绩效工资发放的标准在哪里

考核标准，越改员工拿得越少——

请年假没有全勤，扣10%绩效工资；公司3年17次更改绩效

阅读提示

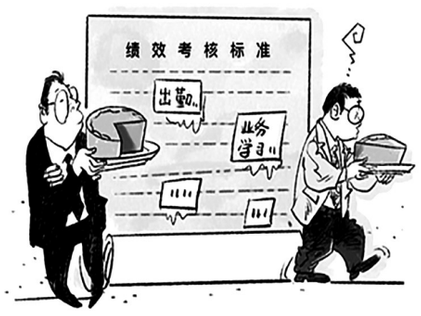
绩效工资是一种“以绩取酬”的工资制度。记者采访发现，有企业利用绩效工资变相扣减薪酬，有企业把基本工资制定得很低，再在绩效工资上“找补”，但绩效考核定量并不好操作。业内人士认为，制定绩效工资支付制度关键是要遵循公开、协商等合法程序。只要员工认为条条在理、字字有据就能很好地落实下去，企业也能在对制度的不断完善修改中找到最佳平衡点。

70%、90%、75%、85%、95%……7月26日，翻看公司内部系统发来的人事通知，35岁的罗忠安发现自己在银行工作10年，绩效工资从没拿到100%。他发现，自己即便是在任务完成不错的季度也只拿到部分绩效工资，这与公司当初和他约定的到手工资有出入。罗忠安认为，绩效工资是一种激励工资，不应被用来变相扣减薪酬。同样有疑惑的还有20岁的何俊朗，他在沈阳一家食品加工企业工作，大家干多干少都拿同样的绩效工资。

工作10年绩效工资从未拿满

罗忠安曾见过公司绩效考核管理办法，包括5大项53小项考核共计100分，每项都有具体的扣减原则。其中有一项，罗忠安从没拿到过满分，那就是系统内每日学习。

“每天从早起上厕所就在答题，有些和岗位不相关的非专业题根本答不上来。只要有一天过了凌晨积不上分，就会被扣绩效。”罗忠安说，该项考核占比5%。也就是说，在其他项不扣分的情况下，他只能拿到95%的绩效工资。据他了解，还有很多员工和自己一样，这项考核无法达标，他认为这样的答题不应作为绩效考核的内容。



考核标准直接影响员工能拿多少绩效工资，它该如何制定？绩效工资又该如何发放？

记者查阅相关法条发现，目前并没有关于绩效工资的相关法律规定。只有《工资支付暂行规定》中第16条规定，因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。

考核标准较复杂且难统一

根据1990年出台并施行至今的《关于工资总额组成的规定》，工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资。上海段和段（沈阳）律师事务所律师孟宇平表示，绩效工资前身是计件工资，考核标准比较复杂且难统一。

“通常企业会出台相关支付管理办法，没有的也会在劳动合同中约定。由于公司是资源的管理和分配方，会有企业在合法范围内紧压人力成本，也出现过有失公允的情况。”孟宇平说。

“绩效工资不能有效激励，还不如不考核。”曾在6家企业从事过人力资源工作的王文正说。他见到过“请年假没有全勤，扣10%绩效工资”的规定，也见过公司三年17次更改绩效考核标准，越改员工拿得越少的情况，还见到过一线销售员工比后勤员工绩效工资拿得少的情况。他认为，不合理、不公平的绩效工资支付方式，反而打消了员工的工作积极性。

企业无故扣发或者发放过低的绩效工资时，劳动者可以申请劳动仲裁，依法维权。但孟宇平表示，这类纠纷争议焦点在企业考核标准和方法上，而劳动者普遍存在举证难的情况，有企业甚至在举证时造假。

关键是遵循公开协商等合法程序

“是保护少数优秀员工的积极性，还是保护大部分员工的积极性？只要不违背法律法规、公序良俗，就是可以接受的。”辽宁百联人才管理有限公司总经理郝红宾认为，绩效工资的激励作用是否失灵，要看是否能够正向引导员工积极工作。

“制定绩效工资支付制度关键是要遵循公开、协商等合法程序。”郝红宾说，“企业根据战略目标、岗位性质、员工特点等因素合理分配工资，制度出台前还要与员工协商，完善细节。只要员工认为条条在理、字字有据就能很好地落实下去，企业也能在对制度的不断完善修改中找到最佳平衡点。”

孟宇平提醒劳动者，签订劳动合同时，一定要将有关绩效工资的劳动内容、支付方式、管理方式和争议解决方式等内容写明白。如果劳动合同中没写，要到企业相关管理办法中找依据。如果没有，则可以去行业集体合同以及劳动法中找。同时，注意保留好证据以备维权所需。　□工人日报记者　刘旭

人社部推出百日千万网络招聘专项行动

建筑、纺织服装、互联网、金融专场等你来

据人社部网站消息　8月5日至15日，人社部百日千万网络招聘专项行动推出建筑、纺织服装、互联网、金融4个专场招聘，1.5万家用人单位提供岗位11万个。

建筑专场归集发布各地建筑企业招聘信息，共有中国建材检验认证集团、中国路桥集团、中国京冶工程技术公司、中国联合工程公司等1116家企业提供岗位2.4万个，涵盖建筑设计、工程预算、现场施工、质检安全等职位。

纺织服装专场由中国纺织工业联合会纺织人才交流培训中心承办，共有梦洁家纺、山东中康国创、利郎（中国）、北京威克多、铜牛集团等3500家企业提供岗位1.5万个，涵盖色彩设计师、服装搭配陈列师、纺织技术管培生、物料计划员等职位。

互联网专场由58同城承办，共有中国电信、京东、唯品会、叮咚买菜、保赢网络等9714家企业提供岗位近7.2万个，涵盖售前工程师、JAVA工程师、弱电设计师、外贸业务员等职位。

金融专场由智联招聘承办，共有中信建投、中国平安、中国人寿、东莞证券等200家企业提供500余个岗位，涵盖理财规划师、策略研究员、投资顾问、交易助理等职位。

用人单位和求职者可通过中国公共招聘网（http://job.mohrss.gov.cn）、中国国家人才网（http://www.newjobs.com.cn）专项行动主会场页面直接进入行业招聘专场，或点击主会场页面下方参与机构LOGO进入分会场参与。

■律师点评■

要上大学了 是否有权要求父母给付抚养费

最近，很多学生将要迈入大学校门。有一位大一新生向我们咨询，离异后的父亲或者母亲不出大学学费，如果提起诉讼的话，法院会支持吗？也有已经年满18周岁的高三学生向我们咨询，父母离异时，法院会不会判决父母给付抚养费？为此，我们特意邀请北京市致诚律师事务所律师于旭坤进行解答。

首先，父母应当支付未成年子女的抚养费。也就是说，不管离婚与否，父母对未成年子女都负有抚养、教育和保护的义务。

其次，不能独立生活的成年子女，也可以要求父母给付抚养费。这类子女虽然已经年满18周岁，但是因其缺乏独立生活的能力，因此，在父母不履行抚养义务时，他们也可以要求父母抚养。

那什么属于“不能独立生活”的情形呢？主要分为两类情形：

一类是还在学校接受高中及其以下学历教育的成年子女。比如有的子女已经是18周岁以上年龄了，但是可能还在读高二或者高三，甚至于有的因为上学晚，还在读初三年级等。这些子女虽然是成年人，但是因其正在接受高中及其以下学历教育，所以父母仍然需要支付抚养费。

另一类是因客观原因而无法维持正常生活。有的子女因为残疾而丧失或者部分丧失劳动能力，以至于无法维持正常生活，这跟子女主观上好吃懒做或者因沉迷游戏等而无法维持正常生活具有本质上的区别。那么，父亲或者母亲还是应当对前者履行抚养义务的。

向我们咨询的那位大一新生已经年满19周岁，她不属于未成年人，已经高中毕业。而且，她身体健康，没有丧失或者部分丧失劳动能力，具备维持正常生活的基本能力。因此，她不能够再向父亲主张给付抚养费了。

而另一位咨询人虽然已经年满18周岁，但因他正在读高三，属于接受高中及其以下学历教育的成年子女范畴，因此，他的父母应当支付他的生活费、医疗费、教育费等费用。

最后，现在很多大学生认为父母供养自己读书天经地义，殊不知，在他们年满18周岁读大学后，不管父母是否离婚，父母都没有给付抚养费的法定义务了。因为绝大部分的大学生已经成年且具备独立生活的能力，那么这些大学生可以通过申请助学贷款、勤工俭学等方式维持自己的生活。当然，如果父母仍然愿意支付大学期间的相关费用，法律也不会禁止。　□张永强

单位没有营业执照，发生工伤怎么办？

■职工信箱■

百事通先生：

我在2019年5月被顾某以公司的名义招聘到一家五金生产经营企业上班，从事铆工工作，但该企业没有合法的营业执照。2019年8月10日，我在该企业干活时被机器挤伤，造成右手拇指及食指严重受伤。因协商伤残赔偿金额未能达成一致，我向当地劳动争议调解仲裁委员会申请仲裁，要求顾某支付一次性赔偿金。请问这种情况，我可以拿到赔偿金吗？

读者　邱剑飞

邱剑飞同志：

您好！从您提供的信息来看，您是可以拿到赔偿的。

根据《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第二条的规定，本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。

根据《工伤保险条例》第六十六条的规定：“无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。”

同时根据《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》第四条的规定，职工或童工受到事故伤害或者患职业病，在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费，按照统筹地区上年度职工月平均工资标准确定，医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费以及所需的交通费等费用，按照《工伤保险条例》规定的标准和范围确定，并全部由伤残职工或童工所在单位支付。

在您提供的信息中，顾某和您之间属于非法用工，虽然顾某的公司不属于《工伤保险条例》第二条规定的用工主体，但您仍可按照上述规定要求赔偿。　□百事通

■图说权益■

数字化正深度走进就业服务

■关注■

近年来，人力资源服务业在招聘中引入新科技，直播招聘、视频面试、AI面试走进大众视野；与多家企事业单位建立长期稳定合作关系，并搭建平台，让信息传达更方便、辐射更广泛；采取多种方式防止虚假招聘、信息泄露……种种措施，让人力资源服务业在促进就业创业方面起到的作用越来越明显。

日前举行的首届全国人力资源服务业发展大会引发广泛关注。

直播招聘、视频面试、AI面试…… 新科技提高岗位供需结合效率

找工作，到直播间？走进智联招聘的展台，直播招聘这一全新的招聘模式吸引了许多目光。小小的手机屏幕上，杉树支教的老师正在“云直播”四川凉山彝族自治州各小学的情况，他们通过孩子们朴实的话语，诚挚邀请更多人到凉山加入支教队伍。“往年，凉山地区在招聘支教老师方面存在困难。今年，仅3月19日的直播招聘就有4500人实时观看，300人投递简历，并连麦进行视频面试。”智联招聘CEO郭盛说。

郭盛表示，直播招聘为中小企业提供了全新的展示企业魅力的方式。求职者来到直播间，除了可以看到企业的视频版介绍，还能看到企业在薪资、发展前景和晋升空间等多个维度的综合评分。

不仅如此，许多企业还展示了一种全新的面试形式——AI面试。在视频面试过程中，除了面试官，人工智能也在后台同步分析求职者的面试情况，并给出测评建议。

“数字化技术的发展有利于提高供需结合效率。”广州红海人力资源有限公司经营管理和市场营销总经理范小薇说，一方面，在线技术的普及让一名劳动者1天可参加10场面试；另一方面，人工智能技术的应用让企业对劳动者的评估更为完善，有利于增强匹配效果，降低劳动者离职率。

立足招聘、提供培训、吸纳就业 人力资源服务业助力实现稳就业

“人力资源服务机构在稳就业工作、保就业任务中发挥了重要作用。”人社部副部长李忠说，2020年共集中举办网络招聘会3.6万场，提供就业岗位4230万个，助力我国快速实现复工复产。

除了传统的招聘活动，人力资源服务机构还积极参与技能培训等业务，助力解决结构性就业矛盾。范小薇介绍，只有充分发挥人力资源服务业的作用，才能更好助力稳就业，缓解结构性就业矛盾。目前，他们正在积极搭建职业技能培训线上服务平台，组织专家团队开发培训课程，完善智能学习系统。同时，针对企业需求，积极联合职业院校开展线下联合办学，实现技能人才定岗培养。人社部数据显示，2020年全国各类人力资源服务机构共举办培训班43万次，培训人员2324万人。

受访企业表示，近年来，尊重人才、重视人才的社会氛围加速形成。“十三五”时期，全国人力资源服务行业累计举办招聘会119万场，培训劳动者7868万人次，推荐高端人才744万人次，服务用人单位1.9亿家次，为11.5亿人次提供就业、择业和流动服务。

严格审核、保护信息、完善法规 各项措施持续推进行业规范发展

据介绍，我国人力资源服务业还存在发展不平衡不充分等问题。

针对虚假招聘问题，受访企业纷纷表示，人力资源服务企业将持续加大投入，切实承担起中介责任，守好“第一关”。国投人力公司副总经理王常盛介绍，他们有专门的审核小组，会对企业的营业执照、发布人的信息真实性、岗位内容进行认真核验，以保证每个岗位真实有效，让劳动者可以找到放心的工作。郭盛则表示，行业视频化的发展趋势让劳动者可以更加立体地了解企业的情况。“所谓眼见为实，这也有利于核实企业信息的真实性。”

在求职者个人信息保护方面，参会企业表示，将严格尊重国家有关法律法规，加强内部风控管理，做好求职者个人信息保护工作。“除了做好风险防控管理，我们还将持续加强网络安全投入，避免企业网站因遭受网络攻击而造成信息泄露。”王常盛说。　□李心萍

陕西交控集团靖边管理所

查处肇事逃逸案 挽回路产损失

本报讯（王雪　薛姣姣）近日，陕西交控集团绥定分公司靖边管理所安全路产股当班巡查人员在巡查中发现，所辖路段上行K1272+600米处右侧多块护栏受损，快速出击，查找到肇事司机。

事件发生后，巡查人员立即对现场进行勘验，发现14块钢板护栏被撞损，护栏板有轻微蓝色摩擦痕迹，现场遗留少许碎片。由此证明肇事车辆受损较轻，车型信息判断不详。巡查人员根据多年路政工作经验推断，嫌疑车辆应从就近收费站下高速或修理厂进行维修。随即依据判断展开调查，经排查询问，在停车区发现一辆右侧车灯处有轻微破损的红色半挂车，将事故现场勘验照片与该车进行仔细对比后，发现该红色半挂车右侧前轮胎为自行改装蓝色轮胎半圆护板，与现场碰撞护栏相符，该车轮胎螺丝处还遗留少许护栏碎片，确认该车为肇事逃逸车辆。最终，成功挽回路产损失赔偿1.77万元。