

武汉市人民政府文件

武政〔2015〕27号

市人民政府关于深化中小学校（幼儿园） 教师职称制度改革搞活用人机制的意见

各区人民政府，市人民政府各部门：

为进一步推动我市教育领域综合改革工作，根据《事业单位人事管理条例》和中央、省关于进一步深化事业单位人事制度改革及中小学校（幼儿园）教师职称制度改革的要求，经研究，现就深化我市中小学校（幼儿园）教师职称制度改革、搞活用人机制提出如下意见：

一、改革的指导思想和目标

坚持以科学发展观为指导，深入贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神，围绕健全制度体系、拓展职业发展通道、完

善评价标准、创新评价方法等内容,深入推进教师职称制度改革,形成以品德、能力和业绩为导向,以社会和业内认可为核心,覆盖各类中小学校(幼儿园)教师的评价机制,建立与事业单位岗位聘用制度相衔接的职称制度。深化中小学校(幼儿园)事业单位人事制度改革,搞活用人机制,努力形成权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力,符合中小学校(幼儿园)特点和教师成长规律的人事管理制度。

二、改革的范围和主要内容

(一)范围

我市普通中小学校(含民办中小学校)、职业中学、幼儿园、特殊教育学校、教学研究机构、教学辅助机构等机构中,具有相应学段教师资格且现在在岗从事教育教学工作的人员。

(二)主要内容

1.健全制度体系。贯彻落实《中华人民共和国义务教育法》,改革原中学和小学教师相互独立的职称(职务)制度体系,将原来独立的中学教师职称系列与小学、幼教职称系列合一,建立统一的中小学教师职务制度,设置五个等级:依次为正高级教师、高级教师、一级教师、二级教师、三级教师。

统一后的职称系列中中小学教师职务与原中小学教师专业技术职务的对应关系是:原中学高级教师对应中小学高级教师;原中学一级教师和小学高级教师对应中小学一级教师;原中学二级教师和小学一级教师对应中小学二级教师;原中学三级教师和小学

二级、三级教师对应中小学三级教师。

统一后的职称系列中中小学教师职务分别与事业单位专业技术岗位等级相对应：正高级教师对应专业技术岗位一至四级，高级教师对应专业技术岗位五至七级，一级教师对应专业技术岗位八至十级，二级教师对应专业技术岗位十一至十二级，三级教师对应专业技术岗位十三级。

2.完善评价标准。根据省修订试行的中小学教师专业技术职务评审标准条件,综合考虑我市教育发展情况,结合各类中小学校(幼儿园)的特点和教育教学实际,调整我市中小学教师任职资格评价标准条件,制定《武汉市中小学教师专业技术职务任职资格量化评审办法(试行)》并组织施行。

3.创新评价机制。健全以同行专家评审为基础的人才评价机制。完善评委会的组织管理办法,扩大评委会组成人员的范围,注重遴选高水平的教育、教学专家和经验丰富的一线教师,健全评委会工作程序和评审规则,建立评审专家责任制。

4.控制申报人数。纳入岗位设置管理的中小学校(幼儿园),申报评审高、中级职务人数应当从严从紧进行控制,现有专业技术职务任职资格人数若超过同级岗位数 20%,原则上不得申报。特殊情况需申报评审的,经主管部门或者区职称改革部门同意,可实行“退一进一”的办法。对引进高层次和急需人才、业绩优异人才等确需申报的,经市职称改革工作领导小组办公室批准方可申报;小学、幼儿园中的高级教师和正高级教师申报人数由市职称改革

工作领导小组办公室统一分配下达。

5.改进评价办法。认真总结推广同行专家评审的成功经验,继续推行中小学教师全市统一水平能力测试,以师德、能力和业绩为导向进行人才评价,增强同行专家评审的公信力。继续推行公示制度,实行“六公开、两监督”制度,即:向教师公开岗位数额、评价基本标准条件、评审申报程序、参评人员业绩、评审结果、监督电话,主动接受纪检监察部门和广大教师监督,确保评审工作的客观公正和规范透明。

三、探索科学设岗动态调整机制

中小学校(幼儿园)岗位设置应结合不同地域、学校现状和教育事业发展需要科学合理确定岗位结构比例。

(一)科学确定中小学校(幼儿园)岗位总量

为有效解决岗位配备不足和岗位设置不合理问题,克服岗位资源闲置和人浮于事现象的发生,允许各区统筹考虑编制员额、用工额度、生源变化、学校布局和财政供养能力,综合运用师生比、班师比、小班化教学等要素,区分城区、乡镇(街道)、农村不同地域情况,研究提出不同学段的中小学校(幼儿园)岗位总量的确定标准和动态调整办法。同时,认真比对岗位设置管理政策和原已核准的岗位设置方案,对于管理岗位、工勤技能岗位超过规定结构比例或者设置不合理的,以及高级、中级、初级专技岗位结构比例尚未达到规定的结构比例的,按照学校分类提出岗位设置变更方案;对于乡镇(街道)以下(不含本级)规模小、人员少的中小学校(幼

儿园)或者教学点,可以调整为以学区为基础,作为一个单位进行岗位设置管理。

(二)调整优化高、中、初级教师岗位结构比例

支持各区综合评价中小学校(幼儿园)在学生品德、学业、身心发展水平及兴趣特长养成、学业负担状况等方面的关键性指标,立足于提高教育教学质量,研究制定能高能低、能增能减的岗位结构比例动态调整办法。对于省级示范高中学校,继续执行市人力资源社会保障局核准的岗位结构比例;对于市级素质教育特色学校(不含高中)、教培研究机构,以及艰苦边远地区和农村薄弱学校,由各区研究提出提高高级专业技术岗位结构比例、规范高级岗位使用的具体措施报市人力资源社会保障局核准。对于在本次改革后中小学校(幼儿园)教师首次取得正高级教师任职资格和小学(幼儿园)教师首次取得高级教师任职资格的人员,可分别核增专业技术4级和专业技术7级岗位数额,相应核减初级专业技术岗位数额。

(三)规范设置特设岗位

中小学校(幼儿园)教师具备下列情形之一的,可申请设置特设岗位,不占用所对应等级、层级专技岗位数额。

- 1.市级素质教育特色学校特色学科主要负责人;
- 2.省级特级教师;
- 3.副省级城市及以上层次学科带头人、政府津贴享受者或者有突出贡献中青年专家;

4.国家级和省部级教学成果奖(含省部级及以上基础教育教学成果奖,不含厅局级教学成果奖)获得者(不限奖项等级和排名);

5.全国模范教师、全国教育系统先进工作者、全国优秀教师或者全国优秀教育工作者荣誉称号获得者;

6.湖北十佳师德标兵、湖北名师、湖北十佳班主任,或者与之相当荣誉称号获得者;

7.聘任在本层级岗位任职年限满15年,年度(聘期)考核在合格以上档次,且男性工龄达到30年或者女性工龄达到25年的教师。

我市中小学校(幼儿园)特设岗位的具体管理办法由市人力资源社会保障局会同市教育局研究另行制定。

(四)深入推进科学设岗动态调整相关工作

2015年5月底之前,各区要深入开展调查研究,结合各区实际,分别提出不同学段的中小学校(幼儿园)岗位总量的确定标准和动态调整办法、岗位结构比例动态调整办法以及具体学校的岗位设置变更方案等方面的意见,报市人力资源社会保障局核准。

四、积极推进竞聘上岗

中小学校(幼儿园)应当结合本校实际积极推进竞聘上岗,并切实做到公开、公平、公正。

(一)中小学校(幼儿园)在教师聘期届满时,应当结合本校特点,积极鼓励和倡导全员竞聘上岗,形成能上能下的用人机制。岗位出现空缺时,必须组织在聘和待聘人员竞聘上岗。

(二)特设岗位人员报名参加竞聘上岗的,在岗位空缺前提下,只要符合岗位任职条件,可竞聘上一层级最低等级岗位,不受逐级竞聘的限制。

(三)聘任在本级岗位任职期间,年度考核至少 1 次被确定优秀档次的,既可在本层级内向上越 1 级竞聘,也可越 1 级竞聘上一层级最低等级岗位。

(四)高级专业技术岗位无空缺的,可提前将 2017 年年底以前到达法定退休年龄人员的岗位腾出专门用于竞聘上岗。

(五)试行跨校(园)竞聘上岗。中小学校(幼儿园)教师中待聘人员,符合本区其他校(园)岗位任职条件的,可竞聘其空缺岗位。

五、大力吸纳优秀人才

加大中小学校(幼儿园)人才引进工作力度,探索为民办非事业单位教育机构引进优秀专业人才的方式方法,积极探索鼓励优秀专业人才在教育事业单位和民办非事业单位教育机构之间有序流动的政策;对集中统一公开招聘、专项公开招聘难以引进的高层次紧缺专业人才,探索建立通过专家委员会测评推荐的绿色通道,按照规定程序引进;对教育质量好、办学水平高的中小学校(幼儿园),艰苦边远地区义务教育学校,以及素质教育特色学校的特色学科,组织专场公开招聘,面向教育部直属师范院校吸纳优秀专业人才。

六、完善收入分配制度

研究制定事业单位公益服务管理、服务质量、服务成果及目标完成情况等综合目标绩效考评办法,以调整绩效工资总量的办法

对考评优秀的单位工作人员予以奖励；依照相关的法律规定并结合本区实际，在核定的工资总额范围内，进一步扩大中小学校（幼儿园）的自主分配权限。加强事业单位工作人员的平时考核，要结合单位实际切实做好奖励性绩效工资的发放工作，保障工作人员日常生活需要，调动工作积极性。

七、加强组织领导

我市深化中小学校（幼儿园）教师职称制度改革搞活用人机制工作在市人民政府领导下，由市人力资源社会保障局和市教育局负责改革工作的组织部署、政策指导和监督检查工作，日常工作由市人力资源社会保障局负责。各区人民政府要切实加强对改革的组织领导，确保工作落实到位。人力资源社会保障、教育部门要按照职责分工，明确工作任务，加强工作配合，确保此项工作的顺利实施。



抄送：市委办公厅，武汉警备区，各人民团体，各民主党派。
市人大常委会办公厅，市政协办公厅，市法院、检察院。
各新闻单位，各部属驻汉企业、事业单位。

武汉市人民政府办公厅

2015年5月26日印发
