# 新丰小学教师绩效工资发放考核办法

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-06-26

*第一篇：新丰小学教师绩效工资发放考核办法新丰小学教师绩效工资发放考核办法一、考核形式分考勤、工作量、工作质（三项共计1000分）、加分项四块考核。二、考核办法1、考勤（300分）。缺签一次扣6分；病假（以医院证明为准）1天扣12分；事假1...*

**第一篇：新丰小学教师绩效工资发放考核办法**

新丰小学教师绩效工资发放考核办法

一、考核形式

分考勤、工作量、工作质（三项共计1000分）、加分项四块考核。

二、考核办法

1、考勤（300分）。缺签一次扣6分；病假（以医院证明为准）1天扣12分；事假1天扣30分；旷工1天在其绩效工资中直接扣除日工资；每学期请假超过4天，从第5天起每超1天扣20分，累计请假超过10天不得享受绩效工资；其他病、事假按相关规定执行。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。凡请婚假、产假应学校工作需要提前上班的教师，每提前一天加10分。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（400分）。依据学校年度所有岗位周工作总量计算教师周人均工作量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 教师工作量得分=教职工周实际工作量÷教职工周人均工作量×400分

（1）学校中层领导以教育局中小学常规中规定的课时量计算；（2）学校工作兼职管理员，在满工作量的情况下，体育室、各仪器室、图书室、微机室、接收室、音乐室、美术室管理员、教研组长，每兼一职2分，各实验室管理员每兼一职1分，兼职工作量得分视工作情况酌情打分，最高不超过5分，成绩差的该项不得分。

3、工作质（300分）。

第一、县教育局、学区组织的统一检测，以同年级中间名次（得满分）为基数，上下浮动2%进行积分。

第二、教师辅导的学生参加正规考试的竞赛，取得国家、省、市、县、镇级一、二、三等奖，分别给辅导老师加10、8、6、4、2分，等级系数分别为1、0.8、0.6。

4、附加分（50分）

担任班主任工作加15分，六年级科任教师加10分，担任两门主课的教师加10分，被推荐、邀请、抽调到外面上公开课、参与课题申报并立项者可酌情加分，每项最高不得超过10分。

5、绩效工资的分配

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月应得的绩效工资额度。即：

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

2025年2月26日

**第二篇：小学教师绩效工资考核办法**

教职工绩效工资考核办法

（修改稿）

一、指导思想：

为建立公平竞争的激励机制，做到奖勤罚懒，奖优罚劣，充分调动广大教职工的工作积极性，挖掘教职工的创新潜能，做到爱岗敬业，切实提高教育教学质量，依据《泰兴市义务教育学校教职工奖励性绩效考核工作指导意见》的文件精神，以教职工的工作量和工作实绩为依据，坚持多劳多得和公平、公正、公开的原则，坚持向一线教师、骨干教师，特别是做出突出成绩的优秀教师倾斜，充分发挥绩效工资的激励导向作用。

二、分配原则：

1、坚持在教师中大力提倡无私奉献、团结协作的主人翁精神，以教师的工作量和工作实绩为依据，既要坚持多劳多得和公平、公正、公开的原则，又要防止一切向钱看的思想。

2、坚持打破平均主义，按工作责任、岗位目标、完成工作情况，实行多劳多得，优教优酬的分配制度，奖勤罚懒，重实绩，重贡献。

3、坚持向一线教师、骨干教师，特别是做出突出成绩的优秀教师倾斜，充分发挥绩效工资的激励导向作用。

三、考核对象：全体在编教师、职工

四、学校绩效工资总量：

学校绩效工资总量=下拨人均金额×73

五、考核内容：师德师风、出勤履职、工作量、教育教学、班主任工作、学校管理

六、考核办法：

采取教职工自评、互评和学校综合评定相结合的形式对教职工的师德师风、出勤履职、工作量、教育教学、班主任工作、学校管理等方面进行定性和定量考核。

（一）师德师风奖：20分

根据教师的师德师风表现，进行自评、互评和学校考核小组评定，设立优、良、中、差四个等级，每个等级折算相应的分值（20分、16分、14分、10分）。算出平均分后，按自评平均分的10%、互评平均分的30%以及考核小组评定平均分的60%折算出教师的师德考核分。（优约占20%）。

师德考核分=自评平均分×10%+互评平均分×30%+考核小组评定平均分×60%

（二）出勤履职奖：30分

教职工要严格执行学校考勤制度，服从学校（含部门）工作分配，履行自身工作岗位职责。出现下列情况从出勤履职奖分值中扣除，30分扣完为止。

⑴不服从学校分配，视情况扣1－5分/每次；

⑵不按时上交学校（含部门）要求的各种资料、表册的，一次扣1分；

⑶所借学校物资不按时、不按规定上交的，一次扣2分，一直不交者，试物品贵贱给予等价赔偿，在个人绩效工资中扣除。

⑷出勤扣分：

①迟到、早退或擅离课堂每次扣0.2分。（以巡课记录为准）②旷课1节扣1分，旷课旷职1天以上（含1天）扣5分/天。③学校组织的各项活动（含教师会、政治业务学习、升旗仪式、大课间活动或其它学校安排的集体活动等）缺席一次扣0.2分，迟到早退每次扣0.1分，请假一次扣0.1分。（天灾人祸除外）④事假半天扣0.2分，事假1天扣0.5分（天灾人祸除外，下同），事假超过七天者，每天扣1分。

⑤病假，住院治疗期间不扣分，非住院治疗期间，每天扣0.5分。备注：①事假病假者45周岁及以上的不超过3天不扣分，45周岁以下的不超过2天不扣分。②住校教师晚上学习，一学期请假不超过2次不扣分。

（三）、工作量奖：30分（此项可超过30分）

①课时工作量计算：

以学校开学初分配的工作量为基准，作为合格工作量，得30分。②额外工作量计算：

语文兼英语或年龄超过35周岁且任数学双班或英语三班教学的教师另加5分；学校年级备课组长和教研组长另加2分；男55周岁（女50周岁）及以上的，现还在岗，另加2分，仍担当语数英学科教学的再加2分；学校中层干部另加4分，校级干部另加5分。

担当学校其他岗位职责的另加3分。③临时工作量计算： 由学校安排节假日、双休日值班护校，并能履行的，每天奖1分；由学校安排加班临时性工作的，每次酌情奖0.5—2分，以学校记录为准。

④计算出个人工作量总和：

工作量总和＝课时工作量＋额外工作量+临时工作量

（四）、教育教学奖：（本项基本分为20分，实行加减分制）

1、教学常规：(20分)

依据学校《教学常规管理制度》，对教师的备讲改辅按优、良、中、差四个等级对教师进行考核，分别得20、16、14、10分。（优占20%，得分依据教导处和督导组的检查记载。）

2、学科竞赛（班级）：

校级：第一名加1分/次，第二名加0.8分/次，第三名加0.6分/次；（任教两科以上的取其得分的平均分后再加0.1分。）

镇级：第一名加2分/次，第二名加1.6分/次，第三名加1.4分/次，第四名加1.2分/次，第五名加1分/次。

（任教两科以上的取其得分的平均分后再加0.2分。）

3、期末调研检测（班级）：

总评最高分加20分，最低分加2分。其余根据公式：

（18/M—m）\*(x—m)+2算出标准分。（M、m、x分别代表最高总评分、最低总评分和本人总评分。）

（任教两科以上的取其标准得分的平均分。）

4、教研工作

（1）教师论文（本项累计加分个人不超过10分，未完成学校指标的扣1分）

①发表：核心期刊3分/篇，省级2分/篇，市级1.5分/篇。（教育类刊物，其它刊物省级以上一律1.5分）②获奖：

国家级：一等奖2分/篇，二等奖1.8分/篇，三等奖1.6分/篇； 省

级：一等奖1.6分/篇，二等奖1.4分/篇，三等奖1.2分/篇； 地

级：一等奖1.2分/篇，二等奖1分/篇，三等奖0.8分/篇； 市

级：一等奖0.8分/篇，二等奖0.6分/篇，三等奖0.4分/篇。（2）教师上课(含说课)①示范课：市级，1分/节，镇级0.8分/节，校级0.5分/节。②获奖：

地级：一等奖4分/节，二等奖3分/节，三等奖2分/节； 市级：一等奖2分/节，二等奖1.5分/节，三等奖1分/节；

镇级：一等奖1分/节，二等奖0.8分/节，三等奖0.6分/节。

（3）教师基本功（下水文、演讲、书画等才艺）

省级：一等奖2分/次，二等奖1.8分/次，三等奖1.6分/次； 地级：一等奖1.6分/次，二等奖1.4分/次，三等奖1.2分/次； 市级：一等奖1.2分/次，二等奖1.0分/次，三等奖0.8分/次； 镇级：一等奖0.8分/次，二等奖0.5分/次，三等奖0.3分/次。

5、指导学生（本项累计加分个人不超过10分，指导教师有指导奖的，不另算）（1）语数英学科： ①竞赛获奖：省级2分/人次，地级1.5分/人次，市级1分/人次。②学生习作在有关刊物发表（如果指导教师超过一人的，则由 指导教师平分）：

校级每人次0.5分，市级每人次0.8分，市级以上每人次1分。（2）文体及其它类活动：

①文艺美术类（同一个人，同一项目不重复计）： 学生个人获奖（指导老师享受）：

校级0.3分/人次，镇级0.5分/人次，市级1分/人次，地级1.5分/人次；

集体项目获奖（指导老师享受）：

校级0.8分/人次，镇级2分/人次，市级4分/人次，地级6分/人次；

②体育类（同一个人，同一项目不重复计）： 学生个人获奖（均归指导老师享受）：

校级0.2分/人次，镇级0.3分/人次，市级0.5分/人次 集体单项获奖（项目教练享受）：

校级：0.3分/人次，镇级：0.5分/次，市级：前5名2分/ 次，其它奖次1分/次； 学校团体获奖：（所有教练享受）

镇级1分/次，市级前5名5分/次，6~10名3分/次。③其它类：学生个人获奖，市级及以上0.1分/人次。

（五）班主任工作奖（含少先队工作，本项考核主要针对班主任，实行加减分制）

1、常规工作：

纪律卫生百分赛评比，每月一评，第一名不扣分，第二名扣0.2

分，第三名0.3分，第四名0.4分，第五名0.5分。

2、主题活动：

（1）积极参加学校组织的各项活动，不参加的扣2分/每次。

第一名奖0.5分，第二名奖0.3分，第三名奖0.2分，第四名扣0.5分，最后一名扣1分；

（2）中队活动评比（学校指名后不接受任务的扣2分/每次）： 校级：一等奖加0.5分/次，二等奖加0.3分/次，三等奖加0.2分/次； 镇级：一等奖加1分/次，二等奖加0.8分/次，三等奖加0.5分/次； 市级：一等奖加2分/次，二等奖加1.5分/次，三等奖加1分/次。

3、其它：

班级出现安全事故，能自行处理好，无任何后果的，不扣分； 不能自行处理，造成后果，上交到学校处理的，酌情扣2-10分。

七、奖项设置：

根据得分高低，结合学校实际设一等奖、二等奖、三等奖若干。八、一票否决项目：

教职工中如出现下列情况者，实行一票否决制，不得参加当期的绩效考评：

①发生安全责任事故的直接责任人；

②参与越级或群体上访，干扰正常教育教学秩序的；

③组织有偿办班补课的，违规向学生收取费用，擅自征订教辅材料的，并经查实的；

④有重大违法违纪违法行为被查处的；

⑤体罚或变相体罚学生，造成严重后果的；

九、本办法如市局有新规定，则立即进行相应的的调整。

十、本办法由学校教职工绩效工资考核分配工作领导小组负责解释。

2025-6 4

**第三篇：小学教师绩效工资发放方案**

小学教师绩效工资发放方案

根据《定兴县义务教育学校绩效工资实施方案》和《奖励性绩效工资分配实施办法》，以及我乡《教职工绩效考核和奖励性绩效工资分配实施方案》，结合我校实际情况，特制定本实施办法：

一﹑指导思想

为增强办学活力，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导向作用。

二、组织机构

学校成立奖励性绩效工资发放领导机构

组长：王 峰

副组长：张 科 许吉星

成员：赵艳芳 王翠杰 王连清 吴欣荣 杨秀举 李凤霞

三﹑制定方案原则

1﹑坚持按劳分配，大力提倡无私奉献﹑团结协作和主人翁精神。

2﹑在考核工作责任，岗位目标完成情况的基础上，确定教师的绩效工资待遇。以多劳多得，优劳优酬，奖勤罚懒为基本原则，重实际，重贡献，看质量，看效益。四﹑实施对象

全校在编教师

五﹑分配办法

（一）、基础性绩效工资（绩效工资总额的70%）。

教职工绩效考核结果为基本合格以上等次的全额发放基础性绩效工资，绩效考核结果为不合格等次的，视情况扣发基础性绩效工资（按教育局有关文件办理）。

（二）、奖励性绩效工资（绩效工资总额的30%）。

1、农村教师补贴

根据教育局奖励性绩效工资分配实施办法，我校为二类地区，补助标准为每月每人60元。农村教师补贴按月发放。

2、班主任津贴

根据教育局文件精神，根据学段和学生人数设班主任津贴，班额在15人及以下的，班主任津贴30元；16——44人的，班主任津贴按每生2元计算；45人以上的，班主任津贴100

元。足额发放到教师。

3、支教教师补贴

按教育局文件规定，支教教师期满，未调回原单位工作的不再享受支教教师补贴，但仍可享受当地农村教师补贴，于2025年1月开始执行。

4、校长岗位津贴

除农村教师补贴外，同时享受岗位津贴每人每月70元。

5、中层干部津贴，由本校园据其履行职责考核的实际情况，由校园落实相应的待遇。

6、考勤：（全学期共50分）

旷工一天扣4分，事假一天扣2分、病假一天扣1分;迟到、早退以及工作期间擅自离岗时间在30分钟以内的扣0.5分；半小时以上的，扣1分;一个工作日请事假一小时以上的，扣1分。

7、教师工作量：（共25分）依据教师任教学科、周课时数及分管工作、节假日加班等项目由学校考核小组打分确定。

8、教育教学过程：（共25分）由学校考核小组依据职业道德、教学常规、教师专业发展等项目考核打分确定考核结果。

9、教学成绩奖：依据学期末县调研测试教学成绩对成绩优异学科及进步幅度较大学科予以奖励。（所设奖金按全校奖励性绩效工资总额的1.5%提取。

10、教育教学业绩成果奖以及其他奖（所需资金由中心按教育局下拨奖励性绩效工资人均1.5%提取，中心除享受农村教统一发放）。

（1）、作课奖（只发一等奖）

乡级、县级、市级公开课依次为20、30、40元，同年级每学期只评1名。

(2)、论文奖（只发一等奖）

县级、市级、省级、国家级依次为10、20、25、30元。（只限于县教育行政部门统一组织的活动，每学期获多项多篇只奖最高的一篇并与课题相关）

(3)、教师指导奖

乡级、县级、市级、省级、国家级分别为10、20、25元，省级及以上30元。（只限于县教育行政部门统一组织活动中获奖）

(4)、单科优胜奖（语文、数学、英语三科必考学科）

一至五年级语文、数学、英语三科奖第一名，奖金为50元。

(5)、教研立项

乡级、县级、市级、省级及以上奖金分别为20、50、100、150元。（未结题的全部扣回奖金）

(6)、教师综合技能竞赛奖

在中心组织的教师综合技能竞赛中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(7)、在中心组织的各项检查中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(8)、乡级元旦书画展教师组（个人或指导奖只享最高项），奖金50元。

(9)、艺术节文艺汇演在县里获一、二、三等奖的节目，指导教师只奖一人次，奖金为50、40、30、元。

(10)课件制作、电脑技能比赛等电教方面各类竞赛中优胜者（以县市教育部门证书为准，奖最高项），奖金50元。

(11)、特殊贡献奖由领导小组研究确定。

五、注意事项

1、义务教育阶段学校教职工有下列情况之一者，不发放奖励性绩效工资。

（1）师德考核为不合格者；

（2）体罚或变相体罚学生造成不良影响的；

（3）因玩忽职守造成校园重大安全事故的；

（4）不能完成教育教学工作任务，不服从领导或在工作中发生重大教学事故的；

（5）有其它损坏教师形象和声誉的；

（6）绩效考核不合格者和无法确定等次的；

（7）以非法方式表达诉求，干扰正常教学秩序损害学生利益的。

2、教研组长、少先队辅导员不是专职的可计算为工作量。

3、奖励性绩效工资不属于任何教师个人，按绩效考核结果量化分配。

4、教职工绩效考核的全过程公开透明，考核的各项得分都必须有原始依据印证，考核量化积分要在单位公示，公示期限不少于5个工作日。

5、实施方案及考评细则必须经过教代会讨论通过，然后报中心绩效考核领导小组审批后执行。

6、事病假人员按教育局有关文件处理。

7、严格执行责任追究制度。要畅通教师反映意见渠道，各级负责人要耐心做好政策解释工作，防止集体或个人越级上访事件发生，不能做影响正常教学秩序和有损学生利益的事情。在考核中弄虚作假、徇私舞弊、打击报复的负责人，要予以严肃处理，追究有关人员责任。

八、本实施办法解释权为东引小学绩效工资发放领导小组。本方案如与上级有关文件相违悖，以上级文件为准。

东引小学

2025年5月

**第四篇：小学教师绩效工资发放工作总结**

小学教师绩效工资发放工作总结

我校教师2025绩效工资按照《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》已顺利发放完毕，学校全体教师对绩效工资的核算和发放均无异议。我校教师绩效工资发放工作的实施办法是：

1、严格落实上级有关政策和精神，做好政策宣传、解释工作，消除全校教师对绩效工资的疑虑。

2、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。修订后的《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》面向全校教师公布。

3、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。

4、充分发扬民主，让各办公室室长做好各办公室成员对方案的意见和建议的反馈、解释等工作，使全体教师理解并认可《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》。

5、学校对教师2025年每学期工作情况，都严格按照学校制订的教师量化考核方案对教师进行了认真考核，并且及时公布结果，人人皆知。

**第五篇：小学教师绩效工资发放工作总结**

小学教师绩效工资发放工作总结

我校教师2025绩效工资按照《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》已顺利发放完毕，学校全体教师对绩效工资的核算和发放均无异议。我校教师绩效工资发放工作的实施办法是：

1、严格落实上级有关政策和精神，做好政策宣传、解释工作，消除全校教师对绩效工资的疑虑。

2、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。修订后的《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》面向全校教师公布。

3、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。

4、充分发扬民主，让各办公室室长做好各办公室成员对方案的意见和建议的反馈、解释等工作，使全体教师理解并认可《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》。

5、学校对教师2025年每学期工作情况，都严格按照学校制订的教师量化考核方案对教师进行了认真考核，并且及时公布结果，人人皆知。教师依据量化评分和《\*\*市实验小学教师绩效工资实施方案》，自己就可算出本人的绩效工资，计算过程公开透明。

6、全校教师绩效工资核算出来后，在学校公示栏公示一周，全体教师无异议并签字认可后，上报区教体局批复。学校绩效工资发放工作顺利，没有人找学校领导反映问题。

总之，坚持民主是前提，坚持公开、公正、公平，实行阳光作业是保障，做好过程性管理，落实学校各项制度和考核是基础，绩效工资发放领导小组成员，坚持正确的舆论导向，坚持原则弘扬正气是做好教师绩效工资发放的关键。

\*\*市实验小学

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！