一、设计原则

　　1、外部公平性原则：同社会的工资水平和本行业的工资水平相适应;

　　2、内部公平性原则：体现同工同酬，体现不同责任和不同水平的薪资差别;

　　3、激励原则：体现不同职位的不同价值，体现不同职系员工的职业发展的方向，激励员工奋发向上;

　　4、体现人才价值原则：让员工看到发展前景，留得住真正的人才。

　　5、着重解决以下几个问题：

　　(1)工资与员工个人技能和能力脱钩问题。现在，员工的工资在聘任时基本确认，除非是员工的职务得到提升，否则将一直停留在最初的工资水平，薪酬体系应为优秀员工因个人技能和能力的提高提供一条工资相应提高的通道。

　　(2)工资与公司整体绩效不相关问题。由于员工的工资水平没有与公司整体绩效挂钩，造成了公司员工尤其是管理人员对公司效益不关心。

　　(3)工资与岗位不相关问题。岗位变动，薪酬随之变动。

　　(4)调整工资有法可依，有章可循，减少随意性。

　　二、薪酬结构

　　员工薪酬由三部分组成：岗位工资、绩效工资、附加工资，即：

　　员工工资=岗位工资+绩效工资+附加工资

　　对于销售类员工来说，业务提成取代上述工资构成中绩效工资，即：

　　销售类员工工资=岗位工资+业务提成+附加工资

　　三、岗位工资

　　本薪酬体系方案的基础是岗位工资，它从员工的岗位价值和技能因素方面体现员工的贡献。员工的岗位工资主要取决于他所处岗位的性质。通过工作分析和岗位评价，把所有岗位分为高层A、中层B和基层C三个层次，并进一步细分为十等，根据业务类型将公司所有的岗位分为：管理类、专业技术类、营销类、专业类、客服类、行政事务类和工勤类。

　　鉴于各个员工业务技能差异，为激励优秀员工，在职等不变的情况下，为优秀员工提供工资上升通道，将各个职等的岗位技能工资分为15档，根据岗位评价情况和IT行业的薪酬行情，确定公司最低和最高岗位技能工资(分别为680元和13000元)，并推算出各等各档工资数额(见下表：岗位技能等级工资表)

　　员工薪酬方案设计

　　岗位工资入等入档的原则是：根据岗位评价入等，根据能力评价入档。平时每年根据员工业绩的高低、贡献的大小，决定是否提升档次。

　　四、绩效工资

　　为了使员工的薪酬和公司效益、个人表现挂钩，本方案设计了绩效工资，由于每个员工的岗位不同，岗位工资不同，因此绩效工资必须和岗位工资相关联，才能体现出员工的价值。

　　绩效工资的核算分为非销售人员和销售人员的绩效工资，由于销售人员的绩效工资必须和销售业绩挂钩，业绩指标可以量化，有其特殊性，另行决定。本方案只讨论除营销人员以外的其他员工的绩效工资。

　　员工的月度绩效工资必须和岗位工资相关联，月度绩效工资基数等于其月度岗位工资的M倍，本方案取M=0.5，即

　　月绩效工资基数=月度岗位技能工资×0.5

　　月度绩效工资和个人表现挂钩，取决于员工季度绩效综合考评得分系数P。P的数值范围在0～1之间。即

　　月绩效工资=月绩效工资基数×P=月度岗位工资×0.5×P

　　员工的月绩效工资额按季度进行确认，按月进行发放。本季度每月发放的绩效工资是该员工上一季度绩效工资额。季度绩效综合考评方法另定。

　　五、附加工资

　　1、附加工资的组成

　　附加工资由年功工资和公司规定的各种补助组成，设计年功工资的目的主要是提高员工对公司的忠诚度

　　2、年功工资的计算方法

　　进公司的第一个自然年后的1月份开始，每年增加xx元。

　　3、对学历和资历的考虑

　　(1)取消原薪酬体系中的学历工资，在员工进入公司定级时统一考虑。

　　(2)保留原薪酬体系中的资证工资，工资额为xx元

　　A、获得初级职称或思科CCNA证书的工资加xx元;

　　B、获得中级职称或思科CCNP证书的工资加xx元;

　　C、获得高级职称或思科CCIE证书的工资加xx元;

　　说明：职称应和目前所从事的业务相匹配，否则不予承认。

　　六、新员工工资的确定

　　1、岗位学历要求

　　在一般情况下，本公司各岗位的最高学历要求如下：

　　(1)管理类：研究生;

　　(2)技术类、专业类、营销类：本科;

　　(3)客服类：大专;

　　(4)其它岗位：中专或高中。

　　2、新员工工资的定级

　　新员工的工资的确定要综合考虑岗位要求、学历和专业是否对口等诸因素。

　　(1)学历高于岗位要求的最高学历的，一般以岗位要求的最高学历定级;

　　(2)所学专业和本岗位要求不一致的，要适当降低定级工资。

　　3、应届毕业生的定级工资不高于以下各档次：

　　(1)中专或同等学历者定级岗工资档次为G3R1;

　　(2)大专或同等学历者定级能工资档次为G4R1;

　　(3)本科生定级岗位工资档次为G5R1;

　　(4)硕士生定级岗位工资档次为G6R1。

　　4、非应届毕业生的定级工资较相应岗位、相关人员工资低4档左右。

　　5、试用期工资一般为定级工资的70%左右。

　　七、管理人员的岗位工资

　　1、总监及相当岗位工资：在相应的岗位工资的基础上，增加xx元;

　　2、部门经理岗位工资：在相应的岗位工资的基础上，增加xx元;

　　2、部门副经理岗位工资：在相应的岗位工资的基础上，增加xx元;

　　3、分部门经理岗位工资：在相应的岗位工资的基础上，增加xx元;

　　4、其它负责人岗位工资：在相应的岗位工资的基础上，增加xx元;

　　八、现有职工工资套改的办法

　　1、根据本薪酬体系的具体规定，将现有职工工资套入本薪酬体系的相应的级别档次;

　　2、根据职工现任职的岗位、本人表现及相关情况对级别档次作适当微调，使其趋于合理，但原则上不降低职工收入;

　　九、其它说明

　　1、营销类人员工资以业务提成为主，业务提成上不封顶，其岗位工资(底薪)确定后一般不予变动;

　　2、公司副职以上高管薪酬由董事会另行制定;

　　3、上述条款为原则意见，特殊情况由总经理决定。