**关于圩塘中心小学五届四次教代会提案答复**

**一、教师绩效差距不超过一万。**

1.目前根据初步测算，班主任、中层、毕业班、一年级、教学质量奖突出老师相对来说是多点的.

2.原来绩效一万八，差距在一万左右，现在四万七，同等比例增加差额大，

3.一万的差距无法测算。

4.上级文件中无规定限额，我们学校可以商定限额2万，

5.城区学校都没有限额

1. **提高两班主课老师待遇。**

1.工作量的提案，在五届三次教代会中已对教学质量奖做了修改，考虑到了学科，本次综合绩效涉及2020绩效原方案中未修改不做讨论，要修改的话今后再修改分配方案。

2.综合绩效文件上规定提高班主任津贴，今后可以自主申请担任班主任。

1. **学校管理岗位设置是否有比例规定？**

管理岗位按照区文件职数8个，目前少一个，顾华杰外出交流，目前岗位职数只有6个。

1. **同等工作量条件下，不同岗位教师之间不能有差距，比如中层与普通教师之间**。

本次综合绩效文件明文规定，中层正副职可按1.2，1.1比例测算。

1. **事假连续3天，扣发全年绩效考核工资的十二分之一，因基础大，十二分之一扣款过重，考虑扣除请假当月的某几项绩效奖。**

事假当月累计满5天，减发1000元，病假当月病假累计满10天，减发1000元（精神病人、癌症病人除外）。旷工一天，减发500元；旷工两天，减发1000元；旷工三天及以上，年度考核不合格。

1. **明确分配方案，有几种绩效。**

奖励性绩效已按70%+30%发放到每月工资，本次是另外的综合绩效，每次绩效明细都会公示。

**七、年满50周岁或临退休人员享受绩效平均数，或适当缩小。**

1.上级文件没有条例提出50周岁教师可享受平均数。2.即将退休教师在奖励性绩效方案中已有体现。本次提案没修改。

**八：弹性上下班，不需要课后服务的老师适当提前下班。**

弹性上下班，暂时不能规定，根据区和周边学校意见。

**九、班主任津贴不应从绩效中发放，应该直接体现在每月的工资中。**

按照文件规定执行。