

# 宜秀区人民政府公报

宜秀区人民政府办公室

2020 年第 3 号

## 目 录

### 【区政府文件】

关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的实施意见.....2

### 【区政府办文件】

关于印发 12345 市长热线宜秀区办理工作制度（试行）的通知... 32

关于成立宜秀区中高考风险处置工作协调小组的通知.....45

关于成立宜秀区新任教师招聘工作领导小组的通知.....47

关于成立宜秀区医联体建设工作专班的通知.....48

关于调整宜秀区基层农技推广体系改革与建设任务实施领导小组的通知.....49

### 【区政府人事文件】

关于邵冬生等同志工作职务的通知.....50

关于江志华等同志工作职务的通知.....51

# 安庆市宜秀区人民政府关于推进 中小学教师“县管校聘”管理改革的实施意见

宜秀政发〔2020〕10号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府各部门、各直属机构，宜秀开发区管委会：

为深化教育领域综合改革，创新中小学教师管理体制机制，促进各级各类教育健康协调发展，实现我区教育优质均衡发展，打造教育名区，根据《安徽省人民政府办公厅关于实施乡村教师支持计划（2015-2020年）的通知》（皖政办〔2015〕62号）《安徽省教育厅安徽省财政厅安徽省人力资源和社会保障厅关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗的意见》（皖教师〔2016〕1号）《安徽省教育厅安徽省机构编制委员会办公室安徽省人力资源和社会保障厅安徽省财政厅关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革的指导意见》（皖教师〔2017〕5号）《关于全面贯彻落实〈安徽省教育厅安徽省机构编制委员会办公室安徽省人力资源和社会保障厅安徽省财政厅关于中小学教师“县管校聘”管理改革指导意见〉的通知》（皖教秘师〔2019〕70号）精神，结合我区实际，现提出以下实施意见。

## 一、指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神，全面落实中小学教职工“以县为主”管理体制，加强区域内中小学教师的统筹管理，按照“总量控制、统筹调配、竞聘上岗、合同管理”的原则，促进区域内师资均衡配置，优化教师队伍结构，激发教师队伍活力，大力推进教育公平，办好人民满意的教育。

## 二、改革目标

从 2020 年秋季开始，全面推行“县管校聘”管理改革，强化区域统筹管理，完善学校治理结构，落实学校用人自主权，建立健全区管教职工编制、人员经费、岗位设置、交流轮岗，校管岗位聘用、绩效工资分配、考核奖惩等新机制，为校长教师合理交流轮岗提供制度保障。

## 三、实施范围

全区公办中小学校在编在岗教职工。

## 四、改革内容

**（一）完善全区中小学教职工编制管理机制。**统一全区中小学教职工编制标准，坚持控制总量、盘活存量、提高编制使用效率，按照“标准统一、动态调整、余缺调剂”的基本思路，建立中小学教职工编制管理新机制。区委编办在核定的编制总量内，宏观把控，总量控制，建立动态核算的流转管理机制；区教体局在核定的编制总量内，按照班额、生源等情况统筹分配各学校教

职工编制，实行动态调整，报区委编办和财政局备案。

**（二）完善中小学教职工岗位统筹管理机制。**全区中小学根据编办、财政局备案后分配到中小学的具体编制数量，按照相关规定制定岗位设置方案，结合我区学校规模实际情况，采取师生比和班师比结合的方式核定各学校专业技术岗位总数。

区人社局会同区教体局按照“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的原则，采取区分学段、打包核定的办法，将全区同类型学校专业技术岗位进行整合，分别对照现行中小学专业技术岗位结构比例控制标准，统一核定全区高中、初中、小学的高、中、初级岗位总量，打破岗位资源校际壁垒，实行集中管理，统筹使用。建立全区中小学教师分布和岗位职数使用情况台账，实现全区中小学教师职称评审与岗位聘任的有机结合。

区教体局在核定的不同类型学校专业技术岗位总量内，根据教职工编制、人员结构、教育教学改革需要等情况拟定具体分配意见，报区委编办、区人社局备案，原则上可以学年度为周期实行动态调整。建立主动竞聘或交流到小学任教的中学教师专业技术职务评审与岗位竞聘优先机制。为盘活我区初中富余教师资源，对竞聘到小学任教的初中教师的职务评审与岗位晋级指标进行单列。

**（三）完善义务教育教师交流轮岗制度。**根据《安庆市宜秀区人民政府关于推进区域内义务教育学校校长教师交流工作的

实施意见》（宜秀政发〔2015〕11号）有关要求，全面推行义务教育学校教师交流轮岗制度。对符合交流轮岗条件的，由区教体局有计划地组织交流轮岗。交流轮岗一般安排在每年暑期进行，原则上7月中旬完成交流轮岗工作。每年6月底前，各校按照本校交流轮岗方案，按照在岗教师应交流总数的10%以上提出交流人选报区教体局。其中骨干教师向农村薄弱学校交流人数需占当年交流人选的20%以上。区教体局根据中小学教师结构状况、教学实际需要等，统筹安排教师交流轮岗。建立中小学教师跨学段双向流动机制，鼓励初中学段教师向小学学段流动。教师交流工作完成后，区教体局应及时向区委编办、区人社局备案，并办理乡镇工作补贴、农村艰苦津贴等补贴调整（初中教师交流到小学任教的，可根据情况不予调整），交流教师期满（3年）后，无特殊情况，可回原校工作。

建立教师交流与职务评审、岗位晋级、评先评优挂钩制度。男55周岁以下，女50周岁以下晋升中级以上职务的教师以及高级教师晋升岗位时（自中级以来）需有不少于一次的交流轮岗经历（距法定退休年龄不足五年的除外）；评选省特级教师和区级以上名师、好校长时，被评选人须具有2年以上农村支教或组织安排的校际交流经历。

**（四）完善教师专业技术职务评聘管理机制。**区人社局、区教体局根据岗位空缺情况，确定年度教师专业技术职务评审计

划，严格控制评聘数量，评聘结合。“城镇交流到乡村学校任教的教师，符合任职年限，且在乡村学校工作满三年的，可按照乡村学校教师资格条件申报高一级职务；落实乡村教师职称评审倾斜政策，引导教师在城乡合理流动，教龄男满 30 年，女满 25 年的，有高级教师职称资格而未聘任的城镇教师，本人自愿到乡村学校支教三年以上的，如相应岗位无空缺，可不占岗位结构比例，聘任相应教师职务，逐步过渡消化；教师在乡村连续任教男满 30 年，女满 25 年，且仍在乡村学校任教并符合高中级教师资格申报条件的，或在乡村累计任教男满 30 年，女满 25 年且距法定退休年龄不足五年的，如相应岗位无空缺的，可不占岗位结构比例，评聘相应教师职务，逐步过渡消化。”（皖教秘师〔2019〕70 号）对超结构比例严重的学校，可采取“退二聘一”“退三聘二”的办法实施调控。规范治理中小学教师考核评价、评先评优、职称评聘、工资分配等管理工作，严格实行奖励性绩效工资与岗位工作量挂钩制度。全面落实中小学教师聘用制度，做好聘用合同的签订和聘后管理等相关工作。

加强教师考核工作，实行师德考核“一票否决”，并将考核结果作为调整岗位、工资以及续订聘用合同的依据，对不能完成工作任务的人员要进行低聘或转岗到其他岗位。下列人员原则上在原聘用学校续聘：一是三年内即将退休的教师；二是经组织选派参加援疆、援藏支教的教师；三是处于孕期、哺乳期教师或患

有较为严重疾病经区教体局指定医院诊断不宜交流或暂缓交流的教师。

**（五）完善教师退出机制。**坚持公开、公平、公正的原则，以岗位职责为依据，逐步建立以竞聘上岗为核心的教师退出机制。教师师德考核、年度考核或聘期考核不合格、竞聘落聘的，学校可以调整其岗位，或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。教师不同意学校调整其工作岗位，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，学校可按规定程序解除聘用合同。对教师资格定期注册不合格或逾期不注册的教师，不得再从事教学工作岗位。

**（六）完善教职工合法权益保障机制。**学校制定的教职工竞聘方案、考核办法等人事管理制度，须经教职工代表大会或教职工大会审议通过后实施。对聘任和考核结果，须公示 5 个工作日内，充分保障教职工的参与权和监督权。区人社局、区教体局应完善人事争议申诉制度和教职工维权服务机制，让教职工有充分、畅通的诉求渠道。对学校违背政策和程序的人事管理行为，坚决予以查处。保障交流教师乡镇工作补贴发放。建立交流教师支教交流费用相应补贴制度。要不断提高教师的社会地位，确保教师平均工资水平不低于或者高于当地公务员平均工资水平，营造尊师重教的良好氛围。对顾全教育发展大局，主动交流到偏远缺编学校的优秀教师予以表彰。

## 五、保障措施

**(一) 组织保障。**成立由区政府分管负责同志为组长，区委编办、区委宣传部、区教体局、区财政局、区人社局负责同志为成员的宜秀区中小学教师“县管校聘”管理改革领导小组，统筹、协调、指导、监督此项工作的有序开展。建立教体、编制、人社、财政、宣传等部门联席会议制度，健全社会稳定风险评估机制，科学研判改革发展形势，相互配合，统筹推进，确保“县管校聘”管理改革顺利实施，维护社会和谐稳定。区政府教育督导机构会同有关部门，加强督导检查，及时通报情况。

**(二) 机制保障。**积极探索对区域内中小学教职工实行统一管理的有效途径，统筹负责辖区内中小学教职工人事编制、岗位的集中管理、教师资格定期注册管理以及有关服务工作，真正实现教师从“学校人”到“系统人”的身份转变，为教师交流轮岗创造有利条件。

**(三) 思想保障。**广泛宣传中小学教师“县管校聘”管理改革的重大意义及相关政策，引导学校、教师、学生家长和社会各界理解、支持“县管校聘”管理改革工作，营造良好的舆论氛围。各有关部门和学校主要领导要消除校长教师对“县管校聘”管理改革工作的片面认识，采取切实有效的措施，确保改革顺利推进。

**(四) 纪律保障。**各校要制定实施方案，明确工作要求，强化纪律约束。广大教职员工要服从安排，有序推进工作开展。对



组织不力或推诿扯皮阻碍工作开展的单位或个人，要依据相关规定给予严肃处理。

- 附件：1. 宜秀区中小学教职工竞聘上岗工作实施方案  
2. 宜秀区中小学教师待岗培训管理细则  
3. 宜秀区中小学教师退出教学岗位实施细则

2020 年 7 月 9 日

附件 1

## 宜秀区中小学教职工“县管校聘” 竞聘上岗工作实施方案

根据《宜秀区关于推进中小学教师“县管校聘”管理改革实施意见》文件精神，制定本实施方案。

### 一、指导思想

以党的十九大精神为指导，深入推进“县管校聘”管理改革，逐步建立教师编制区级“总量控制、动态管理”、岗位“统一标准、岗位统筹、分类核定、职数统管”的机制。以充分调动教职工工作积极性、创造性为目标，优化师资结构，进一步推进我区教师全员聘任制。

### 二、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、注重实绩的原则。

（三）坚持公开竞聘、公平竞争、双向选择、择优聘用的原则。

### 三、竞聘范围及对象

全区公办中小学在编在岗教职工。

#### 四、竞聘基本条件

- (一) 遵守国家法律和校纪校规，具有良好师德；
- (二) 身体健康，能坚持正常工作，服从安排，完成岗位职责和任务；
- (三) 专任教师应具备相应学段教师资格证；
- (四) 上年度考核结果为合格及以上等次。

#### 五、竞聘时间

校内竞聘在当年 7 月 30 日前完成；跨校竞聘在当年 8 月 10 日前完成。

#### 六、竞聘要求

竞聘上岗以学校为单位，每三年进行一次。竞聘顺序按校内竞聘、跨校竞聘的顺序依次进行。三年内，学校可根据实际情况在校内进行岗位局部调整。

教职工需先参加校内竞聘，未参加校内竞聘的，原则上不得参加其它学校的竞聘；交流未期满人员，原则上交流期满后回原单位直聘。特殊情况，可自愿申请回原单位参加竞聘，在原单位竞聘成功后需补齐交流期限，否则职称岗位不予晋升，如未竞聘上，到小学参加二轮竞聘。超编学校教师经个人申请、教体局同意可直接调剂到缺编学校的任教；拒绝参加竞聘的，按有关程序办理辞聘或解聘。

## 七、竞聘程序

### (一) 岗位核定

在区委编办、区人社局核定的全区教职工编制、岗位总量内，区教体局根据 2020-2021 学年度各学校预测班级数和学生数，义务教育学校在校生满 300 人的按师生比（小学 1:19，初中 1:13.5）、不足 300 人的按班师比（小学 1:1.5-1:2，初中 1:3.7）核定学校岗位，但年级数必须超过标准班额；普通高中按照师生比（1:12.5）核定学校岗位。

各学校依据核定岗位数，结合学校性质、教师年龄结构和学科结构、病产假教师等实际情况进一步优化师资配置，以满足学校的教育教学需求。近 3 年（2020 年 9 月 1 日-2023 年 9 月 1 日）退休教师，按相应人数的 50%的比例核增（退二进一）；2020-2021 学年内产假超过 2 个月的，按产假人数的 50%比例核增；患严重疾病办理病休手续的（已在区教体局备案）或者化疗期间仍在上班的，按 100%比例核增；经组织选派正在参加援疆、援藏支教的教师，按 100%比例核增；学校领导、中层干部根据学校规模大小核增，控制在 3-5 人以内。对现超编教师较多的中学、中心学校，通过跨校跨乡镇竞聘、跨学段支教交流等方式，逐步调整到规定标准之内，实现区域内同类学校之间师生比（班师比）、骨干教师比例相对均衡。禁止岗位数超编的学校临时聘用编外人员；对已聘用编外人员的学校，依法终止聘用关系。

## （二）岗位设置

各学校要坚持“因事设岗、保证一线、严控教辅、工作量相对均衡”的原则，兼顾教师专业和学科结构，科学设置教学、教辅等岗位，配齐配强班主任、教研组长、备课组长、年级组长等关键岗位。严控非教学岗位比例，严控中层干部职数，积极推行扁平化机构变革，减少压缩学校管理层级，对职能重复、业务相近的重叠部门，可通过撤销、合并的方式予以调整。提倡分管教学及学生管理的副校长兼任年级主任或处室负责人，年级主任应担任班主任，其他中层干部根据工作需要安排。高中学校要按照推行扁平化管理改革要求，合理设置内部机构，科学配置中层干部职数。

支教岗位、音体美等紧缺学科教师岗位由乡镇（街道）中心学校根据学校需求统一设置（初中除外）。设置紧缺学科岗位时既要考虑学科教师的校际、学段分布情况，又要兼顾学科结构，使紧缺学科教师相对均衡分布在各学校。对音体美学科专任教师配备不足的小规模学校，要采取“联校设岗”的方式，设置一定数量的“走教”岗位，明确走教学校、周课时量标准及走教要求。教师走教学校一般不超 3 所（含常驻学校），按就近原则进行安排，走教学校的课程安排要适当集中，便于“走教”教师科学安排教学任务。

设置岗位时，要为距法定退休年龄不足 3 年、患重大疾病、

请产假等不参与交流轮岗的人员设置适当的直聘岗位，并予以工作量照顾。临退休人员（3年内）工作量不得少于平均工作量的2/3；确实不能上班的，按安徽省委组织部、省人社厅、省财政厅《关于工改后机关事业单位工作人员病事假期间工资待遇有关事项的通知》（皖人社秘〔2013〕290号）文件精神执行。

### **（三）组建机构**

学校成立竞聘上岗工作领导小组和人事争议仲裁小组。竞聘上岗工作领导小组由校长、班子成员、教职工代表（不少于20%）共7-11人组成（单数），校长任组长；人事争议仲裁小组成员原则上由支部书记、副书记、工会委员和教代会主席团成员组成（3-5人），与竞聘上岗工作领导小组成员不重复，组长由仲裁小组成员推荐产生。组成人员名单在校内公示无异议后，报区教体局备案。

### **（四）制定竞聘方案**

各中心学校要根据工作实际制定乡镇（街道）域内竞聘实施方案；各中学、小学要根据工作实际制定学校竞聘实施方案（内容包括学校基本情况、岗位设置情况、各岗位职责、任职条件、竞聘办法等）及岗位设置方案，广泛征求教职工意见建议，经学校法律顾问进行合法性审查，须经教职工代表大会或教职工大会审议通过后实施。同时报区教体局备案。

### **（五）个人申请**

学校分类公布竞聘岗位名称、岗位数、岗位条件及岗位职责

等，教职工根据个人意愿填写个人竞聘申请表，向学校递交书面竞聘申请。个人申请要保证自己满工作量（参照宜秀教〔2009〕36号绩效考核文件精神要求，初中不少于12-16节/周，小学不少于14-18节/周，校长不少于平均工作量的40%-60%，中层干部不少于学校平均工作量的60%-80%）。除校内直聘、支教竞聘、特设高级岗位竞聘、超编学校主动申请跨校竞聘人员外，其他人员必须参与校内竞聘申请。缺编学校教师一般情况下不得申请跨校竞聘。特殊情况下须经校委会集体研究同意后，按规定时间报人事科审核备案。各类符合条件人员在规定时间内无特殊原因不提交个人申请的，学校按拒聘或落聘情况处理。

下列人员提出申请，经学校认定，公示无异议后，报区教体局核准，可不需参加或暂缓参加校内竞聘（不需参加或暂缓参加校内竞聘的人员可直接与学校签订聘用合同）：

- （1）现医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的；
- （2）女职工在产假内的；
- （3）教职工在三年内（截止时间为当年8月31日）退休的；
- （4）学校借调到区相关部门工作的，可申请回到学校竞聘，不申请的，其人事关系暂时保留在原单位。

## （六）分层竞聘

### 1. 支教竞聘

- （1）骨干教师支教。义务教育学校按应交流教师总数的10%

选派符合条件的骨干教师到农村学校支教交流。区教体局对支教人员资格审核无误后，按支教计划结合用人单位的学科需求统筹安排到相应教育学校。根据《安庆市宜秀区人民政府关于推进区域内义务教育学校校长教师交流工作的实施意见》宜秀政发〔2015〕11号，应交流教师范围为：在同一所学校任教满6年的或需要晋升中级以上职务的老师数。

（2）跨学段支教。超编教师较多的中学教师按分配的指标选派符合条件人员到缺编小学支教。小学要根据中学教师的专业、年龄等实际情况，做好岗前培训，统筹直聘中高年级教学岗位。

支教人员须具备以下条件：男50岁以下、女48岁以下，有二级教师及以上专业技术职务，具有宜秀区级及以上业务称号。其中，具有区级及以上业务称号的，因工作需要或本人志愿申请跨学段支教的，可适当放宽年龄条件。

## 2. 特设高级岗位竞聘

在罗岭镇、五横乡等偏远学校设置部分特设高级教师岗位（动态调剂，不占罗岭、五横偏远学校指标）。区教体局根据报名情况，组织专家评委根据个人业绩及偏远学校特设岗位需求，按公平、公正、公开的原则择优选聘。聘用人员调整人事关系，服务期限不低于5年。两年试用期满考核合格者，自当年起，优先推荐参加高级教师职称评审，不参与竞聘单位的职称推荐积分



排名。或优先推荐参加特级教师评选。服务期满，可根据本人意愿回原单位竞聘或留在特设岗位竞聘单位任职、任教。

特设高级岗位竞聘人员需具备以下条件：在初中和东部新城、北部新城义务教育学校工作，主动申请到罗岭镇、五横乡小学支教的，符合高级教师晋升基本条件，获市、区级骨干教师、学科带头人及以上称号之一者。初中教师竞聘特设高级岗位的，条件可以适当放宽。原则上男不超 47 周岁、女不超 45 周岁。

### 3. 校内竞聘

各中心学校、中学按照相关政策要求和竞聘方案规定的程序，组织竞聘会，全体教职工参与竞聘演讲。竞聘会由竞聘领导小组组织实施，规模较大学校，可以分中层干部（经教体局任命的，可直聘，但要申请竞聘任教学科）、班主任、学科教师、工勤教辅人员等不同层面分别进行。采用现场演讲评分、民主测评、近三年业绩考核相结合的方式，各按一定权重（原则上按 2:2:6 的比例，各单位可结合实际进行调整）进行综合考评。业绩考核具体细则由各校根据实际情况，结合学校绩效考核细则、岗位竞聘细则等考核文件自行制定，可包括师德师风、评先评优、工作量、教学成绩、教科研成果及考勤等方面。学校在核定的岗位指标内，根据竞聘人的总成绩，由高到低按学科（或岗位）依次聘用。对中层干部、班主任岗位竞聘成功的，不再参与任教学科岗位的竞聘演讲。

学校根据岗位设置情况及工作需要，在尊重教师个人岗位竞聘意向的基础上，坚持双向选择与统筹安排相结合，使骨干教师在各个年级相对均衡分布。班主任竞聘报名人数不足的，学校可根据工作需要，从已聘用的学科教师中择优安排，无特殊情况不得拒聘。为了保证公平公正公开，教师演讲答辩环节全程录像，其他环节全程留痕。

各中心学校、中学校内竞聘环节，聘用本校教师数原则上不得突破核定岗位数与应交流教师数的差，差额从跨校竞聘人员中聘用，确保各学校交流轮岗人数不低于规定的比例。

符合直接聘用条件人员，经公示无异议后，依据个人申请，可直接安排或竞聘学校设置的直聘岗位。直聘人员若不满意学校安排的岗位，也可参加竞聘上岗，空置的直聘岗位调整为竞聘岗位。直聘人员原则上安排满工作量，确因身体原因需学校减轻工作量的，由本人申请，经学校研究同意，可适当减轻工作量，其绩效考核也要按相关规定执行。

#### **4. 紧缺学科岗位竞聘**

音体美等紧缺学科岗位竞聘由各中心学校根据岗位设置情况，统一组织实施。可以分学段进行竞聘，也可打破学段界限统一竞聘。在岗位竞聘时，要优先进行“走教”岗位竞聘，“走教”岗位竞聘完成后，再组织其他岗位的竞聘。

#### **5. 跨校竞聘**

跨校竞聘包括主动申请跨乡镇（街道）竞聘人员及各类未聘

人员（含初中未聘，此类人员必须到小学竞聘）。主动申请跨乡镇（街道）竞聘人员（初中教师可根据就近原则，申请到本乡镇内小学竞聘），由区教体局根据申请人基本情况及有关学校岗位需求情况统筹安排或公开比选。各类未聘人员由区教体局协调有关学校组织新一轮竞聘会，用人单位自主确定考核方式，择优录用；该轮竞聘仍未上岗的，由区教体局统筹调剂，安排到偏远缺编学校工作。对多轮竞聘未能竞聘上岗且不服从组织统一安排工作的，原则上安排待岗培训。

主动申请区域内跨乡镇（街道）竞聘人员须具备以下条件：近三年内年度考核均为合格及以上等次；在原工作单位任满一个聘期；具有与申请竞聘学校相符或更高等级的学历及教师资格证书。

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 人跨校竞聘且竞聘人符合岗位基本任职条件的，聘任学校不得拒聘。未满服务期的新任教师不得跨校竞聘。主动申请到小学竞聘的中学教师仍具有今后回中学竞聘的资格。

## 6. 集体研究

对确定的聘用上岗人员，学校竞聘上岗领导小组可根据工作需要综合调整、统筹安排工作岗位。对空缺岗位可及时面向在校教职工进行补岗。

## 7. 校内公示

经学校竞聘工作领导小组研究确定的各类岗位聘用情况在校内公示无异议后，学校将竞聘结果材料报区教体局审核备案。材料包括：《xx 学校教师岗位聘用花名册》《xx 学校未聘教师花名册》《xx 学校缺岗情况一览表》学校竞聘工作总结等（含纸质和电子文档）。

### （七）签订聘用合同

（一）根据区教体局审核反馈情况，学校与竞聘上岗的教师签订《聘用合同书》，合同期限为三年。

（二）原校落聘人员（或超编学校教师主动参与缺编学校竞聘的教师）与新竞聘上岗学校签订聘用合同，办理人事关系转移。

（三）通过跨校竞聘仍未上岗人员，区教体局按照《宜秀区中小学教师退出教学岗位实施细则》有关条款，组织进行转岗或待岗培训。

（四）区教体局对各校竞聘结果审核后，将审核结果材料报送区委编办、区人社局、区财政局备案。并对需要办理人事调动的人员及时办理相关手续。

各中心学校、中学要强化岗位管理，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，并根据岗位目标任务完成情况进行考核、奖惩，实现责、权、利相统一。合同中要增加教师不能胜任岗位工作、完不成工作任务、不服从学校工作安排和出现有偿补课、体罚学生等严重违反师德行为的条款，

并视情形进行转岗、降低专业技术职务等级直至解聘的处理规定。

## **八、保障措施**

### **(一) 成立区竞聘工作领导小组**

成立宜秀区中小学教师竞聘上岗工作领导小组，局长任组长，分管副局长任副组长，成员由其他班子成员、相关科室负责人、各中心学校、中学校长组成。

### **(二) 加强竞聘工作指导监督**

为保证学校竞聘工作公开、公正、公平，规范流程操作，竞聘期间，区竞聘工作领导小组加强对学校竞聘工作的指导监督。

### **(三) 公正调解人事争议**

教职工如对学校岗位竞聘程序或结果有异议的，可逐级向学校劳动人事争议调解委员会、区教体局劳动人事争议调解委员会申请调解，二级调解组织调解未果的，可以按照有关规定向区劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。

### **(四) 完善待遇保障机制**

鼓励将闲置校舍改建成交流轮岗教师临时宿舍和青年教师人才公寓。对交流轮岗、走教教师予以相应补贴。对参加县管校聘交流轮岗并做出突出贡献的校长教师，要在各级评优表彰工作中予以倾斜，按照国家有关规定予以表彰奖励。

## **九、本方案由区教体局负责解释。**

附件 2

## 宜秀区中小学教师待岗培训管理细则

### 第一章 总 则

**第一条** 为加强我区教师队伍建设，优化教育资源配置，深入推进教育教学改革，根据《教师法》《事业单位工作人员考核暂行办法》《事业单位工作人员处分暂行条例》和《宜秀区中小学教师退出教学岗位实施细则》，结合我区“县管校聘”教师管理体制改革的实际，特制定本细则。

**第二条** 本细则适用于我区公办学校的在编教师。学校在编职工和教辅人员参照本办法执行。

**第三条** 符合下列条件，尚未达到解除聘用关系的教职工，应参加待岗培训：

1. 未能竞聘上岗的；
2. 年度考核为不合格等次的；
3. 违反《中小学教师职业道德规范》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。

**第四条** 应当参加待岗培训，但有下列情形之一的，可暂不

参加，下列情况消除后，应参加待岗培训：

1. 患病或致伤在治疗期内的；
2. 女职工在孕期、产期和哺乳期的。

## 第二章 申报

**第五条** 教师待岗培训申报程序：

1. 教师所在学校提出意见，并提交教职工代表大会讨论通过，公示无异议后，填写《宜秀区中小学教师待岗培训申报表》；
2. 所在学校将本校的待岗人员申报表报区教体局审核备案；
3. 待岗教师与所在学校签订待岗合同后（合同期 1 年），签收《宜秀区中小学教师待岗培训通知书》。

**第六条** 待岗人员接到待岗培训通知后即停止所任工作，并于当天内办完交接手续，必要时须接受财务审计和公务审核；对拒不办理交接手续或不接受财务审计的待岗人员，单位可以单方面解除合同。

**第七条** 待岗人员接到待岗培训通知后申请辞职的，按有关规定办理。

## 第三章 培训

**第八条** 待岗人员须持《宜秀区中小学教师待岗培训通知书》在规定的期限内到区教体局报到，无正当理由逾期未报到或报到后拒绝参加培训的，单位在完善有关手续的前提下可以单方

面解除合同。

**第九条** 待岗培训教师培训的学校和学科原则上由原所在学校根据待岗教师的情况确定。待岗培训教师的指导教师由学校安排，原则上由区级以上学科带头人、骨干教师担任。

**第十条** 接受待岗培训教师暂不安排独立的教学工作，由培训学校安排、指导进修学习和跟岗学习，负责对待岗教师在待岗培训期间的日常管理和考核。

**第十一条** 待岗教师待岗培训期间，需完成以下基本任务：

1. 每周完成听课要求（小学每周 16 节，初中每周 14 节）；
2. 每周写一篇质量较高的教学反思或思想感悟（至少 1500 字）；
3. 每两周上一次教学汇报课，由专家委员会成员（学科教研员、指导老师、学科教研组长、挂牌督学）点评指导和考核；
4. 承担学校安排的临时性工作（如：批改作业、协助班主任工作等），完成指导学校的常规管理和学习培训。

**第十二条** 待岗培训累计不超过 12 个月。

**第十三条** 待岗培训人员的考核，采用阶段性考核与学期考核相结合。培训合格的，区教体局为待岗教师提供不少于两次的竞聘上岗机会，本人对提供岗位不服的或者培训期满，仍不合格的，按照《宜秀区教师退出教学岗位实施细则》等规定给予解聘。

**第十四条** 接受待岗培训基地学校为区优质学校和待岗人员人事关系所在学校。



**第十五条** 待岗人员对待岗培训决定不服的，可以向所在学校劳动人事争议调解委员会提出申诉；对培训考核结果不服的，可以向区教体局劳动人事争议调解委员会提出申诉，申述调解未果的，可根据有关规定，向区劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。

#### 第四章 待遇

**第十六条** 待岗培训教师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。

**第十七条** 待岗人员待岗培训期不享受奖励性绩效工资。

**第十八条** 退出教师岗位的教师通过竞聘转入新岗位的，按照新岗位类别重新确定岗位工资、薪级工资和绩效工资，不再享有原有教师职务工资相应待遇。

#### 第五章 附则

**第十九条** 所在单位不得利用待岗培训报批权对教师打击报复。任何单位和个人不得干扰待岗培训工作。

**第二十条** 本细则由区教体局负责解释，如有与现行法律、法规及上级文件不一致的条款，以现行法律、法规和上级文件的规定为准。

**第二十一条** 本细则自 2020 年 9 月 1 日起试行。

## 附件 3

# 宜秀区中小学教师退出教学岗位实施细则

根据《宜秀区中小学教师“县管校聘”管理改革实施意见》等文件精神，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，进一步完善教师管理和用人机制，结合我区“县管校聘”教师管理体制改革的实际，特制定本实施细则。

### 一、指导思想

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，确保教师队伍高素质、高水平发展，实现优师优教，完善教师出口。

### 二、实施范围

本《实施细则》适用于我区公办学校的在编在岗教师。学校在编职工和教辅人员的退出办法参照本《实施细则》执行。

### 三、实施对象

未能竞聘上岗、考核不合格或因其他原因等不能胜任教学岗位工作的教师。

### 四、实施形式

转岗、待岗培训、解聘和辞聘。

## 五、实施条件

(一) 学校按照《宜秀区义务教育学校教职工竞聘上岗工作实施方案》完成竞聘上岗工作。

(二) 开展了竞聘上岗学校的教师身份由区教体局统一管理。学校与上岗教师签订《事业单位聘用合同书》，期限原则上为三年，并实施对教师的评估和考核。通过竞聘未上岗的教师由区教体局按照《宜秀区中小学教师待岗培训管理细则》实施转岗或待岗培训。

(三) 对新进教师和引进人员，在签订《事业单位聘用合同》时，将本《实施细则》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《事业单位聘用合同》时，应将本《实施细则》所列明的退出机制条款纳入合同条款。《实施细则》应告知本区域内教职工。

## 六、实施内容

### (一) 转岗或待岗培训

1. 有下列情形之一的教师，应当予以转岗或待岗培训：

(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 违反《中小学教师职业道德规范》《新时代中小学教师职

业行为十项准则》等的。

(4) 按照有关法律、法规、规章或其它依法制定的规范性文件文件中规定不符合从事教学工作的。

2. 有以上情形的教师，学校暂不安排独立的教学工作。实施转岗的，校内转岗由所在学校统筹安排，乡镇间转岗由区教体局统筹安排。实施待岗培训的，由区教体局指导学校安排其进修学习、跟岗培训，培训时间累计不超过 12 个月，期间，学校应配合区教体局为待岗教师提供不少于两次的竞聘上岗机会。

3. 待岗教师的日常管理由区教体局和相关学校共同负责。教师在待岗期间，应承担学校或区教体局安排的临时性工作任务。

## **(二) 解聘**

1. 有下列情形之一的，予以解聘：

(1) 按照教师签订的《事业单位聘用合同》不愿意转岗或待岗培训及待岗期满仍然不能竞聘上岗的，由聘用单位予以解聘。

(2) 有《事业单位人事管理条例》（国务院令 652 号）第十五、十六、十八条规定情形的：

①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；

②年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的；

③受到开除处分的。

(3) 有《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。

(4) 丧失或被撤销教师资格的。

(5) 违反其他法律、法规相关规定的。

### **(三) 辞聘**

1. 有下列规定情形的可以辞聘：

(1) 在试用期内的。

(2) 聘用单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫工作的。

(3) 聘用单位未按照有关法律、法规、规章和政策规定履行聘用合同的。

(4) 被录用或者选调到国家机关工作的。

(5) 考入教育机构接受高等学历、中等职业学历教育的。

(6) 依法服兵役的。

2. 教师因其他情况提出辞聘的。

## **七、保障措施**

(一) 教师退出教学岗位应以平时考核和年度考核为基础

1. 各学校完善教师考核测评办法，对专任教师的考核要以

《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体局审核并备案。

2. 区教体局和学校要进一步完善教师师德考评机制，定期对教师进行师德考核，并将师德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，对教师职业道德失范者实行一票否决。

3. 对违反《中小学教师职业道德规范》《新时代中小学教师职业行为十项准则》的教师，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。

（二）退出教学岗位或解聘的教师，由学校行政会研究后，提供事实依据和说明，报区教体局审核，经区教体局批准后，退出教学岗位的教师与原校签订临时聘用合同，合同期限为 1 年。并报区委编办、区人社局备案。

（三）符合辞聘条件的，教师应提前 30 日以书面形式告知学校。教师提出辞聘申请的，应经学校行政会研究同意，报区教体局审核，经区教体局批准后，学校按规定程序办理，并报区委编办、区人社局、区财政局备案。

（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。待岗培训期间不享受奖励性绩效工资。

（五）退出教学岗位的教师对转岗、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，可以逐级向学校、区教体局劳动人事争议调解委员会申请调解，经二级调解组织调解未果的，可以按照有关规定向区劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。

**八、本《实施细则》由区教体局负责解释。**

---

抄送：区委各部门，区人大常委会、区政协办公室，区纪委监委，  
区人武部政工科，区法院、检察院，各人民团体。

---

安庆市宜秀区人民政府办公室

2020 年 7 月 9 日印发

---

# 安庆市宜秀区人民政府办公室关于印发 12345 市长热线宜秀区办理工作制度（试行）的通知

宜秀政办发〔2020〕35 号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府各部门、各直属机构，  
宜秀开发区管委会：

经区政府同意，现将《12345 市长热线宜秀区办理工作制度（试行）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

2020 年 5 月 30 日



# 12345 市长热线宜秀区办理工作制度 (试行)

为进一步做好我区 12345 市长热线群众诉求办理工作，规范工作流程，提高办理质效，推进市长热线办理工作制度化、科学化、规范化，根据《安徽省人民政府办公厅关于建设统一政府热线服务平台的指导意见》（皖政办〔2017〕80号）、《12345 市长热线宜秀区办理工作制度（试行）》等有关规定，结合我区实际，制定本制度。

## 一、工作机制

**（一）统一受理。**安庆市 12345 政府热线服务平台（以下简称市 12345 热线平台），是市县一体化平台，覆盖市、县、乡三级。安庆市 12345 市长热线，依托市 12345 热线平台，统一受理群众通过电话、网络途径向政府反映的诉求事项，实现统一受理、统一流转、统一查询、统一督办和全流程监督。

强化电话受理和网络受理的数据对接，实现线上线下有机融合；加强与区长热线等紧急类热线平台间的信息衔接。

**（二）按责交办。**建立完善群众诉求转移交办机制，按照“属地管理优先”和“谁主管谁负责”的原则，分类处置、按责交办，实现群众诉求上下左右无障碍流转。

**（三）限时办结。**根据有关规定，结合群众诉求事项的缓急程度，确定具体办理时限，确保群众诉求“事事有回音、件件有答复”。

**（四）统一督办。**建立完善政府热线工作督办机制，加强对交办事项的跟踪、催办和督办。

**（五）反馈评价。**承办群众诉求事项的网络成员单位按规定时限和要求，向诉求人和市 12345 热线平台反馈办理结果。根据市 12345 热线平台满意度调查，对提出的意见问题及时改进反馈。

**（六）分析会商。**区政府办根据实际需要，召集相关单位进行会商，协调解决重大疑难问题。加强分析研判，对群众反映较为集中的热点问题，及时向相关单位发出预警和处理建议；对重大敏感性问题，密切关注动向，及时预警报告。加强政府热线大数据分析利用，定期梳理、分析、研判社情民意和社会动态，并提出工作意见建议，为领导决策提供参考。

## 二、工作职责

按照执行、监督相分离的原则，完善区、乡两级热线工作网络体系，明晰各相关单位工作职责。

区政府办统筹管理我区政府热线工作。建立健全热线运行机制，依托市 12345 热线平台，统一受理群众诉求事项，对网络成员单位的热线办理工作进行指导、协调、监督、检查和考核。

各网络成员单位履行下列职责：

（一）一级网络成员单位，即市人民政府，负责省长热线等上级机关交办事项的办理。

（二）二级网络成员单位，即区人民政府，负责市 12345 热线平台交办事项的办理和对下级网络成员单位交办事项的指导、协调、督促、检查、考核。

（三）三级网络成员单位，即区政府各部门、直属机构，乡镇人民政府、街道办事处、平台等，负责上级网络成员单位交办事项的办理，接受上级网络成员单位的指导、协调、监督和考核。

### 三、办理流程

#### （一）受理

1. **受理范围。**主要受理涉及本区各级政府及其部门、公共服务单位的政务服务类咨询、求助、意见、建议、批评、投诉、举报等诉求事项以及省长热线交办事项。包括：

（1）对政策法规、工作职责、办事流程、执法程序、审批及服务事项等政务信息咨询；

（2）向政府机关、公共服务单位的非紧急类求助；

（3）对经济建设、社会事业、公共管理、公共服务等方面的意见、建议和批评；

（4）对政府机关、公共服务单位工作的意见、建议和批评；

（5）对政府机关、公共服务单位工作人员工作作风、工作

质量、办事效能等方面的投诉、举报、意见和批评。

属于下列事项之一的，不予受理：

（1）属于党委、人大、政协、纪检监察、法院、检察院、军队和武警职能的事项；

（2）属于 110、119、120、122 等紧急求助类热线受理的事项；

（3）依法应当或已经通过诉讼、仲裁、行政复议等法定途径解决的事项；

（4）相关承办单位已办结且无新情况新理由的事项。

**2. 受理方式。**统一受理，按责交办。实行 7×24 小时电话受理服务，7×8 小时网络受理服务。

## （二）分办

**1. 直办。**对受理的群众诉求，区政府办受理人员能够通过检索知识库等当场答复的，直接予以答复；必要时通过电话等方式联系网络成员单位，间接予以答复；不属于市长热线受理范围的，向诉求人做好解释或告知其向有关单位咨询。网络成员单位应当保持联络畅通。

**2. 交办。**对受理的群众诉求，区政府办根据网络成员单位职责或办理工作需要，确定承办单位，交办办理工单；对涉及两个或两个以上网络成员单位办理的事项，指定主办单位和协办单位，主办单位统筹协调相关单位办理诉求全部内容，协办单位积

极协助配合，直至办结。

市 12345 热线平台根据群众诉求的缓急程度等因素，实行分类交办：

**（1）应急事项即时交办。**一般应急事项（如噪音扰民等较为严重影响群众生活，需要即时解决的事项），即时通过电话等方式，交相关网络成员单位办理落实。交办时限原则上 20 分钟内，视情况可延长到 40 分钟内。网络成员单位应当及时反馈办理情况。

重大应急事项（如重大事故、重大灾害等各类突发事件，群体性事件，重大敏感舆情等需要紧急应对的事项），即时通过三方电话等方式，交相关网络成员单位实施处置。交办时限原则上 15 分钟内，视情况可延长到 30 分钟内。网络成员单位应当及时反馈处置情况。

网络成员单位特别是具有应急处置职责的部门和公共服务单位，应当保持 24 小时联络畅通。

**（2）重大事项呈批交办。**对影响面大的热点、难点、焦点问题，或重大敏感问题，按照“一事一报”的原则，按规定程序及时报区政府领导阅批后交相关网络成员单位办理落实。

**（3）一般事项直接交办。**对其他一般诉求事项（诸如政策法规咨询、对单位或个人投诉举报、合理化建议等），及时交网络成员单位办理落实。

收到省长热线交办的事项，比照实行分类交办：

**（1）直接交办。**对于一般性问题，应于受理当天直接交办网络成员单位办理落实。

**（2）呈批交办。**对于政策性、敏感性、倾向性问题，按规定程序呈报区政府领导批办后，及时交网络成员单位办理落实。

### **（三）签收和回退**

**1. 签收。**市 12345 热线平台交办工单后 1 个工作日内，网络成员单位应当及时签收。网络成员单位至少应当在每个工作日上午下班前和下午下班前，由专人登录市 12345 热线平台。

**2. 回退。**对不属于本单位职责范围或因客观原因不宜由本单位办理的工单，网络成员单位应当在交办工单后 2 个工作日内提出回退申请，并备注申请回退的依据和理由，或明确告知诉求事项的办理单位，经审核同意后方可回退。首次回退申请审核未通过，再次申请回退的，须由三级网络成员单位热线受理机构负责人同意后再次提出申请。无故退单的，将作为推诿扯皮事项，在热线办理工作考核中予以扣分。

### **（四）办理**

**1. 办结时限。**工单办结反馈时限，除特殊时限要求外，一般按照下列规定确定：电话诉求工单，视缓急程度，按照 1 个工作日、3 个工作日、5 个工作日确定，法律法规规章另有规定的，从其规定；网络诉求工单按照有关规定办理；省长热线交办工单，

按照省长热线规定的办结时限，原则上提前 3 个工作日确定办结反馈时限。

**2. 办理要求。**三级网络成员单位接到工单后，要及时明确承办责任科室、承办人和办理时限；要切实加强领导，加强督促检查，提升服务质效，确保办理质量，确保限时办结。

### **（五）延期**

情况复杂、办理工作量大的诉求件，在规定时限内不能办结的，三级网络成员单位应当向诉求人做好解释工作，并在办理期限即将届满前，提前通过市 12345 热线平台提出延期申请，并备注申请延期时间、延期依据和理由，经审核同意后方可延期，每次申请延期不得超过 5 个工作日。

三级网络成员单位进行二次或多次延期申请，应当先向诉求人做好解释工作，经单位热线受理机构负责人审核同意，累计延期时间原则上不得超过 10 个工作日。

对于办理时间较长、暂时无法提供办理结果的工单，必要时进行过程性回复。

### **（六）督办**

在规定时间内没有签收工单，或者在规定时间内没有办结的，区政府办通过电子邮件、电话、短信等方式，在即将超期前实行黄牌预警，在超期后实行红牌示警；对已经超期红牌示警的工单，由区政府办通过电子邮件、电话、短信等方式进行督办，

限时办理，并通知热线受理机构负责人；仍未按期办结的，由区政府办发督办函，跟踪督办，限时办理，并通报承办单位热线办理工作分管领导，必要时通报主要领导。

对下列重点、热点、难点事项，区政府办视情报区政府领导批准，由区督查考核办、区政府办共同督查督办，由承办单位主要领导牵头办理：

（1）对群众生产生活造成较大影响或社会舆论较为关注的热点事项；

（2）承办单位推诿扯皮、敷衍塞责、履职不力、久拖不决的难点事项；

（3）省长热线等上级机关交办的重点事项；

（4）市、区领导交办的重点事项。

对承办单位进行督办，视情可以采取书面督办、电话督办、约谈督办、会议督办、联合督办、现场督办等方式。对涉及部门较多或办理难度较大的，要开展联合督办或现场督办。

### **（七）反馈**

市 12345 热线平台交办工单的回复主体应为三级网络成员单位，不得直接以下属机构（科室）的名义进行回复。对回复意见，应当在办理时限内以短信、电话等方式直接告知诉求人，并向市 12345 热线平台反馈。

承办单位的回复意见，必须依法依规、真实有效、首接负责、



办理规范，经承办单位分管领导审签，重点事项经主要领导审签。对承办单位通过市 12345 热线平台反馈的回复意见，视同已经承办单位领导审签。

### **（八）沟通及回访**

网络成员单位在办理工单过程中，要积极主动联系诉求人，做好问题沟通、协调和办理结果回访等工作。网络成员单位在向诉求人反馈诉求事项办理结果时，应征询诉求人意见。接受市 12345 热线平台对诉求人关于工单办理质量、服务态度的回访意见，并及时改进。

### **（九）重办**

对办理质量差，办理不符合法律法规规章和政策规定，区政府办退回承办单位重新限时办理；对诉求人反馈不满意的工单，视情退回承办单位重新限时办理。

诉求人第二次反馈不满意工单，由区政府办跟踪督办，限时办理，并由承办单位分管领导牵头办理。

诉求人第三次反馈不满意工单，由区政府办视情调整督办方式或提升督办层级。

### **（十）归档**

对诉求人满意或基本满意的工单，以及不需要进行回访的办结工单，应当及时审核归档。

诉求人反馈不满意工单，承办单位认为诉求人诉求不合理、

存在客观原因或有其他合理理由，办理结果无法达到诉求人预期，且经积极沟通解释，诉求人仍不满意，承办单位可以申请作视同办结处理，说明理由并附相关证明材料，经区政府办审核认定承办单位确已履职尽责，并告知诉求人处理意见，诉求人无新情况新理由的，该工单视同办结，及时归档。

### **（十一）通报**

区政府办定期或不定期就热线办理工作运行情况进行通报。办件公开按照有关政策法规和规范办理。

### **（十二）总结**

三级网络成员单位应当于每年 1 月 15 日前，对上年度的热线办理工作进行总结，并报送至区政府办。

### **（十三）考核**

对三级网络成员单位热线办理工作，实行月度考核与年度考核相结合，定量考核与定性考核相结合。考核办法根据有关规定另行制定。

## **四、有关要求**

### **（一）加强组织领导**

各网络成员单位要牢固树立以人民为中心的思想，充分认识做好热线办理工作的重要性，把热线办理工作摆上重要议事日程，主要领导负总责，分管领导具体抓。主要领导是热线办理工作第一责任人，要定期听取热线办理工作情况汇报，协调解决热

线办理过程中的重点、难点问题；要压实工作责任，加强督促检查；要强化各项保障，为热线办理工作开展提供必要条件。

## （二）健全工作机制

建立健全责任明晰、有序高效、群众满意的热线办理工作机制。要完善工作制度，优化工作流程，明确责任分工，狠抓工作落实，确保热线办理联络、受理、办理、审核、反馈、监督、考核等各流程、各环节的有效衔接和高效运转。各网络成员单位应明确热线分管领导、联络员等，人员发生变动应当及时申报调整。应确定专人及时登录市 12345 热线平台，明确工作日和非工作日热线联系方式，保持联络畅通，确保群众诉求分流顺畅，办理结果及时反馈。建立完善学习培训制度，开展工作交流，不断提升政府热线服务质量和水平。

## （三）提升办理质效

各网络成员单位要首接负责，根据办理规范要求，在规定时间内按照流程办理群众诉求，并加强审核把关，严格质量标准，确保答复内容符合政策法规和规范要求，杜绝答非所问、避重就轻、敷衍塞责，切实提升群众对热线办理工作的满意度和美誉度。办理意见中承诺诉求人的事项要登记在册，明确承办责任主体和时限，建立后续跟踪推进机制，确保承诺事项落到实处，取信于民。认真做好本单位的知识库信息及时录入、更新等管理工作，确保合法性、准确性、实效性和及时性。严格遵守网络信息安全

和保密相关法律法规规章，不得通过市 12345 热线平台发布涉密信息或其他内部敏感信息，不得擅自泄露法律法规规定保护的投诉举报人信息、服务对象的公民身份证等个人隐私信息。

#### **（四）强化督查考核**

各网络成员单位要坚持执政为民理念，强化服务意识、责任意识、质量意识和效率意识，确保热线办理工作高质高效。政府热线办理情况纳入政府目标管理绩效考核，建立完善考核办法，强化日常评价考核。对工作落实到位、群众满意度高的单位要予以表扬；对敷衍塞责、弄虚作假、失职渎职、失密泄密、徇私舞弊等造成严重后果的，提请有关部门按规定严肃追责。

本制度自 2020 年 6 月 1 日起试行。

# 安庆市宜秀区人民政府办公室关于成立宜秀区 中高考风险处置工作协调小组的通知

宜秀政办发〔2020〕44 号

区政府有关部门、有关直属机构：

根据中共安庆市委教育工作领导小组秘书组《关于转发市委  
市政府主要领导同志重要指示批示的通知》精神，为确保我区中  
高考工作顺利实施，切实提高中高考突发事件的应急处置能力，  
决定成立宜秀区中高考风险处置工作协调小组。现将有关事项通  
知如下：

## 一、组织机构

**组 长：**郑 志

**副组长：**陈梦阳 吴传斗

**成 员：**徐礼兵 徐永生 朱华兵 邵冬生 江国庆

## 二、工作职责

宜秀区中高考风险处置工作协调小组主要负责在中高考期  
间，对突发的重大自然灾害、涉考工作人员重大责任事故、严重  
影响考生生命安全等公共卫生事件、新冠肺炎疫情及严重影响考  
试正常进行的社会安全事件的应急指挥和处置等工作。

## 三、工作安排

中高考期间区中高考风险处置工作协调小组成员 24 小时确

保信息畅通，负责下列工作事项：

**1. 上报事件情况。**在重大突发事件发生的第一时间，上报上级主管部门并迅速传达落实上级的工作部署。

**2. 开展先期处置。**突发事件各方面情况，对事件性质作出初步判断，并立即开展处置和调查工作，使重大突发事件的事态得到初步控制。

**3. 启动应急响应。**负责启动重大突发事件应急处置工作方案，开展相应的工作。

**4. 紧密配合协作。**领导小组成员单位密切配合，保证在紧急情况下，各项处置保障优先安排、优先调度、优先放行，确保相关人员能够快速响应。

2020 年 7 月 7 日

# 安庆市宜秀区人民政府办公室关于成立宜秀区 新任教师招聘工作领导小组的通知

宜秀政办发〔2020〕45 号

区政府有关部门、有关直属机构：

根据中共安庆市委教育工作领导小组秘书组文件《关于转发市委市政府主要领导同志重要指示批示的通知》精神，市委教育工作领导小组将教师招聘工作纳入近期市维稳调度工作内容。为依法依规做好招考及维稳工作，现成立宜秀区新任教师招聘工作领导小组，组成人员如下：

**组长：**吴传斗 区政府党组成员、北部新城建设局局长  
**成员：**徐礼兵 区委宣传部副部长  
曹先宏 区人力资源和社会保障局副局长  
马宏岱 区教育体育局副局长  
江国庆 区公安分局副局长

2020 年 7 月 7 日

# 安庆市宜秀区人民政府办公室关于成立 宜秀区医联体建设工作专班的通知

宜秀政办发〔2020〕53 号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府有关部门：

为扎实推进我区“医联体”建设工作，确保医联体建设工作高效有序开展，决定成立宜秀区“医联体”建设工作专班，现将工作专班成员通知如下：

<b>组 长：</b>	吴传斗	区政府党组成员、北部新城建设局局长
<b>成 员：</b>	娄中宝	区委组织部副部长、区委编办主任
	陆 超	区发改委主任
	耿仁平	区财政局局长
	吴 飞	区人社局局长
	朱华兵	区卫健委主任
	金寿峰	区医疗保障局局长

工作专班办公室设在区卫健委，朱华兵同志兼任办公室主任。

2020 年 8 月 5 日



# 安庆市宜秀区人民政府办公室关于调整宜秀区 基层农技推广体系改革与建设任务实施 领导小组的通知

宜秀政办发〔2020〕57号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府有关部门、有关直属机构：

鉴于人事变动和分工调整，经区政府同意，决定对宜秀区基层农技推广体系改革与建设任务实施工作领导小组成员进行调整。现将调整后的名单通知如下：

**组 长：**马 韬 区政府副区长  
**副组长：**潘绪中 区农业农村局局长  
**成 员：**谢宏杰 区财政局副局长  
          闻 斌 区农业农村局副局长  
          侯子文 区农机推广站站长  
          束馥华 区畜牧兽医技术推广站站长  
          朱盛林 区渔业技术推广站站长  
          肖端兰 区种植业管理中心副主任

领导小组下设办公室，办公室设在区农业农村局，闻斌同志兼任办公室主任，领导小组成员工作如有变动，由相应岗位的人员自然递补，不再另行发文。

2020年8月10日

# 安庆市宜秀区人民政府关于邵冬生等同志 工作职务的通知

宜秀政秘〔2020〕36 号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府各部门、各直属机构，  
宜秀开发区管委会：

因工作需要，任命：

邵冬生同志为大桥街道办事处主任；

钱凯同志为区政府办公室副主任；

汪晖同志为区住房和城乡建设局副局长。

免去：

何伯兵同志的大桥街道办事处主任职务；

王泽伟同志的区民政局副局长职务；

江贤超同志的区住房和城乡建设局副局长职务。

特此通知。

2020 年 7 月 21 日

# 安庆市宜秀区人民政府关于江志华等同志 工作职务的通知

宜秀政秘〔2020〕40 号

各乡镇人民政府、大桥街道办事处，区政府各部门、各直属机构，  
宜秀开发区管委会：

经区三届人大常委会第二十七次会议审议通过，任命：

江志华同志为区住房和城乡建设局局长；

邵伟君同志为区市场监督管理局局长；

杨满意同志为区政府信访局局长。

免去：

何伯兵同志的区住房和城乡建设局局长职务；

邵冬生同志的区市场监督管理局局长职务；

江青茂同志的区政府信访局局长职务。

特此通知。

2020 年 8 月 4 日