庙桥小学关于发放教师专项绩效奖励的实施方案(暂行)

（讨论稿）

　　为贯彻落实全国教育大会精神和《中共江苏省委、江苏省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（苏发〔2018〕33号）文件精神，对照武进区人民政府关于发放教师专项绩效奖励的文件及武进区教育局《关于发放教师专项绩效奖励的实施意见》（暂行）（武教管〔2019〕1号）文件规定，现就教师专项绩效奖励发放制订如下实施方案:

**一、指导思想**

　　贯切落实全国教育大会精神，落实教育优先发展战略，加强新时代教师队伍建设，进一步深化中小学教师人事制度改革和分配制度改革，完善保障教师工资待遇政策和绩效考核工作，让广大教师安心从教、热心从教。

**二、发放范围**

　　全校在编在岗教师、备案聘用教师。

**三、专项绩效奖励总量**

　　由区教育局根据学校办学水平评估结果考核核定的专项绩效奖励总量。

**四、奖励原则**

　　坚持向“班主任、超工作量教师、优秀教师”倾斜，此三项奖励的总量不低于学校专项绩效奖励总量的50%，充分体现“多劳多得、优绩优酬”，不搞平均分配。

**五、奖励办法**

　　专项绩效分配体现“专项绩效”属性，突出三类教师的考核奖励。

1. 班主任考核奖励。（总量的25%左右）
2. 根据班主任工作考核办法进行考核，A级每月160元，B级每月150元，全年按10个月计发。
3. 协助班主任管理的老师：副班主任考核结果与相应班主任对应，A级每月80元，B级每月70元；非正副班主任的任课教师协助班级管理，每月60元。以上都按全年10个月计发。

具体考核办法：《庙桥小学班主任（辅导员）考核细则（试行稿）》。

1. 超工作量教师考核奖励。（总量的10%左右）
2. 每学年经校长室、课程中心等部门根据工作需要与有关规定商定的课务基数，均视为满工作量。部分教师在满工作量的基础上，按每周每超1课时增加10元计入每月的超工作量奖，全年按10个月计发。

2、教师承担学校应急性工作及重大活动的奖励，由校长室讨论决定。（此项奖励从2018—2019学年起执行。）

（三）教学业绩优秀教师考核奖励。（总量的20%左右）

语数英主科：教学业绩考核主要指对每位教师任教学科的最优一个班的、学年最后一次期末考试成绩进行考核，不再考核兼任的术科。考核时以班平均分为参照系，任教班级平均分在年级中位列第一、第二、第三名的，任课教师教学业绩确定为一等奖；任教班级平均分在年级中位列第四、第五名的，任课教师教学业绩确定为二等奖。

专职术科：教学业绩考核主要指对每位教师在一学年中所带社团或兴趣小组参加竞赛获得最优异的一次成绩进行考核。所辅导的社团或兴趣小组团体获区一等奖（含）以上【包括市二等奖（含）以上、省三等奖（含）以上】，任课教师教学业绩确定为一等奖（所辅导的社团或兴趣小组参加比赛上级都不设团体奖的，看辅导的个人成绩，只要有获区一等奖（含）以上、市二等奖（含）以上、省三等奖（含）以上的，任课教师教学业绩都确定为一等奖。）；所辅导的社团或兴趣小组除以上情况的其它获区级及以上个人或团体奖，任课教师教学业绩均确定为二等奖。【说明：1、区级及以上项目比赛成绩团体不设等次奖，只设名次奖，并且上级设名次不是全部参加队都有奖的，学校评定教师教学业绩按名次的前30%（四舍五入）确定为一等奖，其余名次确定为二等奖。2、冬季三项区级一至六名，学校评定教师教学业绩为一等奖；七至十五名，学校评定教师教学业绩为二等奖。3、田径区级一至十名，学校评定教师教学业绩为一等奖；十一至二十名，学校评定教师教学业绩为二等奖。】

任课教师教学业绩确定为一等奖的，该学年教学业绩奖800元；任课教师教学业绩确定为二等奖的，该学年教学业绩奖700元。

1. 师德考核奖励。（总量的15%左右）

师德按学年考核，师德考核合格得基数每学年500元，优秀得基数每学年600元，师德标兵得基数每学年700元；出现师德问题，由学校考评小组视具体情形确定减发奖励数。

1. 出勤考核奖励。（总量的15%左右）

出勤按学年考核，出全勤得基数每学年600元。5天≦每学年病假≦10天、3天≦事假≦5天，得基数的90%；10天＜病假≦20天、5天＜事假≦8天，得基数的80%；20天＜病假≦30天、8天＜事假≦11天，得基数的70%；病假1个月以上、3个月以内的，11天＜事假≦14天，得60%；病假3个月以上、6个月之内的，得基数的50%；15天≦事假、无故旷工，不得基数。（婚假、丧假、产假按规定享受全勤奖）

1. 安全考核奖励。（总量的15%左右）

安全按学年考核，无安全责任事故得基数（基数为专项绩效总量扣除其它五项奖励后的余量均值）；有安全责任事故，由学校考评小组视具体情形确定减发奖励数。

　　备注：今后随着专项绩效总量的增加，各奖项的基数或比例根据上级文件精神进行适当调整，确保（一）、（二）、（三）这三项奖励的总量不低于学校专项绩效奖励总量的50%。

**六、实施过程**

　　1.学校成立专项绩效领导小组及工作小组。领导小组，组长：兰秀成，成员：韩小峰、沈建新、周水英、张伟、莫伟娟、庄峰、杨燕、孙琴惠、汤明洁、史成娟。工作小组，组长：韩小峰，成员：中层及各年级组长。

　　2.学校制定专项绩效奖励方案。由校长室制定初步方案，各中层讨论汇总意见，校长室共同商定成稿。

　　3.报区教育局审核同意。

　　4.召开教代会审议通过。

**七、有关问题说明**

　　1.校级领导专项绩效奖励由区教育局考核发放。

　　2.借调人员的专项绩效奖励考核由借用单位负责，专项绩效奖励由原所在单位负责发放。

　　3.退二线校级领导、中层干部以及现任中层干部按教师身份参与考核，不享受职务系数增量部分。

　　4.有下列情况之一的不发或减发专项绩效奖励：

　　（1）下列人员不发专项绩效奖励：

①师德考核不合格人员：

　　②长病休人员；

　 ③年度考核不合格或因受处分年度考核被确定为未定等次人员；

　　④待岗时间在半年（或一学期）以上、一年（或一学年）之内人员。

1. 下列人员减发专项绩效奖励：

①年度考核为基本合格人员按本人考核后专项绩效奖励的50%计发；

②待岗时间在半年(或一学期)之内人员按本人考核后专项绩效奖励的50%计发；

③旷工、病事假人员按相关规定减发。

本实施方案经教育局批准，学校教代会通过，自通过学年度起执行，解释权属常州市武进区庙桥小学。

常州市武进区庙桥小学

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　2019.03.12