木垒县中小学、幼儿园推进教师“县管校聘”改革试点工作实施方案

**(征求意见稿)**

根据《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)精神，结合木垒县实际，制定如下方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的教育方针，以促进城乡义务教育优质均衡发展为目标，以提高教师资源使用效益为核心，以强化教育体制改革为载体，进一步优化教师资源配置，提高教育教学质量，促进教育公平，推动教育事业高质量发展，努力办好人民满意的教育:

二、总体目标

以“县管校聘”管理体制改革为抓手，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

三、实施原则

**(一)坚持以人为本。**把办好人民满意的教育作为推进“县管校聘”管理体制改革的出发点，建立有序的教师正常流动机制,切实增强教师立德树人的责任感、使命感。

**(二)坚持协同推进。**将“县管校聘”管理体制改革与集团化办学、完善绩效工资分配办法、强化岗位设置管理等协同配套联合推进、有序实施。

**(三)坚持统筹兼顾。**充分发挥改革政策的导向功能，积极引导城乡学校(园)之间优秀书记、校(园)长、教师双向流动，统筹教育教学资源，持续优化教育结构布局，不断巩固提升标准化、均衡发展水平和教育教学质量。

**(四)坚持公平公正。**坚持民主协商，充分尊重教师意见竞争上岗、阳光操作，切实维护教师权益，调动教师的积极性。

**(五)坚持定期评估。**对“县管校聘”推进情况实行动态管理，定期开展效果评估，根据情况变化、社会需求和群众关切，及时调整与之相适应的工作措施。

四、实施范围和对象

全县各级各类学校(园)在职在编教职工

五、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。

六、工作要求

**(一)加强协调配合。**涉及“县管校聘”管理体制改革的相关部门要根据方案做好相关工作，各司其职，积极作为。县委编办要在教师编制管理中精准履职，县人社局要在教师职称评定、岗位设置中科学施策，县财政局要对改革中涉及的相关经费予以保 障。

**(二)健全督查机制。**县教育局要做好改革前的评估论证找准风险点，建立健全应急预案，做到防患未然。要强化跟踪督查，发现问题，及时纠偏，不断完善改革方案，建立定期通报，定期调研督导机制，积极稳妥推进，确保改革实效。

**(三)营造良好氛围。**在改革工作中要坚持正确舆论导向，做好政策宣传，加强教育引导，在全社会营造推进教育改革和发展的良好氛围。同时要及时总结推广好经验、好做法，全面推进改革各项工作。