

三亚市教育局文件

三教人〔2016〕28号

三亚市教育局 关于印发《三亚市中小学教师专业技术岗位 聘用暂行管理办法》的通知

各区教科局、市教育局机关及事业科室、市教育局直属学校（幼儿园）：

现将《三亚市中小学教师专业技术岗位聘用暂行管理办法》印发给你们，请遵照执行。执行中有何意见和建议，请向三亚市教育局人事科反馈。

联系人：陈玉妃，联系电话：88657805。

附件：三亚市中小学教师专业技术岗位聘用暂行管理办法



(此件依申请公开)

三亚市教育局办公室

2016年9月22日印发

附件：

三亚市中小学教师 专业技术岗位聘用暂行管理办法

为贯彻落实《海南省人民政府办公厅关于印发海南省中小学教师职称制度改革工作实施方案的通知》（琼府办〔2016〕175号）精神，创建一个以人为本，民主、公平、公开、择优，激励与竞争相结合的用人机制，确保我市中小学教师职称改革工作稳步实施，结合我市实际，现制定本办法。

一、基本原则

我市实行中小学教师职称（职务）全员聘任制。坚持尊重知识、尊重人才的方针；坚持重能力、重业绩、重奉献，激励中小学教师提高教书育人水平的原则，建立起总量控制、按需设岗、平等竞争、公正评价、择优聘任、科学管理的教师岗位聘用制度；教师职务聘任坚持走群众路线，保证教职工的参与权、知情权和监督权；教师岗位聘用坚持人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的原则，强化激励与竞争机制，优化教师队伍结构，形成优胜劣汰的动态管理机制。

二、实施范围

（一）范围与对象：在编、在职普通公办中小学（幼儿园）、职业中学（高中）、特殊教育学校、市、区教研部门、电化教育机构和教师进修学校等校外教学机构中的教师、教研员及担负一定教育教学工作量的行政管理人员。

(二)不得列为聘用对象:违反《中小学教师职业道德规范》受到处理或年度考核不确定等次、不合格等次的;受到行政处分未滿处分期的;对在申报、评审过程中查实有弄虚作假和有偿家教等行为的人员。

三、专业技术岗位设置管理

学校要加强专业技术资格岗位设置的管理工作。要根据岗位设置的相关文件,结合学校实际,按照规定的程序,核准学校的专业技术岗位设置方案,建立健全学校的竞聘机制,充分调动广大教师的积极性,为评聘教师提供基础和依据。

(一)教师专业技术岗位实行机构比例动态管理

1. 岗位结构比例。各学校(单位)按照《海南省人力资源和社会保障厅和海南省教育厅关于印发海南省中小学校和幼儿园岗位设置结构比例指导标准的通知》(琼人社发〔2014〕114号)和《三亚市人力资源和社会保障局关于我市中小学校和幼儿园岗位设置管理有关问题的通知》(三人社发〔2016〕201号)规定执行。

2. 中小学教师专业技术岗位设置方案按照《海南省教育厅海南省人事劳动保障厅关于印发海南省中小学岗位设置管理实施意见的通知》(琼教师〔2008〕23号)规定执行。

3. 各学校(单位)可根据学校的建设和发展状况,按照各学科设置岗位(学校自主选择),在岗位数额允许的情况下,可按照一定的比例将其设为机动岗位(除承担领导职责的人员岗位外),并经学校(单位)教代会审议通过,方可执行。

4. 如学科的个别岗位在短期内未能使用，各学校（单位）可结合实际情况进行适当调整，学校（单位）教代会审议通过，方可执行。

（二）岗位设置管理相关问题。按照《海南省人力资源和社会保障厅关于我省事业单位岗位设置管理有关问题的通知》（琼人社发〔2013〕54号）文件执行。

四、岗位聘任

学校在规定的专业技术职务结构比例内设置教师岗位，明确各级教师的岗位职责和主要工作任务，依据岗位职数、聘任条件和聘任程序，择优聘任应聘人员相应的教师职务。实现中小学教师职务聘任和岗位聘用的统一。建立考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

（一）教师岗位聘用权限

根据有关文件规定及我市实际，明确下列单位的教师岗位聘任管理权限：

1. 直属学校或局事业单位党政主要负责人（校长、书记或主持工作的副职）任教师专业技术职务的，聘任工作由市教育局负责办理；

2. 直属中小学校教职工的聘任工作由学校负责办理，校长作为聘任证书签发的责任人，聘任证书由学校发放；

3. 区属学校党政主要负责人（校长、书记或主持工作的副职）任教师专业技术职务的，聘任工作由所属教科局负责办理；

4. 区属中小学校教职工的聘任工作由学校负责，校长作为聘

任证书签发的责任人，聘任证书由学校发放。

（二）教师岗位职务

根据《海南省人民政府办公厅关于印发海南省中小学教师职称制度改革工作实施方案》文件精神，建立统一的中小学教师职务制度。具体分为：正高级教师职务对应专业技术岗位一至四级、高级教师职务（原小中高和中学高级）对应专业技术岗位五至七级、一级教师职务（原中学一级和小学高级）对应专业技术岗位八至十级、二级教师职务（原中学二级和小学一级）对应专业技术岗位十一级至十二级、三级教师职务（原中学三级和小学二级）对应专业技术十三级。

（三）教师岗位的竞聘推荐

在竞聘推荐环节上，采取政府部门宏观调控和学校自主权相结合办法，市人力资源和社会保障部门和教育主管部门负责制定竞聘推荐方针、程序、岗位比例、岗位条件等原则问题，由各学校自主制定竞聘推荐方案，实行一校一策，因校制宜，科学合理的稳步推行竞聘工作。

1. 教师岗位的内部等级任职条件按照《三亚市人力资源和社会保障局关于印发三亚市事业单位专业技术岗位内部等级任职条件指导意见的通知》（三人社发〔2016〕1号）和《三亚市教育局关于印发三亚市教育系统专业技术岗位内部等级任职条件指导意见》三教人〔2016〕15号文件执行。

2. 评审推荐比例。教师专业技术资格评审和岗位的聘用，必须在学校核准的岗位设置方案内进行。教师竞聘上一职称等级

的岗位，由学校在岗位设置方案内按照一定的比例推荐符合条件的教师参加职称评审，并按照有关规定将通过职称评审的教师聘用到相应教师岗位。人力资源社会保障部门和教育行政部门及时兑现受聘教师的工资待遇，以防止在评审通过人员的情况下出现“有岗不聘”的现象。

3. 在竞争推荐时，允许未取得相应专业技术职务资格但符合申报条件的教师可以与已具备相应资格的教师同事参加岗位竞聘，学校可按照一定的比例确定拟聘推荐人选，通过竞聘程序，已取得相应专业技术资格的已评未聘人员，可由学校直接聘用；未取得相应专业技术资格、符合竞聘条件推荐人选，须通过专业技术资格评审后再由学校聘用到相应教师岗位。

4. 中小学校教师岗位出现空缺，没有岗位学校的教师可以通过调动等形式到有空岗的学校参与学校的竞争上岗。

5. 在乡村学校任教（含城镇学校教师交流、支教）3年以上、经考核表现突出并符合具体评价标准条件的教师，同等条件下优先评聘。

（四）学校（单位）竞聘程序

学校应以教师系列为主体，在规定的专业技术职务结构比例内设置教师高、中、初级专业技术职务岗位，做好学校的专业技术职务岗位设置工作，依岗聘用。

1. 设置核定学校的岗位。各学校（单位）根据省市相关文件、机构编制部门核批的人员编制教师数、结构比例和岗位设置方案，结合学校实际需要，合理设置高、中、初级教师职务岗位。

2. 成立职改工作领导小组。各学校（单位）要成立职称改革工作领导小组（专业技术岗位竞聘推荐工作领导小组），组织实施职称改革的相关工作。由校领导、工会、教师代表等（不少于7人）组成，任期一年；

3. 制定竞聘推荐工作方案。各学校（单位）要制定专业技术岗位竞聘推荐工作方案，并经学校（单位）教代会或学校教职工大会审议通过后上报市教育局或区教科局核准；

4. 公布职位。公布空岗竞聘推荐的职数、职级、职责、任职条件和具体竞聘推荐的程序、办法、纪律要求等有关事项。

5. 个人申报。教师根据个人实际自主向职改小组提交申报专业技术岗位的书面申请；

6. 资格审核。各学校（单位）专业技术岗位职改小组要根据有关竞聘推荐规定组织对报名人员进行资格审核，确定岗位的竞聘对象并予以公示考核推荐。

7. 考核评价

● 个人述职。述职主要内容包括：介绍个人基本情况，总结上一聘期内的表现和业绩，阐述应聘理由和自身优势，提出履岗后的工作思路和目标等。

● 业务评价。由学校组织专家对申请人进行业务考核评价。

● 民主评议。组织不少于本校教职工总数三分之二的人员对申请人进行民主评议，评议结果作为聘任的依据之一。

8. 组织审定。根据“严格考核、择优推荐”的原则，经职改小组集体讨论研究拟定推荐人选，报学校（单位）行政负责人审

定。

9. 公示。学校（单位）将拟推荐审定人员名单在学校内公示5个工作日，听取群众意见。

10. 推荐或聘任。公示期满无异议，由所在学校（单位）按规定程序办理推荐评审或聘任手续选报教育部门审核。

六、岗位聘用审核程序

（一）教育部门岗位聘用初核程序

1. 学校将公示无异议后的拟聘人选名单报送教育部门审核。学校需提供如下材料：

- 学校的岗位设置方案相关材料；
- 学校拟聘人选的拟聘任请示（推荐评审人员和已评未聘人员分别报送）；
- 学校制定的竞聘推荐方案；
- 学校拟聘人员的公示材料；
- 学校拟聘人员的《三亚市事业单位岗位聘用审批表》一式三份；
- 《海南省事业单位工作人员编制岗位数审核表》（人社部门前一期盖章）；
- 校长与受聘教师签发聘任证书（附复印件）。

2. 教育部门根据学校的岗位情况和申报材料，初核是否符合岗位聘任的要求，并在《三亚市事业单位岗位聘用审批表》上盖章。

3. 人社部门最终审核学校报送的岗位情况和申报材料，公示

并办理工资。

七、教师岗位聘用考核

(一) 中小学教师的聘期一般为3年，聘用考核分学年度考核和届满考核。学年度考核参照每年学年度考核文件执行，届满考核结合学年度考核进行，以学年度考核结果为主要依据。在学年度考核的基础上，对教师聘期内的政治思想、师德修养、工作态度、业务水平、履职情况和工作实绩等方面进行全面考核和科学评价。

(二) 学校根据中小学教师职务聘期职责、工作任务及工作特点，制定量化考核标准，报经教育主管部门批准后执行，作为考核依据。

(三) 中小学教师职务聘任届满考核等级分为优秀、合格、基本合格和不合格，考核结果作为实施晋升、续聘、缓聘、待聘、解聘等的主要依据。

(四) 考核结果的处理

1. 中小学教师聘期届满考核优秀，可在职称岗位、奖励性工资、续聘优先考虑，考核合格者，可以续聘，定期晋升工资。

2. 聘期届满考核基本合格者，视实际情况，可分别予以缓聘或低聘。考核不合格者，不予续聘。

3. 考核不合格者，视情节轻重，分别予以缓聘或解聘。

4. 缓聘时间为半年至1年。缓聘期满，经考核合格者，可以续聘；缓聘期满经考核仍不合格者，予以低聘或解聘。缓聘期间的工资、福利待遇按学校管理相关规定执行。

八、教师职务聘用管理责任追究

(一) 教师职务聘任管理职责

1. 学校职责

(1) 学校要指派专人负责教师岗位聘用和工资办理工作，要根据国家、省、市县有关规定，建立常态化的教师岗位聘用管理的各项制度。

(2) 根据专业技术职务比例、岗位需要和聘任条件，按有关规定聘任教师，不得未经合法程序私自办理教师聘任工作。

(3) 根据聘用合同加强对受聘教师的聘后管理，健全考核制度，组织考核工作。

(4) 教师职务聘用工作必须严格执行回避制度。聘用工作领导小组成员在讨论教师聘任中涉及到本人或亲属时，必须回避。

(5) 严格聘任证书发放和聘任材料管理工作。教师专业技术资格评审的资历计算是以教师专业技术职务聘任证书时间为准，学校应当严格按照有关要求做好教师的专业技术职务聘用工作，必须在核准的岗位设置方案内，给符合条件的教师颁发聘任证书，如教育、人社部门未通过审核要及时收回或销毁发放的聘任证书。海南省教师职务聘任证书由省教育厅按统一格式印制，各单位未经允许不得自行印制其他版本。

2. 教育局和区教科局是中小学教师职务聘用的管理部门，负有指导、协调、监督的职责，有权对违规行为予以纠正，并按管理权限对责任者作出处理。

(二) 责任追究

1. 聘用教师职务必须实事求是，严格按照政策规定的流程办理，学校要认真履行教师聘任管理职责对违反教师职务聘任程序，违规操作办理教师聘任工作的相关人员将按相关规定，予以相应处分。

2. 要做好教师职务聘任材料的归档和管理工作，不得以任何借口乱发、滥发与实际聘任职务不相符的聘书，违规者将追究相关人员责任。

3. 学校和受聘教师因职务聘任问题发生争议，双方应当协商解决；经协调不能解决的，当事人可在 30 日内向教育局申请调解。

4. 对违反教师职务聘任规定、违规操作办理教师聘任工作的学校，3 年内不得评优评先。

5. 对违反教师职务聘任规定、违规操作办理教师聘任工作的相关人员，学校校长作为第一责任人当年年度考核为基本合格，当年奖励性绩效工资等次一律三等，其他人员当年年度考核为基本合格，当年奖励性绩效工资最低等次，如再出现违规行为，学校校长免职，相关人员不得再参与学校内教师聘任职务管理相关工作。