

2023年单位年度考核评优评先方案 年度评优评先方案(优秀8篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

单位年度考核评优评先方案篇一

评委会：董事长总经理

组长：刘迎春

成员：丁薇

由人力资源部负责具体评优工作。

实事求是、客观公正、民主公开、公平、注重实绩、全员参与。

（一）优秀新人奖（名额不限）

基本要求：月均出勤率达98%以上，入职时间不满一年的新员工。

绩效突出：及时完成部门及上级领导或同事委托安排的各项工作任务，成绩显著。

工作态度：对工作满腔热情，模范遵守公司规章制度，积极进取，富有责任感和创新精神，吃苦耐劳，不计较个人得失，有较好的团队协作精神，学习能力强。

（二）飞跃进步奖（名额不限）

评选条件：截止20xx年12月31日前，在公司工作满一年的员工。

基本要求：月均出勤率达98%以上。

工作态度：在日常工作中能积极学习，主动进修，不断钻研，在短时间内工作技能、工作效率、工作质量等都有明显进步的员工。

工作业绩：对本职工作非常熟悉，富有创新精神，对部门工作有杰出贡献的员工。

（三）优秀员工1名

评选条件：截止20xx年12月31日前在公司工作满一年的员工。

基本要求：月均出勤率达98%以上，年度小红花评选第一名。

工作态度：对工作满腔热情，模范遵守公司规章制度，积极进取，富有责任感和创新精神，吃苦耐劳，不计较个人得失，有较好的团队协作精神，学习能力强。

工作业绩：执行力强，能及时、准确地完成工作任务，能提出建设性的意见和建议，并能主动、创造性地完成本职工作，成绩显著。

（四）优秀管理者1名

评选条件：截止20xx年12月31日在公司任职满一年的中、高层干部。

基本要求：月均出勤率达98%以上。

管理才能：熟悉所管理的业务知识，思维敏捷，有较强的计划、指挥、组织、监控能力，能及时发现问题并提出解决问题的办法。善于调动员工的积极性，能有效地指导开展工作。

管理成效：较好地完成公司下达的各项经营目标和工作任务，建立良好的组织文化，流程持续优化，基础管理得到加强，人才的培养和开发卓有成效。

（五）优秀团队奖1名

绩效突出：为实现经营目标发挥了较大作用和贡献，并在提升企业竞争力方面进行了积极有效探索的部门和团队。

管理成效：管理扎实、流程优化、目标明确、执行有效。团队文化建设优良，组织氛围生动活泼，部门成员积极向上，富有创新精神，人才成长迅速，团队能在艰苦的环境中实现卓越的组织绩效。

（六）特别贡献奖（名额不限）

对本公司有显著贡献的特殊行为。对提高本公司的声誉有特殊功绩。

创新的项目或建议被公司采纳、实施，对公司业务的发展或提高，对节省经费、提高效率或对经营合理化的其他方面做出贡献者。

对本公司可能发生或即将发生的损害能防患于未然，制止或减低损失。

遇到突发事件，如灾害事故等，能随机应变，不惧风险，救护公司财产及人员脱离危难。

（七）年度销售冠军

基本要求：完成本年度销量基本任务，行业基础知识扎实，销售能力强。

月、季、年等阶段销售业绩名列前茅或个人业务发展快。

（八）忠诚员工

截止20xx年12月31日在公司任职满五年的员工。

工作积极主动，能以身作则、起带头作用，认真负责。

执行力强，能够按时、按量甚至超额完成工作任务。

1、部门负责人将优秀员工当选者及飞跃进步奖候选人的《推荐表》报送人力资源部，由人力资源部汇总入围名单，最后由公司评优委员会审核并确定获奖名单。

2、优秀团队由评委会选定。

3、优秀管理者等奖项由所有员工不记名投票选出，得票最多者当选为最佳管理者。

4、特别贡献奖以部门为单位，由部门负责人将《推荐表》报送人力资源部，由人力资源部汇总入围名单，最后由公司评优委员会审核并确定获奖名单。

5、销售冠军由部门负责人将《推荐表》报送人力资源部，由人力资源部汇总入围名单，最后由公司评优委员会审核并确定获奖名单。

6、忠诚员工奖由部门负责人将《推荐表》报送人力资源部，由人力资源部汇总入围名单，最后由公司评优委员会审核并确定获奖名单。

- 1、各部门请于20xx年1月3日前将推荐表交至人力资源部
- 2、评选委员会于20xx年1月4日召开评选会，并对评选结果进行公示2日，对被选人有异议的可在公示期内以书面形式提交到人力资源部，人力资源部将进行调查。

单位年度考核评优评先方案篇二

- 1、为人师表，工作勤恳踏实。
 - 2、钻研业务，教学效果较好。
 - 3、严格执行学校有关规章制度，积极参加集体活动，热心公益。
 - 4、原则上当年病假累计不超过20个工作日或事假累计不超过5个工作日。
- 1、教育局下达学校名额：“优秀”20人，“嘉奖”和“记功”共计13人。

略

- 1、各组按推荐名额组内推荐：25分（附上票数）
- 2、依据组内推荐结果，由全体教职工按各组实际名额推荐：25分

根据以上四次推荐得分累计从高到低由考核领导小组确定最终人选。遇同分情况，则优先向班主任、满工作量、热心公益活动、评职称人员倾斜。

因学生、家长举报投诉或其它事件造成严重影响的。

- (1) 述职发言。
- (2) 无记名投票。
- (3) 公开唱票。

20xx□20xx□20xx年已获得“三等功”的教职工不再推荐年度考核“优秀”。

单位年度考核评优评先方案篇三

评比项目设优秀工会工作积极分子、先进工会小组。

第二条评比条件

(一)优秀工会工作积极分子评比条件

- 1、认真学习党的路线方针政策，在企业的改革、建设、发展中表现突出；
- 3、坚持原则，团结互助，作风正派，遵纪守法；
- 5、参评对象为企业工会会员，且工作时间满一年以上。

(二)先进工会小组评比条件

1、自身建设好

认真贯彻执行《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》等法律法规，履行好工会职责；工会组织健全，定期召开会议，研究布置工会工作；工作有计划、有记录、有总结。

2、民主政治建设好

积极参与民主管理，教育职工不断提高思想道德、技术业务

和科学文化素质，动员和组织职工积极参与企业的改革和建设。

3、职工权益维护好

深入和广泛听取职工的意见和建议；努力维护广大职工的合法权益；切实维护女职工的合法权益和特殊利益。

4、职工生活关心好

深入实施送温暖工程，切实提高帮扶水平；心系职工切身利益，积极为职工谋福利；积极关心青年职工的工作和生活，努力为他们排忧解难。

5、文体活动开展好

积极开展有利于提高职工思想修养、文化素质、身心健康的文体活动，活跃职工业余生活；围绕企业工作大局，参加企业劳动竞赛活动，提高职工业务素质；积极开展建家工作，使职工之家常建常新。

6、工会工作效果好

服务企业工作大局好，完成行工会布置的工作任务好，服务企业中心工作好，职工满意度好。

7、参评对象为基层工会小组。

第三条评比办法

(一)优秀工会工作积极分子评比办法

对照评比条件，严格坚持公正、公开、民主择优的原则，按民主程序确定人选，所在工会小组认真撰写先进事迹材料，分别填写《优秀工会工作积极分子推荐表》(附表一)报行工

会，行工会研究确定候选人，经公示无异议后进行表彰。

(二) 先进基层工会小组评比办法

各基层工会小组对照评比条件，撰写先进事迹材料，填写《先进基层工会小组推荐表》(附表二)报行工会，行工会召开工会委员会议，确定候选单位，经公示无异议后进行表彰。

第四条 评比时间

先进基层工会小组和优秀工会工作积极分子每年评比一次□20xx年开始进行评比。

第五条 激励办法

(一) 表彰名额

- 1、优秀工会工作积极分子:各工会小组按本单位会员总数的10%推荐，行工会按全局工会会员总数的20%左右进行表彰。
- 2、对先进基层工会小组(不超过行工会小组总数的15%)进行表彰。

(二) 奖励办法

对先进基层工会小组、优秀工会工作积极分子颁发荣誉证书，并进行物质奖励并发文通报表彰。

单位年度考核评优评先方案篇四

为了做好外国语学院年度考核评优工作，充分调动全体教职员工的积极性，根据学校文件精神，结合本院工作实际，特制定如下年度考核和评优方案。

（一）考核评优工作领导小组

负责全院年度考核评优工作的统筹规划，领导小组成员如下：

组长：

副组长：

组员：

（二）考核评优工作小组

负责全院年度考核评优工作的具体实施，工作小组成员如下：

组长：

副组长：

组员：

秘书：

1. 因病（因公致伤除外）或因事请假累计超过半年的人员、出国探亲或非公派脱产学习时间超过半年的人员、6月底以前离退休的人员、提前离岗的人员，不参与年度考核评比。
2. 试用期内新录用人员（博士、全日制硕士研究生除外），参加年度考核，但只写评语，不确定等次，考核结果作为转正定级的依据。
3. 公派学习或培训的人员，如学习或培训时间超过1年，依据其所在学习培训单位提供的有关情况进行考核；如学习培训时间不足1年，参考其所在学习、培训单位提供的有关情况进行考核，重点考核其在本单位的实际工作情况。

4. 部队转业（退伍）的人员，其转业（退伍）前的情况，可参阅转业（退伍）时的鉴定，无大问题者，定为“合格”等次。

5. 挂职锻炼人员，如挂职锻炼超过半年的人员，由挂职单位进行考核；如挂职锻炼不足半年的人员，根据挂职单位提供的情况进行考核。

6. 被立案审查尚未结案的人员，只进行年度考核，暂不写评语，不确定等次，待问题查清后再行确定。

注：处级领导干部、院办主任、教务办主任、学工办主任、行政秘书、教学秘书、学生辅导员的年度优秀考核由学校相关职能部门进行。

1. 考核评优工作领导小组组织全院教职工学习学校相关文件，组建年度考评工作小组，部署年度考核评优具体工作。

2. 被考核对象提交年度考核表和“优秀教师”申请表。

3. 考核评优工作小组根据本方案评定被考核人员的年度考核等次和“优秀教师”，向全院公示年度考核评比结果，听取反馈意见。

4. 向学校报送年度考核和“优秀教师”评比结果。

（一）“优秀”等次条件

1. 热爱祖国，遵纪守法，教书育人，为人师表，具有良好的职业道德和学术道德；治学严谨，模范遵守教学工作规范，认真履行岗位职责，具有强烈的事业心和协作精神。

2. 每学期至少承担1门本（专）科课程的教学任务且教学工作量达到本院平均工作量。（因学校或本院的原因没有达到教学

工作量要求除外)。

3. 未出现违背国家政策和法律散布非法言论、违背教师职业道德辱骂或体罚学生、违反教育部规定非法收取学生钱物等行为。

4. 未出现本院或学校认定的任何教学事故或未在任何教学环节出现违反教师工作规范的行为。

5. 未受任何党纪、国法和行政处分。

6. 无故缺席(或无故迟到或早退超过15分钟)本院或所在教研室组织的各种会议或活动未达到2次。

7. 具有高级职称的专业技术人员，本年度内公开发表学术论文至少1篇或正式出版学术论著至少1部（第一作者或独著作者），或获市级（含）以上党政部门认定的荣誉称号、教学竞赛等级奖、教学/科研成果等级奖（主持人）；具有中级职称的专业技术人员本年度内公开发表学术论文至少1篇或正式出版学术论著至少1部（第一作者或独著作者），或获校级（含）以上党政部门认定的荣誉称号、教学竞赛等级奖、教学/科研成果等级奖（主持人）。

（二）“合格”等次条件

未达到上述“优秀”等次要求，但不符合下述“基本合格”和“不合格”等级条件，确定为“合格”等次。

（三）“基本合格”和“不合格”等次条件

1. 出现本院或学校认定的教学事故；1次ii级或2次iii级年度考核确定为“基本合格”等次；1次i级、2次ii级或3次iii级，年度考核确定为“不合格”等次。

2. 受行政警告、记过处分或党内警告处分，年度考核确定为“基本合格”等次受行政记大过、降级、撤职、开除处分或党内严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分，年度考核确定为“不合格”等次。

3. 不接受学院工作安排（如创新创业教育工作任务）的，年终考核确定为“基本合格”。

1. 年度考核结果为“优秀”等次。

2. 从事高等教育教学工作满3年。

3. 按规定完成所教课程的课外教学环节如作业批改和课后辅导答疑等。作业批改次数不得少于课时数/10，课后答疑次数不得少于课时数/20（上述数据取整数）。

4. 各类教学巡查所任教班级，情况正常。学生无故缺席率不得超过应到学生人数的10%（批准提前就业、因公、因病、因事请假者除外；未及时出示有效请假证明，视为无故缺席）。

5. 学校督导组随机听课，评价不得低于70分。

6. 评建办抽查试卷、毕业论文等，不得有明显差错。

7. 两个学期学生网上评教，不得2次均位列本院参评教师的后50%。

8. 教学研究和科学研究量化评分，不得2项得分均为0分。

年度考核评优量化内容包括：教师风范（分为考勤和师德师风2个部分，占30分）、教学工作（分为教学工作量、任教课程门数、能力提升和教学竞赛4个部分，占45分）和科研工作（分为学术论文、学术著作、科研项目、科研成果奖、成果转化5个部分，占25分），合计100分。

（一）教师风范（30分）

1. 考勤（10分）

学校、学院和教研室组织的课堂教学、教研活动和会议，出满勤，无请假、迟到、早退或无故缺席现象，计满分10分。否则，按下列标准扣分，累计扣分不超过10分。

1) 无故迟到、早退，1-5分钟扣0.2分/次，6-10分钟扣0.4分/次，11-15分钟扣0.6分/次。无故迟到、早退超过15分钟，按旷课1节或缺席处理。

2) 请病假扣0.5分/天，请事假扣1分/天，请假0.5天按1天的50%扣分。

3) 无故旷缺扣5分/次。

2. 师德师风（20分）

1) 遵纪守法，关爱学生，乐教爱教，无任何违反职业道德行为，计基本分12分。

2) 工作业绩突出，获得校级（含）以上党政部门表彰奖励，师德师风先进事迹在校级（含）以上党政部门主流媒体（指党报、党刊或党政部门主办的网络媒体）进行了宣传报道（事前在学校宣传部备案）。国家级加8分/项，省（部）级加6分/项，市（厅）级加4分/项，校级加2分/项，累计加分不超过8分。

注：

（1）同项荣誉多次获得，相同活动多次参加或获奖，取最高项目计分。

（2）上年度“优岗”、“优秀教师”荣誉，不参与年度考核

量化评分。

（二）教学工作（45分）

1. 教学工作量（25分）：圆满完成折算后的正常教学工作量，未因主观原因给学院和学校造成损失和影响，计基本分15分。超额完成正常工作量，按每40课时1分的标准在基本分的基础上累计加分，总分不超过25分；因主观原因未满足正常工作量，按每5课时0.3分扣分，累计扣分不超过25分；经批准外出学习或因客观原因未完成工作量不扣分也不加分。

注：

课程组长/二课堂活动中心负责人：30课时；

党/团/工兼职书记/主席：30课时，兼职委员/组长：15课时；

其他兼职：15课时。

（2）学术讲座按10课时/场的标准计入正常教学课时；多人共同主持的讲座，平均分享课时。

（3）指导学生创新创业按10课时/项的标准计入正常教学课时；多人共同指导的项目，平均分享课时。

2. 任教课程门数（5分）：以1学期1门为基数，计1分。每超过1门课程加1分。课程门数确定以专业培养方案中的编号为依据，代课的课程课时数不少于30/门。累计加分不超过5分。

3. 能力提升（5分）：公派下企业/行业锻炼，计0.5分/月；获双师型教师证书、晋升教授、获得博士学位，计2分/项。累计加分不超过5分。

略

注：

(1) 同项荣誉多次获得，相同活动多次参加或获奖，取最高项目计分。

(2) 多名教师共同指导学生团体参赛，每个指导教师按相应等级分值的100%计分；多名教师共同指导或共同完成单个学生参赛，按相应等级分值平均计分。

(3) 指导学生参加省级（含）教学竞赛（如英语演讲比赛）获奖，但证书上未署名，计分标准如下：贡献较大，（如演讲稿撰写者）计相应等级分值的50%，贡献次之者（如演讲稿修改者）计相应等级分值的25%。

(4) 经学院安排，参加或培训学生参加非党政部门举办教学竞赛参加或获奖，按相应等级分值的25%计分。

(5) 指导学生参赛需提交经学院审批的培训方案和课表。

（三）科研工作（25分）

1. 学术论文

略

注：

(1) 在核心期刊扩展版发表的论文，按该核心版的50%计分。

(2) 同一篇论文计分标准就高不就低，不重复计分。

(3) 学术性书评视同学术论文。

(4) 译文、文学作品按相应类别论文的50%计分。

(5) 在a类期刊上合作发表学术论文，第一作者按相应类别分值的60%计分，其他作者平均分享相应类别分值的40%。

(6) 以湖南人文科技学院为第一署名单位发表的学生论文，教师为通讯作者的，视为第一作者对待；在外单位做兼职博导或硕导指导博士或硕士论文，并作为通讯作者且署名湖南人文科技学院的，按相应类别分值的100%计分；在读研究生和访学教师作为第一作者或通讯作者，并以湖南人文科技学院为第二署名单位发表的学术论文，按相应类别分值的50%计分。本条款中被指导人和指导老师都为我院教师的不重复计分。

(7) 报纸理论版学术论文一般不少于1500字。

(8) 论文摘要、一般性科普文章、研究介绍等不予计分。

2. 学术著作

略

注：

(1) 每部著作字数不少于15万，主编、参编规划教材/教参以申报书为依据，参编教材/教参还必须注明所编写的章节，否则不予计分。

(2) 合作的专著、编著、译著，第一作者计相应类别分值的60%，其他作者平均分享相应类别分值的40%。

(3) 合作的教材，主编计相应等级分值的50%，副主编计相应等级分值的30%，参编计相应等级分值的20%；如果没有参编，主编计相应等级分值的60%，副主编计相应等级分值的40%；教参按教材相应等级分值的50%计分；如果有多名主编、副主编或参编，共享所得分值，排名第一者计相应等级

分值的60%，其他人平均分享相应等级分值的40%。

3. 研究项目

研究项目指与本人从事的科研工作、教学工作或管理工作一致，以湖南人文科技学院为署各单位，以主持人身份主持的学科研究、教学研究和管理研究立项项目，包括纵向项目和横向项目。

略

注：

(1) 立项当年计相应级别分值的50%，结题当年计相应级别分值的50%。

(2) 主持人计相应级别分值的60%；参与人取前四名计分，排名第二至第五依次计相应级别分值的15%、10%、8%、7%。

(3) 主持人申报国家级、省级重点项目未成功，但在学校对本院的目标管理考核中获得加分，计2分/项。

2) 横向项目：指企事业单位、兄弟单位委托的各类科技开发、科技服务、科学研究等方面的项目，按进校科研经费（以财务部门、科研部门的证明为准）计分。计分标准为：每1万元计4分（小于1万元计2分）。主持人和参与人的计分方法同纵向项目。

4. 成果奖

略

注：

(1) 以上奖项若有特等奖，则视为一等奖，其余奖励等级依

次顺降一级。

(2) 以上奖项若未划分等级，视为三等奖予以计分。

(3) 社会公认的重要专项奖励由学术委员会决定计分。

(4) 获得多项奖励的同一成果，其计分标准就高不就低，不重复计分。

(5) 合作成果，主持人计相应等级分值的60%；参与者取前四名计分，排名第二至第五依次计相应等级分值的15%、10%、8%、7%。

5. 专利授权/申请、新品种审定、软件著作权授权

略

注：合作专利和新品种、软件著作权，主持者计相应类别分值的60%；参与者取前三名计分，排名第二至第四依次计相应类别分值的16%、14%、10%。

1. 不在当年考核评优时间范围内（元月1日-12月31日）的奖项（以证书签发时间为准）、成果（以成果发表或出版时间为准）和事件（以事件发生的时间为准），不参与当年的年度考核评优。但是，先年12月1日-31日因为客观原因没有收到原始依据的奖项、成果获事件可以参加当年度的评比。

2. 未提供原始依据的奖项、成果和事件，不参与年度考核评优。

3. 量化考核和评优，如最后一名为并列名次，则将各项得分不封顶累计，取最高分。

4. 本方案中提到的党政部门如湖南人文科技学院党委、湖南人文科技学院、娄底市委、娄底市政府、湖南省委、湖南省

政府、国务院以及国家权力组织机构的国家教育部、国家科技部、湖南省教育厅、湖南省科技厅、娄底市教育局、娄底市科技局、娄底市人社局，不含其下属职能部门和指导委员会、组委会、学会、协会、社会团体等。

5. 本方案中未尽事宜，以学校文件为准。

6. 本方案从20xx年度开始执行。

单位年度考核评优评先方案篇五

护理工作绩效考核内容包括护士素质、护理工作行为和绩效三大方面，有护士学历、职称、护龄、护理理论、护理技能，护士服务礼仪、态度、责任、考勤、职业道德、组织纪律，患者安全措施、科研、教学、创新意识，责任班、辅班、小夜班、大夜班工作程序、数量与质量，护理成本控制、护理文书质量、患者安全管理，患者满意度调查，特殊加分项目，违纪、纠纷、事故扣分项目等，将护理人员护理患者的难度、分管患者的数量、工作质量得分、患者满意度、参加护理科研等内容细化、量化，依据项目不同设定不同分值，月末统计、汇总，结果与效益工资挂钩，实现绩效考核。

结合临床科室工作特点，进一步细化、量化体现工作量的考核项目，与个人绩效挂钩，体现多劳多得，充分调动了护士的工作积极性，在工作能力与岗位业务要求相符合的条件下，积极主动承担工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

打破单一按照职称进行绩效工资分配的方式，即按不同岗位工作性质设置分配系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗，使护理人员个人业务能力和职业价值得到充分体现，促进护士业务层级管理和队伍的整体发展医学。

将绩效分配与工作质量和效果挂钩，体现优绩优效，护士工

作更加尽心尽力，质量意识、责任意识显著增强，促使自觉履行各项职责、扎实落实核心制度和各项规范，防范护理缺陷、差错等不良事件发生率，提高服务质量。

将绩效考核结果纳入个人考核档案管理，并与岗位聘任、年度个人评优、进修学习以及晋升晋级等挂钩的办法，使个人的发展与平时的工作业绩直接相关，形成个人和护理队伍的长效管理机制，从职业发展上体现干好干坏不一样。

绩效考核方案不仅对护理人员实施工效挂钩的考核办法，同时建立和完善了病房护理单元考评体系，定期对各病房的护理质量及服务效果进行综合考核评价，其结果作为医院动态调整临床科室分类(不同类别人均分配基数不同)和年度评选先进集体的基本条件，增强大家竞争意识和危机感。

实施方案将管理能力、专科特色建设等多方面方面作为护士长绩效考核的基本指标，定期考核评比。不断创新管理举措，与多种模式的责任制整体护理相结合，促使医院整体护理管理水平不断提升。

病房护理绩效奖金=护理费+护理治疗费+(床日总量+入院人数×3+出院人数×3)×护理时数-基本工资-可控成本-折旧
具体根据不同护理项目的技术含量、风险性及劳动强度设立高低不同的以非货币单位表示的相对价值比率，并依据护理人员实际护理处置的项目类别和数量来核算护理的工作量奖金。

科室护理床日单价=(科室护理费+护理治疗费)/(8/护理时数*部门护理人数*22天)

主要以职称、年资、岗位、班次、出勤、护理工作质量、患者满意度、考核奖惩积分等指标作为每月考核指标，当月兑现奖惩。

护理人员的.个人绩效奖金=30%×年资系数×岗位系数+50%×

年资系数×班次+20%×护理绩效。

单位年度考核评优评先方案篇六

为了客观、公正、合理地评价教师的德、才表现和工作实绩，用制度来激励、督促全体教职工提高政治和业务素质，认真履行好自身工作职责。避免人为因素，增强评优的透明度，有利于调动广大教职工工作的主动性和积极性。结合本校实际，特制定年度考核评优工作实施意见。

一、评优评先注重以师德为先的原则。

教师师德是衡量评优评先的重要标准。在学校突发事件和教育教学工作中对学校工作有贡献、教师公认、师德好、经行政集体研究、教师公认的可直接评优评先。

(1) 班主任

(2) 科任教师及教辅人员

2、年度考核要以注重实绩的原则。

以当年元月、7月两次教学成绩为实绩，以50分为基分，超年级平均分1分加分，以此类推。低年级平均分减分，以此类推。在原基础上提高分加分，以此类推。在原基础上降低分减分，以此类推。

3、加分因素。

(1) 获奖加分：当年年度获“优秀教师”“先进教育工作者”“优秀班主任”“两基”“先进个人”“优秀共产党员”的教职员工可按省级5分、市级3分、县级2分加分。

(2) 发表论文、经验点滴文章加分。

为鼓励教师学习业务、提高素质，在教育主管部门主办的刊物上发表文章的按省级1分、市级0.75分、县级0.5分加分。

(3) 教学活动加分。

县及以上优质课、信息技术比赛、教学竞赛等活动获奖、获辅导奖的教师按一等3分、二等2分、三等1分，（优秀奖按三等计入）加分。同一次教育教学活动，按最高获奖等次计。

4、减分或排除评优因素。

(1) 早退、迟到全年累计超过8次不得评优秀等次。事假全年累计10节，病假全年累计20节，不得进入优秀等次。

(2) 旷课、旷会、旷工一次不得评优秀等次。

(3) 学校出现重大责任事故，校长和分管副校长不能进入评优等次。

(4) 全校教职工因工作失误受到县局、镇党委政府通报批评的责任人不能进入评优等次。

(5) 所带班级学生在校期间有违法犯罪现象，受到校级以上处分的。

(6) 有体罚和变相体罚学生行为的。

(7) 因责任事故导致学生伤害的，给学校造成经济损失的。

(8) 从事有偿家教的。

三、说明：

1、有主线学科的教师按平时考核积分和教学考核积分、加分因素、减分因素之和计入考核总成绩。

2、学校行政和非主线学科教师按平时考核积分、加分因素、减分因素之和的80%计入考核总成绩，并进行民意测评，占20%。

一、为了全面贯彻国家教育方针，全面、公正、客观地评价教师工作，调动教师的工作积极性，促进我乡教育事业的发展，根据有关法律法规及文件精神，特制定本考核方案。

二、考核对象：全乡符合考核条件教师

三、考核组织：中心校行政及教代会成员

四、考核内容及各占分值比例。

1、学校常规工作

(1)、出勤10分（全勤满分，旷课1天扣3分，旷课一节扣0.5分，事假1天扣0.3分，一节扣0.1分，迟到或早退一次扣0.1分，出勤分10分扣完为止，时间以考核时的最近完整学年为准，每位教职工每期五天的特殊事假不扣分。）

(2)、认真按时完成各项工作任务（六认真，及各种表册）达到检查标准得20分，工作任务一次未完成扣2分，表册等软件材料一样未完成扣1分，被学区及以上级检查指定未完成扣3分。

(3)、积极参加或组织各种活动得5分，一次未参加扣1分。

□4□安全工作5分（本班未发生安全责任事故得满分，发生安全责任事故的责任人不得分）

(5)、师德10分（未受到各级部门点名批评、未违反教师职业道德规范等上级有关规定得满分，反之不得分）

2、工作绩效

《小学评优评先考核方案》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。

单位年度考核评优评先方案篇七

为了进一步提高我校教师工作的积极性，激发教师教书育人的热情，体现公平、公正、公开的工作原则，结合本校实际，特制定以下考评方案。

- 1、符合区教育局及镇教育总支等有关评优评先规定。
- 2、教师全学年事假累计不超过一个月，病假累计不超过两个月，因公负伤的除外。
- 3、教师必须在《学校绩效奖考核方案》中总分排名居前40%、教师互评居前50%，学生评教居前50%的范围内。
- 4、学年内师德考核必须是优秀
- 5、专任教师全学年至少讲一节公开课或观摩课。
- 6、有特别贡献者，可适当放宽条件予以评选。

1、评优有关要求与程序

(1) 按上级给定的优职（或优秀）指标，按绩效评价办法排名及教师互评情况从高到低列出符合条件的教职员工名单，再经校委会评议，最后确定推荐对象。

(2) 为了体现公平，技能课教师单列参评，其评选比例与其他专任教师一致；教学辅助人员、后勤人员评优比例按低于专任教师20%的名额分配至后勤组，再按有关规定组织评选。

(3) 其余的教职员工能完成学校安排的教育教学工作量，没有出现严重的违法违纪事件，一律评为称职（或合格）。

2、评先有关要求与程序：

(1) 根据上级给定先进名额，先确定拟推荐区级各类先进，及校级各类先进的具体数额，然后学校按120%名额分配至各年级组并根据基本条件要求提供符合条件的教师名单；各年级组再根据名额与具体名单进行民主推荐，产生各年级组的候选人并报至校长办公室；校长办公室汇总名单后提供校委会讨论，最后由校委会确定区、校级各类先进的推荐对象；并进行公示。

(3) 先进教育工作者，其在由教职员工参与的行政民主测评中要居前40%。

(4) 各被推荐对象，皆要撰写先进事迹材料。

所有评优评先结果，要在学校校务公开栏公示一周，无异议之后上报。

单位年度考核评优评先方案篇八

弘扬先进，树立典型，激发教师工作热情；示范引领，榜样感召，促进教师专业成长；锤炼队伍，改革创新，提高教育教学质量。

全校所有在岗教师。

(一) 师德表现

1. 思想端正，作风正派；服从分工，关心集体；认真履职，乐于奉献。

2. 尊重组织，积极担当；团结协作，诚信友善；爱岗敬业，主动作为。
3. 关爱学生，体贴服务；尊重家长意见，密切家校联系；探究教育方法，提高育人艺术。
4. 为人师表，树好形象；严守法纪，遵守公德；加强自身学习，提高政治素养。

（二）教学业务

1. 严谨治学，精通业务；端正教态，深化课改；打造高效课堂，凸显教学风格。
2. 完成工作任务，创优教学业绩；在教学常规检查中没有缺项。
3. 认真参加教研活动，积极参与课题研究；自觉接受继续教育，不断推出教研成果。
4. 注重因材施教，有效进行分类指导、个别辅导；培养学生兴趣特长，热心学生课余活动、社团活动。

（三）其他条件

1. 实行6个优先。一是获得市级及以上优质课、说课、技能比赛奖励者，评选优秀教师优先；二是在学校中心工作中表现突出，受到上级表彰者优先；三是个人先进事迹得到上级领导表扬、社会各界好评或新闻媒体宣传者优先；四是教育、教学或管理工作受到上级表彰者优先；五是教育科研成果被上级推广者优先；六是考核分相同班主任优先。
2. 实行6个不予考虑。一是出现教学、安全责任事故者，两年不予考虑；二是违反法纪法规或教师职业行为规范，被上级

追究或家长投诉者，不予考虑；三是学年累计事假超过10天以上，病假超过1个月以上，或者有无故旷工行为者不予考虑；四是无故拒绝学校布置的各项任务（公开课、培训、公益活动、值班、临时性工作等）者，不予考虑；五是教师绩效考核分数排后20%范围内教师不予考虑；六是“学习强国”平台排名后20%不予考虑。

1、教师依据绩效考核方案中的《出勤素养》、《履行工作职责》、《工作量》、《教学质量》计算出考核得分；优秀班主任评选，依据《班主任考核方案》考核计算得分。

2、评选国家、省、市、县级、镇级优秀(校级)，按一学年的得分由高到低评选依次推荐；师德师风标兵、先进教育工作者采用民主推荐、民主评选的方式进行。

1、两年内不能连续评为同一级别的县级奖励。

三年内不能重复评为同一级别的市级奖励。

五年内不能重复评为同一级别的省级奖励。

国家级奖励原则上只评一次。

2、语数英之外的教师，每二年给一个镇级优秀指标，有突出贡献的直接报镇、县级优秀(由教育系统组织的各种竞赛、比赛、测评等获得团体一、二等奖以上者)

（一）明确奖项设置

1. 优秀教师：按全体教师人数的15%比例评选。

2. 先进工作者：按班子成员人数的25%比例评选。

3. 优秀班主任：按班主任总人数的30%评选。

4. 年度考核优秀：按县人社局规定的指标评选。

（二）明确指标分配

1. 全校分为语文组、数学组、英语组、行政后勤组、艺体综合组5个小组，按各组实际人数比例四舍五入分配优秀教师指标。

2. 开学初由教务处核定各组成员名单，并进行公示，各组成员不交叉，学年中途一般不变动。

3. 优秀教师由教务处主持年级组组长成员会议进行评定，优秀班主任由政教处评定推荐。以上两项荣誉推荐名单应交校务会审定。

4. 先进工作者、年度考核优秀由校务会按本方案评定。

（三）明确奖项运用

1. 前面三项荣誉称号获得者，由学校或乡镇颁发荣誉证书，公示光荣榜，并按乡镇级荣誉称号加分，计入职称评聘计分，但只取一项。

3. 凡是学校上报县级以上荣誉评选，必须在校级相应的荣誉称号教师中推荐。

4. 获得以上荣誉称号者，如果在一年内被举报失实，将取消奖项，并对责任人进行追究。

1、如有与原制度相违背的则以此制度为准。

2、本方案解释权归校长室。从20xx年9月1日起执行。