

最新积分奖励方案(实用10篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

积分奖励方案篇一

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。

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。

积分奖励方案篇二

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，热心为同学们服务，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，每学期均获二等级以上奖学金，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，曾获得二等级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 and 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。

积分奖励方案篇三

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，热心为同学们服务，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。

积分奖励方案篇四

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。

积分奖励方案篇五

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

奖励等级	统计方法/ 累积次数	奖励方案	预算标准
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
每季度优秀员工获得者	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。

积分奖励方案篇六

- 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。

积分奖励方案篇七

- 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。

积分奖励方案篇八

在汽车营销中，老客户的转介绍是销售顾问获得新客户的重要手段。老客户转介绍的新客户具有对本公司产品的趋同、认知度高等优势，通过老客户转介绍较容易沟通交流，便于销售的促成。

二、客户提供转介绍的前提

- 1、客户对销售顾问认同：把销售顾问当朋友，不怕给自己添麻烦
- 2、客户对销售方式感觉好：不用担心引起自己朋友的反感
- 3、客户对公司产品质量、价格认可：认为产品对朋友有帮助
- 4、客户对服务满意：好的感觉要与好朋友分享

三、转介绍老客户分类

- 1、需要回报型：通过向销售顾问获取好处而转介绍一类现实老客户，针对此类客户，要多沟通。
- 2、目的型：比较婉转提出帮助要求的老客户群，对此类人员，要保持长期联系，放长线钓大鱼。

3、爱出风头型：此类客户喜欢表现，喜欢他人的赞美和吹捧，和此类客户一起要多赞扬，给他们表现机会。

4、单纯型：此类客户一般情况下不会进行转介绍，但是一旦转介绍，成功机率较高，此类客户是优质客户，要做好日常维护。

5、其他

四、如何转介绍

转介绍重点是销售顾问要赢得客户信任。

1、平稳：选择适合时间，不要急于求成

2、安排三方谈话：可以邀请老客户一起邀约新客户

3、获取客户资料：职业、经济状况、兴趣、家庭成员、联系方式等

4、建立信任：首先获取信任而后谈销售

5、开门见山谈

五、转介绍遵循原则

要通过老客户转介绍新客户，要做好老客户的维护工作，要经常对老客户进行回访。

1、规划老客户

2、语言恰当

3、长期联系

4、尽量少谈交易

5、确认公司新上市车型

六、转介绍时机

1、销售促成之后

2、回访

七、转介绍工具

1、转介绍卡

2、调查问卷

3、回访

4、小礼品

八、与被转介绍客户进行接触

1、做好电话预约：电话预约被转介绍客户时，首先要提及转介绍的名字，进而提出邀约到店的要求。

2、营造谈判气氛：初次交谈时，要注意创造愉快的谈话氛围，要围绕客户感兴趣话题，适当时机时介绍公司和销售展厅陈列新车型。

3、进入销售主题：在获取客户信任后，快速过渡到销售主题，但是切记不能强行销售，要根据客户兴趣和爱好适当推荐和建议。

4、再次要求转介绍：如果交易成功，我们可以在适当时间向对方要求转介绍，如果交易不成功，也可以保持长期联系要

求对方转介绍。

九、转介绍话术精选

2、王先生，不晓得您的亲戚和朋友中有没有想购买豪车的？（注意停顿，让客户想）有没有收入高，生活条件挺不错的？（你要耐心地帮客户寻找合适的人选）能不能写三个名字给我……。

3、王先生，我越来越觉得您是我一个非常重要的客户，因此我有一件非常重要的事情想讨教。我不知道在你的亲戚朋友中还有谁想买豪车的？（先提个好问题）你知道的有哪几个呢？（可能有一些，也可能并不多）在你那些可能还没买的亲朋好友中，介绍三个给我认识。

8、王先生，当您的爱车需要帮忙时，最先想到的是哪个汽车维修服务站？是这样的，我们公司为客户着想，推出了“免费救援服务”，王先生，为了及时有效地为您提供我们的服务，您可随时拨打我们售后服务热线：0858-6666699，感谢您的大力支持。

十、拒绝话术处理

1、客户：这样不太好吧，大家都是陌生人，如果他们要买，我会告诉你的。

销售顾问：我非常理解你的顾虑，其实我只是想把公司最新的信息及时提供给您的朋友，让您的朋友更多地了解信息，以便他们能够更好地自我选择，买不买是没有关系的。

2、客户：还是不太好，我朋友对贵公司价格不是很认可的。

销售顾问：张姐，您觉得我向您推荐的这款车价格合理吧？俗话说的好，好东西是要和好朋友一起分享的，这么好的高

端车，您肯定也是希望您朋友也可以拥有的吧。

十一、转介绍注意事项

- 1、进退有节、应对有礼、不可强求行事；
- 2、把握机会自我行销，让对方了解信任安心；
- 3、展现工作表现绩效，分享成功喜悦，展示成功正面心态；
- 4、及时肯定对方的优点，适时给予赞美欣赏；
- 5、用心留意搜集信息，建立良好交情开拓客户背后的人脉；

十二、转介绍激励方案

销售部内勤人员通过来电渠道分析，保有客户转介绍占第二位。为了加强保有客户的转介绍率特制定如下方案：

- 1、保有客户转介绍第一波客户来店购车并转介成功，给予保有客户一次***元的代金券。
- 2、保有客户转介绍第二波---第五波来店购车并转介成功，给予保有客户每次***元的代金券或者是价值***元的赠品。
- 3、保有客户转介绍第六波和第六波以上来店购车并转介成功，给予保有客户每次***元现金奖励。
- 4、销售顾问老客户推荐新客户购车，推荐成功一波奖励销售顾问**元。月度转介最多的销售顾问额外奖励***元，出现虚假的转介现象一次处罚销售顾问***元并通报批评，取消当月的所有转介提成。

对于保有客户的要求：

1、保有客户本人带着新客户到店并帮助销售顾问进行促成成交，销售价格可执行展厅内正常销售价格，或略低于展厅正常销售政策，但需经销售经理同意。

2、留存资料：保有客户行车证复印件、新客户购车发票。领导进行审核存档！

相关执行人：销售顾问， 督导人：销售经理

业务办理人：销售内勤

审核人：销售总监

注：

1、保有客户全部短信群发一次；

2、印制转介卡，在终端销售时交给客户，起到一个告知的作用；

3、培养客户转介意识。

积分奖励方案篇九

为了建立合理而公正的薪资制度，强调以业绩为导向，按劳分配为原则，以销售业绩和能力拉升收入水平，充分调动员工销售积极性，创造更大的业绩。

二、 适用范围

本制度适用于所有列入计算提成的产品，不属于提成范围的产品公司另外制定奖励制度。

三、 业务员薪资构成：

1、业务员的薪资由底薪、补贴及提成构成；

2、发放月薪=底薪+补贴+提成

四、 业务员底薪及补贴设定：

2、补贴：

1) 交通补贴：按乘坐地铁、公共汽车为标准实报实销；

2) 通讯补贴：150元/月，试用期内业务员不能享受通讯补贴。

五、 销售任务

业务员的销售任务额为每月月初由销售管理人员公布，试用期业务员第一个月不设定销售任务，第二个月按正式员工的60%计算任务额。

六、 提成制度：

提成结算方式：隔月结算，业务员需提供的材料：采购合同、销售合同、收款证明。货款未收回部分暂不结算，直至货款全部回收；为了保持销售队伍的稳定性，发放提成时公司扣留提成的20%作为风险金，当业务员完成全年任务时，年终统一结算。如果业务人员未能完成当年的销售任务，公司扣留的风险金原则上将不发放，公司根据业务员工作态度、工作成绩、市场行情酌情按比例发放。

1、提成考核：本销售提成制度以完成销售任务的比例设定销售提成百分比；

2、提成计算办法：

5、高价销售提成：为规范价格体系，维持销售秩序，避免业务员之间出现恶性竞争，如果业务员高于公司规定最低价范

围销售产品的，高出部分的20%将做为高价销售提成。

6、业务员有损害公司利益、欺诈公司及客户的行为，未发放的提成不予发放。给公司产生损失时，待公司研究实际情况给出处理意见，赔偿相应损失，严重违法的将追究法律责任。

七、 激励制度

为活跃业务员的竞争氛围，特别是提高业务员响应各种营销活动的积极性，创造冲锋陷阵式的战斗力，特设四种销售激励方法：

1、周销售冠军奖，每周从销售人员中评选出一名周销售冠军，给予100元现金奖励（周

销售冠军必须超额完成月销售任务的四分之一）；

2、月销售冠军奖，每月从销售人员中评选出一名月销售冠军，给予300元奖励；

3、季度销售冠军奖，每季度从销售人员中评选出一名季度销售冠军，给予500元奖励；

4、年度销售冠军奖，每年从销售人员中评选出一名年销售冠军，给予5000元奖励；

5、各种销售激励奖奖金统一在年底随最后一个月工资发放；

6、未完成月销售任务的业务员不参与评奖；

7、各种奖励中，若发现虚假情况，则给予相关人员被奖励金额五倍的惩罚，从当月工资中扣除。

八、 特批费用

1、招待费

招待费指的是招待客户产生的费用，该项开支由公司进行总量控制，业务员需要招待客户的，需事先申请，未经批准的费用不予报销。经过审批的招待费，公司予以报销，记入业务员个人帐号。

2、差旅费

差旅费指的是业务员为了业务需要，前往外地开展业务而产生的费用，该项开支也由公司进行总量控制，需事先申请，未经批准的费用不予报销。经过审批的差旅费，公司予以报销，记入业务员个人帐号。

九、 离职处理

工作未满一年就离职的，风险金不予发放，离职日前应提取的提成仍发放给个人，但是离职日前仍未收到货款的，不发放提成。

业务员工作满一年，但未到年底就离职的，风险金在离职后三个月后发放，业务员在此期间，必须没有从事损害公司利益活动。业务员在离职之日仍可获得的提成，若在15天内收到货款，提成仍然有效，超过15天的，不予发放提成。

十、 公司销售管理人员享受0.3-0.5%的总业绩提成。

十一、 公司实行全员营销，公司非销售人员及其他兼职人员（无固定底薪），通过个

人渠道取得信息并最终签定合同回款即给予3%的提成作为奖励，业绩达到当月专职销售人员标准，可以享受销售人员同样的奖励。

积分奖励方案篇十

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、对于工作效率很低下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一齐执行。