

深州市职教中心

教职工奖励性绩效工资考核发放方案

(2020年12月23日教代会讨论定稿)

为推进我校绩效工资制度的顺利实施，根据省、市有关文件精神，结合我校实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以实施绩效工资制度为契机，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，激励广大干部教师爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成教育教学任务，努力推进我市教育事业持续健康发展。

二、实施范围

我校执行事业单位岗位绩效工资制度的工作人员。

三、奖励性绩效工资总量核定

单位奖励性绩效工资总量按年度核定。市局根据市人社、财政部门核定的全年总量，以及单位在册人数（考虑年内教师招聘、调入调出教育系统、退休、辞职、病休等因素），核算单位奖励性绩效工资应发总量，下达给我校的总量为2446983元。

四、奖励性绩效工资的发放

（一）班主任津贴

班主任津贴由县局从全县总量中按学生数核定。此项津贴由学校按每生每月6元发放，班主任津贴最高为每月300元。

班主任津贴按全年十个月计发。

(二) 岗位津贴

1、教职工岗位津贴

对在教育教学岗位工作的教师(含校长及中层领导),发放岗位津贴。此项津贴按专业技术、管理、工人岗位职务(技术等级),以奖励性绩效工资标准的50%确定,由学校依据本人执行工资职务(技术等级)所对应的标准发放。教职工岗位津贴月标准如下(单位:元):

岗位等级	专技四级	专技五级	专技六级	专技七级	专技八级	专技九级	专技十级	专技十一级
津贴	558	502	487	470	457	450	442	412
岗位等级	专技十二级	专技十三级	正处级	副处级	正科级	副科级	正股级	副股级
津贴	393	371	538	476	442	414	405	398
岗位等级	科员	办事员	高级技师	技师	高级工	中级工	初级工	
津贴	393	371	448	423	401	380	365	

2、校长岗位津贴

除教职工岗位津贴外,学校校长另享受校长岗位津贴,由县局依据学校规模、业绩考核等因素确定。具体标准如下:

中学在校生人数	299 以下	300-699	700-1199	1200-2999	3000 以上	其他单位
小学在校生人数	199 以下	200-499	500-999	1000 以上	----	
校长每月岗位津贴标准	36 元	54 元	72 元	90 元	120 元	54 元
	按岗位责任、工作业绩情况上浮 36 元。					

以学校每年下半年的学生人数为准。

3、中层岗位津贴

除教职工岗位津贴外,对在岗并能认真履职的学校中层领导,由学校另发中层岗位津贴。以本校校长岗位津贴为基数,学校副职为校长岗位津贴的60%,中层正职为50%,中层副职为40%。

4、年级干事、实习干事享受副主任津贴待遇。

5、实习班（第五学期）班主任按实习学生总人数的 1/3 核算绩效津贴（即：3 名学生折合为一名）。

(三) 绩效津贴

1、考核赋分

根据教师岗位不同分两类进行考核:任课教师系列、科室人员系列。

(1) 任课教师系列（满分 100 分）

综合评价（50 分）

本项包括三部分：学校中层以上领导评价 20 分，教师互评 30 分。

目标考核(50 分)

任课教师量化考核成绩 40 分（由教务处提供）；

班主任成绩由两项：教师任课量化成绩占 40 分，班级量化成绩占 10 分（由教务处、政教处分别提供；一个人担任两个班的班主任的，取最高成绩）

注：班级量化成绩（10 分）中，年级干事取本部门班主任平均成绩的中上线（具体算法：本部门班主任量化成绩的平均分与最高分的平均值）；车间干事取本部门班主任的平均成绩。

(2) 科室人员系列（满分 100 分）

科室人员分为三大组：一组包括办公室、总务处；二组包括政教处、工会、团委；三组包括招办、教务处。

考核包括三部分：中层以上领导对科室教师评价 65 分，考核领导小组评价 30 分，兼课教师实际上课时数最多的计满分 5 分，其余按比例计分。

2、奖励加分

(1) 由学校组织教师参加市级以上技能竞赛，如：河北省职业院校信息化教学大赛、河北省班主任基本功大赛、全国职业院校信息技术与教学融合优质课大赛、河北省职业院校技能大赛、河北省职业院校说课比赛等，获得国家级一、二、三等奖依次奖励 5、3、2 分；获省级一、二等奖依次奖励 2、1 分；获市级一等奖奖励一分。

(需亲临比赛现场参赛，单纯以获取证书为目的的不予加分；如一年多次获奖，只予以加一次奖励最高项)

(2) 积极组织学校学生参加各级各类技能竞赛活动，辅导学生参加市级竞赛获二等奖以上，奖励每位指导教师 1 分；辅导学生参加省级竞赛获得二等奖以上，奖励每位指导教师 3 分，获得三等奖的奖励每位指导教师 2 分；辅导学生参加国家级竞赛获二等奖以上的奖励每位指导教师 5 分，获得三等奖以上的奖励每位指导教师 3 分。

(3) 积极参加学校组织的教科研活动，所选课题被立项并结题，课题主持人获市级奖励 0.5 分、省级奖励 1 分、国家级奖励 2 分；课题组成员分别对应奖励 0.1、0.2、0.5 分。以上奖励以证书为准。

(4) 教师参与编辑正式出版教材，主编、副主编、参编教师依次奖励 1 分、0.5 分、0.2 分；教师积极钻研业务，打造精品课程，获得国家、省、市级精品课程的，依次奖励 2 分、1.5 分、1 分。(多次参编的，只予以加一次最高分)

(5) 由学校选拔参加上级主管部门组织的重大活动，获得县级

一等奖、市级二等奖、省级三等奖的教师，奖励 1 分。

本办法适用于全校教师在本年度取得，不含中层以上领导。

3、考核结果确定

考核分一二三档（系数分别为 1.05，1，0.95），各考核组占档比例：

（1）任课教师组、科室人员组占档比例原则上分别为：

一档 30%，二档 40%，三档 30%。

（2）中层以上领导均为中档。

4、上学期考核发放办法

（1）正式上班 20 天内（6.1-6.20）的工作量，纳入本学期工作量中统一核定。上半年各类人员绩效不再分档。（由教务处核算提供）

（2）疫情期间（1.23--6.1；6.20--7.6）产生的加班，按每人每天 20 元补助；2 月 8 日至 4 月 30 日期间，男教师 24 小时值班，每天补助 20 元，其余时间值班只用于轮休，不予以补助。（加班情况由各部门提供，经学校领导审核认定后，办公室负责统计）

（3）高三补课期间产生的课时，不纳入教务处量化考核。教师每上一节课补助 10 元，带班人员每天补助 20 元，所产生的早晚自习每节补助 10 元，比照早晚自习超工作量规定执行。（由教务处核算提供）

（4）疫情期间履行统计工作的联络员按每人每月 60 元补助。（由办公室、政教处提供）

（5）线上培训人员每人每天补助 10 元。（由教务处提供）

（6）迎新生半天，每人补助 10 元。（由政教处提供）

（7）因疫情原因，第六学期实习班班主任按实习学生总人数的

1/3 核算绩效津贴（即：3 名学生折合为一名）

注：以上予以补助的天数不再计入轮休。

五、有关说明

1.已办理长休手续的，不再参加教师考核。

2.休产假在法定时间内，不计缺勤，考核按科室人员中线对待。超过法定假期，按教育局规章制度执行。

3.借调人员按教育局有关规定执行。

4.符合规定的产假、婚丧假、工伤休养期间，绩效津贴按本校人均标准发给；因达到规定年龄免职且经批准保留原职级待遇的原中小学校长，考虑其特殊性及其原贡献因素，绩效津贴按本校人均标准发给；其他不在岗人员不发此项津贴。

5.考核降档规定

（1）被考核教师有下列情况之一的直接降档（系数为 0.8）：
工作有较大失误，造成较大影响的。

利用请假从事第二职业或从事上级明确规定不允许范围内事情的，并以情节轻重对其进行批评教育或处分。

（2）被考核教师有违规违纪行为，造成严重不良社会影响的直接降至最低档（系数为 0.5）。

6.早晚自习按《滦县职教中心关于早晚自习空白点管理的规定（2018 年 9 月 3 日）》执行。

7.教师超工作量按学校规定执行。

8.请假的按局文件标准执行。请病、事假人员，按正常工作日请假天数，教职工岗位津贴每天扣发本人月标准的 5%，绩效津贴每天扣发本校人均标准的 5%，至本月津贴扣完为止；迟到或早退四次

按请假一天计算；一个月内累计请假超过半数（一个月按 22 个工作日计算）以上天数的，不发校长岗位津贴、中层岗位津贴。病休人员按本人病休前职务发放教职工岗位津贴，其他津贴不发。全年不在岗人员不享受绩效津贴。

六、奖励性绩效工资考核工作领导小组

（一）考核领导小组

组 长：刘 瑞

副组长：郭永会 昌贵平

（二）考核工作小组

组长：郭永会

成员：马 丽 曾宪英 李 洁 宋殿义 段志荣 刘 倩
袁翠英 尤小坡 杨凤英 刘爱红

（三）考核办公室

设在学校办公室

说明：以上所有资料在上交财务室前，均上交学校办公室一份备案（纸质版、电子版）。