

# 惠州学院文件

惠院发〔2014〕76号

---

## 关于印发《惠州学院 合同制专任教师管理条例》的通知

各部门：

《惠州学院合同制专任教师管理条例》已经第 272 次院长办公会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

惠州学院  
2014 年 5 月 27 日

# 惠州学院合同制专任教师管理条例

为探索多种层次的人才引进、聘用、管理和使用模式，推进学院的可持续发展，学院决定聘用一批合同制（非事业编制）专任教师充实教师队伍。为规范合同制专任教师的管理，提高工作效率，保障学院和合同制专任教师的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动合同法实施条例》等法律法规，结合我院实际，制定本管理条例。

## 第一条 合同制专任教师招聘计划的制定

合同制专任教师实行按计划向社会公开招聘。招聘计划根据学院学科专业特点和发展需要及现有教师数量情况综合考虑，由人事处会同相关教学系（部）共同拟订，报院长办公会审定后公布实施。

## 第二条 合同制专任教师聘用的基本条件

1. 具有较高的思想政治素质，有良好的职业道德，热爱教育事业，遵纪守法，乐于奉献；
2. 有较强的事业心和责任感，有积极进取精神和教学改革意识，能运用现代教育理念、现代教育技术和先进教学方法提高教学质量；
3. 具有岗位所需的专业知识和技能；

4. 身心健康，能胜任所聘岗位工作；

5. 硕士毕业生，无职称者 35 岁（含）以下，有中级及以上职称者 40 岁（含）以下；有丰富行业经验和教学科研成果者，年龄可适当放宽，但最高不超过 45 岁。

6. 要求均具有学历学位双证；海外高校取得学位证者视为双证。

### **第三条 合同制专任教师的聘用程序**

合同制专任教师的聘用参照编内专任教师的聘用程序进行，按照公开、公平、公正、竞争、择优的原则组织试讲和面试。

（一）应聘者向学院提出申请，填写《广东省事业单位公开招聘人员报名表》，提交需审验的相关应聘材料，人事处和教学系（部）根据所公布的岗位招聘条件进行初审，由教学系（部）提出面试名单。

（二）在教学系（部）与人事处共同组织下，应聘者做学术报告或课程试讲，考核小组对应聘者的教学能力、科研能力和应聘材料进行综合评议，提出拟聘人选。

（三）人事处汇总并审查拟聘人选材料，经学院考核委员会审定，报院长办公会通过确定聘用人选。

（四）聘用人选经公示无异议后，根据招聘规定和有关要求组织体检、考察，经过各考察环节无异议的，人事处与其签订聘用合同，办理报到上班手续。

（五）教学系（部）拟定教学工作计划安排以及可提供的教

学实验条件等。

#### **第四条 合同制专任教师的聘用合同期限**

合同制专任教师实行聘期合同制，每个聘期为三年，最多可签两个聘期。首次聘用的合同制专任教师有六个月的试用期，试用期的考核，依据院系两级听课组情况及学生反馈信息等，由教务处、教学系（部）组织评课，确定去留。试用期内证明不能胜任本岗位工作的，学院可以解除聘用合同。两个聘期结束后，实行“非升即退”管理，即合同六年期满时，如没有获得与所从事的专业一致的博士学位或晋升到副教授及以上职称，即终止聘用关系。如果取得与所从事的专业一致的博士学位或评上副教授及以上职称，并符合该专业人才引进条件的，可应聘学院向社会公布的编内人员招聘计划同类教师岗位。

#### **第五条 合同制专任教师的职称认定及晋职**

新聘的合同制专任教师依据职称管理相关规定，由学院确认其初始职称，聘期内根据个人业绩条件和晋升标准，可参加学院职称评审和临时性职务聘用等工作。

#### **第六条 合同制专任教师的待遇及工作量要求**

##### **（一）工资待遇**

合同制专任教师实行定额工资制，聘期内，完成学院规定的教学工作任务，年度考核合格，由学院每月按时支付定额工资（税前）人民币肆仟伍佰元（¥4500元）（含基本工资、岗位工资、绩效工资、各类奖金、津贴补贴、节假日慰问金等），年薪伍万

肆仟元（¥54000元）。年教学工作量超出或不足者，按学院现行标准发放超工作量酬金或扣减工资酬金。工作满一年后，每年晋升校龄工资60元/月。合同制专任教师在聘期内晋升到副教授及以上职称，可以享受学院规定的合同制员工的职称补贴。聘期内其它工资待遇的变动由学院根据在职在编教师工资增幅等情况研究决定。

## （二）社会保险和福利待遇

1. 合同期内，学院依法为合同制专任教师办理养老、医疗、失业、工伤和生育等社会保险及住房公积金。合同制专任教师必须参加社会保险，社会保险费及住房公积金按规定的比例，由学院和个人双方共同分担，学院承担部分由学院直接上缴社保局和住房公积金管理中心，个人承担部分由学院直接从其工资中代为扣缴。

2. 合同制专任教师享受合同期内的寒、暑假，享有婚假、丧假、产假、看护假等国家法定假期，休假天数按照相关法律法规和有关规定执行。寒、暑假期间，合同制专任教师应保证学院的正常教学准备工作，按照学院安排参与教学和招生等工作。

3. 合同制专任教师享受学院在职在编教师的探亲、出差、党团关系管理等相关待遇。

## （三）工作量要求

1. 合同制专任教师年度教学工作量应达到学院规定的专任教师工作量要求（合340课时/学年）。

2. 合同制专任教师科研工作量不作硬性要求，以惠州学院名义第一作者获得科研成果的，纳入学院科研成果积分奖励办法管理。

## **第七条 合同制专任教师的管理**

（一）合同制专任教师的人事关系和档案由本人交付人才交流中心托管，费用自理。

（二）合同制专任教师到人事处签订聘用合同后，持人事处开具的《报到通知书》方可到用人部门上班；未经人事处通知，任何用人部门不得擅自让聘用人员上班。

（三）合同制专任教师必须严格遵守国家法律和学院的各项规章制度，遵从学院的教学工作安排。聘期内，未经学院允许，不得同时在外兼职或从事第二职业。个人或集体在学院工作期间主要利用学院设施、设备所取得的智力成果归学院所有，有关技术资料不得擅自公开或转让第三方。个人或所在部门利用学院设施、设备或场所进行有偿培训、补课或其它活动，应先征得学院同意，并由学院统一收取费用。

（四）合同制专任教师应认真履行岗位职责，遵守教师职业道德。学院对合同制专任教师的师德表现作为其年度考核、岗位聘任（聘用）、职称评审、评优奖励的首要标准，实行师德“一票否决制”。经用人部门考核，对未能合格完成岗位工作任务或师德失范者，酌情减发工资或解聘。

（五）合同制专任教师在聘期内，教学期间原则上不能辞聘，

确实由于不可抗拒原因不能坚持教学的，应提前 30 天向本系提出书面申请，经同意后方可辞聘。

（六）合同制专任教师由用人部门负责日常管理。聘期内，合同制专任教师参加学院教职工的年度考核以及评先评优等表彰活动，参与教学系（部）的政治学习及教研活动。

（七）用人部门应在合同制专任教师聘期满前 40 天，对被聘人员进行聘期考核，向人事处提交聘用期满考核意见。如需续聘，经人事处审核同意后续签聘用合同；不予续聘的，由人事处提前 30 天下发解除聘用合同通知书。

（八）聘用期满前十天，合同制专任教师应到人事处办理续聘或离职手续。续聘的，重新签订聘用合同书。不再续聘的，合同制专任教师应顺利交接工作，凭人事处出具的离院通知表到院内有关部门办理离院手续，手续办妥时由人事处出具书面解除或者终止劳动合同的证明，结清当月工资，并在 15 日内为离职人员办理社会保险关系转移手续。如因合同制专任教师过错致使交接工作延误，则扣除所延误工作日的工资，造成重大事故的要依法追究；合同制专任教师离职时应按学院要求的时间和方式及时清退所领的办公及教学设备、图书、借款以及学院 OA 系统账号、学院邮箱地址等；物品损坏，须照价赔偿。

## **第八条 合同的解除及其责任**

（一）有下列情形之一的，依照《劳动合同法》规定的条件和程序，学院可以与合同制专任教师解除聘用合同：

1. 学院与合同制专任教师协商一致的；
2. 合同制专任教师在试用期内被证明不符合聘用条件或不能胜任所应聘的教师岗位工作的；
3. 合同制专任教师违法或严重违反学院规章制度，出现严重教学事故或教学效果差、为多数学生不认可（学生评教低于70分）的；
4. 合同制专任教师不服从学院的管理和工作安排或无故耽误课时，经教育仍不改正的；
5. 合同制专任教师经年终综合考核不合格的；
6. 合同制专任教师严重失职，营私舞弊，给学院声誉和利益造成一定损害的；
7. 合同制专任教师同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成学院的工作任务造成严重影响，或者经学院提出，拒不改正的；
8. 合同制专任教师以欺诈、胁迫的手段，使学院在违背真实意愿的情况下订立或者变更聘用合同的；
9. 合同制专任教师被依法追究刑事责任的；
10. 合同制专任教师患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事本岗位的工作，也不能从事由学院另行安排的工作的；
11. 合同制专任教师不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
12. 其它解除合同的条件的情况出现的。

（二）有下列情形之一的，依照《劳动合同法》规定的条件



和程序，合同制专任教师可以与学院解除聘用合同：

1. 合同制专任教师与学院协商一致的；
2. 学院未及时足额支付劳动报酬的；
3. 学院未依法为合同制专任教师缴纳社会保险的；
4. 学院的规章制度违反法律、法规的规定，损害合同制专任教师权益的；
5. 学院以欺诈、胁迫的手段，使合同制专任教师在违背真实意愿的情况下订立或者变更聘用合同的。

（三）有下列情形之一的，合同自行终止：

1. 聘用合同期满的；
2. 合同制专任教师死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
3. 学院宣告停止办学；
4. 法律、法规、规章另有规定的。

（四）合同制专任教师有下列情形之一的，学院不得解除聘用合同：

1. 合同期限未满，又不符合解除聘用合同的条件；
2. 在本校工作期间，患有职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
3. 符合计划生育的女教师在孕期、产期或哺乳期的；
4. 法律、行政法规规定的其他情形。

（五）有下列情形之一的，合同制专任教师不得解除聘用合

同：

1. 合同期限未满，又不符合合同制专任教师可以解除聘用合同或者双方约定的其它可以解除聘用合同条件的；

2. 由学院出资或提供工作时间进行培训，协商确定的服务期限未满的；

3. 担负学院重点教研教改等项目或重要工作尚未完成的；

4. 教学周期内未完成学院安排的教学任务的。

（六）合同期内，任何一方需要解除合同，应提前一个月书面通知对方，属本条例第八条第（一）项之1、3、4、6、9规定的除外。在合同期或服务期限内确需终止合同的，学院要求解除合同的，学院按规定支付合同制专任教师一定的补偿金；合同制专任教师要求解除合同的，合同制专任教师应赔偿学院因此受到的损失，包括不限于合同制专任教师应返还学院为其所支付的培训费、学院为此额外支付的外聘教师费用等。

## **第九条 附则**

（一）本管理条例自发文之日起实施。

（二）本管理条例由人事处负责解释。