

最新学校中层干部选拔任用方案(精选5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

学校中层干部选拔任用方案篇一

尊敬的各位领导、老师：

大家好！

本人于20____年参加了全市首批学校中层副职干部竞聘上岗，5年过去了，我仍然很清楚地记得还是在这个会场，就是在座的老师们投下了您神圣的一票，给了我芳小的教育科研服务的机会。下面我按本次述职的要求分德、勤、能、绩、责五个方面把5年来的思想和工作情况向大家汇报一下。

一、热爱学校，热爱工作。

从初参加工作时连续住校5年到如今每个节假日都能到学校转转，我想自己对这所曾在这儿学习又到这儿工作的家乡学校是有深厚感情的，平时能自觉做到有利于学校的话多说，多做有利于学校的事，努力以朴实的行动维护学校的整体形象。教育工作是辛劳的、科研是枯燥的，但我时刻提醒自己既然走上了教育岗位，选择了教育科研，那就必须做好它，人生的价值就体现于在坎坷中成长。

二、勤于学习，勤于实践。

“勤能补拙”这句话永远是激励青年人学习新知的动力，从

学生到教师，从教师到领导，这其中太多的知识需要学习和更新。为此，我一是向书本学，几年来，每一本订阅的教育杂志均利用休息时间逐一翻阅，并有选择地精读几篇，让自己的教育教学思想能始终站在课改的前沿。二是向身边的老师们学习，从大家的课堂教学艺术中汲取营养，从师生关系的处理中得到启发，促进了自身的专业发展。在此基础上，我也多次参加了各级教科研培训交流和课堂教学展示活动。

三、锤炼技能，挖掘潜能。

今年上半年参加的一次说课竞赛让我深刻地感受到了自己在教育观念、教学技能等方面与时代的差距。无论是对教材的把握处理上还是媒体手段的运用上，都来不得半点自信与自满，站在市一级的舞台上就可看到强手如云。我也清楚地知道，业务技能的形成不靠一朝一夕，不能搞突击，而应扎扎实实抓住每一天，用陶行知先生的每日“四问”精神来督促检查，发挥出个人的最大潜能。

四、物化成果，创造佳绩。

在这五年中，我在坚持教中高年级一个班数学和一个年级信息技术课，基本达到教师平均工作量的同时，着力抓好学校教育科研工作，先后有16个省市级课题结题或立项，已结题的不管涉及哪个学科、哪项工作全部获教育科研成果奖，一批课题组、教研组和教师因教科研成绩突出而受到各级表彰。学校于20____年获得了宜兴市教科研先进学校，20____年首度获得为数不多的无锡市教科研先进学校荣誉。20____年至20____年上半年，我所兼管的学校德育工作也获得了无锡市优秀家长学校、无锡市德育先进学校等荣誉，现在仍兼管的现代教育技术工作获得无锡市实验学校称号。

个人素质在这五年中也得到了提高，在参加的课堂教学评比中，先后获得了宜兴市教学能手、全国优质课一等奖等成绩；20多篇论文在各级教育杂志上发表，在刚刚过去的9月份中就

收到了4篇发表在国家级、无锡市级刊物上的论文。在每年一次的江苏省创新大赛中，辅导学生5次获得我们学校的最高奖。

五、牢记职责，尽心尽力。

站上今天的岗位是老师们给我的机会，更是对我的考验。五年中，我与大家一起经历了教育科研的阵痛，品尝了研究成果的甘甜。有一点我始终不忘，那就是教育科研仅靠个别人是无法有效推进的，任何成绩的取得都与每位教师的支持和参与密不可分，老师们为一次次课题活动的全身心付出，新学期开学时交来的一篇篇论文便是最好的证明。我，唯有更好地指导与服务学校的教科研工作，才能不辜负大家的期望与要求。

各位老师，我的述职就到这儿，请予审议，谢谢！

学校中层干部选拔任用方案篇二

一、经由过程学习培训，使我清楚地体会到要不断加强素质、能力的培养和锻炼一是要不断强化全局意识和责任意识。要树立学校利益第一位，局部服从整体的原则，始终保持健康向上、奋发有为的精神状态，加强勇于攻克难关的进取意识，敢于负责，勇挑重担。

锲而不舍地做好我们的工作。二是要加强沟通与协调，熟练工作方法。要学会沟通与协调，要善于与领导、中层干部、职工、学生进行沟通，要学会尊重别人，放下架子，不利于团结的话不说，不利于团结的事不做，要当好学校领导的参谋助手，要围绕如何促进学校发展的思路，积极主动地开展工作。要经常反思工作、学习和生活，把反思当作一种文化，经由过程反思。

及时发现自身存在的问题。三是要敢于吃亏、吃苦、吃气，弘扬奉献精神。“三吃”是一种高尚的自我牺牲精神、奉献

精神，是社会的主流风气。为人处世要心胸开阔，宽以待人；要多体谅他人，遇事多为别人着想，即使别人犯了错误，或冒犯了自己，也不要斤斤计较，以免因小失年夜，伤害相互之间的感情。要树立奉献精神，树立“吃苦、吃亏、吃气”的思想。中层干部就是要吃苦。

吃别人吃不了的苦，做别人做不了的事，忍别人忍不了的事，严格要求自己。四是要宽宏年夜量，学会包容。包容是一门艺术，是一种境界，要达到这类境界，就必须拥有博爱的心，博年夜的胸襟，还要有一份坦荡、一种气概，包容是赢得尊重的前提，包容是人生的财富。包容不等于迁就和放任自流，包容别人的过错，是为了让别人更好地改过，与人相处要学会容纳、包涵、宽容及忍让。

做到心理相容。五是要注重文明礼仪，加强综合素质。文明礼仪是生活和工作的根基，是体现一个国家和民族文明程度的具体体现，没有了文明，就没有了基本的道德防线。我们每一个人都应该具备文明素质，做一个堂堂正正的人，特别是做学生管理工作更应该注重文明礼仪，德高为师，身正为范，为人师表，为学生做好示范榜样作用。让文明礼仪成为学校发展的主流，让我们的学校成为文明的校园。

六是加强作风建设，强化“两个意识”。“两个意识”是指忧患意识、宗旨意识。忧患意识、宗旨意识是有机联系的整体，表现在政治上是一种高度的觉悟，表现在思想上是一种崇高的境界，表现在工作上是一种良好的姿态。只有进一步加强忧患意识，才能始终保持开拓进取的锐气；只有进一步加强宗旨意识，才能始终树立经心全意为学校服务、为学生服务的意识，才能不断加强使命感和责任感。

才能不断提高自身能力素质和调整好精神状态，为学校的发展献计献策，贡献力量。二、经由过程学习培训，使得自己进一步明白自己的位置，明白自己的工作，在实际工作中不断释放出较高的工作，从而最年夜的发挥出自己的能动力和

执行力在听过孙喜莲老师那深入浅出的讲座以后，我本人也陷入了深深的思索，如何摆正自己的位置，是做好中层领导工作的关键。首先要充分认识到自己所处位置的重要性。

要对自己的工作能力、意识有深刻的认识。要做好领导的助手，要能够担负起学校领导交待的各项工作任务，要始终保持旺盛的工作热情，要搞好上下属的关系，协调好与基层的关系，在有限的空间里发挥出最年夜的作用。要努力做到到位不越位，有功不争功，有为不胡为。做为一名中层干部，对待工作要有，对待群众要有热情，对待领导要用真情，对待事业要钟情。

复杂而有难度的工作交给我们，这是工作的需要，是领导的信任，是群众的重托，做为中层不应为难，不应胆寒，不应推迟，要敢于面对挑战，要敢于勇挑重担，要敢于担负。要相信自己的能力，要理会领导的意图，要勤于上下的沟通，要善于发动群众。一个人的力量是有限的，但集体的力量是无穷的。做为中层干部最应不贫乏的就是，在实际工作中要不断的释放出较高的工作。处在学校中层领导的位置。

给校长，汇报要不藏私心，要以年夜局为重，要把学校集体的利益放在最前面，实事求是，不瞒报不虚报不谎报不瞎报。在实际工作中，要努力做一名智慧型的

领导

，对于基层的问题要善于解决，对待上面的问题要善于思考，周密执行，对于自己解决不了的问题要及时汇报、善于乞助。能力上，一个好汉十个帮，要不断巩固我们的群众基础，如许工作起来才会驾轻就熟。从而最年夜的发挥出自己的能力 and 执行力。处于中层的位置，要时刻维护学校领导的地位和形象，要时刻维护群众的利益，在上指下达。 ，转变了观念，又明确了今后的工作重心和工作思路。在今后的工作中。

学校中层干部选拔任用方案篇三

一要有崇高的道德，做理解群众扶危济困的“贴心人”。有道德是做人的根本，“德才兼备、以德为先”是选拔任用干部的一条重要原则。基层干部也要加强道德修养，努力践行社会主义核心价值观；自觉在恪守职业道德、遵守社会公德、信守家庭美德、坚守个人品德方面做模范，做一个道德高尚的人。只有道德修养水平提高了，才能心中装着群众，才能替群众办事，才能做理解群众扶危济困的“贴心人”。目前，居民巷道和楼道清理着手动工是当务之急，作为街道的重点工程之一，首先，身先士卒，增强主动性；其次，加强协调各个部门，推进工作进度；最后，责成相关部门，督促现场，确保工作稳步推进。

二要有丰富的知识，做了解群众宣传政策的“知心人”。知识改变命运，知识成就事业。社区干部也要加强学习，珍惜每一次组织部门安排给与我们的学习机会，学习党和国家的大政方针、基本的法律知识、基层工作经验和了解地方风土人情。利用提供的安静的环境静下心来学习，融入浓厚的学术氛围规规矩矩学习，联系实际踏踏实实、带着要解决的街道发展出路思考一些问题，通过学习，不断提高自身素质，达到“站起来会讲、坐下来会写、蹲下来会听、走下去会干”的“四会”干部，不断增强为民服务的能力，做了解群众宣传政策的“知心人”。对于计生和民政工作，就是需要深入社区、深入群众、深入居民家中，向他们宣传最新的服务政策等等，让她们切实的感受到无微不至的关怀和关心。

三要有担当的责任，做引导群众为民务实的“热心人”。责任就是职责和任务，基层干部的责任就是为民务实。这就要求基层干部要敢于担当，不断树立责任意识“想干事”，强化责任能力“能干事”，规范责任行为“真干事”，坚持责任制度“可干事”，落实责任成果“干成事”。有了责任就能够主动关心群众，关心社会，就能做引导群众为民务实的“热心人”。担当从本质上说是一种与生俱来的使命，担

当就是对自己所负使命的忠诚和信守，担当是人性的升华，当一个人虔诚的对待工作和生活时，他必然能承受到担当所带来的力量，只有那些勇于担当的人，才能出色的完成工作，才可能赋予更多的使命。我们只有清醒地认识到自己的担当，并勇敢的扛起它，无论对自己还是对于社会都将是问心无愧的。

四要有严明的纪律，做服务群众清正清廉的“放心人”。“加强纪律性，革命无不胜”。俗话说“没有规矩，不成方圆”。有纪律是一切事情成功的前提。社区干部有纪律就是在工作和生活中要遵守法律、严守纪律、恪守自律，时刻牢记：“自由的前提是纪律；没有纪律的自由，是最大的不自由；任何自由的权力，都必须在法律、道德、纪律的范围之内行使”。社区干部有纪律才能做“讲党性、重品行、作表率”的模范；才能做政治清醒、经济清白、作风清明的表率；才能做服务群众清正清廉的“放心人”。勤政廉洁是基层党员干部的本分，也是对共产党员最基本的要求。身处基层，要认真贯彻好民主集中制，积极拥护民主决策，切实做到“四不”，即不搞小圈子、不搞一言堂、不搞特殊化和不搞拍脑袋决策。坚决拒绝吃请，慎独、慎微、慎初、慎言、慎行、慎友，通过点点滴滴、日积月累，养成良好的习惯和崇高的品质，让群众和居民交给我们办的事情更放心。

有道德是前提、有知识是根本、有责任是目标、有纪律是保障。只有坚持“四有”，社区干部才能更好地扎根社区，做为民务实清廉的“贴心人”、“知心人”、“热心人”、“放心人”。

学校中层干部选拔任用方案篇四

为进一步深化学校人事制度改革，充分调动中层干部的工作积极性，根据《xx市教育局直属中学中层领导干部竞聘上岗的通知》精神，结合我校实际，经研究，决定对学校中层干部实行竞聘上岗，并制定如下实施方案。

以党的十八大精神为指导，贯彻干部队伍“四化”方针，牢固树立正确的政绩观、人才观，坚持德才兼备的用人标准，真正把工作能力强、有实干精神、业绩突出、群众公认的干部选拔到领导干部岗位上来，激发学校干部队伍活力，构建高素质干部队伍，全面提升教育教学质量和办学水平，促进我校教育实现健康和谐快速发展。

坚持公开、公正、公平、竞争、注重实绩、择优聘用的原则，坚持德才兼备、民主集中制的原则。竞聘采取民主推荐和面试考察相结合、个人意愿和组织安排相结合的方式进行。

（一）要求参加竞聘的岗位范围：

根据《通知》规定，本次参加竞聘的岗位范围为：副校长（科级）、工会主席（科级）、教务主任（副科级）、德育主任（副科级）、团委书记（副科级）。其中xx年7月1日之后任职的学校中层领导干部，因三年聘期未到，可不参与本次竞聘。无职级和学校内设岗位的竞聘工作由学校自行组织。

（二）学校符合竞聘条件的岗位：

- 1、安全副校长1人（正科级）
- 2、教学副校长1人（正科级）；
- 3、德育副校长1人（正科级）；

- 4、工会主席1人（正科级）；
- 5、德育处主任1人（副科级）；
- 6、教务处主任1人（副科级）；
- 7、团委书记1人（副科级）

（一）报名范围

学校符合条件的在编在岗教职工。

（二）条件

1. 敬业守法，政治坚定，甘于奉献，群众公认度高。
 2. 具有履行岗位职责所需要的专业知识和较强的组织、管理、决策、协调能力；身心健康，能胜任本职工作。
 3. 具备大学本科及以上学历。
 4. 首次竞聘副科级领导职务的，年龄一般应当在40岁以下；首次竞聘正科级领导职务的，年龄应当在45岁以下。特别优秀或工作特殊需要的，可以适当放宽。
 5. 竞聘正科级领导职务的，应当担任副科级职务两年以上；竞聘副科级领导职务的，应当担任教师四年以上。
 6. 竞聘正科级领导职务需具有中教一级以上任职资格，竞聘教学副校长需具有中教高级任职资格，竞聘德育副校长和德育主任必须是党员。
 7. 近三年考核等次均为称职以上。
- 1、制定竞聘方案，并报请市教育局审批；

2、教育局审批通过后在全校范围内公布竞聘方案；

3、确定候选人

(1) 教职工自愿报名、也可以由组织推荐或群众推荐；

(2) 学校审核候选人资格，将符合条件的竞聘候选人上报市教育局审核；

(3) 市教育局对上报的候选人进行资质审核，确定参加竞聘的候选人。

4、组织竞聘

被确定为各岗位的竞聘候选人，撰写竞聘报告，提出个人对该岗位工作的认识和竞聘岗位的工作设想等，在全校教职工大会上竞聘述职。

5、民主测评

对竞聘候选人在全校范围内进行民主测评，信任度测评达到70%以上者，可以作为岗位候选人上报市教育局；在民主测评中，学校校长和书记的测评票各占测评结果总数的10%。

6、组织考察

由市教育局人事科成立考察组对候选人进行考察，书面征求纪检监察部门的意见，综合分析考察情况，择优提出拟任人选的初步方案。

7、市教育局党组讨论决定，确定岗位人选。

8、任前公示。

9、任命及任职

对公示结果不影响任职的，由市教育局及学校办理任命及任职手续。

若报名候选人经资格审查合格人数与岗位之比低于2:1，形不成有效竞争的岗位，可以取消该岗位的竞聘，改为组织选拔的方式进行选拔聘用，组织选拔的程序为：

1、民主推荐

组织选拔任用科级干部，必须经过民主推荐。民主推荐率达到60%以上的，直接确定为考察对象，不再进行民主测评；推荐率达到50%以上但不足60%的，须再进行民主测评，民主测评信任度达到70%以上的，可以确定为考察对象；推荐率不足50%，但相对较高的，根据工作需要，可以进行二次推荐，若没有超过60%的，终止考察工作。

2. 组织考察

由市教育局人事科成立考察组对候选人进行考察，书面征求纪检监察部门的意见，综合分析考察情况，择优提出拟任人选的初步方案。

3. 市教育局党组讨论决定。

4. 任前公示。

5. 办理任职手续。

六、竞聘其他事项

1、为加强学校党政工作的协调，完善学校党总支领导下的校长负责制，由党总支书记兼任副校长，校长兼任党总支副书记，学校1名副校长或工会主席兼任党总支副书记。

2、无职级和学校自设岗位的竞聘工作同时进行，并进行民主

测评，民主测评信任度达到70%以上者，由学校党总支会议研究决定任职，并将岗位人选花名册报市教育局人事科备案。

七、公开竞聘工作时间安排

1、制定竞聘实施方案

2、竞聘方案公布及宣传动员

xx年5月7日，下发实施方案，在教职工中进行宣传动员；

3、个人报名及群众推荐

4、资质审核

xx年5月12日，由学校竞聘工作领导小组对自愿报名及推荐人员进行资质审核；

5、初步候选人名单上报

xx年5月13日，校长、书记共同向市教育局上报候选人名单；

6、市教育局对上报候选人进行资质审核；

7、组织竞聘及信任度测评

xx年5月18日至24日，召开全校教职工大会，组织全体教职工对候选人进行信任度测评。

8、市教育局考察、公示、批复

市教育局对上报人选按程序进行考察、公示、批复。

9、学校聘任

由学校按程序履行对上述人员的聘任手续。

八、组织领导

为确保竞聘上岗工作顺利进行，经研究，成立学校中层干部竞聘上岗工作领导小组，名单如下：

组长：梅xx

成员：曹xx

九、特别说明

报名时间截止到xx年5月11日（周一）下午19：00之前。

学校中层干部选拔任用方案篇五

- （一）坚持党管干部原则。
- （二）坚持德才兼备、以德为先原则。
- （三）坚持群众公认、注重实绩原则。
- （四）坚持公开、竞争、择优原则。
- （五）坚持民主集中制原则。
- （六）坚持依法办事原则。

二、聘任基本条件

（一）拥护中国共产党的领导，认真执行党的方针政策，具有较高的思想政治素质和较强的组织纪律观念。

（二）具有较强的事业心、热爱学校，勤奋工作，为人正派，作风民主，办事公正，廉洁自律。

（三）熟悉学校工作，具有拟聘岗位所需的理论素养、文化知识和专业技能，具有较强的文字和口头表达能力。

（四）具有较强的组织协调能力和一定的实践工作经验，能认真贯彻执行上级文件精神，并结合实际创造性地开展工作，工作实绩突出。

三、聘任资格

聘任干部应具备资格如下：

1. 身体健康、有相应教师资格证书的在编在岗教职工。
2. 新提任中层干部的年龄一般要求在男45周岁、女40周岁以下。
3. 近两年年度考核均为称职（合格）以上。
4. 一般应具备相应学段的合格学历。
5. 年龄男满55周岁、女满52周岁，一般应退出中层干部岗位。如确因工作特殊需要延长任职年限的，须报县教育局研究同意。退出中层干部岗位后，各单位须按规定安排工作量，列入日常考勤管理，正常上班。擅自离岗的按《事业单位人事管理条例》处理。
6. 交流聘任的，应当是同级别的中层干部。提拔聘任中层正职的，应在中层副职岗位工作一年以上。提拔聘任中层副职的，应当具有一年以上工作经历。特别优秀的干部教师，可破格提拔聘任。

提任干部应当逐级提拔聘任。越级提拔聘任的，应报县教育局

局同意后实施。

四、干部职数配备**县学校内设机构及中层干部职数配备标准

略

五、聘期和交流制度

（一）实行聘期和交流制度。聘期三年，聘期满后所任职务自然免去。对聘任期满的中层干部须按规定启动新一轮聘任工作。在同一单位同一岗位担任中层干部满6年的一般应进行交流轮岗。同一处室正副职连续任职满9年的应进行交流轮岗。

（二）对有培养潜力的干部应进行多岗位锻炼，促进其管理经验的积累和管理水平的提高。对当年考核定为不称职（不合格）的中层干部，一般应给予降职聘任或解聘，对当年考核为基本称职（基本合格），不适宜在原岗位工作的要实行交流。

（三）要求实行干部校际交流或校内交流轮岗的，须向县教育局提出交流方案，由县教育局根据干部队伍建设的实际情况，统筹安排干部交流聘任工作。

（四）交流机制。年龄将达男55周岁、女52周岁且不满一个聘期（任期）的中层干部一般不再交流轮岗。同一处室正副职均符合轮岗条件的，先交流轮岗正职，待条件成熟时，再交流轮岗副职。情况特殊一时不能交流的，由学校向县教育局提交书面报告，经批准可暂不轮岗。

六、干部聘任范围聘任方式分为不竞岗聘任、竞岗聘任和直接聘任等三种，具体如下：

（一）下列情形之一的，可实行不竞岗聘任：

1. 聘期内，因工作需要现对现职中层干部进行岗位调整的。
2. 聘任期满，工作胜任的现职中层干部。
3. 机构调整或重组，需要对现职中层干部进行调整和分流。
4. 前期推荐人选较集中或明确的。
5. 其它需要实行不竞岗聘任的。

（二）下列情形之一的，可实行直接聘任：

1. 局党委研究推荐的中层干部建议对象。
2. 校长调整后，新任校长对现职中层干部在现聘期内的续聘。
3. 其它需要实行直接聘任的。

（三）下列情形之一的，一般应实行竞岗聘任：

1. 前期推荐符合条件人选较多无法确定的。
2. 现任中层干部超出职数限额，需要进行人员调整和分流的。
3. 情况特殊，工作需要实行竞岗聘任的。

竞岗聘任对象一般限于本校，也可根据学校实际在全县或学区范围内公开报名竞聘。原则上每个职务或职数应有两个及以上资格审查合格的竞聘对象。

七、干部审核制度

（一）职数审核。学校根据中层干部配备有关文件精神，结合本单位实际，填报《**县学校中层干部职数核定表》，报学区和县教育局审核。

（二）人选审核。学校在经审核同意的中层干部职数核定表的范围内，在充分征求各方意见的基础上召开党政领导班子会议，提出学校中层干部竞争性或非竞争性聘任工作方案（以下简称竞岗方案或非竞岗方案）。如果是竞岗方案，则要将竞岗方案报批。如果非竞岗方案，则要通过党政领导班子会议对组织提名或个人推荐的人选进行集体研究讨论，填报《**县学校中层干部人选审核表》，报学区和县教育局审核。

中层副职提任中层正职、或属交流轮岗的干部变动不需报职数审核。

经审核同意后，启动推荐、考察、公示和任免等干部任用程序。未经书面审核同意，擅自启动干部提任交流或推荐考察的，其相关聘任不予承认，并追究学校相关责任人的责任。

八、聘任工作流程

（一）不竞岗聘任程序

1. 公布方案。在学校公布《学校中层干部聘任工作方案》，并公布具体职务。

2. 民主和谈话推荐。采用民主推荐和组织提名相结合的形式产生不竞岗聘任的建议人选。民主推荐包括在一定范围内的会议推荐和个别谈话推荐。组织提名须经学校领导班子集体研究决定。民主推荐票数或谈话推荐人数较低的，暂缓提拔聘任流程。

3. 述职和测评。参加不竞岗聘任的建议人选必须在全体教师大会或教职工代表会议上做述职报告和表态发言。凡不做述职报告和表态发言的对象，作自动放弃论处。学校召开全体教职工或教职工代表会议进行民主测评并书面征求意见。参加测评人数应不低于应到人数的2/3，否则测评无效。赞成得票数较低的，不得列为考察对象。

4. 谈话征求意见。谈话对象：中层及以上干部、提任对象所在教研组或有工作来往的教职工代表。谈话赞成推荐票数较低的，不得列为考察对象。
5. 确定考察对象和发布考察公告。根据民主和谈话推荐、民主测评和谈话征求意见的结果，学校集体研究确定考察对象，发布考察公告。
6. 综合考察。依据干部任用条件和不同岗位的职责要求，全面考察有关对象德、能、勤、绩、廉的表现，注重考察工作实绩。
7. 确定拟聘人选。听取考察组意见，学校集体研究确定各岗位拟聘任人选。
8. 拟聘公示。在一定范围内对拟聘人选进行公示。提拔聘任干部的公示期限一般为5个工作日。
9. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

（二）竞岗聘任程序

1. 公布方案。在一定范围内公布《学校中层干部聘任工作方案》，做好宣传发动工作。
2. 公开报名。采取组织推荐和个人自荐相结合的方式进行报名。组织推荐由学校领导班子集体研究决定，个人自荐须填报申请表。
3. 资格审查。由学校领导班子对报名者进行资格初审，并将报名对象报学区和县教育局审核，确定符合干部任职资历条件的对象。

4. 演讲。资格审查合格的竞聘对象须在全体教师大会或教职工代表会议上做演讲（学校也可采用其它方式）。演讲的主要内容一般应包括对竞聘职务的认识、对该岗位职务的有利条件和不足之处以及今后的工作设想等。演讲一般应设定统一时间，设定评委5-7人，并组织评委打分。
5. 民主测评。在一定范围内对竞聘对象进行民主测评并书面征求意见。参加测评人数应不低于应到人数的2/3，否则测评无效。民主测评同意得票率较低的，不得作为考察对象。
6. 确定考察对象和发布考察公告。根据评委量分、民主测评和书面征求意见的结果，按考察对象人数多于拟任职务人数的原则，由学校集体研究择优确定考察对象，发布考察公告。
7. 综合考察。依据干部任用条件和不同岗位的职责要求，全面考察有关对象德、能、勤、绩、廉的表现，注重考察工作实绩。
8. 确定拟聘人选。根据考察意见，学校集体研究确定各岗位拟聘任人选。
9. 拟聘公示。在校务公开栏、校园网对拟聘人选进行公示。提任干部的公示期限一般为5个工作日。
10. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

（三）直接聘任程序

1. 会议通报。召开全体教职工大会或教职工代表会议，校长向全体教师作关于直接聘任中层干部的通报。
2. 办理聘任手续。拟聘内设机构负责人人选由学校发文，工

会、团委、少先队负责人按干部管理权限报批或按程序选举产生。聘任文件报送县教育局政工科备案。

九、退出机制

（一）考核。每年度要进行一次履职考核，二次期末民主测评，考核结果作为岗位聘任和发放绩效工资的重要依据。

（二）解聘。具备下列情形之一的应予解聘：

1. 聘任期满，未被续聘的；
2. 聘任期内，工作不胜任、年度履职考核不合格的；
3. 因工作需要或者其他原因，应当解聘现职的。

十、纪律与监督

1. 加强组织领导。各单位应严格执行干部工作各项规定和纪律要求，认真研究制定工作方案，充分估计和把握工作中可能出现的问题，切实做好思想政治工作和各项准备工作。必须坚持集体领导，坚持走群众路线，坚持德才兼备、选贤任能，认真贯彻执行民主集中制原则，由各学校（单位）党政领导联席会议集体研究决定，不允许减少或违反程序，不允许搞“一言堂”；。

2. 学校中层干部聘任工作在县教育局统一领导下由学区学校组织实施。政工科具体负责聘任工作的业务指导、监督方案实施情况。各学区学校要及时向政工科上报聘任方案、工作进展及结果。

3. 学校中层干部竞聘工作要坚持原则，真正把德才兼备、群众公认、工作实绩突出的优秀干部选拔上来，适当考虑性别、年龄、专业、资历等因素。

4. 学校中层干部必须服从干部能上能下的原则，自觉接受学校工作安排。落聘人员不再享受原中层干部岗位待遇，要自觉接受学校安排的工作任务，带头遵守学校各项规章制度。学校应加强对中层干部的思想政治教育、岗位履职能力提升及相关法律法规和纪律教育。

5. 局政工科要加强对聘任工作的指导和监督，坚决防止和纠正各种与《党政领导干部选拔任用工作条例》精神不相一致的行为，确保聘任工作顺利进行。对违反有关规定与纪律产生的拟任人选和任用的中层干部，或通过不正当竞争手段上岗任职的，一经查实，一律宣布无效，按程序取消相关任命，并追究学校（单位）党政负责人及直接责任人的责任。

十一、附则

（一）本实施意见如有与上级相关规定不一致的，以上级法律法规为准。

（二）要严肃干部人事纪律，对违反规定选拔任用干部的，要视情节轻重给予批评或诫勉谈话，情节严重的要追究有关责任人员的责任。

（三）本实施意见自发布之日起施行。原*****文件同时废止。

（四）本实施意见由县教育局政工科负责解释。