# 家宝贝教师绩效工资考评分配方案[范文]

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-08-30

*第一篇：家宝贝教师绩效工资考评分配方案[范文]家宝贝教师绩效工资考评分配方案一、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，以促进幼儿教育的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心，以促...*

**第一篇：家宝贝教师绩效工资考评分配方案[范文]**

家宝贝教师绩效工资考评分配方案

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，以促进幼儿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，充分发挥绩效工资的杠杆激励作用，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，体系完善的教师绩效考核评价制度，促进广大教师为全面实施素质教育，办好人民满意的教育贡献智慧和力量。

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的工作的专业性、实践性、长期性的特点。

（二）以德为先，注重实绩，逐步完善绩效考核内容，把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。

（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，程序规范，讲求实效，力戒繁琐，力求科学合理，绩效工资差距不宜过大。

（五）多劳多得，优绩优酬，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正体现干多干少不一样，干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，出色完成各项工作任务目标。

三、分配对象

接受本幼儿园聘任的在编在岗正式教职工（试用期员工除外）

四、绩效工资的构成（分数考核制，满分为100分）1.月奖励性绩效工资。2.学期考核奖励绩效工资。3.附加绩效工资。

五、奖励性绩效工资的来源 1.校自筹资金。

六、有下列情形之一的相应扣减奖励性绩效工资或不参与绩效奖励性工资分配： 1.本学期未承担任何教育教学工作任务的不享受绩效工资。

2.本学期累计旷工达5个工作日或病、事假累计超过1个月以上的。3.违反计划生育政策的。

4.因工作失职或赎职造成重大安全责任事故者。

七、绩效奖励工资的发放办法

一学期按5个月计算，其中4个半月为教职工在岗时间，列入绩效考核，剩余1个半月为寒暑假时间奖励性绩效工资按平均数发放。

八、考核办法

（一）师德（占10%，即50分，责任部门、党支部、校务会）

1.团结同志，尊重家长，不与领导、同事、家长发生口角。工作服从分配，乐于承担临时任务，按时参加各类学习和集体活动（无故不服从分配，不承担者，师德考核为零分，学习、活动无故缺一次扣1分）

2.入园讲普通话，使用文明礼貌用语。

3.按时进行教育活动，上课不接打手机，不随意离开课堂（违一次扣1分）。

4.尊重幼儿，呵护幼儿的自尊心，采用多鼓励，多表扬的方式教育幼儿，无体罚和变相体罚幼儿现象（违一次扣1分）5.不以职务之便谋取私利（违一次扣2分）

6.打扮、衣着大方得体，禁用教师忌语（违一次扣1分）

7.热情接待家长、幼儿，主动向幼儿问好，微笑服务，主动与家长沟通幼儿在园内情况，虚心听取家长意见，与家长和睦相处，尊重人格，无投诉（投诉一次扣1分）8.遵守各项法律法规和学校规章制度（轻违者扣1－3分）

9.不醉酒上岗，不在办公室内打牌、下棋、玩电脑游戏或网上聊天（发现一次扣2分）10.积极支持配合园内的各项活动，认真完成学校交办的各项任务（包括排练、艺术体操、文艺节目、体训工作等）（违一次扣3分）

11.认真、按时完成园内布置的各项任务，不得拖延。12.工作时间，不准闲谈、随意外出。（有事需外出时要与园内打招呼，不做与工作无关的事）

（二）考勤（占20%，100分，责任部门、各执周领导、汇总后校长签发）1.上班迟到或早退一次扣1分

2.各类学习、活动无故缺席一次扣1分。3.旷课一节扣4分，旷工一天扣15分。

4.事假一天扣5分。5.病假一天扣4分。

6.请例假（为婚假、丧假、分娩、流产、放环等），在规定时间内，不计考勤，超出时间按病或事假处理，哺乳期在不影响工作的情况下，上、下午允许哺乳小孩各1小时的时间。

（三）保育工作考核（占22%，110分）：每月对教师采取不定时的保育工作常规检查。1.安全工作（占45%，50分）

加强安全教育，强化安全意识，在工作的每一个环节中把确保幼儿人身安全作为头等大事抓紧、抓好，及时消除安全隐患。班内发生安全事故，有明显管理责任的，由校委会研究决定，根据情节轻重，发生重大安全事故的，此项考核0分。

① 无论任何情况，老师不得早于幼儿离校。按时跟操，送路队，否则发现一次扣2分。认真填写安全检查记录。无检查记录扣2分。

② 管理好幼儿，坚守岗位，做好幼儿生活护理工作。善于经常观察幼儿的情况，发现问题及时妥善处理。晨检时一摸二看三通过四查看幼儿有无异常情况，及时检查幼儿是否带有安全隐患的物品。认真填写晨检记录、交接班记录。工作过程中因擅离职守、疏忽大意造成工作失误者扣3分。缺记录一项扣1分。③ 幼儿出勤（占4%，20分）

幼儿出勤：每班按编班人数，每天早上及放学时都要点名、做好幼儿一日情况统计记录。严格执行园里的接送制度。不按要求履行手续，发现一次扣2分。

2.卫生工作（占18%，20分）

抓好室内外卫生，室内保持整洁，空气新鲜，室外无杂物，每天消毒一次，上下午离园后清理室内外卫生，教育幼儿养成讲卫生的习惯，幼儿用品有合适的标记，摆放有序、清洁、卫生。认真填写消毒记录。地面有垃圾纸屑扣1分，门窗有积灰扣1分，床铺凌乱、物品摆放杂乱扣2分，用具消毒不及时扣3分。记录一项不全扣1分。3.财产管理（占18%，20分）

班内的固定财产要随时检查清点爱护，不私拿、不外借。及时关锁门窗，做到人走灯熄（包括饮水机），发现一次扣2分，园内共享设施如：VCD、电子琴、录音机、教玩具，要有登记记录，使用后及时清洁、归位财产如有丢失、损坏，照价赔偿，并扣5分。

4.日常护理（占18%，20分）

①生活技能指导：认真督促指导各环节幼儿生活技能（盥洗、上厕、点心、进餐、午睡、穿脱衣服、整理床位、收拾玩具及生活用具）。进餐条件清洁卫生，营造轻松愉悦的进餐氛围。不催饭，不洒饭，发现一次扣1分。

② 指导幼儿洗手，环节落实到位。不到位者扣1分。

④ 能为幼儿穿脱衣服提供知适宜的帮助和指导。能根据天气变化、活动等具体情况为幼儿增减衣物。

（四）教育教学常规考核（46%，120分，责任部门、分管园长）每学期对教师的各种教学计划、总结，教案、保教工作等方面按照教学常规管理要求进行2——4次全面检查。

1.各种计划、总结的制定（占4%，20分）

以下各项要求，每次每缺一项扣1分：①学期初制定教学计划，并按时送交学园；②期末写好总结并按时送交学园；③每周认真安排、编写周计划并按时上墙；④每周认真编写教案并按时送交学园：格式符合、条理清楚、目的明确、书写工整、语言简练、能突出重难点。（如发现无教案上课者，每次加扣1分）

2.教育教学工作（占5%，25分）每月对教师采取不定时的教学常规检查，其教育教学效果按优、良、合格三个等级进行。①平时课堂教学抽查有下列情形之一次扣2分。无故缺课不在岗，未用普通话，将甲课上成乙课者。② 上课接打手机或做其它与教学无关的事，发现一次扣2分。③ 课堂出现知识性错误，一次扣3分。

④ 按时填写幼儿成长档案及家园联系手册，延误一次扣2分。⑤ 着装不符合职业要求及特殊学科课上课要求的，一次扣1分。⑥ 未经学园同意，擅自调课或私自请人代课，双方当事人均扣3分。⑦ 按时上下课，不得无故扰乱上课秩序，否则一次扣2分。

⑧ 组织活动方式与策略：引导幼儿积极主动的学习，能针对幼儿的能力差异进行个别指导，促进每一个幼儿在原有的水平上发展。

⑨ 常规遵守：在活动中，幼儿能自觉遵守常规。

⑩ 重、难点解决：能善于根据目的解决重点、突破难点。3.环境创设（占2%，10分）

教育环境：A、物质环境：提供丰富的材料和教育资源，供幼儿主动自由的探索，满足不同水平幼儿发展的需要（主题墙饰、各区角、活动准备），按要求布置教室，进行环境创设，月月都有主题墙。每周每人一篇育儿知识，注明教师、日期。做好观察记录，每日活动按时上墙。每周更新内容。（2分）。；B、精神环境：在师生交往中建立良好的师生关系，为幼儿创造一种平等、宽松、理解、激励的精神环境。4.早间操（占2%，10分）

早间操：按时组织早间操，队列整齐，幼儿会做韵律操及自编操，要求教师示范要规范，精神饱满。早间操组织混乱、不规范者扣1分。5.幼儿发展情况（占4%，20分）

每月对各班幼儿进行随机抽查，检验该阶段幼儿的发展水平，从而检验教师的保教效果。（按原始记录汇总评定，测查合格率达到85%以上、75%以上、65%以上，分别得10分、7分、3分。）6.教研活动（占4%，20分）

① 按时参加教研活动（请假扣0.5分，未请假扣1分）② 教研活动积极参与并发挥作用获实效奖1分。③ 按时上交教研资料。1分。

④ 评为学校先进教研组，组内每人加2分。

⑤ 教师互相听课一学期不少于15节；每学期集体备课、听课、说课不少于2次；每月要有一篇高质量教育随笔；每月一个主题活动；每学期写出2份有价值的教案；每学期按课题书写论文；参加培训不迟到、不早退，不无故缺席，有活动记录。缺一项扣一分。7.学习笔记（占3%，15分）

① 学习笔记达到规定次数、字数，1分，未达要求扣0.5－1分。② 听课笔记达标，少一节扣0.5分，超标者酌情加0.5－1分。③ 校本培训笔记根据学校培训情况而定，1分。

④ 上报教育局一篇信息或投稿教研新视线或投校刊，被采用一次加1分。

（五）其它奖（占4%，120分）

1.统考年级及科目奖

第一名120分，第二名80分，第三名40分

2.获旗、市、区、优秀班主任、优秀辅导员、优秀教育工作者、优秀党员者，分别奖20分、24分、30分 3.教师各类竞赛评比奖

① 校级，一等奖20分，二等奖16分，三等奖12分 ② 旗级，一等奖30分，二等奖24分，三等奖20分

③ 市级，一等奖40分，二等奖30分，三等奖24分 ④ 省级，一等奖50分，二等奖40分，三等奖30分

说明：同类竞赛在同年中在不同级别获奖靠上不靠下，不兼得，评定奖中有等级的优秀奖即下一级一等奖。只设优秀奖的靠同级二等奖。4.学生竞赛辅导奖（教育部门主办）

① 旗级，一等奖16分，二等奖12分，三等奖8分 ②市级，一等奖24分，二等奖20分，三等奖16分 ③省级，一等奖30分，二等奖24分，三等奖20分 ⑤ 国家级，一等奖40分，二等奖30分，三等奖26分

说明：非层层选拔或在报刊上报作品直接参赛的，学校提出表扬，不设奖金。5.教师论文奖（指教育行政部门评比或由教育部门层层推荐的）①旗级，一等奖30分，二等奖16分，三等奖12分 ②市级，一等奖40分，二等奖24分，三等奖20分 ③省级，一等奖50分，二等奖30分，三等奖24分 ④国家级：一等奖60分，二等奖40分，三等奖30分 说明：同一篇论文，按最高级奖。

家宝贝幼儿园教师薪资体系构成

试用期工资为1200元/月，50元/天 + 100元的全勤奖

工作日22天/月

转正基本工资1500元/月+ 100元/月文凭（中专50、大专100、本科200）+100元/月考核（全勤奖、安全奖、教学、卫生、家长有无投诉等）+100元/月家长零投诉+100元/月获奖奖励+100元/月

各类评比奖（环境创设、区角开放、植物角种植、主题墙布置等）

家宝贝幼儿园保育员薪资体系构成

试用期工资1000元/月

40元/天+120元全勤奖

工作日22天/月

转正基本工资 1200元/月 +

100元全勤奖 +

100元/月 家长零投诉

家宝贝幼儿园园长薪资体系

试用期工资1800元/月

81元/每天

工作日

22天/月

转正工资

2200元/月+ 100元全勤奖+ 200元教师管理培训费+100元家长零投诉

**第二篇：教师绩效工资考评分配方案实施细则**

教师绩效工资考评分配方案实施细则

为了进一步贯彻教育法，认真落实事业单位收入分配制度，根据《湄潭县教育系统绩效工资管理办法》的精神，进一步深化我校内部管理体制改革，增强学校内部活力，充分调动全体教职工教书育人的积极性，遵循按劳分配，多劳多得，优绩优酬的原则；效率优先，兼顾公平的原则；正确导向，有效激励的原则；可操作性原则，逐步建立和完善符合学校特点的分配制度和充满活力的运行机制，促进教育事业的健康发展，拟定三联完小教师绩效工资考评分配实施方案(试行)，实施方案如下： 学年分配：以年人均积分100分计算：

一、基本绩效类(50%)50分。

遵守教师职业道德，履行教师职责，完成学校分配的教育教学工作量、服从并认真完成学校安排的临时性工作的教师发放基本绩效奖。

1、教师教育教学及能力工作：完成学校安排的课时及临时性工作(20分)。(1)教学计划。(2分)(2)备课教案。(2分)优秀2.1分、差1.9分(3)上课。(6分)上课必须按照学科计划有规律地上课；体育课教师必须组织学生集中活动20分钟以上；整节课学生不能离开老师的视线；课堂上教师不能抽烟、打接电话。一旦被查到，一次扣1分。(4)作业布置与批改.(4分)作业量达标、批改及时认真.(4分、3.8分3.6分)(5)教学研究。(2分)积极参加学校组织的各项教研活动，集体听课不少于8节(未参加听课者，补交听课记录不算)，平时听课不少于12节。差一节扣0.5分。

(6)辅导后进生。(2分)辅导后进生，有计划、教案、笔记、家访本班学生30%以上。(2分、1.8分、1.6分)(7)考试检测。(2分)考试检测每月至少1次。要求有“考”、“改”、“评”。(2分、1.8分、1.6分)

2、有下列情形之一的相应扣减基本绩效工资或不参与绩效工资分配（30分）： ⑴违反师德师风情节严重的，给学校声誉造成极坏影响的(含工作疏忽失职的，或拒不接受学校安排的临时性工作的，或违反规定擅自向学生收费的)停发基本绩效工资。

⑵体罚或变相体罚学生，给学校造成极坏影响的，调查落实 的一次扣减2分；二次扣减5分；三次停发基本绩效工资，三次以上不参与绩效工资分配。⑶擅自离岗1—2天的每天扣1分，3—5天的每天扣3分，5天以上的不参与学校绩效工资分配。

⑷学期累计病假超过一个月(含一个月)按实际在岗时间计算领取基本绩效工资(特病、长病住院可由学校行政会议酌情处理)；累计病假超过五个月的不参与绩效工资分配。

⑸学期累计事假超过半个月(一个月)领取50%的基本绩效工资；累计事假超过一个月的停发基本绩效工资。请例假(如婚假、丧假、分娩假等)除外。

⑹学期末教师需上交各处室的材料，未在规定时间内完成的每份扣3分；超过规定时间二日内完成的每份扣5分。

二、教学校果类：(含统考综合科正、负分累计计算;同时任语、数科两科或两科以上者，加分累计计算，减分不累计计算)40%(40分)

1、统考学科成绩以统考单位：三联、天合、金盆的平均分为基数，(每为教师的基本分值40分)每学年以第二学期统考成绩计算。(其计算方法以“考核表的教学成绩栏”的计算方法进行计算。)每高一分加2分，每差一分扣1分。

2、名次考核：(含统考综合科)(1)名次在全镇平行班级中为前1、2、3名者，分别加7、6、5、分。

(2)名次在三联、天合、金盆平行班级中为第一名者加2分，上升一个名次加1分，上升两个名次加3分；下降一个名次扣1分，下降两个名次扣2分；名次加分在(1)(2)中只能选一条进行计算。(3)学生人数加分：以统考学科(统考单位：三联、天合、金盆)学生人数的平均数为基数，每多一个学生加0.2分。

三、其它类10%：(10分)(一)、获奖加分：

1、论文发表情况：按国家、省、市、县级。分别加2、1.5、1、0.5分、(见刊物加分)。

2、个人获奖情况: 按国家级，省一等奖加2分；省二等奖、市级一等奖加1.5分；县级一等奖，省三等奖、市级二等奖加1分；县级二等奖，市级三等奖，镇级一等奖加0.5分(见获奖证书加分)。

3、指导我校学生竞赛获奖情况：按国家级，省一等奖加2分；省二等奖、市级一等奖加1.5分；县级一等奖，省三等奖、市级二等奖加1分；县级二等奖，市级三等奖，镇级一等奖加0.5分县级三等奖加0.3分。(同类奖项多人次的，最多按三人次见获奖证书加分)。

4、以上第2、3款必须是以教育部门组织的为准。(二)、考勤加减分：

1、全学年(两学期八个月)出满勤的加4分(每月“早”“晚” 签到两次机动没有使用加0.5分)。

2、未达到满勤的按下列情形扣减后发给相应考勤奖(以 签到签离册为依据)：(1)每月“早”“晚”签到两次机动已使用，保持两次机动内(含两次)者不加分不减分，第三次扣0.1分，第四次扣0.3分，第五次扣0.6分，第六次视旷课一节。

(2)上班无故迟到(含值日、学生集合、集会，下同)一次扣0.1分，二次扣0.3分，三次扣0.6分，四次视为旷课一节。

(3)、旷课一节(含值日未到岗，下同)扣1分，二节扣1.5分，三节扣2分，四节以上(含四节)取消考勤奖。

(4)、政治、业务学习(含教研组、备课组活动)无故缺席每次扣0.2分。

5、事假每天扣0.4分。请例假(如婚假、丧假、分娩假等)可不计。

6、病假(提供医院证明)每天扣0.1分。(男55岁、女50岁以上教师病假天数扣除3天后计算)。

五、备注：

1、以上一至三大项加分不封顶，扣分不保底。

2、有下列情形之一的，不参与绩效补贴分配，已领取绩效补贴的应予以扣回。

(1)触犯刑律被依法逮捕，或判处徒刑缓刑考察期的；

教师绩效工资考评分配方案

（2024-2024学下期）

实 施 细 则

西洋店镇谭赵学校

2024年2月

**第三篇：2024教师绩效工资考评分配实施方案**

槐树庄小学2024教师绩效工资考评分配实施方案

为进一步深化教育人事制度改革，加强教师队伍管理，增强教师的主人翁意识，充分调动教师教书育人的积极性，激发教师内在动力，促进教育教学质量的提高，注重实效性、多元性、发展性，根据阜平县教育局《阜平县义务教育阶段学校教职工绩效考核工作实施意见》文件精神，结合学校实际，特制定教师绩效工资考评分配方案。

一、指导思想

维护教职工利益，构建科学合理、公平公正的激励机制，规范学校内部分配办法，探索建立科学规范的分配机制，充分发挥津贴补贴的杠杆作用，以责任和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，向一线教师、骨干教师岗位及教育成绩突出的教师倾斜，统筹兼顾学校内部各类人员的工作绩效考评，适当拉开分配差距，体现干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样，激励教师爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动完成各项工作任务，推动教育事业又好又快发展。

二、实施对象

本学期在编在岗的教师。

三、考核分配原则

（一）坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则，津贴发放以工作绩效考评结果作为主要分配依据。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与补贴分配。

（二）坚持“公正、公平、公开”的原则。考评分配全过程要公示，切实做到公正、公平、公开，真正把优秀的教师评出来，让优秀教师香起来，从而调动教师工作的积极性和创造性。

（三）坚持“科学合理”原则，绩效考评和津贴补贴分配方案力求科学合理。

四、考评领导小组

组长：韩亦军

成员：李心录、梁智才、万旭君

五、考评办法

（一）学校成立考核组，考核组由学校领导和教师代表组成。每学期末，学校考核组根据《师德、绩效、业务考评细则》、《行政管理人员考评方案》进行考评，对照过程性检查、评估材料和有关证明原件进行全面、综合考核。全体教师成绩由高到低排列进行公示，公示无异议后发放绩效补贴。

（二）凡违反《教师法》、《中小学教师职业道德规范》及有关规定，本学期受到通报批评、警告处分的不得评为“优秀”等次；受到记过以上处分的或受刑事处罚的，定为“不合格”等次。

六、奖励性绩效工资分配实施细则

（一）农村地区教师补贴每月20元。

（二）岗位津贴

班主任津贴每月60元。

（三）师德修养（每月10元）

以教师职业道德考核为依据，合格每月10元，不合格者无此项绩效工资

（四）安全工作（每月10元）

本学期教育工作没有出现安全事故者每月10元，出现一次安全事故本学期无此项绩效工资。

（五）教育教学（每月20元）

以“教师教学评估考核量化细则”为依据，第一名20元每差一名递

减1元每人每月最少10元。

（六）考勤（每月10元）

1．迟到、早退每月不得超过2次，超过1次扣1元；旷工半天扣2元，1天扣3元，并负当天该岗一切责任。

2．请假必须履行请假手续，请假一天由请假人写出书面假条，1～3天由校长批准，3天以上由总校长批准，一月内请假1天扣1元，累计超过3天无此项绩效工资

（七）荣誉奖

1、政府奖：省级一次200元，市级一次100元，县级一次50元；

2、教育教学论文奖：省级刊物一篇50元，市级刊物发表一篇30元

3、县局和各股室组织比赛一等奖50元，二等奖30元，三等奖20元，乡级20元。

备注：教师绩效工资余额按教职工人数平均分配。

阜平镇槐树庄小学

2024年3月6日

**第四篇：教师绩效工资分配方案**

教师绩效工资分配方案

欢迎来到聘才网，以下是小编为大家搜索整理的，欢迎阅读!教师绩效工资分配方案

为了全面贯彻落实>,充分调动全校教职工教书育人的工作积极性,全面提高教育教育教学质量。真正落实多劳多得，优劳高薪的激励机制。根据市教育局相关文件要求，结合我镇小学教育实际。特制定本方案。

一、指导思想：

以科学发展观为指导，以构建和谐桥头教育，提高全镇小学教育质量为总

体目标。坚持“一突出”(突出教学质量)，“二抓牢”(抓牢检查落实，抓牢奖惩兑现)，“三强化”(强化管理、强化过程、强化师德师风)的工作思路，坚持优劳优酬、实事求是。公平、公正的工作原则，确保我镇小学教育事业健康、高效快速发展。

二、实施范围与对象：

本校在编在岗教师从XX年1月1日起实施奖励性绩效工资。

三、发放办法：

奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%，依照本校奖励性绩效工资考评方

案，提出考评结果，报教育局审核后，每学期由财政部门根据考核结果。划入个人工资银行帐户。

四、绩效工资发放领导小组

组 长：钟如飞

副组长：吕永胜 严保卫

成 员：吕发青 李明斌 蒋家杰 顾长银 卢丙香 吕 杰

郑克庭 毕美功 曹 甫

领导小组下设办公室，由吕永胜担任办公室主任，并安排操作程序

五、奖励性绩效工资实施细则：

㈠、考勤津贴：(占奖励性绩效工资的20%)

全月出满勤,不迟到，不早退者按考勤津贴标准发放，有下列情况者之

一从考勤津贴中扣除：

A、迟到、早退3 次折算事假半天。以此累计。

B、旷工1天扣考勤津贴10元，旷课一节扣5元。

C、对婚、丧、产相关法律规定假期。以实际假期天数不享受月考勤津贴。

但不做缺勤处理。

D、开会以及参加各种培训缺席1次扣3元，迟到1次扣1元。依次类推，连续5次以上者，按旷工1天处理。

E、事、病假每天扣3元，超过10天以上，当月不享受考勤津贴，㈡、班主任津贴：(奖励性绩效工资的10%)

班主任要全面做好本班日常管理、认真做好班级卫生、板报、学生思想等

工作，认真履行班主任的任务和职责。按班主任津贴标准发放，副班主任按班主任津贴标准50%执行，如有以下情况之一，从班主任津贴中扣除。

1、黑板报缺一期，扣5元。

2、班主任手册填写不完整，发现一次扣5元。

3、班主任计划，总结不及时上交，一次扣5元。

4、正副班主任没有参加全校性集体活动、一次扣30元。

5、班级出现重、特大安全事故，或造成严重后果的，扣除当月正副班主任

津贴。

6、凡遇学校大型活动，或上级主管部门进行工作检查，因正副班主任思想

麻痹、工作落实不到位，受到上级批评者，扣除当月正副班主任津贴。

7、正副班主任在(升旗、课间操、集会、大扫除、劳动)时，不在场，每

缺一次扣5元。

8、小学生素质报告册填写应客观、公平、合理评价学生，如草率了解、不

认真的，发现1个扣班主任1元。

9、班级卫生连续3次被评为不清洁，扣正副班主任5元。

㈢、学校常规管理津贴。(奖励性绩效工资的15%)

学校常规管理工作是教师工作的重要内容，是教职工精神文明建设重要组

成部分。每个教师都要认真执行教育法规，依法执教，依法办事，做遵纪守法的好教师。自觉遵守《中小学教师职业道德规范》，为人师表，加强师德修养。爱岗敬业，团结共事，尊重他人，顾全大局，维护集体荣誉。虚心好学，不骄不躁，不讲不利团结的话，不做不利团结的事，与家长交往文明得体，接待家长客气、礼让，关心爱护学生。如有下列情况之一的，从学校常规管理津贴中扣除：

1、体罚或变相体罚学生。发现1次扣10元。

2、办公时间上网聊天、打扑克、打游戏的，1次扣5元。

3、违规补课或搞有偿家教的，扣20元。

4、私自向学生推荐资料或商品的，扣20元。

5、教学过程中不负责任，造成学生伤害的，扣45元。

6、无故损坏公物的，按价赔偿。

㈣、教育教学管理津贴，(占奖励性绩效工资的30%)

1、教学常规管理，(占奖励性绩效工资的10%)

按要求认真备课、上课、批改作业，积极做好各方面常规性工作。全额发

放教学常规管理津贴。有下列情形之一的，从教学常规津贴中扣除。

⑴、备课

a没超周备课，发现一次扣2元。

b没有教学反思，或未按要求备课，每1课扣1元。

⑵、上课

1无教案进堂上课，扣5元。

2坐着上课，无故缺课不在岗，扣5元。

3擅自调课或私自请人代课，双方当事人均扣2元。

4上课未关闭或使用通讯设备，扣2元。

⑶ 作业

1、教师未按时批改作业的，或批改错误的，一次扣5元。、没有督促学生及时更正错误的，一次扣2元。

⑷其他

a、不交各种计划、总结，一次扣10元。

2、教学质量检验津贴，(占奖励性绩效工资的20%)

⑴中心校教学质量检测津贴标准

①合格率在90~100%(发教学质量检验津贴100%)

②合格率在80~89%(发教学质量检验津贴95%)

③合格率在70~79%(发教学质量检验津贴90%)

④合格率在60~69%(发教学质量检验津贴80%)

⑤合格率在60%以下(发教学质量检验津贴的70%)

计算方法：

1一、二年级65分为合格。

2三~六年级60分为合格。

3专职教师按所教学学科合格率总平，按教学质量津贴乘以计算。

4跨学科老师教学质量检测津贴，语文、数学两科按标准计算，另加英语

学科教学质量检测津贴的50%计算

5学前班教师按教学质量检测津贴的人均数计算。

⑵ 村校教学质量检测津贴标准：

①合格率在90~100%(发教学质量检测津贴100%)

②合格率在80~89%(发教学质量检测津贴95%)

③合格率在70~79%(发教学质量检测津贴90%)

④合格率在60~69%(发教学质量检测津贴80%)

⑤合格率在60%以下(发教学质量检测津贴的70%)

计算方法：

1一、二年级语、数以65分为合格。

2三~六年级语、数、英以60分为合格。

3担任语、数、英两科以上的教师取所任学科的平均合格率，再参照教学

质量检测津贴标准计算。

4担任语、数、英一个学科。按一学科学生合格率计算。

㈤ 教科研津贴：(奖励性绩效工资的5%)

积极参与教科研活动。不得迟到、缺席，做到有事履行请假手续。每学期

要读一本教育理论专著，写好一篇学习心得，上一堂公开教学课，坚持“科研兴校”理念，发挥教育科研对教育改革和发展的促进作用，密切教育科研与教育思想、教育实践关系，使教育科研工作规范化，制度化和科学化。进一步调动，保护教职工的教育科研积极性，使我校教育科研工作登上新台阶，为此，有下列情况之一的，从教科研津贴中扣除

1、政治业务学习，迟到一次扣1元。

2、每学期、没上公开课扣5元。

3、一学期，没有读教育理论书籍，没交心得体会和教学论文，缺一扣5元。

4、无故不参加教研活动一次扣5元

㈥、工作量津贴(奖励性绩效工资的20%)

1、工作量主要体现教师多劳多得原则，教师超课时工作，每节课补贴4元，不足扣2元。其计算标准为按每学期初教师任课课时为标准。(因公除外)

2、班级学生超过45人，每超过1人补足任课教师4元。

3、因工作需要加班加点，每天30元。

六、特别说明

1、制订和执行本方案时不考虑个别情况。

2、执行中如出现重大偏差或出现未尽事宜，由办公室主任将问题提交校委

会或教师大会讨论定夺。

3、本方案报教育局备案。

--学校

XX年9月1日

**第五篇：教师绩效工资分配方案**

三官洞中心小学教师绩效工资分配方案

为了全面贯彻落实>,充分调动全校教职工教书育人的工作积极性,全面提高教育教育教学质量。真正落实多劳多得，优劳高薪的激励机制。根据市教育局相关文件要求，结合我镇小学教育实际。特制定本方案。

一、指导思想：

以科学发展观为指导，以构建和谐桥头教育，提高全镇小学教育质量为总体目标。坚持“一突出”（突出教学质量），“二抓牢”（抓牢检查落实，抓牢奖惩兑现），“三强化”（强化管理、强化过程、强化师德师风）的工作思路，坚持优劳优酬、实事求是。公平、公正的工作原则，确保我镇小学教育事业健康、高效快速发展。

二、实施范围与对象：

本校在编在岗教师从绩效工资实施起实施奖励性绩效工资。

三、发放办法：

奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%，依照本校奖励性绩效工资考评方案，提出考评结果，报教育局审核后，每学期由财政部门根据考核结果。划入个人工资银行帐户。

四、绩效工资发放领导小组 组 长：王建富 副组长：明挺喜

成 员：王昌福 范明兵 冯启才 邓敏

领导小组下设办公室，由范明兵担任办公室主任，并安排操作程序

五、奖励性绩效工资实施细则：

㈠、考勤津贴：（占奖励性绩效工资的20%）

全月出满勤,不迟到，不早退者按考勤津贴标准发放，有下列情况者之一从考勤津贴中扣除：

A、迟到、早退3 次折算事假半天。以此累计。B、旷工1天扣考勤津贴10元，旷课一节扣5元。

C、对婚、丧、产相关法律规定假期。以实际假期天数不享受月考勤津贴。但不做缺勤处理。

D、开会以及参加各种培训缺席1次扣3元，迟到1次扣1元。依次类推，连续5次以上者，按旷工1天处理。

E、事、病假每天扣3元，超过10天以上，当月不享受考勤津贴，㈡、班主任津贴：（奖励性绩效工资的10%）

班主任要全面做好本班日常管理、认真做好班级卫生、板报、学生思想等工作，认真履行班主任的任务和职责。按班主任津贴标准发放，班主任按班主任津贴标准50%执行，如有以下情况之一，从班主任津贴中扣除。

1、黑板报缺一期，扣5元。

2、班主任手册填写不完整，发现一次扣5元。

3、班主任计划，总结不及时上交，一次扣5元。

4、班主任没有参加全校性集体活动、一次扣30元。

5、班级出现重、特大安全事故，或造成严重后果的，扣除当月班主任津贴。

6、凡遇学校大型活动，或上级主管部门进行工作检查，因正副班主任思想麻痹、工作落实不到位，受到上级批评者，扣除当月正副班主任津贴。

7、班主任在（升旗、课间操、集会、大扫除、劳动）时，不在场，每缺一次扣5元。

8、小学生素质报告册填写应客观、公平、合理评价学生，如草率了解、不认真的，发现1个扣班主任1元。

9、班级卫生连续3次被评为不清洁，扣正副班主任5元。㈢、学校常规管理津贴。（奖励性绩效工资的15%）

学校常规管理工作是教师工作的重要内容，是教职工精神文明建设重要组成部分。每个教师都要认真执行教育法规，依法执教，依法办事，做遵纪守法的好教师。自觉遵守《中小学教师职业道德规范》，为人师表，加强师德修养。爱岗敬业，团结共事，尊重他人，顾全大局，维护集体荣誉。虚心好学，不骄不躁，不讲不利团结的话，不做不利团结的事，与家长交往文明得体，接待家长客气、礼让，关心爱护学生。如有下列情况之一的，从学校常规管理津贴中扣除：

1、体罚或变相体罚学生。发现1次扣10元。

2、办公时间上网聊天、打扑克、打游戏的，1次扣5元。

3、违规补课或搞有偿家教的，扣20元。

4、私自向学生推荐资料或商品的，扣20元。

5、教学过程中不负责任，造成学生伤害的，扣45元。

6、无故损坏公物的，按价赔偿。

㈣、教育教学管理津贴，（占奖励性绩效工资的30%）

1、教学常规管理，（占奖励性绩效工资的10%）

按要求认真备课、上课、批改作业，积极做好各方面常规性工作。全额发放教学常规管理津贴。有下列情形之一的，从教学常规津贴中扣除。

⑴、备课

a没超周备课，发现一次扣2元。

b没有教学反思，或未按要求备课，每1课扣1元。⑵、上课

1无教案进堂上课，扣5元。

2坐着上课，无故缺课不在岗，扣5元。

3擅自调课或私自请人代课，双方当事人均扣2元。4上课未关闭或使用通讯设备，扣2元。⑶ 作业

1、教师未按时批改作业的，或批改错误的，一次扣5元。2、没有督促学生及时更正错误的，一次扣2元。⑷其他

a、不交各种计划、总结，一次扣10元。

2、教学质量检验津贴，（占奖励性绩效工资的20%）⑴中心校教学质量检测津贴标准

①合格率在90~100%（发教学质量检验津贴100%）②合格率在80~89%（发教学质量检验津贴95%）③合格率在70~79%（发教学质量检验津贴90%）④合格率在60~69%（发教学质量检验津贴80%）

⑤合格率在60%以下（发教学质量检验津贴的70%）计算方法：

1一、二年级65分为合格。2三~六年级60分为合格。

3教师按所教学学科合格率总平，按教学质量津贴乘以1.5计算。学科教学质量检测津贴的50%计算 学前班教师按教学质量检测津贴的人均数计算。⑵ 村校教学质量检测津贴标准：

①合格率在90~100%（发教学质量检测津贴100%）②合格率在80~89%（发教学质量检测津贴95%）③合格率在70~79%（发教学质量检测津贴90%）④合格率在60~69%（发教学质量检测津贴80%）⑤合格率在60%以下（发教学质量检测津贴的70%）计算方法：

1一、二年级语、数以65分为合格。2三~六年级语、数、英以60分为合格。

3担任语、数、英两科以上的教师取所任学科的平均合格率，再参照教学质量检测津贴标准计算。

4担任语、数、英一个学科。按一学科学生合格率计算。㈤ 教科研津贴：（奖励性绩效工资的5%）

积极参与教科研活动。不得迟到、缺席，做到有事履行请假手续。每学期要读一本教育理论专著，写好一篇学习心得，上一堂公开教学课，坚持“科

研兴校”理念，发挥教育科研对教育改革和发展的促进作用，密切教育科研与教育思想、教育实践关系，使教育科研工作规范化，制度化和科学化。进一步调动，保护教职工的教育科研积极性，使我校教育科研工作登上新台阶，为此，有下列情况之一的，从教科研津贴中扣除。

1、政治业务学习，迟到一次扣1元。

2、每学期、没上公开课扣5元。

3、一学期，没有读教育理论书籍，没交心得体会和教学论文，缺一扣5元。

4、无故不参加教研活动一次扣5元 ㈥、工作量津贴（奖励性绩效工资的20%）

1、工作量主要体现教师多劳多得原则，教师超课时工作，每节课补贴4元，不足扣2元。其计算标准为按每学期初教师任课课时为标准。（因公除外）

2、班级学生超过45人，每超过1人补足任课教师4元。

3、因工作需要加班加点，每天30元。

六、特别说明

1、制订和执行本方案时不考虑个别情况。

2、执行中如出现重大偏差或出现未尽事宜，由办公室主任将问题提交校委会或教师大会讨论定夺。

3、本方案报教育局备案。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找