

山东省人民政府办公厅

鲁政办字〔2016〕56号

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

各市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构，各高等院校：

中小学教师是我省人才队伍的重要组成部分，是推进教育改革创新，实现教育现代化，办好人民满意教育的重要力量。为进一步加强中小学教师队伍建设，经省政府同意，现提出以下意见：

一、合理配置中小学教职工编制

1. 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，建立县域内中小学教职工编制总量控制、动态调整机制。县级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年核定一次教职工编制总量。教育行政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学校，实行动态调整，并到机构编制和财政部门备案后实施。

2. 完善中小学教职工编制标准。中小学年级学生数达到标准班额数的，仍按照《山东省人民政府办公厅转发省编委办公室等三部门关于调整中小学教职工编制标准的意见的通知》（鲁政办发〔2011〕44号）规定的教职工与学生比例核定编制；年级学生数达不到标准班额数的，小学按照年级（教学班）配备2.4名、初中按照年级（教学班）配备3.7名教职工的标准核定编制。承担示范、实验、双语教学任务的中小学，举办民族教学班或有寄宿学生的中小学，安排教师脱产进修、现代化教学设备达到一定规模的中小学，承担教学点管理任务的乡镇中心小学，以及育龄女教师较多的中小学，可按不超过教职工总量5%的比例增加教师编制。严格控制学校专职管理人员、教学辅助人员和工勤人员占教职工的比例，高中一般不超过15%、初中一般不超过12%、小学一般不超过9%。

3. 重新核定中小学教职工编制。2016年上半年，各县（市、区）要按照鲁政办发〔2011〕44号文件规定程序，由县级教育行政部门提出中小学教职工编制方案，机构编制部门会同财政、教育行政部门组织重新核定中小学教职工编制。现有中小学教职工编制总量达不到新核定总量的，要加大编制统筹力度，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，由设区市在事业编制总量内调剂解决。

二、科学优化中小学教师配置

4. 加快推进“县管校聘”管理机制改革。2016年全面推行中小学教师“县管校聘”管理改革，建立健全县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗，校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩的新机制。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，2016年6月底前上调到县级承担。

5. 全面落实义务教育学校教师交流轮岗制度。自2016年起，各县（市、区）要按照教师交流轮岗有关要求，全面推行义务教育学校教师交流轮岗制度，对符合交流轮岗条件的，由县级教育行政部门有计划地组织交流轮岗。有条件的地方应当积极探索实施义务教育教师任期制度，明确在一所学校最长任职年限，期满后交流轮岗。

6. 优化教师交流管理工作机制。自2016年起，县域内中小

学教师交流，不再申报用编进人计划，由县级教育行政部门根据中小学教师结构状况、教学实际需要等，于每年7月底前，研究提出教师交流方案，征得同级机构编制、人力资源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。

7. 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，每个学区设立1个特级教师岗位，实行任期制。面向县域内中小学教师公开竞聘，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。

8. 合理调配学校富余人员。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。

9. 创新乡镇义务教育管理模式。结合义务教育学区制度的建立，完善农村学校管理机制。乡镇设有一个学区的，可设学区主任1名；设有一个以上学区的，可以成立乡镇联合学区（简称联区），设联区主任1名。学区（联区）主任由乡镇驻地的初中

校长担任，负责学区（联区）教育教学业务管理工作。乡镇学区（联区）可设教育指导员 2—3 名，由乡镇驻地的中小学相关人员兼任，协助学区（联区）主任工作。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。

三、健全完善中小学教师专业技术岗位管理制度

10. 健全中小学岗位管理机制。县级人力资源社会保障部门根据中小学岗位设置结构比例指导标准，对县域内中小学专业技术高、中、初级岗位，分别核定岗位设置总量，实行总量控制。县级教育行政部门在核定的岗位设置总量内，按照中小学教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况具体分配到各学校，并经县级人力资源社会保障部门备案后实施。

11. 提高中小学高级和中级教师岗位设置比例。根据我省中小学教师队伍现状，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，要向农村学校、薄弱学校倾斜。

12. 严格教师专业技术职务评聘管理。县级人力资源社会保障部门、教育行政部门要根据岗位空缺情况，确定年度教师专业技术职务评审计划，严格控制评聘数量，指导中小学严格按照标准条件和程序组织开展评聘工作，确保评聘质量。对因历史原因

产生的超过专业技术岗位数额聘用的人员，要通过自然减员、交流轮岗、低聘或解聘等办法，逐步调整到规定的结构比例内，不得超过核准的岗位结构比例和岗位总量评聘人员。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。

四、建立健全激励约束机制

13. 科学制定课时量标准。2016年年底以前，县级教育行政部门要指导中小学制定和细化不同教师岗位课时量标准（包括兼职人员）。中小学教师课时量标准，要综合考虑课程的难度、备课时间长短、作业批改量、教学班级和学生数量等因素确定，不同学科每周最低课时量，小学一般不低于12—18节、初中不低于10—16节、高中不低于10—14节。班主任工作量按教师标准课时量的一半计入。走教、任教多学科教师课时量应予以适当照顾。教师兼职管理工作的，课时量不得低于标准的三分之二。

14. 强化课时量在中小学教师职称评聘和考核评价指标体系中的权重。完善中小学教师专业技术职务评聘办法，将完成课时量作为申报教师专业技术职务和竞聘专业技术岗位的必要条件。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，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

用合同同时要转岗或低聘。

15. 深入推进实施绩效工资制度。县级教育行政部门要加大中小学绩效工资实施工作指导和监督力度，深入推进中小学实施绩效工资工作。中小学要完善内部考核制度，并在考核基础上，自主确定奖励性绩效工资的分配方式和办法。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，进一步提高课时量在绩效工资分配中的权重，切实调动教师的教学积极性。

五、切实解决短缺学科教师问题

16. 加大短缺学科教师补充力度。县级教育行政部门要会同机构编制、人力资源社会保障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、自然减员情况，科学制定短缺学科教师补充计划，用2年时间切实解决学科教师短缺问题。县级机构编制、财政、人力资源社会保障部门对中小学有空编需补充短缺学科教师的，要做到有编即补。

17. 拓宽短缺学科教师解决渠道。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，空出的编制主要用于补充教师。加强农村学校英语、音乐、美术、体育、科学、信息技术、综合实践、心理健康等紧缺薄弱学科教师培训，对学科富余教师进行转学科教学能力培训，对年富力强、学有余力的教师开展多学科教学能力培训。强化学区内教师资源统筹配置，学区

内教师可统一安排使用，实行短缺学科教师走教，实现学区优质
师资共享。

山东省人民政府办公厅

2016年4月14日

抄送：省委各部门，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省法
院，省检察院。
各民主党派省委。

山东省人民政府办公厅

2016年4月15日印发

