

2023年卫生院绩效奖金分配方案 学校绩效工资分配实施方案(优质7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。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。以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

卫生院绩效奖金分配方案篇一

根据《嘉定区义务教育学校绩效工资实施办法》及市相关文件对事业单位工作人员分配制度改革的有关规定，为切实落实义务教育阶段学校教师绩效工资分配，维护广大教职工利益，明确内部分配政策，结合本校实际情况，特制定本实施办法如下：

学校实施绩效工资，既吸纳了事业单位人事制度改革的成果，有利于学校的

发展，又合理界定了各方权益，有利于调动教师的积极性。因此，我们将以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入实践科学发展观，贯彻落实义务教育法，坚持以人为本，以实施绩效工资为契机，建立科学规范的收入分配机制，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目标，促进学校教育事业持续健康发展。

20xx年1月1日起在本校任教的在编在岗专任教师和职员、职工。

按国家规定执行事业单位绩效工资制度的义务教育学校在编

在册正式工作人员，从20xx年1月1日起实施绩效工资。

学校要完善内部考核制度，根据不同岗位的不同特点，实行分类考核，把绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。贯彻按劳分配、效率优先、兼顾公平的'分配原则。以责任和业绩为依据，不劳不得，多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，做到公开、公平、公正、科学合理。

根据学校实有人数、人员结构、岗位设置、办学规模和办学水平等因素，绩效工资总量和水平每年由区人力资源保障局、区财政局、区教育局核定。

绩效工资分为基础性和奖励性两部分。

基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%。基础性部分又分岗位津贴、工作量（课时）津贴两个项目。

（一）岗位津贴：

主要体现教职工工作年限和岗位职责，全市统一标准，教职工依据所聘岗位和工作年限，执行相应的岗位津贴，并按月发放。

（二）工作量（课时）津贴：

主要体现教职工的工作强度、责任和数量。学校教职工工作量津贴基数等于学校绩效工资总量的30%除以全校教职工工作量系数的总和，工作量（课时）津贴按月发放。

注：五个班的年级组长系数为0.25，四个班的年级组长系数为0.22，三个班的年级组长系数为0.2。

专任教师工作量根据上海市教育委员会《关于调整本市中小学教师周任课时数标准（试行）的通知》（沪教委人199540号）的规定计算。

奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方式和办法。因此，根据《嘉定区教育局关于做好本区义务教育学校教师绩效考核办法的通知》，加强绩效考核，学校根据以往教育教学工作的实际需要，设立以下项目：

1、基础奖：

即节日费，共5000元。教职工根据在职状况，元旦、春节、五一、教师节、国庆节每节各发1000元。

2、学期考核奖金：

每年1月、7月发放。考核分优秀（占20%）、合格、不合格三档，考核不合格者不得奖。

3、年度考核奖金：

4、超工作量（课时）补贴：

1) 超课时补贴

教职工根据《教师课时津贴发放意见》按标准每月结清发放。各部门条线应严格控制超工作量（课时）数量，严格执行逐级审批制度。课时不足将予以扣发。

2) 代课补贴

自修课看课每节10元，临时代课每节20元，一个月以上代课每节30元。

3) 兼职补贴【上海教师奖励性绩效工资实施方案】

对于兼任多项工作的教职工，给予每月或一次性补贴，严格执行逐级审批制度，并由教职工绩效工资考核分配工作领导小组讨论审定。

4) 训练队补贴

对于带队训练的教师，给予每月补贴。

5) 化学实验员、化学教师营养费

6) 带教青年教师补贴

7) 体育教师阳光费

5、骨干教师奖励：

区级骨干教师由区统一考核，学校另行支出经费，不纳入绩效工资经费额度。镇、校两级优秀教师由学校进行考核，考核设一、二、三等奖，镇级骨干教师经费由镇教委另行下拨经费发放。校级骨干教师奖项设置比例各占25%、50%、25%，经考核后每年12月发放。

6、教育教学成果奖：

教职工根据《怀少学校教师工作奖励方案》按标准逐项每年年底结算发放一次。

7、教师辅导学生竞赛奖：

教职工根据《怀少学校学生竞赛指导教师奖励费发放办法》按标准在每年教师节前后发放。

8、优秀组室奖

1) 优秀教研组奖

根据《怀少学校教研组考核办法》由分管教学校长会同教导处负责考核，评出优秀教研组，每年7月给予奖励。

2) 文明组室奖

由学校工会对各工会小组进行过程评价，评出文明组室，每年12月给予奖励。

9、岗位考核奖：

班主任、年级组长考核奖：根据《怀少学校班主任考核办法》由分管德育校长会同政教处负责考核。评出班主任工作金、银、铜奖，奖项设置比例各占25%、50%、25%。年级组长考核依据所在年级班主任考核平均分计算设金、银、铜奖，各奖项设置比例各占三分之一左右。按考核结果每年7月发放。

卫生院绩效奖金分配方案篇二

为激发员工工作用心性，提高工作效率，体现多劳多得、奖勤罚懒的分配机制，本着公平、公开、公正的分配原则，依据公司目标职责考核办法，特制定本方案。

一、工资构成

1、现工资由基本工资（岗位工资、薪级工资）、补贴（岗位补贴、工龄工资、全勤、知贴、生活补贴、中艰津贴、电话费）、奖金组成。

2、增调部分

/人/月，技术业务部门在岗人员600元/人/月、行政管理部门在岗人员500元/人/月。

二、工资核发

1、基本工资、补贴和奖金(80%)由人力资源部、财务部按月核发。

2、绩效考核奖金由现奖金的20%和增调部分组成。

三、考核方式

考核领导小组对部门按季度考核。

四、考核程序

依据公司目标职责考核办法，考核领导小组根据各部门签订的《目标职责书》进行考核。

1、部门考核、自查。

各部门每月按照部门考核办法对员工绩效考核奖金先行按100%进行考核，并将考核结果及奖金发放状况报分管领导审批后交人力资源部，由人力资源部、财务部核发；部门负责人绩效考核奖金先行按100%由人力资源部、财务部核发。各部门每季度根据考核资料、标准和要求，对目标任务的完成状况进行全面自查，向分管领导汇报审核后，向考核领导小组下设的办公室报有关资料。

2、考核领导小组考核。

考核领导小组透过听取汇报、实地查看、重点抽查、查阅资料、听取部门正职汇报、副职补充等方法，逐项考核确认，量化打分，构成考核意见，并写出初步考核报告（含绩效考核奖金发放比例）。

3、确定绩效考核奖金发放比例。考核领导小组向经理办公会提交考核报告，经理办公会确定部门考核结果（作为部门负

责人的考核结果），并公示三天。

4、二次调整。

人力资源部根据公司确定的部门考核结果，对部门负责人绩效考核奖金进行二次调整核发。各部门根据公司确定的部门考核结果及部门月考核结果，对员工绩效考核奖金进行二次调整，在部门公示一天后报人力资源部调整核发。

五、其他事宜

1、各部门结合工作实际，制定各自的员工绩效考核办法，经全体员工讨论透过，提交分管领导审核后报考核领导小组透过后执行。

2、本办法适用于公司在岗员工。

3、分公司绩效考核办法根据各自实际参照执行。

4、本办法由考核领导小组办公室负责解释。

卫生院绩效奖金分配方案篇三

一、指导思想。

根据绩效工资的有关文件精神 and 学校实际，在上级核拨的绩效工资总量内，以实行聘任制和岗位管理为重点，维护教职工利益，构建科学合理、公平、公正的激励机制，规范学校内部分配办法，探索建立科学规范的分配机制，充分发挥津贴补贴的杠杆作用，以责任和业绩为依据，多劳多得，优绩优酬，拉开分配差距，体现干与不干不一样，干多干少不一样，干好干坏不一样，激励教职工爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动完成各项工作任务，推动教育教学工作又好又快发展。

二、实施对象。

我校在编在岗的正式教职工。

三、分配原则。

1、坚持“不劳不得，多劳多得，优绩优酬，兼顾公平”的原则，津补贴发放以工作绩效考评结果（教师量化积分）作为主要分配依据，适当拉开分配距离，向一线教师，骨干教师和成绩突出的教师倾斜。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与奖励性绩效。

2、根据岗位职责科学分配，实行相应职称就近分配。

3、坚持“公正、公平、公开”的原则，实行阳光操作，分配方案经教师大会或教代会通过后实施。学校对教职工的思想政治表现、工作态度、业务能力、履行职责、工作成绩等，每月进行一次考核，考核分德、能、勤、绩四部分，总分为100分（不包括加减分）考核后及时公示，确保教职工有知情权，参与权和监督权。

4、实行全乡统筹，兼顾各校实际的原则，统筹部分适当向薄弱学校倾斜。各村小参照本方案就近考核教师。

四、考评程序。

1、每月结束，由校行政组织教导处、教研组相关人员组成考评小组，按考评细则，对照过程进行检查评估，综合考评，实行量化积分，然后将考评结果进行公示，无异议后累计分配一学期绩效工资。

2、中心小学组织考评小组对辖区内的村级完小、教学点，依照考评办法进行抽查复评，对各校教职工的工作绩效进行评定，进行津贴发放。

3、中心完小副校长和各村小校长由中心完小校长考核，中心完小教师由教学副校长按照方案组织考核，各村小教师由各村小校长以学区为单位，参照本《绩效考核方案》，结合各自实际。制定本校考核细则量化考核本校教师，然后把考核结果报中心小学审查。

五、绩效工资分配办法。

1、绩效工资总额的70%分别按对应档次按月打入工资帐户。

2、绩效工资总额的30%，由学校统筹整体安排，不属于任何个人，学校按教师绩效考核结果依照相应职称职责对应量化分配。

凡违反《教师法》、《中小学教师职业道德规范》及有关文件规定，受到主管部门通报批评、警告、记过、开除留用察看处分的，或是受到公安机关刑事处罚的，不参与考评，不享受所有绩效工资，70%部分列入学校30%部分总额一同考核。

3、绩效工资的30%一学期发放一次（即每年的1—6月在六月底结算，7—12月12月底结算）。其中假期的一月份、七月份考核的成绩列入上年12月份和当年的6月份计算套发，元月份、7月份扣除全乡统筹部分外按本人的绩效津贴全部发放，二月份、八月份按本人上拨绩效津贴足额发放。

4、凡是教育局认可的借调人员，减除教育局和乡统筹部分后全额发放。

六、分配方式。

1、从全体教师奖励绩效总额中提留10%用作期末教学质量奖惩，每月从总津贴中扣除应该支付的班主任津贴，教研组长津贴，代课金等相关津贴外，以上合称公共金。期末结算时按相应职级依照一定的方式分摊公共金，根据量化积分累计计算兑现教师每月绩效工资。

2、根据我校实际，本年度教师工作量均按有关文件执行，没有超工作量。

3、本方案中没有涉及的内容在具体量化过程时由考核小组参照有关条款和文件会议决定。

卫生院绩效奖金分配方案篇四

根据《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》(漳人综〔20__〕196号)和《漳州市人事局、漳州市财政局关于印发市直其他事业单位调整绩效工资标准的通知》(漳人综〔20__〕10号)的精神和要求，为了充分调动事业单位干部工作积极性，发挥绩效工资的激励导向作用，结合我局实际，经局长办公会研究，制定本方案。

一、实施范围

本局直属按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的其他事业单位的正式在编在岗工作人员。

在编不在岗的正式工作人员不参照本方案执行。

二、分配比例

事业单位绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。奖励性绩效工资总额为市人事局、财政局核定的奖励绩效工资总额。结合本系统实际，分为每月固定发放和年度一次性发放两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”和“公平、公正、公开”的原则进行分配，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

三、奖励性绩效工资的标准及档次划分办法

(一) 档次划分办法。

参照有关规定，奖励性绩效工资由低至高分以下五个档次。

(二) 发放额度。

根据市人事局、财政局有关文件要求，20__年度奖励性绩效工资额度为月人均681元，执行时间为20__年9月-11月。

从20__年12月1日起，奖励性绩效工资限额调整为月人均771元（遇市人事局通知有调整月人均基数，按此方案执行）。

四、奖励性绩效工资发放办法

在核定的奖励绩效工资总额内，对照0.9至1.1的五个档次，用加权平均法，测算出每个工作人员的月奖励性绩效工资额度后，再按照每月奖励性绩效工资和年度奖励性绩效工资两部分，分别占核定的奖励性绩效工资总额的80%和20%，按照“多劳多得、不劳不得、优绩优酬”和“公平、公正、公开”的原则进行分配，与绩效考核挂钩，根据绩效考核情况发放。

年度奖励性绩效工资部分需年度考核合格后才予以发放，年度考核不合格人员不予发放年度奖励性绩效工资。年度考核优秀的工作人员在年度奖励性绩效工资部分基础上另加200元。

五、绩效考核

绩效考核分为平时考核和年度考核两部分。

平时考核重点考核完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况。

年度考核以平时考核为基础，在每年年末或者翌年年初进行。主要考核全年工作中的总体表现或突出成效等情况。年度考

核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

考核工作请按照漳州市人事局《转发省人事厅关于印发福建省实行聘用制事业单位工作人员考核办法(试行)的通知的通知》(漳人综〔20__〕164号)规定执行。

六、兑现办法

奖励性绩效工资兑现办法分为每月兑现和年度兑现。

(一)每月奖励性绩效工资兑现办法。

每月奖励性绩效工资=与个人职务岗位、技术等级相对应的档次系数×681元×80%。(从20__年12月1日起,奖励性绩效工资限额调整为月人均771元)。

当月病、事假、缺勤累计达到或超过11天的,停发当月奖励性绩效工资。因工作失职或违法乱纪,造成重大经济损失或恶劣影响的;因工作失职在社会上造成严重不良影响的;工作中弄虚作假、致使工作目标完不成或造成严重后果的,停发当月奖励性绩效工资。

新聘用在编工作人员从聘用时间起开始执行每月奖励性绩效工资。退休人员或解聘人员从退休或解聘的下一个月起停发每月奖励性绩效工资。

以上扣除、停发、没有领取的每月奖励性绩效工资全部纳入单位年度奖励性绩效工资,用于列支年度考核中获优秀人员发放当年度奖励性绩效工资。

(二)年度奖励性绩效工资兑现办法。

年度奖励性绩效工资根据个人年度考核情况,合格(含合格)以上的领取与个人职务(岗位、技术等级)相对应的年度奖励

性绩效工资〔年度奖励性绩效工资=(与个人职务岗位、技术等级相对应的月奖励性绩效工资额度-每月奖励性绩效工资)×12〕。合格(不含合格)以下的不发年度奖励性绩效工资。年度考核优秀的工作人员在年度奖励性绩效工资部分基础上另加200元。因违法违纪受到处分的，停发全年奖励性绩效工资。

七、有关要求

- 1、本方案未明确相关事宜，按照漳州市人事局、漳州市财政局《关于印发漳州市市直其他事业单位绩效工资实施办法的通知》(漳人综〔20__〕196号)执行。
- 2、被省、市效能部门检查到问题并通报批评的同志停发一年奖励性绩效工资。

八、执行时间

本方案自20__年9月1日起执行。

卫生院绩效奖金分配方案篇五

教师按上班时间提前5分钟到。迟到一次扣10元，当月累计时间达一小时或者迟到3次视为矿工半天处理扣50元。

请假、病假需提前告知园领导批准(病假及时电话告知园长，来园补交请假条事假未经园长批准视为矿工处理。)病假一天扣10元，事假一天扣20元，矿工一天扣50元。一月内病假、事假3天以上者(包括3天)每天扣30元。

每周五必须制定下周计划，且在下午4点上墙。未按时完成者每次扣除奖金5元，累计3次扣除50元。

按周计划和一日活动安排进行教学活动，检查发现未按计划

执行者，每次扣除奖金10元，当月3次扣除50元。每周五交下周备课教案或者接受保教主任的检查，未完成者扣10元，当月累计3次者扣50元。

在教学活动中出现训斥、体罚、变相体罚现象扣除工资50元，工资降一级(100)。

护不力，导致幼因教师看儿被抓伤、咬伤、摔伤的，视其严重程度，一次扣5——20元(承担医疗费用)。

放学时要仔细整理幼儿着装、面容(包括洗练、洗手、梳头)若家长投诉照顾幼儿不周，一次扣10元，当月累计3次扣除50元。

卫生院绩效奖金分配方案篇六

为了充分调动广大教师的工作积极性，建立公平合理公开透明，有效激励的内部分配机制。根据《龙山县教育局关于20xx年全县义务教育学校教师奖励性绩效工资考核分配实施意见(试行)》文件精神，结合我校实际，特制定本分配方案。

根据上级指示精神和本校实际，在上级核拨的绩效工资总量内，学校再安排适量的经费(以上级有关规定为准)，以实行聘用制和岗位管理为重点，科学安排，建立符合本校实际的分配机制，调动广大教职工工作积极性。

1、按劳分配、效率优先的原则。对教师工作量、岗位职责和工作业绩进行考核，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，充分体现多劳多得，优绩优酬的分配原则。

2、统筹兼顾，合理均衡的原则。科学安排学校内部各类人员绩效工资的分配关系，确保学校内部和谐稳定。

3、“公开、公平、公正”的原则。考核分配过程全公开，切实做到公平公正。

组长：徐德顺

副组长：戴理生、张先勤、尚立桂、张太浩

成员：李发银、李连凤、殷明发、肖全民

本校在编且在职、在岗的教职工。

绩效工资由月绩效工资，专项津贴和期末质量奖三部分构成。

1、上级按我校在编在岗教职工人数核发的奖励性绩效工资(绩效工资总额的30%)用于月绩效工资发放。

2、学校在可用财力中按每人每年1200元的标准安排资金用于期末质量奖及工会活动的开支。其中期末质量奖每人每期安排450元，教师节工会活动每人安排100元，春节前工会活动每人安排200元。

3、学校在可用财力中另安排专项资金用于班主任津贴，教研组长津贴，学校管理层干部津贴等。

1、月绩效工资按月考核、分月造册、以期发放。

2、专项津贴按月考核、按月发放。

3、期末质量奖按学校《工作绩效量化方案》量化，在学期末发放。

教导处、教科室

1、资金：学校在编在岗教职工绩效工资总额的30%。

2、考核及发放：按月考核、分月造册、以期发放。

3、月绩效工资组成：月绩效工资由出勤奖励，课时奖励，现实表现奖励三部分组成，其中出勤部分占30%，课时部分占60%，现实表现占10%。

4、发放办法：表格略

卫生院绩效奖金分配方案篇七

为加强我校内部管理,提高工作效率,充分体现多劳多得、优绩优酬,调动教师工作积极性,强化教师岗位意识、团队意识、责任意识、创新意识和竞争意识,构建合理、公平、公正、具有激励机制的学校内部分配制度,根据江宁区教育局《关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见(试行)》结合我校实际制定本方案。

一、领导机构

学校成立绩效工资分配工作领导小组(名单附后),负责对岗位津贴、教师师德、工作量、工作业绩等进行考核,以及绩效工资的分配、发放、解释等方面,确保绩效工资公平、公正地发放。

二、考核对象和时间

学校在编在岗的全体教师,时间为xxx年度。

三、分配原则

1. 尊重规律,以人为本。尊重学校社区教育工作规律,尊重教师的主体地位,充分体现教师在社区教育中的主动性、创新性、实践性和灵活性的特点。

2. 师德为先，注重实绩。把师德放在首位，注重教师履行职责和实际工作表现和贡献。

3. 激励先进、促进发展。鼓励教师全身心投入到社区教育工作中去，不断提高自身素质和从事社区教育的工作能力。

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、讲究实效。

四、奖励性绩效工资发放形式

教师奖励性绩效工资分上学期、下学期两次考核，一次造册，报教育局审核，通过个人帐户直接划拨到教师个人工资卡上。

五、考核项目

1. 基础性绩效考核

(2)对没有履行岗位职责，没有完成规定任务的教师，基础性绩效工资中的岗位津贴按比例减发。

(3)师德方面存在严重问题或因工作失误造成严重不良后果者，视具体情况减发基础性绩效工资。

(4)长期病假(2个月以上)，基础性绩效工资中的岗位津贴纳入病假工资计发基数。

(5)凡年度考核基本合格、不合格的人员，于考核结果审核备案后的次月起分别停发其基础性绩效工资中的1个月、2个月的岗位津贴，生活补贴按标准发放。

2. 奖励性绩效考核

分上学期、下学期两次考核。教师的奖励性绩效考核工资