# 2024年最实用的销售提成方案(大全9篇)

作者：路过岁月 更新时间：2024-03-29

*为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎*

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

**最实用的销售提成方案篇一**

为更好地做好餐饮销售提成方案，充分调动员工的工作积极性，切实做好全员营销，从而提高餐饮营业收入、增强赢利能力，现对餐饮销售提成方案做出以下规定：

指酒店员工介绍客人来酒店预订或客人报服务员姓名预订桌数在十桌以上(含十桌)的宴会，以交押金员工姓名为准，提成比例为消费额的2%(不含酒水);此提成方案执行范围：酒店所有员工。

指价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶的开瓶费。

餐厅员工提成

指餐厅每月完成经营指标后，可给服务员当月每个进客包厢3元提成(宴会厅按一个包厢算)。东毛老鼠和蛇肉可提成5元/份。

其中70%平均分配给服务员，30%平均分配给收银员，传菜员，洗碗工。

茶吧员工提成

指茶吧每月完成经营指标后，服务员当月推销的产品可给予的提成如下：(以茶吧茶单和菜单为标准)

价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶。

价格在18元或以上的咖啡和茶可提成0.5元/杯。

价格在58元或以上的菜可提成1元/份。

价格在58元/斤或以上的海鲜可提成3元/份。

价格在48元或以上的果盘可提成1元/份。

东毛老鼠和蛇肉可提成10元/份。

其中提成由茶吧全体员工平均分配。

酒店宴会在30桌以上，其它部门来餐饮部帮忙的员工每次给予15元奖励。

同时帮忙要把收尾工作做完否则不记入奖励。

餐饮销售提成方案主要数据来源：由收银员登记每天餐厅营业收入和进客包厢数后交经理和部长签名确认，如在日常服务工作过程中造成宾客投诉者将取消其个人当月全部提成。

负责运行流程的监督和检查，有义务根据客户资料对销售人员的业绩登记进行抽查式电话回访，但是要注意措辞。

执行时间：20xx-8-1起;如有调整将提前一周通知个相关部门、相关人员。

在收到此提成方案时，请各部门负责人在原稿上签字确认，以方便日后方案的顺利执行，谢谢!

以上制度望大家严格执行，餐饮部将一如既往的为宾客提供优质的菜品和服务，最终达成部门、宾客、员工的三赢!

**最实用的销售提成方案篇二**

就目前而言，企业的终端销售队伍相对很不稳定，业务人员跳槽率非常高，这也是影响终端销售主要原因之一。那么，怎样建设和管理一支稳定的终端销售队伍的关键是什么呢？我们知道经过甄选和培训的销售人员不一定能完成销售任务，也不一定能稳定地去做业务，企业还必须制定合理的报酬制度及人事管理制度，在此基础上还要不断地对销售人员进行鼓励和沟通，下面我们来介绍15种激励员工的好方法！

能提供客户合理价格的可靠产品总是所有因素中最能激励销售员的诱因。热销的产品总比挑战性更令人兴奋。另一方面，销售员喜欢挑战——但不喜欢听客户告诉他们，所卖的产品太差，价格太高，或交货从不准时。他们希望把时间花在销售，而不是跟客户解释那些抱怨。

销售员帮信任他们的经理工作时会更卖力。经理说话时是否和善？承诺是否都能兑现？对于表现佳的人，是否都能给予足够的信赖，让他们照自己的方式处理任务？让销售员晓得自己受到信任，那样他们会更努力。

每个公司中最好的销售员都是真正的竞争者。他们的收入就是成功的重要指标。同样重要的是他们的收入和其他销售员收入的关系。他们觉得相对收入是更好的衡量标准。最好的销售员希望以一切可能的方法竞争。每星期的销售拜访次数是否多过他人？在办公室墙上张贴一张图表，列出每个销售员所做的拜访次数。另做些强调内部竞争的活动，每月的业绩表现记录一定要张贴在明显的地方。没有一个人会希望他的名字出现在名单的最下面。举办销售竞争，奖品不必大。用一切可能的办法激发优秀销售员之间的自然竞争。

激励销售员的最重要的因素之一，就是对他所做的事的认同。把他叫进办公室和他握握手还不够。（记得同事的压力）。要让表现好的人知道，他的努力受到赏识，且要每个同事都知道。如果公司有内部刊物或网站，可在刊物或网站上提到他的努力，让表现最好的人在公司会议时有机会发表感言。销售员的优秀成部需要得到认同。

销售员必须知道，当他们的责任区域有好事情时，会得到公司适当的荣誉。有些新销售经理很忧虑高层主管对他们的表现，有时会强调他们自己在谈妥客户和签订订单时所扮演的重要角色，不予重视销售员的参与，这是个大错误。没有比主管偷去他们的功劳更令销售员丧气的事情了。

即使是个便宜的匾额，当在简报会议中颁给表现好的销售员时，也能激励士气。如果匾额没有挂在办公室墙上，那是因为销售员把它拿回家挂在自己书房了；给予超级销售员胸针鼓励，他们会骄傲地戴着。

最好的竞赛奖励就是把配偶也包括进去，例如两人的旅游，那样会使销售员在配偶眼中是个赢家。

一个有力的激励诱因就是显露你的信任，让销售员在和潜在客户协商时有某些余地。如果他们得向管理层争取降价，当换得一笔大合约，他们就知道自己的能力和判断力未获尊重。当然，要给他们指导原则，但让他们有机会做某种决定。

为什么此项列在这里，而不是在奖金之下，那是因为设定收入的极限是个特别打击士气的因素。销售员必定觉得他们赚取的每一分佣金都应收进自己口袋里。如果他们知道，若是赚到某个限度以上，公司就不会再发给他们佣金时，就会像气球泄气一样沮丧。管理阶层等于告诉他们，只要赚这么多就够了。如果一定要规定收入，就通过业绩配额的指定和红利结构吧。如果佣金和毛利有关，若是销售员赚得比经理多，或比公司的总裁多时怎么办？可能那位销售员该年替公司做了极大的贡献。

所有激励因素的综合就是成就。它带来满足，知道任务完成，且做得很好。为了让属下有机会获得成就，首先让他们有可及的目标。

每一个人都希望有机会做更好的工作，争取未来的机会。那也就是为什么内部提拔非常重要。让员工知道，表现最好的人会因其努力获得奖励。

销售员受到欺负吗？如果一个月没有达到业绩标准，是否就要准备走人？他们是否在众人面前受到羞辱？主管把特别好的区域和个案留给主管面前的红人吗？主管觉得让大家有最佳表现的方法就是不断地威吓吗？这是个差劲的激励——销售员被激励走出公司大门，找另外的工作。

让属下知道公司帮他们的未来安排了更好的计划和最好方法，就是提供定期的训练课程，以增进销售技巧，产品知识，时间管理等。

年复一年做相同的事情让人疲乏，尤其若是惟一的改变就是业绩配额年年增加的话。试着时常指派新任务给销售老手，以免他们没劲儿。

销售提成方案

销售团队提成分配方案

工资提成方案范文

业务员提成方案范本

啤酒销售方案范文

佣金提成合同范本

业务提成合同范本

销售会议策划方案

销售团队激励方案

销售团队奖励方案

**最实用的销售提成方案篇三**

1、公平、公正、公开

2、对员工具有激励作用

3、遵循“终身制”原则

公司全体员工

通过绩效提成的工资体系，更好的激励员工的工作主动性和积极性，吸引并留住优秀人才，为企业创造更大价值。

1、公司物业方面（商铺、厂房等）的转让、出租

2、外部企业入驻协会大厦的.租金收益

提成分为业绩提成+绩效提成

级别及底薪提成：

备注：业务提成a：

业务提成b：

业务提成按季度结算与薪资合并发放。

**最实用的销售提成方案篇四**

一、工资待遇执行办法

（一）业务人员执行工资及业务提成制度，月结月清；

（二）基本工资部分按公司已经公布及执行的`标准执行；

（三）业务提成办法：

01，办公人员、业务销售、业务管理两部分工作均可享受业务提成；

02，百分比提成的原则：

（01）办公人员提成办法：

c、在公司内接单，完成业务的，经办人享受业务金额的10%。；

（02）业务销售的30%提成办法：

a、业务员经办业务时可享受业务提成，其余人员不享受；

（03）业务管理的10%提成办法：

a、业务部经理每月按其部门的整体利润享受10%的利润提成；

b、部门利润指当月部门实现的纯利润，纯利润等于部门毛利润减去部门费用成本；

（04）提成与每月基本工资同时汇总、发放。

03，每月基本信息采编量600条，超出部分按照每条0.2元核发；

二、 人员分工及其职责描述：

（一）部门分工：

01，业务部：负责业务人员的选拔与培养，市场开拓，巩固；

（二）岗位职责描述：

三、绩效考核内容及办法：

02，季度绩效考核由办公室负责完成；

03，副总经理，总经理助理，办公室主任直接对总经理负责。

04，连续两个月不能完成任务指标的业务部门负责人，公司有权撤换或辞退；

05，连续一个月不能完成任务指标的业务员，公司有权调整其工作岗位或辞退；

四、本办法自20xx年1月6日起执行。

附注：

一、每一份合同从联系业务至合同成功履行完毕，总计按合同金额的30%给予提成。一个提成人独立完成的，全部给该提成人。多个提成人共同完成的，各提成人在上述比例内分配。

二、提成支付一般以货币形式，特殊情况可由本公司与提成人另行约定。提成支付的时间一般为合同款到本公司银行帐户的一周内，对数量较大的可适当延长。

三、明确公司义务：

01，提成在未转出前的名义所有权为本公司，实际所有权为提成人，公司为此承担相应的法律责任。

02，对提成的转出，不拖延、不截留、不设限，并提供便利和合理避税（费）咨询。

03，根据提成人的要求对提成人的有关情况保密，不向未经提成人同意的其他人员扩散。

04，对提成在未转出前负有保管责任，但遇有法律、法规和制度所规定的情形除外。

四、确定提成人义务

01，提成领取照章纳税，不有意造成公司承担被政府各部门处罚的风险。

02，及时领取提成不拖延，超过一年未领的可由公司另行处置。

03，合同款未到本公司帐户时，不向公司提出或变相提出任何提成要求。

04，承担因自身原因造成业务未联系成或合同未最终履行的经济损失。

五、签定提成协议：

根据合同签字人，提成，合同一式三份。

业务员：一般的业务员都是底薪+业务提成的报酬方法；很多业务员底薪500/月，提成一般为5%--15%不等，也有底薪1000的，底薪越高，业务提成的比例越低，业务难度越小；底薪越低，甚至无底薪，业务提成越高，达到20%，30%也不奇怪，当然这样的业务难度肯定很大；比如跑医疗器械的业务员，一单随便几十万元，成百万元，随便提个2%，3%，提成就是好几万块，当然难度是可想而知的；印刷厂等业务员很多都是吃差价的，很多拿过万月收入也不一定，很多都不要底薪和福利，其实就是合作关系。

一、目的：

为激励销售人员更好地完成销售任务，提高销售业绩，提升本公司产品在市场上的占有率。

二、适用范围：

销售部。

三、制定营销人员提成方案遵循的原则：

1、公平原则：即所有营销员在业务提成上一律平等一致。

2、激励原则：销售激励与利润激励双重激励，利润与销售并重原则。

3、清晰原则：销售员、部长分别以自己的身份享受底薪。部长对本部门的整个业绩负责，对所有客户负责。

4、可操作性原则：即数据的获取和计算易于计算。

四、销售价格管理：

1、定价管理：公司产品价格由集团统一制定。

2、公司产品根据市场情况执行价格调整机制。

2、指导价格：产品销售价格不得低于公司的指导价格。

五、具体内容： 1、营销人员收入基本构成：

营销人员薪资结构分底薪、销售提成两个部分（福利待遇根据公司福利计划另外发放）

2、底薪按公司薪酬制度执行。

六、提成计算维度：

1、回款率：要求100%，方可提成；

2、销售量：按产品划分，根据公司下达基数计算；

3、价格：执行公司定价销售，为了追求公司利益最大化，销售价格超出公司定价可按一定比例提成。

七、销售费用管理：

销售费用按销售额的0.5‰计提，超出部分公司不予报销。

八、提成方式：

营销团队集体计提，内部分配，其分配方案和记发经营销副总裁审批执行。

九、提成奖金发放原则：

1、客户回款率需达到100%，即予提成兑现。

2、公司每月发放80%的提成奖金，剩余20%的提成奖金于年底一次性给予发放。

3、如员工中途离职，公司将20%的提成奖金扣除不予发放。

4、如员工三个月没有销售业绩，公司将根据岗位需求进行调岗或辞退。

十、提成奖金发放审批流程：

按工资发放流程和财务相关规定执行。

十一、提成标准：

1、销售量提成：

主产品：铁路发运：基数为 吨/月.发运量在 吨以内,不予提成;发运量在吨，超出部分按0.5元/吨提成；发运量在 吨以上,超出部分按1.0元/吨提成。

副产品：地销副产品基数为 吨/月。销售量在 吨/月以内,不予提成;销售量超过 吨/月的,超出部分按照1.0元/吨提成。

精块（2-4、3-8）：产品基数为 吨/月。销售量在吨/月以内,不予提成;销售量超过 吨/月的,超出部分按照1.0元/吨提成。

2、价格提成：

销售价格高出公司价格开始提成，提成按高出部分的10%计提。

十二、特别规定：

1、本实施细则自生效之日起，有关提成方式、系数等规定不作有损于销售人员利益之修改，其它规定经公司授权部门进行修订。

2、公司可根据市场行情变化和公司战略调整，制定有别于本提成制的、新的销售人员工资支付制度。

**最实用的销售提成方案篇五**

公司业务提成方案（试行）

驱动式提成方法：主要特点是随着销售额提高，提成比例同比提高，从而激励销售人员完成更多的销售额，能够激励销售人员不断的扩大销售额。对起始值，目标值，驱动值，控制值的销售额度范围给予确定，结合各销售额度区域及利润率确定提成比例，目的是对基本销售额与利润进行控制，确定控制值目的在于防止提成额度过大，增加企业绩效工资成本。

1. 目的:为了促进实现年度销售目标，加大市场辐射范围，提升业务人员的自身价值，提高绩效薪酬，激励业务人员的工作热情以及主动积极的工作态度，建立梯队化营销团队，鼓舞士气，特制定本管理办法。

2.范围：

2.1此管理办法适用于钣金对外加工的销售。

2.2适用人员:销售经理 ，客户代表。

3.业务经理收入结构组成：

基本工资+补助+提成+奖金-个人所得税=个人所得

4.基本工资

公司根据业务人员的实际工作经验，工作能力等的划分享有不同的基本工资标准。业务人员分为三类：销售经理(转正销售经理);客户代表(转正客户代表)。

4.1 客户代表基本保底月工资2500元，如连续三个月客户代表维护业务开票营业额每月不足50万元，则停发保底工资，直至月维护业务开票营业额超过50万元，开始发保底工资，停发部分不再补发。

4.2销售经理基本保底月工资3500元，如连续三个月业务开票营业额每月不足200万元，则停发保底工资，直至月业务开票营业额超过200万元，开始发保底工资，停发部分不再补发。

5.补助

5.1行车补助

业务经理自有车辆，按公司《车辆补助管理办法》执行。

业务经理使用公交车辆，出租车辆，记入业务经理差旅费用。

5.2公关补助

业务经理享受公司“出差补助管理办法”中的差旅补助。

业务经理公关补助采取实报实销。

年度费用总额=公关费用+差旅费用

5.3话费补助

业务经理话费补助以100万元销售业绩为基准补助100元/月，每增加50万元，则话费补助增加50元/月。

5.4奖金发放

每月业务部开票总金额含税超过400万，发放奖金200元作为团队建设费；不足含税300万，销售经理罚款100元，其他成员总计100元。

5.5业务提成具体细则

5.5.1 由业务员开辟的钣金加工业务提成=销售总额的2%-4%.

1.价格高于公司核定价格的10%以上的，提成按5%。

2.价格高于公司核定价格的5%以上的，10%以下的，提成按3%。

3.价格低于公司核定价格的5%以下的，经过公司同意承接的，提成按2%。

4.材料费大于加工费2倍以上的，经过公司同意承接的，提成按2%。

5.无特殊情况，价格在公司核定价格内，业务提成一律按1%。

5.5.2由业务员开辟的来料加工业务提成=销售总额的4%-6%。

1.价格高于公司核定价格的10%以上的，提成按6%。

2.价格高于公司核定价格的5%以上的，10%以下的，提成按4%。

3.价格低于公司核定价格的5%以下的，经过公司同意承接的，提成按3%

4.无特殊情况，价格在公司核定价格内，业务提成一律按2%。

5.5.3公司已经生产过钣金加工的客户有业务员负责维护的业务提成=销售总额的‰1。

5.5.4业务员承当相应业务提成部分应承担个人所得税，个人所得税可由业务员提供的增值税发票抵扣，否则由公司按照国家规定代扣代缴。

1 业务员是公司单位职工，其业务行为是代表公司的职务行为，纳入公司规章制度管理。公司承担对外交易的法律责任，业务员对内承担交易的法律责任。 2 业务员全面负责其承揽业务的商务谈判、草拟合同、业务跟进、送货、开票和追款。

3 业务员在与公司的劳动合同存续期间，不得为第三方承揽钣金加工及激光加工业务，或不得为第三方提供相应的有损公司商业利益的信息，否则业务员应承担相应的经济和法律责任。

4 业务员承揽的半年内初级客户，或信用等级差的客户的加工业务，基本上坚持款到发货的原则，业务员不可以担保发货。

5 业务员已发货的货款，业务员不可以以任何理由拖延结算。更不可以背着公司将货款转入第三方，否则业务员应承担相应的经济赔偿责任和法律责任。

6 往来业务时间超过半年的老客户，自发货之日起，按合同及时回款，欠款超过三个月的，按照月利息‰5 在业务员业务提成中扣除（不足整月的按照天数结算）。

7 客户人间蒸发（或其他原因）致使公司货款全部或部分无法回笼，损失的部分由双方承担相应的责任。

1 业务员寻找客户，草签承揽加工合同；

5 如有必要，业务员负责送货到加工方进行首件检验；

7 结款时，公司开具发票，加工方签收；由业务员送达给加工方签收，收据原件交对应客服人员存档，复印件业务员备案。

8 每月20日前后公司将上月已结清的合同款项对业务员进行提成兑现。如业务员收回货款为银行承兑，则相对应的提成系数减少‰1。

**最实用的销售提成方案篇六**

为更好地做好餐饮销售，充分调动员工的工作积极性，切实做好全员营销，从而提高餐饮营业收入、增强赢利能力，现对餐饮销售提成方案做出以下规定：

指酒店员工介绍客人来酒店预订或客人报服务员姓名预订桌数在十桌以上（含十桌）的宴会，以交押金员工姓名为准，提成比例为消费额的2%（不含酒水）；此提成方案执行范围：酒店所有员工。

指价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶的开瓶费。

餐厅员工提成

指餐厅每月完成经营指标30万后，可给服务员当月每个进客包厢3元提成（宴会厅按一个包厢算）。东毛老鼠和蛇肉可提成5元/份。其中70%平均分配给服务员，30%平均分配给收银员，传菜员，洗碗工。

茶吧员工提成

指茶吧每月完成经营指标8万后，服务员当月推销的产品可给予的提成如下：（以茶吧茶单和菜单为标准）

价格在200元以上的红酒每瓶可提成5元/瓶。

价格在18元或以上的咖啡和茶可提成0。5元/杯。

价格在58元或以上的菜可提成1元/份。

价格在58元/斤或以上的海鲜可提成3元/份。

价格在48元或以上的果盘可提成1元/份。

东毛老鼠和蛇肉可提成10元/份。

其中提成由茶吧全体员工平均分配。酒店宴会在30桌以上，其它部门来餐饮部帮忙的员工每次给予15元奖励。同时帮忙要把收尾工作做完否则不记入奖励。

主要数据来源：由收银员登记每天餐厅营业收入和进客包厢数后交经理和部长签名确认，如在日常服务工作过程中造成宾客投诉者将取消其个人当月全部提成。宴会预订必须如实、准确的进行业绩登记，要求在前台登记本上必须详细记录客人的资料和销售人员的姓名，不允许事后对业绩进行补录和更改；负责运行流程的监督和检查，有义务根据客户资料对销售人员的业绩登记进行抽查式电话回访，但是要注意措辞。

如发现有利用职务之便营私舞弊的，如果是餐饮部员工，一经发现立即开除处理并在酒店范围内进行通报，酒店不给予任何补偿；对于餐饮部之外的工作人员，将知会其所在部门负责人并取消其当月提成；执行时间：20xx—x—1起；如有调整将提前一周通知个相关部门、相关人员。在收到此提成方案时，请各部门负责人在原稿上签字确认，以方便日后方案的顺利执行，谢谢！

以上制度望大家严格执行，餐饮部将一如既往的为宾客提供优质的菜品和服务，最终达成部门、宾客、员工的.三赢！

**最实用的销售提成方案篇七**

1、公平、公正、公开

2、对员工具有激励作用

3、遵循“终身制”原则

公司全体员工

通过绩效提成的工资体系，更好的激励员工的工作主动性和积极性，吸引并留住优秀人才，为企业创造更大价值。

1、公司物业方面（商铺、厂房等）的转让、出租

2、外部企业入驻协会大厦的租金收益

提成分为业绩提成+绩效提成

级别及底薪提成：

备注：业务提成a：

业务提成b：

业务提成按季度结算与薪资合并发放。

**最实用的销售提成方案篇八**

我店从3月8日开业至今，为全面提高客房部的工作质量和效率，充分调动员工的工作积极性，激发员工工作热情，应上级要求草拟客房部绩效提成方案，市场调查表及方案如下：

一、市场调查表（见附表1）

二、综合以上调查数据和我店实际情况，做以下方案：

1、客房服务员

工资构成：保底1800元+提成+夜班补贴，提成客房按不同房型进行核算（单位：元）（见附表2）

按以上金额进行如下提成测算：总开房数（房间总数\*30天\*入住率）\*单标间开房率\*1。5元/间+总开房数\*套房开房率\*3元/间+空房总数（房间总数\*30天-总开房数）\*0。5元/间=月提成总额。（见附表3）

2、客房中心文员

工资构成：保底20xx元+提成+夜班补贴，提成按入住总数计算，具体如下：总开房数（房间总数\*30天\*入住率）\*0。15元/间=月提成总额。（见附表4）

3、pa部保洁员提成隶属后勤部门，由办公室研究决定。

三、员工工作范围

服务员要负责楼层内大小事情，包括空房清理、布草清点交收、查报退房、加物递送、工作间整理、清理、对客服务、工程跟进；领班安排的每日计划卫生等工作。

四、员工工作量

（1）客房现有服务员6人，待离职2人。根据现有人员我部房间卫生按楼层进行分配，基本日工作量（20间/人/天）：退续房10间+各楼层空房卫生。

（2）试用期员工不参与分配；

（3）主管级（含）以上管理人员不参与部门提成，统一使用酒店管理人员绩效方案。

五、计件质量考核

（1）所有客房经检查，不符合质量标准的由管理人员开出返工单，该操作员工必须及时返工，并达到质量标准后予以计算。

（2）客房卫生经检查有严重不合格项目的，则该房不计提成。

六、计件数量的统计

（1）早班、夜班服务员每天按实际清扫情况填写《客房服务员工作报表》，下班时将当天报表上交给房务中心文员。

（2）主管或经理根据《客房服务员工作报表》上记录的确认数量，填写《客房部每日计件统计表》，月底汇总各服务员计件数量和金额，并将《客房每日计件统计表》上交办公室审核。

七、有关工作管理规定：

1、楼层服务员要在当班时间内保质保量完成指定任务，做出的房间要符合管理人员的各项检查标准，超时完成的不计加班工资。同时每个服务员应绝对服从管理人员的工作分配，实事求是做好本职工作。

2、管理人员对员工当天工作的分派应公平、公正，充分考虑酒店利益，对员工工作绩效、提成的检查与汇报要真实、严格，严禁。弄虚作假。

3、辞职的员工要在结算手续前由部门将该员工做房提成奖励遵照审批程序单独做表，计入该员工最后薪资。

4、客房部需认真准确统计员工实际做房数及工作计分，按时报送财务部。

5、财务部应认真核对每日计分统计数，把好员工工资审核关。

6、所有提成奖励在次月15日由部门负责人统一领取发放。

**最实用的销售提成方案篇九**

强调以业绩为导向，按劳分配为原则，以销售业绩和潜力拉升收入水平，充分调动销售积极性，创造更大的业绩。

本制度适用于所有列入计算提成产品，不属提成范围的产品公司另外制定奖励制度。

1、营销人员的薪资由底薪、提成构成;

2、发放月薪=底薪+提成

3、销售人员的收入=基本工资+销售提成+差补+福利+各类奖金

营销人员试用期工资统一为2000元，经过试用期考核进入正式工作期限，正式期限将以签订劳动合同之日的时间为准，试用期时间不累计到正式入职时间，签订劳动用工合同后由公司带给社会保险、住房公积金等福利，同时进行绩效工资考核：

助理的销售任务额为每月月初由销售经理公布，在试用期不设定销售任务，签订劳动合同后的正式期员工设定销售任务。

1、提成结算方式：在收回款项后及时结算，按照回款比例支付业务员提成

2、提成考核：本销售提成制度以完成销售任务的比例设定销售提成固定金额;

方案1：销售提成=合同总价乘1%(正常报价价格不能低于公司规定的\'销售底价，如因拓展业务需要降低利润，业务员须向部门领导和总经理报批，回款方式好的项目例如现款现货，公司应给予业务员相应的奖励)

方案2：销售提成=销售利润乘20%(及公司规定销售底价之外多出部分则按净利润的20%追加提成)

为促使业务员新开客源，调动业务员积极性，对新签客户的业务员进行个性奖励：

10万—20万元以内一次性奖励100元

20万—50万元以内一次性奖励300元

50万—100万元以内一次性奖励500元

100万—300万元以内一次性奖励1000元

300万元以上一次性奖励2000元

为活跃业务员的竞争氛围，个性是提高业务员响应各种营销活动的积极性，创造冲锋陷阵式的战斗力，特设四种销售激励方法：

1、月销售冠军奖，每月从销售人员中评选出一名月销售冠军，给予500元奖励;

3、年度销售冠军奖，每年从销售人员中评选出一名年销售冠军，给予3000元奖励;

4、各种销售激励奖奖金统一在年底随最后一个月工资发放;

5、未完成月销售任务的业务员不参与评奖;

6、各种奖励中，若发现虚假状况，则给予相关人员被奖励金额五倍的惩罚，从当月工资中扣除。

8、销售人员要货一般时间为一周，特殊状况报公司协调处理。

9、业务员出去跑业务必须要把公司利益摆在第一位，一切为公司利益服务，绝对不做有损公司利益或品牌形象的事情，要把客户当成我们的衣食父母，业务员是企业的生命，行业的风向标，宝剑锋自磨砺出，梅花香自苦寒来!

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com