

二、青岛双发服装有限公司技能人才激励办法

1 目的

为贯彻实施人才强企战略，提升技术人员的工作积极性和归属感，培养造就一支技艺精湛、技能高超和素质优良的高技能人才队伍，引领带动技能人才队伍的建设和发展，稳定技术队伍，为公司发展和人才个人发展提供机制保障，特制订本规定。

2 范围

本规定适用于青岛双发服装有限公司对技能人才的激励管理。

3 规范性引用文件

下列文件中的条款通过本制度的引用而成为本制度的条款，凡是注日期的引用文件，其随后所有的修改单或修订版均不适用于本制度；凡不注明日期的引用文件，其最新版适用于本制度。

《员工管理制度》

《员工培训管理制度》

4 职责

- 4.1 集团人力资源部审定公司技能人才名单，批准激励方案计划和细则；
- 4.2 集团人力资源部负责公司技能人才的评定授予、名单的汇总及下达通知；
- 4.3 分公司财务部负责落实对本公司技能人才按照规定发放资金奖励及技能津贴；
- 4.4 集团人力资源部、集团工会负责各项竞赛的开展、经费的预算及人才库的管理；
- 4.5 分公司负责宣传对集团公司技能人才政策以及通报表扬优秀技术工人的典型事迹。

5 内容与要求

- 5.1 鼓励职工参加各级各类职业技能竞赛
 - 5.1.1 对参赛选手的激励机制。对参加市级及以上技能竞赛获奖的，给予通报表扬和一定的物质奖励。同时，对获奖选手符合条件的，可按相关文件规定晋升技能等级；
 - 5.1.2 对教练员和相关单位的激励机制。根据贡献大小对技术指导专家、教练等进行一定的绩效奖励；
 - 5.1.3 对培训效果良好、竞赛成绩显著的选送单位给予一定的奖励；
 - 5.1.4 参赛选手、技术指导专家、教练等在培训及参赛期间起工资、绩效奖金由所在单位承担，原待遇不变。
- 5.2 鼓励符合条件的职工参加职业资格鉴定
 - 5.2.1 激励对象为获得职称被公司聘用的技术人才

5.2.2 激励手段和方式

5.2.2.1 建立技能人才发展成长通道

5.2.2.1.1 公司建立后备人才培养计划，被纳入公司后备人才库的员工将享受公司给予的量身定做培训计划、轮岗、特殊培训等待遇；

5.2.2.1.2 对技能人才进行技能人才职级晋升。

5.2.2.2 薪资福利

5.2.2.2.1 公司建立培训、考核、使用、待遇相挂钩的机制，对高技能人才实行岗位绩效工资加技能津贴的收入分配制度；对技能操作中的基本生产技能操作工种、辅助生产技能操作工种和熟练服务工种等，设置差异化成长通道。同时，在满足任职资格条件基础上，不同职业发展通道可以相互贯通；

5.2.2.2.2 公司对技能等级为初级工的，每月津贴 100 元；对技能等级为中级工的，每月津贴 200 元；对技能等级为高级工的，每月津贴 300 元；对技能等级为技师的，每月津贴 400 元；对技能等级为高级技师的，每月津贴 500 元。

5.2.2.3 技能提升

5.2.2.3.1 资料：公司将不断充实知识库和题库，供员工交流学习；

5.2.2.3.2 培训：提供技术培训，不定期进行内训或外训，提升技术人员工作技能和适应社会的能力，选送优秀人才到高等院校、研究所进行深造学习；

5.2.2.3.3 对技术研发过程，敢于创新突破，功课研究难题，推进研发进度的个人，选送到国内知名高校深造，或外派到国外学习；

5.2.2.3.4 根据技术人员发展需求，安排员工到相关院校进行再教育。

5.2.2.4 研发激励

5.2.2.4.1 鼓励职工立足岗位技术攻关和技术革新。大力引导高技能人才立足岗位进行技术改造和技术革新，对在技术攻关和技术革新中创造的经济效益将按照一定的比例奖励给个人。每月在全集团范围内开展群众性“五小”创新项目奖励，对获一、二、三等奖及鼓励奖的单位 and 完成人按照规定进行奖励。

5.2.2.4.2 每年年底开展年度优秀创新项目表彰，评选特等奖、一等奖、二等奖、三等奖及鼓励奖，按照等级不同给予相应的激励奖金，按照规定对做出突出贡献的给予重奖；

5.2.3 保障措施

5.2.3.1 组织保障。由人力资源部、集团工会按照职责分工，负责竞赛组织、智能管理，

建立学习档案及技能人才库。

5.4.2 资金保障。加大对培训基地的经费投入，提供优质的培养环境，根据参赛需要，人力资源部和集团工会编制费用预算报公司审定，确保参赛费用及工作经费的落实。

5.4.3 舆论宣传。集团宣传部门和各分公司要充分利用各种媒介和宣传途径，如即发通讯报、公众号、厂区宣传栏等，大力宣传高技能人才在企业生产经营和管理中心的重要作用 and 突出贡献，宣传优秀技术工人的典型事迹。

6 检查与考核

对于伪造申报信息、恶意窃取他人劳动成果，经查实的，撤回相应证书和待遇，并将违规违纪情况计入员工诚信档案，情节严重的，按照公司相关规定，给予相应处罚。

