# 第三小学2025年教职工考核方案

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-05-22

*第一篇：第三小学2024年教职工考核方案依安县第三小学教职工考核方案为了加强教师队伍管理，规范教师行为，激励督促教师不断提高政治、业务素质，认真履行岗位职责，为教职工的聘任、奖惩、晋升、职务评审、调整工资待遇等提供依据，使教职工考核工作正...*

**第一篇：第三小学2025年教职工考核方案**

依安县第三小学教职工考核方案

为了加强教师队伍管理，规范教师行为，激励督促教师不断提高政治、业务素质，认真履行岗位职责，为教职工的聘任、奖惩、晋升、职务评审、调整工资待遇等提供依据，使教职工考核工作正常化、公开化、规范化进行，同时从有利于加强学校管理又不失人性化的这个原则出发，加大教师违规扣款力度，缩小教师违规扣分距离。我校特制定本教职工考核方案。

一、考核领导小组：

组 长：冯 安 校长兼党支部书记 副组长：刘淑侠 业务副校长

刘洪英 德育副校长 组 员：于宏宇 教导主任 王志婧 少先队辅导员

丁宝侠 职代会主席兼工会主席

刘仙茹 美术组组长（艺体教师代表）

陈 春 年级组组长（班主任代表）

武佳秋 科任组组长（科任教师代表）

张志强 英语组组长（英语教师代表）

孟祥越 学前组组长（学前教师代表）

二、考核形式：

1、按照考核内容和评分标准，每月进行一次考核，以考核分

占一等比例的25%）；二等比例为全校教职工的80%；三等比例为全校教职工的5%。班主任只有一、二等，所有科任教师和后勤人员分一、二、三等，后勤人员考核没有一等，学校领导工作考核等级每月固定为二等。三等人员由全校教职工考核分衡量从后往前排，其他教师考核为二等。

4、公布结果。每月考核结果由各位教师在月考核表上签字，然后在校公示板上公示，公示三天无疑义后，存入档案。

5、奖惩兑现。根据考核标准中有关规定，每学期末进行考核奖惩兑现。将一学期教师出勤及其他扣款之和作为教师学期考核奖励基金，按照教师学期工作考核汇总等级进行奖励。考核一等的所有教师得奖励基金总和的50%，月考核二等的得30%，月考核三等的得20%。

五、考核标准：

本校教职工考核内容共分七大项，每月考核分累计150分。

（一）关于教师不参加临时性工作及不接受学校工作安排的处罚规定及考核标准（10分）

我校所指的临时性工作是指全校教师在正常上班时间内或在放假时间内,由于学校工作需要,召集部分和全体教师完成某项工作,这些工作称为临时性工作。我校所指的不接受学校工作安排,是指教师在正常上班时间内或非正常上班时间内,由于工作所需,要求某个人或某些人去完成某项工作而拒不接受某个领导的工作安排,我校把它称作不接受学校的工作安排.福利待遇直接挂钩。此项规定除教师公出的属于特殊情况外，其他的任何原因都不属于特殊情况。教师全年请病、事假累计达两个月以上的（包括两个月）福利费一分没有，两个月含周六、周日放假时间和寒暑假教师上班时间，每个月按30.5天计算，两个月累计为61天。

（二）关于教师值日、值宿方面的有关规定及考核标准（10分）

1、值日、值宿教师到校后，必须对校园内、楼内进行一次全面检查，发现问题及时处理。处理不了的，应急时向校领导汇报，否则发生的一切后果均由值日、值宿教师负责，并在教师月考核中扣考核分1分。

2、值日、值宿教师到校后，必须做好上情下达，下情上达的信息传递及记录工作，每延误一次扣值日、值宿教师当月考核分0.5分。负责报纸、刊物、信件及其它邮件接收及保管登记工作，由于此项工作的纰漏致使上述几项工作出现问题，一切后果均由值日、值宿教师负责，并在当月考核中扣考核分0.5分。

3、值日、值宿教师必须按照学校规定的时间到校值日、值宿，平时（周六、周日）每迟到一次罚款十元，并在当月考核中扣0.5分；在节假日（包括寒暑假和国家法定假日）值日、值宿每迟到一次罚款五十元，并在当月教师考核中扣1分。

4、教师值日、值宿，每漏岗或擅自离岗一次罚款100元，并在教师当月考核中扣考核分3分。因漏岗或擅自离岗给学校造成损失的，其后果全部由值日、值宿教师负责，并在教师当月考核中扣

轻重，在该教师当月考核中扣2——3分。

4、其他课任在学生中午、晚上放学时，必须按照学校预先规定的时间和地点到岗，每漏岗一次，除发生的后果由该教师承担外，并视其情节轻重，在该教师当月考核中扣2——3分。

5、学生在校期间，任何教师不许指派学生出校门去买物品或给教师办私事，没发现一次在该教师当月考核中扣1分，如出现事故，除发生的后果由该教师承担外，并视其情节轻重，在该教师当月考核中扣5——10分。

6、加强对校内住宿学生的安全教育和管理，做好与舍间教师的交接工作，放学班主任必须亲自把住校学生交到舍间管理教师处，做好交接手续。每节上课前授课教师都要亲自清点班级住宿学生是否齐全，发现问题要及时报告学校主管领导。如出现事故，一起后果由该教师本人承担，并视其情节轻重，在月考核中扣5——10分。

（四）关于教师考勤规定及考核标准（20分）

1、关于教师病、事假的有关规定。（1）事假的有关规定。

教师有事不能上班必须事先和校领导当面请假，如因特殊情况不能到校和领导当面请假，也必须通过电话或其它形式进行请假，否则按旷工处理。事假每天扣款15元，半天扣款8元，并在当月教师考核中扣考核分0.5分，旷工每天扣款50元，并扣当月考核分10分。

核分0.25分）

（4）迟到、早退的有关规定。

教师每迟到一次扣款5元，并扣考核分0.5分；教师每早退一次扣款5元，并扣考核分0.5分，教师早退必须请假，否则按擅自离岗处理。

（5）擅自离校、离岗的有关规定。

教师到校上班期间不向任何领导请假擅自离校、离岗办私事，发现一次扣款50元，并取消当月全部考核分。

2、婚、丧、产假等规定。（1）关于教师婚假的有关规定。

教师本人结婚的：家在本县的教师结婚，婚嫁5天（不含周六、周日）；家在外地结婚的再外加上往返路途时间，具体日程以车票时间为准。超假的按事假处理。

教师子女结婚的：在本县子女结婚的教师，学校给假3天（不含周六、周日）；子女在外地结婚的再外加上往返路途天数，具体日程以车票时间为准。超假的按事假处理。

（2）关于教师产假的有关规定。

女教师产假：女教师产假，包括流产、终止妊娠和采取避孕措施的，具体休假天数依据《婚姻法》和计划生育的有关规定。产假从分娩之日的前十五天算起。提前请假或超时间请假按病假或事假处理。

男教师护理假：男教师爱人分娩婴儿期间，给护理假7天（含

3、满勤加分规定。

每位教师每学期没有一次事假、病假、中离、迟到或早退，每学期末在教师考核中加2分。

（四）关于师德师风方面的有关规定及考核标准（10分）我校关于师德师风方面的有关规定及考核标准主要包括以下几项内容，（超出此规定违反师德师风方面的有关问题，届时由校党支部视其情节轻重及造成的后果严重程度进行处理。）

1、体罚、变相体罚或严重体罚学生。2分

体罚：把学生罚站、轻微的推打或把学生撵出课堂罚站，学校每发现一次在全校教师大会上提出严肃批评，并在教师当月考核中扣考核分1分。

变相体罚：把学生撵出课堂不让上课，或用书本等物品敲打学生或罚学生干不应该干的活等，均属变相体罚，学校每发现一次在全校教师大会上提出严肃批评。并在教师当月考核中扣考核分1分。

严重体罚：用手或物品打学生，致使学生身体受到严重损害或身体留下明显痕迹的，均属严重体罚，学校每发现一次，其后果由教师个人承担，并在教师月考核中记为零分。两年内不许评模、评优和晋级。

2、求学生家长办私事

（1）直接求学生家长为自己办事，学校发现第一次，在全校教工大会上提出严肃批评，并在当月考核中扣考核分2分。发现第

（1）不经学校批准，擅自组织学生订各种复习资料，一经被学校发现查实，处以300——500元罚款，两年内不准评模、评优和晋级，并取消一年内的教师考核分。

（2）暗示学生到指定书店购买各种复习资料，一经被学校发现查实或被举报到上级有关部门被查证核实的，处以200——400元罚款，两年内不准评模，评优和晋级，并取消一年内的教师考核分。

5、利用课后时间办班、补课

（1）利用课后时间乱办班、乱补课，视其学生多少，处以200——500元罚款，并取消当月的考核分，一年内不准评模、评优和晋级。课后时间自己虽不亲自补课，但介绍本校学生到指定的补习班进行补课。并从中取得报酬的，一经被学校发现查实，并视其参加补课学生的多少，处以200——300元罚款，取消当月的考核分，一年内不准评模、评优和晋级。

（2）利用课后时间乱办班、乱补课或介绍本校学生到指定的补习班进行补课，被举报到县教育局或其它有关部门，一经被查实的，学校受到的经济处罚，全部由该教师个人承担，同时学校还要处该教师500——1000元的罚款，并取消该教师当年的全部考核分，三年内不准评模，评优或和晋级。

（五）教学工作考核评价细则（70分）

1、课前备课（5分）

（1）按学校规定的备课时间准时到办公室备课。（0.5—1分）

33、课后辅导（5分）

教师按照学校规定的课后看护时间对在校住宿学生进行无偿辅导，不许占用课表规定的其它课程对学生进行辅导。每缺少一节扣1分，迟到一次扣0.5分。不许以任何理由利用任何时间对学生进行有偿辅导。（3分）

4、考试成绩（30分）

（1）按照有关规定，学校每月对各学科教学质量进行一次质量测查计入个人的月份考核。由于各学科的特点不同，所以经学校领导班子和职代会研究决定，教同一学科并有明确量化考试的科目进行量化比较，不是同一科目的小科进行量化比。由于音、体、美和微机科目涉及实践操作，因此，音、体、美、微机科目只在期中、期末进行两次抽测，计算出平均分。

（2）月份质量测查，学校着重看正确率。成绩居年级组第一的得30分，第二的得28分，第三的得25分。数学、语文学科同年级组相比较，科任学科考理论知识的进行比较，考实践操作的进行比较，均分一、二等，计分方法同年级组。由于音、体、美、微机教学的特殊性，对他们教学质量的抽测，实践部分占的比较大，理论知识的比较少，很难进行笔答抽测。根据以上情况，学校召开了全校课任教师会，在征求全校课任教师意见的基础上，全体课任教师一致同意，每月教学质量抽测一项，每月给科任教师记25分。

（3）凡是上级教育行政部门和上级业务指导部门举办的全县性的教学质量抽测及指导学生比赛活动等，取得全县第一名的在

加0.5分，获得名次或进行公开观摩加1分（包括送课下乡和为上级部门到校听课提供课的）；参加县级比赛加1.5分，获奖名次分两等加分，等级低的（二等、三等）加2分，等级高的（一等或特等）加2.5分；参加市级比赛加2.5分，获奖名次也分两等加分，获奖名次二等、三等加3分，一等或特等加3.5分；参加省级比赛加4分，获奖名次二等、三等加5分，一等或特等加8分；参加国家级比赛加10分，获得名次加15分。在教师参加各级教学比赛活动中，协助比赛教师制作课件的教师加所参赛教师获奖得分的三分之一分值。参赛教师本人制作的课件不重复加分。

（2）每位教师每学期要自己确定一个教研专题或完成学校及上级有关部门确定的教研专题，每学期末要把自己研究的专题或成果以论文、教学设计、班队会案例、优质课稿、教学反思、经验总结等形式上交学校。参加上级有关部门评选获得证书，县级一篇加0.5分，市级加1分，省级加1.5分，国家级加2分。此项加分一年中取最高的两次加分，多者不重复加分；在各级报刊中发表的，县级加1分，市级加2分，省级加3分，国家级加4分。

（3）教师获得的各项先进个人、骨干教师、学科优秀实验教师、教学能手等业绩。县级加1分，市级加2分，省级加3分，国家级加4分。

（六）班主任德育工作考核内容及评分标准（10分）

1、流动红旗评比（3分）

每周得一面流动红旗加0、5分。每月综合“日检周评月总

73、路队制的监督管理。认真负责放学时学生路队的监督管理工作，确保所负责区域内学生放学时无安全事故发生，一次不到岗位扣1分，发生事故实行“一票否决”制。（2分）

4、分担区卫生。按照卫生分担区的划分，认真打扫所负责区域内的卫生，一次不打扫或不合格扣1分。（1分）

5、活动比赛。按时组织学生参加学校和上级部门举办的各项活动比赛。参加县级以上比赛团体获得名次的，考核分数同教学抽测考核加分标准。团体没有获得名次的，按学生个人获奖人数加分，每人加1分，最多不超过5分。

6、幼儿保育。学前班教师在课间和放学后看护好幼儿，每月5分。凡是在看护时间内出现一例幼儿摔伤、碰伤、走出校门出现交通事故及走失等现象，本项考核分为零。情节严重者在教师月考核中再适当扣分。

我校以上教职工工作考核方案（内容及标准）由学校考核领导小组成员集体制定，并经职代会、各教研组组长讨论修改，通过全校教职工讨论举手表决后予以公布实施的，本考核内容及标准如与上级有关规定不符时，以上级的有关规定为准。在实施的过程中如有不合理之处全体教职工都可以向考核领导小组提出，我们再召开职代会进行修改，作进一步的完善。

依安县第三小学 二o一一年二月二十六日

**第二篇：教职工考核方案**

第一小学教职工2025考核方案

(征求意见稿)

为了正确评价教职工的德才表现、教学效果和工作实绩，激励督促

教职工提高政治和业务素质，认真履行职责，为其晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇提供依据，根据《自治区关于事业单位工

作人员考核的指导意见》之规定，结合我校实际情况，制定本方案。

一、考核的范围

学校在编在岗的工作人员。

二、考核的内容

考核的内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面，重点考核工作实绩。

德，主要考核政治、思想表现和职业道德表现；

能，主要考核业务技术水平、管理能力的运用发挥，业务技术提高、知识更新情况；

勤，主要考核工作态度。勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况；

绩，主要考核履行职责情况，完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平以及社会效益和经济效益。

廉，主要考核教师廉洁从教、克己奉公的具体表现。

三、考核的标准

本度考核一在2025年12月7日——9日进行。考核的结果分为“优

秀”、“合格”、“基本合格”和“不合格”四个等次。各等次标准如

下：

1、优秀

①思想政治素质高，能正确贯彻执行党和国家的路线、方针、政策，模范遵守国家的各项法律、法令和规章制度；

②师德高尚；

③精通业务，工作能力强；

④工作责任心强，勤勉尽责，工作作风好；

⑤教育教学实绩突出，成绩显著。

2、合格

①思想政治素质较高，能正确贯彻党和国家的教育方针和政策，遵守国家的各项法律、法令和规章制度；

②熟悉业务，工作能力较强；

③工作责任心强，工作积极，工作作风较好；

④能够完成本职工作。

3、基本合格

①思想政治素质一般；

②履行教育教学职责的工作能力较弱；

③工作责任心一般，或工作作风方面存在明显不足；

④能基本完成本职工作，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或在工作中发生较大教学事故。

4、不合格

①思想政治素质较差；

②业务素质和工作能力不能适应教育教学工作要求；

③工作责任心差或工作作风差；

④不能完成教育教学工作任务，或在工作中发生重大教学事故。考核要严格坚持标准，符合实际，被确定为优秀等次的人数所占比例不得超过相应岗位人数的15%，各类人员应分别计算优秀等次的比例。

五、考核的主要方法

（一）考核的构成和主要方法

教师考核结果由五部分组成：自我评价、教师互评、校级领导评价、学校考核小组评价、学生评教。

1.教师自我评价、教师互评，按20%计入总评。校级领导接受全校教师评价，测评的统计结果按60%计入总评。

2.校级领导对全校教师进行评价，测评的统计结果按15%计入总评。

3.学校考核领导小组对全校教师进行评价，测评的统计结果按15%计入总评。

4.学生评教：各学校在每班抽样10——20名学生进行评教，学生评教的统计结果按10%计入总评。

5.学校各职能部门依据平时的记录对教师进行客观评价，将所有职能部门的评价总评分按40%计入总分。

学校按教师专业职称（小学高级教师、小学一级教师、二级及未定等教师、职工）序列自动生成各序列15%的“优秀”名单。如果某位优秀等级教师提出谦让，下一位教师则会自动顶上“优秀”等级。

（二）下列人员的考核按以下办法进行：

1、从社会上或大中专毕业生中接收的工作人员，在见习期间，应对其进行考核，但在考核中只写写评语，不定等次，考核情况只作为任职、定级的依据。

2、本新调进的工作人员，由现工作单位进行考核，并在考核中确定等次。其调任前的有关情况，由原单位提供。

3、挂职锻炼、扶贫或参加其他专项工作的工作人员，由挂职、扶贫或服务单位提供表观情况，在原单位考核，确定考核等次。

4、单位派出学习、培训的工作人员，由原单位进行考核，并根据学习、培训期间的表现确定等次。非单位派出、但经单位同意外出学习的工作人员，超过考核半年的，不参加考核。

5、全年病假累计超过6个月，事假累计超过3个月，或病事假累

计超过5个月的，不参加考核。

6、旷工连续超过5天或累计超过10天，未达到辞退期限的，其当年的考核定为不合格等次。

7、接受立案审查尚未结案的工作人员，暂不参加考核，待问题查清后再行确定。

8、受警告处分的工作人员，对其进行考核，但在受处分的当年，不得定为优秀等次。受记过以上人员，对其进行考核，但在受处分期间只写评语，不定等次。考核的情况可作为解除处分的参考依据。

9、学校确定为待岗的人员，当终考核直接定为不合格。

六、考核工作的程序

1.学校召开考核动员大会，组织安排总结交流会、考核时间和地点。

2.教师按照职位职责和考核内容，撰写自我总结，填写《考核登记表》。

3.教师必须在学校组织的总结交流会上认真总结汇报一年来教育教学工作情况。

4.教师考评，在学校组织安排的时间和地点内进行。

5.学生评教工作提前一周进行。

6.考核定为“优秀”等次的，必须在校内进行公示，公示期为5天。

7.考核结果审批后，学校将考核结果以书面形式通知被考核教师。如被考核教师对考核结果有不同意见，应在接到考核通知之日起10天内，通过正常渠道向学校考核小组和学校主管部门申诉，提出复核申请。考核小组在认真进行调查研究的基础上，10 天内提出复核的处理意见，并以书面形式通知其本人。

七、考核结果的运用

教师在学考核中被确定为：

1.“优秀”等次的，在本职务所对应的职务工资标准由政府奖励一个月的工资，在“晋升职务”、“评选先进”中作为优先依据之一。

2.“合格”等次的，具有聘用、晋职和晋升工资的资格。

3.“基本合格”等次的，仍具有聘用资格，但会影响（当年）工资晋升。所在学校要安排人员进行帮带。对连续两年考核确定为基本合格等次的教师，学校应调整其工作岗位。其中：属领导职务的，应改为非领导职务。

4.“不合格”等次的，所在学校予以调换工作岗位或缓聘、短聘处理。连续两学年考核被确定为不合格等次的，按我区教师聘任制实施办法和实施意见的规定，予以解聘或不聘，由区教育局统筹安排。

考核结果要作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。

第一小学

2025年12月7日

**第三篇：安沙小学2025教职工考核方案**

安沙镇安沙小学

2025教职工考核方案

为进一步深化人事制度改革，发挥绩效工资的激励作用，增强学校的生机和活力，保证岗位职责的认真履行，促进教职工整体素质的提高，根据县人社局文件精神，结合我校实际，特拟定《安沙2025小学教职工考核方案》。

一、考核对象及考核原则：

1、考核对象：我校在职在编的全体教职工。

2、考核原则：坚持公平公正公开的原则、坚持科学民主的原则、坚持竞争择优的原则、坚持不连续评为优秀的原则、坚持与绩效工资挂钩的原则。

二、考核程序：

1、宣传发动：组织教职工认真学习有关文件，明确意义，学习考核方案和考核细则，提高认识。

2、组织实施：成立学校教职工考核领导小组：组长：文晓年

副组长：杨四元、陈彩云、梁桂芳

成员：罗国庚、陈炎武、刘利平、陈艳华、黄树雄、杨威、熊应斌、童辉、涂国芳、彭双喜、廖新伟、王正元、陈明浩

（考核成员分成两个小组：语文组成员与数学组成员两组：语文组组长：杨四元，数学组组长：陈彩云）

3、制定考核方案：根据县人事局及教育局的考核工作意见，制定本校教职工考核方案和考核细则，并经教职工大会通过后，着手开展考核工作。

4、考核领导小组制定考核方案及考核操作程序，考核小组对申报对象的德、能、勤、绩等方面进行综合评议，拟定考核等级。考核小组将所有资料及考核小组拟定的等级一并报领导小组审核通过。进行公示，公示无异议后报上级主管部门审批。（兑现绩效工资。）

5、考核内容： 对全体教职工进行德、能、勤、绩等方面进行综合评议，根据学校制定的《教职工考核细则》进行量化评分考核，三、考核办法:

1、全校教职工17人，根据两名优秀指标。

2、个人自评：自评要实事求是形成书面小结，客观评价一年来自己德能勤绩等方面的成绩和不足。

3、群众测评：以小组为单位互相评分，评分原则在75至96分之间赋分。超出评分范围、全员分数相等均算无效分。群众互评分的40%计入考核总分。

4、考核小组评分：考核小组成员根据考核情况进行实事求是地对全员测评，算出平均分的60%计入考核总分。

5、业绩分加分，德勤分和岗位分之和。根据每学期的检查和所上缴的资料，进行折算出分数，记入考核总分。

6、考核小组根据测算的群众测评分、考核组评分、业绩加分之和减去扣分数，按从高到低推荐出优秀报领导小组审核。

7、领导小组评议。领导小组成员审查评议教职工的自评材料和赋分及一票否决情况，最后确定等级。

8、公示教职工考核等级。

本方案由考核领导小组负责解释

安沙小学考核领导小组2025年12月25日

**第四篇：教职工考核方案（试行）**

教职工考核方案（试行）

教职工考核方案（试行）

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学发展观，全面贯彻党的教育方针，提高教师队伍整体素质，激励广大教职工爱岗敬业，踏实工作，积极主动地做好学校各项工作，着力构建符合教育教学规律和教师职业特点的教职工考核制度，促进我校教育教学工作再上新台阶。

二、基本原则

1.尊重规律，以人为本。

2.以德为先，注重实绩。

3.激励先进，促进发展。

4.客观公正，简单易行。

三、组织机构

学校成立以院党委书记为组长的教职工考核工作领导小组，统筹协调考核各项工作，领导小组由校级领导班子成员、相关职能部门主任、副主任、系部主任等组成。

四、考核对象

学校在岗在编的教职员工。

五、考核内容

1．师德师风

考核内容包括思想政治素养、师德表现等方面。重点考核教师遵守《中华人民共和国教师法》、《高等学校教师职业道德规范》，特别是为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教的情况。有下列情况之一者，考核原则上不得定为合格及以上等次：

（1）不履行教育教学职责者；

（2）歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生者；

（3）以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序、损害学生利益者；

（4）有其他违法违纪行为者。

2．教育教学

考核内容包括教学纪律、工作态度、教学能力、教科研能力、教学内容、课堂教学、教学方法、工作量等8个方面。

3．班主任工作

考核内容包括对学生的教育引导和关爱、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展、安全教育、家校联系等，按学校制定的《班主任工作考核细则》进行考核。

4．学校管理人员、后勤宿管人员

考核内容包括履行职责、工作态度、工作责任心、完成工作任务等方面的情况。院党委书记根据学年工作目标，将目标任务科学分解，与院长、副院长、中层干部、专业部负责人、管理人员分级签订目标责任状，具体考核内容按学校制定的《中层干部管理考核方案》进行考核。后勤宿管人员的考核按学校制定的细则执行。

5．工作量

按照学校制定的工作量考核标准和考核方法进行考核。

6．出勤情况

按照学校制定的教职工考勤制度进行考核。

六、相关说明

1．考核结果是奖金分配、岗位聘任、培养培训、表彰奖励、合同解除等工作的重要依据。

教职工考核分优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，优秀比例占教职工总数的15%。

学校将奖金分一等奖、二等奖、三等奖三个档次发放。

2．考核不合格人员的奖金不予发放。

3．班主任津贴由学校按月考核发放。

4．长期病假人员的奖金不得发放，短期病假人员的奖励根据相关政策规定，由学校酌情确定扣减比例。

**第五篇：民办学校教职工学考核方案**

一、指导思想

贯彻执行《中华人民共和国民办教育促进法》和《宝安区教育改革与发展“258”行动计划》文件精神，进一步实施我区教育均衡发展战略，促进民办教育的规范发展，调动广大民办教育工作者的积极性，优化民办教师队伍，建立和完善民办学校人事管理和考核制度，民办学校教职工学考核方案。

二、考核原则

坚持全面客观的考核原则，以考察和发现成绩、优点为主，突出实绩和贡献，并以此为主要评价标准。同时，根据民办教育的特点，考核坚持自主性和灵活性的原则，把统一管理和自主考核有机结合起来。

三、考核对象

经区教育主管部门批准的民办学校（含幼儿园）按照《深圳市宝安区民办学校教师聘用管理暂行规定》聘用且时间在半年以上的工作人员。

四、考核要点、办法和基本程序

（一）考核要点

1．对校领导的考核要点

德：全面贯彻执行教育方针、政策、法规，讲学习、讲政治、讲正气；清正廉洁，作风正派，处事公道，遵守职业道德；维护董事会依法办学，依法治校。

能：懂教育的常规管理，有丰富的办学经验和较高的管理能力；在办学董事会的领导下，善于统筹谋划，能把握方向，总揽全局；具有宏观决策和微观指导的能力，能带领班子和全体人员为实现本单位的目标而努力；具有正确的管理思想，管理观念适应时代要求，在学校管理中突出人本观念、体现人文关怀，有较强的效益观念、竞争观念和市场意识。

勤：勤奋工作；积极组织开展各项有利于学校发展，有益于师生身心健康的活动，认真营造良好的育人氛围；经常深入教学一线，了解、熟悉学校各方面的情况。

绩：较好地完成与办学董事会签订的任期目标，办学取得良好的社会效益和较好的经济效益；从本单位实际出发，建立健全组织机构、规章制度、工作程序；本单位各要素、各部门、各环节协调联系，各项工作按计划统筹开展，形成一个有机整体，充分发挥整体效能；在办学理念和管理创新等方面有积极的探索并取得一定成效，规划方案《民办学校教职工学考核方案》。

2．对教职工的考核要点

德：包括政治方向、政治立场、世界观人生观价值观、事业心责任感、职业道德等方面，把“要坚持党的基本路线，大力弘扬爱国主义精神、求实创新精神、拼搏奉献精神、团结协作精神”作为思想政治表现考核的主要参照内容。

能：主要包括学术（技术）水平和业务能力。学术（技术）水平主要是掌握的基础理论知识和专业技术知识在工作中实际的运用情况；业务能力主要是指在实际工作中表现出来的思考问题、发现问题和解决问题的实际本领。具有良好的协作精神和较强的沟通能力。

勤：主要考核工作人员的勤勉情况和工作态度。勤勉情况包括在工作时间是否尽心尽力，专心致志，精力充沛，是否遵守工作制度和纪律等；工作态度包括服务性、主动性、事业心、责任感，是否勤勤恳恳，任劳任怨等。

绩：是指在工作中经过自己的劳动和努力所取得的成果、成绩和效果，所培养教育学生的总体质量。教育教学在学生、家长中的满意率较高。

（二）考核办法

考核按一级考核一级的办法进行：

1．校长由上级主管部门组织考核，先由校长本人进行自评，然后向全校教职工述职报告，用考核量化评分表进行民主测评，办学董事会再根据自评和民主测评结果进行审议，评定等级，报上级考核领导小组审定。

2．副校长及教职工的考核由各单位组织，按规定程序进行，等级由单位考核领导小组审定，结果报办学董事会核准。

3．各单位要根据本方案精神制订本单位学考核的具体实施办法。

（三）考核程序

1．对校长、副校长的考核

（1）本人填写考核登记表，并按要求打上自评分。

（2）向本单位全体教职工述职报告。考核校长时，上级考核领导小组派员前往听取意见。

（3）民主测评。

（4）董事会根据民主测评结果，对校长进行考核和评价。

（5）上级考核领导小组审定考核等级。

（6）考核结果与本人见面。

2．对教职工的考核

（1）单位宣传发动。

（2）个人填写相应的考核登记表并打出自评分。

（3）分管领导或科（处）室负责人打分并作出评价。

（4）单位考核领导小组审议评定等级。

（5）考核结果报办学董事会审定。

（6）上级考核领导小组审批。

（7）考核结果与本人见面。

（四）考核等级

考核等级分为：优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。其中，校长优秀等级由各单位办学董事会提出，报上级考核领导小组按10%—20%的比例审定；其他人员的优秀等级由各单位考核领导小组按10%—20%的比例确定，报上级考核领导小组审定。

五、考核结果管理及使用

1．考核结果汇总由区教育局人力资源科保存。

2．考核表由各单位人事部门存入个人工作档案，直至其离开本单位后一年。

3．考核结果作为办学单位对工作人员聘用、辞退、评优评先、奖惩、职称评聘或正式调入的参考依据。考核称职以上的，方可续聘；考核基本称职的，建议予以解聘；考核不称职的，一律予以解聘。

4．各办学单位须根据各自的实际，建立学考核奖励制度和确定奖金标准，奖励考核优秀的人员。各办学单位对考核优秀人员发放奖金的标准为不少于被考核人一个月的全额工资。考核为优秀的民办中、小学校长，除办学单位发给考核奖金外，区教育局给予每人xx元的奖励。

5．考核结果可供管理者或本人查阅、复印。

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！