# 2024-2024学年度揭东区第七小学教师奖励性绩效工资发放方案

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-07-05

*第一篇：2024-2024学年度揭东区第七小学教师奖励性绩效工资发放方案揭东区第七小学2024—2024学年度绩效工资分配方案（试行）根据《揭东县义务教育学校绩效工资参考意见》、揭东县教育局《关于进一步完善和规范义务教育学校教师绩效考核和...*

**第一篇：2024-2024学年度揭东区第七小学教师奖励性绩效工资发放方案**

揭东区第七小学2024—2024学年度绩效工资分配方案（试行）

根据《揭东县义务教育学校绩效工资参考意见》、揭东县教育局《关于进一步完善和规范义务教育学校教师绩效考核和奖励性绩效工资分配有关问题的通知》的精神，为了体现多劳多得、优质优酬的原则，结合我校实际情况，经教职工代表大会讨论，学校领导班子集体研究决定，在2024年9月制订的《港畔小学教师绩效工资分配方案》的基础上进一步完善、修订，特制订本方案，并报区教育主管部门批准后实施。

一、分配原则

1、多劳多得，不劳不得，优劳优酬。

2、公正、公平、公开。

3、向一线教师倾斜。

4、科学合理，控制差距。

二、发放对象 揭东区第七小学总校区在岗教师，不在岗教师原则上不享受绩效工资。

三、发放细则

（一）教育局统筹部分

按照区教育局的有关规定，区教育局从全区奖励性绩效工资总量中统筹一定经费，用于校长补贴(每月200元)、班主任补贴（每人每月50元）的发放。本项补贴全年按10个月发放，原则上逐月发放。

（二）学校分配部分

学校分配部分主要包括月基本课时补贴、班级安全纪律浮动奖金、文明班奖励、安全奖、全勤奖、坐班奖、代课补贴、公开课补贴、备课考务补贴、教学业绩奖励、期终一次性岗位津贴十一个项目。

1、月基本课时补贴：除在岗学校行政外,在岗教师周课时数达到所教年段基本课时数的（各年段基本课时数幅度标准以学年初教导处公布为准），每人每月基本课时补贴500元。全学期在岗的教师，以年段基本课时数为准，周课时数每少1节，月基本课时补贴下浮20元；每增加1节，基本课时补贴上浮20元。病、事、产假的教师当月本项补贴按实际在岗周数折算，全月不在岗的教师（含病、事、产假）当月本项补贴不发，2、班级安全纪律浮动奖金：全学月在班级量化评比中成绩良好，并保持安全无事故的，每月给予班主任30元的班级安全纪律浮动奖金。在班级量化评比中问题突出的或发生较严重的安全、纪律事故的，扣除该学月的班级安全纪律浮动奖金。本项奖金全学期按5个月计，原则上逐月发放。

3、文明班奖励：被评为学期文明班的，期末一次性奖励班主任每班200元。在文明班量化评比中，没有被评为学期文明班但成绩良好的班级（经学校文明班评比领导小组确认）期末期末一次性奖励班主任每班80元。

4、安全奖：全学期保持安全无事故的，按每生2元给予奖励。有失职危及学生安全的，视其情节扣除奖金。学校行政要负责全校的安全管理，本项补贴每人100元，有分管年级的学校行政，所管的年级各班全学期保持安全无事故的，按分管班级计，每班加10元。

5、全勤奖：全勤奖每人每月30元（全学期按5个月计），全学期保持全勤的，加奖50元。符合计划生育政策的产假，根据《广东省人口与计划生育条例》的有关规定，在上级批准的产假期限内，全勤奖照发。参加教研活动、教师会议全学期保持全勤的补贴60元,会议（教研活动）缺勤的不补贴，并每次扣8元（公假例外），教师会议考勤统计从开学第一次教师会起至期末教师结束会止。

本项奖金全学期按5个月计，在期末一次性发放。

6、坐班奖：全学期每人200元，坐班突击检查缺勤、迟到、早退的，每次在坐班奖中扣8元（不另扣全勤奖）。

7、代课补贴：教师代课每节补贴6元（语、数、英三科代上课并由学校安排负责完成相应的教学、作业批改等任务的，每节10元，其他科目代上课每节补贴5元，代早读午写跟班每节补贴2元）。旷课每节扣20元，请假审批权限在学校的，病假每节扣5元，事假每节扣12元，早读、午写跟班迟到 每次扣4元，并扣发当月及全期全勤奖。学校如果因教师生病、退休等特殊原因，需要临时聘请代课教师，所需费用部分经教师绩效工资发放领导小组、教代会讨论同意，可在本项补贴列支。

8、公开课补贴：教师举行校性研究课、参加校性优质课评比、校性主题班会评比或在教育组教学检查中承担听课任务的，每次奖励执教者50元;举行镇性研究课、或参加教育组优秀课例评选、在区教学检查中承担听课任务的，每次奖励执教者80元；举行区或区以上研究课（或调研课）、参加区优秀课例评选的，每次奖励执教者120元。公开课、研究课能制作多媒体课件上课的，每次另奖励执教者20元。在教育局、教育组推门课活动中被推门听课的，每节补贴执教者20元。参加“晒课”活动每人补贴60元，参加“优课”活动的，每人补贴80元。

9、备课、考务（含作业批改）补贴：语数英全学期每班每科考务（含作业批改）补贴=参考学生数×单元、期中期末批改试卷份数（次数）×0.4。3-6年级语文作文批改，全学期每班补贴另加120元。品社、科学二科，期中、期末如有列入县质检，每班科考务补贴10元。兼任二班数学或三班英语的科任，全学期补贴另加80元；主科跨年级上课的，全学期补贴另加120元；由学校组织的校性质量检测、竞赛选拔、模拟考试，评卷次数计入本项补贴次数。学生作业（作文）、单元试卷、期中、期末试卷有漏批漏改的或发现由学生代改的，视实际情况扣除考务补贴，情节严重的，扣除全部或部分期末奖教金、奖励性绩效工资岗位津贴，并在年度考核中给予严肃处理。本项目补贴纳入教师奖励性绩效工资发放范围。

10、教学业绩奖励：区、教育组统考、会考、学科竞赛、抽考等，港畔村委会或港畔教育基金会如有按制度兑现奖励的，学校不再重复奖励；如按制度应该奖励而村委会或教育基金会没有兑现奖励的，经学校行政、教代会讨论，学校根据实际情况在职效工资中给予适当幅度的奖励。

11、期终一次性岗位津贴

扣除以上各项开支，剩余金额原则上作为期终一次性岗位津贴平均分配给在职在岗教师。

出现下列情况之一者，经学校绩效工资分配工作领导小组讨论决定，可扣除全部或部分期终一次性岗位津贴：

（1）教师因违反师德或因工作失误造成重大失误，或教育教学态度不端正，常规不落实，学校 布置的工作无法按时按质完成，甚至在师生、家长、社会中造成较大不良影响的。

（2）因工作不认真、不负责任造成较大安全事故的。

（3）违反《揭东区第七小学教师管理条款》中的有关规定，情节严重的。

（4）经上级批准的病、事假教师本项补贴按周数折算扣发请假期限部分；符合计划生育政策 的产假，根据《广东省人口与计划生育条例》等有关规定，在上级批准的产假期限内，本项补贴照发。

四、其他

1、本校安排到外校支教的教师，绩效工资由受支教学校按其有关规定发放。

2、《揭东区第七小学教师管理条款》中有关福利、奖励，本方案中有列入的，按本方案执行，并纳入教师绩效工资范围，本方案未列入的，仍按原来资金来源列支。

3、教师奖励性绩效工资，除校长、班主任补贴（全区统筹）、月基本课时补贴、班主任安全纪律浮动奖金按月发放外，其余金额在期末学校对教师的工作量、考勤、业绩进行全面考核、统计后发放。

4、请假教师扣款部分绩效工资用于补充支付校内其他教师代课补贴或聘请临聘教师的相关费用。

5、全学期在岗的教师，原则上2月、8月奖励性绩效工资按该月核拨到学校人均绩效工资足额平均发放。

6、本方案自2024年9月起实施，解释权归学校学校教代会所有，未尽事宜，由学校教代会讨论解决。

揭阳市揭东区第七小学

2024年9月

**第二篇：小学教师绩效工资发放方案**

小学教师绩效工资发放方案

根据《定兴县义务教育学校绩效工资实施方案》和《奖励性绩效工资分配实施办法》，以及我乡《教职工绩效考核和奖励性绩效工资分配实施方案》，结合我校实际情况，特制定本实施办法：

一﹑指导思想

为增强办学活力，提高学校的办学质量，进一步推进学校内部管理体制改革，充分调动教师的工作积极性，逐步形成内部激励机制和约束机制，充分发挥绩效工资的激励导向作用。

二、组织机构

学校成立奖励性绩效工资发放领导机构

组长：王 峰

副组长：张 科 许吉星

成员：赵艳芳 王翠杰 王连清 吴欣荣 杨秀举 李凤霞

三﹑制定方案原则

1﹑坚持按劳分配，大力提倡无私奉献﹑团结协作和主人翁精神。

2﹑在考核工作责任，岗位目标完成情况的基础上，确定教师的绩效工资待遇。以多劳多得，优劳优酬，奖勤罚懒为基本原则，重实际，重贡献，看质量，看效益。四﹑实施对象

全校在编教师

五﹑分配办法

（一）、基础性绩效工资（绩效工资总额的70%）。

教职工绩效考核结果为基本合格以上等次的全额发放基础性绩效工资，绩效考核结果为不合格等次的，视情况扣发基础性绩效工资（按教育局有关文件办理）。

（二）、奖励性绩效工资（绩效工资总额的30%）。

1、农村教师补贴

根据教育局奖励性绩效工资分配实施办法，我校为二类地区，补助标准为每月每人60元。农村教师补贴按月发放。

2、班主任津贴

根据教育局文件精神，根据学段和学生人数设班主任津贴，班额在15人及以下的，班主任津贴30元；16——44人的，班主任津贴按每生2元计算；45人以上的，班主任津贴100

元。足额发放到教师。

3、支教教师补贴

按教育局文件规定，支教教师期满，未调回原单位工作的不再享受支教教师补贴，但仍可享受当地农村教师补贴，于2024年1月开始执行。

4、校长岗位津贴

除农村教师补贴外，同时享受岗位津贴每人每月70元。

5、中层干部津贴，由本校园据其履行职责考核的实际情况，由校园落实相应的待遇。

6、考勤：（全学期共50分）

旷工一天扣4分，事假一天扣2分、病假一天扣1分;迟到、早退以及工作期间擅自离岗时间在30分钟以内的扣0.5分；半小时以上的，扣1分;一个工作日请事假一小时以上的，扣1分。

7、教师工作量：（共25分）依据教师任教学科、周课时数及分管工作、节假日加班等项目由学校考核小组打分确定。

8、教育教学过程：（共25分）由学校考核小组依据职业道德、教学常规、教师专业发展等项目考核打分确定考核结果。

9、教学成绩奖：依据学期末县调研测试教学成绩对成绩优异学科及进步幅度较大学科予以奖励。（所设奖金按全校奖励性绩效工资总额的1.5%提取。

10、教育教学业绩成果奖以及其他奖（所需资金由中心按教育局下拨奖励性绩效工资人均1.5%提取，中心除享受农村教统一发放）。

（1）、作课奖（只发一等奖）

乡级、县级、市级公开课依次为20、30、40元，同年级每学期只评1名。

(2)、论文奖（只发一等奖）

县级、市级、省级、国家级依次为10、20、25、30元。（只限于县教育行政部门统一组织的活动，每学期获多项多篇只奖最高的一篇并与课题相关）

(3)、教师指导奖

乡级、县级、市级、省级、国家级分别为10、20、25元，省级及以上30元。（只限于县教育行政部门统一组织活动中获奖）

(4)、单科优胜奖（语文、数学、英语三科必考学科）

一至五年级语文、数学、英语三科奖第一名，奖金为50元。

(5)、教研立项

乡级、县级、市级、省级及以上奖金分别为20、50、100、150元。（未结题的全部扣回奖金）

(6)、教师综合技能竞赛奖

在中心组织的教师综合技能竞赛中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(7)、在中心组织的各项检查中，获前五名，奖金分别为50、40、30、20、10元。

(8)、乡级元旦书画展教师组（个人或指导奖只享最高项），奖金50元。

(9)、艺术节文艺汇演在县里获一、二、三等奖的节目，指导教师只奖一人次，奖金为50、40、30、元。

(10)课件制作、电脑技能比赛等电教方面各类竞赛中优胜者（以县市教育部门证书为准，奖最高项），奖金50元。

(11)、特殊贡献奖由领导小组研究确定。

五、注意事项

1、义务教育阶段学校教职工有下列情况之一者，不发放奖励性绩效工资。

（1）师德考核为不合格者；

（2）体罚或变相体罚学生造成不良影响的；

（3）因玩忽职守造成校园重大安全事故的；

（4）不能完成教育教学工作任务，不服从领导或在工作中发生重大教学事故的；

（5）有其它损坏教师形象和声誉的；

（6）绩效考核不合格者和无法确定等次的；

（7）以非法方式表达诉求，干扰正常教学秩序损害学生利益的。

2、教研组长、少先队辅导员不是专职的可计算为工作量。

3、奖励性绩效工资不属于任何教师个人，按绩效考核结果量化分配。

4、教职工绩效考核的全过程公开透明，考核的各项得分都必须有原始依据印证，考核量化积分要在单位公示，公示期限不少于5个工作日。

5、实施方案及考评细则必须经过教代会讨论通过，然后报中心绩效考核领导小组审批后执行。

6、事病假人员按教育局有关文件处理。

7、严格执行责任追究制度。要畅通教师反映意见渠道，各级负责人要耐心做好政策解释工作，防止集体或个人越级上访事件发生，不能做影响正常教学秩序和有损学生利益的事情。在考核中弄虚作假、徇私舞弊、打击报复的负责人，要予以严肃处理，追究有关人员责任。

八、本实施办法解释权为东引小学绩效工资发放领导小组。本方案如与上级有关文件相违悖，以上级文件为准。

东引小学

2024年5月

**第三篇：小学教师奖励性绩效工资分配方案**

固安县第一小学

教师奖励性绩效工资分配方案

根据固安县教育局《关于中小学校及教职工绩效考核工作的实施意见（试行）》等文件精神，奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%。本着充分体现多劳多得、优绩优酬、充分调动广大教职工积极性，有利于学校管理，有利于促进教师成长，有利于提高教育教学质量的原则，结合学校实际，制定《固安县第一小学教师奖励性绩效工资分配方案》，具体如下：

一、指导思想和基本原则

以科学发展观为指导，以服务和促进教育事业的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心，以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为目的。坚持以人为本、以德为先、注重实绩、激励先进、客观公正、民主公开、群众公认、程序规范、简便易行的原则，以责任和业绩为依据，充分体现多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，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、体系完善的学校和教职工绩效考核评价制度，促进学校全面、协调、稳定、可持续发展。

二、基本情况

我校岗位设置经上级审批通过：全校在职教职工－人，专业技术人员－个，管理人员－人，工人－人。

全校奖励性绩效工资每月－元，平均318.5元。

三、奖励性绩效工资分配（基本奖励性绩效工资和统筹部分）

（一）基本奖励性绩效工资。

1．全校分行政组，信息技术组，低年级组，中年级组，高年级组，寄宿组共六个组别，按考勤和基本工作量进行考核，即从奖励性绩效工资中每月提取250元×n（n指各组在编教职员工数），按月分拨给各组，按本方案计算该工资数并汇总，到学期末合计发放。每年按两个学期计算，其中8月份和2月份为平均发放。

基本工作量如下：

语、数、英教师并担任班主任，每周11节；

语、数、英教师不担任班主任，每周12节；

其他学科专任教师，每周14节。

以上教师，在完成上述基本课时，教学计划教学总结以及教案备课笔记作业批改等齐全或符合要求时，享受足额基本奖励性绩效工资。不足基本工作量的，按语数英每节10元，其它科8元，从基本奖励性绩效工资中扣回，缺少教学计划教学总结教案备课笔记，作业批改不及时或量不足的，由各组按自己组制定的减发方案执行扣发，余额归各组对本组人员奖励发放。

2．扣发或停发（这里的100％是指：当月基本奖励性绩效工资）

（1）、扣发：

①、迟到、早退一次扣1％； 学校集体活动如校会、校联欢会、升国旗仪式、外出活动等需集体参加的，迟到早退扣2％，无故不参加的扣5％；

②、病假每日扣10％；

③、事假每日扣15％；

④、旷课每节扣10％；

⑤、旷工每天扣30％。

以上法定假除外，（按教育局规定执行假期），超出部分一律按旷工或事假处理。

（2）、停发：

①、受到刑事处罚、行政、党内严重警告、记大过，在处分期间停发；②、当月病事假累计超过10天的（周六日一并计算），当月100％停发，旷工两天的停发100％；

③、表现差、群众（家长）意见大的，或受群众（家长）举报有乱定学习资料及有偿补课的（经查实），当月100％停发；

④、无故不完成教学任务的，当月100％停发；

⑤、违反师德，造成不良影响的，被学校或上级通报批评或调查诫勉谈话的，当月100％停发。

（3）、扣发或停发的款项，归各组对本组人员奖励性发放。

（二）统筹部分的分配方法。

1、统筹部分包括班主任费、岗位津贴、超课时费、各种奖励以及余额平均发放的部分。

2、（一）中基本奖励性绩效被停发的人员不享受统筹部分。

3、经考核合格后，该部分逐月发放，每学期发5个月。

4、班主任费

（1）班主任每月补贴50至80元。

（2）以50人为标准，50人及以下的每月50元班主任费，多一人增加一元，最高限80元。

5、其他岗位津贴

（1）、报账、财会30元/月；

（2）、教研组长30元/学期；

（3）、副主任40元/月；

（4）、主任50元/月；

（5）、副校长60元/月

津贴岗位内有兼职的，按第一职务100％计算，有兼课的领导班子成员，每学期增加津贴100元。以上岗位津贴逐月计算备案。

6、行政岗位津贴

副校长：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的125％；

主任及副主任：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的120％；

7、超课时补贴

（1）在完成（一）中规定的基本工作量的前提下，每超1课时，每课时补贴语数英10元，其它科目8元。

（2）代课：由各组按请假情况统计，凡请假的，谁请假谁出代课费。法定假期的代课费由学校单列支，因公代课的，学校单列支。

（3）在特殊情况下需要在休息、节假日工作的，每天津贴50元。（当月不超过三天）。

8、教学成果奖

（1）、文章在cn刊物发表或收入区级以上汇编，每篇50元，上限为每学期200元。

（2）、指导学生获奖，每个个人奖项为50元，上限为每学期200元。

（3）、县级以上公开课，每节50元，上限为每学期200元。

（4）、参与课题研究（市级以上含市级），获得阶段性成果，每人每学期津贴100元，通过专家评审结题后，每个成员一次性再发200元。

（5）、校级各种活动，设置奖项的，获奖的每人次至少50元。

9、名优名师奖

学科带头人每学期省级300元；市级200元；县局级100元。

（三）、非教学人员

如图书管理员、校医和实验室人员奖励性绩效工资，按教师平均工作量的95%并结合考勤和统筹部分发放。

四、余额部分

学期统筹的奖励性绩效工资在发放以上各项津贴奖励后，若有剩余，余额在期末考核合格以上的人员平均发放。各组对基本奖励性绩效工资按方案每月进行核实计算，将结果交校长办公室，待校长办公室核实无误后，进行公开公示，备案。凡学校组织活动或检查，涉及各组人员相关的扣款（双向扣款，相应的组也应对本人按各组方案进行处理），由学校在基本奖励性绩效工资中减发相关组别，将款集中到奖励性工资的统筹部分，由学校按方案分配使用。

本方案解释权在学校校务会，有未尽事项由校务会讨论补充修订。

固安县第一小学

2024-6-5

**第四篇：小学教师奖励性绩效工资分配方案**

根据厦门市教育局《关于中小学校及教职工绩效考核工作的实施意见（试行）》等文件精神，奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%。本着充分体现多劳多得、优绩优酬、充分调动广大教职工积极性，有利于学校管理，有利于促进教师成长，有利于提高教育教学质量的原则，结合学校实际，制定《厦门市思明第二实验小学教师奖励性绩效工资分配方案》，具体如下：

一、指导思想和基本原则

以科学发展观为指导,以服务和促进教育事业的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心,以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为目的。坚持以人为本、以德为先、注重实绩、激励先进、客观公正、民主公开、群众公认、程序规范、简便易行的原则，以责任和业绩为依据，充分体现多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，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、体系完善的学校和教职工绩效考核评价制度，促进学校全面、协调、稳定、可持续发展。

二、基本情况

我校岗位设置业经上级审批通过：全校在职教师83人，其中管理人员2个，专业技术人员83个（管理人员2个双项选择）。

现有人员情况：实有人数83人，管理人员1人（八级）；专业技术人员总数82人；其中副高级1人（六级）；中级38人（八级13人、九级16人、十级9人）；初级37人（十一级18人、十二级19人）；员级2人（十三级）；专业见习级3人。

全校奖励性绩效工资每月121773元，平均1467.15元，三、奖励性绩效工资分配

（一）从奖励性绩效工资中每月提取740元×n（n指全校在编教职员工总数），作为学校统筹，其余部分在完成教育教学工作，经学校考核合格，作为基本的工作量奖励，按个人岗位津贴比例逐月发放。

基本工作量如下：

语、数、英教师并担任班主任，每周10 – 12节；

语、数、英教师不担任班主任，每周12 – 14节；

其他学科专任教师，每周14 – 16节。

校长04节；中层领导为学科专任教师的1/3–1/4。特殊情况按规定办。

以上教师，在完成上述基本课时，并且⑴参与每周2-3节的导优辅差（或指导兴趣小组）；⑵每周一天的导护工作；⑶轮流值班。不足基本工作量的，按每节30元从基本工作量奖励中扣回。

（二）统筹部分的分配方法

岗位津贴（经考核合格后，逐月发放，每学期发6个月）

1、班主任、年段长岗位津贴

（1）班主任每月补贴500元。

（2）8个班的年段长每月350元；6个班的年段长每月300元；4个班的年段长每月250元。

2、其他岗位津贴

a、报账、代办 500元/月；

b、人事 400元/月；

c、少总 350元/月；

d、保卫 250元/月；

e、教研组长 10人以上 300元/月；10人以下 250元/月；

f、配班 200元/月；

g、备课组长、保管、网管、团支书、工委 150元/月。

在班主任、年段长及其他津贴岗位内兼职的，按第一职务100％；第二职务60％；第三职务40％计发，但累计不超过900元。以上岗位津贴逐月发放，每学期发六个月。

h、行政岗位津贴

校长：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的150％；

副校长：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的135％；

教导处、总务处、办公室、德育处中层领导负责人：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的125％；

以上人员不兼职，不参加其他奖励性绩效工资的分配；行政及中层领导按比例提取的奖励性绩效数额单列，留作期末考核合格后再发放。

3、超课时补贴

（1）在完成（一）中规定的基本工作量的前提下，每超1课时，每课时补贴30元。

（2）代课：需备课、授课、批改作业的代课，每节30元；一般代课，每节15元。

（3）在特殊情况下需要在休息、节假日工作的，每天津贴150元。（当月不超过三天）。

（三）教学成果奖

1、文章在cn刊物发表或收入区级以上汇编，每篇50元，上限为每学期200元。

2、指导学生获奖，每个个人奖项为80元，上限为每学期200元。

3、区级以上公开课，每节80元，上限为每学期200元。

4、质量监控，全区性的三个考核点，每个点奖励该年段该学科的任课教师每人300元，片区性（统考统改）的150元，跨年段按高层次计。

5、参与课题研究，获得阶段性成果，每人每学期津贴100元，通过专家评审结题后，每个成员一次性再发200元。

6、校内优秀三好（设计、实施、反思）课，每节奖金待定。

（四）名优名师奖

1、学科带头人每学期省级1000元；市级800元；区级500元。

2、入学科评委专家库的每学期省级800元；市级600元。

3、开设学术讲座：每次市级300元；区级200元；校级100元。

（五）优质服务奖

1、每学期评选若干个优秀备课组，若干个优秀导师，若干个班级十项评比等单项奖，奖金待定。

2、由于我校非教师专业系列人员只有1人，其奖励性绩效工资参照医务人员或上级文件另行规定。

（六）扣发或停发（这里的100％是指：当月奖励性绩效＋基础性绩效工资中的岗位津贴）

1、扣发：

a、迟到、早退一次扣1％；

b、病假每日扣3％；

c、事假每日扣5％；

d、旷课每节扣10％；

e、旷工每天扣30％.2、停发：

a、受到刑事处罚、行政、党内严重警告、记大过，在处分期间停发；

b、当月病事假累计超过15天的，当月100％停发；

c、表现差、群众意见大的，当月100％停发；

d、故意不完成教学任务的，当月100％停发；

e、违反师德，造成不良影响的，当月100％停发。

（七）学期统筹的奖励性绩效工资在发放以上各项津贴奖励后，若有剩余，余额在期末考核合格以上的人员平均发放。

本方案解释权在学校校务会，有未尽事项由校务会讨论补充修订。

**第五篇：小学教师奖励性绩效工资考核方案**

小学教师奖励性绩效工资考核方案

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，规范管理，提高教育教学质量，特制定我校奖励性绩效工资考核方案。

一、指导思想

以科学发展观为指导，建立科学规范，便于操作的教师奖励性绩效考核分配制度。激励教师爱岗敬业。建立科学规范的中小学收入分配机制，有效推动学校的全面协调和可持续发展。

二、考核原则

1.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、实践性、长期性特点。

2.以德为先、注重实绩。坚持德才兼备、以德为先，把师德放在首位；注重教职工履行岗位职责的实际表现和贡献。

3.激励先进、促进发展。建立竞争激励机制，鼓励教职工全身心投入工作，引导他们不断提高自身素质和教书育人、管理育人、服务育人的能力。

4.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、考核对象、时间

考核对象：在编在岗已聘的正式教职工。考核时间：每学期以教育局规定的时间进行考核 考核领导小组： 组长：邹军

副组长：李龙源

杜万成

成员：邹渊

王胜利

吴水萍

阿曼姑

马志奇

艾山

四、考核内容

1、校级领导绩效考核的主要内容包括履行《喀什市中小学校长职业行为规范》、师德建设、学校发展、教育教学管理、教师专业发展、学生全面发展、落实“一比两率”等方面的实绩。

2、教师绩效考核的主要内容是：履行《义务教育法》、《教师法》和《教育法》等法律法规规定的教师法定职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，包括师德和教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。师德主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》的情况，特别是为人师表、爱岗敬业、关爱学生的情况。

3、教育教学主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、教师专业发展的情况。德育工作是每个教师应尽的责任，考核教师在课堂教学中实施德育的情况。教学工作重点考核教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况；对教学效果的考核，主要以完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据，引导教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品行上有偏差的学生。教育教学研究工作重点考核教师参与教学研究活动的情况。

4、班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位。班主任的工作任务应作为教师教学工作量的重要组成部分，对班主任工作的考核，重点考核其对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况。

5、其他教职工（包括管理人员、教辅人员和工勤人员）绩效考核的主要内容是：履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，包括服务教学、服务师生等方面的实绩。

五、考核细则

（一）班主任岗位津贴。

按文体教育局规定，采取固定数额加量化设立班主任津贴，具体标准：各校根据班容量大小自行确定，最高不超过167元（局方案）。

（二）考勤奖励

（1）实行8小时坐班制度。教师在校时间不少于7小时，全体教师应按时上下班，不迟到，不早退，实行签到制，出满勤。每月统计公布考勤一次。

（2）教师因病因事需请假，半天由主管出勤的领导审批，一天（含一天）以上、一个月以内由学校校长审批，三个月以内由文体教育局人事科审批，半年内由局长审批，半年以上由局长办公会审批。审批工作严格依据上级有关规定执行三天（含三天）以上病假需有市级以上医院诊断证明。①教师因病因事请假1天扣50元。

②矿工半天扣150。矿工一天扣300元。本学期累计旷工达2个工作日的，不享受奖励性绩效工资。③本学期病事假累计2个月以上的，不享受奖励性绩效工资）。

（3）迟到、早退（有签到而无故不在岗即视为早退）。每月迟到、早退3次以内（含3次），每次扣5元；迟到累计3次以上每次折算半天事假；迟到或早退超过一节课视为半天事假。晚到、早退经学校值周领导同意，按机动散假计时对待。

（4）在不误课、不误集体活动的前提下，每月机动5小时，（男55岁以上，女50岁以上每月机动6小时）累计超过5小时或6小时按病事假计算。

（5）擅自离开课堂，寒暑假或特殊时期值班不到岗，不履行职责（含人在校不在岗）一次扣20元，并负当天该岗的一切责任。

（6）对婚、丧、产假等按有关文件规定执行。（7）集体活动

①学校规定的集体活动（全体教师会议、政治、业务学习、教研活动、校本培训、升旗、临时性通知的其他集体活动）缺席者，每一次10元；迟到早退一次5元；累计3次每次折算半天事假，累计5次免当月出勤津贴。以签到和会议记录为准。（公假除外）

②学校组织大型集体活动明确要求不允许请假而请假的，双倍扣除。

（三）教师学期量化奖

每学期末各处室根据原始资料汇总，再交由办公室汇总，根据过程性记录的各项材料，领导班子集体研究给每位教师定出档次，按档发放学期量化奖金。

1、考评内容

教师学期量化从德、勤、能、绩四个方面出发，全面考评教师的日常教育教学及管理工作。考评满分共计100分，分数分配为：师德师风考核20分，教职工出勤10分，工作过程50分，工作结果20分。除此之外，为了鼓励教师积极参与各级各类的比赛，获奖情况另外加分。

2、考核结果

考核结果作为学期结束量化奖励的依据，期末根据总分结果分出等次，予以奖励。学校每学期末将考核分配划分为四个等次：一等、二等、三等、取消期末考核奖。按量化总分从高到低排列，语文、数学、外、科任教师按总人数40%的比例定出一等等次；语文、数学、外、科任教师量化总分在90分以下（不含90分），无重大工作失误定为三等等次；其它教师为二等等次；有如下一项情况者。取消学期考核奖。（1）师德表现差，“三评”满意率在60％以下。

（2）体罚或变相体罚，有学生上访，造成严重后果。

（3）集体购买复习资料经检查核实，搞有偿家教或其他严重的师德事故。（4）以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学生利益。（5）玩忽职守造成校园重大安全事故。

（6）本学期累计矿工5天，事假累计10天以上，病假累计60天以上。（7）教职工不服从学校工作安排。

学校管理人员期末量化奖励取全体教师的平均值。

3、具体办法

A师德师风部分：（20分）

具有良好的师德修养，有强烈的事业心和高度的责任感。a扣分项：

（1）出现违反学校规定行为，对学校管理带来影响的该项不得分。如：

①体罚和变相体罚学生造成严重后果的； ②因排斥差生导致学生身心不健康的； ③出现教学事故和安全事故的； 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。

（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“十不准”等教师管理制度，违反一次扣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不服从学校教育教学工作安排，扣5分 ②未经学校同意，拒聘原任教班级者，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、砸行为者扣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。b加分项目

（1）发现、制止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，每次奖励2分。B出勤部分：（10分）

1、考核项目

法定休假、病事假（包括长假）、临时请假、迟到、早退、旷工。

2、考核细则

（1）婚假、丧假期限内教职工按要求休假不扣除考勤部分量化分数，具体要求以学校考勤制度为准。（2）教职工在学期内无迟到、早退、病事假、旷工、中途离岗等违反《考勤制度》的情况，视为满勤可得10分。

（3）凡请病、事假每天扣除量化分考勤部分1分。（4）每迟到一次扣除量化分0.1分。

（5）教职工请假天数在10（含10天）天以上者扣除全部考勤量化分数。（6）无故旷工者加倍扣除量化分数。

3、考核办法

实行平时考勤记录与抽查出勤记录相结合的计分方法。C工作过程：（50分）

1、考核项目

上课、备课、作业批改、听课、常规教研活动、文字材料（教学计划、记录、总结、业务学习笔记、教改日记等；）

2、考核细则

（1）计划总结（3分）

学期教学教研计划切合实际，各学科有教学进度，学期末教学教研工作总结有针对性、经验性、无雷同。（2）备课（4分）

教案规范，字迹工整，目标明确，方法措施恰当，课后记有针对性、有整改措施。（3）上课（5分）

教师要遵守课堂教学纪律，上课不能迟到、早退、不擅离课堂。不得随意停课或增减课时。教师上课时，能够使用普通话，课堂教学要鼓励学生提出问题，启发学生积极思维，发挥学生学习的主动精神，培养学生学习本课程的浓厚兴趣。课堂秩序良好，无乱堂现象。（4）作业（3分）

作业设计科学有效，针对性强，作业量适当，批改及时、指导具体。（5）辅导（2分）

辅导学生（包括学困生转化和特长生培养）有记录有效果。（6）听评课（2分）

积极参加学校举行的各项听评课活动。每学期听课不少于10节。听课记录有侧评有总评。（7）教科研活动（5分）

积极参加各级教研活动，不迟到早退、不请假。在教科研活动中能够按要求做公开课、汇报课、评优课等，及时上报教学论文、教学设计、教学案例、教学反思等。认真参加研究工作，能够承担课题或承担课题组成员且按要求完成各项任务。（8）业务学习（4分）

内容有利于提高自身专业发展，学习内容重在本学科范畴。书写认真规范，每月不少于2篇。（9）教学札记（3分）

及时总结教学工作中的成功经验，反思失败教训，在教学中有自己的思考，是自己的真实感悟。每月至少两篇。（10）教师成长记录册（3分）

按学校统一制式要求填充，不丢拉项目，内容充实，可充分体现个人的成长进步。（11）自制教具（2分）

按要求完成规定数量，教具实用性强。（12）继续教育（2分）

重视知识更新和专业学习，积极参加各级教育培训，且成绩合格。（13）学科活动（4分）

积极辅导学生参加学校等各级学科竞赛活动，成绩良好。（14）安全管理（4分）（15）德育教育（4分）扣分项目：

1、擅自停课一节扣5分；

2、违反教学常规一次扣除2分（包括上课迟到、早退、乱堂、擅离课堂、留惩罚性作业、接打手机，教研活动、培训等迟到、早退等）；

3、违反教育法规，剥夺学生受教育权，对学生有擅自停课、不允许考试等行为，每次扣除10分；

4、由于监考、阅卷不力，造成不良影响的视为教学事故，扣10分；

5、各种材料需按时上交，逾期每次扣除1分。D工作结果（20分）

1、对语数英老师的考核

（1）学校组织统一考试和质检，同年级班级按平均分量化排名。

（2）四年级第一名为20分，第二名为19分，第三名为18分，第四名为17分。五年级第一名为20分，第二名为19分，第三名为19分，第四名为18分，第五名为17分。

（3）年级组内名次和上学期相比，前进一名加1分，前进二名加2分，以此类推。

（4）在名次未变的情况下，本学期班级平均分和年级平均分之差与上学期相比上升1分，加0.1分，上升2分加0.2分，以此类推。

（5）同年级班级按优秀率排名，四年级第一名为4分，第二名为3分，第三名为2分，第四名为1分。五年级第一名为4分，第二名为3分，第三名为3分，第四名为2分，第五名为1分。备注：任多班教师取所教班级成绩的平均值

2、对科任老师的考核（20分）

每学期对科任教师考评两项内容：大型活动和学科质检。成绩产生如下：

（1）活动成绩（10分）：每学期科任教师结合本学科特点开展一次大型活动，学校成立活动考评小组，视学生参与人数和活动效果给组织老师打分，可个人组织或学科组集体组织，集体组织教师得分相同。满分10分，不组织者无分。（2）质检成绩（10分）：每学期对科任学科抽检一次，学生正确率达95%得10分，每下降5个百分点下降1分。

3、获奖加分部分

1、公开课、优质课与基本功竞赛

担任区、市、省、国家级教研公开课、优质课、基本功竞赛、观摩课分别计0.5、1、2、5分。同一节课的不同级别的优质课、按最高级别计一次分。同一节课的不同级别的课、基本功竞赛按最高级别计一次分。

2、获奖

由教育行政部门和教育学会组织、并由学校统一选送的或者教师自己投稿并在国家公开发行的刊物上发表的论文，获区、市级、省级、国家级等奖励，分别计0.2、0.5、1、3分。

3、辅导

直接辅导学生参加各学科、技能等竞赛，凡获区级、市级、省级、国家级奖励分别计0.1、0.2、0.3、1分。所在班的班主任老师减半加分。

每学期教导处根据上学期期末考试情况定出本学期的潜能有待开发生名单，若这些学生获得特长奖励，有关教师双倍计分。

4、称号

由学校选送，上级主管部门评选获得的荣誉称号，按区、市、省、国家四等级分别计1、2、3、4分。

（六）特别奖励

特别奖励总额不超过学期末奖励的25%（及35%中的25%）

1、教科研成果奖（1）公开课

①校级示范课、引领课、推荐课、交流课和评优课获奖者奖励做课教师奖15元。②区级及以上公开课奖励详见下表：（单位元）一等奖 二等奖 三等奖 区级 40 30 20 市级 50 40 30 省级 60 50 40 国家级 80 70 60 ③区级及以上示范课、研讨课等按各级比赛二等奖对待。④做课教师的指导教师（所拜师傅）金额减半。

（2）其他项目评比（教学设计、教育叙事、教育教学反思、基本功比赛、论文等）经学校推荐层层选拔，获区级及以上奖励详见下表：（单位元）一等奖 二等奖 三等奖 区级 20 15 10 市级 25 20 15 省级 35 30 25 国家级 50 40 30

2、市区组织统一阅卷成绩奖

①学科成绩在市区统考中，年级平均分在同类学校中荣获第一名，该任课教师每人奖100元，第二名每人奖80元，第三名每人奖60元。组长另加20元。进入全区前600名的学生按学生人数奖励对应教师，每生10元。若无学科排名，则进入全区前200名的，每学生奖励任课教师20元，201——400名的奖励15元，401——600名的奖励10元。

②涉及市区全员统测的考试科目奖励同上。

③其他学科市区抽检，获同类学校第一名涉及到的任课教师每人奖50元，第二名每人奖40元，第三名每人奖30元。

3、教师辅导奖惩（必须是教育系统层层选拔）（1）集体辅导奖惩

①参加区级及以上集体活动比赛（参赛人数20—30人，因学科不同，人数酌情确定）奖励见下表：（单位元）一等奖 二等奖 三等奖 区级 140 120 100 市级 160 140 120 省级 180 160 140 国家级 200 180 160 ②若活动不设奖项，代表学校参加校外各级活动展示或参加区级及以上现场会，按各级二等奖对待。（上级领导检查工作所涉及的活动除外）。③如果弃权不参加评选每人罚50元。（2）辅导学生奖

经学校推荐参加区级以上教育系统比赛学生获奖的。区级每生3元，市级每生5元，省级每生7元，国家级每生10元。

4、个人与集体荣誉奖

（1）个人荣获政府及教育主管部门奖励者给荣誉奖。奖励标准：国家级奖励50元，省级40元，市级30元，区级20元，校级10元。教师荣获政府及教育主管部门临时组委会奖励或辅导奖，奖励等级下降一级，同一活动多次获奖取最高。（2）学校荣获政府及教育主管部门集体奖励的，给与组织和直接参与者荣誉奖。奖励标准：国家级奖40元，省级30元，市级20元，区级10元。

（3）荣立三等功以上者奖50元，年终考核优秀者奖20元。（4）被评为优秀校级教研组每成员奖励15元，教研组长奖励25元。（5）特殊贡献奖：由校长办公会酌情而定。

六、奖励性绩效工资发放要求

本学期末在学校承担任何教育教学工作，以及有下列情况之一的不享受奖励性绩效工资。

1、本学期累计旷工2个工作日，病事假累计2个月以上者；

2、借调到教育系统以外者；

3、在师德师风方面，违反《教师法》《中小学教师职业道德规范》及有关规定，师德考核不合格者。

4、以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学生利益；

5、玩忽职守造成校园重大安全事故；

6、体罚或变相体罚，有学生及家长上访，造成严重师德事故者；

7、向学生乱收费、私定教辅书，搞有偿家教或校外兼课，经核实情况属实者。

8、不能完成教育教学工作任务，或在工作中发生重大教学事故者。

9、有其他严重损坏教师形象和声誉行为者。

本方案解释权归校长办公会

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！