**南安市昌财实验中学**

**教职工奖励性绩效工资分配方案**

为充分发挥教职工奖励性绩效工资的激励导向作用，根据《南安市学校教职工奖励性绩效工资分配指导意见》（南教综〔2017〕107号）文件要求，结合本校实际，特制定本分配方案。

一、发放对象

上级核定后拨至本校的绩效工资对象。

二、资金来源

上级核定后拨至本校的绩效工资总量。

三、分配原则

（一）坚持“多劳多得，优绩优酬”原则，分配重点倾斜到为学校发展积极贡献的一线教师，倾斜到教职工的工作效能。

（二）坚持“公开公正，公平公信”原则，分配方案按规范程序操作，全员知情，全体参与，全程公开，全面监督。

四、分配方案

（一）岗位项目

1、专项岗位津贴。在《首都师范大学附属昌财实验中学教师专业技术职务竞聘（评）量化考评方案》（以下简称职称量化方案）的“班主任（教育管理）工作及成效”中有体现的岗位，按125元乘以对应的分值作为对应岗位的每月专项岗位津贴。

2、行政干部（正式任命）、年段长兼任班主任，每月专项岗位津贴按班主任的1.5倍发放。其它兼职不重复计，只取一个最高岗位津贴发放。

3、专项岗位津贴发放以实际工作为准，教师请假超过1周的不享受请假期间的专项岗位津贴，该期间的专项岗位津贴按具体时间折算发放给代班教师。

（二）工作量项目

1、出勤

教职工按学校要求考勤，满勤绩效每人每学年按1000元发放。

（1）凡被上级部门抽查认定为缺勤的（未按规定签到签退），每次扣50元，因教职工缺勤造成学校被通报的，当次抽查到缺勤的教职工当学期不发该项绩效。

（2）凡学校按上级要求选派应参加的校外活动（或会议），每缺席一次扣50元，造成学校被通报并作出书面说明、责任属于应参加教师的，应参加教师当学期不发该项绩效。

（3）事假每学期累计4个工作日（每次事假一天内按一个工作日计，请假多天以具体天数计算工作日）内不扣绩效，从第5个工作日起，一个工作日扣30元。

2、晨读、课间操

有举行晨读的年段和所有年段课间操实行年段考勤和学校抽查相结合的方式，年段和学校考勤情况相一致时，按以下方式发放绩效：

（1）未担任班主任的语文、外语学科，按晨读出勤情况（不迟到、不早退，下同）如实发放，每人每次8元。班主任、年段长、行政干部，以周计（周一至周五），晨读出勤3次及以下不计（已设“专项岗位津贴”，下同），第4次8元，第5次16元。

（2）组织课间操的体育教师（非行政）按实际出勤情况如实发放，每人每次5元。班主任、年段长、行政干部出勤以周计（周一至周五），3次及以下不计，第4次5元，第5次10元。

晨读抽查以智能打卡为主、课间操抽查以值日巡查为主，每周公布出勤情况，当学期第一次发现学校抽查与年段考勤不一致、并经证实为年段虚报时，取消该年段所有参与教师当周该项绩效，当学期第二次发现时，取消该年段所有参与教师当学期该项绩效。

3、加班、值班、代课补贴

（1）项目加班。一级达标确认前，服从学校安排参与各项创建活动的项目组成员，按每项每人不超过200元且每人每学年不超过1000元（获得达标确认称号当学年每人不超过2000元）发放，参与创建的项目组成员以学校校务会记录或每周工作安排公布为准。

（2）代课。教师因公假、婚假、产假、病假、丧假等代课，原则上由请假教师主动协调好代课并向教务处备案，在假期规定时限内的按每节20元（周一至周五）发放给代课教师。其它请假仍需教务处备案，代课金由请假人支付。

（3）值班补贴。教职工按安排、按要求参加节假日、寒暑假值班，按每人每天50元发放（假期课后服务不重复计算，正月初一、初二、初三，每人每天150元；除夕、正月初四、初五、初六，每人每天100元）。

4、课时工作量。以全校所有任课教师的一周工作量（以当学期周一至周五的功课表课时数为依据，其中，语数外的周工作量乘以1.2；班会课已设“专项岗位津贴”，不计课时工作量。下同）的平均值作为基准，每位任课教师的一周工作量（不在任课安排表内的按本方案“代课”条款执行的课时不在本项计算，下同）减去基准，得到超工作量或不足工作量。超工作量按每课时12元津贴，不足工作量按每课时12元扣除。分秋季和春季分别计算，每学期按20周计（其中春季高三年按16周、初三年按18周计，本项绩效每学期精确到0.1元）。

（三）效能项目

1、师德师风

严格遵守《新时代中小学教师职业行为十项准则》，服从学校工作安排。年度师德考核合格，按每学年1000元发放；年度考核师德优秀，按每学年1100元发放。

（1）出现空岗，每次扣100元。造成安全事故的，情节轻者不发当月奖励绩效工资（含预发部分）；情节严重者原则上不得参与单位绩效工资分配，依法追究责任。

（2）未经学校批准找人替班的，每次扣50元。

（3）学校安排的涉及全体的会议或活动，缺席每次扣50元。

2、业务能力

（1）德育常规。年段长、班主任另设学期绩效奖，学期奖金总额为当学期年段长、班主任总人数（兼职重复计）乘以500元，具体奖励方案按《首都师范大学附属昌财实验中学班主任工作量化考评方案》进行，奖励对象不超过年段长、班主任总人数的四分之三。

（2）教学常规。在学校组织开展的教案抽查、作业设计布置与批改抽查等教学常规检查中，抽查结果为合格的，被抽查者每次按100元发放，抽查结果为优秀的，每次按150元发放。未被抽查的教师在该项的绩效标准为：当学期被评为合格或优秀的总人次除以当学期抽查的总人次，乘以抽查的次数，再乘以100元。

（3）优秀学科组学期绩效奖。以初中进入南安市公办学校学科平均分排名前8名，高中进入南安市公办学校学科平均分排名前4名为依据（以上级部门公布为准，未统考或未公布不计；高考完成上级本科保值任务即视为全部文考学科当学期进入前4名，否则不计。下同），对应进入排名内的备课组成员当学期每人奖励500元。

（4）教研组长学期绩效奖。以初中进入南安市公办学校学科平均分排名前8名，高中进入南安市公办学校学科平均分排名前4名为依据，教研组当学期期末质量监测至少3个备课组进入上述排名，在第（3）条奖励的基础上，当学期教研组长奖励每人200元、教研组副组长、进入上述排名的备课组长每人奖励150元（同时兼任教研组长、副组长、备课组长的只取一项奖励）。

（5）凡是参加人员有明确要求的校内教研活动（以教务处、教研室、政教处通知为准），要求参加而不参加的每一项每人次扣20元，不按时参加的每人次扣10元。

3、专业发展

（1）按南安市教育局办公平台文件通知，经学校选拔推荐的各级名优培养，在获得证书当学年按省级1200元、市级800元、县级400元发放奖励绩效。

（2）按南安市教育局办公平台文件通知，在各级培训会或总结会上做经验交流或典型发言、主讲讲座等活动，按级别发放绩效：县级每人次200元，市级每人次300元，省级每人次400元，国家级每人次1000元；在上级主办、学校承办的活动上做经验交流或典型发言、主讲讲座等不论级别每人次100元。

（3）参加学校布置、通知的各级论文评比活动并获奖，按泉州市级200元、省级400元、国家级800元发放。同一项目只取最高级别发放（同一项目跨学年获奖的，第二次核算时，扣除第一次已发的按级别差额补齐）。

（4）在公开发行的CN刊物上发表论文，按每篇150元发放。论文发表的核定以职称量化方案为准。

（5）学校推荐参加的教育主管部门举办的基础教育教学成果评选获三等奖及以上，每个获奖项目按南安市800元、泉州市1500元、省级3000元发放。获得特等奖的，在上述级别奖基础上加奖1500元。

（6）指导学生获奖。在教育部公布的当年度面向中小学生的全国性竞赛活动名单内、各级对应举办的竞赛活动，或者南安市教育局办公平台文件通知的，指导学生获奖按每生泉州市级150元、省级300元发放奖励绩效。同一项目（内容）多级获奖的，只取最高奖励绩效核算，不重复（同一项目跨学年获奖的，第二次核算时，扣除第一次已发的按级别差额补齐）。

（四）分配办法

1、本方案的“（三）效能项目”的“专业发展”（下称“专业发展”）相关条款为固定绩效奖励标准。当学年上级核定后拨至本校的绩效工资总量扣除“专业发展”绩效奖励后，按本分配办法第2条分配。

2、上级核定后拨至本校的绩效工资对象的教职工按本方案（除“专业发展”外）计算当学期、当学年奖励性绩效工资。若核算后的全体教职工的奖励性工资总额不足或超过上级核定后拨至本校的绩效工资总量（除“专业发展”绩效外），则按不足或超过的比例折算出每位教职工的奖励性绩效工资（精确到0.1元）。

3、上级核定后拨至本校的每位教职工的绩效工资全部计入本方案核算，包括单项预发和每月预发部分。每位教职工的绩效工资按本方案核算后，采取“多还少补”办法，发放当年度的绩效结算工资。

4、教职工请产假期间的出勤按满勤，专项岗位津贴按月计。

5、涉及按月计算的，一学期按5个月、一学年按10个月计。

6、教职工请病假、事假累计达到或超过规定天数的，按《南安市学校教职工奖励性绩效工资分配指导意见》（南教综〔2017〕107号）规定执行。

7、教职工受到警告及以上党纪政纪处分，或受行政、刑事处罚的，发放标准按上级相关政策执行。

五、附则

1、本方案经教代会或全体教职工大会通过后，报市教育局确认合理后实施。学校原有的相应方案同时废止。

2、2024年春季奖励性绩效工资分配按本方案执行。

3、本方案解释权归学校绩效工资分配领导小组。