

衢州市教育局文件

衢市教师〔2020〕23号

衢州市教育局关于下发事业单位 第三轮岗位聘用意见的通知

市直各学校(单位):

为贯彻落实《衢州市事业单位岗位设置管理实施意见》(衢市人劳公〔2010〕152号)精神,切实做好市直教育系统事业单位第三轮岗位聘用工作,现就有关问题提出如下处理意见,请遵照执行。

一、实施范围和对象

市直教育系统事业单位岗位设置管理实施范围和对象是:市教育局下属普通高中、中等职业学校、特殊教育学校、考试院、教研室、教育事业发展中心、中小学素质教育实践学校等单位在编在岗正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,均进行第三轮岗位聘用。

二、岗位类别设置

(一)教育系统事业单位岗位分管理岗位、专业技术岗位和

工勤技能岗位三种类别。专业技术岗位分为教师岗位和其它专业技术岗位，教师岗位是教育系统事业单位专业技术主体岗位。

（二）在确定三类岗位时，应根据核定的编制总量、正式工作人员结构等因素综合考虑，并根据单位事业发展，实行动态管理。各学校的教师岗位占比不少于 90%。

（三）鼓励事业单位后勤服务社会化，逐步扩大社会化服务的覆盖面。已经实行或者有条件实行社会化服务和管理的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

三、岗位等级设置

（一）管理岗位等级的设置

管理岗位的等级设置，各单位应根据本单位的机构规定设置。各学校不确定规格的，按照干部人事管理有关规定和权限设置。

（二）专业技术岗位等级的设置

1. 专业技术岗位共划分 12 个等级。其中正高级岗位设 3 个等级（包括享受教授级工资待遇中学高级教师），对应事业单位专业技术岗位等级的二级、三级、四级，其中二级岗和三级岗以人社评选确认为准；副高级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的五级、六级、七级；中级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级；初级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的十一级、十二级、十三级，其中十三级为员级岗位。

2. 专业技术岗位副高、中、初级职务设置实行结构比例控制。市教育局对副高级、中级岗位在总量内、同类单位间进行适当统筹。市直各类单位专业技术岗位结构比例控制标准如下：

单位类别	副高级岗位(%)	中级岗位(%)	初级岗位(%)
普通高中	42	40	18
中等职业学校	40	40	20
特殊教育学校	30	40	30
教研室(教科所)	100	0	0
教育事业发展中心	30	40	30
考试院	30	40	30
市中小学素质教育实践学校	30	40	30

3. 专业技术副高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间也实行比例控制。副高级岗位五级、六级、七级之间比例为 2: 4: 4；中级岗位八级、九级、十级之间比例为 3: 4: 3；初级岗位十一级、十二级之间比例为 5: 5。

4. 各单位在核准的专业技术岗位结构比例控制范围内，自主确定不同类别专业技术岗位之间的结构比例，但应优先保证主体岗位的数量和等级。

（三）工勤技能岗位等级的设置

1. 各单位工勤技能岗位设一、二、三、四、五级和普通工，分别对应高级技师、技师、高级工、中级工、初级工和普通工。

技术工一、二、三级岗位不超过工勤技能岗位总量的 25%，其中一、二级岗位分别不超过 2%、和 5%。

2. 一级、二级岗位主要应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，其他领域原则上不设置技术工一级、二级岗位。

四、岗位任职条件

（一）三类岗位的基本任职条件

1. 遵守宪法和法律。
2. 具有良好的品行和职业道德。
3. 岗位所需的专业、能力或技能条件。
4. 适用岗位要求的身体条件。

（二）管理岗位的任职条件

1. 职员岗位一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上职员岗位一般应具有大学专科以上文化程度。

2. 各等级职员岗位的基本任职条件：

- （1）五级职员岗位，须在六级职员岗位上工作两年以上。
- （2）六级职员岗位，须在七级职员岗位上工作三年以上。
- （3）七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上工作三年以上。

（三）专业技术岗位的任职条件

1. 专业技术岗位的任职条件按照国家和省、市现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

2. 专业技术职务副高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的任职年限条件:

(1) 五、六级专业技术岗位, 须分别在六、七级专业技术岗位上工作五年以上。本次聘任时要求竞聘专业技术六级岗位必须已聘任高级职务 5 年以上, 竞聘五级岗位原则上要求在六级岗位基础上晋升(因调动工作造成从六级到七级的人员除外), 聘任高级职务 10 年以上。

(2) 八、九级专业技术岗位, 须分别在九、十级专业技术岗位上工作 4 年以上。本次聘任时要求竞聘专业技术九级岗位必须已聘任中级职务 4 年以上, 竞聘八级岗位原则上要求在九级岗位基础上晋升(因调动工作造成从九级到十级的人员除外), 聘任一级职务 8 年以上。

(3) 十一级专业技术岗位须在十二级专业技术岗位上工作 3 年以上。

3. 对特别优秀的专业技术人员, 如获得过全国模范教师、全国优秀教师、省劳动模范、省功勋教师、省特级教师等荣誉称号, 享受国务院津贴、省政府津贴的高层次人才, 在下一级岗位工作的年限可放宽 1 至 2 年, 可在同一职务内越级晋升职务等级。

4. 从机关到事业单位的专业技术人员, 在聘任时可比照本单位同教龄(工龄)同职称人员参加竞聘。

5. 考核结果是续聘、解聘、奖惩以及岗位调整的主要依据。

聘期结束后，受聘人员岗位聘期考核合格的，经所在单位研究同意、市教育局核准后予以续聘。受聘人员聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后重新上岗或调整岗位，并降档聘任。受聘人员无正当理由不同意调整岗位的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

（四）工勤技能岗位的任职条件

1. 一级、二级技术工岗位，须分别通过高级技师、技师技术等级考评，并具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

2. 三级、四级技术工岗位，须分别通过高级工、中级工技术等级考核，并具有本工种下一级岗位工作 5 年以上的工作经历。

3. 学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，经考核合格后，可确定为五级技术工岗位。

4. 获省、部级以上技术比赛名次或技术革新、技术发明成果证书的技术工，应聘一级、二级技术工岗位时，在下一级岗位工作的年限可放宽 1 至 2 年。

5. 各单位在各岗位基本任职条件基础上，根据本单位实际，综合考虑知识、技术、责任、风险等因素，制定各类不同等级岗位的具体任职条件。

五、岗位聘用

（一）各单位依据市人事劳动社会保障局核准的《岗位设

置方案》，按照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》（浙政办发〔2004〕117号）及有关规定，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同。

（二）在事业单位（含核准的内设机构）担任领导职务，确有专业技术背景，实际从事专业技术工作，并能够完成专业技术岗位职责的人员，可按干部管理权限批准其在管理岗位和专业技术岗位同时任职，并实行双重考核。“双肩挑”人员岗位工资一经确定，聘任期内工资系列不作调整。担负其他管理任务的职员，按相关规定执行。

（三）事业单位人员在三类岗位间变动，需具备岗位规定的基本任职条件。确因工作需要，由专业技术岗位受聘到管理岗位的人员，根据干部人事管理权限和本人条件，可直接聘任到相应的管理岗位。

（四）新聘用工作人员，应当在岗位有空缺的条件下，按照国家及省、市关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。应按照国家及省、市关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。应按照国家及省、市关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。应按照国家及省、市关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。对确有真才实学，岗位急需且符合破格条件的，可按照有关规定破格聘用。无空缺岗位的，不得新聘用工作人员。

（五）各单位要结合岗位聘用，健全完善内部管理制度，把岗位管理作为人事管理的基本制度，打破人员身份界限，受聘人员原则上按照所聘岗位国家规定的条件办理退休。

（七）各单位按照规定的程序完成第三轮岗位聘用，且与

受聘人员签订或变更聘用合同，经市人力社保局认定，从认定后的次月起兑现相应等级工资待遇。

六、第三轮岗位聘任及方案审核程序

（一）各单位根据本意见和相关文件规定，结合本单位工作职责、目标任务、人员结构和事业发展需要等因素，编制《事业单位第三轮岗位设置方案》，填写《事业单位基本情况表》《事业单位岗位设置审核表》，并编制岗位说明书，明确岗位名称、职责任务、工作标准、任职条件等主要内容，作为人员聘用与管理的主要依据。《事业单位第三轮岗位设置方案》经单位班子成员集体讨论通过后，按规定报市教育局审核后，报市人力社保局核准。

（二）各单位在核准的岗位总量、最高等级和结构比例限额内，制定《事业单位第三轮岗位竞聘实施方案》，经职工代表大会或职工大会审议，单位班子成员集体讨论通过，报市教育局备案。

（三）各单位根据《事业单位第三轮岗位设置方案》《事业单位第三轮岗位竞聘实施方案》和《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》等规定，组织开展岗位聘用，签订聘用合同。拟定《事业单位第三轮岗位竞聘综合报告》，填写《事业单位第三轮竞聘实施情况认定表》和《岗位聘用人员名册》，经市教育局审核后，报市人力社保局核准。

七、组织领导和实施

（一）市教育局明确分管领导和责任处室，负责所属事业单位第三轮竞聘工作的宣传发动、部署安排、工作指导、岗位设置方案审核、监督管理等工作。

（二）各单位要成立相应的领导和办事机构，根据事业单位第三轮竞聘的有关政策规定和本单位实际，按照标准的岗位总量、最高等级和结构比例，组织开展本单位的岗位设置和人员聘用工作。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的单位，不予确认岗位等级和兑现工资。

（三）各单位要严格执行相关政策规定，坚持公平、公正、公开，对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的，要追究相应责任。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，并按照人事管理权限和有关规定给予相应的纪律处分。



抄送：市人力社保局。

衢州市教育局办公室

2020年6月8日印发
