最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全篇一

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：

1、属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。

2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否

更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选1～2名员工参与讨论，听取员工意见。

此措施可能达成的效果：

1、员工感觉自我受公司重视可增强工作积极性。

2、便于了解第一线员工的思想。

3、可证明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。

4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出2～3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作积极性。

3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

1、员工感觉受公司重视。

2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可

能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

1、提高员工积极性及对企业的归属感。

2、公司相应利润到达了提升。

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。

2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。

3、可结合目标激励一齐执行。

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。

2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高积极性。

最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全篇二

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。

一、指导思想

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。

二、分配原则

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情况，逐步完善分配方案。

三、奖励性绩效工资分配的对象、额度及构成

(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17690×12=212280元，奖励性绩效工资总计11793×12=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。

四、奖励性绩效工资的分配办法

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141516×5%=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65×9×12=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*85%=120xx8.6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*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。

五、其他需完善调整及未尽事宜，由街道党政班子会议研究决定后执行。

六、本方案自20xx年1月1日起执行。

附1：东街街道全民事业编制、集体事业编制在册、在岗工作人员花名册(截至20xx年1月1日)

最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全篇三

一、指导思想

通过深化医院分配制度改革，建立健全科学合理的绩效考核评价分配制度，将工作实绩和工资待遇有机结合，充分发挥绩效工资的激励导向作用，有效调动全体员工工作热情，全面提升医疗卫生服务质量和效益，努力为群众提供优质、高效、方便、实惠的基本医疗和公共卫生服务。

为保证绩效工资考核工作的顺利开展，成立以院领导、相关部门负责人、职工代表组成的绩效考核工作领导小组。

组 长：

副组长：

组 员：

咨询公司：

下设办公室，任办公室主任。

三、考核对象

按照上级主管部门意见实施定岗定编后，纳入本次医疗卫生事业单位绩效工资考核的全体工作人员、本院聘用员工（不含临时工）。

四、绩效考核工资的构成与分配

1

基础性绩效工资的具体标准和发放办法原则上按照xx县人力资源和社会保障局□xx县财政局文件执行。出现本院《实施方案》中规定的违规行为的，医院可缓发、扣发或停发个人基础性绩效工资。

奖励性绩效工资由考核小组在上级主管部门核定的总量内，按照本院《绩效工资考核的实施办法》（见附件）进行考核发放。

五、奖励性绩效工资的考核原则

1.院科两级考核。院部考核职能科室和行政人员，科室对个人考核，每月考评，季度汇总，真实反映工作业绩作为考核重要依据。

2.综合目标考核。充分考虑职业道德、服务质量、服务数量等因素，兼顾经济效益和社会效益。

3.按劳分配、优绩优酬。向责任重、风险高、工作量大、业绩优的科室和个人倾斜，贡献突出的专项奖励。

4.公正、公平、公开。要求方案科学、考核规范，原则上按季度为考评周期，兑现奖励性绩效工资，结果按规定上报、公示。

为了提高绩效工资的使用效率，充分体现奖励性绩效工资的

激励导向作用，将奖励性绩效工资按20：80的比例分成管理基金和常规工作绩效奖励工资两部分，总量不变。

（一）管理基金的使用。

整 。管理基金奖励实行总量控制、实时进行，年末结余部分全体职工平均分配。

1.职务岗位津贴

（1）行政管理：院长、书记、工会主席等岗位正副职领导和财务科长按照上级主管部门的指导意见执行。

（2）中层干部。按工作需要设置中层岗位，如办公室主任、医务科长、护理部主任、门诊部主任等。

补贴标准：医务科长500 元/月，护理部主任300元/月，门诊部主任300元/月，办公室主任300元/月，根据《中层干部岗位目标责任书》考评岗位职责履行情况、按季度考核发放职务津贴。

（3）科主任。职能科室按需要设置科主任岗位（重点科室增设副主任），包括临床、护理、医技、防保、社区、药剂、后勤、体检中心等。

补贴标准：内科、外科、妇产科、急诊科、儿科主任300元/月，副主任、护士长150元/月。门诊部、护理、检验、放射、功能、药剂、麻醉、、体检中心、手术室、院感等科主任200元/月，副职、护士长100元/月。按《科主任考核目标责任书》考核，按季度发放岗位津贴。医保、信息、供应科正职150元，副职100元、总务、保卫、外勤服务等100元。兼任两个以上职位的职务岗位补贴按就高原则发放，不再累加，离职后不再享受职务岗位补贴。

2.超工作量奖励

（1）兼职补贴。职工兼职岗位以外工作的，根据院部规定结合

任务完成情况给予补贴。

补贴标准：结防工作 500元/年，精防工作200元/年，院感管理500元/年，团支部书记300元/年，妇女主任200元/年。

（2）值班补贴。参加24小时值班的职工按院部规定发放值班补贴，包括急诊加班等。

补贴标准：值班费20元/个（护理中班10元/个）。延时加班、急诊加班10元/个（具体标准见附件）。

（3）节日加班。国家法定的节假日正常上班的按规定享受加班补贴（元旦一天、春节三天、清明节一天、劳动节一天、端午节一天、中秋节一天、国庆节三天）。

补贴标准：根据工作年限分为三个档次，5年以下50元/天，5-10年70元/天，10年以上90元/天，节假日各科室按实际工作需要排班，排班计划内人员享受节日加班费，个人调休不享受。

（4）公休假补贴。因工作原因放弃公休假的，按规定补贴，天数按国家相关文件执行。

补贴标准：20元/天。

（5）其他。放射假按国家规定计算天数，按10元/天发放补贴；高温补贴按文件执行；产后访视、妇女病普查、学生体检等项目由领导小组按惯例结算发放补贴。

3.荣誉成果奖励。

（1）荣誉奖励。

先进个人。按省、市、区、镇分别奖励800、500元、400元、300元。“星级护士”奖励按上级主管部门规定执行。

先进集体。按省、市、区、镇分别奖励2000元、1500元、1000元、800元。

社会奖励。按锦旗和表扬信分别奖励500元、200元。

（2）科研奖励。

课题研究。凡得到医院及上级正式认可的列项研究课题，在结题并经有关部门或专家鉴定验收合格的，按全国、省、市、区级分别给予2000元、1600元、1000元、500 元奖励。

（3）其他。参加上级部门组织的业务技能竞赛、运动会、文体活动等活动获奖的原则上采用“加倍奖励”办法（根据活动组织者的奖励额度进行等量发放）。院内业务竞赛、演讲比赛等活动临时制定奖励标准。

4.突出贡献奖。

用于奖励对卫生事业和医院发展做出重大贡献的科室和个人，具体奖励办法由领导小组讨论后决定。

（二）常效奖规工作绩励工资的考核分配

七、有关规定

1.各考核小组按月开展考核，季度汇总并于次月5日前将考核结果报送考核领导小组办公室。

2.考核办公室经复核汇总后，于8日前将绩效工资分配表在送领导小组审核、报院长批准后发放至各科室。

3.各科室根据考核方案测算本科室个人绩效工资数额，经本人签字后反馈办公室，经领导小组复核、院长审核签字后由财务科发放。

4.绩效工资包括基础性和奖励性绩效工资全部以银行卡形式发放，不得以现金形式发放。

5.职工对考核结果有不同意见的可向领导小组反映，也可向政府和卫生主管部门提出申诉。

6.本实施办法解释权归考核领导小组。

本办法未尽事宜由领导小组修改完善。如有与上级部门规定相抵触之处，按上级部门文件执行。本《实施办法》自2012年02月01日起执行。

最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全篇四

为进一步完善学校分配制度，推进学校绩效工资制度顺利实施，规范学校各类奖金的发放，提高教职工的责任意识与质量意识，形成激励机制，促进学校教育教学质量全面提升，根据《兴长县高中段学校（单位）绩效工资实施指导意见（试行）》长教发[20xx]90号文件精神，结合学校实际，特制订奖励性绩效工资中考核部分的分配方案。

1.坚持按劳分配、多劳多得的原则。

2.坚持过程管理、结果考核的原则。

3.坚持有效激励、正确导向的原则。

4.坚持科学合理、公正公平的原则。

5.坚持注重实效、简便易行的原则。

6.坚持优绩优酬、积极稳妥的原则。

考核内容分为出勤考核、基本工作量考核、安全工作考核、师德考核、学期综合考核五部分。

受校长聘任的全体在编公办教职工，待聘、拒聘、不聘教职工及编外人员不在此列。

奖励性绩效工资主要体现对教职工的工作绩效和实际贡献的考核，由月考核奖和学期考核奖二部分组成。

（一）月考核奖

1.月勤奖考核办法：

（1）未请假或请假未准而擅离职守者视为旷工，扣发当月全部月勤奖。

（2）当月事假4天以内或病假7天以内，事假每天扣20元，病假每天扣10元。

（3）当月事假4天（含）以上或病假7天（含）以上，扣发当月全部月勤奖。

2.基本工作量奖考核办法：

（1）教师基本工作量。

（2）教职工服从学校安排，而未能达到上述标准的，视同满工作量。

（3）在学校师资允许的条件下，教师离法定退休年龄在2年（含）以内，授课班级数少于基本工作量的视同满工作量。

（4）教职工请假，每天扣基本工作量奖9元。

（5）教职工因自身原因而工作量不足，按基本工作量比例扣发基本工作量奖。

（6）教辅人员以服从并承担学校各岗位工作为满工作量。因自身原因未承担学校安排的工作，每次扣9元。

3.安全工作奖考核办法：

（1）教职工请假，每天扣安全工作奖9元。

（2）教职工在教育教学或管理班级中，因工作失误或管理不到位而造成安全事故的，扣发当月安全奖。

（3）教职工在教室、门房、餐厅等各类值班过程中，因工作麻痹大意、玩忽职守造成安全事故的，扣发当月安全奖。

（二）学期考核奖

凡有下列情况之一者，酌情少发直至扣发全部学期考核奖：

（1）违xxx和国家的法律、法规、政策（如涉及黄赌毒、酒驾等），受政纪、党纪处分的，扣发全部学期考核奖。

（2）发生师德违纪事件（有偿家教、体罚或变相体罚学生、其他违反教师职业道德或有损学校形象的行为）的当事人，被县教育局通报批评的，扣发全部学期考核奖。

（3）其他违反校纪校规、师德规范的情况，经校长办公会议集体研究，酌情处理。

最新奖励性绩效工资方案 绩效工资奖励方案大全篇五

为推进学校教师绩效工资制度顺利实施，深化学校内部收入分配制度，促进学校教育事业科学和谐发展，根据上级关于非义务教育学校教师绩效考核指导意见文件精神，结合学校目前的实际情况，特制定本考核实施方案。

一、指导思想

以教师绩效工资实施为契机，探索建立符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、操作规范的教职工收入分配机制，充分发挥绩效工资的激励导向作用，进一步激发广大教职工爱岗敬业，勤奋工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，进一步推进我校教育事业持续健康发展。

二、实施对象

学校绩效工资发放对象：学校在编、在岗的教职工。离退休人员的绩效工资发放按上级文件规定的办法执行。在编不在岗的教职工绩效工资发放根据实际情况确定。

三、奖励性绩效工资的分配原则

1、坚持“按劳分配、多劳多得，优绩优酬、兼顾公平”的原则。奖励性绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据；坚持向一线教师，骨干教师和做出突出贡献的其他工作人员倾斜的原则。

2、坚持公开、公平、公正的原则。奖励性绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正，程序规范。

3、坚持“科学合理、和谐平稳”的原则。奖励性绩效工资考核分配方案科学和谐，体现梯度级别。根据上级有关绩效工

资发放指导性方案，为进一步推进分配制度改革，充分调动教职工的工作积极性，充分发挥绩效工资的激励导向作用，逐步形成内部激励机制，增强办学活力，提高办学质量，构建和谐校园，促进我校教育事业持续健康快速发展。结合我校实际，特制订本实施办法。

学校成立绩效工资分配领教师代表组成。考核组负责制定本校绩效考核办法并组织实施，确导小组，校长为考核组组长，组员由学校行政（党、政、工）代表和教师代表。（名单另附）

五、绩效工资发放形式

奖励性绩效工资根据条例考核后，根据上级的统一部署，公开、透明发放。

1、每位教职工在出满勤、保质保量完成学校分配工作的前提下，其绩效工资原则上不低于平均数的90%。

2、奖励性绩效工资按学期发放。

3、考核项目，能按月的先按月考核，不能的按学期考核。

六、绩效工资考核内容

履行有关法律法规规定的教师法定职责，以及完成教育行政主管部门和学校规定的岗位职责和工作任务的实绩。专任教师绩效考核具体包括师德、劳动纪律、教育教学成果（含工作表现、教学效果、教研效果）和教育教学能力（含教育教学能力、教科研能力、专业发展能力）等四大方面。管理人员和教辅人员绩效考核主要有职业道德、工作能力、服务意识、工作效果等，重点考核其为安全稳定工作，教育教学服务、为师生服务情况，包括履行岗位职责、服务态度、服务质量、服务技能水平及服务育人情况等。具体考核办法由学

校根据岗位目标按程序确定。

七、绩效工资具体项目的分解及其分配

1、《考核细则》主要体现对教职工的德、能、勤、绩等方面的综合考核，采取定性评价与定量分析相结合，按照师德、教学、特色工作等内容进行考核。重点突出教育教学成果。考核教职工的工作任务完成情况和工作的实际效果，体现对教师在教育教学中取得成绩的激励和引导。

2、对事先未能考虑到但根据学校工作需要，确有必要予以奖励的。具体由校行政委员会会议集体讨论决定。

八、有关规定

1、迟到、早退6次按旷工1天计算，请假10天（旷工5天，按工作日计算）扣奖励绩效30%，请假20天请假旷工10天扣奖励绩效50%，请假30天（旷工15天）扣奖励绩效80%，请假40天（旷工20天）扣全部奖励绩效。

2、经单位同意，全学期请假。

3、不参加考核。

4、考核确定为不合格的依照分数按比例发放奖励绩效。

4、因违纪或其它有关规定停发工资的。如严重违反师德被查处的或因失职

等其他严重违纪行为，被依法追究刑事责任的等不发放奖励绩效。

九、监督实施与组织纪律

1、根据教育局关于义务教育阶段学校绩效工资实施办法指导

意见，在充分听取广大教职员工的意见的基础上，拟出本校的实施方案。

2、本实施方案提交学校教代会讨论，表决通过后并报教育局审核备案。

3、本方案经学校教代会通过后，根据上级部署实行。学校制定的原管理制度中涉及奖金分配内容的部分自行取消，保留管理考核要求；管理考核要求与本方案不符的，以本方案为准。

4、学校奖励性绩效工资考核领导小组负责全校奖励性绩效工资考核发放实施全过程的统筹协调，接受教职工监督，处理解决有关质询和投诉，考核量化成绩经校考核领导小组核算审核后，在全校公示。学期汇总后公示3天，教师无异议后按有关程序上报发放。

5、学校绩效工资考核分配领导小组成员，必须严格执行考核规定，以高度的责任感、实事求是的态度，认真开展好各项考核核算工作，确保考核工作的效率和质量。

十、其它说明

1、其它未尽事宜及特殊情况，由学校实施奖励性绩效工资考核领导小组集体研究决定。

2、本方案随着学校的发展和人员变化等因素，学校奖励性绩效工资考核分配领导小组依据实际情况对本方案提出适当的修改补充意见，并召开教工大会讨论，须80%以上的教师同意后方可修改。

3、本方案由学校实施奖励性绩效工资考核领导小组负责解释。

临河区教师进修学校

2014年4月