# 绩效工资考核实施细则

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-08-31

*第一篇：绩效工资考核实施细则镇中心学校教育教学实绩考核实施细则（讨论稿）一、工作履历考核（满分10分）1、教龄分满分5分。其中工作五年以下的教职工得2.5分，工作五至十年的得3分，十至十五年的得3.5分，十五至二十年的得4分，二十至二十五...*

**第一篇：绩效工资考核实施细则**

镇中心学校教育教学实绩考核实施

细则（讨论稿）

一、工作履历考核（满分10分）

1、教龄分满分5分。其中工作五年以下的教职工得2.5分，工作五至十年的得3分，十至十五年的得3.5分，十五至二十年的得4分，二十至二十五年的得4.5分，二十五年以上的得5分。

2、履职分满分5分。取得小学教师高级职称得4分，履职一年得0.1分,1分封顶。取得小学一级、二级、三级职称的得3分，履职一年得0.1分，1.5分封顶。

二、师德表现考核（满分8分）

教师的师德表现加分主要考核以下四方面内容，满分8分。

1、拥护党的教育方针政策、坚持四项基本原则、热爱教育事业。（2分）

2、遵守国家法律法规、依法执教、廉洁从教。（2分）

3、遵守学校规章制度，服从学校分工、尊重学生和家长。（2分）

4、以身作则、为人师表、工作认真、作风正派、团结同事、关心同志、顾全大局、不闹无原则纠纷，圆满完成学校交给的各项任务。（2分）

教师在日常工作中出现下列情形要作扣分处理，师德总分扣完为止。

1、在校内仪表不端庄或穿奇装异服、画浓妆，每次扣0.5分。

2、非特殊情况坐着讲课或在课堂内吸烟，每次扣1分。

3、不服从学校正常的工作安排，不参加学校安排的集体活动或公益活动，每次扣1分。

4、学生面前或在办公室内争吵有损教师形象的行为，每次扣1分。

5、体罚或变相体罚学生、辱骂学生，每次扣4分。

6、工作日内参与赌博，办公室内玩电脑游戏，打牌下棋等每次扣1分。

7、私自把学生赶出课堂或学校每次扣3分。

8、考试舞弊、泄密或阻止学困生参加考试每次扣3分。

9、无理取闹、扰乱教学秩序的每次扣2分。

三、教学常规考核（满分10分）

1、认真制订各项工作计划和撰写工作总结（1分）

每学期初每位教师必须认真制定各种教学工作计划，期末做好各项工作总结，管理人员要认真制定自己分管的各项年级或学校工作计划和工作总结，无计划和总结各扣0.5分。

2、备课（2分）

（1）任课教师各种课型教案环节必须完整，要有教学目标、重点、难点、教具与学具、板书设计、课后反思并保证一课一案。

（2）备课检查各校每月检查一次。按备课的质量分成A、B、C三个等级。A等得分2分，B等得分1.5分，C等得分1分。

3、上课（3分)此项考核以各学校校长、主任开展的推门听课制度和学校开展的公开课为依据。针对每位教师的课堂教学情况分成：优秀、良好、合格和不合格四个等级给予量分。优秀得分3分，良好得分2.5分，合格得分2分，不合格得分1分。

具体课堂教学要求标准如下：

（1）教学目标明确、恰当、能抓住重点、突出难点，知识落实扎实，目标达成度高。

（2）注重教法改革和学法指导，体现新课程理念注重培养学生的创新精神和实践（操作）能力。

（3）能恰当运用先进的教学模式和现代化教学手段，教学效率高。

（4）普通话教学，教学时语言清晰、精练、准确、生动、教态自然大方，板书工整、精练、规范、有条理。

（5）能够准确把握教纲、考纲和教材，知识讲授正确，逻辑性强。

（6）注意培养学生的智力因素和非智力因素，培养学生良好的学习习惯。

（7）教学结构完整、合理，自然渗透思想教育、“三生教育”。

4、作业(2分）

（1）按要求布置作业（1分）

各校教师布置作业时要根据学生实际布置阶梯型作业，确保学生巩固知识，拓展知识的有效性。不盲目的多布置作业加重学生的课业负担，体现减负提质。长期布置作业超量者此项不得分。

（2）按要求批改作业（1分）

教师批改作业时要做到：批改及时，知识反馈及时，知识辅导及时，作业适量，全批全改且批改认真。不批改作业、批改作业不认真每次扣0.5分。

5、辅导（2分）

（1）教师有完整的培优补差计划、组织和安排，培优补差效果明显得1分。

（2）教师不加班加点加重学生负担，不乱收费得1分。

四、教育科研考核（8分）

1、积极参才加学校组织的教科研活动、每周不少于1次，每次活动均有活动记录者得1分，缺一次活动扣0.5，最高扣分权限4分。

2、每学期任课教师听课不得少于10节，学校领导听课不少于20节，并且要有《听课记录》。按要求完成者得1分，听课差一节扣0.2分累计计算。

3、积极参加学校组织的集体备课，且能根据备课中共同形成的观点、要求，落实于备课之中。0.5分

4、积极参加继续教育和各级组织的教师培训，成绩合格者得1分。继续教育考试成绩不合格者此项不得分。

5、积极参加在校内、镇内、县内、州内举行的各种教育教学竞赛活动，对获奖者给予一定的奖励。获校级奖项的得每次得0.5分，获镇级奖项的得每次得1分，获县级以上奖项的每次得1.5分，3分封顶。

6、对组织和参加课题研究并取得一定阶段性成果的教师给予

1.5分的加分奖励。

7当年内教学论文在县级以上刊物发表或获奖的教师，每篇论文给予1分的加分奖励，3分封顶。

五、教学成绩考核（10分）

1、各校教师教学成绩的考核以县教育局组织的学期期末教学统测成绩为主要依据。评价主要由平均分、及格率、实考率三项分指标折算出来的综合名次作为统一的量化指标，主要考核2024学年下学期的成绩。

2、教学成绩考核分三项进行：教学综合名次奖、保持名次奖、成绩进步奖。

（1）教学综合名次奖：全镇排名1—5名的得6分，6—10名的得5分，11—15名的得4分，16—20名的得3分，其它名次得2分。

（2）在期末统测中保持上一学期综合名次或名次有所上升的得1分。名次有所下降的此项不得分。

（3）在期末统测中综合名次较上一学期有所上升的，上升1名得0.5分，3分封顶；下降1名扣0.5分，2分封顶（综合名次在一名、二名滑动的不作扣分）。一年级上学期的语文、数学、三年级的英语，始名次各根据各校情况自定。

3、上多个统测科目的教师计算教学成绩时取所有统测科目得分的平均分作为考核分值。

4、未上统测科目的教师考核教学成绩时，各校根据学校实际情况另立考核指标考核，但考核分值不易超过全校上统测科目教师的

平均分值。

5、幼儿园教师教学成绩的考核，各幼儿园根据学校实际另立考核指标考核，考核总分不超过10分。

六、创新与贡献（2分）

1、教师在教育方法上大胆创新出符合现代学生的教育新路子；在教法上大胆尝试科学的想法，使学生从中获利；在代表刊物上发表观点，在教育界产生积极影响；在手段上大胆革新，用现代技术设计出具有价值的课件、教具，大胆进行课改实验、课题研究出成果等给予一定的分值奖励。

2、教师做好人好事、为学校建设作出重大贡献、各类评比在社会上产生一定影响者；教育教学在镇、县形成一定的影响，且形成自己教育教学的风格，在镇、县内得到认可的；学生的好人好事、参加各类竞赛，在社会上产生一定影响的；所培养学生在镇或镇以上得奖为学校争光的；弱势学生有明显进步的；学生的学习观点在县级以上（含县级）报刊上宣传的等给予一定的分值奖励。

3、该条块量分最高不超过2分。

七、个人教育教学实绩奖励性绩效工资的计算方法

个人教育教学实绩奖励性绩效工资=各学校奖励性绩效工资总量的50%÷本校教职工考核总分×个人得分

镇中心学校 2024年1月14日

**第二篇：绩效工资考核实施情况总结**

奖励性绩效工资实施情况总结

我校根据海教发【2024】5号文件精神，将学校绩效考核工作作为一件头等大事来抓，及时出台了《悦来中心小学2024奖励性绩效工资考核发放实施方案》。一年来，学校对于义务教育学校实施绩效工资政策的宣传、各项考核细则的制定、绩效工资的核算与发放、发放后信息反馈等都进行一一落实，学校的凝聚力得到进一步增强，教师工作的主动性、积极性、创造性得到进一步激发。现将一年来的工作情况作以下几个方面汇报：

一、思想重视，及时宣传。

学校接到上级有关绩效工资文件后，及时和领导班子成员一起学习，吃透文件精神，结合学校实际情况，统一思想，然后在全体教职工大会传达，全面满足教师的知情权、参与权。由于这是实施绩效考核的第一年，绩效工作对广大教职工来说是一件新生事物，对文件中有关问题的把握程度也因人而异，因此有的教师对绩效工资的认识有偏颇，他们认为是扣了自己的工资拿来做绩效工资的，因此担心自己的利益受损，这种情况下，即使文件有利于广大教师，也容易被误读，甚至招致抵制。因此如果宣传不够，政策解释不到位，将直接影响到教职工工作的积极性。针对这种情况，我们对文件进行充分的解释，举行了多次全校性的大讨论，采取了人人发言，人人参与，人人献计的办法，提高了教师们对绩效工资的认识，使全体老师了解了文件的背景、特点、性质，乃至于每个条款的目的及意义、每项具体数据的依据和办法，绩效考核观念渐渐深入人心。

二、成立机构，领导负责。

在对上级方案领悟透彻后，我们成立了绩效工资实施小组，并做好以下两点：一是工作组中包含了校内各个层面和群体的代表，1 从而充分体现了民意，这些代表自身素质较高、作风过硬，在群众中有一定的威信。二是制度先行，工作小组明确议事规则、从起草到出台文件的程序、讨论问题应该遵循的原则等各项制度，并征得全校老师的认可。因此在这个基础上再制定、修改方案，老师们更加理解和支持。

三、方案齐备，细则健全。

学校实施绩效工资，涉及广大教职工的切身利益，关系到教师队伍的稳定，因此，制订一份立足于学校实际的方案就显得尤为重要。学校领导小组反复学习、多次交流，通过座谈、调查等不同形式，收集了不同教师的意见和建议，在获取第一手资料的基础上，制定了《悦来中心小学2024奖励性绩效工资考核发放实施方案》（征求意见稿）。《方案》出台后，学校就及时组织教师们进行了讨论与交流，教师代表大会、教研组、学科组，各个层面一次次的探讨。学校鼓励教师们大胆提出意见，真实地写下想法，对于自己来说，有什么需要改动的地方，对于别人来说又有什么改动的地方。领导小组经过反复讨论和修改，充分接受了大家的意见，形成了学校的实施方案，然后再把修改后的方案发到老师们手中，人手一份。接着，是再学习，再修改„„就是在这数次的讨论与修改中，学校的绩效工资考核方案渐渐走向完善，并为广大教师所接受和认同。

在制订的过程中，我们也碰到了比如“中层岗位津贴的确定”、“编外休养、病休教师绩效工资的发放”等难题，我们及时将问题提出，由教师代表与学校领导共同拟定，最后在教师大会上经过多次讨论后形成了比较一致的意见；在方案中我们还充分体现了人性化，例如学校针对病事假的处理进行了多次的修改，更多体现在考核的同时体现人文关怀。

四、及时公示，按时下放。

实施意见和考核办法是否切合学校实际，符合绝大多数教师的 2 切身利益，只有在实实在在的核算中才能体现出来。学校首先印发了相关的表格，让教师对照要求自己填写，然后学校进行核算。这次的核算由校长室、教导处和总务处共同完成。本着细致认真的态度，核算期间，哪里有疑问，随时追问相关人员和条线负责人，力求对每一位教师考核的公平性与正确性。对于考核结果和工资实额，我们做到及时公示，让老师们自己查阅，校长室、总务处的负责人耐心地做好了解释工作。最后，绩效工资准时上到教师的个人账户上。

五、及时总结，扬长避短。

绩效工资上报后，我们及时做好反馈工作。如果哪个教师发现自己的工资存在问题，可以打电话咨询校长，也可以咨询会计。一旦发现问题，学校领导都是耐心地给教师解释清楚，没有半点含糊。

六、存在的问题和建议。

在奖励性绩效工资的考核中，由于时间紧任务重，我们还存在着一些问题，因此学校要进一步完善相关制度，例如教师考评办法、行管人员、班主任的考评办法等等，加强对教师平时工作的考核，要在工作中落实责、权、利，使奖励性绩效工资的发放真正能调动教师工作积极性。另外也需要上级主管部门出台一些指导性的制度、办法、规定，例如：学校行政人员岗位的工作量应作统一规定，另外，中层系数偏低，因为中层中绝大多数是从一线优秀骨干教师和班主任中成长起来的，提高他们的系数是对他们劳动价值和能力素质的尊重和肯定。

总之，我们将继续完善学校绩效工资发放的实施办法，进一步推进人事制度改革，加强对学校领导、教师的管理与考核，让绩效工资真正成为教师成长的助推剂，成为学校可持续发展的不竭动力。

**第三篇：绩效工资实施情况总结**

石嘴山市XXXX 奖励性绩效工资实施情况总结

石嘴山市XXXX现有在编在岗人员37名，其中专业技术岗位35人，工勤岗位2人。现将奖励性绩效工资实施情况总结如下：

一、奖励性绩效工资总量核定的具体办法

我校自2024年启动奖励性绩效工资以来，总量核定一共经历了启动、修改、稳定3个阶段。在启动伊始，学校人员较多，存在干多干少一个样的状况。为了充分发挥收入分配的激励和导向作用，调动和激发教职工的积极性和创造性。我校成立了绩效改革领导小组并草拟了我校的绩效改革方案初稿，经学校自下而上、自上而下的反复讨论、反复研究并吸取了广大职工的建设性的建议，《奖励性绩效工资方案》正式定稿，全体职工大会全票通过后经教体局批准，学校正式实施绩效工资。此次方案重在工作量考核，按照所代课的数量核定奖励性绩效工资，在最初的一段时间内，打破了“大锅饭”的绝对平均主义思想，充分体现向关键岗位和绩效优秀人员适当倾斜，最大限度保障广大职工整体经济利益为总体原则，激发调动全体职工工作积极性。

2024年随着学校生源的萎缩，教师的数量的减少，教职工人浮于事的情况不复存在。根据当时的实际情况，在争取教职工意见的基础上，学校对奖励性绩效工资分配方案进行了修改，一直沿用至今。

奖励性绩效工资由班主任津贴、岗位津贴、奖励性津贴（每年2.8月份发放）、基础津贴、考核金额五部分组成。

1.班主任津贴。（1）中学班主任基础津贴200元/月，小学班主任基础津贴150元/月。学生数津贴每生每月3元。（2）班主任津贴的计发。班主任绩效津贴计发按照《惠农区义务教育学校班主任绩效考核细则》和《石嘴山市XXXX班主任绩效津贴考核细则》执行。班主任津贴一年共计发10个月（2月、8月寒暑假停发）。

2.岗位津贴。（1）管理岗位绩效津贴。副校长：260元/月，中层：200元/月；年级组长、教研组长：100元/月；岗位津贴一年共计发10个月（2月、8月寒暑假停发）（2）工勤岗位津贴： 390元/月。3.奖励性津贴。每年2、8月份的岗位津贴和班主任津贴作为奖励性津贴发放，剩余部分平均发放。奖励性津贴标准按照《石嘴山市XXXX奖励发放办法》执行。

4.考核金额。凡违反相关制度规范、规定、纪律或按照单位各相关管理制度规定应予扣款的，一律按照制度规定办理扣除相应款项。

5.基础津贴。基础津贴=（月奖励性绩效工资总额-岗位津贴-班主任津贴-考核金额）/教师数。

二、实施过程中存在的主要问题。我校在实施此方案的过程中，也发现了一些问题。在对待从个人绩效工资中提取30%作为奖励性绩效工资统筹发放上，部分老教师尤其是高职称的老教师认为自己的全额绩效工资都拿不回来，不如年轻教师拿的多；提出在事业单位就应体现资历的优势。这让我们感到对“绩效工资”这一概念的宣传任重道远，让大家彻彻底底的明白，何为“奖励性绩效”，让奖励性绩效工资有力的成为促进工作的利器。

三、进一步改革和完善中小学绩效工资工作中的具体意见和建议

1.书记、校长等承担管理职责的人员奖励性绩效应设立专门的经费而不从教师绩效工资的“30%部分”中提取。2.将教师参加进修、培训、科研、休假、会议等公务活动请假和法定的其他请假后形成的他人代课金支出，应在公用经费中支付。

四、关于奖励性绩效工资分配的经验做法

1.根据学校实际情况及时修改奖励性绩效工资分配方案。在人浮于事的情况下施行重在按工作量考核发放奖励性绩效工资，而在人员紧张的情况下按照工作量多少分配显然会引起教师心理反差大，校园不稳定因素增加；采取将部分绩效资金平均分配的分配方案能在一定程度上缓解教师心理压力，更好的为教育教学服务。

2.奖励性绩效工资应公开透明按月发放。自执行奖励性绩效工资制度一起来，我校一直坚持三公开，即人社局核定批复公开、各种考核公开、发放单公开。

石嘴山市XXXX 2024年3月20日

**第四篇：绩效工资实施情况总结**

某单位绩效工资实施情况总结

某单位是一家社会公益类公共卫生事业单位，2024年共有正式在编工作人员125名，其中管理岗位12人（含双肩挑5人），专业技术岗位102人，工勤岗位11人。我中心绩效工资从2024年10月起实施绩效工资，现已全面兑现，现将某单位绩效工资实施情况总结如下：

2024年10月，某市公共卫生事业单位绩效工资改革工作正式启动。本次改革目的是为了充分发挥收入分配的激励和导向作用，调动和激发公共卫生事业单位工作人员的积极性和创造性，逐步建立起收入与岗位、职责、贡献大小挂钩的分配机制，促进经济和公共卫生事业的发展。我中心十分重视此次改革，成立了绩效改革领导小组并草拟了我中心的绩效改革方案初稿，经中心自下而上、自上而下的反复讨论、反复研究并吸取了广大职工的建设性的建议，2024年11月25日，《我单位奖励性绩效工资考核分配实施办法》正式定稿，并于11月26日召开的全体职工大会全票通过。经卫生局批准，2024年12月，中心正式实施绩效工资。此次绩效工资改革，有力的调动了我中心广大职工工作积极性，为下一步我市扎实推进公共卫生工作打下了良好基础。

在此次我中心绩效工资实施的过程中，我们既有好的经验，但也碰到了棘手的问题。在我们的分配方法当中，我中心首先提出了以科学发展观为指导，充分体现“以人为本”的理念，以公正、公开兼顾相对公平合理，打破“大锅饭”的绝对平均主义思想，充分体现向关键岗位和绩效优秀人员适当倾斜，最大限度保障广大职工整体经济利益为总体原则，以激发调动全体职工工作积极性。我们认为我们分配方案的指导思想，也是国家实施绩效工资的初衷。我们摈弃了“论资排辈”这个在许多人脑中根深蒂固的想法，提出以工作量和工作的重要性来做为衡量绩效工资的标准；工作年限不再成为绩效工资的指标。因为在我们的现实情况中，许多刚走上岗位的年轻人，在科室的工作中，能够迅速的进入角色，挑起大梁。科室许多的繁杂甚至具有危险性的工作，由他们完成；在工作量上，也和科室老同志一样；在工作的完成质量上，也丝毫不比科室老同志逊色；在某些新技术的应用上，他们甚至表现的更加出色；在现实的生活中，年轻人面临的经济压力也很大，为了促进广大年轻职工的工作积极性，所以在绩效工资分配方案中，我们不再体现工龄的优势，我们用这个思想贯彻了整个分配方案。

为了更好地将“绩效”这两个字的意义落到实处，我们将日常的工作，做为奖励性绩效工资分配的主要标准，加大对日常工作质量的控制，我们让科室给每一位工作人员编制了岗位说明书和岗位考核细则，这就让我们平时对工作和工作质量做到有凭可查，有据可考，将绩效考核落到实处。我们将奖励性绩效工资中大部分，在日常工作经过考核后发放，让每一位职工都感觉到日常工作的重要性，也更好的促进了他们工作的积极性。通俗的说，让每一位职工都有了工作的奔头，这样的措施，我们在绩效工资实施中，有了很好的效果。

根据工作岗位及工作的重要性的不同，我们用绩效工资总量的14%，配比岗位系数，体现岗位差异，根据年终考核结果，予以兑现。这样措施鼓励职工挑大梁，求上进，但是也不会因为差异过大，挫伤大部分职工工作的积极性，所以在具体实施中，遇到的阻力很小，也达到了我们此项措施的目的。

我们具体的奖励性绩效工资分配方案有以下几点：

1、奖励性绩效工资：占绩效工资总量的60%，系必须体现单位特色、职工岗位水平、工作成绩、效果、效率等因素的激励约束性收入。奖励性绩效工资总额的10％部分（即绩效工资总量的6%）由上级主管部门根据对单位的年终考核结果确定分配，其余90％部分（即绩效工资总量的54%），根据由本单位制定切实可行的考核分配方案（须经职代会通过并经主管部门批准），通过适当方式对职工个人工作量和实际贡献等因素的考核评价来确定分配。

2、奖励性绩效工资将全面体现职工所在岗位担负的岗位职责、工作目标任务完成情况、违规违纪情况、出勤情况等因素，而职工个人工作年限、工作经历、任职年限等因素在基本工资和基础性绩效工资中体现。奖励性绩效工资原则上采取按月考核和年终考核相结合的考核方式，确定结果，予以分配。

3、按照《某市市属公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施办法》精神，结合本单位实际，对关键岗位、业务骨干、特殊贡献人员予以适当倾斜。

4、奖励性绩效工资分配比例：占绩效工资总量60%的奖励性绩效工资，在具体分配中，按照如下比例分别实施：占总量40%部分，作为基本绩效奖励按月通过考核兑现；占总量14%部分，作为岗位绩效奖励，根据年终考核结果按岗位系数兑现；占总量6%部分，作为关键及特殊岗位人员的岗位补贴和中心考核中，个人、科室考核等次奖金年终兑现。

5、岗位系数的确定

（1）、根据《某市市属公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施办法》相关规定的基本原则，结合本单位实际进行确定。

（2）、根据本单位的岗位绩效奖励的总量确定基数，原则上，其所对应的岗位系数应为1，该基数乘以所有岗位系数的总和应等于或小于岗位绩效奖励的总量。

(3)、中心领导的岗位系数分别为：正职（含享受待遇人员）为1.5;副职(含享受待遇人员)为1.4。

(4)、中层干部正职为1.2；副职为1.1。

(5)、其他员工的岗位系数由所在科室以民主评议方式确定，原则上中级职称(或高级工)以下人员不超过1.0。实验室人员（非中层干部）在其确定的岗位系数基础上每人增加0.05系数。

四、奖励性绩效工资的考核

(一)基本绩效奖励的考核（即平时考核），根据各科室按照不同类别岗位分别制订并经中心领导班子审批同意的《岗位月考核细则》为标准，原则上每月以科室民主评议方式考核一次，组织人事科负责日常结果汇总和认定（重大事项需领导班子研究确认），考核结果为90分以上（含90分）的，基本绩效奖励全部兑现；考核结果为90分以下-80分以上（含80分）的，基本绩效奖励兑现90%；80分以下-70分以上(含70分)的只兑现80%;70分以下-60以上(含60分)的只兑现70%,低于60分的只兑现50%。除此以外，凡违反相关制度规范、规定、纪律或按照单位各相关管理制度规定应予扣款的，一律按照制度规定办理，并在基本绩效奖励中扣除相应款项。我中心在实施此方案的过程中，也发现了一些问题。在对岗位配比系数的问题上，我们一直在斟酌，因为这是把双刃剑，若果用的好，会促进工作；用得不好，则会挫伤职工的工作积极性，如何把握，我们经过仔细、慎重的研究，决定不宜拉开差距过大，所以我们比较稳妥的选择了一个得到共识的幅度，即使这样，折个问题也是我们在实施绩效工资分配中，遇到阻力最大的问题。在对待绩效工资不再体现资历优势的问题上，有部分老职工抱着老观念想不通，他们错误的认为，在事业单位就应体现资历的优势，这让我们感到今后更要加大对“绩效工资”这一新概念的宣传，让大家彻彻底底的明白，何为“绩效”，让绩效工资有力的成为促进工作的利器。通过实施绩效工资，提高了我们公共卫生人员的工资待遇，但是在实施中遇到的一些问题，确实是体现了单位的现实情况，每个单位的情况都不尽相同，所以我们认为：绩效工资收入分配制度，不能实行一刀切，应该让单位掌握主动权，单位根据自身的情况、广开言路、倾听群众的意见，量身定做出符合本单位的情况的绩效工资分配方案，并将分配方案的实施决定权交给广大职工；政府做为监督者，监督着整个分配的运行过程，防止绩效工资分配沦为某些特权人的工具，这样才能让绩效工资的意义落到实处，促进社会各项事业的发展。

某单位 2024年4月26日

**第五篇：关于实施绩效工资（最终版）**

关于实施绩效工资

一、核定经营指标实施绩效工资

为强化员工与公司利益息息相关的整体意识和责任感，确立能者多劳，按劳分配的工资发放体系，公司决定自2024年3月起施行绩效工资核发办法。根据2024公司整体费用支出情况，公司财务将保证月度收支平衡的最低经营任务核定为17万元。实行绩效工资后员工当月实发工资均参照当月公司经营任务实际完成情况。即：公司当月未完成经营任务时，公司按照每位员工不同的工资标准向其发放与当月公司实际完成经营任务同等比例的工资。公司当月经营任务实际完成比例如低于60%，公司按60%发放。业务员,设计师及工程人员同时仍可享受应得提成（有关绩效工资考核办法的详细内容请参照本文下述其它条款）。

二、各岗位绩效工资考核办法

业务员1 当月签单3万以上，不受公司实际完成经营任务情况影响，享受全工资；2 当月签单3万元以下，按工资标准发放75%；当月未签单，按工资标准的60%发放；连续两个月未签单，发放30%；

4业务员的2%业务提成不受公司实际完成任务情况影响；

工程监理 1实施绩效工资考核办法后，工程的部门提成按完成工程额的1%支出，由

工程人员按劳分配或协商分配；

2公司所接工程在开工前由设计和工程人员共同核定工程利润率并交公司

领导核准。公司按照核准后的工程利润率对监理人员进行绩效工资考核，工程利润率每增加1%，公司在原有2%的基础上按0.5%进行奖励；工程

利润率每降低1%，公司在原有1%的基础上进行0.5%的扣罚，利润率降

低2%提成取消；

3工程施工过程中因个人原因发生的返工事故以及其它原因给公司造成经济

损失或有损公司声誉的由工程人员个人承担同时予以相应处罚；

设计师1设计师的普通签单提成为2%，设计业务提成为30%，不受公司实际完成任务情况影响；

2设计师普通签单毛利率超过30%，每超出5%提成增加1%；

3设计师当月签单超过5万元，可不受当月公司实际完成任务情况影响，个人享受全工资；工装及特殊签单提成不按固定提成，公司根据设计工作量以奖金形式酌

情发放；由于个人原因使设计方案出现重大失误和漏洞导致公司蒙受的经济损失

或有损公司声誉的由个人承担并予以相应处罚；

其它1除业务员以外的其他人员为公司介绍的业务签单，享受与业务员同样的提

成比例；

2行政人员的绩效工资发放参照当月公司实际完成任务情况；根据公司经营

利润发放奖金。

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