

绩效工资方案(精选6篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效工资方案篇一

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机，建立科学规范的劳绩分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，激励广大教师爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进我校教育教学持续健康快速发展。

1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。奖励性绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与奖励性绩效工资分配发放。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。奖励性绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

1、教师奖励性绩效工资分上半年（1-6月）、下半年（7-12月）两次考核造册，由中心学校审核后报市财政局，通过个人工资帐户直接划拨到教师个人工资卡上。

2、教师奖励性绩效工资分两大块发放：20%—30%发放领导和班主任津贴，80%—70%发放教师绩效工资。

绩效工资方案篇二

根据文件精神和本校实际，以义务教育学校实施绩效工资为

契机，建立起科学、规范、合理的取入分配机制，充分发挥绩效工资杠杆作用，激励广大教职工爱岗敬业、扎实工作，使我校教育教学工作再上新台阶。

- 1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。
- 2、坚持“公正、公平、公开”的原则。
- 3、坚持“科学、规范、简约”的原则。

我校目前所有在编在岗人员。

根据上级有关规定，教师标准周课时数为16——20节。承担多科教学的教师，在计算工作量时，每增加一门课程，增加两课时工作量。根据实际情况，班主任工作量按当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量。体育教师的训练课、间操课、音、美教师的课外活动课均纳入总工作量。管理人员、教辅和工勤人员的工作量学校将根据实际情况确定。

教师绩效考核的主要内容是：根据《教育法》、《义务教育法》、《教师法》等法律法规规定，对教师教育教学工作情况进行全面考核，重点考核工作实绩，包括师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。

- （1）各类管理人员岗位津贴。
- （2）班主任津贴。
- （3）课时津贴，超课时津贴。
- （4）教育教学工作考核奖励。
- （5）教育学科科研成果奖励。

(6) 考勤奖励。

(7) 其他。

注：不在岗人员不发放奖励性绩效工资。

1、学校成立以校长为组长的义务教育学校绩效考核领导小组，负责制定本校绩效实施办法并组织实施。

2、绩效考核由学校按规定的程序和年度考核结合进行，具体要做到三个结合：定性和定量评价相结合。充分听取年级组、教研组、任教班级学生及社区、学生家长的评价。

(1) 个人自评。教师个人进行总结和自评，填写考核的相关表格。

(2) 民主测评。在全校教职工范围和所教学生中进行民主测评，并听取家长代表意见。

(3) 综合评分。学校考核小组按照考核标准，结合教师自评、年级组、学科组、学生和家長评议，确定考核分数，教师考核满分为100分，其中考评小组考核满分60分，年级组、学科组测评满分分别为10分，学生测评(1—3年级由学生家长测评，其它年级由学生测评)满分为10分，教职工民主测评满分为10分。

(4) 确定等次。学校可根据教育局对校长考核所确定的考核等次比例，结合学校实际情况做相应调整，经学校领导小组审核，确定考核等次。

(5) 进行公示。对学校考核领导小组确定的考核等次，在本校进行为期7个工作日的公示。

(6) 兑现工资。对公示无异议者，按考核等次兑现绩效工资。

资，并按管理权限上报教育局备案。

关于绩效工资方案范文四篇

绩效工资方案范文汇总三篇

绩效工资方案本站合五篇

绩效工资方案本站锦三篇

绩效工资方案范文汇总八篇

工资提成方案范文

绩效工资方案篇三

为充分调动制造部员工工作用心性，提高劳动生产效率，建立起以岗位为基础，以工作绩效考核为核心的正向激励机制，把员工的薪酬与岗位职责、工作绩效密切结合起来，实现薪酬管理与分配的制度化，规范化shu□

适用于各制造部副经理以下所有从事非计件制及计件制工作的员工。

根据公司《员工薪资定级标准与考核原则》相关规定，本部门员工薪资由职级工资、工龄工资、点工工资及各项福利补(津)贴三部分构成，其中，职级工资包括“基本工资”和“考核工资”两部分。

1职级工资

由各制造部制定内部员工薪资定级评价指标体系，结合岗位关键度、个人工作潜力等考量因素，参照《员工薪资定级标准与考核原则》之210《各制造部岗位、职级及薪资范围表》

确定。

11基本工资

该部分以职级工资总额的50%为限。作为保障员工基本生活之部分，只与当月员工个人出勤状况相挂钩。

12考核工资

以各制造部岗位性质不同，该考核工资细分为非计件制考核工资和计件制考核工资两大类，该部分不以职级工资总额的50%为限。各制造部自行制定部门内考核实施细则。

121非计件制考核工资

原则上非计件制工作岗位应依据岗位标准设立周严性关键业绩指标予以考核。

122计件制考核工资

(1) 计件制岗位应在完成劳动定额基础上实施产量计件制考核。

(2) 公司根据各制造部当月交库计件产品的制造工资成本对各制造部计件工资进行总额控制，并于每月底汇总当月各制造部计件工资总额。酒类资料对由于各工序计件产量与各制造部交库产量不一致造成的当月各制造部计件工资总额与应发计件工资总额不一致的情形，根据实际状况放在次月调剂。

(3) 各制造部根据各工序定额、计件单价和作业员当天产量直接计算当天个人应得计件工资。计件制考核工资由生管部统计人员汇总并经过核对后交人事、财务部门办理工资发放事宜。

2点工工资

各制造部理解暂时没有计件单价的工作及其他临时突击性工作任务，在合理安排劳动定额前提下执行3元/小时的点工工资，此项工资在计件工资外单独报批。（此项工资从事非计件制作业的制造部员工不能享受）。

3 工龄工资

工龄工资与员工在本企业工作年限挂钩，

4 各项补(津)贴

41 全勤奖

为加强员工考勤管理，鼓励员工出满勤，根据公司相关规定，对本部门员工实行全勤奖考核制度，该项津贴额度为30元/月，按公司规定每月分解为上、下两半月考核。

42 交通补贴

对各制造部从事计件制工作员工及从事跟班的非计件制工作员工发放每月30元的乘车补贴，缺勤者除按章考核全勤奖外，按1元/天扣发本项补贴。

43 营养补贴

该项补贴结合岗位特殊性只适用于部分计件制工作岗位，具体补贴标准为： λ 线配胶员、封装作业员 \square display线配胶员、压pcb作业员：30元/月； λ 线封装领班、品管 \square display线其他封装人员：15元/月。缺勤者除按章考核全勤奖外，须以实际缺勤天数扣发本项补贴。

注：此项补贴包含在各制造部当月交库计件产品制造工资成本总额之中，公司不另行发放。

44夜班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于从事计件制工作夜班员工，补贴标准是：凌晨1点后3元/班，凌晨4点后5元/班。

45加班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于需加班从事计件制工作的手动工序员工，补贴标准是：2元/小时。

46病假补贴

47公假补贴

凡国家规定的各种公假，如丧假、婚假、探亲假、产假等，在履行公司规定手续后，可依据相关规定享受24元/日的公假补贴。

四、试用期员工薪资待遇规定

处于试用培训期内员工，在其透过试用考察期后，其试用期薪资级别原则上依据其个人工作潜力及拟聘用岗位参照公司《员工薪资定级标准与考核原则》之210《各制造部岗位、职级及薪资范围表》在末级内确定；在此期间内，除可依规定享受学历与职称津贴外，不享受任何其它形式的补(津)贴待遇，但从公司内其它部门调进本部门试用培训、此前已透过进厂试用的情形除外。

工资提成方案范文

关于绩效考核方案范文

绩效工资方案篇四

实施绩效工资是贯彻落实国家工资制度改革的具体措施，是深化事业单位收入分配制度改革的重要内容。我院绩效工资的实施，必须与我院的人事制度改革和加强人才队伍建设紧密结合；必须与有助于激发医院的内部活力，调动职工积极性，提高我院职工的收入紧密结合；坚持绩效优先，兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

一、基础性绩效工资：

根据国家工资改革文件规定，“原津贴比例按国家规定高出30%的部分，套改后按绝对额纳入单位绩效工资总量，并按原来的分配办法继续发放”。我院按职工原高出的10%的绝对额直接计入职工工资帐户，按月发放。

二、奖励性绩效工资：

推行成本核算，坚持绩效优先，兼顾公平，实施按劳分配，多劳多得原则。由审计科制定科室效益绩效分配原则，制定临床科室、医技科室效益绩效核算办法和行政后勤科室质量考核体系。按月核算，分科室发放，每两个月兑现一次奖励。各科室制定本科室个人绩效核算办法，按个人绩效核发到职工本人。

三、津贴性绩效工资：

为激励护理工作者继承、发扬南丁格尔精神，促进护理人才队伍的健康发展，在护理系列开展“南丁格尔”人才评选活动。“南丁格尔”人才评选分为甲、乙两等，甲等800元/月，乙等600元/月。按月计入当选人个人帐户。

为吸引人才，鼓励职工钻研业务，促进员工继续教育，对取

得硕士学位的职工发放硕士学位津贴，1000元/月，按月计入个人帐户。

为鼓励职工热爱医院，积极参与科室管理，有利于管理人才发挥才能。在院内实施中层干部聘任制，每年一考核，一年一聘任。发放中层干部岗位津贴，院级600元/月、正科级500元/月、副科级300元/月，正护士长400元/月，副护士长、技师长、干事200元/月，按月计入个人帐户。

以上津贴性绩效工资不重复享受，按就高的原则执行。

四、绩效考核：

全院职工必需树立全心全意为人民服务的思想，恪守职业道德，坚持以病人为中心，强调医德医风建设，树立白天使形象。严格遵守劳动纪律，服从医院管理。

“胡萝卜”人才、“南丁格尔”人才、中层干部必须认真履行职责，提高管理水平和学术水平，发挥模范带头作用。

违反《医德医风》、违反劳动纪律和《“胡萝卜”人才管理办法》及医院其他规定的，按照相关管理条例扣除相应绩效工资。

绩效工资方案本站合五篇

工资提成方案范文

绩效工资方案篇五

(一)岗位工资的实施。

1、专业技术人员。

专业技术人员按本人现聘用的专业技术岗位，执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在正高级专业技术岗位的人员，执行一至四级岗位工资标准，其中执行一级岗位工资人员，需要经人事部批准；聘用在副高级专业技术岗位的'人员，执行五至七级岗位工资标准；聘用在中级专业技术岗位的人员，执行八至十级岗位工资标准；聘用在助理级专业的技术岗位的人员，执行十一至十二级岗位工资标准；聘用在员级专业技术岗位的人员，执行十三级工资标准。

在事业单位按国家有关规定设置专业技术岗位并完成岗位聘用前，专业技术人员岗位工资暂按以下办法执行：聘为正高级专业技术职务的人员，执行四级岗位工资标准；聘为副高级专业技术的职务的人员，执行七级岗位工资标准；聘为中级专业专业技术的职务的人员，执行十级岗位工资标准；聘为助理级专业技术的职务的人员，执行十二级岗位工资标准；聘为员级专业技术的职务的人员，执行十三级岗位工资标准。待完成规范的岗位设置并按规定核准后，专业技术人员再按明确的岗位等级执行相应的岗位工资标准。

2、管理人员。

管理人员按本人现聘用的岗位(任命的职务)执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在职岗位的人员，执行一级职员岗位工资标准；聘用的部级副职岗位的人员，执行二级职员岗位工资标准；聘用在局级正职岗位的人员，执行三级职员工资标准；聘用在局级副职岗位的人员，执行四级职员岗位工资标准；聘用在处级正职岗位的人员，执行五级职员岗位工资标准；聘用在处级副职岗位的人员，执行六级职员岗位工资标准；聘用在科级正职岗位的人员，执行七级职员岗位工资标准；聘用在科级副职岗位的人员，执行八级职员岗位工资标准；聘用在科员岗位的人员，执行九级职员岗位工资标准；聘用在办事员岗位的人员，执行十级职员岗位工资标准。

3、工人。

资标准;聘用在普通工岗位的人员,执行普通工岗位工资标准。

国家制定事业单位岗位设置管理规定,对岗位总量、结构比例和最高岗位等级设置进行管理。各地区、各部门结合本地区、本部门实际制定实施意见,报人事部备案。各事业单位根据国家规定和本地区、本部门的实施意见,按上级主管部门核定的岗位总量、结构比例和最高岗位等级具体实施。事业单位岗位设置管理规定由人事部另行制定。

(二)薪级工资的实施。

工作人员按照本人套改年限、任职年限和所聘岗位,结合工作表现,套改相应的薪级工资(附表一至三)。

套改年限,是指工作所限与不计算工龄的在校学习时间合并计算的所限,其中须扣除1993年以来除见习期外年度考核不计考核等次或不合格的年限。不计算工龄的在校学习时间,是指在国家承认学历的全日制大专以上院校未计算为工龄的学习时间(只适用于这次分配制度改革,不涉及工龄计算问题)。在校学习的时间以国家规定的学制为依据,如短于国家学制规定,按实习学习年限计算;如长于国家学制规定,按国家规定学制计算。

任职年限,是指从聘用到现岗位当年起计算的年限。

套改年限和任职年限的计算截至20xx年6月30日。

工作人员按现聘岗位套改的薪级工资,如低于按本人低一级岗位套改的薪级工资,可按低一级岗位进行套改,并将现聘岗位的任职年限与低一级岗位的任职年限合并计算。

工作人员高等级的岗位聘用到较低等级的岗位,这次套改可将原聘岗位与现聘岗位的任职年限合并计算。

工作人员按套改办法确定的薪级工资，低于相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资的，执行相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资标准。

(三) 绩效工作的实施。

国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。

各地区、各部门根据国家有关政策和规定，结合本地区、本部门实际，制定绩效工资分配的实施办法。

事业单位在上级主管部门核定的绩效工资总量内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和办法，自主决定本单位绩效工资的分配。绩效工资分配应以工作人员的实绩和贡献为依据，合理拉开差距。

(四) 津贴补贴的实施。

完善艰苦边远地区津贴制度。建立科学合理的艰苦边远地区津贴实施范围和类别的评估指标体系，建立艰苦边远地区津贴水平正常增长机制和实施范围、类别调整机制。完善艰苦边远地区津贴的方案另行制定。

规范特殊岗位津贴补贴管理。对在事业单位苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作的人员，实行特殊岗位津贴补贴。国家统一制定特殊岗位津贴补贴政策和管理办法，规定特殊岗位津贴补贴的项目、标准和实施范围，明确调整和新建特殊岗位津贴补贴的条件，建立动态管理机制。除国务院和国务院授权的人事部、财政部外，任何地区、部门和单位不得自行建立特殊岗位津贴补贴项目、扩大实施范围和提高标准。

绩效工资方案篇六

为进一步落实县教育局《关于义务教育阶段绩效工资实施方

案》，更好地调动教师的教书育人积极性，充分体现不劳不得，多劳多得，优劳优酬，结合我乡小学实际，特制订《五里乡中心小学绩效工资方案》。

方案依据：《宿松县义务教育阶段绩效工资实施方案》

实施原则：不劳不得，多劳多得，优劳优酬

实施方法：各项量化计分

实施细则：

- 1、自觉遵守法律法规，严格遵守《中小学教师职业道德规范》，依法履行教师职责和义务。（1分）
- 2、工作认真负责，不得玩忽职守。（1分）
- 3、热爱学生，尊重学生人格，平等、公正对待学生。（1分）
- 4、教书育人，努力实施素质教育，培养学生良好品德。（1分）
- 5、严于律己、以身作则、为人师表。（1分）

有下列情况之一者，该项不得分：

- a□受党纪或政纪处分者；
- b□因玩忽职守造成安全责任事故者；
- c□因体罚和变相体罚学生造成恶劣影响者；
- d□因工作敷衍塞责造成严重不良社会影响者。

1、每学期初能及时制定班主任工作计划，且学期结束时，能根据所教班级情况，撰写班主任工作总结，得0、5分。

2、能根据班主任工作计划，实时组织各项活动，并有详实记录，得1分。

3、班主任工作手册记载细致并齐全，得1分。

4、教室及卫生责任区的卫生状况“清洁”以上的得0、5分，其他等次不得分。学生的课间纪律、路对纪律，根据检查情况，“好”的得0、5分，其余等次不得分。

5、教室内布置有国旗、《守则》及《规范》，课表及作息时间表。同时学习园地至少每月更换一次，得0、5分。教室内课桌椅摆放有序，每学期班级财产无损失，得0、5分。

6、能按时完成学校布置的其他工作，得0、5分。

1、法定婚假、产假不扣分

2、全期以下情况之一不得分：特殊性事假（比如红白喜事）不得超过10天（10天内每天扣0、1分）；一般性事假不得超过5天（5天内每天扣0、2分）；病假：以医院住院发票和住院小结为核定标准。常规性病假不得超过一个月（一个月内扣2分）；特殊性病假（比如疑难杂症）则根据中小行政会议核定。旷课不得超过5节（每旷一节扣0、5分）；迟到早退全期不得超过10次。

3、在编不在岗人员不享受绩效工资。

1、发放范围：09自然年度所授课程

2、发放标准

（1）以全乡授课最多的教师为标准（满分为40分）分别计算

每一位教师应得分值

(2) 几种类型人员课时数的处理（计算时按最高靠不重复计分）

a□未带课的行政人员的课时数按全乡平均课时数计算

b□带主课的行政人员的课时数按实际课时数另加5课时计算

c□非教学人员（指有明确分工的）课时数按平均课时数计算

d□毕业班教师的课时数按实际授课时数另加5课时计算

f□超过45人的班级，每超5人，课时数另加1课时。不足5人按5人计算

g□其他的按照课程表实有课时数计算

1、发放范围：09自然年度教学流程。

2、发放标准与项目

a□备课（含期初教学计划安排）4分

b□上课与学生辅导4分

c□作业布置与批改3分

d□学生成绩检测与评定2分

e□参与或承担公开课2分

3、具体要求

a□备课上课全期有计划有安排并能按计划执行，全期同步完成计满分，月查备课有滞后、缺项，每次扣0、2分。

c□作业批改月查达标合格计满分。月查每缺少或错批改一次扣0、2分

d□全年分两期对学生成绩进行检测，包括制卷、改卷、统计成绩册、试卷分析、评卷五个环节全部完成计满分，每缺少一个环节扣0、2分。

1、奖励范围（1）09第二学期教绩（14分）

（2）教育教研成果（6分）

2、奖励细则

学年教学成绩奖（满分14分）

a□全年级单课第一名14分，以后每降一名次减1分，保底分7分

d□未带课的行政人员同（3），带课的行政人员按最高靠。

e□非教学人员按平均值10、5分计算

说明□a□b两项取最高一项

2、教育科研奖（满分6分）

（1）优质课教学能手、骨干教师、学科带头人、个人教学技能比赛奖、课题研究等（乡2分县4分市5分省6分）。

（2）发表论文论文获奖（乡1分县2分市4分省5分国家6分）

(3) 辅导学生获奖（乡2分县3分市4分省5分国家6分）

注：

2、论文评选须是教育主管部门主办的，且由学校组织评选产生的，其它一律无效

3、以上同项内容取最高，不同项内容可以累计加分。最高不超过6分

会议方案范文合集六篇

会议方案范文合集九篇

会议筹备方案范文合集六篇

有关会议方案范文合集八篇

有关会议方案范文合集六篇