

金鹤小学 2021 年绩效工资实施方案

根据《关于完善义务教育学校绩效工资分配办法的指导意见》（沪教委人〔2015〕76号）和《上海市嘉定区教育局关于做好2016年嘉定区教育系统事业单位绩效工资分配工作的通知》（嘉教人〔2016〕57号）有关要求，结合实际，现就本单位绩效工资分配办法的修订提出如下意见：

一、基本原则

绩效工资坚持“按劳分配、多劳多得、优绩优酬”原则，并在区教育局核定的绩效工资总量内，根据专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点，结合本单位实际岗位设置、人员聘用、工作量多少、责任大小、难易程度以及综合考虑教职工能力、实绩和贡献等因素，确定本单位绩效工资分配办法。

二、组织领导

学校成立实施绩效工资工作领导小组，确保绩效工资分配工作稳妥有序地实施。

组长：管伟平

副组长：李玉兰、徐跃才

组员：唐莹、张惠华、管宝林、胡阳光子、吴晓岚、施豪波

工作小组：李玉兰、唐莹、张惠华、刘瑜婷、胡阳光子

监督小组：管伟平、管宝林、吴晓岚

三、实施范围

本校2021年1月1日及以后在编在册的正式教职工。

四、绩效分配内容

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，设岗位津贴、工作量（课时）津贴两个项目。奖励性绩效工资主要体现实际贡献等因素，即为绩效奖励。

1、岗位津贴

岗位津贴约占绩效工资总量的11.7%。岗位津贴继续按照“岗位津贴标准表”有关要求，详见沪府办发〔2015〕29号文，根据教职工所聘岗位和工作年限，执行相应的岗位津贴。岗位津贴按月发放。

2、工作量（课时）津贴

工作量津贴基数为 2800，全年发放总额约占绩效工资总量的 26.7%。主要体现在工作人员的工作强度、责任和数量。设定工作量津贴标准时，将综合考虑专任教师、管理、工勤等不同岗位之间的差异，以及岗位责任大小、工作量多少和具体人员结构等因素确定各岗位的工作量津贴。其中教师工作量结合《关于调整本市中小学教师周任课时数标准(试行)的通知》确定其岗位的工作量津贴。工作量津贴=工作量津贴基数*工作量系数。学校教职工工作量津贴基数等于学校绩效工资总量的 30%除以全校教职工工作量系数的总和，一般按照上年度的绩效工资总量及人员情况进行测算。工作量津贴按月发放。学校教职工岗位工作量按照系数标准确定（附件一）具体岗位工作量核定以学校教职工周工作量核定标准进行测算（附件二）。

3、绩效奖励

绩效奖励约占绩效工资总量的 86.1%。绩效奖励分为四部分：一是绩效预留；二是基础奖；三是超工作量补贴；四是考核奖励。基础奖全系统作统一规定为每年 8000 元（元旦、春节、劳动节、国庆节发放标准各 1000 元，教师节发放标准为 4000 元）。按照《嘉定区教育局关于做好本区义务教育学校教师绩效考核办法的通知》的要求，学校进一步完善内部考核制度，加强绩效考核，重点向一线教师、班主任、骨干教师和做出突出贡献的教职工倾斜，向承担任务重、工作量大、责任重、业绩优秀的教师倾斜。（附件三）

五、特殊人员分配说明

1、岗位变动人员，从岗位变动下月起，执行新聘岗位的岗位津贴。

2、新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）及以下毕业生实行一年见习期，见习期间，按其所在岗位系列最低档岗位津贴标准的 60%执行，工作量津贴按其所在岗位系列对应系数标准的 60%测算；获得博士、硕士学位的毕业生在执行见习期工资期间，按其所在岗位系列最低档岗位津贴标准的 70%执行，工作量津贴按其所在岗位系列对应系数标准的 70%测算。

3、教职工在病假、事假、哺乳假期间，其岗位津贴计发比例，参照国家有关病假、事假、哺乳假期间计发基本工资的有关规定执行；其工作量（课时）津

贴、奖励性绩效工资按照实际工作日折算后发放。

4、教职工受行政纪律处分的（受开除公职处分除外），在处分期内，岗位津贴全额计发；受到取保候审、行政拘留、强制戒毒、强制收容教育等行政处罚，以及刑事处罚的，在处罚期内，停发岗位津贴；停职审查的，在接受审查期间，暂缓发放岗位津贴，待审查结束作出结论后，再确定如何发放。工作量（课时）津贴和奖励性绩效工资计发办法待政策明确后另行通知。

5、校长（书记）的绩效工资由教育局核定，不占所在学校绩效工资总量。岗位津贴按全市统一标准执行；工作量（课时）津贴由区教育局根据校长（书记）的工作量、职级等因素，制定发放标准，一般按月发放；绩效奖励由区教育局根据年度考核结果，确定发放标准。

6、年内流动、辞职、退休人员工资外收入按实际工作月计算。

六、其他

此方案经金鹤小学第四届第五次教代会通过；从2021年1月1日起执行。

上海市嘉定区金鹤小学

2021年3月

附件一：

工作量（课时）津贴（2021年工作量津贴的基数是2800元）

岗位工作量系数标准：

岗位	系数		备注
一般教师	1.0		根据班主任要求和学校实际，有效加强对班级管理，采用正副班主任制度。
专职心理辅导教师	1.5		
班主任	正班主任	1.42	
	副班主任	1.08	
中层副职	1.45		
中层正职	1.5		
校级副职	1.55		
职员	0.8		
工人	0.75		

注：根据教育局《关于产假期间工资发放的通知》，教师产假期间工资按全勤发放，年底清算时和生育金进行比对，教师选择较高的金额数，将较低金额数上交财政。教师产假期间按基础系数发放。

附件二：

学校教职工周工作量核定标准
(根据《上海市》)

岗位		工作量标准 (课时等)	说明事项	
教师岗位	学科	/	/	
	语文	16 节/14 节	一二年级 15 节 (1 个班级+其他课) / 三四五年级 13 节(1 个班级+其他课)	
	数学	16 节/14 节	一二年级 15 节 (2 个班级+其他课) / 三四五年级 13 节(2 个班级+其他课)	
	英语	16 节/14 节	一年级 15 节 (4 个班+其他课) / 二年级 15 节 (3 个班+其他课) / 三四五年级 13 节 (2 个班+其他课)	
	音体美	18 节	各年级	
	其他	16 节	各年级	
管理岗位	校级	正副校长	1-3 节	详见岗位职责 (根据 95 方案)
	中层正职		6 节	详见岗位职责
	中层副职		6 节	详见岗位职责
	财务	/	会计	详见岗位职责
	财务	/	出纳	详见岗位职责
	卫生	/	卫生保健	详见岗位职责
	图书	/	图书管理	详见岗位职责
	网络	/	网络管理	详见岗位职责
说明事项		1、见 95 方案 2、根据《学校体育工作条例》，体育教师广播操纳入课时量。		

附件三：

金鹤小学教职工奖励性绩效工资分配办法

单位：元

项目	考核对象	经费额	占绩效奖励总额比例	备注
绩效预留	/		3.4%	5000 元/人
工作量津贴	全体教职工		26.7%	
绩效岗位津贴	全体教职工		11.7%	
基础奖	全体教职工		5.3%	人均 8000，按实提取。
奖励	全勤奖	全体教职工	2.4%	
	基础岗位考核奖	全体教职工	4.8%	
	班主任考核奖	全体班主任	1.0%	
	管理考核奖	兼岗人员	2.5%	
	安全考核奖	全体教职工	1.5%	
	文明组室奖	全体教职工	2.5%	
	优秀教师考核奖	骨干教师等	6.0%	
	超工作量（课时）补贴	超工作量人员	5.3%	按实提取，须做好前期预测。
	教育教学成果奖	全体教师	6.0%	
	学期考核奖	全体教职工	7.0%	
	其他	余额奖	全体教职工	5.8%
项目奖		参与人员	6.6%	学校承办活动、项目等根据实际活动和人员发放
行政考核奖		行政人员	0.7%	
区人才奖等		参与人员	0.8%	根据上级部门规定发放
合计			100%	

附件四：

金鹤小学奖励性项目的分配细则

基础奖

（参与范围：全体教职工）

基础奖全系统作统一规定为每年 8000 元（元旦、春节、劳动节、国庆节发放标准各 1000 元，教师节发放标准为 4000 元）。

备注：在编在岗教师按月发放（包括流动、长病假人员），产假正常发放（年终清算）。长病假人员享受教师节奖励 4000 元。

全勤奖 200 元/月

（参与范围：全体教职工）

★产假按全勤，长病假人员不参加月考核；

★考核办法：考勤办法见教职工出缺勤制度。每月享有半天照顾假，可以自由调配（事先课时已掉换，有关领导已准假）。未享受照顾假的，每月给予 100 元补贴，按月结算。

★关于请假问题补充说明：

◆事假、病假（见《金鹤小学教职工请假制度》）说明：每月的一次照顾假可抵病假或事假，用完后，按教职工请假制度扣款，教师 50 元/半天，职员 30 元/半天。（病假减半，需上交病假单）

◆婚假：按国家有关政策执行。婚假连续计算，一年内不享受婚假的，学校给予婚假补贴，一天 300 元。

◆丧假：按国家有关政策执行。

◆产假：按国家有关政策执行（绩效工资里的岗位津贴照发，工作量津贴只享受本岗位基础系数。如：教师岗位系数 1，职员岗位系数 0.8，工人岗位系数 0.75）。提前上班的，学校给予产假补贴，一天 300 元。男教工的配偶晚育，男教工享受十天陪产假。不享受，学校给予补贴一天 300 元。

◆产检假：按国家有关政策执行，在规定天数内请假产假的，不扣全勤奖。

基础岗位考核奖

(参与范围：全体教职工)

a、教辅人员岗位考核奖:500 元/月;

b、教师岗位考核奖：600 元/月。

★考核指标：

a、职工认真履行岗位职责，执行《金鹤小学教职工师德规范考核意见》，无差错；

b、树立服务育人意识，团结协作，遵守职业道德；

c、积极参加健康锻炼、控烟活动。

d、教师遵守各项规章制度，积极参与各项活动，团结协作，符合师德要求；

e、教学准备充分，教学环节规范，教学常规工作扎实，教学效果明显；

f、认真执行学校各条线，包括管理岗位布置的相关任务。

★考核办法：

采取抽查方式，以下情况，查到一次扣 100 元，后果严重的，全部扣除。

内容包括：a、未按时到岗值日护导；不服从学校工作安排；上班时间串门聊天；工作时间上网聊天打游戏、网购、聊天；校内（包括门房）吸烟；乱停车；无故不参加升旗仪式或晨练；规定时间不穿校服、不佩戴工作证；上交材料不及时，质量不佳；上课和监考坐在椅子上；带手机进教室上课或监考；论文、案例、计划、总结等抄袭；因个人失职，造成差错等。

b、教师常规通过常规检查、巡视课堂、随堂听课等方式，发现课前准备不充分、教学环节不规范、教学常规不扎实、教学效果差等，参照《嘉定区金鹤小学教学事故认定意见》规定的内容考核。

班主任考核奖

(参与范围：全体班主任)

主要考核班主任的工作态度、工作量、工作实绩。人均 300 元考核，分三个档次，分别是 500 元，300 元，100 元。考核结果作为下学年是否续聘班主任的重要依据，作为评选优秀班主任、优秀班级、职称等的重要依据，参照《嘉定区金鹤小学班主任考核办法》规定的内容考核。

班主任请假或外出，副班代班，如果请假或外出时间连续超过 5 天，工作量津贴和班主任津贴按照当月实际工作天数折算。

管理考核奖

(参与范围：全体行政、管理人员)

★考核办法：由校长室制定具体的考核办法。每个管理人员根据自己所分管负责的工作条线，每月撰写月工作报告向校长室汇报。校长室根据各管理人员的工作量、工作强度、工作实绩、工作责任心等考核，进行发放。

副校长 1300 元/月

中层正职 1200 元/月

中层副职 1100 元/月

年级组长 800 元/月

工会小组长 150 元/月

体艺科总辅导员 400 元/月

语数英、班主任教研组长 400 元/月

其他教研组长 300 元/月

女工干部、党务干事 300 元/月

备课组长 200 元/月

团支部书记 300 元/月

食堂负责人 300 元/月

工会委员 200 元/月

资产管理人 200/月

图书馆馆长 350 元/月（根据《上海市普通中小学图书馆规程》）

注：一人担任多项职务的，特殊情况由支委会讨论决定。

安全考核奖 200 元/月（参与范围：全体教职工）

参照《金鹤小学安全考核细则》，安全考核结果以学校条线部门的检查和学校安全工作领导小组的调查为依据作定论。

★考核内容：包括涉及师生安全的课堂安全、课间安全、管理安全、活动安全、维护环境安全、卫生防疫安全、信息安全等七大板块。

★考核办法：

a、若教职工在校不遵守安全细则且造成安全事故的，均采用一票否决制，扣除全部考核奖。

b、为提高广大教师对安全工作的责任心和警惕心，实行首遇责任制。任何教师在任何地点发现学生有不安全行为的，应立即主动制止；任何教师在任何地点发现学校存在的安全隐患要及时上报。若未制止和上报而造成不良后果的，视情节轻重，扣除部分考核奖。

c、班主任的安全管理考核情况同时纳入班主任期末考评。

d、如学校获得安全方面的先进荣誉，教职工在全年安全教育工作中成绩突出的，在年终再进行一次性奖励，奖励由支委会讨论而定。

文明组室奖 300 元/月（参与范围：全体教职工）

★考核办法：

①由党支部、工会制定具体的考核细则。

②对各组定期或不定期进行检查考评，每月检查考核一次，月末汇总。

③检查范围为各组室及相关成员在思想行为、工作作风、卫生财产、垃圾分类等方面的表现情况，总分为 100 分。具体检查考核内容参见“金鹤小学文明组室考评表”。

④根据每月检查考核分数，得 90 分以上的不扣除考核奖，以得分“80 分~90 分”、“70 分~80 分”、“60 分~70 分”、“60 分以下”，评定为四级水平，逐级扣除考核奖 50 元。

⑤每学期评比一次，在自我申报的基础上，考核小组以每月专项检查累计成绩、平时观察检查结果、典型加分为依据，在期末或期初评出“文明组室”一、二、三等奖，报校长室，最后由支委会决定后给予奖励。

优秀教师考核奖

（参与范围：骨干教师等）

★镇骨干教师考核 300 元/月。（参与范围：镇级骨干教师，参照《江桥镇骨干教师考核方案》执行）；

★校级骨干教师、骨干班主任考核奖 200 元/月。（参与范围：校级骨干教师，《金鹤小学骨干教师考核方案》执行）；

★校级名师工作室 500 元/月（参与范围：校级名师工作室主持人，《金鹤小学名师工作室考核方案》执行）；

★校级种子教师 100 元/月（参与范围：校级种子教师，《金鹤小学种子教师考核方案》执行）。

备注：凡认定教师行为是“特大教学事故”的，将给予扣除当月全部考核奖。

超工作量奖

（参与范围：涉及到的教职工）

1、教师岗位假如超出工作量，以超课时补贴形式发放。以语数英 150 元/节/月计算，其他学科 120 元 /节/月。假如不是学校原因造成的不满工作量，也以上面的计算方式扣发。一个月以上代同一门学科的一节课，参照超工作量计算。

2、在核定工作量的基础上增加一个语、数、英教学班教学任务的，增加补贴 700 元/月，学期结束根据教学实绩，学校再作适当奖励。学校管理岗位的超工作量或跨年级任教，学校视具体情况酌情考虑。

3、平时代课一律以 20 元/节计算。社团、体育业训，由学校认定的，每次训练 1 小时，30 元一次。（做好每次点名、记录本撰写等工作）

4、教师请假每节课扣 20 元。

5、早活动管理，放学后看护津贴：20 元/节。

6、参加村居委会暑期指导的教师奖 100 元/次。

7、值班津贴：

* 周末值班 200 元/天

* 国定假 按国家规定发放

8、体育教师津贴：

* 太阳费每月 40 元；

* 寒暑假训练视具体情况核定。假期训练提前上报训练计划，经分管领导同意，学校审批后实施。

9、学校一般不设加班津贴，如遇法定节假日、寒暑假必须加班才能完成教学任务等特殊情况的，由分管的行政条线统计上报校长室，须经校长同意登记备案。津贴的金额基数另定。（100 元/半天）

10、外出开会、培训、事假，自己完成工作量并事先上报教导处。

11、放学后看护 200 元/次。

12、思政（道法）津贴 10 元/课时，教导处根据课时量每月进行考核。

13、其他超工作量酌情考虑，具体由支委会讨论决定。

教育教学成果奖

（参与范围：涉及到的教职员工）

一、师德师风

1、荣获“师德标兵、园丁奖、优秀教师、优秀班主任、优秀辅导员、优秀青年教师、优秀党员、优秀志愿者；好人好事，关心职工好领导”等称号，校级 500 元，镇级 600 元，区级 800 元，市级 1200 元，国家级 2000 元；

2、年终考核优秀奖励按教育局有关规定执行。

二、课堂教学（德育活动参照执行）

1、教学研讨课：

片级 200 元，区级 300 元，市级 500 元，国家级 1000 元。区级以上交流减半奖励。

2、教学评比课：

区级一等奖 500 元，二等奖 300 元，三等奖 200 元；

市级一等奖 1000 元，二等奖 800 元，三等奖 500 元；

国家级一等奖 2000 元，二等奖 1500 元，三等奖 1000 元；

3、教学技能赛：

镇级一等奖 200 元，二等奖 150 元，三等奖 100 元；

区级一等奖 300 元，二等奖 200 元，三等奖 150 元；
市级一等奖 500 元，二等奖 400 元，三等奖 300 元；
国家级一等奖 1000 元，二等奖 800 元，三等奖 600 元；

4、其他获奖：（增加）

镇级一等奖 150 元，二等奖 100 元，三等奖 80 元；
区级一等奖 200 元，二等奖 150 元，三等奖 100 元；
市级一等奖 300 元，二等奖 200 元，三等奖 150 元；
国家级一等奖 500 元，二等奖 400 元，三等奖 300 元

三、教学质量

（一）学业质量监测（考核标准详见方案）

1. 均衡发展奖惩：

班级语文、数学、英语三科合格率均为 100%，任课教师各奖 300 元。

学科年级合格率一二年级未达到 98%，三至五年级未达到 97%，组内教师各扣 100 元，备课组长扣 200 元。

2. 单科发展奖惩：

以年级组合格率为标准的单科发展奖惩。高过年级组平均合格率的一个百分点内奖 100 元，每上升一个百分点奖 100 元。低于年级组平均合格率：一个百分点内扣 50 元，每低一个百分点扣 50 元。

3. 平均发展奖惩：

以年级组平均为标准的平均发展奖惩。高过年级组平均分的一分之内奖 100 元，每高 1 分奖 100 元。低于年级组平均分：一分之内扣 50 元，每低一分扣 50 元。

组内平行班，班平均与最高平均分相差 6 分以上，任教教师扣 200 元。

4. 等第发展奖惩

（1）按年级排名，A 等前三名，分别奖励 500 元、400 元、300 元。

（2）按年级排名，D 等后三名，分别扣 300 元、200 元、100 元。

5. 五年级区质量调研及口语测试参照上述方案执行。

（二）区体质健康测试

1、参与区体质健康抽测排名，达到区考核水平，奖励 500 元/人。未完成的，扣 500 元/人。

（三）说明

1、奖励向任教两班语文、三班英语、三班数学及毕业班适当倾斜，视具体情况由支委会议决定。

2、计算方式四舍五入法，差距超过 0.5 的进 1，低于等于 0.5 的舍去。

四、竞赛

1、语数英主要学科类（德育、艺科卫参照执行，其他减半奖励）

（1）个人

镇片级 特等奖 400 元

第一名 300 元； 一等奖 200 元；

第二名 250 元； 二等奖 160 元；

第三名 200 元； 三等奖 120 元；

区级 特等奖 600 元

第一名 500 元； 一等奖 400 元；

第二名 450 元； 二等奖 300 元；

第三名 400 元； 三等奖 200 元；

市级 特等奖 800 元

第一名 800 元； 一等奖 600 元；

第二名 600 元； 二等奖 500 元；

第三名 400 元； 三等奖 300 元；

国家级 特等奖 1100 元

第一名 1000 元； 一等奖 900 元；

第二名 800 元； 二等奖 700 元；

第三名 600 元； 三等奖 500 元；

（2）团体（市区获得的集体荣誉纳入奖励，具体由支委会讨论进行发放。）

镇片级 特等奖 650 元

第一名 500 元； 一等奖 450 元；

第二名 450 元； 二等奖 400 元；

第三名 400 元； 三等奖 350 元；

区级 特等奖 850 元

第一名 700 元； 一等奖 650 元；

第二名 600 元； 二等奖 550 元；

第三名 500 元； 三等奖 450 元；

市级 特等奖 1150 元

第一名 1000 元； 一等奖 950 元；

第二名 900 元； 二等奖 850 元；

第三名 800 元； 三等奖 750 元；

国家级 特等奖 1300 元

第一名 1200 元； 一等奖 1100 元；

第二名 1000 元； 二等奖 900 元；

第三名 900 元； 三等奖 800 元；

2、网络竞赛类

团体指导奖：

国家级：特等奖 500 元；一等奖 300 元；二等奖 200 元；三等奖 100 元；优秀奖 80 元；

市级：特等奖 300 元；一等奖 200 元；二等奖 150 元；三等奖 100 元；优秀奖 80 元；

区级：特等奖 200 元；一等奖 150 元；二等奖 100 元；三等奖 80 元；优秀奖 50 元；

个人奖项：

国家级：特等奖 200 元；一等奖 150 元；二等奖 120 元；三等奖 100 元；优秀奖 80 元；

市级：特等奖 100 元；一等奖 80 元；二等奖 60 元；三等奖 40 元；优秀奖 20 元；

区级：特等奖 80 元；一等奖 60 元；二等奖 40 元；三等奖 20 元；优秀奖 10 元；

备注：以上奖励以教育行政部门发证为准，其他的减半奖励。

购买材料类比赛获奖每学期所有项目包含在内上限为 2500 元。

2、体育工作其他奖励条例

(1) 区内按积分计算的项目（分项计算），50 分以下每分奖励 100 元，50 分以上每分奖励 120 元。（三大球积分另行计算）

(2) 市区体育工作先进集体按组长 800 元、600 元，组员 600 元、400 元奖励。

(3) 学生健康教育管理奖：根据出勤情况和工作实效进行考核，每月人均 300 元。

(4) 外聘教练或购买服务获奖，本校参与管理教师得奖励的 15%。

(5) 体育教师开展寒暑假训练是其工作职责，项目以申报、核定为准。（100 元/半天）

（说明：1. 由于体育比赛项目较多，假如团队累计超过 10000 元奖励的，由学校支委会议决定。2. 不参加寒暑假训练的，视作不完成工作职责。）

大课间活动的组织、体质健康测试与上报、根据工作量、人员数给予测算，纳入周工作量或一次性补贴。

3、说明：其他不同名目的奖励经支委会研讨后酌情奖励。

五、科研奖励

(1) 课题研究：

市级课题：1000 元；

区级课题：重点 800 元；一般 500 元；

区级青年课题：400 元

校级课题：100 元。

校级科研小课题立项奖励：60 元

加大科研过程管理考核奖励，按课题级别分中期汇报、结题展示再予以 60 元、100 元的奖励。

对有成果并进行推广的课题，再按照推广的层次给予（校级推广 100 元、片级推广 200 元、区级推广 300 元）奖励。

(2) 科研成果：

全国一等奖 2000 元、二等奖 1500 元、三等奖 1000 元；

市级一等奖 1000 元、二等奖 900 元、三等奖 800 元；

区级一等奖 800 元、二等奖 700 元、三等奖 600 元；

(3) 论文获奖：

国家级：一等奖 800 元、二等奖 600 元、三等奖 500 元。

市级：一等奖 500 元、二等奖 400 元、三等奖 300 元；

区级：一等奖 300 元、二等奖 200 元、三等奖 100 元；

(4) 成果发表：

市级以上刊物发表奖励 300 元

区级以上刊物发表奖励 200 元

镇级以上刊物发表奖励 100 元

校级刊物发表奖励 50 元

媒体发表参照执行。

市区各类学术团体汇编刊物发表减半奖励，非科研类文章的发表减半奖励。

说明：

以上获奖以教育行政部门为准；

论文获奖特指市区科研部门组织的评比，其他条线论文或征文减半奖励；

区级以上各类学术团体颁发的奖项参照区级教育科研成果奖励执行。

六、其他部分

1、各级的组织奖奖金发放：

◆ 镇片级：200 元

◆ 区级：300 元

◆ 市级：500 元

◆ 国家级：800 元

2、学生在各级各类报刊杂志上发表文章的教师指导奖（美术、摄影等作品发表参照文章发表奖励）

◆ 校级：30 元

◆ 区级：50 元

◆ 市级及以上：100 元

4、由教导处组织的各类考试的出卷费：50 元/次；（校报、校刊编辑工作劳务费：100 元/期/人；社刊、社报等编辑工作劳务费：50 元/期/人。）

3、区级及以上的交流发言（需相应材料证明）：200 元/次。

4、微信公众号推送 45 元/条。

6、对带教青年教师的指导教师给予一定的奖励，100 元/人/月（骨干教师带教的除外），然后再视带教成果进行考核型奖励，奖励金额由校行政会讨论决定。

7、特殊教育语数英任课教师的考核奖励，200 元/人/班/学期。

8、社团、兴趣课考核奖

每学期考核一次。一等奖 500 元，二等奖 400 元，三等奖 100 元。平时主要积累计划、活动情况，包括是否在上本社团的内容、人数、教学组织情况、时间保证等数据、听课情况反馈；学期结束集中进行教学成果展评。考核的结果作为下次是否再开课的重要依据。具体方案由教导处制定，支委会通过。

★考核依据：项目历时时间、项目级别（全国、市、区、镇、校级）、参与人员（由项目负责人确定）、项目难易度、项目取得成效等。

七、集体荣誉

经支委会议讨论报镇教委办备案同意后发放。

八、关于成果奖励的有关说明：

1、各类获奖以教育行政部门为准；

2、同一奖项重复得奖，按最高奖励发放奖金，不重复计奖。

3、颁发部门已发奖金，学校不再发放，未发奖金按以上标准发放（有关信息请当事人主动如实告知，假如出现虚假情况，师德扣分，考核方法另定）。

4、特殊奖项由支委会讨论决定。

学期考核奖

(参与范围：全体教职工)

1、一年两次考核。(一般学年度考核后发放一次，年度考核后发放一次。每次考核金额总量按人均 5000 元发放。)

2、考核结果设一、二、三等奖，按 600 元一个档次拉开差距。一等奖是年度考核优秀人员，三等奖人数约占 5%左右，绝大部分是二等奖。影响学校声誉的，情况经核实的，取消学期考核奖。

备注：长病假累计超过一个月的按月折算，4 个月及以上不参加学期考核。

其他奖项

(参与范围：涉及到的教职工)

1、绩效余额部分：奖励性绩效工资的总额去除以上所有的项目的累计后，还有余额的，再由支委会讨论决定发放办法；应届生按比例折算。

2、项目制考核奖：学校将着力推行项目制工作举措。凡是由学校项目评审委员会审定的项目，经项目组努力实施后，结合项目所取得的学校层面的各级综合性成果和荣誉，由学校项目评审委员会进行全面考核。根据考核的结果一次性发放奖励费。

3、行政年终考核奖：按教育局对正职领导的考核奖按一定比例发放，发放对象为学校行政人员。

4、区人才奖、成果奖及其他：根据上级部门制定的方案和标准发放至相关人员。