《木垒县中小学、幼儿园推进教师“县管校聘’政革试点工作实施方案》起草说明

一、制定的必要性及解决的问题

为解决木垒县教育系统教职工混编混岗问题，着力破除教师管理体制机制障碍，加强统筹管理，推动教师从“学校人”变“系统人”。进一步深化学校内部管理制度，优化义务教育教师资源配置，以集团化办学为基础，大力推行城乡教师轮岗交流，完善中小学教师准入和招聘制度，充分激发教育发展生机活力。盘活教师资源、用足用好师资存量，建立教师退出机制，增强教师职业发展紧迫感围绕“让木垒的孩子在家门口享受优质教育”工作目标推动木垒县教育向高质量发展。根据区、州相关文件要求，在核定的内设机构数、职数、岗位数和结构比例内，开展教职工岗位设置、竞聘上岗和岗位聘用等工作。

二、制定依据

依据《新疆维吾尔自治区县(区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗实施方案》(新教师（2014）33号)、《自治区推动县域义务教育优质均衡发展实施方案(2021-2035)》(新政办发（2021）56号)、《新疆维吾尔自治区教师队伍建设“十四五”规划》(新政办发《昌吉州贯彻落实<教育厅等九部门关于(2022)15号)、进一步激发中小学办学活力的实施方案>责任分解方案》(昌州教发(2022)15号)等相关文件精神，制定本实施方案。

三、起草过程

木垒县教育局负责起草工作，初稿形成后，向木垒县委编办、财政局、人社局以及全县中等职业技术学校、县中学、3个教育集团和幼教联盟园征求意见，并对反馈意见建议认真梳理、研究论证，修改意见2条，修订2条。现已完成方案的制定。

四、主要改革内容

**(一)建立教师编制管理机制。**按照“总量控制、统筹兼顾、结构调整、有增有减”的原则，建立教师编制动态调整机制。经县委编办核定全县教育系统编制总量交由县教育局统一管理，县教育局在核定编制总额内，按照班额、生源以及师资结构、学科结构等情况统筹分配各学校教职工编制。

**(二)完善专业技术岗位设置管理。**县人社局根据全县教育系统编制总量和专业技术岗位结构比例控制标准，核定教育系统专业技术岗位总量，实行总量控制。县教育局根据核定总量，按照教师编制及师资结构等实际情况合理分配到各学校，并根据教师交流轮岗实际情况及时调整岗位数量。在岗位核定调整时，乡镇学校中、高级职称岗位设置比例要按规定比例上限执行，实现职称评审与岗位聘用制度的有效衔接。

**(三)完善工作岗位聘用管理制度。**按照上岗必竞争要求，县教育局制定《木垒县中小学(幼儿园)教职工适岗竞聘工作实施方案(试行)》，按程序组织适岗竞聘工作。所有教职工身份由县教育局负责注册和管理，签订《事业单位全员聘用合同书》。学校(幼儿园)与聘用教师签订《岗位聘用目标责任书》，负责教师日常管理。要严格聘期考核管理，逐步建立能上能下、能进能出的竞争性用人机制。学校要做好教师考核评价、轮岗交流、评先评优等管理工作，并将考核结果作为调整岗位、绩效以及续订聘用合同的依据。对不能胜任教育教学任务的人员要进行转岗，杜绝低劳高酬。

**(四)完善学校书记、校(园)长、教师轮岗交流制度。**建立学校书记、校(园)长、教师在城区学校和乡镇学校之间、优质学校和薄弱学校之间双向流动的长效机制，实现学校间教师资源的均衡配置。在同一所学校连续工作满6年、离法定退休年龄5年以上，且不在长期病假、怀孕至哺乳期期间的在编在职教师，属轮岗交流对象。城区学校和优质学校教师每年交流到薄弱学校乡镇学校的比例不能低于符合条件教师总数的10%，其中骨干教师不低于交流教师总数的20%。坚持尊重教师的主体地位，在基本生活和工作条件上为轮岗交流人员提供方便。由城区学校流动到乡镇学校原则上不得低于2学年，享受同类乡镇学校教师同等待遇，所需经费由县财政予以保障

**(五)建立教师退出机制。**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;平时考核与学期考核、定量考核与定性考核相结合的教师评价机制。评价结果作为学校聘用的重要依据。逐步建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。对能力水平与所聘岗位任职条件不匹配、不能胜任岗位职责的教师，予以低聘或转岗;对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员,予以转岗或待岗;对不同意调整其工作岗位、调整到新工作岗位后考核仍不合格、待岗培训时间满12 个月仍未聘的人员，予以解聘;对有严重失德行为、社会影响恶劣或违法乱纪的按有关规定予以严肃处理或直至解聘。

**(六)完善教职工合法权益保障机制**。教职工竞聘上岗方案、考核办法、绩效工资分配方案等必须由学校党(总)支部研究后，经全体教职工会议或教职工代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，应及时公布告知每位教职工，保障教职工的参与权、知情权和监督权。学校在作出退出处理决定前，应当听取教职工本人的陈述和申辩，最终作出解聘决定的，应提供事实依据说明，通知校工会，并报县教育局备案后实施。县教育局、人社局要完善教职工维权服务机制和人事争议仲裁制度，让教职工有畅通的诉求渠道。对学校违背政策和程序的聘任行为，要及时纠正，严肃处理。