

桓台县人民政府办公室
转发县教体局等部门关于全县中小学
教师县管校聘管理改革的实施意见的通知

桓政办发〔2016〕55号

各镇人民政府，城区街道办事处，县政府有关部门，有关单位：

县教体局、县编办、县财政局、县人力资源和社会保障局《关于全县中小学教师县管校聘管理改革的实施意见》已经县政府同意，现转发给你们，请认真组织实施。

桓台县人民政府办公室

2016年12月14日

关于全县中小学教师县管校聘
管理改革的实施意见

县教体局县编办县财政局县人力资源和社会保障局

为认真贯彻落实市委办公厅、市政府办公厅《关于推进基础教育综合改革的意见》（淄政办发〔2015〕26号），加强教师统筹管理，促进县域内教育均衡发展，深入实施素质教育，根据市教育局、市机构编制委员会办公室、市人力资源和社会保障局《关于推进中小学教师县管校聘管理改革的指导意见》（淄教组字〔2015〕22号）文件精神，结合我县实际，现就推进中小学教师“县管校聘”管理改革制定如下意见。

一、指导思想

认真贯彻落实省市基础教育综合改革精神，深化教育体制机制改革，全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，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

师合理流动提供制度保障，促进县域内师资均衡配置，加快实现教育公平，努力办好人民满意的教育。

二、工作原则

坚持协同推进、联动实施。将推行教师“县管校聘”管理改革、县域内校长教师交流轮岗、完善学校治理结构、改革教师评价制度、改进绩效工资分配办法等协同配套、联合推进。

坚持统筹兼顾、均衡配置。充分发挥改革政策的导向功能，积极引导优秀校长、教师向农村学校、薄弱学校流动，不断优化教师队伍学科、职称和年龄结构，加快缩小城乡差距、校际差距。

坚持以人为本、民主协商。充分尊重基层学校校长、教师意见，切实维护教师权益，充分调动中小学校长、教师的积极性。

坚持着眼发展、改革创新。积极探索适合我县教育实际的教师队伍管理模式，丰富和创新倾向基层、倾向农村和薄弱学校的教师管理新机制。

三、主要内容

（一）完善教职工编制管理机制。按照“总量控制、统筹城乡、结构调整、有增有减”的原则，建立有效的县域内中小学教职工编制动态调控机制。县机构编制部门会同县教育行政部门根据生源变化和教育教学改革需要，定期核定全县教职工编制数。县教育行政部门在核定的编制总量内，按照班额、生源以及师资结构等情况具体分配到各学校，实行动态调整，并到县机构编制部门备案后实施。县机构编制部门会同县教育行政部门、县人力资源和社会保障部门本着“退补相当”的原则，及时确定每年用编进人计划总量，重点补充紧缺学段或学科所需教师，确保县内所有中小学开齐开足各类课程。按照《山东省人民政府办公厅关于进一步加强中小学教师队伍建设有关问题的意见》（鲁政办字〔2016〕56号）和市有关部门要求，落实农村中小学教师机动编制。

（二）完善教职工岗位设置办法。进一步健全县域内中小学岗位设置动态调整机制，调整完善中小学岗位结构比例。县教育行政部门在总量范围内提出中小学岗位设置具体意见，依据学校编制、师资结构等具体分配到学校，并根据教师交流等人员变动情况及时调整岗位设置数量。在分配中级和高级岗位时，应向农村学校、薄弱学校倾斜。农村学校和薄弱学校的中级和高级职称岗位设置比例，可在规定比例上限基础上，上浮1-2个百分点，专项用于吸引城区优秀教师到农村任教。取消行政级别的学校，由县人力资源和社会保障部门、教育行政部门根据学校办学规模、教职工人数和教育教学质量等因素，合理确定管理岗位等级分布。根据省市有关规定设立中小学教师特设岗位，缓解岗位紧缺矛盾。

（三）完善中小学新任教师公开招聘制度。全面推行中小学新任教师公开招聘制度，新进教职工，除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，一律实行公开招聘（竞聘）。县教育行政部门按照职能分工，依法

履行对中小学教师公开招聘工作的管理职能，会同县机构编制部门、人力资源和社会保障部门根据教育教学需要共同确定公开招聘的时间、范围和具体办法并组织实施。招聘办法要符合教育教学规律和教师职业特点，突出职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能。考试科目的设置和内容要突出岗位特点和职业适应性。创新招聘形式，使热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。增强公开招聘教师工作的科学化、精细化，探索采取先面试后笔试或笔试前增加面试初试环节的办法。成立县教育人才服务中心，负责待岗教师培训、交流轮岗、就业指导及相关配套服务工作。从2017年开始，新录用教师由县教育人才服务中心统一管理，各用人单位与其签订聘用合同。

(四)完善学校教职工聘用管理制度。落实学校用人自主权，各学校按照有关规定对教师定岗、定责、定工作量，自主做好教师聘用、考核、评先树优、职称评聘、工资分配等管理工作。要合理设置工作岗位，学校根据总体职责任务和工作需要，在核定的岗位指标范围内将聘用岗位设置到各年级、部门，明确岗位的职责任务、工作标准、任职条件等事项。岗位设置要与校长教师交流轮岗统筹考虑，便于流动教师跨校竞聘。要逐级开展岗位竞聘，每学年开始前，各学校要根据教育教学实际需要，结合全县教师交流轮岗年度计划，制定本校的岗位竞聘方案。校长按照干部管理权限或根据校长职级制改革有关政策管理；中层以上干部在规定职数内设置，由校长聘任；中层干部和教师按照平等自愿、协商一致的原则进行双向选择。要完善合同管理，学校与聘用教师签订岗位聘用合同。进一步规范聘用合同，明确聘用岗位类别、级别、岗位名称、考核标准等。将课时量标准纳入每个教师专业技术岗位目标任务，写入聘用合同，加强考核。对达不到约定课时量的，年度考核不能评为优秀档次，在续签聘用合同时要进行转岗或低聘，真正建立人员能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学人才活力。县教育人才服务中心要协助做好就业指导，提供岗位需求信息，规范聘用合同管理等。所有双向选择、竞聘上岗工作应于每年9月1日前完成。对仍未能落实聘用岗位，或聘用后又解除聘用合同的教师，县教育人才服务中心按规定及时办理减人手续，杜绝发生“吃空饷”等违规违纪问题。

(五)完善义务教育学校校长、教师交流轮岗机制。贯彻落实山东省教育厅等四部门《关于推进县（市、区）域义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》

（鲁教师发〔2015〕1号）精神，不断完善义务教育学校校长教师交流轮岗制度，重点安排部分优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，促进校长教师优质资源的合理配置。在同一所学校连续任满两届的校长、副校长；已聘任一级及以上专业技术职务、在同一所学校连续任教超过两个聘期的专任教师，原则上应当交流轮岗。距法定退休年龄不足5年的校长、教师，经本人同意，可不参与交流轮岗。探索适当延长交流服务年限的办法，对到农村学校、薄弱学校交流任教的教师给予一定的交通、生活补助。建立校长教师交流轮岗的激励机制，在职务（职称）评聘和优秀教师评选工作中，要将教师到农村学校、薄弱学校任教1年以上的工作经历作为申报评审高级、正高级专业技术职称和评选特级教师、市级以上学科带头人、教学能手、优秀教师的必备条件。有序开展跨校岗位竞聘，县教育行政部门会同编制、人力资源和社会保障、财政部门，根据县内教育均衡发展需要，统筹并合理布局各类教师资源，编制交流轮岗的年度计划、实施方案，下达交流指标并分解落实到学校，引导优秀教师在校区学校与农村学校、优质学

校与薄弱学校之间双向流动。每年7月初，由县教育人才服务中心汇总发布流动教师岗位需求信息，教师根据组织选派与个人志愿相结合原则，参与跨校岗位竞聘。

（六）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，学校有权按照规定的程序单方面解除聘用合同；连续两年被确定为不合格等次的，依法解除聘用合同。自聘用合同依法解除、终止之日起，聘用单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

（七）推进学校内部分配制度改革。县教育行政部门要加大中小学绩效工资实施工作指导和监督力度，深入推进中小学实施绩效工资工作。学校要完善内部考核制度，并在考核基础上，自主确定奖励性绩效工资的分配方式和办法。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，进一步提高课时量在绩效工资分配中的权重，将年终一次性奖励、班级管理团队激励机制资金等纳入学校绩效总量，逐步拉大教师绩效工资的收入差距，切实调动教师的教学积极性。

（八）完善教职工合法权益保障机制。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全体教职工会议审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示7个工作日以上，充分保障教职工的参与权和监督权。结合事业单位法人治理结构建设修订完善学校工作章程，着力构建决策、执行、监督相互协调、相对分离、相互制约的学校管理制度。人力资源和社会保障部门和教育行政部门要完善人事争议仲裁制度和教职工维权服务机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。要不断提高教师的社会地位，保障教师各项待遇的落实，确保教师平均工资水平不低于或者高于当地公务员平均工资水平，营造尊师重教的良好氛围。

四、组织领导

（一）加强组织领导。推进“县管校聘”管理体制改革的深化，中小学教师队伍管理体制改革的深化，要切实加强组织领导，列入重要议事日程，在县委、县政府统一领导下，建立编制、人力资源和社会保障、财政、教育等各部门参与的工作联动机制，及时研究解决实施过程中的困难和问题。县教育行政部门要切实抓好各项工作措施的落实；编制、人力资源和社会保障等部门要在相关政策上给予倾斜，形成政府统筹、部门分工协作、上下齐抓共管的工作格局。

（二）营造和谐环境。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、学生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。坚持依法行政，严格执行和认真落实各项政策法规和改革措施，切实维护校长教师合法权益。及时总结、大力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，确保改革取得实效。

(三) 强化指导推进。县编制、人力资源和社会保障、教育等部门要结合实际，研究制定具体推进措施，明确目标任务，切实加强指导，及时协调解决相关问题，积极稳妥地推动工作深入开展。

本意见自 2016 年 12 月 15 日起执行。