

# 苏州城市学院

苏城院人〔2022〕1号

---

## 关于印发《苏州城市学院柔性引进兼职教师 暂行办法》的通知

全校各单位：

《苏州城市学院柔性引进兼职教师暂行办法》业经校党委第24次常委会审议通过。现予以印发，请贯彻执行。

特此通知。



# 苏州城市学院柔性引进兼职教师暂行办法

为深入实施人才强校战略，灵活运用国内外高层次人才的专业和智慧，建设一支适合我校特点、有利于我校学科发展和专业建设的兼职教师队伍，加快高水平应用型大学建设步伐，并规范我校聘请兼职教师的工作，根据《教师法》、《教师资格条例》和《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》精神，结合学校实际，制定本暂行办法。

## 一、聘任原则

德才兼备，以德为先；质量第一，按需授聘；不求所有，但求所用；分类管理，提升实效。

## 二、聘任基本条件

（一）坚持正确的政治方向，为人正派，有良好的职业道德。

（二）具备胜任高等学校教师岗位的基本素质，学术道德高尚，学风严谨，具有团队合作精神，身心健康。

（三）维护学校利益和声誉，遵守学校意识形态、党风廉政建设和网络信息管理各项要求。

## 三、兼职教师的类型和聘任条件

（一）讲座教授

1. 学术造诣深厚，在本学科领域取得国内外同行公认的重要成就，具有创新性构想和战略性思维，具有引领、推动学科发展的能力和水平。

2. 国家级人才项目获得者或国家级教学名师、国家级行业大师等相当水平的国家级高层次人才，或海外知名高校、科研院所担任副教授及以上或相当职务的专家学者。

3. 具有较强的团结协作和拼搏奉献精神，及相应的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，引领学科发展。

4. 能够短期来校工作，年龄一般不超过 70 周岁。

## （二）客座教授

1. 学术造诣较深，在本学科领域取得重要成就，在同行中有一定知名度或有较广的社会影响，得到同行专家公认。

2. 国家级青年人才项目获得者或省级教学名师、省级行业大师等相当水平的省部级高层次人才。

3. 能够把握本学科的发展前沿，具有丰富的实践经验。

4. 能够短期来校工作，年龄一般不超过 70 周岁。

## （三）兼职教授（研究员）

1. 具有正高级专业技术职务的专家学者，或在国内外著名企业中任职的高级专家。

2. 在国内外高校(研究机构)任职的需从事教学、科研工作；在其他单位任职的需从事与教学、科研相关的工作。

3. 能够定期来校开展工作，年龄一般不超过 65 周岁。

#### (四) 兼职讲师（实践导师）

1. 具有企事业单位中级以上专业技术职务，具有相应的专业工作经历及业绩。

2. 能开展本科生教学、实践实习或课程建设等工作。

3. 具有承担相关教学工作的能力和时间，年龄一般不超过 60 岁。

### 四、岗位职责

(一) 讲座教授、客座教授的工作职责主要包括以下方面，具体工作职责在聘用协议书中约定，每年在校工作时间 1-3 个月。

1. 对受聘学科的发展方向和重点提供重要建议，协助制订学科建设发展规划并参与实施，促进相关学科建设发展；

2. 指导青年教师，推荐并协助引进优秀人才，培养学科梯队成员；面向国家重大战略需求和苏州经济社会发展需求，积极参与组建高水平学术团队；

3. 结合学科前沿，为师生开设讲座或讲授本学科核心课程；

4. 指导并协助本学科成员申报并主持国家级和省部级科研项目，在重要学术期刊上发表论文，力争取得标志性成果；

5. 积极推动与国内外高水平大学等学术机构的交流与合作。

## （二）兼职教授（研究员）

1. 深度参与本领域人才培养工作，积极为师生提供沟通、交流、实践、实习机会；承担教学或学生毕业设计（论文）指导工作；

2. 深度参与学科建设工作，开展我校与国内外其他高校、科研机构等的交流与合作；参与学校智库等平台研究工作

3. 积极推进校企合作；

4. 协助我校引进和培养青年教师；

5. 完成约定的其它工作任务。

## （三）兼职讲师（实践导师）

1. 积极承担我校安排的教学任务；

2. 指导学生科研、科技竞赛、社会实践或“三创”工作；

3. 指导或参与我校实验室、实习实训基地、师资培训基地、学生创业就业基地等建设工作；

4. 合作指导学生毕业设计（论文）工作；

5. 指导学生职业生涯规划 and 就业、创业等工作；

6. 积极参与课程建设，合作进行教学研究或专业学术研究；
7. 完成约定的其它工作任务。

## 五、聘用程序

（一）推荐人选。院系按照实际需要和聘任条件提出人选，对拟聘人选的意识形态、师德师风、学术诚信以及学术能力进行考核和学术评议后填报《苏州城市学院兼职教师申请表》，对拟聘任对象所要承担的学科建设、人才培养、教学科研等任务提出明确目标，并签署评议意见报人事处。

（二）部门审核。人事处会同党委教师工作部、教务处、学科建设与科研工作处，根据院系申请材料，提出审核意见。讲座教授、客座教授报请学校人才工作领导小组审批；兼职教授报分管校长审批；兼职讲师（实践导师）由人事处审批。

（三）签订协议。经学校审批同意后，人事处与受聘人员签订《苏州城市学院兼职教师聘用协议书》，明确双方权利义务，明确服务年限、待遇和条件、工作目标、违约责任等。

（四）聘任。学校举行聘任仪式，颁发聘书、校徽（聘书由人事处统一制作）。

## 六、聘期待遇

（一）讲座教授、客座教授受聘期间，由学校发放薪酬。薪酬发放一般以聘用对象实际工作时间核发，讲座教授税前月薪一

般不超过 6 万元人民币，客座教授税前月薪一般不超过 4 万元人民币；年度实际工作时间不超过 1 个月的，可按实际工作内容和时间按照学校相关规定支付酬金。

（二）兼职教授、兼职讲师（实践导师）薪酬除学校明确以月工资形式支付外，一般每学期结算一次。其中承担理论课程或实践课程教学、实习指导、学术报告、专题讲座的，其薪酬由教务部门会同院系根据学校相关规定支付；指导学生参加大学生创新创业训练、学科竞赛等课外创新实践活动的，其薪酬由学生工作部（处）、三创学院等相关聘用部门按学校相关规定支付。实行年薪制人员不再结算上述费用。

（三）聘用对象到校工作的差旅费（包括国际旅费、交通费、住宿费等）由学校依据双方签订的协议并按照财务规定执行。

## **七、聘用管理**

（一）聘用期限。兼职教师聘期一般为三年。具体起止时间以聘书注明的聘期为准，实行动态管理。

（二）管理主体。院系为兼职教师管理主体，做好聘用对象在校期间的日常服务、管理和考勤，以切实发挥他们在学科建设与人才培养等方面的作用。

（三）聘期考核

1. 院系每学年须对兼职教师在本校的工作情况进行总结，将其实际在岗工作时间和履职情况报人事处，对于聘期内到岗工作时间不足、不能履行岗位职责的，停发薪酬。

2. 兼职教师有违约行为、违反师德师风问题或发生教学事故，院系应及时提出处理意见并同时以书面形式向人事处和相关教学业务管理部门反映。对学校造成不良影响或经济损失的，依法追究其赔偿责任。

3. 兼职教师在我校工作期间所产生的与约定工作任务相关的科研成果，其署名和归属按照国家有关知识产权法律、法规的规定和协议约定执行。

4. 院系在兼职教师聘期结束前 1 个月进行聘期考核。由兼职教师填写相关考核材料，院系对照聘用协议约定的工作职责和实际完成情况进行评议，将考核结果报人事处。学校根据聘任合同和工作协议书对其进行期满考核。

（四）院系如有违反规定，在申请、考核中有弄虚作假等行为的，或兼职教师普遍工作任务完成率低的，暂停两年讲座教授、客座教授、兼职教授申请资格。

## **八、续聘和解聘**

（一）聘期考核合格者，经个人申请，院系根据工作实际提出续聘、解聘意见和建议，学校结合受聘人员贡献、用人单位意



见决定续聘或解聘。

(二) 考核不合格者，不予续聘。

(三) 有违反师德师风、学术道德规范，或触犯刑律，或在申报中有弄虚作假等行为的，学校将解除聘用协议；聘用期间因行为不当对学校声誉造成不良影响的，立即终止聘用，并视情况追究聘请院系的责任。

## 九、附则

(一) 院系牵头会同人事、教务、后勤、保卫、信息中心等职能部门提供兼职教师履行职责所需的工作条件、休息场所、校园网使用、校园通行证办理和有效的劳动安全卫生防护措施。

(二) 本办法中的兼职教师不包括以下人员：

1. 由国际合作与交流处聘用的短期境外专家、外籍教师；
2. 由教务处等部门聘用的短期从事教学工作的校外教师；
3. 过渡期内由苏州大学相关院系、部门选派的从事我校教学工作的教师。

(三) 柔性引进兼职教师不办理人事关系转移手续。

(四) 本暂行办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。