

深圳教师月均待遇增加600至800元教师资格证考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022__E6_B7_B1_E5_9C_B3_E6_95_99_E5_c38_646935.htm 福田区稳步推进教师绩效工资制，目前已有三分之二学校经民主讨论确定了绩效工资评定方案。昨天在政协福田区三届五次会议委员议政会上获悉的。面对委员的议政和关切，福田区教育局局长李吉南就教师绩效工资评定方案的进展作了回应。福田区按照国务院有关规定稳定推进教师绩效工资，确保辖区教师整体收入待遇稳中有升。同时鼓励多劳多得，形成激励机制。这是一项增量改革，在保证教师基本工资待遇稳定的基础上增加总量待遇，相当于总量教师平均月工资待遇增加600至800元。福田区出台了教师绩效工资指导性意见，从2010年起执行。主要体现多劳多得、优绩优酬原则，分配方案重点向一线教师、骨干教师和作出突出成绩的教职工倾斜，充分发挥奖励性绩效工资的激励作用。奖励性绩效工资原则上以出勤奖、工作量奖、工作质量奖三部分构成，其比例原则上为4：4：2。福田区教育局要求，分配方案必须广泛征求教职工意见，由学校领导班子集体研究后，经全体教职工代表2／3讨论通过。在首批通过绩效工资制的学校中，华强职校、福田中学等学校的分配方案普遍得到教师认同，也为其他学校提供了参照。首批通过的分批方案在民主参与的基础上较好地处理了三个方面的差异和矛盾，即新老教师差异、学校干群差异、教学教辅人员差异。华强职业学校校长张健介绍，学校通过与教师反复座谈、交流和听取意见，制定了教师绩效工资方案，并在教代会上以81.25%的支

持率通过。新的绩效工资方案主要由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两个部分组成。其中，基础性绩效工资根据个人的学历、职称、工龄、教学经验以及工作能力等因素进行固定套算，这一部分年老有经验的教师工资会比年轻教师高出不少；而奖励性绩效工资部分则把上课、行政教辅、坐班等工作都折合成课时，然后根据不同岗位的工作量、工作难度、工作责任把课时乘以不同的难度系数，工作难度越大、责任越重则难度系数越高。按照华强职校的分配方案，毕业班教师岗位的难度系数较普通教学岗位高；而教学岗位较普通行政岗位难度系数高。每一个岗位的绩效工资难度系数都由教代会讨论通过。张校长强调说，教学是学校的核心竞争力，新的教师绩效工资方案就是突出教学一线重点，鼓励教师多劳多得，优绩优酬。有政协委员在昨天的议政会上提出，某些学校的分配方案还处在“难产”状态。这些学校的情况主要是老教师比例较多，他们资历强，基础工资高。如果这部分老教师承担课时任务少，奖励性绩效工资会受到影响。对此李吉南表示，确定方案不要急，不要怕矛盾，要通过民主讨论达成共识。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com