

复旦大学教师高级职务聘任实施办法

(2013 年修订)

第一章 总 则

第一条 根据建设世界一流大学师资队伍战略目标，建立“总量控制、按需设岗、公开招聘、科学评价、择优聘用、合同管理、岗位考核、合格续聘”的教师高级职务晋升制度。

第二条 教师职务晋升坚持以依法教学、教书育人、为人师表为导向；坚持以学术质量为评价标准，强调高质量学术成就；坚持倡导爱国奉献精神，注重社会实际贡献。

第三条 根据校院二级人事管理原则，充分发挥院系的学术评估作用。建立科学合理的学术评价体系，采用“代表性成果”评价机制，充分依靠国内外同行的学术评议，提高学术创新质量，引导学术事业健康发展。

第二章 岗位设置

第四条 根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》，设置“教学科研型、教学为主型和科研为主型”三类教师岗位。

第五条 学校按照学科建设和事业发展需要，对教师高级职务的岗位数量进行总量控制；人事部门根据院系的学科建设、人力资源规划和师资队伍的现状等，提出年度晋升的名额分配方案，报学校审批。

第六条 院系按照学校下达的名额，结合学科建设自主设岗。

第三章 申请条件

第七条 基本资格

1. 能够按照《中华人民共和国教师法》的基本要求，履行相应的岗位职责。

2. 一般需获得博士学位。公共教学部门、护理学院可适当放宽学位要求。

3. 符合下列规定的任职年限。优秀人才可突破相应年限要求。

申请正高级职务：博士学位教师，需担任 5 年及以上副高级职务；

硕士（学士）学位教师，需担任 8 年及以上副高级职务。

申请副高级职务：博士学位教师，需担任 2 年及以上中级职务；硕士学位教师，需担任 5 年及以上中级职务；学士学位教师，需担任 8 年及以上中级职务。

第八条 业绩条件

1. 申请正高级职务的人员，在所从事的学科领域内应取得达到国内先进水平的成果，在同行中享有较高的学术声誉和学术影响，是本学科的优秀学术骨干。申请副高级职务的人员，在所从事学科领域内应取得同行认可的成果，是具有发展潜力的主要学术骨干。

2. 院系应结合学校建立世界一流大学师资队伍战略目标，根据本学科特点，围绕学术贡献、学术影响和学术活力等方面建立学术评价体系，并充分考虑教书育人、成果应用与转化、社会服务等多方面业绩，制定综合的评价标准。

第四章 聘任程序

第九条 聘任组织

1. 学校高级专业技术职务聘任委员会：由校级党政领导组成，负责制定聘任制度，以及负责审定岗位设置方案和聘任名单等。

2. 学校成立人文、社科、理学、工程技术和医学等 5 个学术评议专家组，以及“教学为主型岗位”教学能力评议组，各由 9 名专家组成，对各单位推荐的人选进行学术终审。

3. 院系教授大会，由教授（研究员、正高级讲师）组成，人数一般在 9 人以上，负责制定学术评价标准，以及岗位设置和资格提名等。

4. 院系学术委员会，人数一般 9 人以上，主要负责学术评估。

非正高级人员不能作为院系评审正高级职务的评委。如正高级职务的评委不足 9 人，应邀请校内外其他正高级人员参加。具体人选由院系学术委员会讨论、确定。

第十条 聘任程序

第一步：公开招聘。院系根据学校批准的岗位数，通过人事处主页等发布招聘信息。招聘时间为 10 个工作日。

第二步：个人申请。教师应按照聘任岗位要求，申报相应系列的

高级职务；并按照相应要求，提交申报材料和能代表自己学术水平的成果（正高级一般应提交 3-5 项、副高级 2-3 项）。申请人应对申报材料的真实性和有效性进行书面承诺，院系审核把关。

第三步：材料公示。院系通过内部网络或其他方式，对申请人的申报材料在本单位范围内进行公示。公示时间为 5 个工作日。

第四步：资格提名。

院系教学指导委员会对教学科研型、教学为主型有效申请人，提出具体的教学评估意见，评价意见为合格或不合格。教学不合格者，不得申报教学科研型、教学为主型的岗位。

院系教授大会对申请人是否达到申请职务的水平进行资格投票，推荐候选人，人数一般不超过学校核定岗位数的 2 倍。

第五步：同行评议。学校建立校外评审专家库，邀请与申请人研究方向相同或相近的专家进行同行评议。操作办法另定。

第六步：考察推荐。院系学术委员会根据外审评议结果进行学术综合考察，并按照学校核定的岗位数投票推荐正式人选。

第七步：人选公示。院系将通过考察推荐的正式人选名单在本单位范围内进行公示。

第八步：学术终审。学校学术评议专家组进行学术终审。

第九步：学校聘任。人事处审核材料，报学校审定、聘任。

第十一条 连续申报限制。自 2012 年起，如连续 2 次获得资格提名，但最终未能获得晋升的申请人，须停止申报一次。

第五章 议事规则

第十二条 会议规则

各类评审会议 2/3 及以上委员出席有效；会议表决结果应当场公布、宣读；所作决议应由会议召集者、计票员和监票员在相应文件上签字，并确认后生效。不能出席会议的评委不得委托他人代议和投票。

第十三条 投票规则

各环节投票，通过者须获得实际参加投票人数的 2/3 及以上（并超过应出席人数 1/2）的赞成票，如按照该原则计算出的所需赞成票数为非整数，则取大于该计算数的最小整数作为法定通过票数。

第十四条 回避规则

评议过程实施亲属关系主动回避原则和不利申请回避原则（申请人在提交申报材料时，可提出需回避的校外专家的名单，但最多不得超过3名）。

第十五条 列席观察

学校人事处、监察处可委派工作人员作为观察员，列席院系专业技术职务评审会议，向学校汇报评审过程中的客观情况。

第六章 纪律规范

第十六条 申请人应遵守学术规范，学校与院系在启动晋升工作时，应积极宣讲学校关于学术规范的要求，从源头上进行严格要求。在晋升工作中，如发现有失范行为，按照《复旦大学学术规范及违规处理办法》、国家人社部《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

第十七条 申请人在申报过程中，不得以不正当的手段或行为影响和干扰评委，如查证属实，则中止申报，并取消今后2年的申报资格；如已获得聘任，则终止聘任，并按照《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

评委和工作人员应严格遵守保密纪律，不得泄露评审专家的名单和评审专家的意见等相关信息。一经查实，按照《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

第七章 申诉处理

第十八条 当事人应在院系“正式人选名单公示”后的5个工作日内，向学校提出书面申诉，并提供相关证明材料。超出规定期限不予受理。

申诉范围为聘任程序是否符合规定；是否存在不当行为。

学校将申诉材料提交给相应学科的学校学术评议专家组进行讨论。

如有必要，学校成立申诉处理小组。申诉处理小组由纪委监察部门、人事处和有关学科专家组成。申诉处理小组应在15个工作日内完成调查，形成调查意见，并报分管校长审定后，通知当事人。申诉

处理后，若无新证据，不再受理重复申诉。

第八章 附 则

第十九条 相关说明

1. 申请人的成果应是任现职以来获得的成果。
2. 所涉及的时限为任现职以来到公开招聘截止日。
3. 博士生期间获得的成果不得作为申报成果；具有博士学位的博士后，其成果计算可从其进站之日起计算。
4. 申报者在申报截止日前，原则上应未满 57 周岁。
5. 外语、计算机的相关要求，按学校有关文件执行。

第二十条 本办法适用于教师高级职务聘任，例外情况：

1. 附属医院的高级职务聘任，按照《复旦大学附属医院医疗业务系列高级职务聘任实施指导意见》执行。
2. 附属医院医务人员申请应聘教授系列职务，由医学学术委员会制定学术评价标准，也按本办法进行操作。
3. 从事军工科研的，由军工部门制定相应办法，名额单列实施。
4. 个别具有突出贡献的优秀人才，学校可随时启动特别评审程序，由校长办公会议审定。

第二十一条 院系在严格遵守学校规定环节和相应规则的前提下，结合本单位情况，制订具体的实施细则和学术评价体系，并报学校备案。

第二十二条 本办法自校长办公会议通过后试行。学校此前颁布《复旦大学高级专业技术职务聘任办法》（2008 年修订）、《复旦大学学术与技术高级职务岗位聘任“申请资格”必备最低条件》（2008 年修订）、《复旦大学高级讲师系列职务聘任实施方案》（2007 年修订）、《教师队伍高级职务聘任改革试点方案（试行）》（2006 年）、《关于高级职务聘任学术评议回避制度的有关规定（试行）》（校人发[2004]2 号）、《关于临床医学教授、副教授职务聘任的补充规定》、以及各院系在 2011 年及以前制定的《高级职务聘任程序》、《高级职务聘任学术准入资格最低条件》等文件，在教师职务晋升工

作中作废。