

2023年学校的绩效考核方案多少人通过才生效 学校年度绩效考核方案(模板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。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

学校的绩效考核方案多少人通过才生效篇一

2、对于参加教育主管部门组织的学科竞赛和体育竞赛获奖的学生辅导教师，按下列方式奖励：国家级一、二、三等奖分别奖励5、4、3分；省级分别奖励4、3、2分；市级的分别奖励3、2、1分；区级分别奖励2、1、0.5分。

3、参加上公开课、基本功竞赛等获市级一、二、三等奖，分别奖励4、3、2分；区级的分别奖励3、2、1分，校级分别奖励2、1、0.5分。

4、在参加区级以上的教育主管部门组织的教育教学论文、案例、教案、教具、课件等评比活动中获奖或教育主管部门主编的刊物或报上发表教育教学论文的教师，按以下方式奖励：国家级一、二、三等奖分别奖励6、5、4分。省级分别奖励5、4、3分；市级分别奖励4、3、2分；县级分别奖励3、2、1分。（获奖论文打0.5折）通讯报道市、区分别加4、2分，（网台打0.5折）每人限一篇。

5、班主任奖

(六)、教师专业发展(5分)

重点考核教师拓展专业知识，提高教育教学能力的情况。主要包括教师参加专业知识与技能培训，完成规定的教师继续教育任务，参与教学研究等方面的情况。

(1)有效研修考核为优、良、合格，分别加1、0.8、0.5分。

(2)按时参加全区或学校开展的提高自身业务素质的活动，取得及格成绩者记1分。

(4)有个人教师专业发展规划、有记载、有效果记1分。

(5)完成本周期内的继续教育任务、成绩合格记1分。

七、考核方法和程序

(一)考核方法

1、教师绩效考核工作将每月考核与期末阶段性考核相结合。其中月考核内容为考勤、教育教学过程，期末算出月平均分参加最终考核。师德、工作量、教育教学效果、教师专业发展四个项目每期考核一次，下学期期末考核与事业单位年度考核结合进行。

2、学校管理人员和工勤人员的考核参照教师的考核办法进行。承担多个岗位职责的人员，按岗位分别参加考核，然后按一定比例综合计算其考核结果。

(二)考核程序

1、平时考核资料收集和整理分工如下：政教处负责班主任；办公室负责考勤及教师个人成果；教导处负责教育教学过程、教育教学效果、工作量；教科室负责教师专业发展；工会负责师德。学期结束前，所有资料要归类完整交给考核工作专班，

由专班根据细则，分块量化考核、汇总、公示。

2、期末考核按下列程序进行：

1、述职。被考核人进行自评，写成个人学期工作总结，在学校述职。

2、初评。教师由所在年级组或学科组进行初评，其他管理岗位和工勤技能岗位工作人员由所在处室进行初评。

3、定等。考核工作专班按照学校考核细则确定分数，分岗拟定考核等次。

4、公示。考核结果在学校进行公示。公示期一般为5个工作日。

5、审核。考核结果由学校评定后，按程序报区教育局工作专班审核确定。教职工对考核结果如有不同意见，可以通过正常渠道向学校考核专班和上级教育行政主管部门申诉。

八、考核结果的确定和使用

(一)考核结果的确定

学校根据每个教职工绩效考核得分情况并按照当年度事业单位考核工作的要求确定为优秀、合格、基本合格、不合格。有下列情形之一者，考核结果直接确定为不合格：

1、无正当理由，不服从学校工作安排者；

3、履行职责不到位，出现严重教育教学失误或重大安全事故者；

4、以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序，损害学生利益的；

5、其他违反法纪、法规或严重违反校规校纪，损坏教师形象和学校声誉行为者。

6、涉及上级规定的计划生育、社会治安综合治理、党风廉政建设、安全管理等一票否决事项者。

(二)考核结果的使用

绩效考核结果是教师年度考核的主要依据。原则上，学校按教师绩效考核的等次上报事业单位年度考核等次。

绩效考核结果是绩效工资分配的主要依据。义务教育学校教师绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。其中，基础性绩效工资，主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占学校绩效工资总量的70%，一般按月发放。各学校根据教师所聘岗位(教师岗、管理岗、工勤岗)，按照《东宝区义务教育学校工作人员职级(岗位)绩效工资标准》造册公示后报区教育局考核工作专班审核，然后由区人事局、区编办、区财政局审批，最后由财政局直达教师个人工资银行账户；奖励性绩效工资，主要体现工作量和实际贡献等因素，占学校绩效工资总量的30%。按绩效工资考核相关公式计算，原则上按学期发放。

绩效考核的结果也要作为教师专业发展、岗位聘任、职务晋升、教师薪级工资调整、表彰奖励等方面的重要依据。

(三)有下列情形之一，不得发放奖励性绩效工资。

- 1、绩效考核为不合格等次的。
- 2、脱产学习和离岗退养的。
- 3、病、事假超过国家有关规定的。

(四)借用、挂职锻炼及支教人员奖励性绩效工资发放规定。

经区教育局同意借用、挂职锻炼或支教人员，由工作岗位所在单位考核，考核结果反馈至其编制、工资关系所在单位，由其编制、工资关系所在单位根据考核结果发放绩效工资，发放水平参照其编制、工资关系所在单位同类人员水平。

九、奖励性绩效工资分配及发放办法

奖励性绩效工资每年按学期(上学期、下学期)分两次审批和发放。

(一)奖励性绩效工资的审批

1、初步核定。由各学校根据本校制定的绩效考核和奖励性绩效工资分配办法组织考核，得出每个教师奖励性绩效工资的额度。其计算公式如下：

教师个人奖励性绩效工资=

学校奖励性绩效工资总额

全校教师工作绩效考核得分

×教师个人绩效考核得分

每学期期末由学校将教师个人本学期奖励性绩效工资明细造册。

2、公示。学校将本校教师本学期奖励性绩效工资明细进行校内公示，公示期一般为5个工作日。

3、审批。学校将公示无异议后的奖励性绩效工资明细表报区教育局审批，审批后的各学校励性绩效工资明细表报区人事局、区财政局备案。

(二) 奖励性绩效工资的发

区财政局按照备案审批的标准将学校奖励性绩效工资总额一次性发放到学校账户(原则上每学期放假前半个月到位),由学校按照审批标准将教师个人奖励性绩效工资分别打入个人银行账户。

实施绩效工资后,义务教育学校离退休教职工按国家有关规定享受生活补贴。在职工作人员的教龄津贴、特级教师津贴、女职工卫生补贴、独生子女保健费等按有关规定执行,不纳入绩效工资总量。

十、其他

1、此方案经全校教工代表通过,报上级备案后实施,其解释权在绩效领导小组。

2、未尽事宜由绩效考核小组决定。

学校的绩效考核方案多少人通过才生效篇二

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机建立学校科学规范的收入分配机制,充分发挥绩效工资的激励作用,调动全体教职工爱岗敬业、扎实工作,开拓进取,积极主动地完成各项工作目标的积极性,努力推进学校各项工作的和谐发展。

1、坚持“多劳多得,不劳不得,优绩优酬”的原则

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。

3、坚持“科学合理”原则,即适当拉开分配差距。

在编在岗的.学校公办教职工

1、师德师风、重大安全问题（一票否决）

2、工作量（30分）

3、常规教学（30分）

4、教学业绩（10分）

5、考 勤（30分）

合计100分

（一）师德师风、重大安全问题考核。

1、积极参加学校开展的各项活动。

2、依法从教，遵守各项法律法规。

3、爱岗敬业：按要求完成教育教学任务，按时上课，不随意离开课堂。

4、热爱学生，关心爱护每一个学生。不歧视学困生。

5、严谨治学，无体罚和变相体罚学生的现象。

6、团结协作，与同事和睦相处，自觉维护学校形象与家长和谐相处，尊重其人格，无投诉。

7、为人师表，打扮衣着大方得体，禁用教师忌语，麻牌赌博无投诉。

8、廉洁从教，不以职务之便谋取私利。

9、服从分配，勇于承担临时任务。

10、不乱定复习资料，不乱收费。

由全体教职工对每位参加分配人员进行民主测评（按优秀、称职、、不称职三个等次），过半数认为其不称职者则无资格参与奖励性绩效工资分配。

（二）、工作量考核（30分）

1、人均工作量20分，必须按时按质按量完成任务（优秀20分，良好15分，一般10分，差5分）。

2、班主任（重点考核班主任对学生的安全教育、思想教育、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况等。采用民主评议方式进行考核。）、学校班子成员（重点考核其履行岗位职责、提高自身素质、参与学校管理或相关工作、保障学校教育教学秩序等情况。采用民主评议方式进行考核。）工作量10分（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、超工作量（包括勤杂事务）。（超代一节加0.5分，少代一节扣0.5分，勤杂一天1分）。

（三）、常规教育教学考核（30分）

1、备课：教案超前一周（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

2、上课：依师生综合考评为准（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。

3、作业批改：（优秀10分，良好8分，一般6分，差4分）。无故不送检者每次扣1分。

4、按规定要求参加教育、教研、学术活动（迟到或早退每次扣0.5分；病假每次扣0.5分；事假每次扣1分；无故不参加者每次扣2分）。

（四）、教学业绩考核（10分）

获得全镇学科竞赛第一名加5分；第二名加4分；第三名加3分。

（五）、考勤考核（30分）

主要考核教职工出勤情况，依据学校考勤记载。

1、法定假（不扣考核分）。

2、迟到或早退一次扣0.1分。

2、事假一节扣0.2分。

3、病假每节扣0.1分。

4、旷工每节扣0.5分。

教师请假要写请假条，病假要附县级及以上住院病历和结算单。无请假条作旷工处理。以上5项累计30分扣完为止。

学校的绩效考核方案多少人通过才生效篇三

根据县教育局的安排，我校绩效考核同年终考核一并进行。统一定于8月18日---8月23日进行考核。

组长：赵立新(石匣学校校长)

副组长：程玉明(石匣学校党支部书记)

巨秀明(石匣学校副校长)

组员：赵海平(石匣学校总务主任)

秦俊如(石匣学校政教主任)

1、为实现公平合理的原则，本学年绩效考核分三块进行：(一)中层领导、(二)中学教师、(三)小学教师(含保育教师)。

2、因特岗教师绩效工资不进财政专户，无法同其他教师一起进个人专户，故本学年中学教师绩效考核分二块进行：(一)特岗教师、(二)在编教师。

3、马厰主教在小学教师组考核，不再享受领导补贴，可相当于一个教研组长，享受教研组长补贴。

4、中学教导员在中学在编教师组考核，以教学成绩同教师排队，不再享受教导员补贴。

5、寒暑假、星期日，学校临时安排值班护校补贴不再纳入绩效考核，所需补贴由学校预算外资金发放。

6、因本学年特岗教师、新入编教师年终无奖金，故本学年年终奖金各归本人。

7、因本学年上班时间为9个月，故本学年考核绩效以9个月计算，本年2、7、8月按职称归入本人。

8、其余绩效考核严格按照学年初制定的《石匣学校教师绩效工资考核分配实施方案(修改稿)》执行。

学校的绩效考核方案多少人通过才生效篇四

根据《xxx市新浦区义务教育学校教职工绩效考核指导意见》和本校实际情况，以义务教育学校教职工绩效工资实施为契

机，建立科学、规范、合理的教师绩效分配机制，充分发挥绩效工资调节作用的调节作用，实现多劳多得，优绩优酬，激励广大教师爱岗敬业，扎实工作，高效创新，开拓进取，积极主动地完成学校布置的各项工作。

1、坚持“按绩分配、效率优先、公平合理”的分配原则。以工作态度、责任心和实际成绩为依据，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，重点向为学校管理、教育教学、教育科研等做出突出成绩的教师倾斜。

2、坚持“科学合理”原则。统筹兼顾学校内部各类人员绩效工资的分配关系，科学安排，建构符合我校实际的分配激励机制。

3、坚持“公开、公平、公正”原则。分配工作全过程实行阳光操作，分配方案经学校全体教师大会讨论通过后实施，确保教师有知情权、参与权和监督权。

1、学校建立奖励性绩效工资考核工作小组，由15人组成，校长担任组长，学校党政领导及各科室主要同志和教师代表为成员。其中，教师代表民主推荐4人。

组长：邱健筠 副组长：刘苏敏

成员：黄祖军、李萍、孙述红、江舜裕、赵雯、孙月梁、刘园、

周海燕、冯维萍、张凤兰、张丽云、张洪玲、冯家彦。

2、绩效考核工作小组，必须按照教师绩效考核实施细则，实事求是、认真负责地进行考核。

3、完善老师学年度、每学期绩效考核制度。建立健全教职工考核档案体系。绩效考核结束后，学校必须将绩效考核工作

总结、《绩效考核统计表》等材料报主管部门备案。

学校的绩效考核方案多少人通过才生效篇五

为进一步加强学校管理，切实推进学校依法办学、内涵发展，不断提升教育教学质量，特制定直属学校绩效考核实施方案。

围绕年度教育重点工作，聚焦我市教育综合改革，发挥考核的导向、推动作用，确保考核工作规范有序、公开透明。

1. 导向性原则。注重学校贯彻党的教育方针，依法办学，尊重规律，关注学校差异。
2. 发展性原则。坚持科学有效，改进结果评价，强化过程评价，探索增值评价，健全综合评价。
3. 有效性原则。注重办学实绩，突出学校管理、教育教学、教师专业发展等领域取得的绩效。
4. 可行性原则。注重考核内容的可检测性、考核程序的可操作性，考核办法简便易行。

成立直属学校绩效考核工作领导小组，市教体局主要负责人任组长，局领导班子其他成员任副组长，各科室及直属事业单位主要负责人为成员。领导小组下设考核工作办公室，市委教体工委副书记任办公室主任，督导办、办公室、组宣科、市纪委驻市教体局纪检组负责考核的具体组织实施工作。

一中(含龙山校区)、二中(含东区、南区)、四中(含西区)、七中、九中、田家炳中学(十中)、十一中、石化一中(含西区)、杨桥中学、广圩中学、特殊教育学校、安庆工业学校、广播电视大学。

实行双一百分考核。党建工作考核100分，年度工作绩效考

核100分。党建工作由市委教体工委独立考核，考核方案、指标体系等另行通知。

年度绩效考核内容包括“学生发展”（35分）、“教师发展”（25分）、“学校发展”（40分）在此基础上再加上“加分项目”（5分）。具体为：

1. 学生发展。包括“学业质量”“综合素质”“身体、心理素质”等3个二级指标。

2. 教师发展。包括“师德师风”“教师培养”“教科研”“校本教研”等4个二级指标。

3. 学校发展。包括“办学方向”“平安校园建设”“疫情防控与食品卫生”“财务管理”“教学管理”“民生工程”“民主管理”等7个二级指标。

4. 加分项目。包括“学校受省、市委及省、市政府表彰”“学校积极争取招商引资”等2个二级指标。

1. 学校自评。学校根据考核指标体系，结合学校发展规划和年度计划，对一年来的工作情况进行自我评价，撰写年度绩效自评报告，收集整理相关佐证材料，一并于4月15日前通过教育督导平台报送。

2. 平时考核。相关科室依据平时掌握情况及相关统计数据，查阅学校通过教育督导平台报送的相关佐证材料，对照考核指标逐条赋分，说明赋分理由，送分管领导审签。平时考核赋分于204月20日前报送考核办。平时考核权重为80%。

3. 现场核查。现场核查在年4月底前结束，由市教体局组织相关人员查阅相关佐证材料后，到学校就部分指标实地核实。现场核查权重为20%。

4. 加分项审核。加分项目由直属学校提供申报材料于2021年4月15前提交市教体局办公室，由考核办统一审核。

对年度考核综合得分前三位的学校命名为“度安庆市直优秀学校”；对于经考核认定为进步明显的学校颁发“20安庆市直学校进步奖”。

考核结果作为评先评优和校领导班子政绩的重要依据。