**薪酬结构如何合理合法设计**

薪酬结构无论你怎么设计，无外乎有两大部分组成，一部分为每月不变的固定工资，如基本工资、岗位工资、学历工资、工龄工资、技能工资、各种固定的津贴或补贴；另一部分即为可变的浮动工资，如加班费、计件工资、销售提成、绩效工资、项目奖金、季度奖、年终奖及其它一次性、临时性的奖励或补贴等。

因此，薪酬结构无论怎么分割设计，万变不离其中，工资实质就是固定工资+浮动工资(奖金)。在实践中，有两种极端情况是不太合理合法的，HR需特别注意不要这样做：

第一，将月薪统一打包，不分割为“固定工资+浮动工资”，这种做法看是省事，但无形中给企业增加了支付加班费、缴纳社保和支付各种带薪假工资等的支出成本，是不太合理的，没有几个老板会这么干傻事的，除非他不知道或不在乎。当然，员工都拿固定月薪，没有执行计件、提成或绩效考核的，无法这样实施分割。

第二，错误地以为薪酬结构设计越细越好，恨不得将固定工资部分中的基本工资定为0，想尽一切办法增加其它固定薪资项目，来减小基本工资的值，然后通过在劳动合同或企业规章制度中约定计算加班费、缴纳社保和支付带薪假工资等以此基本工资为基数，自认为天衣无缝而降低了人工成本，实质“掩耳盗铃”，属于错误的违法行为。

因为法律规定只要是每月固定发放的工资形式，不论其是何种形式，都属于固定工资的组成部分，无论你怎么细分都没用，分了也白分，算加班、缴纳社保和支付带薪假工资等都得以此固定工资的总和为计算基数。

那么，怎么样即能降低加班费、缴纳社保及员工带薪假等的支出成本，又能合法呢？

办法只有一个，就是在进行薪酬结构设计分解时，尽可能地降低固定工资部分(要注意最低不能低于当地最低工资标准)，增加可变的浮动工资(绩效奖金)的比例。

如有的企业给生产员工定为全是计件工资制，但每月保底工资和加班费计算基数不低于最低工资标准，并在劳动合同或企业的规章制度中明确规定。又或者是以最低工资标准为保底月薪，并在此基础上再增加计件工资。这两种做法是可行和合法的。同样的，销售提成和绩效工资也可这样操作。

也要掌握一个合适的度，并不能一味地为了压成本和费用，而降低了薪酬的保健和激励作用，否则就适得其反了，得不偿失。如办公室管理人员与生产车间员工都一刀切，固定工资都为最低工资标准，并以此计算加班费、缴社保等，就不太合适了。