

# 山东万芝园食用菌科技有限公司文件

万芝园发〔2023〕2 号

---

## 关于印发《山东万芝园食用菌科技有限公司 绩效考核方案（试行）》的通知

各部室：

《山东万芝园食用菌科技有限公司绩效考核方案》已经公司办公会研究同意，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

山东万芝园食用菌科技有限公司

2023 年 1 月 30 日

# 山东万芝园食用菌科技有限公司

## 绩效考核方案

为进一步健全公司激励机制，有效推进公司各项工作，使公司各部门的日常管理更加系统化、科学化，激发广大干部职工的工作积极性和创造性，通过绩效管理让职工有计划、按规定、保质保量地完成工作任务，特制订本方案。

### 一、考核原则

遵循“公平、公正、科学、合理”的原则，真实、有效反映各部门的工作业绩完成情况，体现多劳多得、奖勤罚懒的分配原则。

### 二、适用范围

本考核方案适用于与公司签订劳动合同、建立劳动关系并由公司支付劳动报酬的工作人员。

### 三、考核主要内容

考核内容分为工作业绩、党群工作、加分项及一票否决项四个类别 10 个指标项目。

### 四、考核管理

#### （一）领导管理机制

公司成立绩效考核工作领导小组，公司主要负责人为组长，

班子其他成员为副组长，各部室负责人为成员，具体负责绩效考核办法的制定、执行、监督等相关工作。

## （二）绩效考核规则：

1. 按照薪酬总额一定比例确定固定薪酬(占薪酬总额的30%)与绩效薪酬(占薪酬总额的70%)。固定薪酬按月发放，绩效薪酬按照考核计分情况确定发放数额。津补贴(取暖费、降温费等)不纳入考核，按照相关规定固定发放。

2. 绩效考核分为月度考核、季度考核与年度考核，每季度最后一个月考核，同时作为本季度考核。12月份考核，同时作为本年度考核。

具体固定薪酬、绩效薪酬比例及考核分配，见下表：

职 级	固定薪酬 占薪酬总额 比例	绩效薪酬 占薪酬总额 比例	月度考核绩效薪酬占薪酬总额比例	季度考核	年度考核
班子成员	30%	70%	70%	每季度最后一个月考核，同时作为本季度考核。	12月份考核，同时作为本年度考核。
中层部级					
员 工					

## （三）指标考核项目分解及计分

指标考核项目分解及计分细则见附件。

#### （四）指标考核分数及绩效薪酬计发方法

1. 对照考核细则规定的考核项目，对职工指标完成情况进行考核打分。

2. 考核指标分为工作业绩指标（总分 80 分）、党群指标（总分 20 分）、加分项及一票否决项四个类别 10 个指标项目，加分项目指标不设基本分，直接在考核总得分中加分。

3. 加分项目，主要包括：集团考核加分项、工作创新、提出合理化建议被公司采纳应用、在日常工作中做出突出贡献以及其他应加分项等几方面。

4. 一票否决事项，主要包括：国有资产流失、重大事故、信访事件、投诉事件及其他对公司造成重大损失或重大影响的情形。

5. 月度考核得分为 100 分的（含加分项），月度考核绩效薪酬全额发放；考核分数每增加（减少）1 分，加发（扣发）月度考核绩效薪酬的 1%。

6. 季度考核得分为 100 分的（含加分项），季度考核绩效薪酬全额发放；考核分数每增加（减少）1 分，加发（扣发）月度考核绩效薪酬的 1%。

7. 年度考核得分为 100 分的（含加分项），年度考核绩效薪酬全额发放；考核分数每增加（减少）1 分，加发（扣发）年度考核绩效薪酬的 1%。

8. 在考核中，出现加分情况的，除计算考核分数，可同时根据职工对公司的贡献大小，酌情上报集团，进行单独表彰奖励。

9. 在考核中，出现一票否决事项的，考核总得分为零，扣除当月（年度）全部考核绩效薪酬，可同时根据问题的严重性，酌情上报集团公司，给予责任人相关处分。

10. 集团对公司季度考核，出现超利润奖励（或未完成目标比例核减工资总额）时，根据季度考核情况及工资分配比例，确定奖金分配比例（或确定绩效工资扣减比例）。

11. 依据集团考核，公司完成利润目标时，按照年度预算薪酬总额，计算未兑现部分绩效工资。契约化管理人员按照协议约定兑现绩效工资，根据年度考核情况及工资分配比例，确定应兑现绩效工资考核分配比例。

12. 根据集团考核，超额完成净利润目标，出现超额利润时，提取超额部分的 30%，按照《超额利润分享方案》（另行制定发布）执行。

## 五、附则

（一）每月 10 日前，完成上月考核。

（二）公司将严格核实考核项目，对于提供不实信息，影响考核成绩的，将扣回相应绩效薪酬，并实施处罚。

（三）本办法自发布之日起施行。

## 附件： 山东万芝园食用菌科技有限公司绩效考核项目分解细则

考核项目	考核指标	考核项目标准	计分规则
工作业绩 (80分)	工作完成效能方面 (60分)	1. 按时完成职责内各项工作任务，效率高。公司完成当月预算利润，上下浮动控制在10%内。	符合考核标准，得60分
		2. 基本完成职责任务，工作偶有小差错，公司执行预算利润上下浮动10%-20%（含）。	扣减0-20分（含）
		3. 不能按时完成职责任务，或完成任务但出现工作失误，造成较小损失，工作上出现投诉事件造成较小影响或损失，公司预算执行上下浮动超出20%。	扣减20（不含）-60分
	安全卫生方面 (10分)	1. 安全意识强，经常开展安全自查，及时消除安全隐患，防护措施到位，安全生产无事故。注重环境卫生，保持工作、生活环境整洁。	符合考核标准，得10分
		2. 安全意识不强，存在安全隐患，但没有发生安全事故。环境卫生一般。	扣减0-5分（含）
		3. 发生一般安全事故，能够及时有效处理，没有对公司造成损失。环境卫生较差。	扣减5（不含）-10分
	工作责任心、积极性方面 (5分)	1. 认真履行岗位职责，工作积极，能主动承担责任，有较强的团队合作意识。	符合考核标准，得5分
		2. 基本履行岗位职责，积极性一般，工作上偶尔出现疏漏，但不回避责任，团队意识一般。	扣减0-2分（含）
		3. 责任心不强，积极性不高，团队意识差，遇到问题不能主动解决，回避责任。	扣减2（不含）-5分
	业务技能方面	1. 自觉参加技术业务学习，不断提升自我，具备本岗位工作能力。	符合考核标准，得5分

	(5分)	2. 具备一般技能，业务不强，基本能够完成本职工作。	扣 减 0-2 分 (含)
		3. 技能较差，不主动提升，基本工作完成情况较差。	扣减 3-4 分
党群 工作 (20分)	党群与 精神文明 建设 (15)	1. 按照党组织要求，积极参与党建活动，自觉加强政治学习，党员干部做到廉洁勤政，起到模范带头作用。一般职工不断提高思想文明觉悟和社会主义核心价值观，积极参与公司会议、活动。	符合考核标准，得 15 分
		2. 能够参与党建活动，学习积极性不强，党员先锋作用不突出，职工精神文明意识一般。	扣减 1-3 分
		3. 党建活动参与不正常、政治学习意识差，党员模范带头作用较差，职工精神文明意识差。	扣减 4-7 分
	制度执 行 (5分)	1. 严格执行公司各项规章制度，严格操作规范。	符合考核标准，得 5 分
		2. 制度意识不强，操作不规范，但没有造成工作失误。	扣减 1-2 分
		3. 制度意识较差，操作不规范，偶有工作失误但没有造成损失。	扣减 3-4 分
加分 项目	工作创 新	1. 创新工作方法，提高工作效率，或创新科研成果，减少污染、提质增产等，经公司确认，值得推广应用的。	10 分/项
	突出贡 献	1. 在日常工作生产中，做出突出贡献，经公司研究，应给予奖励的。	10 分/项
		2. 提出有利于公司管理、生产经营的合理化建议，被公司采纳应用的。	10 分/项
	其他 应加分	1. 干好本职工作外，加班其他岗位工作的。	1-10 分/次
		2. 发现制止并避免重大安全事故、避免重大损失的。	1-10 分/次
		3. 经公司研究，其他应予以加分的。	1-10 分/次
一票否 决项目	给公司 带来重 大损失 或影响	因个人失职，造成国有资产流失；出现重大安全、质量、环境卫生事故，造成人身伤亡、财产重大损失；出现信访、投诉事件，给公司带来严重影响；其他重大损失或严重影响公司考核的事项。	考核总分为 0 分

