

2023年银行员工分配原则 奖励性绩效工资分配方案(优秀7篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

银行员工分配原则篇一

为积极稳妥推进医药卫生体制改革，深化卫生事业单位收入分配制度改革，切实做好全院绩效工资考核工作，现根据《正镶白旗医院绩效考核的实施方案》（下称实施方案），制定如下本院绩效工资考核实施办法：

一、指导思想

通过深化医院分配制度改革，建立健全科学合理的绩效考核评价分配制度，将工作实绩和工资待遇有机结合，充分发挥绩效工资的激励导向作用，有效调动全体员工工作热情，全面提升医疗卫生服务质量和效益，努力为群众提供优质、高效、方便、实惠的基本医疗和公共卫生服务。

二、绩效工资考核小组

为保证绩效工资考核工作的顺利开展，成立以院领导、相关部门负责人、职工代表组成的绩效考核工作领导小组。

组 长：吴晓林 副组长：任全胜

组 员：额尔登其木格、李海、贾志富、杨桂莲、班桂荣、周凤斌

下设办公室，任全胜兼任任办公室主任。

三、考核对象

按照上级主管部门意见实施定岗定编后，纳入本次医疗卫生事业单位绩效工资考核的全体工作人员、本院聘用员工（不含临时工）。

四、绩效考核工资的构成与分配

绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。1. 基础性绩效工资考核分配

基础性绩效工资的具体标准和发放办法原则上按照正镶

白旗人力资源和社会保障局、正镶白旗财政局文件执行。出现本院《实施方案》中规定的违规行为的，医院可缓发、扣发或停发个人基础性绩效工资。

2. 奖励性绩效工资的考核分配

奖励性绩效工资由考核小组在上级主管部门核定的总量内，按照本院《绩效工资考核的实施办法》（见附件）进行考核发放。

五、奖励性绩效工资的考核原则

1. 院科两级考核。院部考核职能科室和行政人员，科室对个人考核，每月考评，季度汇总，真实反映工作业绩作为考核重要依据。

2. 综合目标考核。充分考虑职业道德、服务质量、服务数量等因素，兼顾经济效益和社会效益。

3. 按劳分配、优绩优酬。向责任重、风险高、工作量大、业

绩优的科室和个人倾斜，贡献突出的专项奖励。

4. 公正、公平、公开。要求方案科学、考核规范，原则上按季度为考评周期，兑现奖励性绩效工资，结果按规定上报、公示。

六、奖励性绩效工资的分配方案

为了提高绩效工资的使用效率，充分体现奖励性绩效工资的激励导向作用，将奖励性绩效工资按20：80的比例分成管理基金和常规工作绩效奖励工资两部分，总量不变。

（一）管理基金的使用。

管理基金奖励项目和补贴标准进行调整。管理基金奖励实行总量控制、实时进行，年末结余部分全体职工平均分配。

1. 职务岗位津贴

（1）行政管理：院级领导干部补贴标准300 元/月，根据《领导干部岗位目标责任书》考评岗位职责履行情况、按月考核发放职务津贴。

（3）科主任/护士长，包括临床、护理、医技、防保、社区、药剂、后勤、体检中心等，补贴标准内100元/月。

兼任两个以上职位的职务岗位补贴按就高原则发放，不再累加，离职后不再享受职务岗位补贴。

2. 超工作量奖励

（1）值班补贴。参加24小时值班的职工按院部规定发放值班补贴，包括急诊加班等，补贴标准8元/个。

（2）节日加班。国家法定的节假日正常上班的按规定享受加

班补贴（元旦一天、春节三天、清明节一天、劳动节一天、端午节一天、中秋节一天、国庆节三天）。补贴标准8元/天，节假日各科室按实际工作需要排班，排班计划内人员享受节日加班费，个人调休不享受。

（3）公休假补贴。因工作原因放弃公休假的，按规定补贴，天数按国家相关文件执行。补贴标准：补齐20%工资。

（5）其他。放射假、产假、探亲假按国家规定执行。3. 荣誉成果奖励。（1）荣誉奖励。

先进个人：按自治区、盟、旗镇分别奖励500、300元、200元；社会奖励：锦旗和表扬信分别奖励100元。

（2）科研奖励。

（3）其他。参加上级部门组织的业务技能竞赛、运动会、文体活动院内业务竞赛、演讲比赛等活动获奖的临时制定奖励标准。

4. 突出贡献奖。

用于奖励对卫生事业和医院发展做出重大贡献的科室和个人，具体奖励办法由领导小组讨论后决定。

（二）常效奖规工作绩励工资的考核分配 详见奖励性绩效工资绩效考核办法

七、有关规定

1. 各考核小组按月开展考核，季度汇总并于次月5日前将考核结果报送考核领导小组办公室。

2. 考核办公室经复核汇总后，于8日前将绩效工资分配表在送领导小组审核、报院长批准后发放至各科室。

3. 各科室根据考核方案测算本科室个人绩效工资数额，经本人签字后反馈办公室，经领导小组复核、院长审核签字后由财务科发放。

4. 绩效工资包括基础性和奖励性绩效工资全部以银行卡形式发放，不得以现金形式发放。

5. 职工对考核结果有不同意见的可向领导小组反映，也可向政府和卫生主管部门提出申诉。

6. 本实施办法解释权归考核领导小组。

本办法未尽事宜由领导小组修改完善。如有与上级部门规定相抵触之处，按上级部门文件执行。

本《实施办法》自2014年01月01日起执行。

正镶白旗医院 2014年01月10日

银行员工分配原则篇二

为深化教育人事制度改革，建立科学、规范的学校教师绩效考核评价机制，充分调动广大教师工作的积极性、主动性和创造性，切实保证学校绩效工资顺利实施，根据《灞桥区教育局教职工实施绩效工资分配意见》精神，结合我街道学校实际，特制定本实施意见。

一、指导思想

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，充分发挥绩效工资的激励导向作用，促进教育均衡发展，提高教师队伍素质，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、体系完善的教师绩效考核评价制度，推动狄寨教育全面、协调、可持续发展。

二、实施范围

街道全体在编教职工

三、基本原则

- 1、尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重教师主体地位，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到教书育人工作中，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、要坚持多劳多得，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。

四、考核内容

1、校长绩效考核的主要内容：

主要考核校长在办学方向、办学行为、依法治校、教育教学质量、德育工作、学校管理、队伍建设、团结协作、廉洁自律、安全稳定等方面的实绩。

2、教师绩效考核的主要内容：

对教师的绩效考核，以教师履行教育法律法规规定的职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，全面考核教师的德、能、勤、绩，重点考核的教师师德、教育教学、从事班主任工作等方面的实绩。

(1) 师德。主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》的情况，特别是教师的为人师表、爱岗敬业、关爱学生和遵纪守法等方面的表现。与此同时，还要求教师不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序，损害学生利益等内容作为教师绩效考核是否合格的必备的基本要求。

(2) 教育教学工作。主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、专业发展等履行职责情况。

德育主要考核教师根据所教学科特点，在课堂教学中实施德育的情况。

教学主要考核教师的教学工作量、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。

教育教学研究主要考核教师对学生思想的把握和有关学生问题的研判；对教学方法、教育技术手段和学生智力开发的研究；取得的教研和科研成果。

专业发展主要考核教师全面把握教育教学规律，拓展专业知识，提高教育教学能力的情况。

(3) 班主任工作。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，与科任教师岗位一样计算基本工作量。主要考核对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展情况等。

3、其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的绩效主要考核服务态度、履行岗位职责和完成工作任务等方面的情况。具体办法可参照教师考核办法制定。

五、考核办法

校长的绩效考核由学校学期工作目标责任考核和个人绩效考核两部分组成，总分为100分。其中校长的学期工作目标责任考核和个人绩效考核各占50%；副校长的绩效考核在学校进行。学校的学期工作目标责任考核由街道中心校按照校长量化考核方案综合考核，记入校长的绩效考核内容。

教师的绩效考核工作在街道中心校的指导下，由各学校成立绩效考核领导小组具体组织实施。在绩效考核中要充分发挥校长、教师的作用。

教师的绩效考核分平时考核和学期考核。平时考核由学校结合平时的工作按月进行，学期考核可参照事业单位工作人员年度考核项目，采取定性与定量相结合，教师自评与学科组评议、年级组评议、考核领导小组评议相结合，同时适当听取学生及家长的意见。

其他专业技术人员、管理人员和工勤人员的考核办法由学校制定并组织实施。

六、绩效工资的结构与分配

1、绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资主要体现我区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方案和办法。在奖励性绩效工资中设立班主任津贴、岗位津贴、超课时津贴、教育教学成果奖励等项目。

2、充分发挥绩效工资的激励导向作用。各学校要完善考核制度，制定考核细则，根据教师、管理、工勤技能岗位的不同特点，实行分类考核。各学校要制定切实可行的考核办法和分配制度，加大对奖励性绩效工资的分配力度，拉开分配等

次。

对工勤人员各校要根据工勤人员的考核情况适度拉开档次。

3、对支教教师的考核按照《灞桥区教育局支教教师管理办法》规定执行，参照学校考核标准进行考核。考核合格以上由区振兴办每年发交通和生活补贴3000元，同时在职称评定中同等条件下优先考虑，年终目标考核不占学校优秀指标。

4、发放办法

绩效工资由区人事局按照街道中心校人员情况核定全街道绩效工资总量。其中基础性绩效工资由区财政局按在册人数按月发放；奖励性绩效工资由各校根据考核结果进行分配。并将分配方案报中心校审核后，方可通过。

七、有关具体问题的规定

1、推行岗位聘用，强化竞争机制。按照公开竞聘、双向选择、平等竞争、择优聘用的原则，在核定的岗位内实行岗位竞聘，逐人签订岗位聘用合同，并按岗位兑现工资待遇，提高用人自主权。通过岗位设置管理实现由固定用人向合同用人的转变、由身份管理向岗位管理的转变，实现人员职务能升能降、待遇能高能低。

2、改进和完善考核分配制度，建立与聘任制度相适应的激励机制。各学校要积极实施分配制度改革，加大绩效工资分配的自主权，逐步建立与聘任制度相适应的分配机制，将教职工的绩效工资与岗位职责、工作量和工作业绩挂钩，进一步建立起重能力、重实绩、重贡献的分配机制。

3、下列情况人员，奖励性绩效工资的发放作如下规定：

(1)因区委、区政府整体性工作，通过组织、人事部门借调到

教育系统以外的其他单位工作人员奖励性绩效工资按借调单位考核意见发放;其他借调到教育系统以外的单位工作人员的奖励性绩效工资按50%发放。

(2)当年到龄退休、正常流动人员的奖励性绩效工资按实际工作月发放。

(3)国家规定婚、丧、产假期间的奖励性绩效工资按标准发放;在工作期间休探亲假的不享受奖励性绩效工资;寒暑假期间的奖励性绩效工资分别纳入前半年和下半年考核总量发放。

(4)受党纪政纪处分的,在处分期间扣发奖励性绩效工资的30%。

4、未参加目标考评的人员,不享受奖励性绩效工资。对连续两次目标考评不合格人员,通过解除聘用合同、转岗、待岗等方式予以调整。对目标考评不合格人员,落聘及待岗人员给予半年或一年离岗学习提高,在离岗学习期间,不享受奖励性绩效工资,对期满后仍不能上岗或不能胜任岗位工作的,将其人事关系交由人才交流中心代理,自谋职业。

5、教师因体罚和变相体罚学生或从事有偿家教及发生安全责任事故的,视其情节轻重,扣发当月或学期奖励性绩效工资。

6、教师月内无故出现旷职现象不享受当月奖励性绩效工资;学期内旷职累计3次及以上,不享受学期奖励性绩效工资。病事假按照学校请假制度执行。

八、工作要求

1、加强领导。教职工收入分配制度改革,政策性强,涉及面广,直接关系到广大教职工的切身利益。各单位要高度重视,加强领导,精心组织,严肃纪律,认真把握实施过程的各个环节,确保工作平稳顺利进行。

2、规范操作。奖励性绩效工资的发放，必须建立在严格的量化考核的基础上，对没有绩效考核办法，平均分配的学校，区教育局将停止下拨或追回已拨的奖励性绩效工资，中心校将追究校长直接责任。

3、严明纪律。要坚持公平、公正、公开的原则，不草率从事，不敷衍塞责，不上交矛盾。要深入调研，缜密决策，科学地制订教职工学期工作量化考评办法和教职工奖励性绩效工资分配方案。方案必须通过教代会通过。对在发放中弄虚作假、不按规定执行而造成不良影响的单位，一经查实，对学校主要领导予以戒免。

九、本实施意见由区教育局解释，自下发之日起施行。

银行员工分配原则篇三

(试行)

为调动本院职工的工作积极性，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，结合我院的实际情况，特制定本分配意见。

一、指导思想

建立以职工奉献精神为宗旨，以提高职工敬业爱岗精神为核心，以促进职工绩效为导向的分配激励机制，调动全体职工工作积极性，贯彻按劳分配的原则，充分调动职工的工作积极性，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制。

二、分配原则

公平合理，按劳分配，优劳优酬、兼顾公平的原则。

三、奖励性绩效工资的考核办法

奖励性绩效工资的发放与绩效考核挂钩。在上级核拨的绩效工资总量内，再依据个人绩效考核情况发放。考核内容由以下四方面组成：

（一）行为指标考核：是指对职工的医德医风、行业作风、出勤率、院纪院规遵守等方面情况的考核，具体内容参见行为指标考核表。行为指标考核分值占奖励性绩效工资的20%。本项考核每月由考核小组根据被考核人行为指标表现，依照考核细则考核一次，考核得分乘以20%即为该项考核实际得分。

半年各科室工作总量为标准，结合各科室特点设置工作量基数，如门诊人次、住院人次、护理人次等，具体内容参见各科室工作量考核表，工作量考核分值占奖励性绩效工资的40%。工作量基数平均分配至科室所有人员，每月工作量考核以此基数作参数，按比例计算被考核人工作量考核得分，考核得分乘以40%即为该项考核实际得分。

（三）工作质量考核：是指各岗位专业工作质量的合格率。包括门诊及住院病历书写合格率、药占比达标率、门诊输液比达标率等，工作质量考核分值占奖励性绩效工资的30%，由考核小组依据被考核人不同岗位的工作完成质量进行考核，具体内容参见各科室工作质量考核表。工作质量考核90分以上则该项考核实际得分30分，低于90分每少1分实际得分扣3分，扣完为止。

（四）群众满意度考核：是指采取各项措施听取群众的意见，对每个职工实行群众满意度测评，同时开展职工相互评议。群众满意度考核分值占全年奖励性绩效工资的10%，由考核小组根据发放的群众满意度调查表、出院病人回访情况、就诊病人投诉情况、职工相互评议情况等综合考核，具体内容参见群众满意度考核表。群众满意度考核按比例计算考核得分，考核得分乘以10%即为该项考核实际得分。

四、奖励性绩效工资的发放

根据上级拨付的绩效工资总量，确定出个人奖励性绩效工资一般基数，按以上四项考核结果计算出考核后奖励性绩效工资金额，再结合岗位考核系数发放奖励性绩效工资。

卫生院每月预发放奖励性绩效工资的70%，与当月各项考核挂钩，次月发放。年底根据卫生院绩效考核结果及上级拨付的绩效工资总量，调节发放。

五、其他问题

1、事假、产假、婚假、因公致残、丧假等按国家规定执行。外出学习相关人员的工资发放参照局精神执行。

2、受刑事处罚，或受党内严重警告，行政记大过以上处分的扣发全年奖励性绩效工资

2、发生医疗纠纷和差错事故、不服从院部分工等指令性工作、违反计划生育，胎儿性别鉴定的、私自收费上身、收受红包、遭受病人投诉及在院内吸烟、喝酒、上网聊天、衣帽胸牌不整等被上级督查曝光通报等情况实行一票否决。情节一般，同时能够积极解决问题且未造成重大影响的，扣除当月或当季奖励性绩效工资。情节严重，造成重大影响的视情节严重程度扣除半年或全年奖励性绩效工资。

4、本文未涉及而政策法规有规定的，按相应规定处理。

附：各科室质量考核、工作量标准、及汇总表

银行员工分配原则篇四

站年终奖励性绩效工资分配方案 根据市人社局、市财政局《关于市市直其他事业单位实施绩效工资实施方案的通知》文件精神，为了充分调动事业单位干部职工工作积极性，发挥绩效工资的激励导向作用，结合本站实际，经办公会议研

究，制定本方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，充分体现工作量与实际贡献，建立符合事业单位工作人员收入的分配制度，完善体现人才价值的分配激励机制，进一步激发广大干部职工的工作积极性和创造性，促进环保事业健康发展。

二、实施范围

在岗、在编的正式工作人员。

三、绩效工资构成及分配比例

事业单位绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。其中基础性绩效工资为市人社局、市财政局确定的绩效工资水平的70%，奖励性绩效工资由绩效工资水平的30%和清理规范后的津贴补贴构成，具体数额为市人社局、市财政局核定的绩效工资总额中扣除基础性绩效工资以外的部分。人均奖励性绩效工资按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”和“公平、公正、公开”的原则进行分配，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

根据人均水平测算，拟定奖励性绩效工资

专技类正高级 副高级 工程师 助理级 技术员

工勤类高级工 中级工 初级工

奖励性绩效工资中扣除以上基础工作量奖以外的部分全部作为超额工作量奖发放。

超额工作量奖

职工在完成本职工作的前提下，对超额完成工作部分发放超额工作量奖，具体按照以下标准执行：

五、绩效考核

基础工作量奖重点考核日常工作任务完成情况、阶段工作目标情况以及出勤情况等，分为共性目标和个性目标两个方面的内容分别针对各科室人员进行考核，考核总分为100分。

每月初由绩效工资工作目标考核领导小组开始考核上月情况，通过自评、考

评、审定每月考核评分表确定考核结果。超额工作量奖

在核定的日常工作任务外，根据职工实际工作情况进行考核、统计。

超额工作量奖考核和基础工作量奖同时进行，严格按照《绩效工资超额工作量奖分配办法》进行考核。

六、兑现办法

奖励性绩效工资的兑现以考核领导小组审定后的结果为准，按照审定后并由组长签定的奖励性绩效工资分配表发放。

新聘用人员从聘用次月起开始执行奖励性绩效工资。退休人员或解聘人员从退休或解聘的次月起停发奖励性绩效工资。

有下列情况之一的，停发当月奖励性绩效工资：

1. 当月病、事假累计达到或超过15天的；
2. 当月矿工达到或超过3天的；
3. 因工作失职或违法乱纪，造成重大经

济损失或恶劣影响的；

4. 因工作失职在社会上造成严重不良影响的；

5. 工作中弄虚作假、致使工作目标完不成或造成严重后果的。

七、其它事项

本方案未明确相关事宜，按照市人社局、市财政局《关于市直其他事业单位实施绩效工资实施方案的通知》执行。

八、执行时间

本方案自1月1日起执行。附件：

1. 超额工作量奖核算表 2. 每月绩效考核细则 3. 绩效工资分配表

二〇一一年十二月二十一日

银行员工分配原则篇五

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工资分配制度，激励教师爱岗敬业，主动作为，有效推进学校工作的全面协调和可持续发展。

二、分配原则。

1、坚持“激励先进，促进发展”的原则。绩效工资以工作绩效考核结果为主要依据，多劳多得，优劳优酬，鼓励先进，促进学校发展。

2、坚持公开、公平、公正的原则，做到全过程公开，接受教师的监督。

3、坚持“统筹兼顾，倾斜调节”的原则。奖励性工资坚持向有突出贡献的教师和班主任倾斜，照顾老年同志，坚持中小学统筹，相互调节，合并思考的原则，力求合情合理，科学规范。

三、分配办法及实施步骤。

（一）计算特殊岗位津贴。

1、班主任津贴：

按人平80元每月的标准，分平行班和实验班两个梯队分别比较，按照班主任量化积分进行排名，分出三个档次，即90、80、70元每月的档次总和调平。只计算5个月。此项由政教处操作。

2、领导岗位津贴：

按照副校级80元每月，主任70元每月，副主任50元每月的标准，同样计算5个月，同样按照各领导的工作表现分为三个档次，每月上下浮动10元，由校长组织部分教师分三个级别评议。其中校长的绩效工资由教育局考核。

（二）计算人平总数工资。

人平绩效工资=（参与对象绩效总和——班主任津贴总和——领导津贴总和）/参与人数（记为w□□

（三）分别计算不同类别人群的.绩效工资。

1、年满58周岁以上教师的工资：此项系特殊人群，属照顾对

象，他们的绩效工资不参与绩效考核范围，即得人平绩效工资。

2、后勤人员绩效工资：由于他们没有参与教学工作或参与教学工作量较小，无法统一标准，故单独考核，按后勤人员的人平绩效总额包干，由校委会组织对后勤人员的平时工作表现打分，分出等次，其等次分别比照教学人员的高、中、低档进行。

3、代课人员的绩效工资，严格地说，代课人员不参与绩效工资，但学校要考虑，由校委会集体研究决定作出一定的补偿。但补偿的金额不得高于历年来的金额。

4、中心学校的人员的绩效工资不纳入此项管理。

5、除了上述以外的其他人员统称为教学人员。

（四）教学人员的考核办法。

1、教学常规：

按照人平绩效工资的10%纳入计算，实行扣款制。按照常规教学检查的标准和要求，每次检查不达标，缺备课每节次扣5元，每次作业扣10元，监考未监考每堂扣30元，阅卷未按要求完成的扣50元，扣款实行累计扣款，扣完为止。此项由教导处提供准确的依据。

2、考勤：

按照人平绩效工资的20%纳入计算。仍实行扣款制。分为三类：一是坐班考勤。每次坐班未签到扣5元，累计扣完为止。二是会议考勤，每次旷会扣20元，迟到扣5元，事假扣5元，扣完为止。此两项由政教处提供准确的依据。三是上课考勤，每次旷课扣30元，迟到每次扣10元，扣完为止。此项由教导处

提供依据。

3、工作量：

按照人平绩效工资30%纳入计算，先计算临时性工作补贴，如临时性代课，每节3元，由教导处统一造表，还有临时性抽调其他大型工作补助，由校委会统一研究决定，再按照教学人员的平均工作量计算，工作量计算办法按照学校的教学资金分配方案相同，但不计算早晚自习和辅导。本学期按照20周计算，每超出一点补3元，低于一点扣2元。不够的钱用考勤、常规教学的扣款来补偿。还不够的学校另外拿出一部分。若有结余，平均补给所有的教学人员。

4、教学成绩：

按照人平绩效工资40%纳入计算，先计算特殊贡献奖。此项由教导处统一造表。

(1) 教师四优评比获奖，只计算本学期的，论文获奖、教案评选及新闻报道发表：省150元、市80元、县50元，讲课说课比赛获奖的省级及以上的300元，市级150，县级100元。教师获得荣誉模范的市级及以上150元，县级100元。

(2) 辅导学生获奖：只计算本学期的。以文件或证书为准。国家级每人次50元，省级40元，市级30元，县一10元，县二5元。县三没有。涉及到三科联赛的综合名次的可重复计算。

再计算教学成绩，取期中考试和期末考试两次成绩，按照学校计算成绩的积分制度进行。其中期中占40%，期末占60%，也可按照档次进行，如第二名保本，第三名扣100，那么第一名就奖100元。

文档为doc格式

银行员工分配原则篇六

为激发员工工作用心性，提高工作效率，体现多劳多得、奖勤罚懒的分配机制，本着公平、公开、公正的分配原则，依据公司目标职责考核办法，特制定本方案。

一、工资构成

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

/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。

二、工资核发

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。

三、考核方式

考核领导小组对部门按季度考核。

四、考核程序

依据公司目标职责考核办法，考核领导小组根据各部门签订的《目标职责书》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状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资料、标准和要求，对目标任务的完成状况进行全面自查，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。

考核领导小组透过听取汇报、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，构成考核意见，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。

五、其他事宜

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

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。

银行员工分配原则篇七

为加强我校内部管理,提高工作效率,充分体现多劳多得、优绩优酬,调动教师工作积极性,强化教师岗位意识、团队意识、责任意识、创新意识和竞争意识,构建合理、公平、公正、具有激励机制的学校内部分配制度,根据江宁区教育局《关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见(试行)》结合我校实际制定本方案。

一、领导机构

学校成立绩效工资分配工作领导小组(名单附后),负责对岗位津贴、教师师德、工作量、工作业绩等进行考核,以及绩效工资的分配、发放、解释等方面,确保绩效工资公平、公正地发放。

二、考核对象和时间

学校在编在岗的全体教师,时间为xxx年度。

三、分配原则

1. 尊重规律,以人为本。尊重学校社区教育工作规律,尊重教师的主体地位,充分体现教师在社区教育中的主动性、创新性、实践性和灵活性的特点。
2. 师德为先,注重实绩。把师德放在首位,注重教师履行职责和实际工作表现和贡献。
3. 激励先进、促进发展。鼓励教师全身心投入到社区教育工

作中去，不断提高自身素质和从事社区教育的工作能力。

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、讲究实效。

四、奖励性绩效工资发放形式

教师奖励性绩效工资分上学期、下学期两次考核，一次造册，报教育局审核，通过个人帐户直接划拨到教师个人工资卡上。

五、考核项目

1. 基础性绩效考核

(2)对没有履行岗位职责，没有完成规定任务的教师，基础性绩效工资中的岗位津贴按比例减发。

(3)师德方面存在严重问题或因工作失误造成严重不良后果者，视具体情况减发基础性绩效工资。

(4)长期病假(2个月以上)，基础性绩效工资中的岗位津贴纳入病假工资计发基数。

(5)凡年度考核基本合格、不合格的人员，于考核结果审核备案后的次月起分别停发其基础性绩效工资中的1个月、2个月的岗位津贴，生活补贴按标准发放。

2. 奖励性绩效考核

分上学期、下学期两次考核。教师的奖励性绩效考核工资