

临沂市人民政府办公室
关于印发临沂市《乡村教师支持计划
(2015-2020年)》实施细则的通知

临政办发〔2016〕12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：

《临沂市〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施细则》已经市政府同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

临沂市人民政府办公室

2016年3月31日

临沂市《乡村教师支持计划(2015-2020年)》
实施细则

为切实加强我市乡村教师队伍建设，办好人民满意的教育，根据《山东省人民政府办公厅关于印发山东省〈乡村教师支持计划(2015-2020年)〉实施办法的通知》(鲁政办发〔2015〕60号)和《省委办公厅省政府办公厅关于推进基础教育综合改

革的意见》(鲁办发〔2014〕55号)精神,经市政府同意,制定本实施细则。

一、工作目标

把发展乡村教育和乡村教师队伍建设摆在优先发展的战略地位,努力造就一支下得去、留得住、教得好,数量适当、结构合理、素质优良、甘于奉献的乡村教师队伍,为实现教育现代化提供坚强有力的师资保障。

二、主要措施

(一) 落实“县管校聘”管理体制,加强教师队伍管理

1.建立编制“总量控制,动态管理”机制。全面落实中小学教师“县管校聘”管理改革,建立县(区)域内中小学教职工编制“总量控制,动态管理”机制。县(区)机构编制部门会同教育、财政部门根据生源变化和教育教学改革需要,定期核定教职工编制。适当向乡村学校倾斜,达不到标准班额的村小学、教学点,按生师比与班师比相结合的方式核定编制。教育行政部门在核定编制总量内,按照班额、生源以及师资结构等情况拟定编制分配方案,具体分配到各学校。

2.落实农村学校机动编制政策。机动编制全部用于补充乡村学校急需的学科教师。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人计划,及时招聘教师,严禁有编不补使用临聘人员。中小学现有编制总量达不到规定标准总量的县(区),可在县域事业编制总量内调剂部分事业编制用于补充中小学教师,县域内难以调剂的,可在市事业编制总量内调剂解决。中小学满编超编的县(区),由机构编制部门

根据乡村学校实际需要，在事业单位编制总量内，利用中小学教师临时周转编制专户，对确需补充专任教师的满编超编乡村学校予以补充。乡村学校使用临时周转编制的管理方式与城镇学校相同。妥善解决公办幼儿园、成人教育中心等机构占用乡村学校教职工编制以及提前离岗、长期借调人员等问题，严禁任何部门、单位以任何理由和形式占用或变相占用乡村学校教职工编制。鼓励通过政府购买服务方式解决教学辅助和后勤服务问题。

3.建立中小学专业技术岗位设置动态调整机制。以县（区）为单位，由人力资源社会保障部门根据学校编制变动情况及时核定和调整中小学专业技术岗位总量，由教育行政部门根据教育教学需要和各学校实际情况进行分配，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，分配情况定期向人社部门备案。取消行政级别的学校，由人力资源社会保障、教育行政部门根据学校办学规模、教职工人数和教育教学质量等因素，合理确定管理岗位等级分布。

4.调整提高乡村中小学中高级岗位设置比例。市人社部门根据乡村教师人才队伍结构变化情况，调整优化农村中小学岗位设置比例标准。乡村学校中、高级岗位设置比例可在规定比例上限基础上上浮1-2个百分点。

5.完善乡村教师职称（职务）评聘办法。市教育部门完善乡村教师职称评聘办法，办法要坚持育人为本、德育为先，注重师德素养，注重教育教学一线实践经历，不作发表论文的刚性要求，取消或降低论文在学校职称竞争推荐中的比重。在一

级教师评审过程中，乡村学校教师和城镇学校教师分开评审，对长期在乡村学校任教的教师予以倾斜。在乡村学校任教（支教）3年以上、经考核表现突出并符合具体评价条件的教师，同等条件下优先评聘。

6.完善学校教职工聘用管理制度。落实学校用人自主权，聘用学校按照有关规定做好教师考核评价、评先树优、职称评聘、工资分配等管理工作。全面落实中小学教师聘用合同管理，做好聘用合同的签订、履行，负责教师的使用和日常管理。搞活内部用人机制，加强教师工作考核，并将考核结果作为调整岗位、工资及续订聘用合同的重要依据。对不能完成工作任务的人员要进行转岗或低聘，真正建立人员能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学人才活力。鼓励有条件的县区依托现有机构，统筹负责中小学教职工人事档案的集中管理、教师资格定期注册管理以及有关服务工作。

（二）加大教师补充力度，选拔优秀人才到乡村任教

7.建立“以县为主”的教师招聘体制。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，按照立足解决大班额问题补充教师和“退补相当”的原则，不分城区、农村学校岗位，统一招聘、择优选岗，并向乡村学校倾斜，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）探索采取先面试后笔试的方式招聘教师。

8.大力补充短缺学科教师。按照国家课程改革和开齐开足

课程的需要，各县（区）以农村义务教育学区为单位，全面测算乡村学校短缺学科教师现状，2016年起统一启动乡村学校短缺学科教师补充计划，用2年时间补齐乡村学校短缺学科教师。县（区）确有实际情况无法在编制内补足短缺学科教师的，各县（区）可通过政府购买服务的方式予以解决。

（三）推进县（区）域内校长教师交流和轮岗，促进教育资源均衡配置

9.推进城乡校长教师交流轮岗。根据义务教育学校校长教师交流轮岗的要求，县（区）教育行政部门定期组织校长、教师定岗选岗，开展校长教师交流。岗位要依据各学校学生数、教学班数、现有教师数和学校实际情况科学设定并向农村小学倾斜，要制定政策鼓励名师名校长到乡村学校任教，促进名师名校长和中学富余教师向乡村小学流动。每年7月底前县（区）教育行政部门制定《中小学校长教师选岗定岗、交流轮岗方案》并报本级人民政府批准后实施。乡村学校、薄弱学校任教1年以上工作经历将作为省、市评聘高级教师、正高级教师和评选特级教师的必备条件。

10.以义务教育学区为单位开展走教。按照国家有关规定，以义务教育学区为单位配齐学科教师，实行学区教师资源统一调配，实现优质师资共享。在学区内推行音乐、体育、美术、信息技术等乡村学校短缺学科教师走教，由学区统筹协调相关学校给予一定补助，所需费用纳入财政预算。走教工作与校长教师交流工作同步开展，走教计划在《中小学校长教师选岗定岗、交流轮岗方案》中体现。

11.开展乡村学校支教。市教育部门继续做好“三区”人才支持计划教师专项计划工作。对义务教育学段跨市、跨县（区）支教教师和到乡村学校支教的特级教师、名师、名校校长及退休教师等，通过省财政安排的资金予以补助。各县（区）在“三区”人才支持计划教师专项计划外要独立开展本县（区）的乡村学校支教工作。开展大学生乡村学校支教。根据省教育厅统一安排，从2016年春季开学起，省教育厅分配给我市实习支教的师范生全部安排到乡村学校进行实习支教。安排在财政困难县的，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元的标准纳入财政预算。

（四）加强师德校风建设和教师培训，提升教师队伍德育水平和业务素养

12.大力加强师德校风建设。实行全员育人、全科育人，提高教师立德树人的积极性和主动性。开展“寻找最美乡村教师”大型公益活动，组织师德演讲系列活动，广泛宣传乡村教师无私奉献的感人事迹，营造更加浓厚的尊师重教氛围，激发乡村教师的工作热情。坚持依法治教，引导乡村教师严格遵守廉洁从教有关规定，做到依法依规执教。加强师德考核，依据《中小学教师职业道德规范》等相关规定，结合学校实际，研究制定具体的、操作性强的师德考核管理制度，明确教师教育教学行为的规范要求，把教师师德考核管理纳入规范化、法制化的轨道。完善师德考核档案的管理和考核结果的使用，在教师职务评审、岗位聘用、评优奖励时，实行违反师德一票否决。

13.大力培训乡村教师。市加大中小学师资培训对乡村教师倾斜力度，各县（区）统筹安排资金，积极支持乡村教师培训。加强乡村学校音体美等紧缺学科教师培训。鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次。实施送教下乡培训计划。市教育行政部门组织名师、名校长、特级教师等对乡村小学校长和教师进行培训。

14.提升教师信息技术应用能力。市教育部门会同有关部门，以短期培训、网络培训为主要手段，结合名家讲座、校本培训、技术下乡等方式，积极开展形式多样的教师信息技术应用能力培训。适应当前“互联网+”教育新形势，依托“三通两平台”建设，加快学校录播室建设，努力构建以精品视频课为主的本地中小学师生公共资源平台、“在线课堂”网络直播平台、教师应用能力展示平台、教改教研合作交流平台，推进城乡教师优质教育资源共享。2017年，建成市县两级乡村教师网络课程资源平台，2018年，建成全省互联互通的乡村教师网络支持平台。

15.市县两级教研机构开展城乡一体化教研。完善市教研员定点联系乡村学校教研制度，每位市教研员联系乡村学校不少于2处，联系期2年，联系期内每学期到联系学校指导教学、参加教研活动不少于5次。全面实施县（区）教研员包扶乡村学校制度，以学区为单位完善乡村学校集中教研制度，努力提高教研质量。引导城区学校与乡村学校组建教研共同体，支持乡村教师参与城区学校教研活动。

16.建立城乡学校发展共同体。城镇学校和乡村学校采取1

对1或1对多方式，形成城镇学校与乡村学校手拉手共同发展机制，城乡学校同学科教师建立教研、备课、上课、作业布置与批改、课外活动等协同教学与资源共享机制，教育行政部门要建立学校发展共同体捆绑式评价机制，切实提高乡村学校办学水平和教育教学质量。

(五) 提高乡村教师待遇和生活保障水平

17.要依法保障教师工资待遇。市财政、人力资源社会保障部门认真落实有关政策规定，督促落实乡村教师工资及时足额发放，全面落实乡镇工作人员津贴补贴政策。到乡村学校交流轮岗的校长教师，符合乡镇工作补贴政策范围的，发放乡镇工作补贴。研究落实绩效工资总量向乡村教师倾斜政策。可根据教师居住地与执教的农村学校距离，由学校适当发给交通补助，纳入绩效工资总量，具体办法和标准由各县（区）制定。依法为教师缴纳各项社会保险费，将公办乡村学校缴纳的教师住房公积金纳入财政保障范围。实施乡村教师年度健康体检制度，所需费用从学校公用经费中列支，有条件的可由同级财政单列资金予以保障。落实到乡村学校任教的高校毕业生学费补偿和国家助学贷款代偿政策。加大财政转移支付力度，确保乡村义务教育学校绩效工资足额发放。

18.妥善解决乡村教师住房问题。各县（区）要落实无房职工住房补贴政策。逐步提高乡村教师住房公积金缴存比例，有条件的地方可提高至规定上限。适当放宽乡村教师购房贷款条件，利用各地消化库存商品房的有利时机，支持乡村教师使用公积金贷款、低息贷款购买住房。县级教育行政部门根据乡村

教师居住或工作地点，统筹就近就便妥善解决其子女入园、入学问题。

19.推动乡村教师周转宿舍建设。市发改、财政、教育等部门指导各县（区）结合实际，统筹考虑土地、资金、交通等因素，选定合适的方式，纳入当地保障性住房建设范围，科学编制乡村教师周转宿舍建设规划，积极推进乡村教师周转宿舍建设，妥善解决乡村教师特别是新教师、交流轮岗教师及实习支教师范生等的居住问题，2018年年底前基本完成。新建设周转宿舍按照每套建筑面积不超过35平方米，具备基本生活功能（一室一厅一厨一卫）和水电暖齐全的标准，在乡镇学区驻地建设，山区及偏远学校也可在校内建设。

（六）建立完善乡村教师荣誉制度

20.建立乡村教师荣誉制度。各级政府对在乡村学校从教30年、20年、10年以上的教师按照有关规定颁发荣誉证书。对在乡村学校长期从教的优秀教师按照有关规定予以表彰奖励。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。在评选表彰教育系统先进集体和先进个人等方面向乡村学校倾斜。名师、名校长、特级教师选拔时，乡村学校实行计划单列。

21.实施乡村学校特级教师岗位计划。以农村义务教育学区为单位，每个学区设立1个特级教师岗位，实行任期制。鼓励符合条件的优秀教师竞聘上岗。用5年左右时间，为每个学区配备1个特级教师岗位。

三、组织实施

(一) 加强组织领导

各级政府是落实乡村教师支持计划的责任主体，要把乡村教师工作列入重要议事日程，把实施乡村教师支持计划情况纳入地方政府工作考核体系，并加强考核和监督。

(二) 健全保障机制

进一步明确市、县教育事权和支出责任，健全教育经费分担和成本补偿机制，积极调整财政支出结构，加大乡村教师队伍建设投入力度。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为的发生。

(三) 开展督导检查

市政府定期开展乡村教师支持计划实施情况专项督查，对乡村教师队伍建设不力、造成不良后果的，要追究领导责任。各级政府教育督导机构要会同有关部门，定期对乡村教师支持计划实施情况进行督导，及时通报督导情况并适时公布。定期委托第三方发布临沂市教师队伍建设报告。

各县（区）要根据本实施细则研究制定乡村教师支持计划实施方案，并于2016年6月底前报市教育局备案，同时向全社会公布，接受社会监督。

本实施细则自公布之日起施行，有效期至2020年12月31日。

(2016年4月12日印发)