



淮南市人民政府关于进一步 加强教师队伍建设的实施意见

淮府〔2014〕39号

凤台县、各区人民政府，市政府各部门、各直属机构：

为贯彻落实《安徽省人民政府关于加强教师队伍建设的意见》（皖政〔2013〕67号），全面提高教师队伍整体素质，推动教育事业科学发展，经市政府第43次常务会议研究，现就进一步加强我市教师队伍建设提出如下实施意见。

一、推进教师编制管理制度改革。编制、教育部门根据有关规定，制定中小学教职工编制标准与配备办法，建立编制动态管理机制。城镇学校按生师比、农村学校按班师比方式，兼顾紧缺学科教师结构，核定中小学教职工编制。村小学和教学点编制统一核定到学区中心校，同一县区域内和市直学校中小学教职工编制由教育主管部门在编制总额内实施余缺调剂。按照“两教一保、城乡统一”的编制标准，对幼儿园教职工编制进行核定，公办幼儿园补充教师原则上通过中小学富余教师培训转岗、政府购买服务等方式解决。集团化办学、名校建分校新增教师纳入学校所在



县区编制中解决。职业学校在核定编制总额内，拿出不低于 20% 的编制数聘用兼职教师，面向企业、行业聘用技术技能人才，实行购买服务，经费由同级财政负担。高等学校在核定的编制总量内，可按需合理调剂使用。加强编制使用管理，严禁挤占、挪用、截留教师编制，继续清理在编不在岗人员。

二、实施教师岗位管理制度改革。实行教师全员岗位聘任制度，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理，实现由固定用人向合同用人转变、由身份管理向岗位管理转变。推行中小学教师“无校籍管理”。市、县（区）教育局建立教师管理中心，根据学校布局调整及生源变化情况，对区域内教师统筹管理、调剂使用，学校根据需要按期聘用，动态调整，合理流动，促进教师资源均衡配置。农村学区内教师，由学区管委会统一进行岗位设置、统一安排教学工作。加大教师轮岗交流力度，城区学校间、农村学区学校间每年教师交流比例不低于 10%，交流时间不少于 1 年。城镇新聘教师原则上到农村任教 2 年以上，定向农村招聘的教师，服务满 3 年以上方可流动。建立城乡教师交流工作机制，引导、鼓励优秀教师到乡村薄弱学校或教学点工作。中等职业学校专业课教师和实习指导教师每 2 年应有 2 个月时间到企业或生产服务一线进行实践，并作为教师晋升专业技术职务的必要条件。职业学校要加强校企合作，鼓励和支持行业、企业及科研院



所专业技术人员和职业院校师资互聘互用，资源共享。

三、深化教师专业技术职务制度改革。农村艰苦地区学校一级和高级专业技术职务结构比例分别增加 10%。因学校教师专业技术职务职数紧张，已具备相应专业技术职务，不能兑现职务工资的城市教师，经本人申请学校同意后，由教育行政部门统一安排，并报人社部门备案，到农村学校支教 1 年，期满考核合格后，回原单位聘任相应专业技术职务并兑现职务工资。距法定退休年龄 2 年的教师，符合申报高一等级专业技术职务条件的，可不占本单位职务职数，申报高一等级专业技术职务评审，退休时仍未聘任相应专业技术职务的，退休当月可聘任相应专业技术职务并兑现工资。城镇中小学、幼儿园教师在评聘高一级专业技术职务时，要有 1 年以上在农村或城镇薄弱学校任教经历，同等条件下在农村或城镇薄弱学校任教时间长者优先。已经被聘为高级职务没有农村任教经历的城镇教师，要轮流到农村学校支教，并作为续聘条件。根据国家部署，在中等职业学校开展正高级教师专业技术职务评审。

四、健全教师培训工作机制。教师培训分级管理、分级实施。市级师训部门负责统筹规划并宏观指导全市中小学教师培训作，负责实施普通高中和中等职业学校教师培训。县区师训部门负责实施幼儿园和义务教育阶段教师培训工作。严格按照国家有

关规定实行五年一个周期不少于 360 学时的教师全员培训制度，未完成教师培训学时的，取消教师资格注册。建立教师培训证书管理制度、学分管理制度，完善教师培训管理档案。从 2015 年开始，结合教师资格注册要求，定期举行教师学科知识考试，考试结果作为教师培训学时认定的重要内容，将教师培训学时作为教师岗位聘任、职务晋升、评优评先的必备条件。各级财政要落实地方教育费附加的 5% 和教师工资总额的 1.5% 用于教师培训的政策规定。中小学校要按照不低于公用经费预算总额的 5% 安排教师培训经费。

五、构建师德师风建设长效机制。按照中小学教师职业道德规范的要求，规范教师职业行为，引导教师遵纪守法，恪守职业道德规范，遵守社会公德，举止文明礼貌，作风正派。严禁公办在职教师从事有偿家教等违规活动，严禁体罚或变相体罚学生等违规行为。建立师德师风建设与教师管理投诉平台，完善师德考评制度。师德考核每年进行一次，由教职工所在的单位组织，与教师年度考核或绩效考核结合进行。考核结果作为教师资格准入和定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优评先的首要内容，实行师德考核一票否决制。严格执行《中小学教师违反职业道德行为处理办法》，师德考核不合格的，按有关规定扣发绩效工资，必要时调整工作岗位。违反师德规范情节严重、造成恶

劣影响的，给予党纪政纪处分，取消教师资格，直至解聘、开除公职。

六、强化教师工资福利保障机制。依法保障教师平均工资水平不低于或者略高于当地公务员平均工资水平，并逐步提高，保障教师工资按时足额发放。为鼓励支持中小学教师在农村和艰苦地区学校工作，从 2015 年开始，各县区财政按教师绩效工资总额的 10%，增加教师绩效工资总额，增量部分按地理位置和条件艰苦程度为农村基层和艰苦地区教师增加生活补贴。发放办法由各县区制定。城镇学校教师经主管部门同意到农村和艰苦地区学校支教的享受同等待遇。增加的经费由市、县（区）财政列入预算安排。公办幼儿园教师执行统一的岗位绩效工资制度，并享受规定的工资倾斜政策。确保特殊教育教师基本工资提高 10% 和特教津贴按基本工资 15% 发放的政策落到实处。教师的住房公积金、基本医疗保险享受当地公务员同等待遇。关心教师身心健康，定期为教师进行免费体检。加快农村学校教师周转宿舍建设步伐，各县区政府要将农村教师住房纳入地方保障性住房建设规划，用 5 年时间，确保每个乡镇都建有教师周转房。

七、完善校长管理制度。严格执行校（园）长专业标准和任职资格，制定校（园）长选拔聘用管理办法，幼儿园园长、义务教育阶段学校校长、完全中学校长由县区及以上教育行政部门选



拔聘用并归口管理。通过公开选拔的形式，建立校（园）长人才库。实行校长任期制，每届任期一般为 5 年，中小学校长在同一所学校任职满两届的原则上应予交流。积极推行校长职级制改革，取消校长的行政级别。完善中小学校长负责制和目标管理制，落实和扩大学校办学自主权，支持鼓励校长在实践中大胆探索，创新教育思想、教育模式和教育方法，形成办学风格。

八、完善教师表彰奖励制度。建立市级、县区级学科带头人和骨干教师评选制度，三年一届。学科带头人纳入市级人才管理。建立市级教坛新星评选制度，每三年开展一次中小学教师“教坛新星”评选活动，为青年教师成长提供平台。市人社局、市教育局联合组织开展市级模范教师、优秀教师、优秀教育工作者、师德标兵、“淮南好校长”和“十大教书育人楷模”评选和表彰工作，并将评选表彰重点向在农村地区长期从教、贡献突出的教师倾斜。市财政每年设立不少于 100 万元的专项经费用于中小学（幼儿园）特级教师、省教坛新星、市级学科带头人、骨干教师的工作津贴，各县区可参照设立专项资金，用于区域内教师奖励。

九、保障民办学校教师权益。要深入贯彻落实《中华人民共和国民办教育促进法》，建立健全民办学校教师管理相关制度，依法保障和落实民办学校教师在培训、职务评审、教龄和工龄计算、表彰奖励、社会活动等方面与公办学校教师享有同等权利。

加大民办学校教职工法律援助力度，维护教职工的合法权益。公办学校富余教师经学校同意和主管部门批准，可保留公职到民办学校任教。

十、营造教师队伍建设良好环境。各级人民政府要切实加强对教师工作的领导，把教师队伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作抓实抓好。各级教育行政主管部门要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，制定相关政策措施。各级机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障、房地产、城乡建设等部门要在各自职责范围内，积极推进教师队伍建设工作。加强督导考核。建立教师工作专项督导考核制度，制定出台督导指标体系，把教师队伍建设情况作为对各级政府及其相关部门督导考核的重要内容，作为各级各类学校办学水平评估的重要指标，作为评优评先、表彰奖励的重要依据。加强舆论引导。要通过多种方式和途径，营造良好的社会舆论氛围，广泛宣传广大教师为人师表、爱岗敬业、无私奉献的先进事迹，大力弘扬尊重知识、尊重人才、尊重创造的优良传统，着力培育团结奋进、宽松和谐、充满活力的教育环境，进一步在全社会形成尊师重教的良好风尚。

淮南市人民政府

2014 年 9 月 2 日