

阿署发〔2022〕81号

**阿拉善盟行政公署
关于印发《阿拉善盟中小学幼儿园教师
绩效工资实施方案》的通知**

各旗人民政府，各开发区、示范区管委会，盟行署各委、办、局和直属事业单位，中央、自治区驻盟各单位，各重点企业：

现将《阿拉善盟中小学幼儿园教师绩效工资实施方案》印发你们，请认真贯彻落实。

2022年8月26日

阿拉善盟中小学幼儿园教师 绩效工资实施方案

为进一步发挥绩效工资的激励导向作用，充分调动中小学幼儿园广大教职工的工作积极性和主动性，推动全盟教育事业高质量发展，根据《内蒙古自治区人民政府关于事业单位实施绩效工资的意见》（内政发〔2011〕125号）、《内蒙古自治区党委 人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（内党发〔2018〕18号）和《关于深化改革进一步激发中小学办学活力的实施意见》（内教发〔2021〕8号）精神，结合我盟教育实际，特制定本实施方案。

一、基本原则

（一）坚持“以绩定薪、责薪一致、多劳多得、优绩优酬”原则，绩效工资向一线教师、骨干教师倾斜，解决“干多干少、干优干劣一个样”问题。

（二）坚持公开、公平、公正原则，充分发挥绩效考核的激励导向作用，调动教师坚持立德树人，不断提高教育教学水平，更好地促进学生德智体美劳全面发展、个性化成长。

（三）坚持实施绩效工资改革与现代学校制度建设相结合，完善考核分配机制，实现收入分配的规范化、科学化、制度化。

二、实施范围

全盟各公办中小学、中等职业学校、幼儿园在岗在册教职工。

三、绩效工资核定

（一）绩效工资总量核定

绩效工资总量由学校工作人员上年度 12 月份基本工资（岗位工资与薪级工资之和）的额度和规范后的津贴补贴额度构成，绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。

（二）一线教师绩效工资增量部分核定

绩效工资增量部分上浮至绩效工资基本标准线的 1.3 倍至 2.5 倍核定，根据实际情况，暂按 1.3 倍核定，有条件的旗（区）可以结合实际逐步上浮，但最高不能超过 2.5 倍。具体由各级财政、人社部门结合实际核定绩效工资增量部分。

（三）党组织书记、校（园）长绩效工资增量核定

学校党组织书记和校（园）长的绩效工资增量部分上浮至绩效工资基本标准线的 1.5 倍至 2.5 倍，根据我盟实际情况，暂按 1.5 倍核定，有条件的旗（区）可以结合实际逐步上浮，但最高不能超过 2.5 倍。

四、绩效工资发放办法

（一）未上浮前的绩效工资发放办法

1. 基础性绩效工资。义务教育阶段教职工基础性绩效工资占绩效工资总量的 70%，非义务教育阶段教职工基础性绩效工资占绩效工资总量的 60%，按规定标准逐月发放。

2. 奖励性绩效工资。由学校结合工作实际，制定相应考核实施细则，根据教职工目标任务完成情况、考核结果等实际情况，经公示无异议后，统筹发放。

（二）一线教师绩效工资上浮后增量发放办法

绩效工资上浮后增量部分单独切块管理，不纳入次年绩效工资总量核定，全部用于一线教师（即站讲台授课的教师）绩效奖励。具体由各学校制定考核实施细则，从教学常规提质奖励，主要突出对“备、讲、批、辅、考、评、研”等教学常规工作奖励（权重 35%）、超工作量奖励（权重 25%）、教书育人突出贡献奖励（权重 40%）等方面进行量化考核赋分，实行百分制。增量部分绩效工资发放金额按考核得分计算。实行动态管理，能上能下，各学校每学期对一线教师进行一次考核，经公示无异议，按学期发放。一线教师不在岗位期间，不再享受有关待遇（学校公派的短期培训除外）。个人增量绩效工资=个人考核得分×（参加考核教职工增量绩效工资总额/参加考核教职工总分数），经公示无异议，按学期发放。得分中最高分是最低分的 2 倍以上，个人考核得分设置最低分数线，考核测评低于最低分数线的一线教师不得发放增量绩效工资，充分体现增量绩效工资的激励作用。

（三）党组织书记、校（园）长的绩效工资增量发放办法

党组织书记、校（园）长的绩效工资增量部分考核发放范

围为学校党政“一把手”。由同级主管部门对所属学校党组织书记、校（园）长进行实绩考核，（个人增量绩效工资=个人考核得分×书记和校长增量绩效工资总额/书记和校长总分数），经公示无异议，按年度发放。年度个人考核测评得分低于个人考核总分数60%的不得发放增量绩效工资，充分体现增量绩效工资对党组织书记、校（园）长的激励作用。

五、绩效工资来源

绩效工资及其上浮后的增量部分，盟直学校由盟本级财政承担，旗（区）各学校由旗（区）财政承担，并列入财政年度预算。

六、工作要求

（一）加强组织领导。各旗（区）、各学校要成立绩效工资考核分配领导小组，根据实施方案制定具体考核分配方案或细则。各学校的考核分配方案或细则须经教职工代表大会或教职工大会通过，报同级教体行政部门审批后方可实施；学校绩效考核结果须报教体行政部门和派驻纪检监察部门审核备案，经同级人社、财政部门核定绩效工资总量后方可发放。

（二）科学透明实施。绩效工资的考核、分配过程要公开透明，主动接受教职工和社会各界的监督。各学校要充分发扬民主，切实保障教职工的知情、参与、表达与监督权。考核结果要在适当范围公布并反馈教职工本人。

（三）强化资金监管。各级财政部门要足额安排中小学绩效工资预算。按照“谁使用、谁负责”的原则，将中小学绩效工资主体责任落实到资金具体使用部门和学校，由用款学校负责填报《支出绩效自评表》并开展自评，用款学校所属教体行政部门会同财政部门负责绩效目标的审核。各旗（区）、各学校不得在核定的绩效工资总量外违规发放任何津补贴，不得违反规定程序和办法进行分配。

（四）强化督导检查。各级人社、教体、财政部门要密切配合，对绩效工资的核定与发放进行监督、评估、检查。各级教育督导部门将绩效工资发放情况纳入对各旗（区）、各学校教育督导评估范围，对实施不力、资金落实不到位、存在“吃大锅饭”“搞平均主义”等现象的，要追究相关责任，并核减下一年度资金，对违反《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》的党组织书记、校长和教职工，不享受奖励性绩效工资和增量绩效工资。

本方案自 2022 年 9 月 1 日起施行。

阿盟行政公署办公室文电科

2022年8月26日印发
