

最新奖励方案表格制作(实用10篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

奖励方案表格制作篇一

为了贯彻落实“科研兴校，以研促教”的治校方略，全面提高我校的教育教学质量，促进我校科研型人才队伍的发展壮大，经研究，特制定以下奖励方案：

第一条 每学年举行一次学科竞赛和科研成果表彰大会，奖励人员名单由学校评委小组集体审核后确定。评委小组由分管教学的副校长，科研处、教务处正副主任以及各科组长组成。

第二条 申报科研奖励的对象，必须出具获奖证书，发表论文复印件或相关证明，所有材料必须交复印件一份由学校存档备查。

第三条 科研成果和学科竞赛奖励标准（单位：元）如下：

第四条 课题研究奖励标准（单位：元 / 课题）如下：

第五条 同一课题或论文获不同级别奖项，以最高等级计分奖励金额。不累加，不重复计算奖金。

第六条 本方案自二00二年九月十日起生效。

容 县 高 中

二00二年九月

附：容县高中科研奖励的界定

一、论文是指以研究教育教学问题为内容，具备比较规范的论文结构形式的文章。学术文章，是指内容与教育教学有关，但形式上不采用规范的论文结构形式的文章，如教案设计、经验介绍、资料汇编等。

二、所发表的报刊有正式的出版号，面向国内（外）公开发行的。

三、以报刊主办单位的层次确定所发表的论文的级别。

四、入编各类论文集的论文不列入我校评奖范围。

五、竞赛、评比仅限在学术机构（以社科院），教育行政部门及其所辖学术结构（如教科所、教育学会）举办的竞赛、评比活动。非教育行政部门批准成立并管辖的民间性、群众性的学术团体所组织的评奖 评比，不列入我校评奖范围。

六、竞赛、评比以主办单位的层次确定获奖的级别。

七、课题奖金由课题负责人分配，奖给课题设计、撰写的主要人员。

奖励方案表格制作篇二

1、集团公司在册所有员工实行全员销售。

2、园区内引进入园的企业负责人及职工。

3、相关社会人士积极推介客户并签订售房或租赁合同者。

对以上三类人群进行销售奖励，销售奖励按销售总价的3.5%计算。

- 1、凡公司在册员工推介的客户成功签订合同并付款，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。
- 2、凡园区内企业负责人及职工介绍的客户，公司给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。
- 3、凡相关社会人士积极推介的客户，给予推介人销售总价3%的奖励，0.5%归销售部。
- 4、销售部人员通过接听电话或者客户自愿来公司洽谈合作成功的客户，公司给予销售部3.5%的奖励。
- 5、对于推介或自愿前来公司租赁的客户，给予推介人或销售部3%的奖励。

- 1、签订《买卖合同》并已付全款。
- 2、已付清40%首付，签订《买卖合同》及《银行按揭贷款合同》。
- 3、签订租赁合同并付清租金。

销售完成后，销售部申请集团公司核准审批，兑现给推介人员，公司员工在当月工资中体现。

本销售奖励方案自二〇xx年六月二十七日起实行。

奖励方案表格制作篇三

社会群体：

是指具有必须的工作经验并取得必须的工作成绩的应聘者。这一群体具有不易改变的习惯、自我中心的影响和必须的工作价值等特性。他们再择业或基于良好的地理位置与工作条

件；或基于良好的职业发展机会与前景；或基于企业强大的生命力；或基于丰厚的薪酬福利待遇；或基于家庭的因素。与之对应的在激励上或供给便利的生活条件；或供给良好的职业发展机会，进行工作设计；或供给较高的薪酬福利。这种再择业的动机是复杂的，不是单一的，所以获取这样的动机至关重要。这就需要企业招聘者在面试过程中运用各种方式获取求职者的择业动机。

毕业生群体：

是指刚从学校毕业的应聘者。这类群体具有职业区空白、可塑性强、职业自我定位模糊、思维活跃、求知欲强、易于比较和表现等特性。从近几年就业状况调查来看，这类群体在择业时更看重的是良好的地理位置与工作条件、良好的资讯条件、较高的薪酬福利待遇和更好的培训与发展机会。所以在经过双向选择进入企业之后，企业更应根据各自的职业兴趣与专业为其供给良好的发展、锻炼机会和资讯获取渠道。尤其重要的是鉴于其经济上的拮据，根据其业绩供给其相对于市场中位甚至偏上的薪酬水平。正是因为很多企业忽略了这一点，认为“我的价位是最好的”，而导致了优秀毕业生的流失。

内部员工群体：

是指直接在企业内部岗位之间应聘的员工群体。这一群体具有必须范围的组织社会化，已经理解了企业文化，但对于新岗位具有陌生性。对于这一群体的激励更应侧重于根据业绩的考核给予相应的荣誉感、成就感与物质激励。

充分分析不一样类型新员工的入职动机，采用差异化的激励方式，在利用物质激励的同时，充分发挥非物质激励的效应，对提高整个新员工的价值效应具有不可估量的作用。期望以上愚见，能对人力资源激励实践有所借鉴。

奖励方案表格制作篇四

部门优秀员工分为部门级、公司级；

（一）、月度优秀员工应当同时具备以下条件：

- 1、入职时间满一个月以上的主管级以下员工；
- 2、本月圆满完成本岗位的工作，出色的表现成为部门的楷模；
- 3、对公司经营管理作出重大贡献或受到兄弟部门的肯定；
- 4、无较大过失；

（一）、各部门自行进行评选，候选人名额不限，条件具备者即可参选；

（二）、各部门组织对候选人进行评选，选出一名部门级月度优秀员工；

（三）、由管理部组织，根据各部门推荐的优秀员工进行公司级优秀员工的评选，选出两名公司级月度优秀员工。

（四）、公司级优秀员工分为后勤支持类以及技术支持类，属于后勤支持类的部门：管理部、财务部以及各技术部门项目助理；属于技术支持类的部门：安规一部、安规二部□emc□检查部以及化学分析部的技术岗位人员。

（一）、管理部建立员工奖惩记录档案，作为评选月度公司级优秀员工的基础数据之一；

（四）、在月度例会上，由与会各部门人员进行投票选定公司级月度优秀员工。

（五）、经总经理办公室确定后现场发放奖励、会后张榜公告以及符合规定的给予奖励旅游。

（一）、部门级优秀月度员工

- 1、获得旁听月度主管级例会的机会；
- 2、获得优秀员工奖励，并与总经理进行合影；

（二）、公司级优秀月度员工

- 1、获得颁发荣誉证书；
- 2、获得参与公司优秀员工旅游计划（附件一《优秀员工旅游奖励方案》）。

公司技术以及行政后勤岗位的员工，经个人申请或被部门管理人员推荐并确定为优秀员工，必须符合本细则所规定的要求和具备本细则所规定的条件，并在通过评选程序后当选。评判细则分为统一适用的标准和各岗位具体标准，优秀员工应当符合。各岗位具体标准包括两部分，一部分为公司对该岗位的目标要求，另一部份为具体考核方式。

（一）、公司所有员工被评为优秀员工统一适用的标准

- 1、能够遵守《员工手册》和岗位职能的要求；
- 2、以规范的工作方法、保质保量地完成工作或根据公司领导要求处理临时任务；
- 3、责任心强、工作主动、爱岗爱司、品德高尚；
- 5、经过民主评议，得到绝大部分人的认可。

（二）、公司优秀员工各工作岗位的具体标准见相应岗位职

责要求。

附件一

| | 统计方法/ | 奖励方案 | 预算标准 |
|------|-------|----------------------------------|-------------|
| 奖励等级 | 累积次数 | | |
| 年 | | 1、获得带薪年度奖励旅游一次，名额一人，同行人员可享受九折优惠； | |
| 度 | 8次/年 | 2、安排至少五天四夜以上的省外精品游； | 按照1500元/人标准 |
| 旅 | 或以上 | 3、公司全额报销； | |
| 游 | | 4、每年组织一次，自由选择行程。 | |

1、获得带薪年度
奖励旅游一次，
名额一人，同行
人员可享受九折
优惠；
6次/年

2、安排至少三天
两夜以上的省内
精品游；
按照800元/人标准
以上，8
次/年

3、公司全额报销；
以下

4、每年组织一次，
集体出行。

| | | |
|-----------|----------------------------------|------------|
| 季 | 1、获得（周末）奖励旅游一次，名额一人，同行人员可享受九折优惠； | |
| 度 | 2、安排至少两天一夜以上的省内精品游； | 按照300元/人标准 |
| 每季优秀员工获得者 | 3、公司全额报销； | |
| 旅 | 4、每半年组织一次，集体出行。 | |
| 游 | | |

- 1、以季度和年度为计算点；
- 3、本办法从20xx年7月1日开始执行。

奖励方案表格制作篇五

为全面了解评价公司员工的工作成绩，提高工作效率。有效激励表现优秀的员工，并树立公司模范，从而提高企业管理和精神礼貌建设水平，完成下达的各项任务指标，树立全心全意、争创一流的竞争意识，充分调动广大职工的进取性和创造性，为此，特制定本方案。

优秀员工一等奖1人。

优秀员工2等奖2人。

优秀员工3等奖3人。

提高、鼓励奖6名。

最佳收银奖1人。

微笑天使奖2人。

最佳销售奖3人。

以“公正、公开、公平、透明”为原则，采取班组推荐，个人推荐，与主管推荐相结合的办法，贴合条件的候选人名额不限。

1、班组推荐的，半数以上签名确认生效。

2、个人推荐的，（必须对商场做出突出贡献）。或得到他人联名推荐。

1、初选，由主管筛选，报与楼层经理，上交办公室复选。最终经公司评审小组审查确认，候选人名单。经总经理会议后，评核、审定。

2、对候选人名单进行张榜，公示3天。

组长：

副组长：

小组成员：

锦和所有在职员工（中高层不参加本次评选活动）。

- 1、遵纪守法，无旷工、迟到、早退现象。爱岗敬业无较大工作失误者。
- 2、乐于助人，宽以待人，与同事和睦相处者。
- 3、专业技能超常者创造性地开展工作者。
- 4、拾金不昧，捡到财物后第一时间上交者
- 5、见义勇为，尊老爱幼者。
- 6、吃苦耐劳，对工作兢兢业业，没有丝毫怨言者。
- 7、舍小家，爱大家，开源节流，爱惜公共财务者。
- 8、真诚服务于每一位顾客，热情进取销售者等。

20xx年12月1日——20xx年1月1日

- 1、推荐时间——推荐表1月日之前。
- 2、公示时间：
- 3、颁奖时间：

优秀员工一等奖奖金300元。由董事长颁发荣誉证书。

优秀员工二等奖奖金200元。由总经理颁发荣誉证书。

优秀员工三等奖奖金100元。由总经理颁发荣誉证书。

鼓励提高奖精美记事本一个。由人事部经理颁发荣誉证书。

最佳收银奖奖金：100元。由财务部长颁发荣誉证书。

微笑天使奖奖金：100元。由总经理颁发荣誉证书。

最佳销售奖奖金：100元。由总经理颁发荣誉证书。

- 1、严禁管理人员滥用职权，以权谋私。
- 2、优秀员工人选以各部门基层员工为主。
- 3、管理层及评选小组应注重对员工的业绩收集和验证。

评出的优秀员工，将作为商场人才储备，优先培养、选拔、晋升。

奖励方案表格制作篇六

针对本公司目前员工流动量大，员工工作效率低下，员工心态不稳等问题。特制定本激励方案。本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由人事及生产厂长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厂长与员工一齐结合员工目前的工作效率制每月生产目标（注：应是一个能够到达的目标）对于到达目标的员工给予口头表扬及言语鼓励。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。

效果分析：

- 1、属员工自我激励，完成目标的员工会增加自豪感从而增加工作热情。
- 2、完不成目标的员工在被安慰的情景下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如购买饮水机放几

楼或公司考勤1天需打几次卡之类的问题) 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。

效果分析:

- 1、员工感觉自我受公司重视可增强工作进取性。
- 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。

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、出勤情景等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工, 发给溥泽皮工艺饰品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, 奖励以工资的形式发放) 但要注意评选的公平性, 否则会起反效果。

效果分析:

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工进取性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争, 提升工作进取性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时, 由公司总经理签发员工生日贺卡, 表达对员工的祝福。(必须要总经理亲自签发, 否则效果不明显)

效果分析:

- 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，在本公司每工作满半年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满一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。

效果分析：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。

制定人本的企业文化。经过培训的形式告知员工工作是为自我的，有本事的员工公司会为其供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。

效果分析：不一样与其他还没有企业文化激励的企业，会是一种比较异常的方式。

目前还无法执行，待绩效考核体系建立以后再予以执行。

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。

效果分析：

- 1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。
- 2、对于工作效率很底下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一齐执行。

奖励方案表格制作篇七

一、目的：为了提高员工工作用心性，表扬先进，激励后进，特制定此方案。

二、奖励涉及对象：公司所有员工。

三、奖励方式：物质奖励、精神奖励。

四、奖励事项分类：

员工涉及到如下事项，可享受50元—200元的经济奖励、50元—200元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体状况由公司领导和人事部门作出)

(1)品行优良、技术超群、工作认真、克尽职守成为公司楷模者；(颁发荣誉证书)

(2)领导有方、业务推展有相当成效者；

(3)参与、协助事故、事件救援工作者；

(4)遵规守纪，服从领导，敬业楷模者；

(5)主动用心为公司工作，提出合理化推荐，减少成本开支，节约资源能源的员工；

(6)拾金(物)不昧者。

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体状况由公司领导和人事部门作出)

(1)在完成公司工作、任务方面取得显著成绩和经济效益的；

(2)保护公司财物，使公司利益免受重大损失的；

(3)对公司提出合理化推荐用心、有实效的；

(4)在公司、社会见义勇为，与各种违法违纪、不良现象斗争有显著成绩；(颁发荣誉证书)

- (5) 对突发事件、事故妥善处理者；
- (6) 一贯忠于职守、认真负责、廉洁奉公、事迹突出的；
- (7) 全年出满勤的；
- (8) 为公司带来良好社会声誉的；
- (9) 其他应给予奖励事项的。

奖励方案表格制作篇八

第一条为鼓励我校学生德、智、体全面发展，培养德才兼备的高素质人才，根据《关于省属普通高等学校有关经费开支标准的通知》（吉教计字〔**〕84号）的有关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条奖励分个人奖和集体奖。个人奖主要包括奖学金和单项奖（优秀学生干部、三好学生、优秀学生标兵和优秀毕业生等）；集体奖主要包括先进班级和先进文明寝室。

第三条奖励原则和方式。坚持精神鼓励和物质鼓励相结合，以精神鼓励为主的原则。奖励方式分为通报表扬、授予荣誉称号、颁发荣誉证书、发给奖品或奖金等。

第四条单项奖类别及评选办法

按年级在籍学生人数8%的比例（被评为先进学生会的系人数增加1-2人）每学年评定一次，由学校授予“优秀学生干部”称号，发给一定数额的奖金和荣誉证书。评定条件如下：

1、模范遵守《高等学校学生行为准则》，学年内思想品德和学习综合测评良好以上。

2、热爱社会工作，热心为同学服务，有吃苦耐劳精神，有组织管理能力，工作积极肯干，认真负责，工作效果好。

3、坚持原则，办事公道，谦虚谨慎，以身作则，勇于开展批评和自我批评，在同学中有较高的威信。

按不超过年级在籍人数7%比例每学年评定一次，所在班级被评为先进班级的可适当增加评选比例，由学校授予“三好学生”称号，发给荣誉证书。评定条件如下：

1、模范遵守《高等学校学生行为准则》，学年内思想品德和学习综合测评良好以上。

2、身体素质达到《国家体育锻炼标准》的规定标准，即体育达标。

3、每学年两学期均获得奖学金。

每学年在二、三年级学生中，评选一定数量的优秀学生标兵，召开表彰大会，颁发荣誉证书和奖品。学校组成大学生典型事迹报告团，每年9月份为新生开展巡回报告。同时，择优推荐参加全国及省内各类学生先进典型的评选活动。

优秀学生标兵类型包括：学习标兵、学生干部标兵和自强自立标兵。评定条件如下：

1、基本条件：热爱祖国，拥护党的基本路线，坚持四项基本原则，关心国家大事；模范遵守国家的法律法规和校规校纪；积极参加集体活动和社会实践活动并取得突出成绩，诚实、守信，具有良好的道德品质。

2、具体条件：

(1) 学习标兵：中国共产党党员；热爱所学专业，勤奋学习，

每学期均获一等奖学金并获得国家或省奖、助学金。

(2) 学生干部标兵：中国共产党党员；充分发挥先锋模范作用，能够创造性地开展学生干部工作，在学生中有较高的威信；热爱所学专业，勤奋学习，每学期均获二等以上奖学金，曾获得校“优秀学生干部”称号。

(3) 自强自立标兵：热爱所学专业，勤奋学习，曾获得二等以上奖学金或获得国家励志奖学金；热爱集体，团结同学，积极参加社会公益活动和志愿服务活动；具有顽强的毅力，能够克服学习、生活中的各种困难，有突出事迹，充分体现“自强自立”精神。

按不超过毕业年级学生总数的5%每学年评定一次，由学校授予“优秀毕业生”称号，发给优秀毕业生荣誉证书。评定条件如下：

- 1、获一、二等专业奖学金6次或6次以上。
- 2、毕业论文良好以上。

第五条先进班级评选办法

每学年评定一次，比例为全校班级数的10%左右，由所在系上报先进班级事迹材料，学生处审核批准，授予先进班级称号。

奖励方案表格制作篇九

第一条为鼓励我校学生德、智、体全面发展，培养德才兼备的高素质人才，根据《关于省属普通高等学校有关经费开支标准的通知》(吉教计字〔**〕84号)的有关规定，结合我校实际，制定本办法。

第二条奖励分个人奖和集体奖。个人奖主要包括奖学金和单

项奖(优秀学生干部、三好学生、优秀学生标兵和优秀毕业生等);集体奖主要包括先进班级和先进文明寝室。

第三条奖励原则和方式。坚持精神鼓励和物质鼓励相结合,以精神鼓励为主的原则。奖励方式分为通报表扬、授予荣誉称号、颁发荣誉证书、发给奖品或奖金等。

第四条单项奖类别及评选办法

(一)优秀学生干部

按年级在籍学生人数8%的比例(被评为先进学生会的系人数增加1-2人)每学年评定一次,由学校授予“优秀学生干部”称号,发给一定数额的奖金和荣誉证书。评定条件如下:

- 1、模范遵守《高等学校学生行为准则》,学年内思想品德和学习综合测评良好以上。
- 2、热爱社会工作,热心为同学服务,有吃苦耐劳精神,有组织管理能力,工作积极肯干,认真负责,工作效果好。
- 3、坚持原则,办事公道,谦虚谨慎,以身作则,勇于开展批评和自我批评,在同学中有较高的威信。

(二)三好学生

按不超过年级在籍人数7%比例每学年评定一次,所在班级被评为先进班级的可适当增加评选比例,由学校授予“三好学生”称号,发给荣誉证书。评定条件如下:

- 1、模范遵守《高等学校学生行为准则》,学年内思想品德和学习综合测评良好以上。
- 2、身体素质达到《国家体育锻炼标准》的规定标准,即体育达标。

3、每学年两学期均获得奖学金。

(三) 优秀学生标兵

每学年在二、三年级学生中，评选一定数量的优秀学生标兵，召开表彰大会，颁发荣誉证书和奖品。学校组成大学生典型事迹报告团，每年9月份为新生开展巡回报告。同时，择优推荐参加全国及省内各类学生先进典型的评选活动。

优秀学生标兵类型包括：学习标兵、学生干部标兵和自强自立标兵。评定条件如下：

1、基本条件：热爱祖国，拥护党的基本路线，坚持四项基本原则，关心国家大事；模范遵守国家的法律法规和校规校纪；积极参加集体活动和社会实践活动并取得突出成绩，诚实、守信，具有良好的道德品质。

2、具体条件：

(1) 学习标兵：中国共产党党员；热爱所学专业，勤奋学习，每学期均获一等奖学金并获得国家或省奖、助学金。

(2) 学生干部标兵：中国共产党党员；充分发挥先锋模范作用，能够创造性地开展学生干部工作，在学生中有较高的威信；热爱所学专业，勤奋学习，每学期均获二等以上奖学金，曾获得校“优秀学生干部”称号。

(3) 自强自立标兵：热爱所学专业，勤奋学习，曾获得二等以上奖学金或获得国家励志奖学金；热爱集体，团结同学，积极参加社会公益活动和志愿服务活动；具有顽强的毅力，能够克服学习、生活中的各种困难，有突出事迹，充分体现“自强自立”精神。

(四) 优秀毕业生

按不超过毕业年级学生总数的5%每学年评定一次，由学校授予“优秀毕业生”称号，发给优秀毕业生荣誉证书。评定条件如下：

1、获一、二等专业奖学金6次或6次以上。

2、毕业论文良好以上。

(五)其他单项奖的评选和奖励，由各有关部门会同学生处评定。

第五条先进班级评选办法

每学年评定一次，比例为全校班级数的10%左右，由所在系上报先进班级事迹材料，学生处审核批准，授予先进班级称号。

(一)评定条件：

1、全班同学自觉遵守《高等学校学生行为准则》和学校各项规章制度，无违纪情况发生。

2、班级学习氛围浓厚，有良好的学风，班级集体学习成绩突出(60%以上学生学习成绩优良)。

3、班级领导集体团结一致、凝聚力强，班级工作有显著成绩。

4、积极开展职业技能训练，班级好人好事多。

(二)有下列情况之一的，不予评选先进班级：

1、班级出现严重违纪现象，造成不良影响。

2、班级无文明寝室、文明教室。

3、校集会和集体活动秩序差。

第六条“先进文明寝室”评选由舍务管理办公室评定。

第七条被评为省级以上“三好学生”、“优秀学生干部”和“先进班级”的，除省里给予奖励外，学校要通报全校并给予一定奖励。

第八条本办法自**年3月1日起施行，

第十条本办法解释权归学生处。

奖励方案表格制作篇十

(一) 业务人员执行工资及业务提成制度，月结月清；

(二) 基本工资部分按公司已经公布及执行的标准执行；

(三) 业务提成办法：

01，办公人员、业务销售、业务管理两部分工作均可享受业务提成；

02，百分比提成的原则：

(01) 办公人员提成办法：

c□在公司内接单，完成业务的，经办人享受业务金额的10%。；

(02) 业务销售的30%提成办法：

a□业务员经办业务时可享受业务提成，其余人员不享受；

(03) 业务管理的10%提成办法：

a□业务部经理每月按其部门的整体利润享受10%的利润提成；

b□部门利润指当月部门实现的纯利润，纯利润等于部门毛利减去部门费用成本；

(04) 提成与每月基本工资同时汇总、发放。

03, 每月基本信息采编量600条, 超出部分按照每条0.2元核发；

(一) 部门分工：

01, 业务部：负责业务人员的选拔与培养，市场开拓，巩固；

(二) 岗位职责描述：

02, 季度绩效考核由办公室负责完成；

03, 副总经理，总经理助理，办公室主任直接对总经理负责。

04, 连续两个月不能完成任务指标的业务部门负责人，公司有权撤换或辞退；

05, 连续一个月不能完成任务指标的业务员，公司有权调整其工作岗位或辞退；

附注：

一、每一份合同从联系业务至合同成功履行完毕，总计按合同金额的30%给予提成。一个提成人独立完成的，全部给该提成人。多个提成人共同完成的，各提成人在上述比例内分配。

二、提成支付一般以货币形式，特殊情景可由本公司与提成人另行约定。提成支付的时间一般为合同款到本公司银行帐户的一周内，对数量较大的可适当延长。

三、明确公司义务：

01，提成在未转出前的名义所有权为本公司，实际所有权为提成人，公司为此承担相应的法律职责。

02，对提成的转出，不拖延、不截留、不设限，并供给便利和合理避税（费）咨询。

03，根据提成人的要求对提成人的有关情景保密，不向未经提成人同意的其他人员扩散。

04，对提成在未转出前负有保管职责，但遇有法律、法规和制度所规定的情形除外。

四、确定提成人义务

01，提成领取照章纳税，不有意造成公司承担被政府各部门处罚的风险。

02，及时领取提成不拖延，超过一年未领的可由公司另行处置。

03，合同款未到本公司帐户时，不向公司提出或变相提出任何提成要求。

04，承担因自身原因造成业务未联系成或合同未最终履行的经济损失。

五、签定提成协议：

根据合同签字人，提成，合同一式三份。

要么高底薪，低提成；要么低底薪，高提成业务员：一般的业务员都是底薪+业务提成的报酬方法；很多业务员底薪500月，提成一般为5%—15%不等，也有底薪1000的，底薪越高，业务提成的比例越低，业务难度越小；底薪越低，甚至无底薪，业务提成越高，到达20%，30%也不奇怪，当然这样的业

务难度肯定很大；比如跑医疗器械的业务员，一单随便几十万元，成百万元，随便提个2%，3%，提成就是好几万块，当然难度是可想而知的；印刷厂等业务员很多都是吃差价的，很多拿过万月收入也不必须，很多都不要底薪和福利，其实就是合作关系。