鹿寨县中小学教师“县管校聘”管理改革

实施方案

（送审稿）

根据《自治区教育厅自治区人力资源社会保障厅自治区党委编办自治区财政厅关于印发<关于深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革试点的指导意见>的通知》（桂教规范〔2019〕11号）、《自治区教育厅等四部门关于深化中小学“县管校聘”管理改革的通知》（桂教规范〔2024〕18号）、《柳州市教育局等四部门关于印发<柳州市关于全面推进中小学“县管校聘”管理改革的实施方案>的通知》（柳教规〔2020〕3号）等文件精神，为推进我县中小学教师“县管校聘”管理改革工作，特制订本实施方案。

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，全面贯彻党的二十大精神和各级教育大会精神，全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，全面深化教师管理体制改革，按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，在强化县域统筹功能的基础上，落实学校用人自主权，为教师合理交流轮岗提供制度保障，促进全县城乡之间、校际之间师资均衡配置，加快推进城乡义务教育均衡优质发展，全面激发教育内部活力，办好人民满意的教育。

二、工作目标

（一）通过建立县域内中小学教职工编制“总量控制，动态调控”机制，努力破解教师学科结构性矛盾、以校为单位核定编制的固化与学校办学规模的动态变化不相适应、中小学特有的编制核定滞后和教师补充不及时等问题。

（二）完善县域内中小学校长、教师交流轮岗管理“合理流动均衡配置”机制，努力破解校长、教师交流轮岗难、校际间城乡间教师资源配置不均衡问题，实现教师由“学校人”向“系统人”转变。

（三）完善县域内中小学教师管理“竞争择优、人岗相适”机制，努力破解干多干少一个样、干好干坏一个样、能上不能下、能进不能出问题。

三、实施对象和范围

（一）实施对象：县域内中小学在编在岗的教职工，包含使用聘用教师控制数的教师。服务期内的小学全科教师只限在乡村学校层面交流。

（二）实施范围：县域内中小学校。

四、主要内容

(一)规范编制管理。（责任单位：县委编办、县教育局、县财政局）

**1.核定编制总量。**严格执行全县教职工编制总量控制，县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，定期测算核定教职工编制总量，根据学校布局结构调整班额、生源(含随迁人员子女)等情况变化进行动态调整。

**2.统筹制定方案。**县教育局在核定的编制总量内，按照班额、生源以及师资结构等情况，统筹提出各学校教职工编制的分配方案以及动态调整意见，由县委编办按规定程序办理。

(二)岗位统筹管理。（责任单位：县人力资源社会保障局、县教育局、县财政局）

**1.统一核定岗位总量。**采取区分学段、打包核定的办法，第一阶段分同学段县城学校、乡村学校进行，第二阶段分初中学段、小学学段进行，将全县同学段的岗位进行整合，分别对照现行中小学管理岗位、专业技术岗位和工勤岗位结构比例控制标准，统一核定全县不同类型中小学岗位总量。按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹使用，推行岗位动态管理机制。

**2.落实各项待遇政策。**落实乡村教师符合中、高级职称申报条件，且累计在乡村学校工作满 5 年、10 年的，可不受岗位结构比例限制，直接对应申报中、副高级职称通过评审的按程序聘用到本单位专业技术岗位的最低等级岗位。落实中小学校特设岗位和过渡性岗位政策，进一步解决高级、中级教师岗位不足问题。

1. 落实中小学校按岗聘用管理制度。（责任单位：县教育局、县委编办、县人力资源社会保障局）

**1.确定岗位数量。**学校在核定的编制和教职工总量内科学制定本校工作岗位设置方案，确定管理、学科教学、教学辅助和后勤服务岗位等结构，依法依规做好聘用合同的签订、履行。

**2.推行竞聘上岗制度。**竞聘前要将工作岗位条件、数量、竞聘方式等在学校范围内广泛宣传;竞聘过程要接受全体教职工监督，确保公平、公正、公开;竞聘结果要及时公示，并接受教职工核实和质询。积极探索建立校内竞聘、集团校内竞聘、县域内竞聘等多种形式竞争上岗和组织统筹调剂相结合的教师资源配置模式，建立竞争择优、能上能下的用人机制。妥善处理好未竞聘上岗人员的岗位调整，可以根据工作需要调整到教学辅助岗位、后勤服务岗位，由县教育局或学校组织相关转岗培训。对五年内即将退休的教师、经组织选派参加支教的教师、处于孕期、哺乳期的教师、经县级以上医院诊断患有较为严重疾病并经县教育局核准不宜交流的教师，原则上在原聘用学校续聘。

**3.实行同学段岗位设置统一竞聘制度。**在学校工作岗位竞聘基础上，县教育局制定管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位设置实施方案，指导全县同学段中小学校组织开展本学段各类岗位的竞聘工作。县教育局分学段建立管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位岗位设置管理台账，学校负责对本校教职工所聘岗位的情况进行考核，实现县域内同学段中小学教职工职称评审与岗位聘任的有机结合。

(四)优化校长、教师资源的统筹管理。(责任单位:县教育局、县人力资源社会保障局、县财政局)

**1.继续落实县域内校长、教师交流轮岗制度。**在实施“县管校聘”基础上，根据我县实际，将县域内校长、教师交流轮岗予以统筹考虑，实现“县管校聘”与交流轮岗工作有机融合。通过多种交流轮岗形式逐步实现城乡之间、学校之间专任教师学历结构、职称结构、岗位结构、年龄结构和骨干教师比例大体相当，实现县域内教师资源的均衡配置。

**2.加强对交流轮岗校长、教师的管理和服务。**合理利用教师周转房，为交流校长、教师的生活和工作提供便利。积极引导优秀校长、教师向乡村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。学校需服从县教育局在校长、教师交流工作上的整体安排，按照相关要求择优选派。

(五)强化聘期考核和考核结果运用。(责任单位:县教育局、县人力资源社会保障局)

**1.完善考核机制。**建立不同工作岗位的分类考核指标和考核办法，坚持师德师风第一标准，重点突出师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度。要做好考核工作，把教育教学质量作为考核重点，通过赛课、评课等形式提高课堂教学质量，并根据年度考核、聘期考核等考核结果，做到岗位“能上能下”。聘期考核中工作表现和业绩优秀的教师，允许适当缩短岗位聘用年限，同等条件下优先聘用到同级岗位中更高一级专业技术岗位。考核评定为不合格的教师，当年不得评先评优，并予以低聘、待岗培训或转岗到其他岗位。低聘或转聘岗位的教师，按照“以岗定薪、岗变薪变”的原则，以新聘岗位按规定确定工资待遇。

**2.完善教师退出机制。**建立以师德、能力、业绩、贡献为核心，学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师评价机制。通过严格考核、科学评价，逐步建立教职工退出机制。教师年度考核被确定为不合格等次的，学校可以调整岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教师无正当理由不同意变更岗位的，或者虽同意调整岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，学校可按规定程序解除聘用合同。对有严重失德行为、影响恶劣、造成严重后果的教师，按有关规定严肃处理。

（六）健全教职工合法权益保障机制。(责任单位:县教育局、县人力资源社会保障局)

1.学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等，须经教职工代表大会或教职工大会审议通过并报县教育局备案后实施。

2.涉及岗位竞聘条件、岗位空余情况、符合流动人员名单及聘期考核结果等事项，须公示5个工作日以上，发挥社会公众、媒体等力量的监督作用，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权，提高工作透明度，确保公平公正。

3.学校要建立教职工申诉制度，建立健全人事争议预防和协调解决机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道，引导教职工合理维权。

五、工作要求

(一)高度重视，统一思想认识。中小学教师“县管校聘”管理改革工作事关教育改革与发展大局，是深化教师管理体制机制改革的一项重要举措。各部门和有关学校要充分认识加快推进“县管校聘”管理改革工作的重要性和现实意义，切实提高思想认识，进一步增强改革工作的自觉性和主动性，积极探索对县域内中小学教职工实行统一管理的有效途径，把推进“县管校聘”管理改革工作列入重要议事日程。

(二)统筹协调，有序推进。因地制宜，统筹规划，稳步实施中小学教师“县管校聘”工作，确保学校办学秩序的稳定与办学特色的传承。县教育局要加强对教师队伍建设的统筹管理、规划和指导，牵头推进管理改革工作。县委编办要在教师编制管理中精准履职，探索建立与“县管校聘”改革相适应的机构编制管理工作机制。县人社局要在教师职称评定、岗位设置中科学施策。县财政局负责落实本级学校教师的工资、国家和自治区规定的相关待遇，支持中小学教师 “县管校聘”管理体制改革工作顺利推进。各部门要按职责分工主动履职、积极作为，切实承担责任，确保各项工作落到实处。

 (三)规范程序，维护权益。坚持公开、公平、公正原则，维护教师对“县管校聘”的知情权、参与权、监督权，以人为本，合理制定教师年度考核办法等相关制度，切实解决好教师调配中尚未聘任等具体问题。对“县管校聘”管理体制改革的重大决策及涉及教职工权益的其他事项，实行政策公开、程序公开、结果公开，主动接受社会监督。县教育局要完善教职工维权服务机制，保障教职工的参与权和监督权，让教职工有表达诉求的畅通渠道，维护教职工合法权益。

（四）加强督查，健全机制。做好“县管校聘”管理体制改革的评估论证、县教育局要强化跟踪督查，发现问题，及时纠偏，不断完善改革方案，要建立定期通报、定期调研督导机制，积极稳妥推进，确保改革实效。

(五)加大宣传，营造氛围。要坚持正确的舆论导向，深入宣传中小学教师 “县管校聘”管理体制改革工作的重大意义和相关政策，统一思想认识，引导学校、教师、家长以及社会各界的理解支持，大力营造支持、参与教育人事制度改革的良好氛围。