# 有关薪酬绩效制度汇总(5篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-09

*有关薪酬绩效制度汇总一1、按照公司发展战略目标，遵照国家有关劳动人事管理政策，为规范公司薪酬管理，特制定本制度2、宗旨本制度旨在一方面通过给员工提供富有竞争力的报酬，吸引和留住公司所需的优秀人才；另一方面通过在公司内部制定公平合理的报酬给付...*

**有关薪酬绩效制度汇总一**

1、按照公司发展战略目标，遵照国家有关劳动人事管理政策，为规范公司薪酬管理，特制定本制度

2、宗旨本制度旨在一方面通过给员工提供富有竞争力的报酬，吸引和留住公司所需的优秀人才；另一方面通过在公司内部制定公平合理的报酬给付体系来充分调动广大员工的工作积极性，并尽可能地体现公司价值观和企业文化

3、效力本制度是公司薪酬管理领域的最高纲领性文件，为公司薪酬管理提供全面的准则和重要的依据公司所有与薪酬相关的制度、活动和行为都必须遵照并服从于本制度

4、适用范围本薪酬管理制度适用于公司所有正式员工及试用期员工

5、薪酬理念公司的薪酬管理目标设定如下：

5.1薪酬水平与劳动力市场接轨，并具有一定竞争力；

5.2吸引具有创新精神和专业技能的优秀人才；

5.3提高个人和组织的绩效；

5.4促进组织内部公平待遇；

5.5推动团队协同工作

6、薪酬体系管理原则

6.1战略原则：公司的战略体现在薪酬体系设计中，并且通过薪酬体系的运行促进战略实施成功

6.2公平原则：包括内在公平和外在公平两方面含义：

6.2.1内在公平：员工与公司内部其他员工相比，觉得所得薪酬是公平的

6.2.2外在公平：与同行业其他企业相比，公司提供的薪酬是具有竞争力的

6.3竞争原则：公司薪酬体系为员工提供有竞争力的薪酬水平，以薪酬调查为依据，设定略高于市场平均水平的薪酬标准

6.4差别原则：以工作技能、工作责任、工作条件、工作强度为要素建立薪酬序列，按职位、年功、学历、职称确定基本工资，按绩效考核确定绩效工资

6.5制度公开原则：遵循公开透明的原则，让员工清楚明确地了解公司的薪酬政策，对自己的报酬心中有数

6.6保密原则：员工基本工资的密级为机密，绩效工资的密级为绝密对于薪酬外泄的，或者互相打听工资的，一经核实，对当事人视情节严重程度予以行政处罚或辞退处理

7、薪酬增长机制

7.1薪酬总额增长与人工成本控制建立与企业经济效益、劳动生产率与劳动力市场相应的工资增长机制工资总额的确定与人工成本的控制紧密相联，加强以人工成本利润率、人工成本率和劳动分配率为主要监控指标的投入产出效益分析，建立人工成本约束机制，有效控制人工成本增长，使企业保持较强的竞争力

7.2员工个体增长机制员工个人工资增长幅度根据市场价位和员工个人劳动贡献、个人能力的发展来确定，对企业生产经营与发展急需的高级紧缺人才，市场价位又较高的，增薪幅度要大；对本企业工资水平高于市场价位的简单劳动的岗位，增薪幅度要小，甚至不增资对贡献大的员工，增薪幅度要大；对贡献小的员工，不增薪或减薪

1、本公司员工薪资体系采用岗位价值、绩效贡献、个人表现与实际收入直接挂钩的结构工资制，由基本工资、岗位工资、绩效工资、业务提成、年终利润分享计划和福利共六大部分组成

2、公司员工月薪由三部分构成：基本工资、岗位工资，员工福利，即：月薪基本工资岗位工资员工福利

3、员工在公司全年的收入，即为年薪，年薪月薪季度绩效工资业务提成年终利润分享特别奖励

1、基本工资是根据不同岗位因所处职务层次不同而确定的工资收入，是员工薪酬的基本组成部分

2、为规范集团内部薪酬体系，根据公司当前的组织架构和职务所处层次将所有人员划分为17个职级，处在同一职级的所有岗位，其基本工资均相同，各职级对应职务具体见《职位行政等级分类表》

1、绩效工资是公司为激发员工的潜力和工作的积极性，鼓励员工努力工作以完成既定的各项工作目标而设立公司对员工以月度为单位进行周期性考核，绩效工资发放原则是“月度考核、季度汇总、季度兑现”，如下表所示，具体请参见公司《绩效管理制度》

2、绩效考核成绩等级的评定，依据所在单位的不同性质和考核周期内经营业绩完成情况，确定相应的绩效考核等级强制分布比例，具体办法参见《绩效管理制度》季度考核成绩季度绩效工资优秀本人基本工资1良好本人基本工资08合格本人基本工资05待改进0

参考各公司现行的提成办法包括拥金以及项目提成，并进行规范化处理；同时必须报行政人事部审批备案

1、奖金的来源：

1.1.公司作为决策机构与资源支持机构根据公司所有成员完成的经营指标情况按完成利润的相关比例提取部分利润具体参见公司当年的经营管理方案

2.年终奖的内部分配原则：不同员工区别对待，以员工行政级别、年终考核成绩与员工当年度实际在册工作月数为主要参考

3.年终奖具体分配计算公式：该员工的年度绩效考核平均分数该员工的行政级别系数该员工当年度实际在册工作月数某员工的年终奖收入x年终奖分配总额∑所在分配单位：每位员工的年度绩效考核平均分数员工的行政级别系数员工当年度实际在册工作月数说明：

3.1员工的年度绩效考核平均分数：为该员工四个季度的考核分数的平均分；

3.2员工的行政级别系数是指《职位行政等级分类表》中的等级数字；

3.3实际在册月数为员工当年实际工作的月数之和，当月15号（含）以后入职计05月；15号以前入职的计为1个月。

**有关薪酬绩效制度汇总二**

从苏州高新区人力资源中心了解到，最新出炉的苏州高新区xx年企业薪酬调研报告显示，去年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为9.5%，较xx年下降0.5个百分点左右。

其中，操作工调薪幅度最高，为11.3%;在员工流动性方面，吸引员工的首要因素是良好的公司发展前景，且较去年继续上升，达54.1%，而在员工跳槽原因中，薪资缺乏市场竞争力排在第一位，比例为48.6%;从薪酬结构来看，也更趋合理，高管的年基本工资占总薪酬的比例有所下降，而一线员工有所上升，反映出企业的薪酬结构进一步优化;在企业福利方面，传统福利的覆盖面更广。

操作工调薪幅度最高薪酬结构更趋合理

据了解，xx年度苏州高新区企业薪酬调研报告共耗时6个月，协助调研企业累计达136家，其中，外资企业占82.1%。主要涉及机械制造、电子制造、软件服务、医疗器械和新能源五大行业，占比分别为39.8%、24.1%、9.6%、8.4%和10.8%。

本次薪酬调研的参与企业构成折射出高新区在转型升级中的变化：(中国)总部企业数量从xx年的20.5%上升到25.0%，上市公司数量由13.9%上升至19%，而分公司规模有所收缩，从19.6%下降为7.1%，证明有更多公司在高新区注册扎根。此外，传统的机械和电子企业占比有所下降，而现代服务业和新能源企业的数量分别较xx年增加5.1%和9.9%，也反映出高新区行业的变化。

据苏州高新区人力资源中心工作人员繁文介绍，在调薪幅度方面，xx年，高新区92%参与调研的企业都进行了调薪。数据显示，xx年，高新区内企业整体调薪幅度平均值为9.5%，较xx年下降0.5个百分点。在各层级调薪幅度中，操作工调薪幅度最高，为11.3%，专业技术人员为9.5%。

预计xx年各层级薪酬增长都略高于今年，操作工增长幅度为12%。xx年企业整体调薪幅度平均值将会有所增长，达9.7%。而从薪酬结构来看，与去年相比，高管的年基本工资占总薪酬的比例从91.8%降到79.8%，津贴与变动薪酬的比例有所上升，而一线员工的年基本工资占总薪酬的比例则从58.9%上升为63.9%，反映出区内企业的薪酬结构进一步优化，也更趋合理。

部分企业为员工提供五天福利假期

报告显示，xx年，企业新进员工率平均值为38.4%，员工离职率平均值为29.4%，新近员工率高于员工主动离职率。其中，欧美企业和日资企业员工离职率平均达到了14.6%，高科技企业为20.2%。而在员工层级流动率中，操作工的流动率要高于其他层级，其次为销售人员，经理层及以上员工基数小，流动率也高于其他层级。

在吸引员工的主要原因中，良好的公司发展前景占54.1%，良好的工作环境占45.9%，充分的福利保障占40.5%，有竞争力的薪酬占27.0%，合理员工晋升通道占21.6%。而在员工主动离职原因中，薪资缺乏市场竞争力排在第一位，比例为48.6%，缺乏晋升机会的比例为23%。

据调查，为了更好地吸引和留住人才，高新区企业越来越重视员工福利。数据显示，除住房公积金外，有59.5%的企业为员工提供补充住房公积金，有33.3%的企业为员工提供租房补贴，有15.5%的企业为员工提供定期购房补贴，6.0%的企业为员工提供一次性购房补贴。

在企业福利设施方面，提供职工食堂的公司比例为71.4%，提供免费班车的公司比例为57.1%，有33.3%的企业提供职工浴室，有28.6 %的企业提供健身/运动场所，另有部分企业提供医院/医务所、心里辅导室和宿舍，而这些数据均较去年有所提升。在员工休假方面，有69.0%的公司除了提供法定假期外，还为员工提供福利假期，天数一般为5天左右。

在未休完的法定年假处理方式中，有75%的公司选择顺延，有11.9%的公司选择作废，有15.5%的公司选择折现。在选择将未休年假折现的企业中，有35.7%的公司选择按3倍折现，有11.9%的公司选择按2倍折现，有3.6%的公司选择按1倍折现。在员工健康方面，有95.2%的企业为员工提供定期体检，有85.7%的企业提供体检的频率是每年一次。

在参与调研的企业中，有21.4%的企业会给员工提供子女教育经费，这些都反映出高新区企业的福利政策愈加人性化和多元化

**有关薪酬绩效制度汇总三**

根据公司体现公正公平的原则，为了加强公司管理，激励公司员工的工作，制定公司薪酬管理制度。

一业务人员薪酬由底薪佣金两部分组成。

二底薪

x标准：

片区经理月薪元+每月过程考核奖（详见过程考核实施办法）

业务助理月薪元+所属片区经理过程奖的%

初级业务助理月薪：本科元，专科元（不参加过程考核）

注：新聘用员工实习期（个月）本科元，专科元，实习期满自动转为初级业务助理

x底薪发放时间为每月日，出差人员回公司后领取底薪。

三佣金

佣金

佣金标准：佣金＝提成x分担费用x失误损失（包括本政策业务管理制度市场财务制度业务人员业务费用制度范围内的所有应承担的损失）

底货款两清账目明晰的，春节前可发放全部佣金

提成标准：提成＝净回款（返利除外）×提成系数

提成系数（指标均为百分比）

xx片区部部长提成系数（万）,片区经理提成系数（海南粤西（万）

xx区（万）xx区（万）xx区（万））；

xx大区提成系数（万）：（云贵个助理（万）四川（万）

xx部部长提成系数（万），业务代表提成系数（湖北（万）湖南（万）

xx（助理人万）xx区（万））；

xx大区提成系数（万）：片区经理提成系数江苏上海（万）

安徽（万）

xx大区提成系数（万）：，片区经理提成系数（辽宁（万）吉黑（万）

xx区个助理（万）xx直供（万）

xx大区提成系数（万）：（胶东个助理（万）鲁中（万）鲁西（万））；

西北部部长提成系数（万），片区经理提成系数（山西（万）陕甘宁蒙个助理（万）新疆（万）河南（万））

销售公司后勤人员（包括财务人员）参考片区平均收入结合个人工作表现给予奖励。

业务助理提成为该市场业务员提成总额的x％，由该市场的片区经理负担，初级业务助理不参与提成分配。

库存细则

库存率＝（退货总额/全发货总额）×％

库存率指标

长江以北库存率为％，长江以南库存率为％，广东库存率为％。

奖罚标准

库存率减少，奖励减少货款金额的％；库存增加，则扣除增加货款金额的％企业员工人事档案管理办法(个doc)：总结出六套薪水制度，其中前三种薪水制度比较常见，而后三种薪水制度目前也有不少企业正逐步施行。

高底薪+低提成

以高于同行的平均底薪，以适当或略低于同行业之间的提成发放奖励，该制度主要在外企或国内大企业中执行的比较多，国内某家电企业在上海的业务代表底薪为，提成为%。属于典型的高底薪+低提成制度。

该制度容易留住具有窒度的老业务代表，也容易稳定一些能力相当的人才，但是该制度往往针对的业务代表学历外语水平计算机水平方面有一定的要求，所以业务代表不容易轻易进去，门槛相对高些。

**有关薪酬绩效制度汇总四**

随着国有企业公司制度的改革和现代企业制度的建立，国有企业在薪酬管理方面也制定了一系列的改革措施，到目前为止第一轮的国企薪酬改革已经基本完成。以下是小编整理的国有企业薪酬设计方案，希望你能更加了解薪酬制度。

薪酬，是维持和促进企业员工满意并因此提高工作效率与工作质量的最重要激励手段之一，也是企业吸引和留住人才的关键所在。企业薪酬设计不当，在很大程度上影响企业的战略执行与企业文化，甚至会影响到企业日常的生产经营活动。因此，国有企业在设计薪酬体系时，必须做到系统的思考、谨慎的权衡、科学的规划、严格的贯彻。

1.1职位工资不能正确反映职位价值的大小

在国有企业中，行政职务的大小、学历职称高低、工龄对工资具有决定性的影响，而对不同职位的价值性重视不够。员工因为级别不同而获取不同的年底奖金，而级别评定只与学历、职称有关，导致能力强而学历低的核心骨干会从企业流失。

1.2缺乏规范化、定量化的员工绩效考核体系

国有企业在绩效考核中仍沿用传统的以经验判断为主体的绩效考核手段。职工个人的收人与贡献大小联系不紧密，从而使企业的激励体系缺乏针对性、公平性、导向性，不能有效地促动员工围绕企业的战略与目标开展工作

1.3薪酬水平偏低

我国等级工资制的框架和工资水平从20世纪50年代确定之后，基本没做过大的调整，更没考虑过劳动力市场、均衡工资率等因素。调整工资时没有实行严格的考试、考核制度，造成职工等级与实际技术等级不匹配。同时，由于我国长期实行“低工资、高就业”政策，只注重保障功能，忽视了工资的激励功能。而且为保障职工生活，企业承担多种福利保障责任，形成了“企业办社会”的局面

1.4薪酬体系不完善

现在我国大多数国有企业的薪酬制度是以岗位为基础的薪酬体系。但是目前我国只在基本薪酬方面建立了考核，而在辅助薪酬方面却没有一整套完善的考核机制，即使有考核也是偏资历而轻能力和工作业绩。

2.1传统薪酬设计都建立在严格的官僚等级基础之上

传统薪酬设计一般表现为职位越高，获得的工资、奖金、福利等报酬就裤多。对企业员工相对价值的定位上，就是以管理岗位或“官阶”大小判断员工对企业贡献的大小，企业内部的管理岗位自然就成为各级各类员工的职业生涯发展的目标。在这种以官僚等级制为基础的薪酬制度下，人事大权实际上被职位高的领导者所独揽，导致不能消除在这种体制下所推行的身份界限、编制定额、论资排辈等弊端，不能形成开放的人力资本和人力资源自由流动，不利于企业与人才的双向互动。

2.2传统的薪酬激励导向不清

目前，国有企业实行的薪酬激励制度是以岗位技能工资为主的工资分配制度。这种制度在国企改革初期确实对调动职工的积极性和促进企业发展起到了重要作用。但是，这种单一的薪酬激励制度越来越不能适应现代企业经营和管理的需要，如果针对不同的企业高级经营管理者、科技研发人员、营销人员采用单一的岗位技能工资形式的薪酬激励制度显然是起不到有效的激励作用。

2.3企业没有完全的薪酬分配自主权

国有企业对薪酬没有分配的自主权，没有成为分配的主体，职工工资不随经济效益高低而浮动。目前国有企业大部分可供分配的薪酬总额是由上级主管部门控制，企业不能按照劳动力市场的工资指导价格，自主决定企业员工的工资水平，不能充分调动广大员工的工作积极性，严重制约着企业的可持续发展。

3.1根据现行劳动力市场价格重新判定岗位级别

劳动力市场价格，是由市场竞争和劳动力供求关系决定的市场工资率。企业应根据实际情况，按市场经济规律的要求，把工资纳人市场经济范畴管理，以劳动力市场价格体系及相关企业的劳动力价格体系作为参照标准，建立企业岗位职务基本工资标准，最大限度地调动劳动者这个最重要、最活跃的生产要素的积极性，促进职工不断提高自身素质和技能，引导劳动者合理流动及优化配置侧。这样.既可以留住劳动力市场上的紧缺人才，又可以根据市场劳动力价格支付劳动力价格低的职工工资，既降低了企业人工成本，又可以提高企业经济效益。其次，岗位工资的级差要实行不等额递进制，因为越高层次岗位的晋升条件越难，且能够晋升到更高层次岗位的员工总是比低层次岗位的人少，其骨干作用越来越明显。

3.2进行岗位分析，建立岗位级别体系

首先应该根据公司战略界定关键业务流程和管理流程，确定岗位职责和关键绩效指标。企业战略能否得以实现需要有畅通的业务流程和管理流程作保证，企业要真正从生产需要、市场开发的实际出发逐步对业务流程中的每一个环节进行定义，对每一个环节中的每一个岗位定义，以致形成一个最简捷、没有断点的整体业务流程。其次，在准确表述岗位的基础上，评估岗位的相对价值，形成岗位级别体系。通过岗位分析，公司内部的各个岗位被客观的确定下来，每一个岗位的职责和绩效指标都有了明确的规范和说明。

3.3实行科学的绩效工资

以绩效考核为基础的绩效工资，理论上是具有最大激励性的薪酬模式。既体现客观公平公正原则，又最大限度地促进了员工之间的竞争。企业内部的工资管理应实行动态管理，以工作绩效为主要依据，将个人工资与劳动成果紧密结合。即按绩效付酬，按一岗一薪、同工同酬的原则，工作成果不同，薪酬亦不相同。对于岗位相同而绩效不同，则通过给予不同奖励的办法，实现报酬和绩效挂钩。绩效工资在现实操作中也应注意三方面的问题，首先确定比较公正地考察员工业绩和客观反映员工努力程度的考核体系;其次把个人奖励与团队奖励结合起来，发展以团队业绩为基础的工资体系，鼓励团队成员之间的团结协作、信息共享，推动企业业绩的快速提升;最后，绩效工资体系应体现人才开发的理念，与晋升、培训等个人发展计划相互作用，推动员工素质的提高

3.4完善绩效考核体系

薪酬制度的改革，就是通过提高薪酬标准的同时，建立正常增资机制。企业在具体确定工资总额和工资增长率时，要讲求操作的规范性和科学性。首先，进行薪酬调查，取得相关行业、企业的薪酬结构和薪酬水平的资料以及社会发展的状况和劳动能力状况的信息;其次进行岗位劳动评价，对岗位劳动四要素作比较系统的分析，严格实行全面考核，主要考核职工的技术、业务水平和实际工作能力，以正确区分劳动差别;最后，综合以上的情况，对工资结构、工资标准、工资形式以及工资晋升条件等事项进行决策，决策前应征求企业工会、职代会及全体职工的意见。

3.5建立以职位工资制为主的薪酬体系

所谓职位工资制，是首先对职位本身的价值做出客观的评价，然后根据这种评估的结果赋予任职者与其职位价值相当的薪酬。建立以职位工资为主的薪酬体系主要有以下几个步骤:首先，进行工作分析，它是薪酬管理的基础;其次，进行职位评价，职位评价是一套“因素提取”并给予评分的职位价值测量工具，旨在解决企业内部公平性问题;最后，建立适合于公司业务要求的内部薪酬结构，其主要考虑三个方面的因素:一是其职位等级;二是个人的技能和资历;三是个人绩效。

3.6推行股权激励机制

通过推行股权激励机制建立将企业长期发展与经营者利益相挂钩的利益共享机制，解决国有企业所有者缺位的问题，使企业经营者以股东的心态来思考企业的发展问题，真正建立起企业领导承担风险、享受利益的激励机制和约束机制，从而确保国有资产保值增值。

3.7多样的福利待遇

福利在降低劳动成本，提高劳动积极性方面有比直接增加工资的作用大得多，好的福利能增强企业凝聚力，提高职工劳动生产率。企业在设计和考虑本企业的取口二福利时，可以针对不同的人提供不同的内容。没有充分的理由，不要轻易取消已存在的福利。以免挫伤员工积极性。

如何实施薪酬激励制度需要考虑的因素很多。薪酬不仅是对过去工作的肯定和报偿，也是对未来工作报酬的预期，它代表着员工自身的价值，企业对员工工作的认同，甚至还代表员工个人的能力，因此，企业管理者必须认识到薪酬对激励员工的重要意义。建立科学合理的薪酬激励机制，发挥薪酬的最佳激励效果，以造就一支高效、稳定的员工队伍，从而实现国有企业的可持续发展。

**有关薪酬绩效制度汇总五**

第1条目的

为规范集团公司及各成员企业薪酬管理，充分发挥薪酬体系的激励作用，特制定本制度。

第2条制定原则

(1)竞争原则：企业保证薪酬水平具有相对市场竞争力。

(2)公平原则：使企业内部不同职务序列、不同部门、不同职位员工之间的薪酬相对公平合理。

(3)激励原则：企业根据员工的贡献，决定员工的薪酬。

第3条适用范围

本企业所有员工。

企业薪酬设计按人力资源的不同类别，实行分类管理，着重体现岗位(或职位)价值和个人贡献。鼓励员工长期为企业服务，共同致力于企业的不断成长和可持续发展，同时共享企业发展所带来的成果。

第4条企业正式员工薪酬构成

(1)企业高层薪酬构成=基本年薪+年终效益奖+股权激励+福利

(2)员工薪酬构成=岗位工资+绩效工资+工龄工资+各种福利+津贴或补贴+奖金

第5条试用期员工薪酬构成

企业一般员工试用期为1~6个月不等，具体时间长短根据所在岗位而定。

员工试用期工资为转正后工资的70%~80%，试用期内不享受正式员工所发放的各类津贴。

第6条企业根据不同职务性质，将企业的工资划分为行政管理、生产、营销、后勤四类工资系列。员工工资系列适用范围详见下表。工资系列适用范围表工资系列适用范围行政管理系列1.企业高层领导2.各职能部门经理

3.行政部、财务部、业务部所有办公室职员生产系列生产部门、质量管理部门、采购部门所有员工(各部门经理除外)后勤系列一般勤务人员如司机、保安、保洁员等

第7条基本年薪是高层管理人员的一个稳定的\'收入来源，它是由个人资历和职位决定的。该部分薪酬应占高层管理人员全部薪酬的30%~40%。

第8条高层管理人员的薪酬水平由薪酬员会确定，确定的依据是上一年度的企业总体经营业绩以及对外部市场薪酬调查数据的分析。

第9条年终效益奖

年终效益奖是对高层管理人员经营业绩的一种短期激励，一般以货币的形式于年底支付，该部分应占高层管理人员全部薪酬的15%~25%。

第10条股权激励

这是非常重要的一种激励手段。股权激励主要有股票期权、虚拟股票和限制性股票等方式。

第11条岗位工资

岗位工资主要根据该岗位在企业中的重要程度来确定工资标准。企业实行岗位等级工资制，根据各岗位所承担工作的特性及对员工能力要求的不同，将岗位划分为不同的级别。

第12条绩效工资

绩效工资根据企业经营效益和员工个人工作绩效计发。企业将员工绩效考核结果分为五个等级，其标准如下表所示。绩效考核标准划分绩效工资分为月度绩效工资、年度绩效奖金两种。

月度绩效工资：员工的月度绩效工资同岗位工资一起按月发放，月度绩效工资的发放额度依据员工绩效考核结果确定。

年度绩效奖金：企业根据年度经营情况和员工一年的绩效考核成绩，决定员工的年度奖金的发放额度。

第13条工龄工资

工龄工资是对员工长期为企业服务所给予的一种补偿。其计算方法为从员工正式进入企业之日起计算，工作每满一年可得工龄工资10元/月;工龄工资实行累进计算，满xx年不再增加。按月发放。

第14条奖金

奖金是对做出重贡献或优异成绩的集体或个人给予的奖励。

福利是在基本工资和绩效工资以外，为解决员工后顾之忧所提供的一定保障。

6、员工的薪酬制度

第一节：总则

第一条：为体现公司按劳分配的原则，结合公司的经营管理理念，制定本薪酬管理规定。

第二条：本薪酬制度体现以下基本原则：

1、公平、公正、客观的分配原则；

2、有效激励的原则；

3、在同行业人力市场具竞争力的原则。

4、按劳分配，按绩取酬，多劳多得的原则。

第三条：坚持工资增长幅度不超过本公司经济效益增长幅度，员工平均实际收入增长幅度不超过本公司劳动生产率增长幅度的.原则。

第四条：公司支付的薪酬，通过工资卡和现金实现。

第二节：适用范围

第一条：本薪酬制度适用对象为公司内从事以常规性工作为特征的岗位，包括：高层管理人员（总经理、副总经理）、中层管理人员（部门经理、助理、主管）、财务、人事、后勤岗位（会计、出纳、采购、人事、行政、文员、后勤、班长、保安）、市场岗位（客服部、堂、贵宾区、桑拿部、男寓女寓技师、电操、收银）。

第三节：薪酬结构

第一条：员工的薪酬构成为：

1．基本工资；

2．绩效工资；

3．其它。

第二条：基本工资是指企业为满足员工最基本的生活保障而支付的部分劳动薪酬，具体包括：岗位工资、职级工资、工龄工资。

第三条：绩效工资是指企业为强调多劳多得的公平原则，对员工采取一种业绩及工作效率的考核的基数。

第四条：岗位工资是指企业根据不同岗位所承担的工作责任不同，公司给予支付的部分劳动薪酬；

第五条：职级工资是指企业为激励员工所采取的一种约束机制，以发挥员工的最主观能动性；

第六条：工龄工资是指企业根据员工的工作年限的不同，对公司所作的贡献不同，而予以支付的部分劳动薪酬；

第七条：岗位补贴是指由于岗位的特殊性，企业给予员工支付的部分生活补助；

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找