

永嘉县人民政府办公室文件

永政办发〔2009〕156号

永嘉县人民政府办公室 转发县人事劳动社会保障局县财政局 县教育局关于永嘉县义务教育学校绩效工资 实施办法的通知

各乡镇人民政府，县政府直属各单位：

县人劳社保局、县财政局、县教育局关于《永嘉县义务教育学校绩效工资实施办法》已经县人民政府同意，并报市人事局、市财政局、市教育局批准，现转发给你们，请认真贯彻执行。

义务教育学校实施绩效工资，是贯彻落实《中华人民共和国义务教育法》的具体措施，也是深化事业单位收入分配制度改革的重要内容，充分体现了从中央到地方各级党委、政府对广大义务教育教师的关心，对于依法保障和改善义务教育教师的工资待

遇，提高教师地位，吸引和鼓励各类优秀人才长期从教、终身从教，促进教育事业的发展，具有十分重要的意义。

义务教育学校实施绩效工资，涉及广大义务教育学校教职工的切身利益，社会各方面十分关注，且政策性强。各单位一定要高度重视，加强领导，周密部署，认真组织实施。要把义务教育学校实施绩效工资同深化教育人事制度改革、加强教师队伍建设紧密结合起来，同完善义务教育经费保障机制、规范学校收费行为和经费管理结合起来。通过实施绩效工资，推动教育改革，促进义务教育事业健康发展。要加强宣传引导，做好思想政治工作，注意研究解决实施中出现的问题，妥善处理各方面关系，确保教师队伍稳定。

二〇〇九年十月十日

永嘉县义务教育学校绩效工资实施办法

县人事劳动社会保障局 县财政局 县教育局

(二〇〇九年九月二十八日)

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的指导意的通知》(国办发〔2008〕133号)和《浙江省人民政府办公厅转发省人力资源社会保障厅省财政厅省教育厅关于义务教育学校绩效工资实施意见的通知》(浙政办发〔2009〕67号)精神,结合我县实际,制定本实施办法。

一、实施范围和时间

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育学校正式工作人员,从2009年1月1日起实施绩效工资。

二、绩效工资总量和水平的核定

(一)绩效工资总量暂按学校工作人员上年度12月份基本工资额度和规范后津贴补贴水平核定。其中,义务教育教师规范后的津贴补贴平均水平,由县人事、财政部门按照教师平均工资水平不低于本县公务员平均工资水平的原则确定。绩效工资总量随基本工资和本县公务员规范后津贴补贴的调整相应调整。

(二)义务教育学校实施绩效工资同清理规范义务教育学校津贴补贴结合进行,将规范后的津贴补贴和原国家规定的年终一次性奖金纳入绩效工资总量。在县人社保、财政部门核定的绩效工资总量内,县教育部门具体核定学校绩效工资总量时,要合

理统筹，逐步实现全县义务教育学校绩效工资水平大体平衡。对农村学校特别是条件艰苦的学校要给予适当倾斜。

三、绩效工资分配

（一）绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的 70%；奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素。

1. 基础性绩效工资的实施。基础性绩效工资设生活补贴、岗位津贴、教（工）龄补贴、班主任津贴、农村教师任教津贴 5 个项目，除此之外，各学校不得自行设立其他项目。各项目具体标准由县人劳社保、财政、教育部门确定，一般按月发放。其中：

生活补贴主要体现经济发展水平和物价水平等因素，不同岗位执行统一标准。

岗位津贴主要体现岗位职责等因素，适当拉开差距，实行一岗一薪。

教（工）龄补贴主要体现从教年限、工作年限等因素。

班主任津贴主要体现对班主任的倾斜。原国家规定的班主任津贴与绩效工资中的班主任津贴项目归并，不再分设，纳入绩效工资管理。

农村教师任教津贴主要体现对农村特别是条件艰苦学校教师的倾斜。根据原省人事厅、省财政厅、省教育厅《关于实行农村教师任教津贴的通知》（浙人发〔2008〕78 号）规定发放的农村教师任教津贴予以保留，在此基础上，结合实际对部分地理

位置偏远、办学条件艰苦学校的教师加发任教津贴。

2. 奖励性绩效工资的实施。在考核的基础上，由学校确定奖励性绩效工资的分配方式和办法。各学校根据实际情况，可设立考核奖、超课时（工作量）津贴、教育教学成果奖励、名优教师奖励等项目，也可设立其它项目。

考核奖主要体现对教师的日常考勤、考绩等情况。

超课时（工作量）津贴主要体现多劳多得。其中，班主任工作量要作为教师工作量的重要组成部分，在学校内部分配时可进一步向班主任倾斜，更好地发挥班主任的激励导向作用。

教育教学成果奖励主要体现对教师教育、教学取得成绩的激励。

名优教师奖励主要体现对各级各类优秀教师的倾斜。

（二）充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。县教育部门要制定绩效考核办法，加强对学校内部考核的指导。学校要完善内部考核制度，根据教师、管理、工勤技能等岗位的不同特点，实行分类考核。根据考核结果，在分配中坚持多劳多得、优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和做出突出成绩的其他工作人员倾斜。

（三）学校制定奖励性绩效工资分配办法要充分发扬民主，广泛征求教职工的意见。分配办法由学校领导班子集体研究，经学校教职工代表大会（教职工大会）通过后，报县教育部门批准，并在校公开。县教育部门要加强对学校奖励性绩效工资工作的

指导，确保奖励性绩效工资合理分配。

（四）校长的基础性绩效工资，按规定标准随本校教师在工资统发中一并发放；其奖励性绩效工资，在县人社保、财政部门核定的奖励性绩效工资总量范围内，由县教育部门根据对校长的绩效考核结果统筹考虑确定。

四、相关政策

（一）《中共中央办公厅 国务院办公厅转发〈中央纪委、中央组织部、监察部、财政部、人事部、审计署关于严肃纪律加强公务员工资管理的通知〉的通知》（厅字〔2005〕10号）下发前，学校发放的改革性补贴，除超过规定标准和范围的之外，暂时保留，不纳入绩效工资，另行规范。在规范办法出台前，一律不得出台新的改革性补贴项目、提高现有改革性补贴项目的标准和扩大发放范围。

（二）义务教育学校实施绩效工资后，按照国家规定发放的教龄津贴、特级教师津贴、特殊教育补贴等，仍按现行政策继续执行，超过国家规定标准的津贴补贴纳入绩效工资总量。

（三）义务教育学校实施绩效工资时，对完全中学、小学、特殊教育学校中从事非义务教育教师的津贴补贴问题，由县统筹考虑。

（四）在实施绩效工资的同时，对义务教育学校离退休人员及按国发〔1978〕104号文件退职人员发放生活补贴，标准由县人社保部门、财政部门参照我县离退休公务员的生活补贴标准

确定。绩效工资不作为计发离退休费的基数。

（五）严格执行《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深入开展“小金库”治理工作的意见》（中办发〔2009〕18号），严禁违规发放津贴补贴和奖金福利。实施绩效工资后，学校不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津贴补贴或奖金，不得违反规定的程序和办法进行分配。对违反政策规定的，坚决予以纠正，并进行严肃处理。

五、经费保障与财务管理

（一）义务教育学校实施绩效工资（含离退休人员生活补贴）所需经费，在对学校津贴补贴进行清理规范的基础上，按原资金来源渠道统一纳入财政性教育经费预算。县人劳社保、财政部门要统筹考虑义务教育学校教师与本县公务员平均工资水平，有效控制公务员津贴补贴水平。县财政要承担经费保障的责任，大力开展增收节支，积极调整支出结构，统筹各种财力，保障义务教育学校实施绩效工资所需经费。

（二）规范学校财务管理，严格执行国务院关于免除义务教育阶段学生学杂费等费用的规定，严禁“一边免费、一边乱收费”。学校的国有资产实行统一管理，各类政府非税收入一律按照国家规定上缴县财政，严格实行“收支两条线”。严禁利用收费收入和公用经费自行发放津贴补贴。

（三）学校绩效工资应专款专用，分账核算。绩效工资应以银行卡的形式发放，原则上不得发放现金。具体发放方式及核算

办法按财政国库管理制度有关规定执行。绩效工资实行财政统一发放，基础性绩效工资按规定程序直接划入个人工资银行账户，奖励性绩效工资经学校主管部门审核后，由县财政部门划入个人工资银行账户。

六、组织实施

（一）本实施办法经县委、县政府同意，报市人民政府人事、财政、教育部门批准，并报省人民政府人力资源和社会保障、财政、教育部门备案后实施。

（二）各有关部门要分工协作，密切配合。人劳社保部门要发挥牵头作用，严格把握政策和程序；财政部门要积极筹措资金，确保资金落实到位；教育部门要统筹不同学校之间奖励性绩效工资分配，加强对学校内部考核、分配的指导。要建立健全行之有效的监督检查工作机制，督促学校严格执行实施绩效工资的有关政策。

主题词：教师 工资 通知

抄送：县委办、人大办、政协办。

永嘉县人民政府办公室

2009年10月12日印发
