

餐饮绩效提成方案样本(优秀5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

餐饮绩效提成方案样本篇一

新增业绩对应基本工资：1500元、1800元、2200元、2500元，新入职的员工和低于2万元的只发底薪1000元(其它奖项不参与)，连续2个月低于4万元的淘汰。(注：基本任务2万元以内无提成)管理岗位底薪1200元。

三、提成方案：餐饮均按营业额9.1折以上3%提成、8.8—9折提成2%、8.7折以下无提成，会所4%提成，宴席提成前3桌算业绩，后面计5元/桌。(注：除破损、专职服务费、清洁费等营业外收入)。推销本店酒水或其它物品也可另计提成。

四、营销员每月需新增2个有效协议单位，(注：有效协议单位是指须在酒店内消费2次以上，或单次消费超过3000元)，完成奖励50元，每多增加1个有效单位奖励30元，如未完成每少1个罚30元。

五、回款：计算周期为2个月，即当月必须收回前2个月营销员业绩的85%，回款周期不超过3个月，总挂账金额不能超过5万，三项全部达标奖励200元，未达标每项罚100元。如营销员不能按时收回协议单位营业款，公司派其他人员收回款项后，酒店店所有项目均计1%提成(此提成按酒店相关方案计算)，半年后收回营业款不计提成。(注：其它特殊回款情况由总经理特批)

六、手机费和车费每月报销100元，超出自付。(注：其中必

须短信超300条，凭发票报销，短信每少100条，减20元)

七、营销员签订的协议单位连续3个月未来酒店消费，视营销员自动放弃该单位的维护提成资格，公司将指定其他营销员来维护该协议单位。

营销部20xx年7月1日制

全员营销

酒店除营销员外的其它人员，营销提成方案。

一、通过电话提前预订消费，以现金消费或通过公司审批本人签订的有效协议单位，按现有营销员提成标准执行。

(注：必须本人保证2个月内回全款，有效协议单位必须每月在酒店消费两次以上或每月单次消费在3000元以上)。

二、如员工不能保证回款，全酒店所有项目按回款后1%计提成。

餐饮绩效提成方案样本篇二

酒楼为完成董事会下达的15年下半年经营任务，经公司行政会议研究决定，将xx年经营指标分摊到各部门，为加强责任管理，圆满完成年度任务，现就销售任务及提成方案做如下公布：总任务及完成指标：

1、菜品毛利58%（包括员工餐）

2、酒水毛利55%

3、茶水毛利85%

4、综合毛利57%

5、综合纯利18%-20%

1、全年完成目标任务，纯利润100万元，按30%纯利润奖励全体员工，超额完成纯利润按纯利润的50%奖励全体员工。

2、高层管理者全年每月扣发基本工资10%作为保证金，全年完成纯利润任务50万后，在年底将全额发放保证金，反之，将全部扣发其全部保证金。

3、中层管理者以下员工按《忆江南毛利考核规定》执行四、部门任务及提成方案。

5、每月计划任务为42万元，凡当月超出计划营业额按比例提成：

(1) 超出计划营业额第一个5万元，按超出部分营业额8%进行分配；

(2) 超出计划营业额第二个5万元，按超出部分营业额10%进行分配；

(3) 超出计划营业额第三个5万元以上，按超出部分营业额12%进行分配；

(4) 超出部均以累加进行提成，原则上最高提成不超过12%；

6、每月营业超出基本任务按以下比例进行分配：

(1) 楼面服务人员（楼面服务员、传菜员、接待、保洁、收银、吧员、）提30%；

(2) 楼面中层管理（领班、主管）提18%；

(3) 出品部（厨房员工）提成40%；

(4) 行政后勤（会计、出纳、库管、采购）提成12%；

(5) 营销部提成（参照营销工资提成方案执行）。宾客、员工的三赢！

餐饮绩效提成方案样本篇三

为完成董事会下达的20xx年经营任务,经公司董事会会议研究决定,将20xx年经营指标分摊到各部门,为加强公司责任管理,圆满完成本年度任务,现就销售任务及提成方案做如下规划:

第1条适用范围

本办法适用于新滇记各个部门

第二条加薪目的

- 1 • 通过目标逐级分解和考核,促进公司经营目标的实现;
- 2 • 通过考核合理计酬,提高员工的主观能动性;
- 3 • 通过经营任务考核及岗位考核促进上下级沟通和各部门间的相互协作;
- 4 • 通过考核规范工作流程,提高公司的整体管理水平;
- 5 • 通过评价员工的工作绩效、态度、能力和素质,帮助员工提升自身工作水平和综合素质水平,从而有效提升公司的整体绩效和整体员工素质。

第三条考核原则

- 1 • 以提高员工绩效为导向;
- 2 • 定性考核与定量考核相结合;
- 3 • 多角度考核;
- 4 • 公平、公正、公开原则。

第一经营计划任务及提成

一、全年经营基础任务204万元，平均每月完成17万元、每日平均完成5666元;

- 1、完成基础任务100%不奖不罚;
- 2、基础任务每完不成10%降工资100元，20%降200元以此类推;

二、毛利考核指标

- 1 • 菜品毛利60%(包括员工餐);
- 2 • 酒水毛利55%;
- 3 • 综合毛利60%;
- 4 • 综合纯利16%---20%;

3、基础任务分配

- 1、厨房占40%
- 2、销售部占25%
- 3、前厅占35%(厅面占10%;吧台占25%)

四、提成方式

五、提成分配

1、厨房分配40%(厨师长及副厨师长占45%;灶台师傅占30%;切配占20%;洗捡组占5%)

2、销售部分配30%(平均分配)

3、前厅分配35%(主管领班占10%;吧台占5%;服务人员占20%)

第二岗位考核

1、考核办法沿用271考核，具体考核内容见各岗位考核表；

1、考核奖惩办法

1、通过考核85分以上者基本工资基础上给予200元优秀奖励；(注：考核期内如犯重大过失或被口头警告2次仍然不思悔改者一律取消奖励)

2、60分以上84分以下不奖不罚；给予口头警告

3、低于60分者基本工资降200元，并降职；公司出于人性化管理给予一次再考核机会，如再达不到80分以上一律给予辞退处理(此条适用于管理层)

第三厨房研发能力激励

2、计算方式

日点击量乘以桌数等于日点击率

月点击率等于日点击率总和乘以当月天数

餐饮绩效提成方案样本篇四

综合了孝感本地以及武汉的几家酒店的餐饮销售底薪和提成方案，得出以下草拟方案：

餐厅现有22间包房。

中餐大包7个按照平均消费6000元/桌计算

中餐中包6个按照平均消费4000元/桌计算

中餐小包9个按照平均消费20xx元/桌计算

进入稳定营业状态，按每天中午按50%的上座率，晚上80%的上座率计，

中午按50%的上座率计为：3个大包，3个中包，4个小包计算
预计收益为38000

晚上80%的上座率计为：5个大包，5个中包，7个小包计算
预计收益为64000

平均每天的预计收益就是102000元。

现在以不稳定营业状态计算：

剩余22天按照预计收益的40%计算为897600

则本月的任务预定为1081200

餐饮销售员薪水组成部分：（待定个人任务17万）4个销售员

第一块：有责任底薪2200元。此部分薪水说明如下：

1, 2200元包含1, 500元的保底工资与700元的任务工资。

2, 若未完成额定任务，任务工资将按照完成任务的比例进行
下发。举例说明，本月任务额度为10万，完成2万。那么任务
工资为700元的五分之一，即140元。

第二块：提成工资。完成任务，按任务的1%提成。所有超出任务额度的销售额的2%为提成工资。

餐饮销售经理薪水组成部分：（待定个人任务40万）1个销售经理

第一块：有责任底薪4000，此部分薪水说明如下：

1, 4000元包含2800元的保底工资与1200元的任务工资。

2, 若未能完成额定任务，任务工资将按照完成任务的比例进行下发。

举例说明，本月任务额度为10万，完成2万。那么任务工资为1200元的五分之一，即240元。

第二块：提成工资。完成任务，按任务的1%提成。所有超出任务额度的销售额的2%为提成工资。

第三块：团队激励工资。若餐销团队完成当月团队整体额定任务。超出部分的1%作为团队激励工资。

以上个人任务根据淡旺季，本地市场，酒店经营政策进行调动，每月不同。

餐饮绩效提成方案样本篇五

为调动员工的工作积极性，提高员工的销售意识，增加酒店客房入住率，增加员工收入，特制定奖励办法：

奖励以酒店客房协议价为基础，鼓励员工销售高价房。由于营业收入中电话费、洗衣费以及损失赔偿费等酒店收入成本费用过高，所以，奖励记提只依据房费计算。

对于自己的客户，要自始至终的跟进，从登记到结账，要了解客户信息，协助公司处理可能出现的纠纷和投诉，让宾客乘兴而来，满意而归。严禁只拿提成不作为的杀鸡取卵倾向。

营销人员必须走出去，开发新的客源，严禁在前台同接待人员争抢客户。酒店给营销人员协议价，营销人员根据报价自主营销，并根据前台收款进行提成。在预定部房源已然告急情况下，营销人员不得强行预定，应主动推销升级房源，对于强行订房，故意造成升级客房的情况，将视同为所升级房源的特批低价销售，只按照2%记提。

公司管理人员按普通员工记提比例的50%记提。

以协议价销售的提成=房价×3%×天数。

房价高于协议价的提成={（协议价×3%）+（房价差价×20%）}×天数
低于协议价客房的销售在公司总经理特批的基础上，只能按2%记提
长住房协议价的=（协议价×3%）
营销人员走出去开发的新客源记入个人业绩，业绩单独记提
领导介绍、主动上门客户均为部门整体业绩，不记入个人业绩，其营销额由部门记提。

所有销售额度，以营销部下单，前台收款签字确认为准，未收回之款项不能记入销售额度。

根据季节变化制定每月完成营业指标，整体完成指标时，按比例提成；超额完成部分按5%提成；完成基数50%，按1%提成，每增加5%销售额度，增加0.1%的提成比例；没有营业指标，底薪按50%发放。

营销部每月整体销售额提成部分，由部门根据考核发放，营销人员个人业绩记提归个人所有。

以协议价为基础，按每天完成10间夜的销售任务为基数，即

每月完成300间夜的销售任务，颁发2,000.00元的奖励基金；每天完成20间夜的销售任务，即每月完成600间夜的销售任务，颁发5,000.00元的奖励基金；未能够完成每天10间夜的销售任务，按营业额的3%记提奖励；完成的销售任务超出每天10间夜，而不足20间夜，其10间夜按10000.00奖励基金标准颁发，剩余间夜按3%记提。

低于协议价的销售或长包房的销售按2%记提，此类销售不占销售指标，不得重复计算。

升级销售提成：以有预定的宾客为主，经推介升级入住的，按房价差价进行提成（禁止恶意推销），该提成不受“黄金周”限制，但酒店协议客户事先无预定且按协议价入住及网络订房按预定房型入住的不予提成。前台销售为部门整体销售，提成额由部门根据考核发放。

1、前台价：房价×3%×天数，前台价每降低1个百分点，提成比例降低0.1%
2、协议价：房价×天数×2%（需要特批）
四、其他部门员工根据个人渠道介绍而来的客户，根据房价不同，比例不同给予记提。

1、前台价：房价×天数×3%，前台价每降低1个百分点，提成比例降低0.1%
2、协议价：房价×天数×2%（需要特批）
五、月租房及年包房将根据不同情况，依据季节变化适当调节变动，其记提比例按2%执行。

年指标3,150万元，根据淡旺季节的不同分解如下（单位：万元）：

项目 淡季 平季 旺季 月份

12 1 2 3

11 4 5 6

7□8□9□10

份额15%35%50%

指标180420600

月指标

营销部276390

托管部8.5519.9528.5

前厅部9.4522.0531.5

合计45105150

所占比例指

标营销部60%720

托管部19%228

前厅部21%252

其他5%60