澧县银谷国际实验学校绩效评价方案

一、指导思想

以科学发展观为指导，全面贯彻党的教育方针，以推进义务教育科学发展为目标，以提升教职工教书育人、管理育人、服务育人能力为核心，以提高教职工绩效为导向，着力构建完善的教职工绩效考核评价制度，促进广大教职工为全面实施素质教育、办人民满意教育贡献智慧和力量。

二、考核原则

1、尊重规律，以人为本。

2、以德为先，注重实绩。

3、激励先进，促进发展。

4、客观公正，简便易行。

5、多劳多得，优绩优酬

三、实施对象

全校在编在岗的教职工，包括学校领导、教师及其他专业技术人员、一般管理人员和工勤人员。

四、考核内容

考核内容以教职工履行法定职责、岗位职责和完成工作任务为基本依据，重点考核工作实绩。学校结合实际制定科学完善的考核方案和量化标准。

1、学校领导（含副校长、校长助理）绩效考核的主要内容是：履行校长职责、学校自主发展、管理理念、水平和能力、工作绩效等情况。

2、教师绩效考核的主要内容是：履行《义务教育法》、《教师法》和《教育法》等法律法规规定的教师法定职责，以及完成学校规定的岗位职责和工作任务的实绩，包括师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。师德主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》等法律法规及规定情况，特别是为人师表、爱岗敬业、关爱学生的情况；德育工作重点考核教师结合所教学科特点，在课堂教学中实施德育教育的情况。教育教学工作主要考核教师从事德育、教学、教育教学研究、教师专业发展的情况；教学工作重点考核教师教学工作量、教学准备、教学实施、教学效果，以及组织课外实践活动和参与教学管理的情况；教学效果重点考核教师完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求的情况，教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品行上有偏差的学生；教育教学研究工作重点考核教师参与教学研究活动的情况；教师专业发展重点考核教师拓展专业知识、提高教育教学能力的情况；班主任是义务教育学校教育教学工作中的重要岗位，班主任工作是教师教学工作量的重要组成部分。对班主任工作的考核，重点考核班主任对学生的教育引导、班级管理、组织班集体和团队活动、关注每个学生全面发展的情况。包括培养学生良好的学习、行为习惯，关注落实困难学生帮困措施，加强学生人生观、价值观的正确引导，注重学生心理健康，营造良好班风学风等方面。

3、其他教职工（包括管理人员、教辅人员和工勤人员，下同）绩效考核的主要内容是：履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，包括服务教学、服务师生等方面的实绩，主要考核德、能、勤、绩、廉等方面，重点考核工作实绩。

学校特别规定，教职工不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求，不得干扰正常教育教学秩序、损害学生利益，将此作为教职工绩效考核合格的必备的基本条件。

4、教师的周课时量计算办法：全校教师平均周课时以下课时（含）按实际课时计算，超过部分按1.5系数相乘计课时。有关岗位折算课时数：团书记6，班主任6，报帐员10，出纳6，教研组长2，网站管理员1，学籍管理员2，电脑管理员3，多媒体管理员3，资料员6，物理实验员6，化学实验员6,文印员6。纯教辅人员和工勤人员按教师平均课时计算。

五、考核方法

1、学校领导绩效考核由县教育局组织的考核小组和学校教职工评分，总分为100分，主要考核学校领导（含校长、副校长和校长助理）的工作态度、管理水平、工作绩效等方面。

2、教职工的绩效考核在县教育局指导下，由学校具体组织实施。学校成立考核领导小组，根据学校制定的考核细则，考虑教师和其他教职工等岗位的不同特点，实行分类考核。采取定性考核与定量考核相结合，学科组评议、考核小组评议相结合，教师自评、教职工互评、学生评教相结合、形成性评价和阶段性评价相结合等方法。

3、考核指标：工作量（课时量、班主任等工作量、考勤等）、工作表现（职业道德、班主任与德育工作、教学常规、专业发展等）、工作成效（教学效果、育人成效、教研成效等）。

①教师绩效考核由学校组织的考核小组和学科组及学生评分,总分为100分.主要考核教师的职业操守,育人成效,专业水平,教学常规,教学效果,教研成效等方面。

②其他教职工的绩效考核由学校考核小组和教师评分,总分为100分。主要考核他们的职业道德、工作能力、服务意识、工作效果等方面。

③班主任绩效考核由学校考核小组评分,满分100分.主要考核班主任的班级管理,关爱学生度,学生教育,学生转化,学生评价,沟通家长,教学科研,日常管理,协调利用教育资源等方面。考核结果作为发放班主任津贴的依据。

④违反《中小学教师职业道德规范》、《望江县教职工违规违纪处理暂行办法》等教育法律法规、规定受到警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处分的，分别扣除其当年绩效考核得分的10%、20%、30%、40%、50%、100%。

4、绩效考核在学期末进行。

六、考核程序

1、被考核人进行自评，同时形成个人工作总结；

2、学校组织民主评议；

3、学校领导小组进行考核；

4、学校考核领导小组集体研究确定教职工考核等次；

5、在校内公示考核结果（公示期为一个星期7天）；

6、由学校将考核工作总结和考核结果报教育主管部门备案。

七、考核等次确定

考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等次。有下列行为之一者，可直接评定为不合格等次：

1、体罚或变相体罚学生，或违规搞有偿家教或向学生乱收费或擅自兼课，造成不良影响的；

2、旷课（工）或请假超过国家规定天数的；

3、因玩忽职守造成校园重大责任事故的；

4、有其他严重损坏教育形象和声誉行为的；

教职工对绩效考核结果有不同意见，可通过正常渠道向学校或其主管部门申诉。

八、考核结果使用

（一）教职工绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据。

1、根据省《关于义务教育阶段学校绩效工资的实施意见》，绩效工资奖励性部分设班主任津贴、教育教学津贴、工作量津贴、教育教学成果奖。

2、教职工绩效考核结果为合格及以上等次的，全额发放基础性绩效工资；考核结果为不合格等次的，发80%基础性绩效工资，不发奖励性绩效工资。

3、几种情况绩效工资的发放。①因一般性疾病请假，扣减请假期间的奖励性绩效工资。患癌症和精神病的教职工按同职级发放绩效工资。因事请假其时间1学期达2个月（或累计达60天）及以上者,扣减本学期奖励性绩效工资;请假1学期（或累计达120天）及以上者扣减本学年每月一半的基础性绩效工资和当年奖励性的绩效工资;请假1年(或累计达240天)及以上者不能核发绩效工资。②学校内部待岗人员停发奖励性绩效工资，并自费参加岗位培训。③擅自离岗人员停发全部绩效工资。④经教育局同意借调在本县教育岗位比照同职级发放基础性绩效工资和平均的奖励性绩效工资。⑤因年龄原因退居二线的校级领导、督学能履行相应岗位职责的，发基础性绩效工资和同级平均的奖励性绩效工资。⑥支教、挂职职人员比照同职级发放绩效工资。

（二）作为教师资格认定、岗位聘用、职务晋升、评优评先、培养培训和表彰奖励等方面的重要依据。

绩效工资奖励性部分设班主任津贴、教育教学津贴、工作量津贴、教育教学成果奖等。

班主任津贴占10％，教育教学津贴占35％，工作量津贴35％，教育教学成果奖10％，其他津贴10﹪。

班主任津贴=班主任考核分÷班主任考核总分该项津贴总量

教育教学津贴=教师考核分÷教师考核总分该项津贴总量

工作量津贴=教师周工作量÷教师周总工作量该项津贴总量

教育教学成果奖分中考奖和特殊奖。

其他津贴分早晚自习津贴、教研组长津贴和加班津贴。教研组长津贴按每学期200元乘以考核系数发给，加班比照相关规定计发。专职教辅人员和工勤人员教育教学津贴、教育教学成果奖取教师平均值乘以考核系数。

十、考核工作的组织领导和实施

1、学校成立由主要负责人担任组长的考核工作领导小组，由学校领导和教职工代表3-9人组成，考核小组成员可由学校行政会议提名或民主推选，经教职工大会或职代会通过的方式产生。

2、制定方案，认真实施。学校根据县实施意见和有关要求，结合学校实际，制定本校教职工绩效考核方案和考核细则，由学校领导班子集体研究后，经教职工代表大会通过（有半数以上的与会人员参加且得到到会2/3的多数人员同意），报县教育局批准后公布实施。

澧县银谷国际实验学校

2021.1.1