

# 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〕7号

---

## 关于进一步深化中小学绩效工资 制度改革的通知

各县市区（市属开发区）教体局、财政局、人社局，各直属单位、学校：

为认真贯彻省委、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）和省政府办公厅《关于印发对市级人民政府履行教育职责开展评价工作的实施方案》（鲁政办发〔2018〕29号）等文件精神，切实把《2019年市政府工作报告》中的教育民生实事落到实处，进一步深化中小学绩效工资制度改革，加强新时代教师队伍建设，激励广大教师立德树

人、奉献担当，现就有关事项通知如下。

**一、取消基础性绩效和奖励性绩效工资比例要求。**改革现行基础绩效和奖励绩效工资比例和分配办法，取消基础性绩效和奖励性绩效工资比例要求。在分配过程中要充分体现多劳多得、优教优酬原则，有效体现教师和管理人员工作量、工作绩效，并向班主任和一线教师倾斜。在核增绩效工资总量时，对农村小班额学校、寄宿制学校、民族班办班学校、考核优秀学校等单位，适当上浮绩效工资水平。

**二、建立完善教师绩效工资增量机制。**为公办义务教育学校教师按生均每年不少于 100 元标准核增绩效工资增量；推行小学“弹性上学”和课后延时服务经费作为增量纳入绩效工资总量，统筹分配。为普通高中学校落实超工作量专项经费，按照省定普通高中生师编制比例核定学校教师总数的 25%、以及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，核拨普通高中教师超工作量专项经费，纳入学校绩效工资总量，实行二次分配。为中职学校落实产教深度融合收益分配政策，实行人员控制总量备案管理的公益二类中职学校可面向社会提供有偿服务，开展有偿服务所得收入、校办产业年度利润等收入可用于绩效工资发放，职业学校教师根据相关规定取得的科技成果转化现金奖励计入当年绩效工资总量，但不受总量控制，不作为调控基数。公办幼儿园可参照义务教育学校执行。

**三、健全完善班级管理团队激励机制。**自 2019 年起，将公办

义务教育学校班级管理团队激励机制经费财政负担部分，由每月400元提高到500元，其余部分从绩效工资中列支。普通高中继续按每班每月700元标准由财政保障。公办幼儿园班级管理团队激励机制经费参照义务教育学校执行。

**四、落实学校绩效工资分配自主权。**要严格执行向一线教师、班主任、育人导师等教书育人关键岗位倾斜的价值导向，充分发挥绩效工资改革激励效益。绩效工资分配坚持“一校一方案”，由学校自主确定基础性绩效和奖励性绩效工资比例、自主制定绩效工资分配方案，先经学校党组织研究，再经全体教职工85%以上满意度通过，并经学校法律顾问进行合法性审查，报教育、人社部门备案后实施，未经核准不得执行。健全公开公示制度，绩效工资总量、分配方案、发放程序、发放标准等要在全校范围内公开公示5个工作日以上。要将师德表现作为首要考核指标，对存在有偿家教等行为的“一票否决”，否决事项要在方案中明确。对在孤儿、留守儿童、进城务工人员子女、家庭贫困学生等方面做出贡献的，要予以充分体现。

**五、加强监督检查和调度落实。**中小学（幼儿园）教师绩效工资改革政策性强、牵扯面广，对于扩大办学自主权、落实立德树人根本任务意义重大，是全市教育改革的重中之重，是增强教育发展活力的加速器，各县市区（开发区）要加强领导，确保改革顺利推进。深化中小学绩效工资制度改革过程中，要更加严格规范津贴补贴政策，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。严禁平衡照顾，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。原按国家规定发放的年终一次性奖金，已在实施绩效工资时纳入奖励性绩效工资总量，不得再以单独科目发放。绩效工资增量及校长职级绩效工资按个人所得税有关政策执行。严格责任追究，市、县教育、人社、财政部门要加强配合，认真履行各自职责。各级各类学校校长、党组织书记是第一责任人，要认真研究政策，科学制定方案，按程序规范做好相关工作。要加强调度、通报，确保各项政策落到实处。市教育、人社、财政部门将对落实情况进行专项督查，并纳入年度教育督导评估。对政策落实不到位、不按政策操作的，严肃追究责任。

