

阳泉市人力资源和社会保障局 阳 泉 市 教 育 局

文件

阳人社发〔2024〕11号

阳泉市人力资源和社会保障局 阳 泉 市 教 育 局 关于转发《山西省人力资源和社会保障厅 山西 省教育厅关于进一步做好全省中小学岗位 设置管理工作的通知》的通知

各县（区）人力资源和社会保障局、教育（科）局、高新区组织
与人力资源部、高新区教育处，市直相关学校：

现将《山西省人力资源和社会保障厅 山西省教育厅关于进
一步做好全省中小学岗位设置管理工作的通知》（晋人社厅发
〔2023〕86号）（以下简称《通知》）转发给你们，请遵照执行，
并就工作开展提出以下意见。

一、扎实开展中小学教师岗位设置工作

岗位设置管理工作涉及广大中小学教师切身利益，各学校要

严格按照国家和我省政策规定，科学制定岗位设置方案。要按照《通知》中规定的新的中小学教师岗位结构比例，开展新一轮岗位设置工作。本轮岗位设置，仅设置中小学副高级、中级、初级教师岗位。中小学正高级教师岗位实行全市总量控制，全市正高级教师岗位数量控制在全市中小学教师岗位总量的千分之五以内。市人力资源和社会保障局会同市教育局负责全市正高级教师的统筹管理。正高级教师岗位评聘须各级人力资源社会保障部门会同教育行政部门逐级进行岗位管理备案。

岗位设置方案在一定时期内应保持相对稳定，但单位编制、人员结构、工作职能等发生重大变化以及因事业发展确需变更的，按照省委组织部、原省人事厅《山西省事业单位岗位设置管理实施办法》（晋人字〔2008〕111号）申请变更，实行动态管理。

二、认真落实中小学教师评聘倾斜政策

各县（区）结合自身实际、统筹设置本县域范围内“定向评价、定向使用”教师中高级岗位，实行总量控制、比例单列、专岗专用，与常设岗位分开设置、单独管理。

“定向评价、定向使用”教师岗位数量按不超过本县（区）乡村中小学教师常设岗位总量的10%确定，其中高级、中级岗位比例为3：7。

各县（区）、学校要认真落实符合条件教师不占用学校中级、副高级岗位数额直接参加职称评审，通过评审直接聘用至相应岗

位倾斜政策。

三、加强教师队伍聘后管理

探索教师队伍动态调整机制，建立能进能出、能上能下的管理通道。科学合理编制岗位说明书，明确岗位名称、岗位工作职责、目标任务、任职条件和绩效考核标准等内容。岗位说明书由各学校制定，并经教代会、职代会等全校教职工最广泛参与的形式讨论通过，报主管教育行政部门审核后，报同级人社部门备案。要将岗位说明书作为教师考核、聘用、管理的重要依据。学校与教职工在平等自愿、协商一致的基础上以经备案的岗位说明书为基础签订聘用合同。学校要严格根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核教职工表现，以工作实绩和贡献为重点考核内容。考核分为年度考核和聘期考核。从2024年起，学校要在年度考核的基础上，对教职工开展聘期考核，考核的办法、程序及内容，按照国家和我省有关规定执行。各学校要强化考核结果运用，将考核结果作为教职工岗位调整、职称评聘、岗位等级晋升、工资核定以及变更、续订、解除、终止聘用合同的基本依据。

四、严格《通知》适用范围

此次中小学教师岗位设置相关政策适用于普通中小学、幼儿园、特殊教育学校、专门学校，请严格掌握。

各县（区）、各学校和各部门在岗位设置和岗位聘用工作中，要严格执行《通知》有关政策规定，坚决杜绝做选择、搞变通、打折扣现象，保证政策有效落实。对不按本通知要求进行岗位设

置和岗位聘用的学校，人力资源社会保障部门、教育行政部门不予确认岗位等级、不予兑现工资，并提出限期整改要求。情节严重的，依据有关规定进行处理。

附件：《山西省人力资源和社会保障厅 山西省教育厅关于进一步做好全省中小学岗位设置管理工作的通知》

阳泉市人力资源和社会保障局



阳泉市教育局

2024年3月28日



（此件主动公开）

阳泉市人力资源和社会保障局办公室

2024年3月28日印发

山西省人力资源和社会保障厅 山西省教育厅文件

晋人社厅发〔2023〕86号

山西省人力资源和社会保障厅 山西省教育厅 关于进一步做好全省中小学岗位设置 管理工作的通知

各市人力资源和社会保障局、教育局，省直有关部门：

按照人力资源社会保障部、教育部《关于进一步完善中小学岗位设置管理的指导意见》的要求，结合我省实际，现就进一步做好全省中小学岗位设置管理工作通知如下。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为

指导，以促进基础教育事业发展为目标，遵循中小学教职工成长发展规律，创新岗位管理政策措施，拓宽职业发展通道，激发中小学教职工的积极性、主动性、创造性，进一步加强中小学教师队伍建设。

（二）基本原则。坚持分类施策、分级管理，根据各级各类教师的不同特点和发展实际，考虑区域、城乡、校际差异，采取针对性的政策举措，定向发力；坚持因事设岗、精简效能，科学规范、评聘结合，全面实行中小学教师聘用制度和岗位管理制度，将教师职称评审和岗位聘用相结合，严格控制非教学岗位，优先保障教学岗位；坚持激励和约束并重，发挥学校在用人上的主体作用，健全完善考核制度，加强聘后管理，奖优罚劣，树立重师德、重能力、重业绩、重贡献的导向，构建人员能上能下、能进能出的灵活用人机制。

二、主要内容

（一）科学制定岗位设置方案。岗位设置方案是学校公开招聘、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资待遇的主要依据。各学校要严格按照国家和我省政策规定，结合学校社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等实际，制定岗位设置方案。岗位设置要优先满足教育教学工作实际需要，以教师岗位为主，根据需要合理设置管理岗位和工勤技能岗位。学校要认真编写岗位说明书，明确岗位名称、岗位工作职责、目标任务、任职条件和

绩效考核标准等内容，将其作为人员聘用和管理的依据。

各学校岗位设置方案由各级教育行政部门审核后，按照规定的程序和权限报各级人力资源社会保障部门备案。岗位设置方案经备案后，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，应该按照规定的程序和权限在三个月内申请变更。

（二）优化岗位结构。中小学教师岗位等级设置划分为高、中、初级，按照国家和我省现行事业单位专业技术岗位设置管理有关规定执行。

中小学教师岗位的结构比例根据学校的区域、类型、学段、人员结构和专业技术水平等因素确定，高级、中级、初级教师岗位结构比例实行全省统一标准。其中，高级中学副高级教师岗位结构比例不高于 35%，中级教师岗位结构比例不高于 50%；初级中学副高级教师岗位结构比例不高于 25%，中级教师岗位结构比例不高于 50%；小学副高级教师岗位结构比例不高于 15%，中级教师岗位结构比例不高于 55%；幼儿园副高级教师岗位结构比例不高于 15%，中级教师岗位结构比例不高于 50%；中小学初级教师岗位按照按需设岗，按岗聘任的原则，由各学校自主确定。

九年一贯制学校、完全中学等学校各学段教师分别按照各学段岗位结构比例进行岗位设置和聘用。

（三）加强正高级教师岗位管理。正高级教师岗位应具备的条件：具备过硬的思想政治素质和高尚的师德素养，在教育教学

和教书育人方面业绩突出，能力卓越；在教育思想、课程改革、教学方法研究和推广等方面发挥示范和引领作用；在指导培养本地本学科教师方面作出突出贡献，在本地本学科领域有较高的声望和影响力。

正高级教师岗位实行全省总量管理。“十四五”期间，全省正高级教师岗位数量控制在全省中小学教师岗位总量的千分之五以内。省人力资源社会保障厅会同省教育厅负责全省正高级教师岗位的统筹管理，各市、县（市、区）人力资源社会保障部门会同教育行政部门负责本地区正高级教师的岗位管理。正高级教师岗位评聘须各级人力资源社会保障部门会同教育行政部门逐级进行岗位管理备案。

（四）实行县域统筹管理。县（市、区）人力资源社会保障部门会同教育行政部门加强对中小学岗位设置管理工作的指导。按照我省“县管校聘”的规定，县（市、区）教育行政部门可按照班额、生源等情况，在核定的岗位总量内，统筹调配各校岗位数量，并向同级人力资源社会保障部门备案，也可根据实际以学年度动态调整。县（市、区）人力资源社会保障部门要严格把握岗位标准和条件，可会同教育行政部门统筹管理副高级教师岗位。按照乡村振兴战略部署，县域内同学段学校教师岗位结构比例向乡村学校适当倾斜，力争使乡村学校中高级教师岗位比例不低于当地城镇同学段学校。

(五)落实倾斜政策。乡村中小学引进急需紧缺高层次教师，经批准可以根据需要设置特设岗位，特设岗位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。

在全省乡村中小学设置“定向评价、定向使用”教师中高级岗位，实行总量控制、比例单列、专岗专用，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。全省“定向评价、定向使用”教师岗位数量按不超过乡村中小学常设岗位总量的10%确定，其中高级、中级岗位比例为3:7。

全省中小学在聘初级岗位教师，教龄满20年或距本人法定退休年龄不足10年的，可不占用学校中级岗位数额直接参加职称评审，通过评审的教师直接聘用至相应岗位；在聘中级岗位教师，教龄满25年或距本人法定退休年龄不足5年的，且从教期间获得过设区市区级以上表彰或《事业单位工作人员奖励规定》中记功以上奖励的，可不占用学校高级岗位数额直接参加职称评审，通过评审的教师直接聘用至相应岗位。以上两种情况聘用的教师不占用学校常设岗位数额，评聘高一层级专业技术职称和层级内晋升等级按国家和我省现有规定执行，聘用高一层级专业技术岗位和层级内晋升等级后按照常设岗位管理。

(六)规范开展岗位竞聘。竞聘上岗是学校内部人员选拔聘用的方式，是激发工作人员积极性的手段。各学校要在岗位结构

比例内开展职称评审，按岗聘用。要根据岗位职责任务、教育教学实绩制定岗位聘用条件和办法，要把认真履行教育教学职责、完成规定的一线教育教学工作量作为基本要求。学校新设岗位、出现岗位空缺或者其他需要竞聘情形的，一般在备案的岗位总量、类别、等级范围内，按照国家和我省竞聘上岗的政策规定，采取竞聘上岗的方式进行。同一县域内中小学教师岗位出现空缺的，教师可以跨校评聘，具体办法由各县（市、区）教育行政部门会同人力资源社会保障部门确定。

（七）加强聘后考核管理。学校与教职工在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同。学校要严格根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核教职工表现，以工作实绩和贡献为重点考核内容。考核分为年度考核和聘期考核，考核的办法、程序及内容，按照国家和我省有关规定及聘用合同的有关约定执行。要注重听取学生、家长的意见和评价，强化考核结果运用，将考核结果作为教职工岗位调整、职称评聘、岗位等级晋升、工资核定以及变更、续订、解除、终止聘用合同的基本依据。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。

三、组织实施

（一）加强组织领导。各市、县（市、区）要充分认识加强中小学岗位设置管理的重要性，精心组织、周密部署。人力资源

社会保障部门主要负责中小学岗位设置管理的政策指导、宏观调控和监督管理,教育行政部门主要负责中小学岗位设置管理的工作指导、岗位配置和组织实施。要结合实际情况,研究制定本地区中小学岗位设置管理的具体办法,做好组织落实工作,切实发挥岗位管理制度的基础作用。

(二)强化监督管理。各市、县(市、区)、各部门和各学校在岗位设置和岗位聘用工作中,要严格执行本通知有关政策规定,坚决杜绝做选择、搞变通、打折扣现象,保障政策的正确有效落实。对不按本通知要求进行岗位设置和岗位聘用的学校,人力资源社会保障部门、教育行政部门不予确认岗位等级、不予兑现工资,并提出限期整改要求。情节严重的,依据有关规定进行处理。

(三)本通知适用于普通中小学、幼儿园、特殊教育学校、专门学校。

(四)本通知自印发之日起施行。



(此件主动公开)

山西省人力资源和社会保障厅办公室

2023 年 12 月 18 日印发

