

人事管理

章跃陵
人事处处长、理学院院长





主要内容

人事处架构

教师职业发展

考勤与考核

校外兼职与创业

师德建设



一、人事处架构





二、教师职业发展

人事关系转入

教师资格认定

职称申报

外出进修

人才项目

薪资构成



二、教师职业发展

(一) 人事关系转入

引进人员属于下列情形，**可报名参加**广东省人力资源和社会保障厅要求的**公开招聘**：

具有博士学位且至少达到以下条件：理工科教师获得国家自然科学基金青年科学基金及以上项目立项，人文社科教师获得省部级及以上项目立项。

学校将视实际事业编制数量及招聘岗位设置情况适当调整申请条件，是否录用为事业编制工作人员，最终以广东省人力资源和社会保障厅审批结果为准。

二、教师职业发展

(二) 教师资格认定

《教师法》明确规定，从事教师职业必须持有教师资格证，持证上岗，这是自己的从业证明。没有教师资格证，就没有在高校执教的法定身份！

高校教师资格证与中小学教师资格证有本质区别，它不能由社会人员自由报考。它的获取遵循 **“先入职，后考证”** 的特殊流程。

误区一：“博士毕业=自动获得大学教师资格”

博士学位是高校入职的门槛，**教师资格证是执教的法定许可**！二者缺一不可！

误区二：“入职高校后再慢慢考，不急”

入职后1-2年内取得教师资格证。逾期未取得，轻则影响**转正、晋升、评优**，重则可能被**解聘**！入职后主动参加岗前培训！

二、教师职业发展

（二）教师资格认定

广东省教师资格认定工作一般安排在每年的下半年，须具备的主要条件有：

1. 教师聘任合同
2. 具备研究生或者大学本科毕业学历
3. 取得普通话二级乙等及以上标准水平证书（具备教授、副教授职称或博士可免）
4. 在广东省新入职教师岗前培训中，取得合格的教育学、心理学成绩
（广东省新入职教师岗前培训一般在每年暑假进行，具体时间以通知为准）
5. 教师资格认定申报中参加教育教学能力测试，取得合格成绩
（具备教授、副教授或博士可免）
6. 体格检查合格（体检医院由广东省教育厅指定，人事处统一组织）
7. 无犯罪记录证明（内地居民由教育厅统一处理，港澳台居民须个人自行开具）
8. 近1年的教学任务书

二、教师职业发展

（三）职称申报

1.人事处发布报名通知（报名一般是每年1-3月启动）

2.申报条件

（1）申报教学系列职称须具有**高校教师资格证书**

（2）申报**当年度继续教育证书**（由继续教育学院组织，留意OA通知，电话86502456）

（3）**学历与资历条件**（以教学系列为例）

①申报教授职称，须具备大学本科以上学历或学士以上学位，并担任副教授职务满**5年**。

②申报副教授职称，须具备大学本科以上学历或学士以上学位，并担任讲师职务满**5年**；或具备博士学位，并**担任讲师**职务满2年。

③申报讲师职称，具备大学本科学历或学士学位，并担任助教职务满**4年**；或具备硕士学位，并担任助教职务满2年；或具备**博士学位**。

④申报助教职称，具备大学本科学历或学士学位，见习1年期满且考核合格；或具备硕士学位。

（4）其他条件与业绩要求详见《汕头大学职称评审办法（修订）》（汕大发〔2022〕104号）

二、教师职业发展

(三) 职称申报

举例：理工类/教学科研型/副教授 条件：

- (1) 系统讲授过 2 门以上本科课程，根据教学计划的安排指导学生实习和毕业论文、毕业设计等，**每学年平均教学工作量280 学时以上**，其中本科生教学工作量年均 **160 学时**以上。
- (2) 项目要求：**主持国家自然科学基金青年项目或一年期项目**（主任基金、小额资助项目），**或主持省部级以上项目**且校外各类科研教研项目累计到校经费（含科技成果转化）**40 万元**以上。
- (3) 论文要求：发表本专业 **P4 类以上学术论文 5 篇以上**；或发表本专业 P4类以上学术论文 3 篇以上，其中 P2 类学术论文 1 篇以上或 P3 类学术论文 2 篇以上。
- (4) **指导学生参加 1 次省级以上学科/专业竞赛活动**，或作为导师组成员参与培养硕士研究生，或作为课程负责人获得校级以上一流课程认定。

人文社科/理工类副教授三种类型条件简表（具体以文件内容为准）：

副教授											
教学型				教学科研型				科研教学型			
教学	项目	论文	其他	教学	项目	论文	其他	教学	项目	论文	其他
3门以上本科课程； 年均教学工作量360学时以上； 本科生年均240学时以上。 教学综合评价超越期望等级以上。	主持完成1项省级教研； 或主持完成2项校级教研。	P5类 2篇，其中P4 1篇；+ 教学理论与实践相关的P4 1篇。	以下选2条： 1.担任省级一流专业、等质量工程项目的主要成员（前2名）；或主持校级实验教学示范中心等质量工程项目；或作为课程负责人获得校级以上一流课程认定。 2.获校级教学成果奖一等奖（前2名）以上奖项。 3.主编教材1部或参编省部级以上高水平教材1部。 4.获省级以上各类教学竞赛奖励。 5.指导学生参加3次省级以上学科/专业竞赛活动	2门以上本科课程； 每学年平均教学工作量280学时以上； 本科生教学工作量年均160学时以上。	主持 省部级1项 ； 或主持市厅级1项+校外到校经费10万元。	P4类 4篇； 或P4类 3篇，其中P3类 1篇。	指导学生参加1次省级以上学科/专业竞赛活动， 或作为导师组成员参与培养硕士研究生， 或作为课程负责人获得校级以上一流课程认定。	1门以上本科课程； 每学年平均教学工作量160学时以上； 本科生教学工作量年均60学时以上。	主持 1项省部级 。	P4类 5篇； 或P4类 4篇，其中P3类 2篇。	指导学生参加1次 省级以上学科/专业竞赛活动 ， 或作为导师组成员参与培养硕士研究生。
3门以上本科课程； 每学年平均教学工作量360学时以上； 本科生教学工作量年均240学时以上。 教学综合评价超越期望等级以上。	主持完成1项省级教研； 或主持完成2项校级教研。	P5类 3篇，其中P4 2篇；+ 教学理论与实践相关的P4 1篇。	以下选2条： 1.担任省级一流专业等质量工程项目的主要成员（前2名）；或主持校级实验教学示范中心等质量工程项目；或作为课程负责人获得校级以上一流课程认定。 2.获校级教学成果奖一等奖（前2名）以上奖项。 3.主编教材1部或参编省部级以上高水平教材1部。 4.获省级以上各类教学竞赛奖励。 5.指导学生参加3次省级以上学科/专业竞赛活动	2门以上本科课程； 每学年平均教学工作量280学时以上； 本科生教学工作量年均160学时以上。	主持 国自科青年项目 或一年期项目（主任基金、小额资助项目） 或主持省部级1项+校外到校经费40万。	P4类 5篇； 或P4类 3篇，其中P2 1篇或P3 2篇。	指导学生参加1次省级以上学科/专业竞赛活动， 或作为导师组成员参与培养硕士研究生， 或作为课程负责人获得校级以上一流课程认定。	1门以上本科课程； 每学年平均教学工作量160学时以上； 本科生教学工作量年均60学时以上。	主持 1项国家级 ； 或主持 1项省级重点 ； 或主持省部级+60万。	P4类 7篇； 或P4类 3篇，其中P2类 2篇，或P3类 3篇。	指导学生参加1次 省级以上学科/专业竞赛活动 ， 或作为导师组成员参与培养硕士研究生。

二、教师职业发展

(三) 职称申报

举例：

教学系列破格条件：

教学系列其他破格条件

情形详见《汕头大学职

称评审办法（修订）中

第44页

破格条件	案例
1. 受聘现职务期间符合基本条件和学历（学位）要求，且获得《汕头大学学术成果评价体系》中的 P1、B1、IP1、A1、T1 类学术成果等，不受任职资历条件与论文要求限制。	如某位老师2022年取得副教授职称，如果该老师2024年发表了 1篇P1论文 ，那么这位老师在担任副教授未满5年的情况下，可以直接申报2024年度职称评审的教授，且除了该篇P1论文以外，没有其他论文要求。但其他业绩条件要求如 项目等则不可减免 。
2. 申报教授职称，符合基本条件、业绩条件和学历（学位）要求，且符合以下条件之一的，资历条件的任职年限可减少 2 年 ： (1) 理工类、医学类专业：发表本学科 P2 类学术论文 3 篇，或获省部级成果奖励一等奖（前 3 名）以上奖项 。 (2) 其他专业： 发表 P3 类学术论文 3 篇，或发表 P2 类学术论文和 P3 类学术论文各 1 篇，或获省部级成果奖励一等奖（前3名）以上奖项 。 (3) 单项技术转让项目到账经费 50 万元以上或累计技术转让项目到账经费 120 万元以上。	如某位老师2022年取得副教授职称，如果该老师2023年获省科技进步一等奖（前 3 名）。那么这位老师在担任副教授满 3年 的情况下，可以申报教授。其他未提及的条件和要求不可减免

二、教师职业发展

《汕头大学校评校聘专业技术职务工作细则（试行）》（汕大发〔2025〕189号）

	校评	校聘
条件	资历和业绩条件等均参照《汕头大学职称评审办法》	无资历要求，业绩条件参照《汕头大学职称评审办法》
破格条件	（一）任现职期间取得突出代表性成果的教师，可不受任职资历限制 （二）在所在单位全体教授会议就代表性成果进行专题汇报，获得全体教授人数三分之二及以上同意票 （三）代表性成果的匿名评审结果须达到“优秀”等级方为有效。对于从事“卡脖子”关键核心技术领域研究的急需紧缺人才，若匿名评审结果未达“优秀”，经校学术委员会审议并获得全体委员三分之二及以上同意票，可认定为“优秀”。	参照《汕头大学职称评审办法》
待遇	兑现校内薪酬待遇 ，包括：基本工资、校内岗位工资、基础绩效奖、年度考核奖励性绩效工资、住房公积金等。	不执行与省级职称相对应的薪酬待遇 。不作为核定退休待遇的聘任级别依据。
考核	重新签订合同 ，按新合同要求进行聘期考核。	继续按 原合同 要求进行聘期考核。
运用	可用于项目申报（需提供省级职称证明文件的人才项目除外）、发表学术论文、参加学术会议等学术活动及社会服务。该称号不作为干部任免的资历依据。	可用于项目申报（需提供省级职称证明文件的人才项目除外）、发表学术论文、参加学术会议等学术活动及社会服务。该称号不作为干部任免的资历依据。
其他		聘期一般为三年。

二、教师职业发展

（四）外出进修

《汕头大学外出合作研究和进修管理办法（修订）》（汕大发〔2023〕130号）

基本条件：

- （一）在所从事的教学、科研领域内已有较深入研究并取得一定成果，确有外出研修的必要；
- （二）在我校连续工作满两年，且近两年的年度考核为合格等次以上；
- （三）掌握相应国家（地区）的语言文字，已通过相应的外语水平考试，具备外出研修的外语要求；
- （四）年龄在 55 周岁以下，身心健康，能顺利完成研修任务；
- （五）已外出研修二个月以上一年以下（含一年）的，须返校连续工作满一年后再次申请；
已外出研修超过一年的，须返校连续工作满两年后方可再次申请；
- （六）自费研修人员研修期限一般不超过一年。

二、教师职业发展

（四）外出进修

《汕头大学外出合作研究和进修管理办法（修订）》（汕大发〔2023〕130号）

待遇：

- 1.公派人员外出研修期间仅发放国家工资，住房公积金、社会保险费和职业年金等由学校正常扣缴，其余薪酬待遇暂停发放并计入研修补助；研修人员按期返校并考核合格后，学校一次性补发上述研修补助，考核不合格则不补发。
- 2.自费研修人员外出研修期间停发所有薪酬待遇（含新引进教师按合同约定绩效考核奖金），住房公积金、社会保险费和职业年金等由研修人员本人全额承担（含单位支付部分）。
- 3.教师申请在寒暑假期间离校研修的，工资正常发放，无须签订研修协议。



二、教师职业发展

（四）外出进修

《汕头大学教职工在职提高学位教育管理办法》

申请条件：

1. 截至提交在职提高学位申请当天，进校工作满两年；
2. 工作表现良好，年度考核结果均为合格等级以上。

费用资助（近期会有调整）：

1. 攻读博士学位者报销学费的 70%，总限额 7 万元；
攻读硕士学位者学费报销总限额 2.5 万元；差旅费报销总限额均为4000 元。
2. 在职提高学位的教职工在获得学位后，应继续在校工作 5 年以上，未完成服务期的，按服务期的未完成比例退回学校资助教职工攻读学位的费用。



二、教师职业发展

(五) 人才项目：校级

1. 若入选相关国家级、省部级人才项目，可申请进入“汕头大学卓越人才计划A系列”，具体按照《汕头大学高层次人才待遇实施办法》执行。
2. 若达到“汕头大学卓越人才计划B系列”入选条件，可申请进入该人才计划，具体按照正在修订中的《汕头大学卓越人才计划B系列实施办法》执行；
3. 为更好地发挥教学科研标志性成果奖励的激励作用，提升学科建设水平，结合学校实际情况，正在制定《汕头大学标志性成果奖励办法》，凡是以汕头大学名义获得的标志性成果亦予以奖励。

三、考勤与考核

《汕头大学教职工考勤管理办法》

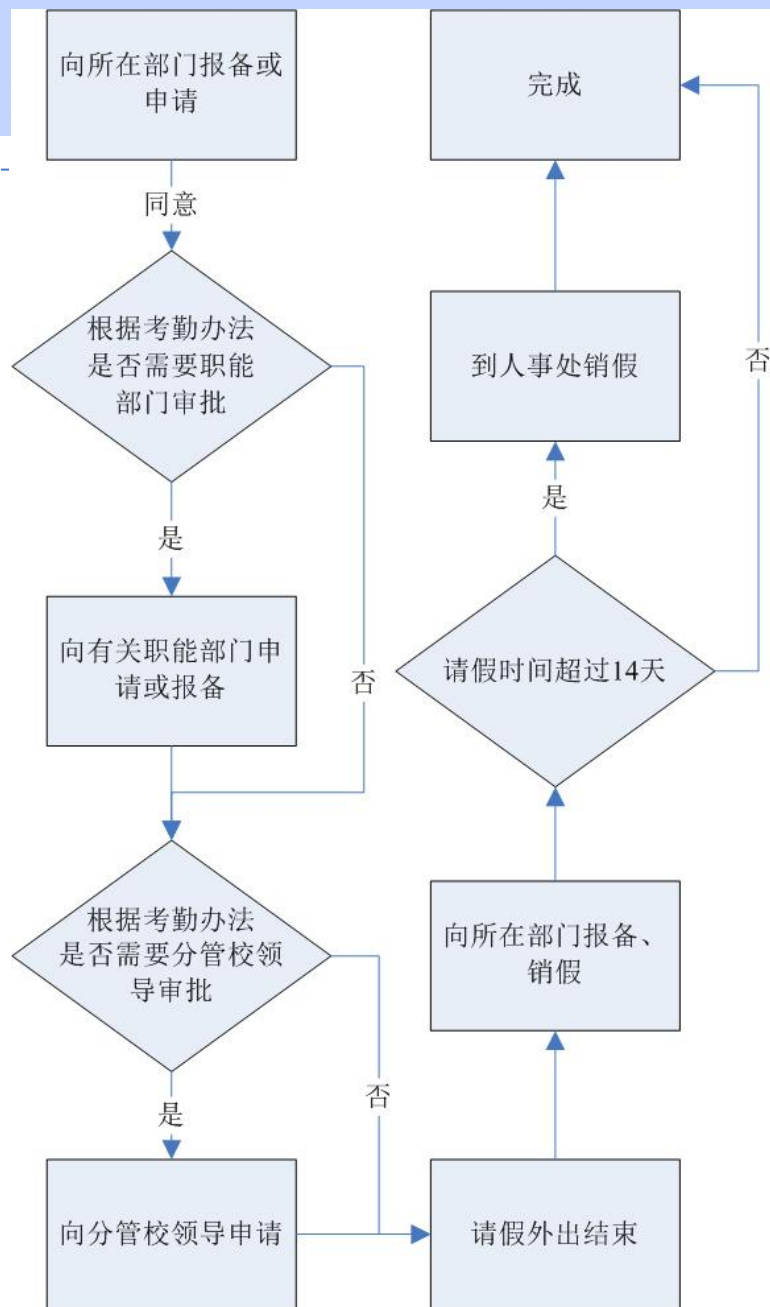
因公请假

教职工因公请假应提前向所在单位提交《请假（出差）登记表》，办理请假手续，审批程序如下：

- ✓ 各单位其他人员因公请假，不满十五天的经所在部门（系、中心）同意报所在单位（院、部、处）审批；
- ✓ 十五天以上（含十五天）的经所在部门及所在单位同意后，报学校人事部门确认，再报分管（联系）校领导审批。

事假

- ✓ 事假请假程序同因公请假。
- ✓ 教职工因私出国（境），应先按照组织、人事管理权限履行备案手续。申请出国（境）时间为工作日的，须同时办理请事假手续。
- ✓ 教职工若因配偶、直系亲属病重、病危住院，确需本人陪护的（须提交配偶、直系亲属就诊医院开出的医疗证明），报所在单位审批，每年在五个工作日内（含五个工作日）可不计为连续事假和累积事假，但要计入考勤；超过五个工作日的时间计为事假。





三、考勤与考核

(一) 考勤

根据《汕头大学教职工考勤管理办法》执行。

- 1.因公请假
- 2.事假
- 3.病假
- 4.产育假
- 5.婚假、丧假
- 6.探亲假
- 7.回校销假
- 8.旷工
- 9.与考勤相关的工资发放



关于出国（境）的注意事项

- **教职工因公出国（境）：**

- ✓ 除按以上请假程序办理手续外，还应按学校因公出国（境）管理办法办理报批手续，出国（境）时间超过二个月者，需与学校人事部门签订相关协议。

- **教职工因私出国（境）：**

- ✓ 应先按照组织、人事管理权限**履行备案手续**。
- ✓ 申请出国（境）时间为工作日的，须同时办理请事假手续。
- ✓ 专任教师利用寒暑假因私出国（境），需备案，无需请事假；
- ✓ **行政、教辅和后勤服务人员利用寒暑假因私出国（境）须备案，且办理请假手续。**

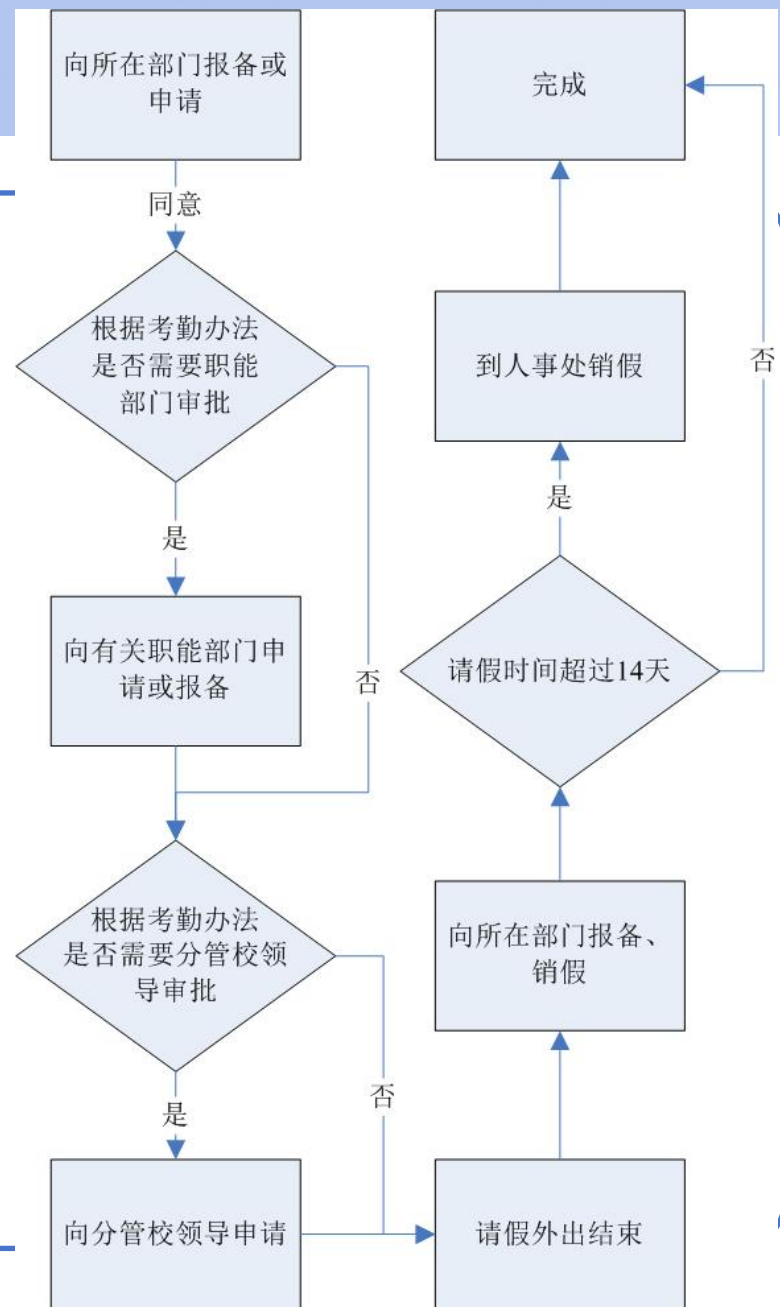
三、考勤与考核

病假

- ✓ 教职工请病假，须向所在单位提交就诊医院（对于非急诊疾病，原则上要求校医院或学校附属医院）开出的病假诊断书和病历，由单位将诊断书、病历与当月考勤报表一起报送学校人事部门。
- ✓ 突发性病假未能提前申请，应及时通过**电话**或委托他人向所在单位请假，并在上班后的两个工作日内将有关证明及《请假（出差）登记表》送至单位办公室补办请假手续。

产育假

教职工符合法律、法规规定生育子女，可享受产育假。教职工请产育假须向所在单位提交就诊医院开出的产育证明书及相关证明，由单位将产育证明书与当月考勤报表一起报送学校人事部门。





三、考勤与考核

下列情况按旷工论处：

- (一) 未办理请假手续擅自离开工作岗位者。
- (二) 请假未经批准而擅自离开工作岗位者。
- (三) 准假期满(包括事假、病假、探亲假、婚丧假、产育假、学术假、进修等)，无申请续假或申请续假未获批准而未按时到岗者。
- (四) 请假理由经查明是编造虚假情况欺骗单位者。
- (五) 经教育仍不服从组织调动，拒不到新岗位工作的，或无理拖延超过报到日期者(包括校内调动)。
- (六) 未经学校批准，擅自与所在单位签订各种协议而离开工作岗位的。

旷工按以下规定处理：

- (一) 旷工期间的基本工资、特区补贴等按省市有关规定执行。
- (二) 当月**旷工半天的**，当月基础性绩效工资全额计发；**当月校内岗位工资按 50%计发。**
- (三) 当月**旷工 1 天的**，当月基础性绩效工资按 **50%计发**；当月校内**岗位工资停发。**
- (四) 当月旷工超过 2 天的(含)，当月基础性绩效工资、校内岗位工资均停发。
- (五) 连续旷工超过 5 天或者一年内累计旷工超过 10 天的，取消全年的校内岗位工资。
- (六) 教职工**连续旷工超过十五个工作日，或者一年以内累计旷工超过三十个工作日者，学校予以解除合同。**

三、考勤与考核

据湖南《永州日报》消息，中共永州市零陵区委组织部（区公务员局）10月16日发布《辞退公告》，全文如下。

唐子辉同志：根据《中华人民共和国公务员法》《公务员辞退规定》，**你因连续旷工超过15个工作日，经研究决定，对你作出辞退处理。**因无法联系到你本人，现依法向你公告送达辞退通知书，请你见到公告后，立即与单位联系，配合办理辞退手续。自公告之日起60日内，逾期未到本单位领取辞退通知书的，即视为送达。如对辞退决定不服，可以自该通知书送达之日起 30 日内申请复核或者提出申诉。

辞退公告

刊发日期：2025-10-17 语音阅读：

唐子辉同志：

根据《中华人民共和国公务员法》《公务员辞退规定》，你因连续旷工超过15个工作日，经研究决定，对你作出辞退处理。因无法联系到你本人，现依法向你公告送达辞退通知书，请你见到公告后，立即与单位联系，配合办理辞退手续。自公告之日起60日内，逾期未到本单位领取辞退通知书的，即视为送达。如对辞退决定不服，可以自该通知书送达之日起 30 日内申请复核或者提出申诉。

联系人：张露文18274920601 沈文君 18797697877

中共永州市零陵区委组织部（区公务员局）

2025年10月16日

三、考勤与考核

(二) 年度考核
聘期考核(中期/期满)

	年度考核	专任教师聘期考核
考核内容	考核按照专任教师、管理人员、教辅人员、工勤技能人员等不同类别以及各等级岗位的不同要求，根据聘用合同约定的岗位职责任务以及工作标准，全面考核工作人员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。	各学院根据合同完成情况，综合考量教师聘期内的教学、科研和服务工作，确定教师的聘期考核结果。
考核程序	1.个人自评 2.同行互评 3.小组评议 4.沟通反馈 5.结果公示 6.申诉复核	1.个人自评 2.同行互评 3.小组评议 4.党政联席会议评定 5.结果公示 6.申诉复核 7.学校审查 8.结果公布
其他	考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格4个档次。优秀不超过20%。	考核结果分为优秀、合格、不合格3个档次。优秀不限比例。

三、考勤与考核

年度考核结果运用：

合格以上档次的	基本合格	不合格
(一) 增加一级薪级工资； (二) 按照有关规定发放绩效工资； (三) 本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。	(一) 责令作出书面检查，限期改进； (二) 不得增加薪级工资； (三) 相应核减绩效工资； (四) 本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级； (五) 连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。	(一) 不得增加薪级工资； (二) 相应核减绩效工资； (三) 向低一级岗位（职员）等级调整； (四) 本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限； (五) 被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。

三、考勤与考核

聘期考核结果运用：

(1) **合格以上档次的**，一般可按照现聘职务续聘。其中：

①聘期（累计六年及以上）考核结果累计达到 **2 个优秀档次的**，在岗位有空缺时可申请**晋升一个职级**。

②调整职级的教师，其国家工资相应调整，校内岗位工资按学校有关规定调整。

(2) **不合格的**，可采用以下方式处理：

①给予整改，整改期为一年。**整改期满仍不能达到合格及以上档次的**，可**低聘、转岗或不再续聘**。

②学校可**降低职级、职务续聘**。

③不再续聘为教师（**转岗**）。

④**不再续聘**。

⑤下一聘期不得申请学校各类访学资助、竞争性人才项目申报、在职提高学位等。

三、考勤与考核

案例：

某学院陈某，**聘期中期考核岗位论文及项目均未完成，考核不合格**，给予一年整改。参照《汕头大学教师聘任和考核办法（修订）》（汕大党字〔2023〕18号）的“聘期考核结果的使用”的规定，对于中期考核不合格的，**不接受该教师纳入事业编制管理的申请；给予一年整改期**。整改期满后再按中期的要求进行考核。**如整改期满后还未达到中期考核要求**，则在整改期结束的次月起至合同期满，按照《汕头大学绩效工资实施办法》的标准，对其校内岗位工资按其所聘岗位的下一职级校内岗位工资发放。合同期满考核合格的，按合同补发其校内岗位工资；合同期满考核不合格的，则不予补发。

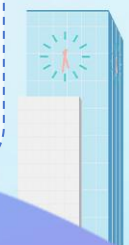
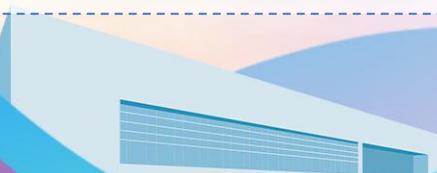
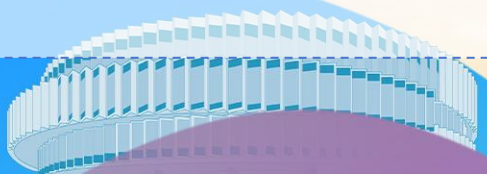


四、校外兼职与创业

- 《汕头大学教职工校外兼职管理办法》（汕大发〔2024〕90号）
 - **不得**在其他单位（含来前单位）担任**专任职务**
 - **不得**在校外的企业中**兼任董事长、经理、财务负责人、执行董事**等重要职务
 - **不得**作为**法定代表人开办公司**等盈利机构

专业技术人员因从事科研成果转化工作等特殊情况，确需到企业担任以上职务或创办企业的，按照学校在岗离岗创业有关规定执行。

- 《汕头大学教职工在岗离岗创业管理办法》（汕大发〔2024〕91号）
本办法适用于聘在专业技术岗位上的科研人员。学校不允许其他岗位人员在岗或离岗创业。





五、师德建设

1. 《汕头大学教师职业行为准则实施细则》
2. 《汕头大学教师师德评价考核办法》
3. 《汕头大学教师师德师风建设责任追究办法》
4. 《汕头大学教师师德失范行为处理办法》
5. 《汕头大学师德建设长效机制实施细则》
6. 《汕头大学师德建设委员会议事规则》
7. 《汕头大学压实学院师德师风建设主体责任实施办法》





五、师德建设

师德失范行为：

- （一）在教育教学活动中和其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行；
- （二）损害国家利益、民族利益、人民利益、社会公共利益、学校和师生合法权益，危害国家安全与统一、有损国家尊严和民族团结、危及意识形态安全或违背社会公序良俗的言行；
- （三）通过课堂、论坛、讲座、论文、信息网络及其他渠道发表、传播或转发违背法律法规、道德伦理、政治原则和歪曲历史事实等错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息；
- （四）宣传或参与封建迷信活动、邪教活动，在校园里传播宗教或组织宗教活动，传播低级庸俗文化，传播非法出版物；
- （五）以非法方式表达诉求，打架斗殴，串联煽动闹事，组织参与非法集会、违法上访等活动，干扰正常公共管理和教育教学秩序；
- （六）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为，无故不承担教育教学本职工作的失职渎职；

五、师德建设

师德失范行为：

（七）要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜，给学生造成严重心理影响和精神压力；

（八）**与学生发生不正当关系，有猥亵、性骚扰行为**；

（九）**违反学术规范**。违反学术良知，存在学术不端行为；抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果，或滥用学术资源和学术影响；

（十）在教育及科研活动中遇突发事件、学生安全面临危险时，擅离职守、逃避职责；

（十一）在入职、招聘、招生、考试、推优评奖、申报项目、保研、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评审等工作中**有意提供错误或误导信息、弄虚作假、徇私舞弊、违反回避规则**；

（十二）**索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物**，参加由学生或家长支付费用的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利；



五、师德建设

师德失范行为：

- （十三）假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益；
- （十四）**违规套取科研经费或教学经费**；
- （十五）其他违反国家法律法规、教师行为规范、职业道德，严重损害学校声誉，造成不良社会影响的行为。

学校根据情节轻重，对出现违反师德行为的教师，给予相应的处理或处分。包括：给予批评教育、诫勉谈话、责令检查、通报批评。当年度考核不能评为优秀。取消其评奖评优、职务晋升、职称评定、岗位聘用、工资晋级、干部选任、申报人才计划、申报科研项目等方面的资格。情节特别严重的，报请主管教育部门撤销其教师资格。

对有虐待、猥亵、性骚扰等严重侵害学生行为的，报请有关主管部门撤销其所获荣誉、称号，追回相关奖金，依法依规撤销教师资格、解除教师职务、清除出教师队伍，同时录入全国教师管理信息系统。



五、师德建设

案例：与学生发生不正当关系，有猥亵、性骚扰行为

某高校教师谢某在婚姻关系存续期间与某在校女学生发生不正当关系。谢某的行为违反了《新时代高校教师职业行为十项准则》第六项规定。该校给予谢某降低岗位（职称）等级处分，撤销其教师资格，收缴教师资格证书，将其列入教师资格限制库。

师德师风：不能逾越的红线！！！！

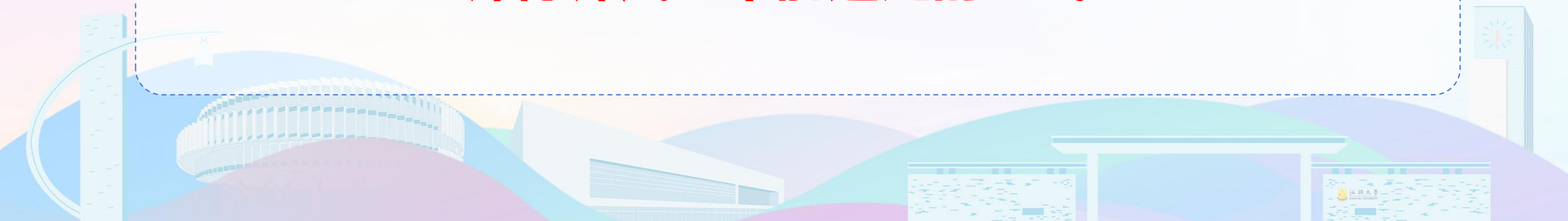


五、师德建设

案例：违反学术规范，存在学术不端行为

某高校教师许某在某期刊上发表的论文存在研究内容剽窃、过程中擅自标注他人国家自然科学基金面上项目的行为。许某的行为违反了《新时代高校教师职业行为十项准则》第七项规定。该校给予许某党内严重警告处分，记过处分，撤销其教授任职资格，取消其研究生导师资格等处分。

师德师风：不能逾越的红线！！！！





五、师德建设

案例：在教育及科研活动中遇突发事件、学生安全面临危险时，擅离职守、逃避职责

2013年6月，某高校大二年级一班级在《现当代文学》课堂上，两名学生发生语言冲突并发展为肢体冲突，授课教师贵某某并未加以制止，一名学生被殴打倒地后，贵某某仍不管不顾，继续教学直至下课。事后，该校给予贵某某开除的处分。

师德师风：不能逾越的红线！！！！





五、师德建设

案例：在工作中有意提供错误或误导信息、弄虚作假、徇私舞弊、违反回避规则

2022年10月，某高校张某某通过伪造年度考核表、课程表等材料申报高职讲师职称，学校二级分院分管领导、教务处、人事处等部门审核人员在未认真核实材料的情况下签字、盖章并予以通过。学校给予张某某撤销高职讲师职称，3年内不得再次申报等处理。

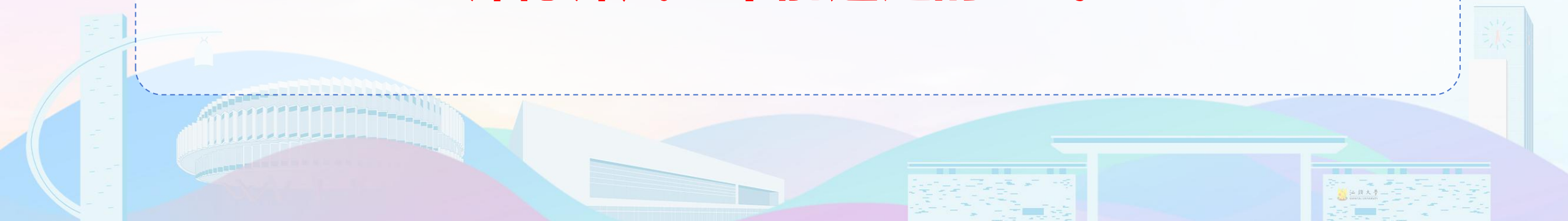
师德师风：不能逾越的红线！！！！



五、师德建设

案例：索要或收受学生及家长的财物，参加由学生或家长支付费用的宴请等活动某高校二级学院原院长孟某为帮助报考的考生通过专业课考试，于2010年至2013年之间，收受了9个考生家长共88万元贿赂，少则3万元，多则16万元。最终，孟某以受贿罪被判处有期徒刑5年，并处罚金70万元，对其违法所得158万元予以追缴。

师德师风：不能逾越的红线！！！！



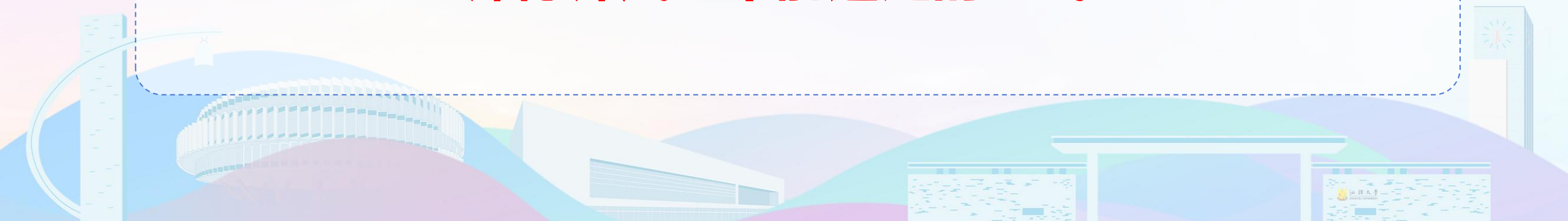


五、师德建设

案例：假公济私，擅自利用学校名义或校名、校徽、专利、场所等资源谋取个人利益

某大学董某擅自转租学校教室及使用学校名义案：某大学法学院教授董某，同时任某法律职业资格考试培训机构教师、股东。2020年3月，董某代表该培训机构与学校后勤集团签订房屋租赁协议，租赁学校实验楼五楼教室。租赁期间，董某未经学校同意擅自将其中5间教室转租给他人。此外，董某还未经法学院同意，在培训机构招生材料中擅自注明“某大学法学院法律资格考试培训班”等内容，造成不良影响。

师德师风：不能逾越的红线！！！！





五、师德建设

案例：违规套取科研经费或教学经费

天津某大学化学院教授李某，在 2012 年至案发期间，在主持科研项目过程中，利用其作为项目负责人的职务便利，采取虚开发票报销套现的手段，从学校骗取科研经费共计人民币 47 万余元，用于购买个人理财及生活、消费支出。最终，李某犯贪污罪，被判处有期徒刑三年，缓刑五年，并处罚金 47 万元。

师德师风：不能逾越的红线！！！！

敬请批评指正！

