■ 件■
,
文
局
室
局
局
公
障
制
源
安
安
瑞
瑞
瑞
瑞
瑞教人 〔2018〕 270号
瑞安市教育局瑞安市机构编制委员会办公室
瑞安市财政局瑞安市人力资源和社会保障局
关于印发《瑞安市教师
“
县管校聘
”
管理改革
竞聘上岗工作实施方案 (试行)》的通知
各教育学区,各公办中小学:
瑞安市教育局、瑞安市机构编制委员会办公室、瑞安市财政
局、瑞安市人力资源和社会保障局共同制定了《瑞安市教师
“
县
管校聘
”
管理改革竟聘上岗实施方案 (试行)》 ,现印发给你们,
请认真贯彻执行。

瑞安市教师
“
县管校聘
”
管理改革竞聘
上岗工作实施方案 (试行)
为顺利推进我市教师
“
县管校聘
”
管理改革工作,贯彻落实
《瑞安市人民政府办公室关于推进教师
“
县管校聘
”
管理改革工
作的实施意见 (试行 lll精神,结合我市
“
县管校聘
”
工作实际,
特制定如下实施方案。
一、总体目标
按照
“
抓好试点,以点带面,稳步推进,不断完善
”
原则,
规范、有序推行
“
县管校聘
”
人事管理制度改革工作,充分调动
教育系统教职工工作积极性,激发教师教育队伍活力。
二、适用范围及时间
2018年 ,在陶山、高楼教育学区开展试点工作基础上,总结
经验,适时全面推行。
(一)开展
“
县管校聘
”
管理改革调研工作;
(二)在陶山、高楼教育学区开展试点工作;
(三)在我市公办中小学、幼儿园 (以下简称
“
学校
”
)全面
推行
“
县管校聘
”
工作;
(四)|恣结经验,及时反馈。
三、工作内容
(一)核定编制
市教育局组织对全市学校 ⒛18至 ⒛20学年在校生预测情况
-3—

进行调研,统筹考虑学校类别、师资结构等实际情况,在核定的
全市教职工编制总数内,科学分配各学校事业编制,并报市编办、
市财政局各案。
(二)核定岗位
市人社局根据公办学校编制J总量核定管理岗位、专业技术岗
位和工勤技能岗位设置总量。市教育局在市人社局核定的岗位设
置总量内,根据各学校岗位结构比例控制标准和岗位设置管理相
关政策,按照编制数将岗位具体分配到各学校,报市人力社保局
各案后实施.
同时,市教育局对从核定的岗位总量内预留的岗位进行统筹
管理,统筹管理的岗位主要用于义务教育教师交流、对外支援、
优秀人才引进培育、政策性安置和组织调动等按政策需要倾斜的
方面。
(三)组织竞聘
竞聘以学校为单位,按照相关政策要求,采取分步推进、逐
级竞聘方式进行。
1成立机构.
市教育局成立
“
县管校聘
”
工作领导小组,教育局主要领导
任组长,教育局人事工作分管领导任常务副组长,局班子其他成
员任副组长,各科室主要负责人为成员。领导小组下设办公室,
组织人事科科长任办公室主任,统筹协调全市
“
县管校聘
”
改革
工作。
一 4—

各教育学区成立
“
县管校聘
”
工作领导小组,由学区主任任
组长,下属学校校长为成员,也可吸收有代表性的骨干教师参加。
领导小组负责本学区的
“
县管校聘
”
工作。
各学校成立竞聘工作领导小组和人事争议仲裁小组。视学校
规模由 31t人组成。竞聘工作领导小组由本单位行政领导、工会、
教师代表若干人员组成,负责审查竞聘人的竟聘资格和本校竞聘
组织实施工作。人事争议仲裁小组由单位党支部书记、工会主席、
教师代表若干人员组成,书记任组长,如书记和校长兼任的,一
般由副书记或工会主席担任组长。负责本单位教职工意见的收集
和反映,依法监督程序的公开公正,对竞聘工作中出现的矛盾和
纠纷进行调解。竞聘工作领导小组和人事争议仲裁小组名单需经
集体研究并征求群众意见,在校内公示后直属学校报教育局审核,
学区属学校报学区审核,再报市教育局各案。
2.制定方案。
学校根据教育教学工作实际,制定竞聘工作实施方案,根据
下一学年教育教学工作实际,在核定编制范围内科学合理设置学
校工作岗位,明确每一岗位的职责任务、工作标准、任职条件、
岗位工作量等事项,经学校领导班子研究决定并公示后,直属学
校报教育局批准实施,学区属学校报学区同意后,再报市教育局
批准实施。
3.组建班子。
学校校级领导根据管理权限,由市教育局根据学校领导干部
-5-

的任免和管理工作相关规定考察任命。校级领导须面向全校教职
工作就职演说。中层干部由学校校务会按照干部选拔任用的相关
程序确定,工会、共青团、妇女等群团组织人员按照规定确定,
班主任、年级组长等由学校根据实际进行选聘或竞聘,以上人员
确定后不再参与学校竞聘。
4组织竞聘.
①首轮校内竞聘。
各学校按实际分类公布竞聘岗位名称、岗位数、岗位条件及
岗位职责等,参与校内竞聘的教职工填写竞聘意向,学校竞聘工
作领导小组组织竞聘。竞聘工作领导小组根据学校实际组建量化
考评小组和现场考评小组,考评方式由各校根据竟聘工作方案自
行确定。竞聘工作领导小组从高到低择优聘任,低于合格分的不
得聘任。缺编学校聘用本校上期聘用教师比例一般不超过聘用岗
位的 98%(低于 l人的学校按 1人计算),同时不得低于聘用岗位
的 90%;超编学校聘用本校上期聘用教师的人数一般不超过编制数
加上超编数 50%的和,同时不得低于聘用岗位的 90%。为了保证公
平公正,竞聘过程全程公开留痕。直属学校竞聘结果报教育局审
核同意后聘用,学区属学校竟聘结果报学区初审,再报市教育局
审核同意后聘用。
②直接聘用和组织调动。
直接聘用对象指近 3年内退休人员 (⒛18年适用对象为 2021
年 8月 31日前退休人员)、经组织选派参加支教 (包括援疆、援
-6-

藏、援青)的教师,处于孕期和哺乳期的教师及患重大疾病的教
师,可直接安排或竞聘学校设置的直聘岗位,报教育局审核同意
后公布,不再参与其他岗位竞聘。
继续实施教师校长交流工作,依据资格条件、任教学科、个
人申请和学校意见,确定校长、骨干教师和普通教师交流名单,
具体交流学校、岗位服从市教育局安排。
孕期与哺乳期的人员须提供县级以上医院出具的诊断证明和
有关诊断材料;哺乳期为 12个月,指从婴儿出生之日起计满 12
个月。
重病人员指患有现医疗条件下短时间内难以治愈的,原则上
按规定程序须连续请假 6个月及以上且仍在治疗期的人员.重病
人员须在校内公示无异议后,直属学校直接报教育局审核确定,
学区属学校报学区初审,再报市教肓局审核确定。
由于工作原因,校级领导转岗被聘任为责任区督学,编制由
市教肓局单独划转给聘用学校,岗位由市教育局在系统统筹岗位
总量内单独设置方案进行管理。
符合直接聘用规定的教职工若不满意学校安排的岗位,也可
参加竟聘上岗,但不再保留原直聘岗位。组织调动的对象由教育
局直接调配,不再参与当年度竞聘。
◎二轮市内竞聘。
二轮竟聘对象为首轮竟聘落聘人员。各学校空缺岗位由市教
育局统一公布后,竞聘人向意向学校递交申请,参加二轮竟聘。
-7—

二轮竞聘只限报一个学校,但可以多个岗位,甚至服从分配。二
轮竟聘由各校竞聘工作领导小组根据岗位要求,经考核量化现场
打分,按需选定初步人选,直属学校直接报教育局审胲同意后聘
用,学区属学校报学区初审,再报市教育局审核同意后聘用。首
轮竟聘聘用人员不再参与二轮竞聘.
④组织调剂。
市教育局根据两轮竞聘结果和实际教育教学工作情况,进行
统筹调剂安排工作岗位。对没有竞聘上岗且不服从组织统筹调剂
安排工作的,原则上在原工作学校待岗培训,待岗期间应严格遵
守相关规章制度,服从学校王作安排,并由学校进行考核,待岗
培训期一般不超过 12个月,只发给基本工资和不超过 50%的基础
性绩效工资,不享受奖励性绩效工资.
5办理手续。
各类聘用人员在聘用学校公布无异议后,按规定办理人事调
动和聘用手续。
四、工作要求
(一)提高认识,加强领导
各学校要坚持解放思想、与时俱进、改革创新,切实增强深
化教育人事制度改革的责任感和使命感。学校岗位竞聘工作领导
小组要按照职责要求,做好岗位竞聘相关工作。
(二)统筹规划,精心部署
各学校要统筹规划,周密部署,精心组织,贯彻落实好相关
-8-

政策文件精神,使政策知晓率达 1000/t,并深入细致地做好政策解
释、舆论宣传和思想政治工作,引导广大教师积极支持和参与改
’ 革,努力营造良好的改革环境氛围。
` l '· ∶ (三)产明纪律,平稳推进
各学校要严格执行有关政策规定,严格工作程序和工作纪律,
杜绝暗箱操作行为,切实保证教职工的知情权,维护好教职工的
合法权益。对违反规定滥用职权、打击报复、以权谋私的,要追
究相关人员责任。
〈四)认真总结,及时反馈
各学校要认真总结经验,^发现、研究和解决改革试点工作中
出现的新情况、新问题,试点工作进展情况和重要情况要及时报
送市教育局。
-9-