

洛阳市教育局文件

洛教人〔2021〕104号

洛阳市教育局 关于印发洛阳市中小学校岗位管理 暂行办法的通知

各县区教育局，市直各学校：

为深入推动城乡义务教育均衡发展，持续优化教师资源配置，确保“县管校聘”改革顺利推行，市教育局经过反复调研，多方论证，制定了《洛阳市中小学校岗位管理暂行办法》，现印发给你们，请遵照执行。

2021年6月18日

洛阳市中小学校岗位管理暂行办法

为了县管校聘改革的顺利实施，全面激发教师队伍活力，根据国家及省有关政策规定，结合我市实际，制订本办法。

一、适用范围

全市教育行政部门举办的中小学校（包含幼儿园、中等职业学校等）在编在岗工作人员。

二、岗位类别、等级

（一）中小学岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三类。

（二）管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括具有行政、党群等管理工作职责的岗位。

（三）专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位指具有教育教学工作职责和相应教师资格与教育教学能力水平要求的专业技术岗位；其它专业技术岗位主要包括实验、图书资料、财务会计、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

其中教师岗位是主体岗位，分为 11 个等级，其中正高级二至四级岗位按国家有关规定设置；副高级岗位分为 3 个等级，即五至七级，结构比例为 2:4:4；中级岗位分 3 个等级，即八至十级，结构比例为 3:4:3；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，初级岗位十一级、十二级之间

的比例为 5:5。中小学校教师岗位总量、结构比例、最高等级限额按照河南省人社厅《河南省人力资源和社会保障厅 河南省教育厅关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》（豫人社〔2019〕16号）规定标准的上限执行。

其它专业技术岗位为辅助岗位，由县区进行集中设置，统筹使用，一般不设高级岗位，中、初级岗位总量、结构比例、最高等级按照河南省人社厅《河南省人力资源和社会保障厅 河南省教育厅关于进一步深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》（豫人社〔2019〕16号）规定标准的上限执行。

人社部门对中小学校岗位实行总量核定和总量管理，教育行政部门在总量核算的基础上根据学校的实际情况进行分配，确保在总量不突破的基础上实现每个学校动态调整。

（四）工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位，包括技术工岗位和普通工岗位，其中普通工岗位不分等级，技术工岗位分为高级技师、技师、高级工、中级工、初级工等 5 个等级，依次对应一至五级工勤技能岗位。工勤技能岗位实行动态管理，其最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平要求，根据工作需要和岗位等级考核结果确定。

三、岗位工作量参考标准

（一）专任教师工作量标准（周课时数）

1. 小学：语文、数学、英语12-14节，其他学科16-18节。

2. 初中和高中：语文、数学、英语10-12节，其他学科12-16节（学校结合实际安排课时）。

县区学校、小规模学校可以根据学校实际情况，适当增加学科周课时量，以满足学校实际需求，开足开齐国家规定的课程。

（二）管理、教辅、工勤工作量标准

1. 管理人员。鼓励中层以上管理人员坚持一线代课。校级干部每学年代课或者听评课不得少于100节；中层管理人员同时代课一般不少于所教学科标准工作量的1/2。其他管理岗位的工作量由学校根据实际情况自行核定，量化标准。

2. 教辅、工勤岗位的工作量根据学校的规模等实际情况自行确定。

（三）专门学校、特教学校、幼儿园、中等职业学校工作量标准

专门学校、特教学校、幼儿园、中等职业学校在核定的岗位总量内，结合学校专业设置情况提出分学科工作量和岗位设置办法，报教育行政部门审核批准后使用。

四、岗位核定

（一）岗位核定原则

教育行政部门在人社部门核定的中小学校岗位总量内，坚持科学合理、精简效能和城镇从紧、倾斜农村、保障重点的原则，按照优先满足教师系列专业技术岗位，合理统筹辅系列专

业技术岗位，严格控制管理岗位，大力精简工勤岗位的总体要求，以学段分教师专业技术岗位和非教学岗位（含管理岗位、辅系列专业技术岗位、工勤技能岗位）两类核定各中小学校岗位总量，核定结果报人社部门备案。要充分考虑新高考改革带来的影响，在岗位核定中留有余量。

（二）教学岗位核定要求

1. 教师系列专业技术岗位可采取生师比、班师比、课师比相结合的办法进行配备。

2. 学校开设的其它非国家课程不作为配备教师专业技术岗位的工作量依据。“班主任工作量按当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量”在绩效考核时统筹考虑，但不作为配备教师专业技术岗位的工作量依据。

3. 对于确需保留但规模偏小的学校和教学点，根据学校的班级人数，可采取一班一师包班的办法配备教师。对于农村小规模学校和教学点的音体美及外语、计算机等学科教师，及一所学校内不达规定课时工作量的其他学科，采取“一校设岗、多校使用、巡回走教”的办法统筹配备教师。主要任教学校在绩效工资分配奖励时予以适当倾斜，为其缴纳人身意外伤害保险，任教课时超出标准课时工作量的，发放超课时量补贴。（超课时量补贴由各学校在绩效工资分配办法中设立，自行发放）

（三）非教学岗位核定要求

1. 非教学岗位按照精简高效的原则，由各中小学校在岗位

限额内采取“专兼结合，一人多岗”的办法自主设置。达不到最低课时工作量的教师专业技术岗位，应兼职承担非教学岗位工作。

2. 对按规定在一所学校内不能足额配置的辅系列专业技术岗位，由教育行政部门统筹设置，实行“一校设岗、多校就近使用”，工作量合并计算。

五、岗位类别的结构比例

1. 职业学校：教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于80%，管理、教辅等其他岗位一般不超过20%。

2. 普通高中：教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于85%，管理、教辅等其他岗位一般不超过15%。

3. 普通初中：教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于88%，管理、教辅等其他岗位一般不超过12%。

4. 普通小学：教师岗位数量占学校岗位总量的比例一般不低于91%，管理、教辅等其他岗位一般不超过9%。

5. 幼儿园：教师岗位数量占幼儿园岗位总量的比例一般不低于88%，管理、教辅等其他岗位一般不超过12%。

六、岗位聘用

（一）聘用原则

1. 中小学校要按照“因事设岗、专兼结合、精简高效”的原则，明确具体岗位的名称、职责任务、工作标准和任职条件，分别编制教师岗位和非教师岗位说明书，做到岗位名称明确，

岗位条件清晰，工作标准具体，考核办法有据。

2. 中、高级教师岗位的聘用条件要向班主任倾斜、向业绩突出的骨干教师倾斜、向承担一线教学任务较重的教师倾斜。

3. 对中小学校教师结构性短缺或因教师重病、生育、脱产培训等形成岗位空缺的，可选聘校内教师顶岗任教，顶岗教师任教课时超出标准课时工作量的，应当发放超课时量补贴。

（二）聘用条件

1. 管理岗位

同时兼职管理岗位和专技岗位的人员，一般情况下按专技岗位管理。

九级、十级职员岗位聘用条件按照国家和省有关规定执行。

2. 专业技术岗位

竞聘五级岗位，须在六级岗位聘任满3年；

竞聘六级岗位，须在七级岗位聘任满3年；

竞聘八级岗位，须在九级岗位聘任满3年；

竞聘九级岗位，须在十级岗位聘任满3年；

竞聘十一级岗位，须在十二级岗位聘任满3年。

聘用五级、八级岗位人员应优先分别从六级、九级岗位人员中产生。

3. 工勤技能岗位

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；

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;

五级工勤技能岗位,须学徒、见习期满,并通过初级工技术等级考核。

(三) 聘用办法

1. 全面推行竞聘上岗制度。岗位竞聘分为校内竞聘、跨校竞聘、组织调剂三种方式。校内竞聘由各中小学校负责,跨校竞聘、组织调剂由各级教育行政部门牵头组织实施。

2. 校内竞聘。原则上不低于学校岗位总量的97%,优先保证学校原有教职工竞聘上岗。优先聘用符合订立聘用至退休合同规定的人员以及五年内退休人员、孕期哺乳期人员、在治疗期的重病人员以及参加支教、挂职的人员等。符合以上条件但对学校提供的岗位不满意的,可参加校内或跨校竞聘上岗,不再保留原直聘岗位。

3. 跨校竞聘。原则上不超过学校岗位的3%。主要用于优化校内教师资源配置,用最好的岗位吸引最优秀的教师,促进中小学校教师有序流动。

4. 空岗补聘。学校因学科调整、自然减员等出现岗位空缺的,在每学期期末向教育行政部门提出岗位用人计划,由教育行政部门根据学校需求面向社会或交流学校择优选聘,确保新学期应聘到岗。学期中因教师病产假、培训进修等原因出现教学岗位临时性空缺的,原则上从本校教师中选聘顶岗任教。

（四）聘用程序

1. 组织岗位竞聘

（1）校内竞聘

①宣传动员。学校组织召开教职工大会，认真学习相关文件精神，确保政策知晓率达 100%。

②组建机构。学校应成立岗位竞聘工作领导小组、民主监督小组、人事争议仲裁小组等竞聘工作机构，负责竞聘上岗的组织实施。以上三个工作机构组成人员互不重复，必要时可聘请有关专家参加。岗位竞聘工作领导小组由学校领导人员、教职工代表组成。民主监督小组由学校党组织有关人员、教职工代表等组成。人事争议仲裁小组成员由工会有关人员、教职工代表组成。

③制定方案。岗位设置和竞聘方案由学校岗位竞聘工作领导小组制定，经学校教（职）代会通过，在教职工大会宣布或在一定范围内公示后，报当地教育行政部门备案实施。

④公布岗位。按班主任、科任教师、管理人员、教辅人员及工勤人员分类公布竞聘岗位名称、岗位数、岗位聘用条件及岗位职责。

⑤资格审查。教职工向学校提出书面岗位竞聘申请；学校岗位竞聘工作领导小组审查申请人的应聘资格。规定时间内无特殊原因不提交个人申请的，视为自动放弃竞聘资格。

⑥组织竞聘。学校根据实际采取述职、同行评议、水平评

价、民主测评、组织考察等方式组织实施。

⑦结果公示。竞聘结果的公示范围应与竞聘范围一致，公示时间5个工作日。

⑧同一学段的学校校内竞聘时间应保持一致。

(2) 跨校竞聘

自愿跨校交流人员，可参加跨校岗位竞聘。跨校岗位竞聘一般以学段为单位，按照先教师岗位后其它岗位、先高等级岗位后较低等级岗位的顺序，由教育行政部门协调组织学校和教师进行双向选聘。高级中学的教师，可参与义务教育学校岗位竞聘；义务教育学校具备高级中学教师资格的教师，可参与高级中学岗位竞聘。一轮跨校竞聘未完成选聘，可组织多轮。

①公布岗位。中小学校向教育行政部门报送学校岗位空缺情况及聘用条件，教育行政部门根据实际需求核准跨校竞聘岗位，并及时公布。

②组织报名。符合岗位要求的竞聘人员自愿向设岗学校提出申请，设岗学校对申请人进行资格审查。规定时间内无特殊原因不提交个人申请的，视作自动放弃竞聘资格。

③双向选聘。教育行政部门协调组织设岗学校与申请人进行双向选聘。设岗学校根据岗位要求，自主确定选聘方式，择优聘用。

④结果公示。根据双向选聘结果，在设岗学校公示拟聘人员名单。公示时间5个工作日。

(3) 组织调剂。对于校内竞聘、跨校竞聘后仍未上岗的教师，当地教育行政部门可根据实际进行统筹调剂安排。

(4) 因学校岗位出现空缺需要补充人员的，参照跨校竞聘程序组织岗位竞聘。

2. 签订合同

(1) 公示结果不影响聘用的教职工，由学校按照有关规定与其签订岗位聘用合同，聘期一般为3年，聘期内实行合同管理。

(2) 新聘的初任教师实行1年试用期制度。合同期满后，学校根据教职工岗位履职及考核情况，组织聘用合同的续签或岗位竞聘。

七、岗位管理

(一) 岗位聘期管理

1. 学校对教职工聘用期间履职情况进行考核，并与平时考核、年度绩效考核相衔接，在年度绩效考核的基础上，对教师聘期内的师德表现、履职情况、工作实绩等进行综合考核。

2. 中小学教职工聘期考核的结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。聘期考核合格以上等次，作为续聘、职务晋升的必备条件；聘期考核基本合格，不得列入职务晋升和表彰奖励的推荐人选，是否续聘视具体情况确定；聘期考核不合格，实行岗位退出管理。对长期在编不在岗人员、休病假期满未按期到岗承担教育教学工作任务人员、请事假超过国家规

定期限人员年度考核确定为不合格等次。

3. 岗位续聘或晋升岗位等级时，参加竞聘上岗，实行能上能下；对未完成聘用合同约定工作任务等情况的，可以低于原层级、原等级岗位聘用，在符合有关条件的情况下，也可以调整到其他类别岗位。特别是对晋升中、高级教师专业技术职务后不坚持一线教学或教学工作量不满规定人员，要通过严格考核降低其岗位等级及工资待遇。

（二）岗位退出管理

对按规定应予缓聘，未竞聘上岗、考核不合格或其它原因等不能胜任（坚持）教学岗位工作的教师，实行教师岗位退出管理。退出途径包括缓聘、转岗、待聘、解聘和辞聘。

1. 缓聘。对个人行为能力受到限制的人员，聘用单位可缓签聘用合同。缓聘人员工资待遇按有关规定执行。缓聘情形消失后，可参加原学校岗位竞聘或跨校岗位竞聘。

2. 转岗。未能竞聘教师系列专业技术岗位的、教师资格定期注册不合格或逾期不注册的人员，经学校校务委员会研究，应予以转岗。被确定转岗的人员应参加本校教辅、工勤岗位等的竞聘。转岗人员按照按岗定酬、岗变薪变的原则，按新聘岗位重新确定工资待遇。非教师岗位一般不设高级岗位。

3. 待聘。

（1）未竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排的或上一年度考核不合格的教师，经研究可列为待聘教师。

(2) 待聘期最长一年。待聘期间学校应安排待聘教师跟岗培训，根据岗位空缺及待聘人员条件安排临时性工作，并至少提供 1 次上岗机会。

(3) 待聘教师在学校内部待聘期满，仍未能聘用上岗的，可委托当地教育行政部门推荐工作单位。委托推荐期最长一年。

(4) 待聘教师在待聘期和委托推荐期不再保留原岗位待遇，只发放基本工资和基础性绩效工资。待聘及委托推荐期内，年度考核评为合格以下等次，不能参加职务评聘和评优评先。

4. 解聘。

(1) 有下列情形之一的教师，经学校校务委员会通过，报上级教育行政部门研究同意，应予以解聘。

①根据《教师法》《事业单位人事管理条例》（国务院令 652 号）、《河南省事业单位工作人员管理办法》等规定，应予解聘的。

②不同意待聘和委托推荐的；

③委托推荐期满仍未落实工作单位的；

④无故连续脱离教学岗位 15 个工作日以上的；

⑤连续两年年度考核为不合格等次的；

⑥违反其他法律、法规相关规定的。

(2) 学校和教育行政部门要按照国家有关规定及时为解聘人员办理社会保险关系流转手续。

5. 辞聘。教师根据有关规定，在聘期内主动提出解除合同，

经学校校务委员会研究，报当地教育行政部门审批同意，可予以辞聘，并报人社部门备案；辞聘人员有违反聘用合同的，应按合同规定承担违约责任；聘用合同解除后，学校和教育部门要按照国家有关规定及时为辞聘教师办理社会保险关系流转手续。

（三）其它情形管理

1. 因身体原因完不成教学任务的人员。对患有重大疾病无法承担教学任务且请病假的教师（如癌症、精神疾病治疗期间），须提供县级以上人民医院的诊断证明，并按照干部管理权限经组织批准病休，病假期间的基本工资按照《河南省人力资源和社会保障厅河南省财政厅关于关于2006年工资制度改革后机关工作人员病、事假期间有关工资待遇的通知》（豫人社薪〔2014〕6号）的计发办法执行；关于绩效工资问题，从批准病休起，6个月内基础性绩效工资全额发放，奖励性绩效工资按绩效考核发放，超过6个月发放绩效工资全额标准的60%。病假超过1年的，则需要做医疗鉴定，鉴定结果为完全丧失劳动能力的，则可为其办理病退或退休手续。对患有较重职业疾病，医疗期已满后不能从事教学岗位工作但能承担学校一定非教学工作任务的教师，学校可安排其到其他合适的岗位工作，并提供县级以上人民医院的诊断证明。

2. 即将到龄人员。距离退休五年（含五年）的年老体弱教师（男教师按60周岁，女教师按55周岁计算），学校可酌情减

少其教学工作量，但要有其他工作量作补充，总体达到满工作量。女性高级教师年满 55 周岁到达退休年龄，选择 60 岁退休的，但是不服从学校的工作安排，不承担一线教育任务的要降低其岗位等级及工资待遇。

3. 借调人员。从中小学借调在编的教师必须履行相关手续，并经学校所在县区教育行政部门同意；从市直学校借调教师必须经市教育局党组研究通过，并由人事科审核备案后方可执行。借调时间超过 6 个月的，要立即通知本人返回教学岗位，并按照规定工作量承担教学任务；拒不返回学校的中小学教师，将视情况给予纪律处分或者解除聘用合同等。

七、人事争议仲裁

要建立完善人事争议仲裁维权服务机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道，切实保障教职工的合法权益。教职工如对岗位聘用结果有异议，学校人事争议仲裁小组及时调解，不服从学校调解的可向当地教育行政部门申请调解，不服从教育行政部门调解的可向人社部门劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

八、本办法由洛阳市教育局负责解释

九、本办法自印发之日起施行

