关于推进教师队伍绩效管理改革的

实施意见（征求意见稿）

为深化新时代教师队伍建设，推进教师队伍绩效管理体制改革，激发争先创优活力，促进教师综合素质提升，为“全面复兴剑瓷之都，奋力打造品质龙泉”提供坚强的队伍保障和智力支撑，特提出如下实施意见。

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，坚持德才兼备、人岗相适、实绩导向，实施教师“市管校聘”管理改革工作，完善教师聘任和岗位管理制度，建立教师退出机制；统筹使用有限的教师资源，实现师资均衡配置；落实中小学校用人自主权，完善学校管理结构，切实维护教师权益，充分调动教职工工作积极性，实现优师优教。最终达到提升队伍管理绩效、增强教师队伍活力、挖掘教师个人潜能、保证教育教学效益、促进龙泉教育事业健康发展的目标。

二、主要举措

（一）全面实施“市管校聘”

**1.健全编制管理。**按照“总量控制、统筹兼顾、结构调整、有增有减”的原则，科学核定编制。逐步建立教师编制市级“总量控制、动态管理”机制，由市教育局在核定的编制总量内，对编制进行统筹安排，实行动态调整，根据生源变化、教师结构和教育教学任务增减情况，统筹提出各学校教职工编制的分配方案及调整建议，报市委编办备案后实施。市委编办会同市教育局、市人力社保局及时确定并上报市政府批准每年用编计划总量，保证重点紧缺急需岗位专任教师“退补平衡”，确保中小学、幼儿园按规定配足配齐专任教师。

**2.完善岗位管理。**市人力社保局会同市教育局根据国家、省制定的中小学校专业技术岗位结构比例控制标准和我市教师编制总量，对市域内中小学专业技术高、中、初级岗位分别核定岗位设置总量，实行总量控制，并根据学校编制变化情况，及时调整岗位数量。市教育局在市人力社保局核定的岗位总量内，按照教师编制具体分配到各学校，并根据教师交流轮岗实际情况及时调整岗位数量，从核定的总岗位数中划出相应比例，用于对专业技术中高级岗位实行集中调控和管理，并报人力社保局备案。

3**.科学设置岗位。**学校按照“按需设岗、按岗聘用、竞聘上岗、合同管理”原则，统筹使用人员编制、岗位和绩效工资总量。根据省中小学校专业技术岗位设置管理有关规定，制定岗位设置方案，明确每一岗位的职责任务、工作标准、任职条件、岗位工作量等事项。岗位设置坚持向教学一线倾斜，严格控制非教学岗位设置比例。明确教师流动比例不少于3%（高中段不少于2%）。

**4.优化竞聘细则。**学校按照政策要求和规定程序，参照《龙泉市2022年教职工适岗竞聘工作实施方案》（详见附件1），制定岗位设置方案和适岗竞聘实施细则，经学校教职工代表大会讨论通过后，报市教育局审批后实施。学校制定竞聘实施细则时，可设置优先聘任条件和一票否决项目。要把教师教育教学实绩、师德师风、服从学校工作安排和所取得的荣誉等情况作为竞聘的重要内容。三年内退休人员、孕期哺乳期人员、重病人员及经市教育局批准的对象一般应在原聘用学校续聘，但须达到考核合格要求并服从学校工作安排，作出工作目标承诺。全面落实中小学教师聘用合同管理，按照三年一轮、每年微调的聘用管理办法，做好学校与各类聘用人员聘用合同的签订、履行。

**5.实施竞聘上岗。**全市中小学在编教职工参加“市管校聘”。竞聘工作按照跨校竞聘、校内竞聘、二轮跨校竞聘和组织调剂顺序，采取逐类竞聘方式开展。跨校竞聘：包括支教交流（向下流动）、选调交流（向上流动）。校内竞聘：由学校公布所需岗位名称、数量、条件和岗位职责，原则上按照班主任、中层干部、学科教师、教辅后勤等岗位顺序开展竞聘。二轮跨校竞聘：教育局公布所属学校剩余空缺岗位和竞聘条件，未上岗的教师参加二轮竞聘。组织调剂：对经过二轮竞聘后仍未上岗的教师，由教育局根据实际进行统筹调剂安排。适岗竞聘实施细则详见附件1。

（二）实施教师聘期考核

**6.严格聘期考核。**实行“三年一聘”管理，学校与各类聘用人员签订聘用合同。建立学校、教师、学生、家长与社会多方参与的教师评价机制，对竞聘上岗后的教师聘期履职情况进行考核。聘期考核包括年度聘期考核和聘期期满考核，实行“半年一小考，一年一大考，三年定绩效”（具体考核办法见附件2）。年度聘期考核每年量分、定等次；聘期期满考核取三年考核平均分进行排名、定等次。聘期考核（包括年度聘期考核和聘期期满考核，下同）结果分为优秀、良好、合格、基本合格四个等次，其中优秀比例控制在20%左右，良好比例控制在60%左右，合格比例控制在16%左右，基本合格人员控制在4%左右（均以四舍五入计）。实行中小学教师职务聘期考核等次比例与学校教育质量联动挂钩制度。属于下列情形的，确定为不合格：一个聘期内出现两次基本合格，未能按规定正常履行基本的教学工作量要求又不服从工作安排，受到记过以上处分，年度考核被确定为不合格，根据学校（单位）考核细则定为不合格。

**7.强化结果运用。**将聘期考核结果作为教师资格定期注册、岗位聘任、职务晋升、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。①聘期考核结果与年度目标绩效奖金发放挂钩，考核等次优秀系数为1.5，良好为1.3，合格为1.0，基本合格为0.8。②与岗位竞聘挂钩，考核优秀和良好的，在下一轮适岗竞聘中优先竞聘上岗。③与职务晋升、职称评聘、表彰奖励挂钩，考核优秀的，在职务晋升、职称评聘、表彰奖励时优先考虑。④考核合格及以上，作为职称晋级的必备条件。考核基本合格等次人员，次年不列入职务晋升和职称晋级对象。考核不合格的纳入待岗教师库。

（三）建立退出教学岗位机制

**8.完善转岗待岗管理。**制定《教师退出教学岗位实施细则》（详见附件3），对属于以下情形之一的人员，实行转岗、低聘或待岗培训：各轮竞聘未上岗，未竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作，聘期考核不合格，因其他原因不能胜任（坚持）教学岗位工作。①转岗、低聘：教学一线转后勤的教师不再晋升教师系列专业技术职务。此前已转至教辅后勤岗位的高级教师应参加教学岗位竞聘，竞聘未成功的，其专业技术职务予以低聘（即：就近就高套入下一级专业技术岗位等级，下同），此后高级教师不在一线从事教学和教育管理的一律予以低聘。②待岗：对没有竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作的，考核不合格的，不能胜任教学岗位工作的，由教育局安排跟岗学习培训，待岗培训期不超过12个月，待岗培训期间只发放基本工资和基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资和年终基础考核奖。待岗期满考核合格后重新竞聘上岗，竞聘不成功的，经组织调整转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇。

**9.建立合理解聘机制。**对属于以下情形之一的人员，按程序予以解聘：年度考核或聘期考核不合格，又不同意调整其工作岗位或不服从待岗决定的，或者虽同意调整到新工作岗位（含待岗培训），但到新岗位或待岗后考核仍不合格的。其他情形参照《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》第二十九、第三十条有关规定执行。

（四）健全教师流动政策

**10.提升教育编制管理效能。**教育部门根据教育发展实际，提出教职工编制具体核编方案，按程序提交机构编制部门专项办理。机构编制部门根据有关规定建立教师编制周转池，支持教育提质增效，推行教职工编制使用预核制度，根据全市中小学、幼儿园发展趋势、教职工配备标准、学生班级数预测情况，提前研究用编计划，支持抢先招引紧缺学科教师。建立“编内外聘、财政定补”政策，允许中职校以购买服务形式聘用专业教师。

11.推进师资合理流动。教育部门会同编制、人力资源和社会保障、财政等部门根据实际，建立区域内学校校长教师交流轮岗长效机制，对到城区师资相对薄弱学校、乡村学校任教的名优骨干教师，给予专项支教津贴，建立相应考核机制，充分发挥名优教师示范引领作用，促进教师资源均衡合理配置。建立教师职称岗位市域统筹管理机制，由教育局在核定的岗位数中划出一定数量，用于对专业技术中高级岗位实行集中调控和管理，优先满足校长和骨干教师交流需要。

三、保障措施

（一）强化组织领导。由市委教育工作领导小组统筹协调教师队伍绩效管理改革工作，市教育局负责统筹协调推进，市府办、市纪委监委、市委组织部、市委政法委、市委编办、市人力社保局、市财政局等单位协同开展工作。各学校成立“市管校聘”管理改革工作领导小组，组长由校长担任，负责本单位岗位管理改革的统筹协调。领导小组下设适岗竞聘工作小组和争议调解小组，并采取教育局班子联片指导制，组建工作专班，到校开展指导。

（二）明确工作职责。建立联席会议制度，强化部门沟通协调，细化工作职责，加强督促指导，定期分析工作中存在的问题和不足，抓好任务落实。市纪委监委全程参与监督，确保“市管校聘”管理改革和教师专业技术职务聘任管理考核工作程序规范到位，结果公平公正公开。市委政法委牵头做好改革社会风险评估和风险隐患排查化解、维护稳定等工作。市委编办负责会同市教育局按照相关规定，依据全市教育发展、学生数量和结构变化情况，按师生比和班师比标准相结合的方式核定全市中小学教职工总量，并进行总量管理。市人力社保局负责按中小学校专业技术岗位设置结构比例进行岗位设置，对其岗位设置的使用方案进行审核，指导岗位竞聘工作。市教育局负责按照核定编制和岗位，实施教师均衡配置、交流和管理、组织竞聘上岗等工作。市财政局负责改革资金保障工作。

（三）保障教师权益。严格执行有关政策规定，坚持“公平、公正、公开”的原则，严肃纪律，规范操作，切实维护教师的合法权益。积极践行以人为本理念，对老、弱、病、残、孕教师给予适当照顾，不断提高教师政治、社会地位，切实保证教师薪酬待遇。

（四）营造良好氛围。教师绩效管理改革工作政策性强，涉及广大教师切身利益。要加大宣传力度，通过召开动员会、座谈会、工作培训会等途径，切实形成推进改革工作的共识；要注重总结，对改革过程中创造的经验、取得的成果及时进行宣传，努力营造良好的工作环境。对可能存在的风险因素，要做好充分的评估分析，提前制定应急预案。对工作推进情况开展跟踪评估，及时研究处理改革过程中出现的各类问题，确保教师“市管校聘”、专业技术职务聘任管理等改革稳妥推进。

附件1：龙泉市2022年教职工适岗竞聘工作实施方案（征求意见稿）

附件2：关于加强中小学教师专业技术职务聘任管理的实施办法（试行）（征求意见稿）

附件3：龙泉市教师退出教学岗位实施细则（试行）（征求意见稿）

附件4：龙泉市教育系统待岗教师管理办法（试行）

附件1

龙泉市2022年教职工适岗竞聘工作实施方案

（征求意见稿）

为顺利推进我市教师“市管校聘”管理改革工作，根据《龙泉市推进教师队伍绩效管理改革的实施意见》精神，特制订2022年教职工适岗竞聘实施方案。

一、指导思想

通过开展适岗竞聘，完善学校教职工能进能出、合理流动的用人机制；实现学校职工资源优化配置，达到人适其岗、人尽其才、人尽其用；通过民主推选、选岗竞聘、双向选择，树立教职工重师德、讲协作、乐奉献、勤工作、爱岗位、勇创业和主人翁意识，切实增强教职工的责任感、紧迫感、使命感和获得感，激发教师发展活力，充分调动教职工的积极性、创造性，推动学校健康可持续发展。

二、总体目标

按照“抓好试点、以点带面、稳步推进，不断完善”原则，规范、有序推行“市管校聘”管理改革工作，不断激发队伍工作活力，努力推进教育质量稳步提升。

三、人员范围及时间

全市公办中小学在编在岗教职工，从2022年7月开始实行。

四、竞聘原则

（一）坚持按需设岗，竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则。

（二）坚持以德为先、能力为重，注重实绩、岗位适配的原则。

（三）坚持公开、公平、公正的原则。

（四）坚持民主与集中、学校需求与个人意愿相结合的原则。

（五）坚持分级竞聘的原则。

五、实施办法和程序

**（一）核定编制**

成立龙泉市教师管理中心，对各学校近几年在校生情况和今后几年在校生预测情况进行调研，按照“总量控制、统筹城乡、结构调整、有增有减”的原则，根据学校类别、地理位置、师资结构、在校生数和班级数等实际情况，在市编委办核定的编制总量内，科学核定试点学校教职工编制，并报市编委办备案。

**（二）核定岗位**

市人力社保局根据教育系统编制总量按照不同类别、不同学段核定教育系统管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位等级总量，市教育局在市人力社保局核定的岗位等级总量内按照编制数确定各学校各类岗位数量。同时，市教育局从核定的岗位数中划出一定数量，用于对专业技术中高级岗位实行集中调控和管理，优先满足校长、骨干教师交流工作需要。

**（三）组织竞聘**

竞聘以学校为单位，按照相关政策要求，采取分步推进，逐级竞聘方式进行。

**1.宣传发动**

学校组织召开教职工大会，认真学习相关文件精神，会议、活动要签到，确保政策知晓率100%。

**2．组建机构**

(1）成立三个小组。学校成立“市管校聘”管理改革工作领导小组，组长由校长担任。领导小组下设适岗竞聘工作小组和争议调解小组。工作小组组长由学校分管领导担任，成员由校级领导和教师代表组成，其中教师代表由行政提名、民主推荐相结合的方式产生，小组人数视学校规模一般为5-11人，争议调解小组组长由校监会主任担任，小组人数视学校规模一般为3-5人。上述各小组名单在校内公示3天，无异后报市教育局人事科备案。

(2）明确各组别组长学校。普高、职高、初中、城区小学、乡镇小学分别设组，组内竞聘工作由组长学校牵头会商，各组别学校间要加强交流。

普高组：以龙泉一中为组长学校；

职高组：龙泉中职校单独成组，与普高组加强交流；

初中组：以龙泉三中为组长学校；

城区小学组：以实验小学为组长学校；

乡镇小学组：以八都镇小为组长学校，查田镇小、兰巨乡小为副组长学校。

**3.制定方案**

学校根据《龙泉市2022年教职工适岗竞聘工作实施方案》和市教育局确定的岗位聘用指标，制定学校具体实施细则和岗位设置方案，明确每一岗位的职责任务、工作标准。任职条件、岗位工作量等事项，方案要征求教职工意见，经学校教师代表大会讨论通过后在学校公示，公示无异议的报市教师管理中心批准后实施。

学校“市管校聘”管理改革工作方案中可设置优先聘任条件和一票否决项目。坚持按需设岗、因事设岗的原则，设置岗位时，要为临近退休、患病、孕期哺乳假等不参与交流轮岗的人员设置适当的直聘岗位，降低岗位工作标准，合理减少岗位工作量，供他们选择或竞聘。

**4.个人申请**

各学校各类符合条件人员凭相关证明材料，分别向学校提交直接聘用申请、校内竞聘申请，填写《龙泉市教职工岗位竞聘申请表》。

规定时间内无特殊原因不提交个人申请的，视作自动放弃竞聘资格，自动放弃竞聘者直接列入待岗人员。竞聘工作领导小组审查竞聘人竞聘资格。

**5．开展竞聘**

(1）直接聘用

直接聘用对象指三年内退休人员、孕期哺乳期人员、重病人员、经组织选派参加交流的教师、到农村交流（支教）期满的骨干教师及经市级领导小组批准的不宜交流的对象等，可直接安排或竞聘学校设置的直聘岗位，报市级领导小组审核同意后公布，不再参与其他岗位竞聘。

符合直接聘用规定的教职工若不满意学校安排的岗位，也可参加竞聘上岗，但不再保留原直聘岗位，空置的直聘岗位可进行调整。

(2）校内竞聘

学校按学校实际分类公布竞聘岗位名称、岗位数、职责任务、工作标准、任职条件、岗位工作量等，参与校内竞聘的教职工填写竞聘意向（除直接聘用，其余教职工均需参与校内竞聘），学校竞聘工作领导小组组织竞聘会。规模较大、部门和教职工较多的学校可组织多轮教职工竞聘。

考评方式由各校根据竞聘工作方案自行确定。竞聘工作领导小组择优聘任。竞聘结果报市级“市管校聘”领导小组审核同意后聘用。校内竞聘聘用人员不再参与跨校竞聘。

(3）跨校竞聘

各学校空缺岗位由市教育局（领导小组）统一公布，学校校内竞聘落聘人员参加跨校岗位竞聘。跨校竞聘同类别学校的只限报一个学校，但可以申报多个岗位；原则上城区学校教师在城区学校之间流动，农村学校教师在相应层级的农村学校间流动。跨校竞聘由各校竞聘工作领导小组根据岗位要求，经考核打分，按需选定初步人选，报市级“市管校聘”领导小组审核同意后聘用。

各单位跨校竞聘岗位不得设置性别、年龄、荣誉称号等方面的限制，小学岗位原则上不限制专业；对岗位只有1人竞聘，竞聘人又符合岗位基本任职条件的，聘任学校不得拒聘。

参加工作三年内的新教师参加跨校竞聘的，只能在同类别学校或薄弱学校中寻聘。

(4）组织调剂

学校竞聘工作领导小组对已竞聘上岗人员可综合协调，统筹安排，确定或调整其具体岗位工作。

市级领导小组根据两轮竞聘结果和实际教育教学工作情况，对未聘用人员进行适当的组织调剂。

各轮竞聘未上岗的，未能竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作的，当年度起纳入待岗人员管理。

(5）落实交流

继续实施教师校长交流工作，交流对象为各学校经校内竞聘上岗聘用教师，依据资格条件、任教学科、个人申请和学校推荐意见，按照程序、规定比例等确定校长、骨干教师交流，带编支教、教师选调等，具体交流学校服从市教育局安排，岗位服从交流学校安排。交流人员确定后，进行新教师安置。

(6）办理手续

各类聘用人员在聘用学校公示5日，公示期满无异议办理人事调动和聘任手续，学校与上岗教师签订《聘任合同书》，期限原则上为三年，实施对教师的评估和考核。聘用合同书可根据《浙江省事业单位聘用合同（范本）》、结合本单位岗位工作实际，完善具体条款和内容，明确聘用岗位的职责任务、工作标准、任职条件、岗位工作量等事项。所有双向选择、竞聘上岗工作应于每年8月15日前完成。对未能落实聘用岗位又不服从调整岗位的，按规定及时办理相关减人手续，杜绝发生“吃空饷”等违规违纪问题。

(7）争议处置

教职工如对岗位竞聘有异议，由校争议调解小组先行调解，调解不成的，可向教育局提出申诉。

**（四）有关人员**

**1．关于教辅、工勤技能人员**

教辅、工勤技能人员是指在学校各处室工作的非中层行政教职员工（如教学实验、图书、电化教育、后勤保障服务等），从事教辅、工勤工作为主（不在一线上课或虽上课但课时量不足规定课时量一半）的教师不再晋升教师系列专业技术职务。

**2．关于孕期哺乳期人员**

孕期哺乳期人员须提供指定医院（龙泉市人民医院、龙泉市妇保院及其上级医院，下同）的诊断证明和有关诊断材料。

**3.关于特重病人员**

特重病人员指患有现医疗条件下难以治愈的，原则上按规定程序须连续请假6个月及以上且仍在治疗期的人员。特重病人员须提供县级及以上医院出具的诊断证明、原始病历、病假期问的所有配药单据、发票等材料。特重病人员须在校内公示无异议后，报市级领导小组审核，再在系统范围内公示无异议后确定。

**4.关于待岗人员**

待岗人员原则上在上期聘用学校跟岗学习，待岗期间应遵守相关规章制度，服从学校工作安排，并由学校进行考核。

待岗期间由教育局安排跟岗学习培训，待岗培训期不超过12个月。待岗期间由上期聘用学校发放基本工资和基础性绩效工资，不发放奖励性绩效工资和年终基础考核奖。待岗期满考核合格后重新竞聘上岗，竞聘不成功的，经组织调整转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇。对考核不合格的待岗人员，实行教师退出机制。

七、保障措施

（一）健全流动激励政策。

城区学校优秀骨干教师到农村学校交流轮岗的，按规定享受相应的农村补贴待遇、职称评聘倾斜等政策，引导优秀校长和骨干教师向农村学校、薄弱学校流动。城区学校发展型干部培养要有农村工作（支教）经历，评优评先在农村工作年限长的在同等条件下优先。

（二）完善考核评价机制。

各学校结合实际，完善教职工绩效考核评价体系，建立学校不同岗位（教师岗位、教辅岗位、工勤技能岗位等）的分类绩效评价和考核办法，适当拉开和体现学校不同岗位的绩效差距，向教学一线倾斜。

1. 强化全面组织领导。

适岗竞聘关系到教职工的切身利益和单位稳定与发展，各学校要坚持公开、公平、竞争、择优原则，坚持全程留痕，保证学校工作正常运转。市教育局成立教职工适岗竞聘工作领导小组，市教育局主要领导任组长，班子成员任副组长，各科室负责人为成员，切实做好适岗竞聘工作。领导小组下设办公室，分管人事工作领导兼任办公室主任。建立教育局领导包学段责任制，各相关科室加强与联系学校的沟通联系。各组长学校为龙头，认真组织协调、定期会商、强化研判。各学校明确分工，落实责任，周密部署，确保适岗竞聘顺利推行，确保各项工作目标全面完成。

（四）本方案由龙泉市教育局负责解释。

附件2

关于加强中小学教师专业技术职务聘任管理的实施办法（试行）（征求意见稿）

各中小学、幼儿园：

为贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，不断完善中小学教师专业技术职务（以下简称“教师职务”）聘任制度，调动广大教师工作积极性，充分发挥教师职务评聘工作在促进教师专业成长、提高教育教学质量中的作用，根据《关于深化职称制度改革的实施意见》（浙委办发〔2018〕4号）、《丽水市中小学教师职称评价标准（试行）》（丽人社〔2016〕209号）、《关于推进教师“市管校聘”管理改革工作的实施意见》（龙政办发〔2022〕 号）等文件精神，现就加强我市中小学教师职务聘任管理工作制定如下实施办法。

一、适用范围

（一）全市中小学及幼儿园（含自主评聘学校<单位>）全体在职在岗教职工。

（二）下列暂不列入考评范围：特重病人员（需要提供医学证明）；经教育局党委研究抽调参加市委市政府中心工作、到机关单位挂职锻炼的干部，其挂职锻炼期间不纳入考评；退出校级领导岗位人员。（由龙泉市中小学教师职称聘任管理领导小组认定）

二、基本原则

（一）坚持“竞聘上岗”原则。落实学校用人自主权，学校按需设岗、合同管理，教师竞聘上岗、按岗聘用。坚持岗位竞聘公开、公平、公正，向教学一线、班主任和骨干教师倾斜。推进教师职称与聘任相分离，对高级教师职称工资实行动态管理，按聘任岗位（职位）兑现职称工资。

（二）坚持“奖优惩劣”原则。在职称评聘、评优评先中向骨干教师和成绩显著的教师倾斜，对有突出表现或做出突出贡献的教师予以重点倾斜，对考核达不到要求的纳入待岗教师库管理。

（三）坚持“优绩优酬”原则。坚持“按劳分配、多劳多得、不劳不得”导向，依据实绩和贡献，在绩效工资分配中拉开分配差距，重点向班主任、一线教师和重点岗位倾斜。

三、履职要求

（一）基本要求

1.认真贯彻党的教育方针、政策，履行中小学教师职业道德规范，依法执教，关爱学生，为人师表，教书育人。

2.坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想指导教育教学，积极传播有益青少年健康成长的正能量。

3.爱岗敬业，具有教师职业理想，能履行教师职责和义务，服从学校工作安排。

4.锤炼专业能力，把学科知识、教育理论与教育实践有机结合，积极实施素质教育，不断提升教育教学质量。

5.承担教育行政部门及学校规定的教育教学工作量，扎实做好备课、上课、批改、辅导等教学常规工作。兼任行政管理工作的教师，须按规定承担一定的教学工作量。

6.终身学习，不断更新教育教学观念。自觉主动参与教师全员培训，并完成规定的专业培训任务，中等职业学校教师须按规定完成学校安排的行业企业实践任务。每年按人社部门有关规定完成继续教育学时。

（二）专业要求

**1.正高级教师（正高级讲师）**

（1）坚持教育教学第一线且满工作量，认真组织实施教育教学活动，教育教学工作业绩突出。

（2）主持、指导教科研工作，聘期内完成下列科研项目之一：①撰写2篇及以上教育教学论文在省级获奖（由教研部门或省一级教育学会组织），或在地（市）级教研部门或地（市）教育学会及以上刊物（学术会议）交流；②主持或作为核心成员完成1项地（市）级教研部门的教育教学课题研究。③主持或作为核心成员的教学成果地（市）级获奖。

（3）充分发挥引领示范作用，每学年在县（市）级以上开设教学示范课（观摩研讨课）和学科讲座（聘期内至少一次地市级），听本学科教师课20节及以上并做出教学情况分析点评，随时接受其他教师听课。

（4）承担指导培养教师团队发展工作，聘期内至少指导5名教师在师德素养、教育教学水平和教科研能力等方面取得进步，成为县（市）级以上骨干教师、学科带头人或培养对象(或各种教学业务比赛中地<市>级获奖)。

（5）每学年参加“送教下乡”“扶持薄弱校”等活动（中职学校完成企业实践任务，培智学校教师参加对普通学校随班就读的巡回指导和重度残疾儿童送教上门等工作，下同）。

（6）完成学校（单位）安排的其他工作任务。

**2.高级教师（高级讲师）**

（1）坚持教育教学第一线且满工作量，认真组织实施教育教学活动，教育教学工作业绩优秀。

（2）履行全员育人职责，新评聘的须在聘后至少担任班主任3年（担任中层干部、教研组长、备课组长、少先队、心理健康教育、社团辅导等工作可视同），音体美和信息技术等学科教师担任班主任等工作参照《关于教师职务评审中有关班主任工作年限要求的通知》(龙教〔2017〕27号)规定执行，下同）。原评聘的高级教师聘期内须自觉服从学校工作安排担任班主任或承担政教、团队、心理健康教育、值周等管理工作并列入晋级、续聘等加分的依据。

（3）指导、承担教研、教改任务，聘期内完成下列科研项目之一：①撰写2篇及以上教育教学论文在县（市）级获奖（教研部门或教育主管部门成立的教育学会组织）、或县（市）级刊物或学术会议交流；②主持或作为核心成员完成1项县（市）级教研部门的教育教学课题研究。③鼓励主持或参与形成教学成果并在地（市）级获奖。

（4）每学年开设校级教学示范课、观摩研讨课或学科讲座（聘期内至少一次县市级），听本学科教师课20节及以上并做出教学情况分析点评，随时接受其他教师听课。

（5）承担指导培养青年教师任务，聘期内指导1名教师（小学和学前教育教师指导3名），所指导教师在师德素养、教育教学水平和教科研能力方面取得进步，成为校级以上骨干教师、学科带头人或培养对象(或各种教学业务比赛在县市级获奖)。

（6）积极参加“送教下乡”“扶持薄弱校”“教育共同体结对交流”等活动，聘期内至少1次。

（7）完成学校（单位）安排的其他工作任务。

**3.一级教师（讲师）**

（1）坚持教育教学第一线且满工作量，认真组织实施教育教学活动，教育教学工作业绩良好。

（2）履行全员育人职责，新评聘的须在聘后至少担任班主任3年，或服从学校工作安排，承担教研组、备课组、政教、团队、心理健康教育、值周等管理工作，并列入晋级、续聘等加分的依据。原评聘的一级教师聘期内须自觉服从学校工作安排担任班主任或承担政教、团队、心理健康教育、值周等管理工作。

　　（3）每学年开设校级公开课（聘期内至少1节县市级公开课），接受名优教师指导点评，提升教学能力。每学年听本学科教师课30节及以上。

（4）参与教研、教改任务和教育教学课题研究，聘期内完成下列科研项目之一：①主动进行教学反思总结，聘期内撰写2篇及以上教育教学论文在校级及以上获奖、或校级交流（其中1篇县级获奖）；②主持或作为核心成员完成1项校级教育教学课题研究。

（5）积极参加帮扶农村学校、薄弱学校教育教学活动，参与指导培养初级教师工作。

　　（6）完成学校（单位）安排的其他工作任务。

**4.二级教师（助理讲师）**

（1）坚持教育教学第一线且满工作量，认真组织实施教育教学活动，完成好教育教学工作任务。

（2）履行全员育人职责，聘后至少担任3年班主任，或自觉服从学校工作安排，承担教研组、备课组、政教、团队、心理健康教育、值周等管理工作，承担工作情况列入晋级、续聘等加分的依据。

　　（3）每学年开设公开课，接受名优教师指导点评，提升教学能力。每学年听本学科教师课30节及以上。

　　（4）参与教研、教改任务和教育教学课题研究，聘期内完成下列科研项目之一：①主动进行教学反思，聘期内撰写3篇教学论文或总结在校级获奖或交流；②作为成员完成1项校级教育教学课题研究。

　　（5）完成学校（单位）安排的其他工作任务。

（三）负面清单

## 各学校要将《龙泉市中小学（幼儿园）教师师德失范行为负面清单及处理办法》中4方面25条禁止性行为纳入学校考核细则，根据情节轻重给予相应扣减考核分、批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评、警告及取消职称晋级、职务晋升、评优评先等资格，受到记过以上处分的，一票否决，聘任考核确定为不合格。

四、聘任考核实施

（一）教育局成立龙泉市中小学教师职称聘任管理领导小组，全面统筹协调聘任考核工作。各学校（单位）成立由学校班子成员、工会、校监会和教师代表组成的教师聘任考核工作小组，负责组织实施本学校（单位）教师职务聘任考核工作，做到聘任考核全过程公平公正公开。考核工作小组人数应为奇数，原则上不少于11人，其中教师代表不少于1/3，小规模学校可根据实际情况适当减少总人数。

（二）教师职务聘期为3年，本轮首聘从2022年7月起算，首聘办法由各学校（单位）根据我市中小学教师“市管校聘”管理改革工作实施意见有关精神并结合本校实际情况确定。

（三）聘期考核包括年度聘期考核（一年一考）和聘期期满考核（三年一聘），实行“每年考绩效，三年一综合”。年度聘期考核每学年进行量分，根据学校实施细则确定考核等次。聘期期满考核取三年年度聘期考核平均分进行排名（其中不合格年度按60分以下分值赋分），根据学校实施细则确定等次，聘期期满考核一般在聘期结束前一个月内完成。中途调入人员上一年度聘期考核结果由调出单位提供。年度聘期考核结果可与年度考核结果不一致。各学校可根据情况自行安排考核时间。

（四）中小学教师职务聘期考核（包括年度聘期考核和聘期期满考核，下同）结果分为优秀、良好、合格、基本合格四个等次，其中优秀比例控制在20%左右，良好比例控制在60%左右，合格比例控制在16%左右，基本合格人员控制在4%左右（均以四舍五入计）。

（五）建立中小学教师职务聘期考核等次比例与学校教育质量挂钩机制。

（六）属于下列情形之一的定为不合格：

1.未能按规定正常履行基本的教学工作量要求，又不承担校内其他工作、或者不服从上级安排参与有关工作；

2.违反教育部《中小学教师违反职业道德行为处理办法》，受到记过以上处分；

3.一个聘期内出现两次基本合格；

4.事业单位工作人员年度考核有被确定为不合格情形；

5.根据学校（单位）考核细则定为不合格。

（七）属于下列情形之一的，按程序予以解聘：

1.年度考核或聘期考核不合格，又不同意调整其工作岗位或不服从待岗决定的，

2.年度考核或聘期考核不合格，同意调整到新工作岗位（含待岗培训），但到新岗位或待岗后考核仍不合格的。

3.根据《浙江省事业单位人员聘用制度试行细则》第二十九、第三十条规定的符合解聘的情形。

　　四、考核结果运用

　　聘期考核结果，作为教师资格定期注册、岗位聘任、职务晋升、绩效工资发放、表彰奖励等的重要依据。年度聘期考核结果实行“一年一应用”，即年度聘期考核结果应用于下一年度的岗位聘任、职务晋升、职称晋级、奖金发放等；聘期期满考核结果应用于下一轮适岗竞聘。考核不合格年度和待岗期间不计入晋升年限。

（一）聘期考核结果运用

**1.实行动态考绩管理制度。**加强过程性考核，每半年度对教师职务聘任考核情况进行量分，对排名靠后的教职工进行约谈提醒，对居于后4%的教职工给予黄牌警示，并要求提出改进思路和举措，强化过程跟踪督查。

**2.与奖金发放挂钩：**聘期考核结果作为年度目标绩效奖金发放的重要依据，考核等次优秀系数为1.5，良好为1.3，合格为1.0，基本合格为0.8。

**3.与岗位竞聘挂钩：**考核优秀和良好的，在下一轮适岗竞聘中优先竞聘上岗；参与二轮跨校竞聘和组织调剂的教师，原则上在考核合格、基本合格等次人员中产生。

**4.与职务晋升、职称评聘、表彰奖励挂钩：**考核优秀的，在职务晋升、表彰奖励时优先考虑。考核合格及以上，作为职称晋级的必备条件。考核基本合格等次人员，次年不列入职务晋升和职称晋级对象。

**5.实施待岗教师库管理制度：**考核不合格，纳入待岗教师库，由教育局安排落实跟岗学习培训，培训期不超过12个月。待岗当年不能参加高一级教师系列专业技术职务评聘和评优评先，须承担组织安排的工作任务，待岗期间由上期聘用学校发放原基本工资待遇和基础性绩效工资，不发放奖励性绩效工资（奖励性绩效工资中的考勤奖部分按实际发放）和年终基础考核奖（即年度目标绩效奖金）。待岗期满后，通过综合考核并经市管校聘领导小组审议后，根据岗位空缺情况重新安排竞聘上岗，竞聘上岗未能成功的，经组织调整可转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇。

（二）各学校（单位）要根据本办法精神，结合本校（单位）实际情况，制定聘期考核指标体系（须经教代会通过），校级考核有关指标不得低于本实施办法相关要求；各学校（单位）要规范考核程序，兑现考核结果，确保聘任考核客观公正，引导教师认真履行职责，不断提高教育教学水平。各学校（单位）要按时进行聘期考核，聘期考核基本合格的情况要及时报市教育局备案，不合格情况要报市教育局、市人力社保局审核并办理相关手续。

　　六、其他事项

　　（一）本办法实施后，高级职称教师须在教学一线工作，方可聘任教师系列专业技术职称并执行相应工资标准；因个人申请或不适应教学岗位调整至教辅后勤岗位，不在一线从事教学和教育管理的，其专业技术职务一律予以低聘（即：正高就近就高套入高级专业技术岗位等级，高级就近就高套入中级专业技术岗位等级，三年内退休人员除外，下同），工资待遇按新岗位标准执行。

　　（二）本办法实施前已从教学岗位转至教辅后勤岗位的高级教师，应参加教学岗位竞聘；未回到教学岗位且未取得岗位相对应的专业技术职务任职资格的高级职称教师，其专业技术职务予以低聘。

　　（三）教育系统内具有高级职称的女性专业技术人员，须在年满55周岁之前承诺服从二次分配调剂，严格按照岗位要求，在相对应职称岗位上从事一线对应工作并满工作量，方可享受年满六十周岁退休政策。

（四）离法定退休年龄不足3年的高级教师，在正常履职的情况下，聘期考核原则上确定为合格及以上等次。其中具有高级职称的女性专业技术人员，须提早3年明确年满55周岁后是否在相对应职称岗位上从事一线工作并满工作量，否则不予以享受以上待遇。

（五）中职学校指导师序列和区域成技校、素质教育中心教师参照执行。其他专业技术职务人员（教育管理系列、会计系列、实验系列、校医系列等）聘后管理办法由各学校（单位）结合岗位实际情况另行制定。

（六）本办法规定的教师担任担任中层干部、教研组长、备课组长、少先队、心理健康教育、社团辅导等工作可视同班主任年限仅限聘后班主任年限管理，教师职称评审班主任年限及教师工作量参照市教育局相关文件执行。

（七）本意见未尽事宜，另行研究决定。

（八）本意见自发布之日起执行。

附件3

龙泉市教师退出教学岗位实施细则（试行）

（征求意见稿）

根据《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）、《龙泉市教师队伍绩效管理改革实施办法》（ 〔2022〕 号）、《龙泉市推进中小学教师“市管校聘”管理改革工作的实施意见》（龙政办发〔2022〕 号）等文件精神，结合我市教师管理体制改革工作的实际，特制定《龙泉市教师退出教学岗位实施细则（试行）》（以下简称《细则》）。

一、实施目标

以习近平总书记关于教育工作的重要论述为指导，着眼于统筹城乡教育均衡、协调、优质发展，强化聘用合同管理，建立教师能进能出、合理流动的制度，打破教师出口瓶颈，优化教师队伍结构，全面提高教师队伍素质。

二、实施范围

本《细则》适用于我市公办中小学、幼儿园在编在岗教职工。

三、实施对象

实施对象为属于以下情形之一的教职工：各轮竞聘未上岗，未竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作，考核不合格，因其他原因不能胜任（坚持）教学岗位工作。

四、实施条件

(ー）学校按照《龙泉市人民政府办公室关于推进教师“市管校聘”管理改革工作的实施意见》和《龙泉市教职工适岗竞聘工作实施方案》等文件要求及本校竞聘上岗工作方案完成适岗竞聘工作。

（二）学校与竞聘上岗教师签订《事业单位聘用合同书》，期限原则上为三年，并根据《龙泉市关于加强中小学教师专业技术职务聘任管理的实施办法（试行）》和本校考核细则，对教师聘期进行考核。

（三）新进教师在签订人事聘用合同时，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，在续签或补充签订人事聘用合同时，将本《细则》所列明的退出机制条款纳入合同条款。

（四）本《细则》应通报、告知全体教职工。

五、实施形式

对各轮竞聘未上岗，未竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作，考核不合格，因其他原因不能胜任（坚持）教学岗位工作的教师实施转岗、待岗培训或解聘。

六、实施内容

（一）转岗

1.有下列情形之一的教师，应当予以转岗至非教学工作岗位。

（1）能力水平与所聘岗位任职条件不匹配、未能竞聘教师系列专技岗位的；

（2）竞聘上岗后不能胜任岗位职责的教师；

（3）教师资格定期注册暂缓注册、注册不合格或逾期不注册的；

（4）确因学校教辅后勤岗位工作需要的。

2.实施转岗的教师，应参加本单位教辅、后勤岗位的竞聘。

3.对转岗教师根据专业技术职务等级实行分类管理。

（1）从教学一线转至教辅后勤的教师，不再晋升教师系列专技岗位职务。

（2）高级职称教师因个人申请、单位工作需要或不适应教学岗位调整至教辅后勤岗位的，不在一线教学的，其专业技术职务一律予以低聘（正高就近就高套入高级专业技术岗位等级，高级就近就高套入中级专业技术岗位等级，下同），工资待遇按新岗位标准执行。

（二）待岗培训

1.有下列情形之一的教师，应当予以待岗培训。

（1）各轮竞聘未上岗；

（2）未能竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排（含转岗）；

（3）聘期考核不合格；

（4）竞聘上岗后经鉴定不能胜任（坚持）教学岗位工作；

（5）其他违反有关规定需待岗培训的。

2.实施待岗培训的教师，由市教育局安排落实跟岗学习培训，待岗培训期不超过 12 个月。

3.实施待岗培训的教师，待岗当年年度考核和聘期考核不能参加高一级教师系列专技职务评聘、岗位内部等级晋升和各级各类评优评先。待岗教师应承担学校或市教育局安排的工作任务。待岗期间由上期聘用学校发放原基本工资待遇和基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资（奖励性绩效工资中的考勤奖部分按实际发放）和年终基础考核奖（即年度目标绩效奖金）。待岗期满考核合格后重新竞聘上岗，竞聘不成功的，经组织调整转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇。

4.待岗期满后，通过综合考核并经市管校聘领导小组审议培训合格，可在指定区域内自行寻聘岗位；竞聘上岗未能成功的，经组织调整可转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇；对年度考核或聘期考核不合格，又不服从待岗决定的，或同意待岗培训，但待岗考核仍不合格的，按程序予以辞聘或解聘。

（三）解聘

1.教师有下列情形的，单位可予以解除聘用合同。

（1）故意不完成教育教学任务给教育教学工作造成损失的；体罚学生，经教育不改的；品行不良、侮辱学生，影响恶劣的。（根据《教师法》第三十七条规定）

（2）在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意聘用单位调整其工作岗位的；

（3）连续旷工超过15个工作日或者1年内累计旷工超过 30 个工作日的；未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；严重扰乱工作秩序，致使聘用单位或其他单位工作不能正常进行的；受聘人员患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由聘用单位安排的其他工作的；受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整到新工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的；聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原合同无法履行，经当事人协商不能就变更合同达成协议的。

（4）年度考核或聘期考核不合格，又不同意调整其工作岗位或不服从待岗决定的。

（5）年度考核或聘期考核不合格，同意调整到新工作岗位（含待岗培训），但到新岗位或待岗后考核仍不合格的。

（6）违反其他法律、法规相关规定。

**（四）辞聘**

辞聘是指在聘用期内教师主动提出解除聘用合同。有下列情况之一的，可以辞聘：

（1）考入全日制普通高等院校的；

（2）被录用或者选调到国家机关工作的：

（3）教师因其他情况提出辞聘，并经聘用学校和市教师管理中心同意的。

七、其他事项

（一）教师退出教学岗位以聘期考核为基础。

1.各学校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，结合教育局《关于加强中小学教师专业技术职务聘任管理的实施办法（试行）》，制定本校考核细则后实施。

2.对违反《中小学教师职业道德规范》的中小学、幼儿园在编公办教职工，依据《教师法》《教师资格条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》等相关法律、法规分别予以警告、记过、降低岗位等级或撤职、开除、撤销教师资格等处分，并扣发奖励性绩效工资。造成严重不良社会影响的，所在学校及主要负责人两年内不得评优评先。

3.学校定期对教师进行师德量化考核，考核结果作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容，对教师师德失范者实行“一票否决”。

（二）对转岗或待岗培训的教师，经学校行政会议研究后，报市教育局审批后安排相应工作岗位或待岗培训。

（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，同时报市编办、市人力社保局备案。解除人事聘用合同的，学校与教师均需提前 30 日以书面形式告知对方。解聘情形符合经济补偿的，依法按相关规定执行。

（四）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，可以向学校人事争议仲裁小组、市教育局人事争议仲裁调解委员会逐级申请调解；不愿调解或调解不成的，可以按照有关规定向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。

（五）本《细则》由市教育局、市委编办、市财政局、市人力社保局负责解释。

附件4

龙泉市教育系统待岗教师管理办法（试行）

为进一步加强教师队伍管理，努力提升教育质量，根据《关于推进教师队伍绩效管理改革的实施意见》精神，结合教育系统实际，制定本办法。

一、列为待岗教师库的对象

有下列情形之一的，列为待岗教师：

（一）未能竞聘上岗且不服从组织统筹调剂安排工作的；

（二）聘期考核不合格的：

1.未能按规定正常履行基本的教学工作量要求，又不承担校内其他工作、或者不服从上级安排参与有关工作；

2.存在教育部《中小学教师违反职业道德行为处理办法》和《龙泉市中小学（幼儿园）教师师德失范行为负面清单及处理办法》情形，受到记过以上处分；

3.一个聘期内出现两次基本合格；

4.事业单位工作人员年度考核有被确定为不合格情形；

5.根据学校（单位）考核细则定为不合格。

（三）其他应实行待岗的情形。

二、待岗教师的管理

（一）待岗教师由教育局统一管理，待岗期不超过12个月。

（二）待岗教师由教育局统一安排集中学习培训，培训期间按学习培训要求报到打卡。

## （三）待岗教师集中学习培训结束后，由教育局安排到学校，与名优骨干教师结对，进行跟岗学习，并按规定打卡考勤。

（四）待岗教师待岗期间须认真学习党的教育方针政策和教育教学理论，每月须完成教育类书籍阅读不少于1本，每月撰写读书笔记1篇（每篇不少于1000字）；到校跟岗学习期间听课每周不少于10节，每周撰写听课心得和评课笔记各不少于1篇；待岗期间校级公开课不少于2节；待岗期间完成教育教学论文不少于1篇（由教研室组织评定）。

（五）待岗教师须自觉服从组织安排，完成组织分配的临时性工作。待岗后期应介入跟班教学，参与学校安排的德育管理方面任务。

（六）待岗教师待岗培训期间要严格遵守考勤纪律要求，旷工或无正当理由逾期不归连续超过15天，或者一年内累计超过30天的，予以辞退。

（七）待岗教师须根据上述1-6条待岗管理要求，提出待岗期间工作目标（不低于上述要求），签订承诺书。

（八）教育局每半年组织待岗教师综合考核，考核依据为待岗教师承诺目标。半年度考核达到良好等次及以上且现场教学能力测试合格及以上的，经市管校聘领导小组评定后，可提早结束待岗期，根据岗位空缺情况聘用上岗；半年度考核达不到要求的，进行约谈，予以黄牌警告；待岗期满12个月，考核合格的，重新聘用上岗；期满考核仍不合格的，予以解聘。

三、待岗教师待遇

（一）待岗当年不能参加高一级教师系列专业技术职务评聘和评优评先。

（二）待岗期间由上期聘用学校发放原基本工资待遇和基础性绩效工资，不享受奖励性绩效工资（奖励性绩效工资中的考勤奖部分按实际发放）和年终基础考核奖（即年度目标绩效奖金）。

（三）待岗教师考核合格后，根据岗位空缺情况重新安排竞聘上岗，竞聘上岗未能成功的，经组织调剂可转岗，按新岗位执行相关薪酬待遇。

本办法由市教育局、市人力社保局负责解释，从2022年8月1日起执行。