

赣州市人民政府办公室文件

赣市府办发〔2023〕6号

赣州市人民政府办公室印发 关于推进全市义务教育学校教师“县管校聘” 管理体制改革的实施意见的通知

各县（市、区）人民政府，市政府有关部门，市属有关单位：

现将《关于推进全市义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。



2023年5月8日

（此件主动公开）

关于推进全市义务教育学校教师“县管校聘” 管理体制改革的实施意见

为贯彻落实《中共江西省委 江西省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》(赣发〔2018〕19号)和省教育厅、省委编办、省财政厅、省人社厅《关于推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的指导意见》(赣教发〔2020〕3号)精神,进一步深化义务教育学校教师管理体制改革的,推动义务教育均衡优质发展,现结合我市实际,就推进义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的提出如下实施意见:

一、指导思想

认真贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想和党的二十大精神,全面贯彻党的教育方针,进一步深化教师管理制度改革,加强县域内中小学教师的统筹管理,优化教师资源配置,推进教育治理体系和治理能力现代化,促进义务教育均衡优质发展,努力办好人民满意教育。

二、总体目标

通过深化改革,破除校长教师交流轮岗的体制机制障碍,加强县域内义务教育学校教师编制、专业技术岗位、教师聘用和绩效工资的统一管理,强化学校用人自主权;建立机构编制、财政、人社部门核定总量,教育行政部门统筹分配,学校具体管理的工作机制;构建科学的教师队伍管理体制,提升人事管理效能,优化教师资源配置效率,着力实现教师由“学校人”向“系统人”的转变。

三、基本原则

（一）坚持以县为主，压实责任。义务教育学校教师“县管校聘”管理体制改革的实行“市级统筹、县级实施”的工作机制，在当地党委政府的领导下，依法依规理顺教育、编制、财政、人社等部门的教师管理职责，积极破除体制机制障碍。

（二）坚持统筹兼顾，稳步推进。既要加快教育事业改革发展，也要确保教师队伍稳定；既要尊重教育事业发展的客观规律和要求，也要遵守现行编制、人事、财政等方面的基本政策规定。根据教育教学和改革工作实际，牢牢把握改革节奏，按步骤稳慎有序推进，分步组织实施，做到工作方法切合实际，工作程序严谨规范，确保改革平稳顺利进行。

（三）坚持以人为本，公平公正。突出教师主体地位，充分尊重教师意见，切实维护教师权益，充分调动教师积极性、主动性和创造性，挖掘教师潜能，激发教师队伍活力。依法依规推进“县管校聘”改革信息公开，保证教师的知情权、参与权和监督权，公平公正实施岗位竞聘、交流。

四、实施范围

“县管校聘”管理体制改革的实施范围为市、县两级教育行政部门所属公办义务教育学校在编在岗教职工。为强化中小学教师队伍县级统筹管理职能，各地可逐步将公办普通高中和幼儿园在编在岗教职工、用人备案数教师一并纳入改革范围。

五、改革内容

（一）统筹教师编制管理。机构编制部门根据管理权限，依据编制标准、生源变化及教学需要，核定中小学教职工编制总量

并下达教育行政部门，赋予教育行政部门在编制总量内的自主调配权。同时，进一步加大编制统筹调剂力度，事业单位改革和其他专项改革、行业改革收回的事业编制，优先用于补充中小学教职工编制。教育行政部门根据实际情况，分配所属各学校使用编制数，报同级机构编制、财政和人社部门备案后实施，机构编制部门根据分配方案做好实名制系统更新工作。教育行政部门要优化公办中小学校（教学点）结构布局，提高编制使用效益；在分配调整所属学校编制时，要向小规模学校、寄宿制学校倾斜，对村小、教学点按生师比和班师比相结合的方式配置编制，并在编制总量内，统筹安排师资招聘、人才引进、教师交流、跨校竞聘所需编制。

各地要认真落实《江西省编办 江西省教育厅 江西省财政厅关于加强全省中小学教职工编制管理工作的通知》（赣编办发〔2017〕72号）和市委编办、市教育局《关于印发〈赣州市中小学教职工编制管理办法〉的通知》（赣市编办〔2020〕29号）精神，严格编制使用，严禁挤占、挪用中小学教职工编制，严禁公办学校在编教师到民办学校任教，严禁长期空编和有编不补、编外用人，严格限制和规范有关部门对中小学教师的抽调借用，重点整治各种形式“吃空饷”问题。要创新管理方式，通过建立集团化办学、学区（乡镇）内走教等方式，推动人员合理流动，切实保障教学需要。

（二）统筹教师岗位管理。人社部门在规定的专业技术岗位结构比例内，分学段确定区域内公办学校各级专业技术岗位比例，核定各级专业技术岗位总量。教育行政部门根据学校办学规模和

教师结构，在人社部门核定的各级专业技术岗位总量内，统筹分配所属学校各级专业技术岗位数，做到集中管理、统筹使用，城区和城乡同类学校专业技术岗位比例要大体相当。教育行政部门可根据每学年区域内教师数量变化和专业发展要求实行动态管理。统筹分配方案及每年动态调整方案报人社部门备案后实施。

逐步探索专业技术岗位周转池机制。在人社部门核定的专业技术岗位总量内，教育行政部门可预留一定数量的专业技术岗位，建立岗位周转池，用于人才引进、交流轮岗、学校绩效考核奖励等，预留岗位优先保障乡村学校需求。

（三）统筹绩效工资管理。人社、财政部门在核定区域内义务教育学校教师绩效工资总量（含专项绩效工资）时，要根据当地公务员工资待遇情况，相应调整义务教育教师工资待遇，确保“义务教育教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资收入水平”。教育行政部门在核定的绩效工资总量（含专项绩效工资）内，分配额度至各学校，学校在额度内进行自主分配。教育行政部门要制定绩效考核办法，对学校进行绩效考核，根据考核结果分配额度，同时，在分配额度内可设立思政课教师、少先队辅导员、心理健康教育教师岗位津贴项目；学校在额度内，制定内部考核分配方案。在分配中，要坚持“多劳多得、优绩优酬”原则，重点向一线教师、骨干教师和作出突出贡献的其他工作人员倾斜。

（四）完善教师按岗聘用制度。教育行政部门制定区域内教师聘用管理实施办法，指导学校开展岗位聘用工作。各学校根据核定的岗位数量，按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，制定岗位设置方案和岗位说明书，全面推行竞聘

上岗制度，依法与教师签订聘用合同，负责教师的使用和日常管理。原则上教师编制、岗位聘用、工资关系实行“三一致”管理。鼓励各地积极探索建立校内竞聘、片区竞聘、跨片区竞聘等多种形式的竞争上岗和统筹调剂相结合的教师资源配置模式，建立竞争择优、能上能下的用人机制。教师可在学校内竞聘上岗，也可跨片区（跨校）竞聘上岗。跨片区（跨校）竞聘岗位由县级教育行政部门统一公布。竞聘时要突出考核教师师德表现、工作绩效、能力水平与岗位要求的匹配度，并将考核结果作为评优评先、职称评聘、资格注册、薪酬分配及续订聘用合同等工作的重要依据。

（五）完善教师退出机制。对校内竞聘、跨片区（跨校）竞聘后仍未上岗的教师，县级教育行政部门可根据实际进行统筹调剂安排工作岗位或安排待岗培训。待岗培训期不超过 12 个月，待岗培训期内只发放基本工资、基础性绩效工资和不涉及考核的专项绩效工资。教师年度考核不合格且不同意调整其工作岗位，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。对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员，不得再从事教学工作岗位。距法定退休年龄不足 5 年的教师，经组织选派参加支教的教师，处于孕期、产期、哺乳期以及患有重大疾病的教师，原则上在原聘用学校续聘。对于身患重大疾病，不适应教学工作的教师，符合国家规定病退条件的，可以申请办理病退。

（六）完善交流轮岗激励约束机制。各县（市、区）要加强交流轮岗的统筹规划，对符合交流轮岗条件（在同一所学校任职、任教达 10 学年及以上）的，由县级教育行政部门制定 3-5 年规划

和学年度计划，有计划地组织交流轮岗。每年 6月底前，县级教育行政部门根据中小学教师队伍结构状况、教学实际需要等，提出校长教师交流轮岗和跨片区（跨校）竞聘方案，经同级人社部门同意后组织实施。原则上每年 7月底前完成轮岗交流和竞聘上岗工作。跨片区（跨校）竞聘和交流轮岗人员按干部人事管理权限依照相关规定办理人员流动手续。各地要进一步完善交流轮岗激励约束机制，制定考核办法和奖惩措施，引导教师积极参与交流轮岗，重点推动优秀校长和骨干教师到乡村学校、薄弱学校任职任教并发挥示范带动作用。对在交流轮岗中发挥积极作用的，优先评聘高一级专业技术职务、优先提拔使用，并在相关评先评优中倾斜。鼓励探索交流轮岗、支教共享相结合的教师队伍管理模式。

（七）完善教职工合法权益保障机制。学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等人事管理制度，应充分征求学校教职工意见，并经教职工大会或代表大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示 5 个工作日以上，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。教育行政部门要健全教职工维权服务机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。要不断提高教师的社会地位，依法落实中小学教师工资待遇，营造尊师重教的良好氛围。

六、工作要求

（一）提高思想认识。义务教育学校教师“县管校聘”管理改革工作事关教育改革与发展大局，是我市深化教师管理体制改革的项重要举措。各地各有关部门要进一步统一思想，充分认识推进“县管校聘”管理体制改革的现实性和现实意义，加快推

动改革落实落地。

（二）强化组织领导。成立赣州市义务教育学校教师“县管校聘”管理改革工作领导小组，市政府分管领导任组长，市教育、编制、财政、人社等部门为成员单位，领导小组办公室设市教育局。建立联席会议制度，扎实稳妥推进“县管校聘”管理体制改革的各项工作。各地要加强组织领导，相应成立改革工作领导小组，建立健全部门协调联动机制。鼓励建立教师管理服务中心，落实编制和人员，统筹推动各项工作。

（三）加强宣传引导。要坚持正确的改革舆论导向，做好政策宣传工作，引导广大教师统一思想、积极参与，营造良好的改革氛围。对于改革举措，要充分论证、积极探索、稳慎推进；对于改革风险，要提早研判，做好预案，确保教师队伍整体稳定。

（四）坚持督导问效。将义务教育学校教师“县管校聘”管理改革实施情况作为各县（市、区）政府履行教育职责的重要内容，强化督查指导和考核评价，确保改革工作有序推进、取得实效。