

庐山西海风景名胜区党政办公室

庐西办发〔2023〕32号

关于印发《庐山西海风景名胜区推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施方案》的通知

各乡镇、区直部门、驻区单位、学校：

为进一步深化景区义务教育教师管理体制机制改革，促进师资均衡配置，推动庐山西海教育高质量、优质均衡发展，经风景区党工委会议研究同意，现将《庐山西海风景名胜区推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施方案》印发给你们，请遵照执行。

庐山西海风景名胜区党政办公室

2023年6月29日



庐山西海风景名胜区推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施方案

根据省教育厅、省委编办、省财政厅、省人社厅《关于全面推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的的通知》（赣教师字〔2022〕6号）和九江市教育局、市委编办、市财政局、市人社局《关于印发〈关于九江市推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施意见〉的通知》（九教发〔2020〕82号）等文件精神，为进一步深化我区义务教育学校教师管理体制机制改革，促进师资均衡配置，推动教育高质量、优质均衡发展，制定本方案。

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，深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，把试点引路作为重要改革方法，坚持城乡教育融合发展正确方向，坚持农村教育事业优先发展。以缩小城乡教育差距、实现教育高质量、优质均衡发展为目标，以提高人事管理效能、优化教师资源配置效率为核心，全面推进义务教育阶段学校教师“县管校聘”管理体制改革的，建立编制、人社、财政部门核定总量，教育行政部门统筹分配，学校具体管理的工作机制，激发教师队伍活力，办好人民满意教育。

二、总体目标

通过深化改革，破除校长教师交流轮岗的机制障碍，加

强风景区义务教育学校教师编制、专业技术岗位、教师聘用和绩效工资的统一管理，强化学校用人自主权；建立组织宣传和人力资源部、财政金融局核定总量，社会发展局统筹分配，学校具体管理的工作机制；构建科学的教师队伍管理体制，提升人事管理效能，优化教师资源配置效率，着力实现教师由“学校人”向“系统人”的转变，推进教育治理体系和治理能力的现代化。

三、实施范围

全区公办义务教育学校在编在岗教师。公办幼儿园教师可参照执行。

四、改革主要内容

（一）全区统管。对全区义务教育阶段教师实行编制统管、人员统配、经费统筹。

组织宣传和人力资源部核定教师编制总量，社会发展局在编制总量内，按学校规模和岗位需求拟定义务教育学校岗位职数，指导学校按岗聘任，对教职工余缺进行全区调剂，动态管理，严格编制管理使用，严禁挤占、挪用中小学教职工编制，严禁长期空编和有编不补、编外用人。严格限制和规范有关部门对中小学教师的抽调借用，重点整治各种形式“吃空饷”问题，堵上占编不干事、蚕食财政饭的黑洞。

财政金融局将全区中小学教师工资待遇经费全口径足额预算到社会发展局，基础工资部分由社会发展局直接支付到教师个人账户。坚持钱随人走、多劳多得、优绩优酬。奖励性补贴、奖励性绩效等待遇根据学校的考核等次全额拨付

至学校，由学校根据教师个人考核结果兑现到个人。

（二）学区配置。柘林镇学校和巾口学校均明确为区社会发展局下属全额拨款事业单位（公益一类事业）。两乡镇学校统管辖区内中小学校（幼儿园），负责教育教学、教研、安全、党建、教师队伍建设和管理等工作。

（三）竞聘上岗。两乡镇学校校长按照程序竞聘上岗，校班子及所属学校的班子由校长负责提名组建，报社会发展局考核任命。教师竞聘上岗由学校根据办学需求制定岗位，组织岗位聘用，与教师签订岗位聘用合同，报社会发展局备案。强化校长责任制，负责对教师岗位、待遇、考评和发展等管理工作。

五、主要配套措施

（一）创新职称岗位管理方式。组织宣传和人力资源部在规定的专业技术岗位结构比例内，分学段核定我区义务教育学校各级专业技术岗位总量。社会发展局根据各学校办学规模和教师结构，在组织宣传和人力资源部核定的各级专业技术岗位总量内统筹分配所属学校各级专业技术岗位数，报党工委组宣部备案实施。在分配专业技术中、高级岗位时要坚持“城镇从紧、保障重点、倾斜边远”的原则，特别是对条件艰苦的边远地区学校要加大倾斜幅度，引导乡镇学校教师向边远学校流动，推动城乡教育优质均衡发展，更好地实现教育公平。社会发展局要根据每学年区域内教师数量变化和专业发展要求情况实行动态管理。组织宣传和人力资源部和社会发展局要加强沟通协调，按照及时、公平、竞争、择

优的要求，做好教师职称评聘工作，因“县管校聘”体制改革需交流到其他学校任教的教师，保持原职称岗位不变，确保“县管校聘”高效有序推进。

（二）完善教师队伍补充机制。社会发展局要根据教师地域性和结构性需求，合理制定区域内教师补充计划和方案。特别是要根据城乡融合发展需求，结合全省统招、“归雁计划”、定向培养农村学校教师政策，提高教师队伍稳定性。重新核定全区中小学教职工编制数后，编制需求数额仍有缺口的，则采取聘用教师控制数的办法，过渡性解决中小学教师总额不足的问题。聘用编外控制数的教师，可探索参照特岗教师工资待遇，采取政府购买服务的方式进行补充。主要用于充实农村教师资源，保证风景区内义务教育学校开齐开足国家规定的课程，实现义务教育高质量发展。

（三）健全教职工聘用机制。教师聘用实行合同管理，聘期原则上为3年。区社会发展局与教师签订人事聘用合同。学校与教师签订岗位聘用合同，岗位聘用按照“因事设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，科学合理设置岗位。社会发展局制定岗位聘用方案，报组织宣传和人力资源部备案，学校负责制定具体聘用办法。距法定退休年龄不足5周年的教师（获得副高级职称延迟退休的除外），处于孕期、产期、哺乳期以及患有重大疾病的教师，原则上在原聘用学校续聘。探索建立教师待岗培训、转岗退出工作机制，由社会发展局、组织宣传和人力资源部负责制定具体实施办法。

（四）建立教师队伍激励机制。坚持越往基层、越往艰苦地方补助越高的原则，探索改革奖励性津补贴、职称评审等措施，鼓励教师坚守农村教育；落实乡村教师职称评聘结合政策，在指标上向边远学校倾斜，确保边远学校教师职称即评即聘；加快教师周转房建设，盘活存量房屋，有效解决乡村教师的安居问题。

根据风景区中小学校（幼儿园）年终考核结果，对学校进行分类排位，在一定范围内通报，考核结果作为学校评优评先、干部任免和职称评聘的重要依据，与年终奖励性绩效工资发放直接挂钩，由社会发展局按照学校排名的档次进行差异化分配。各学校须出台对本校教师的绩效考核方案，学校（幼儿园）教师的考核得分 = 学校考核得分50%+个人考核得分50%，实行差异化考核。

对在农村学校任教10年以上、20年以上教师给予鼓励，对在农村学校任教30年以上的教师，颁发国家荣誉证书。

（五）完善教师待遇与合法权益保障机制。组织宣传和人力资源部、财政金融局在核定区域内义务教育教师绩效工资总量时，要根据学校所在乡镇公务员工资待遇调整情况相应调整义务教育教师工资待遇，确保义务教育教师平均工资收入水平不低于学校所在乡镇平均工资收入水平。学校制定的教职工竞聘方案、绩效考核办法等人事管理制度，应充分征求学校教职工意见，并经教职工大会或代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示5个工作日以上，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。

六、工作要求

（一）加强组织领导。成立推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革工作领导小组（具体名单详见附件），建立社会发展局、组织宣传和人力资源部、财政金融局等部门参与的工作联动机制，及时研究解决实施过程中的困难和问题，确保如期完成“县管校聘”管理改革工作。社会发展局要加强“县管校聘”管理体制改革工作的具体实施及统筹管理。

（二）积极稳妥推进。结合我区教师队伍实际，统筹谋划，周密部署，建立健全推进改革工作协调机制，制定切合实际并具有可操作性的改革实施方案，明确各有关职能部门的工作职责，细化分工，落实责任，形成政府统筹、部门分工协作、上下齐抓共管的工作格局，稳妥推进“县管校聘”管理体制改革的各项工作举措落实到位。

（三）营造和谐环境。相关部门要高度重视义务教育学校“县管校聘”管理制度改革的宣传工作，要坚持正确的舆论导向，引导广大教师提高认识，积极参与支持改革。确保教师队伍整体稳定，对改革风险进行评估，要及时排查、提早研判、做好预案。坚持依法行政，坚持信息公开，切实维护校长教师合法权益。

附件：庐山西海风景名胜区推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的领导小组成员名单

附件

庐山西海风景名胜区推进义务教育学校 教师“县管校聘”管理体制改革的领导小组 成员名单

组 长：卢礼衡 党工委委员、管委会副主任

副组长：李红卫 党工委委员、管委会副主任、
组织宣传和人力资源部部长

成 员：黎世定 社会发展局局长

占思贤 财政金融局局长

谭 蕾 人才综合服务中心主任、编办负责人

领导小组下设办公室，办公室设在区社会发展局，黎世定任办公室主任。