

中卫市推进中小学教师 “县管校聘”管理体制改革的实施意见

（征求意见稿）

为进一步深化中小学教师管理体制改革的，加快推进新时代教师队伍建设，根据自治区教育厅、自治区党委编办、自治区财政厅、自治区人力资源和社会保障厅《关于实施中小学教师“县管校聘”改革的指导意见》（宁教人〔2021〕15号）和市委、市政府《关于印发〈中卫市城镇居民收入提升行动实施方案〉等4个实施方案的通知》（卫党办发〔2021〕24号）等精神，结合我市实际，制定本意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实二十大精神，深化教育体制机制改革，坚持中小学教师“以县为主”管理体制，按照“总量控制、统筹调配、竞聘上岗、合同管理”工作要求，切实加强县域内公办中小学在编在岗教师的统筹管理，优化教师资源配置，激活教师队伍活力，让广大教师更加忠诚和热爱教育事业，实现教师由“学校人”向“系统人”转变，着力提升教育治理体系和治理能力现代化水平。

二、工作目标

全面实施中小学校教师“县管校聘”人事制度改革，完善教师聘任和岗位管理制度，落实中小学校用人自主权，统筹使用有限

的教师资源，实现优质教育资源共享，全面促进教育公平，办好人民满意的教育。

三、实施范围

全市公办中小学校（含普通中小学、中等职业学校）在编在岗教职工。

四、工作原则

（一）创新体制，明确责任。由市（县、区）党委和政府统筹推进实施，依法依规理顺市（县、区）机构编制、教育、人力资源和社会保障、财政等部门有关教师管理职责，构建职责明确、权责分明、协同推进的工作机制。

（二）统筹兼顾，平稳推进。把教师“县管校聘”改革与教育综合改革等协同配套、统筹推进、稳步实施。

（三）以人为本，激发活力。突出校长、教师的主体地位，充分调动校长和教师的主观能动性，激发校长与教师队伍活力。

（四）公正公平，规范有序。依法依规做好“县管校聘”改革信息公开工作，规范程序，严肃纪律，强化监督。

五、主要内容

（一）完善学校教师管理体制机制

1.完善学校教师编制管理机制。县（区）机构编制部门会同教育部门按照城乡统一的中小学教职工编制标准，在自治区核定的编制总量内，依据学校布局调整、生源变化等情况，每年对各中小学教职工编制动态调整一次。

2.完善学校教师岗位设置办法。人力资源和社会保障部门会同教育部门，根据学校岗位设置结构比例指导标准和本地学校编制总量，对所属学校专业技术高级、中级、初级岗位，分别核定岗位设置总量，实行总量控制。教育部门在本系统内统筹使用岗位设置总量，按照中小学教职工编制、人员结构、教育教学改革需要以及教师交流轮岗等情况具体分配到各学校，按管理权限报人力资源和社会保障部门备案。健全完善岗位设置动态调整机制，及时调整教师岗位数量。

3.完善学校教师职称（职务）申报评审管理机制。县（区）教育部门结合实际，统一制定教师职称考核细则，指导学校做好职称评审工作。初级专业技术职务确认（初聘），由教育部门负责组织实施，报人力资源和社会保障部门备案；中级及以上职称（职务）申报总量，由人力资源和社会保障部门核准，教育部门统筹使用，向农村、边远、一线教师倾斜。

4.建立教师补充长效机制。坚持空编即补的原则，教育部门会同机构编制、人力资源和社会保障部门依据岗位需求，定期申报招聘计划。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”、长期使用临聘代课人员；严禁教育行政部门与中小学校混编混岗占用教职工编制；严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用中小学教职工编制。

5.完善学校教师合理流动长效机制。根据本地实际，进一步完善县域内学校校长教师交流轮岗长效机制。采取学区一体化管

理、集团化办学、学校联盟、对口支援等多种途径和方式，积极推进校长、教师交流轮岗常态化。鼓励跨市域、县域组团式帮扶交流。将在农村学校或薄弱学校的交流轮岗经历作为校长教师职称评审的条件，在评优评先、职称评聘等方面同等条件下优先，促进学校与学科教师间余缺互补、教师合理有序流动。

（二）完善学校教师聘用管理制度

1.落实学校用人自主权。学校统筹使用教育部门下达的人员编制、岗位和绩效工资总量，按照“按需设岗、按岗聘用、竞聘上岗、合同管理”原则，做好教师考核评价、评先奖励、职称评聘、绩效工资分配等管理工作。

2.岗位聘用。坚持“有岗必竞”原则，采取校内直聘、校内竞聘、跨校竞聘、组织调剂等方式有序组织好竞聘上岗工作。

（1）校内直聘。在岗位聘用年度内，距法定退休年龄不足3年的教师、处于孕期和哺乳期的教师以及身患重大疾病等原因不宜交流的教师,经学校公示,报本级教育部门备案,学校直接聘用。

（2）校内竞聘。直聘以外的教师均要申请参加校内竞聘。学校制定竞聘方案和程序规则,公布所需岗位名称、数量、条件和岗位职责,教师竞聘上岗。学校首次聘用本校原有教师比例一般不超过聘用岗位的95%。

（3）跨校竞聘。未聘用人员参加本级教育部门统一组织的跨校竞聘,择优聘用。跨校竞聘结束后，各学校将已聘、落聘人

员信息及本学校空岗情况上报教育主管部门。

(4) 组织调剂。教育主管部门根据各学校教育教学工作需求及空岗情况，对落聘教师进行统筹调剂。

3.完善聘后管理措施。竞聘结果报“县管校聘”改革工作领导小组审定后，编制、人力资源和社会保障、财政等部门要为相关人员办理编制、人事和工资等相关手续。实施聘用合同管理，通过竞聘上岗的教职工与学校签订事业单位聘用合同，聘用学校按照有关规定做好教师履职情况考核，考核结果作为岗位竞聘和调整、绩效工资发放、评优评先等工作的主要依据。岗位竞聘和绩效工资要向教学一线、班主任和骨干教师倾斜。对不能完成工作任务的人员要进行转岗或低聘，建立能上能下、能进能出的激励竞争用人机制。

(三) 完善教师退出机制

1.建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。对不服从组织调剂的教师，由各县（区）教育部门组织进行待岗培训，待岗培训期不超过6个月，期间，只发放基本工资，不享受奖励性绩效工资、基础绩效奖金、政府效能奖、乡村教师补贴、乡镇工作人员补贴等津补贴。待岗培训考核合格的，调剂分配到空岗学校任教，考核期满不合格的，按程序予以解除聘用合同。

2.建立科学、合理的解聘机制。各县（区）要按照人力资源和社会保障部门相关文件规定，对学校教师连续旷工、累计旷工超过相关时间规定的可依据具体情况与其解除聘用合同。对学校

教师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，学校需提前 30 日书面通知，可以与其解除聘用合同。教师提前 30 日书面通知学校自愿解聘的，可以与其解除聘用合同。双方对解除聘用合同另有约定的除外。教师受到开除处分的，与其解除聘用合同。对有违反师德行为，情节严重、影响恶劣的教师，按规定给予严肃处理直至撤销教师资格。

（四）建立完善教师合法权益保障机制

学校制定的岗位设置方案、教师竞聘方案、考核办法、绩效工资分配方案等，须经教师代表大会或教代会审议通过，校内公示无疑后方可实施。对聘用和考核结果，须公示 5 个工作日内，充分保障教师的知情权、参与权、表达权、监督权。人力资源和社会保障部门、教育部门要完善人事争议仲裁制度和教师维权服务机制，让教师有充分、畅通的诉求渠道。对违背政策和程序的聘用行为，坚决予以查处，同时对捏造事实诬陷他人的坚决严肃处理。要不断提高教师的社会地位。

（五）统筹管理中小学教师绩效工资

核增校长津贴、班主任津贴和寄宿制学校绩效工资，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者高于当地公务员平均工资收入水平。县（区）教育部门根据中小学校岗位聘用结果，及时兑现各中小学校绩效工资总量。学校要制定完善内部考核分配办法，坚持“多劳多得、优绩优酬”，重点向一线教师、骨干教师和作出突出贡献的其他工作

人员倾斜。在乡镇工作补贴、生活补助、奖励性绩效工资等分配方面向乡村、边远学校倾斜。

六、实施步骤

（一）筹划准备阶段

通过赴外实地考察学习，深入试点县（区）、学校调查研究，学习了解“县管校聘”改革工作的实施经验和具体做法，开拓眼界拓宽思路。

（二）制定方案阶段

1.成立中卫市“县管校聘”改革工作领导小组，组长由市委教育工作领导小组组长担任，副组长由市委教育工作领导小组副组长担任，成员由县（区）政府主要领导及市委编办、市教育局、财政局、人力资源和社会保障局主要领导组成，领导小组办公室设在市教育局。

2.各县（区）、市直属各学校深入调查研究，对教师基本情况（包括年龄、职称、学历、教师资格等）进行摸底统计，修改完善学校绩效考核办法。

3.在自治区核定的编制总量内科学定编，统筹设置各学校岗位数，向市（县、区）委编办、市（县、区）人力资源和社会保障部门报备工作。

（三）组织实施阶段

1.召开全市中小学教师“县管校聘”改革试点工作动员会，进行宣传动员。

2.各县（区）、市直各学校参照本《意见》，结合本单位实际，修改完善区域内教师“县管校聘”岗位设置方案、岗位聘用工作方案，学校研究决定后报请本级“县管校聘”改革工作领导小组，审议通过后在校内公示。各学校制定岗位说明书，明确具体岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件，在校内公示。各学校组织在编在岗教职工提交书面申请，对申请人员进行资格审核，对申请人员竞聘意向、资格条件等汇总。

3.各学校在各级教育部门指导下，按照“竞聘上岗、择优聘用、能进能出”的原则，开展竞聘工作，对落聘人员组织调剂，做好缓聘、转岗、待聘教职工的工作安排。根据有关规定，学校与教职工签订岗位聘用合同。

4.对县（区）、学校反馈改革问题进行梳理汇总，并予以协调解决。对可能存在的风险因素提前做好预案，确保各项工作稳步推进。

（四）总结验收阶段

市教育局组织相关部门开展验收工作，总结改革经验，梳理典型案例，向“县管校聘”改革工作领导小组报送改革材料。

七、相关要求

（一）提高认识，加强领导。“县管校聘”改革工作是教育人事制度改革的一项重要内容，涉及广大教师的切身利益，牵一发而动全身，各县（区）要把此项工作列入重要议事日程，主要领导亲自挂帅，靠前指挥，分管领导具体抓、抓具体，及时解决推

进中存在的矛盾和问题。机构编制、教育、财政、人力资源和社会保障等部门要强化协调联动，确保“县管校聘”顺利完成。

（二）有序开展，加强督导。市人民政府教育督导委员会办公室将中小学教师“县管校聘”管理体制落实情况纳入对各县（区）政府教育工作督导评估体系，推动改革稳妥有序实施。各县（区）教育、编制、人力资源和社会保障、财政等部门要紧密配合，预判可能存在的风险因素，做好应急预案，对工作推进情况跟踪评估，及时处理实施过程中出现的各类问题。

（三）强化宣传，营造氛围。各县（区）要做好政策宣传和思想工作，形成正确舆论导向和良好工作氛围，争取学校、教师、家长和社会各界的理解、支持，引导广大教师提高认识，积极参与支持改革。要及时总结、宣传先进典型和成功经验，进一步激发校长、教师积极性和主动性。要切实处理好推进改革与维护队伍稳定的关系，对可能存在的风险因素要及时排查，积极应对，确保改革取得实效。