

汕尾市教育局

汕尾市人力资源和社会保障局

关于汕尾市中小学教师职称（职务）评聘 考核推荐工作的指导意见

各县（市、区）教育局、人力资源和社会保障局，市直属有关学校：

为了规范中小学教师职称制度改革工作中考核推荐环节标准和程序，保障中小学教师职称制度改革工作顺利平稳开展，切实维护广大中小学教师权益，根据《广东省深化中小学教师职称制度改革实施方案》有关规定，结合我市实际，提出本指导意见。

各县（市、区）、各学校（单位）在指导意见的框架下，根据学校教师队伍建设情况，制定适用于本地区、本学校的考核推荐方案。

一、考核推荐（岗位竞聘）基本要求

1. 考核推荐要遵循教师成长规律，坚持公开、平等、竞争、择优原则，坚持重师德、重能力、重业绩、重贡献的导向。

2. 考核推荐工作应在核定的可评聘空缺岗位数量内进行，不进行超出可评聘空缺岗位数量外的考核推荐。

用于竞聘的岗位数量不能超出报经事业单位人事综合管理部门核定的《中小学教师职称（职务）评聘岗位使用情况表》所载明的空缺岗位使用计划数量。

中小学教师职称制度改革的岗位评聘配套政策新增岗位不能用于非中小学教师职称系列专业技术人员的评聘。

3. 根据人社、教育主管部门的年度评聘工作计划，学校同步制定校内教师职称（职务）评聘考核推荐方案。

4. 空缺岗位的考核推荐工作，存在“高职低聘”教师的学校，原则上可按 7: 3 比例分别用“高职低聘”教师、正常晋升职务教师的考核推荐。

5. 全面推行公示制度，做到空缺岗位使用公开、考核推荐方案公开、程序公开、推荐结果公开。

6. 加强校内监督，规范工作程序，严格执行回避制度，建立健全校内监督机制，充分发挥广大教师、纪检人员的监督作用。

二、考核推荐程序和有关要求

1. 核定岗位。根据学校岗位设置方案和人员聘用情况，结合学校教师队伍建设规划，提出当年度空缺岗位使用计划，经主管部门审核后报同级事业单位人事管理综合部门核准。

2. 制定考核推荐方案。结合学校实际制定的考核推荐方案，应包括学校岗位设置、人员聘用、可评聘岗位、用于考核推荐岗位数量和拟推荐人数、考核推荐办法、限制参加考核推荐的情形、解释权限等内容。

教师年龄构成、已取得资格等级、岗位聘用等情况相对合理，即“高职低聘”教师普遍比正常晋升教师在资历、教学能力等方面具有优势的学校，在制定考核推荐方案时，对在专门用于解决“高职低聘”岗位考核推荐中不成功的“高职低聘”教师，在正常晋升的岗位竞聘时，允许与正常晋升教师一并再次进行岗位竞聘，以利校内教师内部平衡和加快解决历史遗留问题。

考核推荐方案要经学校教职工代表大会审议并报主管部门核准。

考核推荐办法可采取三个步骤：

步骤一：就教师的学历、资历、业绩成果、民主测评等设置量化标准并按此进行评分，评分结果是推荐委员会的重要参考。量化标准需预先征求并取得半数以上教师同意。评分工作既可由学校人事部门或推荐委员会负责，评分结果是否公示由学校自行确定。

步骤二：考核推荐委员会对教师进行综合评价形成推荐意见。

步骤三：学校领导对推荐委员会的推荐人选进行集体研究，全面衡量教师综合素质，形成具体推荐意见和确定具体推荐人选。

学校暂无条件制定量化评分标准的，则推荐办法只需明确推荐委员会推荐、学校领导集体研究两个步骤。

3. 印发考核推荐方案。学校可结合自身实际，采取适当的方式让每位教师都了解、知悉学校考核推荐方案，确保教师的参与

权、知情权。

4. 成立考核推荐委员会。推荐委员会组成人员可采取教代会推荐、教师民主推荐、领导推荐等多种形式产生。推荐委员会人数不少于 7 人（单数）。具体组成人员可包括学校领导、人事和教务部门干部、专任教师（不担任行政职务的教师）。其中，专任教师数量要超过委员会总数的半数以上，且应优先选拔已取得较高职称等级的教师。除学校人事管理工作人员外，其他没有教师职称的人员原则上不作为推荐委员会组成人员。推荐委员会组成人员严格执行回避制度。

个别教师人数较少不能组成超过 7 人以上推荐委员会的学校，经主管部门批准，可适当减少推荐委员会的人数；也可采取其他形式成立推荐委员会（如由教育主管部门指派相关教研机构、其他学校教师等相关人员为推荐委员会成员，或者将多个不能自行组建的学校联合组成推荐委员会等），具体办法由各地教育主管部门商相关学校制定，但确定办法前后需采取适当方式征求本校教师意见和校内公示方案。

5. 个人报名。由教师个人自主提交参加考核推荐的书面申请。其中，正常晋升职称的教师须具备《广东省中小学教师水平评价标准（试行）》规定的申报条件。

6. 资格审查。学校人事部门应对照水平评价标准申报条件对正常晋升教师职称的个人申请进行申报条件审查，对不符合申报

条件者不提交推荐委员会考核，并向个人反馈申请审查结论。

7. 公开述职。申报人向校内全体教职工述职，其中，到会听取述职有教职工人数需要达到一半以上。个人述职后，可进行民主测评，进行量化评分的，测评结果可纳入量化评分体系；没有建立量化评分标准的，测评结果应提交给推荐委员会参考。

8. 推荐委员会考核推荐。推荐委员会根据学校考核推荐办法，认真履行职责，按程序要求、内容标准开展考核并提出推荐意见。推荐委员会确定的具体推荐人数不能超出学校考核推荐规定的人数。

学校制定了量化评分标准的应先进行量化评分工作。

各学校可结合本校教学实际，创新机制，建立健全更加科学、操作性更强的考核推荐办法。

9. 学校领导集体研究确定推荐人选。学校领导应召开专门会议，集体研究确定推荐人选，要做好会议记录，形成会议纪要；会议研究确定的推荐人选不能超出学校考核推荐方案明确的岗位使用数量。

10. 评前公示。学校将确定的具体人选及其申报材料在校内公示，时间不少于7个工作日。不论是否实名投诉举报，学校都应采取相应措施进行核查，其中，实名投诉举报的，需将核查结果及时反馈举报人，同时要做好举报人的保护工作，切实维护也投诉举报人的权益。

三、考核推荐监督管理

职称（职务）评聘中实行考核推荐工作，是深化中小学教师职称制度改革的重要内容，涉及面广、程序环节多、政策性强，各部门、学校要高度重视，切实加强领导，精心组织实施。

1. 学校应增加工作透明度，做到政策公开、方案公开、程序公开、结果公开，保证教师的知情权、参与权、选择权和监督权。要切实做好政策宣讲工作，引导教师正确理解和掌握改革的重大意义，及时发现和研究解决工作出现的新情况、新问题，切实履行好学校承担教师政治思想工作的主体责任，确保岗位竞争考核推荐工作平不稳有序进行。

2. 教师在评聘专业技术职称（职务）时，凡有填报虚假材料，包括教学数据、业绩成果、论文科研、获奖证明等，以及伪造学历、任职年限等情形的，取消申报评聘资格；已骗得专业技术资格的，由核准发证机关予以取消；已被聘用相应岗位的，予以解聘。除此之外，根据其性质给予相应处罚，包括延迟申报职称、党纪政纪处分等。

教师在评聘工作中，违反有关程序 and 规定，擅自发表、传播虚假信息，及其他不正当方式干扰考核推荐工作秩序的，纳入师德师风考核范围，并视情节轻重和有关规定予以严肃处理。

3. 学校领导、推荐委员会委员和工作人员应严格按照政策和有关规定，切实履行工作职责，按程序、按标准认真组织开展考

考核推荐工作。对违反政策规定，学校擅自制定“土政策”、“土章程”，造成不良后果的；以组织者施加影响或以工作人员便利条件干预考核推荐工作，包括为个人虚假材料提供便利、符合条件者采取不报或漏报、不符合条件者滥报、更改考核推荐结果等；推荐委员会评议、校领导集体研究会议违反议事规则、“跑风漏气”或以其他不正当方式影响评议工作的；利用考核推荐工作打击报复正当投诉举报人员的等各类情形，将根据有关责任人情节轻重，按照有关党纪政纪、事业单位人事纪律、职称评审纪律等依法依规给予处罚。

4. 各级人社、教育主管部门要加强对本地区的组织、指导和监督工作，建立健全上下联动机制，全面收集、梳理新情况、新问题，及时研究制定相应解决办法。对违反政策和纪律规定的，要做到依法依规及时处理。

附件：某中学 2016 年教师职称（职务）评聘考核推荐方案

汕尾市教育局

汕尾市人力资源和社会保障局

2016 年 10 月 19 日

附件

某中学 2016 年教师职称（职务）评聘考核推荐方案

（参考模板依据存在高职低聘教师的学校，没有高职低聘教师的学校相应修改）

根据《广东省中小学教师职称评审办法》（粤人社规〔2016〕5 号）、《XX 市深化中小学教师职称制度改革具体实施方案》（XX〔2016〕XX 号）、《关于我省中小学教师职称制度改革有关评聘工作的通知》（粤人社规〔2016〕7 号）、《关于做好我市中小学教师职称评审工作的通知》（XX〔2016〕XX 号）的有关规定，为做好我校 2016 年教师职称评审工作，结合我校教师队伍实际情况，特制定本方案。

一、学校岗位设置情况

我校编制 XX 名，其中教职员编制 XX 名，工勤人员编制 XX 名。校长、书记各 XX 名，副校长 XX 名。内设机构 XX 个，分别是：XX、XX、XX、XX、XX。

根据核准的《XX 中学岗位设置方案》、《XX 中学岗位设置实施方案》（说明：人事管理规范的学校都会根据政府主管部门批准的岗位设置方案制定学校内部岗位实施方案），我校共设置管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位共 XX 个，其中，管理岗位 XX 个，专业技术岗位 XX 个，工勤技能岗位 XX 个，具体分布详见附表。

二、人员聘用情况

截止到 2016 年 XX 月 XX 日,我校专业技术岗位聘任情况如下:

(一)已取得教师高级职称人数 XX 人,已聘用在高级岗位的 XX 人,未聘用在高级岗位的(高职低聘) XX 人。

(二)已取得教师中级职称人数 XX 人,已聘用在中级岗位的 XX 人,未聘用在中级岗位的(高职低聘) XX 人。

已取得非教师中级职称人数 XX 人,已聘用 XX 人。

(三)已取得教师初级职称人数 XX 人,已聘用 XX 人。

三、可评聘岗位情况

根据有关规定,改革后首次评聘的可评聘岗位数由实际空余岗位数、截止到 2016 年 12 月 31 日距法定退休年龄不足 5 年且现岗位聘满 3 年的教师人数、获得特定荣誉称号的教师人数等相加而成,我校可评聘的高级教师岗位 XX 个、中级教师岗位 XX 个、初级岗位 XX 个。

(说明:考虑到此次配套政策中制定的对部分符合条件的已使用的岗位可不计算为已占用岗位数,并不是真正空出了岗位,而仅是在核算已使用岗位时的一种计算方法。因此,使用“可评聘岗位”比“空余岗位”的提法更科学、准确。)

四、用于考核推荐的岗位数量及推荐人数

经研究,学校拟预留可评聘的高级岗位 XX 个、中级岗位 XX 个,用于下年度评聘使用和相关人才引进,剩余可评聘的高级岗

位 XX 个、中级岗位 XX 个用于 2016 年度教师职称评聘工作。根据政策规定，改革配套政策新增岗位均不能用于非教师系列专业技术人员的岗位评聘。（说明：是否预留可评聘岗位由学校根据学校教师队伍建设的发展规划和现有队伍状况由自行确定，预留与否的理由恰当的、决策过程透明。）

考核推荐的岗位数在取得相应职称但未聘用在相应岗位层级的高职低聘人员与拟申报晋升该岗位职称的人员之间按 7: 3 的比例分配（说明：学校可根据高职低聘人员和队伍构成情况自行研究调整具体比例），即本年度我校确定的考核推荐**高级**岗位 XX 个中，用于解决高职低聘教师的岗位数 XX 个，用于晋升职称申报评审 XX 个；考核推荐**中级**岗位 XX 个中，用于解决高职低聘教师的岗位数 XX 个，用于晋升职称申报评审 XX 个。（说明：根据学校自身实际情况进行调整相关内容，包括可评聘岗位数是否全部用完、空余岗位比例分配比例等）

五、考核推荐办法

根据《XX市关于印发中小学教师职称（职务）考核推荐工作指导意见的通知》（文号），结合我校实际，高职低聘和申报评审晋升职称的两类教师分别制定考核推荐办法。

（一）高职低聘教师考核推荐办法

对高职低聘教师，依据《XX中学岗位聘任实施方案》的计分办法进行计分（详见《岗位考核推荐量化评分表》），计分由高到

低排序，并按可评聘岗位 1: 1.5 确定产生报学校研究的人选，即推荐委员会推荐的高级岗位人数 XX 人、中级岗位 XX 人，经学校领导集体研究确定按岗位数相同的具体推荐人选。

推荐委员会由人事（说明：也可是教务）负责人各 1 名、学校职工代表 1 名、专任教师 4 名共 7 人组成。专任教师由各科组从具有高级（或中级）职称的教师中推荐具体人选报学校确定（说明：也可经职工代表大会推荐产生）。

（说明：1. 学校在制定岗位聘任实施方案时，一般都需要制定相关考核办法。因此，在制定高职低聘教师考核岗位时，可参照此办法并结合此次改革明确的公开述职、推荐委员会推荐、学校集中研究等程序和环节，制定完善具体的考核推荐办法。

若学校尚未制定相关岗位聘用实施方案的，结合此次考核推荐，完善岗位管理的内部办法。

2. 为了确保考核推荐结果的公平、公正、科学，学校可探索建立量化评分机制。此参考模板就是属于量化评价办法。量化计分中各计分项目的权重设置是能否做到科学评分的核心内容，具体权重分配由学校自行研究制定。

3. 推荐委员会人选的产生办法可根据学校自身情况，在符合政策规定前提下进行明确。

4. 推荐委员会确定的推荐人员是否实行差额推荐给学校集体研究，自行确定。）

（二）晋升职称申报评审教师考核推荐办法

教师对照《广东省中小学教师水平评价标准（试行）》，符合条件者均可自主提出申报。

晋升职称申报评审的教师必须符合《广东省中小学教师水平评价标准（试行）》中相应级别的必备条件。推荐委员会对符合必备条件的教师进行德、能、勤、绩等方面的考核评价并提出推荐意见，依据《岗位考核推荐量化评分表》（附表）对申报人进行评分并提出推荐意见，再经学校领导集体研究后确定与可评聘岗位数相同的推荐人选。

1. 推荐委员会确定推荐的人数按按评聘岗位的 1: 1.5 确定具体人选推荐给学校研究。

2. 未竞岗成功的高职低聘教师可以参加与申报晋升职称教师一并参加考核推荐。（说明：是否允许高职低聘教师与晋升职称教师一起进行岗位竞聘，由学校根据教师队伍实际情况确定，其中，高职低聘教师的经历、资历、业绩成果、教学能力等普遍高于正常晋升教师的，应允许期再参加用于正常晋升岗位的考核，一方面有利于加快解决高职低聘教师的历史问题；另一方面，也符合教师队伍成长规律。）

六、有下列情况之一者不参加考核推荐资格：

1. 近五年有年度考核或专业技术考核结果被评为基本称职及以下。

2. 违法违纪，受党纪、政纪处分，处分尚未撤销，或者撤销后不满 2 年的。

3. 违反计划生育政策，受行政处理未满年限。

4. 违反《中小学教师职业道德规范（2008 年修订）》。

5. 近五年出现被问责情况。

6. 不服从学校工作安排。

7. 造成其它重大事故严重影响学校声誉。

七、本方案经全体教职工大会讨论通过，报主管部门审核同意后组织实施。

八、本方案的解释权属校长室。

2016 年 月 日

附表

岗位考核推荐量化评分表（参考模板）

申报人：

申报职称名称：

指标	评分标准	满分标准	得分
工龄	每工作一年1分		
学历	大专及以下不计分，本科2分，硕士3分，博士5分		
职称	取得现职称每年3分		
任职（仅计算取得现职称期间，调入教师他校任职减半计算）	行政管理干部每年2分，科级组长每年1.5分，班主任每年1分，高三毕业班教师每年1分，高考科目备课组长每年1分，非高考科目备课组长每年0.5分，全年承担奥赛上课任务教师每年0.5分		
业绩（仅计算取得现职称期间）	1. 获特级教师、省级以上先进工作者（党员）、优秀（名）教师、优秀（名）班主任、骨干教师称号的每项2分	5分	
	2. 获市级先进工作者（党员）、优秀（名）教师、优秀（名）班主任、骨干教师称号的每项1分	5分	
	3. 获学校首席教师、杰出教师、优秀教师、莲花勋章获得者、校园新秀每次0.5分，优秀班主任（德育工作者）、优秀民族教师、金教鞭奖获得者每次0.25分。	5分	
	4. 任省市教研会会长、副会长每年1分，常务理事（含理事）每年0.5分，高考研究组成员、特约教研员、年级中心组成员每年0.25分。	5分	
	5. 班主任所带班级获市级以上表彰奖励每项1分，获校级先进班每次0.5分，文明班每次0.25分。	10分	
	6. 教育主管部门出具证明的省级以上公开课每节1分，市级每节0.5分，校级每节0.25分；获市高考成绩突出贡献奖每次0.5分。	10分	
	7. 主持省级以上（含省级）课题并结题每项3分，主持市级（或参与省级以上）课题并结题每项2分，参与市级（或主持校级）课题并结题每项1分，参与校级课题并结题每项0.5分；市教研活动发言每次0.5分；在具有ISSN或CN刊号的期刊发表论文每篇0.5分。参与课题只计排名前6。	10分	
	8. 指导学生参加比赛获奖，省级一等奖以上（含省级）每项0.5分，省级二、三等奖或市级一等奖每项0.3分，市级二、三等奖每项0.2分。数、理、化、生、信息五个学科奥赛按2倍计算，辅导人数在10至19人的集体奖项按1.5倍计算，20人以上的集体奖项按2倍计算。	10分	
	9. 个人参加教育教学比赛获奖，省级以上每项1分，市级每项0.5分，区（校）级每项0.25分	10分	
	10. 承担援助国外教育教学工作每年4分；承担援藏、援疆等国内省外支教任务每年3分；承担省内市外等外派工作每年2分；承担分校校外派工作的每年2分。支教或外派不满一年，按实际支教月数计算分数。	10分	
民主测评	个人述职后教职工评议	20分	
推荐委员会推荐意见		同意/不同意	
学校领导集体研究意见		同意/不同意	