

柳州市人力资源和社会保障局 文件

柳州市教育局

柳人社发〔2016〕77号

关于印发《柳州市深化中小学教师职称制度改革实施方案》的通知

各县、区人力资源和社会保障局、教育局，柳东新区人力资源和社会保障局、教育管理办公室，阳和工业新区人力资源和社会保障局、社会事务局，市教育局各局属学校、二层机构：

《柳州市深化中小学教师职称制度改革实施方案》已经市人民政府审核同意，现印发给你们，请遵照执行。

柳州市人力资源和社会保障局



柳州市教育局



2016年9月20日

柳州市深化中小学教师职称制度改革实施方案

根据广西壮族自治区人力资源和社会保障厅、教育厅《关于印发〈广西壮族自治区关于深化中小学教师职称制度改革实施方案〉的通知》（桂人社发〔2016〕31号）精神，为深化教育领域综合改革，切实加强全市中小学（含幼儿园，下同）教师队伍建设，促进教育事业的科学发展，结合我市实际，制定本方案。

一、改革指导思想和基本原则

（一）指导思想

以邓小平理论、三个代表重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，根据自治区人力资源和社会保障厅、教育厅的实施方案要求，遵循教育发展规律和教师成长规律，建立与事业单位聘用制度和岗位管理制度相衔接、符合教师职业特点、统一的中小学教师职称（职务）制度，充分调动广大中小学教师的积极性，为中小学聘用教师提供基础和依据，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

1. 坚持以人为本、科学发展的原则，遵循中小学教师成长规律和职业特点，提高中小学教师职业地位，促进中小学教师全面发展。

2. 坚持统一制度，分类管理的原则，在统一的制度体系下，区分人员身份性质，体现中学、小学和幼儿园的不同特点。

3. 坚持民主、公开、竞争、择优的原则，鼓励优秀人才脱颖而出，切实维护教师的合法权益。

4. 坚持教师教育教学能力优先原则，创新评价机制，引入教师教育教学能力评价指标体系，实现教师教育教学能力评价指标体系与职称评审有效衔接。

5. 坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献的原则，激励中小学教师提高教书育人水平。

6. 坚持与教育综合改革、中小学教师岗位聘用制度改革等协同推进原则，积极稳妥处理改革发展稳定的关系。

二、改革的范围

改革范围为我市公办普通中小学（含九年一贯制学校）、幼儿园、特殊教育学校、工读学校，各级教育科研机构、校外教育机构、电化教育机构（现代教育技术机构）等中小学教育教学机构中在编在岗教师。

民办中小学校、其他社会力量举办的中小学校教师和其他在岗中小学教师评审管理模式不变，评审条件和标准按新的规定执行。

三、改革的主要内容

深化中小学教师职称制度改革围绕健全制度体系、拓展职业发展通道、完善评价标准、创新评价机制，形成以能力和业绩为

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。改革的主要内容包括：

（一）健全制度体系

1. 改革原中学、小学和幼儿园教师相互独立的职称（职务）制度体系。贯彻落实义务教育法，建立统一的中小学教师职务制度，教师职务分为初级职务、中级职务和高级职务。原中学、小学、幼儿园教师职务系列统一并入新设置的中小学教师职称（职务）系列。

2. 统一职称（职务）等级和名称。初级设员级和助理级；高级设副高级和正高级。员级、助理级、中级、副高级和正高级职称（职务）名称依次为三级教师、二级教师、一级教师、高级教师和正高级教师。

3. 统一后的中小学教师职称（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（含在小学、幼儿园中聘任的中学高级教师）对应高级教师；原中学一级教师、小学高级教师和幼儿园高级教师对应一级教师；原中学二级教师、小学一级教师和幼儿园一级教师对应二级教师；原中学三级教师、小学二级、三级教师和幼儿园二级、三级教师对应三级教师。

4. 统一后的中小学教师职称（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。

（二）完善评价标准

1. 发挥职称（职务）评价标准对教师队伍建设的导向作用。中小学教师专业技术水平评价标准，适应实施素质教育和课程改革的新要求，充分体现中小学教师的职业特点，促进中小学教师队伍科学发展。坚持育人为本、德育为先，注重师德修养，注重教育教学工作能力和工作业绩，注重教育教学方法，教育教学一线实践经历，切实改变片面强调论文、学历，轻能力的倾向，引导教师立德树人，爱岗敬业，服务基层，积极投身教育教学一线，不断提高实施素质教育的能力和水平。

2. 落实广西中小学教师系列职称评价标准。贯彻落实自治区人力资源和社会保障厅、教育厅修订的《广西中小学教师水平评价基本标准条件》和广西中小学教师职称制度改革正高级教师、高级教师、一级教师、二级教师、三级教师专业技术职务任职资格评审条件。具体评价标准条件要综合考虑乡村小学和教学点实际，对农村教师予以适当倾斜，稳定和吸引优秀教师到边远贫困地区乡村小学和教学点任教。中小学正高级教师、高级教师的具体评价标准条件要体现中学、小学和幼儿园的不同特点和要求，有所区别。注重教师教育教学能力评价，在中小学教师系列评审条件中增设教育教学能力评价指标。

（三）创新评价机制

1. 建立以同行专家评审为基础的业内评价机制。加强对中小学教师职称评审工作的领导和指导，加强专家评委库建设，健全同行专家评审制度；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；加强评审过程监控和评审质量评估，建立评审专家责任制。

2. 改革和创新评价办法。在中小学教师职称制度改革过程中，同步探索中小学教师评价机制改革。认真总结推广同行专家评审在中小学教师专业技术水平评价中的成功经验，继续探索社会和业内认可的实现形式，采取说课讲课、面试答辩、专家评议等多种评价方式，对中小学教师的业绩、能力进行有效评价，确保评价结果的客观公正，增强同行专家评审的公信力。要在水平评价中全面推行评价结果公示制度，增加评审工作的透明度。

3. 完善评聘监督机制，在职称评审和岗位聘用全过程中，及时公开评聘标准条件、评聘人选基本情况、评聘结果等，充分发挥纪检监察部门和广大教师、有关人员的监督作用，及时纠正和查处不正之风和违纪违规问题，保障评聘工作的规范透明。我市作为具有高级教师评审权的市，按照自治区统一部署，继续实行交叉评审制和异地专家评审制，实行评审结果公示制度。

4. 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）实现与事业单位岗位聘用制度的有效衔接

1. 按照深化事业单位人事制度改革以及中小学人事制度改革的要求，全面实行中小学教师岗位管理制度和聘用制度，发挥学校在用人上的主体作用，实现中小学教师职务聘任和岗位聘用的统一。人力资源和社会保障部门、教育行政部门应及时兑现受聘教师的工资待遇，防止在有评审通过人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。要建立健全考核制度，加强聘后管理，在岗位聘用中实现人员能上能下。

2. 从2016年起，按照“新人新办法”的原则，中小学教师职称评审，在根据《广西壮族自治区深化中小学教师职称制度改革岗位设置结构比例调整及评聘管理暂行办法》核定的岗位结构比例内进行，不再进行岗位结构比例之外、与岗位聘用相脱离的任职资格评审。中小学教师竞聘上一职称等级的岗位，由单位在岗位结构比例和空缺岗位内推荐符合条件的教师参加评审，教师通过职称评审后，单位根据岗位聘用制度的有关规定及程序，按照评聘结合的要求，聘用到相应岗位，并兑现相应工资待遇。

3. 改革前已取得中小学教师专业技术资格但未被聘用到相应教师岗位的人员，已经取得的资格依然有效。按照“老人老办法”的原则，每年拿出一定的岗位，通过竞聘上岗的方式，择优聘用到相应岗位。具体竞聘方案由市人社局、市教育局另行制定。

（五）过渡登记

1. 全市改革范围内已经取得中小学教师专业技术资格的在

职人员，按照新旧专业技术资格对应关系，办理资格过渡手续，统一过渡到新的中小学教师职称体系。资格过渡后，已聘用到岗的中小学教师，按其已聘任的岗位，过渡到相应的专业技术职务，并按照事业单位岗位聘用管理制度办理相关手续。对于未聘任到相应岗位的人员，原取得专业技术资格继续有效，可按规定程序参加岗位竞聘，原取得专业技术资格仅表示具备相应专业技术任职资格，不与工资待遇等挂钩。

2. 职称及岗位过渡办法按照单位梳理、个人确认、单位公示、审核登记的基本程序进行。

单位梳理。各单位对过渡人员的情况进行梳理，统一填写过渡登记表格，并收集核对过渡人员专业技术资格证书、岗位聘任相关证明材料。

个人确认。教师本人对本单位填写的过渡登记材料所列内容进行核准并签字确认。

单位公示。经单位审查，符合过渡条件的人员，在本人所在单位进行公示，公示时间7个工作日。

审核登记。各单位将符合过渡条件的人员材料报教育行政部门、人力资源和社会保障部门审核备案。通过审核人员材料存入教师个人档案作为过渡登记结果。原取得专业技术资格证书不换发。

四、中小学教师专业技术职务评聘的基本程序

中小学教师专业技术职务评聘工作按照分级管理原则，在各

级职称改革工作领导小组领导下，由各级人力资源和社会保障部门、教育行政部门组织实施。

（一）评聘的基本程序

公办中小学编制内管理教师副高级及以下专业技术职务评聘工作按照核定岗位、个人申报、考核推荐、专家评审、学校聘用的基本程序进行。

核定岗位。各中小学校应根据教师岗位空缺数量，提出岗位使用数，按岗位管理权限报所属县（区）教育局审核后报县（区）人社局核准，经核准后报市人社局认定。

我市各县（区）实行县域统筹管理体制。由各县（区）教育行政、人力资源和社会保障部门统筹管理辖区中小学校专业技术岗位。各县（区）教育行政、人力资源和社会保障部门每年根据辖区中小学校教师岗位空缺数量，统筹提出各个学校当年的岗位使用数，报市教育行政、人力资源和社会保障部门核定，确定各县（区）当年各级职称的推荐参评人数。

个人申报。中小学教师竞聘相应岗位，要按照自治区制定的评价标准条件及单位确定岗位要求，按规定程序向聘用单位提出申请。

考核推荐。聘用单位应按规定程序及条件要求，组建考核推荐委员会。考核推荐委员会对竞聘教师师德、能力、业绩、贡献等方面及任现职以来各学年的考核情况进行全面考核。考核可采取说课讲课、专家评议、民主测评等多种评价方式进行。根据考

核结果，经集体研究，由单位在核定的岗位结构比例内按照不超过 1:3 的比例推荐参评人选。参评人选在本单位公示 7 个工作日。

专家评审。中小学教师系列各级评委会分别由各级人力资源和社会保障部门、教育行政部门组建，报同级职称改革工作领导小组批准成立。评委会由同行专家组成，按照评价标准和办法，对参评人选进行专业技术水平评价。每个岗位只能从本单位推荐的参评人选中产生，未通过人选不再参加同年度其他岗位的职称评审。评审结果经公示后，由同级职称改革工作领导小组审核确认。

单位聘用。各单位应根据事业单位岗位聘用制度的有关规定，将通过评审的教师聘用到相应岗位。

经市教育行政、人力资源和社会保障部门批准，各县区可实行县域内跨校评聘。跨校评聘者由所在单位推荐，一旦评审通过，须轮岗交流到空岗单位全职工作 3 年，如未能到岗工作或工作未滿 3 年，取消其评审结果或已取得的技术任职资格。具体实施办法由市人社局、市教育局另行制定。

（二）正高级中小学教师评聘程序

中小学教师正高级专业技术职务评聘工作按照自治区职改办、自治区教育厅职改办的要求组织实施。

（三）转正定职、重新确认评聘程序

公办中小学编制内管理教师申请办理转正定职、重新确认，原则上应在核定的岗位结构比例内进行。按规定条件和程序办理

转正定职、重新确认后，所在单位应聘任到岗。对于属于高层次人才引进的，由市人社局、教育局按相关规定办理。

五、改革的组织实施

（一）动员部署（2016年6-7月）

1. 组织领导。成立由市人民政府领导牵头的柳州市中小学教师职称改革工作领导小组（附件1）。制定《柳州市深化中小学教师职称制度改革实施方案》，提交改革工作领导小组审核、市政府同意后印发。

2. 深入调研。教育行政、人力资源和社会保障部门要对全市中小学校定的各级专业技术岗位数、聘任的各级专业技术人员数、已评未聘的各级专业技术人员以及近年退休的各级专业技术人员数进行细致地统计分析，摸清底数，全面充分掌握我市中小学情况和教师队伍状况，指导做好改革的相关准备工作，研究和解决改革过程中可能遇到的各种情况和问题。

3. 推进部署。召开全市深化中小学教师职称制度改革工作部署会，传达学习改革有关精神，对改革工作进行动员部署，明确目标任务，提出工作要求。

4. 全员培训。分层次对涉及改革有关部门和单位的相关负责人、工作人员进行全员培训，指导做好贯彻落实。

5. 舆论宣传。通过电视、网络、报纸等新闻媒体及政策宣讲、学习讨论、印发文件等多种渠道和形式广泛宣传改革工作的主要精神和重大意义，介绍改革的内容、步骤及具体要求等。

（二）组织实施（2016年8月-11月）

1. 过渡登记。按照《广西壮族自治区深化中小学教师职称制度改革实施方案》及相关规定，完成我市取得中小学教师职称人员的职称过渡工作。

2. 重新核定岗位。按照《广西壮族自治区深化中小学教师职称制度改革岗位设置结构比例调整及评聘管理暂行办法》（见附件2）的要求，对全市中小学校专业技术岗位重新核定。新增加的岗位按50%的比例分别用于已评未聘人员竞聘上岗和新聘人员。

3. 组织评审。根据全市中小学校的岗位空缺和工作需要，确定当年高级、中级、初级职称的推荐参评人数，由各级人社、教育职改部门按照评审工作的有关规定开展评审工作。

4. 单位聘用。各单位根据事业单位岗位聘用制度的有关规定，将通过评审的教师聘用到相应岗位。

（三）工作总结（2016年12月）

评聘工作结束后，全面总结改革工作，认真总结经验，梳理问题，研究提出有针对性的意见建议，形成书面材料分别报自治区人力资源和社会保障厅和自治区教育厅。市人力资源社会保障局和市教育局共同对各县（区）改革工作实施情况进行检查指导，提出进一步深化完善改革，实现常态化评审的意见。

六、工作要求

中小学教师职称制度改革工作政策性强，涉及面广，涉及人

数多，社会影响大，改革本身涉及人员过渡、标准制定和评聘等诸多环节，工作十分复杂，必须按照自治区的统一要求和部署开展工作。

（一）提高认识，加强领导

要充分认识改革的重大意义，切实加强领导。市人民政府成立柳州市深化中小学教师职称制度改革工作领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在市教育局。领导小组的主要职责是加强对改革的组织领导，统筹推进改革工作，研究解决改革工作中出现的重大问题。各级人力资源社会保障部门、教育行政部门要密切配合，按照职能分工，做好相关工作。人力资源社会保障部门要加强对中小学教师职称工作的综合管理，教育行政部门要切实履行行业主管部门的职责，各中小学校要按照自治区和柳州市的工作要求，认真做好改革相关工作。

（二）结合实际，周密部署

各县（区）、各单位要根据我市改革工作实施意见，抓紧制定改革方案，精心组织开展改革工作。要统筹规划，分工协作，精心组织，周密部署；要统筹协调各方面的利益关系，深入细致地做好政策解释、舆论宣传和思想政治工作，引导广大教师积极支持和参与改革。

（三）平稳过渡，稳慎实施

要充分认识改革的复杂性，妥善做好新老人员过渡和新旧政策衔接工作，平稳过渡，确保改革顺利有序推进。在平稳过渡的

基础上，要严格按照本方案的要求，推行新的职称（职务）评聘工作。各县（区）、单位要及时总结经验，发现、研究和解决改革中出现的新情况、新问题，妥善处理改革、发展和稳定的关系。正确把握中小学教师系列职称改革和其他系列职称改革的关系，坚决防止和避免其他职称系列的“搭车”行为。各县（区）、单位遇到重大问题应及时向市人力资源和社会保障局、市教育局报告。

附件：

1. 柳州市深化中小学教师职称制度改革工作领导小组及办公室成员名单
2. 广西壮族自治区深化中小学教师职称制度改革岗位设置结构比例调整及评聘管理暂行办法
3. 广西中小学正高级教师评聘管理暂行办法
4. 广西乡村教师专业技术职务资格评聘管理暂行办法

附件 1:

柳州市深化中小学教师职称制度改革 工作领导小组及办公室成员名单

组 长:

黄 涛	市人民政府常务副市长
焦耀光	市委常委、宣传部部长、副市长

副组长:

秦长春	市人民政府副秘书长
韦松凌	市人民政府副秘书长
龚海祥	市人力资源和社会保障局党组书记、局长
姚尹意	市教育局党组书记、局长

成 员:

黄海平	市人力资源和社会保障局副局长
吴桂贞	市教育局党组副书记
李燕翔	市机构编制委员会办公室副主任
徐进辉	市财政局副局长

领导小组下设办公室，设在市教育局，承担领导小组的日常工作。市教育局党组副书记吴桂贞兼任办公室主任，领导小组成员单位有关科室负责同志担任办公室成员。

领导小组成员因工作变动需要调整的，由所在单位向领导小组办公室提出，按程序报领导小组组长批准。

附件 2:

广西壮族自治区深化中小学教师职称 制度改革岗位设置结构比例调整 及评聘管理暂行办法

根据人力资源和社会保障部、教育部《关于印发〈关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见〉的通知》(人社部发〔2015〕79号)文件精神,为充分调动广大中小学教师的积极性,确保我区中小学教师系列职称制度改革工作平稳开展,制定本办法。

一、根据《广西壮族自治区事业单位岗位设置管理实施意见》(桂人发〔2008〕85号)和《关于印发广西壮族自治区普通中小学、幼儿园岗位设置结构比例指导标准的通知》(桂人发〔2009〕52号)精神,结合中小学教师系列职称制度改革的要求,对我区中小学教师专业技术岗位结构比例作如下调整:

(一)根据中小学教师队伍建设需要,优化岗位设置结构,提高高级和中级岗位结构比例。

(二)完善中小学教师岗位等级设置,增设正高级岗位。其中,高中设三级、四级正高级岗位,初中、小学、幼儿园设四级正高级岗位。正高级岗位内部不同等级之间的结构比例:自治区示范高中、自治区特色高中三级、四级岗位之间的比例为 3:7;一般高中三级、四级岗位之间的比例为 2:8;初中、小学幼儿园

四级岗位按规定结构比例配置。

(三)副高、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例，仍按桂人发〔2009〕52号文件规定执行，即五级、六级、七级岗位之间的结构为2:4:4；八级、九级、十级岗位之间的结构为3:4:3；十一级、十二级岗位之间的结构为5:5。

(四)调整后普通中小学教师专业技术岗位等级结构比例控制性标准如下：

学校类型	高级							中级				初级				
	合计	三至四级小计	三级	四级	五至七级小计	五级	六级	七级	小计	八级	九级	十级	小计	十一级	十二级	十三级
	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≤%	≥%	≥%	≥%	
自治区示范高中	30	2	0.6	1.4	28	5.6	11.2	11.2	50	15	20	15	20	10	10	
自治区特色高中	25	1.8	0.5	1.3	23.2	4.6	9.3	9.3	50	15	20	15	25	12.5	12.5	
一般高中	20	1.5	0.3	1.2	18.5	3.7	7.4	7.4	50	15	20	15	30	15	15	
初中	11	1		1	10	2	4	4	52	15.6	20.8	15.6	37	18.5	18.5	
小学幼儿园	2	0.6		0.6	1.4	0.28	0.56	0.56	54	16.2	21.6	16.2	44	22	22	

（五）中小学三级、四级岗位由各市按上述标准核准，在本市范围内统筹使用；小学、幼儿园五、六、七级岗位以县（市、区）为单位按标准核定。岗位使用要向基层和薄弱学校倾斜，基层和薄弱学校核定的岗位数不能低于调整后普通中小学教师专业技术岗位等级结构比例控制性标准。

二、各级各类教育机构重新核定岗位。设区市级以上教育机构岗位设置方案，经主管部门审核后，报同级政府人力资源社会保障部门核准；县级以下教育机构岗位设置方案，经主管部门和同级政府人力资源社会保障部门审核后，报设区市级政府人力资源社会保障部门核准。

三、按调整后的中小学教师专业技术岗位结构比例控制性标准重新核定岗位数后，各市应根据本市实际情况，按一定比例分配名额用于已评未聘人员竞聘入岗和新聘人员，具体比例由各地教育部门商同级人力资源社会保障部门确定，报自治区教育厅职改办备案。

四、已评未聘人员原已取得专业技术资格可用于上一级专业技术资格的晋升申报。晋升申报上一级专业技术资格的人员，应按本次中小学教师职称改革的有关要求，以评聘结合的方式申报评聘，不再进行与岗位聘用相脱离的职称评审。

五、具备下列条件之一的已评未聘人员，可根据其原取得的专业技术资格，直接聘任到相应专业技术岗位层级的最低等级岗位，没有空缺岗位的，可通过先进后出的方式超岗聘用。

(一) 符合设区市级以上人才引进政策的高层次人才。

(二) 符合《广西乡村教师支持计划实施方案(2015-2020年)》(桂政办发〔2015〕130号)和《关于推进县(市、区)域内义务教育学校校长教师交流轮岗的指导意见》(桂教人〔2015〕68号)规定评聘条件的人员。

(三) 享受国务院政府特殊津贴的人员。

(四) 获授予全国优秀教师、全国优秀教育工作者、全国模范教师、全国教书育人楷模荣誉称号的人员。

(五) 获授予自治区优秀教师、自治区优秀教育工作者、自治区特级教师、自治区教学名师、自治区优秀班主任荣誉称号的人员。

六、对改革前已经取得中小学教师专业技术资格但未被聘用到相应岗位的人员,以及改革后按照评聘管理模式取得专业技术资格且曾被聘用到相应岗位,但因各种原因落聘的人员,其已经取得的专业技术(职务)资格依然有效,相关待遇不予保留,重新竞聘相关岗位不需经过评委会评审。改革后,中小学教师评聘上一级专业技术职务资格的任职资格时间,均从取得专业技术(职务)资格时算起。

七、教育行政主管部门及学校对空余岗的使用,应着眼长远,留有余地,严格控制。在高、中级空余岗位数范围内,学校要根据实际情况及未来发展提出当年度岗位使用申请,提出竞聘推荐比例和推荐人数,由主管部门审核后报同级政府人力

资源社会保障部门核准。教育行政主管部门及学校要严格按照核准的岗位使用计划组织开展评聘工作。

八、除符合相关文件规定，并按照审批程序已办理延长退休年龄手续的人员外，凡申报评审当年达到法定退休年龄的人员，不得申报参评。但考虑到新老政策的衔接，对于 2016 年当年达到法定退休年龄的人员，如个人坚持申报，可以参加 2016 年度评审，但须签署承诺书。如评审通过，可取得相应专业技术资格，不再办理岗位聘用手续，且不与工资待遇挂钩。

九、本意见未尽事宜，按人力资源和社会保障部、教育部《关于印发〈关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见〉的通知》（人社部发〔2015〕79 号）有关规定执行。

十、本办法自公布之日起执行，并由广西壮族自治区教育厅、人力资源和社会保障厅按职责分工分别负责解释。

广西中小学正高级教师 评聘管理暂行办法

为做好中小学正高级教师评聘管理工作，根据人力资源和社会保障部、教育部《关于印发〈关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见〉的通知》（人社部发〔2015〕79号）等文件精神，结合我区实际，特制定本办法。

一、中小学教师正高级岗位设置及管理

各市中小学教师正高级岗位根据《广西壮族自治区深化中小学教师职称制度改革岗位调整暂行办法》核定。在中小学教师职称制度改革期间（2016-2017年），中小学正高级岗位使用数量按照国家下达的指标确定，由自治区教育厅统筹使用。2017年后，中小学正高级岗位使用数量按照自治区下达的评审控制数确定，由各市教育行政主管部门会同人力资源社会保障部门统筹使用及管理。

二、中小学正高级教师申报人数的确定及下达

（一）中小学正高级教师评审申报采取“指标分配，定量上报”原则。由自治区教育厅会同自治区人力资源社会保障厅确定每年全区正高级教师评审控制数、申报总数。

（二）全区正高级教师评审控制数根据全区正高级教师岗位

空缺数，按照着眼长远，留有余地的原则确定。全区申报总数按评审控制数 1:2 的比例确定。下达到各市及区直的评审控制数和申报数，参考当地正高级教师岗位空缺数、中小学专任教师总量占全区的比例等因素确定。

三、申报推荐

各市、区直各单位应结合本市、本单位中小学教师人才队伍建设发展的需要，统筹考虑各级各类学校、科研教研机构和校外教育机构、电化教育机构（现代教育技术机构）及各学段、各学科的申报比例合理申报推荐。具体按以下程序进行：

（一）个人申请。个人自愿提出申请，所在学校或单位应对照评审条件对申报材料的真实性、完整性进行审核，并公示全部材料无异议后，上报所在县（市、区）教育行政部门。民办中小学应向学校所在地教育行政主管部门申请。

（二）审核推荐。各市、县教育局负责对申报人提交申报材料进行审核并结合日常教学能力考核情况，采取面试说课、同行评议等方式择优推荐，按申报控制数报自治区教育厅职改办。

（三）区直中小学的申报材料由所在学校（单位）结合日常教学能力考核情况，采取面试说课、同行评议等方式择优推荐，公示无异议后按申报控制数报送自治区教育厅职改办。

四、聘后管理

（一）经评审取得中小学正高级专业技术资格的教师，用人单位应按规定程序办理岗位聘任手续。所在市教育局应做好相关管理及服务。

（二）中小学正高级教师聘用后，须在一线从事教学、科研工作，脱离教学、科研岗位的不再聘用。

（三）中小学正高级教师在设区市范围内流动实行“岗随人走”原则，经市级教育行政主管部门审核，人力资源社会保障部门核准，可以在流入单位按原岗位等级聘用，并占用本市中小学正高级岗位数。

（四）中小学正高级教师跨市流动实行“人走岗留”原则，流出人员不再占用原所在市的中小学正高级岗位数，根据流入地的相关规定办理岗位聘用。经流入地市级教育行政主管部门审核，人力资源社会保障部门核准，继续聘用在中小学正高级教师岗位的，占用流入地所在市中小学正高级岗位数。

五、各市、各部门应根据本意见，结合实际制定本地区、本系统的实施细则。

六、本意见由广西壮族自治区教育厅、人力资源和社会保障厅负责解释。

广西乡村教师专业技术 职务资格评聘管理暂行办法

为加强我区乡村教师队伍建设，根据人力资源和社会保障部、教育部《关于印发〈关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见〉的通知》（人社部发〔2015〕79号）、《广西乡村教师支持计划实施方案（2015-2020年）》（桂政办发〔2015〕130号）等文件精神，制定本办法。

一、乡村教师是指全区乡中心区、村、教学点中小学、幼儿园各学段的在职在编在岗教师。

二、统一城乡学校岗位结构比例控制标准，实现县域内城乡学校教师岗位结构比例总体平衡，中、高级岗位结构比例可适当向农村边远学校倾斜。

三、在乡村学校任教累计满 20 年，尚未取得中小学教师系列中、高级专业技术职务资格的乡村教师，符合申报条件的，可不受岗位结构比例限制，经教育行政部门核准并公示后，直接申报高一级中小学教师系列专业技术职务资格。评审通过后，可即评即聘在本校相应岗位等级的最低层级专业技术岗位，并优先使用空缺岗位；没有相应空缺岗位的，可采取先进后出的方式超比例聘用。

四、对乡村教师申报评审中小学教师系列专业技术职务资格实施以下倾斜政策：

（一）职称外语合格要求不作为乡村教师专业技术职务资格申报评审条件，可作为岗位聘用条件，由用人单位自主决定是否使用；

（二）乡村教师申报评审专业技术职务资格需按评审条件规定的数量提交论文，但不做论文发表要求。

五、乡村教师按照本办法的倾斜政策取得专业技术职务资格后，如流动到镇区、县级以上学校工作的，原岗位、待遇不予保留。如参加流入地学校岗位竞聘的，应达到调入地学校教师参评所需职称外语、计算机应用能力考试合格标准，并按岗位聘用有关规定重新竞聘。

六、本办法只适用于乡村教师评审副高级以下专业技术职务资格。

七、本办法自公布之日起执行，并由广西壮族自治区教育厅、人力资源和社会保障厅按职责分工分别负责解释。

政府信息公开选项：主动公开

柳州市人力资源和社会保障局办公室

2016年9月20日印发
