

人事部、教育部

关于印发《关于深化中小学人事制度改革实施意见》的通知

国人部发〔2003〕24号

各省、自治区、直辖市人事厅（局）、教育厅（教委），国务院各部委、各直属机构人事部门：

现将《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。

人事部 教育部

二〇〇三年九月十七日

关于深化中小学人事制度改革的实施意见

为深入贯彻党的十六大精神，全面推进素质教育，促进基础教育的改革和发展，进一步完善基础教育管理体制，转换学校运行机制，提高教育质量和管理水平，需要加快中小学人事制度改革的步伐，建立符合中小学特点的人事管理制度。根据《国务院关于基础教育改革与发展的决定》（国发〔2001〕21号）、《国务院关于进一步加强农村教育工作的决定》（国发〔2000〕19号）、《深化干部人事制度改革纲要》（中办发〔2000〕15号）和《关于加

快推进事业单位人事制度改革的意见》（人发〔2000〕78号），制定本实施意见。

一、深化人事制度改革的指导思想和目标任务

1、深化中小学人事制度改革，要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持解放思想、实事求是、与时俱进、开拓创新，全面贯彻党的教育方针和人才政策，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，充分调动广大教职工的积极性和创造性，促进基础教育的改革与发展，促进科教事业进步，为全面建设小康社会提供保证。

2、深化中小学人事制度改革的总体目标是：以实行聘用（聘任）制和岗位管理为重点，以合理配置人才资源，优化中小学教职工结构，全面提高教育质量和管理水平为核心，加快用人制度和分配制度改革，建立符合中小学特点的人事管理运行机制，建设一支高素质专业化的中小学教师队伍和管理人员队伍。主要任务是：加强编制管理，调整优化中小学教职工队伍结构；进一步完善校长负责制，改进和完善校长选拔任用制度；实行教职工聘用（聘任）制；完善中小学教职工工资保障机制，建立健全分配激励机制；促进人才合理流动。

二、加强编制管理，规范学校机构和岗位设置

3、按照保证基础教育发展的基本需要、与经济发展水平和财政承受能力相适应、力求精简和高效、因地制宜区别对待的原则，根

据教育层次、地域、学校教育教学工作任务、学生数和班额、教职工工作量，合理确定中小学教职工编制。

4、按照国家关于中小学编制管理的有关规定，根据中小学校类别、规模 and 任务，严格控制学校领导职数，合理设置学校内部机构，努力做到机构精简、职责分明、管理高效。中小学在核定的编制数和教师职务结构比例内科学设置岗位，明确岗位职责。

5、严格编制管理。通过定编工作，清理超编人员。中小学不得超编聘用人员。任何单位和部门不得违反规定占用或变相占用中小学教职工编制，对占用学校编制的各类“在编不在岗”人员，要限期与学校脱离关系。

三、进一步完善校长负责制，改进校长选拔任用办法

6、进一步完善校长负责制。实行校长负责制的中小学，校长全面负责学校工作，并充分发挥基层党组织的政治核心作用。校长必须正确贯彻执行党和国家的教育方针政策，坚持社会主义办学方向，积极实施素质教育，依法管理。

7、改进和完善中小学校长选拔任用制度。积极推行中小学校长聘任制。中小学校长的选拔任用要扩大民主，引入竞争机制。逐步采取在本系统或面向全社会公开招聘、平等竞争、严格考核、择优聘任的办法选拔任用中小学校长。

8、严格掌握中小学校长任职条件和资格。中小学校长应当具备以下基本条件：思想政治素质和品德良好；热爱教育事业，具有改革创新精神；具有履行职责所需要的专业知识和较强的组织管理能力。

力；遵纪守法，廉洁自律；具有团结协作精神，作风民主。中小学校长任职的资格是：具有教师资格；具有中级（含）以上教师职务任职经历；一般应从事教育教学工作5年以上；身心健康。

9、中小学校长实行任期制。校长每届任期原则上为3—5年，可以连任，要明确任期内的目标责任。进一步完善中小学校长考核办法，加强履职考核，把考核结果作为校长奖惩、续聘或解聘的重要依据。

10、逐步取消中小学学校的行政级别，探索形成体现中小学校长特点和规律的管理制度。要按照先行试点、稳步推开的原则，积极开展中小学校长管理改革的试点工作。

四、全面推行教职工聘用（聘任）制度，进一步加强岗位管理

11、全面实施教师资格制度，严把教师队伍入口关。凡在中小学专门从事教育教学工作的人员必须依法取得教师资格，未取得教师资格的人员应调整出教师队伍。努力拓宽教师来源渠道，择优聘用具备教师资格的毕业生和社会上具备教师资格的人员到中小学任教。

12、全面推行中小学教职工聘用（聘任）制度。根据《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》精神，按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘用，在平等自愿、协商一致的基础上，由学校与教职工签订聘用（聘任）合同，明确聘期内的岗位职责、工作目标、任务以及相应待遇。

13、完善教师职务聘任制度。中小学校在核定的教师职务结构比例内科学合理地设置教师职务岗位，经批准可适当提高农村中小学教师中、高级职务的比例。要按照一岗一聘的原则，进一步强化教师职务聘任，严格聘任程序。

14、进一步健全和完善教师考核制度。学校应对教师的政治思想、师德、履行岗位职责的情况进行年度考核和聘期考核。考核必须坚持客观、公正的原则。要研究制定符合实施素质教育和教师工作特点的考核办法。学校可根据实际情况，邀请社区代表以及学生家长参与学校评价和教师考核等工作。考核结果作为收入分配、奖惩和聘用（聘任）的重要依据。

15、根据国家有关规定，认真妥善地处理人事争议，依法保障教职工和学校双方的合法权益。教职工与学校在履行聘用（聘任）合同时发生争议的，应由教师人事争议调解委员会先行调解；调解未果的，当事人可以向当地人事争议仲裁委员会申请仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

五、完善与聘用（聘任）制度相适应，符合中小学特点的分配激励机制

16、认真执行国家关于中小学的工资制度和政策，保证中小学教职工的工资待遇得到落实。学校要在国家政策允许的范围内，制定与聘用（聘任）制度相适应的校分配办法，教职工的工资待遇与其岗位职责、工作数量和工作绩效挂钩。

17、坚持按劳分配，效率优先，兼顾公平的分配原则，建立重能力、重实绩、重贡献的分配激励机制。实行向骨干教师倾斜的分配政策，对在教学、管理等方面做出显著成绩和突出贡献的人员，经有关部门批准可给予相对优厚的工资待遇或相应奖励。根据实际情况采取措施鼓励教师到农村任教，切实落实对边远、贫困地区中小学教师优惠政策，以稳定和优化农村中小学教师队伍，吸引人才到农村中小学任教。

18、各地要采取有效措施，切实保证教师工资按时足额发放。农村中小学要坚持工资统一发放措施。

六、合理配置人才资源，调整优化教职工队伍结构

19、建立城镇教师到农村或薄弱学校任教服务期制度。坚持城镇中小学教师晋升高一级职务应有一年以上在农村或薄弱学校任教的经历。有条件的地区，通过试点，逐步实现教师合理流动的制度化，促进教育系统内部人才资源合理配置，加强农村地区学校和薄弱学校的建设与发展，缓解农村边远地区中小学教师不足的矛盾，提高教师资源的使用效益。

20、调整优化教职工队伍结构。通过调整岗位、进修培训、吸引具有教师资格的优秀人员到中小学任教等途径，逐步解决中小学教师队伍学段、区域、学科结构不合理等结构性失衡问题，特别是边远和贫困地区中小学教师短缺的问题。

21、加强对人员流动的引导与服务。积极推动中小学人员在校际、区域之间合理流动。努力引导未聘人员转岗再就业，鼓励未聘人员进入人才市场，面向社会跨行业流动，支持未聘人员自谋职业。

22、积极配合探索社会保障制度改革。根据社会保障制度改革的进展情况，积极探索中小学教职工社会保险的改革办法，以及通过建立社会保障体系安置未聘人员的机制。

七、加强领导，积极稳妥地推进中小学人事制度改革

23、加强领导，统筹规划。中小学人事制度改革是干部人事制度改革的重要组成部分，各级政府要高度重视，把这项改革摆到重要议事日程。人事部门要加强对中小学人事制度改革工作的宏观管理和指导协调。教育行政部门要发挥主管部门的职能作用，统筹规划，精心组织，周密安排，具体实施。

24、狠抓落实，稳步实施。中小学人事制度改革政策性强，涉及到广大中小学教职工的切身利益。要充分发挥学校党组织的政治核心作用，做好深入细致的思想政治工作，改革方案要通过教职工代表大会等多种途径征求意见。要处理好改革、发展、稳定的关系，改革过程中要及时总结经验，对出现的矛盾和问题要认真研究，制定切实可行的解决办法，保证中小学人事制度改革顺利进行。