# 关湖小学教师绩效考核及绩效工资发放

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-03-08

*第一篇：关湖小学教师绩效考核及绩效工资发放关湖小学教师绩效考核及绩效工资发放实施方案为了进一步完善绩效工资制度，完善教师日常考核机制，加强教师队伍建设，激励全校教师的工作积极性和创造性，现结合我校实际，特制定本考核方案。一、指导思想以上级...*

**第一篇：关湖小学教师绩效考核及绩效工资发放**

关湖小学教师绩效考核及绩效工资发放

实施方案

为了进一步完善绩效工资制度，完善教师日常考核机制，加强教师队伍建设，激励全校教师的工作积极性和创造性，现结合我校实际，特制定本考核方案。

一、指导思想

以上级有关文件精神为指导，完善学校管理机制，建立科学规范的绩效工资考核制度和收入分配机制，以提高教师素质为核心，以促进教师绩效为导向，激励广大教师爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，在广泛争求全校教师意见的基础上，特制定我校绩效考核办法。

二、关湖小学教师绩效考核领导小组 组

长：单祖来 副组长：陈如青

组

员：陈三飞

张振胜

年卫松

三、实施对象

关湖小学在编在岗的工作人员

四、考核原则

1、效率优先，兼顾公平。要切实体现多劳多得，优绩优酬，在此基础上，照顾到教师之间差距不宜拉得过大。

2、激励先进，注重实绩。对于师德师风、安全工作实行一票否决，特别注重教师履行岗位职责的实际表现和工作贡献。

3、导向驱动，杠杆调节。绩效工资考核分配要向一线倾斜，向学习反思型教师倾斜，向善管理会创新的班子成员倾斜。

4、客观公正，便于操作。坚持实事求是，民主公开，程序规范，公平公正，简便易行，利于操作。

五、考核形式

实行绩效工资考核制，采用定量和定性相结合，突查和记录相结合，按月进行考评，并按月公示，学期末合计。

六、考核细则

（一）师德规范（100分）

师德占学校奖励性绩效工资总额的10%，主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》的情况，特别是为人师表、爱岗敬业，关爱学生的情况。发现下列情况，本项目一票否决。1、2、3、4、5、体罚学生或严重变相体罚学生造成不良影响。不顾全大局，不服从工作安排。工作不负责任，造成安全事故的。

对待学生或学生家长态度粗暴造成不良影响的。违背职业道德，造成重大影响受到查处者。

（二）考勤计分（200分）

1、2、出满勤200分。

在岗教师经确诊有重大疾病无法上课者，或住院治疗期间的病假不扣分。

3、在岗教师参加上级安排的培训和学习，参加者在校考评中不扣分。

4、事假每节扣0.5分。（事假者自己安排课并有请假手续，学校酌情扣分）

5、病假每节扣0.5分。（病假者自己安排课并有请假手续，学校酌情扣分）6、7、8、旷课每节扣5分。

迟到或早退的每节扣0.5分。

在学校组织的政治、业务学习和其他活动中以及上级组织的学习或活动，请假不参加者每次扣2分，无故不参加者每次扣5分。

9、课间操不参加者每次扣1分，升降旗仪式不参加者每次扣1分。

（三）工作量（300分）A． 课时工作量（200分）

1、2、语文、数学学科的教师每节按1课时计算。

品德、音乐、体育、科学、美术、综合、地方课等常识课为0.6课时，安全课和心理健康课均为1课时，晨读坐班为1课时，自习课为0.5课时。B． 社会工作量（50分）

校长10课时，教导主任5课时，副主任4课时，教研组长2课时，班主任3课时（根据学生数酌情加分），对于带双课头的应另加2课时的补贴。C． 附加工作量（50分）

根据学校分配的工作，每项任务为0.5分（根据学校工作安排记录）。

教师总工作量＝课时工作量+社会工作量+附加工作量

（四）教育教学管理（400分）

1、教学计划（30分）

①教学计划不按时制定或完成的扣5分。②制定的计划不切合实际，敷衍了事者扣4分。

2、教案编写（70分）

①不备课者不得分。②不超前备课者扣5分。

③备课不认真者在10分以内酌情扣分。

④教案中有关环节不完善者在10分以内酌情扣分。

3、作业（20分）①不及时批阅作业者每次扣0.5分。②漏批、错批、少批每次扣0.5分。③批阅不细致者在10分以内酌情扣分。

④考试监考、阅卷不认真负责，出现问题一次扣10分。⑤对于每一单元的测试无单元分析者，一次扣5分。

4、听课记录（40分）

每学期每位教师至少听课为10课时，共20分，每少听一课时扣绩效考核2分。

5、教学总结（50分）

每学期结束，教师要撰写学科总结或学校工作总结，无总结者扣10分。

6、校本教研（50分）

每学期能按质、按量和按时完成校本学习记录，否则扣10分。

7、教育教学成绩（50分）

为提高我校的教育教学水平，提高广大 教师的教学积极性和主动性，现结合我校实际设立如下奖项作为绩效考核。①名次奖

本学年度在永镇中心校质量检测中，所带学科成绩居全乡第一的，其奖项为30分，每下降一个名次其分值减少10分。在区级或区级以上的单位检查中，只要不受到批评，均加20分。②成就奖

（a）鼓励教师积极总结教育教学经验，撰写教育教学论文。凡本年度撰写的论文能在各类刊物上发表或获区级以上单位奖励的，每一篇论文计算为2分。

（b）本年度在中心校或乡级以上级别的检查中，得到书面表扬的，每次奖励计为4分，口头表扬每次奖励2分，没有得到表扬的教师每次只奖励1分。

（c）本年度在上级组织举行的集体项目活动中，荣获前三名的，将对其主要指导教师设立如下奖励：一等奖计10分，二等奖计9分，三等奖计8分，鼓励奖计5分。

（d）对于不列入全乡或区级以上单位质量检测的，将取其平均分作为奖励分数。

8、试卷分析（30分）

每少一次试卷分析扣3分，要求要认真批改，能用鼓励性的语言对学生进行评价。

9、家访记录（30分）

关湖小学在岗教师能在上课期间或在假期里能按要求家访的，将得到满分。否则每少1人次扣1分。

10、班级常规管理（30分）

各科任课教师在学校常规管理中能积极认真记录班级常规管理记录册，将得到满分，否则本项不得分。

（五）奖励性加分

1、关湖小学在岗教师能为学校提出好的建议和好的消除安全隐患的做法，每一条建议（得到实施的）或每一次能消除安全隐患的，计分为2分。

2、关湖小学在突击测评中，班级得分算作代语、数两科老师的绩效考核分数。

（六）针对未列入而又需要加分的项目可根据实情酌情加分。

总之，做好教师绩效考核工作是实施义务教育绩效工资和深化学校人事制度改革的重要基础，对于充分调动广大教师的积极性，具有非常重要的导向作用。2024—2024学年度第二学期对班主任班级管理及安全教育测试卷

班级\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

姓名\_\_\_\_\_\_\_\_

得分＿＿＿＿＿1、2、3、4、5、6、7、8、9、10、11、12、13、14、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、26、27、28、班主任在班级里每周开一次安全教育会议吗？ 是（）否（）步行上学的学生就可以迟到、旷课或逃学吗？ 是（）否（）班主任是否在班里强调了不准买“三无”食品，控制学生吃零食？

是（）否（）

学生在上、放学时走田间小道，老师强调不准走了吗？有（）没有（）班主任规定了学生到校的时间了吗？

有（）没有（）安全常识强调了：有人触电时，应立即切断电源。

对（）不对（）学生在校园里不准追逐打闹，做危险游戏。老师说了吗？有（）没有（）班主任是否强调了：学生不准攀爬楼梯扶手和护栏等危险物。是（）否（）假期里，学生可以在危险的水塘边、河边、沟边玩耍。对（）不对（）班主任在班级里是否强调了不准乱丢垃圾、不准在墙上乱画。是（）否（）学生上、放学骑自行车时遇到上下坡一定要下自行车强调了吗？

有（）没有（）

失足落水后如果有人相救，要放松，配合营救者，不要抱着营救者不放。

对（）不对（）

如果你与同学发生矛盾，不要告诉老师，要告诉家人或找人报复。

对（）不对（）

与家人一起走亲戚、串朋友，大人要懂规矩、讲礼貌，小孩可以不讲。

对（）不对（）

学生要积极参加街头套圈、猜扑克等博彩游戏。

对（）不对（）学生不要将硬币、纽扣、玩具零件等放入口中，不要含着叉子、筷子、铅笔等危险物品玩耍。

对（）不对（）防意外伤害不要接触香蕉水、雷管、炸药、药力大的鞭炮，不要将打火机、嗜哩水等放于高温处，不要摔砸打火机。

对（）不对（）身上有火，不要跑，要立即脱掉衣服，或者赶紧就地打滚，将火苗压灭。

对（）不对（）

有陌生人问路，可以指路，但不要带路。发现陌生人跟随，不要慌张，要往人多的地方去或喊附近的大人。

对（）不对（）我们可以乘坐陌生人的车子，也可以吃陌生人的食物。对（）不对（）学生在上课期间如果有事不能到校上课，就可以不请假。对（）不对（）学生一定要按要求完成作业。

对（）不对（）在上下楼梯或列队入场和出场要靠右行。

对（）不对（）你对班主任的评价是否满意。

满意（）不满意（）近几天有几位学生的自行车被别人放气了，班主任在班里追查了吗？

是（）不是（）

乘坐三轮车的学生可以在车里打闹和乱动吗？

对（）不对（）班主任在班级里强调了要爱护学校公物了吗？

有（）没有（）你知道匪警、火警、医疗、交通事故的电话号码吗？知道（）不知道（）

**第二篇：小学教师绩效考核及绩效工资发放实施办法**

小学

教师绩效考核及绩效工资发放实施办法

为了激励、督促教师提高政治业务素质、认真履行工作职责。根据凉州区教育局文件《关于印发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（试行）的通知》（凉教人发【2024】2号）精神，本着客观公正、民主公开的原则，结合我校实际，特制订本考核办法。

一、考核原则

（一）实事求是的原则：客观、公正、公平地对教师的德、能、勤、绩进行考核。

（二）多方位考核的原则：从教师出勤、理论学习、教学常规、教学质量和教育科研等方面对教师的教育教学工作进行全方位的考核。

（三）质与量相结合的原则：教师考核以考核“质”为主，并兼顾工作量。

（四）过程性评价与终结性评价相结合的原则。

二、组织实施

（一）考核小组： 组 长： 副组长： 成 员：

（二）教师量化考核每学期进行一次，并与教师本人的评优、评先相结合。

三、考核内容

（一）德（100分）

1、政治思想（10）。志存高远，爱国敬业，积极向上，乐天

学籍管理工作10分，档案管理工作加15分,年报填报10分，会议记录15分，政治记录15分，门卫及报刊分发15分，安全工作20分，精准扶贫工作20分，各功能室分管10分，库房管理10分，体质检测10分，包路队工作10分，班主任工作加30分）。

（3）所负责的各项工作，根据考核情况得分，工作完成好有资料得满分，否则扣除相应的分值。

（三）常规教学（200分）

2、备课（50分）

根据学校平时抽查和上级检查情况，平时抽查每发现一次不备课者，该项扣5分；上级发现一次不备课者，扣10—20分。

3、上课（70）

根据学校平时抽查和上级检查情况，平时抽查每发现一次不上课者，该项扣5分；上级发现一次不上课者，扣10—20分。

4、批改作业（50分）

根据学校平时抽查和上级检查情况，查出问题者，每次扣5—20分。

5、教研活动（30）

积极参加教研组活动得5分，每学期听课15节以上者得5分，有课题研究得5分，每学期承担1---2次公开课、观摩课得5分，有科研成果或在竞赛中获奖者另加5---20分（其中学校专题、论文得5分）。

（四）出勤（150分）

1、满勤为150分，事假一天扣10分，病假一天扣8分，迟到和早退一次扣5分。

2、会议、培训、住校学习缺席一次扣5分。

3、教师旷职一天扣150分，考核定为不合格。

4、教龄。每1年加1分，累计计算

5、业务进修。参加区级以上进修在一学期以上者得20分，一星期以上加15分，一星期以内加10分，在职进修加5分，进修笔记加5---10分。

6、参加六年级晚上的质量分析及阅卷一次加5分。

（七）扣分项

1、为确保值班期间的信息畅通，电话一次不通扣5分，学校领导值周教师扣10分。

2、被上级在工作中查出问题1次扣5---20分。

3、发生安全等事件者1次扣5---200分。

4、承包的卫生区域有果皮、纸屑、乱写乱画1次扣1---5分。

5、课间课外活动学生违纪行为班主任扣5---20分，课堂任课教师扣5---20分。

6、其它工作失误，根据情况扣除相应的分数。

四、考核程序

（一）个人自评：教师进行个人总结和自评，填写考核的相关表册。

（二）民主测评：在全校教师中进行民主测评，并听取家长代表的意见。

（三）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，结合教师自评等提出意见、建议。经学校考核领导小组审核，综合评定考核等次。

（四）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。

（五）确定等次：对公示无异议者，按管理权限报上级主管

出勤得分。

（五）个人脱产进修学历学习的不享受奖励性绩效工资。

（六）借调在教育系统之外的不享受奖励性绩效工资。

（七）累计病假六个月以上的，从第七个月起扣除全部绩效工资（含基础性绩效工资）。

（八）严重违反师德规范、造成社会不良影响的，实行一票否决。有其他原因收到通报批评、警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除个人全部绩效工资的20%、30%、、50%、60%、70%、80%、100%。

（九）根据绩效考核的平均分值，获得相应的绩效工资。本办法经学校全体教师会议表决通过，自2024年3月10日起执行，以后在执行过程中根据实际情况修订完善。

附教师签名：

**第三篇：小学教师绩效工资发放方案**

小学教师绩效工资发放方案

根据《定兴县义务教育学校绩效工资实施方案》和《奖励性绩效工资分配实施办法》，以及我乡《教职工绩效考核和奖励性绩效工资分配实施方案》，结合我校实际情况，特制定本实施办法：

一﹑指导思想

为增强办学活力，提高学校的办学质量，进一步推进学校内部管理体制改革，充分调动教师的工作积极性，逐步形成内部激励机制和约束机制，充分发挥绩效工资的激励导向作用。

二、组织机构

学校成立奖励性绩效工资发放领导机构

组长：王 峰

副组长：张 科 许吉星

成员：赵艳芳 王翠杰 王连清 吴欣荣 杨秀举 李凤霞

三﹑制定方案原则

1﹑坚持按劳分配，大力提倡无私奉献﹑团结协作和主人翁精神。

2﹑在考核工作责任，岗位目标完成情况的基础上，确定教师的绩效工资待遇。以多劳多得，优劳优酬，奖勤罚懒为基本原则，重实际，重贡献，看质量，看效益。四﹑实施对象

全校在编教师

五﹑分配办法

（一）、基础性绩效工资（绩效工资总额的70%）。

教职工绩效考核结果为基本合格以上等次的全额发放基础性绩效工资，绩效考核结果为不合格等次的，视情况扣发基础性绩效工资（按教育局有关文件办理）。

（二）、奖励性绩效工资（绩效工资总额的30%）。

1、农村教师补贴

根据教育局奖励性绩效工资分配实施办法，我校为二类地区，补助标准为每月每人60元。农村教师补贴按月发放。

2、班主任津贴

根据教育局文件精神，根据学段和学生人数设班主任津贴，班额在15人及以下的，班主任津贴30元；16——44人的，班主任津贴按每生2元计算；45人以上的，班主任津贴100

元。足额发放到教师。

3、支教教师补贴

按教育局文件规定，支教教师期满，未调回原单位工作的不再享受支教教师补贴，但仍可享受当地农村教师补贴，于2024年1月开始执行。

4、校长岗位津贴

除农村教师补贴外，同时享受岗位津贴每人每月70元。

5、中层干部津贴，由本校园据其履行职责考核的实际情况，由校园落实相应的待遇。

6、考勤：（全学期共50分）

旷工一天扣4分，事假一天扣2分、病假一天扣1分;迟到、早退以及工作期间擅自离岗时间在30分钟以内的扣0.5分；半小时以上的，扣1分;一个工作日请事假一小时以上的，扣1分。

7、教师工作量：（共25分）依据教师任教学科、周课时数及分管工作、节假日加班等项目由学校考核小组打分确定。

8、教育教学过程：（共25分）由学校考核小组依据职业道德、教学常规、教师专业发展等项目考核打分确定考核结果。

9、教学成绩奖：依据学期末县调研测试教学成绩对成绩优异学科及进步幅度较大学科予以奖励。（所设奖金按全校奖励性绩效工资总额的1.5%提取。

10、教育教学业绩成果奖以及其他奖（所需资金由中心按教育局下拨奖励性绩效工资人均1.5%提取，中心除享受农村教统一发放）。

（1）、作课奖（只发一等奖）

乡级、县级、市级公开课依次为20、30、40元，同年级每学期只评1名。

(2)、论文奖（只发一等奖）

县级、市级、省级、国家级依次为10、20、25、30元。（只限于县教育行政部门统一组织的活动，每学期获多项多篇只奖最高的一篇并与课题相关）

(3)、教师指导奖

乡级、县级、市级、省级、国家级分别为10、20、25元，省级及以上30元。（只限于县教育行政部门统一组织活动中获奖）

(4)、单科优胜奖（语文、数学、英语三科必考学科）

一至五年级语文、数学、英语三科奖第一名，奖金为50元。

(5)、教研立项

乡级、县级、市级、省级及以上奖金分别为20、50、100、150元。（未结题的全部扣回奖金）

(6)、教师综合技能竞赛奖

在中心组织的教师综合技能竞赛中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(7)、在中心组织的各项检查中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(8)、乡级元旦书画展教师组（个人或指导奖只享最高项），奖金50元。

(9)、艺术节文艺汇演在县里获一、二、三等奖的节目，指导教师只奖一人次，奖金为50、40、30、元。

(10)课件制作、电脑技能比赛等电教方面各类竞赛中优胜者（以县市教育部门证书为准，奖最高项），奖金50元。

(11)、特殊贡献奖由领导小组研究确定。

五、注意事项

1、义务教育阶段学校教职工有下列情况之一者，不发放奖励性绩效工资。

（1）师德考核为不合格者；

（2）体罚或变相体罚学生造成不良影响的；

（3）因玩忽职守造成校园重大安全事故的；

（4）不能完成教育教学工作任务，不服从领导或在工作中发生重大教学事故的；

（5）有其它损坏教师形象和声誉的；

（6）绩效考核不合格者和无法确定等次的；

（7）以非法方式表达诉求，干扰正常教学秩序损害学生利益的。

2、教研组长、少先队辅导员不是专职的可计算为工作量。

3、奖励性绩效工资不属于任何教师个人，按绩效考核结果量化分配。

4、教职工绩效考核的全过程公开透明，考核的各项得分都必须有原始依据印证，考核量化积分要在单位公示，公示期限不少于5个工作日。

5、实施方案及考评细则必须经过教代会讨论通过，然后报中心绩效考核领导小组审批后执行。

6、事病假人员按教育局有关文件处理。

7、严格执行责任追究制度。要畅通教师反映意见渠道，各级负责人要耐心做好政策解释工作，防止集体或个人越级上访事件发生，不能做影响正常教学秩序和有损学生利益的事情。在考核中弄虚作假、徇私舞弊、打击报复的负责人，要予以严肃处理，追究有关人员责任。

八、本实施办法解释权为东引小学绩效工资发放领导小组。本方案如与上级有关文件相违悖，以上级文件为准。

东引小学

2024年5月

**第四篇：小学教师绩效工资发放工作总结**

小学教师绩效工资发放工作总结

我校教师2024绩效工资按照《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》已顺利发放完毕，学校全体教师对绩效工资的核算和发放均无异议。我校教师绩效工资发放工作的实施办法是：

1、严格落实上级有关政策和精神，做好政策宣传、解释工作，消除全校教师对绩效工资的疑虑。

2、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。修订后的《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》面向全校教师公布。

3、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。

4、充分发扬民主，让各办公室室长做好各办公室成员对方案的意见和建议的反馈、解释等工作，使全体教师理解并认可《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》。

5、学校对教师2024年每学期工作情况，都严格按照学校制订的教师量化考核方案对教师进行了认真考核，并且及时公布结果，人人皆知。

**第五篇：小学教师绩效工资发放工作总结**

小学教师绩效工资发放工作总结

我校教师2024绩效工资按照《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》已顺利发放完毕，学校全体教师对绩效工资的核算和发放均无异议。我校教师绩效工资发放工作的实施办法是：

1、严格落实上级有关政策和精神，做好政策宣传、解释工作，消除全校教师对绩效工资的疑虑。

2、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。修订后的《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》面向全校教师公布。

3、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。

4、充分发扬民主，让各办公室室长做好各办公室成员对方案的意见和建议的反馈、解释等工作，使全体教师理解并认可《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》。

5、学校对教师2024年每学期工作情况，都严格按照学校制订的教师量化考核方案对教师进行了认真考核，并且及时公布结果，人人皆知。教师依据量化评分和《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》，自己就可算出本人的绩效工资，计算过程公开透明。

6、全校教师绩效工资核算出来后，在学校公示栏公示一周，全体教师无异议并签字认可后，上报区教体局批复。学校绩效工资发放工作顺利，没有人找学校领导反映问题。

总之，坚持民主是前提，坚持公开、公正、公平，实行阳光作业是保障，做好过程性管理，落实学校各项制度和考核是基础，绩效工资发放领导小组成员，坚持正确的舆论导向，坚持原则弘扬正气是做好教师绩效工资发放的关键。

\*\*市实验小学

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！