文件
局
室
局
毕公叩
安
瑞
瑞
瑞
瑞安市人力资源和社会保障局
瑞教人 〔2018〕 269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《瑞安市教师退出教学岗位实施
细则 (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《瑞安市教师退出
教学岗位实施细则 (试行)》 ,现印发给你们,请认真贯彻执行。

瑞安市教师退出教学岗位实施细则 (试行)
根据《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652号)、《浙江
省人民政府办公厅转发省人事厅关于浙江省事业单位人员聘用制
度试行细则的通知》 (浙政办发 (⒛ 04〕 117号)、《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)》精神亻
/结合我市
“
县管校聘
”
改革工作实际,特制定本
实施细则 (以下简称细则)。
一、指导思想
以党的十九大精神为指导,坚持城乡统筹,协调发展。强化
聘用合同管理,建立教师能上能下、能进能出、合理流动的制度,
打破教师出口瓶颈,优化教师队伍结构,全面提升我市教师队伍
素质。
二、实施范围
本《细则》适用于我市公办中小学在编在岗教师。我市公办
中小学、幼儿园在编职工和教辅人员的退出办法参照本《细则》
执行。
三、实施对象
对竞聘未上岗、考核不合格或因其他原因等不能胜任教学(坚
持)岗位工作的教师。
四、实施形式
转岗或待岗培训、解聘
-3-

五、实施条件
(一)学校按照《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 l,l和《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)等文件精神,
完成竞聘上岗工作。
(二)学校与上岗教师签订《聘用合同书》,期限原则上为三
年,并实施对蔹师的考核和评价。对通过各轮竞聘未上岗、考核
不合格或因其他原因等不能胜任教学岗位工作的的教师实施转岗、
待岗培训或解聘。
(三)对新招录教师和引进人员,在签订人事《聘用合同书》
时,将本《细则》所列明的退出机制条款纳入合同条款;现在编
在职教师,在续签或补充签订《聘用合同书》时,将本《细则》
所列明的退出机制条款纳入合同条款.
(四)本《细则》告知全市教职工。
六、实施内容
(一)转岗
1.有下列情形之一的教师,应当予以转岗。
(1)未能竞聘教师系列专技岗位的;
(2)教师资格定期注册注册不合格或逾期不注册的;
(3)违规办班补课、有偿家教带生且情节严重的。
2 实施转岗的教师,应参加本单位教辅、工勤岗位的竞聘。
(二)待岗培训
-4—

1 未竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排的教师,应当予以
i 待岗培训。
2,实施待岗培训的教师,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,服从学校工作安排,待岗培训
期不超过 12个月。
3,实施待岗培训的教师,待岗当年学年考核不能评为优秀等
次,不能参加高一级教师系列专技职务评聘、岗位等级晋升和各
级各类评优评先。待岗培训期间只发放基本工资和不超过 50%的基
础性绩效工资。
(三)解聘
1.根据《教师法》、《事业单位人事管理条例》(国务院令第
652号)、《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》(浙政办发
〔2004〕 117号)等文件精神教师有下列情形的,单位可予以解除
聘用合同。
(1)《教师法》第三十七条规定情形的。
(2)《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》第二十九条、
第三十条规定情形的。
(3)不同意待岗培训的。
(4)待岗培训不合格或待岗培训时间满 12个月仍未被聘用
的。
(5)连续两年考核不合格的。
(6)违反其他法律、法规相关规定的。
-5-

2.符合《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》(浙政办
发 〔⒛04〕 l17号)第三十二条情形的,教师可解除聘用合同。
七、具他事项
(一)教师退出教学岗位主要以教师师德表现、工作态度和
能力水平与岗位要求的匹配度及年度考核为依据。各中小学完善
教师煮核测评办法,对专任教师的考核要以《中小学 (幼儿园)
教师专业标准 (试行)为重要依据。
(二)对转岗或待岗培训的教师,经学校行政会议研究同意
后,报市教育局审批。
(三)对解聘的教师,经学校行政会议研究后,提供事实依
据和说明,报市教育局审批后实施,同时报市编委办、人社局备
案.学校和教师提出解除聘用合同,需提前 30日以书面形式告知
对方.
(四)退出教学岗位教师有异议的,可向市教育局提出申诉,
或按照有关规定申请人事争议仲裁。
八、本《细则》由市教育局会同市人社局负责解释。
瑞安市教育局办公室
-6-
2018+eA3Erpk