**上海市闵行区教育局文件**

闵教字〔2014〕146号

**关于印发《关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制的实施方案》的通知**

各学校（幼儿园）、单位：

现将《关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制的实施方案》印发给你们，请各单位认真学习，加强宣传，根据要求制订相关制度贯彻落实，不断完善教师队伍结构，推进人事制度改革。

附件：关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制的实施方案

上海市闵行区教育局

二○一四年十月十三日

主 题 词：人事管理 实施方案 印发 通知公开属性：主动公开上海市闵行区教育局办公室 2014年10月15日印发 （共印10份）

附件：

**关于加强聘用合同管理，建立教师退出机制**

**的实施方案**

为贯彻落实《事业单位人事管理条例》精神，进一步规范教师聘用合同管理，打造一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，依据《中华人民共和国教师法》、《教师资格条例》和《事业单位处分条例》等法律法规及闵行区实际情况，制定本方案。

一、指导思想

贯彻落实十八届三中全会精神，以科学发展观为指导，以《事业单位人事管理条例》的颁布为契机，加强教师聘用管理，完善以聘用合同管理为基础的用人制度，健全教师退出机制，优化教师结构，激发教师潜力，确保闵行教师队伍健康发展。

二、工作目标

以推进教师队伍优质均衡发展为目标，以人事制度改革为动力，强化聘用合同管理，依据《闵行区教育系统教师聘用管理办法》和学校实际，制订符合本单位实际的聘用合同，明确相应的终止合同条件，建立教师能上能下、能出能进的制度，打破教师出口瓶颈，优化教师队伍结构，全面提高教师综合素质。

三、实施方案

**（一）教师退出**

教师退出机制，是指在教师（教职工）与学校签订聘用合同后，在双方约定的权力和义务范围内，以定期的教育教学绩效考核结果和相关程序为依据，对达不到聘任要求或者岗位要求的人员，依据不同情况采取低聘岗位等级、转岗、待岗培训、终止（解除）合同等措施，从而实现人岗相符，能力与绩效、绩效与薪酬的匹配。

**（二）教师退出的途径**

教师退出的途径包括以下四种：

1、终止合同

2、解除合同

3、转岗待岗

4、降级聘任

**（三）退出的程序**

**1.聘用合同的终止**

（1）终止的条件

a.聘用合同期满，聘用双方不再续约的可终止合同；

b.在履行聘用合同过程中，出现符合双方约定的终止条件情形的，可终止合同。

（2）终止的程序

a．终止条件的制订

各单位依据《闵行区教育系统教师聘用管理办法》和学校实际，制订聘用合同终止条件，经教职工（代表）大会审议通过后，可将相应的终止合同条件列入本单位聘用合同，在学校与个人签订聘用合同时进行约定。

b.终止合同的操作

聘用单位应在聘用合同期满前三十日，或双方约定的情形出现时，将《终止聘用合同通知书》送达受聘人员；并在终止后及时出具终止聘用合同的有效证明，按照国家和本市有关规定及时办理社会保险关系封存或者转移手续；如有法律规定的经济补偿情形，聘用单位应当根据相关法规，给予受聘人员规定的经济补偿。

**2.聘用合同的解除**

（1）解除的条件

a.单位与受聘的教职工协商一致，可解除聘用合同；

b.符合《上海市事业单位聘用合同管理办法》【沪府发（2003）4号】中第三十一条或第三十二条的情形的，可解除聘用合同。

c.对于以下四类人员，事业单位应提前30日书面通知，解除聘用合同。

①转岗两次或以上、确实不能适应教育工作的人员；

②年度考核不合格且不同意调整工作岗位的人员;

③连续两年年度考核不合格的人员；

④待岗培训一年后仍没有相应岗位聘任的人员。

（2）解除的程序

用人单位依照相关法规与职工解除聘用合同的，应按照规定的条件和程序书面通知职工；《解除聘用合同通知书》应注明解除聘用合同的依据、理由、解除时间及其他相关事项；相关手续按照《上海市事业单位聘用合同办法》所规定的程序办理。

**3.聘用合同期内，不适应岗位人员的转岗或待岗**

（1）转岗的条件

a．对于经学校聘任委员会考核，不能适应教师岗位的人员，或启动适应性评价机制后（具体流程见附件2《闵行区教育系统适应评价机制工作流程》），评价结果为不适应教师岗位的人员，应进行转岗；

b．根据岗位设置的要求，经单位考核，确定不能适应教师岗位或相应岗位，或在年度考核中考核为“不合格”的人员，聘用单位可以调整其工作岗位。

c.经学校考核，不适应现岗位，又没有相应岗位可转的人员，可建议其待岗（再培训）。

（2）转岗的程序

学校在经过考核程序（应公布考核的程序和评价结果）后，对于不适应教师岗位的人员，应根据相关人员的实际情况进行转岗、待岗培训等。同时，单位应根据聘用合同管理的相关规定，变更聘用合同，调整相应待遇。

对于待岗（再培训）的人员，学校可与人才中心一起组织相关人员进行培训，待岗（再培训）的时间一般为一年，待岗期间的待遇按相关规定执行。

**4.降级聘任**

（1）降级聘任的条件

a.根据岗位设置的要求，经考核不符合相应岗位要求的人员；

b.在岗位竞聘中，未能聘到原聘等级的人员；

c.违反《教师职业道德规定》、《事业单位工作人员处分条例》中相应条款的人员；

（2）降级聘任的程序

学校前期应制定聘任条件，并按照条件进行考核；考核后公布考核结果，根据考核结果进行聘任，并办理相关手续；降级聘任后，相应待遇按新的岗位确定。

四、工作要求

**1. 统一思想，加强宣传**

各单位应加强宣传和引导，不断宣传《事业单位人事管理条例》及相关人事改革政策，认识人事制度改革的必要性和紧迫性；在单位内营造良好的改革氛围，增强教职工的职业使命感和危机感。要通过强化宣传，使广大教职工明确，事业单位编制和聘用合同都不是终身制，能上能下、能出能进是事业单位人事制度改革的必然趋势。只有通过人事制度改革，加强人员管理，严格编制控制，才能使教师队伍的素质不断提高，促进学校的特色发展，适应闵行教育改革发展的需求。

**2.完善机制，依法聘用**

教育行政部门要针对人事改革的现状，对事业单位聘用制度不断进行完善，为学校完善聘用制度和改进教师队伍结构提供政策支持和制度保障，同时，要不断督促教育系统各单位依法聘用人员。要结合事业单位的分类改革，进一步加强事业单位人事制度改革的政策培训和业务培训，指导各单位建立健全的规章制度，完善岗位设置和聘后管理。

各学校要依据《闵行区教育系统教师聘用管理办法》，对本单位的聘用合同范本不断进行调整和规范。学校聘任委员会要根据岗位设置的要求，制定相应的聘用、考核制度，并定期进行考核；本单位聘用合同相关内容的制订要充分听取工会意见，并经教职工（代表）大会审议通过。工会要对推行聘用合同管理中出现的问题提出意见和建议，及时调解聘用双方出现的问题和矛盾。

**3.强化意识，锐意改革**

各单位要增强法律意识，锐意改革，克难创新，把握机遇，迎接挑战。学校领导和学校聘任委员会要勇于担当，强化评价机制，在编制总量控制的原则下，敢于对不合理的教师队伍结构进行调整。单位在签订聘用合同及聘用岗位时，应将学校制定的相应教师退出条款和聘用合同终止条件列入合同，并及时告知受聘人员；单位要对本单位的人员结构和疑难问题加强研究，善于发现问题、解决问题，逐渐形成在本单位行之有效的制度和规范；有效整合现有的人力资源，既保证对教师的人文关怀，又有力推进人事制度改革。

附：1. 闵行区教育系统聘用合同管理意见（试行）

2. 闵行区教育系统教师适应评价工作流程

附1：

**闵行区教育系统聘用合同管理意见（试行）**

第一条 为了规范我区中小幼教师队伍管理，加强师德教育，依据《中华人民共和国教师法》、《教师资格条例》《事业单位处分条例》等法律法规，制定本意见。

第二条 本意见中所指中小幼教师包括本区范围内，所有公办中学、小学、幼儿园及其他教育机构的在编教师；其余在编教职工参照相应条款。

第三条 本意见涉及的教职工有以下情况之一者，学校可以解除教职工聘用合同并不承担任何经济责任：

1、在试用期内被证明不符合录用条件的；

2、散布损害国家声誉的言论，组织或者参加旨在损害国家利益的集会、游行、示威等活动的；

3、组织或者参加非法组织的；

4、发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或者不按规定报告、不采取措施处置或者处置不力的；

5、不能胜任工作，经过培训或者调整岗位，仍不能胜任工作；

6、在年度考核或者聘期考核中，连续两年被确定为不合格；

7、体罚或变相体罚学生，经教育不改或情节恶劣、造成严重事故的；

8、连续旷工15天或者一年累计旷工30天（含请病、事假手续不全视为旷工情况）

9、骚扰学生或与学生发生不正当关系的；

10、组织、要求学生参加校内外有偿补课，或者组织、参与校外培训机构对学生有偿补课的；

11、强行为学生订购或者推销教辅资料，从中谋利的；

12、直接或间接向学生家长索取馈赠，产生恶劣社会影响的；

13、参加邪教组织或在课堂上散布、传播封建、邪教思想和政治谣言，造成恶劣社会影响的；

14、被司法机关判处拘役、有期徒刑（含缓刑）、无期徒刑及以上刑罚的；

15、故意不完成教育教学任务，给教育教学工作造成严重影响的；

16、在各种招生、评比、考试、考核中徇私舞弊、弄虚作假欺骗组织、学校，造成恶劣影响的；

17、弄虚作假或以其他手段欺骗获取教师资格者；

18、在学校或学校组织的教育教学活动中，不履行职责，造成学生或其他人员伤亡等重大安全责任事故，尚不够刑事处罚的；

19、组织、参与卖淫、嫖娼等色情活动的；

20、违反规定超计划生育的；

21、在工作中接受礼金、各种有价证券、支付凭证的；

22、受到开除违纪处分的；

23、其他违反职业道德行为，情节恶劣的。

第四条 学生及其监护人、其他人员均可以对教师员工存有本意见第三条情形之一者，有权书面或口头向学校或者教育主管部门或者其他部门提出投诉，口头投诉的，有关人员应当记录在案，学校在发现教师可能存在本意见第三条情形之一者，应当及时组织调查，核实相关事实和证据，在6个月内作出决定，案情复杂或者遇有其他特殊情形的，可以延长，但是延长最长不得超过12个月，学校在听取有关教职员工陈述和申辩后，认为符合本意见第三条情形之一者，作出解除聘用合同并报送区教育局备案。教职工如对学校作出解除聘用合同不服的，可向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

第五条 教职工不能胜任工作，学校可以调整其岗位。

经学校有关机构证实教职工确实不能胜任工作，学校可以单方面调整其岗位。教职工不服学校作出的不能胜任工作认定、调整岗位决定的，可以在收到决定书后30日内书面向区教育主管部门提起申诉，区教育主管部门在接到教职工书面申诉后7日内应该组织第三方认证，30日内认证完毕。经第三方认证确实不能胜任工作的，应当维持学校决定。第三方认证认为教职工能够胜任工作的，可以向学校提出建议。

第六条 教师有下列情形之一者，学校可以单方面解除合同，但是应当提前30日以书面形式通知教职工。

1、教职工患病或者非因公负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事由学校安排的其他工作；

2、年度考核不合格或者聘期考核不合格，又不同意学校调整其岗位的，或者虽同意调整其岗位，但到新岗位后考核仍不合格的；

3、聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原聘用合同无法履行，经双方协商不能就变更聘用合同达成一致的；

第七条 聘用合同的续签合同期满，经双方协商一致，可以按照规定的程序续签聘用合同，续签聘用合同应该在聘用合同期满30日内办理，如双方未能就续签合同达成一致，聘用合同自然终止。续签聘用合同期限、工作内容等双方协商确定并签订《聘用合同续签书》。

第八条 教职工有以下情形之一者，学校不得解除聘用合同：

1、教职工患病或者负伤，在规定的医疗期的；

2、女职工在孕期、产期和哺乳期的；

3、因公负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1-4级丧失劳动能力的；

4、患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；5、正在接受纪律审查或者司法机关调查尚未结案的；

6、国家法律法规规定的其他情形。

第九条 综合考虑学校工作特点，教职工提前解除合同未能与学校协商一致的，教职工应该坚持工作岗位，继续履行聘用合同，6个月后再次提出解除聘用合同仍未能与学校协商一致的，教职工可以单方面解除聘用合同。

第十条 学校可根据本意见制订本单位的聘用合同管理意见，经学校教职工代表大会或全体教职工大会通过后，书面告知教职员工。

第十一条 本意见如有与国家法律、法规政策相冲突，以国家法律法规政策为准。本意见自颁布之日起生效。本意见解释权归闵行区教育局。

附2：

闵行区教育系统教师适应评价工作流程

不合格

合

格

专家组提出评价意见并反馈到学校

由教育局牵头，第三方评价机构邀

请专家组成教师适应性评价小组

专家通过听课等方式对教师进行评价

继续留任

学校聘任机构根据评价意见，决定其待岗、转岗、终止或解除聘用合同

学校提出申请，或教师提出申请并经学校同意