**福建省高校教师等专业技术职务聘任制实施办法**

**（试行）**

为贯彻落实《福建省人民政府关于进一步支持高校加快发展的若干意见》（闽政〔2012〕47号），全面推进高校教师等专业技术职务聘任制工作，特提出以下实施办法。

**一、指导思想和基本原则**

（一）指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，进一步深化高校人事制度改革，全面实行高校教师等专业技术职务聘任制，完善学校自主用人、教师自主择岗、政府依法监督的高校用人制度，形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才、充满活力的用人机制，充分调动高校教师的积极性和创造性，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。

（二）基本原则

1.坚持与事业单位聘用制度和岗位设置管理制度相结合、相配套，实行评聘合一。

    2.坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

    3.坚持专家评价、业内评价、分类评价、综合评价相结合，重师德、重能力、重业绩、重贡献。

    4.坚持以人为本和公开、公平、公正，充分保障教师等各类人员平等参与竞争的机会和相应权益。

    5.坚持正确处理改革发展稳定的关系，切实维护学校安定和教师队伍稳定。

**二、实施范围与对象**

    全省普通高等学校、高等职业学校、成人高等学校中，教师、自然科学研究、实验技术和社会科学研究（教育管理）等人员（简称“教师等”）专业技术职务实行聘任制。

**三、高等学校教师等专业技术职务任职条件**

（一）基本任职条件

    1.遵守国家法律法规，具备良好的思想政治素质和职业道德。全面贯彻国家教育方针，教书育人。对思想政治表现差、违背教师职业道德且造成不良影响的教师等人员，实行师德“一票否决”，学校不得聘任其教师等专业技术职务。

    2.具有高等学校教师资格（不含自然科学研究、实验技术和社会科学研究<教育管理>等人员）。身心健康，能坚持正常工作。

    3.具备本学科较系统的理论基础和专业知识，以及履行相应职务岗位职责的教育教学能力、科学研究能力、实验技术能力和社会服务能力。

    4.认真履行岗位职责，完成学校规定的教育教学等任务，任现职期间年度考核均合格以上。教授、副教授原则上每年应系统承担一门及以上本、专科生基础课或专业课（含专业基础课）。

    5.学历、学位、任职年限、外语能力、继续教育等条件要求，按照《高等学校教师职务试行条例》、《自然科学研究人员职务试行条例》、《实验技术人员职务试行条例》、《中国社会科学院研究人员职务试行条例》和省有关规定执行。

    6.高级职务人员除应当具备以上基本任职条件外，还应具有本学科系统而坚实的理论基础和专业知识，较丰富的教学经验和较强的科研能力，论文或者著作达到较高水平或者有较显著的教学、科学研究成果，在教育教学改革、学科发展创新、社会服务等方面作出较大成绩。

（二）高等学校应根据所承担的教学、科研、社会服务等方面的工作任务、加强教师等队伍建设需要，以及不同类型教师等人员的岗位职责和工作特点，结合学校实际，制定不同类型、不同层次教师、自然科学研究、实验技术和社会科学研究（教育管理）等专业技术岗位的具体聘任条件。学校还可对专职从事学生思想政治教育、基础课、公共课、术科教师专门制定符合岗位特点的聘任条件。

（三）非高等学校教学人员应聘相应教师职务岗位，须经过一年以上高等学校教学实践后，按拟聘职务的任职条件和程序实施聘任。医学院校附属医院及设有临床教研室的教学医院,在临床教学岗位的高级卫生技术人员，符合相应教师职务任职条件，且承担临床教学工作1年以上，可聘任相应教师职务。

（四）在教育教学改革、技术创新和创造、高新技术成果转化以及在产学研合作等社会服务工作中成果特别突出，经济效益和社会效益特别显著的教师等人员，可不受学历、资历等条件限制，聘任相应的教师等专业技术职务，各高等学校应制定具体实施办法。

**四、聘任组织及职责**

高校自行组建聘任组织，在教师等专业技术职务基本任职条件的基础上，自主设定聘任条件，在核定的岗位结构比例内，自主聘任教师等专业技术职务。

（一）聘任委员会

学校聘任委员会由学校领导、学术委员会负责人、人事、教学、科研等职能部门的负责人，以及教师和其他专业技术人员代表组成。人数不少于7人，聘委会人数应为奇数。聘委会主任一般由学校主要领导担任，教师和其他专业技术人员代表由学校经过民主程序产生。学校聘委会负责学校教师等专业技术职务聘任工作，其主要职责是：研究决定教师等专业技术职务聘任人选，研究处理教师等专业技术职务聘任工作中的有关重要问题。学校聘委会一届任期原则上不超过三年，任期届满，根据具体情况组成新一届聘任委员会。

（二）学科评议组

    校学科评议组原则上应参照国务院学术委员会和教育部制定的学科、专业目录中的一级学科组建；也可以根据学科发展需要，经专家论证后组建涵盖若干相关学科专业的评议组。校学科评议组由本学科领域具有高等学校教师职务和其他专业技术职务的人员组成，高级职务评议组成员不少于7人，其中具有高等学校教师等专业技术职务的不少于二分之一。评议正高级职务的由本专业具有正高级职务的在职人员组成；评议副高级职务的由本专业具有副高级及以上职务的在职人员组成，其中正高级职务专家不少于二分之一；评议中级职务的由本专业具有高、中级职务的在职人员组成，其中高级职务专家不少于二分之一。校学科评议组应由校内外专家担任。具有博士学位授予权的学科高级职务学科评议组校外专家聘请比例由学校自行确定，具有硕士学位授予权的学科高级职务学科评议组校外专家不得少于三分之一，其他学科不得少于二分之一。校学科评议组负责对应聘人员的学术水平和技术能力进行评议，并提出具体的推荐意见或建议。校学科评议组原则上当年度有效，任期届满，须更换五分之一以上的成员组成新一届学科评议组。学校可根据需要自行组建院（系）学科评议组。

（三）院（系）考核推荐组

院（系）考核推荐组由各院（系）主要负责人、专家及教师代表组成。主要负责对本院（系）应聘人员的思想政治表现、职业道德、教育教学能力和工作实绩进行考核，并根据考核结果，向校学科评议组和学校聘委会推荐教师等专业技术职务拟聘人选。学院（系）考核推荐组的具体职责及权限由学校根据需要自行确定。校聘委会、校学科评议组、院（系）考核推荐组成员应具有良好的思想政治素质和职业道德，较高的学术技术水平和较丰富的教育教学经验，作风正派、办事公道。校聘委会、校学科评议组、院（系）考核推荐组在聘任、评议、考核本人或其直系亲属时，应实行回避。

**五、聘任基本程序**

高校教师等专业技术职务聘任按以下基本程序进行：

    （一）高校根据学校岗位设置情况和教师队伍实际，制定并公布教师等专业技术职务聘任方案。

    （二）公布拟聘岗位信息。包括职务岗位、职务岗位任职条件、职务岗位职责等信息。

    （三）受理应聘人员申请。应聘人员应如实提交学历、资历、业绩、学术成果与科研成果等材料。晋升职务人员的学术成果与科研成果应是其担任现职务后取得的。

    （四）学院（系）考核推荐。院（系）考核推荐组对应聘人员的资格、业绩和成果进行考核，并按空缺岗位一定比例向校学科评议组提交推荐人选。

    （五）科研成果鉴定。应聘高级职务的人员，其科研成果需经2位以上校外同行专家鉴定（其中应聘正高级职务人员的科研成果应经1位省外同行专家鉴定）；由学校统一组织送审，实行匿名鉴定。

    （六）学科评议推荐。校学科评议组对院（系）考核推荐组推荐的应聘人员评议，并将考核评议意见提交学校聘委会。校学科评议组须有三分之二及以上的成员参加评议，应聘人员获得校学科评议组到会成员二分之一及以上同意票，即为通过有效。在通过学科评议的人选中，根据得票数，按拟聘岗位数的一定比例（建议按1：1.2以内）向学校聘委会推荐。

    （七）聘委会综合考评意见，提出拟聘人选。学校聘委会须有三分之二及以上的委员出席会议，应聘人员必须获得学校聘委会到会委员三分之二及以上同意票；聘委会根据公布的岗位数和得票数，确定拟聘人选。

    （八）公示拟聘人选，公示期不少于7天。

    （九）校（院）长或校（院）长书面授权的代理人与受聘人员签订聘用合同，并颁发聘任证书。高校急需引进的高层次人才，可由院（系）考核推荐组综合考察、学校聘委会研究评议后直接聘任。

**六、聘任管理及工资待遇**

（一）高校聘任教师等专业技术职务，应当在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同。

（二）高校应建立健全教师等专业技术职务考核制度，实行年度考核和聘期考核，对其思想政治表现、职业道德、履行岗位职责的能力和工作实绩进行考核。考核结果作为续聘、低聘、解聘或晋升的依据。

（三）当年度达到法定退休年龄且未办理高级专家延长退休年龄手续的教师等人员，不接受应聘高一级职务申请。对接近退休年龄的人员，应严格按学校聘任条件进行聘任，不得降低标准。

（四）对不能履行教育教学职责、未完成学校额定的基本工作任务，或未达到规定的工作要求的教师等人员，学校不得续聘或聘其担任高一级职务。

（五）高校建立以岗定薪、岗变薪变、注重实绩、注重贡献、向重点岗位和教学一线教师倾斜的分配机制。教师等专业技术人员在聘期内按所聘专业技术岗位确定工资待遇。

**七、工作要求**

（一）加强领导。政府人事部门、教育部门要加强对高校教师等专业技术职务聘任制工作的指导，抓好聘任制工作的宏观管理、指导、协调、监督、检查。高校党政领导班子特别是主要领导要高度重视教师等专业技术职务聘任制改革工作，切实加强组织领导和统筹协调，确保改革各项工作顺利推进。

（二）精心组织。高校要深入调查研究，广泛征求教师等各类人员的意见和建议，根据本校办学水平和队伍建设需要，制定切实可行的教师等专业技术职务聘任制实施方案。实施方案须经学校教职工代表大会审议通过，并报省教育、人事行政部门备案后实施。高校教师等职务聘任工作应常态化，一般每年开展一次。

（三）强化监督。高校要规范教师等专业技术职务聘任程序，严格公示制度，完善备案制度；要做好聘任事务公开工作，凡应公开的事项和程序都要公开。学校纪检、监察部门要对聘任工作全程监督；要加强聘任工作纪律教育，各级聘任组织工作人员应严格遵守工作纪律，认真履行职责，对应聘人员做出客观、准确的评价。对在评聘工作中徇私舞弊、干扰聘任工作的人员，取消其有关工作资格，情形严重的给予纪律处分。

（四）积极稳妥。在推进高校教师等专业技术职务聘任制工作中，要正确处理改革、发展、稳定的关系。要充分认识聘任制工作的复杂性和艰巨性，妥善做好新旧政策衔接工作。要充分发挥党团组织、工会、教代会等的作用，做好深入细致的思想政治工作和政策宣传解释工作，引导教师等各类人员支持并积极参与改革，营造和谐氛围，维护教师队伍稳定。

 福建省公务员局办公室                  2012年12月26日印发