# 签订绩效合同范本(通用29篇)

来源：网络 作者：紫云飞舞 更新时间：2025-05-23

*签订绩效合同范本11、乙方自愿交付定金，并按照次本协议第二条约定，缴纳购房款并签定《房屋买卖合同》。在签定《房屋买卖合同》时，定金自动转为购房款。2、若购买方逾期不缴齐相关购房款并签定《房屋买卖合同》，甲方有权处置该物业而不须另行通知乙方，...*

**签订绩效合同范本1**

1、乙方自愿交付定金，并按照次本协议第二条约定，缴纳购房款并签定《房屋买卖合同》。在签定《房屋买卖合同》时，定金自动转为购房款。

2、若购买方逾期不缴齐相关购房款并签定《房屋买卖合同》，甲方有权处置该物业而不须另行通知乙方，购房定金不予退还。

3、在乙方没有违约的情况下，若甲方在未得到乙方的同意，把以上约定的物业销售给第三方，则甲方违约，甲方需退还乙方定金，并还要支付与定金等额的违约金。

4、若甲方因不可抗力使该房产不能出售时，甲方只需退还定金。本协议自动终止。

**签订绩效合同范本2**

第一条：本协议由甲、乙双方共同商定，任何一方不得擅自更改。本协议中如有不符相关法律法规之处，一律以本协议规定为准，甲乙双方必须共同遵守。

第二条：本协议有效期一年，一方如要变更或解除本协议，应提前10天书面通知对方，如无书面通知，视为双方默认协议自动延长一年。

第三条：本协议一式两份，甲、乙双方各执一份。

甲方代表人签字： 乙方代表人签字：

日期： 日期：

——宴会协议书3篇

绩效契约就是业绩合同，是各个岗位与上级就应实现的工作订立的正式书面协议。

1、定义公司各岗位的主要考核方面及关键业绩指标、工作目标设定； 2、确定各主要考察内容的权重； 3、参照历史业绩及未来策略重点设定业绩需达标准； 4、参与决定合同受约人薪酬与非物质奖惩。 扩展资料： 政府官员不签订“绩效合同”的弊端： 1、任务目标不细化，不仅会导致职能交叉重叠、管理高耗低效，还会造成一些干部只愿做困难矛盾少、成果见效快的工作，而放任难题年复一年地累积、拖延； 2、指标不科学不系统，既造成一些政府部门服务意识淡漠，“只唯上，不理下”，不实事求是地依据地方实际和群众需要来设立任务、考核绩效、评估政绩，也会导致各项指标彼此冲突、各项工作相互掣肘，比如，追求工业利润和重视治污成效、保护农田和开发新区等等。

甲方：

乙方：（学生及学生家长）

根据甲方承诺，现就就业事宜与乙方协议如下：

**签订绩效合同范本3**

用人单位(甲方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

职务：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

劳动者(乙方)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_性别：\_\_\_\_\_\_\_年龄：\_\_\_\_\_

籍贯：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_紧急联系人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

双方根据《\_劳动法》和国家有关法律、法规规定，在平等自愿、协商一致的基础上，订立本合同，建立劳动关系，并共同遵守履行。

>一、劳动合同期限

甲、乙双方同意按以下方式来确定本合同期限：

1.本合同为有固定期限的聘用合同，期限为\_\_\_\_\_\_年。自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日有效。其中\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日至\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日为见习期/试用期，试用期为\_\_\_\_\_\_\_个月，可视乙方适应工作能力酌情增减。

2.劳动合同期满前\_\_\_\_\_\_\_个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。

3.本合同期满后，任何一方认为不再续订聘用合同的，应在合同期满前\_\_\_\_\_\_\_个月书面通知对方。

4、劳动合同期间，乙方应提供给甲方身份证、现居住地户籍证明的复印件。

>二、工作内容

乙方同意按甲方生产需要，在\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_岗位工作，并胜任该岗位的各项职责(详见岗位职责)。订立合同前，乙方需向甲方提供适任该岗位的各类证书和健康证明。

>三、劳动条件

甲、乙双方都必须严格执行安全生产的规定，甲方为乙方提供符合船舶规定的劳动保护设施，乙方必须严格遵守各项安全操作规程。

>四、劳动报酬和福利

1、乙方在船上工作期间的全部工资待遇(包括加班工资和法定节假日的加班费在内)，每月\_\_\_\_\_\_\_元，甲方在正常情况下于隔月\_\_\_\_\_\_\_日发放，船员工资从上船之日计算，上下船重叠一天。

2、为稳定船员队伍，保证船舶正常运作，甲方留存乙方(高级船员)每月工资的\_\_\_\_\_\_\_%钱款，作为甲乙双方正常履行合同的保证金。待合同期满，甲方将上述全部钱款返还乙方。

3、合同期内经协商工作岗位变动时，从变动之日起，执行新岗位的工资待遇。

4、劳动报酬支付方式为第\_\_\_\_种：

(1)甲方支付现金

(2)汇款到乙方指定账户内。账户号码\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

4、职工基本社会保险，个人缴纳部分费用，由单位代扣代缴。个人若在原籍已参加当地社会保险的，应提供缴费凭证，或当地相关部门证明。

5、甲方为船员办理团体意外伤害保险，乙方因工致残致亡，由甲方向保险公司按保险条例索赔，保险公司的理赔款全部归乙方，甲方不再承担其他补助费用。

6、甲方为船上配备常用药品，乙方因病就诊、住院或在家养病休息期间所支付的医疗费用及误工工资一律自负。但经证明属工伤的按国家有关规定执行。

7、乙方第一次到公司上船及合同终止时下船。按甲方规定的交通工具各报销一次路费，行李超重部分的费用由乙方自理。合同期内乙方违反船舶停靠港口的法律规定或严重违反乱纪而被遣返，遣返的费用由乙方自负。

>五、劳动纪律

1、乙方应遵守国家和行业主管部门的法、法规、规章、政策及甲方的规章制度。

2、乙方与甲方订立合同后的有关船员证书需交甲方保管。合同期满不再续订时，方可退还给乙方。

3、船员在航次中不得擅自辞职、离职或者中止服务。由此造成甲方损失，乙方应承担全部赔偿损失。赔偿额为船员上一月和当月应得的劳动报酬。

4、船员在成品油运输中，做到不故意克扣、滞留油量;禁止和杜绝偷盗油。如果出现上述现象，经查情况属实，公司将严肃处理。情况严重者直至追究法律责任，造成的一切后果，责任自负。

>六、劳动合同变更、解除、终止的条件

(一)具有下列情况之一，可以变更合同：

1、经试用乙方不能胜任本岗位工作的(试用期最长不超过3个月);

2、合同期内如发生事故或自然灾害，影响甲方正常生产，需要停产、抢修或救灾;

3、合同期内甲方因生产需要而进行的工作调动;

4、合同期内甲方经营需要转让所属船舶的;

5、因国家有关法律、法规、规章、政策规定发生变化所引起的其他情况。

(二)乙方具有下列情况之一的，甲方随时可以解除合同：

1、在试用期内被证明不能胜任甲方有关工作需要的;

2、严重违反劳动纪律和甲方有关规章制度的;

3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损害的;

4、被依法追究刑事责任的;

5、乙方因患病或非工伤，医疗期满后，不能从事原工作的;

6、乙方不能胜任工作经自费培训仍不能胜任的;

7、因生产需要对乙方进行工作岗位调动，乙方无故不服从分配的;

8、甲方生产经营状况发生严重困难的;

9、甲方宣告解体整顿期间。

(三)经甲乙双方协商一致，本合同工可以解除。

(四)有下列情形之一的，乙方可以随时解除劳动合同：

1、在试用期内;

2、甲方以暴力、威胁或其他非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

3、甲方未按合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

(五)本合同期满，劳动合同即终止。甲乙双方经协商一致，可以续签劳动合同，无法达成一致，合同自动终止。

>七、违反劳动合同的责任

(一)甲、乙双方有下列情况之一的，应当承担违约责任：

1.甲方违反本合同规定，单方面解除本合同的;

2.乙方未经甲方同意，擅自离职的;

(二)双方同意以下列方式承担违约责任：

1.违约金。一方违约，应支付违约金\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元;

2.赔偿金。违约金不足以赔偿对方损失的，还需支付赔偿金。赔偿金按违约方实际造成的损失计算。

(三)违约行为是因不可抗力造成的，违约方应酌情减轻或免除违约责任。

>八、其他约定事项

1.本合同条款如与国家法律、法规、政策相悖时,以国家、法规、政策为准。

>九、争议解决

本合同项下发生的争议，由双方当事人协商解决或申请调解解决;协商或调解不成的，可以提交\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_仲裁委员会仲裁或向\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_人民法院提起诉讼。

>十、合同生效

本合同经甲乙双方签字盖章后生效。本合同一式\_\_\_\_\_\_\_\_\_份，其中甲方执\_\_\_\_\_\_\_\_份，乙方执\_\_\_\_\_\_\_\_份。

合同生效后，甲乙双方对合同内容的变更或补充应采取书面形式，作为本合同的附件。附件与本合同具有同等的法律效力。

甲方(盖章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 乙方(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 身份证号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

联系方式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 联系方式：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_\_日

**签订绩效合同范本4**

1、借款方用公司全部财产做抵押，到期不能归还贷款方的贷款，贷款方有权处理抵押财产。

2、借款方必须按照借款合同规定的用途使用借款，不得挪作他用，不得用借款进行违法活动。

3、借款方必须按照合同规定的\'期限还本付息。

4、由于经营管理不善而关闭、破产，确实无法履行合同的，在处理财产时，除了按国家规定用于人员工资和必要的维护费用时，应优先偿还贷款。由于上级主管部门决定关、停、并、转或撤消工程建设等设施，或者由于不可抗力的意外事故致使合同无法履行时，经向贷款方申请，可以变更或解除合同，并免除承担违约责任。

**签订绩效合同范本5**

合同生效的必要条件

合同生效，则指具备有效要件的合同按其意思表示的内容产生了法律效力。在大多数的情况下，合同成立时具备了生效的要件，因而其成立和生时间是一致的。一般认为，合同生效的必要条件是：

1、当事人在订立合同时必须具有相应的订立合同的行为能力。这实质上是法律对合同主体资格作出的一种规定。主体不合格，所订立的合同不能发生法律效力。合同主体，无非是自然人和非自然人两类。非自然人作为合同主体，主要的行为能力。自然人作为合同主体，其合同行为能力的有无，应根据其民事行为能力的状况来确定。

2、合同当事人的意思表示真实。这是合同有效的另一个要件。所谓意思表示真实，是指当事人在缔约过程所作的要约和承诺都是自己\*且真实意志的表现。在正常情况下，行为人的意志，就是与其外在的表现相符的。但是，由于某些主观上或客观上，也可能发生两者不相符的情形。

3、合同不违反法律或者社会公共利益。这是合同生产要件中最为重要的一个。合同欠缺合法\*，没有补救的余地，只能归于完全地效。合同违反法律和社会公共利益，其所指包括合同的目的和内容两个方面，即合同的目的和内容都不得违反法律或社会公共利益。这里所说的“法律”，既包括现行法律、法规和行政规章中的强制\*也包括国家政策的禁止\*规定和命令\*规定。

附生效条件的合同

《合同法》第45条规定：“当事人对合同的效力可以约定附条件。附生效条件的合同，自条件成就时生效。附解除条件的合同，自条件成就时失效。”

所谓附条件的合同，是指当事人在合同中特别规定一定的条件，以条件的是否成就来作为合同的效力的发生或消灭的根据。

例如\*乙双方约定，待\*将某项产品试验成功以后，乙即向\*赠送一套设备。在这里，产品试验成功是一个条件，在该条件实现时，赠送设备的合同即发生效力。合同中附条件的主要作用在于，可以把当事人的动机反映到合同中，使其具有法律的意义，如上例中，产品试验成功便是乙向\*赠送设备的动机。而一般的合同只反映当事人的订约目的(例如赠送设备)，而并不反映当事人的动机(即为什么要赠送设备)，而附条件的合同则能够将当事人的动机表现在合同中，从而能充分尊重当事人的意志，满足当事人的各种不同需要。

在附条件的合同中，条件具有限制合同效力的作用，但合同中所附的条件，必须具备以下要求：

1.条件必须是将来发生的事实。过去的、已经发生的事实不能作为条件，否则是毫无意义的。

2.条件是不确定的事实。也就是说，条件在将来是否发生，当事人是不能肯定的。如果在合同成立时，当事人已经知道作为条件的事实必然发生，则实际上当事人只要在合同中附期限，而不必在合同中附条件。如果作为合同所附的条件是根本不可能发生的(例如\*向乙表示“如果地球停止转动，则借钱给你”)，则视为当事人根本不希望订立合同。如果当事人将不可能发生的事实作为合同失效的条件，视为根本未附条件。

3.条件是由当事人议定的而不是法定的。作为条件的事实是当事人意思表示一致的结果而不是法律规定的。如果合同中附有法定条件视为未附条件。

4.条件必须合法。以违法或违背道德的事实作为合同的条件，称为不法条件。在合同附有不法条件的情况下，应当考虑在宣告不法条件无效后，合同是否已经在内容上合法且可以\*存在。不符合这两个条件，应当宣告整个合同无效。

5.条件不得与合同的主要内容相矛盾。如\*向乙表示，“若将此屋买给\*，则租给你”，在这里，卖屋的条件和出租的内容是互相矛盾的，\*只有是屋的所有人时，才有权出租房子。对于以与合同的主要内容相矛盾的事实作为合同条件的，应认为合同未成立。

合同中所附的条件可以分为如下两类：

一是生效条件

生效条件也被称为延缓条件，它是指限制合同效力发生的条件。

如果合同附有生效条件，则合同在成立以后还不能立即生效，必须待生效条件成就以后，合同才能产生效力，当事人才可以实际享受权利和承担义务。

二是解除条件

解除条件也被称为消灭条件，它是限制合同失效的条件。

如果合同附有解除条件，则合同已经实际发生效力，只有在条件成就时合同才失效，如果条件不成就则合同将继续有效。

在附条件的合同成立以后，在条件未成就以前，当事人均不得为了自己的利益，以不正当的行为促成或阻止条件的成就，而只能听任作为条件的事实自然发生。这里所说的不正当行为是指行为人违反法律、道德和诚实信用的原则，以作为或不作为的方式促成或阻止条件的成就。例如，\*乙双方在租赁合同中规定，如果\*之子从外地回来，乙应搬出另租房屋，该条件属于解除条件。乙不得采取任何不正当的方式阻止\*之子从外地回来，否则，根据《合同法》第45条：“当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的，视为条件已成就”，也就是说如果乙采取不正当的方式阻止\*之子从外地回来，视为解除条件已经成就，该合同应当解除。法律作出此种规定的目的在于制裁不法行为人，保护善意当事人的合法权益。

**签订绩效合同范本6**

（1）甲方应严格按国家教育法规及各类教学计划做好教育教学工作，并严格执行联办学校的教学计划，维护学生身心健康，促进德、智、体全面发展。努力培养学生成才。

（2）甲方重视实践环节教学，以保证学生掌握相关专业的实践能力。

（3）甲方保证学生在校期间通过认真学习，毕业时获得相应的学历证书和考取相关专业的职业资格证书。

（4）甲方及联办学校保证对成绩合格、身体健康、品德良好的毕业生升入高等职业院校学习或提供就业安置，否则甲方退还乙方在校期间的全部学费。

**签订绩效合同范本7**

本合同非因《借款合同条例》规定允许变更或解除合同的情况发生，任何一方当事人不得擅自变更或解除合同。当事人一方依照《借款合同条例》要求变更或解除本借款合同时，应及时采用书面形式通知其他当事人，并达成书面协议。本合同变更或解除之后，借款方已占用的借款和应付的利息，仍应按本合同的规定偿付。

本合同如有未尽事宜，须经合同双方当事人共同协商，作出补充规定，补充规定与本合同具有同等效力。本合同正本一式二份，贷款方、借款方、各执一份。

借款方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

代表人：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

地址：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

贷款方：(签字)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

身份证号:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

电话号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

甲方(单位)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方(职工)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_身份证件号码：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

经甲、乙双方友好协商，根据《民法典》，双方约定如下：

一、经乙方提出，甲方同意向乙方提供如下借款：

金额：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

支付时间与周期：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

限定用途：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方应于相应支付时间到甲方财务部门办理借款手续，根据财务的要求以现金或转账方式领款。

在款项实际给付乙方之前，甲方可解除本协议。

二、甲方同意，向乙方提供如下第\_\_\_\_\_\_\_\_\_种减免措施：

壹、自\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起，乙方在甲方工作每满一年，则全部乙方已借支款项的\_\_\_\_\_\_%可免于归还。

说明：无论何种原因甲方与乙方解除/终止劳动关系(雇佣关系)，均不影响上述措施的适用。

贰、\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

三、借款利息采取下列第\_\_\_种方式：

壹、借款利息：\_\_\_\_\_\_免利息\_\_\_。

贰、年利率为\_\_\_\_\_\_\_\_\_%;

四、甲方可在下列任一条件符合时要求乙方还款：

1、双方劳动关系解除或终止时;

2、其它：在甲方提前30日通知乙方还款时。

如依据本协议，乙方有应归还借款，则甲方有权从乙方劳动报酬或经济补偿中予以相应抵扣，抵扣不足者，乙方仍应归还。

五、其它

1、本协议签订于\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日。

2、补充约定：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_无\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方盖章：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

乙方签字：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

甲方： （以下简称甲方）

乙方： （以下简称乙方）

甲乙双方经过友好协商，本着\*等互利、服务客户，实现双赢的目标下，就代理保证金亚洲汇点外汇黄金交易合作事宜达成本协议。

**签订绩效合同范本8**

（1）乙方在校学习期间必须遵纪守法，遵守学校的校纪校规，服从学校管理。

（2）乙方必须在甲方规定的培训期限内完成学业，获得相应的职业资格证书。

（3）乙方必须并按规定向甲方交纳学费、杂费等国家规定的费用。

（4）乙方家长应努力配合甲方教育管理好自己的子女，使其健康成长。

（5）乙方毕业后在甲方推荐安置的工作岗位上必须遵纪守法、吃苦耐劳、服从管理。

**签订绩效合同范本9**

甲方：

乙方：

就乙方购买商品房屋事宜，经双方洽谈，达成如下协议：

一、 房屋地址;

方正县物化街南、步行商业街西、博汇阳光小区东。房屋性质(住宅)【芙蓉花园小区(电业小区)】： 号楼室

二、建筑面积：( 平方米，每平方米单价：￥ 元;)。 注：面积最后以房产部门测绘核实为准。总价(大写)： 元整。(小写)： 元。

三、交付日期：

甲方将于日前将该商品房交付乙方使用。

四、工程质量：

商品房质量符合黑龙江省建设工程施工质量验收标准(合格)。

五、商品房屋付款方式：

按 甲乙双方采用共同认定的方式执行。

六、违约责任：

(一)甲方责任

1、甲方如未按期将商品房交付给乙方使用，延期一个月以上，六个月以内，应向乙方支付违约金。违约金按购房的3%计算。

2、甲方延期交付商品房屋六个月以上，除支付违约金外。且乙方有权提出终止合同，甲方应如数退还乙方购房

(二)乙方责任：

1、乙方如为按本合同第五条支付购房款，延期一个月以上，三个月以内，应向甲方支付违约金，违约金按购房款总额的3%计算。

2、乙方支付应交款和违约金如逾期三个月以上，甲方有权将乙方定购房转手他人，在扣留定金和违约金后，退还乙方预收房款，终止合同。

七、交房标准：(商服为白钢门)，车库(电动卷帘门)

进户门：防盗门

窗：塑钢窗

大怒俺们：电子防盗门

室内：毛胚房、楼梯间刮大白

楼梯间：大理石地面、白钢扶手。

外墙：外贴苯板、外墙刷防水涂料。

厨房：毛胚。

卫生间：毛胚。

阳台：塑钢窗、封闭阳台、

其他：地热采暖、分户控制、电话、有限电视入户。

八、办理产权过程中发生的一切费用由乙方承担。

九、乙方在实际接收该商品房六个月后，办理其他手续。

十、本合同在履行中发生争议，由甲乙双方协商解决，协商不成是，任何乙方有权向有管辖权额仲裁机构申请仲裁或向人民法院起诉。

十一、本合同一式两份，甲乙双方各一份。甲、乙双方的合同均具有同等法律效应。

十二、本合同未尽事宜，甲乙双方共同议定，本合同签字盖章后生效。

甲方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_乙方(公章)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_法定代表人(签字)：\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日\_\_\_\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

**签订绩效合同范本10**

>一、 目的

绩效管理是公司实现年度经营计划、贯彻落实公司核心价值，从而最终实现公司战略目标的重要手段。为明确工作责任，提高工作效率与工作质量，共同实现绩效目标，通过签订绩效协议，使公司层面的目标逐级分解、落实到每个岗位。

>二、 原则

绩效协议是绩效管理的主要工具之一，经考核人与被考核人沟通一致，签订本绩效协议书。考核双方应进行充分的.绩效目标设定沟通，并明确考核期内被考核人实现岗位绩效目标的主要举措及时间进度安排。依据签订的绩效协议，考核双方进行季度绩效回顾，及时发现可能存在的偏差并采取相应举措。通过每个岗位绩效目标的实现保证公司层面目标的实现。

>三、依据

1.根据公司20\_年的《经营目标》所确定的考核指标

2.被考核人岗位的工作标准、岗位说明书为本协议书的当然附件，将作为受约人季度和年度绩效考核的依据。

>四、考核的范围：公司所属部门员工（注：未转正的员工不纳入考核）

>五、考核时间、周期：

1、考核时间：从 20xx年xx月xx日 至 20xx年xx月xx日

2、考核周期

员工考核每季度进行一次；

原则上在每年的四月、七月、十月、一月上旬进行

>六、考核关系

>七、绩效奖金的分配

员工绩效奖金的分配按照考核的结果对应发放，考核结果低于60分者取消当月绩效奖金。

绩效考核成绩与绩效比例计算

员工季度绩效考核分值与季度绩效奖金的分配直接挂钩；

员工绩效奖金数额按考核得分结果计算发放；

注：假如员工离职，在考核周期内又未能参加到考核，则按1的系数按日计算绩效奖金发给。

>八、未尽事宜，在以后的运行中另行修订、完善。

考核人声明：

1.签订本绩效协议前，我已与被考核人进行了充分沟通。双方均充分了解本绩效协议的所有约定并达成共识

2.被考核人履行其绩效协议过程中，我将提供必要的支持和帮助

签名：

被考核人声明：

1.签订本绩效协议过程前，我已与考核人进行了充分沟通，理解其对本岗位的管理意图并在此协议中体现

2.考核双方均充分了解本绩效协议的所有约定并达成共识

3.在考核人的指导和帮助下，我将认真履行本绩效协议并达成绩效目标

签名：

xx有限公司

二〇xx年xx月

**签订绩效合同范本11**

\*方：xxxx企业管理咨询有限公司

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

结合公司经营发展状况，依据各岗位任职资格及标准要求，特制定本绩效合同。经双方协商一致，约定如下：

一、合同期限

自年月日至年月日终止；

二、考核原则

1、绩效考核结果与岗位实际工作业绩相结合；

2、月度考核与季度核算相结合(以签订的项目合同服务期限为准)；

3、工作任务目标与岗位\*标准相结合。

三、考核细则

1、姓名：岗位名称：岗位\*：

2、乙方月度任务目标=岗位\*×

3、绩效奖惩细则，如下表：

4、双方约定就上述3中绩效奖惩细则标准中的第1条至第条为实际执行条款；当双方约定的条款少于11条时，乙方实际工作业绩仅达到双方约定条款的最后一个条款时，在结算相应\*后，乙方同意同时与\*方解除劳动合同。

5、本绩效合同作为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力，涉及员工\*发放相关内容均依照本合同执行。

\*方：xxxx企业管理咨询有限公司

日期：年月日

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期：年月日

**签订绩效合同范本12**

>一、 目的

绩效管理是公司实现年度经营计划、贯彻落实公司核心价值，从而最终实现公司战略目标的重要手段。为明确部门工作责任，提高部门工作效率与工作质量，共同实现公司绩效目标，通过与部门经理签订绩效合同，从而使公司层面的目标分解、落实到每个部门。

>二、 原则

绩效合同是绩效管理的重要工具之一，经考核人与被考核人沟通一致，签订本绩效合同。考核双方应对绩效目标进行充分的设定沟通，并明确考核期内被考核人实现岗位绩效目标的主要举措及时间进度安排。依据签订的绩效合同，考核双方进行半年/一年的绩效回顾，及时发现可能存在的偏差并采取相应举措。通过每个部门绩效目标的实现保证公司层面目标的实现。

>三、依据

1.根据公司20xx年确定的《公司经营目标》所规定的绩效指标

2.被考核人部门的工作职责、岗位说明书为本合同的当然附件，将作为受约人半年、年度绩效考核的依据。

>四、考核的范围：公司副总、总监、经理级人员。

>五、考核时间、周期：

1、考核时间：从 20xx年xx月xx日 至 20xx年xx月xx日

2、考核周期

经理级（含总监）考核每季度进行一次；

副总每年进行一次；

原则上在每年的七月、十月及下年的一月上旬进行

>六、考核关系

>七、双方的责任与义务

1、本合同书中的工作目标和关键业绩指标已经双方确认，将作为被考核人月度和年度绩效考核的依据。

2、考核人依据双方确认的绩效目标及工作任务进行考核，如有变化应由双方再次确认。

3、考核人应提供被考核人需完成绩效目标及工作任务的必要合理条件含物质的。

4、被考核人确认，对所确定的绩效结果无异议，并确认公司在工资发放及其他劳动关系方面均不存在未清事项。

5、考核结果将作为绩效奖金发放、评选先进、工薪调整、职务升降、岗位调整、员工福利。

6、如有其它需说明的问题。按照公司的有关管理规定实施。

xx有限公司

20xx年xx月xx日

**签订绩效合同范本13**

甲 方：

乙 方：

经双方友好协商，现就甲方向乙方购买并委托乙方承担安装厨房设备事宜达成如下协议：

一、设备名称：详见合同附件。

二、安装地址：

三、 合同总价： 含运费、搬运费、安装调试费(不含税费)，最终结算以实际发生的项目和实际使用的设备、材料数量为准。

四、合同工期：自本合同签订之日起至 。

五、付款方式：设备安装合同1、自本合同生效后，甲方于3日内向乙方支付50 %预付款;

2、工程按期完工并验收合格后,甲方根据实际发生的总价与3日内向乙方支付全款。

六、质量验收标准约定：

1、乙方须按合同附件规定的标准供货;

2、乙方的设计方案合理，能满足甲方要求;

3、产品做工精良、结实，安装稳固，无明显影响使用功能和损坏耐久性方面重大缺陷;

七、双方责任：

(一)甲方责任：

1、严格按合同规定的付款方式付款;

2、协调其他工序配合乙方搞好设备的安装调试工作;

3、自身原因延误工期，损失自行承担;

(二)乙方责任：

1、严格按合同附件规定的标准供货并如期交付甲方正常使用;

2、免费为甲方提供设备安装、调试;

3、在生产、安装过程中对甲方提出的合理性技术建议应予采纳;

4、设备安装前指导甲方做好前期准备工作;

八、乙方售后承诺：

1、所有设备产品均为全新合格产品并免费保修 年(机电部分按国家标准保修;易损件超过质保期的甲方承担材料费，乙方免费更换)，终身维护;

2、接到甲方维修电话通知后24小时内到达现场，并及时排除故障;对需更换的配件，48小时内到位更换;对无法修复的产品在保质期内的实行整机更换(甲方原因和不可抗力因素除外);

3、免费为甲方培训技术操作人员，直至能正常使用乙方产品为止。

九、违约责任：

1、甲方不按合同规定付款，每逾期一日，按当期应付款项另加3%支付乙方;逾期一周以上，每逾期一日，按当期应付款项另加10%支付乙方;逾期十五日以上视为违约，按合同法处理(不可抗力因素除外)。

2、乙方须按约定如期提供符合要求的设备交付甲方正常使用，否则给甲方造成损失须承担赔偿(甲方原因和不可抗力因素除外)。

十、如合同发生纠纷，双方协商不成，可提交人民法院裁决。

十一、合同附件与本合同具同等法律效力。

十二、本合同一式两份，双方各执一份，法律效力同等。 年质保期满后自然失效。

甲方(盖章)： 乙方(盖章)：

法人或授权代表人： 法人或授权代表人：

**签订绩效合同范本14**

（1）对不遵守学校规章制度、违法乱纪，情节严重的学生，甲方有权予以严肃处理，可以不为其安置工作；被甲方或联办学校勒令退学或开除的学生，被\*机关依法处理的学生，甲方不退学费、不安置工作。

（2）乙方中途退学、甲方不予推荐安置工作、不退学费。

（3）因乙方个人或违纪违法等原因被解雇，甲方不再负责安置，不退学费；甲方安置乙方工作3个月内，因用人单位破产而导致乙方失业，甲方继续免费为乙方重新推荐安置新的工作。

**签订绩效合同范本15**

甲方（用人单位）名称：

法定代表人：

地址：

乙方（劳动者）姓名：

年龄：

性别：

身份证号码：

户籍所在地：

现住址：

根据《\_劳动法》和《\_劳动合同法》等规定，双方在经平等协商，达成一致，自愿签订本合同。

>第一条合同期限

本合同期限执行下列\_\_\_\_\_\_款

一、有固定期限。本合同期限为 年（月），自\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日止。其中试用期为\_\_\_\_\_\_\_\_月（日）。

二、无固定期限，自\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日始，其中试用期为\_\_\_\_\_\_月（日）。

三、以完成一定的工作为期限，甲乙双方具体约定如下：

终止劳动合同条件约定如下：

>第二条工作内容和劳动时间

一、甲方根据生产工作需要，安排乙方在\_\_\_\_\_\_岗位工作，乙方应服从甲方安排，完成本岗位所要求的工作。

二、甲方应遵守国家规定的工作时间，保证乙方规定休息休假时间。安排加班而无法安排休息或休假的，应当按照规定支付加班工资。

>第三条劳动报酬

一、甲方按照国家和当地政府有关规定，按月支付乙方的工资报酬，工资报酬不低于本地最低工资标准。

二、甲方每月\_\_\_\_\_\_日以货币形式支付工资。无故拖欠或不支付工资的，除全额支付工资报酬外，还需按照规定加发经济补偿。

三、工资具体支付办法、标准及相关内容约定如下：

>第四条社会保险和福利待遇

甲方按规定为乙方参加工伤社会保险并履行缴费义务。按规定应由乙方交纳的社会保险费，由甲方代为扣缴。

其他保险和福利待遇约定如下：

>第五条劳动保护和劳动条件

一、甲方根据国家法律和本市的有关规定，给乙方提供安全卫生的劳动条件，发给乙方必要的劳动保护用品。

二、甲方对乙方进行安全教育和必要的培训；乙方从事特种作业的必须经过专门培训并取得特种作业资格后持证上岗。

三、乙方在劳动过程中应严格遵守劳动安全卫生规定和操作规程，有权拒绝违章指挥，对甲方及其管理人员漠视职工安全和健康的行为有权检举、控告。

>第六条劳动纪律

一、乙方应遵守甲方依法制定的各项规章制度和劳动纪律。

二、甲方有权依据国家和天津市的有关规定及企业的规章制度和劳动纪律对乙方实行管理。

>第七条本合同的解除、变更、终止

一、经甲乙双方协商一致，本合同可以变更或解除。

二、以完成一定的工作为期限的劳动合同，工作完成劳动合同终止。

三、有固定期限的劳动合同，合同期满甲乙双方任何一方不再续订的，劳动合同终止。

>第八条违反本合同的责任及双方约定的其他事项：

>第九条劳动争议处理

甲乙双方因履行本合同发生劳动争议时，应协商解决；协商无效的，任何一方可向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁；甲乙双方任何一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向有管辖权的人民法院提起诉讼。

>第十条其他事项

一、本合同未尽事宜按国家和当地政府的有关规定执行。

二、本合同甲乙双方签字盖章后，双方必须严格遵照执行。本合同一式两份，甲乙双方各执一份。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

法定代表人或代理人：

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

\_\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日

**签订绩效合同范本16**

甲方：XXXX企业管理咨询有限公司

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

结合公司经营发展状况，依据各岗位任职资格及标准要求，特制定本绩效合同。经双方协商一致，约定如下：

>一、合同期限

自 年 月 日至 年 月 日终止；

>二、考核原则

1、绩效考核结果与岗位实际工作业绩相结合；

2、月度考核与季度核算相结合(以签订的项目合同服务期限为准)；

3、工作任务目标与岗位工资标准相结合。

>三、考核细则

1、姓名：岗位名称： 岗位工资：

2、乙方月度任务目标 = 岗位工资 × =

3、绩效奖惩细则，如下表：

4、双方约定就上述3中绩效奖惩细则标准中的第 1条至第 条为实际执行条款；当双方约定的条款少于11条时，乙方实际工作业绩仅达到双方约定条款的最后一个条款时，在结算相应工资后，乙方同意同时与甲方解除劳动合同。

5、本绩效合同作为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等法律效力，涉及员工工资发放相关内容均依照本合同执行。

甲方：XXXX企业管理咨询有限公司

日期： 年 月 日

乙方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

日期： 年 月 日

**签订绩效合同范本17**

（1）乙方在甲方提供的良好学习环境和条件下学习。

（2）学习期满通过努力参加考试合格后拿到所学专业相应的职业资格证书。

（3）如果甲方不兑现该协议所规定的承诺，乙方有向上级有关部门申诉的.权利。

本协议经甲乙双方协商而定，在乙方入学后签字。协议一式两份，甲乙双方各执一份，协议自签订之日后生效，双方必须严格遵守。

甲方：XX学校（盖章）

代表人：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

乙方：

代表人：

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

根据专业技术职务聘任制的有关规定，经双方协商，同意签订《聘约》如下：

一、根据工作需要，决定聘请同志任岗位

二、岗位职责与任务、

三、工作条件

四、聘任双方权力与义务

五、解聘、辞聘免责与违约责任、职务，聘期为年，自年月约自行终止

六、本聘约签订后，受聘人和聘用单位要共同信守。如一方有正当理由需提前解除聘约时，必须提前三十天通知对方。签约双方出现纠纷又无法由双方协商解决的，由上级主管部门仲裁。

受聘人（签章）

年月日

行政领导（签章）

年月日

单位（签章）

年月日

日起至日期满聘

一、目的

绩效管理是公司实现年度经营计划、贯彻落实公司核心价值，从而最终实现公司战略目标的重要手段。为明确部门工作责任，提高部门工作效率与工作质量，共同实现公司绩效目标，通过与部门经理签订绩效合同，从而使公司层面的目标分解、落实到每个部门。

二、原则

绩效合同是绩效管理的重要工具之一，经考核人与被考核人沟通一致，签订本绩效

合同。考核双方应对绩效目标进行充分的设定沟通，并明确考核期内被考核人实现岗位绩效目标的主要举措及时间进度安排。依据签订的绩效合同，考核双方进行半年/一年的绩效回顾，及时发现可能存在的偏差并采取相应举措。通过每个部门绩效目标的实现保证公司层面目标的实现。

三、依据

1.根据公司20xx年确定的《公司经营目标》所规定的绩效指标

2.被考核人部门的工作职责、岗位说明书为本合同的当然附件，将作为受约人半年、年度绩效考核的依据。

四、考核的范围

公司副总、总监、经理级人员。

五、考核时间、周期：

1、考核时间：从20xx年6月1日至20xx年12月31日2、考核周期

经理级(含总监)考核每季度进行一次;副总每年进行一次;

原则上在每年的七月、十月及下年的一月上旬进行

六、考核关系

七、双方的责任与义务

1、本合同书中的工作目标和关键业绩指标已经双方确认，将作为被考核人月度和年度绩效考核的依据。

2、考核人依据双方确认的绩效目标及工作任务进行考核，如有变化应由双方再次确认。

3、考核人应提供被考核人需完成绩效目标及工作任务的必要合理条件含物质的。

4、被考核人确认，对所确定的绩效结果无异议，并确认公司在工资发放及其他劳动关

系方面均不存在未清事项。

5、考核结果将作为绩效奖金发放、评选先进、工薪调整、职务升降、岗位调整、员工福利、

6、如有其它需说明的问题。按照公司的有关管理规定实施。

——借贷协议书3篇

经供需双方协商，对食品质量要求和所承担的质量责任达成如下协议：

**签订绩效合同范本18**

篇一：绩效合同书

一、目的

绩效管理是公司实现年度经营计划、贯彻落实公司核心价值，从而最终实现公司战略目标的重要手段。为明确部门工作责任，提高部门工作效率与工作质量，共同实现公司绩效目标，通过与部门经理签订绩效合同，从而使公司层面的目标分解、落实到每个部门。

二、原则

绩效合同是绩效管理的重要工具之一，经考核人与被考核人沟通一致，签订本绩效合同。考核双方应对绩效目标进行充分的设定沟通，并明确考核期内被考核人实现岗位绩效目标的主要举措及时间进度安排。依据签订的绩效合同，考核双方进行半年/一年的绩效回顾，及时发现可能存在的偏差并采取相应举措。通过每个部门绩效目标的实现保\*公司层面目标的实现。

三、依据

1.根据公司20\_年确定的《公司经营目标》所规定的绩效指标

2.被考核人部门的工作职责、岗位说明书为本合同的当然附件，将作为受约人半年、年度绩效考核的依据。

四、考核的范围：公司副总、总监、经理级人员。

五、考核时间、周期：

1、考核时间：从20xx年xx月xx日至20xx年xx月xx日

2、考核周期

经理级（含总监）考核每季度进行一次；

副总每年进行一次；

原则上在每年的七月、十月及下年的一月上旬进行

六、考核关系

七、双方的责任与义务

1、本合同书中的工作目标和关键业绩指标已经双方确认，将作为被考核人月度和年度绩效考核的依据。

2、考核人依据双方确认的绩效目标及工作任务进行考核，如有变化应由双方再次确认。

3、考核人应提供被考核人需完成绩效目标及工作任务的必要合理条件含物质的。

4、被考核人确认，对所确定的绩效结果无异议，并确认公司在\*发放及其他劳动关系方面均不存在未清事项。

5、考核结果将作为绩效奖金发放、评选先进、工薪调整、职务升降、岗位调整、员工福利、

6、如有其它需说明的问题。按照公司的有关管理规定实施。

xx有限公司

20xx年xx月xx日

篇二：绩效考核协议书

\*方：

乙方：

为了提高工作效益和服务水平，进一步激发职工的工作积极\*，切实转变工作作风，本着公平、公正、激励、竞争的原则，制定本协议。乙方确认并自愿同意本协议的相关规定。

一.本协议适用范围：就职于\*方工作的非参公人员。

二.乙方固定\*为基本\*（不包含任何补助）和绩效\*两部分，绩效\*为全部基本\*的%。

三、乙方基本\*标准为每月元。

四、乙方的绩效\*为每月元。

绩效\*的考核内容主要为以下几项：

1、工作内容：

乙方须按规定完成如下工作：

乙方如未按时、保质、保量完成以上工作任务，扣除相应绩效\*。

2、工作作风：

（1）乙方应严格遵守机关考勤制度，出现迟到或早退的，每发现一次扣2分。参加\*学习、业务培训、工作例会迟到每次扣０.５分，缺席每次扣１分。

（2）乙方应严格遵守工作人员行为规范，服务态度热情、举止得体、服务优质的，得10分。违反行为规范，出现不穿工作服，不佩戴胸牌，串岗聊天、玩电脑游戏、在大厅内吸\*、嬉闹、吃东西、服务用语及行为不文明等现象，每次扣1分。因工作人员态度不好，与服务对象争吵的，每次扣3分；情节严重的，加扣2分。

（3）乙方应严格遵守请销假制度，每请事假1天扣1分；每请病假1天的扣分。（须出具相关的医学\*）

（4）乙方应严格执行限时承诺制度，在承诺时限内办结各类事项的，得10分。超过承诺时限的，每超一天每件（次）扣1分。

乙方须按照\*方制定的岗位职责恪尽职守，认真履行职责，完成\*方分配的各项工作任务。\*方将根据乙方每月的绩效考核内容和考核分数作为重要依据。如未达到绩效考核标准，扣除相应绩效\*。

3、领导交办工作：

（1）乙方须按时完成股长交办的业务工作，未完成的每超过1天扣1分；

（2）乙方须按时完成局领导交办的业务工作，未完成的每超过1天扣1分。

五、本协议一分两分，双方各持一份，盖章或签字之日起实行。

\*方（公章）：乙方（签字）：

\*方负责人(签字)：

协议日期：

年月日

篇三：绩效合约书

销售部经理：

出于以下考虑：

一、确保完成集团下达给公司的各项考评目标；

二、推进经营管理工作的效率并谋求公司的可持续\*健康发展；

三、贯彻绩效考评的四项基本原则——系统\*、公平\*、适应\*和导向\*原则；

四、维护\*乙双方权利和义务。

考评责任人代表公司总经理（\*方）与被考评对象代表销售部经理（乙方）就以下条款达成共识：

1.本年度绩效考评的应用时段为：自20xx年xx月xx日至20xx年xx月xx日。

2.本年度绩效考评的绩效目标调整方式：由公司绩效管理部每月公布一次确认的绩效目标。

3.绩效考评日常工作的执行部门：公司人力资源部责任人xxx

4.本年度绩效考评在销售部实际应用的绩效目标计划见下表：

注：本绩效计划若在实施过程中发生变更，应填写绩效计划变更表。最终的绩效考评以表更后的绩效计划为准。

篇四：绩效协议

一、目的

绩效管理是公司实现年度经营计划、贯彻落实公司核心价值，从而最终实现公司战略目标的重要手段。为明确工作责任，提高工作效率与工作质量，共同实现绩效目标，通过签订绩效协议，使公司层面的目标逐级分解、落实到每个岗位。

二、原则

绩效协议是绩效管理的主要工具之一，经考核人与被考核人沟通一致，签订本绩效协议书。考核双方应进行充分的绩效目标设定沟通，并明确考核期内被考核人实现岗位绩效目标的主要举措及时间进度安排。依据签订的绩效协议，考核双方进行季度绩效回顾，及时发现可能存在的偏差并采取相应举措。通过每个岗位绩效目标的实现保\*公司层面目标的实现。

三、依据

1.根据公司20\_年的《经营目标》所确定的考核指标

2.被考核人岗位的工作标准、岗位说明书为本协议书的当然附件，将作为受约人季度和年度绩效考核的依据。

四、考核的范围：公司所属部门员工（注：未转正的员工不纳入考核）

五、考核时间、周期：

1、考核时间：从20xx年xx月xx日至20xx年xx月xx日

2、考核周期

员工考核每季度进行一次；

原则上在每年的四月、七月、十月、一月上旬进行

六、考核关系

七、绩效奖金的分配

员工绩效奖金的分配按照考核的结果对应发放，考核结果低于60分者取消当月绩效奖金。

绩效考核成绩与绩效比例计算

员工季度绩效考核分值与季度绩效奖金的分配直接挂钩；

员工绩效奖金数额按考核得分结果计算发放；

注：假如员工离职，在考核周期内又未能参加到考核，则按1的系数按日计算绩效奖金发给。

八、未尽事宜，在以后的运行中另行修订、完善。

考核人声明：

1.签订本绩效协议前，我已与被考核人进行了充分沟通。双方均充分了解本绩效协议的所有约定并达成共识

2.被考核人履行其绩效协议过程中，我将提供必要的支持和帮助

签名：

被考核人声明：

1.签订本绩效协议过程前，我已与考核人进行了充分沟通，理解其对本岗位的管理意图并在此协议中体现

2.考核双方均充分了解本绩效协议的所有约定并达成共识

3.在考核人的指导和帮助下，我将认真履行本绩效协议并达成绩效目标

签名：

xx有限公司

二?xx年xx月

篇五：公司员工绩效合同书

注：1.绩效考评指标及其序号与《员工绩效考评表》中绩效考评指标目标值及其序号相对应;

2.同一工种（班组）员工关键绩效指标相同时，所有人员在同一《绩效合同书》上签字，姓名一榄只填写班组长一人。

附表2：\*铝业股份有限公司山西分公司员工申诉表

附表3：\*铝业山西分公司员工个人月度绩效考评表

单位：

考核时间：

注：1．绩效考评指标目标值及其序号均与《绩效合同书》中绩效考评指标相对应。

2．被考核人指员工本人，考核人为员工本人的直接主管。

篇六：绩效奖金协议

\*方：中天昊宇科技股份有限公司

注册地址：温州市永强大道2551号

乙方：

\*号：

**签订绩效合同范本19**

出售方（签章）： 购买方（手印）：

经 办人： 电话：

甲方：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (以下简称甲方）

乙方： \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_（以下简称乙方）

甲乙双方经过友好协商，本着\*等互利、服务客户，实现双赢的目标下，就代理保证金亚洲汇点外汇黄金交易合作事宜达成本协议。

第一章 合作内容

第二条：甲方为乙方提供必要的技术支持。

第三条：乙方负责所在区域个人客户及个人ib的开发。

第四条：乙方负责开发客户到甲方所代理的亚洲汇点交易\*台进行保证金外汇、股指黄金交易。

第五条：乙方负责其开发的客户的跟踪服务和日常管理，包括介绍使用交易\*台、交易规则、交易流程等。

第二章甲方的权利和责任

第一条：甲方有权利在乙方存在违反本协议第一章第五条、的情况下，终止本合作协议，并要求乙方支付相应的赔偿。

第二条：甲方拥有向乙方提供外汇保证金交易服务、外汇业务咨询等相关服务的最终解释权。

第三条：甲方保证按协议规定，及时向乙方支付开发客户费用。

第四条：甲方负责督促亚洲汇点用手机短信或e-mail的形式，把开户交 易账户和交易密码发给客户。

**签订绩效合同范本20**

——教师绩效考核方案

教师绩效考核方案

为提高收费岗位服务质量，激励收费员工作积极性，确保费用收取的正确度和窗口工作的高效率，建立良好的院部窗口形象，特制定月绩效考核方案。

一、绩效考核内容

1泄露病人隐私者，一经发现扣款当事人xx元。

2、未执行服务规范礼仪、用语的，发现一次扣发当事人xx元。

3、在办公区域更换工作服、梳头、打扮发现一次扣发当事人x元。

4、在办公明显区域摆放私人衣服、包等他人私人物品，发现一次扣发x元。

5、收费过程中当着病人面接听私人电话或聊与工作无关的话题者，发现一次扣发xx元。

6、办公区\*时应保持整洁干净，经抽查卫生不合格又未及时改正的，当班人员每人扣发xx元。

7、病人信息数据打错与票据不符月累计x次以上的（含x次）暂定，扣发当事人xx元。

8、在收费处嬉戏大声说话，影响院部形象者发现一次扣发x元。

二、违反以下情况之一的，不得享受当月绩效奖金

1、遭投诉经查证属实的，不予奖励。

2、月病、事假次数累计超x天的不予奖励。

3、违反员工手册制度和相关规定累计金额达xx元者，不予奖励。

三、部分服务规范礼仪

1、仪表：收费员仪表整洁、大方并主动微笑服务。接待医院内外人员的咨询、交费时，应注视对方，语气温和，音量适中的耐心解答。

2、收费人员使用文明礼貌用语如下：

十字语：“请”，“您好”，“对不起”，“谢谢”，“请慢走”。

（1）双手接到患者的单子时要说“您好”；

（2）请问是xx先生/女士（阿姨）吗？

（3）您好，一共是xx元xx角；

（4）先生/女士（阿姨），请问有xx零钱吗？

（5）找您xx元，请核对一下；

（6）双手递出单子时要说“请慢走”！

（7）请拿申请单到×楼×科作检查；

（8）请到xx科，换/开个单子。

月绩效考核奖金暂定xx元，如有不妥之处，另行讨论后及时修订和完善。

为加强教师队伍建设，规范教师队伍管理，严肃教职工的年度考核工作。根据《事业单位工作人员年度考核暂行规定》（人核培发[1995]153号）和《内蒙古自治区中小学教师考核办法》（内蒙教职改字[1991]8号）文件精神,结合我旗教师队伍的实际,制定本方案。

一、考核的目的

教师的年度考核是教师队伍管理中一项重要的工作，也是评聘教师职务的基础和前提。为了全面、系统地了解和掌握教师任职期间的实际情况，科学、公正地评价他们的工作，区分优劣，奖勤罚懒，克服管理上的\*均主义，激励先进、鞭策后进，促进教师不断提高政治思想觉悟，努力钻研业务，更好地教书育人，适应新的形势对教师提出的更高要求，并为教师的奖励、职务晋升、续聘、解聘、低聘、工资待遇等提供依据。

二、考核的原则

1、坚持全面、客观、公\*、公正的原则；

2、坚持公开、民主与集中相结合的原则；

3、坚持定性与定量相结合的原则。

三、考核范围

全旗中小学、幼儿园，教育单位的教职工。

四、考核内容

根据对教师基本素质、工作质量、教育教学效果全面考核的要求，把考核内容分为七个方面（每方面的考核指标体系由本单位自定并量化）。考核重点是考核政治表现，教书育人，履行岗位职责的实绩。

1、政治态度与师德修养；

2、学识水\*与业务进修；

3、教育工作；

4、教学工作；

5、教育教学与教育科研；

6、培养指导教师和主动接受培养指导情况；

7、工作负荷。

五、考核标准

考核要以教师岗位职责和所承担的教育教学任务为基本依据。 教师考核结果分为优秀、合格（称职）、基本合格（基本称职）、不合格（不称职）四个等次。优秀等次的人数应控制在本单位教职工总数的15%以内。

1、优秀的基本标准

能正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的各项法律、法规和教育部门的各项规章制度；业务熟悉，工作勤奋有创新，教育教学效果好，所承担的工作成绩显著。

2、合格的基本标准

能正确贯彻党和国家的教育方针和政策，遵守国家的各项法律、法规和教育部门的各项规章制度，热爱教育工作，业务熟悉，工作积极，较好地完成各项教育教学任务。

3、基本合格的基本标准

政治表现与业务素质一般，勉强适应工作要求，工作积极性、主动性不够，基本完成教育教学任务，在工作中有失误。

4、不合格的基本标准

政治思想觉悟较低，不胜任教育教学工作，责任心不强，组织纪律性差，不能完成所分担的工作任务，在工作中造成严重失误。

六、考核办法

考核工作要采用定性与定量相结合的方法。先定性，后定量，在定量处理的基础上最后再定性。

1 、教师的考核工作，实行\*时考核与阶段考核相结合；学年考核与任职期满考核相结合。\*时考核一般为单项或几项工作的考核，考核结果要由职能部门负责记载，每学期综合一次。阶段考核为全面考核，一般一年进行一次，由学校考核领导小组统一部署。

2、考核工作要在自我评价的基础上进行。要充分听取学校领导、同行教师、教研组、年级组、被考核教师以及学生和学生家

长的意见。也可采取听课、座谈、民意测验、查阅备课笔记、学生作业、考卷及观摩教学、答辩、民主生活会等多种方式进行。

3、考核工作要在占有充分、真实的评价材料的基础上进行。学校和教师本人要注意通过日常的教育、教学工作的渠道收集、记录并提供有关的评价材料。

4、确定等级。学校考核领导小组对最后考核结果进行审查，确定出优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。优秀率不能超过15%。

5、考核工作要增加透明度，考核结果要反馈给被考核者，征求本人意见，以指导其改进工作，提高政治业务素质。

6、教师的业务档案是教师政治和业务素质的真实记录，是教师年度考核结果、职务聘任、晋升、奖惩的主要依据，因此必须建立健全教师的业务档案，加强业务档案的管理和使用。每次考核结果都要及时整理归档。评定职务时必须提交业务档案中的有关材料，教师调动时，业务档案与人事档案一并移交。

七、考核程序。

（一）成立考核领导小组

由校长任组长，副组长由学校各职能部门的领导担任，成员由具有较高学术水\*、作风正派、办事公道、群众公认的环节干部和教师代表组成，教师代表应占领导小组人数的三分之一。领导小组人数根据学校规模自定（5-9人）。考核小组的产生，必须走群众路线，要在广泛征求群众意见的基础上，民主产生。考核工作由考核领导小组统一部署，组织实施。也可在领导小组下设学科考核组或各校点考核组，具体负责教师的初步考核工作，后报领导小组审定，最后形成对教师的综合考核结果。

考核领导小组的职责，

1、根据本“方案”和学校实际制定切实可行的“教师年度考核方案”和“实施细则”。

2、组织、指导、监督本单位的考核工作，确定被考核人的考核等次，受理教师对考核结果不服的复核申诉。发放考核结果书面通知书。

（二）组织召开教师大会或教代会，传达教体局下发的《科左中旗中小学教师年度考核实施方案》；讨论、通过学校的“教师年度考核方案”和“实施细则”。

（三）设立教师个人考核档案（档案内容包括：教育教学计划、总结；听评课记录；所教学科的竞赛、考试成绩记录；奖惩记录；教育教学论文；考查、考核总结及教育教学工作情况记录考核鉴定表等）。

（四）被考核教师，根据考核内容，自我总结，填写《事业单位工作人员年度考核登记表》 。

（五）考核领导小组根据被考核人的自我评价和学校对该同志各项考核指标量化情况，依据本“方案”的有关规定确定被考核人的考核等次，由单位领导写出的考核评语并签字。考核结果要在校内公示7天。如被考核教师对考核结果有不同意见，应在公示期内向考核小组提出复核申请。考核小组在认真进行调查研究广泛听取各方意见的基础上，10 天内提出复核的处理意见，并以书面形式再通知本人。

八、下列人员按以下办法进行考核

1、因公离开现职岗位的（指与教体局有协议者），参加原学校的年度考核，其中时间超过半年以上，由其服务或学习单位提供详细书面表现情况，再定等次，否则考核结果为“不定等次”。

2、调动（含借调）工作单位的，在现工作单位进行年度考核，其中在新单位工作不满半年的，由调出学校提供详细书面表现情况，再定等次。

3、见习期、试用期教师参加考核，定为“不定等次”，转正定级后才评定等次。

4、一年内请病假（ 公伤除外、不含女职工产假） 累计超过6个月，考核结果为“不定等次”；一年内旷工累计超过15 天的教师，当年的考核应定为“基本合格”或“不合格”。

5、本年度内退休教职工，以审批手续为准，不参加本年度考核。

6、本年度因某种情况正被停职调查，以至立案审查未作结论的教师，参加当年的年度考核，但不定等次。

7、本年度受行政记过或党内严重警告及以上处分的教师考核等次定为“基本合格”或“不合格”。

8、本年度有乱办班、乱补课，体罚学生，影响极坏，受行政处分的教师，考核结果一律定为“不合格”等次。

9、本年度有违反计划生育政策的教师考核等次定为 “不合格”

九、属下列情况之一者，可不进行考核

1、因健康原因，不能坚持正常工作半年以上者；

2、到校外进修或出国学习等（指与教体局有协议者），按规定返校时间，无正当理由，未经批准超过一年以上未返校者；无协议者。

十、考核结果的使用

（一）教师在本年度考核中被确定为“优秀”的发放一次性奖金；

（二）“优秀”、“合格”等次的，具有晋职和晋升工资的资格，其中优秀人员在职务晋升、评模选优、职称聘任等方面可优先考虑；

（三）本年度考核中被确定为“不定等次”、“未考核人员”、“基本合格”、“不合格”等次的

1、所在单位要安排人员进行帮带。

2、当年不得评聘专业技术职务；不得晋升工资。

3、对连续两年考核确定为“基本合格”、“不合格”等次的教师，应调整其工作岗位。

（四）未尽事宜按国家对事业单位工作人员考核的有关规定执行。

十一、 组织领导

考核工作是一项严肃认真的工作，涉及到对教师工作的评价和本人的名誉利益，必须按政策、按规定的程序组织实施。

1、 教体局设立考核领导小组，审核各校的考核工作。人事股负责处理考核工作的日常事务。

2、各单位领导一定要高度重视，严格把关。考核要贯彻坚持标准，保证质量，坚持正确的政治方向和政策导向，实行公开、民主、\*等、竞争的原则。考核过程中，要重视教师的思想政治

绩效考核为人员职务升降提供依据,也是对员工进行激励的手段。

下面是绩效考核方案的规章制度,仅供参考。

一、绩效考核的目的

1、绩效考核为人员职务升降提供依据。

通过全面严格的考核,对素质和能力已超过所在职位的要求的人员,应晋升其职位;

对素质和能力不能胜任现职要求的,则降低其职位;

对用非所长的,则予以调整。

2、绩效考核为浮动工资及奖金的发放提供依据。

通过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”,借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3、绩效考核是对员工进行激励的手段。

通过考核,奖优罚劣,对员工起到鞭策、促进作用。

二、绩效考核的基本原则

1、客观、公正、科学、简便的原则;2、阶段性和连续性相结合的原则,对员工各个考核周期的评价指标数据积累要综合分析,以求得出全面和准确的结论。

三、绩效考核周期

1、中层干部绩效考核周期为半年考核和年度考核;2、员工绩效考核周期 考核、季考核、年度考核。

3、月考核时间安排为

1、2、

10、11月的每月25日开始,至下月5日上报考核情况;

季考核时间安排为3、

6、9月的每月25日开始,至下月5日上报考核情况;

半年考核时间安排为6月25日开始,7月10日前上报考核情况;

全年考核时间安排为12月25日至下一年度1月25日结束。

四、绩效考核内容

1、三级正职以上中层干部考核内容

(1)领导能力

(2)部属培育

(3)士气

(4)目标达成

(5)责任感

(6)自我启发2、员工绩效考核制度内容

(1)德:政策水\*、敬业精神、职业道德

(2)能:专业水\*、业务能力、组织能力

(3)勤:责任心、工作态度、出勤

(4)绩:工作质和量、效率、创新成果等。

五、绩效考核的执行

1、集团成立绩效考核委员会,对绩效考核工作进行组织、部署,委员会构成另行通知;2、中层干部的考核由其上级主管领导和人力资源部执行;3、员工的考核由其直接上级、主管领导和人力资源部执行。

六、绩效考核的方法

1、中层干部和员工的绩效考核在各考核周期均采用本人自评与量表评价法相结合的方法。

2、本人自评是要求被考核人对本人某一考核期间工作情况做出真实阐述,内容应符合本期工作目标和本岗位职责的要求,阐述本考核期间取得的主要成绩,工作中存在的问题及改进的设想。

3、量表评价法是将考核内容分解为若干评价因素,再将一定的分数分配到各项评价因素,使每项评价因素都有一个评价尺度,然后由考核人用量表对评价对象在各个评价因素上的表现做出评价、打分,乘以相应权重,最后汇总计算总分。

4、根据“阶段性和连续性相结合的原则”,员工月考核的分数要按一定比例计入季度考核结果分数中;

季度考核的分数也应该按一定比例计入年度考核结果分数中,具体各考核周期考核结果分数计算公式如下:第一季度考核结果分数=(一月份考核分数+二月份考核分数)\_\_20%+本季度考核分数\_\_60%第二季度考核结果分数=(四月份考核分数+五月份考核分数)\_\_20%+本季度考核分数\_\_60%第三季度考核结果分数=(七月份考核分数+八月份考核分数)\_\_20%+本季度考核分数\_\_60%年度考核结果分数=(第一季度考核结果分数+第二季度考核结果分数+第三季度考核结果分数)\_\_5%+(十月份考核分数+十一月份考核分数)\_\_5%+年度考核分数\_\_75%

5、个人自评表和测评量表在填写完毕之后,经汇总连同汇总计算的各周期考核结果分数列表一并上交人力资源部。

个人自评表及两部评价表后附。

七、绩效考核的反馈各考核执行人应根据考核结果的具体情况,听取有关被考核人对绩效考核的各方面意见,并将意见汇总上报集团人力资源部。

八、绩效考核结果的应用人资资源部对考核结果进行汇总、分析,并与各公司部门领导协调,根据考核结果对被考核人的浮动工资、奖金发放、职务升降等问题进行调整。

——销售专员劳动合同 (菁华1篇)

为了维护广大教职工利益，明确绩效考核（奖励性工资）分配政策，坚持“尊重规律，以人为本，以德优先，注重实绩，激励先进，促进发展，客观公正，简便易行”的原则，特制定本方案。

一、指导思想

以学校教师绩效考核实施为契机，充分发挥绩效考核在奖励性工资中的杠杆作用，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进我校持续健康快速发展。

二、实施对象

学校在岗的教师。

三、绩效考核内容及量化计分办法

教师绩效考核包括师德考核、履职考核、出勤考核、千分制考核四部分，共设200分，其中师德占40分，履职占120分，出勤15分，千分制25分。每月考核一次，对本校教育教学突出的教师可设奖励分。

(一)、师德考核

1、扣分项目：

（1）不按时上课，迟到或早退，不认真履行教师职责的；每次扣5分。

（2）考试监考迟到；每次扣5分。监考过程未履行职责的玩手机扣15分，站在教室门口及教室门外的，扣20分，出现雷同卷的扣15分。

（3）不服从或不接受学校工作安排的；扣10分。

（4）一月内无故1节；扣40分，两节以上取消当月绩效考核分数，并上报上级主管部门。

（5）出现教学事故的，扣40分。

2、加分项目

（1）教职工发现并制止学生违纪，发现并上报重大违纪事件，每次奖励5分。

（2）主动上前制止处理突发恶性的事件，奖励15分。

（二）履职考核120分：

1.教育教学过程（75分）

主要考核教职工在教育教学过程中的工作岗位职责履行情况和安全管理职责履行情况，包括工作态度、责任心等。采取学校和学生评议的方式进行，每月评比教务科评分。

（1）备课：按学校规定，根据各教师备课的实际情况，通过学校教务科月查评比，将各教师月查结果分四等级分别给20分、16分、12分、0分。

（2）教学：课堂中发现学生玩手机的5人（含5人）以下，扣2分，6-10人的扣5分，10人以上扣10分；上课时间发现5人（含5人）睡觉，扣2分，6-10人的扣5分，10人以上扣10分。

（3）批改：根据作业是否适量，批改率95%、80%、70%，作业记载是否详细等指标由教务科检查分三等级给分：20分、16分、12分。

（4）教研分析：及时（每月至少一次）进行质量分析、试卷分析、学情分析以调整教情给10分。

（5）有教学计划，能按计划进行教学给5分。

2.教科研（45分）：主要考核教师的教科研工作任务目标完成情况和工作的实际效果。

（1）每月完成学校规定听课节数的给10分。

（2）完成规定的校组织的教研会议、听课评课、集体备课、培训学习、公开课、竞赛活动等20分。由教务科评分。教职工参加校组织的教研会议、听课评课、集体备课、培训学习、公开课、竞赛活动缺勤一次扣10分，请假的扣5分，迟到一次扣1分.

一、考核对象：

团西二小现任具体学科教学岗位的专业任课教师。

二、考核时间范围：

每年的春学期开始至当年的秋学期结束。

三、考核细则：

（一）业务素质（10%）

本科学历记6分，专科记4分，中师记2分；完成指定教科研任务(课题和论文)的“学科带头人”省、市、县级分别记5分、4分、3分，完成指定教科研任务的“教学能手”省、市、县级分别记4分、3分、2分，未完成指定教科研任务的的减半记分。当年新增各级“学科带头人”、“教学能手”、“名教师”、“名校长”称号的另加1分，总分不超过10分。

（二）计划的制订与总结（5%）

每学期计划总结各记2 .5分,各类学科计划、小结不全或不符合要求的分/份，按学期分别计算，对应学期计划或总结分数扣完为止。

（三）备课20%

个案备课计12分，每学期6分。检查或抽查中发现备课材料质量较差被点名通报的分/次，备课节次不足的分/课时，对应学期的分数扣完为止。

（四）上课25%

为他人代岗但实际未到岗的分/次，代岗而未按时到岗、上课不备课或备课与上课明显不符造成课堂纪律混乱的、体罚或变相体罚学生的分/例，未经教导处同意私自调课或不按教导处课表上课的－分/例，上课迟到、拒绝学生听课、因教师责任造成的学生上课不全且无严重后果的（有严重后果的另外处罚）、中途离开课堂、课堂上接听电话－分/例。教学工作检查或抽查听课被评为差课的分/次，总扣分不超过10分

（五）作业与辅导20%

作业辅导每学期各记10分，布置学生书面完成的作业有连续未批阅或错批的－分/例，教学工作检查或抽查中发现作业质量较差或批阅不符合学校要求的分/次，对应学期的分数扣完为止。

（六）考查与评价4%

每学期考查各记2分，未按学校要求完成期末学情调研或考查任务的分/科，未按要求完成质量分析报告的、统一阅卷中积分错误或错批的分/例，考核学期内分数扣完为止。

（七）学习教研16%

教师参与集中政治学习和业务学习各记分/周，学习无详实记录的减半记分；参与教研组集中活动记分/周，学习无记录的减半记分，不参加活动不得分。

四、考核

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn