

北京市教育委员会  
中共北京市委机构编制委员会办公室  
北京市人力资源和社会保障局  
北京市财政局

关于推进中小学教师“区管校聘”  
管理改革的指导意见

京教人〔2019〕17号

各区教委,各区委编办,各区人力社保局、区财政局:

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)、《国务院关于统筹推进县域内城乡义务教育一体化改革发展的若干意见》(国发〔2016〕40号)、《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)、《中共北京市委 北京市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设的实施意见》(京发〔2018〕25号)、《北京市教育委员会关于印发〈关于进一步推进义务教育学校校长教师交流轮岗的指导意见〉的通知》(京教人〔2016〕15号)等文件精神和要求,进一步深化中小学教师管理体制机制改革,加强教师统筹管理,优化师资配

置,促进区域内教育优质均衡发展,北京市决定推进中小学教师“区管校聘”管理改革,结合我市实际,研究制定本指导意见。

## 一、指导思想和工作原则

### (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十九大精神,全面深化新时代教师队伍建设改革,全面落实中小学“以区为主”管理体制,全面深化中小学教师管理体制机制改革,切实加强区域内中小学教师的统筹管理,努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、优化中小学教师资源配置提供制度保障,促进义务教育优质均衡发展,大力推进教育公平,办好人民满意的教育。

### (二)工作原则

坚持体制创新的原则。推进中小学教师“区管校聘”管理改革核心是创新中小学教师管理体制,在编制管理中,要在核定的教职工编制总量内,按照严控总量、盘活存量、优化结构、增减平衡的要求,采取互补余缺、有增有减的办法,统筹安排区内校长教师交流轮岗,实现“学校人”向“系统人”转变,要构建相关部门职责明确、权责分明、协同推进的工作机制,要构建基础教育现代治理体系,提升现代教育治理水平。

坚持综合改革的原则。把“区管校聘”管理改革与全面推行中小学学区制管理(集团化办学)、岗位管理、公开招聘、聘用管理、校长教师交流轮岗、职称评审、考核评价、薪酬分配等制度改革协同

配套、统筹实施,形成改革政策的组合拳,有效推进综合改革。

坚持公正公平的原则。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,强化监督,切实维护教师权益,防止不规范、不公平的情况发生。

坚持“试点先行、平稳衔接、不断完善、有序推进”的原则。选择有条件和积极性的区先行开展试点,实现改革政策的平稳衔接,在总结试点经验、不断完善改革政策的基础上有序推进,充分尊重基层学校意见,努力调动广大校长和教师工作积极性,努力办好人民满意的教育。

## **二、实施范围**

区级教育行政部门所属公办中小学校在编在岗教职工。

## **三、主要内容**

(一)创新编制管理方式。统筹区域事业单位编制资源,加大内部挖潜和购买服务力度,盘活事业编制存量,优化编制结构,向教师队伍倾斜,采取多种形式增加教师总量,优先保障教育发展需要。建立跨区域(领域、行业)调整机制,建立区级机构编制部门会同财政和教育行政部门根据生源变化和教育教学改革需要,统一城乡中小学教职工编制标准,每3年核定一次区域内中小学教职工编制总量,教育行政部门在核定的教职工编制总额内,按照在校生规模、班额等情况,充分考虑乡村小规模学校、城镇化进程和中高考综合改革的实际需要,统筹分配各校教职工编制数,实行学区内、教育集团内(跨学段)统筹配置,每年动态调整的管理机制。对

适合社会力量提供的临时性、辅助性或者替代性工作岗位,可使用被派遣劳动者,按照国家有关劳务派遣的规定执行。要全面清理中小学校在编不在岗人员,严禁挤占挪用中小学教职工编制。

由各级机构编制部门会同相关部门,适时对中小学教职工机构编制执行情况和效益进行综合评估,并将评估结果作为改进中小学教职工编制管理、优化编制资源配置的重要依据。

**(二)改进岗位管理办法。**区级人力社保部门会同教育部门,根据北京市核定的中小学校职称结构比例和本区域中小学校编制总量,按照岗位设置政策,核定区域内中小学校专业技术高、中、初级岗位数量,并实行总量控制。进一步健全中小学校岗位设置动态调整机制,根据学校编制变化情况,及时调整岗位数量。教育行政部门会同人力社保部门在核定的岗位总量内,按照各学区(教育集团)内各级各类学校数、在校生规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况,将岗位打包分配到各学区(教育集团),打破岗位资源校际壁垒,实行集中管理,由各学区(教育集团)统筹具体分配到各学校,并报同级人力社保部门备案。

**(三)完善公开招聘制度。**由区级教育行政部门按照公开招聘的政策规定,制定符合教育教学规律、教师职业特点和岗位适应性的招聘方案并组织实施,严格执行教师准入制度,重点考查思想政治素质、职业道德、职业精神、专业素养和从教潜能等方面的内容。鼓励和支持各区探索以学区(教育集团)为单位根据岗位设置的需要和实际需求统筹招聘教师。鼓励和支持各区积极完善公开招聘

考试办法,遴选出热爱教育事业、真正适合当教师的人才进入教师队伍。建立完善招聘优秀人才到学校任教的“绿色通道”。

(四)完善岗位聘用制度。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。学校在学区(教育集团)统筹分配的编制和岗位数量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。全面推行竞聘上岗制度,鼓励各区积极探索建立校内竞聘、学区(教育集团)内竞聘、跨学区(教育集团)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。教师可以在学校内竞聘上岗、学区(教育集团)内竞聘上岗,也可跨学区(教育集团)竞聘上岗。学区(教育集团)内跨校竞聘岗位由学区(教育集团)统一公布;跨学区(教育集团)竞聘岗位由区级教育行政部门统一公布。对于校内竞聘、学区(教育集团)内跨校竞聘、跨学区(教育集团)竞聘后仍未上岗的教师,学区(教育集团)、区级教育行政部门可根据实际进行统筹调剂提供工作岗位。对没有竞聘上岗且不服从组织统筹调剂的,原工作学校给予半年至一年的待岗期,待岗期待遇不低于本市规定的职工最低工资标准。待岗期满仍不服从组织调剂未上岗的人员,单位可与其解除聘用合同。

经组织选派参加支教的教师在支教期间和结束支教任务的当年,处于孕期、产期、哺乳期以及患有重大疾病在规定的医疗期内的教师,原则上在原学校续聘。

(五)完善校长教师交流轮岗制度。各区要根据义务教育优质均衡发展和中小学布局结构调整需要,科学编制义务教育学校校长教师交流轮岗中长期规划和年度计划,制定交流轮岗工作实施方案,重点推进学区(教育集团)内校长教师资源的统筹均衡配置,组织骨干校长教师向农村学校、一般学校流动,超编学校向缺编学校流动。区域内城镇学校和优质学校校长教师每学年到农村学校、一般学校交流轮岗的比例应不低于符合交流条件教师总数的10%,其中骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的20%。

(六)完善教师管理制度。落实学校用人自主权,学校按照有关规定做好教师考核评价、职称评聘、薪酬分配等管理工作。加强对教师的工作考核,坚持公开、公平、公正的原则,以岗位职责为依据,以思想政治、师德、能力、业绩、贡献为核心,制定不同工作岗位的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。突出考核教师思想政治、师德表现、工作绩效和能力水平与岗位要求的匹配度,并将考核结果作为评先评优、职称评聘、资格注册、薪酬分配以及续订聘用合同等工作的重要依据。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。探索建立学区(教育集团)内相对统一的教师考核评价、职称评聘、薪酬分配办法,切实破除校长教师交流轮岗的制度性障碍。

(七)逐步建立教师退出机制。教师年度考核不合格的,学校可以降低岗位等级或调整岗位聘用。对于不服从组织安排或者安

排到新岗位后年度考核仍不合格的,学校可按规定程序解除聘用合同。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。

#### **四、组织保障**

(一)高度重视,统一思想认识。中小学教师“区管校聘”管理改革工作事关全市基础教育综合改革与发展大局,是我市深化教师管理体制机制改革的一项重要举措。各区要充分认识加快推进“区管校聘”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,把推进“区管校聘”管理改革工作列入重要议事日程。

(二)加强领导,强化统筹协调。各区要加强组织领导,由各级政府牵头建立健全中小学教师“区管校聘”管理体制协调机制,制定切实可行的工作方案,明确各有关职能部门的工作职责,细化分工,落实责任,扎实推进各项工作举措落实到位。机构编制部门负责教职工编制的核定和总量管理;人力社保部门负责对学校各类岗位设置的核定和总量管理,建立健全教职工人事争议仲裁制度;教育行政部门负责辖区内教职工统筹调配和管理,指导学区(教育集团)、学校具体做好教职工的日常管理工作;财政部门负责落实本级学校教师的工资、国家和本市规定的相关待遇。

(三)抓好试点,积极稳妥推进。按照“试点先行、平稳衔接、不断完善、有序推进”的原则,积极稳妥推进中小学教师“区管校聘”管理改革,2020年选择部分区先行开展试点工作。在总结改革试

点工作并取得经验的基础上,不断完善改革举措,扩大改革范围,争取用2—3年时间在全市中小学校全面建立“区管校聘”管理制度。

(四)加大宣传,营造良好氛围。各区、各有关部门要高度重视中小学教师“区管校聘”管理改革的宣传工作,运用各种宣传媒介,采取多种方式,向社会进行广泛宣传,争取社会各界和广大教职员工的认同和支持,营造改革推进的良好社会氛围。对改革举措,要充分论证,广泛听取意见建议;对可能存在的风险因素,要先期研判,做好预案。

(五)规范程序,维护合法权益。“区管校聘”管理改革的重大决策及涉及教职工权益的其他事项,实行政策公开、程序公开、结果公开,主动接受社会监督。发挥社会公众、媒体等力量在监督中的作用。运用现代信息技术手段,提高工作透明度,增强信息公开实效,真正让权力在阳光下运行。学校制定的教职工竞聘方案、职称晋升、评先评优、考核办法等,须经教职工代表大会审议通过后实施。对聘任、职称晋升、评先评优和考核结果,须公示5个工作日内,充分保障教职工的知情权、参与权和监督权。学校要建立教职工申诉制度,建立健全人事争议预防和协调解决机制,按照规定设立人事争议调解组织,让教职工有充分、畅通的诉求渠道,引导教职工合理维权。对学校违背政策和程序的聘任行为,坚决予以查处。

(六)加强督查,确保有序推进。将“区管校聘”管理改革工作



纳入督导评估范围,加强督查指导。各区要将中小学教师“区管校聘”管理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,切实维护教师合法权益,维护队伍稳定。

北京市教育委员会

中共北京市委机构编制委员会办公室

北京市人力资源和社会保障局

北京市财政局

2019年12月23日