



## 金陵教育网老师薪酬制度

为了完善老师薪酬制度管理，金陵教育网为直营机构，加盟机构，会员机构推出薪酬管理制度。薪酬制度本着按劳分配的原则，最大程度激发老师工作积极性，完成教学工作。教学工作——家长的目的在于提高成绩，孩子的目的在于快乐学习，老师的目的在于获得收入和教学价值感，机构和平台的目的在于完成教学任务，树立教育美誉和获得长久的盈利。

合理的薪酬制度需要激发老师工作积极性，保障老师合理利益的同时，为教育公司创造合理利润空间，满足的教育再生产。需要做到机构利益，家长利益，老师利益的三者统一。

机构在用人时候切记，不能因为廉价劳动力而忽视教育公司的成本，忽视对学生学习发展的耽误，忽视对机构长期发展的规划。聘用不合格老师犹如饮鸩止渴。只会对企业产生负面影响，学生流失，企业声誉的影响，都是无形的损失。

以 K12 文化类的机构经营业务为主

全职老师，以底薪为主，底薪以保障老师日常生活，负责一些日常教学管理任务，比如教研，课件开发，晚托日常管理，以二线城市无锡为例，定为 1 到 2 年经验 2200 左右，三到五年经验以 3000 左右。

主要在于保障老师基本生活需要。保障机构日常基本运营任务为主。

全职老师是机构授课和创造长久价值的主力。所以需要最大程度激发劳动积极性。收入激励

1 年左右经验，一对一基本课时费为 35 每小时，续课后为 50 每小时，有转介绍为 65-70 每小时。排课保障综合薪资在 4000-5000 左右

3-5 年左右经验，一对一基本课时费为 45 每小时，续课后为 60 每小时，有转介绍为 80 每小时。排课保障综合薪资在 6000-8000 左右。

10 年左右经验，一对一基本课时费为 55 每小时，续课后为 80 每小时，有转介绍为 100 每小时。排课保障综合薪资在 10000-20000 左右。

二次函数  
Quadratic Function