

四川太极大药房连锁有限公司文件

SICHUAN TAIJI PHARMACY CHAIN LTD.

川太药连字〔2016〕54号

签发人：蒋 炜

2016年旗舰店全员工资方案

坚定旗舰店以“服务+专业”为宗旨的经营定位，以销售与利润并重为考核导向，充分结合团队与个人，中、西药销售差异，直接销售岗位与辅助销售岗位的不同考核权重，在门店推行全品种销售提成激励机制，以带动员工销售积极性，确保门店盈利能力与员工个人收益双增长，经公司研究决定实施旗舰店新工资方案，具体内容如下：

一、适用范围：本方案中涉及的薪酬结构体系适用于旗舰店全体正式在岗员工。

实习期员工按公司人事部门的相关文件执行（可根据实习时间及个人能力匹配门店岗位考核调整）；试用期员工按正式在岗员工的对应收入发放80%。

二、薪酬结构：

（一）、总结构：由“底薪+绩效考核奖金+销售提成奖金+其他福利”四个部分组成。

底薪=基本工资+职务补贴

绩效考核奖金=基础管理考核基金+毛利额任务挑战基金+中药配方技能考核基金

销售提成奖金=金牌品种提成+(每月临时单品提成+除重点单品外全品提成+部分岗位二次分配奖金)*个人销售总任务完成率%

其他福利=职称津贴(执业药师、从业药师、质管员)+误餐津贴+生日、清凉、烤火费、过节费等

(二)、员工每月工资组成:

店长(柜组长)每月工资=基本工资+职务补贴+绩效考核奖金+销售提成奖金(含二次分配)+其他

店员(中药柜)每月工资=基本工资+绩效考核奖金+销售提成奖金+其他

店员(成药直销)每月工资=基本工资+绩效考核奖金+销售提成奖金+其他

店员(成药辅销、导医)每月工资=基本工资+绩效考核奖金+销售提成奖金(含二次分配)+其他

二、具体说明:

1、基本工资: 门店所有员工均为 600 元

2、职务补贴: 店长为 1000 元; 柜组长为 500 元

3、绩效考核奖金

(1) 基础管理考核基金--全员每月均为固定金额:

店长 800 元, 柜组长 500 元, 营业员 200 元。

基础管理考核实际所得=基础管理考核基金*当月基础管理考核得分/100%

注: 店长考核由营运部经理进行考核打分; 柜组长考核由店长打分; 店员考核由柜组长和店长分不同权重进行考核打分。具体考核明细见附件 1《店长、柜组长、店员基础管理考核表》

(2) 毛利额任务挑战基金

门店当月销售目标分为两个等级的毛利额任务, 由营运部每月制定各等级任务, 门店提出挑战目标, 根据门店实际完成情况核算。

门店类型	基础	挑战 1	挑战 2
店长	1500	1800	2200
柜组长	800*个人系数	1000*个人系数	1200*个人系数
营业员	400*个人系数	600*个人系数	800*个人系数

具体原则及对应提成比例标准：

A、门店根据本店情况提出毛利额挑战目标，公司按门店当月实际毛利额完成情况核算；

B、若门店未完成挑战目标，则按基础档享受对应的挑战基金；

C、若门店挑战 1，但实际完成挑战 2，则按挑战 1 享受对应的挑战基金；

D、若门店挑战 2，但实际完成挑战 1，则按基础档享受对应的挑战基金；

(3) 举例说明以上第 (1) (2) 项考核：旗舰店挑战 1 毛利额任务 30 万，挑战 2 毛利额任务 40 万。该店岗位系数分别为店长 1、柜组长 0.8、店员 0.8。若该店提出挑战 1，当月实际完成毛利额 32 万 (实际完成第一档)。假如以上员工基础管理得分分别为店长：95 分，柜组长：90 分，店员 90 分。

该店员工基础管理实际所得分别为：店长： $800 \times 95\% = 760$ 元，柜组长： $500 \times 90\% = 450$ 元，店员： $200 \times 90\% = 180$ 元。

该店店长毛利额挑战基金为 2000 元，柜组长毛利额挑战基金为 $1000 \times 0.8 = 800$ 元，店员毛利额挑战基金为 $600 \times 0.8 = 480$ 元。

(4) **中药配方技能考核基金**—专项考核中药配方技能基金，仅适用于中药配方柜人员，以个人每月捡方量 (按张数计，每张平均为 3 付) 和服务考评得分相结合，具体为：

A、550 张 < 个人每月捡方量，基金 700 元

B、360 张 < 个人捡方量 \leq 550 张，基金 500 元

C、260 张 < 个人捡方量 \leq 360 张，基金 300 元

中药配方技能考核实际所得 = 对应考核基金档次 * 技能服务考核表得分 / 100%

注：捡方量考核基金按季度调整 1 次，实际个人捡方量由每月柜组长统计报店长审核发营运部，由医生团队 (不低于 5 位)、柜组长、店长对服务考评表打分。具体见附表 2 《中药配方技能服务考核表》

举例说明：本月旗舰店中药配方人员甲、乙、丙、丁，捡方量完成分别为甲 A 级、乙 A 级、丙 B 级、丁 C 级，技能服务得分为甲 98 分、乙 90 分、丙 95 分、丁 95 分，则三人实际所得中药配方技能考核分别为：

甲员工 = $700 \times 98\% = 686$ 元 乙员工 = $700 \times 90\% = 630$ 元 丙员工

=500*95%=475 元

丁员工=300*95%=285 元

4、重点单品提成:

重点单品提成包括: 金牌品种提成, 每月临时单品奖励

注: (1) 金牌品种提成由营运部根据每月金牌品种目录及考核方案核算具体提成金额;

(2) 每月临时单品奖励由营运部、业务部、商品部出具具体品种明细及奖励标准, 会签后由业务部每月 5 日前在系统中进行维护; 该项提成与个人销售总任务完成率挂钩, 超额完成均按 100% 计算。

5、全品销售提成: (该项提成与个人销售总任务完成率挂钩, 超额完成均按 100% 计算)

(1) 提成标准:

集团公司品种 (T 类) 提成奖励系数或金额照执行标准不做调整。

大保健品品种提成比例 10%

其他品种均按当笔交易实际毛利率设置提成比例, 具体标准如下:

A、 $0 < \text{毛利率} \leq 10\%$, 提成比例 1%

B、 $10\% < \text{毛利率} \leq 30\%$, 提成比例 2%

C、 $30\% < \text{毛利率} \leq 50\%$, 提成比例 3.5%

D、 $50\% < \text{毛利率} \leq 60\%$, 提成比例 5%

E、 $\text{毛利率} > 60\%$, 提成比例 6%

中药提成增加项: 为鼓励中药配方柜加大外处方的销售 (外处方定义--处方的医生未在公司享受销售提成的统称为外处方), 对中药外处方销售额外增加提成, 提成标准为: 外处方量 ≤ 5 万元, 按销售额增加提成 5%; 5 万元 $<$ 外处方量 ≤ 10 万元, 提成比例 4%; 外处方量 > 10 万元, 提成比例 3%。

(2) 特别说明: 因旗舰店的工作岗位细分明确, 针对直接参与销售和辅助参与销售人员的任务及提成有所不同, 为了充分激励个人和团队协作, 特对除金牌品种外的临时单品奖励和全品销售提成所得作如下分配:

A、营业员 (成药) 个人销售提成计提 85%, 另 15% 用于门店二次分配; 营业员 (中药) 个人销售提成计提 90%, 另 10% 用于门店二次分配; 促销员个

人销售提成计提 50%，另 50%用于门店二次分配；

B、门店二次分配仅用于考核店长、柜组长及辅销岗位人员奖金，其余人员不再参与二次分配，具体分配比例为：店长占 5%、柜组长占 20%、辅销岗位人员占 75%。

三、注意事项：

1、店长(柜组长)根据当月实际出勤天数核定，当月实际出勤天数在 13 天以上则全额发放店长（柜组长）二次分配提成奖励部分，实际出勤天数在 13 天以下则不享受该店的店长（柜组长）二次分配提成奖励（含调店及新任店长（柜组长））。

2、旗舰店每月均按不同岗位制定个人销售任务，报营运部。

3、旗舰店需重新核定每位员工岗位系数，报营运部备案。岗位系数设定原则：用于绩效考核和二次分配奖金核算，按管理层级、岗位性质、业务技能制定标准，店长级为 1，柜组长级为 0.8-1，营业员级为 0.6-1

四、各部门职责

1、营运部：

（1）制定销售提成比例标准，每月 26 日进行系统更新；

（2）根据上级文件筛选单品奖励部分，每月 1 日前传业务部并下发至各门店；

（3）提供每月门店及个人的销售额、毛利额考核数据，核算门店毛利额提成总金额，每月 1 日前传人事部；

（4）提供金牌品种销售考核数据及门店提成金额，每月 20 日前传财务部；

（5）根据相关标准提供门店 ABC 类型，传信息部、人事部；

2、商品部：

（1）提供每月新进目录，将品种相关信息传营运部；

（2）筛选当季热销、新品开展单品奖励，会签后传业务部维护。

3、业务部：

（1）根据文件在系统中维护 T 类品种及单品奖励提成标准，每月 5 日前完成；

（2）正确导出单品提成奖励数据；

4、信息部:

- (1) 根据营运部制定的提成比例、单品奖励进行系统维护;
- (2) 设置门店提成查询功能,让员工可在系统中查询本人的提成及毛利额、销售任务完成情况;
- (3)、中药配方柜因是团队协作,考虑到给医生和员工都要提成,需由信息部调整处方录入功能以便实时核算。

5、人事部:

- (1) 维护各销售人员个人系数;
- (2) 出具员工日常工作考核中基础考核项目,由门店店长根据考核标准打分,片长每月 28 日统计后交营运部汇总,汇总后传人事部;
- (3) 收集门店毛利额提成分配表,计入销售人员收入;
- (4) 核对信息部、业务部提供单品奖励部分是否一致;

6、财务部: 收集、发放门店促销人员提成分配表

本方案从发文之日开始执行,7 月份的工资测算以此为准,试行 3 个月,如有修改或补充另行发文通知!



主题词: 旗舰店 工资 方案

四川太极大药房连锁有限公司

2016 年 7 月 15 日印发

拟稿: 文红丽 校对: 文红丽

(共印 2 份)