

常州国家高新区（新北区）教育局

常州国家高新区（新北区）人力资源和社会保障局 文件

常州国家高新区（新北区）财政局

常新教人〔2021〕1号

关于印发《关于深化新北区教育系统学校绩效工资改革的实施办法（试行）》的通知

各中小学，有关单位：

现将《关于深化新北区教育系统学校绩效工资改革的实施办法（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

常州国家高新区（新北区）教育局

常州国家高新区（新北区）财政局

常州国家高新区（新北区）人力资源和社会保障局

2021年1月15日

关于深化新北区教育系统学校绩效工资改革的实施办法（试行）

为贯彻落实全国、省、市、区教育局大会决策部署，切实履行保障义务教育教师工资待遇的主体责任，根据《中共常州市新北区委 常州市新北区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（常新委〔2019〕73号）、《常州市新北区义务教育学校绩效工资实施办法》（常新人〔2009〕73号）等文件精神 and 有关规定，参照常州市教育局、常州市人力资源和社会保障局、常州市财政局《关于深化常州市教育局直属学校绩效工资改革的实施办法（试行）》（常教人〔2019〕2号），结合当前新北区中小学校绩效工资管理实际，制定本实施办法。

一、基本原则

（一）核定总量，优化结构。坚持教育优先保障战略，强化顶层设计、整体统筹，健全绩效工资保障机制，根据全区中小学校教育发展需要，进一步优化绩效工资项目结构，核定绩效工资总量。

（二）统筹联动，动态调整。建立中小学教师与公务员工资收入水平的比较分析和长效联动机制，公务员普遍发放奖励性补贴时，统筹考虑义务教育教师；公务员调整工资待遇时，相应调整义务教育教师工资待遇。同时统筹考虑高中等非义务教育教师的工资待遇。

（三）分类管理，精准激励。根据不同区域、不同类型、不同学段学校特点和发展实际，强化“分类管理、精准激励”分配理念，完善符合教育教学特点的绩效考核和分配办法。

(四) 科学规范，公平合理。教育主管部门加大统筹力度，全面落实收入分配自主权，加强有效监督管理。坚持优绩优酬、多劳多得的分配原则，健全完善符合学校实际的内部收入分配办法。

二、实施范围

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的我区义务教育在编在岗工作人员。全区公办普通高中和教育局直属公办幼儿园等从事非义务教育的在编在岗工作人员可参照执行。

三、绩效工资构成

学校绩效工资采取“1 + X”方式核定。其中：

(一)“1”是指公益绩效。分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，主要体现学校共性公益特点，根据学校履行基本教育职能情况确定，纳入学校绩效工资总量核定范围。

(二)“X”是指综合绩效。主要体现不同类型、不同学段、不同岗位、不同贡献的分配要求，完善现有绩效工资分配结构和项目，具体包括：专项绩效、一次性增核绩效、人才奖励绩效、增量服务绩效、高考质量绩效、集团办学绩效等。

综合绩效纳入学校工资总额管理，区教育局每年年初将上年度综合绩效数据汇总后报区委组织部、区人社局、财政局备案。

根据教育教学发展变化，经区教育局、人社局、财政局等部门会商报区政府批准后，可适时调整综合绩效具体项目。

四、绩效工资核定办法

(一) 公益绩效

1. 基础性绩效工资

按照《常州市新北区义务教育学校绩效工资实施办法》(常新人〔2009〕73号)等相关规定执行，按月发放。

2. 奖励性绩效工资

全区总量 = 年度全体教职工的基础性绩效工资总量 ÷ 70% × 30% + 12 月份基本工资。

区教育局根据各校奖励性绩效工资计算量和《常州市新北区中小学素质教育综合评估办法（修订稿）》中基础性项目考核评估结果，统筹核定分解各学校奖励性绩效工资总量。对于基础性项目考核得分较低和年度有“一票否决”项目的学校，按照一定比例给予扣减。

（二）综合绩效

1. 专项绩效。由区教育局、人社局、财政局集体研究，提出年度义务教育教师专项绩效人均发放基准线建议，统筹考虑普通高中阶段教师的专项绩效，设定学段差异系数，由区人社局核定全区专项绩效总量。专项绩效的核定应征求区委组织部意见，并报区政府审批。

专项绩效原则上包括办学质量绩效、班子履职绩效和创新创优绩效等，由区教育局制定考核分配办法，确定学校考核等次，建立校领导班子成员激励机制，在全区专项绩效总量范围内统筹拟定各学校专项绩效分配金额，联合区人社局、财政局将指标分解下达至各学校，专项绩效适当向生师比较高、考核优秀的学校倾斜。学校内部分配方案经教代会审议通过，并按规定公示后报区教育局审核发放。

2. 一次性增核绩效。根据上级相关政策，由区教育局、人社局、财政局集体研究，由区人社局核定全区教师一次性增核绩效总量，报区政府批准。区教育局和学校在总量的基础上进行统筹分配，具体分配流程和要求参照奖励性绩效工资分配办法执行。

3. 人才奖励绩效。针对在教育教学中取得重大成果、在教育教学比赛中获得较高奖项、在市（区）“三名工程”（名校校长、名教师、名班主任）等教育优秀人才培养项目中获得相关荣誉，并在示范引领中发挥积极作用的人才，建立褒奖制度。适当上浮对偏远乡村学校上述人员的奖励。由区教育局按照《关于推进优秀教育人才引育的实施办法（修订）》和《新北区“三名”（名校校长、名教师、名班主任）培育工程实施方案》等文件规定，履行相应审批手续后进行发放，资金按原渠道列支。

4. 增量服务绩效。针对学校贯彻落实《关于做好中小学生课后服务工作的指导意见》（苏教基〔2018〕24号）等上级政策而实施的课后延时服务以及开展寄宿生管理等切实解决群众困难的增量服务，适当增核绩效。增量服务遵循自愿原则，由区教育局负责统一组织和监督管理，规范增量服务内容及考核要求，并明确负面清单；学校负责制订本校开展增量服务的办法，将服务内容、收费批准事项等信息及时公示告知。课后服务采用财政补贴、服务收费、社会捐助等方式筹措经费。

区教育局负责组织考核，根据增量服务内容、时长等情况，合理提出增量服务绩效分配方案，经区人社局、财政局会商、报区政府批准后，分解下达至学校。主要用于参与增量服务教师的分配。增量服务绩效原则上从各校服务收费中列支。

5. 高考质量绩效。主要针对在教育教学中付出辛勤努力、学校在高考中取得较好成绩的教师，建立奖励制度。区教育局制定考核分配办法，学校制定相应绩效考核发放方案，对相关人员予以奖励。资金按原渠道列支。

6. 集团办学绩效。主要依据集团化办学对推动区域教育优质

均衡发展成效，建立相配套的激励机制。根据集团办学形式、办学质量等因素核定集团办学绩效。具体办法由区教育局会同区人社局、财政局另行研究制定。资金按原渠道列支。

五、经费保障

公益绩效按照原工资渠道执行；综合绩效采取专项保障与预算统筹安排相结合的方式解决，涉及有收费来源的，由区教育局、人社局、财政局根据收费情况和相关政策研究确定。

六、职责分工

区教育局负责牵头制定与实施绩效工资改革工作方案，细化完善相关配套办法和具体方案，指导各学校制定和完善绩效考核分配制度，审核学校奖励性绩效工资和综合绩效分配方案；区人社局负责核定全区奖励性绩效工资和专项绩效、一次性增核绩效、增量服务绩效等总量，加强对薪酬制度改革工作的业务指导；区财政局负责落实经费，优化支出结构；各学校负责教职工的日常管理、使用和考核，做好奖励性绩效工资、综合绩效分配等相关工作。

七、组织实施

（一）稳步扎实推进。改革工作由区教育局、人社局、财政局建立完善三方联动、协同推进的工作机制，各部门根据职责分工各司其职，按照规范程序有序推进。

（二）强化激励导向。各学校根据区考核分配办法和分配金额组织对教师进行绩效考核，拟定发放方案，应从教师遵纪守法、为人师表、教育教学、工作实绩、关爱学生等方面进行考核，考核中要特别关注教师是否存在有偿家教、损害学生利益等行为，重点向班主任、教学工作量饱满和教书育人成果突出的人员倾斜。

（三）严肃工作纪律。各学校应建立科学合理的收入分配机制，绩效奖励的发放必须履行教代会审议流程，严格执行工资纪律、财经纪律，严禁超核定总量发放；区主管部门建立健全有效的监督检查工作机制，对学校发放情况进行监督检查，对于违规发放行为将依有关规定严肃处理。

（四）注重统筹平衡。改革应注重全区教育系统各类学校之间、公办中小学中各类人员之间的统筹平衡，统筹考虑区聘用制教师，由区教育局、人社局、财政局根据区聘用制教师管理办法等相关政策研究确定执行。

八、其他

1. 本办法从 2020 年 1 月 1 日起执行。原有的《常州市新北区义务教育学校绩效工资实施办法》（常新人〔2009〕73 号）、《新北区义务教育学校奖励性绩效工资发放指导意见（试行）》（常新社人〔2010〕3 号）与本办法不一致的，以本办法为准执行。上级部门对绩效工资改革有新规定时，依据新规定执行。

2. 本办法由区教育局会同区人社局、财政局共同解释。

抄送：区委组织部。

常州国家高新区（新北区）教育局

2021 年 1 月 15 日印发
