# 小学教师奖励性绩效工资分配方案

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-21

*根据厦门市教育局《关于中小学校及教职工绩效考核工作的实施意见（试行）》等文件精神，奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%。本着充分体现多劳多得、优绩优酬、充分调动广大教职工积极性，有利于学校管理，有利于促进教师成长，有利于提高教育教学质量的原...*

根据厦门市教育局《关于中小学校及教职工绩效考核工作的实施意见（试行）》等文件精神，奖励性绩效工资占绩效工资总量的30%。本着充分体现多劳多得、优绩优酬、充分调动广大教职工积极性，有利于学校管理，有利于促进教师成长，有利于提高教育教学质量的原则，结合学校实际，制定《厦门市思明第二实验小学教师奖励性绩效工资分配方案》，具体如下：

一、指导思想和基本原则

以科学发展观为指导,以服务和促进教育事业的科学发展为目标，以提高教师队伍素质为核心,以促进广大教师为全面实施素质教育、办好人民满意的教育贡献智慧和力量为目的。坚持以人为本、以德为先、注重实绩、激励先进、客观公正、民主公开、群众公认、程序规范、简便易行的原则，以责任和业绩为依据，充分体现多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，向一线教师、骨干教师岗位及成绩突出的教师倾斜，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的学校和教职工绩效考核评价制度，促进学校全面、协调、稳定、可持续发展。

二、基本情况

我校岗位设置业经上级审批通过：全校在职教师83人，其中管理人员2个，专业技术人员83个（管理人员2个双项选择）。

现有人员情况：实有人数83人，管理人员1人（八级）；专业技术人员总数82人；其中副高级1人（六级）；中级38人（八级13人、九级16人、十级9人）；初级37人（十一级18人、十二级19人）；员级2人（十三级）；专业见习级3人。

全校奖励性绩效工资每月121773元，平均1467.15元，

三、奖励性绩效工资分配

（一）从奖励性绩效工资中每月提取740元×n（n指全校在编教职员工总数），作为学校统筹，其余部分在完成教育教学工作，经学校考核合格，作为基本的工作量奖励，按个人岗位津贴比例逐月发放。

基本工作量如下：

语、数、英教师并担任班主任，每周10 – 12节；

语、数、英教师不担任班主任，每周12 – 14节；

其他学科专任教师，每周14 – 16节。

校长0 - 2节；副校长2 - 4节；中层领导为学科专任教师的1/3–1/4。特殊情况按规定办。

以上教师，在完成上述基本课时，并且⑴参与每周2 - 3节的导优辅差（或指导兴趣小组）；⑵每周一天的导护工作；⑶轮流值班。不足基本工作量的，按每节30元从基本工作量奖励中扣回。

（二）统筹部分的分配方法

岗位津贴 （经考核合格后，逐月发放，每学期发6个月）

1、班主任、年段长岗位津贴

（1）班主任每月补贴500元。

（2）8个班的年段长每月350元；6个班的年段长每月300元；4个班的年段长每月250元。

2、其他岗位津贴

a、报账、代办 500元/月；

b、人事 400元/月；

c、少总 350元/月；

d、保卫 250元/月；

e、教研组长 10人以上 300元/月；10人以下 250元/月；

f、配班 200元/月；

g、备课组长、保管、网管、团支书、工委 150元/月。

在班主任、年段长及其他津贴岗位内兼职的，按第一职务100％；第二职务60％；第三职务40％计发，但累计不超过900元。以上岗位津贴逐月发放，每学期发六个月。

h、行政岗位津贴

校长：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的150％；

副校长：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的135％；

教导处、总务处、办公室、德育处中层领导负责人：专任教师奖励性绩效工资平均发放数的125％；

以上人员不兼职，不参加其他奖励性绩效工资的分配；行政及中层领导按比例提取的奖励性绩效数额单列，留作期末考核合格后再发放。

3、超课时补贴

（1）在完成（一）中规定的基本工作量的前提下，每超1课时，每课时补贴30元。

（2）代课：需备课、授课、批改作业的代课，每节30元；一般代课，每节15元。

（3）在特殊情况下需要在休息、节假日工作的，每天津贴150元。（当月不超过三天）。

（三）教学成果奖

1、文章在cn刊物发表或收入区级以上汇编，每篇50元，上限为每学期200元。

2、指导学生获奖，每个个人奖项为80元，上限为每学期200元。

3、区级以上公开课，每节80元，上限为每学期200元。

4、质量监控，全区性的三个考核点，每个点奖励该年段该学科的任课教师每人300元，片区性（统考统改）的150元，跨年段按高层次计。

5、参与课题研究，获得阶段性成果，每人每学期津贴100元，通过专家评审结题后，每个成员一次性再发200元。

6、校内优秀三好（设计、实施、反思）课，每节奖金待定。

（四）名优名师奖

1、学科带头人每学期省级1000元；市级800元；区级500元。

2、入学科评委专家库的每学期省级800元；市级600元。

3、开设学术讲座：每次市级300元；区级200元；校级100元。

（五）优质服务奖

1、每学期评选若干个优秀备课组，若干个优秀导师，若干个班级十项评比等单项奖，奖金待定。

2、由于我校非教师专业系列人员只有1人，其奖励性绩效工资参照医务人员或上级文件另行规定。

（六）扣发或停发（这里的100％是指：当月奖励性绩效＋基础性绩效工资中的岗位津贴）

1、扣发：

a、迟到、早退一次扣1％；

b、病假每日扣3％；

c、事假每日扣5％；

d、旷课每节扣10％；

e、旷工每天扣30％.

2、停发：

a、受到刑事处罚、行政、党内严重警告、记大过，在处分期间停发；

b、当月病事假累计超过15天的，当月100％停发；

c、表现差、群众意见大的，当月100％停发；

d、故意不完成教学任务的，当月100％停发；

e、违反师德，造成不良影响的，当月100％停发。

（七）学期统筹的奖励性绩效工资在发放以上各项津贴奖励后，若有剩余，余额在期末考核合格以上的人员平均发放。

本方案解释权在学校校务会，有未尽事项由校务会讨论补充修订。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找