

## 关于印发《湖滨新区中小学岗位设置与聘用管理实施意见》的通知

宿滨管发〔2019〕72号

各乡镇（社区、林场），区各有关部门和单位：

为认真贯彻党的十九大关于加快建设教育强国、人才强国的战略部署，落实省教育厅《关于印发〈江苏省幼儿园、中小学、中等职业学校岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏人社发〔2017〕427号）的文件要求，进一步规范和加强中小学岗位设置管理工作，按照省文件精神，在深入调研、广泛征求意见的基础上，对《湖滨新区中小学岗位设置与聘用管理实施意见》进行了重新修订，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实，原《湖滨新区中小学岗位设置与聘用管理实施意见（试行）》（宿滨管发〔2014〕155号）文件即行废止。

宿迁市湖滨新区管理委员会

2019年8月28日

## 湖滨新区中小学岗位设置与 聘用管理实施意见

为进一步深化全区教育系统人事制度改革，建立和完善教育系统事业单位岗位设置管理制度，实现教育系统人事管理的科学化、规范化和制度化，根据省人力资源和社会保障厅、省教育厅关于印发《江苏省幼儿园、中小学、中等职业学校岗位设置管理实施意见》的通知（苏人社发〔2017〕427号）文件精神，结合全区实际，提出以下实施意见。

### 一、适用范围

（一）全区中小学、幼儿园等学校均适用本实施意见。

（二）在上述学校任教的在编教师专业技术人员、管理人员（职员）和工勤技能人员等，分别纳入相应岗位设置管理。

### 二、岗位设置原则

（一）规范有序。原则上在编制员额范围内（在编制部门重新核定之前，各校以现有在编教职工数为基数设置）根据国家 and 省市区规定的岗位设置权限、程序和经核准的结构比例、最高岗位等级设置岗位。

（二）科学合理。根据单位功能、职责任务和实际工作需要，科学确定单位所需岗位的名称、类别、职责、任职条件、任务和岗位等级。



(三) 精简高效。要结合单位的社会功能定位和公益目标任务，综合考虑优化人员结构、提高服务效能、提升竞争能力、降低运行成本等因素设置岗位。

(四) 动态管理。要根据教育事业发展、单位功能调整的实际情况，按照规定的程序和权限，适时对岗位设置方案和岗位说明书进行动态调整，确保岗位设置符合实际工作需要。

### 三、岗位类别设置

全区教育事业单位岗位设置分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

(一) 管理岗位。管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

(二) 专业技术岗位。专业技术岗位指从事教育事业单位专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，教育系统内分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位指具有教育教学工作职责和相应教师资格与教育教学能力水平要求的专业技术岗位，其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

(三) 工勤技能岗位。工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应

提高操作维护技能、提升服务水平的要求，满足教育事业单位业务工作的实际需要。

#### 四、岗位等级设置

##### （一）管理岗位等级设置

根据全区实际，管理岗位人员以“双肩挑”（在管理岗位上工作的专业技术人员）形式设置，各校按区教育局管理岗职位设置标准执行，管理岗数必须在核定的管理人员职数范围内，管理岗人员必须以区教育局正式下文为准。管理岗位人员执行专业技术岗位工资，岗位聘任不占专业技术岗位。

##### （二）专业技术岗位等级设置

全区幼儿园、中小学校专业技术岗位分为十三个等级。其中正高级岗位分为4个等级，即一至四级；副高级岗位分为3个等级，即五至七级；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。岗位名称及对应等级为：正高级教师岗位名称为中小学正高级教师一级岗位、中小学正高级教师二级岗位、中小学正高级教师三级岗位、中小学正高级教师四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为中小学高级教师一级岗位、中小学高级教师二级岗位、中小学高级教师三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为中小学一级教师一级岗位、中小学一级教师二级岗位、中小学一级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为中小学二级教师一

级岗位、中小学二级教师二级岗位，分别对应十一至十二级专业技术岗位；员级教师岗位名称为中小学三级教师岗位，对应十三级专业技术岗位。

### （三）工勤技能岗位等级设置

工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为五个等级，现行的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。

学校工勤技能岗位根据教学科研和日常运行等需要设置，可实现社会服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

## 五、岗位设置类别、等级比例

### （一）岗位类别比例

全区教育事业单位岗位设置要优先满足教学工作的需要，严格控制非教学岗位。中学教师岗位占岗位总量的85%以上，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过15%；小学教师岗位占岗位总量90%以上，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过10%；幼儿园教师岗位占岗位总量不低于70%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过30%。寄宿制、有中餐服务的学校可适当增加管理岗位和工勤技能岗位。

### （二）岗位等级比例

#### 1. 管理岗位

管理岗位人员岗位结构比例、等级比例不设限。

## 2. 专业技术岗位

(1) 初中正高级、副高级、中级和初级专业技术结构比例为：1—2: 15—28: 45—55: 30—40；小学正高级、副高级、中级和初级专业技术结构比例为：1: 5—9: 45—60: 40—45；幼儿园正高级、副高级、中级和初级专业技术结构比例为：1: 2—5: 45—60: 45—50。

(2) 中小学校教师岗位中，正高级三级、四级岗位之间的比例为 3: 7；副高级五级、六级、七级岗位之间的比例为 2: 4: 4；中级八级、九级、十级岗位之间的比例为 3: 4: 3；初级十一级、十二级岗位之间的比例为 5: 5。

## 3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。普通工岗位不分等级。工勤技能一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例一般为 25%左右，一级、二级技术工岗位总量占工勤技能岗位总量的比例一般控制在 5%左右。其中一级、二级岗位主要在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。

# 六、岗位任职基本条件

## (一) 三类岗位任职的基本条件

### 1. 遵守宪法和法律；

2. 具有良好的品行和职业道德;
3. 具有岗位所需的专业、能力或技能条件;
4. 适应岗位要求的身体条件;
5. 岗位所需的其他条件。

#### (二) 管理岗位任职条件

1. 管理人员应具有相应的教师资格，符合国家相应教师职务的基本任职条件，原则上具有中级及以上职称，大专及以上学历。同时应具备良好的师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己。

2. 符合教育局的教干任课规定。
3. 符合干部人事任用有关规定。

#### (三) 专业技术岗位任职条件

1. 受聘教师岗位的人员应具有相应的教师资格，符合国家相应教师职务的基本任职条件。同时应具备良好的师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己，必须是一线任课教师。

#### 2. 各等级教师岗位的基本年限要求

- (1) 正高级教师三级岗位须受聘四级岗位 5 年以上;
- (2) 副高级教师五级岗位须受聘六级岗位 4 年以上，六级岗位须受聘七级岗位 4 年以上;
- (3) 中级教师八级岗位须受聘九级岗位 3 年以上，九级岗位须受聘十级岗位 3 年以上;

(4) 初级教师十一级岗位须受聘十二级岗位 2 年以上。

3. 教师正高级三级岗位的任职条件由省教育主管部门制定，副高级五级岗位的任职条件由省辖市教育主管部门制定。四、七、十、十二级岗位的任职条件按照现行专业技术职务评审和国家规定的相关职业资格准入的有关条件、规定执行。其他高级、中级、初级内部不同等级岗位的任职条件，在教育主管部门的指导下，由单位根据岗位的职责任务、专业技术水平和业绩贡献要求等因素综合确定。

#### (四) 工勤技能岗位任职条件

1. 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

2. 三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

3. 学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

### 七、岗位设置的程序与核准权限

#### (一) 岗位设置工作程序

1. 编制岗位设置方案。各校根据工作需要和人员队伍现状，编制岗位设置方案。岗位设置方案包括岗位总量、结构比例以及最高等级限制等事项。岗位设置方案须经所在单位领导班子集体研究并在学校公示后通过。



2. 汇总审核岗位设置方案。区教育局汇总审核并经集体研究通过所属各校岗位设置方案，并报区组织宣传统战部核准。

3. 核准岗位设置方案。区组织宣传统战部核准区教育局上报的岗位总量、结构比例和各类岗位最高等级。

4. 制定岗位设置实施方案。根据核准的岗位设置方案，各校制定岗位设置实施方案，并编制岗位说明书。岗位设置实施方案和岗位说明书应充分听取所属单位职工意见，由单位领导班子集体研究，并提交教代会通过，公示7天后报区教育局研究审核通过后，报区组织宣传统战部核准备案。

5. 组织实施。各校根据区教育局指导意见，按照岗位设置实施方案，积极稳妥实施岗位设置和人员聘用工作。岗位设置实施方案和岗位聘用结果报区教育局研究审核通过后，报区组织宣传统战部核准备案。

(二) 经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级和兑现岗位工资的依据。

(三) 经核准的岗位设置方案应保持相对稳定，因事业发展需要调整岗位设置方案的，应按规定的程序进行变更核准。

## 八、岗位聘用与管理

(一) 各校要在核定的岗位总量和结构比例内，按照单位的岗位设置实施方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，自主开展岗位聘用工作。要制定聘用办法、规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，确保岗位聘用工作的公开、公平、公

正、透明，逐步建立和完善专业技术职务评聘与岗位聘用相结合的用人制度。

对现不承担教育教学工作的、被非义务教育单位借用的、退养、成教、后勤教辅人员等不得晋升到教师专业技术高一等级岗位。

有下列情形之一的，两年内不得聘用到教师专业技术岗位。

1. 在年度考核中出现基本合格、不合格、不定等次的；
2. 故意不完成教育教学工作任务，给单位教育教学工作造成损失的；
3. 拒不接受培训、交流、外派、班主任、教学安排及其他工作任务的；
4. 弄虚作假、伪造相关证件或剽窃、抄袭论文的；
5. 因玩忽职守造成单位安全责任事故的；
6. 其它违反教育部门有关规定的；
7. 违反党纪法规以及相关纪律制度，受到有关部门单位处理的。

（二）中学岗位聘用时，正高级教师原则上聘用四级岗位。待岗位管理制度正常入轨运行后，再根据相应的程序和条件聘用三级岗位。正高级教师三级岗位聘用人选，由市推荐，省教育厅组织专家评审，评审通过的由单位聘用。一级、二级教师聘用根据相关政策执行。副高级教师五级岗位人选，由单位组织评审，拟聘人选报区教育局审核后，由学校聘用。教师四、七、十、十

二级岗位仍按照现行的教师职务评审办法评审，评审通过的由单位聘用。其他高级、中级、初级内部不同等级岗位由单位集体研究，公示后再履行聘任手续，聘任结果报区教育局、区组织宣传统战部备案。教师高级岗位聘用应向优秀班主任和其他优秀教师倾斜。

（三）各校要按照核定的岗位总量、结构比例、最高等级聘用。杜绝在有合格人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。对按规定要求聘用的人员，经区教育局和区组织宣传统战部审核后，应及时办理相应人事关系，兑现工资待遇。

（四）各校在开展岗位设置和岗位聘用时，要保证单位现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。如果现有在册的正式人员的结构比例已经超过了核准的岗位结构比例，可先超比例聘任，以后通过自然减员、交流、低聘或解聘等办法，逐步达到规定的结构比例。岗位聘用时，超过核准比例的专业技术人员，只能进入相应层次专业技术岗位的最低等级，在本单位专业技术结构比例达到核准的结构比例之前，原则上不能晋升到更高等级的岗位。对超比例严重的学校，为避免因现有人员结构的不合理而影响未来人才的成长，经教育主管部门研究通过，并报组织人事部门批准后，可对已经取得中级职称、高级职称分别满五年（其中临近退休年龄不足 18 个月的教师），取得职称资格证书后一直在教学一线任教，且满足下列条件

- （1. 在近五年年度考核中有三次被评为优秀等次的；
2. 近三年

(含本年)获得湖滨新区管委会及以上,包括党中央、国务院(含中共中央办公厅、国务院办公厅)、教育部(不含内设机构),省委、省政府(含省委办公厅、省政府办公厅)、教育厅(不含内设机构),市委、市政府,市教育局(不含内设机构)表彰的;

3. 近三年(含本年)获得区级及以上教学能手称号的(此奖项不重复使用);

4. 近三年(含本年)在区级及以上教研活动中获奖的(以区教育局认定为准);

5. 近三年(含本年)在省级及以上有一定影响的学术刊物上发表论文一篇以上的(必须在知网中可以查询,且必须符合论文标准)之一的优秀教师进行聘用,并须逐步达到规定的结构比例。今后所有被聘用的教师,如果脱离教学一线或在年度考核中被评为基本合格、不合格、不定等次的,其聘用、兑资自行取消。

在职称评、聘和岗位晋级工作中,各学校要综合考虑教师的师德师风、教龄、班主任年限、学历、公开课、课题、论文、年度考核、表彰、工作量、教学实绩等要素,其中:师德师风实行一票否决制,教学实绩权重不低于50%,各学校集体研究制定具体实施方案,经教职工会议讨论、校领导班子会议集体研究通过后,报区教育局审核备案执行。

(五)各校与受聘人员应当在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同,明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。聘用合同期限内调整岗位的,应当对聘用合

同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，应按国家有关规定和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘岗位调整等方案，报区教育局审核备案执行。

（六）各校要将各类人员的岗位聘任情况面向本单位职工公示7天。公示期内职工如有异议，可向单位岗位设置领导小组提出书面申请，由单位领导小组复议。

（七）公示结束后，与聘任人员签订全省统一的《江苏省事业单位聘用合同书》，明确聘用时间岗位类别和等级等。

## **九、相关问题的处理**

（一）经上级组织批准的脱产学习、长期病假、离岗创业等人员，根据有关法规政策依据执行。

（二）外派教学人员参与人事关系所在学校竞聘，外派教学期间以派入学校考核结果为主。

（三）高级、中级和初级岗位的聘任周期要符合各等级教师岗位的基本年限要求。一个聘任周期结束时，由所在单位对各专业技术岗位聘用进行全面考核，根据岗位履职情况和工作业绩评定下一周期专业技术岗位等级，并按相关程序进行岗位聘任。

（四）每年十月份左右，待学校学生数、教师数确定后，由各校根据学校实际岗位空缺情况，按照区教育局相关要求聘任相应人员，并按程序申报兑资。

## **十、加强组织领导**

（一）提高认识，加强领导。推行教育事业单位岗位设置管理制度，是教育事业单位人事制度的改革和创新，是对教育人事管理实现由身份管理向岗位管理转变的重要措施。各部门、各单位一定要高度重视，充分认识教育事业单位岗位设置管理工作的重要性、必要性，区组织宣传统战部、区教育局要高度重视，切实加强领导，全面贯彻落实。

（二）统筹兼顾，合理安排。全区教育事业单位岗位设置管理工作时间紧、任务重、情况复杂，区教育局要带领各校，严格按照政策规定，统筹兼顾，合理安排，严谨规范地做好本单位岗位设置管理的组织实施工作。要将岗位设置管理工作与推进用人机制转变调动职工工作积极性、创造性有机结合起来，积极有效地推进本单位岗位设置管理工作。

（三）精心组织，稳慎实施。岗位设置管理工作事关广大职工的切身利益，事关教育改革稳定大局。区组织宣传统战部、区教育局一定要严格遵循规定程序，组织各校实施好各个环节，慎重对待实施过程中的各种矛盾和问题，认真做好政策解释，及时化解各种矛盾，保持全区职工队伍稳定，确保岗位设置管理工作的顺利进行。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的单位，不予确认岗位等级，不予兑现工资。对在实施工作中滥用职权打击报复以权谋私的，要严肃查处；情节严重的，要对相关领导和责任人予以通报批评，并按规定给予相应处理。

**十一、区聘专任制教师由教育学会参照本意见执行。**

十二、本意见由区教育局负责解释，自 2019 年 8 月 28 日起执行。