泾源县教育系统事业单位岗位设置及聘用管理工作实施方案

为深入贯彻落实党的二十大精神，进一步深化中小学人事制度改革，创新岗位管理方式，完善岗位聘用机制，全面激发事业单位干事活力，根据自治区人社厅、教育厅《关于印发<宁夏回族自治区中小学岗位设置和聘用管理实施办法>的通知》（宁人社发〔2023〕172号）等文件要求，现就优化完善全县教育系统事业单位岗位设置和聘用管理，特制定本方案。

一、指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻落实党的二十大精神，深化中小学人事制度改革，逐步建立健全中小学事业单位岗位设置管理制度，推进岗位设置管理走深走实，充分调动广大教职工工作的积极性、创造性，实现中小学人事管理科学化、规范化、制度化，推动全县教育事业全面协调可持续发展，办好人民满意的教育。

二、适用范围

本方案适用于全县普通中小学校、职业中学、幼儿园、特殊教育学校。校外各级各类教育教学机构以中小学职称系列为主系列的事业单位参照执行。

三、基本原则

中小学岗位设置和聘用坚持分类施策、分级管理、因事设岗、优化结构、评聘结合，激励和约束并重原则。

四、岗位类别与等级

根据事业单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构等特点，全县中小学岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。岗位设置实行总量控制和动态管理。

**（一）管理岗位等级设置**

中小学管理岗位的最高等级、结构比例和各等级岗位数量依据单位规格、人员编制和事业单位岗位设置有关规定确定。目前全县中小学管理岗位实行“双肩挑”，不定校长行政级别，职务由县教育体育局党组考察聘任，待遇按照专业技术岗位执行。

**（二）专业技术岗位等级设置**

中小学专业技术岗位等级设置为高级、中级、初级，分为教师岗位和辅助系列专业技术岗位两种类别。

中小学教师岗位名称及岗位等级为：正高级教师岗位名称为正高级教师，分别对应一至四级专业技术岗位（其中一级是国家专设的特级岗位）。副高级教师名称为高级教师，分别对应五至七级专业技术岗位。中级教师岗位名称为一级教师，分别对应八至十级专业技术岗位。初级教师岗位名称为二级教师，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三级教师，对应十三级专业技术岗位。

辅助系列专业技术岗位主要包括学科实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健、教练员等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。按照教育工作实际，一般由学校任课教师兼任辅助系列专业技术岗位工作的，原则上需具备相对应的职业技能登记证书，岗位聘用按照教师岗位执行。专职辅助系列专业技术岗位人员，必须具备相对应的职业技能登记证书。

**（三）工勤技能岗位等级设置**

中小学工勤技能岗位最高等级和结构比例按岗位等级规范、技能水平和工作需要确定，分为技术工和普通工岗位。

技术工岗位分五个等级，依次对应事业单位的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工。普通工岗位不分等级。已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

**（四）特设岗位设置**

特设岗位是教育事业单位根据中小学急需人才的特殊需要，经批准设置的工作岗位。其岗位等级可放宽至专业技术八级，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。

五、岗位总量和结构比例

中小学岗位总量以县委编办核定的编制数为标准，按照中小学岗位设置规定和程序，报县人力资源和社会保障局备案确定。

**（一）岗位总量设置**

1、高级中学、初级中学教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于85%，管理岗位、辅助系列专业技术岗位和工勤技能岗位三类岗位数量之和一般不超过15%。职业中学参照高级中学岗位总量结构比例设置。

2、小学教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于90%，管理岗位、辅助系列专业技术岗位和工勤技能岗位三类岗位数量之和一般不超过10%。

3、幼儿园教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于88%，管理岗位、辅助系列专业技术岗位和工勤技能岗位三类岗位数量之和一般不超过12%。

4、按照《泾源县中小学教师“县管校聘”改革实施细则》第五章第十四条要求，严格控制非教育教学岗位人员数量，以上15%、10%、12%人员中还包括学校管理人员、中层干部。

**（二）岗位结构比例**

1、中小学专业技术高级、中级、初级岗位之间结构比例实行全区统一控制标准。其中高级中学正高级岗位比例不超过3%、副高级岗位比例不超过30%、中级岗位比例不超过50%；初级中学正高级岗位比例不超过2%、副高级岗位比例不超过20%、中级岗位比例不超过50%；小学、幼儿园正高级岗位比例不超过1%、副高级岗位比例不超过13%、中级岗位比例不超过60%。以上各学段初级岗位比例按照学校实际需要设置。

2、专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例，三级、四级岗位之间的比例为3:7；五级、六级、七级岗位之间的比例为2:4:4；八级、九级、十级岗位之间的比例为3:4:3；十一级、十二级岗位之间的比例原则上为5:5。

3、正高级教师岗位数量控制在全区中小学教师岗位总量的5‰以内，正高级教师职称评审由自治区教育厅统一组织，岗位聘用由县人社、教育联合进行考核，考核通过后方可聘用至相应岗位。专业技术二级岗位由自治区人力资源社会保障厅按照岗位评聘有关规定和程序统一实施评聘。

4、全县教育系统“定向评价、定向使用”（以下简称“双定向”）岗位实行总量控制、比例单列、专岗专用，不占专业技术岗位结构比例，与常设岗位分开设置、单独管理，符合条件、通过评审的教师可直接聘用至相应岗位。

六、岗位设置

**（一）岗位基本条件**

1、中小学管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位要求的基本条件包括:（1）遵守宪法和法律；（2）具有良好的师德；（3）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。

2、专业技术岗位的任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行，必须具备以下基本条件：

（1）拥护中国共产党的领导，热爱祖国，热爱人民，遵守宪法和法律，贯彻党和国家的教育方针，忠诚于党的教育事业，具有良好的思想政治素质和职业道德。遵守《中小学教师职业道德规范》，爱国守法，爱岗敬业，关爱学生，教书育人，为人师表，终生学习。

（2）具有相应层次的教师资格及专业知识和教育教学能力，在教育教学一线工作，切实履行岗位职责和义务，完成规定的教育教学等工作任务，且符合教育行政部门（单位）的相关规定。

严格落实校长在内的所有在编教师代课制度。学校正校级领导评审当年授课（听课）时数达到本学科专任教师的三分之一，副校级领导授课达到二分之一；中层干部、兼任学校其他工作的教师任l门课程的教学工作，授课时数达到本学科专任教师的二分之一。

（3）教育教学成绩良好，所带班级、任教学科的学生满意度测评与教学质量考核均达到合格等次以上。

3、工勤技能岗位的任职条件严格按照自治区和县人社部门的有关规定进行。

**（二）岗位设置与聘用**

1、岗位设置方案是学校公开招聘、确实岗位等级、调整岗位以及核定工资待遇的主要依据，各学校要求严格按照政策规定，结合学校社会功能、职责任务、工作性质、人员结构、编制数量等实际情况，制定岗位设置及聘用实施方案。方案中主要包括岗位设置、岗位聘用两部分内容，岗位设置中要有学校基本情况、学校标准岗位设置的数量结构（包含岗位数量及各类岗位内部不同等级的数量）、岗位说明书、岗位设置说明的问题（包含超编、超结构比例人员情况、逐步消化的措施等）；岗位聘用要有具体的竞聘措施（可采取笔试、面试、民主测评、同行评议、教学水平综合评价等方式）、办法和组织领导小组，负责组织实施岗位聘用工作。方案必须要广泛听取职工的意见建议，经教代会审议通过后，按照规定程序和权限由县教育体育局审核汇总，报县人力资源和社会保障局备案。备案后方案应保持相对稳定，机构编制、职责任务和功能定位发生变化的，应按照规定程序和权限在三个月内申请调整或变更。

2、方案应按照学校实际详细制定，确保执行落实具有可操作性。各学校应建立权利平等、机会平等、规则平等的教师竞聘上岗制度，在学校出现新设岗位、岗位空缺或者其他确需竞聘情形时，通过学校自行组织、主管局统一组织等形式，合理引导教师资源在校际、城乡之间有序流动，真正实现岗位能上能下、待遇能高能低、人员能进能出。

3、综合考虑中小学岗位职责任务、专业技术水平和业绩贡献等因素，高级、中级岗位内部等级晋升一般不少于2年。对于聘期内获得特级教师、塞上名师、教学名师、模范教师、优秀教师等荣誉，以及获得地市级及以上表彰奖励的，可适当缩短岗位等级晋升年限。

4、中小学教师聘用坚持“按岗聘用、择优聘用”原则，各中小学招聘、调入教师或晋升教师岗位等级须在有空岗的前提下进行。岗位等级应逐级聘用，在核定的职数限额内原则上每次晋升一个档次。岗位聘用期从发文当月起计算，工资待遇从发文次月起执行。岗位等级晋升原则上年初组织实施，并应主动接受教师监督，及时对竞聘过程及结果进行公示，保证岗位聘用过程公开、公平、公正。

5、对于政策性安置人员、调入、转入等人员的岗位聘任，需符合调入单位聘用条件并在有空岗的情况下，方可进行聘任，对于岗位等级内部存在超出标准比例的，原则上聘用到本岗位等级的低一级岗位。

6、各学校现有在编人员岗位等级结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例；尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，建立健全岗位动态调整机制，既能满足现阶段教师岗位聘用需要，有能为高层次人才引进、未来教师队伍发展留有空间。

7、按照“县管校聘”改革等有关文件要求，由县人社部门统筹岗位设置，县教育行政部门在核定的岗位总量内可自主调配使用岗位，岗位聘用结果报县人社部门备案。

**（三）聘期内管理**

1、学校是教职工管理的主体，校长是教职工管理的第一责任人。全县中小学教职工实行合同管理，学校与教职工在自愿平等、协商一致的基础上签订聘用合同，合同内要有明确的岗位名称、岗位职责、师德要求、工作条件、工资待遇、岗位纪律、合同变更、解除和终止条件以及合同期限等方面内容。合同期限按照“县管校聘”改革有关规定执行。教职工岗位发生变化或聘用合同期满，学校与教职工协商一致，应当变更聘用合同有关内容或者续订（重新签订）聘用合同。

2、聘用合同期限内教师存在违反合同要求等情形需调整岗位的，学校应召开会议研究，形成决议后对合同的相关内容做出相应变更，按照管理权限由教育体育局备案，存入个人人事档案，并报人事部门认定，执行对应岗位等级工资。

3、各学校要结合学校实际，按照《泾源县中小学教职工考核评价实施方案》，细化完善学校教职工考核办法，建立健全重师德、重能力、重业绩、重贡献的考核评价标准，注重听取学生、家长的意见和评价，将考核结果作为岗位调整、职称评聘、等级晋升、绩效分配、表彰奖励、年度考核以及变更、续订、解除聘用合同的基本依据。

4、对长期不在教学岗位和教学工作量达不到学校同类人员任课标准的教师要及时调整岗位，且不得申报高一级教师职称岗位。

5、教育系统所属事业单位岗位设置参照普通高中执行，以实际工作业绩和工作量对工作人员进行考核，考核结果作为职称评聘、岗位晋级、年度考核等重要依据。

七、工作要求

**（一）强化组织领导。**成立全县教育系统事业单位岗位设置与聘用工作领导小组，县教育工委书记、教育体育局党组书记、局长拜艳丽任组长，县教育体育局副局长吴平、伍会清、县政府教育督导室专职副主任张进才、县纪委监委派驻第三纪检监察组组长王立忠任副组长，人事股、财务股、教研室、考试中心负责人、各学校校长为成员。领导小组下设办公室，办公室设在人事股，吴平同志兼任办公室主任，具体负责全县教育系统岗位设置和聘用工作。

**（二）提高思想认识。**各学校要充分认识到岗位设置工作的复杂性和艰巨性，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，保持教职工队伍稳定，确保岗位设置管理工作顺利进行。每次岗位聘用工作完成后，各学校要对岗位聘用工作进行专项总结，并向人事股报送书面总结材料，及时更新学校方案，重新签订聘用合同。

**（三）加强监督检查。**全县教育系统事业单位要严格执行有关政策规定，严禁无岗进人和超岗聘用，对违反岗位设置和聘用管理规定的相关领导和责任人将通报批评。对严重违规行为，特别是对没有出台岗位设置及聘用实施方案进行岗位聘用的、超岗位职数进行聘用的、对没有资格准入证书聘用的、对违反国家、自治区和部门、单位聘用条件进行聘用的和制造假资格证书、条件、违反聘用程序的，除取消已聘用的岗位资格外，还要依法依规追究责任、严肃处理。

八、本方案自下发之日起执行，如与上级文件精神有不同之处的，以上级文件精神为准。

附件：1.全县教育系统事业单位岗位设置与聘用工作领导小组

2.xxx学校岗位设置及聘用实施方案

附件1

全县教育系统事业单位岗位设置与聘用工作领导小组

组 长：拜艳丽 县教育工委书记、教育体育局党组书记、局长

副组长：吴 平 县教育工委副书记、教育体育局党组成员、副局长

伍会清 县教育体育局党组成员、副局长

 张进才 县教育体育局党组成员、政府教育督导室专职副主任

王立忠 县纪委监委派驻第三纪检监察组组长

成 员：于玉霞 县教育体育局人事股股长

于柒拾 县教育体育局计财股股长

吴建军 县教育体育局教研室主任

杨万福 泾源高级中学党支部书记、校长

 者永生 泾源县第一中学党支部书记、校长

 丁文德 泾源县第二中学党支部书记、校长

丁书鑫 泾源县职业技术学校党支部书记、校长

 白旭涛 泾源县城关第一小学党支部书记、校长

伍占福 泾源县第三小学党支部书记、校长

吴国胜 泾源县第四小学党支部书记、校长

 王慧萍 泾源县幼儿园党支部书记、园长

 马 娟 泾源县第四幼儿园园长

 禹慧霞 泾源县第五幼儿园园长

吴军科 香水镇中心校党支部书记、校长

伍生贵 泾河源镇中心校党支部书记、校长

刘志斌 六盘山镇中心校党支部书记、校长

吴全升 兴盛乡中心校党支部书记、校长

白鹏举 黄花乡中心校党支部书记、校长

赵 凯 大湾乡中心校党支部书记、校长

禹全成 新民乡中心校党支部书记、校长

附件2

xxx学校岗位设置及聘用实施方案

一、基本情况

……学生数、教师数，乡镇中心校分学校写……

二、岗位设置情况

**（一）标准岗位设置的数量结构**

…………按比例核算实际岗位数量、内部不同等级数量

**（二）实际岗位设置的数量结构**

…………实际岗位数量、内部不同等级数量

**（三）目前岗位设置存在的问题**

…………包含超编、超结构比例人员情况等

**（四）解决措施**

…………规划合理、逐步消化等。

三、岗位聘用办法

**（一）成立岗位聘用工作领导小组**

…………

**（二）岗位聘用措施**

…………措施要具体、明确。

四、工作要求

…………