**校长薪酬体系说明（L）**

1. **薪酬组成部分**

保底（基本工资+岗位津贴+绩效）+业务管理奖金+管理奖金+工龄津贴+伙食+年底双薪+年度管理奖金

备注：去掉学科奖金

1. **薪酬计算**
2. **保底**

1.1标准保底=基本工资+岗位津贴+绩效

1.2采用新保底=标准保底\*业务系数\*校区系数\*区域系数

1.3业务系数及校区系数：（暂时不采用）

|  |  |
| --- | --- |
| **业务类型** | **业务系数** |
| **总部管理中心** | **1.2** |
| **高端培优** | **1.2** |
| **培优** | **1.1** |
| **贝米** | **1** |
| **惠州** | **1** |
| **多维学校** | **0.8** |
| **幼儿园** | **0.7** |
| **尔遇书店** | **0.6** |

1.4区域系数如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **城市** | **城市差异系数** | **倍数** | **系数** |
| 深圳 | 0.99 | 1.15 | 1.2 |
| 东莞 | 0.86 | 1 | 1 |
| 武汉 | 0.75 | 0.87 | 0.9 |
| 惠州 | 0.74 | 0.86 | 0.9 |
| 湘潭 | 0.65 | 0.76 | 0.8 |

1. **基本工资、岗位工资、绩效**

2.1基本工资为新保底的30%;岗位工资为新保底的30%,;保底绩效为新保底的40%。

2.2绩效

春秋季：取最高4节课，但不得低于2节课，超过4节课部分不计算绩效;且需超过30人次；低于2节课部分，少一节扣1500元。

寒暑假：取最高2节课，但不得低于1节课，超过2节课部分不计算绩效;且需超过15人次；低于1节课部分，少一节扣3000元。

新校区一年内特例免责！

2.3校长级别分为L21-L41等21个等级，如下：

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗位** | **级别** | **薪级** | **月保底工资** | | | | |
| **岗位工资30%** | **基本工资30%** | **保底绩效40%** | | **合计** |
| 事业部总校长、区分执行董事/区域分公司总校长、 | 成熟 | L41 | 10200 | 10200 | 13600 | 课时\*50+人次\*5+收入\*15%， | 34000 |
| L40 | 9600 | 9600 | 12800 | 32000 |
| 成长 | L39 | 9000 | 9000 | 12000 | 30000 |
| L38 | 8400 | 8400 | 11200 | 28000 |
| 新晋 | L37 | 7800 | 7800 | 10400 | 26000 |
| L36 | 7200 | 7200 | 9600 | 24000 |
| 区域校长/区域分公司总经理/区域分公司运营总监 | 成熟 | L35 | 6600 | 6600 | 8800 | 课时\*50+人次\*5+收入\*15%， | 22000 |
| 成长 | L34 | 6000 | 6000 | 8000 | 20000 |
| L33 | 5400 | 5400 | 7200 | 18000 |
| 新晋 | L32 | 5100 | 5100 | 6800 | 17000 |
| L31 | 4800 | 4800 | 6400 | 16000 |
| 钻石校长、项目校长 | 成长 | L30 | 4500 | 4500 | 6000 | 课时\*50+人次\*4+收入\*13%， | 15000 |
| 新晋 | L29 | 3900 | 3900 | 5200 | 13000 |
| 金星校长、 | 成长 | L28 | 3600 | 3600 | 4800 | 12000 |
| 项目校长 | 新晋 | L27 | 3300 | 3300 | 4400 | 11000 |
| 银星校长 | 成长 | L26 | 3000 | 3000 | 4000 | 10000 |
| 新晋 | L25 | 2850 | 2850 | 3800 | 9500 |
| 新星校长 | 成长 | L24 | 2700 | 2700 | 3600 | 9000 |
| 新晋 | L23 | 2550 | 2550 | 3400 | 8500 |
| 中心主任 | 成长 | L22 | 2400 | 2400 | 3200 | 课时\*50+人次\*4+收入\*13%， | 8000 |
| 新晋 | L21 | 2250 | 2250 | 3000 | 7500 |

1. **业务管理奖金**

3.1业务管理奖金=管辖校区月收入\*级别比例\*区域管理奖金系数

3.2级别比例如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **岗位** | **级别** | **薪级** | **业务管理奖金** | |
| **说明** | **比例** |
| 事业部总校长、区分执行董事/区域分公司总校长、 | 成熟 | L41 | 事业部上月收入\*提成比例  (区域校长不按此比例) | 0.5% |
| L40 | 0.5% |
| 成长 | L39 | 0.5% |
| L38 | 0.5% |
| 新晋 | L37 | 0.5% |
| L36 | 0.5% |
| 区域校长/区域分公司总经理/区域分公司运营总监 | 成熟 | L35 | 管辖区域校区上月收入\*提成比例 | 0.4% |
| 成长 | L34 | 0.4% |
| L33 | 0.4% |
| 新晋 | L32 | 0.4% |
| L31 | 0.4% |
| 钻石校长、项目校长 | 成长 | L30 | 管辖校区上月收入\*提成比例 | 0.80% |
| 新晋 | L29 | 0.80% |
| 金星校长、 | 成长 | L28 | 0.80% |
| 项目校长 | 新晋 | L27 | 0.80% |
| 银星校长 | 成长 | L26 | 0.60% |
| 新晋 | L25 | 0.60% |
| 新星校长 | 成长 | L24 | 管辖校区上月收入\*提成比例 | 0.60% |
| 新晋 | L23 | 0.60% |
| 中心主任 | 成长 | L22 | 管辖校区上月收入\*提成比例 | 0.50% |
| 新晋 | L21 | 0.50% |

3.3区域开拓管理奖金按校长正常业务管理奖金比例乘以以下系数:

第一年0.8; 第二年0.6; 第三年0.5; 第四年0.3; 第五年0.2 。

3.4区域管理奖金系数（暂时不介入）

1. **管理奖金**

4.1月管理奖金=奖金分数\*分数金额

4.2奖金分数=五大考核指标平均分（人均创值+离职率+满意度大调查+在读流失率+收入增长目标）

4.3总奖金金额=（培优月收入+贝米月收入）\*1%

4.4分数金额=总奖金金额/总奖金分数

4.5五大考核指标分数都按满分100分计算，其权重如下：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 指标1 | 指标2 | 指标3 | 指标4 | 指标5 | 合计 |
| 人均创值 | 离职率 | 满意度大调查 | 在读流失率 | 收入增长目标 |
| 30% | 10% | 15% | 30% | 15% | 100% |

每个指标得分最低不会低于该指标总奖金分数的一半。

4.6五大考核指标

4.6.1人均创值

人均创值=本月营业收入/季度末人数

人均创值分为六个档次，按排名计算奖金分数，档次及奖金分数如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 档次 | 排名 | 人均创值 |
|
| 1档 | 前10% | 100 |
| 2档 | 前20% | 90 |
| 3档 | 前30% | 80 |
| 4档 | 前40% | 70 |
| 5档 | 前50% | 60 |
| 6档 | 后50% | 50 |

备注: 无数据校区，按第3档80分计算,注意并列情况。

4.6.2离职率

离职率=本月离职人数/月初在职人数

本月离职人数不包含集团内部调动人员和试用期离职人员

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **档次** | **员工流失率** | **奖金分数** |
| 1档 | 0% | 100 |
| 2档 | 5%以内 | 90 |
| 3档 | 10%以内 | 80 |
| 4档 | 15%以内 | 70 |
| 5档 | 25%以内 | 60 |
| 6档 | 25%以外 | 50 |

主要区间：大部分在5%-20%

此数据统计由人事部门提供。

4.6.3满意度大调查

暂时列进来，统计方法待行政数据出来再做商议；

确定方法前暂按满分处理；

无数据校区，按第3档80分计算。

此数据统计由行政部门提供。

4.6.4在读流失率

在读流失率按退费率来计算：

|  |  |
| --- | --- |
| **退费率** | **在读流失率分数** |
| 0%以内 | 100 |
| 2%以内 | 90 |
| 4%以内 | 80 |
| 6%以内 | 70 |
| 8%以内 | 60 |
| 8%以上 | 50 |

主要区间：0%-6%。

无数据校区，按第3档80分计算。

此数据统计由行政部门提供。

4.6.5收入增长目标

4.6.5.1收入增长目标：由张校、各校长、财务来确定季度目标

4.6.5.2季度目标转化成日目标或周目标

日目标=季度目标/季度上课天数

周目标=季度目标/季度上课天数\*2

4.6.5.3收入季度同比增长率

(1)增长速度需要区分大中小校区，因为同比增长相差太大！

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **校区大小** | **年营业收入** | **校区** |
| 大校区 | 大于等于700万 | 莞城小学部、莞城初中部、莞高、南城、东城 |
| 中校区 | 300-700万 | 石龙、西平、万江 |
| 小校区 | 成立三年内，且年收入在300万以内 | 光明、南山、远航、麦地、茶山、大朗、石碣 |

(2)大中小校区收入季度同比增长率档次区分如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 大校区700万 | | |
| 档次 | 收入季度同比增长率 | 奖金分数 |
| 1档 | 30%以上 | 100 |
| 2档 | 26%以上 | 93 |
| 3档 | 22%以上 | 86 |
| 4档 | 18%以上 | 79 |
| 5档 | 14%以上 | 72 |
| 6档 | 10%以上 | 65 |
| 7档 | 10%以下 | 58 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 中校区300万 | | |
| 档次 | 收入季度同比增长率 | 奖金分数 |
| 1档 | 60%以上 | 100 |
| 2档 | 50%以上 | 93 |
| 3档 | 40%以上 | 86 |
| 4档 | 35%以上 | 79 |
| 5档 | 30%以上 | 72 |
| 6档 | 20%以上 | 65 |
| 7档 | 20%以下 | 58 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 小校区300万以下 | | |
| 档次 | 收入季度同比增长率 | 奖金分数 |
| 1档 | 150%以上 | 100 |
| 2档 | 110%以上 | 93 |
| 3档 | 90%以上 | 86 |
| 4档 | 70%以上 | 79 |
| 5档 | 50%以上 | 72 |
| 6档 | 30%以上 | 65 |
| 7档 | 30%以下 | 58 |

去年同期未开业的校区，按第3档86分计算。

1. **工龄津贴**

以2018年10月1日为分界线，截止点之前的工龄津贴按旧金额执行，截止点之后的新工龄津贴按级别计算累加。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **岗位** | **级别** | **薪级** | **工龄工资** |
|
| 事业部总校长、区分执行董事/区域分公司总校长、 | 成熟 | L41 | 每增加一年加500/月，3000元封顶 |
| L40 |
| 成长 | L39 |
| L38 |
| 新晋 | L37 |
| L36 |
| s区域校长/区域分公司总经理/区域分公司运营总监 | 成熟 | L35 | 每增加一年加500/月，3000元封顶 |
| 成长 | L34 |
| L33 |
| 新晋 | L32 |
| L31 |
| 钻石校长、项目校长 | 成长 | L30 | 每增加一年加500/月，3000元封顶 |
| 新晋 | L29 |
| 金星校长、 | 成长 | L28 |
| 项目校长 | 新晋 | L27 |
| 银星校长 | 成长 | L26 |
| 新晋 | L25 |
| 新星校长 | 成长 | L24 | 每增加一年加500/月，3000元封顶系数 |
| 新晋 | L23 |
| 中心主任 | 成长 | L22 | 每增加一年加500/月，3000元封顶系数 |
| 新晋 | L21 |
| 学部主任、学科带头人、总级长 | 成熟 | L20 | 每增加一年加400/月，3000元封顶 |
| 成长 | L19 |
| 新晋 | L18 |  |
| 级长 | 成熟 | L17 | 每增加一年加300/月，3000元封顶 |
| 成长 | L16 |
| L15 |
| 新晋 | L14 |
| L13 |

1. **伙食按300元/月**
2. **年度管理奖金**

7.1年度管理奖金=员工本年度平均工资\*集团利润10%（新历年度）\*年度考核系数

7.2集团利润10%（新历年度）：此部分为职能管理层管理奖励，包含职能管理L线和职能管理M线。

7.3年度考核系数：由考核表、战略委员会、五大股东考核