

# 2023年业务绩效考核方案 幼儿园绩效考核方案(汇总5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

## 业务绩效考核方案篇一

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。

## 业务绩效考核方案篇二

为切实做好教职工绩效考核工作，根据县教育局工作意见结合我镇小学实际，特制定本方案。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以推动义务教育校园科学发展为目标，以提高教职工队伍素质为核心，着力构建科学、规范、合理的收入分配机制，充分调动广大教职工工作的用心性、主动性和创造性，激励广大教职工爱岗敬业、扎实工作、开拓进取，努力推进全镇教育事业持续、健康、快速发展。

（一）坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。

（二）坚持“公正、公平、公开”的原则。

（三）坚持“科学、规范、简约”的原则。

我镇按照国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育公办校园正式工作人员。

（一）教师绩效考核的主要资料是：根据《教育法》、《义务教育法》、《教师法》等法律法规规定，对教师服从工作安排，履行岗位职责，完成校园规定的教育教学任务状况进行全面考核，重点考核工作实绩，包括师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。

（二）其他职工绩效考核主要资料是：德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩。如考核履行校园规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，包括服务教学、服务师生等方面实绩。

### （一）成立领导小组

组长：

副组长：

成员：

### （二）考核依据

1、县教育局关于20xx年义务教育阶段校园奖励性绩效工资发放有关问题的说明

2、相关法规、文件

3《xx镇小学教师奖励性绩效工资考核操作细则》

### （三）考核等次

教职工考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。以百分制计，得分在75分以上为合格以上等次；得分在60-74为基本合格；得分在59以下为不合格，优秀比例原则上不超过15%。

有下列行为之一的，可直接评定为不合格等次：

1. 不服从校园管理，以非法方式表达诉求、干扰行政机关和校园正常教育教学秩序的；
2. 连续旷工超过5天以上，或一年内累计旷工超过15日的；
3. 给教育教学工作造成较大损失的；
4. 体罚或变相体罚学生，或违规搞有偿家教或向学生乱收费，造成不良影响的；
5. 因玩忽职守造成校园重大职责事故的；
6. 违反计划生育政策的；
7. 受党内严重警告及以上处分或受行政记过及以上处分，且在处分期间的；
8. 违反教师道德规范，在校内外造成必须影响的；
9. 触犯国家法律的。

对当年因病（因公除外）、因事请假累计超过6个月的，不予考核。

（四）严格考核程序。校园考核程序一般按照：被考核人进行自评（述职）、校园组织民主评议、校园考核小组进行考核、校园考核小组群众研究确定被考核对象考核等次、校内公示考核结果并将结果报中心校审核等程序进行，考核结果报县教育局备案。绩效考核要结合校园实际，班主任按月，其他人员按学期、年度等形式考核，且必须要注重对每位教职工每周、每月、每季度过程性考核结果的积累。

校园对教师、教干、班主任、教辅、工勤人员的考核结果，

作为其绩效工资分配的主要依据。同时作为岗位聘用、职务晋升、评优评先、培养培训和表彰奖励等方面的重要依据。

教师对考核结果有不同意见，能够透过正常渠道向所在校园、中心校和县教育局申诉。

### （一）基础性绩效工资的发放

按照教育局规定执行。

### （二）奖励性绩效工资的发放

1. 奖励性绩效工资主要设立的项目：班主任津贴、职业道德10%、工作量津贴30%、教学质量奖30%、考勤奖10%、教科研奖10%、其他活动奖等项目10%。对服从工作安排、履行岗位职责、完成校园规定的教育教学及其他任务的，由校园根据对教职工绩效考核的结果发放。

2. 奖励性绩效工资平均数是指支付班主任费之后部分的平均奖励性绩效工资。

4. 校长、副校长、中层机构人员、村校校长每周兼课时数分别不少于同学科教师标准课时的1/4、1/3、1/2，超课时或课时不足的和教职工一样增减津贴。

5. 教辅、工勤人员的奖励性绩效工资平均数原则上不超过教师奖励性绩效工资平均数的80%，由校园考核后按年度发放（具体考核办法由各校制定）。

6. 工作调动但工资关系未随之转出人员，奖励性绩效工资拨入调入单位发放。

7. 交流任教人员（含新毕业生）由受援校园考核，并根据考核结果由受援校园发放奖励性绩效工资。

8. 督导组长、督导组副组长、协理员，教育部门审批和人事部门备案的提前退岗人员按本校奖励性绩效工资平均数发放。
9. 经县教育行政部门认可，借用在本县非实施义务教育校园或教育系统以外的人员，其奖励性绩效工资享受原校园同类型人员平均水平，由原校园发放。
10. 教职工因病持有县级医院以上诊断证明确需请长病假的，在病假期间，其基础性绩效工资中岗位津贴纳入病假工资计发基数，生活补贴和农村校园教师补贴按原标准执行。取消奖励性绩效工资。
11. 年度考核为基本合格或不合格的人员，其基础性绩效工资中岗位津贴在考核结果审核后从次月起分别停发3个月、6个月（已执行此款，前述受处分期间基础性绩效工资折扣不再重复执行），停发期满经考核合格后按原标准发放，生活补贴按原标准发放。年度考核为基本合格的人员发所在校园奖励性绩效工资平均数的一半，年度考核为不合格的和不予考核的人员取消奖励性绩效工资。
12. 对于病伤残教职工，校园应通知其到县劳动和社会保障部门进行病伤残鉴定，贴合办理病退条件的，应及时办理病退手续。
13. 无故连续旷工15天及以上的，校园应书面通知其返校，执意不返校的，校园应予以辞退，并通知其办理辞退手续。
14. 经组织安排，在当地乡镇中小学之间相互借用，未脱离教育教学岗位人员，奖励性绩效工资由现工作单位发放。
15. 女性教职工在产假期间原则上享受所在校园教职工奖励性绩效工资的平均数。
16. 对内部转岗、培训待岗及经县教育、人事部门同意分流离

岗人员，其奖励性绩效工资发放按照《xx县人民政府印发xx县关于进一步加强教师队伍建设的意见（试行）的通知》（洪政发[20xx]46号）文件相关精神执行。

17、男55周岁以上，女50周岁以上最低享受教师奖励性绩效工资平均水平。

18、成教、幼儿园教职工优秀等次享受教师奖励性绩效工资平均水平，合格等次享受教师奖励性绩效工资平均水平的80%。

（一）义务教育校园工作人员实施绩效工资后，校园不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津贴、补贴或奖金，不得违反规定的程序和办法进行分配。对违反政策规定的，坚决予以纠正，并进行严肃处理。

（二）各校园在实施绩效工资时，要按照维护稳定、统筹兼顾、量力而行的要求，严格把握政策和程序，做到公平公开，规范操作，确保教师队伍稳定。

## 业务绩效考核方案篇三

xx煤业开发有限公司的绩效考核工作于2012年3月份试行到现在，一直在探索中完善绩效管理工作。就集团公司审计督察部对煤业公司的绩效管理工作中审计过程中提出的问题，我们积极行动，总结前一段的工作，查找不足，继续推进，深化绩效考核工作。特制定以下方案：

### 一、煤业公司本部

#### 1、调整工作思路，修订考核方案

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

市绩效考核办：

市绩效考评办7月18日对我局机关管理情况进行了督察，通过此次督查发现三个问题。督查结束后，局党支部重视此次督查的存在问题，立即召开会议研究整改。现将整改结果汇报如下：

### 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。

## 业务绩效考核方案篇四

2、为浮动工资及奖金的发放带给依据。透过考核准确衡量员工工作的“质”和“量”，借以确定浮动工资和奖金的发放标准。

3、透过考核，奖优罚劣，对员工起到鞭策、促进作用。

绩效考核标准的制订要本着“规范化、程序化、标准化”原则。

学期考核：每学期末进行考核

从工作量、工作表现、工作成效方面考核

360度绩效考评法

360° 绩效反馈是一种较为全面的绩效考评方法，它是指帮忙一个组织的员工（主要是管理人员）从与自己发生工作关系的所有主体那里获得关于本人绩效信息反馈的过程。

我们利用多渠道收集信息的方式，全方位、多角度的反馈我们教师的工作。（可插图。就是首先，自我评价的过程也是一个自我分析、自我提高的过程。其次，系主任熟悉教师的岗位职责，他提出的意见常常具有建设性和指导好处。第三，学生与教师持续着最经常、最直接的接触，他们的具体推荐和意见有助于教师改善教学态度、组织管理等具体环节。第四，同行具有和评价对象相同或相近的知识和背景，从事相同或者相近的教学和科研活动，他们能够提出中肯的意见。

1. 教师个人自评

2. 组织民主测评

3. 考核小组考核

4. 公示考核结果

1. 教师工作实绩考核量表

2. 平级互评

3. 学生评价

部门： 参评职工姓名： 职位： 日期：

1. 在全校范围内公布每年度本科教学业绩考核成绩优秀的教师名单。
2. 凡申报校园教学科研岗位、专职教学岗位聘任的教师，聘前考核期本科教学业绩须到达有关岗位聘任要求。
3. 凡申报高一级职称的教师，其教学业绩成绩须到达校园有关要求。破格晋升职称者，近三年教学业绩考核务必有一年为a□对于科研成果、社会贡献个性突出者，教学工作业绩考核也须连续为b以上；近五年来教学工作业绩考核累计三年为a者，优先晋升高一级职称；在最近三年中，其中二年教师教学工作业绩考核为d者，或最近一年教师教学业绩考核为e者，不得申报高一级职称。教授、副教授教学业绩考核为e者，降低一级聘用，直至合格为止。
4. 在省级各类针对教师开展的评先、评优项目中，在项目实施周期内教学业绩考核成绩务必有一年为a□
5. 教学业绩考核成绩为d者，由学院与校园职能部门共同向教师本人发出通知，提出改善要求。
6. 对教学业绩考核结果连续两年为e者，停止其教师资格，不得聘为教师。

## 业务绩效考核方案篇五

按岗取酬，能者多得。

基础工资+岗位工资+奖金+工龄工资+教学效益奖+年终奖励

（一）基础工资：800元。

（二）月岗位工资：根据需要确定岗位，依据个人申请和 年终考核结果竞争上岗，班主任500元， 教师300元。

### （三）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。

违反上述规定，扣除当月职业道德奖；如有家长投诉，经核实老师确实存在过错，造成不良影响，视情节轻重给予扣取。教师不得与家长无故发生争吵，或有难以解决的问题争执可移交幼儿园或学校负责人处理，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100元。月全勤奖100元，迟到或早退一次扣10元，请事假或病假一天扣30元，两天扣60元，超过三天全扣，超过四天以上扣40元/天，不请假按旷工处理，扣70元/天。

#### □c□安全奖、100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□幼儿出勤的奖励各班幼儿出勤率超过奖

出勤人数平均平均每日可达95% 奖励50元/月，90%以上奖励20元/月。

(e)超额奖：超额人数按本园规定每增加一人奖给当班老师30元，当月增加人数按下月开始计算。（每班基数为30人，一人执教）

（四）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20元/年。

（五）教学效益奖

根据听课备课，课堂教学，理论知识，测查成绩等四项内容确定

（六）年终奖励（200元~1000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。

## （七）发放方式

1. 每月的15号发放上月工资。
2. 年终奖寒假之前发放。