# 2024年教师绩效考核制度方案(六篇)

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2024-07-01

*为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。教师绩效考核制度方案篇一1、加强学校管理，加大人事...*

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

**教师绩效考核制度方案篇一**

1、加强学校管理，加大人事制度和分配制度的改革，建立充满活力的校内管理机制。

2、有利于激发全体教职工爱校、爱岗、敬业、奉献的精神，有利于调动教职工的积极性和创造性，有利于引导教职工集中精力教书育人、管理育人、服务育人、环境育人。

3、进一步体现奖勤罚懒，多劳多得，优质优酬，向关键岗位倾斜，向一线教师倾斜，向效率高、成果显著倾斜。

4、本考核方案的考核结果，将作为年度《目标管理奖发放办法》的配套考核方案。

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。

（7）教师参与黄、赌、毒，经查实，视情节扣10-30分。（校长室考核）

（8）教师有体罚或变相体罚，向家长索要钱物的，视情节扣10-20分，工作期间上网游戏的一次扣2分。（工会、校办等部门考核）

（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。

1、教师绩效考核每学期统计一次，每年考核计分。考核分前10%的教师为优秀，考核分不满70分的教师为基本合格，其余教师为合格。

2、在《目标管理奖发放办法》中，增设绩效考核系数，凡考核为优秀的，增加系数0.1，考核为基本合格的，在总系数中扣去0.1系数。

1、此《方案》教代会通过后，自20xx-2024学年第一学期起实施，考核期间为学制年度，即每年7月1日-次年6月30日（资料提供期），统计时间为每学期末，每学年第二学期末计分评定等第。

2、《教师绩效考核方案》的考核对象为全校任课教师，其中考核结果与目标管理奖挂钩的对象为高级以下普通教师（行政干部与高级职称教师、职员、职工除外）。

3、高级职称及获得区教学新秀称号的骨干教师其绩效考核结果是骨干教师考核的依据之一。

4、本办法解释权属校长室。

**教师绩效考核制度方案篇二**

推行教师季度目标管理，量化考核是深化教师人事管理制度改革的一项重要举措，有利于促进学校管理的民主化、科学化，有利于激发教师的工作积极性，形成有效的激励机制。为进一步全面客观评估每一位教师履行岗位职责的情况，在学校内部营造一个“激励先进、优胜劣汰”的工作氛围，特制定本方案。

1、优秀（10分）：遵守《师德规范》，表现积极，业绩突出，能起模范带头作用。

有下列情况之一者，师德表现方面不能定为优秀：

①有明显体罚或变相体罚学生现象；

②有有偿家教、有偿补习现象；

③有搞第二职业、影响本职工作的现象；

④工作态度消极应付，接受任务推三托四；

⑤同事关系、家校关系紧张，经调查属实者。

⑥谎称病情、小病大养，影响不良者。

2、合格（8分）：遵守《师德规范》，表现一般，业绩较好，能完成担任的任务。

3、不合格，不得分：表现较差，业绩低劣，不能承担分配的任务。

有下列情况之一者，师德表现方面定为不合格：

⑴严重违法乱纪，损坏师德形象被查处者；

⑵同期违反计生政策，被查处者；

⑶体罚、变相体罚学生，性质严重的；

⑷严重失职，酿成重大责任事故的；

⑸严重违反规章制度，教育不改的；

⑹擅离职守，较长期不在岗的；

⑺搞第二职业，严重影响本职工作的；

4、奖励分：对响应上级号召，积极参加无偿献血者当季度可奖励1分，当季度帮扶贫困生、捐资助学50元以上者奖励1--3分。（帮扶贫困生、捐资助学50元―99元得1分，100元―199元得2分，200元以上得3分）

学校设置考勤登记表，由值日导师或值班行政负责考勤登记并及时汇总封存。教师请假1―2天须由校长批准，3天及其以上须由教育办批准，1周以上须送市教育局批准，并按有关规定扣发奖金。

1、有下列情况者分别给予扣分。

①病假：当季度累计5天以上扣1分，长假（病假）不得分。

②事假；（不包括国家规定的婚、丧、产假及单位公假）：当季度累计请假3天以上扣1分，当季度累计一周以上不得分。

③旷课每节扣1分；

④无原因迟到、早退（包括护导）、私自调课每节课扣0.5分；

⑤学校会议、学校升旗仪式、学校组织的集体活动及各级会议，应参加的教师又没有请假者每缺1次扣0.5分；

⑥没有考勤登记的按60%计算，以下参照计算。

每季度对教师的教学计划、教学总结、教案、作业布置与批改、听课记录、考试（期中、期末）质量分析等，按照教学常规管理要求进行一次全面检查。

1、以下各项要求，每次每缺一项扣1分：

①期初制定教学计划、并按时送交学校；

②期末写好总结并按时送交学校；

③认真编写教案（如发现无教案上课者，每次加扣1分）；

④按时认真批改学生作业；

⑤单元测验按时考查、批改、讲评；

⑥批改作业工作量以每班40人为基准，每增加10人可奖励0.5分（班生数以四舍五入法计算；跨班语数老师奖励分不受限制；专职技能科老师奖励最多不超过3分）；

2、严格执行“减负”规定，学生在校时间不擅自延长，节假日不组织集体补课。违反规定者从教学常规基本分中每次扣1分。

3、不擅自征订、使用非教育主管部门确定的教材、辅导材料、试卷。违反规定者每发现一次扣1分。

4、专职技能科教师应有一定量的培优、课外兴趣小组辅导活动，计划、兴趣小组名单、出勤登记、成绩记载表、活动总结每缺一种从教学常规基本分中扣1分。

1、以下要求每缺一项扣1分：

①、按时完成班级工作计划、工作总结；

②、按时完成学籍卡、素质评估手册；

③、按时完成义教卡、健康卡；

④、按时准确完成班级变动生花名册、学生花名册、文化户口册的填写及滚动工作；

⑤、每季度开展1次班队主题会（并附书面记录，年段或校内开放，班队各一次）；

⑥、每季度家访或开家长会1次（并填写家访记录簿，家长参与率达到90以上），本款包括中队辅导员；

⑦、班级黑板报、学习园地每月1次（交底稿）；

⑧、班级设有图书角（生均2册以上）、卫生角、绿化角；

⑨、每学期学校组织的“三评”（学生礼仪、卫生、纪律），（按原始记录汇总评定优、良、合格三个等级，评为“优、良”的班级得1分，评为“合格”的班级该项不得分，优、良比例不多于85%）。

2、班集体获省、泉州市、晋江市、镇等表彰，班主任得2分，中队辅导员得1分。

3、中队辅导员在完成本职工作的前提下加7分。

1、校长、副校长、教导、总务在完成本职工作的前提下，补贴职务分10分。

2、总辅导员8分、报帐员补贴职务分7分，在搞好本职工作的前提下，全学期总分不少于教师平均分。

3、年段长、统计员、技能科教研组长、语、数教研组长在完成本职工作的前提下奖励2分、5分、3分、5分。

4、积极参加、协助完成中心工作和开展重大活动的负责人、协助组织人员由行政酬情按工作量情况加分（当季度不超过3分）。

5、学校在街道级、晋江市级、泉州市级、省级素质教育评估、等级达标验收、先进集体中选，当季度全体教师各得1、3、4、5分，获奖单位正职领导另加2分，副职与中层干部另加1分。（单项获奖如少先队、安全、课改、体育、信息、绿色、收费、廉洁等组织得奖，单位正职指该项的负责人；校长、教导在教师【相同项的教师】得分的基础上可加1分，教师得分按教师数的30%计算）

6、专职技能科教师组织汇演、竞赛等活动，每次奖励1至2分，其他相关老师每次奖励0.5分。）

7、教师参与信息工作，向市级及以上教育网站投稿并录用，每篇信息奖励1分，最高奖励5分。

1、教师参加教育主管部门组织的技能（包括现场论文、案例评奖）素质竞赛、课堂教学竞赛，获街道级一、二、三等奖及优秀奖者分别得3、2、1、0.5分；获晋江市级一、二、三等奖及优秀奖者分别得5、4、3、1分；获泉州市级及以上一、二、三等奖、优秀奖者分别得7、6、5、3分，录像课评选折半计算，逐级选送只计算最高级别一次，指导教师按1/3计算。

2、开研究、示范课、讲座，按相应级别二等奖计算得分。

3、公开课的指导教师，核实后按参赛者的80%得分。（多人指导的共同摊分）

4、评优评先按相应级别二等奖得分。（作为奖励分，非教育部门降至晋江市级，晋江市级以下降至街道级。）

1、指导学生临场竞赛得奖分：

获街道级一、二、三等奖指导老师分别得3、2.5、2分；获晋江市级一、二、三等奖指导老师分别得4、3.5、3分；获泉州市级及其以上一、二、三等奖指导老师分别得6、5、4分；逐级选送只计算最高级别一次，同校同次比赛只取最高奖一人计分，多人指导共同摊分。

2、送书面、实物作品参赛，按临场竞赛奖分1/2计算；指导学生发表《周报》《队报》《作文选》《经济报》文章按1/4计算。

注：非教育部门组织降到晋江市级计算的按1/4计算。（适用于1、2点）

3、若竞赛取名次不评等次，列前2名者按一等奖计算；列第3、4名者按二等奖计算；其余名次按三等奖计算。

4、团体奖按5人次获奖计算。

5、组织课外兴趣小组，有计划、兴趣小组名单、出席记录、成绩记载、活动总结，专职技能科教师担任的兴趣小组，指导教师得5分；班科任教师担任的兴趣小组，指导教师得2分。

6、组织并参加学生社会实践活动，有计划、记录、总结得2分。

7、获得教育办体育田径运动会团体奖第一名得12分，第二名得10分，第三名8分，其他没获奖的田径各取2个单项目最高一名得分（教练）。道德风尚奖按三等奖奖给领队和教练；市级获奖加给教练，第七名第八名算三等奖。

8、校级比赛项目必须由各组的教研组上报行政处，经由讨论，审批方可进行比赛。

比赛方案要在教研组内讨论确定后，方可举行。原则上：各类单项比赛一等奖：一名；二等奖：二名；三等奖：五名（送作品折半、原则上比赛按低、中、高年级进行）（奖励分分别是：1.5分、1分、0.5分）。

1、确定课题组，有计划、有过程、有总结，课题组长得3分，协助组长得2.5分，课题组其他教师得2分。（教育办备案为依据）

2、在教研会议上积极参与发言校级得1分，最高得2分。

3、按规定参加听课、写好记录、参加评课发言，每季度不少于5次，得2分；该参加而不参加每次扣1分。

4、撰写经验总结、教育教学论文（必须是教育办选送）收入汇编或发表于相应级别刊物者（合作者共同摊分），学区级得1分、片级得2分，晋江市级得3分，泉州市级得4分，省级和cn级得5分。若一稿多投或逐级选送只计算最高级别一次。论文或经验总结出版在报纸按相应级别50%计，其他案例、论文获奖归论文，现场论文获奖归教师技能。

5、参加各种“论坛”发言者每次得2分，同时汇编者只取一项。

6、奖励分：教育办学科教研组成员在正常参加活动的基础上，每人奖励2分。

1、学期有统一普查测试的学科，到考率达100%者，得3分；优秀率、合格率达到学区平均线或分别达到40%（《晋江市小学实施素质教育等级达标评估细则》指标）、93%（“双高普九”指标）的，各得3分；没统一普查的学科，教师在完成过程性考核的基础上，取学校教师平均分。

2、优秀学生评选：

每评得1名街道级、晋江市级、泉州市级、省级以上优秀学生，班主任分别得1、2、3、4分，中队辅导员得分是班主任的50%。（少先队员、少先队干部得分相反）

1、校长的绩效工资也可取全校公办教师平均值加10%计算。

2、因行政人员的工作量大、压力大，在工作没有重大过失的情况下，行政人员的绩效工资评级每年应确保有一次优秀（考核办法可采用先评行政再评教师）。

3、师德表现不合格，该年度考核定为不合格等次。

4、本《暂行规定》实行按季度考评登记，兑现奖惩。

5、本《暂行规定》由晓聪中心小学行政会负责解释。

**教师绩效考核制度方案篇三**

1、加强校园管理，加大人事制度和分配制度的改革，建立充满活力的校内管理机制。

2、有利于激发全体教职工爱校、爱岗、敬业、奉献的精神，有利于调动教职工的用心性和创造性，有利于引导教职工集中精力教书育人、管理育人、服务育人、环境育人。

3、进一步体现奖勤罚懒，多劳多得，优质优酬，向关键岗位倾斜，向一线教师倾斜，向效率高、成果显著倾斜。

4、本考核方案的考核结果，将作为年度《目标管理奖发放办法》的配套考核方案。

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，务必有书面请假条）。（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)听课节数到达规定要求，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)未经校园同意私自调课，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)阅卷不服从校园安排一次扣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)不服从校园课务安排一次扣10分，不理解校园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、发信息的发现一次扣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，职责人每次扣10分，并追究其相应职责。（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，其他教师每学年务必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透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，经查实确有职责的一次扣5分。

(7)教师参与黄、赌、毒，经查实，视情节扣10-30分。（校长室考核）

(8)教师有体罚或变相体罚，向家长索要钱物的，视情节扣10-20分，工作期间上网游戏的一次扣2分。（工会、校办等部门考核）

(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)校园领导巡课，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，但务必出具医院诊断，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、产假应校园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。

1、教师绩效考核每学期统计一次，每年考核计分。考核分前10%的教师为优秀，考核分不满70分的教师为基本合格，其余教师为合格。

2、在《目标管理奖发放办法》中，增设绩效考核系数，凡考核为优秀的，增加系数0.1，考核为基本合格的，在总系数中扣去0.1系数。

1、此《方案》教代会透过后，自20xx-20xx学年第一学期起实施，考核期间为学制年度，即每年7月1日-次年6月30日（资料带给期），统计时间为每学期末，每学年第二学期末计分评定等第。

2、的考核对象为全校任课教师，其中考核结果与目标管理奖挂钩的对象为高级以下普通教师（行政干部与高级职称教师、职员、职工除外）。

3、高级职称及获得区教学新秀称号的骨干教师其绩效考核结果是骨干教师考核的依据之一。

4、本办法解释权属校长室。

**教师绩效考核制度方案篇四**

为了充分调动广大教师的工作积极性，提高办学效益，按照多劳多得、优劳优酬、奖勤罚懒、奖优罚劣的分配原则，根据市（连教政[20xx]80号）、县（灌教[20xx]9号）文件，结合我镇小学实际，在上年度绩效试行分配方案的基础上进行完善，制定本细则。

本镇小学在编在岗教师

（一）尊重规律，执行政策

（二）注重量绩，优绩优酬

（三）激励先进，优化管理

（四）客观公正，便于操作

教师考勤、教学常规扣款所得均摊给本校教师；教学业务奖、教学质量奖、活动竞赛教研奖和班主任费等累计总额从全镇教师的绩效奖励部分中均摊提取，奖给取得成绩、作出贡献的教师。获奖的相关证件时间按年度执行。在核算奖金时以学校为单位提供证书的原件与复印件，无证书类的要提供分管领导签字的证明材料。

师德、教师出勤、教学常规业务、教学效果、活动竞赛、班级管理、其它。

（一）师德

违反法律、法规、上级教育主管部门及学校规定的师德行为，造成严重后果的。不享受绩效工资部分。

（二）教师出勤（由各校考核,通过之日起执行）

1、每学期迟到或早退的次数不得超过两次，超过的每一次扣10元。

2、病事假须履行好请假手续（先经校长批准，再自行安排好课务，最后到教导处备案），病假需出据县级以上医院证明，都要履行相关批假权限手续；无论病事假一天扣50元。

3、旷工每天扣100元。

4、重大活动、各种会议、值日等不能准时出勤的`，每次扣30元（若因值日期间工作不得力，学生出现安全事故，一切后果自负）。

5、特殊的事假由各校研究决定。

（三）教学常规业务（由各校考核：以各校的平时检查、周查、月查等为主，镇小教组织的视导及随机抽查情况反馈至各校并纳入考核）

1、教学常规。

（1）课堂无人上课扣50元（若课堂上因无人上课出现教学事故，一切后果自负）。

（2）私自调课不按课表上课每次扣20元（调课必须经校长或教导主任批准，持“调课”通知单上课）。

（3）违反其他教学常规每次扣20元（无教案进教室、坐着上课、课中擅离教室、玩或长时接打手机、体罚学生等，若因体罚学生或擅离教室等违规情况而出现教学事故，一切后果自负）。

（4）语、数、英要定期对学生进行单元过关检测，并要附有相应的“学生成绩分析与教师的教学反思”，无检测成绩的每单元扣20元，无分析与反思的每次扣20元。

（5）不按时完成规定的或学校指定的其它业务工作，每次扣50元。

2、教学业务：

每位教师的年度底分为200分，按两学期的量化积分情况，年底按15%比例评出教学业务奖，获奖者每人奖200元。教师业务量化积分比重分四个部分：

一是各校检查30%，

二是镇期中视导20%，

三是镇期末业务检查40%，四是镇抽查10%。

附量化细则：

按照教学进度表的进程，做到业务一天一结。教案确保提前一天按要求备好（提倡提前一周备课），教案少一教时扣5分。上完的课要按要求及时写好教学反思（每课时一篇反思），漏写一次扣2分。杜绝过度超前备课现象，在提前一周的基础上，超一周扣5分。语、数、英作业按进度少做一次扣2分，并要求当天改完（包括本校所规定的教辅用书中必做必改内容），漏改一次作业扣2分。大作文少做一次扣5分，中作少做一次扣3分。作业批改的等第及符号要规范，作业中的错误要让学生订正，严禁套改。杜绝红错，尽量消除黑错，红错每一处扣2分，黑错每一处扣0.5分。各科作业的本数少于班级生数的，少一本扣0.5分,突破90%底限后,有一本扣5分。

（四）教学质量奖

1、普通教师（由小教统一考核）

（1）镇每学期举行期中、期末学科质量调研：在教学质量调研评估中，对教学效果较好的前三名予以奖励，分别依次奖励120、100、80元。

教学效果较差的且和班平均分成绩落差超过10分的给予适当扣款，超过部分以每分20元给予扣款。

（2）镇不定期举行的教学质量单项调研奖励办法按第（1）项标准减半奖励。

（3）县局教研室组织的调研检测，班科成绩进入全县班级数的前1/4，奖该科任课教师200元。如果片上调研检测，奖励第一名、第二名200、150元，取得第四名及以下成绩且和第三名落差超过10分给予200元罚款。

2、专职教师（由中心校负责考核）主要以参加各级各类的竞赛活动的情况及结果为考核依据。

（1）教师自身的业务培训及竞赛。凡是县局下发的通知，无论哪一级的培训或竞赛必须参加，因个人原因未参加的，每次扣相关教师50元；竞赛活动的获奖情况考核同普通教师。

（2）辅导学生类。凡是县局发出的通知，涉及到学生团体或个人的竞赛活动都必须参加，无故放弃每次惩相关专职教师100元。活动的获奖情况考核同普通教师。参加的竞赛活动都要有奖项，如果是零奖项的将惩相关专职教师100元（一年中未举行活动除外）。

（3）每位专职教师每学期末要对自已辅导的兴趣小组进行一次成果展示或汇报，并得到校领导与教师的肯定与认可。

（五）活动竞赛教研奖（由小教统一考核）

1、教师业务竞赛

（1）在镇举行的教师基本功比赛、优质课评比、优秀教案评比、会卷比赛等业务竞赛中，获一、二、三等奖的教师分别奖40元、20、10元。

（2）在县举行的教师基本功、优质课两项比赛中，获一、二等奖的教师分别奖100元、60元；参加市、省此类业务竞赛，分别增加60元、120元。

（3）在全县组织的教师业务考试中，成绩进入同学科前1/4的教师奖60元。

2、辅导学生参加教育行政主管部门组织的竞赛

（1）团体类：（以校、班、组为整体）参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖60元、40元；参加县、市级竞赛奖额分别是镇级的3倍、4倍（高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算）。

（2）个人类：学生个人参加镇组织的竞赛活动获一、二等奖的辅导教师分别奖20元、10元；参加县、市、省、国家级竞赛奖额分别在镇级的基础上增加20元、30元、40元、50元（高一级的三等奖作为低一级的二等奖计算，奖金按学生获奖的个数统计）。（不含书法展示赛）

3、教科研奖

(1)课题在省、市、县级立项后并能认真按程序开展研究,并在规定时间内结题,分别奖课题主持人300、200、100元。

(2)论文在本省级以上正规主流教育刊物，如《江苏教育》、《教育研究与评论》、《江苏教育研究》等刊物上公开发表的,奖第一作者300元；在本市《连云港教育》刊物上发表,奖第一作者200元（发表的文章均要提供国家新闻出版总署、中国知网认证材料，认证权属小教)。外省级刊物不作奖励。由教育部主办或主管的国家级刊物奖励同本省级。

(3)参加省级“教海探航”、“师陶杯”论文评比，获一、二、三等奖的,分别奖第一作者200、150、100元；在市级教育部门组织的论文、教学案例评比中获一、二、三奖的分别奖80、60、40元.在县级论文、优秀教案、教学案例、会卷评比中获一二三等奖,分别奖40、30、20元。（协会、学会等社会团体举办的评比中获奖的不作奖惩）

(4)教研活动:承担镇、网片、县级教学研讨观摩课或讲座的老师，奖20、30、50元。

(5)宣传工作。根据教育局宣传工作要求，外塑学校形象，促进每位教师做好学校信息宣传工作，在灌云教育信息网、连云港教育网发布学校工作信息达局宣传工作规定。（县教育信息网每月4篇，市教育网每月2篇。）按月核算县级每篇5元，市级每篇15元。每年度发放县局任务规定内绩效额度不超过500元。

每月完成教育局规定报道篇数后，另发布的学校信息报道以每篇县级10元，市级30元作奖励，另奖励部分总额度不超过500元。

（六）班务管理

1、津贴通过工作量及工作实绩的考核进行重新分配。

津贴（班均每月120元）根据各校考核班主任工作实绩发放，具体的考核细则由小教根据实际情况制定，围绕安全、常规管理、班队活动、阳光体育活动、学额巩固，参加县、镇、校各种活动及竞赛等方面定出细则，与津贴直接挂钩。

每学期根据班主任考核积分分三类发放：第一类占班额的20%，发放标准为800元；第二类占班额的30%，发放标准为650元。第三类占50%，将班主任津贴余额均分。

2、在管理期间由于工作不得力，出现安全事故的扣除相应的班主任津贴；如出现重大安全事故，一切后果自负。

3、教干津贴参照班主任执行，平均额度不超过班主任一类标准。

（七）借用教师绩效考核

外借其它单位教师绩效考核：以本镇在岗教师最低绩效的90%为发放标准。

（八）实施

本方案自20xx年9月1日起执行。

**教师绩效考核制度方案篇五**

团西二小现任具体学科教学岗位的专业任课教师。

每年的春学期开始至当年的秋学期结束。

（一）业务素质（10%）

本科学历记6分，专科记4分，中师记2分；完成指定教科研任务(课题和论文)的“学科带头人”省、市、县级分别记5分、4分、3分，完成指定教科研任务的“教学能手”省、市、县级分别记4分、3分、2分，未完成指定教科研任务的的减半记分。当年新增各级“学科带头人”、“教学能手”、“名教师”、“名校长”称号的另加1分，总分不超过10分。

（二）计划的制订与总结（5%）

每学期计划总结各记2 .5分,各类学科计划、小结不全或不符合要求的-0.1分/份，按学期分别计算，对应学期计划或总结分数扣完为止。

（三）备课20%

集体备课计8分，每学期4分。材料不符合学校统一要求的-0.1分/次，未按时上传学校网站的-0.1分/次，对应学期的分数扣完为止。

个案备课计12分，每学期6分。检查或抽查中发现备课材料质量较差被点名通报的-0.4分/次，备课节次不足的-0.2分/课时，对应学期的分数扣完为止。

（四）上课25%

为他人代岗但实际未到岗的-0.5分/次，代岗而未按时到岗、上课不备课或备课与上课明显不符造成课堂纪律混乱的、体罚或变相体罚学生的-0.4分/例，未经教导处同意私自调课或不按教导处课表上课的－0.2分/例，上课迟到、拒绝学生听课、因教师责任造成的学生上课不全且无严重后果的（有严重后果的另外处罚）、中途离开课堂、课堂上接听电话－0.1分/例。教学工作检查或抽查听课被评为差课的-0.5分/次，总扣分不超过10分

（五）作业与辅导20%

作业辅导每学期各记10分，布置学生书面完成的作业有连续未批阅或错批的－0.1分/例，教学工作检查或抽查中发现作业质量较差或批阅不符合学校要求的-0.2分/次，对应学期的分数扣完为止。

（六）考查与评价4%

每学期考查各记2分，未按学校要求完成期末学情调研或考查任务的-0.5分/科，未按要求完成质量分析报告的、统一阅卷中积分错误或错批的-0.1分/例，考核学期内分数扣完为止。

（七）学习教研16%

教师参与集中政治学习和业务学习各记0.1分/周，学习无详实记录的减半记分；参与教研组集中活动记0.2分/周，学习无记录的减半记分，不参加活动不得分。

积分从高到低排名，前十名为优秀级，后十名为合格级，其余为良好级。每级奖金相差250元。

**教师绩效考核制度方案篇六**

根据上级有关文件精神，为落实教师绩效工资分配政策，维护广大教职工利益，稳定基层教师队伍，激发广大教育工作者教书育人的工作热情，特制定本方案（试行）。

以深入贯彻落实科学发展观为指导，以推动义务教育持续、均衡发展为目标，以增强教师爱岗敬业的积极性为导向，建立健全符合教育规律、有利于教师成长、设置科学、考核体系完善的学校及教职工考核评估制度，全面提高学校整体办学水平，努力办好让人民满意的义务教育。

成立xx中心校教师绩效考核领导小组；

组长：xx。

副组长：xx。

组员：xx。

各中小学在编在岗的工作人员。

退休、退职、退养人员均执行生活补贴。其中，退休人员生活补贴标准由县人事、财政部门确定，按月发放；退职人员按照同职级退休人员标准的70%确定；退养民师按照在职教职工绩效工资增加平均额的70%执行。

1、分类管理，区别对待。因各中小学校情差异很大，不便于集中统一管理，把学校分成四个层次：两中学、三小学、五村小、五教学点。同类学校之间通过协商一致的原则尽可能制定基本统一的标准。

2、效率优先，兼顾公平。要切实体现多劳多得、优绩优酬，在此基础上，照顾到教师之间不宜拉得过大。

3、激励先进，注重实绩。建立考核体系，完善考核内容，对于师德师风、安全工作、单位的农远管理与应用实行一票否决，特别注重教师履行岗位职责的实际表现和工作贡献。

4、导向驱动，杠杆调节。绩效工资考核分配，要向一线倾斜，向学习反思型教师倾斜，向善管理会创新的班子成员倾斜，特别要向在魅力德育和高效课堂等办学特色方面做出突出贡献的班子成员、教研组长、班主任和任课教师倾斜。

5、客观公正，便于操作。坚持实事求是，民主公开；程序规范，公平公正；简便易行，利于操作。

1、中心校奖励基金：每学期按xx元左右设立奖励基金，用于在魅力德育、高效课堂和各种全乡性教育教学活动的奖励。

2、各中小学校长绩效工资：教学点、村小和五大校校长（含中心校办公室人员）分别按xx乡实际人均水平的1、1、1、2和1、3设立基金，由中心校统一组织对以上人员的专项考核。

3、切除以上两块后，中心校按各校上岗教师数，并结合教师余缺数和xx乡人均水平等有关情况，分配到各学校作为班主任（含管理人员）、考勤、工作量或超课时、教育教学过程和成果等奖项津贴资金。

1、奖励性绩效工资设为班主任（含管理人员）津贴、考勤津贴、工作量（超课时）津贴、教育教学过程与成果等奖励项目，具体项目和标准在中心校指导下按学校分类协商确定。

2、班主任津贴根据学校层次和实际运作情况，由同类学校协商确定。

3、教职工绩效工资分配以绩效考核结果为依据。每位教职工工作考核得分相加，得到全校教职工工作绩效考核得分总和。全校绩效工资总量除以全校教职工工作绩效考核得分总和，得到一个分值，此分值乘以教职工工作绩效考核得分，即为教职工个人应得的绩效工资额度。

计算公式为：

教职工个人绩效工资额＝全校绩效补贴总额÷全校绩效考核得分总和×教职工个人绩效考核得分。

4、奖励性绩效工资分为上半年（1-6月）和下半年（7-12月）两次考核造册，由县教育局审核后报县财政局打入教师个人工资卡上。

5、各中小学校长、中心校办公室人员的绩效工资，由中心校根据他们的绩效考核结果统筹确定。

其他管理类人员由各中小学制定统一标准，组织考核实施。

1、考勤。主要考核教职工出勤情况。病假、事假都要扣分，本项得分扣完为止，不计负分。婚丧嫁娶产等假期按有关规定执行。考核依据为学校（单位）考勤记载。

2、工作量。量化出学校所有岗位周工作量。全体教职工周工作量相加，得出学校各个岗位周工作量总和，除以全校教职工总数，得出学校教职工周人均工作量。教职工周实际工作量除以学校教职工周人均工作量乘以工作量即为教职工工作量得分。计算公式为：

教职工周人均工作量＝学校各个岗位周工作量总和÷教职工总数。

教职工工作量得分＝教职工周实际工作量÷教职工周人均工作量×分值。

各学校要合理搭配教职工的周工作量，尽量使教职工周工作量均衡。

3、教育教学过程。主要考核教职工在教育教学过程中的工作岗位职责履行情况和安全管理职责履行情况、工作态度、责任心。专任教师重在考核备、教、批、辅、考、研等常规教学落实情况和教学研究及教学研究活动参与情况。要引导教师把教学工作落实在平时，积极参与教学研究活动，提高课堂教学效益，全面实施素质教育。

4、教育教学业绩。主要考核教职工的工作任务目标完成情况和工作的实际效果。专任教师兼有其它社会工作的，要根据兼职情况将本项考核分值按照一定比例分解为教学分与兼职分，分项考核计算本项得分。

5、在师德师风方面，违反《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、及有关规定，构不上组织处理的，酌情扣除绩效考核得分。凡学期内受到通报批评、警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除绩效考核得分的20％、30％、50％、60％、70％、80％、100％。

6、有下列情形之一的，工作绩效考核为0分，不参与奖励性绩效工资分配：

（1）本学期累计旷工达5个课时、病事假累计超过2个月以上的；

（2）在编不在教育教学现岗位的；

（3）经组织批准，脱产进行学历学习的；

（4）因玩忽职守造成校园重大安全事故的；

（5）有其他严重损坏教育形象和声誉行为的；

各中小学要根据本单位的实际情况，制定出切实可行的量化考核细则，规范办学行为，树立良好形象。

1、各中小学要根据以上考核指导意见完善具体考评方案（细则），考评方案（细则）必须在经过职代会或教职工全会讨论通过（有半数以上的与会人员到会，且得到到会人员三分之二的多数人员同意）。考评方案（细则）一旦经过职代会或职工全会通过，一般不再改动，如果运行时发现方案（细则）有明显漏洞或有失公允，则修正案仍然要通过上述程序通过。

2、实施考核的全过程要公开透明，随时接受教职工的监督和质询。考核量化分数揭晓后，要在本校进行公示，公示期限不得少于3天。有意见的要及时核实，考核分值有误的，必须重新确定考核分值。考核分值偏低的，要将考核结果及时反馈本人，并告知可在规定的时限内提出复核、申诉，各责任部门必须严格执行规定，认真做好复核、申诉的答复工作。

3、各中小学要成立教职工绩效考核工作领导小组，负责绩效工资考核分配的组织、指导、督查、协调和管理。工作机构由学校领导和教职工代表3-9人组成，校长任组长，考核小组成员中教职工代表不得少于三分之一。考核小组成员可由学校行政会议提名或民主推选，经教职工大会或教代会通过的方式产生。

学校考核组成员，必须严格执行考核规定，实事求是地进行考核。对不按规定程序考核的，责令按照规定程序重新进行。在考核中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情况的，将从严处理。

1、实行本办法后，各中小学一律不得另立名目自行发放津贴补贴，不得挤占学校公用经费和项目资金发放津补贴，不得违反规定乱收费、乱集资、乱摊派发放津贴补贴，不得利用学校其他收入，违反收支两条线规定坐收坐支，私自发放津贴补贴。

2、中心校把绩效工资考核分配工作纳入各学校年度工作任务目标考核内容，进一步加强对此项工作的监督和管理。中心校将组织有关人员对各学校绩效工资考核分配情况进行督查。

3、凡违反有关纪律和规定的，一经查实，将严格按照组织程序严肃追究校长、分管校长和财务人员的党纪政纪责任。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找