# 教师绩效考核及奖励性绩效工资发放实施方案（范文大全）

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-03-08

*第一篇：教师绩效考核及奖励性绩效工资发放实施方案XXX中 学教师绩效考核及奖励性绩效工资发放实施方案为了进一步加强学校管理，推动学校各项工作，提高教育教学质量，调动广大教职工的工作积极性，增强学校的生机和活力，推进学校奖励性绩效工资分配改...*

**第一篇：教师绩效考核及奖励性绩效工资发放实施方案**

XXX中 学

教师绩效考核及奖励性绩效工资发放实施方案

为了进一步加强学校管理，推动学校各项工作，提高教育教学质量，调动广大教职工的工作积极性，增强学校的生机和活力，推进学校奖励性绩效工资分配改革，体现按劳分配，优劳优酬的原则，使教职工的劳动报酬与工作责任大小，工作量多少，工作效果紧密结合，正确评价教师的德才表现和工作业绩，使我校教师的工作考核做到科学化、规范化，使考核有章可循，有据可查，充分体现奖优促劣的考核宗旨。根据《凉州区义务教育学校和教职工绩效考核及绩效工资发放实施办法》（凉教人发〔2024〕2号）的精神，结合学校实际，经校委会讨论特制定《XXXXX教师工作考核及奖励性绩效工资发放实施方案》。

一、指导思想

以科学发展观为指导，以促进义务教育的科学发展为目标，以提高教职工队伍素质为核心，以构建符合教育和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，促进广大教师为全面实施素质教育，办好人民满意的教育贡献智慧和力量。

二、基本原则

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。完善绩效考核内容，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。

三、考核领导小组 组 长： 副组长： 成 员：

四、考核对象及方法 l、现在职在岗的全体教师。

2、学校按教育局规定以学校年度考核等级为依据，发放年度考核奖励性绩效工资。

3、受教育局通报批评的责任人，列入年度考核，奖金按有关规定执行。违反学校《规章制度》的按规章制度规定处理。

4、经费来源是教师奖励性绩效工资，根据考核得分发放。

5、考核时间：第二十周

五、考核内容

教师考核主要考核教师履行《义务教育法》、《教师法》、《教育法》等法律法规规定的教师法定职责以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，具体从师德修养、教学工作、教学成绩、出勤、工作量、继续教育、民主测评与综合评价、其它工作和加分项九个方面出发，全面考评教师的日常教育教学及管理工作。考核满分共计100分，不封顶。

（一）师德修养（3分）

1、遵守教师职业道德规范。有违纪现象不得分，体罚和变相体罚学生造成不良影响者每次扣0.5分，造成严重后果者不得分。教师之间产生矛盾造成恶略影响者不得分。

2、积极参加政治业务学习，并有记载，有笔记。无故不参加学习按旷职半天处理，无笔记不得分，笔记不全扣0.5分。

（二）教学工作（10分）

1、备课（3分）

（1）教师所任学科备课课时足，内容充实，目的明确。每学期以16周记数，缺备1课时，扣0.5分，无下限，质量情况由教导处、教研组按平时检查酌情扣分。（平时检查和学期末检查累加扣分）

（2）教案批阅及时。根据学校平时检查记载为依据，缺批阅一次扣0.5分，无下限。

2、上课（4分）

保证时间，符合课改标准，能体现课改新理念，方法新，课堂效率高。上课迟到，早退一次扣0.5分，缺课一节扣1分。积极承担公开课教学任务并取得名次加1—2分，无教案上课查到一次扣0.2分，以上均无下限。

3、批改作业（3分）

（1）批阅及时认真，批阅次数足。作业每学期次数按16周计，各科作业次数以学校下发标准执行，缺批或缺次数一次扣0.5分，无下限。（平时检查和学期末检查累加扣分）

（2）作业封面整洁，批阅符号规范，批语恰当。根据平时检查记载情况由教导处、教研组评分。

（三）教学成绩（50分）

依据学校期中期末组织的统考成绩考核期中占30%，期末占70%。语文、数学、英语、物理、化学根据年级均分评分，每高(或低)于年级均分1分，加（或减)考核分1分，政治、历史、地理、生物每高(或低)于年级均分1分，加(或减)考核分0.3分，无上下限。

（四）出勤（10分）

出满勤，无旷职，无迟到，无早退。值周值班守时守岗。请假半天扣0.5分，旷职半天扣2分，迟到、早退一次扣0.2分，无下限。出满勤者加1分，值班不在岗按旷职计算。

（五）工作量（10分）

依据岗位职责评分:校长副校长为满工作量,教导主任、总务主任8节；保管出纳计5节；班主任、年级组长、教研组长、团支部书记4节；负责其他校务分工者计1节。具体计算按以下公式：备课分=周备课节数×0.6（主）或×0.4（附）；上课分=周上课数×0.6×0.5（主）或×0.4×0.5（附）；作业分=周作业数×0.6×0.5（主）或×0.4×0.5（附）。

岗位得分由学校根据工作实效按优、中、差三个等级,分别按满分的100%、90%、80%折算，在学校中兼任数职务者，以最高一项得分为准。

（六）教龄职称（6分）

1、教龄（3分）

根据任教时间长短评分。教龄每年0.1分，3分封顶。

2、职称（3分）

按教师不同职称评分。中级职务得3分，初级职务：中

二、小一2分；中

三、小二（含未定职）得1分。

（七）继续教育（4分）

1、按时完成教师继续教育学时数。进修、培训中有违纪现象扣1分，未按时完成继续教育者不得分。（2分）

2、坚持业务进修,不断提高业务素质，有进修计划、进修学习笔记。无计划、笔记者不得分。（2分）

（八）民主测评与综合评价（3分）

1、.学生评教（1分）：学校学期末在学生中对每位任课教师进行民意测验,以测评结果记分。

2、承担学校安排的临时性工作（1分）：工作推诿、扯皮、拖拉者不得分。

3、综合表现（1分）：由领导班子、组长根据教师平时工作表现综合评分。

（九）其它工作（4分）

1、各类计划、表册、经验总结材料的质量及上交情况（2分）：根据平时各类计划、表册、经验总结材料的质量及上交时间评分，迟交或质量不高（1次）扣1分，无下限。

2、落实安全工作责任制情况（2分）：根据学校和教师签订的《安全工作责任书》落实情况计分，如出现安全事故者不得分。

（十）加分项

1、本年度在教育报刊杂志上论文发表（获奖）情况，按国家、省、市、区级计3、2、1、0.8分计分。

2、本年度教师受表彰情况，按国家、省、市、区级计3、2、1、0.8分计分。

3、承担联片教研等公开教学活动加0.8分。

4、见义勇为，果断处事，防止事故的发生和扩大.根据具体情况评分，最高得4分。

六、考核方法

1、定性考核与定量考核相结合。由于教学工作的特殊性，因此在考核中应充分体现教育规律和教师的职业特点，既要考虑教学工作量，又要重视教学质量，尽量做到定性与定量相结合。

2、民主考核与集中考核相结合。采取考核组考核与民主测评、教师自评相结合的方法进行考核，同时积极听取学生、家长的意见。

七、考核程序

1、个人自评。教师个人进行总结和自评，填写考核的相关表册。

2、民主测评。在全校教师范围内和所教学科学生中进行民主测评，并听取学生家长代表的意见。

3、综合评定。在民主测评的基础上，学校考核小组按照考核标准，结合教师自评，提出考核等次建议意见。经学校考核领导小组审核，综合评定考核等次。

4、校内公示。对考核领导小组综合评定的考核等次进行为期3个工作日的公示。

5、确定等次。对公示无异议者，报区教育局备案。

八、绩效工资分配

1、教师绩效工资分配按武威市人力资源和社会保障局、武威市财政局、武威市教育局《关于印发〈凉州区义务教育学校绩效工资实施办法〉的批复》（武人社[2024]123号）的有关规定执行。凡履行了岗位职责、完成了规定工作任务人员的基础性绩效工资按月发放，奖励性绩效工资根据绩效考核结果确定，分上、下半年报区教育局审核后，报人社局审批，由区财政局拨付到教师个人工资账户。

2、学校根据教师的绩效考核结果，合理确定奖励性绩效工资分配等次，适当拉开分配差距。要坚持向班主任、骨干教师和做出突出成绩的教师倾斜。在绩效工资的分配中，班主任津贴不低于学校奖励性绩效工资总量度15%的额度确定班主任津贴总量，班主任在完成满课时量的情况下，根据班主任绩效考核结果进行具体分配。

3、绩效工资核算办法。全校教师的奖励性绩效工资总额

——————————————×教师个人绩效考核得分=教师个 全校奖励性绩效考核得分总和 人奖励性绩效工资额

4、绩效工资发放的相关要求（1）旷工、病事假按天扣发。

（2）个人脱产进修学历学习的不享受奖励性绩效工资。（3）借调在教育系统之外的不享受奖励性绩效工资。

（4）累计病休在六个月以上，从第七个月起扣除全部绩效工资（含基础性绩效工资）（如遇特殊情况除外）。

（5）严重违反师德规范、造成社会不良影响的，实行一票否决。因其它原因爱到通报批评、警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除绩效考核得分的20%、30%、50%、60%、70%、80%、100%。

九、考核工作要求

1、绩效考核工作关系到广大教师切身利益，既是教师队伍管理和建设的重要内容，更是一项政策性强、涉及面广的复杂的系统工程。学校要高度重视、精心组织，把加强和改进绩效考核工作切实摆上当前学校管理工作的重要位置。

2、学校要结合实际，建立健全工作制度，规范考核程序，完善考核内容，完善工作方式方法，提会考核质量，全面、准确、及时地反映教师科学育人的工作业绩、成果和贡献。

3、加强教师的思想教育工作，引导教师正确对待绩效考核，以绩效考核工作促进教师专业成长、学校科学发展和素质教育的推进。要及时发现和解决考核实施中的问题，确保教师队伍稳定。

4、绩效考核工作要坚持公平公正，充分发扬民主，增强考核工作的透明度和考核结果的公信力。

十、本方案由教师讨论、签字确认，教师大会通过，并报送上级主管部门批准后实施。未尽事宜，由校委会集体研究决定。

**第二篇：其他教师奖励性绩效工资发放**

其他教师奖励性绩效工资发放

1、按组织程序借调到教育局、外单位的，由教育局按规定考核发放。

2、教育局已开调令调动的，调拨到2024年下期所在学校，由所在学校考核发放。

3、因公负伤和患癌症、传染病、精神病请假的，财政拨多少发多少。

4、全学期请一般病假和经教育局同意离岗休养的教职工，享受师德和考勤奖励工资；有违法违纪行为、集体上访事件的，不享受师德奖励工资。

5、外出创收、脱产学习、全学期请事假的教职工，不享受奖励性绩效工资。

6、学校由于上述4教师结余下来的工资，分作2部分。第一部分，用于班主任工资提高的那部分发放；如果第一部分有结余，再用于第二部分超课时量发放（课时量基数定为15课时）。

阳明山管理局学校

2024-9-1

**第三篇：教师奖励性绩效工资发放办法**

全体教师奖励性绩效工资发放办法

一、考勤（20分）

1、病假1天-1分，事假1天-2分，旷职1天-4分，迟到早退不足1节课1次-0.1分，1节课及以上按事假计算。

2、大病住院扣分减半。需出示县级及以上医院证明和药费清单。

3、病假超过1个月自己聘代课教师。

4、全年病事假累计够2个月不再享受奖励性绩效工资。

5、婚假一周（指本人结婚含六日），直系亲属丧假3天（指父母、子女、配偶）。

6、此项累计扣分，扣完为止。

二、职业道德（10分）

1、体罚变相体罚学生，家长找到学校的1次-1分。

2、学校布置的工作推诿拖延，拒不执行的1次-1分。

3、不顾全大局、团结协作，搬弄是非，对同事或领导冷嘲热讽，损害教师形象和学校声誉的1次-3分。

三、教学常规（20分）

1、上课：不按时到教室的1次-1分，擅自离岗、脱岗（接打电话）1次-1分。

2、作业批改：A、不全批全改、无批语、无日期、无记录1次-1分；

B、作业批改及时每月8次，作文每学期8次，少1次-0.5分。

4、学期初制定各种计划，月考、期末写出试卷分析，不按时按要求完成的1次-1分。

5、政治、业务笔记：每学期各20篇，少1篇-0.5分。

6、读书活动：每学期读书10本，摘抄书中好的词句篇章并注上书名10篇。少1篇-0.5分。

7、听课记录：教师每学期20节，少1次-0.5分。

8、无课教师干与教学无关的事，发现1次-1分。

四、教学效果（30分）

1、从总额中提出以下款项用于教学效果奖励：

A、升格奖，生1格奖10元，100元封顶。

B、名次奖，第1名奖100元，第2名奖80元，第三名奖50元。

C、以上两项累计。

2、考试第1名得30分，本人得分=本人成绩／第一名成绩\*30，两个科目及以上取平均数。

五、工作量（10分）

达到标准工作量得10分。

六、奖励分（10分）

1、教师参加上级比赛获镇一等奖加2分，二等奖1.5分，三等奖1分，每高一个级别增1分。

2、教师经验被上级采用推广，镇级加2分，每高一个级别增1分。

3、上级布置的论文获奖，藁城市级一等奖加1.5分，二等奖1分，三等奖0.5分，每高一个级别增1分。

4、教师辅导学生参加上级征文、演讲、小制作、书法绘画，镇级一等奖加1分，二等奖0.8分，三等奖0.5分，每高一个级别增1分。

5、教师辅导文艺汇演镇级一等奖加3分，二等奖2分，三等奖1分，每高一个级别增2分。

6、学校临时布置的工作，参加一次加1分。

此项累计加分，第一名为10分，本人得分=本人得分／第一名得分\*10

七、教师值班期间不在岗1次-5分，此项分值从教师最终考核得分中扣除。

八、全校教师奖励性绩效工资总额-班主任津贴-副班主任津贴-学校管理人员津贴-教学效果奖，剩余部分／全体教师总分\*本人得分=本人奖励性绩效工资数。

**第四篇：教师奖励性绩效工资实施方案**

教师奖励性绩效工资实施方案范文

一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，以促进教师工作绩效为导向，着力构建符合教育教学规律和教师职业特点的导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度。通过实施绩效工资，充分调动教师的工作积极性、主动性和创造性，激发教师队伍的活力，促进教育教学水平的全面提高。

二、基本原则

（一）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、时间性、长期性特点。

（二）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。

（三）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。

（四）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。

三、考核领导小组(略)

四、考核对象

本校全体教职员工

五、考核时限

以为单位，如有人员变动以学期为单位考核。

六、奖励性绩效工资的项目设置：津贴类、补助类、奖金类。

（一）津贴类

包括校干津贴、班主任津贴、课时津贴。

1.校干津贴：校级领导每人1000元的标准发放津贴、中层领导每人800元的标准发放津贴。

2.班主任津贴：班级人数不足40人的，按照500元的标准发放津贴；班级人数超过40人的（含40人），按照800元的标准发放津贴。另按照每个班平均300元的标准设置班级工作考核奖，每月评出各年级段文明班级。

3.课时津贴：按每课时100元计算（含早读及午自习），如上级统一则按上级统一意见执行。

（二）补助类

（1）年级组长、备课组长、学科组长、社团（兴趣小组）辅导教师、专用室管理员等岗位的补贴按每周2课时计算。

（2）加班补贴。加班指学校统一安排工作时间以外的工作，如粉刷校舍油漆门窗、迎验材料准备等。每天补助100元。

（3）学校根据实际工作需要设置的其他补助。

（4）如果上级同意则按上级统一意见执行。

（三）奖金类（扣除各项津贴补助后的剩余总额）

包括师德奖、考勤奖、教学奖、教科研奖、教学质量奖等。

1.师德奖。无违反师德行为的每人奖励1000元。教师存在以下违规行为的，每次扣500元：

（1）以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序、严重损害学

生利益，造成严重后果的。

（2）无理取闹，打架斗殴，恐吓威胁单位领导，严重影响工作秩序和社会秩序的。

（3）因失职渎职造成重大事故或严重社会影响

（4）歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生的。

（5）从事有偿家教的。

（6）有乱订资料、乱收费等行为的。

（7）职称评定、评优评先等方面弄虚作假的。

（8）上班时间有聊天打游戏看电影、织毛衣等与教育教学无关行为的或上班时间醉酒的。

2、考勤奖。

（1）迟到、早退一次扣20元（以上课铃声及学生放学为依据），迟到或早退超过10分钟的按事假扣款。

（2）短期事假：每学期事假累计在15天（120课时）以内的，每天扣50元。

（3）长期事假：每学期事假累计超过15天在30天内的每天扣80元，超过30天的每天扣100元。

（4）病假：按事假减半执行，但销假时必须提供病假手续（医院缴费发票）。患绝症、重病人员在治疗期间不扣款。

（5）旷工：在工作日不履行请假手续擅自离开学校的视为旷工，旷工每天200元。

（6）婚假、产假、丧假按审批天数计算，超时按事假计算。公派

学习、出差等公司在安排好课务的前提下不扣款。

（7）不论迟到早退或病事假公假及旷工，出现空堂的每课时加扣50元，用于发放代课费。

3、教学奖。

（1）在上级教育主管部门业务检查通报及总评中受到表彰的教师，每表彰一次奖励500元。

（2）在各级检查中受到通报批评的每次扣200元。

4、教科研奖。

（1）考核期内课题研究结题后予以一次性奖励500元。

（2）参加县级及以上公开课、评优课、基本功大赛等教科研活动每次奖励300元。

（3）由学校推荐上报的优秀案例获奖的奖励300元。

5、教学质量奖。以县教育局学年总评为依据。

（1）市级统考、抽测：公布到班级和名次的第一名奖励1000元，每名递减200元。未公布班级或名次的按学校统考标准奖励。

（2）县级统考：总评第一名奖励500元，依次每名递减100元，倒数后三名的不发。

（3）教学成绩进位奖：在上学年的基础上，依照可比性原则，教师学总评每上升一个名次奖励100元，此项奖励与县统考兼得。

七、相关政策规定

（一）凡符合省计划生育条例规定，享受产假待遇的女性工作人员，产假期间奖励性绩效工资按产假前同类岗位人员奖励性绩效

工资平均水平执行；产假期满，经批准继续请哺乳假者，按病假人员计发基础性绩效工资，奖励性绩效工资按实际请假月数扣除。

（二）由上级教育主管部门批准抽调临时性工作的教师三个月以内应视为正常出勤。

（三）因退休、调动、死亡等原因离开学校的教职工，按实际在岗时间计算奖励性绩效工资（在岗时间未满一个月的，不计算在内）。

（四）因教师自身原因造成考核不合格及未参加考核的全额扣发本奖励性绩效工资，考核为基本合格的扣发奖励性绩效工资总额的。

**第五篇：教师奖励性绩效工资考核发放方案**

教师奖励性绩效工资考核发放方案

（讨论稿）

一、指导思想

为适应教育改革与发展的需要，更好地发挥绩效工资的激励作用，最大限度地调动教职工的工作积极性，进一步提高学校的教育教学质量，促进学校发展，真正体现多劳多得，优质优酬的分配原则，现根据省、市、县相关文件精神，结合我校实际，特制定本方案。

二、考核领导小组

组 长： 副组长： 成 员：

三、基本原则：

1．坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬”的原则，奖励性绩效工资由基础绩效（每人每月奖励性绩效工资总量减五百元）、工作量（每人每月四百元）、工作绩效（每人每月一百元）三部分构成。

2．坚持以德为先、激励先进、注重实绩的原则。完善绩效考核内容，把师德放在首位，注重履行岗位职责的实际表现和贡献。

3．坚持客观公正，简便易行的原则。绩效考核的全过程要公示。切实做到公平、公正、公开，讲求实效。

四、考核范围

本单位在岗教职工。

五、绩效工资的分配

（一）基础绩效考核

有下列情况之一者，扣除基础绩效工资人均数的20%：（1）有违背四项基本原则的言行或违法犯罪行为的。（2）参与赌博，搞有偿家教或从事第二职业的。（3）以教谋私，向学生乱收费或索要钱物的。（4）有体罚或变相体罚学生行为的。

（5）缺乏大局意识，不服从学校分工，未能履行岗位职责的。（6）以非法方式表达诉求或其他违反教育教学要求行为，造成一定影响的。

基础绩效工资在下一个月发放。

（二）工作量考核： 一）、总体原则

1.鼓励行政成员、教师多带课，实行多劳多得。

2.非一线教师岗位，除确有必要，原则上实行周六、周日双休制，节假日按国家规定休假。寒、暑假可按教师比照放假。

二）、绩效工资计算办法 A、工作量计算办法

1.普通教师工作量计算办法

按教师上课、自习、考（测）试实际工作量计。2.班主任工作量计算办法

除班主任上课、自习、考（测）试工作量外，每周人均补超工作量15.6课时（含班会课）（详见班主任考考核方案）。若遇节假日、月假放假，当周不足一周的，则当周每天补2.2课时。3.行政成员工作量计算办法

①按上级规定，校长、书记按1个标准工作量计，副校长按0.8，主任0.6，副主任0.5。

②带课的行政成员另加实际带课工作量。③1个标准工作量是全校年级主任周课时平均数。

④在年级组兼职的，年级主任每周人均补25.6课时，年级组长人均补23.1课时（详见年级组考考核方案）。

⑤既是年级组成员又是班主任的，另每周补超工作量5课时。⑥行政成员兼班主任的，每周补工作量7.5课时。4.工勤服务人员工作量计算办法

按学校要求，较好完成本职工作的，按国家规定绩效工资全额发放。

5.其他

①非行政成员在年级组任职的，年级组长每周补超工作量7.5课时，书记5课时。

②周工作量低于8节的教师，按实际工作量计发绩效工资。周工作量在8节以上的教师，绩效工资应不低于一般工勤服务人员。③周六、周日、节假日加班的，任何人超工作量部分由学校另行计发。

B、课时工资标准

每课时按14元计发。工作量在下一个月发放。

附1：1.教师课时数10.8×3.8×4.8×45=57948.48 2.班主任课时数15.6×3.8×4.8×45=12804.48 3.行政成员课时数20.2×3.8×4.8=11053.44 4.总课时数57948.48+12804.48+11053.44=81806.4 5.总金额（400+800）×5×219=1314000元 6.课时金额1314000÷81806.4=16元 7.综合平衡：课时金额14元

（三）工作绩效 一）、考核主要内容: 教职工绩效考核的内容主要是教职工履行《义务教育法》、《教师法》、《教育法》等法律法规规定的教职工法定职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，包括德、勤、量、绩等方面，具体是师德师风、出勤、工作量、工作过程、工作业绩。

二）、考核方法与程序：

平时考核与定期考核相结合，定性考核与定量考核相结合，教职工自评与学科组评议、学生民主评议、考核组评议相结合。每年分上学期和下学期两次考核。

平时考核由年级组或处室依据学校绩效考核实施细则对被考核人进行考核。定期考核为每学期一次，由绩效考核小组依据学校绩效考核实施细则对被考核人进行考核。考核结果为优秀、合格和不合格三个等次。教职工师德考核不合格者，其绩效考核直接确定为不合格等次。定期考核程序：

1、教职工填写《绩效考核评价表》，进行个人总结和述职（在学科组或处室内）；

2、各学科组或处室推荐一名优秀候选人和一名绩效考核评委上报年级组（或处室综合组）；

3、年级组（或处室综合组）绩效考核小组对教职工进行考核，并根据考核情况，参考平时考核的结果提出考核等次建议或意见；

4、学校绩效考核领导小组集体审核；

5、在校内公示考核结果（3个工作日），受理对考核结果有异议的复核申请；

6、学校将考核工作总结和考核结果报主管部门备案。

三）、绩效考核结果的运用：

1、工作绩效工资在学期末发放。

2、绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。同时作为职务晋升、岗位聘任、表彰奖励等的重要依据。

附：考核办法:教师业绩考核

一、德（20%）

1、学校临时安排的工作没完成或完成效果较差扣2—4分；

2、不服从学校工作安排的扣4-6分；

3、发生严重损害学校声誉的事扣12-20分；

4、体罚或变相体罚学生，造成严重影响的扣2—4分；

5、在各种统一检查及日常工作中出现失职扣4分；

6、开学检查失职的扣8分、校内检查失职的扣4分、常规检查失职扣10分；

7、上班期间打游戏、做与工作无关的事，一次扣2分；

8、制造事端，影响稳定，一次扣10分；

9、以非法方式表达诉求，如采取罢教、非法集会、群访等方式干扰学校和国家机关正常工作的，本师德考核直接确定为不合格为0分；

10、在校期间发生冲突，并造成影响的扣4分； 注：每人基础分为20分，有考核小组评议决定。

二、能（10%）

1、对学生的思想教育寓于教学过程之中。（1分）

2、任教班级班风正、学风浓，学生行为习惯好。（1分）

3、能够组织学生的课外活动。（1分）

4、精心设计教案，由教研组评比为特优教案的。（2分）（细则另附）

5、指导学生学法得当，能激发学生学习兴趣，培养学生能力，发展智力。（3分）

6、参加、承担、指导教学研究活动。（1分）

7、每学期至少撰写一篇教育教学经验文章和制作一件教具或学具，一并上交学校。（1分）（缺一项不加分）

8、发表教育教学论文或教具：国家级4分，省级3分，市级2分，县级2分。（定期发表，有期刊号、邮发代号的；级别要看主办单位；时间：1-6期为春季，7-12期为秋季）

9、各科教师辅导学生获奖可加分。县级：一等奖4分、二等奖3分、三等奖2分、优秀奖1分；市级：一等奖5分、二等奖4分、三等奖3分、优秀奖2分，省级：一等奖6分，二等奖4分；三等奖2分；国家级：一等奖10分，二等奖8分，三等奖5分。（相同项目以最高级次计分，不累计计分）

10、学生参加县级以上活动。获团体奖分一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖，相关教师分别、加分4、3、2、1分。

11、需要上缴的材料未按时上缴或学校要求完成的任务而没有完成的，扣1分 /项次。

附：以上8、9、10项获奖者学校奖励另计，请假者在销假后自行补查，如果补查通过不扣分。

注：每人基础分为10分，有考核小组评议决定。

三、量（40%）

1、教师工作量计算办法：按教师上课、自习、考（测）试实际工作量计。

2、年级组（或处室综合组）根据教师工作量从多至少进行排名，前20%的的名次的人，每人计40分，中间70%的的名次的人，每人计35分，最后10%的的名次的人，每人计30分。

3、年满55周岁教师在教师工作量排名中可以按实际工作量加温暖虚课时，55周岁教师温暖虚课时为5课时，以后每增加一周岁温暖虚课时增1课时。例如：56周岁教师温暖虚课时为6课时。

四、勤（10%）每人10分作为基础分。

1、迟到、早退：0.1分/次；

2、缺席（升旗、集会及各种活动等）：0.3分/次；

3、无故缺课：1分/节。（迟到或早退10分钟者视为缺课）

4、旷工：按课时折算（上午4课时，下午4课时，晚自习2课时）0.5分/节。

5、事假为每人一天，一天内不扣分（每天按8节计算）。以后视为超假，超一节扣0.2分。（直系亲受住院、婚丧嫁娶除外）

6、病假为每人二天，二天内不扣分（每天按8节计算）。以后视为超假，超一节扣0.1分（住院除外）

7、旷例会1.5分/每次，请假按0.3分加请两节晚自习计算。

8、签到：旷签扣0.1分/次，代签扣0.2分/次。

注：事假在一天以外每天假在三节及三节以内的按半天计算，三节以上的按一天计算，公假不记，学期初、学期末、中考监考、高考监考等集体活动双扣。

五、绩（20%）

总分20分，每人基础分10分，10分为考试科目量化分，具体方法如下：

方法一：找一所平级学校进行两学期成绩比较：求学科分差变化（上学期的平均成绩差额为标准再与本学期的平均成绩差额相比较），每人给基础分10分，正加负减，扣完为止。(同头或双头课的都按平均量进行计算)。

方法二：方法一不能量化情况下采用方法二，由年级组期初制定各班综合排名方案和学生问卷评分标准，必须达到50%以上的人通过，并报学校备案。年级组根据方案进行排名，前20%的的名次的班，每位科任教师计10分，中间70%的的名次的班，再在班上进行问卷评分，班上得分第一名科任教师计10分，班上得分倒数第一名科任教师计7分，其余的科任教师计8.5分，最后10%的的名次的班，再在班上进行问卷评分，班上得分第一名科任教师计9分，班上得分倒数第一名科任教师计6分，其余的科任教师计7.5分。

说明：

1、师德师风扣10 分以上者，考核不能评为优秀；扣20 分以上者，考核为不合格；

2、教师一年中的请假按《浠水县教职工请假暂行规定（试行）》执行。

3、凡师德考核、绩效考核（考核）不合格的教师，不发放基础性绩效工资和奖励性绩效工资。考核不评定等次（不上岗教职工）的教职工，一律不发放奖励性绩效工资。

4、教职工停职审查期间暂停发放基础性绩效工资和奖励性绩效工资，经审查结案后不予处分的给予全额补发。

5、教职工受到党纪政纪免予处分、警告处分的分别扣发1个月、2个月基础性绩效工资和奖励性绩效工资；受到警告以上处分的，全额扣发当年奖励性绩效工资。教师出现有辱教师形象和影响教育稳定的过激行为和言论的，全额扣发当年奖励性绩效工资。

6、由学校期初制定各年级组综合排名方案，学校根据方案进行排名，排名为倒数第一名年级组的优秀指标（绩效考核和考核）在正常值上减一名指标，排名为第一名年级组的优秀指标在正常值上增一名指标。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！