# 管理人考核通报范文共16篇

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-03-10

*管理人考核通报范文 第一篇1.每学期以班为单位，学校配发必要的劳动清洁工具。2.坚持对各教室、清洁区每天一小扫，每周星期一大扫除制度（厕所每天冲洗一次）。3、卫生打扫的具体时间是周一至周四下午第六节课后和周五第四节课后，保洁时间为每天上午和...*

**管理人考核通报范文 第一篇**

1.每学期以班为单位，学校配发必要的劳动清洁工具。

2.坚持对各教室、清洁区每天一小扫，每周星期一大扫除制度（厕所每天冲洗一次）。

3、卫生打扫的具体时间是周一至周四下午第六节课后和周五第四节课后，保洁时间为每天上午和下午第一节前。

4、逢大扫除时各班主任要周密安排，现场指挥，保证打扫质量。

5、全体师生要树立爱校如家观念，时刻关注本班清洁区、教室卫生状况，坚持随脏随扫，时刻保证学校清洁卫生。

6、负责“双创”包保区域打扫的班级，还应在规定时间内做好“双创”包保的.打扫，班主任应做好前期的组织和现场指导工作。

7、配合学校做好除“四害”工作。

**管理人考核通报范文 第二篇**

各学院，校直、附属单位，机关各部门：

为深入贯彻落实党的和xx届五中全会精神，切实加强我校年度考核管理机制建设，准确评价各类工作人员德、能、勤、绩、廉、学的具体表现，根据《关于做好20xx年度兵团事业单位工作人员考核工作的通知》(兵人社发〔20xx〕117号)文件精神，现就我校20xx年度考核工作有关事项通知如下：

一、考核对象

我校在编在册的管理人员、专业技术人员和工勤人员。

二、考核原则和内容

考核工作要坚持客观公正、民主公平、注重实绩的原则。按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的不同特点以及各岗位等级、岗位职责、工作任务等不同要求，全面准确地考核工作人员的德、能、勤、绩、廉、学六个方面，突出对事业单位工作人员在“三严三实”、“四强”专题教育活动、党的群众路线教育活动和绩效管理工作中，践行宗旨意识、群众观念、工作作风等方面的考核;突出对工作人员履行岗位职责和完成所承担的工作任务的考核。考核应当听取服务对象的意见和评价。

各单位的年度考核办法由各单位根据实际情况具体制定。考核办法的制定要以岗位职责和岗位等级中的工作目标任务为基本依据，结合岗位类别和层次等，积极推行量化考核标准。

三、考核等次

考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。

年度考核要严格控制优秀等次人数比例，优秀等次人数严格控制在本单位实际参加考核总人数(不含参加党委组织部考核的领导)的20%以内。

试用期内新进人员、兵团“访惠聚”活动工作组成员、挂职人员、援疆干部、各类不能参加考核和考核不定等次的人员不计入各单位工作人员考核人数基数。

四、考核程序

(一)设立考核工作领导小组。考核工作领导小组由本单位负责人、有关部门负责人和职工代表组成。

**管理人考核通报范文 第三篇**

>一、绩效考核的目的:

1、不断提高公司的管理水平、产品质量，降低生产经营成本和事故发生率，提供公司保持可持续发展的动力；

2、加深公司员工了解自己的工作职责和工作目标；

3、不断提高公司员的工作能力，改进工作业绩，提高员工在工作中的主动性和积极性；

4、建立以部门、班组为单位的团结协作、工作严谨高效的团队；

5、通过考核结果的合理运用(奖惩或待遇调整、精神奖励等)，营造一个激励员工奋发向上的工作氛围。

>二、绩效考核的原则:

1、公平、公开性原则:公司员工都要接受公司考核，对考核结果的运用公司同一岗位执行相同标准。

2、定期化与制度化原则:绩效考核工作在绩效考核小组的直接领导下进行，综合部是本制度执行的管理部门。

(1)公司对员工(业务员每两周考核一次)的考核采用每周考核方法，综合部每周将各部门考核结果公布，每月根据考核结果兑现奖惩。

(2)绩效考核作为公司人力资源管理的一项重要制度，所有员工都要严格遵守执行，综合部负责不断对制度修订和完善。

3、公司对员工的考核采用分级考核的办法:考核小组考核部门负责人，部门负责人考核下属岗位。

4、公司对员工的考核采用百分制的办法。

5、评分标准采取3:7的办法:本人评价占30%，上级评价70%。

6、灵活性原则:公司对员工的考核分为定量考核和定性考核。不同岗位、不同层次、不同时期两者考核重点不同、所占分值比例不同。

中层干部:定量考核70%，定性考核30%。员工绩效考核制度。

生产岗位:生产时期，定量70%，定性30%

非生产时期，定量30%，定性70%

其他岗位:定量60%，定性40%。

定量考核:

a、中层干部:部门重点工作(总经理安排的工作；每月中层干部会议确定的各部门重点工作；每周考核会安排的工作；部门年度工作目标分解；因生产经营所需随时增加的工作。)完成的质量和数量。

b、其他岗位:本岗位岗位职责规定的工作，部门负责人安排的工作。

定性考核:公司行为规范(工作态度、工作能力、安全、卫生、考勤、行为准则等软指标)。

>三、组织领导

公司成立总经理领导下的绩效考核小组，组织领导公司员工的考核工作。

组长:吕文波副组长:徐世兴成员:邵尚锋

工作职责:

1、组长负责主持每月、每周考核总结会，对上月考核工作总结，布置下月各部门工作重点；每周的考核由每周六组织召开。

2、负责考核制度的讨论、修改及监督实施。

3、负责各部门“定量考核”的评价。

4、负责安排各部门下周工作重点。

>四、考核标准

根据公司生产经营情况，公司各部门、各岗位每周工作重点不同，所以考核的标准也不相同(本部门每周考核标准不同，不同部门考核标准不同)。各部门定量考核工作目标和内容根据公司生产经营及管理情况确定。

1、定量考核标准说明:(各部门岗位考核标准附后)

(1)中层干部考核项目分值比例由考核小组确定；各部门下属岗位考核项目分值比例由部门负责人确定。确定分值比例必须科学合理，结合工作重点，不得避重就轻，否则扣相关人员10分。

(2)评分小计＝上一级评分×70%+自评分30%

(3)考核会时各部门负责人不能提出实质性工作(非日常事务性工作)，则视为工作不作为，由考核会扣下周定量考核积分30分。

(4)定量考核出现产品质量事故、人身安全事故、设备运转事故时(以上事故给公司造成经济损失500元以上)，或存在重大安全隐患，本部门本周定量考核积分为零。

(5)考核会要确定各部门每周重点工作完成的指标:质量要求、数量要求、完成时限、责任人等，由综合部备案。

(6)对总经理的决定、指示或公司会议精神贯彻执行情况:未执行扣30分；执行不全面，效果不明显扣10分。

(7)下属岗位员工出现严重的工作失误或违纪行为，视给公司造成的损失或影响扣10-30分。

(8)出现办公设备事故扣10-40分。

(9)上级考核下级时要尊重客观事实，不能受人际关系和感情的影响，不得有打击报复的行为。否则扣相关人员20分。做评价时参照以下判断基准:

a工作过程的正确性

b工作结果的有效性

c工作方法选择的正确性

d工作的改进和改善

e解决问题的能力

f责任意识、个人品格

**管理人考核通报范文 第四篇**

各镇卫生院：

为更好地发挥绩效考核的作用，卫生局在去年实践的基础上对绩效考核工作方案进行了调整，详见《山阳县卫生局关于进一步加强卫生院绩效考核工作的通知》(山政卫发〔20xx〕55号)。今年卫生院的绩效考核工作将依据这个文件实施，现将1-2月考核情况通报如下：

一、考核实施：

从今年起，只考核23个镇卫生院，考核周期为两个月，与财务报账同步，有利于卫生院绩效工资兑付。考核工作由计财股牵头，考核内容分为基本医疗、公共卫生、新农合、院内管理、药品“三统一”、群众评议与监督等六个方面，分别由医政股、公卫办、合疗办、计财股、三统办、局办公室负责。

二、考核结果

经考核，城关、高坝店、天竺山、中村、银花、西照川、漫川关、小河口8个镇卫生院得分在90分以上，卫生院绩效工资总额可上浮30%，院长的考核系数是，职工绩效工资月浮动额人均可控制在300元以内;十里铺、两岭、王阎、石佛寺、延坪、法官、南宽坪、板岩、杨地、牛耳川、家垣、色河铺、元子街13个镇卫生院得分在80分以上，卫生院绩效工资总额可上浮20%，院长的考核系数是，职工绩效工资月浮动额人均可控制在200元以内;双坪、天桥两个镇得分在60-80分之间，卫生院绩效工资总额只能上浮10%，院长的考核系数是，职工绩效工资月浮动额人均可控制在100元以内。被撤并的乡卫生院绩效考核结果运用参照并入镇卫生院结果执行。

三、存在问题

(一)各卫生院对绩效考核工作还没有足够重视。大部分卫生院仍然没有开始真正意义上的绩效考核，卫生院工作漏洞百出，一些工作落不实，管理混乱，从根本上讲就是没有夯实工作责任，没有实行绩效考核。相当一部分卫生院去年一年应该给职工分配的收支结余部分没有分配，绩效工资发放还是老一套，这样根本无法调动员工积极性，以致影响单位工作任务保质保量完成。

(二)卫生局各股室仍然没有把考核工作作为推动工作的有力抓手。从考核结果看，各个卫生院得分都很高，似乎工作做得都很好，实际上经不起检查，一查问题不少，有些问题还是很严重。考核工作缺乏可操作性的指标，不明确、不可量化，考核随意性大。一些工作得了满分，言下之意，这项工作已经完美无缺了，是真的吗，敢不敢查?今后凡是某一项得满分的，股室要写出书面报告，说清到底是怎么考核的。还有的，明明有问题，但是由于“老好人”思想，扣分很少，拉不开档次。考核一年多，还没有出现不合格的情况，这真实吗?

四、要求

针对存在问题，各卫生院必须重视绩效考核工作，认真制定切实可行的绩效考核方案，认真实施本单位的绩效考核工作，坚决实行一月一考核，两月一兑现。局计财股要核实收支结余可用于分配资金的去向，凡是未按照卫生局绩效考核规定办到位的，要追究院长的责任，防止因此出现问题。局各股室一定要切实重视绩效考核工作，充分利用自己手中的考核权力，推动自己分管的工作高质量落实到位。

特此通报

年三月十三日

**管理人考核通报范文 第五篇**

自队伍教育整顿开展以来，我院坚持以\_新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻\_法治思想，认真贯彻落实\_关于开展全国政法队伍教育整顿的重大决策部署，扎实推进队伍教育整顿。现将我院队伍教育整顿工作开展情况汇报如下：

坚持把队伍教育整顿工作作为当前首要政治任务，系统谋划推进方案、对标对表狠抓落实，推进队伍教育整顿走深走实。及时成立由院党组书记、院长任组长，其他院领导任副组长，各部门负责人任成员的教育整顿领导小组。领导小组下设办公室，由党组成员、政治部主任兼任主任，并组成综合协调、整治整改、材料宣传、后勤保障4个专项工作组，充分发挥班子成员“一岗双责”作用、部门负责人“中坚力量”作用，当好教育整顿“组织者”、“执行者”和“推动者”，形成领导干部率先垂范、全院干警自觉参与的良好局面。同时，成立由院领导任组长的7个督查小组，对各部门学习教育情况进行全覆盖全过程实时督查，逐级传导工作压力，把责任分解到部门、落实到具体人。闻令而动做好启动工作。压紧压实党组领导责任、“一把手”直接责任，坚持重要工作直接部署、重大问题直接过问，先后召开党组会、教育整顿领导小组会及专班会议6次，形成了责任明确、协作推进、齐抓共管的工作格局。召开全院教育整顿动员部署会，第一时间组织精干力量反复打磨、讨论修改教育整顿的各项文件，研究制定《队伍教育整顿实施方案》《主要措施及工作安排》，明确队伍教育整顿具体措施43项，每项的时间节点尽量精确到某一天，所有项目逐一明确牵头领导和责任部门，实行动态管理、对账销号，切实增强开展教育整顿的责任感、使命感和紧迫感。

一、开门整顿，广聚诤言。在查摆剖析阶段，为找准问题，有的放矢，我局向企业、个体户和相关部门发放征求意见表份，反馈意见较好。组织召开了行风义务监督员座谈会、企业代表、个体工商户代表座谈会，针对提出建议和意见当场反馈，并将整改情况及时反馈开发区纪委。邀请行风监督员以及三个乡镇党政领导和企业、个体工商户代表共余人召开了一次行风评议座谈会，局领导就一年来执法办案、队伍建设以及服务承诺的实施情况进行了自我剖析，面对面征求意见，代表们提出的意见也很实在、中肯，对我局各项工作，特别是注册登记、上门为企业服务给予了较好地评议。

二、认真开展了自查自纠工作。要求干部职工结合自己的工作实际，认真查找工作中存在的问题，剖析产生问题的原因，找到问题的症结所在，并写出书面自查材料，时间为每半年一次自查汇报，人人在会上就自查情况发言。在查摆问题中要求做到“四不怕”，即：剖析自己不怕“严”。从我做起，严于律已，不护短、不遮掩，敢于正视和认真纠正自己的问题。听取意见不怕“刺”。广泛听取同志们意见，正确对待批评，特别是刺耳的批评，本着“有则改之，无则加勉”的态度正确对待。自我批评不怕“丑”。敢于亮出自己存在的问题。触及灵魂不怕“痛”。要触及思想灵魂深处，找到问题本质，剖析透彻，挖到要害痛处，从世界观上解决问题。通过自查、互查、互议，开展批评与自我批评等方式，真正达到了相互沟通、互相信任、互相提高、互相促进的目的。同时采取领导点、组织促、群众提、自己谈、互相帮等形式，查摆在思想作风、工作作风、宗旨意识和服务态度等方面存在的突出问题。通过查摆剖析，进一步提高了干部职工对队伍作风教育整顿工作重要性和必要性的认识，明确了教育整顿的目的，端正了查摆问题的态度，使查摆问题工作不走过场，取得了比较满意的效果。

针对教育整顿找准的突出问题，健全制度抓落实，增添措施，从群众最不满意的地方改起，严格按制度办事。按照政务公开的要求把办事职责、办事依据、办事条件、办事程序、办事纪律、办事结果、收费公示、执法公示、投诉渠道等内容公示上墙。尤其把下岗职工再就业优惠政策以及具体的收费减免项目、标准在窗口单位原原本本全部向企业、群众公示，提高行政工作透明度。结合首办责任制、服务承诺制、限时办结制和“一站式服务”，大大提高了办事效率。三是严格实施收支“两条线”制度。严禁坐收坐支，私设“小金库”，月份，审计部门对我局财务收支情况进行了审计，检查情况较好，未出现违反财经纪律的情况。在检查督促方面，我们开展了基层评议机关活动，适时组织分局，基层单位，有关企业，通过问卷调查，召开座谈会，上门征求意见等形式评议机关，并于月底召开了一次有企业负责人、党政机关领导以及个体户代表“面对面”座谈会，诚恳地听取他们对我局的工作作风、队伍建设以及政务环境等方面的建议和看法。正确对待“五项清理”工作，落实任务，明确责任，要求各部门认真查摆，坚持月报制，及时准确地上报清理情况。

**管理人考核通报范文 第六篇**

各位领导、同志们：

xx县政法队伍教育整顿在县委的统一领导下，严格按照中央、省委、市委的总体部署，以“开局即决战、起步即冲刺”的姿态，紧紧围绕“高起点谋划、高标准要求、高质量推进、高效率学习”要求，有力有序有效推进教育整顿各项工作，取得了阶段性成效。现将有关情况报告如下。

一、工作推进情况

我县高度重视政法队伍教育整顿工作，紧跟上级各项部署安排，做到对标看齐，确保不跑调、不变样、不走过场。一是传达精神有力。全省政法队伍教育整顿动员部署会后，我县及时召开县委常委会会议，第一时间传达学习中央、省委、市委相关会议精神，安排部署全县政法队伍教育整顿相关工作，要求政法各单位坚决扛牢主体责任，高标准推进、高质量落实。二是组织领导有力。3月3日，成立以县委书记为组长，纪委书记、组织部长、宣传部长、政法委书记、公安局长、法检两长为副组长的政法队伍教育整顿领导小组，先后召开3次县委常委会会议、5次领导小组会议，10次领导小组办公室会议，专题研究部署教育整顿工作，形成了县委统一领导、政法委统筹推动、政法各单位具体落实、相关部门协同配合的良好工作格局。三是营造氛围有力。充分利用现有的宣传栏、led屏、qq、微信等载体建立宣传矩阵，在xx融媒开设政法队伍教育整顿“专栏”，全面宣传教育整顿“三个环节”“四项任务”和政法各单位工作动态。截至目前，印发教育整顿工作简报21期，先后在各类媒体刊发教育整顿工作信息36条(国家级媒体10条、省级媒体15条、市级媒体11条)，先后在xx发布、xx融媒等县级媒体平台刊发信息48条。

二、存在问题

虽然我们取得了一些阶段性成果，但也存在着一些不容回避的实际问题：一是理论武装还有差距。尽管集中学习教育用了很大力气，但受时间和进度的影响，大家在学习理解、融会贯通的效果上还参差不齐，以干代学、急用现学的问题还有所表现。有些干警还存在心得体会抄袭、质量不高的现象;

二是成果转化还有差距。对照教育整顿目标要求和基层群众期望，在转化运用认识成果、经验成果推动政法队伍建设上还有一定差距。比如，有些干警“我为群众办实事”的活动与法院工作结合的不够紧密、措施不够精准、成效不够显著，还缺少体现法院特色的创新举措;

三是参学率还有差距。由于前期对学习教育工作的不够重视，导致\*\*\*同志在请假期间没有及时跟进学习。聘用书记员没有及时安排学习教育任务。

三、下一步努力方向及整改措施

1.加强党性修养。加大理论学习力度，把学习贯彻\_新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务，持续在学懂弄通做实上下功夫，引导支部党员自觉增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。严格落实“三会一课”制度，创新开展“主题党日”“党员政治生日”等活动，不断增强党员干部的认同感和荣誉感。继续开展党员干部履职践诺活动，鼓励党员在工作中、生活中发挥先锋模范作用。

3.不断改善作风。常思贪欲之害、常怀律己之心，时刻谨记纪律的高线，筑牢拒腐防变的底线，坚决不触碰红线，永葆党员的清廉本色。持之以恒纠正“四风”，紧密跟踪“四风”问题的新动向、新变化，坚持露头就打、打早打小，着力建设风清气正的政治生态。加强对党员的教育监督管理，引导党员自重、自省、自警、自励，管住小节、守住本分，在新时代的伟大征程中建功立业。

**管理人考核通报范文 第七篇**

公司要求：20xx年是公司全面开展业务提升年活动的第一年，强化考核、严格考核是促进各项工作的重要抓手，也是促进业务提升的重要手段，更是企业增效、员工增收的重要保障。望各部、室高度重视考核工作，凡是没有按照考核办法、细则要求落实的一律严格扣分。

本次考核全面施行《20xx年信阳市供水集团有限公司绩效考核管理办法》和《信阳市供水集团有限公司20xx年度工作目标考核细则》内容，各部、室请认真对照细则内容准备考核资料。

一、考核时间：20xx年2月8日——20xx年2月9日。

二、考核地点：公司四楼会议室。

三、考核部门：各部、室。

四、考核内容：目标考核“共性部分”和绩效考核指标;“部门业务工作目标和部门月工作计划”;“领导对各部室评分和部门互评评分”三大块内容。

五、考核事项：

1.共性部分

变更项：执行20xx年公司下发绩效考核管理办法

评分部门：考核办。

考核材料：参考“各部、室提交‘共性部分’考核材料”和绩效考核指标。

注意事项：各部、室请严格按照材料规定的提交时间内完成提交，逾期将扣部门绩效考核分数1分。

2.业务部分和每月工作计划

变更项：无变更项。

考核材料：参考“各部、室目标考核业务部分完成情况和月工作计划完成情况”。

3. 考核互评

变更项：无变更项。

考核材料：“公司领导对各部、室评分表”和“部门互评打分表”。

注意事项：20xx年2月10日前必须完成。

4.“ 暂停考核”说明

“部门业务部分”和“月工作计划”工作开展过程中不因部门自身原因导致工作无法在规定时间内完成的，可以提出工作项“暂停考核”的申请。“暂停考核申请”须经“分管经理”和“总经理”签字同意后，方可通过，工作项当月不参与考核。工作项暂停考核时间不得超过两个月，否则做“未完成工作项”处理。

5.各部室组织人员学习新下发的《20xx年信阳市供水集团有限公司绩效考核管理办法》和《信阳市供水集团有限公司20xx年度工作目标考核细则》内容，根据细则内容准备好考核资料。

6.注：20xx年二月份考核办计划重点对工程部安全协议签订情况、抄表奖罚户数变动情况、节日期间用户诉求处理情况、制水部节能降耗措施和车辆使用停放情况进行检查。

六、考核具体安排：

1、2月8日上午

8 : 00---8 : 30\_ 8 : 40---9 : 10营业部

9 : 20---9 : 50客服部 10 : 00---10 : 30水质水表检测中心

10 : 40---11 : 10行政部

2、2月8日下午

14 : 30---15 : 00工程部 15 : 10---15 : 40生产技术部

15 : 50---16 : 20人力资源部 16 : 30---17 : 00计划财务部

3、2月9日上午

8 : 00---8 : 30制水部 8 : 40---9 : 10党群工作部

9 : 20---9 : 50物资供应部 10 : 00---10 : 30安保部

10 : 40---11 : 10工会办 11 : 20---11 : 50企管部

公司考核办

年1月25日

**管理人考核通报范文 第八篇**

20xx年，在市委的坚强领导下，全市各级党组织和广大干部群众，深入贯彻落实xx届三中、四中、五中全会和省委十二届八次、九次、十次全会精神，牢牢把握省委对海东发展的“五句话”定位和“在兰西经济区中部崛起”的要求，主动抢抓机遇，夯实基础，埋头苦干，经济社会呈现整体向好的发展态势。根据《海东市县处级领导班子和领导干部20xx年度目标责任考核实施细则》，市目标责任考核领导小组对6个县(区)、46个市属单位(含海东工业园区)领导班子20xx年度目标任务完成情况，进行了全面考核，经市委会研究审定，现将考核结果通报如下：

一、各县(区)

优秀领导班子：互助县、民和县

良好领导班子：化隆县、平安区、乐都区、循化县

二、市委部门

优秀领导班子：市委组织部、市纪委、市委宣传部、市委办公室、市委\_部

良好领导班子：市委党校、市人大办公室、市直机关工委、市委政法委、市政协办公室

三、政府综合部门

优秀领导班子：市政府办公室、市人力资源和社会保障局、市文体广电旅游局、市卫生和计划生育委员会

良好领导班子：市市场监督管理局、市审计局、市教育局、市政府\_公室、市民政局、市\_

四、市政府经济部门

优秀领导班子：市财政局、市工业和信息化委员会、海东工业园区、市环保局、市城市管理综合执法局、市林业局、市交通运输局

良好领导班子：市城乡规划和建设局、市发展和改革委员会、市国土资源局、市商务局、市农业发展委员会、市水务局、市扶贫开发局、市供销联社

五、公检法司

优秀领导班子：市法院

良好领导班子：市检察院、市司法局、市公安局

六、群团组织

优秀领导班子：市红十字会、团市委

良好领导班子：市总工会、市妇联、市残联

七、事业单位

优秀领导班子：海东时报社

良好领导班子：海东医院、市公积金管理中心

八、工作创新奖单位

互助县、平安区、市农业发展委员会、海东工业园区、市发展和改革委员会、市城乡规划和建设局、市市场监督管理局

九、抓工作落实奖单位

民和县、市人力资源和社会保障局、市环保局、市商务局、市委\_部、市委政法委、海东工业园区、市民政局、海东电视台

十、支持地方经济发展贡献奖单位

海东市编办、海东市地税局、海东市国税局、中国电信海东分公司、中国移动青海公司海东分公司、海东调查队、海东供电公司、中国农业发展银行海东分行、中国农业银行海东分行、中国建设银行海东分行、中国银行海东分行、青海银行海东分行

根据《考核办法》，对目标责任考核评定为优秀领导班子、工作创新奖、抓工作落实奖和支持地方经济发展贡献奖的单位，由市委、市政府予以表彰奖励。市委、市政府希望，获得优秀的县(区)和部门要戒骄戒躁，再创佳绩。20xx年是“十三五”开局之年，我市面临的发展、改革、稳定的任务更加繁重，更加艰巨，全市各级各部门一定要深入贯彻系列重要讲话精神，按照“四个全面”战略布局，牢固树立“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念，坚持省委\_131\_总体要求，围绕市委一届六次全会确定的20xx年度发展目标，主动适应经济发展新常态，坚持稳中求进、好中求快、乘势而上、创新发展的工作基调，进一步解放思想，改进作风，强化落实，努力实现“十三五”经济社会良好开局。

x市委x市人民政府

年4月26日

**管理人考核通报范文 第九篇**

各市州、直管市、xx区安全生产委员会，省安全生产委员会有关成员单位：

20xx年，全省各地、各部门认真贯彻落实中央领导关于安全生产工作的一系列重要指示批示精神，全面推进落实安全生产“党政同责、一岗双责、失职追责”和“三个必须”规定要求，围绕全年安全生产工作目标任务，加强领导、落实责任，加大投入、建强队伍，深入开展安全生产专项治理，全面推进隐患排查治理体系建设，严厉打击非法违法行为，有力促进了全省安全生产形势持续稳定好转，圆满完成了年度安全生产目标任务，为全省经济社会发展提供了重要保障。

根据安全生产目标考核要求，省人民政府对各市州、直管市、神农架林区人民政府，9个省政府部门及湖北煤监局、武汉铁路局等单位20xx年度安全生产责任目标完成情况进行了考核。根据考核得分排序，考核优秀的有咸宁市人民政府等23个单位，考核良好的有荆门市人民政府等5个单位(名单附后)。

经省安全生产委员会全体会议研究报省政府同意，现将考核结果予以通报。希望全省各地、各部门和各单位进一步强化安全生产红线意识，严格落实安全生产责任，坚持以“三严三实”作风狠抓安全生产工作落实，为推进全省安全生产形势持续稳定好转作出新贡献。

xx省安全生产委员会

年2月26日

**管理人考核通报范文 第十篇**

近日，我校组织全体党员同志认真学习了违反中央八项规定精神典型案件通报材料，以及中纪委通报查处违反中央“八项规定”精神的典型案例。通过认真学习我深刻认识到贯彻落实\_八项规定的重要性和紧迫性。作为一名普通的教师党员比照党章，对照\_会议做出的“八项规定”，想一想，自身思想是否有偏差、工作是否有疏漏、作风是否有不足，时刻认清自己的身份，考虑群众的感受，珍惜自己的名誉，努力做思想纯洁、品行端正的示范者，爱岗敬业、行动务实、敢于负责的力行者。

通过学习，我在灵魂深处受到强烈的震感，试想中央八项规定实施以来，反腐斗争力度不断加大，一些“老虎”相继“落马”，中央纪委先后多次对违反中央八项规定精神的典型案例问题发出通报，形成强大的威慑。但还有一些人不收手、不收敛，对中央八项规定精神置若罔闻，顶风违纪，毫无忌惮。作为党的干部，国家公职人员不认真履行职责，不带头遵守八项规定，却变作戏法突享受，严重违反了党的纪律，是典型的“四风”问题。

作为一名教师党员，通过案例学习，我从中受到深刻的教育。一是从中央惩治腐败的力度分析，反腐败斗争进入深水区，要深刻认识反腐败斗争的艰巨性、长期性、复杂性、紧迫性。二是要加强廉政学习，关注中央、各级党委、纪检监察机关反腐败斗争的决策方向，自觉把思想统一到中央对反腐败斗争的形势判断上来，坚决拥护\_惩治腐败的英明决策。强化自我约束，积极作为，做到自警、自醒、自勉。三是要深刻认识腐败付出的高昂代价。即政治前途的代价、个人名节的代价、经济的代价、家庭的代价、子女前途的代价。四是只有把遵守好中央八项规定精神和廉洁自律有关制度，把自己关进制度“笼子”，内化一心、外化一行，从灵魂深处摆正位置，守住底线，筑牢防线，切莫存在侥幸心理，才能确保不碰“高压”、不越“红线”、不踏“雷区”、粉身碎骨。

**管理人考核通报范文 第十一篇**

按照市局的统一安排部署，××月××日-××日，局检查考核组对各县(市、区)年城管执法工作进行了检查，并对20个重点镇中心镇相对集中行政处罚权试点工作进行了考核，现将检查考核情况通报如下：

一、检查考核基本情况

(一)高度重视，组织领导坚强有力

各县(市、区)党委、政府领导高度重视城管执法工作,各城管执法部门(单位)充分发挥主观能动性，对上对下加强沟通协调，县分管领导鼎力支持，领导班子团结奋进为城管执法工作提供了坚强的组织保障。城管执法业务及相对集中行政处罚权试点工作扎实推进，取得明显成效。

(二)求真务实，执法理念明显转变

各城管执法部门(单位)，按照市局年初提出的执法理念，在执法工作中普遍践行和谐执法、为民执法、规范执法、严格执法的执法理念，采取多种措施狠抓队伍建设，树立城管执法良好形象，积极吸引社会力量参与城管执法工作，开展城市管理市民互动活动，让城管执法工作能够得到社会各界的理解和支持。

(三)建章立制，管理工作规范有序

各县(市、区)执法部门(单位)都根据各自的实际，制定了一系列规章制度，基本形成了管理、监督、考核、奖惩一整套管理体系。县执法局将队容风纪、日常执法等都纳入绩效考核范围，由分管局长轮流担任值班局长，带头抓日常监督考核。××县执法大队每星期一由大队长带队对城管执法工作进行检查。县执法局利用数字化管理平台提高执法效能，取得较好效果。县执法局以规范执法文书为突破口，进一步严格执法案件办理流程，做到了案件资料齐全、准确，卷宗整齐，程序规范。

(四)积极探索，执法方式不断创新

二、检查考核结果

(一)全市城管执法工作优秀单位

县执法局、县执法局、县执法局。

(二)中心镇、重点镇相对集中权处罚试点工作优秀单位

县执法局、开发区执法大队、城建监察大队。

三、存在的问题和不足

一是城管执法工作比较缺乏前瞻性。如何提升城管执法水平缺少明确的打算和规划。二是城管执法工作力度还有一定的差距。有的单位各项制度已成体系、配套齐全，各项工作开展的有声有色;有的单位在利用数字化手段管理城市方面已经取得初步成效，但还有些单位工作上缺乏亮点和特色。三是重点镇中心镇试点工作发展不均衡。有的单位已全面开展，并取得了一定的成效;有的单位还在筹建过程中，进展比较缓慢;个别单位还没有正式启动重点镇中心镇相对集中行政处罚权试点工作。

四、巩固提高措施

一是制定全市城管执法发展规划。借鉴先进地市的做法，结合我市实际，制定我市城管执法工作发展规划，提出一段时期内城管执法工作的发展目标和方向，统一思想和认识，引导全市城管执法部门围绕新的目标和要求，不断提升城管执法工作水平。

二是开展各县(市、区)执法单位间的交流学习。各县(市、区)执法单位的工作各有特色，县执法局的指挥调度监管中心的做法，县执法局、开发区大队、城建监察大队重点镇中心镇相对集中行政处罚权试点工作，县执法局的执法案卷，东阿县执法局的务实敬业精神等都值得全市城管执法部门学习借鉴。

三是进一步加大重点镇中心镇相对集中行政处罚权工作的开展力度。各县(市、区)已经开展相对集中行政处罚权试点工作的乡镇，违法占道、违章建设等“脏、乱、差”现象得到有效控制，乡镇容貌、环境卫生明显改善，因此，进一步做好相对集中行政处罚权工作向重点镇中心镇延伸势在必行。

××城管局

××年××月××日

**管理人考核通报范文 第十二篇**

各市州、直管市、神农架林区安全生产委员会，省安全生产委员会有关成员单位：

20xx年，全省各地、各部门认真贯彻落实中央领导关于安全生产工作的一系列重要指示批示精神，全面推进落实安全生产“党政同责、一岗双责、失职追责”和“三个必须”规定要求，围绕全年安全生产工作目标任务，加强领导、落实责任，加大投入、建强队伍，深入开展安全生产专项治理，全面推进隐患排查治理体系建设，严厉打击非法违法行为，有力促进了全省安全生产形势持续稳定好转，圆满完成了年度安全生产目标任务，为全省经济社会发展提供了重要保障。

根据安全生产目标考核要求，省人民政府对各市州、直管市、神农架林区人民政府，9个省政府部门及湖北煤监局、武汉铁路局等单位20xx年度安全生产责任目标完成情况进行了考核。根据考核得分排序，考核优秀的有咸宁市人民政府等23个单位，考核良好的有荆门市人民政府等5个单位(名单附后)。

经省安全生产委员会全体会议研究报省政府同意，现将考核结果予以通报。希望全省各地、各部门和各单位进一步强化安全生产红线意识，严格落实安全生产责任，坚持以“三严三实”作风狠抓安全生产工作落实，为推进全省安全生产形势持续稳定好转作出新贡献。

安全生产委员会

年2月26日

**管理人考核通报范文 第十三篇**

立医疗卫生单位：

根据《晋安区卫生局关于实施20xx年卫生工作目标管理绩效考核的通知》(榕晋卫综〔20xx〕156号)要求，我局组织相关专家组于20xx年1月4日-10日，遵循客观、公平、公正的原则，对各单位的目标管理绩效工作进行系统考评，现将考核有关情况通报如下：

一、主要成绩

1、组织、党建党风、行风政风建设等综合管理方面：各单位均能完善班子建设，落实领导分工，实行民主集中制度。认真开展各项党务、政务公开工作，落实党风廉政建设和民主评议政风行风工作责任制，积极开展创先争优活动。全面完成省市区绩效考核任务，基本完成各级交办的各项工作任务和本单位的中心工作，制定绩效考核方案，并按要求落实。财务核算较规范合理，财政收入基本做到专款专用。全年无发生重大医疗安全事故及群体聚集性事件。无发生违反国家计划生育政策及“两非”条例。

二、存在问题

1、组织机构管理。部分单位未落实班子会、院务会制度，同时未充分发挥职代会作用，档案管理归类不够及时准确。个别单位绩效考核方案形同虚设，没有和职工的绩效奖金挂勾。多数单位未建立耗材专用账册，或记录不够准确、完整。财政专项拨款和公共卫生经费还存在使用不当的现象。检查中还发现个别单位非卫技人员从事卫技工作。

2、党建、党风廉政建设及民主评议政风行风。有些单位“城乡结对互助”活动未开展，个别单位未树立本单位典型，部分单位信息报送不及时。个别单位无对外公开栏，或对内、外公开栏内容不全。有些单位未建立医德档案，无医德考评制度及记录。部分单位未公开行评整改承诺及整改时限，未召开群众征求意见会，未组织行评代表明察暗访，对存在的问题未提出处理意见。

3、综治安全及计划生育。少数医疗机构存在制度不完善、落实不到位现象。个别单位消防工作存在薄弱环节。多数单位未开展优生优育宣传指导工作，部分单位未及时掌握单位育龄妇女生育、节育情况。

4、医疗质量管理。个别单位门急诊管理不规范，疏于管理，存在医疗质量、门诊人次数下降现象。基层医疗单位仍不够重视医疗书写，存在门诊与出院病历、处方等缺漏项目及书写错误较多。大部分单位都没有新药审批引进制度。社区卫生服务中心和山区卫生院均存在抢救设备不全或医疗设备闲置现象。部分单位对医疗质量和医疗安全管理方面不够重视，无专人负责，未建立管理组织与工作制度，未开展医疗质量和医疗安全教育和分析。部分单位还没完成规范化标识标牌建设，环境卫生较差。一卡通诊疗系统和新农合门诊统筹支付已启动，但成效不显著。

5、基本公共卫生服务。各基本医疗卫生单位均能完成50%电子建档率，但档案错误与缺项较多，使用率极低。多数单位未开展个性化健康教育工作，居民健康知识知晓率较低。老年人健康管理和慢病管理进展不大，除日溪卫生院以外，其它单位体检率均不达标，高血压、糖尿病患者规范化管理率较低。妇儿保工作仍然是我区基本公共卫生工作中的弱项，孕妇早建卡率、系统管理率和新生儿访视率、儿童系统管理率等离考核指标还有很大差距。全区重性精神疾病患者管理率均较低。

三、整改意见及考核结果的运用

1、整改建议。各单位要从本次考核结果中充分认识到本单位一年工作的成绩和问题，对于好的做法，要保留下来并形成长效机制。对于检查中发现的问题，要本着“以考核，促整改”的原则，进行补缺补漏，突破重点问题，彰显工作成效。要加强管理，落实责任，确保各项具体整改措施落实到位。要早谋划、早布局，理清20xx年工作思路，制定详实的工作计划，要加强综治、安全教育，定期自查，排查安全隐患;加强医疗质量服务，强化人员培训，提高业务水平;加强基本公共卫生服务能力，扩大服务人群，提高服务水平，确保群众真正享受到医改带来的实惠;要加大内部绩效管理和工作考核力度。各职能部门要切实加大对全区基层医疗单位的业务指导和监管力度。

2、考核结果运用。根据20xx年度各单位卫生工作目标管理绩效考核结果(具体得分详见附件)，共评出2个考核总分在800分以上的优秀单位：晋安区医院、茶园社区卫生服务中心;3个考核总分在750-800分的良好单位：晋安区疾病预防控制中心、新店镇卫生院、象园社区卫生服务中心;4个考核总分在700-750分的及格单位：鼓山镇卫生院、岳峰镇社区服务中心、寿山乡中心卫生院、日溪乡卫生院。2个考核总分低于700分的不合格单位：宦溪卫生院和王庄社区卫生服务中心。

各单位要根据此次考核结果，并参照《晋安区公共卫生及基层医疗卫生事业单位绩效工资考核分配指导意见》(试行)，严格按照考核等次，核定单位及其班子主要领导奖励性绩效奖金，班子其他成员参照执行。

x年xx月xx日

**管理人考核通报范文 第十四篇**

通过近段时间对《违规违纪典型案例警示录》这本书的学习，我深有感触。作为一名\_员，在思想上、行动上要时刻提醒自己，不能放松学习，不能丢失自己的原则，不能违\_的纪律。作为央企的一名基层员工，要履行好自己的职责，按公司规章制度办事。现结合自身情况，就两个印象深刻的案例浅谈几点体会。

立足岗位，坚守原则

案例16中，5名工作人员在工作时间打牌，被查出后，被查出人员与科室负责人串通，出具虚假请假条，对抗组织审查，王某身为市卫生监督所党支部书记、所长，责任担当缺失，管党治党不力，管理松懈、作风松散，纪律松弛，这就是“甩手掌柜”的表现，王某也因此被给予党内警告处分。从这个案例中，作为项目综合办公室负责人，我认为在工作中必须坚持原则，并严格执行公司的各项规章制度，必须提醒自己，不能有任何的“微腐败”，要真正筑牢思想防线，如：考勤如实上报、办公用品按需采购等，要耐得住寂寞，抵得住诱惑，要有奉献精神，始终保持\_人的本色。发现问题就及时解决问题，把手中的权利当成一种责任，并能很好的落实。

强化廉洁意识，严格自律

归根结底，一个人在某种岗位上，应该发挥出他应有的作用，而不是为了满足自己的欲望，丧失自己的原则和底线，最终走上一条不归路。因此，项目部也持续开展党风廉政教育活动，以思想教育为软抓手，不定时提醒党员干部、管理人员“手中有戒尺，心中有底线”，做个明白人，做一个真正能为国家做贡献的人。

扩展阅读文章

推荐内容

**管理人考核通报范文 第十五篇**

各下属单位、各部室：

根据市安委会《关于印发\*\*市危险化学品安全风险集中治理工作实施方案的通知》和市\_《关于加强危险化学品安全风险集中治理工作的通知》要求，集团公司安委办于4月26日至28日组织开展了全司危险化学品安全风险专项检查，对各基层单位的危险化学品和危险源进行摸排、分析、整治。现将检查具体情况通报如下：

一、总体情况

集团公司安委办在五一假期前对4个基层单位开展专项检查，重点检查危化品的安全生产主体责任和消防安全主体责任工作落实情况，危化品的生产、存储、使用、运输和处理等全过程的安全监管情况，仓管员和操作员的教育培训情况，应急处置物资配备和应急预案演练情况等方面。

通过检查发现，各下属单位都能够按照要求建立危险化学品安全风险集中治理台账，将危险化学品重大风险防控任务明确落实到责任人，安全操作规程和制度按要求张贴上墙，配备应急处置物资和消防设备设施，及时开展自查自检，排查安全隐患，总体情况较好。

二、存在问题

通过此次专项检查，发现我司危化品和危险源还存在一些共性和突出的问题隐患：

(一)危化品的现场管理不够规范。

普遍存在未按规范使用防漏电接线盒、防漏电开关、外壳未接地保护等现象。例如\*\*公司排线油房和漆库的照明开关插座不符合消防规范要求，漆包车间应根据设备布局适时调整和增加灭火器，绝缘漆仓库的领料单随意放置且凌乱;\*\*车间硝酸的使用操作规程和制度未及时“上墙”等。

(二)危化品的存放管理不到位。

主要表现在危险化学品存在混放、乱放，专用柜配置不足，危化品标签脱落、模糊、腐蚀等情况。例如\*\*化验室药剂库存在有历史遗留、过期化学试剂未及时处理，化学试剂摆放较为凌乱等;\*\*公司绝缘漆存储仓库放置危化品堆放的位置距离仓库墙壁较近且外壁发热较严重等。

(三)应急演练针对性不强。

多侧重于消防灭火演练，针对危化品泄漏引起的中毒和窒息、火灾等事故的专项应急演练过于形式或缺失，缺少专业安全人员指导实施。

(四)危化品使用记录不完善。

普遍存在危化品台账表格填写不规范，台账设置不合理、未及时签字和更新等情况，例如梅磁公司酒精的使用记录缺少出库确认签名，\*\*客车用油公里数未进行记录等，应及时更新完善，加强车辆使用情况的记录管理;完善油物料领用记录台账。

三、下一步工作要求

下一步，将以此次检查为契机，认真按照省、市安全工作部署，继续深入开展危险化学品安全专项整治工作，举一反三，加强宣传教育，严格操作规程，严格持证上岗，做好日常管理工作，杜绝管理漏洞，有效防范危险化学品生产安全事故：

(一)持续开展危险化学品安全整治工作。

要充分认识危险化学品安全生产的重要性，认真吸取茂名石化“”装置泄漏着火事故等教训，结合危险化学品安全专项整治三年行动20\_年度重点任务，明确安全监管责任，深入查找当前工作中存在的漏洞和薄弱环节，对危险化学品生产、经营、存储、使用、运输等各环节进行再检查、再督促、再落实，实现隐患排查全覆盖。

(二)进一步完善安全生产规章制度及操作规程。

明确各部门岗位人员的职责和岗位操作规程，加强动火、高危等作业的安全管理，不断加强危化品储存及使用场所的电气设备配置及日常管理，爆炸危险性场所应选用防爆型电器设备;定期对危险性场所电气设备开展排查，确保设备本质安全性。

(三)强化危险化学品安全宣传教育。

各级各部门加强宣传教育，通过电子屏、微信公众号、张贴公告、悬挂标语等多种方式，加大对危险化学品法律法规以及非法违法生产经营储存危险化学品法律责任的宣传，要畅通沟通渠道，建立奖励机制，倡导鼓励职工积极提出安全合理建议。

(四)不断提升职工应急处置水平。

定期开展危化品专项应急演练，现场员工要熟悉应急处置程序及处置措施，落实现场应急物资配置，有效降低事故损失和影响。

**管理人考核通报范文 第十六篇**

>一、总则

为规范公司对员工的考察与评价，特制定本制度。

>二、绩效考核目的

1、在公司造就一支业务精干的高素质的、高境界的、具有高度凝聚力和团队精神的人才队伍，并形成以考核为核心导向的人才管理机制。

2、通过绩效指标体系的设计、考核，使员工明确工作重点，追求工作成果，实现公司目标。

3、及时、公正地对员工过去一段时间的工作绩效进行评估，肯定成绩，发现问题，为下一阶段工作的绩效改进做好准备。

4、通过客观公正的评价进行合理的绩效奖金分配，树立以业绩为导向的绩效文化。

5、为培训、薪资调整、年度评优、岗位调整、考核辞退提供参考依据。

>三、绩效考核原则：

1、基本原则：客观、公正、公开、公平。

2、以岗位职责为主要导向原则：关注本岗位业绩指标是否达成，即“人与标准比”。

3、要求个人考核以事实和数据反映工作的成效性；

4、主管对下属的绩效表现负直接责任，下属的成绩就是主管的成绩，主管应通过绩效辅导和过程管理，提高个人的能力及素质水平以促进持续的绩效改进。

>四、绩效考核对象

1、公司部门经理级、主管级、普通级管理干部

2、另有下列情况人员不在考核范围内：

试用期内，尚未转正员工

连续出勤不满三个月或考核前休假停职六个月以上员工

>五、绩效考核周期：月度考核

具体地说：绩效考核时间安排：月度考核时间为：下个月度1日至5日；月度考核需在月度5日前完成

>六、考核责任

1、直接上级和部门负责人：下属员工绩效管理的直接责任人，设计被考核对象的考核方案，包括考核指标、目标值、评分标准，观察、记录员工的日常绩效表现，辅导员工进行绩效改进，提供必要的反馈和指导，帮助下属完成绩效计划和达到绩效目标，对下属进行绩效评估，与下属进行持续的绩效沟通。

2、公司总经理：依据公司年度目标和计划，制定各部门(负责人)的考核指标并进行考核，对各部门的考核结果进行审核，对各部门工作进行指导，促进整体绩效目标的达成和提高。

3、人事行政部：考核制度的制定与解释，宣传与沟通，考核工作的组织、监控与督导，考核数据整理统计、考核分布状况的审核，结果的应用与反馈，向员工和主管提供指导、支持与培训，受理员工的考核申诉。

>七、绩效考核流程

设定绩效考核指标?绩效考核与评估?绩效考核操作程序?绩效面谈

1、设定绩效考核指标

根据公司的年度经营计划目标，由总经理设立各部门月度绩效目标，部门经理根据部门工作性质和内容拟定下属每位员工绩效考核目标。其考核的内容是每个岗位，每个人最主要的且必须完成的工作

由上下级双方经过充分沟通达成共识，在《月度绩效考核任务书》上签字确认。

工作过程中可根据实际需要对任务目标进行必要的调整。

2、绩效考核与评估：

(1)考核结果划分：就各项工作任务目标的完成情况，对下属工作结果进行评分，评分方法参考《月度绩效考核任务书》中说明。然后按分数排序并根据“1、2、3、4”绩效定义，得出四个等级的考核结果。

(2)1级员工绩效定义：在完成全部考核目标的基础上，对公司团队作出突出的贡献的；为公司挣得了荣誉或降低了成本的；主动承担额外的工作任务和责任的；能积极主动提升素质技能，使工作绩效有显着提高的。

(3)2级员工绩效定义：完成了全部考核指标，工作积极主动，完成了基于本岗位应知、应会、应做、应想的全部事情，并完全无投诉的。

(4)3级员工绩效定义：没有全部完成考核指标的；无正当理由不服从上级工作安排的；与客户、上/下级、同事发生争吵，破坏组织气氛的；不按业务流程操作，造成工作失误或经济损失5000元以下的。

(5)4级员工绩效定义：有重要工作指标未完成的；泄露公司商业秘密或财务秘密的；未能及时解除事故隐患，发生安全事故，造成公司财产损失5000元以上的；不遵守制度流程的；徇私舞弊；被有效投诉的。

(6)对被评为“1、3、4”级的员工，须说明评估理由，并有书面的事实依据。

连续三次被评为“3”级、“4”级的员工，将被视为不能胜任岗位工作，公司将考虑岗位调整或辞退。

3、绩效考核操作程序：

(1)、考核对象先自评，目的是让所有被考核人积极参与到绩效考核中来，被考核人按照《月度绩效考核任务书》，自我评定自己当月工作得失，然后发给直接上级复评

(2)、上级复评：直接主管对员工的表现进行复评，并对考核绩效定义最后评定，然后汇总部门考核发送行政人事。

(3)、行政人事：行政人事协助总经理对各部门经理绩效考核复评，然后汇总当月所有被考核人绩效工资，提交总经理签字后交由财务，原件为财务工资核算依据，印复件为行政人事存档。

4、绩效面谈：

(1)绩效面谈是一个双向的、正式的沟通。

(2)被评为“1、3、4”员工，必须由其上司(总经理)进行面谈。

(3)绩效面谈由人事行政专员督导实施、跟踪落实，并负责保管/归档面谈记录。

>八、绩效工资基数等级：

(1)部门正副经理：800元

(2)部门主管：700元

(3)普通员工：600元

绩效定义为1级员工，绩效工资按基数的120%发放；绩效定义为2级员工，绩效工资按基数的100%发放；绩效定义为3级员工，绩效工资按基数的80%发放；绩效定义为4级员工，绩效工资按基数的50%发放。

>九、绩效工资发放

管理人员的月度绩效工资随月度固定工资发放。

>十、绩效考核申(投)诉

考核申诉是为了使考核制度完善化和在考核过程中真正做到公开、公正、合理而设定的特殊程序。

(1)、员工可在考核结果公布后的2天内，对存在的分歧向直接上司提出口头申述。上司在给予解释与说明后，仍不能达成一致的，可向行政人事提出书面申诉，由行政人事专员进行调查协调，行政人事专员接到投诉单的3个工作日内查明原因并正式书面回复员工，如属直接上司故意为难、公报私仇等行为的，将对责任人处4级惩罚。

(2)、考核申诉的同时必须提供具体的事实依据

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！