

# 滁州市特殊教育中专学校教师绩效工资 考核分配方案（试行）

为进一步完善学校教职工收入分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，激励广大教职工爱岗敬业、扎实工作、开拓进取、积极主动地完成各项工作任务。根据来教体人【2022】25号文件《关于做好2022年奖励性绩效工资考核分配工作的通知》精神，结合学校实际，经过学校支部委员会、学校工会、学校校委会、学校教师会研究通过，特制定本方案。

## 一、考核分配原则

坚持多劳多得，不劳不得，优绩优酬，坚持公正、公平、公开，坚持科学合理，总体平衡。

## 二、考核对象

所有在编教师和交流轮岗教师。

## 三、分配发放和考核办法

（一）基础性绩效工资严格执行来教体人【2020】28号文件规定。

（二）奖励性绩效工资实行分项考核量化制和部门负责制。

### 1. 考核项目及标准

考勤、工作量、教育教学过程和工作表现

### 2. 项目考核办法及负责人

（1）考勤：每人统筹1000元，执行学校制定的考勤制度。负责人：

邵春李

(2) 工作量：每人统筹 1000 元，工作量分为基本工作量（10 课时，800 元/人）和超工作量（200/人元）；超课时以课时单价计算，即超课时量总金额（200 元 x 人数）除以超工作量总课时数，社会工作量按学校制度规定执行。年龄在 50-55 周岁按实际工作量 1.2 倍计算，55 周岁以上按 1.3 倍计算。负责人：三个部教导主任统计后报赵仁来副校长核实汇总。

**备注：课后延时服务工作量不计入考核工作量。**

(3) 教育教学过程和工作表现：每人统筹 1000 元，严格按细则中评价方式及评分标准执行。负责人：赵仁来 邵春李 各部教导主任

考核项目	主要指标	评价方式及评分标准	负责人
考勤 (1000 元)	考勤情况	1. 每学期病假 4 天内不扣钱。超过 4 天以外，执行考勤制度 2. 每学期事假 2 天内不扣钱，超过 2 天以外，执行考勤制度	邵春李
工作量 (1000 元)	教师工作量	1. 基本工作量为 10 课时，每课时 80 元，超工作量按课时单价计算。 2. 学校校长（主持工作的副校长、总支书记和不设总支的支部书记）按教职工周人均工作量计算；副校长（副书记）、其他中层干部、年级组长、教科研组长、党支部委员工作量按学校社会工作量标准执行。身兼多职人员的工作量按所任职务最高社会工作量计算。 3. 所有学科课时均以 1 课时工作量计算。 4. 教师每周的工作量包括教学工作量和非教学工作量。	赵仁来 陆召敏 吴苏毅 任英国 吴明
教育教学过程和工作表现 (100 分) (1000 元)	1. 师德师风 (30)	年度师德考核为合格的得 30 分，不合格的为 0 分。	邵春李
	2. 继续教育 (10)	1. 参加继续教育没有修满规定学时扣 10 分	赵仁来
		2. 没有参加学习不得分	
	3. 掌握现代教育技术手段 (10)	积极参加教师信息技术应用能力发展培训测评合格得 10 分，不合格不得分，补测测评合格后得 5 分。	赵仁来
4. 计划与	1. 学期初制定教学计划、并按时上交得 5 分	陆召敏	

总结(10)	2. 学期末有总结并按时上交得 5 分	吴苏毅 任英国
5. 教师备课笔记(10)	教师备课笔记由教务部门组织检查, 评价结果按好、中、一般三等每等次分别计 10 分、9 分、8 分 (每学期评比一次)	赵仁来 陆召敏 吴苏毅 任英国 吴明
6. 课堂教学(10)	1. 严格执行课堂教学规则, 课堂教学秩序良好得 10 分	陆召敏 吴苏毅 任英国 吴明
	2. 出现了上课迟到, 上课期间离开课堂, 接打手机等现象, 每出现 1 次扣 2 分	
	3. 饮酒上课的扣 5 分	
7. 教研活动(20)	1. 本学期开公开课的得 3 分	陆召敏 王冬雪 吴明 吴苏毅 任英国
	2. 听课节数达到学校规定要求, 并有评课意见得 17 分	
	3. 每少听一节扣 1 分, 每缺一节评课意见的扣 1 分	
	4. 不接受学校分配的教研活动任务的每次扣 4 分	

#### 附：考核工作领导小组

组 长：吴书刚

副组长：黄凤萍 赵仁来 陆军 戴春 李峰

成 员：

邵春李 陆召敏 任英国 吴苏毅 吴明 王冬雪 姜克来

2022 年 12 月 19 日