

云南中医药大学文件

云中校发〔2021〕27号

关于印发《云南中医药大学教师长聘-准聘-短聘实施办法（试行）》的通知

学校各部门(单位):

经2021年4月28日校长办公会审议、2021年6月7日党委会审定，现将《云南中医药大学教师长聘-准聘-短聘实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。



云南中医药大学教师长聘-准聘-短聘 实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 按照全省深化学分制改革的要求，根据《教育部关于深化本科教育教学改革 全面提高人才培养质量的意见》（教高〔2019〕6号）、《中共云南省委 云南省人民政府关于印发〈云南教育现代化 2035〉〈加快推进云南教育现代化实施方案〉的通知》（云教发〔2019〕19号）及《云南省教育厅关于全面提高云南省本科教育人才培养质量的实施意见》（云教发〔2019〕77号）等文件精神，为全面提高我校本科教育人才培养质量和服务地方经济社会发展的能力，进一步加强教师队伍建设，提高教师队伍的活力和竞争力，引进、培养和选拔一批教学科研能力较强的优秀教师，制定本暂行办法。

第二条 本规定中长聘教师是指在学校承担一定的教学及科研任务，具有良好理论功底和丰富实践经验的我校在职在编教师。

准聘教师是指签订一至二个固定期限聘用合同后，通过岗位晋升，最终可获得长聘资格的新进编制外教师。

短聘教师是指在学校承担一定的教学任务，人事关系不在学校，具有良好理论功底和丰富实践经验的专家、学者及

业界精英等。互聘教师是指学校与外校之间互相聘用的具有良好理论功底和丰富实践经验的专家及学者，是短聘教师的一种。

第二章 聘任原则及条件

第三条 聘用原则

（一）有利于引进先进的教育理念及课程资源，促进专业发展。

（二）有利于把握学术研究前沿，推进学术繁荣，促进学科发展。

（三）切实符合学校人才培养需要，任务明确、具体。

（四）按需聘用、保证质量；合同管理、注重实效。

第四条 基本条件

（一）遵守新时代高校教师职业行为十项准则，具有良好的职业道德和敬业精神，热爱教育事业，具有较强的责任心，遵守学校的规章制度，教书育人，为人师表。

（二）身体健康，能胜任所聘岗位工作。

（三）教学能力达到规定要求。

（四）能够在学科建设、人才培养、科学研究、产学研合作、文化传承等方面发挥积极作用。

第五条 长聘教师

2020年12月31日前在学校已承担过教学任务的编制内教师均为长聘教师；2021年1月1日及以后新入职的编制内

教师，通过岗前培训，并经考核合格，可准入长聘教师。

第六条 准聘教师

准聘教师分为助理教授、副教授、教授 3 个岗位，首次聘用仅设助理教授、副教授 2 个岗位。首次聘用应符合以下条件：

（一）助理教授应具有国（境）内外较高水平大学或研究机构博士学位或博士后经历，具有独立开展科学研究的能力，有较大的学术发展潜力。年龄原则上不超过 35 周岁。

（二）副教授原则上应具有博士学位，且有国（境）内外高水平大学或研究机构博士后或其他教学科研经历两年以上，具有较强的教学能力和学术研究能力，已经取得高水平的学术成果。年龄原则上不超过 40 周岁。

第七条 短聘教师

具有中职及以上专业技术职称，或具有相应专业能力水平，经考核合格的人员。

第八条 互聘教师

根据互聘协议执行。

第三章 聘任程序

第九条 长聘教师按学校相关规定聘任，互聘教师按互聘协议聘任。

第十条 短聘教师由各教学单位根据课程开设情况向教务处提出教师需求，经教务处考核合格后，教师中心汇总短

聘教师名单向分管校领导报告。

第十一条 准聘教师首次聘用具体程序如下：

（一）制定年度聘用计划。各教学单位根据专业及学科学位点等建设需要，提出本部门年度准聘教师聘用计划，由教务处、人事处、科技处、研究生处初审，经学校批准后，统一发布招聘信息。

（二）用人部门（单位）推荐。各教学单位采用面试、答辩或试讲等形式对应聘者的学习经历、教学能力、学术水平和科研成果等进行全面考察，确定拟聘用推荐人选。

（三）同行专家评议。学校组织校内外同行专家对用人单位推荐人选的业绩及学术潜力进行综合评议。

（四）学校审批。由教师中心提交校长办公会审议、党委会审定。

（五）报教育厅、人社厅备案。

（六）签订协议。审批通过后，教师中心与拟聘人员签订工作协议书及聘用合同。具体工作量和工作任务须在个人工作协议中约定，涉及职务发明、教学成果奖等知识产权权益归属于学校。

第四章 管理与考核

第十二条 长聘教师按学校相关规定管理与考核。

第十三条 长聘教师的选课及教学评价结果为基本合格及不合格者，由教师中心安排全脱产学习培训一学期，考核

合格后再次上岗，上岗后首次选课及教学评价结果仍为基本合格及不合格者，须进行转岗调整，由学校安排转岗，调整到非教学岗位。

第十四条 短聘及互聘教师采用动态管理，聘期三年，其年度或学期选课及教学评价结果为基本合格及不合格者，终止聘任。

第十五条 准聘教师。

（一）签订聘用合同，聘期为 3 年，最多只能签订 2 次合同。

（二）准聘教师在合同履行满 3 年且合同任务完成后方可申请岗位晋升。2 次合同期满仍未获得长聘的，聘用关系自动解除。经本人申请，并重新约定工作任务后，学校可延长聘用期一年，期满后终止聘用关系，不再续约。

（三）准聘教师在合同期内实行年度考核及聘期考核制度。

（四）年度考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等级。年度考核基本合格及以下者，学校应当提出警示并要求本人以书面形式陈述理由和今后改进计划；连续两年年度考核不合格者，或连续三年年度考核基本合格者，终止聘用，解除聘用合同。

（五）聘期考核是对准聘岗位教师聘期内履职工作的整体考察评价，由所在教学单位组织进行，并在合同到期前一

个月将考核结果报学校审批。主要考核准聘教师聘期内教学业绩、科研业绩和社会服务业绩。考核结果分为合格和不合格两个等级。聘期考核不合格者，终止聘用关系，不再续聘。准聘教师首个聘期考核合格，可续签第2次3年期聘用合同。

（六）岗位晋升。

1. 准聘教师晋升是指准聘助理教授申请晋升至准聘副教授岗位，或准聘副教授申请晋升至准聘教授岗位。

2. 岗位晋升成功，可通过相关招聘程序纳入编制内管理，即同时获得长聘资格；也可继续准聘，签订新合同。

3. 准聘教师在合同期内有2次申请岗位晋升的机会。岗位晋升时应达到的各项具体条件由各教学单位依据不低于学校教师职称评审的条件，结合实际情况制定，主要考察科学研究、教学工作和公共服务等内容，报学校批准后执行。科研条件应明显高于学校教师职称评审条件。

4. 岗位晋升程序。

（1）本人向所在教学单位书面申请，并提交岗位晋升的相关支撑材料。申请人一般应在每年3月初提出。

（2）教学单位评议和推荐。教学单位就申请人的科学研究、教学工作和公共服务等内容组织同行专家（不少于7人）进行评议，根据同行专家评议结果，经充分讨论和投票，确定拟同意岗位晋升的建议名单。

（3）学校评审。由教师中心组织相关职能部门及专家7

人及以上进行评审，拟定岗位晋升人选建议名单。

（4）报学校批准。

（七）职称晋升。

职称晋升条件及程序按学校职称评审管理办法执行。

第五章 相关待遇

第十六条 长聘教师执行学校在职在编人员薪酬制度。全脱产学习培训期间的待遇由所在学院按学校绩效分配方案执行。若选课及教学评价结果为合格以下者，转非教师岗位的，校内按月绩效降一档，按岗定薪。转岗满一年，当年年度考核合格后，恢复原职级校内按月绩效。

第十七条 准聘教师实行年薪制。相关待遇由聘用协议约定。

第十八条 短聘及互聘教师实行课酬制。学校根据教师实际完成的理论教学任务及实践教学任务，按照课酬标准核发。课程评价达到国内一流水平以上的短聘教师，待遇一事一议，按协议执行。

第六章 附 则

第十九条 学校现有在职在编教师可自愿选择是否纳入“准聘教师”管理，首次聘用程序为本人申请、学院审批并报学校批准。

第二十条 其它未尽事宜或与新颁布政策不一致的，按

国家相关法律法规及学校相关规章制度执行。

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

第二十二条 本办法印发之日起试行。

