

泉 州 市 教 育 局
中共泉州市委机构编制委员会办公室
泉 州 市 财 政 局 文件
泉州市人力资源和社会保障局

泉教人〔2018〕112号

**关于深入推进中小学教师“县管校聘”
管理体制改革的实施意见**

各县（市、区）教育局、编办、财政局、人社局，泉州经济技术开发区社会事业局、党务部、财政局，台商投资区教育文体旅游局、党群工作部、财政局，市直公办中小学、幼儿园：

为深入贯彻落实党的十九大和省委十届三次全会精神，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）《中共福建省委 福建省人民政府印发〈关于加快教育事业发展的实施意见〉的通知》（闽委发〔2017〕20号）《福建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》（闽政

〔2017〕47号）、福建省教育厅等四部门《关于深入推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革的实施意见》（闽教师〔2017〕85号）以及《中共泉州市委 泉州市人民政府印发〈关于加快教育事业发展的实施意见〉的通知》（泉委发〔2017〕19号）等文件要求，现就我市深入推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革的改革工作提出如下实施意见。

一、指导思想和工作原则

（一）指导思想

认真贯彻党的十九大及十九届三中全会精神，按照《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》要求，全面落实中小学教师“以县为主”的管理体制，按照“总量控制、统筹使用、合理配置、激发活力”的原则，加强县域内中小学教师统筹管理，打破校长教师交流的管理瓶颈，为促进校长教师科学调配、合理流动提供制度保障。

（二）工作原则

坚持统筹兼顾。着眼县域实际，整体推进教师“县管校聘”综合改革，将“县管校聘”管理改革与县域内中小学校长教师交流轮岗、职称制度改革、教师资格制度改革协同配套、联合推进。

坚持正向引导。充分落实学校的用人自主权，发挥政策的正向激励作用，引导优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，促进县域内教育和师资水平均衡发展。

坚持妥善推进。试点先行，稳步推进，把办人民满意的教育作为改革的出发点，充分尊重基层学校和教师的意见，切实维护教师合法权益，保护和调动广大校长和教师工作积极性。

坚持部门联动。构建教育、编制、财政、人社等相关部门职责明确、权责分明、协同推进的工作机制。

二、实施范围

县级教育行政部门所属公办中小学校（幼儿园）在编在岗教职工。泉州市市直公办中小学校（幼儿园）在编在岗教职工。

三、主要内容

（一）创新完善编制管理机制。全面推进教师“县管校聘”改革，将机构编制部门按校核定的事业编制统一交由教育行政部门统筹管理。教育行政部门在核定的教职工编制总额内，按照班额、生源等情况，充分考虑乡村小规模学校、城镇化进程、教育均衡发展和中、高考综合改革的实际需要，统筹分配各校教职工编制数，并报同级机构编制部门备案。机构编制部门要进一步盘活编制存量，在事业编制使用上适当向中小学队伍倾斜。要全面清理中小学校在编不在岗人员，严禁挤占、挪用中小学教职工编制和有编不补，严禁借用（抽调）中小学教职工到系统外工作。

（二）妥善应对人员紧缺问题。因学科结构性缺员或教师因重病、生育、脱产培训等临时缺员，随迁子女剧增等造成人员紧缺问题，可依据《劳动合同法》《劳动法》等相关规定采取聘

用编外合同教师的办法解决。编外聘用教师实行人员总量管理，人员总量经同级机构编制部门按校核定后，交由同级教育行政部门统筹安排，并报同级机构编制部门备案。编外聘用教师工资总额参照在编教师工资水平核定，所需经费纳入同级财政预算。

（三）健全完善岗位管理办法。市、县两级人社部门会同教育部门，根据国家、省制定的中小学校专业技术岗位结构比例控制标准和编制部门核定的本区域中小学校人员规模控制数总量，对本区域内中小学校专业技术高、中、初级岗位，分别核定岗位设置总量，实行总量控制。进一步健全中小学校岗位设置动态调整机制，每年根据学校人员规模控制数变化情况，及时调整岗位数量。落实农村学校任教累计满 25 年且仍在农村学校任教的教师，已取得中、高级专业技术职务任职资格，不占核准岗位数直接聘任相应等级起始级的政策。中小学教师竞聘上一级职称等级的岗位，应注重教学实绩考量，由学校在岗位结构比例内按照一定比例差额推荐符合条件的教师参加职称评审，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应岗位。

（四）统筹优化教师资源管理。教育行政部门依法履行中小学教师资格认定、招考聘用、职务评聘、培养培训和考核等职能，统筹配置教师资源，以岗位管理为杠杆，逐步优化教师队伍结构。打破岗位资源校际壁垒，由教育行政部门在核定的

教职工岗位总量内，根据事业发展状况、人员情况、学科结构、交流轮岗需求等因素，细化各校岗位结构比例，并向同级人社和财政部门备案。专业技术中、高级岗位职数的分配应向农村学校、薄弱学校倾斜，核定的中、高级岗位应保留一定数量用于教师交流的评聘，优先满足校长和骨干教师交流工作需要。

（五）全面推行交流轮岗制度。教育行政部门要根据教育均衡发展和中小学布局结构调整需要，科学编制义务教育学校校长教师交流轮岗中长期规划和年度计划，在充分征求意见的基础上，合理制定交流轮岗工作实施方案。发挥职称评聘、岗位晋升、评优评先等的激励杠杆作用，重点组织优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，从超编学校向缺编学校流动，推进县域内义务教育均衡发展。县域内城镇学校和优质学校校长教师每学年到农村学校、薄弱学校交流轮岗的比例应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%。

（六）深化教师岗位聘用管理。增强学校的用人自主权，由学校在校定的编制和岗位内，经集体讨论，科学制定本校的岗位设置方案，确定管理人员、专业技术人员和工勤人员岗位结构，依法依规做好聘用合同的签订、履行，全面落实中小学教师聘用合同管理。全面推行竞聘上岗制度，鼓励市、县两级有关部门和学校积极探索建立校内竞聘、片区竞聘、跨片区竞聘等多种形式竞争上岗和组织统筹调剂相结合的教师资源配置

模式，建立竞争择优、能上能下的用人机制。教师可以在学校内、片区内竞聘上岗，也可跨片区（跨校）竞聘上岗。跨片区（跨校）竞聘岗位由本级教育行政部门统一公布。对于校内竞聘、跨片区（跨校）竞聘后仍未上岗的教师，所在学校和本级教育行政部门可根据实际情况进行统筹调剂安排工作岗位。对没有竞聘上岗且不服从调剂的，在原工作学校待岗培训，待岗培训期不超过 12 个月，待岗培训期间，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。

距法定退休年龄不足 5 年的教师，经组织选派到教育对口支援地参加支教的教师，处于孕期、产期、哺乳期以及患有重大疾病的教师，原则上在原学校续聘。若女性副高级及以上职称教师年满 50 周岁后，其本人拟于 55 周岁退休并提交书面申请的，可视为距法定退休年龄不足 5 年。

（七）强化聘期考核和结果运用。坚持公开、公平、公正的原则，建立以岗位职责为依据，以师德、能力、业绩、贡献为核心，学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师评价机制。聘期考核重点突出师德表现、工作绩效和适岗能力，将课时量标准纳入教师专业技术岗位目标任务，加强考核权重。聘期考核结果作为教师资格定期注册、评优表彰、职称评聘、工资分配以及续订合同等的重要依据。聘期考核中工作表现和业绩优秀的教师允许越级竞聘，并在同等条件下，对评优表彰方面予以优先考虑。聘期考核合格，作为续聘、职务晋升的必

备条件。聘期考核不合格的，当年暂缓教师资格定期注册、不得评优评先、予以低聘或转聘到其他岗位，并按低聘或转聘后的岗位确定工资待遇。

（八）逐步建立教师退出机制。教师年度考核或聘期考核不合格的，学校可以调整其工作岗位，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学校调整其工作岗位的，或者虽同意调整到新工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，或待岗期超过 12 个月仍不服从统筹安排的，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。

四、组织保障

（一）加强统筹领导。市、县两级各有关部门要加强组织领导，建立教育、编制、财政、人社等部门各司其职的联动机制，统筹协调，从本地实际出发，科学制定本区域的工作方案，明确工作职责分工，及时研究解决工作难点，健全风险评估机制，妥善推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革。

（二）正向宣传引导。市、县两级各有关部门要多渠道、多形式宣传中小学教师“县管校聘”管理体制改革，争取社会各界和广大教职工的认同和支持，形成正确的舆论导向和良好的工作氛围。在充分论证、广泛征求意见的基础上制定改革举措；对可能存在的风险因素，要及时排查研判，做好预案，积极应对。

（三）稳妥推进实施。按照“试点先行、以点带面、稳步推进、不断完善”的改革步骤，积极稳妥推进中小学教师“县管校聘”管理改革，2018年泉港区、永春县及泉州市直公办中小学（幼儿园）先行开展试点工作，2019年至2020年总结并推广试点经验，完善改革举措，扩大改革范围，未纳入首批试点的县（市、区）根据本地实际，科学规划县域内改革进度安排，争取到2021年在全市中小学校全面建立“县管校聘”管理制度。

（四）规范操作程序。运用现代信息技术手段，提高工作透明度，完善信息公开制度、人事争议仲裁制度和教师维权服务机制，对“县管校聘”管理体制改革的重大决策及涉及教职工权益的其他事项，实行政策公开、程序公开、结果公开，主动接受社会监督。为了切实维护教师合法权益，保障教师的参与权、知情权和监督权，学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等，须经教职工代表大会审议通过后实施。健全校务公开制度，对聘任和考核结果，须公示5个工作日以上。畅通教师的申诉渠道，对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。

（五）强化督导考核。将“县管校聘”管理改革工作纳入“教育强县”“对县督导”等综合督政评估范围，加强督查指导。各县（市、区）要将中小学教师“县管校聘”管理体制改革的改革工作纳入年度目标考核体系，明确工作要求，规范工作程序，强化纪律约束，切实维护教师合法权益和队伍稳定。

各县（市、区）在改革中遇到问题以及意见建议，请及时

向市教育局、市委编办、市财政局和市人社局等部门报告，以便及时协调、上报省级有关部门。

泉州市教育局

中共泉州市委机构编制委员会办公室

泉州市财政局

泉州市人力资源和社会保障局

2018年5月21日

（此件主动公开）