

# 四川省人事厅 文件 四川省教育厅

川人发〔2008〕74号

## 四川省人事厅 四川省教育厅 关于印发四川省高等学校、义务教育学校、中等职业学校 等教育事业单位岗位设置管理实施工作的 三个指导意见（试行）的通知

各市（州）人事局、教育局，省级各部门，各省属高等学校：

根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人部发〔2007〕59号）、四川省人民政府办公厅《关于印发四川省事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（川办发〔2008〕19号）文件精神，结合我省教育事业单位的实际情况，我们制定了《四川省高等学校岗位设置管理实施工作指导意见（试

行)》、《四川省义务教育学校岗位设置管理实施工作指导意见(试行)》和《四川省中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理实施工作指导意见(试行)》。现印发给你们,请遵照执行。

二〇〇八年十一月十七日

**主题词: 事业单位 教育 岗位设置△ 意见 通知**

---

抄送: 人力资源和社会保障部, 教育部

---

四川省人事厅办公室

2008年11月21日印发

---

# 四川省高等学校岗位设置管理 实施工作指导意见

(试 行)

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2006〕70号，以下简称《试行办法》）、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2006〕87号，以下简称《实施意见》）、《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2007〕59号，以下简称《指导意见》）、《四川省事业单位岗位设置管理实施意见》（川办发〔2008〕19号，以下简称《省实施意见》），为做好我省高等学校岗位设置管理组织实施工作，结合我省高等教育的实际和事业发展需要，制定本指导意见。

## 一、适用范围

1. 本指导意见适用于四川省所属各级各类高等学校。
2. 高等学校中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员，包括管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，均纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及高等学校领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

## 二、岗位类别设置

3. 高等学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

4. 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高等学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

高等学校管理岗位包括校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。

5. 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我省高等教育工作和人才成长的规律和特点，适应发展高等教育事业与提高专业水平的需要。

高等学校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，包括具有教育教学、科学研究工作职责和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工程技术、实验技术、图书资料、档案、新闻出版、会计、统计、卫生等专业技术岗位。

6. 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，满足高等学校教学科研和日常运行等需要。

鼓励高等学校后勤服务社会化，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

7. 根据高等学校的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定高等学校管理岗位、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。

根据核定的教职工编制总量和学校实际工作需要，综合确定高等学校的岗位总量。高等学校专业技术岗位一般不低于岗位总量的70%，其中，教师岗位一般不低于岗位总量的55%，高水平大学为教学科研服务的辅助性专业技术岗位占岗位总量的比例可适当提高。管理岗位一般不超过岗位总量的20%。按照后勤服务社会化的改革方向，要逐步减少工勤技能岗位的比例。

### **三、岗位等级设置**

8. 高等学校岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。

#### **（一）管理岗位等级设置**

9. 我省高等学校管理岗位分为8个等级。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，根据高等学校的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

10. 高等学校现行的厅级正职、厅级副职、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三至十级职员。

## **(二) 专业技术岗位等级设置**

11. 专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分为7个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级岗位包括一至四级；副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

12. 专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例，根据我省各级各类高等学校的功能、规格、隶属关系、专业技术水平和人员结构特点等因素，实行不同的结构比例控制。

教师正高级岗位三级、四级之间的结构比例为3: 7，副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、十二级之间的结构比例为5: 5。

专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，由国家实行总量控制和管理，其人员的确定按照国家有关规定执行。

专业技术二级岗位是省重点设置的专任岗位，由省实行总量控制和管理，其人员的确定按照省有关规定执行。

13. 各级各类高等学校主管部门要严格控制专业技术岗位结构比例，严格控制高级专业技术岗位的总量。高等学校要

严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

### **(三) 工勤技能岗位等级设置**

14. 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，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。

15. 工勤技能一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为5%左右。要严格控制工勤技能一级、二级岗位的总量。

16. 少数高水平大学和以工程技术学科为主的其他高等学校，一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例可适当提高。

### **(四) 特设岗位设置**

17. 根据高等学校特点和高等教育发展规律，为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要，经批准，高等学校可设置特设岗位。特设岗位为非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

18. 特设岗位不受高等学校岗位总量、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。

19. 高等学校有下列情形之一且无相应等级岗位设置或

者设置的相应等级岗位无空缺的，可以申请设置特设岗位：

（1）承担国家或者省（部）级重大、重点项目的研究与开发，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进高层次人才作为主要完成人（主研人员）的。

（2）引进专业技术一级、二级岗位任职人员和国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院政府特殊津贴人员、百千万人才工程国家级人选、长江学者奖励计划特聘（讲座）教授，以及省（部）级有突出贡献专家等高层次人才。

（3）符合行业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的。

（4）其他确需设置的。

20. 高等学校特设岗位的设置须经其主管部门审核后，按管理权限和规定程序报市（州）以上政府人事行政部门核准。其中，特设专业技术二级岗位报省政府人事行政部门核准。

#### **四、专业技术岗位名称及岗位等级**

21. 高等学校正高级教师岗位名称为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位，分别对应一至四级专业技术岗位；副高级教师岗位名称为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位，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



名称为助教一级岗位、助教二级岗位，分别对应十一级、十二级专业技术岗位。

22. 高等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指导意见和标准执行。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**

### **(一) 各类岗位的基本条件**

23. 高等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。其基本任职条件是：

- (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) 具有适应岗位要求的身體条件。

### **(二) 管理岗位基本条件**

24. 职员岗位一般应具有大学专科以上学历，其中六级以上职员岗位一般应具有大学本科以上学历。

25. 各等级职员岗位的基本任职年限：

(1) 三级、五级职员岗位，须分别在四级、六级职员岗位上任职满2年以上；

(2) 四级、六级职员岗位，须分别在五级、七级职员岗

位上任职满3年以上；

(3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上任职满3年以上。

确因工作需要，由专业技术岗位交流到管理岗位的人员，可根据干部人事管理权限和本人条件，直接聘任到相应的管理岗位。

26. 各高等学校可根据本意见，在不低于上述基本任职条件的基础上，结合实际情况，制定本校职员岗位的具体条件。

### **(三) 专业技术岗位基本条件**

27. 高等学校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良好的学风、学术道德和合作精神，符合国家关于相应教师职务的基本任职条件，具有与履行岗位职责相适应的学术水平和创新能力。

28. 高等学校实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

29. 各等级专业技术岗位的基本任职年限：

(1) 二至四级岗位须分别在下一级岗位上任职满3年以上。

(2) 五至十二级岗位须分别在下一级岗位上任职满2年以上。

对于没有达到上一等级专业技术岗位所要求的基本任职年限，但在现等级专业技术岗位任职以来获得国家级、省（部）级科技成果奖励或者其他有关专业技术工作奖励的主要完成人（主研人员），其基本任职年限可以适当放宽：

（1）获得国家级奖励的，可以放宽2年。

（2）获得省（部）级奖励的，可以放宽1年。

因同一项目或者工作获得多项上述奖励的不重复计算放宽年限。

获得上述奖励的主要完成人（主研人员）系指直接获得上述奖励设立机构奖励的人员，不包括参与完成上述奖励的项目或者工作、由获得上述奖励的机构另行奖励的其他人员。

30. 各高等学校可根据本指导意见，结合实际情况，制定本校专业技术岗位的具体条件。各级岗位的具体条件不得低于国家和我省规定的基本条件。

#### **（四）工勤技能岗位基本条件**

31. 工勤技能岗位基本任职条件：

（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；

（3）新招聘参加工作的工勤技能人员试用期（学徒期、熟练期）满，并通过初级工技术等级考核后，可以确定为五级工勤技能岗位。

## 六、岗位设置程序及核准权限

32. 高等学校岗位设置工作按照以下程序进行：

- （1）制定本单位岗位设置方案，填写岗位设置审核表；
- （2）按程序报其主管部门审核，政府人事行政部门核准；
- （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；
- （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各单位党政会议集体讨论通过；
- （6）组织实施。

岗位设置方案包括岗位总量、结构比例、岗位最高等级限额等事项。

报送岗位设置方案的同时，须将专业技术三级岗位的具体任职条件报送其主管部门。

33. 岗位设置实行核准制度。具体核准权限按照以下规定执行：

(1) 省属高等学校的岗位设置方案经省教育厅审核后，报省人事厅核准；

(2) 省级部门所属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报省人事厅核准，省教育厅备案；

(3) 市（州）属高等学校的岗位设置方案经主管部门审核后，报市（州）人事局核准，省教育厅备案。

34. 经核准的岗位设置方案作为聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

35. 高等学校的岗位总量、结构比例和最高等级一经核定，应保持相对稳定。有下列情形之一的，岗位设置方案可以按照32、33条规定申请变更：

(1) 经机构编制部门批准，高等学校出现分设、合并，变更机构规格，须重新进行岗位设置的；

(2) 经机构编制部门批准，增减机构编制的；

(3) 根据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。

## **七、岗位聘用**

36. 高等学校应严格按照国家、省有关规定，以及核准的岗位设置方案，在岗位有空缺的条件下，根据“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，按照竞聘上岗、公开招聘的有关规定，自主进行岗位聘用工作。

### **（一）聘任组织与聘用程序**

37. 高等学校应成立岗位聘用委员会，各院（系）应成立岗位聘用小组，按照“公开、公平、公正”的原则和相关组织程序，分别负责各类岗位的聘用工作。

在岗位聘用工作中，各高等学校应充分发挥专家教授的重要作用，学校聘用委员会和院（系）聘用小组应吸纳一定数量的专家教授参加。

38. 高等学校应根据核准的岗位设置方案，公布各级各类岗位数量及岗位说明书（包括岗位职责、聘用条件等），择优聘用。

39. 高等学校与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同。

### **（二）聘用合同与合同管理**

40. 聘用合同应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。

41. 聘用合同期满前，高等学校应按国家、省有关规定对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。

### **（三）聘用工作中的其他有关事项**

42. 高等学校工作人员原则上不得同时在两类岗位上任

职。因高等学校管理的工作特点确需兼任，且符合兼任岗位任职条件，并能履行兼任岗位职责，完成兼任岗位工作任务的，须在所兼任岗位核准的结构比例内按照岗位设置管理权限审批。

43. 对确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格条件的，按照干部人事管理权限，可以根据有关规定破格聘用。

44. 各高等学校首次进行岗位设置及岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要国家和我省的相关规定，使现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员，按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。现有人员的结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，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。尚未达到核准的岗位结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据高等教育事业发展需要和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

45. 各高等学校应根据聘用合同对受聘人员履职情况进行考核，考核实行年度考核和聘期考核相结合的考核方式，将受聘人员的薪酬待遇与考核结论结合起来，认真落实“以岗定薪，岗变薪变”的指导思想。应将受聘人的考核情况作为是否续聘、缓聘或解聘的重要依据。

## 八、组织实施

46. 岗位设置管理工作是深化高等学校人事制度改革的重要内容，涉及广大教职工的切身利益，政府人事行政部门、主管部门和高等学校要把此项工作作为高等学校改革发展中的一件大事来抓，提高思想认识，认真分析学科发展和人才队伍状况，要按照积极稳妥的原则，研究制定切实可行的实施方案。要正确处理好改革、发展和稳定的关系，加强领导，精心组织，周密部署，积极稳妥地推动岗位设置管理工作的顺利进行，确保高等学校的稳定和发展。

47. 各高等学校在岗位设置和聘用工作中，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《试行的办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见的规定进行岗位设置和岗位聘用的单位，政府人事行政部门、主管部门将不予确认岗位等级、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。

48. 本指导意见由省人事厅、省教育厅负责解释。

附件：四川省高等学校专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准



## 四川省高等学校 专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

学校类别	高级 (%)		中级 (%)
	正高级 (%)	副高级 (%)	
国家重点建设高等学校	20	30	40
高等本科学校	12—18	30	40
高等专科学校、 高等职业学校	8—10	30	40

# 四川省义务教育学校岗位设置管理 实施工作指导意见

(试行)

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号,以下简称《试行办法》)、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发〔2006〕87号,以下简称《实施意见》)、《关于义务教育学校岗位设置管理的指导意见》(国人部发〔2007〕59号,以下简称《指导意见》)、《四川省事业单位岗位设置管理实施意见》(川办发〔2008〕19号,以下简称《省实施意见》),为做好我省义务教育学校岗位设置管理组织实施工作,结合我省义务教育实际情况和义务教育事业发展需要,制定本指导意见。

## 一、适用范围

1. 本指导意见适用于四川省所属各级各类承担义务教育的小学、中学。

2. 义务教育学校中与之建立人事关系的、在编在正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业技术人员和工勤技能人员,均纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及义务教育学校领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

## 二、岗位类别设置

3. 义务教育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。

4. 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义务教育学校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

义务教育学校管理岗位包括具有行政、党群等管理工作职责的岗位。

5. 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义务教育工作和人才成长的规律和特点，适应发展义务教育事业与提高专业水平的需要。根据义务教育的特点，义务教育学校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。

6. 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，满足义务教育学校业务工作的实际需要。义务教育学校工勤技能岗位根据义务教育学校教学科研和日常运行等需要设置。

义务教育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。

7. 根据义务教育学校的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点等因素，综合确定义务教育学校管理岗位、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。

义务教育学校岗位总量应按照中小学编制标准，原则上以核定的教职工编制总量确定。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。对寄宿制学校可适当增加管理岗位和工勤技能岗位。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90%，管理岗位、其他专业技术岗位和工勤技能岗位一般不超过10%。

### 三、岗位等级设置

8. 义务教育学校岗位设置实行岗位总量、结构比例和最

高等级控制。

### **(一)管理岗位等级设置**

9. 我省义务教育学校管理岗位分为6个等级。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，根据义务教育学校的规格、规模和隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

10. 义务教育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。

### **(二)专业技术岗位等级设置**

11. 专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分为7个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级；中级岗位分为3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

12. 根据《义务教育法》的规定，国家将建立统一的义务教育教师职务制度。在义务教育教师职务制度的实施办法出台之前，暂按现行的教师职务制度实施岗位设置和聘任工作。

按照现行专业技术职务管理制度，义务教育学校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有关规定执行。

义务教育学校小学教师岗位暂按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。小学中评聘了中学高级教师职务的，按现行规定对应专业技术岗位等级的五级、六级、七级。

13. 根据全省事业单位专业技术人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例总体控制目标的要求，按照义务教育学校教师专业技术职务高级、中级、初级结构比例现状，结合义务教育事业发展需要和"十一五"人才发展规划纲要，合理确定义务教育学校教师高级、中级、初级岗位之间的结构比例。农村地区学校教师高级、中级岗位结构比例，应与本地城镇同类学校大体平衡。

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、人员少的义务教育学校(或教学

点)，专业技术岗位设置的结构比例可以学区为基础实行集中调控、集中管理。具体办法由省级政府人事行政部门和教育行政部门研究制定。

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。

14. 各级政府人事行政部门和义务教育学校主管部门严格控制专业技术岗位结构比例，严格控制高级专业技术岗位拉叫量。义务教育学校要严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

### **(三)工勤技能岗位等级设置**

15. 义务教育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、技能水平和工作需要确定。

16. 义务教育学校中的高级技师、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。

17. 义务教育学校工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为5%左右。

义务教育学校工勤技能一级、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。

#### **(四)特设岗位设置**

18. 义务教育学校中的特设岗位是根据义务教育学校特点和义务教育发展规律,为适应聘用急需的高层次人才等特殊需要,经批准设置的工作岗位,是义务教育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。

19. 特设岗位不受义务教育学校岗位总量、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。

20. 义务教育学校有下列情形之一且无相应等级岗位设置或者设置的相应等级岗位无空缺的,可以申请设置特设岗位:

(1) 承担国家或者省(部)级重大、重点项目的研究与开发,本单位工作人员无法满足工作需要,急需引进高层次人才作为主要完成人(主研人员)的。

(2) 引进专业技术一级、二级岗位任职人员和国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院政府特殊津贴人员,百千万人才工程国家级人选、长江学者奖励计划特聘(讲座)教授,以及省(部)级有突出贡献专家等高层次人才。

(3) 符合行业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的。



(4) 其他确需设置的。

21. 义务教育学校特设岗位的设置须经主管部门审核后，按管理权限和规定程序报市(州)以上政府人事行政部门核准。其中，特设专业技术二级岗位报省政府人事行政部门核准。

#### 四、专业技术岗位名称及岗位等级

22. 义务教育学校中学教师岗位名称：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，分别对应十一级、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。

义务教育学校小学教师岗位名称：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级、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。

23. 义务教育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。

24. 义务教育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**

### **(一)各类岗位的基本条件**

25. 义务教育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。义务教育学校三类岗位的基本任职条件：

- (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體条件。

### **(二)管理岗位基本条件**

26. 职员岗位一般应具有中专（中技、高中）以上学历，其中六级以上职员岗位一般应具有大学专科以上学历。

27. 各等级职员岗位的基本任职年限：

- (1) 五级职员岗位，须在六级职员岗位上任职满2年以上；
- (2) 六级职员岗位，须在七级职员岗位上任职满3年以上；
- (3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上任职满3年以上。

28. 各市（州）以及义务教育学校在上述基本任职条件的基础上，根据本指导意见，结合实际情况，制定本地以及本单位职员岗位的具体条件。

### **(三) 专业技术岗位基本条件**

29. 专业技术高级、中级、初级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。

30. 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。

31. 义务教育学校实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

32. 义务教育学校专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，按照《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

教师岗位具体条件应当包括以下内容：

- (1) 达到一定任职年限；
- (2) 达到学校规定的教师工作量；
- (3) 继续教育达到一定要求；

(4) 教育教学效果情况;

(5) 开展教育教学研究情况;

具体细则由各市(州)、学校主管部门制定。

#### **(四)工勤技能岗位基本条件**

33. 工勤技能岗位基本任职条件:

(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) 新招聘参加工作的工勤技能人员试用期(学徒期、熟练期)满,并通过初级工技术等级考核后,可以确定为五级工勤技能岗位。

#### **(五)义务教育学校校长**

34. 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(含)以上教师职务任职经历;一般应从事教育教学工作5年以上;身心健康。

## 六、岗位设置程序及核准权限

35. 义务教育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。

36. 义务教育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。

37. 义务教育学校岗位设置工作按以下程序进行：

(1) 学校成立岗位设置和聘用小组具体负责岗位设置和聘用工作。小组成员7至9人，规模较小的学校5至7人，校长任组长，具有高级、中级专业技术职务（称）的教师人数不得少于三分之二，小组成员采用民主方式产生。

(2) 制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表；

(3) 按程序报县级教育行政部门审核，政府人事行政部门核准；

(4) 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；

(5) 广泛听取教职工对岗位设置实施方案的意见；

(6) 岗位设置实施方案由学校负责人员集体讨论通过；

(7) 组织实施。

38. 县（市、区）所属各学校岗位设置方案经县（市、区）级教育行政部门审核汇总，并报县（市、区）政府人事行政部门

审核后，报市（州）政府人事行政部门核准。

市（州）属义务教育学校及高等学校附属普通初中、小学的岗位设置的程序，按照行政隶属关系和人事管理权限，参照上述办法执行。

39、经核准的岗位设置方案是聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

40. 义务教育学校的岗位总量、结构比例和最高等级一经核定，应保持相对稳定。有下列情形之一的，岗位设置方案可以按照37、38条规定申请变更：

（1）经机构编制部门批准，义务教育学校出现分设、合并，变更机构规格，须重新进行岗位设置的；

（2）经机构编制部门批准，增减机构编制的；

（3）根据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。

## **七、岗位聘用**

41. 义务教育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、合同管理”的原则，自主进行岗位聘用工作。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。教师高等级岗位聘用，应向优秀教师、优秀班

主任和骨干教师倾斜。

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、中小学特级教师等荣誉的教师,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。

42. 义务教育学校聘用工作人员,应在岗位有空缺的条件下,按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

43. 义务教育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我省规定的基本条件。

44. 义务教育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。聘用的必备程序如下:

(1) 学校公布聘用方案;

(2) 应聘人员提出申请和符合应聘条件的相关材料;

(3) 应聘人员在一定范围内采取多种形式竞聘;

(4) 学校岗位设置和聘用小组在征求群众意见的基础上,集体研究决定聘用工作人员并予以公示;

(5) 经公示无异议后,签订聘用合同。

45. 义务教育学校与受聘人员应当在平等自愿、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。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，义务教育学校应按国家有关规定和受聘人员的履职情况认真考核，及时作出续聘、岗位调整等决定。

46. 根据义务教育学校工作的特点，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，聘用在教师岗位上的管理人员，必须直接从事部分教学工作。其他管理岗位人员及工勤人员应积极实行一岗多责，提高用人效益。

47. 对于乡镇以下规模小、人员少，对岗位结构比例实行集中调控、集中管理的义务教育学校(或教学点)，以具有独立法人资格的学校为单位实行人员集中聘用。

48. 根据义务教育学校的特点，对义务教育学校确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格条件的，经上一级主管部门批准，可以根据有关规定破格聘用。

49. 义务教育学校新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员按照有关规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可以确定为五级工勤技能岗位。

50. 尚未实行聘用制度的义务教育学校，应按照《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见



的通知》（国办发[2002]35号）、人事部、教育部《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》（国人部发[2003]24号）、四川省人民政府办公厅《关于印发四川省事业单位人员聘用制管理试行办法的通知》（川办发[2002]40号）和《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》以及本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的义务教育学校，可以根据《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》以及本指导意见的要求，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员确定不同等级的岗位，并变更聘用合同相应内容。

51. 义务教育学校首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员的结构比例。现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员的结构比例已经超过核准的岗位结构比例的，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。尚未达到核准的岗位结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据义务教育事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

52. 各地应按照义务教育学校所核定的岗位总量、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。对学校按规定要求聘用的人员，经教育主管部门和政府人事行政部门审核后，应及时办理相应人事关系，兑现工资待遇。

53. 各级教育督导机构要按照国家、省和当地义务教育学校岗位设置的指导标准，以及核定的岗位设置方案，依法加强对义务教育学校人员聘用及配置状况的督导检查。按照促进义务教育均衡发展的要求，城镇学校之间、城镇学校与农村地区同类学校之间的教师高级、中级岗位结构比例，应保持相对均衡，保证农村地区学校不低于城镇同类学校标准。

54. 义务教育学校要根据国家有关规定，使现有与之建立人事关系的、在编在正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

各地必须严格把握政策，不得违反规定突破现有的职务数额，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

55. 义务教育学校岗位设置工作事关义务教育人力资源合理配置。各地教育行政部门和政府人事行政部门要高度重视，分工协作，加强领导。要结合本地实际情况，研究制定义务教育学校岗位设置管理的实施意见，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。要统筹规划，分类

指导，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，科学核定各义务教育学校的岗位设置方案，确保义务教育学校持续健康和均衡发展。

56. 岗位设置工作是义务教育学校人事制度改革的重要组成部分，关系学校广大教职员工的切身利益。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，切实提高教职员工的思想认识。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。

57. 各地在义务教育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《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见进行岗位设置和岗位聘用的义务教育学校，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。

58. 本指导意见由人事厅、教育厅负责解释。

附件：四川省义务教育学校专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

**四川省义务教育学校  
专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准**

学校类别	高级 (%)	中级 (%)
普通初中	10—15	35—45
小学	1—5	35—45

# 四川省中等职业学校、普通高中、幼儿园 岗位设置管理实施工作指导意见

(试行)

根据《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号,以下简称《试行办法》)、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发〔2006〕87号,以下简称《实施意见》)、《关于中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理的指导意见》(国人部发〔2007〕59号,以下简称《指导意见》)、《四川省事业单位岗位设置管理实施意见》(川办发〔2008〕19号,以下简称《省实施意见》),为做好我省中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置管理组织实施工作,结合我国中等职业学校、普通高中、幼儿园实际情况和事业发展需要,制定本指导意见。

## 一、适用范围

1. 本指导意见适用于四川省所属各级各类中等职业学校、普通高中、幼儿园。
2. 中等职业学校、普通高中、幼儿园中与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员,包括管理人员(职员)、专业

技术人员和工勤技能人员，均纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及中等职业学校、普通高中、幼儿园领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

## 二、岗位类别设置

3. 中等职业学校、普通高中、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。

4. 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。

5. 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、普通高中、幼儿园工作和人才成长的规律和特点，适应发展中等职业学校、普通高中、幼儿园事业与提高专业水平的需要。根据中等职业学校、普通高中的特点，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。

6. 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、普通高中、幼儿园业务工作的实际需要。

中等职业学校、普通高中、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。

7. 根据中等职业学校、普通高中、幼儿园的社会功能、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、普通高中、幼儿园管理岗位、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、普通高中教师岗位占学校岗位总量的比例一般不低于85%，其他岗位原则上不超过15%。幼儿园教师岗位占幼儿园岗位总量的比例一般不低于88%，其他岗位原则上不超过12%。

### **三、岗位等级设置**

8. 中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置实行岗位总量、结构比例和最高等级控制。

#### **(一)管理岗位等级设置**

9. 我省中等职业学校、普通高中、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，根据中等职业学校、普通高中、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。

10. 中等职业学校、普通高中、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。

## **(二)专业技术岗位等级设置**

11. 专业技术岗位分为13个等级。专业技术高级岗位分7个等级，即一至七级。高级专业技术职务正高级的岗位包括一至四级，副高级的岗位包括五至七级；中级岗位分3个等级，即八至十级；初级岗位分为3个等级，即十一至十三级，其中十三级是员级岗位。

12. 中等职业学校、普通高中专业技术岗位与相应教师职务系列相对应，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。



幼儿园教师岗位等级划分，参照普通小学岗位等级设置的规定执行。

13. 根据全国事业单位专业技术人员高级、中级、初级岗位之间的结构比例总体控制目标的要求，按照中等职业学校、普通高中、幼儿园专业技术人员高级、中级、初级职务结构比例现状，结合事业发展需要和"十一五"人才发展规划纲要，合理确定高级、中级、初级岗位之间的结构比例。

中等职业学校教师高级、中级岗位结构比例应与本地普通高中相协调。

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。

14. 政府人事行政部门和中等职业学校、普通高中、幼儿园主管部门要严格控制专业技术岗位结构比例，严格控制高级专业技术岗位的总量。中等职业学校、普通高中、幼儿园要严格执行核准的专业技术岗位结构比例。

### **(三)工勤技能岗位等级设置**

15. 中等职业学校、普通高中、幼儿园工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

16. 中等职业学校、普通高中、幼儿园中的高级技师、

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。

17. 中等职业学校、普通高中、幼儿园工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全省总体控制目标为5%左右。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。

中等职业学校、普通高中、幼儿园工勤技能一级、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。

#### **(四)特设岗位设置**

18. 中等职业学校、普通高中、幼儿园中的特设岗位是根据中等职业学校、普通高中、幼儿园特点和发展规律，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、普通高中、幼儿园中的非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

19. 特设岗位不受中等职业学校、普通高中、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。

20. 中等职业学校、普通高中、幼儿园有下列情形之一

且无相应等级岗位设置或者设置的相应等级岗位无空缺的，可以申请设置特设岗位：

（1）承担国家或者省（部）级重大、重点项目的研究与开发，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进高层次人才作为主要完成人（主研人员）的。

（2）引进专业技术一级、二级岗位任职人员和国家有突出贡献的中青年专家、享受国务院政府特殊津贴人员、百千万人才工程国家级人选、长江学者奖励计划特聘（讲座）教授，以及省（部）级有突出贡献专家等高层次人才。

（3）符合待业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的。

（4）其他确需设置的。

21. 中等职业学校、普通高中、幼儿园特设岗位的设置须经其主管部门审核后，按管理权限和规定程序报市（州）以上政府人事行政部门核准。其中，特设专业技术二级岗位报省政府人事行政部门核准。

#### **四、专业技术岗位名称及岗位等级**

22. 中等职业学校高级教师岗位名称为高级讲师（或相当专业技术职务，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(或相当专业技术职务,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(或相当专业技术职务,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(或相当专业技术职务)岗位,对应十三级专业技术岗位。

普通高中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;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,分别对应十一级、十二级专业技术岗位;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。

幼儿园使用小学教师岗位名称。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,分别对应十一级、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。

23. 中等职业学校、普通高中、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指导意见和标准执行。

24. 中等职业学校、普通高中、幼儿园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**

### **(一)各类岗位的基本条件**

25. 中等职业学校、普通高中、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。中等职业学校、普通高中、幼儿园三类岗位的基本任职条件：

- (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體条件。

### **(二)管理岗位基本条件**

26. 职员岗位一般应具有中专（中技、高中）以上学历，其中六级以上职员岗位，一般应具有大学专科以上学历。

27. 各等级职员岗位的基本任职年限：

- (1) 五级职员岗位，须在六级职员岗位上任职满2年以上；
- (2) 六级职员岗位，须在七级职员岗位上任职满3年以上；
- (3) 七级、八级职员岗位，须分别在八级、九级职员岗位上任职满3年以上。

28. 各市(州)、学校主管部门以及中等职业学校、普通高中、幼儿园在上述基本任职条件的基础上,根据本指导意见,结合实际情况,制定本地区、本部门以及本单位职员的具体条件。

### **(三)专业技术岗位基本条件**

29. 中等职业学校、普通高中、幼儿园专业技术高级、中级、初级岗位的基本余地只条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

30. 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。

31. 中等职业学校、普通高中、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,应包括国家规定的相关职业资格准入的条件。

32. 各市(州)、学校主管部门以及中等职业学校、普通高中、幼儿园在国家规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上,根据本指导意见,结合实际情况,制定本地区、本部门以及本单位的具体条件。

33. 中等职业学校、普通高中、幼儿园专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由主管部门和中等职业学校、普通高中、幼儿园按照《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见，根据岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

教师岗位具体条件应当包括以下内容：

- (1) 达到一定任职年限；
- (2) 达到学校规定的教师工作量；
- (3) 继续教育达到一定要求；
- (4) 教育教学效果情况；
- (5) 开展教育教学研究情况。

具体细则由各市（州）、学校主管部门制定。

#### **(四)工勤技能岗位基本条件**

34. 工勤技能岗位基本任职条件：

(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；

(3) 新招聘参加工作的工勤技能人员试用期（学徒期、熟练期）满，并通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤

技能岗位。

### **(五)中等职业学校、普通高中、幼儿园校(园)长**

35. 校(园)长按照干部人事管理权限聘任。受聘校(园)长岗位的人员,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;根据中等职业学校、普通高中校长和幼儿园园长岗位的不同特点和要求,应具有履行职责所需要的专业知识、较强的组织管理和协调能力;遵纪守法,廉洁自律;具有团结协作精神,作风民主;具有中级(含)以上教师职务任职经历;一般应从事教育教学工作5年以上;身心健康。

## **六、岗位设置程序及核准权限**

36. 中等职业学校、普通高中、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。

37. 中等职业学校、普通高中、幼儿园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。

38. 中等职业学校、普通高中、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,填写岗位设置审核表;
- (2) 按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准;
- (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；

(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负责人员集体讨论通过；

(6) 组织实施。

39. 省属或市(州)所属学校的岗位设置方案经学校主管部门审核后，分别报省、市(州)政府人事行政部门核准。

40. 县(市、区)所属学校岗位设置方案经县(市、区)教育行政部门或学校上级主管部门审核汇总，并报县(市、区)政府人事行政部门审核后，报市(州)政府人事行政部门核准。

41. 经核准的岗位设置方案是聘用工作人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

42. 中等职业学校、普通高中、幼儿园的岗位总量、结构比例和最高等级一经核定，应保持相对稳定。有下列情形之一的，岗位设置方案可按照38、39、40条规定申请变更：

(1) 经机构编制部门批准，中等职业学校、普通高中、幼儿园出现分设、合并，变更机构规格，须重新进行岗位设置的；

(2) 经机构编制部门批准，增减机构编制的；

(3) 根据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。

## 七、岗位聘用

43. 中等职业学校、普通高中、幼儿园聘用工作人员，应在核定的岗位总量和岗位结构比例内，根据“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的原则，在严格掌握聘用条件，完善考核评价办法的基础上，依照有关规定程序，由学校自主聘任到相应岗位。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。教师高等级岗位聘用，应向优秀教师、优秀班主任、骨干教师倾斜。

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、中小学特级教师等荣誉的教师，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。

44. 中等职业学校、普通高中、幼儿园聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

45. 中等职业学校、普通高中、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我省规定的基本条件。

46. 中等职业学校、普通高中、幼儿园要完善聘用办法、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。要采取措施严格限制专业技术高级、中级、初级岗位中的高等级岗位的设置。

47. 中等职业学校、普通高中、幼儿园与受聘人员应当在平等自愿、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。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。

48. 根据中等职业学校、普通高中、幼儿园工作的特点，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。聘用在教师岗位上的管理人员，必须直接从事部分教学工作。其他管理人员及工勤人员应积极实行一岗多责，提高用人效益。

49. 中等职业学校、普通高中、幼儿园新参加工作人员见习、试用期满后，管理人员按照有关规定确定相应的岗位等级；专业技术人员按照岗位条件要求确定岗位等级；工勤技能人员通过初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

50. 根据中等职业学校、普通高中、幼儿园工作的特点，对确有真才实学、成绩显著、贡献突出，岗位急需且符合破格

条件的专业技术人员，经上一级主管部门批准，可以根据有关规定破格聘用。

51. 尚未实行聘用制度和岗位管理制度的中等职业学校、普通高中、幼儿园，应按照《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发[2002]35号）、人事部、教育部《关于深化中小学人事制度改革的实施意见》（国人部发[2003]24号）、四川省人民政府办公厅《关于印发四川省事业单位人员聘用制管理试行办法的通知》（川办发[2002]40号）和《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》以及本指导意见的精神，抓紧进行岗位设置，实行聘用制度，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度，签订聘用合同的中等职业学校、普通高中、幼儿园，可以根据《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》以及本指导意见的要求，按照核准的岗位设置方案，对本单位现有与之建立人事关系的、在编在正式工作人员确定不同等级的岗位，并变更聘用合同相应内容。聘用合同期满前，中等职业学校、普通高中、幼儿园应按国家、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。

52. 中等职业学校、普通高中、幼儿园首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。要根据国家有关规定，

使现有与之建立人事关系的、在编在职的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。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，根据中等职业学校、普通高中、幼儿园教育事业发展要求和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

53. 各地应按照中等职业学校、普通高中以及幼儿园所核定的岗位总量、结构比例、最高等级聘任教师，满足教育教学和课程设置对各级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。对学校按规定要求聘用的人员，经教育主管部门或上级主管部门和政府人事行政部门审核后，应及时办理人事关系，兑现工资待遇。

54. 市(州)以上教育督导机构要按照国家、省和当地中等职业学校、普通高中、幼儿园岗位设置的指导标准，以及核定的岗位设置方案，依法加强对上述学校人员聘用及配置状况的督导检查。

各市(州)在实施统一的义务教育教师职务制度后，幼儿园教师参照小学教师职务管理办法执行。

## 八、组织实施

55. 各级政府人事行政部门、教育行政部门和学校主管

部门要高度重视，分工协作，加强领导，认真组织好中等职业学校、普通高中、幼儿园的岗位设置工作。要结合实际情况，研究制定学校岗位设置管理的实施意见，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。要统筹规划，分类指导，周密部署，及时研究解决改革中出现的新情况、新问题，科学核定各学校的岗位设置方案，确保学校的人力资源供给和持续健康发展。

56. 岗位设置管理工作是中等职业学校、普通高中、幼儿园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。

57. 中等职业学校、普通高中、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《试行办法》、《实施意见》、《指导意见》、《省实施意见》和本指导意见的规定进行岗位设置和岗位聘用的中等职业学校、普通高中、幼儿园，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。

58. 本指导意见由省人事厅、省教育厅负责解释。

附件：四川省中等职业学校、普通高中、幼儿园专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

## 四川省中等职业学校、普通高中、幼儿园 专业技术高级、中级岗位结构比例控制标准

学校类别		高级 (%)	中级 (%)
中等职业学校	国家级重点 中等职业学校	30—35	45—50
	省级重点 中等职业学校	25—30	40—45
	其他 中等职业学校	15—25	40—45
普通高中	国家级示范高中	30—35	45—50
	省级示范高中	25—30	40—45
	其他高中	15—25	40—45
幼儿园		0—1.5	20—40