

最新工厂工资绩效考核方案 绩效工资考核方案(模板7篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

工厂工资绩效考核方案篇一

为充分调动制造部员工工作进取性，提高劳动生产效率，建立起以岗位为基础，以工作绩效考核为核心的正向激励机制，把员工的薪酬与岗位职责、工作绩效密切结合起来，实现薪酬管理与分配的制度化，规范化。

适用于各制造部副经理以下所有从事非计件制及计件制工作的员工。

根据公司《员工薪资定级标准与考核原则》相关规定，本部门员工薪资由职级工资、工龄工资、点工工资及各项福利补(津)贴三部分构成，其中，职级工资包括“基本工资”和“考核工资”两部分。

1. 职级工资

由各制造部制定内部员工薪资定级评价指标体系，结合岗位关键度、个人工作本事等考量因素，参照《员工薪资定级标准与考核原则》之2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》确定。

1.1 基本工资

该部分以职级工资总额的50%为限。作为保障员工基本生活之部分，只与当月员工个人出勤状况相挂钩。

1.2 考核工资

以各制造部岗位性质不一样，该考核工资细分为非计件制考核工资和计件制考核工资两大类，该部分不以职级工资总额的50%为限。各制造部自行制定部门内考核实施细则。

1.2.1 非计件制考核工资

原则上非计件制工作岗位应依据岗位标准设立周严性关键业绩指标予以考核。

1.2.2 计件制考核工资

(1) 计件制岗位应在完成劳动定额基础上实施产量计件制考核。

(2) 公司根据各制造部当月交库计件产品的制造工资成本对各制造部计件工资进行总额控制，并于每月底汇总当月各制造部计件工资总额。酒类资料对由于各工序计件产量与各制造部交库产量不一致造成的当月各制造部计件工资总额与应发计件工资总额不一致的情形，根据实际情景放在次月调剂。

(3) 各制造部根据各工序定额、计件单价和作业员当天产量直接计算当天个人应得计件工资。计件制考核工资由生管部统计人员汇总并经过核对后交人事、财务部门办理工资发放事宜。

2. 点工工资

各制造部理解暂时没有计件单价的工作及其他临时突击性工作任务，在合理安排劳动定额前提下执行3元小时的点工工资，此项工资在计件工资外单独报批。（此项工资从事非计件

制作业的制造部员工不能享受)。

3. 工龄工资

工龄工资与员工在本企业工作年限挂钩，

4. 各项补(津)贴

4.1 全勤奖

为加强员工考勤管理，鼓励员工出满勤，根据公司相关规定，对本部门员工实行全勤奖考核制度，该项津贴额度为30元月，按公司规定每月分解为上、下两半月考核。

4.2 交通补贴

对各制造部从事计件制工作员工及从事跟班的非计件制工作员工发放每月30元的乘车补贴，缺勤者除按章考核全勤奖外，按1元天扣发本项补贴。

4.3 营养补贴

该项补贴结合岗位特殊性只适用于部分计件制工作岗位，具体补贴标准为lamp线配胶员、封装作业员□display线配胶员、压pcb作业员:30元月;lamp线封装领班、品管□display线其他封装人员:15元月。缺勤者除按章考核全勤奖外，须以实际缺勤天数扣发本项补贴。

注:此项补贴包含在各制造部当月交库计件产品制造工资成本总额之中，公司不另行发放。

4.4 夜班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于从事计件制工作夜班员工，

补贴标准是:凌晨1点后3元班,凌晨4点后5元班。

4.5加班补贴

该项补贴由制造部发放,适用于需加班从事计件制工作的手动工序员工,补贴标准是:2元小时。

4.6病假补贴

4.7公假补贴

凡国家规定的各种公假,如丧假、婚假、探亲假、产假等,在履行公司规定手续后,可依据相关规定享受24元日的公假补贴。

处于试用培训期内员工,在其经过试用考察期后,其试用期薪资级别原则上依据其个人工作本事及拟聘用岗位参照公司《员工薪资定级标准与考核原则》之2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》在末级内确定;在此期间内,除可依规定享受学历与职称津贴外,不享受任何其它形式的补(津)贴待遇,但从公司内其它部门调进本部门试用培训、此前已经过进厂试用的情形除外。

工厂工资绩效考核方案篇二

1、现工资由基本工资(岗位工资、薪级工资)、补贴(岗位补贴、工龄工资、全勤、知贴、生活补贴、中艰津贴、电话费)、奖金组成。

2、增调部分

为使加班、外勤等补助核报工作程序简化,本着人均增加的原则,现实行量化管理,维护服务部门在岗人员700元/人/月,技术业务部门在岗人员600元/人/月、行政管理部门在岗人

员500元/人/月。

1、基本工资、补贴和奖金（80%）由人力资源部、财务部按月核发。

2、绩效考核奖金由现奖金的20%和增调部分组成。

考核领导小组对部门按季度考核。

依据公司目标责任考核办法，考核领导小组根据各部门签订的《目标责任书》进行考核。

1、部门考核、自查。

各部门每月按照部门考核办法对员工绩效考核奖金先行按100%进行考核，并将考核结果及奖金发放情况报分管领导审批后交人力资源部，由人力资源部、财务部核发；部门负责人绩效考核奖金先行按100%由人力资源部、财务部核发。各部门每季度根据考核内容、标准和要求，对目标任务的完成情况进行全面自查，向分管领导汇报审核后，向考核领导小组下设的办公室报有关资料。

2、考核领导小组考核。

考核领导小组通过听取汇报、实地查看、重点抽查、查阅资料、听取部门正职汇报、副职补充等方法，逐项考核确认，量化打分，形成考核意见，并写出初步考核报告（含绩效考核奖金发放比例）。

3、确定绩效考核奖金发放比例。考核领导小组向经理办公会提交考核报告，经理办公会确定部门考核结果（作为部门负责人的考核结果），并公示三天。

4、二次调整。

人力资源部根据公司确定的部门考核结果，对部门负责人绩效考核奖金进行二次调整核发。各部门根据公司确定的部门考核结果及部门月考核结果，对员工绩效考核奖金进行二次调整，在部门公示一天后报人力资源部调整核发。

1、各部门结合工作实际，制定各自的员工绩效考核办法，经全体员工讨论通过，提交分管领导审核后报考核领导小组通过后执行。

2、本办法适用于公司在岗员工。

3、分公司绩效考核办法根据各自实际参照执行。

4、本办法由考核领导小组办公室负责解释。

工厂工资绩效考核方案篇三

绩效工资考核实施细则及奖惩办法为努力实现xx行近三年的发展目标，进一步调动xx岗位职工的工作进取性，切实提高员工规范服务的自觉性，促进各项业务的稳步增长，壮大资金实力，经x月x日行务会各部门负责人讨论决定，我社从xx至xx作为全程考核时段，在行内储蓄岗位实行绩效工资考核，具体考核办法如下：

一、指导原则坚持按劳分配，实行多劳多得的分配原则。以本绩效工资考核

二、考核对象[大秘书网文章-d]本办法的考核对象为行内的xx专柜□xx储蓄所及xx储蓄所。

三、考核资料实行本绩效工资考核以体现工作业绩为主，分工作业绩奖励和职工日常行为处罚二个部分。工作业绩奖励指按该所柜日均存款较年初净增额的x%所计提的奖励工资。职工日常行为处罚分职工违反包括劳动纪律、服务质量、行

风行貌、文档管理、安全保卫以及执行规章制度等方面所承担的处罚。职工日常行为处罚实行积分制考核，处罚积分每分按20元按月挂钩绩效工资。

四、考核方式行内部成立考核领导小组。组长□xxx副组长□xxx成员□xx考核小组负责对考核资料进行检查和核实，每月根据检查、核实结果进行绩效工资的分配。

五、考核小组按员工所在单位设立处罚积分档案，扣分标准如下

- 1、上班时间不穿行服，男、女员工不打领带，不按规定佩戴员工标识牌的扣1分
- 2、配戴饰物不得体或涂有色指甲扣1分
- 3、窗口女员工长发未扎起或漂染异色头发扣1分；男员工剃光头扣3分；
- 4、在办公椅靠背上挂衣物、在操作台上堆放非办公用杂物，扣1分
- 6、营业时间坐姿不端、行为不雅，扣1分；
- 7、服务时不使用十字礼貌用语或使用不规范、服务态度不端正，扣1分；
- 8、员工接听电话时不说‘你好’扣1分；
- 10、营业室内有客户时，员工间不允许闲聊，违者扣1分；
- 11、办理业务效率低下使客户极不满意的，扣1分；
- 12、除午餐时间外，临柜员工离开操作台时间超过15分钟，

扣1分；

14、营业网点员工工作时间饮酒，扣10分；

15、上班时间未经请假私自外出，扣10分；迟到、早退扣2分；

16、储蓄网点员工无故离岗扣10分；

20、柜员名章、柜员卡、重要单证等不按规定保管的，扣5分；

21、业务检查时发现缺少业务凭条，扣2分；凭证上漏章的，扣1分；

22、未经同意不参加社内各种培训及会议的员工扣1分；

23、网点未按规定使用监控设备或监控设备出现故障未按规定及时报修的扣5分；

24、因管理不善导致设备、用品丢失、损坏，扣2分；

25、因服务态度不好或不保证营业时间被客户投诉到上级行，调查属实的，扣5分；

26、因服务质量问题被新闻媒体曝光，严重影响银行声誉的重大客户投诉事件，经调查情景属实的，扣25分。

工厂工资绩效考核方案篇四

积极推进学校内部管理体制改革，充分发挥绩效工资激励导向作用，逐步形成内部激励机制和约束机制，以调动教师的工作积极性，增强学校办学活力，提高办学质量。

1、坚持思想领先，既要按劳分配，又要防止一切向钱看，大力提倡无私奉献、团结协作和主人翁精神。

2、打破平均主义，按工作责任、岗位目标完成情况，在考核的基础上，确定教师的绩效工资待遇。

3、绩效优先，重实绩，重贡献，重工作质量，多劳多得，优劳优酬，奖勤罚懒。

4、处理好历史与现实的关系，既要充分保护老教师的利益，又要让优秀的中青年教师脱颖而出。

5、处理好改革与稳定的关系，采取迈小步、不停步的方法，根据学校及教师的实际情况，逐步完善分配方案，努力提高教师待遇。

全市教育事业单位在职教职工(非义务教育阶段单位在职教师除外)和全市教育事业单位离退休人员。

教师绩效考核方面建议按以下五个方面进行考核：

1、师德奖；

2、全勤奖；

3、教育、教学奖；

4、岗位津贴奖(课时津贴、工作量奖、班主任津贴、校长、中层等行政后勤岗位)；

5、安全责任奖；

各学校根据年初学校管理方案，结合上述五个方面制定考核细则，将教师的工作量细化成考核分数，对教师绩效进行考核评分，然后以考核分数×资金计算。

1、总量控制。绩效工资实行总量控制。在职人员绩效工资总量=各学校在编在岗教职工(含资教生)人数×(按人月平300

元+原月保留津补贴)×12+300元;离退休人员总量绩效工资总量=离退休人数×(按人月平150元+原月保留津补贴)×12+300元,上述两者之和计算到学校(核算单位)并予以公示。

2、突出绩效。离退休教师按月平均发放,在职教师按绩效工资的60%按月发放,40%部分在每学期结束后根据考核情况发放至教师手中。

3、财政统发。首先由学校根据教师绩效得分情况确定绩效工资分配数额,并编造绩效工资发放名册,报市教育局汇总审核,再送市财政局审定后,通过国库直接支付到教师工资代发银行,再由银行分拨到教师个人工资卡上。

非义务教育阶段学校在职教职工的绩效工资发放方案由学校制定,经市教育局、财政局审核,报市政府审批后执行;市教育局所属二级单位在职职工的绩效工资暂参照2006一般性部门预算单位规定津补贴标准执行。

学校不得自行出台其他津贴、补贴政策,若有违反,一经查实,全额追缴,并按相关规定处罚。

绩效工资体制的激励效果在实际操作中未能发挥出来,薪酬发放的平均主义倾向普遍存在改革使公办教师与公务员之间以及公办教师群体内部的工资收入差距逐步缩小,优质师资收入明显下降改革后学校的经费支配自主权普遍下降,教师收入的调节能力和激励机制的设计能力被削弱。

工厂工资绩效考核方案篇五

根据绩效工资的有关文件精神 and 学校实际,在上级核拨的绩效工资总量内,以实行聘任制和岗位管理为重点,维护教职工利益,构建科学合理、公平、公正的激励机制,规范学校内部分配办法,探索建立科学规范的分配机制,充分发挥津补贴的杠杆作用,以职责和业绩为依据,多劳多得,优绩

优酬，拉开分配差距，体现干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样，激励教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，进取主动完成各项工作任务，推动教育教学工作又好又快发展。

1、坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬，兼顾公平”的原则，津补贴发放以工作绩效考评结果(教师量化积分)作为主要分配依据，适当拉开分配距离，向一线教师，骨干教师和成绩突出的教师倾斜。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与奖励性绩效。

2、根据岗位职责科学分配，实行相应职称就近分配。

3、坚持“公正、公平、公开”的原则，实行阳光操作，分配方案经教师大会或教代会经过后实施。学校对教职工的思想政治表现、工作态度、业务本事、履行职责、工作成绩等，每月进行一次考核，考核分德、能、勤、绩四部分，总分为100分(不包括加减分)考核后及时公示，确保教职工有知情权，参与权和监督权。

4、实行全乡统筹，兼顾各校实际的原则，统筹部分适当向薄弱学校倾斜。各村小参照本方案就近考核教师。

1、每月结束，由校行政组织教导处、教研组相关人员组成考评小组，按考评细则，对照过程进行检查评估，综合考评，实行量化积分，然后将考评结果进行公示，无异议后累计分配一学期绩效工资。

2、中心小学组织考评小组对辖区内的村级完小、教学点，依照考评办法进行抽查复评，对各校教职工的工作绩效进行评定，进行津贴发放。

3、中心完小副校长和各村小校长由中心完小校长考核，中心完小教师由教学副校长按照方案组织考核，各村小教师由各

村小校长以学区为单位，参照本《绩效考核方案》，结合各自实际。制定本校考核细则量化考核本校教师，然后把考核结果报中心小学审查。

1、绩效工资总额的70%分别按对应档次按月打入工资帐户。

2、绩效工资总额的30%，由学校统筹整体安排，不属于任何个人，学校按教师绩效考核结果依照相应职称职责对应量化分配。

凡违反《教师法》、《中小学教师职业道德规范》及有关文件规定，受到主管部门通报批评、警告、记过、开除留用察看处分的，或是受到公安机关刑事处罚的，不参与考评，不享受所有绩效工资，70%部分列入学校30%部分总额一同考核。

3、绩效工资的30%一学期发放一次(即每年的1—6月在六月底结算，7—12月12月底结算)。其中假期的一月份、七月份考核的成绩列入上年12月份和当年的6月份计算套发，元月份、7月份扣除全乡统筹部分外按本人的绩效津贴全部发放，二月份、八月份按本人上拨绩效津贴足额发放。

4、凡是教育局认可的借调人员，减除教育局和乡统筹部分后全额发放；

5、由县以上医院鉴定无法正常上班的精神病人，癌症病人及其他特殊病人，减出统筹部分外全额发放，在职人员在法定休假期內、公伤治疗期间，绩效工资全额发放，一学期病事假累计在一个月以內的基础绩效工资照发，病事假累计超过一个月的，从超假之日起，扣一月基础绩效的10分，累计超过两个月的(含两个月)，扣两个月基础绩效的15，累计超过三个月(含三个月)以上五个月以下(含五个月)扣25分；六个月及以上的，基础性绩效每月只发50。连续请病假一月及以上的，其奖励性绩效工资均纳入所在学校统筹，按绩效工资分配办法执行。

6、班主任津贴按每生每月一元发放，不足20人的按每月20元发放，班主任津贴每学期按五个月计算，依据班主任考核细则实行每月量化，期末累计结算。

8、正在立案审查或停职的人员，停发审查停职期间的奖励性绩效工资，基础性绩效按第2款执行。

1、从全体教师奖励绩效总额中提留10用作期末教学质量奖惩，每月从总津贴中扣除应当支付的班主任津贴，教研组长津贴，代课金等相关津贴外，以上合称公共金。期末结算时按相应职级依照必须的方式分摊公共金，根据量化积分累计计算兑现教师每月绩效工资。

2、根据我校实际，本年度教师工作量均按有关文件执行，没有超工作量。

3、本方案中没有涉及的资料在具体量化过程时由考核小组参照有关条款和文件会议决定。

工厂工资绩效考核方案篇六

某制造工厂绩效考核案例分析

绩效管理无疑是企业必不可少的一项重要管理工作，它始终贯穿在企业管理的主轴线上，它关乎着企业的成败与兴衰。在绩效考核实施过程中，会出现各种各样的问题，而这些问题可能是考核指标和目标设置问题，也可能是考核实施过程中的问题。下面是某工厂绩效考核实施过程中出现的问题及解决方法。

解析：关键事件考核适用范围包括：

某些事件不是经常发生，但对实现目标有重大影响；

某些关键事件无法量化，可用关键事件法定性考核；

阶段性考核重点或针对同岗位部分员工的考核；

某些事件是不允许发生的，不适合设置必保、基本、挑战目标

造成重复扣分或加分现象，导致考核结果会出现强者越强，弱者越弱的情况。例如，(1)考核指标已出现“6s检查问题项”。但在关键事项又出现：“所负责区域6s在每周6s检查时发现的不符合项，当班钻刀管-理-员一次负2-3分。”

例如，主管“产出完成率必保目标是90%，基本目标95%，挑战目标98%”。而领班的产出完成率必保目标是89%，基本目标93%，挑战目标95%”。

例如，(1)“设备保养、现场6s每天做的很及时、标准，且维持很好，无稽查不合格项和被投诉项，由负责人提名每班两名，全员选举□kpi加二分”。(2)“由进度负责人选出进度最配合人员每班两名，全员投票选出□kpi加二分；严格按规范作业，内部稽查或外部稽查规范操作最佳，当月品质无不良问题者□kpi加5分”。

解析：像上面这些指标都是全员选举看似很公平，但实际上存在很大问题：1、考核导向问题，如“设备保养、现场6s每天做的很及时、标准，且维持很好，无稽查不合格项和被投诉项，由负责人提名每班两名，全员选举□kpi加二分”。这个指标设置的目的是让大家都能做好设备保养和6s□但即使大家都做到了无稽查不合格项和被投诉项，结果也只有每班两个人可以得到加分奖励，时间久后，员工就会对这个指标失去兴趣；2、指标难衡量，全员选举缺乏选举标准，员工多会凭感情、印象选举，实际做不到公平。

绩效考核一定要从高层开始，没有高层参与，只针对中层和员工的绩效考核体系不可能真正的成功。更多关于绩效考核的相关知识，您可以点击[咨询组织系统管理专家](#)。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索工厂绩效考核最佳方案。

工厂工资绩效考核方案篇七

为了充分体现安全生产，人人有责的安全管理宗旨，处理好安全与生产、安全与发展的关系，树立安全就是效益的理念。用科学的发展观，结合实际情况，选煤厂对各岗位人员进行“绩效工资”考核，特制定如下考核细则：

一、扣分细则

车间对班组考核：

***生产班规定出勤16人，少出勤一人，扣本岗位的一半分值，归车间所有，另一半分值，分给顶岗人员，顶岗人员在干好本职工作外，必须完成顶岗岗位的卫生和设备保养，否者也同样给予扣分处理。

- 1、当班生产的精煤堆灰分在10.5以上者，扣处当天的产量。
- 2、月底完成当月的生产任务对每班各奖励100分。
- 3、车间对生产班组，每月给生产班，影响时间定为15个小时。
- 4、车间在本月完成任务的情况下，超100吨奖50分，对班长奖励是本班组总分的1.5—2倍，班副是本班组总分的1—1.8倍，组长是本班组总分的0.5—1.5倍。

5、对机修和电工班人员的考核，两个生产班个奖的人均考核分数1.5---2.5倍。

6、采制化按生产班的人均*0.9*总人数

7、(仓管及压滤司机) 按两个生产班的人均分值。

8、(科员)和勤杂人员按仓管的超额人均工资*0.8.

(三)、班组对个人考核

授煤坑岗位工：

1、保证原煤供应，空仓一次扣2分。

2、振动蓖上有大块矸石，要及时清除，如进入仓造成跳汰机堵塞一次，扣1分。

4、振动蓖周边保持卫生清洁，否者扣2分。

5、搞好工作环境卫生，现场交接一班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

压滤司机岗位工：

1、在压精煤和煤泥时，不操心将进料管路堵塞，影响生产，扣5分。

2、在压精煤和煤泥时，不操心将虑板压坏者，扣5分。根据价值的10%罚款。

3、在压精煤和煤泥时，精煤饼和煤泥饼压得不成块，水分过大，一次扣2分。

4、在压精煤和煤泥时，发现滤布破裂，没有及时汇报者，

扣2分。

5、搞好工作环境卫生，现场交接-班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

浓缩池底流泵工：

1、在进料时，不观察电流表的运行情况，将进料管路堵塞，影响生产，扣5分。

2、现场交接-班，搞好环境卫生否者扣2分。

3、搞好工作环境卫生，现场交接-班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

浓缩机岗位工：

1、在生产过程中，及时观察耙子的运行情况，造成压耙事故，扣7分，并给予200元罚款。

2、在生产过程中，及时观察耙子的运行情况，发现异常及时汇报，否者扣2分。

皮带司机岗位工：

1、清理皮带卫生，从机头到机尾的地面，皮带架，皮带秤的卫生，发现一处扣2分。

2、运行中，发现托辊掉下或托辊有异常响声，及时汇报，否者扣2分。

3、生产过程中，岗位工不在岗位上，视为脱岗，扣2分。

4、原煤皮带机尾给料机出料口，进班首先清理出料口，保证出煤口下煤正常，否者扣2分。

5、搞好工作环境卫生，现场交接-班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

跳汰司机岗位工：

1、在洗煤过程中，时刻观察各个说管辖的设备的运行情况，发现异常及时汇报，否者扣2分。

2、高频筛在运行中出现堵塞一次扣3分。

3、岗位工不在所管辖的设备岗位上，发现一次扣2分

4、洗煤中跳汰精煤不按上级领导的安排调整，造成灰分超标者，扣8分。

5、主洗精煤平均灰分在10—10.5之间，奖2分。大于10.5扣4分，小于10扣1分，小于9.5以下的扣2分。

6、搞好工作环境卫生，现场交接-班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

浮选司机：

1、在洗煤过程中，时刻观察各个说管辖的设备的运行情况，发现异常及时汇报，否者扣2分。

2、尾矿灰分在40%—48%灰分左右，超出50%的灰分奖2分，低于45%的灰分扣2分。

3、平均灰分高于10.2的灰分扣1分。平均灰分低于9以下扣0.5分。

4、岗位工不在岗位上，发现一次扣2分。

5、搞好工作环境卫生，现场交接-班，做到手交手，口-交口，

上班不来下班不走，否者扣2分。

一楼岗位工：

- 1、搞好工作环境卫生，现场交接一班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。
- 2、一楼地面，泵壳卫生清理干净否者，扣2分。
- 3、生产过程中，岗位工不在岗位上，视为脱岗，扣2分。
- 4、造成离心机压死者，除扣当班的分值外加罚100—300的罚款。
- 5、搞好工作环境卫生，现场交接一班，做到手交手，口-交口，上班不来下班不走，否者扣2分。

小班维修工：

- 1、在生产过程中，认真对全厂的运转设备进行巡检，发现异常及时汇报和处理，否者扣2分。
- 2、在生产过程中，班中机械发生的故障的部位，如：滤布烂，盘根漏液等，及时处理，否者扣3分。
- 3、听从班组长的安排，搞好设备维修，做好维修记录保证，否者扣2分。

大班维修工：

- 1、做好全厂的各自的包机设备的检修工作，确保生产正常，出现一个设备因没有检查到，造成设备出现故障，影响生产者，扣处当天的分值。查明原因后给包机当事人罚款200元。
- 2、对值班领导在当班安排的工作，未完成的，写出未完成的

理由，根据情节扣3---5分。

3、做好维修记录，认真填写加油时间记录，否者扣3分。

4、午饭后，1点半开始检修工作，否者扣1分，晚十分钟加扣一分，以此类推。

采制化工：

1、采样中，按照上级的要求，认真对每组的煤样进行取样，否者扣3分。

2、8个小时生产时间，采样不低于7组样，（根据生产中的影响时间多少来定）少一个样扣 1分。每增加一组加一分。

3、采样工在制样中，不按照程序制样，造成对改组样经行复查，化验结果有误差的，扣除当天的分值。

4、对弄虚作假的，交公司领导处理，调离工作岗位。并给予罚款。

铲车司机：

1、接到洗煤命令后，及时到岗，否者扣2分。

2、铲车司机配合授煤坑人员搞好工作，授煤坑岗位工找不到铲车造成空仓一次扣铲车司机2分。

3、在确保生产的同时，尾煤压滤机的'煤泥和精煤堆要及时处理，确保正常洗煤，影响一次扣2分。

4、铲车司机端煤时，不要一次性将仓灌满，因不停授煤坑岗位工的劝住造成仓堵影响生产者，扣5分。

四、带班人员，在经行交接-班时，讲明本班的生产情况及发

生故障，对交接不清着给双方带班的扣3分。

1、考核人员，必须以身作则，要不徇私情，要两只手端平，发现弄虚作假的，扣除当班的分值，不称职的给予撤销考核一切职务。并调离工作岗位。

2、生产班发生小的故障，必须当班处理，否者对带班、考核员及维修工给予扣6分，将扣分的分值，给到接-班的人员，对设备故障进行处理。

奖分细则

1. 对安全生产提出合理化建议并被采纳，一次奖3分。

2. 发现隐患及时处理，避免事故发生，一次奖5分。

3. 发现并制止“三违”发生，一次奖3分。

4. 公司级到厂进行检查，为厂争得荣誉的，每人奖励10分。

5. 出现紧急情况，能采取果断措施，避免大的事故发生或事故扩大的，每人奖励10分。

6. 积极参加厂或公司组织的安全活动，为厂争得荣誉，取得名次或奖励的每人奖励10分。

7. 质量标准化考核，被评为公司第一名的每人奖励10分。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索工厂绩效工资考核标准。