

峡山厂区员工激励制度

第一章 总则

第一条 为适应公司管理变革要求，推动公司发展，增强员工责任感，鼓励员工的积极性和创造性，充分发掘并表彰绩优员工，达到遴选并奖励优秀员工，激励员工学习，激励员工提出合理化建议，促进员工绩效水平、劳动生产率和工作效率提高的目的，特制定本制度。

第二条 本制度适用于峡山厂区全体员工。

第二章 优秀员工评选原则

第三条 根据公司实际情况，本制度将优秀员工的评选分为A、B、C三类，以及伯乐奖、千里马奖；

第四条 A类优秀员工主要从生管部下属生产部车间普通员工中产生。以季度为单位，每两个季度（半年）评选出10名“生产操作能手”；

第五条 A类优秀员工评选原则：

第一款 严格遵守公司各项规章制度，遵守劳动纪律，爱护公共财产，积极学习和掌握本职工作所需的业务知识和技能，团结协作，主动进取；

第二款 忠于职守，积极负责，廉洁奉公；

第三款 根据《生产工人季度工作考评办法》的规定，连续两个季度（半年）考评总分（包括工作态度、操作规范、岗位技能3个方面）最优秀的10名员工确认为半年度“生产操作能手”；

第四款 因各工作岗位考评标准有所不同，“生产操作能手”的产生名额会因车间不同而数量不同；

第五款 本半年度“生产操作能手”可以继续参与下半年度的评选；

第六条 B类优秀员工主要从间接生产员工中的司机、保安、厨工、清洁工、搬运工等中间产生。以季度为单位，每两个季度（半年）评选出2位“岗位操作能手”；

第七条 B类优秀员工评选原则：

第一款 严格遵守公司各项规章制度，遵守劳动纪律，爱护公共财产，积极学习和掌握本职工作所需的业务知识和技能，团结协作，主动进取；

第二款 忠于职守，积极负责，廉洁奉公；

第三款 “岗位操作能手”根据总务部、仓储部对所属员工的考评办法产生，连续两个季度（半年）在工作态度、操作规范、岗位技能等各方面考核最优秀的2名员工确认为本半年度“岗位操作能手”；

第四款 本半年度“岗位操作能手”可以继续参与下半年度的评选；

第八条 C类优秀员工（优秀管理技术人员）主要从峡山厂区生管部、采购部、研发部间接从事生产的管理、技术类人员、文员中产生（副主任级以下的员工）；

第九条 C类优秀员工评选原则：

第一款 严格遵守公司各项规章制度，遵守劳动纪律，爱护公共财产，积极学习和掌握本职工作所需的业务知识和技能，团结协作，主动进取；

第二款 忠于职守，积极负责，廉洁奉公；

第三款 每两个季度（半年）从部门绩效最优的前3名员工中产生1名绩优员工作为C类优秀员工，人数超过15人的部门可按6%的比例取整产生；

第四款 C类优秀员工产生的主要依据是本部门对于员工的绩效考核结果；

第十条 “伯乐奖”每两个季度（半年）评选1名，主要从厂区各部门副主任级以上管理人员（含部门负责人）中产生；

第十一条 “伯乐奖”评选原则：

第一款 严格遵守公司各项规章制度，遵守劳动纪律，爱护公共财产，积极学习和掌握本职工作所需的业务知识和技能，团结协作，主动进取；

第二款 积极促进和推动公司经营管理工作，服从大局，以推动公司整体利益为己任；

第三款 忠于职守，积极负责，廉洁奉公；

第四款 以季度为单位，连续两个季度（半年）内部门人才素质迅速提升并得到普遍认可，人才梯队建设连续性强，无重要岗位重点技术人才流失；

第五款 在人才培养方面有独到的方法与技术，并通过实践取得显著成果；部门员工可塑性强，能胜任部门内各岗位的工作；

第六款 从部门员工中推荐或调配到公司其他相关部门的人员多，综合素质高，员工在岗位上取得显著成绩，并得到相关部门领导、员工的高度认可和赞誉；

第七款 在公司其他各项考核中绩效优秀；

第十二条 “千里马奖”每两个季度（半年）评选 1 名，主要从厂区各部门半年度内新入职的管理、技术人员、文员（含主任级以上新员工）中评选产生；

第十三条 “千里马奖”评选原则：

第一款 严格遵守公司各项规章制度，遵守劳动纪律，爱护公共财产，积极学习和掌握本职工作所需的业务知识和技能，团结协作，主动进取；

第二款 忠于职守，积极负责，廉洁奉公；

第三款 积极配合部门各项工作的开展，在短时间内掌握本岗位工作要点并能独立展开各项工作；

第四款 同事关系良好，能虚心接受领导、同事的业务指导和批评、建议，有较强的学习能力和适应能力，能积极发现工作中的缺失并提出合理化建议；

第五款 在部门内部对员工的考核中成绩处于前列。

第三章 优秀员工激励机制

第十四条 本激励机制主要是对季度“生产操作能手”、“岗位操作能手”、“优秀管理技术人员”、“伯乐奖”、“千里马奖”等各项荣誉获得者，以及通过自我学习、自我提升取得相关证书者予以奖励；

第十五条 “生产操作能手”激励机制：

第一款 全厂区范围内通报表扬，授予“生产操作能手”荣誉称号；

第二款 组织本部门或相关部门员工集会，颁发荣誉证书和 200 元奖金；

第三款 作为员工升职、晋级、提供外送培训的重要依据；

第十六条 “岗位操作能手”激励机制：

第一款 全厂区范围内通报表扬，授予“岗位操作能手”荣誉称号；

第二款 组织本部门或相关部门员工集会，颁发荣誉证书和 200 元奖金；

第三款 作为员工升职、晋级、提供外送培训的重要依据；

第十七条 “优秀管理技术人员”激励机制：

第一款 全厂区范围内通报表扬，授予“优秀员工”荣誉称号；

第二款 组织本部门或相关部门员工集会，颁发荣誉证书和 200 元奖金；

第三款 作为员工升职、晋级、提供外送培训的重要依据；

第十八条 “伯乐奖”激励机制：

第一款 全厂区范围内通报表扬，授予“伯乐奖”荣誉称号；

第二款 组织本部门或相关部门员工集会，颁发荣誉证书和 300 元奖金；

第三款 作为员工升职、晋级、提供外送培训的重要依据；

第十九条 “千里马奖”激励机制：

第一款 全厂区范围内通报表扬，授予“千里马奖”荣誉称号；

第二款 组织本部门或相关部门员工集会，颁发荣誉证书和 200 元奖金；

第三款 作为员工升职、晋级、提供外送培训的重要依据；

第二十条 为鼓励员工积极参加课外学习，进行自我提升，公司对参加各类资格认证考试、自学考试、成人高考等获得相关职称、证书的员工予以补助。

第一款 凡报名参加省级以上单位组织的各类资格认证考试、职称考试获得相关证件者，凭获得的证件（原件）和收款收据，由公司报销 50%的报考费用；

第二款 凡报名参加全国高等教育自学考试者并取得合格证者，凭单科合格证及收款收据，由公司报销全额报考费用；

第三款 凡参加全国成人高等教育入学考试成绩优异并获得学校录取者（不脱产），凭录取通知书和收款收据，由公司报销 50%的报考费用；

第五款 凡个人报名参加各类顾问公司、咨询公司、培训机构等组织的各种技能提升、素质提升的培训、讲座获得相关证书，使自身能力、素质得到发展并能充分利用到工作中者，凭获得的证书及收款收据，由公司报销 50%的参训费用。

第六款 公司为员工报销的各类考试费用均不含书本费及学费，以公司名义参加的各类技能提升、素质提升的培训，其费用全额由公司承担，具体内容参见《峡山厂区员工培训管理制度》有关条款；

第七款 费用在 1000 元以上的考试、培训等，其须提前一周进行费用申请，经评审通过后方可参加并由公司承担部分费用。凡未经公司评审通过而私自参加各类考试或培训，其全额费用由员工自行承担。

第四章 提案激励机制

第二十一条 为促进公司改革，推动公司发展，鼓励全体员工提出有利于改善生产和节约成本的合理化建议，鼓励员工参与管理变革和技术改进，以达到降低成本、提高质量、增进公司管理、激励员工士气的目的，结合厂区实际情况，对员工提案予以激励。

第二十二条 本制度所称的提案，主要指有关改进和改善生产效率、经营管理、降低成本、提升质量等方面的办法、措施以及合理化建议。

第二十三条 本制度中的提案未区分个人提案与两人以上的团体提案，团体提案一律作为一件提案与个人提案等同处理。

第五章 提案的范围

第二十四条 提案内容针对峡山工厂的生产效率、成本控制、质量提高以及其他方面具有建设性和可行性的改善方案；

第一款 各种操作方法、制造方法、生产程序、行政效率的改善；

第二款 有关机器设备维修、维护、保养的改善；

第三款 有关提高原料、设备的使用效率，改用替代原料或设备，节约成本；

第四款 新产品工艺技术的改进、包装设计的更新、品质控制的提高；

第五款 废料、废品的回收利用；

第六款 促进作业安全，预防灾害发生；

第七款 办公费用的节约，人力成本的控制；

第八款 促进员工士气提升，工作效率提高的方案与措施；

第九款 有助于提高公司声誉、提升产品形象的方案与措施；

第二十五条 提案内容如属下列条款范围，为不适当的提案，不予受理；

第一款 无具体的提案内容及改善方案；

第二款 众所周知的事实或正在改善的事项；

第三款 业务上已被上级指示要求改善或已由上级指示其他人开始进行改善时才提出改善意见；

第四款 攻击部门团体和个人；

第五款 诉苦或要求改善个人待遇；

第六款 与曾经提出和采用过的提案内容雷同；

第七款 明显不符合公司经营管理理念，违背公司原则。

第六章 提案的审查

第二十六条 由审查小组对提案进行审查；

第一款 成立提案审查小组，小组成员由小组组长（生管部经理）、副组长（人力资源/行政部负责人）、组员（各部门负责人）组成；

第二十七条 提案审查的程序

第一款 厂区员工对提案范围各项内容自主提出提案条款，报部门负责人初步审核；

第二款 每两个季度（半年）根据提案数量、重要程度等召开评审会议，审查各项提案，必要时请提案人或有关人员列席说明；

第三款 评审通过的提案交人力资源/行政部备案，作为提案激励的依据；

第二十八条 提案审查的准则

第一款 提案动机符合提案原则，内容符合提案要求；

第二款 提案内容富有创造性，能切实提高工作效率或节约成本、提升质量；

第三款 提案内容基本可行，利于推广应用；

第七章 提案的处理

第二十九条 经提案审查小组评审通过并被采用的提案，责成有关部门监督实施，并由相关部门定期或不定期检查实施效果；

第三十条 未经评审通过和采用的提案，将提案原件返回提案人，并解释评审未通过、不被采用的原因；

第三十一条 人力资源/行政部负责对评审通过并采用的提案进行整理备案。

第八章 提案激励

第三十二条 提案激励机制依据该提案涉及的范围以及产生的效益分为 A、B、C 三类，每类分五级；

第三十三条 凡涉及产品工艺、制造方法、产品品质改善的提案归为 A 类提案。

第一款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价值在人民币 20000 元以上的提案为 A 类一级提案，一次性对提案人予以 1000 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 8 分；

第二款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 5000—20000 元的提案为 A 类二级提案，一次性对提案人予以 500 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 6 分；

第三款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 1000—5000 元的提案为 A 类三级提案，一次性对提案人予以 200 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 4 分；

第四款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 500—1000 元的提案为 A 类四级提案，一次性对提案人予以 100 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 2 分；

第五款 效益评价值在 500 元以下或提案内容理论可行，但限于目前运作现状暂不能实现，提案小组无法做出效益评价的提案为 A 类五级提案。此级提案不予现金奖励，对提案人在全厂范围内通报表扬；

第三十四条 凡涉及厂区各项费用节约、成本控制、机器设备的更新改造等方面的提案归为 B 类提案。

第一款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价值在人民币 20000 元以上的提案为 B 类一级提案，一次性对提案人予以 1000 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 8 分；

第二款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 5000—20000 元的提案为 B 类二级提案，一次性对提案人予以 500 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 6 分；

第三款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 1000—5000 元的提案为 B 类三级提案，一次性对提案人予以 200 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 4 分；

第四款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 500—1000 元的提案为 B 类四级提案，一次性对提案人予以 100 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 2 分；

第五款 效益评价值在 500 元以下或提案内容理论可行，但限于目前运作现状暂不能实现，提案小组无法做出效益评价的提案为 B 类五级提案。此级提案不予现金奖励，对提案人在全厂范围内通报表扬；

第三十五条 凡涉及厂区综合效率改善，极大促进生产力和生产效率提高的提案归为 C 类提案；

第一款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价值在人民币 20000 元以上的提案为 C 类一级提案，一次性对提案人予以 1000 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 8 分；

第二款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 5000—20000 元的提案为 C 类二级提案，一次性对提案人予以 500 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 6 分；

第三款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 1000—5000 元的提案为 C 类三级提案，一次性对提案人予以 200 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 4 分；

第四款 经提案评审小组审定通过并被采用，效益评价在人民币 500—1000 元的提案为 C 类四级提案，一次性对提案人予以 100 元人民币的奖励，并全厂通报表扬，年度考核分加 2 分；

第五款 效益评价值在 500 元以下或提案内容理论可行，但限于目前运作现状暂不能实现，提案小组无法做出效益评价的提案为 C 类五级提案。此级提案不予现金奖励，对提案人在全厂范围内通报表扬；

第三十六条 凡切实可行且经实施后会产生显著社会效益，有助于提高公司声誉、产品形象的提案，归为 C 类一级提案，另行专案呈报公司，奖励金额另行计算；

第三十七条 各项提案激励在提案评价结果确定后，由人力资源/行政部以半年度为单位组织进行提案激励会，颁发提案激励证书及奖金；

第三十八条 所有评审通过并采用的提案将作为提案人培训、升职、晋级、调薪的重要因素之一。

第九章 附则

第三十九条 所有激励各项目评选均由评选小组执行，评选小组成员由小组组长（生管部经理）、副组长（人力资源/行政部负责人）、组员（厂区其他各部门负责人）组成；

第四十条 任何部门、个人不得阻止其他部门、个人提报提案；

第四十一条 提案内容如涉及国家专利法规，其专利权益属公司所有；

第四十二条 本制度由人力资源/行政部提出并负责解释；

第四十三条 本制度自公布之日起执行。

