

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------------|----------|--------------------------------------|---------|--------------|------------------------------|------|---------|--------|-----------|---------|-----|---------|-----|-----------|--|
| 技术工程部: | | 月份: | | | | | | | | | | | | | | |
| 考核内容 权重 考核人 | 月度分解维保合同目标 | 得分 | 月度分解销售合同目标 | 得分 | 月度分解开通调试验收目标 | 得分 | 加班工时 | 得分 | 月度派工次数 | 关键事项 | 总分 | 等级 | 奖励方式 | | | |
| | 15 | | 15 | | | 30 | | 10 | | 30 | | -10 | | 100 | | |
| | | #DIV/0! | 0 | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | 当月绩效打7.5折 | |
| | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | |
| | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | |
| | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | |
| | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | #DIV/0! | | #DIV/0! | | | |
| 技术经理: | | 分支机构负责人: | | | | 财务中心: | | | | 市场支持中心总监: | | | | | | |
| 技术工程部月度绩效考核表 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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4个小时得1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 | | -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 | | | | | | | | | | | | | | |

(1) 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;

(2) 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。

(3) 月度绩效考核包含分支机构技术工程师和技术部经理;