# 最新国有企业员工薪酬分配方案 工资分配方案(精选15篇)

来源：网络 作者：梦里花开 更新时间：2025-05-21

*为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。国有企业员工薪酬分配方案篇一根据教字〔〕8号《x...*

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

**国有企业员工薪酬分配方案篇一**

根据教字〔〕8号《xx区义务教育学校教师绩效考核指导意见(试行)》的精神，结合学校实际，遵循公平公正、多劳多得、优绩优酬的原则，特制定本奖励性绩效工资实施方案。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入学习实践科学发展观,以推进义务教育科学发展、提高教师队伍素质为目标,着力构建以激励教师爱岗敬业为导向,根据文件精神和本校实际，在上级核拨的绩效工资总量内，以实行聘用制和岗位管理为重点，科学安排，建立符合本校实际的分配激励机制，调动广大教职工工作积极性，促进全面实施素质教育，努力提高教育教学质量，办好人民满意教育。

1、“以德为先、注重实绩”的原则。

2、“多劳多得、优绩优酬”的原则。

3、“科学合理、公正公平”的原则。

学校成立绩效工资考核分配工作领导小组及工作专班(名单附后)，专班成员校长、各处室负责人、工会、教研组长、教师代表组成，负责对教师工作量、工作业绩的考核，以及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

附录1:涂店中学奖励性绩效工资分配工作领导小组。

组长:黄。

副组长:孟。

组员:周黄毛王黄。

附录2:涂店中学奖励性绩效工资考核分配工作小组。

组长:黄。

副组长:孟。

组员:毛周黄王黄周邬。

学校在编在岗教师。

考核共计100分，其中师德5分、考勤10分、工作量50分、教育教学过程15分、教育教学效果15分、教师专业发展5分。

(一)、师德(5分)。

1、师德和德育工作经过学校考核合格者，每人每月记5分。期末被评为区师德标兵，总分加5分。期末被评为校级师德标兵，总分加2分。

2、违反师德十条禁令，被投诉(经查实被投诉事实成立)，或被学校发现有严重过错者，扣除当月全部绩效工资。

3、疏于安全管理，出现安全责任事故(在管理时段内)一次扣5分。如造成重大安全事故，按照上级有关文件精神处理。

4、拒不服从学校工作安排，同事间闹不团结，说是道非，打架斗殴，情节恶劣，影响正常教育教学秩序的，扣除当月全部绩效工资。

(二)、考勤(10分)。

1、考勤总分10分。一个月考核一次，基础分10分，实行负分制。

2、考评细则:。

(1)、月出全勤得10分。

(2)、迟到、早退一次扣0.2分，不请假早退一次扣0.5分。

(3)、升旗、出操、开会无故缺席一次扣0.5分，学校或上级组织的集体活动迟到或早退一次扣0.5分，不到者以旷工论处。

(4)、上课迟到5分钟以上、上课会客和随意离开课堂为误课，误课1次扣1分。因误课造成的责任事故，学校将视情节轻重报上级有关部门给予责任者进行查处。

(5)、请假3天以内(含3天)，由校长批准。病、事假3天以上报镇教育总支批准。按请假天数累计事假一天扣1分，病假一天扣0.5分(病假需医院证明，事假要有正当事由)。凡不经请假离岗计旷工，旷工半天以内扣2分，旷工一天及以上扣除当月所有绩效考核分数;因旷工造成的责任事故者，按上级有关文件执行。

(6)、双方父母亲去世享受3天丧假，直系亲属去世享受1天丧假，另加路程假;婚、产假按上级有关文件执行。

(7)、病、事假超过3天，在1个月以内的，按病、事假天数扣除其平时承担的相应“工作量”部分，“教育教学过程”和“教师专业发展”部分也按天数相应扣分。长期因病或私事请假，按上级有关文件发放绩效工资。

(8)、教师因病因事请假或出公差连续超过3天的，由教导处安排代课，计入工作量，3天之内报教导处同意，互相协调。

(三)、工作量考核(50分)。

原则上参照《湖北省中小学机构编制管理暂行规定》(鄂政办发〔〕112号)关于义务教育学校教师标准周课时数，并结合学校实际和学科之间存在的差异，科学合理地制定各学科工作量折算系数，确定教师工作量。

教师个人工作量得分，按如下公式计算:。

教师周人均工作量=学校教师各个岗位周工作量总和/教师总数。

教师个人工作量得分=教师个人周实际工作量/教师周人均工作量×50分。

全校教师周人均工作量。

1、教育教学工作量:(1)、学科系数:语文:1.2，数学、英语:1.1物理、化学、历史、地理、生物:1，体育、音乐、美术、信息、班团:0.9(2)、年满50周岁女教师和年满55周岁男教师，每周工作量加1课时。

2、管理及其他工作量:。

教科研工作:2课时微机室实验室管理:1课时教师兼门卫:2课时。

(四)、教育教学过程(15分)。

2、备课3分。根据教导处和教研组平时和学期结束时检查记载折算。

3、教课3分。根据课堂教学评价量化表折算得分。

4、作业3分。根据教导处和教研组平时和学期结束时检查记载折算。

5、测验1分。按时测验及时批改，更正到位1分，一项不合要求扣0.5分。

6、教学相关任务4分。

(1)、积极参加教研、课改活动，主动上研究课，听课有记载,且课后评价公正、客观记1分。按时完成任教学科任务1分,余一课扣0.5分。

(2)、每学期听课达到教导处要求1分,缺一节扣0.5分，扣完为止.每学期按时上交计划、总结(含实验教师、学校的课改总结、研究报告等)、论文(含上级组织的教学论文、案例评比)。

(五)、教育教学效果(15分)。

1、主要考核教职工目标任务完成及效果。主要以完成课程标准的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据，包括学生身心健康、学习方法、学习习惯、学习成绩等，要引导教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品德有偏差的学生。任语文、数学、英语、等学科以本学期期末考试成绩为参考。本项基础为11分。考试均以在籍学生为参考人数，不得以任何理由拒绝学生参考。确因病或其它情况不能参考的，应由家长写请假条，否则视为参考人数。确因学生智力障碍考试在30分以下的学生统一按30分计算，不参考者视为零分。

(1)、被抽考学科效果评价。

a、参加镇级统考的科目第一名奖4分，第二名3分，第三名2分。参加区级统考，以年级为单位，综合积分为全区第一名奖10分，第二名奖8分，第三名奖6名，第四名奖4分(就高不就低，不重复得分)。

b、参加教育主管部门组织统一调研考试的科目，在上学期末名次的基础上每上升一个名次加1分，下降一个名次扣1分。

c、对基础较差学科(主要指某一学科在上期末全镇统一组织的测试中综合得分居全镇末一名)量化考核办法:本期该学科综合得分名次仍居末一名,则将本学期该学科综合得分与前一个名次的综合得分的比差拿来和上期末该学科与前一个名次学科的比差进行对比(比差分按四舍五入法取整数),如果差距在缩小或持平可得基础分，如果差距继续扩大,则按每下降2分扣1分的标准评价，扣4分封顶(一年级未统一考试，综合比分若居于全镇倒第一、第二名的，分别扣1分和0.5分)。

(2)经教育行政部门组织，学校实施，辅导学生参加各级竞赛奖励标准(可累计加分)。国家级一、二、三等奖分别加6、5、4分。省级一、二、三等奖分别加5、4、3分。市级一、二、三等奖分别加4、3、2分。区级一、二、三等奖分别加3、2、1分。如果是由几个教师辅导，则由几个教师均分。

(3)指导学生在各级正规刊物上发表习作、作品，奖励标准:国家:3分;省级:2分;市级1分。

2、主要考核教师在履行岗位职责过程中做出的贡献和工作成绩，包括教师在教育教学和班主任工作中受到各级表彰，主讲优质课、公开课、公开发表或出版教学研究成果、获得教育教学研究成果奖励等。本项凭证加分，可重复计分。

(1)政治荣誉奖励:被各级政府或教育主管部门、人事部门联合授予的荣誉称号，奖励标准:国家6分、省级5分、市级4分、区级3分，被教育主管部门或业务主管部门授予的荣誉称号，奖励标准:国家5分、省级4分、市级3分、区级2分、镇级1分。

(2)教学科研奖励:。

a、优秀课、说课竞赛奖励:国家级一二三等奖分别加6、5、4分。省级一二三等奖分别加5、4、3分。市级一二三等奖分别加4、3、2分。区级一二三等奖分别加3、2、1分。

b、论文、案例、教案、自制教具等获奖(合作者均分):国家级一二三等奖分别加5分4分3分。省级一二三等奖分别加4分3分2分。市级一二三等奖分别加3分2分1.5分。区级一二三等奖分别加2分1.5分1分。

c、在各级期刊上发表教育教学研究性文章、作品等:国家5分，省级4分，市级3分，区级2分(合作者均分);新闻报道:国家级、省级、市级、区级分别为4分、3分、1分、0.5分。(同一报道内容采取就高不就低的原则计分)。

(3)专业能力奖励:教师代表学校参加各级主管部门组织的竞赛活动:省级一二三等奖分别加5分4分3分。市级一、二、三等奖分别加4分3分2分。区级一二三等奖分别加3分2分1分。镇级一、二、三等奖分别加2分1分0.5分。

(4)班、团、队工作奖励:班、团、队被上级部门评为先进、模范集体，奖励负责人标准:国家级10分，省级8分，市级6分，区级4分，镇级2分。

(5)行政及后勤人员奖励:行政及后勤人员能很好地完成各项工作，主管的工作得到上级部门表彰、奖励:国家10分，省级8分，市级6分，区级4分，镇级2分。

(6)对学校做出特殊贡献，经学校考核领导小组认定酌情给分。

(六)、教师专业发展。

重点考核教师拓展专业知识、提高教育教学能力的情况。主要包括教师参加专业知识与技能培训、完成规定的继续教育学分、参与教学研究活动情况。本项依据下列条件累计加分。

1、有个人发展规划、有学习笔记，经考核合格得1分。一项不合格扣0.3分。被评为优秀者可加1分。

2、积极学习先进课程理念，订阅1份专业杂志。研读1本教育专著。积极参加校内外各类培训、研究活动，完成学习任务，合格者得2分。一项不合格者扣0.5分。学习效果或培训优秀者课加1分。

(一)考核方法。

1、奖励性绩效考核分为六个部分，根据各个部分不同的性质，将分月考核和学期考核相结合。其中师德、考勤、工作量、教育教学过程、五个项目每月考核一次，教师专业发展，教育教学效果每一学期考核2次。下学期期末考核与事业单位年度考核结合进行。

2、学校管理人员和工勤人员的考核参照教师的考核办法进行。承担多个岗位职责的人员，按岗位分别参加考核，然后按一定比例综合计算其考核结果。

(二)考核程序。

1、按月考核项目的考核操作程序:“教育教学过程”、“教师专业发展”、“工作量”由教导处、教研组根据《涂店中学教师教育教学过程评价表》、《涂店中学教师专业发展考核评价表》和平时工作记载，按月进行考核，“考勤”由政教处根据《涂店中学教师考勤评价细则》按月进行考核，“师德”由工会牵头根据《涂店中学教师师德考评细则》按月组织考核，“教育教学效果”由工会、教导处、教研组根据《涂店中学教师教育教学效果评价表》按学期考核，所有考核结果报学校奖励性绩效工资分配工作领导小组审核签字，并于月底进行公布，听取群众意见。教职工对考核结果如有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核专班申诉，学校考核专班必须在5日内复核，并给予答复。

2、按照学期考核的项目的考核操作程序。

(1)初评。全体教师、管理岗位和工勤技能岗位工作人员，由考核小组进行初评。

(2)定等。考核工作小组按照学校考核细则确定分数，分岗拟定考核等次。

(3)公示。考核结果在学校进行公示。公示期一般为5个工作日。

(4)审核。考核结果由学校评定后，按程序报区教育局工作专班审核确定。教职工对考核结果如有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核专班和上级教育行政主管部门申诉。

七、绩效考核结果的确定和运用。

(一)考核结果的确定。

学校根据教职工绩效考核得分情况，按照当年度事业单位考核工作的要求确定优秀、合格、基本合格、不合格等次人数。有下列情形之一者，考核结果直接确定为不合格:。

1、无正当理由，不听从学校工作安排者;。

3、履行职责不到位，出现严重教育教学失误或重大安全责任事故者;。

4、以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学生利益的;。

5、其他违反法纪、法规或严重违反校规校纪，损坏教师形象和学校声誉行为者;。

6、涉及上级规定的计划生育、社会治安综合治理、党风廉政建设、安全管理等一票否决事项者。

(二)考核结果的使用。

绩效考核结果是教师年度考核的主要依据。原则上，各学校按教师绩效考核的等次上报事业单位年度考核等次。

绩效考核结果是绩效工资分配的主要依据。义务教育学校教师绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。其中，基础性绩效工资，主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占学校绩效工资总量的70%，一般按月发放。学校根据教师所聘岗位(教师岗、管理岗、工勤岗)，按照《xx区区义务教育学校工作人员职级(岗位)绩效工资标准》造册公示后报区教育局考核工作专班审核，然后由区人事局、区编办、区财政局审批，最后由财政局直达教师个人工资银行账户;奖励性绩效工资，主要体现工作量和实际贡献等因素，占学校绩效工资总量的30%。具体项目包括班主任津贴、岗位津贴、超课时津贴(含早、晚自习)、教育教学成果奖等项目，原则上按学期发放。

绩效考核的结果也要作为教师专业发展、岗位聘任、职务晋升、教师薪级工资调整、表彰奖励等方面的重要依据。

(三)有下列情形之一，不得发放奖励性绩效工资。

1、绩效考核为不合格等次的。

2、脱产学习和离岗退养的。

3、病、事假超过国家有关规定的。

八、本《方案》由涂店中学绩效工资分配工作领导小组负责解释。

九、本《方案》自涂店中学教代会大会通过之日起实施。

**国有企业员工薪酬分配方案篇二**

建立科学规范、便于操作的教师奖励性绩效工资分配制度，激励教师爱岗敬业，主动作为，有效推进学校工作的全面协调和可持续发展。

1、坚持“激励先进，促进发展”的原则。绩效工资以工作绩效考核结果为主要依据，多劳多得，优劳优酬，鼓励先进，促进学校发展。

2、坚持公开、公平、公正的原则，做到全过程公开，接受教师的监督。

3、坚持“统筹兼顾，倾斜调节”的原则。奖励性工资坚持向有突出贡献的教师和班主任倾斜，照顾老年同志，坚持中小学统筹，相互调节，合并思考的原则，力求合情合理，科学规范。

(一)计算特殊岗位津贴。

1、班主任津贴：

按人平80元每月的标准，分平行班和实验班两个梯队分别比较，按照班主任量化积分进行排名，分出三个档次，即90、80、70元每月的档次总和调平。只计算5个月。此项由政教处操作。

2、领导岗位津贴：

按照副校级80元每月，主任70元每月，副主任50元每月的标准，同样计算5个月，同样按照各领导的工作表现分为三个档次，每月上下浮动10元，由校长组织部分教师分三个级别评议。其中校长的绩效工资由教育局考核。

(二)计算人平总数工资。

人平绩效工资=(参与对象绩效总和———班主任津贴总和—领导津贴总和)/参与人数(记为w)。

(三)分别计算不同类别人群的绩效工资。

1、年满58周岁以上教师的工资：此项系特殊人群，属照顾对象，他们的绩效工资不参与绩效考核范围，即得人平绩效工资。

2、后勤人员绩效工资：由于他们没有参与教学工作或参与教学工作量较小，无法统一标准，故单独考核，按后勤人员的人平绩效总额包干，由校委会组织对后勤人员的平时工作表现打分，分出等次，其等次分别比照教学人员的高、中、低档进行。

3、代课人员的绩效工资，严格地说，代课人员不参与绩效工资，但学校要考虑，由校委会集体研究决定作出一定的补偿。但补偿的金额不得高于历年来的金额。

4、中心学校的人员的绩效工资不纳入此项管理。

5、除了上述以外的其他人员统称为教学人员。

(四)教学人员的考核办法。

1、教学常规：

按照人平绩效工资的10%纳入计算，实行扣款制。按照常规教学检查的标准和要求，每次检查不达标，缺备课每节次扣5元，每次作业扣10元，监考未监考每堂扣30元，阅卷未按要求完成的扣50元，扣款实行累计扣款，扣完为止。此项由教导处提供准确的依据。

2、考勤：

按照人平绩效工资的20%纳入计算。仍实行扣款制。分为三类：一是坐班考勤。每次坐班未签到扣5元，累计扣完为止。二是会议考勤，每次旷会扣20元，迟到扣5元，事假扣5元，扣完为止。此两项由政教处提供准确的依据。三是上课考勤，每次旷课扣30元，迟到每次扣10元，扣完为止。此项由教导处提供依据。

3、工作量：

按照人平绩效工资的30%纳入计算，先计算临时性工作补贴，如临时性代课，每节3元，由教导处统一造表，还有临时性抽调其他大型工作补助，由校委会统一研究决定，再按照教学人员的平均工作量计算，工作量计算办法按照学校的教学资金分配方案相同，但不计算早晚自习和辅导。本学期按照20周计算，每超出一点补3元，低于一点扣2元。不够的钱用考勤、常规教学的扣款来补偿。还不够的学校另外拿出一部分。若有结余，平均补给所有的教学人员。

4、教学成绩：

按照人平绩效工资的40%纳入计算，先计算特殊贡献奖。此项由教导处统一造表。

(1)教师四优评比获奖，只计算本学期的，论文获奖、教案评选及新闻报道发表：省150元、市80元、县50元，讲课说课比赛获奖的省级及以上的300元，市级150，县级100元。教师获得荣誉模范的市级及以上150元，县级100元。

(2)辅导学生获奖：只计算本学期的。以文件或证书为准。国家级每人次50元，省级40元，市级30元，县一10元，县二5元。县三没有。涉及到三科联赛的综合名次的可重复计算。

再计算教学成绩，取期中考试和期末考试两次成绩，按照学校计算成绩的积分制度进行。其中期中占40%，期末占60%，也可按照档次进行，如第二名保本，第三名扣100，那么第一名就奖100元。

**国有企业员工薪酬分配方案篇三**

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，在确保国有资产保值增值，在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下，使职工的收入增长与单位经济效益同步增长，正确处理好积累与分配的关系，根据云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上，以实绩和贡献，坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第（四）条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。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”

绩效工资总量：根据云工改[20xx]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上年度12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%（差额拨款单位40%）的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。

绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化；控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效；增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。

1、推行全成本核算，收入减支出（包括院级及后勤管理运行成本分摊）结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余额的一定比例计提绩效工资。收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。

2、医院对各临床科室不下达任何经济任务指标，按实际收支结余计发绩效工资。

3、绩效工资取消从档案工资扣出一部分作为绩效考核参与搞活分配。

4、以科室和个人为基本核算单元；

5、质量考核与科室效益挂钩；

若需详情，请致电：xxxxxxx。

**国有企业员工薪酬分配方案篇四**

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，在确保国有资产保值增值,在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下，使职工的收入增长与单位经济效益同步增长，正确处理好积累与分配的关系,根据云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

二、指导思想。

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上，以实绩和贡献，坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

三、政策依据。

云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第(四)条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。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”

绩效工资总量：根据云工改[20xx]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上年度12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%(差额拨款单位40%)的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

四、基本原则。

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。

绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化;控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效;增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。

1、推行全成本核算，收入减支出(包括院级及后勤管理运行成本分摊)结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余额的一定比例计提绩效工资。收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。

2、医院对各临床科室不下达任何经济任务指标，按实际收支结余计发绩效工资。

3、绩效工资取消从档案工资扣出一部分作为绩效考核参与搞活分配。

4、以科室和个人为基本核算单元;。

5、质量考核与科室效益挂钩;。

**国有企业员工薪酬分配方案篇五**

根据上级精神，结合学校实际，特制定《教职工绩效工资考核方案》。

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机建立学校科学规范的.收入分配机制，充分发挥绩效工资的激励作用，调动全体教职工爱岗敬业、扎实工作，开拓进取，积极主动地完各工作目标的积极性，努力推进学校各项工作的和谐发展。

1、坚持“多劳多得，不劳不得，优绩优酬”的原则。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。

3、坚持“科学合理”原则，即适当拉开分配差距。

在编在岗的学校公办教职工。

1、师德师风、重大安全问题（一票否决）。

2、工作量（30分）。

3、常规教学（30分）。

4、教学业绩（10分）。

5、考勤（30分）。

合计100分。

1、积极参加学校开展的各项活动。

2、依法从教，遵守各项法律法规。

3、爱岗敬业：按要求完成教育教学任务，按时上课，不随意离开课堂。

4、热爱学生，关心爱护每一个学生。不歧视学困生。

5、严谨治学，无体罚和变相体罚学生的现象。

6、团结协作，与同事和睦相处，自觉维护学校形象与家长和谐相处，尊重其人格，无投诉。

7、为人师表，打扮衣着大方得体，禁用教师忌语，麻牌无投诉。

8、廉洁从教，不以职务之便谋取私利。

9、服从分配，勇于承担临时任务。

10、不乱定复习资料，不乱收费。

由全体教职工对每位参加分配人员进行民主测评（按优秀、称职、、不称职三个等次），过半数认为其不称职者则无资格参与奖励性绩效工资的分配。

1、人均工作量20分，必须按时按质按量完成任务（优秀20分，良好15分，一般10分，差5分）。

2、班主任（重点考核班主任对学生的安全教育、思想教育、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况等。采用民主评议方式进行考核。）学校班子成员（重点考核其履行岗位职责、提高自身素质、参与学校管理或相关工作、保障学校教育教学秩序等情况。采用民主评议方式进行考核。）工作量10分（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、超工作量（包括勤杂事务）。（超代一节加0.5分，少代一节扣0.5分，勤杂一天1分）。

1、备课：教案超前一周（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

2、上课：依师生综合考评为准（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、作业批改：（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

4、按规定要求参加教育、教研、学术活动（迟到或早退每次扣0.5分；病假每次扣0.5分；事假每次扣1分；无故不参加者每次扣2分）。

获得全镇学科竞赛第一名加5分；第二名加4分；第三名加3分。

主要考核教职工出勤情况，依据学校考勤记载。

1、法定假（不扣考核分）。

2、迟到或早退一次扣0.1分。

2、事假一节扣0.2分。

3、病假每节扣0.1分。

4、旷工每节扣0.5分。

教师请假要写请假条，病假要附县级及以上住院病历和结算单。无请假条作旷工处理。以上5项累计30分扣完为止。

**国有企业员工薪酬分配方案篇六**

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，在确保国有资产保值增值，在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下，使职工的收入增长与单位经济效益同步增长，正确处理好积累与分配的关系，根据云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上，以实绩和贡献，坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第（四）条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。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”。

绩效工资总量：根据云工改[2025]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上年度12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%（差额拨款单位40%）的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。

绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化；控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效；增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。

1、推行全成本核算，收入减支出（包括院级及后勤管理运行成本分摊）结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余额的一定比例计提绩效工资。收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。

2、医院对各临床科室不下达任何经济任务指标，按实际收支结余计发绩效工资。

3、绩效工资取消从档案工资扣出一部分作为绩效考核参与搞活分配。

4、以科室和个人为基本核算单元；

5、质量考核与科室效益挂钩；

若需详情，请致电：xxxxxx。

**国有企业员工薪酬分配方案篇七**

为提高教师工作积极性，保证幼儿园的保教质量，充分体现工资分配的多劳多得，按优分配的原则，特制定以下考评方案。

一、分配原则：按岗取酬，能者多得。

岗位工资+学历补贴+工龄工资+奖金+浮动工资。

三、核定方式：

（一）岗位工资。

岗位工资：月工资600元+工龄工资50元|年。

1.实习试用教师每月600元，带班教师每月600元+奖金，每年按月发放工资。

2工龄工资：从正式带班开始算起，工龄工资为50元/年，每年递增。

（二）奖励工资。

1学历补贴：本科40元/月，专科30元/月，中专20元/月，初中10元/月。

2班主任奖60元/月。

3班级幼儿核定人数：托班：25人小班：30人中班：35人大班：38人，学前班45人小小班（25人）0.44小班（30人）0.35中班（35人）0.29大班（38人）0.27（公式：人数×天数（实际来园天数）×%）所带班级幼儿核定人数。减少一名幼儿扣5元，增加一名幼儿则加5元。（以幼儿园每月收费名单核计为准）。

3幼儿园重大活动及各项班级活动评比一等奖30元，二等奖20元三等奖10元。

（三）工作量：

1教师正常工作日五天（周一到周五）为满工作量。

2.教师请假一天延误一个工作日，一个工作日内不得.幼儿出勤率奖。

3.教师除代自己的班级半天，又另顶班半天加10元。

1出勤。教师迟到一次5元，缺勤一天扣20元，旷工一天扣50元。

2.请假一天须由分管领导签字批准，.请假三天必须由园长批准方可有效。

（五）教师待遇。

3教师在园工作满三年，幼儿园为教师按规定比例上保险（特殊优秀者如获省市保教能手称号可提前一年）。

4.教师在园工作满三年独生子女入园免收幼儿管理费.（六）教师进出制度。

1.新来教师试用1个月，试用期间实习教师每月600元。应聘教师通过面试及公开课考察培训合格后方可上岗。

2.正式聘用的教师辞职前必须提前一个月通知，否则扣除工资的50%.试用期教师提前一周予以通知，否则扣除工资的30%。

本标准最终解释权归大同幼儿园。

（七）效益浮动工资200元|月。

幼儿教师工资分配为基本工资和考评工资。保教业务考核内容包括常规落实、保教质量、平时抽查、出勤、入园率、巩固率、应急性任务、园内考核、环境创设、收费、创新性工作等内容。

1、学期初按时上交：班级计划、课题计划、特色课计划。学期末按时上交：个人总结、课题总结、特色课总结。

2、每周五下午三点之前交下周教案，认真制订周计划、日计划，扎实教学，让每一位幼儿都能掌握一定的知识和能力，保证教学质量。

3、严格执行幼儿园一日作息时间。一日生活组织有序，不随便打乱作息时间。按规定开展各项活动，确保户外活动2小时，体育活动1小时。

4、每周一按时公布周计划。严格执行课程表,上课时教学教具要准备充分,教师要熟悉教学内容及目标,合理科学安排教育活动,不得擅自换课、掉课。户外活动要有组织，教师要照顾好每一为幼儿。

5、各年龄斑环境区域布置要做到趣味化、游戏化，要有可操作性，尽量随教学内容及时调整变化。

6、注意幼儿常规培养，让幼儿养成各种良好的行为习惯和学习习惯，要做到随机教育。

8、每月填好每一位幼儿的成长纪录，语言简明扼要，并在月底前往返，回收率与幼儿出勤率统一。

9、每日做好晨检工作，观察幼儿的精神状态，并做好幼儿缺勤记录和交接班记录。

10、幼儿进、离园时，当班老师必须站在门口迎接并负责询问或交接孩子的情况，当天发生的事情当天解决，及时主动的与家长沟通。

11、培养每一位幼儿良好的习惯，文明礼貌等，抓好幼儿日常生活常规。保证幼儿衣着整洁，及时更换，不穿反鞋，不托鼻涕，不留指甲、梳好头发。

12、认真做好卫生保健工作。照顾好每一位幼儿，准时为病儿吃药，不发生漏吃或吃错药的情况。

13、值午班的教师，不锁门，不闲聊、保持清醒、不断巡视、照顾好幼儿、为幼儿盖被子。

14、坚持正面教育幼儿，确保幼儿心理发展健康。

15.督促家长按月按时交纳幼儿管理费和伙食费。

以上规定，违者一次扣5分，同一问题当月违反两次者，加倍考核，违反三次以上者扣当月奖励工资的50%。

大同幼儿园考勤制度。

幼儿园考勤制度。

一、出勤和考勤。

（1）幼儿园实行全员坐班制，按规定的时间上下班。

（2）所有工作人员凡按时上下班，工作期间不擅离职守，按时保质保量地完成岗位任务，均为出勤。每月全勤者奖30元。

（3）教职工请假一天扣20元，另扣带班费10元。迟到1分钟扣1元，以此类推。

（4）严格执行考勤登记制度，由教研组长负责全体教职工考勤，月底统计后交园长审批。

二、请假审批程序、权限及手续。

（1）教职工因事因病请假，根据局有关规定，必须履行请假手续，手续完备后方可离岗。

（2）教职工请假一天以内由分管领导审批，报值班领导处登记；三天以内由园长批准，报值班领导处登记；假期一般不得超过1个月；病假、产假须出具县级以上医院的的诊断证明，手续完备后放可离岗。

（3）早操、集会、学习，教研教师都要到场（特殊情况除外），集体活动和公益劳动都要参加，否则按假论，缺勤2次者，按事假半天论处。

（4）如有突发性事情或急病来不及办理请假手续者，可先电话请假，但必须在上班前一小时内向园长请假，经批准方为有效。回园后应在当天按规定到值班领导处办理补假手续；如没有电话，应委托别人代替来园办理请假手续，经批准方为有效。

（5）园长请假无论时间长短，要直接向上级主管局长、书记请假，党办备案。

（6）教职工重大疾病（需住院治疗），住院期间工资照发。

（7）教职工婚假7天，符合晚婚条件的教师（男25周岁，女23周岁）可以适当延长至半月。教职工直系亲属丧事3——5天，市内3天，市外5天，其他按事假对待。

（8）符合计划生育政策者，女职工产假一般为90天，符合晚育规定的（已婚女24周岁生育第一胎者）产假为120天。产假期间采取了节育措施，并领取了独生子女证的，产假为180天，休息期间，不扣发工资，不享受园内的物质待遇，超计划生育者，不享受产假。

（9）教职工请假一个月以上（正常产假除外），不享受临时补贴，扣除代班费200元。

（10）请假必须有请假手续，未手续造成考勤统计失误，有请假者本人负责。

大同幼儿园教师各项管理制度。

认真贯彻国家幼教法规和未成年人保护法。努力做好班级工作，使幼儿在体、智、德、美各方面得到发展。

一、师德。

1、教师应树立正确的教育观、儿童观，热爱、尊重幼儿，坚持积极正面教育，禁止任何形式的体罚和变相体罚。严禁打骂孩子，树立与孩子平等的观念：蹲下来和孩子说话，抱起来交流，牵着手教育。

2、全体教职工必须严格遵守作息制度，不迟到、不早退、无大事不随便请假。

3、教师要把全部精力放在工作上，上班期间，教师不能随便换班、替班、串班，要全面照顾幼儿，避免发生意外事故。严格做到:视线不能离开孩子。

4、教师在校内、校外都应自觉维护教师形象和幼儿园声誉。上班期间要微笑面对每一个孩子，对家长和来宾态度友好，严禁与家长争吵。

5、教师要注意仪容仪表，上班要穿工服，不能带明显饰物，不留长指甲；女教师不化浓妆，不穿高跟鞋，长头发扎起来。

6、教师带班不接、不打电话、手机调成振动状态，不接待人。进班不跷二郎腿，不坐桌子及幼儿床。不随意请幼儿替老师做事。

二、教育教学：

1、教师必须遵循幼儿身心发展规律、幼儿的年龄特点和学习特点，以游戏为基本活动，保教并重，寓教育于生活及各项活动之中，关注个别差异，促进每个幼儿富有个性的发展。

2、教师认真实施幼儿园规定的教学大纲，依照《纲要》的指导方针，结合本班孩子的年龄特点，和学习特点订出学期计划，并按学期计划制定出月计划及周计划。

3、教师积极参加教育研究活动和业务学习活动，认真备课，写好一周的教育活动计划、游戏和一日活动计划，不断改进教学形式、方法，随时更新，科学合理安排幼儿一日生活。按时上课，严格执行作息时间。成为幼儿学习活动的支持者、合作者及引导者。

4、教师要认真备好每一节课，坚持超前备课，保证每节课都要有教案，无教案不进教室上课。每周五前必须将教案本交给园长。教师上课前准备好教具，保证上每一节课都有丰富的材料。提高孩子的学习兴趣，而不是老师空手上课。

5、教师积极开动脑筋，自制玩教具。教具要结实、耐用，学期末，将自制玩教具交到资料室，以便资源共享。

6、教师每月根据主题活动，随时更换主题墙饰。并根据班级情况、幼儿年龄特点布置生活墙饰，以利于培养孩子良好的生活习惯。

7、教师要尊重家长，主动与家长沟通、合作共同促进幼儿身心健康发展。平时通过家长联系本及时与家长沟通信息，双方共同配合，进行教育。隔周五按时将家园联系本交给家长，每本不能写同样内容。

8、学期结束，对教师考勤、教案、教学、班级布置等方面工作进行全面考核，对各方面表现优秀的教师进行表彰。

三、常规、卫生：

1、严格遵守幼儿园卫生制度。

2、在日常生活中抓住安全、卫生教育契机，培养幼儿生活卫生习惯及生活自理能力以及各项常规。（生活常规、上课常规、等等）。

3、注重幼儿的情绪，冷热及时增添衣服，生病要立即送医院或通知家长。

4、家长带药要求写清儿童姓名、药品名称、剂量、服药时间、次数。教师给儿童服药后要打钩。按时给幼儿服药。各班应准备存放儿童药品的专用药箱。

6、每餐饭前，保育员做好消毒桌面工作，教师带领幼儿饭前安静活动。

7、培养孩子的个人卫生习惯，指导孩子正确地洗手方法，饭前、便后洗手的习惯。

8、组织好幼儿吃饭，让幼儿安静愉快就餐，教育幼儿不挑食，不掉饭粒，保育员介绍菜名。

9、教师值好班，保证每班有一名教师值午睡，注重幼儿的午睡姿势，盖好被子，午睡时保持安静，保证时间，按时起床，指导和帮助幼儿穿好衣服。

10、注意幼儿用眼卫生，保护幼儿视力，正常教学月中不能看电视，中大班每天坚持做眼保健操。

11、每周五将被褥摊开晾晒一次，保持清洁干净，有污染时要及时拆洗更换。

12、室内经常通风换气，每周清理一次玩教具。

13、夏季注意灭蚊蝇，扫除、拖把、抹布、簸萁等清洁工具要保持清洁。

14、班中物品需保管好，如有工作变动，必须交清，如有丢失或损坏，需及时报告，如隐瞒不报，造成不良后果，按失职处理。领取物品书刊等需有园长及本人签字，按时归还。

四、安全：

1、严格遵守幼儿园安全制度，教师提高安全意识，并随机给幼儿灌输安全知识，提高幼儿的自我保护能力。带班时做到“人到、心到、手到”。

2、教师要认真组织好幼儿一天学习、生活。每天保证一小时户外活动时间，户外活动教师要组织户外游戏，大型玩具没有老师保护禁止幼儿玩耍，自由活动前教师必须提要求。

3、注重幼儿安全，幼儿离园时要护送到安全地带，交给家长，不能让不熟悉的人把幼儿接走，如家长有事，委托别人来接必须用电话与家长联系好，情况属实，才能让他人接走。家长来接幼儿时，要简单介绍幼儿的当天情况。

4、教师离园前应认真检查，关好门窗，切断电源，将物品放在指定地点，整洁卫生，保证安全，才可下班。

**国有企业员工薪酬分配方案篇八**

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。

**国有企业员工薪酬分配方案篇九**

一、工作表现：职业操守，忠于职守，教书育人，工作认真，尊重学生，关心学生，顾全大局，服从组织，听众指挥，团结协作，严格遵守学校规章制度，不迟到不早退。（20分）。

二、教学常规：（10分）。

包括：值日、学生出操、学生回校不缺席不迟到不早退、计划、总结、备课、听课、作业批改、成绩追踪、班级管理（打架吵架自行处理）没有学生踩踏草园、清洁卫生、各种表册、家访及记录等。

三、教学效果（70分）。

以县、镇的统考、毕业调研考试、非毕业班考试成绩为依据。

（1）平均分获得一等奖的奖500分，二等奖的奖400分，三等奖的奖300分。

（2）合格率获得一等奖的奖500分，二等奖的奖400分，三等奖的奖300分。

（3）同一教师教几个不同的班级，其量化打分得分=任教班级量化得分的和除以任教班级数。

（4）统考班级平均分，以后每次统考比上一次统考名次前进一位加10分，保持的（指获奖范围内的）加10分；合格率每上升一个百分点奖5分。

（5）毕业班学生参加县级毕业水平测试，每科平均分、及格率得分计。

算办法与镇统考计算办法相同。

（6）分数最高者为70分。其他的按公式70÷最高分×自己所得分。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十**

医院绩效工资分配方案是是落实国家制度改革的具体措施。下面带来医院绩效工资分配方案范文。

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相结合;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相结合;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。

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。

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，按照相关管理条理扣除相应绩效工资。

一、总则。

为加大医院分配制度改革力度，进一步调动职工工作积极性，在确保国有资产保值增值,在兼顾国家、医院、职工三者利益的前提下，使职工的收入增长与单位经济效益同步增长，正确处理好积累与分配的关系,根据云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》中绩效工资的实施精神，结合我院实际情况，制定我院绩效工资分配方案。

二、指导思想。

医院分配制度改革在推行全成本核算的基础上，以实绩和贡献，坚持绩效优先、兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，划小核算单位，体现向第一线和特殊岗位适度倾斜，努力激发全体员工的积极性、主动性和创造性，激发医院的内部活力，提高职工的主人翁意识，塑造以质量为核心，以绩效规范管理的运行机制，切实促进医院全面建设和可持续快速发展。

三、政策依据。

云南省20xx年关于《事业单位工作人员收入分配制度改革办法》第二部分的第(四)条绩效工资的实施规定：“绩效工资是事业单位工资构成中活的部分，国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。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”

绩效工资总量：根据云工改[20xx]3号文件《关于我省事业单位收入分配制度改革中有关问题的处理意见》中第38条规定：“事业单位在分类办法和地区附加津贴制度出台前，绩效工资总量按工作人员上12月份基本工资额度、省统一执行的津贴补贴核定或规范后的津贴补贴核定。其中，原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%(差额拨款单位40%)的部份，按绝对额纳入单位绩效工资总量。”

四、基本原则。

绩效工资发放的基本原则是：全成本核算，收支有结余，总量调控。

绩效工资是以成本核算为基础。主要是通过科室对收入和支出的控制来降低医疗成本，提高收益率，并与工作数量和质量相结合的一种分配形式。其核心是按科室的人均收支结余，根据科室对医院经济效益以及社会效益的贡献来分配，不仅考虑了科室工作的数量、质量，而且还考虑了医德医风，以及所消耗的各种成本的价值，这就鼓励科室必须进行增收节支，提医疗护理质量，以取得收入为前提，体现人均结余最大化;控制成本支出，增强科室的成本意识。科室为了人均结余最大化，科室必须减员增效;增强科室的投资风险意识，科室增加设备时，必须考虑投入回报的问题。

1、推行全成本核算，收入减支出(包括院级及后勤管理运行成本分摊)结余部分列入核算单位分配，根据科室人均收支结余额的一定比例计提绩效工资。

收支结余为负数时，一律从固定工资中扣除，直至扣到财政差额补足为止。

4、以科室和个人为基本核算单元;。

5、质量考核与科室效益挂钩;。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十一**

1、师德基本奖：100元(每月)，因违规违纪违法，此项责任人基本奖可降至零。

2、安全责任奖：100元(每月)，因有严重影响的安全事故发生，此项责任人当月责任奖降至零。

3、班主任津贴：100元/月、班。因管理不善，不按时完成规定任务，班风差，学风不正，可按月降发至零。

4、出勤奖：30元/月、人。病事假扣20元/天(累计往下滚)，迟到早退5元/次(一月迟到、早退6次以上)；学校集会及教育教学活动迟到或早退每次扣5元，缺席扣20元；依据教育、财政、人保等部门的有关规定，连续旷工两天的扣一个月的奖励性绩效工资，连续旷工四天或一学期累计达10天以上的扣发本学期的奖励性绩效工资，一学期病假累计超过两个月的或事假累计超过一个月的扣发其本学期奖励性绩效工资。

5、路队护送少送一次扣5元；因护送中监护不力造成安全事故者，扣护送本路队者100元并承担相应的医疗等费用。

6、管理岗位津贴：校级160(每月)中层120(每月)年级组长20(每月)。

7、教学质量奖：

(1)基本奖：语数外老师60元(每月)，术科40元(每月)，其它岗位20元(每月)。语数外双班按0.2记第二班。

(2)质量调研奖：(语数外校内统测)年级组均分按名次计算(语数外双班按0.2记第二班)。

4个班：100元、70元、50元、30元。

3个班：100元、60元、30元。

(3)毕业班:在中心校统测中，按班计算单科评前十名奖80元。(其他年级组参考此项执行)。

(4)为病事假、公假老师代课的3元每节。(以审核后的签单为准)。

8、活动评比奖：学校举行的活动评比每项次10元，组织级别(镇、区、市、省和国家级)以10元递增。

9、表彰为校先进个人、优秀班主任：以50元计算(镇、区、市、盛国家级以20元依次递增并以政府或主管部门及相关部门表彰为准)。

10、课堂教学评优、论文评比发表及指导奖等：

(2)论文评比奖(教育、教学类)按镇、区、市、省级以上，每篇次按10、20、30、50元给奖。

(3)论文发表奖(教育教学类)按区、市、省级以上，每篇次按40、60、80元给奖。

(4)指导奖(以政府或有关部门组织为准且同次同类的不重复计算)按镇、区、市、省级以上，每次按10、20、30、40元给奖。(指导发表的参考此项执行)。

(5)在有关报刊杂志上报到学校先进事迹，按区、市、盛国家级，每次按10、20、30、40元给奖。

11、学校安排出语数英综合检测试卷以每份20元计算(单项试卷减半)；学校安排必要的加班以每天20元计算。

12、经区教育局同意借用的老师：实发区教师人均数额。(不含生均数额。).

13、其它未尽事宜，以行政会、教代会讨论决定为准。(若遇与上级有关细则相悖，以上级细则为准)。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十二**

借：管理费用/销售费用/生产成本等。

贷：应付职工薪酬。

2、发放工资时：

借：应付职工薪酬。

贷：其他应付款---社保(养老，医疗.失业自己负担部分)。

其他应付款---住房公积金(个人负担部分)。

应交税金---个人所得税。

银行存款/现金(实际发放给员工的)。

3、交纳社保费、住房公积金时：

借：管理费用--社保费(养老，失业.工伤生育单位负担部分)。

住房公积金(单位负担部分)。

应付福利费--医疗保险(单位负担部分)。

其他应付款--社保(养老，医疗.失业自己负担部分)。

住房公积金(自己负担部分)。

贷：银行存款。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十三**

为深化医药卫生体制改革，完善基层医疗卫生事业单位绩效工资考核分配机制，充分调动工作人员的工作积极性，根据《广西壮族自治区人民政府办公厅关于印发广西壮族自治区公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施意见的通知》（桂政办发„2025‟110号），广西壮族自治区人力资源和社会保障厅、广西壮族自治区财政厅、广西壮族自治区卫生厅联合下发的《关于全区公共卫生和基层卫生事业单位实施绩效工资有关政策和操作问题的通知》（桂人社发„2025‟147号）制定本方案。

一、指导思想：

以科学发展观为指导，建立基层医疗卫生事业单位按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考核分配机制，使绩效工资分配向关键岗位、一线岗位倾斜，充分调动工作人员的工作积极性和主动性，促进基层医疗卫生事业全面健康发展。

二、基本原则。

（一）坚持按劳取酬、效率优先、兼顾公平的原则；

（二）坚持向“技术含量高、风险程度大、工作负荷强、管理责任重”的岗位倾斜的原则。

（三）坚持“因事设岗、以岗定绩、绩效挂钩”的原则。

（四）坚持公开、公正、公平的原则。

卫生院实行全员聘用制后签定聘用合同的工作人员。

四、绩效工资总量和水平的核定。

（一）绩效工资总量由相当于单位工作人员上12月。

份基本工资的额度和规范后的津贴补贴构成。

（二）实施绩效工资后，不得在核定的绩效工资总量外发。

放任何津贴补贴或奖金，不得突破核定绩效工资总量。

（三）绩效工资水平由区人民政府人力资源社会保障、财政部门按照与当地事业单位人员平均工资水平相衔接的原则核定。

五、绩效工资构成岗位绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部。

分，绩效工资总额的70%确定为基础性绩效工资，30%确定。

为奖励性绩效工资。按规定，全区将基础性绩效工资统一为。

岗位津贴项目。根据岗位职责大小，按工作人员所对应的系。

数确定其岗位津贴。专业技术人员和工勤人员参照统一的岗。

位系数计发（详见附件），管理人员参照专业技术人员系数。

有区人民政府人力资源社会保障、财政部门确定。

（一）基础性绩效工资按月发放。

（二）凡考核合格以上的，可全额享受基础性绩效。

工资；基本合格的，其下一年基础性绩效工资按80%发给；

不合格的，按60%发给。

（三）经单位委派外出学习.培训的工作人员，考核。

性绩效工资，不能享受奖励性绩效工资。

（四）新聘人员、调入人员，凡按规定办完编制、人事。

相关手续的，可从当月执行单位同等条件人员的基础性绩效。

工资。

（五）工作人员病假期间基础性绩效工资按比例发放。

病假期间只享受70%的基础性绩效工资。丧假、门诊病假按。

事假处理。住院时按病假处理，但是需提供住院发票复印件。

作日外超过天数按每天应得基础性绩效工资（2月份28天计。

算，其他月份按30或31天计算）给予扣除。

（六）国家和自治区规定的婚、产假期间基础性绩效工。

资全额发放。

（七）事假8天以内属正常休息，8天以上15天以内除。

8天正常休息外，超过的休息工作日则超过天数按每天应得。

基本工资和基础性绩效工资总和（2月份28天计算，其他月。

份按30或31天计算）给予扣除。

（八）工作人员记大过处分且在处分期的，其基础性绩。

效工资按90%发给；受降职处分的，按降职后的职务发给基。

础性绩效工资；受撤职处分的，从撤职的下月起按重新确定。

岗位的基础性绩效工资标准发给。

重新明确的职务发给基础性绩效工资；受留党察看处分且在处分期的，其基础性绩效工资按80%发给；受开除党籍处分的，其基础性绩效工资2年内按70%发给。

（十）工作人员被判缓刑，缓刑期重新安排工作的，基。

础性绩效工资按重新安排岗位的基础性绩效工资标准发给。

(十一)工作人员受立案审查尚未有结论的，其基础性绩。

效工资暂不发给。待有结论后，再按有关规定执行。

（十二）扣除的基础性绩效工资和个人基本工资充入单。

位考核周期内的奖励性绩效工资总量再分配。

（一）奖励性绩效工资按季度发放。

（二）奖励性绩效工资主要按完成工作任务的实绩和贡。

献进行分配,每季度根据工作人员的考核结果发放。考核。

结果分优秀、合格、基本合格、不合格四个等次（详见岗位。

绩效考核办法），分别按1.2：1:0.7：0.4比例进行发放。

（三）经单位委派外出学习.培训的工作人员，考核合格以上的，享受全额基础性绩效工资。非单位委派外出学习.培训的工作人员，学习期间按事假处理，不能享受奖励性绩效工资。

（四）原则上奖励性绩效工资是对在岗职工劳动所得的奖励，因此，事假、婚假、产假、丧、病假不能享受奖励性绩效工资。当月事假、婚假、产假、丧、病假如假期在8天休息工作日以内，则算正常休息，超过8天休息工作日则超过天数按每天应得奖励性绩效工资（2月份28天计算，其他月份按30或31天计算）给予扣除。如果当月未出勤则扣除当月的奖励性绩效工资。

（五）奖励性绩效工资按比例向临床一线及高风险科室倾斜。各科室绩效点数基数比为：临床医生1.1，护士及公共科1.0，补助科室（收费、药房、化验、b超、放射）0.9，司机0.8。

（六）奖励性绩效工资对院领导、中层领导、兼职人员给予一定的点数增加，其中：院长为基数的1.5倍、副院长为基数的1.35倍，中层领导为基数的1.25倍、兼职人员为基数的1.15倍。党支书及办公室主任享受副院长级别待遇。

七、绩效工资的经费保障和财务管理。

（一）实施绩效工资所需经费，纳入财政预算全额安排，领导班子奖励性绩效工资考核分配。

（二）绩效工资通过银行转账的形式发放，原则上不得发放现金。

八、领导班子的绩效工资根据区卫生局对主要领导考核结果统筹考虑确定。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十四**

根据省、市有关文件精神，在实施规范公务员津补贴的同时，统筹解决中小学教师待遇，提高中小学教师工资津贴补贴。在这次增加的教师津补贴工资中，分为基础性津补贴和奖励性津补贴，对履行了岗位职责、完成了学校规定的教育教学工作任务的教师，全额发放基础性工资，奖励性津补贴(每人每月400元)作为教师绩效工资，由学校统一管理支配，以体现岗位责任和工作业绩。为了调动我校教师的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，根据《福清市教育系统教师绩效工资分配的指导意见》文件精神，结合我校实际情况，特制定本分配方案。

根据文件精神和本校实际，在上级核拨的绩效工资总量内，以实行聘用制和岗位管理为重点，科学安排，建立符合本校实际的分配激励机制，调动广大教职工工作积极性。

1、贯彻按劳分配、效率优先，兼顾公平的分配原则。对教师工作量、岗位职责和工作业绩进行考核，适当拉开分配距离，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，充分体现多劳多得、优绩优酬的分配原则。

2、统筹兼顾学校内部各类人员绩效工资的分配关系，科学安排，建构符合我校实际的分配激励机制。

3、坚持”公开、公平、公正“的`原则。绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正，确保安定、稳定，构建和谐校园。

学校成立绩效工资分配工作领导小组，小组成员由校领导、中层干部、工会及其他教师代表组成，负责对教师工作量、管理岗位职责、工作业绩的考核，以及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

本校在编在岗教师。

根据现行有关政策，教师新增工资性津补贴中月人均400元作为绩效工资。由工作量(任务)补贴、管理岗位(责任)补贴、业绩奖励三个部分构成。其中工作量补贴占60%，管理岗位(责任)补贴占20%，业绩奖励占20%。

(一)工作量(任务)补贴的分配：该项目的总金额为：400元人数60%6个月。

1、出勤补贴：实行每天签到制，出满勤者每月补贴80元/人。迟到、早退一次扣5元，病假、事假(法定假日除外)每节分别扣5元、10元，旷课每节扣20元;学校规定的活动(政治、业务学习，学校、教研组会议，教研活动及其它集体活动等)，迟到、早退扣5元，病假、事假分别扣5元、10元每缺席1次扣10元;导护迟到或早退(含人在校而不在岗)一次扣20元，请假一次扣20元，缺岗一天扣50元，并负当天该岗的一切责任(一天按上、下午二次计算)。以上直至扣完本月的出勤补贴为止。

2、课时量补贴：

a、教师工作量：

(1)专任教师标准周授课时数：能乐意接受学校所安排的教育教学工作为满工作量。

(2)任实职的中心校正校级领导任课时数不少于4节，副职校级领导任课时数不少于6节，中心校中层干部任课时数不少于8节，完小校长担任主要课程课时数不少于10节，为满工作量。

(3)幼儿园教师教学半天为一个工作日，专任教师每周任课不少于5个工作日，中心校园园长每周任课不少于2个工作日，副园长每周任课不少于3个工作日。

b、满工作量补贴：满工作量者每月补贴100元/人。超课时和不足课时数，由各校根据本校班生规模和具体情况做出补或扣的规定，但每月补或扣的金额不得超过30元。

3、超工作量补贴：(每人每月60元)。

(1)节假日值班补贴：学校节假日值班人员每人每天补贴30元。

(2)节假日加班补贴：节假日因公加班人员每人每天补贴40元。

(3)公代补贴：公代每节补贴10元，由教导处安排公代。

(4)跨年段(任语文、数学学科)或包班教学的教师补贴：每人每月补贴40元。同年段同学科(任语文、数学学科)两个班级教学，每人每月补贴40元。英语教师享受跨年段教学补贴(每人每月40元)。

(二)管理岗位补贴的分配：该项目的总金额为：400元人数20%6个月。

1、班主任、科任补贴：班主任每人每月补贴80元，科任每人每月补贴40元。

2、完小校教导主任每月80元。

3、中心校中层以上行政人员、完小校长补贴：每人每月80元。

4、女工主任、少先队大队辅导员、报账员、安全专干、保管、采购、图书管理员每月40元。

5、兼任多种职务的人员补贴可累加，但补贴的总额不得超过120元。

(三)业绩奖励分配：该项目的总金额为：400元人数20%6个月。

1、教育教学常规奖：根据每学期学校对教师教育教学常规(课堂教学、教案、作业、班主任工作手册等)进行量化综合评估，考评一等奖占1/3、二等奖占1/3、三等奖占1/3，分别奖200元、150元、100元。(常规工作缺一项没有完成的，取消该项目奖励)。

2、教学质量优质奖：根据期末辖区语数质量检测成绩设一等奖2个、二等奖3个、三等奖4个，分别奖250元、200元、150元。另外提高名次的按每名次奖20元。英语科质量检测按任教班级综合评定(所有任教班级名次之和除以任教班级数，得分少者为优)，设一等奖1个，二等奖1个，三等奖2个，奖金同语数科，不设提高名次奖。

3、教科研成果奖：

(1)对外公开观摩教学：学区级每次奖100元，教研片级每次奖200元，市级每次奖300元。

(2)各类论文(经中心校选送)获福清市、福州市、省级及以上一等奖分别奖给第一100元、150元、200元;获二、三等奖各递减20元。(以上奖励以获奖证书为准，进入汇编而没有得奖不予奖励。)在cn刊物上发表按福清市一等奖计算，同一篇文章只得一次最高奖。一学年教师个人的论文获奖奖励总额不超过200元。

4、班级管理奖：学期末学校评出文明班级，文明班级不得超过学校班级数的40%，班主任奖励80元，副班主任40元。

**国有企业员工薪酬分配方案篇十五**

根据《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（漳人综〔20xx〕196号）和《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发市直其他事业单位调整绩效工资标准的通知》（漳人综〔20xx〕10号）的精神和要求，为了充分调动事业单位干部工作积极性，发挥绩效工资的激励导向作用，结合我局实际，经局长办公会研究，制定本方案。

本局直属按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的其他事业单位（不含已参照公务员法管理的事业单位）的正式在编在岗工作人员。在编不在岗的正式工作人员不参照本方案执行。

事业单位绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。奖励性绩效工资总额为市人事局、财政局核定的奖励绩效工资总额。结合本系统实际，分为每月固定发放和一次性发放两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”和“公平、公正、公开”的原则进行分配，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

（一）档次划分办法。

参照有关规定，奖励性绩效工资由低至高分为以下五个档次。

（二）发放额度。

根据市人事局、财政局有关文件要求，20xx奖励性绩效工资额度为月人均681元，执行时间为20xx年9月-11月。从20xx年12月1日起，奖励性绩效工资限额调整为月人均771元（遇市人事局通知有调整月人均基数，按此方案执行）。

在核定的奖励绩效工资总额内，对照至的五个档次，用加权平均法，测算出每个工作人员的月奖励性绩效工资额度后，再按照每月奖励性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”和“公平、公正、公开”的原则进行分配，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

奖励性绩效工资部分需考核合格后才予以发放，考核不合格人员不予发放奖励性绩效工资。考核优秀的.工作人员在奖励性绩效工资部分基础上另加200元。

绩效考核分为平时考核和考核两部分。

平时考核重点考核完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况。

考核以平时考核为基础，在每年年末或者翌年年初进行。主要考核全年工作中的总体表现或突出成效等情况。考核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

考核工作请按照漳州市人事局《转发省人事厅

奖励性绩效工资的兑现办法分为每月兑现和兑现。

（一）每月奖励性绩效工资兑现办法。

每月奖励性绩效工资=与个人职务

当月病、事假、缺勤累计达到或超过11天的，停发当月奖励性绩效工资。因工作失职或违法乱纪，造成重大经济损失或恶劣影响的；因工作失职在社会上造成严重不良影响的；工作中弄虚作假、致使工作目标完不成或造成严重后果的，停发当月奖励性绩效工资。

新聘用在编工作人员从聘用时间起开始执行每月奖励性绩效工资。退休人员或解聘人员从退休或解聘的下一个月起停发每月奖励性绩效工资。

以上扣除、停发、没有领取的每月奖励性绩效工资全部纳入单位奖励性绩效工资，用于列支考核中获优秀人员发放当奖励性绩效工资。

（二）奖励性绩效工资兑现办法。

1、本方案未明确相关事宜，按照漳州市人事局、漳州市财政局《关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（漳人综〔20xx〕196号）执行。

2、被省、市效能部门检查到问题并通报批评的同志停发一年奖励性绩效工资。

本方案自20xx年9月1日起执行。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找