

2023年医院工资绩效考核方案(优质5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

医院工资绩效考核方案篇一

1、现工资由基本工资（岗位工资、薪级工资）、补贴（岗位补贴、工龄工资、全勤、知贴、生活补贴、中艰津贴、电话费）、奖金组成。

2、增调部分

为使加班、外勤等补助核报工作程序简化，本着人均增加的原则，现实行量化管理，维护服务部门在岗人员700元/人/月，技术业务部门在岗人员600元/人/月、行政管理部门在岗人员500元/人/月。

1、基本工资、补贴和奖金（80%）由人力资源部、财务部按月核发。

2、绩效考核奖金由现奖金的20%和增调部分组成。

考核领导小组对部门按季度考核。

依据公司目标责任考核办法，考核领导小组根据各部门签订的《目标责任书》进行考核。

1、部门考核、自查。

各部门每月按照部门考核办法对员工绩效考核奖金先行

按100%进行考核，并将考核结果及奖金发放情况报分管领导审批后交人力资源部，由人力资源部、财务部核发；部门负责人绩效考核奖金先行按100%由人力资源部、财务部核发。各部门每季度根据考核内容、标准和要求，对目标任务的完成情况进行全面自查，向分管领导汇报审核后，向考核领导小组下设的办公室报有关资料。

2、考核领导小组考核。

考核领导小组通过听取汇报、实地查看、重点抽查、查阅资料、听取部门正职汇报、副职补充等方法，逐项考核确认，量化打分，形成考核意见，并写出初步考核报告（含绩效考核奖金发放比例）。

3、确定绩效考核奖金发放比例。考核领导小组向经理办公会提交考核报告，经理办公会确定部门考核结果（作为部门负责人的考核结果），并公示三天。

4、二次调整。

人力资源部根据公司确定的部门考核结果，对部门负责人绩效考核奖金进行二次调整核发。各部门根据公司确定的部门考核结果及部门月考核结果，对员工绩效考核奖金进行二次调整，在部门公示一天后报人力资源部调整核发。

1、各部门结合工作实际，制定各自的员工绩效考核办法，经全体员工讨论通过，提交分管领导审核后报考核领导小组通过后执行。

2、本办法适用于公司在岗员工。

3、分公司绩效考核办法根据各自实际参照执行。

4、本办法由考核领导小组办公室负责解释。

医院工资绩效考核方案篇二

为了实施好义务教育学校实施绩效工资制度，提高学校教育教学水平和办学质量，提高教师队伍的整体素质，完善学校内部考核制度，充分发挥绩效工资考核的激励机制和约束机制，根据上级相关文件精神，结合我校实际，特制定我校绩效工资考核实施方案。

实施绩效考核工作应遵循以下原则：

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。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。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。
5. 优绩优酬，差距合理。处理好工资分配均衡性和差异性的关系。既要坚持绩效工资考核分配中多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，也要适当考虑工资分配的均衡性。
6. 兼容并蓄，改革求进。处理好考核制度改革性和继承性的关系。对于学校旧的考核制度，经实践证明发挥好且符合绩效工资考核要求的，应当在新方案中予以保留。对于不符合要求的原学校考核制度应当修订完善。

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

（一）基础性绩效工资考核

学校在编教职工，能服从工作安排，能履行岗位职责，完成学校规定的教育教学任务，基础性绩效工资全额按月发放。

对教职工出现以下几种问题，基础性绩效工资中的岗位津贴部分酌情予以扣除：

1. 师德方面存在严重问题（进行有偿家教的；歧视、侮辱学生，体罚或变相体罚学生造成不良影响的；以非法方式表达诉求的；干扰正常教育教学秩序；损害学生利益或学校利益造成不良影响等），经行政办公会讨论决定，予以100元以上至扣完当月岗位津贴的处罚，并视其认识及改进情况，在奖励性绩效工资考核中体现。
2. 根据《共青团路中学对教育教学事故的认定及处理办法》文件内容，对出现严重教育教学事故的教职工，由行政办公会视具体情况讨论决定减发当月基础性绩效工资岗位津贴，同时列入奖励性绩效工资考核。
3. 对工作量不足且不能服从学校其他工作安排的，或不能完成学校布置任务的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的岗位津贴中扣除。
4. 因病或因其他原因不能正常上班达半月以上的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的岗位津贴中扣除。
5. 对编制为专任教师，因为不能履行专任教师的岗位职责而转岗到教辅岗位的，基础性绩效工资中的岗位津贴予以减发10%—20%。

（二）奖励性绩效工资考核与发放

1. 奖励性绩效工资的工资组成。主要包含以下部分：

(1) 教师工作常规考核、补贴类：月岗位考核奖（含月考勤奖），月误餐补贴等

(2) 津贴类：主要包含班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等

(3) 工作量考核类：超课时补贴、加班补贴等

(4) 阶段性成果考核奖类：教育教学成果奖励、教科研成果奖励、年终考核奖等。

(5) 其他类：对学校发展有特别贡献或教师在专业发展方面有特殊成绩的奖励。

2. 奖励性绩效工资实行总量管理与核定：

即根据学校基础性绩效工资总量核定奖励性绩效工资总量，按核定总量包干到校，用于学校奖励性绩效工资的发放。学校在考核发放奖励性绩效工资时，优先处理教师常规考核奖和补贴、班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴、超工作量补贴等，然后在总额剩余部分安排阶段性成果考核奖等项目。每年度奖励性绩效工资考核的各组成项目的金额总数，由校长办公会制定方案，经教代会通过后实行。

3. 教师工作常规考核及补贴的发放：

教职工月误餐补贴为每人每月70元。

4. 班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等的考核发放：

班主任每月基本津贴400元，全年按照十个月发放。另增加每月人均200元作为班级管理考核奖，依据班主任考核方案考核后发放。

校长、副校长、中层正职、中层副职、年级组长、教研组长、备课组长，根据岗位职责与考核结果，相应津贴标准分别为600元/月，480元/月，400元/月，320元/月，150元/月，120元/月，100元/月。全年按照十个月发放。

骨干教师津贴市学科带头人、市优秀青年教师（45岁以下）、区级学科带头人、区优青（45岁以下）、区教坛新秀（三年有效期），根据岗位职责与考核结果，每年二次考核发放津贴。

5. 超课时补贴和加班补贴：

教师在完成学校核定工作量情况下，并超额完成其他工作量的，学校给予补贴。标准为早自习8元/次，超课时费为30元/课时（语文、数学、英语学科，其他学科据周课时比例测算），因为学校工作安排课时不足的，每课时扣20元。其他超课时内容认定由学校研究决定。学校安排加班任务的，视具体情况学校研究决定加班补贴。

6. 阶段性成果考核奖的发放：

教育教学成果奖的发放，按照学校制定的学期教育教学成果奖考核办法，经考核后发放。每学期一次，第一学期期末的教育教学成果奖与年终考核奖合并发放。

每年度进行一次教科研成果奖励，依据学校制定的教科研奖励方法，考核后发放。

1. 学校成立以校长为组长的绩效考核工作小组，制定教职工绩效考核工作的具体实施方案，实施绩效考核工作。工作小组由校级领导班子、工会主席、教职工代表等人组成。

2. 学校成立由党支部书记、工会主席和具有代表性的数位教职工组成绩效工资考核工作协调小组，及时了解教职工对绩

效工资考核方案、考核过程、考核结果的意见和建议，及时沟通考核者与考核对象间的信息，积极调解考核工作中出现的矛盾，引导教职工通过正常渠道向学校和学校主管部门申诉考核问题。

医院工资绩效考核方案篇三

绩效工资考核实施细则及奖惩办法为努力实现xx行近三年的发展目标，进一步调动xx岗位职工的工作进取性，切实提高员工规范服务的自觉性，促进各项业务的稳步增长，壮大资金实力，经x月x日行务会各部门负责人讨论决定，我社从xx至xx作为全程考核时段，在行内储蓄岗位实行绩效工资考核，具体考核办法如下：

一、指导原则坚持按劳分配，实行多劳多得的分配原则。以本绩效工资考核

二、考核对象[大秘书网文章-d]本办法的考核对象为行内的xx专柜□xx储蓄所及xx储蓄所。

三、考核资料实行本绩效工资考核以体现工作业绩为主，分工作业绩奖励和职工日常行为处罚二个部分。工作业绩奖励指按该所柜日均存款较年初净增额的x%所计提的奖励工资。职工日常行为处罚分职工违反包括劳动纪律、服务质量、行风行貌、文档管理、安全保卫以及执行规章制度等方面所承担的处罚。职工日常行为处罚实行积分制考核，处罚积分每分按20元按月挂钩绩效工资。

四、考核方式行内部成立考核领导小组。组长□xxx副组长□xxx成员□xx考核小组负责对考核资料进行检查和核实，每月根据检查、核实结果进行绩效工资的分配。

五、考核小组按员工所在单位设立处罚积分档案，扣分标准

如下

- 1、上班时不穿行服，男、女员工不打领带，不按规定佩戴员工标识牌的扣1分
- 2、配戴饰物不得体或涂有色指甲扣1分
- 3、窗口女员工长发未扎起或漂染异色头发扣1分；男员工剃光头扣3分；
- 4、在办公椅靠背上挂衣物、在操作台上堆放非办公用杂物，扣1分
- 6、营业时间坐姿不端、行为不雅，扣1分；
- 7、服务时不使用十字礼貌用语或使用不规范、服务态度不端正，扣1分；
- 8、员工接听电话时不说‘你好’扣1分；
- 10、营业室内有客户时，员工间不允许闲聊，违者扣1分；
- 11、办理业务效率低下使客户极不满意的，扣1分；
- 12、除午餐时间外，临柜员工离开操作台时间超过15分钟，扣1分；
- 14、营业网点员工工作时间饮酒，扣10分；
- 15、上班时未经请假私自外出，扣10分；迟到、早退扣2分；
- 16、储蓄网点员工无故离岗扣10分；
- 20、柜员名章、柜员卡、重要单证等不按规定保管的，扣5分；

- 21、业务检查时发现缺少业务凭条，扣2分；凭证上漏章的，扣1分；
- 22、未经同意不参加社内各种培训及会议的员工扣1分；
- 23、网点未按规定使用监控设备或监控设备出现故障未按规定及时报修的扣5分；
- 24、因管理不善导致设备、用品丢失、损坏，扣2分；
- 25、因服务态度不好或不保证营业时间被客户投诉到上级行，调查属实的，扣5分；
- 26、因服务质量问题被新闻媒体曝光，严重影响银行声誉的重大客户投诉事件，经调查情景属实的，扣25分。

医院工资绩效考核方案篇四

为加快推进县级公立医院综合改革，促进县级公立医院健康持续发展，解决县域内群众看病就医问题，根据《国务院办公厅印发关于县级公立医院综合改革试点意见的通知》（国办发20xx33号）、《安徽省人民政府关于县级公立医院综合改革的意见》等文件精神，特制定本工作方案。

以科学发展观为指导，以建立与县域经济社会发展相适应的医疗卫生服务体系为目标，贯彻“保基本、强基层、建机制”的医改思路，以坚持公立医院公益性质为方向，充分调动医务人员积极性，最大限度满足人民群众基本医疗需求为核心。紧紧围绕管办分开、政事分开、医药分开以及人事和分配制度改革，改革公立医院补偿机制和运行机制、完善医疗卫生服务体系、健全监管机制，努力提高县级医疗机构的技术水平和服务能力，着力解决广大人民群众“看病难、看病贵”问题。

以构建目标明确、布局合理、规模适当、结构优化、功能完善、富有效率的县域医疗服务体系为目标，建立具有本地特色的公立医院管理体制和运行机制、科学规范的公立医院补偿机制和监管机制。通过县级公立医院综合改革，医院的运行效率、内部管理水平、服务能力明显提高，为广大人民群众提供安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务。力争到20xx年县域内就诊率提高到90%左右，基本实现大病不出县。

(一) 实行管办分开，建立新的公立医院管理体制

1. 县政府成立县级医院管理委员会（简称“医管会”），政府主要负责人担任主任，成员由组织、编制、发展改革、卫生、财政、人社、价格、药监等部门和县级医院主要负责人，以及部分人大代表、政协委员等组成。医管会下设县级医院管理办公室（简称“医管办”），办公室设在县卫生局，卫生局主要负责人兼任办公室主任，卫生、财政分管负责同志兼任办公室副主任。具体工作由医管办承担，履行政府举办公立医院出资人的职责，负责公立医院的资产管理、财务监管和绩效考核。医院管理委员会组成部门按照职责，制定并落实公立医院发展建设、人员编制、政府投入、医药价格、收入分配等政策措施，建立统一、高效、权责一致的政府办医体制，为履行公共服务职能提供保障条件。

2. 卫生行政部门对医疗机构的规模布局、功能种类实行统一规划，对机构人员、技术设备实行统一准入，对医疗服务、质量安全进行统一监管。卫生行政部门负责人不得兼任公立医院领导职务。

(二) 推行政事分开，建立健全县级医院法人治理机制

3. 规范公立医院院长产生、任用和管理。制定县级公立医院院长任职资格、任期考核等方面的管理制度，推进院长职业化、专业化建设。落实院长管理自主权。副院长、职能部门、内设机构负责人由院长在核定的岗位限额内提名，报医管会

审核，并按干部管理权限报批。医院重大决策、重要干部任免、重大项目投资、大额资金使用等事项由医院领导班子集体讨论，院长承担管理责任，接受医管会和职工代表大会的监督，并按管理权限和规定报告和履行报批程序。落实公立医院独立法人地位，强化具体经营管理职能和责任。

4. 建立以公益性为核心的县级公立医院绩效考核管理制度和医院院长激励约束机制。医管会与县级医院院长签署绩效管理合同，把医疗质量和效率、医疗费用控制、社会满意度和资产运营效果等作为主要量化考核指标。县级财政部门对县级医院资产运营效果进行考核。医管办负责组织对县级医院医疗服务质量和效率、医疗费用控制、社会满意度等进行考核。考核结果与医院财政补助、院长收入、奖惩和医院总体工资水平等挂钩。

5. 健全医院财务会计管理制度。严格预算管理和收支管理，加强成本核算与控制。积极推进医院财务制度和会计制度改革，严格财务集中统一管理，加强资产管理，建立健全内部控制制度，实施内部和外部审计制度。探索实行总会计师制度。

（三）深化人事和分配制度改革，推行绩效管理机制

争取到20xx年覆盖到所有县级医院。医保基金通过购买服务、商业大病保险或建立补充保险等方式，有效提高基本医疗保障水平。逐步提高实际报销比例，争取到20xx年达到70%左右。

13. 建立医保对医疗机构的激励与惩戒并重的约束机制。采用《基本用药目录》药品使用率及自费药品控制率、药占比、耗材占比、次均费用、住院率、平均住院日等指标考核，加强实时监控，考核结果与医保基金支付等挂钩。

（六）加强服务能力建设，提高县域内基本医疗服务水平

14. 合理配置医疗资源。针对县域群众主要健康问题，根据人口数量和分布、地理交通等因素，制订县域卫生规划和医疗机构设置规划，合理确定县域内医院的数量、布局、功能、规模和标准。重点办好2所县级医院(含中医医院)。以县级医院为中心完善县域急救服务体系，建立县域院前急救体系。

重点加强重症监护、血液透析、新生儿、病理、传染、急救、职业病防治、精神卫生和中医药特色专科，以及近3年县外转诊率排名前4位的病种（肿瘤、心血管疾病、脑血管疾病和甲状腺占位）所在临床专业科室的建设，提高技术服务水平。

15. 加强人才队伍建设。进一步加大政策优惠力度，通过政策支持、职称晋升等有效措施，鼓励和引导学科带头人，高、中级技术人才，高等医学院校毕业生到县级医院就业，优化基层医务人员队伍。在县级医院设立特设岗位引进急需高层次人才。健全继续教育制度，落实县级医院医生到城市大医院进修学习制度。加强县级医院业务骨干培训，完善以住院医师规范化培训为重点的培训制度，制定人才培养计划。每年选拔一定数量的骨干力量，到城市三级医院学习进修，不断提升医务人员专业素质和临床诊疗能力。力争建立城市三级医院向县级医院轮换派驻医师和管理人员制度。加强护理队伍建设，健全护士准入制度，到20xx年县级医院医护比力争达到1：2。

加强县级医院对基层医疗卫生机构的技术帮扶指导和人员培训，逐步建立县、乡镇、村(社区)三级医疗机构一体化管理的新机制，加快形成基层首诊、分级医疗、双向转诊的医疗服务模式。

16. 加强信息化建设。按照统一标准、互联互通的原则，加快建立以医院管理和电子病历为重点的县级公立医院信息管理系统，充分利用现有资源逐步建立医院之间、上级医院和基层医疗卫生服务机构之间、医院和公共卫生机构、医保经办机构之间的互联互通机制，构建便捷、高效的医院信息平台。

利用信息化手段，加强对县级医院医疗质量控制、药物合理使用、医疗费用控制等方面的监管，促进县级医院加强管理，改进服务，提高水平。

1. 准备阶段：认真研读政策文件、明确医药卫生体制改革总体思路，充分调查摸底，准确测算，借鉴其他试点市、县的成功经验，探索出符合我县的医药卫生体制改革思路和模式，开展改革试点的宣传动员工作。

2. 试点启动阶段：成立县级公立医院改革领导小组，组织、编办、发改、财政、人社、药监、价格、卫生等为成员单位，领导小组下设办公室在县卫生局。按相关规定成立医管委和医管办。医改领导小组充分调研、多方论证、广泛征求意见，制定实施方案，召开试点工作启动会议，全面部署安排改革试点工作。

3. 组织实施阶段：自20xx年11月1日起实行药品零差率，全面进行公立医院改革。

4. 调整总结阶段：定期召开县级公立医院改革研讨会，讨论分析改革存在问题，调整相关政策，制定相关评估方案对改革进行全面评估，总结成功经验，剖析存在问题，进一步完善改革政策。

（一）加强组织领导。县级公立医院综合改革试点工作任务重、难度大，要充分认识其复杂性和艰巨性，坚持先易后难、突出重点、稳步推进的原则，扎实做好各项工作。县级公立医院综合改革试点工作领导小组指导全县公立医院改革。县级公立医院综合改革试点工作领导小组办公室，负责具体事务协调和处理。县卫生局要在确定的医改方向和原则基础上，细化措施，突出重点，在体制机制创新上积极稳妥，大胆尝试，力求有所突破，取得实效。

（二）加强部门配合。各部门要根据各自职能，各负其责，

加强沟通，密切协作，及时制订出台县级公立医院综合改革配套文件，细化相关政策措施。定期对试点改革进展情况和效果进行监测评估，建立相应考核机制，定期考核，适时通报，总结推广经验。研究解决工作中遇到的困难和问题，形成合力，确保县级公立医院综合改革深入推进。各相关部门职责如下：

县编制部门：负责做好县级公立医院改革涉及的有关机构编制工作。

县发展改革部门：负责县级医院规范化标准制定和规划的审定，负责基本建设和大型设备的投入计划审定。

县财政部门：加大政府卫生投入，按政府卫生投入要求，负责县临床重点专科发展、符合国家规定的其它费用和政策性亏损补贴等；完善县医院财务会计制度，规范预算管理和收支管理，加强资产和资金管理，建立健全内部控制制度；健全财务分析和报告制度，加强县医院财务审计和监管。

县人力资源和社会保障部门：根据县政府医改工作整体部署，负责指导人事制度、收入分配制度和医疗保险制度改革，会同有关部门制定相关配套政策，审核改革实施方案。稳步推进县级医院医疗保险付费方式改革的步伐，促进县级医院综合改革工作顺利进行。

县物价部门：负责组织实施国家、省市深化药品和医疗服务价格政策，统筹推进医药价格形成机制改革；制定全县药品和医疗服务价格管理政策；负责全县医疗保障药品、基本药物价格和非盈利性医疗机构医疗服务价格的审定和监管。

县食品药品监管部门：负责药品质量安全监管。

县卫生部门：负责统筹协调县医院综合改革试点工作，密切跟踪试点改革推进情况。负责制定县域卫生规划和县医疗机构设置规划，加强行业监管、临床专科建设、医院信息化建

设、医疗质量管理；建立县级医院与基层医疗卫生机构的分工协作机制，探索县乡村一体化管理；探索建立县医院配备使用基本药物制度；出台加强医药费用的监管控制的管理办法；督导落实骨干人才到三级医院进修，督导开展优质护理服务、临床路径试点、便民门诊服务工作。

（三）强化财力保障。县政府将加大卫生投入力度，落实县级医院投入政策；加强对财政资金使用的管理，提高资金使用效益；加强调查研究，制定完善有关配套政策。

（四）积极宣传引导。加大公立医院改革政策的宣传力度，县级医院要采取多种形式宣传公立医院改革的目标意义和任务。教育和引导广大医务人员拥护改革，积极参与改革，发挥改革主力军作用。县电视台要开办县级公立医院改革专栏，广泛宣传县级公立医院改革试点的政策措施和取得的成效，加强政策解读，使全社会理解、支持和配合改革，为我县公立医院改革试点营造良好环境。

医院工资绩效考核方案篇五

根据绩效工资的有关文件精神 and 学校实际，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，规范学校内部分配办法，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，进取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

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经过后实施。学校对教职工的思想政治表现、工作态度、业务本事、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学校倾斜。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%，由学校统筹整体安排，不属于任何个人，学校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%部分列入学校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内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分，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分；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学校统筹，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应当支付的班主任津贴，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。