

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2022〕242号

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

市政府各相关委、办、局，各区人力资源和社会保障局：

为贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》要求，加强中小学人事管理制度建设，深化中小学教师综合管理改革，优化教师队伍结构，促进基础教育事业发展，现就进一步优化本市中小学专业技术岗位设置管理提出如下意见。

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，以促进基础教育事业发展为目标，以转换用人机制和搞活用人制度为核心，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成长规律，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”为原则，加大区级岗位统筹调控，深化中小学人事管理制度建设，明确发展趋势，逐步实现同类学校岗位结构比例的均衡化。

（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，动态调整岗位。

（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，向援疆援藏援青教师和乡村校教师倾斜，发挥全体教师的积极性，激励为本市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

深化中小学教师人事管理制度改革，按照“分级分类”和“基准比例+激励比例”的原则，聚焦学校教学工作的核心功能，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	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 (教师进修学校)	不超过 60%	不超过 35%	
青少年活动中心 (少年宫、少科协)	不超过 30%	不超过 60%	

注：中职校参照高中执行。

全市中小学高级专业技术岗位中的正高级岗位分别占高级专业技术岗位总量的比例：高中不超过 12%，完中不超过 11%，初中、小学和幼儿园不超过 10%；教育学院（教师进修学校）不超过 17%；青少年活动中心等不超过 10%。中小学正高级岗位实行全市总量控制和管理，各区做好统筹规划和聘用管理。

（二）激励比例

承担市级教育改革任务的学校、市级示范引领和特色重点发展的学校、市示范性学区或集团的牵头校，其高级岗位比例可视情增加 1-5 个百分点。承担区级教育改革任务的学校、区级示范引领和特色重点发展的学校、区示范性学区或集团的牵头校、初中“强校工程”实验校、参与援疆援藏援青等对口支援的学校、参与教师交流轮岗的学校、乡村学校，其高级岗位比例可视情增

加 1-2 个百分点。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，主要用于支持特色课程建设、创新团队建设、骨干教师流动、带教和教师培养等工作。

四、建立区级统筹岗位“蓄水池”机制

区教育行政部门根据区域承担教育教学改革任务和特色重点发展需要，建立区级统筹的岗位“蓄水池”新模式。学校按照核定岗位数和实聘人数的一定比例预留岗位后，其余空岗纳入“蓄水池”实行区级统筹。区统筹岗位要促进优质资源的均衡配置，要有利于激励先进、鼓励改革，对建立岗位能上能下的学校给予适度倾斜。对高级岗位长期空缺的学校，适当减少高级岗位数，减少的岗位统一纳入“蓄水池”。原则上，各区统筹岗位数控制在本区教育系统岗位总数的 10% 以内，其中高级岗位数不超过 3%。区教育行政部门要通过统筹促进校际均衡，逐步降低区级统筹岗位比例，提高学校高、中级岗位结构比例的达成度，5 年内区级统筹岗位比例下降到 5% 以内。

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，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。各区统筹调控区域内学校的

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。参与援藏援疆援青的教师，在相应时间内，可不占所在学校的中、高级岗位结构比例。

六、加强管理和监督

（一）强化分级管理职责。区人力资源社会保障部门和教育行政部门要充分考虑学校特点和实际需要，共同制定本区中小学岗位设置管理和“蓄水池”统筹实施方案。学校是用人主体，校长是第一责任人，要领导学校按照规定的程序和要求，制定学校岗位设置方案和岗位聘用与管理办法，将岗位聘用作为激发教师活力、凝心聚力的抓手，真正实现优聘。学校岗位设置方案由区教育行政部门审核汇总后，报区人力资源社会保障部门核准。

（二）健全岗位调整机制。学校功能、任务、机构编制发生变化的，各区教育行政部门要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，保证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，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。人力资源社会保障部门、教育行政部门依照相关规定强化事中事后监管，通过专项督导、第三方评估等方式，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。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。

七、其他

本意见自发布之日起实施。原上海市人事局关于印发《上海市普教系统教师职务结构比例和岗位设置的意见》的通知（沪人〔2004〕128号）同时废止。

上海市人力资源和社会保障局

2022年9月5日

（此件主动公开）

