

江苏省人力资源和社会保障厅 江苏省教育厅文件

苏人社发〔2017〕427号

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 学校岗位设置管理实施意见》的通知

各市、县（市、区）人力资源和社会保障局、教育局：

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，落实人力资源社会保障部、教育部《关于深化中小学教师职称制度改革的指导意见》要求，进一步规范和加强中等及以下学校岗位设置管理工作，我们在深入调研、广泛征求意见的基础上，对《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》进行了重新修订。现印发给你们，请各地结合实际

认真贯彻落实，原《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》（苏人社 R 通〔2009〕29 号）即行废止。

附件：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

省人力资源和社会保障厅



省教育厅
2017 年 12 月 6 日



附件

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

根据国家关于事业单位岗位设置的政策要求和《省委办公厅、省政府办公厅关于印发〈江苏省事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》（苏办发〔2008〕23号）精神，结合我省实际，现就我省幼儿园、中小学、中等职业学校岗位设置管理提出以下实施意见：

一、适用范围

（一）全省幼儿园、中小学、中等职业学校、特殊教育学校、工读学校等单位（统称“中等及以下学校”，下同）适用本实施意见。

（二）上述学校的专业技术人员、管理人员（职员）和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

二、岗位类别与等级

（一）中等及以下学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三类别。

（二）专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合中等及以下学校工作和人才成长的规律和特点，适应发展教育事业的和提高专业水平的需要。根据中等及以下学校的特点，专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专

业技术主体岗位。

教师岗位指具有教育教学工作职责和相应教师资格与相应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。

我省幼儿园、中小学专业技术岗位分为 13 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。

我省中等职业学校教师岗位分为 13 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正高级讲师一级岗位、正高级讲师二级岗位、正高级讲师三级岗位、正高级讲师四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师名称为高级讲师一级岗位、高级讲师二级岗位、高级讲师三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中级教师岗位名称为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；初级教师岗位名称为助理讲师一级岗位、助理讲师二级岗位，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教员岗位，对应十三级专业技术岗位。

中等及以下学校其他专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业办法和标准执行，原则上最高等级要低于教师岗位最高等级。

（三）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学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。中等及以下学校管理岗位包括具有行政、党群等管理工作职责的岗位。

我省中等及以下学校管理岗位一般设置6个职员等级。学校现行的处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位的五至十级职员。

（四）工勤技能岗位指具有承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位要根据教学科研和日常运行等需要设置，要适应提高操作维护技能、提升服务水平的要求，满足工作实际需要。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。

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5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。

三、岗位总量与结构比例

(一) 岗位总量

中等及以下学校岗位总量根据核定的教职工编制数、正式在编人员数量、学生数等因素综合确定,并根据学校事业发展,实行动态管理。

(二) 岗位类别比例

中等及以下学校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、中等职业学校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%。寄宿制学校、特殊教育学校、工读学校可适当增加管理岗位和工勤技能岗位。

(三) 岗位等级比例

1. 专业技术岗位

(1) 根据我省中等及以下学校发展的需要,在充分考虑现有专业技术人员职务结构比例的基础上,对不同类型、层次和性质的学校,实行不同的结构比例标准。高中、中等职业学校正高级、副高级、中级、初级专业技术职务结构比例为:1-3:20-40:25-40:25-40;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。高级专业技术岗位应以教师岗位为主体。按照促进教育均衡发展的要求，城镇学校之间、城镇学校与农村地区同类学校之间教师高级、中级岗位结构比例，应保持相对均衡。其他专业技术岗位高级职务结构比例，原则上不高于教师岗位高级职务结构比例。

(2) 中等及以下学校教师岗位中，正高级一级岗位是国家专设的特级岗位，其设置管理按照国家有关规定执行；正高级二级岗位是省重点设置的专任岗位，原则上在省属事业单位中设置；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。

2. 管理岗位

中等及以下学校管理岗位最高等级、各级岗位职员数量，根据学校的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

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。

（四）特设岗位

特设岗位是为适应学校聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设工作岗位。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，原则上不超过高级专业技术岗位的 10%，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。特设岗位的设置经教育主管部门审核后，报同级事业单位人事综合管理部门核准后方可使用。特设岗位具体管理办法由各设区市根据实际情况制定。

四、岗位任职条件

（一）各类岗位的基本任职条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 具有良好的品行；
3. 岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身體条件。

（二）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。

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. 教师正高级一级、二级岗位的任职条件分别由国家、省事业单位人事综合管理部门研究制定。教师正高级三级岗位的任职条件由设区市事业单位人事综合管理部门会同教育主管部门研究制定。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, 在行业主管部门的指导下, 由学校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。

(三) 管理岗位任职条件

1. 职员一般应具有大专以上文化程度, 其中六级职员岗位, 一般应具有大学本科以上文化程度。

2. 各等级职员岗位的基本年限要求:

(1) 五级职员岗位, 须在六级职员岗位上工作3年以上;

(2) 六级及以下职员岗位, 须分别在下一级职员岗位上工作4年以上。

(3) 确因工作需要, 由专业技术岗位交流到管理岗位的人员, 可根据干部人事管理权限和本人条件, 直接聘任到相应的管理岗位。

各级管理岗位聘用条件按照干部人事管理权限制定。

(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。

(五) 学校校长（幼儿园园长）基本任职条件

校（园）长按照干部人事管理权限聘任。受聘校（园）长岗位的人员应符合规定的管理岗位基本条件，具有良好的思想政治素质和品德修养；热爱教育事业，具有改革创新精神；应具有履行职责所需要的专业知识和较强的组织管理能力；遵纪守法，廉洁自律；团结同志；作风民主；具有中级及以上教师职务任职经历；一般应从事教育教学工作5年以上；身心健康。

中等及以下学校要严格按照岗位的职责任务和任职条件，按照不低于规定的基本条件的要求聘用人员。对确有真才实学，岗位急需且符合破格条件的，可以按照有关规定破格聘用。

五、岗位设置程序与管理

(一) 岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核。

(二) 中等及以下学校岗位设置工作按以下程序进行：

1. 学校编制岗位设置方案。各学校根据教育教学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。岗位设置方案经

学校党政领导班子集体研究通过。

2. 教育主管部门汇总审核岗位设置方案。教育主管部门汇总审核所属学校的岗位设置方案,并报同级事业单位人事综合管理部门核准。

3. 事业单位人事综合管理部门核准岗位设置方案。事业单位人事综合管理部门核准教育主管部门上报的岗位总量、结构比例和各类岗位最高等级。

4. 学校制定岗位设置实施方案。学校根据核准的岗位设置方案,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教职工意见,经学校党政领导班子集体研究通过。

5. 组织实施。学校根据岗位设置实施方案,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教育、事业单位人事综合管理部门备案。

(三)各地要根据义务教育学校实际,全面推进教师队伍“县管校聘”管理体制改革的。具备条件的县(市、区),义务教育学校岗位设置工作可按以下程序进行:

1. 编制岗位设置方案。县级教育主管部门根据县域内义务教育学校教育教学工作需要和人员队伍现状,按学校类别编制岗位设置方案。岗位设置方案包括岗位总量、结构比例等事项。

2. 上报、核准。教育主管部门将岗位设置方案报同级事业单位人事综合管理部门,事业单位人事综合管理部门核准主管部门上报的岗位总量、结构比例。

3. 制定岗位设置实施方案。教育主管部门根据事业单位

人事综合管理部门核准的岗位总量、结构比例，按学校类型制定岗位设置实施方案并将各等级岗位合理配置到县域内各学校。

4. 组织实施。学校根据岗位设置实施方案制定具体聘用办法，积极稳妥实施岗位设置和人员聘用工作。具体聘用办法和岗位聘用结果报教育主管部门审核。教育主管部门在汇总各学校岗位聘用结果后，报同级事业单位人事综合管理部门备案。

（四）教育主管部门在配置义务教育学校岗位总量和结构比例时，应重点向乡村学校和薄弱学校倾斜。义务教育阶段乡村学校的高级教师岗位平均结构比例不得低于当地城镇学校的高级教师岗位平均结构比例。

六、岗位聘用与管理

（一）学校要在县级教育主管部门配置的岗位总量和结构比例内，按照岗位设置实施方案和聘用办法，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。各学校要规范聘用程序、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，实现职务聘任和岗位聘用的统一。

（二）正高级教师一级岗位的聘用按照国家有关规定执行。正高级教师二级岗位实行总量控制、条件控制和程序控制，聘用人选由各市或省直管县（市）推荐，省事业单位人事综合管理部门组织专家评审认定，评审通过的由学校聘用，岗位没有设置或没有空缺的，可以低岗高聘或超岗位聘用。正高级教师三级岗位聘用人选，由各县（市、区）推荐，设区市事业单位人事综合管理部门会同教育主管部门组织专家评审，评审通过的由学校聘用。副高级教师五级、六级岗位人选，由学校组

织评审，拟聘人选报教育主管部门审核后学校聘用。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，评审通过的由学校聘用。其他高级、中级、初级内部不同等级岗位由学校根据条件直接聘任，聘任结果经教育主管部门审核后报事业单位人事综合管理部门备案。教师高级岗位聘用应向优秀班主任和其他优秀教师倾斜。

管理岗位的聘用工作，按照干部人事管理的规定执行。

（三）学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，各学校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、岗位调整等决定。

（四）岗位设置方案调整后，现有人员的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，根据学校事业发展要求和人员队伍状况、逐年逐步到位。

（五）各学校应按照核定的岗位总量、结构比例、最高等级聘用教师，满足教育教学和课程设置对各级各类岗位教师的基本需求。对学校按规定要求聘用的人员，经教育主管部门和事业单位人事综合管理部门审核后，应及时办理相应人事关系，兑现工资待遇。

(六)市级以上教育督导机构要按照国家和当地学校岗位设置的指导标准以及核定的岗位设置方案,依法加强对学校岗位设置和人员聘用工作进行督导检查。

七、组织实施

(一)各地教育、事业单位人事综合管理部门和学校主管部门要高度重视,加强领导,分工协作,认真组织好中等及以下学校岗位设置工作。要结合各地实际情况,研究制定中等及以下学校岗位设置管理的实施办法,对各类学校岗位总量、结构比例、最高等级、岗位聘用基本条件、聘用管理办法等作出具体规定。要统筹规划,分类指导,周密安排,及时解决实施中出现的新情况、新问题,确保学校的人力资源供给和持续健康发展。

(二)事业单位人事综合管理部门综合管理学校岗位设置工作,负责学校岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。教育主管部门负责所属学校岗位设置的工作指导、岗位配置和组织实施。学校根据岗位设置的政策规定,按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级,自主设置本单位的具体工作岗位。对岗位设置管理工作中出现的违规违纪行为要及时进行处理。情节严重的,对相关领导和责任人予以通报批评,按照干部人事管理权限给予相应的纪律处分。

(三)本实施意见由省人力资源和社会保障厅、省教育厅负责解释。

附件:江苏省中等及以下学校岗位设置审核表

附件:

江苏省中等及以下学校岗位设置审核表

单位名称 (盖章):

报表日期:

| 学校 岗位 总量 | 类别 | 专业技术岗位 | | | | | 管理岗位 | 工勤技能岗位 | 特设岗位 | | | |
|------------------|------|--------|----|----------|----|----|------|--------|------|----|----|----|
| | | 教师岗位 | | 其他专业技术岗位 | | | | | | | | |
| | | 数量 | 比例 | 数量 | 比例 | 数量 | | | | | | |
| 总体结构 岗位 | 岗位层级 | | | | | | 中级 | 初级 | | | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| | 岗位等级 | 三 | 四 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 十一 | 十二 | 十三 |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| 其中: (1) 教师岗位 | 岗位层级 | | | | | | 中级 | 初级 | | | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| | 岗位等级 | 三 | 四 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 十一 | 十二 | 十三 |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| (2) 其他专 业技术岗位 | 岗位层级 | | | | | | 中级 | 初级 | | | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| | 岗位等级 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 十一 | 十二 | 十三 | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| 管理岗位 | 岗位等级 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 十一 | 十二 | 十三 | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| | 岗位等级 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 十一 | 十二 | 十三 | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| 工勤技能岗位 | 岗位等级 | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | | | | | | |
| | 数量 | | | | | | | | | | | |
| | 比例 | | | | | | | | | | | |
| | 主管 | | | | | | | | | | | |
| | 部门 | | | | | | | | | | | |
| | 审核 | | | | | | | | | | | |

