

茂名市教育局
茂名市机构编制委员会办公室
茂名市财政局
茂名市人力资源和社会保障局

文件

茂教规〔2018〕1号

关于推进全市中小学教师“县管校聘” 管理改革的实施意见

各区（县级市）教育局、编办、财政局、人力资源和社会保障局，茂名滨海新区社会事务管理局、党政办、财政和国资管理局、人力资源和社会保障局，高新区社会事务管理局、党政办、财政社保局，水东湾新城发展财政局，市直中小学校：

根据《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（粤教师〔2017〕13号），为进一步深化中小学教师管理体制机制改革，加强教师统筹管理，促进县域内教育均衡发展，根据国家、省有关要求，结合我市实际，经市政府同意，现就推进我市中小学教师“县管校聘”管理制度改革提出如下指导意见。

一、指导思想

全面贯彻落实党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想

会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记重要讲话精神，全面贯彻党的教育方针，以促进县域内基础教育科学发展为目标，以提高教师资源使用效益为核心，坚持义务教育“以县为主”的管理体制，全面深化教师管理制度改革，加强县域内教师队伍统筹管理，切实解决教师交流轮岗和聘用工作中遇到的困难和问题，为促进校长教师合理流动、优化教师资源配置提供制度保障，充分调动校长和教师的工作积极性，促进教育公平，加快教育现代化，办好人民满意的教育。

二、基本原则

（一）坚持统筹兼顾，稳步推进。由市政府统筹全市“县管校聘”管理改革工作，各区（县级市）、茂名滨海新区、高新区和市教育局具体组织实施，把推进“县管校聘”管理改革与城乡义务教育一体化发展、校长教师交流轮岗、教师聘用、学校治理结构改革等协同配套、统筹实施、稳步推进，促进县域内教师资源的均衡配置。

（二）坚持以人为本，激发活力。突出基层学校校长、教师的主体地位，充分尊重校长、教师意见，切实考虑他们的工作和生活实际，切实维护教师权益，充分调动校长教师的积极性。

（三）坚持突出重点，注重实效。要打破义务教育教师交流轮岗的体制机制障碍，积极引导优秀教师向乡村学校、薄弱学校流动，并使教师“下得去”、“留得住”、“教得好”。同时，对“县管校聘”推进情况实行动态管理，根据环境变化、社会需求和教师意见，及时调整与之相适应的工作措施。

（四）坚持公平公正，和谐稳定。要依法依规公开实施办法，

规范操作程序，严肃纪律，强化监督，确保公平公正，维护稳定。

三、实施范围

各区（县级市）、茂名滨海新区、高新区和市直属公办中小学校（含特殊教育学校、中职学校，下同）在编在岗教职员。

四、改革措施

（一）完善中小学教职员编制管理机制。各级机构编制部门牵头，会同教育行政和财政部门加强编制的总量管理，充分考虑新型城镇化、全面二孩政策及高考改革等带来的新情况，并依据区域内教育发展、布局调整、师生数量和结构变化等实际情况，实行动态管理，对教职工编制总量进行核定和管理。

1. 科学核定编制。各级机构编制部门按照“总量控制、城乡统筹、优化结构、增减平衡”的原则，建立“总量控制，动态调整”管理机制。盘活事业编制存量，优化编制结构，向教师队伍倾斜，采取多种形式增加教师总量，优先保障教育发展需要，会同教育行政和财政部门根据学校布局结构调整、班额、生源（含外来务工人员随迁子女）等情况和教育教学改革需要，定期核定中小学编制。统一城乡中小学教职员编制标准，对学生规模较小的村小、教学点，按照教职员与学生比例和教职员与班级比例相结合的方式核定编制。原则上县域内中小学教职员编制总额每年核定一次，如遇特殊情况需临时增加调整次数，由各级教育行政部门会同机构编制部门共同研究决定。

2. 统筹使用编制。各级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，统筹提出各学校教职员编制的分配方案以及动态调整意见，报同级机构编制和财政部门备

案后实施。

(二)完善中小学教职员岗位设置管理。各级人力资源社会保障部门牵头，进一步健全中小学岗位设置动态调整机制，调整优化中小学岗位结构比例。

1.核定岗位总量。各级人力资源社会保障部门会同教育行政部门，根据国家、省制定的中小学专业技术岗位结构比例控制标准和县域内中小学校编制总量，核定县域内中小学专业技术高、中、初级岗位总量，实行总量控制，并根据学校编制变化情况，及时调整岗位数量，适当提高评聘矛盾突出的中学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。各地可结合实际，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，统一核定县域内不同类型高中（完中）、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，实行县域内、学区（乡镇）内集中管理，统筹使用。

2.统筹岗位分配。各级教育行政部门在核定的岗位总量内，按照学校规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和创办特色学校需要等情况，将岗位具体分配到各学校，报同级人力资源社会保障部门备案后实施。

3.优先分配岗位。在调整分配学校专业技术岗位时，适当增加高、中级专业技术岗位数量。一是向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜。二是实行高级职称岗位内部晋升机制，调动教师奋发进取的积极性。

(三)完善岗位聘用管理制度。学校要全面落实中小学教师聘用合同管理，依法依规与聘用人员签订聘用合同。

加强对教师聘用后的工作考核，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，制定不同工作岗位的分类考核指标和考核办法，不断完善学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师考核评价机制。突出考核教师师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度，并将考核结果作为评先评优、职称评聘、资格注册、薪酬分配以及续订聘用合同等工作的重要依据。不断完善竞争择优、能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学教师队伍的活力。

（四）完善中小学教师公开招聘制度。各级教育行政部门根据教师编制和实际需求，制定符合教育教学规律、教师职业特点和岗位适应性的方案并组织实施。重点考查职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能。考试科目设置和内容要突出岗位特点和职业适应性，探索采取面试+笔试、实操+面试、直接面试+考核聘用等方法，增强教师招聘的针对性和精准度。为加快引进高层次人才，打通吸纳优秀人才到学校任教的“绿色通道”。新入职教师必须取得教师资格。

（五）完善中小学教师均衡配置机制。各级教育行政部门根据本地实际，制定校长教师交流轮岗实施办法并组织实施，通过多种交流轮岗形式，逐步实现学校之间专任教师高一层学历比例、中高级教师职称比例和骨干教师比例大体相当，实现区域内教师资源的均衡配置。加强对交流轮岗校长教师的管理、服务和保障，为交流校长教师的生活和工作提供便利。对因工作需要到市外支教的教师、到市内农村学校支教的城区教师实行农村教师生活补助或给予相应补贴，积极引导优秀校长教师向农村学校、

薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。各级教育行政部门要会同机构编制、财政、人力资源社会保障部门加强公办中小学临聘教师管理，按照国家和省有关规定统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师，所需人员经费由本级财政核拨。严禁“有编不补”，严禁中小学自行招聘临聘教师。注重发挥退休优秀教师的作用，支持鼓励身体健康、近期退休的优秀教师支教讲学，保障教育教学的实际需要。

（六）建立教师退出机制。一是推进开展5年一周期的中小学教师资格定期注册，对注册不合格或逾期不注册的人员，依照规定调整出教师岗位，不得从事教学工作。二是严格师德考核，实行师德“一票否决制”，对有严重失德行为、社会影响恶劣或违法乱纪的按有关规定予以严肃处理。三是教师年度考核不合格的，学校应按照规定调整其岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教师无正当理由不同意变更工作岗位的，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，学校可按有关规定解除聘用合同。聘期考核不合格的，学校可以不与其续订聘用合同，或按聘用合同约定处理。

（七）完善教职员合法权益保障机制。学校制定的教职员竞聘方案、考核办法等管理制度，应充分征求学校教职员工的意见，并经教职工大会或代表大会审议通过后实施。涉及年度考核、评先评优、职称晋升、岗位竞聘等重要信息应予公开，对聘任和考核结果，须公示7个工作日以上，充分保障教职员工的知情权、参与权和监督权。人力资源社会保障部门要完善人事争议仲裁制度，教育行政部门要健全教职工维权服务机制，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，按照规定设立人事争议调解组织，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背法律法规和有关政策的管理行为，坚决予以纠正。依法依规落实中小学教师工资福利待遇保障政策，确保县域内中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，农村教师平均工资水平不低于城镇教师平均工资水平，并依法维护教师休假、定期进行身体健康检查等权利，不断提高教师的社会地位，努力营造尊师重教的良好氛围。

五、实施步骤

我市“县管校聘”管理改革分以下三个阶段进行：

第一阶段，启动阶段。制定出台市《关于推进全市中小学教师“县管校聘”管理体制改革的实施意见》，在2018年7月召开动员大会，全面启动“县管校聘”管理改革。编制部门确定编制总量，人社部门核定岗位总量，确定岗位结构比例。教育行政部门牵头制定和完善校长教师管理、交流轮岗、退出等配套文件。

第二阶段，实施阶段。2018年8月组织各项改革任务全面实施，同步推进。

第三阶段，总结阶段。2018年10月，对改革推进情况进行总结。对于需要完善的要进一步完善，需要制定补充办法的要制定补充办法。对于好的经验和做法要组织召开现场会进行推广。对于未按规定落实的，要追究相关责任人、责任单位的责任。

六、工作要求

（一）统一思想认识。实施中小学教师“县管校聘”管理改革是推进县域内义务教育均衡发展，保障教师交流轮岗工作顺利

实施，实现师资均衡配置、促进教育公平、办好人民满意教育的重要举措。各地、各有关部门充分认识加快推进“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，强化责任担当，进一步增强改革工作的自觉性和主动性，把推进“县管校聘”管理改革工作列入重要议事日程，确保把这项改革抓实抓好。

(一) 加强组织领导。中小学教师“县管校聘”管理改革实行市级统筹、以区（县级市）为主的工作机制。根据省的要求，由市政府牵头建立健全市推进改革协调机制。各区（县级市）、茂名滨海新区、高新区和市直相关部门要加强组织领导，相应建立健全推进改革协调机制，结合实际情况，制定适合本地的工作实施方案，保障中小学教师“县管校聘”工作稳妥、规范、有序推行。

(三) 加强协调配合。“县管校聘”管理改革涉及的相关部门要根据本实施意见，各司其职，密切配合，积极作为，协同推进。机构编制部门负责教职工编制的核定和管理；人力资源社会保障部门负责对学校各类岗位设置的总量进行核定，建立健全教职工人事争议仲裁制度；教育行政部门负责辖区内教职工统筹调配和管理，指导学校具体做好教职工的日常管理工作；财政部门负责落实本级学校教师的工资、国家和省规定的相关待遇；学校负责制定相关的管理制度和具体实施方案，做好教师的聘用和日常管理、工作考核、奖励性绩效工资发放等工作。

(四) 维护安全稳定。在改革过程中，各地要坚持正确的舆论导向，加大宣传力度，做好正面引导，广泛听取意见建议，对改革中遇到的问题要妥善解决，对可能存在的风险因素，要提早

研判，做好防控预案和应急预案，维护社会安全与稳定。对改革中遇到的问题及意见建议，请及时向市教育局、市编办、市财政局、市人力资源和社会保障局反馈。

本实施意见自印发之日起实施，有效期五年。



茂名市教育局



茂名市机构编制委员会办公室



茂名市财政局



茂名市人力资源和社会保障局

2018年7月23日

公开方式：主动公开

