

中国联合网络通信有限公司中山市分公司文件

中山联通〔2017〕183号

关于下发《2017年家庭互联网社区经理积分制薪酬方案》的通知

各分公司、公司各部门（中心）：

根据公司家庭互联网业务发展战略，为有效激发基层营销单元活力，深入推进家庭互联网社区经理人员效能提升，充分发挥薪酬体系对业务发展的正向激励作用，经公司研究，特制定《2017年家庭互联网社区经理积分制薪酬方案》，现予以下发，请遵照执行。

中国联合网络通信有限公司中山市分公司

2017年10月27日

2017 年家庭互联网社区经理 积分制薪酬方案

为有效激发基层营销单元活力，深入推进家庭互联网社区经理人员效能提升，经公司研究，特制定本方案。

一、适用范围

本方案适用于家庭互联网社区经理。

二、积分薪酬方案

（一）薪酬结构

社区经理薪酬=岗位工资+（发展积分+存量积分）*积分单价+综合补贴+激励薪酬。

1. 岗位工资（底薪）

岗位工资(底薪)按员工所在岗位职级薪档对应的标准执行。

2. 积分薪酬

积分薪酬分发展积分薪酬与存量积分薪酬，由对应的积分乘积分单价计算得出，每月由信息化服务中心根据积分方案规则核算。

3. 综合补贴及其他福利

（1）综合补贴（含餐补）：使用本人名字登记的私家车作为日常交通工具的月度补贴 700 元，使用其他交通工具的月度补贴

400 元，按实际在岗天数核发，本补贴包含餐费补贴。交通工具存在变动的，每月 5 日前提交本人名字登记的行驶证、驾驶证后核发。

（2）其他福利按公司相关制度文件核算发放。

4. 激励薪酬

激励薪酬按阶段性专项活动要求执行，如净增收入激励、一楼一策激励、开门红及百日冲刺专项营销等，以激励政策发文为准。

（二）积分薪酬具体方案

社区经理积分薪酬 =（发展积分+存量积分）*积分单价。

社区经理总积分 =发展积分+存量积分，具体积分规则如下：

类型		规则	备注
发展积分	智慧沃家 (130 视频版智慧沃家套餐)	1、双新 26 分 2、单新 12 分	1、T 月发展，T+1 月一次性支付 2、除 130 视频版套餐外的其他智慧沃家积分按 130 智慧沃家套餐积分作为标准值进行折算，例如双新 106 智慧沃家共享套餐的积分为： 106/130*26=21.20 分
	宽带	1、名单制小区内发展的包年宽带：按每 100 元预存款计 1.2 分； 2、包月用户或名单制小区外发展的包年宽带：按每 100 元预存款计 0.6 分	
	IPTV	3 分/台	

类型		规则	备注
存量积分	不区分移网、固网，社区经理名下发展用户均计算	新薪酬方案执行后发展的用户，按每 100 元存量出账收入计 1.2 分	1、社区经理在新规则执行前发展的用户按每 100 元出账收入计提 1 分 2、智慧沃家用户、包月用户从入网 T+11 月开始计提，包年宽带满合约期后开始计提 3、需要有净增收入前提下，计提存量积分

注：计提积分时需剔除无效用户，计算出账收入时需剔除赠款、优惠减免、欠费。

无效用户定义如下：

（1）欠费、停机用户；

（2）根据发放月提取前一个月整月状态，判断为低效的用户；

（3）纯省外漫游用户，如已备案并采用专用号段则为有效用户，否则为无效用户处理；

（4）用户状态仅影响一个月，如下一个发放月状态正常则照常计提积分。

1. 发展积分

（1）发展积分构成

发展积分=宽带发展积分+智慧沃家发展积分+IPTV 发展积分。

(2) 发展积分计提标准

①智慧沃家积分计提标准:

以 130 视频版智慧沃家积分作为标准, 双新计 26 分, 单新计 12 分。除 130 视频版套餐外的其他智慧沃家积分, 按 130 视频版套餐积分作为标准值进行折算。例如双新 106 元智慧沃家共享套餐的积分为: $106/130 \times 26 = 21.20$ 分, 其他以此类推。

②单宽积分计提标准:

名单制小区内发展的包年宽带: 按每 100 元预存款计 1.2 分; 包月用户或名单制小区外发展的包年宽带: 按每 100 元预存款计 0.6 分。

③IPTV 积分计提标准: 3 分/台。

2. 存量积分:

(1) 存量积分计提原则:

社区经理(个人)存量收入必须净增为正的前提下才能计提存量积分。

(2) 存量积分计提标准:

①社区经理在新薪酬方案执行前发展的宽带及智慧沃家存量用户, 存量积分按每 100 元出账收入计提 1 分。

②社区经理在新薪酬方案执行后发展的宽带及智慧沃家用户, 存量积分按每 100 元存量出账收入计 1.2 分。

③包年宽带用户满合约期后开始计提存量积分。

④智慧沃家用户、包月用户及非名单制小区用户从入网 T+11 月开始计提存量积分。

3. 积分单价

按照地市实际业务发展及薪酬情况，积分单价定为 12 元/分，为使薪酬匹配实际业务发展趋势，原则上调整周期为三个月。

三、保护与淘汰机制

（一）保护机制

公司新入职或从非家庭互联网社区经理转岗的员工，保护期为六个月，期间增设 1000 元/人/月的新人补贴。

（二）淘汰机制

社区经理满足以下任一条件时，即启用淘汰机制：

1. 连续三个月，宽带及智慧沃家合计月均产能不足 10 户/月时；

2. 累计半年，宽带及智慧沃家总产能不足 72 户时。

试用期内不符合录用条件的，按劳动合同法规定，解除劳动合同；非试用期考核评定未达标，经培训仍不能胜任工作的，建议岗位调动或解除劳动合同。

四、考核管理

（一）发生岗位变动的，从调整次月起按薪酬激励方案进行

核算和发放（月度 15 日前调整，按新岗位核发；月度 15 日后调整，按原岗位核发）。

（二）如由于病假、产假等原因，不在岗时间超过 15 天，当月按照标准绩效体系和公司相关规定核算薪酬。

（三）积分数据由公司信息化服务中心负责支撑及提供、核准和报送，由家庭互联网中心进行审核，于每月 14 日前报人力资源部进行应用。

（四）严禁社区经理出现“续费改新装”等倒存量用户的行为，一旦发现，拟按 500 元/单的标准进行扣罚。

（五）严禁各种弄虚作假等违规操作行为，一经发现倒扣已发放的积分薪酬，并根据公司有关规定严肃处理，包括但不限于行政处罚，解除劳动合同，送交司法机关处理等。任何人员发现上述行为，应依据公司举报、受理的有关规定及时向纪委部门反映。

五、其他

（一）本方案自 2017 年 11 月 1 日起执行，原《2015 年智慧家庭营销中心直销团队薪酬管理办法》（中山联通〔2015〕221 号）不再执行，如与其他文件出现不一致或抵触情形，以本方案为准。

（二）本方案由人力资源部、家庭互联网中心负责解释。

抄送： 公司领导。

中国联通中山市分公司综合部

2017 年 10 月 27 日印发

拟稿人：人力资源部 苏显程