

铜陵市教育局  
铜陵市机构编制委员会办公室  
铜陵市人力资源和社会保障局  
铜陵市财政局

# 文件

铜教〔2018〕14号

---

## 关于推进铜陵市中小学教师“县管校聘” 管理改革的实施意见

各县区教育（体育）局、机构编制委员会办公室、人力资源和社会保障局、财政局：

根据安徽省教育厅、安徽省机构编制委员会办公室、安徽省人力资源和社会保障厅、安徽省财政厅《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（皖教师〔2017〕5号）文件精神，现就推进我市中小学教师“县管校聘”管理改革提出如下意见。

### 一、指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神，深入推进教育领域综合改革，全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，加强县域内中小学教师统筹管理，按照“总量控制、统筹调配、竞聘上岗、合同管理”的原则，促进县区域内师资均衡配置，大力推进教育公平，努力办好人民满意的教育。

## 二、主要任务

推进“县管校聘”管理改革，强化县域统筹管理，完善学校治理结构，落实学校用人自主权，建立健全县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗；校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩的新机制，为校长教师合理交流轮岗提供制度保障。

## 三、实施范围

全市各县区域内公办中小学在编在岗教职工。

## 四、改革内容

（一）完善中小学教职工编制管理机制。统一城乡中小学教职工编制标准，坚持控制总量、盘活存量、提高编制使用效率，按照“标准统一、动态调整、余缺调剂”的基本思路，建立中小学教职工编制管理新机制。市机构编制部门根据省机构编制部门核定的编制总量，会同教育、财政等部门，以县（区）为单位，动态核算中小学教职工编制。县级教育行政部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况分配各学校教职工编制，实行动态调整，报同级机构编制和财政

部门备案后实施。

（二）完善中小学教职工岗位统筹管理机制。

县域内中小学根据编制、财政部门备案后分配到中小学的具体编制数量，按照相关规定制定岗位设置方案，明确各学校专业技术岗位数量。

县级人力资源社会保障部门会同教育部门，根据市人力资源和社会保障局、市教育局《关于转发〈进一步完善全省教育事业单位岗位设置管理的意见〉的通知》（铜人社秘[2016]150号）文件要求，按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，采取分学段打包核定的办法，将县域内同类型学校专业技术岗位进行整合，分别对照现行中小学专业技术岗位结构比例控制标准，统一核定县域内不同类型高中（完中）、初中、小学及幼儿园的高、中、初级岗位总量，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹使用。建立县域内各类中小学教师分布和岗位职数使用情况台账，实现县域内各类中小学教师职称评审与岗位聘任的有机结合。

县级教育部门在核定的不同类型学校专业技术岗位总量内，根据教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况拟定具体分配意见，报同级人力资源社会保障部门和财政部门备案后实施，原则上可以学年度为周期实行动态调整。

（三）完善义务教育教师交流轮岗制度。各县（区）要



按照市教育局、编制委员会办公室、人力资源和社会保障局、财政局《关于推进县（域）内义务教育学校校长教师交流轮岗的实施意见》（铜教[2016]27号）文件要求，全面推行义务教育学校教师交流轮岗制度，对符合交流轮岗条件的，由县级教育行政部门有计划地组织交流轮岗。轮岗交流一般安排在每年暑期进行，原则上8月中旬完成轮岗交流工作。每年6月底前，县级教育行政部门根据中小学教师结构状况、教学实际需要等，提出教师交流方案，商同级机构编制、人力资源社会保障部门同意后组织实施。

（四）完善教师专业技术职务评聘管理机制。县级人力资源社会保障部门、教育行政部门要根据岗位空缺情况，确定年度教师专业技术职务评审计划，严格控制评聘数量，指导中小学做好教师考核评价、评先评优、职称评聘、工资分配等管理工作。全面落实中小学教师聘用制度，做好聘用合同的签订和聘后管理。加强教师考核，实行师德考核“一票否决”，并将考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，对不能完成工作任务的人员要进行低聘或转聘到其他岗位。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作待遇。

经组织选派参加支教的教师，在原聘用学校续聘。

（五）完善教师退出机制。各县区要坚持公开、公平、公正的原则，以岗位职责为依据，逐步建立以师德、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，并出台具体管理办法，逐步完善以竞聘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。教师不同意学校调整其工作岗位，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。

（六）完善教职工合法权益保障机制。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。对聘任和考核结果，须公示5个工作日内，充分保障教职工的参与权和监督权。县区人力资源社会保障、教育部门要完善人事争议申诉制度和教职工维权服务机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。要不断提高教师的社会地位，确保教师平均工资水平不低于或者高于当地公务员平均工资水平，营造尊师重教的良好氛围。

## 五、工作步骤

根据“抓好试点，以点带面，稳步推进，不断完善”的原则，为保证中小学教师“县管校聘”管理工作健康、规范、有序地推行，先确定铜官区、郊区为“县管校聘”管理改革试点区开展试点工作，在取得经验的基础上，逐步在全市全



面推行。

## 六、保障措施

(一) 组织保障。中小学教师“县管校聘”管理改革实行“市级统筹、以县为主”的工作机制。在市委市政府统一领导下，市教育局将会同市编制、财政、人力资源社会保障等部门建立联席会议制度，健全社会稳定风险评估机制，科学研判改革发展形势，相互配合，统筹推进，确保“县管校聘”管理改革顺利实施，维护社会和谐稳定。市教育督导机构要会同有关部门，把中小学教师“县管校聘”管理改革实施情况作为政府教育发展、党政领导干部履行教育职责督导考核的重要内容，加强督导检查，及时通报情况。

(二) 机制保障。各县区要积极探索对县域内中小学教师实行统一管理的有效途径，统筹负责辖区内中小学教职工人事档案的集中管理、教师资格定期注册管理以及有关服务工作，真正实现教师从“单位人”到“系统人”的身份转变。

(三) 思想保障。各县区要广泛宣传中小学教师“县管校聘”管理改革的重大意义及相关政策，引导学校、教师、学生家长和社会各界理解、支持“县管校聘”管理改革工作，营造良好的舆论氛围。各有关部门和学校主要领导要消除对校长教师“县管校聘”管理改革工作的片面认识，采取切实有效的措施，确保改革顺利推进。

(四) 纪律保障。各县区要制定具体工作方案，明确工

作要求，积极稳妥推进改革。强化纪律约束，各校及广大教职员工要服从安排，有序推进工作安排。对组织不力或推诿扯皮阻碍工作开展的单位或个人，要依据相关规定给予严肃处理。

本《实施意见》自印发之日起执行。



铜陵市教育局



铜陵市机构编制委员会办公室



铜陵市人力资源和社会保障局



铜陵市财政局

2018年2月28日



---

铜陵市教育局办公室

2018年2月28日印

---