

# 2023年绩效工资发放自查报告(优秀5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 绩效工资发放自查报告篇一

自从实施教师绩效工资以来，我校严格按照上级文件精神制定了《剑河县城关三小绩效考核方案》，每学期末都按照方案进行绩效考核。具体情况汇报如下：

学校大力宣传实施绩效工资的重要意义，学校领导高度重视绩效工资实施工作，成立以校长为组长的绩效工资领导小组，多次召集行政班子和教代会成员召开绩效工资实施会议，把握了正确的政策导向。

在充分征求教职工意见的基础上，教代会讨论、通过，形成方案。在执行方案中严格按照“剑教科[20xx]27号—剑河县教育和科技局关于印发《剑河县义务教育学校教师绩效工资实施办法（试行）》的通知“精神执行。以积分制作为奖励性绩效工资的基础，没有出现平均主义、大锅饭现象，没有存在不纳入奖励性绩效工资分配范围的人员也领取了奖励性绩效工资情况。

担教学任务以及进行教学改革的认识。

一是考核方案要科学。从目前的情况来看一个方面是对不同人员拉开多大差距为适宜的.把握上需要给予政策支持。另一个方面是对行政人员工作量确定方面如何把握缺乏政策依据，从而让老师觉得行政人员所拿津贴不透明。完善落实绩效工

资制度的关键在于建立科学合理并且行之有效的绩效工资考核体系，真正实行竞岗取酬、多劳多酬、优绩优酬。

二是考核办法要更加合理，宣传要更加到位。考核办法要充分体现公平，努力为老师们铺路架桥，提供学习、展示的舞台，让我们的老师爱教育，会教育，善教育，乐教育。教师对绩效工资政策还存在着误解，有的教师认为就是拿我们自己的钱，来考核我们，很多老师都在算自己奖励性绩效工资是否拿够，误认为职务津贴是从自己奖励性绩效工资中挤出来的，把骨干教师和行政人员推到了教师的对立面，也有的教师认为绩效工资就是单纯的涨工资，也有的教师不了解到剑河县的县情，认为剑河县教育绩效工资总量水平偏低。对于这些，我想要加大对绩效工资政策的宣传，教师要全面理解、正确理解、深入理解绩效考核方案。

三是建议将一定比例的绩效工资由学校作其它方式分配，这样更利于学校管理。允许中层干部与教师区别考核，从而更能促进中层干部的工作积极性。

剑河县城关三小

20xx年4月14日

文档为doc格式

## **绩效工资发放自查报告篇二**

我校接到区局文件后，立即将文件转发给下属各校，并要求各校组织广大教职工认真学习，并对年绩效工资发放情况进行自查，现将全镇各校自查情况汇总如下：

自实行绩效工资以来，各校在充分征求教师意见，结合本校实际，都建立健全了绩效工资发放实施方案，并提交教代会审议通过，并报中心校备案。

各校均成立了绩效工资考核领导小组，每年分两次按学期对扣发的奖励性绩效工资按照制定的实施方案进行考核，按教师每学期实际工作情况考核评价，坚持向骨干教师和做出突出贡献的教师倾斜，适当拉开分配差距。

因为教师的工作具有独特性和创新性，很难用一把尺子度量，所以要求各校加强对绩效工资政策宣传，进一步细化实施方案，规范考核程序，减少个人意志和暗箱操，尽量做到公平公正发放。

## 绩效工资发放自查报告篇三

根据揭阳空港经济区委宣传部（区教育局）关于印发《揭阳空港经济区中小学校教师奖励性绩效工资分配指导性意见（试行）》的通知精神，结合我校实际制定的绩效工资考核方案。

### 二、制定的原则

1、我校坚持以人为本、实事求是、因地制宜、既有约束力，又有驱动力、全面性和可操作性的原则来制定学校绩效工资分配实施方案。

2、我校坚持做到绩效工资专款专用，发放之前都按要求将奖励性绩效工资明细表在学校的公示栏进行公示，充分发挥绩效工资分配的激励性导向作用，确保教师队伍的稳定和调动教师工作的积极性。

3、贯彻按劳分配、效率优先、兼顾公平的分配原则。以责任和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师及成绩突出的教师倾斜。同时统筹兼顾学校内部各类人员之间奖励性绩效工资分配关系。

4、坚持“公平、公正、公开”原则。分配工作全过程实行阳

光操作，分配方案经学校教师讨论通过后实施，确保教职工有知情权、参与权和监督权。

### 三、制定的依据

1、按照市、区、以及有关文件、通知的要求和相关会议精神，我校召开教职工代表会议讨论并征求教职工对于制定学校绩效工资分配办法的意见，再由学校领导班子集体研究、在全体教师会上表决通过，送上级主管部门批准，然后实施。

2、按照各类教育法律法规、《中小学教师职业道德规范》、《广东省教育厅关于普通中小学校办学行为的若干规定》、《广东省中小学教育教学常规管理暂行办法》等的规定和要求来制定。

### 四、做好宣传解释

针对区内学校绩效工资发放存在的一些差异，我校能及时有效的对全体教职工做好正面的宣传教育和合理解释，有效消除教职工对于绩效工资政策存在的误解，使全体教职工对实施绩效工资和分配过程有深入的了解。确保绩效工资的顺利实施。

### 五、发放对象

小学全体在编在岗教师。

### 六、领导机构

学校成立了奖励性绩效工资分配工作领导小组，小组成员由校领导、各部门负责组成，负责对学校常规工作、班主任津贴、教师工作量、工作业绩的考核，以及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作。

组长：黄明明

成员：林天天

综合以上情况，我校奖励性绩效工资分配实施方案由学校行政制定并在教师大会上通过，严格按照方案执行并接受教师监督，自查结果为合格。

小学

20xx年5月20日

## 绩效工资发放自查报告篇四

区局人事股：

我校接到区局文件后，立即将文件转发给下属各校，并要求各校组织广大教职工认真学习，并对年绩效工资发放情况进行自查，现将全镇各校自查情况汇总如下：

一是制定绩效工资实施方案。自实行绩效工资以来，各校在充分征求教师意见，结合本校实际，都建立健全了绩效工资发放实施方案，并提交教代会审议通过，并报中心校备案。

二是成立领导小组。各校均成立了绩效工资考核领导小组，每年分两次按学期对扣发的奖励性绩效工资按照制定的实施方案进行考核，按教师每学期实际工作情况考核评价，坚持向骨干教师和做出突出贡献的教师倾斜，适当拉开分配差距。

三是认真搞好绩效工资宣传，积极化解在发放奖励性绩效工资中矛盾。因为教师的工作具有独特性和创新性，很难用一把尺子度量，所以要求各校加强对绩效工资政策宣传，进一步细化实施方案，规范考核程序，减少个人意志和暗箱操，尽量做到公平公正发放。

中心校

二0\*\*年四月九日

## 绩效工资发放自查报告篇五

根据揭阳空港经济区委宣传部（区教育局）关于印发《揭阳空港经济区中小学校教师奖励性绩效工资分配指导性意见（试行）》的通知精神，结合我校实际制定的绩效工资考核方案。

### 二、制定的原则

- 1、我校坚持以人为本、实事求是、因地制宜、既有约束力，又有驱动力、全面性和可操作性的原则来制定学校绩效工资分配实施方案。
- 2、我校坚持做到绩效工资专款专用，发放之前都按要求将奖励性绩效工资明细表在学校的公示栏进行公示，充分发挥绩效工资分配的激励性导向作用，确保教师队伍的稳定和调动教师工作的积极性。
- 3、贯彻按劳分配、效率优先、兼顾公平的分配原则。以责任和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师及成绩突出的教师倾斜。同时统筹兼顾学校内部各类人员之间奖励性绩效工资分配关系。
- 4、坚持“公平、公正、公开”原则。分配工作全过程实行阳光操作，分配方案经学校教师讨论通过后实施，确保教职工有知情权、参与权和监督权。

### 三、制定的依据

- 1、按照市、区、以及有关文件、通知的要求和相关会议精神，

我校召开教职工代表会议讨论并征求教职工对于制定学校绩效工资分配办法的意见，再由学校领导班子集体研究、在全体教师会上表决通过，送上级主管部门批准，然后实施。

2、按照各类教育法律法规、《中小学教师职业道德规范》、《广东省教育厅关于普通中小学校办学行为的若干规定》、《广东省中小学教育教学常规管理暂行办法》等的规定和要求来制定。

#### 四、做好宣传解释

针对区内学校绩效工资发放存在的一些差异，我校能及时有效的对全体教职工做好正面的宣传教育和合理解释，有效消除教职工对于绩效工资政策存在的误解，使全体教职工对实施绩效工资和分配过程有深入的了解。确保绩效工资的顺利实施。

#### 五、发放对象

小学全体在编在岗教师。

#### 六、领导机构

学校成立了奖励性绩效工资分配工作领导小组，小组成员由校领导、各部门负责组成，负责对学校常规工作、班主任津贴、教师工作量、工作业绩的考核，以及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作。

组长：黄明明

成员：林天天

综合以上情况，我校奖励性绩效工资分配实施方案由学校行政制定并在教师大会上通过，严格按照方案执行并接受教师

监督，自查结果为合格。

小学

20\*\*年5月20日