**武进区庙桥小学教职工全员岗位竞聘工作方案**

**（讨论稿）**

为进一步优化教师资源配置，推进教师“区管校聘”管理体制改革，根据《关于推进全区中小学教师“区管校用”管理改革的实施意见（试行）》（武政办发〔2016〕115号）文件精神，及武进区教育局、人社局《关于武进区教职工全员岗位竞聘工作的指导意见》（试行）（武教管〔2018〕3号），为做好武进区庙桥小学教职工全员岗位竞聘工作，现制定如下方案：

一、指导思想

以促进均衡为目标，以改革创新为动力，以机制建设为重点，以制度建设为保障，全面促进教师正向流动，全面优化教师资源配置，全面激活教师队伍管理，全面提升“区管校聘”改革实施水平。

二、竞聘原则

（一）按需设岗、公开竞聘的原则。学校根据实际情况按需设岗，优先保障教学需要，严控学校非教学岗位，实验员、图书馆管理人员等教辅岗位按上级教育行政部门规定设置。

（二）平等竞争、择优聘任的原则。在聘任过程中，教师与学校之间实行双向选择，教师与教师之间进行公平竞争。学校校长作为本校教师竞聘工作的主要负责人，实施岗位聘任要优化配置、任人唯贤、择优聘任。

（三）严格考核、“协议”管理的原则。学校建立健全教职工考核评价机制。按照《教职工岗位聘任协议》（附件1）的要求，聘期考核重点突出师德表现、工作态度、工作绩效以及能力水平与岗位要求的匹配度，包括履行岗位职责情况，完成工作任务的数量、质量、成效等。同时通过学生评、同行评、学校评等多种方式，公平公正、实事求是考核评价教职工。

实行岗位竞聘后，区教师管理服务中心委托学校校长与受聘教师签订《教职工岗位聘任协议》，“协议”期满后要重新竞聘，根据考核评价结果，符合《教职工岗位聘任协议》要求的人员才可以参加校级竞聘。

（四）以人为本、和谐发展的原则。坚持“以人为本”的思想，充分体现教职工在岗位竞聘中的主体地位，切实维护教职工的合法权益。根据局文件精神对于产假、残疾、患有重大疾病等特殊情况，以及距法定退休年龄五年以内的，即至当年7月31日，男满55周岁，女满50周岁（专技副高岗以上女教师申请55周岁退休的），师德表现好，工作认真负责的教职工优先聘任。

（五）总体安排、分步实施的原则。为了顺利实施岗位竞聘工作，并取得预期效果，对这项工作实行总体安排、分步实施，逐步到位。根据教育局统一要求，在2016、2017年试行的基础上，2018年起我校进入常态化实施阶段。

三、实施对象

学校在编在岗及备案聘用教职工。

四、岗位设置

根据国家课程计划要求，结合学校教育教学工作的需要，学校科学合理设置了教学岗位（见附件2），建立健全教师满工作量制度（见附件3），确保学校教育教学工作正常进行。根据学校工作需要，科学合理设置工勤岗位。同时学校将班主任、教研组长、年级组长等工作岗位统筹纳入竞聘范围。

校级领导、会计室主任、当年度新配置教师、经学校考核通过的调入人员，由学校直接聘任。外借人员和长病休人员不参加校级竞聘，学校不设岗。顶岗交流教师在交流学校设岗聘任。

五、基本条件

1、遵守国家法律法规和学校规章制度，具有良好的职业道德，爱岗敬业、教书育人、爱生如子、为人师表、终身学习。

2、服从学校工作安排，胜任岗位工作，能及时完成各项工作任务。

3、符合《教职工岗位聘任协议》的工作要求。

4、具备相应及以上学段教师资格证或相应岗位资格条件，有较强实际工作能力。

5、一线教师必须同意承担班主任、教研组长、年级组长工作等学校安排的工作。

6、具有良好的身体素质，能承担满工作量的工作，积极配合学校工作。距法定退休年龄五年及以内的，因身体原因需学校减轻工作量的，由本人申请，经学校同意、区教师管理服务中心核准后，可减轻工作量，但收入待遇也要相应比例减少。其他人员原则上必须满工作量工作。

全员岗位竞聘分校级竞聘和区级竞聘，先进行校级竞聘，再进行区级竞聘。

（一）根据“按需设岗、综合考评、竞聘上岗、有序分流”等环节，开展“校级竞聘”工作。

1.学校成立聘任工作领导小组，组织实施学校岗位竞聘工作。（见附件4）

2.根据教育局核准的教职工岗位数，并结合学校的实际情况，学校竞聘工作领导小组集体研究，拟定岗位竞聘工作实施方案，明确各岗位职数、岗位职责、聘任条件等。

发挥工会或教代会的作用，对竞聘方案进行讨论，提出意见建议。在综合各方面意见建议的基础上，领导小组确定竞聘工作实施方案并上报区教师管理服务中心审核，待学校教代会审议通过后公布实施。

3.教职工根据竞聘方案，在规定时间内，向学校提交应聘岗位意向书（附件5）。义务教育阶段，集团紧密型成员校教职工向工资关系所在校递交意向书。

4.学校聘任工作领导小组对应聘人员的资格、条件进行审核，参照学校《教职工岗位聘任协议》要求，对教职工全面考核评价。通过人员参加校级竞聘。

5.学校组织公开竞聘。通过公布竞聘意向、公开述职、民主测评、领导小组集体商议等环节开展竞聘工作。

6. 公示竞聘结果。公示期为一周。

7.公示无异议后，区教师管理服务中心委托学校校长与受聘人员签订《教职工岗位聘任协议》，正式确认工作岗位聘任关系。

8.《教职工岗位聘任协议》重点明确工作岗位要求。《教职工岗位聘任协议》一式3份，学校和教师本人各执1份、区教师管理服务中心1份存入人事档案。

9.聘任期限为1个学年。聘期为当年度8月15日至次年度8月14日。

10. 当年度校级竞聘于教师调动、新教师配置完成后实施，8月15日之前完成。

关于区级竞聘，严格按照教育局文件执行，区级竞聘于8月25日之前完成。

（二）经学校岗位竞聘，未被原学校聘任的，参加区级竞聘，按“转岗”、“待岗”、“拒聘” 规定执行。

1.关于转岗

（1）下列情形之一为转岗人员

①不符合原学校岗位竞聘资格条件，未参加学校岗位竞聘人员。

②参加学校竞聘后未上岗人员。

（2）转岗人员的安排

①由区教师管理服务中心组织参加区内指定学校的区级竞聘。竞聘未成的，尽可能在区内学校协调上岗。

②以上都不服从或不应聘的定为待岗，按待岗处理。

（3）转岗人员的管理要求

①转岗人员要服从转入学校的工作安排。

②转岗人员要遵守转入学校的各项规章制度。

③转入学校为转岗人员合理安排工作岗位，提供必要的工作条件、环境和培训，关心其工作和生活，转岗人员享受转入学校教职工同等待遇。

④转入学校对转岗人员进行考核管理，纳入本校的绩效考核序列，对不能胜任工作岗位的，或不服从学校管理规定的，转入学校报区教师管理服务中心批准后终止其聘任关系。

⑤被转入学校解除聘任关系的，定为待岗，按待岗处理。

2.关于待岗

（1）下列情形之一为待岗人员

①不符合聘任条件的。

②不服从转岗的。

③转岗期间被解除聘任关系的。

④落聘后无其他岗位安排的。

⑤校级竞聘拒聘的。

（2）待岗人员的安排

①待岗人员要求辞职的，递交个人书面申请，按有关政策和规定的程序办理手续。

②由区教师管理服务中心安排培训学习，提高师德和业务水平。待其完成规定培训任务并经考核合格后，再参加区级竞聘。

（3）待岗人员的待遇

待岗时间在半年（或一学期）之内的，扣除待聘期间个人奖励性绩效工资的50%。

时间在半年（或一学期）以上、一年（或一学年）之内的，扣除待聘期间个人所有的奖励性绩效工资，学年度考核只写评语，不定等次，取消当年评优评先和岗位晋升资格，不得参评高一等级职称。

待岗超过一年的，按《武进区教育局关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制的实施方案》（武教人〔2016〕19号）进行处理。

3.关于拒聘

（1）下列情形之一为拒聘人员

①属于岗位竞聘对象，而本人不应聘的。

②本人要求聘任，但与应聘岗位条件不符或职数已满，经争议调解小组协调，本人既不愿意到指定岗位上工作，又不服从转岗规定，同时不接受待岗安排的。

（2）拒聘人员的安排

拒聘人员按《武进区教职工聘用合同书》和《武进区教育局关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制的实施方案》（武教人〔2016〕19号）相关规定，区教师管理服务中心与其解除聘用合同。