达拉特旗推进中小学幼儿园教职工县管

校聘管理改革实施方案（试行）

# 按照《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）《内蒙古自治区党委自治区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（内党发〔2018〕18号）《鄂尔多斯市全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（鄂党发〔2018〕18号）《鄂尔多斯市推进中小学教师县管校聘管理改革实施方案》（鄂府办发〔2018〕134号）《鄂尔多斯市关于进一步加强教师队伍建设的若干政策措施》（鄂党教工发〔2023〕6号）《达拉特旗全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（达党发〔2021〕9号）等文件精神，为进一步深化我旗教师队伍管理改革，促进各学校教师资源合理配置，推进义务教育优质均衡发展，结合我旗实际，制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针和全国教育大会精神，深化教育体制机制改革，全面落实中小学、幼儿园教师“县管校聘”管理制度改革，按照“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，在教体局总体统筹的基础上，落实学校用人自主权，为教师交流轮岗提供制度保障，促进本旗师资均衡配置，推进教育公平，努力办好人民满意的教育。

二、实施原则

（一）坚持协同推进。旗教体局、财政、编办、人社等部门要统筹推进实施我旗中小学教师“县管校聘”管理改革，充分发挥政策引领作用，将“县管校聘”改革与竞争上岗，绩效考核、职称改革、专项奖励等协同配套、统筹推进。

（二）坚持统筹兼顾。要充分发挥改革政策的导向作用，积极引导优秀校长、教师向农村学校、薄弱学校流动，不断优化教师队伍学科、职称和年龄结构，加快缩小城乡差距、校际间差距。

（三）坚持以人为本。充分尊重校长、教师意愿，切实维护好教职工权益，进一步调动教职工的主观能动性，激发教师队伍整体活力。

（四）坚持改革创新。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”改革的重要突破口，全力破除教师管理体制机制障碍。

（五）坚持公平公正。依法依规公开实施方案、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，切实防止不规范、不公平情况发生。

三、实施范围

全旗中小学、幼儿园在册在岗教职工。

四、工作内容

（一）创新编制管理。按照“严控总量、统筹使用、有减有增、动态平衡”的原则，建立学校教职工编制“总量控制，动态调整”机制，盘活事业编制存量，实现教师无校籍管理，逐步把教师由“学校人”转变为“系统人”，使教师资源有序交流和合理配置。机构编制部门会同教育主管部门根据生源变化、政策变化和教育教学改革需要，坚持生师比和班师比相结合的方式核定基本编制数，按照不超过教职工基本编制数的25%核定学校教职工附加编制数（幼儿园10%）。每三年对教职工编制进行一次核定，确定编制总量(编制总量=基本编制数+教职工附加编制数。生师比为：高中12.5:1、初中13.5:1、小学19:1、特殊教育3:1、幼儿园7:1。班师比为：高中1:4、初中1:3.7、小学1:2.4、特殊教育1:5、幼儿园1:4.5)。教育主管部门在核定的编制总量范围内，按照学校布局、生源变化、教师结构、交流轮岗等实际需求情况，建立教师编制“周转池”，通过采取区域统筹、保障急需、用后返还、动态流转的方式，每年暑假提出所辖中小学、幼儿园教职工编制的分配方案及动态调整意见，并报同级编制部门审核备案，辖区内人员编制动态调整后，编办、人社、财政要在一个月内完成调整人员有关手续的变更工作。

（二）完善岗位设置。建立教师岗位设置“总量控制，统筹使用”机制，逐步破解岗位僵化的问题，调动中青年教师工作积极性。人社部门负责全旗各学段岗位总量控制，以全旗在册在岗正式教师总数为基数进行岗位设置，科学核定教体系统高级、中级、初级岗位总数。教育主管部门在核定的岗位总数内，根据各学段特点及实际情况，统筹使用、动态调配，并报人社局备案后实施。

（三）改革评聘制度。遵循教育发展规律和教师成长规律，按照“重能力、重业绩、重贡献”的评聘原则，逐步推进评聘制度改革，实现职称评审和岗位聘用有效衔接，疏通一线教师职称评聘通道，促进中青年教师专业成长。把在乡村学校或薄弱学校（高中除外）任教1年以上的经历作为申报高级教师和特级教师的必要条件。对在学校教学一线连续从事教育教学工作满25年，取得中、高级专业技术资格，且距法定退休年龄不足3年的优秀教师，可不受岗位数限制聘用到相应岗位。按照“老人老办法、新人新办法”的原则，充分发挥高级教师的学科引领作用，引导其认真履行职责，受聘高级岗位的教师必须承担规定课时工作量，达不到工作量的解聘高级岗位。距法定退休年龄5年及以上的高级岗位教师要承担规定课时工作量，不满工作量的解聘其高级岗位。对于不在教学岗位（含教练员）工作的教职工不得参与教师职称评聘、岗位竞聘。对于工作量不满的教职工，当年不得参与职称评聘、岗位竞聘。

（四）加强队伍建设。按照“有缺必补、退补平衡”的原则，

建立教师长效补充机制。严格教师准入，逐步提高新招聘教师学历，将报考幼儿园教师学历提升至全日制专科、义务教育阶段教师学历提升至全日制本科，逐步提高高级中学教师研究生学历比例。每学年初由教育主管部门根据实际需求列出招聘计划，经旗人民政府研究同意后，面向社会公开招聘教师。按照内蒙古自治区公费定向培养师资政策，每年争取一定数量的培养计划。通过安置补贴、待遇优厚、编制保障等人才招引政策，持续引进高层次教育人才、名优教师、优秀毕业生、优秀成熟教师。逐步实施新招聘教师一年储备期制度，储备期内需跟岗实践，接受思想政治、师德师风、专业素养、课堂教学等全方位集中培训。

（五）完善退出机制。通过严格考核、科学评价等方式，逐步建立校长教师退出机制。校长退出由教育主管部门组织实施，教师退出在教育部门领导下由学校组织实施。对于未能竞聘上岗的教师，通过培训后重新竞聘上岗和组织部、编办、人社部门重新安置工作两种方式妥善分流安置，其待遇随岗调整，真正建立能上能下、能进能出的竞争性用人机制，激发学校教师队伍活力。

（六）规范交流调整。坚持“优化结构、激发活力”的原则，推进区域内校长、教师交流轮岗，重点引导骨干教师在城乡间、校际间合理流动，逐步实现学校之间专任教师高一层次学历比例、中高级教师职称比例、骨干教师比例大体相当，实现区域内教师资源的均衡配置。以服务时间为前提，综合考虑服务年限、困难程度、班主任年限、业务考试、量化考核等因素将教师进行交流轮岗。将教师交流调整和教师交流轮岗有效衔接起来，每学年教师交流轮岗的比例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%，引导骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，实现城乡学校一体、均衡发展。通过建立交通补助、生活补贴等制度，切实采取有效措施，为校长和教师交流提供便利。加大中小学教育联盟、教育集团之间的对口支援力度，广泛开展多种形式的支教活动，鼓励特级教师和高级教师定期到基层学校、薄弱学校支教服务。实施银龄讲学计划，鼓励支持乐于奉献、身体健康的优秀退休教师到基层学校、薄弱学校支教讲学，并给予一定待遇。

（七）完善聘用管理。按照“按需设岗、竞聘上岗、合同管理”的原则，全面推行中小学、幼儿园教师聘用合同管理，落实学校、幼儿园用人自主权。学校、幼儿园要按照相关政策要求，科学合理地拟定教师竞聘方案（需经全体教职工大会或教职工代表大会85%以上通过后方可实施），包括竞聘时间、竞聘程序、竞聘办法等，实行全员竞聘上岗，依法做好学校、幼儿园与各类聘用人员聘用合同的签订、履行。校内竞聘由聘任领导小组聘任中层干部与教职工，中层干部与教职工实行双向选择。校内竞聘上岗，可按先竞聘教学岗位，再竞聘非教学岗位的顺序；或者按工作量大小的顺序，实施分轮竞聘。教职工人数较多的学校要组织多轮竞聘，做到人岗相适。符合校内直聘的教职工，也可自愿参加其他岗位竞聘。

（八）推行校园长职级管理。遵循教育发展规律和校园长成长规律，着力构建导向明确、标准科学、体系完善的校园长绩效考核评价制度，建立以职级制为核心的校园长管理体制，推动校园长队伍专业化发展，逐步实现专家办学、教育家办学。建立校园长职级评审制度，从任职资历、业绩成果、校园规模及管理难易程度、任职学校综合业绩、校园长综合素质、考核评审委员会评审等方面制定专业的职级评审标准。建立校园长职级制的评定管理与考核办法，把考核结果作为校园长职级晋升、奖惩、续聘或解聘的重要依据。

（九）完善考核奖励制度。按照公开、公平、公正原则，建立校园、教师、学生、家长和社会多方参与的教师考核评价机制。严格执行教职工大会或教代会审议制度，进一步规范方案、制度等管理性文件产生的程序，使教师专业发展导向明确，引领教师健康持续发展。按照“多劳多得、优绩优酬、不劳不得”的原则，以岗位职责为依据，重点从师德水平、工作量、工作业绩等方面科学制定考评方案，并将考核结果作为评先选优、职称评聘、绩效奖励、续签合同的重要依据。按照上级绩效工资分配指导意见，将班主任津贴单列，将课时（工作）津贴、超课时津贴、考核奖励、教学成果奖励等项目一并纳入教师绩效工资总量（不包含班主任津贴、中高考奖励）。加大教师评先选优力度，开展好优秀校园长、最美教师、优秀教师、优秀教育工作者等各级各类评先选优工作。落实好乡村教师荣誉颁发制度，组织好教师节评先选优和庆祝活动。鼓励社会团体、企事业单位、民间组织对作出突出贡献的优秀教师给予奖励。

（十）完善待遇保障机制。建立和完善中小学教师工资待遇与经济社会发展联动保障机制，确保教师平均工资水平高于旗内国家公务员的平均工资水平，并逐年提高。落实自治区关于提高班主任津贴标准的要求，高中阶段学校班主任平均津贴不低于2500元/月，义务教育阶段学校班主任平均津贴不低于2000元/月，寄宿制学校在上述标准上再提高500元/月，并建立长效增长激励机制。深入实施乡村教师支持计划，落实农村牧区（旗政府所在地以外）教师交通费和误餐费补助每人每年平均1万元政策以及苏木乡镇工作补贴政策，根据实际情况分区域分等次发放。加强农村牧区教师周转宿舍建设，按规定将符合条件的教师纳入当地住房保障范围，为无房教师优先安排公租房和政府保障性住房，让教师住有所居。

五、工作要求

（一）提高思想认识。实施中小学幼儿园教师“县管校聘”管理改革是保障教师交流轮岗工作顺利实施，促进教育教学资源合理配置，推进义务教育优质均衡发展，办好人民满意教育的重要举措。各有关部门要提高思想认识，按照上级党委、政府和旗委、政府的安排部署，全力以赴抓好各项工作落实。

（二）加强组织领导。成立中小学幼儿园教师“县管校聘”管理改革领导小组（领导小组名单见附件1），领导小组下设办公室，办公室设在旗教体局，统筹推进全旗中小学教师“县管校聘”管理改革工作。

（三）加强协调配合。教体局具体负责指导各学校做好日常管理工作，编制部门要在校长教师编制管理中精准履职，人社部门要在教师职称评定、岗位设置中科学施策，财政部门要对县管校聘管理改革的相关经费予以保障，工会要在保障教师合法权益方面发挥积极作用。同时，各相关部门在工作中要积极配合、统筹协作、及时研究解决存在的问题困难，共同推动我旗“县管校聘”管理改革工作。

（四）健全督查机制。各相关部门对“县管校聘”管理改革中可能存在的风险因素，要做好充分的评估论证，建立应急预案，做到防患于未然。教体局要强化跟踪督查，及时研究处理改革过程中出现的问题、不断完善改革方案。加强改革推进过程的督查与指导，对工作推进情况开展跟踪评估，确保各项工作稳妥推进。

（五）营造和谐环境。各相关部门要坚持正确舆论导向，做好政策宣传，加强教育引导，积极营造推进教育改革和发展的良好氛围。要注重培养和发现典型，对改革过程中取得的经验和成果要及时总结推广，创出区域特色，全面推动工作。

附件1：达拉特旗中小学幼儿园教师“县管校聘”管理改革领导小组名单

达拉特旗人民政府

2023年\*月\*日

附件1:

达拉特旗中小学幼儿园教师“县管校聘”

管理改革领导小组名单

组 长： 杜晓彦 旗委副书记、政法委书记

副组长： 杨利鹏 旗委常委、统战部部长

李建文 旗委常委、纪委书记、监委主任

杨 东 旗委常委、宣传部部长

陈立东 旗委常委、组织部部长

薛海林 旗委常委、办公室主任

白晓燕 旗政府副旗长

成 员： 李飞小 旗纪委副书记、监委副主任

纪 毅 旗委政策研究中心副主任

李忠慧 建达资产管理有限公司总经理（政府办公室借调）

张 华 旗委组织部常务副部长、老干部局局长

白万兴 旗委宣传部常务副部长

张 璐 旗委统战部常务副部长

韩春耀 旗委编办主任

郭雪峰 旗发改委主任

赵东明 旗教体局局长

吕 忠 旗公安局副局长

白云飞 旗财政局局长

李二梅 旗人社局局长

达拉特旗中小学幼儿园教师“县管校聘”管理改革领导小组下设办公室，办公室设在旗教体局，承担领导小组日常工作，办公室主任由赵东明同志兼任。

达拉特旗人民政府 2023年\*\*\*月\*\*\*日印发

达拉特旗中小学幼儿园教师竞聘

上岗实施方案（试行）

依据《达拉特旗全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（达党发〔2021〕9号）文件精神，结合我旗教育改革实际，为统筹全旗教育资源，有效解决部分学校教职工总量超编、结构性短缺问题，实现人才资源的科学配置、结构优化，在考察借鉴国内教育发达地区经验的基础上，特制定本方案。

一、指导思想

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的教育方针和全国教育大会精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，落实立德树人根本任务，培养德、智、体、美、劳全面发展的社会主义建设者和接班人，科学配置人才资源，加快教育现代化，建设教育强国，办好人民满意的教育。

二、目标任务

# 1.加强编制管理，规范学校机构和岗位设置。

# 2.合理配置人才资源，调整优化教职工队伍结构。

# 3.建立符合我旗实际的教育人事管理运行机制，建设一支高素质专业化的教师队伍和管理队伍，全面提高教育质量和管理水平。

三、竞聘上岗原则

# 1.坚持党管干部的原则。

# 2.坚持德才兼备、注重实绩的原则。

# 3.坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

四、实施范围

# 全旗中小学幼儿园在册在岗教师。

五、具体措施

（一）加强管理，科学定岗。

# 1.规范学校机构设置和领导配备。按照《内蒙古自治区事业单位机构编制管理办法》，结合我旗学校规模和教学班级数量实际，核定学校机构设置和领导配备数量标准。

# 2.核定教职工编制。按照严控总量、盘活存量、优化结构、增减平衡的要求，以中央编办、教育部、财政部等规定为基础，结合自治区相关文件及《达拉特旗全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（达党发〔2021〕9号）文件精神，结合《达拉特旗推进中小学幼儿园教职工县管校聘管理改革实施方案》文件精神，以生师比为：高中12.5:1、初中13.5:1、小学19:1、特殊教育3:1、幼儿园7:1，班师比为：高中1:4、初中1:3.7、小学1:2.4、特殊教育1:5、幼儿园1:4.5）相结合的方式核定教职工基本编制标准，以中小学不超过教职工基本编制25%（幼儿园不超10%）的比例核定学校附加编制标准。各中小学可结合学校实际，以年度统计报表为基数，任选其中一种方式测算核定教职工基本编制与附加编制，所核定的编制总数即为该校的正常编制标准。

# 3.核定岗位。在编制标准范围内，根据学校实际情况，科学核定专任教师、管理人员、教学辅助人员、工勤人员等岗位。按照师生总数，寄宿学生总数，就餐师生总数，学校建筑、硬化、绿化面积等核定学校工勤安保等其他临时性岗位人员数量。

（二）定岗定责，竞聘上岗。

# 全旗各中小学、幼儿园要从实际出发，坚持客观、公正的原则，从德、能、勤、绩、廉等方面，公开、公平设置本校园所有岗位数量和特殊岗位的具体工作量，制定和完善所有岗位职责，再按程序对本校全体教师进行学期或学年度考核，结果要作为教职工竞聘上岗的重要或直接依据。最后经充分论证后，制定符合本校园实际的竞聘上岗方案。定岗定责后，实行竞聘上岗。

（三）妥善分流，合理安置。

**对于未能竞聘上岗教师，本着人尽其才、才尽其用的原则，通过三种方式进行分流安置。**

# 1.转岗至本校非教学一线，非教学一线内部调整，承担工勤、安保等其他岗位任务，同时按照分流人数核减临时工聘用指标，减轻财政负担。

# 2.通过调整岗位、进修培训等途径，引导未聘人员到低一学段学校任教，解决教师队伍结构性失衡问题。

# 3.遵照“严谨、适度、有序”的原则，疏通教师出口渠道，未聘人员由旗人社局进行分配。

六、组织保障与纪律要求

# 由教体局、人社局、编办共同成立专项工作领导小组，负责协调改革过程中存在的问题、监督学校竞聘上岗工作的实施。

# 七、本《方案》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局、达拉特旗人力资源和社会保障局、中共达拉特旗委编制委员会办公室负责解释。

达拉特旗中小学幼儿园教职工

工作量设定实施办法

为进一步贯彻落实内蒙古自治区中小学教职工编制标准，合理配置教师资源，规范全旗中小学、幼儿园（以下简称学校）教职工工作量，促进学校管理和绩效考核规范化，结合我旗教体系统实际，特制定本实施办法。

一、教师工作量设定的原则

（一）坚持严格执行课程设置的原则。

全面落实并严格执行国家、自治区基础教育课程设置与人事编制标准，按照课程设置和课时安排，开齐开足开好各门课程。

（二）坚持专职为主、兼职为辅的原则。

按照任课教师所学专业和教学专长，做到专业、专职。根据工作需要，学校可以安排部分任课教师兼职，专（兼）职教师要积极参加教育教学主管部门安排的各级各类学科培训活动，提升自身的专业素养。

（三）坚持工作量与绩效挂钩原则。

将教师工作量作为教师岗位设置、职称评聘、绩效考核的重要依据，各学校要进一步完善有关考核方案，充分体现“多劳多得，优绩优酬”，提高广大教职工的工作积极性。

二、教职工岗位设置及工作量标准

学校教职工岗位包括专任教师、管理人员、教学辅助人员和工勤人员等岗位。

（一）专任教师。

专任教师是指学校中具有相应教师资格、主要从事教育教学工作的专业人员（包括从事实验教学、电化教学人员、保教人员等）。按照《鄂尔多斯市教育局转发内蒙古自治区中小学教学规程（试行）的通知》（鄂教基发〔2013〕10号）和《内蒙古自治区义务教育课程计划（暂行）》（内教基函〔2021〕27号），专任教师的标准周授课时数原则上按以下标准执行：

普通高中教师标准周授课时数10-14节，高中语文、数学、英语标准周授课时数为10节，物理、化学、生物、政治、历史、地理标准周授课时数为12节，音乐、体育、美术、通用技术、心理健康、信息技术等标准周授课时数为14节（中职学校可参照本标准根据专业特点制定各学科周课时量标准）；

初中教师标准周授课时数为12-16节，语文、数学、英语标准周授课时数为12节，物理、化学、生物学、道法、历史、地理标准周授课时数为14节，音乐、美术、体育、综合实践、信息技术等学科标准周授课时数为16节；

小学教师标准周授课时数为16-20节，语文、数学、英语标准周授课时数为16节，其他学科教师标准周授课时数为20节。

1. 管理人员。

管理人员是指在学校管理岗位上从事管理工作的人员除校级正职领导外，其他学校管理人员必须兼课，工作量须达到相关规定要求，要做到一人多岗。按照《内蒙古自治区中小学校机构编制管理办法》《内蒙古自治区公办幼儿园机构编制标准》等有关规定，按规定职数配备中层以上干部的，标准周授课时数执行以下标准。

1.校长、书记可以不代课，每学期听课不少于50节。

2.校级副职领导（含支部（总支）副书记、工会主席）承担所带课程的1/3标准周授课时数，业务副校长每学期听课不少于40节，其他校级领导听课不少于30节；

3.中层正职领导承担所代课程的1/2标准周授课时数，中层副职领导承担所代课程的2/3标准周授课时数。各中层正、副职领导每学期听课等同于普通教师不少于30节。

4.学校内设的年级组长、教研组长、集备组长、名师工作室负责人等非领导岗位人员，学校可根据工作实际核定工作量。

（三）教学辅助人员和工勤人员。

教学辅助人员是指学校中主要从事实验室、图书室、阅览室、微机室等功能室的管理工作以及卫生保健（中小学）、安全管理值班、巡查等教学辅助工作的人员。工勤人员是指学校中从事后勤服务的工作人员。根据《内蒙古自治区中小学校机构编制管理办法》《内蒙古自治区公办幼儿园机构编制标准》中关于编制人数、专业人员结构比例规定（小学、初中、高中学校专任教师占教职工总数的比例应当分别不低于90%、85%、85%，公办幼儿园专业技术人员原则上不低于幼儿园教职工的88%）及工作实际，各学校酌情核定本单位教学辅助人员和工勤人员工作量。

（四）优化编制管理和岗位设置。学校依据编制人数、专业人员结构比例规定及工作实际，根据满工作量的原则，科学合理设置岗位，把教学任务、目标层层分解，落实到人，并制定岗位职责、任职条件、任期工作目标。

（五）有关说明。

1.上述标准周授课时数的下限是以语文、数学、英语为基准确定的，教学规程规定的其他科目的教师标准周授课时数，小学应不低于上述周课时数的上限，中学应不低于所带科目的规定节数。

2.跨学段、跨年级或跨学科任课的原则上加计不超2课时。具体细则由学校根据工作实际制定。

3.所有中小学班主任除享受政府发放的岗位津贴外，以语、数、英的周课时量为基准计算增计工作量，具体计算公式为：（任教学科的标准周授课时数÷12）×X，X指增计工作量系数（X取值：高中不高于2.5，初中不高于3，小学不高于4）。与标准班容量相比，每增加1名学生，按（所代学生数－标准班容量）×0.1课时进行加计，最多不超过2课时。根据寄宿学生人数和工作任务分配情况，寄宿制学校班主任增计工作量最多不超过5课时，所有学生人数均以学期初上报数据为准（下同）。

4.每位任课教师除承担规定的任课工作量外，学校分配的其他工作任务必须认真完成，不得以满工作量为由推诿或拒不执行，任课工作量不满的教师应服从学校安排或自主申请辅助岗位计满工作量，具体细则由学校制定。

5.自习课、辅导课、体育训练、实验辅导等非讲授课、值班、巡查等其他学校管理、教学辅助、后勤保障等工作，在遵照国家、自治区有关工作量计算的文件规定基础上，各单位可参照本《办法》并结合本校实际情况核定本单位教职工的工作量。

6.在计算工作量时，所有增减工作量均要以相应学科标准周授课时数为基准按公式计算。

7.学校制定的具体执行方案必须经教代会或教职工大会审议通过。

8.校级领导每周兼代规定标准周授课时数1/3的、环节干部每周兼代规定标准周授课时数1/2的、其他任课教师每周至少代规定标准周授课时数1/2的，认定为专任教师。

三、幼儿园教职工工作量设定

幼儿园教职工工作量设定参照中小学教职工工作量执行。其中“三教轮保”“两教一保”按标准班容量为满工作量；园长要定期进班督查指导工作。副园长、工会主席每周代班不少于1天，中层正职每周代班不少于2天，中层副职代班每周不少于3天。

1. 保障措施

（一）建立教职工工作量备案和公示制度。各学校每学期要将教职工工作任务安排情况报旗教体局有关办公室备案，并在校内进行公示，接受全体教职工的监督.

（二）加强对受聘高级岗位教师聘期考核管理。对于工作量不满的受聘高级教师，酌情低聘专业技术岗位等级直至不再按教师岗位聘用，真正实现岗位聘用能上能下。

（三）进一步完善教师考核评价制度，完善教职工收入分配激励机制。各学校要将教师工作量考核与教师岗位设置、职称评聘、评优评先、绩效工资发放相结合。对于工作量不满的教职工，当年不得参与评优评先、申报各级各类荣誉、职称评聘。

（四）建立责任追究制度。杜绝校级领导、环级干部挂名带班、代课或随意让其他任课教师顶岗代课。

（五）规范特殊情况考核认定程序。对伤残重疾、有重大疾病史、未超过规定假期的高危孕产妇等其他特殊情况的，酌情安排工作任务，其工作量考核认定应经教代会或教职工大会审议。

五、本《办法》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局负责解释。

达拉特旗教体系统教师交流轮岗

实施方案

为深入推进教体系统人事制度改革，实现教师队伍合理流动和健康发展，进一步促进城乡教育资源优质均衡发展，根据内蒙古自治区教育厅、编办、人社厅、财政厅《关于印发〈内蒙古自治区关于开展旗县范围内义务教育学校校长教师交流轮岗工作的指导意见〉的通知》（内教师字〔2015〕57号）《达拉特旗全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（达党发〔2021〕9号）文件精神，结合我旗教育体育工作实际情况，特制定本实施方案。

一、指导思想

全面贯彻落实党的教育方针，牢固树立新发展理念，进一步优化教师队伍结构，建立科学灵活、以人为本的用人机制，引导骨干教师向农村学校、薄弱学校流动，达到引领广大教师在不同地区都能专业成长、健康发展目的，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，全面提高教育教学质量，更好地满足人民群众对美好教育的需求。

二、基本原则

（一）坚持公平公正、公开择优的原则。

（二）坚持调整结构、激发活力的原则。

（三）坚持大局稳定、均衡发展的原则。

（四）坚持尊重人才、科学统筹的原则。

三、交流调整办法

（一）树林召镇区学校之间教师交流调整。

树林召镇区学校之间交流调整的教师工作年限须满三年以上，由本人提出申请后，结合调出学校与调入学校的岗位需求，在专业对口和不影响正常教育教学情况下进行调整，非毕业年级教师原则上不进行交流。

（二）基层学校之间教师交流调整。

基层学校之间交流调整的教师工作年限须满三年以上，由本人提出申请后，结合调出学校与调入学校的岗位需求，在专业对口和不影响正常教育教学情况下进行调整。

（三）树林召镇区学校教师交流调整到基层学校。

树林召镇区教师申请交流调整到基层学校的，在满足交流调整条件和专业对口情况下，对申请交流调整的教师进行赋分排序，按照基层学校岗位需求同学段交流调整。

**1.交流调整条件。**申请交流调整的教师须在树林召镇区学校服务年限满三年、近三年满工作量且在学校年度考核中排名前50%。

**2.赋分办法。**一是业务考试。最近一次教师业务考试，按照考试成绩的20%计分。二是年度考核。近三年每学年学校教师年度考核积分排名在同类人员前15%的加计10分（含15%），16%至30%加计7分（含30%），31%至50%加计4分（含50%），累计加分。

教体局对同学段、同学科申请交流调整的教师赋分，由高到低排序后，依据基层学校岗位空缺情况进行交流调整（得分值相同的教师，优先考虑个人教学业绩）。凡有弄虚作假经举报核实的，一律返回原单位，5年内不得申请交流调整。

（四）基层学校教师交流调整到树林召镇区学校。

结合本轮县管校聘管理体制改革，基层学校超配教师必须交流调整到树林召镇区学校工作。对基层学校服务年限满六年的教师根据工作需要必须每年进行交流调整。

（五）校园长交流轮岗。

中小学校长、幼儿园园长在同一所校园连续工作满六年原则上进行交流轮岗。离退休不足3年的校园长原则上不再参与新一轮竞聘及交流轮岗。

（六）调出教体系统。

1.申请调出教体系统的教师，服务年限满八年（含八年），近三个学年度必须满工作量，且近三个学年度在本单位综合考核排名均位于同类别岗位前30%，经考核合格方可申请调出教体系统，每年调出数量不超过15人。

2.不适宜继续从事教学和教育管理工作的教师，有下列情形之一的，经所在单位研究提出申请，调离教体系统，将组织人事关系移交旗人社局，由旗人社局根据需要分配到旗内其他事业单位。

（1）违反《教育部六条禁令》《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》《鄂尔多斯教师十不准》要求的教师；

（2）有违法违纪或存在师德师风问题的教师；

（3）调整学校后仍不服从管理的教师；

（4）校内转岗后仍不能胜任工作的教师；

（5）在本学校竞聘上岗中未能竞聘到岗位，且经培训后仍不能胜任低一学段教育教学工作的教师。

（七）教体局二级单位调整。

教体局二级单位确因工作需要增加人员时，经考核择优选拔；特殊专业和人才可破格使用。

1. 其他调整。

 患有重特大疾病或患有慢性疾病等的教师，严格按照文件办理相关手续。

四、工作程序

符合交流调整条件的教师每年7月上旬向所在单位提出交流调整申请，所在单位根据本单位实际情况签署意见后，于每年7月15日前报送至教体局。经局党组会议研究决定后，办理相关手续。

1. 其他说明

（一）各学校要加强组织领导，克服本位主义思想，从大局出发，积极配合教体局开展教师的交流工作。做好本校教师的思想工作。

（二）鼓励优秀校园长、教师交流到偏远农村学校和薄弱学校、新建学校工作。

（三）教师交流比例不低于符合交流条件教师总数的10%，其中骨干教师应不低于交流总数的20%。

（四）低学段教师交流调整到高学段，须具有本科及以上学历，专业相同或相近，持有相应学段学科教师资格证，经考核合格，可跨学段交流调整。

（五）达拉特旗第一中学、达拉特旗第七中学可根据学校教学实际面向全旗中小学选聘符合相关条件的教师。

（六）招聘引进的名优教师原则上不予流动。

（七）凡不服从交流的教师，三年内不得评优选先、评聘职称。

六、本《方案》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局负责解释。

达拉特旗中小学幼儿园教职工

绩效工资实施方案

为充分调动全旗广大教职工的工作积极性和主动性，推动全旗教育事业高质量发展，全面贯彻全国、全区、全市教育大会和《全面深化新时代教师队伍建设改革意见》精神，根据中共鄂尔多斯市委员会教育工作领导小组关于印发《鄂尔多斯市关于进一步加强中小学教师队伍建设的若干政策措施》（鄂党教工发〔2023〕6号）《鄂尔多斯市中小学绩效工资实施方案（试行）》（鄂教体发〔2020〕1号）文件要求，结合达拉特旗实际，制定本实施方案。

一、基本原则

（一）坚持“以绩定薪、责薪一致、多劳多得、优绩优酬”原则，绩效工资向一线教师、骨干教师倾斜，解决“干多干少、干优干劣一个样”问题。

（二）坚持公开、公平、公正原则，充分发挥绩效考核的激励导向功能，调动教师坚持立德树人，不断提高教育教学水平的工作积极性，更好地促进学生德智体美劳全面发展、个性化成长。

（三）坚持实施绩效工资改革与现代学校制度建设相结合，完善考核分配机制，实现收入分配的规范化、科学化、制度化。

二、实施对象和岗位划分

（一）实施对象：全旗各中小学（含中等职业学校）、幼儿园在册在岗教职工。

（二）岗位划分：实施对象按岗位划分为教学岗位人员、非教学岗位人员两类。教学岗位人员指承担教学工作的专业人员（含教练员）；非教学岗位人员指行政管理人员、教学辅助人员和后勤保障人员等。

三、绩效工资总量、分配和来源

（一）绩效工资总量。按照《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案的通知》（鄂府发〔2013〕53号）中“市人民政府综合考虑经济发展、财力状况、物价消费水平、城镇单位在岗职工年平均工资、公务员规范后的津补贴水平等因素，合理确定事业单位绩效工资总体水平。按照‘托低、稳中、限高’的原则，确定绩效工资的基本标准线和最高控制线，最高控制线原则上在基本标准线的2.5倍以内”的要求，我旗将中小学、幼儿园教师绩效工资总量提高到事业单位绩效工资基准线（4万元）的2倍，其中县域高中和农村牧区教师绩效工资提高到事业单位绩效工资基准线的2.5倍。

（二）绩效工资分配。中小学绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，其中60%为基础性绩效工资，随月发放；40%为奖励性绩效工资，奖励性绩效工资由学校根据过程性评价（工作量、考勤、超课时补贴、师德等）考核结果拉开档次按学期发放。奖励性绩效工资中包含课时（工作）津贴、超课时津贴、考核奖励、教学成果奖励等项目。把班主任津贴、高考奖励、中考奖励、教师节专项奖励和用于教师课后服务补助的经费单列，不计入总量。

 （三）绩效工资来源。按照中共鄂尔多斯市委员会教育工作领导小组关于印发《鄂尔多斯市关于进一步加强中小学教师队伍建设的若干政策措施》（鄂党教工发〔2023〕6号）文件精神，中小学在编在岗教职工绩效工资由市级承担50%、旗级承担50%，其他在册在岗教职工绩效工资全部由旗级财政承担。

四、奖励性绩效工资考核内容、权重

奖励性绩效工资分为教学岗位人员奖励性绩效工资和非教学岗位人员奖励性绩效工资两类。

（一）教学岗位人员奖励性绩效工资从师德水平、综合考评、满意度测评三个方面进行量化考核赋分分档次发放。

1.师德水平（权重10%）。

严格遵守教育部印发的《新时代中小学教师职业行为十项准则》，围绕坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、加强安全防范、坚持言行端正、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、规范从教行为等十个方面进行考核。

2.综合考评（权重 85%）。

（1）工作业绩（权重 40%）。

从过程性评价、效果评价两部分进行考核。

过程性评价要围绕专业素养、课程建设、教学常规、教研教改、示范引领、课题研究、研修培训等方面开展。其中专业素养主要包括教师的知识素养、人文素养、专业技能、授课能力、信息素养等；课程建设主要包括课程模式和教学模式建设等；教学常规主要包括备课、授课、作业留批、辅导、考试与评价、课后反思等；教研教改主要包括教学研讨和教学内容、方法、手段的改革创新等；示范引领主要指骨干教师发挥传、帮、带等示范引领作用；课题研究主要指教师参与课题研究及运用成果情况；研修培训主要指教师参加的学历提升培训、继续教育等。

效果评价要围绕学生的德智体美劳全面发展，五育并举，培养学生的核心素养等方面开展；要围绕教师的教研教改成果、创新成果、业务考试、教学质量等方面开展。

（2）工作量（权重40%）。

普通中小学教师工作量按照《鄂尔多斯市教育局转发〈内蒙古自治区中小学教学规程（试行）〉的通知》（鄂教基发〔2013〕10号）规定和学校实际进行核定；中等职业学校教师工作量按照《教育部办公厅关于制订中等职业学校专业教学标准的意见》（教职成厅〔2012〕5号）规定和学校实际进行核定；幼儿园教师工作量按照《达拉特旗中小学幼儿园教职工工作量设定实施办法》规定和工作实际进行核定。各单位在各学段各学科教师满工作量标准的基础上，增加或减少工作量，考核分值相应增减。工作量不满60%的教师（法律法规规定情况除外），不享受奖励性绩效工资。

（3）考勤（权重 5%）。

按照《鄂尔多斯市委组织部鄂尔多斯市人力资源和社会保障局关于印发〈鄂尔多斯市机关事业单位工作人员日常管理暂行办法〉的通知》（鄂人社发〔2015〕21号）和《内蒙古自治区人事厅关于印发〈机关和全额拨款事业单位工作人员病、事假期间工资待遇两个规定〉的通知》（内人薪字〔1999〕19号）规定，结合各单位的考勤制度进行考核。超过文件规定时限要求的，不享受奖励性绩效工资。

3.满意度测评（权重 5%）。

学校通过信息化手段以无记名方式，在学生、家长、领导班子中对教学岗位人员围绕敬业精神、工作态度、工作作风、工作业绩等方面进行满意度测评。满意度测评低于60%的，不享受奖励性绩效工资。

（二）非教学岗位人员奖励性绩效工资由单位结合岗位工作实际制定岗位考核细则进行量化考核赋分分档次发放。非教学岗位人员的平均奖励性绩效工资原则上不得高于教学岗位人员平均奖励性绩效工资的60%。

（三）奖励性绩效工资的档次分类与金额分配。

1.教学岗位人员。各单位以教学岗位人员总数为基础，对教师考核档次分类与奖励金额分配作如下要求：

（1）总数在30人以下的单位。教师考核分为三个档次，其中第一档教师占教师总数的20%、第二档教师占50%、第三档教师占30%。第一档教师享受全校教学岗位人员奖励性绩效工资总金额的30%、第二档教师享受50%、第三档教师享受20%（各单位可根据实际情况适度调整各档次教师比例，但上下浮动不得超过5%；同时按照相应比例调整各档次教学岗位人员奖励性绩效工资总金额，下同）。

（2）总数在30人以上、90人以下的单位。教师考核分为四个档次，其中第一档教师占教师总数的15%、第二档教师占30%、第三档教师占30%、第四档教师占25%。第一档教师享受全校教学岗位人员奖励性绩效工资总金额的20%、第二档教师享受35%、第三档教师享受30%、第四档教师享受15%。

（3）总数在90人以上的单位。教师考核分为五个档次，其中第一档教师占教师总数的10%、第二档教师占25%、第三档教师占30%、第四档教师占20%、第五档教师占15%。第一档教师享受全校教学岗位人员奖励性绩效工资总金额的15%、第二档教师享受30%、第三档教师享受30%、第四档教师享受15%、第五档教师享受10%。

2.非教学岗位人员。各单位以非教学岗位人员总数为基础，对教师考核档次分类与奖励金额分配作如下要求：

（1）总数在10人以下的单位。教师考核分为两个档次，其中第一档教师占教师总数的40%、第二档教师占60%。第一档教师享受全校非教学岗位人员奖励性绩效工资总金额的55%、第二档教师享受45%（各单位可根据实际情况适度调整各档次教师比例，但上下浮动不得超过5%；同时按照相应比例调整各档次非教学岗位人员奖励性绩效工资总金额，下同）。

（2）总数在11人及以上的单位。教师考核分为三个档次，其中第一档教师占教师总数的30%、第二档教师占30%、第三档教师占40%。第一档教师享受全校非教学岗位人员奖励性绩效工资总金额的35%、第二档教师享受30%、第三档教师享受35%。

3.奖励性绩效工资的计算方法。

个人奖励性绩效工资=个人考核得分\*(每档次相应奖励性绩效工资总额/每档次相应参加考核教职工总分数)。

校园内教职工奖励性绩效工资差距不低于3倍，充分体现奖励性绩效工资的激励作用。各学校制定具体考核分配方案时，考核内容权重可上下浮动，但不得超过5%。

五、班主任津贴考核内容及发放办法

各学校围绕班级建设与管理、班级特色、学生核心素养等方面制定班主任考核细则，其中班级建设与管理主要包括组织建设、制度建设、文化建设、教学管理和学生管理等；班级特色主要指创建温馨班级、特色文化等；学生核心素养主要包括学生的人文底蕴、科学精神、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新等。考核赋分分三个档次，班主任津贴档次之间的差距原则上不低于10%。

六、工作要求

（一）加强组织领导。各单位要成立绩效工资考核分配领导小组，根据本实施方案制定具体考核分配方案或细则。各单位的考核分配方案或细则须经教职工代表大会或教职工大会通过，报旗教育体育局和派驻纪检监察组审核批复后方可实施；绩效考核结果须报旗教育体育局和派驻纪检监察组审核备案，经旗人力资源和社会保障局核定绩效工资总量后方可发放。各单位要将绩效工资发放情况按学期报旗教育体育局、旗人力资源和社会保障局、旗财政局。

（二）科学透明实施。绩效工资的考核、分配过程要公开透明，主动接受教职工和社会各界的监督。各单位要充分发扬民主，切实保障教职工的知情、参与、表达与监督权。考核结果要在适当范围公布并反馈教职工本人。

（三）强化资金监管。市旗两级财政部门要足额安排教职工绩效工资预算。按照 “谁支出、谁负责”的原则，将中小学绩效工资主体责任落实到资金具体使用单位，由用款单位负责填报绩效目标和开展自评，旗教育体育局会同财政局负责绩效目标的审核。绩效工资实施后，各单位不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津补贴，不得违反规定程序和办法进行分配。

（四）强化督导检查。旗教体、人社、财政部门将密切配合，建立健全有效的监督、评估、检查工作机制，负责对各单位绩效工资落实情况进行监督检查和评估。市教育体育局、人力资源和社会保障局、财政局对旗区进行抽查，并将绩效工资发放情况纳入市对旗区教育督导评估。对实施不力、资金落实不到位、存在 “吃大锅饭”等现象的，要追究相关责任，并核减下一年度资金。

七、根据教育部印发的《新时代中小学教师职业行为十项准则》，有下列情形之一者，不享受奖励性绩效工资。

（一）在教育教学活动中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（五）歧视、侮辱、虐待、伤害学生。

（六）在教育教学活动中遇突发事件、面临危险时，不顾学生安危，擅离职守，自行逃离。

（七）与学生发生不正当关系，有猥亵、性骚扰学生行为。

（八）在招生、考试、推优、保送及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（九）索要、收受学生及家长财物或参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，向学生推销图书报刊、教辅材料、社会保险或利用家长资源谋取私利。

（十）组织、参与有偿补课，或为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。

八、本《方案》自公布之日执行，由达拉特旗教育体育局负责解释。

达拉特旗教体系统职称评聘制度

改革实施方案

按照《自治区深化中小学教师职称制度改革的指导意见》（内人社发〔2016〕21号）《鄂尔多斯市事业岗位聘用管理办法》（鄂人社发〔2015〕19号）《达拉特旗全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》（达党发〔2021〕9号）《达拉特旗推进中小学幼儿园教职工县管校聘管理实施方案》文件精神，为充分调动广大中小学、幼儿园教师的积极性，加强教师队伍建设，推进我旗教体系统教师职称评聘制度改革，实现“应评尽评、应聘尽聘”，提升教师专业化成长水平，特制定本方案

一、指导思想

全面贯彻落实党的二十大和全国教育大会精神，遵循教育发展规律和教师成长规律，按照教师职称制度改革要求，改变评聘制度，充分调动教师的工作积极性，为全面实施素质教育提供制度保障和人才支持。

二、基本原则

（一）坚持以人为本原则，遵循中小学、幼儿园教师成长规律和职业特点，提高教师职业地位，促进中小学、幼儿园教师全面发展。

（二）坚持民主、公开、竞争、择优原则，鼓励优秀教育人才脱颖而出。

（三）坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献原则，激励中小学教师提高教书育人水平。

（四）坚持新老办法协同推进原则，妥善处理好改革发展稳定的关系。

三、实施范围

全旗公办中小学、幼儿园正式教师。

四、措施办法

（一）“老人老办法”。

1.距法定退休年龄不足5年的专任教师，可自愿申请让出现聘岗位，该教师不再职称晋级，但可享受原岗位职称工资至退休后一直享受（教师本人、所在单位、教体局签署三方协议，保障已享受工资待遇 ），所让出岗位由符合条件的教师评聘。如不让出岗位，则任课必须达到规定课时量且满工作量。

2.距法定退休年龄不足5年的非专任教师，不再占用现聘岗位，该教师不再职称晋级，但可享受原岗位职称工资至退休后一直享受 （教师本人、所在单位、教体局签署三方协议，保障已享受工资待遇 ），所让出岗位由符合条件的教师评聘。

（二）“新人新办法”。

1.从2024年春季开始，进行职称评聘的教师必须为教学一线教师，非教学一线教师不予评聘。

2.参与职称评聘的教师要与学校、教体局签署三方协议，约定一直在教学一线服务至距法定退休年龄不足3 年，如中途离开一线教学岗位必须让出现聘岗位，转任符合学校实际的空岗，所让出岗位由符合条件的教师评聘。

3.到法定退休年龄不足5年时，以上四（一）中的条款仍然适用。

五、其他说明

1.把1年以上基层或薄弱学校任教经历作为申报高级教师的必备条件（高中、特殊教育学校除外 ）。

2.评聘高级职称，除满足职称与岗位相关的文件精神规定条件外，必须执行《达拉特旗中小学幼儿园教职工工作量设定实施办法》达拉特旗教体系统教职工工作量实施办法文件中关于工作量的规定。

3.职称的评聘，在依据《自治区深化中小学教师职称制度改革的指导意见》《鄂尔多斯市事业岗位聘用管理办法》等文件精神的基础上，还要结合本单位的实际，制定出本单位的职称评聘方案和考核办法，对于职称的申报和聘任，要严格按照考核进行主动接受群众的监督，做到公开、公正、公平。

4.在进行职称的评聘时，对于有违法违纪、违反师德师风等行为的，要严格按照相关规定执行。

5.若政策有调整时，以最新出台的政策为准。

六、本《方案》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局、达拉特旗人力资源和社会保障局负责解释。

附件

协 议 书

甲 方：达拉特旗教育体育局

法人代表： （局长）

乙 方： （学校）

法人代表： （校园长）

丙 方：

身份证号码：

依据《达拉特旗教体系统职称评聘制度改革实施方案》文件精神，甲、乙、丙三方在平等、自愿基础上，签订如下协议，以便共同遵照履行。本协议自三方签订协议之日起生效。

1. 协议期限

本协议期限自三方签订之日起生效至丙方退休之日止。

二、协议内容

1.丙方现在让出所占岗位名额（高级职称、专业技术 级），所让出岗位由符合条件的教师评聘。

2.丙方在让出岗位名额后，专业技术职务不再晋级，但可以享受原岗位职称工资并至退休前一直享受。

3.甲方与乙方应保障丙方在让出岗位名额后，一直享受原岗位职称工资并至退休前一直享受，退休时按照国家法定政策办理手续。

三、协议变更

1.甲、乙、丙三方协商一致，可以变更本协议相关内容。

2.丙方年度考核或聘期考核不合格，甲方与乙方可以调整丙方的工作岗位或降低岗位等级。

四、协议解除

1.经甲、乙、丙三方协商一致，可以解除本协议。

2.丙方有下列情形之一的，甲方与乙方可单方面解除本协议：

①连续旷工超过10个工作日或1年内累计旷工超过20个工作日的；

②未经甲方同意，擅自出国或出国逾期不归的；

③严重违反工作纪律或学校规章制度，发生责任事故，失职、渎职，造成严重后果的；

④严重扰乱工作秩序，致使学校工作不能正常进行的；

⑤完不成教育教学任务，给学校工作造成严重损失的；

⑥体罚、侮辱学生，影响恶劣的；

⑦被判处拘役、有期徒刑缓刑以及有期徒刑以上刑罚收监执行，或者被劳动教养的。

⑧丙方第一次年度考核不合格，甲方与乙方可为丙方调整工作岗位；第二次不合格，甲方与乙方可安排丙方接受培训；第三次不合格，甲方与乙方可单方面解除协议。

3.甲方与乙方有下列情形之一的，丙方可单方面解除本协议：

①甲方与乙方未按照协议支付工作报酬和提供工作条件的；

②依法服兵役的。

五、协议终止

有下列情形之一的，本协议终止：

1.甲、乙、丙三方约定的协议终止条件出现；

2.丙方按照国家有关规定退休或退职的；

3.丙方死亡或者被人民法院宣告死亡的。

六、争议处理

甲乙丙三方因履行协议发生争议的，由当事人三方协商解决。当事人也可以自争议发生之日起60日内向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决之日起15日内向甲方所在地或者协议履行地的基层人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决的，另外当事人可以向人民法院申请执行。

本协议一式四份，甲方、乙方、丙方三方各执一份，一份存入丙方个人档案。

甲方法定代表人：

乙方法定代表人：

丙 方：

 年 月 日

协 议 书

甲 方：达拉特旗教育体育局

法人代表： （局长）

乙 方： （学校）

法人代表： （校园长）

丙 方：

身份证号码：

依据《达拉特旗教体系统职称评聘制度改革实施方案》文件精神，甲、乙、丙三方在平等、自愿基础上，签订如下协议，以便共同遵照履行。本协议自三方签订协议之日起生效。

一、协议期限

本协议期限自三方签订之日起生效至丙方退休之日止。

二、协议内容

1.丙方已经具备参与评聘高级职称的各项要求与条件。

2.丙方承诺在参与评聘高级职称岗位后，一直在教学一线服务至距法定退休年龄不足5年。

3.丙方如中途离开一线教学岗位就必须让出现聘岗位，本人转任符合学校实际的空岗（个人职称与工资待遇自新一次岗位设置时自动降低），所让出岗位由符合条件的教师评聘。

三、争议处理

甲、乙、丙三方因履行协议发生争议的，由当事人三方协商解决。当事人也可以自争议发生之日起60日内向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决之日起15日内向甲方所在地或者协议履行地的基层人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决的，另外当事人可以向人民法院申请执行。

本协议一式四份，甲方、乙方、丙方三方各执一份，一份存入丙方个人档案。

甲方法定代表人：

乙方法定代表人：

丙 方：

年 月 日

达拉特旗校园长职级制改革实施方案

（试行）

为了进一步加强校园长队伍建设，完善我旗中小学、幼儿园校园长管理机制，提高校园长队伍专业化水平，根据《鄂尔多斯市关于进一步加强中小学教师队伍建设的若干政策措施》（鄂党教工发〔2023〕6号）文件精神，现就推行中小学、幼儿园校园长职级制改革制定如下实施方案。

一、指导思想

以促进教育公平、提高教育质量为出发点，通过体制机制改革，落实和扩大学校、幼儿园办学自主权，激发校园长队伍活力和创造力，引导校园长专业化、职业化发展，培养和造就一支政治素质好、业务能力强、管理水平高的中小学、幼儿园校园长队伍，为全力打造教育现代化强旗提供智力支持。

二、实施原则

（一）坚持校园长专业化，职业化发展原则。明确校园长的职业特点和专业要求，注重校园长“规划学校发展、营造育人文化、领导课程教学、引领教师成长、优化内部管理、调适外部环境”等专业能力的提升，推行中小学、幼儿园校园长职级制改革，拓宽校园长职业发展空间，促进校园长队伍专业化建设。

（二）坚持校园长负责制，学校、幼儿园自主办学原则。完善校园长任职条件和任用办法，构建现代学校制度，执行校园长负责制。

（三）坚持校园长梯队培养，分级聘任原则。建立独立的校园长职务通道和专业的职级评定标准，对符合资格条件的校园长进行综合评定、分级聘任。坚持分层培养，并充分发挥优秀校园长示范引领和辐射作用，鼓励优秀校园长从优质学校向薄弱学校流动，推进基础教育优质均衡发展。

三、实施范围

全旗公办中小学、幼儿园校园长（已经享受名优校园长待遇者除外）。

 四、职级制设置。

校园长职级分为特级、高级 （一、二档）、一级 （一、二、三档）、二级 （一、二、三档）等四级九档。特级校园长数量原则上控制在全旗中小学、幼儿园校园长总人数的5%以内，高级校园长数量原则上控制在全旗中小学、幼儿园校园长总人数15%以内，一级校园长数量原则上控制在全旗中小学、幼儿园校园长总人数30%以内，并兼顾各级各类学校的办学特点和实际调整比例。

高级一档、二档按40%、60%比例设置，一级一档、二档、三档按30%、30%、40%比例设置，二级一档、二档、三档按30%、30%、40%比例设置。

五、职级评定资格条件

（一）资格条件

1.中小学、幼儿园校园长要符合《中组部、教育部关于印发中小学校领导人员管理暂行办法的通知》（中组发〔2017〕3号）规定的基本任职条件和专业要求。

2.具有较高的思想政治素质，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持社会主义办学方向，认真贯彻新时代党的教育方针，忠诚于党和人民的教育事业。

3.具有胜任岗位职责所必需的专业知识、职业素养和实践经验，熟悉中小学、幼儿园教育工作和相关政策法规，坚持全面实施素质教育的质量观和人才观，了解和掌握中小学生、幼儿健康成长规律，业界声誉好。

4.具有良好的品行修养，爱岗敬业、乐于奉献、为人师表、关爱学生、严于律己、廉洁从教，富有教育情怀，能够全身心投入工作，实绩突出。

（二）分类条件

1.特级校园长任职条件

（1）具有大学本科及以上学历。

（2）具有10年及以上校园长任职资历。

（3）具有副高级以上专业技术职称。

（4）任职期间办学水平和教学质量等业绩突出且受教师、家长和社会公认，任职期间所任职学校至少获得6次以上教育督导评估一等奖。

（5）具有自治区级及以上学科带头人、教学能手、基本功大赛等个人教学业绩成果的，评选特级校园长同等条件下优先评定。

2.高级校园长任职条件

（1）具有大学本科及以上学历。

（2）具有6年及以上校园长任职资历。

（3）具有副高级以上专业技术职称。

（4）任职期间办学水平和教学质量位居全旗前列，任职期间所任职学校至少获得过4次以上教育督导评估一等奖。

（5）具有市级及以上学科带头人、教学能手、基本功大赛等个人教学业绩成果的，评选高级校园长同等条件下优先评定。

3.一级校园长任职条件

（1）中学校长具有大学本科及以上学历，小学和幼儿园园长具备专科及以上学历。

（2）具有3年及以上校园长任职资历。

（3）具有中级以上专业技术职称。

（4）任职期间办学水平和教学质量位居全旗前列，任职期间所任职学校至少获得过2次以上教育督导评估一等奖。

（5）具有旗级及以上学科带头人、教学能手、基本功大赛等个人教学业绩成果的，评选一级校园长同等条件下优先评定。

4.二级校园长任职条件

（1）中学校长具有大学本科及以上学历，小学和幼儿园园长具备专科及以上学历。

（2）具有2年及以上校园长任职资历。

（3）具有初级以上专业技术职称。

（4）具有旗级及以上学科带头人、教学能手、教学基本功大赛等教学业绩成果的，即可评为二级校园长。

六、职级评定考评细则

（一）学校幼儿园规模及管理难度 （15分） （以现任职学校、幼儿园学生数核算）。

1.办学规模（10分）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学段 | 较小规模 | 一般规模 | 较大规模 | 大规模 | 特大规模 |
| 初高中 | 200人及以下 | 200—500人 | 500—1000人 | 1000—1500人 | 1500人以上 |
| 小学 | 200人及以下 | 200—400人 | 400—800人 | 800—1200人 | 1200人以上 |
| 幼儿园 | 200人及以下 | 200—300人 | 300—450人 | 450—600人 | 600人以上 |
| 分值 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |

2.管理难度（5分）（按照寄宿学生人数分别计5、4、3、2、1分）。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 学 段 | 较小规模 | 一般规模 |  较大规模 | 大规模 | 特大规模 |
| 初 高 中 | 200人以下 | 200-400 | 400-600 | 600-800 | 800人以上 |
| 小 学 | 100人以下 | 100-300 | 300-500 | 500-700 | 700人以上 |
| 幼 儿 园 | 100人以下 | 100-200 | 200-300 | 300-400 | 400人以上 |
| 分 值 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

（二） 职级考核年度工作目标完成情况 （5分）。

根据各校园长学年度工作目标任务完成情况，计入相应的分数。

（三）家长、学生满意度调查 （10分）。

中小学面向家长和学生进行问卷测评（家长、学生各占5分），幼儿园面向学生家长进行问卷测评，依照问卷测评结果综合赋分。

（四）教体局考核评议 （10分）。

教体局领导班子成员及相关股室负责人对校园长完成工作任务以及一学年来的工作表现进行综合评议赋分。

（五）教育督导评估成绩 （40分）。

中小学幼儿园按照上一学年度督导评估成绩进行赋分。

（六）教师队伍培养 （10分）。

根据学年度本单位教师参加自治区、市、旗级学科带头人、教学能手、教学基本功大赛等教学类比赛中获得荣誉情况赋分。获得旗级荣誉的每人次计0.5分，获得市级荣誉的每人次计1分，获得自治区荣誉的每人次计1.5分，累计不超过10分。

（七）学校幼儿园所获表彰奖励 （5分）

任职以来办学成果受到国家、自治区、市、旗级党委、政府或教育行政部门表彰的，分别计5分、4分、3分、2分。只计入最高一项，不累计加分。

（八）校园长个人所获表彰奖励 （5分）。

近三年来获得由各级党委、政府或教育行政部门颁发证书的劳动模范、十佳校园长、优秀校园长、名优校园长、名优教师、优秀教师、先进教育体育工作者、教学能手、学科带头人、优秀班主任、德育工作先进个人荣誉称号的，按国家级、自治区级、市级、旗级分别计5、4、3、2分。只计入最高一项，不累积计分。

七、职级评定程序

（一）个人申报。

由申报人员依照个人任职条件对照评定办法填写《中小学幼儿园校园长职级申报表》，并提交本人工作总结和履行职责的情况及有关证明。教体局校园长职级管理办公室按考核测评方案的条件和职责要求，对申报者的材料进行审核。

（二）初评。

 由教体局校园长职级管理办公室依照个人相关材料组织相关人员进行等级初评，对每个人提出初评等级建议。

（三）审核。

 由教体局校园长职级管理办公室将初评结果提交教体局局党组会议审核。

（四）核定职级工资。

 由教体局校园长职级管理办公室依照评定结果核定职级工资。

八、职级制工资

（一）职级制工资的来源。

校园长职级制工资来源于政府财政预算或教育基金，依照校园长职级制评定和考核结果学年终一次性发放。

1. 职级制工资的分类。

职级制工资依照校园长职级制拉开档次（具体分配见下表）。

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 等 级 | 特级 | 高级 | 一级 | 二级 |
|  | 一档 | 二档 | 一档 | 二档 | 三档 | 一档 | 二档 | 三档 |
| 职级制工 资 | 8000 | 6000 | 5500 | 4000 | 3800 | 3500 | 3000 | 2800 | 2500 |

（三）职级制工资的发放。

校园长职级制工资按照每年10个月发放。

九、职级制管理

（一）校园长职级实行动态管理，一般每学年考核认定一次。

（二）校园长职级作为校园长提拔和交流使用的重要依据。

（三）校园长离任后不再享受职级工资待遇。

（四）校园长有下列情形之一的，不得参与校园长职级制评定。

1.校园长受到警告及以上党纪、政纪处分的；

2.学校有乱收费、乱推销教辅资料等违背师德行为的；

3.发生校园欺凌等责任事故的；

4.办学满意度调查，满意率未超过50%的；

5.发生校园重大安全事故，造成师生伤亡的。

十、其他事宜

为激励校级副职领导、环节干部工作积极性，按照每学年督导评估、教学质量考核综合成绩给予奖励，分三个等次发放，分别占学校总数30%、40%、30%。奖励标准为一等按核定学校副职数1.5万元/人、二等按核定学校副职数1.2万元/人、三等按核定学校副职数1万元/人计算。各学校根据实际情况制定方案考核发放。

十一、考核领导小组

**组 长：**赵东明 教体局党组书记、局长

**副组长：**王 铁 教体局党组成员

张 腾 教体局党组成员、旗纪委监委派驻

教体局纪检组组长

王瑞隆 教体局党组成员、副局长

王 文 教体局党组成员、副局长

许沛然 教体局党组成员、副局长

刘 英 教体局副局长

王凤莲 教体局工会主席

**成 员：**白永军 综合办主任

吕国庆 人事办主任

李 忠 督导室主任

李耀军 基教办主任

高学峰 教育教学研究中心主任

吕海霞 德育办主任

杨 猛 计财办主任

刘 锐 托幼办主任

张旭东 安全办主任

菅小东 体卫艺办主任

廉 平 监审办主任

吴利源 法治办主任

十二、本《方案》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局负责解释。

附件：

校园长职级评定登记表

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 出生日期 |  | 最高学历 |  | 专业技术职称及级别 |  |
| 现任职单 位 |  |
| 学 生总 数 |  | 寄宿生人 数 |  | 午托学生人数 |  |
| 任 职经 历（含副职） |  |
| 个人所获荣誉和奖励 |  |
| 个人课题成果及论文论著 |  |
| 任职单位所获荣誉和奖励 |  |
| 职级评定结果 |  | 分数 |  |
| 教体局意 见 |  （盖章） 年 月 日 |
| 个 人意 见 |  （签字） 年 月 日 |
| 备 注 |  |

达拉特旗银龄讲学计划实施方案

根据中共鄂尔多斯市委员会教育工作领导小组《鄂尔多斯市关于进一步加强中小学教师队伍建设的若干政策措施》（鄂党教工发〔2023〕6号）文件精神，为充分发挥退休教师积极作用，补齐我旗部分学科教师结构性短缺，制定本方案。

一、招募计划

每年9月份结合教学需求发布下一学年银龄教师招募计划。

二、招募对象和条件

　　招募对象为我旗及周边地区退休教师、教研员。离退休不足3年的教体系统内职工可提前自愿申请退休后参与银龄讲学计划。同时具备以下条件：

　　（一）坚决拥护中国共产党的领导，坚决贯彻执行党中央决策部署，热爱党的教育事业，具有良好的政治思想素质和师德师风，具有较强的事业心、责任感和使命感，乐于奉献。

　　（二）年龄不超过65周岁，身体健康，能够承担课堂教学和培养指导青年教师、参与教学教研工作，充分发挥示范作用。

　　（三）教育教学经验丰富，原则上应具有中级及以上教师系列职称，以高级教师为主。

　　三、岗位职责

　　银龄讲学教师根据自己的专业特长开展以课堂教学为主的教学活动。同时，根据学校的教育教学需求，通过听课评课、组织公共课、示范课、校内教研活动或专题讲座，为学校培养青年教师，提升学校教师队伍教学能力水平。

　　四、服务时间及签订协议

　　**（一）服务时间。**

　　讲学教师服务时间原则上不少于1学年，鼓励考核合格、身体状况良好的优秀银龄教师连续讲学。

　　**（二）签订协议。**

　　旗教体局与拟招募讲学教师签订银龄讲学服务协议，协议一年一签，明确双方的权利和义务。银龄教师服务期间，旗教体局对其进行跟踪评估，对不按协议履行义务的，或履约期间因身体原因不适合继续讲学的，予以解除协议。工作经费补助按实际服务时间发放。

　　五、招募原则及程序

　　**（一）招募原则。**

　　招募工作遵循“公开、公平、自愿、择优”和“定校、定岗”的原则，从学校实际需求出发，结合银龄教师专业特长，选准学科专业。

　　**（二）招募程序**

　　1.公布岗位需求。招募公告通过达拉特旗人民政府门户网站（http://www.dlt.gov.cn/）向社会公布。

　　2.组织报名。银龄教师招募办公室设在教体局，具体事宜见公告。

　　3.资格审核。由教体局对申报教师进行资格审核，确定进入考察环节教师名单。

　　4.考察。由教体局对资格审核合格的教师进行考察，考察采取讲课、说课、答辩等形式。根据考察结果确定拟招募教师名单。

　　5.公示。教体局根据遴选结果确定拟招募教师并公示。

6.签订协议。公示期满无异议的，由教体局与招募人员签订协议书。

　　六、待遇保障

**（一）经费保障。**银龄教师服务期间人事关系、现享受的退休待遇不变。服务期间享受每学年4-6万元的工作经费补助（根据学段及学科需求确定）。工作经费主要用于向银龄教师发放工作补助、交通差旅费用及购买意外保险费等。

**（二）政策保障。**银龄教师因病因伤发生的医疗费用，按有关规定办理。对于讲学期间表现优秀的，在旗级表彰方面优先考虑。

**（三）其他事宜。**招募工作的其他事宜，按照《内蒙古自治区银龄讲学计划实施方案》要求执行。

七、本《方案》自公布之日起执行，由达拉特旗教育体育局负责解释。

附件1：

协 议 书

甲 方：达拉特旗教育体育局

法人代表：

乙 方： （学校）

法人代表： （校长）

丙 方： （银龄讲学招募教师）

身份证号码：

依据《达拉特旗银龄讲学计划实施方案》文件精神，甲、乙、丙三方在平等、自愿基础上，签订如下协议，以便共同遵照履行。本协议自三方签订协议之日起生效。

1. 协议期限

本协议期限1年。

二、协议内容

丙方根据自己的专业特长开展以课堂教学为主的教学活动，工作量不低于同类学科教师的2/3。同时，根据学校的教育教学需求，通过听课评课、组织公共课、示范课、校内教研活动或专题讲座，为学校培养青年教师，提升学校教师队伍教学能力水平。

三、协议变更

甲、乙、丙三方协商一致，可以变更本协议相关内容。

四、协议解除

1.经甲、乙、丙三方协商一致，可以解除本协议。

2.丙方有下列情形之一的，甲方与乙方可单方面解除本协议：

①连续旷工超过10个工作日或1年内累计旷工超过20个工作日的；

②未经甲方同意，擅自出国或出国逾期不归的；

③严重违反工作纪律或学校规章制度，发生责任事故，失职、渎职，造成严重后果的；

④违反师德师风有关规定的；

⑤严重扰乱工作秩序，致使学校工作不能正常进行的；

⑥完不成教育教学任务，给学校工作造成严重损失的；

⑦被判处拘役、有期徒刑缓刑以及有期徒刑以上刑罚收监执行，或者被劳动教养的。

⑧丙方聘期内考核不合格，甲方与乙方可单方面解除协议。

3.若甲方与乙方未按照协议支付工作报酬和提供工作条件，丙方可单方面解除本协议：

五、争议处理

甲、乙、丙三方因履行协议发生争议的，由当事人三方协商解决。当事人也可以自争议发生之日起60日内向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决之日起15日内向甲方所在地或者协议履行地的基层人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决的，另外当事人可以向人民法院申请执行。

本协议一式三份，甲方、乙方、丙方三方各执一份。

甲方法定代表人：

乙方法定代表人：

丙 方：

 年 月 日

附件2：

达拉特旗银龄讲学教师申请表

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 性别 |  | 出生年月 |  | 申请人照片 |
| 退休前工作单位 |  | 退休时间 |  |
| 退休前主要职务 |  | 退休前职称 |  | 退休前任教学科 |  |
| 是否有相应教师资格证书 |  | 身体状况 |  | 申请银龄讲学计划是否与家人协商 |  |
| 身份证号码 |  | 联系方式 |  |
| 家庭住址 |  | 主要家庭成员及电话 |  |
| 退休前简历及获得荣誉 | 申请人： 申请时间： 年 月 日 |
| 学校意见 | 签字盖章年 月 日 |
| 教体局审核意见 | 签字盖章年 月 日 |