

最新上海市退休工资上调方案(精选5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

上海市退休工资上调方案篇一

根据卫办3号文件《区卫生系统奖励性绩效工资分配指导意见（试行）》的精神，为做好奖励性绩效工资分配工作，充分调动本中心工作人员积极性，经考核领导小组研究，特制定《区疾病预防控制中心工作人员奖励性绩效工资分配方案（试行）》并经全体职工审议通过。

在上级核定的奖励性绩效工资总量内，以实行聘用制和岗位管理为重点，建立符合本单位分配激励机制和约束机制，调动广大职工的积极性，提高服务质量和办事效率。

贯彻按劳分配、效率优先、兼顾公平的分配原则；坚持“公开、公平、公正”原则；坚持“科学合理”原则处理好改革与稳定的关系，在实施中逐步完善分配方案。

- 1、分配对象：为在编在岗的正式职工（现为3人）。
- 2、不参加分配对象：为年度考核不合格人员。
- 3、当月取消奖励性绩效工资分配的对象：每月旷工累计超过三天的；病事假当月累计达到或超过十五天的。法定假期（含产、婚、丧、带薪假），不计入事假天数。

本单位月奖励性绩效工资分配的额度为3人2240元（另：3人每月基础性绩效工资3360元进入基金册按月发放）。奖励性绩效工资由职务（岗位）补贴、工作量（任务）补贴、业绩奖

励三个部分构成。

（一）职务（岗位）补贴分配办法

职务（岗位）补贴的总额占奖励性绩效工资构成的15%，每月3人为336元，按月发放。

- 1、正股级岗位补贴140元；
- 2、副股级岗位补贴120元；
- 3、科员岗位补贴100元；
- 4、以上职务兼职的取高岗位的补贴+低岗位补贴的一半。

以上合计：300元余额36元

（二）工作量（任务）补贴分配办法

工作量（任务）补贴的总额占奖励性绩效工资构成的75%，每月3人为1680元，按出勤情况、完成工作任务情况、加班情况等，按月发放。

- 1、出满勤每人按200元发放，对“法定假期“和因公外出的不计缺勤。因病事假当月累计十五天以下，请假一天扣发30元，迟到三次扣发20元，旷工一天扣发当月满勤补贴。
- 2、完成工作好，每人按300元发放，工作中出现差错或失误一次扣发50元，效能告诫一次扣发200元。
- 3、加班1天每人按50元发放。

（三）业绩奖励分配办法

- 1、业绩奖励的总额占奖励性绩效工资构成的10%，3人224

元12个月2688元，作为年终奖发放。

2、年终考核合格的约按700元发放，工作中被评为优秀的另奖500元。

奖励性绩效工资在每月或年终考核公示无意见后发放。

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

关于绩效考核方案范文

上海市退休工资上调方案篇二

为进一步提高教师的工资待遇，充分调动幼儿园教师的工作积极性和主动性，根据市政府相关的文件精神，结合我镇实际，特制定滨江镇幼儿园教师工资调整的实施方案。

一、方案制定的原则

1. 体现按劳分配、多劳多得、兼顾公平的原则。
2. 本着事业的发展与教师收入同步提升的原则。

二、工资结构与标准：

（一）幼儿园教师工资实行结构工资制，由基本工资和考核工资组成。基本工资由基础工资、岗位津贴、学历补贴、教师资格补贴、教龄津贴组成；考核工资由基本工作量、浮动工作量、月绩效考核工资组成。

（二）工资组成：

1. 基本工资：

(1) 基础工资：工作5年内的教师基础工资750元，每增加5年工龄，工资增长40元。

(2) 岗位津贴：根据省优质幼儿园保教队伍设置要求及我镇各幼儿园的实际情况设置教师、班主任、中层管理人员（安全办主任、总务财务人员、年级组长、教研组长、保健人员）、副园长、园长岗位。岗位津贴分别为教师150元、班主任200元、中层管理人员300元、副园长400元、正园长550元。

(3) 学历补贴：本着鼓励教师不断学习进修，提高学历层次和文化素养，学历补贴分别为中专学历每月补贴100元、大专学历每月补贴120元、本科学历每月补贴150元。

(4) 教师资格补贴：根据省幼儿园教师资格要求，激励教师尽快取得合法的教师资格，提升教师队伍整体的业务素养，对已取得幼儿园教师资格的教师每月补贴200元。

(5) 教龄津贴：工作3年内不享受教龄工资，满3年30元，每增加1年加10元。

2. 考核工资：

(1) 基本工作量：每月350元。

(2) 浮动工作量：班级人数在省规定的班额数内的每月50元，超过规定班额的，分别按小小班15元/人、小班12元/人、中班10元/人、大班8元/人计算，园长按全员浮动工作量的平均数计算。原则上班级人数不得超过额定人数的20%。

(3) 月绩考核工资：每月300元。

三、工资晋升机制：

在幼儿园财力许可的情况下每两年调整一次，有幼儿园提交调整方案，经集体讨论后实施。

四、实施时间：

此方案于9月1日起实施。

上海市退休工资上调方案篇三

为调动中心职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，根据〔〕号文件精神，结合我中心的实际情况，特制定本分配方案。

一、指导思想在上级核拨的绩效工资总量内，建立以职工奉献精神为宗旨，以提高职工敬业爱岗精神为核心，以促进职工绩效为导向的分配激励机制，调动全体职工工作积极性，打破平均主义的分配办法，贯彻按劳分配的原则，实行“公平合理，按劳分配，优劳优酬，责重酬高”的绩效工资分配机制。

二、分配原则公平合理，按劳分配，优劳优酬，责重酬高。

三、奖励性绩效工资的构成比例我中心在职人员6人，全年绩效工资为69816元6人=418896元，其中全年基础性绩效工资为229680元（占全年绩效工资总量的54.8%），全年奖励性绩效工资为189216元（占全年绩效工资总量的45.2%）。奖励性绩效工资由四部分组成，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

（三）年度绩效奖，年末发放，年度绩效奖=（基本工资+基础性绩效工资）3.5。年度绩效奖71778元，占全年奖励性绩效工资的37.9%。

（四）其他绩效奖，年末发放，总额为15678元（未包含月考

勤奖、月绩效奖、年度绩效奖扣发的金额和其他奖励），占全年奖励性绩效工资总额的8.3%。

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

上海市退休工资上调方案篇四

为了实施好义务教育学校实施绩效工资制度，提高学校教育教学水平和办学质量，提高教师队伍的整体素质，完善学校内部考核制度，充分发挥绩效工资考核的激励机制和约束机制，根据上级相关文件精神，结合我校实际，特制定我校绩效工资考核实施方案。

实施绩效考核工作应遵循以下原则：

1. 尊重规律、以人为本。尊重教育规律，尊重教师的主体地位，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、实施素质教育的实际表现和贡献。
3. 激励先进、促进发展。鼓励教师全身心投入教书育人工作，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. 优绩优酬，差距合理。处理好工资分配均衡性和差异性的关系。既要坚持绩效工资考核分配中多劳多得，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，也要适当考虑工资分配的均衡性。

6. 兼容并蓄，改革求进。处理好考核制度改革性和继承性的关系。对于学校旧的考核制度，经实践证明发挥作用好且符合绩效工资考核要求的，应当在新方案中予以保留。对于不符合要求的原学校考核制度应当修订完善。

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

基础性绩效工资的考核

学校在编教职工，能服从工作安排，能履行岗位职责，完成学校规定的教育教学任务，基础性绩效工资全额按月发放。

对教职工出现以下几种问题，基础性绩效工资中的岗位津贴部分酌情予以扣除：

1. 师德方面存在严重问题，经行政办公会讨论决定，予以100元以上至扣完当月岗位津贴的处罚，并视其认识及改进情况，在奖励性绩效工资考核中体现。

2. 根据文件内容，对出现严重教育教学事故的教职工，由行政办公会视具体情况讨论决定减发当月基础性绩效工资岗位津贴，同时列入奖励性绩效工资考核。

3. 对工作量不足且不能服从学校其他工作安排的，或不能完成学校布置任务的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的岗位津贴中扣除。

4. 因病或因其他原因不能正常上班达半月以上的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的

岗位津贴中扣除。

5. 对编制为专任教师，因为不能履行专任教师的岗位职责而转岗到教辅岗位的，基础性绩效工资中的岗位津贴予以减发10%-20%。

奖励性绩效工资的考核与发放

1. 奖励性绩效工资的组成。主要包含以下部分：

教师工作常规考核、补贴类：月岗位考核奖，月误餐补贴等

津贴类：主要包含班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等

工作量考核类：超课时补贴、加班补贴等

阶段性成果考核奖类：教育教学成果奖励、教科研成果奖励、年终考核奖等。

其他类：对学校发展有特别贡献或教师在专业发展方面有特殊成绩的奖励。

2. 奖励性绩效工资实行总量管理与核定，即根据学校基础性绩效工资总量核定奖励性绩效工资总量，按核定总量包干到校，用于学校奖励性绩效工资的发放。学校在考核发放奖励性绩效工资时，优先处理教师常规考核奖和补贴、班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴、超工作量补贴等，然后在总额剩余部分安排阶段性成果考核奖等项目。每年度奖励性绩效工资考核的各组成项目的金额总数，由校长办公会制定方案，经教代会通过后实行。

3. 教师工作常规考核及补贴的发放。

月岗位考核奖的发放，依据学校制定的，按月进行考核发放，

金额为人均每月820元

教职工月误餐补贴为每人每月70元。

4. 班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等的考核发放。

班主任每月基本津贴400元，全年按照十个月发放。另增加每月人均200元作为班级管理考核奖，依据班主任考核方案考核后发放。

校长、副校长、中层正职、中层副职、年级组长、教研组长、备课组长，根据岗位职责与考核结果，相应津贴标准分别为600元/月，480元/月，400元/月，320元/月，150元/月，120元/月，100元/月。全年按照十个月发放。

骨干教师津贴市学科带头人、市优秀青年教师、区级学科带头人、区优青、区教坛新秀，根据岗位职责与考核结果，每年二次考核发放津贴。

5. 超课时补贴和加班补贴。教师在完成学校核定工作量情况下，并超额完成其他工作量的，学校给予补贴。标准为早自习8元/次，超课时费为30元/课时，因为学校工作安排课时不足的，每课时扣20元。其他超课时内容认定由学校研究决定。学校安排加班任务的，视具体情况学校研究决定加班补贴。

6. 阶段性成果考核奖的发放。

教育教学成果奖的发放，按照学校制定的学期教育教学成果奖考核办法，经考核后发放。每学期一次，第一学期期末的教育教学成果奖与年终考核奖合并发放。

每年度进行一次教科研成果奖励，依据学校制定的教科研成果奖励方法，考核后发放。

1. 学校成立以校长为组长的绩效考核工作小组，制定教职工绩效考核工作的具体实施方案，实施绩效考核工作。工作小组由校级领导班子、工会主席、教职工代表等人组成。

2. 学校成立由党支部书记、工会主席和具有代表性的数位教
职工组成绩效工资考核工作协调小组，及时了解教职工对绩效工资考核方案、考核过程、考核结果的意见和建议，及时沟通考核者与考核对象间的信息，积极调解考核工作中出现的矛盾，引导教职工通过正常渠道向学校和学校主管部门申诉考核问题。

1. 义务教育学校自20xx年1月1日起实施绩效工资制度。

2. 本实施方案经学校第六届第三次教职工代表大会讨论通过，并报xx区教育局批准后实施。

3. 本方案的解释权在学校校长室。

关于绩效工资方案范文四篇

绩效工资方案范文汇总八篇

绩效工资方案范文汇总三篇

工资提成方案范文

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

论文、课题、职称与绩效工资的关系

上海市退休工资上调方案篇五

全国政协委员邵一鸣告诉记者，由于工作原因他经常去农村调研，看到乡村医生普遍面临的一些困境，令他揪心不已，多次在提案中呼吁提高乡村医生待遇，帮助他们提高医疗技术。“尤其在一些偏僻山村，老乡们很难走上几十里地去镇上看病，主要依靠村医。但由于养老保障不足，年轻乡村医生无法安心扎根农村而流失严重，年老乡村医生因无生活保障而不愿退出，退岗乡村医生则面临生活无着落的境况。”

邵一鸣说，乡村医生目前面临两大问题，一是整体待遇低、缺乏吸引力；二是自身水平不高、有待进一步提高。他认为，乡村医生的问题是“医改强基层”中比较重要的一环，公共卫生的网络不能有漏洞：“生命的价值都是一样的，都希望得到好的照顾，而这种‘好’不是所谓的‘333模式’，花3天时间到大城市，排队3个小时看病，看3分钟的病又回去了。”

邵一鸣强调，要解决这个问题就应该提高乡村医生的待遇，让他们在有保障的情况下，为农民服务。另一方面要对乡村医生进行系统的在岗再培训，建议建立上下垂直的医疗管理体系，使医院之间形成上下帮扶机制，有效解决乡村医生医疗技术提高和医疗技能规范化的问题。

不过，令人欣喜的是，今年政府工作报告提出，中国人均基本公共卫生服务经费补助标准由35元提高到40元，增量全部用于支付村医的基本公共卫生服务，方便几亿农民就地就近看病就医。“这说明国家已经关注到这个群体，相信问题会逐步得到解决。”

事实上，早在今年1月19日召开的国务院常务会议上，李克强总理就再次表示，要千方百计提高乡村医生的待遇，让有能力的村医乐意留在乡村，更好的保障农村居民身体健康。”

李克强强调，发展村医不能采用政府“养人”的办法，主要应该依靠政府购买服务的方式。一方面，要切实保障乡村医生的合理收入，另一方面，还要提高乡村医生的养老待遇。李克强指出，要加大力度提高对乡村医生的免费培训和脱产进修。对大专以上学历的乡村医生提供到省市大医院培训的机会。面向村卫生室免费定向培养3年制中、高职医学生。支持更多在岗乡村医生进入中高等医学院校接受学历教育。建立乡村全科执业助理医师制度。

国务院总理李克强今日主持召开国务院常务会议。会议确定，推进深化医药卫生体制改革，部署加强乡村医生队伍建设、更好保障农村居民身体健康。会议讨论通过《全国医疗卫生服务体系规划纲要》、促进优化资源配置和服务升级，批准享受政府特殊津贴人员名单。

会议认为，乡村医生是最贴近亿万农村居民的健康“守护人”。加强乡村医生队伍建设，提升医疗技能，关心他们的生活和成长，对于促进基本公共卫生服务均等化和社会公平，让农村居民获得便捷、价廉、安全的. 基本医疗服务，具有重要意义。

会议确定，一是原则上按照每千服务人口不少于1名的标准在全国配备乡村医生。采取公建民营、政府补助等方式，支持村卫生室建设和设备购置。

二是对乡村医生开展免费培训和脱产进修。对大专以上学历的乡村医生提供到省市大医院培训的机会。面向村卫生室免费定向培养3年制中、高职医学生。支持更多在岗乡村医生进入中高等医学院校接受学历教育。建立乡村全科执业助理医师制度。

三是探索实施乡村医生与农村居民签约服务模式，并按规定收取费用。财政根据核定任务量和乡镇卫生院对乡村医生的考核结果等给予补助。

四是拓宽乡村医生发展空间。乡镇卫生院优先聘用乡村医生，到村卫生室工作的医学本科毕业生优先参加住院医师培训。

五是提高乡村医生收入。将对农村地区新增的人均基本公共卫生服务补助资金，以政府购买服务的方式全部用于乡村医生，今后继续重点倾斜。对艰苦边远地区乡村医生加大补助力度。进一步提高乡村医生养老待遇，为他们搭建留得住、能发展、有保障的舞台。

会议指出，当前我国已建立了覆盖城乡的医疗卫生服务体系，要继续深化改革，坚持政府主导与市场机制相结合，优化医疗资源配置，尽可能让群众少花钱、更方便，有效预防和治疗疾病。

会议通过《全国医疗卫生服务体系规划纲要》，明确了以下重点任务。

一是分级设置各类公立医院，县级原则上设1个县办综合性医院和1个中医类医院，地市级和省级按人口规模合理设置地市办和省办的综合性医院。在京津冀、长三角、珠三角等地区探索建立跨区域医疗卫生机构。

二是大力发展社会办医。鼓励社会力量与公立医院共同举办新的非营利性医疗机构、参与公立医院改制重组，支持发展专业性医院管理集团。放宽中外合资、合作办医条件。

三是合理确定公立医院床位数、大型设备配置等，支持社会办医院扩大床位规模。优先加强县级医院服务能力，支持村卫生室、乡镇卫生院和社区卫生服务机构标准化建设。

四是强化功能布局与分工协作，由基层医疗卫生机构逐步承担首诊、康复和护理等服务，分流公立医院普通门诊。整合疾病预防控制、妇幼保健等专业公共卫生机构。坚持中西医并重，鼓励发展远程医疗。

五是加快推进公立医院改革，破除以药补医，理顺医疗服务和药品价格，改革医保支付方式，实行政事分开、管办分离，让医疗服务更好为群众除患解忧。

为营造促进创业创新的良好环境，激励高层次、高技能人才积极投身国家发展和建设事业，会议批准4914名作出突出贡献的专家、学者和技术人员享受政府特殊津贴，使人才的贡献和回报相匹配，让各类人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用。