

潍坊市教育局 潍坊市财政局文件 潍坊市人力资源和社会保障局

潍教字〔2019〕11号

关于印发《深化中小学绩效工资制度改革 重点任务清单》的通知

各县市区（市属开发区）教体局、财政局、人社局，各直属学校：

深化中小学绩效工资制度改革，既是省委、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）和《2019年市政府工作报告》的明确要求，也是加强新时代教师队伍建设、调动教师立德树人积极性、办好人民满意教育的现实需要。为规范实施深化中小学绩效工资制度改革各项重点工作，切实发挥绩效工资制度在调动校长办学积极性、教师教学积极性和学生学习积极性上的激励导向作用，根据国家和省、市有关政策，拟定了《深化中小学绩效工资制度改革重点任务清单》，

现予印发，请认真贯彻执行。

下步，一要加强改革政策的学习宣传，把绩效工资改革政策作为教育行政干部、校长和教师培训的重要内容，定期进行宣讲、解读，确保思想统一、导向明确、稳中求进。二要建立部门协同机制，财政部门要加强调度，确保经费保障到位，并按新机制拨付绩效工资总量；人社部门要加强政策监管，确保改革符合政策要求；教育部门要加强指导，确保改革的激励效果。三要狠抓落实，建立督查制度和定期报告制度，及时掌握改革进展，推动改革政策尽快到位。处理好改革与稳定的关系，及时关注“苗头性”问题，健全风险预案，确保改革积极稳妥推进。

各县市区（开发区）、各学校改革中好的做法、有关问题及建议请及时报市教育局、市财政局、市人社局。市教育局联系人：张建才，联系电话：8096382；市财政局联系人：张恩瑞，联系电话：8096575；市人社局联系人：高前，联系电话 8080685。



潍坊市教育局



潍坊市财政局



潍坊市人力资源和社会保障局

2019年4月12日

深化中小学绩效工资制度改革重点任务清单

1. 落实义务教育学校绩效工资增量。为公办义务教育学校按生均每年 100 元标准核增绩效工资增量，所需经费由财政负担。

2. 提高班级管理团队激励经费财政保障标准。公办高中阶段财政按每班每月 700 元保障，公办义务教育阶段财政按每班每月 500 元保障，公办幼儿园参照义务教育学校执行。

3. 课后延时服务经费作为增量纳入绩效工资总量。根据公办小学班级数，按照每班每个工作日 20 元、全年 200 个工作日标准足额纳入财政年度预算，保障小学放学后延时服务。

4. 落实普通高中超工作量专项经费。按照省定普通高中生师编制比例核编教师数的 25%、同校教师上年度人均工资额，按“选课走班、分层教学”改革实效等要素，核定普通高中教师超工作量专项经费。

5. 中职学校有偿服务、校办产业收入纳入绩效工资总量。实行人员控制总量备案管理的中职学校，开展有偿服务所得收入、校办产业利润、科技成果转化现金奖励等纳入绩效工资总量，不受总量控制，不作为调控基数。

6. 确保上年度 12 月份基本工资额度核定纳入绩效工资总量。

7. 财政、人社部门核定绩效工资总量并拨付给教育部门，教育部门按照学校编制、人员、学生、学校差异、办学业绩等核拨至学校，适当向农村小班额学校、偏远艰苦学校倾斜。

8. 建立义务教育教师工资与当地公务员工资长效联动机制，确保义务教育教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平。

9. 合理确定基础性绩效和奖励性绩效工资比例。充分保障学校办学自主权，中小学可自主确定绩效工资比例。原则上义务教育学校基础性绩效工资占比不得超过70%，其他学校基础性绩效工资占比不得超过50%。

10. 科学确定基础性绩效工资水平。将现行基础性绩效、奖励性绩效之和作为按比例分配基础性绩效和奖励性绩效工资的基数，按基础性绩效占比确定各岗位（工作岗位或岗位等级）基础性绩效工资水平。

11. 做大奖励性绩效工资总量。按比例计算的奖励性绩效工资、上年度12月基本工资额度、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、普通高中超工作量专项经费等作为奖励性绩效工资总额打包后进行二次分配。

12. 规范设立奖励性绩效工资项目。主要体现课时量、工作量和立德树人效益及家长、学生满意度等因素，可结合实际与岗位、超课时、班主任、走教支教、全员育人导师、家庭教育等相关的项目统筹兼顾，自主设立有关项目。

13. 修订完善绩效考核制度。充分体现公平对待每一位学生促进每一位学生健康成长的价值导向，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机制，坚决破“五唯”，推行个性化、多元化评价。完善学校

内部考核制度，可根据教师、管理、工勤或教师、教辅等岗位的不同特点分类考核。

14. 规范分配方案制定。绩效工资分配方案由学校自主制定，经学校党组织研究、学校法律顾问合法性审查、广泛征求教职工意见、修订完善、全体教职工 85%以上满意度通过、备案核准后实施。绩效工资方案教职工人手一册并做到政策清楚、办法熟悉、把握准确。

15. 落实学校校长责任。校长是推进绩效工资制度改革的第一责任人，要发挥专家办学智慧，把改革放在心上、抓在手上，不当甩手掌柜，定期召集、研究、谋划、推进绩效工资改革。校长统筹推进改革的能力与效果将作为校长职级评定的重要依据。

16. 成立工作落实机构。县级成立由教育部门主要负责同志牵头，人社、财政参与的深化中小学绩效工资制度改革领导小组，统领改革工作。学校也要成立相应机构，领导和组织实施校内改革，其中教职工代表不少于三分之二，要涵盖教学、教辅、班主任等不同层面和学科。健全诉求申诉机制，设立专门机构受理教师诉求，答疑解惑、处理异议。

17. 加强政策学习宣传。按照先宣传透政策再组织实施的要求，把绩效工资改革作为教育行政干部、校长和教师培训的重要内容，县市区、学校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。

18. 绩效工资分配要体现立德树人成效。在分配中坚持多劳多

得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师、班主任、育人导师等教书育人关键岗位倾斜。

19. 强化师德考核。将师德表现作为首要考核指标，对存在有偿家教、体罚学生等违反《关于进一步加强师德考核工作的十条意见》（潍教字〔2018〕29号）所列“中小学教师师德投诉必查内容36条”行为的“一票否决”，否决事项要在学校分配方案中予以明确。

20. 坚持破除“五唯”导向。制定绩效工资分配方案过程中，坚决破除“唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子”顽瘴痼疾，全面转到落实立德树人根本任务、发展素质教育、促进学生健康成长上来，引导学校和教师培养德智体美劳全面发展的合格的社会主义建设者和接班人。

21. 规范学校干部绩效工资发放。加强学校中层以上干部绩效考核管理，坚持以岗定薪，以工作岗位、工作量、工作业绩为导向，切实体现干多干少不一样、干好干差不一样，引领更多年轻干部更好成长。

22. 加强公开公示。绩效工资总量及构成、分配方案、发放结果、绩效工资结余等必须在全校范围内公开公示5个工作日以上，要确保教职工知晓率100%。

23. 规范发放机制。基础性绩效工资经人社、教育部门核准后按月发放。奖励性绩效工资可按学期或学年发放，用于工作量的部分也可按月发放，学期（学年）发放须于该学期（学年）结束15天内发放到位。绩效工资须以银行卡的形式发放，直接划入个

人工资银行账户。财政部门要加强财政工资支付监督，教育部门指导学校做好数据维护。

24. 推进改革与治理“吃空饷”同步落实。要坚持问题导向，让绩效工资真正发挥发引导作用，绩效工资分配要与师德表现和育人效果相结合，对在编不在岗、长期请假、有偿补课、师德考核不合格、年度考核基本合格及以下、其他违规违纪等人员严格按政策执行。

25. 严禁违规发放津贴补贴。深化绩效工资改革过程中，要更加严格规范津贴补贴有关政策，严禁以各种名义自行发放各类津贴补贴，严禁擅自扩大发放范围和提高标准。严禁突破核定的绩效工资总量，各学校要精准测算，核定绩效工资总量时应核尽核不遗漏，使用时“零”结余、不超量。

26. 严格考核管理。对不满工作量、病休、已不在学校干部岗位等人员不得以任何理由在绩效工资中按同等人员对待。学校管理、教辅等岗位以岗位职责定薪酬，提高日常工作效率。落实为教师减负有关要求，杜绝不必要的加班和各类活动，避免管理人员挤占教学岗位绩效工资。

27. 严格个人所得税政策。在深化绩效工资制度改革过程中，学校和个人要严格执行个人所得税有关政策。