

泉台管办规〔2022〕4号

泉州台商投资区管理委员会办公室关于印发 《泉州台商投资区教师退出教学岗位 实施方案》的通知

区直有关部门，各学校：

《泉州台商投资区教师退出教学岗位实施方案》已经区党工委第27次委员会研究通过，现印发给你们，请认真组织实施。

泉州台商投资区管理委员会办公室

2022年12月31日

（此件主动公开）

泉州台商投资区教师退出教学岗位实施方案

为建设一支师德高尚、业务精湛、结构优良、充满活力的高素质专业化教师队伍，根据《教师法》、《教师资格条例》、《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》、《事业单位工作人员处分暂行条例》和有关法律、法规及政策的规定，结合《关于推进泉州台商投资区中小学教师“县管校聘”管理体制改革的的通知》（泉台委党〔2019〕46号）精神，特制定《泉州台商投资区教师退出教学岗位实施方案》（以下简称《实施方案》）。

一、总体目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持城乡统筹，协调发展。科学配置教师资源，优化教师结构，激发教师潜力，确保教师队伍的高素质、高水平发展，实现优师优教。完善教师出口，对不能竞聘上岗、考核不合格或因其他原因等不能胜任（坚持）教学岗位工作的教师，退出教学工作岗位。

二、实施对象

本《实施方案》适用于泉州台商投资区公办中小学校、公办幼儿园的在岗教师。

三、退出渠道

教师退出教学岗位包括转岗、待岗、解聘和辞聘。

（一）转岗。在校内或校际转聘至非教学工作岗位。校内转岗由所在学校统筹安排，校际转岗由区教育文体旅游局统筹安排。

（二）待岗。对不服从岗位调整的、岗位调整期间考核不合格的或无其他岗位安排的，列为待岗对象。此类对象暂不安排独立的教学工作，由区教育文体旅游局指导学校安排其进修学习、跟岗培训。

1. 待岗培训期累计不超过 **12** 个月。

2. 待岗培训期间，学校应为待岗教师提供不少于两次的竞聘上岗机会。

3. 待岗教师待岗期间的日常管理由区教育文体旅游局指导相关学校组织实施。待岗当年年度考核不能评为优秀等级，不能参加高一级专业技术职务（职称）评聘和各级各类评优评先。

4. 待岗教师应承担区教育文体旅游局或学校安排的临时性工作任务。

（三）解聘。不愿意转岗、待岗培训，或待岗期满仍然不能竞争上岗的，由聘用单位予以解聘。

（四）辞聘。在聘期内教师主动提出解除人事聘用关系。

四、退出类型

（一）有下列情形之一的教师，应当予以转岗或待岗：

1. 教师提出转岗请求，并经学校行政会研究同意的；
2. 未能竞聘上岗的教师；

3. 年度考核有下列情形之一的：

(1) 年度考核为不合格等次的；

(2) 连续两年年度考核为基本合格等次的；

(3) 违反《新时代中小学教师职业行为十项准则》《新时代幼儿园教师职业行为十项准则》的；

4. 按照有关法律、法规、规章或其他依法制定的规范性文件的规定不符合担任教学工作的；

5. 以上四种情形教师不得转岗到机关、事业单位。

(二) 有下列情形之一的，可予以解聘：

1. 《教师法》第三十七条规定情形的：(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，经教育不改的，(3) 品行不良、侮辱学生，影响恶劣的；

2. 丧失或被撤销教师资格的；

3. 违反其他法律、法规相关规定的。

(三) 辞聘。教师提出辞聘，需经所在学校和区教育文化旅游局同意。申请辞聘的教师，应提前 30 日以书面形式告知区教育文化旅游局。

五、组织实施

(一) 教师退出教学岗位应以平时考核和年度考核为基础。符合校内转岗和待岗培训的，由学校行政会研究后实施，并报区教育文化旅游局备案。符合校际转岗或解聘条件的，由学校行政会研究后，经区教育文化旅游局审批后实施。学校应提供事实依

据和说明。

(二)各学校要结合实际，依法制定《教师退出教学岗位实施方案》。学校制定的方案应当采用“合同退出机制”，即对新进教师，在签订《聘用合同书》时，将方案中所列明的退出机制条款纳入合同条款；对目前已在职在岗教师，续签或补充签订《聘用合同书》时，应将方案所列明的退出机制条款纳入合同条款。学校制定的方案应通报、告知本校教职工。

(三)各学校要完善教师考核测评办法，对专任教师的考核要以《幼儿园教师专业标准（试行）》、《小学教师专业标准（试行）》和《中学教师专业标准（试行）》为重要依据，各学校对教师的考核测评办法要报区教育局文体旅游局备案。

(四)退出教学岗位的教师转入新岗位的，按照新岗位类别重新确定岗位工资、薪级工资和绩效工资，不再享受原教师职务工资相应待遇。解聘情形符合经济补偿的，依法按相关规定执行。

六、其他事项

(一)退出教学岗位教师对转岗、待岗培训、解聘有异议的，应当协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向单位上级主管部门申请调解；不愿调解或调解不成的，可以按照有关规定向当地人事争议仲裁机构申请仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。对仲裁裁决不服的，可以依法向法院提起诉讼。

(二)本《实施方案》自2023年1月1日起施行，有效期三年。

(三) 本《实施方案》的具体解释工作由区教育文体旅游局承担。

印发