

兴县教育科技局文件

兴教科字〔2021〕3号

兴县教育科技局 关于印发《兴县城区中小学教师竞聘工作 实施方案》的通知

各乡（镇）中心校、县直各中小学校、各幼儿园：

现将《兴县城区中小学教师竞聘工作实施方案》印发给你们，
请遵照执行。



（此件公开发布）



兴县“县管校聘”城区中小学教师竞聘工作 实施方案

为全面深化新时代教师队伍建设改革，进一步加强中小学教师队伍建设，根据《中共兴县县委兴县人民政府〈关于推行中小学教师县管校聘管理改革的实施方案〉的通知》（兴发[2020]18号）精神，特制定城区中小学教师竞聘工作实施方案。

一、指导原则

1. 坚持统筹兼顾、优化配置、科学规范、自主用人的原则。
2. 坚持以德为先、能力为重、注重实绩、量化评价的原则。
3. 坚持按需设岗、竞聘上岗、以岗聘用、合同管理的原则。
4. 坚持公开公正、竞争择优、平等自愿、以人为本的原则。

二、竞聘范围

全县城区公办中小学校在编教职工（包括未入编特岗教师）。

三、实施内容

落实学校用人自主权，实行聘用合同管理。推行竞聘上岗制度，建立竞争择优、能上能下的用人机制。

（一）成立机构

各校要成立教师竞聘工作领导小组、争议调解小组、复核小组。教师竞聘工作领导小组一般由7-11人组成，由学校校长、副校长、中层管理人员、党员代表、一线教师代表组成，由校长



任组长，负责组织实施本校竞聘工作。争议调解小组一般由3-5人组成，由学校党务负责人、熟悉教育政策法规的中层管理人员、党员代表、一线教师代表组成。复核小组可邀请教科局包联领导兼任组长，局派驻督导人员和学校有威望的老同志等为成员。学校竞聘工作领导小组、争议调解小组、复核小组名单在校内公示后报县教科局备案。

（二）制定方案

1. 制定教师竞聘方案。各校要依据《中共兴县县委兴县人民政府〈关于推行中小学教师县管校聘管理改革的实施方案〉的通知》（兴发[2020]18号）文件精神，结合本校实际制定教师竞聘方案，做到与本方案的程序和日程相统一。要认真采纳教师的合理化建议。

2. 制定岗位设置方案。各校在核定的编制总量内，制定岗位设置方案和岗位考核评价办法，科学设置工作岗位。明确工作岗位名称、任职条件、职责任务、岗位工作量、岗位绩效标准和考核评价办法。

（1）设置工作岗位以专职岗位为主，专职岗位数要等于或略小于本校编制和岗位数。

（2）学科教师以专职岗位为主，县城初中、小学按照学科设置专职岗位。

（3）中层管理、教辅和工勤岗位以兼职岗位为主，由各学科



教师兼职完成。

(4) 条件成熟的学校，设置岗位时可以延伸到具体的专业技术岗位等级。

(三) 审议审核

教师竞聘方案、岗位设置方案、考核评价办法和岗位设置表(附件1)，需经全体教师大会(或教师代表大会)审议通过，并报县管校聘领导小组办公室审定批复，人事股备案后实施。

(四) 组织竞聘

各校中层干部、年级主任、教研组长、班主任等原则上由一线教师兼任，与教师一起参与学校竞聘。所有教师必须参与本校竞聘工作。组织竞聘按照以下程序进行。

1. 公布工作岗位。

各校根据竞聘方案，在校内公布竞聘岗位和竞聘条件并公示3个工作日，规模较大的学校可按照中层干部、年级主任、教研组长、班主任、任课教师、教辅、后勤的顺序组织竞聘。一般应具备以下竞聘条件。

(1) 遵守宪法和法律，具有良好的品行及师德修养，教育思想端正，关心爱护学生，善于学习，爱岗敬业，团结协作，严于律己，具有岗位所需的专业、能力或技能条件。

(2) 具有适应岗位要求的身體条件。

(3) 一般应具有相应学段的教师资格(高一级教师资格的可



在本级以下的各类学校任教)。

(4) 一般应具有岗位要求的专业技术职务任职资格。

(5) 一般应具有岗位要求的专业条件。初中教师和小学音体美、信息技术、外语教师, 专业技术任职资格的专业与任教学科一致, 小学其他学科教师可相互聘用。

(6) 任现职以来, 认真履职, 圆满完成各项工作任务, 学年度考核均达到合格及以上等次。

(7) 能坚持在教育教学一线工作, 完成规定的教学工作量。

(8) 学校要求的其他条件。

2. 个人申请

符合竞聘条件的教师按照自愿原则, 填写《兴县教师岗位竞聘申请表》(附件2), 向学校竞聘工作领导小组提出竞聘申请, 可以申请竞聘多个岗位, 并提交竞聘条件要求的相关材料。

3. 资格审查

各校竞聘工作领导小组根据岗位竞聘条件, 认真审查教师的个人信息及提供的相关材料。审查结果要在本校公示3个工作日。

4. 实施竞聘

(1) 校内直聘

距法定退休年龄不足2年的教师、新参加工作未满3年的教师(含公开招聘教师、特岗教师)、孕期和哺乳期女教师、按政策规定正常支教交流教师、患重大疾病教师以及近3年获得过县级



以上教育行政主管部门、人社部门荣誉称号和技术称号的教师可直接进行聘用。直聘教师须向学校提供相关证明材料和直聘申请，经学校竞聘工作领导小组审核，校内公示3个工作日无异议后，报教科局备案。

县城中小学校长、副校长卸任的，由所在学校报教科局批准，设置专职督学岗位直接聘用，并完成督学工作任务。

(2) 校内竞聘

学校在核定的岗位总量内，在教师校内直聘的基础上，组织学校教师进行竞聘。各校竞聘工作领导小组要依据平时量化考核排名情况，采取竞聘演讲、讲课说课、专家评议、民主测评、绩效考核等多种评价方式，结合教师的职业道德、业绩能力、学术成果、表彰奖励等，对竞聘教师进行综合评价，根据综合评价结果确定拟聘人选，在校内公示3个工作日。

竞聘教师岗位，必须具备相应的教师资格，工作量参照《山西省义务教育学校教师工作量参考标准》（晋教人〔2009〕65号）文件精神执行。竞聘完成后，须按竞聘岗位带课，否则单位可随时予以解聘；虽按竞聘岗位代课但工作量不达本校教师平均工作量的教师，按其实际代课工作量与校平均工作量之比，扣除部分奖励性绩效工资（包括30%奖励性绩效工资、财政奖励性绩效补充部分、年终一次性奖金）用于奖励其它代课教师，并责令其改



正。经教育后仍不改正的，已聘任到中高级专业技术职务岗位的可降聘到下一级专业技术职务岗位，本学年度不得考核为优秀。

年满 55 周岁、已聘任到高级专业技术职务岗位的女教师如不再承担相应的工作任务，应由本人提出申请办理退休手续。本人未提出退休申请的，需参加学校竞聘。聘任后，任教学科须和所学专业相符或相近，且代课工作量达标，否则学校可随时予以解聘。

竞聘教辅岗位（教辅岗位是指学校中从事教学实验、图书、电化教育以及卫生保健等教学辅助工作的岗位）、工勤岗位（工勤岗位是指学校后勤服务岗位）。原聘岗位为教辅系列、工勤的人员竞聘教辅岗位、工勤岗位，奖励性绩效工资按学校考核结果发放。专业技术职务教师竞聘教辅岗位、工勤岗位的，聘任后财政奖励性绩效补充部分分别不超过本校一线教师平均奖励性绩效工资的 80%和 70%，且聘期内不得晋升教师系列专业技术职务。

(3) 跨校竞聘

校内竞聘完成后，未被聘用人员上报教科局，由教科局公布各单位短缺岗位，统一组织跨校竞聘。教职工要先参加本校竞聘，落聘后方可参加跨校竞聘，跨校竞聘比例不能超过 5%。

5. 审核备案

各校将公示无异议的竞聘工作报告、三次公示材料、公示证明和《兴县教师竞聘拟聘人员登记表》（附件 3）、《兴县教师竞聘



待聘人员登记表》(附件4)报县局包联领导组审核、人事股备案。

6. 签订合同

建立工作岗位合同制度。根据竞聘结果,学校与受聘教师签订《岗位聘用合同书》、《岗位目标责任书》和《绩效考核任务书》,明确双方权利与义务。聘用合同期为3年。

《岗位聘用合同书》、《岗位目标责任书》和《绩效考核任务书》要明确岗位名称、岗位职责、岗位工作量和岗位绩效标准等。建立以聘用合同和岗位职责为依据、以工作绩效为重点内容的考核办法,将考核结果作为岗位竞聘、兑现奖惩以及解除、续订聘用合同的依据。

7、组织调剂

经校内竞聘和跨校竞聘仍未上岗的教师以及学校短缺教师,由县局统筹调剂安排。跨学段安排的,参加转岗培训合格后上岗。不服从安排的,继续参加跟岗培训。

8、跟岗培训

解聘、失聘人员不享受财政奖励性绩效补充部分,到教科局指定的学校跟岗培训。以3个月为一个周期进行考核,培训考核合格的,由教科局根据岗位空缺情况予以安排;不服从安排或培训考核不合格的,继续培训。培训超过6个月未被聘用的,不再享受年终一次性奖金;培训超过12个月未被聘用的,不享受奖励性绩效工资(包括30%奖励性绩效工资、财政奖励性绩效补充部



分、年终一次性奖金), 不评优、评模、评职称, 并按照相关规定予以执行。

9、教师退出

(1) 安排督学(仅限于此次县管校聘改革)。除普通高中教职工外, 对年龄偏大、长期有病不适应教学工作的教师, 工作年限满30年, 或工作年限满20年且距退休年龄不足5年的, 经培训之后, 由本人申请, 可兼任督学。

兼任督学期间不占学校编制, 不享受乡镇工作补贴、“三区”补助、集中连片特困县乡村教师生活补助和财政奖励性绩效补充部分、年终一次性奖金。不得评模评优、评聘专业技术职务。兼任督学时间最长不超三年。

(2) 提前退休。对年龄偏大、长期有病不适应教学工作的教师, 工作年限满30年, 或工作年限满20年且距退休年龄不足5年的, 经教育部门审批同意后可提前退休, 有关部门按正常程序办理手续。

(3) 考核退出。教师退出在教科局指导下由学校组织实施。各学校要建立以师德、能力、业绩、贡献为核心, 学校、教师、学生、家长和社会多方参与的校长教师评价机制。通过严格考核、科学评价, 逐步建立完善教师退出机制。

教师有下列情形之一的, 单位可予以辞退。

1. 故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的。



2. 体罚学生造成严重后果，影响非常恶劣，经教育不改的。
3. 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。
4. 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的。
5. 在试用期内不符合本岗位要求又不同意聘用单位调整其工作岗位的。
6. 严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他工作单位工作不能正常进行的。
7. 违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的。
8. 受到开除处分的。
9. 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的。
10. 其他要求退出的情形。

四、教师竞聘日程安排

(一) 2021 年 1 月 15 日—1 月 18 日。各校通过教师大会、座谈会等形式广泛宣传改革政策，形成良好的改革氛围。

(二) 2021 年 1 月 19 日—1 月 26 日。各校成立竞聘领导小组和争议调解小组，制定竞聘工作方案和工作岗位设置方案，并经教职工大会审议通过。各校 1 月 26 日前将组织机构、竞聘方案、岗位设置方案、考核评价办法和《兴县教师竞聘工作岗位设



置表》（附件1）报县局人事股。

（三）2021年1月27日—3月3日。按程序组织实施竞聘工作。

1. 1月27日—1月31日。公布竞聘工作方案和竞聘岗位，组织教师申报岗位并进行资格审查。

2. 2月1日—2月5日。公示直聘人员名单并组织教师在本校进行竞聘。各校2月6日前将竞聘工作报告、《兴县教师竞聘拟聘人员登记表》（附件3）和《兴县教师竞聘待聘人员登记表》（附件4）报县局人事股。2月9日将校内竞聘的三次公示材料和公示证明报县局人事股。

3. 2月21日—2月25日。组织教师跨校竞聘。2月21日教科局统一公布跨校竞聘岗位。各校2月23日前将跨校竞聘拟聘人员的登记表报县局人事股。

4. 2月26日—2月28日。组织调剂待聘教师。各校2月26日前将组织调剂的拟聘人员登记表报县局人事股。

5. 3月1日—3月3日。签订工作岗位聘用合同，安排不服从组织调剂的人员跟岗培训。各校3月3日将《兴县教师竞聘工作岗位合同登记表》（附件5）报县局人事股。

（四）2020年3月4日—4月30日。各校总结竞聘工作，修订完善管理制度，及时将改革成果固化为常规制度。及时将竞聘工作总结和相关管理制度报县局人事股。



五、相关情况说明

（一）关于教师编制

根据中央编办发〔2014〕72号文件《关于统一城乡中小学教职工编制标准的通知》精神，按照生师比（高中 12.5:1，初中 13.5:1，小学 19:1）与班师比（高中 1:4，初中 1:3.7，小学 1:2.4）相结合的方式，参照编制文件，结合实际，科学合理核定各学校教职工编制。

（二）关于借调教师

经县委、政府批准，借调到局机关和教育系统外教师，在原单位直聘。

（三）关于非教学人员

严格控制学校管理人员、教学辅助人员和工勤人员的比例（初中、小学的教学人员比例分别不低于 85%、91%）。专职从事教辅和工勤岗位的教师，不得晋升高级专业技术职务，学校专业技术岗位等级空缺时，优先聘用一线教师。

（四）竞聘注意事项

1. 每三年对全县教职工进行一次工作岗位竞聘，各校每年可在本校范围进行岗位调整。
2. 各校组织竞聘时，要统筹兼顾各年龄段的教师，使教师年龄结构和性别结构趋于合理。

（五）争议处置



教师如对岗位竞聘工作有异议，先由学校争议调解小组进行调解。不服学校调解的，由包联局领导牵头组织督导组、相关股室和学校做好矛盾排查和争议调解。

六、工作要求

1. 强化领导，精心组织。成立教师竞聘工作领导小组，由局长任组长，分管副局长任常务副组长，其他班子成员任副组长，相关股室负责人和各单位负责人为成员。教科局班子成员按包联校具体指导、督导、监督教师竞聘工作。

领导小组下设办公室，办公室设在人事股，办公室主任由人事股股长兼任。

2. 加强宣传，周密部署。各校要召开教职工动员大会，深入细致地做好政策宣传和思想政治工作，确保政策知晓率达100%。要引导教师消除思想顾虑，形成正确的舆论导向和良好的工作氛围，要通过多种形式，广泛听取教职工的意见建议，研究制定科学合理的竞聘工作方案。

3. 扎实工作，确保稳定。“县管校聘”管理改革关系到教职工的切身利益和学校的稳定与发展，各校要深入细致地了解教职工的思想动态，及时化解矛盾，努力形成共识，引导教职工支持改革、参与改革；要做到稳扎稳打，公开透明，保障学校各项工作正常运行，认真处理好改革、发展和稳定的关系，确保教师“县管校聘”管理改革工作全面完成。



4. 规范操作，严肃纪律。要严格工作程序和工作纪律，不折不扣地执行有关政策规定，实行方案、程序和结果“三公开”，做到实事求是，公正公开，以人为本，坚决杜绝私下承诺、暗箱操作等违规行为，主动接受社会监督，切实保障广大教职工的参与权、知情权和监督权，维护好广大教师的合法权益。对学校违背政策和程序的聘任行为，坚决予以查处。

- 附件：1. 兴县教师竞聘工作岗位设置表
2. 兴县教师岗位竞聘申请表
3. 兴县教师竞聘拟聘人员登记表
4. 兴县教师竞聘待聘人员登记表
5. 兴县教师竞聘工作岗位合同登记表
6. 兴县教师工作量参考标准
7. 县管校聘城区中小学校教师竞聘工作督导指导监督包联分组名单



抄送：吕梁市教育局、兴县县委办公室、兴县人大办公室、兴县政府办公室、兴县政协办公室、兴县纪委监委派驻纪检组

兴县教育科技局办公室

2021年1月18日印发



附件1

兴县教师竞聘工作岗位设置表

单位（盖章）：

年 月 日

序号	学校名称	岗位名称	主要职责任务	任职条件	工作量	岗位绩效标准	专职/兼职	备注



附件3

兴县教师竞聘拟聘人员登记表

单位（盖章）：

年 月 日

序号	姓名	性别	出生年月	学校名称	岗位名称	兼职岗位名称	岗位工作量	竞聘类型	备注

备注：竞聘类型：直接聘用、校内竞聘、跨校竞聘、组织调剂。



扫描全能王 创建

附件5

兴县教师竞聘签订合同登记表

单位（盖章）：

年 月 日

序号	姓名	性别	出生年月	学校名称	岗位名称	兼职岗位名称	竞聘类型	合同编号	合同起止年月	备注



兴县各级各类学校教师教学工作量参考标准

为全面推进素质教育，科学衡量教师工作业绩，促进学校管理和绩效考核规范化，根据国家课程设置方案规定的学科课时，参照《山西省义务教育学校教师工作量参考标准》（晋教人【2009】65号）等文件精神，结合我市教育实际，现就各级各类学校教师教学工作量提出以下参考标准，请各校参考执行。

一、普通教师工作量

幼儿教师标准工作量为每周 20 节。

小学语文、数学教师标准工作量为每周 15 节，其他学科每周 18 节。

初中语文、数学、英语、物理、化学、道德与法治、历史教师标准工作量为每周 12 节，其他学科每周 14 节。

高中语文、数学、英语、物理、化学、思想政治、历史、地理、生物教师标准工作量为每周 12 节，其他学科每周 14 节。

中职教师工作量参考高中教师工作量标准制定。

教师学科教学工作量中包括早读、自习、地方课程、校本课程等。

班主任工作不计入工作量，应承担所任学科相应工作量。

中层干部除完成管理工作外，应承担不少于专任教师周工作量二分之一的教学工作量。



学校教辅及工勤人员根据学校实际和工作性质完成相应的工作量。

二、校（园）长、书记工作量

500人以上规模学校的校（园）长、书记可以不带课，500人以下规模学校的校（园）长、书记应承担不少于专任教师周工作量标准的四分之一的教学工作量。

500人以上规模学校的副校（园）长应承担不少于专任教师周工作量标准的四分之一的教学工作量。500人以下副校（园）长应承担不少于专任教师周工作量标准的三分之一的教学工作量。

三、说明

1、上述各学科周课时数是以标准班额（小学45人，初中50人）为基准确定的。各校在执行上述教师教学工作量参考标准时，可结合是否寄宿制学校、班额大小、教师年龄、跨学科、跨年级带课等实际情况调整各类学科专任教师工作量标准数，必要时可上下浮动1-2课时。

2、参加校本课程开发的教师，学校可给予一定的工作量。

3、各学科教师除周课时工作量外，必须承担学校其他正常的教育、教学、管理工作及教科研工作。

4、各校聘任教师时，高中和初中各学科、小学语数英音体美综合做到学科专任化，对于小学道德与法治、科学学科，市直校和乡镇中心小学做到专任化，其余学校逐步做到专任化。同时各校考虑学段教学大循环。



县管校聘城区中小学教师竞聘工作督导指导监督包联分组名单

局包联领导	成 员	包联学校
刘会平	田秀其 杜旭峰 郭小建	兴县初级中学 120师学校
白树荣	李天宝 孙 杰 王连连	城镇小学 东关小学
韩翔宇	牛玉洁 张卜元 王瑜璋	阳光小学
闫高峰	田 园 李 钢 张建斌	东关中学
高山夫	田秀其 李 佳 贾 伟	实验小学
刘子渊	李天宝 孙 慧 杨韶伟	实验中学
王玉恩	牛玉洁 刘继荣 郭保平	北关小学 新建小学
郭保平	田 园 李锦林 张忠贤	第二实验学校
高亚瑛	田秀其 白 勇 武兴丽	城南小学

