

运城市人民政府文件

运政发〔2020〕9号

运城市人民政府 关于全面推进中小学教师县管校聘管理 改革工作的实施意见

各县（市、区）人民政府，市直各有关单位：

为认真贯彻落实全国、全省、全市教育大会和全面深化新时代教师队伍建设改革意见精神，加强中小学教师队伍建设，建立事权人权财权相统一的中小学教师管理体制，推动教育高质量发展，根据中共山西省委机构编制委员会办公室山西省教育厅山西省人力资源和社会保障厅山西省财政厅《关于加快推进义务教育教师县管校聘管理改革工作的意见》（晋教师〔2019〕14号）、《山

西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》（晋政发〔2017〕14号）精神，结合我市实际和万荣县、垣曲县试点经验，现就全面推进中小学教师“县管校聘”管理改革工作提出如下意见：

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，按照“县级机构编制部门负责核定编制总量，人社部门负责核定岗位总量，财政部门负责工资总量预算，教育行政部门在编制、岗位和工资总量内统筹管理教师，学校按岗聘任、聘期管理”的总要求，建立“党委、政府统筹领导，教育行政部门牵头负责，编制、人社、财政等部门分工负责、密切配合”的工作机制，为强化教师队伍统筹管理、促进教师合理有序流动提供制度保障，实现县域内师资均衡合理配置。

二、基本原则

坚持统筹兼顾，稳妥推进。党委、政府统筹负责，把“县管校聘”管理改革与普通高中育人方式改革、城乡义务教育一体化改革发展、学前教育深化改革规范发展等结合起来，整体谋划，稳妥实施。

坚持改革创新，简政放权。优化顶层设计，抓住关键环节，

把“县管校聘”管理改革作为加快推进“放管服效”改革的重要内容，破除教师队伍建设的体制机制障碍。

坚持以人为本，激发活力。突出校长、教师的主体地位，充分调动校长和教师的主观能动性，促进专业发展，激发内部活力。

坚持公平公正，保障权益。依法依规实施改革，及时全面公开实施方案、聘任流程、动态信息、聘任结果和诉求渠道，严肃纪律，强化督查，保障广大教师合法权益。

三、实施范围

县(市、区)教育行政部门所属公办中小学、幼儿园在编教职工。

四、改革内容

(一) 规范和创新中小学、幼儿园编制管理。

建立县(市、区)辖区内中小学教职工编制“总量控制、动态调控”机制。县(市、区)机构编制部门会同财政、教育行政部门，根据经济社会发展新情况和教育发展新需要，依据生源变化定期核定本辖区内教职工编制总量。

适应普通高中新课程改革和高考综合改革，加大编制统筹调配力度，重新核定普通高中教职工编制，满足选课走班教学需要。

对规模较小的农村义务教育学校(初中班额低于45人，小学班额低于40人)，按照生师比(初中13.5:1，小学19:1)与班师比(初中1:3.7，小学1:2.4)相结合的方式核定；对

确需保留但规模偏小、班级学生人数不足 5 人的学校和教学点，可采取一班一师的包班办法配备教师；对农村小规模学校和教学点的音体美及外语、计算机等学科教师，采取“一校设岗、多校使用、巡回走教”的办法，以中心校为单位、以教师工作量为依据配置教师。

加强乡镇公办中心幼儿园建制工作。逐步将乡镇公办中心幼儿园与隶属中心校相剥离，独立登记为事业单位，乡镇其他公办幼儿园设为分园，编制统一使用，人员统一管理，所需编制从本县（市、区）现有中小学富余编制中调整，由教育主管部门提出意见并报同级机构编制部门同意。公办幼儿园教职工配备标准执行《教育部关于印发〈幼儿园教职工配备标准（暂行）〉的通知》（教师〔2013〕1号）规定。

教育行政部门在核定教职工编制总量内，严格控制学校职员、教学辅助人员和工勤人员的比例（高中、初中和小学的教学人员比例分别不低于 84%、85%、91%），按照班额、生源以及师资结构等情况具体分配到各学校，实行动态调整，并报同级机构编制部门备案后实施。人社部门及时编制年度人员计划，保证专任教师“退补相当”。严禁在有合格教师来源的情况下“有编不补”，长期聘用编外教师。确保辖区内所有中小学开齐开足国家规定的课程。义务教育学校核定编制难以满足教学需要的，经同

级机构编制部门同意后，可在本级财政拨款事业单位编制总量内调剂解决。对适合社会力量提供的工勤和教辅等服务岗位，可采取政府购买服务方式，纳入当地政府购买服务指导目录，所需经费由同级财政部门按相关规定予以保障。

严禁以任何形式挤占、挪用、截留中小学编制。严禁在编不在岗和以各种形式“吃空饷”。严禁中小学校使用编外代课教师。切实解决学校间教师资源配置失衡、部分学校师生比严重倒挂、小规模 and 空壳学校人浮于事等问题。对因布局调整或学生人数减少，现有教师队伍富余的县（市、区），县级教育行政部门要加强对富余人员的集中管理培训，培训合格后转岗到公办幼儿园任教。

（二）规范和创新中小学、幼儿园岗位设置管理。

县（市、区）人社部门会同教育行政部门在核定中小学教职工编制总量内，分学段核定中小学、幼儿园各类岗位数，并根据县域内中小学、幼儿园教职工编制变动情况及时调整岗位数量。县级教育行政部门在核定岗位总量内，结合学校生源数量变化、教师学科结构等因素，按照优先满足教师系列专业技术岗位、合理统筹辅系列专业技术岗位、严格控制管理岗位、大力精简工勤岗位的要求，将不同岗位统筹配置到具体学校。在分配专业技术中、高级岗位时要向农村学校、薄弱学校倾斜。中小学专业技术岗位

出现空缺时，由学校按条件推荐教师参评专业技术职务并按政策规定聘用，严禁对岗位使用进行前置性审批或以其它方式审核审查。

（三）健全中小学、幼儿园教职工工资动态管理机制。

县级财政部门根据在编教职工总量和工资调整审批结果，实行工资总额预算管理，每月按照教育行政部门审核的工资数据进行拨付。教育行政部门严格考核教职工日常工作情况，将考核结果与月工资挂钩，动态管理，按月兑现，强化工资分配的激励导向作用。

（四）完善中小学、幼儿园教师准入和招聘制度。

全面推行中小学、幼儿园新任教师公开招聘制度。新入职教师应当具备教师资格，幼儿园教师招聘应当具有相应教师资格，小学教师招聘原则上不限制所学专业 and 教师资格种类及学科（除幼儿园教师资格和中等职业学校实习指导教师资格，音体美及外语、计算机等学科应当具备相应学科教师资格），中学教师招聘应当具有相应教师资格，原则上不限制所学专业。提高新招聘教师学历要求，逐步将幼儿园教师学历提升至专科，小学教师学历提升至师范专业专科或非师范专业本科，初中教师学历提升至本科，有条件的地方将普通高中教师学历提升至研究生。教师公开招聘办法要符合教育教学规律和教师职业特点，强化对申请入职

人员的品德和思想政治素质考察，考试科目的设置和内容要突出岗位特点和职业适应性，有条件的地方可探索采取先面试后笔试的办法，使热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。

（五）健全中小学、幼儿园教职工岗位聘用制度。

落实学校用人自主权，全面实行中小学、幼儿园教师聘用合同管理。学校在核定编制和岗位内科学制定本校岗位设置方案，经教育主管部门审核后报同级机构编制部门办理编制使用备案手续，依法依规做好聘用合同的签订、履行等工作，并及时到同级机构编制部门办理实名制登记手续。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。推动义务教育学校校长和教师轮岗交流。教师可以在学校内部竞聘，也可跨校或跨学段竞聘上岗。跨校和跨学段竞聘岗位由县级教育行政部门统一公布。对于校内竞聘、跨校或跨学段竞聘后仍未上岗的教师，县级教育行政部门可根据实际进行统筹调剂安排。对没有竞聘上岗且不服从统筹调剂安排的，在原学校待岗培训，待岗培训期不超过12个月，待岗培训期内，只发放基本工资和基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资；待岗培训结束后仍未能竞聘上岗的，各县（市、区）要建立退出机制。

（六）规范中小学、幼儿园教职工聘用管理和绩效考核。

学校按照有关规定做好教师考核评价、评先评优、职称评聘、

绩效考核和绩效工资分配等工作。要严格聘期管理，搞活内部用人机制，严格教师岗位的年度考核和聘期考核，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。县级教育行政部门要加强对在编不在岗、长期请病假、不坚持中小学教学一线或坚持一线但教学工作量不满规定等人员的管理和绩效考核，严格按照其所在学校绩效考核办法和中小学教师教学工作量标准，兑现其工资待遇。中小学正高级、高级专业技术人员要带头承担授课任务，对晋升正高级、高级专业技术职务后不承担授课任务或授课工作量达不到规定要求的，要通过严格考核降低其专业技术岗位聘用等级。鼓励有条件的县(市、区)依托现有机构，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。

(七) 完善教师退出机制。

县(市、区)教育行政部门要会同有关部门建立以师德、能力、业绩、贡献为导向，学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师评价机制，通过严格考核、科学评价，逐步建立教职工退出机制。要加大改革力度，形成政策合力，激励广大教师奋发有为、干事创业，营造教育系统风清气正的良好环境。教师年度考核被确定为不合格等次的，学校可以调整岗位，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岗位的，或

者虽同意调整岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，学校有权按照规定程序解除聘用合同；连续两年被确定为不合格等次的，依法解除聘用合同。长期在编不在岗人员、休病假期满未按期到岗承担教育教学工作任务人员、请事假超过国家规定期限人员，年度考核确定为不合格等次。

（八）完善教职工合法权益保障机制。

各学校要成立“县管校聘”管理改革竞聘工作领导小组和争议调解小组，学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等，经改革竞聘工作领导小组和教职工代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，应当公示7个工作日以上，充分保障教职工的参与权和监督权。人社、教育行政部门要完善人事争议仲裁制度和教职工维权服务机制，让教职工有充分的诉求权和畅通的诉求渠道。要坚持公开公平公正原则，对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。各县（市、区）要在改革中建立完善教师工资保障机制，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。

五、实施步骤

为确保全市中小学教师“县管校聘”管理改革目标任务如期完成，分四个阶段推进。

第一阶段：调研摸底（4月）。完成所有公办中小学、幼儿园在校（园）学生数和在编教职工教师资格、任教学科、身体状况、年龄结构、思想状态等情况调研摸底工作。通过微信公众号、电视、座谈会等形式广泛宣传改革精神，使改革政策人人皆知，形成良好的改革氛围。

第二阶段：制定方案（5月）。完成改革方案制定工作，重新核定各学校、幼儿园编制和岗位数量，改革方案要报送市教育局审核备案。

第三阶段：组织实施（6-8月）。层层召开动员大会，组织实施教职工全员竞聘工作，8月底前聘任到岗。

第四阶段：总结完善（9-12月）。全面总结改革工作，修订完善管理制度，理顺编制手续，兑现岗位工资，及时将改革成果固化为制度。对未按规定实施改革的，追究相关责任人、责任单位的责任。

六、工作要求

（一）加强组织领导。

党委、政府要充分认识“县管校聘”管理改革的重要性，切实把改革工作抓紧抓实抓好。主要负责同志要敢于担当，靠前指挥，亲力亲为，抓实工作。要成立党委、政府主要领导牵头负责，教育、编制、人社、财政等部门主要负责人参加的“县管校聘”

管理改革领导小组，加强统一领导，凝聚强大合力。要定期召开部门联席会议，加强沟通协调，及时研究解决改革中出现的矛盾和问题，确保改革顺利实施。

（二）营造良好氛围。

各县（市、区）要坚持舆论先行，综合运用传统媒体和新媒介，立体多元地宣传“县管校聘”管理改革的重要意义、内容办法等，讲清讲透改革目的和政策，使改革精神全覆盖、无盲区，争取社会各界和广大教职工的认同和支持，营造良好的社会氛围。

（三）规范操作程序。

各县（市、区）要提高工作透明度，强化信息公开，规范操作程序，对重大决策及涉及教职工权益的其他事项，实行方案、流程和结果“三公开”，主动接受社会监督，切实保障广大教职工的参与权、知情权和监督权。

（四）确保安全稳定。

各县（市、区）要坚持底线思维，充分论证出台的改革方案，把可能存在的困难、问题和风险预估充分，针对性做好防控和应急预案，努力把各种矛盾和问题化解在萌芽状态，确保教育系统和全社会安全稳定。对改革中遇到的重大问题及意见建议，要及时向市教育局、市委编办、市人社局、市财政局反馈。

本《实施意见》自印发之日起执行，市、县（市、区）各部门原先下发的有关文件与本文件精神不一致的，以本文件为准。

运城市人民政府

2020年3月26日

（此件公开发布）

抄送：市委，市人大，市政协。

运城市人民政府办公室

2020年3月26日印发

