**工程中心激励方案（试行）**

签发人：徐利斌

1. **目的**

为规范工程中心薪酬分配行为，更好地发挥薪酬分配的激励和约束作用，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，结合公司实际，特制定本方案。

1. **适用范围**

工程中心全体员工

1. **薪资构成**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 管理线 | | 实习生 | | 专员 | | | 经理 | | | 事业部总经理 | | |
| 专业线 | | 助理工程师 | | 初级工程师 | | | 中级工程师 | | | 高级工程师 | | |
| 职 级 | | 一级 | 二级 | 三级 | 四级 | 五级 | 六级 | 七级 | 八级 | 九级 | 十级 | 十一级 |
| 工资 类别 | 总额 | 5000 | 5500 | 6000 | 6500 | 7000 | 8000 | 9000 | 10000 | 12000 | 14000 | 16000 |
| 基本工资 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 | 2200 |
| 职级工资 | 1300 | 1750 | 2200 | 2650 | 3100 | 3500 | 4400 | 5300 | 6000 | 7700 | 9400 |
| 综合补助 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1500 | 1500 | 1500 | 2000 | 2000 | 2000 |
| 绩效工资 | 500 | 550 | 600 | 650 | 700 | 800 | 900 | 1000 | 1800 | 2100 | 2400 |
| 部门财年签约任务额 | | | | | | | | | | 800W | 1000W | 1200W |
| 部门财年回款任务额 | | | | | | | | | | 560W | 700W | 840W |
| 1. 基本工资、职级工资、综合补助按月发放，与当月出勤率相关。 2. 绩效工资：根据绩效考核结果发放，发放标准参考考核结果及《人力资源管理手册》相关规定。 3. 任务额：任务额为部门财年签约额与回款额，每年4月，公司根据下一财年实际情况重新核定任务额，经公司总经理与事业部总经理签字后生效，逾期未核定的，延续上一年度任务额。 | | | | | | | | | | | | |

1. **激励措施**
2. 项目奖金：新财年内（2021年4月1日至2022年3月31日），以员工所负责项目的预决算金额之差为基础，结合激励系数发放奖金。

**奖金＝（项目预算金额-项目决算金额）×激励系数**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 项目考核分 | 60分以下 | 60-79分 | 80-100分 |
| 项目执行人激励系数 | 0 | 0.16 | 0.2 |
| 部门负责人激励系数 | 0 | 0.13 | 0.16 |
| 1. 项目预算金额为技术中心提供给销售中心的销售底价；项目决算为整个工程执行过程中产生的所有支出。 2. 项目考核分 = 项目执行期间考核平均分 - 稽核扣分，项目跨月时计后略前。 3. 项目竣工后十个工作日内，工程与财务核对项目支出并签字确认。 4. 回款超过公司出库价，且奖金经审批后次月发放。 | | | |

1. 稽核

公司组成稽核小组（小组成员不少于三人），不定期对工程项目进行进行突击检查，稽核结果与项目考核分对照如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 稽核得分 | 60分以下 | 60-79分 | 80-100分 |
| 年度考核分扣分标准 | 每次扣10分 | 每次扣5分 | 不扣分 |

1. **薪资调整**
2. 绩效考核调薪：每财年绩效考核优秀的，下一财年薪资晋升一级；连续两个月绩效考核为丙等（60-69分），次月起薪资下调一级；当月绩效考核为丁等（60分以下），次月起薪资下调一级。
3. 岗位变动调薪；根据员工调动后岗位对应的薪资标准定薪。
4. 奖励性调薪：员工在工作中有突出贡献或其他行为给公司荣誉、声誉带来较大正面影响时，经公司管理委员会批准，可以对员工进行奖励性调薪。
5. 惩罚性调薪：员工在工作中因失误、违反工作制度、工作流程或其他给公司荣誉、声誉带来较大负面影响、造成较大损失时，经公司管理委员会批准，可以对该员工进行惩罚性降级调薪。
6. **严重违反公司制度**

以下行为视为严重违反公司制度，不再发放奖金，公司有权终止劳动合同，外包员工，公司将退回至外包公司，由外包公司处理。

1. 提供虚假的员工考勤、虚列支出等，不廉洁自律，有索贿受贿、吃回扣行为的。
2. 消极对待公司的客户考察、员工实习、人员调动等全局性工作，或经要求仍拒不配合的。
3. 不服从公司管理，经公司书面通知拒不改正或拒不签收公司处罚通知的。
4. 故意或过失导致客户投诉，客户要求公司换人的。
5. 公司《员工手册》与《人力资源管理手册》规定的其他属于严重违反公司制度的行为。
6. **其他**
7. 事业部人员自己产生的业务，按公司销售相关规定享受信息费和销售提成。
8. 奖金发放前员工离职的，不再发放奖金，奖金产生的税款自行承担，公司负责代扣代缴。
9. 本方案自公布之日起试行，由人力资源部负责解释。

北京三汇能环科技发展有限公司

二〇二一年四月一日

**工程中心总经理月度绩效考核表**

被考核者姓名： 考评期间： 年 月 日至 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 类别 | 考核内容 | | | 评分标准 | | 配分 | 评分 |
| 日常工作 |  | 施工组织协调 | 施工开始前编制并上报合理可行的人、料、机进场计划。做好施工过程中的内、外部协调工作，使施工过程保持顺畅。 | 不合格一项扣2分 | | 15 |  |
|  | 成本控制 | 在保证安全与质量的前提下，对施工成本进行控制，成本控制从人工、材料、机械使用、其他费用四个方面开展，保证实际施工成本不超出《施工成本预算》的同时，寻求项目成本的最低化。 | 不合理超出月度成本计划扣5分，本月项目竣工结算项目实际成本超出《项目成本预算》不得分。 | | 15 |  |
|  | 质量控制 | 对施工质量负有主要责任，通过施工质量“事前控制、事中控制、事后控制”的手段，保证施工质量满足合同要求和相关施工质量验收标准的前提下，努力创优，争做样板工程。 | 出现施工质量缺陷经整改后合格扣2分，出现不可修复的严重质量缺陷扣10分，拒不整改、超时限整改的或当月竣工项目因质量缺陷不能一次通过竣工验收的不得分。 | | 15 |  |
|  | 进度控制 | 满足合同文件约定的工期要求。保质保量的完成业主交给的施工任务。 | 管理不当出现工程阶段性延误扣5分，发生延误无有效应对措施扣5分。当月完工项目无理由超出《施工进度总计划》竣工时间的不得分。 | | 15 |  |
|  | 安全文明施工管理 | 严格施工现场安全文明施工管理，杜绝发生工伤事件，杜绝发生环境污染，合理规划施工现场布置，做到工完料净场清。 | 施工现场抽查安全文明施工预防措施不到位每一项扣5分，超时限整改扣10分，无预防措施、安全防护不到位或安全教育缺失发生安全事故造成人员受伤的不得分 | | 15 |  |
|  | 学习培训与其他 | 积极参加公司各项培训，严格按要求完成《531行动计划表》。 上级安排的其他工作 | 部门531计划表缺一份扣2分 未按时按质完成，逾期每天扣1分。 | | 10 |  |
|  | 部门管理 | 施工开始前编制并上报合理可行的人、料、机进场计划。 做好施工过程中的内、外部协调工作，使施工过程保持顺畅。 | 不合格一项扣2分 | | 15 |  |
| 考核得分 | | | | | |  | |
| 绩效系数 | | | | | |  | |
| 考核结果：优等 甲等 乙等 丙等 丁等 | | | | | | | |
| 考核面谈记录 |  | | | | 被考核人签字/日期： | | |
| 被考核人直属上级  签字/日期： | | |

注：试用期每月通过管理平台述职，评价结果为优等，提前转正；评价结果为甲等、乙等，按期转正；评价结果为丙等或丁等，视为不符合录用条件，终止试用。