

厦门大学教师职务聘任条例（2021年修订）

第一章 总则

第一条 为了进一步加强教师队伍思想政治建设和师德师风建设，深化我校教师职务聘任制度改革，规范教师职务聘任工作，着力提升教师思想政治素质和业务能力，提高学校教学科研工作水平，打造一流教师队伍，教育引导广大教师聚焦“四个服务”，着力“四个面向”，坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好学生“四个引路人”，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等国家法律法规及学校规章制度，结合学校实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于厦门大学专任教师。厦门大学专任教师是指在厦门大学专职从事教学科研工作的专业技术人员。

第三条 教师职务聘任制遵循按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任的原则，学校与教师通过平等协商、双方自愿签订合同的方式建立聘任关系。

第四条 教师职务聘任制坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，充分发挥教师的劳动积极性和学术创造力。

第二章 岗位设置

第五条 教师岗位分为教学科研并重型岗位和教学为主型岗位。

第六条 教学科研并重型岗位设助教、助理教授、副教授、教授等教师职务；教学为主型岗位设助教、讲师、副教授等教师职务。其中，助教为初级职务，讲师和助理教授为中级职务，副教授和教授为高级职务。除体育学科外，其他学科不选聘助教。

第七条 学校按照“人尽其才，才尽其用”的原则，对教师实行岗位分类管理。

承担全校性思想政治理论课程、公共英语课程、公共体育课程、公共实验课程、军事理论课程等五类全校性公共课程和对外汉语课程教学任务的教师，可以选择教学为主型教师岗位。

除上述岗位外，其他教师岗位（含上述五类公共课程和对外汉语课程所属学科设置的教授岗位）均为教学科研并重型岗位。

第八条 根据教学科研和学科建设的需要，教师岗位一般按二级学科或本科专业设置。

第九条 学校鼓励教师资源在全校范围内充分共享，相关学院（直属教学科研单位，以下简称“单位”）可以联合聘用教师，一个教师在同一聘期最多可以接受3个单位的聘任，并确定1个主聘单位。

合聘的教师占主聘单位相应职务岗位数，由主聘单位和合聘单位协商确定工作任务，考核和聘任结果由主聘单位报送学校。合聘期限不超过主聘合同的聘任期限。

第十条 担任学校机关部处正职以上管理职务或担任各学部主任、各学院副院长、副书记以上职务（含研究院、直属教学部

党政正职领导职务)的,不占本单位教师岗位数。

第十一条 根据国家及地方省级政府规定达到法定退休年龄可不办理退休手续的教师,不占本单位的教师岗位数。

经学校批准可延长退休年龄的教师,延聘期间不占本单位的教师岗位数。

第十二条 学校鼓励优秀人才的引进。凡属空缺岗位,必须面向海内外公开招聘,同台竞技、择优聘任。引进高层次人才岗位应当给予优先保证。

第三章 基本任职条件

第十三条 思想政治和师德表现是教师职务聘任的首要条件,认真履行教育教学职责是教师职务聘任的基本要求,课堂教学质量是教师职务聘任的主要标准。受聘教师应当在教育教学全过程和各环节中强化思想价值引领、强化教学纪律约束,做到以德立身、以德立学、以德施教,具体要求如下:

(一)坚定政治方向。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,拥护中国共产党的领导,贯彻党的教育方针。

(二)自觉爱国守法。忠于祖国,忠于人民,恪守宪法原则,遵守法律法规,依法履行教师职责。

(三)传播优秀文化。带头践行社会主义核心价值观,弘扬真善美,传递正能量。

(四)潜心教书育人。落实立德树人根本任务,遵循教育规

律和学生成长规律，因材施教，教学相长。

（五）关心爱护学生。严慈相济，诲人不倦，真心关爱学生，严格要求学生，做学生良师益友。

（六）坚持言行雅正。为人师表，以身作则，举止文明，作风正派，自重自爱。

（七）遵守学术规范。严谨治学，力戒浮躁，潜心问道，勇于探索，坚守学术良知，反对学术不端。

（八）秉持公平诚信。坚持原则，处事公道，光明磊落，为人正直。

（九）坚守廉洁自律。严于律己，清廉从教。

（十）积极奉献社会。履行社会责任，贡献聪明才智，树立正确义利观。

（十一）爱校荣校，自觉维护学校声誉，遵守《厦门大学章程》和学校各项规章制度。

第十四条 受聘教师一般应取得中华人民共和国高等学校教师资格或外国人来华工作许可，符合国家和学校规定的有关任职条件。

第十五条 教学科研并重型教师岗位任职基本条件：

（一）担任教授职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有博士学位或本学科最高学位，担任副教授岗位工作5年以上，近两年年度考核均为合格以上。除高层次人才和急需紧缺人才外，新聘教师年龄原则上不超过45周岁。

2. 除学校认定的个别学科外，应当具有一年以上国内政府、企事业单位、农村及艰苦边远地区等的挂职经历，或累计两年以上的校内挂职经历，或一年以上（不少于十个月；可累计一次，每次不少于五个月）相关学科领域国（境）外学习工作经历。

3. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成果。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高超。将思想政治教育有效融入教学，在学生培养工作中做出突出贡献。

4. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》教授一档（职务聘任）。

5. 能熟练地运用 1 门外国语进行学术研究和交流。

6. 具备学校和单位规定的其他任职条件。其中，担任教学为主型副教授职务的，其来校任助理教授或讲师以来的教学科研成果应当达到教学科研并重型副教授和教授岗位任职条件业绩要求的总和。

（二）担任副教授职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有博士学位或本学科最高学位，其中具有博士学位者在获得博士学位后担任助理教授岗位工作 3 年以上或从事博士后研究 2 年以上且已出站，其他人员担任助理教授岗位工作 6 年以上，近两年年度考核均为合格以上。新聘教师年龄原则上不超

过40周岁。

2. 具有一年以上国内政府、企事业单位、农村及艰苦边远地区等的挂职经历，或累计两年以上的校内挂职经历，或一年以上相关学科领域国(境)外学习工作经历在同等条件下优先考虑。

3. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有一定影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得较突出的成绩。承担过公共课、基础课或专业课的讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学过程，在学生培养工作中做出较大贡献。

4. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》副教授一档（职务聘任）。

5. 能熟练地运用1门外国语进行学术研究和交流。

6. 具备学校和单位规定的其他任职条件。其中，担任讲师职务的，其来校任助教以来的教学科研成果应当达到助理教授和教学科研并重型副教授岗位任职条件业绩要求的总和。

（三）担任助理教授职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有博士学位，最高学位为硕士学位者担任助教岗位工作3年以上，最高学位为学士学位者担任助教岗位工作6年以上，近两年年度考核均为合格以上。新聘教师年龄原则上不超过35周岁。

2. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教

学态度端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

3. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》助理教授一档。

4. 能熟练地运用 1 门外国语进行学术研究和交流。

5. 具备学校和单位规定的其他任职条件。

（四）担任助教职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有硕士学位，新聘教师年龄原则上不超过35周岁。

2. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

3. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》助教一档。

4. 可以运用 1 门外国语进行学术研究和教学资料的搜集。

5. 具备学校和单位规定的其他任职条件。

第十六条 教学为主型教师岗位任职条件：

（一）担任副教授职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有博士学位或本学科最高学位，其中具有博士学位者在获得博士学位后担任讲师岗位工作 3 年以上或从事博士后研

究2年以上且已出站，其他人员担任讲师岗位工作6年以上，近两年年度考核均为合格以上。新聘教师年龄原则上不超过40周岁。

2. 治学严谨，遵循教育教学规律，教学经验较丰富，教学效果优良，形成有较大影响的教育理念和教学风格，在教学改革、课程建设等方面取得突出成绩。承担过公共课、基础课或专业课的系统讲授工作，教学水平高。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出较大贡献。

3. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》副教授一档（职务聘任），其中应有发表、出版的有较大影响的教学研究或教改论文，著作或教科书等代表性成果，受到学术界的好评，且参与过具有较大影响的教育教学改革项目，或获得教学类重要奖项。

4. 能熟练地运用1门外国语进行学术研究和交流。

5. 具备学校和单位规定的其他任职条件。

（二）担任讲师职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有博士学位或本学科最高学位，最高学位为硕士学位者担任助教岗位工作3年以上，最高学位为学士学位者担任助教岗位工作6年以上，近两年年度考核均为合格以上。新聘教师年龄原则上不超过35周岁。

2. 掌握基本的教学理念和教学方法，教学基本功扎实，教

学态度端正，教学效果良好。承担课程部分或全部内容的讲授工作。将思想政治教育较好融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

3. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》讲师一档，其中应有发表、出版的教学研究或教改论文、著作或教科书等代表性成果。

4. 可以运用 1 门外国语进行学术研究和交流。

5. 具备学校和单位规定的其他任职条件。

（三）担任助教职务，应当具备下列基本条件：

1. 具有硕士学位。新聘教师年龄原则上不超过35周岁。

2. 掌握基本的教学理念和教学方法，学习态度端正。协助讲授课程部分内容。将思想政治教育融入教学，在学生培养工作中做出积极贡献。

3. 思想政治与师德师风、教学任务、教学科研业绩、教学科研业绩等效选项和社会服务等要求见《厦门大学专任教师岗位绩效考核评价指标》助教一档。

4. 可以运用 1 门外国语进行学术研究和教学资料的搜集。

5. 具备学校和单位规定的其他任职条件。

第十七条 青年教师晋升高一级教师职务时，必须有至少一年下列工作经历之一，并考核合格：

1. 担任辅导员或班主任等学生工作经历。

2. 支教、扶贫、参加孔子学院或国际组织援外交流等工作经历。

第四章 聘任组织

第十八条 学校专业技术职务聘任委员会(以下简称“学校聘委会”)负责全校教师职务的考核聘任工作,职责具体包括:

(一)组织制定并实施涉及学校教师职务考核聘任的各项规章制度。

(二)组织审定教师岗位设置方案。

(三)审批确定相关教师职务聘任人选。

(四)审查各级考核聘任程序的合规性。

(五)依法依规处理考核聘任过程中发生的争议。

(六)研究决定并实施涉及教师职务考核聘任的其他政策。

学校聘委会由9-13人组成,主任由校长和校党委书记担任,副主任由分管组织、人事人才工作的校领导担任,其他委员由分管教师思想政治、纪检监察、教学、科研等工作的校领导,以及人事处处长、教务处处长、研究生院常务副院长、科学技术处处长和社会科学研究处处长组成。岗位发生变动的,新任职务者自然为学校聘委会成员,原任职务者的学校聘委会成员资格自然终止。

人事处作为学校聘委会的秘书处单位,在考核聘任方面具体负责:

(一) 公布教师招聘岗位。

(二) 经学校聘委会指定具体负责审查相关考核聘任程序的合规性。

(三) 处理经学校聘委会指定的考核聘任过程中的争议。

(四) 提请召开学校聘委会。

(五) 办理学校聘委会交办的其他事项。

第十九条 学部委员会作为本学部所涉及学科教师职务考核聘任中学术评价的组织，在考核聘任方面的职责具体包括：

(一) 研究制定本学部所涉及学科的师资评价标准。

(二) 审议本学部所涉及各单位教师职务考核聘任实施细则和岗位设置方案，并经由人事处报学校聘委会审查批准。

(三) 审议并推荐本学部所涉及学科教师职务拟聘人选。

研究生院作为学部委员会的秘书处单位，在职务考核聘任方面的职责包括：

(一) 协助学部会议召集人组织召开会议。

(二) 负责会议相关资料的收集、整理、记录与归档工作。

(三) 办理学校聘委会和学部委员会交办的其他事项。

第二十条 单位教授委员会的职责主要包括：

(一) 讨论本单位聘委会制定的教师职务考核聘任工作细则和岗位设置方案，经单位教代会通过后报相关学部委员会审议。

(二) 评议应聘人员的学术水平和能力，并向学部委员会提出聘任建议。

单位教授委员会委员人数不少于11人，且应当为单数，设主任1人，副主任1-3人。原则上，单位党政领导均不参加本单位的教授委员会。若本单位教授人数不足的，可聘请相关学科的教授参加。一级学科数超过3个以上的单位，可根据需要按一级学科或按系或按学科门类成立下一级教授委员会。下一级教授委员会职责及组成人员由单位党政联席会议研究确定，并报人事处备案。

担任教授委员会委员的人员，应当具备下列条件：

（一）具有正高级专业技术职务，在教学、科研方面做出优秀业绩，尤其在思想政治和师德师风方面表现优秀，模范遵守国家法律法规和学校各项规章制度，无不良学术纪录。

（二）热心参与学校或单位工作，具有全局观念。

（三）为人正派，办事公道。

除上述条件外，单位党政联席会议应当制定教授委员会选举原则指引，供本单位选举教授委员会委员时参考。

教授委员会委员由本单位全体在职教师及工程、实验等专业技术人员根据原则指引选举产生。选举人因故不能参加选举的，可以书面委托其他参加选举人员代为投票。参加选举人数不足应当参加选举人数三分之二的，选举无效。得票超过参加选举人数半数以上的，始得当选。得票超过该法定票的人数超出应选委员人数的，得票较高者当选。选举结果应当在选举结束后及时公布。教授委员会每届任期原则上为三年，委员可以连选连任。主任和

副主任由全体委员推选产生，可连选连任，但原则上连任不超过一次。

教授委员会委员因退休、工作调动等原因需要更换的，应当在更换事由出现一个月内完成更换工作，替补委员的资格和产生程序按前述规定办理。

人事秘书承担教授委员会的常规工作，包括会议相关资料的收集、整理、记录与归档工作。

第二十一条 单位聘委会负责本单位教师职务考核聘任的初评工作，其职责具体包括：

（一）根据学校有关规定制定本单位教师职务考核聘任工作实施细则和岗位设置方案，提交教授委员会讨论。

（二）按规定权限负责本单位教师的考核及合同管理等工作。

（三）按规定权限负责研究讨论本单位教师职务聘任候选人，并由单位聘委会提名，提交教授委员会审议。

单位聘委会一般由7-9人组成，设主任1人，副主任1-2人。

单位聘委会以院长、院党委（党总支）书记、副院长和党委副书记为主要成员，院长担任主任，院党委（党总支）书记担任副主任。未设院级党组织的独立建制单位，由代管其党务工作的基层党委（党总支）书记担任副主任。若人数不足，系主任等也可参加。

各单位聘委会成员原则上由单位党政联席会议研究确定，并

报人事处备案；特殊情况报学校校长办公会和校党委常委会研究确定。岗位发生变动的，新任职务者自然为单位聘委会成员，原任职务者的单位聘委会成员资格自然终止。

第二十二条 议事规则：

（一）会议召集

各级委员会会议由主任委员负责召集和主持。主任委员因故不能召集和主持会议的，可以委托副主任委员代为召集和主持。各级委员会会议出席人员不足全体成员三分之二的，所做决议无效。

学校聘委会会议每年召开4次，一般每季度召开一次；确有需要的，可以随时召开。

各学部委员会会议和各单位教授委员会会议根据需要召开。

提交各级委员会审议的议题及相关材料至少应当在会议前一周提交给各级委员会秘书处，秘书处应当及时把相关材料送达本级委员会委员。

（二）审议规则

各级委员会委员以无记名投票方式表明意见，意见包括同意推荐（聘任）、不同意推荐（聘任）以及弃权等三种。未出席会议的委员不得委托他人投票或补充投票。

决议获得到会委员的三分之二以上同意票的，视为通过。

单位聘委会 有权针对教授委员会做出的评议结果提出异议，提请复审。教授委员会应当对上述异议进行复审。对于复审后做

出的决定，教授委员会不接受再次进行审议。

各级委员会委员和相关人员应当严守工作纪律，不得对外披露审议过程信息。

单位党政联席会应当就单位聘委会提名、单位聘委会提请复审和教授委员会评议制定工作细则。

（三）会议记录

各级委员会秘书处或秘书应当做好会议记录，内容包括出席评委、评审对象、评议意见、投票结果等内容，并经整理后形成会议纪要。会议记录和会议纪要应当归档管理。

（四）履职回避

各级委员会委员或相关人员在履职时，有下列情形之一的，应当回避，也不得以任何方式施加影响：

1. 涉及本人利害关系的。
2. 涉及本人亲属关系人员的利害关系的：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系、其他亲属关系。
3. 其他可能影响公正履行职责的。

第五章 聘任程序

第二十三条 教师职务聘任的基本程序：

（一）公布聘任岗位信息

学校聘委会授权人事处每年向海内外公布聘任岗位信息。所有岗位均应当对校内外应聘人员开放。

各单位经人事处批准后可以发布本单位聘任岗位信息。

（二）个人申请应聘

符合应聘条件者，均可提出应聘申请，按照聘任要求提交申请表及证明材料。各单位可根据工作需要，要求校外应聘人员提交3份专家推荐信。

（三）资格审查

各单位聘委会对应聘人员申请资格进行实质性审查，向本单位所有教职员工作公开展示应聘人员的材料，并且接受教职员工作对应聘人员的教学与科研能力发表的评价意见。

对于校外应聘人员，各单位应当进行面试，并组织应聘人员所涉学科中不少于3位专家与应聘人员谈话，形成明确的面试意见及谈话意见。面试可以采取讲授课程、学术报告等方式。

（四）同行专家评审

所有高级职务（教学科研并重型和教学为主型）的应聘人员均应当由5位校外同行专家进行评审，鼓励有条件的学院或学科试点进行国际同行专家评审。

校外同行专家应当为国内外一流大学或科研机构优势学科领域中作风正派、学术严谨的知名专家，或行业领域权威专家。同行专家评审主要针对应聘人员的业绩水平、研究能力以及未来研究潜力进行评议。

应聘教授职务者需提供3项正式发表（出版或其他形式取得）的代表性成果，应聘副教授职务者需提供2项正式发表（出版或

其他形式取得)的代表性成果。

各单位聘委会需建立校外同行评审专家库。评审结果分为“具备”和“不具备”，获得“具备”评价票数为三份以上，方可进入下一聘任程序。评审结果有效期为两年，即送审当年及下一个自然年，应聘人员在下一个自然年申请使用上一年评审结果的，需向单位提交本人签字的书面说明。

(五) 单位聘委会提名

院长(单位负责人)组织召开单位聘委会，结合学科建设及发展情况、同行专家的评审意见、基层教学与科研单位(系/研究所/教研室等)提交的推荐意见等，对应聘人员进行初评，经集体表决，形成单位聘委会提名意见，在单位内公布。

(六) 教授委员会评议

各单位教授委员会按照岗位要求，结合同行专家评审、面试意见、单位聘委会提名意见，可以采用个人述职、面试答辩、业绩展示等方式对单位聘委会提名的聘任候选人的教育教学能力、科研学术能力及发展潜力等进行评议表决，并形成具体评议意见。

(七) 单位党委(党总支)出具思想政治考察意见

从资格审查阶段开始，单位党委(党总支)对拟聘人员进行综合考察。重点加强思想政治、师德师风、学术观点、廉洁自律、现实表现等五个方面的审查力度，形成思想政治考察意见。在考察过程中，单位党委(党总支)书记、院长、教授委员会主任原

则上应与拟聘人员进行面对面谈话。

各单位应当将通过的推荐人选名单、应聘资料、评议结果向本单位教职员工公示，公示期为七个工作日。在公示期结束后一周内，单位应当向人事处提交评议结果和相关评审材料，包括申请者应聘材料、同行专家评审意见、单位聘委会提名意见和教授委员会评议意见；向学校党委有关部门提交思想政治考察意见。

（八）学部委员会审议

学部委员会结合同行专家和教授委员会的评议意见，对中级以上职务应聘人员的教育教学能力、学术水平与能力进行审议表决，并做出审议决议，审议决议在本学部范围内进行公布。

（九）学校党委行政部门审查

学校党委行政部门对各单位党委（党总支）出具的拟聘教师思想政治考察意见进行审核，提出具体审核意见。

（十）学校审查批准

学校聘委会对整个聘任过程进行程序审查，并在确认应聘人员无剽窃、弄虚作假等违反学术规范的行为和思想政治考核无异议后，对各学部委员会提交的高级职务应聘人员的审议决议进行审查批准，委托学校分管人事人才工作的校领导对中初级职务人员进行审查批准。

聘任人员名单由人事处通过学校信息门户或学校人才招聘网进行公示，公示期为七个工作日。

（十一）确立聘任关系

校长或其授权代表与受聘人员签订合同并颁发聘书。学校或其他主管部门对于确立聘任关系另有规定的，从其规定。

第二十四条 依特别程序申请

（一）破格聘用

在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用的，或在科学研究和社会服务等方面做出特别突出贡献的，允许其在年龄、学历学位、任职年限、海外或挂职经历、外语条件等方面依程序申请破格聘用。

申请破格的应聘人员在各级委员会评审中，获得的同意票数应当达到到会委员人数的五分之四，且在同行专家评审中，获得的“具备”评价票数应当达到全票。

（二）代表性成果评价

在教学改革、课程建设等方面取得创造性成果，发挥示范引领作用的，或在科学研究和社会服务等方面做出特别贡献的，可提交三项具有代表性的突出成果申请晋升高一级职务。三项代表性突出成果的类型不限，应当具有标志性、创新性和引领性，具体程序如下：

1. 代表性成果需由人事处送请至少5名校外同行专家进行评审。鼓励有条件的学院或学科试点进行国际同行专家评审。

2. 学校从校内外相关领域知名教授中遴选建设专家库。在相关聘任工作开展时，学校随机抽选5-9名专家组成专业技术职务评审专家组（以下简称“专家组”）。

3. 应聘人员在通过单位聘委会提名、教授委员会评议、单位党委（党总支）思想政治考察和公示环节后，学校组织专家组对应聘人员进行答辩评审。专家组同意票数应当达到到会人数的三分之二，方可进入后续聘任程序。

4. 应聘人员在单位聘委会提名、教授委员会评议、学部委员会审议、学校聘委会审查批准等各级评审中，获得的同意票数应当达到到会委员人数的五分之四，且在同行专家评审中，获得的“具备”评价票数应当达到全票。

（三）院长特别提名和院士特别举荐

对于在教学科研业绩等某一方面取得标志性成果的高级职务应聘人员，可由院长特别提名或院士特别举荐，经同行专家评审、单位党委（党总支）思想政治考察和公示后，直接进入学校评审程序。具体要求如下：

1. 院长特别提名或院士特别举荐以书面推荐报告的形式提出，并报人事处进行备案。一经备案，即认定为已使用一次院长特别提名权或院士特别举荐权，且计入职务申请次数。

2. 原则上，教师在岗人数不满一百人的，院长在一个任期内可使用一次特别提名权；教师在岗人数在一百人以上，院长在一个任期内可使用两次特别提名权。院长特别提名权每年最多可使用一次。任期内未使用的特别提名权，不可延期累计使用。

3. 全职在岗的院士每四年可行使一次特别举荐权。四年内未使用的特别举荐权，不可延期累计使用。人事处为每位经特别

提名或特别举荐而获聘的教师建立人才档案，跟踪其成长情况，定期就其发展情况向学校聘委会报告。学校将根据特别提名权和特别举荐权的使用效果，在下一周期中调整推荐权限名额。

（四）申请使用破格聘用、代表性成果评价、院长特别提名和院士特别举荐的，应当在单位资格审核程序前提出。

申请常规程序聘任的人选，在任何一个评审程序中未获通过的，除经专题会议研究认定为急需引进或学科建设需要的特殊人才外，均不能在当年度提出使用代表性成果评价、院长特别提名和院士特别举荐、破格聘用等方式。

第二十五条 有限次职务申请

申请副教授职务、教授职务的人选一般具有三次申请机会。申请次数的计算以进入校外同行专家评审程序为准（含使用在有效期内的校外同行专家评审结果）。

经三次申请未获通过的，原则上间隔三年以上或达到国家及地方省级政府规定法定退休年龄的前一年可以再次申报。

当年度提交申请未获校外同行专家评审通过的，原则上应当间隔一年以后方可再次申请，即不可于次年连续申请。

第二十六条 聘任工作过程中有关材料档案应当妥善留存至少十年，保证整个工作过程可追溯。

第二十七条 对于学校急需引进的高层次人才和急需紧缺人才，确有必要的，经学校聘委会研究同意，可以简化聘任程序。

入选人才计划的高级职务申请者，教师职务聘任程序可结合

人才岗位遴选相关评审程序进行。

第二十八条 因违反师德师风、学术道德规范或有其他违法违规违纪违规情形受到处分、处理的应聘人员，处分、处理期内不受理其职务聘任申请。

涉及违反师德师风、学术道德规范或有其他违法违规违纪违规行为正在接受调查的应聘人员，暂停其职务聘任申请程序。

第二十九条 在单位公布和公示期内，对单位各级委员会审议结果或决定有异议的应聘人员或相关教职员工，可以书面形式向单位聘委会提出一次复审申请，经单位聘委会研究同意，提交相应委员会进行复审。

在学校公布和公示期内，对学校各级委员会审议结果或决定有异议的应聘人员或相关教职员工，可以书面形式向学校聘委会提出一次复审申请，经学校聘委会研究同意，提交相应委员会进行复审。

在提出复审申请时，应聘人员或相关教职员工应当同时提供相关证据或线索。对于超出规定期限的复审申请，各级聘委会可以不予受理。

应聘人员或相关教职员工对于各级委员会的复审结果不服的，可根据《厦门大学教职工申诉办法（暂行）》提出申诉。

第三十条 为推动单位教师职务聘任工作公平公正开展，帮助单位提升聘任工作水平，学校在教师职务聘任过程中实施独立观察员制度。学校不定期组织抽查，委派独立观察员参与各单位

教师职务聘任全部或部分过程。每组观察员应不少于3人。观察员要认真学习学校和有关单位教师职务聘任规章制度，观察和记录各单位聘任工作开展情况，并将发现的问题及时报告人事处，帮助有关单位依法依规开展聘任工作。观察员在参与各单位教师职务聘任过程中，不直接向各单位发表意见。

第三十一条 为更好地维护应聘人员的权益，学校根据工作需要，成立聘任事宜复核工作组，对在聘任过程中出现较大争议且难以形成决议的事宜，进行深入调查研究和充分交换意见，并形成书面报告提交学校聘委会审议。

第六章 合同管理

第三十二条 受聘教师应当与学校签订合同。有关合同条款和合同订立等事宜，按照《厦门大学教职员工聘用制度试行办法》等相关规定执行。

第三十三条 教师合同分为固定期限合同和无固定期限合同。固定期限合同期限届满，合同终止。受聘人员达到退休年龄的，无固定期限合同或固定期限合同终止。

中级以下职务教师固定期限合同，每一聘期一般为三年。高级职务教师固定期限合同，每一聘期一般为五年。

在本校连续工作已满十年且年龄距国家规定的退休年龄已不足十年的教师，可与学校签订无固定期限合同。

学校需要的优秀特殊人才，经学校聘委会审查批准，可以与

学校签订无固定期限合同。

如有特殊情况，一方提出要求，经双方协商同意，也可订立两年以下期限的合同。

第三十四条 新聘教师的试用期包括在合同期限内。在试用期满之前，用人单位应当按岗位要求，对受聘人员是否胜任岗位要求进行考评。经确认能够胜任岗位要求的，按规定程序上报学校确认其相应教师职务。如经试用期考核不能胜任岗位要求的，学校与其解除合同。

第三十五条 为营造宽松的学术环境，确保部分教师能按照科学研究的内在规律潜心从事创造性研究，学校允许部分教师免于考核。此类人员由单位聘委会推荐并报学校聘委会研究确定。

担任学校、机关部处、直属单位处级以上党政职务的教师以及兼任教学科研单位处级党政职务的教师，考核要求按照学校有关规定执行。

第三十六条 学校和各单位根据合同对受聘教师履行合同的情况进行考核。除根据有关规定可免于考核的人员外，所有受聘教师均应当参加考核。无正当理由不参加考核的，考核结果可直接确定为不合格。

考核分为年度考核和聘期考核。年度考核由各单位聘委会组织实施，考核结果报人事处备案；聘期考核由人事处组织实施。

与学校签订无固定期限合同的高级职务教师，每五年由人事处根据合同任务要求组织进行综合考核；与学校签订无固定期限

合同的中初级职务教师，每三年由人事处根据合同任务要求组织进行综合考核。

第三十七条 考核结果作为调整受聘教师岗位、工资以及续订合同的依据。

年度考核不合格的，学校有权调整其工作岗位。年度考核不合格且不同意调整岗位，或连续两年年度考核不合格的，学校有权解除合同。聘期考核不合格的，学校有权不予续聘。

与学校签订无固定期限合同的教师经综合考核被确定为不合格的，学校有权调整其工作岗位。

第三十八条 受聘教师必须严格遵守高校教师职业道德。学校严格实行师德“一票否决”，对有下列情形之一的，学校将按照有关规定给予劝诫、警示和处分；情节严重的，按照有关程序解除合同：

（一）在教育教学中及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、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）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。

（五）要求学生从事与教学、科研、社会服务无关的事宜。

（六）与学生发生任何不正当关系，或存在任何形式的猥亵、

性骚扰行为。

(七) 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。

(八) 在招生、考试、推优、保研、就业及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

(九) 索要、收受学生及家长财物，参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，或利用家长资源谋取私利。

(十) 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。

(十一) 违反国家法律法规的宗教活动。

(十二) 其他违反高校教师职业道德的行为。

第三十九条 受聘教师应当遵守国家法律法规以及学校和单位的规章制度，有下列情形之一的，学校将按照有关规定给予劝诫、警示和处分；情节严重的，按照有关程序解除合同：

(一) 严重失职，营私舞弊，给学校造成重大损害的，严重损害学校声誉的。

(二) 以欺诈、胁迫的手段使学校在违背真实意思的情况下订立或者变更合同的。

(三) 连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的。

(四) 年度考核不合格且不同意接受调整工作岗位的，或者年度考核不合格经调整工作岗位后，次年年度考核仍不合格，学

校提前30日书面通知的。

(五) 未获得学校批准，在校外兼任实职。

(六) 受到开除处分的。

(七) 受到公安治安拘留处罚或者被依法追究刑事责任的。

(八) 其他严重违反国家法律法规以及学校和单位规章制度的情形。

第四十条 在聘期内，学校按照以下程序作出解除合同处理：

(一) 单位成立调查组，负责证据收集和事实调查。

(二) 单位聘委会依据相关规定，根据调查结果形成书面处理建议，并将书面处理建议和相关证据材料报送人事处。

(三) 人事处及相关部门成立工作组，对单位提供的书面处理建议进行核查，并形成初步处理意见。

(四) 学校工会组织7-9名教职工代表，对初步处理意见进行讨论，并根据多数意见，形成书面建议。

(五) 人事处提请学校聘委会研究决定。

(六) 人事处将学校聘委会决定通知学校工会。

(七) 人事处根据学校聘委会决定，发出处理通知，送达本人。

(八) 人事处将处理决定存入个人档案。

第四十一条 受聘教学为主型岗位的教师，在合同期满后，经考核合格，并符合教学科研并重型教师岗位相应职务任职条件

要求，可申请转聘教学科研并重型岗位同级教师职务。

第七章 附则

第四十二条 对于1964年7月31日以前出生的教师在教师职务聘任上可放宽对学位的要求；对于1964年8月1日以后出生的教师，职务聘任的学位要求严格按照本条例规定执行。

第四十三条 本条例中所称“以上”“以下”“以前”“以后”，如无特别说明，均含其本数（级）。

第四十四条 本条例中关于教师职务聘任、聘任期间的待遇、合同管理和解聘、辞聘等规定的未尽事宜，均按《厦门大学教职员工聘用制度试行办法》及本条例配套文件执行。

第四十五条 本条例自公布之日起施行。学校此前颁布的其他相关文件中有与本条例不一致的，以本条例为准。

第四十六条 本条例由学校党委人才工作办公室/人事处负责解释。