# 2024年茶店小学绩效工资分配方案(意见征求稿)[大全]

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-06-28

*第一篇：2024年茶店小学绩效工资分配方案(意见征求稿)[大全]永川区茶店小学校 2024年绩效工资分配方案为进一步规范学校绩效工资分配制度，建立健全激励机制，充分调动广大教师的积极性，不断为学校教育教学工作注入生机和活力，根据《重庆市永...*

**第一篇：2024年茶店小学绩效工资分配方案(意见征求稿)[大全]**

永川区茶店小学校 2024年绩效工资分配方案

为进一步规范学校绩效工资分配制度，建立健全激励机制，充分调动广大教师的积极性，不断为学校教育教学工作注入生机和活力，根据《重庆市永川区人民政府办公室关于转发重庆市永川区义务教育学校绩效工资实施方案的通知》(永川府办[2024]58号)和《重庆市永川区教育委员会关于印发永川区义务教育学校及教职工绩效考核实施办法(试行)的通知》(永教发[2024]11号)文件精神,结合我校教育教学工作实际，特拟定茶店小学绩效工资分配方案。

一、指导思想

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作用。

二、成立学校绩效工资考核、分配工作领导小组 组

长：周吉秋

副组长：李

庆

张兆德

谭先玲

成员：张来历、廖明刚、陈朝建、周宗文、饶扶英、邓之波、李代康、罗华文、王波、刘杨、陈华敏、曾红、陈俊、匡奎飞、徐明春。

三、制定原则

1.坚持“按劳分配、多劳多得、优劳优酬、”的原则。打破平均主义，以实际贡献为依据，绩效挂钩，合理拉开档次，按工作责任，岗位目标完成情况，在考核的基础上，确定教师的绩效工资待遇。

2.坚持“公正、公平、公开”的原则。绩效考核的全过程公示，做到阳光、透明。分配方案在广泛征求教师意见的基础上，经学校支部行政讨论修改，最后提交学校教代会讨论通过，确保教职工的知情权、参与权和监督权。

督导评估等级系数。

学年末学校综合督导评估等级系数为：“优秀”系数为1.2；“良好”系数为1.0；“合格”系数为0.8，“不合格”系数为0.6。

2.班主任津贴：中心校按每月人均200元计发，全年按十个月计算。具体按《茶店小学班级管理考评细则》实施。考评结果分优秀、良好、合格三个等级，分别按240元/月、200元/月、160元/月，年终统计汇总一次性计发，等级设置比例为优秀30%，良好50%，合格20%。其中，班上人数在45人以上的，每多1人每月增加津贴2元。村校班主任每月按合格等级计发。

3.超工作量津贴：

（1）教学和管理工作总量达到满工作量，不计发津贴；每超过一课时计6元，学年末一次性计发；工作量不足的按3元/节扣除。村校任课教师按教务处统一安排算满工作量。中心校中午各班午休管理原则上由语、数教师轮流负责，按每节10元计发津贴。村小中午各班午休管理原则上由各班主任负责，按每班每期400元计发津贴。

（2）年级教研组长津贴：年级教研组长，完成相关工作任务，学年末计发200元/人；没完成相关任务，按《茶店小学年级教研组长考评细则》相关规定给予扣除。（由教务处制定并实施）

（3）村校主任教师津贴：村校主任教师，完成相关工作任务，学年末计发村校主任教师津贴，高庙村校200元/人，灵英村校400元/人；没完成相关任务，按《茶店小学村校主任教师考评细则》相关规定给予扣除。（由分管教学副校长负责制定并实施）

（4）值周教师津贴：值周教师完成当周值周工作任务，计发30元/人，没完成相关任务按《茶店小学行政、教师值周考评细则》计惩扣除，直到扣完该项津贴为止。中心校每周设置行政值周两名，教师值周两名，体育值周一名。伙食团长每天食堂清点学生按每期10周计发津贴。

（5）加班津贴：临时性和突击性迎检工作，由学校指定加班的，奖8元/次，获三等奖6元/次，未获奖5元/次。

6.抽考年级学科任课教师奖励津贴：抽考年级语数成绩平均分、及格率、优生率三项指标每达到学校指标（或永川区平均水平）一项，奖任课教师100元/人，获得学科先进奖，再奖任课教师150元。抽考艺体学科，考核指标达到永川区规定指标（或平均水平），奖任课教师300元/人，获得学科先进奖，再奖任课教师150元。

7.教学奖：遵循奖励到班的原则。根据《永川区茶店小学教师工作综合评价条例》第七项“工作业绩”条款，分期计算，学年末按上下期得分的平均分分序列发放。该项奖金总额按每人每学科500元计算。任单班双科或单科双班的教师教学奖按以下方式计算：学生人数在15人及以下，个人教学奖乘1.3的系数；学生人数在16—20人，个人教学奖乘1.4的系数；学生人数在21—25人，个人教学奖乘1.5的系数；学生人数在26—30人，个人教学奖乘1.6的系数；学生人数在31—35人，个人教学奖乘1.7的系数；学生人数在36—40人，个人教学奖乘1.8的系数；学生人数在41—45人，个人教学奖乘1.9的系数；学生人数在46人及以上，个人教学奖乘2.0的系数；

8.年度考核奖：计发以上1—7项津贴后剩余部分资金用于本项津贴发放；凡年度考核得不称职的不计发该项奖，其余按年度考核得基本称职及以上人员按人数平均发放。

（三）经考核个人应得奖励性津贴经公示无误后，以年为单位一次性全额计发。

六.其它事项

（1）外借和上挂人员按上级相关会议或文件精神核发奖励性绩效津贴；

（2）年度内有较大师德师风事件者，不予发放奖励性津贴。（3）年度内发生较大安全责任事件者，不予发放奖励性津贴。（4）因考勤等各种原因的扣除款均纳入绩效工资奖励津贴总额，统一核算发放。

**第二篇：小学绩效工资分配方案**

龙坪镇兴隆小学

教师绩效工资分配方案

教师奖励性绩效工资是国家为推动学校工作，激励教师积极进取，充分体现社会主义按劳分配政策的一项奖励性工资。为推动学校工作全面发展，正确衡定教师工作业绩，合理分配绩效工资，根据各级相关文件精神，结合学校工作实际，特制定此分配方案。

一、分配原则：

1、按劳分配原则：根据教师工作量的多少，对教师绩效工资进行合理分配。

2、考核分配原则：教师所涉及的每一项工作，均要通过考核评价，依照完成的数量和效果进行分配。

3、奖勤惩懒原则：所有分配过程中，严格按照学校工作制度和职责要求，完成者给予分配。

4公平公正公开原则：分配过程中任何人不得徇私舞弊，全面接受上级领导、学校行政领导、全体教师的检查和监督。

二、分配项目：

（一）绩效工资中的70%作为基础性绩效工资，按月按已聘职称分配给教师。

（二）岗位工作绩效分配（基本定额）：

1、班主任月津贴：以所任班级的学生进行计算，每生0.5元，不满30人按30人计算，超过60人按60人计算，加上125元的基本定额。

2、实验教学岗位：月津贴140元。

3、远程教育岗位：月津贴140元。

4、图书管理岗位：月津贴120元。

5、语文、数学教研组长：月津贴140元。

6、继续教育岗位：月津贴60元。

7、安全管理岗位：月津贴60元

8、财务后勤管理岗位：月津贴140元

9、学平险管理岗位：月津贴20元

10、后勤管理岗位：月津贴130元

11、疾病防控管理岗位：月津贴50元

12、三关工作管理岗位：月津贴70元

13、财务协助岗位：月津贴30元

14、校园环境绿化管理岗位：月津贴80元

15、计生工作管理岗位：月津贴20元

16、英语教研组长：月津贴30元。

（三）课时量绩效分配：

1、科目教师课时量。（已担任岗位并已分配岗位津贴的不再折算课时量）

（1）语文、数学12节满课时量.（2）英语、科学、学前班课时12节满课时量.（3）其他课程12节满课时量。

2、行政领导课时量：

（1）校长不任课。

（2）教导主任4-6节，德育主任6-8节满课时量。

（3）科研主任、少先队大队辅导员8-9节满课时量。

（4）财务后勤管理人员11节满课时量。

3、满课时量分配小一职称奖励性绩效工资的50%，超课时、差课时按同类比例折算。如：语文教师上18节语文课，该教师奖励性绩效工资为450元，则该教师在该项目中分配为：（50×50%×18/15）元。

（四）教师专业技术职务分配：

1.依照教师专业技术职务实行分类别分配，中级（小高、中一）职称完成岗位职责和任务，每月分配定额66元。

2.根据学校教师专业技术职务职责要求进行考核分配，对照考核成绩和分配定额按比例测算。未履行职责的不分配。

(1)教学成绩提高值高于初级职称教师提高值，占百分之四十。

（2）选择学校教育教学工作的某一方面对某一初级职称教师进行专职辅导，占百分之二十。

（3）向学校及上级提交、发表教育教学经验或论文，占百分之二十。

（4）在政治思想、师德师风、工作态度、责任心等方面对全校教师起示范、榜样的带头作用，占百分之二十。

（五）教育教学特色分配：

（1）在学校整体工作中，有专项性的亮点特色工作，按受表彰的级别依次分配50、100、150元…..，同一项目不累计计算。

（2）在教育教学工作的专项研究中，受表彰的按级别和等次依次分配30、60、90元…..，同一项目不累计计算。

(3)教师教育教学论文在镇级以上刊物上发表按镇、县、市….加5、10、15分….；辅导学生作品发表按镇、县、市….加2.5、5、7.5分….（六）教师教育教学工作综合评价绩效分配：

根据学校素质教育评估细则，对教师教育教学常规，涵盖教师德能勤绩，进行综合考评，根据评价结果综合分配教师奖励性绩效工资中的剩余部分。其中150分为教学效果评价，其分配办法为：

1、统考科目：

（1）所有统考科目期末统考“四率”成绩为150分。其公式为：优秀率×60＋良好率×45＋合格率×30＋差生率×15。其中一年级95分及以上为优秀，85分及以上为良好，二到六年级依次递减1分；60分及以上为合格；60分以下为差生。

（2）期末统考以该学科教学成绩提高值综合计算教学效果。其公式为：【（本班本期平均成绩-本期同级镇平均成绩）-（上期本班平均成绩-上期同级镇平均成绩）】×10

（3）统考成绩名次积分：【100÷镇本级班数×（镇本级班数＋1－本班所在名次）＋提高名次×20】÷2

（4）考成绩积分等于前四栏之和。

（5）跨班级科目语、数、英、科分别按30、20、10、7分加分，平均成绩居全镇第一、二、三名分别给予一次性奖励200元、150元、100元。

（6）毕业班小升初考试中，200分以上人数占班级人数的10﹪以内（含10﹪），按每人20元分配；200分以上人数占班级人数的20﹪以内（含20﹪），按每人30元分配；200分以上人数占班级人数的20﹪以上，按每人40元分配.（二）非统考科目（音体美专职教师）：以期末学科检测为准，将检测结果等次递分为A、B、C、D、E五等次，检测结果为C等次可得全校统考成绩平均积分，按比例每等次间隔50分。

三、分配流程

第一步：依照学校各岗位工作职责、制度和岗位工作考评细则，对各岗位工作进行考评，以岗位津贴基本定额和考评结果进行岗位绩效分配。

第二步：按教师课时量，对老师进行课时量绩效分配。

第三步：依照学校素质教育评估细则，对教师教育教学常规等综合工作进行评价。由学校教师绩效工资中的剩余部分（前两部分分配后所余），结合综合考评结果进行分配。

四、相关要求

1、学校各级岗位人员必须明确自身工作职责，细化分管工作内人员的职责要求，逐层细化、逐层考评，做到每一项工作有职责要求，有制度保证，有考评结果，然后体现绩效分配。

2、进一步健全和完善学校素质教育考评细则，规范教师教育教学常规等涵盖教师德能勤绩全面的综合评价体系。

3、强化各岗位工作，对分管工作的检查和评价。

4、奖励性绩效工资分配的测算办法、分配结果需经公示，集体监督。

五、行政领导绩效分配：

1、按所聘职称奖励性绩效工资中的20%纳入教学效果分配。

2、按所聘职称奖励性绩效工资中的80%作为管理工作、管理效果绩效分配。

六、此方案须经教师大会通过，交上级部门（中心学校、教育局、人事劳动局）审批后执行。

七、所有岗位职责、考评细则附后。

龙坪镇兴隆小学

2024年9月

**第三篇：绩效工资分配方案**

纳雍乡教育管理中心教师绩效工资实施

方

案

二0一七年三月一日

纳雍乡教育管理中心教师绩效工资实施方案

为深化教育人事制度改革，推进义务教育学校绩效工资制度顺利实施，根据《关于贵州省义务教育学校绩效工资中有关问题的处理意见》黔人社厅发[2024]2号、及织金县教育局关于印发《义务教育学校教职工绩效考核工作的实施办法》的通知织教字[2024]44号文件精神，结合我乡实际，特制定本实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以党的十八大会议精神为纲领，全面贯彻党的教育方针，以服务和推进义务教育科学发展为目标，以提升教师教书育人、管理育人、服务育人能力为核心，以提高教师绩效为导向，着力构建符合教育教学和人才成长规律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、办人民满意教育贡献智慧和力量。

二、考核原则

1、尊重规律，以人为本。尊重教育规律，充分体现教师教书育人的专业性、实践性、长期性特点。

2、以德为先，注重实绩。师德为首，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、考核对象 全乡正式在编教师。

四、考核内容

1、校长绩效考核的主要内容是：履行《教育法》、《义务教育法》和《教师法》等法律法规规定的职责，以及完成规定的岗位职责和工作任务的实绩。

2、教师绩效考核合格的必备条件：考核对象不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求，不得干扰正常教育教学秩序、损害学生利益。

考核分类：

1、管理中心班子由教育局考核；中学班子、纳雍小学班子及村小校长、幼儿园园长由管理中心考核。

2、各校的副校长及二级机构、教师由各校进行考核。

五、考核方法

根据岗位工作的不同特点，实行分类考核。

1、教师的绩效考核，各校根据教师的平时工作和期末教师完成工作的效果自行进行考核。

2、各村级小学校长绩效考核，依据管理中心的《学校管理考核细则》由管理中心进行考核。

3、管理中心班子绩效考核，根据“德、勤、责、绩”进行绩效考核。

六、绩效工资实施办法

1、基础性绩效工资

根据《贵州义务教育阶段学校教职工绩效考核工作实施意见》，均按月全额打到教师的工资册。

2、奖励性绩效工资（1）奖励项目

依据教师绩效考核结果，合理分配奖励性绩效工资。结合我乡实际，管理中心将对奖励性绩效工资设置班主任津贴、职务津贴、教育教学成果奖励等。

（2）奖励标准

①班主任津贴月标准为：根据相关文件精神，结合我乡实际，全乡所有的班级均按照合格等次提取班主任津贴，并将提出的班主任津贴总量除以总学生数，得出生均标准后，再算出各班应到的班主任津贴。每年按10个月计算，下发到学校由学校进行实际考核，班主任津贴来源于全乡教师奖励性绩效工资。

②职务津贴月标准为：按毕署人发[2024]4号、织教字[2024]44号文件精神执行。即管理中心主任津贴每月为全乡教师人均奖励性绩效工资的1.5倍，但不得超过951元。管理中心副主任每月为主任的85%。管理中心的中层干部每月为副主任的90%；中学校长、纳雍小学校长每月为管理中心主任的85%。中学、纳雍小学副校长每月为该校校长的85%。中学、纳雍小学的中层干部每月为该校副校长的95%；村级小学校长津贴（学生数为400人以上的学校每人每月不超过680元，300-399人的学校每人每月不超过660元，299人以下的学校每人每月不超过650元）。

③教育教学成果奖：占全乡教师奖励性绩效工资总量的20%。（3）发放原则

教师的奖励性绩效工资（提取班主任津贴、职务津贴、教学成果奖外）按中、小学教师数×人均标准(提取班主任津贴、职务津贴、和教学成果奖后)，由各中小学考核发放。教学成果奖的20%由管理中心统一考核发放。

3、几种特殊情况的绩效工资发放

（1）擅自离岗人员停发全部绩效工资，所扣款纳入教师奖励性绩效工资中进行分配。

（2）病事假人员（含产假人员）的基础性绩效工资.A、在职人员在法定休假期内、工伤治疗期间，基础性绩效工资全额发放。

B、在职人员连续请假两个月以内的，基础性绩效工资全额发放，超过两个月的，从第三个月起基础性绩效工资按80%发放，连续请假超过过6个月的，从第七个月起基础性绩效工资金按50%发放。

（3）病、产假人员的奖励性绩效：请假在一个月以内的，请假月按教师平均标准的70%发放，请假在2个月以上的（含2个月），请假月不享受奖励性绩效工资，请假时间已满，未返回单位上班的，超假期间的时间停发所有奖励性绩效工资和基础性绩效工资（工伤人员、癌症人员、精神病人员、麻风病人员除外）。

（4）、事假人员奖励性绩效工资：1个月以内事假累计在5个工作日(按天计算）以内的，奖励性绩效工资按教师平均标准的50%发放,1月内事假累计超过个5个工作日以上（小于月天数）的,请假月停发奖励性绩效工资；一学期累计事假超过30日的，扣发全学期奖励性绩效工资。公伤人员在治疗期间内，绩效工资按班子标准全额发放。

以上扣除的基础性绩资和奖励性绩效工资全部返还到对应学校由学校进行分配。（本方案所指的教师平均标准系提出班子津贴,班主任津贴,教学成果奖后的平均数）。

（4）借调在教育系统内的人员、考调还未下文的人员，按照钱随人走的原则，按上级下发的平均数发放。

（5）借调到教育系统以外的人员，绩效工资由教育局全部扣除。（6）既是学校校长，又担任班主任的，班主任津贴只执行一半。

4、特殊情况的处理办法

（1）当年退休人员的奖励性绩效工资按实际工作月份发放。（2）考核不合格人员不享受次年奖励性绩效工资。

七、工作要求

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，对于更好地体现教师的实绩和贡献，充分调动广大教师的积极性，具有非常重要的导向作用。

1、高度重视，加强领导。绩效考核是一项复杂的系统工程，政策性强，涉及面广，关系到广大教师的切身利益，各中小学要高度重视，抓紧抓好。管理中心成立绩效考核领导小组（各中小学成立由中小学校长担任组长的考核工作小组），加强对绩效考核工作的指导与监督检查。

管理中心绩效考核领导小组 组 长：鄢 舟 副组长：刘 杰 刘 晓

成 员：李 旭 罗照苹 罗发章 周光丽 曾 东 付小家 付向林 左 羽 李家军 王 林

罗达炯 王忠诚 陈 红

2、制定方案，认真实施。各中小学要根据本校实际，制定本校教师绩效考核方案和分配细则。其《考核分配细则》由学校领导班子集体研究，经学校全体教师大会通过，报管理中心绩效考核领导小组备案后，公布实施。

3、严明纪律，确保实效。各中小学要严格按照要求，公正、公平对教师进行绩效考核，深入细致地做好教师思想工作，引导教师正确对待绩效考核，通过正常渠道反映诉求。对工作不负责任，绩效考核失真失实的，实行责任追究，对应学校的领导负总责。

4、各中小学教师的奖励性绩效工资，根据规定的比例分项计算，在本校内公示一周无异议后教师签名，学校盖章后上报管理中心。

5、兑现绩效工资前，全乡教师绩效工资分配情况打印下发各中小学，接受教师监督。

6、健全制度，完善体系。各中小学要健全绩效考核制度，完善考核内容，规范考核程序，不断提高绩效考核的科学性，充分发挥绩效考核的激励功能和正确导向，进一步调动广大教师的积极性、主动性和创造性，推进我乡义务教育又好又快发展。

八、具体绩效工资的实施 1.校长津贴

教育管理中心主任1人鄢舟：津贴为 元。

纳雍中学、纳雍小学校长共计2人、津贴为 元。300到399人的学校校长共计 人 :津贴为 元。299人以下的学校校长共计 人，津贴为 元 校长津贴合计: 元

校长津贴占总绩效的比重为： % 2.班主任津贴

小学部共有班主任 人，学生 人，按生均 元计算，5个月总量为： 元。

初中班主任 人，学生数 人，按生均 元计算，5个月总量为： 元。

班津贴总量为： 元。

占绩效工资总量比为： %

九、绩效分配项目

1、管理中心

副主任2人：刘杰 刘晓

津贴为： 元

二级机构4人：李旭、罗照苹、罗发章、周光丽 津贴为： 元

2、中小学

中小学副校长4人：杜先华、张映妮、李光杰、罗孔阳

津贴为： 元

二级机构 人：

津贴为： 元

3、一线教师的奖励性绩效工资，提取班主任津贴、职务津贴、教学成果奖外，按人均标准发放到学校，由学校根据德、能、勤、绩进行考核核算；各校的班主任津贴、按学校的学生数核算到学校，由学校根据班主任工作实际进行考核，并在校内公示一周无异议后交一份教师绩效考核情况到管理中心，经审核通过后方可划拔该校的绩效工资。

纳雍乡教育管理中心

2024年3月1日

纳雍乡校长、副校长工作绩效量化考核办法

一、政治思想及基本能力（25分）

１、政治思想（5分）

①政治观念：政治立场坚定；人生观、道德观正确；自觉抵制不正之风。

②思想作风：实事求是，勤奋学习，作风民主，顾全大局，公正廉洁，严于律己。

③工作态度：自觉接受和按时完成上级下达的工作任务；本职工作一丝不苟，精益求精；善于承担责任。

２、岗位知识（5分）

①理论水平：有被教师公认的办学理念，并符合现代教育规律。②学识水平：具有适应本岗位的学历要求；具备学校管理及指导教学的必备知识。

③岗位培训：获得校长岗位培训合格证；按时完成当年所规定的继教任务。

３、业务能力（15分）

①决策能力：学校重大问题决策果断、正确；有妥善解决突发事件的能力

②思想政治工作能力：善于作思想政治工作；学校师生工作、学习秩序良好

③教学及教科研能力：能驾驭教学、教研工作；主动承担课题研究和任课（4节以上）任务，成果档次较高

④组织协调能力：工作计划性强，班子团结，有较强协调能力 ⑤改革创新能力：能坚持教育人事制度、教育、教学改革，促进学校整体工作水平的提高

⑥语言文字能力：能撰写学校各类文书，普通话获通级证书，有较强的思辩和演讲能力

二、履行职责（35分）

1、依法办学（15分）

①办学方向：坚持素质教育方向，治校思路清淅，目标明确 ②执行教育方针：学生“四率”（入学率、巩固率、辍学率、毕业率）达标；坚持按部颁计划开齐课程，开足课时

③法制教育：政策法纪观念强，学校无违反政策法规现象

2、学校管理（20分）

①教师队伍管理：教师敬业、奉献,职业行为规范，教职工待遇落实，关心离退休教师

②教育教学工作管理：坚持德育为首，教学中心突出，过程管理科学

③财务后勤工作管理：认真执行会计法，财务收支及后勤管理规范，保护师生安全健康

④育人环境管理：周边及校园绿化、文化、环境好，教学秩序优良

⑤群团工作管理：群团组织健全，工会、教代会的监督作用得到发挥，校务、政务公开制度化

三、办学效益（40分）

1、治校水平（15分）

①目标完成程度：较好完成目标规定的各项任务 ②办学水平：办学综合水平提高，并被乡政府及以上部门认定 ③教育教学质量：教育教学质量逐步进位

2、工作实绩（25分）

①教研、科研、课改水平：针对性强，服务教学效果明显 ②师资水平：培养出一批名师和教育教学能手，专业对口及学历达标符合规定标准，高学历比率逐年提高

纳雍乡中层干部绩效量化考核办法

1、遵守《中小学教师职业道德规范》和毕节地区“八要八不准”，在师德师风上起模范带头作用。（10分）

2、服从领导，组织观念强，服务意识好，有责任感（10分）

3、工作刻苦、踏实，以身作则，办事公正，原则性强（10分）

4、期初制定工作计划，期末有工作总结。（10分）

5、认真做好组内教学常规工作的检查、督导、反馈与考核（12分）

6、认真组织每学期的听课、评课（12分）

7、每学期随常听课、评课不低于10节（10分）

8、抓好组内各项竞赛，出成果，出人才（10分）

9、认真做好每学期年级（教研）活动，组织开好年级（教研）会议（8分）

10、组织本组老师学习新课程理念，推广教学经验（8分）

纳雍乡中小学一线教师绩效量化考核办法

一、师德（11分）

1、为人师表（2分）（1）、做到既教书又育人；（2）、加强语言修养，规范自己的行为，以高尚的形象树立威信和尊严，对自己严格要求；（每项1分）

2、爱岗敬业（2分）

认真对待自己的岗位，对自己的岗位职责负责到底，无论在任何时候，都尊重自己的岗位的职责，对自己岗位勤奋有加。（2分）

3、关爱学生（4分）（1）、关心爱护全体学生，对全体学生敞开博大、无私的胸怀；（2）、严格教育学生；（3）、尊重学生；

4、坚持不懈地踏踏实实地促进学生的发展。（每项1分）(1)、遵守法律法规和校规。

(2)、遵循教育规律，实施素质教育。(3)、终身学习。（每项1分）评分标准：

1、教师不得以任何理由和方式有碍完成教育教学任务；

2、不得以非法方式表达诉求，干扰教育教学秩序；

3、不得损害学生利益。违反一项扣2分，前3项都违反的，绩效考核定为不合格。

二、工作量（10分）评分标准：

完成学校规定的周课时数；完成本岗位工作；完成学校安排的其他工作任务。（10分)

三、教育教学（67）

1、德育工作（5分）

结合学科特点，在教学过程中实施德育教育。(5分)评分标准：

在教案、课堂中体现。检查中不实施1次德育扣1分，扣完为此。

2、教学工作（49分）（1）、教学准备。（2分）评分标准：

查教案，教学准备不充分1次扣1分，扣完为此。（2）、教学过程最优化。（15）

在教学、教育和学生发展方面保证达到当时条件下尽可能大的成效，而师生用于课堂教学和课外作业的时间又不超过有关规定的标准。

评分标准：

随机和集体听评课，80%以上的听课者认可记15分，50-70%的听课者认可记10分，50%以下的听课者认可的记5分，没有听课者认可的记0分。

（3）、教学效果好，完成规定的教学目标，学生达到基本教育质量。（20分）

评分标准：

按照《纳雍乡教育管理中心教师考核评价方案》执行，受惩一个档次扣2分，以此类推；获奖一个档次加2分，以此类推。加减分在0-20之间。

（4）、组织课外实践活动（2分）评分标准：

按照学校要求组织好课外实践活动，缺一次扣1分，扣完为此。（5）、参与教育管理（10分）评分标准：

按照学校安排，参加1次记0.5分，以此类推，加减分在0-10分之间。

3、教育教学研究（8分）（1）、参与教学研究活动（3分）评分标准：

不参加一次扣1分，扣完为此。（2）、研究成果（5分）评分标准：

参加学校教育教学研究，成果得到学校的认定的记5分，得不到学校认定的酌情扣分。

4、教师专业发展（5分）

（1）、参加教师继续教育学习（3分）评分标准：

按照学校规定，不完成一次扣1分，扣完为此。（2）、参加教师继续教育考试（2分）评分标准：

不合格1科扣2分。

四、民主评价（12分）

1、学校考核领导小组评价（3分）评分标准：

80%以上的领导认可记3分，50-70%的领导认可记2分，50%以下的领导认可的记1分，没有领导认可的记0分。

2、教师评价（3分）评分标准：

80%以上的教师认可的记3分，50-70%的教师认可记2分，50%以下的教师认可的记1分，没有教师的认可的记0分。

3、家长代表评价（3分）评分标准：

80%以上的家长代表认可的记3分，50-70%的家长代表认可记2分，50%以下的家长代表认可的记1分，没有家长代表的认可的记0分。

4、学生评价（3分）评分标准：

班上80%以上的学生认可的记3分，50-70%的学生认可的记2分，50%以下的家长代表认可的记1分，没有学生的认可的记0分。

**第四篇：绩效工资分配方案**

绩效工资分配方案

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。

**第五篇：绩效工资分配方案**

黄寨二中2024-2024学绩效工资分配方案

为调动广大教师的工作积极性，建立公平合理、公开透明、长效激励的绩效分配机制，根据县教育局有关文件精神，结合我校实际情况，经校委会研究，教代会通过，制定绩效工资实施方案如下：

一、财拨奖励性绩效工资按绩效考核成绩重新分配。

二、有下列情形之一者不参与奖励性绩效工资考核分配。

1、擅离工作岗位的；

2、离职进修学习的；

3、一学期请假累计超过一个月的（国家法定假期除外)；

4、不经教育主管部门批准借调到其他学校和外系统的；

5、工作严重失误造成重大安全责任事故的。

三、分配原则

（一）坚持“按劳分配、效率优先，兼顾公平”原则。以工作态度、工作成绩、师德要求等为依据，多劳多得、不劳不得、优绩优酬，在兼顾全体教师的同时，向一线教师、骨干教师及各项工作成绩突出的教职工倾斜。

（二）坚持“公开、公平、公正”原则。分配工资全过程实行阳光操作。

四、考核要素

绩效考核按学期进行。具体分为：班主任津贴（从奖励性绩效工资总数中扣除。每人每月50元的班主任津贴。）和教师绩效工资两部分。教师绩效量化具体分为：教师职业道德考核为40分，考勤100分、教案检查60分、作业检查60分，教研活动（包括听课记录检查、听评课活动参与情况、培训学习参与情况）40分，教学成绩160分（每次考试最高分为80分）。具体措施如下：

（一）教师政治思想道德、职业道德考核量化（40分）

基本要求：拥护和执行党的路线方针政策；热爱祖国，拥护党的领导，忠诚党的教育事业；遵纪守法，依法治教，严谨治学，廉洁从教；顾全大局，关心集体，团结同志，相互协作；吃苦在前，勇挑重担，不计得失，无私奉献；以人为本，教书育人，尊重家长，关爱学生。表现良好，未违反任何法规、制度等得40分。

注：受上级主管部门通报或行政处分或治安处罚（以执法机关处罚通知为据）的扣10----20分，累计扣分，且当年考核为不合格。

（二)、考勤：100分

按学校制定的考勤制度量化措施确定本项积分。

1、旷课一节扣5分，请假旷课一节扣4分，请假调课每次扣1分（每期累计5次以后，周五加倍），迟到、早退、中离每次扣0.5分。

2、旷坐班一节扣1分，请坐班一节扣0.2分，迟到、早退、中离每次扣0.1分。（周五加倍）

3、旷会一次扣5分，请假缺会一次扣4分，迟到、早退、中离每次扣0.5分。

4、坐班、上课、听课、评课、教研活动、全体教师会带小孩者按对应项目迟到扣分。

（三)、教案检查：60分

按学校制定的教案检查制度确定本项积分。

1、教案量化分60分。数量占30分，质量占30分。

2、教案本规范使用学校统一配备专用本，扉页写清学科、班级、姓名、、学期。

3、无教案、老教案，教案量化分为0分。

4、语（含作文指导教案第两周必须有一篇）、数、英每周5课时，理、化每周2课时，常识每周每科2课时,体育每周2课时。音乐、美术每周2课时。每课时不少于2页，少于两页者折半扣分。（数量满分为30分，每少一课时的扣分计算方法为：30分除以每次检查时应写课时数。）

5、质量量化细则：

按学校要求的教案编写细节进行量化：课题与备课时间（0-1分），教学目标（0-3分），教学重点难点（0-2分），教学方法学法指导（0-1分），知识回顾与导入（0-2分），新课学习（0-11分），课堂小结（0-2分），板书设计（0-3分），作业布置（0-1分），教后反思（0-4分）。

6、教案每月检查一次（平时抽查每缺一课时扣2分），检查结果于检查结束后的第二个工作日公布。

7、学期结束，求出多次检查的质量平均分和数量平均分既为本人本学期教案检查两项的实际得分。

8、根据质量实际得分分教研组排出名次，每组第一名量化结果为30分，最后一名量化结果24分，其余人员根据实际得分确定质量量化分，再加上数量平均分既为本期教案量化得分。

（四）作业检查：60分

按学校制定的作业检查制度确定本项积分。

1、作业量化分60分。其中数量分30分，质量分30分

2、作业检查每两周检查一次。检查结果于检查结束后的第二天公布。

3、语文：作文两周1篇，全批全改，周记1篇。

数学：每周4次，全批全改。每2页不能出现3次阅号。英语：每周4次，全批全改。作文外每次不少10小题。

理、化每周2次，全批全改。每页不能出现3次阅号。

4、根据学生情况，提倡分层布置作业，突出尖子生培养和后进生的转化，让每位学生都有收获，作业全批全改。送检数量不少于本班学生数的80%，否则视为缺检。

5、对无故缺交、缺题和抄袭他人作业的学生要及时批评教育并要求重做；作业中出现的共性问题要认真记录和分析，在辅导时集中讲解；对作业完成好的要及时表扬；严格按学科的特点对学生进行作业规范化教育，培养其良好的学习习惯。

6、要在授课中布置作业。作业布置要求（0-5分）：（1）作业设计要紧扣教学内容，做到习题精选，针对性强。（2）选题具有典型性、代表性，有明显的梯度感，能很好体现训练的“暴露、补救、强化、迁移”功能。

（3）巩固型、迁移型、拓展型作业比例适当。（4）应按有关规定控制课内外作业总量。作业份量要适当，难易要适度，时间要控制。（5）要把作业的目的、要求和完成的时间向学生交代清楚，对作业的格式、书写要按照统一的规定。

7、作业批改要求（20分）。

（1）作业批改认真，课后作业要全批全改（九年级作文至少批改50%），对基础训练每单元或章节要进行一次查阅。错误有标记，原因有分析。（0-5分）

（2）作业批改要求正误判定准确，有分数或等级，有批阅日期，并作好批改记录。作文批改要有眉批、间批、旁注和尾批，批语简明易懂，针对性、指导性强，书写要整洁规范，少指责、多鼓励，加强个性批改。（0-12分)(3)作业批改后，要让学生自己订正、修改。决不能用集体对答案的方式代替作业批改。不得以课改为名不布置或不批改作业。（0-3分)

8、教师严格要求学生作业要格式规范、书写工整、书面整洁。（0-5分)

9、学期结束，求出多次检查的质量平均分和数量平均分既为本人本学期作业检查两项的实际得分。

10、根据质量实际得分分教研组排出名次，每组第一名量化结果为30分，最后一名量化结果24分，其余人员根据实际得分确定质量量化分，再加上数量平均分既为本期作业量化得分。

（五）教研活动：40分+奖励

按学校制定的教研活动检查制度确定本项积分。

1、教研活动量化分为40分。听评课记录数量20分，听评课质量20分。

2、本组教师间要互相听课，取长补短，共同提高。

3、听评课记录详实:有时间、地点、课题、被听课人、教学过程记录、评课内容。时间、地点、课题、被听课人、年级每一项量化分1分；教学过程记录量化分0-7分；评课内容量化分0-9分（亮点、不足、建议各为0-3分）.听评课记录质量满分为20分。

4、教龄在三年以内的青年教师，每学期听评课不少于20节。校长听课不少于30节。其他领导听评课不少于20节，必须有详实的听课记录。其他教师听评课每周不少于1节。听评课记录每少一节扣量化分1分，该项满分为20分。

5、学校每期进行一轮公开课，所有教师每人必上一节（每节奖励量化分3分，不讲者扣量化分1分且本优质课不准申报）。要认真准备，听课教师要认真听课。听课结束后及时评议。评课既要把优点说够，给人以鼓舞；又要把问题说透，给人以启迪。避免话语霸权，提倡学术对话。每次活动学科教师全员参与，人人发言、中心发言人做到有准备、有主题、有目的，并做好详细的活动记录。学校组织的教研活动不参加每次扣量化分5分。

6、学期结束，求出多次检查的平均分既为本人本学期教研活动检查的量化得分。

7、教师不得拒绝参加教研活动或拒绝接受教研任务(如拒绝撰写、上交教育教学研究论文，拒绝接受上公开课，拒绝接受教研组安排的竞赛活动等)的行为，教导处要精心组织教师参加省、市、县、镇级的各项教学、教研竞赛评比活动，力争取得好成绩。上级主管部门组织的教研活动如已指定人员参加，凡不参加者按考勤扣除相应量化分数，正常参加者每次奖励量化分2分（如有考试，成绩排在前1/3者奖励3分，中1/3者奖2分，后1/3者奖励1分）。如未指定到具体人，乐于接收学校指派并积极参加者，每次奖励量化分3分（如有考试，成绩排在前1/3者奖励4分，中1/3者奖3分，后1/3者奖励2分）。每期组织的赛案活动，正常完成任务的学科每次奖励5分（成绩排在前1/3者奖励8分，中1/3者奖5分，后1/3者奖励2分）。教研室专门组织的教师素养考试和赛课活动参加者每人奖励3分（成绩排在前1/3者奖励4分，中1/3者奖3分，后1/3者奖励2分）；不参加者扣5分。学校指定的公开课乐于接受者每讲一课加2分。上级主管部门督查或督导时点名表扬者，每人次加1分；因违规受到批评者，每人次扣2分。

(六)教学成绩：160分

每学期末对任课教师教学成绩进行量化评比。期中期末两次考试各占80分。同级同科教师成绩第一名者积80分，其余与第一名相比平均分每低1分扣除量化分4分，然后计算出本人教学成绩量化分（任教多班者按多班量化平均分）。

五、实施方式

每期综合上述评价教师的标准，计算出每位教师的得分。奖励性绩效工资的总和减去班主任基本津贴后的剩余部分被教师总分值和去除，既得出每一分的分值，再按每位教师的总得分乘以每分分值即为教师本期实发奖励性绩效工资。

六、量化结果的其它应用

自然年终的量化结果用于上级教育主管部门每年对教师的任职考核，占考核分值的70%。学年终的量化结果用于每年教师节前各种评先活动和每职称评定（校内工作量化赋分最高40分）。

本方案经教职工大会讨论通过后实施。但本方案解释权归学校校委会。若有特殊情况，由校委会及教代会讨论后决定。

黄寨二中 2024年9月

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！