

上海市浦东新区教育局文件

浦教人〔2021〕7号

关于印发《浦东新区教育局关于规范公办学校 临聘教师和教辅人员管理的实施办法（试行）》的通知

各公办学校：

现将《浦东新区教育局关于规范公办学校临聘教师和教辅人员管理的实施办法（试行）》印发给你们，请认真学习，遵照执行。

特此通知。

上海市浦东新区教育局

2021年8月25日

浦东新区教育局关于规范公办学校 临聘教师和教辅人员管理的实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步规范我局公办学校临聘教师和教辅队伍管理工作，建立岗位分类科学、队伍管理规范的管理体制，制订本实施办法。

第二条 本实施办法中公办学校临聘教师和教辅是指经考试考核，以劳务派遣等形式聘用并由财政全额保障的政府购买岗位服务人员，具体从事教学或教学辅助工作。

第三条 充分认识临聘教师和教辅存在的现实合理性、必要性，按照“有体面岗位，有合理待遇”原则思路，以“提质增效”为工作目标，通过明确岗位分类、建立薪酬体系、规范人员管理，努力建立起一支规模适度、素质良好、队伍稳定的临聘教师和教辅队伍，有效解决人员编制紧张与工作人员短缺的矛盾，为教育事业发展提供有力保障。

第二章 岗位分类与额度管理

第四条 岗位分类

根据岗位职责，政府购买岗位服务人员分为教师、教辅岗位。

教师指从事教育教学、实习实训等工作职责，并具有相应教师资格与能力水平的专业技术岗位。

教辅指具有教学辅助工作职责，主要包括学科实验、卫生保健、图书资料、财务会计、电化教育、档案管理等岗位。

第五条 额度管理

教育系统政府购买岗位服务人员整体额度由区编制部门核定。各学校用工额度由教育局结合编制配备和使用情况核定（**目前锁定现有临聘教师教辅人员名单，只出不进**）。

第三章 人员过渡

第六条 过渡原则

按照“尊重历史、平稳过渡”原则，现有合同期内临聘教师和教辅人员符合岗位条件并经专业能力考试考核合格的，由原单位继续使用。不符合现岗位要求的，原则上安排转岗或纳入项目化。

对部分学校超岗位额度使用的临聘教师和教辅人员，合同期满后原单位不再续聘，符合岗位条件的可经考核后由其他学校聘用。

第七条 规范退休返聘人员使用

按照区规范编外用工相关精神，逐步消化现有退休返聘人员。使用退休返聘人员仅限于教师岗位用工需求，教辅、工勤岗位严禁新聘退休返聘人员。初中以上学段仅可返聘高级教师，小学、幼儿园可放宽至中级教师。统一使用年龄条件，退休后最多返聘三年，最多使用至63周岁。统一规定劳务费标准。现有退休返聘人员在劳务合同期内继续按原办法执行。

第四章 培训管理

第八条 培训原则和目标

坚持理论联系实际、按需施教、讲求实效、注重技能和分类实施的原则。

以提高临聘教师和教辅队伍职业素养和专业技能，提升岗位匹配度为目标，打造一支满足教育事业发展需求的临聘教师和教辅队伍。

第九条 临聘教师培训

学校要将临聘教师培训纳入公办教师培训体系，培训内容、科目、学分管理等参照在职公办教师要求执行。

第十条 临聘教辅培训

教育局各职能部门负责搭建相应教辅人员区级培训体系和平台，完善分级分类培训制度并组织实施，按照规范要求做好教辅课程研发与培训组织工作。各学校应积极支持临聘教辅参加培训。

学校要根据临聘教辅人员的岗位，开展针对性的培训，鼓励在岗人员参加与履行岗位职责相关的职业技能鉴定培训和考试。

第十一条 培训结果运用

学校要把临聘教师和教辅培训情况作为绩效考核指标和续签合同考量因素。对无故不参加培训或培训考核不合格的，在绩效考核中予以体现；积极参加培训、培训考试成绩优异者以及经考试考核提升职业技能等级人员可在绩效考核中予以奖励。未完成培训任务的，不得续签合同。

第十二条 培训经费保障

教师培训费纳入年度预算，据实安排。教辅培训费在公用经费中统筹安排。

第五章 薪酬与福利

第十三条 薪酬结构

由基本工资和绩效工资组成。其中，75%为基本工资，按月发放；25%为绩效工资，包括按考核结果发放的绩效奖励以及值班、加班费等。

第十四条 薪酬额度

教育局按照临聘教师和教辅人均薪酬标准，统筹确定各学段学校临聘教师和临聘教辅人均薪酬额度。

公办学校临聘教师和教辅薪酬额度以学校为单位，实行总量管理。临聘教师、教辅的人均薪酬水平和经教育局同意聘用的人数作为核算学校临聘教师和教辅薪酬总量的标准和依据。

第十五条 薪酬分配

学校制订临聘教师和教辅基本工资和绩效工资的具体项目、标准和绩效考核、分配办法。临聘教师和教辅工资分配办法和绩效考核办法，由学校领导班子集体讨论决定，并适时进行完善调整。

第十六条 福利

临聘人员福利费根据区编外人员福利政策执行。

第六章 管理与考核

第十七条 聘用管理

临聘教师和教辅实行劳动合同管理，劳动合同每2年一签。订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，根据《中华人民共和国劳动合同法》执行。

根据新区层面规范编外用工要求，加强聘后劳动关系管理，逐步纳入统一管理平台。

第十八条 考核管理

学校参照事业单位工作人员考核要求，按照以德为先、注重实绩，激励先进、促进发展，客观公正、简便易行的原则，制定考核办法。

考核内容：全面考核临聘教师和教辅德、能、勤、绩、廉，重点

考核工作实绩。学校依据岗位职责，对临聘教师和教辅的思想政治素质、职业道德、工作态度、工作作风、工作数量、工作质量、工作效率、廉洁自律、服务对象满意度等方面进行考核。

考核办法：临聘教师和教辅绩效考核由学校自行组织实施。考核分为平时绩效考核和年度绩效考核，平时考核注重实绩和效能，考核时间和结果由各单位自行确定；年度绩效考核以平时考核为基础，进行全面考核，通过个人自评、单位内部评议等多种方法进行综合评估。绩效考核实行违法违纪一票否决。

考核结果及应用：年度绩效考核结果分为优秀、合格和不合格。年度考核结果作为聘用、奖惩、培训以及调整工资的重要依据。

第十九条 畅通职业发展通道

在评优评先等活动中，给予临聘教师和教辅人员一定额度比例，提升职业荣誉感。

区属公办学校招录进编教师时，在同等条件下，优先录用临聘教师。

第二十条 退出机制

各学校在与指定劳务派遣公司签订合同时，应明确相应的退出机制。除劳动合同法规定的合同解除情形之外，有下列情形之一的，依法解除劳动合同：

1. 连续两年考核不合格的；
2. 严重违反学校规章制度或有其他违法违纪违规行为的；
3. 不履行合同约定的义务，经教育仍不改正的；
4. 工作严重失职、营私舞弊，给学校或学生利益造成重大损害的；

- 5.不能胜任工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任；
- 6.其他国家和本市相关法律法规规定的退出情形。

第七章 附则

第二十一条 本办法自发布之日起实施。

第二十二条 本办法由教育局负责解释并根据上级有关要求适时修订。

上海市浦东新区教育局党政办公室

2021 年 8 月 26 日印发

(共印 10 份)