

# 2023年分配方案的异议(通用6篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 分配方案的异议篇一

促进年终奖金分配科学化，更好的体现公司利益和员工利益紧密结合的关系，达成业绩高者收入高的目标，促进公司的长远发展。

内部公平与外部竞争力相结合原则

公司利益与个人利益相结合的原则

奖金分配与绩效挂钩的原则

公司全体部门

1、年度整体总奖金提取（拿销售提成人员不再享受年终奖金分配，只发放过节费）。

2、按公司年度利润提取年终奖金总额，即提取公司利润的多少百分点，建议

公司根据达到多少利润值可以提取2%-5%个利润点。计算公式：设年度利润为m，年终奖金提取总额为 $m \times 2\%$ 或者按：全年实现的利润总额完成的按不同档次比例计提。说明：由财务核算全年税后净利润，由公司决定提留股东权益、分红、公司提留资金比例后，按剩余比例乘以目标利润完成比例确定年终奖金总额。

例如：

1、未完成目标，假设该年净利润是1000万，提留比例为98%，该年目标利润是2000万，则：奖金总额=1000万\*（1-98%）\*（1000万/2000万\*100%），相当于总利润的1%。

2、超额完成目标，假设该年净利润是3000万，提留比例为98%，该年目标利润是2000万，则：奖金总额=1000万\*（1-98%）\*（3000万/2000万\*100%），相当于总利润的3%。

3、部门奖金总额提取：按部门贡献大小系数提取部门奖金总额，部门贡献系数暂设定范围为：0.8-1.5，每个部门之间的系数差为0.1，各部门系数如下表所示：

预算部：1.5

采购部：1.2

仓库：0.9

生产部：1.4

行政人事部：1.1

质检部：0.8

技术部：1.3

财务部：1.0

部门奖金总额=总奖金额\*（部门系数/部门系数之和）\*目标达成率

生产部的目标达成率与生产车间工资占比挂钩，年度目标值为：6-6.5%（因含了仓库，电工等）

采购部、仓库的目标达成率与材料占比挂钩，年度目标值为：60%

质检部的目标达成率与产品出厂合格率挂钩，目标值为99%

目标达成率的计算方法：

#### 4、个人奖金分配

部门主管对本部员工做出初评（参考本人年度出勤、奖罚及岗位及工作表现），并根据部门奖金总额分出部门员工所分配金额，交由行政人事部复评后送总经理审批。个人年度考核系数取数标准如下：

个人奖金计算公式：个人奖金=部门奖金总额\*（个人绩效系数/考核总系数之和）\*其他

#### 5、年度绩效说明

（1）、试用期的员工不参与考评，只发放过节费；

（2）、员工出勤与年终奖金挂钩（不含产假和工伤休假）：在80小时以内（含80小时）不和奖金挂钩，超过80小时后则与奖金挂钩，体对应如下表：

（5）、当年年终奖金发放前，离职或解雇者，不参与年终奖金的分配。

（8）、年工作失误给公司造成额外损失的员工不参与年度考评。

## 分配方案的异议篇二

根据公司人力资源管理制度及相关制度规定，通过客观、公

平、公正、合理的分配奖金，提高员工的工作积极性以及工作满意度，降低员工的流动性，以保证公司的正常生产经营，确保公司效益目标的实现。

公司全体员工

依据集团绩效考核规定和xx公司绩效考核办法，秉持客观、公平、公正、合理的原则，分配发放公司奖金。

1、人力资源部依据奖金分配原则、发放办法将各部门、车间应得奖金总额发放给各部门、车间。

2、各部门经理、车间主任可根据公司相关规定，秉持客观、公正、合理的原则制定本部门、车间的奖金分配办法并发放奖金，做到既保证分配公平，又能起到激励员工的作用。

属公司合同工且月出勤率达到80%（含80%）以上，各种假期均不计算出勤率。

依据奖金分配原则，现初步拟定以下几种奖金分配方案

方案一

确定公司奖金总额，公司高层领导研究决定中层干部的奖金总额，从公司分配奖金总额中扣除后，对奖金剩余总额求公司剩余员工的人均奖金应得额，然后根据各部门、车间的具备奖金发放资格的人员数量确定各部门、车间的奖金分配总额。

该方案具体实施细则：

1、公司高层可组建临时奖金分配小组，通过小组会议来确定公司中层干部的奖金总额。

## 2、公司高层领导确定中层干部奖金总额的依据

车间主任级：公司高层领导可根据总调度室对各车间主任的绩效考核量化结果以及月生产奖、安全奖、设备奖评比结果以及对各车间主任工作表现的主观评价来确定各车间主任的应得奖金总额。

部门经理级：公司高层领导可根据各部门经理的绩效考核量化结果以及对各部门经理工作表现的主观评价来确定各部门经理的应得奖金总额。

## 3、公司高层确定中层干部奖金总额的方法

### 4、该方案的部门、车间应得奖金总额计算方法

若全公司奖金分配总额 $totalbonus$ 为 $tb$ 确定的公司中层管理干部 $middlemanager$ 奖金总额为 $mmb$ 公司全部员工 $totalemployee$ 总数为 $te$ 公司高层领导人员 $seniormanager$ 总数为 $sm$ 公司中层管理人员 $middlemanager$ 总数为 $mm$ 第 $i$ 个部门、车间的具备奖金发放资格的人员总数为 $ni$ 其中出勤率在90%以上的人员数量为 $n$ 则根据方案一各部门、车间应得奖金总额为 $xx$

各部门、车间应得奖金总额为 $xx$

5、各部门经理、车间主任可根据公司相关规定，秉持客观、公正、合理的原则制定本部门、车间的奖金分配办法，做到既保证分配公平，又能起到激励员工的作用。

注：此奖金分配方案奖金有余额。

余额产生原因：在计算人均应得奖金总额时，其基数是公司全部一般员工，包括不具备奖金发放资格的人员，而在计算部门、车间应得奖金总额时，是以部门、车间内具备奖金发

放资格的人员数量计提的。

## 方案二

确定公司奖金分配总额，计算人均奖金应得额，根据各部门、各车间的人员数量确定各部门、车间的应得奖金分配总额。

该方案具体实施细则：

首先，计算人均奖金数额。若全公司奖金分配总额  $[\text{totalbonus}]$  为  $tb$ ，公司全部员工  $[\text{totalemployee}]$  总数为  $te$ ，公司高层领导人员  $[\text{seniormanager}]$  总数为  $sm$ ，第  $i$  个部门、车间的具备奖金发放资格的人员总数为  $ni$ ，其中出勤率在 90% 以上的人员数量为  $n$ ，则人均奖金数额 =

然后，计算各部门、车间的应得奖金总额。

则各部门、车间的应得奖金总额 =

最后，各部门经理、车间主任可根据公司相关规定，秉持客观、公正、合理的原则制定本部门、车间的奖金分配办法，做到既保证分配公平，又能起到激励员工的作用。

注：此奖金分配方案奖金也有余额。

余额产生原因：在计算人均应得奖金总额时，其基数是公司全部一般员工，包括不具备奖金发放资格的人员，而在计算部门、车间应得奖金总额时，是以部门、车间内具备奖金发放资格的人员数量计提的。

## 方案三

公司现有的奖金分配办法，通过个人奖金计算公式直接求得个人应得奖金数额，将奖金直接分给个人。

## 个人奖金计算方法

个人奖金=工资基数×公司绩效×个人绩效×固浮比×50%

此方案是直接计算员工个人奖金应得额，是否有剩余可由比较得出。

1、属公司合同工且月出勤率到达90%（不含90%）以上，获得全部奖金；

3、属公司合同工且月出勤率达不到80%，不具备奖金发放资格；

4□xx年10月份前终止劳动合同关联的，不具备奖金发放资格；

5□xx年因偷盗行为受到公司处罚或记过以上处分者，不具备奖金发放资格。

## 分配方案的异议篇三

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，在确保国有资产保值增值，在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下，使职工的收入增长与单位经济效益同步增长，正确处理好积累与分配的关系，根据云南省20\_\_年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

### 二、指导思想

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上，以实绩和贡献，坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以

绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

### 三、政策依据

云南省20\_\_年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第(四)条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。事业单位在上级主管部门核定的绩效工资总量内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和办法，自主决定本单位绩效工资的分配”。

绩效工资总量：根据云工改[20\_\_]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上年度12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%(差额拨款单位40%)的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

### 四、基本原则

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化；控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效；增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。



- 1、推行全成本核算，收入减支出(包括院级及后勤管理运行成本分摊)结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余的一定比例计提绩效工资。收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。
- 2、医院对各临床科室不下达任何经济任务指标，按实际收支结余计发绩效工资。
- 3、绩效工资取消从档案工资扣出一部分作为绩效考核参与搞活分配。
- 4、以科室和个人为基本核算单元；
- 5、质量考核与科室效益挂钩。

## 分配方案的异议篇四

在医疗行业中，科室绩效分配方案是一项具有重要意义的管理制度。一个科室的绩效评估不仅能够激发医务人员的积极性，提高整个团队的工作效率，同时也能够加强医院内部管理并规范医疗服务。本文将介绍一种科室绩效分配方案，以期为医院管理者提供一些有益的参考。

首先，科室绩效评估的指标应当多样化。对于一个科室来说，绩效评估的指标应当包含多个方面，如医生的门诊量、诊治成功率、护士的服务态度、病人的满意度等等。通过这些指标的衡量，可以更好地评估一个科室的整体水平。给出科室评估的具体分数，以及分值所占比例，方便科室进行自我检测。同时因为科室内人员的不同工作性质，让评分依据职称设置权重比例和基准分数。

其次，科室绩效分配应当与绩效评估的结果相匹配。在进行科室绩效分配的过程中，绩效评估的结果应该是最为重要的

依据。对于绩效评估成绩比较优秀的科室，应该加以奖励性的激励，例如一定的奖励金或是学习经费等等，以激发他们更好地发挥自身的工作能力。而对于一些表现较差的科室，则需要给予严厉的惩罚，如约束分配更多的工作任务以规范服务。

最后，科室绩效分配的程序应当透明公正。科室绩效分配应该采用公开透明的方法进行，科室成员在绩效评估以及绩效分配的过程中应该得到充分的解释和理解。科室负责人应当在绩效评估的流程和结果公示方面做到严格的执行以及申诉机制的公布。让成员们能够在一个公正、公开的环境中进行工作。

总之，科室绩效分配方案应该基于多样化的指标，与绩效评估相匹配，并且在程序上要透明公正，这样才能够有效地提高整个医院的管理水平和服务质量。落实科室绩效分配方案的过程中需要充分考虑成员们的需求和感受，以此为基础建立安全、健康、有效的医疗环境，满足患者和医生的双重需求，让大家能够共同实现医疗行业的共同目标。

科室绩效分配方案，是一项不容忽视的制度，如果在执行过程中能够得到医院管理者的充分关注和细致管理，就能够成为一个有效的推进医疗服务质量提升的重要因素。

## 分配方案的异议篇五

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

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\*考核系数。各部门根据部门人员考核得分，得出以下等级：

优-考核系数为1.0，良-0.8，合格-0.6，基本合格-0.5

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。

## 分配方案的异议篇六

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'具体情况，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

在一般情况下，根据指标完成情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一定比例提取奖金总额，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责任大小确定部门的奖金系数；然后根据部门完成任务的情况，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

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情况确定岗位的奖金，公司一般情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。