

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

二.功能需求

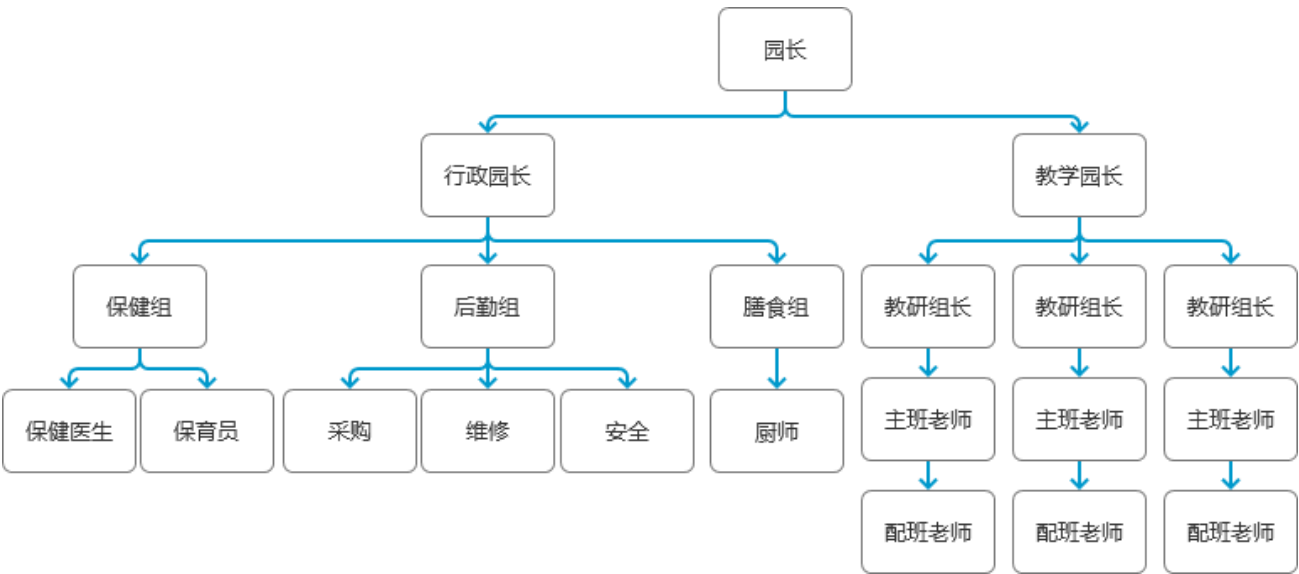
1. 组织架构管理

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

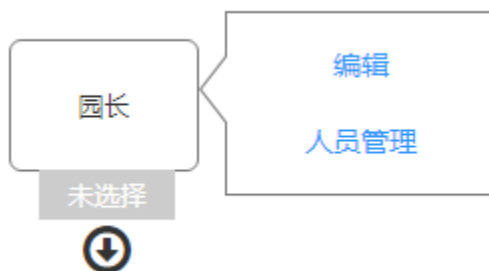
》每个角色配置一个或者多个人员



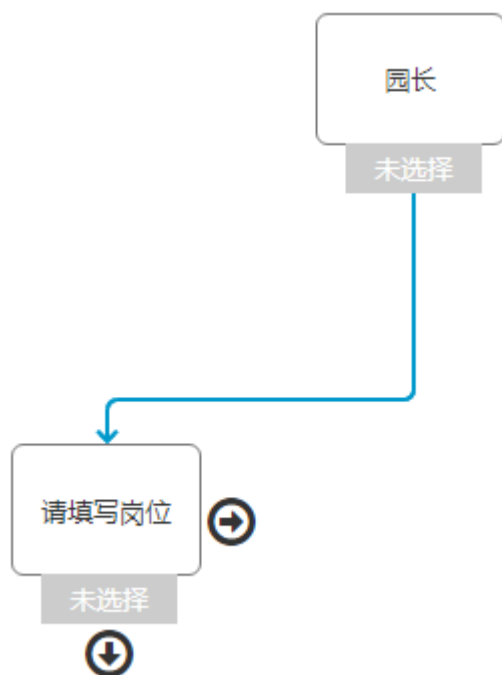
》金字塔顶端仅一个岗位，向下延伸可有多个



》顶端岗位无法删除



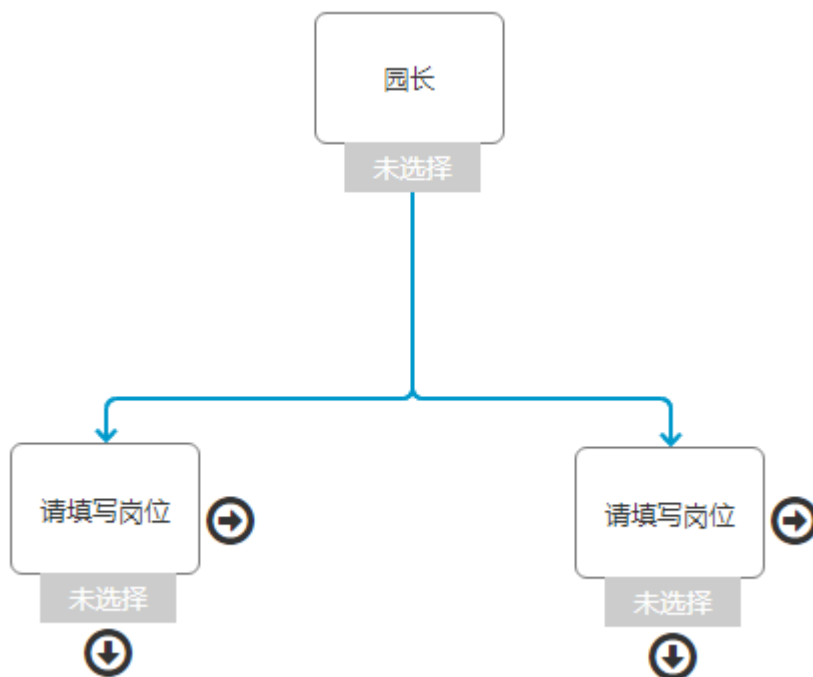
》点击向下箭头，添加下级角色



》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	编辑 删除
配班老师	2000	1000	500	编辑 删除

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	↑↓ 编辑 删除
扣款	↑↓ 编辑 删除

》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

●●●●○ VIRGIN

82%

< 返回

详情

7月份工资条

姓名

角色

基本工资

岗位工资

绩效工资

五险

公积金

奖励

扣款

应发

个税

实发

马力

主班老师

2000

1200

500

301.06

240

500

0

3658.94

4.77

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	编辑 删除
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	编辑 删除
身体能力(年龄、健康状况等因素)	勤	编辑 删除
专业技术能力	绩	编辑 删除
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	编辑 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	下线 编辑 删除
师德类模版	未上线	上线 编辑 删除
业务类模版	已上线	下线 编辑 删除

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
```