浙 江 财 经 大 学 文 件

浙财大〔2025〕75 号

关于印发《浙江财经大学实践型教师聘任管理办法（试行）》的通知

各部门、各单位:

《浙江财经大学实践型教师聘任管理办法（试行）》已经学校讨论通过，现予以印发，请遵照执行。

浙江财经大学

2025 年 3 月 28 日

浙江财经大学实践型教师聘任管理办法（试行）

第一章 总　则

第一条　为进一步优化学校教师队伍结构，促进产教融合，加快高层次复合型人才培养，根据国务院办公厅《关于深化产教融合的若干意见》（国办发〔2017〕95号）等文件精神，特制定本办法。

第二条　本办法中的实践型教师是指具有企事业单位等实务部门工作经历和较丰富实务经验，经学校聘请以全职方式担任通识课程或特定专业课程、实践创新等教育教学和社会服务工作的应用型人员。

第三条　实践型教师是学校专任教师队伍的重要组成部分，主要承担学校课程教学、社会服务等工作，重点面向有实践要求的专业。

第四条　实践型教师实行院校两级管理，按需设岗、公开遴选、择优聘任，实行合同管理。

第二章 聘任条件

第五条　实践型教师设立实践教授、实践副教授两类岗位，各分为教学型、社会服务与推广型，聘期一般为4年。

第六条　实践型教师聘任的基本条件:

（一）拥护党的教育方针，具备良好的思想政治素质和职业道德，热爱教育事业，遵纪守法，有良好的身心素质和工作责任心。

（二）具有较高的专业素养和能力水平，能够胜任课程教学、专业建设等教育教学工作和社会服务工作。

（三）年龄要求一般不超过55周岁，具有硕士以上学位，具有15年以上从事相关行业企业工作经历，且曾任5年以上大型企业、上市公司的高级管理人员或高级专业技术人员。实践教授需曾任5年以上大型企业、上市公司的副总经理以上高级管理人员或正高级专业技术人员。

（四）曾主持或作为主要成员参与重要项目研发，获得重要发明专利或重要成果转化，获得行业内公认的奖励或表彰，制定行业内前沿技术标准或掌握前沿核心技术等。

第三章 工作职责及待遇

第七条 实践型教师应遵守职业道德规范，遵守学校规章制度，完成合同约定任务。具体工作职责包括:

（一）开展课程教学。落实立德树人根本任务，完成合同约定的教学工作量，将德育与思想政治教育有机融入教育教学，持续评估和改进教学过程，确保教育教学高质量完成。

（二）参与专业建设。积极参与培养方案设计、课程开发与更新、教材编写等工作，根据学科发展和社会需求，不断更新和完善实践教学大纲、教学案例库等教学资源。

（三）开展学生指导。积极指导学生开展实习实践、毕业论文、毕业设计、学科竞赛、创新创业等教学工作，培养及提升学生的实践能力和创新精神。

（四）开展社会服务。熟悉行业发展趋势和最新技术动态，有效对接行业产业，引入合作资源，积极推动协同育人、科研项目协作研发及成果转化、社会合作与社会服务等工作。

第八条 实践型教师实行非事业编年薪制，年薪包含所有基本工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效考核奖、津补贴、福利待遇，公积金及社会保险个人应缴纳部分等。

第九条 实践型教师按照岗位内课堂教学、社会服务工作提供基本薪酬，实践教授基本年薪为税前 25 万元、实践副教授基本年薪为税前 20 万元，学院可利用自筹经费配套一定的薪酬。在师德师风表现良好、无违纪违规的基础上，基本年薪按月平均发放。对于超出岗位内教学科研、社会服务工作的，按学校相关政策执行，具体由学院进行发放。

第四章 考核与管理

第十条 实践型教师考核任务:

（一）教学型基准考核任务。每学年平均课堂教学工作量达到 450，聘期内的各学期学评教不能两次及以上为“较差”，进校第一学期的学评教成绩可不纳入；积极参与人才培养、专业建设等工作。实践教授聘期内学评教成绩（不含短学期）需名列所在学院（部）前 50%。

（二）社会服务与推广型基准考核任务。每学年平均课堂教学工作量达到64，聘期内引进社会合作项目经费（含引进社会捐赠、社会培训等，下同）收入500万（以实际到校金额为准，下同）。实践教授聘期内引进社会合作项目经费收入需达到800万。

各学院可结合本学院实际情况，制定具体考核任务。

第十一条 实践型教师聘期内按合同约定的教育教学、社会服务等工作任务参加年度考核、中期考核和终期考核。年度考核结果不与约定合同待遇挂钩，中期考核和终期考核结果作为薪酬发放和继续聘请的重要依据。

第十二条 实践型教师的中期考核:

（一）实践型教师聘期满两年时，学校组织中期考核。中期考核由个人提交前两年工作总结并做述职报告，学院提出考核建议，学校结合聘期任务完成情况进行综合评议，并做出考核结论。

（二）在中期考核中，如完成聘期目标任务的50%以上，认定为考核合格；如完成聘期目标任务的30%-50%的，认定为考核基本合格；如完成聘期目标任务不足30%的，认定为考核不合格，学校与其提前终止聘用合同。

（三）中期考核合格的，后两年年薪正常发放，中期考核为基本合格的，后两年年薪按85%发放，剩余15%年薪待聘期结束后根据教师任务完成情况进行发放。

第十三条 实践型教师终期考核:

（一）实践型教师的终期考核由学校在聘期结束前3个月时(学期内)组织实施，由个人提交聘期工作总结并做述职报告，学院提出考核建议，学校结合任务完成情况进行综合评议，并做出考核结论。

（二）学校根据聘期考核结果，决定是否续聘和后续聘期的待遇。完成聘期目标任务达到100%的，考核结果为合格，如有未发放年薪，均予以发放，可继续申请签订第二轮聘期合同，聘期任务由学校、学院和实践型教师三方协商后在聘期合同中确定。完成聘期目标任务不足100%的，考核结果为不合格，学校不再续聘，如有未发放年薪，则根据教师任务完成情况进行发放。

第十四条 学院应当对实践型教师加强指导和日常管理。学校和学院支持实践型教师的职业发展，支持提升实践型教师的专业水平、教学能力。

第十五条 实践型教师如存在师德师风、教育教学等方面问题，或者年度考核制度或合同约定的其他需要解除合同情况，或因其自身原因无法履行工作职责的，学校可与其解除合同。

第五章 聘任程序

第十六条 学院应做好师资中长期规划和年度引进计划，科学设计实践型教师的数量和要求。学校根据各学院需要确定需聘请实践型教师的岗位数量、岗位职责和任职条件，面向社会公开招聘。

第十七条 学校遵循公开、公平、择优的原则，严格考察、遴选和聘请程序。基本程序如下:

（一）个人应聘。应聘人员填写相关应聘材料，向相关学院、人事处提交必要的应聘材料。

（二）学院初审

1.学院对应聘人员提交的材料进行初步审核，对符合条件应聘人员组织面试考核，严把政审关，加强政治素质、意识形态、师德师风、道德品行等方面的审核，实行“一票否决”。原则上所有应聘人员都应参加心理测评环节，测评结果供学院人才论证委员会参考使用。

2.召开学院人才引进工作论证会议，确定应聘岗位、聘期任务、待遇方案等事项，人才论证会一般不少于5位同行专家参加，其中校外专家不少于2位。论证通过后，召开学院党政联席会议，审议通过的候选人需学院党委书记、院长“双签字”。学院将党政联席会议审议通过的候选人个人应聘材料和单位评审材料报人事处。各学院应充分发挥教授委员会、教学委员会或学术委员会在人才引进中的作用，对应聘人员进行综合评价。

（三）学校审核与聘任。由人事处政审和研究后，报学校人才工作委员会论证引进待遇、工作条件，论证通过报分管校领导审批。

第十八条 实践型教师一般在学期初办理报到，进校时需签订聘用合同，明确聘期目标、岗位工作任务、相关薪酬待遇与工

作条件等。实践型教师应在进校第三学期结束时取得由教育主管部门颁发的高校教师资格证。

第十九条 实践副教授聘期结束，聘期内如教学工作成绩均在良好以上（其中 3 次及以上为优秀），或学评教成绩（不含短学期）名列所在学院（部）前 20%，或引进社会合作项目经费收入达 800 万，下一聘期可申请聘任实践教授岗位。

第二十条 学院事业编制专任教师岗位如有空岗，实践型教师达到学校教师岗位新引进人员的要求，并满足所聘岗位聘任条件时，可申请学校事业编制，由人事处审核后，报学校人才工作委员会论证，论证通过后报分管校领导审批。

第六章 附 则

第二十一条 本办法自发布之日起实行，由学校人事处负责解释。

浙江财经大学校长办公室 2025年3月28日印发