

关于印发广德县推进中小学教师“县管校聘” 管理改革实施办法的通知

各乡镇初中、中心小学（学区），直属单位：

根据《安徽省教育厅安徽省机构编制委员会办公室安徽省人力资源和社会保障厅安徽省财政厅关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（皖教师〔2017〕5号）和《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的实施意见》（教人〔2017〕77号）等文件精神，在全县公办中小学校实施在编在岗教职工“县管校聘”管理改革，结合我县实际，现制定以下实施办法：

一、指导思想

全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，加强县域内中小学教师的统筹管理，按照“总量控制、统筹调配、竞聘上岗、合同管理”的原则，促进县域内师资均衡配置，大力推进教育公平，办好人民满意的教育。

二、改革任务及内容

推进“县管校聘”管理改革，强化县域统筹管理，完善学校治理结构，落实学校用人自主权，建立健全县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗，校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩的新机

制，为校长教师合理交流轮岗提供制度保障。

（一）完善县域中小学教职工编制管理机制。统一城乡中小学教职工编制标准，坚持控制总量、盘活存量、提高编制使用效率，按照“标准统一、动态调整、余缺调剂”的基本思路，建立中小学教职工编制管理新机制。按照省有关部门制定的规定，县教体局在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各学校教职工编制，实行动态调整，报县编办和财政局备案后实施。

（二）完善中小学教职工岗位统筹管理机制。县域内中小学根据分配到中小学的具体编制数量，按照相关规定制定岗位设置方案，明确各学校专业技术岗位数。

县人社局会同教体局按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，采取区分学段、打包核定的办法，将县域内同类型学校专业技术岗位进行整合，分别对照现行中小学专业技术岗位结构比例控制标准，统一核定县域内不同类型高中、初中、小学及幼儿园的高、中、初级岗位总量，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹使用。建立县域内各类中小学教师分布和岗位职数使用情况台账，实现县域内各类中小学教师职称评审与岗位聘任的有机结合。

县教体局在核定的不同类型学校专业技术岗位总量内，根据教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况拟订具体分配意见，报县人社局和财政局备案后实施，原则上以学年度为周期实行动态调整。

（三）完善义务教育教师交流轮岗制度。按照教师交流轮岗有关要求，全面推行义务教育学校教师交流轮岗制度，对符合交流轮岗条件的，由县教体局有计划地组织交流轮岗。轮岗交流一般安排在每年暑期进行，原则上8月中旬完成轮岗交流工作。每年6月底前，县教体局根据中小学教师结构状况、教学实际需要等，提出教师交流方案，商县编办、人社局同意后组织实施。教师交流工作完成后，县教体局在10个工作日内向县编办、人社局备案。县编办及时更新完善编制实名制人员信息。县人社局及时办理人员交流（调动）、聘用备案、工资、社会保险等手续，明确交流教师与交流学校的人事关系，签订聘用合同，并作为岗位等级晋升的依据。

（四）完善教师专业技术职务评聘管理机制。县人社局、教体局根据岗位空缺情况，确定年度教师专业技术职务评审计划，严格控制评聘数量，指导中小学做好教师考核评价、评先评优、职称评聘、工资分配等管理工作。全面落实中小学教师聘用制度，做好聘用合同的签订和聘后管理。加强教师考核，实行师德考核“一票否决”，并将考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，对不能完成工作任务的人员进行低聘或转岗到其他岗位。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。

对三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、哺乳期教师或患有较为严重疾病经县教体局指定医院诊断不宜交流的教师，原则上在原聘用学校续聘。

（五）完善教师退出机制。坚持公开、公平、公正的原则，以岗位职责为依据，逐步建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。教师年度考核或聘期考核不合格的，学校可以调整其岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。教师不同意学校调整其工作岗位，或者虽同意调整到新工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的，学校可按程序解除聘用合同。对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的教师，不得再从事教学岗位工作。

（六）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、考核办法等人事管理制度，须经教职工代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示 5 个工作日内，充分保障教职工的参与权和监督权。完善人事争议申诉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人事管理行为，坚决予以查处。不断提高教师的社会地位，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。

三、保障措施

（一）组织保障。中小学教师县管校聘管理改革实行“市级统筹、县级实施”的工作机制。在县委、县政府统一领导下，建立县教体局、编办、财政局、人社局联席会议制度，健全社会稳定风险评估机制，科学研判改革发展形势，相互配合，统筹推进，确保“县管校聘”管理改革顺利实施，维护社会和谐稳定。县督导办会同有关部门，把中小学教师“县管校聘”管理改革实施情况作为政府教育发展、党政领导干

部履行教育职责督导考核的重要内容，加强督导检查，及时通报情况。

（二）机制保障。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，统筹负责中小学教职工人事档案的集中管理、教师资格定期注册管理以及有关服务工作，真正实现教师从“学校人”到“系统人”的身份转变，为教师交流轮岗创造有利条件。

（三）加强宣传。广泛宣传中小学教师“县管校聘”管理改革的重大意义及相关政策，引导学校、教师、学生家长和社会各界理解、支持“县管校聘”管理改革工作，营造良好的舆论氛围。各有关部门和学校主要领导要消除校长教师对“县管校聘”管理改革工作的片面认识，采取切实有效的措施，确保改革顺利推进。

（四）严肃纪律。各校及广大教职员工要服从安排，有序推进工作开展。对组织不力或推诿扯皮阻碍工作开展的单位或个人，依据相关规定给予严肃处理。

广德市教育体育局

2018年3月29日

（此件公开发布）