瑞安市人民政府办公室文件
瑞政办匚⒛18〕 99号
瑞安市人民政府办公室
关于推进教师
“
县管校聘
”
管理改革
工作的实施意见 (试行)
各功能区管委会,各乡镇人民政府,各街道办事处,市各有关单位:
为加快我市教育现代化市创建,深化教育体制机制改革,促
进我市城乡教育均衡发展,根据《国务院关于统筹推进县域内城
乡义务教育一体化改革发展的若干意见》(国发 〔⒛16)40号)、
《教育部财政部人力资源和社会保障部关于推进县 (区)域内
义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》(教师〔2014〕 4号)、《浙
江省教育厅浙江省机构编制委员会办公室浙江省财政厅浙江
省人力资源和社会保障厅关于深入推进中小学教师
“
县管校聘
”
— l—

管理改革试点的指导意见》(浙教人 〔zO16〕
市政府同意,并结合我市教师管理体制实际,
一、指导思想和总体目标
103号)等精神,经
制定本实施意见。
全面贯彻落实党的十九大精神,按照
“
以人为本、总量控制、
统筹使用、合理配置
”
的原则,探索中小学、幼儿园教师
“
以县
为主
”
的管理体制改革,加强全市中小学、幼儿园教师的统筹管
理,发挥政策的激励导向作用,积极引导优秀教师向农村学校、
薄弱学校流动,促进市域内师资均衡配置,推进教育公平。落实
中小学、幼儿园的用人自主权,完善学校治理结构,切实维护教
师权益,充分调动校长和教师的工作积极性,办人民满意的教育。
二、基本原则
(一)坚持统筹兼顾。充分发挥政策导向功能,从整体上谋
划
“
县管校聘
”
,着眼于事关全局的关键领域和薄弱环节,稳步推
进,积极引导优秀教师向农村学校、薄弱学校流动,确保改革科
学平稳实施。
(二)坚持动态调整。对教师
“
县管校聘
”
管理改革推进情
况实行动态管理,根据社会环境变化、社会需求和群众反映,定
期开展成效评估,及时调整工作措施,不断完善工作方案。
(三)坚持以人为本。把办人民满意的教育作为推进教师
“
县
管校聘
”
管理改革工作的出发点,着力解决制约教师资源均衡配
置的问题,充分尊重校长、教师意见,切实维护教师权益。
三、实施范围
全市公办中小学、幼儿园在编在岗教职工.
-2一

四、主要内容
(一)完善编制管理机制。
1科学核定编制。市编办按照统一后的申小学、幼儿园编制
标准,会同教育、财政部门根据学校布局结构、班额、生源 (含
外来务工人员子女)等情况变化进行动态调整,原则上每两年核
定一次。对学生规模较小的学校,按照教职工与学生比例和教职
工与班级比例相结合的方式核定编制。积极探索压缩非教学人员
编制,逐步将一般性教学辅助岗位、工勤岗位不再纳入编制管理
范围。
2统筹使用编制。市教育局在核定的编制丿总量内对编制进行
统筹安排。每年根据学校的办学规模、班额、生源变化、教师结
构和教学任务增减等情况,对各学校编制数进行调整,报市编办
备案后实施,实行一年一备。
(二)完善岗位管理方法。
1,科学核定岗位丿总量。市人力社保局会同市教育局根据《关
于加强温州市中小学校专业技术岗位结构比例管理的通知》(温人
社发 〔⒛15〕 229号)规定的专业技术岗位结构比例要求,结合我
市中小学、幼儿园编制}总量,对学校专业技术高、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、幼
儿园岗位设置动态调整机制,根据学校编制变化情况,及时调整
岗位数量。
2统筹岗位使用管理。市教育局在核定的岗位设置总量内,
按照学校教师人员结构、承担教育教学改革和任务需要等情况,
-3—

力社保局各案后实施。义务教
瓦留一定数量用于评聘交流教
工作需要。
落实学校用人自主权,全面落
幼儿园在核定的编制和岗位内
L管理人员、专业技术人员和工
、员聘用上岗工作,与聘用人员
签订聘用合同.
(三)全面推进竞聘上岗。~
全面推行竟聘上岗制度,建立竟争择优、能上能下的用人机
制,探索开展多轮岗位竟聘和组织统筹调剂相结合的教师资源配
置模式。第一轮是学校内竟聘。各中小学、幼儿园成立竟聘工作
案,按照
“
按需设岗`竟聘上岗、
教职工公布所需岗位名称、数量、
学校内竟聘后,市教育局统一饣
内竟聘时落聘的人员,在公布叩
空缺岗位中竟聘上岗。第三是组
织统筹调剂.对于经过二轮竟【
据实际进行统筹调剂安排工作
织统筹调剂安排工作的,在原
超过 12个月,待岗培训期内,只发放基本工资和不超过 50%的基
础性绩效工资,不享受奖励性绩效工资。
近三年将要退休的人员,经组织选派参加攴教的教师,处于
一 4一
η
丶
) l

孕期和哺乳期人员及重病人员等特殊情况人员,原则上在原聘用
学校续聘。
(四)健全奖惩退出机制。
1科学评价教师。坚持公开、公平、公正的原则,以岗位职
责为依据,以师德、能力、业绩、贡献为核心,建立不同工作岗
位的分类考核指标和考核办法,建立学校、教师、学生和社会多
方参与的教师考核评价机制。聘期考核重点突出师德表现、工作
绩效和能力水平与岗位要求的匹配度,包括履行岗位职责情况,
完成工作任务的数量、质量、成效,实行师德考核
“一票否决制
”
。
2加强考核结果应用。聘期考核结果作为评先评优、职称评
审、岗位聘任、工资分配等工作的重要依据。对能力水平与所聘
岗位任职条件不匹配,不能胜任岗位职责的教师,予以低聘或转
聘到其他岗位。考核评定为不合格的,当年暂缓教师资格定期注
册、不得评先评优,并予以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。进一步修订和完善教职工绩效考核办法,
建立和完善学校不同岗位的分类绩效评价和考核办法,适当拉开
和体现不同岗位的绩效差距,重点向教学一线倾斜。
3探索建立退出机制。逐步建立以竞争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,对于不同意调
整其工作岗位、调整到新工作岗位后考核仍不合格、待岗培训时
间满 12个月仍未聘用等人员,学校可按规定程序解除聘用合同。
-5—

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。
五、实施步骤
按照
“
抓好试点,以点带面,稳步推进,不断完善
”
的改革
步骤,健康、规范、有序推进我市教师
“
县管校聘
”
管理改革工
作。2018年 ,在我市陶山、高楼教育学区先行开展改革试点工作
基础上,总结经验,适时全面推行。
六、工作要求
(一)提高认识,加强领导。成立瑞安市教师
“
县管校聘
”
管理改革工作领导小组,市政席主要负责人担任组长,分管副市
长担任副组长,市政府办公室、市委改革办、市编办、市教育局、
市财政局、市人力社保局等单位主要负责人为成员.领导小组下
设办公室 (设在市教育局),统筹全市教师
“
县管校聘
”
管理改革
工作。
(二)明确职责,精心组织。各相关部门要认真研究,精心
组织,根据责任分工,细化工作任务,抓好工作落实,不断推进
教师
“
县管校聘
”
管理改革工作深入实施。要深入开展调查研究,
对改革举措,要充分论证,广泛听取意见建议。对工作推进情况
开展跟踪评估,及时研究处理改革过程中出现的各类问题,确保
“
县管校聘
”
工作稳妥推进。
(三)广泛宣传,有序推进。教师
“
县管校聘
”
管理改革工
作政策性强,涉及广大教职工切身利益.相关部门要大力宣传,
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共
-6—

识,有效调动广大教职工参与改革工作的积极性和主动性。对可
能存在的风险因素,要做好充分的先期研判,制定预案。要注重
总结,对工作中积累的经验、取得的成果及时进行宣传,努力营
造良好的工作环境。
酶镄窒g
(此件公开发布)
室
日
-7—

抄送:市委、市人大常委会、市政协办公室.
瑞安市人民政府办公室
-8—
2018+7 AnAtpli