

温州市鹿城区教育局文件

温鹿教办发〔2020〕94号

温州市鹿城区教育局 关于印发《2020 学年鹿城区公办中小学（幼 儿园）教职工全员考绩办法（试行）》的通 知

各公办中小学、幼儿园，直属单位、学区：

《2020 学年鹿城区公办中小学（幼儿园）教职工全员考绩办法（试行）》已经局长办公会议审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

温州市鹿城区教育局

2020 年 12 月 14 日

2020 学年鹿城区公办中小学（幼儿园）教职工全员考绩办法（试行）

为深入贯彻落实全国教育大会和《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，坚持把教师队伍建设作为基础工作，不断提高教师待遇，让广大教师安心从教、热心从教。现根据市、区相关考绩文件要求，决定在全区公办中小学（幼儿园）、直属单位实行教职工全员绩效考核工作，结合我区教育实际情况，特制定本办法。

一、考绩原则

各公办中小学（幼儿园）、直属单位要结合本单位实际情况，按照客观性、公正性、可操作性、有效性评价的要求，建立健全教职工全员绩效考核制度，严格遵循相互评价与组织评价相结合，分类考核与分级考核相结合、定性考核与定量考核相结合的原则，充分体现多劳多得、优绩优酬，提倡教职工敬业爱岗、团队协作的精神。

二、实施对象

全区公办中小学、幼儿园、直属单位在编在岗教职工（含公办幼儿园报备员额教师）。

三、实施办法

教职工全员绩效考核设基本分 100 分，其中包括基础性项目 60 分、发展性项目 20 分、民主测评 20 分。不同学段区别对待，做到分类组织分段实施。

1. 基础性项目（60 分）：包括师德师风、立德树人、日

常工作、教育质量等项目，基础性项目考核突出实干导向，采取扣分制，各单位可根据本单位实际情况进行适当调整。

（1）“师德师风”项目重在考核日常师德表现和工作态度，要包含政治表现、职业道德、纪律作风、学生家长师德测评等方面考核内容。

（2）“立德树人”项目重在考核落实“全员、全程、全面”德育工作职责，要包含安全管理、班级管理、思想工作等德育管理方面的考核内容。

（3）“日常工作”项目重在考核一线教师教学常规和后勤行政专职人员的日常工作落实情况，要包含教师工作量、教学常规、行政后勤日常工作情况等方面考核内容。

（4）“教育质量”项目重在考核教师任教学科的全面教育质量和后勤行政专职人员管理效能，要包含学科教学质量、指导学生获奖、行政后勤服务质量等方面的考核内容。

2. 发展性项目（20分）：包括个人成长与专业发展、特色建设与团队发展等项目，发展性项目考核突出个人贡献导向，实行加分制，各单位可根据本单位实际情况进行适当调整。

（1）“个人成长与专业发展”项目重在考核教职工教科研成果和专业成长情况，要包含专业培训、教科研成果、骨干教师培养成效等方面的考核内容。

（2）“特色建设与团队发展”项目重在考核教职工立足教育岗位完成特色工作，为中小学（幼儿园）发展做出特殊贡献，具体考核标准和细则由学校结合本校实际制定。

3. 各直属单位的基础性项目（60分）和发展性项目（20分）可根据本单位实际制定具体考核标准和细则。

4. 民主测评（20分）：包括教师测评（10分）、组织评价（10分），两项测评均设置优秀、良好、合格、不合格四个等级，分别由全体教职工和学校行政领导班子对考核对象的“德、能、勤、绩、廉”进行综合测评，优秀比例控制在30%以内。每项测评得分=（“优秀”票数×1+“良好”票数×0.8+“合格”票数×0.6—“不合格”票数×0.2）÷总的有效票数（空白票不记入有效票）×10。

四、组织实施

1. 各单位要根据本办法成立教职工考绩领导小组，明确考绩任务分工，认真制定《2020学年教职工全员考绩办法（讨论稿）》，在广泛征求意见的基础上，由各单位教职工考绩工作领导小组研究确定《2020学年教职工全员考绩办法（试行稿）》，报区教育局政工科审核备案后实施。

2. 各单位根据本办法确定的考绩项目及要求，需做到定性和定量相结合，强化日常过程性管理。

3. 教职工全员考绩实行学年考核年度发放。各单位每学年末都要认真组织开展基础性项目和发展性项目教职工全员考核，组织开展民主测评工作。每年9月份上报相关考核结果，并作为当年度教职工考绩奖发放依据。

教职工学年考绩得分=基础性项目考核分+发展性项目考核分+学年民主测评得分

（注：2019学年度教职工考绩得分依据学校原有的教职

工考评办法确定得分及档次。)

4. 中小学(幼儿园)教职工考绩实行等级制,结果分一档、二档、三档、四档四个档次,按照学年考绩结果,原则上按一档 25-30%、二档 65%、三档 5-10%、四档 0-5%的比例进行排序分档。

5. 教职工有下列情况的,在学年考绩中直接评定为四档。

(1) 当年因严重违反教师职业道德规范、党风廉政建设要求,或因违法违纪及其它造成较大社会负面影响受到全区教育系统通报批评及以上处理的;

(2) 一学年内累计旷工超过 5 天、事假超过 1 个月、病假超过 4 个月(重大疾病等特殊情况除外)、妊娠假超过 5 个月的;

(3) 学年度考核得分低于 60 分的人员。

6. 教职工当年因涉嫌犯罪移送司法机关处理的、当年无特殊原因不在岗及其他应取消年度考核奖励的人员,不予以发放学年度考核奖和学年度考核全员考绩奖。

7. 未尽事宜由区教育局党委研究决定。

五、结果运用

1. 教职工学年度考核结果作为教师年度考核、学年考核、评优评先、职称评审的重要依据。学年度考核优秀等次人员从全员考绩一档的人员中产生。

2. 学年考绩结果为一档、二档、三档、四档的,对应考绩奖分别按 1.1、1、0.9、0.6 倍系数予以计算。其中一档的

系数可根据单位实际情况适当上浮，四挡的系数可根据单位实际情况适当下调。

设立管理岗位系数：其中中层正职的系数不低于 0.1，中层副职不低于 0.08，其他管理岗位的系数由各单位根据本单位实际情况确定。管理岗位人员本学年考绩结果为三档及以下的，不享受管理岗位系数。（注：身兼数职只取最高职务计发管理岗位系数；管理岗位未满一年的，按实际管理岗位时间计发管理岗位系数。）

根据单位的考核等次，核定单位总量，单位结合应发人数、个人系数、单位基本情况，制定发放细则。单位发放的总量不得超过单位本年度考核核定的奖金总量内（不含个人一个月基本工资部分）。其他事项根据当年度区里具体规定执行。

六、其他事项

民办学校、公办幼儿园人事代理教师的全员考绩办法可参照此办法执行。