

# 致童绩效、工资需求

## 目录

致童绩效、工资需求.....	1
一. 总体介绍.....	1
二. 功能需求.....	2
1. 组织架构管理.....	2
2. 绩效管理.....	3
2.1 模版管理.....	4
2.2 绩效考核.....	5
2.3 绩效设置.....	6
2.4 我的自评.....	6
2.5 我的绩效.....	8
3. 财务管理.....	9
3.1 岗位工资管理.....	10
3.2 工资设置.....	10
3.3 密码管理.....	12
4. 运营管理-绩效管理 .....	14
4.1 绩效分类管理.....	14
4.2 因子库.....	14
4.3 绩效模版管理.....	15
4.4 个税计算公式.....	15

## 一.总体介绍

基于已有致童运营管理系统、致童教学管理系统新增组织架构管理、绩效管理（绩效设置、模版管理、绩效考核、我的自评、我的绩效）、财务管理（岗位工资管理、工资设置、工资表、工资条）、密码管理

原型地址：[http://svn-docs.babyun.cn/req/zhitong/绩效、工资/axure/start\\_c\\_1.html](http://svn-docs.babyun.cn/req/zhitong/绩效、工资/axure/start_c_1.html)

# 二.功能需求

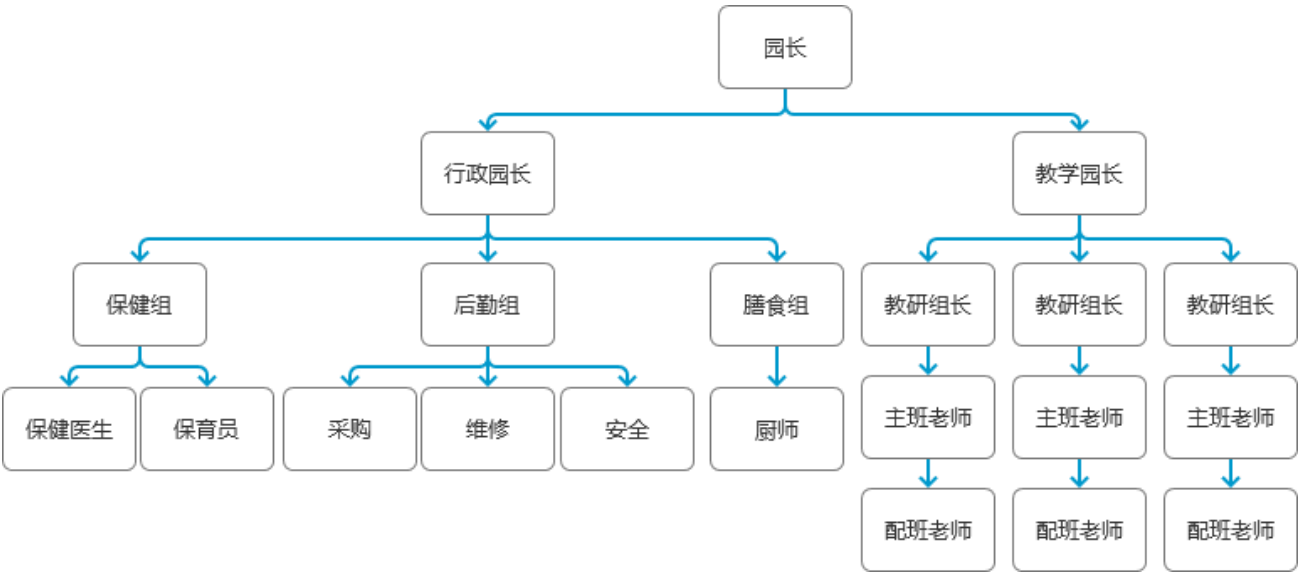
## 1. 组织架构管理

为园所设置组织架构，此架构暂时只用于绩效考核、角色工资设置

》在致童教学管理系统中新增节点“组织架构管理”



》金字塔形式由上至下设置架构



》每个节点为一个岗位

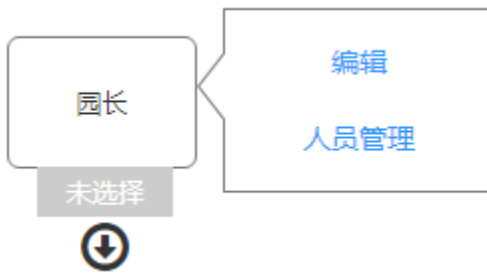
》每个角色配置一个或者多个人员



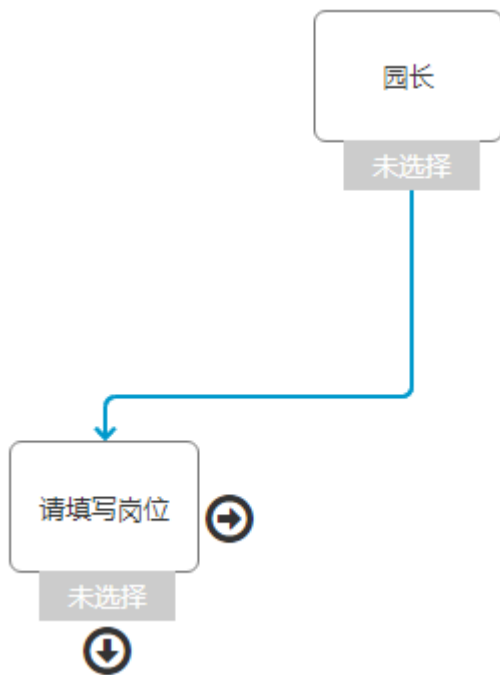
》金字塔顶端仅一个岗位，向下延伸可有多个



》顶端岗位无法删除



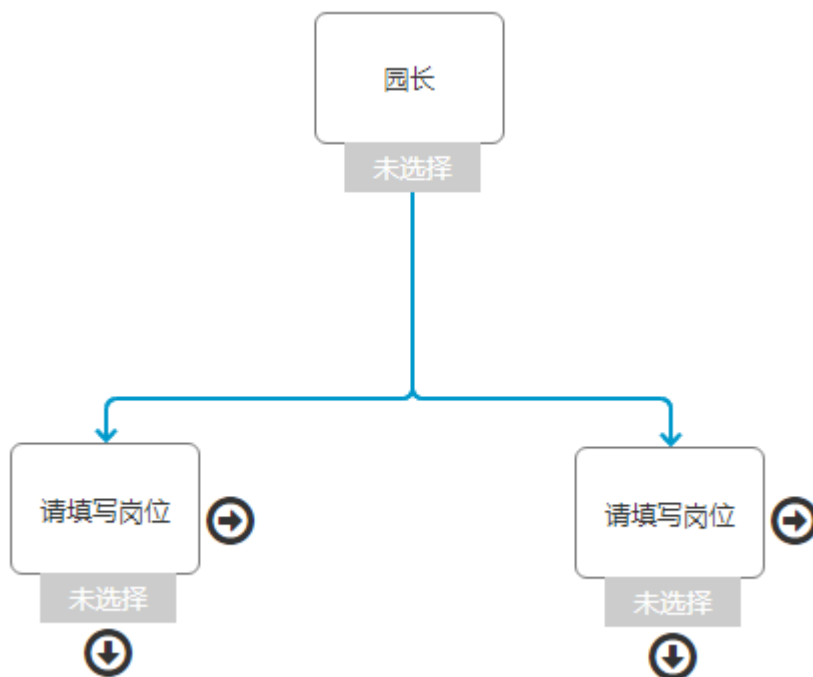
》点击向下箭头，添加下级角色



》点击向右箭头，则添加同级岗位

## 2. 绩效管理

园所教职工绩效考核管理



## 2.1 模版管理

- 》默认提供几套模版
- 》幼儿园可自建模版，自建模版时可引用系统提供的模版内容，
- 》幼儿园可对默认提供的模版进行编辑，但保存时，是新存一份，实际上，对默认模版的编辑是新建了一个模版，并把默认模版中除了标题的内容代入
- 》有几个考核组，就需要启用几套模版

### 模版管理

有几个考核组，就相应启用几套模版



- 》若已有用户进行评分，不能编辑、切换模版
- 》获取组织架构，默认上级权限给下级打分
- 》若上级与下级存在多人，则根据上下级间的班级关系进行评分，如：上级（主班老师），下级（副班老师），上级（主班老师）为下级（副班老师）打分

项目	标准	分值	评分
德 60%	热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范。富有爱心、责任心、耐心和细心；用真诚的微笑向家长及幼儿传递尊重、信任、关怀的信息。	5	
	关爱幼儿，重视幼儿身心健康,将保护幼儿生命安全放在首位。	5	
	尊重幼儿人格，维护幼儿合法权益，平等对待每一个幼儿。不讽刺、挖苦、歧视幼儿，不体罚或变相体罚幼儿。	5	
	自尊自律，言谈举止为幼儿表率。衣着得体，不穿奇装异服，工作时间不浓妆艳抹，不戴戒指，不穿高跟鞋，长发不披肩。	5	
	正确对待家长的抱怨，属于自己工作的失误能勇于承担并积极改进。	5	

》新建、编辑模版时可从因子库中选择相应指标

## 因子库

德  
能  
勤  
绩  
廉

身体能力(年龄、健康状况等因素)

专业技术能力

领导能力(决策能力、用人能力、协调能力、解决问题的能力、计划能力等)

创造能力(管理工作及高层次的职位人选、尤其需要具备创造能力)

执行能力(执行力的好坏对工作的成功推进有举足轻重的作用)

经验能力。经验是能力的一种表现形式，是在管理实践和业务专业技术工作实践过能力具有潜在性。也就是说能力只有在工作中才能表现出来，能力不能离开一定的能力具有变化性。能力是不断发展变化的

能力具有综合性的特征

工作指标上的绩。即在履行职责、完成工作任务时质量好、数量多。这就是工作质

工作效率上的绩。即完成工作任务过程中体现出来的组织效率、管理效率和机械效

工作效益上的绩。即完成工作任务的经济效益、社会效益、时间效益等方面的效益

工作方法上的绩。是指采取了什么样的好方法、好措施、好手段胜利地完成了任务

务实精神：讲求实用，追求事功，而轻浮华，贬空谈，鄙玄虚，以务实的精神开展

自强精神：自强不息，刚健有为，反映出朝气蓬勃、努力向上的顽强生命力，表现

宽容精神：解放思想、兼容并包兼容并蓄的精神，胸襟阔广，宽容大度，能够合理

取消
选择

》启用某一个模版时，项目总和必须等于 100%、总分为 100 分

》启用时在总分 100 的情况下，还需保证相应项目的总分与百分比相同

例：德占比 60%，则该项的总分需为 60

能占比 30%，则该项的总分需为 30

勤占比 10%，则该项的总分需为 10

》用户新建、编辑模版时，不去判断项目总和是否等于 100%（一次编辑不完的情况）

## 2.2 绩效考核

》每个人可见每月需要自己打分的被评人绩效表（下级参与考核）

- 》提交后不能修改
- 》若绩效结果未公开，被评人看不到自己的绩效表，仅通过工资条了解得分
- 》一个人多个角色，分别被上级打分后取平均值，该值用作绩效工资
- 》若开启了自评，则需先被评人用户完成自评，考核人才能进行打分
- 》若开启了自评，考核人可见被评人的自评结果
- 》若该用户用户已是最下级，或下级用户不参与考核，则不显示该节点
- 》园长可见全园所有人的历史绩效
- 》当月绩效还剩 5 天时，若还未进行提交，系统通知并推送相应用户进行提醒

## 2.3 绩效设置

- 》设置参与考核的角色
- 》下级不参与考核，上级每月就看不到需要打分的绩效表
- 》绩效结果是否公开
- 》是否自评（自评内容不影响最终考核得分，仅用做查看）

## 2.4 我的自评

- 》当绩效设置中开启了自评后，每月参与绩效考核的人员都可在此节点进行自评

### 我的自评

仅在开启了自评时显示该节点

2017

2017年7月绩效	剩余12天
2017年6月绩效	✓
2017年5月绩效	✓

2016 ▾

2015 ▾

2017年7月绩效

返回列表

2017年7月绩效 张晓丽

项目	标准	分值	自评打分
德 60%	热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范。富有爱心、责任心、耐心和细心；用真诚的微笑向家长及幼儿传递尊重、信任、关怀的信息。	5	请打分
	关爱幼儿，重视幼儿身心健康,将保护幼儿生命安全放在首位。	5	请打分
	尊重幼儿人格，维护幼儿合法权益，平等对待每一个幼儿。不讽刺、挖苦、歧视幼儿，不体罚或变相体罚幼儿。	5	请打分
	自尊自律，言谈举止为幼儿表率。衣着得体，不穿奇装异服，工作时间不浓妆艳抹，不戴戒指，不穿高跟鞋，长发不披肩。	5	请打分
	正确对待家长的抱怨，属于自己工作的失误能勇于承担并积极改进。	5	请打分
能 30%	熟知本岗位职责，按照标准化的流程进行工作。	5	请打分
	与教师共同创设富有教育意义的环境氛围。合理利用资源，为幼儿提供和制作适合的玩教具和学习材料，引发和支持幼儿的主动活动。	5	请打分
	坚持保育与教育相结合的原则，随机教育好。	5	请打分
态度 10%	帮助幼儿建立良好的一日生活常规，指导幼儿养成饭前、便后洗手等良好习惯，培养幼儿自理能力。	5	请打分
	搞好室内外卫生，保证室内空气新鲜，温度适宜，窗明几净，光线充足，便池及时冲洗，无尿碱，无异味，无蚊蝇。	5	请打分
	毛巾、碗、餐巾、便池每日消毒，玩教具、图书每周消毒。	5	请打分
	教育幼儿正确使用餐具。小班做好饭前准备工作，中大班指导值日生工作。	5	请打分

自评分不参与计算，仅用作查看历史时的反查

总分

提交

》历史自评

2017年6月绩效 张晓丽

项目	标准	分值	自评打分
德 60%	热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范。富有爱心、责任心、耐心和细心；用真诚的微笑向家长及幼儿传递尊重、信任、关怀的信息。	5	5
	关爱幼儿，重视幼儿身心健康，将保护幼儿生命安全放在首位。	5	5
	尊重幼儿人格，维护幼儿合法权益，平等对待每一个幼儿。不讽刺、挖苦、歧视幼儿，不体罚或变相体罚幼儿。	5	5
	自尊自律，言谈举止为幼儿表率。衣着得体，不穿奇装异服，工作时间不浓妆艳抹，不戴戒指，不穿高跟鞋，长发不披肩。	5	5
	正确对待家长的抱怨，属于自己工作的失误能勇于承担并积极改进。	5	5
能 30%	熟知本岗位职责，按照标准化的流程进行工作。	5	5
	与教师共同创设富有教育意义的环境氛围。合理利用资源，为幼儿提供和制作适合的玩教具和学习材料，引发和支持幼儿的主动活动。	5	5
	坚持保育与教育相结合的原则，随机教育好。	5	5
态度 10%	帮助幼儿建立良好的一日生活常规，指导幼儿养成饭前、便后洗手等良好习惯，培养幼儿自理能力。	5	5
	搞好室内外卫生，保证室内空气新鲜，温度适宜，窗明几净，光线充足，便池及时冲洗，无尿碱，无异味，无蚊蝇。	5	5
	毛巾、碗、餐巾、便池每日消毒，玩教具、图书每周消毒。	5	5
	教育幼儿正确使用餐具。小班做好饭前准备工作，中大班指导值日生工作。	5	5

总分 90

》若本月自评人还未进行自评，剩余 5 天时给予通知提示，否则到了次月，自评分默认为 0

2.5 我的绩效

》当绩效设置中开启了结果公开时，参与绩效考核的人员都可在此节点看到自己历史绩效打分详情



我的绩效

仅在开启了结果公开时显示该节点

2017

2017年6月绩效	75
2017年5月绩效	70
2017年4月绩效	80

2016

2015

2017年6月绩效

返回列表

2017年6月绩效 张晓丽

项目	标准	分值	自评打分	上级评分
德 60%	热爱学前教育事业，履行教师职业道德规范。富有爱心、责任心、耐心和细心；用真诚的微笑向家长及幼儿传递尊重、信任、关怀的信息。	5	5	5
	关爱幼儿，重视幼儿身心健康,将保护幼儿生命安全放在首位。	5	5	5
	尊重幼儿人格，维护幼儿合法权益，平等对待每一个幼儿。不讽刺、挖苦、歧视幼儿，不体罚或变相体罚幼儿。	5	5	5
	自尊自律，言谈举止为幼儿表率。衣着得体，不穿奇装异服，工作时间不浓妆艳抹，不戴戒指，不穿高跟鞋，长发不披肩。	5	5	5
	正确对待家长的抱怨，属于自己工作的失误能勇于承担并积极改进。	5	5	5
能 30%	熟知本岗位职责，按照标准化的流程进行工作。	5	5	5
	与教师共同创设富有教育意义的环境氛围。合理利用资源，为幼儿提供和制作适合的玩教具和学习材料，引发和支持幼儿的主动活动。	5	5	5
	坚持保育与教育相结合的原则，随机教育好。	5	5	5
态度 10%	帮助幼儿建立良好的一日生活常规，指导幼儿养成饭前、便后洗手等良好习惯，培养幼儿自理能力。	5	5	5
	搞好室内外卫生，保证室内空气新鲜，温度适宜，窗明几净，光线充足，便池及时冲洗，无尿碱，无异味，无蚊蝇。	5	5	5
	毛巾、碗、餐巾、便池每日消毒，玩教具、图书每周消毒。	5	5	5
	教育幼儿正确使用餐具。小班做好饭前准备工作，中大班指导值日生工作。	5	5	5

总分 70

》若为开启自评，则只显示“分值”“上级评分”两列

3. 财务管理

岗位工资设置、工资设置、工资表工资条

》每次进入财务管理模块需使用安全密码鉴权

》若未设置安全密码，进入时需要进行设置

### 3.1 岗位工资管理

》角色工资设置，根据组织架构中的角色，为每个角色设置相应的基本工资、岗位工资、绩效基数

》设置园所五险一金的计算方式

#### 角色工资管理

社保、公积金设置

新建

角色	基本工资	岗位工资	绩效基数	操作
主班老师	2000	1200	500	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
配班老师	2000	1000	500	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>

### 3.2 工资设置

用户可根据幼儿园自身情况，添加相应列，并可设置工资的计算规则

#### 工资列设置

添加列

列	操作
基本工资	
岗位工资	
绩效工资	
五险	
公积金	
奖励	<a href="#">↑</a> <a href="#">↓</a> <a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
扣款	<a href="#">↑</a> <a href="#">↓</a> <a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>

》基本工资、岗位工资、绩效工资、五险、公积金为默认项不给予修改

#### 工资计算方式

基本工资 [+](#) 岗位工资 [+](#) 绩效工资 [-](#) 五险 [-](#) 公积金 [+](#) 奖励 [-](#) 扣款 = 应发工资

此处的项是从上面的列中获得

保存

- 》将工资列中的相应项代入，用户设置相应的计算方法
- 》月工资表，自动计算，可手工干预特定字段，手动提交园所月工资表，提交后，系统自动将工资条进行分发

<div> <div> <div> <div>●●●●○</div> <div>VIRGIN</div> <div> </div> </div> <div> <div> <div>蓝牙</div> <div>82%</div> <div> </div> </div> </div> </div> </div> <div> <div>&lt; 返回</div> <div>详情</div> </div>	
7月份工资条	
姓名	马力
角色	主班老师
基本工资	2000
岗位工资	1200
绩效工资	500
五险	301.06
公积金	240
奖励	500
扣款	0
应发	3658.94
个税	4.77
实发	3654.17

6月工资表

姓名	角色	基本工资	岗位工资	工龄工资	绩效工资	全勤奖	五险	公积金	请假扣款	奖励	扣款	应税	个税	实发
李老师	主班老师	1800	1000	100	500	100	240	120	0			3140	0	3140
徐老师	配班老师	2000	1000	100	800	100	240	120	20			3620	3.6	3616.4
王组长	教研组长	2200	1000	100	700	100	240	120	0			3740	7.2	3732.8

- 》工资表相应的列取自工资设置中的列
- 》工资表列

姓名  
角色  
基本工资  
岗位工资  
绩效工资（绩效基数\*绩效得分）  
五险（养老、医疗、大病、失业、生育）  
公积金  
奖励  
扣款  
应发  
个税  
实发

》应发=基本工资+岗位工资+绩效工资-五险-公积金+奖励-扣款

### 3.3 密码管理

管理用户的登录密码和安全密码

安全密码用作“财务管理”节点的安全验证

# 密码管理

## 登录密码

旧密码

新密码

确认新密码

保存

登录密码修改后，回到  
登录页面

安全密码

该密码用于“财务管理”功能高级鉴权，请牢记您的密码

旧密码

新密码

确认新密码

保存

服务器预留重置密码

用户首次进入财务管理模块时需设置密码

提示

您还未设置安全密码，为了财务管理模块的安全性，请进行设置

密码

确认密码

设置完成后，您可在密码管理中修改安全密码

保存

之后进入时，进行密码验证

请输入安全密码

密码

您可在密码管理中修改安全密码

确认

## 4. 运营管理-绩效管理

在运营管理后台添加节点，管理因子库的相应内容，个税的计算公式

### 4.1 绩效分类管理

管理绩效因子的分类

分类管理		添加分类
分类	操作	
德	编辑	删除
能	编辑	删除
勤	编辑	删除
绩	编辑	删除
廉	编辑	删除

### 4.2 因子库

创建相应的因子，选择归属的分类，个供创建模版时使用

# 因子库

添加因子

分类

因子	分类	操作
分析判断能力(准确性、周密性、敏感性、预见性、果断性、条理性、灵活性)	德	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
基本工作能力(口头表达能力、文字表达能力、说服能力、归纳能力等)	能	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
身体能力(年龄、健康状况等因素)	勤	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
专业技术能力	绩	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
领导能力(决策能力、用人能力、协调能力、解决问题的能力、计划能力等)	廉	<a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>

》已被引用的因子不能删除

## 4.3 绩效模版管理

我们为幼儿园提供的专业模版

### 绩效模版管理

添加模版

分类

状态

模版名称	状态	操作
综合类模版	已上线	<a href="#">下线</a> <a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
师德类模版	未上线	<a href="#">上线</a> <a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>
业务类模版	已上线	<a href="#">下线</a> <a href="#">编辑</a> <a href="#">删除</a>

项目总和100%、分值100时才能执行上线

- 》可以添加、编辑、删除、上\下线模版
- 》添加和编辑模版时可以只完成一部分
- 》上线模版时必须该模版中的项目总和 100%、分值 100 时
- 》启用时在总分 100 的情况下，还需保证相应项目的总分与百分比相同  
例：德占比 60%，则该项的总分需为 60  
能占比 30%，则该项的总分需为 30  
勤占比 10%，则该项的总分需为 10
- 》新建完成的模版状态默认“未上线”

## 4.4 个税计算公式

个税的计算方式，可维护，方便灵活

# 个税计算公式

个税起征点

3500

保存

应纳税所得额				税率	速算扣除数	
(	0	,	1500	)	3%	0
(	1500	,	4500	)	10%	105
(	4500	,	9000	)	20%	555
(	9000	,	35000	)	25%	1005
(	35000	,	55000	)	30%	2755
(	55000	,	80000	)	35%	5505
(	80000	,		)	45%	13505

个税=应纳税所得额(应发-五险一金-起征点)×适用税率-速算扣除数

保存

》个税计算

```
IF(应发-3500<0,0,
IF(应发-3500<1500,( 应发-3500)*3%,
IF(应发-3500<4500,( 应发-3500)*10%-105,
IF(应发-3500<9000,( 应发-3500)*20%-555,
IF(应发-3500<35000,( 应发-3500)*25%-1005,
IF(应发-3500<55000,( 应发-3500)*30%-2755,
IF(应发-3500<80000,( 应发-3500)*35%-5505,
IF(应发-3500<80000,( 应发-3500)*45%-13505
```