# 营仔二中2024岗位设置方案[五篇]

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-08-23

*第一篇：营仔二中2024岗位设置方案廉江市营仔镇第二初级中学岗位设置方案为做好我校岗位设置和人员聘用工作，根据国家、省有关政策规定，结合我校实际，制定本方案。一、指导思想坚持以邓小平理论“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，按照...*

**第一篇：营仔二中2024岗位设置方案**

廉江市营仔镇第二初级中学岗位设置方案

为做好我校岗位设置和人员聘用工作，根据国家、省有关政策规定，结合我校实际，制定本方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为统领，按照全省岗位设置管理有关控制目标要求，结合单位现有在册正式工作人员实际，合理设置我校岗位数量、等级和结构比例，为我校实施岗位设置管理制度和人员聘用制度打下良好基础。

二、基本原则

坚持党管干部、党管人才的原则；坚持按需设岗原则；坚持科学合理、精简效能原则；坚持现实需要与未来发展相结合原则。

三、政策依据

（一）《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2024〕70号）及其《实施意见》（国人部发〔2024〕87号）；

（二）《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》（粤人发〔2024〕275号）；

（三）《广东省教育事业单位岗位设置管理指导意见》（粤人社发〔2024〕105号）。

四、单位基本情况

（一）工作职责

1、坚持办学方向，贯彻国家教育方针，依法保护师生的合法权益。

2、贯彻《中小学教师职业道德规范》，加强师资队伍建设和管理，提倡继续教育，提高师资队伍整体水平。

3、保证教育教学质量稳步提高。以德为首，加强未成年人思想道德建设，贯彻落实《中小学生守则》和《中小学生日常行为规范》；以教学为中心，全面提高教育教学质量。

4、不断改善办学条件。

（二）人员结构

1、基本情况：我校是隶属于廉江市教育局的一所股级初级中学，是以专业技术提供社会公益服务为主体的事业单位，经费来源是由财政拨款。

2、人员编制情况：现有编制 81人。

3、现有在册正式人员情况：实有人数96人。其中，管理人员14人（单位领导正职1人、副职3人；内设机构10人，设主任2人，副主任8人），占现有在册正式工作人员总数的14.6%；专业技术人员总数82人（中级33人，聘任33人,未聘0人；初级49人，聘任49人），占现有在册正式工作人员总数的85.4%。

4、兼职情况：管理人员兼职专业技术岗位14人，其中中级职务14人，分别兼任校长、副校长、副教导主任、总务主任、副总务主任、副体卫艺主任、办公室主任、副办公室主任、副政教主任。

五、拟设岗位情况

按照《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》中规定的岗位类别、等级结构比例控制标准，根据编制部门批准的人员编制数额，我校拟设岗位总量81个。其中，管理岗位15个，占岗位总量的18.5%；专业技术岗位66个，占岗位总量的81.5%。本次不设辅系列教师岗位。

（一）管理岗位的数量、等级、结构比例

管理岗位拟共设15个，占岗位总量的18.5%。其中，九级岗位5个，占管理岗位总量的33.3%；十级岗位10个，占管理岗位总量的66.7%。

（二）专业技术岗位数量、等级、结构比例

专业技术岗位拟共设66个，占岗位总量的81.5%。高级岗位12个，占专业技术岗位总量的18.2%；其中，五级岗位2个，占高级岗位总量的16.7%；六级岗位5个，占高级岗位总量的41.7%；七级岗位5 个，占高级岗位总量的41.7%。

中级岗位30个，占专业技术岗位总量的45.5%。其中，八级岗位9个，占中级岗位总量的30.00%；九级岗位12个，占中级岗位总量的40.00% ；十级岗位9个，占中级岗位总量的30.00%。

初级岗位24个，占专业技术岗位总量的36.4%。其中，十一级岗位12个，占初级岗位总量的50.00%；十二级岗位12个，占初级岗位总量的50.00%。

六、其他需要说明的问题

（一）本方案经组织全体教职工认真学习相关文件、认真讨论后再由学校岗位设置和人员聘用领导小组定稿。

（二）岗位等级、数量、结构比例设置是根据省市有关相应文件精神及结合我校实际情况而定。

（三）我校专业技术性强，管理人员都拥有专业技术职称资格，都担任教学任务。因此，在设置时都考虑到管理人员“双肩挑”来设置岗位。（详细名册附后）。

（四）本方案由学校全体教职工审议、公示无异议后执行实施。

（五）本方案解释权归学校岗位设置和人员聘用领导小组。

廉江市营仔镇第二初级中学 2024年10月18日

**第二篇：岗位设置方案**

(上级单位)关于报送XXXXXXXXXXX

岗位设置管理方案的报告

人力资源和社会保障局：

XXX市XXXXXXX作为XXXXXX事业单位，依据《XXXX事业单位岗位设置试行意见》（X办发〔XXXX〕XX号）和区机构编制委员会相关文件规定，现已完成单位岗位设置管理方案，经XXXXX党组会议通过并予以上报。

二〇一〇年七月八日

XXX市XXXXXX岗位设置管理方案

为顺利推进XXXXXX岗位设置管理工作，根据《XXXX事业单位岗位设置管理试行意见》（X办发〔XXXX〕XX号）精神，结合区机构编制委员会相关文件规定和本单位实际，制定本方案。

一、单位基本情况

(一)单位性质

XXX市XXXX为武汉市XX区XXXXX直属二级事业单位，于1996年10月23日成立(夏机编〔XXXX〕XXX号)，属于自收自支正科级事业单位，编制X人。主要职责和任务是：坚持为改革开放和发展社会生产力服务，为职工群众服务，为推进工运事业服务，以弘扬和培育民族精神，满足职工精神文化需求为目标，大力发展健康向上、丰富多彩、具有时代特征和工会特色的先进文化，建立与完善社会主义市场经济体制相适应的管理体制和机制，带动职工文化事业的整体发展，团结动员广大职工充分发挥主力军作用，为全面建设小康社会做出贡献。

（二）现有人员情况

单位现有在册正式工作人员XX人，其中管理人员X人，工勤技能人员X人。管理人员中，正科级X人，副科级X人，科员X人，办事员（见习人员）X人；工勤技能人员中，高级工X人，初级工X人。

二、岗位设置情况

本单位拟设置岗位X个。其中：管理岗位X个，占71.4％；工勤技能岗位2个，占28.6％。主体岗位是管理岗位，占岗位总量的71.4％。

(一)管理岗位

拟设置管理岗位七级岗位1个（正科级），岗位名称是俱乐部主任；八级岗位1个（副科级），岗位名称是俱乐部副主任；九级岗位3个（科员）。其中，七级岗位和八级岗位均为单位领导岗位。

(二)工勤技能岗位

拟设置工勤技能岗位2个，占单位岗位总量的28.6%，其中四级岗位1个，岗位名称是中级工；五级岗位1个，岗位名称是初级工。

三、首次设岗方案

考虑本单位人员现状和工作实际，首次开展岗位设置时，拟按如下方案设置岗位：

（一）岗位总量11个。其中，管理岗位9个，工勤技能岗位2个。

（二）管理岗位9个。其中，七级岗位1个，八级岗位2个，九级岗位4个，见习人员2人（暂不确定岗位等级）。

（三）工勤技能岗位2个。其中：三级岗位（技术工高级）1个；五级岗位（技术工初级）1个。

四、组织机构及实施方法、步骤

（一）岗位设置管理工作组织机构情况

为加强对XXXX区XXXX单位岗位设置管理工作的领导，确保各项工作顺利开展，成立以X（区XXX党组书记、常务副主席）为组长，X（区XXX副主席）、X（区XXX纪检组长）为副组长，XX（区总工会XXXX部长），XXX（区XXXXXXX主任），XXX（区XXX部长），XXX（俱乐部主任）为成员的事业单位岗位设置管理工作小组。负责制定XXXXX岗位设置管理实施意见及

工作方案，明确改革的方法、步骤和具体操作程序，对各阶段工作的具体时间提出明确要求，具体督促、实施完成工作。

(二)岗位设置实施工作安排1、2024年6月—7月：学习研究岗位设置有关文件精神，核实本单位相关数据，起草岗位设置方案，经主管部门同意后上报方案；

2、2024年7月—8月：岗位设置方案报市人力资源和社会保障局审批核准；

3、2024年8月—9月：在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案，编制岗位说明书；

4、2024年9月—10月：广泛听取单位职工对岗位设置实施方案的意见，并由单位办公会集体讨论通过；

5、2024年10月—11月：组织实施、竞聘上岗；

6、2024年11月—12月：按照管理权限向人力资源和社会保障部门报送岗位设置和岗位聘用工作认定材料，由人力资源和社会保障部门组织认定。

六、需要请示说明的问题

1、由于单位人员数量较少，结合XXXXX实际，各种人员比例最大限度接近于《关于XXXX自收自支事业单位岗位设置的管理指导意见》中所规定的相应比例，考虑管理人员的成长，请适当放宽岗位职数结构比例。

2、岗位结构比例核定后，超过核准岗位结构比例的人员请给予五年的过度期。

附件：

1、岗位设置方案附表：XXX市事业单位岗位设置审核表、XXX市事业单位岗位设置汇总表；

2、机构编制批文（复印件)

3、领导任职文件(复印件)

4、XXXXX工改明细表、方案表。

**第三篇：岗位设置方案**

鱼化乡中心校 岗位晋级方案（草案）

根据《古蔺县学校及教育事业单位岗位设置管理工作实施意见》古教发2024（56）号文件精神，结合我校实际，特制定此方案。

一、使用范围及对象

我校公办教师（含2024年7月1日以后退休的人员），均属于岗位晋级对象。

二、岗位类别设置

学校单位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位

“管理岗位”指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。管理岗位包括具有行政、党群等管理工作职责的岗位。

“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。专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位，其中教师岗位是专业技术主体岗位。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；其他专业技术岗位主要包括学科实验、图书资料、财务会计、电化教育、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

三、专业技术岗位等级设置

学校专业技术岗位分为13个等级。即正高级一至四级，副高级（中学高级、高级讲师，下同）五至七级，中级岗位八至十级，初级岗位十一至十三级。

小学高级教师岗位名称为：XX学校小学高级教师一级岗位、XX学校小学高级教师二级岗位、XX学校小学高级教师三级岗位，分别对应于八至十级专业技术岗位；XX学校小学一级教师一级岗位、XX学校小学二级教师二级岗位分别对应于十一至十二级专业技术岗位；XX学校小学二级教师、XX学校小学三级教师岗位，对应于十三级专业技术岗位。

四、专业技术人员岗位结构比例

高级教师岗位五至七级之间的结构比例为2：4：4(五级、六级比例计算时采取去尾法)，中级岗位八到十级之间的结构比例为3：4：3(八级、九级比例计算时采取去尾法)，初级岗位十一级、十二级之间的比例为5：5(十一级比例计算时采取去尾法)。

五、岗位基本条件

(一)“各类岗位”都应具备的基本条件为：

1、遵守宪法和法律；

2、具有良好的品行；

3、具有岗位所需的专业、能力或技能条件；

4、具有适应岗位要求的身体条件。

(二)专业技术岗位基本条件

1、基本任职时间条件

五级岗位要在七级岗位任职四年以上，六级岗位要在七级岗位任职二年以上，八级岗位要在十级岗位任职四年以上，九级岗位要在十级岗位任职二年以上。

2、其他条件

2（1）任现职以来考核结论为合格及以上，未受过纪律处分，原则上以取得专业技术职务任职资格时间先后晋升岗位等级。任现职以来，有一年考核结论为不合格或基本合格的，只能确定现在享受的岗位等级工资；任现职以来，受过纪律处分的，只能确定现在享受的岗位等级工资。

（2）如果同一职务任职时间相同者，任现职以来获得国家级、省级、市级、县级荣誉称号的优先。

荣誉称号指：劳动模范、特级教师、优秀校长、优秀教师、优秀班主任、优秀教育工作者、师德标兵、知名教师、学科带头人、骨干教师。本次岗位设置管理中，其它表彰奖励和荣誉称号不作为优先条件。

国家级、省级、市级荣誉称号限于政府或教育主管部门表彰或授予的；县级荣誉称号限于县委、县政府表彰或授予的。

（3）如果同一职务任职时间相同者，2024年7月1日以来的工作绩效（含2024年春季学期成绩）、轮岗支教、教材教法考试合格、超基本工作量的任课教师应作为考核量化时，适当加分的依据。

“基本工作量”指：小学教师每周任课16节（正课，不含早晚辅导，以下同）、初中教师每周任课14节、高中教师每周任课12节。

（4）获得省学术和技术带头人、国务院政府特殊津贴人员、省（部）级有突出贡献的专家、中小学特级教师，在首次聘用时，达到基本任职时间的，可以直接聘用到相应专业技术职务所对应的最高等级岗位。

六、其他问题

（一）2024年7月1日以后退休的管理人员、专业技术人员、工勤技能人员，确定岗位等级工资时，如果达到规定的岗位基本任职时间，可以依据退休前所聘任的职务和任职时间，确定相应岗位等级，与本单位在职教职工同等条 件对待，按确定的岗位等级重新计发退休费。重新计发的退休费，与本单位在职人员执行岗位等级工资的时间一致。2024年7月1日以后退休的人员确定岗位等级工资，不占本单位岗位职数。

（二）任现职以来，请假时间累计达到六个月及以上者，不能参与岗位竞聘，原则上可以保留现任职务最低岗位等级工资。

七、岗位设置程序及核准权限

（一）学校应当成立岗位设置管理和聘用领导小组，具体负责岗位设置和聘用工作。领导小组成员一般由7至9人组成，规模较小的学校5至7人，校长任组长。

（二）经核准的岗位设置方案是每个学校单位今后聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

八、组织实施

1、学校单位岗位设置工作，事关教育人力资源合理配置。各学校要高度重视，结合本地实际情况，研究制定学校岗位设置的具体实施意见，对各类岗位的任职条件、工作标准、职责任务等做出具体规定。要统筹规划，精心组织，周密部署，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题，科学制定学校岗位设置方案，确保教育事业持续健康和均衡发展。

2、岗位设置工作是学校人事制度改革的重要组成部分，关系学校广大教职工的切身利益。学校党政领导班子要坚持以人为本，开展深入细致的思想政治工作。要加大宣传力度，切实提高教职工的思想认识。要按照积极、稳妥的方针，统筹协调各方面的利益关系，正确处理遇到的矛盾和问题，确保改革平稳有序进行，维护学校教育教学工作的正常开展。

3、各校在学校岗位设置和岗位聘用工作中，要严格执行有关政策规定，坚持原则，坚持走群众路线。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。对不按相关规定和本实施意见进行岗位设置和岗位聘用的学校，政府人事行政部门、教育行政部门及有关部门不予确认岗位等级、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的纪律处分 5

**第四篇：营仔中心小学学雷锋月活动方案**

营仔中心小学学雷锋月活动方案

一、指导思想

以“用雷锋精神建校育人”为主线，以提高师生思想道德素质为目标，以用雷锋人格塑造师生健康人格教育为载体，开展深入持久的学雷锋活动，坚持不懈学雷锋，用雷锋精神治校育人、塑灵魂，形成自己的办学特色，赋雷锋精神以时代性，开展丰富多彩具有实效性的活动，使学雷锋活动深入持久的开展下去。

二、活动主题：雷锋就在我身边

三、活动要求：

学雷锋活动月应贯彻实践体验的精神，知行统一，在认真学习与领会雷锋事迹及精神品质，牢记与掌握规范内容与实质的基础上，落实几项行动，并以此为开端，把学雷锋活动长久坚持下去，具体要落实几项行动

四、活动时间：2024年3月

五、活动安排：

1、各班利用时间学习雷锋同志的事迹，了解雷锋，理解雷锋的精神实质。

2、开一次学雷锋动员大会，要求全体教师和各班代表参加。在会上学生代表发言表决心，做到从小事做起，身边做起，从岗位做起。争做雷锋式的好少年。

3、出一期以学习雷锋为主题的墙报。

4、号召同学学习雷锋的勤俭精神，节约每一分钱，不乱花钱。乐于助人，帮助班内有困难的同学，做到互帮互助。

5、召开学雷峰总结大会，评比学雷锋先进分子、学雷锋先进班级。总之，本次的学雷锋活动要通过扎实有效的教育，丰富多彩的活动，提高学生的综合素质，把我校的素质教育工作推向更深层次，取得更佳效果。

营仔镇中心小学少先队大队部

2024年2月15

**第五篇：淮南二中岗位设置管理实施方案**

淮南二中岗位设置管理实施方案

根据省市人民政府、市教育局关于事业单位岗位设置管理规定和《淮南二中岗位设置方案》，制定本实施方案。

一、成立组织 在校党委、校长室领导下，成立淮南二中岗位设置管理工作领

导小组：组长 汪健，副组长 解玉嘉 李娟 陈要武 濮存生 张友淮，成员 杨成礼 尚彪 孙翔平萍 严坤 陈仁珊 曹多勇 刘勇 夏明运 林德福 华存 徐志林。领导小组下设办公室，负责岗位设置管理日常工作;主任 张 友淮，副主任 夏明运;办公地点设在校办公室。

领导小组根据工作需要设立若干工作组，开展相关工作。

二、指导思想 学校岗位设置管理工作的指导思想是，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实科学发展观和人才观，创新管理模式，转换用人机制，整合人力资源，充分调动教职工积极性和创造性，促进学校科学发展，为构建和谐社会、发展教育事业贡献力量。

三、实施范围 学校2024年12月31日以来在编在岗教职工。

四、岗位类别 我校岗位设置分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三 种类别。管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位 分为学校领导岗位、内设机构（中层）领导岗位和普通管理岗位。专业技术岗位是指具有相应专业技术水平和能力要求的工作

岗位。专业技术岗位在学校主要有教师岗位、其他专业技术岗位,按岗位等级分为高级岗位、中级岗位和初级岗位。教师岗位是学校专业技术的主体岗位，占学校岗位总量85%以上，其他岗位原则上不超过15%。工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职 责的工作岗位。工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位。

五、设置原则 科学设岗、结构控制。坚持从学校发展需要出发，合理确定岗

位总量，按照岗位结构比例标准，规范设置各级各类岗位，岗位总量不得突破核定的编制数。按岗聘用、规范管理。以岗位设置为基础，继续深化聘任制

改革，完善公开招聘、评价、激励与保障机制，加强规范管理，促进学校人事管理的自我发展和自我约束。动态调整、协调发展。依据学校的发展变化，对岗位设置进

行动态管理，确保岗位设置与事业发展相适应，促进学校人才资源的优化配置和教师的合理流动。

六、岗位等级及结构比例 管理岗位 现处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次对应管理岗位五至十级。学校设置管理岗位15个，占全校岗位总量4.4%。其中五级（正处）、六级（副处）、七级（正科）各2个，八级（副科）、九级（科员）、十级（办事员）各3个。专业技术岗位高级（副高）、中级和初级岗位，每个岗位有3 个等级，共划分为9个等级，其中高级（副高）分别对应事业单位专业技术等级五级、六级、七级；中级岗位分别对应八级、九级、十级；初级分别对应十一级、十二级、十三级。学校设置专业技术岗位315个，占全校岗位总量91%。其中高级（副高）五至七级120个（分别为24、48、48个），中级八至十级142个（分别为43、57、43个），初级十一、十二级53个（分别为27、26个）。工勤技能岗位中，技术工有5个等级，现高级技师、技师、高级工、中级工、初级工依次对应一至五级。普通工岗位不分等级。学校设置工勤技能岗位16个，占全校岗位总量4.6%。其中技术工二至四级分别为1、10、3个，普通工2个。

七、学校现状 淮南二中机构规格为正处级、全额拨款事业单位，安徽省示

范高中，编制总数346人。现有90个教学班，在籍学生数为5300余人；市管校级干部4人，内部聘任校长助理1人，内设机构（中层处室）十个，分别为办公室、督导处、教务处、总务处、政教处、教研处、财务处、保卫科、工会、团委，已聘科级正、副职16人，校内享受中

层副职岗位津贴待遇3人（均为年级组长）。学校在编在岗现有331人，其中管理人员27人（其中24人

有相应专业技术职称），工勤技能人员15人（其中1人有专业技术职称），专业技术人员313人（其中24位同志兼有管理职责）。管理人员中，五级1人，七级1人，九级2人；工勤技能人员中，普工2人，技工13人（其中二级1人，三级10人，四级2人）；专业技术人员中，教师职称304人，其它职称9人（其中政工4人，会计师3人，卫生1人，工程1人）。学校主体岗位为教师岗位，现有中学高级教师（副高）115 人，中学一级教师120人，中学二级教师57人，见习教师21人。

八、上岗资格、程序 基本条件（1）遵守宪法和法律；（2）具有良好的品行；（3）岗位所需的专业、能力或技能条件；（4）适应岗位要求的身体和心理条件。学历资历（1）管理岗位 一般应具有中专以上文化程度，其中六级以上管理岗位应具有大专以上文化程度。五级须在六级管理岗位上工作满两年以上（含两年），六、七、八级须分别在七、八、九级管理岗位上工作满三年以上。（2）专业技术岗位 高级、中级、初级内不同等级岗位聘任上一级岗位，须在下一级岗位工作满两年以上（含两年，首次聘任除外）。受聘教师岗位应具有高级中学教师资格，符合国家相应教师职务的基本任职条件，同时要师德考核良好，无违法违纪违规行为。受聘其他专业技术岗位应具有相应的任职资格、实际工作能力和经历。（3）工勤技能岗位 一级、二级受聘上一级岗位，须在本工种下一级岗位工作满五年，并分别通过高级技师、技师、高级工、中级工等级考核；学徒期满和工人见习、试用期满通过初级工技术等级岗位考核后，可确定为技术工五级岗位。除因工作需要经批准兼职人员外，按上级规定不在岗的其他 人员一律不得参加首次岗位聘任，但其现有职务工资确保不得降低。考核排序（1）以具备任职资格（包括任职文件、取得任职

资格的专业技术职称证书、工人等级证书等）年限为基础，按岗位分类对各岗位等级进行排序。（2）如遇同类别、同等级某具备资格人员不能全部进入时，对涉及这一具备资格人员进行测评排序，并按测评排序依次进入；之前所有人员不再考核排序。（3）测评 第一、测评要素及分值①荣誉称号：省特级教师（10分）、省 “教坛新星”（6分）、市学科带头人（4分）、市骨干教师（2分）、市“教坛新星”（2分）、考核获市“优秀”（2分）、校

师德标兵（2分）（以上各项之和，最高不超过10分）；②教学竞赛：省级以上教学大奖赛一等奖（6分）、二等奖（2分），市“红烛杯”竞赛“十佳”（4分）、市“红烛杯”优秀教师（2分），其它省级以上个人荣誉称号（4分）、市级个人荣誉称号（3分）（以上各项之和，最高不超过10分）；③科研课题：结题并获二等奖以上的省级以上课题组组长（6分）、副组长（3分），结题的省级以上课题组组长（4分）、副组长（2分），结题并获奖的省级以上课题组成员（1分）（以上各项之和，最高不超过10分）;④论文论著：省级以上教育行政部门组织评选的论文一等奖(6分)、二、三等奖（4分），CN刊物发表的教育教学论文或正规出版社出版的专业论著（4分），市级论文评选一等奖（2分）（以上各项之和，最高不超过10分）；⑤ 承担工作：，担任年级组长（3分）、中层干部（3分）、教研组长（2分）、担任班主任两届以上（含两届）（2分，获市首席班主任的另加1分）、承担市级公开课（1分）、担任备课组长三年以上（含三年，计1分）。第二、上述各类各项测评要素必须符合下列要求①各类测评要素必须是任期内的，不在任期内的一律不参加测评打分；②按测评要求提供实物证明和材料原件，且其取得时间是在测评当月前一月月底之前的，方才有效；③各类论文必须是第一作者；④个人发表的论文或参与编写的论著不具有复习资料或学习辅导资料性质；⑤各类个人荣誉称号必须是同级党委、政府或总工会、教育、人社主管部门批准表彰的，各类社会团体的证书不在测评要素之列；⑥同类要素中具有多项打分条件的，最高不超过该类的上限分；第三、限制条件 有下列行为之一的，取消当年申报、上岗资格：①经查实乱办班、搞有偿家教的；②发生重大教学事故或工作失误，造成极坏影响的；③违反计划生育政策的；④违反师德规范，造成严重后果或恶劣影响的；⑤教师课堂教学效果差，学生及家长反映强烈，学生或家长集体联名投诉的。排序结果的应用：①根据岗位分类和当年空缺岗位数，按照

当年排序结果相应依次进入;②如当年申报上岗过程中，因各种原因造成新的空缺岗位，按当年排序结果依次递补。上岗程序（1）个人申报 申请人向学校提出书面应聘申请，并按要求提交相关实物、证明材料原件；（2）组织测评 学校对申请人资格、条件进行初审，通过应聘人员竞聘或组织测评考核，初步确定拟聘人选；（3）公示排序 经校岗位设置管理工作领导小组确认后，将拟聘人员进行5个工作日公示；（4）签约上岗 经公示无异议的，学校与受聘人签订上岗合同。

九、岗位聘用 按市核准的岗位设置方案，由学校自主聘用。聘用以学校与

受聘人签订聘用合同为依据，明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除终止的条件及聘用期限等内容。聘用期满前调整岗位的，对聘用合同相关内容作出相应变更。聘用合同期满时，由学校按国家有关规定对受聘人员履职情况进行全面考核，及时提出是否续聘。

十、工作安排（1）2024年底前，将岗位设置方案和《淮南市事业单位岗

位设置申报表》报市教育局和市人社局核准；（2）2024年元月15日前，按市核准的方案制定学校实施方案；（3）本学期结束前，实施方案经讨论和修改，提交校教代会审议；（4）下学期，按规定程序进行岗位聘用，签订聘用合同；（5）市教育局、市人社局对学校岗位聘用情况进行认定；（6）按认定后的上岗情况，上报审批并兑现新的岗位工资。

十一、规范管理（1）把岗位设置工作作为学校全年工作和今后的一项重要内

容纳入工作日程，坚持以人为本，精心组织，积极稳妥推进。（2）学校建立岗位设置管理信息数据库，运用计算机信息技术实行动态管理，提高岗位设置管理工作的信息化、规范化水平。（3）严肃工作纪律，严格执行相关规定。坚持工作原则，坚持走群众路线，对违反规定的，追究相应责任；情节严重的给予纪律处分。（4）本实施方案经校教代会通过后执行，其解释权为校长室。

2024

年1月24日

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！