

超基本考核工时奖励方案

CBTZ15-23 2015年4月3日

各部门：

根据 R901 产品加工工时调整方案，结合今年 R901 产品市场需求及目前职工的工资结构和收入水平，为继续调动职工的积极性，充分发挥现有人力及设备资源的潜力，经厂党政联席会（〔2015〕6号）研究，决定对《关于实行超基本考核工时奖励分档计算的通知（修订稿）》（CBTZ13-23）进行调整，即超基本考核定额工时奖励基数各下浮 5 小时/档，奖励单价不变，超基本考核工时奖励仍实行分档全额累进计算，调整后具体方案计算方法如下：

工时档位	完成生产工时 (n)	超基本考核工时奖励单价 (元/时)	奖励金额计算公式 (正常出勤月份)	奖励金额计算公式 (寒暑假出勤月份)
1 档	基本当量工时 < 完成当量工时 + n ≤ 205	4.25	(n - 基本考核工时) × 4.25	(n - 基本考核工时) × 4.25
2 档	205 < 完成当量工时 + n ≤ 225	5.00	(n - 基本考核工时) × 5	(n - 理论基本考核工时) × 5 + (理论基本考核工时 - 基本考核工时) × 4.25
3 档	225 < 完成当量工时 + n ≤ 245	6.00	(n - 基本考核工时) × 6	(n - 理论基本考核工时) × 6 + (理论基本考核工时 - 基本考核工时) × 4.25
4 档	245 < 完成当量工时 + n	7.00	(n - 基本考核工时) × 7	(n - 理论基本考核工时) × 7 + (理论基本考核工时 - 基本考核工时) × 4.25

注：1. 基本当量工时 = (应出勤天数 - 法规照顾假期天数)

×8。

2. 完成当量工时=合计出勤天数内的非生产工时考核天数×8（非生产工时考核加班天数仍按标准发放加班费）。

3. 基本考核工时=应出勤天数内的生产天数×8+应出勤天数内的两班制带教天数×1.2。

4. 理论基本考核工时=理论出勤天数内的生产工时考核天数×8[理论出勤天数是指当月日历天数减法定节假日天数（不减寒暑假天数）]。

5. 对临近退休工时考核人员按规定比例考核基本工时。

6. 对两班制带教人员当日出勤不足“1”的部分原则上用生产工时补足，对存在下列情况之一的人员，可以用带教或非工时项目加班天数补足，但需在报表中相应栏目中注明并经部门负责人审批：

（1）当月教学任务重，没有时间从事生产的；

（2）因个人劳动技能或身体健康原因（经相关部门确认）不能从事生产的；

（3）经与生产部沟通后，因产品结构、设备、工序等原因没有适合的生产工作可安排而无生产任务的。

7. 带教人员当月教学任务不足而又无生产安排的（含因个人原因不能从事生产），一律由部门负责人及时安排休息。

本通知自2015年3月26日起执行，原通知（CBTZ13-23）不再执行，各部门必须按实统计，本通知由综合部负责解释。