# 1号、舍得乡中心学校岗位设置实施方案

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-12-30

*第一篇：1号、舍得乡中心学校岗位设置实施方案舍得乡中心学校岗位设置实施方案一、实施范围和原则（一）本单位在职在编的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员纳入岗位设置管理。（二）按照科学合理、精简效能原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、...*

**第一篇：1号、舍得乡中心学校岗位设置实施方案**

舍得乡中心学校岗位设置实施方案

一、实施范围和原则

（一）本单位在职在编的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员纳入岗位设置管理。

（二）按照科学合理、精简效能原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

二、岗位类别设置

（一）根据《云南省事业单位岗位设置管理实施意见》（云厅字〔2024〕13号）和《关于核准舍得乡中心学校岗位设置方案的批复》（丘人专〔2024〕73号）文件精神，本单位编制189个，规格为股所级，领导职数5个（一正4副），内设机构4个，现有兼职管理人

（二）本单位设置管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三类，以专业技术岗位为主。其中兼职管理岗位9个，专业技术岗位185个，占岗位总量的97.9%，工勤技能岗位4个，占岗位总量的2.1%。

三、岗位等级设置

（一）管理岗位等级

兼职管理岗位9个（校长1个，副校长4个，中层领导管理岗位4个），由专业技术人员兼任。

（二）专业技术岗位等级

1.专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例为3.78%：49.73%：46.49%，分别设置高级岗位7个、中级岗位92个、初级岗位86个。

— — 员9人。2.中教高级岗位五、六、七级之间的结构比例为14.28%：42.86%：42.86%，设置五级岗位1个、六级岗位3个、七级岗位3个；中级（中教一级、小教高级）岗位八级、九级、十级之间的结构比例为29.35%：40.22%：30.43%，设置八级岗位27个、九级岗位37个、十级岗位28个；初级岗位十一、十二级之间的结构比例为50% ：50%，设置十一级岗位43个、十二级岗位43个。

（三）工勤技能岗位等级

1.设置技术工岗位4个，其中，技术工四级1个，技术工五级3个。

四、岗位任职条件

（一）管理、专业技术和工勤岗位任职的基本条件： 1．遵守宪法和法律，具有良好的品行； 2．岗位所需的专业，能力或技能条件； 3．适应岗位要求的身体条件；

4．在近三年内的 年度考核中，考核等次都在合格以上。

（二）专业技术岗位的条件

1、基本条件

（1）中学高级教师：履行中学一级教师职务职责五年以上，经相应评审组织评审，具有中学高级教师任职资格并能履行相应的职务职责。并具备以下条件：

①对所教学科具有系统的、坚实的基础理论和专业知识，教学经验比较丰富，教学效果比较显著；或者在学生思想政治教育和班主任工作方面有比较突出的专长和丰富的经验，并做出显著成绩。

②从事中学教育、教学某一方面的科学研究，写出理论联系实际、具有一定水平的经验总结、可研报告或论著，或者在培养提高教师的文化业务水平和教育教学能力方面做出显著贡献。

— —（2）中学一级教师（小教高级）：中学二级教师履职四年以上，经相应评审组织评审，具有中学一级教师任职资格并能履行相应的职务职责；小学一级教师履职五年以上，经相应的评审组织评审（考核）具有小学高级教师任职资格并能履行相应职务职责。并具备以下条件：

①对所教学科具有比较扎实的理论和专业知识，独立掌握所教学科的教学大纲、教材、教学原则和教学方法，正确传授知识和技能，并结合教学开展课外活动，发展学生的智力和能力，教学效果好。

②具有正确教育学生的能力，能根据中学生的年龄特征和思想实际，进行思想政治教育和品德修养教育，教育效果很好。

③具有组织指导教育教学研究的能力并承担一定的教学研究任务。

（3）中学二级教师(小教一级)：中学三级教师履职二年以上或高等学校本科毕业生试用一年期满，经相应评审组织评审或考核合格，具有中学二级教师任职资格并能履行相应的职务职责；小学二级教师履职三年以上，或高等学校本科毕业生试用一年期满，经相应的评审组织评审（考核）具有小学一级教师职务任职资格并能履行相应职务职责。并具备以下条件：

①基本掌握教育学、心理学和教学法的基础理论知识。②具有从事中学一门学科教学所必须具备的基础理论和专业知识，胜任中学教学工作，教学效果好。

③基本掌握教育学生的原则和方法，胜任班主任工作，教学效果较好。

（4）中学三级教师（小教二级）：中学三级教师具有高等师范和其他高等学校专科毕业生试用一年期满，经考核合格，具有中学

— — 三级教师任职资格并能履行相应的职务职责；小学二级教师具有中高等师范学校（中专、大专）及以上毕业生试用期一年满，经考核具有小学二级教师职务任职资格并能履行相应职务职责。

2、具体条件

（1）中学高级教师：承担学校安排的教育教学任务，指导教育教学研究工作；承担教育科学研究任务；指导一、二、三级教师的教育教学工作，或承担培养教师的任务。

（2）中学一级教师（小教高级）：中学教师承担初中一门学科的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在课内外对学生进行思想品德教育，担任班主任或组织、辅导学生课外活动。承担和组织教育教学研究工作，指导二、三级教师的教育教学工作，或承担培养教师的任务；小学高级教师承担学校安排的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在课内外对学生进行思想品德教育，担任班主任、少先队辅导员，或组织、辅导学生课外活动，指导教育教学研究工作，或承担培养教师的任务。

（3）中学二级教师（小教一级）： 中学教师承担初中一门学科的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在课内外对学生进行思想品德教育，担任班主任或组织、辅导学生课外活动，参加教学研究工作；小学教师承担学校安排的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在课内外对学生进行思想品德教育，担任班主任、少先队辅导员，或组织、辅导学生课外活动，承担或组织年级的教学研究工作。

(4)中学三级教师（小教二级）：中学教师承担初中一门学科的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在高级或一级教师指导下，在课内外对学生进行思想品德教育，担任初中

— — 班主任，参加教学研究工作；小学教师承担学校安排的教学任务，备课、讲课、辅导、批改作业，考核学生成绩。在课内外对学生进行思想品德教育，担任班主任、少先队辅导员，或组织、辅导学生课外活动，参加教学研究工作。

（三）工勤技能岗位的条件

1、基本条件

（1）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、技师技术等级考评合格。

（2）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、中级工技术等级考评合格。

（3）学徒（培训生）学习期满和工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核合格后，可确定为五级工勤技能岗位。

（4）普通工熟练期满，经考核合格后，可确定为普通工岗位。（5）获省、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,应聘一级、二级技术工岗位的可以适当放宽工作年限条件。

2、具体条件

（1）具有履行岗位职责要求的职业技能资格,近三年考核合格以上，身体健康。

（2）有相应工勤技能岗位从业经验，能够胜任所任岗位职务。（3）有一定的协调能力、开拓创新意识、沟通能力，具备团队合作精神。

（4）热爱本职工作，服从安排。工作积极主动，负责踏实、能按时完成岗位工作任务，工作热情周到，乐于奉献。

（5）模范遵守职业道德规范。

（6）严格按照自身工作岗位的《岗位说明书》要求，认真履行

— — 工作职责、完成工作任务、达到相应工作标准。

五、岗位聘用

（一）根据丘北县人事局核准的岗位数量和各类岗位等级结构，结合各岗位特点，将采取竞聘上岗的方式进行岗位聘用。本单位人员根据公布的岗位和岗位聘用条件，结合自身实际，积极参与岗位竞聘。

（二）聘用到各类岗位的人员，按照新聘用岗位与单位签订聘用合同。

（三）今后出现岗位空缺，通过竞聘上岗的方式择优聘用。

六、实施步骤

（一）召开职工动员大会，传达中共丘县委办公室丘北县政府办公室《关于印发丘北县事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（丘办发〔2024〕9号）文件精神，对职工进行宣传动员，统一思想、提高认识、端正态度、正确对待、引导职工积极参与。

（二）开展摸底调查工作。通过收集有关文件、资料数据、人员花名册、工资统计报表等，对现有编制使用情况，人员聘用情况和现有在册工作人员结构状况等，进行深入了解和掌握，分类做出分析，为竞聘上岗实施办法的制定提供依据。

（三）制定岗位说明书。按照县人事局核准我单位的岗位数，共制定岗位说明书198份，其中兼职管理岗位说明书9份，专业技术岗位185份、工勤岗位4份。岗位说明书已装订成册附后。

（四）制定竞聘上岗实施办法。根据上级有关竞聘上岗的试行办法和指导意见，本单位专业技术人员等级竞聘上岗按“德、能、勤、绩”和相关情况量化考核评分五个方面进行，具体办法详见《丘北县舍得乡中心学校岗位设置实施办法》。

七、组织领导

— —

（一）成立岗位设置管理工作领导小组，负责岗位设置管理的领导工作。

组 长：赵凯宏 校长 副组长：田文彬 副校长 成 员：李永相 副校长

杨卫丽 副校长 赵永平办公室主任 李元超 教导主任 陈发辉 德育主任 张绍光 总务主任 张 文 工会主席

领导小组人员若有变动则对应补上。

（二）建立量化评分小组评委库（不少于25人），评委不少于9人，成员由职工大会推荐，考评时由参聘人员随机抽取参加考评。

（三）领导小组的职责

1、负责岗位设置管理方案的起草和上报工作，负责起草岗位设置实施方案的起草、提交全体职工讨论表决、上报主管部门审批；

2、深入调研，实事求是，摸清、摸准本单位在岗位设置和岗位聘用中出现的新情况和新问题并及时解决。

八、纪律要求

岗位设置和岗位聘用涉及广大职工的切身利益,政策性强情况复杂,在工作中要切实加强领导,拟定相应的工作纪律，以保证此项工作的顺利开展。

1、领导小组必须严格按单位教职工大会表决通过的竞聘上岗办法组织实施，不随意修改条款内容。

2、参与单位岗位等级竞聘的人员，必须端正态度，向单位据实

— — 提供相关材料，自觉遵守相关纪律。若竞聘中无理诉求，即取消竞聘资格。

3、量化评分时，量化评分小组成员涉及本人和直系亲属，实行回避制度（由领导小组从评委库中随机抽人替换）。

4、从评委库中随机抽取的量化评分小组成员，量化评分时必须对参与竞岗的人员客观、公正的评分。如违规操作即取消资格，情节严重的按有关规定严肃处理。

附：

1、《丘北县舍得中心学校工作人员竞聘上岗实施办法》；

2、《舍得乡中心学校工作人员岗位竞聘量化评分考核参照标准》；

3、《舍得乡中心学校工作人员岗位竞聘评分表》。

4、《舍得乡中心学校工作人员岗位说明书》（共198份，已装订成册）；

丘北县舍得乡中心学校

二0一0年九月二十六日

— —

**第二篇：城厢中心学校岗位设置实施方案(2024)**

城厢中心学校专业技术岗位聘任实施方案（试行）

为了贯彻落实《关于进一步加强和改进教育系统专业技术岗位聘任管理的若干意见》（安职改„2024‟11号文），根据安教【2024】281号《安溪县中、高级教师专用技术职务竞聘量化考评指导意见（试行）》、安政人（2024）110号《关于教育系统专业技术岗位聘任工作若干具体问题的处理意见》精神以及安政人（2024）118号《关于教育系统实施专业技术岗位聘任有关问题的说明》等文件精神，结合我单位实际情况，制定岗位竞聘方案如下：

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，按照岗位设置科学、运行管理规范、职务能上能下、待遇能高能低的改革方向，建立适合本单位专业技术人员的岗位管理制度，逐步实现由身份管理向岗位管理转变，调动广大教职工的工作积极性，促进教育事业健康和谐发展。

二、岗位设置管理原则

坚持党管干部、党管人才的原则；坚持规范设岗、按需设岗的原则；坚持精简效能、动态管理的原则。

三、实施范围和对象

本校在编在岗人员。

四、岗位聘任条件

专业技术岗位的任职基本条件，严格按照《省市县关于事业单位岗位设置管理实施意见》、县人事局《关于事业单位岗位管理若干意见》以及教育局指导意见的有关规定执行。

专业技术岗位基本条件

根据专业技术岗位的基本条件按照行业指导意见的要求和现行专业技术职务评聘有关规定，聘任时间的长短，结合工作需要，岗位责任、工作量、知识技术含量、承担的风险以及准入条件等因素，制定任职的具体标准如下。

1、受聘教师岗位的人员应具有相应的教师资格，符合国家相应教师职务的基本任职条件。同时应具备良好的师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，敬业爱岗，团结协作，严于律己。

2、各等级专技岗位的基本要求：

（1）、专业技术五级岗位：在专业技术六级岗位工作满二年以上，具有丰富的教学经验和强硬的业务能力，在教育教学工作中发挥引领作用，认真履行岗位职责，出色完成工作任务，工作业绩较好，表现优秀。

（2）、专业技术六级岗位：在专业技术七级岗位工作二年以上，具有丰富的教学经验和强硬的业务能力，在教育教学工作中发挥引领作用，认真履行岗位职责，出色完成工作任务，工作业绩较好，表现优秀。

（3）、专业技术七级岗位：具备高级教师任职资格，具有丰富的教学经验和强硬的业务能力，在教育教学工作中发挥引领作用，认真履行岗位职责，出色完成工作任务，工作业绩较好，表现优秀。

（4）、专业技术八级岗位：取得中级职称并在专业技术九级岗位工作二年以上，具有较丰富的教学经验和较强的业务能力，在教育教学工作中发挥积极作用，认真履行岗位职责，圆满完成工作任务，工作业绩较好，表现良好。

（5）、专业技术九级岗位：取得中级职称，在专业技术十级岗位工作二年以上，具有较丰富的教学经验和较强的业务能力，在教育教学工作中发挥积极作用，认真履行岗位职责，圆满完成工作任务，工作业绩较好，表现良好。

（6）、专业技术十级岗位：具备中级任职资格，有较扎实的基础理论和专业知识，在教育教学中发挥较好的作用，认真履行岗位职责，圆满完成工作任务，工作业绩较好，表现良好。

（7）、专业技术十一级、专业技术十二级：专业技术十一级岗位，其任职人员应具备助理级任职资格条件，有较强的业务技能，能胜任和履行岗位职责，在专业技术十二级岗位工作二年以上；专业技术十二级岗位，任职人员应具备助理级任职资格条件，有较强的业务技能，能胜任和履行岗位职责。

3、凡聘任到上一级专业技术岗位原则上要在教育教学第一线，且任现职以来，认真履行圆满完成各项工作任务，考核均达到合格及以上等次。

五、岗位聘任办法

（一）根据安政人（2024）110号文件精神，岗位竞聘工作坚持以下原则：

1.统一推行量化考评工作制度。中心学校组织实施岗位竞聘工作严格对应聘人员进行量化综合考评。未经量化考评的聘任结果一律不得上报。

2.统一岗位聘任基本分值。为确保岗位聘任的质量和水平，全县统一设定岗位的基本分值为60分，既应聘人员参加所在学校量化考评，其考评得分应达60分及以上，学校方能给予聘任相应的岗位。

3.统一报送量化考评得分情况。学校报批专业技术岗位聘任结果时，同时填报《安溪县教育系统专业技术岗位竞聘量化考评得分登记表》。

4.统一专业技术岗位聘任年限：全县教师专业技术岗位聘任年限统一为2年。

5.明确非常设岗位管理有关规定。根据文件精神设置的选优、过渡、浮动等三种岗位是我县教育系统中的非常设岗位。对按非常设岗位聘任的有关人员，不能申请晋升等级岗位；只有转入学校常设岗位聘任后方可参加晋升等级岗位的竞聘。

6.因工作需要，报县委县政府同意并由组织人事部门批准抽调借用到县重点项目等教育系统外单位或由教育行政部门批准教育系统内借用的教师，予以保留其原聘专业技术职务细分等级。对未经批准借用且时间累计超过半年及以上的人员，一律按其原聘专业技术职务的最低等级予以保留工资待遇，且不予计算聘任年限。

（二）竞聘依据《城厢中心学校教师专业技术职务竞聘量化考评细则》，按各专业技术岗位空缺的职数择优选聘。

六、岗位聘任程序

1公布岗位余额。根据重新核准后的岗位数，公布各专业技术岗位空缺情况。

2、组织实施竟聘。

3、公示。各空缺岗位确定人员后实行公示，公示期7天。公示期间，教职工如对岗位确定有异议的，可向单位岗位竞聘领导小组提出书面申诉，由单位岗位竞聘领导小组复议。

4.签约上岗。中心学校法定代表人与受聘人员签订岗位聘用合同。

七、组织领导

1.成立岗位竞聘领导小组。依法加强对学校岗位竞聘的工作进行督导检查。

2.成立岗位竞聘考核工作组。充分发挥职能作用，严格依据专业技术职务竞聘量化考评细则，共同做好岗位竞聘组织实施工作。

2024 年12月 3 日 单位（盖章）城厢中心学校

**第三篇：舍得乡中心学校关于奖励性绩效工资实施方案**

舍得乡中心学校关于奖励性绩效工资

实施方案

根据《云南省人民政府办公厅关于转发云南省义务教育学校绩效工资实施意见的通知》（云政办发【2024】114号）和《丘北县义务教育学校绩效工资实施办法》精神，为做好我乡奖励性绩效工资的分配工作，结合我乡实际，特制定以下实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻教育方针。结合我校实际，实施绩效工资工作要与教职工履行岗位职责和业绩贡献紧密结合，加大向关键岗位和优秀人才倾斜力度，积极推进分配制度改革，充分发挥工资分配的激励作用，提高办学效益，促进我校教育又好又快发展。

二、奖励性绩效工资实施人员

全乡在编在职的所有教职员工。2024年我乡在编在职职工为189人。其中，中级职称55人、助级职称60人、员级职称74人。

三、考核分配原则

1、坚持“多劳多得，不劳不得，优绩优酬”的原则，以工作绩效考核结果，作为奖励性绩效工资分配的主要依据。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则，奖励性绩效工资考核分配实行全过程公开，切实做到公平、公正。

3、坚持“科学合理”原则。奖励性绩效工资考核分配办法力求 科学合理，适当拉开分配差距。

四、考核分配形式

以学年内教师的考核总分作为分配奖励性绩效工资的依据。学年内全乡教师的奖励性绩效工资总额除以在编在职教师考核总分再乘以教师个人的考核分，得学年内教师个人所得的奖励性绩效工资。

五、考核内容及办法，按教师德、能、勤、绩进行考核，总分100分。

1、按管理岗位类别分配。校长、书记；副校长；工会主席、教导主任、德育主任、办公室主任、总务主任及各村完小校长、年级组长、各支部书记；团委书记、少队总辅导员、报账员、电教专干、项目负责人、微机管理员、各村完小教导主任；学校一般工作人员的奖励性绩效工资的分配比例为1.6:1.5:1.4:1.2:1.2、班主任津贴：按班级学生数计分，班额在40人以上的加考核分15分；班额在30~39人的加考核分13分；班额在20~29人的加考核分10分；班额在20人以下的加考核分8分。

3、按学校地区条件类别分配：一类地区教师1分（中心校初中部、小学部）；二类地区教师2分（五家寨完小、落母完小、矣白完小）；三类地区教师3分（陆良完小、礓嚓完小、大岭街完小、喜鹊落完小、卜戛小学、那革黑希望小学）；四类地区教师5分（华竹箐、矣白新寨、拖味、卜戛新寨、卡猪寨、虎革、石岩、法果、长麻塘、大田、为纳、大云、平坝、迷么、响水、双洋）。

4、超时津贴：按所在学校平均课时量为基准，以周课时计，每 超1课时加1分。（学年内不以累计）

5、教学成绩奖惩：教师年末统测成绩以同科同年级相比，中心校以全乡平均分比，高一分加0.5分，低一分扣0.5分；中学部与县平均分相比，每高一分加2分，低一分扣1分；任教两科及以上的取平均值进行加减分。

6、工勤人员、上非统测科目的教学人员，以所在村成绩的平均分和乡平均分相比，高1分加0.5分，低一分扣0.5分。

7、缀学率：按9月开学时学生数计，小学年缀学率控制在1%以内，中学控制在2%以内，每超一个百分点扣考核分0.5分。

8、年末参考率必须在100%，每低一个百分点扣考核分0.5分。

9、考勤：旷工一天扣考核分6分，旷课1课时扣1分；请事假1天扣考核分1.2分；迟到、早退1次扣0.5分；病假、婚假、产假等法定假和护理直系亲属的不扣分。

10、在上课期间没有领导出具证明办公事的证件，私自上街的一经发现以旷工论处。

11、学校组织教职工学习、开会不按时到会的，赶不上点名的每次扣考核分2分，点名后方到者，必须与会议主持人报告，超过15分钟不报者视为旷课一天处理。

12、教师请假必须有假条，写明请假事由，并单面交值日领导，凡请霸王假的一律以旷课一天论处，无请假条的也以旷课论处，值日教师不登记扣考核分5分。

13、各村完小校长、主任、年级组长，不按时完成学校下达的 各项任务，不按期报送所需表册的扣考核分5-10分。

14、办公室人员不按时完成上级下达的任务不按期报送各类表册数据的扣考核分5-10分。

15、有令不行，不服从学校分工安排的，自工作变动通知下发后的三天内，不按时到新单位报到的按旷工论处。

16、中心校班子成员没有自己主抓的工作计划、工作总结的每缺一项扣考核分5分。

17、教师无教学工作计划、工作总结，不按教学常规认真备课撰写教案的，每缺一项扣考核分5分。

18、不按时上缴上级下达的各种费用的，每延时1天扣校领导和责任人考核分5分。

19、教师在上课期间酗酒闹事，吵架、斗欧影响学校声誉的扣考核分20分，情节严重的送司法机关处理。

20、教师在国家、省、州、县级正规刊物上发表教育教学文章的每篇加考核分5、4、3、2分，（同一篇文章就高不就低），组织学生参加省、州、县、乡各种竞赛，获得名次的加考核分5、4、3、2分。

21、经教育主管部门批准在职在编支教、借调的教职工由用人单位进行考核，将考核结果返原单位，兑现奖励性绩效工资。

22、有下列情况的人员，学年内不得享受奖励性绩效工资。（1）受纪律处分的；（2）解除聘用合同的；（3）在编不在岗的；

（4）年终考核不合格的，未参加考核的。

五、考核工作的组织和监督

1、本考核办法必须经教职工代表大会讨论通过。

2、学校奖励性绩效工资考核领导小组负责组织、指导、督查、协调和管理，必须实事求是的进行考核，不得有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情况。

3、实施考核的全过程公开透明、随时接受教职工监督，考评的各项得分必须有原始依据印证，考核量化分数要严格进行公示，公示期限不得少于7天，并告知可在规定的时限内提出复核、考核结果公示期满后，报送教育主管部门备案。

舍得乡中心学校

2024年9月1日

**第四篇：舍得乡中心学校工会工作自查报告**

舍得乡中心学校工会工作自查报告

在县总工会和教育局工会的领导下，在全体教职工的共同努力和党政班子的关心支持下，舍得乡教育工会围绕“维护、和谐、创新、发展”的主题，以“求真、求实、求新、求和”的工作态度，强化目标管理，抓死常规工作，扎实稳步推进全面工作，圆满完成了本各项工作任务。现就我乡教育工会工作情况作如下汇报：

一、基本情况

舍得乡地处高寒贫困地区，气候恶劣，各种基础设施建设滞后，交通闭塞，导致了会员变动大，难留外籍职工问题。目前，我乡教育工会共有会员176人，其中女会员40人，党员会员61人，中青年会员占会员总数的86%，从年龄结构可以看出，这是一支充满希望、团结向上、朝气蓬勃的队伍。

二、主要做法

1、党政工团结协作，共建“职工之家”

党务工作、政务工作、工会工作，三者之间是相互促进、密不可分的关系，因此，我乡教育工会在党政领导下，各项工作开展顺利，建立了党政工联席制度。每学年初和学年末各召开一次联席会议，把工会工作列入党政工作计划。舍得乡基层教育工会的工作实际上是瘫痪的，本伊始，我们着手抓好组织建设，积极开展党政共建“教工之家”活动，成了共建领导小组，实行每学期一次例会，协同学校党政班子，研究部署学校工作，用优质的工作态度，1

激昂的工作热情，服务于学校全面工作，为全面提高我乡教育教学质量献计献策。

一年来，我们力求做到制度健全、组织健全、活动落实名册规范，档案齐全，实现“六有。年初有计划，年末有总结，按时完成上级工会部署的工作，根据年初活动安排，组织开展形式多样的文体娱乐活动。

2、健全教代会制度，充分发挥教代会职能作用

学校工作要实现民主管理，就必须健全工会和教代会的制度，积极参与校务公开，落实教代会职权，审议，通过或决定学校内部管理体制和重大问题，年初和年末必须召开一次教代会，落实教代会提案和管理好职工建议和申诉，维护职工权益，积极开展民主评议学校领导干部，实现了学校民主管理规范化、常规化和科学化。

3、积极配合党政班子，狠抓教职工队伍建设

一是以师德教育为重点，配合学校党政组织教职工学习政治理论、有关法律法规，树立良好的师德师风，为人师表，开展“讲政治，讲风格，讲奉献”的三讲活动。

二是以提高教学质量为核心，深入开展岗位大练兵，讲台技能竞赛活动，积极配合学校组织职工参与课改、教改。2024年教师节共有23名教师分别获得先进教师、优秀班主任、先进教育工作者荣誉称号，受到了州县人民政府的表彰。

三是建立健全职工维权机制，做好信访工作，做职工贴心人，及时排除纠纷事件，为职工排忧解难，建立困难职工档案，开展困

难职工生活救助和慰问活动。本工接待信访36人次，反映的问题除少数因涉及面广，职工普遍关注的热点问题上报外，均已得到解决。

4、精心组织，认真落实，丰富职工业余文化生活

为了使广大的教职工的业余文化生活更加丰富多彩，我乡教育工会紧密配合学校党政工作，充分利用节假日，开展各种文娱体育活动。

一是在教师节，在有关部门的关心和支持下，组织了《铸师魂》大型演讲比赛，参加人数之多，演讲质量之高，是舍得乡教职工总体形象的生动展现，极大地振奋了全乡教职工积极向上，甘为人梯，爱岗敬业的精神，赢得了大家的一致好评。

二是在本乡各完小之间，进行体育联谊循环赛（主要以篮球为主），使职工之间增进了友谊，身心得到健康发展，成为全乡教职工团结友爱，相互理解，相互支持，共同繁荣，和谐发展的桥梁。

三是开展爱国、爱家、爱校的思想教育。在党政工领导的高度重视和精心组织下，通过多渠道、多形式的活动，庆祝新中国诞辰60周年，配合乡党委组织举行“颂歌献祖国”歌咏晚会。全体教职工激情飞扬，祝愿祖国蒸蒸日上，繁荣富强。

5、开展工会经费审计，合理安排活动经费

工会经费的来源主要有两项，一是工会会员按工资总额的0.5%缴纳的会员费，二是事业单位按规定向工会缴拨的经费。我们力求做到审计制度健全，领导重视，学校财务专列工会经费，本支

出主要是慰问退休教师，看望重病住院职工，救济职工家庭天灾人祸和各种活动支出，本着取之于民，用之于民的经费管理理念，积极开展工会经费审计工作，审计结果在职工代表大会上报告，经过严格审计，合理安排，使有限的经费，发挥更大的作用。

三、存在的问题

1、工会办公条件差，设施设备不完善；

2、女工会组织不健全；

3、维权机制不健全，出现越级上访情况；

4、医疗互助工作瘫痪，职工利益不保障。

总之，一年来的工作在党政班子领导下，在县教育工会的关系支持下，顺利完成，取得的成绩是可喜的，同时积累了许多成功的经验，但也显示了工会工作的许多不足之处和急需解决的问题，找准问题所在，对症下药，我们有信心有决心处理好存在的问题，努力推动工会工作再上新台阶。

舍得乡基层教育工会

2024年12月16日

**第五篇：学校岗位设置实施方案**

学校岗位设置实施方案

为深化事业单位人事制度改革，建立健全聘用制度和岗位管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据《中牟县教育系统岗位设置管理工作实施方案》《官渡镇镇中心校岗位设置实施方案》等有关文件精神，结合和我单位实际情况，现制定本单位岗位设置管理实施方案。

一、实施范围和原则

１、在我校建立人事关系的、在编在职的正式的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，均适用本实施方案。

２、按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

二、岗位类别和岗位等级设置

本单位设置专业技术岗位和工勤技能岗位两类，以专业技术岗位为主。其中专业技术人员专业技术岗位13名，占岗位总量的100％；

（一）专业技术岗位等级

根据中心校岗位设置实施方案与分配指标，我校专业技术中高级、中级、初级岗位分别设置高级岗位9个，中级岗位4个，初级岗位0个。

三、岗位任职条件

两类岗位的任职基本条件，严格按照《中牟县教育系统岗位设置管理工作实施方案》和《官渡镇中心校岗位设置实施方案》有关规定执行。

（一）、专业技术岗位基本条件（1）基本任职条件

1、拥护党的路线、方针、政策，遵守宪法、法律，行为举止符合教师职业道德，遵守学校制度；

2、具有良好的品行及师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，爱岗敬业，团结协作，严于律己；

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；

5、具有相应的专业技术职务任职资格；

6、具有相应的教师资格；

7、任现职以来，认真履职，圆满完成各项工作任务，考核均达到“合格”及以上等次；

8、坚持在教育教学一线工作，完成规定的教育教学工作量；

9、符合相应层次的专业技术岗位任职年限要求。（2）任职年限要求

聘用专业技术各等级岗位的任职年限原则上不少于5年，且连续考核在合格以上，符合直接聘用条件的可放宽至三年以上；各个岗位内部不同级别等级岗位的任职年限原则上不少于3年。

（二）、工勤技能岗位基本条件

1、一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级工勤技能岗位工作满５年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评。

2、三级、四级工勤技能岗位，须在本工种下一级工勤技能岗位工作满５年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核。

（三）、有下列情形之一者，不得聘用到教师专业技术岗位高一级岗位

1.师德考核不合格的； 2.专业技术考核不合格的； 3.弄虚作假、伪造获奖证书或剽窃、抄袭论文的；

4.故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成严重损失的； 5.有严重失职、失误行为，造成安全责任事故的；

6.拒不接受培训、交流、支教、班主任、教学安排及其他工作任务，情节严重的；

7.长期在编不在岗或擅自离岗，拒绝参加竞聘的； 8.旷工或请假超过国家规定天数的； 9.不承担教育教学工作的。

四、岗位聘用方法

（一）总体原则与实施方法

１、首次按岗位设置聘用时，保证是我校所属单位现有在编的正式人员，按照所聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

2、本次岗位设置实行三条原则：不减员、不减岗、不减薪。

3、本次岗位聘期一般为2年，对到期的人员，需重新竞聘岗位，竞聘到岗位才会得到相应的岗位。

4、今后出现空缺的岗位，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

5、严格按照岗位的职责任务和任职条件，以不低于国家规定的基本条件聘用人员。

6、被聘用到相应岗位的人员，享受该岗位的工资福利待遇。新取得高一级专业技术任职资格的人员，只有被聘用到相应岗位后，方可享受该岗位的工资福利待遇。

（二）具体细则与操作过程

1、首先核算职称年限和教龄，具体计算公式＝职称年限×2分＋教龄×1分，然后按积分由高到低依次排序、根据中心校各级各档分配名额择高聘任。

2、如果上述第1项出现积分并列情况，则参考最近两年四个学期的四次期末中心校教学评价，荣获一次中心校教学成绩证书记1分，然后由高到低依次排序、根据中心校各级各档分配名额择高聘任。

3、如果上述第2项出现积分并列情况，担任班主任工作者优先；若均担任班主任工作，取最近五年内担任班主任年数多者优先。

（三）实施步骤和安排

本单位事业单位岗位设置管理工作总体安排是：2024年10月前完成岗位设置和聘用工作，具体分以下五个步骤实施： 1、2024年10月10日，传达中心校岗位设置实施方案会议精神，并公布各个等级岗位的岗位说明书。2、2024年10月11日——2024年10月13日，组织教师在认真学习中心校及上级有关政策、方案的情况下，成立学校岗位设置工作领导小组，制定本校详细的岗位设置实施方案（草案）并公布，广泛征询全体教职工对实施方案的意见或建议，由学校岗位设置工作领导小组修订审议形成定案，交由学校教职工代表大会集体表决通过。3、2024年10月14日——2024年10月20日，学校岗位设置工作领导小组负责实施落实竞聘岗位的具体工作，确定具体竞聘的岗位，填写表册上交中心校，签订聘用合同。4、2024年10月21日——2024年10月31日，完成岗位设置和聘用工作，并经主管部门审核后，报中牟县人力资源社会保障局认定。

五、组织领导

为做好岗位设置管理工作，成立岗位设置工作小组 组 长：秦可 副组长：韩翠红

成 员：刘承训、张艳艳

学校岗位设置工作领导小组成员要加强思想政治工作，要充分认识到岗位设置管理工作的复杂性和艰巨性，慎重对待实施过程中的各种矛盾和问题，认真做好政策解释，及时化解各种矛盾，保持职工队伍稳定，确保岗位设置管理工作的顺利进行。

魏寨小学 2024.9

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！