# 镇中心学校岗位聘用实施方案

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-06-18

*镇中心学校岗位聘用实施方案为深化事业单位人事制度改革，进一步完善和规范事业单位职务聘任制度，根据国家省、市、区有关文件精神及区教体局、区人社局批准的《襄樊市襄州区双沟镇中心学校岗位设置方案》，制定本实施方案。一、指导思想：通过建立岗位管理制...*

镇中心学校岗位聘用实施方案

为深化事业单位人事制度改革，进一步完善和规范事业单位职务聘任制度，根据国家省、市、区有关文件精神及区教体局、区人社局批准的《襄樊市襄州区双沟镇中心学校岗位设置方案》，制定本实施方案。

一、指导思想：

通过建立岗位管理制度和人员聘用制度，落实科学发展观，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，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，调动学校各类人员的积极性，促进教育事业发展。

二、基本原则：

坚持科学合理、精简高效的原则；坚持按需设岗、按岗聘用的原则；坚持竞聘上岗、合同管理的原则：坚持公开平等、竞争择优的原则。

三、实施范围、对象：

至2025年12月31日，学校在编在岗教职工。根据学校工作特点，管理岗位人员经上级批准，可参加专业技术岗位竟聘和考核，实行双肩挑。校级领导由学校按本方案中的量化考评细则积分考核，确定岗位等级，占学校专业技术岗位职数。

四、专业技术岗位竞聘基本条件：

1、符合国家规定的各类岗位任职的基本条件，即遵守宪法和法律，具备良好的品行，具备岗位所需的专业、能力和技能条件，具有适应岗位要求的身体条件。

2、取得教师资格证和相应专业技术职务任职资格。同时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。

3、根据专业技术人员具体情况，首次岗位聘任时，除具备上述条件外，凡取得高级、中级、初级专业技术职务资格不满三年者，均聘为本级最低等级，即高级七级、中级十级、初级十二级；获得本级职务不满6年者，不能聘为本级最高等级，即高级五级、中级八级、初级十一级。

4、在岗位聘任中，无论取得高级、中级、初级专业技术职务资格年限有多长，均不得跨级竞聘(即初级竞聘中级、中级竞聘高级)，最多竟聘本级的最高级岗位。

5、专业技术十三级岗位应具有员级专业技术资格或暂未取得专业技术资格已转正定级的专业技术人员。

6、首次岗位聘任时，不参加高一级岗位竞聘者，按原聘岗位进行聘任。

五、聘用否决条件：

有下列情况之一者，不得参与竞聘，直接留在原级或降至本类别最低级。

1、有严重师德师风问题，被上级通报、查处或对学校造成恶劣影响的。

2、有重大安全责任事故，被上级通报、查处或对学校造成恶劣影响的。

3、2025年9月份以来，某学年病假累计满120天或事假累计满30天或旷工累计达到5天者。

4、本属专业技术职称，近一年来未在岗位者。

六、专业技术岗位竞聘量化考评细则：

(一)、敬业精神(满分9分)

1、考勤：2分。按近三个学年(2025年1月1日——2025年12月31)考核中出勤分折算。

2、教育工作：3分。（2025年1月1日——2025年12月31）担任学校行政干部1年1分，担任班主任、教研组长或备课组长工作每年记0.8分，不满1年的按一半计算。（取其中一项最高分不累计）

3、教师岗位竞聘民主测评：2分。按近三个学年(2025年1月1日——2025年12月31)考核中测评分折算。

4、学校岗位聘用工作领导小组测评：2分。按近三个学年(2025年1月1日——2025年12月31)考核中测评分折算。

(二)、工作质量(满分49分，)

按近三个学年(2025年1月1日——2025年12月31)考核成绩计算，A等49分、B等47分、C等及以下45分。

(三)、教科研能力水平和成果

(满分10分)

l、专业技术荣誉：4分。任现职以来被授予骨干教师、学科带头人、名师(名校长)、拔尖人才、特级教师这五类体现教师专业技术水平的荣誉，按以下标准计分：省级及以上4分、市级3分、区级2分、镇级1分。拥有多个专业技术荣誉的，以最高级为准，不累计。以证书、文件、通报为准。

2、专业成果：6分。参加优质课(说课)竞赛，获省级及以上6分、市级4分、区级2分、镇级

(指一、二、三等奖，不含优秀奖)1分。论文、案例、课件竞赛获奖或发表、比照优质课标准的一半计算。以上均取任现职以来最高级别一次计算，不累计。优质课和论文、案例、课件二类成果，取得分较高的一类记入总分，不取和。以证书、文件、通报或报刊原件为准（此项6分封顶）。

(四)、其它条件(满分32分)

1、学历：5分。本科5分，专科4分，中师(高中)3分，初中2分(均按最高学历计分)。

2、教龄：10分。从上班至2025年计算，每年0.5分，10分封顶。

3、任现职年限：10分。任现职年限1年1分，10分封顶。

4、年度考核2分。自2025年以来(2025、2025、2025三年)，考核有优秀等次者记2分（2分封顶）。

5、表彰（近三年2025、2025、2025）：5分。综合表彰指党委、政府或教育、人事部门表彰的先进个人。单项表彰是指教育行政机构、教学研究部门、综合表彰外的教育教学工作类表彰。不含学术、论文等类表彰。其它团体类表彰或者非政府、教育部门表彰不再计分。省级以上5分、市级3分、区级2分、镇级1分、校级0.5分。拥有多个荣誉称号的只取最高级别一次计分，不累计。

七、岗位聘用的基本程序：

l、成立学校岗位聘用工作领导小组。

组

长：郝琪成副组长：王兴年

成员：邱在华

范明锦

田新凤

罗冬香

领导小组下设办公室，王兴年任办公室主任负责对应聘人员进行资格审查和积分核算。

2、召开动员大会，组长作动员报告，明确岗位聘用的意义及实施步骤。

3、公布经上级核准的岗位设置方案及实施方案。

4、应聘人员申请应聘岗位，填写《襄樊市襄州区岗位聘用申请表》(见附件2)。

5、岗位聘用工作领导小组对应聘人员资格、条件进行初审。

6、岗位聘用工作领导小组对通过初审的应聘人员按量化考评细则将得分按职称进行排序，得分相同时，由学校岗位聘用工作领导小组进行综合考评，提出各级岗位拟聘人员名单。

7、学校领导班子审定。

8、填写《襄樊市事业单位岗位聘用审核表》报区教体局区人社局进行认定、审核验收。

9、结果公示。

10、学校法人代表或其委托人与受聘人员签订聘用合同。

ll、对岗位设置与聘用工作进行总结，完善相关手续，申请区教体局、区人社局对我校岗位聘用工作进行认定。

12、凭区人社局《岗位设置与聘用工作认定通知书》和核定的《襄阳区事业单位岗位聘用核准表》，从核准认定的下一个月起，根据所聘岗位重新确定岗位工资。

八、建立岗位考核评价机制。

学校将建立各级专业技术岗位考评办法，建立考评档案，对履行岗位职责的情况每年进行一次考核。

九、其它说明：

1、各级别专业技术人员首次聘用年限为三年，聘期自聘用合同签订之日起计算。

2、岗位设置核准后，将严格执行区人社局核准的岗位结构比例。首次聘任后，高、中级职称缺岗、初级职称超岗。学校将根据每年申报高、中级职称的教师情况，对空缺的岗位按照上述程序和办法进行公开考核、聘用，逐步达到核定的岗位结构比例。

3、本实施方案由学校岗位设置工作领导小组负责解释。

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！