

皖北煤电集团公司文件

皖北煤电经管〔2021〕6号

皖北煤电集团公司 关于2021年精细化管理工作的指导意见

各单位：

为落实“聚焦双效、防控风险，稳健运营、稳中有进”工作主题要求，适应“四化”、管控优化的新变化，推进精细化管理体系和管理能力现代化，促进安全，提高双效，结合集团公司实际，制定本意见。

一、总体要求

（一）工作思路。

巩固、提升——不断总结行之有效的精细化管理经验方法，推广应用，持续改进，提升管理效果。

协同、赋能——推进精细化专业化同向发力，协同创效；抓

住“四化”契机，赋能管理创新提效。

（二）工作原则。

全面融入、自主践行——坚持全员参与，融合工作流程，形成工作习惯，固化日常行为，在各项业务、管理过程中自动自发，主动践行精细化理念方法。

抓住重点、简易高效——紧盯安全生产经营重点难点盲点，坚持问题导向，力求指令清晰，系统有序，条块畅达，执行有力，精准解决，运营高效。

（三）工作目标。

总体目标：精细化管理“3+2”彰显多维度效果，“3”——内部市场运作精细、规范有效，班组建设根基牢固、精益高效，持续改进对标精准、创新创效；“2”——管控核心流程精简高效，重点业务流程改进提效。

具体目标：一是内部市场信息系统建成投入使用，10类工程项目内部承包市场运作全面启动、效果凸显。二是打造20个符合“四化”建设要求、单产（进）高、技能水平高的精益生产型班组。三是百名优秀班队长、皖煤工匠、优秀专业技术人员“三支队伍”示范引领。四是取得15项管控流程优化成果，实现废旧物资处置“清场清库清账”目标，产销机制一体运作、精准对接、协同创效，煤质管理提质保量、结构增效，自制加工、物资调剂、修旧利废降本增效。五是发布4期持续改进成果。

二、工作重点

(一) 精细市场运作。

1.完善内部市场体系。集团公司负责健全一级市场体系，指导监督各单位内部市场体系规范化建设，坚持统一设计、统一开发、试点先行、分步实施的原则，建设使用内部市场信息系统，推进业务信息化、运行数字化、平台一体化。**各单位**负责完善各自内部市场体系建设，全面规范应用网络业务模式。

价格体系要按照满足需要、对标先进的原则，依据年度全面预算目标，结合实际，分类测算，分解彻底，构建要素完善的价格体系。**结算体系**要交易规范，规则透明，操作简便，严格兑现。**考核体系**要科学合理，严细标准，规范透明，奖罚到位。**制度建设**要涵盖计量验收、借资留存、监督分析、网络业务等各个环节。

2.规范内部市场运作。**在各级市场上**，一级市场煤业以产量、原煤灰分、进尺，化工以产量、煤耗，电力贸易服务以经营成果为依据，月度考核兑现、季度结算、年度清算；二级市场覆盖所属科区，考核完全成本要素；三四级市场成本要素核算到班组、考核到个人，工作量收入、消耗性支出日清日结，员工所得班清班结、次日公开。**在专业市场上**，集团公司出台指导意见，推进10类工程项目内部承包市场化运作，依内拓外，创效增收。巩固扩大物资调剂、自制加工、修旧利废等专业市场运作效果。

3.严格内部市场管控。深化“市场化+”安全质量、生产提效、煤质管理、员工培训等机制，纳入市场化工资挂钩考核兑现，由经管部门统一汇总结算。巩固采掘工分货币化、辅助链式结算、

单项工程发包、加工件标准化等有效做法，规范管理，高效运行。严禁市场化虚假运行，杜绝违背市场化规则的平衡工资现象。

（二）精益班组建设。

4.强化新型班组引领。各单位要围绕“四化”建设、智慧矿山，开展新型班组建设。**一是目标导向。**适应新装备新工艺变化要求，围绕精益生产型班组目标，实施个性化建设方案。**二是创新实践。**围绕岗位设置、劳动组合、装备工艺、安全基础、作业流程、生产效率、素质技能、创新氛围等主要内容，持续改进，提高双效。**三是标杆示范。**以装备提效为方向，以采掘提效为重点，培育选树一批先进典型，提炼班组最佳管理实践，推广应用。

5.提升班队长素质能力。**一是“愿干”机制。**各单位要将一二线班队长纳入管理人员序列，加强规范管理；将符合条件的金牌优秀班队长作为科区后备干部，加强跟踪培养。完善“大学生队官”制度，加强后备班队长建设。**二是“会干”机制。**结合“四化”、智慧矿山等新要求，强化应用能力培训。集团公司继续开展大中专学历教育，组织两次外出学习培训，开展内部经验交流。各单位定期举办培训班、班组建设论坛等活动。**三是“好干”机制。**各单位要优化班组外部环境，规范班组和班队长责权，合理设置各类奖罚，压减非必要检查活动，优化资料记录。**四是“干好”机制。**继续执行金牌优秀班队长否决制、收回制、约谈制、考核制、后备制。各单位要严格编制管理、任职资格标准和选拔任免程序；加强班队长绩效考核和履职考核，月度绩效考核与班队长薪酬挂

钩，年度末位淘汰率不低于 5%。

6.提高自主管理水平。一是达标创建。围绕工序流程、作业标准、行为规范、现场管理、班组分配，完善标准，定期评定，择优表彰，及时兑现。二是把关控变。推行“五位一体”岗位作业标准可视化贯标，推广“一图读懂”做法，坚持班前事故案例警示教育，突出关键点关键项预控，严格“七字诀”、“手指口述”安全确认等措施，强化班组“三违”自主控制。三是日常管理。从班前会抓起，严格执行班前、班中、班后工作内容和各个环节制度标准。四是团队建设。民主管理做到分配公正合理、公开透明，班组培训切合实际、有用管用，班组文化富有特色、团队和谐，班组创新全员参与、具有实效。

（三）优化工作流程。

7.优化管控核心流程。围绕八大管控条线，加快管理咨询成果落地实施，加快信息化规划成熟项目建设和上线应用，推进精细化专业化信息化同向发力，提高运营效率。健全内控、风控、合规一体化流程，聚焦《集团公司合规管理实施细则》，提升集团管控力。落实责任、自主、简易的要求，优化经营考核、人力资源、薪酬分配等管控流程，激发基层内生动力。

8.优化重点业务流程。针对影响效率效益的突出问题和重点流程中的重要环节，不断改进、确保效果。一是物资管理。集团公司制定专项行动方案，推进废旧物资处置“清场、清库、清账”，各单位细化落实，同步推进工业场地定置化管理、库房配件网络

化管控。严格落实机关 IT 办公设备管理办法，机关部室带头做好 IT 设备管理工作；基层单位健全完善 IT 办公设备管理制度，明确配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等。二是产销协同。完善年度预测、双月滚动预报、每月产销对接、每周细化落实的产销协同机制，实现精益生产、效益洗销、一体运作。三是煤质管理。坚持系统思维、源头管理，严格落实“精准过断层”制度体系，推进井下煤矸分装分运，煤泥减量化生产，洗选技改创效。四是成本管理。推进省内外闲置物资调剂常态化运行，机电设备“租出去、租进来”并举并重。推进自制加工产品增品种扩规模，开发四种新产品，拓展不少于两家合作企业和周边外部市场。推进维修服务提质量树品牌，确保合作企业市场全覆盖。完善全员参与的修旧利废管理机制。五是运输管理。推广封装车标准化、摆渡车场等经验做法。六是费用管理。严格落实公务接待等五项管理办法、公务车辆管理办法、公务移动通讯费用管理办法，力争“四项费用”比预算下降 5%。

（四）精准对标提升。

9.全面开展要素对标。坚持内部对标、周边对标、区域对标，明确标杆对象，列出要素清单，健全完善“补齐短板、锻造长板”机制。集团公司坚持点面结合、试点先行，分产业分单位组织开展对标行动，选择两家试点单位，实践探索，积累经验，推广应用。省内煤矿聚焦投入产出比、采掘工效、可控成本，省外煤矿突出基础管理、产品价格、人均工效、可控成本，化工抓住价格、

购销、煤耗，电力围绕技术经济指标，贸易瞄准客户需求和同行业优秀经验。

10.夯实持续改进载体。一是持续改进行动（CIA）。继续执行基层单位行政正职半年度持续改进制度，实行集团公司领导点题与基层单位自主选题相结合。二是群众性创新。各单位要定期开展课题攻关、合理化建议、“五小”、创新工作室等活动，推行创新成果命名制。三是推广应用。集团公司健全改进成果推广机制，召开现场会交流会，培育和推广三家以上先进典型和经验。

三、保障措施

（一）压实工作责任。检查考核型单位要根据本意见，制定实施意见，明确职责分工，细化节点任务，健全工作机制，完善具体举措。鼓励开展型单位要自动自发，机关部室要主动践行。各单位实施意见3月底前报集团公司经管部备案。

（二）坚持领导带头。各级领导特别是各单位主要领导要落实精细化管理“一把手工程”，带头倡导，研究部署，推进落实，奖惩兑现，每季度主持召开不少于一次精细化管理专题会议。

（三）营造浓厚氛围。各单位要将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，根植理念意识，养成行为习惯。健全工资挂钩考核机制，让广大员工共享精细化管理成果。

（四）强化实效验证。各单位要不断总结提炼精细化工作中涌现出的先进典型、经验做法和推进成果，表彰奖励，宣传推广，促进精细化效果由“盆景”变成“风景”。

(五) 严格奖惩问责。将精细化管理纳入集团公司经营管理监督检查范围，严格检查，定期考核，打分排名，季度通报，半年兑现，严格奖惩问责。

附件： 1.2021 年精细化管理工作考核奖惩办法
2.2021 年精细化管理工作考核评分细则



2021 年精细化管理工作考核奖惩办法

第一章 总则

第一条 为扎实推进精细化管理工作，全面完成各项目标任务，制定本办法。

第二条 本办法适用检查考核型单位和鼓励开展型单位。

第二章 考核办法

第三条 考核范围包括所有检查考核型单位。

第四条 考核内容包括：精细化管理推进和推进效果。

第五条 考核采取提问、查操作、查资料、听汇报等方式进行。季度考核、半年兑现。

第六条 总分 100 分，分值权重包括三部分：精细化管理推进、安全效果、经营效果。

（一）煤矿单位。精细化管理推进考核占 70%，其中内部市场 30 分，班组建设 15 分，流程管理 10 分，持续改进 10 分，保障措施 5 分。实行“安全一票否决”，发生死亡事故、取消评比资格。安全效果考核占 10%，以矿井季度安全生产标准化管理体系

检查考核综合得分为基数折算。经营效果考核占 20%，其中：经营指标 12%（利润 10%、可控成本 2%）、生产指标 8%（原煤灰分 4%、进尺 4%）；朱集西矿标煤产量 10%、原煤灰分 5%、进尺 5%，以集团公司经济运行检查和绩效考核结果为准。

（二）机械总厂。项目及分值同（一）。安全效果考核：实行“安全一票否决”，发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上，取消评比资格。经营效果考核：修理费用 5%、维修质量 5%、自制加工 5%、外部创效 5%。

第七条 增减分项目设置

（一）CIA 成果。凡被认定为具有实用性、先进性、推广性，在安全生产、经营管理等方面产生较好效益、效果，将被收录到集团公司精细化管理工具箱加以推广，每收录一项加 1 分，一项没有的扣 1 分。

（二）集团公司现场会。每召开一次，给予承办单位加 5 分。

第八条 半年考核得分为两次季度检查考核得分的平均分。

第九条 考核主体为集团公司精细化管理推进委员会办公室。

第三章 奖惩办法

第十条 奖惩范围包括检查考核型单位和鼓励开展型单位。

第十一条 煤矿单位半年考核得分在 90 分及以上、且前三

名的，分别奖励 15 万元、12 万元、9 万元；机械总厂半年考核得分在 95 分及以上，奖励 6 万元。煤矿单位半年考核得分最后一名，给予通报批评；全年平均得分最后一名，对其主要领导进行约谈。机械总厂半年考核得分低于 80 分，给予通报批评；全年平均得分低于 80 分，对其主要领导进行约谈。

第十二条 鼓励开展型单位可根据自身精细化管理推进情况，申报纳入精细化管理检查考核，半年考核得分 85 分及以上，奖励 6 万元。

第十三条 对进入集团公司百名优秀班队长、皖煤工匠、优秀专业技术人才培养“三支队伍”的人员奖励，按有关规定执行。

第十四条 以上各项奖励随月度工资总额一同拨付，纳入获奖单位工资总额。奖励分配要按照会议研究、公开公示等相关程序和规定进行，做好资料归档。年薪制人员不得参与分配。

第十五条 集团公司对各单位行政正职年度内主持的 CIA 项目进行评选，评出优秀成果 5 个。

第十六条 实行年薪制人员经营绩效考核精细化管理加减分制度。煤矿单位全年平均得分前三名、机械总厂全年平均得分 95 分及以上，分别给予单位党政正职及精细化管理分管领导加 2 分、其他年薪制人员加 1.5 分。获得集团公司年度 CIA 优秀成果的，给予单位行政正职加 1 分。

第十七条 获得全国企业管理现代化创新成果一、二等奖，分别奖励 6 万元、4 万元。获得全国煤炭（省级）企业管理现代

化创新成果一、二、三等奖，分别奖励 3 万元、2 万元、1 万元。

第四章 附则

第十八条 本办法授权集团公司经管部负责解释。

附件 2

2021 年精细化管理工作考核评分细则（省内矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
省内矿井		工作要求	一季度制定出台实施意见，并上报集团经管部，做不到扣 3 分。	
恒源 任楼 祁东 钱营 孜集 西	内市场建设 30 分	基础工作	价格体系一季度未全部测算调整完成的扣 3 分。未对年度预算指标进行闭合分解扣 2 分，未汇编成册扣 1 分，未公开发布扣 1 分，缺一项价格要素扣 2 分，测算方法不正确、定额价格不合理一处扣 1 分。月度经营计划、经营预算不到位一处扣 2 分。结算体系规则、政策、项目、流程、奖罚、兑现标准，一项不规范扣 2 分，一处执行不严格扣 2 分。考核体系标准不规范、结果不透明、奖惩不到位，每处扣 2 分。制度建设涵盖计量验收、借资留存、监督分析、网络业务等各环节，缺一项扣 2 分、一处执行不到位扣 2 分。	
		二三级市场	二级市场覆盖一二三线所有科区，少一个扣 2 分，成本要素考核少一项扣 2 分、奖罚兑现未与班组和员工挂钩扣 2 分，未实行全员绩效考核扣 2 分。三四级市场成本核算未到班组扣 2 分、考核未到个人扣 2 分，班组工作收入、消耗支出未日清日结一处扣 1 分，员工工分未班清班结、签字确认、次日公开一处扣 1 分，考勤与工分工资台账对不上，一人次扣 2 分。	
		成本要素市场	明确材料、电力、人工、设备租赁、维修加工、修旧利废、工程施工等专业市场归口管理责任部门、方法措施和管理目标，缺一项扣 2 分，一项执行不到位扣 2 分。严格执行集团公司十类工程项目内部承包市场化运作流程，做不到扣 4 分（朱集西比照执行）。	
		管控措施	“市场化+”安全质量、生产提效、煤质管理、员工培训等机制，纳入市场化绩效工资考核，缺一项扣 2 分，不是由经管部门汇总结算扣 2 分。采掘工分货币化、加工件标准化等缺一项扣 4 分，采掘工分货币化偏差超 10%扣 3 分，辅助链式结算不到位扣 5 分，基层科区“二级库”回潮扣 2 分。季度未开展单项工程发包扣 2 分。月度经营分析会未开展扣 2 分。月度成本分析次月 10 日前未报送集团经管部扣 2 分。	
		软件系统	落实集团安排部署，运行内部市场信息系统，因自身原因做不到扣 5 分，未制定配套制度措施扣 3 分，一处数据录入不及时扣 1 分，一处录入错误扣 2 分，工资结算等业务不是通过系统结算考核扣 5 分，因管理不善导致系统事故扣 5 分。上半年恒源、任楼、钱营三对试点矿井试运行，三季度正式运行，其他矿井三季度试运行、年底前正式运行，每推迟 1 月扣 2 分。	
		兑现工作	兑现人为错误扣 5 分、不严格兑现一项扣 2 分，市场化虚假运行扣 5 分，违背市场化结算规则的平衡工资扣 5 分。	
	班组建设 15 分	新型班组建设	根据集团“21156”工程，结合本单位“四化”建设、智慧矿山进度，未细化落实精益生产型班组目标扣 2 分，未制定落实个性化班组建设实施方案扣 5 分。围绕岗位设置、劳动组合、装备工艺、安全基础、作业流程、生产效率、素质技能、创新氛围等要点，未开展季度创新实践扣 5 分，流于形式、无实施效果扣 2 分。以装备提效为方向、采掘提效为重点，总结提炼、推广应用标杆班组最佳管理实践，一处做不到扣 2 分。	
		金牌优秀班队长	本单位金牌（优秀）班队长管理制度不完善扣 2 分，一处执行不到位扣 2 分，提拔、免职、调离等信息一个月内未反馈集团经管部扣 2 分。金牌（优秀）班队长进入集团“三违人员”培训班一人次扣 1 分、被约谈一人次扣 3 分。月度考核不严格扣 2 分、考核兑现公示不及时扣 2 分。未将符合条件的金牌（优秀）班队长纳入科区后备干部扣 2 分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（省内矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
源楼东沟管孜朱集西	班组建设 15分	班队长队伍建设与管理	一二线班队长未纳入管理人员序列扣3分，不是由组织人事部门管理扣2分，班组及班队长定编管理不规范扣2分、执行不严格扣2分，任职资格标准、选拔任免执行不严格扣2分。无大学生队官管理办法扣2分，后备班队长不到位扣2分。无班队长薪酬待遇标准扣2分，采掘队长薪酬标准低于科区副职扣2分，无月度绩效结果扣3分、未与月度薪酬挂钩扣2分。未开展年度履职情况考核扣4分，年度末位淘汰率低于5%扣2分。季度结合“四化”、“智慧矿山”等新要求，未开展班队长应用能力培训扣2分。	
		班组自我管理	围绕工序流程、作业标准、行为规范、现场管理、班组分配，健全完善过程标准，实施达标创建，无评比办法细则扣3分，评定不规范扣1分，兑现不及时扣2分，季度达标率不足70%扣2分；未推行班前可视化贯标扣2分，未开展班前事故案例警示教育扣2分，未突出关键点关键项预控扣2分，贯标效果差扣4分。未推广“一图读懂”扣2分。班队长不掌握“七字诀”、员工不掌握“手指口述”安全确认等措施，每人次扣2分，班组月度“三违”自主控制机制不正常扣2分，班组、班队长责权不明确扣2分，为班组减负未行动扣1分，挂钩罚款不合理一处扣1分；民主管理不到位扣1分。	
	流程管理 10分	流程管理体系	流程管理体系修订不及时、要项不完善扣2分，缺一个科区扣3分。因管理体系存在漏洞或执行不到位造成严重经营风险损失，一处扣5分。基层科区流程管理员不是由技术员兼任扣1分，季度未进行流程优化总结活动扣2分。	
		关键业务流程优化	废旧物资处置“清场清库清账”一季度任务未按时间节点完成，每项扣2分。上半年未对工业场地定置化管理（规划设计、标识标记、放置标准等）扣3分，定置化管理效果不规范扣2分。上半年未健全完善IT办公设备管理制度扣3分，配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等一处执行不到位扣1分。“精准过断层”制度执行不到位一处扣2分，煤质管理办法一处执行不到位扣2分，煤泥减量化生产指标未完成扣2分。修旧利废管理流程环节清单，一处不到位扣3分。未推广封装车标准化、摆渡车场等经验做法，每处扣2分。	
	持续改进 10分	持续改进载体	季度未实施内部或外部对标的扣3分，未突出投入产出比、采掘工效、可控成本等指标一项扣2分，未找出标杆对象关键成功因素扣2分，未找出自身问题差距原因扣2分，季度未进行阶段性总结分析扣2分，分析流于形式扣1分，单纯拿生产经营计划指标对标扣2分，对标效果差扣2分。行政正职CIA项目未开展扣5分，报送不及时一处扣2分。课题攻关、合理化建议、“五小”、创新工作室等载体不正常一项扣2分，季度未进行各类创新成果收集、评审、表彰、发布等综合性活动一项扣2分。未推行创新成果命名制扣2分，季度持续改进成果推广少于3项、一项扣1分。	
	保障措施 5分	落实情况	单位主要领导每季度主持召开不少于一次精细化专题会，做不到扣2分。未将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，每处扣1分。季度未总结推广、表彰奖励、宣传推广精细化工作先进典型、经验成果扣3分，精细化职责部门履职尽责不到位扣2分，精细化专栏月度信息少于2条扣1分。	
	推进效果 30分	安全效果	发生死亡事故、取消评比资格。发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上扣10分。	
		经营效果	利润未完成扣10分，可控成本未完成扣2分，原煤灰分未完成扣4分、进尺未完成扣4分。朱集西标煤产量未完成扣10分、原煤灰分未完成扣5分、进尺未完成扣5分。	

2021 年精细化管理工作考核评分细则（山西矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
山西矿井		工作要求	一季度制定出台实施意见，并上报集团经管部，做不到扣 3 分。	
昌恒昇恒晋	内部市场建设 30 分	基础工作	价格体系一季度未全部测算调整完成的扣 3 分。未对年度预算指标进行闭合分解扣 2 分，未汇编成册扣 1 分，未公开发布扣 1 分，缺一项价格要素扣 2 分，测算方法不正确、定额价格不合理一处扣 1 分。月度经营计划、经营预算不到位一处扣 2 分。结算体系规则、政策、项目、流程、奖罚、兑现标准，一项不规范扣 2 分，一处执行不严格扣 2 分。考核体系标准不规范、结果不透明、奖惩不到位，每处扣 2 分。制度建设涵盖计量验收、借资留存、监督分析各环节，缺一项扣 2 分、一处执行不到位扣 2 分。	
		二三级市场	二级市场覆盖一二三线所有科区，少一个扣 2 分，成本要素考核少一项扣 2 分、奖罚兑现未与班组和员工挂钩扣 2 分，未实行全员绩效考核扣 2 分。三四级市场成本核算未到班组扣 2 分、考核未到个人扣 2 分，班组工作收入、消耗支出未日清日结一处扣 1 分，员工工分未班清班结、签字确认、次日公开一处扣 1 分，考勤与工分工资台账对不上，一人次扣 2 分。	
		成本要素市场	明确材料、电力、人工、维修加工、修旧利废等专业市场归口管理责任部门、方法措施和管理目标，缺一项扣 2 分，一项执行不到位扣 2 分。比照执行集团十类工程项目内部承包市场化运作流程，做不到扣 4 分。	
		管控措施	“市场化+”安全质量、生产提效、煤质管理、员工培训等机制，纳入市场化绩效工资考核，缺一项扣 2 分，不是由经管部门汇总结算扣 2 分。采掘工分货币化、加工件标准化等缺一项扣 4 分，采掘工分货币化偏差超 10%扣 3 分，辅助链式结算不到位扣 5 分，基层科区有“二级库”扣 2 分。季度未开展单项工程发扣 2 分。月度经营分析会未开展扣 2 分。月度成本分析次月 10 日前未报送集团经管部扣 2 分。	
		软件系统	落实集团安排部署，运行内部市场信息系统，因自身原因做不到扣 5 分，未制定配套制度措施扣 3 分，一处数据录入不及时扣 1 分，一处录入错误扣 2 分，工资结算等业务不是通过系统结算考核扣 5 分，因管理不善导致系统事故扣 5 分。年底试运行，每推迟 1 月扣 2 分。	
		兑现工作	兑现人为错误扣 5 分、不严格兑现一项扣 2 分，市场化虚假运行扣 5 分，违背市场化结算规则的平衡工资扣 5 分。	
	班组建设 15 分	新型班组建设	根据集团“21156”工程，结合本单位“四化”建设、智慧矿山进度，未细化落实精益生产型班组目标扣 2 分，未制定落实个性化班组建设实施方案扣 5 分。围绕岗位设置、劳动组合、装备工艺、安全基础、作业流程、生产效率、素质技能、创新氛围等要点，未开展季度创新实践扣 5 分，流于形式、无实施效果扣 2 分。以装备提效为方向、采掘提效为重点，总结提炼、推广应用标杆班组最佳管理实践，一处做不到扣 2 分。	
		金牌优秀班队长	本单位金牌（优秀）班队长管理制度不完善扣 2 分，一处执行不到位扣 2 分，提拔、免职、调离等信息一个月内未反馈集团经管部扣 2 分。月度考核不严格扣 2 分、考核兑现公示不及时扣 2 分。未将符合条件的金牌（优秀）班队长纳入科区后备干部扣 2 分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（山西矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
昌恒昇恒晋	班组建设 15分	班队长队伍建设与管理	一二线班队长未纳入管理人员序列扣3分，不是由组织人事部门管理扣2分，班组及班队长定编管理不规范扣2分、执行不严格扣2分，任职资格标准、选拔任免执行不严格扣2分。无大学生队官管理办法扣2分，后备班队长不到位扣2分。无班队长薪酬待遇标准扣2分，无月度绩效结果扣3分、未与月度薪酬挂钩扣2分。未开展年度履职情况考核扣4分，年度末位淘汰率低于5%扣2分。结合“四化”、“智慧矿山”等新要求，未开展班队长应用能力培训扣2分。	
		班组自我管理	围绕工序流程、作业标准、行为规范、现场管理、班组分配，健全完善过程标准，实施达标创建，无评比办法细则扣3分，评定不规范扣1分，兑现不及时扣2分，季度达标率不足60%扣2分；未推行班前可视化贯标扣2分，未开展班前事故案例警示教育扣2分，未突出关键点关键项预控扣2分，贯标效果差扣4分。未推广“一图读懂”扣2分。班队长不掌握“七字诀”、员工不掌握“手指口述”安全确认等措施，每人次扣2分，班组月度“三违”自主控制机制不正常扣2分，班组、班队长责权不明确扣2分，为班组减负未行动扣1分，挂钩罚款不合理一处扣1分；民主管理不到位扣1分。	
	流程管理 10分	流程管理体系	流程管理体系修订不及时、要项不完善扣2分，缺一个科区扣3分。因管理体系存在漏洞或执行不到位造成严重经营风险损失，一处扣5分。基层科区流程管理员不是由技术员兼任扣1分，季度未进行流程优化总结活动扣2分。	
		关键业务流程优化	上半年未对工业场地定置化管理（规划设计、标识标记、放置标准等）扣3分，定置化管理效果不规范扣2分。上半年未健全完善IT办公设备管理制度扣3分，配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等一处执行不到位扣1分。煤质管理办法一处执行不到位扣2分，“精准过断层”制度执行不到位一处扣2分。销售制度、定价机制、监督机制一处不到位扣2分（恒昇恒晋除外）。修旧利废管理流程环节清单一处不到位扣3分。	
	持续改进 10分	持续改进载体	季度未实施内部或外部对标的扣3分，未突出基础管理、产品价格、人均工效、可控成本等指标一项扣2分，未找出标杆对象关键成功因素扣2分，未找出自身问题差距原因扣2分，季度未进行阶段性总结分析扣2分，分析流于形式扣1分，单纯拿生产经营计划指标对标扣2分，对标效果差扣2分。行政正职CIA项目未开展扣5分，报送不及时一处扣2分。合理化建议等载体不正常一项扣2分，季度未进行各类创新成果收集、评审、表彰、发布等综合性活动一项扣2分。未推行创新成果命名制扣2分，季度持续改进成果推广少于1项扣1分。	
	保障措施 5分	落实情况	单位主要领导每季度主持召开不少于一次精细化专题会，做不到扣2分。未将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，每处扣1分。季度未总结推广、表彰奖励、宣传推广精细化工作先进典型、经验成果扣3分，精细化职责部门履职尽责不到位扣2分、精细化专栏季度信息少于2条扣1分。	
	推进效果 30分	安全效果	发生死亡事故、取消评比资格。发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上扣10分。	
		经营效果	利润未完成扣10分，可控成本未完成扣2分，原煤灰分未完成扣4分、进尺未完成扣4分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（陕西矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
陕西矿井		工作要求	一季度制定出台实施意见，并上报集团经管部，做不到扣3分。	
招贤	内部市场建设 30分	基础工作	价格体系一季度未全部测算调整完成的扣3分。未对年度预算指标进行闭合分解扣2分，未汇编成册扣1分，未公开发布扣1分，缺一项价格要素扣2分，测算方法不正确、定额价格不合理一处扣1分。月度经营计划、经营预算不到位一处扣2分。结算体系规则、政策、项目、流程、奖罚、兑现标准，一项不规范扣2分，一处执行不严格扣2分。考核体系标准不规范、结果不透明、奖惩不到位，每处扣2分。制度建设涵盖计量验收、借资留存、监督分析各环节，缺一项扣2分、一处执行不到位扣2分。	
		二三级市场	二级市场覆盖一二三线所有科区，少一个扣2分，成本要素考核少一项扣2分、奖罚兑现未与班组和员工挂钩扣2分，未实行全员绩效考核扣2分。三四级市场成本核算未到班组扣2分、考核未到个人扣2分，班组工作收入、消耗支出未日清日结一处扣1分，员工工分未班清班结、签字确认、次日公开一处扣1分，考勤与工分工资台账对不上，一人次扣2分。	
		成本要素市场	明确材料、电力、人工、维修加工、修旧利废等专业市场归口管理责任部门、方法措施和管理目标，缺一项扣2分，一项执行不到位扣2分。比照执行集团十类工程项目内部承包市场化运作流程，做不到扣4分。	
		管控措施	“市场化+”安全质量、生产提效、煤质管理、员工培训等机制，纳入市场化绩效工资考核，缺一项扣2分，不是由经管部门汇总结算扣2分。采掘工分货币化、加工件标准化等缺一项扣4分，采掘工分货币化偏差超10%扣3分，辅助链式结算不到位扣5分，基层科区有“二级库”扣2分。季度未开展单项工程发扣扣2分。月度经营分析会未开展扣2分。月度成本分析次月10日前未报送集团经管部扣2分。	
		软件系统	落实集团安排部署，运行内部市场信息系统，因自身原因做不到扣5分，未制定配套制度措施扣3分，一处数据录入不及时扣1分，一处录入错误扣2分，工资结算等业务不是通过系统结算考核扣5分，因管理不善导致系统事故扣5分。年底试运行，每推迟1月扣2分。	
		兑现工作	兑现人为错误扣5分、不严格兑现一项扣2分，市场化虚假运行扣5分，违背市场化结算规则的平衡工资扣5分。	
	班组建设 15分	新型班组建设	根据集团“21156”工程，结合本单位“四化”建设、智慧矿山进度，未细化落实精益生产型班组目标扣2分，未制定落实个性化班组建设实施方案扣5分。围绕岗位设置、劳动组合、装备工艺、安全基础、作业流程、生产效率、素质技能、创新氛围等要点，未开展季度创新实践扣5分，流于形式、无实施效果扣2分。以装备提效为方向、采掘提效为重点，总结提炼、推广应用标杆班组最佳管理实践，一处做不到扣2分。	
		金牌优秀班队长	本单位金牌（优秀）班队长管理制度不完善扣2分，一处执行不到位扣2分，提拔、免职、调离等信息一个月内未反馈集团经管部扣2分。月度考核不严格扣2分、考核兑现公示不及时扣2分。未将符合条件的金牌（优秀）班队长纳入科区后备干部扣2分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（陕西矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
	班组建设 15分	班队长队伍建设与管理	一二线班队长未纳入管理人员序列扣3分，不是由组织人事部门管理扣2分，班组及班队长定编管理不规范扣2分、执行不严格扣2分，任职资格标准、选拔任免执行不严格扣2分。无大学生队官管理办法扣2分，后备班队长不到位扣2分。无班队长薪酬待遇标准扣2分，无月度绩效结果扣3分、未与月度薪酬挂钩扣2分。未开展年度履职情况考核扣4分，年度末位淘汰率低于5%扣2分。结合“四化”、“智慧矿山”等新要求，未开展班队长应用能力培训扣2分。	
		班组自我管理	围绕工序流程、作业标准、行为规范、现场管理、班组分配，健全完善过程标准，实施达标创建，无评比办法细则扣3分，评定不规范扣1分，兑现不及时扣2分，季度达标率不足45%扣2分；未推行班前可视化贯标扣2分，未开展班前事故案例警示教育扣2分，未突出关键点关键项预控扣2分，贯标效果差扣4分。未推广“一图读懂”扣2分。班队长不掌握“七字诀”、员工不掌握“手指口述”安全确认等措施，每人扣2分，班组月度“三违”自主控制机制不正常扣2分，班组、班队长责权不明确扣2分，为班组减负未行动扣1分，挂钩罚款不合理一处扣1分；民主管理不到位扣1分。	
招贤	流程管理 10分	流程管理体系	流程管理体系修订不及时、要项不完善扣2分，缺一个科区扣3分。因管理体系存在漏洞或执行不到位造成严重经营风险损失，一处扣5分。基层科区流程管理员不是由技术员兼任扣1分，季度未进行流程优化总结活动扣2分。	
		关键业务流程优化	上半年未对工业场地定置化管理（规划设计、标识标记、放置标准等）扣3分，定置化管理效果不规范扣2分。上半年未健全完善IT办公设备管理制度扣3分，配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等一处执行不到位扣1分。煤质管理办法一处执行不到位扣2分，“精准过断层”制度执行不到位一处扣2分。销售制度、定价机制、监督机制一处不到位扣2分。修旧利废管理流程环节一个不到位扣3分。	
	持续改进 10分	持续改进载体	季度未实施内部或外部对标的扣3分，未突出基础管理、产品价格、人均工效、可控成本等指标一项扣2分，未找出标杆对象关键成功因素扣2分，未找出自身问题差距原因扣2分，季度未进行阶段性总结分析扣2分，分析流于形式扣1分，单纯拿生产经营计划指标对标扣2分，对标效果差扣2分。行政正职CIA项目未开展扣5分，报送不及时一处扣2分。合理化建议等载体不正常一项扣2分，季度未进行各类创新成果收集、评审、表彰、发布等综合性活动一项扣2分。未推行创新成果命名制扣2分，季度持续改进成果推广少于1项扣1分。	
	保障措施 5分	履职情况	单位主要领导每季度主持召开不少于一次精细化专题会，做不到扣2分。未将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，每处扣1分。季度未总结推广、表彰奖励、宣传推广精细化工作先进典型、经验成果扣3分，精细化职责部门履职尽责不到位扣2分、精细化专栏季度信息少于2条扣1分。	
	管理效果 (30分)	安全效果	发生死亡事故、取消评比资格。发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上扣10分。	
		经营效果	利润未完成扣10分，可控成本未完成扣2分，原煤灰分未完成扣4分、进尺未完成扣4分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（内蒙矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	下半年考核内容及评分标准	得分
内蒙矿井		工作要求	一季度 制定出台实施意见，并上报集团经管部，做不到扣3分。	
内蒙智能	内部市场建设 30分	基础工作	一季度 开始，市场化机构人员责权不规范一处扣2分，业务流程一项不顺畅扣2分，定额价格体系测算调整未完成扣3分，材料、电力、人工、加工维修缺一项价格要素扣2分，结算考核规则、政策、奖罚标准一项不规范扣2分，制度建设涵盖职能职责、定额价格、计量验收、借资留存、监督分析各环节，缺一项扣2分。 二季度 开始，定额不规范一处扣1分，价格不合理一处扣1分，测算方法一处不正确扣1分。月度经营计划、经营预算不到位一处扣2分。结算考核、管理制度一处执行不到位扣2分。	
		二三级市场	二三四级工资市场化少一级扣5分。二级市场不能覆盖所有科区扣2分，材料、电力、维修加工、修旧利废考核少一项扣2分，奖罚兑现未与班组长挂钩扣2分，未实行全员绩效考核扣2分。 二季度 测算调整、模拟运行生产辅助链式结算，未开展扣5分，不具备模拟运行条件扣3分， 三季度 不能正式运行扣5分。三四级市场评分标准、考核办法不完善扣2分，执行不严格扣2分，未班清班结、签字确认、次日公开一处扣1分，考勤与工分工资台账对不上一次扣2分； 二季度 材料市场核算考核未到班组个人扣2分。	
		成本要素市场	明确材料、电力、人工、维修加工、修旧利废等专业市场归口管理责任部门、方法措施和管理目标，缺一项扣2分，一项执行不到位扣2分。比照执行集团十类工程项目内部承包市场化运作流程，做不到扣4分。	
		管控措施	“市场化+”安全质量、生产提效、煤质管理、员工培训等机制，纳入市场化绩效工资考核，缺一项扣2分，不是由经管部门汇总结算的扣2分。设备及大型材料定置化、加工件标准化、材料储备经济化等缺一项扣4分，采掘工分货币化偏差超10%扣3分，基层科区有“二级库”扣2分。季度未开展单项工程发包扣2分。月度经营分析会未开展扣2分，月度成本分析次月10日前未报送集团经管部扣2分。	
		软件系统	落实集团安排部署，运行内部市场信息系统，因自身原因做不到扣5分，未制定配套制度措施扣3分，一处数据录入不及时扣1分，一处录入错误扣2分，工资结算等业务不是通过系统结算考核扣5分，因管理不善导致系统事故扣5分。年底试运行，每推迟1月扣2分。	
		兑现工作	兑现人为错误扣5分，不严格兑现一项扣2分，市场化虚假运行扣5分，违背市场化结算规则的平衡工资扣5分。	
	班组建设 15分	新型班组建设	根据集团“21156”工程，结合本单位“四化”建设、智慧矿山进度，未细化落实精益生产型班组目标扣2分，未制定落实个性化班组建设实施方案扣5分。围绕岗位设置、劳动组合、装备工艺、安全基础、作业流程、生产效率、素质技能、创新氛围等要点，未开展季度创新实践扣5分，流于形式、无实施效果扣2分。以装备提效为方向、采掘提效为重点，总结提炼、推广应用标杆班组最佳管理实践，一处做不到扣2分。	
		金牌优秀班队长	本单位金牌（优秀）班队长管理制度不完善扣2分，一处执行不到位扣2分，提拔、免职、调离等信息一个月内未反馈集团经管部扣2分。月度考核不严格扣2分、考核兑现公示不及时扣2分。未将符合条件的金牌（优秀）班队长纳入科区后备干部扣2分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（内蒙矿井）

考核对象	重点工作	考核项目	下半年考核内容及评分标准	得分
内蒙 智能	班组建设 15分	班队长队伍建设与管理	一二线班队长未纳入管理人员序列扣3分，不是由组织人事部门管理扣2分，班组及班队长定编管理不规范扣2分、执行不严格扣2分，任职资格标准、选拔任免执行不严格扣2分。无大学生队官管理办法扣2分，后备班队长不到位扣2分。无班队长薪酬待遇标准扣2分，无月度绩效结果扣3分、未与月度薪酬挂钩扣2分。未开展年度履职情况考核扣4分，年度末位淘汰率低于5%扣2分。结合“四化”、“智慧矿山”等要求，未开展班队长应用能力培训扣2分。	
		班组自我管理	围绕工序流程、作业标准、行为规范、现场定置、班组分配，健全完善过程标准，做不到扣2分，结果指标缺一项扣2分，一项不合理扣1分，精细化班组评比办法不完善扣2分、评定不规范扣1分、兑现不及时扣2分、季度达标率不足35%扣2分。未推行班前可视化贯标扣2分，未开展班前事故案例警示教育扣2分，未突出关键点关键项预控扣2分，贯标效果差扣4分。未推广“一图读懂”扣2分。班队长不掌握“七字诀”、员工不掌握“手指口述”安全确认等措施，每人次扣2分，班组月度“三违”自主控制机制不正常扣2分，班组、班队长责权不明确扣2分，为班组减负未行动扣1分，挂钩罚款不合理一处扣1分；民主管理不到位扣1分。	
	流程管理 10分	流程管理体系	流程管理体系修订不及时、要项不完善扣2分，缺一个分厂扣3分。因管理体系存在漏洞或执行不到位造成严重经营风险损失，一处扣5分。基层科区流程管理员不是由技术员兼任扣1分，季度未进行流程优化总结活动扣2分。	
		关键业务流程优化	上半年未对工业场地定置化管理（规划设计、标识标记、放置标准等）扣3分，定置化管理效果不规范扣2分。上半年未健全完善IT办公设备管理制度扣3分，配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等一处执行不到位扣1分。煤质管理办法一处执行不到位扣2分，“精准过断层”制度执行不到位一处扣2分。销售制度、定价机制、监督机制一处不到位扣2分。修旧利废管理流程环节清单一处不到位扣3分。	
	持续改进 10分	持续改进载体	季度未实施内部或周边对标的扣3分，未突出基础管理、产品价格、人均工效、可控成本等指标一项扣2分，未找出标杆对象关键成功因素扣2分，未找出自身问题差距原因扣2分，季度未进行阶段性总结分析扣2分，分析流于形式扣1分，单纯拿生产经营计划指标对标扣2分，对标效果差扣2分。行政正职CIA项目未开展扣5分，报送不及时一处扣2分。合理化建议等载体不正常一项扣2分，季度未进行各类创新成果收集、评审、表彰、发布等综合性活动一项扣2分。未推行创新成果命名制扣2分，季度持续改进成果推广少于1项扣1分。	
	保障措施 5分	履职情况	单位主要领导每季度主持召开不少于一次精细化专题会，做不到扣2分。未将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，每处扣1分。季度未总结推广、表彰奖励、宣传推广精细化工作先进典型、经验成果扣3分，精细化职责部门履职尽责不到位扣2分、精细化专栏季度信息少于2条扣1分。	
	管理效果 30分	安全效果	发生死亡事故、取消评比资格。发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上扣10分。	
		经营效果	利润未完成扣10分，可控成本未完成扣2分，原煤灰分未完成扣4分、进尺未完成扣4分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（机械总厂）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
省内单位		工作要求	一季度制定出台实施意见，并上报集团经管部，做不到扣3分。	
机械总厂	内部市场建设 30分	基础工作	价格体系一季度未全部测算调整完成的扣3分。未对年度预算指标进行闭合分解扣2分，未汇编成册扣1分，未公开发布扣1分，缺一项价格要素扣2分，测算方法不正确、定额价格不合理一处扣1分。月度经营计划、经营预算不到位一处扣2分。结算体系规则、政策、项目、流程、奖罚、兑现标准，一项不规范扣2分，一处执行不严格扣2分。考核体系标准不规范、结果不透明、奖惩不到位，每处扣2分。制度建设涵盖计量验收、借资留存、监督分析、网络业务等各环节，缺一项扣2分，一处执行不到位扣2分。	
		二三级市场	二级市场覆盖一二三线所有科区，少一个扣2分，成本要素考核少一项扣2分，奖罚兑现未与班组和员工挂钩扣2分，未实行全员绩效考核扣2分。三四级市场成本核算未到班组扣2分，考核未到个人扣2分，班组工作收入、消耗支出未日清日结一处扣1分，员工工分未班清班结、签字确认、次日公开一处扣1分，考勤与工分工资台账对不上，一人次扣2分。	
		成本要素市场	明确材料、修理费、电力、人工、修旧利废、其他各项费用等成本要素市场归口管理责任部门、方法措施和管理目标，缺一项扣2分，一项执行不到位扣2分。严格执行集团十类工程项目内部承包市场化运作流程，做不到扣4分。	
		管控措施	“市场化+”外部创收、生产服务、外委自修、修旧利废、自制加工、安全质量、人力资源等机制，纳入市场化绩效工资考核，缺一项扣2分，不是由经管部门汇总结算的扣2分。不能体现“工资=收入-支出+各类奖罚”市场化薪酬分配主要导向扣5分，外部创收创利所得工资市场化分配超出“参与价值创造及服务支持”人员范围扣5分。材料储备经济化不到位扣4分。季度未开展单项工程发包扣2分。月度经营分析会未开展扣2分。月度成本分析次月10日前未报送集团经管部扣2分。	
		软件系统	落实集团安排部署，运行内部市场信息系统，因自身原因做不到扣5分，未制定配套制度措施扣3分，一处数据录入不及时扣1分，一处录入错误扣2分，工资结算等业务不是通过系统结算考核扣5分，因管理不善导致系统事故扣5分。三季度试运行，年底正式运行，每推迟1月扣2分。	
		兑现工作	兑现人为错误扣5分、不严格兑现一项扣2分，市场化虚假运行扣5分，违背市场化结算规则的平衡工资扣5分。	
	班组建设 15分	精细化标准车间建设	围绕人机料法环管等生产车间现场管理六要素，按照现场定置化、工序流程化、作业标准化、行为规范化、管理制度化、分配市场化“六化”要求，健全完善精细化车间过程标准和结果标准，过程标准缺一项扣2分，一处不达标扣1分，常态化贯标未开展扣2分，贯标效果差扣4分；结果标准（安全、质量、消耗、工效）缺一项扣2分，一项不合理扣1分；无评比办法细则扣3分，评定不规范扣1分，兑现不及时扣2分；季度达标率不足70%扣2分。	
		金牌优秀班队长	本单位金牌（优秀）班队长管理制度不完善扣2分，一处执行不到位扣2分，提拔、免职、调离等信息一个月内未反馈集团经管部扣2分。月度考核不严格扣2分、考核兑现公示不及时扣2分。未将符合条件的金牌（优秀）班队长纳入科区后备干部扣2分。	

2021年精细化管理工作考核评分细则（机械总厂）

考核对象	重点工作	考核项目	考核内容及评分标准	得分
机械总厂	班组建设 15分	班队长队伍建设与管理	未纳入管理人员序列扣3分，不是由组织人事部门管理扣2分，班组及班队长定编管理不规范扣2分、执行不严格扣2分。任职资格标准、选拔任免执行不严格扣2分。无大学生队官管理办法扣2分，后备班队长不到位扣2分。无班队长薪酬待遇标准扣2分，无月度绩效结果扣3分、未与月度薪酬挂钩扣2分。未开展年度履职情况考核扣4分，年度末位淘汰率低于5%扣2分。	
		班组自主管理	健全风险预知、安全确认、安全站位、流程作业、应急处置“五位一体”岗位作业安全标准体系，少一个岗位扣2分、少一项扣2分。车间责权不明确扣2分，挂钩罚款不合理一处扣1分；班组培训未开展扣1分，民主管理不到位扣1分。	
	流程管理 10分	流程管理体系	流程管理体系修订不及时、要项不完善扣2分，缺一个分厂扣3分。因管理体系存在漏洞或执行不到位造成严重经营风险损失，一处扣5分。基层科区流程管理员不是由技术员兼任扣1分，季度未进行流程优化总结活动扣2分。	
		关键业务流程优化	废旧物资处置“清场清库清账”一季度任务未按时间节点完成，每项扣2分。上半年未对工业场地定置化管理（规划设计、标识标记、放置标准等）扣3分，定置化管理效果不规范扣2分。上半年未健全完善IT办公设备管理制度扣3分，配置标准、购置规定、申领流程、日常管理等处执行不到位扣1分。未制定实施加工新产品开发计划扣3分，上半年新产品开发少于两种、一种扣2分，全年少于四种、一种扣2分，上半年加工产品市场拓展合作企业和周边外部市场少于1家扣2分，全年少于2家、一家扣2分。维修业务合作企业全覆盖、少1家扣2分。产品质量流程体系不健全一处扣2分、一处执行不到位扣2分。修旧利废管理流程环节清单一处不到位扣3分。	
	持续改进 10分	持续改进载体	季度分厂及车间对标未开展扣3分，季度与周边先进企业及兄弟单位外部对标未开展扣3分。内外对标未突出效率、成本、工效、管理等指标的一项扣2分，未找出标杆对象关键成功因素扣2分，未找出自身问题差距原因扣2分，季度未进行阶段性总结分析扣2分，分析流于形式扣1分，单纯拿生产经营计划指标对标的扣2分，对标效果差扣2分。行政正职CIA项目未开展扣5分，报送不及时一处扣2分。课题攻关、合理化建议、“五小”、创新工作室等载体不正常一项扣2分，季度未进行各类创新成果收集、评审、表彰、发布等综合性活动一项扣2分。未推行创新成果命名制扣2分，季度持续改进成果推广不少于3项，少一项扣1分。	
	保障措施 5分	落实情况	单位主要领导每季度主持召开不少于一次精细化专题会，做不到扣2分。未将精细化纳入新员工、班队长、管理人员培训的必学内容，每处扣1分。季度未总结推广、表彰奖励、宣传推广精细化工作先进典型、经验成果扣3分，精细化职责部门履职尽责不到位扣2分、精细化专栏月度信息少于2条扣1分。	
	推进效果 30分	安全效果	发生一级非人身事故、致命性重伤事故及以上，取消评比资格。发生二级非人身事故、重伤事故及以上扣10分。	
		经营效果	修理费用未完成扣5分，维修质量未完成扣5分，自制加工未完成扣5分，外部创效未完成扣5分。	

皖北煤电集团公司办公室

2021年3月15日印发
