中共攀枝花市委 攀枝花市人民政府

关于印发《攀枝花市全面深化新时代教师队伍

建设改革的实施办法》的通知

各县(区)党委和人民政府，市直各部门：

经市委、市政府领导同意，现将《攀枝花市全面深化 新时代教师队伍建设改革的实施办法》印发给你们， 请认 真贯彻执行。

中共攀枝花市委

攀枝花市人民政府

2019年11月27日

攀枝花市全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施办法

为全面贯彻《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)和《中共 四川省委、四川省人民政府关于全面深化新时代教师队伍 建设改革的实施意见》(川委发〔2018 〕22 号) 及全国、全 省教育大会精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新 型教师队伍，加快教育现代化，建设教育强市， 办好人民 满意的教育，现结合我市实际提出如下实施办法。

一、新时代教师队伍建设改革的总体要求

(一) 指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导， 全面贯彻党的十九大精神，深入学习贯彻习近平总书记对 四川工作系列重要指示精神， 认真落实省委、省政府和市 委、市政府决策部署，全面贯彻党的教育方针， 坚持社会 主义办学方向， 落实立德树人根本任务，遵循教育规律和 教师成长发展规律， 加强师德师风建设，培养高素质教师 队伍， 倡导全社会尊师重教， 形成优秀人才争相从教、教 师人人尽展其才、好教师不断涌现的良好局面， 为全面推 动攀枝花高质量发展提供有力支撑。

(二) 基本原则

—— 坚持党的领导， 突出师德建设。坚持党管干部、 党管人才， 坚持依法治教、依法执教， 充分发挥党委(党 组)的领导和把关作用， 保证教师队伍建设正确的政治方 向。坚持把教师队伍建设作为基础工作。把提高教师思想 政治素质和职业道德水平摆在首要位置，推动教师成为先 进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成 长的指导者。

—— 坚持优先发展， 强化保障措施。坚持教育优先发 展战略，把教师工作置于教育事业发展的重点支持战略领 域，优先谋划教师工作， 优先保障教师工作投入，优先满 足教师队伍建设需要。

—— 坚持改革创新， 优化体制机制。抓住关键环节， 优化顶层设计， 推动实践探索，破解发展瓶颈， 把管理体 制改革与机制创新作为突破口，把提高教师地位待遇作为 真招实招，增强教师职业吸引力。

——坚持定向发力， 分类精准施策。立足攀枝花实际， 借鉴国内外、省内外先进经验，根据各级各类教师的不同 特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异， 采取有针 对性的政策举措，定向发力， 重视专业发展，加大资源供 给，创新体制机制， 优化队伍结构，培养、补充、激活、 调配一批教师。

(三)目标任务。 经过 5 年左右努力，全市教师培养

培训体系基本健全， 职业发展通道比较畅通，事权人权财 权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更 加完善， 教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、 素质能力基本满足各级各类教育发展需要。

到 2035 年， 全市教师综合素质、专业化水平和创新能 力大幅提升， 培养造就一大批能引领学校发展的骨干教师， 在区域具有示范效应的学科教学带头人和攀枝花名师名校 长，造就一批在全省、全国有影响的名师、卓越教师、教 育家型教师和校长。教师管理体制机制科学高效，实现教 师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、 人工智能等新技术变革， 积极有效开展教育教学。尊师重 教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就 感、社会上有荣誉感，教师真正成为让人羡慕的职业。

二、全面提高教师思想政治素质和职业道德水平

(四) 加强教师党支部和党员队伍建设。将全面从严 治党要求落实到每个教师党支部和教师党员，把党的政治 建设摆在首位， 规范教师党员党内政治生活，加强教师党 支部规范化建设。建立健全教师基层党组织，支持高等学 校设立党委教师工作部。市、县依托现有教育培训机构， 加强党员教师教育培训工作。选优配强教师党支部书记， 注重选拔优秀党员教师担任教师党支部书记。实施教师党 支部书记“ 双带头人” 培育工程， 定期开展教师党支部书记

轮训。积极运用现代信息技术手段开展教师党建工作，发 挥“ 两微一端” 等媒介的作用，推进 “ 两学一做” 学习教育常 态化制度化， 按照中央部署， 扎实开展“ 不忘初心、牢记使 命” 主题教育， 引导党员教师增强“ 四个意识”。坚持党的组 织生活各项制度， 深化“ 共产党员示范行动” ，强化对党员 的日常管理、组织关系管理， 落实“ 三会一课”、民主生活 会和组织生活会、党员党性分析和民主评议党员、支部主 题党日活动等制度。严格党员教师培养标准，加强入党积 极分子培养，重视做好在优秀青年教师、海外留学归国教 师中发展党员工作。健全把骨干教师培养成党员，把党员 教师培养成教学、科研、管理骨干的“ 双培养”机制。

配齐建强 高等 学校思想政治工作队伍和党务工作队 伍，完善选拔、培养、激励机制， 形成一支专职为主、专 兼结合、数量充足、素质优良的工作力量。把从事学生思 想政治教育计入高等学校思想政治工作兼职教师的工作 量，作为职称评审、考核奖励、评优评先的重要依据，增 强开展思想政治工作的积极性和主动性。

(五) 全面提高教师的思想政治素质。 加强理想信念 教育， 把习近平新时代中国特色社会主义思想学习教育贯 穿教师培养培训全过程， 引导教师树立正确的历史观、民 族观、国家观、文化观， 坚定中国特色社会主义道路自信、 理论自信、制度自信、文化自信。引导教师准确理解和把

握社会主义核心价值观的深刻内涵， 增强价值判断、选择、 塑造能力，带头践行社会主义核心价值观。引导广大教师充 分认识中国教育辉煌成就，扎根攀枝花， 办好攀枝花教育。

加强中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文 化教育，弘扬爱国主义精神， 引导广大教师热爱祖国、奉 献祖国。创新教师思想政治工作方式方法， 开辟思想政治 教育新阵地，利用思想政治教育新载体，强化教师社会实 践参与，推动教师充分了解党情、国情、社情、民情，增 强思想政治工作的针对性和实效性。依托教学科研机构， 系统开展教师思想政治研究工作。着眼青年教师群体特点， 有针对性地加强思想政治教育，增强青年教师教书育人的 责任担当。落实党的知识分子政策， 政治上充分信任，思 想上主动引导， 工作上创造条件， 生活上关心照顾， 使思 想政治工作接地气、入人心。

(六) 大力加强师德师风建设。 将师德师风作为评价 教师队伍素质的第一标准。弘扬高尚师德， 引导广大教师 以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持教书与 育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相 统一、学术自由与学术规范相统一，全心全意做学生锤炼 品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。健全师 德建设长效机制，推动师德建设常态化长效化。创新师德 教育， 加强教师法治教育和心理健康教育， 把师德养成教

育贯穿于教师职前培养和职后培训全过程。建立实行新教 师入职宣誓、在职教师教师节重温誓词和退休教师荣休仪 式制度， 引导广大教师争做“ 四有” 好教师。贯彻落实新时 代高等学校、中小学、幼儿园教师职业行为准则，强化师 德考核，完善师德规范， 明确师德红线，实行师德承诺制 度、师德考核负面清单制度， 健全师德档案管理制度，坚 持师德与工作业绩双考核，贯穿全员全方位全过程， 在年 度考核、评优奖励、职称晋升、岗位竞聘等方面严格实行“ 一 票否决”。加强师德监督， 完善师德监督机制， 畅通师德师 风沟通渠道。推行师德定期通报和问责制度，对师德师风 问题突出的地方和学校相关责任人实行问责。建立教师个 人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师 德失范、学术不端等问题。弘扬高尚师德， 深入发掘师德 典型， 按照国家、省、市有关规定评选表彰(表扬) 师德 楷模， 广泛展示教师风采，在全社会树立教师良好形象， 形成强大正能量。

三、大力提升教师专业素质能力

(七) 建设高素质专业化的中小学教师队伍。 建立健 全地方教师发展机构和专业培训者队伍，逐步推进市、县 (区) 级教师发展机构建设与改革，实现培训、教研、电 教、科研部门有机整合。落实五年 360 学时的全员培训制 度，转变培训方式， 改进培训内容，积极探索“ 人工智能+

教师培训” ，大力推行线上线下混合式研修和跟岗学习， 提 升培训的针对性、实效性。强化“ 钢笔字、毛笔字、粉笔字 和普通话” 等教学基本功和教学技能训练。加强市级教育培 训基地校的组织建设、硬件建设、培训者培养等工作；鼓 励支持在基础条件好、教学质量高的中小学建设教师发展 基地， 承担教师跟岗培训、师范生实习等任务。加强培训 信息化建设，推进培训管理信息化，推进培训网络资源建 设，推进培训运行机制改革， 实现培训数字化、网络化； 推行培训自主选学， 实行培训学分管理，建立培训学分银 行， 搭建教师培训与学历教育衔接的“ 立交桥”。实施名师 名校长培养计划， 建设一批“ 名师名校长工作室” ，充分发 挥传帮带作用， 壮大中小学骨干教师和领军人才队伍。落 实校长任职资格培训制度， 大力开展提高培训和高端研修， 提升校长办学治校能力。组织开展教师、校长研修访学， 大力培育具有国际视野的教师和校长队伍。

(八) 建设高素质善保教的幼儿园教师队伍。 积极培 养和建设幼儿教师队伍， 努力提升幼儿教师能力素质。培 养热爱学前教育事业，幼儿为本、才艺兼备、擅长保教的 高水平幼儿园教师。优化幼儿园教师培养课程体系， 突出 保教融合， 科学开设儿童发展、保育活动、教育活动类课 程。建立幼儿园教师全员培训制度，加大幼儿园园长、乡 村幼儿园教师、民办幼儿园教师的培训力度。依托高等学

校和优质幼儿园，采取集中培训与跟岗实践相结合的方式 培训幼儿园教师。

(九) 建设高素质双师型的职业院校教师队伍。 建设 高素质双师型的职业院校教师队伍。大力实施职业院校教 师素质提高计划，推动建立一支技艺精湛、专兼结合的双 师型教师队伍。支持高水平学校和大中型企业共建双师型 教师培养培训基地， 建立完善行业企业、职业院校协同培 养培训机制，采取多种措施， 激励引导行业企业深度参与 职业教育师资培养培训和技能人才培育。切实推进职业院 校教师定期到企业实践， 不断提升实践教学能力。建立企 业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师互 兼互聘制度，支持职业院校设立兼职教师特聘岗位， 吸引 企业高端技术技能人才兼职任教。加大职业院校教师培训 力度，每年组织一批职业院校骨干教师赴海外研修访学。

(十) 建设高素质创新型的高等学校教师队伍。 着力 提高教师专业能力、信息技术应用能力和信息素养， 支持 教师提升学历层次。搭建校级教师发展平台，组织研修活 动，开展教学研究与指导，推进教学改革与创新。加强院 系教研室等学习共同体建设， 建立完善传帮带机制， 推行 青年教师导师制， 帮助青年教师成长发展。全面开展高等 学校教师教学能力提升培训， 重点面向新入职教师和青年 教师， 为高等学校培养人才培育生力军。重视各级各类学

校辅导员队伍建设， 按规定配备辅导员。完善高等学校教 师进修交流访学制度， 结合“ 一带一路” 建设和人文交流机 制，积极推动国内外、省内外教师双向交流和培养培训。

(十一) 建设高层次人才队伍。 着眼人才强市和打造 区域教育高地， 适应新时代攀枝花教育改革发展和办好人 民满意的教育新需要，加快培养一批具有国际视野， 熟悉 教育规律、掌握前沿知识， 教学业绩突出， 示范引领显著、 有较大影响力的高层次杰出教育人才， 切实提升本土教育 人才和教育发展核心竞争力， 构建一支与教育强市相适应 的高层次教育人才队伍。统筹实施好千人计划、万人计划、 骨干教师、攀枝花名师等重大人才工程，贯彻落实好人才 政策， 重视为高层次人才提供优质服务和保障。支持高等 学校加强高层次人才引进和培育力度。高等学校高层次人 才遴选和培育中要突出教书育人， 让科学家同时成为教育 家。加强高端智库建设，依托科研机构、专家示范基地、攀 枝花名师工作室等基地和载体， 汇聚培养一大批名家名师。

四 、切实理顺教师管理体制机制

(十二) 科学配备中小学及幼儿园教师编制。 落实城 乡统一的中小学教职工编制标准， 即高中教职工与学生比 为 1 ：12.5 、初中为 1 ：13.5、小学为 1 ：19 ，并向寄宿制 学校和边远地区、贫困地区、民族地区学校倾斜；村小、 教学点等乡村小规模学校按照师生比和班师比相结合的方

式核定教职工编制。实行中小学教职工编制动态管理，每 三年调整一次中小学教职工编制。按照“ 省级统筹、市域调 剂、以县为主” 的原则， 加大中小学教职工编制的统筹配置 和跨区域调整力度， 县级教育行政部门在核定的编制总额 内，根据班额、生源等情况统筹分配， 报同级机构编制部 门和财政部门备案。大力推行“ 岗编适度分离” 机制， 切实 解决结构性缺员及编制不足等问题。各地要在现有编制总 量内， 积极盘活事业编制存量，优化编制结构， 优先满足 教师编制需要， 切实采取多种形式增加教师总量。加大政 府购买服务力度，解决因编制不足导致的中小学教辅、安 保、后勤保障服务等人员配备问题，购买服务所需经费纳 入本级财政预算。落实好幼儿园和特殊教育学校教职工编 制标准。落实《教育部关于印发<幼儿园教职工配备标准(暂 行) >的通知》(教师〔 2013 〕1 号)规定的教职工配备标 准，解决幼儿园保教人员配备问题。积极探索实行市域、 县(区)域内高中教师资源共享制度， 切实满足高考改革 选课走班教学需要。加强和规范中小学教职工编制管理， 严禁以任何理由、任何形式挤占、挪用和截留中小学教职 工编制，严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期 使用临聘人员， 严禁吃“ 空饷”。

(十三) 均衡配置义务教育教师资源。 实行义务教育 教师“ 县管校聘” 改革， 县(区) 编制部门负责核定编制总

量，人力资源社会保障部门按结构比例核定岗位总量；教 育行政部门在核定的编制和 岗位总量内统 筹教师资源配 置， 统筹管理教师， 切实加强县域内教师的考核评价、岗 位竞聘、交流轮岗等工作。深入推进县域内义务教育学校 教师、校长交流轮岗，在同一学校连续任职满 3 届(每届 任期 3 年)的校级干部，任教满 9 年的教师原则上应当交 流轮岗，实行教师聘期制、校长任期制管理，严格聘期和 任期考核， 推动城镇优秀教师、校长向乡村学校、薄弱学 校流动。实行学区(乡镇)内、集团(联盟)内走教、支 教制度。当地政府可根据实际情况给予相应补贴。积极推 进乡镇中心学校和本乡镇的小规模学校一体化办学和协同 式发展， 实行“ 一并定岗， 统筹使用、轮流任教”。发挥特 级教师、名师、正高级教师等骨干教师的作用， 支持定期 到乡村学校、薄弱学校开展助教、助研、助管工作。实施 好省级师范生公费定向培养计划和“ 特岗计划” ，根据国家 统一部署适时提高特岗教师工资性补助标准。鼓励优秀特 岗教师攻读教育硕士。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉 献、身体健康的退休优秀教师到乡村和基层学校支教讲学。

(十四) 优化中小学教师准入和招聘制度。 落实国家 中小学教师资格考试制度，新入职教师必须取得相应教师 资格。严格教师准入， 提高入职标准， 重视思想政治素质、 业务能力和身心健康， 逐步将幼儿园教师学历提升至专科，

将小学教师学历提升至师范专业专科和非师范专业本科， 将初中教师学历提升至本科， 有条件的地方将普通高中教 师学历提升至研究生。完善符合教育行业特点的中小学教 师招聘办法，落实国家和我省有关考核招聘中小学教师的 特殊政策， 遴选乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。 扩大中小学教师来源渠道，探索建立招聘高水平综合性大 学和高水平师范院校优秀毕业生进入中小学教师队伍的机 制。按照中小学校领导人员管理暂行办法， 明确任职条件 和资格，规范选拔任用工作，激发办学治校活力。

(十五) 深化中小学教师职称和考核评价制度改革。

完善符合中小学特点的岗位管理制度， 实现职称评审与教 师聘用衔接。建立岗位动态调整机制， 优化中小学中级和 高级教师岗位结构比例。将中小学教师任现职以来 1 年以 上或从教以来 2 年以上在薄弱学校、农村学校支教(从教) 经历作为申报一级教师以上职称的必要条件，将到乡村学 校、薄弱学校任教 1 年以上的经历作为申报特级教师的必 要条件。加强教师聘后管理， 强化聘期考核，打破职称聘 任“终身制” ，提升教师队伍活力。建立完善教师退出机制， 提升教师队伍活力。事业单位工作人员连续旷工超过 15 个 工作日， 或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的， 学校可 以解除聘用合同；年度考核不合格且不同意调整工作岗位， 或者连续两年年度考核不合格的，学校提前 30 日书面通知，

学校可以解除聘用合同； 受到开除处分的， 解除聘用合同。 实行教师资格定期注册制度， 定期注册不合格或逾期不注 册的人员， 不得从事教育教学工作。深化中小学教师人才 分类评价改革， 建立符合中小学教师岗位特点的考核评价 指标体系和考核评价机制。坚持德才兼备、师德为先，提 高师德考核内容比重，突出教育教学实绩导向， 不简单用 升学率、学生考试成绩等评价教师。积极推进中小学校长 职级制改革，拓展职业发展空间，加强中小学校长考核评价， 完善优胜劣汰机制，推动建设一支高素质专业化校长队伍。 完善相关政策， 防止形式主义的考核检查干扰正常教学。

(十六) 完善职业院校教师管理制度。 加强中等职业 学校教职工编制管理，在核定的编制总量内配齐配足公办 中等职业学校教职工。完善职业院校教师资格标准， 探索 将行业企业从业经历作为认定教育教学能力、取得专业课 教师资格的必要条件。畅通职业院校从行业企业招聘紧缺 急需人才的“ 绿色通道” ，高等职业院校按规定自主公开考 核招聘符合条件的双师型教师和实训专业技术人员。支持 中等职业学校在编制总数 20% 内自主聘用具有相应专业职 业资格的专业技能人才兼职任教。推动固定岗和流动岗相 结合的职业院校教师人事管理制度改革，支持职业院校依 法依规自主专设流动岗位，自主引进行业企业一流人才， 吸引具有创新实践经验的企业家、高科技人才、高技能人

才等兼职任教。完善职业院校教师考核评价制度，双师型 教师考核评价要充分体现技能水平和专业教学能力。

(十七) 深化高等学校教师人事制度改革。探索实行 高等学校人员总量管理， 高等学校根据国家有关规定在人 员总量内组织制定岗位设置方案和管理办法，依法依规自 主用人。严把高等学校教师选聘入口关，实行思想政治素 质和业务能力双重考察。严格教师职业准入，将新入职教 师岗前培训和教育教学实习作为认定教育教学能力、取得 高等学校教师资格的必备条件，岗前培训和教育教学实习 考核不合格的， 不予认定教师资格。高等学校要加大聘用 具有其他学校学习工作和行业企业工作经历教师的力度， 不断优化教师队伍结构。做好外籍教师资格认证和服务管 理等工作。按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范 围，高等学校可采取建设周转房或实施租房补贴等方式， 多渠道帮助青年教师解决住房困难。

深化高等学校教师职称制度改革， 高等学校按规定自 主制定评审标准、自主开展评审、自主发放证书、自主使 用评审结果，教育、人力资源社会保障等部门加强指导和 监管。推行高等学校教师职务聘任制改革， 强化岗位竞聘 管理， 加强聘期考核， 准聘与长聘相结合， 做到能上能下、 能进能出。推进高等学校教师考核评价制度改革，将教授 为本科生上课作为基本制度。

五 、不断提高教师的地位和待遇

(十八) 明确教师的特别重要地位。 突显教师职业的 公共属性， 强化教师承担的国家使命和公共教育服务职责， 确立公办中小学教师作为国家公职人员特殊的法律地位， 明确中小学教师的权利和义务，强化保障和管理。各级党 委、政府要切实负起中小学教师保障责任， 提升教师的政 治地位、社会地位、职业地位，吸引和稳定优秀人才长期 从教。公办中小学教师要切实履行作为国家公职人员的义 务，强化国家责任、政治责任、社会责任和教育责任。

(十九) 完善中小学教师待遇保障机制。健全中小学 教师工资长效联动机制， 在核定绩效工资总量时统筹考虑 当地公务员实际收入水平，确保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。完善教 师收入分配激励机制，有效体现教师工作量和工作绩效， 切实做到多劳多得、优绩优酬。绩效工资分配向班主任和 特殊教育教师倾斜。按义务教育学校教师绩效工资水平 20 %的幅度提高特殊教育学校教师绩效工资水平。在绩效 工资中设立中小学班主任津贴、特级教师补助项目， 标准 为每人 500 元/月， 并相应核增绩效工资总额(中小学班主 任津贴总额按照班级数核算)。各县(区)可参照市级标准， 结合当地实际情况， 制定中小学班主任津贴标准并相应核 增绩效工资总额。中等职业学校校企合作和社会服务产生

的净收入扣除成本并按规定提取各项基金后，可确定适当 比例用于人员分配，分配额不得高于净收入的 40% ，计入 当年单位绩效工资总额，不作为绩效工资总额基数。

(二十) 提升农村教师生活待遇。 深入实施乡村教师 支持计划， 收入分配向乡村教师倾斜， 落实好农村教师生 活补助政策。鼓励各地通过增加绩效工资总量等方式提高 农村教师待遇。认真落实艰苦边远地区津贴和乡镇工作补 贴等政策。加强农村教师周转宿舍建设，重点支持民族地 区和边远贫困地区教师周转宿舍建设； 将符合条件的教师 纳入当地住房保障范围， 鼓励各地通过建设教师公寓、周 转房或实施租房补贴等方式， 让农村教师住有所居。实施 农村优秀青年教师培养奖励计划，在进修培训、职称评聘、 表彰(表扬)奖励等方面向农村青年教师倾斜， 关心农村 青年教师工作生活， 帮助解决实际困难，巩固农村青年教 师队伍。为农村教师配备相应设施，丰富精神文化生活。

(二十一) 维护民办学校教师合法权益。 完善学校、 个人、政府合理分担的民办学校教师社会保障机制， 民办 学校应与教师依法签订合同， 按时足额支付工资，保障其 福利待遇和其他合法权益，并按规定为教职工足额缴纳社 会保险费和住房公积金。鼓励民办学校为教职工购买补充 保险、建立企业年金制度。依法保障民办学校教师在业务 培训、职务聘任、教龄和工龄计算、表彰(表扬)奖励、

科研立项等方面享有与公办学校教师同等权利。非营利性 民办学校教师享受当地公办学校同等的人才引进政策。

(二十二) 改革高等学校教师薪酬制度。建立体现以 增加知识价值为导向的收入分配机制。完善绩效工资定期 动态调整机制， 合理核定绩效工资水平。高等学校在核定 的绩效工资总额范围内， 自主确定收入分配办法，自主进 行内部分配；完善考核办法， 根据考核结果，在分配中坚 持多劳多得、优绩优酬， 重点向高层次人才、一线教师和 作出突出成绩的工作人员倾斜。高等学校引进急需紧缺高 层次人才的特殊报酬等， 可专项据实核增， 计入当年单位 绩效工资总额， 不作为绩效工资总额基数。高等学校教师 依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入本单位工资总 额基数。完善适应高等学校教学岗位特点的内部激励机制， 对专职从事教学的人员， 适当提高基础性绩效工资在绩效 工资中的比重， 加大对教学型名师的岗位激励力度。

(二十三) 全面提升教师的社会地位。 建立健全教师 荣誉制度， 加大教师表彰和宣传力度。按照有关规定开展 优秀教师和优秀教育工作者评选表彰(表扬)奖励活动， 对获奖人员进行奖励，所需经费由同级财政统筹安排，落 实优待政策。按照规定开展省特级教师、攀枝花名师和教 学成果奖评选活动。鼓励引导社会团体、企事业单位、民 间组织出资对教师进行奖励， 开展尊师活动，营造尊师重

教良好社会风尚。

建设现代学校制度， 健全教职工代表大会制度， 落实 教师知情权、参与权、表达权、监督权，保障教师参与学 校决策的民主权利。维护教师职业尊严和合法权益， 完善 教师权利救济制度， 保护教师教育管理学生的正当权利。 关心教师身心健康， 定期为教师安排健康体检， 积极帮助 解决工作和生活中的实际困难，切实让教师有归属感、成 就感、幸福感。

六 、确保教师队伍建设改革政策举措落地见效

(二十四) 强化组织保障。各级党委、政府要从战略 和全局高度充分认识教师工作的极端重要性和紧迫性，满 腔热情关心教师，充分信任、紧紧依靠教师，把全面加强 教师队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程抓 紧抓实抓好。主要负责同志和相关责任人要把教师工作记 在心里、扛在肩上、抓在手中，紧扣广大教师最关心、最 直接、最现实的重大问题，直面教师队伍建设最急需、最 紧迫、最艰巨的热点难点问题，找突破口、下狠功夫，不 做表面文章、不搞“ 一阵风” ，真抓实干、善作善成。各地 党委常委会每年至少研究 1 次教师队伍建设工作。积极培 育和壮大专业机构专门研究教师队伍建设重大问题， 为重 大决策提供支撑。

(二十五) 强化经费保障。各级政府要将教师队伍建



设作为教育投入重点予以优先保障，完善支出保障机制， 稳步增加经费投入， 确保党和国家关于教师队伍建设重大 决策部署落实到位。要优化经费投入结构， 优先支持教师 队伍建设最薄弱、最紧迫的领域， 重点支持提高教师待遇 保障、提升教师专业素质能力。鼓励市、县(区)设立教 师培训专项资金，并逐步加大投入，保障教师培训需要。 幼儿园、中小学和中等职业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。高等学校要安排教师专项 培训资金， 确保教师专业发展需要。健全以政府投入为主、 多渠道筹集教育经费的体制， 充分调动社会力量投入教师 队伍建设的积极性。制定严格的经费监管制度， 规范经费 使用，确保资金使用效益。

(二十六) 强化督导检查。各级党委、政府要将教师 队伍建设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。市、县(区)党委、政府每年至少开展 1 次教师队 伍建设工作专项督查，对政策落实不到位、教师待遇及合 法权益保障不到位、队伍建设成效不明显的予以通报，同 时对相关责任人进行约谈或追责问责， 确保各项政策措施 全面落实到位， 真正取得实效。

中共攀枝花市委办公室 2019 年 11 月 28 日印发