

郑州市金水区教育局文件

金教〔2021〕23号

郑州市金水区教育局 关于印发金水区区属学校临时聘用教师 管理办法（试行）通知

局属各单位：

现将《金水区区属学校临时聘用教师管理办法（试行）》印发给你们，请遵照要求，结合实际，认真贯彻执行。

2021年2月22日



金水区区属学校临时聘用教师管理办法(试行)

第一章 总则

第一条 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》（中发〔2018〕4号）、《中共河南省委 河南省人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》和全国全省全市教育大会精神，进一步规范公办学校临聘教师管理,维护临聘教师合法权益，激发临聘教师教书育人的积极性，推动全区教师队伍高质量建设，根据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国劳动法》和市政府购买服务有关规定，结合我区教育系统实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称“临聘教师”是指我区区属中小学、幼儿园（含特殊教育学校）因学校原有师资配备不足、学位增加或正式在职专任教师产假、病假、支教等原因确需临时聘用的编制外人员，主要用于解决学校教学岗位临时性空缺。

第三条 临聘教师的聘用应当遵循“依规设岗、按需招聘、公平竞争、择优录用”的原则。

第二章 临聘教师基本条件

第四条 临聘教师应具备以下基本条件：

（一）热爱祖国，热爱教育事业，拥护党的基本路线和方针

政策，具有良好的政治素养和职业道德；

（二）遵纪守法，无违法犯罪记录；

（三）具有相应学段层次及以上且与学科岗位要求相一致的教师资格证；

（四）具备相应学段层次的合格学历，幼儿园及小学临聘教师需具备普通高等院校大专及以上学历，中学临聘教师需具备普通高等院校本科及以上学历；

（五）胜任教育教学工作，具备岗位需要的专业素养、技能水平和身心条件；

（六）年龄在 35 周岁以下（截至聘任当年 1 月 1 日）；

（七）符合学校岗位要求的其他条件。

第三章 临聘教师审核与聘用

第五条 临聘教师岗位核定原则

（一）总量控制原则。临聘教师聘用应结合学校实际需要，核岗到校到人，严格控制总量。原则上学校正式在职教师与临聘教师的总数，与学校班级数及在校生的比例须控制在编制部门规定的有关标准范围之内。

（二）岗位报批原则。学校聘用临时教师必须坚持先报批、后聘用的原则。各学校向区教育局提出用人申请，人事部门进行人员总额核定，报区政府同意后方能组织招聘。

第六条 临聘教师的聘用采取政府购买服务方式，由区教育

局通过统一招标等符合《中华人民共和国政府采购法》《政府采购非招标采购方式管理办法》有关规定的方 式，确定第三方人力资源公司。

第七条 临聘教师聘用程序

(一)需求申报。每年4月底前，由各学校向区教育局申报下一学年的教师缺额和岗位需求。

(二)人员核定。区教育局在当年新入职教师分配后，按照“依规设岗、控制总量、保障需求、动态监管”的原则，逐校核定临聘教师数量，学校不得擅自增岗增人。

(三)申请批复。区教育局按照岗位核定原则审核、汇总各学校临聘教师数量，拟定临聘教师申请报告，报请区政府审批。

(四)组织招聘。各学校根据区教育局下达的临聘教师用人计划，制定临聘教师招聘方案，发布公告，组织招聘，确定拟聘用人员并进行公示。招聘公告中临聘教师条件要求应符合本办法第四条之规定。

(五)审核备案。学校确定拟聘用人员后，将其基本信息及任教资质材料报区教育局审核。临聘教师实行实名制管理，未经区教育局审核备案的，不认可其临聘教师身份。

(六)人事派遣。已招聘(选聘)的临聘教师实行劳务派遣制。临聘教师与第三方人力资源公司签订劳动合同，其人事关系隶属于第三方公司。区教育局与第三方公司签署合作框架协议，同时各学校再分别与第三方公司签订劳务派遣服务合同，明确相关的责任与

义务。

第四章 临聘教师管理与考核

第八条 临聘教师实行劳务派遣后，其人事管理由第三方公司和学校共同负责。第三方公司严格按照与学校签订的劳务派遣服务合同，负责对临聘教师进行合同管理，为临聘教师支付工资、缴纳社保、办理入离职手续等；学校负责对临聘教师进行岗位管理，对临聘教师的在岗履职情况及教育教学绩效进行监控与评价。

第九条 临聘教师应服从第三方公司和学校的管理，遵守劳动合同约定和学校的规章制度，认真履行工作职责，保质保量完成工作任务。

第十条 临聘教师实行全员合同制，临聘教师与第三方公司之间的劳动合同、学校与第三方公司之间的劳务派遣服务合同期限为一年，一年后自动终止。如根据临聘教师表现需要继续派遣的，第二年需重新签订上述合同。上述合同签订、变更、终止或解除的，学校应在 10 个工作日内报区教育局备案。

第十一条 临聘教师如因个人原因离职，应提前两个月向学校和第三方公司提出申请，第三方公司为离职临聘教师办理离职手续，临时单方面离职造成教学空岗或引发学校管理不稳定因素的，学校和第三方公司有权利追究其相关责任。

第十二条 临聘教师实行年终目标考核制。学校要根据区教育局年度考核相关规定，对临聘教师一年来的任职履职情况进行

过程性和终结性评价，并将考核结果及时反馈给第三方公司作为其续聘及奖惩的依据。临聘教师年度考核不合格的，或出现教育教学事故等影响学校正常教学秩序稳定的，学校可将其退回第三方公司。

第十三条 学校要加强临聘教师师德管理。严格临聘教师入职前思想政治与师德考察，定期组织多主体、多形式的师德考核评价，及时发现并纠正日常教学活动中的师德失范行为和不良倾向。

第十四条 学校要将临聘教师培养作为全校教师队伍建设的重要组成部分，将临聘教师纳入学校统一管理，组织临聘教师参加教研活动、业务学习和培训，对临聘教师的课堂教学、学生管理、学业评价等工作进行过程性跟进、指导与评价。

第十五条 区教育局相关业务主管部门要为临聘教师专业成长搭建多元平台。每学年定期举行临聘教师教学能力展评活动，择优确定获奖教师名额，以赛促训助推临聘教师快速成长。

第十六条 建立临聘教师评优评先机制，畅通临聘教师评优表彰渠道。每学年按照 30% 的比例推荐评选金水区优秀临聘教师，并给予相应奖励。

第五章 临聘教师薪酬与保障

第十七条 临聘教师工资坚持全区统一标准，由区财政负担。

第十八条 临聘教师政府购买服务资金按相关程序报批，资金

下达后,由学校严格按照国库集中支付有关规定和合同执行进度支付款项给第三方公司。

第十九条 第三方公司要按照合同统一规定的临聘教师工资标准,定额、及时发放给所派遣的临聘教师,并为其缴纳社会保险。

第二十条 各用人单位及区教育局对第三方公司劳务派遣服务质量进行评估,并按照相关协议规定为第三方公司拨付劳务派遣服务费。

第六章 附则

第二十一条 临聘教师与第三方公司因聘用、履行合同发生争议的,可以在规定期限内向劳动争议仲裁机构申请处理。

第二十二条 本办法实施之日前印发的临聘教师有关规定与本办法不一致的,以本办法为准,本办法由金水区教育局负责解释。

第二十三条 本办法自印发之日起施行,试行期一年。

