

北京市人力资源和社会保障局
北京市教育委员会
关于印发《关于进一步完善北京市中小学
岗位设置管理实施办法》的通知

京人社事业发〔2023〕4号

各区人力资源社会保障局、教委，北京经济技术开发区社会事业局：

根据《人力资源社会保障部 教育部关于印发〈关于进一步完善中小学岗位设置管理的指导意见〉的通知》精神，结合北京市中小学实际情况，市人力资源社会保障局、市教委制定了《关于进一步完善北京市中小学岗位设置管理实施办法》。现印发给你们，请认真贯彻执行。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

2023年3月21日

关于进一步完善北京市中小学 岗位设置管理实施办法

为贯彻落实《人力资源社会保障部 教育部关于印发〈关于进一步完善中小学岗位设置管理的指导意见〉的通知》(人社部发〔2022〕58号)文件精神,充分发挥岗位设置在中小学人事管理中的基础、导向和激励作用,结合实际,现就进一步做好我市中小学岗位设置管理工作制定以下实施办法。

一、指导思想和基本原则

(一)指导思想。全面贯彻党的二十大精神,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以促进我市基础教育事业发展为目标,遵循中小学教师成长发展规律,深化中小学教师职务评审和岗位管理制度改革,创新岗位管理政策措施,促进中小学教师数量、素质、结构协调发展,激发中小学教师的积极性、主动性、创造性。

(二)基本原则。坚持分类施策、分级管理,因地制宜,优化区域教育资源配置,加快义务教育优质均衡发展,促进教育公平,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,全面推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;坚持激励和约束并重,发挥学校

用人主体作用,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、实施范围

各区教育行政部门所属普通公办中小学、幼儿园、特殊教育学校、专门学校(以下简称中小学)。

市级教育行政部门所属中小学,市区两级教师培训(研修)机构、校外教育机构等参照执行。

三、主要内容

(一)实行区级统筹管理。各区人力资源社会保障部门会同教育行政部门加强对本区域中小学岗位设置工作的指导。各区应根据岗位设置政策和备案程序,核定区域内中小学校专业技术高、中、初级岗位数量,并实行总量控制。在核定的岗位总量内,统筹调配各校岗位数量,也可以按照各学区(教育集团)内各级各类学校数、在校生规模、班额、师资结构、承担教育教学改革和任务需要等情况,将岗位打包分配到各学区(教育集团),实行集中管理。各学区(教育集团)可按照班额、生源等实际情况,具体分配到各学校。按照乡村振兴战略部署,协调区域内同学段学校教师岗位结构并向乡村适当倾斜,努力使乡村学校中高级教师岗位比例不低于城镇同学段学校。义务教育学校要逐步实行区域统一的岗位结构比例。

(二)分级制定岗位设置方案。各区在核定的岗位总量内,结

合区域实际,统筹制定本区域中小学岗位设置方案。各区在中小学岗位设置方案中,应统筹规划教师岗位结构比例,实现“能高能低、动态调整”,既满足现阶段教师岗位晋升需要,又考虑为未来教师人才队伍发展留有空间。各中小学、学区(教育集团)应结合学校社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等实际,以学校为单位科学制定岗位设置方案。

中小学岗位设置方案由区教育行政部门审核汇总后,按照规定程序和权限报同级人力资源社会保障部门核准。

(三)落实岗位倾斜政策。对兢兢业业工作在教育教学第一线的中小学教师,符合教龄满30年且取得中小学教师中级职称满10年的条件,职称评聘可按规定“定向评价、定向使用”。长期在乡村学校、特殊教育学校工作的中小学教师可适当放宽工作年限。各区根据实际情况设置“定向评价、定向使用”中、高级专业技术岗位的总量或比例,经市教育行政部门核准后,报市人力资源社会保障部门备案。

对因组织安排援藏援疆援青等援派教师,援派期间按照规定程序取得高一级教师职称的,援派期满经考核合格,返回后派出单位按照援派期间取得的职称,在岗位出现空缺时将其优先聘用到相应教师岗位;无岗位空缺时可按照“退一进一”的优先原则逐步消化,并报同级人力资源社会保障部门备案。

(四)明确高级教师岗位条件标准。高级教师岗位分为正高级岗位和副高级岗位。其中正高级教师岗位应具备的条件为: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。

中小学校高级教师岗位划分为七个等级,名称为正高级教师一级岗位、正高级教师二级岗位、正高级教师三级岗位、正高级教师四级岗位、高级教师一级岗位、高级教师二级岗位、高级教师三级岗位。正高级教师一至四级岗位分别对应事业单位一至四级专业技术岗位,高级教师一至三级岗位分别对应事业单位五至七级专业技术岗位。正高级教师一级岗位根据国家有关规定设置。正高级教师二、三级岗位须在三、四级岗位上工作满5年;高级教师一、二级岗位须在二、三级岗位上工作满3年。对工作业绩突出、表现特别优秀的,由区教育行政部门会同区人力资源社会保障部门提出申请,经市教育行政部门审核同意,报市人力资源社会保障部门备案,可适当放宽工作年限。

晋升正高级教师二、三级岗位和高级教师一、二级岗位还需具备的其他条件,由各区人力资源社会保障部门会同教育行政部门根据本区中小学校教师岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

中小学校具有正高级教师职务人员的结构比例可由各区按照二至四级岗位之间的结构比例1:3:6统筹使用。

(五)加强聘后管理。各学校要严格根据聘用合同规定的岗位

职责任务,建立符合中小学教师岗位特点的考核评价指标体系和考核评价机制,坚持把师德师风作为第一标准,突出教育教学实绩。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。教师年度考核不合格的,学校可以降低岗位等级或调整岗位聘用。对于不服从组织安排或者安排到新岗位后年度考核仍不合格的,学校可按规定程序解除聘用合同。

四、组织保障

(一)加强组织领导,明确职责分工。市人力资源社会保障部门会同市教育行政部门要加强组织协调和政策指导。各区教育行政部门负责制定区域内岗位设置方案,并按照规定程序报同级人力资源社会保障部门核准。各区人力资源社会保障部门会同教育行政部门要进一步增强改革工作的自觉性和主动性,根据区域实际情况,统筹规划,采取“一区一策”的方式,制定本区的具体实施方案,经市人力资源社会保障部门核准备案后组织实施。

(二)树立正确导向,营造良好氛围。各区要加强宣传引导,深入细致的做好政策宣传解读工作,及时总结推广行之有效的好经验好做法,统筹盘活岗位资源,形成正确的舆论导向和良好的工作氛围,有效推进义务教育优质均衡发展。

本办法自发布之日起施行,《北京市人事局 北京市教育委员

会关于印发《北京市高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理三个指导意见》的通知》(京人发〔2008〕12号)有关规定与本办法不一致的,以本办法为准。

北京市人民政府公报

北京市人民政府公报