

茂名市电白区教育局
茂名市电白区机构编制委员会办公室
茂名市电白区财政局
茂名市电白区人力资源与社会保障局

文件

电教〔2018〕55号

关于印发《茂名市电白区推进中小学教师 “县管校聘”管理改革实施方案》的通知

各镇（街道）党委（党工委）、政府（街道办），区直有关单位：

《茂名市电白区推进中小学教师“县管校聘”管理改革实施方案》已经区委、区政府同意，现印发给你们，请各地、各部门按工作职责，认真贯彻执行。执行中若遇到问题，请迳向区教育局反映。

茂名市电白区教育局

茂名市电白区机构编制委员会办公室

茂名市电白区财政局

茂名市电白区人力资源和社会保障局

2018年12月4日

茂名市电白区推进中小学教师“县管校聘” 管理改革实施方案

根据《广东省人民政府关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的实施意见》（粤府〔2017〕48号）、《广东省教育厅 广东省机构编制委员会办公室 广东省财政厅 广东省人力资源和社会保障厅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）、《广东省教育厅关于进一步加强县域内义务教育学校校长教师交流轮岗工作的实施意见》（粤教师〔2017〕1号）和《转发关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（茂教字〔2017〕27号）等文件精神，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，实现区域内师资均衡配置，促进教育公平，推进全区中小学教师“县管校聘”管理改革工作，结合我区实际，制定本实施方案。

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，加强区域内教师队伍统筹管理，落实好编制机构法定化规定，切实解决教师交流轮岗和聘用工作中遇到的困难和问题，为促进校长和教师合理流动、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，协同推进。由电白区人民政府统筹实施，把推进“县管校聘”管理改革与城乡义务教育一体化发展、校长和教师交流轮岗、教师聘用、完善学校治理结构改革等政策措施联动实施，促进区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，切实考虑他们的工作需要和生活实际，尊重校长、教师的意见，充分调动校长和教师的主观能动性，激发教师队伍活力。

（三）坚持改革创新，简政放权。要抓住关键环节，优化顶层设计，把教师管理制度改革和机制创新结合起来，打破义务教育教师交流轮岗的体制机制障碍，积极引导超编学校教师向欠编学校流动，引导优秀教师向乡村偏远学校、薄弱学校流动。

（四）坚持公正公平，规范有序。要依法依规公开实施办法、工作流程和动态信息，规范操作程序，严肃纪律，强化监督，确保公正公平，做好教师管理改革工作。

三、实施范围

全区公办中小学校（含幼儿园、德育学校、特殊教育学校，下同）在编在岗教职员。

四、改革内容

（一）完善中小学教职员编制管理机制。区编办牵头，会同区教育局和区财政局加强对中小学教职员编制的总量管理，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、师生数量变化等实际，实行动态管理，合理核定教职工编制。

1. 科学核定编制。区编办按照“总量控制、城乡统筹、优化结构、增减平衡”的原则，建立中小学教师“总量控制，动态管理”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。会同区教育局和财政局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。原则上区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，由区教育局和区编办共同研究决定。

2. 统筹使用编制。区教育局在核定的全区教职员编制总量和各学校编制内，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，报区编办和区财政局备案后实施。严格执行校长和教师实名制管理，区域内人员编制动态调整后，编制、人社、财政和教育主管部门要在两个月内完成调整人员有关手续的变更。

3. 实施“退补平衡”。编制、教育、人社部门及时确定每年用编进入计划总量，每年 10 月底前确定中小学教职员编制下一学年使用计划，保证全区内专任教师“退补平衡”。凡自然减员空出的编制，优先用于补充专任教师，重点补充紧缺学段或学科所需教师，确保区域内所有中小学开齐开足国家规定的课程。实行教师编制配备和购买服务相结合，满足教育快速发展需求。

（二）完善中小学教职员岗位设置管理。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。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全区内中小学校编制总量，由区人社局会同区教育局核定区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，适当提高中小学中级、高级教师岗位比例，畅通教师职业发展通道。

2. 统筹岗位分配。区教育局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，报区人社局备案后实施。

3. 调整岗位结构。在调整分配学校专业技术岗位时，一是向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜，适当增加高、中级专业技术岗位数量，可在规定的比例上限内上浮 2%。二是从核定的岗位数中划出一定数量，用于对专业技术中、高级岗位实行集中调控和管理，优先满足校长和骨干教师交流工作需要，优先解决高职低聘和超岗问题。三是打通高级职称岗位晋升通道，调动教师

奋发进取的积极性。

（三）完善中小学教师公开招聘制度。区教育局、人社局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招聘方案并组织实施。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、考察聘用等方法，遴选出热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。为加快引进高层次教育人才，对具有硕士研究生以上学历、高级专业技术人员、特级教师和省、市级以上名师、名校长、名班主任等高层次专业人才，可采取直接考核的方式聘用，打通吸纳优秀人才到学校任教的“绿色通道”。

（四）完善中小学岗位聘用管理制度。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。推行竞聘上岗制度，教师首先在学校内竞聘，如在校内竞聘时落聘，可在区域内跨校竞聘；对于经过二轮竞聘后仍未上岗的教师，区教育局可根据实际进行统筹调剂安排工作岗位。对通过竞聘未上岗和不服从组织统筹调剂等人员安排待岗培训，待岗培训期不超过 12 个月。待岗培训期内，按基本工资和 50%的基础性绩效工资发给生活费，不享受奖励性绩效工资、农村教师生活补助等。

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。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，当年不得评先评优，并予以低聘或转岗到其他岗位，暂缓教师资格定期注册等。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。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。

（五）完善中小学教师均衡配置机制。区教育局、编办、财政、人社等部门根据本区实际，制定校长和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和教师的管理和服务，为交流校长和教师的生活和工作提供便利。对因工作需要到省、市外支教的教师和到区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，积极引导优秀校长和教师向农村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。区教育局要会同区编办、区人社局、区财政局加强公办中小学临聘教师管理，按照国家、省和市有关规定统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师，所需人员经费由区财政核拨，

参照后勤人员的经费标准执行。学校购买人力资源服务，通过劳务中介服务机构派遣用工形式，解决教育服务人员。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）完善教师退出机制。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直至解聘等。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和绩效工资、班主任津贴等资金分配制度，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。区人社局要完善人事争议仲裁制度，区教育局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，确保区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

我区“县管校聘”管理改革分三个阶段进行：

（一）启动阶段

1. 2018 年 10 月至 11 月上旬，由区教育局、编办、人社、财政等部门共同参与，出台《茂名市电白区推进中小学教师“县管校聘”管理改革实施方案》。

2. 2018 年 12 月至 2019 年 2 月，由区编办根据相关规定，结合全区教育发展、学生数量和结构变化，按照师生比和班师比标准相结合的方式，核定教职员编制。由区人社局核定岗位总量，确定岗位结构比例。由区教育局完善配套教师岗位职责考核评价办法、教师聘用管理办法、校长和教师交流轮岗办法、校长和教师退出实施方案等。

（二）实施阶段

1. 2019年3月至4月上旬，由各学校按学段、学科、学生人数等因素科学设岗，制定本校《教师岗位设置方案和竞聘方案》，报教育部门批准后实施。

2. 2019年5月中旬至6月中旬，启动教师聘任工作。

（三）总结阶段

2019年8月，教育部门及时总结“县管校聘”管理改革工作经验，完善各项措施，健全“县管校聘”档案资料。

六、工作要求

（一）统一思想认识。中小学教师“县管校聘”管理改革是推进我区义务教育均衡发展，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。各有关部门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，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。

（二）加强组织领导。区成立中小学教师“县管校聘”管理改革工作领导小组，由分管教育的副区长任组长，各有关部门负责人任副组长，领导小组下设办公室（设在区教育局）。结合实际情况，制定适合本区的工作实施方案，保障中小学教师“县管校聘”管理改革工作有序进行。

（三）加强协调配合。有关部门要各司其职，密切配合，积极作为，协同推进。区编办负责教职工编制的核定和管理；区人

社局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；区教育局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；区财政局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）营造良好氛围。在改革过程中，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，积极营造推进教育改革和发展的良好氛围。对改革中创造的经验，取得的成果及时总结推广，创造出区域特色，全面推动工作。

（五）健全督查机制。各相关部门对管理体制改革的存在的风险因素，要做好充分的评估论证，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，请及时向区教育局、区编办、区财政局、区人社局反馈。

本方案自印发之日起施行，有效期五年。