

2023年幼儿园教师工资调整方案(通用5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

幼儿园教师工资调整方案篇一

按照党的xx大关于“完善干部职务与职级相结合的制度，建立干部激励和保障机制”的精神和公务员法规定，经党中央、国务院批准，改革公务员现行工资制度，实行国家统一的职务与级别相结合的公务员工资制度，完善机关工人工资制度，形成科学合理的工资水平决定机制和正常增长机制，建立适应经济体制和干部管理体制要求的工资管理体制，实现工资分配的科学化、规范化和法制化。

一、改革的原则

(一)贯彻按劳分配原则，进一步理顺工资关系，合理拉开不同职务、级别之间的工资差距。

(二)坚持职务与级别相结合，增强级别的激励功能，实行级别与工资等待遇适当挂钩。

(三)健全公务员工资水平正常增长机制，建立工资调查制度，定期调整工资标准，使公务员的工资水平与经济社会发展水平相适应。

(四)加强工资管理，严格监督检查，有效调控地区工资差距，逐步将地区工资差距控制在合理的范围。

二、改革的基本内容

改革公务员现行工资制度，完善机关工人岗位技术等级(岗位)工资制，完善津贴补贴制度，健全工资水平正常增长机制，实行年终一次性奖金。

(一)改革公务员职级工资制。

公务员基本工资构成由现行职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四项调整为职务工资和级别工资两项，取消基础工资和工龄工资。

职务工资。主要体现公务员的工作职责大小。一个职务对应一个工资标准，领导职务和相当职务层次的非领导职务对应不同的工资标准(附表一)。公务员按所任职务执行相应的职务工资标准。

级别工资。主要体现公务员的工作实绩和资历。公务员的级别由现行15个调整为27个，取消现行级别。每一职务层次对应若干个级别(附表三)，每一级别设若干个工资档次(附表二)。公务员根据所任职务、德才表现、工作实绩和资历确定级别和级别工资档次，执行相应的级别工资标准。

公务员晋升职务后，执行新任职务的职务工资标准，并按规定晋升级别和增加级别工资。公务员年度考核称职及以上的，一般每五年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别，一般每两年可在所任级别对应的工资标准内晋升一个工资档次。公务员的级别达到所任职务对应最高级别后，不再晋升级别，在最高级别工资标准内晋升级别工资档次。

3. 实行级别与工资等待遇适当挂钩。

厅局级副职及以下职务层次的公务员，任职时间和级别达到规定条件后，经考核合格，可以享受上一职务层次非领导职

务的工资等待遇。

(二) 完善机关工人岗位技术等级(岗位)工资制。

技术工人仍实行岗位技术等级工资制，基本工资构成由现行岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三项调整为岗位工资和技术等级(职务)工资两项。岗位工资根据工作难易程度和工作质量确定，按初级工、中级工、高级工三个技术等级和技师、高级技师二个技术职务设置，分别设若干工资档次。技术等级(职务)工资根据技术水平高低确定，一个技术等级(职务)对应一个工资标准(附表四)。

普通工人仍实行岗位工资制，基本工资构成由现行岗位工资和奖金两项调整为岗位工资一项(附表四)。

2. 基本工资正常晋升办法。

机关工人年度考核合格及以上的，一般每两年可在对应的岗位工资标准内晋升一个工资档次。

(三) 完善津贴补贴制度。

在清理规范津贴补贴的基础上，实施地区附加津贴制度，完善艰苦边远地区津贴制度和岗位津贴制度。

1. 实施地区附加津贴制度。

地区附加津贴主要反映地区经济发展水平、物价消费水平等方面的差异。在清理规范津贴补贴的基础上，实施地区附加津贴制度。实施地区附加津贴制度的方案另行制定，适当时候出台。

2. 完善艰苦边远地区津贴制度。

艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方

面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的工作人员给予适当补偿。考虑自然地理环境和人文社会发展等因素，建立科学的评估指标体系，合理界定艰苦边远地区津贴实施范围和类别，适当增设津贴类别，合理体现地区之间艰苦边远程度的差异。依据评估指标体系对各地区艰苦边远程度的评估结果，综合考虑政策性因素，确定实施范围和类别。建立艰苦边远地区津贴水平正常增长机制和实施范围、类别的动态调整机制；根据经济发展和财力增长及调控地区工资差距的需要，适时调整艰苦边远地区津贴标准；根据评估指标体系，定期评估并适时调整实施范围和类别。执行艰苦边远地区津贴所需资金，属于财政支付的，由中央财政负担。完善艰苦边远地区津贴制度的实施方案另行制定。

3. 完善岗位津贴制度。

在特殊岗位工作的人员，实行岗位津贴制度。国家对岗位津贴实行统一管理。在清理现有各项岗位津贴的基础上，对岗位津贴进行规范，具体方案另行制定。在此之前，经国家批准建立的机关工作人员岗位津贴仍按现行规定执行。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岗位津贴项目或调整岗位津贴实施范围和标准。地区、部门和单位现自行建立的岗位津贴以及在国家规定之外自行扩大范围和提高标准的一律取消。

(四) 健全工资水平正常增长机制。

建立工资调查制度，定期进行公务员和企业相当人员工资收入水平的调查比较。

国家根据工资调查比较的结果，结合国民经济发展、财政状况、物价水平等情况，适时调整机关工作人员基本工资标准。工资调查制度建立前，国家根据国民经济发展、财政状况和物价水平等因素，确定调整基本工资标准的幅度。

各类津贴补贴标准的调整办法，结合完善津贴补贴制度另行制定。

(五) 实行年终一次性奖金。

对年度考核称职(合格)及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人当年12月份的基本工资。

三、改革的其他政策

(一) 专业技术类、行政执法类等类别公务员的工资和聘任制公务员的协议工资，由人事部会同财政部等有关部门另行制定。

(二) 驻外使领馆工作人员和驻港澳地区内派人员工资制度改革方案，由人事部、财政部会同有关部门另行制定。

(三) 截至20xx年6月30日已办理离退休手续的人员，不实行新的工资制度，适当增加离退休费。

这次机关工作人员工资制度改革后，在新的养老保险制度建立前，相应调整离退休人员的离退休费计发办法。

(四) 新录用公务员在试用期内执行试用期工资，试用期满合格后及时确定职务工资和级别工资。

(五) 这次工资制度改革所需经费，由财政负担的按现行财政体制和单位隶属关系，分别由中央财政和地方财政负担。对中西部地区，中央财政给予适当补助，具体办法由财政部另行制定。

四、实施时间

改革公务员职级工资制、完善机关工人岗位技术等级(岗位)

工资制、完善艰苦边远地区津贴制度及改革驻外使领馆工作人员和驻港澳地区内派人员工资制度，自20xx年7月1日起实施。

五、组织领导

公务员工资制度改革，直接关系到广大机关工作人员的切身利益，影响地区、部门和单位等社会收入分配格局的调整，是一项政策性强、涉及面广的工作。各地区、各部门要高度重视，统一认识，加强领导，切实负起责任。要坚持国家政策的统一性和严肃性，严格执行政策，不得擅自出台和变通工资政策。各级纪检、组织、监察、财政、人事、审计等部门要加强监督，凡违反政策规定的，要按有关规定，进行严肃处理并追究领导者责任。要切实做好机关工作人员的政治思想工作，确保改革的平稳进行。

幼儿园教师工资调整方案篇二

镇主要领导对办好本届科普宣传周，给了大力支持，按照区“两办”通知精神，指定由分管书记、镇长亲自负责，镇科协、环保等部门拿出具体方案，在人力、财力上都给予了大力的支持，使活动取得了圆满的成功。

二、精心安排

5月20日我镇组织相关人员参加了区第三届科普宣传周开幕式和专家报告会，听取了南京地理湖泊研究所研究员作《保护生态环境，走向持续发展之路》专题报告。5月24日，我镇组织由党政领导、各村支部书记、妇联主任、各企事业单位负责人、机关中层干部130多人参加了专家报告会，邀请了市环保局徐小贴主任作环境保护专题报告会。组织各农民学科村知识竞赛活动，完成800多引竞赛试题。5月27日，我镇组织由计生办、民政办、科协、广播站等部门开展科技集市活动，向广大市民宣传计生政策，发展宣传资料1000多份。

三、做好宣传

我镇在集市即主要路口挂横幅三条，张贴宣传标语50条，农业服务中心利用集市开展科技活动，针对当前农业生产中出现的常见病虫害进行现场解答。

四、几点收获

1、全镇领导干部环境保护竞赛得到了提高，通过徐主任的报告，大家清楚的认识到了保护好环境，不是那一个人、那一个部门、那一地方的事，全社会都要来关爱，我们镇的环境再好，如果大环境不好，千里以外的河尘照样能飞到这里来，照样有酸雨的危害。

2、农民环境保护知识有了新的认识。通过专家讲谭和知识竞赛，农民的环境保护知识有了长进，知道什么是酸雨，如何施肥不会让土壤中毒、农药的安全使用间隔期等。

3、领导的重视、上级部门的支持，做好工作计划，并做好各部门之间的密切配合，是科普周活动开展取得圆满的所在。

幼儿园教师工资调整方案篇三

按照党的xxx关于“完善干部职务与职级相结合的制度，建立干部激励和保障机制”的精神和公务员法规定，经xxx□xxx批准，改革公务员现行工资制度，实行国家统一的职务与级别相结合的公务员工资制度，完善机关工人工资制度，形成科学合理的工资水平决定机制和正常增长机制，建立适应经济体制和干部管理体制要求的工资管理体制，实现工资分配的科学化、规范化和法制化。

一、改革的原则

(一)贯彻按劳分配原则，进一步理顺工资关系，合理拉开不

同职务、级别之间的工资差距。

(二)坚持职务与级别相结合，增强级别的激励功能，实行级别与工资等待遇适当挂钩。

(三)健全公务员工资水平正常增长机制，建立工资调查制度，定期调整工资标准，使公务员的工资水平与经济社会发展水平相适应。

(四)加强工资管理，严格监督检查，有效调控地区工资差距，逐步将地区工资差距控制在合理的范围。

二、改革的基本内容

改革公务员现行工资制度，完善机关工人岗位技术等级(岗位)工资制，完善津贴补贴制度，健全工资水平正常增长机制，实行年终一次性奖金。

(一)改革公务员职级工资制。

公务员基本工资构成由现行职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四项调整为职务工资和级别工资两项，取消基础工资和工龄工资。

职务工资。主要体现公务员的工作职责大小。一个职务对应一个工资标准，领导职务和相当职务层次的非领导职务对应不同的工资标准(附表一)。公务员按所任职务执行相应的职务工资标准。

级别工资。主要体现公务员的工作实绩和资历。公务员的级别由现行15个调整为27个，取消现行级别。每一职务层次对应若干个级别(附表三)，每一级别设若干个工资档次(附表二)。公务员根据所任职务、德才表现、工作实绩和资历确定级别和级别工资档次，执行相应的级别工资标准。

公务员晋升职务后，执行新任职务的职务工资标准，并按规定晋升级别和增加级别工资。公务员年度考核称职及以上的，一般每五年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别，一般每两年可在所任级别对应的工资标准内晋升一个工资档次。公务员的级别达到所任职务对应最高级别后，不再晋升级别，在最高级别工资标准内晋升级别工资档次。

3. 实行级别与工资等待遇适当挂钩。

厅局级副职及以下职务层次的公务员，任职时间和级别达到规定条件后，经考核合格，可以享受上一职务层次非领导职务的工资等待遇。

(二) 完善机关工人岗位技术等级(岗位)工资制。

技术工人仍实行岗位技术等级工资制，基本工资构成由现行岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三项调整为岗位工资和技术等级(职务)工资两项。岗位工资根据工作难易程度和工作质量确定，按初级工、中级工、高级工三个技术等级和技师、高级技师二个技术职务设置，分别设若干工资档次。技术等级(职务)工资根据技术水平高低确定，一个技术等级(职务)对应一个工资标准(附表四)。

普通工人仍实行岗位工资制，基本工资构成由现行岗位工资和奖金两项调整为岗位工资一项(附表四)。

2. 基本工资正常晋升办法。

机关工人年度考核合格及以上的，一般每两年可在对应的岗位工资标准内晋升一个工资档次。

(三) 完善津贴补贴制度。

在清理规范津贴补贴的基础上，实施地区附加津贴制度，完

善艰苦边远地区津贴制度和岗位津贴制度。

1. 实施地区附加津贴制度。

地区附加津贴主要反映地区经济发展水平、物价消费水平等方面的差异。在清理规范津贴补贴的基础上，实施地区附加津贴制度。实施地区附加津贴制度的方案另行制定，适当时候出台。

2. 完善艰苦边远地区津贴制度。

艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的工作人员给予适当补偿。考虑自然地理环境和人文社会发展等因素，建立科学的评估指标体系，合理界定艰苦边远地区津贴实施范围和类别，适当增设津贴类别，合理体现地区之间艰苦边远程度的差异。依据评估指标体系对各地区艰苦边远程度的评估结果，综合考虑政策性因素，确定实施范围和类别。建立艰苦边远地区津贴水平正常增长机制和实施范围、类别的动态调整机制；根据经济发展和财力增长及调控地区工资差距的需要，适时调整艰苦边远地区津贴标准；根据评估指标体系，定期评估并适时调整实施范围和类别。执行艰苦边远地区津贴所需资金，属于财政支付的，由中央财政负担。完善艰苦边远地区津贴制度的实施方案另行制定。

3. 完善岗位津贴制度。

在特殊岗位工作的人员，实行岗位津贴制度。国家对岗位津贴实行统一管理。在清理现有各项岗位津贴的基础上，对岗位津贴进行规范，具体方案另行制定。在此之前，经国家批准建立的机关工作人员岗位津贴仍按现行规定执行。除xxx和xxx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岗位津贴项目或调整岗位津贴实施范围和标准。地区、部门和单位现自行建立的岗位津贴以及在国家规定之外

自行扩大范围和提高标准的一律取消。

(四) 健全工资水平正常增长机制。

建立工资调查制度，定期进行公务员和企业相当人员工资收入水平的调查比较。

国家根据工资调查比较的结果，结合国民经济发展、财政状况、物价水平等情况，适时调整机关工作人员基本工资标准。工资调查制度建立前，国家根据国民经济发展、财政状况和物价水平等因素，确定调整基本工资标准的幅度。

各类津贴补贴标准的调整办法，结合完善津贴补贴制度另行制定。

(五) 实行年终一次性奖金。

对年度考核称职(合格)及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人当年12月份的基本工资。

三、改革的其他政策

(一) 专业技术类、行政执法类等类别公务员的工资和聘任制公务员的协议工资，由人事部会同财政部等有关部门另行制定。

(二) 驻外使领馆工作人员和驻港澳地区内派人员工资制度改革方案，由人事部、财政部会同有关部门另行制定。

(三) 截至20xx年6月30日已办理离退休手续的人员，不实行新的工资制度，适当增加离退休费。

这次机关工作人员工资制度改革后，在新的养老保险制度建立前，相应调整离退休人员的离退休费计发办法。

(四)新录用公务员在试用期内执行试用期工资，试用期满合格后及时确定职务工资和级别工资。

(五)这次工资制度改革所需经费，由财政负担的按现行财政体制和单位隶属关系，分别由中央财政和地方财政负担。对中西部地区，中央财政给予适当补助，具体办法由财政部另行制定。

四、实施时间

改革公务员职级工资制、完善机关工人岗位技术等级(岗位)工资制、完善艰苦边远地区津贴制度及改革驻外使领馆工作人员和驻港澳地区内派人员工资制度，自20xx年7月1日起实施。

五、组织领导

公务员工资制度改革，直接关系广大机关工作人员的切身利益，影响地区、部门和单位等社会收入分配格局的调整，是一项政策性强、涉及面广的工作。各地区、各部门要高度重视，统一认识，加强领导，切实负起责任。要坚持国家政策的统一性和严肃性，严格执行政策，不得擅自出台和变通工资政策。各级纪检、组织、监察、财政、人事、审计等部门要加强监督，凡违反政策规定的，要按有关规定，进行严肃处理并追究领导者责任。要切实做好机关工作人员的政治思想工作，确保改革的平稳进行。

猜你喜欢：

幼儿园教师工资调整方案篇四

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。

一、指导思想

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。

二、实施范围

街道全体在编教职工

三、基本原则

- 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。

四、考核内容

- 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。

五、考核办法

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。

六、绩效工资构成与分配

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，拉开分配等次。

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。

七、有关具体问题的规定

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。

八、工作要求

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。

九、本实施意见由区教育局解释，自下发之日起施行

幼儿园教师工资调整方案篇五

第一条甲乙双方决定工资时遵循*等、自愿、协商一致，劳动权利与义务相统一，遵守国家法律法规，维护正常工作秩序，保持和谐稳定的原则。

第二条本协议制定的工资条款对本公司全体员工有效。员工个人与公司签订的劳动合同中有关条款，不得低 本协议制定的标准。

第三条本协议自依法生效之日起至_____年_____月_____日止。

第四条公司实行_____工资制度。

第五条公司员工月工资额不得低_____市*公布的当年度最低工资。

第六条公司实行工资月度发放制度。以人民币发放员工工资，每月发放一次。工资发放约定日为每月一日。如遇到休息日，工资发放可以提前或顺延。

第七条员工加班工资计算标准以本人的工资标准(包括基础工资、岗位工资、工龄工资)为基数。按*时、休息日、法定休假日加班分别支付150%、200%、300%工资报酬。

第八条员工病假、事假工资支付办法_____。

第九条奖金、津贴、补贴分配形式_____。

第十条根据*公布的一年工资指导线和上年度本企业员工*平均工资水*，及企业生产经营效益，经协商，确定本年度员工工资增(减)_____ %。员工增(减)工资具体办法是_____。

第十一条每年_____月为甲乙双方集体协商，确定下一年度工资协议内容的时间，协商前企业代表要向工会代表通报企业上年的经营情况和工资执行情况。

第十二条本协议对公司和全体员工具有同等约束力。双方必须全面履行本协议的规定。任何一方不得擅自变更或解除本协议。

第十三条甲方不得克扣或者无故拖欠乙方工资，否则，除在规定时间内全额支付乙方工资外，还应加发相当 员工工

资25%的经济补偿金。

第十四条乙方违反有关规定，给甲方生产、经营和工作造成直接经济损失的，应负赔偿损失的责任。

第十五条本协议期满自行终止。在协议履行期间发生不可抗力因素，经双方协商可提前终止。

第十六条本协议一式四份甲乙双方各执一份，劳动行政部门和总工会各存一份。