

## 区本级支出政策和项目事前绩效评估报告

政策（项目）名称：奖励性绩效及校长职级制工资

政策（项目）申请单位（盖章）：哈尔滨市松北区教育局

主管部门（盖章）：哈尔滨市松北区教育局

评估主体（盖章）：哈尔滨市松北区教育局

政策（项目）负责人：王连印

评估时间：2021.12

## 奖励性绩效及校长职级制工资

### 政策（项目）事前绩效评估报告

#### 一、政策（项目）基本情况。

中小学教师奖励性绩效主要依据《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》（教人〔2008〕15号）、中共中央国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革意见》（中发〔2018〕4号）以及《哈尔滨新区江北一体发展区中小学校绩效管理规范化改革实施方案》（哈新管发〔2020〕3号）文件下达实施，项目资金主要用于全区中小学教师绩效评价奖励，加强中小学教师绩效考核，提高教师队伍专业水平。

中小学校长职级制工资主要依据中共中央组织部教育部关于印发《中小学校领导人员管理暂行办法的通知》、《哈尔滨新区江北一体发展区中小学校长职级制改革实施方案》（哈新管发〔2020〕1号），主要用于全区中小学校长级等工资与能绩工资，体现校长专业能力和办学水平，提高中小学教育质量。

#### 二、事前绩效评估有关情况。

区教育局高度重视，认真对待，组织相关人员培训，熟悉相关政策规定；成立评估小组，制定评估方案；认真做好基础资料和相关数据的收集整理，对2021年中小学教师奖励性绩效和校长职级制工资做了统计，对改革项目实施情况和效果做了总结评估；对全区中小学教师年均应发工资、中小学校长年均应发工资做了统计测算。

### 三、事前绩效评估内容及结论。

(一) 立项必要性。全区中小学校绩效管理规范化改革实施后，制定了中小学综合办学质量督导评估方案，明确了评价指标和权重。区教育局聘请第三方评价机构对全区中小学校进行量化评估，公正客观体现学校办学发展水平。中小学校结合实际从德能勤绩廉各方面对教师进行考核。校长职级制改革实行“去行政化”、竞聘上岗，职级工资与学校绩效评价挂钩。改革促进了校长、教师的工作积极性，推进了全区范围内校长教师交流，为新区教育优质、均衡、高质量、可持续发展提供保证。同时，松北区中小学教师平均工资明显低于公务员工资，2020年被国务院列为督办项目，实施教师奖励性绩效和校长职级制，有效解决了这一问题。

(二) 投入经济性。深入贯彻落实国家、省市和新区全面深化改革的总体部署，深入推进新区教育综合改革，充分发挥改革与评价机制，建立科学规范的运行监管机制。

(三) 绩效目标合理性。新区教育综合改革持续推进，教育质量持续提高，“区管校聘”“校长职级制”“绩效管理规范化”等体制机制改革项目，在调动校长教师积极性、提高教育教学质量、促进区域教育均衡等方面起了重要作用。绩效目标符合客观实际。

(四) 筹资合规性。根据绩效管理规范化改革和校长职级制改革两个实施方案，项目资金来源为区级财政拨付，列入年

度预算，按时拨付、确保到位。制定并严格执行项目资金分配方案和拨付程序，确保资金合理分配和使用。

（五）实施可行性和可持续性。以奖励性绩效与校长职级制改革为突破，优化全区教育师资均衡，扩大中小学办学自主权，增强中小学办学活力。通过教育项目改革，逐步建立中小学绩效管理和校长职级管理新机制、新体系，推进新区教育高质量可持续发展。

#### 四、总体结论。

综合上述绩效评估情况，本次申请的项目资金（奖励性绩效与校长职级制工资）绩效目标指向明确，与相应的财政支出范围、方向、效果紧密相关，评估过程经调查研究及科学论证，符合实际。

#### 五、其他需要说明的事项和相关建议。

项目资金主要用于提升全区中小学校办学水平，充分体现了党和政府对教育事业的关心和支持，建议应保持政策的延续性。