

临沂市人民政府办公室

关于进一步加强中小学教师队伍建设 有关意见

临政办发〔2016〕24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，蒙山旅游区管委会，各县级事业单位，各高等院校：

为进一步加强中小学教师队伍建设，推进教育改革创新，办好人民满意的教育，根据《山东省人民政府办公厅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)精神，结合我市实际，现提出以下意见。

一、全面推行中小学教师“县管校聘”管理改革

1.落实教育行政部门主体责任。以市和县区为单位，各级教育行政部门按照职能分工，依法履行对中小学教师的编制调配、岗位设置、公开招聘、交流轮岗、考核奖惩等管理职能，打破教师交流轮岗的管理体制障碍。落实以县为主的农村义务教育学校管理体制，中小学教职工人员经费仍由乡镇承担的，按省规定及时上调到县级承担。

2.重新核定中小学教师编制。从今年开始，机构编制部门会同财政、教育部门，按照省确定的中小学教职工编制标准，组织重新核定中小学教职工编制，今后根据生源变化和教育教学改革需要，每3年核定一次教职工编制总量。市和县区教育行政主管部门每年在核定的编制总量内，按照班额、生源以及师资结构等情况具体分配到各直属学校，实行动态调整，并到机构编制和财政部门备案后实施。

3.推进教师交流轮岗。根据《山东省教育厅等4部门关于推进县(市、区)域义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》(鲁教师发〔2015〕1号)要求，制定本县区义务教育学校教师交流轮岗办法，以县区和市直教育系统为单位，教育行政部门定期组织教师定岗选岗，开展教师交流轮岗。要根据教学任务和工作需要，按照国家有关规定进行岗位设置并向农村小学倾斜，所设岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。

4.优化教师交流管理工作机制。自2016年起，市直和县区直属学校间中小学教师交流，不再申报用编进人计划。每年7月底前分别由市、县两级教育行政部门研究提出本级管理学校教师交流方案，征得同级机构编制、人力资源和社会保障部门同意后组织实施。教师交流工作完成后，教育行政部门应在10个工作日内向同级机构编制、人力资源和社会保障部门备案。机构编制部门要及时更新完善编制实名制人员信息。人力资源和社会保障部门要及时办理人员聘用备案、工资、社会保险等业务。

5.健全完善中小学教师专业技术岗位管理制度。建立中小

学专业技术岗位设置动态调整机制。人力资源和社会保障部门根据中小学岗位设置结构比例指导标准，按照编制情况及时对市直和县直中小学核准岗位设置总量，实行总量控制。市和县区教育局行政主管部门在岗位设置总量内，按照中小学教职工编制、教育教学改革需要、人员结构等情况具体分配到各学校，分配情况按年度向人社部门备案，未经备案的不得新聘人员或高聘人员。在分配专业技术中、高级岗位时应向农村学校、薄弱学校倾斜。

6.提高中小学高级和中级教师岗位设置比例。适当调整完善中小学岗位设置结构比例指导标准，在现有标准基础上，中学高级和中级岗位比例设置上限分别提高 5 个百分点，小学高级和中级岗位比例设置上限分别提高 7 个百分点。县级教育行政部门在分配专业技术中高级岗位时，要充分考虑教育均衡需要，大力向农村学校、薄弱学校和小学倾斜。

二、加快健全完善教师激励约束机制

7.加强对教学工作量的考核与使用。认真落实专业技术岗位兼职等有关规定，严禁学校专职管理人员、教学辅助人员占用专业技术岗位申报评审教师专业技术职务。管理岗位兼职人员课时量低于标准三分之二的，不得申报评审教师专业技术职务，从 2017 年起，不得聘任教师专业技术岗位。将课时量标准纳入每个教师专业技术岗位目标任务，写入聘用合同，加强考核。对达不到约定课时量的，年度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。

8.深入推进实施绩效工资制度。各县区教育行政主管部门制定中小学绩效工资实施办法，并按照人力资源和社会保障部门核定的绩效工资总量合理分配到每所学校。学校根据实际完善绩效工资考核、分配办法，进一步提高绩效工资在分配中的权重，坚持做到“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”，充分调动教师的教学积极性。各学校要制定切实可行的绩效工资分配方案，在全体教职工大会通过后，报教育主管部门备案、实施。人力资源和社会保障、财政部门按照程序核定、发放绩效工资。

9.完善中小学班级管理团队激励机制。建立班级管理团队激励机制，提高中小学班级管理团队积极性和责任感。加强中小学班主任队伍建设，班主任工作量按教师标准课时量的一半计入课时量，吸引优秀教师从事班级管理工作。各学校要不断完善中小学班级管理团队激励机制，在职称评聘、评先树优等方面予以倾斜。

三、认真落实乡村教师支持计划

10.实施农村学校特级教师岗位计划。以农村义务教育学区为单位，用5年左右时间，为每个学区配备1个特级教师岗位，面向县域内中小学教师公开竞聘，鼓励符合条件的优秀教师竞聘上岗。实行任期制，聘期内享受特级教师补贴待遇。期满未能续聘、调离农村学区一线教学岗位或到达退休年龄的，不再享受相关待遇。农村学校特级教师岗位聘用教师纳入省级教师培训计划。

11.发挥政策导向作用。进一步完善政策措施，注重向乡村

学校、薄弱学校教师倾斜，把乡村学校、薄弱学校任教 1 年以上工作经历作为评聘高级教师、正高级教师和评选特级教师的必备条件。

四、着力破解城镇普通中小学大班额难题

12.严格落实编制管理专编专用制度。加强中小学编制管理工作，严禁挤占、挪用和截留中小学教师编制，做到专编专用。尚未撤销教管办、教育组等乡镇一级教育管理机构县区要抓紧进行梳理，清理占用的中小学教师编制。对现占用教师编制的乡镇教育管理人员，应当于 2016 年年底完成调整分流。

13.探索完善中小学教师招聘体制。从 2016 年起，按照“县管校聘”管理改革精神和事业单位公开招聘的有关规定，由各县区教育行政部门具体负责本县区普通中小学教师招聘，按照“退补相当”的原则进行招聘，立足解决大班额问题补充教师，并适度向乡村学校倾斜，也可按学校组织招聘。按照教师专业标准和任教学科设置考试科目，重点考察教师专业素养和职业能力。鼓励具备条件的县区按照学校组织招聘教师，探索采取先面试后笔试的方式。

14.合理调配学校富余人员向教师紧缺学校流动。县级教育行政部门要按照核定的中小学教职工编制、岗位和教学工作量指导学校确定聘用人员。现有教职工超出编制员额的，管理、教学辅助和工勤人员超过规定比例的，应予以调配分流，分流人员向教师紧缺学校流动。

15.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，由县级教育行政主管部门会同财政、编制、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。

各县区、各有关部门要进一步加强领导，明确责任，结合基础教育综合改革特别是中小学教师“县管校聘”管理改革认真抓好中小学教师队伍建设贯彻落实工作，贯彻落实情况于2016年9月前报市教育局备案，并列入2016年市政府教育综合督导内容，同时向全社会公布，接受社会监督。

临沂市人民政府办公室

2016年8月8日

(2016年8月8日印发)