

陕西省教育厅等四部门关于推进中小学教师 “县管校聘”管理改革的指导意见

陕教规范〔2021〕8号

各市（区）党委编办、教育局、财政局、人力资源社会保障局：

为进一步加强教师统筹管理，优化师资配置，促进县域内教育协调发展，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》（中发〔2018〕4号）和《教育部等六部门关于加强新时代乡村教师队伍建设的意见》（教师〔2020〕5号）《教育部等八部门关于进一步激发中小学办学活力的若干意见》（教基〔2020〕7号）精神，现就推进我省中小学教师“县管校聘”管理改革提出以下指导意见。

一、总体要求

1. **基本思路。**按照“总量控制、统筹调配、按需设岗、竞聘上岗、合同管理”的原则，全面落实县级教育行政部门对所属公办中小学在编在岗教职工的归口管理，使教师由“学校人”变为“系统人”，促进县域内师资均衡配置；切实落实中小学的用



人自主权，完善学校内部治理结构，充分调动广大校长教师的积极性，激发教师队伍整体活力，努力办好人民满意的教育。

2. 实施范围。各县（市、区）教育行政部门所属公办中小学（含幼儿园）在编在岗教职工。设区市教育局所属中小学（含幼儿园）参照执行。

二、加强中小学教职工编制管理

3. 创新教职工编制配备。全面落实城乡统一的中小学教职工编制标准，结合实际制定小规模学校、寄宿制学校以及特殊教育学校教职工编制标准。加大教职工编制统筹配置和市域内调剂力度，在不突破市级事业编制总量前提下，向中小学教师队伍倾斜。进一步完善事业单位编制“周转池”制度，鼓励县（市、区）探索设立中小学教职工编制临时周转专户，确保所属中小学按需补充配备教师。鼓励采取政府购买服务等方式，逐步压缩使用编制的非教学人员比例。

4. 优化教职工编制管理。按照“严控总量、盘活存量、动态调整”的原则，省委机构编制部门会同教育、财政、人社等部门以市为单位，每2-3年动态调整中小学教职工编制，各县（市、区）中小学教职工编制由市委机构编制部门会同有关部门动态核算、随时调整。县级教育行政部门在核定的教职工编制总额内，



依据编制标准、班额、生源等情况以及教育教学实际需要，商县级编制部门统筹分配各校教职工编制，每学年开学前报同级编制部门、财政部门备案。严禁挤占、挪用和截留中小学教职工编制，严禁“有编不补”和长期聘用代课人员。

三、完善中小学教职工岗位设置管理

5. 完善岗位设置办法。进一步健全中小学岗位设置管理动态调整机制，调整优化中小学岗位结构比例。县级人社部门会同教育部门按照“统一标准、分类核定、总量管理”的原则，根据中小学专业技术岗位结构比例控制标准和本区域中小学教职工编制总量，统一核定县域内不同类型中小学专业技术高、中、初级岗位总量，实行总量控制、动态调整。

6. 统筹教师岗位管理。县级教育行政部门在核定的岗位总量内，按照学校规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况，将岗位具体分配到各学校，并结合教职工数量变化、专业发展要求、校长教师交流轮岗情况动态调整，每学年开学前报同级财政部门、人社部门备案。在现行标准基础上，分配专业技术中、高级岗位时应适当向农村、偏远地区学校和薄弱学校倾斜。

四、落实中小学教职工聘用管理制度



7. 完善按岗聘用制度。县级教育行政部门按照“总量控制、统筹调配、按需设岗、竞聘上岗、合同管理”的原则，对县域内教师实行统一管理、按需配备，学校负责教师的使用和日常管理。进一步落实学校用人自主权，各学校在核定的编制和岗位总量内，依法依规做好聘用合同的签订、履行，鼓励各学校建立完善能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发中小学教师队伍的活力。严禁未经审批备案随意抽调借用中小学教师。

8. 优化考核评价机制。加强教师岗位考核，依据岗位职责，制定分类考核指标和考核办法，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。突出考核教师师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度，并将考核结果作为资格注册、评先评优、职称评聘、薪酬分配以及续订聘用合同等工作的重要依据。

五、深化中小学教师补充和交流机制

9. 完善教师招聘办法。按照“退补相当”原则，由县级教育行政部门会同编制、财政、人社等部门科学确定中小学教师年度进入计划，并统筹事业单位公开招聘、特岗计划、公费师范生、优师计划、高层次人才引进等多种方式予以补充。教师补充配备优先保障农村、艰苦边远地区中小学以及体音美、心理健康等紧



缺学科需要。鼓励各地探索通过先面试后笔试，高层次及紧缺专业人才采取直接面试或考察聘用等方式招聘优秀人才到学校任教。

10. 健全教师交流机制。持续推进县域内校长教师交流轮岗制度化、常态化，采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等多种途径和方式，每学年按照要求完成规定比例的交流轮岗任务。积极引导优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，在职务（职称）评聘、薪酬福利、评优表彰、培训等方面对参加交流轮岗的校长教师予以倾斜。充分发挥优秀退休教师引领示范作用，推动实施银龄讲学计划。

六、健全中小学教师工资待遇保障机制

11. 保障教师工资待遇。各级财政、人社部门在核定区域内义务教育学校教师绩效工资总量时，应根据当地公务员工资待遇调整情况同步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，同时统筹考虑高中和幼儿园教师工资待遇。落实好公办中小学聘用教师工资待遇保障政策。

12. 提高教师待遇水平。县级教育行政部门指导学校完善绩



绩效工资分配办法，坚持多劳多得、优绩优酬，向教育教学实绩突出的一线教师和班主任倾斜。继续做好乡村教师生活补助政策落实，有条件的地方要在现有基础上，逐步扩大实施范围、提高补助标准，按程序报上一级政府备案后执行。认真落实“三级三类”骨干教师津贴，进一步激发教师队伍活力。

七、逐步建立中小学教师退出机制

13. 加强考核结果应用。加强考核结果运用，对于年度考核或聘期考核不合格的，学校可以调整其工作岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。教师无正当理由不同意学校调整其工作岗位的，或调整到新工作岗位后考核仍不合格的，可按有关规定解除聘用合同。

14. 完善教师退出机制。进一步做好中小学教师资格定期注册工作，对于注册不合格或逾期不注册的人员，依照规定调整出教师岗位，不得从事教育教学工作。对于在政治思想、社会公德、生活品德、学术道德等师德师风方面存在严重问题的，严格实行“一票否决”，依法依规撤销教师资格，解除教师职务，清除出教师队伍。

八、全力确保改革举措落地见效

15. 切实提高思想认识。推行中小学教师“县管校聘”管理



改革，是深化教师管理体制机制改革的重要举措，各地要切实提高思想认识，加强组织领导，按照“试点先行、以点带面、稳步推进、不断完善”的要求，制定切实可行的实施办法，稳步推进，确保取得实效。

16. 强化督导考核和舆论宣传。各级教育督导部门要把“县管校聘”管理改革实施情况作为政府履行教育职责评价的重要内容，会同有关部门定期开展督导检查。中小学教师“县管校聘”管理改革政策性强，涉及到广大教职工切身利益，各地在实施过程中要坚持正确舆论导向，做好政策宣传工作，加强教育引导，积极营造良好氛围。

各市（区）、县（市、区）可根据本指导意见，结合当地实际，制定具体实施办法。

本指导意见自印发之日起施行，2025年12月31日自行废止。

陕西省教育厅

中共陕西省委机构编制委员会办公室

陕西省财政厅

陕西省人力资源和社会保障厅

2021 年 8 月 5 日

（主动公开，2—93〔2021〕8 号）