



青阳县人民政府办公室关于印发青阳县 中小学教师县管校聘管理改革工作实施 办法的通知

青政办〔2020〕16号

各乡镇人民政府，县开发区管委会，县政府有关部门、有关
直属机构：

《青阳县中小学教师“县管校聘”管理改革工作实施办法》业经2020年7月25日县政府第102次常务会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

青阳县人民政府办公室

2020年8月13日



青阳县中小学教师“县管校聘”管理改革 工作实施办法

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），结合我县实际，现就实行中小学教师“县管校聘”管理改革工作，制定本实施办法。

一、指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神，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、主要任务

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、考核奖励的新机制，为校长教师合理交流轮岗提供制度保障。

三、工作方法



（一）坚持协同推进、联动实施。将“县管校聘”管理改革与校长教师交流轮岗、教师竞聘上岗、改革教师评价制度、改进完善绩效工资分配办法等协同推进。

（二）坚持以人为本、突出重点。把办好人民满意的教育作为推进“县管校聘”新型教师人事管理制度综合改革的出发点，着力解决制约教师资源合理配置的问题，建立科学有序的教师队伍流动机制。

（三）坚持统筹兼顾、分步推进。从整体上谋划“县管校聘”人事管理制度综合改革，统筹安排实施内容，积极探索适合本县域教育实际的“县管校聘”管理改革模式，着眼于事关全局的关键领域和薄弱环节，分步推进，确保改革的科学性和稳定性。

（四）坚持动态管理、定期评估。对“县管校聘”推进情况实行动态管理，定期开展效果评估，根据环境变化、社会需求和群众反映，及时调整与之相适应的工作措施。

四、实施范围

全县中小学在编在岗公办教职工。

五、改革内容

（一）完善中小学教职工编制管理机制

1.科学核定编制。县委编办根据省机构编制部门核定的中小学教职工编制数和中小学教职工编制周转池制度，会同县教体局依据生源变化和教育教学改革需要，确定中小学教职工编制总量。



2.统筹使用编制。县教体局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工编制的分配方案，报县委编办、县财政局备案后实施。各校教职工编制分配方案以学年为周期实行动态调整。

（二）完善中小学教职工岗位管理机制

1.核定岗位总量。按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，县人社局会同县教体局依据现行中小学专业技术岗位结构比例控制标准和我县中小学编制总量，对县域内中小学专业技术高、中、初级岗位分别核定岗位设置总量，实行总量控制，并根据学校编制变化情况，及时调整岗位数量。

2.统筹岗位管理。县教体局在核定的岗位总量内，按照学校教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况，拟定各学校岗位分配方案，报县人社局和县财政局备案后实施。各校岗位分配方案以学年为周期实行动态调整。

（三）完善义务教育教师交流轮岗制度

1.县教体局制定义务教育学校教师轮岗交流方案，有计划地组织交流轮岗，重点引导优秀校长和骨干教师向乡村学校特别是村小、教学点流动。城镇学校、优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的 10%，其中骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的 20%。建立县域内中心学校教师校长向村小学、教学点交流轮岗长效机制，实施乡镇内中心学校教师和村小学、教学点教师的双向流动。



加强城乡教育统筹，推进乡村教师校长到城镇学校挂职锻炼。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，与县委编办、县人社局协商同意后组织实施。8月中旬完成轮岗交流工作。教师交流工作完成后，在10个工作日内向县委编办、县人社局备案。

2.备案后，各校在县委编办指导下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）和聘用备案、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

1.县人社局、县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。

2.科学设置岗位。学校成立聘用工作组织，在核定的编制和岗位内科学制定本校岗位聘用工作方案，将聘用岗位设置到学校各年级、科室，明确岗位的职责任务、工作标准、任职条件、岗位工作量等事项，经校内公示，报县教体局备案后实施。

3.开展岗位竞聘。学校按照相关政策要求和规定程序，开展岗位竞聘。学校加强教师的工作考核，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



作任务的人员要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。三年内即将退休教师、孕期哺乳期教师、重病教师及经县教体局批准的对象一般应在原聘用学校续聘，其余对象按学校内竞聘、跨校竞聘、组织调剂等多轮进行岗位竞聘。按三年一轮、每年微调的聘用管理办法，学校与各类聘用人员签订聘用合同。

4.学校教辅岗位、工勤技能岗位按要求配备。

（五）完善教师退出机制

1.科学评价教师。全面、客观、公正地评价每一位教师，通过建立健全校务委员会制度、教职工代表大会制度和家长委员会制度，建立以师德、能力、业绩、贡献为导向，以学校、教师、学生和社会多方参与的中小学教师考评机制。各校要结合实际细化标准确定具体考评实施办法，实行聘期内考评。

2.完善绩效考核。健全教师绩效考核评价体系，建立学校不同岗位（教师岗位、教辅岗位、工勤技能岗位）的分类绩效评价和考评办法，适当拉开和体现学校不同岗位的绩效差距，重点向教学一线倾斜。

3.探索退出机制。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调整到新工作岗位后考核仍不合格的，学校可按规定程序解除聘用合同。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。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。

（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。县人社局、县教体局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。

六、工作步骤

按照“分步实施，稳妥推进”的原则，为保证中小学教师“县管校聘”管理改革工作健康、规范、有序地推行，2020年，首先实行全县教职工编制和岗位的总量控制，统筹调配管理，部分学校进行教师竞聘上岗试点。在此基础上总结经验，适时在全县全面推行。

七、工作职责

1.县委编办：负责会同县教体局，按照省机构编制部门核定的中小学教职工编制数和中小学教职工编制周转池制



度，依据全县教育发展、学生数量和结构变化情况，确定中小学教职工编制总量，同时对全县中小学编制进行总量管理。

2.县人力资源和社会保障局：负责对教育事业单位岗位设置方案的审核，按中小学编制总量核定岗位设置总量，实行总量控制。

3.县教体局：负责按照核定的编制和岗位，实施教师的均衡配置、交流和管理、组织竞聘上岗等。

4.县财政局：每年安排一定的改革专项资金，用于工作运转、交流奖励、改革资金保障等。

八、保障措施

（一）加强组织领导。中小学教师“县管校聘”管理改革工作实行县级统筹、以教体局为主的工作机制，成立县教师“县管校聘”人事管理制度改革领导小组，领导小组办公室设在县教体局，统筹全县教师“县管校聘”人事管理制度改革工作。

（二）明确工作职责。细化有关部门工作职责，抓好任务落实。强化部门之间的沟通与协调，定期分析工作中存在的问题和不足。建立工作督查机制，加强推进过程的督查与指导，及时协调解决改革过程中出现的问题。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，要依据相关规定给予严肃处理。



（三）营造良好氛围。教师“县管校聘”人事管理制度改革工作政策性强，涉及广大教师的切身利益。有关部门要大力宣传，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的共识；要注重总结，对改革过程中创造的经验、取得的成果及时进行宣传，努力营造良好的工作环境。

附件：青阳县中小学教师“县管校聘”管理改革工作领导小组成员名单



附件：

青阳县中小学教师“县管校聘”管理改革 工作领导小组成员名单

组 长：吴蓓蓓

成 员：王占东 县委编办主任

曹清生 县委教体工委副书记

张益平 县财政局局长

夏登云 县人社局局长

领导小组办公室设在县教体局，伍萍同志任办公室主任。