

# 湖南信息学院文件

湘信院发〔2024〕41号

## 关于印发《湖南信息学院银龄教师聘用 管理办法（试行）》的通知

各处室部委（中心）、二级学院、附属单位：

经学校研究审定，现将《湖南信息学院银龄教师聘用管理办法（试行）》印发给你们，请认真组织学习并遵照执行。

湖南信息学院

2024年6月21日

# 湖南信息学院银龄教师聘用管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 根据中共中央、国务院关于《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部等部委《国家银龄教师行动计划》、教育部办公厅《关于做好银龄教师支持民办教育行动实施工作的通知》、中国民办教育协会《银龄教师支持民办高校教育行动实施方案》及学校《高层次人才引进与管理办法》《招聘管理暂行办法》等文件精神，充分发挥银龄教师的资源优势，加强学校教师队伍建设，规范银龄教师的聘用和管理，助力学校高质量发展，制定本办法。

**第二条** 本办法所称的银龄教师是指在高校、科研机构、企事业等各类机构退休后全职聘任从事教学、科研等工作的教师。

**第三条** 银龄教师的聘用依照学校发展战略需要，重点对接学科专业建设和硕士学位授予单位建设，优先保证重点学科、应用特色学科、一流专业、认证专业的人才需求，坚持德才兼备、择优遴选、按需聘用、规范管理的原则。

**第四条** 学校人才工作领导小组负责领导全校银龄教师的聘用与管理工作，对聘用的银龄教师实行目标任务管理，明确工作任务、聘任期限、聘期待遇、考核标准、违约责任等事项，严格校院两级管理制度，充分发挥银龄教师教育教学科研能力、资源、经验优势。

## 第二章 遴选与聘用

### 第五条 银龄教师基本条件

- (一) 政治立场坚定，爱党爱国爱教育事业，遵纪守法、师德高尚、爱岗敬业；
- (二) 身心健康，能够胜任应聘岗位相关工作；
- (三) 一线教学、科研经验丰富，业务精良，甘于奉献、不怕吃苦、作风扎实；
- (四) 已办理退休手续，领取了退休证明。

### 第六条 银龄教师其他条件

- (一) 具有副高级及以上职称，年龄不超过 63 周岁（特殊人才年龄可适当放宽）；
- (二) 具有博士研究生学历（位），学科带头人、博士生导师或学校重点学科建设紧缺急需等高层次人才学历（位）可适当放宽；
- (三) 聘期不少于 5 年；
- (四) 学校聘任期间，不得受聘于其他高校或企事业单位。

**第七条** 学校招聘银龄教师实行“一人一议”方式，具体招聘程序是：

(一) 公布计划。各二级学院(研究院)提出银龄教师需求计划，人事处按照学校人才队伍建设要求，拟定学校年度银龄教师引进计划，提交学校人才工作领导小组审定后对外公布。

(二) 个人报名。应聘人员可通过学校招聘系统在线报名，并提交个人相关证书、学习工作经历证明、近五年教学科研业

绩清单、获奖证书等相关证明，提出来校后的工作内容、工作目标、工作条件要求等事宜。

（三）资格审查。人事处会同有关部门对申请人提交的相关证书材料、教学科研业绩材料进行初审，提出资格审查意见。

（四）面试考核。由学校人才工作领导小组办公室根据申请人员提交的材料，组织人才工作领导小组相关人员对应聘人员进行面试考核（银龄教师面试原则不进行试教）。

首先由主管人事、教学、科研的校领导面试交流，进一步确认应聘人员的教学科研管理能力水平及工作意向及要求。

然后由校人才工作领导小组执行组长（校长）复试交流，进一步明确应聘人员岗位职责、工作要求、薪酬待遇等，提出面试考核意见。

（五）审批录用。人事处将学校人才工作领导小组面试考核意见呈董事长审批，通过后通知拟聘用人员到定点三甲医院体检，体检合格后办理相关录用手续，签订《全职银龄教师聘用合同》。

签订《全职银龄教师聘用合同》须明确工作任务、聘任期限、聘期待遇、考核标准、违约责任等内容。

### **第三章 职责与待遇**

**第八条** 学校聘任的银龄教师根据个人经验和专长，按照与学校签订的《全职银龄教师聘用合同》约定，从事适合的教学、科研或管理工作。主要任务包括：

- (一) 承担 1-2 门课程的教学;
- (二) 负责 6-8 名毕业生论文指导;
- (三) 每年担任 1-2 名青年教师(助教、讲师)的导师,指导其提升教学、科研水平;
- (四) 担任专业带头人,指导开展专业建设、课程建设和教学团队建设;
- (五) 担任学科带头人,指导开展学科建设,带领和指导教师开展应用性科学研究、教学研究并组织申报课题项目;
- (六) 担任教学督导(兼职),参与教学质量管理工作;
- (七) 担任二级学院负责人,参与教育教学科研等综合管理等。

其中第(一)至(三)条是每个银龄教师必须约定的工作任务,第(四)至第(七)条是根据银龄教师个人经验和专长选择约定的工作任务。

**第九条** 银龄教师的工作量。仅承担人才培养方案内教学任务的教学岗银龄教师,每学年或年度教学工作量需达到 320 课时(含毕业生论文指导、青年教师导师的工作量折算);担任二级学院院长、副院长、系(教研室)主任、学科带头人、专业带头人、教学督导等管理及科研岗位的银龄教师,可根据学校对此类教师工作量管理规定,减免其教学工作量,但教学工作量不得低于 64 课时/年,折算后的总工作量不得少于 320 课时/年。

**第十条** 参照学校 2024 版《教职工薪酬分配方案》与银龄

教师约定薪酬待遇，实行合同期考核合格年薪逐年递增工资制度，具体薪酬待遇及发放方式以签订的《全职银龄教师聘用合同》为准。未完成工作量的，按课时标准（约定年薪÷320）扣除欠工作量工资；超额完成的教学工作量，按学校专任教师政策发放超工作量工资。

**第十一条** 银龄教师和学校专任教师同等享受评奖评优、工会福利等待遇，年终绩效奖励享受学校同类专任教师的50%。

#### **第四章 考核与管理**

**第十二条** 年度备案。人事处每年8月31日前按全职银龄教师认定条件，向中国民办教育协会、湖南省教育厅备案学校本学年聘用全职银龄教师情况，接受银龄教师资格认定。

**第十三条** 档案管理。银龄教师纳入学校专任教师队伍管理，人事处、用人学院等机构按职责分工如实详细建立银龄教师的聘用合同、酬劳明细、纳税记录、授课记录、教学评价记录、考核情况等档案材料和数据资料。

**第十四条** 年度考核。银龄教师的年度考核由所在学院（部门）负责，纳入学校年终考核，主要考核其工作任务完成情况、德能勤绩廉相关情况。

考核由银龄教师提交《年度工作总结》，所在学院（部门）组织考核小组对其进行评估并提出考核结果（分“优秀”“合格”“基本合格”“不合格”四个等级），经教务处审核后报人事处备案。

凡考核合格者（“合格”或“优秀”等级），下一工作年年薪按合同约定上调；考核基本合格者，下一工作年年薪不上调；考核不合格者，学校与其解除劳务关系。

**第十五条** 在聘期内，学校原则上不予批准银龄教师提出的辞职申请，聘期未满离职的，按《全职银龄教师聘用合同》约定及学校有关规定办理，银龄教师被学校解除劳务关系时依法依规不享受任何经济补偿。

**第十六条** 银龄教师经学校人才工作领导小组同意特聘为T1、T2、T3等类别高层次人才的，其管理按学校《高层次人才引进与管理办法》执行。

**第十七条** 违规处理。银龄教师触犯国家法律法规、学术不端、师德不正、出国(境)逾期未归、未经批准在湖南信息学院之外的其他单位实质性兼职或违反聘任协议中约定要求的，学校将解除劳务关系并按违约处理。

## 第五章 保障措施

**第十八条** 组织保障。学校人才工作领导小组负责银龄教师工作，领导小组办公室设人事处，分管组织人事工作的校领导任主任，人事处、教务处、科技处、后勤处等相关部门负责人任成员，在领导小组的领导下负责银龄教师的遴选、聘用、认定、台账、服务、管理等及银龄教师的年度备案工作。

**第十九条** 制度保障。学校制定科学的绩效考核和工作量管理制度，明确银龄教师的教学、科研指导和管理工作的，激励

他们在工作中创先争优、创造佳绩。制定合理制度允许银龄教师参与学校评奖评优、绩效奖励、工会福利以及参与省级及以上教师荣誉称号的评选等活动。

**第二十条** 服务保障。学校为银龄教师提供必要的教学科研设备和工作生活条件，对长沙市无住房的银龄教师免费提供住房保障。银龄教师工作期间因病因伤产生医疗费用，按本人医疗关系和有关规定办理，学校通过校内大病医疗救助基金等方式灵活提供必要支持。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 本办法由人事处负责解释。

**第二十二条** 本办法自公布之日起施行。