**岚县公办学校实施增量绩效工资**

**考核指导意见（试行）**

    根据《山西省教育厅等八部门<关于进一步激发中小学办学活力的实施意见>》（晋教〔2021〕5号）、《中共岚县县委  岚县人民政府印发<关于办好人民满意教育的行动方案>的通知》（岚发〔2022〕10号）、《岚县人民政府办公室印发<**岚县公办学校实施增量绩效工资工作方案**>的通知》（岚政办发〔2022〕 号）精神，为了进一步建立健全全县中小学、幼儿园教师增量绩效工资的考核分配制度，结合我县实际，特制定本指导意见。

一、考核原则

完善增量绩效工资考核分配办法，要重点向教育教学实绩

突出的一线教师和班主任倾斜，要向满负荷工作量一线教师倾斜，要向单人校、复式班教师倾斜，要向师德师风优秀的教师倾斜，通过增量绩效考核，增强教师敬业精神，增强教师职业荣誉感和幸福感。

二、考核对象

按照国家规定执行事业单位绩效工资制度的全县公办学

校在编在岗的一线教师、管理人员（校长除外）和教辅人员。

三、岗位设置

全县中小学、幼儿园教师岗位包括一线教师、管理人员和教辅人员等岗位。

1、一线教师：指学校中具有相应教师资格、直接从事教育教学工作的专业技术人员。

2、管理人员：指学校管理岗位上从事管理工作的人员。

3、教辅人员：指学校中从事教学实验、图书、电教、计算机管理以及卫生保健等教学辅助工作的人员。

各中小学、幼儿园依据编制人数、专业人员结构、学生人数及工作实际，根据满负荷工作的原则，科学合理设置岗位。将教学目标、任务层层分解，落实到人，并制定岗位职责、任职条件、任期工作目标。

四、工作量标准

（一）一线教师周工作量

幼儿园一课时按20-30分钟计算，小学、初中、高中、职中一课时按40-45分钟计算。

1、幼儿园：工作量以周活动时数为主要内容进行计算，一课时按20-30分钟计算。幼儿园可结合实际将晨间活动、晨间谈话、区域游戏、集体教学、户外活动、饮水、入厕及与幼儿相关的活动等工作量计入教师周课时数。幼儿园教师工作量每周为20-25个活动。

　 2、小学：语文、数学每周14-16节，英语、品德与生活（品德与社会）、科学、体育每周16-18节，其他学科每周18-20节。

3、初中：语文、数学、英语、物理、化学每周10-12节，思想与品德、历史、地理、生物每周12-14节，其他学科每周14-16节。

4、普高：语文、数学、英语每周10-12节，物理、化学、生物、政治、历史、地理12-14节，其他学科14-16节。

5、职高：语文、数学、英语及主干专业课10节及以上，其他课程12节及以上。

周课时数的下限以语文、数学课为标准确定，其他学科教师周课时数折算标准由学校根据满负荷原则，结合工作实际确定。

1. 管理人员周工作量

 全县中小学校长、幼儿园园长按相当于教学第一线教师的1.4个工作量计，即把一线教师标准工作量定为单位1相比较。

全县中小学副校长、幼儿园副园长按相当于教学第一线教师的0.6-0.7个工作量计，（100人以下学生的学校按0.6个工作量计，100人以上学生的学校按0.7个工作量计）即把一线教师标准工作量定为单位1相比较，按天考核出勤，按周考核工作量，按学期考核工作业绩。

全县中小学、幼儿园教导（保教）主任、政教主任、总务（后勤）主任、会计等按相当于教学第一线教师的0.5-0.6个工作量计，（100人以下学生的学校按0.5个工作量计，100人以上学生的学校按0.6个工作量计）即把一线教师标准工作量定为单位1相比较，按天考核出勤，按周考核工作量，按学期考核工作业绩。

1. 教辅人员周工作量

全县中小学、幼儿园图书、仪器、实验等教辅人员要按相当于教学第一线教师的0.4-0.5个工作量计，（100人以下学生的学校按0.4个工作量计，100人以上学生的学校按0.5个工作量计）即把教师标准量定为单位1相比较，按天考核出勤，按周考核工作量，按学期考核工作业绩。

全县中小学、幼儿园中层及以上干部未担任与评聘职称专业相一致的课程教学，周课时数未达到规定标准的，考核积分只能按占相应岗位系数、工作量和工作业绩进行考核积分。

转岗到教辅岗位的专任教师严格按照教辅人员岗位系数、工作量和工作业绩确定考核积分；未达规定工作量标准的，严格按照不足工作量比例扣减考核积分。

涉及到人员变动的学校,如退休、调进、新入职等，其增量绩效工资按实际在岗时间计算并进行各个项目考核积分。

对全县中小学、幼儿园各类教师、管理、教辅人员（含满55周岁未申请退休的高级职称女教师）中临近退休，不再从事重要岗位工作，要按照学校安排的工作岗位，结合确定的岗位系数，对师德师风、工作量、工作业绩进行考核积分。

五、考核内容

考核内容以教师履行法定职责、岗位职责和完成工作任务为基本依据，重点考核师德师风、工作态度、工作过程和工作实绩。

1、一线教师绩效考核的主要内容：

履行《义务教育法》《教师法》和《教育法》等法律法规规定的教师法定职责。重点考核师德师风、出勤、代课、常规教学、教研教改、教学成绩、学校随机性任务完成情况等方面的工作。

1. 管理人员绩效考核的主要内容：

（1）校长绩效考核的主要内容：

履行《义务教育法》《教师法》和《教育法》等法律法规规定的校长法定职责，以及完成规定的岗位职责和工作任务的实绩，重点考核校长的师德师风、工作态度、管理水平、工作绩效等方面的工作。

（2）副校长绩效考核的主要内容：

履行《教育法》《义务教育法》和《教师法》等法律法规规定的法定职责，配合校长做好学校的教育教学管理工作，重点考核师德师风、工作态度、分管工作、个人教学工作、个人实绩等方面的工作。

1. 教导（保教）主任、政教主任、总务（后勤）主任绩效考核的主要内容：

履行《教育法》《义务教育法》和《教师法》等法律法规规定的法定职责，配合校长做好学校的教务、政教、后勤工作，重点考核师德师风、工作态度、主管工作、个人教学工作、个人实绩等方面的工作。

（4）会计绩效考核的主要内容：

履行《会计法》《会计从业资格管理办法》《会计基础工作规范》等法律法规规定的会计职责。重点考核会计对学校财务单据与账务处理的及时性、准确性、真实性，以及预算及调整计划完成情况、部门内外的沟通协作、领导交办事项等方面的工作。

3、教辅人员绩效考核的主要内容：

履行学校规定的岗位职责和完成工作任务的实绩，重点考核师德师风、服务教学、服务师生、服务学校等方面的工作。

六、考核项目及资金占比

1. 师德师风（15%）：政治素质、理想信念、职业道德、

遵纪守法等。

主要考核教师遵守《中小学教师职业道德规范》情况，特别是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、遵纪守法的情况。考核中要把教师对教育理论的学习、参与学校师德师风建设、多层面对教师师德师风民主测评的满意程度列入考核内容。把教师规范从教行为，不得以任何理由、任何方式有碍完成教育教学任务，不得以非法方式表达诉求、干扰正常教育教学秩序、损害学生利益等内容作为考核教师师德师风的基本要求。

1. 教育教学（35%）：备课、授课、批改作业、辅导、

评价、教育教学管理等。

主要考核教师教学准备、教学实施、知识延伸与拓展。考核中要把规范落实教学五环节作为考核的重点内容。考核学科专业基础和业务能力提升情况；熟悉教材、教学设计、教学组织实施、测试考试分析等情况；重视学生学习习惯培养和学法指导情况。重点考核教师采取多种方式拓展专业知识、提高教育教学能力情况。

1. 教研教改（15%）：公开课、示范课、听课评议、教学

讲座、教学研究、教学比赛、学术论文、课题研究等。

主要考核教师参与学校教研教改活动、各级各类课题研究的情况。要把教师对学校组织的听、说、评、讲、研、思活动的参与度，信息技术能力的运用及操作，教师基本功训练、教材教法、各类业务比武、联片教研、集体备课、公开课、示范课的参与程度作为综合考核的内容。

1. 教学成绩（15%）：学生考试、考查、竞赛成绩等。

主要考核以完成国家规定的教学目标、学生达到基本教育质量要求为依据，要引导教师关爱每个学生，特别是学习上有困难或品行上有偏差的学生，考核中要把此项工作作为重点。要把整体合格率（平均成绩）、及格率、优生率、差生转化率、进步率、获奖情况等方面列入考核内容。

幼儿园可将幼儿能力发展评价、家园联系、学期末幼儿发展水平能力展示等作为考核教师教学成绩的内容。

1. 其他教育活动（15%）：签到（退）考勤、参加会议、

进修培训、中（高、会）考监考、安全管控工作、随机工作等。

主要考核教师完成学校的日常管理、继续教育学习、教师学历达标、参与监考工作、教学安全管控、学校安排的其他随机工作任务、课外实践活动及教育教学管理等各项工作，考核中要把教师出勤及完成规定的工作任务作为考核的主要内容。

1. 特殊岗位津贴（5%）：班主任、体育教师、单人校教

师岗位等。

主要考核教师坚持以课堂为主渠道，注重在教学中渗透德育；注重学生心理健康教育和安全教育，培养学生良好的行为习惯，促进学生身心健康发展；培养学生积极参加体育锻炼的习惯；尊重、关心和爱护品行有偏差、学习有困难的学生，落实具体帮扶措施，并取得实效；学生热爱班集体，积极参加班级活动、团队活动，班风学风建设情况。

单人学校、复式班教师的增量绩效考核分配应根据中心学校（小学）实际情况和工作条件艰苦程度适当倾斜。考核单人校、复式班教师服务基层教育的师德、能力和业绩。

幼儿园特殊岗位津贴考核项目金额占比纳入教育教学考核项目金额占比。

各学校可根据本校实际情况，酌情增减考核子项目，可适当调整考核项目的金额占比，但不得超过5%。

1. **考核程序**

**（一）常规考核**

全县各中小学、幼儿园要按考核领导小组人员职责，细化分工，明确责任，全面、准确、公正、及时实行“逐日考核、每周公布、以月结算、期末兑现”考核流程，体现考核的时效性和真实性。

 **（二）学期末考核**

1、教师述职。以年级组或学科组为单位，教师在30人以上的学校由副校长分别牵头分组，组织教师对师德师风、履行岗位职责情况和主要业绩做出客观公正的自述自评。

2、考核评议。学校考核领导小组结合常规考核记载，采用多种评价方法，组织学生、家长、教师、考核领导小组等评议主体对部分考核项目实施考核评议。小学低年级教师的绩效考核不进行学生评议。考核评议要以一定占比量化进行积分。

学生和家长评议：以班级为单位，采取测评、问卷调查等方式进行。考核领导小组随机抽取所代班级（或部分班级）的全部学生和家长对任课教师进行评议。所代班级较多的任课教师,抽取不同任课班级进行评议。

教师评议：采取年级组与学科组教师评议相结合的方式进行。各中小学、幼儿园可根据实际情况确定评议方式。

考核领导小组评议：学校考核领导小组要对全体教师实行量化评议，体现客观、公正、公平、公开，真正将考核的功能作用充分发挥出来。

3、确定考核积分。考核领导小组根据教师常规考核量化积分，结合学生、家长、教师评议结果和考核领导小组评议综合考核结果，在量化打分的基础上，逐一确定考核积分。

4、公示考核结果。教师考核积分要在全校公示5个工作日。公示无异议后按考核积分兑现增量绩效工资。

八、考核办法

增量绩效工资由学校在考核的基础上自主分配，充分发

挥增量绩效工资的激励作用。主要体现师德师风、工作量和实际贡献，合理拉开差距。

考核要分春、秋两学期进行，每学期要按照考核项目金额占比进行切割，分块进行考核分配。考核一律以积分制来呈现，各考核项目增量绩效工资按参与考核教师在该考核项目的积分占比进行分配，六个考核项目的增量绩效工资总和即为本学期本教师增量绩效工资。

**（一）计算办法**

1. $该教师师德师风增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.1}{全校教师师德师风总积分}$\*该教师师德师风

积分

2、$该教师教育教学增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.35}{全校教师教育教学总积分}$\*该教师教育教学积分

$ 3、该教师教研教改增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.15}{全校教师教研教改总积分}$\*该教师教研教改

积分

4、$该教师教学成绩增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.15}{全校教师教学成绩总积分}$\*该教师教学成绩积分

$ 5、该教师其他教育活动增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.2}{全校教师其他教育活动总积分}$\*该教师其

他教育活动积分

6、$该教师特殊岗位增量绩效工资=\frac{该校增量绩效工资总量×0.05}{全校教师特殊岗位总积分}$\*该教师特殊岗位积分

全县初中、小学班主任津贴在原每人每月不低于500元的基础上，从全校$增量绩效工资$中切出5%左右，与体育教师、单人学校教师一并进行考核激励，增加的班主任津贴每月平均不得超过100元，班主任领取岗位津贴后班主任工作量不再重复计入考核积分。

**（二）不享受范围**

有以下情形之一者不得享受本学期增量绩效工资：

1. 违反教师职业道德规范，师德师风存在严重问题的；
2. 所带班级当学期发生较大安全事故的；

3、无充分正当理由拒不承担或不接受学校安排的工作任务，或者敷衍拖拉，影响学校整体工作，造成较坏影响的；

4、强迫学生有偿办班补课被举报查实的；

5、旷课超过国家规定天数的；

6、因违法违纪或其他有关规定停发工资的；

7、不参加年度考核的；

8、其他规定不应享受的。

**（三）其他**

1、交流人员

经县教育和科技局批准的县内教育系统交流人员由原学校（园）根据借用学校（园）提供的工作岗位、师德师风、工作量、工作业绩等考核结果，参照本单位考核办法发放。对于长期不上班的一律不得发放增量绩效工资。

2、借用人员

经县教育和科技局批准的县内教育系统借用人员由原单位根据借用单位提供的工作岗位、师德师风、工作量、工作业绩等考核结果，参照本单位考核办法，不得超过本单位增量绩效工资平均水平的80%发放，对于长期不上班的一律不得发放增量绩效工资。

3、外借人员

按规定程序履行教师借用手续，外借到非教育系统单位的人员一律不得发放增量绩效工资。

4、其他人员

对全县中小学、幼儿园各类教师、管理、教辅人员（含满55周岁未申请退休的高级职称女教师）中临近退休，不再从事教育教学、管理、教辅工作岗位的一律不得发放增量绩效工资。

各中小学、幼儿园在制定增量绩效工资考核办法时，可以适当考虑教师教龄、职称、学历等因素参与增量绩效工资分配，结合各学校工作实际，各学校奖励性绩效工资分配可参照本校增量绩效工资分配办法执行。

全县各中小学校长、幼儿园园长增量绩效考核办法由县教育和科技局另行制定。

**九、考核结果运用**

绩效考核结果作为教师资格认定、岗位聘任、职务晋升、发放奖励性绩效工资和表彰奖励的重要依据，体现较强的权威性和真实性。

1. 绩效考核结果存入教师业务档案，与教师年度考核挂钩，年度考核优秀等次的教师原则从增量绩效考核排名靠前的教师中产生。
2. 绩效考核结果与教师的增量绩效工资的发放直接挂钩，增量绩效工资按照绩效考核结果发放。

3、绩效考核结果与评模评优、职称评聘、岗位晋级直接挂钩，各类模范评选、晋升职称、岗位晋级原则上应从增量绩效考核排名靠前的教师中产生。

十、组织实施

1、全县各中小学、幼儿园要成立绩效工资考核领导小组。考核领导小组成员由学校领导、相关处室（年级）负责人、工会成员以及公道正派、政策业务水平和威信较高的教职工代表组成。教职工代表须经教职工大会选举产生。绩效考核领导小组成员应有不少于50％的一线教师。

2、全县各中小学、幼儿园要结合本校实际，本着“多劳多得、优劳优酬”的原则，要认真学习研究县教育和科技局考核指导意见并制定具体的考核办法，应在遵循国家关于中小学教师基本工作量兼顾本校实际情况前提下，核定本校教职工工作量，制定以工作量计酬为主的本校教师综合绩效考核办法。要体现一线教师、管理人员和教辅人员不同岗位特点，合理统筹，分类考核。各学校要在充分发扬民主、广泛征求教师意见的基础上，制定适合本校实际的增量绩效工资考核办法，考核办法须由学校领导班子集体研究后，经教代会或全体教职工大会审议通过，并在全校公示5个工作日无异议后，报县教育和科技局批准方可实施。

3、教师绩效考核是一项复杂的系统工程，政策性强，涉及面广，关系到广大教师的切身利益。各中小学、幼儿园要高度重视，精心部署，在充分酝酿、讨论的基础上，制定切合实际的考核办法，积极稳妥组织实施。严禁敷衍应付，搞平均主义；严禁不按方案要求，我行我素；严禁不公开考核办法、程序，搞一言堂分配。要严肃考核工作纪律，严格按照考核的相关程序和办法实施，增强考核工作的透明度。

4、全县各中小学、幼儿园未经教职工大会同意不得随意增加奖励项目，严格限制日常支出份额，不得截留他用。杜绝将与教育教学无直接关系的因素和项目纳入增量绩效工资考核范畴。

5、全县各中小学、幼儿园要做好增量绩效工资考核的第一手资料，在学期末审批增量绩效工资时提供详实的考核汇总资料，要安排专人负责相关资料保管、存档。

6、县教育局将会同县人社局、县财政局及派驻纪检组组成绩效跟踪督查组，抽调专人，每学期要对各中小学、幼儿园增量绩效工资考核情况进行跟踪问效，通过查阅资料、听取汇报、调查问卷、教师回访、接收举报等形式进行督查。对工作不负责任、考核失真失实、教师有强烈意见的学校，对未按考核办法分配增量绩效工资、存在弄虚作假、个人冒领增量绩效工资的学校，一经发现要进行严肃查处并追究校长及相关人员的责任。

7、全县各中小学、幼儿园要不断探索和完善教师绩效考核的机制和办法，突出绩效，兼顾公平，促进发展。要加大增量绩效工资政策的宣传力度，深入细致地做好教师思想工作，引导广大教师正确对待绩效考核，确保教育教学稳定健康发展。

本指导意见溯及2022年1月1日起施行。