

最新年终奖金方案设计(精选5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。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。

年终奖金方案设计篇一

为充分发挥员工的积极性、能动性和创造性，健全公司的`薪资福利体系，进一步提高集团总部员工的工作效率，使公司整体经营更上一个新台阶，保障奖金发放有章可循，特制订办法。

总部各部室所有管理人员。试用期员工三个月内无奖金。

- 1、秉持客观、公平、公正、合理的原则。
- 2、坚持鼓励先进、鞭策后进、奖优罚劣、奖勤罚懒的原则。

1、核算时间

20xx年元月1日至20xx年6月30日，每月出勤天数超过22天算作一个自然月度，1-6月累计总月数为奖金发放的总时间。例如：员工a1-6月每月出勤都超过22天，他的奖金发放月数为6个月。

2、发放标准

(2) 各部门根据岗位配置情况、现有人员任职资格来确定各部门主管岗位人员，主管人员奖金基本发放标准初步定为1500元/月，一般员工奖金基本发放标准初步定为1000元/月。具体核算标准结合员工任职资格、工作能力、工作态度、

工作完成情况进行考核得分，具体评分标准见下：

奖金核算标准=奖金基本发放标准x考核系数。各部门根据部门人员考核得分，得出以下等级：

2、人力资源部汇总评定结果并按照各员工实际考勤进行核算奖金额；

3、审计法律部对奖金额进行监督、审计，和人力资源部确定最终奖金额，上报董事长进行审批。

4、集团总部人员奖金额报董事长审批后，由财务部进行奖金发放。

本办法自xx年xx月xx日实施。

年终奖金方案设计篇二

为进一步规范我校教师绩效收入分配秩序，构建科学合理、公平、公正、有激励机制的内部分配制度，调动全体教师的工作积极性，现根据上级教育主管部门精神，结合我校实际情况，特制定此奖励性绩效工资考核分配方案。

为落实我校教师奖励性绩效工资分配政策，维护全体教师利益，稳定教师队伍，规范学校内部分配办法，在县人事、财政和教育主管部门核定的奖励性绩效工资总额内，以岗位责任为重点，以绩效考核为核心，建立科学规范的教师绩效工资分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，以调动全体教师教书育人的积极性，努力推进本学区教育事业持续健康快速发展。

贯彻按劳分配的原则。以责任和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，重点向一线语数英教师、骨干教师及作出突出成绩的其他工作人员倾斜。坚持“公开、公

平、公正”原则。充分发挥民主，分配工作全过程实现公开操作，确保教职工有知情权、参与权、监督权，保障教职工的合法权益。

1、小教负责宏观指导，各校具体考核，实行校长负责制。

2、小教将下发各校分类指标，各校根据《教师考核细则》对本校教师进行分类。全体教师按照2：4：4分成三类。一类教师获奖金1000元，二类教师获奖金600元。

3、班主任费将按照班额下发到各校，具体为35人以上的1200元，20至34人的1000元，20人以下的800元。各校再根据各位班主任管理成绩自行发放。

4、科任老师参与班级管理的得400元补助津贴。

5、负责学校教学、常规管理人员得400元补助津贴。

6、小教根据上级教育部门测算结果，平均提取各类奖金部分，剩余部分归教师个人所有。

7、各校根据本分配方案计算出本校教师绩效结果上报校长室，审核无误后，会计室按表发放每位教师的绩效工资。

1、学校成立绩效工资分配领导小组，负责绩效工资发放全部工作。

2、小教将实时公示考核结果和绩效工资发放明细。

3、小教根据上级文件精神，结合实际，制定此奖励性绩效工资分配方案，分配方案在充分征求意见的基础上经过教代会通过并报县教育局主管部门批准后组织实施。

4、奖励性绩效工资实施后，除上级文件规定的项目外，不准利用任何账户、任何资金、以任何名义、任何形式发放或变

相发放各种补贴、奖金和实物。不准提高现有的津贴标准和扩大发放范围，不得违反规定的程序和办法进行分配。

5、对不搞团结，散布谣言，在社会上造成学校负面影响的教师将减半或停发其绩效工资。

本方案未尽事宜，由校长室根据具体情况酌情处理。

年终奖金方案设计篇三

尊敬的公司领导：

在20xx年中，安技环保科在公司领导的正确领导和广大员工的用心发奋下，各项指标基本到达公司标准要求，为调动广大员工的工作用心性，转变员工的工作心态和提高员工在生产现场的主观能动性，现特向领导申请必须的奖金奖励措施，具体推荐如下：奖金作为工资中最直接有效的奖励措施，与维修人员的工资考核直接挂钩，因下半年来安技环保科的奖金根据产值的转出而定，对工资总额产生很大的影响。

1、铸造维修人员奖金按照金型车间、砂型车间的平均奖金进行发放；机加维修人员按照机加车间的平均奖金进行发放。

2、安技环保人员奖金按照公司员工的平均奖金进行发放。

3、目前，维修有部分员工申请调离一线，部分员工有消极心态，期望透过此项措施，让想发奋而无动力无目标的人员脱颖而出。望公司领导予以批准！

申请人：

20**年**月**日

年终奖金方案设计篇四

为坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得原则，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性、激发体检部的内部活力，5提高员工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进体检部持续快速发展。

二、基本思路：

1、积极推行准成本核算，收入减支出(包括院级管理运行成本分摊)结余部分列入核算单位分配，体检部核定月成本为80万，根据每月实际收入减去核定成本后按比例提成，提取总奖金额80%作为月度奖，20%留成作为季度和年度奖。(具体提成比例见附件一：《体检部奖金提成比例》)。

2、以各部门为基本核算单元，按体检部实现的效益按比例分别计入各部门绩效奖金部分。(具体分配比例见附件一)。

3、个人效益与个人绩效考核结果挂钩。

三、各部门绩效奖金分配原则：

1、各部门应按照各自的工作特点和性质，参考个人工作量、承担得额外工作因素，本着向技术高、风险大、责任重的岗位倾斜的原则，进行奖金的分配。

2、部门在进行内部分配前按照奖金10%的比例提取部门基金，扣罚得奖金也留作部门基金，作为部门特殊贡献奖或技能优胜奖，使用情况在部门内公开。

3、各部门负责人不参与部门内奖金的分配，而纳入行政统筹考核分配体系。

四、各部门绩效奖金核算办法：

(一) 医务部

1、个人绩效基本奖= k_y_w 个人绩效考评系数

其中k代表个人工作量达标系数，医务部医生以月均体检人数60人次/日，月均评估分析数30人次/日，月均审核人数30人次/日为达标标准，完成100% $k=1$ 完成120% $k=1.2$ 完成60% $k=0.6$,以此类推。

y代表个人岗位系数，按照岗位的不同设置不同得岗位系数，责任重、风险大得岗位，其岗位系数也相对高 b 超室岗位系数为1.2，其余全为1。

w=

2、绩效调整：部门根据个人绩效考核结果确定个人绩效系数。

(二) 护理部

个人绩效奖金=基本奖_绩效考评系数

1、基本奖= y_w

其中y代表个人岗位系数，责任重、风险大、投诉率高的岗位系数高。

=++...+即部门各岗位系数分值之和。

w=

抽血室护士岗位系数为1.1，其余全为1。

2、绩效调整：部门根据个人绩效考核结果确定个人绩效系数。

(三) 客服部

个人奖金=基本奖_绩效考评系数

1、基本奖= y_w

其中 y 代表个人岗位系数，责任重、风险大、投诉率高的岗位系数高。

$y_1+y_2+\dots+y_n$ 即部门各岗位系数分值之和。

$w=$

客服岗位系数为1，前台为0.9，配餐员为0.4.

(四) 其它

1、医务部主任、护理部主任、护士长、客服主管、办公室信息主管、行政专员、人事专员、后勤专员、健管小组人员均纳入行政统筹考核体系。

2、个人基本奖= y_w _绩效考评系数

其中 y 代表个人岗位系数，责任重岗位系数高。

$y_1+y_2+\dots+y_n$ 即统筹体系中所有人员岗位系数分值之和。

$w=$

五、附则

1、员工试用期内不享受绩效奖金，病假、事假、产假、工休

假、婚假不享受奖金。

2、部门发生个人差错或责任事故等，在奖金中按比例进行相应扣除。

3、由于普检与vip工作性质有一定区别，其绩效奖金的区别对待考虑有待于进行阶段性考察后再补充方案。

六、本方案在执行过程中需完善调整及未尽事宜，经体检办主任会议研究决定，报董事会批准后执行。

年终奖金方案设计篇五

为了进一步发挥奖金杠杆作用，完善公司生产和经营管理制度，推动公司全面发展，在降低生产成本方面更好地挖掘人的潜力，发挥人的主观能动性，我们根据前期发放奖金的具体状况，进一步完善了奖金考核和分配方案。

一、各类人员奖金标准比例

在一般状况下，根据指标完成状况和工作职责两个因素确定内部奖金分配比例，即主要职务（工种）高于辅助职务（工种）；繁重劳动高于轻便劳动；复杂劳动高于简单劳动。例如，第一层次的奖金是生产者和生产管理者；第二层次的奖金是主要经营者和后勤管理者；第三层次的奖金是一般后勤人员和辅助人员。

公司人员分类

1、管理线：是指从事公司高层决策的管理人员和从事行政、财务、人事等工作的工作人员。具体包括主管生产、设备、财务等方面的副总以上级别的人员和办公室、财务部、人事部等部门的工作人员。

2、生产线：是指直接从事生产活动和管理生产的人员。包括炼铁、烧结、球团等厂的所属人员。

3、辅助线：是指直接服务或协调生产厂生产活动的人员。包括总调、质检、安全、法监、车队、技术装备、场管、采购、仓库等部门。

二、奖励总额的确定

奖励总额是指将工资收入以外的主要技术经济指标的考核收入作为公司全体员工的奖励基金。有以下几种主要技术经济指标的考核：

1、按月工资总额减去应发工资（不包括加班工资）的余额提取奖金，公式为：

奖金总额={计划工资总额（110万元）-应发工资（不包括加班工资）}×计奖比例（100%）

奖金总额应随公司应发工资水平而波动。

2、按月度产量的超额程度计提奖金。奖金按照目标产量的超额程度等比例提取。公式为：

月度奖金总额={月度实现的产量-月度目标产量（25000吨）}×计奖比例（40元/吨）

3、按照备品备件节约量的必须比例提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约备品备件而做出的贡献。公式为：

4、按入炉焦比节约程度提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约燃料而做出的贡献。公式为：

月度奖金总额={月度实现的入炉焦比-月度目标入炉焦

比(560kg/t) × 计奖比例(3000元)

三、部门奖金分配原则确定

采取系数法进行分配。

系数法是在按岗位进行劳动评价的基础上，根据部门员工劳动强度或工作量大小、劳动技术含量高低和部门所担负的职责大小确定部门的奖金系数；然后根据部门完成任务的状况，按系数进行分配。

部门奖金额=公司奖金总额×部门计奖系数

部门计奖系数

1、副总办公室0.0237， 2、炼铁厂0.4150， 3、烧结厂0.1305， 4、总调0.0297， 5、技术装备0.0137， 6、质检0.0525， 7法监0.0333， 8、采购0.02289、机修车间0.0731， 10、动力车间0.0351， 11、车队0.0509， 12、安全0.0059， 13、仓库0.0091， 14、场管0.0157， 15、球团厂0.0636， 16、办公室0.0157， 17财务0.0065， 18人事0.0033。

部门计奖系数的调整，依据公司最高决策层的决定执行。

四、个人奖金分配原则确定

1、部门在分配个人奖金时，应根据岗位贡献的大小和个人完成任务的状况确定岗位的奖金，公司一般状况下不干预部门对个人奖金的分配。

2、反对部门预留部分奖金以作经费开支的做法。部门不得将预留的奖金存入部门负责人或其他员工账户。

3、部门负责人（包括副职）的奖金不能高于本部门人平奖金的4倍。

4、奖金发放实行人员定编制度。在现有人员数量的基础上，奖金发放不再考虑各部门增加和减少人员数量，即以现有人员数量作为计奖依据之一。

五、本办法从发文之日起执行，以前有关奖金的规定同时废止。