

# 2023年教师绩效奖励金发放方案(优秀5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 教师绩效奖励金发放方案篇一

为提高收费岗位服务质量，激励收费员工作积极性，确保费用收取的正确度和窗口工作的高效率，建立良好的院部窗口形象，特制定月绩效考核方案。

### 一、绩效考核内容

- 1泄露病人隐私者，一经发现扣款当事人\_\_元。
- 2、未执行服务规范礼仪、用语的，发现一次扣发当事人\_\_元。
- 3、在办公区域更换工作服、梳头、打扮发现一次扣发当事人x元。
- 4、在办公明显区域摆放私人衣服、包等他人私人物品，发现一次扣发x元。
- 5、收费过程中当着病人面接听私人电话或聊与工作无关的话题者，发现一次扣发\_\_元。
- 6、办公区平时应保持整洁干净，经抽查卫生不合格又未及时改正的，当班人员每人扣发\_\_元。
- 7、病人信息数据打错与票据不符月累计x次以上的（含x次）

暂定，扣发当事人\_\_元。

8、在收费处嬉戏大声说话，影响院部形象者发现一次扣发x元。

二、违反以下情况之一的，不得享受当月绩效奖金

1、遭投诉经查证属实的，不予奖励。

2、月病、事假次数累计超x天的不予奖励。

3、违反员工手册制度和相关规定累计金额达\_\_元者，不予奖励。

三、部分服务规范礼仪

1、仪表：收费员仪表整洁、大方并主动微笑服务。接待医院内外人员的咨询、交费时，应注视对方，语气温和，音量适中的耐心解答。

2、收费人员使用文明礼貌用语如下：

十字语：“请”，“您好”，“对不起”，“谢谢”，“请慢走”。

(1) 双手接到患者的单子时要说“您好”；

(2) 请问是\_\_先生/女士（阿姨）吗？

(3) 您好，一共是\_\_元\_\_角；

(4) 先生/女士（阿姨），请问有\_\_零钱吗？

(5) 找您\_\_元，请核对一下；

(6) 双手递出单子时要说“请慢走”！

(7) 请拿申请单到×楼×科作检查；

(8) 请到\_\_科，换/开个单子。

月绩效考核奖金暂定\_\_元，如有不妥之处，另行讨论后及时修订和完善。

## 教师绩效奖励金发放方案篇二

1、凡在今后的工作中，除正常的教育教学工作外，学校安排的其他工作，上级部门安排的其他工作，在规定时间内未完成上交(上报)材料的、迟交或晚交的，发现一次扣款100元，以此累计。

2、在上级有关部门组织开展的'教育教学活动中，通过个人努力获得奖项的，学校将予以奖励，奖项说明如下：

3、学校常规性工作未按要求完成的，直接按相关制度规定扣款。

4、临时性工作安排未按要求完成的，第一次教职工大会点名批评，第二次按规定给与经济处罚100元。

5、学校重大工作任务或接受上级部门检查时，临时性安排的工作未完成或未按要求完成的，初教职工大会点名批评外，给予经济处罚200元，次扣款的50%用于加班或弥补完成此项工作的人员。

6、未备课或未按要求完成超周备课的教师，将予以停课，每月只发300元生活费，其余工资用于聘请教师和奖励教学中表现突出的人员。

7、在学期末参加上级教育部门组织的全市双语抽考中班级成绩第一，将予以任课教师300元奖励，若班级成绩在学校抽考的年级中排名第一，将予以任课教师200元奖励，若所带班级的抽考成绩在全市和今年集中都名列第一，将按最高标准即市级奖励标准300元予以奖励。

## 教师绩效奖励金发放方案篇三

为切实贯彻上级主管部门规定的绩效工资发放精神，落实校园教育教学工作质量考核方案，本着奖勤罚懒、奖优罚劣的原则，以及对教师的评价体现出公正、公平和公开的特点，到达进一步调动广大教师的工作用心性，实现校园各方面工作再上新台阶的目标，特拟订“新甸镇小南院绩效考核实施方案”。方案提交教代会讨论透过后随即生效。具体资料如下：

### 一、指导思想

全面贯彻党的教育方针，增强办学活力，全面提高教育教学质量，进一步推进校园内部管理体制变革，充分调动教师工作的用心性和创造性，逐步构成内部激励机制和约束机制，充分发挥绩效工资的激励作用。

### 二、制定方案原则

- 1、坚持“多劳多得”“优劳优酬”“不劳不得”的原则。打破平均主义，按工作职责、岗位目标完成状况，在考核的基础上，确定教师的绩效工资待遇。
- 2、坚持“公正、公平、公开”的原则。绩效考核的全过程要公示，切实做到公平、公正。
- 3、坚持“科学合理”的原则。教师绩效考核实施方案要力求

科学合理。

### 三、成立绩效考核领导小组

组长：白正桓

副组长：王志敏

成员：张学俭及各年级班主任

### 四、绩效考核资料及量化计分办法

教师个人绩效考核满分100分。

#### (一)德(10分)

1、拥护党的领导，认真贯彻执行国家教育方针政策，自觉遵守国家法律、法规。

2、热爱本职工作，模范遵守教师职业道德规范，谈吐、仪表、举止礼貌大方。不赌博，不酗酒，不骂人，不搬弄是非，不挑拨离间，在校期间不做与教育教学活动无关的事。

3、关心爱护学生，尊重学生家长，不驱赶差生，不体罚或变相体罚学生，不乱收费，不擅自或变相向学生推销各种资料及其它学习用品。不让学生为自己办私事。

4、服从领导，团结同志，顾全大局，维护其他教师在师生中的威信，关心群众，维护校园荣誉。

5、按时参加政治学习和业务理论学习，专心守纪，做好记录。

若发现违反以上前三条之一者扣10分，违反后两条之一者扣3分，扣完为止。

## (二)能(30分)

1、备课：教导处每学期定期、不定期检查教案，要求：

(1)课时教案有必须的规范性，要有教学资料，教学目标，重点，难点，教学具准备；

(2)课时教案不缺课节、上下相连；

(3)与教学同步，且储备课充足；

(4)有课后小结；

(5)有板书设计；

(6)教学目标明确、具体、有针对性。检查教案时，不能与教学进度同步者，一次扣2分。违反其它几条之一者一次扣1分。

2、上课：按时上课，上课前两分钟教师务必在教室门口准备上课，不拖堂，精神饱满。课堂上禁止吸烟或接打电话。用心开展课堂教学模式改革实验，踊跃参加校园、镇举行的优质课竞赛，用心承担校园、镇的观摩课、公开课。旷课一节扣5分，上课迟到、早退每次扣1分，上课吸烟或接打电话扣1分。

3、作业批改：各学科按有效教学常规的要求按质、按量布置作业，要求作业全收全改，批改及时认真，批改符号准确、规范，批改字体大方美观，无缺改、错改现象，不准学生对改。作业不能按人数上缴检查的，缺一人扣0.5分；作业批改符号不准确，发现一例扣0.5分；批改后，学生错题不及时更正的，发现一例扣0.5分。

4、听课与评课：坚持听课制度，并认真评课，要求教师平均每周听课1节(一期20节)，并认真做好评议，缺一节扣1分，

无评议扣0.5分。

5、教研活动：各教师应按照教导处和教研组的要求按时参加教研活动，无故不参加一次扣2分，迟到、早退一次扣1分。

6、教学资料上交：学期计划、总结、考试成绩记录及试卷分析、论文、教学反思、课件等资料未在规定时间内上交的扣2分。

### (三)勤(20分)

1、严格执行签到制度，每一天签到两次，按校园规定按时上下班，及时签到，严禁代签，缺签一次扣2分。

2、请假一节扣1分，事假一天扣5分，半天扣3分，病假一天扣3分，婚丧嫁娶产等假期按有关规定执行。

3、上课期间严禁教师随意离开教室，如有急事务必外出可向值日领导请假，一节内不记考勤，若办公时间查岗不见本人又未请假者视为旷工，半天扣3分，一天扣5分。

(办公时间上午8：10—11：00下午2：00—4：30)

4、校园例会或临时通知会议，迟到一次扣1分，无故缺席者扣5分。

5、校园举行大型群众活动时，班主任和任课教师务必在相应班级前后负责纪律、安全，中间早退者扣3分，无故缺席者扣5分，并通报批评。

### (四)绩(40分)

包括完成工作的数量、质量、效率等方面。

1、能认真履行岗位职责，扎扎实实干好本职工作。2分

2、能做到工作务实、作风扎实、办事快节奏、高效率。2分

3、在期中、期末质量调研及其它抽考中获奖。5分

县级第一名5分第二名4分第三名3分

镇级第一名4分第二名3分第三名2分

片级第一名1.5分第二名1分

4、在本年度考核中被评为优秀的，记1分。

5、本年度在“名师工程”评选活动中，被评为省级学科带头人培训对象、市级名师的记4分；省级骨干教师培训对象、市级学科带头人记3分；市级骨干教师记2分；县级骨干教师记1分。

6、本年度在乡镇及其以上教育行政部门及教研部门举行的业务研讨活动中，讲授过观摩课(示范课)，并取得较好效果。片级记0.5分，乡镇级记1分，县级记2分，市级记3分，省级记4分，国家级记5分。(同一课题取最高获奖得分，不同课题可累计记分，但最多不超过5分)。

7、本年度在乡镇及其以上教研部门举行的优质课竞赛活动中，获得乡镇级记0.5分；县级一、二、三等奖，分别记2分、1.5分、1分；市级一、二、三等奖，分别记3分、2分、1分；省级一、二、三等奖，分别记5分、4分、3分；国家级一、二、三等奖，分别记7分、6分、5分。(同一课题取最高获奖得分，不同课题可累计记分，但最多不超过7分)。

8、本年度在县及其以上教育行政部门及教研部门组织的论文评选活动中，获得县级

一、二、三等奖，分别记1.5分、1分、0.5分；市级一、二、三等奖，分别记2.5分、2分、1.5分；省级一、二、三等奖，



分别记3.5分、3分、2.5分;国家级一、二、三等奖,分别记4.5分、4分、3.5分。

9、本年度在cn刊物上公开发表教育教学论文每篇记0.5分,最多不超过2分。

1.5分、1分;市级一、二、三等奖,分别记2.5分、2分、1.5分;省级一、二、三等奖,分别记3.5分、3分、2.5分;国家级一、二、三等奖,分别记4.5分、4分、3.5分。

11、本年度在县、镇及其以上教育行政部门及教研部门开展的学科竞赛活动中,荣获优秀辅导教师奖,镇级记0.5分,县级记1分,市级记1.5分,省级记2分,国家级记3分。

12、本年度在教师节期间受到县、镇及其以上政府或教育主管部门和人事部门联合表彰的“优秀教师”、“优秀教育工作者”,镇级记1.5分,县级记3分,市级记4分,省级记5分,国家级记7分;省、市、县学术技术带头人分别记3分、2分、1分。

13、本年度在教育教学工作的某一方面成绩突出,受到县、镇及其以上政府或教育行政部门表彰的,镇级记0.5分,县级记1分,市级记2分,省级记3分,国家级记5分。

14、本年度在县及其以上教育行政部门及教研部门组织的教学(科研)成果评选活动中,获得县级一、二、三等奖,分别记2分、1.5分、1分;市级一、二、三等奖,分别记3分、2.5分、2分;省级一、二、三等奖,分别记4分、3.5分、3分;国家级一、二、三等奖,分别记5分、4.5分、4分。教学(科研)成果奖要有研究报告、获奖证书(县以上教育行政部门签章),课题组组成人员只记前三名。

15、本年度承担的教育科研项目、教改课题透过县以上教育行政部门的鉴定(要有立项报告、研究报告、鉴定证书),县、

市、省、国家级分别记1分、2分、3分、4分。

16、本年度获得乡镇、县、市、省、国家表彰的优秀班主任分别加记1分、2分、3分、4分、6分。

17、本年度在镇组织的大型活动中(除考试外)获得一、二、三等奖，辅导教师镇级分别记3分、2分、1分;片级分别记1.5分、1分、0.5分。

18、本年度在本校组织的大型比赛活动中，获得第一、二名，班主任分别记3分、2分。

19、本年度在本校组织的纪律、卫生学期总评中，获得第一名，班主任记2分。

20、本年度在县、镇组织的质量调研中获得团体第一、二、三名，班主任分别记3分、2分、1分。

21、本年度在业务考核民主测评中，得票率60%—69%记0.5分，70%—79%记1分，80%以上记1.5分。

22、以上第5、8、10、11、12、13、14、15、16条，每项取最高获奖得分，不重复记分;第5、6、7、8、10、11、12、13、14、15条须经过逐级推荐。

上述各项业绩应以文件、证书为依据，并进行公开展示，理解监督，发现弄虚作假者，给予通报批评。积分结果张榜公布，理解本单位广大教师评议监督。

五、有下列情形之一当事人本年度绩效考核评定为不合格：

1、病假两个月、事假一个月及以上。

2、进行有偿家教、乱收费或私发教辅读物等违反师德师风建设有关规定。

3、触犯国家法律、体罚学生、旷工超过规定的天数。

4、出现重大安全事故。

## 教师绩效奖励金发放方案篇四

考核基本分为100分，加分不封顶，扣分最多为100分。

1、教学常规(基本为20分)。

(1)按时参加学科组活动。无故缺席者每次扣5分，请假者每次扣1分(因公、当天病、事假除外，必须有书面请假条)。(由教研组长考核)

(2)教师备课笔记由教务部门组织检查，评价结果按好、中、差三等每次分别计加2分、0分、扣2分(一学期评比一次)。

(3)作业布置、批改由业务校长组织检查，评价结果按好、中、差三等分别计加2分、0分、扣2分(每学期评比一次)。

(4)听课节数达到规定要求，并有评课意见加2分，每少听一节扣1分，每缺一节评课意见的扣0.5分。弄虚作假者，查实一节扣2分。

(5)未经学校同意私自调课，每次扣2分，旷课一节每次扣5分。

(6)无故不监考一次扣10分，监考迟到一次扣5分，私自调监考一次扣2分。监考不认真扣5分，造成不良后果者扣10分。

(7)阅卷不服从学校安排一次扣5分，无故缺席者一次扣5分，阅卷不认真或弄虚作假造成成绩不真实，一次扣10分。

(8)各种成绩及质量分析不及时上交者一次扣2分。

(9)不服从学校课务安排一次扣10分，不接受学校安排的临时性工作每次扣5分。(校长室考核)

(10)上课时，坐着上课的、接听手机的、发短信的发现一次扣5分，手机铃声响扣2分。

(11)早读课、技能课迟到或早退一次扣0.5分。无故缺席一次扣1分。

(12)未经校长室同意私自为学生订阅资料的，责任人每次扣10分，并追究其相应责任。(校长室考核)

以上扣完基本分止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

## 2、教学工作成绩及其它(基本分60分)。

(1)实开公开课和示范课超过规定标准的并及时上交教案、评课表的教师每人加2分;面向市以上上公开课的教师加4分，面向区以上开出公开课的教师加3分。学期应开公开课或汇报课而未开的，未开课教师扣5分。(三年未达标教师开课要求以考核要求为准，其他教师每学年必须在校内上公开课一节)。

(2)任教学科理论考试及格率在80%以上的，加2分;60%以下扣3分。

(3)教师任教学科参加考级考证通过率在规定标准以上的加2分-5分。

(4)辅导学生学科竞赛获奖，校级竞赛获一等奖辅导教师加2分;区级竞赛获一、二、三等奖分别加3、2、1分;市级竞赛获一、二、三等奖分别加4、3、2分;省级以上竞赛获一、二、三等奖分别加6、5、3分(超过3人获奖的，按3个最高级别累加，国家级另加)。

(5)有计划开展兴趣小组或第二课堂，并有活动记录、教案，辅导教师加3分。

(6)学生、家长来电、来信、来访意见较大，经查实确有责任的一次扣5分。

(9)上级主管部门的调研性听课，评为好课加2分，评为差课扣2分。

(10)学校领导巡课，发现教师教学不认真，课堂秩序混乱的扣5分。

(11)学生满意率超过85%加2分，70%——84%加1分，低于60%的扣2分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分扣分的得基本分。

### 3、出勤(基本分20分)。

(1)每迟到或早退1次扣0.5分。(校办考核)

(2)请假半天以上要填写请假单，由校长批准。一学期累计事假超过三天以上，有一天扣1分，病假不扣分，但必须出具医院诊断证明，否则以事假考核。(校办考核)

(3)未经批准不参加教职工会、政治学习，业务学习，每次扣1分。(校办考核)

(4)行政人员随机查岗，无故不在岗一次扣3分。

(5)凡请婚假、产假应学校工作需要提前上班的教师，每提前一天加1分。

(注：要及时办理销假手续，以销假时日为准)(校办考核)

(6)旷工一天扣10分。

以上扣完基本分为止，但加分不封顶，没有加分和扣分的得基本分。

## 教师绩效奖励金发放方案篇五

### 一、指导思想

为落实教师绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，规范学校内部分配办法，以教职工绩效工资实施为契机，探索建立科学规范的教师收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，真正做到干与不干不一样、干多干少不一样、干好干坏不一样，激励广大教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务，努力推进我校教育事业持续健康快速发展。

### 二、领导机构

学校成立绩效工资分配及实施工作领导小组，小组成员由校领导、工会、教师代表组成，负责对教师绩效工资的考核及绩效工资的分配、发放、解释等方面的工作，确保绩效工资公平、公正地发放。

#### (一)绩效工资考核工作领导小组

组长：陈龙焯

副组长：游珍长

成员：姚有武、游诗专、管辉钟、曾则武、陈艳琴、吴增美、黎宝玉

### 三、实施范围和时间

列入我校2008年底调整中小学教师津贴补贴范围的中小学校正式工作人员，从2009年1月1日起实施绩效工资。

#### 四、绩效工资的项目

生活补贴、岗位津贴、农村学校教师补贴、管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴。

#### 五、考核分配原则

1. 不做平均发放原则。坚持多劳多得、优绩优酬，向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，同时，统筹兼顾理顺学校内部各类岗位人员之间奖励性绩效工资分配关系。考核分配与岗位、任务、业绩、责任紧密结合，重点考核教职工师德表现与工作业绩。

2. 实行动态管理原则。绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据，实行动态管理。考核工作原则上以月为单位进行，业绩考核以学期和学年为单位进行。若教职工岗位工作量等有变动时，应按教职工代表大会通过的方案程序给予调整。

3. 公开、公平、公正原则。绩效工资管理考核方案要充分征求广大教师的意见，做到统筹兼顾，接受广大教职工的监督。

#### 六、绩效工资具体实施办法

(一)农村学校教师补贴(由教育局统一发放)。

农村学校教师补贴，主要是鼓励教师安心农村教育，鼓励城市教师向农村学校流动，统筹奖励性绩效工资总量的5%作为农村学校教师补贴，按离城的远近，分为三个等级发放。我校属于次偏远学校，月人均农村学校教师补贴30元。

农村学校交流到城区的不享受农村学校教师补贴，城区教师支教、交流到农村的享受农村学校教师补贴。农村学校教师补贴属基础性绩效工资每月随工资发放。

## (二) 校长、书记的奖励性绩效工资

校长、书记的奖励性绩效工资由教育局在同级政府人事、财政部门核定的奖励性绩效工资的总额内，单独安排资金，由教育局考核、发放。

## (三) 学校奖励性绩效工资

### 1、实施对象

包括学校副职、学校中层干部、教师及其他专业技术人员、一般管理人员。

### 2、主要构成

学校奖励性绩效工资由管理岗位津贴、工作量津贴、业绩奖励津贴三部分构成。

#### (1) 管理岗位津贴

根据市教育局相关文件精神，我校管理岗位津贴发放标准如下(按10个月发放)：

a□班主任(初小负责人、生管教师、食堂管-理-员)每人每月80元，

b□副校长及校长助理每人每月112元。

c□学校中层干部(含完小校长)每人每月96元。



d□中心校教研组长：每人每月30元。

e□各室(图书室、仪器室、电脑室、体育器材室)保管员每人每月15元。

以上各项职务如有兼职人员，则岗位津贴的发放就高不就低，不重复累计。

## (2) 工作量津贴(每月180元)

a□正常出勤工作量：严格执行教师上班签到制和坐班制。迟到、早退一次扣3元，病假(附乡卫生院以上医院证明)、事假(法定假日除外)每天分别扣5元、10元，旷课每节扣30元；学校规定的活动(政治、业务学习，教研组会议、教研活动及其它集体活动等)，迟到、早退一次扣3元，病假、事假一次分别扣5元、10元，缺席1次扣20元(公假需经校长审批)。凡事假的课程由原任课教师自行调课，报教务处备案。

b□寄宿生管理教师值班期间要尽到安全监护的责任。迟到或早退一次扣10元，缺岗一次扣20元，并负当天该岗的一切责任。

c□超工作量(超课时)及补贴标准：提倡教师之间的互助精神，前五节代课不计课时，之后每代1节补贴5元，由教务处安排。按上级有关规定超工作量的教师(经学校确认)按实际超过的节数以代课补贴每节5元计算(代课补贴：从2009年9月1日起计算)。每学年末如果未完成五节义务代课的老师每节扣5元。

d□加班补贴：由于学校有临时性事务需老师加班的，由分管领导提出，校长同意，每人每天发放加班补贴40元。以上c□d项津贴控制在本校奖励性绩效工资总额的4%以内。

## (3) 业绩奖励津贴

a□教育教学质量奖。每学年从学校绩效工资总额中预留5000元作为教学质量奖，预留2000元作为安全奖。具体根据《洪田中心小学教学质量考核方案》及《洪田中心小学安全考核方案》考核发放。（此次不预留，学年末预留。）

b□业绩奖励津贴：此项按市核拨总额扣除以上各项支出总额后的余额，按照当年教师年度考核结果划分优秀和合格两个等次。每个等次之间每月相差10元。（每个年度的1-6月以本年度7月份的年度考核为准，9-12月参照7月份的年度考核。）

c□校级领导因考核内容不同，以一等计算。

#### （四）其他具体事项

a□关于受处分人员、请假人员奖励性绩效工资和其他人员的有关规定。

1受处分人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

（1）受党、团内严重警告、行政记大过及以上处分的，处分期未满或虽未规定处分期但处分期未满一年的，按实际奖励性绩效工资减半发放。

（2）受党、团内警告、行政记过处分的，按实际奖励性绩效工资的75%发放。

2. 请假人员的奖励性绩效工资按下列办法执行：

（1）当月病假累计达到15天（含节假日）的当月奖励性绩效工资不发放；本学期病假累计达到40天（含节假日）的不参与本学期奖励性绩效工资分配。

（2）当月事假累计达到5天（含节假日）的当月奖励性绩效工资不发放；本学期事假累计达到15天（含节假日）的不参与本学期

奖励性绩效工资分配。

(3) 当月旷工累计达2个工作日，当月奖励性绩效工资不发放。本学期累计旷工达5个工作日，不参与本学期奖励性绩效工资分配。

(4) 婚丧嫁娶产等假期按国家有关规定执行。

### 3、其他

学校教职工除享受国家规定的各种假期外，以下人员按下列规定管理：

(1) 凡教职工单位变动从批准使用新单位编制的下月起由新单位按绩效工资管理考核的具体实施方案执行绩效工资。

(2) 凡新招录(聘)教职工从批准使用单位编制的下月起执行绩效工资。

(3) 凡达到退休年龄的教职工，自办理退休的下月起不再列入执行绩效工资管理。提前退休、自动离职、终止或解除聘约合同的教职工等从办理有关手续的下月起不再列入执行绩效工资管理。

(4) 凡无承担学校(单位)任何工作的教职工不执行绩效工资管理。

b□对迟到、早退、不参加集体活动或无故旷课、旷工的，无正当理由不服从单位分配工作的，根据相关规定，结合实际制定量化考核办法，适当扣发当月奖励性绩效津贴。对故意不完成教育教学任务、违反师德规范，造成不良社会影响的，实行一票否决，取消当月奖励性绩效工资。

c□借用警务室、司法所、社区、三明外国语学校及外系统其

他单位人员，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资。本系统单位之间交流人员，由用人单位提供考核结果，由工资关系所在学校按本校教师平均数发放绩效工资，若有担任班主任，可享受班主任津贴。

d□7□8月份的奖励性绩效工资按扣除学校安排各类值班费和加班费后按平均数发放。

## 六、绩效工资发放形式

依据中央、省、市出台的绩效管理辦法和中小学教育教学工作特点，中小学教職工绩效工资在7月和12月月末每半年集中发放一次。

七、本方案于二xx-x年十二月18日教代会票通过，公示时间为2xx-x年12月日至2xx-x年12月19日-23日。本方案由洪田中心小学绩效工资考核领导小组负责解释。

八、本方案未尽事宜，由绩效工资考核领导小组研究决定。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索教师绩效考核工资方案。