

天津职业技术师范大学文件

津职师大发〔2020〕76号

关于印发《天津职业技术师范大学 预聘制教师管理暂行办法》的通知

各单位、各部门：

《天津职业技术师范大学预聘制教师管理暂行办法》业经2020年6月29日校长办公会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知



天津职业技术师范大学

预聘制教师管理暂行办法

第一条 为落实《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》《中共天津市委 天津市人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》（津党发〔2018〕36号）文件精神，加强师资队伍建设和教师人事制度改革，加强新聘用人员的考核和合同管理，建立“预聘-长聘”用人制度，不断提高我校师资队伍整体素质和综合实力，特制定本办法。

第二条 预聘制教师适用于学校主系列专业技术岗位的博士层次、硕士层次教师，包括专任教师岗位、实训教师岗位、专职科研岗位的人员等。

第三条 预聘制教师的聘用执行以下协议条款规定：

（一）预聘制教师与所在单位、学校签订事业单位聘用合同和服务协议，内容包括岗位名称、合同期限、工作内容和考核要求、薪酬福利以及其他需要约定的内容等。

（二）预聘制博士层次教师首个合同聘期为五年，聘期内可通过晋升副高级或正高级专业技术职务转为长期聘用。首聘合同聘期内未转为长期聘用且聘期考核合格及以上等次的，可再给予不超过三年的第二个合同聘期。

（三）预聘制硕士层次教师首个合同聘期为七年，聘期内可

通过晋升副高级或正高级专业技术职务转为长期聘用。首聘合同聘期内未转为长期聘用且聘期考核合格及以上等次的，可再给予不超过三年的第二个合同聘期。

（四）第二个合同聘期内仍未能转为长期聘用的，可以转岗或不再续聘。可转岗的岗位为实验技术等其他专业技术岗位或管理岗位，根据本单位和学校空岗情况，择优聘用，未聘用的不再续聘。

（五）预聘制教师按照学校相关规定享受人才引进待遇。各单位根据学科特点，制定工作任务和考核办法。工作任务须量化考核指标，经单位学术分委员会讨论通过后，由所在单位聘用领导小组审定予以实施。

（六）所在单位须在预聘制教师的预聘期结束前 30 日内完成聘期考核，并将考核结果、聘用意见报人事处审批。

（七）聘用合同约定试用期，试用期一般为 6 个月。初次就业的，试用期为 12 个月。试用期只约定一次，包含在聘用合同期限内。试用期结束后，各单位对试用期满教师进行试用期考核。考核主要包括：政治思想、工作作风、业务能力、敬业精神、履职情况等，经所在单位讨论研究后，确定考核结果。试用期考核的结果分为合格和不合格等次。考核不合格的，直接解除聘用合同。

第四条 预聘制教师考核分为年度考核和聘期结束考核。年度考核随学校年度考核一并进行。聘期结束考核，各单位依据聘

用合同和服务协议规定的岗位职责和任务进行组织考核，经学术分委员会评议后，由单位聘用领导小组确定考核结果。聘期结束考核不合格的，不予续聘。

第五条 各单位应加强对预聘制教师的培养，在学科建设、教学工作、科学研究、团队建设等方面统筹安排，制定详细的培养方案，提供良好的工作环境，加强日常管理和考核。

第六条 各单位严格执行《天津职业技术师范大学聘用合同管理暂行规定》（津职师大发〔2017〕95号）相关规定。合同解约按照事业单位聘用合同和服务协议规定办理。

第七条 各单位应加强对预聘制教师的招聘、签约、考核、续聘等环节的监督和管理。因疏于管理而对学校造成名誉和经济损失的，学校将追究所在单位负责人和相关工作人员的责任。

第八条 预聘制教师在履行合同过程中因订立、履行、变更、终止、续订、解除聘用合同发生争议的，先由个人与所在单位协商解决；协商不成的，以书面形式提请学校教职工申诉委员会调解；调解无效的，可向政府仲裁机构提出仲裁，也可通过司法途径解决。

第九条 引进具有省部级及以上人才称号的高层次人才不纳入预聘制教师管理，按照《天津职业技术师范大学高层次人才引进与管理暂行办法》（津职师大发〔2017〕53号）管理。

第十条 本办法自通过之日起执行。根据《关于加强新聘用人员考核工作的通知》（津职师大发〔2018〕154号）文件精神，

2018 年 1 月 1 日以后引进的人员参照执行。本办法由人事处负责解释。

（此件主动公开）

抄送：校领导

天津职业技术师范大学校长办公室

2020 年 7 月 7 日印发
