

2023年岗位设置调整方案(大全8篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

岗位设置调整方案篇一

岗位设置与员工薪酬管理办法

（试行）

（2014年9月）

财务部设会计、出纳岗位；

后勤部设工程项目经理、采购员、内勤岗位。第五条 幼儿园岗位设置

（一）幼儿园岗位设置：幼儿园设园长、副园长、保教主任、年级长、主班、副班、保育员、校医、厨师、校车驾驶员、保安、清洁工、杂工等岗位。

（二）幼儿园机构管理：幼儿园实行园长负责制，园长全面负责幼儿园运营管理，并负责完成幼儿园的年度工作目标。

（三）幼儿园人事关系：幼儿园园长由公司任命，副园长、保教主任由园长提名公司任命，园长、副园长、保教主任与公司签订劳动合同，人事关系在公司；幼儿园其他岗位员工与幼儿园签订劳动合同，人事关系在幼儿园。

第六条 早教中心岗位设置

（一）早教中心岗位设置：中心主任、主任助理、教师（初、中、高级）、助教、清洁工等岗位。

（二）早教中心机构管理：早教中心实行主任负责制，主任全面负责早教中心运营管理，并负责完成早教中心的年度工作目标。

（三）早教中心人事关系：中心主任由公司任命，主任助理由中心主任提名公司任命，早教中心员工与公司签订劳动合同，人事关系在公司。

第三章

薪酬管理组织机构

第七条 组织机构

第十条 预算管理

经批准年度薪酬预算一般不再调整，确因特殊情况需调整的，须报公司总经理审核董事长批准后执行。

第五章

薪酬结构

第十一条 薪酬组成公司本部员工薪酬由基本薪酬、津贴补贴、保险福利、奖金和其他激励等组成。

公司幼儿园和早教中心员工薪酬由基本薪酬、津贴补贴、保险福利、绩效考核工资等组成。

第十二条 基本薪酬

基本薪酬含基本工资和岗位工资。岗位工资是指在考虑岗位

价值、工作责任、技能要求、工作强度、工作环境、社会劳动力价格等因素的基础上设立的，按公司标准执行。

第十三条 津贴补贴

津贴补贴是指为补偿员工特殊和额外的劳动等支付给员工的津贴，主要包括误餐、通讯、交通、节日补贴等，按公司标准执行。

第十四条 保险福利

是指根据国家政策规定，按照属地化原则，为员工投保基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等社会保险，提供带薪年假等福利，并根据效益情况，逐步完善多层次的员工保障体系。

第十五条 奖金

奖金含全勤奖和年终奖，全勤奖包含公司所有员工，年终奖仅含公司本部

止。

第十九条 工资扣款

（一）违纪扣款：员工违反公司制度而被扣款，行政部将依据处罚在其当月工资中扣减，不足扣除的下月继续扣减。

1、请假：经公司批准请假者，根据请假天数在工资中进行扣除。每月按照23个标准工作日计算，计算基数为固定工资。
请假扣款=请假天数×固定工资/23。

2、旷工：旷工按照2倍工资处罚，旷工扣款= 旷工天数×2×固定工资/23。

3、迟到。在规定上班時間后到崗为迟到。迟到0-10分钟，每次扣10元。迟到10-30分钟，每次扣20元。迟到30-60分钟，每次扣当天工资的50%。迟到60分钟以上，视为旷工半天。

（二）养老保险及其它保险的扣除：养老及其它保险费按公司规定个人需承担的标准代为扣缴。

（三）个人所得税扣除：个人收入所得税部分按国家规定扣缴。

（四）幼儿园寒暑假期间，员工工资只发放基本薪酬部分。

第二十条 加班工资

（一）加班界定：公司本部、幼儿园和早教中心员工节假日需要加班的，原则上进行调休，重大节日期间加班支付加班工资。

（二）每天加班工资算法：月发放工资/23（月发放工资仅为工资部分，不含课时费、销售绩效、奖金等其他收入）。

第七章

工资调整

第二十一条 调整类别

第二十三条 不予参加工资调整的情况

有以下情况之一者，员工当年不得参加工资调整：

（一）被拘留、受降级及以上处分；

（二）当年度综合考核不合格；

（三）重大事故的直接责任者；

(四) 各类立案审查尚未结案人员;

(五) 公司认为不得调整的其他情况。

第八章

特殊人员工资

第二十四条 稀缺性人员

公司紧缺的管理和专业技术人员工资标准可以根据市场情况采用协议工资的方式确定。

第二十五条 应届毕业生

应届毕业生试用期为三个月，试用期间按薪酬标准的80%发放。

第二十六条 实习生

实习生按照薪酬标准，根据公司各部门、幼儿园、早教中心员工年度使用计划确定实习生进入计划。

第九章 薪酬保密

第二十七条 薪酬保密

薪酬保密是公司员工职业道德的重要组成部分，全体员工必须无条件遵守。参与薪酬管理的人员不得向无关人员泄露所知晓的薪酬内容。任何员工不得将个人薪酬泄露给其他人员或机构，也不得探听其他员工的薪酬。

岗位设置调整方案篇二

岗位设置及薪酬管理办法（试行）

根据公司发展需求和业务特点，为使公司业务发展和各项管

理目标明确、操作规范、制度完善、职责清晰、绩效结合，以提高工作质效和公司市场竞争力制定本办法。

一、岗位设置 1、管理岗位

业务主管：服从部门主管的管理，负责市场拓展、业务营销、现场勘察、报告传递和公司安排的其它工作。

2、业务提成的考核内容：业务量和新增业务量。业务量指公司

安排的与派驻行发生的业务量；新增业务量指在公司安排的本职工作以外发生的业务。

四、考核标准及措施

1、绩效工资考核根据考核内容按照考核结果，每季（或年终）一次性发放；

2、业务提成按照实际收费的1%，新增业务量按照实际收费的5%提取，每月兑付；

5、对于长期不能完成目标计划和连续三月业务收入低于岗位工资标准的，取消岗位工资，按照业务提成发放工资。 6、对当年度（满一年工作时间）考核绩效突出的员工将签立正式劳动合同，并办理相应劳动保险。

五、附则

1、根据岗位职责和薪酬标准员工可选择相应岗位，公司在保证业务正常开展的前提下，将充分尊重和参照员工意愿择优聘用。

2、对于不能胜任本职岗位工作的员工公司将调整工作岗位或予以辞退。

六、本办法自2011年元月1日起执行。

岗位设置调整方案篇三

岗位设置及薪酬管理办法（试行）

根据公司发展需求和业务特点，为使公司业务发展和各项管理目标明确、操作规范、制度完善、职责清晰、绩效结合，以提高工作质效和公司市场竞争力制定本办法。

一、岗位设置 1、管理岗位

业务主管：服从部门主管的管理，负责市场拓展、业务营销、现场勘察、报告传递和公司安排的其它工作。

2、业务提成的考核内容：业务量和新增业务量。业务量指公司

安排的与派驻行发生的业务量；新增业务量指在公司安排的本职工作以外发生的业务。

四、考核标准及措施

1、绩效工资考核根据考核内容按照考核结果，每季（或年终）一次性发放；

2、业务提成按照实际收费的1%，新增业务量按照实际收费的5%提取，每月兑付；

5、对于长期不能完成目标计划和连续三月业务收入低于岗位工资标准的，取消岗位工资，按照业务提成发放工资。 6、对当年度（满一年工作时间）考核绩效突出的员工将签立正式劳动合同，并办理相应劳动保险。

五、附则

1、根据岗位职责和薪酬标准员工可选择相应岗位，公司在保证业务正常开展的前提下，将充分尊重和参照员工意愿择优聘用。

对于不能胜任本职岗位工作的员工公司将调整工作岗位或学习是成就事业的基石

2、予以辞退。

六、本办法自2011年元月1日起执行。

岗位设置调整方案篇四

依据《江苏省幼儿园、中小学、中等职业学校岗位设置管理实施意见》的通知，结合连云区教育系统和我校实际情况，参照20xx年学校岗位设置实施方案，特制订20xx年滨海中学、西苑中学岗位设置实施方案：

一、工作机构

学校成立岗位设置领导小组、工作小组、仲裁小组和办公室

领导小组组长□xx

副组长□xx

成员□xx

工作小组：

高中组组长□xx 副组长□xx

成员：高中部门主任

初中组组长□xx 副组长□xx

成员：初中各部门主任

仲裁小组组长□xx

成员□xx

办公室□xx

二、实施方案：

根据职龄、教龄、工龄、是否为一线教师、班主任工作年限（任现职以来）、名师评比等指标顺序依次排名设岗。

具体办法：

根据职龄年限排序；职龄同等条件下参照教龄年限排序；上述指标相同的，参照工作年限排序；如上述指标相同，按照一线教师在前，教辅人员在后排序；如上述指标相同，参照班主任工作年限（任现职以来）；如上述指标相同，参照名师评比等情况排名。根据排序情况按照各级设岗人数设置岗位。各级岗位最终结果以区人社局批准为准。

三、未尽事宜由岗位设置领导小组讨论商定。

四、本方案由20xx年11月3日学校党政工会议讨论通过后实施。

岗位设置调整方案篇五

为了深化我校人事制度改革，建立健全岗位管理和聘用制度，实现我校人事管理的科学化和规范化，根据上级有关文件精神

神，结合我校岗位设置的实际情况，制定本实施方案。

通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理的转变，由固定用人向合同用人转变，整合人才资源，凝聚优秀人才，调动各类人员的积极性和创造性，促进我校教育事业的发展。

依法设岗，竞聘上岗，按岗聘用，合同管理。

我校设置岗位总量64个，专业技术岗位64个。专业技术岗位主系列是小学教师系列，专业技术岗位设置数为64个，占专业技术岗位设置数的100%。

（一）专业技术岗位等级和数量

岗位总数64个，分高级、中级、初级三类。

1. 高级专业技术岗位3个，占专业技术岗位比例4.69%。

副高级岗位3个，其中六级岗位1个，七级岗位2个。

2. 中级岗位32个，占专业技术岗位比例50%。

其中八级岗位9个，九级岗位12个，十级岗位11个。

3. 初级岗位29个，占专业技术岗位比例45.31%。

其中十一级岗位14个，十二级岗位15个。

教师七、十、十二级岗位仍按照现行的教师职务评审办法评审。

六、八、九、十一等级专技岗位的基本要求：

1. 六级岗位

(1) 具有大学本科及以上学历，具备扎实的专业技术资质。

(2) 有良好的师德修养，教育思想端正，为人师表。

(3) 任职期间胜任并完成教育行政部门及学校所规定的课时量和工作量。

(4) 爱岗敬业，团结协作，严于律己。

(5) 在副高级教师专业技术岗位工作满3年或聘任在教师七级岗位满3年。

2. 八级岗位：

(1) 学历：1973年1月1日后出生的小学、幼儿园教师必须取得大学本科以上学历（含本科），否则不得聘为八级岗位。

(2) 取得中级专业技术职务任职资格，且聘任在九级专业技术岗位上工作两年以上。

(3) 有良好的师德修养，教育思想端正，为人师表。

(4) 任职期间胜任并完成教育行政部门及学校所规定的课时量和工作量。

(5) 爱岗敬业，团结协作，严于律己。

3. 九级岗位：

(1) 具有大学专科及以上学历。

(2) 有良好的师德修养，教育思想端正，为人师表。

(3) 任职期间胜任并完成教育行政部门及学校所规定的课时量和工作量。

(4) 爱岗敬业，团结协作，严于律己。

(5) 聘任在教师十级岗位2年以上。

4. 十一级岗位

(1) 具有大学专科及以上学历。

(2) 有良好的师德修养，教育思想端正，为人师表。

(3) 任职期间胜任并完成教育行政部门及学校所规定的课时量和工作量。

(4) 爱岗敬业，团结协作，严于律己。

(5) 聘任在教师十二级岗位2年以上。

为保证工作顺利开展，学校成立岗位设置工作领导小组，具体负责该项工作的组织、实施、协调与管理。

组长□z

成员□zz

下设办公室，具体负责方案制订、指标核定、分值测算、数据汇总、材料上报和聘用合同签订等工作。

办公室主任□z

成员□zz

根据《丹徒区中小学各等级专业技术岗位聘用条件（试行）》，以完成本岗位工作所需的学识、才能、技术和经历为前提，以岗位工作需要为依据，从本单位人员的实际出

发，制定符合学校发展的岗位等级具体评定条件。

根据《丹徒区事业单位岗位设置管理实施意见》要求，编制出7个等级的岗位说明书，明确设定岗位的职责任务、岗位工作标准、岗位聘用条件等主要内容，作为今后人员聘用和管理的主要依据。

制订《学校专业技术岗位等级晋级评分标准》，实行打分制。首次岗位聘用须符合各类岗位基本聘用条件和聘用基本年限，对照晋级评分标准，以分值高低排序确定。

认真做好两方面的准备工作：

1. 整理汇总教职工的出生年月、专业技术任职年限、担任现专业技术职务年限、任现职务以来的管理工作年限和专业性、奖励性荣誉等相关信息。

2. 召开岗位设置领导小组会议，对教职工的奖励型荣誉进行界定，确定分值，并形成书面意见。在上述基本信息的基础上，由岗位设置工作职能部门根据《专业技术岗位等级晋级评分标准》的评分细则打出个人分数。

1. 召开全校教职工大会，公布岗位总量、结构比例和各等级的任职条件，进行解读。

2. 根据岗位等级指标，结合岗位基本条件，由个人申报并提供相应材料，岗位设置领导小组对教职工的材料进行鉴定，并根据《专业技术岗位等级晋级评分标准》的评分细则打出个人分数。再确定各等级教职工岗位聘用人员名单。

3. 按规定时间和程序向教育局上报各类表格，进行资格审核。

4. 将各类人员的岗位设置情况公示7天。公示期间，教职工如对岗位确定有异议，可向学校岗位设置领导小组提出书面申

诉，由领导小组复议。

5. 签订聘用合同。公示结束后，经领导小组集体研究，确定各类人员的聘用岗位，参照学校原来的聘用期限，由学校组织教职工签订聘用合同。

因首次设置，特将操作中可能碰到一些具体问题如下说明：

1. 首次聘任中提供的材料均以20xx年11月30日为界。

2□20xx—20xx年度不参加考核者，首聘不晋级。

3. 同分条件下，按照任职年限、专技工作年限、所获荣誉级别先后排序。

1. 12月12日——12月14日：制定岗位设置实施方案，编写岗位说明书。

2. 12月14日——12月16日：听取教职工对岗位设施方案的意见，学校党政领导班子集体研究。

3. 12月17日：召开教代会讨论通过制定岗位设置实施方案，岗位说明书。

4. 12月18日-20日：教师个人提出申请，并根据《专业技术岗位等级晋级评分记载表》提交相应材料。

5. 12月20日——元月5日：完成教职工聘用工作，经教育局初审后报人社局审核备案。

（一）学校在核定的岗位总量和结构比例内，按照岗位设置实施方案，根据依法设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则，自主开展岗位聘用工作。学校制定聘用办法、规范聘用程序、健全聘用组织、完善监督机制，确保岗位聘用工作的公开、

公平、公正。

（二）学校岗位聘用时，受聘人员须满足省市文件规定的岗位任职条件。教师七、十、十二级岗位仍按照现行的教师职务评审办法评审，评审通过的由学校聘用。其他高级、中级、初级内部不同等级岗位由学校根据单位岗位实施方案的办法进行聘任，聘任结果报教育局备案。教师高级岗位聘用应向优秀班主任和其他优秀教师倾斜。具体岗位聘用程序按市有关规定执行。

（三）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做出相应变更。聘用合同期满前，按国家有关规定和受聘人员的履职情况认真考核，及时做出续聘、岗位调整等决定。

（四）学校进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破核准的结构比例。首次岗位设置时，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。

岗位设置调整方案篇六

名师创名校，名校育名师。一所学校的可持续发展源于一支积极、稳定、优质的教师队伍。为此，抓名师梯队建设是学校师资队伍建设的首任。

学校现有专任教师112人，省级骨干教师3人、占教师人数的3%；省级学科教学能手3人、占教师总人数的3%；市学科带头人4人、占教师总人数的4%；市级骨干教师19人、占教师总数的17%；区级骨干教师31人、占教师总数的28%；35岁以下的非骨干教师42人，30岁以下的非骨干教师29人。

根据学校师资发展现状，各级骨干教师占教师总人数的54.3%，优质教师资源学科分布均匀，各级骨干教师、年轻教师人数较多的特点，组建数学、语文、英语、艺术、综合五个学科专业社群，通过学科专业社群的活动牵动，以社群、学年团队活动为基地，发挥骨干教师的辐射、引领作用，构建生命化课堂教学模式，提高课堂教学质量，促进教师队伍整体素养的提升。

1、学期初下发四型教师评选条件，学期末根据教师在专业社群、团队参与活动的业务素养水平及课堂教学能力，采取自主申报与领导综合考评的形式，为每一位教师找准发展起点，规划发展步骤、目标。

首席名师：省市区级骨干教师或业务能力、课堂教学水平相当于省市区级骨干的教师，课堂教学风格独特，有较高水平的经验或论著，深得学生的喜欢、家长的信任，有一定的知名度。

引领型教师：省市区级骨干教师或业务能力、课堂教学水平相当于省市学科带头人、骨干的教师；善于研究，有较强的研究能力，每学期或学年度有较高水平的研究成果；走在学科课改前沿，能够引领学科教师共同探索课程之路，课堂教学独具风格，质量高效。

成熟型教师：省市区级骨干教师或业务能力、课堂教学水平相当于省市区级骨干的教师，学科专业素养较高，课堂教学效果好，所教学生整体教学质量高；常态课注重学生多元能力的培养，素质教育效果显著。

成长型教师：区级骨干教师或业务能力、课堂教学水平相当于区级骨干的年轻教师，学科专业知识扎实，素质好；课堂教学显现新思想、新思路；课堂教学能力及质量呈逐步提升态势。

管理型教师：班级管理风格独特，有可借鉴、推广的管理经验，班风好，学生素质教育成果显著；任课教师反馈好，参与学校活动效果好。

2、考核评选办法：学校上报区级以上骨干(含区级)要从四型教师中推荐，名师梯队建设实行弹性管理、动态考核，每学期期末要依据教师在学科社群、学年团队及课堂教学的专业素养发展、发挥的真实效应、效果，对照五型教师的基本条件进行评选，评选时没有人数的限制，只有质量的限定。骨干、名师梯队建设如金字塔，塔底成长型教师，塔身成熟型教师、引领型教师，塔尖校级首席名师，每学期期末要在各型教师中推荐出校级名师即工农兵小学首席名师。

岗位设置调整方案篇七

根据适应分公司新的发展规划，为了充分利用利用职能部门职工资源，发掘职工潜能，达道统一安排、管理，又分工明确，高效组合。经充分调研，决定将分公司的职能部门及岗位作如下调整。

财务科，工程管理科，质安科，综合科，经营科。

1、根据国家及上级部门等相关规定，财务科为必设部门，其工作按相关规定执行。

2、综合科的工作包括劳资、法律、工会、办公室等几个主要部分。

3、工程管理科的工作包括质量、项目管理、预结算、成本核算、报量管理等。其工作与公司工程管理处相对应。

4、科室负责人由分公司领导根据德、能、适应性等方面考核提名，分公司员工公开讨论投票产生。

5、质安科按公司要求为必设科室，对内统一由工程管理科管理相应人员担任。其工作与公司质安处相对应。6、经营科的工作主要由投标、预结算等。

1、财务科科长：科员：

2、综合科

科长□aaa□负责全面工作；科员a□主要分管劳资工作；

科员c:主要分管办公室及法律、工会工作；

3、工程管理科科长□aaa

科员a□负责工程管理科内务工作，包括证件管理及培训等等；
科员b:主要分管质量、安全工作，同时兼预算、成本工作。

4、经营科科长□aaa□全面工作负责；

副科长a□负责投标报名、投标文件及开标工作等内务工作；
主办科员a:负责投标文件制作。副科长b□负责投标外联及经营业务。高级专职科员c□预结算；机动科员：综合科人员。

5、安全科科长□aaa□工程管理科科长兼任；

科员a□同时对应公司质安处有关的内务工作；

科员b:同时对应公司质安处有关的项目部工作。

科员c□aaa□根据公司、分公司等要求，对项目进行检查、指导、跟着整改。

1、各科室的科长对本科室的`工作及分公司下达的指标、目标完

成直接负责，对本科室的工作进行计划、安排、管理、监督和落实。

2、各科室不得擅自插手别科室的工作，不得擅自指挥别科室的工作人员，如需要别科室配合的，要向相关科室负责人申请，特殊情况可请分公司领导协调。

3、科室人员必须服从分公司领导和本科室负责人的安排，并直接对科长负责，非紧急特殊情况的，科室人员一般不得越级汇报工作。特殊情况的，可请分公司领导给予说明。

4、科室人员的考核由科长负责，分公司领导监督。考核必须有依据、真实、公平、公正，否则分公司将按情况对考核人进行处理。

5、科室内部、各科室之间的员工，不得有对别的员工进行诋毁、打小报告等不利于团结的行为，有问题可以向分公司领导报告处理。

2、考核结果分为优良、合格、不合格，考核结果以书面出示，综合科留存备案。

略

aaa□主管全面工作，直接管理经营科工作；

aaa□主管内务、综合科、安全科工作；

aaa□主管工程管理科、主任工程师工作。

岗位设置调整方案篇八

为深化单位人事制度改革，建立健全岗位管理制度，实现单位人事管理的科学化、规范化和制度化，根据中共西双版纳

州委办公室、西双版纳州人民政府办公室《关于印发〈西双版纳州事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》等有关文件精神，结合单位实际，制定本方案。

（一）单位机构编制情况

- 1、单位规格：事业单位股所级；
- 2、单位类别：主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位；
- 3、经费形式：财政全额拨款；
- 4、主要职责和任务：是实施小学义务教育，促进基础教育发展。
- 5、人员编制总数80名，其中非教学人员编制不超过11名。内设机构7个，名称分别是：教导处、总务处、德育处、教科室、办公室、教研组、年级组。

（二）现有人员情况

- 1、实有人数77名。
- 2、专业技术人员73名，全部聘用。其中：35岁以下教师28人占38.4%；36—49岁以下教师43人占58.9%；50岁以上2人占2.7%；现有中级职称50名，聘任32名；初级职称22名，聘任22名；不定等级1名。
- 4、工勤技能人员4名，全部聘用，其中：35岁以下1人，占25%；36—49岁3人，占75%；高级工1名，已聘用1名；中级工3名，已聘用3名。

本单位拟设置岗位总量80个，其中：管理岗位1个，专业技术岗位75个，工勤技能岗位4个。主体岗位是专业技术岗位，占岗位总量的93.75%。

（一）管理岗位的名称、等级、数量

管理岗位1个，占单位岗位总量的1.25%，为九级职员。

（二）专业技术岗位等级、数量及结构比例

专业技术主系列是小学教师系列，主系列专业技术岗位设置数是74，占专业技术岗位设置总量的98.7%。专业技术非主系列是卫生系列，非主系列专业技术岗位设置数是1，占专业技术岗位设置总量的1.3%。

1、中级岗位50个，聘用50人，占专业技术岗位比例

66.7%，其中：八级岗位15个，占中级岗位比例30%，九级岗位20个，占中级岗位比例40%，十级岗位15个，占中级岗位比例30%。八级、九级、十级岗位之间的比例为3:4:3。

2、初级岗位25个，聘用23人，占专业技术岗位比例33.3%。其中：十一级岗位11个，占初级岗位比例44%，十二级岗位11个，占初级岗位比例44%，十一级、十二级岗位之间的比例为5:5；十三级岗位3个，聘用1人，占初级岗位比例的12%。

（三）工勤技能岗位等级、数量及结构比例

工勤技能岗位4个，占单位岗位总量的5%。

1、技术工三级岗位1个，占工勤技能岗位总量比例25%；

2、技术工四级岗位3个，占工勤技能岗位总量的75%。

校长副校长属“双肩挑”人员，聘用在专业技术岗位。