

晋中市人力资源和社会保障局 晋中市教育局文件

市人字〔2010〕15号

关于印发晋中市中等职业学校及普通中小学幼儿园等 教育事业单位岗位设置管理的 实施意见的通知

各县（区、市）人力资源和社会保障局（人事）局、教育局、晋中开发区人事劳动局、市属学校：

现将《晋中市中等职业学校岗位设置管理实施意见》、《晋中市普通中小学幼儿园岗位设置管理实施意见》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。执行中小学专业技术职务系列的教育事业单位参照执行。

晋中市人力资源和社会保障局 晋中市教育局

二〇一〇年七月二十六日

主题词：教育 事业单位 岗位设置 通知

晋中市人力资源和社会保障局

2010年7月26日印发

共印100份

晋中市中等职业学校岗位设置管理 实施意见

根据山西省人力资源和社会保障厅、山西省教育厅《关于印发山西省高等学校、中等职业学校、中小学、幼儿园等教育事业单位岗位设置的三个指导意见的通知》（晋人社厅发〔2009〕108号）、山西省人力资源和社会保障厅《关于全省事业单位岗位设置管理实施工作中有关问题的处理意见》（晋人社厅发〔2009〕92号）及市委组织部、原市人事局《关于印发〈晋中市事业单位岗位设置管理实施方案〉的通知》（市人字〔2009〕9号）、原市人事局《关于转发〈山西省人事厅关于印发山西省事业单位专业技术岗位设置管理实施细则的通知〉的通知》（市人职字〔2009〕27号）精神，现就做好我市中等职业学校岗位设置管理组织实施工作，提出以下指导意见。

一、设置范围

中等职业学校（包括普通中等专业学校、成人中等专业学校、职业中等专业学校、职业高级中学和教师进修学校）的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。

二、岗位类别设置

1. 中等职业学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

2. 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学校增强运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

3. 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。专业技术岗位的设置要符合中等职业学校工作和人才成长的规律和特点，适应发展中等职业学校事业与提高专业水平的需要。根据中等职业学校的特点，其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、实习实训等工作职责和相应教师资格与相应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实验、图书资料、财务会计、工程、经济、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

4. 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。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能、提升服务水平的要求，满足中等职业学校业务工作的实际需要。

中等职业学校可实现社会服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

5. 根据中等职业学校的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定中等职业学校管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位(以下简称三类岗位)总量的结构比例。

在确定岗位总量时，应根据核定的教职工编制总量、正式工作人员数量等因素综合确定，并根据学校事业发展，实行动态管理。岗位设置要优先满足教育教学、实习实训等工作的实际需要，严格控制非教学人员岗位。中等职业学校管理岗位一般不超过单位岗位总量的10%；专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的80%；工勤技能岗位一般不超过单位岗位总量的10%。

实习实训任务较大的中等职业学校，工勤技能岗位比例可适当提高，但最高不超过15%。

三、岗位等级设置

1. 中等职业学校岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。学校各类岗位及结构比例的确定，要充分体现学校的性质和特色，特别是适应中等职业学校重点专业、紧缺专业建设的需要。

2. 中等职业学校管理岗位一般设 6 个职员等级。管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量，根据中等职业学校的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

中等职业学校现行的处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位五至十级职员。

首次设岗时，对根据组织安排从领导岗位上退下来、未到退休年龄的管理人员，可根据其原担任的领导职务级别，明确其相应的管理岗位级别。这部分人员不占单位现任领导职数，在其调离、退休或其他原因不在原单位后，该岗位自动取消。首次设岗完成后，不再设置和核准此类岗位。

3. 中等职业学校专业技术岗位分别设高级岗位、中级岗位和初级岗位，共划分 9 个等级。其中高级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的五级、六级、七级；中级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级；初级岗位设 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的十一级、十二级、十三级。

确定中等职业学校专业技术职务结构比例和设置专业技术职务岗位，具体按照《山西省中等专业学校专业技术职务岗位设置及高、中、初级职务职数结构比例控制意见(试行)》(晋人职字[1999]27号)

执行。

中等职业学校教师高级岗位五至七级之间的结构比例为 2: 4: 4，中级岗位八至十级之间的结构比例为 3: 4: 3，初级岗位十一级、十二级之间的比例为 5: 5。

4. 中等职业学校工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平要求，根据工作需要和岗位等级考核结果确定。市人社行政部门具体下达工勤技能岗位职数，实行动态管理。

中等职业学校中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

中等职业学校工勤技能一级、二级岗位主要应在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。技能操作任务较重的中等职业学校工勤技能岗位一级、二级的比例可适当提高。

5. 中等职业学校中的特设岗位是根据中等职业学校特点和发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的工作岗位，是中等职业学校中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

中等职业学校可设置特设岗位，面向社会公开招聘办学急需的专业技术人员和高技能人才担任专业课教师和实习指导教师。

特设岗位不受中等职业学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。特设岗位管理办法另行制定。

四、专业技术岗位名称及岗位等级

1. 中等职业学校高级教师岗位名称为高级讲师(高级实验师，下

同)一级岗位、高级讲师二级岗位、高级讲师三级岗位,分别对应五至七级专业技术岗位;中级教师岗位名称为讲师(实验师,下同)一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位,分别对应八至十级专业技术岗位;初级教师岗位名称为助理讲师(助理实验师,下同)一级岗位、助理讲师二级岗位,分别对应十一级、十二级专业技术岗位;员级教师岗位名称为教员(实验员)岗位,对应十三级专业技术岗位。

2. 中等职业学校其他专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业办法和标准执行。

中等职业学校其他系列专业技术岗位的最高等级,原则上应低于教师岗位。

五、岗位基本条件

1. 中等职业学校三类岗位的基本条件,主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。中等职业学校三类岗位的基本任职条件是:

- (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) 适应岗位要求的身體条件。

2. 中等职业学校管理岗位基本条件是:一般应具有大专以上学历,其中六级以上管理岗位,一般应具有大学本科以上学历。

各等级管理岗位的基本任职条件是:(1)五级管理岗位,须在六级管理岗位上工作两年以上;(2)六级管理岗位,须在七级管理岗位上工作三年以上;(3)七级、八级管理岗位,须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

3. 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。

受聘教师岗位的人员，应具有相应的教师资格，符合国家关于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。其中，受聘至中等职业学校专业课教师岗位的人员，应具备相关实践操作技能和实践教学能力。

中等职业学校专业技术岗位实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家和我省规定的相关职业资格准入的条件。

中等职业学校专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由主管部门和学校参照《晋中市中小学幼儿园教师专业技术岗位任职条件的指导意见（试行）》，根据岗位职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。其中在任职年限上，聘用专业技术高一级岗位一般应在本层级下一级岗位工作三年以上，特别优秀的可放宽至两年以上。

首次设岗聘用，高级讲师一级岗位一般须在副高级岗位上任职满 9 年，高级讲师二级岗位一般须在副高级岗位上任职满 6 年；讲师一级岗位一般须在中级岗位上任职满 6 年，讲师二级岗位一般须在中级岗位上任职满 3 年。

4、工勤技能岗位基本条件

(1) 一级、二级工勤技能岗位，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级技师、技师技术考评；

(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、中级工技术等级岗位考核；

(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岗位考核后,可确定为工勤技能技术工五级岗位。

5、中等职业学校校长

中等职业学校校长按照干部人事管理权限聘任。受聘校长岗位的人员应符合国家规定的管理岗位基本条件,应具有良好的思想政治素质和品德修养;热爱教育事业,具有改革创新精神;具有履行职责所需要的专业知识和较强的组织管理能力;遵纪守法,廉洁自律;团结同志,作风民主;一般应具有中级以上(含中级)教师职务任职经历,从事职业教育教学工作5年以上;身心健康。

六、岗位设置的审核

1、中等职业学校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。

2、中等职业学校的岗位设置方案包括岗位总量、结构比例以及最高等级限额等事项。

3、中等职业学校岗位设置工作按以下程序进行:

(1) 制定岗位设置方案,填写岗位设置核准表;

(2) 按程序报县(区、市)教育行政部门或主管部门审核,政府人社行政部门核准;

(3) 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) 广泛听取教职工对岗位设置实施方案的意见;

(5) 岗位设置实施方案由学校党政领导集体讨论通过;

(6) 组织实施。

4. 各级中等职业学校岗位设置的程序,按照行政隶属关系和人

事管理权限，岗位设置方案经学校主管部门审核后，报市级政府人社行政部门核准。

5. 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照权限申请变更：

(1) 中等职业学校出现分立、合并，须对本单位岗位进行重新设置的；

(2) 根据上级或同级机构编制部门正式文件增减机构编制的；

(3) 按业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

6、中等职业学校岗位设置方案确定后，市教育督导机构要按照国家和省、市中等职业学校岗位设置的指导标准，以及核定的岗位设置方案，依法加强对中等职业学校人员聘用及配置状况的督导检查。

7、经核准的岗位设置方案作为中等职业学校聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

七、岗位聘用

1. 中等职业学校在核定的岗位总量和结构比例内，按照学校的岗位设置实施方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，自主进行岗位聘用工作。从这次岗位设置起，我市中等职业学校应按照《中组部、人事部、教育部关于深化中等职业学校人事制度改革的实施意见》以及《山西省事业单位实行人员聘用制暂行办法》（晋政办发[2003]13号）和本实施意见的精神，实行聘用制度，组织岗位聘用。中等职业学校与受聘人员一律在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，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、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。中等职业学校和聘用人员签订聘用合同，可以按规定约定试

用期。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，中等职业学校应按国家和省、市有关规定和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

2. 中等职业学校聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，根据空缺岗位的类型，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

3. 中等职业学校应分别按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件，在核定的结构比例内聘用人员，聘用条件不得低于国家和省、市规定的基本条件。专业技术岗位人员聘用工作，按照现行专业技术职务评聘的有关政策规定执行，逐步建立和完善专业技术职务评聘与岗位聘用相结合的用人制度。原管理人员、工勤技能人员被首次聘用到专业技术岗位时，原管理人员只能聘用到相应层级内的最低级；原工勤技能人员不得高于十一级。

4. 中等职业学校要完善聘用办法、规范聘用程序、健全聘用组织及监督机制，确保岗位聘用工作公开、公平、公正进行。学校要成立聘用组织，负责岗位聘用的有关工作。

5. 中等职业学校在教育教学管理岗位上的人员，原则上应直接从事部分教学工作，兼任教育教学工作的各学校党政领导的教师职务岗位由主管部门严格控制。其中校长兼任教师职务岗位的，应报主管部门批准后聘用。其他管理岗位人员及工勤人员应实行一岗多责，提高用人效益。

6. 中等职业学校教师高级岗位的聘用，要适当向优秀教师、优秀班主任和骨干教师倾斜。

中等职业学校教师高级岗位应根据事业发展和人员队伍状况逐

步聘用到位，要留有一定数量的岗位，用于培养、引进高层次急需人才。

对中等职业学校、职业中学确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格条件的教师，经主管部门和人事部门批准，可以根据有关规定破格聘用。

7. 中等职业学校首次进行岗位设置和岗位聘用时，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、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，要严格控制岗位聘用数量，根据职业教育事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

8. 中等职业学校要根据国家有关规定，使现有在编在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。对于长期在编不在岗的人员，这次应按照事业单位人员聘用制度的有关处理意见，通知本人参加竞聘。拒不竞聘和未予聘用的，应按规定予以辞聘，并将其人事关系和个人档案转入同级人才市场。

9. 中等职业学校接收首次参加工作的大中专毕业生，执行相关的试用（见习）期和转正定级规定以及工资标准，从这些人员正式签订聘用合同之日起，原则上一年内不确定工作单位，试用（见习）期结束履行转正定级手续后，再按相关规定明确其工作岗位和岗位工资待遇。对于国家或省、市另有规定的，按照有关规定执行。

10. 对因受岗位数量限制而降低层级聘用的人员可暂时保留原层级最低等级岗位工资和薪级工资一个聘期。在第一个聘期结束后，再参加正常的竞聘，按新聘岗位兑现工资待遇，不再保留原工资待遇。

11. 提前离岗未办理退休手续的人员，岗位设置时按本人离岗时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，这部分人员不占单位岗位总数，不计入计算相应岗位类型人员结构比例的基数内。

12. 对在2006年7月1日至原所在单位首次岗位设置管理工作结束之前已办理退休手续的人员，可按照其退休时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，重新确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，以其薪级工资和重新确定的岗位工资核定退休费。新的退休费标准从原所在单位在职职工兑现新的岗位工资的当月起执行。

13. 中等职业学校完成规范的岗位设置和人员聘用工作，经组织认定，从下月起兑现工作人员岗位工资。

各地各学校必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的结构比例数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要采取措施严格限制高等级岗位的设置。

八、组织实施

1. 中等职业学校岗位设置工作事关职业教育人力资源合理配置。各级主管部门和人事行政部门要高度重视，加强领导，分工协作。要结合本地实际情况，研究制定中等职业学校岗位设置管理的实施意见，科学核定中等职业学校的岗位设置方案，对各类岗位的任职条件、工作标准、职责任务等作出具体规定，确保中等职业学校持续健康发展。市人力资源和社会保障局、市教育局将及时了解、研究解决改革中出现的新情况、新问题，加强分类指导。

2. 岗位设置管理工作是中等职业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。中等职业学校党政领导班子

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、稳妥的工作方针，统筹协调各方面利益关系，正确处理遇到的矛盾和问题，确保改革平稳有序进行，维护学校正常的教育教学工作程序。

3. 各级主管部门、各学校在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。对不按有关实施意见和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的中等职业学校及有关单位，政府人事行政部门、主管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。

4. 本意见由市人力资源和社会保障局、市教育局负责解释。

晋中市普通中小学幼儿园岗位设置管理 实施意见

根据山西省人力资源和社会保障厅、山西省教育厅《关于印发山西省高等学校、中等职业学校、中小学、幼儿园等教育事业单位岗位设置的三个指导意见的通知》（晋人社厅发〔2009〕108号）、山西省人力资源和社会保障厅《关于全省事业单位岗位设置管理实施工作中有关问题的处理意见》（晋人社厅发〔2009〕92号）及市委组织部、原市人事局《关于印发〈晋中市事业单位岗位设置管理实施方案〉的通知》（市人字〔2009〕9号）、原市人事局《关于转发〈山西省人事厅关于印发山西省事业单位专业技术岗位设置管理实施细则的通知〉的通知》（市人职字〔2009〕27号）精神，现就做好我市中小学、幼儿园岗位设置管理组织实施工作，提出以下意见。

一、设置范围：

全市普通中小学、特殊教育学校、幼儿园以及其它教育事业单位的管理人员、专业技术人员和工勤技能人员，分别纳入相应的岗位设置管理。

二、岗位类别设置：

（一）中小学、幼儿园岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

中小学、幼儿园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。中小学、幼儿园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。专业技术岗位设置要符合中小学、幼儿园工作和人才成长规律、适应教育事业发展与提高专业水平的需要。中小学、幼儿园的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实验、图书资料、财务会计、卫生保健等具有教学辅助工作职责的专业技术岗位。

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。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能、提升服务水平的要求，满足学校业务工作的实际需要。工勤技能岗位根据学校教育教学和日常运行等需要设置。

中小学、幼儿园可实现社会服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

（二）根据各类学校的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定中小学、幼儿园管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位总量的结构比例。

中小学、幼儿园岗位总量应按照中小学、幼儿园编制标准，原则上以核定的教职工编制总量、正式工作人员数量确定，并根据学校事业发展，实行动态管理。岗位设置要优先满足教育教学工作的实际需要，严格控制非教学岗位。普通高中教师岗位占岗位总量的比例一般不低于 84%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超

过16%。普通初中教师岗位占岗位总量的比例一般不低于85%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过15%。普通小学教师岗位占岗位总量的比例一般不低于91%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过9%。寄宿制中小学校增加10%的管理岗位和工勤技能岗位。幼儿园教师岗位（包括具有幼儿教师资格的保育员）占岗位总量的比例一般不低于88%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过12%。全托幼儿园增加10%的管理岗位和工勤技能岗位。

三、岗位等级设置：

（一）中小学、幼儿园岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。

（二）中小学、幼儿园管理岗位一般设6个职员等级。管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量，根据各类学校、幼儿园的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

中小学、幼儿园现行的处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位五至十级职员。

中小学、幼儿园首次设岗时，对根据组织安排从领导岗位上退下来、未到退休年龄的管理人员，可根据其原担任的领导职务级别，明确其相应的管理岗位级别。这部分人员不占单位现任领导职数，在其调离、退休或其他原因不在原单位后，该岗位自动取消。首次设岗完成后，不再设置和核准此类岗位。

（三）根据《义务教育法》的规定，国家建立统一的义务教育教师职务制度。在此实施办法出台之前，暂按现行的教师专业技术职务

评聘制度实施岗位设置和聘用工作。

按照现行专业技术职务评聘管理制度，中学教师岗位共划分为 9 个等级。其中高级岗位分 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的五级、六级、七级；中级岗位分 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级；初级岗位分 3 个等级，分别对应事业单位专业技术岗位等级的十一级、十二级、十三级。其他专业技术职务系列按国家和我省的有关规定执行。

小学、幼儿园教师岗位暂按 6 个等级划分。现行小学高级教师职务对应事业单位专业技术岗位等级的八级、九级、十级；小学一级教师职务对应专业技术岗位等级的十一级、十二级；小学二级、三级教师职务对应专业技术岗位等级的十三级。小学、幼儿园中评聘了中学高级教师职务的，暂按现行规定对应事业单位专业技术岗位等级的七级。

（四）确定中小学教师职务结构比例和设置教师职务岗位，要适应教育事业发展和教师队伍建设的需要。有利于教师队伍结构的优化和调整，有利于加强薄弱学校和农村边远贫困学校的建设，有利于提高办学效益和教育教学质量。城镇学校之间、城镇学校与农村地区同类学校之间的专业技术高级、中级岗位结构比例，应保持相对均衡，并保证农村地区学校不低于城镇同类学校标准。具体按照《〈山西省中小学、幼儿园专业技术职务岗位设置及高、中、初级职务职数结构比例控制意见(试行)〉》（晋人职通字[1997]172号）执行。

中小学教师高级岗位五至七级之间的结构比例为 2:4:4，中级岗位八到十级之间的结构比例为 3:4:3，初级岗位十一级、十二级之间的比例为 5:5。

对于乡镇以下规模小、人员少的中小学校(或教学点)，县(区、市)教育行政部门可依据岗位结构比例，以学区(中心校)为基础对岗位设置数量实行集中调控，统一研究制定各学校岗位设置(调整)方案。

高级、中级教师岗位的设置要兼顾不同学科教育教学工作的需要，有利于促进全面推进素质教育和新课程改革的实施。

高级、中级教师岗位的设置应鼓励教师流动到急需引进人才的薄弱学校和农村学校任教。薄弱学校和农村学校的高、中级教师岗位数量不得低于同类型城镇学校，评聘教师职务时城镇学校不得挤占。

(五)中小学、幼儿园的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，普通工岗位不分等级。其中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平要求，根据工作需要和岗位等级考核结果确定。省、市人社行政部门具体下达工勤技能岗位职数，实行动态管理。

(六)中小学、幼儿园其他辅助系列专业技术岗位的最高等级，原则上应低于教师岗位。

(七)中小学、幼儿园的特设岗位是根据学校特点和教育发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准设置的非常设岗位。特设岗位不受中小学、幼儿园岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

中小学、幼儿园特设岗位的设置按有关程序办理。国家和我省组织实施的“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”，按有关文件规定执行。

四、专业技术岗位名称及岗位等级：

（一）普通中学教师岗位名称：中学高级教师岗位名称为中学高级教师一级岗位、中学高级教师二级岗位、中学高级教师三级岗位，分别对应五至七级专业技术岗位；中学中级教师岗位名称为中学一级教师一级岗位、中学一级教师二级岗位、中学一级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；中学初级教师岗位名称为中学二级教师一级岗位、中学二级教师二级岗位，分别对应十一、十二级专业技术岗位；中学员级教师岗位名称为中学三级教师岗位，对应十三级专业技术岗位。

小学（幼儿园）教师岗位名称：小学高级教师一级岗位、小学高级教师二级岗位、小学高级教师三级岗位，分别对应八至十级专业技术岗位；小学一级教师一级岗位、小学一级教师二级岗位分别对应十一、十二级专业技术岗位；小学二级教师、小学三级教师岗位对应十三级专业技术岗位。

（二）中小学、幼儿园其他专业技术岗位名称和岗位等级设置参照相关行业办法和标准执行。

五、岗位基本条件：

（一）中小学、幼儿园三类岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。中小学、幼儿园三类岗位的基本任职条件是：

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. 适应岗位要求的身体条件。

（二）管理岗位基本条件

管理岗位一般应具有大专以上学历，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学本科以上学历。

各等级管理岗位的基本任职条件：

1. 五级管理岗位，须在六级管理岗位上工作两年以上；
2. 六级管理岗位，须在七级管理岗位上工作三年以上；
3. 七级、八级管理岗位，须分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

（三）专业技术岗位基本条件

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。

受聘教师岗位的人员应具有相应的教师资格，符合国家和省关于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。

中小学、幼儿园实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家和我省规定的相关职业资格准入的条件。

中小学、幼儿园专业技术五—十级岗位内部不同等级岗位的条件，按照《晋中市普通中小学幼儿园教师专业技术职务任职条件（试行）的指导意见》（另文下发）执行。

中小学、幼儿园教师十一—十三级岗位和其它专业技术岗位内部不同等级岗位的条件，由各级学校主管部门和学校按照本意见，根据岗位职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。其中在任职年限上，聘用专业技术高一级岗位一般应在本层级下一级岗位工作三年以

上，特别优秀的可放宽至两年以上。

首次设岗聘用，中学高级教师一级岗位一般须在中学高级教师岗位上任职满 9 年，中学高级教师二级岗位一般须在中学高级教师岗位上任职满 6 年；小学高级教师一级岗位一般须在中级岗位上任职满 6 年，小学高级教师二级岗位一般须在中级岗位上任职满 3 年。

（四）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，须在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

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后，可确定为工勤技能技术工五级岗位。

（五）中小学校长、幼儿园园长

中小学校长、幼儿园园长按照干部管理权限聘任。其中，按照国家有关规定，义务教育学校校长由县级人民政府教育行政部门依法聘任。受聘校（园）长岗位的人员应符合国家规定的管理岗位基本条件，应具有良好的思想政治素质和品德修养；热爱教育事业，具有改革创新精神；具有履行职责所需要的专业知识和较强的组织管理能力；遵纪守法，廉洁自律；团结同志，作风民主；具有中级以上（含中级）教师职务任职经历；一般应从事教育教学工作 5 年以上；身心健康。

六、岗位设置的审核：

（一）中小学、幼儿园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。

(二) 中小学、幼儿园的岗位设置方案包括岗位总量、结构比例以及最高等级限额等事项。

(三) 中小学、幼儿园岗位设置工作按以下程序进行：

1. 制定岗位设置方案，填写岗位设置核准表；

2. 按程序报县（区、市）教育行政部门或主管部门审核，报市以上政府人社部门核准；

3. 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. 广泛听取教职工对岗位设置实施方案的意见；

5. 岗位设置实施方案由学校党政领导集体讨论通过；

6. 组织实施。

(四) 市、县直属学校、幼儿园岗位设置的程序，按照行政隶属关系和人事管理权限，参照上述办法执行。

(五) 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照权限申请变更：

1. 中小学、幼儿园出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

2. 根据上级或同级机构编制部门正式文件，增减机构编制的；

3. 按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

(六) 中小学、幼儿园岗位设置方案确定后，县级以上教育行政部门或学校主管部门要对学校岗位设置实施情况进行定期检查和评估。各中小学、幼儿园根据上级核准的各类人员职务岗位数额，进行每年度的专业技术职务评聘工作。

（七）经核准的岗位设置方案作为中小学、幼儿园聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

七、岗位聘用：

（一）中小学、幼儿园在核定的岗位总量和结构比例内，按照学校的岗位设置实施方案，根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，自主进行岗位聘用工作。从这次岗位设置起，我市中小学、幼儿园应按照《中组部、人事部、教育部关于深化中小学人事制度改革的实施意见》以及《山西省事业单位实行人员聘用制暂行办法》（晋政办发[2003]13号）和本指导意见的精神，实行聘用制度，组织岗位聘用。中小学、幼儿园与受聘人员一律在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，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、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。中小学、幼儿园和聘用人员签订聘用合同，可以按规定约定试用期。聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容作出相应变更。聘用合同期满前，中小学、幼儿园应按国家和我省有关规定和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整或解聘的决定。

为进一步推进义务教育均衡发展和中小学教师区域内交流，逐步推行以县（区、市）教育行政部门为单位组织教师聘用制度。45周岁及以下的中青年教师一般在同一学校聘期不超过6年。超过6年者由县（市、区）教育行政部门组织交流，每年交流比例为专任教师总数的15%，已参与干部教师交流的，同等条件下优先聘用。

（二）中小学、幼儿园聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，根据空缺岗位的类型情况，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘

用。

（三）中小学、幼儿园应分别按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件，在核定的结构比例内聘用人员，聘用条件不得低于国家和省、市规定的基本条件。专业技术岗位人员聘用工作，按照现行专业技术职务评聘的有关政策规定执行，逐步建立和完善专业技术职务评聘与岗位聘用相结合的用人制度。原管理人员、工勤技能人员被首次聘用到专业技术岗位时，原管理人员只能聘用到相应层级内的最低级；原工勤技能人员不得高于十一级。

（四）中小学、幼儿园要完善聘用办法，规范聘用程序、建立监督机制，确保岗位聘用工作公开、公平、公正进行。学校要成立聘用组织，负责岗位聘用的有关工作。

（五）中小学、幼儿园在教育教学管理岗位上的人员，原则上应直接从事部分教学工作。兼任教育教学工作的各学校、幼儿园党政领导的教师职务岗位由县级以上教育行政部门或学校主管部门严格控制。其他管理岗位人员及工勤人员应实行一岗多责，提高用人效益。

（六）对乡镇以下规模小、人员少、岗位结构比例实行集中调控、集中管理的中小学校（或教学点），可根据情况实行人员集中聘用。

（七）中小学、幼儿园教师高级岗位的聘用，要适当向农村倾斜，向山区倾斜，向贫困地区倾斜；向优秀班主任和其他优秀教师、骨干教师倾斜。其中，中小学特级教师在历年考核合格、在学校坚持一线教学、在教学中能起到骨干带头作用的基础上，中学特级教师可直接聘到中学高级教师一级岗位，小学特级教师可直接聘到小学高级教师一级岗位。小学、幼儿园特级教师具有中学高级教师职务的暂聘到中学高级教师二级岗位。

中小学、幼儿园教师高级岗位应根据事业发展和人员队伍状况逐步聘用到位，要留有一定数量的岗位，用于培养、引进高层次急需人才。

对中小学、幼儿园确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格条件的教师，经主管部门和人事部门批准，可以根据有关规定破格聘用。

（八）中小学、幼儿园首次进行岗位设置和岗位聘用时，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、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，要严格控制岗位聘用数量，根据教育事业发展和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

（九）各县（区、市）应按照核定的中小学校的岗位总量、结构比例、最高等级聘用教师，满足教育教学和课程设置对各级各类岗位教师的基本需求。要坚决制止在有合格条件人选的情况下出现“有岗不聘”的现象。对通过组织公开招聘考试和严格考核，符合学校要求择优聘用的人员，经学校主管部门和人社行政部门审核后，应及时办理人事关系，兑现工资待遇。

（十）中小学、幼儿园要根据国家有关规定，使现有在编在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。对于长期在编不在岗、私自雇人顶岗的人员，这次应按照事业单位人员聘用制度的有关处理意见，通知本人参加竞聘。拒不竞聘和未予聘用的，应按规定予以辞聘，并将其人事关系和个人档案转入同级的人才市场。

（十一）中小学、幼儿园接收首次参加工作的大中专毕业生，执

行相关的试用（见习）期和转正定级规定以及工资标准，从这些人员正式签订聘用合同之日起，原则上一年内不确定工作单位，试用（见习）期结束履行转正定级手续后，再按相关规定明确其工作岗位和岗位工资待遇。对于国家或省、市另有规定的，按照有关规定执行。

（十二）对因受岗位数量限制降低层级聘用的人员可暂时保留原层级最低等级岗位工资和薪级工资一个聘期，绩效工资按现聘岗位领取。在第一个聘期结束后，再参加正常的竞聘，按新聘岗位兑现工资待遇，不再保留原工资待遇。

（十三）提前离岗未办理退休手续的人员，岗位设置时按本人离岗时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，这部分人员不占单位岗位总数，不计入计算相应岗位类型人员结构比例的基数内。

（十四）对在2006年7月1日至原所在单位首次岗位设置管理工作结束之前已办理退休手续的人员，可按照其退休时的职务，比照本单位相应岗位等级条件，重新确定其岗位等级及相应岗位工资待遇，以其薪级工资和重新确定的岗位工资核定退休费。新的退休费标准从原所在单位在职职工兑现新的岗位工资的当月起执行。

（十五）中小学、幼儿园完成规范的岗位设置和人员聘用工作，经组织认定，从下月起兑现工作人员岗位工资。

各地各学校必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的结构比例数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要采取措施严格限制高等级岗位的设置。

八、组织实施：

（一）中小学、幼儿园岗位设置工作事关教育人力资源合理配置，

各县(区、市)人事行政部门和教育行政部门要高度重视，加强领导，分工协作。要结合本地实际情况，研究制定中小学、幼儿园岗位设置管理的实施意见，科学核定中小学、幼儿园岗位设置方案，对各类岗位的任职条件、工作标准、职责任务等作出具体规定，确保中小学、幼儿园持续健康发展。市人力资源和社会保障局、市教育局将及时了解、研究解决改革中出现的新情况、新问题，加强分类指导。

(二) 岗位设置管理工作是中小学、幼儿园人事制度改革的重要组成部分，是实施中小学绩效工资的重要基础，关系学校广大教职员工的切身利益。中小学、幼儿园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，切实提高教职员工的思想认识。要按照积极、稳妥的工作方针，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，维护学校正常的教育教学工作秩序。

(三) 各县(区、市)、各学校和幼儿园在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。对不按有关实施意见和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的中小学、幼儿园及有关单位，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。

(四) 本意见由市人力资源和社会保障局、市教育局负责解释。