**酒店薪酬管理制度**

**早该帮 编制**

　一、总则

1、本制度经酒店董事会审议通过，自XX年4月1日开始执行。

2、本制度实行的准则：坚持按劳分配、多劳多得，支持效率优先，兼顾公平的原则。

3、本制度努力实现的方向：按效分配，唯才是用、唯功是赏的薪酬分配原则。

二、工资结构员工工资的具体结构如下：

1、个人工资收入=职务岗位等级工资+店龄津贴+浮动效益工资；

2、职务岗位等级工资含：基本工资+岗位津贴+生活津贴（包括员工中、夜班津贴，独生子女费等）+技术津贴（仅限特殊工种）

3、职务岗位等级工资，依据担任的职务、岗位职责、技能高低，经考核后确定；

4、店龄津贴：依据员工服务年资（含试用期间）计算（以每年1月1日为限（即头年某日入店均以次年的一月一日起算）调整1次，在酒店服务满一年的员工，可享受店龄津贴。店龄津贴起点为每人每月30元，每月随工资发放，并逐年按此标准递增，店龄工资最高为300元，超出此数，酒店另外补贴）。

5、浮动效益工资：即奖金。随酒店经营效益的高低，并结合管理质量的优劣而上下浮动，具体方案另拟。

6、每年6月30日前，依据岗位工资等级标准和员工的业务技能以及本年度考核结果进行调整。

7、上列计算结果若有小数点产生时，一律舍去不计。

三、岗位工资等级

1、酒店为公正评价每位员工的资历能力和贡献，将全店职能部门所有岗位自上而下划分为10级30档。管理人员以现任职务确定工资等级，职工以现有岗位确定相应的工资等级。

2、全店等级工资情况见附表《温泉大酒店岗位工资等级表》。

四、职务岗位变动后的工资级别确定

1、职务提升：凡被提升为领班以上的各级管理人员，自提升之日起，在其所在职务基础上试用三个月，享受该职务等级试用期工资待遇。经考核合格，方可纳入相应职位的转正级别。

2、岗位变动：凡在酒店内部调动，自调动之日起均须经过三个月试用期，试用期内，若原等级低于本岗位者纳入本岗位等级；若原等级与现岗位等级相同者，其级别不变；若原岗位高于现岗位等级，按现岗位等级执行，高出部分不予保留。试用期满后，经考核合格者，按相应等级转正级别执行。

五、新进店员工等级的确定

1、新招人员：有相同工作经历，招入本店后，经试用期满考核合格，按其工作能力，纳入相应岗位等级。

2、各专业学校毕业生（职高、大专、本科）直接来本店实习，根据实习生级别确定生活补助标准。按实习合同期限（一般为6个月以上），实习期满，愿留店工作的，根据所在岗位确定等级，可直接进入岗位等级工资，若变动岗位，则按上述第四点变动岗位的工资规定。

3、社会招聘录用有熟练工作技能和工作经验的人员，根据所在岗位确定等级，进入试用期，经试用三个月期满考核之后，按现岗位等级转正。

4、社会招聘录用无工作经验的服务人员，按实习生待遇执行。

六、调薪

（一）酒店原则上根据经营业绩的成长，每年6月份进行员工调薪。

1、以本年度该员工考核结果为依据；

2、以各岗位级别工资标准为依据。

（二）下列情况不在调薪范围：

1、以每年6月30日为限，一年之内因升职或变动岗位而调薪不满一年者；

2、当年新入职员工，正式服务年限不满一年者；

3、已达到本岗位最高薪级的；

4、调薪当月正办理离职手续者；

5、因缺勤停职达1个月以上者（缺勤指：病假和事假等，按实际天数累计，旷工按10倍天数累计）

6、本年度内受书面通报惩戒以上处分者。

七、工资的计算与支付

（一）等级工资计算期间为当月1日至当月月底，工资发放时间为次月的15日（若遇节假日顺延）。

（二）每月工资以30天计算，每工作6天享有有薪假期1天。

职务岗位等级工资总额出勤工资=×（出勤天数+应享有有薪假天数）30

（三）下列各项须直接从工资中扣除：

1、个人所得调节税；

2、社保有关费用；

3、超标水电费用等；

4、违纪罚款及赔偿费用；

5、该月应偿还酒店代垫款项；

6、其他应从工资中扣除的费用等。

（四）每月缺勤工资扣罚按《考勤管理制度》执行。

1、凡每月发生的人事薪资变动，属于晋升工资的范围，均从总经理批准之日算起。

2、凡每月发生的人事薪资变动，属于正常到时转正的，则从转正期满之日算起。

八、工资审批权限

1、主管及以下的各级员工等级工资的确定及调整，由所在部门根据编制、工资标准和实际工作需要，进行考核，提出意见报人力资源部审核并报总经理批准后执行。

2、部门副经理级以上管理人员等级工资的确定，根据总经理任职命令，人力资源部负责执行。

3、以上人员变动，须有总经理签发的任命或经有关部门批准的《人事变动表》才能生效。

九、浮动的效益工资

（一）与效益工资有关的考核指标：

1、月份营业收入指标数

2、月份成本率

3、月份费用率

4、月份利润率或利润总数

5、月份其他指标（或个别特殊部门的单独指标）特别说明：上述考核指标，将视酒店管理成熟程度，适时推进。

（二）与效益工资有关的被考核人员的范围：

1、部门副经理以上级人员

2、部门主管以上级人员

3、部门领班以上级人员

4、全体员工特别说明：从上到下，逐层推行，直至细化，覆盖全店。

（三）考核方案（试行）

1、本方案亦称“工资与效益挂钩方案”

2、详见：《温泉大酒店工资与效益挂钩方案》

关键词：酒店、薪酬、管理、制度、管理制、管理制度

参考文献：[1]早该帮https://bang.zaogai.com/item/BPS-ITEM-12198.html