

幼儿园观摩课 幼儿园观摩课活动方案(精选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。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

工作方案组成篇一

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。

工作方案组成篇二

步骤一：

确定企业奖金包。

根据企业的整体经济效益确定可以发放的奖金，常用确定公司奖金包的方式有三种。

第一种方式是采取企业的利润为基数，在组织和员工之间分享总利润的'一定比例。

举例：某公司年终的利润额为1000万，按照规定提取10%的比例作为员工的年终奖金发放。如下表所示。

第二种方式是采用累进分享比例的方法，即规定若干个利润段，在不同的利润段采用不同的分享比例，利润越高提取比例也越高。

举例：某公司规定利润额的达标值为300万，300万利润以内分享比例为6%，在300万到800万之间分享比例为12%，800万到1500万之间的分享比例为16%，1500万以上的分享比例为22%。如下表所示。

第三种方式是采取按照利润率分段来分享的一种方法，即规定若干利润率段，利润率越高表明公司盈利的能力强，利润率分段越高则提取的净利润比例也越高。

举例：某公司利润率在2.5%以内的，则不发放奖金；2.5%~5.0%之间时，则提取净利润的8%来发放奖金；当公司的利润率处于5.0%~7.5%之间时，则提取净利润的10%来发放奖金；以此类推。

步骤二：

确定企业各部门战略贡献系数和部门绩效系数。

部门战略贡献系数是表明企业各部门对企业的战略贡献的差异，需要企业对各部门的战略贡献能力进行评价。考虑到部门之间的协作与团结，尽量不要将各部门战略贡献系数差别太大。比如：通过对各部门的战略贡献能力进行评价，可以将组织内的各部门战略贡献系数界定在[1.2~0.8]之间，战略贡献系数变动单位为0.1。通常各部门的战略贡献系数跟企业所处的商业周期、企业战略、企业经营重点、企业文化、企业所处的行业、企业营销模式、企业核心人力资本等因素有关。

举例：某企业各部门战略贡献系数。

步骤三：

确定部门奖金包。

举例：假如某部门a对公司战略贡献系数为1.2，部门绩效系数为1.1，计算得出部门a的奖金系数。

步骤四：确定员工岗位绩效系数。

- 1、根据定量与定性考核指标，得出员工个人绩效考核结果；
- 2、我们可以按照20%、70%、10%的比例来界定员工绩效等级比例；
- 3、管理层根据实际情况设计个人绩效考核结果与个人绩效系数之间的对应关系，比如，超出期望的员工，岗位绩效系数为1.3/1.4.

步骤五：将部门奖金包分配到岗位。

将员工岗位绩效系数乘以员工月基本工资（也可以根据职位价值评价点数来计算），汇总。

工作方案组成篇三

为加快推进县级公立医院综合改革，促进县级公立医院健康持续发展，解决县域内群众看病就医问题，根据《国务院办公厅印发关于县级公立医院综合改革试点意见的通知》、《安徽省人民政府关于县级公立医院综合改革的意见》等文件精神，特制定本工作方案。

以科学发展观为指导，以建立与县域经济社会发展相适应的医疗卫生服务体系为目标，贯彻“保基本、强基层、建机制”的医改思路，以坚持公立医院公益性质为方向，充分调动医务人员积极性，最大限度满足人民群众基本医疗需求为核心。紧紧围绕管办分开、政事分开、医药分开以及人事和分配制度改革，改革公立医院补偿机制和运行机制、完善医疗卫生服务体系、健全监管机制，努力提高县级医疗机构的技术水平和服务能力，着力解决广大人民群众“看病难、看病贵”问题。

以构建目标明确、布局合理、规模适当、结构优化、功能完善、富有效率的县域医疗卫生服务体系为目标，建立具有本地特

色的公立医院管理体制和运行机制、科学规范的公立医院补偿机制和监管机制。通过县级公立医院综合改革，医院的运行效率、内部管理水平、服务能力明显提高，为广大人民群众提供安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务。力争到20xx年县域内就诊率提高到90%左右，基本实现大病不出县。

（一）实行管办分开，建立新的公立医院管理体制

1. 县政府成立县级医院管理委员会（简称“医管会”），政府主要负责人担任主任，成员由组织、编制、发展改革、卫生、财政、人社、价格、药监等部门和县级医院主要负责人，以及部分人大代表、政协委员等组成。医管会下设县级医院管理办公室（简称“医管办”），办公室设在县卫生局，卫生局主要负责人兼任办公室主任，卫生、财政分管负责同志兼任办公室副主任。具体工作由医管办承担，履行政府举办公立医院出资人的职责，负责公立医院的资产管理、财务监管和绩效考核。医院管理委员会组成部门按照职责，制定并落实公立医院发展建设、人员编制、政府投入、医药价格、收入分配等政策措施，建立统一、高效、权责一致的政府办医体制，为履行公共服务职能提供保障条件。

2. 卫生行政部门对医疗机构的规模布局、功能种类实行统一规划，对机构人员、技术设备实行统一准入，对医疗服务、质量安全进行统一监管。卫生行政部门负责人不得兼任公立医院领导职务。

（二）推行政事分开，建立健全县级医院法人治理机制

3. 规范公立医院院长产生、任用和管理。制定县级公立医院院长任职资格、任期考核等方面的管理制度，推进院长职业化、专业化建设。落实院长管理自主权。副院长、职能部门、内设机构负责人由院长在核定的岗位限额内提名，报医管会审核，并按干部管理权限报批。医院重大决策、重要干部任免、重大项目投资、大额资金使用等事项由医院领导班子集

体讨论，院长承担管理责任，接受医管会和职工代表大会的监督，并按管理权限和规定报告和履行报批程序。落实公立医院独立法人地位，强化具体经营管理职能和责任。

4. 建立以公益性为核心的县级公立医院绩效考核管理制度和医院院长激励约束机制。医管会与县级医院院长签署绩效管理合同，把医疗质量和效率、医疗费用控制、社会满意度和资产运营效果等作为主要量化考核指标。县级财政部门对县级医院资产运营效果进行考核。医管办负责组织对县级医院医疗服务质量和效率、医疗费用控制、社会满意度等进行考核。考核结果与医院财政补助、院长收入、奖惩和医院总体工资水平等挂钩。

5. 健全医院财务会计管理制度。严格预算管理和收支管理，加强成本核算与控制。积极推进医院财务制度和会计制度改革，严格财务集中统一管理，加强资产管理，建立健全内部控制制度，实施内部和外部审计制度。探索实行总会计师制度。

（三）深化人事和分配制度改革，推行绩效管理机制

争取到20xx年覆盖到所有县级医院。医保基金通过购买服务、商业大病保险或建立补充保险等方式，有效提高基本医疗保障水平。逐步提高实际报销比例，争取到20xx年达到70%左右。

13. 建立医保对医疗机构的激励与惩戒并重的约束机制。采用《基本用药目录》药品使用率及自费药品控制率、药占比、耗材占比、次均费用、住院率、平均住院日等指标考核，加强实时监控，考核结果与医保基金支付等挂钩。

（六）加强服务能力建设，提高县域内基本医疗服务水平

14. 合理配置医疗资源。针对县域群众主要健康问题，根据人

口数量和分布、地理交通等因素，制订县域卫生规划和医疗机构设置规划，合理确定县域内医院的数量、布局、功能、规模和标准。重点办好2所县级医院(含中医医院)。以县级医院为中心完善县域急救服务体系，建立县域院前急救体系。

重点加强重症监护、血液透析、新生儿、病理、传染、急救、职业病防治、精神卫生和中医药特色专科，以及近3年县外转诊率排名前4位的病种（肿瘤、心血管疾病、脑血管疾病和甲状腺占位）所在临床专业科室的建设，提高技术服务水平。

15. 加强人才队伍建设。进一步加大政策优惠力度，通过政策支持、职称晋升等有效措施，鼓励和引导学科带头人，高、中级技术人才，高等医学院校毕业生到县级医院就业，优化基层医务人员队伍。在县级医院设立特设岗位引进急需高层次人才。健全继续教育制度，落实县级医院医生到城市大医院进修学习制度。加强县级医院业务骨干培训，完善以住院医师规范化培训为重点的培训制度，制定人才培养计划。每年选拔一定数量的骨干力量，到城市三级医院学习进修，不断提升医务人员专业素质和临床诊疗能力。力争建立城市三级医院向县级医院轮换派驻医师和管理人员制度。加强护理队伍建设，健全护士准入制度，到20xx年县级医院医护比力争达到1：2。

加强县级医院对基层医疗卫生机构的技术帮扶指导和人员培训，逐步建立县、乡镇、村(社区)三级医疗机构一体化管理的新机制，加快形成基层首诊、分级医疗、双向转诊的医疗服务模式。

16. 加强信息化建设。按照统一标准、互联互通的原则，加快建立以医院管理和电子病历为重点的县级公立医院信息管理系统，充分利用现有资源逐步建立医院之间、上级医院和基层医疗卫生服务机构之间、医院和公共卫生机构、医保经办机构之间的互联互通机制，构建便捷、高效的医院信息平台。利用信息化手段，加强对县级医院医疗质量控制、药物合理

使用、医疗费用控制等方面的监管，促进县级医院加强管理，改进服务，提高水平。

1. 准备阶段：认真研读政策文件、明确医药卫生体制改革总体思路，充分调查摸底，准确测算，借鉴其他试点市、县的成功经验，探索出符合我县的医药卫生体制改革思路和模式，开展改革试点的宣传动员工作。

2. 试点启动阶段：成立县级公立医院改革领导小组，组织、编办、发改、财政、人社、药监、价格、卫生等为成员单位，领导小组下设办公室在县卫生局。按相关规定成立医管委和医管办。医改领导小组充分调研、多方论证、广泛征求意见，制定实施方案，召开试点工作启动会议，全面部署安排改革试点工作。

3. 组织实施阶段：自20xx年11月1日起实行药品零差率，全面进行公立医院改革。

4. 调整总结阶段：定期召开县级公立医院改革研讨会，讨论分析改革存在问题，调整相关政策，制定相关评估方案对改革进行全面评估，总结成功经验，剖析存在问题，进一步完善改革政策。

（一）加强组织领导。县级公立医院综合改革试点工作任务重、难度大，要充分认识其复杂性和艰巨性，坚持先易后难、突出重点、稳步推进的原则，扎实做好各项工作。县级公立医院综合改革试点工作领导小组指导全县公立医院改革。县级公立医院综合改革试点工作领导小组办公室，负责具体事务协调和处理。县卫生局要在确定的医改方向和原则基础上，细化措施，突出重点，在体制机制创新上积极稳妥，大胆尝试，力求有所突破，取得实效。

（二）加强部门配合。各部门要根据各自职能，各负其责，加强沟通，密切协作，及时制订出台县级公立医院综合改革

配套文件，细化相关政策措施。定期对试点改革进展情况和效果进行监测评估，建立相应考核机制，定期考核，适时通报，总结推广经验。研究解决工作中遇到的困难和问题，形成合力，确保县级公立医院综合改革深入推进。各相关部门职责如下：

县编制部门：负责做好县级公立医院改革涉及的有关机构编制工作。

县发展改革部门：负责县级医院规范化标准制定和规划的审定，负责基本建设和大型设备的投入计划审定。

县财政部门：加大政府卫生投入，按政府卫生投入要求，负责县临床重点专科发展、符合国家规定的其它费用和政策性亏损补贴等；完善县医院财务会计制度，规范预算管理和收支管理，加强资产和资金管理，建立健全内部控制制度；健全财务分析和报告制度，加强县医院财务审计和监管。

县人力资源和社会保障部门：根据县政府医改工作整体部署，负责指导人事制度、收入分配制度和医疗保险制度改革，会同有关部门制定相关配套政策，审核改革实施方案。稳步推进县级医院医疗保险付费方式改革的步伐，促进县级医院综合改革工作顺利进行。

县物价部门：负责组织实施国家、省市深化药品和医疗服务价格政策，统筹推进医药价格形成机制改革；制定全县药品和医疗服务价格管理政策；负责全县医疗保障药品、基本药物价格和非盈利性医疗机构医疗服务价格的审定和监管。

县食品药品监管部门：负责药品质量安全监管。

县卫生部门：负责统筹协调县医院综合改革试点工作，密切跟踪试点改革推进情况。负责制定县域卫生规划和县医疗机构设置规划，加强行业监管、临床专科建设、医院信息化建设、医疗质量管理；建立县级医院与基层医疗卫生机构的分

工协作机制，探索县乡村一体化管理；探索建立县医院配备使用基本药物制度；出台加强医药费用的监管控制的管理办法；督导落实骨干人才到三级医院进修，督导开展优质护理服务、临床路径试点、便民门诊服务工作。

（三）强化财力保障。县政府将加大卫生投入力度，落实县级医院投入政策；加强对财政资金使用的管理，提高资金使用效益；加强调查研究，制定完善有关配套政策。

（四）积极宣传引导。加大公立医院改革政策的宣传力度，县级医院要采取多种形式宣传公立医院改革的目标意义和任务。教育和引导广大医务人员拥护改革，积极参与改革，发挥改革主力军作用。县电视台要开办县级公立医院改革专栏，广泛宣传县级公立医院改革试点的政策措施和取得的成效，加强政策解读，使全社会理解、支持和配合改革，为我县公立医院改革试点营造良好环境。

工作方案组成篇四

根据上级精神，结合学校实际，特制定《教职工绩效工资考核方案》。

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机建立学校科学规范的收入分配机制，充分发挥绩效工资的激励作用，调动全体教职工爱岗敬业、扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作目标的积极性，努力推进学校各项工作的和谐发展。

- 1、坚持“多劳多得，不劳不得，优绩优酬”的原则
- 2、坚持“公正、公平、公开”的原则。
- 3、坚持“科学合理”原则，即适当拉开分配差距。

在编在岗的学校公办教职工

1、师德师风、重大安全问题（一票否决）

2、工作量（30分）

3、常规教学（30分）

4、教学业绩（10分）

5、考勤（30分）

合计100分

1、积极参加学校开展的各项活动。

2、依法从教，遵守各项法律法规。

3、爱岗敬业：按要求完成教育教学任务，按时上课，不随意离开课堂。

4、热爱学生，关心爱护每一个学生。不歧视学困生。

5、严谨治学，无体罚和变相体罚学生的现象。

6、团结协作，与同事和睦相处，自觉维护学校形象与家长和谐相处，尊重其人格，无投诉。

7、为人师表，打扮衣着大方得体，禁用教师忌语，麻牌无投诉。

8、廉洁从教，不以职务之便谋取私利。

9、服从分配，勇于承担临时任务。

10、不乱定复习资料，不乱收费。

由全体教职工对每位参加分配人员进行民主测评（按优秀、称职、、不称职三个等次），过半数认为其不称职者则无资格参与奖励性绩效工资分配。

1、人均工作量20分，必须按时按质按量完成任务（优秀20分，良好15分，一般10分，差5分）。

2、班主任（重点考核班主任对学生的安全教育、思想教育、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况等。采用民主评议方式进行考核。）学校班子成员（重点考核其履行岗位职责、提高自身素质、参与学校管理或相关工作、保障学校教育教学秩序等情况。采用民主评议方式进行考核。）工作量10分（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、超工作量（包括勤杂事务）。（超代一节加0.5分，少代一节扣0.5分，勤杂一天1分）。

1、备课：教案超前一周（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

2、上课：依师生综合考评为准（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、作业批改：（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

4、按规定要求参加教育、教研、学术活动（迟到或早退每次扣0.5分；病假每次扣0.5分；事假每次扣1分；无故不参加者每次扣2分）。

获得全镇学科竞赛第一名加5分；第二名加4分；第三名加3分。

主要考核教职工出勤情况，依据学校考勤记载。

- 1、法定假（不扣考核分）。
- 2、迟到或早退一次扣0.1分。
- 2、事假一节扣0.2分。
- 3、病假每节扣0.1分。
- 4、旷工每节扣0.5分。

教师请假要写请假条，病假要附县级及以上住院病历和结算单。无请假条作旷工处理。以上5项累计30分扣完为止。

工作方案组成篇五

为充分调动初三教师积极性，增强责任意识、大局意识、奉献精神，努力形成人人心往一处想，劲往一处使，牢牢抓住a类生数字多少来说明学校办得怎么样的形象工程、面子工程、满意工程。为此，学校提出打破传统的同奖同罚原则，让干多、干少、干好、干坏坚决不一样，积极营造不分强化班的基础上，以班级为单位的作战团队，以狠抓基础，突破重点、难点，个别击破的教学方法，从一轮复习过后（确保4月25日左右一轮结束），运用多次模拟的方法来快速提高学生成绩的总体要求，始终把今年尖中的a类生（指不带钱的响中应届生），指标作为最后一阶段工作的出发点和归宿，以弘扬正气、勇争一流不打和牌的工作作风，狠抓落实，为此，学校经会办，决定制定20xx年尖中a类生奖励办法。

二、各班级团队相关领导挂钩情况及职责

三（4）班：

挂钩责任人：戴广旭校长直接责任人：吴兆丽（班主任）间接责任人：各任课教师

三（2）班：

挂钩责任人：季万副校长直接责任人：郭健（班主任）间

接责任人：各任课教师

三（1）班：

挂钩责任人：王克茂副校长直接责任人：何红霞（班主任）

间接责任人：各任课教师

三（3）班：

挂钩责任人：陈立才直接责任人：李玲莉间接责任人：各任
课教师

挂钩责任人：负责、检查、指导、协调、督促该班级的学生、
优秀生辅导，优秀生补差等情况，直接责任人：负责该班级
全部日常工作，间接责任人协助班主任搞好各科教学，对优
生要做好补缺工作。

三、任务数及资金数

每班任务为5名，响中a类生考取3名享受奖励，奖该班集体
1500元；考取4名奖该班集体6000元；考取5名奖
励该班集体9000元；超过5名，每多一名多奖励
6000元，如6名，15000元，7名21000元，
依次类推。

四、奖金分配原则

学校对照标准按班发放到班班主任处，由班主任统一分配，
分配原则是：拿出80%的奖金按课时工作量比例来分，拿
出10%来奖励该班质量显著的教师，即有突出贡献的有功之臣，

拿出10%来作为管理奖，其中班主任占7%，挂钩负责人为3%。

五、关于某班考不到3名，则不享受奖励，对某班考得较差

（例如只考1个，或者光头的），学校通过校长会办会研究处理意见。

六、其它未经事宜，校长会办会决定。

七、本奖励制度一式四份。

1、校长（签字）：

2、挂钩责任人（签字）：

3、班班主任（签字）：

4、小尖中学（公章）：

工作方案组成篇六

为了使公司人力需求能得到及时满足，有效缩短招聘时间，提高招聘效率，公司拟打算拓宽及强化管理内部介绍招聘渠道，从而激发员工内部介绍的进取性，特制定本奖励方案。

适用于对公司员工内部介绍之奖励(人事行政部人力资源管理人员除外)。

1、人事行政部负责对员工内部介绍信息地记录与统计整理，按本方案对贴合奖励条件的内部介绍办理奖金的领取手续。

2、财务部按本方案发放相应奖金。

3、各部门负责人向属下人员宣导本奖励方案，激励下属踊跃向公司推荐适用的人才。

1、内部介绍人员必须贴合岗位要求。任何员工不得借内部介绍之名，行走关系之实，将不贴合岗位要求的人员介绍给公司。

2、管理人员内部介绍的员工，被录用后原则上不得安排在与介绍人同一个部门。

1、奖励办法

1.1介绍人事先到人事行政部作推荐备案，介绍所推荐人员情景，经面试合格后办理手续，同时人事行政部在《员工内部介绍记录表》中作好记录。推荐备案必须在被介绍人面试前进行，否则所录用员工不视为是内部介绍。

1.2被介绍人工作满3个月并且未出现警告以上行政处分，介绍人可享受100元奖励；被介绍人工作满6个月并且未出现警告以上行政处分，介绍人可再享受100元奖励。

1.3年度内部介绍评比：员工每介绍1人入职工作满1个月，给予介绍人1分的积分；满3个月，给予介绍人1.5分的积分；工作满6个月，给予介绍人2分的积分。员工全年度总积分到达6分，即有资格参加年度内部介绍评比。总积分第一名，奖励500元；第二名，奖励300元；第三名，奖励200元。若出现并列名次时，以介绍人所介绍员工的总工作时长进行取舍。

2、奖励程序

2.1被介绍人工作到达规定的时间，介绍人即可向人事行政部申请奖励。招聘专员按照本奖励方案的规定，协助办理奖金领取相关财务手续，并要求介绍人领取奖金时在《员工内部介绍记录表》中作好签名。

2.2年度内部介绍评比由人事行政部负责。人事行政部按照评分原则，统计各介绍人所介绍的. 员工人数及工作时间，进行

评比，确定名次，发放相应奖金并张榜公布。

3、本方案解释权归人事行政部

工作方案组成篇七

为坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性、激发工程部的内部活力，提高员工的主人翁意识，塑造以服务质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进工程部内部力量的壮大，更好的服务于一线部门。

奖金与个人绩效考核结果挂钩，参照个人考勤情况，职务高低、工作表现，创新成果、节能降耗、部门贡献等，依次进行奖金分配。

1、贯彻执行多劳多得，少劳少得，不劳不得，履行岗位职责，注重工作质量，合理拉开差距的原则，进行奖金的分配。

2、部门在进行内部奖金分配前，扣罚的奖金留作部门基金，作为部门特殊贡献奖、技能优胜奖及优秀班组奖，或者直接发放给当月表现突出的员工。

3、根据部门职务职称高低分配系数和公司奖金发放系数一致。

1、与考勤挂钩：

1)迟到、早退、溜号，一次减10元，二次减30元，三次取消当月奖金；

2)请假按日奖金额x请假时间计发；

3)有旷工行为者，一天扣除50%奖金，两天取消当月奖金；

4) 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；

6) 未遵照正常离职手续离职的员工不享受当月奖金。

2、与工作态度挂钩：

7) 违反公司及部门有关规章制度者，经领导小组根据情况决定后按比例扣发奖金；

3、与工作表现挂钩：

1) 发生个人差错或责任事故等，根据其后果的严重程度，在奖金中按比例进行相应扣除。

2) 员工个人卫生管理不到位，受到上级或质检部门罚款者，扣除本月10%奖金

3) 以组为单位，在各自的区域内，卫生管理不到位，以1分为一个单位，每增加一分，扣除该组当月10%的奖金，依次累加。

4) 设备维保不到位、维修滞后现象，受到领导及一线部门投诉的，经查明情况属实的，根据情况扣除该组及个人相应的奖金。

4、与个人业绩挂钩：

3) 在工作中积极进取，宿舍卫生、办公室卫生积极打理，收到公司质检表彰的；

4) 发现事故苗头，及时采取措施，防止事故发生者，根据情况增加奖金发放；

5) 经常加班加点工做，不计报酬、不计个人得失者，根据表现增加奖金发放；