

## 神腦國際手機維修庇護工場 庇護性就業者產能核薪機制

填寫說明：

本庇護工場所訂立之各項維修目標皆以庇護性就業者所能完成各項工作之速度、所需時間、達成度為評估基礎，綜合神腦國際企業公司規定之一般維修工程師的維修基礎予以調整。

### 1. 基本薪資(維修生產能力)

1.1 庇護員工核薪基準如下，每月依照目標標準評估產能並核發薪資。

1.2 每工作天工時未達 8 小時者，依工時比例發給；唯若該員當月維修量能達產能核薪維修目標標準表中基本維修目標(≥10 件)則以該級距薪資計算。

職務別	薪資 A(生產能力) (產能核薪, 目標達成率)			薪資 B (工作勝任能力)	當月薪資 (A+B)
	未達 50%	50%以上未達 100%	100%以上		
新進庇護性就業者	0 元	8,360 元*達成率	8,360 元	12,323 元	12,323 元+A
維修工程師	0 元	8,360 元*達成率	8,360 元	18,042 元	18,042 元+A~ 26,402 元
品檢工程師/ 門市人員	0 元	8,360 元*達成率(單位達成平均)	8,360 元	18,042 元	18,042 元+A~ 26,402 元

註 1: 新進庇護性就業者，第 1 季以新臺幣 12,323 元為基本起算標準，將考核其出缺勤及工作表現並得延長 1 季，或提早晉升維修工程師職別起薪。

註 2: 新進庇護性就業者，得以其學、經歷調整基本薪資。

註 3: 超修獎金：總台數平均達當月目標，當月完修件超越該目標時，每超修增加 1 件，加發 45 元獎金。

### 2. 維修品質獎金

2.1 維修品質績效指標達成獎金比例：

指標	定義	基本獎金	權重	分級規則		計分
				分級	規則	
現場二小時效達成率	當日完修件/ 總送修件	2,000 元	30%	卓越	60%以上	權重 X 120%
					55%-59%	權重 X 110%
				標準	50%-54%	權重 X 100%
					45%-49%	權重 X 90%
				待加強	40%-44%	權重 X 80%
未符合	39%以下	權重 X 0%				
覆修率達成	14 天內覆修件/ 總完修件	2,000 元	30%	卓越	1.0%以下	權重 X 120%
					1.0%~1.9%	權重 X 110%
				標準	2.0%~2.9%	權重 X 100%
					3.0%~3.9%	權重 X 90%
				待加強	4.0%~4.9%	權重 X 80%
未符合	5.0%以上	權重 X 0%				
保外成交達成率	收費件/(保固外件數+ 保固內收費件)	2,000 元	40%	卓越	71%以上	權重 X 120%
					66%~70%	權重 X 110%
				標準	55%~65%	權重 X 100%
					50%~54%	權重 X 90%
				待加強	45%~49%	權重 X 80%
未符合	44%以下	權重 X 0%				
合計		2,000 元	100%			0%~120%

註 1:以上數據由每月神腦公司之電腦化維修系統，統計並產出報表為計算指標。得依當月非維修支援工作(如多接電話，協助非維修支援工作、或客人表揚等)，微調 3%。

3. 全勤獎金：

針對工作能力首重出席率，每月扣除特休及不扣薪病假，工時 8 小時者，當月全勤無無故遲到早退者加發全勤獎金新臺幣 1,000 元。

4. 綜上所述，薪資計算方式整理如下：

4.1 基本薪資

4.1.1 新進三個月內庇護性就業者：12,323 元

4.1.2 維修工程師、品檢工程師當月基本維修目標達成率 $\leq 50\%$ ：18,042 元

4.1.3 維修工程師當月基本維修目標達成率 $>50\%$ 且 $\leq 100\%$ ：22,222~26,402 元不等。

4.1.4 品檢工程師/門市人員當月整體維修平均達成率 $>50\%$ 且 $\leq 100\%$ ：22,222~26,402 元不等。

4.2 品質獎金

4.2.1 全勤獎金：每日工時 8 小時，無遲到早退紀錄者，每月 1000 元。

4.2.2 工作勝任績效獎金：依權重達成率核發。

4.2.3 超修台數目標獎金(適用維修工程師)：達維修台數標準後，每超修 1 台加發 45 元。

4.3 月薪計算方式

4.3.1 新進庇護員工=基本薪資(底薪)+全勤獎金。

4.3.2 維修工程師=基本薪資(底薪+個人台數目標達成)+超修台數+維修品質獎金+全勤。

4.3.3 品檢工程師/門市人員=基本薪資(底薪+單位台數目標平均達成)+維修品質獎金+全勤。

5. 每個月視狀況排定課程強化專業知識及技術，由神腦國際企業股份有限公司提供 QA、新知或小常識等。日常維修狀況檢視各項工作所需具備之知識、技能是否吸收；溝通與執行能力即以客訴表單及客訴量為主再搭配覆修率達成率一同檢視的方式，但以單一事件處理不納入績效獎金；唯神腦國際企業股份有限公司會以此為考量是否轉任正式員工。

6. 本工場得依個案意願及其產能結果轉介至一般職場或本工場任一般員工。遵循職場規範和專業人員指導之能力及支援他人工作能力將以出缺勤紀錄及小組工作當日時效達成率搭配檢視，不納入績效獎金，唯神腦國際企業股份有限公司會以此為考量是否轉任正式員工。

填表人：（請核章）

負責人：（請核章）

# 神腦國際手機維修庇護工場

## 庇護職場工作考核表

編號: \_\_\_\_\_ 姓名: \_\_\_\_\_

考核指標 目標及分數 時間 項目		應該完成項目		實際完成項目					
				入場 日期:		期中 日期:		期末 日期:	
		目標%	分數	目標達 成比%	分數	目標達 成比%	分數	目標達 成比%	分數
生產 能力 及 工 作 勝 任 能 力 70%	月維修量	100	15						
	維修收入達成率	100	10						
	兩小時時效達成率	50	10						
	重修率達成率	6.5	15						
	基礎電腦操作	100	5						
	應對態度	100	5						
	現場客訴處理	10	5						
0800 客訴案件處理 (可歸責)	0	5							
學 習 態 度 30%	上班出勤率	100	10						
	各項工作所需具備知識 (課程吸收)	100	5						
	遵循職場規範和專業人員 指導	100	5						
	支援他人工作之能力	100	5						
	服裝儀表	100	5						
<b>總分</b>			100						

※ 備註：學習態度不列入薪資考核，但列入涉及員工任職。

分數 60 分以上得為庇護工程師，工作為手機維修及相關客服處理、完成交辦事項。

分數 34.1-59.9 分得為庇護助理，工作為電話客服及其他行政庶務、交辦事項工作。

分數 20-34 分得為職場見習人員，培養本庇護工場工作技能及完成交辦事項。

### 評核人員簽名及建議

入場	期中	期末