

# 最新基金奖金分配方案 奖金分配方案(汇总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”。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

## 基金奖金分配方案篇一

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x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xx年xx月xx日实施。

## 基金奖金分配方案篇二

为坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性、激发工程部的内部活力，提高员工的主人翁意识，塑造以服务质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进工程部内部力量的壮大，更好的服务于一线部门。

奖金与个人绩效考核结果挂钩，参照个人考勤情况，职务高低、工作表现，创新成果、节能降耗、部门贡献等，依次进行奖金分配。

1、贯彻执行多劳多得，少劳少得，不劳不得，履行岗位职责，注重工作质量，合理拉开差距的原则，进行奖金的分配。

2、部门在进行内部奖金分配前，扣罚的奖金留作部门基金，作为部门特殊贡献奖、技能优胜奖及优秀班组奖，或者直接发放给当月表现突出的员工。

3、根据部门职务职称高低分配系数和公司奖金发放系数一致。

1、与考勤挂钩：

1)迟到、早退、溜号，一次减10元，二次减30元，三次取消当月奖金；

2)请假按日奖金额\*请假时间计发；

3)有旷工行为者，一天扣除50%奖金，两天取消当月奖金；

4)员工试用期内不享受绩效奖金，病假、事假、产假、工休假、婚假不享受奖金；

5)员工当月事假累计休3天（工作日）或以上的免除当月奖金；

员工当月病假累计休5天（工作日）或以上的免除当月奖金；

6)未遵照正常离职手续离职的员工不享受当月奖金。

2、与工作态度挂钩：

7)违反公司及部门有关规章制度者，经领导小组根据情况决定后按比例扣发奖金；

3、与工作表现挂钩：

1)发生个人差错或责任事故等，根据其后果的严重程度，在奖金中按比例进行相应扣除。

2)员工个人卫生管理不到位，受到上级或质检部门罚款者，

扣除本月10%奖金

3) 以组为单位，在各自的区域内，卫生管理不到位，以1分为一个单位，每增加一分，扣除该组当月10%的奖金，依次累加。

4) 设备维保不到位、维修滞后现象，受到领导及一线部门投诉的，经查明情况属实的，根据情况扣除该组及个人相应的奖金。

4、与个人业绩挂钩：

3) 在工作中积极进取，宿舍卫生、办公室卫生积极打理，收到公司质检表彰的；

4) 发现事故苗头，及时采取措施，防止事故发生者，根据情况增加奖金发放；

5) 经常加班加点工做，不计报酬、不计个人得失者，根据表现增加奖金发放；

五、本方案在执行过程中需完善调整及未尽事宜，经工程部领导班子研究决定，报主管副总批准后执行。

## 基金奖金分配方案篇三

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

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。

## 基金奖金分配方案篇四

为了进一步发挥奖金杠杆作用，完善公司生产和经营管理制 度，推动公司全面发展，在降低生产成本方面更好地挖掘人的潜力，发挥人的主观能动性，我们根据前期发放奖金的'具体情况，进一步完善了奖金考核和分配方案。

## 一、各类人员奖金标准比例

在一般情况下，根据指标完成情况和工作职责两个因素确定内部奖金分配比例，即主要职务（工种）高于辅助职务（工种）；繁重劳动高于轻便劳动；复杂劳动高于简单劳动。例如，第一层次的奖金是生产者和生产管理者；第二层次的奖金是主要经营者和后勤管理者；第三层次的奖金是一般后勤人员和辅助人员。

### 公司人员分类

- 1、管理线：是指从事公司高层决策的管理人员和从事行政、财务、人事等工作的工作人员。具体包括主管生产、设备、财务等方面的副总以上级别的人员和办公室、财务部、人事部等部门的工作人员。
- 2、生产线：是指直接从事生产活动和管理生产的人员。包括炼铁、烧结、球团等厂的所属人员。
- 3、辅助线：是指直接服务或协调生产厂生产活动的人员。包括总调、质检、安全、法监、车队、技术装备、场管、采购、仓库等部门。

## 二、奖励总额的确定

奖励总额是指将工资收入以外的主要技术经济指标的考核收入作为公司全体员工的奖励基金。有以下几种主要技术经济指标的考核：

- 1、按月工资总额减去应发工资（不包括加班工资）的余额提取奖金，公式为：

奖金总额={计划工资总额（110万元）-应发工资（不包括加班工资）}×计奖比例（100%）

奖金总额应随公司应发工资水平而波动。

2、按月度产量的超额程度计提奖金。奖金按照目标产量的超额程度等比例提取。公式为：

月度奖金总额={月度实现的产量-月度目标产量（25000吨）}×计奖比例（40元/吨）

3、按照备品备件节约量的一定比例提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约备品备件而做出的贡献。公式为：

4、按入炉焦比节约程度提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约燃料而做出的贡献。公式为：

月度奖金总额={月度实现的入炉焦比-月度目标入炉焦比[560kg/t]}×计奖比例（3000元）

### 三、部门奖金分配原则确定

采取系数法进行分配。

系数法是在按岗位进行劳动评价的基础上，根据部门员工劳动强度或工作量大小、劳动技术含量高低和部门所担负的责任大小确定部门的奖金系数；然后根据部门完成任务的情况，按系数进行分配。

部门奖金额=公司奖金总额×部门计奖系数

部门计奖系数

部门计奖系数的调整，依据公司最高决策层的决定执行。

### 四、个人奖金分配原则确定

1、部门在分配个人奖金时，应根据岗位贡献的大小和个人完成任务的情况确定岗位的奖金，公司一般情况下不干预部门对个人奖金的分配。

2、反对部门预留部分奖金以作经费开支的做法。部门不得将预留的奖金存入部门负责人或其他员工账户。

3、部门负责人（包括副职）的奖金不能高于本部门人平奖金的4倍。

4、奖金发放实行人员定编制度。在现有人员数量的基础上，奖金发放不再考虑各部门增加和减少人员数量，即以现有人员数量作为计奖依据之一。

五、本办法从发文之日起执行，以前有关奖金的规定同时废止。

## 基金奖金分配方案篇五

为加强生产，保证各工段有序安全运转，充分调动工人积极性。在多劳多得思想前提下，超产奖具体分配如下：

一、每月额定产量600吨，如果超出，车间一线工人，每班每人奖金100元。

### 1、蒸煮工段

所有，质量问题考核下班。

由当班主任下发给班长，班长视具体请情况，自由支配发放给班组成员。

### 2、漂白工段



产量计算方法：以加漂液为界限。上班交班前已升好温并加完

漂液，产量两班各半池。不然产量全部归下班所有。漂白水洗结束后，应及时与抄浆联系提浆事宜；不得无故拖延时间。

每班奖金分配方法： $\text{甲乙两班总人数} \times 100 \times \text{本班池数} / \text{甲乙两班总池数} = \text{本班应得奖金}$

### 3、磨浆工段

产量计算方法：以漂白待升温为界限上班交班前，漂池进浆已满并升温或待升温，记上班产量一池。否则无产量。

### 4、抄浆工段

产量计算方法：计件，每包为一件。

每班奖金分配方法： $\text{甲乙两班总人数} \times 100 \times \text{本班件数} / \text{甲乙两班总件数} = \text{本班应得奖金}$

二、本制度制定原则，是为提高工人积极性。如发生只追求本班产量，

交班前消极怠工，给下班造成困难。如蒸煮有球不升温；磨浆有浆不磨；漂白有浆不进；抄浆有浆不抄等。发现一次罚班上50元，两次取消班上当月奖金。三次劝退当班责任人。

三、本制度自零九年十二月起执行。