

中共淮安市委办公室文件

淮办发〔2019〕45号



市委办公室 市政府办公室 印发《关于全面深化新时代教师队伍建设 改革的实施意见》的通知

各县区委、人民政府，市委各部委办，市各委办局，市各直属单位，部省属驻淮单位：

《关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》已经市委全面深化改革委员会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共淮安市委办公室
淮安市人民政府办公室

2019年9月3日

关于全面深化新时代教师队伍建设的 实施意见

为贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《中共江苏省委江苏省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》（苏发〔2018〕33号）精神，造就高素质专业化创新型教师队伍，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人，现就我市全面实施新时代教师队伍建设改革提出如下实施意见。

一、新时代教师队伍建设的重点任务

（一）提升教师思想政治素质和师德水平

1.加强教师党支部和党员队伍建设。把党的政治建设摆在首位，把全面从严治党要求落实到每个教师党支部和每名教师党员，配齐建强学校思想政治和党务工作队伍。实施教师党支部书记“双带头人”培育工程和教师党员先锋工程，重视在中青年骨干教师中发展党员。加强教师理想信念教育，用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，引导广大教师全面贯彻党的教育方针。（责任单位：各县区党委；市委教育工委、市委组织部、市委宣传部）

2.加强师德建设。将师德教育摆上教师教育的首要位置，各级各类学校主要负责同志负责师德建设工作。建立新教师入职宣誓制度。定期选树“功勋教师”、优秀教师和师德

标兵，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育人，争做有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师。将治理师德失范纳入专项督导范畴，建立师德考核负面清单制度，实行师德不良表现“一票否决”。坚决从严查处有偿补课、收受礼金、学术不端等失范行为。依法依规妥善处理涉及学校和教师的矛盾纠纷，坚决维护教师合法权益。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市委宣传部）

（二）完善教师补充更新机制

3.及时足额配置教师。建立区域学校教师配置需求及预警机制，各县区按当年在校生和教师配置数量确定教师招聘计划，根据学龄人口峰值的预测适当安排师资储备，严禁在有合格教师来源的情况下缺岗有编不补、长期使用临时聘用人员。坚持新进教师公开招聘制度。每年全市集中组织一次笔试、分县区面试录取，实行市级统筹。试行在专业技能要求较高的学科教师招聘中采取先面试后笔试的招聘方式。加大音乐、体育、美术、信息技术、心理健康教育等紧缺学科教师配备力度。在淮安市高级职业技术学校增设幼儿教育专业（师范类专科）。积极开展乡村教师定向培养。加强与苏州、南京等地幼儿师范类学校合作，鼓励有条件县区开展师范生签约培养。（责任单位：各县区党委、政府；市人社局、市委编办、市发改委、市教育局）

4.畅通教育人才招引通道。探索实施优秀师范毕业生推荐就业。鼓励非师范类优秀高校毕业生应聘教师岗位。“双

一流”高校优秀毕业生可直接面试录用，被聘用人员需在聘用之日起2年内取得相应教师资格。鼓励高中阶段学校拓宽教师来源渠道。从高水平综合性大学招录紧缺专业研究生，从社会专业机构引进高层次人才，可简化招聘程序，免笔试通过答辩、试讲、面谈交流等方式招录。落实人才政策，采取提供安家补助、住房、人才津贴以及安置家属、保障子女就学等措施，引进高层次教育人才。（责任单位：各县区党委、政府；市委组织部、市人社局、市财政局、市教育局）

5.多渠道招引职业学校紧缺教师。中等职业学校引进特殊紧缺岗位的专业课教师和高技能人才，可简化程序，降低年龄、学历要求，通过专业技能测评、考核择优等办法选聘，被聘用人员需在聘用之日起3年内取得相应教师资格。支持中等职业学校实行固定岗与流动岗相结合，向企业和社会聘请行业企业专家和能工巧匠担任专业课或实习指导兼职教师。各县区依据职业院校（含技工院校）实际缺编数量和教师平均工资标准核定兼职教师经费补助额度并足额拨付到校。（责任单位：各县区党委、政府；市人社局、市教育局、市财政局）

（三）提高教师专业能力水平

6.提升培养培训实效。加强教师发展机构建设,完善市、县区、学校三级教师专业发展支持体系。各县区2020年前全部建成教师发展中心并达到省级示范标准。到2022年，建成90所市级以上教师发展示范基地校。加大对农村教师培训支持力度，每年设立市、县区两级乡村骨干教师培育站

30 个。鼓励教师参加教育教学学术研究活动。引导教师提高学历层次，对在职进修教育类专业的农村教师和攻读教育类专业硕士研究生并取得学位或学历的教师给予不低于学费总额 50% 的补助。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局）

7.建设教育人才梯队。实施教师发展“十百千万”工程。加大对“江苏人民教育家”培养工程培养对象、省特级教师、市级学科带头人、市名校（园）长、市优秀班主任等教育领军人才的考核奖励力度。到 2022 年，选拔培养 20 名全国知名的名师名校校长、200 名省特级教师 and 正高级教师、1000 名市级学科带头人、10000 名县级骨干和教坛新秀。（责任单位：市教育局、市财政局、市人社局）

8.加强校（园）长队伍建设。严格执行校（园）长专业标准，实施校（园）长持证上岗制度。贯彻《中小学校领导人员管理暂行办法》，积极培养选拔年轻校（园）长，开展分学段管理、梯度推进、德能兼修的后备人才培养。做优“中青年优秀校（园）长培育工程”。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市委组织部）

9.加强班主任队伍建设。建立择优选聘机制，选拔优秀青年教师承担班主任。将班主任经历作为评聘高一级专业技术职务的必备条件。依据班主任任职年限、班级管理绩效、德育科研水平、区域影响力等评定市级优秀班主任，认定结果与职称晋升、绩效考核、评先评优、岗位聘用挂钩。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市人社局）

（四）深化教师管理体制机制改革

10.落实义务教育教师“县管校聘”机制。建立联席会议制度，健全教师管理机制。县级编制、人社部门分学段核定区域内义务教育学校编制和各级专业技术职务岗位总额，实行总量控制；县级教育行政部门在核定的编制和岗位总额内统筹分配到学校，并报同级编制、人社和财政部门备案；学校负责岗位聘用、绩效分配、考核奖惩。完善义务教育学校教师和校长交流轮岗制度，骨干教师每年交流比例不低于20%，公办学校校长在同一所学校连续任满两届后，原则上应予交流。加强专项考核督查，将同类学校高级教师和骨干教师比例差异系数，作为考查县区教师交流轮岗执行情况的重要依据。建立交流保障机制，制定相关补助政策。城区教师、校长交流到农村学校工作期间，应享受农村工作补助，补助经费由同级财政承担。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市委编办、市人社局、市财政局）

11.创新教师编制管理。科学核定中小学教职工编制，根据教育发展实际按规定比例适当增加专任教师编制，每两年核定一次，每年调整一次。建立市域调剂、以县为主、动态调整的教职工编制管理机制，加大事业编制挖潜力度，优先保障教育发展需求，对生源增加较多、随迁子女较多、教职工编制严重短缺的片区，通过统筹调剂编制的办法逐步缓解结构性缺编问题。落实公办幼儿园机构编制标准，确立独立法人地位，各县区事业编制适当向幼儿园倾斜，逐年提高公办幼儿园在编教师比例。各县区可按照“标准核定、备案

管理”的原则，开展公办幼儿园、技工院校等公益二类事业单位人员编制备案制管理试点，备案制人员由县区统一招聘，与在编人员同岗同酬，并按国家规定参加社会保险，建立年金制度，所需经费纳入同级财政预算。当教师编制有空缺时，优先从备案制教师中招聘补充。按照政府购买服务范围的规定，鼓励通过社会化服务等方式解决公办中小学教辅后勤人员不足问题，也可将公办园中保育员、安保、厨师等服务纳入政府购买服务范围，所需资金从地方财政预算中统筹安排。（责任单位：各县区党委、政府；市委编办、市人社局、市教育局、市财政局）

12.优化教师岗位管理。保持城乡中小学校岗位结构总体平衡，适当提高中小学高级和中级教师岗位比例，打通中级和初级教师岗位比例，取消教科研训部门岗位比例限制，达到退休年龄延迟女教师可以不占岗位职数，根据需要适当增核乡村学校职称岗位，缓解岗位职数不足问题。严格执行教师资格准入和定期注册制度，定期注册不合格人员坚决退出教学岗位，不得享受教师岗位待遇。暂缓注册人员不得评聘高一级教师职务、晋升高一级岗位等级。逐步将编外聘用教师和民办学校教师纳入定期注册范围。深化教师职称制度改革，建立多元评价机制，不将论文作为晋升限制性条件。在乡村中小学从事专业技术工作 10 年以上申报中级职称，从事专业技术工作 20 年以上申报副高级职称，从事专业技术工作 30 年以上申报正高级职称的，不受单位岗位结构比例限制。对乡村教师放宽公开课、论文、课题研究、表彰等

硬性要求。建立优秀待聘教师激励机制，根据工作量、工作绩效实行动态考核管理，经考核优秀的给予一定奖励补助。严格控制教师转岗到非教学岗位，长期不在教学岗位和教学工作量不足的中小学教师，只能聘任在本级职务的最低等次，一般不再享受原教学岗位相应待遇、不得申报高一级教师职务。探索建立不合格教师退出机制。（责任单位：各县区党委、政府；市人社局、市教育局、市财政局）

（五）完善教师权益保障和激励机制

13.健全教师待遇保障机制。各县区建立中小学教师与当地公务员工资收入增长联动机制，调整公务员收入分配政策时必须同步考虑中小学教师，核定中小学教师绩效工资总量时必须统筹考虑当地公务员实际收入水平，落实中小学教师平均工资收入水平不低于或高于当地公务员平均工资收入水平规定。完善中小学教师收入分配激励机制，改进绩效考核和分配办法，绩效工资增量主要用于奖励性绩效工资分配，注重向工作量大、业绩好、承担班主任工作或参加支教交流的教师倾斜。适当提高普通高中教师绩效工资总量水平。逐步提高幼儿园教师整体收入水平，提高公办幼儿园在编在职教师财政补助标准。对开展课后服务的中小学校，各县区人社部门在核定绩效工资总量时，根据课后服务内容、时长等，适当增核绩效工资总量，增核的绩效工资总量，主要用于课后服务教师。中等职业学校教师依法取得的科技成果转化收入，不纳入所在学校绩效工资总量。中等职业学校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业收入所得，

可按一定比例作为绩效工资来源。（责任单位：各县区党委、政府；市人社局、市财政局、市教育局）

14.关心乡村教师工作生活。落实乡村教师支持计划。在执行省乡镇工作人员补贴政策基础上，按照平均不低于20%比例提高村小、教学点教师的补贴发放标准，根据工作量和绩效考核发放。加强乡村学校周转宿舍建设和管理。实施银龄讲学计划，鼓励身体健康的退休优秀教师到乡村学校支教讲学。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市财政局、市人社局）

15.维护民办学校教师权益。民办学校应依法聘用教师，依法保障教职工的工资福利待遇，建立健全教职工工资正常增长机制，按规定为教职工缴纳各项社会保险，具备条件的可办理补充养老保险。各民办学校应每年在学费收入中安排不少于5%的资金用于教师队伍建设。民办学校教职工校编核定、岗位设置等同公办学校，民办学校教师在业务培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰奖励、科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。（责任单位：各县区党委、政府；市教育局、市财政局、市人社局）

二、确保教师队伍建设的改革政策措施落到实处

（一）加强组织领导。教师工作实行党委和政府一把手负责制，党委常委会议、政府常务会议每年分别至少研究一次教师队伍建设的改革工作。建立教师工作联席会议制度，各级教育、编制、发改、财政、人社等部门要各司其职、密切配合，及时研究解决教师队伍建设的改革中遇到的矛盾和问

题。各县区、各级各类学校要完善教师申诉调解机制，依法维护教师权益。

（二）保障经费投入。各级财政要将教师队伍建设作为教育投入重点予以优先保障，主要用于按规定提高教师待遇保障、提升教师专业素质能力。教师培养经费列入统一财政预算，按不低于教师核定工资总额的 1.5%足额安排教师培训专项经费，各中小学校按不低于年度公用经费预算总额的 5%安排培训经费。健全以政府投入为主、多渠道筹集教育经费的体制，调动社会力量支持教师队伍建设。建立严格的教育经费监管制度，规范教育经费使用，确保资金使用效益。

（三）严格督查问责。各级党委和政府要将教师队伍建设改革列入督查督导工作重点内容，并将结果作为党政领导班子和有关领导干部综合考核评价、奖惩任免的重要参考。对工作推进不力、成效不明显，影响教育事业发展和教师队伍稳定的，按规定追究相关责任人的责任。统筹对学校的考核、检查和评比，建立相应制度，防止形式主义的考核检查干扰教师正常教学，真正让教师安心教书育人。

