

2023年工程项目激励奖金分配方案(大全5篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

工程项目激励奖金分配方案篇一

适用于公司全体员工。

处于试用期的员工；处于医疗期的员工；奖金分配前已经离职的员工。特殊情况除外。

（一）考核发放方式：按季度进行，每季度发放一次。如：1-3月为一个考核季度。奖金发放日期为下一个季度第一个月，与月工资一并发放。

（二）考核内容与方法标准：

1、根据绩效考核数据（考勤、日常表现、工作任务完成等），结合部门主管意见为考核内容进行综合考核。

2、按工作技术含量及重要性排序：技术人员销售人员仓库、生产人员财务人员销售助理及行政人事等其他部门，技术支持部、工程生产部季度奖金按半个月工资的标准以内发放；其他部门按1/3个月工资的标准以内发放。

（一）奖金基数：为本人的月工资金额。

（二）分配办法

按当年个人考核结果进行分配，每月绩效考核在80分以上（含80分）为优秀，按奖金基数上浮200%以内予以奖励；每月绩效考核在60-79分为合格，按奖金基数发放；当年绩效考核有任何一个月在60分以下者为不合格，按奖金基数下浮50%。

（三）发放条件

- 1、发放人员为公司正式员工，截止当年12月31日，不满1年员工，按（实到月数/12）计发。
- 2、受到行政处罚的减少奖金。

工程项目激励奖金分配方案篇二

- 1、坚持社会效益第一，增加业务收入而不加重病人经济负担的原则：医院的宗旨是为人民服务，医院要把社会效益放在前位，充分体现医院的公益性，不是以营利为目的。
- 2、质量、效率、效益优先的原则：医院的使命是治病救人，为患者解除病痛。它的特殊性(公益性)决定了医院的工作，是以医疗质量安全效率为重点工作。以科室的工作质量、服务质量、工作数量、创新能力等综合目标考核的基础上，通过对科室收入、支出的核算，考核科室效益，计算奖金的发放。要充分体现医疗质量、安全、效率、效益优先；同时也体现蒙医医药特色优势和提高蒙医医药临床疗效优先。
- 3、国有资产保值、增值、节能降耗的原则：医院的经营要以资本保值、增值，确保发展为核心，要注重投入产出效率。规范成本核算，加强成本管理，提高培养职工节约的意识，有效控制支出，节能降耗，提高效益。
- 4、坚持多劳多得、按劳分配、兼顾公平的原则：奖金分配是激励职工工作积极性，体现医务人员技术劳动价值，最大限度的发挥人、财、物的作用。因此，奖金分配本着按职工贡

献大小，区别发放，使多劳多得，按劳分配的原则得到体现，由于医疗工作是一个团队合作的工作，每个人发挥的作用各不相同，体现的效益也有一定的差异，所以在奖金的数额上要体现兼顾公平的原则。

1、蒙药使用率达到85%以上，补贴奖5%。按照蒙药纯利润计算。注：蒙药纯利润为20%。注：蒙药使用率按每月处方数计算。

2、医生收一名住院患者奖励10元。

3、医生每月按时完成1份合格出院病例，奖励20元。

4、每开展1例手术，补贴奖为50元。

5、药浴室工作人员每人每次奖励三元。

6、科室奖金计算公式

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}$ 。

7、科室收入组成：包括直接收入和间接收入。

(1) 直接收入。

包括：挂号费、体检费、治疗费、注射费、诊查费、会诊费、往诊费、针灸费、放血费、拔罐费、封闭费、理疗费、药物熏蒸费、手法复位费、牵引费、整骨费、按摩费、监护费、麻醉费、手术费、抢救费、处置费、床位费、护理费、仪器费、陪护费、氧气费、吸入费等。科室直接收入100%记入本科室。

(2) 间接收入。包括：医技检查收入、其他收入，核算时按一定比例分别记到各科室。检验□b超、彩超、心电、胃镜、放

射费的30%计入开单科室，材料成本计入操作科室。蒙药费15%计入开单科室。

(3) 临床科室提成比例

8、科室支出组成：卫生材料、办公用品、试剂、低值耗品。

1、门诊、病房护士

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例} (13\%)$

科室收入包括：注射费、输液费、皮试费、护理费、陪护费、床费、健康教育费、吸氧费、雾化吸入费、灌肠费、导尿费、抢救费、留观费等。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品、氧气。

2、处置室护士

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例} (10\%)$

1、 $(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times \text{科室提成比例}$

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品、试剂。

2、医技科室提成比例

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times 6\%$

科室收入：药品纯收入15%计算。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品。药品损耗允许在0.3%范围之内。如出现过期药品，则按金额计算从奖金中扣除。

$(\text{科室收入} - \text{科室支出}) \times 13\%$

科室收入：制剂纯收入按照20%计算。

科室支出包括：卫生材料、办公用品、低值耗品。如出现过
期药品，则按金额计算从奖金中扣除。

制剂室炮制饮片每公斤奖励10元，人工包装成药每公斤奖励8
元。

给外单位和个人加工药，汤剂和散剂每公斤奖励20元，丸剂
每公斤收30元。其费用的70%奖给制剂室，医院收取30%。

科室收入：奖励总收入的0.40%。科室支出卫生材料、办公用
品、低值耗品。

出纳员、统计员、医教科干事、医保科干事取全院平均奖，
消毒供应室护理员、驾驶员取全院平均奖的50%。驾驶员出车
奖，送一名患者在300公里之内每次奖励50元，300公里—500
公里每次奖励100元。

1、院长和副院长提取全院平均奖的1.4倍。

2、各科主任提取法

医教科主任，护理部主任，药剂科主任提取全院平均奖的1.3
倍。其他主任及护士长(门诊主任，病房主任，药房主任，制
剂室主任，办公室主任，财会主任，疗术科主任，门诊护士
长，病房护士长，)提取全院平均奖的1.2倍。

3、全院平均奖的计算办法：

全院平均奖是全院能单独得到奖金的人员奖金加起了除去人
数所得结果。(全院能单独得到奖金的人员包括门诊医师，门
诊护士，病房医师，病房护士，医技科室医师，药房工作人

员，收款室工作人员，制剂室工作人员，药浴室工作人员)。

4、医院职工扣发奖金办法

根据我院职工考勤制度，结合医院实际，制定本办法。

1、无故旷工一天扣除当月全部奖金。

2、请病、事假7天以内不扣除本月奖金。8—14天扣除本月奖金的50%。14天以上扣除本月全部奖金。

3、迟到早退1—4次扣除当月奖金的50%。4次以上扣除当月全部奖金。

工程项目激励奖金分配方案篇三

为了大力促进现代信息技术在教学中的应用，促使教师树立新的教育理念，激发教师的教学创新热情，提高教师运用现代教育技术的基本技能，充分挖掘学校优秀的教育教学课件成果，加快校本资源库建设步伐，促进资源共建共享，特制定本评选奖励方案。

（一）领导小组

组长□xx

副组长□xx

（二）评审小组成员

语文组□xx

数学组□xx

英语组□xx

理综组□xx

文综组□xx

综合组□xx

1. 课件内容：符合我校20xx-20xx学年度上学期的教材内容，适合我校教师今后借鉴使用。

2. 课件课型：不限课型，如新授课、专题训练课、复习课等。

3. 课件应有一定的原创性，具有创新性，体现新课程理念和素质教育观念，有利于优化教育教学。网上下载或教辅光盘中直接复制且不经过修改创新的课件不在奖励范围内。

4. 多媒体课件确保能在我校“班班通”设备环境中良好运行（如ppt课件能在office20xx中运行，白板课件能在iqboardv5.1版本中运行），所插入或超链接的视频资源路径正确，能在不同的电脑中正常播放。

1. 个人提交：教师将拟提交的. 课件及附带素材保存在以“课题名称+（教师姓名）”命名的文件夹中，原则上每课时或每一个专题的课件单独建立一个文件夹，提交给所在年级的学科备课组长。

2. 备课组审核推荐：

（1）备课组长整理资源：各备课组长将各教师提交的课件按照一定的结构框架进行整理，填写“优质课件推荐一览表”（excel电子版），最后将该整理好的文件夹放入学校“备课室服务器”中对应的备课组文件夹中。（各年级电子备课室的每个电脑桌面上有文件快捷方式进入“备课室服务器”中

对应的文件夹)

(2) 学科教师集中审核推荐：备课组长利用集体备课时间组织该组教师对提交的课件进认真审核推荐，确保每个课件都具有一定的原创性。推荐结束后，各备课组长进一步整理，删除不符合条件的课件，完善“优质课件推荐一览表”(excel电子版)，等待评审小组进入资源服务器审核评选。

3. 评审小组评选：

(1) 组织评选：各评审小组成员第一人负责牵头组织本组的评审工作，组织该评审小组成员利用电子备课室的电脑进入学校资源服务器中相应的文件夹，对各备课组推荐的课件进行认真评审。

(2) 优质资源整理：评审结束后，各首席教师根据评审意见对本学科的优质课件资源进一步整理，删除不符合条件的课件，完善“优质课件推荐一览表”(excel电子版)。

4. 学校审核批准：教科室将各评审小组评审结果报校长办公会审核批准，并向全校教师公示一周。公示无异议后，教科室负责将优质课件资源分学科、年级刻录成光盘存档，资源服务器中优质教学课件资源将供我校教师使用。

5. 奖励：学校将根据评审结果对教师进行适当奖励。

1. 个人提交和备课组长推荐□20xx年3月30日-4月10日

2. 评审小组评选□20xx年4月13日-4月24日

3. 学校审核批准□20xx年4月27日-5月8日

工程项目激励奖金分配方案篇四

随着公司业务发展，公司规模逐渐加大，为激励项目参与人员工作的积极性，增强员工的责任感、归属感，促使员工提高自身的工作效能和技术能力，从而提升项目执行力度和质量要求，为公司和个人创造更大的效益；同时，也体现“论功行赏，能者多得”的分配理念，激励快速、高效的完成工程计划和任务。以此培养出“精锐团队”，为公司快速稳定的`发展打下坚实基础，也为员工建立一个阶梯的职业发展规划，特制订本奖励制度。

本奖励方案按照单个工程项目来核算，同时完成多个项目可累积计算。实行项目负责制，按工程项目核算利润金额分配奖金，部门经理按照相关比例分配给相关人员项目奖金。相关人员包括：部门经理、项目经理、项目部人员以及项目技术支持人员。

1、公司项目奖金总额计算方式：

项目奖金(s)=项目预算金额-项目实际发生金额

工程项目奖金=项目奖金[s]x0.4(公司为0.6)

2、员工个人奖金计算方式

个人系数反映了不同岗位、不同职能的人员对项目运作的不同影响，充分体现个人贡献度，规定一定的范围，根据项目的运作情况，在考核时，由项目负责人确定工程项目部相关人员的系数值。

1 绩效考核=工作时间系数×权重+工作态度系数×权重+工作结果×权重

a) 工作时间系数=个人工作工日/项目总工日

b)工作态度系数=个人得分/参评人员平均分

c)工作结果系数=个人得分/参评人员平均分

工程项目激励奖金分配方案篇五

中考是学校教学工作的生命线，是社会的热点。为进一步提高我校教学质量，最大限度调动九年级全体教师积极性和创造性，确保我校20xx年中考成绩能稳步提升，使初三级教师的辛勤劳动得到应有的酬报。学校特拨出一定的资金作为教师奖励金。根据近年湛江市中考招生情况，结合我校实际，特制定此方案。

1. 整体目标：

20xx年中考全校学生总评价在全雷州市第10名内。

2. 单科目标：

体育、理化、数学、语文、英语、政史科获雷州市平均分第5名内；除体育科外，学生单科语文98%、其他科满分的；学生单科平均成绩在校前一名的科任。

3. 升学目标：重点高中目标：上统招线湛一中、二中各1人、岭南附中2人；湛江实中12人、雷州一中18人数。含统招生在内上雷州一中以上总人数达62人以上。

普通高中目标：上雷州八中30人、雷州二中、雷州三中人数共计90人；上雷州市最低高中分数线人数共120人。

4. 控辍保学目标：

毕业参加中考率：100%的班主任

1. 整体目标奖：

□1□20xx年中考全校学生总评价在全雷州市第5名内。全校初一、初二级教师每人奖100元，初三级奖300元。

(2) 含统招生在内上雷州一中以上总人数达62人以上。初一、初二级教师奖50元，初三级奖200元。

(3) 分别上雷州八中30人、雷州二中、雷州三中人数共计90人；上雷州市最低高中分数线人数共120人，均达标奖给初三级教师每人200元。

2. 单科目标奖：

体育、理化、数学、语文、英语、政史、生地科获雷州市平均分第5名内；奖给科任教师每人200元。体育中考满分学生占班学生25%的，每班奖给科任200元。学生单科语文98%、理化、数学、语文、英语、政治、历史科满分的，每一生奖给科任100元；生物、地理科奖50元。所教班学生单科平均成绩在校前一名的科任，尖子班奖100元，普通班奖100元。

3. 升学目标奖：上统招线湛一中奖给班科任每生3000元；湛二中奖给班科任每生2000元；（科任按学生分数分配）。

上统招线并被录取的岭南附中2人；湛江实中10人、雷州一中18人，每一达标的奖给科任每生人50元（科任按学生分数分配）

上雷州八中分数线，尖子班每班上15人达标的，每生奖20元（没达标没奖）；普通班上八中的奖给班科任，每生300元（科任按学生分数分配）；普通班上雷一中指标生给班科任每生1000元。

上雷州二中、雷州三中人数，尖子班没设此奖项，普通班按

每生奖20元给科任。（科任按学生分数分配）

4、先进鼓励奖：

(1) 中考优秀班评一个，奖给班主任500元。参加中考率：100%的班主任奖100元。

(3) 学校组织初三级中考有突出贡献的老师外出参观考察。