

首都师范大学附属昌财实验中学过程激励实施办法

为全面提高学校教育教学水平，落实岗位责任、项目推进，激发全体教职工的工作热情，提升全体教职工的获得感，特制定本办法。

一、资金来源

源昌集团提供的三方合作办学中的人均工资 20%的激励金。

二、发放对象

全校在编在岗教职员工。

三、分配原则

(一) 坚持“有劳有得，多劳多得，优绩优酬”原则。

(二) 坚持公平、公正、公开原则。

(三) 坚持总量控制，优化配置原则。

四、分配形式

(一) 按月激励 (80%)

所有按月的激励项目，按源昌集团每个月激励金核算额度的 80%逐月发放。

(二) 按学期激励 (20%)

所有按学期的激励项目，按源昌集团年度激励金核算总额度的 20%按学期核算后发放。

五、激励办法

(一) 按月激励部分

1、在学校《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 50 元乘以对应的分值作为对应岗位的每月专项岗位津贴。一人兼任多个岗位的，按对应岗位的“得分”从高到低排序，第一个兼任岗位按“得分” $\times 100\% \times 50$ 计，第二个按 50%计，第三个按 30%计。专项岗位激励以实际工作为准，教师请假超过 1 周的不享受请假期间的专项岗位激励，该期间的专项岗位激励按具体时间折算发放给代班教师。（政教保卫处负责，教务处配合）

2、以《每日德育规划》（本规划尚未公布，待公布次月起实施）的项目岗位激励标准为依据，按实际组织开展并落实到位的项目岗位逐月激励给相应项目人员。微信公众号撰文按每篇 30 元激励，招生宣传、招生注册按规定激励（政教保卫处负责，教务处、办公室配合）

3、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，在假期规定时限内按每节 10 元（周一至周五）激励给代课教师，当月核发。其它原因的请假仍需教务处备案，代课金由请假人支付。高中部周一至周五下午的加时部分按 20 元/人次逐月核发激励。（教务处负

责，政教保卫处配合)

4、以学校《教职工奖励性绩效工资分配方案》“工作量项目”的“课时工作量”计算方式为依据，超工作量按每课时 18 元激励，逐月核发。(教务处负责)

5、高中部晚自习除集团补贴、财政补贴外，每晚按相当于初中课后服务晚自习一节的补贴标准给予激励，按月计算核发给相应下班教师。(教务处负责)

6、开发一份校本学案(以备课组为单位，学案内容含导学、校本作业等设计，下同)并按课程计划实际使用，效果良好，按合格 15 元/份、优秀 30 元/份激励，以实际使用的数量逐月核发给所对应的备课组(备课组成员按实际工作量进行组内分配)，实际使用以抽检学生使用的情况为依据，抽检办法为：抽检年级若干名学生(至少 8 人)的学科学案，以抽检到的学生实际提交的该科数量(学案内容大部分空白的不纳入数量计算，以抽检人员实际记录为准)的平均值按激励标准发放。另外，三人及以上的备课组，第一开发者以上述平均值按合格 3 元/份、优秀 6 元/份增加激励。(教研室负责，课程研究中心、教学评价中心配合)

7、开发一门校本选修课程(含研究性学习、综合实践活动课，每门不少于 18 课时，下同)并按课程计划实际授课，效果良好，开发者按 500 元激励(多人合作开发的均分该激励金)，兼职授课的教师按实际授课 50 元/课时激励。修订一门校本选修课程，按修订的内容比例激励，即修订的内容占原内容的比值乘以 500 元(修订前须向学校报备，下同)。开发或修订按学期激励，以按要求上交的选修课程为依据；实际授课按月激励，以实际授课课时数为依据。(教研室负责，课程研究中心配合)

开展社团活动(含家长校友社区进校开展的系列活动)，激励办法和校本选修课程相同。纳入课后服务补贴的不再重复激励。(团委会负责，学生发展中心配合)

每个教研组都应承担相应的校本选修课程、社团课程的开发与实施，每个教研组每 8 人(不足 8 人的以四舍五入计)承担各一个的校本选修课程、社团课程的开发与实施。(教研室负责，团委会配合)

校本选修课程和社团课程设有评价激励，每学期评价一次，以学生报名数量占 20%、实际参与数量占 50%、学生评价占 30%，每学期评出若干个优质课程(不超过开设课程总数的 50%)进行激励，每门优质课程激励 500 元。(教研室负责，团委会、课程研究中心、学生发展中心配合)

8、设计一份有针对性的校本测试卷，实际用于周检测的校本测试卷每份按出题人 60 元、审题人 20 元激励给备课组(以学校教师命题为准，直接使用校外测试的不纳入计算，本项含初三高三毕业班纳入周测的所有学科)；实际用于阶

段联考的校本测试卷每份按出题人 100 元、审题人 50 元激励给备课组。校本测试卷须备课组统筹，以备课组为单位提交相关处室，按月统计核发。

在学校组织开展的周测试落实情况常规抽查中，抽查结果为不合格的，不予激励；抽查结果为合格的，被抽查备课组按每次 80 元激励；抽查结果为优秀的，被抽查备课组按每次 120 元激励。未被抽查到的教师在该项的激励标准为：当月抽查结果为合格、优秀的总人次除以当月抽查的总人次，乘以抽查的次数，再乘以 80 元。组织开展教学评价的校学术委员会成员按 50 元/人次激励，当月核发。（教研室负责，教学评价中心配合）

9、作业批改情况激励。在学校组织开展的作业批改常规抽查中，抽查结果为不合格的，不予激励；抽查结果为合格的，被抽查者每次按 80 元激励；抽查结果为优秀的，被抽查者每次按 120 元激励。未被抽查到的教师在该项的激励标准为：当月抽查结果为合格、优秀的总人次除以当月抽查的总人次，乘以抽查的次数，再乘以 80 元。其中，语数外学科教量每人在此项的激励金按上述结果乘以 1.5。组织开展教学评价的校学术委员会成员按 50 元/人次激励，当月核发。（教务处负责，教学评价中心配合）

10、教职工按学校要求考勤满勤按 200 元/月激励，以周工作安排的考勤结果公布为依据，除公假、产假（陪产假）、婚假、丧假，以及提供医院证明的病假外，其它（含早退）均视为缺勤，当月缺勤一次扣 50 元。若教职工缺勤次数超过 4 次，则继续扣除直至其当月应得激励金扣完为止。（办公室负责）

本部分说明：按月激励部分按上述标准逐月核发，若全校教职工按上述标准核算后超过当月激励金核算额度的 80% 上限，则按比例折算后当月核发。若有剩余，则余额归并到“按学期激励”部分。

（二）按学期激励部分

11、经学校推荐或同意，教研室备案，教师本人参加的优质课（基础教育精品课、教学设计、教学案例、片段教学、课例、教学课件、说课、说题、命题析题、校本作业、主题班会课）激励办法。按获奖级别给予激励，具体为校级 50 元/次、教研片 80 元/次、南安市级 150 元/次、泉州市级 300 元/次、省级 500 元/次，国家级 1000 元/次。指导教师（必须具备校级学科带头人、县级骨干教师及以上学科专业称号）另给予对应级别的 50% 激励。本项不含教学开放周公开课、研讨课。同一项目（内容）取最高级别核算，不重复（同一项目或内容跨学期获奖的，第二次核算时，扣除第一次已发的按级别差额补齐）。

12、教师专业发展激励。（1）专业名师激励。按职称量化方案的“专业成长”中有体现的专业名师称号（表格），在获得称号当学期以对应得分乘以 300 元给予激励。（2）课题研究激励。按职称量化方案的“参与教育科研教改实验”评价

办法，在确认立项、确认结题的当学期分别按表格内对应得分乘以 600 元给予激励。(3) 论文发表。教研室结合职称评聘、达标评估办法进行认定，以第一作者发表在CN期刊的激励 500 元/篇，以第一作者发表在CN且G4 且知网可查询的激励 1000 元/篇，以第一作者发表在核心期刊的 3000 元/篇。(4) 二次培训讲座激励。凡参加培训后开展校级二次培训的（以办公室、教研室安排为准），按 50 元/次给予激励。(5) 南安市级及以上的公开课，申请按要求录像的，经教研室同意、校务会备案的，每节激励 500 元。

13、凡被评为各类校级先进的个人，按 300 元/项激励，同一人同一学期给予激励的项目不超过 2 个。凡被评为各类校级先进的集体（教研组、备课组），按 1000 元/项激励给对应集体。

14、年级组按非毕业班每学期 2000 元，初中毕业班每学期 4000 元，高中毕业班每学期 5000 元给予固定激励，用于年级团队建设。

15、教职工产假（陪产假）、婚假提前到岗的，按到岗当天至假期结束 100 元/天给予激励。

六、其它说明

1、与学校签订有激励金的校聘人员的激励金按每人每月 600 元计，由源昌集团按校方实际聘任人数单列核拨，全部用于逐月核发，具体分配形式参照本方案第 1、3、5、9、10 条。若全体与学校签订有激励金的校聘人员按上述标准核算后超过人均 600 元，则按比例折算。若有剩余，则余额对纳入核算的校聘人员平均分配。

2、2023 年 12 月至 2024 年 8 月期间因创建达标需要而相关课题研究、论文发表、校本选修课程、社团课程等另外激励，不重复激励。2023 年 12 月至 2024 年 8 月期间因创建达标需要加班补贴另外激励，纳入“按学期激励部分”。

3、本方案自 2023 年 12 月起执行。本方案解释权归校务会。