

鄄城县人民政府办公室

关于建立健全义务教育教师工资待遇长效保障机制的意见

鄄政办发〔2021〕16号

各镇人民政府、街道办事处，县经济开发区、中药材产业园管委会，县政府有关部门：

为推进全县义务教育高质量发展，依法保障义务教育阶段教师合法权益，根据《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《中共山东省委山东省人民政府关于全面深化新时代全省教师队伍建设改革的实施意见》（鲁发〔2018〕44号）等文件精神，结合我县实际，现就建立保障义务教育教师工资收入长效机制提出如下意见：

一、坚持教育优先发展战略，做到义务教育阶段教师待遇优先保障。

全县义务教育教师平均工资收入与全县公务员平均工资收入同步预算、同步调整、同步保障、同步落实，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平、把改善与提高教师待遇作为教育财政投入的重点予以保障，调整优化财政支出结构、优先解决教师有关待遇所需经费支出、切实维护教师权益，依法依规保障教师工资福利待遇落实，不断提高教师地位。

二、坚持财政统筹预算管理，确保义务教育阶段教师工资待遇足额落实。

义务教育教师工资和农村教师工作补贴全额纳入财政预算，由县财政统一按月发放；教师养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险和住房公积金全额列入财政预算；义务教育阶段“特级”教师享受的待遇全额纳入财政预算，按月足额发放。

三、建立健全义务教育阶段教师工资收入水平随当地公务员收入水平动态调整机制。

从2020年开始，建立全县义务教育阶段教师工资与公务员工资收入水平监测机制，进一步健全落实义务教育教师工资待遇保障长效机制，将义务教育教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平的落实情况，纳入党政领导目标管理考核范畴，每年对全县义务教育阶段教师与公务员收入进行比对，使每年义务教育阶段教师收入增长幅度与公务员收入增长幅度同步或高于公务员工资收入增长的幅度，义务教育阶段教师工资和待遇凡有政策要求的，都要做到及时调整，足额发放。

四、坚持义务教育阶段教师工资收入调整与公务员工资收入调整同步进行原则。

强化责任，加强统筹，优先保障义务教育阶段教师工资待遇落实。县人社局、县财政局、县教体局等部门要形成合力，确保标准统一到位、经费足额预算到位、教师工资及时发放到位。核定绩效工资总量时，统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平。

五、严格落实国家事业单位工资制度改革政策。

根据国家事业单位工作人员收入分配制度改革的实施意见，及时调整义务教育教师基本工资标准，建立健全义务教育教师工资随当地公务员待遇调整的联动机制，发放标准以义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平为计算基数，从2018年开始，参照县直行政事业单位绩效考核评估办法进行年度考核，教师目标管理奖金与行政单位绩效考核评估奖励金同步增长，并全额纳入财政预算。县人社局、县教体局等相关部门要根据各学校实际情况，动态调整义务教育学校岗位设置总量，及时办理教师岗位晋级，全面落实相关待遇，充分调动广大教师工作的积极性。

六、建立保障义务教育阶段教师工资待遇落实工作联动机制。

县人社局、县财政局、县教体局等部门要加强协调沟通和工作对接，定期开展工资待遇政策执行情况的检查与反馈，共同当好县委、县政府的参谋助手，县教育督导委员会要每年定期组织县人社局、县财政局、县教体局等部门召开专题会议，注重运用义务教育教师和公务员平均工资收入水平比对信息，及时提出调整义务教育教师工资待遇的意见、建议，报县委、县政府决策，县人社局要精准把握工资待遇的政策、口径和标准，加强研判分析，及时为县委、县政府提供决策参考，县财政局要将教师工资待遇作为财政民生投入的重中之重，千方百计加大资金保障力度，县教体局要坚持绩效考核管理的导向，加强奖励性补贴的分配管理，突出优劳优酬，克服平均主义，激发教师队伍活力。

七、完善义务教育阶段教师收入分配激励机制。

县人社局、县教体局、县财政局要完善全县中小学教师奖励性绩效工资考核指导意见，对全县义务教育在编在岗教师加强考核管理，有效体现教师工作量和绩效，按照“多劳多得、优绩优酬”原则，绩效工资分配向工作量大，工作业绩突出的教师倾斜，向班主任和特殊教育教师倾斜。按照《关于进一步加强鄆城县事业单位绩效工资规范管理的意见的通知》（鄆人社〔2019〕25号）要求，全额拨款事业单位绩效工资水平随公务员规范津贴补贴和年终一次性奖金水平相应调整，义务教育阶段班主任津贴和高中班主任津贴不低于300元，引导教师潜心教书育人，提升教师队伍整体活力。

鄆城县人民政府办公室

2021年10月27日