

# 2023年赛季奖励发放规则 公司年终奖金 发放方案(优秀5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”。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 赛季奖励发放规则 公司年终奖金发放方案篇一

为表彰先进，树立楷模，激励员工奋发上进，不断增强企业凝聚力和向心力，特制订本办法。

### 二、适用范围

本办法适用于公司全体中基层员工，高层领导不参与评选。

### 三、管理职责

- 1、 公司转正员工，截至评选日，在公司工作满半年以上人员；
- 3、 品德端正，遵纪守法，无违反国家法律法规和公司规章制度；
- 5、 热爱集体、爱岗敬业、乐于助人、与公司同事相处融洽；
- 6、 完全胜任本职工作，能够立足岗位不断提高工作效率，改进工作方法，较好完成工作任务。

### 五、评选方法

采取不记名方式投票，根据投票情况，依据得票数量多少的

顺序，分别产生优秀员工1人，先进员工2人。

## 六、表彰和奖励

对获奖人员通报表彰，同时颁发证书和奖金。

## 七、附则

# 赛季奖励发放规则 公司年终奖金发放方案篇二

根据县委组织部、县人社局、县财政局《关于优化直属事业单位绩效工资管理有关问题的通知》（景人社发〔20xx〕231号）文件精神及要求，为切实做好我局事业单位绩效工资分配实施工作，进一步规范收入分配秩序，完善分配激励机制，理顺收入分配关系，充分发挥绩效工资的激励导向作用，调动事业单位干部职工工作积极性，结合我局实际，特制定本方案。

认真贯彻事业单位工资分配改革的方针和原则，在不断完善事业单位工资总额调控管理办法的基础上，围绕搞活内部分配，以工作业绩考核为依据，建立体现人才价值的分配激励机制，进一步激发广大干部职工的工作积极性和创造性，促进全县统计事业持续健康发展。

普查中心全体干部。

成立景泰县统计局事业单位绩效工资分配工作领导小组。组长王扶海，副组长赵中瑞、廖玲月，成员张国钧、李力。领导小组下设办公室在统计局办公室，由局办公室主任担任领导小组办公室主任，负责全局事业单位绩效考核日常工作。

领导小组每半年进行一次考核，确定绩效考核结果，考核结果经绩效工资分配领导小组评审后，报县人社、财政部门核准，半年发放一次。

绩效工资总量为事业单位按照规定的绩效工资标准和各岗人数确定绩效工资总量，并随工资标准调整和人员变化进行动态调整。

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资占规范性津贴补贴的70%，奖励性绩效工资占规范性津贴补贴30%。基础性绩效工资按月发放，直接打入个人帐户；奖励性绩效工资根据工作实绩和出勤情况考核后，半年发放一次。

绩效工资主要考核职工工作的德、能、勤、绩、廉等方面，具体内容包括：对职工工作作风、政治表现、工作纪律、工作态度、工作效率、是否服从工作安排、履行岗位职责、工作量大小、在岗工作时间、完成本单位规定的工作任务等情况进行全面考核，重点考核工作实绩。

分别由领导干部与全体干部职工对干部职工进行评议和民主测评。领导干部测评分值比例为70%，全体干部职工测评评分值比例为30%，测评结果为两项得分相加。设立100分，其中职业道德15分、出勤情况30分，工作能力15分、工作实绩30分，廉洁情况10分。

（一）考核方法要注重实效，采取简便宜行，易于操作，实行领导与群众相结合，平时与定期相结合，定性与定量相结合，单项与综合相结合，考核要充分听取本人，其他职工以及相关人员的意见，其他人员及相关人员测评等方法进行。

（二）考核分为日常考核、年度考核和聘期考核。日常考核随时进行，年度考核在年末进行，聘期考核在聘期结束前考核。日常考核是年度考核的基础，以年度考核为主，考核结果是聘期考核的重要依据。

（三）年度考核的基本程序

- 1、考核准备。考核前夕，我局将确定专人负责、考核小组安排具体考核工作，被考核对象按要求撰写书面述职报告，并对照考核内容自查。
- 2、公开述职。所有考核人员作本人半年或年度工作总结汇报，由分管领导核定，初步提出被考核人员履行岗位职责的等次。
- 3、民主测评。在听取考核对象述职汇报的基础上，统一对全体考核对象以表格的形式进行民主测评，测评表的发放、收缴、统计和汇总由考核领导小组负责。
- 4、调查核实。由考核组负责，按照本人述职情况，对考核对象工作完成情况进行核实，并评分。
- 5、领导评议。由我局领导班子对干部职工进行评议打分。
- 6、统计汇总。由考核组成员根据逐项考核结果，综合考核得分，汇总结果。
- 7、通报考核结果。

1、有下列情形之一者，本年不得享受绩效工资：

- (1) 违反职业道德规范，考核不合格的。
- (2) 绩效考核结果为不称职；
- (3) 本年无故旷工累计达20个工作日以上（含）的；
- (4) 被解除聘用合同的；
- (5) 因违法违纪或其他有关规定停发工资。

2、单位因工作需要选派进修的人员享受同岗位平均绩效工资。

3、法定产假、婚假、丧假、因公致残的，按国家有关规定执行。

4、对年度或半年内受到通报批评、警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除同期奖励性绩效工资  
的20%、30%、50%、60%、70%、80%、100%。

5、对因工作严重失职或渎职，对违反法律、法规，且被公安、司法机关处理的，扣除同期绩效工资的50%。

6、造成重大安全责任事故的，扣发同期绩效工资。

7、借调出的干部职工，由借用单位考核，考核合格及以上的，按本单位同职级人员绩效工资的平均数发放。

8、经单位批准长期病休的按同职级人员绩效工资的平均数发放。

9、病假人员按相关文件精神执行。

实施绩效工资考核的全过程要公开透明，随时接受干部职工的监督。考评的各项得分必须保存有原始依据，考核量化分数及结果应告知被考核人员并在局单位公示栏公示，有异议的可在7个工作日内提出复核。

（一）考核领导小组要切实履行职责，按照规定的办法实施考核。

（二）不准拉帮结派，严禁不利于团结的行为。

（三）不准弄虚作假，谎报、瞒报考核数据和工作情况。

（四）本方案由局绩效工资考核领导小组办公室负责解释。

（五）本方案从20xx年1月1日起实施。

## 赛季奖励发放规则 公司年终奖金发放方案篇三

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。

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%。

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。

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。

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。

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。

## 赛季奖励发放规则 公司年终奖金发放方案篇四

此项考核以签到表、请假条为依据，由学校统一管理执行。

1、请假一天扣3分。3天以内由校长批准，3天以上7天以内由联校长批准，7天以上由教育局批准。没有学校规定履行请假手续的一律按旷工解决。

2、个人婚假、直系亲属的婚丧假为五天，直系亲属陪侍假换课陪侍。

3、请课时假的累计六节为一天。

4、迟到一次扣1分。迟到30分钟按旷课解决。早退一次扣一分，旷课一节扣3分。

5、事假、病假必须与班主任协调把课调换（如教导处安排调课，每节课扣5元，从期末本人所得款项中扣除，并付给替课教师）。

6、上班时查岗，不在教室或不在校的教师一次扣除绩效工

资30元，当天公示，期末直接从绩效工资中扣除。

### (三)、常规教学（60分）

#### 上课（10分）

- 1、按课表上课。
- 2、上课必需带教案和必要的教学用品。
- 3、教师要认真组织教学保证课堂纪律，不得出现课堂混乱。
- 4、教师上课不得看报纸、杂志和其它与教学无关的书籍。
- 5、教学目的要明确，讲授对的，重点突出，难点突破，体现新课程理念，大胆改革创新。
- 6、理化、自然、生物等实验课要依据教材实际，结合我校现有设施情况进行实验。
- 7、对学生提出的知识性问题，要及时解决、不得推诿。
- 8、音、体、美、信息课、必须按照课程内容上课。
- 9、上课时不准以接打电话或接待私客为由外出教室。
- 10、各学科必须根据科目特点渗透德育教育。

此项考核以学校不定期检查和听课为依据。违规一项次扣2分。

#### 备课（25分）

- 1、备课要提前备课，不得月底突击备课，或不备课。
- 2、备课要根据本班学生实际情况，不能抄袭别人备课。



3、教师按照新课改规定去写教案，环节齐全，紧跟进度；带多个班的教师，至少写两本教案。教案规定：至少有教学目的、教学重点、难点、教学方法、教学程序、板书设计，教后记。有缺项，酌情扣分。

4、备课要依据学科的特点，渗透德育教育，适应课改、不断创新。

5、学习笔记：每学期五千字，每月一千字，字数不够者，酌情扣分。

### 作业的布置与批阅（25分）

凡开设的课程要根据学科的特点，教师要精选习题，布置适量的课堂作业，课外作业，加强学生的训练。学校考核重要以作业本的量、质、批阅的情况为依据。

1、学生的作业本要整齐、干净、书写规范。

2、学生的作业要准时完毕，并批阅。每个学生批阅的次数要相同。

3、学生的作业本数量要与人数相符。

4、为体现学校、家庭共同管理学生，学生的作业布置要适量，并每周与学生家长见面。

5、教师的批阅作业次数最低标准见下表：

6、三年级以上学生天天坚持写日记，语文教师每周每生批阅一次。

7、作文规定每月三篇，至少精批两次，每月安排一节作文讲评课。

作业与备课两项考核由教导处组织教研组长、校委成员共同检查打分。

### 教研活动（10分）

为提高教师教学能力，教师要按学校规定，积极参与教研活动，此项考核在校委的监督下，由教研组长具体执行。

- 1、各组教师要准时参与本组教研活动。
- 2、教研活动每月两次，分别为集体学习、公开教学与集体评课。
- 3、参与听课要做好记录，评课要积极发言，提出优缺陷和改善意见。
- 4、积极撰写教学论文，积极参与“金园丁”、“名师”、“楷模”、“优秀课”评选活动，服从教研组安排。
- 5、积极配合教研组长完毕各项竞赛活动。
6. 教师要积极参与学校组织的以上各项活动，听课、评课、小组活动缺一次扣2分，拒绝公开课展示扣10分，以上累计扣分直接从期末总积分中扣除。

2、取消年级组，只设教研组。组长每月补贴20元。

学校每学期筹资至少1万元，作为教师奖金。

### 业绩奖励分派：

教学质量优质奖：根据期末联校教学质量检测成绩，联校第一名得300元。除此之外，每名教师所带科目按以下办法奖励（名次奖以联校考试为准，成绩奖以本校考试为准）：以近三年来我校各年级三次联校统考成绩的平均分减少3分为基准，

用奖励总款（扣除名次奖）除以各位教师基准分以上分值总数，再去乘以教师提高的分值，为教师本人的奖金。

8、音、体、美教师的业绩奖励：

9、其他奖：

学校安排的对外公开观摩教学：联校级每次奖50元，区级每次奖100元，市级每次奖200元；学期末（或教师节）学校政教处推出文明班级（文明班级不得超过学校班级数的' 30%），奖励班主任100元。

绩效工资发放情况当月公示，学期末累计发放。上述每一大项发放总额中，若有剩余的连同出勤补贴中的罚款，期末累计按在岗教师均分。

1、不参与绩效工资分派的对象

故意不完备教育教学任务；严重违反师德；连续旷工超过10个工作日；失职，其他严重违纪行为，被依法追究刑事责任；不胜任工作；以及因个人因素不参与年度考核或参与年度考核拟定为不合格的人员等。

2、当月取消绩效工资参评的对象

每月旷工累计超过三天的；每月病事假累计达成或超过十五天的（法定假除外）。

3、经组织选派参与进修学习人员，按有关规定完成任务的，按满工作量计算。

（一）学校应成立绩效工资分派工作领导小组，小组成员由校领导、教师代表组成，负责对教师工作量、管理岗位职责、工作业绩的考核，以及绩效工资的分派、发放、解释等方面

的工作，保证绩效工资公平、公正的发放。

（三）学校要切实加强领导，提高认识，发明性地开展工作，坚持科学发展观，对的解决好改革、发展与稳定的关系，积极稳妥地进行分派制度改革。

## 赛季奖励发放规则 公司年终奖金发放方案篇五

第一条 为规范社区卫生服务机构管理，完善服务功能，充分调动工作人员积极性，提高服务质量和工作效率，体现社区卫生服务公益性质，切实使群众受益，依据□xxx中央 xxx关于深化医药卫生体制改革的意见□□□xxx关于印发医药卫生体制改革近期重点实施方案(20xx-2011年)》和□xxx关于卫生事业单位实施绩效考核的指导意见》，制定本办法。

第二条 社区卫生服务机构绩效考核是指卫生行政部门依据绩效考核指标体系，运用科学适宜的方法，对社区卫生服务机构的运行管理、功能实现、服务模式和服务效果等进行客观、公正的综合评价。

第三条 本办法考核对象为卫生行政部门登记注册的社区卫生服务中心和社区卫生服务站。实行一体化管理的社区卫生服务中心和社区卫生服务站作为整体接受考核。

第四条 考核原则：

（一）科学、规范、有序。科学制订社区卫生服务机构绩效考核内容及标准，规范绩效考核工作流程与方法，有序开展考核工作。

（二）公平、公正、公开。不同举办主体的社区卫生服务机构平等参与考核。统一考核内容、标准与方法，公开考核结果，接受社会监督。

(三)简便、适宜、高效。简化考核程序，将日常考核与年终考核相结合，采用适宜方法，提高工作效率。

(四)激励、促进、有效。发挥考核作用，奖励先进、改进不足，调动工作人员积极性，促进机构持续、健康发展，保证群众受益。

第五条 地方各级卫生行政部门要加强对社区卫生工作领导，积极协调相关政府部门，完善和落实社区卫生服务相关政策，加强对社区卫生服务机构的监督管理，保障社区卫生服务机构正常运转，为绩效考核提供条件。

第六条 考核内容：

(一)机构管理，包括机构环境、人力资源管理、财务资产管理、药品管理、文化建设、信息管理和服务模式等。

(二)公共卫生服务，包括居民健康档案管理、健康教育、预防接种，妇女、儿童和老年人健康管理，高血压、2型糖尿病和重性精神疾病患者管理，传染病和突发公共卫生事件报告和处置、卫生监督协管，计划生育技术指导等。

(三)基本医疗服务，包括医疗工作效率、医疗质量、合理用药、医疗费用、康复服务等。

(四)中医药服务，包括中医治未病、中医医疗服务。

(五)满意度，包括服务对象和卫生技术人员满意度。

第七条 考核指标体系：

(一)遵循科学性、重要性和可获得性原则制订绩效考核指标体系。

(二)考核指标分为一级指标、二级指标和三级指标，明确考

核指标内容、权重、标准以及评分办法。

(三)地方卫生行政部门可对指标体系进行适当调整，并根据当地实际情况确定指标标准及评分办法。

(四)社区卫生服务站的考核指标体系由地方卫生行政部门根据当地实际情况进行调整。

#### 第八条 考核方式方法：

采取日常考核与年终考核相结合、定性考核与定量考核相结合、内部考核与外部考核相结合、综合考核与专业考核相结合方式，通过现场查看、资料查阅、现场访谈与问卷调查等方法进行考核。

#### 第九条 考核主体：

(一)区(市、县)级卫生行政部门会同有关部门组织本辖区所有社区卫生服务机构的绩效考核。

(二)设区的市级卫生行政部门对区(市、县)考核结果抽取一定比例进行复核或组织统一考核。

(三)xxx和国家中医药管理局、省级卫生行政部门和中医药管理部门对社区卫生服务机构绩效考核工作进行督导检查。

#### 第十条 考核组织：

(一)设区的市、区(市、县)级卫生行政部门应当成立社区卫生服务机构绩效考核领导小组，负责绩效考核工作的领导与组织协调。

(二)成立绩效考核工作组，成员可由政府相关部门、医疗卫生机构、专业公共卫生机构、行业组织及社区居民代表等组

成。

(三)鼓励有条件的地区委托第三方开展社区卫生服务机构绩效考核。

(四)原则上考核周期为一年。

#### 第十一条 考核程序：

(一)组织准备。确定考核实施机构和考核人员，明确考核程序和工作安排。如委托第三方实施考核，应当签订相关协议。

(二)具体实施。制订考核方案，考核工作组根据方案对社区卫生服务机构进行考核，并将考核结果上报绩效考核领导小组。

(三)公示公布。绩效考核领导小组将考核结果以适当形式公示公布。

(四)沟通反馈。领导小组对被考核机构取得的成绩和存在的问题进行反馈，提出改进建议。

#### 第十二条 考核工作要求：

(一)卫生行政部门要保证绩效考核工作经费，用于绩效考核组织与实施。

(二)建立绩效考核制度。制订本地社区卫生服务机构绩效考核办法，明确考核主体、考核内容和标准、考核程序和方法以及考核结果应用，完善绩效考核结果反馈机制。

(三)建立绩效考核责任制，明确考核相关人员职责和纪律要求，考核过程中尽可能不影响被考核机构业务的正常开展。

(四)被考核机构确保提供信息真实、准确，积极配合绩效考

核工作。

第十三条 绩效考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，各地根据实际情况自行确定各个等级的绩效分值。考核结果作为社区卫生服务机构资金拨付和负责人聘任的重要依据。对考核成绩优秀的社区卫生服务机构予以表彰或奖励；对考核成绩不合格的要求限期整改，整改后仍不合格的给予警告直至取消机构资格。

第十四条 社区卫生服务机构应当结合本办法建立和完善内部绩效考核制度，根据不同岗位职责和要求对工作人员实施分类考核，将考核结果作为工作人员绩效工资及人员聘用的重要依据。

第十五条 根据考核结果，总结推广先进经验，整改存在问题，调整考核指标体系，完善和规范日常管理，提高机构服务质量和效率。

第十六条 本办法由xxx负责解释。

第十七条 地方各级卫生行政部门根据本办法制订本地区社区卫生服务机构绩效考核具体实施方案。

第十八条 本办法自发布之日起30日起施行。