附件1：

**关于推进恩平市中小学教师“县管校聘”**

**管理改革的实施方案**

为全面贯彻《关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（粤教师〔2017〕13号）精神，进一步深化恩平市中小学教师管理体制机制改革，加强教师统筹管理，促进县域内教育均衡发展，根据国家、省、江门市有关要求，结合恩平市实际，特制定推进恩平市中小学教师“县管校聘”管理改革的实施方案。

一、指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平总书记重要讲话精神，坚持义务教育“以县为主”的管理体制，全面推进教师“县管校聘”管理制度，以促进县域内基础教育科学发展为目标，切实加强公办中小学教师的统筹管理，努力破解教师交流轮岗工作中遇到的困难和问题，为促进校长教师合理流动、优化教师资源配置提供制度保障，促进教育公平，促进教育均衡优质发展，努力办好人民满意的教育。

二、基本原则

**（一）坚持统筹兼顾，平稳推进。**由市人民政府统筹，由市机构编制管理、人力资源管理、教育、财政等部门协同实施，充分发挥政策的引导作用，推进“县管校聘”管理改革与城乡义务教育一体化改革发展、校长教师交流轮岗、完善学校治理结构改革等政策措施联动实施，破除教师交流轮岗的管理体制障碍，促进县域内教师资源的均衡配置。

**（二）坚持以人为本，激发活力。**突出校长、教师的主体地位，切实维护校长教师的权益，充分调动校长和教师的主观能动性，激发教师队伍活力。

**（（三）坚持公正公平，规范有序。**依法依规公开实施办法、工作流程和动态信息，规范操作程序，严肃工作纪律，强化监督，切实防止不规范、不公平的情况发生，确保和谐稳定。

三、实施范围

教育局下属公益一类教学任务单位（即全市公办中小学校、职业技术教育中心、特殊教育学校、体育学校下同）在编在岗教职员。

四、工作职责

**（一）机构编制管理部门。**机构编制管理部门负责对恩平市内中小学教职员编制实施总量管理，在确保事业编制总额不突破上级机构编制部门的控编基数的前提下，按照相关核编标准，由机构编制部门会同教育、财政部门，根据恩平市内中小学布局结构、班额、生源（含外来务工人员子女）等情况变化进行动态调整，对学生规模较少的村小学、教学点，按照教职员与学生比例和教职员与班级比例相结合的方式核定。

**（二）人力资源管理部门。**根据恩平市内公办中小学编制总量，人力资源管理部门会同教育部门，对各类别岗位总量、最高等级和专业技术岗位、工勤岗位结构比例实行统筹控制、动态调整；会同教育部门审核并组织实施编内教职员公开招聘、职务评聘计划；指导落实教职员交流轮岗、考核奖惩等相关人事管理规定，完善人事争议仲裁制度和维权服务机制。

**（三）教育部门。**负责教职员“县管校聘”管理改革具体工作，统筹管理恩平市内公办中小学在编教职工的调配、招录任免、聘用解聘、人事档案、工资审批、职称评审、交流轮岗、教师资格定期注册等事务性工作。

**（四）财政部门。**负责落实本级学校教师的工资、国家和省规定的相关待遇。确保县域内中小学教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，农村教师平均工资水平不低于城镇教师平均工资水平。

**（五）学校。**按编按岗配备好教师，根据教育教学需要制定教职员岗位竞聘方案、工作考核办法等管理制度，组织实施教职工竞聘上岗，与教职工签订聘用合同，负责教职工的日常管理、使用和考核等工作。建立教职工申诉制度，建立健全人事争议预防和协调解决机制。

五、主要工作

**（一）加强中小学教职员编制的核定、调整和管理。**

**1.编制的总量核定和分配调整。**

（1）按照“定期核定、统筹城乡、按需调整、有增有减”的原则，实施科学的编制总量核定办法。在本实施方案实施的第一年，原则上先行以现有教职员编制总额为实施“县管校聘”改革的教职员编制总额。实施“县管校聘”改革的教职员编制总额原则上每年核定一次，如当年需调整恩平市内中小学教职员编制总额的，具体由教育部门于每年5月底前商机构编制管理部门按照相关核编标准和程序，结合恩平市实际进行调整。

（2）总量确定后，由教育行政部门在核定的编制总量内，于每年7月底前按照教育教学规模和教师队伍结构要求，统筹提出各学校教职员编制的分配方案和动态调整意见，报市机构编制管理部门和财政部门备案。

（3）编制分配下达至学校后，教育部门要根据学校的空编和教职员增减员等情况，于每年9月底前向机构编制管理部门提交次年新进教职员年度编制使用申请，经机构编制管理部门核准后，按规定程序办理后续工作，保证恩平市内专任教师满足学校开齐开足国家规定的课程。

**2.编制管理和使用。**实施“县管校聘”管理改革后，对教师编制使用实行“严控两头、优化中间”管理。一是严控两头。在教师新进入恩平市公办中小学校工作以及调出恩平市公办中小学范畴这两个环节，严格执行机构编制实名制管理规定，由机构编制管理部门依据教育部门的申请办理相关事项。经组织、人力资源管理部门批准进出人事项后，在机构编制部门办理出入编手续，并凭此办理增减工资、社会保险等手续。**二是优化中间。**在核定的教职员编制总量内，教育部门可按照工作需要统筹调配学校编制和人员，实行备案制管理。按照机构编制实名制管理有关要求，对学校发生的编制和人员变动情况，须在当月内报机构编制管理部门备案并更新机构编制实名制系统数据。机构编制管理部门应加强对机构编制实名制管理工作的业务指导和监管，确保学校各项机构编制工作依法依规有序开展。

**（二）完善岗位设置，实行“县管分配，学校聘用”。**

**1.按需设岗。**人力资源管理部门会同教育部门根据辖区内教职员编制总量，在国家、省教育行业事业单位岗位设置规定范围内，按同类合并的方式，分类核定属地公办中小学专业技术高、中、初级岗位总量、结构比例和最高等级。

**2.按需用岗。**教育部门在核定岗位数量内，按照学校办学规模、教育教学需要等情况，在每学年结束前，将下一学年岗位分配计划下达到各学校，实施岗位动态调整；并组织校长教师进行学校之间交流轮岗，交流轮岗情况并报同级人力资源管理部门备案。在开展人员招聘、职务调整时，由教育部门统筹制定方案，按所需岗位数量、类别、级别统筹使用岗位，报人力资源管理部门备案后再由教育部门组织实施。在分配专业技术岗位时，应向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜，适当增加高、中级专业技术岗位数量。

**（三）完善招聘方式，实行“县级统招，学校用人”。**

**1.加强高层次教育人才引进。**对属于恩平市高层次人才范畴的人员及其配偶，可免于公开招聘进入恩平市学校工作。人力资源管理部门积极配合教育部门办理相关聘用手续。相应层级岗位数量不足的，经机构编制管理部门核准使用编制及人力资源管理部门审核资格条件后，可设置特设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成相关工作任务后予以核销。可由教育部门对高层次人才实行年薪制、协议工资制或项目工资制等市场化薪酬分配方式，市场化薪酬分配单列管理。

**2.按计划组织公开招聘。**由教育部门根据公开招聘政策规定，按照所设岗位资格条件、空岗数及用人需求量，统一制定符合教育教学规律、教职员职业特点和岗位适应性的公开招聘方案，经机构编制管理部门核准使用编制及人力资源管理部门核准方案后，由教育部门统一组织实施。教育部门会同组织人事部门每年定期到省内外师范院校组织开展校园现场教师招聘，根据教师岗位专业技术特性，简化考试程序。创新公开招聘考试办法，按照公开、平等、竞争、择优原则，选取“面试+笔试”、直接面试、专业技能测试、心理素质测评、考察试用等多种方法，重点考查招聘对象职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能等方面内容，选聘热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。对取得中小学教师系列中级以上（含中级）职称，在五邑地区学校连续教学满5年的人员,或具有师范类专业硕士研究生学历学位的人员，可通过直接面试、组织考察等灵活的公开招聘方式，聘用到学校。

**3.打开基层紧缺教师聘用绿色通道。**教育部门应建立恩平市教育专业紧缺人才目录。经教育部门考核或考察确认为恩平市教育专业紧缺人才的人员，报机构编制管理部门核准使用编制及人力资源管理部门审核资格条件后，由学校可直接办理聘用手续。其中，乡镇学校在本校相应岗位有空岗情况下，可按照紧缺人才聘用程序，对下列人员进行直接聘用：

（1）在乡镇学校连续教学满5年并取得中级以上职称（含中级）和教师资格的人员；

（2）参加设在本校的“支教”项目，且服务期满考核合格的“支教”人员。

**（四）完善岗位聘用管理，实行“按岗聘用，合同管理”。**

学校依法依规与聘用人员签订事业单位聘用合同，明确聘用双方权利义务，全面落实中小学教职员聘用合同管理，实现固定用人向合同用人、身份管理向岗位管理转变。

**（五）建立完善考核评价及分配导向机制。**

**1.健全教育部门对学校的绩效考核评价机制。**由教育部门按学年度制定并落实以基础教育公益行为为核心，以不断提升教学管理和教学水平为导向，体现基础教育功能定位的学校绩效考核办法，并于每学年开始第一个月内报同级人力资源管理部门备案。考核工作于该学年结束前完成，考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次，须于次学年开始第一个月内报人力资源管理部门备案。人力资源社会保障、财政、教育等部门综合考虑本地财力状况、物价消费水平、城镇在岗职工平均水平、公务员规范后的津贴补贴水平等因素，核定所属学校绩效工资总量水平。学校绩效工资总量实际发放水平与学校绩效考核结果直接挂钩，评定为优秀的单位，本年度绩效工资总量在基准水平的基础上适当提高；评定为合格的单位，本年度的绩效工资总量按基准水平执行；评定为不合格的，本年度的绩效工资总量在基准水平的基础上适当降低。

**2.完善学校教职员绩效考核机制。**学校按有关规定做好教职工考核评价、绩效分配工作，加强对教职工绩效考核。在科学合理确定教职员岗位责任、核定绩效工资总量、适度调整奖励性绩效工资比例的基础上，坚持科学设计、民主参与、定性评价与定量测评相结合及公开、公平、公正的原则，综合考虑岗位类型特点，以岗位职责为依据，以师德、教学水平、工作数量、工作质量、社会满意度为主要评价内容，建立完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的客观可量化的教职员绩效考核评价指标和考核办法，以及学校、教师、学生共同参与的教职员考核评价机制。考核结果与教职员当年工资福利待遇分配直接挂钩，并作为评先评优、职务评聘、资格注册及聘用合同存续的重要依据。对不能胜任岗位的人员，要安排转岗或低聘，建立完善能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学教职员队伍的活力。

**（六）完善师资均衡机制，实行“全局统筹，严控临聘”。**

教育部门根据恩平市实际制定校长教师交流轮岗实施方案并组织实施,通过多种交流轮岗形式，逐步实现学校之间专任教师高一层次学历比例、中高级教师职称比例和骨干教师比例大体相当，实现区域内教师资源的均衡配置。要采取切实有效措施，加强对交流轮岗校长教师的管理和服务，为交流校长教师的生活和工作提供便利，积极引导优秀校长教师向农村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。教育部门要会同机构编制管理、财政部门加强公办学校临聘教师管理，按照国家和省有关规定统一标准、统一招聘、统筹调配临聘教师，所需人员经费由本级财政核拨，确保临聘教师与公办教师同工同酬。学校应该与临聘教师签订劳动合同。严禁“有编不补”，严禁学校自行招聘临聘教师。注重发挥退休优秀教师的作用，支持鼓励身体健康、近期退休的优秀教师支教讲学，保障教育教学的实际需要。

**（七）建立退出机制，实行“定期注册，定期考核”。**落实开展5年一周期的中小学教师资格定期注册，对注册不合格或逾期不注册的人员，依照规定调整出教师岗位，不得从事教学工作。严格师德考核，实行师德考核“一票否决制”，师德违规情节严重者应依照《中小学教师违反职业道德行为处理办法》及有关规定予以处理。教职员年度考核不合格的，学校应按照规定调整其岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教职员无正当理由不同意变更工作岗位的，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。聘期考核不合格的，学校可以不与其续签聘用合同，或按聘用合同约定处理。

**（八）完善教职工合法权益保障机制。**学校制定教职员岗位竞聘方案、考核办法等管理制度，应该充分征求学校教职工的意见，并经教职工大会或代表大会审议通过后实施。涉及年度考核、评先评优、职称晋升、岗位竞聘等重要信息应予公开，实行回避制度，并按照规定进行公示，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。人力资源管理部门要完善人事争议仲裁制度，教育部门要健全教职工维权服务机制，学校要建立教职工申诉制度，建立健全人事争议预防和协调解决机制，按照规定设立人事争议调解组织，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背法律法规和有关政策的管理行为，坚决予以纠正。依法依规落实中小学教师工资福利待遇保障政策，不断提高教师的社会地位，努力营造尊师重教的良好氛围。

**（九）探索建立学校领导人员管理制度。**按照《广东省市级以下事业单位领导人员管理暂行办法》、《中小学校领导人员管理暂行办法》规定，进一步完善学校领导人员选拔任用机制，试行学校领导人员由教育局在所属学校中派任，或打破身份限制面向社会公开招（选）聘机制。学校领导人员统一实行聘任制及聘任合同管理，由教育部门与其签订聘用合同，约定岗位职责、聘期、工作目标、年薪、考核问责、解聘条件等内容，明确所聘职务及相关待遇在聘期内有效，努力实现学校领导人员职业化、专业化。实行学校一把手负责制，一把手年度绩效考核与学校年度绩效考核服务评价并行开展，一把手年薪设定浮动幅度，与年度绩效考核结果及学校年度绩效考核服务评价结果均挂钩，聘期工作目标考核以聘期内历年年度绩效考核结果为依据确定。探索实行校长年薪制，制定年薪标准和考核评价办法。

**六、工作要求**

**（一）高度重视，统一思想认识。**中小学教职员“县管校聘”管理改革工作事关全市教育改革与发展大局，是恩平市深化落实教职员管理体制机制改革的一项重要举措。要充分认识加快推进“县管校聘”管理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，把推进“县管校聘”管理改革工作列入重要议事日程。

**（二）组织领导，稳步推进实施。**要加强组织领导，由市人民政府牵头建立健全推进改革工作协调机制，制定切实可行的工作方案，明确各有关职能部门的工作职责，细化分工，落实责任，扎实推进各项工作举措落实到位。机构编制管理部门负责教职员编制的核定和管理；人力资源管理部门负责对学校各类岗位设置的总量进行核定，建立健全教职工人事争议仲裁制度；教育部门负责辖区内教职工统筹调配和管理，指导学校具体做好教职工的日常管理工作；财政部门负责落实本级学校教职员的工资、国家和省规定的相关待遇。

**（三）加强宣传，做好正面引导。**在改革过程中，各地要坚持正确的舆论导向，加大宣传力度，积极做好政策措施的解读工作，广泛听取意见建议，对可能存在的风险因素，要提早研判，做好防控预案，维护社会安全与稳定。

本方案至印发日起施行，有效期五年。