

临沂市人民政府办公室 关于切实解决中小学师资短缺问题的通知

临政办字〔2018〕5号

各县区人民政府，市政府各部门、各直属机构，临沂高新技术产业开发区管委会，临沂经济技术开发区管委会，临沂临港经济开发区管委会，临沂商城管委会，临沂蒙山旅游度假区管委会，临沂综合保税区管委会，各县级事业单位，各高等院校：

为切实解决我市中小学师资短缺问题，根据省政府办公厅《关于解决城镇普通中小学大班额问题有关事宜的通知》（鲁政办字〔2015〕152号）、《关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》（鲁政办字〔2016〕56号）等文件精神，结合我市实际，现就有关事项通知如下：

一、合理配置中小学教职工编制

（一）健全中小学教职工编制管理机制。按照“总量控制、统筹城乡、结构调整、有增有减”的原则，建立全市中小学教职工编制“总量控制、统一管理、统筹使用、动态调整”机制。市机构编制部门对全市中小学教职工编制实行集中统一管理，进行统筹调剂使用。县区机构编制部门会同财政、教育行政部门根据生源变化和教育教学改革需要，每3年核定一次中小学教职工编制。盘活事业编制存量，用好临时周转编制专户。

(二) 严肃中小学教职工编制纪律。严格按照核定编制配置教职工，严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期聘用编外教师。任何部门和单位不得挤占、挪用或截留中小学教职工编制。严禁管理部门长期借用教师。严禁教师“吃空饷”。对违反规定的将予以严肃处理。

二、加大力度补充新教师

(一) 完善中小学教师补充机制。中小学有空编的县区，原则上按照中小学申报情况足额安排用编进入计划，及时招聘教师，做到有编即补。由市机构编制部门牵头，对全市的用编进入计划进行统筹，对教师需求强烈、“大班额”问题严重、亟需补充紧缺学科教师的县区，进行适当调剂倾斜。县区教育行政部门会同机构编制、人社部门按照国家课程改革和开齐开足课程的需要，全面梳理分析短缺学科教师队伍现状，综合考虑教职工编制、自然减员等情况，科学制定短缺学科教师补充计划。探索通过先面试后笔试、加大面试比重等方式，加强对任教能力的测试与考察，提高教师招聘质量。

(二) 通过政府购买服务方式解决教育资源供需矛盾。积极探索通过政府购买服务的方式解决教师需求，中小学新增教学辅助和工勤人员一般应通过政府购买服务方式解决，具体由县级教育行政主管部门会同财政、人社等部门按照政府采购程序和方式组织实施，空出编制主要用于补充教师。编制内无法解决的师资，县区政府可参照在编教师的招聘条件，研究制定聘用制教师招聘办法，由县区教育行政部门统一招聘、统一使用、统一管理、统一考核。聘用制教师实行合同管理，原则上

享受在编教师同等待遇。用人单位要按照合同约定和考核结果按时兑现工资待遇。

（三）提倡新招聘教师挂职培训。县区招聘的乡镇学校新教师，可以安排在驻城学校进行挂职培训，提高新招聘教师业务水平，缓解城区教师紧缺状况。挂职培训期一般为 1 年，期满后返回原招聘学校工作。

（四）积极接收师范生实习支教。各县区要积极申报师范生实习支教计划，按照省下发的师范生实习支教计划开展好师范生实习支教工作，以学期为单位接收师范生实习支教。省财政困难县由省财政按照每人每月 400 元的标准发放生活补贴，其他县区接收实习支教人员所需费用按照每人每月不低于 400 元的标准纳入县区财政预算。

三、扎实推进“县管校聘”管理改革

（一）建立教育部门动态调整制度。教育行政部门每年在核定的编制、岗位设置总量内，依据在校生数量和教师数量，参考学校性质、生源变化趋势、地理位置、寄宿情况、办学质量等教育教学实际，具体核算分配到各学校，并报机构编制、人社和财政部门备案。

（二）制定岗位设置实施方案。严格执行省市中小学编制核定和岗位设置的有关规定，中小学校成立由校长任组长的学校内部岗位设置实施机构，按照教育行政部门核算分配的岗位数量，充分考虑学校校长职级制改革、分层教学、课程开发、特色创建等教改因素设置学校岗位数量。结合省定中小学教师标准课时量，充实一线教学力量，严格控制学校专职管理人员、

教学辅助人员和工勤人员岗位数量。

（三）开展“定岗选岗，分级竞聘”，构建能上能下的用人机制。学校根据设置的岗位数量和等级，按照事业单位岗位设置管理规定和要求，开展岗位竞聘。对中小学专业技术岗位进行分级聘任，以 2-3 年为一个聘期，开展竞争聘任，聘任期满重新开展竞争聘任，打破职称聘任一成不变、一聘终身的现状。岗位竞聘完成后，学校与教职工及时签订《聘用合同变更书》，岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件，并在岗位工作任务目标中约定聘任时间的课时量（不低于鲁政办字〔2016〕56 号规定的标准课时量）。

（四）建立学区竞聘制度。各县区要建立义务教育学区制度，推行九年一贯、多校协同、资源整合等学区管理模式，促进学区内学校之间教师均衡配置。按照农村学区间、城区学区间、城乡学区间三个层次依次开展竞聘，推进义务教育阶段学校教师交流轮岗。教师交流比例每年不低于应交流人数的 10%，其中骨干教师比例不低于 20%。

四、深入开展教育内部挖潜工作

（一）落实管理岗位人员兼课制度。占用专业技术岗位职数的人员每学期须承担列入《教学大纲》的 1 门及以上课程，课时量达不到标准课时量三分之二的，不得申报评审教师专业技术职务，不得聘任教师专业技术岗位。

（二）建立以课时量为核心的激励约束机制。严格落实课时量标准。各学校要充分调研，经教代会讨论通过，制定不低于鲁政办字〔2016〕56 号文件规定的标准课时量，并把完成课

时量作为参评教师专业技术职务、竞聘教师专业技术岗位、评先树优的必要条件。加强对教师的日常考核、年度考核和聘期考核，注重师德表现、教学实绩和约定课时量完成情况。对达不到约定课时量的人员，考核不能评为优秀档次，在续签聘用合同时要进行转岗或低聘。

（三）稳步推进绩效工资制度。人社、财政部门按照程序核定、发放绩效工资。教育行政部门制定中小学绩效工资实施办法，按照人社部门核定的绩效工资总量合理分配到每所学校。学校在绩效工资分配时要大力向一线教学岗位倾斜，充分体现课时量和教学实绩，按照“以岗定薪、薪随岗变”的原则，根据岗位目标、工作量、课时量、难度系数等确定岗位绩效工资，依据岗位目标完成情况考核发放。

（四）积极推动“专递课堂”建设。利用网上同步上课的方式，推进教师紧缺学校与拥有相对丰富教育资源的学校同上一堂课，共享优质教育资源，提高教学质量。推广“一校带多校”的教学和教研组织模式，逐步建立依托信息技术推动“优质学校带薄弱学校、优秀教师带普通教师”的模式。

五、大力发展民办教育

鼓励社会力量兴办教育。支持企业、社会团体和个人等社会力量通过独资、合资、合作等方式，采取公建民营、民办公助、混合股份等形式举办中小学校。民办学校发展初期，可由县区根据实际情况，探索实行选派公办校长、教师支教等办法支持民办学校发展，支教教师工资福利由财政负担，三年后根据学校发展逐步撤回支教教师。支教期间人事和工资关系保留

在原单位，其在用人学校的工作情况作为其考核的重要参考依据。由用人学校出具支教教师的年度考核意见，原工作单位按照有关规定确定其考核结果。

临沂市人民政府办公室

2018年1月5日

(2018年1月5日印发)