巴楚县教师奖励性绩效工资考核分配管理的

指导办法（试行）

（征求意见稿）

为深入贯彻落实《关于新时代新疆教育高质量发展的意见》精神，完善教师奖励性绩效工资考核分配机制，更好发挥奖励性绩效工资激励作用，激发各级各类学校（含幼儿园，以下简称“各学校”）内生动力，推动教育高质量发展，根据国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部教育部《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见的通知》（国办发〔2008〕133号）、教育部《关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》（教人〔2008〕15号）和自治区《教育厅等九部门关于进一步激发中小学办学活力的实施方案》（新教规〔2021〕8号）精神，按照“多劳多得、优劳优酬”的原则，结合实际，制定本办法。

一、目标任务

县域内教育综合改革深入实施，各学校绩效考核分配制度进一步完善，教师待遇提升保障机制更加完善，各学校综合管理能力显著提升，教师岗位吸引力和幸福感、获得感明显增强，各类人才主动从教、长期从教、终身从教意愿更加强烈，办学活力进一步激发，为推动全县教育高质量发展打牢师资基础。

二、工作原则

**（一）尊重规律，以人为本。**尊重各学段办学规律，尊重教师教学和学校办学的主体地位，充分体现教师教书育人工作的专业性、实践性、长期性特点，积极探索、不断优化，持续完善教师奖励性绩效工资分配机制，深入推动教师绩效考核分配管理改革，切实释放和激发学校的生机与活力。

**（二）以德为先，注重实绩。**按照“多劳多得、优劳优酬”的原则，完善教师奖励性绩效工资分配管理办法，把教育教学质量提升放在首位，注重教师履行岗位职责的实际表现和贡献。

**（三）激励先进，促进发展。**科学完善教师奖励性绩效工资分配方式，合理拉开分配差距，向管理成效明显、教学业绩突出、教研成果显著的教师倾斜，鼓励教师全身心投入教书育人工作，引导教师不断提升自身素质和教育教学能力。

**（四）客观公正，简便易行。**坚持问题导向、制度创新，坚持放管结合、保障自主，坚持实事求是、民主公开，坚持科学合理、分类施策，坚持程序规范、保障公平，坚持讲求实效、力戒繁琐。

三、实施范围

巴楚县公办中小学、幼儿园（不含技工学校），巴楚县中等职业技术学校、巴楚县教师进修学校、巴楚县特殊教育学校参照执行。

四、实施内容

**（一）纳入绩效考核资金范畴。**奖励性绩效工资、中小学班主任津贴。

**（二）绩效考核资金的核定和调控。**

**1.总量核定。**县教育局会同县人社局、财政局根据上级有关规定，核定教师奖励性绩效工资津贴和中小学班主任津贴总量。

**2.资金调控。**县教育局根据规定统筹教师奖励性绩效工资和班主任津贴总量，结合工作实际分常规考核和专项考核两部分进行资金调控。常规考核由各学校组织实施，并根据教师考核结果进行重新分配。专项考核按照考核属性由教育局和各学校分别组织实施，并根据考核结果进行重新分配。

**（三）绩效考核资金的分配。**

**1.常规考核资金的分配。**约占核定教师奖励性绩效工资津贴和中小学班主任津贴总量的70%（具体依据当年上级核定的奖励性绩效工资总量实际确定）。在分配资金总量和人均不超的前提下，由各学校自主制定教师常规奖励性绩效考核细则及考核分配方案，经学校教职工代表大会审议通过后报县教育局、人社局备案，并在本校公示，原则上一学期发放一次。各学校可按照900/月、600元/月、300/月合理拉开差距，也可一人一档，不设限定数值，教师常规奖励性绩效工资发放总额最高值和最低值间距不得少于2400元。

**2.专项考核资金的分配。**约占核定教师奖励性绩效工资津贴和中小学班主任津贴总量的30%（具体依据当年上级核定的奖励性绩效工资总量实际确定）。由县教育局统筹分配至班主任绩效、书记（校长）岗位绩效、思政课教师岗位绩效、县级优秀学科工作室、梯级队伍和优秀教师等考核。班主任绩效、思政课教师岗位绩效由各学校自主制定考核细则及考核分配方案，经学校教职工代表大会审议通过后报县教育局、人社局备案，并在本校公示。书记（校长）岗位绩效、县级优秀学科工作室、梯级队伍和优秀教师考核由县教育局制定考核细则及考核分配方案，经教育局党组会议审议通过后，在全教育系统公示。

五、保障措施

**（一）组织保障。**县教育局发挥统筹协调作用，积极争取县组织、人社、财政等有关部门的政策支持，及时研究解决各学校在教师奖励性绩效考核中出现的各类问题，提出具体解决措施，确保工作目标如期实现。各学校要充分发挥主体作用，认真制定本校教师常规绩效、班主任绩效考核办法及绩效分配方案，建立绩效考核委员会依程序组织实施绩效考核和发放，确保高质量实施教师奖励性绩效考核工作。

**（二）经费保障。**县教育局积极会同县人社、财政等部门，按照有关规定对全县教师奖励性绩效工资和中小学班主任津贴进行总量核定。并根据核定资金总量和参与考核人员总数计算平均值，以各学校实际在岗人数为基准，按县平均值逐校核定常规考核资金总量、班主任绩效津贴总量，并根据各学校各类绩效考核结果和发放金额及时统筹发放到位。教育局根据各学校综合评价，在核定的常规考核资金总量的基础上，对综合评价优秀的学校，适当统筹增减。

**（三）纪律保障。**教师奖励性绩效考核工作要坚持“平等、透明、公开”和“多劳多得、优劳优酬”原则，县教育局会同县人社和财政等部门加强专项督察，严肃纪律，规范操作，坚决杜绝暗箱操作、平均主义等现象。各学校要严格执行有关政策规定，践行以人为本理念，切实维护教师的合法利益。

本办法由巴楚县教育局负责解释，自XXXX年XX月XX日起30日后施行，有效期2年。《关于进一步完善教育系统奖励性绩效工资考核分配指导方案》（巴教发〔2019〕9号）自本办法施行之日废止。其他与本办法相冲突的，以本办法为准。

附件：1.巴楚县教师奖励性绩效<常规考核>有关说明

2.巴楚县教师奖励性绩效<专项考核>有关说明

附件1

巴楚县教师奖励性绩效<常规考核>有关说明

为确保将《巴楚县教师奖励性绩效工资考核分配管理的指导办法（试行）》落到实处、见到实效，指导各学校规范组织教师奖励绩效<常规考核>部分的实施，现对有关内容说明如下：

一、考核范围

巴楚县中小学、幼儿园统发工资在册专任教师、教辅工勤、教育工作者（不含技工学校）。巴楚县中等职业技术学校、巴楚县教师进修学校、巴楚县特殊教育学校参照执行。自治区锁定的自聘教师与专任教师同考核和发放标准。

二、考核方式

**1.考核周期。**按照一学期考核一次组织实施，原则上春季学期在当年秋季学前开学一个月内完成考核、次月完成发放；秋季学期在次年春季学期开学前一个月内完成考核、次月完成发放。

**2.考核原则。一是**考核结果按照工作量+工作实绩+约束性指标三个部分组成，其中工作量占50%、工作实绩占50%，约束性指标纳入总分进行增减。**二是**考核要区分专任教师、教辅后勤人员和校领导班子，分类制定考核细则，分别考核。**三是**考核要注重平时考核和结果导向相结合，避免一刀切、以偏概全。

**3.考核程序。**各学校自主研究制定考核细则和分配方案，经教职工代表大会审议通过后，报县教育局、人社局备案，并在所在学校进行不少于5个工作日的公示。公示结束后，组建考核委员会，成员由校领导、学校中层、班主任代表、教师代表组成，其中一线教师人数占比不少于40%、班主任占比不少于20%。考核委员会完成考核后，考核结果经支委会研究，在所在学校公示不少于10个工作日，公示无异议的，将考核定等结果及发放金额报教育局，由教育局统一推送至工资所在单位予以全额发放。

三、考核内容

**（一）工作量核定（占考核总量的50%）。**

**1.标准工作量。**学校标准工作量以课时量为准，计算方式为学校每周所有学科总课时除以实际任教教师总数。

**2.工作量核定原则。**工作量分为基础工作量、其他工作量两部分，基础工作量为实际授课课时；除授课以外的其他工作量，由各学校根据自身实际，依程序自行确定核定标准。

**3.一线专任教师。**由基础工作量+其他工作量组成。基础工作量根据任课实际，超过学校标准工作量的，进行累计叠加；低于学校标准工作量的，进行累计递减。

**4.班主任。**由基础工作量+专项工作量+其他工作量组成。实际任教课时超过学校标准工作量的，超出部分进行累计叠加；低于学校标准工作量的，按低出部分的二分之一进行递减。专项工作量按学校标准工作量折算。不予发放班主任费的，不计算专项工作量。

**5.学校中层。**由基础工作量+岗位工作量+其他工作量组成。实际任教课时超过学校标准工作量的，超出部分进行累计叠加；低于学校标准工作量的，按低出部分的三分之一进行递减，原则上最低不低于学校标准工作量的50%。岗位工作量由学校结合岗位实际自主确定，原则上最高岗位工作量，不超过学校标准工作量的60%。所负责工作出现重大失误、造成恶劣影响的，不予计算岗位工作量。中层同时兼任班主任的，按照班主任基础工作量+班主任专项工作量+中层岗位工作量+其他工作量计算。

**6.领导班子成员。**由基础工作量+管理工作量+其他工作量组成。实际任教课时超过学校标准工作量的，超出部分进行累计叠加；担任教学任务，但低于学校标准工作量的，不进行递减；未担任教学任务的，按照学校标准工作量的50%予以折算。管理工作量由基础量+附加量组成，正职领导按照不超过学校标准工作量的50%折算为基础量，副职领导按照不超过学校标准工作量的60%折算为基础量。附加量为增减项，所在学校综合评价为优秀的、领导班子成员各增加个人基础量的10%，综合评价为一般的、领导班子成员各减少个人基础量的10%。所在学校发生重大负面事件的，主要领导及分管领导不予计算管理工作量，其他班子成员管理工作量按50%予以核减。

**7.工勤人员。**各学校根据自身实际，按照保安、宿管、保育员、食堂从业人员、保洁、功能室管理员等不同岗位，自主核定标准工作量和制定工作量增减考核细则。

**（二）工作实绩考核（占考核总量的50%）**

**1.一线教师。**以教学质量成效为主，占比不低于80%。

**2.班主任。**班主任工作实绩考核原则上与班主任考核合并进行，由各学校自主制定考核细则，根据每个绩效发放周期内班主任津贴考核情况，综合评定班主任工作实绩。

**3.学校领导班子成员及中层干部。**重点考核教学质量成效及分管业务成效，其中教学质量成效占比不低于40%，主要领导学校综合管理成效不低于40%；分管领导及中层干部分管业务成效占比不低于40%。原则上，学校发生重特大事故的，学校主要领导及涉及分管领导、中层干部不予计算工作实绩。人事干部、报账员按中层干部予以考核。

**4.工勤人员。**按照保安、宿管、保育员、食堂从业人员、保洁、功能室管理员等不同岗位，各学校自主确定考核标准及细则。

**（三）约束性指标考核（不占具体考核指标，在最终考核结果上进行增减）**

**1.师德师风考核。**对师德师风进行考核，分为合格与不合格两个等次，对考核不合格的实行“一票否决”。

**2.安全生产责任制考核。**因个人原因，造成学校或学生发生重大安全事故的，实行“一票否决”。

**3.其他约束性指标。**由各学校自主根据教师的法定职责和学校实际严格界定，适当予以加减分，严禁采取虚报、假借、违背上级政策、巧立名目等方式随意制定约束性指标。

四、其他说明

1.专任教师（指专业技术岗位人员，下同）普通话水平不达标且专业理论考试不合格者，实行“一票否决”。不予发放奖励性绩效，但要参与考核，其考核等次与年终考核挂钩：两个考核周期均为不合格者，当年年度考核直接定为不合格等次；一个考核周期为不合格者，考核不合格周期所在的年度考核不得评为合格及以上等次。

2.专任教师普通话水平达标，但专业理论考试不合格者，奖励性绩效考核不得评为优秀等次。

3.专任教师专业理论考试合格，但普通话水平不达标者，原则上按照一般等次发放。

4.教辅人员（指管理岗位、工勤岗位人员）普通话水平达标的，按照实际考核结果发放；普通话不达标的，实行“一票否决”。

5.领导班子成员评为优秀等次比例原则上不得超过领导班子总数的50%，乡村学校（园）要向副职领导倾斜，考核期内发生重大事故的，主要领导及分管领导不予评优。

6.学期中参与继续教育、普通话培训的，培训合格者，培训期间按所在岗位学校标准工作量计算；工伤治疗期间、女教职工产假期间按所在学校标准工作量计算；病事假由各学校在不违背国家法律、上级政策法规的前提下，自行制定管理制度；长期病假按有关政策规定执行。

7.因公外派学习（除继续教育、普通话培训）由县教学教研室制定考核办法，考核合格的培训期间可按学校标准工作量核定，不合格的视情况，按一半工作量或零工作量核定。

8.抽借调到教育系统外单位的，一个考核期内，超过三个月的，根据抽借调单位工作考核意见综合确定考核等次，原则上不得评优。教育行政部门以干代训人员，按教育行政部门干部标准予以考核定等发放。有本款第1、2、3、4项情况的，以本款第1、2、3、4项考核标准为先。

9.到村担任村支部书记（村主任）的，根据所在乡镇党委考核定等意见予以发放，原则上不得评为优秀等次，表现突出的可适当放宽。

附件2

巴楚县教师奖励性绩效<专项考核>有关说明

为确保将《巴楚县教师奖励性绩效工资考核分配管理的指导办法（试行）》落到实处、见到实效，明确教师奖励性绩效<专项考核>所含内容及相关考核原则，确保发挥绩效激励先进、促进工作的作用，现对有关内容说明如下：

一、考核内容

**（一）班主任考核。**由县教育局统筹，各学校每月对班主任津贴进行考核发放。

**（二）书记（校长）岗位考核。**由县教育局统筹，每年对辖区内中小学、幼儿园党支部书记、校长（园长）岗位绩效进行考核发放。

**（三）思政课教师岗位绩效考核。**由县教育局统筹，各学校自主制定考核细则，每学期对思政课专兼职教师进行考核发放。

**（四）县级优秀学科工作室。**由县教育局统筹，县教学教研室每年对县域内学科工作室进行考核；学科工作室主持人自主对学科工作室成员进行考核。

**（五）梯级队伍考核。**由县教育局统筹，县教学教研室每年对地区级及县级教坛新秀、骨干教师、教学能手、学科带头人、教学名师进行考核发放。

**（六）优秀教师考核。**由县教育局统筹，通过学校推荐、教育局核查等方式，面向全县教师、教育工作者进行综合评价（学校主要领导不参与此项考核），确定优秀班主任、优秀教师、优秀教育工作者名额及资金分配方案，利用每年“教师节”契机，予以考核发放。

**（七）学校考核。**由县教育局统筹，结合每月学校综合评价，每半年对各乡镇教育党委（总支）、县直中小学、幼儿园进行1次综合评价，根据评价结果，适当予以绩效奖励。

二、资金分配

**（一）班主任考核。**县教育局会同县人社、财政等部门，对全县班主任绩效工资总量进行核定，在总量和人均不超的前提下，由各学校自主制定班主任具体量化考核分配办法，经学校教职工大会审议通过后报县教育局、人社局审批备案，并在本校公示。一般一个月发放一次，每年累计发放10个月。各学校可按照600元/月、400元/月、200元/月合理拉开差距，也可一人一档，不设定数值，原则上班主任津贴月发放最高值和最低值间距在400元左右浮动，有突出业绩或重大贡献的班主任可适当放宽。除因班主任个人原因，所带班级出现重特大事故或群体性事件的外，不得扣发班主任津贴。

**（二）书记（校长）岗位考核。**县教育局统筹，研究制定中小学、幼儿园书记、校长（园长）岗位绩效考核方案，每年对中小学、幼儿园党支部书记、校长（园长）进行1次绩效考核，并按照7000元、5000元、3000元标准予以核定档次考核发放。对学校工作在同学段长期处于滞后状态、学校发生重特大安全事故的，不予发放。

**（三）思政课教师岗位绩效考核。**县教育局每年统筹10万元，由县教育局政教股对每学期专兼职思政课教师进行身份核定，确定参加考核思政课专兼职教师名单，明确考核评优比例、考核内容及方式。各学校制定考核细则，按照优秀、良好、合格、一般四个等次进行考核定档。原则上优秀等次按照每人/每学期70元、良好按照每人/每学期60元、合格按照每人/每学期50元予以发放。考核定等为一般档次的，不予发放。

**（四）县级优秀学科工作室考核。**县教育局每年统筹50万元，由县教学教研室每年制定考核细则，学科工作室可按照优秀5万元/个、良好3万元/个、合格1万元/个和3:4:3的比例进行考核等配，学科工作室成员由学科工作室主持人自主进行考核定等，学科工作室主持人绩效原则上不低于所在学科工作室绩效的20%，跨学科主持的不低于所在学科工作室绩效的30%。在资金总量不超的前提下，县教学教研室每年可根据实际对名额和标准进行适当调整。考核细则及分配方案经县教育局党组会议审议通过后，在全教育系统进行公示。

**（五）梯级队伍考核。**县教育局每年统筹100万元，由县教学教研室每年制定考核细则，分别核定地区级和县级教坛新秀、骨干教师、教学能手、学科带头人、教学名师的奖励名额及考核细则，经县教育局党组会议审议通过后，在全县教育系统进行公示。一般一年发放一次，结合教学质量分析会议等契机予以发放。

**（六）优秀教师考核。**县教育局每年统筹80万元，研究制定优秀教师考核方案，可按照优秀班主任5000元/人、优秀教师4000元/人、优秀教育工作者3000元/人的标准，合理确定分配名额，向乡村学校一线倾斜，一般乡村学校名额不低于奖励人数总量的70%。在资金总量不超的前提下，原则上每年可根据实际对奖励名额和标准进行适当调整，但乡村学校名额不得低于奖励人数总量的60%。考核细则及分配方案经县教育局党组会议审议通过后，在全县范围内进行公示，每年利用“教师节”契机，予以考核发放。

**（七）学校考核。**县教育局统筹，结合每月学校综合评价，每年对各乡镇教育党委（总支）、县直中小学、幼儿园进行1次综合评价，每次评定优秀乡镇教育党委（总支）3个、优秀中学3所、优秀县直小学2所、优秀县直幼儿园2所。良好和一般等次不作限定。统筹专项考核剩余绩效总量，原则上，每所优秀县直幼儿园按专项考核剩余绩效总量的5%、每所优秀县直小学按专项考核剩余绩效总量的8%、每所优秀中学按专项考核剩余绩效总量的11%、每个优秀乡镇教育党委（总支）按专项考核剩余绩效总量的13%，分配至常规考核，用于常规考核奖励。具体评定名额及奖励比例，根据工作实际，由县教育局适时进行调整。