瑞安市人民政府办公室文件

瑞政办〔2018〕99号

瑞安市人民政府办公室
关于推进教师“县管校聘”管理改革
工作的实施意见（试行）

各功能区管委会，各乡镇人民政府，各街道办事处，市各有关单位：

为加快我市教育现代化市创建，深化教育体制机制改革，促进我市城乡教育均衡发展，根据《国务院关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的若干意见》（国发〔2016〕40号）、《教育部 财政部 人力资源和社会保障部关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（教师〔2014〕4号）、《浙江省教育厅 浙江省机构编制委员会办公室 浙江省财政厅 浙江省人力资源和社会保障厅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》（浙教人〔2016〕103 号）等精神，经市政府同意，并结合我市教师管理体制实际，制定本实施意见。

一、指导思想和总体目标

全面贯彻落实党的十九大精神，按照“以人为本、总量控制、统筹使用、合理配置”的原则，探索中小学、幼儿园教师“以县为主”的管理体制改革，加强全市中小学、幼儿园教师的统筹管理，发挥政策的激励导向作用，积极引导优秀教师向农村学校、薄弱学校流动，促进市域内师资均衡配置，推进教育公平。落实中小学、幼儿园的用人自主权，完善学校治理结构，切实维护教师权益，充分调动校长和教师的工作积极性，办人民满意的教育。

二、基本原则

（一）坚持统筹兼顾。充分发挥政策导向功能，从整体上谋划“县管校聘”，着眼于事关全局的关键领域和薄弱环节，稳步推进，积极引导优秀教师向农村学校、薄弱学校流动，确保改革科学平稳实施。

（二）坚持动态调整。对教师“县管校聘”管理改革推进情况实行动态管理，根据社会环境变化、社会需求和群众反映，定期开展成效评估，及时调整工作措施，不断完善工作方案。

（三）坚持以人为本。把办人民满意的教育作为推进教师“县管校聘”管理改革工作的出发点，着力解决制约教师资源均衡配置的问题，充分尊重校长、教师意见，切实维护教师权益。

三、实施范围

全市公办中小学、幼儿园在编在岗教职工。

四、主要内容

（一）完善编制管理机制。

1.科学核定编制。市编办按照统一后的中小学、幼儿园编制标准，会同教育、财政部门根据学校布局结构、班额、生源（含外来务工人员子女）等情况变化进行动态调整，原则上每两年核定一次。对学生规模较小的学校，按照教职工与学生比例和教职工与班级比例相结合的方式核定编制。积极探索压缩非教学人员编制，逐步将一般性教学辅助岗位、工勤岗位不再纳入编制管理范围。

2.统筹使用编制。市教育局在核定的编制总量内对编制进行统筹安排。每年根据学校的办学规模、班额、生源变化、教师结构和教学任务增减等情况，对各学校编制数进行调整，报市编办备案后实施，实行一年一备。

（二）完善岗位管理方法。

1.科学核定岗位总量。市人力社保局会同市教育局根据《关于加强温州市中小学校专业技术岗位结构比例管理的通知》（温人社发〔2015〕229号）规定的专业技术岗位结构比例要求，结合我市中小学、幼儿园编制总量，对学校专业技术高、中、初级岗位，分别核定岗位设置总量，实行总量控制。进一步健全中小学、幼儿园岗位设置动态调整机制，根据学校编制变化情况，及时调整岗位数量。

2.统筹岗位使用管理。市教育局在核定的岗位设置总量内，按照学校教师人员结构、承担教育教学改革和任务需要等情况，

编制各学校岗位设置方案，报市人力社保局备案后实施。义务教育学校新增中高级专业技术岗位预留一定数量用于评聘交流教师，优先满足校长和骨干教师交流工作需要。

3. 实施按岗聘用制度。进一步落实学校用人自主权，全面落实教师聘用合同管理。各中小学、幼儿园在核定的编制和岗位内科学制定本校岗位设置方案，确定管理人员、专业技术人员和工勤人员岗位结构，依法依规做好人员聘用上岗工作，与聘用人员签订聘用合同。

（三）全面推进竞聘上岗。

全面推行竞聘上岗制度，建立竞争择优、能上能下的用人机制，探索开展多轮岗位竞聘和组织统筹调剂相结合的教师资源配置模式。第一轮是学校内竞聘。各中小学、幼儿园成立竞聘工作领导小组，组织制定竞聘工作方案，按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”原则面向教职工公布所需岗位名称、数量、条件和职责，教师首先在学校内竞聘上岗。第二轮是市域内竞聘。学校内竞聘后，市教育局统一公布所属学校的空缺岗位，在学校内竞聘时落聘的人员，在公布的空缺岗位中竞聘上岗。第三是组织统筹调剂。对于经过二轮竞聘后仍未上岗的教师，市教育局根据实际进行统筹调剂安排工作岗位。对没有竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作的，在原工作学校待岗培训，待岗培训期不超过 12 个月，待岗培训期内，只发放基本工资和不超过 50%的基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资。

近三年将要退休的人员，经组织选派参加支教的教师，处于

孕期和哺乳期人员及重病人员等特殊情况人员，原则上在原聘用学校续聘。

（四）健全奖惩退出机制。

1. 科学评价教师。坚持公开、公平、公正的原则，以岗位职责为依据，以师德、能力、业绩、贡献为核心，建立不同工作岗位的分类考核指标和考核办法，建立学校、教师、学生和社会多方参与的教师考核评价机制。聘期考核重点突出师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度，包括履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、成效，实行师德考核“一票否决制”。

2. 加强考核结果应用。聘期考核结果作为评先评优、职称评审、岗位聘任、工资分配等工作的重要依据。对能力水平与所聘岗位任职条件不匹配，不能胜任岗位职责的教师，予以低聘或转聘到其他岗位。考核评定为不合格的，当年暂缓教师资格定期注册、不得评先评优，并予以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。进一步修订和完善教职工绩效考核办法，建立和完善学校不同岗位的分类绩效评价和考核办法，适当拉开和体现不同岗位的绩效差距，重点向教学一线倾斜。

3. 探索建立退出机制。逐步建立以竞争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，对于不同意调整其工作岗位、调整到新工作岗位后考核仍不合格、待岗培训时间满 12 个月仍未聘用等人员，学校可按规定程序解除聘用合同。

对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员，不得再从事教学工作岗位。

五、实施步骤

按照“抓好试点，以点带面，稳步推进，不断完善”的改革步骤，健康、规范、有序推进我市教师“县管校聘”管理改革工作。2018 年，在我市陶山、高楼教育学区先行开展改革试点工作基础上，总结经验，适时全面推行。

六、工作要求

（一）提高认识，加强领导。成立瑞安市教师“县管校聘”管理改革工作领导小组，市政府主要负责人担任组长，分管副市长担任副组长，市政府办公室、市委改革办、市编办、市教育局、市财政局、市人力社保局等单位主要负责人为成员。领导小组下设办公室（设在市教育局），统筹全市教师“县管校聘”管理改革工作。

（二）明确职责，精心组织。各相关部门要认真研究，精心组织，根据责任分工，细化工作任务，抓好工作落实，不断推进教师“县管校聘”管理改革工作深入实施。要深入开展调查研究，对改革举措，要充分论证，广泛听取意见建议。对工作推进情况开展跟踪评估，及时研究处理改革过程中出现的各类问题，确保“县管校聘”工作稳妥推进。

（三）广泛宣传，有序推进。教师“县管校聘”管理改革工作政策性强，涉及广大教职工切身利益。相关部门要大力宣传，通过召开座谈会、工作培训会等途径，切实形成推进改革工作共

识，有效调动广大教职工参与改革工作的积极性和主动性。对可能存在的风险因素，要做好充分的先期研判，制定预案。要注重总结，对工作中积累的经验、取得的成果及时进行宣传，努力营造良好的工作环境。

瑞安市人民政府办公室

2018年7月23日

（此件公开发布）

抄送：市委、市人大常委会、市政协办公室。

瑞安市人民政府办公室　　2018年7月23日印发