

深圳市车安科技发展有限公司

技术工程部经理聘用协议

甲方（用人单位）：深圳市车安科技发展有限公司

乙方（受聘人）：

甲乙双方所签订的劳动合同作为本协议前提，乙方在劳动合同中均以技术工程师岗位签订，本岗位作为劳动合同补充聘任协议，协议如下：

第一条：岗位

1、甲方聘用乙方在_____分公司（办事处）技术工程部部门经理岗位任职。

乙方岗位职责如下：

- 1) 组织和管理好本部门的服务经营工作，带领本部门员工努力完成公司下达的各项服务指标。
- 2) 参与客服中心的决策，提出有效的管理建议，协助客服总监客服中心相关制度执行督导的工作。
- 3) 全面主持本部门售后服务工作，定期召开例会，出现的问题及时解决，保证服务目标的实现。
- 4) 定期向客服中心（及本分支机构）汇报售后服务部门的服务经营管理情况，负责部门管理和跨部门协调工作。
- 5) 努力在允许的营销范围内提高本部门的营销成绩，提升本部门员工的合法收益。
- 6) 及时处理客户的重大投诉及索赔事宜，监督并确保售后服务质量和顾客的满意度。
- 7) 按时向客服中心提交工作相关文件。
- 8) 及时更新客户档案，保证档案的完整性及真实性，并及时提交给客服中心。
- 9) 需使用公司统一发放的电话卡。

2、聘用期间，甲方可因工作需要及乙方的工作能力解除聘任，并在劳动合同范围内调整乙方的工作岗位，乙方的薪金水平按新岗位执行。

第二条：乙方的待遇

乙方的工资由基本工资、月度绩效考核、年底任务奖金、考核工资四部分组成；

1、基本工资：乙方负责区域内的设备数量 _____ 套，乙方每月基本工资_____元。

依据《技术工程部工作业绩评分表》评定薪资等级确定该年薪资，分别由部门上年度维保合同金额、部门上年度销售合同金额、部门上年度派工次数、部门开通调试验收金额、人才培养、警告记过、客户投诉、其他处罚等几个部分组成；

- a) 部门上年度维保合同金额（按回款额计算）：每三万合同额得 1 分；最高 30 分
- b) 部门上年度销售合同金额（按出货金额计算）：每三万合同额得 1 分；最高 20 分
- c) 部门上年度派工次数：每 15 个得 1 分，最高 40 分
- d) 部门开通调试验收金额：每验收 8 万元且回款 \geq 验收金额的 95%得 1 分，每验收

8 万元且回款<验收金额的 95%得 0.5 分，合同约定分批出货、分批验收、分批付款的也可计算得分，验收的标准是取得客户盖章的有效验收单（或者合同约定的验收人签字）；最高 40 分

e) 部门人才培养：技术工程师评级 C 级以上的人数，每 1 人得 10 分；

f) 处分：警告扣 2 分，小过扣 5 分，大过扣 10 分

g) 客户投诉与其他处罚：每例扣 2 分。

h) 技术工程经理工作业绩得分对应评级标准

技术工程经理 工作业绩得分	A≤100 套	100 套<A≤300 套	300 套<A≤500 套	A>500 套
特批级				
A≥110	A 级	A 级	A 级	A 级
110>A≥95	A 级	A 级	B 级	B 级
95>A≥85	B 级	B 级	C 级	C 级
85>A≥70	C 级	C 级	C 级	D 级
70>A	D 级	D 级	D 级	E 级

i) 技术工程师经理薪资等级及对应的薪资参考表：

薪资等级	薪资
A	7000
B	6000
C	5500
D	5000
E	4500

2、月度绩效考核

1) 月度绩效考核指标:

月度绩效考核				
指标	目标	分数	核算方法	备注
月度分解维保合同目标	万元	15	按完成率核算	年度目标/12, 年初设定全年目标, 月度按签单金额算
月度分解销售合同目标	万元	15	按完成率核算	年度目标/12, 年初设定全年目标, 月度按签单金额算
月度分解开通调试验收目标	万元	30	按完成率核算	年度目标/12, 年初设定全年目标, 可计算分批验收
加班工时		10	加班 8 个小时得 2.5 分, 最高 10 分	需提供加班申请表, 并减去当月调休时间
月度派工次数		30	派工 1 次得 1.5 分, 最高 30 分	含主动服务次数, 需提供客户报修派工单或者主动服务派工单
关键事项 (警告记过、客户投诉、其他处罚)		-10	发生 1 次负向事件扣 2 分、对公司其他要求未服从 1 次扣 2 分等; 最高扣 10 分	此项得分扣 4 分以上, 公司将安排谈话沟通
合计		100		月度 KPI 考核指标前一个月月底之前下发

2) 月度 KPI 考核设 6 个等级, A/B/C/D/E/F, 得分 90 分以上为 A, 得分 80 分以上为 B,

得分 70 分以上为 C, 得分 60 分以上为 D, 得分 50 分以上为 E, 得分 50 分以下为 F;

3) 6 个等级 A/B/C/D/E/F, 得 A 者, 当月奖励 10%底薪+10%绩效; 得 B 者, 当月奖励 50%绩效; 得 C 者, 当月奖励 25%绩效; 得 D 者, 无奖励; 得 E 者, 当月绩效打 7.5 折; 得 F 者, 当月绩效打 5 折。

4) 乙方连续 3 个月月度 KPI 考核得分为 D 及 D 以下的或者年度内有 3 个月月度 KPI 得分为 D 及 D 以下的, 基本工资下降 30%; 在以上基础上同时年度工作业绩得分为 E 的基本工资再下降 20% (最低为当地最低工资标准); 降薪后, 年度工作业绩得分为 D 及 D 以上的基本工资经分支机构负责人申请、客服和营销总监审批可恢复降薪前的工资。

3、年底任务奖金考核办法

对技术工程部设定年度回款目标 (包括维修、维保、配件销售、符合售后范围的改造合同), 完成回款任务的 80%以上 (综合价格系数大于 1.6), 技术工程部经理即可享受年底奖金, 按回款额的 2%奖励。

设备套数	回款任务
$A \leq 100$ 套	20 万
$100 \text{ 套} < A \leq 300$ 套	50 万
$300 \text{ 套} < A \leq 500$ 套	80 万
$A > 500$ 套	110 万

4、考核工资：技术工程部经理享受开通调试奖、维修保养协议奖、配件销售奖、单次服务奖外，还享受技术工程部的年度纯利润 10%提成，纯利润=收入总和-支出总和；其余考核标准见《QI-09-12 技术工程部管理规范》。

第三条：聘用期限

1、聘用期限自_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

2、聘用期满，本协议自行终止；双方如有意续签的，由甲、乙双方重新签订本协议，同时《劳动合同书》作为本协议的主体按劳动法进行续约。

第四条：保险福利、劳动保护和工作条件

见《劳动合同书》、《员工手册》。

第五条：工作纪律、保密要求等

1、聘用期间，乙方必须遵守国家的法律法规，遵循甲方的规章制度、劳动纪律和岗位操作规则。

2、聘用期间，乙方对甲方的科技秘密以及规章制度中列入甲方科技秘密的内容负有保密义务，乙方不得将甲方的技术成果和技术资料擅自公开或出让。在终止或解除本协议时，应将所有实验记录本、工作报告及数据交甲方归档。

3、乙方掌握甲方的科技秘密的，乙方欲解除本协议时，应提前一个月通知甲方。在此期间，甲方可以安排乙方转岗脱密。

4、聘任期间内乙方违反保密义务时，应支付甲方违约金壹万元，乙方违反保密义务给甲方造成经济损失时，违约金额低于损失数额时，应赔偿甲方全部损失。

5、乙方不得利用职务之便损害甲方利益、谋取私利，一经发现将没收乙方所有不当得利并即刻解除聘任同时调整薪资，严重的可直接开除、直至追究法律责任。

第六条：聘任协议变更

若出现以下情况，公司将根据《中华人民共和国劳动法》等有关法律、法规的规定，有权撤消受聘方所任职位，或根据实际情况作出降薪、降级、换岗及解除劳务关系的处理：

1、乙方连续 3 个月月度 KPI 考核得分为 D 及 D 以下的或者年度内有 3 个月月度 KPI 得分为 D 及 D 以下的，基本工资下降 30%；在以上基础上同时年度工作业绩得分为 E 的基本工资再下降 20%（最低为当地最低工资标准）；降薪后，年度工作业绩得分为 D 及 D 以上的基本工资经分支机构负责人申请、市场支持中心总监和营销总监审批可恢复降薪前的工资。

2、乙方年度工作业绩得分 C 级（含）以下，甲方可对乙方做出降级或换岗的工作要求；

3、因甲方在战略调整上对人力资源的需要，乙方须接受甲方在全国的直属机构的调任，若乙方不接受的情况下。

第七条：其他事项

1、本协议内容如因法律、法规、规章和政策变更而与之不一致的，均以法律、法规、规

章和政策为准。

2、本协议未尽事宜，法律、法规、规章和政策有规定的，按法律、法规、规章和政策规定执行；法律、法规、规章和政策没有规定的，由甲、乙双方协商解决。

3、甲、乙双方因履行本协议发生争议，应当协商解决；不愿协商或协商不成的，应向甲方人事争议调解委员会或上一级人事争议调解机构申请调解；调解不成的，可以依法提起劳动争议仲裁或向人民法院起诉。

4、本协议经甲、乙双方签字盖章后正式生效，本协议一式二份，由甲、乙双方各执一份，二份具有同等法律效力。与劳动合同书一并使用。

甲方（盖章）：

乙方（签字）：

法定代表人或

委托代理人（签字）：

身份证号码：

签订日期： 年 月 日

签订日期： 年 月 日