

# 舟山市教育局文件

舟教人〔2022〕19号

## 舟山市教育局关于印发《关于加强市本级 公办幼儿园劳动合同制专任教师薪酬 分配管理的实施意见》的通知

市本级各幼儿园：

经研究决定，现将《关于加强市本级公办幼儿园劳动合同制专任教师薪酬分配管理的实施意见》印发给各幼儿园，请遵照执行。

舟山市教育局

2022年12月26日

# **关于加强市本级公办幼儿园劳动合同制 专任教师薪酬分配管理的实施意见**

为贯彻落实《舟山市本级改革创新公办幼儿园办园体制实施方案》(舟教人〔2022〕11号)精神，加强和提高公办幼儿园劳动合同制专任教师薪酬待遇，加强教师队伍吸引力和专业性，特制定本意见。

## **一、实施对象**

本指导意见适用对象为市本级公办幼儿园纳入总量管理的劳动合同制专任教师。其他劳动合同制人员和临时顶岗人员由各幼儿园自主实施，不适用于本指导意见。

## **二、实施原则**

加强公办幼儿园劳动合同制专任教师薪酬管理是贯彻落实改革创新公办幼儿园办园体制的需要，各幼儿园要以加强教职工队伍素质、提高保教质量为目标，以强化绩效考核为导向，建立科学规范的收入分配机制。加强劳动合同制专任教师薪酬管理应坚持以下原则：

1. 师德为先，注重实绩；
2. 多劳多得，优绩厚酬；
3. 激励先进，促进发展；
4. 客观公正，简便易行。

## **三、薪酬结构及总量控制**

公办幼儿园劳动合同制专任教师的年薪酬结构包括基

本工资（岗位工资、薪级工资、10%提高部分）、基础性绩效工资（生活补贴、岗位补贴、工龄补贴）、奖励性绩效工资和年度绩效考核奖。其中基本工资、基础性绩效工资和奖励性绩效工资按照事业人员标准核定总量；年度绩效考核奖按照事业人员标准的55%核定总量，年度绩效考核奖总量核定比例实行动态调整。担任班主任的劳动合同制专任教师享受每月400元的班主任津贴。

#### 四、具体意见

**（一）基本工资和基础性绩效工资。**公办幼儿园劳动合同制专任教师全员实行聘用管理，一轮聘期原则上为3年，专业技术岗位结构比例按照事业在编人员相关政策设置，严禁突破比例超职数聘用。劳动合同制专任教师享受与所聘用的专业技术岗位等级相对应的基本工资和基础性绩效工资，按月发放。

**（二）奖励性绩效工资。**劳动合同制专任教师的正常性全工作量工作的报酬已经在基础性绩效工资中体现，奖励性绩效工资必须坚持绩效导向，主要用于对教育教学成果的奖励、对业务骨干奖励和对承担超过基本工作量的教职工的奖励。奖励性绩效工资的分配应向教育教学一线、骨干教师、工作业绩显著的教职工倾斜，对有突出表现或做出突出贡献的教职工予以重点倾斜。具体分配办法由各幼儿园负责制订，要充分考虑工作量、职务、职称、工作业绩等绩效因素，

不得搞平均主义，原则上个体之间分配极差不少于 30%。

**(三) 绩效考核奖。**劳动合同制专任教师按照事业在编人员考核办法同步参加年度考核，考核优、良等级比例参照事业人员比例单列控制。考核合格及以上等级享受绩效考核奖，标准按事业人员的 55%核定总量。具体分两部分发放：一是与考核结果挂钩的考核奖，按考核结果优秀、良好、合格分别给予 25000 元、20000 元、15000 元考核奖励津贴，连续三年考核结果为末位的当年度考核奖减半发放，年度考核结果为不合格的不得发放当年度考核奖。二是在核定的总量范围内，除去与考核结果挂钩的考核奖励津贴的剩余部分，由各幼儿园根据实际自主制订办法分配。

## 五、实施要求

**(一) 加强组织领导。**薪酬管理涉及教职工切实利益，各幼儿园要切实加强对薪酬管理的组织领导，总体上要参照事业人员相关管理制度，根据本实施意见要求，制订完善劳动合同制专任教师考核奖励、岗位聘用、请假等管理制度，既要充分发挥薪酬管理的激励导向作用，又要确保平稳开展。本意见从 2023 年 1 月份起实行。

**(二) 实行总量控制。**对公办幼儿园劳动合同制专任教师和其他教职工按照《舟山市本级改革创新公办幼儿园办园体制实施方案》(舟教人〔2022〕11 号) 规定核定总量，在总量范围内由各幼儿园制订办法自主发放，严禁突破总量。核

定的总量包括教职工“五险一金”的单位缴纳部分。

**(三) 加强合同管理。**各幼儿园要坚持因事设岗，细化岗位职责，强化岗位管理，并在劳动合同中予以落实。要确保劳动合同全覆盖，各幼儿园必须依法与劳动合同制教职工签订劳动合同，并在劳动合同中以负面清单形式，建立退出机制。

