

# 中共皖北煤电集团公司委员会文件

皖北煤电党发〔2022〕123号



## 皖北煤电集团公司党委 关于加强“三支队伍”建设的实施意见

各单位党委、直属党（总）支部：

人才是企业发展的第一资源，深化人才发展体制机制改革，实施积极、开放、有效的人才政策是人才强企的重要举措和发展战略。为进一步加强集团公司工匠队伍、班队长队伍、专业技术人员队伍（以下简称“三支队伍”）建设，强化人才选拔、培养、管理、使用，多渠道赋能人才工作高质量发展，努力营造人才活力竞相迸发、创新创业动能充分涌流的氛围。经集团公司党委研究，现提出如下实施意见：

### 一、总体要求

### （一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领，服务集团公司改革发展，激发职工队伍创新活力，以实施“三个 100 名”评选为抓手，切实加强党管人才工作，积极实施人才优先发展战略，大力营造尊重人才、爱护人才的良好氛围，努力建设以能工巧匠、技术精湛的皖煤工匠为核心；以作风过硬、善于管理的优秀班队长为骨干；以学识渊博、一专多能的优秀专业技术人员为支撑的“三支队伍”，为扎实推进集团公司高质量发展提供人才保障和智力支持。

### （二）基本原则

坚持党管人才。把“三支队伍”建设作为集团公司党委重要工作，纳入中长期人才规划，做好顶层设计，创新体制机制，改进方式方法，保障经费投入，最广泛地把广大职工组织动员起来。

坚持服务发展。把服务企业发展作为加强“三支队伍”建设的出发点，聚焦集团公司战略需要，统筹制定政策措施，协同推进目标任务，充分发挥优秀人才的先锋模范作用。

坚持重在培养。加大新时期人才培养力度，探索“三支队伍”培养模式和评价方法，构建“三支队伍”成长、使用、发挥作用的体制机制，分层培养、盘活存量，开辟人才涌流的“活水源”。

坚持政策引领。开展“三支队伍”建设“三个 100 名”评选，从薪酬待遇、评优评先、职称职务晋升等方面予以激励，形成关心人才、尊重人才的鲜明导向，激发职工创先争优。

坚持典型示范。以弘扬工匠精神、规范基础管理、推进技术

创新等为重点，选树先进典型，发挥引领示范作用，提高“三支队伍”建设工作的质效。

### （三）建设目标

通过3—5年努力，不断激发人才创新创造活力，使“三支队伍”综合素质全面提升、整体结构明显改善、人才规模不断壮大、引领作用持续发挥，构建具有集团公司特色的“三支队伍”建设模式，重点选树30名左右在本专业领域内具有较强技术管理或创新能力的高端人才，300名左右具有丰富现场经验或较强技术攻关能力的拔尖人才，形成人才强企新优势，推进人才发展迈上新台阶。

## 二、主要措施

（一）强化思想引领作用。发挥基层党组织宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的职能作用，以思想政治建设为引领，团结带领“三支队伍”自觉践行社会主义核心价值观，坚定不移听党话、跟党走。围绕集团公司发展战略，引导“三支队伍”进一步解放思想、实事求是、大胆创新，把“三支队伍”建设成一支“出思路、想办法、抓落实”的队伍。开展职业精神和职业素养教育，强化文化引领，弘扬劳模精神、工匠精神，引导“三支队伍”爱岗敬业、奋发进取。

（二）选树优秀示范标杆。发挥先进标杆引领作用，继续组织开展“三个100名”评选活动。由集团公司群团部牵头，从操作岗位职工中，每两年评选10名皖煤杰出工匠、90名皖煤工匠（评选管理办法见附件1）；由集团公司党委组织部牵头，从生产一、

二线班队长中，每年评选 10 名金牌班队长、90 名优秀班队长（评选管理办法见附件 2）；由集团公司党委组织部牵头，从科级及以下专业技术人员中，每年评选 10 名专业技术人员标兵、90 名优秀专业技术人员（评选管理办法见附件 3）。集团公司党委对评选出的“三个 100 名”，政治上给荣誉、经济上给待遇、发展上给机会，切实让业绩突出的人才得实惠。

（三）丰富教育培训方式。围绕“三支队伍”建设目标，建立健全职工培训、技师培训等制度，大力开展岗位技能培训，确保完成“规定动作”。在深入调研基础上，按照缺什么补什么的原则，组织开展精准培训，举办皖煤工匠训练营、优秀班队长训练营、专业技术人员研修班，综合运用专题讲座、案例研讨、观摩交流、实操演练、校企合作等培训方式，为学员量身打造课程，增强培训针对性、实效性。同时，发挥劳模创新工作室、实操培训基地的作用，举办小单元、差异化、订单式等灵活多样的特色培训。

（四）搭建技能展示平台。为优秀技能人才施展才华创造良好环境，把竞赛活动作为提高职工素质、推动企业高质量发展的重要途径。搭建竞赛比武平台，集团公司每两年举办一届青工技术比武暨职工岗位技能大赛、开展一次青工“五小”创新竞赛，矿（厂）每半年开展一次岗位练兵、技术比武活动，组织选手参加行业、省、市等技能竞赛，运用信息化技术，试点推行网上练兵、网上技能竞赛。搭建技能传播平台，建立兼职培训教师制度，皖煤杰出工匠、金牌班队长、专业技术人员标兵每年到集团公司培训中心兼职授课不少于 24 课时。

（五）拓展成长成才通道。持续把“三支队伍”纳入集团公司人才队伍总体规划，对“三支队伍”的成长成才进行统筹考虑，探索试行统一的人才管理制度，实现职业技能与技术职称和管理职务有效衔接，破解技能工人职业成长中的“天花板”现象，不断拓宽技能人才的发展路径和职业空间。结合“三个 100 名”的自身条件，从工作技能、专业技术、管理职务等方面分别侧重培养，使他们在适合自己的成长通道上不断取得进步的同时，继续实施符合相关条件技能工人和班队长申报专业技术职称，积极推进复合型人才走上管理岗位。

（六）引导标杆作用发挥。开展劳模（技师）创新工作室创建工作，组织创新活动、培养创新人才、挖掘创新成果，带动广大职工学习技术、提高技能、创新创造，推进建设知识型、技能型、创新型职工队伍。推广优秀班组管理经验，对班组管理规范有序、管理方式创新高效、安全生产任务完成较好的班组，积极总结经验，予以大力推广，以点带面，不断夯实安全管理基础。发挥优秀人才示范带头作用，特别要充分发挥善于解决现场实际问题的优秀专业技术人员作用，实施人才专班化、项目化培养，加强技术人员交流学习，提高综合业务能力，增强集团公司整体技术力量。

### 三、相关要求

（一）加强组织领导。为确保“三支队伍”建设顺利推进，集团公司调整“三支队伍”建设领导小组。组长：党委书记、董事长、总经理；副组长：党委副书记、纪委书记、副总经理、总工程师、

总会计师；成员：由党委组织部、群团部、劳资部、经管部、安全监察局、生产技术部、通防部、地测防治水部、机运部、技术中心、化工部、党委宣传部等部室主要负责人组成。领导小组下设办公室，办公室设在党委组织部，牵头协调实施“三支队伍”建设工作，各部门负责做好职责范围内的相关工作。

（二）积极营造氛围。综合运用多种渠道，广泛宣传“三支队伍”建设的重要意义，宣传集团公司党委对“三支队伍”建设的重视、采取的措施、取得的效果等。对“三个100名”进行宣传，深入挖掘他们立足岗位、成长成才事迹。组织召开技能分享会、业务研讨会、专题报告会等，讲好“三支队伍”建设的皖煤故事。使全体职工学有榜样、赶有目标，营造人人比技能、处处争先进的浓厚氛围。

（三）强化上下联动。将“三支队伍”建设的重心放在生产一线单位，让一线岗位成为人才成长的沃土、施展才干的舞台。基层单位要自觉将思想行动统一到集团公司决策部署上来，结合自身实际，研究制定本单位“三支队伍”建设实施方案，完善培养目标，创新工作举措，确保取得实实在在成效。

（四）抓好督导落实。把“三支队伍”建设作为集团公司重要督办事项，定期在重点工作调度会上通报进展情况；纳入年度综合考评，严格进行考核评价；作为基层单位党组织书记抓党建工作的重要内容，在年度述职会上进行评议；建立问责档案及负面清单，对抓“三支队伍”建设不力的单位进行严肃问责。

- 附件：1.皖煤杰出工匠、皖煤工匠评选管理办法  
2.金牌班队长、优秀班队长评选管理办法  
3.专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选管理办法  
4.集团公司“三支队伍”建设工作任务清单

皖北煤电集团有限公司党委  
2022年12月29日



# 皖煤杰出工匠、皖煤工匠评选管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》，特制定本办法。

**第二条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠是指在生产、建设、技术、研发等操作岗位上，具有高超技术技能、丰富实践经验、良好职业素养、突出带动作用的技能人才。

## 第二章 评选

**第三条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠每两年评选一次。其中皖煤杰出工匠 10 名，皖煤工匠 90 名，共计 100 名。

**第四条** 参评皖煤工匠应直接从事操作岗位工作，并具备高级工及以上技能等级，工作业绩突出、标杆作用明显，职工群众普遍认可，并符合下列条件之一：

（一）近十年来，参加集团公司技能大赛获前 3 名，市级及以上技能大赛获得三等奖以上；

（二）近十年来，作为主要参与者，获集团公司合理化建议、



“五小”科技优秀成果奖以上奖项、自主攻关课题一等奖和安全技术经济一体化攻关课题优秀成果奖的其中 1 项；

（三）近十年来，作为主要参与者，获市级以上合理化建议优秀成果奖、“五小”科技成果三等奖、科技奖三等奖以上的其中 1 项；

（四）在技术上有职务发明创造或技术革新，为提升安全保障、减轻劳动强度、提高生产效率、降低生产成本、解决技术难题、提升经济效益做出积极贡献；

（五）总结、创造出先进操作方法，积极推广应用新技术、新工艺、新材料、新装备，在提高效益效率方面取得显著成效。

**第五条** 参评皖煤杰出工匠应直接从事操作岗位工作，并具备技师及以上技能等级，工作业绩非常突出、标杆作用显著，职工群众高度认可，且符合下列条件之一：

（一）近十年来，获得市级及以上工匠、岗位标兵、技术能手等称号；

（二）近十年来，参加市级技能大赛获前 5 名，省级技能大赛获前 10 名，国家级技能大赛获得前 20 名次；

（三）近十年来，作为主要参与者，获集团公司合理化建议奖、“五小”科技成果一等奖和安全技术经济一体化课题优秀成果奖以上中的其中 1 项；

（四）近十年来，作为主要参与者，获市级以上合理化建议优秀成果奖、“五小”科技成果一等奖、科技奖三等奖以上中的其

中 1 项；

（五）近十年来，在技术上有重大发明创造或革新，拥有 1 项以上发明专利；

（六）在本职岗位上创造出独有的操作技能、操作方法和优化工艺，为提升安全保障、减轻劳动强度、提高生产效率、降低生产成本、解决技术难题、提升经济效益做出重大贡献，并热心传承自身技能。

**第六条** 皖煤杰出工匠从皖煤工匠中推荐产生，按照统一标准、基层推荐、集中评审原则，遵循以下程序进行评选：

（一）基层推荐。基层单位对照本办法，自下而上、逐级推荐，确定候选人，经公示后，上报集团公司。

（二）资格审核。集团公司整理汇总基层推荐上报人员，进行资格审查。

（三）组织评审。集团公司“三支队伍”建设工作领导小组组织有关部门和有关人员，组成评审组，对候选人进行综合评审。

（四）研究确定。集团公司党委召开会议，听取评审情况汇报，研究确定皖煤杰出工匠人选。

（五）公示。通过集团公司网站等媒体公示评选结果，公示时间为 5 个工作日，接受广大职工监督。

（六）命名表彰。公示结果无异议，集团公司予以命名表彰。

**第七条** 皖煤工匠评选由集团公司按照总数 100 人分配名额，基层单位按照“统一标准、自行评选、集团审定”原则，比照

皖煤杰出工匠评选程序，自主开展评选，并将评选结果报集团公司备案，集团公司予以命名表彰。

### 第三章 激励

**第八条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠实行聘任制，集团公司统一聘任，聘期 2 年，在聘期内，实行月度考核和年度考核相结合。

**第九条** 强化皖煤杰出工匠、皖煤工匠监督考核。在月度考核和年度考核中，凡有下列情况之一的，解除聘约：

- （一）调离本专业岗位从事其他工作的；
- （二）违反法律法规或企业规章制度，造成恶劣影响的；
- （三）不认真履行工作职责，年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
- （四）月度考核结果为不称职的；
- （五）年度内有两次月度考核结果为基本称职的；
- （六）依据有关规定存在其他需要解聘情形的。

**第十条** 给予皖煤杰出工匠以下激励：

- （一）聘期内通过考核享受所在单位副总师级年薪待遇；
- （二）优先推荐市级以上劳动模范；
- （三）优先推荐市级以上工匠；
- （四）连续三届被评为皖煤杰出工匠，并在聘期内通过考核的，授予集团公司皖煤工匠大师称号。

**第十一条** 给予皖煤工匠以下激励：

（一）聘期内集团公司每年给予奖励 20000 元，月度以 1500 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励；

（二）直接享受技师技能等级待遇；

（三）优先推荐集团公司级以上劳动模范；

（四）优先推荐市级以上工匠。

**第十二条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠聘期内在享受上述薪酬待遇的同时，除继续享受技能等级津贴外，不再享受拔尖人才津贴等其他同类待遇。

## 第四章 管理

**第十三条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠在聘期内，除做好本职工作之外，应主动承担培养技能人才、解决安全生产难题、开展技术攻关责任。

**第十四条** 集团公司加强对皖煤杰出工匠、皖煤工匠的日常管理，开展以下工作：

（一）每年召开 1—2 次座谈会，组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠相互学习交流；

（二）适时组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠走进先进企业进行业务学习和技术交流；

（三）将皖煤杰出工匠、皖煤工匠纳入兼职培训教师，建立

工匠视频教学资源库，分享优秀技术成果和先进操作方法；

（四）挖掘、宣传皖煤杰出工匠、皖煤工匠的先进事迹，大力弘扬工匠精神、工匠文化。

**第十五条** 基层单位加强对本单位皖煤杰出工匠的日常管理，开展以下工作：

（一）支持皖煤杰出工匠参与集团公司统一安排的教育培训、技术交流、现场难题处理、技术比武和技能大赛等活动；

（二）共享劳模创新工作室等技术创新平台，支持皖煤杰出工匠组建创新团队，开展技术攻关。也可单独为皖煤杰出工匠成立创新工作室；

（三）总结提炼皖煤杰出工匠的绝技绝活和故障（难题）处理案例。

**第十六条** 基层单位要参照上述内容加强对皖煤工匠的日常管理，同时要对历届皖煤杰出工匠、皖煤工匠建立工匠人才库，一并纳入工匠日常管理。

## 第五章 考核

**第十七条** 皖煤杰出工匠聘期内月度考核由各单位组织实施，年度考核由集团公司牵头组织实施。皖煤工匠聘期内由所在单位月度考核、月度兑现，考核办法由各单位结合实际制定，年度内将考核情况报集团公司认定。

**第十八条** 皖煤杰出工匠年度履职考核以下内容:

(一)认真履行岗位职责,保持高超的专业技能和操作技能;

(二)认真履行教育培训任务,每年为集团公司培训中心技能培训班授课不少于 24 课时;没有授课条件的,在所在单位授课不少于 48 课时;也可进行网络授课,课时符合要求;

(三)开展导师带徒培训,签订导师带徒协议,每年带徒弟不少于 2 人;

(四)主动开展合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新等活动,至少 1 项成果获得集团公司级及以上表彰;

(五)积极总结绝技绝活和参与本单位故障(难题)处理,每人每年总结提炼案例不少于 3 个(有所在单位签字认可);

(六)接受集团公司统一安排,随同安全、生产、技术部门参与各单位技术难题的现场处理(有集团公司相关部门出具证明)。

以上 6 项考核内容,1 项不合格,不得评为年度“优秀”;2 项不合格,不得评为年度“称职”;3 项不合格,不得评为年度“基本称职”。

**第十九条** 皖煤工匠年度履职考核以下内容:

(一)认真履行职责,专业技能和操作技能保持领先水平;

(二)开展导师带徒培训,签订导师带徒协议,每年带徒弟不少于 1 人;

(三)作为主要成员积极参与合理化建议、“五小”科技、技

术攻关、工作专利、技术创新活动，至少 1 项获得矿以上的奖励；

（四）积极总结绝技绝活和参与本单位故障（难题）处理，每人每年总结提炼案例不少于 1 个。

以上 4 项考核内容，1 项不合格，不得评为年度“优秀”；2 项不合格，不得评为年度“称职”；3 项不合格，不得评为年度“基本称职”。

**第二十条** 皖煤杰出工匠、皖煤工匠考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

**第二十一条** 皖煤杰出工匠年度考核结果为优秀或称职的按标准兑现绩效年薪，基本称职的不予兑现绩效年薪。

**第二十二条** 皖煤工匠年度考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

# 金牌班队长、优秀班队长评选管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为夯实基层管理，强化导向激励，增强班队长荣誉感、成就感，调动班队长积极性、主动性，根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》精神，制定本办法。

**第二条** 评选原则。坚持“公开公平公正、竞争择优、差额评选、宁缺毋滥”的原则。

## 第二章 评选

**第三条** 每年开展一次金牌班队长、优秀班队长评选表彰，其中金牌班队长 10 名，优秀班队长 90 名，共计 100 名。

**第四条** 金牌班队长、优秀班队长评选对象以生产一、二线科区下一级的班队长为主，兼顾其他生产作业型班队长。

**第五条** 优秀班队长评选对象所带班组及本人要符合以下标准：

（一）安全生产。1.完成任务：确保班组安全生产无事故，按计划科学组织生产活动，保质保量完成各项生产任务。2.健全



制度：认真落实各项安全生产法律法规，根据工作特点和工作性质，建立健全班组安全生产责任制、安全管理规章制度。3.现场管理：严格执行班前、班中、班后的工作流程和标准，扎实推行“五位一体、岗位描述”，加大现场隐患排查力度。4.强化培训：班组职工掌握涉及本专业、班组、岗位的技术标准、工作标准、管理标准。强化岗位技能培训，扎实开展“师傅带徒”活动。5.隐患排查：加强危险源辨识和安全风险分析评估培训，提高职工对生产作业过程中各类隐患的辨识和防范能力。6.风险管理：制度健全、责任明确，严格风险预控、隐患闭环、把关控变和责任追究，班组职工知风险、明措施、控风险。

（二）质量效益。1.质量管理：认真落实行业质量管理体系，严格按照质量标准化作业，上标准岗、干标准活，生产优质产品。2.节支降耗：加强班组成本管控，建立班组物料管理台账，开展节支降耗、修旧利废活动，严格控制材料费用支出。3.提高效率：建立班组市场化考核机制，把班组任务、质量、材料消耗、回收等指标分解到岗、落实到人。4.经营管理：班组工资工分市场化考核结算，日清日结、及时公开。班组经济核算台账健全，周分析，月总结，发现问题及时整改。5.文明生产：抓好现场文明生产，做到工完、料净、场地清。

（三）技能素质。1.团队学习：强化班组安全培训，提高班组成员安全技术素质，争当本质安全人，打造本质安全岗，创建本质安全型班组。2.技术创新：开展以技术革新、发明创造为主

的“五小”创新活动，带领职工学习新设备，应用新技术。3.合理化建议：围绕安全、生产、质量、管理等重点，开展合理化建议活动，发挥班组人员积极性和创造性。4.岗位练兵：职工培训合格率、特殊工种持证上岗率达到100%，班队长培训合格率、安全抽考合格率100%。5.个人能力：班队长在职工中威信高，年度履职情况考核为称职及以上等次。

（四）基础管理。1.民主管理：组织班组人员参加班组管理，讨论班组当月工作计划任务，每天进行工时分配确认，加强对班组组长的民主监督，提高班组工作水平。2.工作日志：建立班组工作日志、计分台账，认真记录班组日常生产工作内容、会议记录、学习记录及劳动竞赛活动开展情况等。3.思想建设：共建共享氛围浓厚，职工有归属感，班组有凝聚力，班组党员和骨干作用充分发挥。

（五）负面清单。出现以下情形之一的不得参加优秀班队长申报评选：1.班组近一年内出现2起严重“三违”。2.班组近一年内出现一起重伤或两起轻伤以上人身事故。3.班组近一年内出现一起一级或两起二级以上非人身事故。4.班组近一年内职工有违法乱纪行为被公安机关查办的。5.受到党纪政纪处分，尚在影响期内的。

**第六条** 金牌班队长在达到优秀班队长评选标准的基础上，必须具备以下条件：

（一）所带班组连续两年实现安全生产。

(二) 所带班组安全生产标准化实现动态达标，经矿、集团公司验收达到行业标准。

(三) 本人至少有一种班组管理经验在公司范围内推广。

**第七条** 集团公司负责组织金牌班队长的评选，按照以下程序进行：

(一) 单位推荐。各单位对照评选标准，自下而上、逐级推荐，确定人选，经公示无异议后，将推荐人选相关材料报集团公司。

(二) 资格审核。集团公司“三支队伍”建设领导小组办公室整理汇总基层推荐上报人员，进行资格审查。

(三) 组织评审。集团公司“三支队伍”建设工作领导小组办公室组织有关部门和有关人员，组成评审组，对候选人进行综合评审。

(四) 研究确定。集团公司党委召开会议，听取审核评审情况汇报和意见，研究确定金牌班队长人选。

(五) 公示。评选结果通过集团公司网站等媒体进行公示，公示时间为 5 个工作日，接受广大职工监督。

(六) 命名表彰。公示结果无异议，集团公司予以命名表彰。

**第八条** 优秀班队长的评选，由集团公司分配名额，各单位按照评选标准，比照金牌班队长的推荐、审核、评审、公示等程序，自主评选出本单位优秀班队长人选，上报集团公司审定，集团公司予以命名表彰。

**第九条** 各单位负责金牌班队长推荐人选和优秀班队长人选

的审核把关，要按照标准、从严审核、全面把关，确保人选过得硬、公认度高。凡不符合标准、弄虚作假的，一律取消评比资格，并对已表彰人选全额追回奖金，收缴荣誉证书；不按照程序进行的，取消评比资格名额，并对责任单位通报批评。

**第十条** 各单位金牌班队长推荐名额和优秀班队长人选名额，由集团公司统一核定下达。

### 第三章 激励

**第十一条** 对评选出的金牌班队长、优秀班队长集团公司专门给予奖励，给予金牌班队长每年奖励 50000 元，月度以 4000 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励；给予优秀班队长每年奖励 20000 元，月度以 1500 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励。各单位党委要将符合条件的金牌班队长、优秀班队长纳入科区后备干部，进行重点培养。

### 第四章 管理

**第十二条** 金牌班队长、优秀班队长跟踪管理由各单位负责，明确跟踪事项，建立跟踪档案，形成年度跟踪报告，并将跟踪情况报集团公司备案。

**第十三条** 集团公司每年开展 1 次以金牌班队长、优秀班队

长为主体的班组建设活动。

**第十四条** 各单位要总结金牌班队长和优秀班队长抓现场、带队伍、稳生产的经验，带动创建“团队建设好、责任落实好、学习技术好、安全质量好、任务完成好”班组。

**第十五条** 各单位要完善班组及班队长评先评优和互学互鉴机制，每年班队长工作总结表彰报告会不少于1次，每年矿井之间班队长学习交流不少于2批次，每季度本单位班队长之间学习交流不少于1次。

**第十六条** 加强班队长培养培训，采取集中培训、学历培训、外出培训和日常培训相结合的形式，为班队长提供理论学习和实践锻炼机会，全面提高班队长的思想道德情操、理论文化水平、技能技术素质，提升班队长队伍整体综合素质。

## 第五章 考核

**第十七条** 金牌班队长、优秀班队长由所在单位月度考核、月度兑现，考核办法由各单位结合实际制定，年度内将考核情况报集团公司认定。

**第十八条** 金牌班队长、优秀班队长出现下列情况之一的，取消其金牌班队长、优秀班队长待遇：

- （一）班组年度内出现2起严重“三违”；
- （二）班组年度内出现一起重伤或两起轻伤以上人身事故；

(三) 班组年度内出现一起一级或两起二级以上非人身事故;

(四) 连续 3 个月生产任务指标未完成的;

(五) 班组职工有违法乱纪行为被公安机关查办的;

(六) 受到党纪政纪处分的;

(七) 调离本专业系统班队长岗位的;

(八) 年度履职考核结果为基本称职或不称职的;

(九) 月度考核结果为不称职的;

(十) 年度内有两次月度考核结果为基本称职的;

(十一) 其他需要终止奖励的情形。

#### **第十九条** 金牌班队长年度履职考核内容:

(一) 每年至少解决 3 个制约安全生产管理的难题;

(二) 认真履行教育培训任务, 每年为集团公司培训中心技能培训班授课不少于 24 课时; 没有授课条件的, 在所在单位授课不少于 48 课时; 也可进行网络授课, 课时符合要求;

(三) 每年至少有一种班组管理经验在本单位推广;

(四) 开展导师带徒培训, 签订导师带徒协议, 每年带徒不少于 2 人;

(五) 完成月度和年度生产任务指标;

(六) 其他需要考核的事项。

#### **第二十条** 优秀班队长年度履职考核内容:

(一) 每年至少解决 1 个制约安全生产管理的难题;

(二) 开展导师带徒培训，签订导师带徒协议，每年带徒不少于 1 人；

(三) 完成年度生产任务指标；

(四) 其他需要考核的事项。

**第二十一条** 金牌班队长、优秀班队长考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

**第二十二条** 金牌班队长、优秀班队长考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

# 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深入实施人才强企和人才优先发展战略，充分调动广大专业技术人员立足岗位、创新创效的积极性，根据集团公司《关于加强“三支队伍”建设的实施意见》，制定本办法。

**第二条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员是指在专业技术岗位，从事技术管理与研发工作，具有较高业务水平、丰富实践经验、良好职业道德、工作业绩突出的科级及以下专业技术人员。

## 第二章 评选

**第三条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选遵循民主公开、公平公正，注重实绩、突出价值，规范程序、严格标准，好中选优、宁缺毋滥的原则，每年进行一次，每次评选专业技术人员标兵 10 名，优秀专业技术人员 90 名，共计 100 名。

**第四条** 优秀专业技术人员应具备以下条件：

（一）近 3 年年度综合考核结果为称职及以上等次，其中优



秀等次至少一次；

(二)符合下列条件之一：

1.近五年获国家级、省（部）级、市（厅）级科学技术三等奖及以上1项；

2.近五年获集团公司科学技术一等奖（独立完成人或排名前3）1项；

3.近五年获集团公司安全技术经济一体化课题攻关优秀成果奖（独立完成人或排名前3）1项；

4.近五年获集团公司“五小”科技一等奖（独立完成人或排名前3）1项；

5.近五年获集团公司合理化建议金苹果奖或金点子奖；

6.近五年在相关专业获取1项国家发明专利（独立完成人或排名前3）或获得3项国家实用新型专利（独立完成人或排名前3），在集团公司或所在单位得到转化应用，明显提升经济效益与效率；

7.政治素质高，群众基础好，品德高尚，具有较高的专业技术和理论水平，善于解决现场难题，在本专业领域知名度较高，得到同行认可。

**第五条** 专业技术人员标兵在达到优秀专业技术人员评选标准的基础上，具备以下条件：

(一)参加工作时间不少于5年，且从事相关技术工作年限不少于3年；

(二) 中级及以上职称;

(三) 乐于传帮带, 在培养新人上做出较大贡献。

**第六条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员评选按照宣传发动、组织推荐、审核评定、命名表彰等程序进行:

(一) 宣传发动。利用广播、电视、网络等, 广泛宣传评选的目的、意义以及评选的条件、程序等, 鼓励专业技术人员积极参与评选。

(二) 组织推荐。基层单位按照评选条件确定推荐人选, 经本单位公示无异议后, 将推荐人选及参评材料报至集团公司“三支队伍”建设领导小组办公室。

(三) 审核评定。集团公司“三支队伍”建设工作领导小组办公室组织评审组, 对基层单位推荐的参评人选, 进行综合评审, 确定优秀专业技术人员人选; 提出专业技术人员标兵建议人选, 并报集团公司党委会议研究确定。

(四) 命名表彰。人选确定后, 通过集团公司网站等媒体公示, 公示时间为 5 个工作日, 接受广大职工监督。公示结果无异议, 集团公司予以命名表彰。

**第七条** 各单位专业技术人员标兵、优秀专业技术人员推荐名额由集团公司统一核定下达。

### 第三章 激励

**第八条** 集团公司对评选出的专业技术人员标兵、优秀专业技术人员进行专门奖励，给予专业技术人员标兵每年奖励 50000 元，月度以 4000 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励；给予优秀专业技术人员每年奖励 20000 元，月度以 1500 元为基础进行预考核预奖励，年终总考核总奖励。各单位党委要对专业技术人员标兵、优秀专业技术人员进行重点关注，符合条件的，纳入科区级后备干部和矿处级后备干部管理和培养。要有针对性地加强多岗位历练，优先安排学习培训和疗休养，促进成长成才。

## 第四章 管理

**第九条** 各单位负责做好专业技术人员标兵、优秀专业技术人员的跟踪管理工作，统筹管理、培养和使用，并将跟踪情况报集团公司备案。

**第十条** 各单位要建立优秀专业技术人才库，实施各类优秀专业技术人员分级分类管理，可适时组建由优秀人才牵头的研发团队，以单位核心业务和关键技术为主攻方向，切实发挥技术支撑和示范引导作用。

**第十一条** 积极搭建多形式、多渠道的技术交流平台。发挥优秀专业技术人员在企业科技创新和技术进步中的带头作用，集团公司和各单位将适时开展学术技术交流活动和技术研发攻关，

加强研发与生产结合、促进科研成果转化的平台作用，营造浓厚学术氛围和人才成长环境，以此锻炼人才、培养人才、壮大队伍。

**第十二条** 不断加大继续教育力度。通过采取请进来、送出去、校企联合等形式，进一步拓宽学习培训渠道，积极引导优秀专业技术人员学理论、钻业务，鼓励支持各类专业技术人员参加学历再提升、国家职（执）业资格考试、专业取证及学术技术交流活动。

**第十三条** 开展导师带徒活动，各单位鼓励引导专业技术人员标兵、优秀专业技术人员充分发挥“传帮带”作用，加快推进专业技术人才队伍梯队建设。

## 第五章 考核

**第十四条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员由所在单位月度考核、月度兑现，考核办法由各单位结合实际制定，年度内将考核情况报集团公司认定。

**第十五条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员出现下列情况之一的，取消其专业技术人员标兵、优秀专业技术人员待遇：

- （一）调离本专业岗位从事其他工作的；
- （二）受到党纪政纪处分的；
- （三）年度履职考核结果为基本称职或不称职的；
- （四）月度考核结果为不称职的；

- (五) 年度内有两次月度考核结果为基本称职的;
- (六) 调离集团公司系统的;
- (七) 其他需要终止奖励的情形。

**第十六条** 专业技术人员标兵年度履职考核内容:

- (一) 遵纪守法、爱岗敬业, 刻苦钻研业务, 能起到集团公司专业技术人员标兵的技术引领作用;
- (二) 每年至少解决 3 个制约安全生产管理的难题;
- (三) 积极参与集团公司合理化建议、“五小”科技、技术攻关、技术创新等活动, 每年至少 1 项;
- (四) 积极发表本专业质量较高的技术总结或技术论文, 每年至少 1 篇;
- (五) 认真履行教育培训任务, 每年为集团公司培训中心技能培训班授课不少于 24 课时; 没有授课条件的, 在所在单位授课不少于 48 课时; 也可进行网络授课, 课时符合要求;
- (六) 其他需要考核的事项。

**第十七条** 优秀专业技术人员年度履职考核内容:

- (一) 遵纪守法、爱岗敬业, 刻苦研究专业技术, 能起到集团公司优秀专业技术人员的技术带头作用;
- (二) 每年至少解决 1 个制约安全生产管理的难题;
- (三) 参加矿井(单位)的技术交流、技术开发、技术创新等活动, 每年至少 1 项;
- (四) 其他需要考核的事项。

**第十八条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并与待遇挂钩。

**第十九条** 专业技术人员标兵、优秀专业技术人员考核结果为优秀或称职的按标准兑现奖励，基本称职的不予兑现奖励。

附件 4

## 集团公司“三支队伍”建设工作任务清单

序号	具体任务	牵头单位	配合单位
1	建立工匠视频教学资源库，分享优秀技术成果和先进操作方法。	群团部	劳资部
2	举办皖煤杰出工匠、皖煤工匠训练营，综合运用专题讲座、案例研讨、观摩交流、实操演练、校企合作等培训方式，为学员量身打造课程，增强培训针对性、实效性。	群团部	劳资部
3	组建皖煤杰出工匠、皖煤工匠技术创新团队，开展劳模（技师）创新工作室等技术创新平台创建。	群团部	各单位党委
4	发挥劳模创新工作室、实操培训基地的作用，举办小单元、差异化、订单式等灵活多样的特色培训。	群团部	各单位党委
5	召开皖煤杰出工匠、皖煤工匠座谈会，组织相互学习交流。	群团部	
6	适时组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠走进先进企业进行业务学习和技术交流。	群团部	各单位党委
7	组织皖煤杰出工匠、皖煤工匠开展导师带徒培训、技术比武、合理化建议、青工“五小”创新竞赛、技术攻关、技术创新、现场难题处理等活动。	群团部	各单位党委 技术中心
8	总结提炼皖煤杰出工匠、皖煤工匠的绝技绝活和故障（难题）处理案例。	群团部	各单位党委

序号	具体任务	牵头单位	配合单位
9	建立皖煤杰出工匠、皖煤工匠人才库，加强日常管理。	各单位党委 群团部	
10	每年组织一次以金牌班队长、优秀班队长为主体的班组建设活动。	组织部	经管部 各单位党委
11	组织金牌班队长、优秀班队长开展导师带徒培训。	各单位党委	组织部
12	适时组织选拔金牌班队长、优秀班队长外出学习培训。	组织部	劳资部各单位 党委
13	开展班队长学历培训。	各单位党委	劳资部
14	适时组织优秀班队长训练营。	劳资部	组织部
15	将符合条件的金牌班队长、优秀班队长纳入科区后备干部，进行重点培养。	各单位党委	组织部
16	完善班组及班队长评先评优和互学互鉴机制，每年班队长工作总结表彰报告会不少于1次，每年矿井之间班队长学习交流不少于2批次，每季度本单位班队长之间学习交流不少于1次。	各单位党委	组织部



序号	具体任务	牵头单位	配合单位
17	总结金牌班队长和优秀班队长抓现场、带队伍、稳生产的经验，带动创建“团队建设好、责任落实好、学习技术好、安全质量好、任务完成好”班组。	各单位党委	组织部
18	针对集团公司年度科研项目和攻关课题计划，在全公司范围内公开发布相关信息，分专业组建攻关团队，积极组织专业技术人员标兵、优秀专业技术人员参与。	各生产部室	组织部
19	各基层单位每季度编制自主攻关项目计划，鼓励单位范围内专业技术人员广泛参与，原则上每名专业技术人员标兵、优秀专业技术人员每年至少参与 1 个攻关项目。	各单位党委	
20	组织专业技术人员标兵、优秀专业技术人员开展导师带徒培训。	各单位党委	组织部
21	利用高校平台，开展优秀专业技术人员学习培训。	组织部	劳资部
22	建立优秀专业技术人才库，实施各类优秀专业技术人员分级分类管理，可适时组建由优秀人才牵头的研发团队，以单位核心业务和关键技术为主攻方向，切实发挥技术支撑和示范引导作用。	各单位党委 组织部	
23	对专业技术人员标兵、优秀专业技术人员进行重点关注，符合条件的，纳入科区级后备干部和矿处级后备干部管理和培养。有针对性地加强多岗位历练，优先安排学习培训和疗休养，促进成长成才。	各单位党委	组织部
24	对“三支队伍”进行宣传，深入挖掘立足岗位、成长成才事迹。	宣传部	组织部 各单位党委
25	建立兼职培训教师制度，皖煤杰出工匠、金牌班队长、专业技术人员标兵每年到集团公司培训中心兼职授课不少于 24 课时。	劳资部	组织部 群团部

序号	具体任务	牵头单位	配合单位
26	建立问责档案及负面清单，对抓“三支队伍”建设不力的单位进行严肃问责。	组织部	各部室
27	把“三支队伍”建设作为集团公司重要督办事项，定期在重点工作调度会上通报进展情况。	组织部	各部室
28	将“三支队伍”建设情况纳入年度综合考评，纳入基层单位党委书记年度述职评议内容。	组织部	
29	结合实际，研究制定本单位“三支队伍”建设实施方案，完善培养目标，创新工作举措，确保取得实实在在成效。	各单位党委	组织部 群团部
30	制定“三支队伍”考核办法，严格月度考核、月度兑现；年度总考核、总奖励，将考核情况报集团公司认定。	各单位党委	组织部 群团部 劳资部
31	加强“三支队伍”的日常管理，统筹管理、培养和使用，建立跟踪管理档案，形成年度跟踪报告，并将跟踪情况报集团公司备案。	各单位党委	组织部 群团部