

# 餐饮行业薪酬体系设计方案





## 目录

第一章 总则.....	3
第二章 薪酬体系.....	4
第三章 年薪制.....	5
第四章 结构工资制.....	7
第五章 固定工资制.....	13
第六章 工资定级与调整.....	14
第七章 工资特区.....	15
第八章 其他.....	16
第九章 附则.....	19
附件一 岗位等级工资对照表.....	20

## 第一章 总则

### 适用范围

本方案适用于有限责任公司（以下简称公司）的所有员工。

### 目的

制定本方案的目的在于使员工的薪酬与贡献挂钩薪酬与公司效益挂钩，使薪酬能够起到良好的激励作用。

### 原则

遵循按劳分配效率优先兼顾公平及可持续发展的原则。

### 依据

薪酬分配的依据是：贡献能力和责任。

### 总体水平

公司根据当期经济效益及可持续发展状况决定工资水平。

## 第二章 薪酬体系

公司员工分成 7 个职系，分别为高层管理者职系中层管理者职系基层管理者职系业务职系职能职系生产职系和其他。针对这 7 个职系，薪酬体系分别采取三种不同的类别：与公司年度经营业绩相关的年薪制；结构工资制和与岗位相关的固定工资制。特聘人员的薪酬参见工资特区的有关规定。各岗位与薪酬体系的对应详见表一。

表一 薪酬体系对应表

薪酬体系	岗位名称	职系
年薪制	总经理和副总经理	高层管理者职系
结构工资制	各部门负责人	中层管理者职系
	单店经理	基层管理者职系
	寻址员装修设计员预算员工程监理员技术人员和证照管理员	业务职系
	规划员企划员信息员评估员采购员核算员调度员质检员督导员库管员安全员会计出纳资产管理单店核算会计综合办事员人事员和监察办事员	职能职系
	中心厨房厨工单店厨工和配送员	生产职系
固定工资制	单店领班收银员服务员杂工和中心厨房杂工	其他

## 第三章 年薪制

### 第一条 适用范围

年薪制适用于公司总经理和副总经理。

### 第二条 工资构成

年薪总额=基础年薪+绩效年薪

每年初由董事会确定总经理应取得的年度税后利润销售收入资产保值增值率目标和年薪总额等，并以经营合同的形式确定下来；对副总经理由董事会和总经理共同确定其年度工作目标或经营目标及年薪总额，并以经营合同的形式确定下来。

由于公司效益和各岗位综合考核系数的不确定，基础年薪与绩效年薪之和不一定等于年薪总额。

### 第三条 基础年薪

基础年薪=年薪总额×60%

### 第四条 绩效年薪

绩效年薪基数=年薪总额×40%

绩效年薪根据各岗位承担的年度经营目标或工作目标完成情况确定。

(1) 年终由董事会对总经理经营目标的完成情况进行考核和审计，最后确定总经理的年度综合考核得分。

(2) 年终由总经理对副总经理年度目标的完成情况进行考核，副总经理的年度综合考核得分经董事会审批后确定下来。

实发绩效年薪

实发绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪系数其中，绩效年薪系数按表二查算。

表二 考核系数对照表

A	<80	80-100	101-120	121-150	150 以上
B	0				

其中，A 为年度综合考核得分，B 为绩效年薪系数

### 第五条 年薪的发放 基础年薪按月平均固定发放。

绩效年薪下年初发放 90%，其余 10%留作任职抵押，任期期满经离职审计一年后予以返还，出现以下情况当期的抵押金或任期内的抵押金全额扣除。

(1) 重大决策出现较大失误，给公司造成重大损失；

(2) 承担的重要工作（或项目）没有按时按质完成，严重影响公司整体目标的实现；

(3) 自行离职，给公司带来一定损失；

(4) 个人严重违犯公司工作纪律或规章制度，或触犯党纪国法；

(5) 离任后，某些责任还没有完全消除，重大责任事故发生后为主要责任人。



## 第四章 结构工资制

### 第一节 结构工资制的构成

#### 第六条 结构工资制的构成

收入整体构成=基本工资+岗位工资+年终奖+附加工资其中，岗位工资=岗位固定工资+岗位绩效工资

#### 基本工资

基本工资是员工最基本的生活保障，同时也是对员工所拥有职称学历的一种补偿，包括基本生活费职称津贴学历津贴工龄津贴司龄津贴等。

#### 岗位工资

岗位工资由岗位固定工资和岗位绩效工资两部分组成，是在工作分析与岗位评价的基础上，以评估的结果来确定岗位工资等级的工资单元。其中，岗位固定工资从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献，而岗位绩效工资则是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩来确定，与员工的考核结果挂钩。不同工作性质人员的岗位固定工资和岗位绩效工资的计算方法不同。详见以下各节。

#### 年终奖

年终奖依据公司年度效益各部门当年完成的年度任务绩效以及部门内员工年度工作表现确定。

#### 附加工资

附加工资为公司在册正式员工所享有，包括养老保险基本医疗保险和失业保险。

#### 第七条 基本工资

基本工资=基础工资+职称工资+学历工资+工龄工资+司龄工资

基础工资每月 350 元，是为了保证每一位员工最低生活要求而设立的保底工资。

#### 职称工资

(1) 工人的技术等级和职称工资的对应关系为：初级工对应基本级，中级工对应员级，高级工对应助理级，技师对应中级。

(2) 无职称人员的职称工资对应基本级。

(3) 软件经济会计统计政工等其它专业技术职称工资参照表三发放。

**表三 职称工资表 单位：元**

职称	基本级	员级	助理级	中级	副高级	正高级
职称工资						

**学历工资**

(1) 不同学历对应不同的学历工资，详见表四。

(2) 员工学历发生变动时，以取得学历证书并到公司综合办备案之日起调整学历工资。

(3) 如果存在肄业的情况，应在同等学历中降低一级发放学历工资。

**表四 学历工资表 单位：元**

学历	中专以下	中专（高中）	大专	大学本科
学历工资	10	20	40	60
学历	双学士	硕士	双硕士	博士
学历工资	80	100	120	140

**工龄工资**

工龄增加意味着工作经验的积累和丰富，代表着能力和绩效潜能的提高，服务年限不同，员工的成熟程度不同，所作贡献不同。国家工龄应为连续工龄，暂定为 2元/年。

**司龄工资**

司龄指员工在本公司的工龄。司龄工资为 5元/年。

**第八条 岗位工资岗位固定工资的用途**

- (1) 加班费的计算基数；
- (2) 病事假工资的计算基数；
- (3) 外派受训人员工资的计算基数；
- (4) 其他基数。确定岗位工资的原则
- (5) 以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；
- (6) 以岗位价值为主技能因素为辅，岗位与技能相结合；
- (7) 针对不同的职系设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

**岗位等级的确定**

(8) 工资分级列等。公司所有岗位分为高层管理者职系中层管理者职系基层管理者职系业务职系职能职系生产职系和其他七个职系，每个职系内分为 1—2个不同类别，每一类别中设立 5个工资层级，相邻工资类别和层级之间的岗位工资有重叠部分，以避免因岗位短缺造成工资收入不公平现象。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/496211013122010201>

(9)