

烏海市教育局文件

乌教发〔2019〕6号

乌海市教育局关于推行一线教师岗位奖励和 校长职级待遇工作的通知

各区教育局，直属各学校：

按照市政府 2019 年第 8 次常务会议精神起草制定的《乌海市关于推行中小学一线教师岗位绩效奖励的指导意见》《乌海市一线教学名师岗位贡献奖励考核评定实施办法（试行）》《乌海市中小学校长职级待遇考核评定实施办法（试行）》（以下简称“一个意见”“两个办法”），经市政府 2019 年第 11 次常务会议研究通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。一并提出以下工作要求：

一、强化责任落实

各区教育局、直属各学校要高度重视，切实加强组织领导，统一思想认识、强化宣传引导、压紧压实责任。要认真组织学习“一个意见”“两个办法”，深刻理解和把握基本评定原则、基本考评项目、基本量化指标、基本考核要求和基本工作方法，充分认识推行教师岗位绩效奖励和校长职级待遇工作的重要目的和重要意义。各区教育局要持续加强对辖区学校的督促指导，做实做细各项工作，力争通过“奖优”举措实现全市教育教学工作上较大范围的“量变”和“质变”，为打造优教普惠区和建设教育强市奠定坚实基础。

二、坚持工作原则

各区、各学校要深入贯彻落实市政府 2019 年第 8 次、第 11 次常务会议精神，在制定相应具体实施方案时，**一要**严格遵循推行教师岗位绩效奖励和校长职级待遇工作的基本原则，严格鉴定与避免混淆岗位（绩效）工资和岗位（绩效）奖励，不随意扩大实施范围，坚决杜绝“平均主义”和“人人有份”，坚持拉开差距、分开档次，确保奖励资金真正用于“干多、干好”和“量增、质提”；**二要**重点突出教学常规落实、教学质量提升、学校精细化管理和群众认可度的考核考评，结合本地区、本学校实际和差异化情况，在不变动大的考核项目构成内容框架和分值比例的基础上，各区、各学校对没有确定具体分值考核内容，可自定赋分权重；对已经确定具体分值的考评内容，可在 15%左右的幅度内变动，自行调整赋分权重（标注“不能变”的考评分值除外），

通过设定多样化、个性化补充性质的奖励举措，以达到课堂效率有明显提升、教学质量有明显变化、成绩效果有明显进步的目标效果，切实体现“多劳多得”“优教优酬”，充分调动广大教师的工作积极性和主动性，营造良好的干事创业氛围与环境。

三、及时报送相应工作方案

各区、各学校要结合文件精神和相关要求，在之前工作的基础上，及时制定具体实施方案。直属各学校围绕“一个意见”相应制定的《XXX 学校推行一线教师岗位绩效奖励工作实施方案》，报市教育部门审核后组织实施。区属各学校围绕“一个意见”相应制定的《XXX 学校推行一线教师岗位绩效奖励工作实施方案》，按程序报经市、区教育部门联审后组织实施。各区教育局要参照“两个办法”尽快制定相应的《XXX 区实行一线教学名师岗位贡献奖励考核评定工作具体落实方案》和《XXX 区实行中小学校长职级待遇考核评定工作具体落实方案》，与各学校推行一线教师岗位绩效奖励工作同步组织实施。

市职业技术学校、蒙古族学校、特殊教育学校和体育中学要结合文件精神和相关要求，参照或围绕“一个意见”相应制定《XXX 学校推行一线教师岗位绩效奖励工作实施方案》，以申请的形式报市教育部门批复后组织实施。

市直属各学校制定的实施方案及经各区教育局初审后的辖区各学校的实施方案，均务于 10 月 25 日前上报市教育局人事师资料（市党政大楼 A 座 405 室）。

联系人：魏 伟 联系电话：3998061

联系邮箱：82848119@qq.com

- 附件：1.《乌海市关于推行中小学一线教师岗位绩效奖励的指导意见》
- 2.《乌海市一线教学名师岗位贡献奖励考核评定实施办法(试行)》
- 3.《乌海市中小学校长职级待遇考核评定实施办法(试行)》



乌海市关于推行中小学一线教师 岗位绩效奖励的指导意见

为深入贯彻落实全国、全区、全市教育大会精神，加快推进优教普惠区建设，深化中小学绩效制度改革，强化绩效奖励鲜明工作导向，推动乌海教育高质量发展，根据市委、政府印发《乌海市关于全面深化新时代教师队伍建设的实施办法》和《乌海市人民政府 2019 年第 8 次常务会议纪要》的有关决定事项，结合实际，特制定本指导意见。

一、总体要求

（一）指导思想

紧紧围绕市委七届七次全委会提出“建设优教普惠区要在优质教育资源供给上取得明显突破”和市政府工作报告中明确“推进教育提质发展”的安排部署与工作要求，建立科学规范的绩效奖励长效机制，切实体现“多劳多得”“优教优酬”，营造良好的干事创业氛围，激励广大教师爱岗敬业、担当作为、潜心育人，为加快推进教育现代化和建设教育强市提供有力保障。

（二）基本原则

在原中小学校绩效工资实施办法不变的情况下，全面推行中小学一线教师岗位绩效奖励工作，坚持以下原则：一是树立鲜明导向原则；二是杜绝“人人有份”原则；三是针对工作增量原则；

四是聚焦教学质量原则；五是突出效率效果原则；六是注重社会评价原则；七是体现纵横向比较原则。

二、实施对象

本指导意见中的一线教师，指全市公办普通中小学校在编在岗的、“站讲台”且满工作量（目前绩效工资考核对应的工作量）的教师。

（一）完全“站讲台”教师的满工作量计算，以《内蒙古自治区中小学教学规程》中规定的（周）课时量为标准依据。

（二）部分“站讲台”但兼职管理、辅助岗位及承担其他工作任务教师的满工作量计算，由“站讲台”课时量与兼职工作折算课时量之和组成。

（三）没有“站讲台”只承担管理、辅助岗位工作的教师（人员），不列为此绩效奖励实施对象。相关工作的考核评价仍按原绩效工资实施办法执行。

（四）一线教学名师（目前共 45 名）和各学校班子成员（共 175 名），另行制定相应考核评定办法，不列为此绩效奖励实施对象。

三、考核项目及量化分值（百分制）

考核奖励项目分为三个类别：**第一**是教学常规提质奖励（占总分值的 35%），主要突出对“备、讲、批、辅、考、评、研”等教学常规执行落实的成效考评奖励；**第二**是超工作量奖励（占总分值的 25%）；**第三**是成效成果奖励（占总分值的 40%），主要包括两部分，即：“满工作量”前提下的成效成果奖励和“超工

作量”前提下的成效成果奖励。教师绩效奖励考核结果以分数形式呈现；教师绩效奖励发放金额按考核得分高低计算。

（一）教学常规提质奖励（35分）

针对教师的日常教学工作进行考核，重点突出奖励教学常规的“高质量”落实。学校结合以下几个方面进行考核：

- 1.教案编写和作业批改“重质量”落实情况（10分）；
- 2.提升课堂效率落实情况（5分）；
- 3.听评课“有质量”落实情况（5分）；
- 4.课题研究和参与课题“高质量”落实情况（3分）；
- 5.学生、家长和辅第三方评估机构评议（6分,分值保持不变）：

日常主要采取学生评议和家长评议相结合的方式进行，结合第三方评估机构评议结果。评议每学年两次，每学期一次，在85分以上的计6分，在75分至84分的计4分，在65分至74分的计3分，在60分至64分的计2分，60分以下不得分。

- 6.教育教学设施设备使用和提供优质教学资源情况（6分）：

在提升配套率的基础上，深入开展“互联网+教育”工作，在教学活动中主动使用现代教育技术手段，充分利用学校的录播教室等设施设备，提高设施设备的使用率、利用率。经学校组织筛选后，为各级教研或电教部门提供优质教学资源（包括课堂实录、教学设计、课件、试题、教育教学经典活动等），教师开展公开课、同频互动、直播课等教学活动，按国家、自治区、市、区分别赋分（可累积计分，上不封顶）。

（二）超工作量奖励（25 分）

- 1.因学校教师数量不足代课超工作量；
- 2.替其他教师代课超工作量；
- 3.在毕业班年级代课超工作量；
- 4.因在学校管理岗位、教辅岗位和开展课后服务、社团活动等兼职的超工作量；
- 5.参加学校、区、市、自治区、国家等大型集体活动（运动会、体育单项比赛、越野赛、文艺汇演、书画展）、承办市区大型活动、组织学科竞赛及其他学生活动等超工作量，已按规定领取补助的不折算为“超工作量”。

以上超工作量的课时折算标准由各区、各学校自行确定，按学期计算累积课时，超出“满工作量”标准部分按课时计分予以奖励。

（三）成效成果奖励（40 分）

1.学科教学成效（30 分）

（1）在学校期中、期末等学业水平检测中，按照同年级平行班级进行评价（25 分）。一线教师所带班级所带学科的成效成果（指班级学科成绩的平均分）在平行班（高中的同档次班）平均分之下的可考虑酌情赋分，但要和平均分之上的拉开差距，排名最后的不予赋分。单班（学校同一年级仅单独一个班）参照同类学校执行。

（2）所带学生获单科前三名的予以加分奖励（5 分）。按区级、市级、自治区级等分层级单科比赛成绩予以赋分。

2.比赛、竞赛和个人获奖成效（10 分，特殊专长和特殊贡献

的获奖成绩可累加，上不封顶）。

（1）教师（学生）参加由教育主管部门主办、教育主管部门和其他部门联办、教育主管部门同意直属单位承办的教师业务竞赛或各级各类比赛，获奖的教师（辅导教师）按国家、自治区、市、区分别赋分。同一奖项、同一奖励、同一件作品只取最高分。统考学科竞赛得分应高于其他学科。

（2）教师承担上级教育主管部门布置的教科研任务的，包括公开课、讲座、同频互动、同课异构等，按国家、自治区、市、区分别赋分。

（3）教师参加课题、教材编著（含校本教材）并取得结题成果的，按国家、自治区、市、区分别赋分。教师取得课改成果或微创型实践成果的酌情赋分。

（四）相关补充说明

1.在日常教学和管理工作中，家长、学生反响大，却不采取改进措施，长时间没有明显改观的，予以岗位调整，两年内不予职称晋级。

2.对不接受、不参与岗位绩效奖励考评，仅保持原工作量且连续两年教学成效与质量没有提升的教师，安排接受3个月至一学年的岗位培训，同时两年内不能参加中、高级职称评定，对已聘中、高级职称的，在下一学期降档降级聘用。培训评估再上岗后，学期或学年评估教学成效与质量仍无提升的，不予聘任，取消教师资格。

3.对不接受、不参与岗位绩效奖励考评，仅保持原工作量，

若一年内教学成效与质量退步的教师，给予诫勉谈话或相关处分，不得参与第二年职称晋级和评优选先；若连续两年教学成效与质量仍退步的教师，不予聘任，取消教师资格。

4.有下列行为之一的，一票否决：

- （1）出勤率低于 93%的；
- （2）在考核评议中弄虚作假的；
- （3）从事有偿家教，或组织参与校外培训机构有偿补课的；
- （4）出现重大教学事故的；
- （5）有严重失职或重大违纪行为的。

四、奖励标准和资金来源

（一）市直学校、区属学校一线教师岗位绩效奖励分别按人均每月 600 元、500 元标准核定，每学年按 9 个月核算。离开一线岗位教师即取消相应奖励待遇。

（二）市直学校一线教师岗位绩效奖励由市财政负担；区属学校一线教师岗位绩效奖励所需资金，由市、区两级财政分别负担 20%、80%。市本级负担资金由市教育局报市财政局审核，经市政府批准，拨付市教育局审核后按学期发放。岗位绩效奖励所需资金自 2020 年起纳入财政预算。

五、考核方式与要求

（一）一线教师岗位绩效奖励根据考核评定结果，按学期发放。考核时间在每个学期结束后进行，新学期开学按规定公示考核结果后，及时完成上学期岗位绩效奖励发放。

（二）岗位绩效奖励考评实行动态管理，能上能下，每学期

评审一次，确保专款专用。教师不在一线岗位期间，不再享受有关待遇。

（三）各中小学校要依据和围绕指导意见的原则要求和基本内容，结合各自实际，及时研究制定推行一线教师岗位绩效奖励工作实施方案，按程序报经市、区教育部门联审后组织实施。要成立专门的考核小组，负责组织实施考核工作，按时完成考核任务。

（四）要充分认识推行一线教师岗位绩效奖励的重要意义，加强组织领导，充分发挥民主监督，科学规范考评，激励广大一线教师“比实绩、比效能、比贡献”，最大限度调动教师的工作积极性、主动性和创造性。

（五）在实施量化考核时，各区、各学校要严格考核程序，坚持政策公开、过程公开、结果公开。对徇私舞弊、弄虚作假等行为一经查实，将追究有关人员责任。市、区教育部门将加强对一线教师岗位绩效奖励考核发放工作的全程监督检查。

附件 2

乌海市一线教学名师岗位贡献奖励 考核评定实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实全国、全区、全市教育大会精神，加快推进优教普惠区建设，凸显一线教学名师的示范引领作用和带动辐射的“头雁”效应，优化教师队伍，推动乌海教育高质量发展，根据市委、政府印发《乌海市关于全面深化新时代教师队伍建设的实施办法》和《乌海市人民政府 2019 年第 8 次常务会议纪要》的有关决定事项，结合实际，特制定本实施办法。

第二条 本实施办法中的一线教学名师，指全市公办普通中小学校在编在岗且“站讲台”的自治区级特级教师、自治区级学科带头人、自治区级教学能手、市级学科带头人和第四届“乌海名师”。

第二章 考核评定原则

第三条 一线教学名师岗位贡献奖励考核评定坚持以下原则：

（一）突出引领课堂教学原则。一线教学名师要在教育教学中带头构建高效课堂，带领教师科学合理地优化教育教学资源，驰而不息地创新教育教学方法，严谨有致地培育学生的优秀思维品质和学习能力，全面高效地提升课堂教育教学效果。

（二）突出带动教师素质提升原则。一线教学名师要以高尚

的教育情怀、扎实的专业理论功底、娴熟高超的教学技艺、科学严谨的创新精神为抓手，培养青年教师队伍，实现整体素质的提升且成效显著。

（三）突出成效成果展示原则。一线教学名师的常规工作量应该有质量的提升，在考核中不仅对常规工作量给予赋分，而且对质量提升的部分要加大赋分和奖励。

（四）突出名师榜样示范原则。鼓励倡导一线教学名师在教材建设、课程建设、教学科研、团队建设、教师专业发展、各级各类教学比赛和学生学科竞赛等方面结合各自实际，有选择地作出突出贡献。

属于一线教学名师范围内的教师均要成立“名师工作坊（室）”，并以此为教育教学教研平台和抓手开展相关工作。

第三章 考核项目及量化分值

第四条 在原中小学校绩效工资实施办法不变的情况下，实行中小学一线教学名师岗位贡献奖励工作。一线教学名师岗位贡献奖励考核项目内容体现两个重点：一是突出名师超过普通教师的个体行为、个体作用、个体贡献和个体社会认可度；二是突出名师群体在广大教师中应起到良好的榜样示范带动和风气引领作用。

第五条 考核项目包括：常项工作量指标、质量提升指标、突出贡献指标及其他指标共四项（基础分 100 分，累计加分上不封顶）。各项考核指标均按学年累积计分，奖励发放金额按考核得分高低计算。

第六条 常项工作量指标（30分）

（一）特级教师

- 1.承担周课时量不少于所带学科1个班的工作量。（3分）
- 2.“带徒”实行有组织双向选择，要指导市级教学能手、区级教学能手、校级骨干教师不少于4人。（3分）
- 3.牵头指导学校教师集体备课不少于4次，并牵头指导区级以上集体备课不少于2次。（6分）
- 4.承担市级以上观摩课、示范课、研究课、公开课、专题讲座、教材培训单项不少于2次或累计不少于2次。（5分）
- 5.深入市、区范围内学校调查研究指导教学听、评课不少于25课时。（8分）
- 6.成立“名师工作坊(室)”，并开展相关工作。（2分）
- 7.给学校或教育部门提供有价值的教育教学管理建议1—2篇，且有应用价值。（3分）

（二）自治区级学科带头人

- 1.承担周课时量不少于所带学科1个班的工作量。（3分）
- 2.“带徒”实行有组织双向选择，要指导市级教学能手、区级教学能手、校级骨干教师不少于4人。（3分）
- 3.牵头指导学校教师集体备课不少于4次，并牵头指导区级以上集体备课不少于2次。（6分）
- 4.承担区级以上观摩课、示范课、研究课、公开课、专题讲座、教材培训单项不少于2次或累计不少于2次。（5分）
- 5.深入市、区范围内学校调查研究指导教学听、评课不少于

28 课时。（8 分）

6.成立“名师工作坊(室)”，并开展相关工作。（2 分）

7.给学校或教育部门提供有价值的教育教学管理建议 1—2 篇，且有应用价值。（3 分）

（三）自治区级教学能手、市级学科带头人

1.承担周课时量不少于所带学科 1 个班的工作量。（3 分）

2.“带徒”实行有组织双向选择，要指导区级教学能手、青年教师不少于 4 人，其中青年教师不少于 1 人。（3 分）

3.牵头指导学校教师集体备课不少于 4 次，并牵头指导区级以上集体备课不少于 2 次。（6 分）

4.承担校级以上观摩课、公开课、示范课、专题讲座、教材培训单项不少于 2 次或累计不少于 2 次。（5 分）

5.深入市、区学校调查研究指导教学听、评课不少于 32 课时。（8 分）

6.成立“名师工作坊(室)”，并开展相关工作。（2 分）

7.给学校或教育部门提供有价值的教育教学管理建议 1—2 篇，且有应用价值。（3 分）

第七条 质量提升指标（40 分）

（一）特级教师

1.被指导的教师质量提升要体现在：

（1）在国家级教学能手比赛、课堂教学基本功比赛或优质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得 15 分，二等奖每人次得 10 分。

（2）在自治区级教学能手比赛或课堂教学基本功比赛或优

质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得8分，二等奖每人次得5分。

(3)被指导的教师每学年重复出现不能超过2人，否则(1)、(2)项不得分。

2.指导学校教师进行集体备课，被指导教师形成的优秀教学案例获国家级一等奖每人次得6分，二等奖每人次得4分；获自治区级一等奖每人次得3分，可累积计分。

3.深入学校调查研究指导教学听评课，撰写出有价值的、在全市范围内对改进本学科课堂教学有指导意义的听评课调研报告1篇，或撰写的论文在国家核心期刊发表得5分。可累积计分。

4.主持的个人“中小学名师工作坊(室)”活动中所形成的学术成果在市级范围内推广得7分，在自治区级范围内推广得15分。可累积计分。

5.所带班级所带学科的成效成果(指班级学科成绩的平均分)在平行班(高中的同档次班)平均分之上给予赋分。教学成绩进入学校同年级同学科教师教学成绩排序前10%，得10分；进入11%—30%，得6分；进入31%—50%，得2分；50%以下不得分。(10分)

(二)自治区级学科带头人

1.被指导的教师质量提升要体现在：

(1)在自治区级教学能手比赛、课堂教学基本功比赛或优质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得15分，二等奖每人次得10分。

(2)在市级教学能手比赛、课堂教学基本功比赛或优质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得8分，二等奖每人次得5分。

(3) 被指导的教师每学年重复出现不能超过 2 人，否则 (1)(2) 项不得分。

2. 指导学校教师进行集体备课，被指导教师形成的优秀教学案例获自治区级一等奖每人次得 6 分，二等奖每人次得 4 分；市级一等奖每人次得 3 分。可累积计分。

3. 深入学校调查研究指导教学听评课，撰写出有价值的、在全区范围内对改进本学科课堂教学有指导意义的听评课调研报告 1 篇，或撰写的论文在国家核心期刊发表得 5 分。可累积计分。

4. 主持的个人“中小学名师工作坊（室）”活动中所形成的学术成果在市级范围内推广得 15 分，在区级范围推广得 7 分。可累积计分。

5. 所带班级所带学科的成效成果（指班级学科成绩的平均分）在平行班（高中的同档次班）平均分之上给予赋分。教学成绩进入学校同年级同学科教师教学成绩排序前 10%，得 10 分；进入 11%—30%，得 6 分；进入 31%—50%，得 2 分；50% 以下不得分。（10 分）

（三）自治区级教学能手、市级学科带头人

1. 被指导的教师质量提升要体现在：

(1) 在市级教学能手比赛、课堂教学基本功比赛或优质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得 15 分，二等奖每人次得 10 分。

(2) 在区（校）级教学能手比赛、课堂教学基本功比赛或优质课大赛等竞赛中获一等奖每人次得 7 分，二等奖每人次得 5 分。

(3) 被指导教师所带班级的学科平均成绩在全市（区）统

考中平均成绩位于前三名，第一名得6分，第二名得4分，第三名得3分。

(4) 被指导的区级教学能手指导年限不得超过2年、青年教师指导年限不得超过3年，否则(1)、(2)和(3)项均不得分。

2. 牵头或指导学校教师进行集体备课，被指导教师形成的优秀教学案例获区(校)级一等奖每人次得4分，市级一等奖每人次得8分，二等奖每人次得6分。可累积计分。

3. 深入学校调查研究指导教学听评课，撰写出有价值的、在学校范围内对改进本学科课堂教学有指导意义的听评课调研报告1篇，或撰写的论文在国家核心期刊发表得3分。可累积计分。

4. 主持的个人“中小学名师工作坊(室)”活动中所形成的学术成果在校级范围内推广得5分，在区级范围内推广得10分，在市级范围内推广得15分。可累积计分。

5. 所带班级所带学科的成效成果(指班级学科成绩的平均分)在平行班(高中的同档次班)平均分之上给予赋分。教学成绩进入学校同年级同学科教师教学成绩排序前10%，得10分；进入11%—30%，得6分；进入31%—50%，得2分；50%以下不得分。(10分)

第八条 突出贡献指标(20分)

特级教师、自治区级学科带头人、自治区级教学能手、市级学科带头人做出下列贡献可累积计分。

1. 参与修订或编写现行**国家**教材，每参与1次得10分；参与**地方**教材编写工作并且每完成1本教材得5分。

2.立足课堂主阵地，以提高课堂效率为目的，进行课堂教学改革，所形成的课堂模式在自治区级范围内推广得 8 分，在市级范围内推广得 5 分。

3.参与市级及以上普通高中模拟考试、学科竞赛，区级及以上初中升学考试、初中学业水平测试，小学生统一检测、质量抽查等试题命题得 5 分。

4.带头完成晒课者并获国家级优课得 5 分。

第九条 其他指标（10 分）

（一）微创新（2 分）

在教育教学中带头践行“微创新”，有效促进教育教学。每完成 1 项得 2 分（如教学反思、课堂教学设计、作业设计、导学案设计等）。可累积计分。

（二）课题类（1 分）

结合我市教育教学实际，主持的课题研究经教育主管部门审查立项得 1 分；取得的研究成果能有效指导帮助提高我市教育教学工作质量水平得 1 分。

（三）竞赛类（2 分）

1.本人参与教学比赛获国家级一等奖得 3 分，二等奖得 2 分，三等奖得 1 分；获自治区级一等奖得 2 分。可累积计分。

2.辅导学生参加教育部门主办、联合其他部门举办或委托其他部门承办的学科竞赛，获国家级一等奖得 3 分，二等奖得 2 分，三等奖得 1 分；获自治区级一等奖得 2 分。可累积计分。

(四) 荣誉类(5分)

1.荣获全国劳模、五一劳动奖章或全国模范教师、优秀教师的，任获其中一项得5分。可累积计分。

2.荣获自治区劳模、草原英才或自治区优秀教师、优秀班主任的，任获其中一项得3分。可累积计分。

第四章 奖励标准和资金来源

第十条 一线教学名师岗位贡献奖励标准核定为：特级教师人均每月2500元、自治区级学科带头人人均每月1600元、自治区级教学能手和市级学科带头人人均每月1000元，每学年按9个月计发。

第十一条 市直学校一线教学名师岗位贡献奖励由市财政负担；区属学校一线教学名师岗位贡献奖励所需资金，由市、区两级财政分别负担20%、80%。市本级负担资金由市教育局报市财政局审核，经市政府批准，拨付市教育局审核后按学年发放。奖励所需资金自2020年起纳入财政预算。

第五章 考核方式与要求

第十二条 一线教学名师岗位贡献奖励按学期跟踪考核，按学年评定结果发放。

第十三条 对考核合格的一线教学名师按考核成绩分为一、二、三档，三个档次的评定比例为2:6:2。一、二、三档发放标准分别为每月：特级教师3000元、2500元、2000元；自治区学科带头人2000元、1600元、1200元；自治区教学能手、市级学科带头人1200元、1000元、800元。

第十四条 各区教育部门要依据本办法，结合实际，制定具体落实方案，并成立相应考核小组，全面负责所属一线教学名师岗位贡献奖励评定工作。市教育部门对三区的考核工作进行监督指导。

第十五条 每学年开始时，一线教学名师本人可主动申请降低考核层次（按特级教师、自治区级学科带头人、自治区教学能手、市级学科带头人次序依次降低），或只参与一线教师岗位奖励；也可主动申请专长于某一方面或某几项工作。对学年考核不合格者（低于 80 分视为不合格），下学期开始降低考核层次。

第十六条 第四届乌海名师按特级教师考核评定，也可根据情况自己申请降低考核层次。2021 年后，连续两年考核合格，可继续按相应层次发放岗位贡献奖励。荣获前三届“乌海名师”的教师，在今后评选特级教师、学科带头人和教学能手时，同等条件下列为加分项或优先项。

第十七条 同时具备不同级别和不同称号的，按照最高一项进行考核评定。

第六章 附则

第十八条 本办法由乌海市教育局负责解释。

第十九条 本办法从 2019 年 9 月 1 日起实施。

乌海市中小学校长职级待遇考核评定 实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实全国、全区、全市教育大会精神，加快推进优教普惠区建设，提升中小学校长专业化、职业化水平，推动乌海教育高质量发展，根据市委、政府印发《乌海市关于全面深化新时代教师队伍建设的实施办法》和《乌海市人民政府 2019 年第 8 次常务会议纪要》的有关决定事项，结合实际，特制定本实施办法。

第二条 本实施办法所称中小学校长，指全市公办普通中小学校的校长（书记）、副校长（副书记）。

第二章 考核评定原则

第三条 校长职级待遇考核评定工作坚持全面贯彻党的教育方针政策，体现以下原则：一是体现学校精细化管理原则；二是体现教育教学质量提升原则；三是体现学生家长社会满意度原则；四是体现榜样示范引领原则；五是体现校长专业化、职业化原则。

第三章 考核项目及量化分值

第四条 在继续按照原《乌海市中小学校管理综合评估细则（试行）》进行考核考评的基础上，校长职级待遇考核项目内容突

出三个重点：一是需要进一步强化的基本职责与主要任务内容；二是需要新增加的内容；三是需要进一步明确禁止性内容。本实施办法考核评定内容主要分为：个人基本素质（5分）、学校管理工作（35分）、教育教学业绩（50分）、办学满意度评价（10分）等四个方面（基础分为100分）。

第五条 校长素质（5分）。校长应具有较高的思想政治素质，富有教育情怀，具有胜任岗位职责所必需的专业知识、职业素养和实践经验。

（一）校长个人获得国家级、自治区级、市级荣誉分别赋2分、1分、0.5分，以上荣誉3年内有效，赋分按照就高的原则不重复赋分。（2分）

（二）校长个人主持或参与自治区级以上至少1项课题研究并有结题报告，或在国家级核心期刊上发表至少1篇教育教学理论文章或学术著作等教育科研成果。（3分）

第六条 学校管理工作（35分）。校长应具备规划学校发展、优化内部管理、引领教师成长、营造育人文化、调适外部环境等精细化管理能力，提升办学品位，发挥榜样示范引领作用。

（一）制定发展规划（3分）

按照《内蒙古教育现代化2035》《加快推进内蒙古教育现代化2018—2022》《乌海市优教普惠区建设三年行动计划（2018—2020年）》，研究制定符合学校实际的发展规划和年度计划，规划计划要体现明确的办学目标、清晰的办学思路、有效的工作措施。

（二）领导班子建设（3分）

1.领导班子分工合理、职责明确、团结和谐、凝聚力强，创建学习型、创新型、廉洁型、效能型领导班子。（1分）

2.树立终身学习的观念，建立领导班子带头读书学习交流制度。（1分）

3.领导班子经常深入教学一线，正副职校长（书记）每学期听课不少于20节。副职须兼课，课时量为满工作量的1/3。（1分）

（三）制度机制建设（3分）

1.学校要系统性健全完善教育、教学、教研、教辅工作的基础性制度机制，着力形成靠制度解决问题和推动工作的长效机制。建立健全学校师德师风、校风校纪、激励考评等各项规章制度，完善制度体系，推进体系化运行，形成闭环式管理。（2分）

2.落实“三重一大”、民主集中制议事决策机制。（1分）

（四）教师队伍建设（3分）

1.环节（中层）干部队伍建设。建立环节干部考核激励机制，明确岗位职责，建设一支素质过硬、担当有为的中层干部队伍。（1分）

2.班主任队伍建设。形成以优秀班主任为首的梯队建设，有完善的班主任评价机制。（1分）

3.专任教师队伍建设。注重名师引领，加强骨干教师培养、青年教师提升。着力选拔培养骨干教师，发挥名师的引领辐射带动作用。组织教师进行教学基本功、示范课、优质课等各种比赛，选拔优秀教师积极参加国家级、自治区级、市级各类教学比赛。

鼓励组织教师参加学历提升、心理教育等各类培训活动。（1分）

（五）党建工作（5分）

1.积极推进基层党组织标准化建设。工作有计划、有总结、有载体，认真落实“三会一课”等基层党组织工作制度。（3分）

2.认真落实意识形态工作责任制，强化意识形态阵地管理，做好学校舆情和网络安全工作；坚决禁止悬挂张贴违规图案、标识和出现校内违法违纪活动。（1分）

3.党风廉政建设主体责任和“一岗双责”落实到位，深入开展学校清廉教育。（1分）

（六）德育工作（6分）

1.将思想品德教育、社会主义核心价值观及国学教育有机融合，深化德育内涵，提高德育实效性与针对性。（2分）

2.认真上好思政课，完善在各学科中的德育渗透，发挥好学科教学主渠道作用。（1分）

3.注重学生良好行为习惯、学习习惯、生活习惯的养成教育，管理有标准、有规范、有要求，体现良好的精神风貌。（1分）

4.开展丰富多彩、符合年级特点的各类德育活动、研学实践活动，创新和丰富德育载体，拓宽学生体验与锻炼渠道，提升学生的道德水平和实践能力。（1分）

5.树立全员育人思想，建立家庭、学校、社会三位一体的家校育人工作平台和协同联动网络。（1分）

（七）校园文化建设（3分）

1.校园绿化、硬化、美化、净化、亮化建设得合理、到位，

文化设施、文化装饰、宣传标语设计摆布得充分、得当、美观，校园环境文化有品位、有内涵、有教育意义，健康向上，体现时代风貌。（1分）

2.学校有校训、校风、教风、学风，有校徽、校歌。（0.5分）

3.大力营造读书氛围，创建“书香校园”。每年补充学生图书，开展读书活动，结合学生特点做到年级、学段衔接，与学科教学融合推进。每年补充教师图书，鼓励制定教师定期阅读计划，及时开展教师读书交流活动。开展沙龙、论坛、朗诵、演讲、展评等各类教师、学生阅读活动，并形成本校特色。（1分）

4.开展经典传唱进校园、戏剧进校园、书法进校园等国学推广活动。（0.5分）

（八）体育美育劳动教育工作（3分）

1.开展好各类社团（校本课程）和大课间活动。（1分）

2.组建足球、排球、篮球、毽球等各类型活动小组或专业队伍，积极参加各级各类比赛。（1分）

3.积极参加上级教育主管部门组织的“五个一”工程：一师一课；一校一曲（合唱）；一校一剧；一校一操；一师（生）一画一字，每年推选优秀节目参加各级各类比赛。（0.5分）

4.结合实际开展劳动教育工作，培养学生尊重劳动的品德和吃苦耐劳的精神。（0.5分）

（九）安全工作（6分）

1.安全管理与防范机构健全、制度完善、有日常工作开展和突发应急处置预案。（2分）

2.突出围绕学校全域安全和学生全程安全两个重点，隐患排查及时、整改落实到位。（2分）

3.学校要持续深入开展安全“六化工程”，即安全防控体系化、设施配备标准化、工作开展规范化、日常运行机制化、值班值守和排查整改常态化、学校安全教育课程化。安全教育纳入教学活动，组织开展各类安全培训，定期开展疏散演练。（2分）

（十）正职对副职评价赋分（5分，该项为副职专项附加）

根据校级副职的行为表现、履职尽责、业绩贡献等情况，由正职给予评价赋0—5分。

第七条 教育教学业绩（50分）。校长要以教学为中心，狠抓教学常规落实，强化教科研工作，深化教学改革创新，不断提升教学质量。

（一）教学常规（20分）

1.形成校长主抓教学的管理体系，把主要精力投入到教学指导、教学研究、教学检查与评估当中。（3分）

2.严格依据《乌海市中小学教学常规》，结合实际，认真制定形成本校落实教学常规实施办法或方案，细化实化教学常规的规范、标准和要求。（10分）

3.加强对教师执行教学常规情况的检查、监督、评比、考核等运行机制建立和管理工作。（4分）

4.注重实验室建设，努力开展好实验教学。推进现代教育技术开发与应用，强化信息技术与学科教学的深度融合，不断提升教师现代教育技术应用意识和能力。（3分）

（二）教学成绩（30分）

小学高年级语、数、英全市统考成绩，初中中考成绩、高中高考成绩逐年提升。

1.小学高年级语、数、英全市统一考试成绩。（30分）

根据考试成绩的合格率、优秀率、平均分情况拉开档次（优30分，良20分，中10分）赋分；第二年考核要在第一年的基础上按照合格率、优秀率、平均分的提升幅度，分档赋分。

2.初中中考成绩。（30分）

中考结束后，教育主管部门根据中考成绩和高中录取结果，以学校为单位进行考核。初中毕业生投考率不低于96%，各科及格率、优秀率、平均分在上年的基础上按照提升幅度，分档赋分（优30分，良20分，中10分）。

3.高中高考成绩。（30分）

市一中：高考成绩A+等级或每录取1名“一流大学建设高校”（985院校）得0.5分；一本上线率高于上一年得2分；特长生“一流大学建设高校”（985院校）录取率高于上一年得1分。

市十中：高考成绩A+等级或每录取1名“一流大学建设高校”（985院校）得1分；一本上线率高于上一年得3分；本科上线率高于上一年得1分；特长生“一流大学建设高校”（985院校）录取率高于上一年得1.5分。

市六中：特长生被一本院校录取每1名得0.4分；本科上线率高于上一年得2分；一本上线率高于上一年得4分；高考成绩A+等级或每录取1名“一流大学建设高校”（985院校）得5分。

高中学校学生被清华大学或北京大学录取，每录取 1 名得 10 分。

各学校以此累积计分，上不封顶。

第八条 办学满意度评价（10 分,分值保持不变）

包括主管部门评价、教职工评价和社会评价三个方面,各占 10%,教职工评价由同级评委会负责组织,参加人数一般不低于学校在编在岗教职工总数的 80%,教职工 200 人以上的学校不低于 60%。社会评价由同级教育行政部门委托第三方进行。主管部门评价由同级教育行政部门负责。

（一）学生和家长评价（4 分）

满意度大于 90%（4 分），满意度 80%—89%（3 分），满意度 70%—79%（2 分），满意度 60—69%（1 分），满意度 60% 以下不得分。

（二）教育主管部门评价（3 分）

满意度大于 90%（3 分），满意度 80%—89%（2 分），满意度 70%—79%（1 分）。

（三）教职工评价（2 分）

满意度大于 90%（2 分），满意度 80%—89%（1 分），满意度 70%—79%（0.5 分）。

（四）第三方评价（1 分）

满意度大于 90%（1 分），满意度 80%—89%（0.5 分），80% 以下不得分。

第九条 加分项目

1.学校获得国家、自治区、市级、区级以上综合性奖励或荣誉分别加 10 分、8 分、4 分、2 分。

2.通过比赛获得国家、自治区、市级、区级个人教学荣誉的(基本功比赛只奖励一等奖)分别加 5 分、3 分、2 分、1 分。

3.办学有特色、学校管理经验(含观摩)在国家、自治区、市、区级示范作用的分别加 10 分、5 分、3 分、2 分。

4.普通高中五项学科(数学、物理、化学、生物、信息技术)竞赛获奖情况加分。获得自治区级赛区一等奖、二等奖分别按市一中每名记 1 分、0.3 分,市十中每名计 1.5 分、0.5 分,市六中每名记 3 分、1 分;获国家一等奖、二等奖、三等奖,分别按市一中每名记 5 分、2 分、0.5 分,市十中每名记 6 分、3 分、1 分,市六中每名记 10 分、5 分、3 分。

第十条 有下列行为之一者,在考核总分中扣除 10 分。

1.学校教职工有严重违反教育法规行为,受到行政通报以上处分或处理的;

2.学校学生有违法犯罪的;

3.因管理不当,学校和校级领导成员被上级机关通报或媒体曝光的;

4.校级领导中有严重违反党风廉政建设问题,受到诫免谈话或党纪政务处分的。

第十一条 有下列情况之一者,予以“一票否决”:

1.学校发生重大责任安全、治安责任事故的;

2.学校因决策失误、工作不细致、态度简单粗暴,发生集体

性群访事件造成恶劣影响的；

3.学校教师从事或变相从事有偿家教，或参与校外培训机构补课等情况，经查实学校隐瞒不报、不作为、不处理的；

4.学校为校外培训机构有偿补课提供教育教学设施、场地的。

第四章 校长职级设置与待遇

第十二条 校长职级分为正、副职两类，每类分特级、一级和二级，共三个等级。各等级评定比例分别占正、副校长总数的10%、60%、30%，市直和三区在各自所辖范围内确定。

第十三条 校长职级待遇标准：正职特级 4000 元/月，正职一级 3000 元/月，正职二级 2500 元/月；副职特级 3000 元/月，副职一级 2000 元/月，副职二级 1500 元/月。每学年按 10 个月计发。

第十四条 实行校长职级待遇所需资金，市直学校由市财政负担，各区属学校由区财政负担，列入年度财政预算。

第五章 考核方式与要求

第十五条 校长职级待遇考核评定每学年进行一次，实行动态管理，新学年重新考核评定。组织、人事部门年度考核不称职的，本学年不享受职级待遇。

第十六条 在原学校综合管理评估工作不变的情况下，本办法的考核评定应与市、区教育部门组织的学校管理综合评估相结合，坚持“同类强化、异类互补”的原则，合并记分。

1.本办法中的条款与学校管理综合评估细则的条款相一致的，按照评估细则得分比例折算记分，不另行考评。

2.本办法中的考评项目内容与评估细则中不一致的条款或新增部分，考评依据本办法单独记分。

3.校长考核评定的最后依据是：原学校综合管理评估与本办法考核考评得分相加。副校长考核评定的最后依据是：原学校综合管理评估与本办法中其分管项目的考核考评得分相加。

第十七条 市、区教育部门分别成立校长职级待遇考核评定小组，按照管理权限负责对所属校长享受职级待遇进行考核评定，按考核成绩排名确定校长当年的职级等级。各区教育部门按照本办法的基本原则、要求和内容，结合实际，制定具体落实方案开展校长职级待遇考核评定工作。

第十八条 校长职级待遇考核要淡化查阅档案、资料式检查，注重平时监控与适时考核，注重日常实地检查和实际成果评价，与学年度集中系统考核结合起来综合评定。

第十九条 校长职级待遇按学期跟踪考核，按学年评定结果发放。

第六章 附则

第二十条 本办法由乌海市教育局负责解释。

第二十一条 本办法自 2019 年 9 月 1 日起实施。

抄送：市人民政府办公室、市财政局、市人社局

