# 绩效工资考核方案详解

来源：网络 作者：海棠云影 更新时间：2024-07-04

*第一篇：绩效工资考核方案详解板桥镇中小学（幼儿园）教师绩效工资考核方案一、指导思想坚持优绩优酬，兼顾公平的原则，以充分调动全镇教职工的工作积极性，提高教育教学质量为目的，以上级主管部门的文件精神为导向，为板桥教育出特色、出成果夯实基础。二...*

**第一篇：绩效工资考核方案详解**

板桥镇中小学（幼儿园）教师绩效工资

考核方案

一、指导思想

坚持优绩优酬，兼顾公平的原则，以充分调动全镇教职工的工作积极性，提高教育教学质量为目的，以上级主管部门的文件精神为导向，为板桥教育出特色、出成果夯实基础。

二、组织领导

成立板桥镇教育管理中心奖励性绩效工资考核领导小组：

组 长：李晶

副组长：张龙云

何祖祥

成员：刘华

王荣海

杨庆刚

熊恩泽

王荣富

焦少茂及各校校长。

领导小组下设办公室在管理中心，由张龙云任办公室主任，王荣海任办公室副主任。主任负责考核方案的拟定和资料的收集，副主任负责经费的落实，领导小组负责考核评比与仲裁。

三、参评人员

全镇中小学教师。幼儿园参照此方案拟定符合实际的方案报管理中心审核后自行考核。

四、计分方法

全镇扣除三项津贴后的绩效总数÷全镇教师总分数×教师得分＝教师绩效工资

五、教师绩效分数评比办法

1.德（占10%），由各学校及管理中心平时和每月的检查为依据，主要包括班子测评、教师互评、学生评价、工作量、工作完成情况等。

2.能（占20%），由各学校及管理中心平时和每月检查为依据，主要包括教师备、教、批、辅、研等。

3.勤（占10%），由各学校及教管中心的考勤制度进行统计，全镇统一汇总评价。

以上三项由各学校自行考核（结合学校的实际情况制定具体的量化考核细则，以及三项之间分值的调整），包括扣除三项津贴后绩效工资的40%（总金额按教师人数分配到学校），然后将教师考核分和所得金额交管理中心汇总。

4.绩（占60%）

（一）基础分形成

1.2024－2024学年度第一学期以全镇统一的2024－2024学年度第二学期成绩作为评比基础分，每年以此类推。

2.担任小学语文、数学和初中语文、数学、英语、政治、物理、化学、历史、生物、地理科目教学的教师基础分为100分，未上课或未担任统考科目的教师根据其完成工作情况由

学校考核给分（有考核资料可查）；未兼课的学校领导和中层领导基础分为90分，不按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为95分，按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为100分（课时依据按织教字[2024]48号文件要求执行，文件中总务主任按中层干部算），任统考科目的学校领导和中层领导基础分为110分；幼儿园园长、副园长每周听课2节（听课记录有执教人签字），完成此工作量的基础分为100分，不完成此工作量的基础分为95分；校点负责人基础分为100分。

3.学校领导成员绩效工资计算：绩效工资标准数×考核分的百分数，超过100分的，超过部分加入全镇教师总分中计算，然后加上超过部分所得的金额。

（二）加分

1.6-8个班级第一、二名分别加9分、7分，5个（含5个班）以下班级第一名加5分，实行累加（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只加最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每提高1分加2分；3－6年级语文、六年级数学每提高1分加3分。初一、二各科每提高1分加2分，初三各科每提高1分加3分（计算到

两位小数）。

3.继续保第一名的加6分。

（三）减分

1.6-8个班级末一、二名分别减9分、7分，5个（含5个班）以下班级末一名减5分，实行累减（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只减最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每减少1分扣2分；3－6年级语文、六年级数学每减少1分扣3分。初一、二各科每减少1分扣2分。初三各科每减少1分扣3分。（计算到两位小数）

3.平时工作不作为扣分：

（1）教师平时常规工作督查不作为的扣分按照《板桥镇教学常规督查处罚规定》扣减。

（2）上级领导或常规工作督查中教师被扣分，主要领导扣0.5分/人·次，分管领导扣1分/人·次，若学校先查出教师不作为的（有记录可查），不扣分。

（3）学校（教师）不按时上交资料扣责任人1分/次，不交的扣5分/次，并追交。

（4）以上扣分从责任人总分中扣除。

六、不享受奖励性绩效工资的情况

（一）女教师请产假期间不享受奖励性绩效工资。

（二）借调到镇外人员不享受奖励性绩效工资。

（三）校园或班级有重大安全事故发生、病假累计45天、事假（特殊假除外）累计10天、缺勤累计5天的，责任人不享受本学期奖励性绩效工资。

（四）女教师孕期休息请假大于或等于45天的，不享受本期奖励性绩效工资，低于45天的，请假期间不享受奖励性绩效工资。

七、其他

（一）此考核方案解释权归考核领导小组。

（二）在具体操作中若有不妥经领导小组会议通过后修改执行。

（三）此方案经板桥镇教育管理中心第五届第五次教代会通过，以前的考核方案随之废除。

二○一六年十一月二十六日

**第二篇：绩效工资考核方案**

绩效工资考核方案

绩效工资考核的目的就是激励各工段在工作中认真执行车间的各项规章制度，贯彻“一线就是上帝，生产就是命令”的服务理念。工段在解决实际问题能力和服务质量的提高，就是代表电气车间服务质量的提高，就是代表电气车间管理水平的提高。绩效工资总的原则是按排名等次分配，排名考核内容包括：

（1）对车间安排及技术科每周工作安排执行情况考评结果。

（2）对本装置的服务情况。

（3）安全工作的贯彻执行情况。

（4）“6S”工作开展情况。

完成这些工作的并有突出成绩的给予一定的加分,完不成工作的给予一定的减分,并按此一月得分情况排出名次,分出等级,给予分配。

发现下列情况给予一票否决:

(1)在工作中因为服务问题造成服务质量事故的。

(2)工作出现重大生产事故的。

(3)出现安全事故的。

(4)“6S”厂里检查,严重不合格的。

(5)存在问题上个月指出,这个月还不改正的。

对一些临时检查给予单项扣分:

(1)不按规定着装一次扣10元,工段扣1分。

(2)现场不戴安全帽一次扣10元,工段扣1分。

(3)临时用电违反安全规定的一次扣10元,工段扣1分。

(4)工作票签发违反车间规定的一次扣10元,工段扣1分。

**第三篇：绩效工资考核方案**

牙克石市第六小学小学绩效工资考核方案

(试

行)为深化教育人事制度改革，加强教职工队伍建设，促进学校事业科学发展，根据教育部《关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》（教人[2024]15号）、自治区教育厅《关于印发内蒙古自治区义务教育学校教职工和校长绩效考核工作指导意见的通知》和市有关文件精神，结合学校实际特制定本校教职工绩效考核分配方案。

一、指导思想

以服务和促进学校教育事业科学和谐发展为目标，以提高教师队伍的整体素质为核心，以教师工作业绩为基础，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。

二、基本原则

1.遵循规律，以人为本。遵循教育规律，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、实践性、长期性、创造性特点。

2.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。

3.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。

4.客观公正，简便易行。根据学校实际，坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范、讲求实效。

三、考核范围

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的学校正式工作人员（校长、副校长按由市教育局组织考核，不列入学校考核范围）。

四、绩效工资构成与发放办法

1.绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资占绩效工资总量的70%，奖励性绩效工资由人事、财政部门以绩效工资总量30%测算，但不是按30%标准对应发放到人。

2.基础性绩效工资与考核相结合，考核为合格及以上的，按月发放基础性绩效工资。考核为基本合格或不合格的，自考核结果审核备案次月起分别停发3个月、6个月岗位津贴，生活补贴按原标准发放。

3.奖励性绩效工资根据师德素养、教学教研、管理工作、出勤等因素，在考核后发放。班主任津贴按月考核，按发放；管理津贴按考核发放。

五、奖励性绩效工资考核项目及细则

（一）出勤奖

学校鼓励教师出满勤，满勤奖每人每月100元，以12个月计算。教职工未能按学校考勤制度出勤，每旷会一次扣50元，旷课一节扣100元，旷职一天扣300元。上课迟到、早退或中离一次扣20元。非病、事、公假期间，上班、开会、值班、教研或其他集体活动迟到、早退或中离一次扣10元，缺席1次扣20元。事假一天扣30元，病假超过规定时间一天扣20元。周六学习未参加扣50元，请假扣20元。因公请假，两天以内的课务由教师自行调整，假前或假后补上齐全，并报教导处备案。

（二）管理津贴

设班主任津贴，不再计算工作量，班主任津贴标准为每月250元，依据学校制定的《班主任工作绩效考核细则》逐月考核，每年按十个月累计发放，剩余金额用于学校副校级和中层干部绩效考核。非班主任教职工设安全护导津贴，每月50元，每学期按5个月考核，按年发放。校长津贴由区教育局按规定考核后发放。

（三）超工作量津贴

教职工在完成学校规定的工作量后，又接受额外安排的课时、突击性任务以及假期加班的视为超工作量，每课时5元，每个工作日30元。每人每学期有义务接受学校不少于10节课的代课任务。

（四）百分考核

奖励性绩效工资总额扣除出勤奖、管理津贴、骨干教师津贴、超工作量津贴后的余额用于百分考核。每位教职工百分考核所得金额=奖励性绩效工资总额扣除出勤奖、管理津贴、骨干教师津贴、超工作量津贴后的余额÷所有教职工得分总和×教职工个人所得分值。

1.职业道德（20分）

（1）依法从教（10分）

教师能拥护党的教育方针、政策，严格遵守国家法律法规和主管部门、学校制定的规章制度，坚持正确的教育方向，品德高尚，为人师表，即得满分。

有以下情况之一者，扣除该项全部分值：

①违反四项基本原则，与党的路线、方针、政策有严重抵触的言行或参加封建迷信、邪教活动，危害社会治安。

②组织或参与有偿家教；未经上级教育行政部门报批，在其他机构从事营利性兼职工作；向学生推销、代购教辅资料或其他商品；利用职务之便谋取私利，向学生家长索要或变相索要财物，造成不良影响。

③歧视、侮辱、体罚或变相体罚学生并造成恶劣影响，被上级部门通报。

④以非法方式表达个人诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学校形象。

⑤违背省“五严规定”和教育局《十项禁令》其他要求。

（2）爱岗敬业（10分）

教师在平时工作中能热爱学校，关心集体，服从学校和上级部门的分工和安排，认真履行岗位职责，关爱学生，即得满分。

有以下情况之一者，扣除该项部分或全部分值：

①不服从学校工作安排，不按时完成工作任务，一次扣5分。

②不尊重学生，违反教育规律，教育方法简单粗暴，造成家长、学生投诉，情况属实，一次扣5分。

③因教师工作不负责任、工作方式方法不当或脱岗等原因，造成工作疏漏，出现较大安全责任事故，扣10分。

④诋毁他人，搬弄是非，破坏团结，有损害学校荣誉的言行并造成不良影响，一次扣5分。

⑤对照个人发展规划，不能如期完成阶段性任务或培训考核不合格者酌情扣1-5分。

2.教学教研（70分）

（1）教学常规（15分）

有下列情形之一者，每次扣1分：

①备课环节缺失，格式不符合要求，无二次备课痕迹，无教学反思等。

②课堂上拨打接听手机，坐着上课，闲聊上网等。

③学生作业未及时认真批改，或作业负担过重造成负面影响。

④未经教导处批准，擅自调课。

⑤不能及时上交各种应交材料。

⑥在学校安排的质量检测工作中，命题、监考、阅卷、统分等环节出现疏漏，造成不良后果。

⑦课改推进不力，影响学校课改进程的。

（2）教学实绩（30分）

①语数外学科教师考核

学科考核的内容为期末成绩和学校平时专项调研的成绩。学科考核的指标有：优秀率、合格率、人均分。优秀率、合格率、人均分的权重系数分别为0.3、0.4、0.3。学科权重分居年级前三分之一为优秀，加29-30分；学科权重分居年级中间三分之一为良好，加26-28分；学科权重分居后三分之一为中差，加23-25分。如是新接班级，虽有差距，但较前进步较大，则酌情加1-2分。

②艺体学科教师考核

音乐、体育、美术及信息技术等学科每学期期末前由教导处根据学期教学目标，分科制定出考查学生知识、技能及相关常识的可操作性试题进行考查，同时结合兴趣小组的训练过程和效果，同样按比例分为三个等次确定得分。

（3）教学研究（25分）

①积极参加教研活动，认真听评课，每学期听课数量达标，积极参加学校课题研究和读书活动，得基本分5分。

②积极参与课改实验，成绩突出，加2分。

③听课笔记记录详细、项目齐全，加2分。

⑤较好完成市公开教学及送教任务加1分，校级公开课每节加0.5分。

⑥在各级各类学科竞赛中，学生获奖，给予辅导教师奖励。乌兰察布市级一、二、三等奖分别加1.5分、1分、0.5分；丰镇市级一、二等奖分别加1.5分、1分。同一赛事有多名学生获奖，视同一人获奖，以高值为限。以上竞赛项目获团体奖，以上述奖励标准的两倍计算，团体奖与个人奖不重复计算，以高值为限。指导学生作文发表，每篇加0.5分，累计不超过2分。校级竞赛设团体一、二、三等奖，分别加2分、1.5分、1分。此项得分累计不超过5分。

3.管理工作（10分）

（1）校级、副校级、中层干部承担的管理工作量分别折算为同学科教师标准授课时数的3/

4、2/

3、1/2。教师男满55周岁，女满50周岁可减免一半标准工作量。管理干部和教职工达到规定工作量且能完成规定任务，则得5分。对照规定完成一门学科的教学，如超出课时量，不另加分。

（2）在每学期开始，学校确定每位教职工的工作目标，学期结束时，由学校领导和全体教职工进行考评，根据测评结果加1-5分。

4.教辅工作

非教学类专业技术人员、教辅及总务后勤人员依据学校《非教学类专业技术人员、教辅及总务后勤人员工作绩效考核细则》进行百分考核，同时结合全校教职工满意度测评，按比例分为三等折算得分，优秀、良好、一般分别相当于一线教师得分平均值的90%、85%、80%。

（六）有以下情况之一的，列为一票否决的对象，不享受全年奖励性绩效工资：

（1）落聘待岗人员，待岗期间的不享受绩效工资；

（2）考核不合格的；

（3）受到党政纪警告及以上处分的；

（4）搞有偿家教被查实的；

（5）推销或变相推销教辅资料的；

（6）考试作弊被查实的；

（7）有其它违纪违法行为的。

六、补充说明

1.经市教育局批准的借用在其它学校的工作人员由教育局考核发放。

2.办理提前离岗手续的人员，按有关文件精神执行。

3.班主任工作按月考核，教职工按学期考核，按年发放奖励性绩效工资。教职工本人对考核结果如有异议，可以在接到考核结果通知之日起5日内向学校考核组织申请复核，考核组织应在接到申请复核之日30日内提出复核意见，经学校负责人批准后以书面形式通知本人。如教职工本人对复核结果仍有异议的，向学校主管部门提出申诉。在复核申诉期间不停止对考核结果的执行。

4.此方案经全体教职工大会讨论通过后实施。

2024年1月

**第四篇：绩效工资考核方案（范文模版）**

板桥镇中小学（幼儿园）教师绩效工资

考核方案

一、指导思想

坚持优绩优酬，兼顾公平的原则，以充分调动全镇教职工的工作积极性，提高教育教学质量为目的，以上级主管部门的文件精神为导向，为板桥教育出特色、出成果夯实基础。

二、组织领导

成立板桥镇教育管理中心奖励性绩效工资考核领导小组：

组 长：李晶

副组长：张龙云 何祖祥

成 员：刘华 王荣海 杨庆刚 熊恩泽 王荣富 焦少茂及各校校长。

领导小组下设办公室在管理中心，由张龙云任办公室主任，王荣海任办公室副主任。主任负责考核方案的拟定和资料的收集，副主任负责经费的落实，领导小组负责考核评比与仲裁。

三、参评人员

全镇中小学教师。幼儿园参照此方案拟定符合实际的方

案报管理中心审核后自行考核。

四、计分方法

全镇扣除三项津贴后的绩效总数÷全镇教师总分数×教师得分＝教师绩效工资

五、教师绩效分数评比办法

1.德（占10%），由各学校及管理中心平时和每月的检查为依据，主要包括班子测评、教师互评、学生评价、工作量、工作完成情况等。

2.能（占20%），由各学校及管理中心平时和每月检查为依据，主要包括教师备、教、批、辅、研等。

3.勤（占10%），由各学校及教管中心的考勤制度进行统计，全镇统一汇总评价。

以上三项由各学校自行考核（结合学校的实际情况制定具体的量化考核细则，以及三项之间分值的调整），包括扣除三项津贴后绩效工资的40%（总金额按教师人数分配到学校），然后将教师考核分和所得金额交管理中心汇总。

4.绩（占60%）

（一）基础分形成

1.2024－2024学第一学期以全镇统一的2024－2024学第二学期成绩作为评比基础分，每年以此类推。

2.担任小学语文、数学和初中语文、数学、英语、政治、物理、化学、历史、生物、地理科目教学的教师基础分为100

分，未上课或未担任统考科目的教师根据其完成工作情况由学校考核给分（有考核资料可查）；未兼课的学校领导和中层领导基础分为90分，不按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为95分，按要求兼满课时数的学校领导和中层领导基础分为100分（课时依据按织教字[2024]48号文件要求执行，文件中总务主任按中层干部算），任统考科目的学校领导和中层领导基础分为110分；幼儿园园长、副园长每周听课2节（听课记录有执教人签字），完成此工作量的基础分为100分，不完成此工作量的基础分为95分；校点负责人基础分为100分。

3.学校领导成员绩效工资计算：绩效工资标准数×考核分的百分数，超过100分的，超过部分加入全镇教师总分中计算，然后加上超过部分所得的金额。

（二）加分

1.6-8个班级第一、二名分别加9分、7分，5个（含5个班）以下班级第一名加5分，实行累加（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只加最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每提高1分加2分；3－6年级语文、六年级数学每提高1分加3分。初一、二各

科每提高1分加2分，初三各科每提高1分加3分（计算到两位小数）。

3.继续保第一名的加6分。

（三）减分

1.6-8个班级末一、二名分别减9分、7分，5个（含5个班）以下班级末一名减5分，实行累减（包括同级同科和不同科目）；如果初中同级同科只有一个老师上，没有可比性，只减最高分。名次按照《板桥镇教育管理中心教师教学成绩奖惩制度》计算的名次。

2.与基础分及基础分形成的全镇级平均分相比，提高幅度按1－2年级语数、3－5年级数学每减少1分扣2分；3－6年级语文、六年级数学每减少1分扣3分。初一、二各科每减少1分扣2分。初三各科每减少1分扣3分。（计算到两位小数）

3.平时工作不作为扣分：

（1）教师平时常规工作督查不作为的扣分按照《板桥镇教学常规督查处罚规定》扣减。

（2）上级领导或常规工作督查中教师被扣分，主要领导扣0.5分/人〃次，分管领导扣1分/人〃次，若学校先查出教师不作为的（有记录可查），不扣分。

（3）学校（教师）不按时上交资料扣责任人1分/次，不交的扣5分/次，并追交。

（4）以上扣分从责任人总分中扣除。

六、不享受奖励性绩效工资的情况

（一）女教师请产假期间不享受奖励性绩效工资。

（二）借调到镇外人员不享受奖励性绩效工资。

（三）校园或班级有重大安全事故发生、病假累计45天、事假（特殊假除外）累计10天、缺勤累计5天的，责任人不享受本学期奖励性绩效工资。

（四）女教师孕期休息请假大于或等于45天的，不享受本期奖励性绩效工资，低于45天的，请假期间不享受奖励性绩效工资。

七、其他

（一）此考核方案解释权归考核领导小组。

（二）在具体操作中若有不妥经领导小组会议通过后修改执行。

（三）此方案经板桥镇教育管理中心第五届第五次教代会通过，以前的考核方案随之废除。

二○一六年十一月二十六日

**第五篇：2024-2024学绩效工资考核方案**

姜堂中学2024-2024（下）绩效工资考核方案

在邓小平同志关于“教育要面向现代化，面向世界，面向未来”方针的指导下，为了引入竞争机制，深化教育改革，强化学校内部管理，充分调动广大教师教书育人的积极性，全面贯彻落实党的教育方针，进一步提高我校教育教学质量，特制定学校工作考评条例。按条例把每位教师的思想、工作、学习和业绩用数字统计出来，存入个人档案，作为今后晋级、评优、评先、评模的依据。

一、职业及思想道德

1、要坚持四项基本原则；

2、要遵守计划生育政策；

3、凡是有违师德师风的，按师德师风细则要求处理，并实行一票否决；

4、因工作失误导致安全事故的，按上级有关规定作出相应处理；

5、积极参与家长学校工作，促进学生的健康成长。

6、教职工及家属打架、骂架或无理取闹者罚款30元，党员加倍处罚；

7、考试弄虚作假后来查出的，当年已取得的奖金、荣誉从下年中扣除（荣誉证书追交回学校）；

二、课时工作量（占绩效工资的8%）

1、正课每节为一节，自习每节算作0.5节。九年级因备课量大，每节加记0.1节。班主任每周加记4节，教研组长每周加记1节；副主任、团委书记每周加记2节；主任、副校长每周加记5节。如一人同时有两项或数项加课时，一律累加。任双班语文课，每节课加记0.1节。

2、课时补贴：学校拿出绩效工资的8%作为课时补贴，补贴在7-14节内分为四个等级，即7-8节、9-10节、11-12节、13-14节，同一等级内每节课补贴相同，不同等级补贴不同。

3、每周课时不满7节，绩效工资一票否决。

三、超课时费

超课时费：授课定额为每周14节。如超过14节，每超1节，补助5元。

四、监考阅卷

1、监考

每监考一场补助20元。

2、阅卷

每阅卷一次补助40元。

五、出勤情况（占绩效工资的20%）

1、考核制度

①一天4签到（签退）并参加集体办公。签到时间：周一至周五，上午

节、下午

周4次；物理、化学作业每周2次。

2、作文每少写一次扣1分，作文不批改视为没有作文。其他作业每少一次扣0.5分；

3、每位教师作业分最低可扣至0分。

（三）计划、总结

1、每位教师每学期均要写出教学计划、教学总结，每少一份扣1分（教学计划要有行事历）；

2、每位班主任每学期均要写出班务工作计划、班务工作总结，每少一份扣1分；

3、每位教研组长每学期均要写出教研组工作计划、教研组工作总结，每少一份扣1分。

七、专业发展

1、积极参加教研活动

2、承担上公开课、研讨课等

八、教学效果（占绩效工资的25%）

以本学期期末考试成绩作为奖励依据。

1、期末考试考核办法： ①考核科目：

九年级：语文、数学、英语、物理、化学、政治、历史，计7科。

八年级：语文、数学、英语、物理、政治、历史、生物、地理，计8科。

七年级：语文、数学、英语、政治、历史、生物、地理，计7科。②采用同级同科单科考分排名的方式对奖金进行分配 ③参加考评人数：

九年级：取总分前260名中的单科前240名，分5个档次，每个档次48人，每个档次的人得分分别为5分、4分、3分、2分、1分。

八年级：取总分前230名中的单科前210名，分5个档次，每个档次42人，每个档次的每一人得分分别为5分、4分、3分、2分、1分。

七年级：取总分前260名中的单科前240人，分5个档次，每个档次48人，每个档次的每一人得分分别为5分、4分、3分、2分、1分。

④班级考核：生物、地理两科因中考不考，各乘以40%以后计入总分。⑤个人考核各年级单科分值比例设定：

九年级：语文：数学：英语：物理：化学：政治：历史=1.8：1.8：1.8：1：1：1：1 八年级：语文：数学：英语：物理：政治：历史：生物：地理=1.8：1.8：1.8：0.9：0.62：0.62：0.40：0.40 七年级：语文：数学：英语：政治：历史：生物：地理=1.8：1.8：1.8：0.62：

0.62：0.40：0.40 ⑥.由分值算出的各科得分：

九年级：48×5+48×4+48×3+48×2+48×1=720分 语文：720×1.8=1296分 数学：720×1.8=1296分 英语：720×1.8=1296分 物理：720×1=720分 化学：720×1=720分 政治：720×1=720分 历史：720×1=720分 合计：6768分

八年级：42×5+42×4+42×3+42×2+42×1=630分 语文：630×1.8=1134分 数学：630×1.8=1134分 英语：630×1.8=1134分 物理：630×0.9＝567分 政治：630×0.62＝390.6分 历史：630×0.62＝390.6分 生物：630×0.40=252分 地理：630×0.40=252分 合计：5254.2分

七年级：48×5+48×4+48×3+48×2+48×1=720分 语文：720×1.8=1296分 数学：720×1.8=1296分 英语：720×1.8=1296分 政治：720×0.62=446.4分 历史：720×0.62=446.4分 生物：720×0.40=288分 地理：720×0.40=288分 合计：5356.8分

2、说明

①个人考核：每科得分均乘以该班当学期巩固率作为最后得分。班级考核：每班均乘以该班当年巩固率作为最后得分。

②音、体、美、信息按考试总分平均数的70%计算；兼代课者，音、体、美、信息、实验员按比例计算。

③负责收发报刊及阅览室的老师奖金按总考评平均分的的60%计算。

3、中考

（1）中考奖金由绩效工资支付。

（2）九年级平均每班中考成绩所占绩效工资的份额应是七、八年级平均每班期末成绩所占绩效工资份额的1.2倍。

①七、八年级期末考试每班平均奖金为25%X/24.6；九年级每班平均中考奖金为1.2（25%X/24.6）。（说明：“25%”指绩效工资的25%用于考试成绩；“X”指我校本学期全体教师绩效工资的总数）

②中考总分区前100名及单科区前50名奖金也从7×1.2×（25%X/24.6）中支付。

③每个中考总分区前100名和单科区前50名的奖金为50/a。（说明：“a”为总分前100名的实际人数或该科区前50名实际人数）

（3）中考奖金奖励人数以2024年中考奖励人数为依据，而不再以考取计划内二中或一中人数多少为依据。

①2024年中考，我校对九年级发放了77个学生的中考奖金，其中

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！