**深圳市罗湖中学年度考核奖分配方案**

**（讨论稿）**

为加强我校内部管理，强化绩效考核结果运用，充分体现“多劳多得、优绩优酬”和“重点倾斜”的分配导向，进一步调动教职工的工作积极性和主动性，构建公平、公正且激励明显的内部分配机制，根据上级有关政策要求和工作指引，结合我校实际，制定本分配方案。

**一、分配原则**

按照公开、公平、公正的原则进行内部分配。分配时不与岗位(等级)、年度考核奖结果简单挂钩，不搞平均主义，不特别向领导职务倾斜。落实教育评价改革“十不得一严禁”，不得将升学率、中高考成绩等与年度考核奖分配挂钩。重点向超工作量工作以及对学校做出较大贡献的一线教师与团队倾斜。

**二、组织架构**

成立年度考核奖分配工作小组，负责领导和决策本单位年度考核奖分配工作的组织实施工作。工作小组由以下人员组成：

组长：党总支书记滕跃进、校长温永权

副组长：谢莉、赵岳、刘素霞

组员：彭婷、何云惠、翁为科、李晓岚、黄元杰、潘智雄、何清雄、谢胜伟

工作小组办公室设在校办公室统筹负责年度考核奖分配的具体工作，按程序报批分配分案并完成年度考核奖分发和有关解释工作。工作小组人员依岗位确定，人员岗位变动后，小组成员名单自然变更。  
 **三、发放对象**  
 年度考核奖的发放对象为上一自然年度在编在聘的本校教职工，并满足下列条件之一的：

（一）学年度考核合格及以上人员

(二)参加学年度考核但不定等次的新聘用及调入人员；  
(三)考核学年度内离开且未受纪律处分的人员，含当年退休、辞职、调离、自然减员等各类特殊人员。  
　　上年度个人考核结果为基本合格、不合格以及不定等次(非新聘用)以及考核时点在岗但不参加考核的，不发放当年年度考核奖。 **四、分配办法**  
　　(一)校领导班子。校领导班子(党组织书记、副书记，校长、副校长)按照本单位可发放额度按月人均值‘进行分配，具体为：可发放额度按月人均值×本人发薪月数。  
　　(二)特殊人员。对于发放对象(二)、(三)类人员按照本单位可发放额度按月人均值进行分配，具体为：可发放额度按月人均值×本人发薪月数。被选派参加对口帮扶、乡村振兴、挂职锻炼、支教、借调等工作半年以上的，参照分配。（可发放额度按月人均值=可发放额度/考核年度内在职人员发薪总月数）  
 　(三)其他人员。其他人员年度考核奖可分配额度分为基本奖金和激励奖金两部分，其中激励奖金额度原则上不低于可分配额度的20%。

（可分配额度=可发放额度-校领导班子分配额度-特殊人员分配额度）  
　　1.基本奖金  
　　办公室根据基本奖金总额与其他人员全年发薪月数，核定基本奖金的人均月标准，确定每个人的基本奖金总额。  
　　2.激励奖金  
　　考虑我校在教学任务外还存在较多其他工作，工作小组应根据本校实际情况，按照“多劳多得、优绩优酬”和“重点倾斜”的分配导向，制定激励项目及对应份额，鼓励教职员工积极参与学校各项工作。具体指标可参考如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 激励项目 | 项目解释 | 奖金份额(100%) |
| １ | 承担学校额外交办工作 | 临时承担孕产假教师的教学工作、承担集团化办学外派任务、日常教学超工作量和超课时量以及其他超过正常工作量的情况 | 5% |
| ２ | 承担学校内兼职情况 | 包括学校中层行政、学科组长、年级组长、科组长、备课组长、班主任、初三岗位教师。 | 75% |
| ３ | 为学校作出突出贡献的团队或个人 | 代表学校参加区级及以上相关赛事取得优异成绩、其他对学校发展作出较大贡献等情况 | 10% |
| 4 | 参与学校组织的公开课、社团、各项教研活动 | 如：参加各类学校组织的示范课教研活动、社团等 | 10% |

 办公室根据激励项目份额相应核算激励奖金分配额。同时制定各激励项目分配规则。激励奖金分配后仍有剩余，可将剩余奖金平均分配给受激励人员。  
(1)承担学校额外交办工作  
1.分配对象。包括临时承担孕产假教师的教学工作、临时承担集团化办学外派任务、日常教学超工作量和超课时量、其他承担超正常工作量等人员。  
2.分配份额及项目资金。提取激励奖金的5%用于该项目分配，即项目资金=激励奖金×5%。  
3.分配方法。明确本学校教师满课时量标准(语数英满课时量为12节；其他科目满课时量为14节)，根据学校总体超课时量情况进行分配(项目资金÷超课时总量×各教师实际超课时量)，每超课时量分配标准不超过80元/课时。  
(2) 承担学校内兼职情况  
1分配对象。包括学校中层行政、学科组长、年级组长、科组长、备课组长、班主任、初三年级教师。  
2分配份额及项目资金。提取激励奖金的75%用于该项目分配，即项目资金=激励奖金×75%。  
3分配方法。

系数设定：初三岗位教师1.1；备课组长1.15；中层行政、年级组长、班主任、科组长系数1.25。  
根据各兼职项目个人实际系数之和，计算基础系数奖金=项目资金÷(EX任务系数+EY任务系数+E2任务系数+…..)。  
每位兼职人员分配金额=基础系数奖金×个人实际系数。其中对于身兼多职的教职工，按最高任务系数单项计算。  
(3)为学校作出突出贡献的团队或个人  
1.分配对象。当年度为学校作出突出贡献的团队或个人。

2.分配份额及项目资金。提取激励奖金的10%用于该项目分配，即项目资金=激励奖金×10%。  
3.分配方法。获得教育行政部门或其他政府部门颁发的国家级荣誉的个人奖励400元；

获得教育行政部门或其他政府部门颁发的省级荣誉的个人奖励300元； 获得教育行政部门或其他政府部门颁发的市级荣誉个人奖励200元； 获得教育行政部门或其他政府部门颁发的区级荣誉个人奖励100元。

教师团队奖励=个人级别奖励×团队人数

注：1，同类型比赛奖励不累计，按照最高级别计算,；

2，课题和市区级公开课、宣讲根据级别算入市区级荣誉。

(4)个人参与学校组织的各项公开课、教科研活动情况  
1.分配对象。参与学校组织的各类教科研活动(如公开课、教科研竞赛等)的人员

2.分配份额及项目资金。提取激励奖金的10%用于该项目分配，即项目资金=激励奖金×10%。

3.分配方法。明确全年各项活动数量，分别计算各项活动单次奖励=该项活动资金÷活动数量。各项活动单次奖励不超过100元。各项活动个人分配金额=本活动单次奖励×参与次数。  
**五、特殊情形的发放**  
(一)个人考核结果发生变更的情形  
在年度考核奖发放完成后，年度考核结果发生变化，由优秀、合格变更为基本合格或不合格、不定等次的，应退回已发放的年度考核奖；由不定等次、不合格或基本合格以及不参加考核变更为合格、优秀的，其年度考核奖当年不发放，次年发放

(二)个人考核结果未确定的情形  
如果部分未在本校参与考核的干部(如校领导)考核结果公布晚于当年年度考核奖发放的，暂按合格等次参与当年年度考核奖分配。  
**六、分配程序及要求**  
 办公室汇总本校年度考核奖分配明细，经工作小组审定后在当年内完成年度考核奖金分配额度的录入和发放工作，发放名册及实际发放额度存档备查。  
**七、检查监督**  
 本方案须经教职工代表大会讨论或广泛征求教职工意见，由学校领导班子集体研究后，报教育局批准，在本校公开并报区人力资源局备案审核后执行。

举报监督电话：221855758，邮箱：lh\_jydjrsk@szlh.gov.cn

此方案解释权归深圳市罗湖中学党总支支委会

深圳市罗湖中学年度考核奖分配工作小组

2023年8月