# 奖励性绩效分配(2025-12)

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-02-24

*第一篇：奖励性绩效分配(2024-12)通知青教发[2024]116号青龙满族自治县教育局2024年义务教育阶段学校奖励性绩效工资分配实施方案（试行）各总校、直属校：为充分发挥奖励性绩效工资分配的激励约束作用，调动广大中小学教职员工教书育...*

**第一篇：奖励性绩效分配(2025-12)**

通知

青教发[2025]116号

青龙满族自治县教育局

2025年义务教育阶段学校奖励性绩效工资

分配实施方案（试行）

各总校、直属校：

为充分发挥奖励性绩效工资分配的激励约束作用，调动广大中小学教职员工教书育人的积极性、主动性和创造性。按照《河北省人民政府办公厅转发人力资源和社会保障厅、财政厅、教育厅关于河北省义务教育学校绩效工资实施意见的通知》（冀政办[2025]44号）要求，结合我县《关于落实义务教育学校绩效工资的实施办法》（以下简称《实施办法》），特制定2025年义务教育学校奖励性绩效工资分配实施方案。

一、实施范围和时间

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育学校正式工作人员（含特岗教师），从2025年1月1日起按本实施方案分配奖励性绩效工资。

二、奖励性绩效工资构成

根据《实施办法》规定，并结合实际，奖励性绩效工资主要项目：

1、全县单独计提发放的校长（书记）奖励性绩效工资；

2、全县统一执行奖励性绩效工资项目为农村学校教师补贴、班主任津贴；

3、学校自行确定奖励性工资项目为岗位津贴、课时津贴、目标达成津贴和教育教学成果奖励等。

三、奖励性绩效工资发放形式 1、2025年义务教育学校奖励性绩效工资年终一次分配发放，在本辖区公示7日无异议后上报教育局人事股审核，经县财政局通过个人工资帐户直接划拨到教师个人工资卡上。

2、经教育局批准的借调人员回原单位考核,按原单位奖励性绩效工资的平均标准发放；2025年在职人员退休、病休、死亡后不参加奖励性绩效工资分配；2025年调出义务教育学校人员在原单位工作期间由原单位发放奖励性绩效工资；义务教育学校间调整人员在新单位发放全年考核津贴，分段计算农村教师补贴和班主任津贴，由新单位发放。

3、学期内累计病事假超过2个月以上的，无故不在岗超过3天的，不享受奖励性绩效工资；

4、本单位的督导员在完成本单位规定的督导任务后享受学

校平均标准奖励性绩效工资。

四、单位可控奖励性绩效工资总量核定

根据《实施办法》规定，在县人力资源和社会保障局、财政局核定的各学校绩效工资总量基础上，扣除基础性绩效工资、农村学校教师补贴和校长（书记）奖励性绩效工资后作为各总校、直属校的可控奖励性绩效工资总量。单位奖励性绩效工资总量年内包干使用、超支不补，更不得挪作他用。

五、奖励性绩效工资的分配

（一）单独计提发放的奖励性绩效工资

校长（书记）奖励性绩效工资:各总校、乡镇中学校长、直属学校校长和书记（现任正职）的奖励性绩效工资不参加各总校、直属校内部奖励性绩效工资分配，由县教育局按公务员年人均津补贴标准和本人上年12月基本工资总和的30%的1.35倍计提统筹使用，根据绩效考核结果和教育局年终督导评估结果对校长、书记的奖励性绩效工资进行分配，每年分配一次。考核结果为优秀的占30%，奖励性绩效工资按照平均津贴标准上浮10%。

（二）全县统一执行奖励性绩效工资

1、农村学校教师补贴:按实际发放数额计提。根据我县学校的交通条件和艰苦程度，由县人力资源和社会保障局、财政局、教育局研究确定我县农村学校教师补贴划分为三个等次：单人独校教师享受一等农村学校教师补贴，每月补贴120元；县城直属学校教师享受三等农村学校教师补贴，每月补贴50元；除单人

独校和县城直属学校外的教师享受二等农村学校教师补贴，每月补贴80元。

2、班主任津贴:将原班主任津贴与绩效工资中的班主任津贴项目归并，不再分设，采用定额方式纳入奖励性绩效工资管理。根据班主任工作考核情况，按学期发放，每学年按10个月计发。班主任考核结果在合格及以上等次的全额发放，标准是初级中学按每标准班（标准班班容量50人）每月120元，小学按每标准班（标准班班容量县城45人，农村30人）每月100元，学前班按每标准班（标准班班容量25人）每月100元。学生数每增加、减少5人（不足5人不计）班主任费相应增加、减少10元。班主任津贴最低标准为中学80元，小学、学前班60元；最高标准为中学140元，小学、学前班120元。班主任考核结果为不合格的按以上标准的50%计发。

（三）学校自行确定奖励性绩效工资（此奖励性绩效工资比例只作为参考，各校可根据实际自行确定具体项目和标准，但必须严格执行《秦皇岛市义务教育学校教职工绩效考核办法》）

1、岗位津贴（约占学校自行确定的奖励性绩效工资总额的50%）:义务教育学校在职教职工均享受岗位津贴，岗位津贴的标准与考勤相结合，具体标准由各单位自行确定。中层及以上管理人员（指教育局、总校任命的现任在岗干部及当地党委任命的共青团、妇委会现任在岗干部）根据岗位职责完成情况加发岗位津贴，绩效考核结果为优秀的加发额度不得超过班主任津贴标准，优秀比例不超过50%；考核结果为合格的加发额度不得超过班主任津贴标准的60%。身兼数职者以最高职位计发，不得累计发放岗位津贴。

2、课时津贴（约占学校自行确定的奖励性绩效工资总额的20%）:课时津贴分配时要充分体现多劳多得的原则。鼓励单位教职工进课堂，按所任课时数量计发课时津贴，不任课教师不享受课时津贴，每周课时津贴的最高标准不得超过20节。

3、目标达成津贴（约占学校自行确定的奖励性绩效工资总额的27%）:目标达成津贴分配时要充分体现多劳多得优劳优酬的原则，同时考虑目标达成情况的质与量。各总校、直属校每学期对所辖教职工进行全员全面考核，根据工作目标完成情况发放目标达成津贴。

4、教育、教学、管理成果奖（约占学校自行确定的奖励性绩效工资总额的3%）:教育、教学、管理成果奖主要体现学校教师及管理人员的教育、教学、管理（或活动）的成果（或业绩）所获得的奖励。教育、教学、管理成果奖范围：（1）总校、直属校各项常规管理评比结果；（2）参加总校、直属校及以上教育行政部门组织的各种教育教学活动所获奖励。教育、教学、管理成果奖的计算方法：（1）各级各类教育行政部门组织的考核评比，必须经本单位推荐且有最终评比成果；（2）参加各级各类社会团体、协会组织的考核评比，必须逐级上报并在本校备案，成果及研究的内容要与本人从事的专业或岗位相一致，评比结果按同级

教育行政部门奖励标准的50%计算，每学期有多个的按规格最高的一个计算。

六、根据《秦皇岛市义务教育学校教职工绩效考核办法》规定，教职工绩效考核结果作为奖励性效绩工资分配的主要依据。教职工考核结果为合格及以上等次的，全额发放奖励性绩效工资；考核结果为基本合格等次的，减半发放奖励性绩效工资；考核结果为不合格等次的，不发放奖励性绩效工资，视情扣发基础性绩效工资。

七、组织实施

1、提高认识，广泛宣传。实施绩效工资是深化事业单位收入分配制度改革的重要内容，充分体现了党中央、国务院对教育事业的高度重视、坚持教育优先发展战略的坚强决心和对广大教师的亲切关怀。各总校、直属校要提高认识、广泛宣传，把实施绩效工资的相关政策传达到每一位教职工，切实把政策解释和思想政治工作作为实施绩效考核和奖励性绩效工资分配的关键步骤和基础性工作，把好事办好。

2、加强领导，明确职责。县教育局成立义务教育学校奖励性绩效工资分配工作领导小组，负责全县义务教育学校奖励性绩效工资分配工作的指导和监督检查。各总校、直属校要成立以校长为组长的奖励性绩效工资分配工作领导、考核小组，具体负责本辖区内义务教育学校奖励性绩效工资考核、分配工作的组织实施。

3、健全制度，规范考核。各总校、直属校要根据绩效工资相关政策，充分发扬民主，广泛征求教职工意见，科学合理地制定义务教育学校教职工绩效考核实施细则和奖励性绩效工资分配办法。考核细则和分配办法由学校领导班子集体研究，经学校教职工代表大会（教职工大会）通过后，在校内公示7日无异议后实施并上报县教育局备案。

4、严肃纪律、公平公正。各总校、直属学校要严肃纪律，对工作不负责任，在奖励性绩效工资分配过程中弄虚作假的，造成集体上访的，实行责任追究，情节严重的给予纪律处分。对于无理取闹、消极怠工、越级上访的教职工当年考核视为不合格。奖励性绩效工资分配要严格按照规定的程序和标准，做到公开、公平、公正。

附:青龙满族自治县教育局义务教育学校奖励性绩效工资分配领导小组

青龙满族自治县教育局

2025年12月13日

主题词：2025 奖励性绩效工资 分配实施方案

青龙满族自治县教育局办公室

2025年12月13日印发

（共印50份）

青龙满族自治县教育局

义务教育学校奖励性绩效工资分配领导小组

组 长：蔡守怡副组长：艾国军成 员：于长成贾兴国 肖宗耀 薛建国 刘 银 王进仕 刘玉国 肖玉成 王桂银 佟志良 韩立军

王天印 宣 昂陈建强 杨 仿 林小军 余春江 肖 凯 秦学文 刘增和 石云峰 程金文

吕凤楼

苏成悦王春祥 肖桂菊 袁会良 曹金山 徐国华 李宝生 张青春 张玉民 王民增刘继宏丁连合宋平胡宗双朱再良冯 俊张宏波孙 斌邵春强张明学李学良冯 杰周桂才马占理杨义才

**第二篇：2025奖励性绩效工资分配实施方案**

射阳县青春小学

奖励性绩效工资分配实施方案

根据教育部《关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》（教人〔2025〕15号）和省教育厅《关于义务教育学校校长绩效考核工作的指导意见》、《关于义务教育学校教职工和校长绩效考核工作的指导意见》（苏教人［2025］24号）及《射阳县义务教育阶段学校奖励性绩效工资分配办法》，结合我校实际，特制定我校奖励性绩效工资分配方案如下：

一、指导思想

深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻党的教育方针，激励先进，促进发展，充分调动义务教育阶段校长和教职工的积极性、主动性和创造性，为构建建充满生机与活力的教育人事制度、推进教育科学发展贡献智慧和力量。

二、基本原则

1、尊重知识、尊重人才、尊重创造的原则；

2、“按劳分配、效率优先、优绩优酬”的原则；

3、“公正、公平、公开”的原则。

三、实施对象

按国家规定执行事业单位绩效工资制度的义务教育学校校长和其他正式工作人员。

四、考核内容及计分标准

1、教师绩效。主要考核教师的工作量、师德情况、德育工作、专业发展、教学教研、教学效果等情况。

2、非教学工作人员的绩效。主要考核其工作量、职业道德、团结情况、履行岗位职责和成效等情况。

五、考核主体、方法及程序

（一）考核主体、方法

1.学校成立绩效考核工作领导小组，共九人组成，其中教师代表五人，人员由学校推荐，经教师大会通过。

2.教职工的绩效考核工作由学校绩效考核领导小组负责，采取量化积分的方法进行。

3.校长的绩效考核工作由教育局负责。

（二）考核程序

教职工的考核程序为：

（1）成立绩效考核领导小组。学校成立以校长为组长的绩效考核领导小组，负责本校教职员工绩效工资考核分配的组织、指导、督查、协调、管理和信访等工作。领导小组由校级领导班子成员、教职工代表等人组成，计9人，其中领导班子及成员4人，教师代表5人。考核小组成员由学校提名，经教职工大会通过的方式产生

（2）制订完善的考评方案。学校根据《射阳县义务教育阶段学校奖励性绩效工资分配办法》，在认真听取广大教职工意见的基础上，完善具体考评方案，并在教职工大会讨论通过（有90%以上的与会人员到会，且得到到会人员百分之七十的多数人员同意）。考

评方案讨论通过后，一般不再改动，如果运行时发现有明显漏洞或显失公允，则修正案仍然要通过上述程序通过。

（3）及时公布。学校将在方案公布的第一时间，在画廊、板报公示栏上进行公布。

（4）结果反馈。学校绩效考核领导小组在考核后，按照学校制订的有关系数公式和扣分项目对每位教职工的得分逐一进行计算，最终确定各人的绩效考核得分，以书面形式通知教职工并个人签字认可。

（5）结果公示。考核结果公示5个工作日以上。

（6）接受申诉。教职工对个人得分不服的，可在公示期内向学校绩效考核领导小组和教育局提出申诉，教育局和学校绩效考核领导小组将作出明确答复。

（7）确定方案。按系数和相关公式将教师的绩效考核积分换算成奖励性绩效工资方案。

（8）上报审批。学校按时将绩效工资方案上报县教育局，待县教育局审核后，报县劳动人事、财政部门审批后执行。

六、绩效工资总额的确定和具体分配办法

根据“义务教育学校教师规范后的津贴补贴平均水平，由县人事、财政部门按照教师平均工资水平不低于县级机关公务员平均水平的原则确定”等文件精神，核定全县义务教育学校奖励性绩效工资总额。

学校奖励性绩效工资总额为：全县奖励性绩效工资总额中先行扣除校长津贴和校长的奖励性绩效工资、学校班主任的津贴，计算出人平奖励性绩效工资，按学校教职工人数下拔到校，再进行考核发放。

1、校长津贴的提取分配办法

校长津贴标准为每月提取200元，每年按10个月提取。由教育局根据学校规模、绩效考核等次等因素进行浮动，浮动考核由教育局实施。

2、班主任津贴的提取分配办法。班主任津贴按照小学教师每人每月120元，每年按10个月提取。班主任津贴由学校根据绩效考核等次进行浮动，浮动金额每月50元封顶。

3、校长奖励性绩效工资分配办法

教育局绩效考核领导小组学校规模系数，工作绩效考核结果、评优情况，社会影响等因素，进行计算。

4、教职员工的奖励性绩效工资分配办法

（1）教职工的最终绩效考核得分。学校绩效考核领导小组对已确定的上报得分进行适当浮动，浮动时应根据学校骨干教师、教龄、职称、工作年限等因素确定系数，从而算出各教职工的最终得分，教职工个人总得分110分封顶。

（2）教职工奖励性绩效工资的确定办法。教职工奖励性绩效工资分配的具体计算办法为：(1)得出学校参与考核的绩效工资总量。学校参与考核的绩效工资总量＝｛奖励性绩效工资总量－正职校长津贴、班主任津贴及校长奖励性绩效工资｝÷教职工总数×该校教职工数（不含校长）。(2)得出全校各教职工绩效考核得分总和。即将学校绩效考核领导小组最终确定的每位教职员工的考核得分进行累加。(3)得出平均分值。以全校参与考核的绩效工资总量除以全校教职员工绩效考核得分总和，得出平均分值。(4)算出教职工个人奖励性绩效工资。以平均分值乘以每位教职员工工作绩效考核得分即为每位教职

员工个人应得的奖励性绩效工资。计算公式为：

全校参与考核的奖励性绩效工资总额÷全校教职员工奖励性绩效考核得分总和=平均分值×教职员工个人奖励性绩效考核得分＝教职员工个人奖励性绩效工资

七、考核结果的运用

教职工的奖励性绩效考核结果是教职工绩效工资发放、考核等第认定、职务晋升、岗位聘任、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。

八、组织领导及纪律要求

奖励性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，学校将高度重视，加强领导，把改革向纵深平稳推进。

规范津贴发放标准。除上级规定的津贴补贴外，学校不再另立名目发放津贴补贴。学校将严格按照财政部《行政事业单位工资和津补贴有关会计核算办法》，设立津贴补贴专用科目，用于统一核算本单位发放的所有津贴补贴，其他科目一律不得再核算津贴补贴。

本方案由青春小学奖励性绩效工资考核领导小组负责解释。

射阳县青春小学奖励性绩效工资考核领导小组

附件：

附件1《教师绩效考核要点及量化指标》

附件2《从事非教学人员绩效考核要点及量化指标》

二〇一一年二月二十八日

教师绩效考核要点及量化指标

一、工作量（30\'）

1.课时工作量22\'。量化出学校所有岗位周工作量。全体教职员工周工作量相加，得出学校各个岗位周工作量总和，除以全校教职工总数，得出学校教职员工周人均工作量。教职员工周实际工作量除以学校教职员工周人均工作量乘以工作量即为教职员工工作量得分。计算公式为：

教职员工周人均工作量＝学校各个岗位周工作量总和÷教职工总数

教职员工工作量得分＝教职员工周实际工作量÷教职员工周人均工作量×22分

2.出勤情况8\'。

二、师德情况（15\'）

1.遵纪守法，自觉履行《义务教育法》、《教师法》和《中小学教师职业道德规范》等法律法规的法定职责。爱岗敬业，教书育人，为人师表，不搞有偿家教。

2.尊重、关爱、平等对待每一位学生，不体罚或变相体罚学生。

3.认真做好班主任工作或辅导员工作，组织内容健康的各类活动，陶冶学生情操，落实帮扶学习困难学生的具体措施。

三、德育工作（5\'）

1.坚持以课堂教学为主渠道，德育工作有机融入教学之中。

2.注重培养学生良好的学习、行为习惯；注重学生心理健康教育。

3.责任落实，无安全责任事故。

四、专业发展（10\'）

1.有个人参加培训的过程记录和总结，有完整的教师业务档案。

2.参加学历达标或各类培训，考试考核合格。

3.积极参加校本研训。

五、教学教研（25\'）

1.认真备课，教案齐全，规范，课前准备工作充分。

2.贯彻新课程理念，精心组织课堂教学。

3.教学内容科学、正确，符合新课程理念。

4.认真批改作业，对学生教学辅导。

5.运用多种方式评价学生学习效果。

6.坚持课后反思，认真总结教学经验。

7.参与各级各类研究课、公开课和赛课情况。

8.参加教研活动情况。

9.参加课题研究、撰写教学经验总结或论文情况。

10.以老带新，骨干教师的作用发挥情况。

六、教学效果（15\'）

1.巩固率、合格率、学习困难学生转化率等相关实绩情况。

2.学生和家长对教学结果的反馈情况。

从事非教学工作人员绩效考核要点及量化指标

一、工作量（30\'）

1.承担一般管理岗位工作及出勤情况。

2.兼课、代课情况。

3.第二课堂课时量。

4.其他工作情况。

二、职业道德（20\'）

1.政治思想觉悟高，是非分明，不搞无原则纠纷。

2.忠于职守，积极履行职责，勇于承担重担。

3.为人师表，言行规范，仪表端庄。

4.工作尽职尽责。

5.遵纪守法，严格遵守学校规章制度。

三、团结精神（10\'）

1.顾全大局、服从组织安排。

2.谦虚谨慎、互帮互助、勤奋上进。

3.尊重他人、团结同志，自觉维护集体荣誉。

4.积极参加集体活动。

四、继续教育（10\'）

1.参加学历达标，考试合格。

2.正常参加学校及其他部门组织的培训，考试合格。

3.遵守培训规章制度。

五、岗位职责及工作成效（30\'）

1.岗位职责履行情况。

2.为教学服务情况。

3.为师生服务情况。

4.个人获奖情况。

5.无失职行为发生。

6.无安全责任事故发生。

7.完成学校布置的各项其他工作。

射阳县青春小学

奖励性绩效工资考核工作领导小组

组长：王玉来

副 组 长：徐海涛

教师代表：刘加成陈澍彭敏薛志新王涵唐海 秦友堂

**第三篇：奖励性绩效工资分配方案**

奖励性绩效工资分配方案：

为调动中心职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，根据〔〕号文件精神，结合我中心的实际情况，特制定本分配方案。

一、指导思想在上级核拨的绩效工资总量内，建立以职工奉献精神为宗旨，以提高职工敬业爱岗精神为核心，以促进职工绩效为导向的分配激励机制，调动全

体职工工作积极性，打破平均主义的分配办法，贯彻按劳分配的原则，实行“公平合理，按劳分配，优劳优酬，责重酬高”的绩效工资分配机制。

二、分配原则公平合理，按劳分配，优劳优酬，责重酬高。

三、奖励性绩效工资的构成比例我中心在职人员6人，全年绩效工资为69816元6人=418896元，其中全年基础性绩效工资为229680元（占全年绩效工资总量的54.8%），全年奖励性绩效工资为189216元（占全年绩效工资总量的45.2%）。奖励性绩效工资由四部分组成，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

（一）月考勤奖，600元/月/人，按月发放。全年月考勤奖43200元，占全年奖励性绩效工资的22.8%；

（二）月绩效奖，基数为800元/月/人，根据不同的岗位职责进行分配。正科实职、副科实职、管理八级和专技十级职员、一般工作人员（包含管理九、十级和专技十一、十二、十三级）比例为1.3:1.2:1.1：1，按月发放。全年月考勤奖58560元，占全年奖励性绩效工资的30.9%；

（三）绩效奖，年末发放，绩效奖=（基本工资+基础性绩效工资）3.5。绩效奖71778元，占全年奖励性绩效工资的37.9%。

（四）其他绩效奖，年末发放，总额为15678元（未包含月考勤奖、月绩效奖、绩效奖扣发的金额和其他奖励），占全年奖励性绩效工资的8.3%。

四、考核办法

（一）月考勤奖

1、工作人员当月迟到或早退5次以内的，每次扣发50元，当月迟到或早退5次或以上的，全额扣发当月月考勤奖。无故旷工的，扣发当月全部月考勤奖；

2、当月请病事假3个工作日以内的，每个工作日扣发50元，当月请病假10个工作日或以上的，全额扣发当月月考勤奖，当月请事假3个工作日或以上的，全额扣发当月月考勤奖；

3、以上扣除、停发、没有领取的月考勤奖全部纳入单位其他绩效奖中。

（二）月绩效奖

1、满足以下条件之一的扣发当月月绩效奖25%：①当月迟到或早退达到6-10次的；②当月事假累计达4-6个工作日的；

2、满足以下条件之一的扣发当月月绩效奖50%：①当月迟到或早退超过10次的；②当月事假累计达到7-10个工作日的；③当月无故旷工累计达2个工作日的；

3、满足以下条件之一的全额扣发当月月绩效奖：①当月事假累计达10个工作日的；②当月无故旷工累计达2个工作日的；③因工作失职或违法乱纪，造成重大经济损失或恶劣影响的；④因工作失职在社会上造成严重不良影响的；⑤工作中弄虚作假、致使工作目标完不成或造成严重后果的。

4、经批准请病假的，按病假日数比例，扣发月绩效奖；

5、以上扣除、停发、没有领取的每月绩效奖全部纳入单位其他绩效奖中。

（三）绩效奖绩效奖根据个人考核情况，合格（含合格）以上的领取与个人职务（岗位、技术等级）相对应的绩效奖。合格（不含合格）以下的扣发当年绩效奖。考核优秀的工作人员在绩效奖部分基础上另加500元。累计事假超过60个工作日、病假90个工作日的全额扣发绩效奖。以上扣除、停发、没有领取的每月绩效奖全部纳入单位其他绩效奖中。

（四）其他绩效奖加班、值班、超工作量、年终先进奖励，按规定系数比例进行统筹发放。

五、其他问题

（一）有下列情形之一的，扣发全年奖励性绩效工资：

1、受刑事处罚，或受党、团内严重警告，行政记大过以上处分，处分期限未满或虽未规定处分期但处分期未满一年的；

2、被市级（含市级）以上效能告诫或通报的；

3、表现很差、群众意见很大的。扣发的奖励性绩效工资全部纳入单位其他绩效奖中。

（二）国家法定的假期（如探亲假、婚假、生育假、丧假等）按有关规定执行。

（三）本文未涉及而政策法规有规定的，按相应规定处理。

六、其它事项

本方案12月日经职工大会表决通过，2025于年1月1日起生效。

**第四篇：奖励性绩效工资分配方案**

事业单位奖励绩效分配方案（试行）

为充分调动教职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，根据省、市有关文件精神，结合单位实际，特制定本方案。

一、指导思想

在核定的绩效工资总额内，建立以职工奉献精神为宗旨，以提高职工敬业爱岗精神为核心，以促进教职工绩效为导向的分配激励机制，调动全体职工工作积极性，打破平均主义的分配办法，贯彻按劳分配的管理机制。

二、实施范围与对象

全体职工，依照考核结果，每半年发放一次。

三、实施细则

1、考勤管理

职工旷工、请假及缺勤等处罚标准参照请销假规定执行。

2、满足以下条件之一的扣发当月全额奖励绩效

①当月无故旷工累计达5个工作日的；

②当月事假累计达10个工作日的；

③因工作失职或违法乱纪，造成重大经济损失或恶劣影响的；

④因工作失职在社会上造成严重不良影响的；

⑤工作中弄虚作假或造成严重后果的。

3、有下列情形之一的，扣发全年奖励绩效

①累计旷工超过15天的；

②事假超过30个工作日的；

③受刑事处罚，或受党、团内严重警告，行政记大过以上处分，处分期限未满或虽未规定处分期但处分未满一年的；

④考核不合格的；

⑤工作态度不端正，全年出现三次及以上教学事故的；

4、考核优秀的职工奖励绩效奖增加200元；考核合格（含合格）的教职工按相应岗位或职务以实际核定数额发放。

5、对于学期内出勤较好的职工根据情况给予适当经济奖励。

四、其它

本方案自发布之日所在学期执行，由人事科负责解释。

**第五篇：奖励性绩效工资分配方案**

正镶白旗医院绩效工资实施办法

为积极稳妥推进医药卫生体制改革，深化卫生事业单位收入分配制度改革，切实做好全院绩效工资考核工作，现根据《正镶白旗医院绩效考核的实施方案》（下称实施方案），制定如下本院绩效工资考核实施办法：

一、指导思想

通过深化医院分配制度改革，建立健全科学合理的绩效考核评价分配制度，将工作实绩和工资待遇有机结合，充分发挥绩效工资的激励导向作用，有效调动全体员工工作热情，全面提升医疗卫生服务质量和效益，努力为群众提供优质、高效、方便、实惠的基本医疗和公共卫生服务。

二、绩效工资考核小组

为保证绩效工资考核工作的顺利开展，成立以院领导、相关部门负责人、职工代表组成的绩效考核工作领导小组。

组 长：吴晓林 副组长： 任全胜

组 员： 额尔登其木格、李海、贾志富、杨桂莲、班桂荣、周凤斌

下设办公室，任全胜兼任任办公室主任。

三、考核对象

按照上级主管部门意见实施定岗定编后，纳入本次医疗卫生事业单位绩效工资考核的全体工作人员、本院聘用员工（不含临时工）。

四、绩效考核工资的构成与分配

绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。1.基础性性绩效工资的考核分配

基础性绩效工资的具体标准和发放办法原则上按照正镶

白旗人力资源和社会保障局、正镶白旗财政局文件执行。出现本院《实施方案》中规定的违规行为的，医院可缓发、扣发或停发个人基础性绩效工资。

2.奖励性绩效工资的考核分配

奖励性绩效工资由考核小组在上级主管部门核定的总量内，按照本院《绩效工资考核的实施办法》（见附件）进行考核发放。

五、奖励性绩效工资的考核原则

1.院科两级考核。院部考核职能科室和行政人员，科室对个人考核，每月考评，季度汇总，真实反映工作业绩作为考核重要依据。

2.综合目标考核。充分考虑职业道德、服务质量、服务数量等因素，兼顾经济效益和社会效益。

3.按劳分配、优绩优酬。向责任重、风险高、工作量大、业绩优的科室和个人倾斜，贡献突出的专项奖励。

4.公正、公平、公开。要求方案科学、考核规范，原则上按季度为考评周期，兑现奖励性绩效工资，结果按规定上报、公示。

六、奖励性绩效工资的分配方案

为了提高绩效工资的使用效率，充分体现奖励性绩效工资的激励导向作用，将奖励性绩效工资按20：80的比例分成管理基金和常规工作绩效奖励工资两部分，总量不变。

（一）管理基金的使用。

考核小组提取奖励性绩效工资的20%成立管理基金，统筹安排用于全院管理，结合工作实际设立奖励项目，项目具体设置： 1.职务岗位津贴；2.超工作量奖励；3.荣誉成果奖励； 4.突出贡献奖等。考核小组可根据工作开展情况对

管理基金奖励项目和补贴标准进行调整。管理基金奖励实行总量控制、实时进行，年末结余部分全体职工平均分配。

1.职务岗位津贴

（1）行政管理：院级领导干部补贴标准300 元/月，根据《领导干部岗位目标责任书》考评岗位职责履行情况、按月考核发放职务津贴。

（3）科主任/护士长，包括临床、护理、医技、防保、社区、药剂、后勤、体检中心等，补贴标准内100元/月。

兼任两个以上职位的职务岗位补贴按就高原则发放，不再累加，离职后不再享受职务岗位补贴。

2.超工作量奖励

（1）值班补贴。参加24小时值班的职工按院部规定发放值班补贴，包括急诊加班等，补贴标准8元/个。

（2）节日加班。国家法定的节假日正常上班的按规定享受加班补贴（元旦一天、春节三天、清明节一天、劳动节一天、端午节一天、中秋节一天、国庆节三天）。补贴标准8元/天，节假日各科室按实际工作需要排班，排班计划内人员享受节日加班费，个人调休不享受。

（3）公休假补贴。因工作原因放弃公休假的，按规定补贴，天数按国家相关文件执行。补贴标准：补齐20%工资。

（5）其他。放射假、产假、探亲假按国家规定执行。3.荣誉成果奖励。（1）荣誉奖励。

先进个人：按自治区、盟、旗镇分别奖励500、300元、200元；社会奖励：锦旗和表扬信分别奖励100元。

（2）科研奖励。

论文发表。职工论文通过正规渠道在全国、省、市报刊、杂志上发表的，凭报刊、杂志奖励100元；

（3）其他。参加上级部门组织的业务技能竞赛、运动会、文体活动院内业务竞赛、演讲比赛等活动获奖的临时制定奖励标准。

4.突出贡献奖。

用于奖励对卫生事业和医院发展做出重大贡献的科室和个人，具体奖励办法由领导小组讨论后决定。

（二）常效奖规工作绩励工资的考核分配 详见奖励性绩效工资绩效考核办法

七、有关规定

1.各考核小组按月开展考核，季度汇总并于次月5日前将考核结果报送考核领导小组办公室。

2.考核办公室经复核汇总后，于8日前将绩效工资分配表在送领导小组审核、报院长批准后发放至各科室。

3.各科室根据考核方案测算本科室个人绩效工资数额，经本人签字后反馈办公室，经领导小组复核、院长审核签字后由财务科发放。

4.绩效工资包括基础性和奖励性绩效工资全部以银行卡形式发放，不得以现金形式发放。

5.职工对考核结果有不同意见的可向领导小组反映，也可向政府和卫生主管部门提出申诉。

6.本实施办法解释权归考核领导小组。

本办法未尽事宜由领导小组修改完善。如有与上级部门规定相抵触之处，按上级部门文件执行。

本《实施办法》自2025年01月01日起执行。

正镶白旗医院 2025年01月10日

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！