

2023年医院奖金和绩效算 绩效考核与奖金分配方案(优秀5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

医院奖金和绩效算篇一

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。

医院奖金和绩效算篇二

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) 各部门根据岗位配置情况、现有人员任职资格来确定各部门主管岗位人员，主管人员奖金基本发放标准初步定为1500元/月，一般员工奖金基本发放标准初步定为1000元/月。具体核算标准结合员工任职资格、工作能力、工作态度、工作完成情况进行考核得分，具体评分标准见下：

奖金核算标准=奖金基本发放标准考核系数。各部门根据部门人员考核得分，得出以下等级：

优-考核系数为1.0，良-0.8，合格-0.6，基本合格-0.5

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x月x日实施。

医院奖金和绩效算篇三

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。

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。

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。

本人的月工资金额。

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%。

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。

医院奖金和绩效算篇四

1、实行岗位绩效工资制，其构成为基本工资和绩效工资。

2、绩效工资总额控制在业务收入的15%以内。

3、采用计分制考核，按效率、效益、质量考核。质量考核和管理目标考核与科室效益直接挂钩。

4、以科室为基本核算单位。

5、绩效工资实行院科二级核算，医院根据考核分配到科室，科室应按照各自的工作特点和性质，参考个人工作量、创造效益的因素，本着向高科技、高风险、高强度、责任重的岗位倾斜的原则，自行制订的分配方案，报医院审批备案，医院对各科的分配方案予以指导和监督。

6、为强化责任，鼓励各科室负责人加强管理，医院对担任科室负责人人员给予绩效激励，由医院单独发放，具体标准为：本科室人员平均绩效工资的40%。

7、绩效工作分配实行“超限少发，下有保底“，统筹和个人绩效相结合，个别调整与总量考核相匹配。超限少发为超过2500元，以500元为一档，临床系数为0.6、0.4、0.8、0.2；医技系数为0.5、0.3、0.6、0.2。

保底金额为400元/月。

医院奖金和绩效算篇五

一、分配原则

二、奖金发放范围：适用于公司全体员工。

三、下列员工不参与奖金分配：

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。

四、季度奖分配

(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。

五、年终奖分配

(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。

六、本规定由二〇一七年一月一日执行。

二〇一七年一月四日