

# 奖金分配方案(15 篇)

## 奖金分配方案 1

为加强教师对教育教学的重视，切实提高我校的教育教学质量，加大竞争力度，营造一种激励先进，弘扬正能量的氛围，按照“多劳多得、优绩优酬，重点向一线教师和作出突出成绩的人员倾斜，鼓励教师从事繁重毕业班工作”的原则，结合学期初学校有关规定，现制定县中考奖金分配方案。

### 一、基础年级奖金分配方案

1. 名次奖：语、数、英、物学科一、二名分别将 200 元、100 元，其它学科折半。

2. 课时奖：按课标周课时计，语、数、英、物学科每课时 50 元，政、历、地、生学科每课时 40 元。

3. 县名次奖：在期末县统一组织的考试中学科名次突出的奖学科组每人 100 元。

4. 其他：纯艺、体等学科老师每人 200 元。

### 二、毕业班奖金分配方案

1. 名次奖：一、二、三名分别将 300、200 元、50 元，酌情考虑总分比例。

2. 课时奖：按课标周课时计，每课时 100 元。

3. 县中考名次奖：中考在县前 15 名每班每人 200 元，前 10 名每班每人 300 元，前 5 名每班每人 400 元。

### 三、下水作业及《中考说明》批改

1. 按教导处检查结果分配。

2. 酌情考虑《中考说明》的批改量。

#### 四、贡献奖及管理奖

1. 班主任管理奖 300 元/人。

2. 优秀学生培养奖 1000 元/生。

3. 特长生奖辅导老师 300 元/生。

4. 管理人员奖：提取适当比例作为管理人员奖励。

#### 五、本方案解释权在校长室。

### 奖金分配方案 2

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：

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

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：

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

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：

$$\text{奖金总额} = \{ \text{月度备品备件消耗定额 (100 万元)} / \text{月目标产量 (25000 吨)} \} - \{ \text{月度实际备品备件消耗额} / \text{月实际产量} \} \times \text{计奖比例 (1000 元/吨)}$$

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。

### 奖金分配方案3

#### 一、基本收费

1. 项目组计提比例统一为（另外，项目管理奖计提比例为2%，项目（专业）技术负责人计提比例为1%，项目内勤专员计提比例为0.5%）；

2. 非主导专业（造价占10%以内的专业）的造价乘2系数后再进入项目组内部产值分配及奖金计算。

#### 二、追加收费

项目组计提比例统一为（另外，项目管理奖计提比例为2%，项目（专业）技术负责人计提比例为1%，项目内勤专员计提比例为0.5%）。

#### 三、全过程跟踪项目驻现场办公人员（现场开会之类不计）补贴标准

市区近郊、大市范围、省内、省外的工作日补贴标准分别为30元、80元、150元、250元，特殊地区另定。

#### 四、其他说明

1. 项目管理奖计提比例为，项目（专业）技术负责人计提比例为x%，项目内勤专员计提比例为0.5%，上述计提基数不包括钢筋产值，且上述人员名单必须在计划里予以明确。

2. 钢筋：外聘人员钢筋费用按元/吨计算，内聘人员钢筋费用按 2 元/吨计算；  
项目组奖金计算基数中钢筋产值统一按元/吨从土建结构专业中扣除。

### 3. 外聘劳务费

(1)基本收费：以外聘人员实际完成的造价为基数，计提比例为  $x\%$ ；非主导专业的造价乘 2 系数；

(2)追加收费：以外聘人员完成的业务收入为基数，计提比例为  $x\%$ 。

4. 全过程跟踪项目基本收费划分：日常跟踪部分占  $x\%$ ，编制和审核部分占 40%。

5. 主导专业与非主导专业的区分，原则上以报告中的造价汇总表为判断依据。

6. 项目经理可根据项目具体情况对项目组内部奖金进行微调（调整范围为 20%）。

7. 各项目负责人必须在发票开具后 10 日内计算完成。

本规定由部门经理负责解释，并于第 3 季度起实行，以前的奖金分配办法同时废止。

## 奖金分配方案 4

两种加盟资格、七大奖项、十一个级别。

优势：业绩永远累计不归零、级别只升不降、享受上属推广奖的 10%。

当个人一次性销售或消费达 8640 元产品，即可申请成为公司的经销商。可获得以下回馈：

(1) 长期享受未病工程产品买一赠一（5折）优惠。

(2) 长期享受未病工程产品3折优惠。

(3) 长期享受销售和分享产品的奖励。

(4) 免费培训火疗技术（市场价5000——8000元）

(5) 免费培训产品搭配和产品销售技巧。

(6) 可以有资格考到公司的全国通用的康复师资格证书。

(7) 可获得一个网上办公平台。

#### 一、品牌推广奖：（周结周发）

1、一个VIP顾客资格（960）只需要建立A、B两个业务区，两区按1920PV:1920PV的比例计算消费额，可获取每对220元推广奖，每周最高达1万元。

2、一个经销商资格（6720）只需要建立A、B两个业务区，两区按1920PV:1920PV的比例计算消费额，可获取每对260元推广奖，每周最高达5万元。

#### 二、培育奖：（周结周发）

当A、B业务区首次各累积达到19X960PV时，可一次性获得3000元的回馈。

#### 三、合作奖：（周结月发）

1、享受直接上属推广奖的10%；

2、享受下属第二、五、八层推广奖的10%；

获取上下合作奖的条件：

个人累积完成1000PV零售（一次完成，无限享受）；

个人当月完成300PV零售；

个人当周完成一次 1920PV: 1920PV。

#### 四、销售奖：

(零售业绩累计完成达 2、8 万，奖励 21%，月结月发)

个人或团队零售业绩累积达：

业绩 PV: 1 千~6 千→6 千~1、2 万→1、2~2 万→2~2、8 万→2、8 万

级别：一星二星三星四星五星

回馈额：9%12%15%18%21%

条件：个人零售业绩当月不低于 300PV。

#### 五、卓越奖：

(零售业绩的 1、5%，月结月发)

任何个人当月个人零售达到 0PV，即可享受 1、5%全球零售业绩分红。

#### 六、管理奖：

(零售业绩的 29%，月结月发)

级别合格五星部门管理奖紧缩代平均收入/年

初级经理 1T16%(6%5%5%) 3~~5 万

中级经理 2T20%(6%5%5%4%) 5~~10 万

高级经理 3T23%(6%5%5%4%3%) 10~~30 万

钻石经理 4T25%(6%5%5%4%3%2%) 30~~50 万

皇冠经理 5T27%(6%5%5%4%3%2%2%) 50~~100 万



皇冠大使 6T29%(6%5%5%4%3%2%2%2%) 100 万以上

(12345678) 代条件：当月  $T \geq 8000PVG \geq 4000PVG \geq 300PV$

T——合格的五星部门；

GX——个人小组业绩（包括个人业绩、非五星部门业绩、不合格五星部门业绩）；

G——个人业绩；

七、福利奖：（月结月发）

1、中级经理及以上，享受 1%旅游基金；

2、高级经理及以上，再享受 1%全球分红；

3、钻石经理及以上，再享受 1%全球分红；

4、皇冠经理及以上，再享受 1%全球分红及 1%购车基金（累计到 20 万元奖名车一部）；

5、皇冠大使，再享受 1%全球分红及 1%购房基金（累计到 100 万元奖豪宅一套）。

## 奖金分配方案 5

奖金分配制度改革，历来都是单位改革的重点和难点，它关系到医院每一个人的切身利益，牵一发而动全身，敏感度较大，是推动医院各项工作的杠杆之一。近日，大家对奖金分配方案（征求意见稿）纷纷提出不同意见，这是我院广大员工积极参与医院管理的前所未有的良好现象，也是医院领导班子民主作风的结果。

我相信医院奖金分配改革的目的是调动广大职工们的积极性，推动医院的发展。所以奖金分配方案就要具有正面的激励作用，才能调动起人们的生产积极性，开发人力资源。奖金的发放能否激励职工的工作热情，一个重要因素是职工是否认可奖金发放标准。标准合理，就会心情舒畅，干劲倍增；反之，就会牢骚满腹，怨气冲天，严重挫伤其积极性。也即是要使广大职工对奖金分配产生公平合理感。公平理论认为：一个人所注意的不仅仅只是他所在科室得到的绝对报酬，而是与别人相比较的相对报酬，公平感是在比较中产生的。而恰恰医院的基层群众对奖金分配方案的不满之处就是不满管理阶层与基层群众的差距过于悬殊。群众们认为，在定岗、定职的基础上，合理拉开适当的档次，打破“大锅饭”，消除平均主义，这是合理的。可以承认差距，但不可以扩大差距。那样会加剧职工不平衡心理，挫伤基层群众的'劳动积极性，进而影响效率。

我院是一个国有的非营利医院，是承担公共卫生—精神卫生任务的疾病预防控制机构，是知识和技术密集型的服务实体，其根本宗旨是为人民的健康服务，与企业是有所分别。社会主义公有制不应该也不可能有太大的收入差别。一部分人先富应当是个手段，是个过程，目的是为大家富。本来医院要打破“大锅饭”的现象是为了促进大家努力工作，但如果大家都在各自的岗位上努力工作了，有必要一定要分等级吗？新的奖金方案好象只激励了管理要素而忽略了技术、知识要素，轻专业技术重行政管理。挫伤了知识分子和专业技术人员的“成就需要”和“归属需要”，会让职工们产生“相对剥夺感”而引发不满情绪，引发矛盾激化，形成阶层对立情绪，影响和谐社会、和谐医院的建立。

我们期待着一份真正能调动全体员工的积极性、主动性和创造性的奖金分配方案，真正体现“绩效优先、按劳分配、兼顾公平”的原则。

根据市人社局《关于进一步做好公务员平时考核工作的通知》（遂人社办发〔\_\_\_\_〕66号）要求，制定机关\_\_年度目标绩效考核奖分配方案。

## 一、分配原则

坚持公平、公开、实事求是的原则。将公务员个人平时考核得分和年终考核得分与目标绩效考核奖分配挂钩。

## 二、分配具体办法

个人目标奖分为基础目标绩效考核奖和奖励性目标绩效考核奖，目标奖按照本人职级计算应发数，基础目标绩效考核奖在目标奖的基础上扣除奖励性目标绩效考核奖的实发数。奖励性目标绩效考核奖是根据个人平时考核得分和年终考核得分进行再次分配后的奖金。

### （一）个人系数计算

个人年度考核结果（平时考核得分（70%）+年终考核得分（30%））的总分，除以本单位全体在编在职职工年度考核结果总分之和，即为个人系数。

### （二）奖励性目标绩效考核奖金基数确定

将在编在职职工的单位优胜奖部分拿出来，其总金额作为奖励性目标绩效考核奖的基数。

### （三）个人所得奖励性目标绩效考核奖金的计算

个人系数乘以奖励性目标绩效考核奖金基数，即为个人奖励性目标绩效考核奖金数。

7

## 一、总则

为规范公司对员工的考察与评价，特制定本制度。

## 二、考核目的

1、在造就一支业务精干的高素质的、高境界的、具有高度凝聚力和团队精神的人才队伍.并构成以考核为核心导向的人才管理机制.

2、及时、公正地对员工过去一段时间的工作绩效进行评估,肯定成绩,发现问题,为下一阶段工作的绩效改善做好准备。

3、为行政管理人员的职业发展计划的制定和员工的薪酬待遇以及相关的教育培训供给人事信息与决策依据。

4、将人事考核转化为一种管理过程,在构成一个员工与公司双向沟通的平台,以增进管理效率。

## 三、考核原则

1、以公司对员工的业绩指标及相关的管理指标,和员工实际工作中的客观事实为基本依据;

2、以员工考核制度规定的资料、程序和方法为操作准则;

3、以全面、客观、公正、公开、规范为核心考核理念。

## 四、适用对象

本制度主要是为公司行政管理人员。

## 五、考核方式

考核实行自评、直接主管考评部属、人力资源部复评制。

## 六、考核标准

行政管理人员的考核标准主要是从工作业绩、工作态度及综合素质等方面。大发在设计考核标准的核心理念是(员工)分层分类考核、客观评价过去着眼将

公司依据员工经营职责大小，将员工分为三个层次，人力资源部针对公司中层和一般行政管理人员设计考核标准与量表。高层由董事会确定考核办法，基层由分厂、车间制订考核办法。

## 七、考核程序

考核的一般操作程序：

- 1、员工自评：按照“考核表”，员工选择适当的考核分进行自我评估
- 2、直接主管考评：直接主管对员工的表现进行考评。
- 3、人力资源部复核：人力资源部对考核结果评估，并最终认定。

## 八、考核幅度

公司将考核结果与工资相挂钩，中层管理人员每月从工资中拿出1000元，一般管理人员拿出500元作为考核考核工资，按得分比例发放。

# 8

## 一、方案目的

年终奖金分配方案不是简单的发放年终奖励，其发放的目的应配合公司未来的发展战略，为实现公司、员工等多方共赢的局面，本奖金分配方案应实现以下目标：

1、通过发放年终奖金，激励员工士气，满足员工的生存与发展的需要，降低内部矛盾与不公平感，并提升员工满意度与企业归属感，强化对公司文化认同感。

2、通过年终奖金分配方案制度的实施，增强公司薪酬管理水平，使之能有效引导员工发展方向，提高员工的工作效率，降低员工流失率，特别是防止高级

以短期激励和长期激励相结合的方式，吸引高级人才，从而为企业节约人力资源成本（包括招聘、在职培训、解聘、薪资支出等人力资源成本）。

3、通过将年终奖与公司业绩，员人个人能力、职级、工作表现等指标相挂钩的方式进行合理分配，体现公司绩效考核的权威性，从奖金发放的过程中，对员工进行管理制度的在职指导，增强员工对企业绩效考核制度的服从性与认同度，从而以公司战略管理的角度引导员工积极配合公司未来的战略目标的实施。

## 二、年终奖分配方案需考虑问题汇总

1、年终奖金分配总额是否符合公司年度人力资源成本指标？

2、年终奖金应如何合理分配方能体现其内部公平性？

3、年终奖金发放如何与绩效考核制度充分结合？

4、年终奖额度制定过程中，是否给予各管理层级相应授权参与下属员工个人奖金总额评定？

5、年终奖是否需要考虑同业年终奖金分配水平，以使公司薪资待遇具备竞争力？

6、年终奖分配制度的制定是否需要考虑延续性与前瞻性？

7、个人年终奖分配金额是否需要考虑员工接受度与满意度？

## 三、年终奖金分配思路

本公司本质上属于销售、装配制造型企业，企业的发展离不开销售，所以公司行为始终是以销售为核心。为配合的战略目标，在年终奖金分配的形式上采用以“业绩为核心”的思路，一切都是为了公司创造效益。所以在方案中，奖金分配的多寡，主要取决于员工为公司创造了多少的销售业绩与日常工作表现。诚然，公司在奖金分配也不能忽略了辅助部门的工作成绩。所以，本案以公司业绩目标

充分与绩效考核评定紧密联系，结合员工日常工作表现，力争达到在年终奖金分配上实现公平合理、奖勤罚懒的目的。

#### 四、年终奖金分配原则

##### 1. 内部公平性与外部竞争力相结合的原则

良好的薪酬不仅仅是让员工生活富足，而应该是指引员工发展的明灯，用薪酬制度规范指导员工的工作行为，使之能者多得，为公司创造更多效益。

##### 2. 按需而变的层级差异性原则

不同层级员工在奖金分配的认知和奖金制定要素偏好方面存在很大差异，所以在具体的奖金分配方案设计中要遵循按需而变的层级差异性原则。具体而言，就是要满足高层管理者的“成就感”、中层管理者的“自豪感”和基层员工的“安全感”。

##### 3. 公司利益与个人收益相结合的原则

在年终奖金发放的过程中，应体现公司利益与员工个人利益紧密结合的关系，没有公司利益的长远发展，个人利益的实现也无从谈起。

##### 4. 奖金分配与绩效考核挂钩的原则

年终奖金的发放不仅仅是给予员工的福利，而是做员工在过去工作表现的整体总结。奖金的多寡取决于员工的能力水平与勤奋努力程度。将奖金分配的标准透明化（奖金额度仍需保密），

##### 5. 奖金分配指导员工职业发展的原则

通过层级化、差异化的奖金分配制度，鼓励员工提高业务水平与个人素质，形成良好的职场心态与职业习惯，促使员工为获得更大的收益必须要不断的学习与改进，随着个人能力与业务水平的提高，公司为其创造更多的发展机会，在公司不断发展的过程中，个人收益也随之不断提高。

## 五、年终奖金核定方式

### 年终奖金总额确定

### 奖金分配方案 9

优点年终奖金分配方案：在于阳光普照，一视同仁。

缺点：

1-在于无法凸显出优秀员工和所谓的懒惰员工，他们的报酬利益都是一样的。

2-无法有效的，有力的激发优秀员工的工作积极性，优秀员工慢慢的沦为懒惰员工，普通员工。

二：总经理办公室领红包。

优点：有利于总经理凸显人文关怀，凸显公司情怀。

缺点：

1-不利于凸显公司形象，但助长溜须拍马之风，无法用科学数据来体现，能体现公平公正无法公开。

2-甚至会出现员工领了红包之后，互相打探彼此的红包发了多少钱，是同级别的员工之间会互相攀比。

3-最终导致对总经理任人不公，识人不察，认为个人有功劳有苦劳，得不到认可，从而产生矛盾怨气。

4-另外红包领多少发多少，都是凭主观凭个人能力，凭其带领的部门为公司创造的价值，从而忽视了整体。



三：按公司部门价值，分配比例。

优点：

1-将公司各个部门强制分布，强制归类，分为营利性部门和消费性部门。

2-有利于公司整体组织编制管理，可以合理的定编定人定岗。

3-可以清楚清晰的了解将来各部门要安排多少人，分配多少人个人人效要产生多少价值。

缺点：

1-最终会导致生产线部门或者销售部门将会占去80~90%的年终奖总额，这是所谓的营利性部门的；而采购啊，行政人事啊，财务啊。

2-这些消费信息部门或者是后勤部门只占20%或者10%的年终奖总额。

3-从强制分布的角度来说，无可异议无可厚非，可以理解最终的结果。

4-但是最终会产生出现一种不明显的不公平现象，就是会出现甚至生产车间的一个普通员工，他的年终奖最终会比行政部门甚至人事经理，行政总监的年终奖工资总额都会高几千块。

5-这就是明显的，百分百的有问题不公平，是不足取不可取的。

四：按个人岗位价值（海氏岗位价值评估法）

优点：

1-采用科学的分配评估评方法。

2-95%的杜绝了人为操作，主观意识，凭感情打分。

3-具体落实几个岗位关键价值指标（岗位责任、岗位技能等）。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/218043055067006033>