**2021年兰溪市中小学教师“县管校聘”实施办法**

为有序推进我市教师“县管校聘”和义务教育学校校长教师交流工作，特制定2021年我市中小学教师“县管校聘”实施办法。

**一、总体目标**

为进一步规范、有序推行“县管校聘”人事制度改革和义务教育学校校长教师交流，扩大学校办学自主权，激发广大教师工作积极性。通过人员流动，使超编学校及富余学科教师向缺编学校、学科教师短缺的学校交流，促进我市教师资源合理配置，促进教育优质均衡发展。

**二、指导思想**

通过竞聘上岗，完善学校教职工能进能出、合理流动的用人机制；实现教职工资源优化配置，达到人适其岗、人尽其才、人尽其用；通过民主推选、竞聘、双向选择，树立教职工重师德、讲协作、乐奉献、勤工作、爱岗位和主人翁意识，切实增强教职工的责任感、紧迫感、使命感，激发教师活力，充分调动教职工的积极性、创造性，推动学校健康可持续发展。

**三、组织实施**

以校为单位，按相关政策要求，分步、分类推进。

（一） 宣传动员

学校组织召开教职工大会，认真学习相关文件精神，确保政策知晓率达100%。

（二）组建机构

学校成立“县管校聘”工作领导小组，校长任组长。领导小组下设竞聘工作小组，按民主集中制原则，工作小组成员由校级领导和教师代表组成，其中教师代表由行政提名、民主推荐相结合的方式产生。工作小组成员视学校规模一般由5～11人组成，名单在校内公示后报教育局备案。

（三）制定方案

学校按照核定的编制和岗位数，根据实际需要，合理设置岗位，明确各岗位职责和任职条件，制定竞聘工作方案。方案要广泛征求教职工意见，经充分讨论酝酿并通过学校校务会议或教代会后在学校公示，公示后于6月15日前报教育局审核。

学校竞聘工作方案中可设置优先聘任条件和一票否决项目。

（四）组织竞聘

1.城区义务段学校教师赴农村或薄弱学校交流（6月）

 城区义务段学校根据教育局下达的交流指导数，确定本校赴农村或薄弱学校交流人员。交流人员名单于6月20日前报教育局人事科。

2.城区学校空岗竞聘（6～7月上旬）

城区学校根据编制、学科及岗位需求需求情况，于6月10日前将面向全市竞聘的岗位报教育局人事科，经统一审核后推出2021年城区学校竞聘岗位。通过双向竞聘方式实施跨校竞聘，以补充城区学校教师的空缺。具体竞聘办法另行通知。通过竞聘被聘用的人员不再参与原校内竞聘。

（1）竞聘条件：①遵纪守法，热爱教育事业，为人师表、敬业爱岗、热爱学生，具有良好的政治素质和敬业精神，工作积极，表现良好，身体健康，无违规违纪行为，近三年学校年度考核合格及以上。学年度考核学校（或学科）排名前50%；②具备规定学历和相应教师资格，专业对口，且符合学科需求；③年龄在45周岁以下（1976年7月31日以后出生），在农村学校实际工作满5周年及以上（不含进城上挂锻炼时间），计算时间截至2021年7月底。

（2）竞聘程序：①公布岗位；②符合条件教职工申请报名；③教育局会同学校组织竞聘。

具体方案另行公布。

 3.校内竞聘（7月）

竞聘遵循以下原则：按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则；以德为先、能力为重、注重实绩、岗位适配的原则；公开、公平、公正的原则；民主与集中、学校需求与个人意愿相结合的的原则；分级竞聘的原则。

学校择优聘用本校现有教职工，原则上应设置部分岗位用于教职工跨校竞聘，所设岗位优先考虑紧缺学科。

学校聘用本校现有教师的比例一般应不低于聘用岗位总数的90%，同时设置一定比例的岗位用于教师跨校竞聘流动。2021年，除农村偏远学校外，各校现有教职工本校不聘人数，上一年度年度考核C类学校原则上按100人以上学校不少于3人（其中，普通高中另增本校试聘人员不少于2人），超编学校及60人以上学校不少于2人（其中，普通高中另增本校试聘人员不少于1人），60人以下学校不少于1人的指导数执行，缺编学校可适当减少。B类学校可适当减少，主动交流人员较多的C类学校、考核A类学校和当年教育教学质量进步明显的学校视情况可以全聘。有跨校竞聘进入的，在指导数基础上相应增加教师流出数。

（1）制定方案

各校根据2021学年教育教学工作实际，制定竞聘工作实施方案，在核定编制范围内科学合理设置工作岗位，明确岗位职责任务、工作要求、任职条件、岗位工作量等事项，在广泛征求意见的基础上，经学校党政联席会议研究决定并公示后，于6月15日前报教育局审核，审核通过后予以实施。

（2）成立机构

学校成立竞聘工作领导小组和人事争议仲裁小组，小组人数视学校规模由5～11人组成。

竞聘工作领导小组由行政领导、工会、教师代表若干人组成，校长任组长，负责本校竞聘组织实施工作。

人事争议仲裁小组由党支部（总支或党委）书记、工会主席、教师代表若干人组成，书记任组长，书记兼校长的，一般由副书记或工会主席担任组长。仲裁小组负责本单位教职工意见的收集和反映，依法依规监督程序的公开公正，对竞聘工作中出现的矛盾和纠纷进行调解。

竞聘工作领导小组和人事争议仲裁小组名单需经集体研究并征求群众意见，在校内公示后于6月30日前报教育局人事科备案。

（3）组建班子

学校校级领导根据管理权限由教育局根据学校领导干部的任免和管理工作相关规定考察任命或竞聘上岗。学校中层干部在核定的职数内由校务会按照干部选拔任用相关程序确定，任期（一般三年）未满的，视履职情况，由竞聘工作领导小组召开扩大会议（党组织书记、工会主席、校监会主任等人一并参加）研究决定是否竞聘，任期已满的需重新竞聘上岗，工、团、妇、少先队等群团组织人员按照规定程序确定，班主任、年级组长等由学校根据实际进行选聘或竞聘，以上人员确定后不再参与学校后续竞聘。

（4）个人申请

各类符合条件人员向学校提交《教职工岗位竞聘（交流）申报表》（附件1），提出直接聘用、交流申请（义务教育阶段公办学校）、校内竞聘、跨校竞聘申请，其中申请交流和跨校竞聘的须经学校审核同意并报教育局核准。规定时间内无特殊原因不提交个人申请的，视作自动放弃竞聘资格。竞聘工作领导小组审查竞聘人的竞聘资格。

（5）开展竞聘

①校内直接聘用

上一年已跨校交流且年度考核合格的教师、年度考核优秀教师、县市级及以上名优骨干教师可直接安排或竞聘学校设置的直聘岗位。符合直接聘用规定的教职工若不满意学校安排的岗位，也可参加竞聘上岗，但不再保留原直聘岗位。

处于孕期和哺乳期的教职工，原则上在原聘用学校续聘。对距退休不足三年的教职工、患重大疾病的教职工、经组织选派参加交流（借用）的教师、当年新招聘教师，学校聘任时应予以照顾，可纳入直接聘用对象。

②落实交流

依据资格条件、任教学科、个人申请和学校推荐意见，按照规定比例确定校长、骨干教师和普通教师交流名单，具体交流学校一般在本区域或共同体学校，具体根据需要服从市教育局统筹安排，岗位服从交流学校安排。已确定为交流对象的教师不再参与竞聘。

③首轮竞聘（义务教育段7月5日前。高中7月15日前）

学校分类公布竞聘岗位名称、岗位数、岗位条件及岗位职责等，参与竞聘的教职工填写竞聘意向，学校竞聘工作领导小组组织竞聘会，申请跨校竞聘人员（含交流人员人数一般为教师数的5%～8%）经学校、教育局审核同意，可参加其他学校竞聘。学校考核排名列学校前30%的教师，可到离城更近或高一级学校竞聘。

竞聘工作领导小组根据学校实际组建量化考评小组和现场考评小组，考评方式由各校根据竞聘工作方案自行确定。竞聘工作领导小组按考评结果择优聘任，低于合格分的不予聘任。可优先聘任获得县市级以上综合荣誉的教职工和本校紧缺学科教师。本轮竞聘中，上一年度（学年）考核为C类的学校，教师考核排名后30%的人员中必须有人不聘。

为保证公平公正，竞聘过程公开，根据学校需要，教育局派员指导监督。

学校首轮竞聘结束后公布结果，聘任情况上报教育局人事科。包括：《学校缺岗情况一览表》（附件2）《学校教职工岗位聘用花名册》（附件3）《未聘教职工花名册》（附件4）。

首轮竞聘聘用人员不再参与二轮竞聘。学校对已竞聘上岗人员、校内转岗人员可综合协调，统筹安排。

4.市域内二轮竞聘

二轮竞聘对象为首轮竞聘落聘人员。义务教育段学校7月10日前，高中7月20日前将空缺岗位报教育局人事科，由教育局统一公布后，竞聘人向意向学校递交申请，参加二轮竞聘。

首轮竞聘落聘人员原则上按“从高学段到低学段、从离城近到离城远”的原则参与其他学校的二轮竞聘，二轮竞聘可报多个学校、多个岗位，也可报服从分配。二轮竞聘由各校竞聘工作领导小组根据岗位要求，经考核按需选定初步人选，报教育局审核同意后聘用。

视情况需要，可在市域内二轮竞聘之前安排区域内竞聘，方式方法参照市域内竞聘执行，范围为划定的区域内。2020年度（或学年）考核排名列学校前60%的首轮竞聘落聘人员，可到本区域同类学校参与竞聘。

（五）组织统筹调剂（8月上旬）

1.学校竞聘工作领导小组对已竞聘上岗人员可综合协调，统筹安排，确定或调整其具体工作岗位。

2.教育局根据两轮竞聘结果和工作需要，进行适当的组织调剂、教师选调和新教师调配。

对未能落实聘用岗位又不服从教育局调剂的，当年度起纳入待岗人员管理。

（六）办理手续（8月中旬）

各类聘用人员在聘用学校公布无异议后，按规定办理人事调动和聘用手续。

（七）建立退出机制

通过三轮竞聘仍未上岗的，按照《兰溪市教师退出教学岗位实施办法》执行。

1. **竞聘基本条件及有关人员界定**

（一）对象

兰溪市中小学在编在职教职工。直属单位和幼儿园在编在职教职工参照执行。

（二）基本条件

1.遵守国家法律和校纪校规，具有良好师德；

2.身体健康，能坚持正常工作，服从组织安排，能胜任岗位职责；

3.专任教师应持有相应教师资格证（新上岗还没教师资格证的，应在规定时间内取得教师资格证）；

（三）管理人员、教辅人员、工勤人员
 管理人员是指从事学校管理工作的人员，教辅人员是指主要从事教学实验、图书、电化教育以及卫生保健等教学辅助工作的非中层行政教职员工，工勤人员是指学校后勤保障服务人员。

管理人员可按管理系列聘任，教辅人员和其他专业技术人员，实行专业技术职务聘任制度，其中晋升教师系列高级专业技术职务的原则上须在一线上课并承担规定课时量的一半及以上。以教辅、工勤工作为主（不在一线上课或虽上课但课时不足规定课时量一半）的教师不再晋升教师系列高级专业技术职务（财务人员按学校需求或规定兼课的除外）。

（四）关于孕期哺乳期人员

孕期、哺乳期人员须提供县市级及以上公立医院的诊断证明和有关诊断材料。

（五）关于重病人员

重病人员指患有现医疗条件下短时间内难以治愈的，原则上按规定程序须连续请假6个月及以上且仍在治疗期的人员。重病人员须提供县市级及以上公立医院出具的诊断证明、原始病历、病假期间的配药单据、发票等材料。重病人员须在校内公示无异议后，报教育局审核后确定。

（六）关于乡镇街道教育总支书记、总会计、成教幼教管理员、退出领导岗位的专门工作组成员、组织安排人员等人员

各乡镇街道教育总支书记、总会计、成教幼教管理员（每乡镇街道共3人）、退出领导岗位的专门工作组（督教团）成员、经组织批准混岗使用、上挂锻炼人员，编制由教育局单独划转给聘用学校。其岗位由教育局在系统统筹岗位总量内单独设置进行管理了，奖励性绩效工资、年终考核奖单独考核。

（七）关于待岗人员

待岗人员原则上在原学校跟岗学习，待岗期间应严格遵守相关规章制度，服从学校工作安排，并由学校进行考核。

待岗期一般不超过12个月，最长不超过24个月。待岗期间，继续在原学校享受规定的待岗待遇。待岗第一年，发基本工资和不超过50%的基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资（奖励性绩效工资中的考勤奖部分可按实发放）。待岗第二年，只发给基本工资，扣发基础性绩效工资和奖励性绩效工资（奖励性绩效工资中的考勤奖部分可按实发放），不再享受年终考核奖。

待岗期最长两年，期间仍未竞聘上岗或年度考核不合格或不服从教育局调剂的，按有关规定予以解除聘用合同。

**五、保障政策和措施**

（一）完善考核评价机制

各校要结合实际，以师德、能力、业绩、贡献为核心，完善教职工绩效考核评价体系，建立学校不同岗位（教师岗位、教辅岗位、工勤技能岗位等）的分类绩效评价和考核办法，适当拉开和体现学校不同岗位的绩效差距，向教学一线倾斜。聘期中工作表现和业绩特别优秀的经教育局同意允许越级竞聘，不能胜任岗位要求或岗位不匹配的可以予以低聘或转聘到其他岗位。逐步建立以竞聘上岗为核心的退出机制。

（二）实行争议调解仲裁

教职工如对岗位竞聘有异议，由学校人事争议仲裁小组及时处理，不服从学校调解的可向教育局人事争议仲裁调解委员会申请调解，不服从教育局调解的可向市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

**六、工作要求**

（一）提高认识，加强领导

实施中小学教师“县管校聘”管理改革和义务教育段学校校长教师交流是促进教育均衡发展，实现师资均衡配置，办人民满意教育，打响“学在兰溪”教育品牌的重要举措。为切实做好教育系统岗位竞聘工作，市教育局成立教育系统教职工岗位竞聘工作领导小组，教育局主要领导任组长，班子成员任副组长，各科室负责人为成员。领导小组下设办公室，人事分管领导兼任办公室主任。建立领导联系制度，局领导和相关科室要加强与联系学校的沟通联系，有关学校要及时向联系领导和科室汇报和反映工作的进展情况。

各学校（单位）要高度重视，充分认识教师“县管校聘”的重要意义，把实施岗位竞聘工作摆上重要议事日程。班子成员要认真领会精神，统一思想，提高认识，切实增强深化教育人事制度改革的责任感和使命感。各校要解放思想、与时俱进、改革创新，要切实加强对岗位竞聘工作的领导，明确分工，落实责任，周密部署，精心组织，按照本办法制定切实可行的工作方案，修订完善学校有关教师考核聘任办法和奖励性绩效工资考核办法。学校竞聘工作领导小组和人事争议仲裁小组要密切配合，按照职能分工，做好岗位竞聘相关工作，确保岗位竞聘工作顺利推行。

（二）统筹规划，精心组织

各校要根据有关要求，统筹规划，周密部署，精心组织。各校要组织教师认真学习贯彻落实相关文件精神，深入细致地做好政策解释、舆论宣传和思想政治工作，使政策知晓率达100%。统一思想认识，引导广大教师积极支持和参与改革，为推进中小学教师“县管校聘”管理改革和义务教育段学校校长教师交流工作营造良好的社会舆论环境。

（三）严明纪律，平稳推进

各校要严格执行有关政策规定，坚持原则，走群众路线，严格工作程序和工作纪律，杜绝暗箱操作，切实保证教职工的知情权，维护好教职工的合法权益。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相关人员责任。对可能存在的风险因素，要先期研判，做好预案，确保教师“县管校聘”管理改革和义务教育段学校校长教师交流工作平稳有序推进。

（四）处理好改革、发展与稳定的关系。实行岗位竞聘工作关系到教职工的切身利益和单位的稳定与发展，各学校一定要坚持公开、公平、竞争、择优原则，坚持全程留痕，在引导教职工支持并积极参与的同时，要保证学校工作正常运转，符合报名条件的教职工要积极参加岗位竞聘。学校在做好岗位竞聘工作的同时认真做好其他工作，处理好改革、发展和稳定的关系，确保各项工作目标全面完成。

（五）认真总结，及时汇报

在“县管校聘”管理改革和义务教育段学校校长教师交流推进工作中，各校要学习借鉴其他同类学校的成功经验和做法，认真总结工作经验，发现、研究和解决改革中出现的新情况、新问题，各校工作开展情况和重要情况要及时报送教育局。

兰溪市教育局

 2021年5月31日

附件1：

**兰溪市教职工竞聘(交流)申报表**

报名时间： 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |   | 性别 |   | 出生年月 |   | 民族 |   | 近期一寸免冠彩照 |
| 第一学历 |   | 最高学历 |   | 学 位 |   |
| 政治面貌 |   | 入党时间 |   | 身份 |   |
| 现任职务 |   | 任职时间 |   |
| 现任职称 |   | 任职时间 |   |
| 竞聘(交流)申请：①本校竞聘 ②交流 ③跨校竞聘  |  |
| 拟交流或跨校竞聘的学校 | ① | ② | ③ |
| 何时何地受过何种奖励和处分 |   |
| 本学年主要工作实绩 |  |
| 学 习 简 历 |
| 何年何月至何年何月 | 何校何专业 | 毕业、结业、肄业 |
|   |   |   |
|   |   |   |
|   |   |  |
| 工 作 简 历 |
| 何年何月至何年何月 | 在何地何部门 | 任何职务 |
|   |   |   |
|   |   |   |
|   |   |   |
|   |   |   |
|   |   |  |
| 近三年考核结果 | 时间 | 等级 |  负责人签字： 单位、学校（盖章）： 20 年 月 日 |
| 年 |  |
|  年 |   |
|  年 |   |
| 本学年考核排名 | 本人名次/学校人数： |
| 资格审查意见（含是否同意交流或跨校竞聘） |   |
| 聘任情况 |  |

附件2：

**学校缺岗情况一览表**

填报学校（盖章）： 填报时间：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 学校规模 | 班级数 | 学生数 | 教职工数 | 专任教师数 |
|  |  |  |  |
| 学校现有教师情况 | 学 科 | 教师数 | 学 科 | 教师数 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 核定编制数 |  | 拟流出数（交流/跨校竞聘/不聘数） |  |
| 流入需求意向 | 岗位 | 学 科 | 岗位要求 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 教育局意 见 |  |

按岗位需求紧缺程度排序

附件3：

**学校教职工岗位聘用花名册**

填报学校（盖章）： 填报时间：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | 性别 | 出生年月 | 参加工作时间 | 人员身份 | 职称、职级 | 学历 | 专业 | 受聘岗位 | 备注 |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|  |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

学校负责人签字：

附件4：

**未聘（落聘/交流/跨校竞聘）教职工花名册**

填报学校（盖章）： 填报时间：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | 性别 | 出生年月 | 参工时间 | 人员身份 | 职称、职级 | 学历 | 专业 | 未聘原因 | 本校考核排名 |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

注：落聘原因：1.本人拒聘；2.双向选择落聘；3.交流；4.跨校竞聘

学校负责人签字：

**2021年兰溪市义务教育学校教师校长交流实施细则**

根据《关于兰溪市义务教育学校教师校长交流工作实施意见》（试行）（兰教〔2014〕85号）文件，在前几年实施教师校长交流工作和“县管校聘”人事制度改革的基础上，制订2021年义务教育学校教师校长交流实施细则。非义务教育学校参照执行。

校级领导交流

**一、交流对象**

同一学校任职满10年的校长及其他校级领导；因工作需要交流的；学校中层领导提拔为校级领导的。

**二、交流方法**

按干部选拔任用办法，由教育局在市域内统筹安排交流。鼓励城区学校年轻优秀校级领导交流到农村或者薄弱学校任职。

名优教师交流

**一、交流对象**

年龄在男50周岁、女45周岁及以下（主动要求去农村的不受年龄限制）的县市级及以上名师、骨干教师、教坛新秀、学校中层领导及其他纳入市级骨干教师管理的优秀教师（城区学校按不低于教师数的15%核定）。同等条件下，优先考虑在同一学校连续任教满12年及以上的名优教师和没有农村学校任教（含支教，下同）经历的教师。参与交流的名优教师原则上不低于符合交流条件的名优教师数的15%。

  **二、交流方法**

一般在结对帮扶学校、摘牌选岗所选教师所在学校、教育共同体内或片区内进行交流。城区学校向农村学校、城区薄弱学校交流，中心学校向下属辅导完小、边远山区学校交流（原则上超编学校不予安排流入）。城区学校名优教师交流服务时间为3年，期满后经本人申请、考核合格，可选择回原校任教，也可申请延长交流时间。交流至区域内相对薄弱的城区学校，交流期满后不再调回原学校任教。

鼓励城区学校中层到农村或薄弱学校挂职锻炼，新任义务教育学校校级领导应有2所及以上学校工作的经历，其中每所学校工作时间一般不低于3年，或在农村学校有6年及以上的工作经历，否则不予提拔任用。

**三、实施步骤**

（一）确定数量。根据当年符合交流条件的教师数确定各校应交流的教师数。城区义务段学校按不低于“教师数×15%×15%”计算，确定交流数。

（二）申报推荐。采取个人申报与学校推荐相结合的方式。在6月20日前，市区学校或中心学校按照测算的交流计划数，推荐交流对象并上报教育局。一般可优先安排个人主动提出交流申请的名优教师，当主动申请人数少于应交流人数时，学校可根据教师在本校连续任教时间从长到短推荐符合交流条件的教师进行交流。若本校连续任教时间相同，可按没有农村任教经历、农村任教时间短、年纪较轻的顺序进行推荐。已有2所以上其他学校的工作经历且每所学校工作时间均超过3年及以上的教师，或在农村学校有6年及以上工作经历的城区教师，可延后推荐，但在现学校已连续任职满15年的，应纳入推荐范围。

缺编或学科不平衡的农村学校或师资力量相对薄弱的市区学校根据本校实际需要，在6月20日前向教育局提出流入教师申请，填报《学校缺岗情况一览表》（附件2）。

（三）统筹安排。教育局综合城乡学校的推荐、申请情况，统筹确定名优教师所对应的流入学校及岗位。

**四、保障措施**

（一）待遇

1.按规定享受农村任教津贴、农村特岗津贴和乡镇工作补贴。对能较好的完成规定的教育教学工作任务，并切实履行好名优教师的带头、示范、引领、指导等工作职责的，经考核给予一定奖励。交流名优教师在农村服务期间如遇任期届满，经考核合格其名优教师待遇可顺延至交流期满。

2.优先安排参加国培、省级骨干教师培训。

（二）管理

1. 交流期间编制、人事关系转入相应的学校，由流入学校进行管理考核。

2. 通过完善名优教师的评聘、培养机制，突出交流名优教师的引领作用，加快农村或相对薄弱城区学校教师的专业成长。

普通教师交流

**一、交流对象**

1.在同一学校连续任教时间较长的富余学科教师；

2.在同一学校连续任教满12年及以上的教师。已有2所以上其他学校工作经历且每所学校工作时间均超3年及以上的教师，或有6年及以上农村学校工作经历的城区教师，可放宽至满15年。学校推荐交流的教师一般男不超50周岁，女不超45周岁，个人申请参与交流的教师不受年龄限制。其中富余学科教师、同一学校连续任教时间长、无农村学校或多校任职经历的教师优先；

3.在城区学校任教满2年及以上，无农村任教经历的青年教师；

4.因对等互动挂职需进行交流的中青年教师；

5.本校竞聘未聘的教师。

当年参与交流的教师由各校根据本校实际情况确定。

**二、交流方法**

（一）服务型交流。交流对象为：无农村任教经历，因申报中、高级职称需要，或因中、高级专业技术职务聘任岗位限制，欲到农村或薄弱学校任教的城区学校教师；在城区学校任教满2年，无农村任教经历的青年教师。服务型交流的年限不少于3年。每校流出人数为在校专任教师总数的5%左右，同一学科一般不超2人，中学教师允许交流至农村小学。服务型交流原则上在教育共同体内进行，每校流入一般不超2人，离城较近农村超编学校一般不予流入。

2021年起，城区名优教师和服务型教师可申请赴行知中学、行知小学交流，交流满3年具有职称评审资格，交流期为6年。交流到相对偏远学校的教师，在职称评聘时给予倾斜政策，具体情况如下：

1.交流到横溪初中、下陈小学2所学校的教师，交流满1年且符合职评其他条件的可申请评聘中级职称，交流期满3年即可。

2.交流到梅江初中、圣山小学、金湖小学、双牌小学、马塘小学、和平小学、信义小学、芝堰小学、朱家小学、六山小学、横木小学、白沙小学、石埠小学、宋宅小学、白枣小学等13所学校的教师，交流满2年且符合职评其他条件的可申请评聘中级职称，交流期为3年。交流至以上学校教师也可选择交流满1年申请评聘中级职称（需符合职评其他条件），但申请评聘中级职称前需签订再服务3年协议，即共服务4年。

3.交流到柏园学校、柏社中学、中洲小学、下王小学、瑞溪小学、柏社小学、墩头小学、横溪小学等学校的教师，交流满1年且符合职评其他条件的可申请评聘中级职称，申请评聘中级职称前需签订再服务3年的协议。

（二）互动型交流。凡有名优教师和服务型教师流入的学校，可根据对等要求，向流出学校选派新教师或中青年教师挂职锻炼。互动挂职一般分年轮换，双方学校协商一致的可延长，最多不超过3年，具体操作程序为：教师个人申报、学校双向选择、教育局统筹确定。

（三）片区内交流。根据学校教师富余情况和交流计划数，按富余学科教师优先、在本校任教时间长优先的顺序，统筹规划、制订合理的教师交流计划，确定当年交流推荐对象。教师在本镇、乡（街道）范围内及片区内同类学校交流是交流的主要形式。

片区划分：第一片区：市属学校溪西片；第二片区：城区学校老城片；第三片区：上华、灵洞、兰江、赤溪；第四片区：永昌、诸葛、游埠、水亭；第五片区：女埠、黄店；第六片区：香溪、马涧、柏社；第七片区：梅江、横溪。

（四）调整型（含跨学段）交流。重点做好超编学校及学科教师有富余学校向编制有空缺、学科教师有需求的学校（含不同学段学校）交流。

1.超编学校必须按学科超职数情况推荐富余学科教师参与交流。

2.非缺编学校因学科结构性短缺申请教师的，必须同时上报富余学科教师参与交流。

3.富余学科教师的交流，原则上按2:1的比例（即每超2人报1人）按顺序上报。推荐顺序一般按本人有意向的、本校任教时间长的优先推荐。

4.富余学科教师原则上交流至本片区范围内缺编和有学科需求的同类学校。当本片区范围内其他学校编制已满，也无学科结构性短缺，则在本片区实施跨学段交流或跨区域交流。学校考核排名列本校前40%的教师可申请到高一级学校或离城更近的学校交流，学校考核排名列本校后30%的教师按从高到低或离城从近到远的原则交流到其他学校。非义务教育学校参照实施。

**三、实施步骤**

（一）服务型交流

1.制订计划。各校根据教育局指导意见及本校不同对象类别的实际情况，合理确定年度交流计划。

2.教师申报。凡参与服务型交流的教师，在规定时间内向学校提出服务交流意向，并填写《兰溪市中小学教师交流(跨校竞聘)申报表》（附件1）。

3.确定对象。学校根据教师申报情况，结合学校实际，确定交流对象报教育局统筹安排。

4.双向定岗。教育局根据城乡学校实际情况，统筹安排城区学校（乡镇中心学校）服务型交流教师的下乡（辅导完小、教学点）交流以及农村学校（辅导完小、教学点）教师的上挂交流。交流及上挂对象纳入学校直接聘任对象，并建立相关档案。

（二）互动型交流

1.确定名额。因名优教师或服务型教师流入，需要派教师（含新分配教师）到城区学校或中心学校锻炼。挂职人数与名优教师或服务型教师流入数相近，具体学科根据学校实际情况确定。

2.报名推荐。参与挂职锻炼教师，采取个人申报与学校推荐相结合的方式确定。学校根据交流岗位特点、挂职学校需求及教师报名情况和本校实际，推荐挂职锻炼教师，填写《兰溪市中小学教师交流(跨校竞聘)申报表》（附件1）。原则上优先安排当年或近几年分配的新教师参加互动交流，期限一般为1年，交流期间不转编制和人事关系，期满后返回农村学校任教。

3.确定对象。教育局根据流出学校推荐情况及流入学校的需求，确定交流对象。

（三）片区内和调整型教师交流

1.学校梳理。学校对学科富余教师、教师个人主动申请交流的教师和达到交流年限的教师进行梳理，统筹规划，明确计划。

2.推荐上报。6月30日前，学校根据本校符合交流条件的教师数，结合本校师资队伍实际，集体讨论确定当年参与交流的人数（按符合交流条件教师数的10%左右比例确定）和对象，填写《兰溪市中小学教师交流(跨校竞聘)申报表》（附件1），并上报教育局纳入交流计划。

在确定交流人选时，应先考虑学科富余教师进行交流， 在此基础上可安排个人主动提出交流申请的教师，当主动申请人数少于应交流人数时，学校可根据教师在本校连续任教时间从长到短推荐符合交流条件的教师。在现学校连续任职满15年的，应纳入推荐范围。确因情况特殊无法推荐的，在县管校聘时增加不聘人数。

3. 实施交流。在教育局指导下，协同相关学校根据各校编制空缺和学科短缺情况，在相应区域范围内统筹实施交流。

**四、保障措施**

（一）考核管理。教师交流期间，由流入学校按同校教师标准和要求进行教学业务培养和考核管理。绩效工资按岗位绩效考核发放。

（二）激励措施。参与服务型交流教师将编制和人事工资关系转到农村学校的，按规定享受农村教师任教津贴、特岗津贴和乡镇工作补贴，服务期满后经本人申请、考核合格，编制和人事工资关系可调回原学校。参与互动型交流的教师在挂职期间不转编制和人事工资关系，不享受相应的农村教师任教津贴，年终考核由上挂学校考核，奖励性绩效工资和年终考核奖由上挂学校考核发放。

（三）职评政策。义务教育段教师申报中、高级职务时应具有到农村学校、薄弱学校任教的经历，交流时间需满3年，其中到之前所述部分偏远学校任教满1年及以上并符合其他职评条件的，可在交流学校参加职称评审，评审指标单列，具体按当年职评政策执行。

有下设辅导完小或教学点的中心小学教师，申报中、高级职务时应具有到下设辅导完小或教学点任教的经历，交流时间全职满1年或兼职（走教）满2年。交流期满继续在辅导完小或教学点任教并符合其他职评条件的，可在辅导完小或教学点参加职称评审，评审指标单列，具体按当年职评政策执行。

新教师交流

**一、交流对象**

主要为当年或近几年分配至农村学校的新教师。

**二、交流方法**

安排新教师在城区学校进行专业成长培养，期限一般为1年，交流期间不转编制和人事关系，期满后返回至农村学校任教，具体由教育局根据学校教师情况统一安排。

其他事项

一、全市义务教育学校教师交流工作的相关手续由学校指定专人到教育局人事科统一办理。

二、交流的名优教师和新教师由流入学校和教育局共同考核，其他普通教师由流入学校进行考核(考核表见附件3)，结果报教育局备案。

三、本年度符合交流条件的骨干教师及城区工作满2年的年轻教师按15%左右的比例进行交流，符合交流条件的骨干教师按学校教师数的15%确定。其他教师(以富余学科教师为主)交流比例达到符合交流条件的普通教师10%左右的比例。

四、各校可根据本校实际将“教师交流”与“县管校聘”人事制度改革工作有机结合，通过人员流动，促进富余学科教师向教师紧缺学校流动。在教师流动总量不减的情况下，经学校申请、教育局同意后适当调整交流教师人数。

五、职称评聘中，参与交流的教师在同等情况下可优先，新增加的职称评聘指标主要用于交流至农村学校任教的教师。

本实施办法解释权归兰溪市教育局。

兰溪市教育局

 2021年5月30日

附件1：

**兰溪市中小学教师交流(跨校竞聘)申报表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 性别 |  | 民族 |  | 工作单位 |  |
| 出生年月 |  | 政治面貌 |  | 参加工作时间 |  | 任教学科 |  |
| 学历学位 |  | 毕业时间、院校、专业 |  |
| 职称评审情况 |  | 职称聘任情况 |  | 聘任时间 |  |
| 家庭住址 |  | 联系电话 |  |
| 家庭成员及所在单位 |  |
| 工作简历 |  |
| 奖惩情况及上一年学校考核排名（个人名次/总人数） |  |
| 交流类别（名优骨干交流/服务型交流/上挂锻炼/片区内交流/调整型交流） |  |
| 意向学校及岗位 | 第一志愿 |  | 第二志愿 |  | 第三志愿 |  |
| 是否服从调配 |  | 本人签字 |  |
| 流出学校意见 | 校长签字： 学校盖章 年 月 日 |
| 教育局意见 |    | 流入学校意见 | 校长签字： 学校盖章 年 月 日 |

附件2：

**学校缺岗情况一览表**

填报学校（盖章）： 填报时间：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 学校规模 | 班级数 | 学生数 | 教职工数 | 专任教师数 |
|  |  |  |  |
| 学校现有教师情况 | 学 科 | 教师数 | 学 科 | 教师数 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| 核定编制数 |  | 拟流出数（交流/跨校竞聘/不聘数） |  |
| 流入需求意向 | 岗位 | 学 科 | 岗位要求 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| 教育局意 见 |  |

按岗位需求紧缺程度排序

附件3：

**兰溪市义务教育学校教师交流考核表**

 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓 名 |  | 性别 |  | 出生日期 |  | 参加工作时间 |  |
| 工作单位 |  | 学历 |  | 职称 |  |
| 交流学校 |  | 交流时间起止时间 |  年 月--- 年 月 |
| 任教班级 |  | 任教学科 |  | 周课时 |  |
| 其他兼职 |  |
| 出勤天数 |  | 事假天数 |  | 病假天数 |  |
| **交 流****总 结**【师德师风、工作态度、履行职责、取得的主要成绩及轮岗交流感受等情况】 |  |
| 本人签名： 年 月 日 |
| 轮岗交流接受学校考核评价 | 年级组或教研组评价意见 |  组长（签名）： 年 月 日 |
| 学校考核组评价意见 |  组长（签名）： 年 月 日 |
| 考核等第(优秀.合格.基本合格.不合格) | 　　  校长（签名）： 　　　学校（盖章） 年 月 日 |
| 教育局意见 |  |