关于进一步规范我市编制外聘用教师使用管理和完善保障待遇的指导意见（征求意见稿）

为深入贯彻《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国教师法》，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》《关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》等文件精神，切实提升编制外聘用教师管理规范化水平，逐步缩小编制外聘用教师与在编教师的待遇差距，稳定聘用教师队伍，提升教育教学质量，依据《乌鲁木齐市编制外聘用人员规范管理工作实施方案》，制定本指导意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持公平公开、择优聘用、同岗同责、优绩优酬的用人导向，坚持各级教育行政部门统一管理、统一调配，在现有政策框架内，积极推动编制外聘用教师管理制度和待遇保障机制优化，切实增强聘用教师的职业归属感和获得感，稳定编制外聘用教师队伍，夯实我市教育事业师资保障基础。

二、适用范围

本指导意见适用于全市各级教育行政部门所属幼儿园、中小学、中等职业学校及其他事业单位编制外聘用教师的规范管理和

待遇保障工作。

三、严把准入关口

（一）**严控总量优化结构**。各级教育行政部门应严格按照国家、自治区用人政策依据和配置标准，结合编制资源配置情况、教育教学实际需求、综合财力及经费来源情况合理申报编制外聘用教师控制数。指导所属学校在控制数范围内制定编制外聘用教师补充计划，结合教育教学工作实际科学安排工作任务，高效配置人员力量，优先保障紧缺学科、农村学校、薄弱学校的用人需求，逐步优化聘用教师队伍的学科结构、年龄结构和学历结构，提高人员使用效率。

（二）**合理设置岗位条件**。各级教育行政部门应指导所属学校科学设置编制外聘用教师招聘计划，加强对岗位名称、招聘人数、资格条件等重点信息的审核把关，确保资格条件设置应符合国家法律法规和政策规定、无歧视性条款。

（三）**严格实行公开招聘**。各级教育行政部门负责统筹组织所属学校面向社会公开招聘编制外聘用教师相关事宜，科学合理制定招聘方案，明确招聘程序、考核方式、薪酬待遇等内容，按规定履行审批及公告发布程序，确保招聘程序规范、过程透明、结果公正，杜绝因人设岗、人情招聘等违规用人行为。

（四）**规范签订劳动合同**。各级教育行政部门应指导和监督所属学校与编制外聘用教师依法签订劳动合同，明确合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保

险、劳动保护、劳动条件、合同变更与解除条件、违约责任等条款。

（五）明确解聘与退出程序。因生源变化、课程设置调整、编制补充等原因导致教师富余的，学校应及时调整优化教师队伍结构，对富余的聘用教师在合同期满后不再续聘。聘用教师在聘期内出现严重违反师德师风行为、不能胜任教育教学工作、连续旷工超过规定天数、年度考核不合格等情形的，各级教育行政部门应指导学校依据法律法规和合同约定，按规定程序予以解聘。解聘决定应书面通知本人，并说明理由，充分保障聘用教师的陈述申辩权利。各级教育行政部门应做好不续聘教师和解聘教师权益保障工作，依法依规认定劳动关系，合理支付劳动报酬或经济补偿，及时掌握相关人员思想状态和诉求，加强正面引导，稳妥处理劳动争议，积极防范化解风险隐患。

四、强化日常管理

（六）纳入学校统一管理。各级教育行政部门应督促所属学校将编制外聘用教师纳入本校教职工队伍统一管理，在教育教学安排、教研活动、班主任工作、学生管理等方面，与在编教师同等标准、同等要求；保障聘用教师平等参加学校组织的政治理论学习、业务培训和集体活动的权利；尊重其在教育教学中取得的成果、业绩，与在编教师同等认定。

（七）建立考核评价机制。各级教育行政部门应督促和指导所属学校参照在编教师考核内容，建立健全聘用教师年度考核和

聘期考核制度，将考核结果作为绩效工资发放、续聘与解聘、评优评先的重要依据。考核程序应公开透明，考核结果应及时反馈被考核人，并建立申诉渠道。

（八）**加强师德师风建设**。聘用教师与在编教师同等适用新时代教师职业行为准则和师德师风建设各项规定，同等参加师德师风教育培训，同等承诺、接受考核。对存在师德失范行为的，按照“一票否决”原则，由学校及各级教育行政部门按照各自管理权限依规依纪严肃处理。

（九）**规范工作考勤与请销假**。各级教育行政部门应指导和督促所属学校建立健全聘用教师工作考勤和请销假制度，明确请假类别、审批程序，规范考勤结果运用；加强制度落实检查，充分保障聘用教师依法享有国家规定的休息休假权利。

（十）**建立业务档案与信息台账**。各级教育行政部门应指导所属学校为聘用教师建立业务档案，内容包括学历学位、教师资格、职称、聘用合同、考核结果、培训记录、奖惩情况等信息，一人一档、动态更新。各级教育行政部门要建立所属学校聘用教师信息台账，掌握人员数量、岗位分布、待遇保障等情况，为加强所属学校聘用教师宏观管理提供数据支撑。

（十一）**保障参与学校民主管理权利**。各级教育行政部门应鼓励并指导所属学校通过教职工代表大会、工会组织等途径，保障聘用教师依法参与学校民主管理和监督的权利，学校应认真听取聘用教师对学校工作的意见和建议，维护其民主权利。

五、完善薪酬激励和待遇保障

（十二）优化薪酬分配办法。各级教育行政部门应指导所属学校在财政核拨的保障经费总量内，统筹设立绩效工资和岗位津贴项目，制定绩效工资和岗位津贴分配方案，突出多劳多得、优绩优酬的激励导向。绩效工资与聘用教师的实际工作量、工作业绩、教学效果、学生管理贡献、教研成果等挂钩；岗位津贴根据岗位职责、岗位等级和工作年限等因素合理确定。

（十三）稳步改善经费保障标准。各级教育行政部门应结合经济发展水平和财政承受能力，积极协调人社、财政等部门，推动编制外聘用教师经费保障标准在同级财政财力允许范围内逐步改善。

（十四）依法缴纳社会保险。用人学校应严格按照《中华人民共和国社会保险法》规定，依法为编制外聘用教师办理养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险，按时足额缴纳费用，切实保障聘用教师的基本社会保障权益。各级教育行政部门应加强未依法为聘用教师缴纳社会保险相关线索的收集，督促学校整改，切实保障聘用教师合法权益。

（十五）推进工会会员管理。各级教育行政部门应积极推进编制外聘用教师入会工作，将其纳入工会会员管理范畴，按照工会章程规范开展会籍管理和会员服务。

（十六）保障法定休假权益。学校应保障聘用教师依法享有国家规定的寒暑假、法定节假日、婚假、产假（护理假）等休假

权益，休假期间工资待遇按照劳动合同约定执行。各级教育行政部门应为所属学校提供政策支持，确保聘用教师休假权利得到保障。

（十七）**纳入教师培训体系**。各级教育行政部门应指导所属学校将编制外聘用教师纳入教师全员培训计划，在各级各类培训、校本研修、骨干教师培养、学科带头人评选等项目中，同等保障聘用教师参训参评资格，促进聘用教师专业素养稳步提升。

六、畅通职业发展路径

（十八）**保障职称评聘权利**。聘用教师在符合相应条件的情况下，可按规定参加专业技术职务任职资格评审。各级教育行政部门和学校应在职称评审方面为聘用教师提供必要的政策咨询和申报指导。

（十九）**落实评优评先同等待遇**。各级教育行政部门和学校应对聘用教师工作业绩应给予充分尊重和认可，在各级各类优秀教师、优秀班主任、优秀教育工作者、教学能手等评选活动中应一视同仁，保障聘用教师与在编教师同等申报、同等评审、同等表彰。

（二十）**探索拓宽入编发展通道**。各级教育行政部门应指导学校发掘业绩突出的编外聘用教师，支持其报考面向社会公开招聘的教师岗位。

（二十一）**改善工作生活条件**。用人学校应在办公条件、教学设备配备、工作餐安排、教师公寓或周转房使用等方面，对聘

用教师与在编教师同等对待，为聘用教师安心从教创造良好环境。各级教育行政部门应统筹协调所属学校资源，给予必要支持。

七、健全其他配套保障措施

（二十二）**加强人文关怀**。学校党组织、工会和行政部门应关心聘用教师的思想动态和工作生活困难，定期开展谈心谈话，及时回应合理诉求，帮助解决实际困难，营造平等尊重、和谐融洽的工作氛围。

（二十三）**建立申诉救济渠道**。各级教育行政部门和学校应建立健全聘用教师权益申诉机制，明确受理部门和处理程序，对聘用教师在工资待遇、社会保险、职称评聘、考核评价等方面的合理诉求，及时受理、公正处理，依法维护聘用教师的合法权益。对于集中反映的共性诉求，各级教育行政部门应当及时介入，依规受理，通过专题调研、座谈沟通等方式核实情况，组织相关部门会商研判，依法依规提出处理意见，督促整改落实，并及时反馈处理结果，切实维护聘用教师的合法权益。

（二十四）**加强组织领导**。各级教育行政部门应高度重视编制外聘用教师规范管理和待遇保障工作，将其作为加强教师队伍建设、促进教育公平的重要内容，积极协调编制、人社、财政等部门，形成工作合力。

八、强化工作保障与监督管理

（二十五）**强化督促检查**。各级教育行政部门应将编外聘用教师管理列入日常监督检查内容，重点核查超控制数聘用、不签

订劳动合同、未规范缴纳社保、薪酬发放不规范等问题。对存在违规用工、侵害教师合法权益情形的，督促学校及相关责任人限期整改，依法依规追究责任。

（二十六）注重宣传引导。各级教育行政部门和学校应做好政策的宣传解读工作，引导聘用教师正确理解政策、理性表达诉求，同时积极争取社会各界的理解和支持，为规范我市编制外聘用教师使用管理、完善待遇保障营造良好的舆论氛围。

九、附则

本指导意见未尽事宜，按照国家、自治区现行法律法规及政策文件执行。国家、自治区后续颁布新的规定与本指导意见不一致的，从其规定。

本指导意见自印发之日起施行，由乌鲁木齐市教育局负责解释。