**关于开展xxx的通知**

为有效支撑公司转型发展，进一步拓宽员工职业发展通道，实现职级的有序升降，促进人岗匹配，根据分公司《xxx》（xx〕x号）及《关于开展xxx的通知》《xxx》（xx〕x号），现将xX工作通知如下：

**一、职级评定覆盖范围**

截至202x年，已实施任职能力认证并完成考试的职位，纳入本次大带宽职位职级评定范围。

二、**职级晋升评定资格条件**

**（一）基本要求**

1．遵守国家法律法规，认同公司企业文化，遵守公司各项规章制度，**未在违纪违规处分期内。**

2．员工距离上一次晋升必须满一年。新入职公司员工首次晋升（不含入职后初次定级），需满足入公司至少满一年。

**（二）绩效成绩要求**

202x年个人季度或年度绩效考核成绩未出现D或E，且季度及年度绩效五个周期内至少有2个B及以上。

若因休产假导致当年度（产假跨年的以产假较长时间所在的年度为准）绩效为C的，如上年度绩效等级高于产假年度，则产假当年度绩效等级追溯上年度绩效等级折算分值进行运用，季度绩效按照所追溯年度内的季度绩效运用。

**（三）能力认证要求**

员工必须通过申报晋升职级所对应的能力认证，且能力认证结果在有效期内。

**三、晋级评定方式**

根据省公司《关于开展202x年度大带宽职位职级评定工作的通知》（人通〔202x〕x号）文件要求，职级评定维度如下：

职级评定得分=绩效成绩\*50%+能力认证分数\*30%+综合评估\*20%+加分项

**（一）绩效成绩（50%）**

取202x年一、二、三、四季度，202x年年度绩效结果进行计分，A为90分，B为80分，C为70分，D为50分，E为0分。

绩效成绩=年度绩效结果\*50%+4个季度平均值\*50%

**（二）能力认证（30%）**

按省公司公布的晋级认证成绩进行计分。上一职级对应的能力等级与本职认证为同一级别的，按本职认证成绩进行计分。能力认证成绩统一运用评定年度及以往年度在有效期内的能力认证成绩，即以往年度在有效期内的能力认证成绩也可应用，就高取值。

1.此次评定是2023年度职级评定工作，绩效成绩及能力认证成绩应取2023年度相关数据。若已有2024年度的能力认证成绩，其成绩将在2024年度的职级评定工作中使用。

2.因跨职认证与本职认证维度存在不一致的情形，对跨职认证与本职认证成绩在职级评定中运用可比性进行统筹，通过跨职认证后，若员工聘入所跨职位并在该职位参加职级评定，则在运用其跨职认证成绩作为该员工参加本职位晋升评定能力认证成绩时，按照跨职认证维度在本职认证维度中所占权重进行折算运用。

例如：某员工原为网格主任职位，参加了集客总监职位的跨职认证，跨职认证维度只有统一考试（而同期同专业集客总监职位的本职认证成绩=统一考试成绩\*60%+重点专项业务知识测试成绩\*10%+综合答辩成绩\*30% +加分项）。若员工报名在集客总监职位参加年度职级评定，则该员工的集客总监评定中的能力认证成绩=跨职认证成绩\*60%。

**（三）综合评估（20%）**

1．领导评议（10%）

由所在单位领导班子进行评议，从日常工作表现、团队协作等方面进行评分，按权重计入总分。

2．学历（5%）

按员工学历进行计分。研究生及以上学历为100分；全日制大学本科学历为90分；非全日制大学本科为80分；全日制大学专科学历为70分；其他学历为60分。按权重计入总分。

3．民主评议（5%）

评价主要从团队协作、日常工作完成情况、劳动纪律等维度评定日常工作评价。

方式一：按单位/线条进行测评，要求参加评定人员不得低于少于30人，评议人本人可参加测评，确定测评人选时考虑业务相关原则。

方式二：按班组进行测评，测评人数不得低于10人，若低于10人，可按照业务相关原则补足10人进行测评，分管班组的总监/组长参与测评，评议人本人可参加测评。

各单位可依据管理需求，确定测评方式，并报备分公司人力资源部。

**（四）加分项（上限2分）**

Xxx

1. **晋升原则**

1.本次职级评定中，晋升资源要重点面向转型领域核心人才使用。

2.根据晋升资源及评定得分，由高到低进行员工职级的晋升，晋升人员的得分不得低于80分。

**（六）职级评定工作要求**

1.职级评定为员工自愿报名参加。

2.原则上年度职级评定应基于2023年末员工所在岗位报名参加评定，对于2023年内发生过职位变化的员工，以2023年度在2个岗位的任职时长是否超过6个月及以上确定申报岗位，如变化前2023年在该岗位任职超6个月及以上，按变化前岗位申报；变化后2023年在该岗位任职超6个月及以上，按变化后岗位申报。无论是变化前还是变化后岗位，均需满足报名参加该职位的职级评定的要求，晋升后员工个人职级不得超出其现所在职位的带宽上限/标准级上延1级。

3.借用、交流人员归属原单位参加报名。

**四、职级下降原则及规则**

根据省公司资源管控要求及统筹升降原则，结合分公司职级资源规划，依据当年度五个绩效评估周期的得分（得分=（年度绩效结果\*50%+4个季度平均值\*50%））排名、业绩完成等情况确定末尾人数，参考职级评定设置考评维度，按照分数从低到高进行降级人员确定。

各单位按照职级评定降级数量，按照职级评定得分成绩靠后的员工依次进行降级，直至满足降级人数要求为止。

职级评定降级得分=绩效成绩\*50%+能力认证分数\*30%+综合评估\*20%+加减分项

**（一）降级评定绩效成绩（50%）**

绩效要求：不满足职级评定晋级绩效要求条件，即2023年个人季度或年度绩效考核成绩出现D或E，或季度及年度绩效五个周期内只有1个A或只有1个B，其余绩效均为C的，或5个周期绩效均为C的。

若因休产假导致当年度（产假跨年的以产假较长时间所在的年度为准）绩效为C的，如上年度绩效等级高于产假年度，则产假当年度绩效等级追溯上年度绩效等级折算分值进行运用，季度绩效按照所追溯年度内的季度绩效运用。

绩效成绩：取202x年一、二、三、四季度，202x年年度绩效结果进行计分，A为90分，B为80分，C为70分，D为50分，E为0分。

绩效成绩=年度绩效结果\*50%+4个季度平均值\*50%

**（二）能力认证要求（30%）**

能力认证成绩统一运用评定年度及以往年度在有效期内的达标认证成绩，即以往年度在有效期内的能力认证成绩也可应用，就高取值。

**（三）综合评估（20%）**

综合评估部分分数考量由三级单位结合各单位实际情况制定，从员工业绩完成情况、工作态度、组织认同度、团队协同度等方面综合考量，方式可采用360度评议、工作评价等方式实现。

**（四）加减分项（分值设置均不超2分）**

各三级单位可结合实际制定加减分项，加分项可参照晋级评定中的加分规则制定。

**（五）不纳入此次职级降级评定范围的情况**

1.2023年度入职的校园招聘员工不纳入此次降级评定。

2.2023年度能力认证申请免试人员不纳入此次降级评定。

3.对于2023年内发生过职位变化的员工，以2023年度在2个岗位的任职时长是否超过6个月及以上确定申报岗位，如变化前2023年在该岗位任职超6个月及以上，按变化前岗位核算成绩；变化后2023年在该岗位任职超6个月及以上，按变化后岗位申报的，因变化后岗位申请免试，未参加新岗位能力认证的，不纳入此次降级评定。

4.2023年根据《中国移动通信集团云南有限公司曲靖分公司职级评定实施细则（2022年版）》第五条职级下降管理规定中的（一）至（二）条已经降过级的人员，不纳入此次降级评定范围

政企领域：指市公司政企客户部及区县公司政企客户中心的大带宽职位，区县公司网络建维中心“集客网络支撑”职位，应向面向客户、生产属性强、有突出贡献、业绩好的人员使用，宁缺毋滥。

**五、实施步骤**

（一）职级晋升评定

1.员工报名：各单位在规定的时间内组织人员完成报名晋升工作，填写《报名表》。报名时间：2024年10月21日-10月25日，符合报名条件的员工自愿报名。

2.资格审查：各单位根据资格条件对报名人员的相关资格进行审核并进行公示，公示期不低于3个工作日。

3.评定结果：各单位依据职级晋升评定方式中的评定维度和相关要求，计算报名人员总成绩，并结合晋升资源，确定职级评定结果。

4.结果公示及上报：各单位晋级人员需通过公司公告的形式在各单位范围内进行公示，公示期不低于3个工作日。公示结束后，以公司呈批件形式上报评定结果。职级评定结果以人力资源部最终发文为准。

（二）职级降级评定

xxxx

（三）公示结束后，各单位在xx日前将职级评定结果按《xx》（附件3）的内容以公司呈批件形式呈报分公司。职级评定结果以人力资源部最终发文为准。

**六、监督及违纪行为处理**

（一）各单位职级评定工作应严格按“公平、公正、公开”原则进行，对于造假、违规操作和影响公平竞争的行为严惩不贷，情节严重的应追究相关单位及领导责任。

（二）参与报名资格审查、民主评议、领导评议等环节的人员须签订《中国移动通信集团云南有限公司曲靖分公司2022年职级评定回避和保密承诺书》（详见附件4），与报名人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系等亲属关系的和认为需要回避的人员，需主动申请回避或退出职级评定的相关工作，由各单位指定他人补充或调整。如有反映、举报、调查核实违反本条规定者，分公司将对当事者予以严格的党纪、政纪处理，同时对职级评定结果不予认可。

（三）报名人员如提供虚假个人信息以及在职级评定过程中有舞弊行为的，一经发现直接取消成绩。

（四）各单位应将涉及职级评定工作审核、评议等相关原始记录、文件归档保存，分公司将不定期进行现场抽查。

附件：