# 关于推行教职工全员聘任制的实施意见（推荐五篇）

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-03-06

*第一篇：关于推行教职工全员聘任制的实施意见关于推行教职工全员聘任制的实 施 意 见为进一步深化人事管理体制改革，以激励机制调动教师的工作积极性和主动性，全面提高学校的管理水平，进一步加强教师队伍建设和聘任管理，激发广大教师的工作积极性，促...*

**第一篇：关于推行教职工全员聘任制的实施意见**

关于推行教职工全员聘任制的

实 施 意 见

为进一步深化人事管理体制改革，以激励机制调动教师的工作积极性和主动性，全面提高学校的管理水平，进一步加强教师队伍建设和聘任管理，激发广大教师的工作积极性，促进教育事业持续快速健康发展。依据《教师法》、《事业单位人事管理条例》、《\*\*事业单位岗位设置管理实施细则（试行）》等法律、法规和相关政策，制定本实施意见。

一、指导思想

推进岗位设置管理，创新聘用方式，规范用人秩序，完善激励机制，激发教职工的积极性和创造性；加强教师管理，优胜劣汰，完善教师退出机制，进一步优化教师结构，打造师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的教师队伍。

二、聘任原则

1、按需设岗。以加强教师队伍管理和教育教学实际需要为先导，科学设置各类别工作岗位。

2、择优聘任。聘任以年度考核结果为主要依据，以学历、资历、教师职务任职资格为参考，优秀者优先聘任，不合格者不予聘任。

3、合同管理。教职工聘任到相应岗位后，签订聘任合同，明确双方的权利、义务和责任，并严格依合同约定履职。

4、民主公开。做到聘任政策公开、聘任方案公开、聘任岗位公开、聘任条件公开、聘任结果公开。

三、聘任范围、条件及办法

（一）聘任范围

全县各级各类学校（单位）的校长（负责人）、学校（单位）中层领导及全体教职工。

（二）聘任条件

1、遵守宪法、法律和职业道德，为人师表；

2、贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，执行学校的教学计划，履行教师聘约，完成教育教学工作任务；

3、具有胜任教育教学工作的学识水平、业务能力，遵守职业道德，具有敬业精神；

4、学年度考核结果为合格及其以上的。

5、凡有下列情形之一的，不予聘任或予以解聘：

⑴故意不完成教育教学任务，给教育教学工作造成严重损失者；

⑵体罚或变相体罚学生，经教育不改者；品行不良、侮辱学生，影响恶劣者； 受到开除处分者；

⑶连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的；

⑷年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格者；

⑸二次竞争上岗而被淘汰者。

（三）聘任办法

以“按需设岗、竞聘上岗、双向选择、择优聘任”为原则，性的重要举措。各单位、学校要充分认识推行聘任制的重要性、必要性和复杂性，做好广大教职工的思想政治工作，处理好实施工作中遇到的问题，确保实施工作平稳有序进行。

二要加强领导，健全组织。推行教职工全员聘任制，涉及人员多，工作任务繁重，各单位、学校要从实际出发，切实加强对此项工作的组织领导，做好政策解释和思想疏导，发现问题及时解决。要妥善处理好工作中的具体问题，做到既积极推进，又稳慎实施，最大限度地维护教职工的切身利益，确保聘任工作达到预期效果。

三要严守纪律，阳光操作。实行教职工全员聘任制的根本目的，在于激发广大教职工的工作积极性，增强责任感和使命感，本着对社会负责、对学生负责、对本人负责的态度，在教育教学工作中体现自身的价值。因此，各单位、学校要充分发挥工会、教代会、职代会在教师聘任过程中的参与管理、参与监督的作用，广泛听取教职工的意见和建议，做到公开、公平、公正。对在聘任过程中出现的弄虚作假、营私舞弊的单位和个人，将按组织程序从严追究单位领导和相关责任人的责任。

\*\*\*教育体育局 \*年\*月\*日

**第二篇：教职工全员聘任制细则**

孙寺镇中心小学教职工全员聘任制细则

为推进学校内部管理体制改革，进一步坚持和完善教职工全员聘任制，特制定如下实施细则：

一、在坚持校长全面负责、党支部保证监督、教职工民主管理的基础上，学校可依据《教育法》、《教师法》等关于国家实行教师“聘任制度”的精神，对教职工实行全员聘任制。

二、聘任教职工应遵循以下原则：

１、按编定岗位的原则。学校根据上级部门核定的编制人数或可聘数，按教育教学和行政管理的需要 设岗，按岗位和职责定人员，不要因人设岗，杜绝人浮于事。

２、任人唯贤的原则。坚持任人唯贤，量才录用，择优聘任。校长根据教职工的思想政治水平、业务 水平和工作表现，经过考核，择优聘任。

３、合理组合的原则。校长在选聘教师时，要注意老、中、青三结合，在知识结构、能力结构、年龄 结构上合理聘任，力争建设一支编制合理、素质较好、水平较高的教职工队伍。

三、聘任人员一般须具备以下条件：

１、坚持四项基本原则，忠诚于人民的教育事业，遵守宪法、法律和职业道德，为人师表 ；

２、具有与拟聘岗位相适应的国家规定的资格、职务、业务水平和能力；

３、贯彻国家的教育方针，遵守规章制度，服从分配，履行聘约，完成工作任务；

４、关心、爱护全体学生，尊重学生人格，在本职岗位上对学生进行教育，促进学生德、智、体等全 面发展；

５、身体健康，能完成正常的教育教学工作量。

四、聘任工作的程序：

１、校长经上级组织任命后，凭任命文件与教育界行政部门负责人签订聘约；副校长经上级组织任命 后，可凭任命文件与校长签订聘约。

２、学校聘任中层干部，由校长提名，按干部管理权限，经上级主管部门批准后，再签订聘约。

３、根据核定的编制或可聘教职工数，结合学校的实际情况，学校领导集体研究制定聘任工作意见，确定各岗位所需人数，明确每个岗位的职责、任聘条件，形成聘任方案。学校党组织对聘任方案要认真讨 论，提出意见，参与决策。聘任方案要在广泛听取各方面意见并经教代会讨论通过后公布实施。

４、聘任方案由校长或校长授权的机构发布，教职工根据聘任方案，在规定的时间内，向学校提交应 聘申请书。

５、学校根据每个教职工的具体条件、岗位要求等情况，经平衡协调后，由校长公布聘任名单，并与应聘者签订《聘任合同书》，正式确认聘任关系。

６、《聘任合同书》应明确规定双方的权利、义务和责任。《出任合同书》一式二份，签约双方各执 一份。

７、聘任期限一般为１—３年。签约双方应在聘任期满前一个月内重新办理聘任手续。

８、聘任签约双方中，一方违约，应依法追究违约者责任。若签约双方协商一致，可以解除聘任关系。

９、聘任可以由校长对教职工直接聘任，也可以由校长授权采取分级方式聘任。具体聘任办法，由学 校自定。

１０、学校要成立协调小组。协调小组由党、政、工、团及教工代表组成，在学校党组织领导下依法 开展人事调解工作，聘任双方应尊重协调小组的调解意见。

五、关于低职高聘或高职低聘

校长聘任教师的职务应与已具有的任资格相应。对个别教育教学能力强、教学成绩显著、贡献突出，且同行公认能胜任比现任职资格高一级教师职务的教师，学校可根据地实际情况在校内低职高聘；对不能 履行教师职务职责的，校长有权高职低聘。由校长根据上述条件决定的高职低聘或低职高聘仅在本市有效，其工资参加有关文件规定由学校作相应增减。

六、关于拒聘人员的处理：

１、下列情形之一为拒聘用人员：

（1）本人不应聘的；

（2）本人要求聘任，但应聘岗位不宜或职数已满，经协调小组调解，本人不愿到指定岗位上工作的。

２、凡属于下列情形之一的，不得拒聘 ：

（1）大中专毕业生分配任教后,国家规定的服务期未完成的;（2）调入人员与学校约定服务期务期未满的。

３、拒聘人员的安排和待遇：

（1）、拒聘人员自拒聘之日起，应在六个月内自行办完调出本市教育系统或辞职手续。符合退休（退职）政策规定的，可以办理退休（退职）手续。拒聘六个月，按自动离职处理。凡由教育行政部门或学校出资 进修培训的，拒聘人员应按规定赔偿进修培训费；凡是由教育行政部门所分配的住房，按本市及教育主管 部门房屋分配使用的有关规定执行。

（2）拒聘期间不计工龄、教龄，只发职务工资、１０％工资、职务补贴、未冲销津贴及教龄津贴。３０％ 津贴、午餐补贴、学校自筹等福利待遇一律停发。

七、关于待聘人员的处理：

各校在开展聘用工作中，要有一定比例的待聘人员，待聘人员一般应控制在５％以内。

１、下列情形之一为待聘人员：

（1）不符合聘任条件的；

（2）因编制和岗位所限，无岗位安排的；

（3）因身体等特殊原因，无法继续履行岗位职责；

（4）在聘期内被解除聘任合同的。

２、待聘人员的安排：

（1）待聘人员可由学校根据需要，尽可能安排一些非岗位性的临时工作，或自行联系进行对口业务进 修（费用自理）；

（2）待聘人员中，凡符合病退条件的，应办理退休手续；符合提前退休条件的，可按有关政策办理提 前退休手续

（3）待聘人员要求调出、辞职、退职的，可按有关政策和规定的程序办理手续。但不得办理停薪留职 手续。

３、待聘人员的待遇：

（1）服从学校安排，承担临时性工作或进行系统业务进修的，计算工龄，但不计算教龄；可以参加年 度考核；符合条件的，可以参加正常调整工资；降低标准参加校内津贴分配。

（2）本人服从学校安排，但学校无临时性安排，计算工龄不计算教龄；不参加校内津贴分配。

（3）不服从学校安排的，按拒聘人员处理。

八、关于解聘人员的处理

１、被聘教职工有下列情形之一，经教育无效，学校有权予以解聘：

（1）违反四项基本原则,不能按党和国家教育方针教书育人的;

（2）工作敷衍塞责,不完成教育教学任务,给教育教学工作造成损失的;

（3）体罚学生或变相体罚学生,经教育不改的;

（4）品行不良、侮辱学生，影响恶劣的；

（5）严重失职，营私舞弊，给学校利益和声誉造成严重损害的；

（6）未经学校同意，又应聘到其他学校或从事其他职业的；

（7）在各级各类教育考试工作中，玩忽职守，徇私舞弊的；

（8）连续旷工影响正常教育教学工作的；

（9）在聘任期内，因违法犯罪受到管制以上刑罚的；

（10）不胜任被聘岗位工作的。

２、有下列情形之一的，学校不能解除聘约：

（1）教职工患病或负伤在规定的医疗期内的；

（2）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；（3）法律、法规规定的其他情形。

３、校方未能履行聘约，教职工可以与校方解除聘约。

教职工解除聘约一般应在学期结束前三十天向校方提出要求。

４、解除人员处理

（1）受聘任人不胜任工作,由校方解除聘约的,按待聘人员处理。

（2）被聘人在履行聘约期间，因违反第八条第一项１～９款被解除聘约的，按拒聘人员处理。

（3）校方未能履行聘约，被聘人要求解聘的，可以在校内待聘，也可自行联系到外校应聘。在校内待 聘期间，其待遇参照待聘人员的标准处理。

（4）聘约履行期间，签约双方的任何一方擅自违反合同的，必须负违约责任。并应按不满聘约规定的 期限支付基本工资额度的违约金。

九、关于校内津贴分配

１、在核定编制或可聘人数的基础上，对学校实行工资总额包干制。

２、学校从工资总额包干经费中，将３０％活工资拿出不少于５０％部分，由学校统一掌握，根据教 职工职务、岗位责任、工作量和工作目标确定分配标准，拉开档次，使能胜任教育教学工作并上足课、上 好课的教师多得益，并建立劳酬挂钩的机制。

３、校内津贴的分配，应体现多劳多得，少劳少得，不劳不得的原则，克服平均主义倾向。

十、其他有关问题

１、实行教职工聘任制是一项政策性较强的工作，学校领导和教职工应该慎重从事，正确对待。校长 聘任教职工要正确行使国家赋予的权力，秉公办事，遵守民主程序，尊重教职工的国家主人翁地位。教职 工要顾全大局，支持校长履行职责。

２、学校党的基层组织对实行教职工岗位聘任制负有参与决策和保证监督责任；教代会和工会负有支 持校长工作和维护教职工合法权益的责任。学校党、政、工、团组织要互相配合，做好宣传教育和协调工 作。

３、在聘任工作中，教职工如认为校长对本人的工作安排不适当，可以向协调小组反映意见，请求复 议。同时要尊重学校复议后由校长作出的决定。如认为校长违反聘任工作原则或打击报复，可以列举事实，以书面形式向教代会反映，听候调解或裁决。不得无理取闹，干扰学校正常工作。凡经查证核实校长以权 谋私、打击报复，或教职工个人无理取闹、诬陷领导的，上级教育行政部门均要作严肃处理。

十一、校长聘任教职工的工作接受教育行政部门管理和监督。教育行政部门负责核定每所学校的人员编制和可聘教职工数，了解学校聘任工作情况，负责聘任工作中争议的调解与仲裁。

孙寺镇中心小学 2024.9

**第三篇：小学教职工全员聘任制实施方案**

北辛街道中心小学

教职工全员聘任制实施方案

为了贯彻北辛街道教委《关于加快推进教职工全员聘任制改革的意见》，结合我校实际特制定此方案。

一、指导思想

坚持邓小平理论、“三个代表”的重要思想为指导，以《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国劳动法》等相关的法律法规为依据，按照依法治教和依法治校的方针，贯彻“改革、优化、精简、有序、科学、高效”的原则，建立能上能下的竞争机制。

二、聘任原则

1、坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则。

2、坚持定岗定员与编制调整相结合的原则。

3、坚持实事求是，一切从实际出发的原则。

4、坚持责任、权利与义务相统一的原则。

三、范围与对象

我校在编在岗的教职员工。

四、工作程序

（一）聘任方式(实行分级聘任)

1、学校校长、副校长、由教委聘任。

2、学校中层领导公开招聘，经北辛街道教委聘任。

3、年级组长由学校公开竞聘，教师、班子打分各占50%；由校长聘任。

4、班主任、教研组长、备课组长等岗位及一般教职工工作岗位填写申报志愿书,经校长办公会审核后提交聘任领导小组审定.(二)聘用程序

1、学校成立聘任制工作领导小组，小组人员由学校党、政领导和教职工代表组成，具体负责聘任制的组织实施工作。

2、科学合理设置岗位，确定岗位职责、任职条件、聘任期限、聘任办法和待遇。

3、岗位设置

因事设岗，因岗责人。每学期末，有聘任小组成员根据学校实际，确定学校所需的岗位数，教师每周课时满工作量为标准课时18课时，班主任按2课时计算，自习按0.5课时计算。学校教学岗位每学年调整一次，调整前先发放申报表，由教师填写两项志愿。学校岗位调整时，采纳了两项中的任何一项后，均不再与教师谈话；如两项均未采纳者，学校聘任考核小组提前通知，经双方协商后进行聘任。

4、向全校教职工公布岗位设置数及聘任结果。

5、由聘任领导小组审查申报人员的资格，进行必要的考核。

6、公布聘任结果。受聘人员按规定与校长签订聘任合同书。

五、聘任期间的人员管理

（一）合同管理

1、学校和教职工之间签订聘任合同，并以此作为续聘、分流、解聘的重要依据。

2、聘用双方当事人因履行聘任合同发生争执，应协商解决，10日内协商调节，调节无效，当事人（60天内）可向人事仲裁机构提出仲裁。

（二）实行岗位绩效工资制

执行滕州市绩效工资改革方案。

六、聘用与解聘

有下列情况之一者，学校可以上报上级主管部门申请：不聘或解聘。

1、违反国家政策法规，受开除留用处分者。

2、工作严重失职，渎职行为者，影响学校声誉，造成重大损失或屡出一般事故而无改进者。

3、侮辱学生，体罚或变相体罚学生造成不良影响的。

4、违反规定，向学生或家长收取或变相收取财物。

5、不能顾全大局教师间出现争吵现象，对工作产生不良影响的。

6、不服从学校的工作安排，不能履行本岗位职责的。

7、一年内连续事假一个月，未履行岗位职责的。

8、一年内连续旷工2天或累计旷工超过5天者。

9、严重违反课堂教学常规，出现乱班、乱课情况的。

10、教育教学效果差，学生、家长、社会反映强烈仍无改进者。

11、不遵守学校各项规章制度，经教育后仍无改进者。

12、考核确定为不合格等次者。

七、落聘人员的管理

1、实行校内考核不合格落聘制。当年考核不合格的自行落聘，落聘人员可在校内或校外转岗和分流。

2、转岗：在考核中落聘的教师可竟聘教辅岗，教辅人员可竟聘工勤岗，转岗后按新的岗位工资标准领取工资。或根据学校工作需要，本人申请学校同意，安排临时性工作。

3、待岗：待聘期间，根据本人情况，安排政治、业务学习，学校根据本人的情况酌情安排临时性工作或在一年内安排两次试岗机会试岗，待岗人员未经学校批准，不得离开本校从事其它工作。学习期间领取70%工资。

4、分流：本校落聘，本人申请，经教育局同意后可到缺编或边远学校竞聘。

5、解释：本着改革、稳定并举的原则，学校要做好说服、解释工作。

**第四篇：全员聘任制**

渐汶河小学教师聘任制实施方案

（试行）

一、指导思想：

为了积极贯彻《中国教育改革和发展纲要》精神，进一步深化学校内部管理体制改革，进一步调动教职工积极性，增强教师的责任感，认真履行工作岗位责任制，促进教育教学质量不断提高，办学水平和办学效益提高。因此，我校实施教师聘任制。

1、聘任工作应遵循的基本依据

学校贯彻工资总额包干的“增人不增资，减人不减资”精神。在学校内部实行“五定”（定编、定岗、定量、定额、定责）的基本原则：

（1）根据《学校人员编制标准、课时标准》、教育局有关精神及本校的办学规模和现实状况，实行宽编紧岗，合理核定学校教职工编制数。

（2）根据区教育局有关精神及学校实际状况，核定学校的职能机构和中层以上干部职数。

（3）根据学校教育教学任务设置各类岗位数。

（4）根据镇教委对渐汶河小学已核定的教职工编制和国拨教育经费数。、聘任工作应坚持的基本原则

（1）宽编紧岗原则

学校以小于编制数，根据满工作量确定岗位职数。在因事设岗，专兼结合，一人多岗的前提下组织竞聘。竞聘对象主要是在编在册教职工。

（2）任人唯贤的原则

建立以实绩为核心的考核标准，坚持职务与职责、能力相统一。把思想政治素质好、工作认真负责，教育教学业务能力强的骨干教师聘任上岗。即：“适者聘任、能者高聘、个别低聘、劣者不聘，量才而用，优胜劣汰，待遇随岗而定”。

（3）公正、公开、公平原则

教职工竞聘上岗做到公平竞争，学校每年7月份对全体教职工进行一次德、识、能、绩、责的量化考核。考核结果作为新学年教职工岗位、职务、职称聘任的主要依据。（具体内容见考核细则）

（4）双向选择原则

聘任教职工实行双向选择，在岗位需要的前提下学校应尽量根据教职工本人的志愿进行聘任。学校聘任的岗位与教职工志愿不相符时，教职工应服从学校聘任，不服从学校聘任的，按拒聘处理。

3、聘任工作基本程序

（1）成立以校长为组长的教职工竞聘上岗考评领导小组，该小组的主要工作由学校教师职务聘任委员会兼管。

（2）成立由教职工代表组成的竞聘调解小组。

（3）学校每学年8月份组织竞聘工作。

（4）学校根据区教育局，镇教委下达的编制、岗位数结合实际情况充分听取各方面的意见，制定《渐汶河小学教职工竞聘上岗实施细则》

竞聘方案包括：

聘任原则、聘任方法、聘任机构、干部数、教师岗位数、职工岗位数、岗位职责、聘任程序、考核条目、时间安排、实施要求等。竞聘考核尽可能科学、实际，易量化操作。

（5）召开全校教职工大会，布置填写竞聘上岗意向等工作。

（6）教职工根据《竞聘实施细则》及本人实际填写竞聘意向书（竞聘意向岗位可报1——3个，不填报意向书者视为拒聘）。

（7）学校根据竞聘实施细则，采用本人述职，考评组评议量化，组织考核，公开竞聘。

（8）考评组根据竞聘人员意向，工作需要及考评情况，拟定聘任上岗人员名单，经校务会讨论通过后公布。

（9）学校与受聘人员签定“聘书”。（中层干部每届岗位聘期为二年，教师岗位聘期一般为一年，岗位聘期届满可以续聘）。

4、聘任的方式

学校中层干部根据上级规定的干部数，经考核由校长聘任。中层干部每年向教代会进行一次述职，并接受教代会的评议和考核。

教研组长、年级组长、班主任、学科科任教师由教导处根据实

际情况提名，报校长审批。

5、落聘人员分流方法

对于在合同期内，能胜任教育教学工作，因编制和学科结构限制而落聘的教师，经过教育局人才交流中心进入市场，也可本人自找接受单位进行流动。对因各种原因而落聘的教师中适合做职员、工人工作的，可以转岗调配到职员、工人岗位，但不再享受原职务工资，待遇按现岗位重新核定，不服从安排者按拒聘人员处理。

6、解聘与拒聘

（1）解聘

①在合同期内，若一方提出终止合同，经聘用合同双方当事人协商一致，即行解除聘用合同。

②聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现时，聘用合同即自行终止。学校根据平等、协商的原则，一般在合同期满前2个月确定续订工作。经双方协商同意，可续签聘用合同；但双方只要有一方不愿意续订合同的，原聘用合同到期自然终止。

③受聘人员有下列情况之一的，聘用单位可以解除聘用合同；

a、在聘期内严重不履行合同；

b、考核不合格的；

c、严重失职、渎职或违法、违纪的；

d、无故旷工的；

e、聘用合同中第六条第5款所规定的。

（2）拒聘

对合同期内拒聘的教职工，不参加结构工资制，学校给予一个月时间自寻出路并发放50%档案工资。一个月后即解除合同

**第五篇：2024年袁桥镇全员岗位聘任制实施意见**

袁桥镇中心初中2024-2024学全员岗位聘任工作实施方案

（本方案2024年8月3日经袁桥镇教职工代表大会讨论通过）

为进一步深化教育人事制度改革，完善我镇各类学校教师管理，促进教师队伍的合理、均衡布局，提高教育教学质量，根据如皋市教育局《关于进一步加强教师队伍管理，促进教师均衡配臵的实施意见》（皋教发„2024‟48号）和《关于进一步加强教师队伍管理，促进教师均衡配臵的补充通知》（皋教发„2024‟71号），结合我镇教育实际，现提出2024-2024学全员岗位聘任工作实施意见。

一、2024-2024学实施全员岗位聘任的总体要求。

1．从事教育教学工作的人员必须依法取得教师资格。按《教师资格条例》规定，具有不同层次教师资格的人员，只允许顺向应聘岗位。

2．根据编制标准或教育事业计划发展的实际，逐校核定编制。根据《市政府办公室转发市编办等部门关于加强南通市中小学机构编制管理意见的通知》（通政办发［2024］39号）规定的编制标准和市教育局有关文件提出的工作量标准，根据学校学生数核定各校的编制标准。

3．各校在核定的编制标准内按照按需设岗、岗能相适、岗职相宜的原则，根据工作需要、工作难度强弱、工作量大小等，区别教学人员与非教学人员，科学合理设臵岗位。教学人员的岗位必须达到初中85%，小学91%。

4．学校在核定的编制数内科学设臵岗位，按照一岗一聘的原则，公开招聘、双向选择、平等竞争、择优聘用，在平等自愿、协商一致的基础上，学校与教职工签定聘任合同，聘任上岗。

5．不断加强教职工队伍管理，优化教职工队伍结构。通过择优聘用，转岗分流不合格教师，对师德失范、工作绩效较差的教师予以教育，促进其加强自身师德建设，提高工作责任心。

6．建立中心小学与一般小学教师交流制度。凡男年龄在50周岁或女年龄在45周岁以下、在镇中心小学连续工作满6年以上的教师，必须分批交流到镇一般小学，原则上不少于2年。交流人数不少于镇中心小学教师总数的15%，骨干教师不少于本单位骨干教师总数的15%。镇一般小学每年派出相应学科和数量的教师到中心小学锻炼，原则上不少于2年。如因工作岗位需要或交流人员个人困难，在交流工作一年后，交流人员

可具报告向中心初中申请，经批准后参加原单位竞聘上岗。

7．积极推行中小学人员在校际、区域之间合理流动，按照顺向流动的原则，初始教师资格为小学教师资格的初中教师（学校行政除外），如在初中竞聘上岗中被聘为初三班主任、教研组长、备课组长可在初中继续任教，其余教师一律到小学竞聘上岗。鼓励未聘教师由超编单位向缺编单位流动，由教学人员岗位向非教学人员岗位流动，由初中向小学流动。

8．建立初三年级与初一二年级及初中与小学教师交流制度。连续在初三年级任教四年以上的教师，原则上分批交流到初

一、初二年级任教两年，每年交流到初一、二年级的老师不少于15%；初

一、初二年级45周岁以下的任课教师，自2024年9月起三年内不能竞聘至初三年级任教，则分批交流至小学任教。

9．鼓励初中教师（初始资格为小学教师资格的依据第7条执行）到小学支教，支教教师一年后可以优先参加初中的竞聘。

10．针对初中严重超编的情况，初中招聘人数总额不得突破110人。如超过110人，中心初中将按110人拨发绩效奖励工资总额。

11．原则上班主任、教研组长、备课组长、司务长每学年竞岗一次。

二、各学校编制测算及岗位设臵。（各学校根据具体情况测算设臵，并报中心初中备案。）

三、2024-2024学实施全员岗位聘任的操作方法。

1．学校行政组在核定的编制标准内，科学合理地设臵岗位。

2．各学校按时序设教育人才市场，分为管理人员、教育教学人员和教辅人员、工勤人员实施全员岗位聘任。

3．教师先填写《教育人才市场教育教学人员应聘表》，交相关学校聘任。各学校要及时向教师公示聘任情况；及时向中心初中汇报聘任情况，将应聘名单交中心初中。

4．镇级人才市场仍未聘任的人员可以联系缺编镇进行镇际交流。

5．具体工作时序安排：

6．交流教师名单一经学校确定，交中心初中备案，相关教师必须无条件服从，按时到指定学校报到，否则作落聘处理。各学校必须无条件接受中心初中落实的交流教师指标。

7．议聘仍未上岗，由中心初中安排其到相关岗位工作，视其为试聘性质；试聘人员拒不上岗，或不能适应所安排工作的，将安排至成教接受继续教育，作落聘处理。

8．所有落聘人员的人事关系保留在落聘前所在工作单位，在落聘前所在工作单位参加绩效考核。

四、其它：

1．学校招聘人员应从工作需要出发，要有利于教育事业的发展，摒弃人际关系亲疏的影响，公开、公平、公正地实施人事招聘工作。

2．2024年夏季新分配的毕业生和调进人员由中心初中安排，不参加招聘。

3．各学校男55周岁女50周岁以上教师及重症病人、有精神病史人员、孕妇、哺乳期产妇，优先聘任至其相适岗位。

4．凡达到退养年龄的人员，不按要求办理退养手续，必须服从学校的分工，遵守学校的各项规章制度，服从学校的绩效考核。否则，绩效考核得分不得高于学校教师平均分的60%。

5．学校对聘任人员根据学校实际和教育教学工作需要对聘任人员岗位可以进行调整。中心初中根据工作需要，可以对教师进行调动，对不服从调动的教师，作试聘处理。

6．建议各学校在新学年绩效考核细则中规定，工勤人员绩效考核的平均分不得高于一线教师平均分的80%。

7．试聘人员由相关学校进行绩效考核，根据其工作表现，可界定等第为优秀、良好、合格或不合格，考核分相应为该校平均考核分的70%、60%、50%或30%。落聘人员由成教学校进行考核，根据其学习表现，可界定等第为优秀、良好、合格或不合格。考核分相应为落聘前所在工作单位老师平均考核分的40%、30%、20%和10%。

8．本意见解释权属中心初中。

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！