

# 新时代连云港市产业工人队伍建设改革 联席会议办公室

连产工改联办〔2020〕16号



## 关于推广市工业投资集团灌西投资公司 “一星三制”产改经验做法的通知

新时代连云港产业工人队伍建设改革联席会议成员单位，各县区产改办，产改试点单位，市各相关单位：

为了推进全市产业工人队伍建设改革向纵深发展，现将连云港市工业投资集团灌西投资公司《构建“一星三制”激励机制拓宽员工成长通道》经验做法印发给你们，请认真学习借鉴，

结合实际，做好本地本单位产改试点工作经验的总结，推进产改试点工作取得实效。

- 附件：1. 灌西投资公司构建“一星三制”激励机制拓宽员工成长通道
2. 灌西投资公司员工成长激励实施方案（试行）

新时代连云港市产业工人队伍  
建设改革联席会议办公室

2020年11月10日

---

报送：省产业工人队伍建设改革联席会议办公室；万闻华、王家全、徐家保。

抄送：市产业工人队伍建设改革联席会议各成员单位、各县、区总工会。

---

## 附件 1

# 灌西投资公司构建“一星三制”激励机制 拓宽员工成长通道

灌西投资有限公司是市工投集团传统产业板块，主要从事矿盐生产、海淡水养殖、园区服务、市政服务、码头物流等五大业务，年营业收入 2.26 亿元，现有下属单位 11 个、在职职工 1133 名。公司面对融入临港产业转型发展的挑战和机遇，紧紧抓住产业工人队伍建设改革的契机，勇于突破束缚职工成长成才的传统机制，靶向定位、量身定制，探索推进“一星三制”多种形式的薪酬激励制度。

“一星”，即评聘“星级员工”，搭建员工晋升的阶梯，提供员工展示的舞台。针对员工队伍实际状况，制定出台可操作的《“星级员工”评比办法》，综合考评员工素质、责任、业绩、能力等方面，通过基层推荐、民主测评、综合评审，一年一评聘，评选出一星级、二星级、三星级、四星级、五星级员工，享受相应的待遇。针对普通员工，一星级年工资总额增长 10%，二星级享受办事员级、三星级享受主办级、四星级享受副职级、五星级享受正职级工资待遇；三星级以上员工纳入人事部门管理。针对管理人员，一到五星级员工年工资总额按 10-50%比例增长，

三星级以上员工纳入公司后备人才库，五星级员工可申报集团公司中层后备干部人选。目前，已先后评选出9届“星级员工”93人。其中享受五星级员工2名、四星级员工6名、三星级员工6名、二星级员工22名、一星级员工57名。“星级员工”中2人晋升为分公司负责人，1人晋升为分公司副经理，1人被提拔为副职级，3人被提拔为主办，17人晋升为班组长。评定出高级工14人、中级工51人、技师2人、工匠1人。

“三制”，及技能评定“等级制”、优秀员工奖励“积分制”、管理岗位考评“多档制”。通过一系列的机制保障和制度支撑，让所有员工都能感受到只要努力到位，就有晋升的机遇、待遇和荣誉，强化了激励的效应。

**一是技能评定“等级制”。**按照技术水平和实操技能，设定员工、技工、技师、工匠四个级别，员工级为基础级，分为初级工、中级工、高级工，享受不同的工资待遇。达到一定技能条件的员工（取得相关的技能等级证书、获得不同层面的奖项和先进荣誉等作为依据），可以评为技工、技师和工匠。技工、技师分为普通级、中级、高级，分别相应比例的岗位技能补贴，凡被评为工匠的可以享受副职级管理岗位待遇。技能等级水平决定工资待遇的高低，有力调动了员工学技能提素质的热情。近年，获得技术职称49人、各类技能等级证书65人、学历证书165人。

**二是优秀员工奖励“积分制”。**凡是获得荣誉的、为企业做

出突出贡献的、创新成果和小改小革成果得到推进应用的，进行奖励积分，获得积分多少作为评聘为相应星级员工的依据。一是实行先进荣誉奖励积分，按获得的荣誉等级给与相应奖励积分，并享受相应的星级员工待遇；二是实行业绩贡献奖励积分，按为单位创造直接经济效益给予相应奖励积分，并享受相应的星级员工待遇；三是实行技术革新奖励积分，按创新成果推广层面给予相应奖励积分，并享受相应的星级员工待遇。累计积分超过 20 分的即可享受 1 星级员工待遇。目前，已有 9 名员工通过奖励积分获得了职务晋升和薪酬提高。员工创新创优蔚然成风，近年来取得电动活碴器、“唐三零”带卤扒盐等 13 项技术创新成果，年创效益 700 万元，其中“轻型自吸式履带电动扒盐机”荣获市科技创新二等奖。

**三是管理岗位考评“多档制”。**在管理岗位中实行宽带化薪酬管理，同岗不同酬，同级不同酬，合理拉开收入档次，增强了薪酬分配的导向性和效能性。办事员级考评分为三级 3 档，副职级考评分为三级 3 档，正职级考评分为三级 3 档，薪酬标准以工作实绩和技能、职称等因素来综合评定，并根据年度测评、工作业绩、廉洁从政等方面综合表现横向设立考核档，构建出立体化、360 度的考核考评体系，有效打通了员工职业生涯的晋升通道，极大提升了员工的获得感、幸福感。

## 附件 2

# 市工业投资集团灌西投资公司员工成长激励 实施方案 (试行)

为深入推进产业工人队伍建设改革工作，搭建员工成长成才的平台，提高用人效率、激发员工作潜能，为企业高质发展注入强大动力，结合公司职工队伍实际情况，特制定本实施（试行）方案。

### 一、指导思想

以党的十九届四中、五中全会精神为指引，围绕“改革提质、创新增效”年度工作主题，通过员工成长激励方案的实施，拓宽职业发展空间和通道，激励员工创新创优，促进公司产业工人队伍特别是技术工人队伍不断壮大、综合素质特别是技能水平明显提升，造就一支适应时代要求、有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍。

### 二、实施范围

灌西投资有限公司（含日晒制盐有限公司）取得工资性收入的在岗职工、其他从业人员。

### 三、目标任务

1. 将建立健全员工成长成才激励机制，纳入公司发展总体规划，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的产业工人队伍，形成公司发展重要支撑和基础保障。

2. 实行多种身份、多种性质、多形式收入制度，实施“靶向定位”政策，分层次分类别量身定制技能人才评价体系，实行宽带薪酬管理办法，拓宽员工职业生涯通道。

3. 强化激励机制导向功能，以点带面，示范引领，营造“学、比、赶、帮、超”氛围，构建充满生机和活力的人才成长环境，为员工搭建平台，提供舞台，使每个人的潜能得到最大限度的发挥，每个人的价值都得到最大程度的体现。

#### 四、实施项目

##### （一）评聘“星级员工”

从员工素质、责任、业绩、能力等方面综合考评，评聘一星级、二星级、三星级、四星级、五星级等 5 个星级员工，给予相应待遇。

##### 1. 评聘办法

（1）建立年度考评晋级制度。星级员工评聘一年评比一次，荣获市级以上劳模的星级员工可放宽到两年评比一次。

（2）实行由下至上民主推荐机制。由各基层单位根据考核情况推荐星级员工候选人，并组织所有员工对星级员工候选人进行民主测评。

（3）建立评审委员会。组合多部门成立“星级员工”评审委

员会，根据各单位推荐情况进行综合评审，提出年度星级员工建议名单，上报公司党委会研究决定。

## 2. 享受待遇

(1) 一星级员工：普通职工享受年工资总额增长 10% 的待遇；管理人员的享受年工资总额增长 10% 的待遇。

(2) 二星级员工：普通职工享受年工资总额增长 20% 的待遇；管理人员的享受年工资总额增长 20% 的待遇。

(3) 三星级员工：普通职工的享受管理岗位主办级工资待遇，人力资源部门备案；管理人员的享受工资总额增长 30% 的待遇，并纳入后备人才库。

(4) 四星级员工：普通职工的享受管理岗位副职级工资待遇，纳入人事部门管理；管理人员的享受工资总额增长 40% 的待遇，并纳入后备人才库。

(5) 五星级员工：普通职工的享受管理岗位正职级工资待遇，纳入人事部门管理；管理人员的享受工资总额增长 50% 的待遇，若符合条件的可申报集团公司中层后备干部人选。

### (二) 建立技能评定“等级制”

技能等级设为“员工、技工、技师、工匠”共四个序列，作为技能人员晋升通道。

**1. 技能等级标准。**技能等级标准主要是衡量各项工作的技术等级和工人的技术熟练程度的尺度。



(1) 员工级为基础级，分为初级工、熟练工。新入职员工试用期满合格后，能掌握基本工作技能，具有独立完成工作能力或操作流程的可定为初级工；入职三年以上，能熟练掌握工作技能，熟悉工作岗位流程，独立完成工作，可定为熟练工。

(2) 技工级作为员工级熟练工的直接晋升通道可分为普通级、高级。在被评定为熟练工的基础上，获得相应的技能（术）职称，结合实际操作或完成工作能力可分别评定为普通级和高级技工。

(3) 技师级分为中级、高级。获得相应的技师级职称，具备相应的工作实践与理论知识，具有独立的岗位（工种）流程分析能力，能够独立指导员工级和技工级人员开展工作，根据职称等级可评定为中级、高级技师。

(4) 工匠级主要从高级技能中选拔，一方面具有高级技师的技术等级，另一方面具有爱岗敬业，精益求精和精益求精精神。在从事的业务领域具有一定的影响力。

## 2. 相应的薪酬待遇

等级	技能等级	薪酬标准	备注
初级工			
熟练工	一级	月增 200	
普通技工	二级	月增 400	
高级技工	三级	月增 600	
中级技师	四级	月增 800	

高级技师	五级	月增 1000	
工匠		一次性奖励	可对应主办待遇

### （三）实行优秀员工奖励“积分制”

公司员工在规定年限内获得一定奖励积分的，给与相应的星级员工待遇，奖励积分实施按百分制。

#### 1. 先进荣誉奖励积分

（1）获得省级劳模或五一劳动奖章以上先进荣誉的员工可获 100 积分，享受 5 星级员工待遇。

（2）获得市级劳模或五一劳动奖章先进荣誉的员工可获 80 积分，享受 4 星级员工待遇。

（3）获得集团工匠先进表彰的员工可获 60 积分；享受 3 星级员工待遇。

（4）连续三年获得公司先进表彰的员工可获 40 积分；享受 2 星级员工待遇。

（5）连续二年获得公司先进表彰的员工可获 20 积分；享受 1 星级员工待遇。

（6）第一年获得公司先进表彰的员工可获 10 积分；积分可以参加累计。

#### 2. 业绩贡献奖励积分

（1）为单位创造直接经济效益 40 万元以上的员工可获 100 积分；享受 5 星级员工待遇。

（2）为单位创造直接经济效益 30-40 万元的员工可获 80 积

分；享受 4 星级员工待遇。

(3) 为单位创造直接经济效益 20-30 万元的员工可获 60 积分；享受 3 星级员工待遇。

(4) 为单位创造直接经济效益 10-20 万元的员工可获 40 积分；享受 2 星级员工待遇。

(5) 为单位创造直接经济效益 5-10 万元的员工可获 20 积分；享受 1 星级员工待遇。

(6) 为单位创造直接经济效益 1-5 万元的员工可获 5-10 积分；积分可以参加累计。

### **3. 技术革新奖励积分**

(1) 创新成果受到省级以上肯定推广的员工可获 100 积分；享受 5 星级员工待遇。

(2) 创新受到市级肯定推广的员工可获 80 积分；享受 4 星级员工待遇。

(3) 创新受到县区肯定推广的员工可获 60 积分；享受 3 星级员工待遇。

(4) 创新受到集团层面肯定推广的员工可获 40 积分；享受 2 星级员工待遇。

(5) 创新受到公司层面肯定推广的员工可获 20 积分；享受 1 星级员工待遇。

(6) 有创新成果的没有在以上层面推广的员工可获 10 积分；积分可以参加累计。

#### **(四) 构建管理岗位考评“多档制”**

为促进管理人员能上能下，薪酬能高能低，对管理岗位人员试行“多档制”考评。

##### **1. 正职级管理岗位分为三个档级**

一档：公司正职级人员，按集团公司核定的正职级标准工资执行，并以此工资为正职级标准工资基数。

二档：公司正职级人员，对公司作出突出贡献，年度考评优秀且排名靠前的，按集团公司核定我公司中层正职工资基准系数的 1.05 执行，评定档级人员所占比例不超过在正职级总数的 20%；

三档：公司正职级人员，对公司作出巨大贡献，单位（部门）工作业绩突出，综合考评优秀，按集团公司核定我公司中层正职工资基准系数的 1.1 执行工资标准，评定档级人员所占比例不超过在正职级总数的 10%。

各档人员根据年度测评、工作业绩、廉洁从政等方面综合表现横向设立考核档。

##### **2. 副职级管理岗位分为三个档级**

一档：公司副职级人员按集团核定的副职级标准（正职级基准工资基数 80%）执行工资标准；

二档：工作业绩突出，年度考评优秀且排名靠前的，按集团公司核定副职级工资基准系数的 1.05 执行工资标准，评定档级人员所占比例不超过在副职级总数的 20%；

三档：年度考评优秀、有创新意识、为单位（部门）取得利润或名誉，按集团公司核定副职级工资基准系数的 1.1 执行工资标准，评定档级人员所占比例不超过在副职级总数的 10%；

各档人员根据年度测评、工作业绩、廉洁从政等方面综合表现横向设立考核档。

### 3. 办事员级管理岗位分为四个档次

新入职不满 1 年人员、一级办事人员、二级办事人员、三级办事人员。以一级办事人员工资为基准系数 1，上述人员分别按 0.85、1、1.1、1.2 系数执行纵向级别工资标准，各类别办事人员设立相应的横向考核档位工资。（具体见附表）

附：灌西投资公司管理岗位考评登记实施方案（草案）

职级	晋级档	考核一档	考核二档	考核三档	备注
正职级	三档级	1.05	正职级基准系数 1.10	0.95	
	二档级	1.05	正职级基准系数 1.05	0.95	
	一档级	1.05	正职级基准系数	0.95	
副职级	三档	1.05	副职级基准系数 1.10	0.95	
	二档	1.05	副职级基准系数 1.05	0.95	
	一档	1.05	公司副职级基准系数	0.95	
办事员	三级办事人员	1.05	办事员基准系数 1.2	0.95	
	二级办事人员	1.06	办事员基准系数 1.1	0.95	

一级办事人员	1.05	办事员基准系数	0.95	
新入职不满1年办事人员	1.10	办事员基准系数 0.85	0.90	