**KPI绩效考核方案**

**一、制定目的：**

为了更好的调动员工的工作积极性、主动性和主人翁责任感，全面了解、评估员工工作绩效，提高企业对人力资源控制和配备的有效性，通过科学考核发现人才、使用人才，为员工提供一个竞争有序、积极向上的工作氛围，特制定本考核标准。

**二、适用范围：**

公司全体岗位。

**三、激励方案**

**（一）制订原则**

使员工能够与公司一同分享公司发展所带来的收益，把短期收益与长期收益有效结合起来。遵循按劳分配、绩效考核、公平及可持续发展的原则。薪酬分配的依据是：贡献、能力和责任。

**（二）薪资构成**

1、实发薪金= [合约薪金×50%×出勤率] + [合约薪金×50%×KPI考核分数] + 提成

2、合约薪金根据不同岗位、不同工种分别于**每年初进行订立**。

3、出勤率、KPI考核分数及提成，根据相应岗位具体解释。

**（三）绩效工资方案**

1、核发KPI绩效条件：必须完成公司规定的当月总保底产值（总保底产值为3万元），然后核发KPI工资薪金，否则不核发KPI绩效工资。

2、核发KPI绩效分配方案: 店长从约定工资中拿出50％做为浮动薪金参与个人绩效考核。

3、洗车美容人员暂时执行原标准。

**四、考核目的**

（一）确定员工岗位薪酬、福利待遇的重要依据。

（二）确定员工职务晋升、岗位调配的重要依据。

（三）获得专业（技能）培训、潜能开发的主要依据。

（四）鞭策后进、激励先进。坚持分层考核原则。

（五）增强员工之间的沟通、强化团队精神和提升企业整体竞争能力。

**五、考核方案细节说明**

1、全体员工自20xx年10月起执行新的薪资构成方式，将与公司订立的合约薪金分成两部分，即固定薪金和浮动薪金。其中合约薪金的50%作为每月固定薪金，50%为浮动薪金（浮动薪金依据KPI考核成绩，KPI考核得分低于70的按0分计算）。

2、KPI考核周期为一个自然月，离职员工当月工作不满一个月的不参与KPI考核，按公司制度只发放固定薪金部分；连续三个月KPI考核0分或目标达成过程中出现严重工作失误等，公司有权解除本合约，进行人事调整。

**六、考核成员**

由公司总经理授权组成。

**七、考核标准**

**（一）、店长**

**A、岗位**

店长 合约薪金范围：3000元--6000元

**B、KPI考核指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核指标** | **数据来源** | **权重** | **考核目标** |
| 1 | 完成当月总保底产值3万 | 财务提供 | 40% | 完成率＜70%时得0分，超出时按比例计算得分，最高不超过120% |
| 2 | 当月出勤率＞0.85 | 人事提供 | 15% |
| 3 | 店面卫生与库存管理 | 监督抽查 | 15% |
| 4 | 店员培训及自我提升 | 抽查谈话 | 10% |
| 5 | 店员招聘与流失 | 人事提供 | 10% |
| 6 | 顾客服务满意度 | 抽查谈话 | 10% |

当 备注：当月招聘完成率=当月招聘周期内入职人数/当月入职人数\*100%

当月人员流失率=当月离职人数/当月总人数\*100%

**C、薪资构成**

实发薪金= [合约薪金×50%×出勤率] + [合约薪金×50%×KPI考核分数] + 提成

出勤率=实际出勤天数÷全月天数×100%+ 4天÷全月天数×100%

（超过4天，无带薪休假，以实际出勤天数计算出勤率。另迟到早退依据公司相关考勤制度执行。）

KPI考核分数（详见附表）

提 成=净利润×40%（详见附表）

**（二）、美容洗车人员**

**A1、洗车岗位**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **职称** | **岗位/职务** | **合约工资** |
| 组长 | 洗车组长 | 1500元/月 |
| 技师 | 洗车技师 | 1200元/月 |
| 普工 | 洗车普工 | 1000元/月 |
| 无 | 学徒工 | 800元/月 |

①学徒工：学徒期间无提成，经流程考试合格，转为普工。

②洗车普工满1年转为洗车技师。

③洗车普工、技师、组长 执行标准薪资考核。

④合约薪金固定部分不参与考核，普工、技师考核KPI基数为合约薪金200元 ，洗车组长考核KPI基数为合约薪金300元.

**A2、薪资构成**

洗车人员实发薪金= [合约薪金固定×出勤率] + [合约薪金考核部分×KPI考核得分]+ 洗车提成 +精品提成

出勤率=实际出勤天数÷全月天数×100%+ 4天÷全月天数×100%

（超过4天，无带薪休假，以实际出勤天数计算出勤率。）

KPI考核分数（详见附表）

提 成=洗车提成+销售精品×6%

**A3、洗车提成明细表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **车型** | **小型车** | **越野、商务** | **大型车** |
| 1-180台 | 4元/车 | 5元/车 | 另算 |
| 181-240台 | 5元/车 | 6元/车 | 另算 |
| 241-270台 | 6元/车 | 7元/车 | 另算 |
| 271台以上 | 7元/车 | 8元/车 | 另算 |

**A4、精品提成明细表**

**A5、洗车人员考核指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核指标** | **数据来源** | **权重** | **考核目标** |
| 1 | 6S（纪律）考核 | 监督抽查 | 35% | 完成率＜70%时得0分，超出时按比例计算得分，最高不超过120% |
| 2 | 洗车质量 | 质检检查 | 65% |

**B1、美容岗位**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **职称** | **岗位/职务** | **合约工资** |
| 主管 | 美容洗车主管 | 3000元/月 |
| 技师 | 美容技师 | 2400元/月 |
| 普工 | 美容普工 | 1000元/月 |

备注：美容普工满1年工资增加500元逐年递增。不超2000元，按洗车人员薪资标准考核，超过2000元按美容人员薪资标准考核。

**B2、薪资构成**

美容人员实发薪金= [合约薪金×50%×出勤率] + [合约薪金×40%×KPI考核分数] + [合约薪金×10%安全分数] + 提成

出勤率=实际出勤天数÷全月天数×100%+ 4天÷全月天数×100%

（超过4天，无带薪休假，以实际出勤天数计算出勤率。）

KPI考核分数（详见附表）

洗车人员提成=洗车×比例 + 销售精品×提成比例（详见附表）

美容人员提成=销售精品×提成比例（详见附表）

**B3、美容人员考核指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核指标** | **数据来源** | **权重** | **考核目标** |
| 1 | 6S（纪律）考核 | 监督抽查 | 35% | 完成率＜70%时得0分，超出时按比例计算得分，最高不超过120% |
| 2 | 美容质量 | 质检检查 | 65% |

**B4、美容洗车主管考核指标**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核指标** | **数据来源** | **权重** | **考核目标** |
| 1 | 6S（纪律）考核 | 监督抽查 | 25% | 完成率＜70%时得0分，超出时按比例计算得分，最高不超过120% |
| 2 | 成本控制 | 财务提供 | 15% |
| 3 | 结算台次 | 店长提供 | 15% |
| 4 | 营业收入 | 财务提供 | 25% |
| 5 | 客户满意度 | 店长回访 | 10% |