

扣绩效工资的计算公式集锦

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/zuowen/1693628359697688.html>

范文网，为你加油喝彩！



扣绩效工资的计算公式集锦

扣绩效工资的计算公式集锦

绩效工资制度的前身是计件工资，但它不是简单意义上的工资与产品数量挂钩的工资形式，而是建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资体系。下面是爱汇给大家整理的扣绩效工资的计算公式，供大家阅读！

扣绩效工资的计算公式 篇1

一、绩效考核得分

1、绩效考核计算公式=KPI绩效（50 %）+360度考核（30 %）+个人行为鉴定20 %

2、绩效换算比例：KPI绩效总计100分占50 %；360度考核总计200分占百分的30 %；个人行为鉴定总计占20 %。

二、绩效奖金计算方式

1、月度绩效奖金计算方法：

每月从个人该月基本工资中提取10%为个人奖金基准金额，按实际达成效果之优劣核算奖金金额；

计算方法：个人绩效奖金=该月基本薪资10%部门系数个人考核等级系数

2、年度绩效奖金计算方法：

计算公式为：年终奖金=（系数连续工作月数基本工资）/12评分百分率（系数由公司管理委员会根据年度利润报告而定）

3、在公司任期不满1年者，其年终奖考核以连续工作月数计发

三、如何列出考核项目的计算公式

1、倒扣型计算方式及其应用

2、统计型计算方式及其应用

3、比例型计算方式及其应用

4、经验型计算公式

四、个人绩效分值的计算

为使员工工作绩效相互间具有可比性，以便有效地实施奖惩，通常采用绩效分值算法，评估员工个人工作绩效完成情况。

个人绩效分值计算公式为：

个人绩效分值=（KPIi绩效分值×KPIi权重）×KPI总权重+（工作目标完成分值×权重）×工作目标总权重

五、绩效奖金=管理单元综合考核系数×个人考核系数×奖金基数

六、如果员工绩效工资要与部门业绩挂钩

则绩效工资首先需要根据部门考核成绩在部门间进行一次分配，然后再根据员工考核情况在部门内进行二次分配。

（一）部门绩效工资分配（一次分配）

部门月度绩效工资总额=公司可分配月度绩效工资总额/（部门加权价值×部门月度考核系数

$$) \times \text{某部门加权价值} \times \text{该部门月度考核系数} + \text{某部门月度奖罚金额}$$

（二）员工绩效工资分配（二次分配）

$$\text{员工月度实得绩效工资} = \text{部门可分配月度绩效工资总额} / [(\text{员工岗位价值系数} \times \text{该岗位员工人数} \times \text{员工月度考核系数})] \times \text{某岗位价值系数} \times \text{该岗位员工月度考核系数} + \text{某员工月度奖罚金额}$$

该方案中，考虑不同部门和不同岗位的工作价值不同，需要用到部门加权价值系数和员工岗位价值系数。其中，部门加权价值系数 = $(\text{该部门员工岗位价值系数} \times \text{该岗位员工人数})$

岗位价值系数需要通过岗位评价产生，而岗位评价是薪酬体系设计的核心基础工作之一（薪酬体系需要根据岗位价值系数进行岗位工资定级），不属考核体系的范畴。未做专门评价之前，可采用“ $\text{岗位价值系数} = \text{员工工资} \div \text{人均工资}$ ”来计算。如果公司认为现有员工工资额度以及据此计算的价值系数均不合理的话，则需要通过重新进行薪资设计加以解决。

在该方案中，公司将绩效工资首先分配到部门，再由部门分配到员工。同前面的方案相比，员工的绩效工资不但与公司总的经营效益和员工自己的考核系数有关，同时也与部门业绩有关，幅度也要大得多。且绩效工资总额完全可控，并能自动将绩效差的员工的绩效工资直接转移到绩效好的员工，员工的绩效工资不可明确预知。

在此基础上考虑将部门经理与员工的考核和绩效工资分开进行。

通常，部门经理均是与企业一起分配奖金，这样容易导致部门经理在考核员工和处理个人利益时左右为难。那么，将部门经理的考核和分配放到公司层，使之与企业考核和分配分开，可以让部门经理的利益与员工利益分开，有利于部门经理客观公正、放开手脚来管理、评价和考核员工。

该方案中，公司需要从每月可分配的绩效工资总额中拿出一定比例（ $a\%$ ）的额度作为部门经理的绩效工资来分配。另外 $(100 - a)\%$ 再在员工中进行分配。

七、分数虚高的纠偏

我的考虑是把部门绩效得分作为参照，部门平均分低于此得分的，则证明评分偏低，系数就会大于1；部门平均分高于此得分的，则证明评分偏高，系数就小于1。通过部门绩效系数，用以调整部门间评分尺度不一的现象，且符合组织绩效与个人绩效相结合的思路。

说明：个人绩效最终折合成整体组织绩效，乘以组织分值即为个人薪酬，值得注意的是，转化成上一级的组织绩效是最好用权重分配法找出单元组织绩效的综合系数去折合，另外分值最好与企业效益挂钩，按比例增减。

绩效工资制定的原则

业绩评估的目的不仅是为付给雇员合理的劳动报酬提供依据，更重要的是发挥雇员个人的能力和创造性，达到雇员个人发展目标与企业发展目标的一致。因此，制定切实可行的评估目标是绩效工资的基础，在评估目标确定中，要遵守以下原则：

1、雇员对评估目标一定要接受认可，业绩评估目标一定要在上下级之间，主管和雇员之间充分

交流的基础上制定。

- 2、业绩测量手段要可靠、公正和客观，评估后，要将规划业绩和实际业绩的差距及时反映给被评估者，达到及时沟通的目的。
- 3、对非业绩优秀者，要帮助和监督被评估者制订完善的计划，根据计划有针对性的进行培训，或提供改进的条件，达到鞭策后进的目的。
- 4、对业绩优秀者，不仅要给予外在奖励（增加收入），还要给予内在奖励（提供晋升和发展机会），从内外两方面鼓励优秀者为企业做出更大的贡献。

绩效工资制度的特点

- 1、有利于雇员工资与可量化的业绩挂钩，将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中。
- 2、有利于工资向业绩优秀者倾斜，提高企业效率和节省工资成本。
- 3、有利于突出团队精神和企业形象，增大激励力度和雇员的凝聚力。

绩效工资体系的不完善之处和负面影响主要是：容易导致对绩优者的奖励有方，对绩劣者约束欠缺的现象，而且在对绩优者奖励幅度过大的情况下，容易造成一些雇员瞒报业绩的行为，因此，对雇员业绩的准确评估和有效监督是绩效工资实施的关键。

绩效工资设计的基本原则是通过激励个人提高绩效促进组织的绩效。即是通过绩效工资传达企业绩效预期的信息，刺激企业中所有的员工来达到它的目的；使企业更关注结果或独具特色的文化与价值观；能促进高绩效员工获得高期望薪酬；保证薪酬因员工绩效而不同。

绩效工资设计的特点及优点：

- 1、将个人的收入同其本人的工作绩效直接挂钩，会鼓励员工创造更多的效益，同时又不增加企业的固定成本。
- 2、严格的、长期的绩效工资体系是一种有效的方法，让公司不断改进员工的工作能力、工作方法，提高员工绩效。
- 3、这种方法使绩效好的员工得到了奖励，同时也能获取、保留绩效好的员工。
- 4、当不景气的时候，虽然没有奖金了，但是由于工资成本较低，公司也可以不炒人、少炒人，让员工有安全感，增加员工的忠诚度；当经济复苏时，公司也有充足的人才储备。

绩效工资实施总结

按照县教育局部署要求，我校已经十分顺利平稳有序地完成了绩效工资的实施工作，学校的凝聚力得到进一步增强，教师工作的主动性、积极性、创造性得到进一步激发。现将我校绩效工资实施总结如下：

（一）经验和成绩：

- 1、成立机构，领导负责，学校高度重视绩效工资的实施，把它当作“一把手”工程来抓。成立了以校长为组长，***支书、副校长为副组长，工会***、各部门主任、教师代表为成员的教师绩效考核领导工作小组，明确了绩效工资实施的指导思想、目的意义、任务要求，对整个实施过程进行了周密详细的安排，使工作严格按时间节点井然有序地开展起来
 - 2、严格落实上级有关***策和精神，做好***策宣传、解释工作。
 - 3、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。
 - 4、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。
 - 5、发挥绩效工资发放领导小组的团队合作能力，充分发扬民主，让各办公室负责人做好各办公室成员对方案的意见和建议争取、反馈、解释等工作，力争使全体教师能够接受并认可发放方案（全体教师签名同意）。
 - 6、学校对教师每学期工作情况，都严格按照制订的教师考核积分方案对教师进行了认真考核，并且结果及时公布，人人皆知，没有异议（签名同意），这是这两年来绩效工资能够顺利发放的坚实基础。发放工作顺利，教师情绪没有明显波动，没有人找学校领导反映问题。
 - 7、统筹兼顾，促进工作，在绩效工资的实施过程中，我们坚持以人为本，坚持统筹兼顾，广大***员识大体、顾大局，身先士卒；我们坚持与日常教育教学这一中心工作紧密结合起来，努力提高课堂教学的有效性；我们坚持与加强师德建设、推进强师兴校工作紧密结合起来，不断提高教师的业务水平；我们紧紧掌握正确的舆论导向，各个组室都有骨干教师在第一时间宣传引导本组成员的舆论和价值倾向，学校各项工作得到稳定有序的开展。
- 总之，坚持民主是前提，坚持公开、公正、公平，实行阳光作业是保障，做好过程性管理，落实学校各项制度和考核是基础，绩效工资发放领导小组成员，坚持正确的舆论导向，积极弘扬单位正气，谋事、成事是做好教师绩效工资发放的关键。

（二）存在的问题：

- 1、班子成员、班主任的发放标准偏低。
- 2、课时所占比重偏小。
- 3、老中青教师兼顾方面需要进一步完善。

（三）建议：

- 1、对班子成员、班主任的绩效工资发放标准需要进一步完善明确、合理、科学的方案。
- 2、如有可能，可进行小范围的经验交流，达到取长补短，互相学习的目的。

绩效工资考核方案

根据x县人民***府办公室转发《x县公共卫生事业单位绩效工资的实施办法》的通知及相关文件精神，结合我县实际，提出以下实施方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，建立基层计生事业单位按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考核分配机制，使绩效工资分配向关键岗位、一线岗位倾斜，充分调动干部职工的进取性和主动性，促进基层计生事业全面健康发展。

二、基本原则

- (一)坚持按劳取酬、效率优先、兼顾公平的原则;
- (二)坚持向“技术含量高、风险程度大、工作负荷强、管理职责重”的一线岗位倾斜的原则。
- (三)坚持“绩效考核挂钩”的原则。
- (四)坚持公开、公正、公平考核的原则。

三、实施范围

县服务中心和乡镇计生服务站。

四、绩效量化考核

(一)绩效考核办法

绩效量化考核实行百分考核办法。由县服务中心负责制定贴合本方案的具体考核评分细则，报县局进行监督审核后，自行组织实施。

(二)确定考核结果

考核领导组汇总干部职工考核量化得分，张榜公示五个工作日或召开全体职工会通报，实行考核结果与本人见面、人人签字制度，无异议后上报县局备案，为奖励性绩效工资发放供给真实可靠的依据。干部职工对公示的考核结果有异议时，本人必须在公示期内书面向考核组提出复议，对于考核组难以答复的问题，可经全体职工会或三分之二以上的干部职工代表投票仲裁。

(三)考核结果使用

绩效量化考核结果将同时记入事业单位干部职工年度考核、专业技术人员职务考核中，作为岗位聘任、职务晋升、表彰奖励、发放奖励性绩效工资的重要依据。

五、绩效工资的分配

(一)绩效工资构成

基层事业单位绩效工资制度实施后，工资称岗位绩效工资，包括基本工资、保留工资、绩效工资；原工资构成中的岗位工资、薪级工资和护士10%津贴为基本工资；原工资构成中的保留补贴不变；原工资构成中的统一补贴、绩效补贴、临时补贴年终一次性奖金部分归并为绩效工资。实施绩效考核后，将绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。自20XX年10月份起执行。

(二)核定绩效工资总额

绩效工资总额按各单位干部职工上年度12月份基本工资和规范后津补贴水平每年到人社局核定一次。

绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。其中基础性绩效工资占70%。主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素；奖励性绩效工资占30%。主要体现干部职工工作量和实际贡献等因素，由单位在核定的总额内根据考核结果，重点向关键岗位、一线岗位和做出突出成绩的干部职工进行倾斜；所有干部职工一年奖励性绩效工资总和为本单位本年奖励性绩效工资总额。

(三)基础性绩效工资考核分配

基础性绩效工资按月发放，直接打入个人帐户。

(四)奖励性绩效工资考核分配

奖励性绩效工资主要体现完成任务的实绩和贡献。县服务中心、乡镇服务站人均奖励性绩效工资的130%先行提取单位一把手奖励性绩效工资后，剩余部分作为单位干部职工奖励性绩效工资总量，每半年兑现一次，各单位不得超支与截留。绩效考核结果是干部职工考核周期奖励性绩效工资分配的主要依据。具体计算办法如下：

干部职工奖励性绩效工资额=单位奖励性绩效工资总额÷单位绩效考核得分总和×干部职工个人绩效考核得分。（绩效考核结果不称职人员考核得分在绩效工资分配时不计入单位绩效考核总分）

(五)绩效工资发放

各单位要召开全体职工大会，专题通报奖励性绩效工资分配情景，并张榜公示五个工作日，无异议后，写出书面公示报告，上报县x局、人社局。

经县x局、人社局审核后，办理奖励性绩效工资审批手续。

六、考核规定

1、有下列情形之一者，本年不得享受奖励性绩效工资：

(1)违反职业道德规范，考核不合格的。

(2)绩效考核结果为不称职。

(3)本年无故旷工累计达5个工作日以上(含)的、事假累计超过30个工作日(含)以上的;

(4)被解除聘用合同的;

(5)因违法违纪或其他有关规定停发工资。

2、单位因工作需要选派进修的人员享受同岗位平均绩效工资。

3、法定产假、婚假、丧假、因公致残的，按国家有关规定执行。

4、因工作需要，县服务中心、乡镇服务站抽调到县行***部门工作的人员，其奖励性绩效工资享受同岗位平均绩效工资，抽调到其它岗位工作的人员，原则上不得享受。

5、受到警告以上***纪、***纪处分或违反国家法律而追究刑事职责的，按国家相关规定执行。

6、借调出计生系统的干部职工，由借用单位考核，考核合格及以上的，按本单位同职级人员奖励性绩效工资的平均数发放;

7、经县局批准长期病休的按本单位同职级人员奖励性绩效工资的平均数发放;

七、考核工作的组织领导与监督

(一)县服务中心要成立绩效考核领导小组，负责所辖职工和乡镇计生站人员绩效工资考核分配的组织、指导、督查、协调和管理。县服务中心考核小组由单位领导和职工代表5人组成，单位一把手任组长，考核小组成员中职工代表不得少于2。考核小组平时要收集、整理单位职工的相关考核资料，切忌到考核时凭印象而有失公允。

(二)县服务中心制定本单位和乡镇服务站的具体考评细则。考评细则必须经过全体干部职工大会讨论经过，考评细则一旦经过，一年内一般不再改动，如果运行时发现细则有明显漏洞或显失公允，则修正案仍然要经过上述程序经过。考评细则报县局审查，x局认为贴合规范程序的，予以审批，并报县人社局备案。

(三)县局把干部职工绩效工资考核分配工作将纳入各单位一把手年度工作目标考核资料，进一步加强对这项工作的监督和管理。县局将组织有关人员对各单位绩效工资考核分配情景进行督查。

(四)县服务中心考核组成员，必须严格执行考核规定，实事求是地进行考核。对不按规定程序考核的，责令按照规定程序重新进行。在考核中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情景的，将从严处理。凡违反有关纪律和规定的，一经查实，将严格按照组织程序严肃追究相关人员的***纪**纪职责。

八、相关要求

(一)提高认识，加强领导。绩效考核是一项复杂的系统工程，***策性强，涉及面广，关系到广大干部职工的切身利益，县、乡服务单位要切实做好深入细致的思想工作，组织广大干部职工认真学习和宣传国家的方针***策，统一思想认识，让每一名干部职工都明白，实行绩效考核分配是

国家用来激励先进、促进发展的一种***策，奖励性绩效工资不属于干部职工个人，只是在核定绩效工资总量时按人头、职称等进行了测算。

(二)明确任务，认真实施。县乡服务单位要依据本实施方案，结合工作职能和任务，对工作目标任务进行认真细化、分解，核定每个工作岗位的工作任务，量化指标分值，制定考核细则，由单位团体研究后，经职工代表大会或职工大会经过报县局批准后实施。

(三)严肃纪律，公平公正。县乡服务单位要严肃绩效考核分配工作纪律，对工作不负职责，不按规定程序、标准、办法考核的，不按考核结果分配的，造成绩效考核失真、失实的，实行职责追究制。考核结果及时公布，自觉理解群众的监督，同时要做好职工的思想工作，引导职工正确对待绩效考核，经过正常渠道反映诉求。绩效工资实施后，县乡服务单位不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津贴或奖金，不得突破核定的绩效工资总量。

更多 实用文体 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/93_0.html

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发