

宁波市奉化区教育局文件

奉教〔2021〕85号

关于印发宁波市奉化区教育局下属事业单位 岗位设置管理实施办法（暂行）的通知

各镇（街道）教办、局属各学校（单位）、幼儿园：

为加强新时代中小学教师队伍建设，充分调动广大中小学教师的工作积极性，根据宁波市委组织部、市人力社保局印发的《宁波市事业单位岗位设置后续管理有关问题的处理意见》（甬人社发〔2012〕281号）和宁波市人力社保局、宁波市教育局《关于进一步完善中小学校专业技术岗位设置管理的通知》（甬人社发〔2020〕16号）精神，区教育局研究制定了《宁波市奉化区教育局下属事业单位岗位设置管理实施办法（暂行）》，现印发给你

们，请认真贯彻执行。

宁波市奉化区教育局

2021年9月8日

宁波市奉化区教育局下属事业单位 岗位设置管理实施办法（暂行）

一、实施范围

（一）宁波市奉化区教育局下属事业单位（指各学校、单位、幼儿园，下同）现有在编在册的正式工作人员，均纳入事业单位岗位设置管理对象。

（二）岗位设置管理中涉及学校、单位、幼儿园领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

二、岗位类别设置

（三）宁波市奉化区教育局下属事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

（四）管理岗位指担负领导职责或管理任务岗位。包括学校、单位、幼儿园以及内设机构的管理岗位。

（五）专业技术岗位指从事专业技术工作具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。学校的专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位是指具有教育教学、科学研究工作职责和相应能力要求的专业技术岗位。其他专业技术岗位是指辅助教育教学、科学研究工作的专业技术岗位，主要包括实验、教育管理、档案、图书资料、会计统计经济、医技等专业技术岗位。

（六）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。

（七）根据我区教育局下属事业单位的社会功能、职责任务、工作性质，确定下属事业单位的主体岗位类别为专业技术岗位，其专业技术岗位总量一般应占单位岗位总量的70%以上；各单位主体岗位以外的其他两类工作岗位，应保持合理的结构。

（八）根据学校工作特点，教师岗位是学校专业技术岗位的主系列岗位。工作职责与学校教育教学、科学研究直接相关的局直属单位，也可以将教师岗位作为专业技术岗位的主系列岗位。

三、岗位等级设置

（九）宁波市奉化区教育局下属事业单位管理岗位一般设4个等级，现行科级正职、科级副职、科员、办事员依次对应管理岗位七至十级职员。

（十）专业技术岗位分为13个等级，包括高级岗位、中级岗位、初级岗位。高级岗位分7个等级，即一至七级，其中，正高级岗位分为一至四级，副高级岗位分为五至七级；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分3个等级，即十一至十三级，其中十三级为员级。

教师和其他专业技术岗位名称及岗位等级设置参照相关行业指导意见和标准执行。

（十一）工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。其中技术工岗位分为5个等级，即一至五级。普通工岗位不分等级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至

五级技术工岗位。

四、岗位总量与结构比例

(十二) 管理岗位的最高等级按照事业单位的规格设置。担负领导职责的管理岗位按照机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构领导职数设置。按照章程或法律规定产生以及按干部管理权限任命(聘任)的担负其他管理任务的职员岗位,应根据事业单位的规格、规模、人员编制和隶属关系,按照干部人事管理的有关规定和权限合理设置。

(十三) 高级、中级、初级专业技术岗位的结构比例控制标准如下:

(1) 普通高中、中等职业学校、奉化电大(社区学院)、滕头学生社会实践基地为 42: 45: 13;

(2) 初中、成校为 35: 50: 15;

(3) 小学为 15: 60: 25;

(4) 幼儿园为 10: 60: 30;

(5) 宁波市奉化区教师进修学校教科研人员按现有实际任职人数确定高级、中级、初级专业技术岗位设置数量;

(6) 宁波市奉化区教师进修学校其他教师、考试中心等其他单位为 42: 45: 13。

其它系列专业技术岗位纳入学校教师岗位比例结构。省优质特色示范高中(原省一级重点中学)对应及调整等事项仍参照首次核定设置办法执行。

(十四) 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例总体控制目标:

(1) 高级岗位二级、三级、四级之间的比例为 1: 3: 6;

(2) 高级岗位五级、六级、七级之间的比例为 2: 4: 4;

(3) 中级岗位八级、九级、十级之间的比例为 3: 4: 3;

(4) 初级岗位十一级、十二级之间的比例为 5: 5。

经核准的上一级阶出现空缺的, 可将空缺数使用于下一级级阶。

(十五) 岗位设置时, 各事业单位岗位设置总量, 根据区机构编制部门核定的编制数量确定, 未核定编制数量的按当前实有数量确定; 专业技术岗位设置总量和专业技术高级、中级、初级岗位设置数量, 以各单位经机构编制部门核定的编制数量或当前实有数量为基数计算; 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同岗位等级之间的结构比例, 以经核准设置的高级、中级、初级岗位数量为基数计算。

岗位聘用时, 按规定的结构比例计算相应层次岗位内部各等级的实际聘用数量。现聘人员数量超出经核准的岗位设置数量的, 应以本单位经核准的岗位设置数量为计算基数。超出部分现聘人员分别按相应层次岗位内部最低等级聘用。经核准的上一等级专业技术岗位出现空缺的, 报经区教育局同意可将空缺数使用于下一等级专业技术岗位。

各单位专业技术岗位的主系列岗位应优先保证。

(十六) 岗位设置和聘任完成后，各单位高级、中级专业技术岗位空缺数量由区教育局统筹调剂使用，总的原则是同类统筹，总量不超，共同协商，相对稳定，允许预留一定数量岗位“集中调控、统筹使用”。

(十七) 技术工一级、二级、三级岗位的总体比例不得超过工勤技能岗位总量的 20%，其中一级岗位不超过工勤技能岗位总量的 1%，二级岗位不超过工勤技能岗位总量的 4%。经核准的技术工岗位出现空缺的，可将空缺数量使用于下一级技术工岗位。

五、岗位基本条件

(十八) 管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的基本任职条件

遵守宪法和法律；具有良好的品行和职业道德；岗位所需的专业、能力或技能条件；适应岗位要求的身體条件。

(十九) 各等级职员岗位的基本任职条件

职员岗位一般应具有中专及以上文化程度。晋升七级职员岗位，须在八级职员岗位上工作满三年以上；晋升八级职员岗位，须在九级职员岗位上工作满三年以上。

职员岗位的具体任职条件，由事业单位根据本单位实际情况和事业发展要求确定。担负领导职责的职员岗位具体任职条件，按照干部人事管理有关规定和要求确定。

(二十) 专业技术岗位的基本任职条件

宁波市奉化区教育局下属事业单位教师专业技术岗位和其他

专业技术岗位的基本任职条件，按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，任职条件应包括相关职业资格准入控制的条件。

各单位可在区教育局规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本任职条件基础上，根据本单位实际，按照“注重实绩、兼顾资历”的原则，综合考虑岗位职责、职业道德、工作年限、任职年限、班主任年限、工作量、能力水平、工作业绩、兼职兼岗及其他必要因素，制定各类不同等级专业技术岗位的具体任职条件。

（二十一）各单位制定专业技术岗位具体任职条件时，应体现以下要求：

晋升五级专业技术岗位，一般须受聘六级专业技术岗位满五年以上；晋升六级专业技术岗位，一般须受聘七级专业技术岗位满五年以上。晋升八级专业技术岗位，一般须受聘九级专业技术岗位满三年以上；晋升九级专业技术岗位，一般须受聘十级专业技术岗位满三年以上。晋升十一级专业技术岗位，一般须受聘十二级专业技术岗位满两年以上。

晋升上一等级岗位的，应达到规定的工作量，完成规定的继续教育培训任务。

晋升五级岗位的，应在学校教育教学业务工作中起核心作用，在教学质量、教育科研、校本研修、指导青年教师等方面业绩显著、贡献突出。

工作表现特别优秀的人员，经单位认定并经本单位公示，可

在同一层次专业技术岗位内部各等级之间破格聘用。

在人员聘用时，名优骨干教师（包括享受教授级待遇的中学高级教师、省特级教师、宁波市名校长、宁波市名教师、宁波市学科骨干、奉化区名校长、奉化区名教师、奉化区学科骨干，以及具有与此相当层次学术荣誉称号的人员），按其现任专业技术职务和相关条件，可在同等情况下，优先聘入高级、中级、初级专业技术岗位内部的较高等级岗位。其中，享受教授级待遇的中学高级教师，按专业技术五级岗位聘任，享受专业技术四级岗位待遇标准；省特级教师、宁波市名校长、宁波市名教师可不受条件限制聘用到五级岗位。

长期担任班主任、中层干部的，可结合其工作业绩，在同等情况下优先聘用。

教育工作年限较长的，可结合其工作业绩，在同等情况下优先聘用。在单位有相应空缺岗位的情况下，三年内即将退休的人员，一般可在同一层次专业技术岗位内部优先晋升。

经学年度考核，不符合现任等级岗位任职要求的人员，可降级聘任或高职低聘；职业道德方面有严重偏差的，应从严执行。

（二十二）技术工岗位的基本任职条件

技术工一级、二级岗位，须分别通过高级技师、技师技术等级考评，从事本工种工作满 20 年以上，并具有本工种下一级岗位工作满五年以上的工作经历；

技术工三级、四级岗位，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满五年以上的工作经历；

学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，经考核合格后，可确定为五级工勤技能岗位。

获得省、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，应聘技术工一级、二级岗位时，在下一级岗位工作的年限可放宽一至二年。

六、岗位设置管理程序

（二十三）宁波市奉化区教育局下属事业单位岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核管理，一般按以下程序进行：

1. 编制岗位设置方案。各单位根据学科教学、教育教学研究和教师队伍建设的需要，在充分考虑现有人员职务结构比例的基础上，根据本实施办法规定的岗位总量、结构比例和最高等级控制标准，确定岗位的总量、等级、结构比例，编制岗位设置方案，填写《事业单位岗位设置审核表》。

2. 核准岗位设置方案。岗位设置方案经单位党政领导班子集体讨论通过，报区教育局审核后，报区人社局核准。

3. 制定岗位设置实施方案。各单位按照核准的岗位设置方案制定本单位的岗位设置实施方案，并编制岗位说明书，明确岗位的工作职责、目标任务、任职条件和绩效考核标准等。岗位设置实施方案经教职工代表大会或教职工大会审议，党政领导班子集体研究通过，报区教育局审核后组织实施。

4. 组织实施。各单位按照岗位设置实施方案，积极稳妥地组织实施。完成岗位设置和岗位聘用后，应形成实施岗位设置和人员聘用情况的书面报告，填写《事业单位岗位聘用（任）变动申报表》，经区教育局审核后，报区人社局认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

（二十四）各单位的“岗位设置领导小组”是岗位设置的日常工作部门，负责本单位岗位设置方案和岗位设置实施方案的编制、报批、组织实施等具体工作。

七、岗位聘用

（二十五）各单位应根据本实施办法和核准的本单位岗位设置方案，按照现行事业单位人员聘用制度的有关规定，确定具体岗位，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同和岗位聘任协议书。

（二十六）各单位开展岗位设置和岗位聘用，应使现有在编在册在岗的正式工作人员，按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

（二十七）各单位必须按照聘用合同管理的有关规定与聘用人员签订《宁波市事业单位聘用合同书》与《宁波市事业单位岗位聘任协议书》。

（二十八）各单位应按照核准的岗位设置方案，对现有人员确定不同等级的岗位，并按规定程序办理合同变更手续。

(二十九)各单位进行岗位设置和岗位聘用，应严格控制岗位结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，也要根据事业发展要求和人员队伍状况逐年逐步到位，同时为引进急需人才保留适当的空间。

(三十)各单位新聘用工作人员，应当在岗位空缺的前提下，按照国家及省、市关于公开招聘、竞聘上岗的规定择优聘用。

(三十一)首次岗位设置管理工作入轨后，各单位聘用人员按以下管理程序进行：

1.七级至八级职员岗位人员聘用，必须按隶属关系经人社局核准同意后，按相关程序完成岗位聘用工作；九级、十级管理岗位人员聘用，由各单位自主聘用。岗位聘用相关材料经区人社局认定后，兑现相应等级工资待遇。

2.各单位专业技术五至七级岗位的聘用人选，经单位申报，区教育局审核，区人社局核准同意后，由各单位按相关程序完成岗位聘用工作；专业技术八至十三级岗位的人员聘用，由单位自主聘用。岗位聘用相关材料报区人社局认定后，兑现相应等级工资待遇。

3.技术工二级岗位的聘用人选，经各单位申报，区教育局审核，区人社局核准同意后，由单位完成岗位聘用工作；技术工三至五级岗位的人员聘用，由单位审核和聘用。岗位聘用相关材料

报区人社局认定后，兑现相应等级工资待遇。

（三十二）岗位聘用基本程序：

1. 公布岗位设置实施方案；
2. 应聘人员申请应聘；
3. 各单位聘用工作组对应聘人员的资格、条件进行初审；
4. 聘用工作组对通过初审的应聘人员进行竞聘上岗，根据结果择优提出拟聘人员名单；
5. 聘用单位党政领导班子集体讨论决定受聘人员；
6. 公示聘用结果，在公示期内有异议者，按程序进行复议，确属不当者，将予以重新审核；
7. 聘用单位法定代表人与受聘人员签订聘用合同。

（三十三）事业单位新招聘人员，试用（见习）期内不确定岗位等级，试用期满且考核合格正式聘用的，按所聘岗位确定岗位等级。

（三十四）按照国家规定批准延长离休、退休年龄的高级专家，占本单位专业技术岗位结构比例。

（三十五）各单位原则上不得同时在两类岗位上任职。担任单位及其内设机构领导职务且确有专业技术背景、实际从事专业技术工作的人员，可按干部管理权限在管理岗位和专业技术岗位同时任职（即“双肩挑”人员），但应占本单位专业技术岗位结构比例。担负其他管理任务的职员，一般不得同时在专业技术岗位上任职，已按 2006 年事业单位工作人员收入分配制度改革有关

政策执行专业技术岗位等级工资的，可保留原岗位等级待遇。

“双肩挑”人员，在单位首次岗位设置和岗位聘用实施时，按其职级设在相应的管理岗位上，不计入专业技术岗位总基数。在人员聘用时，按其现任专业技术职务分别计入正高、副高、中级、初级岗位基数，计算专业技术高、中、初级内部各等级岗位之间的结构比例，并以此核定各等级岗位数。“双肩挑”人员应占专业技术结构比例和相应等级岗位数。“双肩挑”人员的专业技术岗位数量在首次岗位设置核定后，原则上不再调整（单位合并、分拆等情况除外）。

双肩挑人员应聘专业技术岗位，必须与其他人员一起，通过竞聘取得符合任职条件的专业技术职务。

（三十六）岗位聘用后，各单位的空缺岗位，无特殊情况不再竞聘；全部岗位可实行三年一次重新竞聘。

八、实施要求

（三十七）岗位设置管理工作是事业单位人事制度改革的重要组成部分，涉及广大教职工的切身利益，各单位要高度重视，加强领导，周密部署，稳慎实施，及时研究解决改革中可能出现的新情况、新问题，积极稳妥地推进岗位设置工作的顺利进行。

（三十八）各单位在岗位设置和聘用过程中，要坚持原则，严格执行有关政策规定。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。对不按有关政策规定和本实施办法进行岗位设置和聘用的学校、单位，将不予确认岗位等级、不予兑

现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应纪律处分。区教育局将加强监督监察，对岗位设置管理工作实行全过程监督。

（三十九）本办法自 2021 年 9 月 8 日起施行。2011 年 9 月 22 日奉化市教育局发布的《奉化市教育局下属事业单位岗位设置管理实施办法（试行）》同时废止。

- 附件：
1. 事业单位岗位设置审核表
 2. 事业单位基本情况表
 3. 事业单位人员名册
 4. 参加 2006 年事业单位工作人员收入分配制度改革后退休的专业技术人员名册
 5. 事业单位岗位设置实施情况认定表
 6. 事业单位工作人员岗位聘用（任）情况表
 7. 事业单位工作人员首次岗位等级（职务）认定表
 8. 事业单位岗位聘用（任）变动申报表
 9. 事业单位工作人员岗位等级（职务）变动认定表
 10. 事业单位工作人员岗位聘用（任）工资变动汇总表