# 教师业务考核方案

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-04-18

*第一篇：教师业务考核方案黄岭下教学点教师业务考核方案为了提高教师业务能力，促进教学质量的提高，根据我校教职工工作质量考核的有关项目指标，制定教师业务考核方案，由教导处具体执行考核。一、导学案考核要求1．导学案数与课时数要相符，一个课时一个...*

**第一篇：教师业务考核方案**

黄岭下教学点教师业务考核方案

为了提高教师业务能力，促进教学质量的提高，根据我校教职工工作质量考核的有关项目指标，制定教师业务考核方案，由教导处具体执行考核。

一、导学案考核要求

1．导学案数与课时数要相符，一个课时一个导学案，避免无导学案上课。2．导学案格式、结构、内容要规范、齐全、真实，有教后记或教学反思记。

3．导学案内容能结合教材内容、符合学生实际水平，能化枯燥为有趣，化深奥为浅易，能分层次教学。

4、导学案中要有利用教材内容对学生进行安全渗透教育的内容并填写。

5、导学案进度要与学期初拟定教学计划相一致。

二、作业、作文批改要求

1．作业、作文数量要与学生人数相符，作业、作文次数要与教材章节一致。

2．作业、作文要全批全改，不得缺批、漏批或不批不改。不得只批不改，对学生的作业错误要细批改，个别辅导、指正。

3、作业、作文批改要写出鼓励批语。作文要指出错别字，并在该行旁划出矫正框，优美句段要用红笔波浪标出，并有圈点评语。教师批改作业后，要对学生的作业打出等级，可用百分制，优、良、中、差或A、B、C、D等。

4、作业、作文批改完后，要有日期及评语。

三、教研活动要求

1．教研活动每学期至少四次全体组员活动，一至两次同年级教研或学情信息流。2．教研活动后，教研组长或负责人要做详细记载。

四、校本课程活动要求

1、每天安排的校本兴趣活动课程，负责教师要写出活动计划和课程内容提纲，活动前、活动后都要清点人数，认真负责，防止意外事故和损坏教学设施、设备的现象发生。

2、每学期至少组织一次校本兴趣课程的知识或技能比赛活动。比赛活动要求有计划、有安排、有过程、有总结。

五、计划、总结

1、每位教师在学期初写出工作计划和教学进度；学期中、学期末考试后要有学生成绩统计和试卷分析，期末写出教学工作总结。

2、班主任要在学期初写出班级工作计划、学期末写出班级工作总结。

六、教导处对教师的导学案、作业、作文、工作计划、工作总结、教研活动记录等按时检查、考核，详细记载，并把考核结果及时上报学校，作为奖惩的依据。每次检查后要加盖印章，避免重复使用。在检查过程中，及时指出存在的问题，并提出改正要求。

七、教师要认真听取检查时提出的意见和建议，并在工作中积极改进和提高。

横石水黄岭下小学

二0一六年九月

**第二篇：教师业务考核方案及细则**

教师业务考核方案

为进一步调动全体教师工作的积极性，切实规范学校的教学管理，全面实施素质教育，制定如下评价方案。考核结果将作为评先、考核、考绩的重要依据。

一、备课（10分）

要求：（1）教案超前一周完成。

（2）严禁抄袭或使用旧教案。

（3）备课要紧跟进度，有备课日期，数学、语文、英语每周5个课时，其它科目为周实际课时数。

（4）教学目标明确适度。

（5）重、难点把握准确。

（6）教学过程设计合理，符合“三段六步”教学模式。

（7）训练检测题针对性强、有层次。

（8）有科学合理的板书设计。

（9）书写规范、工整。

（10）备教一致，有课后反思。评分办法：

1、平时检查（8分）

由教务处组织，以教务工作计划中时间安排作为检查时间，按教师每次完成情况分别评出A、B、C三等。期末根据平时检查结果进行综合评定，分别计A（8分）、B（6分）、C（4分）三等【课时不足的计为c】。

2、优秀教案评选（2分）由教务处组织，期末考试前对平时检查结果为A等的教案参加优秀教案评选，优胜者计 3分。【优胜者不超过参评人数的50%】

3、在检查、验收等活动中，按学校要求完成相应工作的（1分）【此项为另加分】

4、领导在推门听课中发现无教案或备教不一致的一次扣1分。

二、作业批改（8分）

要求：（1）以基本功为主，精选适量。

（2）学生作业书写清楚、工整、规范。

（3）作业批改及时全面、做到全批全改。（4）批语简练具体，富有指导性。（5）有批改日期，（6）有批改记录。（7）作业上缴率高

（8）科目作业周次数：数学、英语周不少于4次，作文周1次，语文笔记周1次，理、化周不少于三次，美术、史、地、生、政周1次。

评分办法：由教务处组织，以教务工作计划中时间安排作为检查时间，按每次完成情况分别评出A、B、C三等。期末根据平时检查结果进行综合评定，分别计A（8分）、B（6）、C（4）三等【完全合乎作业批改要求的记为A;； 批改次数合乎要求但无批改记录的计为B；批改次数少于标准次数的计为C，次数明显不足的计0分】。

三、单元检测（3分）

要求及给分：（1）单元检测应按进度及时进行。

（2）考后教师认真进行阅卷（全阅）学校抽查试卷。

（3）进行质量分析（看试卷分析。分析内容：学生书写

状况，及格率、优秀率、平均分，试卷优、缺点的分析、典型错例分析、补救措施）。

（4）将成绩单、一份学生试卷及试卷分析交教务处，以科目本期单元数作为测验次数，少一次扣0.5分。

四、教研工作：（7分）

(1)每期个人举行一次公开课并上交教案（1分）。

（2）积极参加教研组的听、评课活动及其他教研活动（6分），每少一次扣0.5分.每期教师听评课记录不少于15次，领导不少于20次，每少1次扣0.5分。

（3）积极参加每的校级优质课评选活动并获得名次的（1分）【此项为另加分】。

（4）积极参加每的上一级优质课、论文等评选活动获取荣誉并上交全部复印件的，或在教育教学活动中成绩突出被授予荣誉称号并上交复印件的（1分）【此项为另加分】。

（5）在检查、验收等活动中，按学校要求完成相应工作的（1分）【此项为另加分】。

五、材料上交：（2分）

教师按学校通知要求需及时上交材料并登记，按个人上交和完成情况分别计2分、1分、0分。

六、教学质量评价：（70分）

以联考成绩为依据，以核定标准联考班额数减个人折合名次作性价分，计算个人积分。





西四中学

 2024 年3月

教师业务考核方案

西四中学

2024年3月1日

**第三篇：2024-2024-1教师业务考核方案**

渭南中心学校关于2024—2024学

第一学期教师业务工作考核的实施方案

基层各学校：

为了全面、准确、公正的评价全体教师本学期教师业务工作，给专业技术人员考核提供真实、准确的阶段性材料，依据《渭南中心学校教师工作考核评估细则及标准》，经中心学校研究决定，对2024—2024学第一学期教师业务工作进行全面的考核，并将考核成绩计入专业技术人员考核成绩之中，现制订如下考核实施方案：

一、考核工作小组：

组长：冯辉（渭南中心学校校长）

副组长：王全珍（渭南中心学校副校长）

崔各文（渭南中心学校副校长）

成员：熊亚军王锋王治国杨国民张宝杰

台艳平陶永健景许军杨俊峰

工作小组下设办公室，熊亚军担任办公室主任。

二、考核内容及人员分工：

（一）政治学习——————--——（王全珍）

（二）教育教学业务及成绩

1、业务学习——————-——----（王全珍）

2、周授课节数————————---（杨国民）

3、带班人数——————————-（杨国民）

4、任课情况——————————（杨国民）

5、听课情况--——————-——-（崔各文）

6、计划总结--——————-——-（崔各文）

7、备课--——————-——-——（熊亚军王治国）

8、作业批改——————--———（王锋、另：张宝杰参加张石片检查／台艳平参加中片检查／陶永健参加毛旗片、渭红片检查／景许军、杨俊峰参加中小检查）

9、教学成绩——---——-———（熊亚军王治国杨国民）

10、获奖--——————-——-（熊亚军）

（三）出勤--——————-——-（崔各文）

（四）加分项--——————-—（熊亚军）

三、考核要求：

1、考核时间安排：12月24日—31日

2、各学校按照《渭南中心学校教师工作考核评估细则及标准》提前收集、准备好考核所需的各种材料，并做好数据的统计、登记工作。

3、考核工作人员在考核过程中必须遵守考核工作纪律，认真学习、深刻领会各个项目的考核内容及得分标准，不准徇私舞弊，乱打人情分，努力做到廉洁、公正，树立考核人员的良好形象。

渭南中心学校

2024年12月23日

**第四篇：教师业务考核复习材料**

教师业务考核复习材料、本次考核时间：1.5小时分值：100分（语文不含作文、外语包含作文）分值分配如下：

一.学科知识与教学能力（80%）

1.以中考题型为依据

2.以初中学段知识点为范围

3.以学生掌握知识点难易程度为准

4.教学中出现突发问题的处理方法

二.通识知识与教师素养（20%）

1.现代化评估工作访谈内容须知

(1)学校办学理念:

(2)学校办学特色：

(3)校风校训:

(4)教师职业道德规范

一、爱国守法

二、爱岗敬业

三、关爱学生

四、教书育人

五、为人师表

六、终身学习

(5)党的教育方针:坚持教育为社会主义现代化建设服务，为人民服务，与生产劳动和社会实践相结合，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人。

(6)骨干教师评选工作：

（7）天津市实施《中华人民共和国义务教育法》办法（重点17-20条）：第十七条 实施义务教育的学校必须按照国家教育行政主管部门发布的课程计划、教学大纲和市教育行政主管部门制定的课程计划进行教育教学活动；必须使用经国家或者市教育行政主管部门审定的教科书。经市教育行政主管部门批准进行教学改革试验的，按照批准的改革试验方案办理。

第十八条 各级人民政府及其教育行政主管部门和学校应当采取有效措施，保证学生在品德、智力、体质等方面全面发展，防止学生的课业负担过重；应当注意发现和培养有特长的学生，并为其健康发展提供有利条件。

第十九条 学校和教师不得对学生施行体罚、变相体罚或者其他侮辱人格的行为；对品行有缺陷、学习成绩差的儿童、少年应当给予帮助，不得歧视；不得随意责令学生停课、转学、退学，不得随意开除学生。第二十条 实施义务教育的学校在教育教学和其他活动中，应当使用全国通用的普通话和规范文字。

2.新课标知识：（1）1.1课程性质；（2）2.1课程总目标；

（3）4.1教学建议

**第五篇：业务提成考核方案**

公司业务提成考核办法

为了维护公司利益同时最大限度的发挥员工主观能动性，使公司在绿色建筑行业上有所突破，为今后发展打下良好基础、经公司全体人员协商制定考核办法。

一、业务管理规定。

1、公司按时（提供）承揽公司的前期一切业务费用，同时在项目实施过程中的资金必须予以保证，个人开支的业务费须经公司负责人认可。

2、项目业务费的开支必须由项目业务负责人签字认可

3、为便于开展业务，公司需给个人提供必要的交通

4、业务负责人负责客户的开发，对接以及收款及协调工作并定期向公司汇报。

5、公司负责项目的可研规划、设计实施的一切工程

6、根据需要所聘公司项目技术人员须经项目业务负责人同意并服从公司项目负责人的工作安排。

7、每个项目必须按合同规定及时回收工程进度款，对未按时收款的项目必须向公司说明原因以便监督及管理

8、公司每月支付个人工资按照入职工资发放。

二、业务提成办法

考虑到业务项目的差异性，公司统一按完成合同总数的不同比例提成项目业务负责人及业务管理人分为按照年提成和工程提成两部分组成。

（一）、项目业务负责人员提成：

年业务提成：

1、当年完成工程合同总数在500万元以下（含500万）按1%计提

2、当年完成工程合同总数510-800万元之间（含800万）按3%计提计算公式为：业务提成奖金=500×1%+（当年完成合同总数-500）×3%

3、当年完成工程总数801-1000万元之间（含1000万）按6%计提，计算公式为：业务提成奖金=500×1%+300×3%+(当年完成合同总数-800)×6%

4、当年完成工程总数1000万元以上按合同价的8%计提，计算公式为：业务提成奖金=500×1%+300×3%+200×6%+（当年完成合同总数-1000）×8% 工程提成

1、工程签订后按照工程总数的5%进行提成。

2、以上业务提成奖金 扣除工资之外的所有个人开支，公司承担工程费。

3、公司 在工程合同签订后三日内按合同数的3%计提个人不得拖延，并以现金形式支付，其余按回款比例计提个人

4、公司在业主支付工程质量保证金后将提成支付完毕。

（二）、项目业务管理人员提成办法：

年业务提成：

1、当年完成工程合同总数在1000万元以下（含1000万）按1%计提

2、当年完成工程合同总数1001-1500万元之间（含15000万）按3%计提计算公式为：

业务提成奖金=1000×1%+（当年完成合同总数-1000）×3%

3、当年完成工程总数1501-3000万元之间（含3000万）按6%计提，计算公式为：业

务提成奖金=1000×1%+500×3%+(当年完成合同总数-1500)×6%

4、当年完成工程总数3000万元以上按合同价的8%计提，计算公式为：业务提成奖金 =1000×1%+500×3%+1500×6%+（当年完成合同总数-3000）×8% 工程提成

5、工程签订后按照工程总数的5%进行提成。

6、以上业务提成奖金 扣除工资之外的所有个人开支，公司承担工程费。

7、公司 在工程合同签订后三日内按合同数的3%计提个人不得拖延，并以现金形式支付，其余按回款比例计提个人

8、公司在业主支付工程质量保证金后将提成支付完毕。

三、公司对所有项目实施中的具体情况向个人通报，并根据实际情况作出决定，以免出现不

必要的麻烦。

四、防水，防渗等工程项目完善执行

五、未尽事宜、迂具体情况协商决定

六、本考核办法人手一份

市场部：徐松 2024-8-7篇二：绩效考核与提成方案

《绩效考核及提成方案》

为促进员工的积极主动性，有效提高员工及公司的整体业绩。经公司研究决定，就市场部

的薪金结构及提成方案调整如下：

一、薪金标准与结构

（一）基本工资：为员工入职公司后，依照基本工资标准与公司确定的工资额度，此工资将根据员工的个人能力及工作表现等适当予以调整。

（二）业绩考核工资：即根据公司既定业绩目标来考核，占基本工资的20%，此工资为浮动工资，将根据员工每季度完成既定目标的情况而发放。具体考核如下：

1、考核的周期：为每个季度按公司既定业绩目标考核，其季度内的每月工资按70%的基本工资＋10％的绩效工资发放。

2、每季度完成了既定目标任务的则补发季度内每月20%的业绩考核工资，提成另计；

3、每季度未完成或完成额不足既定目标任务的，则以已完成的目标任务与既定目标任务的比率作为参考，20%的业绩考核工资则按此比率相应发放。（例如：本季度既定业绩目标为100万，实际完成了80万，即已完成业绩占既定目标任务的80%，则发放的业绩考核工资为20％中的80％，提成另计。）

4、每季度超额完成既定目标任务的，除全额发放业绩考核工资外，业绩提成标准按全额享有更高的提成比例。

（三）、绩效考核工资：对每个员工的平时工作表现、工作态度等的综合考评（具体考核要求详见《绩效考核办法》）。

1、市场部员工的考核：每月月底由部门经理（主管）依据考核表内容对部门员工进行考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表格及计算方法）

2、市场部经理（主管）的考核由市场总监予以考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表）

二、业绩提成方案

（一）提成方式：每笔业务均以实收款（扣除税金/佣金/采购费/市场开拓费/技术开发实施费外）核算提成，提成标准以每季度公司制订的目标任务额完成情况计提，说明如下：

1、每季度完成的业绩小于或等于既定业绩目标的，则按产品实收款的9%计发提成。

2、每季度超额完成公司既定业绩目标的，则按产品实际销售额的11%计发提成。

3、民营客户市场经理（主管）除按上述标准享有自身业绩目标提成外，还可享有部门员工业绩2%的提成。

4、超额完成部门既定业绩目标的，超额部份则按15%计发提成给部门，由部门经理（主管）予以分配。

（二）、奖罚机制

1、连续两个季度完成或超额完成既定目标任务的，基本工资总额上调1%，封顶工资不超过3300元／月。并视工作表现与能力享有晋升机会，享有晋升后职位工资或补贴。

2、若季度销售额为零者，将视工作表现予以调岗调职或辞退。

3、政府客户市场及民营客户市场经理（主管）除按上述标准予以奖罚外，所带的团队中员工未完成既定目标的，则按以下标准扣罚部门经理（主管）：

? 第一季度未完成1人则经理（主管）工资扣80元，2人160元，依次类推 ? 第二季度未完成1人则经理（主管）工资扣100元，2人200元，依次类推

? 民营客户市场连续两个季度部门业绩为零，则予以部门经理（主管）降职降薪。? 政府客户市场经理（主管）所带的团队连续两个季度业绩为零，则予以部门经理（主管）

降职降薪。

五、产品宣传方式

1、公司为提高产品的知名度，配合市场部的销售模式，协助员工提高销售业绩，将有计划的在相关媒介投放广告或印刷产品宣传资料等进行宣传。

2、市场部人员也可根据所负责产品的市场需要向公司提出针对性的广告宣传支持或其他宣传方式，以提高产品的促销力度。

以上方案自 2024 年 10 月 01 日开始实施，公司有权对以上方案进行修改和调整。

二o一三年十月公布

总经理签发：

附件一

《绩效考核办法》

一、绩效考核形式：

1、考核分为试用（转正）考核、月度考核、季度考核、考核及专项考核。公司将视市场需求选择考核形式。

2、自我评定和总结。

3、部门考核，每月5日前由部门经理（主管）及人力资源部依据考核表内容对部门员工进行考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表格）。

4、市场部经理（主管）的考核由市场总监予以考核，考核结果按绩效工资比率计算实得绩效工资。（详见绩效考核表）

二、考核的依据

1、绩效考核表内所列内容；

2、查询oa记录，对部门员工每天业务工作登记表、出勤情况进行监督；

3、书面报告。市场部各员工所提供的工作总结、计划报告。

三、考核工资计算方法

考核评定结果为a优秀（80－100分）、b良（70－79分）、c及格（60－69分）、d不及格（60分以下）四个类别，考核结果与员工当月基本工资挂钩。

1、考评分为优者，全额发放10%的绩效考核工资；

2、考评分为良者，只发放10%的绩效考核工资的70％；

3、考评分及格者，只发放10%的绩效考核工资的50%；

4、考评分为不及格者，全额扣罚10%的绩效考核工资。

四、考核结果

1、考核结果向员工本人公开，并留存于员工档案。

2、考核结果所具有的效力： ? 决定员工职位或薪酬升降的依据。? 市场部人员每月绩效工资与考核结果挂钩。? 决定对员工的奖惩、解聘、续约和晋升。

3、员工的考核以月度考核为基础，直接由上级给出综合判断，综合判断结果将与员工的年底奖金挂钩。

4、考核结果为较差的，予以调整岗位和薪酬或解聘。

5、月度、考核时凡有下列情况之一者，其考核得不到优秀： 1）、请假合计天数超过人事规定的请假天数者； 2）、有旷工记录者； 3）、本受过警告以上处分者。

6、连续三个月考核结果为差者，将视工作表现予以调岗调职或辞退。

附件二市场部经理（主管）级绩效考核表

（考核对象：主管、经理(含)以上级管理人员）

岗位名称： 姓名：考核月份：总得分：

附件三 市场部业务员考核表

（考核对象：市场部普通员工）

岗位名称： 姓名：考核月份：总得分： 篇三：代理商业务提成考核方案(2024)代理商市场薪酬绩效管理办法

一、目的：为建立和合理而公正的薪资制度，以利于调动员工积极性。

二、范围：公司各市场部代理商市场相关人员。

三、薪资考核标准

代理商市场相关人员的薪资分四个档级，（具体参照2024年薪资等级结构表）以网点达成率和销售任务完成率两项指标进行考核，分别于每年的七月份和元月份考核两次，连续两个季度计划考核指标达成率同时在90%或以上者，可以申请向公司底薪将上调一个档级；连续两个季度计划考核指标达成率同时低于70%者，薪资将下调一个档级，连续两个季度计划考核指标达成率同时低于65%的业务人员，自动请辞。

四、季度提成考核与发放

1、考核指标：

代理商合同的季度销售任务指标和代理商合同季度内提货额指标，计算销售达成率。达成率百分制形式并保留2位小数。

2、考核时间：代理商合同季度终了之日起15日内。

3、发放时间：代理商合同季度终了月份的次月25号。

4、代理商业务经理考核方案：按照所辖区域内单个代理商合同季度任务进行考核。

⑴.单个代理商的销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。⑵.单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

5、区域总监和市场部经理考核方案：

⑴.对于2024年12月31日前完成招商工作的市场部经理和区域总监，按照

所辖区域内代理商总和计算业绩。

①.销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。

②.销售达成率大于100%，超过100%部分的提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

⑵.对于2024年12月31日前未完成招商工作的市场部经理和区域总监，按照所辖区域内已完成招商的单个代理商合同任务进行考核。

①.销售达成率低于70%，不享受提成，可以参与考核。

②.销售达成率大于100%，超过100%部分的提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

③.每个代理商季度提成先行发放80%，剩余20%公司预留作为个人季度留成基金，待区域内所有代理商招商工作结束后，汇总计算所辖区域内所有代理商销售季度达成率，如销售达成率大于70%，发放剩余20%个人季度提成基金。如销售达成率低于70%，剩余20%个人季度提成基金转为个人提成基金，参与代理商考核。

6、对于直控终端方式下，某些合同未执行完毕的经销商产生的提货额，按照经销商所在按地理位置，计入该地理位置代理商提货额进行考核。

7、具体提成点详见附表：《2024年代理商市场提成点汇总表》

五、考核与发放

1、考核指标：

⑴.代理商合同的销售任务指标和代理商合同内提货额指标，计算销售达成率。达成率百分制形式并保留2位小数。

⑵.代理商合同的形象网点拓展任务指标和代理商合同内实际形象网点拓展指标，计算形象网点拓展达成率。达成率百分制显示并保留2 位小数。

2、考核时间：代理商合同终了之日起25日内。

3、发放时间：代理商考核结束月份的次月25号。

4、考核方案：代理商业务经理按照所辖区域内单个代理商合同任务进行考核，区域总监及市场部经理按照所辖区域内所有代理商合同任务进行考核。

⑴.70%=100%，考核提成部分方案。

①.按照代理商销售达成率对应的提成点数和提货额重新计算提成，并和按季度计算的应发提成（应发提成=已发提成+个人提成基金）进行比较，如果重新计算的提成大于应发提成，那么差额和个人提成基金一并进行发放；如果重新计算的提成小于应发提成，那么差额将冲减个人提成基金（个人提成基金冲减为零为止）后发放个人提成基金。

⑷.代理商形象网点拓展达成率指标

①.代理商形象网点认定标准。

a、具有公司统一形象的日化标准前柜、背柜或商场半岛或全岛柜台。b、柜台内货品摆放整齐，不得摆放其他品牌产品

c、柜台灯箱片为公司最新形象灯箱片 d、柜台标识齐全 e、网点柜台形象须经营销企划部审核通过后方可确认为公司形象网点。②.代理商形象网点拓展达成率低于70%，考核补提提成，九折发放。代理商形象网点拓展达成率低于50%，考核补提提成，七折发放。

六、人事异动期间的考核

㈠、试用期内的员工

1、试用期员工，所辖区域内单个代理商合同季度满45天方可参与提成考核，服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与提成核算。

2、试用期员工，服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，并且移交人不在公司任职的，按照全部提成50%发放，剩余50%作为公司预留个人提成基金，可参与考核。

3、试用期员工，服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，并且移交人仍在公司任职的，试用期员工和移交人提成按照各自提货比例进行分配调整。

4、单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

㈡、晋升、调动、降职（人事异动）

1、晋升、调岗

①.新岗位服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与新岗位提成考核。

②.新岗位产生，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人不在公司任职的，按照50%发放，剩余50%作为公司预留个人提

成基金，可参与考核。

③.员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人仍在公司任职的，新岗位员工和移交人提成按照各自提货比例进行分配调整。④.原岗位服务时间低于45天或销售达成率低于70%的人员不参与原岗位提成考核。

⑤.原岗位产生，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，如果移交人不在公司任职的，按照50%发放，剩余50%作为公司预留个人提成基金，可参与考核。

⑥.岗位接任者和离任者提成按照各自提货比例进行分配调整。

⑦.单个代理商的销售达成率大于100%的，超过100%的部分提成，公司预留作为个人提成基金，暂不发放，参与代理商考核。

3、没有明确新岗位的业务人员

①.以公司下发行政公告之日为时点，原岗位服务时间低于60天或销售达成率低于70%的人员不参与原岗位提成考核。

②.以公司下发行政公告之日为时点，员工服务时间不满代理商合同季度任务产生的提成，新岗位员工和移交人提成按照提货比例进行分配调整。㈢、离职/交接人员

⑴.离职人员（主动请辞）：

代理商业务经理由于个人原因主动请辞者，离职期间的提成核算必须同时满足以下四个条件方可参与提成考核：

①.必须提前30天向公司提交书面的离职申请。

②.完成离职交接手续，并保证工作交接无误。

③.离职前在公司的服务期必须满9个月。

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！