

# 最新奖金分配方案模版 人员奖金分配方案 (优秀8篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 奖金分配方案模版篇一

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

d) 权重表

备注：

工作态度评分由项目经理组织，公司相关领导及参评人员参加评分；

工作结果评分结合业主和相关单位的评价进行评分。

## 奖金分配方案模版篇二

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

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。

本办法自20xx年xx月xx日实施。

## 奖金分配方案模版篇三

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。

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。

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：

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）

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

部门计奖系数的调整，依据公司最高决策层的决定执行。

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，奖金发放不再思考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。

## 奖金分配方案模版篇四

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，特别是防止高级人才的流动，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。

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？

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？

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20xx年的战略目标，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为核心点，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。

### 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. 因人而异的层级差异性原则

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因人而异的层级差异性原则。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。

年终奖金总额确定

## 奖金分配方案模版篇五

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。

### 二、奖金发放范围

公司全体员工

### 三、奖金分配原则

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。

### 四、奖金发放职责

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。

## 五、奖金发放资格

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。

## 六、奖金发放办法

依据奖金分配原则，现初步拟定以下几种奖金分配方案

## 奖金分配方案模版篇六

根据《福州市其他事业单位绩效工资实施意见》(榕人薪[20xx]8号)，以及《福州市鼓楼区其他事业单位绩效工资实施意见》(鼓人综[20xx]88号)文件精神，为充分调动广大干部工作的积极性和主动性，切实发挥绩效工资的激励导向作用，结合街道实际，制定本实施方案。

以事业单位绩效工资实施为契机，在区人事局、区财政局核定的绩效工资总量内，建立符合街道特点的绩效考核机制、工资水平合理决定机制和有效的激励约束机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大干部爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推动街道各项工作持续健康快速发展。

1、坚持“按劳分配、效率优先、兼顾公平”的原则。奖励性绩效考核工资分配以个人年度工作目标责任和日常工作业绩作为主要依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，

向责任重大岗位、业绩突出的人员倾斜。

2、坚持“公平、公正、公开”的原则。绩效工资考核分配实施过程实行阳光操作，考核结果由街道党政办定期张榜公布，切实做到公平、公正、公开。

3、坚持“科学合理”原则。绩效考核工资分配方案要统筹兼顾街道各类人员之间绩效工资分配关系，力求科学合理，并根据街道及工作人员的实际工作情况，逐步完善分配方案。

(一)奖励性绩效工资分配对象：

街道全民事业编制、集体事业编制在册、在岗工作人员(名单附后)。

(二)奖励性绩效工资分配额度：

街道现有事业编制在岗、在编工作人员16名□20xx年基础性绩效工资总计 $17690 \times 12 = 212280$ 元，奖励性绩效工资总计 $11793 \times 12 = 141516$ 元。

(三)奖励性绩效工资发放形式：

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两个部分组成，其中基础性绩效工资按基金册每月发放，奖励性绩效工资按实际情况考核后予以发放。

奖励性绩效工资由管理岗位(责任)补贴、日常工作量(任务)补贴和年终业绩奖励补贴三个部分构成。其中管理岗位(责任)补贴、日常工作量(任务)补贴每月造册发放，年终业绩奖励补贴待年终考核后统筹发放。

(一)管理岗位(责任)补贴

1、管理岗位(责任)补贴总额：管理岗位(责任)补贴占奖励性绩效工资构成的5%□20xx年总额为 $141516 \times 5\% = 7075.8$ 元。

2、管理岗位(责任)补贴的计算：街道现有股级干部9名，每月每人管理岗位(责任)补贴65元，全年总计 $65 \times 9 \times 12 = 7020$ 元。

此项余额部分( $7075.8 - 7020 = 55.8$ 元)作为年终业绩奖励补贴。

## (二)日常工作量(任务)补贴发放办法

1、日常工作量(任务)补贴总额：日常工作量(任务)补贴占奖励性绩效工资构成的85%□20xx年日常工作量(任务)补贴总额为 $141516 \times 85\% = 120288.6$ 元。

2、日常工作量(任务)补贴构成：包括出勤情况、正常工作量、超时工作量(加班)，考核按《东街街道干部管理办法》实施。

3、日常工作量(任务)补贴发放计算：对遵守考勤制度、按时完成工作任务、无纪律处分的人，每月发放个人奖励性绩效工资的85%；对受街道通报批评的人，扣除当月奖励性绩效50元；对受区级以上通报批评的人，扣除当月全部奖励性绩效工资。

## (三)年终业绩奖励补贴发放办法

1、年终业绩奖励补贴总额：年终业绩奖励补贴占奖励性绩效工资构成的10%□20xx年年终业绩奖励补贴总额为 $141516 \times 10\% = 14151.6$ 元。

2、年终业绩奖励补贴发放计算：街道工作人员年终业绩奖励发放按事业单位干部年终考核结果为依据，对年终考核为合格以上等次的人员，全额发放年终绩效奖励补贴；对年度考核为不称职等次的人员，不发年终业绩奖励补贴。

3、对婚、丧、产假期间的工作人员绩效工资予以全额发放。

## 奖金分配方案模版篇七

一、制定目的：

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。

二、分配原则：

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

三、适应人员：公司全体部门

四、奖金总额提取说明

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比例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20xx万，则：奖金总额=1000万\*(1-98%)\*(1000

万/20xx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20xx万，则：奖金总额=1000万\*(1-98%)\*(3000万/20xx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。

#### 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)、员工旷工工时与年终奖金挂钩比例对应下表：

(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。

(9)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。

## 奖金分配方案模版篇八

优秀作文推荐！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。

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。

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）

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

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0.0228
- 9、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。



- 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。