

# 南 京 大 学

南字发〔2020〕206号

---

## 关于印发《南京大学教师岗位管理与聘任办法》的通知

各院系、各单位：

为贯彻学校第十一次党代会精神，加快“双一流”建设步伐，进一步强化人才强校战略，落实立德树人根本任务，坚持高质量内涵式发展，建立符合国际一流大学发展需要的人事制度，打造一流师资建设体系，结合学校实际，特制定《南京大学教师岗位管理与聘任办法》，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

附件：南京大学教师岗位管理与聘任办法



附件

# 南京大学教师岗位管理与聘任办法

为贯彻南京大学第十一次党代会精神，加快“双一流”建设步伐，进一步强化人才强校战略，落实立德树人根本任务，坚持高质量内涵式发展，以学科建设为龙头，以教师队伍建设为核心，对标国际一流大学的师资队伍建设水平，增强优秀师资的吸引力，建立符合国际一流大学发展需要的人事制度，打造一流师资建设体系，借鉴国际一流大学成功经验，结合学校实际制定本办法。

## 一、总则

**第一条** 学校坚持人才强校战略，以建设有竞争力的一流师资队伍为目标，探索与国际接轨的师资队伍建设办法，启动准聘长聘体系建设，进一步完善师资队伍建设的长效机制。

**第二条** 准聘长聘体系教师队伍建设以优秀师德为先，坚持师德师风严格要求；以高标准为要，坚持国际一流学术标准遴选师资；以优厚待遇为保障，坚持有竞争力的薪酬待遇，调动和激发广大教师投身教育事业的积极性、主动性和创造性，营造立德树人、潜心学术的良好环境和氛围。

**第三条** 准聘长聘体系建设坚持国际惯例与改革实际相协调、学校统筹与学科特点相兼顾、立足当前与长远发展相统一的原则。

## 二、教师岗位规划总体要求

**第四条** 学校根据国家编制管理规定，结合各院系各单位教学和科研队伍协调发展的需要，统筹全校教师岗位设置

规模与结构，在把控宏观总量前提下，指导各院系各单位做好教师岗位规划。

**第五条** 各院系各单位在现有教师队伍规模、结构与层次，以及学科建设任务规划等基础上，以二级学科或研究方向为依托/主体，编制本单位教师岗位规划。通过教师岗位规划，进一步优化教师队伍结构，为学科建设提供保障。

### 三、教师岗位规划的编制与审定

**第六条** 院系应充分调研国内顶尖高校，以及国外一流大学的师资队伍建设状况，在编制教师岗位规划时坚持质量为先的原则，严格把握规模。在我校现有规模总量等约束条件下，制定符合学科特点，符合本单位实际情况，面向未来发展需要，具有可操作性的教师岗位规划。

**第七条** 教师岗位规划以保障学科发展、人才培养和科学研究为要，以五年为规划周期，测算教师岗位规模主要参考以下因素：

- （一）院系过去五年教师队伍规模变化情况。
- （二）院系学生规模。
- （三）院系现有学科建设水平和国家级平台建设情况。
- （四）院系现有高层次人才队伍情况。
- （五）院系未来五年重大教学、科研和学科建设规划，重大改革事务，新设学科交叉方向建设的人力资源需求。

**第八条** 教师岗位规划要以学科为基础。院系在本单位总体规模内，结合学科建设规划，以二级学科或研究方向为依托/主线制定学科教师岗位规划，编制详细的岗位目录，设置各岗位职责、要求和岗位任务，实行一岗一责。

**第九条** 教师岗位规划结构比例要科学协调。院系教师

岗位规划要考虑不同层次的人才结构，按照发展要求，设置高层次人才、教授、副教授、助理教授等岗位，保障年龄结构、层次结构合理协调。

**第十条** 教师岗位按年度计划使用。在教师岗位规划的基础上，对不同学科方向设置岗位使用年度计划，包括年度岗位招聘安排，高层次人才引进培养等计划。

**第十一条** 教师岗位规划的评估与审定。院系教师岗位规划由学校人事及相关部门进行评估、审定，重点考察院系学科发展、人才培养、科学研究和社会服务的实际需要，兼顾历史与谋划未来并重。院系教师岗位规划评估的主要参考因素包括：结合同学科在国际一流大学的师资建设情况；院系现有队伍的影响力；院系师资队伍在本领域国家级的重大项目任务立项情况，国家级重要人才计划的获得情况；院系教师队伍建设的协调性，包括凝聚力、团结性、协同力等。

**第十二条** 教师岗位规划的实施。教师岗位规划按学校审定和公布的结果执行。岗位招聘工作由院系根据岗位年度计划及需要随时向学校人事部门申请启动。

**第十三条** 对于进行重点改革需要或建设任务发生重大变化的院系，可以在五年规划中的第三年申请进行一次教师岗位规划微调。

#### 四、 教师岗位聘任办法

**第十四条** 教师队伍实行分类管理的聘任制度。教师队伍分为教研、教学、研究三个系列。原则上，三个系列相互独立，根据岗位需求进行聘任。每个系列在专业技术职务体系、学术资源、人才培养、团队建设、管理方式和聘任方式等方面有所区别。其中教研系列具有申请独立指导硕士和博

士研究生的资格；教学和研究系列符合条件的，可以申请独立指导硕士研究生的资格。

**第十五条** 按学校统一部署，新招聘的教研系列教师一律进入准聘长聘体系，实施准聘长聘制度，实施办法详见附件1，原有常规体系教师队伍的晋升发展办法详见附件2。

**第十六条** 实行准聘长聘制度后，原有常规体系中教师可申请进入准聘长聘体系，也可申请变更为研究系列和教学系列，不改变其原有身份。现有研究系列（包括特任系列和博士后）仍按现行办法进行管理。新进教学系列仅限于公共教学单位。

## 五、其他

**第十七条** 本办法经2020年10月12日校长办公会、2020年10月19日校党委常委会审议通过，自颁布之日起实施。由人力资源处负责解释。

- 附：1. 南京大学教研系列教师准聘长聘制度实施办法  
2. 南京大学原有常规体系教师晋升办法

## 南京大学教研系列教师准聘长聘制度实施办法

为贯彻全国教育大会精神，加快“双一流”建设的步伐，进一步强化人才强校战略，对标国际一流大学的师资队伍建设水平，增强优秀师资的吸引力，形成一流师资建设体系，借鉴国际一流大学成功经验，结合学校实际，研究制定本办法。

### 一、制度及其适用范围

**第一条** 准聘长聘制度的教师选聘与晋升主要分为准聘和长聘两个阶段。准聘阶段实行“非升即走”制度，最长时限为两个聘期；准聘阶段教师须通过长聘综合评估考核，方能进入长聘阶段；长聘阶段的教师满足聘任要求、完成聘任任务，原则上学校聘用至法定退休年龄，除非教师本人出现按国家法律和规定应给予开除或解聘处分等情形。

**第二条** 准聘长聘制度教师的选聘原则上均按事业编制岗位进行公开招聘或绿色通道引进。因身份等原因不能进入国家事业编制岗位管理的教师，按国家相关规定参加社会保险，相关福利待遇参照事业编制人员执行。

**第三条** 准聘长聘制度设助理教授、副教授和教授等岗位，其中准聘阶段设助理教授和副教授岗位，长聘阶段设副教授和教授岗位。

### 二、岗位要求与教师选聘原则

**第四条** 准聘长聘教师选聘或任职应具备以下条件：

（一）遵守中华人民共和国法律和法规，热爱教学科研

事业；

（二）具有良好的师德师风，恪守学术道德，勤勉工作，无犯罪记录，无违反师德师风和学术道德惩处记录；

（三）一流的学术背景：应具有一流教学科研机构的学习、工作经验，熟悉相关领域国际前沿的研究动态；

（四）出色的教学能力：应具有能够胜任本专业核心基础课程和前沿课程的教学能力，掌握良好的教学方法，具有较强的语言表达能力；

（五）突出的科研成果显示度与未来科研发展潜力：应有相关研究方向的成果显示度，对相关研究领域有原创性观点，未来研究计划思路清晰，具有较好的学术潜力。

**第五条** 准聘长聘教师岗位选聘应坚持以下原则：

（一）岗位精准设置：准聘长聘教师岗位设置应结合学科建设长期规划和实际发展需要，根据本单位不同研究方向的师资队伍建设现状精准设置。岗位按一级学科—二级学科/研究方向进行设置，就拟聘岗位人选条件提出明确要求。针对交叉学科方向设岗，应给出岗位特殊性说明。

（二）岗位全球招聘：所有岗位实行全球招聘。院系应根据不同的岗位，提出候选人需具备的国际化背景要求。

### 三、岗位选聘程序

**第六条** 院系在学校核准的教师岗位五年规划及其年度计划内，提前一年制定下一年度的招聘计划，详述岗位设置和招聘要求等，并向学校提交报告，经学校同意和授权后对外发布下一年度的岗位招聘计划。

**第七条** 院系根据岗位招聘需要成立岗位招聘工作小组。工作小组负责拟定岗位的招聘计划、工作流程等，并负

责按照招聘整体程序开展相关工作。招聘工作小组成员主要由学术水平高的教授担任。招聘工作小组名单报学校人力资源处备案。

**第八条** 发布招聘启事。学校授权院系在学校人事部门、国际专业期刊（网站）和国际学术团体（会议）网站等专业平面和网络媒体上发布招聘启事，公布条件、程序和申报有效的起止时间（原则上时长不少于6个月）等信息。

**第九条** 个人应聘。应聘者可通过网络进行申请，须同时提交三份推荐信，一般来自其博士生导师、现工作单位学术负责人、一位本领域知名学者。招聘工作小组负责接收应聘材料。

**第十条** 初步筛选。招聘工作小组对申请者进行严格筛选，从中选出一定数量的人选可先进行网上视频等多种方式进行面试，再从中挑选每个岗位3-5人进行校外专家评议推荐。如候选人较少，应做出特别说明，或重新发布招聘启事。

**第十一条** 校外专家评议推荐。应聘候选人评估以专家同行通讯评议意见为主要参考依据。校外专家应选择相近领域、活跃在科研一线、学风好、水平高的国内外学者担任，进行客观公正的评议。校外专家评审邀请、材料发送及意见收集通过学校评审平台统一处理，评审意见收集完整后，意见匿名返回院系招聘工作小组。

（一）招聘助理教授、准聘副教授：收回6份及以上校外专家评审意见方为有效外审。应聘者本人提供6位候选专家名单，供院系招聘工作小组参考从中挑选不多于3位专家。

（二）招聘长聘副教授、教授：收回10份以上校外专家评审意见方为有效外审。应聘者本人提供10位专家名单，



供院系招聘工作小组参考从中挑选不多于 5 位专家。

(三) 在校外专家评审意见中,如准聘岗位达到 2 份、长聘岗位达到 3 份否定意见,该候选人即终止评审程序,其他情况由招聘工作小组商定。

**第十二条** 根据校外专家综合评估情况,招聘工作小组决定进入校园访问和现场面试名单及时间。应聘者在校内面试的内容主要包括试讲一次基础课,检验其教学水平(百分制得分低于 75 分即被淘汰)、为教师和学生作一场学术报告,招聘小组成员须全程参加;与同学科(或研究方向)学科带头人和部分教授面谈;院长/系主任单独与应聘者面谈。院系为来校面试的应聘者按相关规定的标准提供来回路费、餐费、住宿费等费用。

**第十三条** 招聘工作小组考察人选。招聘工作小组在前期工作基础上,提出岗位的候选人排序,完成考察报告,确定一位拟聘的最佳人选。如有需要可确定一位替补候选人。考察报告重点介绍推荐人选在相关学科领域的学术水平、影响力和未来工作思路的潜力。

**第十四条** 院系推荐。院系综合各方面情况提交推荐报告并附招聘工作小组考察报告。推荐报告重点介绍推荐人选在院系学科和队伍规划中的作用,院系能够给予的经费、指导、平台建设等方面的支持。

**第十五条** 学科评议组评议。学科评议组审议院系推荐的拟聘人选相关材料,并提出是否聘任的建议。

**第十六条** 学校审定。对于助理教授岗位人选,人事部门审核聘任程序后报学校审批同意后确定人选。对于准聘副教授、长聘副教授和长聘教授等岗位人选,院长/系主任须向

学校专业技术职务聘任委员会作详细陈述高级专业技术职务岗位的招聘过程、院系招聘工作小组考察遴选情况。学校专业技术职务聘任委员会综合学科评议组建议各环节评估情况，研究确定最终招聘人选。

**第十七条** 拟聘人选公示，公示通过的，学校发放录用通知。

#### 四、长聘教职综合评估考核流程

**第十八条** 准聘阶段的助理教授、副教授需经过综合评估考核才能进入长聘阶段，获得长聘副教授教职。原则上每人仅有一次申请综合评估考核的机会，一般应在准聘期结束前12个月提出申请，如需更早提出申请，经院系同意方可进行。第一次申请未通过但到准聘期结束前12个月，经学校专业技术聘任委员会认可在学术上取得重大突破的，可以允许且只允许再申请一次。

**第十九条** 根据准聘教职（助理教授、准聘副教授）个人提出的长聘综合考核申请，由院系成立长聘综合评估考核工作小组负责具体工作。

**第二十条** 长聘评估考核工作小组成员主要由学术水平高且处事公正的教授组成。

**第二十一条** 校外专家评审。长聘综合评估考核以专家同行通讯评议意见为主要参考依据。校外评审专家应选择相近领域、活跃在科研一线、学风好、水平高的国内外学者担任，进行客观公正的评议。

**第二十二条** 校外综合评估考核专家组成。由申请考核者提供10位专家名单，从中挑选不多于5位专家。专家名单由长聘综合评估考核工作小组和学校提名综合确定。

**第二十三条** 校外专家评审邀请、材料发送及意见收集由学校评审平台统一处理，评审意见收集完整后，意见匿名返回院系招聘工作小组。校外专家评估意见回收满10份为止。10份通讯评议意见中达到3份否定意见即为长聘考核未通过。

**第二十四条** 申请人未通过专家通讯评审的，当即中止长聘评估考核程序；通过通讯评估的，长聘评估考核工作小组进一步评估，形成评估考核报告。院系综合各方面的情况向学科评议组报告考核评估情况。

**第二十五条** 学科评议组根据院系提供的考核评估报告，审核所有材料后，形成综合评估意见，向学校专业技术职务聘任委员会独立提交评估意见报告。

**第二十六条** 学校审定。院长/系主任须向学校专业技术职务聘任委员会作详细汇报，陈述长聘综合评估考核过程，院系综合评估考核工作小组考核情况。学校专业技术职务聘任委员会综合各环节评估报告，研究确定申请人是否通过长聘考核评估，并对相关结果进行公示，公示通过的被评估人员获得长聘身份。

**第二十七条** 通过长聘评估考核的助理教授、准聘副教授即获得长聘副教授教职。

## **五、聘期考核与职务晋升评审程序**

**第二十八条** 按聘用合同对教师进行聘期考核，聘期考核结果与续聘与否、岗位聘任和岗位待遇相挂钩。聘期考核等级分为优秀、合格、基本合格、不合格。其中准聘阶段教师，聘期考核合格及以上等级的可以在准聘期要求时限内续聘第二个聘期。

**第二十九条** 助理教授晋升准聘副教授、长聘副教授晋升长聘教授均实行个人申报制度。

**第三十条** 助理教授晋升准聘副教授仅有一次机会，与第一个聘期考核同步进行。助理教授在第一个聘期考核时可同步申请晋升准聘副教授职务。

**第三十一条** 长聘副教授晋升教授，与长聘周期评估同步进行。长聘副教授任职满三年，具有被提名晋升长聘教授资格，可向院系正式提出晋升申请。第一次没有晋升成功，下次长聘周期评估时还有一次申报机会。

**第三十二条** 参加准聘聘期考核（长聘周期评估）的个人提交聘期考核（长聘周期评估）材料时；申请晋升的可同步提交晋升评估申请。

**第三十三条** 院系成立聘期考核（长聘周期评估）/晋升评估工作小组，负责本单位相关人员的考核评估晋升等具体工作。

**第三十四条** 申请人述职。相关人员在院系现场述职，专家组进行述职评议和打分，评估重点为申报者的教学、科研和管理服务工作。评议和打分结果作为工作小组评估的重要参考。

**第三十五条** 院长/系主任评估晋升申请，对同意晋升申请的人员进行提名，不同意的告知本人。

**第三十六条** 由校外专家对晋升申请人材料进行通讯评审，工作小组负责收集外审意见，决定继续或中断晋升的后续流程。

**第三十七条** 工作小组对被考评人员和通过外审的晋升申请，提交评估报告。

**第三十八条** 院系党政联席会议综合评议意见，向学校学科评议组提交考评建议意见或晋升推荐意见。

**第三十九条** 学科评议组评议，由院长/系主任汇报院系工作过程和院系意见。学科评议组进一步评估晋升申报人综合能力，并向学校考核工作领导小组或专业技术职务聘任委员会提交考评等级建议或是否晋升建议。

**第四十条** 学校考核工作领导小组或专业技术职务聘任委员会审定考评等级，或审定是否聘任。

## 六、岗位待遇与聘任管理

**第四十一条** 薪酬待遇。学校为进入准聘长聘体系的教师提供与岗位相配套的具有竞争力的薪酬待遇，实行年薪制管理，在人员招聘时公布薪酬范围，在人员面试过程中正式确认。年薪主要由三部分构成：学校基本年薪（M）由学校确定标准和发放；院系配套年薪（N）由院系确定标准，由学校统一代为发放。院系配套年薪额度一般在学校基本年薪额度的20%以内，来源于捐赠类经费的可以不受比例限制；绩效与奖励部分（X）主要由科研项目间接费用人员绩效提取，学校和院系对个人突出成果的奖励等构成。

**第四十二条** 科研启动经费。根据工作需要由个人向院系和学校申请，不同学科科研启动经费额度有所差异，由学校和院系按1:1配套。原则上科研启动经费总额不超过所在学科国家自然科学基金和国家社科基金重点项目的相当量级，具体额度由学校审定。

**第四十三条** 研究生指导资格与招生。入职即具备申请研究生（硕士与博士）指导教师资格，按学校相关规定进行申报。获得指导资格后，由院系负责落实研究生的招生与管

理；准聘阶段的导师要求至少与一名具备独立招生资格的导师进行联合招生。

**第四十四条** 学术休假。对于获聘长聘教职的教师，聘期考核合格及以上等级的，原则上合格服务5个学期可有1个学期的学术休假。学术休假期间薪酬中的学校部分正常发放，院系部分不予发放，不影响人员绩效提取和学校突出成果获得奖励。学术休假时长可以累计一次。

**第四十五条** 住房待遇。新进人员全职到岗工作以后，学校按规定提供周转房供其租住；享受可以优先购买学校人才商品房的机会；学校给予一次性住房补贴，按相关规定发放；进入学校高层次人才体系的住房待遇另议。

**第四十六条** 岗位聘任。对于准聘长聘体系新进人员，可根据其学术水平以及实际工作需要，由学校聘任其在“特聘研究员”岗位工作。

**第四十七条** 岗位任务。实施准聘长聘制度的院系需制定详细的岗位任务，包括人才培养、科学研究和公共服务等内容。

**第四十八条** 准聘阶段的聘任管理。新进人员为助理教授的，按照不超过3年+3年两个聘期进行聘任，新进人员如为准聘副教授的，其准聘期不超过3年。助理教授在第一个聘期考核如为基本合格和不合格等级，不再续聘。准聘阶段教师在准聘期结束前没有通过长聘综合评估考核的，学校不再续聘；未通过准聘阶段聘期考核和长聘教职综合评估考核的教师，学校可以根据情况另给予不超过1年的过渡期聘任（待遇另议）。

**第四十九条** 长聘阶段的聘任管理。原则上在实行长期

聘任的基础上，开展周期评估。长聘阶段学校与个人签订无固定期限工作合同，进行三年为一个周期的评估制度。学校对个人周期的工作情况进行综合评价，并反馈给本人；学校可根据个人周期评估等级调整薪酬和岗位等。

## 七、新老体系对接方案

**第五十条** 在准聘长聘体系对外招聘成功实施之后，学校适时启动原有常规体系副教授、教授申请进入准聘长聘体系程序。程序为个人申请、院系按长聘综合评估考核程序组织评估并提交学校审定。

（一）中国科学院院士、中国工程院院士、南京大学文科资深教授等直接进入长聘岗位；

（二）“千人计划”入选者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授和国家杰出青年科学基金获得者经学校评审同意可直接进入长聘岗位；

（三）“千人计划”青年项目入选者、“万人计划”青年拔尖人才、教育部“长江学者奖励计划”青年学者项目入选者、国家优秀青年基金获得者等新进人才可直接进入准聘阶段的岗位；已入职人才在人才聘期考核合格及以上等级的，经本人申请和学校同意可直接进入长聘岗位的综合评估考核程序。

（四）其他教师可根据本人意愿申请准聘长聘体系相关岗位，将参照前述程序进行评估。

**第五十一条** 原有常规体系教师成功进入准聘长聘体系的，不享受本文规定的科研启动经费和住房待遇。

**第五十二条** 实施准聘长聘制度后，学校关闭原有常规体系的教师招聘通道。原有常规体系教师的晋升实行过渡期

制度，学校将择机结束过渡。

**第五十三条** 学校将继续推进师资分类发展改革，进一步完善教学系列、工程实验系列、思想政治辅导员系列、管理系列等各类人员的职业发展体系，细化国防研究领域、实践创作性专业、思想政治课教师等的新老体系衔接工作，为教师提供多元化的事业发展空间，以“人尽其才，才尽其用”为原则，引导和激励广大教师围绕学校发展的总体要求，根据自身的特长和能力，明确职业发展方向，选择适合自身特点的岗位。

## 八、工作机构

**第五十四条** 学校校长办公会和党委常委会负责审议全校范围内准聘长聘体系的建设规划、听取推进情况汇报，以及院系提交的院系准聘长聘体系建设方案。

**第五十五条** 学校专业技术职务聘任委员会负责审定高级岗位拟聘人选，审定专业技术职务晋升人选，授权秘书处对院系准聘长聘制度执行程序合规性审查。在学校专业技术职务聘任委员会休会期间，授权学校人才工作领导小组审议相关事项和人选，并作出是否先行聘任的决定。

**第五十六条** 学校专业技术职务聘任委员会秘书处负责监控及评估院系准聘长聘体系建设的程序合规性，跟踪各院系准聘长聘制度执行的质量与效果，向专业技术职务聘任委员会报告相关情况。

**第五十七条** 学科评议组。学科评议组的设置与学科划分由学校专业技术职务聘任委员会制定和公布方案。学科评议组组成人员由学校专业技术职务聘任委员会秘书处组织。学科评议组对院系推荐的助理教授人选进行审定，对副教授



和教授岗位人选进行学科组评审，并将投票结果和推荐意见提请校专业技术职务聘任委员会审定。

**第五十八条** 各院系学术委员会负责制定本单位的准聘长聘工作方案，以及各岗位的岗位描述（包括岗位任务、岗位要求、考核评估指标等）；院系根据拟聘岗位临时设立长聘岗位招聘评审或评估考核专家小组。院系党政联席会议负责监督专家小组的工作，并负责提交院系各类评审意见。

## 九、推进实施

**第五十九条** 教师准聘长聘制度的建设是一项系统工程，全校各院系要积极谋划，主动作为，按照学校统筹要求认真开展工作，加强与本单位教职员工沟通，形成方案后及时向学校汇报。各项工作秉持“学校统筹领导，院系主体实施，强化制度保障”的原则稳定有序推进。

**第六十条** 人事部门相关负责人与院系加强沟通研讨，指导院系充分了解学校准聘长聘体系建设的目标及有关标准与规范。在此基础上，院系根据自身实际情况，按照“定目标、定标准、定规程”的要求，制订本院系准聘长聘体系建设方案。

（一）定目标：院系应在学科建设长期规划的基础上，对标国际一流院系的队伍建设水平，明确提出本院系准聘长聘体系的岗位建设规划，明确目标任务，形成各岗位招聘方案。

（二）定标准：院系参考上述建设目标，结合学科特色和院系实际情况，从“教学、科研、服务”三个方面对准聘长聘体系各岗位制定详细并高于院系现有平均水平的岗位标准，推动院系学科建设、教学与科研工作不断进步。

（三）定规程：院系准聘长聘体系建设方案应明确招聘、晋升、长聘评估考核的工作流程，进行透明、规范、有序管理。

**第六十一条** 院系完成准聘长聘体系建设方案后，将方案提交至校长办公会和校党委常委会审议。审议通过后，院系开展准聘长聘体系的师资建设，正式启动评审与聘任工作，并对进入准聘长聘体系的师资进行后续管理。

## 南京大学原有常规体系教师晋升办法

为规范学校专业技术职务评聘工作，根据《中共中央办公厅 国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》和《教育部 人力资源社会保障部高校教师职称评审监管暂行办法》等文件精神，为配合教师准聘长聘制度的实施，不断完善我校专业技术职称评审体系，特制定本办法。

**第一条** 本办法适用于实施准聘长聘制度以后，原有常规体系的在职人员在原体系内晋升，包括副教授晋升教授、公共教学单位讲师晋升副教授等。

**第二条** 专业技术职务岗位设置由院系根据其教师岗位规划确定。院系按照岗位年度设置计划，结合岗位候选人的条件，向学校人事部门提交岗位设置申请。学校对院系提交的岗位设置与候选人的匹配度、岗位候选人学术水平等进行评审，对岗位设置可行性提出建议意见，在此基础上对院系当年度岗位设置进行审批。

**第三条** 院系成立评审工作小组负责评审具体事务。评审工作小组成员主要由学术水平高、公正的教授组成，一般不少于 11 人（人数一般为单数），其中来自其他院系的教授不少于 3 名。

**第四条** 申报人按要求向评审工作小组提交申报材料，内容包括教学、科研和管理服务等。

**第五条** 院系评审工作小组审核个人申报材料，根据审核和初审结果决定是否继续评审程序。

**第六条** 校外专家评议。职称评审要求至少有 6 位校外专家评议意见。校外专家回收评议意见中，如达到 2 份否定意见，即立即终止晋升申报者评审程序，其他情况由评审工作小组商定。

**第七条** 评审工作小组推荐。评审工作小组根据对申报人在人才培养、科学研究和社会服务等方面工作的评估，结合 6 位校外专家外审意见，提出综合评价意见。

**第八条** 学科评议组评审。根据院系对晋升申报人的综合评价意见及其结论，学科评议组进一步评估候选人综合能力，根据其是否胜任岗位要求提交是否聘用的建议。

**第九条** 专业技术职务聘任委员会审定。根据学科评议组的意见，由学校专业技术职务聘任委员会进行终审，决定是否同意晋升。

**第十条** 对学校专业技术职务聘任委员会同意晋升的人选进行公示，公示通过后，学校发文聘任。

**第十一条** 根据教师队伍建设改革意见，准聘长聘制度实施后本办法作为过渡期晋升政策执行，学校将根据教研系列教师准聘长聘制度推行的具体进度确定本办法的终止时间。