

员工奖励激励方案范文（给员工的激励方案）

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/8633122b51b467738fcbecc33a3bda27.html>

范文网，为你加油喝彩！

员工奖励激励方案范文

奖励方案是指对在生产劳动或工作中作出优异成绩的劳动者给予奖励的制度，下面为大家分享了员工奖励激励方案，一起来看看吧！

员工奖励激励方案1

一、 目的：为了表扬先进，激励后进，提高员工工作积极性，特制定此制度。

二、 奖励涉及对象：公司所有员工。

三、 奖励方式：精神奖励、物质奖励。

四、 奖励事项分类：

1、 重量级奖励

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情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)对公司提出合理化建议积极、有实效的;
- (3)保护公司财物，使公司利益免受重大损失的;
- (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。

2、一般性奖励：

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(奖励金额视具体情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)主动积极为公司工作，提出合理化建议，减少成本开支，节约资源能源的员工;

(6)拾金(物)不昧者。

员工处罚制度

一、目的：为了促进公司各项规章制度更好执行，严肃工作纪律，特制定此制度。

二、处罚涉及对象：公司所有员工。

三、处罚方式：

(1)通报批评;

(2)一次性罚金;

(3)减薪;

(4)留用察看;

(5)辞退;

四、处罚事项分类：

1、重量级处罚：

1、故意造成重大过失，造成重大损失;

扣除当月工资及员工管理费后无条件辞退;需要时要承担相应的民事或刑事责任，相关费用自理

。

2. 损失/遗失公司重要物品、设备；

1000元以上(含1000元)视经济能力至少赔偿原价的20%—50%，并扣除当月工资及员工管理费后辞退；

500元—1000元(含500元)视经济能力至少赔偿原价的80%，并扣除当月工资及员工管理费后，留用察看；

500元以下，无条件照假赔偿，并扣除当月工资及员工管理费后减薪100元。

3. 违抗命令或威胁侮辱上级领导；

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪100元—200元。

4. 包庇职员舞弊，弄虚作假；

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪200元—300元。

5. 泄露公司机密；

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪300元—500元、留用察看或辞退。

6. 品行不正，有损公司名誉；

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪300元—500元、留用察看或辞退。

7. 没有及时阻止危害公司事件，任其发生；

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪300元—500元、留用察看或辞退。

8. 全年旷工达4天以上；

员工大会通报批评，并处一次性罚金100元—500元(视级别不同而定)。

9. 在公司内打架，从事不良活动。

员工大会通报批评，并处一次性罚金100元—500元(视级别不同而定)、留用察看或辞退。

10、造谣滋事。

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪300元—800元、留用察看或辞退。

二、一般性处罚：

1、玩忽职守或督导不力而发生损失;

员工大会通报批评，视情节严重程度处罚金100元—500元(视级别不同而定)。

2.未经许可擅自使用权限外之物品、设备;

员工大会通报批评，视情节严重程度处罚金50元—300元。

3.工作不力，屡劝不听者;

员工大会通报批评，留用察看或辞退。

4.服务态度恶劣，与客户争吵，影响公司声誉;

员工大会通报批评，处一次性罚金50元—200元，屡犯者留用察看或辞退。

5.在公司内喧哗、扰乱秩序、吵架、不服纠正者;

员工大会通报批评，处一次性罚金50元—200元，屡犯者留用察看或辞退。

6.连续3次不参加公司重要活动;

员工大会通报批评，处一次性罚金100元—300元。

7.连续旷工2天;

员工大会通报批评，处一次性罚金100元—300元。

8.对各级领导态度傲慢，言语粗暴;

员工大会通报批评，视情节严重程度减薪100元—200元，屡犯者留用察看或辞退。

三、轻微处罚：

1.工作时间处理私人事务;

员工大会通报批评，处一次性罚金30元—100元。

2.教育培训无故缺席;

员工大会通报批评，处一次性罚金50元—200元;屡犯者减薪或留用察看。

4.工作时间未经许可擅自离岗;

员工大会通报批评，处一次性罚金10元—50元。

5. 浪费公司财物；

员工大会通报批评，视情节严重程度处一次性罚金30元—300元。

6. 遇非常事故，故意回避逃离者；

员工大会通报批评，视情节严重程度处一次性罚金100元—500元。

7. 服装仪容经常不整者；

员工大会通报批评，视情节严重程度处一次性罚金30元—200元。

8. 多次发生迟到早退现象，不按规定请假、销假；

员工大会通报批评，处一次性罚金50元—200元；屡犯者减薪或留用察看。

9. 委托或受托他人出勤或签到。

员工大会通报批评，处一次性罚金10元—50元。

员工奖励激励方案2

根据货币支付的形式，可以把薪酬分为两大部分：

一部分是直接货币报酬的形式支付的工资，包括基本工资、奖金、绩效工资、激励工资、津贴、加班费、佣金、利润分红等；

一部分则体现为间接货币报酬的形式，间接地通过福利（如养老金、医疗保险）以及服务（带薪休假等）支付的薪酬。

你问员工们是什么让工作变得有吸引力，名列第一的因素通常不是钱，而是上级对他们工作的赞赏和认同。经过咨询多方人事专家，业主及一些勇敢的低薪者，我们总结出6个不花钱却能使低薪职员倍受激励的方法。

1、取消当月优秀职员评选活动

这项活动意义不大。如果评选权在管理者手中，职工们不明真相，会认为那是政治活动，因而丧失兴趣。若是以工作成绩为基础，成绩突出者总是那几个；若轮流获奖，那更不会激起什么干劲儿了，因为机会是均等的。但是若能想办法让客户给职工——一些额外奖励，效果就大大不同了，比如一位客户存了一大堆促销用的帽子，你就可以安排他们给参与项目的职工每人发一顶，这将会使员工觉得他的工作有附加值。当别人问他，嘿，你在某某公司的工作怎么样？他会说，工资很低，但有时会发些东西。

2、口头表扬不可忽视

对于利益高于一切的人来说，口头表扬可能是只听楼梯响，没见人上来，但对于追求上进的员工

来说，它却意味着鼓励。口头表扬被认为是当今企业中最有效的激励办法。

3、保持肯定的态度

被激励的员工是那些有问题、有想法的人，尽管他们的想法并不总切实可行，但作为管理者，你应该鼓励百家争鸣、百花齐放，让他们说，唯其如此，企业才可生机勃勃。如果你对员工持肯定和引导的态度，员工们就会主动替公司分忧。

4、留心身体语言

皱眉头、瞪眼睛、指东划西，而所有这一切都会被看作是老板的权力和控制欲，而不是员工们值得依赖的小心翼翼的领头羊，其结果无疑会引起敌对情绪，合作便举步维艰。

5、管理者无需事必躬亲

一位低薪员工说：老板有次对我说，“这些都需在下午之前装进盒子，打上标签，装进货箱后运到车库，等你做完了，还有些别的事需要你帮忙。”然后就走开了。这让我感觉自己是程序中重要的一环，老板相信我能做好，我由此得到鼓励，要证明自己能做好，不让他失望。

6、不要总一本正经

管理人员对员工们偶尔的小小违规行为若能持微笑但缄默的态度，也能缔造公司内部健康、和谐的气氛，使员工们感觉管理带有人情味而安居乐业。确保员工的工作自主性。奖励措施会剥夺员工的工作自主性，而丧失的员工工作自主性则会削弱员工工作的动机。因此，管理者应该采取积极的措施来确保员工能够决定如何做自己的工作。

第一、给员工们自己做决定的机会。允许员工自行设定工作计划表、选择工作方法、确定何时以及如何对工作质量进行检查。员工能够自主决定何时开始工作、何时停止、何时休息以及如何安排工作任务的优先次序。鼓励员工自己寻找解决问题的方法。

企业要想最终做大做强，必须拥有一个优秀的管理团队、必须拥有一群优秀的“企业操盘手”！

第二、提倡采取参与式管理。管理者允许员工参与企业管理，是员工产生主人翁责任感，从而激励员工发挥自己的积极性；提倡员工对自己的工作负责和对企业工作的监督；鼓励员工参与企业重大事情的决策和管理，当管理者遇到问题时，动员员工一起寻找解决之道；主动倾听员工们提出的有益的信息和合理化建议。

更多 范文 请访问 https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html