

# 寿光市教育和体育局文件

寿教体字〔2019〕78号

---

## 寿光市教育和体育局 关于教职工奖励性绩效工资考核分配的 指导意见

为进一步加强中小学奖励性绩效工资管理，充分发挥绩效工资的激励作用，激发广大教师立德树人、奉献担当，根据中共山东省委、省政府《关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》（鲁发〔2018〕44号），潍坊市教育局、人社局、财政局《进一步深化中小学绩效工资制度改革的通知》（潍教字〔2019〕7号），潍坊市教育局、人社局、财政局《深化中小学绩效工资制度改革重点任务清单》（潍教字〔2019〕11号）等文件精神，结合我市实际情况，制定本意见。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的十九大和全国教育大会精神，全面贯彻党的教育方针，以提高教师队伍素质为核心，以促进教师绩效为导向，着力构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，促进广大教师全面落实立德树人根本任务、办好人民满意的教育贡献智慧和力量。

## 二、基本原则

（一）尊重规律，以人为本。尊重教育规律，尊重教师的主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点；

（二）激励先进，优绩优酬。激励引导教师全身心投入教育教学工作，切实体现优绩优酬并向重点人员倾斜；

（三）以德为先，注重实绩。把师德摆在首位，破“五唯”、多元评价，突出工作量、业绩和贡献，拉开分配差距；

（四）客观公正，科学合理。坚持实事求是、“一校一策”、全程公开，切实做到程序规范、科学合理、公开透明。

## 三、实施范围

全市各级各类学校（含幼儿园）在编教职工及聘任制教师。

## 四、绩效工资总量核定

奖励性绩效工资总量主要包括以下7项：

（一）按照比例计算的奖励性绩效工资（义务教育学校、幼儿园绩效工资按30%扣发，高中段学校绩效工资按50%扣发）；

（二）义务教育学校绩效工资增量；

（三）班级管理团队激励经费；

- (四) 小学课后延时服务经费;
- (五) 上年度 12 月份基本工资额度;
- (六) 普通高中超工作量专项经费;
- (七) 中职学校有偿服务及校办产业收入。

绩效工资总量一年核定一次，由教育、人社、财政部门共同核算、管理。年度考核不合格和当年新入职的教师，不拨付上年度 12 月份基本工资额度的绩效工资。

## 五、绩效工资的分配

(一) 制定方案。各单位要根据上级有关文件，结合学校实际，在充分发扬民主，广泛征求干部教师意见建议的基础上，制定切合单位实际的分配方案（对个别项目也可单独制定分配方案），经全体教职工 85%以上通过，报教体局核准备案后实施。

(二) 严格考核。各单位要完善内部考核制度，根据教师、管理、教辅、工勤等岗位的不同特点，实行分类考核。绩效考核要与师德考核、年度考核有机融合，坚持定量评价与定性评价相结合，以定量评价为主。考核内容要涵盖教职工在岗情况、工作量、考勤、立德树人、家长和学生满意度等因素，将师德表现作为首要考核指标，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献，避免单纯以考试成绩来衡量教师，引起教师间不正当竞争。对存在有偿家教等行为的“一票否决”。每学期进行一次绩效考核，并根据考核结果进行绩效分配。

(三) 科学分配。绩效工资分配要坚持因地制宜，“一校一策”，充分体现学校办学自主权。要根据学校实际科学设立奖励性绩效发放项目，应当包括班主任津贴、岗位津贴、超课时津贴、

延时服务津贴、农村教师交通补贴、走教支教补贴等。绩效分配要向一线教师、班主任、育人导师、突出贡献教师和偏远学校教师倾斜，拉开分配差距，严禁平均分配。每学期末，在考核的基础上由学校自主分配，并于该学期结束 15 日内发放到位，汇入个人银行账户。

（四）严格范围。奖励性绩效工资分配要与工作岗位紧密结合，原则上从事一线教学、直接参与学生管理的人员参与义务教育学校绩效工资增量、班级管理团队激励经费、小学课后延时服务经费的分配，严禁自行扩大奖励性绩效的发放范围。教育学区工作人员（在学校实质性任课的除外）、学校校长不参与上述三项奖励性绩效的分配。病休、不在岗人员绩效工资的发放严格按上级有关规定执行。

支教教师、借调人员，按照比例计算的奖励性绩效工资、上年度 12 月份基本工资额度由工资关系所在单位发放，原则上按扣发额发放；义务教育学校绩效工资增量、班级管理团队激励经费、小学课后延时服务经费的分配、普通高中超工作量专项经费、中职学校有偿服务及校办产业收入由现工作单位根据教师绩效考核情况发放。

（五）特殊情形。本学期有下列情况之一的，不享受按比例计算的奖励性绩效工资或上年度 12 月份基本工资额度：

1. 连续旷工超过 10 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 20 个工作日的；
2. 病假累计超过 2 个月以上的；
3. 已办理病休手续人员。

（六）公示公开。绩效考核的各项结果必须有原始凭证且符合规范程序，考核过程要公开透明，结果要及时反馈给本人。绩效工资总量及构成、分配方案、考核发放结果、绩效工资结余等情况须在学校内公开公示不少于5个工作日，确保教职工知晓率达100%。绩效工资分配方案做到教职工人手一册并能知、会算。对公示期内提出异议的要做好复核、申诉和答复工作。

## 六、有关要求

（一）加强领导，成立组织。实施绩效工资是事业单位综合改革措施的重要组成部分，政策性强，社会关注度和敏感度高。各单位要切实提高思想认识，增强大局意识，加强对绩效工资实施工作的组织领导。各教育学区、学校要成立由一把手任组长的领导小组，具体负责绩效考核的组织与实施。各学校要成立由学校领导、中层干部和教师代表组成的绩效考核委员会，其中教师代表比例不少于三分之二，要涵盖教学、教辅、班主任等不同层面和学科，全部民主推荐产生，确保公平公正。各教育学区要加强对所属学校绩效考核的全程监督、指导，确保政策落实到位。

（二）加强宣传，统一思想。要做好政策宣传和思想工作，形成正确舆论导向和良好工作氛围，把绩效工资政策作为教育行政干部、校长和教师培训的重要内容，学校要集中政策宣讲经常化，校长上讲台常态化，让广大教师理解改革、拥护改革、融入改革，做到思想统一、步调一致。要主动关注教职工思想动态，设立专门机构受理教师诉求，答疑解惑、处理争议，对可能存在的风险因素及时排查、提早研判、做好预案、积极应对。

（三）严肃纪律，加强监督。各单位要规范事业单位财务管

理，严肃绩效工资考核分配工作纪律，严格执行个人所得税有关政策。要精准预算核定绩效工资总量，使用时“零”结余、不超量。市教体局将绩效工资考核分配工作纳入各学校年度综合督导评估的重要内容，并进一步加大对学校实施绩效工资的监督与检查，对实施绩效工资改革不力，仍有“吃大锅饭”现象、工作不负责任出现考核失真失实、不按规定发放绩效工资发生上访影响稳定的，要严肃追究责任，并在校长续聘、调整、职级考核和评定时作相应处理。

本指导意见自印发之日起执行，由市教体局负责解释。

寿光市教育和体育局

2019年10月30日

---

寿光市教育和体育局办公室

2019年10月30日印发

---