

常州市金坛区教育局

坛教人字〔2024〕18 号

金坛区教育局关于开展 2024 年教育系统事业 单位岗位设置聘任工作的指导意见

各中小学、幼儿园、局属各单位：

为进一步深化我区中小学人事制度改革，规范和加强岗位设置和管理工作，健全和完善岗位聘用竞争激励机制，实现学校人事管理的科学化、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）、《省人力资源和社会保障厅 省教育厅关于进一步完善中小学教师岗位管理工作的通知》（苏人社发〔2019〕176 号）和《常州市人力资源和社会保障局、常州市教育局关于进一步完善常州市中小学岗位设置管理工作的实施意见》（常人社发〔2022〕171 号）等文件精神，结合我区教育系统实际，现就做好 2024 年教

育事业单位岗位设置、聘任工作提出如下指导意见。

一、指导思想

全面贯彻党的二十大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以促进全区教育高质量发展为目标，坚持统筹规划、规范管理、优化结构原则，创新岗位管理政策措施，全面推进中小学教师聘用制度和岗位管理制度相结合，健全完善考核制度，加强聘后管理，激发办学活力，切实树立重师德、重能力、重业绩、重贡献的教师评价导向，积极探索人员能上能下、能进能出的灵活用人机制，“办好人民满意的教育”，加快建设一支高素质专业化创新型教师队伍。

二、竞聘范围

全区教育系统事业单位在编在岗教职工。

三、科学合理设置岗位

新一轮岗位设置、聘任工作必须有利于促进新时代教师队伍建设，有利于巩固“区管校聘”改革成果，有利于调动广大教职工的工作积极性。新一轮岗位设置将在人社部门核定的岗位总量内，由教育主管部门根据核定的岗位总量和各事业单位实际情况，统筹分解各单位的岗位数，各单位根据教育局下达的岗位数科学设置岗位、合理制定方案，精心组织岗位竞聘工作（岗位设置方案必须报教育和人社部门批准）。

四、精心组织竞聘工作

（一）竞聘原则

1. 必须坚持师德为先、德才兼备、注重实绩的原则。

岗位竞聘必须坚持正确的导向,从有利于促进教师专业发展、提高教育教学质量的角度出发,坚持师德为先、德才兼备、注重实绩,充分调动广大教师教书育人的积极性。

2. 必须坚持聘用条件的原则。

竞聘对象需担任与所评职称一致的学科教学工作、工作量饱满、教育教学质量较高且符合岗位聘用条件,不符合条件原则上不予聘用。

3. 必须坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

各单位要严格按竞聘方案积极稳妥地组织实施岗位竞聘工作,做到程序合法、过程透明。

（二）竞聘条件

各单位依据竞聘原则和《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）及岗位设置聘任中“专业技术岗位内部各等级岗位聘用条件”相关要求,结合本校实际,分别制定相应专业技术岗位的竞聘条件。

（三）竞聘形式

岗位竞聘可采用全员竞聘或空岗聘用的形式,具体竞聘形式由各单位教代会或全体教职工大会决定。具备中小学高级教师资格,可以竞聘高级岗位,竞聘副高级教师五级岗位须受聘六级岗位4年及以上,竞聘六级岗位须受聘七级岗位4年及以上。高职

低聘人员，同等条件下可优先聘任在下一档最高级岗位。具备中小学中级教师资格，可以竞聘中级岗位，竞聘中级教师八级岗位须受聘九级岗位3年及以上，竞聘九级岗位须受聘十级岗位3年及以上。具备初级教师资格，可以竞聘初级岗位，竞聘初级教师十一级岗位须受聘十二级岗位2年及以上。以上各级岗位按教育局核定岗位数竞聘。

（四）评分细则

各单位可在《常州市金坛区教育系统事业单位专业技术岗位等级晋级评分参考标准》的基础上，根据本单位实际情况进一步优化，制定本单位的具体评分细则，使之更加科学合理，贴近学校实际。各单位在评分细则制定中，要综合考虑教师的师德表现和教育教学、教科研等业绩（评分细则与岗位竞聘方案一并报区教育局组织人事科审核备案）。

（五）竞聘程序

1. 宣传政策。各单位要采取适当方式，宣传竞聘上岗的政策，做到每位教师都知晓政策依据、具体内容和工作要求。

2. 制定方案。各单位制定的教师岗位竞聘方案须包括组织领导、岗位设置、竞聘形式、竞聘范围、竞聘条件、竞聘程序、评分细则、时间安排等内容。

3. 组织竞聘。各单位依据岗位竞聘方案，公布岗位数量、竞聘条件、评分细则、操作程序与办法等情况。教师根据学校公布的竞聘方案，申请竞聘相应岗位，提供竞聘材料，公开述职。各

单位工作小组依据竞聘教师提供的竞聘材料，对照竞聘条件，评价竞聘教师是否符合竞聘条件，并依据评分细则为参与竞聘的教师打分，如在同一岗位等级中，符合条件的竞聘教师数大于相应岗位数，则按照由高分到低分的顺序依次确定岗位聘任人选。

4. 确定岗位。各单位竞聘工作领导小组依据工作小组评价打分的结果，确定竞聘教师的拟聘岗位。岗位竞聘结果要在本单位进行公示。

5. 报批岗位。各单位完成岗位设置聘用后要及时进行聘用情况汇总，报人社局、教育局认定审批。

（六）有关情况说明

1. 关于时限问题。本次岗位聘任，在岗位竞聘条件中涉及的管理工作时限、专业性荣誉考核时限、奖励性荣誉获得时限、业绩考核时限均截止于 2024 年 12 月 31 日。

2. 关于年龄问题。男年满 57 周岁、女年满 52 周岁（具有副高及以上职称的女性专业技术人员未选择 55 周岁退休，按 57 周岁执行），继续满工作量任教且年度考核合格的，可不参加周期竞聘，保留所聘的专业技术岗位等级，如要晋升高一级岗位，则需根据竞聘条件参加竞聘。

3. 关于双肩挑人员竞聘。双肩挑人员的评分细则与教师专技岗相同。双肩挑人员需达到本单位同等级专技人员的最低分方可聘用。

4. 自 2025 年 1 月起，各单位每年需组织考核小组对中、高

级岗位人员进行考核，重点考核教职工岗位职责、目标任务的履职情况。对不能履行岗位职责的人员，要及时上报区教育局组织人事科，经审核后将根据规定降低其相应岗位等级。

5. 关于援藏援疆援青援陕人员。一个聘任周期内，由组织安排援疆援陕援青半年以上的，在聘期考核时按相关文件执行有关政策，短期援疆援陕援青人员在同等条件下优先聘任在相应岗位上。

因组织安排援藏援疆援青等教师，在受援地取得高一级专业技术职称的，援派期满经考核合格，返回后由派出单位直接聘用，没有相应岗位空缺的，可超岗位聘用。

6. 关于调动、交流教师。已调动人事关系未转人员在人事关系所在单位竞聘。交流教师在原单位竞聘，在专业技术岗位竞聘中，同等条件下，具有交流工作经历的教师优先聘用。

7. 如确因学校工作需要而造成教师转学科、转学段情况的，或安排其他工作任务的，学校出具证明，并在校内公示无异议的，可视作符合条件。

8. 关于岗位管理。按《中共江苏省委 江苏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》（苏发〔2018〕33号）和《省人力资源和社会保障厅 省教育厅关于进一步完善中小学教师岗位管理工作的通知》（苏人社发〔2019〕176号）文件精神，长期不在教学岗位和教学工作量不足的教师，只能聘任在本级岗位的最低等级。教师资格“暂缓注册”、“注册不合格”

及还在处分期的人员不得竞聘高一级岗位。

9.长病休人员在长病休期间暂不参加岗位竞聘。

10.聘任正高级教师岗位的人员，聘岗后须在原教育主管部门所属学校服务至少 5 年。具有高级职称的女性专业技术人员，未自愿申请在 55 周岁退休的，须服从单位工作安排，担任学科教学工作，工作量须达到本单位本学科平均水平，工作业绩须达到本单位考核要求。

11.按照乡村教师类别申报评审的中小学高级教师，将按照苏人社发〔2016〕202 号文件要求进行政策倾斜，评审通过后，将受到“由乡村学校教师岗位流动到非乡村教师岗位，评聘不满 5 年，应重新评聘”的规定限制。

12.晋升专技五级岗位必须报教育局审核备案，有关要求另行通知。

五、工作要求

（一）加强组织领导

各单位要进一步健全和完善岗位聘用工作领导小组，确保竞聘工作平稳实施，领导小组不少于 7 人，小组成员应包括单位领导、工会主席、中层干部、教师代表等。

（二）规范组织实施

各单位要高度重视新一轮岗位聘用工作，认真学习相关文件，深刻领会有关岗位聘用的政策精神，各单位要严格按照本指导意见科学制定岗位竞聘方案，精心组织、规范操作，认真开展岗位

竞聘工作，妥善处理好实施过程中遇到的问题，确保岗位聘用工作顺利进行。

（三）严肃工作纪律

各单位要坚持竞聘原则，公平公正开展竞聘工作，程序必须合规，过程必须透明，必须阳光操作。不按规定操作的，竞聘结果不予认可，必须重新依法依规开展竞聘，并追究相关人员责任。

（四）加强聘后管理

学校要加强对教职工的聘期考核，考核结果要与岗位调整、职称评聘、岗位等级晋升、工资核定以及变更、续订、解除、终止聘用合同相结合。对长期不在教学岗位、教学工作量达不到学校同类人员任课标准、经考核不能胜任本职工作的教师，实行转岗或待岗培训。自愿转岗到教辅、行政后勤岗位，且不再担任一线教学工作的教师，不再聘任在教师岗位；不愿转岗的教师须参加待岗培训，待岗期间不计入专业技术职务任职年限，不参加评先评优和岗位晋升，待岗培训结束后，经考核合格可重新聘任，考核不合格且不服从转岗的依法依规解除聘用关系。

常州市金坛区教育局

2024 年 12 月 20 日

常州市金坛区教育局办公室

2024 年 12 月 20 日印发
