

威海市教育局
关于印发《威海市中小学在职教师违规补课
行为处理工作指导意见（试行）》的通知

威教字〔2025〕37号

各区市教体局，国家级开发区教体中心，市直各学校，局属有关单位：

现将《威海市中小学在职教师违规补课行为处理工作指导意见（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

威海市教育局

2025年12月4日

威海市中小学在职教师违规补课行为处理工作指导意见（试行）

为持续加强和改进新时代师德师风建设，规范中小学教师职业行为，维护正常教育教学秩序，切实营造风清气正的教育生态，根据《中华人民共和国教师法》《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员处分规定》《中小学教师违反职业道德行为处理办法（2018年修订）》《校外培训行政处罚暂行办法》等法律法规和政策规定，结合我市实际，现就做好中小学在职教师违规补课行为处理工作，提出如下指导意见。

一、工作目标

通过明确违规补课行为的认定标准、相关责任、处理原则和工作机制等，指导各区市、中小学校健全预防和治理体系，切实规范教师从教行为，营造健康有序的教育生态。

二、适用范围

本指导意见适用于威海市所有普通中小学、中等职业学校、教研机构及民办学校（以下统称学校）的在编在岗教师。

三、违规补课行为的界定

违规补课是指学校教师违反国家、省、市相关规定，利用职务之便或职业影响力，以中小学生为对象，通过补课直接或间接获取报酬、其他财物、变相利益等行为。教师有下列行为之一的，应认定为违规补课：

1. 故意压缩、简化课堂教学内容，诱导、暗示或变相迫使学生参加其组织或参与的有偿补课；

2. 参加校外培训机构或由其他教师、家长、社会人员等组织的有偿补课；

3. 为校外培训机构或他人介绍生源、提供家长学生等个人信息；

4. 无正当理由滞留在违规补课现场；

5. 以家属、亲友等名义从事有偿补课；

6. 其他应当认定为违规补课的行为。

四、学校管理责任

学校应切实履行主体责任，有下列情形之一的，应承担相应管理责任：

1. 师德师风长效机制建设、日常教育提醒不到位；

2. 教师违规补课问题排查不及时；

3. 对已发现的教师违规补课行为处置不力、方式不当或者拒不处分、拖延处分、推诿隐瞒；

4. 教师违规补课行为造成不良社会影响；

5. 其他失职失责情形。

五、处理指导意见

（一）对教师的处理

对查实违规补课的教师，应责令立即停止违规行为、上缴违规所得，并视情节轻重参照以下标准处理：

1. 情节较轻（有诱导、暗示或变相迫使学生参加有偿补课的言行；为校外培训机构或他人介绍生源、提供家长学生等个人信息；无正当理由滞留在违规补课现场），视情况给予谈话提醒、批评教育、通报或诫勉等处理。

2. 情节较重（初次违规补课行为被查实），给予警告处分（期限 6 个月），并给予 3 年内不得参与评奖评优、职称评聘、申报人才计划等处理。处分当年年度考核不能确定为优秀档次，年度师德考核不能确定为优秀档次；受处分期间不得参与职务晋升、岗位聘用，并暂缓教师资格定期注册。

3. 情节严重（累计有两次及以上违规补课行为被查实；干扰调查，隐匿、伪造、销毁证据，拒不悔改；因违规补课造成安全事故等，造成恶劣社会影响），视情况给予记过（期限 12 个月）或降低岗位等级（期限 24 个月）处分，并给予 3 年内不得参与评奖评优、职称评聘、申报人才计划等处理。其中：

（1）受记过处分，当年参加年度考核只写评语、不确定档次；不得增加薪级工资，相应核减绩效工资；不计算为现聘岗位等级的任职年限。年度师德考核不能确定为合格及以上档次；受处分期间不得参与职务晋升、岗位聘用，并暂缓教师资格定期注册。

（2）受降低岗位等级处分，当年及第二年参加年度考核只写评语、不确定档次，视情况调整工作岗位；不得增加薪级工资，相应核减绩效工资，不计算为现聘岗位等级的任职年限；自处分

决定生效之日起降低一个以上岗位等级聘用，按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇；对同时在管理和专业技术两类岗位任职的事业单位工作人员，应当同时降低两类岗位等级。年度师德考核确定为不合格档次；受处分期间不得参与职务晋升、岗位聘用，并暂缓教师资格定期注册。

4. 情节特别严重（因违规补课行为引发重大社会负面舆情、社会影响特别恶劣）。给予开除处分，自处分决定生效之日起，终止其与本单位的人事关系；教师资格定期注册确定为不合格。涉嫌违法犯罪的，移送司法机关依法处理。

（二）对特殊人员的处理

对下列人员除按上述规定处理外，还应给予以下处理：

1. 市级教书育人榜样、优秀教师、师德标兵、名师、名校长、名班主任、名课程团队主持人、教学能手、学科带头人等教育教学业成绩荣誉获得者违规补课，受到记过及以上处分的，撤销其荣誉称号及相关待遇。区市级相关业绩荣誉获得者违规补课的，应参照处理。

2. 公办学校中从事管理的人员违规补课的，依据《中华人民共和国公职人员政务处分法》同时给予相应政务处分。

3. 党员教师违规补课的，依据《中国共产党纪律处分条例》等同时给予相应党纪处分。

4. 试用期教师违规补课的，视情况予以试用期顺延或试用期满考核结果不合格处理。

（三）对学校及相关责任人的处理

根据查实的教师违规补课案件数量、情节及社会影响等，对监管不力的学校及责任人视情况进行如下处理：

1. 情节较轻（查实学校存在教师违规补课行为，但未造成严重社会影响），由教育主管部门限期整改，并对学校主要负责人予以谈话提醒、批评教育或责令作出书面检查等处理。

2. 情节较重（查实学校存在多起教师违规补课行为，或因教师违规补课造成严重社会影响），由教育主管部门限期整改，并对学校主要负责人予以诫勉处理。原则上学校主要负责人年度考核结果不得确定为优秀档次，学校三年内不得申报区市级及以上师德相关集体荣誉。

3. 情节严重（学校教师违规补课问题屡禁不止，或因教师违规补课造成特别恶劣社会影响），由教育主管部门予以通报，并对学校主要负责人予以警告、记过等处分，视情况予以调离。原则上学校主要负责人年度考核结果不得确定为合格及以上档次，学校五年内不得申报区市级及以上师德相关集体荣誉。

在教育主管部门对学校主要负责人进行处理的同时，学校应追究分管负责人与直接责任人的相应责任。民办学校除按前款规定处理外，视情节轻重进行调减招生计划、停止招生等处理。校外培训机构存在聘用在职教师参与违规补课行为的，由相关部门依据法律法规，视情节轻重给予责令停业整顿直至吊销办学许可证处罚等处理。

六、处理程序、权限及注意事项

（一）处理程序

1. 调查取证。发现教师存在违规补课行为的，学校应当立即由两名以上工作人员成立调查小组，对教师违规补课行为进行调查，收集、查证有关证据材料，并形成书面调查报告报教育主管部门。

2. 告知听证。学校将调查认定的事实及拟给予处理的依据告知被调查的教师，听取其陈述和申辩，根据需要听取学生、其他教师、家长委员会或者家长代表意见，并对教师所提出的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的教师提出的事实、理由和证据成立的，应予采信。对于拟给予降低岗位等级以上的处分，应当告知教师有举行听证的权利，教师要求听证的，拟作出处理决定的部门应当组织听证。

3. 处理决定。按照处理决定权限，由处理决定单位作出对教师给予处理、免予处理或者撤销调查的决定并印发。处理决定要载明受处理教师个人基本情况、认定的事实、理由、处理依据、期限及申诉途径等内容。

4. 送达决定。将处理决定以书面形式通知教师本人和有关部门（单位），并在一定范围内宣布。受处理教师是党代表、人大代表、政协委员以及民主党派成员的，按照规定将处理情况通报有关部门（单位）。

5. 结果存档。将处理决定存入教师人事档案，录入教师管理

信息系统，并及时报教育主管部门备案。

（二）处理权限

对公办学校教师的处分，按照干部人事管理权限，教师及中层干部由学校作出处分决定并报教育主管部门备案，校级领导由学校教育主管部门作出处分决定。降低岗位等级及开除处分需报同级事业单位人事综合管理部门备案；对民办学校教师的处分，由所在学校决定，报教育主管部门备案。

给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评，以及取消在评奖评优、职务晋升、职称评聘、岗位聘用、工资晋级、申报人才计划等方面资格的其他处理，按照干部人事管理权限，由学校或者教育主管部门作出决定。

（三）复核及申诉

受到处理的教师对处理决定不服的，可以自知道或者应当知道该处理决定之日起三十日内向原处理决定单位申请复核。对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起三十日内，按照《事业单位工作人员申诉规定》等有关规定向原处理决定单位的主管部门或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉。

原处理决定单位应当自接到复核申请后的三十日内作出复核决定。受理申诉的单位应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但延长期限最多不超过三十日。

复核、申诉期间不停止处理决定的执行。教师不因提出复核、申诉而被加重处理。经复核、申诉调查后，存在应当撤销处理决

定、重新作出决定、变更处理决定等情形，以及处理决定被变更、撤销后需要按规定重新调整（恢复）该教师岗位等级或者工资待遇等的，应当按照《事业单位工作人员处分规定》等有关文件执行。

（四）执行及解除

教师在接受调查处理期间，不得解除聘用合同、出境，学校不得对其交流、晋升、奖励或者办理退休手续。不宜继续履行职责的，应按照人事管理权限，由所在学校或者学校教育主管部门暂停其职责。

教师受到处理，应当办理岗位等级、工资及其他有关待遇等的变更手续的，由人事部门按照管理权限在作出处理决定后一个月内办理。

教师受到开除以外的处理，在受处理期间有悔改表现且未再出现应给予处理的违反职业道德情形的，按照有关规定解除处理。

七、监督与保障机制

（一）举报保护机制

教育主管部门、学校应设立违规补课举报电话与邮箱，并严格限定举报人身份信息的知悉范围，对相关信息予以保密，严禁泄露或向无关第三方透露。任何单位和个人不得以任何形式对举报人进行打击报复，一经查实存在打击报复行为，对相关责任人员依法依规从严处理。

（二）查处回避机制

调查工作人员如与当事人存在直接利害关系或其他可能影响公正处理的情形，应按照《事业单位人事管理回避规定》等文件，主动申请回避，确保查处过程的客观与公正。

（三）澄清正名机制

经调查证实教师遭受不实检举、控告或者诬告陷害，且已造成不良影响的，学校或教育主管部门应依据《事业单位工作人员处分规定》《信访工作条例》等相关规定，及时通过校内公告、书面函件等适当方式为涉事教师澄清事实，恢复其名誉，消除负面影响。同时，若发现恶意举报行为涉嫌违法犯罪，应联合相关部门严厉打击。

本指导意见自 2025 年 12 月 4 日起实施，有效期至 2028 年 12 月 3 日，由威海市教育局负责解释。国家和省另有规定的，从其规定。各区市教育主管部门可依据本文件，结合实际制定具体办法。