

上海市嘉定区人民政府办公室文件

嘉府办发〔2023〕19号

上海市嘉定区人民政府办公室 关于转发《嘉定区公办中小学（幼儿园） 教育人才蓄水池储备教师招聘与管理 实施办法（试行）》的通知

各镇人民政府，区政府各委、办、局、街道办事处，嘉定工业区、菊园新区管委会：

《嘉定区公办中小学（幼儿园）教育人才蓄水池储备教师招聘与管理实施办法（试行）》已经区政府研究同意，现转发给你们，请认真遵照执行。

上海市嘉定区人民政府办公室
2023年4月27日



嘉定区公办中小学（幼儿园）教育人才蓄水池 储备教师招聘与管理实施办法（试行）

为加快适应我区经济社会快速发展和教育资源布局不断扩大的新形势，积极探索教育人事管理制度改革，破解教师编制瓶颈，促进教育事业健康持续发展，经研究决定开展教育人才蓄水池计划试点工作。为规范教育人才蓄水池储备教师（以下简称储备教师）的招聘和管理，特制定本办法。

一、指导思想

根据《上海市教育委员会 中共上海市委机构编制委员会办公室 上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局<关于进一步加强上海市中小学教师人事管理制度建设的指导意见>》和本市中小学幼儿园定编标准有关精神，全面深化新时代教师队伍建设，完善教师人力资源管理体系，进一步构建更具竞争力的人才制度，深化教育综合改革，全面提升各级各类学校教育教学质量，保障我区教育事业稳步发展。

二、实施范围

结合我区教育实际，试行分学段招录储备教师。储备教师是指公办中小学（幼儿园）因教育教学需要，由区教育局统一招聘，实行劳务派遣合同管理的教师。

三、实施原则

1. 总量控制，动态调整。储备教师员额与事业编制实行统一管理、专项核定、统筹使用，中小学幼儿园事业编制、教辅类编外人员和储备教师员额的总量不超出本市中小学幼儿园定编标准。由区委编办每年根据生源变化情况进行动态调整，按程序报区委编委审定。

2. 优化绩效，统一管理。坚持按岗录用、以岗定薪、统一管理，根据教育系统各学段教师的特点和专业发展规律，确保师资有效配置，进出有序。

3. 稳步实施，有序推进。坚持优绩优酬、合同约束、衔接有效，强化储备教师的岗位履职考核工作。针对各街镇、各学段教师编制实际情况，因地制宜保障教师按需配置。

四、实施细则

1. 统一招聘，合同管理。区教育局根据各级各类学校发展需要，进一步强化从紧用人意识，确保师资结构不断优化、人员总量增减平衡。储备教师招聘工作参照嘉定区公办在编教师招聘办法、程序组织实施，坚持公开公平、择优录用的原则，面向社会公开招聘。每年招聘计划由区教育局拟订，报区委编办审核后实施。招聘公告经区人社局审核后发布。招聘工作由区教育局组织实施，学校不得以任何方式自行招聘。储备教师一经录用，签订劳务派遣合同，各用工单位按规定对储备教师管理使用。

储备教师在使用中发生劳动争议的，根据《劳动争议调解仲裁法》的有关规定处理。经考核不胜任教学岗位要求的，由用工单位退回劳务派遣机构，劳务派遣机构按合同条款依法解除劳动关系。

2. 加强管理，保障待遇。储备教师在职期间，薪资报酬比照同类事业编制人员执行，由区教育局核定总量。用工单位需制定本单位储备教师的绩效分配办法，坚持多劳多得、优绩优酬，将日常的履职考核、工作实绩作为绩效工资分配的依据。储备教师依法参加企业职工社会保险，缴纳住房公积金，达到法定退休年龄后享受企业职工养老保险待遇。人员经费、公用经费及相关福利待遇与事业编制教师经费来源渠道一致，由区级财政予以保障。

储备教师与同类事业编制人员享有同等的职称评聘、评优评先、培养培训等待遇，其专业发展路径、考核要求、考核标准和考核程序与事业编制教师一致，实行统一管理。储备教师的职称申报额度参照事业编制人员的专业技术岗位设置标准进行单独测算核定，按岗位缺额进行职称的推荐申报。

3. 规范流动，严格考核。储备教师按规定流动，调剂余缺，个人身份不改变，在有事业编制空额的前提下择优录用。

用工单位参照事业编制教师考核相关办法对储备教师进行日常管理及考核。参照事业单位人事管理有关规定对储备教师

开展定期考核、聘期考核，考核结果与薪酬、职称晋升挂钩，并给予相应的奖励或惩戒。区教育局作为用工单位的主管部门，对相关工作进行监督。在对储备教师日常管理、考核和监督的基础上，建立能进能出，能上能下的用工机制。

五、组织领导

成立区公办学校教育人才蓄水池储备教师管理工作领导小组，明确分工、落实责任、整体推进。由区委编办、区教育局、区财政局、区人社局作为成员，做好制度设计、协调推进、指导监督等工作，统筹协调稳步推进储备教师管理，努力解决当前公办学校编制紧缺的问题。

本办法自发布之日起试行。如上级部门对此类教师颁布新的规定，则按上级规定执行。

上海市嘉定区人民政府办公室

2023 年 4 月 27 日印发
