

# 年底将至 你的年终奖到手了吗？

## 职工呼吁将年终奖写进劳动合同

□本报记者 王路曼 张江艳

还有几天，2015年就要结束了，在这辞旧迎新的时刻，牵动着无数职工心情的“大事”，当数“年终奖”了。企业是否应该发放年终奖？年终奖应该如何分配？实物性质的年终奖是否合法？在翘首企盼年终奖的同时，很多职工心里也带着一连串疑问。

### 调查：

#### 依据考核奖励标准最高差10倍

年底了，北京某上市互联网企业的产品专员周璐璐干工作非常卖力，好几个周末都主动加班，除了为2015年工作圆满收尾，最重要的就是能够得到认可，拿一笔可观的年终奖。

近日，单位正在进行年度绩效考核，考核的结果将直接决定所获年终奖系数的高低，最终基本奖金乘以系数计算个人年终奖。据周璐璐介绍，往年，发到员工手上的年终奖差距不小，普通的是两倍月薪，考核更优秀的在这基础上翻倍，而奖金最高的一批人就一次性拿到了20倍月薪。

也就是说，像周璐璐所在的这家规模较大的企业，决定年终奖多少的是考核和月薪，也就是经考核

员工越优秀，月薪越高，到手的奖金越多。

那么这份影响年终奖的年度绩效考核主要考核的是什么呢，记者在周璐璐向记者出示的这个考核表上看到，除了团结、上进等文化层次的考核，最重要的考核内容就是年度重点工作中员工的贡献指数，考核细化到每项工作中员工对财务层面、客户层面、内部经营流程层面、学习与成长层面的贡献，并由主管领导和总监进行评分，最终计算出年度绩效总得分，根据得分对应年终奖系数。

由此可见，年终奖的发放就是员工一年中工作成绩的奖励。干的好，拿的多。对这个发放标准，周璐璐和同事都觉得很合理。

#### 发不发年终奖看老板心情

相比于正规大型企业每年必发的年终奖，一些中小型私企的年终奖对员工来说却是个未知数。

王艳在一个十几人规模的民营翻译公司当英语翻译，月薪6000元。在她去年来公司签合同时就特别问了年终奖的事。“当时领导就跟我说了，没有年终奖，效益好了会考虑给大家发点奖金。”而在去年年底，王艳和同事都没有拿到年终奖，而据他们了解，单位效益还不错。

“其实说是看效益，主要还是看老板心情”，王艳说，就在前几天，领导跟员工保证，年底会给大家每人发放5000元奖金作为年终奖。这对员工来说，可谓是一笔令人意外的奖励。“可能是今年效益好，加上老板家里刚添了二胎儿

子，心情比较好吧。”王艳说。

而在一家科技公司做了5年客服专员的杨女士，今年却没有像往年一样拿到年终奖。她说，单位前几年每年都会发放3000到8000不等的年终奖，而每年发放的标准都是由老板定夺，直接打到工资卡。然而，今年刚进入12月，老板就开会对大家说明，今年因为效益不好，项目进展不顺利，不能给员工发放年终奖了，希望大家能够理解。对这个不好的消息，员工认为，在朋友们都在晒年终奖的时节，自己一分钱年终奖都没有，未免太打击积极性。但是他们也只能是空抱怨，因为发不发、发多少并没有在劳动合同中规定，而是老板自行决定，老板任性包个大红包还是仅一句“新年好”了事，那就要看他的心情了。

#### 奇葩“年终奖”让职工哭笑不得

“去年的年终奖是一箱苹果，对于今年的年终奖我还真不敢有过多的期待。”职工宋阳在一个网络营销公司工作，他告诉记者，可能是因为企业老板本身是农民出身，他特别喜欢用实物(特别是农产品)作为奖励，发放给职工。

宋阳说，他所在企业的职工平均工资水平在业内不算低，换句话说，平时企业老板对于员工还是非常好的，逢年过节，企业还会发放各种福利。而唯一让职工哭笑不得的是，所有的奖励和福利计划都是实物。

今年夏天，该公司给每位职工发放了一袋蔬菜大礼包，内含黄瓜、西红柿等时令蔬菜，用于防暑降温。秋天，职工又收到企业发放的新鲜玉米和花生。宋阳笑着说，“我们有很多同事都在猜想，老板

家肯定有亲戚在农村做种植，所以，我们的福利和年终奖才会如此原生态。”

采访中，记者发现，类似这样的“奇葩年终奖”并不在少数，职工小刘就抱怨，“听说今年的年终奖就是我们单位滞销的产品。”对此，职工纷纷表示不满。“年终奖发放实物，本来就让人很恼火，更别说是发放企业自己的产品了。”小刘尴尬地说，“女同事还好一点，发了内衣还能自己穿。可我们这些单身男职工，怎么好意思去领一件女士内衣回家过节啊！”

奇葩年终奖的事情在很多企业里闹得沸沸扬扬，大多数职工对于实物抵奖金的做法很是不满。“年终奖是职工们一年来的期待，也是很多职工的希望，如果就这么草草了事，不免让人心寒。”



### 声音：

#### 希望年终奖分配制度公平公开

“听说闺蜜公司职工的年终奖是‘韩国五日游’，真让人羡慕。”采访中，很多职工对于“别人家的年终奖”总是羡慕不已，纷纷期待拥有一次“像样的年终奖”。但对于自家老板不能满足令人艳羡的年终奖，职工们则纷纷表示，折成现金就可以了。

#### 希望年终奖作为条文写进合同

“很多企业对于年终奖的发放标准都有明文规定，写进劳动合同，他们的做法值得借鉴，不应当由老板个人做主，而是应更加民主。”在记者采访中，多位职工提出了对年终奖进行明确规定的建议。

众所周知，年终奖虽然被看做员工奖金的一部分，但发放年终奖是各个公司企业根据自身盈利情况年底向员工发放

去年，很多企业纷纷大晒年会发大奖，百度、京东、360等知名企业更是将年终奖作为回馈职工的大好机会，13薪、15薪的例子比比皆是。不仅如此，现场发放电脑、手机等实用物品，也赢得职工们一片欢呼。这些令人嫉妒的年终奖，甚至还一度引起跳槽热。

目前的法律、法规并无要求用人单位发放年终奖的具体规定，一般来说，年终奖的计算应该根据劳动合同或者用人单位的规章制度发放。

但是年终奖是否写进劳动合同或者公司章程，这也是企业自己的事儿。当然，在职工入职时，可以与企业进行平等协商。显而易见，如果用人单位口头答应发放年终奖，而对

其实，大多数职工对于年终奖的期待都非常实在，职工武利明笑着说，“奖金嘛，最好就是发现金啦。”

而对于年终奖的分配制度，很多职工都表示，只要以公正、公平、公开为原则，科学合理地分配年终奖，就一定能得到劳资双方的认可。

发放标准等并没有说清楚，那么年终奖能不能拿到手就要凭运气了。

为了避免用人单位随意扣发年终奖金，最好的方式是在劳动合同明确约定年终奖金属于劳动报酬的一部分，或者用人单位将发放年终奖金明确规定在规章制度里，这样能够维护职工享受年终奖福利的权利。

### 保障：

#### 年终奖属于工资收入应该依法纳税

年终奖是指每年度末企业给予员工不封顶的奖励，是对一年来工作业绩的肯定。虽然，年终奖的发放额度和形式一般由企业自己根据情况调整。但毋庸置疑的是，年终奖属于职工工资收入的一部分。

而科学的年终奖办法要有较好的考评指标、评价方法、发放规则等相应的制度，这样可以有效地激励员工，增加企

业凝聚力。

值得注意的是，年终奖扣税计算公式为：应纳税额=应纳税所得额（即年终奖的总额）×适用税率-速算扣除数。例如：如果，发放奖金当月的工资超过3500，那么先将员工当月内取得的全年一次性奖金，除以12个月，按其商数确定税法规定的适用税率和速算扣除数。而如果，发放奖金当月工

资低于3500，那么我们要先用奖金把工资补到3500，再用剩下的奖金来计算。举例：王女士年终奖19100元，发放当月工资是3400元。那么我们就要从19100元的奖金里面拿100元来把工资补足3500元。用剩下的19000元来计算年终奖个人所得税。19000元÷12=1583.3元，对应税率表，税率为10%速算扣除数为105元。