**关于各校涨薪促优的绩效指导方案**

**（荔广、花广三校版本）**

过去的一学年，博雅国际教育集团在民办教育政策调整及全球经济放缓的大环境下，广大博雅家人同舟共济、众志成城，取得了优秀的成绩。

为了激发学校各岗位积极进取、开拓创新，促进各项工作提升品质、再上台阶，特实行全员涨薪促优措施，激励全体博雅家人团结奋进，再创佳绩。

具体实施办法如下：

一、涨薪说明

1.本次**不调整岗位津贴**，增资金额均用于各校绩效考核。

2.学校制定好绩效考核细则，集团**审核通过即可实施涨薪计划**。

3、各校根据指导文件规定执行，集团进行不定期专项审计、评估。

二、涨薪促优对象

本次涨薪促优岗位为：行政干部、专职教师、教辅及后勤员工。学校各部门各岗位（校级领导除外），绩效考核细则与评价主体均由学校研究确定（集团提供参考版本）。

三、涨薪促优类别

**1.行政干部**

校级领导按级别调整每月工资标准纳入月绩效工资。此外，集团对各校级领导将会实施学年度目标绩效考核，根据学校管理目标达成度及校区过程管理成绩进行综合考评，集团根据考核结果另行在春节前发放学年度在职激励奖金（离职人员不享受）

中层行政干部实施月绩效与年度绩效考核，从德、能、勤、绩综合考评。当月绩效考核奖金在次月15日的工资中发放，全学年不超过10个月；学年度在职激励奖金在春节前发放（离职人员不享受）。

**2.专职教师**

实施月度绩效与学期绩效考核。

**（1）月度绩效：**绩效考核是过程性考核，应重点关注考勤、工作态度（师德师风）、工作常规（教学、德育、服务）、执行力（任务完成）、团队配合度、阶段性成果（月考、流动红旗）等。当月绩效考核奖金在次月15日的工资中发放，全学年不超过10个月。

**（2）学期考核：**综合绩效考核是过程与结果相结合的考核，重点关注目标达成（学习成绩、目标完成、工作业绩）、月考核结果、荣誉/贡献、家长/学生满意度、团队评价（上级、同级、下级）、其他工作等。

**发放时间：**上学期考核奖金可在春节前发放，下学期考核奖金可在9月份发放。

**3.教辅及后勤员工**

**（1）月度绩效：**实施月度绩效考核，从德、能、勤、绩综合考评，侧重于考察工作态度、工作过程与工作效果等。当月绩效考核奖金在次月15日的工资中发放，全学年不超过10个月。

**（2）年度考核：**综合绩效是考核过程与结果相结合的考核，重点考察工作态度、工作过程、工作效果与工作稳定等。春节前，根据年度考核情况发放在职激励奖金（离职人员不享受）。

四、涨资绩效等级、比例与金额

综合考虑，策略推进，激励为主、惩罚为辅。X为原绩效奖金额基数，思路如下：

**（一）教师（含主管级行政）月薪资调整办法**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **原激励奖金（元）** | **现激励奖金（元）** |
| A | 优秀 | 10% | X | X+500 |
| B | 良好 | 20% | X | X+300 |
| C | 称职 | 60% | X | X+200 |
| D | 基本称职 | 0$\~$10% | X | X |
| E | 不称职 | 0$\~$5% | 0 | 0 |
| 注：每月平均增加激励奖金200元。 |

1. **教师（含主管级行政）学期末绩效奖金增资办法**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **原激励奖金（元）** | **现激励奖金 （元）** |
| A | 优秀 | 10% | X | X+3000 |
| B | 良好 | 20% | X | X+2000 |
| C | 称职 | 60% | X | X+1200 |
| D | 基本称职 | 0$\~$10% | X | X |
| D | 不称职 | 0$\~$5% | 0 | 0 |
| 注：学期末增加激励奖金1500元（300元×5个月） |

**备注：教师（含主管级行政）绩效奖金增加部分参考**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **月激励奖金增加 标准（元）** | **学期末激励奖金 增加标准（元）** | **平均增加标准** |
| 200元 | 300×5个月 | 500元 |

**（三）教辅及后勤月薪资调整办法**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **原激励奖金（元）** | **现月激励奖金 （元）** |
| A | 优秀 | 10% | X | X+300 |
| B | 良好 | 20% | X | X+200 |
| C | 称职 | 50% | X | X+100 |
| D | 基本称职 | 15$\~$20% | X | X |
| E | 不称职 | 0$\~$5% | 0 | 0 |
| 注：每月增加激励奖金100元。 |

**（四）教辅及后勤年度绩效奖金增资办法**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **原激励奖金（元）** | **现激励奖金 （元）** |
| A | 优秀 | 10% | X | X+1600 |
| B | 良好 | 20% | X | X+1400 |
| C | 称职 | 50% | X | X+1200 |
| D | 基本称职 | 15$\~$20% | X | X+800 |
| D | 不称职 | 5$\~$0% | X | 0 |

**（五）行政干部学年度绩效调资办法**

**1.学年度绩效考核办法**

**1）校级领导学年度评价分数等级**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **考核分** | **奖金发放系数** |
| A | 优秀 | 95分以上 | 1.3 |
| B | 良好 | 90-94 | 1.2 |
| C | 称职 | 85-89 | 1.0 |
| D | 基本称职 | 75-84 | 0.8 |
| Ｅ | 不称职 | 75分以下 | --- |
| 注：学年度在职激励奖金标准由集团根据职务薪酬标准制定。集团另行制定绩效考核细则。 |

2）中层领导学年度绩效考核

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **中层在职激励奖金** | **系数** |
| A | 优秀 | 10% | 9600 | 1.6 |
| B | 良好 | 20% | 7200 | 1.2 |
| C | 称职 | 50% | 6000 | 1.0 |
| D | 基本称职 | 20% | 3000 | 0.5 |
| 注：增加年度在职激励奖金6000元（500元×12个月）。 |

注：领导根据考核分数排名确定等级；总金额实施总量控制。

**2.月绩效薪资调整办法**

1）校级领导月增加绩效奖励

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **职务** | **原激励奖金（元）** | **现月激励奖金（元）** |
| 校长 | Ｘ | Ｘ+1500 |
| 副校长 | Ｘ | Ｘ+1000 |

2）中层领导月增加绩效考核奖励

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **等级** | **评价** | **比例** | **原激励奖金（元）** | **现月激励奖金 （元）** |
| A | 优秀 | 10% | Ｘ | Ｘ+1000 |
| B | 良好 | 20% | Ｘ | Ｘ+700 |
| C | 称职 | 50% | Ｘ | Ｘ+550 |
| D | 基本称职 | 15$\~$20% | Ｘ | Ｘ+400 |
| E | 不称职 | 0$\~$5% | 0 | 0 |
| 注：月激励奖平均增加600元。 |

**具体说明：**

1.树立榜样：奖励优秀，让榜样引领工作，以稳妥推进、策略实施为原则，在现执行的月绩效奖金基础上实施等级差额增资。

2.设置底线：如果存在重大安全事故，重大教学责任事故，严重违反职业道德行为，给学校造成重大经济损失，给学校声誉造成重大影响等严重违反学校规章制度的，考核为E档。

绩效考核E档者，要扣除全额月绩效奖金（或学期绩效奖金），并根据情节处以罚款、撤职、调岗或解聘等处分。不参与年度评优评先、晋级晋职、上调工资与职称评选等。

3.考核结果：学年绩效考核，由两个学期绩效考核综合考评。考核结果作为评优、评先、晋级、晋职等依据和参考。如果连续两个学年优秀，可考虑给予一定的奖励或在下一学年上浮一定的工资；试用期不称职不转正；连续两学期不称职调岗或解聘；累计三次不称职的调岗或不再续聘。

4.增资额度：参照往年工资涨幅情况，由集团确定学校涨薪的幅度和总额，根据总额进行拆分。

五、关于涨薪绩效考核方案制定的其他建议

1.考核方案要体现全面性、科学性、操作性，要简单明了，删繁就简，操作性强。考核细则应以表格形式呈现，做到条理清晰、一目了然，便于操作和实施。后面附上相应的考核评价表、检查表等。

2.考核细则要将月考核与学期综合考核分开制定，要分行政干部、专职教师（**含主管级行政干部**）、教辅与后勤员工人员来制定。

3.行政干部同时兼任教师岗位，考核以主要职务为评定依据。

4.绩效考核方案要体现闭环管理，有规定，有执行，有检查，有验收，有奖惩。考核优秀的，予以奖励，引领正能量；需努力的予以诫勉谈话，提醒、批评、处罚。

六、各项月考核、学期综合考核模板（供参考）

附录：

1.教师月绩效考核表

2.教师学期综合考核表

3.教辅与后勤员工月绩效考核表

4.主任级行政月绩效考核表

5.主管级行政月绩效考核表

6.主管级行政学期综合绩效考核表

博雅国际教育集团

2022年9月8日