

最新涨工资方案 工资分配方案(通用10篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

涨工资方案篇一

为深化教育人事制度改革，建立科学、规范的学校教师绩效考核评价机制，充分调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，切实保证学校绩效工资顺利实施，根据《灞桥区教育局教职工实施绩效工资分配意见》精神，结合我街道学校实际，特制定本实施意见。

以邓小平理论、三个代表重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，充分发挥绩效工资的激励导向作用，促进教育均衡发展，提高教师队伍素质，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，推动狄寨教育全面、协调、可持续发展。

街道全体在编教职工

- 1、尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重教师主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点。
- 2、以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。
- 3、激励先进，促进发展。鼓励教师全身心投入到教书育人工

作中，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力。

4、客观公正，简便易行。坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

5、要坚持多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜。

1、校长绩效考核的主要内容：

主要考核校长在办学方向、办学行为、依法治校、教育教学质量、德育工作、学校管理、队伍建设、团结协作、廉洁自律、安全稳定等方面的实绩。

2、教师绩效考核的主要内容：

对教师的绩效考核，以教师履行教育法律法规规定的职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，全面考核教师的德、能、勤、绩，重点考核的教师师德、教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。

(1)师德。主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》的情况，特别是教师的为人师表、爱岗敬业、关爱学生和遵纪守法等方面的表现。与此同时，还要求教师不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序，损害学生利益等内容作为教师绩效考核是否合格的必备的基本要求。

(2)教育教学工作。主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、专业发展等履行职责情况。

德育 主要考核教师根据所教学科特点，在课堂教学中实施德育的情况。

教学 主要考核教师的教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况。对教学效果的考核，主要以完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据。

教育教学研究 主要考核教师对学生思想的把握和有关学生问题的研判;对教学方法、教育技术手段和学生智力开发的研究;取得的教研和科研成果。

专业发展 主要考核教师全面把握教育教学规律，拓展专业知识，提高教育教学能力的情况。

(3)班主任工作。班主任的工作任务应作为教师教学工作量的重要组成部分，与科任教师岗位一样计算基本工作量。主要考核对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展情况等。

3、其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的绩效主要考核服务态度、履行岗位职责和完成工作任务等方面的情况。具体办法可参照教师考核办法制定。

校长的绩效考核由学校学期工作目标责任考核和个人绩效考核两部分组成，总分为100分。其中校长的学期工作目标责任考核和个人绩效考核各占50%;副校长的绩效考核在学校进行。学校的学期工作目标责任考核由街道中心校按照校长量化考核方案综合考核，记入校长的绩效考核内容。

教师的绩效考核工作在街道中心校的指导下，由各学校成立绩效考核领导小组具体组织实施。在绩效考核中要充分发挥校长、教师的作用。

教师的绩效考核分平时考核和学期考核。平时考核由学校结合平时的工作按月进行，学期考核可参照事业单位工作人员年度考核项目，采取定性与定量相结合，教师自评与学科组

评议、年级组评议、考核领导小组评议相结合，同时适当听取学生及家长的意见。

其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的考核办法由学校制定并组织实施。

1、绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资主要体现我区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方案和办法。在奖励性绩效工资中设立班主任津贴、岗位津贴、超课时津贴、教育教学成果奖励等项目。

2、充分发挥绩效工资的激励导向作用。各学校要完善考核制度，制定考核细则，根据教师、管理、工勤技能岗位的不同特点，实行分类考核。各学校要制定切实可行的考核办法和分配制度，加大对奖励性绩效工资的分配力度，拉开分配档次。

对工勤人员各校要根据工勤人员的考核情况适度拉开档次。

3、对支教教师的考核按照《灞桥区教育局支教教师管理办法》规定执行，参照学校考核标准进行考核。考核合格以上由区振兴办每年发交通和生活补贴3000元，同时在职称评定中同等条件下优先考虑，年终目标考核不占学校优秀指标。

4、发放办法

绩效工资由区人事局按照街道中心校人员情况核定全街道绩效工资总量。其中基础性绩效工资由区财政局按在册人数按月发放；奖励性绩效工资由各校根据考核结果进行分配。并将分配方案报中心校审核后，方可通过。

1、推行岗位聘用，强化竞争机制。按照公开竞聘、双向选择、

平等竞争、择优聘用的原则，在核定的岗位内实行岗位竞聘，逐人签订岗位聘用合同，并按岗位兑现工资待遇，提高用人自主权。通过岗位设置管理实现由固定用人向合同用人的转变、由身份管理向岗位管理的转变，实现人员职务能升能降、待遇能高能低。

2、改进和完善考核分配制度，建立与聘任制度相适应的激励机制。各学校要积极实施分配制度改革，加大绩效工资分配的自主权，逐步建立与聘任制度相适应的分配机制，将教职工的绩效工资与岗位职责、工作量和工作业绩挂钩，进一步建立起重能力、重实绩、重贡献的分配机制。

3、下列情况人员，奖励性绩效工资的发发放作如下规定：

(1)因区委、区政府整体性工作，通过组织、人事部门借调到教育系统以外的其他单位工作人员奖励性绩效工资按借调单位考核意见发放；其他借调到教育系统以外的单位工作人员的奖励性绩效工资按50%发放。

(2)当年到龄退休、正常流动人员的奖励性绩效工资按实际工作月发放。

(3)国家规定婚、丧、产假期间的奖励性绩效工资按标准发放；在工作期间休探亲假的不享受奖励性绩效工资；寒暑假期间的奖励性绩效工资分别纳入前半年和后半年考核总量发放。

(4)受党纪政纪处分的，在处分期间扣发奖励性绩效工资的30%。

4、未参加目标考评的人员，不享受奖励性绩效工资。对连续两次目标考评不合格人员，通过解除聘用合同、转岗、待岗等方式予以调整。对目标考评不合格人员，落聘及待岗人员给予半年或一年离岗学习提高，在离岗学习期间，不享受奖励性绩效工资，对期满后仍不能上岗或不能胜任岗位工作的，

将其人事关系交由人才交流中心代理，自谋职业。

5、教师因体罚和变相体罚学生或从事有偿家教及发生安全责任事故的，视其情节轻重，扣发当月或学期奖励性绩效工资。

6、教师月内无故出现旷职现象不享受当月奖励性绩效工资；学期内旷职累计3次及以上，不享受学期奖励性绩效工资。病事假按照学校请假制度执行。

1、加强领导。教职工收入分配制度改革，政策性强，涉及面广，直接关系到广大教职工的切身利益。各单位要高度重视，加强领导，精心组织，严肃纪律，认真把握实施过程的各个环节，确保工作平稳顺利进行。

2、规范操作。奖励性绩效工资的发放，必须建立在严格的量化考核的基础上，对没有绩效考核办法，平均分配的学校，区教育局将停止下拨或追回已拨的奖励性绩效工资，中心校将追究校长直接责任。

3、严明纪律。要坚持公平、公正、公开的原则，不草率从事，不敷衍塞责，不上交矛盾。要深入调研，缜密决策，科学地制订教职工学期工作量化考评办法和教职工奖励性绩效工资分配方案。方案必须通过教代会通过。对在发放中弄虚作假、不按规定执行而造成不良影响的单位，一经查实，对学校主要领导予以戒免。

涨工资方案篇二

根据晋江市委、市政府要求，按照《中共晋江市委、晋江市人民政府关于印发〈晋江市机关事业单位工作人员绩效考核实施方案〉的通知》（晋委〔20xx〕166号）文件精神，结合本街道实际，制定本实施方案：

梅岭街道机关事业单位在编在岗工作人员。本实施方案打破

身份管理，实行岗位管理，不同身份人员同时纳入绩效考核实施范围。长期在编不在岗人员（不能享受绩效考核奖金）、当季退休人员（按在职月份享受固定绩效考核奖金）、离岗待退人员（在离岗待退期间没有违法违纪行为，固定享受称职等级奖金）不纳入绩效考核实施范围。

司法、土地、劳务等市直单位派驻梅岭街道的在编在岗工作人员参加街道绩效考核，街道将提出初步考核意见，并将考核状况书面反馈市直主管部门，由各市直主管部门确定最终考核等次。

按照职务层次，考核对象按科级干部、中层干部（含工作点副点长）和一般工作人员三个类别分开考核。

1、基本原则

以“谁主管、谁负责、谁评价”为原则，采取自上而下的评价方式，构成上级考核下级、一级考核一级的组织评价机制。

2、考核分数计算办法

各项工作得分由该项工作的直接领导对照每个工作人员个人绩效工作台账、工作目标的完成程度和完成质量给予打分，常规工作总分为50分，如果同时兼科室工作和下社区工作，则每项为25分；重点项目工作满分为40分，如果同时兼任两个项目，则每个项目为20分；如果无参加重点项目工作，常规工作得分则以总分90计；考勤分值总分为10分，根据考勤状况计分，全勤得10分，迟到一次扣1分，迟到10次或以上该项不得分，旷工一天扣5分，旷工两天或以上该项不得分；奖惩附加分根据奖惩状况酌情加分或扣分，加减分值最高为10分。考评得分=（常规工作得分+重点项目得分+考勤得分+奖惩附加分）×60%+党政领导测评分值×40%。其中，党政领导测评分值按测评结果排行计，排行前25%得分为90分，排行前25%—55%得分为80分，其他得分为70分。

根据绩效考评得分状况，从高到底排列，分为“优秀”、“良好”、“称职”、“不称职”四个等次。考评得分高于90分以上的，评为“优秀”等次；考评得分75分—89分的，评为“良好”等次；考评得分60分—74分的，评为“称职”等次；考评得分60分以下的，评为“不称职”等次。绩效考核“优秀”等次和“良好”等次人员比例按三个考核类别分别控制在人数的25%以内和30%以内。

当季请假累计超过15个工作日的不能享受“优秀”等次奖金。当季退休人员和调离本市人员按在职月份享受“称职”等次奖金。

下列人员参加考核不确定等次：当季新录用（聘用）或外县（市、区）新调入人员工作不满20个工作日的、当季请病事假累计超过40个工作日的、当季被效能告诫的、受立案调查在立案期间的。

下列人员参加考核确定为不称职：当季旷工累计超过2个工作日的，受党纪政纪处分或在处分期间的当季确定不称职，以后按年度考核确定等次或不定等次。

四、绩效考核程序

绩效考核工作按照“计划、总结、评估、反馈”的流程，对各项工作目标完成状况进行动态管理。开展绩效考核工作一般按照以下四个步骤进行：

- 1、制定绩效计划。根据上级工作任务和本单位工作职能，各科室按目标时序进度安排，制定详细的工作计划，并把工作计划细化到考核对象。考核对象应根据自己的岗位在每季度初填写好《工作目标量化评分表》，并报送街道绩效办。

- 2、做好工作纪实。按照绩效计划安排，考核对象应做好绩效工作记录，工作记录在《晋江市绩效管理日记》上，工

作日记记录每一天的出勤和主要工作状况。考核对象应按月份、季度和年度进行工作总结，逐条列举工作目标和进展状况、完成程度和工作成效，构成个人绩效工作台账。在填写《梅岭街道机关事业单位工作人员个人绩效工作台帐》应尽量把工作资料细化、量化。个人绩效工作台账每季度首月5日前由各部门收集后报送至街道绩效办，由街道绩效办统一管理。

3、组织绩效评估。全体考核对象在每季度首月填写《梅岭街道机关事业单位工作人员绩效考核评分表》，并经各项工作的直接领导评价、打分后，于每季度首月5日前汇总至街道绩效办。街道绩效考核领导小组根据实际需要，召开述职评议会，对考核对象上一季度工作绩效完成状况进行评定，由街道绩效考核领导小组在逐级征求意见的基础上确定考核等次。主要领导绩效考核等次应在与单位绩效评估暨“五大战役”考评结果以及单位奖励惩戒状况挂钩。绩效考核结果按干部管理权限报组织人事部门备案。

4、做好绩效反馈。在绩效考核结果确定后，对照职能工作目标，指定专人向考核对象反馈考核结果。注意做好思想政治工作，对考核对象的绩效状况进行讲评，主要是肯定成绩、指出不足、明确方向。绩效考核结果在本单位进行公示，广泛理解干部群众的监督。

五、绩效考核结果运用

绩效考核结果运用是指把绩效结果与个人利益挂钩，把绩效结果作为物质激励、精神激励和政治激励的主要依据。

1、与考核奖金挂钩。“优秀”等次人员每季度奖励2100元，“良好”等次人员每季度奖励1800元，“称职”等次人员每季度奖励1500元。

2、与奖励惩戒挂钩。把绩效考核与年度考核、评先评优表彰

结合起来。年度考核优秀等次人员从季度考核“优秀”等次人员中评选、产生，对于季度考核被评为“优秀”等次三次及以上的，在本单位年度考核优秀等次人数限额内，能够直接确定为年度考核优秀，并作为年度评先评优的推荐人选。。对于季度考核被评为“不称职”等次两次及以上的，年度考核直接确定为不称职（不合格）；被评为一次“不称职”等次的，年度考核确定为基本称职（基本合格）。对于有计生、综治、安全生产、环境保护等一票否决状况的，按相关规定确定考核等次。

3、与职业发展挂钩。坚持把绩效考核与岗位调整、选拔任用和学习培训结合起来。对于当年度绩效考核多次获评“优秀”等次的人员，在干部提拔使用上给予优先推荐；在干部培训时，作为优先安排人选。对于当年度绩效考核获评“不称职”等次的，给以必须期限的待岗处理，采取跟班学习、强制培训等措施，帮忙待岗人员整改提高，并依据培训结果和潜力条件重新安排工作；对于不胜任现职工作，又不理解其他安排的，予以辞退。

涨工资方案篇三

根据国家人事部、财政部和教育部《关于贯彻《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》的实施意见》和省教育厅[]号《省教育厅关于印发教育系统绩效工资实施暂行办法的通知》精神，为进一步优化和提升学校管理效率和工作质量，充分调动教职工积极性，全面履行职业教育职责，结合工作实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

建立科学规范的学校内部考核分配机制，坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬”与“公正、公平、公开”的原则，充分发挥岗位绩效工资的调节杠杆作用，真正做到做与不做不一样，干多干少不一样，激励全校广大教职工爱岗敬业，扎实

工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，不断推进我校事业持续、健康、和谐发展。

二、考核分配原则

(一) “不劳不得,多劳多得,优绩优酬”原则

岗位绩效工资以岗位绩效考核结果作为分配的主要依据。除了有法规规定的以外，凡没有岗位绩效考核结果，不能参与岗位绩效工资分配发放。

(二) “公正、公平、公开”的原则

岗位绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

三、工作量核定

(一)满工作量的规定

教师聘课12个标准课时为满工作量。

(二)标准课时系数

按省教体厅文件规定,政治、计算机课时系数为1;语文、英语、数学课时系数为1.25;体育课时系数为0.9;音乐、美术、健康教育、劳动技能课时系数为0.83;专业理论课、实习指导课时系数为1.25(各科均包括备课、讲课、自习辅导、批改作业、命题证卷,实验实习指导等所有的教育环节,体育包括早操、课间操和课外活动,礼仪、美术、音乐、书法含课外辅导和学校活动服务工作。)

(三)考核绩效工资

四、工作量考核标准及操作办法

1、考勤标准。按照《__省中职学校教职工考勤制度》进行考核。教职工应坚守工作岗位，认真履行岗位职责，自觉遵守各种规章制度，认真做好本职工作，对教职工实行平时月考核及学期考核相结合的岗位考核及管理体制。

2、教工一个月内旷工累计2天以上，或事假累计3天以上，或病假累计7天以上者不得当月绩效工资；教工在一个学期内内旷工累计10天以上，或事假累计1个月，或病假累计3个月以上不得当期绩效工资，且目标考核分为0分，并取消年度评先及年度考核“先进”资格以及年终考核奖。

3、以上凡属旷工旷课的扣分每月累计后按追究责任的办法通报，学期结束从个人目标考核分中扣除。考核以科部为单位，每月统计汇总一次，按考核分数推出科部顺序。扣款由各科室负责实施。全校考勤工作由考核人员负责，扣分的追究由主管领导负责追究计扣至责任人。

五、工作量工资分配办法

2、工作量不饱满者，按照所缺百分比扣除工作量工资；

3、缺勤者，根据考核制度规定，从工作量工资中足额扣除；

4、每学期末按规定核算扣除后，发给剩余部分。

5、层级、单位领导与工作人员的比例，原则上控制在1.53倍

六、绩效考核标准及操作办法

1、担任三年级课程的教师按期末考试成绩或教考分离成绩计算绩效津贴；超额完成对口升学本、专科任务的专业部教师加分计算，获得大于100%的绩效工资；完成对口升学本、专科基本任务的专业部教师应获得100%的绩效工资；完不成对口升学本、专科任务的专业部教师根据完成任务的比例减分计算获

得相应比例的绩效工资。

2、担任一、二年级课程教师，参加省、市统调考的科目，按统调考成绩，加计考核成绩获得绩效工资；凡是没有参加统考调考的科目，按参加学校教考分离成绩，加计考核成绩获得绩效工资。既有对口升学成绩又有统调考成绩及教考分离成绩者，按照就高不就底原则加计考核分计算绩效工资。无法进行教考分离的学科教师按考核分获得绩效工资。统调考考试：参加统考调考及格率达80%以上，优秀率达20%(数学、英语10%)以上的专业部教师获得100%的绩效工资；达不到的教师减考核分后获得相应比例的绩效工资。在登封同类学校没有相同专业的学科统调考及格率达80%以上，优秀率达到20%以上者获得100%的绩效工资；及格率小于80%优秀率小于20%的学科教师减考核分后获得相应比例的绩效工资。凡是没有参加统考调考的学科必须参加学校组织的教考分离考试，及格率达80%以上，优秀率20%以上获得100%的绩效工资，两项都达不到者减考核分、只能获得第三等次的绩效工资。

3、毕业生技能鉴定获证率达96%以上者、完成短期培训260人，学员安置到国内知名企业就业，签有劳动就业合同者、毕业生当年就业率达99%以上(对口升入高校除外)，有就业安置合同者、完成招生任务750人以上者，负责招生、就业、培训、鉴定工作的教师加计考核成绩获得100%的绩效工资，完不成任务者减考核分按完成任务比例得相应比例的绩效工资。

4、没有任课的管理人员、工勤岗按目标考核分(100分制)计算绩效工资。

5、各项任务完不成的个人或单位，主任扣总额的5%，主管科长扣3%，主管副校长扣2%。

6、每学年第一学期，若没有上级教育部门组织的统一考试成绩，可按学校期末考试教考分离成绩(管理人员按目标考核分数)计算绩效津贴。

七、具有下列情形之一者不享受奖励性绩效工资

- 2、损害学生利益，歧视侮辱学生，或体罚、变相体罚学生，造成严重后果，影响恶劣的；
- 3、利用职务之便谋取私利的；
- 4、向学生推销、代销教辅资料或向家长索要财物的；
- 5、出现重大安全事故且负有直接责任的；
- 6、违反法律法规被追究责任的。

八、岗位绩效工资发放形式

岗位绩效工资按月考核和学期考核相结合，具体由各科室联合计算。办公室汇总，经校长审核，公示3天以上无异议，最后由财务室按月以学期发放月岗位绩效工资，学期结束后发放学期绩效工资。

九、审核程序及实行

本实施方案经过教代会讨论通过，报省人力资源和社会保障厅审核后，从20__年月起执行。学校之前出台的其他相关规定若与本办法相悖，一律以本《办法》为准。

十、本《办法》由校务会负责解释

涨工资方案篇四

总公司按照“多劳多得、优劳优得、效益优先、兼顾公平”的按劳分配原则，打破原来事业单位的分配机制，建立适应后勤服务实体的分配机制，实行与档案工资脱钩的绩效工资

制度，以充分调动总公司全体人员的工作积极性，为学院提供更好的后勤服务，公司工资调整方案。

工资构成：基本工资+岗位工资+考核奖+效益工资

(1)基本工资：总公司员工的基本工资是工资收入中相对固定的部分，考虑到原来的工资状况，基本工资包括：1、职务工资；2、职务津贴；3、文明奖；4、住房公积金；5、护补；6、能源补贴；7、独生子女补贴；8、女同志卫生费；9、回补；10、地职增加部分。扣除个人应负担的部分。

(2)岗位工资：根据各岗位的劳动(工作)技能、责任、强度和任务复杂程度等要素综合测定，进行分类列出岗序，以岗定薪，岗变薪变，规划方案《公司工资调整方案》。岗位工资设4级（每级3档），（见附件）。

(3)考核奖：

2、考核办法另定；

3、根据各部门履行岗位职责和完成任务情况确定各部门考核奖总额，以部门为单位统一发放考核奖。

(4)效益奖：职工每人每月平均效益奖可按一定数额预发，年终根据总公司收益及各部门完成任务情况再统一决算考虑。确定各中心效益奖总额，各中心制定分配原则，经主管总经理审核、总经理批准后实施；班组长的效益奖一般可为所在部门职工平均效益奖的1.1-1.2倍，各中心经理的效益奖，一般可为所在部门职工平均效益奖的1.3--1.8倍，副总经理效益奖一般可为部门经理平均效益奖的1.5--2倍；总经理的效益奖一般可为部门经理平均效益奖的2-2.5倍。

1. 若学院工资结构发生变化时，基本工资予以相应调整。

2. 寒暑假期间无实质性工作的，不发考核奖，效益奖发50%，上班人员根据实际出勤天数和完成工作情况按比例享受。
3. 总公司根据效益情况每年留出适当资金作为总公司的发展基金。
4. 饮食中心、工厂等部门分配办法由各部门根据具体经营情况自行确定，报总公司审批后实施。

涨工资方案篇五

以科学发展观为指导，以构建和谐教育，提高全镇小学教育质量为总体目标。坚持“一突出”（突出教学质量），“二抓牢”（抓牢检查落实，抓牢奖惩兑现），“三强化”（强化管理、强化过程、强化师德师风）的工作思路，坚持优劳优酬、实事求是。公平、公正的工作原则，确保我镇小学教育事业健康、高效快速发展。

本镇在编在岗教师从20xx年1月1日起实施奖励性绩效工资。

奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%，依照我镇或各学校的奖励性绩效工资考评方案，提出考评结果，报教科局审核后，每学期由财政部门根据考核结果，一次性划入个人工资银行帐户。

副组长：甘恒志 韦燕云

领导小组下设办公室，由甘恒志、覃伟他、郭祖毅担任办公室主任，并安排操作程序

（一）乡镇中心小学校长的考核，由区教育和科技局组织实施；乡镇中心小学以下学校校长的考核，由区教育和科技局授权和指导所在乡镇中心小学组织实施。教师及其他人员的考核由本学校绩效工资考核小组具体组织实施。（二）绩效

考核工作可采取定性与定量相结合，自评与他评相结合，形成性评价和阶段性评价相结合等方法。教师的考核要采取教师自评与学科组长评议、年级组长评议相结合，校长的考核要采取校长自评与教职工代表评议、考核组评议结合等办法。教师和校长的考核应适当听取学生、家长的意见。可以根据考核内容分类设立单项绩效考核实施办法。

（三）实行对边远薄弱学校教师一定生活补贴。从全镇教师总奖励绩效工资中的2%由中心小学对外地到边远学校任教工作的教师进行奖励。

1、每天工作办公考勤制度

（1）每天上班前集中点名签到记录由值周领导及值周教师负责执行。

（2）认真执行学校工作时间作息制度按时到校工作。

（3）每天上班或周例会前集中签到，时间为早操时间，点名迟到一次扣1分；旷点一次扣3分。

（4）实行每天学生早操到班制，每缺少一次扣1分。

（5）实行教师每天上班时集体办公制度，全体教师除上课或到班听课教师以外，其他教师必须到学校办公室或电脑室办公、备课、业务学习。

（6）办公室是办公专用场所，不得擅自挪作他用，要保持干净整洁和安静，每位教师要及时整理；否则每发现一次扣除2分。

（7）教师上课、办公制度，由教导处和值周教师负责对教师检查督促，教师上课迟到10分钟一次扣2分，早退一次扣2分，缺课、旷课一节扣5分，集体办公每旷缺一节扣2分（特殊情

况除外），请婚、丧假在规定假期内和病假每天扣2分，事假半天扣3分，超过10天以上，当月不享受考勤津贴，旷工半天扣10分，旷工全天扣30分。

（8）办公期间外出办事要向教导处或学校领导请假，否则按旷课处理。

（9）在办公时间内要认真备课、批改作业、学习业务知识，做有助教育教学的工作，不得串室、聊天、看报或阻碍教育教学工作外的不当行为，违者扣2分。

（10）学校安排教师代课，所代课教师每节加奖2分。请假原则1天以下由村小校长或副校长审批，7天以下由中心校校长审批，7天以上按有关规定由区教科局审批。

2、业务学习及会议制度

（1）按时参加各种会议及业务学习，准时签到。会议期间，严格遵守会议和学习纪律。

（2）开会和业务学习、培训要认真做好笔记，专心听讲，积极讨论和发表意见。

（3）每天下午4：30—5：00为教师集中业务学习、批改学生作业和校本培训时间。

（4）开会、业务学习和各种培训旷签、迟到（5分钟）每次扣2分，请假每次扣3分，无故不参加每次扣10分，连续5次以上者，按旷工1天处理。

3、全月出满勤，不迟到，不早退者按考勤津贴标准发放，有下列情况者之一从考勤津贴中扣除：

涨工资方案篇六

为进一步调动班主任工作积极性，建立科学规范的收入分配机制，充分发挥绩效工资激励导向作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励班主任老师爱岗敬业、扎实工作、开拓进取、积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进我校教育事业持续健康快速发展，按照多劳多得、按劳取酬、优劳优酬、注重绩效、公平、公正、公开的原则，特制定本方案。

1、班级常规量化结果。

2、学习成绩量化结果。

3、班主任出勤坐班。

1、班级常规量化以周为单位，按全校排名赋分：14、13、12……3、2、1，月末对赋分进行汇总。注：名次并列的班级得并列班级应赋分的平均数。

2、学校统一组织考试的当月学习成绩量化占50%，班级常规量化占50%，当月学校无统一组织考试时不计学习成绩。学习成绩量化以年级组为单位，对两率一分进行排名（分母按在籍），排名第一的班级得50分，其余班级成绩按比例折合成相应的分数。

3、班主任出勤坐班情况按原定的量化标准直接加入当月量化汇总成绩。

4、班主任绩效工资以月为单位发放，根据上述考核办法，对考核内容累计结果进行全校排名，班主任工资每月分a□b□c□d四个档次，第一、二、三名为a档得全校班主任绩效工资总额的30%，第四、五、六名为b档全校班主任绩效工资总额的25%，第七、八、九、十名为c档得全校班主任绩效工资

总额的25%，第十一名以后为d档的得全校班主任绩效工资总额的20%。

班级发生集体斗殴事件和安全事故的，造成不良影响的，经校委会认定后，取消该班班主任当月或一个学期绩效工资。

涨工资方案篇七

为适应高校改革发展的需要，进一步深化收入分配制度改革，实现高校收入分配的科学化、制度化、规范化，根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见〉的通知》（厅字〔20xx〕35号）、《教育部中央编办发展改革委财政部人力资源和社会保障部关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔20xx〕7号）、《鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案》（鄂府发〔20xx〕53号）和《内蒙古自治区党委办公厅自治区人民政府办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见〉的通知》（厅发〔20xx〕29号），参照内蒙古自治区其他本科院校、专科院校绩效工资考核分配实施方案，结合鄂尔多斯高校实际情况，制定本方案。

（一）坚持“以岗定薪、责薪一致、按劳分配、优绩优酬”的原则，强化岗位职责，逐步完善岗位设置管理，整体优化人员结构。

（二）遵照效率优先、兼顾公平的原则，统筹考虑校内各类人员收入分配水平，适度向教学、服务一线倾斜，促进各类人才队伍协调发展，增强学校人才竞争力。

（三）绩效工资制度与现行校内分配制度有机结合，合理调控收入差距，充分调动教职工的积极性，实现学校转型发展、全面提高办学水平的目标。

（四）加强考核，强化激励，完善考核办法，强化履行岗位职责和工作业绩考核，将考核结果与绩效工资挂钩，体现公平、公开、公正原则。

我市一本（科）三专（科）四所高校，即鄂尔多斯应用技术学院、鄂尔多斯职业学院、鄂尔多斯生态环境职业学院、内蒙古民族幼儿师范高等专科学校执行事业单位岗位绩效工资制度的人员。

绩效工资的岗位分为教学科研岗、其他专业技术岗位、管理岗和工勤技能岗位四类，其中教学科研岗和其他专业技术岗为专业技术岗。

（一）教学科研岗指承担教育教学、科学研究工作职责并符合相应资格和能力水平要求的专业技术岗位，以及专职从事学生思想政治教育工作的岗位。

（二）其他专业技术岗位指除教师专业技术岗以外聘用的专业技术岗位，主要包括实验技术、图书资料、档案、编辑、会计、统计、审计、工程技术等专业技术岗位。

（三）管理岗指承担领导职责或管理任务的工作岗位，包括学校党政职能部门、教辅单位、二级学院等单位的管理岗位。

（四）工勤技能岗指教学、科研和日常运行中承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

（一）高校绩效工资总量。《内蒙古自治区党委办公厅自治区人民政府办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见〉的通知》（厅发〔20xx〕29号）中要求“在保障基本工资正常增长的基础上，以科研机构、高校所在地事业单位绩效工资基本标准线为托底线，绩效工资总量可以在基本标准线的3倍内核定”。根据我市绩效工资最高控制线原则上按基本标准线4万元的2、5倍的要求，核定高校

绩效工资总量。经费增加部分由市财政和高校按照6：4的比例共同承担。

（二）高校绩效工资的分配。高校绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资是职工履行基本岗位职责和任务所发放的绩效工资，按照《鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案》（鄂府发〔20xx〕53号）实行现行事业单位统一标准，每月由市财政统一发放。剩余部分为奖励性绩效工资，由各高校根据教职工履行岗位职责及完成基本工作任务情况按职称、职务及职级等自行制定考核实施细则，坚持“以岗定薪、责薪一致、按劳分配、优绩优酬”的原则，考核后按等次发放各级各类人员的绩效工资。

（一）各高校要充分发挥绩效工资分配的激励导向作用，进一步完善内部绩效考核制度，根据专业技术、管理、工勤技能岗位的不同特点实行分类考核。根据考核结果，在分配中坚持多劳多得、优绩优酬原则，重点向关键岗位、高层次人才、业务骨干和成绩突出的人员倾斜。

（二）各高校制定绩效工资分配方案，要充分发扬民主，采取教职工代表大会等形式，广泛征求意见，集体研究决定，确保方案科学、合理、公开、公正。

（三）绩效工资总量包含班主任津贴、超课时补贴、科研课改资金等项目。

（四）高校绩效工资在市人民政府的统一领导下，由市人社、财政部门组织实施。人社、财政会同教育部门制定专项经费年度绩效评估方案，对各高校绩效工资专项经费的使用成效进行科学评价，作为高校教育经费增减的决策依据。

涨工资方案篇八

所谓薪酬是指员工从事企业所需要的劳动，而得到的以货币

形式和非货币形式所表现的补偿，是企业支付给员工的劳动报酬。与传统的工资概念所不同的是，薪酬还包含了非货币形式的报酬。

薪酬分配的目的绝不是简单地“分蛋糕”，而是通过分蛋糕使得企业今后的蛋糕做得更大。价值分配不仅是一项技术工作，它更是一种战略思考。因此，在设计薪酬体系时，必须弄清楚其根本目的，而不是局限于解决企业眼前企业的薪酬问题和人力资源部的专业工作，否则，虽然眼前的问题暂时解决了，薪酬制度也建立起来了，但新的问题一旦出现，薪酬制度又无法适应，甚至会阻碍企业的发展。另外，如果经常变动企业的薪酬制度必然会给企业带来震荡，甚至引发一系列的问题，给企业带来灾难。认为，从根本上思考，企业的薪酬分配的根本目的和重要性主要体现在以下几个方面：

2. 薪酬分配必须强化企业的核心价值观；

5. 薪酬分配有利于吸引和留住企业的核心、关键人才；

6. 薪酬分配有利于营造响应变革和实施变革的文化等。

1. 关于价值创造者——谁创造了企业的价值？农业经济时期价值创造的主导要素是土地和劳动；西方工业革命时期是资本、企业家和劳动；当代新经济时期是企业家、知识、资本和劳动；知识经济时代是人才主权时代，人才赢家通吃的时代，知识与职业企业家成为企业价值创造的主导要素，具有对剩余价值的索取权。

2. 关于价值贡献度——创造了多少价值？这就是薪酬分配中的价值评价问题，它涉及到评价的因素、评价的标准、评价的方法和程序等。

3. 关于价值的分配形式——拿什么分给价值创造者？这就是上文所提到的薪酬形式。

4. 关于价值分配量值--给价值创造者分多少?一个企业能分享的利益是有限度的,价值分配的根本目的是为了企业创造更大的价值。在价值分配中我们要掌握两个原则,即二八原则和分层原则。

首先,我们要掌握二八原则。根据价值创造的规律性,在一个企业中20%的人创造了80%的价值,因此在价值分配中,一定要弄清楚对于企业来说哪些人属于这20%,这些人对于企业核心竞争力有直接的影响。

其次,我们要掌握分层原则。客观、公正的分配必须建立在客观公正的评价基础上。由于企业中各层各类人员分别扮演不同的角色,其贡献形式也不一样,为了保证激励的有效性,必须对不同人员采取不同的分配方式,设置不同的分配权重。

涨工资方案篇九

- 1、为体现公司经营过程中的公平性,合理高效的培养和使用人才,特制定本规章制度。
- 2、本制度在充分了解社会普遍状况及行业状况的基础上制定,并符合公司的人力资源战略。
- 3、本制度将根据公司的发展情况做出不断的修正和补充。
- 4、公司的薪酬构成包括:基本工资、岗位工资、效益工资、津贴、福利。
- 5、基本工资、岗位工资、效益工资针对公司的全体正式员工(计件类员工另规定)。
- 6、津贴只针对符合规定要求的部分员工。
- 7、福利针对公司的全体正式签定劳动合同的员工。

8、与人事考核制度紧密挂钩，促进考核与晋升目标的实现（具体见考核表）。

级别薪酬为员工工资的最主要构成，级别薪酬的高低与员工的岗位、工作绩效等因素相关，公司的级别划分：

1、公司引进级别划分的目的，在于鼓励人才的多渠道成长。

2、公司按两条线进行级别管理。一条线为支持保障管理部门，一条线为技术业务管理部门。

3、每一级设定一个固定的薪水范围。

2、福利包括国家有关政策的规定，正式员工并签定劳动合同享受五险，以及其它公司规定的相关福利待遇。

每月16日由公司统一发放上月月薪，发放形式为现金和银行工资卡。

涨工资方案篇十

总公司按照“多劳多得、优劳优得、效益优先、兼顾公平”的按劳分配原则，打破原来事业单位的分配机制，建立适应后勤服务实体的分配机制，实行与档案工资脱钩的绩效工资制度，以充分调动总公司全体人员的工作积极性，为学院提供更好的后勤服务。

工资构成：基本工资+岗位工资+考核奖+效益工资

(1)基本工资：总公司员工的基本工资是工资收入中相对固定的部分，考虑到原来的工资状况，基本工资包括：1、职务工资；2、职务津贴；3、文明奖；4、住房公积金；5、护补；6、能源补贴；7、独生子女补贴；8、女同志卫生费；9、回补；10、地职增加部分。扣除个人应负担的部分。

(2) 岗位工资：根据各岗位的劳动(工作)技能、责任、强度和任务复杂程度等要素综合测定，进行分类列出岗序，以岗定薪,岗变薪变，规划方案。岗位工资设4级（每级3档），（见附件）。

(3) 考核奖：1、总公司全体成员实行月考核，每人每月满分为100分（只减分不加分），每分分值暂定为1.5元；2、考核办法另定；3、根据各部门履行岗位职责和完成任务情况确定各部门考核奖总额，以部门为单位统一发放考核奖。

(4) 效益奖：职工每人每月平均效益奖可按一定数额预发，年终根据总公司收益及各部门完成任务情况再统一决算考虑。确定各中心效益奖总额，各中心制定分配原则,经主管总经理审核、总经理批准后实施；班组长的效益奖一般可为所在部门职工平均效益奖的1.1-1.2倍，各中心经理的效益奖，一般可为所在部门职工平均效益奖的1.3--1.8倍，副总经理效益奖一般可为部门经理平均效益奖的1.5--2倍；总经理的效益奖一般可为部门经理平均效益奖的2-2.5倍。

1. 若学院工资结构发生变化时,基本工资予以相应调整。

2. 寒暑假期间无实质性工作的，不发考核奖，效益奖发50%，上班人员根据实际出勤天数和完成工作情况按比例享受。

3. 总公司根据效益情况每年留出适当资金作为总公司的发展基金。

4. 饮食中心、工厂等部门分配办法由各部门根据具体经营情况自行确定，报总公司审批后实施。

附件1:岗位设定与岗位工资

总公司岗位工资系数参考表

级别一档二档三档备注

一级 200 220 240 见习、一般岗位

二级 270 300 330 技术、管理、班组长岗位

三级 360 390 420 副经理、经理

四级 480 510 540 副总、总经理