# 2025年秋季学期绩效工资实施方案

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-02-19

*第一篇：2024年秋季学期绩效工资实施方案目 录1、序言、指导思想、原则、办法„„„„„„„„„„„„„„22、对报帐员的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„53、对班主任的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„64、对少先...*

**第一篇：2025年秋季学期绩效工资实施方案**

目 录

1、序言、指导思想、原则、办法„„„„„„„„„„„„„„2

2、对报帐员的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„5

3、对班主任的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„6

4、对少先队辅导员的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„9

5、对教研组长的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„10

6、对科任教师的考核„„„„„„„„„„„„„„„„„„„11

7、学校机动资金的分配办法„„„„„„„„„„„„„„„„16

8、奖励性绩效考核补贴测算发放办法„„„„„„„„„„„„17

9、组织领导与监督„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„18 新江镇汉林小学奖励性绩效工资实施方案

(讨论稿)为适应教育教学改革发展的需要，充分发挥工资收入的激励机制，进一步挖掘学校内部潜力，充分调动和发挥教师积极性和创造性，提高教师素质，优化教师队伍，强化岗位责任制，根据《广西壮族自治区义务教育学校教职工绩效考核工作实施意见》、《新江镇中心学校奖励性绩效工资实施方案》等文件精神，结合我校实际，特制定我校绩效工资考核实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党的“十七大”精神，深入贯彻落实科学发展观，充分调动广大教职工教书育人的积极性、主动性和创造性，将我校岗位管理工作与绩效考核工作结合起来，与健全学校内部考核结合起来，使绩效考核结果与分配激励机制紧密联系，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成学校工作任务目标。进一步促进我校管理科学化、队伍建设制度化、教育教学手段现代化，更好地集中广大教职工的智慧，努力办好人民满意的教育。

二、基本原则

1、坚持绩效工资管理及分配公开、公平、公正原则。

2、坚持不平均发放原则。坚持多劳多得、优绩优酬，向学校中层干部、教研组长、各班主任、教学点及在一线作出突出成绩的其他教育教学人员倾斜，与岗位、任务、业绩、责任紧密结合，主要考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作业绩。

3、实行动态管理原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据，实行动态管理。原则上以月为单位进行量化考核（每个月月底由考核领 导小组进行考核），按学期兑现奖励性绩效工资。岗位工作量等有变动时，应按教职工代表大会通过的方案程序给予调整。

三、实施对象、时间

本校全体在编在岗的正式教职工；时间自每个学期开学第一天起实施绩效量化考核。

四、具体考核实施方案

（一）、奖励性绩效工资总量的分配比例

1、全校奖励性绩效工资总量的30%由新江镇中心学校总部统筹安排，主要用于行政管理人员、班主任、报帐员、少先队辅导员、教研组长、教学成果显著的教师的津贴。

2、全校奖励性绩效工资总量的50%用于对学校全体教职工的工作业绩考核奖励金。

3、全校奖励性绩效工资总量的20%作为全校机动安排资金，主要用于日常加班的补贴费、为学校作出重大贡献的奖励金等。

（二）、奖励性绩效工资考核办法

1、考核办法

实行月考核制度，对所有人员每月进行一次月量化考核，以分数的形式体现。量化考核采用日常打分月量化和期末累总两个方面进行。

2、所有岗位的月考核分数分为基础分和奖励分，基础分都是满分100分，基本分德、能、勤占80分，绩占20分，德、能、勤每月必打分，绩可以到期末统一打分；教学量化分、奖励分数则不固定，根据个人平常表现、学习和获奖项目加分。

（三）、考核对象

1、对校长、教导主任的考核 由中心学校领导进行统一考核。

2、对报帐员、少先队辅导员、教研组、班主任及一线教师的考核 由考核领导小组负责，对报帐员、教研组、少先队辅导员、班主任及任课教师进行学期量化考核，由教导处负责对所有教职工的月量化考核方面分数的累总工作，教研组长负责协助教导处考核教师教育科研和教学常规的完成情况。

对报帐员的考核

由新江镇中心学校从统筹资金中安排经费。

1、考核办法及细则：（满分100分）

（1）、服从领导，组织观念强，服务意识好，有责任感（10分）（2）、工作艰苦、踏实，以身作则，办事公正，原则性强(10分)（3）、期初制定学校财务预算，期末有财务结算（10分）(4)、认真履行报帐员的职责。（15分）(5)、认真做好每一个月的报帐工作。（15分）(6)、做到财务管理公开化（10分）

（7）、认真做好学校财物的登记工作，新购置的仪器要及时入册，做到帐物相符。（20分）

（8）、出色完成学校交给的各项临时性工作（10分）

2、当月该得的补助金=60÷100×当月得分；兼职不计。

对班主任的考核

由新江镇中心学校从统筹资金中安排经费。考核办法及细则：（满分100分）

1、班主任责任心（40分）

（1）、在学生正常上课期间，班主任每天早读前尽可能早到班级，检查学生到校、自习和值日情况，维持班级纪律，班级早读状态不好或值日不合格的班级每一次扣3分。

（2）、班主任及时参加学校组织的有关班主任的会议和各种活动，无故不参加会议和活动的扣5分，参加会议和活动迟到的扣3分。

2、班会（20分）

（1）、开好每一次主题班队会，开主题班会不预先设计内容的一次扣2分；无故不开扣5分。

(2)、每周周五开班会，班会无准备，临时三言两语应付了事，或未经允许搞其他事，班会达不到20分钟以上者扣5分。(3)、班会要有记录，班会无记录一次扣3分；

3、计划、总结（10分）

没有班主任工作计划和总结每项扣5分，晚交者一项扣2分，内容不祥或抄袭各扣3分。

4、教师家访（10分）

家访是让老师在切身感受学生的成长环境，了解家长的文化素质，家庭教育状况的基础上，对学生进行全面认识、分析、理解，真正实现“一把钥匙开一把锁”重要教育方法。教师登门造访，是与学生、家长架起了联系与沟通的桥梁，织成家长与教师达成共识的纽带，促使学生根据自己的特点健康 成长的重要方式。老师上门家访，让学生感受到老师的关注和重视，这对学生是个激励，对家长也是个触动，容易在教育形成合力，产生良好的教育效果。

（1）、开学初，班主任要根据学生的学习情况和家庭情况，初步制定家访计划，有计划、有目的地搞好家访工作，按计划进行家访。没有开展扣5分(2)、每学期家访的次数不少于班级学生总数的八分之一。少一次扣3分，教导处每月统计一次。

(3)、做好家访记录，每次家访后，班主任要及时地写出详尽的家访记录，把家访过程、家访达成的共识，家访中受到的启发及家访中发现的问题一一记录下来。没有家访纪录的按没家访处理。

5、每学期按要求召开家长会（10分）

（1）每学期召开一次家长会，做好充分准备，有家长会议议程安排、有发言稿、有家长签到表、有反思和小结，缺一项扣2分

6、开学2周内四表上墙（10分）

（1）、学生座位表、作息时间表、班干部表、课程表按要求上墙，不按要求上墙的，缺一项扣2分

7、当月该得的补助金=学生人数×3÷100×当月得分。

8、班主任补贴中扣除每生1元，即（30+35人×1）×6，作为奖励性津贴。

（1）、班级评比（那余教学点除外），第一名350元，第二名300元，第三名250元，第四名200元，第五名150元，第六名100元，第七名50元。（2）、参加元旦集体朗诵项目比赛，第一名250元，第二名200元，第三名150元。

（3）、本学期内召开一次或一次以上且规模在10人以上的家长会，一次 性奖励100元。

（4）、指导学生参加镇级以上学科或其它比赛并获奖的，国家级每获奖1人奖50元；省级每获奖1人奖40元；市级每获奖1人奖30元；城区级每获奖1人奖20元，镇级每获奖1 人奖10元。凡是不按文件要求组织学生参加比赛的，每次扣50元。

对少先队辅导员的考核

由新江镇中心学校从统筹资金中安排经费。

1、考核办法及细则：（满分100分）

（1）、服从领导，组织观念强，服务意识好，有责任感（10分）（2）、工作艰苦、踏实，以身作则，办事公正，原则性强(10分)（3）、期初制定少先队工作计划，期末有工作总结（10分）(4)、认真做好少先队工作。（15分）

(5)、认真组织每学期大型的少先队活动（15分）(6)、每一年都发展新队员，并做好相关工作（10分）

（7）、认真按照学校的工作计划，开展各项大型活动，如“六一”儿童节的文艺表演和游园活动、元旦活动等（20分）

（8）、出色完成学校交给的各项临时性工作（10分）

2、当月该得的补助金=50÷100×当月得分，兼职不计。

对教研组长的考核

由新江镇中心学校从统筹资金中安排经费。

1、考核办法及细则：（满分100分）

（1）、服从领导，组织观念强，服务意识好，有责任感（10分）

（2）、工作艰苦、踏实，以身作则，办事公正，原则性强(10分)（3）、期初制定教研组工作计划，期末有工作总结（10分）

(4)、认真做好教研组教学常规工作的检查、督导、反馈与考核（12分）(5)、认真组织每学期的听评课（12分）(6)、每学期随堂听课、评课不低于10节（10分）

（7）、抓好教研组的各项竞赛，出成果，出人才（10分）(8)、认真做好每学期教研活动、组织开好教研会议（8分）

（9）、组织本组老师学习新课程理念，推广教学经验（8分）

（10）、出色完成学校交给的各项临时性工作（10分）

2、当月该得的补助金=50÷100×当月得分，兼职不计。

对科任教师（教育教学一线教师）考核 从学校奖励性绩效工资总量中提取60%设置教育教学质量奖。按德、能、勤、绩四块考核，（个人奖金=奖金总额÷总得分×教师个人考核得分）。

1、德（20分）A、扣分项目

（1）、具有良好的师德修养，有强烈的事业心和高度的责任感。出现违法行为或违反学校规定行为，对学校管理带来影响的该项不得分。（2）、出现下列情形的，视情节扣3—5分： ①体罚学生造成严重后果的； ②因排斥差生导致学生流失的； ③受党纪政纪处分的；

④工作中因违反规定造成责任事故或严重后果的； ⑤在从事专项工作或临时性工作中违反有关纪律的。

（3）、对干扰学校秩序、破坏学校财产、危害师生安全的行为不予制止的，发现一次扣2分。

（4）、任意换课、混课，发现一次扣1分。（5）、合作意识差，无团结协作精神，扣1分。（6）、不服从学校工作安排作如下处理：

①工作量不足，不服从学校教学工作安排，扣5分 ②未经学校同意，拒聘原任教班级者，扣5分

③不服从学校正常教学工作中临时性工作安排，一次扣1分（7）、工作中推诿扯皮影响正常工作的扣5分

（8）、无理取闹、酗酒闹事或动辄吵打扣5分（情节严重的除扣分外按有关规定处理）（9）、上课抽烟、酒后上课、上课打手机，发现一次扣2分（10）、违反下列规定的出现一次扣1分： ①不说有损于教师形象的语言； ②行为习惯堪为学生表率； ③工作场所衣着仪表规范；

④不对学生说有损班级管理、有损学校管理、有损学生自尊心、自信心的话语，不说有损于学校声誉、有损其他教师声誉的语言；

⑤严格执行“十要十不准”及“师德师风的十项规定”等师德规范。B、加分项目

（1）除值日教师外，教职工发现并制止学生违纪，发现并上报重大违纪事件，每次奖励1分。

(2)主动上前制止处理突发恶性事件，奖励1分

2、能（30分）A、基本得分（30分）（1）、备课（5分）

①能根据《新课程标准》大纲精神，准确体现大纲精神要求的评5分。②基本符合要求，能适应教学，但有一定缺漏的评4分 ③教案马虎、简单、缺漏多的评3分。④用旧教案或无教案的评0分（2）、课堂教学（5分）

①课堂组织教学严密，知识点、难度、密度分布科学、语言准确规范、学生反映好。评5分

②课堂教学组织较好，容量适当，语言准确，师生互动好，效果明显，大 多数学生能理解课堂的教学内容，反映较好。评4分

③教学随意性大，容量安排不够合理，板书凌乱，课堂气氛不活跃，学生不太欢迎。评3分

④上课态度不端正，随意应付，讲授内容凌乱无系统性，错误较多，严重压抑学生积极性，学生意见大。评0分（3）、作业（5分）

①能够按《新课程标准》要求按时、按质、按量布置作业，批改认真及时评5分。

②作业量不足，批改不及时，批改有错误，效果较差的评3分。③无作业布置，未批改的评0分。（4）、成绩考查（5分）

①按常规管理办法进行测验并及时批阅，且进行测后反思的评5分，未进行测后反思的评3分。

②从未进行章节测验的评0分。（5）、教研能力（5分）

①把现代教育技术引入常规教学，每学期不少于一节，记1分

②完成学校或教研组安排的教研任务，每期有计划、总结，每期上公开课或示范课一节记4分（未完成的每项扣1分）（6）、业务(5分)①不按时上交教案、作业、测验检查的，一次扣1分 B、加分项目

教师给学校文艺、体育团体进行辅导，参加城区级及以上的比赛或会演，团体获一等奖或第一名的奖5分，以下名次的依次奖4分、3分；个人参赛 按团体竞赛的打分。

3、勤（按实际计分）

（1）任课科目分类得分的系数，语文为1.2，数学为1.1，英语为1，其他科目为0.8。

（2）、校长的周课时为10节，教导主任为12节，两者满课时均得16分，超课时按任课科目得分的系数（语文为1.7，数学为1.6，英语为1.5，其它科目为1.1)乘以节数来加分。如：超3节英语，3×1.5=4.5，则加4.5分。（3）、期末复习阶段的课时得分系数，语文为1.2，数学为1.1，英语为1。（4）、除校长、教导主任外，其他教师按每周的标准课时进行计算。根据《新课程标准》完成所任学科学时按学校规定，工作量的记分办法为：当学期课时数×科目得分系数=当月得分。

（5）、一个月出全勤者记8分。有缺旷请假按以下规定扣分

①迟到、早退三次算一节旷课，各类集会一次算一节旷课。迟到、早退在三次以下，每次扣0.5分。

②缺、旷课一节扣1分，凡是当月连续旷工3天，或累计7天扣当月的所有奖励性工资。

3请事假一天扣0.2分，请事假一节扣0.1分 ○4请病假每天扣0.05分，第四天起每天扣0.1分，超过15天不发当月 ○的奖励性工资，累计3个月的不发当学期的奖励性工资。

4、绩（现金奖励与计分相结合）A、现金奖励（1）学科平均分

学科平均分在全镇同年级同科目的教师相比（以全镇期末成绩统计为 主），按如下奖励：同级同科目第一名奖350元，第二名奖励300元，第三名奖励250元，其它名次（除倒数第一、二、三名外）奖励100元，倒数第一名倒扣100元。凡任教两个统考科目或两个以上的，则按最高的两个统考科目进行奖励，如有一个科目倒数第一名的同样倒扣100元。

（2）进步分奖励

以期末统考为依据，学科平均分在该班级前学期的基础上相应提高的，奖励100元。

（3）任教非主科目的教师奖励100元。B、指导奖

辅导学生参加学科竞赛并获奖，国家级每获奖1人奖50元；省级每获奖1人奖40元；市级每获奖1人奖30元；城区级每获奖1人奖20元。

学校机动资金的分配办法 从全校奖励性绩效工资总量中安排部分资金作为全校机动安排资金，主要用于日常加班的补贴费、为学校作出重大贡献的奖励金等。

1、副班主任津贴：每生补贴0.6元。

2、在临时加班的，每天30元，不足一天的按一天计算。

3、值日教师每天6元，值周领导每周10元。

4、其他的项目补贴则随机灵活补助，要通过考核领导小组表决通过后才能补助。

5、被评为南宁市优秀教师或优秀工作者的一次性奖励200元，被评为邕宁区优秀教师或优秀工作者的一次性奖励150元，被评为邕宁区年度考核优秀等级的一次性奖励100元。

7、此项经费，如有剩余则按教职工人数进行平均分配。

奖励性绩效考核补贴测算发放办法

1、任课教师绩效考核补贴根据教师个人全学期量化积分进行测算发放，其公式为：教师个人绩效工资=教师个人量化积分÷全校教师量化考核积分总分×全校教师绩效考核补贴总和的50%。

2、学校机动奖励金。

3、各层次人员的补贴

4、最后统计1-3项的总和，然后上报中心学校审核后，由城区财政局统一划入教师个人帐号。

组织领导与监督

1、成立奖励性绩效工资考核领导小组。组 长：陈光学 副组长：覃慧文

成 员：黄景学、杨开康、谢敏英

2、全体教师都有权利监督奖励性绩效工资公开、公平、公正地实施，真正让奖励性绩效工资发挥其应有的作用。

南宁市邕宁区新江镇汉林小学

2025年10月29日

**第二篇：绩效工资实施方案**

下板城学区中心校

教职工绩效工资实施方案

根据省人事资源和社会保障厅、省财政厅、省教育厅《河北省义务教育阶段学校教职工绩效考核工作实施意见（试行）》和承县政办

【2025】30号《承德县人民政府办公室关于进一步推进事业单位绩效工资工作的通知》以及《承德县教育系统教职工绩效工资实施意见》等文件精神，在充分征求教职工意见的基础上，结合我校实际，制定《承德县下板城学区教职工奖励性绩效工资实施方案》。

一、指导思想

实施教职工绩效考核及奖励性绩效工资坚持“以人为本、注重实效、激励先进、促进发展”的指导思想。

二、实施原则

1、坚持“以德为先、多劳多得、优绩优酬”的原则。以师德考核合格为前提、以工作实绩考核为依据，主要体现工作量和实绩贡献。

2、坚持“公开、公平、公正”的原则。绩效工资考核分配方案制定公开，考核过程公开，分配结果公开，切实做到公平、公正、透明。

3、坚持“考勤、考量、考绩与考德相结合”的原则。力求科学合理，简便易行，差距相当。

三、实施范围和时间

本校在编的正式教职工（含特岗教师）和借调到本校在岗的正式在编教职工，从2025年1月1日起实施。

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性

绩效工资参照同职级公务员津贴补贴标准的70％核定，审批入档，记入工资手册，按月发放；其余30％部分作为奖励性绩效工资。奖励性绩效工资中的50％作为基础性奖励绩效工资按月发放；其余的50％部分和年终一次性奖金（年终一次性奖金除以12个月按季度核算）作为考核性奖励绩效工资，县财政按季度拨给单位，由单位依据考核结果按季度发放。

学校每季度第一个月的5日前，将本单位上季度的考核结果及考核性奖励绩效工资的分配结果进行公示，公示期五天，公示后无异议上报人事股核查，由教育集中支付中心拨付发放。

四、工资发放实时办法

1、两评四考不合格者扣最后一个季度绩效工资的50％，每季度旷工一天的，扣本季度绩效工资5％，3天以内扣20％.，3天以上扣全额。

2、病假：每天扣月绩效工资1/30的80%；住院期间不扣；患有癌症等重大疾病，不能坚持上班，在家休养期间，每天扣月绩效工资1/30的20%。（缺勤天数不含法定假日，按教师应出勤天数考勤）

3、事假：每天扣月绩效工资的1/30，每月累计事假超过15天以上扣除当月绩效工资全额。

4、因玩忽职守造成校园重大安全事故的扣除本季度的全额。

5、体罚或变相体罚学生、或违规搞有偿家教或向学生乱收费，造成不良影响的扣本季度的30％，造成后果严重的全部扣除。

6、当年受到党纪严重警告以上和行政记过以上处分的，处分期内

每季度扣50％。

7、有其他严重损坏教师形象和声誉行为且造成一定的社会不良影响的，造成家长上访到中心校的本季度扣20％.，上访到教育局及以上的扣该季度全额（经调查核实，教师却无过错，纯属家长无理取闹者除外）；教师本人越级或非法上访者扣除该季度全额。

8、法定婚期、产假不影响奖励性工资的发放。

9、因工作需要借调到局机关或其他学校的教职工，在借入进行绩效工资考核发放。

10、借调到本系统外人员及经局同意的二线人员，如无违法违纪行为，按人社局、财政局核定的标准全额发放。

11、所扣绩效工资用作每学年学区优秀教师奖励基金。

下板城学区中心校绩效工资领导小组名单

组长：邢书洋

副组长：贠春雨王雨民

成员：白宏军赵德成高雪山王义胜刘玉琢王福利

于长城王廷国张学

**第三篇：绩效工资实施方案**

苏河中学奖励性绩效工资实施方案

一、指导思想

按照《新县义务教育学校奖励性绩效工资考核分配实施办法》，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻落实党的教育方针，建立科学、规范的绩效考核制度，完善学校管理机制，充分发挥绩效工资的激励作用，引导广大教职员工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取积极主动地完成各项教育教学目标工作任务，提高教师队伍的整体素质，促进学校师资队伍建设和教育教学事业的科学发展。

二、工作原则

（一）实事求是，以人为本。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、实践性和长期性特点。

（二）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。

（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业务能力。

（四）客观公正、规范有序。坚持公开公正、民主科学、群众参与、程序规范。

三、考核范围和发放形式

凡我校按国家规定执行事业单位岗位绩效工资，在编在岗享受奖励性工资的教师、管理人员、教辅人员和工勤人员为考核对象。奖励性绩效工资实行半年考核的方式，按月半年发放。

四、组织领导

为切实做好我校教师奖励性绩效工资的考核发放工作，特成立苏河中学教师奖励性绩效工资考核领导小组。组

长：李

伟

副组长：张向安 李先敏 朱先勇 刘

辉

成员：钱从根 夏宗辉 吴继军 吴文钊 李绪明

邱固烈 杨丽华 韩咏梅

五、分配方案

（一）校长绩效工资

根据市教育局有关文件和会议精神，校长的绩效考核依据新县义务教育阶段学校校长奖励性绩效工资考核分配意见(试行)精神执行。

（二）班主任津贴

1、班主任津贴，具体发放办法为：（依据班主任考核细则）根据班务考核结果，将班主任津贴平均100元/月、人。然后班级量化得分考核班主任个人津贴=全校班主任总津贴除以班主任得分总和乘以班主任得分

2、考核形式

学校制定班主任绩效考核内容细则，按班主任有关工作进行评比和检查，在全面了解的基础上作出评价。班主任考核按细则采用定期检查、随机抽查、学生记载、领导巡视等办法进行综合评定。

（三）跨课头

根据相关文件和上级教育主管部门会议精神，结合我校实际，决定我校每跨一课头加该课头一节课（只限制代课教师）。

（四）教师奖励性绩效工资

1、考核范围

全部学校正式教职工（按核定人员为准，当年中途调入教师在原单位参加考核，当年中途调出教师仍参加本校考核）。

2、考核形式

考核结果（主要以积分形式呈现）由考核小组负责考核公布，每半年考核一次，分考勤、工作量、教育教学过程、教育教学业绩四块考核。

3、考核办法（百分制量化考核）

（1）考勤（20分）。缺签一次扣0.4分，病假（以医院证明为准）1天扣0.4分、事假1天扣1分、旷工1天扣3分，升旗、集会、例会无故不参加一次扣0.4分，学校领导随机查岗，无故不坐班一次扣0.1分，无故不值班一次扣0.3分，迟到、早退一次扣0.3分，扣完为止，不计负分。婚丧嫁娶产等假期视为公假，准假天数为：婚假5个工作日；丧假7个工作日；正常产假90天（含公休日），年龄在24周岁以上的视为大龄青年，产假加15天，剖腹产者产假加14天，办理了独生子女证的加休40天。超假的按照旷工或事假处理，考核以学校考勤记录为依据。

以上扣完基本分为止，没有扣分者得基本分。

（2）工作量（30分）。依据学校所有岗位周工作总量、中学

教师数量，计算教职工周人均工作量，从而得出教职工个人工作量得分。教职工周实际工作量除以学校教职工周人均工作乘以工作量即为教职工工作得分。即：

教职工周人均工作量：学校各个岗位周工作量总和÷教职工总数 教职工工作量得分=教职工周实际工作量÷教职工周人均工作量×30分

1、中学教师额定课时量为12—16/周；

2、工作量核算标准按《新县义务教育学校奖励性绩效工资考核分配实施办法》执行；

3、学校管理员工作量

图书管理员0.4、理化生管理员0.4、远程教育管理员0.4、物理室管理员0.4、档案管理员0.4、教研组长0.1、政教员教导员0.2、门卫

1、电脑打印0.4、校园网络管理0.3、保管0.2、出纳0.3、男女寝室管理员0.5、水电管理员0.2、印刷0.4、会计0.5、食堂信息管理0.2、团支部书记0.3、花木管理员0.1、收发员0.2、4、管理工作量

校长管理工作量为0.9，副校长管理工作量为0.6,主任管理工作量系数为0.5。

（3）教育教学全过程（20分）。

按苏河中学教学常规评定要求（草案）进行考核。

第一、备课（4分）凡月查中(包括定时检查与抽查)教学计划、进度缺一项扣0.2分；教学进度不结合实际；未具体到每周欠缺一项

扣0.1分。集体备课、教案每缺一课时扣0.1分。教学过程环节备写不完整，缺少环节的每一课时教案扣0.1分。教案应有的教学目标、重、难点分析，教法、学法指导每缺一项扣0.1分。扣完为止。

第二、上课（4分）、上课时教案、教具必须准备齐全，不得中途离开课堂取教案、教具等，不派学生离开课堂取拿之，反之扣0.1分。未经学校同意私自调课，每次扣0.1分，上课有迟到或早退、中途离开课堂，每次扣0.3分，旷课一节，每次扣0.4分。上课时，坐着上课的、接听手机的、发短信的发现一次扣0.1分，手机铃声响扣0.1分。早读课、活动课和自习课迟到或早退一次扣0.3分。无故缺席一次扣0.4分。扣完为止。

第三、作业批改(4分）作业批改不认真细致，批改潦草，作业中有错误没有改出，每发现一人次扣0.1分。没有写明作业批改日期每次扣0.1分，扣完为止。作业批改无激励性评语或无等级，每次扣0.5分。

第四、教研组（3分）（备课组）活动无故不参加的扣0.2分，迟到、早退一次扣0.1分（因公、病、事假除外）。不能积极教研、主动发言、认真完成学校领导、组长分配给的任务，酌情扣0.1分。学校领导随机听课，根据听课情况打分，评为优、良、中分别加0.3分、0.2分、0.1分。上级主管部门的调研性听课。在学区进行公开课、示范课的教师加0.2分，在县、市、省、国家进行公开课、示范课的教师分别加1、2、3、4分。学校安排的公开课、汇报课未进行的扣0.3分。学校布置的各种上交材料，不及时上交者一次扣0.2分，不交者

扣0.4分。每学期听课每少一节扣0.2分。扣完为止.第五、考试（3分）无故不监考一次扣0.5分，监考迟到一次扣0.2分，私自调监考一次扣0.1分。监考不认真扣0.1分，造成不良后果者扣0.5分，阅卷不服从学校安排一次扣0.3分，无故缺席者一次扣0.5分，阅卷不认真或弄虚作假造成成绩不真实，一次扣1分。扣完为止。

第六、辅导（2分）、不服从学校检查安排，一次扣0.2分，不接受学校安排的临时性工作每次扣0.3分。上班期间酗酒、打牌、打游戏、织毛衣等扣0.2分。上级检查不达标的口头通报的扣1分，文字通报批评的扣2分。

私自为学生订阅资料的，责任人每次扣2分，并追究相应责任。以上扣完基本分为止，没有扣分者得基本分。（4）教育教学业绩（30分）。

第一、师德其中10分。

根据文件精神，结合学校制定的教师师德考核细则进行考核。①上班期间干与教学无关的事情扣0.5分； ②不按时完成学校分配的任务造成失误者扣0.5分； ③不顾学校声誉拨弄是非者扣1分； ④借各种理由赌气不上课者扣1分；

⑤打架、骂仗、赌博给学校带来负面影响者扣1分； ⑥训斥家长，向学生和家长索要或变相索要财物扣2分； ⑦侮辱、歧视、谩骂、体罚或变相体罚学生扣2分，如造成重大

事故者，扣5-10分。

⑧乱收费、乱办班、乱补课扣2分；搞封建迷信活动和传播低级庸俗的思想文化扣1分。

以上扣完基本分为止，没有扣分者得基本分。

第二、学校测查按平均分的离均差将教学成绩分为优、良、中、差、很差五个等级。具体划分是优：离均差＋３分以上（含3分）；良：+2.9分到+1分；中：+1分到-1分(含±1分)；差：-1分到-4.9分；很差：－５分（含－５分）以下。教学成绩得分是优、良、中、差、很差等级系数为1、0.8、0.6、0.4、0.2。得分为：10×等级系数。

第三、学生评教：学校民主测评各位教师所从事教育教学工作中血色很那个的满意率，以问卷调查形式进行，该项评分为10×该同志的满意率百分数。满意率不足50%的该项不得分，满意率计算方法为：满意人数／抽查人数×100%。

(5)奖励分：教师辅导的学生参加正规考试的竞赛，取得国家、省、市、县级一、二、三等奖，分别给辅导老师加4、3、2、1分。教师撰写的论文获得国家、省、市、县（二等奖以上）、分别加4、3、2、1分。

五、绩效工资的分配

绩效工资的分配以半学期工作绩效考核结果为依据。每位教职工工作各项考核得分相加，得到全校教职工工作绩效得分总和。全校绩效工资总量除以全校教职工工作绩效考核得分总和，得到分值，分值乘以教职工绩效考核得分即为教职工个人当学期应得的绩效工资额

度。即：

全校绩效补贴总额×教职工个人绩效考核得分＝教职工个人绩效额度全校绩效考核得分总和

六、考核方法

1、平时考核与考核相结合。平时考核按月进行，考核结合事业单位工作人员考核工作进行。

2、定性考核与定量考核相结合。学校将根据不同的岗位分类考核，在公正、公平、公开，民主科学的原则下，对全校不同岗位的教师做出科学规范公正的考核结果。

3、民主考核与集中考核相结合。

七、其他事项

1、班主任津贴每年按10个月在考核的基础上发放，寒暑假不发。教师绩效工资按学分两个学期即第一学期（当年9月—次年2月）、第二学期（当年3月—当年8月）进行。

2、教职工在事假、病假、延长产假、培训、受处罚等期间，奖励性绩效工资的发放办法按照相关政策规定确定。

八、说明：

1、本细则经学校教职工大会讨论通过后施行；

2、本细则未尽事宜由学校绩效工资发放考核小组决定；

3、本细则由学校教职工奖励性绩效工资发放考核小组负责解释。

**第四篇：绩效工资实施方案**

一、指导思想

根据省、市相关的指导性方案，进一步推进分配制度改革，调动教职工的积极性，建立科学规范的收入分配机制，充分发挥绩效工资的激励导向作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进我校教育事业持续健康快速发展。

二、实施原则

1、多劳多得，按劳取酬的原则。

2、优劳优酬，注重绩效的原则。

3、凸显岗位，倾斜一线的原则。

4、岗变薪变，能高能低的原则。

5、公平、公正、公开的原则。

三、实施办法

（一）基础性绩效工资（占绩效工资总量的70%，每年按12个月发放）

1、基本津贴

高级：600元/月

中级：520元/月

助理级（中学二级）：440元/月

员级及以下：360元/月

2、岗位津贴（每年按10个月发放）

（1）职务补贴

①正校级：330元/月

②副校级：310元/月（未兼课人员另加60元，退居二线的校级领导正职310元/月，副职290元/月）

③中层正职：290元/月（未兼课人员另加60元）

④中层副职：270元/月（未兼课人员另加60元）

⑤班主任： 230元/月

⑥教研组长、备课组长：60元/月

⑦教辅人员：未兼课人员220元/月，兼课人员185元/月.⑧年级助理：140元/月

⑨其它：分管保卫领导每月补助40元，保卫科长、干事晚上值班（到学生熄灯后）每晚12元（安实际考勤次数计算）；行政干部值周30元/天；图书馆负责人25元/月；实验室负责人25元/月，仪器保管员35元/月，北校区保卫科负责人60元/月，财会室负责人60元/月，各支部书记、委员25元/月，小车司机出车补贴230元/月，早操叫操的体育老师每次6元，课间操到位的体育老师每次2.5元，校男女排球、篮球、田径教练每天计3课时（早晨1课时，下午2课时），工会小组长25元/月（在工会经费中开支）。

（2）在岗补贴：

①凡在职在岗教职员工均享受300元/月的在岗补贴。

②在岗不在编的教工享受在岗补贴

③在职在编不在岗的教工不享受在岗补贴

④学校聘请的临时工、合同工不享受在岗补贴

⑤按规定享受在岗补贴的教工如有请假、迟到、早退、脱岗、旷工等现象，按学校有关出勤的奖惩规定进行相应扣除。

⑥国家规定天数以内的婚、产、丧假享受在岗补贴，超过部分从在岗补贴中扣除，扣完为止。

（二）奖励性绩效工资（占绩效工资总量的30%）

1、工作量补贴（每年按10个月发放）

（1）满工作量要求

行政领导周工作量：

①校长、书记3节，副校长、副书记4节；

②中层正职5节，中层副职6节（中层干部语、数、外上一个班为满工作量）。

科任老师周工作量：

①语文、数学、英语每人两个班；

②物理(初中、高

一、高

三、高二理科)、化学(初中、高

一、高

三、高二理科)、政治(初

二、初

三、高

一、高二与高三文科)、历史（初

二、初

三、高

一、高二与高三文科）、生物(高

二、高三理科)、地理（高

一、高二与高三文科）每人10节；

③物理（高二文科）、化学（高二文科）、历史（初一）、政治（初

一、高二与高三理科）、地理（初

一、初

二、初三则10节算满工作量>）、生物（初

一、初

二、初三则10节算满工作量>）、体育每人12节（初三如中考宣布为考试科目,则10节算满工作量）；

④微机、音乐、美术、心理咨询等每人14节。

（2）津贴标准

①“科任老师周工作量”中的第1、2条中所列课程高级和中级职称的每课时7元，初级职称的每课时6.5元，无职称的每课时6.0元；教案每课时3元。

②“科任老师周工作量”中的第3条中所列课程高级和中级职称的每课时6元，初级职称的每课时5.5元，无职称的每课时5.0元；教案每课时2.8元。

③“科任老师周工作量”中的第4条中所列课程高级和中级职称的每课时5.0元，初级职称的每课时4.5元，无职称的每课时4.0元；教案每课时2.6元。

④只达正常工作量一半（或一半以下）的课时津贴（不含备课）乘以系数0.8（新分配来的毕业生第一年除外）。

⑤实际年龄距规定退休年龄相差两年的每周补助2课时（不含备课）附加津贴（不作为计算超工作量的基数）。

⑥监考90分钟以上每堂10元，90分钟以下每堂6元；命题（期中、期末）90分钟以上每科30元，90分钟以下每科20元；审题90分钟以上每科20元，90分钟以下每科10元；阅卷90分钟以上每份试卷0.40元，90分钟以下每份试卷0.30元。

（3）超工作量课时津贴

①凡超工作量的，课时超则课时津贴翻倍，教案超则教案津贴翻倍（超教案必须符合下面两个条件：A要跨头的；B每周总教案超过4课时，应届高三跨补习班的老师，教案不能算超，只能算二个月的两头教案费）。

②行政领导超工作量的，超量部分（包括课时和教案）乘以系数1.5。

（4）代课津贴

①未满工作量的代课，每节按各自所上课时的档次计算。

②满工作量的代课，每节按超课时计算。

2、出勤津贴

（1）凡出满勤者，按90元/月标准发放出勤津贴

（2）未出满勤者，按下列标准扣发：

①婚、产、丧假（限国家规定天数），规定天数内不享受出勤奖。超过的按事假或旷工标准执行。

②病假每天扣8元，超过的或弄虚作假的按事假或旷工标准执行。

③事假每天扣15元，超过的按旷工标准执行。

④旷工一天扣50元，无故缺课一节扣25元，上课迟到一次扣7元。

⑤全校大会、党员大会、党课、升旗、分组政治学习、学科活动、备课活动等各类集体活动，每缺席一次扣15元，迟到或早退一次扣7元，非公务请假每次扣6元。

⑥监考迟到每次扣7元，缺席按旷课一节计算。

⑦教案缺一课时扣7元。

⑧未完成全学期听课任务的，每少听一节扣7元。

⑨外出拿文凭的进修学习每天扣4元，出公差、开会或学习等不扣出勤奖。

⑩在规定坐班时间内，每缺席一次扣30元。

（3）未出满勤者，如出勤津贴扣完，其余部分从在岗补贴中扣除。

3、教育教学质量

（1）综合先进奖（包括优秀教师、优秀教育工作者、优秀党务工作者；优秀共产党员、先进工作者、先进班主任、先进年级主任等）

获奖级别

校级

市教育局

市委

市政府

省教

育厅

省委

省政府

国家

教育部

国务院

奖励金额（元）

150

200

300

300

500

注：

1、同一年次同一项奖励取最高奖，不重复计奖；

2、其他由部门评选的优秀工作者算单项，每个级别按五分之三取奖金。

（2）优质课比赛（包括仪器制作获奖）

获奖级别

校级

市教育局

省教育厅

国家教育部

获奖等次及金额(元)

一等

150

300

二等

200

三等

150

注：同一年次选拔赛取最高奖，不重复计奖。

获奖级别

校级

市教育局

省教育厅

国家教育部

获奖等次及金额(元)

一等

160

二等

三等

540

（3）教学（含德育）论文获奖（包括课件、科研课题评审通过已结题的）

注：

1、各级论文获奖，需教育局教研室及各级专业学会组织的方可计奖；

2、报道学校的新闻稿件按稿费的2倍计奖；

3、科研课题奖参照论文奖。

（4）奥林匹克竞赛（指数、理、化、生、计算机）

获奖级别

由市统一组织阅卷排名

省级(由省统一组织阅卷排名)

国家级(指经省级选拔赛参加的全国竞赛)

市级

省级

国家级

个人

团体

个人

团体

个人

团

体

个人

团

体

个人

团

体

获奖等次及奖金(元)

一

120

180

300

2025

20000

20000

50000

二

150

240

500

10000

5000

30000

三

575

135

195

300

5000

3000

20000

注：

1、个人奖与团体奖不重复计奖；就高不就低；

2、如公布结果是以名次排列，则：第一名相当于一等奖；第二名和第三名相当于二等奖；其它名次相当于三等奖。

（5）其它学科与非学科竞赛（须由教育部门组织）

级别

标准

等级

市级

省级

国家级

个人

团体

个人

团体

个人

团体

一等

120

180

300

二等

150

240

三等

575

135

195

注：

1、非学科指代表学校参加市、省和国家教育部门或党政组织的各种演讲、作文、知识竞赛等；

2、个人奖与团体奖不重复计奖，就高不就低；

3、如公布结果是以名次排列，则第一名相当于一等奖，第二名和第三名相当于二等奖；其它名次相当于三等奖；

4、奖金分配：①非学科竞赛奖给辅导老师；老师参赛的奖给参赛者；②其他学科如属开卷，只能按奖励标准的50%领奖。

级别

标准

等级

市级

省级

国家级

个人

团体

个人

团体

个人

团体

一等（第一名）

120

180

300

二等（第二、三名）

150

240

三等（其它获奖名次）

575

135

195

（6）体育、艺术竞赛

注：

1、必须是由各级教育部门组织的竞赛活动；

2、逐级比赛获奖，只取最高成绩给予奖励。

（7）高考、中考奖：按学校每年高考、中考奖方案发放。

四、核算、审批、发放

由总务处、教务处、办公室根据有关部门上报数据进行核算，经公示无异议后，报主管财务副校长、校长审批，财务室统一发放。

**第五篇：绩效工资实施方案**

平罗县工业和商务局事业人员绩效工资

实施方案

根据《平罗县其他事业单位设施绩效工资实施意见》（平政发【2025】 号），以及《平罗县其他事业单位实施绩效工资实施意见办法》（平人社发【2025】69号）文件精神，为充分调动广大干部工作的积极性和主动性，切实发挥绩效工资的激励导向作用，结合我局实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以事业单位绩效工资实施为契机，在县人事局、财政局核定的绩效工资总量内，建立符合其他事业单位的绩效考核机制、工资水平合理决定机制和有效的激励约束机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大干部爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推动各项工作持续健康快速发展。

二、分配原则

1、坚持“按劳分配、效率优先、兼顾公平”的原则。奖励性绩效考核工资分配以个人工作目标责任和日常工作业绩作为主要依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向责任重大岗位、业绩突出的人员倾斜。

2、坚持“公平、公正、公开”的原则。绩效工资考核

分配过程实行阳光操作，考核结果由节能检测中心张榜公布，切实做到公平、公正、公开。

3、坚持“科学合理”原则。绩效考核工资分配方案要统筹兼顾节能检测中心各类人员之间绩效工资分配关系，力求科学合理，并根据工作人员的实际情况，逐步完善分配方案。

三、奖励性绩效工资分配的对象、额度及构成

（一）奖励性绩效工资分配对象：节能检测中心事业编制在册、在岗工作人员(名单附后)。

（二）奖励性绩效工资分配额度：

节能检测中心现有事业编制在岗、在编工作人员6名，2025年1月至12月绩效工资总量为153086元。其中：基础性绩效工资总量107160元，奖励性绩效工资总量45926元。

（三）奖励性绩效工资发放形式：

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两个部分组成，其中基础性绩效工资按标准每月发放，奖励性绩效工资按实际情况考核后予以发放。

四、奖励性绩效工资的分配办法

奖励性绩效工资由管理岗位（责任）补贴、日常工作量（任务）补贴和年终业绩奖励补贴三个部分构成。其中管理岗位（责任）补贴、日常工作量（任务）补贴每月造册发放。

（一）管理岗位（责任）补贴

1、管理岗位（责任）补贴总额：管理岗位（责任）补贴占奖励性绩效工资构成的5%，2025年总额为141516×5%=7075.8元。

2、管理岗位（责任）补贴的计算：现有股级干部9名，每月每人管理岗位（责任）补贴65元，全年总计65×9×12=7020元。

此项余额部分（7075.8-7020=55.8元）作为年终业绩奖励补贴。

（二）日常工作量（任务）补贴发放办法

1、日常工作量（任务）补贴总额：日常工作量（任务）补贴占奖励性绩效工资构成的85%，2025年日常工作量（任务）补贴总额为141516\*85%=120288.6元。

2、日常工作量（任务）补贴构成：包括出勤情况、正常工作量、超时工作量（加班），考核按《东街街道干部管理办法》实施。

3、日常工作量（任务）补贴发放计算：对遵守考勤制度、按时完成工作任务、无纪律处分的人，每月发放个人奖励性绩效工资的85%；对受街道通报批评的人，扣除当月奖励性绩效50元；对受区级以上通报批评的人，扣除当月全部奖励性绩效工资。

五、其他需完善调整及未尽事宜，由街道党政班子会议研究决定后执行。

六、本方案自2025年1月1日起执行。

附1：平罗县工业和商务局事业编制在册、在岗工作人员花名册.

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！