

河南省人力资源和社会保障厅 河南省教育厅 文件

豫人社〔2019〕16号

河南省人力资源和社会保障厅 河南省教育厅 关于进一步深化人事制度改革加强教师 队伍建设的若干意见

各省辖市、省直管县（市）人力资源和社会保障局、教育局，省直有关单位：

为进一步贯彻落实《中共河南省委 河南省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》精神，加强新时代教师队伍建设，优化专业技术岗位设置，完善教师评价机制，加大人才引进力度，现就我省教师队伍岗位管理、职称评审和人才引进等有关问题提出如下意见。

一、优化岗位管理办法

(一) 加快推进高校“员额制”改革。拓宽高校岗位设置基数，将实行员额制管理的人员纳入岗位设置基数。高校依据核定的人员总量自主制定岗位设置方案和管理办法。对纳入员额制管理的人员，在岗位聘用、职称评审、收入分配、人员流动、社会保险等方面与在编在岗人员同等对待。

(二) 优化专业技术岗位结构比例。综合考虑学校不同类型、办学水平和教师队伍建设等因素，优化调整专业技术岗位结构比例。

普通高等院校（含高等职业院校）专业技术高级岗位结构比例在现有基础上提高5%以上。“双一流”高校可自主设置专业技术岗位正、副高之间的比例，其中正高级岗位设置数应低于副高级岗位设置数。

中等职业学校、技工院校可设置正高级专业技术岗位。中等职业学校专业技术高级岗位结构比例在现有基础上提高8%左右。

中小学、幼儿园可设置正高级专业技术岗位。初中、高中专业技术高级岗位结构比例在现有基础上提高8%左右。幼儿园、小学专业技术高级岗位结构比例在现有基础上提高5%。

教研室可设置正高级专业技术岗位。充分考虑其特殊职能和工作特点，根据实际情况确定专业技术高级岗位结构比例。

对规模小、人员少的单位，可按照“统一标准、分类核定、岗位统筹”的原则，根据教职工编制、人员结构、教育教学改革

需要等情况，由人力资源社会保障部门会同主管部门，按照现行专业技术岗位结构比例标准，对区域内同类型单位专业技术岗位进行集中调控。

（三）落实岗位动态调整机制。根据豫人社〔2017〕60号文件精神，按照宏观调控、单位自主、政府监管的总体思路，认真落实事业单位在岗位设置方面的“六个自主”（即自主制定岗位设置方案、自主设定岗位标准、自主确定岗位类别和比例、自主确定专业技术人员主辅系列岗位和最高等级、自主确定岗位设置方案变更、自主决定聘用人员）政策，不断创新事业单位岗位管理办法和措施。

高校可自主统筹使用中级、初级专业技术岗位。高校公开招聘首次就业的全日制硕士以上学历人员，符合岗位任职资格条件的，首次聘岗可不受单位岗位结构比例限制。引进的高层次专业技术人才，在没有相应岗位情况下，可按照我省事业单位特设岗位有关规定设置特设岗位。

二、完善教师职称评价机制

（四）推动高校开展职称自主评审。高校根据相关政策要求，结合学校实际，自主制定评价标准、自主组织评审、自主发文办证、自主考核聘任，实现用人单位人才评价和使用的有机结合。政府部门做好事中事后监督与评审结果备案管理。

（五）全面下放中小学职称评审权限。将中小学高级教师职称评审权限由省下放到省辖市，将一级教师职称评审权限由省辖市下放到县（市、区），由教育部门负责中小学职称评审的具体

组织实施；从2019年起，中小学正高级教师评审由省教育厅具体负责组织实施，人力资源社会保障部门负责监督和指导。

（六）自主确定职称评审计划。学校在专业技术岗位总量限额内自主确定当年及未来2年职称评审计划。农村学校实行和城市学校相同的专业技术岗位结构比例控制标准。民办学校职称评审不受岗位总量和结构比例限制。

（七）完善分类评价标准。根据教师不同岗位特点，高校教师按照教学为主型、教学科研型、科研开发服务为主型分别设置不同的评价标准，突出教师教育教学水平和人才培养的实际贡献以及学术能力、创新能力、成果转化推广、服务决策、科学普及等方面的贡献，体现重师德、重能力、重业绩的评价导向。中等职业学校教师按照文化课、专业课教师、实习指导教师分别设置评价标准，注重考核教师的专业理论知识、技能操作实践能力以及班主任（辅导员）工作能力和水平。中小学教师按照一线教师、教研员、校（园）长分别设置评价标准，取消论文要求，突出教学水平和教学实绩的考核，适度放宽对农村学校教师的业绩要求。

（八）丰富职称评价方式。根据不同岗位教师的特点，采用专家评审、考核认定、讲课答辩、代表作评价等多样化评价方式。在中小学教师中高级（含正高）职称、中专学校和技校教师高级（含正高）职称评审中，实行全员讲课答辩，全方位科学评价人才。

（九）向优秀人才和基层一线倾斜。对获得中央宣传部“时

代楷模”等称号的教师，可不受单位岗位结构比例限制，越级评聘高级教师。在农村连续从教男满25年、女满20年的在编在岗教师，可不受岗位结构比例限制，符合申报条件的，直接评聘中小学一级教师。获得中原名师、省特级教师、省级（含）以上优秀教师、河南省教育系统师德标兵、河南最美教师、国家基础教育教学成果二等奖及以上奖励的主要完成人，或者在农村学校从教且教龄男满30年、女满25年的在岗在编教师，符合申报条件的，可不受岗位结构比例限制，直接评聘中小学高级教师。在农村连续从教满30年且离法定退休年龄不满5年的农村教师，可不受岗位结构比例限制，考核认定中小学一级教师。

三、加大人才引进力度

（十）落实高等院校用人自主权。高校根据事业发展、学科队伍建设需要，在编制或员额总量内，自主公开招聘人才。其中，招聘博士研究生和副高级职称以上专业技术人员，人力资源社会保障部门和高校主管部门不再进行前置备案和审核，人员到岗后办理相关备案事宜。

（十一）搞活职业院校用人机制。采取固定岗位与流动岗位相结合的办法，鼓励职业院校聘任专、兼职教师，打通企业工程技术人员、高技能人才进入职业院校任教通道。鼓励支持职业院校引进“高精尖缺”和有领先水平的高技能人才，引导鼓励职业院校以短期兼职、项目合作等方式柔性引才。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度，对具有特殊才能的行业专家和高技能人才，职业院校公开招聘时可适

当放宽年龄、学历限制。

(十二) 完善中小学教师招聘机制。落实事业单位用人自主权，在编制总量内，学校负责组织实施教师招聘工作，人力资源社会保障部门和主管部门按照各自职责加强监督管理与指导。鼓励各地探索符合中小学、幼儿园教师特点的招聘办法，采取笔试、试讲、直接面试等方式，选拔乐教适教善教的优秀人才进入教师队伍。

(十三) 畅通人才引进渠道。对引进的两院院士、“百千万工程”国家级人选、国家有突出贡献专家、“长江学者”特聘教授等高层次人才和创新团队成员办理流动手续，实行特事特办、随到随办。对学校引进人才办理流动手续，实行简化程序、限时办结。对学校急需引进的高层次紧缺专业人才，可不经笔试考试，不受岗位结构比例限制，直接通过考察招聘的办法招聘。

(十四) 鼓励人才向基层流动。鼓励优秀教师向基层一线、革命老区和贫困地区流动，基层一线、革命老区和贫困地区中小学引进人才可适当放宽条件、降低门槛。发挥“三支一扶”计划等服务基层项目作用，每年选派一批高校毕业生到革命老区、贫困地区对口支教，充实革命老区、贫困地区一线师资队伍，提高教育教学质量。

四、提升人事人才服务水平

(十五) 明确责任。强化学校主体责任，加强自身约束和管理，规范校内人事管理工作相关规定。人力资源社会保障部门和主管部门依法进行监管，督促学校按照有关规定及时办理岗位管

理、职称评审、公开招聘、人员流动等人事管理相关事宜的备案手续，履行对学校人事管理工作的指导监督责任。

(十六) 优化服务。各级人力资源社会保障部门，对备案事项要简化手续、压缩时限、提高效率，实现网上或服务大厅“一站式”办理。加强人事管理工作的调研和指导，及时发现解决工作中的疑难问题，总结推广典型经验及做法。主动强化与教育主管部门和相关部门的协作，切实形成工作合力，推进学校人事管理工作，加强教师队伍建设。

(十七) 狠抓落实。各地要根据通知精神，结合实际，明确具体要求，确保各项规定落到实处。同时，严格遵守各项人事纪律，对工作中的违纪失职失责行为及人员，要按照《事业单位工作人员处分暂行规定》等有关规定处理。

本通知自下发之日起施行，原教育事业单位专业技术人员结构比例控制标准不再执行。

附件：河南省教育事业单位专业技术岗位结构比例标准

河南省人力资源和社会保障厅

河南省教育厅

2019年5月31日

(此件主动公开)

(联系单位：省人力资源社会保障厅事业单位人事管理处)

附件

河南省教育事业单位专业技术岗位结构比例标准

学校类别		高级≤%		中级≤%
		正高级≤%	副高级≤%	
普通高等学校 (高等院校 职业院校)	“双一流”高校	60		自主设定
	有博士点院校	18	35	45
	有硕士点院校	15	34	47
	其他本科院校	13	32	47
	国家级示范性高职(高专)院校	11	31	50
	省级示范性高职院校	9	31	50
	其他高职(高专)院校、成人专科学校	6	31	50
中等职业学校	国家级重点学校	5	35	49
	省级重点学校	5	30	49
	其他学校	5	27	46
技工院校	技师学院	5	35	50
	高级技工学校	5	32	49
	普通技工学校	5	27	46
中学	省示范性高中	5	38	49
	市示范性高中	4	33	49
	其他高中	3	31	48
	初级中学	3	31	48
小学	小学	3	14	55
幼儿园	省示范性幼儿园	3	12	48
	市示范性幼儿园	3	10	45
	其他幼儿园	2	8	45

注：对于具有国家重点实验室、国家工程(技术)研究中心、国家重点学科、临床重点专科、国家协同创新中心、河南省优秀特色学科以及在人才培养、科技创新、服务社会等方面成效显著、社会反响好的高校，高级专业技术岗位结构比例可在上述比例基础上增加2-5个百分点。

河南省人力资源和社会保障厅办公室

2019年5月31日印发

