

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前做好一份方案，方案属于计划类文书的一种。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。以下是小编为大家收集的方案范文，欢迎大家分享阅读。

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板篇一

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）。

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。

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。

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。

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

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板篇二

为完善学校内部分配制度，促进我校教育教学更快更好发展，依据《教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》《江苏省义务教育学校绩效工资实施意见》和市《关于义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》《关于连云区中小学（幼儿园）奖励性绩效工资分配考核若干问题的指导意见》等精神，结合我校实际，制定本方案。

坚持规范有序，合法合理原则；坚持多劳多得，优绩优酬原则；

坚持民主公开，简便易行原则；坚持注重稳定，促进发展原则；

坚持倾斜一线，不断优化原则。

按照上级规定，绩效工资发放对象为在编且工资由区财政统发的教职工（不含离退休教师）。

a1工作量津贴□a2出勤奖□a3班主任及管理岗位津贴□a4教育教学成果奖□a5临时性工作津贴□a6基础部分。

a2出勤奖。按照每月200元奖励出满勤教工，未出满勤按照学校出勤管理规定执行。

a3班主任及管理岗位津贴。班主任津贴按教育局规定执行，管理岗位津贴按区教育局规定：中层副职津贴系数1.0，中层正职津贴系数1.1，副校长津贴系数1.2，校长津贴系数1.4。年级组长每月100元，教研组长每月60元，备课组长每月40元。

a4教育教学质量成果奖。教科研奖励根据学校制度，由教科室按每人每学年500元封顶计；高考奖励根据教育局审核的学校奖励办法，由分管领导计算，按总额度20%计入绩效工资中（封顶，不超过3万元。）。

a5临时性工作津贴。根据工作需要按程序审批的加班按20元/天计；临时代课按15元/节计；晨读课按5元/节计。

a6基础部分。学校奖励性绩效工资总额为b，学校a1、a2、a3、a4、a5的总和分别为b1、b2、b3、b4、b5，m是根据绩效工资总额度核算出的个人部分。

$$a6=(b-b1-b2-b3-b4-b5)/b \times 100\% \times m$$

$$\text{个人年度绩效} = a1 + a2 + a3 + a4 + a5 + a6$$

1. 借调教师不参与本校绩效工资分配；

4. 借出或新调入教师在原学校担任教干或班主任等工作部分津贴在原学校列支，滨海、西苑相互借用人员绩效工资在工作学校考核发放。

1. 不能履行本岗位职责，未完成工作目标，年度考核不合格或拒不参加年度考核的。

2. 品行不良、侮辱学生，造成严重影响的。

3. 因渎职、失职等造成不安全事故发生，造成严重后果和恶劣影响的。

4. 以非法方式表达诉求，干扰正常教育教学秩序，有损教师形象和学校声誉的。

方案的解释权归校长室，修订权归教代会。未尽事宜，由学

校绩效工资考核领导小组讨论决定。

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板篇三

我校根据南漳县教育局关于义务教育学校中小学教师绩效工资考核发放的实施意见，结合学校实情，对于奖励性绩效工资的考核，经教职工讨论和成立工作专班测算，已顺利结束本次绩效工资测算。

一、基本原则

坚持“多劳多得、优绩优酬、不劳不得”和“向一线教师、骨干教师倾斜和做出突出贡献的其他工作人员倾斜”的原则；坚持“总量控制、分块考核”和“适当向九年级教师倾斜”的原则；坚持“公平、公正、公开，有利于调动教职工积极性”的原则。

二、考核程序

1. 成立考核专班。校长赵立安为组长，成员：彭才军、吕华贵、马国生、张以红、袁朝法、杨翔朝、汪洪、李明、田明虎，全体成员共同参与绩效考核方案的制定以及考核发放工作。
2. 制定考核方案。召开教代会组织教职工学习南漳县教育局关于义务教育学校中小学教师绩效工资考核发放实施意见【南教（2015）13号文件】，并征求专项提案，然后由考核专班拟定方案，再经教代会讨论通过。
3. 落实考核发放。对于方案中各项制定具体可操作的考核办法，由考核专班组织考核，并将考核结果在校内予以公示。然后按要求组织发放。

三、考核方案

- 1、班主任津贴：占教职工绩效总额的12%（月平约120元），根据政教处对班主任的考核结果发放。
- 2、教师超课时津贴：占教职工绩效总额的15%，超过平均课时的部分计算超课时津贴，根据超课时系数核算到个人。
3. 成果奖：占教职工绩效总额的4%，凡参与教育科研活动或教育报刊党报党刊投稿并取得相关奖励的按不同层次给与奖励,个人封顶150元，通讯报道20元每篇，150元封顶。
- 4、教育教学质量奖：根据本期末考试学科综合指数和上一学期所任教学科成绩在全县对比情况核算发放。校内质量奖每人拿一百，同年级同学科夺，县内占位20名以上，每上升一位奖励5元，下降一位惩10元，最后一名惩50元。
- 5、教学过程奖：每人拿100元考核，根据教导处每月常规检查结果核算发放。
- 6、考勤奖：按请假时间的日平绩效扣除，补给相关代课人员。
- 7、师德奖：每人拿一百元考核，根据使师德考核结果发放。
- 8、兼职津贴：年级组长60元，备课组长40元，多媒体管理员60元。（注明：对于以上有关项目中扣除的总金额放回相应的项目，再平均核算，实行基本补贴普调。）
- 9、后勤（工勤人员、教辅人员、非统考学科教师）按全员全额减掉班主任津贴、成果奖、过程奖、质量奖、兼职津贴、超课时津贴外，除以总人数得出平均数，再乘以后勤人数为后勤人员总额，后勤人员按职工评议权重核算。

2011.7.2

我校教师绩效考评工作，是根据旗教育局相关文件精神，在已制定并在全体教师会议上通过的《腊寨小学绩效考核实施方案》的基础上进行的。对教师的考核情况坚持公开、公平、公正的原则，充分体现了考核工作的公开化、民主化，考核结果经公示无异议。现将本次考核工作作如下总结。

一、成立考核工作领导小组

组 长：张龙

副组长：费文礼

成 员：陈大学、费文礼、费文昌

二、制定考核实施方案。

本次由于初次实行教师绩效工资，所以实施难度大，在上学期学校根据上级文件精神，结合本校实际，组织全体考核小组成员学习国家、区、市及上级主管部门关于绩效工资实施文件，在充分领会文件精神的基础上，制定了符合我校实际情况的《腊寨小学绩效考核实施方案》（讨论稿）。讨论稿明确了本次绩效考评的指导思想、考评的范围、对象、考评的内容、考评的方法和要求及考评的时间跨度。学校给每位教职工下发了该实施方案，要求他们充分提出自己宝贵的意见，并把意见写在讨论稿上，学校在综合意见的基础上，对实施意见进行修正。最后由学校工会组织教师代表大会对实施意见修正稿进行讨论，再次提出各自的意见，在充分体现绝大多数教职工意愿的基础上，进行修正，并最终讨论通过了该实施方案。

三、组织实施考评方案。

为了保证方案的有效实施，学校教师绩效考评领导小组，成员实行分工：罗志会丽光等人负责教职工出勤方面，黄训书等人负责教师业务方面，陈大学等负责后勤人员考核，费文礼等人负责班主任工作，费文昌等人负责师德工作，费明志校长负责教师业绩方面进行了考核量化。本次考核量化工作重点突出了教师的工作量、出勤和业绩等方面，通过了班子会议、考评小组会议、教师代表大会。考核结果全部向全体受考评教师公示，全面征求教师们的意见，接受全体教师的监督，有异议者，允许保留个人意见。

本次绩效考评工作全校教职工的教育教学工作起到了一定的促进作用。全校目前共有在编教师30人，考评结果合格率100%。考评下来，从全体教师的工作表现看，工作积极性较提高，因为考核的结果，将是以后晋级评优的依据之一。

三、绩效考评中遇到的问题。

- 1、在教师教育教学绩效考评中，担任不同年级授课或汉语讲课教师的工作成绩不好比较和考评，特别是教学成效这部分的考评更难操作。
- 2、在大力倡导素质教育的今天，在对待音、体、美、思品等科目时，是否与语数外同等对待，存在不同的看法。

腊寨小学

2015.3.10

为深化医院分配体制改革，建立以工作岗位性质，服务效率、服务质量、群众满意度为主要内容的综合目标考核系统。根据德安县关于印发《xx县乡镇卫生院绩效考核实施办法》的通知《xx县公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资考核实施办法》等文件的要求，结合我院实际，制定《车桥镇中心卫生院职工绩效工资考核实施方案》。

特成立领导小组：组长□xxx

副组长□xxx

组员□xx xx

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观，坚持公共卫生与基层医疗卫生的公益性，坚持预防为主，以农村为重点，中西医并重的方针。通过实施绩效工资，推动公共卫生与基层医疗卫生事业的发展，提高公共卫生与基层医疗卫生队伍素质，调动公共卫生与基层医疗卫生事业单位工作人员的积极性，实现公共卫生服务均等化，提高基本医疗服务水平。

二、绩效工资实施情况

（一）对象：单位所有在职在岗人员（包括招聘和三支一扶人员）。

1

（二）工资结构

工资划分为基本工资、绩效工资、特殊津贴三部分。

基本工资：岗位工资和薪级工资，聘用人员为规定的合同工资，按月发放。

6、劳动纪律；7、医德医风。各设定岗位的考核方法见绩效综合考核评分表。扣除上述职务津贴和岗位津贴，剩余奖励性工资予以绩效。根据本院制定的考核方案考核后每季度发放一次。特殊津贴：即国家规定的特殊岗位津贴，按月发放。

（三）病假规定：

三、存在的问题

- 1、经过近2年的绩效方案的实施个别工作人员的考核结果等次没有明显拉开距离，考核的分数大多数人相似。没有体现多劳多得优质优酬的原则。
- 2、绩效考核方案不够完善，如考核指标的量化不够充分，可操作性不够科学，导致考核数没有适当拉开距离。
- 3、医院人员少，工作量大，收入低

我院定编在册人员xx人，实际在岗人员xx人，招聘人员xx人。由于我院在编在册人员少，绝大部分是招聘人员，由于绩效，招聘人员没有财政的补助，全靠自力更生。在因为药品实行零利润，也没有大型医疗设备，本来就靠药品为生的乡镇卫生院雪上加霜。收入并没有增加，人员支出费用增加，医院职工收入水平降低了，工作积极性也因此而下降。

四、下步工作打算

- 1、认真总结经念，完善考核制度，严格考核纪律及考核程序，医院奖励性绩效工资分配制度“按岗取酬，按工作量取酬，按服务质量取酬，按工作绩效取酬”的分配机制。奖励性绩效工资的分配与考核结果直接挂钩，适当打开距离，【见xx中心卫生院职工奖励性绩效工资考核实施方案】。这样可以体现多劳多得优质优酬的原则，这样可以稳定乡镇卫生院业务骨干队伍，通过考核制度绩效工资的实施促进我院卫生事业健康发展。

- 2、年终考核经县卫生局考核小组考核优秀后，抽出医院50%的余金额平均发放给在岗职工，另外50%金额留给医院的发展。

xx县xx镇中心卫生院

2012年7月24日

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板篇四

- 1、严格落实上级有关政策和精神，做好政策宣传、解释工作。
- 2、充分发挥教师绩效工资发放领导小组的作用，让他们全程参与方案的制订、讨论、修改、定案过程。
- 3、坚持阳光作业，广泛争取全体教师的意见和建议，确保每一位教师的参与权、知情权和监督权。
- 4、发挥绩效工资发放领导小组的团队合作能力，充分发扬民主，让各办公室负责人做好各办公室成员对方案的意见和建议争取、反馈、解释等工作，力争使全体教师能够接受并认可发放方案（全体教师签名同意）。
- 5、学校对教师2018年每学期工作情况，都严格按照制订的教师考核积分方案对教师进行了认真考核，并且结果及时公布，人人皆知，没有异议（签名同意），这是2018年绩效工资能够顺利发放的坚实基础。发放工作顺利，教师情绪没有明显波动，没有人找学校领导反映问题。

总之，坚持民主是前提，坚持公开、公正、公平，实行阳光作业是保障，做好过程性管理，落实学校各项制度和考核是基础，绩效工资发放领导小组成员，坚持正确的舆论导向，积极弘扬单位正气，谋事、成事是做好教师绩效工资发放的关键。

- 1、班子成员的发放标准偏低。

2、考勤所占比重偏小。

3、老中青教师兼顾方面需要进一步完善。

1、对班子成员的绩效工资发放标准需要上级给出明确、合理、科学的指导性意见。

2、如有可能，可进行小范围的经验交流，达到取长补短，互相学习的目的。

最新奖励性绩效工资实施方案 奖励性绩效工资分配方案模板篇五

根据《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（漳人综〔20xx〕196号）和《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发市直其他事业单位调整绩效工资标准的通知》（漳人综〔20xx〕10号）的精神和要求，为了充分调动事业单位干部工作积极性，发挥绩效工资的激励导向作用，结合我局实际，经局长办公会研究，制定本方案。

本局直属按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的其他事业单位的正式在编在岗工作人员。

在编不在岗的正式工作人员不参照本方案执行。

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。奖励性绩效工资总额为市人事局、财政局核定的奖励绩效工资总额。结合本系统实际，分为每月固定发放和年度一次性发放两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，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。

(一) 档次划分办法。

参照有关规定，奖励性绩效工资由低至高分为以下五个档次。

(二) 发放额度。

根据市人事局、财政局有关文件要求□20xx年度奖励性绩效工资额度为月人均681元，执行时间为20xx年9月-11月。

从20xx年12月1日起，奖励性绩效工资限额调整为月人均771元（遇市人事局通知有调整月人均基数，按此方案执行）。

在核定的奖励绩效工资总额内，对照0.9至1.1的五个档次，用加权平均法，测算出每个工作人员的月奖励性绩效工资额度后，再按照每月奖励性绩效工资和年度奖励性绩效工资两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，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。

年度奖励性绩效工资部分需年度考核合格后才予以发放，年度考核不合格人员不予发放年度奖励性绩效工资。年度考核优秀的工作人员在年度奖励性绩效工资部分基础上另加200元。

五、绩效考核

绩效考核分为平时考核和年度考核两部分。

平时考核重点考核完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况。

年度考核以平时考核为基础，在每年年末或者翌年年初进行。主要考核全年工作中的总体表现或突出成效等情况。年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

考核工作请按照漳州市人事局《转发省人事厅关于印发福建省实行聘用制事业单位工作人员考核办法(试行)的通知的通知》(漳人综〔20xx〕164号)规定执行。

(一) 每月奖励性绩效工资兑现办法。

每月奖励性绩效工资=与个人职务岗位、技术等级相对应的档次系数×681元×80%。(从20xx年12月1日起,奖励性绩效工资限额调整为月人均771元)。

当月病、事假、缺勤累计达到或超过11天的,停发当月奖励性绩效工资。因工作失职或违法乱纪,造成重大经济损失或恶劣影响的;因工作失职在社会上造成严重不良影响的;工作中弄虚作假、致使工作目标完不成或造成严重后果的,停发当月奖励性绩效工资。

新聘用在编工作人员从聘用时间起开始执行每月奖励性绩效工资。退休人员或解聘人员从退休或解聘的下一个月起停发每月奖励性绩效工资。

以上扣除、停发、没有领取的每月奖励性绩效工资全部纳入单位年度奖励性绩效工资,用于列支年度考核中获优秀人员发放当年度奖励性绩效工资。

(二) 年度奖励性绩效工资兑现办法。

年度奖励性绩效工资根据个人年度考核情况,合格(含合格)以上的领取与个人职务(岗位、技术等级)相对应的年度奖励性绩效工资〔年度奖励性绩效工资=(与个人职务岗位、技术等级相对应的月奖励性绩效工资额度-每月奖励性绩效工资)×12〕。合格(不含合格)以下的不发年度奖励性绩效工资。年度考核优秀的工作人员在年度奖励性绩效工资部分基础上另加200元。因违法违纪受到处分的,停发全年奖励性绩效工资。

1、本方案未明确相关事宜，按照漳州市人事局、漳州市财政局《关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》（漳人综〔20xx〕196号）执行。

2、被省、市效能部门检查到问题并通报批评的同志停发一年奖励性绩效工资。

本方案自20xx年9月1日起执行。