# 钢结构技术部绩效考核方案

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-01-11

*钢结构技术部绩效考核方案一、总则1、目的为全面了解、评估员工工作绩效，发现优秀人才；提高员工的工作质量、工作效率，保证产品质量；促进全员爱岗敬业，特编制此方案。2、范围：公司的所属技术部人员。3、本方案：自2024年2月1日起执行。二、技术...*

钢结构技术部绩效考核方案

一、总则

1、目的为全面了解、评估员工工作绩效，发现优秀人才；提高员工的工作质量、工作效率，保证产品质量；促进全员爱岗敬业，特编制此方案。

2、范围

：公司的所属技术部人员。

3、本方案：自2024年2月1日起执行。

二、技术部的工作职责：

拟定技术人员：2人；以下为详图加工部分

①根据公司签订的加工合同及图纸编制采购计划；

②审核放样图及采购计划单；

③依据甲方提供的图纸详图深化；

④审核深化详图；

⑤下发车间主任加工；

⑥编制发货通知单；

以下为方案及结构设计部分

①根据客户提供的设计条件，预设时间；

②在指定的时间完成图纸；

③设计中遇到问题及时沟通；

④审核设计图纸；

⑤转发客户；

三、绩效考核方案：

1、进度考核：

根据公司的生产计划，组织人员对施工图纸进行详图深化等相关工作。并达到进度的要求，对没达到进度要求的进行考核，对超进度要求2天以上的每项罚款200元，对能提出简化工艺，提高效率给予奖励500元。

2、质量考核：

对当月技术文件的失误情况进行考核，对当月发生失误损失的总额进行考核；

在车间内发现问题：

①

对工作失误试情节一次罚款50~100元；

②

损失的总额大于5000元的扣当月工资300~500元；

在现场发现问题：

①对工作失误试情节一次罚款100~200元；

②损失的总额大于10000元或返厂整改的扣当月工资500~1000元；

（或依原绩效考核办法中相应条例执行）

3、日常考核：按公司员工日常规定执行。

4、个人月度考核：

1）月度考核的指标为月图纸工作量的考核，其考核为月加工图纸完成量\*绩效(元/吨)+

方案及结构设计\*绩效(元/平方)+基本工资=月末综合工资；

2）绩效：

①生产任务书、采购计划、发货通知单编制及图纸的审核绩效工资按月车间完成工作量每吨2元；

②详图深化绩效工资图纸完成工作量每吨8元；

③预算工程量绩效工资为单个400/元；

④方案及结构设计绩效工资为每平方3/元。

⑤如由其他原因要修改图纸，按修改区域绩效工资单价一半计算。

5、个人年度考核：

①年度考核由公司依据年末公司全年产值情况给予绩效工资；

②绩效办法为年末总产值\*绩效百分比，绩效百分比为单人0.03%；

6、其他情况说明：

1、本方案有底薪资，仅设定基本工资暂定2500元及保险；

2、考虑老员工情况，在基本工资基础上每年增加500元/每月薪资。

3、员工其他福利，节假日每人发放100元。生日300元。

4、考虑特殊情况，如人员配备不及时，技术部需自行解决相关工作事宜（必须保证车间正常生产），年度考核和月度考核按1.8系数结算；

5、技术人员业务熟练度导致工作量不一致时，未完成工作量由他人代为完成的，由部门负责人根据实际完成情况按月绩效标准结算。

综合部

2024年X月X日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！