

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

孟河中心小学“孟河医派”文化背景下 奖励性绩效考核实施方案

（2019年12月13讨论通过）

为充分调动广大教师工作的积极性和创造性，不断提高办学水平，根据苏政办发【2009】84号、常新人【2009】73号、常新北人【2010】1号和《新北区义务教育学校奖励性绩效工资发放指导意见（试行）》的精神，为做好我校奖励性绩效工资的发放工作，特制定本方案。

一、奖励性绩效工资分配原则

1、绩效性原则。奖励性绩效工资不搞平均发放，在奖励中坚持多劳多得、优绩优酬。重点向一线教师、骨干教师和作出突出成绩的其他教职工倾斜。

2、导向性原则。有利于激励教职工爱岗敬业，发扬开拓进取精神，在教育教学岗位上创造新业绩；有利于培养人才及优秀人才成长发展；有利于促进学校发展。

3、可操作性原则。结合学校历史、现状及发展目标，制订分配方案。方案力求科学合理，便于测算，利于操作。

二、学校奖励性绩效工资总量

学校奖励性绩效工资总量由新北区教育局根据学校办学水平和编制执行情况确定分解量下达。

三、奖励性绩效工资的项目及条件

【一】特殊岗位津贴

1、**班主任津贴**：班主任津贴每月300元，全年按10个月计发。另外，按每班每月100元（按10个月计）的标准提取专项奖励经费，作为对班主任工作的考核奖励。对照班主任工作职责制定《孟河中心小学班主任工作考核细则》（见附件一），按《细则》要求每月进行考核。设一等奖（100元），二等奖（80元），三等奖（60元），学期结束汇总每月考核情况，确定学期考核结果。根据班主任专项奖励经费的余额进行奖励。

2、**职务津贴**：根据学校工作需要，设立若干个管理岗位，岗位人员能认真履行工作职责，按下表标准发放职务津贴：

岗位、职务	职务津贴标准（每年）
副校长	学校平均水平的1.4倍
中层正职	4800元
中层副职	4200元
出纳	1200元
年级组长	500元
学科责任人	1600元
备课组长	300、500元
办公室主任	200元

（表 一）

注：①年内职务发生变动的，按担任职务的实际工作月份发放。②中层干部的津贴根

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

据对中层干部的考核成绩分一等、二等进行发放。

3、起始年级、毕业班任课老师（专指语、数、英任课老师）津贴

一年级第一学期和毕业班任课老师按每学期 500 元的标准发放津贴。

（注：毕业班教两班数学 700 元；教两班英语 600 元！）

【二】具体考核办法

根据本校实际情况，本着“过程与成果”并重的原则，我校对教职工绩效考核由月考核和学期考核两个部分组成。“月考核”着重考核教职工的工作态度。“学期考核”着重考核教职工的工作量和工作成果。

（一）月考核（教育教学常规考核，每月 100 分）

月考核主要从师德形象、出勤制度、学习研修、教学工作、教学教研和教育及管理工作几个方面进行教育教学常规每月考核。每月各项总分为 100 分，根据考核标准，扣除违规分数，计算出本月实际得分。每年总得分为各月度考核得分之和。各方面主要做到：

师德形象 面向全体学生的全面发展，热爱学生。要严格执行“五条禁令”、“五项严规”和“八要十不”的规定。仪表端庄、言行举止大方文明，遵纪守法，为人师表，积极进取。

出勤制度 有事履行请假制度，因特殊情况假后需补假。

（注：需在校网“请假管理”中登记并上报，审核通过后方可准假！）

学习研修 按时、保质、保量参加各类学习、各种进修、参加各种会议，同时做好笔记，写好心得体会。

教学工作 严格执行课程计划，**严格按“三表”上课，不随意调课、停课、让、占课。**

备课：**认真、准时参加集体备课，及时完成集体备课内容。**个人备课要备目标、重点、难点、内容、方法、师生活动、目标达成、反思、板书、作业，遵循课程标准，深研教材，不抄袭现成教案。

上课：**认真做好课前准备，用普通话上课，不拖堂，**用新课改理念指导自身的课堂教学，教学目标明确，方法得当，过程清晰，效果良好。

作业：**作业布置数量适当，批改及时，做到全收全批，一题一批，并做到正确规范，不让学生代批，**对学困生要尽可能面批。

辅导：重视提优补差，有明确的补差质量目标，**认真及时做好补差补缺工作，建立学困生档案，**耐心帮助学困生提高。

考核：认真做好单元目标达成性测试，期末监考，阅卷和成绩登记与试卷分析等工作。

教学教研 积极参加各级教学教研活动，**相互听课、评课，**上好公开课，每课时都要进行目标达成分析，**完成规定的教学设计、案例和论文。**

教育及管理工作 安全护导：**认真维持课间纪律，**指导课间活动；**维持学生路队秩序；**保证学生放学安全。**按时参加升旗、做操、眼操、大课间活动和学生集会活动等，无特殊原因均需到场，**并进行组织指导与保障学生安全。

指令工作：因学校有重大工作或重大活动，教师必须毫无异议地接受学校的指令性工作，并认真地、创造性地完成。

值日教师：值日教师**认真负责地做好值日工作，**维持安全秩序，**做好值日记载。**

财物保管：**保管使用好班级、办公室等学校公共财产，履行借、还、赔手续。**详见《孟河中心小学_____老师____月份工作考核表》（见附件二）

（注：上述常规如有违规的，在月考核中按《考核细则》扣除！）

（二）学期考核

学期考核由“师德”“工作量”“出勤”“工作成果”四部分构成。以分值量化的办法进行考核。然后将考核结果转化为奖励性绩效工资，每学期考核一次。

1、师德奖（5%，满分 10 分）

教师能忠诚党的教育事业，服从学校工作安排，忠于职守，严格遵守教师职业道德规范和学校各项规章制度，可得满分。

有下列情况之一者，不得此分。

- （1）违反“五条禁令”、“五项严规”和“八要十不”规定的。
- （2）不服从学校分工，无理取闹，影响学校正常工作的。
- （3）因工作失职造成不良后果的。
- （4）无原则讨好，搬弄是非，影响教师团结，工作造成损失的。
- （5）其他明显抵触师德规范和校纪校规的。

如情况严重（受刑事处罚、受党纪政纪处分），按上级有关规定执行。

2、工作量奖（50%、满分 100 分）

（1）根据学校课程设置、教师任课情况和上级有关规定，核定周基本工作量：

岗位	周基本工作量
副校长	8—10
中层正职	10—12
中层副职	12—14
学科责任人	16
出纳人员	16
其他教师	19

（表 二）

（2）各学科工作量系数如下表：

年级	学科及系数				
	语文	数学	英语	术科	
				专	兼
一年级	1.4	1.4		1.1	1.0
二年级	1.3	1.3		1.1	1.0
三年级	1.5	1.4	1.4	1.1	1.0
四年级	1.5	1.4	1.4	1.1	1.0
五年级	1.6	1.5	1.5	1.1	1.0
六年级	1.8	1.7	1.7	1.1	1.0
短课 0.5，早读 0.5， 晚辅导 0.5 ，低年级看护课 1.0，大课间（非班主任）0.2					

（表 三）

（注：因开展课后服务，晚辅导项目自动取消！）

（3）班容量系数

40 人以下（不含 40 人）	系数 1.0
40 人—48 人	系数 1.05
49 人以上（含 49 人）	系数 1.1

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

（表 四）

（4）有关教辅管理工作周工作量核定标准：

岗位	折合周工作量
卫生保健	2
器材管理	1-2
值 日	2
网络管理	2
其他临时性管理工作	视具体情况而定

（表 五）

（5）照顾工作量规定：

①男 55-57 周岁、女 52-53 周岁，照顾 2 个工作量；男 58-60 周岁、女 54-55 周岁，照顾 4 个工作量。

②a、同时执教低年级两个班语文或数学的、同时执教高年级两个班英语的照顾 2 个工作量；b、低年级语数包班、同时执教一班语文（或数学）和英语的、同时执教三班英语的照顾 3 个工作量；c、中高年级同时执教两班语文（或数学）的照顾 5 个工作量。跨年级的再照顾 2 个工作量。（特殊情况，由学校行政会议商量决定。）

（6）不兼课的行政管理人员的工作量，视作达标准的工作量。

（7）工作量计算方法：学科节数×学科系数×班容量系数+照顾工作量+管理工作量=工作总量

工作量数值计算办法：达到周基本工作量的可得 100 分。每增加（或减少）一个基本工作量，每学期增加（或减少）5 分。

（8）经校长室安排的工余时间加班和值班，按天计算，每天加 4 分；由教导处安排的代课，每节课加 0.5 分。

3、出勤奖（15%、30 分）

教师执行劳动纪律，出满勤的可得 30 分。

扣分规定：

（1）一学期内，迟到或早退累计 5 次以内不扣分。

6 次以上（含 6 次）每次扣 1 分，直至扣完 30 分。

注：迟到或早退，超过半小时以旷课论处。（特殊情况除外，但须向校长室说明情况。）

（2）上班期间，中途外出，需安排好自己的工作并向办公室主任请假（办公室主任向教导处或校长室请假），每次原则上不超过 1 小时。一学期 15 次以内不扣分。15 次以上有一次扣 1 分，直至扣完 30 分。

未请假擅自外出的以旷工论处（特殊情况除外，但须向校长室说明情况）。

（3）一学期，累计病假 2.5 天不扣分。（参照区局新规定）

7 天之内，累计 3 天，扣 3 分，以后每增加 0.5 天，扣 1.5 分

累计超过 7 天（含），扣发全年 1/24 奖励性绩效工资

累计超过 15 天（含），扣发全年 1/12 奖励性绩效工资

累计 1 个月及以上，按上级有关规定执行（见附件三）

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

注：连续3天以上病假需提供医院出具的病假证明。

（4）一学期中，事假1天不扣分。

累计1.5天扣5分

累计2天扣10分

累计3天扣20分

7天以内，每增加0.5天扣5分

连续3天或累计超过7天（含）的，扣发全年1/12奖励性绩效工资。

累计超过15天（含）的，按上级有关规定执行（见附件三）

注：病、事假均须按学校规定办理请假手续，并征得校长室同意，否则以旷工论处。

（5）一学期中，每旷课一节约扣2分（累计达3节课以半天计算）

旷工半天扣10分 旷工1天扣30分

旷工2天扣发全年1/12的奖励性绩效工资

旷工3天扣发全年1/6的奖励性绩效工资

旷工4-7天扣发岗位津贴和全年奖励性绩效工资的50%

旷工8—15天停发岗位津贴和全年奖励性绩效工资。旷工超过15天作解聘处理。

（6）按规定享受的婚假、丧假、探亲假、生育护理假等不扣分。

4、成果奖：30%

（1）教学质量奖

①语、数、英期末考核奖

在期末统测中，依据“及格率、优秀率、得分率”三项指标测算出：“质量综合分”。

测算公式：及格率 $\times 100 \times$ 权重（30%）+优秀率 $\times 100 \times$ 权重（30%）+得分率 $\times 100 \times$ 权重（40%）=质量综合分

注：优秀的界定：1-4年级90分（含90分）以上为优秀；5-6年级语文85分（含85分）以上为优秀，数学、英语（90分）（含90分）以上为优秀。

奖励办法：

A、基本奖：能按教导处要求认真组织考试（包括阅卷、试卷分析等）可得40分。

B、名次奖

（a）4个平行班：综合质量分第一名奖25分，第二名奖20分，第三名奖15分，第四名奖10分（低于年级平均分4分以上不得分）

（b）3个平行班：综合质量分第一名奖25分，第二名奖18分，第三名奖10分（低于年级平均4分以上不得分）

C、进步奖：该奖在第二学期考核，以第一学期期末考试的综合质量分为依据，每提高1个名次奖5分。综合质量有明显进步，视情况，由校长室和教导处酌情加分。

D、团队合作奖：以班为单位，语、数、英综合质量分的总分列年级组第一名的，给予该班语、数、英任课老师每人奖励3分。（若该班有一门学科综合质量分低于年级平均综合质量分4分以上，则不享受该奖项）

注：（a）主科教师跨班、跨年级、跨学科教学的，以班为单位计算后取平均值，再乘以门次系数。（门次系数分别为1.0、1.3、1.5）

（b）因个人教学工作马虎造成教学质量严重滑坡，并产生不良影响，经行政会议集体研究，从总分中扣除10-20分。

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

②术科教学质量奖的发放，依据学生满意度测评和学校调研情况，分为一等、二等、三等，分别奖励 55 分、50 分、45 分。

③调研性测试奖：参加市、区调研性测试，获得优异成绩奖励 10-20 分；成绩特差的，则从总分中扣除 5-10 分。参加市、区调研性测试阅卷（非本班试卷），阅卷认真，半天补贴 2 分（如果市、区已付补贴，则学校不给补贴分）。

区市体质健康抽测：吻合率达到 95%及以上奖励 10-20 分；低于 95%的，则从总分中扣除 5-10 分。**（五届一次教代会通过）**

④学科竞赛奖。[如作文竞赛、数学单项、英语单项竞赛等。]

A、以班为单位参加校级比赛，团体名次获前二名（等奖）给予指导老师奖励第一名 5 分，第二名 3 分；如不设团体奖，个人名次获前二名，给予指导老师奖励 1-2 分（第一名 2 分，第二名 1 分）（最高不超过团体二等奖分值）。

B、代表学校参加区、市及以上比赛，获得优异成绩，给予指导老师奖励 2-10 分。

团体：区级 8、5、3，市级及以上：10、8、6；

个人：区级 5、3、2 市级及以上：8、5、3。（合计最高不超过团体一等奖分值）

⑤毕业班教学质量奖。

以最后一次模拟考试的及格率、优秀率、全科及格率、优秀率为依据，具体奖励标准如下表：（毕业考试成绩，作为一次抽测竞赛考评）

序号	奖 别	目 标	标准（分/人）
一	单 科 及 格 率、优秀率奖	模拟考试单科及格率达到	90%
			93%
			97%
			100%
		模拟考试单科优秀率达到	语文 20%，数学、英语 30%
			语文 30%，数学、英语 40%
			语文 40%，数学、英语 50%
			语文 50%及以上，数学、英语 60%及以上
二	全科及格率、优秀率奖（以班为单位统计）	全科及格率、全科优秀率奖以在校内获得的名次为依据，奖励前 2 名，第一名奖励所在班级语文、数学、英语任课老师各 8 分，第二名奖励所在班级语文、数学、英语任课老师各 5 分。	

（表 六）

毕业考试成绩，作为一次抽测竞赛考评。

⑥校本课程（周一选修）考核奖。

过程考核（正常上课、有备课资料、有效组织、有特色成果等）占 60%；期末展评（现场展评或展板展示）占 40%，设优秀奖 30%得 5 分、达标奖得 3 分，无故不正常开展有 1 次扣 2 分，达 2 次以及上视为不达标！

（2）教科研成果奖

①教师教育教学论文、案例、教育故事奖励标准如下表。

标 准 等 级 级 别	一等奖	二等奖	三等奖	正规刊物发表
区	6	3	2	6

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

市	8	4	3	8
省级及以上	10	6	4	10

（表 七）

注：a、由教育行政部门组织的论文评奖和由正规出版社发表的才可获此奖。

b、同一篇论文只发最高标准奖。

②参加各级课题研究，能认真完成所承担的工作任务，课题组长、副组长和课题组成员奖励标准如下：

标 准 等级 阶段奖	校	区	市	省及国家
立项奖	3、2、1	4、3、2	5、4、2	6、5、3
阶段成果奖	4、3、2	5、4、3	6、5、3	7、5、3
结题奖	6、4、3	8、5、3	10、7、4	12、8、4

（表 八）

③在区、市、省及以上作讲座、经验介绍等，分别给予6、8、10分奖励。

④学校通讯报道组教师，能积极向各类宣传媒体投稿，如下标准奖励：

网站投稿：校级：0.5 区级：1 市级：2 省级及以上：5（在省市级发表的，校网、区网必须发表）

纸质正规平面媒体发表：按照网站发表的双倍计分奖励。

（3）教师参加评优课、基本功竞赛等活动奖励标准如下表：

标 准 等级 级别	一等奖	二等奖	三等奖
校	5	2	/
区	15	10	3
市	30	20	15
省级及以上	60	30	20

（表 九）

（4）公开课（含综合实践活动）奖励标准

校级：2分

校际：4分（含区域共同体、培育室）

区级：8分

市级：16分（以此类推）

注：调研或督导：市级8分、区级4分

（5）指导学生作品发表

学生作品发表在正规刊物，给予指导老师奖励区级2分，市级4分，省级及以上6分，同次合计最高不超过10分。

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

（6）艺术、科技、体育、少先队竞赛奖（团体奖）

艺术、科技代表学校参加教育行政部门组织的区级及以上比赛或汇演，成绩优异的，给予指导老师如下奖励：

标 级 别	等 级 准	一等奖	二等奖	三等奖
区		20	10	5
市		30	20	10
省级及以上		50	30	15
备注：1、只发优秀奖的视情况确定 2、如不设团体奖，辅导学生个人获奖的，参照“学科类竞赛”奖励。（具体见 P 7）				

体育运动队代表学校参加区、市级比赛成绩优异，给予教练员奖励标准如下：

团体 名次	项 目					备注
	跳绳	踢毽	冬季 中长跑	集体 趣味	其他	
1	50	50	50	50	50	
2	45	45	45	45	45	
3	40	40	40	40	40	
4	35	35	35	35	35	
5	30	30	30	30	30	
6	25	25	25	25	25	
7	20	20	20	20	20	
8	15	15	15	15	15	
9	10	10	10	10	10	
10	5	5	5	5	5	
.....						
注：本奖励由相关教练员获得，一项内容有几名教练员参与训练的，按人数和训练情况分摊。						

（表 十）

注：1、艺术、科技指导老师、体育教练员等为参加区级以上比赛训练补贴标准：节假日训练每天加 5 分，每天不少于 4 小时，平时训练每天（包括早和晚）补贴 1 分，具体以《各社团训练登记》为准。

（注：因傍晚开展课后服务平时训练界定为：早晨+大课间或广播操期间的训练）

2、考虑到体育训练的特殊性，市区级体育竞赛项目的节假日训练补贴及成果奖励采用行政一事一议的方式给予适量补贴。（孟河医派丁甘仁教育基金，参照孟河镇周边学校奖励标准）

（7）优秀个人，先进集体奖励：

①教师被评为各级先进教育工作者（由教育行政部门评选）等荣誉称号的。给予奖励

孟河中心小学五届二次教代会（2019.12.13）讨论通过

3-15 分，其他条线评选的先进减半执行（如上级已发奖金，则不重复得奖）校、镇级 3 分，区级：5 分，市级：8 分，省级：10 分，国家级：15 分。

②对获得各级各类集体荣誉的团队（含学校党群组织，内设机构、教研组、备课组、档案室、图书馆等）给予团队负责人奖励 5-10 分，团队成员 2-3 分。

③学校获得上级部门表彰（综合荣誉）给予全校教职工奖励 10 分。

④学校通过安全评估或检查，师生无重大安全事故，给予分管安全工作的相关人员奖励 5-10 分。

⑤对学校发展作出重大贡献的项目组或个人，由行政会议集体研究给予 200-1000 元的奖励。

（注：所有在《孟河镇“教育振兴工程”奖励细则》内的奖励项目，本绩效中不再设奖，避免重复奖励！包括：教师基本功竞赛、会课比赛、组织学生竞赛、取得六级梯队专业称号等！）

（8）继续教育奖

①完成规定的继续教育每学期（市级、区级、校级各 8 课时）的教职工，奖励 10 分。（对于男 55 周岁、女 50 周岁以上的老师可适当放宽要求）表现突出的奖 1-3 分。

（注：因区对学校作为硬性指标考核，区力要求完成率 100%，不达标的老师不得分！）

②教师积极参加学历进修，获得高一层学历的年度，给予一次性奖励 30 分。

说明：

1、此办法未尽事宜，由行政会议集体商量决定。

2、教代会通过时间：2019 年 12 月 13 日。

3、此办法自 2019 年 12 月 16 日起执行。

常州市新北区孟河中心小学

2019-12-13

附件三：有关问题的解释口径：

1、在规定的探亲假、产假、婚丧假、护理假期间，基础性绩效工资正常发放。

2、义务教育学校工作人员因病、事假，当月工作不满 10 个工作日的，岗位津贴按 70%发放；连续病、事假满 1 个月、不满 6 个月的，岗位津贴按 50%发放；连续病、事假满 6 个月，从第 7 个月起，停发岗位津贴。精神病和癌症病人岗位津贴正常发放。因产前和哺乳期请假的按事假规定处理。

3、教职工事假连续 3 天，或当月累计超过 7 天（含）的，扣发全年奖励性绩效工资的 1/12。

4、当月病假累计超过 7 天（含），扣发全年 1/24 奖励性绩效工资，超过 15 天（含）的，扣发全年奖励性绩效工资的 1/12。

5、长病假人员，奖励性绩效工资原则上不发。

6、年度考核为基本合格、不合格以及因个人原因参加考核不定等次人员的奖励性绩效工资原则上不发。

7、年度考核为基本合格，其岗位津贴在考核结果审核备案后次月起停发 3 个月；因个人原因参加考核不定等次或不合格人员，其岗位津贴在考核结果审核备案后次月起停发 6 个月。停发期满经考核合格后，按规定发放。

8、立案审查人员，在立案审查期间停发基础性绩效工资，立案审查后有结论的，按有关规定执行。因受处分（处罚）领取生活费的人员，停发基础性绩效工资。受处分人员按有关考核规定执行。