

衢州学院文件

衢院人〔2022〕13号

衢州学院关于印发 《教师退出教学岗位实施办法（试行）》的通知

各学院，行政各部门（单位）：

现将《衢州学院教师退出教学岗位实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

衢州学院

2022年3月12日

衢州学院教师退出教学岗位实施办法（试行）

第一条 为努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》《事业单位人事管理条例》《高等学校教师职业道德规范》《新时代高校教师职业行为十项准则》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》等有关法律、法规及政策规定，结合我校实际，特制定本办法。

第二条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，完善教师退出管理，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。对未能聘任上岗、考核不合格、违反师德师风等不能胜任、不再适宜在教学岗位工作或因其他原因需退出教学岗位的教师，予以退出。

第三条 教师退出渠道包括转岗、待岗培训、解聘。

第四条 转岗是指从教学岗位转至非教学工作岗位，包括教师本人申请转岗和学校安排转岗。

第五条 待岗培训是指对教师暂不安排独立的教学工作，由学校安排其进修培训、跟岗学习。

待岗培训期一般为 3-6 个月，培训期结束，经考核合格，学校为待岗教师提供一次上岗机会。待岗培训期累计满 12 个月，考核仍不合格者，退出教学岗位。待岗教师应承担学校安排的临时性工作任务。

年度考核时，待岗培训期未满足的暂缓确定考核等次，培训期结束再考核。待岗当年不能参加高一级专业技术职务评聘和各级各类评优。

第六条 解聘是指在聘期内解除聘用合同，不再保留人事聘用关系，包括学校提出解除聘用合同和教师主动提出解除聘用合同两种情形。

第七条 有下列情形之一的教师，应当予以待岗培训或转岗：

- （一）教师提出转岗申请，经学校研究同意的；
- （二）聘期满后，未能继续聘任上岗的；
- （三）教学工作业绩考核或年度考核为不合格等次的；
- （四）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事教学工作的；
- （五）一学期内发生严重教学事故一次或一年内发生教学事故两次及以上的；
- （六）依法被撤销或丧失教师资格的；
- （七）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。

第八条 有下列情形之一的教师，学校应当予以解聘：

- （一）教学工作业绩考核或年度考核不合格，且不愿意转岗、待岗培训，不承担学校安排的临时性工作任务，或经转岗、待岗培训后重新上岗，当学年考核仍为不合格的；
- （二）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;

(三) 根据《中华人民共和国教师法》《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》《高等学校教师职业道德规范》等法律、法规、规章的相关规定,受到开除处分的;

(四) 违反其他法律、法规相关规定应予以解聘的。

第九条 出现退出教学岗位情形的,由学校会议研究后实施。学校在做出退出处理决定前,应当听取教师的陈述和申辩。

学校在做出转岗、待岗培训决定前,应书面通知教师本人;学校在做出解聘决定前,应提前 30 日书面通知教师本人。教师如提出听证要求,学校应组织听证。

学校听取教师陈述、申辩或听证后,应根据不同情况作出正式处理决定。处理决定应以书面形式通知教师,通知书应载明作出的决定、认定的事实、理由、依据、期限等内容。

第十条 教师主动提出解聘申请,应按计划完成本岗位学年或学期工作任务,提前 30 日以书面形式告知学校。学校原则上每学期末集中研究教职工解聘事宜。

第十一条 教师待岗期间,发放基本工资(岗位工资、薪级工资)、基础性绩效工资。如有承担学校安排的临时性工作任务,学校可另行酌情考虑。

解聘情形符合经济补偿条件的,依法按相关规定执行。

第十二条 学校做出解聘决定后,报上级主管部门批准。

第十三条 学校的教师退出教学岗位制度的实施,要主动接

受纪检监察部门的监督，力保程序规范，处理有据，结果公正。

第十四条 教师对转岗、待岗培训、解聘有异议的，可以自收到本决定之日起 30 日内向学校提出申诉。对申诉结果不服的，可以自接到申诉结果之日起 30 日内，按照规定向上级人事行政主管部门提出申诉。

第十五条 其他岗位人员的退出管理参照本办法执行。

第十六条 本办法自发文之日起实施。由人事处负责解释。

