附件：

双鸭山市中小学校“县管校聘”

管理体制改革实施方案

（征求意见稿）

为深化教育体制改革，加强新时代教师队伍建设，进一步优化教师资源合理配置，引导校长教师树立由“学校人”转变为“系统人”的大局意识，根据《中共黑龙江省委黑龙江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》（黑发〔2018〕30号）、《黑龙江省教育厅 黑龙江省人力资源和社会保障厅 中共黑龙江省机构编制委员会办公室关于推进中小学教师“县管校聘”管理体制改革的指导意见》（黑教联〔2020〕4号）、《双鸭山市教育和体育局 双鸭山市人力资源和社会保障 中共双鸭山市委机构编制委员会办公室关于推进义务教育教师“县管校聘”管理体制改革的意见》（双教体联〔2022〕3号）等文件精神，结合我市实际，制定本实施方案。

一、工作目标

全面落实“县管校聘”管理体制，建立教育行政部门统一管理、学校按岗聘人、教师有序流动的用人机制和能上能下、能进能出、富有生机活力的人员动态管理机制，缩小区域、校际之间师资差距，促进教育公平，提升教育质量，努力办好人民满意的教育。

二、工作原则

1.坚持以人为本。以办人民满意的教育为改革的出发点，充分尊重各县（区）教体局、基层单位和教师的意见，切实维护教师权益，充分保护和调动广大教师工作积极性。

2.坚持改革创新。打破教师资源交流的管理瓶颈，多渠道、多形式开展教师交流，为教师科学调配、合理流动提供制度保障。

3.坚持部门联动。构建教育、编办、人社、财政、社保等相关部门职责清晰、权责分明、协同推进的工作机制，保障改革高效、稳定、有序进行。

三、实施范围

全市公办中小学校。

四、主要内容

（一）建立编制统筹管理机制

完善教职工编制管理，建立区域内中小学教职工编制“总量控制、动态调控”机制。市直、县(区)级教育行政部门在核定的学校教职工编制总量内，按照班额、生源以及师资结构等情况，统筹调配各校编制和岗位数量，并向同级机构编制部门、人力资源和社会保障部门、财政部门备案后实施”。建立教师长效补充机制，教育部门会同机构编制部门、人社部门及时确定每年用编招录计划总量，报同级编委审批，保证专任教师“退补相当”，凡自然减员空出的编制，优先用于补充专任教师。

（二）建立岗位统筹管理机制

人力资源和社会保障部门和教育部门根据中小学校和事业单位岗位结构比例标准，核定管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位总量，并根据编制变化情况，调整岗位数量。专业技术岗位在高、中、初级岗位结构比例不突破总体控制目标的情况下,根据不同学段、不同类型学校的规模,科

学设置岗位比例。区属撤并学校教师保持原待遇不变。

1. 建立教职工聘用管理机制

 学校根据教育行政部门制发的岗位竞聘方案制定本校岗位竞聘方案，落实学校用人自主权，通过竞聘择优选聘教师，做好聘用教师考核评价、评先树优、职称评聘、工资分配等管理工作。全面落实聘用合同管理，学校教师人事聘用合同期限一般为3年。加强教师的工作考核，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进行转岗或低聘，真正建立人员能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发教师队伍内生动力。

（四）建立教师交流轮岗机制

教育行政部门根据实际，建立区域内教师在城镇学校和农村学校，优质学校和薄弱学校之间双向交流的长效机制。组织校长教师向缺员学校、向学科教师紧缺学校、向年龄结构或职称结构不合理学校交流，切实做好交流轮岗教师的服务和管理工作。

（五）建立教师退出机制

建立以师德、能力、实绩、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。通过严格考核、科学评价，逐步建立教职工退出机制。教师年度考核被确定为不合格等次的，学校予以调整岗位；连续两年被确定为不合格等次的依法解除聘用合同。根据《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》等相关规定，教师受到开除处分或符合有关条款的，解除聘用合同。对严重违纪违法的，依纪依法予以开除。教师个人意愿离职的，经学校和教育部门同意，可以解除聘用合同。

（六）建立教师公开招聘机制

新进教职工除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员外，一律实行公开招聘。制定符合教师职业特点的公开招聘办法，加强职业道德和诚信、专业素养和从教潜能考查，考试科目设置和内容突出岗位特点和职业适应性，采取先面试后笔试的考试形式，注重发挥教育部门和学校在教师招聘工作中的作用。积极落实新招聘教师福利待遇。严格教师资格准入制度，推行教师资格定期注册制度，对不适应或不胜任教育教学的教师予以及时调整。

（七）建立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。实现竞聘方案、岗位设置、竞聘程序、参聘条件、竞聘结果“五公开”，充分保障教职工的参与权和监督权。人社部门和教育部门要完善人事争议仲裁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当地公务员工资水平，营造尊师重教的良好氛围。

五、工作步骤

第一阶段：开展岗位竞聘（2025年2-4月）。各单位制定岗位竞聘方案，经教职工大会表决通过报上级教育行政部门备案后，开展岗位竞聘。未聘任相应岗位的，可参加二次竞聘，二轮竞聘落聘人员统一进入“中小学教师储备库”。聘任上岗的教职工与学校签订聘任合同。（责任部门：市教体局、教育各单位）

第二阶段：核定教职工编制（2025年5月份）。教育部门会同编制部门在编制总量范围内，根据学校布局、生源变化、师资结构等需求，核定各单位教职工编制。（责任部门：市教体局、市委编办）

第三阶段：捋顺聘任人员人事关系（2025年6-12月）。教育行政部门会同编制部门，对完成聘任且聘任单位与现编制所在单位不符的人员进行调整编制关系。会同人社部门，为聘任人员办理人事关系调动、岗位聘任等事宜。（责任部门：市教体局、市委编办、市人社局）

第四阶段：捋顺聘任人员工资关系和保险关系（2026年1-6月）。教育行政部门会同人社部门，为聘任人员办理工资审批事宜，捋顺工资关系。会同养老保险、医疗保险、工伤保险等社会保险相关部门，为聘任人员办理社会保险转续事宜，捋顺社会保险关系。（责任部门：市教体局、市人社局、市社保局、市医保局）

六、组织机构

成立“县管校聘”管理体制改革实施领导小组，由分管副市长为组长，市政府办、市委编办、市教体局、市财政局、市人力资源和社会保障局主要负责人为成员。领导小组下设办公室，办公室设在市教体局，统筹全市“县管校聘”管理体制改革工作。

七、工作要求

（一）统一思想认识。中小学“县管校聘”管理体制改革工作事关全市教育改革与发展大局，是我市深化教师管理体制机制改革的一项重要举措。各部门、各学校要充分认识加快推进改革工作的重要性和现实意义，切实提高思想认识，进一步增强改革工作的自觉性和主动性，把改革工作列入重要议事议程。

（二）明确工作职责。坚持合力推动，构建教育、编制、人社、财政等相关部门职责清晰、权责分明、协同推进的工作机制。明确各有关职能部门的工作职责，细化分工，落实责任，创新工作思路，积极探索实践，扎实推进工作，确保各项工作推进顺利，取得实效。

（三）营造良好氛围。“县管校聘”改革工作政策性强，涉及广大中小学教师的切身利益。要大力宣传，在广泛征求意见和充分论证的基础上出台改革举措，及时排查可能存在的风险因素，做好预案、综合研判。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。