

中共贺兰县委员会办公室文件

贺党办〔2022〕84号

中共贺兰县委办公室 贺兰县人民政府办公室 关于印发《贺兰县中小学教师“县管校聘” 改革工作实施方案》的通知

宁夏贺兰工业园区党工委，县委各部委，政府各部门、个人民团体、各乡镇场（街道）、县属各企事业单位、驻县区市属各单位党委（党委、党工委、总支、支部）：

《贺兰县中小学教师“县管校聘”改革工作实施方案》已经县委、县人民政府研究同意，现印发给你们，请按照文件要求全力抓好各项工作落实。



贺兰县中小学教师“县管校聘”改革工作 实施方案(试行)

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(中发〔2018〕4号)《自治区教育厅 自治区党委机构编制委员会办公室 自治区财政厅 自治区人力资源和社会保障厅 关于实施中小学教师“县管校聘”改革的指导意见》(宁教人〔2021〕15号),进一步加强全县中小学教师队伍管理,优化师资队伍,促进全县教育优质均衡发展,结合全县实际,制定本实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务。按照“总量控制、统筹调配、竞聘上岗、合同管理”的原则,切实加强县域内公办中小学师资均衡配置,强化教师岗位管理,让广大教师由“学校人”向“系统人”转变,通过竞聘,进一步完善学校教职工能进能出、合理流动的用人机制,实现教师队伍治理体系和治理能力现代化,促进贺兰教育事业优质均衡发展。

二、工作原则

1. 坚持体制创新,明确职责。“县管校聘”改革工作由县委和县政府统筹推进实施,教育、编办、人社、财政等部门结合工作职责,措施落实到位。全面构建职责明确、权责分明、协同推

进的工作机制，破除管理体制机制壁垒。

2. 坚持综合改革，协同推进。充分发挥政策的激励导向作用，积极引导优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，促进乡村振兴；把“县管校聘”管理体制改革与校长、教师交流轮岗、职称评审、岗位聘用、绩效考核、教师评价制度改革等协同配套、联动实施，落实中小学校用人自主权，提升基础教育治理现代化水平。

3. 坚持以人为本，激发活力。充分尊重各校历史成因的实际情况，在改革中切实维护教师权益，通过民主推选、逐级竞聘、双向选择，牢固树立教职工主人翁意识、忧患意识、奉献意识，切实增强教职工的责任感、紧迫感、使命感和获得感，从而激发教师发展活力，挖掘教师个人潜能，提升教育教学效益，推动学校健康可持续发展。

4. 坚持公平公正、规范有序。依法依规公开实施方案、工作流程和动态信息，按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用。严肃工作纪律，强化过程监督，确保过程公开透明，结果公平公正，程序规范有序。

5. 坚持稳定团结、尊师重教。改革必然要触及部分教师的切身利益。对处于孕期及哺乳期的教职工要保障他们的合法权益，对距法定退休年龄不足三年的教职工、患有重大疾病的教职工要合理安排工作，保持稳定团结。要不断提高教师的社会地位，严格落实乡村教师支持计划，在乡镇工作补贴、生活补助、奖励性

绩效工资分配方面向乡村、边远学校倾斜。要确保教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平，营造尊师重教的良好氛围。

三、总体目标

全面实施公办中小学校教师“县管校聘”人事制度改革，建立健全县管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗、绩效考核奖惩的新机制。落实中小学校用人自主权，统筹使用有限的教师资源，实现优质教育资源共享，全面促进教育公平，办好人民满意教育。

2022年在全县逐步铺开，到2024年实现全县中小学教师管理、流动、聘用、退出工作的制度化、常态化。

四、实施范围

全县义务教育阶段公办中小学校在编在岗教职工。

五、实施内容

（一）统筹中小学教师编制

1. **统筹使用编制总量。**县委编办统筹核定全县中小学教师编制总量、县教育局在核定的中小学编制总量内，按照班额、生源变化、学校布局调整、教育教学任务增减等情况，每年自主调整各学校教职工编制调整方案报县委编办备案。编制向寄宿制学校、小规模学校、教学点倾斜，鼓励县城学校优秀骨干教师到农村学校任教。

2. **科学核定编制。**按照“总量控制、动态调整”的原则，积

极挖潜创新，盘活编制存量。对县城中小学严格按照师生比核定编制，对学生少的乡镇中小学、村小、教学点，按照师生比和班师比相结合的方式核定编制。逐步压缩使用事业编制的非教学人员比例，占用一般性教学辅助和后勤岗位编制人员，实行人退编调（调整为专业技术编制），所需服务可通过政府购买服务等方式满足，所需经费由县财政部门按照相关规定予以保障。

3. 建立教师补充长效机制。县委编办会同县教育体育局、县人力资源和社会保障局、县财政局，根据我县教职工空编、缺编情况和“退补相当”的原则，每年12月底前规划核算下年度教师补充计划，按程序报批。遵照事业单位公开招聘有关规定，采取公开招考方式，及时补充教师。严禁有编不补、长期使用临聘人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式挤占或挪用中小学教职工编制、长期借用教师。

（二）完善中小学教师岗位设置

1. 统筹岗位管理。县人力资源和社会保障局会同县教育体育局，根据中小学教师专业技术岗位结构比例控制岗位总量，对所属中小学教师专业技术高、中、初级岗位，分别核定岗位设置总量并建立岗位台账，按管理权限报县人力资源和社会保障局备案后实施。同时，进一步健全岗位设置动态调整机制，及时调整岗位数量。建立“岗位能上能下、人员能进能出、待遇能高能低”的岗位管理新机制。县域内中小学教师岗位出现空缺的，教师可以跨校评聘。对长期（一年以上）不在教学岗位的教师，在高、

中、初级岗位评定中不得晋升岗位等级。

2. 完善岗位竞聘制度。学校要在核定岗位总量内，合理设置岗位，进行科学的“定岗、定职、定量”。按照“按需设岗、竞聘上岗、以岗聘用、合同管理”的要求，全面推行岗位竞聘制度，进一步扩大校长办学自主权，落实校长对教师的聘用权。学校要与应聘教职工依法依规做好聘用合同的签订，聘期为三年（临近退休人员按实际工作时间聘任），原则上聘期内不得变更工作单位（交流教师不计入）。岗位聘用可采取校内直接聘用、校内岗位竞聘、跨校岗位竞聘三种形式。校内直接聘用和竞聘岗位原则上不低于学校岗位总量的95%[超编学校岗位数=（学校现有在编人数-超编人数）×95%]，对三年内即将退休的教师，经组织选派参加支教的教师，处于孕期、哺乳期教师或患有较为严重疾病不宜交流的教师，原则上不参与跨校竞聘，在原聘用学校直接续聘，保障他们的合法权益不受侵害。

（三）完善考核制度

1. 县人社和财政部门核定县域内中小学教师绩效工资总量，统筹考虑当地公务员实际收入水平，确保中小学教师平均工资收入水平不低于当地公务员平均工资水平。要充分发挥奖励性绩效工资激励导向作用，坚持“多劳多得、优绩优酬”，重点向边远乡村教师、一线教师、骨干教师和作出突出贡献的其他工作人员倾斜。要加大30%奖励性绩效工资的考核力度，专业技术教师身份没有转岗而又拒绝代课的，扣除其奖励性绩效工资，用于奖

励其他代课教师。教学工作量低于规定工作量的，按其缺代课工作量与标准工作量之比，扣除其相应的奖励性绩效工资，用于奖励其他代课教师。

2. 各学校要以师德、能力、业绩、贡献为核心，根据不同岗位职责和岗位特点制定相应的考核办法，强化对教职工的考核工作，建立完善学校、教师、学生、家长和社会多方参与的教师考核评价机制，在实践中不断完善考核办法，客观、公正地评价每一位教职工，将考核结果作为评优评先、职称评聘、绩效工资发放以及续订聘用合同等工作的重要依据。

（四）完善校长队伍培养机制

探索实施校长职级制改革，激发校长工作活力。完善校长考核评价制度，考核结果与校长任用、待遇挂钩。完善校长培养培训制度，实行挂职锻炼、跟岗实践和管理专题等培训。逐步建立校长任期轮岗、转岗制度。

（五）完善教师交流轮岗制度

完善中小学教师城镇学校和农村学校、优质学校和薄弱学校之间双向等量流动长效机制。每年参与交流轮岗的优秀教师比例不低于学校符合交流条件教师总数的 10%，其中骨干教师不低于交流教师总数的 20%，交流时间一般为 3 年。县城学校教师工作满 6 年，原则上必须到农村学校或薄弱学校交流任教 1 年。教师职称评定和职务晋升必须有到农村学校或薄弱学校任教 1-2 年的工作经历。教师在同一所学校连续工作 6 年及以上，原则上

须轮岗到其他学校任教。为充分调动教师交流轮岗的积极性，凡交流到农村偏远、薄弱学校的教师，享受乡村教师相关待遇，交流到县城学校的教师交流期间不再享受乡村教师的相关待遇。

（六）完善中小学教师聘用管理制度

1. 科学设岗。各学校按照规定的课程设置标准、中小学教师工作量标准和学校领导职数、内设机构以及岗位设置比例等，结合学校办学规模、教职工编制、师资结构，合理配置管理、专任教师、教学辅助和工勤四类岗位，拟定岗位清单（包括具体岗位、职数、职责、工作量等）。岗位清单报县教育体育局人事办核准后实施，岗位总量须控制在县委编办下达的编制总量内。

（1）管理岗位。是指从事学校管理工作的岗位，包括学校行政管理岗位和中层管理岗位。中小学基层党组织和群众团体按有关章程和规定设立；学校行政管理人员及党组织、工会、共青团、少先队组织负责人和工作人员，可以一人多岗、专兼结合、相互兼职。学校根据办学规模和特色化发展需要，按照相关规定，合理设置中层管理岗位、职数、职责、工作量。同时考虑管理人员兼任学科教学等因素，可适当放宽管理岗位职数。凡专任教师身份的学校领导代课须达到代课规定工作量（按相关规定要求不代课的除外），并接受广大教职工监督。

（2）专任教师岗位。是指直接从事教育教学工作的专业岗位。专任教师须具备岗位所需要的学历和教师资格证书，学校要按照国家规定的、县域内义务教育优质均衡发展规定的设置课程

计划、学校岗位总量及学校实际需要（分层教学、课程开发、特色创建等教改因素），坚持“按需设岗、保证一线、控制二线”的原则，充实一线教学力量，配齐配强教研组长、备课组长、班主任等关键岗位，严格控制非教学岗位，原则上非教学岗位以教师兼职为主，遵照满负荷工作量原则，科学设置专任教师岗位、职数、职责、工作量等。

（3）教学辅助岗位。是指主要从事教务、教学实验、图书、电化教育、财会以及卫生保健、档案管理等教学辅助工作的专业技术岗位。学校根据岗位总量、相应专业资格要求和实际工作需要，遵照满负荷工作量原则，设置教学辅助岗位、职数、职责、工作量等。

（4）工勤岗位。是指食堂、水电、文印、宿管、司机等后勤服务人员。学校要根据学校的岗位总量、相应专业资格要求和实际工作需要，遵照满负荷工作量原则，设置工勤岗位、职数、职责、工作量等。

2. 明确岗位职责。各学校要科学制定管理、专任教师、教学辅助、工勤等岗位职责，修订完善岗位职责说明书，明确各岗位资格和条件。制定岗位职责时，既要有统一基本要求（如工作量、考勤、班主任工作等），又要体现不同岗位职责的特点。

3. 制定竞聘方案。各学校结合本校师资队伍实际，制定、细化教职工岗位竞聘方案等，充分征求意见建议后，并经校长办公会、党组织会议、教职工代表大会（或教职工大会）等审议通过后，

报县教育体育局备案后实施。

4. 校内直聘。学校直接聘用对象指县教育体育局聘任的学校班子成员（书记、校长、副校长）、未转正的特岗教师、当年新招聘的教师、距法定退休年龄不足三年的教职工、处于孕期及哺乳期的教职工、患有重大疾病的教职工、责任督学、经县教育体育局和学校同意，挂职锻炼（调训）的教职工、外出脱产进修学习的教师、正在参与交流（支教）及当年交流（支教）期满返校教师。符合校内直聘规定的教职工若不满意学校安排的岗位，可参加竞聘上岗，原直聘岗位不再保留。直聘教职工名单须在学校公示，公示无异议后直聘，人员名单存档备查。

5. 校内竞聘。各学校公布所需岗位名称、数量、条件和岗位职责，通过教职工个人申请、资格审查、公开竞聘等程序，进行校内竞聘上岗。

6. 跨校竞聘。跨校竞聘对象为申请流动人员和本校内竞聘中落聘人员。申请跨校竞聘的人员须在本校校内竞聘之后，根据各学校岗位空缺情况提出跨校竞聘申请。各学校必须在本校校内竞聘后且本校岗位有空缺的情况下，接收跨校竞聘申请并组织竞聘。跨校竞聘只限申报一所学校。

7. 组织调剂。县教育体育局汇总全县各学校竞聘结果，结合各学校教育教学实际情况，对未聘用人员进行适当的组织调剂。对未能落实聘用岗位又不服从县教育体育局调剂的，次月起纳入待岗人员管理。

8. 签订聘用合同。学校汇总各类聘用人员名单，统一在聘用学校公示5个工作日。公示期满无异议后，学校依法依规与聘用人员签订聘用合同，明确岗位职责、实施岗位管理。合同聘期一般为三年，报县教育体育局、县人力资源和社会保障局备案。

(七) 完善中小学教师退出机制

对竞聘未上岗或因其它原因不能胜任教学岗位工作的教师，实行待岗培训、转岗或解聘的退出管理机制，并按照规定享受相应待遇。

1. 待岗培训。对没有竞聘上岗且不服从统筹调剂安排工作的，或违反师德师风、校纪校规等有关规定需待岗培训的人员，县教育体育局统一安排在县城中小学待岗培训。待岗培训最多为二期，一期不超过6个月。一期待岗培训结束后，县教育体育局统一组织听评课考核，合格者统筹调剂安排，不合格者进入二期待岗培训，待岗培训期内，不享受奖励性绩效工资；不得参加高一级专业技术职务评聘、岗位等级晋升和各级各类评优评先，同时，在二期待岗培训期内年度考核不能评为合格及以上等次。

2. 转岗。经二期待岗培训后仍未能被聘任的教师，根据全系统非教学工作岗位空缺情况予以转岗，转岗后不享受奖励性绩效工资，不得参加高一级专业技术职务评聘和岗位等级晋升，年度考核不能评为优秀等次。

3. 解聘。有下列情形之一的，可予以解聘：连续两年年度考核不合格的（受到党政纪处分的人员按相关规定执行）；连续旷

工超过 15 个工作日，或者一年内累计旷工超过 30 个工作日的；受到开除处分的；在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意调整到其他工作岗位的；未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；严重扰乱工作秩序，致使聘用单位或其他单位工作不能正常进行的；被人民法院判处拘役、有期徒刑缓刑及以上刑罚的；丧失或撤销教师资格的；法律、法规规定的其他情形的。符合解聘条件的，学校与受聘人员根据相关条款终止岗位合同，解除人事聘用合同，并报贺兰县人力资源和社会保障局备案。

（八）建立完善中小学教师合法权益保障机制

学校制定的教师竞聘方案、考核办法等，须经教职工代表大会审议通过后实施。对聘用和考核结果，须公示 5 个工作日内，充分保障教师的参与权和监督权。县人力资源和社会保障局、县教育体育局要完善人事争议仲裁制度和教师维权服务机制，让教师有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。

六、竞聘条件

1. 遵守国家法律法规、事业单位工作人员有关规定、教师职业道德规范及有关规定、学校规章制度，具有良好师德。
2. 关心爱护学生，尊重学生人格，客观公正地评价学生。
3. 身体健康，能坚持正常工作，服从学校工作安排，能完成

岗位职责任务。

4. 具备任职资格证书或职业资格证书。

5. 工作严谨，积极进取，善于学习新知识，掌握新技能，不断提高教育教学、管理、服务水平。

学校可依据上述基本条件，结合学校实际，细化岗位聘用条件。

下列人员暂不参加竞聘：

1. 县教育体育局聘任的学校班子成员(书记、校长、副校长)。

2. 未转正的特岗教师，由学校直接聘用。

3. 当年新招聘的公费师范生、事业编教师、特岗教师、引进的高层次人才、县外调入教师由县教育体育局根据工作需要安排到相关学校聘用。

4. 男满 57 周岁、女满 52 周岁（以竞聘当年 9 月 1 日为界）的教职工，服从工作安排，经本人申请、学校同意，可设为过渡岗直接聘用，其教学工作量原则上不低于岗位满工作量的 85%，通过兼任学校其他工作岗位“填平补齐”工作量。

5. 因病或孕、产等原因，暂不能上岗工作，并持有相关证明（县教育体育局核实证明的真实性），履行了请假手续，正处在规定假期内的教职工，服从学校岗位清单内的相关工作安排，可不参加竞聘，待假期满后由所在学校直接聘用。女职工孕期须提供有效的医院诊断证明和有关诊断材料，由县教育体育局审核确定。哺乳期应为 12 个月，指从婴儿出生之日起计

满 12 个月。重病人员指患有现行医疗条件下短时间内难以治愈的或《重大疾病保险的疾病定义使用规范》所规定的疾病，原则上按规定程序连续请假 6 个月及以上且仍在治疗期的人员。患病人员须提供县级及以上医院出具的诊断证明、原始病历、病假期间的所有配药单据、发票等材料，并按规定履行请假手续。重病人员情况须在校内公示（公示时间不少于 5 个工作日）无异议后，经学校审签后报县教育体育局审核后，在系统范围内公示（公示时间不少于 5 个工作日）无异议后确定。

6. 责任督学。

7. 经县教育体育局和学校同意，挂职锻炼（调训）的教职工可不参加竞聘，按其原岗位类别继续聘用，也可自愿申请回原单位参加竞聘。

8. 学校选派，经县教育体育局同意，外出脱产进修学习、正在参与交流（支教）及当年交流（支教）期满返校的教师。

七、实施步骤

中小学教师“县管校聘”改革工作分四个阶段进行：

（一）宣传教育阶段（2022 年 8 月 10 日前）

加强宣传和舆论导向，组织各学校召开全体教职工大会、教师座谈会，认真组织传达学习自治区《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（宁党发〔2018〕32 号）《关于实施中小学教师“县管校聘”改革的指导意见》（宁教人〔2021〕15 号）等相关文件，做好政策解读，使广大教师知道改革、理解改

革、支持改革，实现教师由“学校人”向“系统人”的思想转变，让教师更加安心工作，营造推进“县管校聘”改革的良好社会氛围。

（二）动员部署阶段（2022年8月15日前）

做好“县管校聘”改革各项调研工作，组织中小学校长及相关人员开展座谈、研讨工作，制定出台《贺兰县中小学教师“县管校聘”改革实施方案（试行）》（简称《方案》），宣传、启动全县中小学教师“县管校聘”改革工作，对各学校进行培训，指导各学校根据《方案》，制定、完善校内竞聘方案、岗位职责、考核方案等，经教职工代表大会（或教职工大会）审议通过后，公示5天无异议后报县教育体育局备案。

县教育体育局会同县委编办核定各学校教职工编制总量，召开“县管校聘”改革工作动员会，安排部署改革实施工作，推行“县管校聘”改革。各学校召开全体教职工大会、教师座谈会，认真组织学习相关文件精神，进一步明确任务要求、工作步骤和规范流程。

（三）组织实施阶段（2022年8月25日前）

1. 各学校成立校长任组长的教职工岗位聘用工作领导小组，按照民主集中制原则，成员由学校党政群校级领导、教师代表组成，其中教师代表由行政提名、民主推荐相结合的方式产生，领导小组成员视学校规模一般由3-7人组成，在校内公示无异议后报县教育体育局备案。

2. 各学校在核定的教职工编制内，按照本学校竞聘方案实施岗位竞聘，采取直接聘用——校内竞聘——签约聘用程序推进岗位竞聘工作。做好竞聘结果公示。

3. 县教育体育局组织校内竞聘落聘人员进行跨校竞聘、调剂工作，对不服从调剂的落聘人员，自秋季开学起纳入待岗人员管理。

（四）总结验收阶段（2022年12月30日前）

总结改革经验，完善实施方案。

八、工作要求

（一）高度重视，统一思想认识。中小学教师“县管校聘”改革工作事关全县教育改革与发展大局，是深化落实教师管理体制机制改革的一项重要举措。各部门和各学校要充分认识实施“县管校聘”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“县管校聘”改革做为本年的“头等大事”来抓，各学校要及时向包片领导汇报、反映工作的进展情况及存在的问题，精心组织、加强沟通，确保“县管校聘”管理改革顺利实施。

（二）加强领导，稳步推进实施。为切实加强对“县管校聘”改革工作的组织领导，成立由县委、县政府主要领导为组长，县委、县政府分管或联系领导为副组长，相关部门主要领导为成员的中小学教师“县管校聘”工作领导小组，领导小组下设办公室和五个专项工作小组，具体详见附件。配套出台《贺兰县义务教

育阶段中小学教师工作量标准的指导意见（试行）》《关于贺兰县中小学教师人数的核定建议》《贺兰县中小学中层领导聘任工作实施意见（修订）》《贺兰县“县管校聘”教职工竞聘竞岗操作程序》。建立中小学教师“县管校聘”改革工作联席会议制度，通报、协调、研究、解决管理改革中出现的问题，制定相关政策措施，建立健全中小学教师“县管校聘”改革协调机制，各相关部门密切配合、形成合力，深入调研、科学论证，根据教育发展水平，因地制宜，统筹规划，制定切实可行的工作实施细则，明确工作职责分工，确保学校办学秩序的稳定与办学特色的传承。要强化跟踪督查，建立定期通报、定期调研督导机制，发现问题及时纠偏，不断完善改革方案，保障中小学教职工“县管校聘”改革工作规范、有序推进。

（三）规范程序，维护合法权益。“县管校聘”管理改革实行政策公开、程序公开、结果公开，主动接受社会监督。纪检监察组将全程监督。各学校要严肃纪律、规范操作，切实维护教师的合法权益。积极践行以人为本的理念，对老、弱、病、残、孕教师给予适当照顾。学校制定的教职工竞聘方案、职称晋升、评优评先、考核办法等，须经全体教职工或教代会审议通过后实施，要切实维护教师队伍稳定。

（四）强化督查，确保有序推进。县教育体育局将中小学教师“县管校聘”管理改革工作纳入督导评估范围。各学校要加强日常管理，严肃工作纪律，规范工作程序，对组织不力或不作

为阻碍工作开展的学校或个人，将依据相关规定给予严肃处理。对实施过程中违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相关人员责任。对改革中遇到的问题、意见或建议，要及时上报县教育体育局。

本《方案》由贺兰县教育体育局负责解释，未尽事宜由贺兰县中小学教师“县管校聘”改革工作领导小组研究决定。

- 附件：1. 贺兰县实施中小学教师“县管校聘”改革工作日程安排
2. 贺兰县中小学教师“县管校聘”改革工作领导小组成员名单
3. 贺兰县义务教育阶段中小学教师工作量标准的指导意见（试行）
4. 关于贺兰县中小学教职工人数的核定建议
5. 贺兰县中小学中层领导聘任工作实施意见（修订）
6. 贺兰县“县管校聘”教职工竞聘竞岗操作程序