

宁都县人民政府办公室

宁府办字〔2023〕57号

关于印发《宁都县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 (试行)》的通知

各乡镇人民政府，县政府有关部门，县属、驻县有关单位：

经县政府同意，现将《宁都县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（试行）》印发给你们，请认真遵照执行。

宁都县人民政府办公室
2023年6月26日



宁都县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（试行）

为进一步深化我县中小学教师队伍管理体制机制改革，创新选人用人方式，优化教育资源配置，促进教育事业高质量跨越式发展，根据《中共江西省委 江西省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（赣发〔2018〕19号）、《省教育厅 省委编办 省财政厅 省人社厅关于推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的指导意见》（赣教发〔2020〕3号）、《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”管理体制改革的意见》（赣教师字〔2022〕6号）和《赣州市人民政府办公室印发〈关于推进全市义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施意见〉的通知》（赣市府办发〔2023〕6号）精神，结合我县实际，现就推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的制定本实施意见。

一、指导思想

认真贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，全面贯彻党的教育方针政策，进一步深化教师管理制度改革，加强全县中小学教师的统筹管理，推进教育治理体系和治理能力现代化，促进义务教育均衡优质发展，努力办好人民满意的教育。

二、总体目标

通过深化改革，破除校长教师交流轮岗的体制机制障碍，构建城乡优秀教师资源均衡配置和教师双向流动机制；加强全县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；建立机构编制、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；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；进一步规范教师工作量标准，进一步优化学科结构，进一步调动教师工作积极性，全面提高教育质量。

三、实施对象

1. 全县义务教育公办学校在编在岗教职工和尚属服务期的特岗教师。

2. 在条件成熟的情况下，将实施对象扩展至公办普通高中和公办幼儿园在编（含备案制）在岗教职工。

四、基本原则

（一）坚持统筹兼顾，稳步推进

在推进“县管校聘”改革过程中，既要加快推进教育事业改革和发展，也要确保教师队伍整体稳定；既要积极顺应教育事业发展的客观要求，也要切实遵守现行编制、人事、财政等方面的基本政策规定。要把握改革节奏，分步组织实施，积极稳妥推进，确保教育教学秩序稳定。

（二）坚持改革创新，简政放权

要抓住关键环节，优化顶层设计，把教师管理制度改革和机制创新作为加快推进“放管服”改革的突破口，积极破除教师队伍管理工作中的难点节点问题。

（三）坚持因地制宜，以人为本

要根据各学校实际，因校而异制定灵活政策，做到既有利于推进改革又不失人文关怀。要充分利用现有教师资源存量，充分尊重学校校长、教师的意见，充分发挥学校教代会和工会民主决策、民主监督的作用，充分调动学校校长、教师的工作积极性、主动性、创造性。

（四）坚持公平公正，规范有序

教育行政部门和学校要依法依规公开实施办法、工作流程和动态信息，严肃工作纪律，强化群众监督。要坚持公开、公平、公正原则，做到工作方法切合实际，工作程序严谨规范，切实维护教师合法权益，杜绝不规范、不公平的现象发生。

五、实施办法

（一）优化教职工编制管理机制

1. 科学核定编制总量。按照“总量控制、城乡统筹、结构调整、有增有减”和“编制部门宏观核定、教育部门统筹使用”的原则，由编制部门依据编制标准、生源变化情况，核定义务教育学校编制总量。教育行政部门在核定的编制总量内，统筹拟订教师编制分配方案，报编制部门备案后，将编制分配下达至各公办中小学校。原则上每学年调整一次，机构编制部门要根据分配方

案做好实名制系统更新工作。机构编制部门对教师编制分配使用、调整等情况进行监督检查；加大编制统筹协调力度，事业单位改革和其他专项改革、行业改革收回的事业编制，优先用于补充义务教育学校编制。

2. 统筹使用编制数量。教育行政部门要注重优化公办中小学校（教学点）结构布局，加大乡镇寄宿制学校建设力度，合理撤并教学网点，提高教师编制使用效益；对必须保留的村小、教学点按生师比和班师比相结合的方式配备，确保开齐开足国家规定的课程。

3. 严格落实编制管理。严格教师编制管理使用，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，确因中心工作、重大工程、重点项目，以及突击性工作需借用的，要严格按照有关规定程序办理。重点整治各种形式“吃空饷”问题。

（二）创新教职工职称管理方式

1. 核定职称岗位总量。按照“人社部门管总量、教育部门管分配”的原则做好职称岗位管理工作。人社部门根据编制部门核定的总量编制数分乡镇中学、小学、幼儿园和县城中学、小学、幼儿园设置乡镇、县城各学段总岗位数。教育行政部门根据学校办学规模、教师结构和教育事业发展需要，在人社部门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，分配方案和每年动态调整方案于每年3月份报人社部门备案后

实施。宁都中学、宁师中学、四中、三中、二中、易堂学校、宁中初中部等属于规模较大的学校，可实行单独核定岗位职数。

2. 统筹职称岗位管理。在分配专业技术中、高级岗位时要适当向农村、边远山区和薄弱学校倾斜。人社部门和教育行政部门要加强沟通协调，按照及时、公平、竞争、择优的方式，统筹做好教师职称评聘工作，因“县管校聘”体制改革需要交流到其他学校任教的教师（不含落聘人员），保持原职称岗位不变（不含通过“定向评价、定向使用”渠道取得乡村中小学教师职称并受聘在相应岗位，从乡村交流到城区的教师），确保“县管校聘”高效有序推进。

（三）完善教职工待遇保障机制

1. 建立长效联动机制。建立中小学教师与当地公务员收入增长长效联动机制，人社、财政部门在核定义务教育学校教师绩效工资总量时，要根据我县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当地公务员平均工资收入水平。义务教育学校教师绩效工资所需资金由财政全额保障。在绩效工资总量内，探索实行学校班主任津贴项目。

2. 完善绩效考核办法。教育行政部门要制定完善绩效考核办法，根据绩效考核等次分档差核定学校年终考核奖总额。学校在校核定的绩效工资及年终考核奖总量内，根据具体情况，制定本校绩效考核分配细则，报教育行政部门审核备案后实施。绩效考核

方案要坚持“多劳多得、优绩优酬”，综合考虑教师的工作总量、质量、业绩、贡献等因素，重点向一线教师、骨干教师、班主任和作出突出贡献的其他工作人员倾斜。

（四）建立教职工聘用管理制度

1. 科学设置竞聘岗位。教育行政部门要制定义务教育学校教职工竞聘上岗实施办法，全面理顺管、聘、用职责，划定竞聘上岗片区（原则上以城区和乡镇为依据，划分一定数量的教育片区），核定竞聘岗位职数，指导学校开展好岗位聘用工作。各学校要根据核定的教师数和职称岗位数，按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，制定岗位设置方案、岗位说明书及竞聘方案，全面推行竞聘上岗制度，依法与教师签订聘用合同（聘用合同期限一般为3年），并负责做好教师日常管理、考核评价、职称评聘、绩效考核等管理工作。

2. 有序开展岗位竞聘。建立“学校内——片区内——县域内”三级竞聘方式，学校内竞聘未能上岗的，参加片区内竞聘；片区内竞聘未能上岗的，参加县域内竞聘。片区内（跨学校）、县域内（跨片区）竞聘岗位由教育行政部门统一公布。学校在上级教育主管部门的指导下，根据教职工竞聘上岗工作实施方案，有力有序开展岗位竞聘工作，竞聘结果报县“县管校聘”管理体制改革工作领导小组审核通过后，按规定程序办理入编、工资审批等相关手续。

属服务期内的特岗教师，距法定退休年龄不足5年的教职

工，组织选派参加支教（含援疆）的教师，处于孕期、产期、哺乳期以及患有重大疾病的教职工，原则上在原聘任学校直接聘用。对长期不在教学岗位和教学工作量达不到学校同类人员任课标准的教师，要及时调整岗位。

3. 探索教师退出机制。由教育行政部门制定落聘人员管理办法，对“学校内——片区内——县域内”三级竞聘后仍未上岗且不服从组织调剂的教师，教育行政部门根据实际进行待岗培训。待岗培训期不超过12个月，待岗培训期间只发放基本工资、基础性绩效工资和不涉及考核的专项绩效工资。对年度考核不合格且不同意调整工作岗位的教职工，或者虽同意调整到新工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的，学校可按有关规定解除聘用合同。对违反师德师风或违法乱纪的教职工实行师德“一票否决制”，可按有关规定予以严肃处理直至解聘。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。探索建立教职工病退制度，对于身患重大疾病，不适应教学工作的教师，符合国家规定病退条件的，可以申请办理病退。

（五）有序推进教职工双向流动

1. 科学确定岗位交流对象。完善义务教育学校校长教师交流轮岗制度。进一步加强交流轮岗的统筹规划，优先安排县级以上骨干教师以及在同一所学校任职、任教达10学年及以上的教师有计划地参与交流轮岗，鼓励城区学校优秀校长和骨干教师到乡村学校、薄弱学校任职任教并发挥示范带动作用。

2. 丰富教师岗位交流形式。建立城区学校教师选调、跟班制度。根据城区学校师资状况，每年从乡镇学校通过公开选调、跟班学习等方式补充一批教师到城区学校任教。

3. 政策激励推进有序交流。完善义务教育校长教师交流轮岗激励约束制度。进一步完善交流轮岗激励约束机制，制定考核办法和奖惩措施，引导校长、教师积极参与交流轮岗。对在交流轮岗中发挥积极作用的，优先评聘高一级专业技术职务，优先提拔使用，并在相关评先评优中予以倾斜。

（六）合理做好教职工队伍补充

1. 科学合理补充教师。教育行政部门要根据教师地域性和结构性需求，合理制定全县教师补充计划和调剂方案。要根据城乡融合发展需求和学科结构矛盾，适当招聘农村特岗教师，同时，要适应城镇化发展需要，加大县内选调力度。

2. 持续推行“定向”培养。要结合定向培养农村学校教师和师范生公费教育政策，持续推行定向招生、定向培养、定向就业安置的教师培养模式，引导我县户籍初、高中毕业生积极报考，提高教师队伍稳定性。

（七）全面落实教职工权益保障

学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等人事管理制度，应充分征求学校教职工意见，并经教职工大会或教职工代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示5个工作日内，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。县“县管校聘”管理

体制改革工作领导小组将对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以纠正和查处，同时畅通人事争议仲裁申请渠道，教师与学校发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理，不断提高教师的社会地位，营造尊师重教的良好氛围。

六、工作要求

（一）加强组织领导

成立以由县政府分管教育工作的领导为组长，县教科体局、县人社局、县委编办、县财政局等部门主要负责人为副组长，县教科体局、县人社局、县委编办、县财政局等部门分管负责人或具体业务股室负责人为成员的宁都县义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的领导小组，负责统筹指导改革工作的推进。领导小组下设办公室在县教科体局，由县教科体局主要负责人任办公室主任，具体负责“县管校聘”改革日常工作。要建立编制、人社、教育、财政等部门共同参与的工作联动机制和联席会议制度，及时研究解决“县管校聘”实施过程中的困难和问题，确保如期完成“县管校聘”管理改革任务。

（二）明确工作职责

要形成政府统筹管理、部门分工协作、上下齐抓共管的良好工作格局；编制、人社、教育、财政等部门要加强协调配合、各司其职，形成合力、审慎操作，稳妥推进我县义务教育学校教师“县管校聘”改革工作。各部门主要职责如下：

1. 县委编办。会同县教科体局，根据中央和省相关规定和标准，按照省市配备的教职工专项编制和县级统筹的其他编制数量，结合教育发展、学生数量和结构变化等情况，核定全县的教师编制总量。参与教师的补充招聘工作。

2. 县人社局。核准教育系统专业技术岗位设置及总数，协助县教科体局对下属教育事业单位岗位设置分配方案进行审核备案，并牵头做好教师职称评聘工作，参与教师补充招聘工作。

3. 县教科体局。按照核定的编制和岗位，实施教师的均衡配置规划和管理。负责教职工的身份管理，通过竞聘上岗的形式派遣教职工，对落聘教职工进行培训和管理，承办教职工集中管理的事务性工作。学校按岗聘用，对教师实施日常管理、使用和业务考核。牵头组织教师的补充招聘工作。

4. 县财政局。负责编制和落实“县管校聘”改革所需的经费，落实“县管校聘”管理体制改革过程中教师相关待遇。

（三）营造良好氛围

义务教育学校教师“县管校聘”管理体制 reform 工作政策性强，涉及广大教职工切身利益。相关部门和学校在改革过程中要坚持正确的舆论导向，加大宣传力度，引导广大教师提高认识、积极参与，切实形成改革共识，营造良好的改革氛围。要对改革风险进行评估，及时排查、提早研判、做好预案，确保教师队伍整体稳定。对改革举措，要充分论证，广泛听取意见建议，对改革过程中取得的经验、成果要及时进行总结宣传，努力营造良好的工

作氛围。

（四）强化纪律保障

有关部门要严格执行有关政策规定，坚持“公平、公正、公开”原则，严肃纪律，规范操作，切实维护教师的合法权益，对不按岗位设置和岗位聘用的学校，人社部门不予确认岗位等级、不予兑现工资，同时，各级各类学校及广大教职工要服从组织安排，按照既定的时间节点推动工作有效进行。对组织不力或推诿扯皮阻碍工作开展的单位或个人，给予相应的纪律处分。

七、其它事项

（一）由县教科体局、县委编办、县人社局和县财政局根据本《实施意见》，制定宁都县义务教育学校教师竞聘上岗工作实施方案。

（二）由县教科体局根据本《实施意见》，制定宁都县义务教育学校竞聘上岗落聘人员管理办法。

（二）本《实施意见》自印发之日起执行。