

中共景洪市委全面深化改革委员会办公室

2020年4月22日

景洪市义务教育教师县管校聘工作实施方案

为贯彻落实中央、省委、州委《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》精神，根据《云南省教育厅关于开展义务教育教师县管校聘改革试点工作的通知》（云教发〔2019〕97号）要求，结合景洪市义务教育学校实际，制定本实施方案。

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，深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，加强党的领导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务。按照“四有”好教师标准建设高素质、专业化教师队伍，加强中小学教师队伍统筹管理，逐步建立事权人权相统一的中小学教师管理体制，推动景洪市义务教育优质均衡发展。

二、目标任务

通过开展义务教育教师“县管校聘”改革工作，进一步完善人事编制、岗位设置、绩效考核管理，优化师资配置，引导教师有序竞聘，构建教师队伍流动机制，破解义务教育教师队伍配置中的结构性矛盾，逐步实现县域内教师聘用、管理、流动、退出机制的制度化、常态化，激发学校办学活

力，建立新的用人机制，促进县域内教师资源均衡配置。

三、基本原则

(一) 公平公正、竞聘上岗、择优聘用、能进能出

(二) 总量控制、统筹城乡、结构调整、有增有减

四、实施范围

教育行政部门所属公办义务教育学校在编在岗教师。

五、主要内容

(一) 县管总量，学校配置

市委编办会同财政、教育部门，根据义务教育学校布局结构、班额、学生数，结合景洪市教师队伍建设实际情况，按照国家和省规定的教师配备标准（初中 1:13.5、小学 1:19 的师生比，其中 200 人以下规模学校及教学点按不低于 1:2 的班师比配备标准），核定完成义务教育教师编制总量，打包给市教育体育局，市委编办不再核定各校编制数。义务教育学校核定编制难以满足教学需要时，经市委编办同意后，可在本级管理的事业编制总量内调剂解决。鼓励各学校积极探索压缩非教学人员编制。对寄宿制学校应根据教学、管理实际需要，按住校生人数与后勤管理服务人员 80:1 的比例增加后勤管理服务人员，教育行政部门采取政府购买服务的方式保障寄宿制学校的后勤工作。市教育体育局在核定的编制总量内按照均衡配置教师资源、促进基础教育优质均衡发展的要求，统筹分配各学校的编制数并向市委编办报备。学校根

据教育教学规律和自身发展需要，规划班额和教师需求，按照分配的编制数聘用教师。

（二）县管岗位，学校定员

市人力资源社会保障局会同市教育体育局，在市委编办核定的编制总量基础上，结合本地义务教育发展需要和国家、省规定的岗位设置结构比例标准，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，打包给市教育体育局。市教育体育局在核定的岗位总量内，结合学校生源、教师学科结构等因素，统筹设置各学校岗位数，并向市人力资源社会保障局报备。在分配专业技术中、高级岗位时要向农村学校倾斜，同时预留一定的中、高级岗位，用于评聘交流教师、优秀教师。学校在核定的岗位内，科学制定本校《岗位设置方案》，明确岗位职责，岗位设置方案经学校党政工联席会议研究，教职工大会通过后，报市人力资源社会保障局、市教育体育局审核实施。

（三）县管人员，学校使用

1. 试行聘用管理制度。全面推行竞聘上岗制度，实行学校竞聘上岗和市级组织统筹调剂相结合的教师资源配置模式。由市教育体育局负责全市教师人事管理、合同聘用、统筹调配，指导各校根据岗位条件和岗位职责，实现教师从“单位人”到“系统人”的身份转变。教师调动审批权限归口市教育体育局。由市教育体育局向市人力资源社会保障局报备

人员变动情况。

（1）直接聘用

直接聘用对象指市教育体育局党组任命的学校校级领导和市委教育工委任命的党组织书记、副书记；一年内退休人员（经学校考核合格并与校方签订退休承诺）、孕期哺乳期人员、重病人员、残疾人员、经市教育体育局批准进行交流学习或轮岗人员，不参与本轮竞聘，在原聘用学校续聘。学校直接聘用人员岗位需报市教育体育局批准；不愿直接聘用的，可参加相应竞聘。

（2）多轮竞聘

第一轮：校内竞聘。市教育体育局公布各学校编制岗位。学校成立“县管校聘”工作领导小组，根据核定的编制和《岗位设置方案》，制定《学校竞聘上岗实施方案》；学校按照相关政策要求和程序，在规定时间内，组织实施竞聘上岗。校内竞聘上岗岗位，以学校核定编制总数的90%设置，由学校组织本校教师在校内进行竞聘。第一轮竞聘上岗结束后，与上岗教师签订聘用合同。

为鼓励优秀教师进行校际间交流，优秀教师在第一轮校内竞聘前，本着自愿报名、自愿承担风险的原则，可主动放弃本校第一轮竞聘，参加第二轮的市内（跨校）竞聘。

第二轮：市内（跨校）竞聘。第一轮完成后，景洪市教育体育局公布各学校剩余10%的空缺编制岗位。未参加第一

轮竞聘的教师和第一轮落聘的教师，均可参加本轮竞聘。每个教师仅限报一所学校参加竞聘上岗。可跨校、也可在本校参加竞聘。

第三轮：统筹调剂。两轮竞聘后仍未上岗的教师，景洪市教育体育局根据实际需求进行统筹调剂安排工作岗位，统筹调剂的岗位仅限于乡镇学校（城区学校岗位不足的，将根据实际情况采取其它方式补员，不属本次“县管校聘”范围）。对未能竞聘上岗且不服从统筹调剂的，视为待岗，并安排相应培训。待岗培训期不能超过12个月。待岗培训期内不享受奖励性绩效。待岗培训6个月后，未能重新竞聘上岗的，其待遇按参加年度考核不定等次的人员处理；待岗培训12个月后，仍未能重新竞聘上岗的，认定为年度考核不合格，其待遇按参加年度考核不合格的人员处理，由景洪市教育体育局另行安排工作岗位（安排岗位也仅限于乡镇学校）。不服从安排的，按第二次待岗处理。

2. 探索退出机制。对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员，要转聘到非教学岗位。探索“以岗定薪、岗变薪变”的原则，按新聘岗位确定工资待遇。对不适应教学岗位需要和不能完成工作任务的教师，实行离岗培训，培训后仍然不能适应教师岗位要求的，可实行转岗或另行安排工作；仍不服从调整的，按待岗处理。不符合教师资格标准要求的人员坚决依法调整出教师队伍；对教师年度考核不合格且不

同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，按程序解除聘用合同。

3. 强化绩效考核管理。完善各校绩效考核方案，加大在岗人员的履职管理和考核，重在奖勤罚懒，旨在激励先进，鼓励多劳多得，优绩优酬，合理拉开教职工分配差距。学校不得将教师外借到其他非教学单位或机构，严禁发生在编不在岗和以各种形式“吃空饷”的情形。

4. 建立争议仲裁。教职工如对岗位竞聘有异议，由学校竞争上岗仲裁小组及时处理，不服从学校调解的可向市教育体育局竞争上岗仲裁委员会申请调解，不服从教育体育局竞争上岗仲裁委员会调解的可向市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

5. 新进教师全面推进义务教育教师公开招聘制度。对新进教师全面推进义务教育教师公开招聘制度，学校根据岗位设置和教学实际申报教师需求，市教育体育局审核汇总后向市人力资源社会保障局提出招聘数量及具体的岗位需求，由市教育体育局和市人力资源社会保障局统一组织招聘，市教育体育局组织专业人员参与面试遴选。市人力资源社会保障局对义务教育教师及其人事档案进行统一管理。学校按照教学实际需要依法依规做好人员聘用上岗工作，与聘用教师签订聘用合同。

（四）县管统筹，学校选派

建立健全县域内公办义务教育学校校长轮岗教师选派交流机制。教师选派交流的审批权限归口市教育体育局。市教育体育局负责疏通交流渠道、明确对象、制定方案，通过出台奖惩政策，采取多种交流形式，逐步达到学校之间专任教师年龄比例、学历比例、职称比例、音体美专任教师比例及骨干教师比例等大致相当，实现县域内教师资源均衡配置。学校按照市教育体育局关于均衡配置教师资源的相关要求选派。交流任教经历纳入教师职称评聘、推荐评审的考核范畴。

（五）县管标准，学校评价

市教育体育局建立以师德为先导，以能力和业绩为核心的中小学教师评价机制。市教育体育局制定基本评价标准，学校结合实际细化标准，确定具体考评实施办法。考评实施办法要体现岗位、实绩、薪酬相匹配的教师管理体系，构建教师能上能下、能进能出的用人机制，激励广大教职工爱岗敬业，积极向上，创先争优。实行师德表现一票否决制，对有严重失德行为、影响恶劣者按有关规定予以严肃处理直至撤销教师资格。

六、实施步骤

（一）动员部署阶段：2019年12月，在全市范围向广大教职工进行宣传、动员。

（二）改革启动阶段：2020年1月，根据相关文件要求起草市级《工作实施方案》，市教育体育局协调沟通市委编办、

市财政局、市人力资源社会保障局明确各自职责，并在职责范围内启动前期工作。

（三）试点推行阶段：2020年2月，各相关学校成立“县管校聘”管理改革工作领导小组，并根据学校实际情况制定完成本校的《岗位设置方案》和《竞聘上岗实施方案》。

（四）全面推行阶段：2020年3月—6月，各学校在市教育体育局的指导下，按照“竞聘上岗、择优聘用、能进能出”的原则，依法依规做好教师竞聘上岗工作，与聘用教师签订聘用合同。市教育体育局完善中小学教师均衡配置机制，引导优秀校长教师向农村学校、薄弱学校平稳有序流动，缩小城乡、校际间教师水平差距。

（五）总结完善阶段：2020年6月10前完成试点工作，并总结经验报送相关改革材料。

（六）收集整理阶段：2020年6月—8月整理收集相关档案材料存档。

七、保障措施

（一）加强组织领导

成立景洪市义务教育教师“县管校聘”领导小组，由分管副市长任组长，市教育体育局局长任副组长，编办、财政、人社等相关部门负责人为成员，负责统筹指导、推进、研究解决改革工作重大事项。下设办公室，办公室设在景洪市教育体育局，由景洪市教育体育局局长兼任办公室主任，具体

负责指导实施“县管校聘”改革工作。

（二）明确工作职责

1. 市委编办：按照国家、省、州的相关规定，依据全市教育发展、学生数量和结构变化情况，按照师生比城市标准和班师比标准相结合的方式核定全市中小学编制总量，并对全市中小学编制总量进行管理。教育编制总量不足，由市委编办在本级管理的事业编制总量内给予调剂。

2. 市财政局：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。

3. 市人力资源社会保障局：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，并根据教师需求计划，指导市教育体育局做好县域内教师的补充招聘工作。负责对教师工资、档案的管理。

4. 市教育体育局：按照核定的编制和岗位，实施县域内教师的均衡配置、流动、交流和管理，组织新教师的招录、聘用上岗等。

（三）做好宣传，平稳推进

加大政策宣传力度，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。各校要按照工作方案，分步实施、稳妥推进。对可能存在的风险和问题，要提早研判、做好预案；对改革中遇到的困难，出现的问题和意见建议，

及时上报。

（四）坚持依法行政

认真落实各项政策法规和改革措施，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，保证教师信息获取和诉求渠道高效、畅通，充分保障教师的参与权、表达权、知情权和监督权，切实维护教师合法权益。

（五）严肃工作纪律

各有关部门要认真研究政策，规范操作，加强过程管理。严格遵守纪律，一经发现违规违纪行为，及时制止和纠正，予以严肃处理。对可能存在的风险因素，做到及时排查、提早研判、做好预案、积极应对、化解和调处矛盾隐患。