# 教师奖励性绩效工资考核实施方案

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-08-07

*第一篇：教师奖励性绩效工资考核实施方案啦井中学教师奖励性绩效工资考核实施方案（试 行）啦井中学第三届职代会第九次会议讨论通过为落实好国家义务教育阶段教师绩效工资政策，充分发挥奖励性绩效工资的激励作用，调动教职工的工作积极性，根据“多劳多得...*

**第一篇：教师奖励性绩效工资考核实施方案**

啦井中学教师奖励性绩效工资考核实施方案（试 行）

啦井中学第三届职代会第九次会议讨论通过

为落实好国家义务教育阶段教师绩效工资政策，充分发挥奖励性绩效工资的激励作用，调动教职工的工作积极性，根据“多劳多得，优劳优酬”和“公平、公正、公开”等原则做好我校绩效工资的考核、检查、分配工作，根据兰教发【２００９】７６号文件精神，结合我校实际制定本方案。

一、资金来源：教育和财政部门下拨我校的奖励性绩效工资

二、实施对象：我校在编的教职工（特岗教师）

三、分配原则：１、坚持“公平、公正、公开”原则；２、坚持“多劳多得，优劳优酬”原则；３、坚持向班主任、一线骨干教师倾斜原则。

四、组织领导： 成立啦井中学教职工绩效考核小组，负责教职工奖励性绩效工资的考核和实施工作。成员如下：

组长：杨庆文

组员：和泽明

和润全

和文勇

杨金林

和丽娟

李文科（教师代表）

奚彦松（教师代表）

和静江（教师代表）

五、考核细则

（一）、教师过程奖励性绩效工资考核细则

1、月基础分：30分。

2、加分项目及细则：

（1）兼职工作：

①年级组长、教研组长月加4分，备课组长月加3分。②、课外活动辅导、少先队辅导员老师月加4分。⑵、增加工作量：

①、顶代课：每顶代课1节加1分。②、超课时：超课时一节加1分。

③、超工作量：①按要求出黑板报，且评分在90分以上加2分,②制卷2分/次,③其它一小时以上的加班工作1分/小时（由组织者对加班工作进行记录，在每月绩效考核前将书面材料上交考核小组进行考核）。

④、值周和值日：无安全责任事故，无缺旷现象，班级两操和宿舍纪律无“差”等级评价，值周教师加2分；安全值日教师到位管理至熄灯钟学生睡觉，每次加0.5分。

⑤、管理工作：副校长加５分/月，科室主任副主任、团支部书记、工会主席加４分/月。

（3）、教研工作：

论文获奖和发表县级加2分、州级加3分、省级加4分、国家级加5分（限获奖当月加分）。

（4）、教师获奖：（限获奖当月加分）

教师参加各级各类比赛获奖：学校级加2分，县级3分，州级加4分，省级加5分。教师指导学生参加各级各类比赛获奖：县级2分，州级加3分，省级加4分。（5）、教学常规检查：

①按时按质填交教学计划、总结每项记2分，否则不记分

②、按要求完成测试、阅卷、登分、质量分析、表册表格上报工作加2分。（6）、出勤：满勤月加3分

3、减分项目及细则：

①、出勤：事假1分/天，旷工10分/天。家长会、坐班、升旗、政治学习、教职工大会、教研活动、年级活动、劳动、值周值日，事假0.3分/次，缺旷2分/次。

②、课时不足减１分/节。

③、因教师原因，导致学生辍学、流失，一人扣5分，并可累计扣分。④、教学常规

教案：根据《啦井中学教案检查评比暂行办法》规定，不足1课时减1分，当周无教案减8分。

作业：按规定作业量（语文：1次作文，5次作业；数学、英语6次作业；物理、化学4次作业；政治、历史、地理、生物2次作业）全批全改，每检查不合格（不批、只批部分班级或部分学生）一次减1分。

听评课：按规定量（每大周一次）完成听评课任务，每缺一次减１分。

测试：未按要求完成测试后的阅卷、登分、质量分析、表册表格上报工作减2分。计划与总结：不按教务处时间要求上交计划、总结，每项每月减2分，直至上交为止。

⑤、常规管理：两操评价“差”等级一次，年级体育教师减0.５分，负责年级值周教师减0.2分。宿舍晚睡纪律评价“差”等级一次，宿舍管理减0.５分，值周男女教师对应减0.2分。

４、工勤岗位（会计、图书管理、事务长）月工作量基础分＝其他岗位教师月过程考核平均分－4分

(１)加分项目及细则：

①、值周和值日：无安全责任事故，无缺旷现象，班级两操和宿舍纪律无“差”等级评价，值周教师加2分；安全值日教师到位管理至熄灯钟学生睡觉，每次加0.5分。

②、管理工作：副校长加５分/月，科室主任副主任、团支部书记、工会主席加４分/月。

③论文获奖和发表县级加2分、州级加3分、省级加4分、国家级加5分（限获奖当月加分）。

④参加各级各类比赛获奖：学校级加2分，县级3分，州级加4分，省级加5分。教师指导学生参加各级各类比赛获奖：县级2分，州级加3分，省级加4分。（限获奖当月加分）

⑤、超工作量：按要求出黑板报，且评分在90分以上加2分,其它一小时以上的加班工作1分/小时（由组织者对加班工作进行记录，在每月绩效考核前将书面材料上交考核小组进行考核）。

⑥、出勤：满勤月加3分（２）减分项目及细则：

①、出勤：事假1分/天，旷工10分/天。家长会、坐班、升旗、政治学习、教职工大会、教研活动、年级活动、劳动、值周值日，事假0.3分/次，缺旷2分/次。②、常规管理：两操评价“差”等级一次，年级体育教师减0.５分，负责年级值周教师减0.2分。宿舍晚睡纪律评价“差”等级一次，宿舍管理减0.５分，值周男女教师对应减0.2分。

５、校长月过程考核得分＝其他岗位教师月过程考核平均分×２.５ 减分项目及细则：

①、出勤：事假1分/天，旷工10分/天。家长会、坐班、升旗、政治学习、教职工大会、教研活动、年级活动、劳动、值周值日，事假0.3分/次，缺旷2分/次。

②、常规管理：两操评价“差”等级一次，年级体育教师减0.５分，负责年级值周教师减0.2分。宿舍晚睡纪律评价“差”等级一次，宿舍管理减0.５分，值周男女教师对应减0.2分。

教师月绩效工资＝月过程奖励性绩效工资总量/月绩效考核总得分×个人绩效考核得分

（二）教师年终奖励性绩效工资考核细则

1、考核项目

(1)、巩固率(2)、考绩

(3)、教研教改(4)、出勤

(5)、学校管理及群众性兼职工作

2、计算方法

教师年终绩效考核以量化的方式进行考核与计算。计算方法为：教师年终考核得分=基础分+巩固率考核得分+考绩考核得分+教研教改考核得分+出勤考核得分+学校管理及群众性兼职工作得分

3、考核细则（1）、基础分

一般教师、一线任课非测试科目教师基础分为120分，一线任课测试科目教师基础分为150分。

（2）、巩固率

班级巩固率的计算方式：年末学生数÷（年初学生数+转入、复读学生—转出、休学学生），任几个班课教师巩固率的计算方式为：先计算所任各班班级巩固率，再除以所任班级数，得到的平均值为该科任教师巩固率。巩固率一项所涉及的学生数和数据以学校教务处记录公布的学生数和数据为准。

巩固率为100%加20分，巩固率为95——100%加15分，巩固率为90——95%加10分，巩固率在90%以下，每低于90%一个百分点减6分。

（3）、考绩

①、年终考绩按实考学生数计算，以全县中考、学业水平考试、统考成绩为参照。②、起点位次的确定：七年级以小考各科总位次为起点，八年级以七年级年末统测位次为起点，九年级以八年级年末统测位次为起点，中途接班教师以接班时班级所在的县内位次为起点。（注：八年级物理以七年级时全年级数学所占全县位次为起点，九年级化学以八年级时全年级数学所占全县位次为起点，九年级体育以全县第五名为起点位次。）

③、以班级为单位计算考绩，同时任几个班课的教师，先计算教师各班考绩得分，再除以所任班级数。考绩以班级科目总均分为依据进行考核。

④、位次得分、保位和进退位分 位次得分：第一名100分，第二名90分，第三名80分，第四名70分，第五名60分，第六名40分，第七名20分，第八名10分。

保位分：第一名60分，第二名50分，第三名45分，第四名40分，第五名35分，第六名30分，第七名25分，第八名20分。

进退位分：每进一位加20分，每退一位减20分。

位次得分、保位和进退位分计算方法说明和示例：进位教师既得上一年起点位次保位分，也得新位次的位次得分和进位分，退位教师不得上一年起点位次保位分，只得新位次的位次得分，同时减去退位分。例如某教师保住第四名，则可得位次得分70分，得保位分40分；某教师从第四名进到第一名，则可得原第四名保位分70分，新位次第一名位次得分100分，第四名到第一名进位分60分；某教师从第四名退到第八名，则可得第八名位次得分10分，减第四名到第八名退位分80分，退到第九名，则没有位次得分，且减退位分100分。依此类推。

⑤、优秀分

上学期期末考试

总分：七年级每考取550分以上一名学生、八年级每考取600分以上一名学生、九年级每考取520分以上一名学生，该班测试科目教师加2分。进行学业水平考试后，该项加分自行废止。

单科：语、数、外每考取105分以上一名学生，政治、物理、化学、历史、地理、生物每考取88分以上一名学生，该科任教师加2分。学业水平考试科目每考取A级成绩一名学生，该科任教师加3分，每考取B级一成绩一名学生，该科任教师加1分。

中考、统考和学业水平考试 总分：七年级每考取550分以上一名学生，八、九年级每考取600分以上一名学生，该班测试科目教师加5分。进行学业水平考试后，该项加分自行废止。

单科：语、数、外每考取110分以上一名学生，政治、物理、化学、历史、地理、生物每考取90分以上一名学生，该科任教师加5分。学业水平考试科目每考取A级成绩一名学生，该科任教师加5分，每考取B级一成绩一名学生，该科任教师加2分。体育中考每考取满分一名，该班体育教师加5分。参加学业水平考试后，若体育科满分为100分，则跟其他学业水平考试科目一样核定成绩。

⑥、考查科目成绩

参加学业水平考试后，考查科目教师根据规定组织完成测试、达标、建立档案等任务，交学校教务处验收合格后，无论班级数量的多少，给该科任教师记10分的年终考核分。

（四）教研教改

年内（上学年8月至下学年8月）参加各级课堂教学竞赛、课件制作比赛获奖，教学科研论文发表或获奖，省级及以上每篇或每次加10分，州级每篇或每次加8分，县级每篇或每次加6分，只认最高发表或获奖级别加分，每年限加3篇次。

（五）出勤

满勤：每学期加15分，全年加30分，按学期计算。

（六）学校管理及群众性兼职工作

副校长、党支部书记每人加20分，其余学校行政班子成员每人加15分，教研组长、年级组长、备课组长每人加10分。

群众性兼职工作指工会、职代会成员、绩效考核小组成员、黑板报评分小组成员，年终每人加5分。

一人兼几职的根据兼任岗位累计加分。巩固率低于75%的教师，不参加当年年终奖励性绩效工资考核分配。年终考核最后得分为0分或负分的教师，不参加当年年终奖励性绩效工资分配。

教师年终奖励性绩效工资＝年终奖励性绩效工资总量/年终绩效考核总得分×个人绩效考核得分

（三）、班主任过程奖励性绩效工资考核细则

1、基本分：30分

2、加分项目及细则

①、班级学生数：根据班级学生数每人加0.1分。②、到位管理：每到位1次加0.5分。

③、公物管理：管理完好，公物无破损，墙体、天花板无污损月加5分。④、纪律（课间、两操和宿舍）：课间、两操和宿舍纪律评价“优”等一次加0.5分。

⑤、卫生：卫生评价“优”等一次加0.5分。

⑥、精神文明和规范化建设：每获一次“优秀班级”加5分，“文明宿舍”加3分，规范化教室宿舍评比每次获奖加3分，综合宿舍获奖，所住班级班主任每次加1分。

⑦、校园文体艺术活动、知识竞赛和演讲比赛：班级获奖，每项（次）加5分，学生个人获奖每人次加0.5分（限获奖当月）。

3、减分项目及细则

①、每流失一个学生减2分，直至流失学生返校。

②、班级课间、两操和宿舍纪律被评为“差”等级1次减0.2分。③、班级卫生被评为“差”等级1次减0.5分。④、公物污损、破坏1次减5分。

⑤、班级纪律：没有达到处分的一般违纪，每人次减1分，受学校警告、记过、记大过、留校察看、勒令转学处分的，每人次分别减2、3、4、5、6分。

⑥、仪容仪表：每不合格一人次减0.1分。

⑦、两操、大扫除、宿舍管理到位低于学校规定次数（早操、宿舍管理8次/周，课间操10次/周，大扫除4次/周）的，每少一次减0.5分。

班主任月绩效工资＝月过程奖励性绩效工资总量/月绩效考核总得分×个人绩效考核得分

（四）班主任年终奖励性绩效工资考核细则

1、基本分：60分

2、加分项目及细则

①、班级成绩：巩固率大于等于95％，班级总均分居年级一、二、三名的分别加15、12、10分（87班除外）。统测：七年级每出现540分以上1人、八年级每出现620分以上1人，每人加2分。中考：每出现600分以上1人，每人加5分。②、巩固：巩固率大于等于97％加10分，每超一个百分点加2分。

③、按要求完成和上交班主任计划、总结以及班级相关表册表格加5分。

3、减分项目及细则

①、巩固：每低于97％一个百分点减1分。

②、未按要求完成和上交班主任计划、总结以及班级相关表册表格减5分。

班主任年终奖励性绩效工资＝班主任年终奖励性绩效工资总量/年终绩效考核总得分×个人绩效考核得分

六、教师过程奖励性绩效工资考核分工和流程安排 ①校长室负责教师出勤、管理工作、值周和值日、加班工作等项目的考评。②教务处负责年级组长、课外活动辅导教师、教师教学常规、顶代课、超课时、巩固等项目的考评。

③政教处负责班主任过程和年终奖励性绩效工资的考评

④教科室负责教研组长、教研工作、教师黑板报、教师获奖等项目的考评。⑤办公室负责数据汇总、计算、上表后交学校教师绩效考核小组审核。⑥教师绩效考核小组负责审核和公示考核结果，并将考核结果交学校财务室。⑦财务室负责根据量化考评结果计算绩效工资金额，造绩效工资表和发放花名册，做绩效工资账，公示绩效工资，发放绩效工资。

⑧各处室于每月2日前完成前一月的考评工作，将考评结果交办公室，办公室于每月4日前将计算和汇总表交学校教师绩效考核小组。

⑨教师绩效考核小组于每月6日前将考核结果交财务室，⑩财务室于每月8日前做好绩效工资的造册发放。

啦井中学教职工绩效考核小组 2025年9月

**第二篇：教师奖励性绩效工资实施方案**

教师奖励性绩效工资实施方案范文

一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，以促进教师工作绩效为导向，着力构建符合教育教学规律和教师职业特点的导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度。通过实施绩效工资，充分调动教师的工作积极性、主动性和创造性，激发教师队伍的活力，促进教育教学水平的全面提高。

二、基本原则

（一）尊重规律，以人为本。

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、时间性、长期性特点。

（二）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。

（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教育教学能力。

（四）客观公正，简便易行。

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。

三、考核领导小组(略)

四、考核对象

本校全体教职员工

五、考核时限

以为单位，如有人员变动以学期为单位考核。

六、奖励性绩效工资的项目设置：津贴类、补助类、奖金类。

（一）津贴类

包括校干津贴、班主任津贴、课时津贴。

1.校干津贴：校级领导每人1000元的标准发放津贴、中层领导每人800元的标准发放津贴。

2.班主任津贴：班级人数不足40人的，按照500元的标准发放津贴；班级人数超过40人的（含40人），按照800元的标准发放津贴。另按照每个班平均300元的标准设置班级工作考核奖，每月评出各年级段文明班级。

3.课时津贴：按每课时100元计算（含早读及午自习），如上级统一则按上级统一意见执行。

（二）补助类

（1）年级组长、备课组长、学科组长、社团（兴趣小组）辅导教师、专用室管理员等岗位的补贴按每周2课时计算。

（2）加班补贴。加班指学校统一安排工作时间以外的工作，如粉刷校舍油漆门窗、迎验材料准备等。每天补助100元。

（3）学校根据实际工作需要设置的其他补助。

（4）如果上级同意则按上级统一意见执行。

（三）奖金类（扣除各项津贴补助后的剩余总额）

包括师德奖、考勤奖、教学奖、教科研奖、教学质量奖等。

1.师德奖。无违反师德行为的每人奖励1000元。教师存在以下违规行为的，每次扣500元：

（1）以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序、严重损害学

生利益，造成严重后果的。

（2）无理取闹，打架斗殴，恐吓威胁单位领导，严重影响工作秩序和社会秩序的。

（3）因失职渎职造成重大事故或严重社会影响

（4）歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生的。

（5）从事有偿家教的。

（6）有乱订资料、乱收费等行为的。

（7）职称评定、评优评先等方面弄虚作假的。

（8）上班时间有聊天打游戏看电影、织毛衣等与教育教学无关行为的或上班时间醉酒的。

2、考勤奖。

（1）迟到、早退一次扣20元（以上课铃声及学生放学为依据），迟到或早退超过10分钟的按事假扣款。

（2）短期事假：每学期事假累计在15天（120课时）以内的，每天扣50元。

（3）长期事假：每学期事假累计超过15天在30天内的每天扣80元，超过30天的每天扣100元。

（4）病假：按事假减半执行，但销假时必须提供病假手续（医院缴费发票）。患绝症、重病人员在治疗期间不扣款。

（5）旷工：在工作日不履行请假手续擅自离开学校的视为旷工，旷工每天200元。

（6）婚假、产假、丧假按审批天数计算，超时按事假计算。公派

学习、出差等公司在安排好课务的前提下不扣款。

（7）不论迟到早退或病事假公假及旷工，出现空堂的每课时加扣50元，用于发放代课费。

3、教学奖。

（1）在上级教育主管部门业务检查通报及总评中受到表彰的教师，每表彰一次奖励500元。

（2）在各级检查中受到通报批评的每次扣200元。

4、教科研奖。

（1）考核期内课题研究结题后予以一次性奖励500元。

（2）参加县级及以上公开课、评优课、基本功大赛等教科研活动每次奖励300元。

（3）由学校推荐上报的优秀案例获奖的奖励300元。

5、教学质量奖。以县教育局学年总评为依据。

（1）市级统考、抽测：公布到班级和名次的第一名奖励1000元，每名递减200元。未公布班级或名次的按学校统考标准奖励。

（2）县级统考：总评第一名奖励500元，依次每名递减100元，倒数后三名的不发。

（3）教学成绩进位奖：在上学年的基础上，依照可比性原则，教师学总评每上升一个名次奖励100元，此项奖励与县统考兼得。

七、相关政策规定

（一）凡符合省计划生育条例规定，享受产假待遇的女性工作人员，产假期间奖励性绩效工资按产假前同类岗位人员奖励性绩效

工资平均水平执行；产假期满，经批准继续请哺乳假者，按病假人员计发基础性绩效工资，奖励性绩效工资按实际请假月数扣除。

（二）由上级教育主管部门批准抽调临时性工作的教师三个月以内应视为正常出勤。

（三）因退休、调动、死亡等原因离开学校的教职工，按实际在岗时间计算奖励性绩效工资（在岗时间未满一个月的，不计算在内）。

（四）因教师自身原因造成考核不合格及未参加考核的全额扣发本奖励性绩效工资，考核为基本合格的扣发奖励性绩效工资总额的。

**第三篇：奖励性绩效工资考核实施方案**

阳山县七拱镇第二小学

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，根据广东省人事厅、财政厅、教育厅《关于印发广东省义务教育学校绩效工资实施意见的通知》（粤人发[2025]59号）和《阳山县义务教育学校实施绩效工资实施办法》文件精神，结合我校实际，特制定我小学奖励性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，落实中小学教师工资福利待遇“两相当”的有关要求，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，建立充满生机与活力的用人制度，促进我校管理的制度化、规范化、科学化，集广大教职工的智慧，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，向边远山区教师、班主任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，主要考核教师德、能、勤、绩、廉，重点考核工作业绩。

3、按广东省文件规定：占绩效工资总量30%的奖励性绩效工资按学校所列项目的比例经考核后，直接发放给教师本人或划入个人工资银行账户。

4、实行动态管理原则。奖励性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。原则上以学期为单位进行考核（1—6月考核一次，7—12月考核一次），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、考核对象、时间

考核对象：本校全体在编在岗已聘的正式教职工。

实施时间：从2025年9月1日起实施绩效考核兑现奖励性绩效工资。

四、具体考核实施方案

（一）资金组成县人事局、财政局、教育局根据我小学在编在岗教师总数划拨的绩效工资总量的30%，作为奖励性绩效工资发放资金。

（二）项目设立

班主任岗位津贴、边远山区教师津贴、超课时工作津贴、教育教学成果奖励和年终一次性奖金五类。

（三）考核细则

教学一线教师的考核办法

1、班主任岗位津贴。

（1）总经费：50元×班主任总人数。

（2）标准：按50元/人月（一年按10个月计发）。其中30元作为班主任费基数，根据当年（或学期）担任班主任总月数发给。另外20元作为浮动资金，给予担任大班额的班主任教师津贴。

（3）计算方法举例：

①某班有学生45人，我小学一到六年级58个教学班，总学生1846人，则该班主任每月班主任费=30+20×58×45÷1846=58.3（元）；

②某班有学生15人，我小学一到六年级共有58个教学班，总学生1846人，则该班主任每月班主任费=30+20×58×15÷1846=39.4（元）。

（4）设立副班主任奖，其岗位津贴为本班主任的一半。（副班主任必须参与本班的管理及家访及学生的思想教育等工作）

2、边远山区教师津贴。

①边远山区学校分三类：岩口小学为一类，横岗、桂花小学为一类，大岗小学为一类。

②津贴标准：岩口小学（10元/月人），横岗、桂花小学（20元/月人），大岗小学（30元/月人）。

③根据教师在每类学校实际工作总月数（每年以10个月计算）计发。

计算方法：岩口小学10×总月数=该类津贴总额；

横岗、桂花小学20×总月数=该类津贴总额；

大岗小学30×总月数=该类津贴总额。

3、教育教学成果津贴量化。

按德、能、勤、绩四块考核，满分100分。

德（20分）

A、基本得分（20分）

（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，对学校管理带来严重影响的该项不得分。如：

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；

⑥违反计划生育条例的。

注：女教师要按时落实查环查孕等手续，延误落实（以镇计生办统计为依据）者，每人次扣3分。

（2）、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。

（3）、违反“三不”及“坐班制”等教师管理制度，违反一项次各扣1分。

（4）、合作意识差，无团结协作精神，有闹不团结行为者扣1分。

（5）、抗拒或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，拒聘原任教学班级者，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；

（6）、任意换课、混课，发现一次扣1分。

（7）、无理取闹、酗酒闹事或动辄吵、打、砸行为者5分（情节严重的除扣分外按有关规定处理）。

（8）、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；

（9）不按上级规定完成订报任务的扣2分。

B、加分项目

（1）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。

（3）表彰奖励（个人所获得的各种荣誉）加分：学校级加1分，镇级加2分，县级加3分，市级加4分，省级加5分，国家级加6分。

（4）积极完成上级规定订报任务的加3分。

能（27分）

A、基本得分（27分）

（1）、备课（4分）——教案定期检查或抽查评价

①能根据《课程标准》大纲精神，准确体现大纲精神要求的，评3.5—4分。

②基本符合要求，能适应教学，但有一定缺漏的，评2—3.4分。

③教案马虎、简单、缺漏多的，评0.1—1.9分。

④用旧教案或无教案的评0分

（2）、课堂教学（4分）——行政及科组听课评价

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、教学效果好。（优秀、良好课例）——评3—4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。（合格课例）——评2.4—2.9分

③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。（不合格课例）——评0—2.3分

（3）、作业（4分）——作业检查评价

①能够按《课程标准》要求按时、按质、按量布置作业，批改认真及时，评2.5—4分。

②作业量不足，批改不及时，批改有错误，效果较差的，评0.1—2.4分。

③无作业布置，未批改的，评0分。

（4）、成绩考查（4分）——单元质检检查评价

①按常规管理办法进行测验并及时批改，且进行质量分析的，评2.5—4分，未进行质量分析的，评2分。

②从未进行章节测验的，评0分。

（5）、业务(4分)

①不按时上交教案、作业、测验检查的，一次扣1分；

②不按时上交各种表、卡、册及其他材料的拖一天扣1分（不足一天按一天算）。

（6）、教研能力（7分）

①能把现代教育技术引入常规教学，每学期不少于一节，一节记1分，该项最高记2分（不累加）。否则该项记0分。

②完成学校或教研组安排的教研任务，每期有计划、总结，每期上好一节公开课、写好一篇教育教学经验文章、有教改课题一个，记5分（未完成的每项扣1分）。

B、加分项目

（1）教师给学校文艺、体育团体进行辅导，参加镇级、县、市以上的比赛或会演，团体获一等奖或第一名的奖5分、10分、20分……，团体获二等奖或第二至第四名的奖4分、8分、16分……，团体获三等奖或第五至第八名的奖3分、6分、12分……（给参与组织和训练的辅导员平均记分）；个人参赛按团体竞赛的三分之一记分。

（2）教师除能完成学校规定的公开汇报课外，还能接受二小、片、县、市、省公开课或竞赛教研任务的，按1、2、3、4、5……标准加分。

（3）当年有教育、教学论文发表于国家、省、市、县、镇、校刊每篇分别记6、5分、4分、3分、2分、1分。在国家、省、市、县、镇、校级优秀论文评比获奖：每篇一等奖按5分、4分、3分、2分、1分、0.5分加分；每篇二等奖按各类级别的9成加分；每篇三等奖按各类级别的8成加分。

（4）除参与教学第一线外，还能兼任学校部门工作的，给予学科教研员、学科教研组长、年级组长、体卫组长加3分，给各场室管理员加2分，其中图书保管员加3分（可累加）。

（注：教研员由二小指定；二小可设语文、数学、英语科教研组长、隔坑、岩口、石角小学可设语文、数学科教研组长，不设英语课教研组长，桂花、大岗小学不设教研组长；二小、石角、岩口、隔坑小学可按规定设立年级组长实行分级管理，设立级组长的个数分配：二小5个、石角4个、隔坑、岩口3个。二小、石角、岩口、隔坑小学均要设立体卫组长1名。二小可以根据规范化学校要求的需要设立各场室管理员若干名，岩口、隔坑、石角小学要根据学校管理的需要设立图书管理员、教仪管理员和电教室管理员各1名。）

勤（28分）

A、基本得分（28分）

（1）工作量（10分）。根据《课程标准》完成所任学科学时按学校规定，工作量达标（10分）。

①规定每周课时总量：要求中心小学教师（14节/周），石角、岩口、隔坑小学教师（16/周），桂花、大岗小学教师（18节/周）；中心、石角、岩口、隔坑小学主任、桂花、大岗小学校长是本校教师工作量的二分之一；石角、岩口、隔坑小学校长是本校教师工作量的三分之一；中心小学副校长是本校教师工作量的四分之一；中心小学校长是本校教师工作量的八分之一。

②早读课计半节课的工作量。

③体卫教教师每期工作量4分。

④英语教师每学期工作量4分。

⑤各类工作人员周工作量少于规定工作量，每节扣0.5分，多于规定工作量的每节加0.5分。

（2）出勤（18分）。一学期全勤者记13分，月满勤者各另加1分（5个月计）。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，缺旷一节扣1分。

②每学期迟到、早退在三次以下，每次扣0.5分，4次以上，每次扣1分。

③事假一天扣1分，半天扣0.5分。

④请病假每天扣0.3分。

⑤不参加学校安排的值日，每天扣0.5分。

（3）学校安排顶课的，每节加0.2分。不服从学校工作调遣，对学校安排的临时性工作扯皮、斤斤计较或有意推卸者，扣1分/次。

绩（25分）

以二小每学期组织一到六年级学生语文、数学、英语比较严格的期末质检为依据，只统计和对比平均分一项。

（1）秋季学期：语文、数学考核后，每位任课教师必须与本年级本学科镇平均分作比较：

①达到镇平均分者，直接记18分；超过镇平均分者，每超过一分考核分另加1分，依此类推，但以7分为限；未达到镇平均分者，每降低一分考核分在18分中扣1分，依此类推，但以7分为限。

②任不同年级或科目的分别计算考核分累加后除以班级数或科目数。

（2）英语学科不分年级统计：

①镇平均分＝参加英语质检的学生总成绩/参加质检的学生总人数；

个人平均分＝个人任教的学生总成绩/个人任教的学生总人数。

②达到镇平均分者，直接记18分；超过镇平均分者，每超过一分考核分另加1分，依此类推，但以7分为限；未达到镇平均分者，每降低一分考核分在18分中扣1分，依此类推，但以7分为限。

（2）春季学期：

除了中心小学六年级语文、数学、英语学科与全县六年级各科平均分比较外，其他学校各年级各学科的统计与本单位秋季学期相同。

（3）进步奖：个人任课教学班平均分与秋季学期相比，保持前三名的任课教师加3、2、1分；如其它相对提高一名加考核分1分，依次累加计算，满分以5分为限。

B、加分项目

辅导学生参加学科竞赛并获奖，国家级每获奖1人奖5分；省级每获奖1人奖4分；市级每获奖1人奖3分；县级每获奖1人奖2分，镇级每获奖1人奖2分。

学校行政考核办法

学校行政主要是担任学校管理的工作人员，他们的考核可用“学校教育教学一线教师考核”为参照。具体如下：

（1）副主任级（包括中心小学少先队大队总辅导员、工会副主席、电脑管理员、村级小学报账员）：以本校教育教学一线教师奖金最高的×90%计算。

（2）主任级（指村级小学主任）：以本校教育教学一线教师奖金最高的×95%计算。

（3）中心小学主任、财务人员及村级小学校长：以本校教育教学一线教师奖金最高的×100%计算。

注：上述人员任语文、数学、英语学科教学的，其统计要就近就高。当以一线教师考核超过上述考核分的，以一线教师计发；当以一线教师考核低于上述考核分的，以上述考核得分计发。上述人员以一线教师考核时，其职位可以部门加分：副主任级加5分，主任级（指村级小学主任）加7分，中心小学主任、村级小学校长加9分。

（4）中心小学副校长：以本单位教育教学一线教师奖金最高的×105%计算。

（5）中心小学校长：以本单位教育教学一线教师奖金最高的×110%计算。

术科教师（或学前班教师）考核办法

术科教师（或学前班教师）考核，前三项（即德、能、勤）与一线教师考核办法相同，第四项（绩）的考核由各校考核小组成员根据他们的工作实绩、按其平时工作表现按照11至18分评定分数。

4、年终一次性奖金。

（1）年终一次性奖金每年年末发放一次。

（2）本单位奖励性绩效工资中拿出三分之一作为年终一次性奖金总额。

（3）奖励办法：

①年终一次性奖金根据教师职称设三个档次，即二级教师档、一级教师档和高级教师档。

②每个档次设立基本分，即二级教师档（50分）、一级教师档（55分）和高级教师档（60分）。个人得分=档次基本分+个人工龄+职称年限。

③计算方法：奖金总额×（个人得分÷全体教师总得分）=个人年终一次性奖金。

五、组织领导与监督

1、成立二小绩效工资考核领导小组。

组 长：邓逢生校长

副组长：陈水明副校长李卫忠副校长李佩颜副校长

成员：丘应钊（财务代表）温向群（隔坑小学负责人）

陈涌新（石角小学负责人）唐川屏（岩口小学负责人）

黄剑锋（学校工会代表）唐桂花（班主任代表）

曾伙英（青年教师代表）

2、教代会监督绩效工资公开、公平、公正地实施，真正让绩效工资发挥其应有的作用。

3、各校也要相应成立本校的绩效工资考核领导小组，以便更加公正、公平、公开地实施本方案。

六、其它说明

1、全镇在岗教师（上至校长、下至职工）均按此方案进行考核，其中全镇最高考核得分与最低考核得分相比不得超过2倍，同职务（岗位）最高考核得分与最低考核得分相比不得超过1.5倍。

2、本方案必须经七拱镇第二小学教代会通过，自通过之日起在七拱镇第二小学管辖范围内学校组织实施。

3、实施过程中，本方案未尽事项可在下一年教代会提出修订，但中途不得更改。

4、本方案由七拱镇第二小学绩效工资考核领导小组负责制订，解释权归七拱镇第二小学绩效工资考核领导小组。

二00九年九月

**第四篇：奖励性绩效工资考核分配实施方案**

临河区教师进修学校奖励性绩效工资考核方案

为推进学校教师绩效工资制度顺利实施，深化学校内部收入分配制度，促进学校教育事业科学和谐发展，根据上级关于非义务教育学校教师绩效考核指导意见文件精神，结合学校目前的实际情况，特制定本考核实施方案。

一、指导思想

以教师绩效工资实施为契机，探索建立符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、操作规范的教职工收入分配机制，充分发挥绩效工资的激励导向作用，进一步激发广大教职工爱岗敬业，勤奋工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，进一步推进我校教育事业持续健康发展。

二、实施对象

学校绩效工资发放对象：学校在编、在岗的教职工。离退休人员的绩效工资发放按上级文件规定的办法执行。在编不在岗的教职工绩效工资发放根据实际情况确定。

三、奖励性绩效工资的分配原则

1、坚持“按劳分配、多劳多得，优绩优酬、兼顾公平”的原则。奖励性绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据；坚持向一线教师，骨干教师和做出突出贡献的其他工作人员倾斜的原则。

2、坚持公开、公平、公正的原则。奖励性绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正，程序规范。

3、坚持“科学合理、和谐平稳”的原则。奖励性绩效工资考核分配方案科学和谐，体现梯度级别。根据上级有关绩效工资发放指导性方案，为进一步推进分配制度改革，充分调动教职工的工作积极性，充分发挥绩效工资的激励导向作用，逐步形成内部激励机制，增强办学活力，提高办学质量，构建和谐校园，促进我校教育事业持续健康快速发展。结合我校实际，特制订本实施办法。

四、绩效工资领导机构

学校成立绩效工资分配领教师代表组成。考核组负责制定本校绩效考核办法并组织实施，确导小组，校长为考核组组长，组员由学校行政（党、政、工）代表和教师代表。（名单另附）

五、绩效工资发放形式

奖励性绩效工资根据条例考核后，根据上级的统一部署，公开、透明发放。

1、每位教职工在出满勤、保质保量完成学校分配工作的前提下，其绩效工资原则上不低于平均数的90%。

2、奖励性绩效工资按学期发放。

3、考核项目，能按月的先按月考核，不能的按学期考核。

六、绩效工资考核内容

履行有关法律法规规定的教师法定职责，以及完成教育行政主管部门和学校规定的岗位职责和工作任务的实绩。专任教师绩效考核具体包括师德、劳动纪律、教育教学成果（含工作表现、教学效果、教研效果）和教育教学能力（含教育教学能力、教科研能力、专业发展能力）等四大方面。管理人员和教辅人员绩效考核主要有职业道德、工作能力、服务意识、工作效果等，重点考核其为安全稳定工作，教育教学服务、为师生服务情况，包括履行岗位职责、服务态度、服务质量、服务技能水平及服务育人情况等。具体考核办法由学校根据岗位目标按程序确定。

七、绩效工资具体项目的分解及其分配

1、《考核细则》主要体现对教职工的德、能、勤、绩等方面的综合考核，采取定性评价与定量分析相结合，按照师德、教学、特色工作等内容进行考核。重点突出教育教学成果。考核教职工的工作任务完成情况和工作的实际效果，体现对教师在教育教学中取得成绩的激励和引导。

2、对事先未能考虑到但根据学校工作需要，确有必要予以奖励的。具体由校行政委员会会议集体讨论决定。

八、有关规定

1、迟到、早退6次按旷工1天计算，请假10天（旷工5天，按工作日计算）扣奖励绩效30%，请假20天请假旷工10天扣奖励绩效50%，请假30天（旷工15天）扣奖励绩效80%，请假40天（旷工20天）扣全部奖励绩效。

2、经单位同意，全学期请假。

3、不参加考核。

4、考核确定为不合格的依照分数按比例发放奖励绩效。

4、因违纪或其它有关规定停发工资的。如严重违反师德被查处的或因失职

等其他严重违纪行为，被依法追究刑事责任的等不发放奖励绩效。

九、监督实施与组织纪律

1、根据教育局关于义务教育阶段学校绩效工资实施办法指导意见，在充分听取广大教职员工的意见的基础上，拟出本校的实施方案。

2、本实施方案提交学校教代会讨论，表决通过后并报教育局审核备案。

3、本方案经学校教代会通过后，根据上级部署实行。学校制定的原管理制度中涉及奖金分配内容的部分自行取消，保留管理考核要求；管理考核要求与本方案不符的，以本方案为准。

4、学校奖励性绩效工资考核领导小组负责全校奖励性绩效工资考核发放实施全过程的统筹协调，接受教职工监督，处理解决有关质询和投诉，考核量化成绩经校考核领导小组核算审核后，在全校公示。学期汇总后公示3天，教师无异议后按有关程序上报发放。

5、学校绩效工资考核分配领导小组成员，必须严格执行考核规定，以高度的责任感、实事求是的态度，认真开展好各项考核核算工作，确保考核工作的效率和质量。

十、其它说明

1、其它未尽事宜及特殊情况，由学校实施奖励性绩效工资考核领导小组集体研究决定。

2、本方案随着学校的发展和人员变化等因素，学校奖励性绩效工资考核分配领导小组依据实际情况对本方案提出适当的修改补充意见，并召开教工大会讨论，须80%以上的教师同意后方可修改。

3、本方案由学校实施奖励性绩效工资考核领导小组负责解释。

临河区教师进修学校

2025年4月

**第五篇：绩效工资奖励性津贴考核实施方案**

贞元镇宋家小学

绩效工资奖励性津贴考核实施方案

（讨论试行稿）

2025年10月8日

宋家小学绩效工资奖励性津贴考核实施方案（讨论试行稿）

一、指导思想

为了客观公正地评价教师的工作成绩，鼓励广大教师积极组织开展素质教育活动，全身心投入教育改革、教学研究、教育科研，抓好课内外教育教学工作，加强对学生的辅导，努力做到多出成绩、快出成绩、出好成绩，从而达到提高办

学效益的目的，特制订本绩效考核办法。

二、基本思路

1、本绩效考核办法主要考核教师在本学期内完成工作任务数量和质量的情况。

2、教师绩效考核采取每月100分为底分，每月按四周计算，每周底分为25分，兼顾权重，积分相加的办法进行计算。积分周公布签月小结，津贴按县局文

件精神学期末统一核算。

三、学校成立考核领导小组：

组长：马军恒（负责全盘）

副组长：何峰、倪慧（负责工作落实及实施，按周、月结算公布考核

积分）

成员：李婧、马颖歌、曲虹、李峰（参与、监督、核算积分）

四、奖励性津贴考核分配办法

（一）岗位考核办法

1、校长岗位

（1）、学校日常工作无重大失误，加2分，如出现重大失误则扣2分。

（2）、学校在镇组织的大型活动、镇质量统抽测中获得前三名，依次加5、4、3分，如排名在倒数则依次扣5、4、3分。

（3）、在镇期末考评中，学校总评名次排名在镇前三名加10、9、8分，并发放突出贡献奖金100元、80元、60元、排名在倒数则扣5、4、3、分。

2、副校长岗位

（1）、协助学校日常工作无重大失误，加2分，如出现重大失误扣1分。

（2）、学校安全无重大问题，加3分，出现重大安全问题，除受到党纪

政纪处理外，扣5---15分。

（3）、学校在镇组织的大型活动、镇质量统抽测中获得前三名，依次加5、4、3、分，并发放突出贡献奖金100元、80元、60元，如排名在倒数则

依次扣5、4、3、分。

（4）、在镇期末考评中，学校总评名次排名在镇前三名加5、4、3分，排名在倒数则依次扣5、4、3分。

3、教导主任岗位

（1）、教育教学工作无失误加2分，如出现失误则扣1分。

（2）、学校在镇组织的大型活动、镇质量统抽测中获得名次，依次加5、4、3分，并发放突出贡献奖金100元、80元、60元；如排名在倒数则依次

扣5、4、3分。

（3）、学校、教师、学生在教育教学方面获奖分别加3、2、1分。

（4）、在镇期末考评中，学校总评名次排名在镇前三名加5、4、3分，排名在倒数则依次扣5、4、3分。

4、教研组长岗位

（1）、教师论文发表或者在评赛中获奖（以获奖证书以及发表刊物为

准），每人次加0.2分。

（2）、组织好每月两次的教研活动加2分。缺一次扣2分。

（3）、所负责年级在镇质量统抽测中获奖每科加1分，排名倒数后三名

则每科扣0.2分。

5、班主任岗位

（1）、班级日常管理应杜绝事故发生，如发生事故，除按照班级管理条

款处理后，班主任岗位每人次扣0.5--10分。

（2）、班级被评为模范班级每次加2分。

（3）、每周检查红领巾佩戴时，未佩戴红领巾每生次扣0.2分。

（4）、放学时，路队纪律良好加1分，散乱则每次扣0.2---1分。无班主

任没有带对每次扣2分。

(5)、班级公物如有损坏视其情节每次扣班主任0.2---5分。

（6）、学生出现打架斗殴事件视其情节每次扣1—10分。问题重大时班主任或者任课教师除负担医疗赔偿外，并承担相应的民事赔偿。

（7）、每学期班主任岗位津贴按三个等次发放，每等次3人，一次发奖

金40、30、20元整。

6、报账员岗位

能按时报账，完成上级及学校分配的各项任务，每月积2分，出现一次

失误扣1—2分。

7、部室管理员岗位

讲究部室卫生，物品仪器摆放到位，部室工作正常开展，每月积2分（微

机室积4分），出现一次失误扣1—4分。

（二）、奖励性津贴津贴分配办法

1、各岗位津贴按县局上发文件规定统一执行，报账员及部室管理员岗

位津贴学校暂定为每学期20元。

2、奖励性津贴分配办法为：奖励性津贴总数减去各岗位津贴总额及期

末教学奖励金外，然后按照学期考核积分分两个等次予以发放，两个等次分别占

30℅和70℅，等次间差额在50元之间可做相应浮动。

五、评价办法

考核内容分为师德品行、教育教学、工作实效、考核评价、加分五个部分。具体为师德品行占10%，教育教学占60%，工作实效占20%，考核评价占10%。

1、师德品行（10%）每月以领导成员集体打分的平均分计入）

（1）、政治立场（2分）：在教育教学中同党和国家的路线、方针、政策保持

一致，不得有违背党和国家的路线、方针、政策的言论和行为。

（2）工作态度（2分）：有事业心、责任感，积极主动接学校分配的工作任务，能较好的完成任务。

（3）师德表现（2分）：爱岗敬业、尽职尽责、自尊自爱、为人师表、关心集

体、团结协作、钻研业务、教书育人。

（4）服从指挥（2分）：支持学校工作，乐于参加学校组织的各项活动，顾全

大局，不闹无原则意见，遇到问题，能有序的逐级反映，尊重领导。

（5）政治学习（2分）：坚持政治学习，有学习笔记，心得体会。

2、教育教学（60%）

（1）、日常教育教学工作

①、教学计划：依据教学计划的要求，项目全，质量好，按时上报并达标。

缺项目内容，质量不合格，或者不按时上报，每次分别扣0.5分。

②、备课：教师的授课教案必须按县镇统一要求编写，教学环节齐全，有教学程序、修改痕迹、（修改的）教后记、板书等，检查时不足备课节次的，缺

一节次扣2分，没有修改痕迹的扣1分，（以单项检查为准）。

③、作业：作业的设置、布置的次数、作业量以及批改必须按要求完成。缺

一节次扣0.5分，出现对判错或者错判对的每点扣1分，作业中出现错误的没有纠错的，每次扣0.5分。不够者记负分。

④、教研活动：缺勤一次扣0.2--5分，有教研论文发表者（有论文发表的资

料和证书），每人次加5分，并领取奖励金100元。

⑤、听课（4分）：教师每人每月听课不得少于5次，凡有下列情形者予以扣

分：

a、听课记录应填写项目齐全，每缺少一项扣0.5分；

b、达到要求记4分；

c、每缺一节扣1分，听课评议过于简单、笼统一次扣0.5分。

⑥、教学工作总结（2分）：每学期两次教学工作总结，以期中测试时间后三天内为准，每位教师写一份教学工作总结，质量不高或者网上下载扣0.5分，不

按时上报扣1分。

⑦、教学效果（6分）：语文、数学、英语三科在期中期末测试中每科优秀率达到2%的不扣分，低于2%的扣3分，及格率达到50%的不扣分，低于50%者

扣5分。（任教双班同一学科的双班优秀率、及格率合并计算）

(2)、考勤（10分）：

① 迟到一次扣2分，早退一次扣4分，未按时进教室上课者一次扣1分，擅自离岗或脱岗一次扣2分，（以平时检查记录为准）。

② 事假：1日内每节扣2分，每日扣16分，不满一节按半节次计，扣1

分，并从当月工资中扣除5—20元。无请假条者以旷职计。非急速事件不准电话请假。2-3日内每日扣10分，每日从工资中扣除30元。并有按程序批准的请假条，否则按旷职处理。3日以上，扣除日平均工资（不

含奖励部分）

③ 病假（3日内）每节扣0.5分，每日扣4分，必须有请假条并附医生出

具的诊断证明。否则按旷职处理。3日以上每日扣5分，并有按程序批

准的请假条并附医院出具的诊断证明。

④ 旷职者每（节）日扣分在事假的基础上翻番，旷职3日以上者予以停职，停发工资，并上报学区处理。

⑤ 国家规定的婚假、产假、丧假期间的工资和基础性津贴照发，不享受奖

励性津贴。

(3)、教师工作量考核办法（5分）：

任教课时工作量：按学校教师人数平均课时工作量为准，高于平均工作量每月每节次加1分，低于平均工作量每月不积分（每月按四周计算）,领导任课量的加权系数为2.5、2、1.5，毕业班语文数学英语三科的加权系数

为1.2；属科的加权系数为0.8。

4)、班级管理（10分）：

①、班级人数工作量：超过全校班平均人数1人，班主任每生每月加分

0.2分。

②、体罚学生：体罚学生者每生每次扣5分；体罚学生性质较为恶劣，造成一定影响者每生次扣10分；造成重大影响或者重大责任事故、对学生造成伤害事故者负担医疗费用外，并予以扣20—100分。个人不得评选为学

期先进，并责令作出责任检讨，学校给予一定处理。

③、班级公物管理：学校公物损坏，除赔偿外，每次扣2分。

5﹚、安全（5分）：

①、护校不按时到岗者，每次扣2分，缺岗者每次扣10分。

②、学生人身安全。发生学生不安全人身事故者，视其情节每次扣0.5—

20分，并予以相应的经济、行政处罚。

（3）学生上、放学及饭后值班、跟班缺岗者每人次扣2分。

3、工作实效（20%）

凡在乡镇组织的统测中，达到学校教学目标者，不予以奖罚；超前目标任务一个位次，奖励10元，每科次加10分；落后学校设定教学目标一个位次，扣发10元，每科次减10分。名次在全镇前三名者，依次颁发突出贡献奖100、80、60元；名次居于全镇后三名者，依次减20、18、16分。（六年

级积分和突出贡献奖翻番计算）。

4、考核评价（10%）

依照平时学校对学生、家长、考核情况，领导集体积分的平均分计入。

六、加分

1、教师获奖：省级10分，市级8分，县级6分。

2、学生个人获奖：奖励指导教师每人每次加1分。

3、协助学校解决工作学习生活重大问题者，每次酌情加分0.2—5分。

七、说明

1、本考核办法自2025年9月1日起试行实施。

2、对即将到龄的老同志（一年内）学校予以照顾，只按考勤和教育教

学工作情况予以适当奖罚。

3、学校校长按照学校在全镇教育教学工作考核情况领取绩效奖励工资。

4、如对本考核办法有意见或者建议，敬请向领导小组成员提出宝贵意

见，以待修改完善。

武功县贞元镇宋家小学

2025年10月8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！