2023年绩效实施方案有效性 学校绩效工资实施方案(汇总6篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。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。

绩效实施方案有效性篇一

为了实施好义务教育学校实施绩效工资制度，提高学校教育教学水平和办学质量，提高教师队伍的整体素质，完善学校内部考核制度，充分发挥绩效工资考核的激励机制和约束机制，根据上级相关文件精神，结合我校实际，特制定我校绩效工资考核实施方案。

实施绩效考核工作应遵循以下原则：

1．尊重规律、以人为本。尊重教育规律，尊重教师的主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点。

2．以德为先、注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行岗位职责、实施素质教育的实际表现和贡献。

3．激励先进、促进发展。鼓励教师全身心投入教书育人工作，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力。

4．客观公正，简便易行。坚持实事求是、民主公开，科学合理、程序规范，讲求实效、力戒繁琐。

5．优绩优酬，差距合理。处理好工资分配均衡性和差异性的关系。既要坚持绩效工资考核分配中多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜，也要适当考虑工资分配的均衡性。

6．兼容并蓄，改革求进。处理好考核制度改革性和继承性的关系。对于学校旧的考核制度，经实践证明发挥作用好且符合绩效工资考核要求的，应当在新方案中予以保留。对于不符合要求的原学校考核制度应当修订完善。

绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

学校在编教职工，能服从工作安排，能履行岗位职责，完成学校规定的教育教学任务，基础性绩效工资全额按月发放。

对教职工出现以下几种问题，基础性绩效工资中的岗位津贴部分酌情予以扣除：

1．师德方面存在严重问题（进行有偿家教的；歧视、侮辱学生，体罚或变相体罚学生造成不良影响的；以非法方式表达诉求的；干扰正常教育教学秩序；损害学生利益或学校利益造成不良影响等），经行政办公会讨论决定，予以100元以上至扣完当月岗位津贴的处罚，并视其认识及改进情况，在奖励性绩效工资考核中体现。

2．根据《共青团路中学对教育教学事故的认定及处理办法》文件内容，对出现严重教育教学事故的教职工，由行政办公会视具体情况讨论决定减发当月基础性绩效工资岗位津贴，同时列入奖励性绩效工资考核。

3．对工作量不足且不能服从学校其他工作安排的，或不能完成学校布置任务的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的岗位津贴中扣除。

4．因病或因其他原因不能正常上班达半月以上的，扣除当月奖励性绩效考核工资后，不足部分继续在基础性绩效工资的岗位津贴中扣除。

5．对编制为专任教师，因为不能履行专任教师的岗位职责而转岗到教辅岗位的，基础性绩效工资中的岗位津贴予以减发10%—20%。

1．奖励性绩效工资的组成。主要包含以下部分：

（1）教师工作常规考核、补贴类：月岗位考核奖（含月考勤奖），月误餐补贴等。

（2）津贴类：主要包含班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等。

（3）工作量考核类：超课时补贴、加班补贴等。

（4）阶段性成果考核奖类：教育教学成果奖励、教科研成果奖励、年终考核奖等。

（5）其他类：对学校发展有特别贡献或教师在专业发展方面有特殊成绩的奖励。

2．奖励性绩效工资实行总量管理与核定：

即根据学校基础性绩效工资总量核定奖励性绩效工资总量，按核定总量包干到校，用于学校奖励性绩效工资的发放。学校在考核发放奖励性绩效工资时，优先处理教师常规考核奖和补贴、班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴、超工作量补贴等，然后在总额剩余部分安排阶段性成果考核奖等项目。每年度奖励性绩效工资考核的各组成项目的金额总数，由校长办公会制定方案，经教代会通过后实行。

3．教师工作常规考核及补贴的发放：

月岗位考核奖的发放，依据学校制定的《共青团路中学教职工岗位月考核办法》，按月进行考核发放，金额为人均每月820元。

教职工月误餐补贴为每人每月70月。

4．班主任津贴、管理干部津贴、骨干教师津贴等的考核发放：

班主任每月基本津贴400元，全年按照十个月发放。另增加每月人均200元作为班级管理考核奖，依据班主任考核方案考核后发放。

校长、副校长、中层正职、中层副职、年级组长、教研组长、备课组长，根据岗位职责与考核结果，相应津贴标准分别为600元/月，480元/月，400元/月，320元/月，150元/月，120元/月，100元/月。全年按照十个月发放。

骨干教师津贴市学科带头人、市优秀青年教师（45岁以下）、区级学科带头人、区优青（45岁以下）、区教坛新秀（三年有效期），根据岗位职责与考核结果，每年二次考核发放津贴。

5．超课时补贴和加班补贴：

教师在完成学校核定工作量情况下，并超额完成其他工作量的，学校给予补贴。标准为早自习8元/次，超课时费为30元/课时（语文、数学、英语学科，其他学科据周课时比例测算），因为学校工作安排课时不足的，每课时扣20元。其他超课时内容认定由学校研究决定。学校安排加班任务的，视具体情况学校研究决定加班补贴。

6．阶段性成果考核奖的发放：

教育教学成果奖的发放，按照学校制定的学期教育教学成果奖考核办法，经考核后发放。每学期一次，第一学期期末的教育教学成果奖与年终考核奖合并发放。

每年度进行一次教科研成果奖励，依据学校制定的教科研奖励方法，考核后发放。

1．学校成立以校长为组长的绩效考核工作小组，制定教职工绩效考核工作的具体实施方案，实施绩效考核工作。工作小组由校级领导班子、工会主席、教职工代表等人组成。

2．学校成立由党支部书记、工会主席和具有代表性的数位教职工组成绩效工资考核工作协调小组，及时了解教职工对绩效工资考核方案、考核过程、考核结果的意见和建议，及时沟通考核者与考核对象间的信息，积极调解考核工作中出现的矛盾，引导教职工通过正常渠道向学校和学校主管部门申诉考核问题。

1．义务教育学校自20xx年1月1日起实施绩效工资制度。

2．本实施方案经学校第六届第三次教职工代表大会讨论通过，并报雨花台区教育局批准后实施。

3．本方案的解释权在学校校长室。

绩效实施方案有效性篇二

积极推进学校内部管理体制改革，充分发挥绩效工资的激励导向作用，逐步形成内部激励机制和约束机制，以调动教师的工作积极性，增强学校办学活力，提高办学质量。

1、坚持思想领先，既要按劳分配，又要防止一切向钱看，大力提倡无私奉献、团结协作和主人翁精神。

2、打破平均主义，按工作责任、岗位目标完成情况，在考核的基础上，确定教师的绩效工资待遇。

3、绩效优先，重实绩，重贡献，重工作质量，多劳多得，优劳优酬，奖勤罚懒。

4、处理好历史与现实的关系，既要充分保护老教师的利益，又要让优秀的中青年教师脱颖而出。

5、处理好改革与稳定的关系，采取迈小步、不停步的方法，根据学校及教师的实际情况，逐步完善分配方案，努力提高教师待遇。

全市教育事业单位在职教职工（非义务教育阶段单位在职教师除外）和全市教育事业单位离退休人员。

教师绩效考核方面建议按以下五个方面进行考核：

1、师德奖；

2、全勤奖；

3、教育、教学奖；

4、岗位津贴奖（课时津贴、工作量奖、班主任津贴、校长、中层等行政后勤岗位）；

5、安全责任奖；

各学校根据年初学校管理方案，结合上述五个方面制定考核细则，将教师的工作量细化成考核分数，对教师绩效进行考核评分，然后以考核分数×资金计算。

1、总量控制。绩效工资实行总量控制。在职人员绩效工资总量=各学校在编在岗教职工（含资教生）人数×（按人月

平300元+原月保留津补贴）×12+300元；离退休人员总量绩效工资总量=离退休人数×（按人月平150元+原月保留津补贴）×12+300元，上述两者之和计算到学校（核算单位）并予以公示。2、突出绩效。离退休教师按月平均发放，在职教师按绩效工资的60%按月发放，40%部分在每学期结束后根据考核情况发放至教师手中。

2、财政统发。首先由学校根据教师绩效得分情况确定绩效工资分配数额，并编造成绩效工资发放名册，报市教育局汇总审核，再送市财政局审定后，通过国库直接支付到教师工资代发银行，再由银行分拨到教师个人工资卡上。

非义务教育阶段学校在职教职工的绩效工资发放方案由学校制定，经市教育局、财政局审核，报市政府审批后执行；市教育局所属二级单位在职职工的绩效工资暂参照一般性部门预算单位规定津补贴标准执行。

学校不得自行出台其他津贴、补贴政策，若有违反，一经查实，全额追缴，并按相关规定处罚。

绩效工资体制的激励效果在实际操作中未能发挥出来，薪酬发放的平均主义倾向普遍存在改革使公办教师与公务员之间以及公办教师群体内部的工资收入差距逐步缩小，优质师资收入明显下降改革后学校的经费支配自主权普遍下降，教师收入的调节能力和激励机制的设计能力被削弱。

绩效实施方案有效性篇三

为了调动公司各项目负责人的工作积极性，激发工作热情，提升工作业绩，增强公司竞争力，保证公司各项目管理预定目标的顺利达成，特制定本绩效考核办法。

一、考核对象

公司所有承接项目委派之管理处经理、副经理。

二、考核内容和方式

(一)考核时间：每年度考核一次。

(二)考核工资标准：将每年度应发工资总额的作为绩效考核工资，根据当年度工作绩效考核结果，确定绩效工资发放比例和具体金额。

(三)考核内容：管理处经理当年度工作完成情况及管理的项目综合评审表现。

(四)考核方式：实行两级考核

1、公司总经理和分管总助意见;

2、公司职能部门例行项目检查评审意见;

三、考核结果及奖惩

(一)考核结果

考核结果以分数确定，最终转换为a□b□c□d四个等级，以公司领导综合评定为准。各个等级对应分数及基本标准如下：

a级：超额完成当年度工作任务，综合表现突出，工作成绩优异;

b级：全面完成当年度工作任务，综合表现良好，工作成绩良好;

c级：基本完成当年度工作任务，综合表现合格，工作成绩一般，偶有工作失误;

d级：未完成当年度工作任务，综合表现一般，工作成绩较差或有重大工作失误。

2、奖惩办法

当年度考核结果直接与管理处经理当年度绩效工资的发放挂钩：

(1)考核结果为a级：绩效工资按%发放。

(2)考核结果为b级：绩效工资按%发放。

(3)考核结果为c级：绩效工资按%发放。

(4)考核结果为d级：不予发放绩效工资。

考核中过程中，当年度考核等级为d的，留任原职查看;累计达到两次的，降职降级或转为试用员工;累计达到三次的，给予解聘或辞退。年度c级考核结果累计达到或超过三次的，根据其实际工作情况，公司另行安排职级岗位。

此外，管理处经理年度度工作绩效考核结果，将作为年终考核和评优、评先进的直接参考依据。

(二)对管理处经理的考核

1、考核标准

考核标准主要由以下几个方面组成：

工作完成情况(60%)现场管理(30%)内部管理(10%)

2、考核办法

考核采用外部调查、职能部门检查、领导考评的方式，以公司领导最终评定为准。

3、考核结果和奖惩

年终，公司将根据各管理处经理全年总体表现情况，评选优秀管理者，并根据公司当年效益情况，给予适当奖励。对于年终考评较差的，公司将根据实际情况，给予降薪、降职或解聘处理。

四、考核执行程序

(一)计划制定和返回：

1、年度度工作计划：每年度由管理处经理制定《管理处年度度工作总结计划表》，交公司领导审核后按计划实施。

2、公司下发要求执行的任务;

3、计划制定各阶段，应进行必要的沟通。

(二)公司常规业务标准作业的正常执行：

1、管理处经理监督管理处各部门按照公司业务流程和标准作业;

2、履行向下管理的职能;

(三)了解业务单位满意度;

绩效实施方案有效性篇四

为了确保事情或工作科学有序进行，通常需要提前准备好一份方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤

等。那么方案应该怎么制定才合适呢？以下是小编帮大家整理的年度绩效考核实施方案，希望能够帮助到大家。

为进一步转变机关工作作风，规范机关行为，提高工作效率和服务质量，根据《桓仁满族自治县绩效考评工作实施方案》（桓委发[20xx]15号）精神，结合我局实际，经党委研究决定，特制定本考核实施方案。

坚持以“三个代表”重要思想为指导，本着客观公正、民主公开、注重效率、简便易行的原则，以绩效考核工作的激励和鞭策为导向，进一步调动广大干部职工的工作积极性，不断提高服务效率和依法行政水平，全面加强机关作风建设，推动全县林业建设实现又快又好的发展。

1、对象：局机关股室及各事业单位（不含国有林场）。

2、内容：自身建设、公共评价两个部分组成。

1、对象：全体工作人员（包括借用人员，临时工）。

2、内容：共性项目、公共评价两个部分组成。

考核实行百分制计分。

考核领导小组办公室采取平时考核和年终考核相结合的办法，对单位目标任务、履行职能、依法行政、工作效率、廉政建设等方面进行考核，年终根据考核结果予以打分。

考核领导小组办公室对单位涉及的服务对象（包括人大代表、政协委员）采取问卷调查、民主测评、召开座谈会等形式征求意见，年终根据测评结果予以打分。

考核领导小组办公室组织考核领导小组成员、国有林场、林业站等有关人员，对单位的.总体工作情况，以无记名方式进

行测评，年终根据测评结果予以打分。

单位绩效考核细则表（见附表一）。

考核实行百分制计分。

考核领导小组办公室采取平时考核和年终考核相结合的办法，对工作人员履行岗位职责、规范服务、工作纪律、廉政建设等方面进行考核，年终根据考核结果予以打分。

考核领导小组办公室对工作人员涉及的服务对象（人大代表、政协委员）采取问卷调查、民主测评、召开座谈会等形式征求意见，年终根据测评结果予以打分。

考核领导小组办公室组织考核小组领导、本单位领导及有关单位领导，对工作人员总体工作情况，以无记名方式进行测评，年终根据测评结果予以打分。

工作人员绩效考核细则表（见附表二）。

1、获省、市、县政府表彰的单位分别加7、5、3分;

2、获省、市业务部门表彰的单位分别加3、2分;

3、对社会公益事业贡献突出，受到公开表奖的单位或个人，每次加5分。

表彰奖励以提供当年文件、证书为依据。同一内容加分项取最高奖励加分，不累计计算。加分最多不超过10分。

1、出现计划生育超生的，社会治安综合治理未达标的;

2、出现安全生产重大事故的;

3、出现工作失误造成较大影响，受到省、市、县政府或行业

部门通报批评的;

4、工作人员工作严重失职或出现违法违纪受到处分的。

单位或工作人员出现上述情形的，给予一票否决，视为未达标或不称职。

1、单位考核分为三个档次，即先进（90分以上）、达标（70——90分）、不达标（70分以下）。

2、被评为先进单位的，通报表彰，参加考核的工作人员，每人兑现绩效考核奖金1000元;达标单位的，参加考核的工作人员，每人兑现绩效考核奖金700元;不达标的，通报批评，取消绩效考核奖，考核小组领导对该单位负责人诫勉谈话或给予降职。

1、工作人员考核分为四个等次，即优秀（90分以上）、称职（80—89.9分）、基本称职（70—79.9）、不称职（70分以下）。

2、考核优秀的，通报表彰;基本称职的，给予诫勉谈话;不称职或两次诫勉谈话的，调整工作岗位。

为了确保绩效考核的顺利实施，特成立局绩效考核工作领导小组。

组 长：庄庆平、宋月春

副组长：韩克生、肖凤珊、王树杰、徐斌、高雁安、王思利、林玉华

成 员：史本利、梁震

领导小组下设考核办公室。其中韩克生兼任考核办公室主任，史本利、梁震任副主任，负责绩效考核的组织工作。

绩效考核工作是一项长期探索性工作。各单位要高度重视，认真落实，反思整改，务求实效。同时，绩效考核办公室要加强指导。为进一步提高绩效考核的透明度，充分发挥考核工作的激励和鞭策作用，不断提高机关工作质量和服务水平，考核工作领导小组办公室每季度将考核结果予以公示。

绩效考核表格，每人一份

绩效实施方案有效性篇五

政府绩效审计兴起于二十世纪40年代，它代表了现代审计的发展方向，是审计发展史上的一座里程碑。下面是有目标绩效管理实施方案，欢迎参阅。

为认真贯彻落实长治市人民政府办公厅《关于印发政府绩效管理试点工作实施方案的通知》（长政办发□20xx□101号）精神，全面做好政府绩效管理试点工作，结合实际，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕以改善行政管理、增强政府执行力和公信力为核心，积极探索开展政府绩效管理的有效途径和方式方法，构建科学的政府绩效考评体系和考评结果运用机制，进一步规范行政管理，提高行政效能，倡行“一争天下无难事”的武乡精神，优化发展环境，努力建设服务政府、责任政府、法治政府和廉洁政府，为我县率先转型跨越、实现脱贫翻番建设目标提供服务保障。

二、基本原则

(二)坚持公开、公正、公平和群众公认的原则;

(三)坚持定性考评与定量考评相结合;坚持奖优、治庸、罚劣;坚持科学性、合理性、导向性和可操作性相结合，持续改进工作的原则。

三、总体目标

通过开展政府绩效管理试点工作，建立横向到边、纵向到底的政府绩效管理基本框架，初步形成绩效管理工作的领导体制、工作机制，建立完善政府绩效管理制度，构建政府整体绩效管理体系，积累绩效管理经验，推动政府行政效能提升，促进经济社会跨越式发展。

四、绩效管理范围

各乡镇人民政府，县政府各委、局、办，直属事业单位，条管单位和乡镇、县政府部门单位、条管单位所属科室、站所(队)及其在职公务员、事业编制工作人员。

五、绩效管理内容

(一)完善绩效管理体系。完善“四级”绩效管理体系。“一级”绩效管理，即：县人民政府自我管理考核，由县人民政府制定副县长管理考核办法，并抓好组织实施;“二级”绩效管理，即：县人民政府对乡镇人民政府和县政府所属部门单位、条管单位管理考核，年度绩效考核管理办法和考评细则的制定和组织实施由县考核办负责。“三级”绩效管理，即：乡镇人民政府和县政府所属部门单位、条管单位对其下属科室、局(二级局)、所、队、处、办管理考核，由乡镇人民政府和县政府所属部门单位、条管单位分别研究制定本单位科室、局(二级局)、所、队、处、办的绩效考核管理办法和考评细则，并抓好组织实施。“四级”绩效管理，即：乡镇人民政府和县政府所属部门单位、条管单位对本单位和下属单

位干部职工的管理考核，由乡镇人民政府和县政府所属部门单位、条管单位按照人事部门的要求，分别研究制定本单位干部职工的绩效考核管理办法和考评细则，抓好组织实施。

(二)建立部门联动机制。成立县政府绩效管理工作联席会议，充分发挥纪检监察、考核办、组织、发改、编办、人社、财政、审计、统计、法制等部门的职能作用，做到绩效管理工作机构统筹协调和各责任单位各负其责相结合，在建立绩效制度、确定绩效目标、加强过程管理与监督检查、采集绩效数据、运用绩效结果等方面形成合力，确保试点工作取得明显成效。

为认真贯彻落实自治区人民政府《关于印发政府绩效管理试点工作实施方案的通知》(新政办发□20xx□173号)精神，全面做好政府绩效管理试点工作，结合实际，特制定本方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕推进新疆跨越式发展和长治久安两大战略任务，以改善行政管理、增强政府执行力和公信力为核心，积极探索开展政府绩效管理的有效途径和方式方法，构建科学的政府绩效考评体系和考评结果运用机制，进一步规范行政管理，提高行政效能，倡行“新疆效率”和“新疆精神”，优化发展环境，努力建设服务政府、责任政府、法治政府和廉洁政府，为把我县建设“五中心、两基地、一名城”，率先实现“三化”目标提供服务保障。

二、基本原则

(二)坚持公开、公正、公平和群众公认的原则;

(三)坚持定性考评与定量考评相结合;坚持奖优、治庸、罚劣;坚持科学性、合理性、导向性和可操作性相结合，持续改

进工作的原则。

三、总体目标

通过开展政府绩效管理试点工作，建立横向到边、纵向到点的政府绩效管理基本框架，初步形成绩效管理工作的领导体制、工作机制，建立完善政府绩效管理制度，构建政府整体绩效管理体系，积累绩效管理经验，推动政府行政效能提升，促进经济社会跨越式发展。

四、绩效管理范围

各乡镇人民政府，县政府各委、办、局，直属事业单位，区州驻县单位、金融机构和乡镇、县政府部门单位、区州驻县单位、金融机构所属科室、站所(队)及其在职公务员、事业编制工作人员。

五、绩效管理内容

(一)完善绩效管理体系

1.完善“四级”绩效管理体系。“一级”绩效管理，即：县人民政府自我管理考核，由县人民政府制定副县长管理考核办法，并抓好组织实施;“二级”绩效管理，即：县人民政府对乡镇人民政府和县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构管理考核，其中，乡镇年度绩效考核管理办法和考评细则的制定和组织实施由县督查室负责;县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构年度考核管理办法和考评细则的制定和组织实施由县监察局负责。“三级”绩效管理，即：乡镇人民政府和县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构对其下属科室、局(二级局)、所、队、处、办管理考核，由乡镇人民政府和县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构和乡镇人民政府分别研究制定本单位科室、局(二级局)、所、队、处、办的绩效考核管理办法和考评细则，并抓

好组织实施。“四级”绩效管理，即：乡镇人民政府和县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构对本单位和下属单位干部的管理考核。由乡镇人民政府和县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构和乡镇人民政府按照人事部门的要求，分别研究制定本单位干部的绩效考核管理办法和考评细则，抓好组织实施。

2.完善专项绩效管理体系。专项绩效管理，即：对重大项目(民生工程)和对口援疆项目建设单位绩效管理，由发改委制定专项绩效考核管理办法和考评细则，并抓好组织实施。

(二)科学设置绩效管理的指标

1.“一级”绩效管理的指标。由县人民政府根据昌吉州人民政府绩效管理的要求确定。

2.“二级”绩效管理指标。县政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构绩效管理的指标，包括：年度全局性重点工作指标(30%)，即县委、县人民政府下达给本部门单位的重点工作，由被考评单位列出1-3项;年度目标任务指标(30%)，由被考评单位根据工作职责和年度工作目标具体列出1～6项;机关作风效能建设指标(20%)，主要包括依法行政、公共服务、机关效率、廉政建设、队伍建设等方面指标，由县人民政府绩效管理领导小组办公室(以下简称县绩效办)确定;公众评议(10%);专项绩效考核(10%)。

乡镇人民政府绩效管理指标包括：年度全局性重点工作(15%)，根据县委、政府年度重点工作部署确定;经济发展指标(20%)，主要包括农畜产品基地建设、高效节水和设施农业、科技兴农、产业化经营、项目建设、招商引资、农牧民增收等方面指标;社会发展指标(15%)，主要包括安居富民和定居兴牧、全民创业就业、信息化、城镇化、人口和计划生育、环境保护等方面指标;公共管理服务指标(20%)，主要包括基本医疗与公共卫生、农村社会保障体系建设、文化体育、社会治安

综合治理与社会稳定等方面指标;机关作风效能建设指标(10%)，主要包括依法行政、机关效率、廉政建设、队伍建设等方面指标;专项绩效考核(10%);公众评议(10%)。

3.“三级”绩效考核管理指标。“二级”单位在继承过去比较成熟绩效考核做法和经验的同时，参照以下考核内容，制定对“三级”的考核指标，也可根据实际细化和量化。主要包括年度全局性重点工作指标(35%)，根据乡镇人民政府和政府所属部门单位、区州驻县单位、金融机构年度重点工作部署确定;年度目标任务指标(35%)，由被考评单位根据工作职责和年度工作目标具体列出1～6项;机关作风效能建设指标(20%)，主要包括依法行政、公正执法、工作效率、廉政建设、队伍建设等方面指标;公众评议(10%)。

4.“四级”绩效考核管理指标。“二级”单位根据人事部门要求参照以下内容设置“四级”考核指标，主要包括：综合性指标(20%)，岗位目标任务指标(40%)，作风效能建设指标(30%)，公众评议(10%)。

5.专项绩效管理指标。主要包括：项目决策指标(5%)，项目审批许可指标(5%)，招投标指标(10%)，工程施工管理指标(10%)，工程质量监管指标(10%)，安全生产监管指标(10%)，项目资金监管指标(10%)，项目审计监督指标(10%)，廉政建设指标(10%)，工程进度指标(10%)，公众评议(10%)。

为深入贯彻落实科学发展观，加快推进政府职能转变和管理创新，确保全县各项目标任务及全省政府绩效管理试点任务圆满完成，按照我省《关于开展政府绩效管理试点工作的意见》(冀办发□20xx□53号)、市《关于建立政府绩效管理工作联席会议的通知》(石办字□20xx□71号)文件要求，结合我县实际，制定本方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕县委、县政府确定的目标任务，以深化管理体制改革为目标，以加快发展、提高效能为主线，深入推进政府绩效管理工作，促进部门、单位改进作风、主动作为、注重实效，不断提高执行力和公信力，为全县经济社会又好又快发展营造良好的发展环境。

二、组织领导

为确保政府绩效管理工作取得实效，成立我县政府绩效管理工作领导小组，由县委、常务副县长冯立业同志任组长，县委、组织部长钟亚辉同志，县委、县纪委书记王建华同志任副组长，县委办公室、县政府办公室、县委组织部、县监察局、县编办、县发改局、县财政局、县人社局、县工信局、县审计局、县统计局、县法制办为成员单位。领导小组下设办公室(绩效办)，办公室主任由县纪委副书记、县监察局局长刘贵锁同志兼任。绩效办承担日常工作。

三、绩效管理范围

实行政府绩效管理的对象为乡、镇政府(街道办事处)，县政府工作部门和事业单位共计48个。绩效管理对象分为承担日常工作和承担古城风貌恢复工作两类。

(一)承担日常工作的绩效管理对象(39个)

1、乡、镇政府：南牛乡、新城铺镇、西平乐乡、新安镇、南楼乡、曲阳桥乡、北早现乡等7个乡镇。

2、县政府工作部门和单位：县政府办、招商局、工信局、水务局、农牧局、畜牧水产中心、农机管理中心、林业局、商务局(粮食局)、农开办、市场办、供销总社、教育局、科技局、民政局(宗教局)、人社局、财政局、社保局、医保中心、就业局、矿管办、文广新局、卫生局、计生局、统计局、公

安局、司法局、环保局、审计局、食药监局、安监局、县行政服务中心等32个部门和单位。

(二)承担古城风貌恢复工作的绩效管理对象(9个)

规划分局、国土分局、住建局、发改局、文管局、城管局、交通局、正定镇、城区街道办事处等9个单位。

四、绩效管理内容及指标设定

(一)对承担日常工作绩效管理对象考核指标的设定。

1、乡、镇政府考核目标的设定。指标设置为三级体系，一级指标为2项：经济发展、社会民生(二、三级指标详见附件1)。

2、县政府工作部门和单位目标的设定。指标设置为三级体系，一级指标为3项：经济发展、业务工作、优化发展环境工作(二、三级指标详见附件2)。

(二)对承担古城风貌恢复工作绩效管理对象考核指标的设定。

指标设置为三级体系，一级指标为1项：古城风貌恢复工作(二、三级指标详见附件3)。

五、绩效指标评估及分值

(一)对承担日常工作乡镇的指标评估。

采用定性与定量相结合的方法，实行百分制评估，运用指标评估、领导评估两种方式进行。

1、指标评估(90分)。以量化下达的指标为标准值，达到及超过标准值的计满分，低于标准值的按实际完成比例折算计分。

2、领导评估(10分)。设定具体分值，由县委、县政府主要领

导和分包该乡镇四机关领导对绩效管理单位的考核目标完成情况进行打分评估。

指标评估和领导评估分为中期评估(7月)和年终评估(次年1月)。权重均为50%。

(二)对承担日常工作部门和单位的指标评估。

采用定性与定量相结合的方法，实行百分制评估，综合运用指标评估、公众评估、领导评估等方式进行。

1、指标评估(60分)。以量化下达的指标为标准值，达到及超过标准值的计满分，低于标准值的按实际完成比例折算计分。

2、公众评估(30分)。每个季度一评估，对不同满意度的调查结果划分档次，每个档次对应不同分值，将主观评价转化为量化得分。权重均为25%。

3、领导评估(10分)。设定具体分值，由县委、县政府主要领导和分管县领导对绩效管理单位的考核目标完成情况进行打分评估。

指标评估和领导评估分为中期评估(7月)和年终评估(次年1月)。权重均为50%。

(三)对承担古城风貌恢复工作绩效管理对象的指标评估。

采用定性与定量相结合的方法，实行百分制评估，运用指标评估、领导评估两种方式进行。

1、指标评估(70分)。以量化下达的指标为标准值，达到及超过标准值的计满分，低于标准值的按实际完成比例折算计分。

2、领导评估(30分)。设定具体分值，由县委、县政府主要领导和古城风貌恢复工作主管领导对部门完成工作情况进行打

分评估。

指标评估和领导评估每月评估一次。

绩效实施方案有效性篇六

绩 效 工 资 实 施 方 案

为了加快推进基层医药卫生体制改革,做好我院绩效工资实施工作，根据《公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施方案》和事业单位收入分配制度改革的相关规定，结合我院实际，制定本实施方案。

一、实施绩效工资的原则

坚持按劳分配原则，完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制。

坚持改革收入分配制度与规范收入分配秩序相结合，严肃分配纪律，逐步建立公平公正、合理有序的收入分配格局。

坚持统筹兼顾，着眼收入分配全局，与事业单位改革进程相适应，妥善处理好相关群体的利益关系。

二、绩效工资实施范围和时间

按照规定,我院执行岗位绩效工资制度的在编正式工作人员(2009年9月30日前已达到退休年龄的人员除外),从2009年10月1日起实施绩效工资。

三、绩效工资总量和水平的核定

(一)绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。

绩效工资总量按本单位正式工作人员上年度12月份基本工资额度和规范后的津贴补贴构成。绩效工资水平按照与我院工作人员平均工资水平相衔接的原则核定。

(二)根据我院工作人员平均工资水平相衔接的原则,综合考虑人员结构、岗位设置、经费来源等因素，核定所属本单位的绩效工资总量。将规范后的津贴补贴和原国家规定的年终一次性奖金纳入绩效工资总量。

(三)绩效工资总量按年度核定，核定后原则上当年不作调整。如年度内相关因素发生重大变化(如人员增加、基本工资或津贴补贴标准调整等)确需调整绩效工资总量的，年末报区卫生局及相关部门核准后予以调整。

四、绩效工资的分配

(一)基础性绩效工资占绩效工资总量的70%（含原年终一次性奖金），一般按月发放，划入个人工资银行账户。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，占绩效工资总量的30%，根据我院绩效工资考核结果发放。

(二)充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。在完善考核制度的同时，根据专业技术、管理、工勤岗位的不同特点，实行分类考核。在分配中坚持多劳多得、优绩优酬，重点向承担公共卫生服务和临床一线工作任务的岗位倾斜。绩效工资分配严禁与业务收入直接挂钩。

单位公开，报卫生局批准后执行。

五、组织实施

（一）本院实施绩效工资要在县政府、卫生局统一领导下，按照全面推开、稳慎实施、平稳过渡、逐步完善的总体原则，将津补贴过渡为绩效工资。

（二）在卫生局的统一指导下、做好思想政治工作，引导职工积极支持，及时研究和妥善处理实施中出现的问题，确保绩效工资顺利实施。

二0一一年九月十八日