

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部
文件编号	HR—R—06002	版序：A4	页 次	第 1 页共 6 页
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期	2017 年 1 月 1 日	

1. 目的

为了建立完整、有序、合理而富有竞争的技术职级通道，引导工程技术人员职业规划，确定工程技术人员职级工资基本规则。

2. 适用范围

本办法适用于《企业人员职务及薪资等级表》中所列技术、质量系统中从事研发、设计、工程、品质的工程技术人员。

3. 职责

3.1 人力资源部负责本办法的制定、修订、解释和监督。

3.2 职代会常务委员会对本办法的制定、修订进行讨论和审议。

3.3 总裁负责本办法的制定、修订的审批。

3.4 各研发部门、质量监督中心和工程部负责本办法的宣传和实施。

4. 技术人员职级评审机构

组长：总裁 副组长：公司主管人力资源领导、各分管研发部门领导；

组员：人力资源部负责人、质量技术监督总监、技术总监、总工程师、副总工程师、各用人部门经理

5. 评审程序

5.1 每年 6 月份评审一次。

5.2 符合条件的技术人员于 6 月份第一周按规定认真填写《技术人员职级评审申请表》交人力资源部。

5.3 人力资源部会同质量技术监督部门对申请人进行初步审查，人力资源部负责资格审查与表现调查，质量技术监督部门负责业绩审查。

5.4 人力资源部将初步审查结果上报组长，由组长召集评审会议，在 6 月底前作出最终确定。

5.5 新进技术人员试用期满，填写《转正申请表》和《技术人员职级评审申请表》，在获准转正的情况下，用人部门按职级资格评审条件初步拟定职级，报人力资源部、主管副总裁、总裁逐级审批。

5.6 凡有职称任期条件的，需撰写任期工作总结经评审小组评审通过。

6. 技术职级及评审指标：

6.1 技术职级设九级，从上至下依次为：专家、高级工程师、副高级工程师、主任工程师、副主任工程师、工程师、见习工程师、助理工程师、技术员。

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部
文件编号	HR—R—06002	版序：A4	页 次	第 2 页共 6 页
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期		2017 年 1 月 1 日

6.2 指标分为一类指标和二类指标，一类指标为刚性指标、二类指标为辅助指标。即一类指标为必备**条件**，具有一票否决性，二类指标为弹性指标，具有伸缩性，可灵活评估。

（1）一类指标包括：工作业绩与贡献、学位与学历或职称、绩效考评。对于工程部门从事产品工艺管理的工程技术人员，业绩量化指标可相应扣减 30%～50%，由评委会具体根据当年工作情况掌握和确定。

（2）二类指标包括：工作经验、工作态度、本公司工作年限、原创性精神。

7. 各级资格评审条件

7.1 评为技术员必须具备以下条件之一：

①应届中专以上学历毕业生在本公司试用期满后，经考核合格者。

②具有大专、中专（技）、**职业高中学历**能满足工作岗位要求的。

7.2 评为助理工程师（初级质量工程师/助理质量工程师职称相对应）必须具备以下条件之一：

①在本公司任技术员满 2 年，具有中专以上学历，没有受过黄牌以上处分。

②应届本科毕业生，在本公司试用期满后，经考核合格者；或大专毕业满一年，中专毕业满三年，有相关技术工作经验，试用期经考核情况属实的。

③取得国家有权部门评定的助理工程师职称，试用期经我公司考核能力相适的。

④ 参与过新产品开发、技术进步或工艺改进项目，在其中起重要的辅助作用并取得一定突破，该项目直接经济贡献超过 100 万元。在本公司专业工作满一年，**具备相应学历要求，在评审时可作为已在职人员晋升或进入职称序列参考条件。**

7.3 评为见习工程师必须具备以下条件之一：

①在本公司任助理工程师满 2 年，具有大专以上学历（中专学历任助工满 3 年），没有受过黄牌以上处分。

②具有本科以上学历，3 年以上本专业工作经验；或大专学历，4 年以上本专业工作经验；**或中专学历 6 年以上工作经验**；在其他公司有相关的**专业工作经历**，试用期经我公司考核情况属实的。

③**应届研究生毕业取得硕士学位**，处于见习期半年内的。

④在新产品开发、技术进步或工艺改进方面起核心作用并取得一定突破，直接经济贡献超过 150 万元；或在其中起重要的辅助作用，项目直接经济贡献超过 500 万元，具有相应学历要求，并在本公司工作满 1 年的，在评审时可作为已在职人员晋升或进入职称序列参考条件。

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部
文件编号	HR—R—06002	版序：A2	页 次	第 3 页共 6 页
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期		2017 年 1 月 1 日

7.4 评为工程师（中级质量工程师职称相对应）必须具备以下条件之一：

①具有本科以上学历，四年以上专业工作经历，在其他公司担任过工程师，有证据证明具有丰富的工作经验，试用期经我公司考核情况属实的。

②取得国家有权部门评定的工程师职称，试用期经我公司考核能力相适应的。

③具有硕士以上学位，**试用期考核合格**，证明其有较强能力或潜质的。

④在本公司任见习工程师满 1 年，具有大专以上学历，5 年以上专业工作经历（**中专 8 以上工作**），没有受过黄牌以上处分；且在过去 2 年内获得公司级科技进步二等奖 1 项或三等奖二项或实用新型专利（软件著作权）1 项；撰写任期工作总结经评审小组通过的。

⑤在新产品开发、技术进步或工艺改进方面起核心作用并取得一定突破，直接经济贡献超过 500 万元；或在其中起重要的辅助作用并取得一定突破，该项目直接经济贡献超过 1000 万元；具有相应学历要求，并在本公司工作满 1 年的，在评审时可作为已在职人员晋升或进入职称序列参考条件。

7.5 评为副主任工程师必须具备以下条件之一：

①具有大专以上学历或中级以上职称，并在本公司工作满 3 年的，其中本科学历担任工程师满 2 年，大专学历担任工程师满 3 年，没有受过黄牌以上处分，在新产品开发、技术进步或工艺改进方面起核心作用并取得较大突破，直接经济贡献超过 500 万元，或在过去 2 年内获得公司级科技进步二等奖 1 项或实用新型专利（软件著作权）1 项；撰写任期工作总结经评审小组通过的。

②本科毕业后从事本专业工作 6 年以上（大专 8 年以上），在他公司任相同职位的工程师满 2 年且有证据证明在其他公司有重要业绩（有发明专利、实用新型专利或软件版权登记，承担过较大科研项目取得成果认定等证据证明；或在国家级刊物发表论文 1 篇以上），经我公司考核情况属实、试用期鉴定合格的。

③具有博士以上学位，两年以上本专业工作经验；或具有硕士学位，4 年本专业工作经验；经过本公司半年以上考核期，证明其有较强能力或潜能的。

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部
文件编号	HR—R—06002	版序：A4	页 次	第 4 页共 6 页
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期		2017 年 1 月 1 日

7.6 评为主任工程师必须具备以下条件之一：

①在本公司任副主任工程师满 2 年，具有大专以上学历，没有受过黄牌以上处分；且在过去 2 年内获得公司级科技进步一等奖 1 项或二等奖 2 项，或取得 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权。

②本科毕业 8 年以上工作经验（大专 10 年以上），从事相关工作或专业，经验丰富，经考核确认。在他公司任相同职位的工程师满 4 年且有证据证明在其他公司有重要业绩（有发明专利、实用新型专利或软件版权登记，承担过较大科研项目取得成果认定等证据证明；或在国家级刊物发表论文 1 篇以上），经我公司考核情况属实、试用期鉴定合格的。

③在新产品开发、技术进步或工艺改进方面起核心作用并取得重大突破，直接经济贡献超过 600 万元，有相应学历要求或中级以上职称的，并在从事相关专业工作满 6 年或本公司工作满 4 年以上的，在评审时可作为已在职人员晋升或进入职称序列参考条件。

7.7 评为副高级工程师必须同时具备以下条件：

①在新产品开发、技术改进或工艺改进方面起核心作用并取得重大突破，直接经济贡献超过 800 万元；或直接经济贡献超过 500 万元/年，或在过去 2 年内取得 1 项发明专利或 3 项实用新型专利或 2 项软件著作权。

②在本公司专业技术方面具有重要作用。

③具有大专以上学历，或具有中级以上职称。

④在本公司任主任工程师 2 年以上，没有受过黄牌以上处分。

7.8 评为高级工程师（高级质量工程师职称相对应）必须同时具备以下条件：

①在新产品开发或技术改进方面起核心作用并取得重大突破，直接经济贡献超过 1000 万元/年（计量单位下同）；或直接经济贡献超过 600 万元/年，在

过去 2 年内取得 1 项发明专利或 3 项实用新型专利或 2 项软件著作权。

②在本公司专业技术方面具有领军作用。

③具有大专以上学历，或具有高级职称。

④从事相关专业工作 10 年以上，或在本公司任副高级工程师满 2 年，没有受过黄牌以上处分。

7.9 评为专家必须同时符合以下条件：

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部
文件编号	HR—R—06002	版序: A4	页 次	第 5 页共 6 页
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期		2017 年 1 月 1 日
<u>①是公认的专业技术权威或本公司突出贡献专业技术领军人。</u>				
<u>②具有本科以上学历，或具有高级职称；</u>				
<u>（注：本办法所指职称均特指“国家认定的职称”，下同）。</u>				
<u>③在省部级以上刊物上发表过相关专业学术论文，或获得市级科技进步奖一等奖或省部级以上科技进步奖。</u>				
7.10 相关定义				
（1）本办法中所称“核心作用”是指在项目中起主导、主要、核心作用，一个项目只能认定一个人起“核心作用”。				
（2）本办法所称“重大突破”是指采用过去未有之技术、工艺、方法，或解决了过去长期存在的技术、工艺、品质问题。				
（3）本办法所称直接经济贡献均指一个年度内所作的项目，起讫时间为 1 月 1 日至 12 月 31 日。				
7.11 获得市级科技进步二等奖以上（含）奖项者可以加一级；获省级技术奖项者可加二级；获国家级技术奖项者可以加三级。				
7.12 上述评审条件请见附表一《技术职级评审条件表》				
7.13 直接经济贡献的计算公式为：				
（1）新产品开发的直接经济贡献值=增值额×该产品一年的产量×1.5 年×个人贡献系数。				
（2）原创性的技术\工艺改进的直接经济贡献=改进前后的差价或降低的成本×上年度该类产品产量×3 年。				
非原创性的技术、工艺改进直接经济贡献则按原创性的 50%计算。				
8. 技术部门管理人员职级				
8.1 经理套主任工程师级，副经理套副主任工程师级。在套级后同样适用 7.10 条规定的内容。				
8.2 任经理满 4 年，绩效考评全在优良以上，连任时即可升一级，即升入副高级工程师级。				
8.3 任副经理满 4 年，绩效考评全在优良以上，连任时即可升一级，即升入主任工程师级。				
8.4 在遇到工作岗位调整时，出现经理、副经理转作技术员工时，则按 7.5 所列条件首先进行评审。如果符合 7.5 所列条件之一，则原任副经理者改任副主任工程师，原任经理者改任主任工程师。如果不符合 7.5 所列条件，则按工程师级。				
9. 其他规定				

文件名称	工程技术人员职级评定办法		发文部门	人力资源部	
文件编号	HR—R—06002	版序: A4	页 次	第 6 页共 6 页	
修订日期	2016 年 12 月 17 日	生效日期		2017 年 1 月 1 日	
<p><u>9.1、员工取得国家认定职称资格证书后，应及时到人力资源部进行注册备案，公司核实员工信息后次月享受相应津贴。</u></p> <p><u>9.2、为鼓励工程技术人员积极申报中级以上职称，对于获得中级、高级职称的工程技术人员，给予补贴评审费。</u></p> <p><u>9.3、专业技术人员考取、评定、认定专业技术资格不得影响本职工作，各种准备及考前复习应坚持业余时间为主和自学为主的原则。</u></p> <p>本办法 2016 年 12 月 17 日由公司四届一次职工代表大会审议修订。</p>					
修订	胡东平	审核	王咸车	批准	赵玉昆