

# 上海市宝山区教育局 文件 上海市宝山区人力资源和社会保障局

宝教〔2023〕25号

---

## 上海市宝山区教育局 上海市宝山区人力资源 和社会保障局关于印发《进一步优化本区 中小学专业技术岗位设置管理 的实施方案》的通知

各教育单位：

根据《上海市人力资源和社会保障局关于进一步优化本市中小学专业技术岗位设置管理的意见》（沪人社专〔2022〕242号）文件精神，为进一步深化中小学教师综合管理改革，加强中小学人事管理制度建设，优化教师队伍结构，促进本区基础教育高质量发展，现将《进一步优化本区中小学专业技术岗位设置管理的实施方案》印发给你们，请认真贯彻执行。

特此通知。

附件：关于进一步优化本区中小学专业技术岗位设置管理的  
实施方案



上海市宝山区教育局



上海市宝山区人力资源和社会保障局

2023年5月5日

附件

## 关于进一步优化本区中小学专业技术岗位 设置管理的实施方案

根据《上海市人力资源和社会保障局关于进一步优化本市中小学专业技术岗位设置管理的意见》（沪人社专〔2022〕242号）文件要求，为进一步深化中小学教师综合管理改革，加强中小学人事管理制度建设，优化教师队伍结构，促进本区基础教育高质量发展，现就进一步优化本区中小学专业技术岗位设置管理制定如下实施方案。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以促进基础教育高质量发展为目标，以完善用人机制和优化用人制度为核心，遵循中小学教师职业特点和成长规律，创新岗位管理政策措施，拓宽教师职业发展通道，激发中小学教师的积极性、主动性、创造性，推进教师队伍治理体系和治理能力现代化，为教师队伍建设提供有力的政策支撑。

### 二、基本原则

**（一）尊重现实，持续发展。**根据不同类型学校所承担的不同教育教学任务和教师专业发展规律，以学生规模为基本要素，兼顾同一类型学校办学条件、师资水平的差异，合理确定各类学

校教师职务结构比例，促进教师专业发展。

**(二) 统筹调控，均衡发展。**坚持“总量控制，盘活存量”“分级管理、统筹使用”原则，加大区级岗位统筹调控力度，逐步实现同类学校岗位结构比例基本均衡。

**(三) 动态调整，协调发展。**按照学生数量、教职工编制总量、工作人员数量等因素综合确定各单位岗位总量。健全岗位动态调整机制，依据教育教学改革发展、区域发展、学校特色发展需求和实际情况，动态优化岗位设置。

**(四) 统筹激励，提速发展。**向承担教育综合改革任务的学校倾斜，向高层次人才和紧缺急需人才倾斜，向援外教师和乡村学校教师倾斜，激励为本区基础教育改革发展作出贡献的学校与教师。

### 三、合理核定专业技术岗位结构比例

按照“分级分类”和“基准比例+激励比例”原则，聚焦教育教学核心功能，向教师专业技术岗位倾斜；适当考虑重大改革任务、办学特色、科研、援建等外围功能所需的专业技术人员需求，科学核定专业技术岗位结构比例。

#### (一) 基准比例

单位类型	高级	中级	初级
高中（中职校）	不超过 43%	不超过 50%	按需设岗 按岗聘任
完中	不超过 35%	不超过 60%	
初中	不超过 30%		

小学	不超过 20%	不超过 65%	
幼儿园			
教育学院	不超过 60%	不超过 35%	
青中心、少年宫、 陶馆、社区学院	不超过 30%	不超过 60%	
教育事务服务中心	不超过 40%	不超过 55%	

基准比例坚持“分步实施，有序释放”原则，每年以不超“本单位高级岗位增加总数”的 40%，逐年申请增加高级岗位设置。若高级或中级岗位总量少于 3 个，学校可根据实际需求设置。同时，岗位等级设置按增加后的岗位总量进行同步调整。正高级岗位实行全市总量控制和管理，由区教育局负责统筹规划和聘用管理。

2020 学年起，因区域办学需要，由高中办初中部的，基准比例暂按初、高中学段分开核定。

## （二）激励比例

学校高级岗位的激励比例最多不超过 5 个百分点。所增加的高级岗位，主要用于支持区域重大教育改革、特色学校创建、特色课程建设、创新团队建设、紧密型学区化集团化办学、骨干教师流动、带教和教师培养等工作。激励比例如下：

- 1.市实验性示范性高中：高级比例+5%，为“不超过 48%”；
- 2.成功创建市特色高中：高级比例+5%，为“不超过 48%”，如学校为完中的，高中学段可按“不超过 43%”设置；

3.教育学院：高级比例+5%，为“不超过65%”；

4.其他在各领域取得市级以上重要成绩、重大突破的学校或单位、承担紧密型学区核心校或集团龙头校的，可向教育局提出申请，激励比例最多不超过2个百分点，经批准后方可设置。

#### 四、建立区级统筹岗位机制

建立区级统筹的岗位“蓄水池”新模式，区教育局对学校核定岗位数预留岗位后的其他空余岗位实行区级统筹管理。统筹管理的岗位主要用于促进优质资源均衡配置，激励先进、鼓励改革，对建立岗位能上能下的学校、对承担紧密型学区化集团化办学任务的学校、对跨校使用校级干部的学校，给予高级岗位数适度倾斜；对高级岗位长期空缺的学校、严重超编的学校，适当减少高级岗位数，减少的岗位统一纳入“蓄水池”。

#### 五、完善优秀人才和特殊人才岗位支撑机制

**（一）设置特设岗位。**对于聘用高层次和急需紧缺专业人才，区教育局可设置特设岗位，不受学校岗位总量、结构比例和岗位等级的限制。

**（二）优化高级岗位结构比例。**列入省部级以上人才计划，国家级和本市具有较高影响力的人才，以及教育功臣、教育名家、特级校长、特级教师等行业人才，聘用在正高级专业技术岗位的（含“双肩挑”），可不占所在学校的高级岗位结构比例。

**（三）加大特殊岗位扶持力度。**统筹调控区内学校的岗位结构比例，并向乡村学校适当倾斜，确保乡村学校不低于当地同类

城区学校标准。参与援疆援滇的教师，在援外期间，可不占所在学校的中、高级岗位结构比例；援外期间取得高一级教师职称的，援派期满经考核合格，且符合所在学校岗位聘用条件的，可将其优先聘用到相应教师岗位。

## 六、加强管理和监督

**（一）强化分级管理职责。**区人力资源和社会保障局和区教育局共同负责本区中小学专业技术岗位设置管理和区级“蓄水池”统筹工作。学校要发挥用人主体作用，校长要领导学校按照规定的程序和要求，制定和优化学校岗位设置方案和岗位聘用与管理办法，进一步激发教师活力，实现岗位优聘。学校岗位设置方案确认后，由区教育局审核汇总并报区人力资源和社会保障局核准。

**（二）健全岗位调整机制。**学校功能、任务、机构编制发生变化的，区教育局将根据本区教育事业发展需要和实际情况，及时进行调整。专业技术岗位上一等级有空缺的，可视情调整到下一等级岗位聘用。调剂上一等级岗位空缺额要保持合理比例，确保教育系统人才队伍的合理梯次。

**（三）加强岗位聘后管理。**强化学校用人主体单位的管理职责，严格按照岗位要求进行聘期考核。可结合教师资格注册制度，将考核结果作为聘任的主要依据，对长期不在教学岗位和教学工作量不足的教师要及时调整岗位，且不得申报高一级教师职称或晋升岗位等级，在岗位聘用中实现人员能上能下。完善教师退出

机制，自愿转岗到管理、教辅、后勤岗位，且不再从事一线教学工作的，不再聘任教师岗位。

**（四）继续加大监督检查力度。**区人力资源和社会保障局和区教育局将依照相关规定强化事中事后监管，通过专项督导等方式，对学校岗位设置、聘用管理等情况开展评估和监督检查。对用人主体责任落实不到位、内部人事管理制度不健全、能上能下机制未建立的学校，可暂停提高其高级岗位结构比例，暂停增加其高级岗位数量。不予确认岗位等级、不予兑现工资，并提出限期整改要求。对严重违反事业单位人事管理规定，超出核准岗位结构比例聘用的，依法依规严肃追究相关人员责任。

本区民办学校可参照执行。