



国视教育研究书系

义务教育学校教师绩效工资 实施情况调研报告

于发友 等 著



教育科学出版社

ESPH Educational Science Publishing House



国视教育研究书系

义务教育学校教师绩效工资 实施情况调研报告

于发友 等 著

67635
93

教育科学出版社

· 北 京 ·

出版人 所广一
责任编辑 翁绮睿 刘明堂
版式设计 贾艳凤
责任校对 贾静芳
责任印制 曲凤玲

图书在版编目 (CIP) 数据

义务教育学校教师绩效工资实施情况调研报告 / 于发友等著. —北京: 教育科学出版社, 2014. 6
(国视教育研究书系)
ISBN 978 - 7 - 5041 - 8237 - 1

I. ①义… II. ①于… III. ①义务教育—教师—工资制度—研究报告—中国 IV. ①G635. 15

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 031302 号

义务教育学校教师绩效工资实施情况调研报告

YIWU JIAOYU XUEXIAO JIAOSHI JIXIAO GONGZI SHISHI QINGKUANG DIAOYAN BAOGAO

出版发行	教育科学出版社		
社 址	北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号	市场部电话	010 - 64989009
邮 编	100101	编辑部电话	010 - 64981167
传 真	010 - 64891796	网 址	http://www.esph.com.cn
经 销	各地新华书店		
制 作	北京金奥都图文制作中心		
印 刷	保定市市中画美凯印刷有限公司		
开 本	169 毫米×239 毫米 16 开	版 次	2014 年 6 月第 1 版
印 张	8.75	印 次	2014 年 6 月第 1 次印刷
字 数	118 千	定 价	28.00 元

如有印装质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换。

丛书编委会

(按姓氏笔画排序)

于发友	马晓强	王素	王燕	王小飞	方晓东
邓友超	田风	史习琳	刘芳	刘占兰	刘明堂
刘建丰	刘贵华	刘俊贵	刘晓楠	齐亚琴	孙诚
李东	李晓强	杨九诠	杨润勇	吴键	吴霓
张男星	陈如平	所广一	单志艳	孟万金	袁振国
高宝立	徐长发	黄海鹰	葛都	曾天山	

丛书总序

为打造具有国家水准、国际视野的教育科研成果，更好地服务于办好人民满意的教育，服务于全面建成小康社会，在中央级公益性科研院所基本科研业务费专项基金的支持下，我院系统开展了对国内国际重大教育理论与实践问题的研究，形成了“国情、国视、国菁、国际”四大书系。

“国情”书系以年度发展报告的形式，全面反映我国各级各类教育的成就、经验和挑战，对全国各省、自治区、直辖市教育发展和政策进行区域比较，对我国各级各类教育的发展水平进行国际比较，力求对我国教育的数量、规模、结构、效益和质量做出科学判断。

“国视”书系着眼于社会关注的教育热点问题，着眼于基础性、前瞻性问题，以了解事实、回应关切、提供政策建议为主要目的，探索教育发展规律。

“国菁”书系专门研究大中小学生的生活状态，涉及学校生活、家庭生活、社会生活、网络生活等，通过调查研究，了解当代学生的行为特点和思想情感，为研究如何促进学生的全面发展提供科学依据。

“国际”书系分为著作和译作两类，主要反映国际教育改革动态，回顾国际教育的历史进程，跟踪国际教育的改革动态，把握国际教育的发展趋势。

四大书系既各自独立又相互联系，在保持各书系特点的同时，力求做到：

一、“用数据说话”。数据是研究和决策的基础。四大书系力图建立在数据和事实的基础之上，通过对数据的搜集、提炼、整合、分析，发现问题，探索规律。

二、“通过比较说话”。没有比较就没有鉴别。书系力求通过国别比较、区域比较、类型比较、结构比较，发现真知，提供卓见。

三、“协同创新”。协同创新是提高创新效率和创新水平的战略要求。书系研究调动院内外、系统内外、国内外资源，注重人员交叉、学科交叉、方法交叉，力求有所创新、有所突破。

四大书系的编辑出版是我院全面提高教育科研水平的一项整体努力，也是建设国家一流教育智库的客观要求。在研究和写作过程中，书系得到了相关机构和同仁的大力支持，特别是得到了教育部相关司局及有关部委的大力支持，在此一并致谢！我们将以此为起点，不懈努力，为推动中国教育事业在新的历史起点上向前发展发挥不可替代的作用。

中国教育科学研究院
2012年12月

目 录

CONTENTS

前 言 / 001

第一部分 总报告

第一章 引 论 / 007

- 一、绩效工资实施的目的与意义 / 007
- 二、课题研究的主要内容、思路与方法 / 010

第二章 政策措施 / 012

- 一、各级领导高度重视 / 013
- 二、切实加强制度设计和考核标准建设 / 015
- 三、建立绩效工资的经费保障机制 / 018
- 四、注重绩效工资政策的宣传 / 019

第三章 主要成效 / 021

- 一、提高了教师工资水平 / 021
- 二、缩小了县域内城乡教师的收入差距 / 025
- 三、提高了一线教师的教学积极性 / 027
- 四、促进了学校的民主化管理 / 028

五、提升了学校管理科学化水平 / 033

六、深化了教师薪酬制度改革 / 038

第四章 挑战与问题 / 042

一、教师工资区域间差距显性化 / 042

二、过于强调显性业绩的量化考核，弱化了教师的专业精神 / 045

三、绩效工资增长机制尚未形成 / 047

四、对学校管理人员的绩效奖励重视不够 / 049

五、部分教师对绩效工资满意度不高 / 050

六、对绩效工资发放的理解存在偏差 / 051

第五章 国际经验 / 053

一、美、英、澳教师绩效工资制度改革的概况 / 053

二、美、英、澳教师绩效工资制度改革的启示 / 060

第六章 对策建议 / 063

一、加大中央宏观调控和省级统筹力度 / 063

二、加强基础研究和绩效标准开发 / 064

三、鼓励地方学校结合实际创造性落实绩效工资 / 064

四、加强师德和专业精神教育 / 065

五、班主任、中层干部等津贴作为岗位津贴单独列支 / 065

六、适当提高奖励性绩效工资比例 / 066

七、完善绩效工资持续增长机制 / 067

八、建立绩效工资实施监测和评估制度 / 067

第二部分 分报告

加强政策引导，促进绩效工资的有效实施

——CQ市绩效工资实施情况调研报告 / 071

稳步实施绩效工资制度，努力提高教师工资待遇

——S省CD市绩效工资实施情况调研报告 / 081

建立分配激励机制，充分调动教师工作积极性

——H省AY市绩效工资实施情况调研报告 / 095

完善绩效考评制度，确保经费落实到位

——Z省SX市绩效工资实施情况调研报告 / 107

附件1 关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见 / 119

附件2 教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核
工作的指导意见 / 123

后 记 / 128

〔前 言〕

2008年年底，国务院审议并原则通过《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》（以下简称《意见》），决定从2009年1月1日起，在全国义务教育学校实施绩效工资。截至2013年1月，义务教育学校实施绩效工资已经四年，取得了重要的阶段性成果。

为全面了解绩效工资的实施情况，总结经验，查找问题，进一步完善义务教育工资制度，中国教育科学研究院成立义务教育学校教师绩效工资实施情况调研组，于2012年11月至2013年3月对绩效工资的实施情况进行了实地调研。调研以中小学教师与校长、教育行政部门领导和工作人员为对象，坚持点面结合、宏观与微观结合，采取问卷调查、召开座谈会、深度访谈等方法，面向我国东、中、西部城市和农村地区5省市、9区县的29所中小学校。

调研发现，各级领导对教师绩效工资高度重视，所调研的省、市、县人事、教育、财政等部门均建立了联席会议制度，各司其职，通力合作。同时，各地各校注重绩效工资的政策宣传工作和经费保障，均研究制定了相应的实施方案和考核标准。

所调研的省、市、县、校坚持多劳多得、优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和取得突出成绩的其他工作人员倾斜的工作原则，把义务教育学校实施绩效工资同深化学校人事制度改革、完善义务教育经费保障机制和经费管理紧密结合起来，不断研究并及时解决实施中出现的问题，妥善处理各种关系，积极稳妥推进工作，取得了明显成效。一是总体上提高

了义务教育学校教师的工资待遇水平。二是农村地区教师工资提高幅度较大，缩小了县域内城乡教师的收入差距。三是绩效考核办法明确向一线教师和班主任倾斜，提高了一线教师教学的积极性。四是在实施绩效工资的过程中，充分发扬民主，广泛听取教职工意见、建议，促进了学校的民主化管理。五是细化学校管理和深化教师业绩考核改革的过程，提升了学校管理的科学化水平。六是充分发挥了奖励性绩效工资的激励作用，打破了教师干好干坏一个样、干多干少一个样的局面，深化了教师薪酬制度改革。

调研发现，绩效工资的实施过程也存在一些问题。一是东、中、西部教师绩效工资水平差距显性化，东、西部高而中部低的“U”字趋势明显，“中部塌陷”现象逐步显现；区域内“同域不同酬”，城乡教师绩效工资标准的差距有固化趋势。二是过于强调显性业绩的量化考核，教师专业精神被弱化。各学校在具体践行绩效工资的政策时，过于注重量化考核，忽视了教师的育人作用，将教师引向功利化。三是绩效工资增长机制尚未形成。实施绩效工资后，教师工资的增资晋级制度被打破，教师的工资没有随着经济的发展和国民收入的增长而增长。特别是近两年，我国的经济迅速发展，物价提高得很快，但是教师的工资增幅很小。四是对学校管理人员的绩效奖励重视不够。实地调研发现，作为学校管理者的中层领导，长期承担繁重的非教学工作，甚至牺牲休息的时间，但是这方面的工作业绩却没有在绩效工资中得以体现，这严重挫伤了中层领导的工作积极性，影响学校工作正常有效地开展。五是部分教师对绩效工资满意度不高。绩效工资实施后，由于区域间教师工资水平差异显性化，部分教师对绩效工资政策理解有偏差，以及教师工资增长机制不健全等原因，部分教师对绩效工资满意度不高。

针对存在的问题，本报告提出八条建设性政策建议。

第一，加大中央宏观调控和省级统筹力度。针对各地区绩效工资差异明显的问题，我国应加强中央宏观调控和省级统筹，将义务教育绩效工资经费保障责任重心上移，尽可能缩小区域间差距。

第二，加强基础研究和绩效标准开发。为确保绩效评价的科学性，为实施绩效工资提供保障，亟须加强基础性研究，开发全国性的教师绩效标准，以指导各地的教师绩效评价实践。

第三，鼓励地方学校结合实际，创造性落实绩效工资。我国各地经济社会文化发展情况千差万别，国家政策难以完全适合各地实际情况，需要地方根据各地实际情况，创造性地贯彻落实。各地教育部门要进行实地调研，制定符合本地实际的绩效考核办法，加强对学校绩效考核的指导。学校也要进一步完善考核制度，根据不同岗位的特点，制定符合各自特点的考核标准。

第四，加强师德和专业精神教育。目前的教师绩效考核，过于强化量化的内容，弱化教师的职业道德和专业精神。应加强教师师德、专业精神教育和思想政治工作，抓典型，以点带面。要树立教学能力强、科研水平高、思想素质好的全面发展的典型人物，让他们成为青年教师的榜样。采取灵活多样的形式，在思想引导的同时，加大对教师师德方面的奖励，提高青年教师的思想水平，解决思想认识问题。

第五，班主任、中层干部等津贴作为岗位津贴单独列支。因为绩效工资强调向一线教师倾斜，中层干部的管理工作没有得到很好的体现。另外，班主任津贴放在30%的奖励性绩效工资里面，也影响到用于教师绩效工资奖励的经费总量。建议在有序逐年提高教师的基础性绩效工资水平的基础上，增加中层干部岗位津贴，并将班主任津贴和中层干部津贴作为岗位津贴单独列支，增强绩效奖励的力度。

第六，适当提高奖励性绩效工资比例。绩效工资中，奖励性绩效工资所占比例太小，不足以对教师构成吸引力。因此，建议适当提高奖励性绩效工资比例，坚持向一线教师、骨干教师和做出突出贡献的其他工作人员倾斜，要让最优秀的教师、贡献最大的教师拿到最高的奖励性绩效工资，切实维护广大教师的合法权益，保证绩效工资政策深入顺利实施。

第七，完善绩效工资持续增长机制。建议加大经费保障力度，建立绩效工资增长机制，确保教师工资的稳定持续增长。

第八，建立绩效工资实施的监测和评估制度。要研究建立起一套有力的监测和督导评估制度。将各级财政经费落实情况作为监测和评估的主要内容，要把中央财政拨付到位情况和地方财政配套情况作为督导重点。要将各地统筹实施义务教育学校教师绩效工资与当地规范公务员津贴补贴、深化中小学人事制度改革等情况纳入考核督导范围。

第一部分 总报告

第一章

引 论

教育寄托着亿万家庭对美好生活的期盼，是民生之首，党和国家历来高度重视教育。近年来伴随我国经济体制、政治体制改革的不断深入，教育领域的改革取得前所未有的成效。在呼吁社会尊敬教师、给予教师极高社会荣誉的同时，教师收入分配制度改革也取得重大突破。2008年年底，国务院审议并原则通过《关于义务教育学校实施绩效工资指导意见》（以下简称《意见》），决定从2009年1月1日起，在全国义务教育学校实施绩效工资。截至2013年，义务教育学校实施绩效工资已经四年。为深入了解绩效工资实施情况，总结经验，查找问题，提供政策建议，中国教育科学研究院成立了义务教育学校教师绩效工资实施情况调研组，对绩效工资的实施情况进行了深入调查和研究。

一、绩效工资实施的目的与意义

绩效工资，又称绩效加薪、奖励工资或与评估挂钩的工资，是以职工被聘上岗的工作岗位为主，根据岗位技术含量、责任大小、劳动强度和环境优劣确定岗级，以企业经济效益和劳动力价位确定工资总量，以职工的劳动成果为依据支付劳动报酬，是劳动制度、人事制度与工资制度密切结

合的工资制度。^① 义务教育教师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%，具体项目和标准由县级以上人民政府人事、财政、教育部门确定，一般按月发放。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方式和办法。教师绩效工资建立在对教师综合考核的基础上，以科学的绩效考核制度为基础。教师工资制度改革，反映出国家对教育事业的重视程度在不断提高，对教育事业的投入在不断增加，教师的社会地位也在不断提升。

（一）绩效工资实施的目的

对义务教育学校实行绩效工资，体现了国家对教育和教师工作的关心与重视；确保义务教育学校教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，这是国家增强教师职业吸引力的重要举措。实施绩效工资不是简单地为教师涨工资，其核心是建立分配激励机制，增强教师从事教育工作的积极性。通过实施义务教育学校绩效工资，能保障教师收入的相对稳定，将教师薪酬收入与个人业绩挂钩，能最大限度地调动教师工作积极性。

我国实施教师绩效工资的最终目的，一方面是落实教育优先发展的要求，另一方面是规范教师管理、提高教师素质、增强教师社会地位的需要。实施绩效工资就是要坚持多劳多得、优绩优酬的原则，使一线教师、骨干教师和取得突出成绩的其他工作人员得到应有的回报，在保持教师队伍稳定的同时最大限度地发挥广大教师投身教育工作的积极性，为我国教育事业的改革发展提供坚实基础。

（二）绩效工资实施的意义

1. 教育改革发展新形势的需要

当今世界正处在大发展大变革大调整时期，为落实党的十七大提出的

^① 申颜霞，王爱英. 关于义务教育阶段教师绩效工资的研究：以河北省为例 [J]. 淮海工学院学报：社会科学版，2011（9）：46-48.