|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 指标 | 分值 | 考核内容及目标 | 衡量标准与评分说明 |
| 非  权  重  指  标 | 管理责任 | / | 部门内部管理规范有序、公司决策事项执行到位，部门团队建设卓有成效：  1、未发生违反公司制度规定盲目决策带来损失事件。  2、未发生决策失误给部门带来严重损失事件。  3、在有关决策事项执行方面没有重大失误发生。  4、在检验检测过程中，在以下方面没有发生重大失误：技术人员配置、检验检测管理、仪器设备管理、客户关系、环境保护和节能减排等方面。  5、在有关审核审批事项中，未发生必要性和真实性审核疏忽或错误而给公司带来损失事件。  6、部门员工未发生打架斗殴、玩忽职守、徇私舞弊、违法乱纪等影响恶劣，给公司带来较大损失事件。  7、在内部管理以及其他方面没有因工作疏忽或失误给公司带来严重损失事件。 | 若发生前述事项，根据事件性质、后果、影响，扣5分或10分。  若在检验检测过程（技术人员配置、检验检测管理、仪器设备管理、客户关系、环境保护和节能减排等方面）中，作出重大贡献或避免了重大损失发生，可根据情况加5-10分。  本项最多加10分，最多扣20分。 |
| 安全生产 | / | 部门无安全生产责任事故发生：  1、未发生特大安全事故、重大安全事故、严重安全事故。  2、无重大财产损失。 | 发生人员重伤事件一例扣10分，发生人员死亡事件一例扣20分；发生财产损失超过10万元事件每次扣10分，发生财产损失超过20万元事件每次扣20分，本项最多扣20分。 |

**廊坊市阳光建设工程质量检测有限公司**

**检测部**

**年**

**度**

**目**

**标**

**责**

**任**

**书**

**二○一八年·廊坊**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 考核指标及标准 | | | | |
| 项目 | 指标 | 分值 | 考核内容及目标 | 衡量标准与评分说明 |
| 年  度  经  营  目  标 | 收入 | 40 | 年度部门实现收入 万元 | 权重10分评价标准：  收入按照当年实际回款核算，完成目标得10分，每多完成5%加1分，每低于目标5%减1分。 最高15分，最低0分。 |
| 利润 | 30 | 年度部门实现利润 万元 | 权重10分评价标准： 完成目标得10分，每多完成5%加1分，每低于目标5%减1分。 最高15分，最低0分。 |
| 产值 | 20 | 年度部门实现产值 万元 | 权重10分评价标准：  产值根据检测工作量完成情况核算统计，完成目标得10分，每多完成5%加1分，每低于目标5%减1分。 最高15分，最低0分。 |
| 战  略  推  进 | 新业务领域拓展 | 5 | 新项目、新方法、新适用性的识别、论证项目，取得实质性进展。 | 权重10分评价标准：  9-10分：项目实施推进与预期一致；7-8分：若因公司战略或发展思路发生变化导致该项目实施计划更改；5-6分：由于客观因素或公司条件限制导致项目实施与预期有一定差距；3-4分：项目实施推进与预期相差较大；1-2分：项目推进实施过程中由于疏忽或失误导致项目推进延迟或发生较大损失。 |
| 重点任务完成 | 5 | 月前完成  （另行下达） 工作，  达到 目标。 | 权重10分评价标准：  9-10分：项目实施推进与预期一致；7-8分：若因公司战略或发展思路发生变化导致该项目实施计划更改；5-6分：由于客观因素或公司条件限制导致项目实施与预期有一定差距；1-4分：项目实施推进与预期相差较大。 |

激励措施：

1. 若部门年度绩效考核分数低于100分，业务部门绩效考核系数为绩效考核分数除以100取整0.1，最低0.6；
2. 若年度绩效考核分数达到100分；绩效考核系数等于=1+(绩效考核分数/100-1) ×2,就近取0.5，最高3。
3. 年度绩效考核分数达到100分为优秀等级，达到90分为合格等级，低于80分为待改进等级.

**检测 部部长： 公司董事长：**

**（签名） （签名）**

签订日期：