

2.1 月度绩效考核

2009年起，杭燃集团推行员工月度绩效考核。一是明确考核原则。员工绩效考核分月度考核和年度考核两种。各单位（部门）围绕本单位、部室年度目标，自行制订各岗位个性化的月度绩效考核细则，细则突出“关键性、具体性、可衡量和有期限”，重点是考核员工履职情况和工作业绩，兼顾工作过程和行为表现。二是明确考核内容。包括工作数量、完成质量、完成时效、成本支出等指标，兼顾工作行为等。三是明确结果运用。主要是为月度、年度奖金分配、优秀员工工资晋升、岗位职级晋升提供依据、为员工培训获得信息。

2.2 年度工资晋升

为充分调动员工的积极性和创造性，员工年度晋升与月度绩效挂钩，与所在组织的年度业绩挂钩，与所在单位（部室）领导评分和民主测评挂钩，实行长期激励。

个体评分。通过员工月度绩效考核累计评分，评定出该员工年度绩效考核得分。

总体得分。各单位、部门根据员工绩效进行年度业绩排名，从0分~1.4分强制分布，且每位员工年度绩效考核平均分不得超过1分。

表11 员工年度绩效得分对应表 单位：分

年度绩效得分	10.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0~0.7
工资级别分值	5	4	3	2	1	0	-1	-2

每年累计。采取“累积积分制”，对员工实施工资晋升或下降，每年初办理一次。工资级别累计分值每达到3分可晋升1级工资，剩余分值实行累积。

额外加分。根据员工个体所获荣誉等级，设定相应加分值为3分、2分、1分不等，计入员工年度绩效分值。

2010年3月，杭燃集团首次对36名员工给予晋升一档工资的奖励，效果良好，这种做法一直延续至今。

2.3 推优评优

杭燃集团实行“优秀员工”、“杭燃之星”评选，评选对象是“全公司范围内在职员工”，并对推优评优工作进行规范：一是推优候选人的先进事迹材料提前在各单位显著位置和公司局域网公示”，二是全体员工有权向推优评优工作办公室提出意见建议，三是采取无记名投票、综合评分、集体评议等方法评选”。评为“优秀员工”、“杭燃之星”后，员工可获奖金和额外年度奖励分值。

2.4 “特殊贡献奖”

围绕公司发展过程中热点难点工作，设置“特殊贡献奖”，有利于造就具有开拓进取的个人和团队，推动企业又好又快发展。2010年起，杭燃集团每年设置“特殊贡献奖”，应急气源建设指挥部、桐庐杭燃燃气有限公司、杭州天然气有限公司先后获得“特殊贡献奖”荣誉，除给予一次性奖金外，获奖团队中每个员工均将得到相应的年度分值奖励及工资晋升。

工程信息

广西龙州县城市天然气管道项目竣工

2014年1月22日，广西龙州县城市天然气管道项目正式竣工投入使用，结束了该县没有城市管道燃气的历史，并提前3年完成自治区下达的《广西县县通天然气工程实施方案》的战略任务。

龙州县城市天然气管道项目总投资约2亿元，建设年供气量600万 m^3 至1 200万 m^3 气源厂一座，同

期建设市政管网100km，居民小区管网50km。同时配合全县工业产业布局，加大对龙北综合加工区等工业园区的管道燃气管网建设，满足企业用气需求。该项目分两期建设，目前第一期工程已建成投产，可供3万户居民用气。

（本刊通讯员供稿）