

柳 州 市 教 育 局  
柳 州 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局  
中 共 柳 州 市 委 员 会 机 构 编 制 委 员 会 办 公 室  
柳 州 市 财 政 局

文件

柳教规〔2020〕3号

柳州市教育局等四部门关于印发《柳州市  
关于全面推进中小学教师“县管校聘”  
管理改革的实施意见》的通知

各县、区（新区）教育局、人力资源社会保障局、党委编办、财政局，北部生态新区（阳和工业新区）社会事务局：

经市委、市政府同意，现将《柳州市关于全面推进中小学教师“县管校聘”管理改革的实施意见》印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

柳 州 市 教 育 局



柳 州 市 人 力 资 源 和 社 会 保 障 局



中共柳州市委员会  
机构编制委员会办公室



柳州市财政局



2020年4月2日

# 柳州市关于全面推进中小学教师“县管校聘” 管理改革的实施意见

根据《自治区教育厅 自治区人力资源社会保障厅 自治区党委编办 自治区财政厅关于印发〈关于深入推进中小学教师“县管校聘”管理改革试点的指导意见〉的通知》（桂教规范〔2019〕11号）和《中共柳州市委员会 柳州市人民政府印发〈柳州市关于全面深化新时代教师队伍建设的实施办法〉的通知》（柳发〔2019〕4号）精神，为进一步深化我市中小学教师管理体制机制改革，加强教师统筹管理，促进县域内义务教育均衡发展，结合我市实际，提出如下实施意见。

## 一、工作目标

（一）通过改革，建立县域内中小学教师编制“总量控制，动态调控”机制，努力破解编制总量不足与结构性矛盾并存、以校为单位核定编制的固化与学校办学规模的动态变化不相适应、中小学特有的编制核定滞后和教师补充不及时等问题。

（二）通过改革，完善县域内中小学校长教师交流轮岗管理“合理流动、均衡配置”机制，努力破解校长教师交流轮岗难、校际间城乡间教师资源配置不均衡问题，实现教师由“学校人”向“系统人”转变。

（三）通过改革，完善县域内中小学教师管理“竞争择优、人岗相适”机制，努力破解干多干少一个样、干好干坏一个样、

能上不能下、能进不能出的问题。

## 二、指导思想和原则

（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，全面贯彻党的十九大精神和全国、自治区、柳州市教育大会精神，坚持义务教育“以县为主”的管理体制，全面深化教师管理制度改革，切实加强县域内中小学教师的统筹管理，着力破解教师交流轮岗工作中遇到的困难和问题，为促进校长教师合理流动、优化教师资源配置提供制度保障，加快推进城乡义务教育均衡优质发展，努力办好人民满意的教育。

（二）工作原则。

——坚持以县为主，统筹推进。各县区政府、开发区管委会统筹推进实施，充分发挥政策的引导作用，推进“县管校聘”管理改革与城乡义务教育一体化改革发展、校长教师交流轮岗、完善学校治理结构改革等政策措施联动实施，促进县域内教师资源的均衡配置。

——坚持体制创新，简政放权。要抓住关键环节，优化顶层设计，把教师管理制度改革和机制创新作为加快推进“放管服”改革的突破口，破除教师交流轮岗的管理体制障碍。

——坚持稳中求进，以人为本。在认真总结鹿寨县试点经验的基础上，稳步推进改革。要突出校长、教师的主体地位，充分调动校长和教师的主观能动性，激发教师队伍活力。

——坚持公正公平，规范有序。要依法依规公开实施办法、

工作流程和动态信息，规范操作程序，严肃工作纪律，强化管理监督，防止出现不规范、不公平的情况，确保“县管校聘”管理改革有序推进，切实维护教师权益。

### 三、实施对象和范围

（一）实施对象。县域内公办中小学在编、在岗教职工（含使用聘用教师控制数教师），服务期内的小学全科教师只限在乡村学校层面交流，服务期内的特岗教师不参与交流。

（二）实施范围。从2020年开始，在全市各县区、开发区实施。

### 四、主要内容

（一）规范中小学教职工编制管理。建立县域内中小学教职工编制“总量控制、动态调控”机制。县（城区）机构编制部门会同财政、教育行政部门根据生源变化和教育教学改革需要，定期测算核定教职工编制总量，教育行政部门根据班额、生源以及师资结构等情况，统筹提出各学校教职工编制的分配方案及动态调整意见，由同级机构编制部门按规定程序办理。其中开发区学校教职工编制分配方案报市级机构编制部门审批。对在校学生数低于200人的乡村小规模学校和乡镇寄宿制学校，在教职工编制核定上给予适当倾斜。编制核定后，按照自治区统一部署每三年集中调整一次，期间机构编制部门可根据各学校生源变化和教育教学任务增减情况，每年进行一次微调。学校在编制总量内提出编制使用计划，报各县区、开发区教育行政部门汇总，由县机构

编制部门及时审核；城区、开发区按相关程序办理。教育行政部门按照编制标准和各学校提交的需求计划，按岗位配备教师，保证各中小学开足开齐开好国家规定课程。实行集团化办学的学校，可以在集团校内统筹调配人员，报各县区、开发区教育行政部门、机构编制部门、人力资源社会保障部门备案。各县区、开发区可逐步探索将一般性教学辅助岗位、工勤服务人员控制数不再纳入编制管理范围的实施办法，采取教师编制配备和购买服务相结合方式，满足教育快速发展需求，购买工勤服务所需经费由县区、开发区财政负担。

（二）完善中小学教职工岗位统筹管理。县区、开发区人力资源社会保障部门会同教育行政部门按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，将县域内学校分为驻地 in 县城及以上的学校和乡村学校两类，在此基础上，采取区分学段、打包核定的办法，将县域内同学段学校岗位进行整合，分别对照现行中小学管理岗位、专业技术岗位和工勤岗位结构比例控制标准，统一核定各类岗位的岗位总量，统一核定县域内不同类型高中、初中、小学及幼儿园的专业技术岗位高、中、初级岗位数，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹核定。县区、开发区教育行政部门在核定的岗位总量内，根据县域内学校提出的岗位设置方案，结合教职工编制、学段发展需要、人员情况等提出具体分配意见，将岗位核定到学校，并报同级人力资源社会保障部门和财政部门备案，原则上以学年度为周期实行动态调整。根据《国

务院关于深入推进义务教育均衡发展的意见》（国发〔2012〕48号）精神，乡村学校核定的高、中级岗位结构比例应不低于县城所在地同类学校，乡村学校核定的岗位不能调剂到县城所在地学校使用。

在乡村学校任教累计满5年、10年的中小学乡村教师，符合职称申报条件的，可不受岗位结构比例限制直接对应申报中、副高级职称。通过评审的按程序聘用到本单位相应层级专业技术岗位的最低等级岗位，并兑现相关待遇。落实中小学校特设岗位和过渡岗位政策，进一步解决评聘矛盾。

（三）落实中小学校按岗聘用管理制度。进一步落实学校用人自主权，全面落实中小学教师聘用合同管理。学校在核定的编制和岗位内科学制定本校岗位设置方案，确定管理人员、专业技术人员和工勤人员岗位结构，依法依规做好聘用合同的签订、履行。推行竞聘上岗制度，竞聘前要将岗位条件、岗位数量、竞聘方式等在学校范围内广泛宣传；竞聘过程要接受全体教职工监督，确保公平、公正、公开；竞聘结果要及时公示，并接受教职工核实和质询。鼓励各县区、开发区积极探索建立校内竞聘、集团校内竞聘、县域内竞聘等多种形式竞争上岗和组织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。妥善处理好未竞聘上岗人员的岗位调整，可以根据工作需要调整到教学辅助岗位、工勤岗位，县区、开发区教育行政部门或学校应当组织相关转岗培训。

优化教师资源的统筹使用管理。县区、开发区教育行政部门根据本地实际，通过多种交流轮岗形式，逐步实现学校之间专任教师学历结构、职称结构、岗位结构、年龄结构和骨干教师比例大体相当，实现域内教师资源的均衡配置。加强对交流轮岗校长教师的管理和服务，为交流校长教师的生活和工作提供便利，积极引导优秀校长教师向乡村学校、薄弱学校有序流动，缩小城乡、校际间教师队伍水平差距。学校须服从教育行政部门在校长教师交流工作上的整体安排，按照相关要求择优选派。

对五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、哺乳期的教师以及患有较为严重疾病经县区、开发区教育行政部门指定医院诊断不宜交流的教师，原则上在原聘用学校续聘。

（四）强化聘期考核和考核结果应用。坚持公开、公平、公正的原则，以岗位职责为依据，以师德、能力、业绩、贡献为核心，建立不同工作岗位的分类考核指标和考核办法，建立学校、教师、学生和社会多方参与的教师考核评价机制。教育行政部门制定基本评价标准，学校结合实际细化标准确定具体考评实施办法。聘期考核重点突出师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度，包括履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、成效，实行教师职业行为负面清单。聘期考核结果作为评先评优、职称评审、岗位聘任、工资分配等工作的重要依据。聘期考核中工作表现和业绩优秀的教师允许越级竞聘，首次聘用到专

业技术高、中级岗位的，应当聘用到相应层级的最低级岗位。能力水平与所聘岗位任职条件不匹配，考核评定为不合格的，当年暂缓教师资格定期注册、不得评先评优，并予以低聘或转岗到其他岗位。逐步建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。对于考核不合格教师，如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，或待岗期超过 12 个月仍不服从统筹安排的，学校可按规定程序解除聘用合同，依法调整出教师队伍。

（五）健全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，须经教职工代表大会审议通过后实施。涉及年度考核、评先评优、职称晋升、岗位竞聘等重要信息应予以公开，实行回避制度，并按照规定进行公示，充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。人力资源社会保障部门、教育行政部门要完善劳动人事争议仲裁制度和教职工维权服务机制，让教职工有充分、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。

## 五、工作要求

（一）高度重视，统一思想认识。中小学教师“县管校聘”管理改革工作事关全市教育改革与发展大局，是我市深化教师管理体制机制改革的一项重要举措。各县区、开发区要充分认识加快推进“县管校聘”管理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，结合本地

实际，制定“县管校聘”管理改革的实施方案和相关配套文件，积极探索对县域内中小学教职工实行统一管理的有效途径，真正实现教师从身份管理到岗位管理、从“学校人”到“系统人”的转变。

（二）周密部署，理顺部门职责。各县区、开发区要加强组织领导，由政府牵头成立工作领导小组，建立健全推进改革工作协调机制，明确各有关职能部门的工作职责，细化分工，落实责任。机构编制部门负责教职工编制的核定和管理；人力资源社会保障部门负责核定各类学校岗位结构比例，建立健全教职工劳动人事争议仲裁制度；教育行政部门按有关程序和规定负责辖区内学校校级领导选拔任用，指导学校具体做好教职工的日常管理工作，做好落聘人员的培训管理，加强对学校选人用人的事中、事后监督；财政部门负责落实本级学校教师的工资、国家和自治区规定的相关待遇。各部门要相互配合，扎实推进各项工作举措落实到位，充分发挥调动学校的用人积极性，确保“县管校聘”管理改革顺利实施。

（三）加强督查，确保有序推进。将“县管校聘”管理改革工作纳入“教育强县”“对县督导”等综合督政评估范围，加强督查指导。各县区、开发区要将中小学教师“县管校聘”管理体制改革工作纳入年度目标考核体系，加强管理，严肃纪律，规范工作程序，坚持依法行政，坚持信息公开，切实维护教师合法权益，维护教师队伍稳定。坚决杜绝以“县管校聘”改革的名义出

现违规选人用人、违反义务教育均衡发展的行为。

（四）加强宣传，做好正面引导。在改革过程中，各县区、开发区要坚持正确的舆论导向，加大宣传力度，积极做好政策措施的解读工作，广泛听取意见建议，对可能存在的风险因素，要提早研判，做好防控预案，维护社会安全与稳定。对改革中遇到的问题及意见建议，及时向市教育局、市人力资源社会保障局、市委编办、市财政局反馈。

**政府信息公开选项：（网络）主动公开**

---

报 送：自治区教育厅，市委、市人民政府

抄 送：本局领导

抄 发：局机关各科室

---

柳州市教育局办公室

2020年4月9日印发

---