

2023年绩效工资发放方案(模板5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

绩效工资发放方案篇一

计划生育是项基本国策，计划生育工作的重心在村级，要把村级计划生育工作抓紧抓实抓好，关键在于加强村级计生队伍建设，在这方面，配齐配强村级计生中心户长显得尤为重要。今年，各村“高素质、有威望、能模范、强责任、是女性”的原则，对计生中心户长进行了调整，为充分调动中心户长的积极性，更好地履行其职责，把村级计生工作抓出卓有成效，依据中心户长职责要求，结合本镇实际，特制定本方案。

1、村下发的环孕检通知、孕前优生检查通知、生殖健康普查通知、落实节育措施通知等送达对象本人或相关人员，并督促其按要求落实到位（10分）。未送达及未及时送达每人每次扣0.5分，扣完为止。

2、把计生政策、法律条规及优惠政策（重点是育龄群众应知应会方面）宣传到每个育龄群众中，做到“家喻户晓、人人皆知”（20分）。以抽查育龄群众应知应会方面掌握程度为准，好的为满分20分，中的为16分，差的为10分。

4、掌握本片育龄群众的新婚、经情、孕情、生育、避孕节育、社会抚养费征收、利益导向机制享受、流动人口等信息（20分）。了如指掌记20分，50%以上清楚记16分，50%以下清楚记10分。

- 5、每月能按时参加村级计生例会，并能提供计生准确信息的（10分），每少一次扣1分，每漏或错一个信息扣1分，直至扣完为止，不提供计生信息者得0分。
- 6、每月走访重点管理对象一次（10分）。每少1人扣1分，扣完为止。
- 7、及时准确报告本片流出人口的详细打工地址和联系方式（10分）。每少一人，扣1分，扣完为止。
- 8、积极参加镇、村开展的每项计划生育活动（包括会议）（10分）。每少一次扣1分，扣完为止。

计生中心户长的绩效考核由镇计生站负责执行，考评的标准以工作职责和计生工作目标为基础依据，考核结果进行公示。

工资每年400元，由县财政在社会抚养费乡镇场返还中扣缴并由乡财局根据县人口计生委上报的考核结果实行一卡通发放。80分以上的发放工资400元，80分以下的发放工资300元。连续两年在80分以下的，建议另选他人。

绩效工资发放方案篇二

为切实贯彻上级主管部门规定的绩效工资发放精神，进一步调动事业单位人员的工作积极性，本着奖勤罚懒、奖优罚劣、合理拉开差距的原则，特制定我镇绩效工资奖励部分分配方案。

建立合理的收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正打破干与不干、干多干少、干好干坏一个样，激励机关事业单位人员爱岗敬业，扎实工作，积极主动地完成各项工作任务目标。

1. 坚持以工作表现和工作实际效果作为分配的主要依据。

2. 力求科学合理，绩效工资差距不宜过大。

双望镇事业单位全体在职人员。

分配方案：绩效工资分数实施基础分数和浮动分数相结合的分配制度。

考核内容：

1、基础分数

机关事业单位人员的基础分数按职级确定为：

一般同志100

副股级102

正股级105

2、浮动分数

2、1考勤浮动分数

2、1、1病假连续7天或全年累计15天，扣0、5分；连续15天以上或全年累计超过30天扣1分；连续30天以上或全年累计超过45天扣4分。病假60天以上180天以下，绩效工资按本人基础分值50%计发；病假180天以上扣发全年绩效工资。

2、1、2事假累计超过3天不满7天扣1分；累计超过7天不满20天扣2分，累计超过20天不满30天扣4分。累计超过30天以上180天以下绩效工资按本人基础分值60%计发；累计超过180天扣发全年绩效工资。

2、1、3旷工1天扣1分，有几天扣几天，直至基本分数扣完为止。

2、1、4婚丧嫁娶产等假期按国家规定执行。

2、2考核浮动分数

2、2、1根据上年考核情况，不合格者扣4分，优秀加3分。

2、2、2本年内，部门受到县委、县政府及以上党委政府表彰的。部门人员每人加1分。

2、2、3部门受到县级以上部门（正科级以上部门，不含各种临时机构）表彰的部门人员每人加0、5分。

2、2、4个人受到县委、县政府及以上党委政府表彰的，每人加2分。

2、2、5个人受到县级以上部门（正科级以上部门，不含各种临时机构）表彰的，每人加1分。

2、3包村工作浮动分数

2、3、1凡包村干部每人加3分。

2、3、2凡所包村年内能够全部完成县及镇下达的各项任务的，所包该村干部加2分。

2、3、3凡所包村年内受到县以上表彰的，所包该村的包村干部加1分。

2、4二线人员和借调人员绩效工资按基础分值发放，无浮动分值。

参照基本分数，根据实际浮动情况，计算最终考核的总分数之和。以全镇绩效工资总量除以计算最终考核的总分数之和，得到分值，分值乘以个人实际得分数即为个人应得的绩效工资额度。

本分配方案从二0xx年一月十五日起执行。

绩效工资发放方案篇三

为推进我校收入分配制度改革，规范绩效工资管理，根据《国务院批转发改委等部门关于深化收入分配制度改革若干意见的通知》（国发〔20xx〕6号）、《河北省关于事业单位绩效工资实施意见》（冀政办〔20xx〕31号）、《河北省人民政府办公厅关于转发河北省调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离休人员离休费三个实施办法的通知》（冀政办发〔20xx〕26号）、河北省教育厅等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（冀教政法〔20xx〕43号）等文件精神，结合我校实际，制定本实施方案。

（一）指导思想

按照国家深化事业单位收入分配制度改革的总体要求和河北省实施意见，以规范我校绩效工资管理为重点，理顺权责关系，扩大校属单位（含机关部门，下同）绩效工资分配自主权，不断完善绩效考核及绩效工资分配办法，坚持效率与公平辩证统一，强化激励导向，切实搞活内部分配，形成“总量控制、关系合理、机制健全、调控有力、秩序规范”的绩效工资管理体系，实现我校绩效工资管理的科学化和规范化。

（二）基本原则

1、系统规划，分类设计。统筹考虑教职工职业行为获得的各类收入，兼顾校属各单位职能差异，综合考虑教学科研、管理、服务等各类人员工作模式差异、绩效考核方式差异以及绩效工资收入水平，向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的人员适度倾斜，对不同单位、不同人员绩效工资标准进行系统分类设计，着力构建单位间相对公平的收

入分配体系，充分调动各类人员的积极性。

2、完善考核，优绩优酬。把绩效考核结果作为绩效工资发放的主要依据。以岗位聘用为基础，最大限度地实现岗能对应。使收入与岗位职责、履职状况、工作业绩、实际贡献相联系，构建体现按劳分配、多劳多得、优绩优酬的绩效工资管理制度。

3、总量控制，分级管理。实行学校、校属单位两级管理，重心下移，实现各单位内部治理管人、管事与管分配的责权统一。学校不断深化改革措施，制定分配政策和核拨方式，按照上级核定我校年度绩效工资总量额度控制每年绩效工资发放总量。校属单位在学校指导下制定绩效考核及奖励性绩效工资分配办法，报学校审核备案后，在学校核拨给本单位总量内进行二次分配。

4、严明政策，严肃纪律。严格执行国家和河北省事业单位工作人员工资收入分配政策，严肃收入分配纪律，确保绩效工资分配依法合规。

我校在职正式人员工资结构由岗位工资、薪级工资、绩效工资组成。其中绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资组成。

实行年薪制、协议工资制、项目工资制人员工资构成和标准按有关文件规定执行。

（一）基础性绩效工资

主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责（责任）等因素，不再分设项目，统称为“基础绩效工资”。执行上级规定的统一标准，并随上级调标而调整。现行具体标准见附件1。

（二）奖励性绩效工资

主要体现工作的质和量及实际贡献等因素，是搞活分配的主体，分设为岗位津贴、综合目标奖两项。其中：

岗位津贴主要体现出勤情况、完成基础工作量、履职表现等因素，具体标准见附件1。

综合目标奖是在完成基础工作量前提下，基于对工作数量和工作质量年度综合目标考核情况而给予的奖励。按职级发放的人员，基准额度见附件1。每年综合目标奖标准根据上级核定我校的年度绩效工资总量，由学校在基准额度基础上遵循各级岗位等比例上下浮动原则加以确定。

（一）基础绩效工资的分配和发放

基础绩效工资由学校统一管理（自负工资单位除外），对履行了岗位职责，完成了所在单位安排的工作任务的教职工，由学校按月全额发放基础绩效工资。对无故拒不承担单位安排的工作者，教职工所在单位应提出停发或扣发意见，经校领导批准后，由人事处停发或扣发。

（二）奖励性绩效工资的分配和发放

奖励性绩效工资实行学校和校属单位两级管理。学校分岗位津贴和综合目标奖两项核拨给各单位，并对各单位分配和发放进行监督。各单位根据学校规定的分配原则，制定本单位岗位津贴和综合目标奖考核及分配办法，合理发放。

学校鼓励校属单位在国家政策范围内，针对本单位工作性质和特点，进一步深化奖励性绩效工资分配制度改革，创新奖励性绩效工资分配思路，不受本方案岗位津贴和综合目标奖标准限制，自行制定各项考核和分配标准；也可以将岗位津贴和综合目标奖合二为一，统筹制定本单位奖励性绩效工资标准及考核分配办法。如果各单位认为有必要，可以在学校核拨的综合目标奖额度内，安排不超过5%的额度，设立院长

（主任、所长）或处长（部长）特殊奖，用于奖励在本单位重点难点等工作中做出突出贡献的教职工或特殊情况的机动使用。

各单位奖励性绩效工资发放总额不得突破学校核拨的岗位津贴和综合目标奖两项总和。

自负工资单位人员的绩效工资由本单位承担并负责发放。

1. 岗位津贴的分配和发放

岗位津贴由学校按照规定的职级标准和实际人员结构数量，以年为周期核拨给校属单位（继续教育学院经费从自创收入中自行解决，执行校定标准），并随人员变化定期进行调整。各单位在学校规定的岗位津贴职级标准基础上，根据教职工出勤情况、完成基础工作量、履职表现等考核情况加以调整，可以采取按月先预发、后调整的办法发放。其中：

（1）出勤情况按照学校《教职工管理规定》和本单位实施细则，由教职工所在单位进行考勤后确定。

（2）本方案所指基础工作量特指发放岗位津贴所要求的'教职工工作数量和质量标准。专任教师基础工作量数量标准为当量（折合）教学工作量，由各单位根据本单位的现实情况自主确定，一般不超过本单位平均教学工作量的50%，且符合学校有关教师教学工作量最低要求；专职辅导员基础工作量数量标准一般不超过本单位专职辅导员所带学生人数的50%；其他岗位或一人多岗可以根据岗位特点，由教职工所在单位规定基础工作量数量标准。基础工作量质量标准根据工作性质和岗位不同，由各单位自定。

（3）履职表现重点考察是否出现工作失误、造成事故或不良影响等。

符合岗位津贴考核要求的，按照校定职级标准正常发放；不符合或不完全符合上述岗位津贴考核要求的，不发放或发放部分岗位津贴，具体发放额度除本方案规定的情形（见本方案“四、绩效工资发放考核的相关规定”）外，由各单位自定。

学校核拨给各单位的岗位津贴总额，经本单位分配后如有余额，可纳入本单位综合目标奖统筹分配。

高校思想政治理论课教师和辅导员岗位津贴等特殊岗位津贴的发放，按照上级和学校规定的享受人员范围、津贴标准和相应考核条件，进行考核后，由学校统一发放至个人。

2. 综合目标奖的分配和发放

（1）机关和参照机关单位（含校属科研单位行政管理岗位）综合目标奖由学校按照规定的职级标准和实际人员结构数量，以年为周期核拨给各单位，并随人员变化定期进行调整。各单位根据教职工完成工作数量和质量等工作业绩年度综合目标考核情况，在本人职级标准基础上加以调整后按月发放。可以采取先预发、后调整的方法。具体细则由各单位自定。除本方案有规定或特殊情况外，未完成基础工作量一般不发放综合目标奖。

参照机关单位为：研究生学院、国际教育学院、高等技术学院等具有一定机关管理职能的学院和教师发展中心、图书馆、现代教育技术中心、后勤管理服务中心以及四方学院（校本部在职在编人员）。

（2）各二级学院（系、部）和参照二级学院的单位综合目标奖，由学校按照核拨办法分配给各单位（具体核拨办法见附件2）。由各单位根据教职工完成工作数量和质量等工作业绩年度综合目标考核情况，自主制定考核及二次分配办法，在学校核定的额度中，统筹安排，合理发放，按月支付。在分配办法中应体现高校“立德树人”的根本使命，贯彻“以本

为本”的办学理念，向本科教学适度倾斜；按照每生每月不低于3元标准，向学生日常教育管理一线倾斜。除本方案有规定或特殊情况外，未完成基础工作量一般不发放综合目标奖。

参照二级学院的单位为：工程训练中心、大型结构健康诊断与控制研究所、国家重点实验室等。

(3) 继续教育学院、工会消费合作社等单位经费从自创收入中自行解决，执行校定标准。国防交通研究所由学校按照安排的教学任务核拨教学酬金。

(4) 其他纳入综合目标奖的人员经费发放

机关和参照机关单位教师教学酬金由学校核拨给开课教学科研单位（不扣减该单位授课教学工作量），纳入该单位综合目标奖总额，由教学科研单位考核后按本单位制定的办法发给相关教师。核拨具体标准见附件2。

后勤服务、安全保卫、电教设备保障等特殊一线岗位人员，可根据八小时外值班或应急工作需要，发放一定量的值班或应急工作酬金，具体额度按学校有关规定执行。

为突出人才培养在学校工作中的中心地位，学校在全校综合目标奖总量内，设立面向一线教师和一线辅导员等人员的“人才培养特别奖”，由学校统一掌握。

学校预留一定的机动绩效工资额度。学校决定或批准发放的其他纳入绩效工资的人员经费，按学校有关决定执行，从学校预留机动绩效工资额度中解决。

1、新调入人员、岗位变动人员从报到、任职下月起计发受聘岗位的绩效工资。

- 2、见习期、试用期人员按见习期、试用期满后受聘岗位计发绩效工资。
- 3、“双肩挑”人员履行专业技术岗位和管理岗位双重职责，按就高原则计发绩效工资。
- 4、参照《河北省关于事业单位绩效工资实施意见》（冀政办〔20xx〕31号）“事业单位主要负责人奖励性绩效工资，在核定的绩效工资总量范围内，按照干部管理权限，由主管部门对主要负责人的考核结果统筹考虑确定”的精神，学校中层领导干部的管理工作绩效考核，由校党委组织部组织实施。奖励性绩效工资按考核结果和职级标准，从学校核拨给所在单位的岗位津贴总额和综合目标奖总额中列支。教学科研单位领导干部应把主要精力用于本单位管理工作。教学酬金由安排教学任务单位比照该单位机关教师教学酬金有关规定发放，从学校核拨给安排教学任务单位的综合目标奖中列支。
- 5、个人申请并经学校同意脱产学习、外出进修或访学人员（含公派出国访学人员）遵守国家法律法规和学校有关规章制度，在规定的期限内计发基础绩效工资和校定标准岗位津贴，酌情发放综合目标奖。经学校批准延长学习进修时间，超出规定期限的停发奖励性绩效工资。
- 6、工伤人员在停工留薪期间绩效工资按在岗标准计发。
- 7、已婚女教工在国家规定的产假内，全额计发基础绩效工资和校定标准岗位津贴，一般不发综合目标奖。符合延长产假规定，个人申请学校同意延长产假的，延长期间停发奖励性绩效工资。如在休产假期间参与一定的工作，酌情发放部分奖励性绩效工资。
- 8、落聘、缓聘人员停发全部绩效工资。
- 9、工作出现失误，给学校或单位造成较大影响或损失，尚未

构成处分的，视情节轻重停发1-3个月岗位津贴，酌情扣发综合目标奖。

10、受警告、记过、记大过、降级与撤职等处分者，自处分之日起，分别停发3个月、6个月、9个月和12个月的岗位津贴，酌情发放综合目标奖。

11、因违反国家法律、法规被依法判处管制、拘役、有期徒刑缓期执行的，按国家和河北省有关规定执行。

12、当月事假累计不超过2-5个工作日，按实际工作天数计发岗位津贴。当月事假累计超过5个工作日停发当月全部岗位津贴。一年内事假累计超过15个工作日停发3个月岗位津贴；一年内累计超过20个工作日停发6个月岗位津贴；一年内累计达到30个工作日停发一年岗位津贴。事假当月视完成工作情况酌情发放综合目标奖。

13、每月旷工1个工作日，停发当月绩效工资；月累计旷工2~5个工作日，停发6个月绩效工资；月累计旷工6个工作日及以上，或年累计旷工12个工作日及以上但不超过30个工作日，停发全年绩效工资。

14、年度考核不合格，下一年度内扣发50%-100%的岗位津贴，视完成工作情况酌情发放综合目标奖。

上述所称计发、停发、扣发绩效工资的，均从出现情形的下月起执行。

1、实行年薪制和协议工资人员工资、教职工科研奖励、按《事业单位工作人员奖励规定》实施的奖励发放，按照学校有关规定执行，不纳入绩效工资总量管理。实行协议工资人员聘期考核兑现协议工资时，已发岗位津贴按校定职级标准清算。

2、继续教育讲课酬金由继续教育学院按照有关计算办法核拨给任课教师所在单位，由任课教师所在单位发放给教师，不纳入绩效工资总量管理。

3、引进高层次人才特殊待遇不纳入绩效工资总量管理。

4、政府规定的特殊岗位津贴补贴、政策性津补贴、独生子女费等按政府政策执行。

5、在职人员办理退休手续后，停发绩效工资，按河北省有关规定享受退休养老待遇。学校在财力允许的条件下，可为离退休人员发放一定的校内生活补贴，现行标准见附件3。

6、内退、病退人员，根据河北省有关规定执行相关待遇。

1、加强组织领导。绩效工资改革政策性、原则性和纪律性强，学校绩效工资改革领导小组负责统筹协调解决改革中遇到的问题；各单位要成立相应领导小组和工作组，在广泛征求包括教代会代表在内的各类教职工意见的基础上，结合本单位实际，组织制定或修订本单位奖励性绩效工资二次分配办法，充分发挥奖励性绩效工资的激励作用，真正做到多劳多得，优绩优酬。各单位改革方案应报学校备案。

2、加强财务管理。严格执行国家财务制度，本着“谁签字谁负责”的精神，严禁在绩效工资财务项目和会计科目外列支属于绩效工资的人员经费。加强绩效工资预算刚性管理，学校核拨给各单位的绩效工资，应当在规定的会计年度预算总额中支出，不得透支或提前预支下一会计年度预算资金，余额不得结转至下一会计年度。基层单位社会服务性收入和学校划拨的各种提留、管理费等款项原则上作为单位发展基金，不得用于在岗正式教职工绩效工资发放。

3、加强监督管理。建立健全绩效工资监管机制，人事、财务部门要认真履行职能监督职责，加强绩效工资政策执行情况

的监督检查，及时发现并纠正各种违规行为，确保绩效工资改革方案的顺利实施。党委组织部要定期监督抽查中层干部薪酬情况。校属各单位不得违反本方案规定设立和发放工资性津贴补贴或奖金。对违反规定的，坚决予以纠正，并对相关单位和责任人进行严肃处理。

1、本方案适用于学校正式教职工。从20xx会计年度起执行。

2、本方案实施后，原《石家庄铁道大学绩效工资改革实施方案》（铁大人〔20xx〕20号文）停止执行，学校原其他分配政策和本方案不一致的以本方案为准。

3、本方案由人事处、财务处负责解释。

绩效工资发放方案篇四

1、班主任津贴约占总额的15%

主任津贴： $\text{津贴标准} \times \text{班主任人数} / \text{总人数}$

2、岗位津贴约占总额的25%

副校长： $\text{津贴标准} \times \text{副校长人数} / \text{总人数}$

中层干部： $\text{津贴标准} \times \text{中层干部人数} / \text{总人数}$

语数教师： $\text{津贴标准} \times \text{语数教师人数} / \text{总人数}$

专职教师： $\text{津贴标准} \times \text{专职教师人数} / \text{总人数}$

津贴标准：副校长为人均的50%。中层干部每人为人均的45%。语数教师按人均的35%；40%；45%计算，标准根据班额大小确定。专职教师为人均的30%。（注：岗位津贴根据班主任津贴标准和岗位特点浮动，）

3、超课时津贴约占总额的15%（总额-班主任津贴-岗位津贴-教育教学成果奖）

4、教育教学成果奖占总额的45%

分教学质量奖和特殊奖。教学质量奖=教育教学成果奖（45%）-特殊奖

绩效工资发放方案篇五

为充分调动中小学广大教职工的工作积极性和主动性，推动全市教育事业高质量发展，根据全国、全区、全市教育大会精神及全面深化新时代教师队伍建设改革意见和《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案的通知》（鄂府发〔20xx〕53号）精神，结合实际，制定本实施方案。

（一）坚持“以绩定薪、责薪一致、多劳多得、优绩优酬”原则，绩效工资向一线教师、骨干教师倾斜，解决“干多干少、干优干劣一个样”问题。

（二）坚持公开、公平、公正原则，充分发挥绩效考核的激励导向功能，调动教师坚持立德树人，不断提高教育教学水平的工作积极性，更好地促进学生德智体美劳全面发展、个性化成长。

（三）坚持实施绩效工资改革与现代学校制度建设相结合，完善考核分配机制，实现收入分配的规范化、科学化、制度化。

（一）实施对象：全市各中小学、中等职业学校在编在岗在册教职工。

（二）岗位划分：实施对象按岗位划分为教学岗位人员、非

教学岗位人员两类。教学岗位人员指承担教学工作的专业人员（含教练员）；非教学岗位人员指行政管理人员、教学辅助人员和后勤保障人员等。

（一）绩效工资总量。按照《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案的通知》（鄂府发〔20xx〕53号）中“市人民政府综合考虑经济发展、财力状况、物价消费水平、城镇单位在岗职工年平均工资水平、公务员规范后的津补贴水平等因素，合理确定事业单位绩效工资总体水平。按照‘托低、稳中、限高’的原则，确定绩效工资基本标准线和最高控制线，最高控制线原则上在基本标准线的2.5倍以内”的要求，结合我市实际，中小学绩效工资总量按照事业单位绩效工资基本标准线4万元的1.5倍核定，提高绩效工资总量至6万元。

（二）绩效工资分配。中小学绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，其中60%为基础性绩效工资（3.6万元），随月发放；40%为奖励性绩效工资（2.4万元），由学校根据考核结果拉开档次按学期发放。奖励性绩效工资中包含班主任津贴、课时（工作）津贴、超课时津贴、考核奖励、教学成果奖励等项目。

（三）绩效工资来源。将中小学教师绩效工资列入各级财政预算，综合考虑各旗区财政收支情况，参照《鄂尔多斯市人民政府关于印发通知》（鄂府办发〔20xx〕57号）有关规定，资金由市、旗区财政按比例承担，市对抗锦旗补助100%，对东胜区、康巴什区补助50%，对达拉特旗、乌审旗补助30%，其他旗补助20%。

（一）教学岗位人员奖励性绩效工资从师德水平、综合考评、满意度测评三个方面进行量化考核赋分发放。

1、师德水平（权重10%）

严格遵守教育部印发的《新时代中小学教师职业行为十项准则》，围绕坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、加强安全防范、坚持言行雅正、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、规范从教行为等十个方面进行考核。

2、综合考评（权重85%）

（1）工作业绩（权重40%）

从过程性评价、效果评价两部分进行考核。

过程性评价要围绕专业素养、课程建设、教学常规、教研教改、示范引领、课题研究、研修培训等方面开展。其中专业素养主要包括教师的知识素养、人文素养、专业技能、授课能力、信息素养等；课程建设主要包括课程模式和教学模式建设等；教学常规主要包括备课、授课、作业留批、辅导、考试与评价、课后反思等；教研教改主要包括教学研讨和教学内容、方法、手段的改革创新等；示范引领主要指骨干教师发挥传、帮、带等示范引领作用；课题研究主要指教师参与课题研究及运用成果情况；研修培训主要指教师参加的学历提升培训、继续教育等。

效果评价要围绕学生的德智体美劳全面发展，五育并举，培养学生的核心素养等方面开展；要围绕教师的教研教改成果、创新成果、业务考试，教学质量等方面开展。

（2）工作量（权重40%）

普通中小学教师工作量按照《鄂尔多斯市教育局转发的通知》（鄂教基发〔20xx〕10号）规定和学校实际进行核定；中等职业学校教师工作量按照《教育部办公厅关于制订中等职业学校专业教学标准的意见》（教职成厅〔20xx〕5号）规定和学校实际进行核定。各学校在各学段各学科教师满工作量标准

的基础上，增加或减少工作量，考核分值相应增减。工作量不满60%的教师，不享受奖励性绩效工资。

（3）考勤（权重5%）

按照《鄂尔多斯市委组织部鄂尔多斯市人力资源和社会保障局关于印发〈鄂尔多斯市机关事业单位工作人员日常管理暂行办法〉的通知》（鄂人社发〔20xx〕21号）和《内蒙古自治区人事厅关于印发〈机关和全额拨款事业单位工作人员病、事假期间工资待遇两个规定〉的通知》（内人薪字〔1999〕19号）规定，结合各学校的考勤制度进行考核。超过文件规定时限要求的，不享受奖励性绩效工资。

3、满意度测评（权重5%）

学校通过信息化手段以无记名方式，在学生、家长、领导班子中对教学岗位人员围绕敬业精神、工作态度、工作作风、工作业绩等方面进行满意度测评。满意度测评低于60%的，不享受奖励性绩效工资。

（二）非教学岗位人员奖励性绩效工资由学校结合岗位工作实际制定岗位考核细则进行量化考核赋分发放。非教学岗位人员的平均奖励性绩效工资原则上不得高于教学岗位人员平均奖励性绩效工资的60%。

（三）班主任津贴单独进行考核赋分发放。参照《鄂尔多斯市委、鄂尔多斯市人民政府关于印发〈鄂尔多斯市全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见〉的通知》（鄂党发〔20xx〕18号）确定的班主任津贴标准，各学校围绕班级管理、班级管理特色、学生核心素养等方面制定班主任考核细则，其中班级管理主要包括组织建设、制度建设、文化建设、教学管理和学生管理等；班级管理特色主要指创建温馨班级、特色文化等；学生核心素养主要包括学生的人文底蕴、科学精神、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新等。考核赋

分分三个档次，档次之间的差距原则上不低于10%。

奖励性绩效工资计算方法：个人考核得分×（资金总额/参加考核教职工总分数）。得分中最高分与最低分之间的差距不低于3倍，充分体现奖励性绩效工资的激励作用。各旗区、各学校制定具体考核分配方案时，考核内容权重可上下浮动，但不得超过5%。

（一）加强组织领导。各旗区、各学校要成立绩效工资考核分配领导小组，根据本实施方案制定具体考核分配方案或细则。各学校的考核分配方案或细则须经教职工代表大会或教职工大会通过，报所属教育体育局和派驻纪检监察部门审核批复后方可实施；学校绩效考核结果须报所属教育体育局和派驻纪检监察部门审核备案，经同级人社部门核定绩效工资总量后方可发放。各旗区和直属各学校要将绩效工资发放情况按学期报市教育体育局、市人力资源和社会保障局、市财政局。

（二）科学透明实施。绩效工资的考核、分配过程要公开透明，主动接受教职工和社会各界的监督。各学校要充分发扬民主，切实保障教职工的知情、参与、表达与监督权。考核结果要在适当范围公布并反馈教职工本人。

（三）强化资金监管。市旗区两级财政部门要足额安排中小学绩效工资预算。按照“谁支出、谁负责”的原则，将中小学绩效工资主体责任落实到资金具体使用部门和学校，由用款学校负责填报绩效目标和开展自评，用款学校所属教育体育局会同财政局负责绩效目标的审核。绩效工资实施后，各旗区、各学校不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津补贴，不得违反规定程序和办法进行分配。

（四）强化督导检查。各级教体、人社、财政部门要密切配合，建立健全有效的监督、评估、检查工作机制。市教育体育局、人力资源和社会保障局、财政局负责对直属学校绩效

工资落实情况进行监督检查和评估，对旗区进行抽查，并将绩效工资发放情况纳入市对旗区教育督导评估。对实施不力、资金落实不到位、存在“吃大锅饭”等现象的，要追究相关责任，并核减下一年度资金。

（一）在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（五）歧视、侮辱、虐待、伤害学生。

（六）在教育教学中遇突发事件、面临危险时，不顾学生安危，擅离职守，自行逃离。

（七）与学生发生不正当关系，有猥亵学生行为。

（八）在招生、考试、推优、保送及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（九）索要、收受学生及家长财物或参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，向学生推销图书报刊、教辅材料、社会保险或利用家长资源谋取私利。

（十）组织、参与有偿补课，或为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。

七、本方案自20xx年9月1日起执行，由鄂尔多斯市教育体育

局、市人力资源和社会保障局、市财政局负责解释。