

# 疫情期间员工奖励方案 疫情防控奖励方案 (精选7篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 疫情期间员工奖励方案篇一

元旦、春节临近，当前疫情防控形势依然严峻复杂。为全面落实疫情防控工作要求，发挥“数智防疫”和群防群控优势，动员全民参与防控工作，切实增强疫情防控风险甄别管控能力。现将有关事项通告如下：

一、全县机关企事业单位、经营场所、住宅小区、项目工地、交通场站、活动现场等各行业领域和所有人员密集场所，要从严落实查验“温州防疫码”、测温、规范佩戴口罩、保持安全距离等防控措施。对进入场所的人员，要使用基层防疫微网格助手——“苍南网格”微信小程序进行扫码。

二、对验码、扫码中发现黄码、红码的情况，给予奖励。奖励仅限于首位发现人，对发现“黄码”的人员一次性给予人民币200元奖励，对发现“红码”的人员一次性给予人民币300元奖励。由发现人负责以拍照或视频等方式固定证据，核实无误的由属地乡镇兑现奖金。（网格员在排查过程中发现红黄码的，给予相同标准奖励）。

三、建立日巡查制度，全县各行业主管部门和属地乡镇利用“苍南网格”小程序，每天对所分管领域和人员密集场所开展专项巡查。

四、建立发牌机制，设置防疫优秀“绿牌”、警告“黄牌”和警告“红牌”。对落实疫情防控措施到位的场所，授予防疫优秀“绿牌”；第一次发现疫情防控措施落实不到位的，发防疫警告“黄牌”；第二次发现的，发防疫警告“红牌”；第三次发现的，立即责令关停整顿。

五、将在苍南发布等平台上对各场所疫情防控措施落实情况进行全社会通报。

## 疫情期间员工奖励方案篇二

为切实加强我乡新型冠状病毒感染的肺炎防治工作的领导，有效应对我乡可能出现的`新型冠状病毒肺炎疫情，强化对疫情防控 and 病例救治工作的技术指导，提高科学防治水平，保障人员健康，维护社会稳定，积极预防、有效控制新型冠状病毒感染的肺炎在我乡村的发生和流行，保障人民群众身体健康和生命安全，根据省、市、区会议精神，结合我乡实际情况制定以下新型冠状病毒肺炎防控应急预案。

党政牵头、村居动员，实施网格化、地毯式管理，群防群控、稳防稳控，做到“早发现、早报告、早隔离、早诊断、早治疗”，防止疫情输入、蔓延、输出、控制疾病传播。把各项防控措施落到实处。

全面动员、全面部署、全面加强工作，把疫情防控工作作为当前最重要的工作来抓，我乡及时成立新型冠状病毒感染的肺炎指挥部，明确职责。由xxxx为指挥长□xx有关部门及各村居负责人为成员的领导小组，分工明确，齐抓共管，力求工作实效。指挥部成立综合协调、医疗防控、后勤交通及人员安置保障、巡查处置、治安保障、新闻宣传、工作督查及组织保障七个工作组。

### (一)村居未发现病例

1. 组织动员。村居及时建立新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作组织体系，以乡村干部、卫生院和村医为主，实施网格化、地毯式管理，责任到人，联系到户。确保各项防控措施得到切实落实、不留死角。综合协调组实行日报制度，对所有摸排的数据进行汇总分类，管理和落实。

2. 健康教育。各村居配合信息宣传组，抓好防控宣传。要坚持疫情防控群众路线，微信、电话、一封信等形式，做好我乡疫情防控宣传工作，提倡广大群众居家生活，不外出串门、不走亲访友、不聚会聚餐。开展针对性的、群众易接受、易掌握的防治知识和政策宣传。

3. 信息告知。向公众发布就诊信息，出现呼吸道症状发无热者到卫生院就诊。发热患者到发热门诊就诊，新型冠状病毒感染者到定点医院就诊。

4. 环境卫生治理。活禽交易市场休市，清空交易场所内的活禽，巡查处置组并按卫生防疫要求对交易场所、设施设备进行清洗消毒。对居民小区、垃圾中转点进行卫生清理，组织开展全面的病媒防治消杀。

5. 疫区返回人员管理。对辖区居民进行地毯式摸排，对疫区返回的人员，由卫生院的医生每天进行一次体温监测，居家隔离14天。对发热症状者，由120转送市立医院进行隔离，其密切接触者立即居家隔离。隔离期间，卫生院和村医将每天对密切接触者进行跟踪观察。

6. 物资准备。由后勤保障组对口罩、防护服、消毒用品、体温计进行足量储备。

## (二) 村居出现病例或者暴发疫情

1. 出现发热疑似病例，做好病人转运时的隔离控制，各村居不可擅自处置，由医疗防控组将全程跟踪指导，并及时上报

联系由120专业人员转送市立医院进行隔离确诊。

2. 对已确诊病例的，由医疗防控组对其密切接触者实施居家观察，每日由卫生院医生随访密切接触者的健康状况，做好记录。

3. 对已确诊或未确诊的疑似病例，由医疗防控组负责将其家庭、楼栋单元、单位办公室，或其他长居所进行消毒。同时由治安管控组对已经确诊病例的小区楼栋进行拉线封锁措施，限制人员进出。

我乡各部门一律取消休假、到岗到位，主要负责人必须靠前指挥，深入防控第一线，及时发声指导，及时掌握疫情，及时协调解决问题，做到守土有责、守土尽责。

## 疫情期间员工奖励方案篇三

根据货币支付的形式，可以把薪酬分为两大部分：

一部分则体现为间接货币报酬的形式，间接地通过福利（如养老金、医疗保险）以及服务（带薪休假等）支付的薪酬。

你问员工们是什么让工作变得有吸引力，名列第一的因素通常不是钱，而是上级对他们工作的赞赏和认同。经过咨询多方人事专家，业主及一些勇敢的低薪者，我们总结出6个不花钱却能使低薪职员倍受激励的方法。

### 1、取消当月优秀职员评选活动

这项活动意义不大。如果评选权在管理者手中，职工们不明真相，会认为那是政治活动，因而丧失兴趣。若是以工作成绩为基础，成绩突出者总是那几个；若轮流获奖，那更不会激起什么干劲儿了，因为机会是均等的。但是若能想办法让客户给职工——一些额外奖励，效果就大大不同了，比如一位

客户存了一大堆促销用的帽子，你就可以安排他们给参与项目的职工每人发一顶，这将会使员工觉得他的工作有附加值。当别人问他，嘿，你在某某公司的工作怎么样？他会说，工资很低，但有时会发些东西。

## 2、口头表扬不可忽视

对于利益高于一切的人来说，口头表扬可能是只听楼梯响，没见人上来，但对于追求上进的员工来说，它却意味着鼓励。口头表扬被认为是当今企业中最有效的激励办法。

## 3、保持肯定的态度

被激励的员工是那些有问题、有想法的人，尽管他们的想法并不总切实可行，但作为管理者，你应该鼓励百家争鸣、百花齐放，让他们说，唯其如此，企业才可生机勃勃。如果你对员工持肯定和引导的态度，员工们就会主动替公司分忧。

## 4、留心身体语言

皱眉头、瞪眼睛、指东划西，而所有这一切都会被看作是老板的权力和控制欲，而不是员工们值得依赖的小心翼翼的领头羊，其结果无疑会引起敌对情绪，合作便举步维艰。

## 5、管理者无需事必躬亲

一位低薪员工说：老板有次对我说，“这些都需在下午之前装进盒子，打上标签，装进货箱后运到车库，等你做完了，还有些别的事需要你帮忙。”然后就走开了。这让我感觉自己程序中重要的一环，老板相信我能做好，我由此得到鼓励，要证明自己能做好，不让他失望。

## 6、不要总一本正经

管理人员对员工们偶尔的小小违规行为若能持微笑但缄默的态度，也能缔造公司内部健康、和谐的气氛，使员工们感觉管理带有人情味而安居乐业。确保员工的工作自主性。奖励措施会剥夺员工的工作自主性，而丧失的员工工作自主性则会削弱员工工作的动机。因此，管理者应该采取积极的措施来确保员工能够决定如何做自己的工作。

第一、给员工们自己做决定的机会。允许员工自行设定工作计划表、选择工作方法、确定何时以及如何对工作质量进行检查。员工能够自主决定何时开始工作、何时停止、何时休息以及如何安排工作任务的优先次序。鼓励员工自己寻找解决问题的方法。

企业要想最终做大做强，必须拥有一个优秀的管理团队、必须拥有一群优秀的“企业操盘手”！

第二、提倡采取参与式管理。管理者允许员工参与企业管理，是员工产生主人翁责任感，从而激励员工发挥自己的积极性；提倡员工对自己的工作负责和对企业工作的监督；鼓励员工参与企业重大事情的决策和管理，当管理者遇到问题时，动员员工一起寻找解决之道；主动倾听员工们提出的有益的信息和合理化建议。

## 疫情期间员工奖励方案篇四

为提高员工工作积极性，奖励优秀员工，特制定本办法。

### 一、月度优秀员工的分类

部门优秀员工分为部门级、公司级；

### 二、月度优秀员工应当具备的条件

(一)、月度优秀员工应当同时具备以下条件：

- 1、入职时间满一个月以上的主管级以下员工；
- 2、本月圆满完成本岗位的工作，出色的表现成为部门的楷模；
- 3、对公司经营管理作出重大贡献或受到兄弟部门的肯定；
- 4、无较大过失；

(一)、各部门自行进行评选，候选人名额不限，条件具备者即可参选；

(二)、各部门组织对候选人进行评选，选出一名部门级月度优秀员工；

(三)、由管理部组织，根据各部门推荐的优秀员工进行公司级优秀员工的评选，选出两名公司级月度优秀员工。

(四)、公司级优秀员工分为后勤支持类以及技术支持类，属于后勤支持类的部门：管理部、财务部以及各技术部门项目助理；属于技术支持类的部门：安规一部、安规二部□emc□检查部以及化学分析部的技术岗位人员。

#### 四、评选办法

(四)、在月度例会上，由与会各部门人员进行投票选定公司级月度优秀员工。

(五)、经总经理办公室确定后现场发放奖励、会后张榜公告以及符合规定的给予奖励旅游。

#### 五、优秀员工的奖励

(一)、部门级优秀月度员工

- 1、获得旁听月度主管级例会的机会；
- 2、获得优秀员工奖励，并与总经理进行合影；

## (二)、公司级优秀月度员工

- 1、获得颁发荣誉证书；
- 2、获得参与公司优秀员工旅游计划(附件一《优秀员工旅游奖励方案》)。

## 六、优秀员工评判细则

公司技术以及行政后勤岗位的员工，经个人申请或被部门管理人员推荐并确定为优秀员工，必须符合本细则所规定的要求和具备本细则所规定的条件，并在通过评选程序后当选。评判细则分为统一适用的标准和各岗位具体标准，优秀员工应当符合。各岗位具体标准包括两部分，一部分为公司对该岗位的目标要求，另一部份为具体考核方式。

### (一)、公司所有员工被评为优秀员工统一适用的标准

- 1、能够遵守《员工手册》和岗位职能的要求；
- 2、以规范的工作方法、保质保量地完成工作或根据公司领导要求处理临时任务；
- 3、责任心强、工作主动、爱岗爱司、品德高尚；
- 4、工作态度端正，包括考勤无迟到早退、工作纪律未因违纪被罚；
- 5、经过民主评议，得到绝大部分人的认可。

### (二)、公司优秀员工各工作岗位的具体标准见相应岗位职责



要求。

## 疫情期间员工奖励方案篇五

前些天，去他校上公开课时，排在我前面的一位老师，为了激励孩子们在课堂上积极表现，允诺给孩子们一些精致小巧的记事本。而待到我上课时，孩子们仍意犹未尽，纷纷围着我：“老师，如果我这节课好好表现，你会给我们什么奖励啊？”

而在即将上课时，也不时有孩子对我说：“老师，你看我坐得多直，学习工具老早都准备好了，你一定别忘了给我奖励啊！”他们人小鬼大的模样让我忍俊不禁。

其实，这些孩子的要求并不高，一个小本子、一块橡皮、一支笔都能让他们欣喜满足，可看那一张张稚嫩的小脸，目光中流露的鲜少是对知识的渴望，他们对老师的表扬肯定也不以为意，他们向往的’只是一个小小的物品……这不由得引起我的深思。

平日里，为了激励孩子们努力学习和养成良好的学习习惯，我也会对表现良好的孩子进行奖励：每周对表现优秀的小组分发精美的明信片，对平日里表现突出的班干部发崭新的作业本，对期末考试成绩优异、进步突出的孩子赠送笔记本……这些小小的奖励，在我和孩子们看来更多的是一种肯定，是一种至高无上的荣誉。有了精神上的动力，孩子们不断感受到学习的快乐，努力向前。

物质奖励，重在激励，而非物质本身。当放大了“物质”，孩子渐渐会感受不到获取新知的快乐，视野渐渐狭隘，目光局限于物质本身，而忽略了精神的需求，这样过早功利化的心态不由得让人心生悲凉。

今后在实行物质奖励时，我要明确告诉孩子最可贵的是你学

到了知识，你得到了大家的认可与欣赏，你实现了自己的价值，你做了件有意义的事……而非得到了一样物品。物质是生活中必不可缺的，但心灵上的富足、充实、愉悦才是最终的目的，它们比具体实际的物质更有价值，更值得我们为之付出努力。

## 疫情期间员工奖励方案篇六

为表彰先进，激励后进，增强员工主人翁意识，营造关心优秀员工氛围，使优秀员工珍惜荣誉，倍加努力，影响和带动全体员工奋发有为、积极向上，促使企业呈健康态势发展，特制订优秀员工奖励实施办法如下：

### 一、物质奖励：

对评选的月度星级员工及星级车间，实行现金奖励，具体标准详见《江苏沂州煤焦化有限公司“争先创优”评比活动方案》（苏焦[20\_\_]36号文）。对评选的年度先进，执行集团奖励政策。

### 二、精神奖励：

- 1、对评选的先进集体颁发循环红旗，先进集体、个人照片在《苏焦通讯》上刊登。
- 2、由行政办制作《星级员工光荣榜》，企管部定期在光荣榜上公布先进集体及个人名单。
- 3、对评选的先进个人，由行政办组织，每人发放《苏焦通讯》一份、祝贺信一封。
- 4、公司组织的重大文体活动，根据情况邀请获得星级员工三次以上人员家属参加，并发放纪念品。

5、每年由行政办、调度室联合组织一次先进事迹报告会。对获得星级员工五次(含)以上人员的先进事迹、经验进行重点宣传或推广。

6、由行政办每季度组织一次先进个人旅游活动，到集团所属基地徐州、临沂范围内景点进行参观，增强个人荣誉感。

7、由行政办、调度室每半年组织一次先进个人座谈会，征求公司管理的意见或建议，畅谈个人工作的得与失。三、以上办法自公布之日起实施。由行政办负责解释。

二〇一三年七月二十五日

## 疫情期间员工奖励方案篇七

为建立有功必奖，有过必究的激励机制，鼓励员工持续地创造性地实现工作目标，进一步端正工作态度，改进工作方法，不断提高个人技能和工作效率，逐步增强公司的凝聚力、竞争力，促进管理水平、服务质量的提高。

适用于物业公司全体员工。

3.1办公室负责本制度的建立、修订、奖惩意见的审核和执行的归口管理。

3.2各部门和管理处负责人负责按照本制度规定对所属员工进行日常检查、考核，并提出处理意见，负责4.2.2条款规定处罚的审批。

3.3分管领导负责分管部门4.2.3条款处罚的审批及奖励的审核和4.2.4、4.2.5条款处罚的审核。

3.4总经理负责经济奖励及200元以上处罚的审批。

## 4.1 奖励规定

### 4.1.1 奖励条件和奖励方式

4.1.1.1 对下列先进事迹的个人将视情况给予通报表扬，同时可在绩效考核时加1~2分：

(1) 拾金不昧，主动交公的；

(2) 关心企业的发展，为公司提出合理化建议的；

(3) 其他值得全体员工学习的先进事迹。

(1) 受到业主书面表扬的；

(2) 在节能降耗、控制成本方面提出合理化建议，经过实施并取得一定成效的；

(3) 为规范管理，提高服务质量，增加经营收入提出合理化建议并取得成效的；

(4) 工作尽职尽责，为保护公司财产或业主财产做出贡献且受到公司或业主表彰的；

(2) 对突发事件处置得当，有效地避免了重大安全、火灾事故以及重大治安事件的；

(3) 其他应受到奖励的行为。

4.1.1.3 下列情况给予200—500元的奖励，同时可在绩效考核时加5~10分：

(1) 见义勇为，同违法人员作坚决斗争，为公司挽回经济损失并英勇负伤的；

(2) 其他应受到奖励的行为。

4.1.1.4 员工的经济奖励经相关领导批准后，由办公室完善相关手续，一般情况下于当月工资中兑现。

4.1.1.5 多次获得以上奖励的员工可获得调薪调级的优先机会。

#### 4.1.2 奖励执行程序

4.1.2.1 属4.1.1.1款规定的奖励情况需在小区范围内通报表扬的，由管理处负责人批准后执行，需在公司范围内通报表扬的，应报办公室按公司规定程序完善手续后执行。

4.1.2.2 属4.1.1.2款、4.1.1.3款规定的奖励情况由相关部门提出书面意见，报办公室及分管领导审核并经总经理批准后执行。

#### 4.2 处罚规定

4.2.1 员工处罚经相关领导批准后，经济处罚由办公室于当月工资中扣除相应罚款，扣分由所在部门负责人在当季绩效考核时扣除相应分值。

4.2.2 属以下“轻微过失行为”的第一次处罚20元，第二次处罚30元，同时可在绩效考核时扣2~5分。在本条款规定范围内的《奖(惩)通知书》经办公室审核，填报部门负责人批准后执行。

(1) 不符合《员工服务行为规范》要求的；

(2) 工作时间或在工作区域内讲粗话的；