



关于《芮城县全面推进中小学教师“县管校聘” 管理改革工作实施方案》的解读



《芮城县全面推进中小学教师“县管校聘”管理改革工作实施方案》由教科局牵头负责，在县政府的组织协调下，多次与人社、编委、财政沟通协商，召开会议，按照国家省市相关文件制定完成。现解读如下：

1 制定方案背景

为认真贯彻落实全国、省、市教育大会和全面深化新时代教师队伍建设改革意见精神，加强中小学教师队伍建设，建立事权人权财权相统一的中小学教师管理体制，推动教育高质量发展，根据《中共山西省委机构编制委员会办公室、山西省教育厅、山西省人力资源和社会保障厅、山西省财政厅关于加快推进义务教育教师县管校聘管理改革工作的意见》（晋教师〔2019〕14号）、《山西省人民政府关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的实施意见》（晋政发〔2017〕14号）、《运城市人民政府关于全面推进中小学教师“县管校聘”管理改革工作的实施意见》（运政发〔2020〕9号）等文件精神制定完成。

2 目标任务

“县管校聘”管理改革是新时代教师管理体制机制改革的重要内容，也是我省《实施意见》提出的具体工作任务，依据省市有关文件精神，按照“县级机构编制部门负责核定编制总量，人力资源和社会保障部门负责核定岗位总量，财政部门负责核拨工资总量，教育行政部门在编制、岗位和工资总量内统筹管理教师，学校按岗聘任、聘期管理”的总要求，将“学校人”变为“系统人”，落实中小学用人自主权，强化教师队伍统筹管理，深化校长、教师轮岗交流，促进教师合理有序流动，实现县域内师资均衡合理配置，确保2020年9月份“县管校聘”改革实施到位。

3 实施原则

1. 坚持统筹兼顾、深化改革、以人为本、稳妥推进的原则。
2. 坚持按需设岗、依岗聘用、竞争择优、合同管理的原则。
3. 坚持公平公正、注重实绩、人事相适、保障权益的原则。

4 主要内容

1. 落实保障机制，保护教师权益。

教科局按照管理权限统筹教职工资源配置，合理优化，每学年动态调整，按照保障重点、倾斜艰苦边远学校和奖励成绩突出学校的原则统筹使用，激励同类型学校争先创优，引导城镇及周边中小学校教师到乡村学校支教交流，全面建立由教育部门管理编制。

2. 优化管理体制，激励争先创优。

学校按照有关规定做好教师考核评价、评先评优、职称评聘、绩效考核和绩效工资分配等工作。严格聘期管理，搞活内部用人机制，严格教师岗位的年度考核和聘期考核，并将考核结果作为调整岗位、工资标准以及续订聘用合同的依据。中小学正高级、高级专业技术人员要带头承担授课任务，对晋升正高级、高级专业技术职务后不承担授课任务或授课工作量达不到规定要求的，要通过严格考核降低其专业技术岗位聘用等级。对教职工人事档案和教师资格定期注册规范管理。

3. 规范中小学、幼儿园教职工聘用管理和绩效考核。

在确保教师平均工资收入不低于或高于当地公务员平均工资收入水平的同时，会同人力资源和社会保障部门制定教师顶岗薪酬发放办法，对因辞职、辞退、自然减员等造成的教师结构性短缺或因教师重病、生育、脱产培训等形成岗位空缺的，可选聘校内教师顶岗任教，顶岗教师任教课时超出学校标准工作量的，按课时发放顶岗薪酬，顶岗薪酬由财政局统筹安排。

4. 教学工作量标准

各学校根据国家课程设置方案规定的学科课时，设定岗位工作量。其中：小学语文、数学教师标准工作量为每周16节，英语、品德与社会（道德与法治）、科学、体育为每周18节，其他学科每周20节；初中语、数、外、理、化、生教师标准工作量为每周10-12节，政、史、地每周12-14节，其他学科每周14-16节。幼儿教师标准工作量为每周20节。高中教师工作量语文、数学、英语每周10节，物理、化学、生物、政治、历史、地理每周12节，音乐、体育、美术、通用技术、心理健康、信息技术等每周14节。特教学校、青少年活动中心、教师进修校工作量参照以上教师工作量标准执行。



关于《芮城县全面推进中小学教师“县管校聘” 管理改革工作实施方案》的解读



5.严格要求全员代课

校长承担一定量的教学（讲座）任务；副校（园）长根据学校需要承担合适的教学工作量；教学工作量未达标准的要依据比例核减相应的奖励性绩效工资。对于其它后勤和中层人员凡代课工作量不达标准的，要加大奖励性绩效考核力度，按其代课量与标准工作量之比，扣除部分奖励性工资，用于奖励其他代课教师。

6.强化考核力度

教师年度考核被确定为不合格等次的，学校可以调整岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位，教师无正当理由不同意变更岗位的，或者虽同意调整岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，学校有权按照规定的程序单方面解除聘用合同；连续两年被确定为不合格等次的，依法解除聘用合同。长期在编不在岗人员、休病假期满未按期到岗承担教育教学工作任务人员、请事假超过国家规定期限人员，年度考核确定为不合格等次。

5

保障措施

（一）加强领导，提高认识。成立“县管校聘”改革领导小组，县委、县政府主要领导牵头，编办、人社、财政、教育同力合作，充分认识“县管校聘”管理改革的重要性，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题，切实把改革工作抓紧抓实抓好，确保改革顺利实施。

（二）扎实工作，确保稳定。“县管校聘”管理改革关系到教职工的切身利益和学校的稳定发展，各学校要引导教职工支持改革、参与改革，改革中做到稳扎稳打，努力把各种矛盾和问题化解在萌芽状态，争取广大教职工的认同和支持，处理好改革、发展和稳定的关系，营造良好氛围。

（三）规范程序，强化监管。成立教育、纪检等组成的监督指导小组，规范改革操作程序，提高工作透明度，完善信息公开制度，对重大决策和涉及教职工权益的其他事项，实行政策、程序和结果“三公开”，杜绝“一言堂”，切实保障广大教职工的参与权、知情权和监督权；坚持底线思维，确保教育系统在改革中风清气正。

