

上海新闻出版职业技术学校

沪新职(2014)17号

关于组织师生每周开展紧急疏散 演练的方案

根据上海市教委关于中小学组织师生每周开展紧急疏散演练和创建安全文明校园的要求,为加强全体师生安全意识,提高自我保护和防灾能力,掌握基本的逃生疏散技能,以达到在发生地震、火灾等重大灾难时,全体师生都能够明确各自的职责和逃生疏散路线的目的。经校部研究决定,特制订每周紧急疏散演练的方案如下:

一、每周师生紧急疏散演练的时间安排。

从2014年5月起,学校组织师生每周紧急疏散演练的时间定在每周一上午进行(安排校训的当天),因天气原因随校训同步调整。时间为早上8:10分开始。

二、师生紧急疏散演练的具体流程。

疏散演练的当天早晨,班主任组织学生在教室早自习,听到紧急疏散警报后,各疏散通道的引导老师及时到位,班主任迅速指挥学生按规定疏散路线撤离教学楼,在操场集合。班主任清点人数后,由校领导对疏散演练情况进行点评。

三、师生紧急疏散演练的逃生路线。

教学楼三楼东西走廊教室的各班级,逃生撤离全部走北门后楼梯;其他教室的各班级,逃生撤离全部走教学楼正门楼梯。

四、安排疏散演练的工作职责分工。

- 1、学校分管领导胡建农副校长或翁洁副校长为总指挥。
- 2、现场指挥:黄福磊,朱小鸿协助。

- 3、后勤保障：陈建民、王医生。
- 4、黄福磊负责口哨，发出警报，紧急疏散警报为连续短促的口哨声。
- 5、各疏散通道口由学校老师负责引导，确保安全有序。

具体安排为：

- 一楼楼梯口：刘丽君、龚丹；
- 二楼楼梯口：沈刚毅、姜振俭；
- 三楼楼梯口：孙伟、尤志清；
- 四楼楼梯口：张吉盈。

6、班主任在教室，组织本班级学生按规定路线撤离教学楼。

五、每周师生紧急疏散演练的要求。

- 1、从实战出发，明确职责，严密组织，长期坚持。
- 2、按照逃生撤离的路线，学生疏散撤离时按二路纵队小步快跑，保持间隔距离，靠右行进，防止碰撞、拥挤。
- 3、疏散演练中不要大声喧哗、嬉笑打闹、严禁故意推拉。
- 4、班主任和各楼梯口负责老师在确认学生全部安全撤离后，最后撤离。
- 5、学生科负责做好每次师生紧急疏散演练的情况记录。

上海新闻出版职业技术学校

2014年4月18日

上海新闻出版职业技术学校

沪新职〔2014〕19号

关于绩效工资的实施办法

第一章 总 则

为了规范学校绩效工资管理，充分调动广大教职员工的积极性，根据《上海新闻出版职业技术学校绩效工资实施办法》的规定，本着分配要重能力、重贡献、重实绩，向一线和骨干教师倾斜的原则，制定本实施办法。本办法经校党委会议讨论决定，提交职代会审议通过，报上级主管部门批准后执行。

第二章 适用范围

本实施办法适用于学校2014年1月1日以后在编、在职的所有事业编制员工。

第三章 绩效工资分类

绩效工资包括基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，基础性绩效工资分岗位津贴和工作量津贴两个项目，奖励性绩效工资可以根据单位情况设计若干个项目。

第四章 实施绩效工资以后的工资结构模块

（一）教师及专业技术岗位模块：

工资名称	发放时间	发放标准
档案工资	每月5日	档案职级
岗位津贴	每月5日	上海市规定标准
工作量津贴	次月5日	《课时工作量津贴实施细则》
		《课时工作量津贴实施细则》
		《课时工作量津贴实施细则》
全勤奖	每月5日	《奖励性绩效工资实施方案》
奖励性绩效工资	每学期末	《奖励性绩效工资实施方案》
节日一次性奖	各大节日前	《奖励性绩效工资实施方案》

(二) 管理岗位、工勤技能岗位模块:

工资名称	发放时间	发放标准
档案工资	每月5日	档案职级
岗位津贴	每月5日	上海市规定标准
工作量津贴	每月5日	《岗位工作量津贴标准》
全勤奖	每月5日	《奖励性绩效工资实施方案》
奖励性绩效工资	每学期末	《奖励性绩效工资实施方案》
节日一次性奖	各大节日前	《奖励性绩效工资实施方案》

(三) 几点说明:

(1) 岗位津贴标准按照上海市人保局规定执行, 每月发放。一般约为绩效工资总量的 30%。

(2) 工作量津贴, 根据月考核每月发放。一般约为绩效工资总量的 30%。

(3) 奖励性绩效工资中除了全勤奖按考核每月发放外, 其他按学期或逢节日发放, 一般约为绩效工资总量的 40%。见附表:

工资类别	工资明细	占比例 (%)	
基础工资	岗位工资	按照国家标准	
	薪级工资	按照国家标准	
保留地方津贴	车贴、教贴、粮油补贴、独生子女奖励费	按照本市标准	
绩效工资总量	岗位津贴 30%	按照上海市标准	
	工作量津贴 30%	按照学校标准	
	奖励性绩效工资 40%	绩效考核奖	40%
		全勤奖	20%
		节日奖	20%
加班值班费		5%	
重大项目、突出贡献、各类奖项	15%		

(4) 绩效工资实行总量控制, 规范操作。执行绩效工资管理以后其他不符合国家规定的津贴补贴, 一律取消。

(5) 管理、工勤服务人员模块表格中的系数值, 以教师平均课时为基础作浮动。一般在一年中系数值为固定值。

(6) 经过综合平衡由校党委会确定年系数值。

第五章 实施细则及考核标准

为了更好地发挥绩效工资激励作用，必须加强日常考核工作，建立健全考核制度和考核网络，一级抓一级，确保学校事业健康有序地发展，特制定如下实施细则与考核办法：

(一) 实施细则：

- (1) 《岗位工作量津贴标准》(附件一)；
- (2) 《教师课时工作量津贴实施细则》(附件二)；
- (3) 《教职工绩效考核实施细则》(附件三)；
- (4) 《班主任考核奖励实施细则》(附件四)；
- (5) 《奖励性绩效工资实施细则》(附件五)；
- (6) 《教职工奖励实施细则》(附件六)。

(二) 考核办法：

(1) 按月考核：每月 25 日前，各部门负责人应对部门教职工本月工作情况进行考核，考核办法由部门按照岗位性质制定，并将考核情况及每人当月加奖、扣奖的意见，书面报人事部门考核员，考核员汇总各职能部门意见后，提出复核意见报部门负责人及分管领导审核同意后，按考核结果发放工作量津贴及全勤奖。

(2) 按学期考核：每学期第二十周前，各部门负责人应对部门教职工本学期工作情况进行考核，并将考核情况及每人本学期加奖、扣奖的意见，书面报人事部门考核员，考核员复核后，提出复核意见报部门负责人及分管领导审核后，按本学期末考核得分情况发放奖励

性绩效工资。

第六章 附则

本实施方案经上海新闻出版职业技术学校第六届七次职代会审议通过，报上级主管部门批准后于 2014 年 1 月 1 日起执行。本实施方案执行后上海新闻出版职业技术学校在此之前发布的与之相关的规定终止执行。本实施方案由组织人事科负责解释。

上海新闻出版职业技术学校

2014 年 3 月 28 日