

重庆登康口腔护理用品公司 经济责任制考核管理制度

(二 00 三年度)

第一章：总则

- 1、 为保证公司二 00 三年全年的销售任务、生产任务、管理任务等各项经济指标按质按量按期完成，同时，在明确各部门各岗位职责的基础上，考核并督促各部门按质按量按时完成本部门工作任务，特制定登康公司二 00 三年经济责任制考核管理制度。

第二章：登康公司经济责任制管理体系

- 2、 公司分为三级责任单位。
- 3、 一级经济责任单位为公司；一级经济责任岗位为公司董事长及总经理。
- 4、 二级责任单位为营销部、生产部、党工部、人力资源部、财务部、技术开发部、总经理办公室。
- 5、 三级责任单位二级责任单位下属生产车间及管理科室。
- 6、 公司年度经营目标由董事会确认下达（包括年度预算审批）；
- 7、 二级责任单位的年度目标由公司总经理办公会确认，总经理下达；
- 8、 三级责任单位的年度目标由总经理办公会确认，由各部部长及主任下达；
- 9、 各责任单位年度目标指标体系设计的管理单位为公司财务部。
- 10、 各责任单位年度目标指标执行情况的汇总单位为公司财务部。
- 11、 公司年度目标月度执行情况的确认为公司总经理办公会。
- 12、 各责任单位年度目标指标的调整程序同下达程序。

第三章：月度绩效工资考核计发流程

- 13、 公司各相关管理岗位及部门每月向人力资源部及总经理办公会提交各责任单位年度指标体系中各类指标的执行情况。
- 14、 由人力资源部汇总所提交的各类指标完成情况，并按经济责任制考核办法进行奖惩，并向总经理办公会提交奖惩结果。
- 15、 总经理办公室对人力资源部提交的经济责任制奖惩结果进行审核、调整，后反馈到人力资源部。
- 16、 人力资源部根据总经理办公会的审核结果，按系数计算当月各部门绩效工资，计算结果交财务部。
- 17、 财务部审计人员审核人力资源部月度绩效工资计算结果，核实无误后，由财务部核发各岗位月度绩效工资。

第四章：绩效工资来源及分配原则：

- 18、 年初财务部根据公司工资总额预算及销售收入预算，确定每百万销售收入的绩效工资提成水平；

靠商品赚钱在阿里巴巴 用智慧创富在阿里巧巧

- 19、 每月，公司根据公司销售收入完成情况，计算出当月全公司绩效工资总额，作为当月绩效工资应发额度。
- 20、 当月绩效工资总额按公司级绩效工资考核办法，考核结束后，根据各部门的加权系数进行分配，确定各部门当月绩效工资总额。
- 21、 各部门当月绩效工资总额在经过对部门当月工作的考核后，确定部门当月绩效工资的实发额度。
- 22、 部门内部再根据各车间、岗位当月工作情况进行考核，考核结束后确定各岗位当月绩效工资实发额度。
- 23、 考核结果采用百分制的形式进行计算

第五章：各部门绩效工资系数确定：

- 24、 生产综合部绩效工资系数：
- 25、 行政科室绩效工资系数：
- 26、 管理人员绩效工资系数：

第六章：各部门经济责任制指标

部门： 月 日		考核时间： 年		
指标内容	具体内容	完成标准	实际完成情况	指标考核单位
通用指标	质量	小事故扣一分，一般事故扣两分，大事故扣十分；特大事故扣四十分。		质管科
	消耗	根据技术科制定的消耗定额，消耗指标每增 0.1%，减 1%；减 1%加 0.5%		技术科
	安全	小事故扣 0.5 分；一般事故扣一分，大事故扣五分		保卫科
	销售收入	销售收入与计划相比，每降低 1%，减 0.5%，每增 1%，加 0.5%；		财务部
	回款率	按回款式率计划，每拉 1%，加 0.2%，减 1%，减 0.01		财务部
	利润	按月度实现利润计划，每增减 1%，加减 0.5%。		财务部
当月任务完成情况				

更多免费资料,尽在 www.aliqq.com.cn

