# 2025年年度考核及绩效绩效考核方案.

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-06-08

*第一篇：2024年年度考核及绩效绩效考核方案.小学2024年年度及绩效考核方案为搞好本校教师的考核，提高教育教学管理水平，推进义务教育学校绩效工资制度顺利实施，根据《清镇市义务教育学校绩效考核办法》（清教字【2024】128号）文件精神结...*

**第一篇：2025年年度考核及绩效绩效考核方案.**

小学2025年

年度及绩效考核方案

为搞好本校教师的考核，提高教育教学管理水平，推进义务教育学校绩效工资制度顺利实施，根据《清镇市义务教育学校绩效考核办法》（清教字【2025】128号）文件精神结合党的群众路线教育实践活动广泛征求到的意见和《清镇市社区中心学校文件》社区教字【2025】3号文件精神，结合本校实际，特制定清镇市红枫第三小教育教学年度考核及绩效考核实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，全面贯彻党的教育方针，以促进义务教育的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心，以促进教师绩效为导向，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师考核评价制度，促进广大教师为全面实施素质教育。坚持公平公正、公开透明，充分发扬民主，增强考核工作的透明度和考核结果的公信力，全面考核教职工的德、能、勤、绩。

二、基本原则

实施综合考核工作应遵循以下基本原则：

1、尊重教育规律，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、长期性特点。

2、把师德融汇于教书育人的具体工作中去，注重考核教师履行岗

位职责的实绩和贡献。

3、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、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。

5、导向性原则：以新课程标准为依据，树立“以人为本”、“发展为本”的现代理念，突出管理与评价的诊断、反馈、促进发展的功能。注重学生创新精神与实践能力培养，关注教师的专业成长和教育教学水平不断提高，关注学校的可持续发展。

6、综合性原则：管理与评价要坚持“全面评价、全程监控”的综合性原则。

8、实效性原则：管理与评价，要查实情，重实效，重落实。要对教育教学现状做出实事求是的评价，对影响教育质量的各有关要素进行客观、准确的分析；通过管理与评价机制的扎实有效运行，及时发现并解决教育教学过程中的真实问题，促进教育质量不断提高。

三、考核对象；学校正式教职员工。

四、考核的内容、程序和办法

（一）教职工考核的内容

从德、能、勤、绩四个方面对教师进行综合考核，校级干部由中心校考核，学校考核为什么等次，该校校长就确定为什么等次。

副校级以下干部及教职工由学校考核，具体考核指标及办法参照以下规定执行。

1、德（10分）：

主要考核教师教书育人、关爱学生、团结协作、遵纪守法等方面的内容，实行加减分考核制度：没有违反下列11条之规定的，视为师德合格教师，给基本分8分。被评为社区（教育局）级各类先进（含骨干教师、名教师、名班主任）的，在基本分上加0.2分，即8+0.2=8.2（分）；被评为县（市）级各类先进的，在基本分上加0.5分，即 8+0.5=8.5（分）；被评为地（市）级各类先进的，在基本分上加1分，即8+1=9（分）；被评为省级各类先进的，在基本分上加1.5分，即8+1.5=9.5（分）；被评为国家级各类先进的，在基本分上加2分，即8+2=10（分）。虽然未被评为各类先进，但工作认真，尽心尽职，成为学生的良师益友，受到学生、家长的好评，学校应根据情况在考核基本分上加分。

出现下列违反师德行为的，一次扣考核分2分，即8-2=6（分）；情节严重，造成恶劣影响的，视为师德不合格教师，考核为0分。

（1）体罚和变相体罚学生的；

（2）拒收学生或采取多种形式劝学生转学的；（3）组织学生订购教辅资料的；

（4）想办法收取费用为学生补课造成不良影响的；

（5）教职工之间、教师与家长之间发生矛盾不及时化解造成不良影响的；

(6)出现安全责任事故的；(7)不服从学校安排的；

（8）不作为，造成工作失误或不良影响的；（9）无正当理由上访或越级上访的；（10）上班期间做与工作无关的事的；

（11）工作不负责任，没有集体观念，我行我素，经上级核实，除扣考核分外，由教育总支上报教育局党委调离该校。

2、能（40分）：

主要考核教师工作量、教学常规、继续教育等方面，教师能达到基本工作量、认真备课、拟写教案、上好课、搞好辅导、认真批改作业、拟写工作总结、积极参加继续教育，考核为合格，给基本分35分。

教学业务方面突出，深受学生喜欢，在校内起到骨干、示范作用，在基本分上加分；各项工作没有很好完成，工作量达不到要求的，从基本分中扣分，具体的加分、扣分如下。

各方面工作突出，能力强，成为学校各方面工作的骨干，参加各类竞赛（主要指优质课竞赛、论文竞赛、教学设计大赛、辅导学生竞赛、学术带头人评选等）参考：获社区（教育局）级一等奖的在基本分上加1分，即35+1=36（分），二等奖的在基本分上加0.5分，即35+0.5=35.5（分），三等奖的在基本分上加0.3分，即35+0.3=35.3（分）；参加各类竞赛，获县（市）级一等奖的在基本分上加2分，即35+2=37（分），二等奖的在基本分上加1.5分，即35+1.5=36.5），三等奖的在基本分上加1分，即35+1=36（分）；参加各类竞赛，获地（市）一等奖的在基本分上加3分，即35+3=38（分），二等奖的在基本分上加2分，即35+2=37分），三等奖的在基本分上加1.5分，即35+1.5=36.5（分）；参加各类竞赛，获省级一等奖的在基本分上加4分，即35+4=39（分），二等奖的在基本分上加3分，即35+3=38（分），三等奖的在基本分上加2分，即35+2=37（分）；参加各类竞赛，获国家级一等奖的在基本分上加5分，即35+5=40（分），二等奖的在基本分上加4分，即35+4=39（分），三

等奖的在基本分上加3分，即35+3=38（分）【同一成果以最高奖项加分，不同类型累计加分，加满40分为止】。

各类竞赛指教育部门组织或认可的比赛。

3、勤（10分）：

（1）领导工作量核算：校长每周兼课2节，副职每周兼课6节，中层干部每周兼课8节；少先队大队辅导员折合工作量每周6节、工会主席折合工作量每周2节、教研组长折合工作量每周3节、实验仪器管理员折合工作量每周2节、图书管理员折合工作量每周3节、体育器材管理员、音乐器材管理员折合工作量每周1节，报账员折合工作量每周6节。当教师课时数无法平均时，年轻教师多承担课务。

（2）教师平均课时数=（学校总课时数+各岗位折算课时数-领导担任课时数）÷非领导教师数。达不到工作量，每少1节，扣考核分2分。

（3）脱产进行学历培训半年以上，外借到其他单位半年以上的不发放奖励性绩效工资。

（4）未聘、拒聘、待岗的、劳务输出的人员不再发放奖励性绩效工资。

（5）教职工因公受伤，在工伤医疗期间，享受奖励性绩效工资。（必须要有人事劳动部门认定的依据）

（6）女职工休产假的，产假期间不享受奖励性绩效工资。（7）因公出国1个月以内的人员奖励性绩效工资照发，1个月以上的不享受奖励性绩效工资。

（8）因私自费出国的，从出国之日起停发奖励性绩效工资。

（9）每学期病假1天扣0.1分，事假一天扣0.2；每学期病、事假累计15天以内的（含15天），按天数扣发奖励性绩效工资（必须自洽代课，不自洽代课，由学校安排代课的每节课30元加扣，住院者除外）；累计超过15天的（不含15天），停发一个月奖励性绩效工资，并按每天0.1分计算扣年终考核分，年内扣完10分为止。

（10）每月请临时假累计超过3次（含3次），每次超过一小时的，按半天事假处理；每月请临时假累计3次（不含3次），每次在一小时之内的不算假

（11）请假请他人代课的扣当事人多少钱就给代课人多少钱。（12）每月迟到累计3次，按1天扣发奖励性绩效工资，并按一天事假计算；每月累计早退2次，每次在1小时内，学校又无其它事情，扣发1天的奖励性绩效工资，并按一天事假计算；每次早退在1小时以上扣发一天奖励性绩效工资，并按一天事假计算；不请假未参加一次学习或者会议扣20元；未参加一次升国旗扣10元。

（13）旷工1天的扣发1天工资（含70%基础性绩效工资）并扣发当月奖励性工资；旷工3天的，扣发3个月奖励性绩效工资，4天的扣发半年奖励性绩效工资。霸王假1天扣200元。

（14）工作责任心不强，造成一定损失和不良影响的，视情节轻重扣发1至3个月奖励性绩效工资。

（15）违反学校规章制度，受通报批评的，停发1至3个月奖励性绩效工资。

（16）受行政警告处分的，停发3至6个月的奖励性绩效工资。

（17）受记过及以上处分的，停发半年至一年奖励性绩效工资； 学校受到通报批评的，直接责任人停发1至3个月奖励性绩效工资，学校其他领导酌情扣发三分之一的奖励性绩效工资。

（18）出现伤亡责任事故，直接责任人不作为的扣发直接责任人基础性和奖励性绩性工资半年到1年。

（19）拒不服从学校工作安排的，停发奖励性绩效工资。（20）被行政拘留的，扣发一年的全部绩效工资。

4、绩（40分）：

主要考核教师育人成效（德育效果）、教学质量，其中育人效果10分，教学质量30分。此项共合计40分

育人效果10分。主要考核班级管理、环境卫生、学生养成教育、尊老爱幼、爱祖国、爱家乡、爱学校等方面的情况及效果，科任教师主要考核配合班主任工作情况。主要以文明班级量化评分为主要依据。

（1）未统考科目：育人效果10分；教育教学质量25分，合计35分。

（2）统考科目：育人效果10分，教育教学质量27分，合计37分，加减分具体量化如下：

A、语数超本年度同级同类统考统评平均分1分加0.5分；语数除外，其它学科超本年度同级同类统考统评平均分1分加0.2分，各科累计加分不超过3分；低本年度同级同类统考统评平均分3分以内（含3分）不扣分，3分以上，每低1分扣0.1分，以此类推，以最差的一科计算，扣完3分为止。

B、在同级同类统考统评中语数获得第一名的奖励1000元；第二名奖励800元；第三名奖励500元；达到同级同类平均分的奖励150元；技能科在同级同类统考统评中获得第一名的奖励500元；第二名奖励300元；第三名奖励200元；达到同级同类平均分的奖励50元，各科累计计算。

C、新接班级（只针对语文、数学）除按本项第二款中的A条款计算外，另按上年度同级同类统考统评提高名次计算，每提高一个名次加0.5分计算，加分不超过3分。

一年级办事处统一监测学科教学质量的计算办法：本人在同级同类统考统评的成绩，语数超本年度同级同类统考统评平均分1分加0.5分，加分不超过3分；语数除外，其它学科超本年度同级同类统考统评平均分1分加0.2分不超过3分；低本年度同级同类统考统评平均分3分以内（含3分）不扣分，3分以上，每低1分扣0.1分计算，扣完3分为止。

（3）一般性考核

A、班主任请假应扣除当天的班主任津贴给负责当天班级管理工作的科任教师；

B、学校安排上研讨课，拒绝上此课的教师直接从奖励性绩效工资中扣除100元；听研讨课，无特殊理由拒绝参加评课的教师，直接从奖励性绩效工资中扣除30元；

C、无故不参加上级要求，学校教导处安排的教师各种学习、培训，直接从奖励性绩效工资中每次扣出100元。

（二）考核的程序、办法

1、成立考评小组：（组长：杨淑芳；副组长：涂敏、金燕、王虹；成员：蒋宣仁、周翔、黄金华、周上霞、文江南、熊艳、黄学玲、谭娟、周礼培、魏金龙、朱江屿）

学校成立以校长为组长，专职副支书和副校长为副组长，学校中层干部及教师代表为考核小组成员，考核小组负责根据考核细则进行考核，最后由领导小组汇总统计，并评出等次。

2、受考核人所负责的全面工作，所设项目全部参评。

3、每学年进行一次综合考核。

4、考核分为优秀、合格、基本合格、不合格，四个等级。这四个等级作为教师年度考核的等级评定，绩效工资不按等次发放，而是按分值发放。

教师综合考核由学校组织的考核小组负责，综合教师、学生、家长及社会评价进行综合评估，总分为100分。总分达到90分以上，从高分到低分确定优秀人员优秀；总分达到71—89分之间的为合格；总分达到60—70分之间的为基本合格；总分在60分以下及有下列行为之一者评为不合格：歧视侮辱学生，体罚或变相体罚学生，造成恶劣影响的；私自办班或进行有偿家教的；向学生推销、代购教辅资料和其他商品，向学生家长索要或变相索要财物的；旷课或请假超过国家规定的天数的；以非法方式表达诉求的；采取罢教等方式干扰正常教育教学秩序，损害学生利益的；出现重大安全责任事故的；有其他严重损坏教师形象和声誉行为的。被评为不称职的人数不设比例。

实施考核的全过程要公开透明，随时接受教职工的监督和质询。考核量化分数揭晓后，在学校进行公示，公示期限为3-5天。有意见的要

及时核实，考核分值有误的，必须重新确定考核分值。考核分值偏低的，要将考核结果及时反馈本人，并告知可在规定的时限内提出复审、申诉，各责任部门必须严格执行规定，认真做好复核、申诉的答复工作。

通过考核，在学校内形成“教师水平不高，说不起话；工作业绩不优，抬不起头；师生评价不佳，挺不起腰”的氛围，倡导具备“三力”(教育能力、事业动力、人格魅力)，产生一种工作压力，并把这种压力转化为动力。提升义务教育教学管理水平。

学校教职工绩效工资分为基础性和奖励性两部分，基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%，一般按月发放。奖励性绩效工作主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方式和办法。

教师30%绩效工资=（全校按照等次所得30%绩效工资总额÷全校教师考核总分）×本人考核得分-被扣绩效工资

学校绩效工资分配总额=上级考核发放绩效工资总额+全校教师被扣绩效工资总额。

五、班主任考核

班主任绩效考核主要由学校考核小组评分，满分100分。主要考核班主任的班级管理、关爱学生度、学生教育、学生转化、学生评价、沟通家长、教学科研、日常管理、协调利用教育资源等方面，考核结果作为发放班主任津贴的依据。班主任津贴由学校结合考核等第，在总量不突破的情况下，考核设置ABC等第，班级考核分在95分以上的定为A等,85分以上定位B等，85分以下定为C等，其中AC等上下可浮动30%，并且按照学生数发放。教师担任班主任期间享受班主任津贴，离开岗位

后不再享受。

班主任绩效考核办法：

实行少先队、班主任月考核制。在平时工作中，按照班主任绩效考核细则对班主任进行检查考评，月底将检查汇总表交学校进行汇总，作为班主任月考核依据。

班级管理 做好班集体的建设工作。制订班级目标，健全完善班级管理制度，加强班级的日常管理，维护文化建设，使班级文化建设有成效、有特色。30分

教育活动 根据学校要求，配合学校中心工作，结合班级实际，积极组织开展班集体的社会实践活动、少先队活动和各种文体活动等。同时指导少先队组织开展丰富多彩的主题教育。组织好两课两操活动。30分

学生评价 了解和熟悉每一位学生的特点和潜能，善于把握每一位学生的思想、学习、身体、心理的发展状况，科学、客观、综合地看待和评价学生。关注每位学生的全面发展，不放弃每一个学生。对学困生和思想、行为有偏差的问题学生，采取有效措施，做好他们的工作。建立问题学生档案，注意跟踪与分析学困生发展状况。20分

资源利用 班主任要善于挖掘和协调各种教育资源，积极主动协调科任教师，听取科任教师意见。充分利用社区阵地，主动通过各种渠道，运用各种方法，依靠社会力量对学生进行有效的德育教育。努力使自己成为沟通学校、家庭、社会“三位一体”共同育人的纽带。20 分

六、其它

1、学校综合考核作为学校年度目标考核的重要依据，并与年度目标

考核相一致。

2、教师综合考核作为教师年度考核的重要依据、并与教师年度考核相一致。

3、教师综合考核结果作为评选优秀教师、先进教师、骨干教师、教育名师及教师评职晋级的重要依据。

【 如有异议在本周三周内向本办公室负责收集意见的教师提出（文江南、熊艳、黄学玲）】

\*\*\*小学 2025年3月9 教大会上征求意见无异议签字生效：

**第二篇：急诊科绩效考核考核方案**

急诊科护士绩效考核实施方案

一、绩效考核目的：一是卫生部和卫生局文件要求；二是鼓励护士提高工作积极性，提高工作效率，为病人提供优质的护理服务。

二、考核方法：通过科室推荐的护士代表，制定了评分标准，通过得分进行奖金分配。

三、评分标准及计算方法

（一）急诊120的奖金全部按照出车的次数来计算。以一个月为计算单位。

120护士个人奖金=120护士的全部奖金÷出车总次数×护士个人出车次数

（二）急诊科护士奖金根据每个月护士绩效考核得分计算。工作时间给予基础得分标准是： 工作时间：上班一小时得1分

（三）急诊护士工作量绩效评分标准，每项工作是以成功实施并正确率100%为评分前提。

1．静脉输液：0.5分/次

2．静脉推药：CT、造影3分/次；西地兰2分/次；钙1分/次

3．更换药液：0.1分/次

4．肌注/皮下/皮内/拔针/拔管：0.1分/次

5．洗胃：5分/次

6．难度V穿刺：2分/次（在治疗单上注明，并请护士长、组长签字，如护士长和组长均不在，由当班年纪最大的2人签字确认此次是穿刺难度。）

7．灌肠：1分/次

8．导尿：2分/次

9．置胃管：2分/次

10．会阴冲洗：0.1分/次

11．口腔护理：0.5分/次

12．雾化：0.2分/次

13．心电监护：0.2分/次

14．氧气吸入：0.2分/次

15．吸痰：0.5分/次

（四）换药室的标准按照收费金额计算：10元钱记0.3分；

（五）治疗、办公班：

1．加药者得分：0.2分/瓶（以数瓶子上的签名为准）

2．处理一个医嘱：0.5分/病人（以登记床号为准）

3．画体温单：2分/天

4．出科交接病人：3.0分/次

（六）配合医生抢救病人：3分/次（适用于气管插管、心肺复苏的患者）

（七）深夜班1小时2分。

（八）责任班、早班、中夜班：

1、责任班：新收病人：1分/个；一级护理：1分/个；二级护理：1分/班

2、早班、中夜班：新收病人：1分/个；一级护理：1分/个；二级护理：1分/班（双人值班时各半）

（九）按照职称、工龄、夜班给予奖金补助：

1、职称：初级：50元/人；中级：100元/人；高级：150元/人

2、工龄：15-20年：50元/人；20-25年：100元/人；25-30年：150元/人

3、夜班：20元/个

4、特护：30元/班

（十）如因不执行核心制度发生护理不良事件，未被患者、家属发现，事件未出科的，扣当月绩效总分的10%；发生医疗纠纷的，按医院规定承担相应责任。

（十一）不执行安全用药查对流程，值班不巡视和观察患者病情，患者病情变化不及时测量生命体征不通知医生，未发生后果但被查到，每次扣3分。

（十二）着装、礼仪一次查到不规范扣2分。

（十三）投诉到科室，情况属实扣5分；投诉到医院，情况属实扣10分。

（十四）受到科室医生、主任、病人表扬每次加0.5分，受到医院领导及职能部门负责人表扬每次加1分。

（十五）问卷调查中病人提名表扬为最满意护士每人次加0.5分，发现作弊一次扣1分。

（十六）参加护理部组织的理论考试75分以上每次加2分，低于60分扣2分，操作考试95分以上加2分，90分以下扣2分。能熟练回答护理部质控小组提问或操作，每次加2分。不参加护理部及科室组织的培训、学习、会议等，每次扣3分（中夜班、上班时间除外）。

（十七）参加科内选拔到医院竞赛每次加3分，取得名次，根据医院奖励给予同等奖励。写科室优秀事迹信息、简报等被医院录用每篇加2分，被卫生局录用加5分。

四、统计：绩效分统计工作：统分和审查统分并分配奖金200元/月 ；统计盐水瓶上加药者签名50元/月

五、月奖金分配：护士奖金分配方法举例说明

（一）120出车分配奖金：

120护士个人奖金=120护士的全部奖金÷出车总次数×护士个人出车次数

（二）工作量得分分配奖金（人人有权，包括120室护士抽空工作也一样享受）：

1、护士长奖金=急诊科护士奖金总数（120除外）÷急诊科护士总人数（120护士除外）2、1分值奖金=[奖金总数（120除外）—护士长奖金]÷总分

3、护士奖金=1分值奖金×个人得分

2025.01.18（第五稿）

**第三篇：绩效工资考核方案**

绩效工资考核方案

绩效工资考核的目的就是激励各工段在工作中认真执行车间的各项规章制度，贯彻“一线就是上帝，生产就是命令”的服务理念。工段在解决实际问题能力和服务质量的提高，就是代表电气车间服务质量的提高，就是代表电气车间管理水平的提高。绩效工资总的原则是按排名等次分配，排名考核内容包括：

（1）对车间安排及技术科每周工作安排执行情况考评结果。

（2）对本装置的服务情况。

（3）安全工作的贯彻执行情况。

（4）“6S”工作开展情况。

完成这些工作的并有突出成绩的给予一定的加分,完不成工作的给予一定的减分,并按此一月得分情况排出名次,分出等级,给予分配。

发现下列情况给予一票否决:

(1)在工作中因为服务问题造成服务质量事故的。

(2)工作出现重大生产事故的。

(3)出现安全事故的。

(4)“6S”厂里检查,严重不合格的。

(5)存在问题上个月指出,这个月还不改正的。

对一些临时检查给予单项扣分:

(1)不按规定着装一次扣10元,工段扣1分。

(2)现场不戴安全帽一次扣10元,工段扣1分。

(3)临时用电违反安全规定的一次扣10元,工段扣1分。

(4)工作票签发违反车间规定的一次扣10元,工段扣1分。

**第四篇：绩效工资考核方案**

牙克石市第六小学小学绩效工资考核方案

(试

行)为深化教育人事制度改革，加强教职工队伍建设，促进学校事业科学发展，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）、自治区教育厅《关于印发内蒙古自治区义务教育学校教职工和校长绩效考核工作指导意见的通知》和市有关文件精神，结合学校实际特制定本校教职工绩效考核分配方案。

一、指导思想

以服务和促进学校教育事业科学和谐发展为目标，以提高教师队伍的整体素质为核心，以教师工作业绩为基础，构建符合教育教学和教师成长规律，导向明确，标准科学，体系完善的教师绩效考核评价制度。

二、基本原则

1.遵循规律，以人为本。遵循教育规律，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、长期性、创造性特点。

2.以德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责、实施素质教育的实际表现和贡献。

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。根据学校实际，坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范、讲求实效。

三、考核范围

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的学校正式工作人员（校长、副校长按由市教育局组织考核，不列入学校考核范围）。

四、绩效工资构成与发放办法

1.绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资占绩效工资总量的70%，奖励性绩效工资由人事、财政部门以绩效工资总量30%测算，但不是按30%标准对应发放到人。

2.基础性绩效工资与考核相结合，考核为合格及以上的，按月发放基础性绩效工资。考核为基本合格或不合格的，自考核结果审核备案次月起分别停发3个月、6个月岗位津贴，生活补贴按原标准发放。

3.奖励性绩效工资根据师德素养、教学教研、管理工作、出勤等因素，在考核后发放。班主任津贴按月考核，按发放；管理津贴按考核发放。

五、奖励性绩效工资考核项目及细则

（一）出勤奖

学校鼓励教师出满勤，满勤奖每人每月100元，以12个月计算。教职工未能按学校考勤制度出勤，每旷会一次扣50元，旷课一节扣100元，旷职一天扣300元。上课迟到、早退或中离一次扣20元。非病、事、公假期间，上班、开会、值班、教研或其他集体活动迟到、早退或中离一次扣10元，缺席1次扣20元。事假一天扣30元，病假超过规定时间一天扣20元。周六学习未参加扣50元，请假扣20元。因公请假，两天以内的课务由教师自行调整，假前或假后补上齐全，并报教导处备案。

（二）管理津贴

设班主任津贴，不再计算工作量，班主任津贴标准为每月250元，依据学校制定的《班主任工作绩效考核细则》逐月考核，每年按十个月累计发放，剩余金额用于学校副校级和中层干部绩效考核。非班主任教职工设安全护导津贴，每月50元，每学期按5个月考核，按年发放。校长津贴由区教育局按规定考核后发放。

（三）超工作量津贴

教职工在完成学校规定的工作量后，又接受额外安排的课时、突击性任务以及假期加班的视为超工作量，每课时5元，每个工作日30元。每人每学期有义务接受学校不少于10节课的代课任务。

（四）百分考核

奖励性绩效工资总额扣除出勤奖、管理津贴、骨干教师津贴、超工作量津贴后的余额用于百分考核。每位教职工百分考核所得金额=奖励性绩效工资总额扣除出勤奖、管理津贴、骨干教师津贴、超工作量津贴后的余额÷所有教职工得分总和×教职工个人所得分值。

1.职业道德（20分）

（1）依法从教（10分）

教师能拥护党的教育方针、政策，严格遵守国家法律法规和主管部门、学校制定的规章制度，坚持正确的教育方向，品德高尚，为人师表，即得满分。

有以下情况之一者，扣除该项全部分值：

①违反四项基本原则，与党的路线、方针、政策有严重抵触的言行或参加封建迷信、邪教活动，危害社会治安。

②组织或参与有偿家教；未经上级教育行政部门报批，在其他机构从事营利性兼职工作；向学生推销、代购教辅资料或其他商品；利用职务之便谋取私利，向学生家长索要或变相索要财物，造成不良影响。

③歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生并造成恶劣影响，被上级部门通报。

④以非法方式表达个人诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学校形象。

⑤违背省“五严规定”和教育局《十项禁令》其他要求。

（2）爱岗敬业（10分）

教师在平时工作中能热爱学校，关心集体，服从学校和上级部门的分工和安排，认真履行岗位职责，关爱学生，即得满分。

有以下情况之一者，扣除该项部分或全部分值：

①不服从学校工作安排，不按时完成工作任务，一次扣5分。

②不尊重学生，违反教育规律，教育方法简单粗暴，造成家长、学生投诉，情况属实，一次扣5分。

③因教师工作不负责任、工作方式方法不当或脱岗等原因，造成工作疏漏，出现较大安全责任事故，扣10分。

④诋毁他人，搬弄是非，破坏团结，有损害学校荣誉的言行并造成不良影响，一次扣5分。

⑤对照个人发展规划，不能如期完成阶段性任务或培训考核不合格者酌情扣1-5分。

2.教学教研（70分）

（1）教学常规（15分）

有下列情形之一者，每次扣1分：

①备课环节缺失，格式不符合要求，无二次备课痕迹，无教学反思等。

②课堂上拨打接听手机，坐着上课，闲聊上网等。

③学生作业未及时认真批改，或作业负担过重造成负面影响。

④未经教导处批准，擅自调课。

⑤不能及时上交各种应交材料。

⑥在学校安排的质量检测工作中，命题、监考、阅卷、统分等环节出现疏漏，造成不良后果。

⑦课改推进不力，影响学校课改进程的。

（2）教学实绩（30分）

①语数外学科教师考核

学科考核的内容为期末成绩和学校平时专项调研的成绩。学科考核的指标有：优秀率、合格率、人均分。优秀率、合格率、人均分的权重系数分别为0.3、0.4、0.3。学科权重分居年级前三分之一为优秀，加29-30分；学科权重分居年级中间三分之一为良好，加26-28分；学科权重分居后三分之一为中差，加23-25分。如是新接班级，虽有差距，但较前进步较大，则酌情加1-2分。

②艺体学科教师考核

音乐、体育、美术及信息技术等学科每学期期末前由教导处根据学期教学目标，分科制定出考查学生知识、技能及相关常识的可操作性试题进行考查，同时结合兴趣小组的训练过程和效果，同样按比例分为三个等次确定得分。

（3）教学研究（25分）

①积极参加教研活动，认真听评课，每学期听课数量达标，积极参加学校课题研究和读书活动，得基本分5分。

②积极参与课改实验，成绩突出，加2分。

③听课笔记记录详细、项目齐全，加2分。

⑤较好完成市公开教学及送教任务加1分，校级公开课每节加0.5分。

⑥在各级各类学科竞赛中，学生获奖，给予辅导教师奖励。乌兰察布市级一、二、三等奖分别加1.5分、1分、0.5分；丰镇市级一、二等奖分别加1.5分、1分。同一赛事有多名学生获奖，视同一人获奖，以高值为限。以上竞赛项目获团体奖，以上述奖励标准的两倍计算，团体奖与个人奖不重复计算，以高值为限。指导学生作文发表，每篇加0.5分，累计不超过2分。校级竞赛设团体一、二、三等奖，分别加2分、1.5分、1分。此项得分累计不超过5分。

3.管理工作（10分）

（1）校级、副校级、中层干部承担的管理工作量分别折算为同学科教师标准授课时数的3/

4、2/

3、1/2。教师男满55周岁，女满50周岁可减免一半标准工作量。管理干部和教职工达到规定工作量且能完成规定任务，则得5分。对照规定完成一门学科的教学，如超出课时量，不另加分。

（2）在每学期开始，学校确定每位教职工的工作目标，学期结束时，由学校领导和全体教职工进行考评，根据测评结果加1-5分。

4.教辅工作

非教学类专业技术人员、教辅及总务后勤人员依据学校《非教学类专业技术人员、教辅及总务后勤人员工作绩效考核细则》进行百分考核，同时结合全校教职工满意度测评，按比例分为三等折算得分，优秀、良好、一般分别相当于一线教师得分平均值的90%、85%、80%。

（六）有以下情况之一的，列为一票否决的对象，不享受全年奖励性绩效工资：

（1）落聘待岗人员，待岗期间的不享受绩效工资；

（2）考核不合格的；

（3）受到党政纪警告及以上处分的；

（4）搞有偿家教被查实的；

（5）推销或变相推销教辅资料的；

（6）考试作弊被查实的；

（7）有其它违纪违法行为的。

六、补充说明

1.经市教育局批准的借用在其它学校的工作人员由教育局考核发放。

2.办理提前离岗手续的人员，按有关文件精神执行。

3.班主任工作按月考核，教职工按学期考核，按年发放奖励性绩效工资。教职工本人对考核结果如有异议，可以在接到考核结果通知之日起5日内向学校考核组织申请复核，考核组织应在接到申请复核之日30日内提出复核意见，经学校负责人批准后以书面形式通知本人。如教职工本人对复核结果仍有异议的，向学校主管部门提出申诉。在复核申诉期间不停止对考核结果的执行。

4.此方案经全体教职工大会讨论通过后实施。

2025年1月

**第五篇：绩效工资考核方案（范文模版）**

板桥镇中小学（幼儿园）教师绩效工资

考核方案

一、指导思想

坚持优绩优酬，兼顾公平的原则，以充分调动全镇教职工的工作积极性，提高教育教学质量为目的，以上级主管部门的文件精神为导向，为板桥教育出特色、出成果夯实基础。

二、组织领导

成立板桥镇教育管理中心奖励性绩效工资考核领导小组：

组 长：李晶

副组长：张龙云 何祖祥

成 员：刘华 王荣海 杨庆刚 熊恩泽 王荣富 焦少茂及各校校长。

领导小组下设办公室在管理中心，由张龙云任办公室主任，王荣海任办公室副主任。主任负责考核方案的拟定和资料的收集，副主任负责经费的落实，领导小组负责考核评比与仲裁。

三、参评人员

全镇中小学教师。幼儿园参照此方案拟定符合实际的方

案报管理中心审核后自行考核。

四、计分方法

全镇扣除三项津贴后的绩效总数÷全镇教师总分数×教师得分＝教师绩效工资

五、教师绩效分数评比办法

1.德（占10%），由各学校及管理中心平时和每月的检查为依据，主要包括班子测评、教师互评、学生评价、工作量、工作完成情况等。

2.能（占20%），由各学校及管理中心平时和每月检查为依据，主要包括教师备、教、批、辅、研等。

3.勤（占10%），由各学校及教管中心的考勤制度进行统计，全镇统一汇总评价。

以上三项由各学校自行考核（结合学校的实际情况制定具体的量化考核细则，以及三项之间分值的调整），包括扣除三项津贴后绩效工资的40%（总金额按教师人数分配到学校），然后将教师考核分和所得金额交管理中心汇总。

4.绩（占60%）

（一）基础分形成

1.2025－2025学第一学期以全镇统一的2025－2025学第二学期成绩作为评比基础分，每年以此类推。

2.担任小学语文、数学和初中语文、数学、英语、政治、物理、化学、历史、生物、地理科目教学的教师基础分为100

分，未上课或未担任统考科目的教师根据其完成工作情况由学校考核给分（有考核资料可查）；未兼课的学校领导和中层领导基础分为90分，不按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为95分，按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为100分（课时依据按织教字[2025]48号文件要求执行，文件中总务主任按中层干部算），任统考科目的学校领导和中层领导基础分为110分；幼儿园园长、副园长每周听课2节（听课记录有执教人签字），完成此工作量的基础分为100分，不完成此工作量的基础分为95分；校点负责人基础分为100分。

3.学校领导成员绩效工资计算：绩效工资标准数×考核分的百分数，超过100分的，超过部分加入全镇教师总分中计算，然后加上超过部分所得的金额。

（二）加分

1.6-8个班级第一、二名分别加9分、7分，5个（含5个班）以下班级第一名加5分，实行累加（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只加最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每提高1分加2分；3－6年级语文、六年级数学每提高1分加3分。初一、二各

科每提高1分加2分，初三各科每提高1分加3分（计算到两位小数）。

3.继续保第一名的加6分。

（三）减分

1.6-8个班级末一、二名分别减9分、7分，5个（含5个班）以下班级末一名减5分，实行累减（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只减最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每减少1分扣2分；3－6年级语文、六年级数学每减少1分扣3分。初一、二各科每减少1分扣2分。初三各科每减少1分扣3分。（计算到两位小数）

3.平时工作不作为扣分：

（1）教师平时常规工作督查不作为的扣分按照《板桥镇教学常规督查处罚规定》扣减。

（2）上级领导或常规工作督查中教师被扣分，主要领导扣0.5分/人〃次，分管领导扣1分/人〃次，若学校先查出教师不作为的（有记录可查），不扣分。

（3）学校（教师）不按时上交资料扣责任人1分/次，不交的扣5分/次，并追交。

（4）以上扣分从责任人总分中扣除。

六、不享受奖励性绩效工资的情况

（一）女教师请产假期间不享受奖励性绩效工资。

（二）借调到镇外人员不享受奖励性绩效工资。

（三）校园或班级有重大安全事故发生、病假累计45天、事假（特殊假除外）累计10天、缺勤累计5天的，责任人不享受本学期奖励性绩效工资。

（四）女教师孕期休息请假大于或等于45天的，不享受本期奖励性绩效工资，低于45天的，请假期间不享受奖励性绩效工资。

七、其他

（一）此考核方案解释权归考核领导小组。

（二）在具体操作中若有不妥经领导小组会议通过后修改执行。

（三）此方案经板桥镇教育管理中心第五届第五次教代会通过，以前的考核方案随之废除。

二○一六年十一月二十六日

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！