

最新绩效考评工作方案 绩效考评整改方案 (通用6篇)

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

绩效考评工作方案篇一

一、煤业公司本部

根据公司审计督察部提出的要求，结合煤业公司的实际工作情况，加强管理，落实强有力的措施，确保制度不能流于形式。经过研究讨论，对原考核方案进行了修订，增加了以处室为单位进行考核，达到了总体指标、分项指标、个人绩效相结合的目的。

2、调整考核指标，使考核与工作紧密相连

由于煤炭行业目前的严峻形势，根据行业主管部门的要求，加强复工复产、隐患整改矿井的监督检查，煤业公司派出十多人驻矿、跟班对各矿进行安全监管。为此要求各处室根据每月工作的实际，随及时调整考核指标，灵活考核，使考核内容更切合于实际。

3、加强监督，及时沟通

实际工作中绩效管理是一项基础管理，需要投入大量的人力

与时间，这就需要加强对绩效考核的监督、检查，针对工作中出现的不足，要及时更正，对考核结果产生的不同意见，

上下协商，共同认可，只有这样才有利于绩效管理的有序开展。

目前，煤业公司的考核方案已修订完善，8月份将投入实施。随之考核方案的修订，考核指标的调整、加强监督的措施也将同时开展。在集团公司各部门的帮助、督促下，煤业公司的绩效管理工作将有长足发展，对整体工作也将起到积极的推进作用。

二、所属煤矿

1、提高认识，转变思想

基于原煤矿行业的粗放式管理，大多数职工对绩效管理认识不到位，各企业需组织员工进行绩效管理培训和辅导，帮助员工认识绩效考核的重要性，从而合理利用考核制度，调动员工工作的积极性，激发员工工作热情，提升工作效率，更好的为企业服务。

2、加强沟通，积极推广

到绩效考核中，充分理解与支持绩效考核制度。

3、科学设计、设置绩效考核指标

紧密结合本单位员工岗位的实际情况，克服考核指标设置过于量化繁琐和粗放抽象“两种极端”，杜绝同一化、公式化，追求个性化，实效性，对员工岗位、工作能力等进行有效分析，将定量考核指标与定性考核指标、年度目标与月度目标有机结合起来，加强部门、员工沟通，确定各部门、各岗位的绩效考核指标。在保持稳定性的基础上，灵活调整考核指标，增加基础工作的考核分值比重，考核工作应着眼于基层基础，夯实根基，才能推动企业各项基础管理的工作水平。

4、关键指标的分解与落实

就目前煤炭行业的严峻形势，更要求我们的绩效管理工作要进一步细化内部分配考核，使考核量化指标延伸到班组，延伸到个人。企业可根据年度目标，确定关键指标，通过企业经营目标的分解，确定到每个部门及相关人员身上，做到人人身上有指标，个个身上有压力，通过清晰、明确的指标，大大提高员工的工作效率，各部门领导对员工进行规划，激励等改进指导措施，做到有计划、有执行、有检查、有改进，才能促使绩效管理工作顺利进行。

XXXX煤业开发有限公司

人力资源处

一、考勤管理不够规范（7月未打）。

整改措施：自实行考勤制度以来，市司法局考勤工作由政工科负责执行，每月底统计本月工作人员考勤情况，因时间未到故没有统计7月份考勤。针对此问题，我局将进一步规范机关考勤，加强考勤管理，考勤情况更改为每日一考，并于每月汇总考勤情况。

二、四台电脑记录中工作时间浏览与工作无关的网页。 整改措施：加强机关工作人员办公电脑的管理，严禁在工作时间浏览与工作无关的网页。研究并制定相关规章制度，明确职责，落实责任，严格按照规章制度办事。对未按职责完成工作的人员严肃处理。

《绩效考评整改方案》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

绩效考评工作方案篇二

按岗取酬，能者多得。

基本工资+奖金+工龄工资+年终奖励

(一) 基本工资：600元。

(二) 奖金：

a□职业道德奖：100元。

1、对幼儿要有耐心、爱心，不得用语言侮辱、体罚和变相体罚幼儿。

2、对家长要热心、真心、服务周到，不得向家长索要物品或与家长争吵，要妥善处理与家长的矛盾，不得因个人原因影响园里声誉。

3、杜绝侵占幼儿食品和物品。

4、敬岗爱业，有积极的进取精神，团结协作。

或学校负责人处理，否则扣除职业道德奖金20元，若因此影响幼儿园正常的教育教学工作秩序造成恶劣影响的，应予辞退。

□b□出勤奖30元。

月全勤奖30元，迟到或早退一次扣5元，请事假或病假一天扣10元，超过三天全扣，超过四天以上扣30元/天，不请假按旷工处理，扣40元/天。

□c□安全奖、20元。

1、缝针、骨折、烫伤等以上的事故，责任事故则全扣；非责任事故扣一半。且医药费由责任人全部支付。

2、班级中多次出现摔伤等事故，家长有很大意见的，一次扣10元。

3、体罚与变相体罚，造成影响的或有家长意见的全扣□(d)
超额奖：超额人数按本园规定每增加一人奖给当班老师10元，当月增加人数按下月开始计算。（大班、中班基数40人/班，小班基数35人/班，一人执教。）

（三）工龄工资：从签订合同开始算起，教龄满一年，加100元/月，满二年再加100元/月，满三年每年递增50元/年。

（四）年终奖励（100元~500元）

1. 工作一贯勤勤恳恳，任劳任怨，服从领导，听从分配，一心为幼儿着想，模范遵守我园各项规章制度。

2. 努力学习本职业务，刻苦钻研，大胆创新，积极进取能创造性的开展工作。

3. 热爱幼儿，关心幼儿，积极为幼儿和家长服务，做出一定的成绩和贡献，多次受到家长好评。

4. 能认真贯彻勤俭节约，节约开支。

5. 遇到意外事情的发生，不仅能发现还能挺身，采取措施制止，避免事故发生和造成损失。

（五）发放方式

1. 每月的18号发放上月工资。

2. 年终奖寒假之前发放。

绩效考评工作方案篇三

第一条为了全面实施义务教育校园教师绩效工资分配制度，切实加强教师队伍建设，充分发挥教师工作的主动性和创造性，健全义务教育校园教师激励长效机制，规范管理，提高教育教学质量，特制定本试行办法。

第二条绩效考核的范围及对象是按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育校园正式教师。

第三条实施义务教育校园教师绩效考核工作，要以邓小平理论、“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，以服务和促进义务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，着力构建贴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力量。

第四条绩效考核的基本原则：尊重规律，以人为本的原则。尊重教育教学规律，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。以德为先，注重实绩的原则。完善绩效考核的资料，把师德放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现。激励先进，促进发展的原则。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潜力。客观公正，简便易行的原则。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。

第五条教师绩效考核的资料主要是教师履行《义务教育法》、《教师法》、《教育法》等法律法规规定的教师法定职责，以及完成校园规定的岗位职责和工作任务的实绩，主要包括德、能、勤、绩等方面。

(1)对教师“德”的考核资料包括思想政治素养、师德表现等方面。重点考核教师履行《中小学教师职业道德规范》，遵守《四川省教师职业行为“八不准”》和校园规章制度的状况。

(2)对教师“能”的考核资料包括教育潜力、教学潜力、教育科研潜力、教师专业发展等方面。教育潜力主要考核教师组织管理学生、学生思想和结合所教学科资料在课堂教学中实施德育的潜力；教学潜力主要考核教师钻研课程标准和教材、设计和组织课堂教学、应用现代教育技术等方面的潜力；教育科研潜力主要考核教师开展教育教学研究与改革、撰写教育科研论文、总结提炼教育教学经验等方面的潜力；教师专业发展主要考核教师拓展专业知识、提高专业素养等方面的潜力。

(3)对教师“勤”的考核资料包括教育教学工作量、教学常规、出勤和校园兼职等方面的状况。教育教学工作量主要考核教师任课和担任班主任工作的状况；教学常规主要考核教师“教学六认真”状况；出勤主要考核教师遵守校园作息制度的状况；校园兼职主要考核教师担任中层以上干部以及校园其它工作履行职责的状况。

(4)对教师“绩”的考核资料包括教育效果、教学效果、教研业绩和专业发展等方面的资料。教育效果主要考核教师所教班级的班风学风，学生学习和行为习惯等方面的状况；教学效果主要考核教师完成教学任务，所教学生的学科素质、创新潜力发展，学科班级合格率、巩固率，以及帮忙学困生等方面的状况；教研业绩主要考核教师教育教学研究与改革、教学竞赛、论文撰写等方面的状况；专业发展主要考核教师专业水平提高、学历提升等继续教育方面的状况。

第六条班主任是义务教育校园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工作量的重要组成部分。要强化对班主任工作的考核，重点考核班主任对学生的教育引导和关爱、班级管理、组织班群众和团队活动、关注每个学生

全面发展、学生安全教育、家校联系等方面的状况。

第七条对义务教育校园校长的绩效考核资料包括德、能、勤、绩、廉等五个方面。“德”主要考核校长的思想政治素质、人格素养、职业道德等方面的状况。“能”主要考核校长的办学理念和教育思想，以及科学决策、依法治校、民主管理、沟通协调和引领教师专业发展等方面的潜力。“勤”主要考核校长的工作作风和履行职责等方面的状况。“绩”主要考核校长全面贯彻党的教育方针、实施素质教育、提高教育教学质量、改善办学条件、引领校园师生发展等方面的实绩。“廉”主要考核校长校务公开、经费使用、人事管理等方面廉洁自律的状况。

第九条教师绩效考核实行平时考核与定期考核相结合，定性考核与定量考核相结合，教师自评与学科组评议、年级组评议、考核组评议相结合。

第十条教师平时考核由义务教育校园职能科室依据校园绩效考核实施细则对被考核人进行考核。定期考核分为学年度或自然年度考核，由校园绩效考核小组依据校园绩效考核实施细则对被考核人进行考核。

第十一条考核结果为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。教师师德考核不合格者，其绩效考核直接确定为不合格等次。

第十二条教师定期考核的基本程序：

- (1) 教师填写《绩效考核评价表》，进行个人总结和述职；
- (2) 组织民主测评或民主评议；
- (4) 校园绩效考核委员会群众研究确定教师考核等次；

(6) 校园将考核工作总结和考核结果报校园主管部门备案。

第十三条绩效考核争议的处理。教师对考核结果有异议，首先需要书面向觉校绩效考核委员会提出复核申请，校园绩效考核委员会受理后进行复核和考核结果的再次确认；如果教师对校园绩效考核委员会复核和再次确认的考核结果仍有异议，能够向校园主管部门提出再次复核的书面申请，校园主管部门受理后进行复核和考核结果的最后确认。

第十五条义务教育校园设立绩效考核委员会和考核小组。绩效考核委员会由党支部、校园行政、工会、教师等方面的代表组成，绩效考核委员会主任由校长担任。考核小组组长和成员由绩效考核委员会确定。

第十六条绩效考核委员会的职责是依据有关规定制定本校教师绩效考核实施细则，领导和组织本校绩效考核工作，确定教师绩效考核等次，对有异议的考核结果进行复核和确认。考核小组在绩效考核委员会的领导下，具体负责实施对教职工的考核工作，并根据考核状况提出绩效考核的等次推荐意见。

第十七条义务教育校园教师绩效考核实施细则，要广泛征求教师的意见和推荐，并经教职工代表大会审议透过后报校园主管部门备案。

第十八条绩效考核委员会和绩效考核小组，务必按照教师绩效考核实施细则，实事求是、认真负责地进行考核。对绩效考核过程中徇私舞弊、打击报复、弄虚作假的，务必严肃处理。

第十九条建立学年度或自然年度绩效考核审核备案制度。学年度或自然年度绩效考核结束后，校园务必将绩效考核工作总结、《绩效考核统计表》等材料报主管部门备案。

第二十条教育行政部门负责辖区内义务教育校园教师绩效考核工作的综合管理和监督指导。

第二十一条义务教育校园要建立健全教师绩效考核档案，并落实专人负责档案管理。

第二十二条绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。

第二十三条校园在制定奖励性绩效工资分配办法时，应根据绩效考核结果，合理确定奖励性绩效工资分配等次，坚持多劳多得、优绩优酬，坚持向骨干教师和考核为优秀的教师倾斜，合理拉开分配差距。对学年度或自然年度绩效考核为不合格等次的，不发放相应的奖励性绩效工资。

第二十四条绩效考核结果也要作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、培养培训、表彰奖励等工作的重要依据。

第二十五条教师专业技术年度考核能够与教师绩效考核合并进行。

第二十六条义务教育校园其它正式工作人员的绩效考核参照本试行办法执行。

第二十七条本试行办法由四川省教育厅负责解释。

第二十八条本试行办法自发布之日起施行。

绩效考评工作方案篇四

为进一步加强城市管理工作，改善城市面貌，优化城市环境，提升城市形象，建立条块结合、上下联动、科学合理、统一规范的考核机制，做细、做优、做靓后亚运城市管理工作，依据《广州市城市管理综合提升考评试行方案》和后创文时期城市管理工作的要求，制定我区城市管理工作绩效综合考

评方案。

深入贯彻落实科学发展观，坚持科学、严格、精细、长效的方针，遵循公开、公平、公正的原则，整合资源、健全机制，按照“谁主管、谁负责”的原则，通过对各镇、街城市管理工作的定性定量考核，推动区各职能部门强化城市管理工作，科学合理评价城市管理绩效，形成权责明确、监管到位、奖惩分明、运转高效的管理体制，全面提升城市环境秩序和市容市貌水平，做细、做优、做靓后创文时期城市管理工作，加快实现城市管理工作向科学化、规范化、精细化和长效化转变。

各镇、街

区城市管理工作领导小组对全区城市管理工作绩效综合考评工作进行全面领导，下设区城市管理工作绩效综合考评办公室（以下简称区考评办），与区城管办合署办公。主要负责：制定检查考评办法、规则和标准；对各镇、街城市管理工作绩效实施检查考核；公示、通报检查考核结果；督促各镇、街及时解决检查考评中发现的问题；对城市管理工作绩效综合考评工作中的重大问题协调、督办。

区考评办根据工作需要，统筹组织区城管局、区建设局、区农林局、区水务局、区城管执法分局等部门，组成10个专项考评组，对各镇、街城市管理工作绩效进行考评。

城市管理工作绩效综合考评工作依据《广州市市容环境卫生管理条例》、《广州市城市管理综合执法条例》、《广州市巩固国家卫生城市实施办法》、《广州市文明城市考核标准》、《广州市城市管理综合提升考评标准》、《广州市市容环境双竞赛考核办法》等法规、规章的有关内容，结合我区实际情况及后创文城市精细化管理工作需求，确定10个方面的考评内容，并根据以下内容分别制定南沙区城市管理工作绩效综合考评明检表和暗检表，逐一进行考核。

（一）组织管理

各镇、街认真贯彻落实区委、区政府有关城市管理工作的统筹部署,把城市管理工作纳入政府议事日程,列入辖区社会经济发展规划;有组织领导机构,镇、街主要领导重视,亲自抓,建立城市管理工作定期研究例会制度;城市管理有全年、半年工作计划和总结,各部门管理责任落实,定期开展专项治理活动;镇(街)明确安排落实城市管理工作经费,并逐年增加投入;镇(街)配备专职城市管理人员。

本项考评工作由区考评办牵头负责,仅限于明检考核。

（二）市容景观管理

辖区内道路可视范围内建(构)筑物(含立交桥)外立面整洁,无明显污迹、锈迹、脱落和严重变色现象;无乱张贴、乱涂写、乱拉挂现象;市容环境卫生责任区制度落实到位,市容环境卫生责任区告知率及知晓率达到90%;镇、街“三线”专项整治工作执行情况,包括:年度整治计划、年度资金投入和整治工作效果,辖区范围内每年有2个以上试点社区(村居)开展“三线”整治工作,试点社区(村居)内“三线”整齐规范,废旧线路及时剪除清理。基建工地围墙、广告、宣传画整洁完好,无污染、破损的现象;户外广告、牌匾符合设置规划和标准,要牢固、整洁、美观。

本项考评工作由区城管局组织实施。

（三）环境卫生和环卫设施管理

严格按照规定时间落实清扫保洁。道路(含主干道、一级道路、二级道路)、商业街、广场、内街巷、小区等公共区域实施快速保洁机制,按照标准清扫保洁,巡回保洁频率高。城区道路清扫保洁达到要求的机械化作业程度。水域(包括本市行政区域范围内的江河、河涌、湖泊、水库等)按照标

准保洁。建筑废弃物按照标准排放、收运、处置。公厕配置合理，管养有制度、有管理办法、有专人管理，确保正常使用。生活垃圾收集运输采取密闭方式，转运过程不占道、无污染、不妨碍交通。垃圾日产日清，不满溢、不洒漏、无积压。城市道路果皮箱（垃圾桶）专人负责，清掏及时。环卫工具房美观整洁，定点规范设置。开展环卫作业人员清扫保洁业务技术培训，岗位标准、规范明确，环卫工人合法权益落实。推行城区道路环卫作业机械化清扫、冲洗为主、人工保洁为辅的道路清扫作业新模式力度大。水域（包括本市行政区域范围内的江河、河涌、湖泊、水库等）环境卫生管理良好。

本项考评工作由区城管局、区水务局按照工作职能分别组织实施。

（四）城市环境秩序管理

主要道路、重点地区及严禁乱摆卖区域无“六乱”。重大节日、活动期间市容环境服务保障良好。违法建设得到有效控制，未出现大规模的违法抢建行为。主要道路和重点地区基本无新增违法户外广告（招牌）；区下达的违法户外广告（招牌）清拆任务全面完成。在建工地无证施工、夜间超时施工、扬尘污染等行为得到及时查处；出泥工地源头监管到位，“一不准进，三不准出”落到实处；定期开展联合执法行动，从严打击无证运输、余泥洒漏、偷排偷倒等行为，建筑废弃物排放运输秩序持续好转。

本项考评工作由区城管局组织实施。

（五）园林绿化管理

公共绿地绿化项目景观效果好，植物种类丰富，景观与周边环境协调一致，园林艺术品味高。绿化园林养护修剪及时，花草树木无缺株、无枯萎，植物生长良好，无因绿化修剪不

及时而遮挡交通标志、灯号、信号，影响车行道行车安全。绿地内园林设施建设保持完好，无悬挂物，护栏、花基侧石、园路等园林设施修缮良好，无缺损，无黄土裸露。绿地内排水通畅，无积水，无污水溢流，环境卫生整洁，基本无烟头、纸屑、果皮等杂物。落叶枯枝等绿化垃圾清理及时。植物枝干无刻划、无悬挂物品；无擅自占用公共绿地；绿地内环境卫生良好。

本项考评工作由区农林局组织实施。

（六）市政设施管理

镇、街井盖设施监管履责好。管理机构、管理人员和管理经费到位；能够及时发现和处置井盖设施破损问题。发现或接到缺损信息后能够督促责任单位在规定期限内处置完毕；对于暂时未能明确井盖权属单位的，镇、街监管部门及时设置警示标志并进行应急处置，确保安全。

辖区内城市道路、桥梁、隧道按照国家、省、市和行业有关规定和规范进行养护维修；辖区内公共设施包括路名牌、座椅、报刊亭、电话亭、候车亭、报（宣传）栏等设置规范，维护管理好。

本项考评工作由区城管局、区建设局按照工作职能分别组织实施。

（七）生活垃圾分类管理

镇、街组织贯彻落实《广州市城市生活垃圾分类管理暂行规定》，建立完善的生活垃圾分类管理体系和运行体系（挂牌公示）。机构、人员、经费落实，规划、计划、制度完善；镇、街成立两支队伍（垃圾分类指导员队伍和垃圾分类志愿者队伍）、开展三个活动（垃圾分类宣传推广进学校、进单位、进社区、进家庭的“四进宣传推广活动”、“垃圾分类

全民行动日活动”和“环境友好家庭创建活动”）；积极做好设施建设和配套工作，不断优化生活垃圾分类收集点、线和作业方式；加强日常检查监督，做好奖励先进、文明执法工作。生活垃圾分类推广实施区域居民知晓率达90%，居民参与率达80%，投放准确率达60%。镇、街资源化利用比例达30%（逐年提高，至20xx年达50%），年度减量率达3%（至20xx年，在20xx年的基础上减量10%，各镇、街年度具体指标由区城管局按照市下达的工作指标于每年年初制定发布）。

本项考评工作由区城管局组织实施。

（八）爱国卫生管理

把爱国卫生工作纳入镇、街议事日程，列入社会经济发展规划。镇、街主要领导重视，亲自抓落实，各部门、各单位和广大群众积极参与爱国卫生运动；爱卫机构组织健全，在爱国卫生工作中发挥了组织协调作用。爱卫办事机构具备与所承担的工作任务相适应的编制、人员、经费和工作条件，镇、街配备专职工作人员，社区（村居）等基层单位有兼职爱国卫生工作人员；爱国卫生工作每年有计划、有部署、有总结，并纳入政府目标管理。坚持开展病媒生物防制、控烟等多种形式及内容的爱国卫生活动；有关部门认真办理群众卫生投诉，群众对全市卫生状况满意率大于等于90%。

本项考评工作由区城管局组织实施。

（九）城管信访投诉处理

城管信访投诉机构健全、人员落实、制度完善、程序规范、受理及时、限时办理、整改到位，城管工作交办、督办事项及时办理、回复，办复率、群众满意率均达到90%以上；对新闻媒体曝光具有影响较大负面影响的事件，迅速处理，及时消除社会影响。

本项考评工作由区城管局组织实施。

（十）建筑废弃物（余泥渣土）管理

建立无主建筑废弃物堆放的巡检、执法、清理机制，辖区市政道路、内街内巷没有乱堆乱放的无主建筑废弃物，及时清理建筑废弃物污染马路。

本项考评工作由区城管局组织实施。

城市管理工作绩效综合考评采取月度暗检与季度明检相结合、综合考核与专业考核相结合的方式，注重经常性暗检。

（一）考评形式

分类实施、分组考评，突出重点、统一规范，明暗结合、综合评定，定期公布、奖罚分明。

1. 月度暗检。各专项考评组按照职责分工，每月不定期、不定点自行组织对各镇、街进行专项暗检考评。月度暗检依据暗检表采用百分制进行打分，考评得分由各专项考评组报区考评办汇总，由区考评办按照各专项考评项目所占的权重，综合评定各镇、街月度总分，每月定期在全区通报。

2. 季度明检。明检每季度进行一次，由区考评办牵头组织、各相关业务对口职能部门参与，组成联合明检考评组。明检着重于镇、街城市管理工作整体情况的检查考核，主要检查镇、街重点区域（含示范点所在区域）的管理升级和建设改造情况。季度明检内容包括三个方面：资料审查（占20%）、现场明检（30%）、示范点建设验收（占50%），每个单项均采取百分制打分。区考评办按照各专项考评项目所占的权重，综合评定各镇、街季度明检总分，分别于每个季度在全区通报，并按权重纳入年度综合考评总分。

（二）考评分值

各专项考评以及各镇、街的月度、季度、年度考评分数按百分制计算。其中，年度考核总分由月度暗检、季度明检（4次）等加权累积形成。

1. 月度专项考评总分：由各专项考评得分乘以该项目所占的权重后累计得出。
2. 季度综合考评总分由二部分组成：一是每季度的月度暗检考评总分的平均分，各占季度总分的60%；二是季度明检综合考评得分，占总分的40%。
3. 年度综合考评总分由二部分组成：一是1—12月份月度暗检考评总分的平均分，占总分的60%；二是每季度明检综合考评得分，各占总分10%，共占总分的40%。

七、考评奖惩

各镇、街城市管理工作绩效年度考评结果，作为年度“南沙区城市管理工作先进单位”评比的依据，也作为各镇、街年度工作绩效考核中“城市管理工作”项目的分数，直接与各镇、街绩效考核奖金挂钩。

绩效考评工作方案篇五

根据绩效工资的有关文件精神 and 校园实际，在上级核拨的绩效工资总量内，以实行聘任制和岗位管理为重点，维护教职工利益，构建科学合理、公平、公正的激励机制，规范校园内部分配办法，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，以职责和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，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，激励教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，用心主动完成各项工作任务，推动教育教学工作又

好又快发展。

1、坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬，兼顾公平”的原则，津补贴发放以工作绩效考评结果（教师量化积分）作为主要分配依据，适当拉开分配距离，向一线教师，骨干教师和成绩突出的教师倾斜。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与奖励性绩效。

2、根据岗位职责科学分配，实行相应职称就近分配。

3、坚持“公正、公平、公开”的原则，实行阳光操作，分配方案经教师大会或教代会透过后实施。校园对教职工的思想政治表现、工作态度、业务潜力、履行职责、工作成绩等，每月进行一次考核，考核分德、能、勤、绩四部分，总分为100分（不包括加减分）考核后及时公示，确保教职工有知情权，参与权和监督权。

4、实行全乡统筹，兼顾各校实际的原则，统筹部分适当向薄弱校园倾斜。各村小参照本方案就近考核教师。

1、每月结束，由校行政组织教导处、教研组相关人员组成考评小组，按考评细则，对照过程进行检查评估，综合考评，实行量化积分，然后将考评结果进行公示，无异议后累计分配一学期绩效工资。

2、中心小学组织考评小组对辖区内的村级完小、教学点，依照考评办法进行抽查复评，对各校教职工的工作绩效进行评定，进行津贴发放. 3、中心完小副校长和各村小校长由中心完小校长考核，中心完小教师由教学副校长按照方案组织考核，各村小教师由各村小校长以学区为单位，参照本《绩效考核方案》，结合各自实际。制定本校考核细则量化考核本校教师，然后把考核结果报中心小学审查。

1、绩效工资总额的70%分别按对应档次按月打入工资帐户。

2、绩效工资总额的30%，由校园统筹整体安排，不属于任何个人，校园按教师绩效考核结果依照相应职称职责对应量化分配。

凡违反《教师法》、《中小学教师职业道德规范》及有关文件规定，受到主管部门通报批评、警告、记过、开除留用察看处分的，或是受到公安机关刑事处罚的，不参与考评，不享受所有绩效工资，70%部分列入校园30%部分总额一同考核。

3、绩效工资的30%一学期发放一次（即每年的1—6月在六月底结算，7—12月12月底结算）。其中假期的一月份、七月份考核的成绩列入上年12月份和当年的6月份计算套发，元月份、7月份扣除全乡统筹部分外按本人的绩效津贴全部发放，二月份、八月份按本人上拨绩效津贴足额发放。

4、凡是教育局认可的借调人员，减除教育局和乡统筹部分后全额发放；

5、由县以上医院鉴定无法正常上班的精神病人，癌症病人及其他特殊病人，减出统筹部分外全额发放，在职人员在法定休假期內、公伤治疗期间，绩效工资全额发放，一学期病事假累计在一个月以內的基础绩效工资照发，病事假累计超过一个月的，从超假之日起，扣一月基础绩效的10，累计超过两个月的（含两个月），扣两个月基础绩效的15，累计超过三个月（含三个月）以上五个月以下（含五个月）扣25；六个月及以上的，基础性绩效每月只发50。连续请病假一月及以上的，其奖励性绩效工资均纳入所在校园统筹，按绩效工资分配办法执行。6、班主任津贴按每生每月一元发放，不足20人的按每月20元发放，班主任津贴每学期按五个月计算，依据班主任考核细则实行每月量化，期末累计结算。

8、正在立案审查或停职的人员，停发审查停职期间的奖励性绩效工资，基础性绩效按第2款执行。

1、从全体教师奖励绩效总额中提留10%用作期末教学质量奖惩，每月从总津贴中扣除就应支付的班主任津贴，教研组长津贴，代课金等相关津贴外，以上合称公共金。期末结算时按相应职级依照必须的方式分摊公共金，根据量化积分累计计算兑现教师每月绩效工资。

2、根据我校实际，本年度教师工作量均按有关文件执行，没有超工作量。

3、本方案中没有涉及的资料在具体量化过程时由考核小组参照有关条款和文件会议决定。