

2023年分配方案的格式及 奖金分配方案(优质10篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

分配方案的格式及篇一

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*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；

5) 员工当月事假累计休3天（工作日）或以上的免除当月奖金；

员工当月病假累计休5天（工作日）或以上的免除当月奖金；

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；

本方案在执行过程中需完善调整及未尽事宜，经工程部领导班子研究决定，报主管副总批准后执行。

分配方案的格式及篇二

在医疗行业中，科室绩效分配方案是一项具有重要意义的管理制度。一个科室的绩效评估不仅能够激发医务人员的积极性，提高整个团队的工作效率，同时也能够加强医院内部管理并规范医疗服务。本文将介绍一种科室绩效分配方案，以为医院管理者提供一些有益的参考。

首先，科室绩效评估的指标应当多样化。对于一个科室来说，绩效评估的指标应当包含多个方面，如医生的门诊量、诊治成功率、护士的服务态度、病人的满意度等等。通过这些指标的衡量，可以更好地评估一个科室的整体水平。给出科室评估的具体分数，以及分值所占比例，方便科室进行自我检测。同时因为科室内人员的不同工作性质，让评分依据职称设置权重比例和基准分数。

其次，科室绩效分配应当与绩效评估的结果相匹配。在进行科室绩效分配的过程中，绩效评估的结果应该是最为重要的依据。对于绩效评估成绩比较优秀的科室，应该加以奖励性的激励，例如一定的奖励金或是学习经费等等，以激发他们更好地发挥自身的工作能力。而对于一些表现较差的科室，则需要给予严厉的惩罚，如约束分配更多的工作任务以规范

服务。

最后，科室绩效分配的程序应当透明公正。科室绩效分配应该采用公开透明的方法进行，科室成员在绩效评估以及绩效分配的过程中应该得到充分的解释和理解。科室负责人应当在绩效评估的流程和结果公示方面做到严格的执行以及申诉机制的公布。让成员们能够在一个公正、公开的环境中进行工作。

总之，科室绩效分配方案应该基于多样化的指标，与绩效评估相匹配，并且在程序上要透明公正，这样才能够有效地提高整个医院的管理水平和服务质量。落实科室绩效分配方案的过程中需要充分考虑成员们的需求和感受，以此为基础建立安全、健康、有效的医疗环境，满足患者和医生的双重需求，让大家能够共同实现医疗行业的共同目标。

科室绩效分配方案，是一项不容忽视的制度，如果在执行过程中能够得到医院管理员的充分关注和细致管理，就能够成为一个有效的推进医疗服务质量提升的重要因素。

分配方案的格式及篇三

地产开发有限公司成立于xx年，在x年的发展历程中，经历了风风雨雨，现今已取得辉煌的成就。在20xx年中，中国的房地产行业经历了被称为“史上最严厉的调控年”，国家不断出台打压房地产的政策，从认房、认贷到提高首套首付款等强硬措施，并屡次在短时间内提高准备金率与银行利率，在相当长的时期内导致全国各地的房产成交低迷，举步为艰，购房者信心严重缺失，持币观望情绪严重。广西南宁在这样不利的大形势下也深受影响，市场前景几度引起各界行业知名人士争议。在这样恶劣的市场环境下，xx地产在董事长xx先生的带领下，发扬xx人的xx精神，兢兢业业，在20xx年，经历了无数个艰苦奋斗的日日夜夜，仍然创造了傲视同业的骄人业绩。

挥别20xx,即将迎来新的篇章,在展望20xx年的同时,xx公司没有忘记为公司辛劳付出、与公司同甘共苦的员工与同仁,在新的一年里到来之际,xx公司秉承着公平、公正的原则,在公司利润中划拨巨额资金,用于奖励艰苦奋斗在本职岗位上的优秀员工,以期体现xx公司对同仁们的关怀与厚爱,并与公司全体同仁继往开来,一起超越自我,创造更美好的明天!

20xx年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、股东、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xx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。

因笔者对xx公司原年终奖发放制度缺乏了解,故建议由xx公司从以下各角度对原年终奖发放制度进行分析,以得出需要改进之处,在年终奖金分配方式上有则改之、无则加勉。

xx公司薪酬激励制度现状之探讨:

1□xx公司原年终奖发放制度是否与公司未来的战略目标相符？

2□xx公司原年终奖发放制度是否能提升员工工作效率与个人能力提升？

3□xx公司原年终奖发放制度是否充分体现外部与内部的公平性？

6、员工对原年终奖发放制度的满意度如何？

7、员工对原年终奖发放制度是否充分理解？

年终奖金分配方案是否需要考虑下列问题？

1、年终奖金分配总额是否符合xx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？

房地产企业本质上隶属于服务业,企业的发展离不开销售。所以房地产企业的公司行为始终是围绕着工程与销售为核心□20xx年的房地产形势不容乐观,要在新的一年超越过去,再造佳绩,需要公司与员工齐心协力,以专业与勤奋的态势,力创骄人业绩。为配合xx地产在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。所以在本案中,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

随着东盟概念不断扩张,大量的房地产企业进军广西,高级人材的争夺日趋白热化,奖金的分配上,不能不考虑xx地产的薪酬竞争力,好的待遇一定程度上能吸引大量的人材,从而为xx地产建立起一支强有力的队伍。而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因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。每个部门,每个员工,在过去的一年为公司创造了多少的效益,应该由公司通过年终奖金给予公平的评价,从另一个角度提醒员工,做为公司里的一分子,应以为公司鞠躬尽瘁为己任。

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),鼓励员工尊重并严格遵守公司的企业文化与制度,从制度层面强化公司的规范化管理。

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。

1、年终奖金总额确定

年终奖金总额可采用以下方式核算:

(1)从全年营业总额结合公司全年销售目标完成比例按不同档次计提

说明:可按公司全年营业总收入确定基数百分比计提奖金总额,建议比例为0.2-0.5%之间,然后再按实际营业收入与原定目标的完成比例确定实际奖金总额。

举例:假如20xx年完成年度销售额1.2亿元,按0.2%计提, $1.2 \text{ 亿} \times 0.2\% = 24 \text{ 万}$,原定销售目标2亿,实际完成比例为60%,奖金分配总额为 $24 \text{ 万} \times 60\% = 14.4 \text{ 万元}$ 。

(2)按公司全年实现的利润总额完成比例按不同档次比例计提

说明:由财务部核算全年税后净利润,由董事会决定提留股东权益、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。

举例：

情况1(未完成目标):20xx年实现税后净利20xx万元, 股东权益、分红、公司提留资金按98%计提, 原定利润目标为3000万, 完成比例为66.7%, 奖金总额= $20xx万 \times (1-98%) \times 66.7%$ =26.68万(相当总利润1.33%)

情况2(超额完成目标):20xx年实现税后净利3000万元, 股东权益、分红、公司提留资金按98%计提, 原定利润目标为20xx万, 完成比例为150%, 奖金总额= $3000万 \times (1-98%) \times 150%$ =90万(相当总利润3%)

(3)按公司全年人工工资成本总额按全年目标完成比例分档次计提

举例:公司总人数20人, 高管4名, 平均月工资1.2万元, 合计6万元。

中层干部5名, 平均月工资5000元, 合计2.5万元。

一线员工11名, 平均月工资2500元, 合计2.75万元。

年度人工工资总额135万元, 按30%提取年终奖, 为40.5万元。

按前例(2), 未完成目标, 年终奖总额为 $40.5万元 \times 66.7%$ =27万元

超额完成目标, 年终奖总额为 $40.5万元 \times 150%$ =40.5万元

2、年终奖金功能结构确定

年终奖金总额确定后, 按奖励功能不同划分比例。如下:

基础奖金:约占60%, 按职能部门职责与重要性的不同, 分配到

各部门。

部门奖金:约占20%,按部门整体考核不同,以优秀、良好、一般为三个档次,划分比例,分配到各部门,由各部门领导酌情分配到个人或作为部门公共基金。

董事会特别奖金:约占10%,由董事会在公众场合特别向优异表现的管理层人员专门颁发。

个人优秀表现奖:约占6%,用于奖励全勤员工、优秀员工、有特殊贡献的员工、及有家庭困难的员工。

福利奖:约占4%,用于春节福利(如发年货、购物卡等)、或公司年会抽选幸运奖。

3、如何按各部门职能划分奖金分配比例

(1)基础奖金按业务部门与后勤服务部门按比例分配,如下图:

(2)部门奖金按各部门团队表现按比例分配。

a□由行政部门按公司规定对部门表现进行考核,给予优秀、良好、普通等三个档次评级。评级条件可参考以下因素:

u本部门全年整体出勤率

u本部门任务目标完成比例

u本部门年度、季度、月度工作计划完成度与准时率

u本部门协作其他部门工作频率(非本部门工作职责)

u本部门突出贡献事件次数

b□按评级标准可参考如下部门奖金分配比例：

u优秀部门, 1个, 部门奖金分配比例40%

u良好部门, 2个, 部门奖金分配比例各15%

u普通部门, 3个, 部门奖金分配比例各10%

4、如何按管理层级划分分配奖金额度

各部门基础奖金与部门奖金总额确定后, 由主管高管与部门经理结合部门实际情况进行业务层级的奖金比例分配, 参考标准如下：

5、如何按岗位职能与个人综合考核核定奖金额度

由部门主管领导确定奖金基数, 按岗位职能不同核定基础奖金总额, 再根据行政部门与本部门领导出具的年度考核评分系数, 最终核定员工的年终奖总额。

岗位职能系数可参考如下：

u管理岗位: 奖金基数 \times (1+20%)

u技术岗位: 奖金基数 \times (1+20%)

u辅助性岗位: 奖金基数 \times 1

u兼职岗位: 另加所兼任岗位的奖金基数 \times 20%

年度考核因素可参考如下：

u个人考勤

u个人工作完成度

u个人工作差错率

u销售目标完成度(销售人员)

u主管领导评分

u2-3位协同部门同事评分

建议以上因素各占20分,总分为120分,分值作为领取奖金额度的百分比乘以基础奖金,从而得出实际奖金的总额。

其他参考因素:

试用期:如在试用期,只可领取80%的年终奖。

工作年限:不满一年按年度工作日比例领取,满一年以上可全额领取。

重大违纪事件:按公司规定取消年终奖励。

举例说明:

公司职员小黄,所属部门为营销部,职务为推广专员,营销部共有11人,分别为副总1名,经理1名,市场专员1名,推广专员1名,客服主管1名、置业顾问6名□20xx年完成公司任务目标80%,假定公司确定年终总额为36万。

小黄所属营销部部门评级得“良好”,部门实分年终奖金为:基础奖金17.28万元×30%+部门奖金5.76×10%=5.76万元。

副总与部门经理分去60%,余下40%奖金约2.3万元由9名业务人员平分。如下:

另小黄获全勤奖500元及公司发放价值300元年货与200元购物卡, 小黄总计得到年终奖励为3000元+1000元=4000元。

以上年终奖金未发放的剩余部份可做为员工公共基金, 由行政部统一安排, 可用于员工活动、培训等费用支出。

七、年终奖金分配流程

行政部对部门奖金分配计划进行审验, 如有疑义, 须与部门领导沟通协商, 确认无误, 交由董事会签字确认。

八、年终奖金派发后的跟踪事项

- 1、行政部跟踪奖金发放进度, 务必做到及时、准确的发放。
- 2、行政部随时向员工解释本次奖金分配的方式与个税的扣除方式。
- 3、行政部随机调查员工对本次奖金发放的满意度, 收集员工所提出的意见与建议, 以备日后改进工作。

分配方案的格式及篇四

为加大医院分配制度改革力度, 进一步调动职工工作积极性, 在确保国有资产保值增值, 在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下, 使职工的收入增长与单位经济效益同步增长, 正确处理好积累与分配的关系, 根据云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神, 结合我院实际情况, 制定我院绩效工资分配方案。

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上, 以实绩和贡献, 坚持绩效优先、兼顾公平, 实行按劳分配、多劳多得的原则, 划小核算单位, 体现向第一线和特殊岗位适度倾斜, 努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性, 激发医院的

内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第（四）条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。事业单位在上级主管部门核定的绩效工资总量内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和办法，自主决定本单位绩效工资的分配”

绩效工资总量：根据云工改[20xx]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上年度12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%（差额拨款单位40%）的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。

绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化；控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效；增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。

- 1、推行全成本核算，收入减支出（包括院级及后勤管理运行成本分摊）结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余额的一定比例计提绩效工资。收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。
- 2、医院对各临床科室不下达任何经济任务指标，按实际收支结余计发绩效工资。
- 3、绩效工资取消从档案工资扣出一部分作为绩效考核参与搞活分配。
- 4、以科室和个人为基本核算单元；
- 5、质量考核与科室效益挂钩；

若需详情，请致电□XXXXXXXX□

分配方案的格式及篇五

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因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

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

分配方案的格式及篇六

为规范公司对员工的考察与评价，特制定本制度。

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。

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。

本制度主要是为公司行政管理人员。

考核实行自评、直接主管考评部属、人力资源部复评制。

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来。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。

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。

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。

分配方案的格式及篇七

步骤一：确定企业奖金包。

根据企业的整体经济效益确定能够发放的奖金，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必须比例。

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，在不一样的利润段采用不一样的分享比例，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，利润率越高证明公司盈利的潜质强，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：确定企业各部门方法贡献系数和部门绩效系数。

部门方法贡献系数是证明企业各部门对企业的方法贡献的差异，需要企业对各部门的方法贡献潜质进行评价。思考到部门之间的协作与团结，尽量不好将各部门方法贡献系数差别太大。比如：透过对各部门的方法贡献潜质进行评价，能够将组织内的各部门方法贡献系数界定在[1.2~0.8]之间，方法贡献系数变动单位为0.1。通常各部门的方法贡献系数跟企业所处的商业周期、企业方法、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：某企业各部门方法贡献系数。

步骤三：确定部门奖金包。

举例：假如某部门a对公司方法贡献系数为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、我们能够按照20%、70%、10%的比例来界定员工绩效等级比例；3、管理层根据实际状况设计个人绩效考核结果与个人绩效系数之间的对应关联，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（也能够根据职位价值评价点数来计算），汇总。

奖金分配方案范文锦集九篇

奖金分配请示

奖金分配方案范文汇总八篇

销售团队业绩奖金方案

销售团队提成分配方案

关于申请奖金的请示

分配方案的格式及篇八

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。

一、各类人员奖金标准比例

在一般情况下，根据指标完成情况和工作责任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：

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）

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

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。

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。

奖金分配方案范文汇总八篇

奖金分配请示

奖金分配方案本站锦五篇

奖金分配方案范文锦集九篇

销售团队业绩奖金方案

奖金申请报告范文四篇

销售团队提成分配方案

分配方案的格式及篇九

根据公司人力资源管理制度及相关制度规定，透过客观、公平、公正、合理的分配奖金，提高员工的工作用心性以及工作满意度，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。

公司全体员工

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。

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。

属公司合同工且月出勤率到达80%（含80%）以上，各种假期均不计算出勤率。

依据奖金分配原则，现初步拟定以下几种奖金分配方案

方案一

确定公司奖金总额，公司高层领导研究决定中层干部的奖金总额，从公司分配奖金总额中扣除后，对奖金剩余总额求公司剩余员工的人均奖金应得额，然后根据各部门、车间的具备奖金发放资格的人员数量确定各部门、车间的奖金分配总额。

该方案具体实施细则：

1、公司高层可组建临时奖金分配小组，透过小组会议来确定公司中层干部的奖金总额。

2、公司高层领导确定中层干部奖金总额的依据

车间主任级：公司高层领导可根据总调度室对各车间主任的绩效考核量化结果以及月生产奖、安全奖、设备奖评比结果以及对各车间主任工作表现的主观评价来确定各车间主任的应得奖金总额。

部门经理级：公司高层领导可根据各部门经理的绩效考核量化结果以及对各部门经理工作表现的主观评价来确定各部门经理的应得奖金总额。

3、公司高层确定中层干部奖金总额的方法

4、该方案的部门、车间应得奖金总额计算方法

则根据方案一各部门、车间应得奖金总额为

各部门、车间应得奖金总额为

5、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，做到既保证分配公平，又能起到激励员工的作用。

注：此奖金分配方案奖金有余额。

余额产生原因：在计算人均应得奖金总额时，其基数是公司全部一般员工，包括不具备奖金发放资格的人员，而在计算部门、车间应得奖金总额时，是以部门、车间内具备奖金发放资格的人员数量计提的。

方案二

确定公司奖金分配总额，计算人均奖金应得额，根据各部门、各车间的人员数量确定各部门、车间的应得奖金分配总额。

该方案具体实施细则：

则人均奖金数额=

然后，计算各部门、车间的应得奖金总额。

则各部门、车间的应得奖金总额=

最后，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，做到既保证分配公平，又能起到激励员工的作用。

注：此奖金分配方案奖金也有余额。

余额产生原因：在计算人均应得奖金总额时，其基数是公司全部一般员工，包括不具备奖金发放资格的人员，而在计算部门、车间应得奖金总额时，是以部门、车间内具备奖金发放资格的人员数量计提的。

方案三

公司现有的奖金分配办法，透过个人奖金计算公式直接求得个人应得奖金数额，将奖金直接分给个人。

个人奖金计算方法

个人奖金=工资基数×公司绩效×个人绩效×固浮比×50%

此方案是直接计算员工个人奖金应得额，是否有剩余可由比较得出。

七、补充规定

- 1、属公司合同工且月出勤率到达90%（不含90%）以上，获得全部奖金；
- 3、属公司合同工且月出勤率达不到80%，不具备奖金发放资格；
- 4□xx年10月份前终止劳动合同关联的，不具备奖金发放资格；
- 5□xx年因偷盗行为受到公司处罚或记过以上处分者，不具备奖金发放资格。

八、奖金余额的再分配

分配方案的格式及篇十

根据__银行20__年度股东大会审议通过的《__银行20__年度利润分配的议案》，__银行将于近日发放20__年度股东红利。现将有关事项通知如下：

一、__银行分红标准

每股0.15元人民币(其中个人股红利由天津银行统一代扣代

缴20%的个人所得税)。

二、__银行分红发放时间

自20__年5月9日起至20__年__月30日止(六、日公休)。

三、天津银行分红发放办法

个人股东红利于20__年5月9日划入股东储蓄存折内，股东可持储蓄存折到天津银行任意一家营业网点支取。未开立储蓄存折的股东可于每周二、四(上午9:00—__:30下午2:00—4:30)携带股金证书和身份证原件(委托他人代办的还须提供授权委托书和代办人身份证)到天津银行董事会办公室补办有关手续。

法人股东红利仍由天津银行各分支机构发放，股东单位请于发放时间内到对应的各分支机构领取，领取时须提供以下资料：

- 1、营业执照复印件(事业单位提供事业单位法人证书复印件)；
- 2、法定代表人就领取红利事宜签发的授权委托书(法定代表人签字并加盖公章)；
- 3、领取人身份证原件、复印件；

xuexila

__年__月__日