

三胞集团专业理论文章奖励制度

三集行[2011] 第一版

第一条 目的

为鼓励公司全体员工钻研本职工作，撰写发表专业理论文章，以提高集团的知名度及美誉度，特制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于三胞集团，各管理平台应参照本办法拟制与本公司实际情况相符的规定报集团总部审定后执行。

第三条 奖励范围及评审标准

一、奖励范围

公司员工以经济管理、产业政策和战略运营等内容为主题，向学术期刊及专业媒体投稿并被发表的，均在奖励范围之内。

二、奖励标准

在国内一级学术期刊及全国知名媒体发表文章的，给予 30-50 分加分奖励；在国内二级学术期刊及省级知名媒体发表文章的，给予 20-30 分加分奖励；在其它学术期刊及专业媒体发表文章的，给予 10-20 分的加分奖励。

第四条 流程

一、专业理论文章投递审批流程

专业理论文章投递审批流程需通过 BPM 系统流转

（一）撰稿人如需发表内容涉及集团的专业理论文章必须经过集团新闻发言人审批。

（二）专业理论文章审批流程使用工作请示流程，通过 BPM 系统“工作管理”模块申报，经领导审定后方可投递。以下为各级别撰稿人审批的权限设定：

撰稿人级别	文章审核人	文章审批人
集团总部总裁室领导、公司领导	集团总裁	集团董事长
高管正职(含主持工作的高副)人员	总裁室分管领导	集团总裁
高管副职（含）以下人员	所属中心/部门负责人	总裁室分管领导

二、专业理论文章奖励每季度进行一次。

三、申请奖励的作者应于每季度初月 10 日之前，将上季度所发表的文章原件以及剪报稿交至集团公共关系和行政管理中心秘书处。逾期未报者，视为自动放弃获奖资格。

四、申请经核实无误后，可给予作者相应的加分奖励。

第五条 其他

一、发表专业理论文章时，必须标明作者为三胞集团有限公司人员。

二、如有剽窃等重大问题，经查实后，取消其获奖资格、追回奖金，并根据情节轻重给予相应处罚。

三、人力资源管理中心应将奖励状况备入个人档案，并作为年终评选的参考依据。同时所发表的专业理论文章样稿由集团档案室收录。

四、上述“专业理论文章”，如系员工利用个人业余时间独立撰写的，则文章著作权属个人所有；如该文章系在工作中，利用集团其他相关人力、物力和资料情况下撰写的，著作权归集团所有。

五、禁止条款：

所有由三胞集团员工撰写的内容涉及三胞集团的专业理论文章，如未经审核/审批擅自发表，将对撰稿人扣处 50-300 分；如擅自发表的文章对三胞集团造成负面影响或泄露商业机密的，一经查实将对当事人追求法律责任。

第六条 本制度的执行责任岗、培训责任岗、检查责任岗

一、**执行责任岗：**为在三胞集团内所有发表专业理论文章的员工、集团公共关系和行政管理中心、集团人力资源管理中心相关工作人员。

二、**培训责任岗：**为各部门负责人；

三、**检查责任岗：**为集团公共关系和行政管理中心总监岗

第七条 本办法解释权归集团公共关系和行政管理中心。

第八条 本办法自签发之日起执行，此前相关文件同时废止