# 对义务段教师绩效工资实施情况的调研报告

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-10-10

*根据省教育工会《陕西省义务教育阶段教师绩效工资实施情况调研方案》的精神，我会集中人力，集中精力，历时十三天时间，先后深入十八所中小学掌握第一手材料，发放并收回调查问卷五百余份，召开大小座谈会十余次，走访了教育行政部门和县人事局的主管同志，接...*

根据省教育工会《陕西省义务教育阶段教师绩效工资实施情况调研方案》的精神，我会集中人力，集中精力，历时十三天时间，先后深入十八所中小学掌握第一手材料，发放并收回调查问卷五百余份，召开大小座谈会十余次，走访了教育行政部门和县人事局的主管同志，接待了上访的教师代表三批次，通过窥一斑而知全身。此后我们又坐下来认真学习、细细解读中央和省市的有关文件，弄懂弄通了政策规定，现将有关情况报告如下：

一、 基本情况

周至县按照国家和省市的有关规定，对事业单位的学校正式人员，从 2024年一月一日起实施事业单位绩效工资制度。

基础性绩效工资，义务教育学校占70%,非义务教育学校占60%；奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，其中包括班主任津贴，由各学校确定分配方式和办法。绝大部分学校在制定二次分配方案时以教代会为载体，由校委会提出草案，在充分征求教职工意见的基础上，教代会通过形成方案。

中小学校长的绩效工资是根据本人的技术职称划定的，校级领导的奖励性绩效工资数额，一般不高于本校前五分之一教职工的平均值，学校中层领导一般不高于校级。离退休人员的生活补贴标准为同职级在职人员的60%。

二、 存在问题

1、周至县对教师绩效工资总量和水平的核定不正确。国务院办公厅在转发的人力资源部、财政部、教育部《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》〈以下简称《指导意见》〉中对此作出了明确的规定，第二条“绩效工资总量和水平的核定”中是这样表述的：“〈一〉绩效工资暂按学校工作人员上年度12月份基本工资额度和规范后的津贴补贴水平核定。”“〈二〉义务教育学校实施绩效工资同清理规范义务教育学校津贴补贴结合进行，将规范后的津贴补贴和原国家规定的年终一次性奖金纳入绩效工资总量。”由此可以看出，国家规定教师绩效工资的总量和水平应有三部分组成：上年度12月份基本工资总量、规范后的津贴补贴和原来年终一次性奖金，应以此为依据一一核定、核算。而周至县没有这样去做，取全县机关人员绩效工资的平均值作为教师绩效工资的水平。周至县的行政机关工作人员结构复杂，内含工勤人员、管理人员、专业技术人员，特别是乡镇机关更是庞杂,这无形之中就将教师的绩效工资水平有意识地压低了许多.

从国发﹝2024﹞6号文件的表述可以看出,教师的职称与公务员的行政系列有对应的比照,即中学的高级教师﹙副高﹚可以比照处级,中级﹙高级工﹚可以比照科级,初级﹙中级工﹚可以比照办事员.陕人发〔XX〕148号文件也对此作了相应的表述,即中学高级高于副处级，中学一级比照科级，中学二级以下比照科员。

现将周至县公务员和教师各级别每月的绩效工资对比如下：

在职公务员 在职教师 退休教师

处级：960元 中学高级：710元 中学高级 395元

副处：870元 中学一级 630元 中学一级 370

正科：780元 中学二级 550元 中学二级 340元

副科：690元 中学三级 500元 中学三级 305元

由此可以看出，周至县在职的中学高级教师比副处级每月还低160元，退休的中学高级教师仅是科员的水平。教师中最高级别的仅次于公务员的中等水平。这不但有悖于《教师法》中对教师工资待遇“应当不低于或者高于国家公务员的平均工资水平”的规定，也和国家领导人多次重申的关于教师工资不低于公务员工资水平的原则格格不入，严重地背离了了党中央、国务院在义务段学校实施绩效工资的初衷，引起了广大教师的强烈不满，引发了新的社会矛盾。

2、周至县在实施绩效工资的步骤上有失公允。周至县在XX年年7月已对公务员实行了第一轮的津贴补贴，2024年春节前夕，由县、校两级传达给每位教师先支付3000元的津贴补贴，县工行制作了银联卡，结果却因为国务院关于在义务教育学校实施绩效工资的决定而叫停，西安地区除了周至、户县未发外，其余各县区均已执行。教师的绩效工资才从2024年的元月份开始计算，已经被公务员晚发了一年半的时间，且又是低标准。县政府在今年上半年在一没有发文二没有向广大群众作以说明、解释的情况下，偷偷摸摸地给公务员每人的银联卡上一次性地打了三千元。《指导意见》在第五条经费保障和财务管理中明确指出：“县级财政要优先保证义务教育学校实施绩效工资所需经费……”而周至县却反其道而行之，这不得不叫人们对这种做法感到匪夷所思。

3、现行的绩效工资制度在执行的环节上，拉大了同行业不同区域间的收入分配的距离，增加了社会的不公平性，不符合党中央关于缩小收入差距、建立和谐社会的愿景。根据西安市人事局、西安市劳动局市人发〔2024〕158号文件精神，西安市区的教师的绩效工资标准为：中学高级教师2024元，中级教师1880元，初级教师1710元，退休教师的生活补贴为同职级在职教师的70%。依次算来，周至县的在职中高教师的绩效工资标准是西安市区中高教师的34%，在职中级教师绩效工资占西安市市区同级的33.4%,初级占西安市区同级的32%。

同教一本书,同上一节课，同属于西安地区，仅此一项市区的教师竟是周至同职级教师的三倍，这就严重地挫伤了广大农村教师的积极性，加速了好教师云集都市、广袤的偏远地区师资力量更加薄弱的恶性发展，使经济落后地区由现在的经济落后再变成若干年后人的落后，更谈不上社会经济的整体发展。周至将陷入教育落后，人的素质落后，经济更加落后的恶性循环。

另外，一个县经济落后其原因是多方面的，就从人的主观因素这个层面来看，教师的职责是教书育人，没有理由将经济落后的责任分摊到他们的头上，而如今要周至全县的教师为此买上拿低工资、低待遇的单，将县域经济落后的板子打在教师的屁股上，这显然是不合理不公平的。

三、 主要困难

1、基层领导对教育具有战略性、全局性地位的认识不足，有着浓厚的官本位思想。在他们的思想中，教师应是他们的“子民”，津津有味于他们的“残羹剩汤”应是本分，对于“子民”们同桌共享党的惠民政策他们感觉“不雅”。

2、周至县县域经济落后是人所共知的，广大教师是通情达理的也是事实，增加此项工作的透明度，让广大教师享有知情权，让他们理解政府的难处，支持政府的工作是不难做到的。回想上世纪九十年代初，周至县教师工资拖欠严重，当时的县长高献同志在全县的教师节表彰大会上宣布，教师工资的发放和政府同步，先从他这里做起！话音一落，会场立刻掌声雷动，至今不少人谈及此事还津津乐道。

四、建议

1、周至教师绩效工资的不公平现象，引起了广大教师的强烈不满，不少离退休教师和在职教师多次上访均未得到满意地答复。我们请求省市领导能来周至，深入调查，还广大教师一个公正。

2党的十七大报告指出,\"教育是民族振兴的基石,教育公平是社会公平的重要基础\".这就表明,促进教育公平,在我们党领导人民全面建设小康社会,构建社会主义和谐社会的过程中,是一项具有全局性,战略性的任务,也是我国教育改革和发展坚定不移追求的目标.而缩小城乡教师收入差距，是实现教育公平的轴心性工作，因此应将教师的工资待遇的核定、核算提升到省一级，可按照各地区经济发展水平、物价水平，在一个省内划分几个不同的区域实施。这样就会有利于教师城乡之间的合理流动，有利于教育资源更科学有效地配置，为在全社会实现教育公平创造一个前提条件。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找