# 2024年薪资制度最新规定(三篇)

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2024-08-15

*每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。薪资制度最新规定篇一一名优秀...*

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**薪资制度最新规定篇一**

一名优秀的大区经理就是市场上带头冲锋陷阵的那匹“狼”，他们是市场的核心，是决胜市场的关键所在！作为职业经理人，在对其综合绩效评估中以“营销+管理”双重考核为主！在考核的方法上采取kpi（关键绩效指标）与360度考核相结合的原则。在其月度、季度等短期考核中，主要以kpi为主；而年度绩效考核侧重于360度考核，即上级、同级、下级及本人四个层次的考核，以增强考核其在整个公司中的管理、组织、行销与沟通的综合能力。

一、目的

1、激发潜能，创造卓越！

2、创造发展的加速度，实现快速突破！

3、增强公司的核心竞争力！

4、熔炼与凝聚团队，打造一流的销售队伍！

5、创造可持续发展的环境与条件！

二、大区经理薪资绩效考核系统与kpi

三、薪酬方式

薪资=底薪+提成+补贴（岗位、出差）+销售竞赛奖+年终增值奖

（1）、底薪:浮动考核制度

为鼓励团队的超越式发展，提高内部竞争氛围，体现能者多劳多得的思想，大区经理底薪实行季度浮动制度，明细如下:

a、前一季度平均月销售/回款达到120万时，底薪为4000元。

b、前一季度平均月销售/回款达到140万时，底薪为4500元。

c、前一季度平均月销售/回款达到160万时，底薪为5000元。

d、前一季度平均月销售/回款达到180万时，底薪为5500元。

e、前一季度平均月销售/回款达到200万时，底薪为6000元。

f、前一季度平均月销售/回款达到220万以上时，底薪为6500元。

注:1、浮动底薪以一个季度为考核期，每季度浮动一次，可以上下浮动。

2、该项评选活动为销售与回款二个指标双重考核！

3、月销售/回款小于120时，底薪为3500元。

（2）、提成:提成按销售计提，按回款发放！

提成=回款\*1%\*绩效考核分\*（1-5%）

注:1、1%为大区经理的奖金系数；（1-5%）中的5%为风险金系数，员工辞职一个月内

无发现遗留市场问题时全额发放。

2、挂帐部分提成的处理:从本提成的设计公式来看，总体上是都会出现销售大于回款的，所以就会出现了一部分挂帐等回款的提成，一般而言它会伴随着员工在公司的整个过程，这部分提成的作用在于稳定团队，留住优秀的人才！

注:1、原则上每月考核分不低于70分，为适应市场多变与发展的需要，针对大区经理绩效考核可以实行季度平？，即其该季度的考评分可在季度内三个月平衡，但是三个月的总分须大于210分，特殊情况报总经理批准。

2、诚信分必须满分100分才能享受提成！

3、x表示销售部；c表示财务部；s表示市场部；f表示服务部；r表示人力资源部；

t表示大区经理所带领导的团队；d表示大区经理。

（3）、销售竞赛奖:

经常性销售竞赛的引入，能给团队带来“鲶鱼效应”！充分激发团队的竞争意识及创造热情！市场如逆水行舟，不进则退！唯有竞争是永远不变的主旋律！

1、月度奖励:

每月评选一次，及时刺激团队销售热情，激发潜能！主要有:

a、销售/回款最大绝对增长量奖

b、销售/回款最大绝对增长率奖

c、销售/回款最大绝对量奖

奖励:各奖绩效考评分2分或奖金800元或等值礼品。

2、季度奖罚:参考月度奖励方式设计。

a、季度奖励:

每半年度根据大区的销售业绩，评选“银牌大区经理”活动，全国评选二名，奖价值1000元的旅游或礼品，颁发证书。

b、季度处罚:

季度考核排名倒数第一的大区经理，给予800-1000元的处罚！

连续二个季度考核排名最后的，给予半年连续降薪800元的处罚！半年后连续三个月排名上升才恢复原薪！

3、年终增值奖:

为增强团队的凝聚力与向心力，特设年终增值奖以奖励大区经理过去一年来为公司所作的贡献，并体现了增长就是硬道理的原则！

年终增值奖=全年回款同比增值部分\*0.3%

全年回款同比增值部分=今年同期实际回款-去年同期实际回款

此项考核指标以总回款为主，市场总回款同比下降时，不能享受年终奖。

备注:

○1、在公司工作时间不足一年的员工不享受的年终奖。

○2、每年7月1日之后加入公司的新员工，当年的年终增值奖先不发放，推后至下一年度累计发放。

○3、员工中途基于个人原因辞职或因受惩解雇时，不享受当年的增值奖，全额纳入sf!

4、年终处罚:

在评选年终增值奖的同时，对于各项指标都排在全国最后时，给予该大区经理以20xx-3000元的处罚，罚款纳入该区sf!并给予严重警告！连续二年排名皆处于最后时，给予降职降薪直至辞退处理！

5、“金牌大区经理”评选活动

“金牌大区经理”评选活动是公司各相关部门对大区经理的全面考核，是大区经理“营销+管理”绩效的综合体现！于每年底举行，每年全国评选一名，颁发证书、并奖励价值5000元的旅游（国外）、培训或礼品！

注:

○1、x表示销售部；c表示财务部；s表示市场部；f表示服务部；

r表示人力资源部；t表示大区经理所带领导的团队；d表示大区经理。

○2、重大贡献主要指为公司提供有重要价值的建议与方案，政府事务重大公关等。

○3、所带团队评分是指大区经理所领导的团队对其本人的评分（平均分），本项评选由总监监督，目的在于增加经理与员工之间的信任与支持，打造一流的团队！

6、“金牌团队”奖

为了创造全国市场之间的相互竞争，同时又鼓励团队的团结与发展，特设“金牌团队”

奖励。大区经理作为一个团队的管理者，他的管理考核主要在于其团队综合绩效上，每半年季评选一次，全国共评选出一名，奖励:

○1、奖励团队:证书、全公司通报奖励，奖金20xx元或等值的礼品。

○2、大区经理奖励:奖金1000元或等值礼品，颁发“金牌营销管理人”证书。

四、非物质性奖励

在大区经理的绩效激励中，除了薪资方面外，还有一项非物质性的激励机制，这是整个潜能激励中的一部分，它更多的体现在一个职业经理人的职业生涯方面。

1、晋升:设立公平、公开、公正的舞台培养大区经理，协助优秀的大区经理进行职业生涯的规划与提升。

2、培训:为了打造一流的营销团队，公司定期奖励与组织优秀大区经理进行外训或mba短期班（2万元以内或可公司与个人共同承担）。

五、回款风险预警系统

为确保公司回款与资金安全，为公司贡献更多的利润，大区经理必须加强对回款的管理，协助财务清欠部的回款风险预警系统运作，力争快速回款，尽最大限度减少呆死帐！

**薪资制度最新规定篇二**

一、本薪

1、正常工资

管理人员执行岗位工资，生产工人执行技能工资。

（1）管理人员岗位工资：岗位工资与职位的重要性、工作的难度及责任等因素相关，充分体现职位价值，分为固定工资和绩效工资。

固定工资：是工资中的固定部分。按月发放并且不与员工绩效考评结果挂钩。员工若因违规、违纪而受到经济处罚时，扣减固定工资。

绩效工资：它是员工按照公司的业绩要求，完成其职位绩效目标应获得的收入。主要根据员工每个考评期考评结果计算，它体现了薪酬的激励性，是员工工资的重要组成。

（2）生产工人的技能工资：技能工资根据技能水平确定。

2、加班工资

员工在工作时间之外从事劳动应得的报酬。

二、奖金

薪酬反映员工的工作业绩的部分为绩效奖金，薪酬反映公司的经济效益部分为效益奖金。绩效奖金及效益奖金的缺少导致薪酬与工作业绩、经济效益脱节。

三、津贴

津贴设置不合理，对一些特殊的工作岗位缺少补偿，同时也使薪酬失去了其灵活性。

四、福利

是指除了工资、奖金以外，根据国家、省、市的有关规定所应享受的待遇以及公司为保障与提高员工生活水平而提供的相关福利措施。福利应是人人都能享受的利益，它能给员工以归属感。福利特别强调其长期性、整体性和计划性。福利制度的不完善及缺少整体规划，经常是浪费了资金却没有效果。

法定福利：包括保险（社会统筹养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、商业险……）、住房公积金等。

**薪资制度最新规定篇三**

第一条 公司所有人员有关薪资晋升均适用本规定。

第二条 薪资晋升每年执行一次，在当年1月21日前，所有转正且签订劳动合同的员工方可享受薪资晋升。

第三条 与薪资晋升有关的人员评估、绩效考核以及其他方面的调查，以上一年度考核指标为依据。

但是，在本年度1月21日时进单位工作还不满６个月的员工当年度不享受薪资晋升。

晋升类型可分为：

1、基本工资晋升；

符合如下条件的情况下方可晋升基本工资：

1） 因岗位或职务晋升或向上调整；

2） 因物价或政策性因素需全面调整工资基数；

3） 因工作内容中大幅度增加工作量；

2、年功工资晋升：

对于在公司内任职满五年的员工，即享受年功工资，年功工资按标准每年自然晋升，不受岗位评价与绩效考核的限制，所有员工均可享有。

第四条 上年度考查期间内，缺勤天数平均每月超过五天者，一般不予薪资晋升。

第五条 迟到或早退累计四次，被视为缺勤一天，计入缺勤天数。

第六条 考核周期内，受到警告以上处分，或者受到降薪、降职的，一般不予薪资晋升。但是，如果属于对下指导、监督不力等问题而受到轻微的处分，特别是对其的处理尚可酌情从宽者，则不影响其薪资晋升。

第七条 年度薪资晋升应制订预算额及比例，总体预算额比例不得高于上年度人工成本、产值比。

第八条 当提预算发生余额时，可不转入下期。

第一条 薪资晋升日期定为每年1月21日。

第二条 薪资晋升评价、考核期为一年，即从上一年1月21日至当年1月20日。

第三条 具有薪资晋升资格者是均参与晋升考核。但符合下列各种情况之一者除外：

1、长期休假者；

2、在薪资晋升评价、考核期内的出勤天数不满规定劳动天数的九成者；

3、在薪资晋升评价、考核期内受惩戒处分者；

第四条 对于薪资晋升，以薪资晋升评价、考核期内的工作状况、能力、职别及其他条件为标准，进行审定。

第五条 薪资晋升的审定，按下述类别进行。

1、公司部门长以上中层管理干部的薪资晋升，依照部门年度指标完成情况、部门人员整体日常表现、各项经济指标等来确定，统一综合审定薪资晋升事宜。晋升比例为不超过公司该层干部总数的40%，具体实施方法，每次分别规定。

2、部门主管以上至部门长以下基层管理干部晋升，依照日常考核指标的执行情况，所属职能范围的责任落实、人员日常表现等来确定。晋升比例为不超过公司该层干部总数的30%，具体实施方法，每次分别规定。

3、对职能部门管理人员的薪资晋升，依照绩效考核结果与岗位、工作评价来确定，按标准分类进行审定其薪资晋升事宜。晋升比例为不超过部门人数总额的30%，具体实施方法，每次分别规定。

4、对各部门辅助人员的薪资晋升，依照日常工作指标、失误笔数等来确定，按标准分类进行审定其薪资晋升事宜。晋升比例为不超过部门人数总额的30%，具体实施方法，每次分别规定。

5、对生产工人的薪资晋升，属于月工资性质的参照辅助人员的方法主考核，计件工资者，不实行薪资晋升，单独利用工时调整来调整薪资水平。

凡符合下列情况之一者，实行临时薪资晋升。

1、职务晋升，与新职务的同级者工资不相同；

2、长期休假者复职后，与其同类职务人员相比，其工资被认为存在特别明显的差别时；

3、员工处分期结束后，特别在被认为有酌情从轻处罚余地时；

4、工作内容调整导致工作量大增加者；

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