亮明规则，明明白白 —— 你算得出来，也拿得踏实

不管你是来上班，还是带着班组来合作 —— 钱怎么算、责怎么划、路怎么走，这一页说清楚。

首页 / 一页纸速查

一、你的钱怎么算

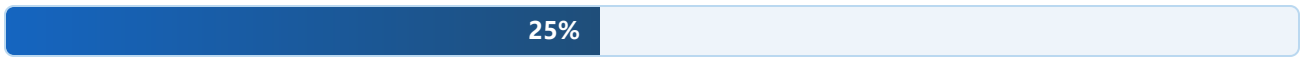
薪酬六层结构 · 先保底 · 再对价 · 后分享 · 终绑定

① 基础工资 30%



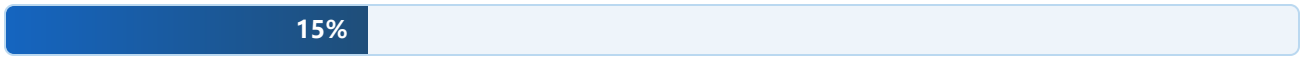
体面生活，敢说真话 | 按岗位薪档

② 工时定额计件 25%



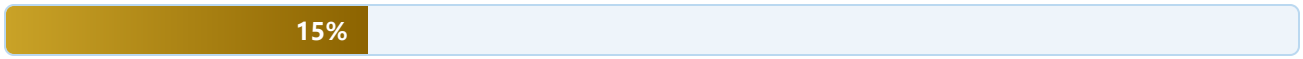
效率直接变现 | 定额表 + 验收记录

③ 绩效工资 15%



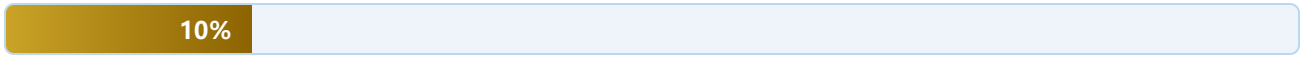
本职做到位 | 价值确认系数

④ 增量价值分成 15%



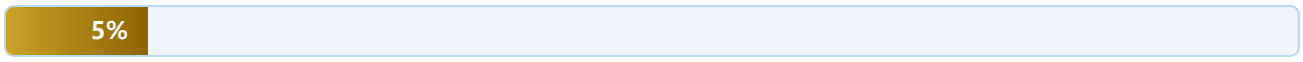
分享你多创造的部分 | 增量核算表

⑤ 项目合伙分红 10%



绑定项目全周期 | 按季 / 按项目

⑥ 长期激励 5%



留住骨干 | 3 年成熟期

另计：餐补（公司不包午餐，按月固定发放）· 通讯补贴（管理岗）· 证书补贴（持有效证书并注册至本公司）· 社保含试用期按规定缴纳。

二、什么时候能涨薪

调薪纪律三铁律 · 强制条款

触发唯一

只认四类：职级晋升 · 岗位变动 · 证书取得 · 年度市场校准

一价一据

每次调薪必有《调薪依据说明书》，写明依据条款并归档

窗口集中

年度集中窗口办理，不搞随时谈、不搞会哭有奶吃

> **为什么这么定：**同样的钱，按规则给是"对价"，按心情给是"恩赏"。对价激励人重复正确的行为，恩赏只会培养出等赏和揣摩上意的人。所以公司统一用**对价 / 分成 / 增量 / 依据**这几个说法，不用"奖金""奖励"这类恩赏化的词。

三、进来干什么，去哪儿查

每件事都有据可查，不用靠问人

从哪里查	查什么
岗位工作手册	八大员 + 项目经理，每岗一本：职责、流程、表单、考核标准全在里面 —— 这是干活的工具，不是摆设。
施工管理责任矩阵	每项工作谁主办、谁配合、谁验收，白纸黑字，出问题可追溯到人。
现场管理八办法	施工技术 · 放线测量 · 进度 · 质量 · 安全 · 成品保护 · 材料采购 · 交叉施工。
技术管理五办法	图纸会审 · 技术交底 · 施工组织设计 · 深化设计 · 设计变更与签证。
工时定额表	ZZHC-QG-GS-2026-01，定额公开可查、可提异议、每年复测。

四、你在这里能走多远

成长通道 · 成长支持

通道	怎么走
职级晋升	按《员工晋升管理办法》评审，通过即触发调薪。
证书取得	取得关键证书并注册至本公司，30 日内调薪。
岗位变动	调岗生效前同步核定薪酬。
事业部升级	成熟班组可申请升级为独立事业部，有八步 SOP。

成长支持	内容
师带徒	培训 + 施工双轨班组，师傅带训有津贴。
技能培训	SOP 与作业指导书（WI）培训文件，按标准学。
工具支持	公司自持工具，不用自己买、不用背工具包袱。
经营能力	班组长可学核算、学经营，从"干活的人"变成"管事的人"。

五、有话往哪儿说

意见通道

通道	怎么用	通道	怎么用
月度经营分析会	每月对账、看数据、找差距	**直接找直接上级**	任何时间，职责 / 薪酬 / 流程都能问
定额异议	工时定额公开可查，可正式提异议	**规则修订**	制度哪里不合理，提出来可以改

规则可质疑、可修订，是这套体系的设计前提。憋着不说，问题只会烂在工地上。

六、我们相信什么

价值观四句话

敢创新

今天的最优解
就是明天的起点

零窝工

不窝工 不返工
不等人 准点到位

带队伍

工人不是工具
是合伙人

说到做到

答应的工期质量
铁板钉钉

公司愿景：用别人做不到的效率拿下市场，用别人追不上的创新守住市场 —— 三年扎根云南，五年布局全国，成为装修劳务细分领域的隐形冠军。

使命：不停创新工法和工具，让新手也能做出老师傅的活；把工序排到无缝衔接，让每一分钟都不浪费。

想来上班？九大岗位正在招人，公司创始人亲自参与面试，聊手艺、聊想法，不看花架子。