

武汉大学文件

武大人字〔2012〕99号

关于印发《武汉大学教师专业技术岗位 聘任试行办法》的通知

全校各单位：

《武汉大学教师专业技术岗位聘任试行办法》已经校长办公会议同意，并由学校教代会执行委员会联系有关专门委员会审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知



武汉大学教师专业技术岗位聘任试行办法

为深化人事制度改革，进一步规范学校专业技术岗位聘任工作，合理配置和有效开发人才资源，根据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》以及国家和教育部有关文件精神，结合我校教师队伍实际，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 教师专业技术岗位实行聘任制，坚持总量控制、分类指导、按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合约管理的原则。

第二条 在教师专业技术岗位聘任中，要强化岗位意识，严格掌握聘任条件，坚持德才兼备，实行师德“一票否决制”。

第三条 教师专业技术岗位实行分类管理，根据岗位任务和职责分为四类：教学为主型、教学科研型、科研为主型和社会服务型。按岗位级别，教学为主型和教学科研型教师分为：助教、讲师、副教授、教授；科研为主型教师分为：研究实习员、助理研究员、副研究员（副教授）、研究员（教授）。社会服务型教师分为：研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员。

第四条 教师应聘同一高级职务岗位实行隔年申报，当年申报未能受聘高级职务岗位的，次年停止申报。申报认定以二级单位受理材料为准。

第五条 建立科学的考评体系，坚持定性与定量、过程与目标相结合，对教师的职业道德、业务水平和工作实绩进行考评，考评结果作为专业技术岗位聘任的重要依据。

第六条 充分发挥教授会（教授委员会）和各级聘任组织在教师专业技术岗位聘任中的作用。在学术评议中逐步增加正高级岗位海外专家评议的比重。

第七条 学校制定教师专业技术岗位聘任基本条件，各单位

在不低于基本条件的基础上，结合本单位学科特点和岗位实际，制定本岗位聘任具体条件。

第二章 岗位设置

第八条 设岗原则。岗位设置应本着科学、规范、优化、高效的原则，合理确定岗位总量，按照岗位结构比例，规范设置各级各类教师专业技术岗位，完善岗位设置分类分级体系，加强宏观调控和管理。

第九条 设岗方式。学校根据事业发展、学科建设需要和编制总量等因素综合确定教师岗位总量。教师高级岗位按二级学科点设岗，设岗学科分为 A、B、C 三类，其中，A 类为一级学科博士学位授权点（单位），二级学科博士学位授权点（学科）；B 类为二级学科硕士学位授权点（学科）；C 类为一般学科。各学科可选择最高类别核岗，不得重复计算。A 类学科高级岗位数原则上控制在本学科教师编制总数的 65%，B 类学科高级岗位数原则上控制在本学科教师编制总数的 50%，C 类学科高级岗位数原则上控制在本学科教师编制总数的 45%。学校可根据各单位学科以及教师队伍具体情况调节高级岗位比例，原则上上下浮动不得超过 10%。校长具有一定的岗位调节权。

各单位根据学校核定的岗位总量以及结构比例制定本岗位具体岗位设置方案，其中，中级及以下岗位由各单位自主设置，高级岗位设置方案须报学校审批。

第十条 岗位类型

（一）教学为主型岗位：承担全校通识必修课，包括思想政治理论课、大学英语、大学物理、大学化学、高等数学、计算机基础与应用、大学语文、体育、军事理论、制图课程（由教务部认定）教学的教师以及通识必修课程（由教务部认定）的教师可以申请教学为主型岗位。非教学为主型岗位教师在教学上取得突出成绩的，可按教学为主型高级岗位科研条件进行申报，具体要

求见附件。

（二）教学科研型岗位：既承担教学任务又承担科研任务的教师可以申请教学科研型岗位，教学科研型岗位是教师专业技术岗位的主体。

（三）科研为主型岗位：专职从事科学研究的教师可以申请科研为主型岗位，该岗位主要在重点实验室、工程中心和研究基地等科研机构中设置，其他单位也可根据科研工作需要设置一定数量的科研为主型岗位。

（四）社会服务型岗位：在成果推广、产学研一体化以及其他社会服务中取得突出成就的教师可以申请社会服务型岗位。

第十一条 岗位结构比例

教师专业技术岗位分为正高级岗位、副高级岗位、中级岗位和初级岗位。正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级，中级岗位包括八至十级，初级岗位包括十一至十二级。各级岗位结构比例如下：

（一）二级、三级、四级岗位之间的结构比例为 2：3：5。

（二）五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2：4：4。

（三）八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3：4：3。

（四）十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5：5。

专业技术岗位分级聘任条件见附件。

第三章 聘任条件

第十二条 应聘各级专业技术岗位的教师应具备高等学校教师资格，符合《中华人民共和国教师法》和《中华人民共和国高等教育法》的相关规定和要求；具有良好的思想政治素质和职业道德，遵纪守法，为人师表，教书育人，学风端正，身心健康，能全面、熟练地履行岗位职责。近三年年度考核须合格及以上。

第十三条 聘任资格

（一）学历条件

应聘高级岗位一般应具有博士学位，其中，1957 年 1 月 1 日以后出生的教师应聘正高级岗位，1965 年 1 月 1 日以后出生的教师应聘副高级岗位必须具有博士学位。大学英语、体育、军事、艺术等学科的教师应聘副高级岗位可以放宽至硕士学位，应聘正高级岗位 1980 年 1 月 1 日以后出生的必须具有博士学位。

应聘中级和初级岗位者必须具有硕士学位。

（二）任职年限

1. 正高级岗位：具有博士学位且受聘副高级岗位满 5 年，或具有硕士学位且受聘副高级岗位满 8 年；

2. 副高级岗位：具有博士学位且受聘中级岗位满 2 年，或具有硕士学位且受聘中级岗位满 5 年；

3. 中级岗位：获博士学位后，经 3-6 个月试用合格，或具有硕士学位且受聘初级岗位满 3 年；

4. 初级岗位：获硕士学位后，经 3-6 个月试用合格。

（三）外语条件

应聘中高级教师专业技术岗位者均应参加学校规定的外语考试且成绩合格，其中 1960 年 1 月 1 日以后出生的教师必须参加全国外语水平考试（WSK，英语为 PETS5）并达到学校规定的合格成绩，或在教育部指定的出国留学人员培训部参加外语培训，并取得结业证书。艺术、体育、考古与古汉语等专业的教师外语合格线可适当降低。持有合格成绩在申报同一高级岗位时有效。

符合下列情况之一可免试外语：

1. 任现职以来拥有有效 TOFEL 成绩 85 分及以上，GRE 成绩 1800 分及以上（总分 2400 分）或 1200 分及以上（总分 1600 分），IELTS（雅思）成绩 6.5 分及以上，有效 TESTTAF（德福）成绩达到 3 级及以上，有效 TEF（法语水平考试）成绩 300 分及以上者；

2. 非外语教学教师获外语专业学士及以上学位者；

3. 在国（境）外获得博士学位（须经教育部学位认证）回国者；

4. 博士毕业应聘中级岗位者；

5. 任现职期间在国外学术期刊以第一作者或第一通讯作者身份用外文发表论文 2 篇及以上并被 SCI、SSCI、A&HCI 收录者。

（四）海外研修经历

申报高级岗位，自然科学类教师原则上应具有连续 1 年及以上，人文社科类教师原则上应具有连续 6 个月及以上在国（境）外高水平大学或研究机构学习工作经历。军事、艺术、体育和涉古专业类教师可不作要求。

第十四条 教学科研条件

（一）教学科研具体条件见附件。

（二）教学工作除了对“量”的考核外，还应注重“质”的要求，应聘教师近三年学生评教结果平均排名应位于学院前 60%，对教学工作业绩突出者在同等条件下可优先考虑。

（三）各单位在制定具体条件时须坚持新聘高级岗位教师的学术水平不低于同级岗位现有教师的平均水平。对发表高水平论文、取得重大科研突破、获得重要教学科研奖励以及在社会服务中有突出贡献（须权威部门认定）的应聘者可适当降低“量”的要求。

第十五条 所有教学科研业绩重点考虑任现职近五年的成果。

第十六条 以下情况下实行专家举荐制度：

（一）海内外引进人才应聘高级岗位。

（二）增岗破格。

举荐专家至少 3 名，举荐专家应为海外知名大学正教授、国内正高二级及以上岗位专家。同一举荐专家每年只能举荐 1 人。

第十七条 特别优秀的教师可以破格申请高级岗位，其中 35 岁以下申请正高级岗位的可增岗破格，破格条件见附件。

第四章 聘任组织

第十八条 学校人事人才工作领导小组：领导学校专业技术岗位聘任工作，特殊情况下行使学校专业技术岗位聘任委员会职责。

第十九条 学校专业技术岗位聘任委员会：由全体校领导和 5-7 名专家组成，校长任主任，校党委书记、常务副校长、分管人事工作的校领导任副主任，主要职责为：

（一）审批学校专业技术岗位学科评议组及学院专业技术岗位聘任分委员会组成成员。

（二）审定全校专业技术岗位设置方案。

（三）确定每年各单位高级岗位聘任指标。

（四）审批教师增岗破格指标及拟聘人选。

（五）审批高层次引进人才高级岗位拟聘人选。

（六）受理复议及申诉申请。

（七）协调和处理各级岗位聘任中的有关事宜。

学校专业技术岗位聘任委员会下设资格审查小组和秘书处。资格审查小组由纪委、教务部、研究生院、科学技术发展研究院、人文社会科学院以及人事部工作人员组成，负责审查或复核全校应聘高级岗位人员的申报材料；秘书处设在人事部，负责处理全校专业技术岗位聘任的日常事务。

第二十条 学校专业技术岗位学科评议组：由 11-15 名相关学科具有正高级职务的专家组成，主要职责为：

（一）评定副高级岗位拟聘人选，审定各单位推荐的正高二、三、四级岗位推荐人选。

（二）受理学科内部各单位复议及申诉申请。

第二十一条 专业技术岗位聘任分委员会：由院长（主任）、党委（总支）书记和 9-11 名教授（研究员）组成（教授人数不足 9 人的单位，由学校统一安排，纳入相近领域的单位专业技术岗位聘任分委员会或几个单位共同组织），院长（主任）任主任。

兼任单位行政职务者不得超过聘任分委员会总人数的 40%。专业技术岗位聘任分委员会主要职责为：

（一）制定本单位专业技术岗位设置方案。

（二）制定本单位教师专业技术岗位聘任具体条件。

（三）确定岗位职责和任务。

（四）推荐本单位教师正高级岗位人选，议定副高级及以下岗位拟聘任人选。

（五）处理本单位复议申请及岗位聘任中的其它事宜。

各专业技术岗位聘任分委员会下设资格审查小组，负责审查应聘者的申报资格。

第二十二条 各单位在教师专业技术岗位聘任中均应建立健全“教授会”或教授委员会评议制度，对应聘者进行学术评价。

“教授会”原则上由本单位在职教授（研究员）组成，不足 15 人的，由学科相近单位教授（研究员）共同组成教授会。

第二十三条 与应聘人有近亲属关系的，不能担任当年各级聘任组织成员；应聘人可以对同行专家提出回避申请，请求回避的专家不超过 3 名。

第五章 聘任程序

第二十四条 各单位根据学校核定的岗位设置方案，提出当年高级岗位招聘计划，报学校审批后，面向海内外公开招聘。中级及以下岗位可由各单位按学校要求及本单位实际需要自行聘任。

第二十五条 聘任程序

（一）学校公布教师专业技术岗位招聘信息。

（二）单位接受应聘申请，对应聘者进行资格审查，并公开展示申请材料。

（三）应聘者向教授会（教授委员会）陈述申报理由，教授会（教授委员会）对应聘者学术水平、教学能力、发展潜力等进

行评议，原则上评议通过的候选人不超过推荐岗位数的 2 倍。

（四）单位组织同行专家对高级岗位应聘者进行评议。具体要求如下：

1. 申报正高级岗位者至少应有 5 名校外同行专家评议，申报副高级岗位者至少应有 3 名校外同行专家评议。评议采取匿名形式，逐步加大海外同行专家评议的比例；

2. 应聘者如有 2 位同行专家评议未通过，则不能进入下一聘任程序。破格申请高级岗位的，校外同行专家评议必须全部通过，且评价优秀达到半数及以上方能进入下一程序；

3. 具有“985”重点高校或中科院等科研院所正高级职务或海外知名大学终身副教授及以上职务的应聘者，可申请免除校外同行专家评议；

4. 同一岗位有多个应聘者申报，参与评议的同行专家原则上应相同。

（五）专业技术岗位聘任分委员会议定本单位副高级及以下岗位拟聘人选和正高级岗位推荐人选，公示一周无异议后上报学校。

（六）学校资格审查小组复核各单位上报的高级岗位人员材料。

（七）学校专业技术岗位学科评议组审定高级岗位推荐人选。

（八）学校专业技术岗位聘任委员会评议表决，确定正高级岗位拟聘人选并公示。

（九）校长授权各单位负责人与受聘教师签订聘任合同。

第二十六条 评审投票规则

（一）各级评审组织到会成员须达到应到成员的三分之二方能开会。

（二）各级评审组织以无记名投票方式表决，单位评审组织表决票中同意票超过全体成员的二分之一（破格申请高级岗位同

意票达到全体成员的三分之二)方为通过,学校评审组织同意票达到参会成员的三分之二(破格申请正高级岗位同意票达到参会成员的五分之四)方为通过。

(三)未出席评审会的成员不得委托投票。

第二十七条 对于特别优秀的人才,可以不受单位岗位限制,经校长特批,报学校专业技术岗位聘任委员会评议通过后,按相应程序聘任。

第二十八条 各级专业技术岗位聘任组织成员及工作人员必须严格遵守纪律,不得向任何人泄露评审聘任信息。评审结果由聘任组织统一对外发布,如有泄密行为,一经发现,五年内不得担任聘任组织成员,工作人员按相关管理条例处分。

第六章 聘期与考核

第二十九条 专业技术岗位一个聘期为四年。各单位在学校岗位聘任合同范本的基础上,制定本单位各级各类教师岗位聘任合同。

第三十条 各单位根据教师岗位职责以及合同中的岗位要求,采取年度述职和绩效评估的方式对教师进行聘期考核,考核结果作为续聘、降聘、转岗、解聘、终止聘用的主要依据。聘期考核的规定见学校相关考核文件。

第七章 申诉及争议处理

第三十一条 处理程序

(一)当事人对评审结果有异议的,应在结果公布后一周内,提出书面申诉,逾期不予受理。各级评聘组织在接到申诉后,应及时调查取证,在一个月内形成书面处理意见并反馈给当事人。

(二)当事人如对处理意见不服,可在收到处理结果一周内向上一级聘任组织提出申诉。学校专业技术岗位聘任委员会的处理意见为最终结果。最终结果确定后,若无新的证据,学校不受

理重复申请。

（三）申诉程序启动后，处理时间不与当年聘任时间同步。

第八章 附则

第三十二条 各单位在制订教师岗位聘任具体条件时可参照本文件相关规定，报学校批准后实施。

第三十三条 科研为主型教师申报高级岗位，除规定的教学科研要求外，满足教学科研型高级岗位教学条件中选项条件之一的，可申报副教授和教授岗位。

第三十四条 博士后人员应聘专业技术岗位或申请专业技术职务资格的按我校博士后管理有关规定执行。

第三十五条 思想政治教育工作教师专业技术岗位聘任文件另行制定。

第三十六条 附属医院卫生技术人员申报教师高级岗位资格原则上要求受聘同级卫生专业技术岗位满一年。

第三十七条 在学校岗位聘任工作期间，对于公派出国一年以下或因工作需要未在校者，经本人申请，相应专业技术岗位聘任组织同意，可委托他人代为述职。若通过评审，应聘者返校工作后再予聘任相应岗位。

第三十八条 博士后出站留校后即具备申请副高级岗位资格，其在博士后工作期间的成果可计算为任职期间的成果。

第三十九条 专业技术人员根据工作需要，符合对应岗位聘任条件，经单位同意，学校审批后，可以转聘教师岗位，转聘两年后经考核合格方可应聘高一级职务岗位。

第四十条 本办法自 2013 年起实施，学校原专业技术职务聘任文件自行废止。本办法由学校专业技术岗位聘任委员会授权学校人事部负责解释。

- 附件：1. 教师专业技术岗位聘任教学条件
2. 教师专业技术岗位聘任科研条件
3. 国防科技类教师高级专业技术岗位聘任实施细则
4. 教师专业技术岗位分级聘任条件
5. 材料认定规则

武汉大学校长办公室

2012 年 11 月 21 日印制

打印：熊良平

校对：张宇宁

共印 10 份