教师绩效分配工作方案

教师绩效分配工作方案 1

推行教师季度目标管理，量化考核是深化教师人事管理制度改革的一项重要举措，有利于促进学校管理的民主化、科学化，有利于激发教师的工作积极性，形成有效的激励机制。为进一步全面客观评估每一位教师履行岗位职责的情况，在学校内部营造一个“激励先进、优胜劣汰”的工作氛围，特制定本方案。

一、师德表现(权数 10 分+奖励分)(无限制名额数)

1、优秀(10 分)：遵守《师德规范》，表现积极，业绩突出，能起模范带头作用。

有下列情况之一者，师德表现方面不能定为优秀：

①有明显体罚或变相体罚学生现象；

②有有偿家教、有偿补习现象；

③有搞第二职业、影响本职工作的现象；

④工作态度消极应付，接受任务推三托四；

⑤同事关系、家校关系紧张，经调查属实者。

⑥谎称病情、小病大养，影响不良者。

2、合格(8 分)：遵守《师德规范》，表现一般，业绩较好，能完成担任的任务。

3、不合格，不得分：表现较差，业绩低劣，不能承担分配的任务。

有下列情况之一者，师德表现方面定为不合格：

(1)严重违法乱纪，损坏师德形象被查处者；

(2)同期违反计生政策，被查处者；

(3)体罚、变相体罚学生，性质严重的；

(4)严重失职，酿成重大责任事故的；

(5)严重违反规章制度，教育不改的；

(6)擅离职守，较长期不在岗的；

(7)搞第二职业，严重影响本职工作的；

4、奖励分：对响应上级号召，积极参加无偿献血者当季度可奖励 1 分，当季度帮扶贫困生、捐资助学 50 元以上者奖励 1--3 分。(帮扶贫困生、捐资助学 50 元—99 元得 1 分，100 元—199 元得 2 分，200 元以上得 3 分)

二、出勤情况(权数 10 分)

学校设置考勤登记表，由值日导师或值班行政负责考勤登记并及时汇总封存。教师请假 1—2 天须由校长批准，3 天及其以上须由教育办批准，1 周以上须送市教育局批准，并按有关规定扣发奖金。

1、有下列情况者分别给予扣分。

①病假：当季度累计 5 天以上扣 1 分，长假(病假)不得分。

②事假；(不包括国家规定的婚、丧、产假及单位公假)：当季度累计请假 3 天以上扣 1 分，当季度累计一周以上不得分。

③旷课每节扣 1 分；

④无原因迟到、早退(包括护导)私自调课每节课扣 0.5 分；

⑤学校会议、学校升旗仪式、学校组织的集体活动及各级会议，应参加的教师又没有请假者每缺 1 次扣 0.5 分；

⑥没有考勤登记的按 60%计算，以下参照计算。

三、教学常规(权数 10 分)

每季度对教师的`教学计划、教学总结、教案、作业布置与批改、听课记录、考试(期中、期末)质量分析等，按照教学常规管理要求进行一次全面检查。

1、以下各项要求，每次每缺一项扣 1 分：

①期初制定教学计划、并按时送交学校；

②期末写好总结并按时送交学校；

③认真编写教案(如发现无教案上课者，每次加扣 1 分)；

④按时认真批改学生作业；

⑤单元测验按时考查、批改、讲评；

⑥批改作业工作量以每班 40 人为基准，每增加 10 人可奖励 0.5 分(班生数以四舍五入法计算；跨班语数老师奖励分不受限制；专职技能科老师奖励最多不超过 3 分)；

2、严格执行“减负”规定，学生在校时间不擅自延长，节假日不组织集体补课。违反规定者从教学常规基本分中每次扣 1 分。

3、不擅自征订、使用非教育主管部门确定的教材、辅导材料、试卷。违反规定者每发现一次扣 1 分。

4、专职技能科教师应有一定量的培优、课外兴趣小组辅导活动，计划、兴趣小组名单、出勤登记、成绩记载表、活动总结每缺一种从教学常规基本分中扣 1 分。

四、班主任工作(权数 10 分)

1、以下要求每缺一项扣 1 分：

①按时完成班级；

②按时完成学籍卡、素质评估手册；

③按时完成义教卡、健康卡；

④按时准确完成班级变动生花名册、学生花名册、文化户口册的填写及滚动工作；

⑤每季度开展 1 次班队主题会(并附书面记录，年段或校内开放，班队各一次)；

⑥每季度家访或开家长会 1 次(并填写家访记录簿，家长参与率达到 90 以上)，本款包括中队辅导员；

⑦班级黑板报、学习园地每月 1 次(交底稿)；

⑧班级设有图书角(生均 2 册以上)卫生角、绿化角；

⑨每学期学校组织的“三评”(学生礼仪、卫生、纪律)，(按原始记录汇总评定优、良、合格三个等级，评为“优、良”的班级得 1 分，评为“合格”的班级该项不得分，优、良比例不多于 85%)。

2、班集体获省、泉州市、晋江市、镇等表彰，班主任得 2 分，中队辅导员得 1 分。

3、中队辅导员在完成本职工作的前提下加 7 分。

五、行政工作

1、校长、副校长、教导、总务在完成本职工作的前提下，补贴职务分 10 分。

总辅导员 8 分、报帐员补贴职务分 7 分，在搞好本职工作的前提下，全学期总分不少于教师平均分。

3、年段长、统计员、技能科教研组长、语、数教研组长在完成本职工作的前提下奖励 2 分、5 分、3 分、5 分。

4、积极参加、协助完成中心工作和开展重大活动的负责人、协助组织人员由行政酬情按工作量情况加分(当季度不超过 3 分)。

5、学校在街道级、晋江市级、泉州市级、省级素质教育评估、等级达标验收、先进集体中选，当季度全体教师各得 1、3、4、5 分，获奖单位正职领导另加 2 分，副职与中层干部另加 1 分。(单项获奖如少先队、安全、课改、体育、信息、绿色、收费、廉洁等组织得奖，单位正职指该项的负责人；校长、教导在教师【相同项的教师】得分的基础上可加 1 分，教师得分按教师数的 30%计算)

6、专职技能科教师组织汇演、竞赛等活动，每次奖励 1 至 2 分，其他相关老师每次奖励 0.5 分。)

7、教师参与信息工作，向市级及以上教育并录用，每篇信息奖励 1 分，最高奖励 5 分。

六、教师获奖(均为当季度为准，最高得分 15 分)

1、教师参加教育主管部门组织的技能(包括现场论文、案例评奖)素质竞赛、课堂教学竞赛，获街道级一、二、三等奖及优秀奖者分别得3、2、1、0.5 分；获晋江市级一、二、三等奖及优秀奖者分别得5、4、3、1 分；获泉州市级及以上一、二、三等奖、优秀奖者分别得7、6、5、3 分，录像课评选折半计算，逐级选送只计算最高级别一次，指导教师按1/3 计算。

2、开研究、示范课、讲座，按相应级别二等奖计算得分。

3、公开课的指导教师，核实后按参赛者的80%得分。(多人指导的共同摊分)

4、评优评先按相应级别二等奖得分。(作为奖励分，非教育部门降至晋江市级，晋江市级以下降至街道级。)

七、指导学生(最高分15分)

1、指导学生临场竞赛得奖分：

获街道级一、二、三等奖指导老师分别得3、2.5、2分；获晋江市级一、二、三等奖指导老师分别得4、3.5、3分；获泉州市级及其以上一、二、三等奖指导老师分别得6、5、4分；逐级选送只计算最高级别一次，同校同次比赛只取最高奖一人计分，多人指导共同摊分。

2、送书面、实物作品参赛，按临场竞赛奖分1/2计算；指导学生发表《周报》《队报》《选》《经济报》__按1/4计算。

注：非教育部门组织降到晋江市级计算的按1/4计算。(适用于1、2点)

3、若竞赛取名次不评等次，列前2名者按一等奖计算；列第3、4名者按二等奖计算；其余名次按三等奖计算。

4、团体奖按5人次获奖计算。

5、组织课外兴趣小组，有计划、兴趣小组名单、出席记录、成绩记载、活动总结，专职技能科教师担任的兴趣小组，指导教师得5分；班科任教师担任的兴趣小组，指导教师得2分。

6、组织并参加学生社会实践活动，有计划、记录、总结得2分。

7、获得教育办体育田径运动会团体奖第一名得12分，第二名得10分，第三名8分，其他没获奖的田径各取2个单项目最高一名得分(教练)。道德风尚奖按三等奖奖给领队和教练；市级获奖加给教练，第七名第八名算三等奖。

8、校级比赛项目必须由各组的教研组上报行政处，经由讨论，审批方可进行比赛。

比赛方案要在教研组内讨论确定后，方可举行。原则上：各类单项比赛一等奖：一名；二等奖：二名；三等奖：五名(送作品折半、原则上比赛按低、中、高年级进行)(奖励分分别是：1.5 分、1 分、0.5 分)。

八、教研活动(权数 15 分)

1、确定课题组，有计划、有过程、有总结，课题组长得 3 分，协助组长得 2.5 分，课题组其他教师得 2 分。(教育办备案为依据)

2、在教研会议上积极参与发言校级得 1 分，最高得 2 分。

3、按规定参加听课、写好记录、参加评课发言，每季度不少于 5 次，得 2 分；该参加而不参加每次扣 1 分。

4、撰写经验总结、教育教学论文(必须是教育办选送)收入汇编或发表于相应级别刊物者(合作者共同摊分)，学区级得 1 分、片级得 2 分，晋江市级得 3 分，泉州市级得 4 分，省级和 CN级得 5 分。若一稿多投或逐级选送只计算最高级别一次。论文或经验总结出版在报纸按相应级别 50%计，其他案例、论文获奖归论文，现场论文获奖归教师技能。

5、参加各种“论坛”发言者每次得 2 分，同时汇编者只取一项。

6、奖励分：教育办学科教研组成员在正常参加活动的基础上，每人奖励 2 分。

九、教学效果(权数 20 分)

1、学期有统一普查测试的学科，到考率达 100%者，得 3 分；优秀率、合格率达到学区平均线或分别达到 40%(《晋江市小学实施素质教育等级达标评估细

则》指标)93%(“双高普九”指标)的，各得 3 分；没统一普查的学科，教师在完成过程性考核的基础上，取学校教师平均分。

2、优秀学生评选：

每评得 1 名街道级、晋江市级、泉州市级、省级以上优秀学生，班主任分别得 1、2、3、4 分，中队辅导员得分是班主任的 50%。(少先队员、少先队干部得分相反)

十、附则

1、校长的绩效工资也可取全校公办教师平均值加10%计算。

2、因行政人员的工作量大、压力大，在工作没有重大过失的情况下，行政人员的绩效工资评级每年应确保有一次优秀(考核办法可采用先评行政再评教师)。

3、师德表现不合格，该年度考核定为不合格等次。

4、本《暂行规定》实行按季度考评登记，兑现奖惩。

5、本《暂行规定》由晓聪中心小学行政会负责解释。

教师绩效分配工作方案 2

根据《__绩效工资实施办法》文件精神，根据我园的实际情况，由“__幼儿园绩效考核工作领导小组”集体讨论确定《__幼儿园教职工绩效工资考核方案》，提交教职工大会审议，并于__年__月__日召开全体教工大会，一致通过该方案，通过后予以公示。具体方案如下：

一、指导思想

为落实幼儿园全体教职工绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，规范幼儿园内部分配办法，以教职工绩效工资实施为契机，探索建立科学规范的教师收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推进幼儿园教育事业持续健康快速发展。

二、实施对象和时间

实施对象：我园在编在岗工作人员。

发放时间：幼儿园教职工绩效工资12月末每年集中发放一次。

三、绩效工资的项目

管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴。

四、考核分配原则

考核工作原则上以月为单位进行，业绩考核可以学期和学年为单位进行。绩效工资管理考核方案要充分征求广大教师的意见，做到统筹兼顾，接受广大教职工的监督。

五、绩效工资具体实施办法

（一）园长的奖励性绩效工资。

园长的奖励性绩效工资由__中心校核定的奖励性绩效工资的考核。

（二）幼儿园奖励性绩效工资。

1.实施对象。

包括幼儿园教师及其他专业技术人员、中层管理人员和工勤人员。

2.主要构成。

幼儿园奖励性绩效工资由管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴三部分构成。各项目标准由幼儿园根据本园奖励性绩效工资分配办法确定。

（1）管理岗位津贴。

班主任津贴按班容量__人以下每月__元，__至__人每月__元，__人以上每月__元，由每班按__名班主任平分，利益共享，责任共担。

其他管理岗位津贴由幼儿园根据实际自行决定。兼任多个管理岗位职务的人员的职务津贴由幼儿园根据实际情况制定考核分配细则。

（2）工作量津贴。

工作量考核包括正常出勤工作量（每月__元）、超工作量（超课时、超员）及所承担的工作职责等。

a、教师必须完成幼儿园安排的工作量，实行超员津贴。

各班级人数在基数基础上按超出的人数加分，每超__人加__元。（大班基数__人、中班基数__人、小班基数__人）

b、幼儿园安排的加班（__小时以上为半天），每半天加__元。

c、代课每半天加__元，可以累加。

d、寒暑假、节假日、双休日加班每天__元。（以幼儿园安排的加班计算）

注：加班每月封顶__元。

（3）业绩奖励津贴（__元）

a、工作考核：业绩奖励津贴每月__元。（每增加事假半天，工作业绩扣__元。）

师德表现每月__元。

安全责任每月__元。（出现安全事故的费用，由本班班主任__人承担一半，园内承担一半。）

b、各项奖励（本园认可的）。

1.获奖先进；

2.特定的组织活动等；

3.个人比赛、指导获奖；（第 1 至第 3 按照幼儿园奖惩方案执行）

4.课题科研成果奖。（园级单项__元、学区级__元；市级单项__元；省级单项__元；国家级单项__元。

说明：上级部门已发放相关奖金，幼儿园不再重复发放。

（三）其他具体事项。

A、关于受处分人员、请假人员奖励性绩效工资和其他人员的有关规定。

1、受处分人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

（1）受市级内严重警告以上处分的，处分期未满或虽未规定处分期但处分期未满一年的，按实际奖励性绩效工资减半发放。

（2）受学区内警告处分的，按实际奖励性绩效工资的 75%发放。

2、请假人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

（1）长期事病假的绩效工资不发放。

（2）当月事病假累计达到 5 天（含节假日）的当月奖励性绩效工资不发放；事病假累计达到 15 天（含节假日）的不参与学年奖励性绩效工资分配。

（3）当月旷工累计达 2 个工作日，当月奖励性绩效工资不发放。累计旷工达 5 个工作日，不参与学年奖励性绩效工资分配。

（4）婚丧嫁娶产等假期按国家有关规定执行。

B、对迟到、早退、不参加集体活动或无故旷课、旷工的，无正当理由不服从单位分配工作的，幼儿园根据相关规定，结合实际制定量化考核办法，适当扣发当月奖励性绩效津贴。对故意不完成教育教学任务、违反师德规范，造成不良社会影响的`，实行一票否决，取消当月奖励性绩效工资。

C、以下奖惩纳入年度考核及评先评优的依据，不做为绩效工资奖励。（论文教师学历、撰写教育教学论文、经验总结、课例、案例、随笔，获奖或发表并收入汇编奖励。）

（四）严重违纪违规：依据《教师法》第__章法律责任第__条精神，教职工有下列情形的扣除全年绩效工资（不参与任何评先评优）或行政处分或解聘。

1.故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失。

2.体罚学生，经教育不改的。

3.品行不良，侮辱幼儿，影响恶劣的。

4.出现重大安全事故的。

六、考核工作的组织领导与监督

（一）成立绩效考核工作领导小组。

组长：__。

组员：__。

（二）领导小组负责对教职工绩效的组织、指导、督查、协调和管理，负责绩效工资考核分配办法的具体实施。

（三）在执行考核分配试行方案过程中，具体分工如下：

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/645130320310011340