

# 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结(汇总8篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。优秀的报告都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇一

很多公司在实验绩效稽核算的工夫终极的结局是“铩羽而归”绩效考核总结，导致这个结果的缘故原由是多方面的，比方推行的匆匆自觉、缺乏高阶向导的支持、缺乏与工作有关的绩效稽核目标，或者表格太多，主管们以为，所费的工夫及精神，所失掉只是少许益处，或有益处、或者主管们不肯与同仁做面临面的面谈对阵、或者绩效稽核时接纳法官脚色，与协助员工发展的脚色相辩论；又或者员工们以为绩效稽核不公正等等，这些缘故原由，都将导致绩效稽核难以获得真正的成效。

这个概念，慢慢让员工有个生理承受的历程；我们不说“绩效稽核”，“稽核”这两个字眼，在肯定程度上会惹起员工的反感，公司可以称之为“绩效办理”。绩效办理，不是要来稽核，而是经过可量化的目标，对每的工作举动以表格的形式来作评估。绩效考核总结绩效办理终极的目的改进每的工作状态，使整个公司体系流通地运转起来。要是能承诺经过绩效办理而孕育发生的效益，提出一部门给予员工分享，这样会稍微容易一点地建立起绩效办理。

对于一部门在二零零九年底失掉过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对在公司一年工作体现的评定，“每家公司的员工都应该有”的看法在一部门人员的大脑中曾经根深蒂固，所以，

分数多少也无所谓。

因种种缘故原由，二零零九年底在“稽核的实施”关键完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被稽核人面谈时，以为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈另有什么作用？”的现象还是存在。

当与被稽核人员沟通时，普遍反映出对“订定稽核计划，体例评估目标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效办理的这六个循环阶段不相识。“举行到了哪个关键不是很清楚，接上去会有哪些关键也不是很相识”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被稽核人，基本上是处于“自觉的”状态。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇二

今年以来，乌苏市民政局在市委、政府的正确领导下，在乌苏市绩效考核领导小组办公室的具体指导下，认真贯彻市委三届七次全委扩大会议精神，进一步转变干部作风，提升执政效能，强化绩效考核。通过建立完善科学合理的绩效管理体系和考核评估机制，创新管理体制，有力地促进了乌苏市民政局贯彻落实市委、政府决策部署的主动性和积极性，机关和干部作风明显改善，执政效能明显提升，服务质量明显提高，履职能力明显增强，保障和改善民生的各项举措更加务实。

### 一、高度重视，加强组织领导

乌苏市民政局党支部高度重视提升执政效能建设，加强绩效考核工作，把它作为加强机关作风建设，转变职能，提高工作效率，完成年初乌苏市民政工作会议确定的20xx年民政工作奋斗目标和工作任务的重要保障措施。一是加强组织领导。成立了乌苏市民政局绩效考核工作领导小组，领导小组下设办公室，专门负责绩效考核日常工作。二是加强思想教育，

提高认识。通过加强学习，教育引导干部职工深刻理解和认识加强绩效考核工作的重要性和紧迫性，统一思想，提高认识，形成了人人关心、积极参与绩效考核和机关效能建设的浓厚氛围。三是紧密联系民政工作实际，做到了“四个结合”和“四个一起”。把加强绩效考核与履行“以人为本、为民解困、为民服务”民政宗旨结合起来，与巩固学习实践科学发展观活动成果结合起来，与党风廉政建设和反腐败工作结合起来，与纠正部门和行业不正之风工作结合起来，与开展廉政风险防范管理工作结合起来。坚持把提升执政效能，加强绩效考核与民政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起落实。四是局党支部多次召开专题会议，学习贯彻市委、政府和乌苏市绩效考核领导小组的工作部署，研究乌苏市民政局开展绩效考核工作活动事项。

## 二、制定实施方案，明确目标任务和方法步骤

在深入学习、广泛征求意见、充分发扬民主、集体讨论研究的基础上，结合乌苏市民政局实际，制定印发了《乌苏市民政局绩效考核的实施细则》、《乌苏市民政局绩效考核工作制度》等文件，进一步明确了实施提升执政效能，加强绩效考核工作指导思想、总体要求、工作任务、方法步骤和具体措施，把绩效考核工作任务分解落实到每个科室和全体工作人员，将各科室、各单位和全体工作人员的效能建设纳入目标化管理。

## 三、认真组织实施，确保取得实效

(一)抓学习教育，提高班子和干部队伍的整体素质，打造“学习型”机关。局党支部始终把学习作为提高干部素质、做好民政工作的重要前提，在提高干部职工思想道德素质、理论政策水平、科学文化水平和工作创新能力上狠下功夫，采取有效措施，长抓不懈。

一是完善了党支部学习制度，并狠抓落实，收到了良好的效

果。

二是健全学习制度，精心制订学习计划，确保学习的经常性和连续性，营造了浓厚的学习氛围。

三是注重学习方式的灵活性，坚持集体学习与自学相结合，定期学习与平时学习相结合，理论学习与业务学习相结合，通过撰写学习笔记、心得体会，组织讨论等措施，保证了学习的质量和效果。

四是大力弘扬理论联系实际学风，紧密结合民政工作实际和自身实际，在学习中增新知，在实践中探新路，在学用结合中创造性地开展工作，不断提高党员干部运用政策的能力、依法行政的能力、组织协调的能力和用创新的办法解决实际问题的能力，努力在结合民政工作实际贯彻落实科学发展观上见成效，在促进乌苏市发展、构建和谐乌苏上见成效。通过学习，提高了干部的政治素养和理论水平，坚定了理想信念，强化了宗旨意识、大局意识和发展意识。

(二)抓制度建设，建立绩效考核工作的长效机制。根据乌苏市民政局实际，制定了《乌苏市民政局工作规则》，修订完善了《党支部会议制度》、《局长办公会议制度》、《岗位责任制》、《首问责任制度》、《服务承诺制度》、《一次性告知制度》、《限时办结制度》、《责任追究制度》、《民政干部行为规范》、《档案管理制度》、《文件传阅和行文制度》、《信访工作制度》和《考勤制度》等规章制度，用制度管人管事，做到了机关各项事务有章可循。优化了行为规范、运作协调、公开、廉洁高效的政务环境，有力地促进了效能建设，提高了工作效率。同时，狠抓勤工作，机关上下形成了严谨、务实、和谐、高效的工作作风。

(三)抓依法行政，优化服务环境，打造群众满意的服务型机关。依法行政是机关作风建设最根本的任务，也是开展绩效考核工作的重要保障。我们坚持服从中心、服务发展，进一

步优化发展环境，着力打造依法行政、公平有序、优质高效的服务环境。一是组织人员参加行政执法考试，努力做到职权法定。二是坚决纠正重管理轻服务、重检查轻指导、重处罚轻规范的倾向，自觉摆正履行民政职责与服务乌苏市经济发展的关系。三是增强干部职工为经济建设服务，为基层服务，为民政对象服务的工作理念，在干部职工中牢固树立服务是宗旨、执法是手段、发展是目的的思想。四是努力改善服务态度，坚决杜绝了“门难进、脸难看、事难办”的现象。

(四)抓政务公开，增强民政工作的透明度。按照政务公开工作的公示程序、承诺程序、追究程序等内容，重点围绕行政决策、行政审批、退役士兵安置、财务支出、依法办事及群众关注的热点、难点问题进行全面的公开，自觉接受群众和社会的监督。

(五)心系民生，服务群众，切实维护人民群众的根本利益。在工作中，乌苏市民政局把维护广大人民群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点，特别是高度重视城乡困难群众、弱势群体、优抚对象、孤寡老人、五保对象和孤残儿童的生活保障，切实维护了民政对象的合法权益，促进了社会公平，缓解了社会矛盾。一是实施低保动态管理，全市共有城市低保户5302户，10955人，发放城市低保资金1954.37万；共有农村低保户2719户，3890人，发放农村低保资金273.85万。二是加快建立物价联动机制，进一步解决城乡困难群众生活问题。三是提升城乡困难群众医疗救助水平。四是认真开展救灾减灾工作。五是认真落实优抚安置政策。六是认真开展孤残儿童疾病免费治疗，全市共筛查孤残儿童105名，实际开展手术康复孤残儿童38例，其中脑瘫儿童16例，唇腭裂儿童5例，斜疝儿童7例。七是全面落实孤儿基本生活保障制度，完成全市孤残儿童信息建档，全市孤残儿童105名，其中集中供养孤儿8名，社会散养孤儿97名，制定孤儿基本生活发放制度，并按照社会散养孤儿每人600元/月和集中供养孤儿900元/月的标准逐月发放到位。八是加大流浪未成年人救助保护力度，建成儿童福利院及流浪未成年

人救助保护中心，并切实发挥作用。九是加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度，按照自治区加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度，按时发放80岁以上老人生活津贴。

(六)认真处理人民群众来信来访。在信访工作中，本着群众利益无小事的原则，认真对待来信来访群众，对涉及民政工作和职能的，及时为来信来访者解决问题。对不属于民政工作职能范围的，及时向群众说明情况，做好解释工作。共接待信访50余人次，认真处理了群众反映的退役士兵安置、生活困难等热点、难点问题。

#### 四、开展绩效考核取得的成效

通过扎实有效地开展绩效考核活动，切实调动了干部职工的工作积极性和主动性，机关工作作风明显转变，工作效能显著提高，保证了各项工作规范高效运转。

一是强化了作为意识。通过开展绩效考核活动，使广大民政干部树立了“以民为本、为民解困、为民服务”的民政工作理念。在乌苏市民政局机关内部形成了不计名利、任劳任怨、奋发向上、争创一流的浓厚氛围。

二是强化了创新意识。通过开展绩效考核活动，增强了民政干部的进取心，使之树立起良好的创新意识，做到学习上先人一步，思路高人一筹，工作上快人一拍。

三是强化了效能意识。通过开展绩效考核活动，使民政干部树立了民政工作无小事的思想，努力在提高服务效能上下功夫，努力创建效能型机关、服务型机关。

四是强化了服务意识。在绩效考核活动过程中，我们从为民政对象服务出发，急其所急，想其所想。实行了服务承诺制度。按照依法行政、公开办事、简化程序、热情服务的原则，向基层及办事群众做出服务时限承诺，自觉接受群众监督，

提高办事效率，树立和维护了民政部门良好的社会形象。

## 五、存在的问题和不足

一是绩效考核工作需要进一步巩固完善、积累经验。

二是绩效考核工作在部分干部职工的思想上还未引起高度的重视，仍然存在满足于现状，得过且过的现象。

今后我局将进一步加强绩效考核工作，提升执政效能，确保民政工作落到实处。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇三

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

2、绩效考核内容全面细实，涵盖多方面重点工作。

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况；“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面；“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况；“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《xx市xx区义务教育学校绩效工资实施办法》和《xx市xx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》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

#### 4、考核方案几经修改完善，凸显重点工作的考核。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方案更成熟。\_月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《xx小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与\_月执行。\_月学校从xx个方面修订完善班主任工作月考核方案和教师考勤工作制度。

#### 1、对领导班子成员考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差xx\_元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

#### 2、对教师绩效考核的综合考评档次未能细化。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

#### 3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产

生很大差别，这样反而不利于激励教师。

#### 4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱□□xx镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。（如细则中明确教师辅导学生在各级各类报刊上发表文章奖励标准，每篇文章xx元。）

#### 1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的氛围，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

#### 2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资的激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

本学期我校现有在职在岗专业技术教师xx人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位\_人，一级教师岗位xx人，二级教师岗位xx人。学校对他们进行了不同专业技术岗位聘用，并与其签订岗位聘用合同。为充分调动教师积极性，建议上级主管部门在调研基础上及早实施□xx市xx区教育系统事业单位专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件(试行)》。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇四

绩效考核工作，为进一步提高绩效考核工作的科学化、合理

化、制度化水平，促进绩效考核的规范化，我院按照《xx年公立医院绩效考核实施办法》，结合我院实际，认真组织、精心部署、扎实推动、认真实施，切实做到考核实施有章可循、有据可依，实现了绩效考核工作科学化、合理化运行。

## 一）实施考核办法

一是实行公平、公开、公正原则。院务会对绩效考核实施办法进行了公开，并制定了《xx年绩效考核实施办法》，明确了各项工作的目标和任务，做到公平、公正原则。在实施考核办法时，将各项指标进行层层分解，责任到人，明确了各项工作的责任人和责任人的工作要求，使考核实施更加公开、公正，使考核实施更加规范。

## 二）实行绩效考核办法

我院按照省卫生厅和市医院绩效考核办法的要求，将各项指标纳入绩效考核的范围。我院实行绩效考核办法，对考核工作进行全面的安排。在考核办法中，将绩效考核与绩效年报挂钩，每年按计划完成绩效工资、绩效工资等的考核评审工作。通过考核，我院在医院各科室中实施绩效考核，各项指标进行公开，增强了绩效考核工作的透明度，提高了考核的透明度，促进了绩效考核的规范化。

## 二）绩效评估

### 1、医疗业务及工作效益

我院xx年医疗业务及工作效益分为药品、药剂、财务、设备、人才三个方面，各科室在工作中认真执行各项规章制度，做到按规定操作。为提高工作效率、确保工作质量提供了有力保证。

### 2、人才队伍的建设

### 三) 卫生院绩效考评

为了进一步加强医院职工业务技术水平、提高工作质量，促进我院的医疗安全和业务收入稳定、持续的发展，我院今年对卫生院的考评工作进行了严格的自检自查，并对考核结果作出了严肃的处理。

#### 一) 我院xx年度绩效考核的结果

通过自己的认真学习和严格管理，在考核中，不仅使我院医护人员的工作水平、医院服务质量、医疗安全和服务态度都上了一个新台阶。

#### 二) 医院各科室绩效考核结果

为了加强医院各科室医疗质量的控制力度，提高工作效率，我院于xx年xx月xx日至xx月xx日对医务人员工作进行了绩效考评，我院各科室在考评结果中都是优异的，这样的考评激励了医务人员不断提高工作效率。

三) 在各科室考核结果的反馈和考核中，我们对医务人员的绩效工资进行了认真的评价，并对各科室的工作质量和工作安全进行了全面考察和考评。在各科室的考核结果中，科室都能够认真负责地进行了反馈和考评工作。各科室对各科室考核过程中出现的问题都能够认真地做好记录，能够及时地向院领导反映，能够将考评结果及时反馈给上级医务科。

四) 在各科室考核结果的反馈和考评中，我们对各科室的各项工作质量进行了认真的自检自查，能够将各科室反馈结果及时反馈给上级医务科和我们。

五) 医务科对各科室绩效工资的反馈和考核对象进行了细致的自查、自纠，能够及时地反馈给医务科和我们科室，我院能够及时地完善各项考评制度，提高医务人员的职业技能，

促进我院的医疗安全和业务收入稳定发展。

## 一) 医务人员职业道德

我院医疗质量的高低直接影响到患者的就医满意度。我院从今年xx月xx日至xx月xx日，我院共有21名医务人员职业道德不合格，我院没有一起职业错误事件发生。通过这次反馈和考核，全面地了解了医院职工的职业道德素质和遵守职业道德的行为规范。

## 二) 医务人员的工

# 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇五

20xx年，我单位以绩效目标实现为导向，进一步加强制度建设，提升自评质量，预算绩效管理取得新成效。一是抓好绩效目标编制，及时报送绩效目标。二是探索绩效跟踪监控，要求加强过程监控。三是深入开展财政支出绩效评价，对专项资金实施绩效自评和项目核查，在此基础上形成自评报告。四是强化评价结果应用，组织绩效自评和绩效跟踪监控，对发现的问题及时改进，加强评价结果与项目资金安排的衔接。五是健全绩效管理工作机制，明确职责分工，努力提高了绩效管理工作水平。

(一) 基础工作管理。我校领导非常重视预算绩效管理工作，对该项工作给予大力支持和指导，对上级做出的批示和下发的预算批发非常的关心。在一些制度建设方面我们做的有些欠缺，有待提高和完善。

(二) 绩效目标管理。我校严格按照上级的要求在规定的时间内报送绩效目标，比如每月按时发放工资，公积金、医疗保险等按时准确发放到位，从无拖欠。

(三) 绩效监控管理。我校20xx年无项目收支，开始预算的

项目都在后期做了及时的调整。

（四）绩效评价管理□20xx年我校基本支出管理的各项收入和支出都按预算的目标完成。我校财政收入有在职人员和退休人员工资及公用经费。支出时按国家规定的工资标准发放给职工。公用经费全部用于添置办公用品、办公设备等比如：我校20xx年购置饮水机、电脑、电子屏幕、添置办公桌等，为改善教学环境对校园进行了外墙粉刷等。使公用经费用到了实处，改善了学校的教学环境。三公经费主要支出是公务用车维护费，共支出xxx元，较上年有所减少。项目支出是20xx年结转支出，本年无项目收入。

（五）结果运用管理。在上级部门的领导下，我校出色的完成了20xx年绩效管理工作，将为下一年的工作奠定了基础，我校将一如既往，在新的一年里更上新台阶。

工作中还存在许多不足，尤其是资金的使用还需要更好与上级部门沟通，杜绝一些不合理的开支。

新的一年即将开始，我校将搞好预算绩效管理工作，按照上级部门的要求做好新的预算，保证预算准确，无失误。希望我们在新的一年里工作更加出色。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇六

### 《行为绩效面谈表》之月度工作总结部分

- 1、九月份工作完成情况良好，各项工作都有条不紊的进行；
- 3、房务中心月饼销售情况良好，中秋节前仍有空间，须再接再厉。
- 2、对酒店相关劳资政策有了更详细的了解，此点极大方便了月底部门绩效考评方面事务的顺利进行。

3、平衡、和谐房务中心内部员工关系，做好管理工作。

3、在房务中心文员排班、管理等方面加强动作，培养团队凝聚力，增强团队的纪律性。团队意识，相互协作，自律，这是要重点强调的。

## 柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇七

我的x年是在x银行分理处度过的□x分理处是一个业务量大，业务种类繁多的分理处，我的职责是接待单位客户，解答他们的有关业务问题，编制和录入会计凭证，登记账簿，整理和保管会计业务资料。回顾这一年来的工作，我是问心无愧的，我的自我评价，是不是在美化自己，自有公论。我的缺点也是昭昭不可掩饰的。我的述职报告请大家评议，欢迎大家提出宝贵意见。

首先，我一贯热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，坚持四项基本原则，遵纪守法，为人正直。透过参加区直机关工委党校的学习，使我对党的基本理论和国家的方针政策有了新的认识，学习也使我认识到：工作岗位没有高低之分，必须要好好工作，不工作就不能体现自己的人生价值。同时为了提高自身的科学理论水平，我透过成人高考参加了x大学的本科函授教育，平时也自学电脑知识，利用网络了解国际形势和国内外大事，开阔了视野，丰富了知识，电脑使我的生活过得充实起来。

在工作中，我是忠于职守，尽力而为的，领导和同事们也给了我很大的帮忙和鼓励，在大家的共同努力下，客户们都认为x分理处的服务比其他银行的好，都愿意来那里开立账户和办理业务，去年开立的会计账户有200多个，会计业务笔数去年更是从年初的日均x多笔上升到x多笔，人均笔数列居全行榜首，每一天的忙碌可想而知，银行属于服务行业，工作使我每一天要应对众多的客户，为此，我常常提醒自己“善待

别人，便是善待自己”，在繁忙的工作中，我仍然坚持做好“三声服务”、“站立服务”和“微笑服务”，耐心细致的解答客户的问题，遇到蛮不讲理的客户，我也试着去包容和理解他，最终也得到了客户的理解和尊重。

一是学习不够。当前，以信息技术为基础的新经济蓬勃发展，新状况新问题层出不穷，新知识新科学不断问世。应对严峻的挑战，缺乏学习的紧迫感和自觉性。理论基础、专业知识、文化水平、工作方法等不能适应新的要求。

二是在工作较累的时候，有过松弛思想，这是自己政治素质不高，也是世界观、人生观、价值观解决不好的表现。

一是加强理论学习，进一步提高自身素质。对前台金融业的熟悉，不能代替对提高个人素养更高层次的追求，务必透过对市场经济理论、国家法律、法规以及金融业务知识、相关政策的学习，增强分析问题、解决问题的潜力。

二是增强大局观念，转变工作作风，努力克服自己的消极情绪，提高工作质量和效率，用心配合领导同事们把工作做得更好。

## **柜员有绩效工作总结报告吗 绩效考核工作总结篇八**

经验与成绩：

学校成立了以一把手校长为组长，其他校级班子成员为成员的学校绩效考核领导机构，同时还成立绩效考核工作小组，负责考核分配的具体工作，工作小组由学校领导、中层干部和教职工代表组成。工作机构全体人员认真学习县局关于绩效考核相关文件，以及相关会议精神，充分领会文件精神，认真思考与学校工作结合和操作的实施办法。全体考核组成员在考核中都能严格执行考核规定，认真进行考核。

学校将《响水县教职工绩效考核指导意见》张贴到学校公示栏，利用集体会议学习绩效工资相关文件精神，充分征求广大教师的意见和建议，让每一位教师都能领会文件精神并指导自己的工作。

针对我校在考核中可能出现的现象，学校利用周例会和各年级组会议进行宣传教育，利用宣传栏及时宣传；利用工会人员深入基层年级组做好政策解释工作；广开言路，让广大教师通过学校途径咨询疑问和反映要求，学校很好的化解了一些不稳定因素。在绩效工资实施期间，我校没有出现负面影响的事件。

同时，针对我校小学、初中并存的实际情况，积极做好广大教师的思想工作，保证绩效考核公平、公正、公开，让他们能安心投入到正常的工作中。

我们本着指导实际工作的原则，从实施绩效考核以来，开展多次调研，召开各层次的研讨会议，制订了《响水县海安集实验学校教职工绩效考核实施方案》。近几年来，每学期开学前都根据学校实际情况对绩效考核方案进行完善，根据考核方案，学校还推行了教师教育教学工作量化细则和班级管理量化细则，将这两个细则作为绩效考核的主要依据，推行取得了扭转作风和促进工作的目的，更好地我校为教育教学工作服务。

学校绩效考核方案的制定，首先是发放征求意见稿，人手一份，广泛征求各同志的意见和建议，然后再进行修订公示，最终在教代会上通过绩效考核实施方案。

我校教师绩效考核的内容主要包括职业道德、工作表现、工作量和实绩等方面，其中职业道德、工作表现各15分，工作量30分，工作实绩40分。严格按照绩效考核方案进行实施，重点体现在工作量和实绩上。每学期放假前，根据考核实施方案的要求，由各科室对教师一学期来的各项工作

进行量化积分，各项量化分数再汇总到办公室，公示无异议后进行汇总上报。到年底，学校再将两学期的考核积分进行汇总，形成一年的考核积分，公示后上报县局。最终根据县局划分的绩效工资总额，核算出每位教职工的绩效工资，再进行公示无误后，由全体考核领导小组人员签字后上报县局发放。

1. 部分老教师对30%绩效部分的理解存在疑义。认为老教师年龄大、工龄长、职称高，只要自己能保质保量地完成学校规定的工作量，就应该全额享受自己的30%部分，而不应该扣除其它的单项津贴；还有个别教师在工作量与绩效工资发放额度上产生了矛盾。

今后工作：

实行绩效工资制度，在很大程度上调动了教职工的工作积极性，增强了教师的工作责任感，同时又提高了教师的工资待遇，赢得了广大教师的赞许。但在实际操作中，我们也感觉到要想把这一惠民工程做实做好，必须遵循以人为本、客观公正、优绩优酬等原则，正确处理好干多与干少、干坏与干好的关系，既要体现多劳多得，又要搞好和谐；既要体现公平，又要激励先进。争取以后的《方案》更加完善、合理。同时也有利于我们在今后的工作中进一步加强学校规范管理，分析教师在绩效工资逐步规范的新形势下产生的一些新的思想意识。我们要不断调节好教师的工作状态，既鼓励教师之间的竞争，又增强教师之间的信任和团队精神。让绩效工资制度真正促进学校和谐发展。