# 关于2024年教师职务聘任工作的通知[优秀范文5篇]

来源：网络 作者：暖阳如梦 更新时间：2024-08-18

*第一篇：关于2024年教师职务聘任工作的通知关于2024年教师职务聘任工作的通知------------------各学院（部）、部门、直属单位：根据《苏州大学教师职务聘任制试点工作实施方案》（苏大人[2024]51号）、《关于教师职务聘...*

**第一篇：关于2024年教师职务聘任工作的通知**

关于2024年教师职务聘任工作的通知

------------------

各学院（部）、部门、直属单位：

根据《苏州大学教师职务聘任制试点工作实施方案》（苏大人[2024]51号）、《关于教师职务聘任制改革试点工作的补充意见》（苏大人[2024]64号）、《关于的补充意见》（苏大人[2024]41号）、《苏州大学人文社会科学类学科教师应聘高级职务部分政策调整意见》（苏大人[2024]101号）文件精神及2024年聘任工作的实施情况，现就2024年学校教师职务聘任工作有关事项通知如下：

一、应聘范围

应聘教师职务人员必须是在职的专任教师（不含已达到规定退休年龄的教师）。

二、时间界限

应聘教师高一级职务人员的任职年限、学历学位取得时间、论文论著公开发表出版时间、科研成果通过鉴定或完成的时间，均截止到2024年2月28日。

三、应聘条件

（一）基本条件

1、政治素质及职业道德要求

遵守国家法律和法规，热爱祖国，拥护中国共产党的领导，热爱人民的教育事业，贯彻国家的教育方针，自觉维护学校声誉；具有良好的职业道德和敬业精神，学风端正，教书育人，敬业爱岗，为人师表；积极参与学科（专业）建设，关心集体，团结协作，积极参加各项集体活动。

2、学历（学位）要求

应聘教师高级职务人员一般应具有博士学位。应聘正高级职务1963年1月1日以后出生者应具有博士学位，1958年1月1日至1962年12月31日之间出生者应具有研究生学历或硕士及以上学位；应聘副高级职务1963年1月1日以后出生者应具有硕士及以上学位。

音乐、体育、美术等特殊专业教师的学历（学位）要求可适当放宽，1963年1月1日以后出生者应聘正高级职务应具有硕士及以上学位。

其他应聘教师职务人员均须具备大学本科及以上学历或学士及以上学位。

3、资历要求

应聘正高级职务人员，须受聘副高级职务5年以上。

应聘副高级职务人员，须具备下列条件之一：

（1）获得博士学位后，受聘中级职务2年以上；

（2）受聘中级职务5年以上。

应聘中级职务人员，须具备下列条件之一：

（1）获得硕士学位后，受聘初级职务2年以上；

（2）具有第二学士学位，受聘初级职务3年以上；

（3）受聘初级职务4年以上。

4、高校教师资格证书要求

应聘教师职务者，必须取得高等学校教师资格证书。

5、外语要求

应聘人员均须取得全国或全省职称外语考试合格证书，职称外语合格证在规定级别内长期有效。具备下列条件之一者，外语可不作要求:

（1）已取得硕士及以上学位或研究生学历。

（2）年龄满50周岁。

（3）取得外语专业大学专科及以上学历。

（4）因公出国且出国前已通过国家出国人员外语水平考试并在国外学习或工作1年以上。

（5）市（厅）级以上科技进步三等奖（及相应奖项）以上获奖项目的主要完成人（以个人奖励证书为准）。

6、计算机信息技术应用能力要求

应聘人员均须参加省教育厅组织的职称计算机信息技术应用能力考核，并取得合格证书，合格证书长期有效。具备下列条件之一者，计算机信息技术应用能力可不作要求:

（1）取得计算机专业大学专科及以上学历。

（2）参加全国计算机软件专业技术资格（水平）考试，成绩合格。

（3）申报计算机学科专业技术职务。

7、岗前培训要求

凡1997年(含1997年)以后补充到高校的人员，应聘中级、副高级职务的，均须参加省教育厅组织的岗前培训，并取得合格证书。

8、破格要求

（1）各方面条件特别突出、仅任职年限不满5年破格应聘高级职务人员，履行现职务职责须满3年；博士学位获得者破格应聘副高级职务，履行现职务职责须满1年。对少数具有很强的教学科研能力并在教育教学、科学研究、技术应用等方面取得卓越成绩、贡献特别突出、为同行专家普遍认可的高层次人才，任职年限要求可适当放宽。

（2）破格应聘正高级职务人员，必须取得博士学位。

（3）中级职务不实行破格聘任。

9、对任现职以来取得以下突出成绩之一者，相关条件可适当放宽。

（1）教学、科研成果获得国家级二等奖或省（部）级一等奖1项（排1）。

（2）获得省级及以上教学名师称号，或主持国家级精品课程1项，或主持国家级精品教材建设1项，或主持国家级特色专业建设1项。

（3）主持国家级重大、重点科研项目1项。

（4）以苏州大学为第一署名单位，在所属一级学科领域SCI一区期刊上发表学术论文1篇。

10、其他

（1）非学校编制临床带教医师应聘教师职务的，必须已聘任相应级别卫生技术职务。

（2）应聘高一级职务人员的现职务系列必须和所应聘职务系列一致。不得转岗应聘高一级职务。

（3）对海外引进的高层次人才，其任职条件可不受资历限制，免试外语及计算机，高校教师资格证书、新教师岗前培训等可以采取“先评后补”的方式，根据本人实际水平、能力和业绩成果直接应聘相应职务。

（4）对引进的博士后人员，可不受来校工作须满一年的限制，职称计算机、高校教师资格证书、新教师岗前培训等可以采取“先评后补”的方式，直接申报副高级职务。

（二）业务条件

1、应聘教师职务人员受聘现职务以来教学方面的基本要求

（1）应聘教授、副教授职务人员（临床教学型教师除外），每学年至少系统担任1门全日制本科生主干课程的讲授工作，教学工作量饱满。其中教学为主型教师每学期至少系统担任1门全日制本科生课程的讲授工作，每学期完成的全日制本科生教学课时数不少于200课时。

（2）应聘教授职务和以教学为主的教师应聘副教授职务的，教学综合考核须为“优秀”，其他应聘副教授职务者，教学综合考核须在“良好”及以上。

（3）应聘教授、副教授职务人员，应具备下列2项（教学为主型教师应具备下列3项）；应聘临床教学型高级职务人员，应具备下列1项；对于在国内高校工作不满三年的教师，应聘非教学为主型教师职务本项可不作要求；

①在省级以上刊物上独立或作为第一作者发表高水平、有创见的教学研究论文1篇；

②编撰正式出版的通用教材1部（应聘教授者，本人编写15万字以上；应聘副教授者，本人编写8万字以上），或主要参加省级及以上精品教材建设1项（前四名）；

③主持或主要参加省级及以上精品课程（或特色品牌专业）建设1项（前三名）；

④获得省级及以上教学奖1项（前三名），或获得校级教学奖1项（排1）；

⑤主持或主要参加省级教改项目1项（前三名）；

⑥指导本科生毕业论文（设计），获省级优秀奖1项；

⑦获得校教学竞赛类一等奖1项；

⑧获得省级课件竞赛二等奖及以上奖励1项；

⑨作为指导教师，指导的学生获得省级学生竞赛二等奖及以上、或国家级三等奖及以上奖励1项。

（4）应聘正高级职务者，须独立指导过硕士研究生，或协助指导过博士研究生，或指导过青年教师，成绩突出。

2、科研方面的基本要求

（1）论文

①人文社会科学类学科的教师可以选择按照人文社会科学类核心期刊目录（苏大社科[2024]11号，以下简称“08版目录”）或原核心期刊目录（苏大社科[2024]4号，以下简称“07版目录”）执行。

选择07版目录者，应聘教授（研究员）职务人员，须独立或作为第一作者在一类、二类权威核心期刊上发表本专业学术论文3篇（其中，一类权威核心期刊上至少1篇）；应聘副教授（副研究员）职务人员，须独立或作为第一作者在一类、二类权威核心期刊上发表本专业学术论文1篇。

选择08版目录者，其独立或作为第一作者、通讯作者在一类、二类核心期刊上发表本专业学术论文的基本要求为：

（Ⅰ）应聘教授（研究员）职务人员符合下列条件之一：8篇（其中一类核心期刊上至少1篇，教学为主型教师不作要求）；或6篇（其中一类核心期刊上至少2篇）；或在一类核心期刊上发表4篇。

（Ⅱ）应聘副教授（副研究员）职务人员符合下列条件之一：4篇（教学为主型教师须2篇）；或3篇（其中一类核心期刊上至少发表1篇）；或在一类核心期刊上发表2篇。

②自然科学类学科的教师应聘教授（研究员）职务，须独立或作为第一作者、通讯作者发表被SCI（或EI）收录的本专业学术论文3篇；应聘副教授（副研究员）职务者，须独立或作为第一作者、通讯作者发表被SCI（或EI）收录的本专业学术论文1篇。

（2）科研项目等

应聘教授（研究员）职务人员，须主持或主要参加国家级项目1项（前三名，重大项目前五名）；或主持省（部）级项目1项；或主持到账经费为100万元（人民币）以上的横向课题1项或横向课题到账经费累计达200万元（人民币），并获已授权的发明专利2项。应聘副教授（副研究员）职务人员，须主持或主要参加省（部）级项目1项（前三名）；或主持市（厅）级项目1项；或主持到账经费为30万元（人民币）以上的横向课题1项或横向课题到账经费累计达50万元（人民币），并获已授权的发明专利1项。

四、校外同行专家学术评议

（一）对应聘教授（研究员）职务人员，学校聘请7名校外正高级同行专家进行学术评议；对应聘副教授（副研究员）职务人员，学校聘请5名校外正高级同行专家进行学术评议。校外同行专家学术评议工作由学校统一组织。

（二）应聘人员提供给校外专家的评议材料主要包括：个人简历、教学业绩（承担教学任务、教改项目、教学获奖等）、科研业绩（主要学术贡献、承担科研项目、科研获奖、发明专利、出版著作、发表论文目录及论文被引用情况等）、任现职以来代表作（正式出版著作或发表的论文5种左右）等。

五、有关要求

（一）在聘任工作过程中，各级组织必须对教师的思想政治素质、职业道德、学术道德、团结协作精神、集体观念、敬业精神以及在教书育人方面的业绩等严格考核把关。对于触犯国家法律法规、思想政治表现差、违背教师职业道德、有学术不端行为的人员，或在职务聘任过程中弄虚作假者，实行“一票否决”。

（二）在聘任工作过程中，各级组织要增加工作的透明度，严格程序，真正做到政策规定公开，岗位公开，程序公开，条件和岗位职责公开，结果公开，确保公正、合理。

（三）各级组织要严格聘任工作纪律，任何组织和个人不得弄虚作假，对违反政策规定、营私舞弊等问题，一经查实，必将严肃处理。所涉及应聘者，3年内不得应聘高一级专业技术职务；所涉及已聘任上岗者，按审批权限与程序，解聘其职务，情节严重者，将给予行政处分。

（四）聘任工作实行回避制度。在评议、考核等过程中，涉及本人或者其直系亲属的评委，应当申请或被告知回避。

六、有关费用

根据《江苏省物价局江苏省财政厅关于同意调整专业技术资格评审收费标准的复函》（苏价费函[2024]62号、苏财综[2024]61号）精神，高级职务评审费每人每次400元，中级职务评审费每人每次200元，评审费由应聘人员个人承担。

七、聘任工作程序及时间安排

（一）3月7日前，应聘人员递交书面申请及相应材料，并按规定进行公开展示。应聘者提交相关材料时，应对本人的学术行为是否符合学术规范、所提供的业绩材料是否真实作出承诺。

（二）3月14日前，各学院（部）及相关职能部门应完成以下工作。

1、各学院（部）对应聘材料的真实性和是否符合学术道德规范进行审查，并根据学校统一安排，将教学、科研成果报学校相关职能部门审核汇总（人文社会科学院、科学技术部负责论文、科研项目、科研获奖等科研业绩；教务处、研究生部负责教学工作量、教改项目、教学获奖等教学业绩），审核结果须在网上进行公示。

2、各学院（部）根据审核结果，对应聘教授（研究员）、副教授（副研究员）人员是否具备申报基本条件和业务条件提出明确意见，并将具备条件人员报学校审核，视为正式申报，交纳相关评审费用。

（三）3月16日前，学校对学院（部）上报的申报人员进行审核，并将审核结果反馈至学院（部）。

（四）3月28日前，各学院（部）及相关职能部门应完成以下工作。

1、应聘高级职务人员在学院（部）规定的范围内（人数不少于15人）作述职报告，并进行民意测评，测评结果作为学院（部）聘任小组评议的参考。

2、学院（部）思想政治考核小组、教学质量考核小组进行考核，确定考核等第（教学质量考核须排序）。

3、学校统一组织将应聘高级职务人员的材料送同行专家评议。应聘教授（研究员）、副教授（副研究员）人员的校外同行评议结论三分之二及以上为“已达到”的，方可推荐到学院（部）聘任小组评议。

（五）4月20日前，学院（部）聘任工作小组及校实验技术职务聘任工作小组应根据应聘人员的材料、教学科研情况及同行专家评议意见、岗位数等情况，对照有关职务岗位的任职条件，进行评议。在限额内对应聘高级职务人员提出推荐意见，对应聘教师中级职务人员提出聘任意见。

（六）4月30日前，校教师职务聘任委员会对拟聘高、中级职务岗位人员进行审核评议，确定聘任人选，公示聘任结果。

公示期间，对结果有异议者可向校教师职务聘任工作监督委员会署名提供相关证据和书面材料。经核实后，报校教师职务聘任委员会研究，如有必要，以票决方式作出决定。

学院（部）聘任工作小组、校实验技术聘任工作小组、校教师职务聘任委员会通过人选时，其同意票数均须达到三分之二及以上。

（七）学校将聘任结果报省教育厅、省人力资源与社会保障厅审核通过后，按《苏州大学岗位设置与聘用暂行办法》（苏大人[2024]56号）有关规定与受聘人员签订合同，并颁发聘书。

八、其他

（一）学院（部）聘任工作小组一般由院长（部主任）、党委书记、分管教学的副院长（部副主任）以及学院（部）学术分委员会、学位分委员会成员组成，后两者也可调整为学院（部）全体教授（研究员）。院长（部主任）任组长，党委书记任副组长。聘任小组成员本人或者在同一学院（部）的直系亲属应聘教师职务的，须全程回避。

（二）从2024年起学校已实行教师职务隔年申报制度，申报高一级职务未获通过者，须间隔一年后方可再次申报。2024年12月31日前已达到规定退休年龄的教师可不受此限制。

（三）应聘教师高级职务人员任现职以来应积极承担各项校内社会工作及公益性工作，包括承担教学、科研管理工作，参与学科（专业）建设，指导学生科技活动和社会实践，担任班主任、辅导员等学生管理工作。

（四）为教师职务聘任工作的顺利过渡，新的《苏州大学教师专业技术职务聘任暂行办法》即将公布，并从2024年起执行。

（五）对公派出国（境）的教师，在批准的期限内可参加学校教师职务聘任的评审。评审通过的教师，在批准期限（包括批准延长时间）内回国的，从回国报到之日起予以聘任；逾期回国的，应重新参加学校的职务聘任。

（六）经学校批准进行教师职务聘任试点工作的学院（部），按学校审核同意的方案组织本学院（部）教师职务聘任工作。

（七）专职科研人员及应用技术学院教师的职务聘任参照本通知执行。实行人事代理制管理的人员，可参照本通知申请参加相关专业技术职务任职资格的评审。

（八）实验技术人员的高级职务聘任按照《苏州大学实验技术人员高级专业技术职务聘任实施办法（试行）》苏大人[2024]36号文件执行。

人事处

2024-03-02 14:44

------------------

起草人: 人事处 姚建萍

发布人: 人事处 田启明

**第二篇：教师专业技术职务聘任工作实施细则**

教师专业技术职务聘任工作实施细则

为客观公正地搞好今年我校教师专业技术职务聘任工作，深化职称聘任改革，激发学校内部活力，更好地与学校内部管理体制改革接轨。根据平教政字号文件精神，结合我校实际，制定本实施细则。

一、聘任的原则和方法

（一）坚持公开、平等、竞争、择优的原则和德才兼备的用人标准，凡具有相应的任职资格并在今年聘任范围内的人员一律参加竞聘。好范文版权所有

（二）坚持评聘公开，根据待聘人员的思想水平，实际工作能力，届内的工作实绩进行聘任。

（三）根据学校届内分系列评估的实际，高、中级专业技术职务聘任分教师系列和职员系列同时进行，为了侧重教学一线人员，聘任时按照教师聘任率比职员聘任率高的原则进行，即：（教师聘任数教师竞聘数）（职员聘任数职员竞聘数），根据县人事局下达的岗位指标，按比例分配。

（四）年—××年，竞聘人员两年以上（包括两年）所属的评估系列，即为本次竞聘的系列。

二、聘任的范围条件

（一）范围：

××年月日前在编在职的专业技术人员、××年月日前取得相应任职资格、考核或任期届满考核为合格及以上等级者。

（二）条件：

具备相应专业技术职务任职资格，能全面履行相应岗位职责，遵纪守法具有良好的职业道德和行为规范，身体健康，能坚持正常工作，尚未达到离退休年龄，符合学校制定的与各专业技术职务岗位相适应的岗位聘任条件。

三、聘任程序

聘任分三个阶段进行：宣传发动阶段、实施阶段和总结阶段。

（一）宣传发动阶段（月日—日）

（）学校召开全体教职工动员大会，进行宣传发动，传达县教育局、县人事局有关文件、会议精神，部署聘任工作。（）以处室组为单位组织教职工学习讨论，统一思想，提高认识，端正态度，明确搞好这次聘任的目的、意义。（）制定学校各岗位说明书。

（二）实施阶段（月—月日）

⒈建立聘任委员会。学校成立由人组成的聘任委员会，校长任主任，其余成员由学校党支部成员和教职工推荐的代表（人）组成。

⒉制定聘任实施细则。聘任委员会在广泛征求群众意见，反复论证的基础上，制定详细的聘任方案。聘任方案经教代会通过，全体教职工签字后，报教育局审核、县人事局批准后组织实施。

⒊个人申请。学校统一印制申请表。具有专业技术资格的人员，写出书面申请竞争岗位和表态材料，具体表明个人聘上或聘不上的态度，并写明如聘不上竞争岗位，是否还参加低一级岗位的竞争，不按规定填写个人申请或逾期不交个人申请者，视为拒聘。聘任委员会审查申请人资格。

⒋公开竞争。召开全体教职工参加的竞争聘任大会，符合条件的高、中级人员参加述职。

⒌民主测评。测评包括定性测评和定量测评。学校统一印制测评票，被测评人员按取得任职资格的划分，同内以姓氏笔画为序排列。定性测评票为同意、不同意，任何人不得弃权。同意票超过三分之二的高、中级教师有资格参加定量测评。定量测评采取排名次的办法，不允许并列和重复名次，否则，按废票处理。涂改的按废票处理。每人每轮只投一次票，缺席人员不许补票。监票人、计票人由民主推荐产生，并注意回避。

测评步骤：

（）对高级人员进行定性测评；

（）对高级人员进行定量测评（落聘的高级人员可以申请竞争中级岗位）；

（）对中级人员进行定性测评；

（）对中级人员进行定量测评；

（）计算测评结果：

第一、将聘任委员会和中层以上干部组均去掉一个最高名次和一个最低名次，教职工组去掉个最高名次和个最低名次，然后按照聘任委员会占，中层干部占，其他人员占的比例加权汇总（计算结果取小数点后两位，四舍五入），得出民主测评结果，排出名次。

第二、根据—××考核结果排出名次。参加过本校××三次考核的，按考核结果、、的比例加权汇总；按两年成绩计算的，将另一年的成绩按比例平均分至两年加权汇总；只参加过本校××考核的，按考核结果的比例加权汇总。

第三、将考核名次与本次民主测评名次以各占的比例加权汇总，确定最终排名。没有在本校参加过考核的教职工，则以本次民主测评结果占的比例加权汇总。

⒍公示。将最终排名公示天。

⒎组织聘任。公示结束后，聘任委员会根据上级下达的使用岗位数额、民主测评结果，提出聘任方案；学校党支部审议通过聘任方案，上报县教育局、人事局审批备案；学校召开聘任大会，宣布聘任结果，签订聘约，颁发聘书。

（三）总结阶段（月日—日）

聘任工作结束后，学校对聘任工作的每一个程序，每一个步骤，每一个环节进行认真检查分析，总结经验，吸收教训，写出书面总结报县

教育局。好范文版权所有

四、有关问题的几点说明

⒈本次聘任后的待聘、落聘人员，在学校设置的岗位空出时，可依次递补（按先教师、后职员的顺序交替进行；定性不合格者，不得递补）。

⒉本次聘任期为年，以前聘任的专业技术职务，自行终止，自××年月日起执行新的聘期。

⒊原已聘任中、高级专业技术职务年

龄达到男周岁，女周岁（年龄截止到××年月日），其原任职期间各及任期考核均为称职以上的，本人自愿不再晋升高一级专业技术职务，可向学校写出书面申请，不在参加竞争聘任，学校根据实际需要安排适当工作，其工作福利待遇不变。

⒋原已具备中、高级专业技术职务年龄达到男周岁，女周岁（年龄截止到××年月日），其原任职期间各及任期考核均为称职以上的，本人自愿不再晋升高一级专业技术职务，可向学校写出书面申请，不再参加竞争，直接聘任，占用单位限额。

⒌高、中级专业技术职务人员的聘任，如遇分数名次相同时，职称高者优先；再相同，届内荣誉（优秀教师、教学能手、百佳教师）高者优先；再相同，教龄长者（包括工龄，以教育局档案为准）优先；再相同，年龄长者优先。

⒍直接聘任的高、中级专业技术人员所占的名额数为公用指标。

⒎单位主要领导人的专业技术聘任，在通过竞争上岗后，由县教育局确定聘任事项（占用原单位聘任数额）。

⒏工资兑现时间及兑现标准按省、市、县有关规定执行。

五、加强领导，严明纪律，精心组织

这次专业技术职务聘任工作，涉及面广、政策性强、时间紧、任务重，必须在学校党政组织和聘任委员会的领导下，按上级要求，积极、慎重、大胆、稳妥地进行。要增强聘任工作透明度，聘任委员会名单、设岗数额、考核成绩、聘任方案，要及时公布，保证聘任工作在公开平等中进行。

这次聘任工作涉及到教职工的切身利益，是对每一个同志的考验，学校要认真组织教职工学习上级有关文件精神，做深入细致的思想工作，对有关思想问题和矛盾，要及时发现，及时汇报，及时疏导。

严格聘任纪律，精心组织。领导干部和聘任委员会工作人员必须坚持原则，秉公办事，严格按照程序和要求进行工作，对营私舞弊，弄虚作假，打击报复的要严格处理。待聘人员要相信组织，相信群众，正确对待聘任结果，待聘人员搞非法组织活动和不正常竞争，一经发现，立即取消参聘资格，对无理取闹，扰乱正常工作秩序者，视情节轻重严肃处理。

本实施细则由学校聘任委员会负责解释。

**第三篇：教师专业技术职务聘任工作实施细则**

为了今年的客观公正的工作，我校师资专业技术职位任命工作，深化就业任用改革，激发学校内部活力，更好地与学校内部管理体制改革衔接。根据平政政的[2024] 40号文件的精神，结合我院的实际情况，落实执行细节。

一，任命的原则和方法

（1）坚持公开，平等，竞争，优点，能力和政治廉正的原则。所有具有适当资格并在今年任命范围内的人员应参加比赛。

（B）坚持评价公众，根据考生的考虑水平，考生的实际能力，工作表现，任命的任命。

（3）根据学校实际，高，中级的专业技术职责，同时安排系列教师和职工系列。根据工作指标发布的县人事局，为了重视教职员工，任用率比工作人员任用率（工作人员任职人数/工作人员竞争数量）高20％，根据工作指标，到分配比例。

（D）2024-2024年，竞赛两年以上（含两年）属于评价系列，即竞赛 系列。

二，任用条件的范围

（A）范围：

2024年7月31日在专业技术人员的工作中，在2024年12月31日之前获得合格的资格，评估或任期届满的合格及以上评估。

（2）条件：

具有相应的专业技术岗位资格，充分履行相应的职责，遵守良好的职业道德和行为规范，身体健康，能坚持正常工作，尚未达到退休年龄，符合学校发展专业技术岗位适应岗位任用条件。

三，任命过程

任命分三个阶段进行：促进阶段，实施阶段和总结阶段。

（A）宣传阶段（10月10日至20日）

（1）学校召集全体员工动员大会，开展宣传，向县教育局，县人事局传达有关文件，会议精神，部署预约。（2）组织教师学习讨论，统一思想，提高认识，正确态度，明确这一任命的目的和意义。（3）发展学校的工作描述。

（B）实施阶段（10月202003的评估结果，根据结果的20％，30％，50％的加权总和;根据两年的业绩，其他的结果将平均分为两年加权汇总;在2024年的学校评估中，根据评估结果的比例100％加权总结。

三，评估的排名和民主评价的排名中各占50％的加权摘要比例，确定最终排名。没有参加学校员工的评估，那么这个民主评价的结果的比例为100％加权概要。6，宣传。将最终排名宣传5天。

7，组织任用。宣传结束后，任用委员会根据上级发布的职位数量，民主评价结果，提出任命方案;学校党支部考虑通过任用方案，报县教育局人事局审批;学校召开大会，宣布任用结果聘请预约书。

（C）摘要阶段（11月21日至25日）

在任命工作后，学校就每个程序的任命，每一步，每一个环节仔细检查分析，总结经验，学习经验教训，写一份书面总结报县教育局。四，问题的描述

1，在预约任命后，雇用员工，在学校设置空缺，可以依次提交（根据第一位老师，后员工按顺序交替;定性失败，不填）。

2，任用期为3年，以前任职的专业技术职位，自行终止，自2024年8月1日起实施新的就业期。

3，原先任命的高级职业技术职位达到57岁，女性52岁（2024年7月31日的年龄），每年最初任期和期限评估均胜任上述职务，我自愿然后晋升到更高水平的专业技术岗位，可以向学校书面申请，不参加竞赛预约，学校根据实际需要为其工作安排适当的福利待遇不变。4，原来已经在高级专业技术岗位达到55岁，女性50岁（2024年7月31日的年龄），每年的原始任期和期限评估均胜任上述，我自愿然后晋升到更高水平的专业技术岗位，学校可以书面申请，不再参加比赛，直接约会，职业单位限制。

5，高，中级专业技术（最好的教师，教学专家，PARKnSHOP教师）是第一优先;同样，老年人（包括服务年资，对员工的教育，同时，以局级文件为准）优先;再次一样，老年人更喜欢。

6，直接任用高，中级专业技术人员的地方数量的共同指标。

7，主要领导单位的专业技术任命，通过竞争后由县教育委员会确定任命（占用原单位的任用金额）。

8，现金兑现时间和现金依据省，市，县的规定。

五，加强领导，严格纪律，认真组织

工作任命的专业技术职责，涉及范围广泛的强有力的政策，时间紧迫，任务重，必须在学校党政机关和委任委员会的领导下，更高的要求，积极的，审慎，大胆和安全的方式。为提高委任的透明度，委任委员会名单，职位数目，评审结果，委任计划，将会及时公布，以确保委任公开及平等的工作。

任命的工作涉及教师的重大利益，是每个同志的考验，学校应认真组织工作人员学习更高 文件的精神，对思想问题和矛盾进行了深入细致的思想工作，及时发现，及时报告，及时指导。

严格纪律，细心组织。领导和任命委员会工作人员必须坚持公正工作的原则，严格按照工作程序和要求，欺诈，欺诈，打击报复行为予以严格处理。招聘人员相信，组织，相信群众，正确处理结果的任命工作人员从事非法活动和异常竞争，一旦发现，立即取消资格，对无理取闹，扰乱正常工作秩序，取决于严重治疗的严重性。

规则由学校任用委员会解释。

**第四篇：教师职务聘任工作总结**

安庄中心小学评聘工作总结

我校技术职务顺利完成，经过了近五天的时间，广泛宣传发动、到进入具体操作，倾注了有关领导和教职工的心血与劳动。通过竞聘上岗。

一、竞聘工作的指导思想：通过改革，逐步在专业技术人员的管理上建立和完善竞争激励机制，充分调动广大专业技术人员的积极性，鼓励专业技术人员立足本职工作，刻苦学习专业技术知识，不断提高思想政治素质和专业技术水平，造就一支高素质的专业人才队伍，以适应社会发展和人才培养的要求。

二、、竞聘原则

1、公开、平等、竞争、择优；

2、注重工作实绩（重点考查2024、2024两年的工作实绩）；

3、民主评议与专家评审相结合、定性与定量相结合；

4、激励先进、鼓励创新；

5、体现向教学一线倾斜；

6、合理设岗，科学评价。根据上级有关要求，确定以下人员暂不参加竞聘：(１)、受刑事惩处及开除留用处分正在执行中和正在被立案审查人员；(２)、受党内严重警告或行政记大过以上处分未满一年以上者；(３)、工作严重失职、渎职，造成重大教学事故或技术责任事故；或严重违反职业道德，影响很坏，群众意见很大者；(４)、违反计划生育政策，处理期未满者；(５)、上考核不合格；(６)、患病或非因公负伤等原因，连续六个月不能坚持正常工作者或擅离岗位，不能在本专业技术岗位上坚持正常工作的人员；(７)、因停薪留职、个人原因等，脱离现专业技术岗位达一年以上的人员。

学校召开竞聘领导小组会议，宣布此次竞聘工作各组考核评议的结果。并依据考核得分排序，确定人选。会后，将进一步向上级有关领导汇报竞聘工作进展情况，在征得领导认可后，再行文公布结果，并认真做好善后工作。

2024．11．5

**第五篇：教师聘书格式(职务聘任)**

兹聘任 同志为享受讲师级（十级）教师职务，聘期三年，自2024 年 12月 30日 至 2024年12 月 29日止。

校 长：

。。。。。。小学 2024年12月30日

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！