

遂宁市船山区人民政府办公室文件

遂船府办发〔2018〕37号

遂宁市船山区人民政府办公室 关于印发《遂宁市船山区教师“区管校聘” 实施方案》的通知

各乡镇人民政府、街道办事处、园区管委会，区直有关部门：

《遂宁市船山区教师“区管校聘”实施方案》已经四届区政府65次常务会议讨论通过，现印发你们，请认真组织实施。

遂宁市船山区人民政府办公室

2018年11月12日



遂宁市船山区教师“区管校聘”实施方案

为深化我区教育体制改革，推进师资优化配置和城乡教育均衡发展，根据《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》《教育部 财政部 人力资源和社会保障部关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（教师〔2014〕4号）以及省、市、区“乡村教师支持计划”有关要求，结合我区实际，制定本实施方案。

一、指导思想

以城乡教育资源均衡配置为抓手，探索“以区为主”的教师管理体制，将教师身份管理和岗位管理相分离，实现教师队伍统管统用、合理配置，促进教育事业均衡发展和教育公平。

二、工作目标

完善教师聘任制度和岗位管理制度，建立教师退出机制，健全教师交流管理体制，健全校长、教师交流轮岗长效机制，实现学科教师均衡配置。积极推动教职工竞聘上岗，不断激发队伍活力。

三、基本原则

（一）以人为本，依法实施。在推进“区管校聘”过程中，注重增强教师的责任感和事业心，从思想、工作、生活等方面关心教师，充分调动教师的工作积极性、主动性和创造性。严格遵循《教师法》以及事业单位人员管理的有关法律法规，确保教师基本权益得到有效保障。

(二)统筹兼顾，稳步推进。区级相关部门要建立联动机制，整体谋划“区管校聘”工作，统筹安排实施内容，着眼于关键领域和薄弱环节，稳妥推进，确保教育人事改革的实效性。

(三)动态管理，定期评估。对“区管校聘”推进情况实行动态跟踪管理，定期开展效果评估，并根据实际需要、社会需求和群众反映，及时调整工作措施。

四、实施范围

全区公办学校在编教职工。

五、实施内容

(一)完善教职工编制动态调整机制。每年3月，区教体局根据学校生源增减、班级设定和教师岗位变化等情况，以教职工课时量、工作量为衡量基础，在系统编制总量内，提出教师编制调整方案，报区委编办审定后实施。6月，区教体局按照已审定的编制方案和下期学校具体情况，对学校岗位设置进行科学调整，将城区学校和农村学校缺岗情况在船山教育信息网上公示；7—8月，由区教体局牵头，区委编办、区人社局参与，组织实施岗位竞聘工作。

(二)全面推进教师聘任和竞聘上岗制度。坚持竞聘上岗。区教体局严格按照核定的学校岗位数，根据《船山区教职工竞聘上岗工作实施方案》，指导学校按程序组织教职工竞聘上岗工作，竞聘结果报区政府分管领导审定后，按规定办理岗位变动及人事工资关系相关手续。严格聘用管理。在区教体局组织人事师培股增挂区教师管理服务中心牌子，实行合署办公。负责对教育系统

所有教职员基本信息进行统一注册和管理。通过竞聘上岗的教职工与学校签订人事聘用合同，聘期3年；并在考核基础上，学校每年与教职工签订岗位协议，明确岗位职责，实施岗位管理。建立城乡教师良性流动机制。新招聘教师由区教师管理服务中心统筹安排到农村学校锻炼，实行服务期制度，服务期满经考核合格后，参与教师岗位竞聘。每年城区学校缺科教师公开考调工作按需统筹实施。

（三）实施校长教师轮岗交流制度。采取顶岗支教、蹲点上派、轮岗交流、结对帮扶等多种形式，积极推进校长、教师交流的常态化。积极探索校长竞聘上岗制度，实行校长任期制，每个任期一般为3至6年，校长（含副校长）在同一岗位连续任职一般不超过12年。因工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以延长任职年限。建立城乡教师待遇差异化机制，职称评聘向农村教师倾斜，将交流经历纳入教师职称评聘、评优评先、干部提拔的考核范围，积极落实农村教师补贴和乡镇补贴等措施，提高农村教师待遇，促进教师合理有序流动。城区学校名优、骨干教师交流到农村边远薄弱学校支教、任教的，每月由区财政给予定额补助。

（四）建立教师退出机制。建立以师德和业绩为导向，以社会和业内认可为核心的中小学教师评价机制。区教体局制定基本评价标准，各学校结合实际确定具体的考评实施办法。制定《船山区教师退出教学岗位实施细则》，逐步建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。对病休一年以上（符合办理病退条件的应按规

定办理病退手续)的人员,经区人社局审核,依据《四川省人民政府关于进一步深化农村义务教育管理体制改革的意见》(川府发〔2007〕2号)精神,不占学校教学岗位,按规定执行病休工资。对竞聘未上岗的教师实施待岗培训,待岗培训期不超过12个月,期间只发放基本工资和基础性绩效工资,不享受奖励性绩效工资。对待岗培训累计满12个月仍未竞聘上岗,经组织调整岗位仍不能胜任工作的,按程序予以解聘或辞聘。实行师德师风一票否决制,对有严重失德行为、影响恶劣者,按有关规定予以严肃处理,情节特别严重且触犯法律法规的,移送公安、司法等相关部门。

六、工作职责

(一)区委编办:负责会同区人社局和区教体局,按照中央、省、市的相关规定和标准,依据全区教育发展、学生数量和结构变化情况,对全区教职工编制进行核定和管理,并拟定教师年度需求计划。

(二)区人社局:负责对教育事业单位岗位设置方案、专业技术岗位聘用、年度考核进行审核并备案,以此作为兑现有关人员岗位工资和绩效工资的依据,并根据教师需求计划,负责区域内教师的补充和公开招聘。

(三)区财政局:负责做好资金保障,确保改革顺利实施。

(四)区教体局:负责按照核定的编制和岗位,实施师资的均衡配置规划和管理。指导区教师管理服务中心进行教职工身份管理,通过竞聘上岗的形式向学校派遣教职工,对未应聘教师实

施集中管理与培训，承办教师集中管理的事务性工作。指导各级学校按岗聘用，对教师实施岗位管理、使用和考核。

(五) 区信访局：负责畅通信访渠道，收集社情民意并及时反馈给主管部门，同时做好信访人员的思想疏导、矛盾化解工作。

七、工作要求

(一) 加强领导，提高认识。成立由区人民政府区长任组长，常务副区长、分管教育副区长任副组长的船山区教师“区管校聘”工作领导小组，领导小组下设办公室在区教体局，由区教体局局长兼任办公室主任，办公室负责领导小组日常工作事务。同时，建立联席会议制度，推进“区管校聘”稳妥实施。

(二) 深入宣传，积极动员。区教体局要深入开展调查研究、科学论证，进一步完善我区教师管理制度。各级相关部门要坚持正确舆论导向，切实做好教师“区管校聘”政策宣传工作，有效调动广大教职工参与改革的积极性和主动性。

(三) 精心组织，有序实施。区委编办、区人社局、区财政局、区教体局、区信访局和属地要紧密配合，精心组织，对可能存在的风险因素，做好评估分析，提前制定应急预案，对工作推进情况开展跟踪评估，及时研究处理改革过程中出现的各类问题，确保“区管校聘”工作稳妥推进。