

唐山市丰南区教育局(通知)

丰教人字[2018]4 号



丰南区教育局

关于印发《教师管理规定(修订)》的通知

各中心校、各学校：

现将修订后的《丰南区教育局教师管理规定(修订)》印发给你们，请认真学习并遵照执行。

丰南区教育局

2018 年 3 月 26 日

主题词：教师 管理规定 印发通知

丰南区教育局办公室

二〇一八年三月二十六日印

(共印 20 份)

附：

丰南区教育局教师管理规定(修订)

第一章 总则

第一条 为进一步加强教师管理的科学性、规范性，努力建设一支师德高尚、业务精良、敬业奉献的教师队伍，推动依法治校、依法执教进程，依据《教师法》、《中小学教师职业道德规范》、《事业单位人事管理条例》、《事业单位工作人员处分暂行规定》和上级部门若干规定，结合丰南区教育工作实际，制定本规定。

第二条 本规定涉及制度适用于丰南区教育系统全体正式教师(包括在编教职工、聘用制教师、人事代理人员)，各级学校(幼儿园)遵照执行。

第二章 教师思想道德建设制度

第三条 教师思想道德涵盖职业道德、家庭美德、社会公德、个人品德。教师要把思想道德建设作为从教之本，摆在自身建设的首位。学校要将教师思想道德建设作为强校之基，纳入重要议事日程。

第四条 教师要以“学高为师，身正为范”为基本价值观，自觉向优秀教师学习，严格恪守职业道德，积极践行家庭美德，模范遵守社会公德，全面提升个人品德。

第五条 教师要认真参加师德学习教育活动，学校建立健全师德建设长效机制，不断创新师德教育内容、模式和方法，突出针对性和实效性。

第六条 学校依校情实际提出本校教师师德行为规范，从个人形象、文明礼仪、教学教研、专业成长、团结合作等方面制定详细标准，制作管理

手册，开展经常性的岗位规范教育，努力提高师德修养和业务水平。

第七条 学校要不断健全师德状况定期调查分析、师德问题报告、师德评议等制度，构建学校、教师、学生、家长和社会广泛参与的师德监督体系，公开师德投诉、举报平台，及时发现和纠正不良倾向和问题。

第三章 教师编制与岗位管理制度

第八条 区教育局每学年初核定一次教职工编制。在上级下达的中小学教师编制总量控制内实行动态管理，宏观调控学段间、城乡间、校际间的师资配置，确保边远农村、规模较小学校的基本师资需求，促进城乡教育均衡发展、各类教育协调发展。

第九条 加强学校岗位设置与管理工作。实行按编定岗，按岗聘用，杜绝因人设岗、超编用人，不断优化岗位管理，做到人尽其用。

第十条 学校根据校情不同，合理确定教师课时量(岗位工作量)，不同学科间维持平衡，并制定细化标准，对课时量不达标的教师要适当安排其他兼职工作。

第四章 教师调整与交流制度

第十一条 教师在教育系统各学校间调整原则上每年暑期内进行。请调人员须提交书面申请，说明请调原因，在每年3月份或组织招聘新教师前由学校、中心校逐级研究，并上报区教育局人事科。

第十二条 教师在本乡镇内跨学段(初中、小学、幼儿园、成人学校之间)调整、以及在乡镇(区直学校)间调整均由区教育局负责，中心校未经允许不能调动教师。请调人员经区教育局研究同意后，被调整教师持调动介

绍信按规定期限到调入单位报到，逾期不报到所延误时间视为旷工。调整教师须服从新学校岗位工作安排，否则退回原学校。

第十三条 教师调整原则上兼顾个人家庭生活原因，以及调出、调入学校编制和教师岗位实际，避免出现同一学校教师大面积流动，影响正常教学工作秩序。

第十四条 实行教师定期交流制度。鼓励城区或先进学校领导干部、优秀教师、骨干教师到农村学校任职任教，引导超编学校教师到缺编学校交流任教，推动义务教育学校教师在学区内定期流动，促进义务教育均衡发展。

第十五条 教师岗位和人事关系应保持一致，严禁校际间私自借用教师。外系统临时借用学校教师必须经区教育局批准，并履行借用手续。

第五章 教师学习、进修与培训制度

第十六条 教师树立学习为本、终身学习的观念，把加强学习作为从教的岗位需要，注重日常教育理论学习，积极参加读书活动，努力成为学者型教师。

第十七条 支持和鼓励教师参加学历进修，提升小学教师本科率、中学教师接受研究生教育率，进修方向坚持专业对口、学用一致。教师在职进修学习期满取得学历、学位后，须按要求进行认证，并将认证结果报区教育局存档。不允许教师参加脱职学历进修，如本人有要求的，必须辞去教师职务。

第十八条 教师应积极参加业务培训和继续教育。根据上级安排和需要，区教育局、教研训中心、学校分层次定期组织教师参加业务培训，

以多种渠道和方式开展教师继续教育工作，无故不参加培训或培训不合格的教师，将不得晋升职称，不得评先评优。

第十九条 区教育局或学校定期组织专任教师业务考试工作，一般每学年举行一次，考试内容为教育法规、教学常识、课程标准、教材知识、教学科研方法等，考试成绩纳入教师评价考核和继续教育体系。

第六章 教师评价考核制度

第二十条 教师要依据学校制订的“教师评价考核实施方案”要求，认真履行职责，参加每学期末组织的评价考核工作，每学年形成两个学期的考核结果。学校要将师德考核纳入教师考核的首要内容，制定具体的实施细则和标准。

第二十一条 教师评价考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，优秀的比例控制在参加考核人数的 30%以内。考核结果是教师专业技术职务评聘、教师资格定期注册、晋升工资、岗位聘用、实施奖惩和绩效考核分配等的重要依据。

第七章 教师出勤与病事假管理制度

第二十二条 严格教师出勤管理制度，学校出勤管理制度作为人事管理制度的基础，应形成书面体例，并向全体教师提出统一要求。

第二十三条 教师因病、因事请假必须坚持提前请假制度，并办理相关手续和按期销假。学校要将教师出勤情况做详实记录，留存请假条，至少保留三年备查。教师请假须向所在学校提出申请，视请假时间长短、请假原因等经逐级上报同意后视为准假。其中，病假两周内、事假一周内由所

在学校校长审批，病假两周以上两个月以内、事假一周以上两周以内由中心校校长审批，病假两个月以上、事假两周以上由学校、中心校上报区教育局，相应核减工资。上述计算病、事假持续时间包含双休日、节假日。

第二十四条 教师因故迟到、早退、间出等须履行请假手续，一般可按每四次折算为缺勤一天核算。教师出勤作为评价考核、评先评优、奖励性绩效工资分配考核等重要内容，缺勤要扣减评价考核分数、奖励性绩效工资额。

第二十五条 教师病、事假的具体规定

1. 未请假不到岗工作或请假未经批准擅自离开岗位者，按旷工对待，扣发旷工天数的全部工资。因客观原因逾假者，须尽快向学校领导陈述理由，取得同意后，逾假时间区别情况可按病(事)假对待，否则按旷工论处。

2. 参加函授进修的，面授不得影响学校正常的教育教学工作，需占用工作时间的，必须持有关证明，学校视具体情况而定。

3. 教师请病假超过三天的应有社区、乡镇卫生院(所)及以上定点医院诊断证明，超过一周的应有区级及以上定点医院诊断证明。

4. 教师请病假连续超过六个月的需填写《丰南区教职工长期病休审批表》，同时提交个人申请，区级以上定点医院诊断证明、住院病历，休病假以来的请假条等资料，报学校、中心校、区教育局逐级审批。

教师长期病休超过六个月的时间不计算教龄。

在教师长期病休延续期间，学校每年度暑假期间核查一次教师休养状况，并上报教育局一份该教师近期的区级以上定点医疗机构诊断证明。

5. 教师工伤休养期限和待遇按照上级有关规定执行，超过工伤休养期限的时间按病假处理。

6. 新聘用教师见习期内病假超过两个月的，其见习期要相应延长。

7. 教师为休病假而开假证明或小病大养的，一经发现，学校要对其批评教育，经批评教育不改的，核减或停发工资并给予纪律处分。

8. 严禁教师未经批准停薪留职、留薪留职。对违规允许停薪留职、留薪留职的，要严肃追究学校领导的责任，对当事人脱离教育教学岗位的时间按旷工处理。

第二十六条 教师病、事假的待遇标准

1. 教师病假在两个月以内的，按照奖励性绩效工资规定减发请假天数的绩效工资额。

2. 教师病假在两个月以上、六个月以内的，除执行本条 1 款规定外，从第三个月起，工作年限不满三十年的，岗位工资和薪级工资按百分之八十，基础性绩效工资按百分之七十计发；工作年限满三十年以上的，岗位工资和薪级工资按百分之九十，基础性绩效工资按百分之七十计发。

3. 教师病假超过六个月的，除执行本条 1 款规定外，从第七个月起，工作年限不满三十年的，岗位工资和薪级工资按百分之七十，基础性绩效工资按百分之七十计发；工作年限满三十年以上的，岗位工资和薪级工资按百分之八十，基础性绩效工资按百分之七十计发。

4. 长期病休教师病愈后要求恢复工作须由区教育局批准。教师持区级及以上定点医院关于身体康复的证明，向学校提出上岗申请，其所在学校可安排一定岗位工作，确认可以坚持工作后，学校、中心校将教师病愈证明和书面报告报区教育局人事科办理上岗审批和工资恢复手续。上岗两个月内能坚持正常工作以后再休病假的，病假时间可以重新计算；两个月内不能坚持正常工作又休病假的，将恢复工作前后的病假时间连续计算。

5. 教师请事假要事先申明请假理由，经批准并将工作安排好后，方可离开工作岗位，期满返回工作岗位要及时销假。事假不足一个月的，按照奖励性绩效工资规定减发请假天数的绩效工资额；全年累计超过一个月，不足六个月者，除核减奖励绩效工资外，超过的天数发本人岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资的 60%；超过六个月者，超过的天数停发全部工资。未请假或请假未经批准擅自离开岗位者，按旷工处理。

6. 无故旷工不上班者，扣发旷工天数的全部工资。

第八章 教师婚、丧、产、孕等假期制度

第二十七条 对教师婚、丧、产、孕等假期制度具体规定如下：

1. 婚假

依法办理结婚登记的教师，除享受国家规定的 3 天婚假外，延长婚假 15 天。

2. 丧假

教师父母、配偶、子女、公婆(岳父母)亡故准丧假三天。学校可视教师奔丧路程远近给一定的路程假。

3. 产假

(1)符合法律法规规定生育子女的女教师生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。

(2)除上述产假外，女教师延长产假 60 天，并给予配偶护理假 15 天。

(3)产假期满不能工作需继续休养者，按照病假有关规定处理。

4. 流产假

女教师怀孕未满4个月流产的,享受15天产假;怀孕满4个月流产的,享受42天产假。

5. 节育假

对计划生育受术者,按规定给予节育假,接受绝育手术确需其配偶护理的,其配偶享受7-10天的护理假。

6. 哺乳时间

对哺乳未满1周岁婴儿的女教师,学校应当在每天的工作时间内为哺乳期女教师安排1小时哺乳时间,其哺乳时间计入工作时间。

7. 孕检规定

女教师孕期可安排检查5次,每次1天,其中孕早期1次、孕中期2次、孕晚期2次。

8. 探亲假

因学校实行寒暑假休假制度,与配偶、父母异地生活的教师可在寒暑假安排探亲,不占用工作时间。

9. 本条上述情形规定的正常休假期间,工资照发,按出勤对待。所述假期持续时间包含双休日、节假日。

第九章 教师奖励与惩戒制度

第二十八条 发挥教师奖励基金作用,对被评为名师、优秀教师、优秀班主任,以及获得国家、省级单项业务竞赛奖的团体或个人,在突发事件中为保护国家财产和人民生命安全做出突出贡献的个人,为建设教育强区做出重要贡献的个人给予表彰。

第二十九条 教师应爱国守法、爱岗敬业、遵章守纪,不得有以下行为:

1. 组织或者参加非法组织，旨在反对政府、学校的集会、游行、示威等活动；

2. 组织或者参加罢课、罢工；

3. 在教育教学中有违背党和国家方针政策言行；

4. 参与或者支持色情、吸毒、迷信、赌博等活动；

5. 玩忽职守，造成师生人身伤害或学校财产损失；

6. 在教育教学中遇突发事件时，不履行保护学生人身安全职责；

7. 组织观念差，不服从工作安排，或故意拖延、行为懒散，影响或贻误学校工作；

8. 未请假或请假未获批准，擅离工作岗位，给学校教育教学工作造成损失。

第三十条 教师应关爱学生、为人师表、教书育人，不得有下列行为：

1. 体罚学生和以侮辱、歧视等方式变相体罚学生，造成学生身心伤害；

2. 向学生传播有害身心健康的信息；

3. 课堂上吸烟、使用通讯工具或饮酒后授课；

4. 工作时间下棋玩牌、上网聊天、炒股或玩电脑游戏；

5. 在校园内寻衅滋事，酗酒闹事，打架斗殴；

6. 不注重教师形象，对学生实施性骚扰或者与学生发生不正当关系。

第三十一条 教师应明理诚信、道德高尚、廉洁从教，不得有以下行为：

1. 组织、要求学生参加校外有偿补课，或者组织、参与校外培训机构对学生有偿补课；

2. 私自组织学生征订教辅资料或是其它乱收费行为；

3. 工作时间参与经商、办企业或其他赢利性的经营活动；

4. 利用职权或工作之便索要学生、家长财物，收受学生、家长财物或贿赂；

5. 故意散布有损学生及家长、同事、领导及学校名誉的言论，并造成不良影响；

6. 违反师德规范，发生违反社会公德、有辱师德行为甚至破坏家庭美德，造成不良影响。

7. 在学校招生、考试，以及教师评价考核、评优评先、职称评聘等工作中弄虚作假、营私舞弊；

8. 不按正常渠道反映诉求，而采取越级上访、群体上访、缠访等行为。

第三十二条 教师有上述第二十九、三十、三十一条所列行为之一，尚未构成犯罪的，视情节轻重给予批评教育、通报批评、诫勉谈话、党纪或行政处分。

第三十三条 处分类别。党内处分分为警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍；行政处分分为警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除。受行政处分的期限为：警告 6 个月，记过 12 个月，降低岗位等级或撤职 24 个月。教师处分的决定一般由区教育局做出，并按照管理权限报有关部门批准或备案。

第十章 教师辞聘、解聘制度

第三十四条 教师辞聘规定

1. 教师辞聘由本人提前 30 日向学校提出书面申请，填写《解除聘用合同审批表》，经学校同意后报区教育局审核，然后报请区人力资源和社会保障局批准。

2. 为保证学校正常教学秩序，教师辞聘原则上在每年暑假办理。

第三十五条 教师解聘规定

教师有下列情形之一者，所在学校可以提出解聘意见：

1. 连续旷工超过 15 个工作日，或者一年内累计旷工超过 30 个工作日的；
2. 未经学校和区教育局同意，擅自出国或者出国逾期不归的；
3. 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；
4. 严重违反职业道德，给学生身心造成极大伤害，在社会上产生恶劣影响的。

解聘教师必须由学校、中心校提出书面意见，说明解聘理由和事实依据，经所在单位教代会讨论通过后，报区教育局审批，同时报区人力资源和社会保障局备案，由所在学校向被解聘人送达《解除聘用合同证明书》。

被解聘教师对解聘处理不服的，在接到《解除聘用合同证明书》的十五日内，可向区教育局提出申诉，区教育局应当在接到申诉的三十日内做出答复。对答复不满意的，可向区人力资源和社会保障部门申请复核。

第十一章 附则

第三十六条 本规定由区教育局人事科负责解释。

第三十七条 本规定自下发之日起实行。原《丰南区教育局教师管理规定》（丰教人字[2010]4号）同时废止。今后上级部门做出有关政策调整时按新规定执行。