



# 塔里木油田分公司操作服务人员绩效考核暂行办法

## 第一章 总则

第壹条 第一条 为适应中国石油天然气股份有限公司（以下简称：股份公司）新体制需要，有效开发和利用劳动力资源，提高员工队伍整体素质，增强员工的责任、风险意识，调动员工生产（工作）积极性，促进企业生产发展和劳动效率不断提高，根据《中国石油天然气股份有限公司操作服务人员绩效考核指导意见》，结合油田分公司实际，制定本暂行办法。

第壹条 第二条 本暂行办法适用于与油田分公司签订三年及以上劳动合同期限（含签订无固定期限劳动合同），并在操作、服务岗位上工作的员工。

第贰条 第三条 实行绩效考核应遵循的原则：

1、1、以岗位绩效考核为重点的原则。对操作、服务人员以完成本工种（岗位）工作中的业绩为考核重点，兼顾技术业务水平和工作表现考核，引导员工把主要精力放在完成生产（工作）任务上。

1、2、公平、公正、公开考核的原则。考核指标客观、科学、规范，考核方法、程序简便易行、操作性强；考核工作公正，对所有被考核对象一视同仁；考核标准、程序、结果公开、透明，考核结果及时向员工反馈。

2、3、考核结果与员工利益挂钩的原则。将考核结果与员工薪酬和续订、终止、解除劳动合同等个人实际利益挂钩，使员工通过考核更好地了解对其工作的看法和评价，发扬优点，克服不足，不断提高自身素质和业务水平。

## 第叁章 第二章 考核内容

第叁条 第四条 操作、服务人员绩效考核的内容包括：工作业绩、技术业务水平和工作表现三个方面。工作业绩权重为 60%，技术业务水平权重为 20%，工作表现权重为 20%。

### （壹）（一）工作业绩

1、1、有具体生产（工作）任务指标的，主要考核工作数量、工作质量和工作量饱满程度三个指标。工作数量可根据不同工种（岗位）特点确定考核的具体内容，如实物指标、价值指标、工时定额指标等。工作数量权重 35%，工作质量权重 35%，工作量饱满程度权重 30%。

1、2、无具体生产（工作）任务数量、质量指标的员工（如后勤服务人员、值班人员等），主要考核岗位职责履行情况、工作效率和工作量饱满程度三个指标。履行岗位职责情况权重 40%，工作效率权重 30%，工作量饱满程度权重 30%。

### （壹）（二）技术业务水平

主要考核工作熟练程度、技能等级和解决问题的能力三个方面。工作熟练程度权重 40%，技能等级权重 30%，解决问题能力权重 30%。

### （贰）（三）工作表现

主要考核劳动态度（包括：责任性、主动性、协作性）、安全生产和劳动纪律三个方面。劳动态度权重 40%，安全生产权重 30%，劳动纪律权重 30%。

第四条 第五条 为便于考核、评价、对比和分析，考核应采取百分制形式。

第五条 第六条 根据量化和非量化的考核内容，可采取不同的考核方法。凡考核内容量化的以量化的考核标准，按实际完成情况进行考核；不易量化的考核内容，可采取评价打分的办法进行考核。

#### 第三章 考核办法、程序

第六条 第七条 考核单位：操作、服务人员绩效考核以队、站、车间、室为单位（以下称：考核单位）。

第七条 第八条 考评小组：考核单位应成立考评小组，小组成员应由考核单位领导和员工代表参加，组长可由考核单位领导兼任，也可通过民主选举产生。考核单位人数 20 人以上的，考评小组由 5 人组成；20 人以下的，考评小组由 3 人组成。考评小组具体负责本单位员工的绩效考核工作。

第八条 第九条 考核时间：工作业绩和工作表现每季度考核一次，技术业务水平每半年考核一次。并以半年考核结果作为评价和奖惩的依据。工作业绩和工作表现半年考核结果，以季度考核的情况累加取得。

第九条 第十条 考核程序：由考核单位考评小组组织对本单位员工按要求进行考核，填写《塔里木油田分公司操作服务人员绩效考核表》，于下季度首月 5 日前完成对上季度、半年的绩效考核，10 日前报本单位人事劳资部门审核，由单位人事劳资部门汇总后附书面材料报油田分公司人事处。

第十一条 各单位根据油田分公司统一规定的《塔里木油田分公司操作服务人员绩效考核表》表式，按岗位（工种）具体细化各项考核指标，制定岗位考核标准。《绩效考核表》由单位考评小组完善各岗位考核标准，平时统一由单位人事劳资部门管理，考核期间交单位考评小组，年终报上级人事部门存档。

#### 第四章 考核结果评价

第十二条 考核单位应根据员工半年考核的结果，评出优秀、良好、合格和不合格四个档次。

(一) 优秀。工作业绩、技术业务水平和工作表现单项考核实际得分占规定标准分均在 80% 以上，三项考核总得分占规定标准总分在 85% 及以上的；

(二) 良好。工作业绩、技术业务水平和工作表现三项考核实际得分占规定标准分均在 70% 及以上的；

(三) 合格。工作业绩、技术业务水平和工作表现三项考核实际得分占规定标准分均在 60% 及以上的；

(四) 不合格。工作业绩、技术业务水平和工作表现三项考核实际得分占规定标准分不足 60% 的。

第十三条 考核单位应将每次考核的结果，及时向员工进行反馈，以起到预警的作用。对考核结果不佳的人员，单位领导应及时的给予指正，帮助和指导员工改正不足。

第十四条 各单位要加强对考核工作的领导，建立健全考

核制度和考核标准体系，落实考核人员，使考核工作真正做到制度化、规范化、经常化。

#### 第五章 第五章 奖惩办法

第壹四条 第十五条 考核结果与员工个人岗位工资晋档、技能工资升级、业绩奖励（或称变动薪酬）以及劳动合同续订、终止、解除挂钩。

第壹伍条 第十六条 对工作业绩特别优秀的，油田分公司进行通报表彰，必要时授予荣誉称号，根据情况提供国内考察学习、旅游度假的机会。

第壹六条 第十七条 两年内四次考核中累计三次（每半年为一次，下同）考核不合格的，油田分公司将依法与其解除劳动关系。

第壹七条 第十八条 对于考核合格的，但在两年内四次考核中累计三次考核的结果在考核单位内排序均处在末位的，单位要安排其下岗培训3—6个月，培训期间只发基本生活费。培训期满后如单位工作不需要，油田分公司将依法与其解除劳动关系。

第壹八条 第十九条 对于符合上述解除劳动关系条件，但具有下列情形之一的员工，可以不解除或暂缓解除劳动关系：

(壹) (一) 符合退休、退職和内部离岗退养条件的员工，可以办理退休、退職和内部离岗退养手续，不解除劳动合同。

(壹) (二) 员工在规定的医疗期内，女员工在孕期、产期、扑乳期内的，劳动合同应在医疗期、孕期、产期、扑乳期满后解除。

(贰) (三) 有下列情形之一的员工，暂缓解除劳动合同：

- 1、 1、 涉嫌违法犯罪接受审查尚未结案的；
- 1、 2、 知识产权、科研成果归属问题悬而未决的；
- 2、 3、 借用、租用油田住房、公款尚未还清的；
- 3、 4、 员工从事的重要工程、设计、研究项目或重要生产（工作）任务尚未完毕，离开会给公司造成重大损失的；
- 4、 5、 给油田分公司造成经济损失，未作处理或正在被审查期间的。

第壹九条 第二十条 考核单位根据考核结果，提出解除劳动关系员工的初步意见，并征求同级工会意见后，按管理权限报油田分公司人事处批准。

第贰零条 第二十一条 与员工解除劳动关系时，单位应提前30天以书面形式通知员工本人。

第贰壹条 第二十二条 员工劳动合同解除后，单位应给予员工适当的经济补偿。经济补偿标准根据员工在油田分公司的工作年限，每满一年发给相当于本人解除劳动合同前十二个月平均一个月的工资，最多不超过12个月。连续工作时间满六个月不满一年的，按照满一年工作时间给予经济补偿。

#### 第六章 附则

第贰贰条 第二十三条 本办法由油田分公司人事处负责解释。

第贰叁条 第二十四条 本办法自下发之日起实施。

