

厦门大学新引进教师准聘—长聘岗位 管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实全国教育大会精神和《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等文件精神，进一步优化师资队伍结构，引进和培养一批适应世界一流大学建设需要的优秀师资，打造新时代高素质教师队伍，结合学校实际，制定本管理办法。

第二条 学校按照总量控制、公开招聘、合同管理、合理流动的原则，设置新引进教师准聘岗位和长聘岗位，完善教师聘任制度。

第二章 岗位设置

第三条 新引进助理教授和副教授聘为准聘岗位，新引进教授一般聘为长聘岗位。

第四条 准聘岗位教师按照固定期限方式管理，强化合同管理与考核评估要求，在合同期内未获聘长聘岗位的，合同到期自然终止聘任关系。

长聘岗位教师在身体健康，遵守国家和学校规章制度、恪守师德规范、完成合同约定任务的前提下，可工作至国家法定或学校规定的退休年龄。

第三章 申请条件及聘任程序

第五条 新引进教师聘为准聘—长聘岗位的，应当具备以下条件：

（一）坚持正确政治方向，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，具有爱国奉献精神，做“四有”好老师。

（二）具有高尚道德情操，恪守《新时代高校教师职业行为十项准则》等职业道德规范。

（三）具有博士学位，有较好的发展潜力，身体健康。

（四）符合《教师资格条例》及《厦门大学教师职务聘任条例（2017年修订）》的有关规定。

（五）新引进的助理教授和副教授的业绩成果应不低于学校及各学科专任教师岗位绩效考核评价指标相应职务一档（职务聘任）的相关业绩。新引进的教授的业绩成果应不低于学校及各学科专任教师岗位绩效考核评价指标教授一档（职务聘任）的相关业绩，且学术水平至少应达到所在学科现有教授的中上水平。

各单位应根据学科发展规划，设定学科发展的学术机构目标群，参照目标群师资队伍水平制定本学科师资评价的参照标准。

第六条 聘任程序按照《厦门大学教师职务聘任条例（2017年修订）》及有关规定执行。

第四章 合同管理与考核评估

第七条 单位聘委会应根据学科发展规划和队伍建设规划，确定具体、明确的合同期内岗位职责。

第八条 合同期内，学校对准聘岗位教师实施年度考核

和长聘岗位评估；对未申请长聘岗位评估的首聘期准聘助理教授实施聘期考核。考核评估应包括思想政治与师德师风、人才培养、科学研究、社会服务和学术发展潜力等内容。职务晋升工作可结合长聘岗位评估工作进行。

合同期内，学校按照专任教师岗位绩效考核评价办法对教授实施年度考核和聘期考核。

第九条 年度考核由所在单位负责，年度考核结果报学校人事处备案。

第十条 准聘助理教授的每个合同期为三年，总合同期原则上不超过六年。总合同期内，可享有两次申请长聘副教授岗位评估的机会。其中，在首个合同期满前三个月时可享有一次申请机会，第二次申请应间隔一年以上。教学科研业绩特别突出的，经本人申请、单位聘委会同意和学校批准，可在首个合同期第二年结束时提前申请长聘副教授岗位评估。

总合同期六年期满时未获聘长聘副教授岗位的，合同到期自然终止聘任关系。首聘期内未申请长聘岗位评估或未通过长聘岗位评估的准聘助理教授，在首个合同期满前三个月时进行聘期考核，聘期考核不合格的，首聘期合同到期自然终止聘任关系。

第十一条 准聘副教授的合同期为五年。在合同期第四年结束时启动长聘岗位评估工作，准聘副教授提出长聘副教授或教授职务申请。教学科研业绩特别突出的，经本人申请、单位聘委会同意和学校批准，可在合同期第三年结束时提前

启动长聘岗位评估。合同期满时未获聘长聘副教授岗位或教授岗位的，合同到期自然终止聘任关系。

第五章 长聘岗位评估

第十二条 所在单位应向学校人事处报送长聘岗位评估日程安排。学校人事处委派独立观察员列席相关会议。

第十三条 长聘副教授和教授岗位的评估标准为：申请人自获聘准聘岗位至提出长聘岗位申请时，所取得的业绩成果不低于学校及各学科专任教师岗位绩效考核评价指标相应职务一档（职务聘任）的相关业绩，且学术水平至少应达到所在学科现有教师同级职务人员的中上水平。

第十四条 学校按照人文社科、理工地科和医科分别成立长聘教职评估专家组（以下简称“专家组”），由学校分管人才人事工作的校领导担任组长。

长聘教职评估专家组作为学校专业技术职务聘任委员会（以下简称“学校聘委会”）的下设机构，由11~15位各学科讲席教授、特聘教授、教授组成。

学校建立长聘教职评估专家库，根据工作需要随机选取专家成立长聘教职评估专家组。

长聘岗位评估会议由组长负责召集和主持。组长因故不能召集和主持会议的，可以指定一名专家主持会议。到会委员人数为11~15人时，会议为有效。

委员以实名方式表明意见，意见包括同意推荐（聘任）、不同意推荐（聘任）以及弃权等三种。

推荐（聘任）意见或决议获得到会委员的三分之二及以

上同意票的，视为通过。

第十五条 长聘岗位评估程序

（一）个人申请。个人提出评估申请，同时提供自我评估报告。准聘助理教授提交合同期内发表（出版）的3篇（部）个人代表性学术成果，准聘副教授提交合同期内发表（出版）的5篇（部）个人代表性学术成果。

（二）同行专家评审。评审专家应为国内外一流大学或研究机构的教授或研究员。学校鼓励“双一流”建设学科试点进行国际同行专家评审。

（三）单位评审。主要为院长提名、教授委员会评议和单位党委（党总支）思想政治考察。

（四）学校审批。主要为学部委员会审议、长聘教职评估专家组评审、学校党委部门审察和学校聘委会审查批准。

第十六条 在公示期内，对审议结果或决定有异议的应聘人员或相关教职员工有权向直接负责审议的委员会提出书面意见，提请进行复审。在提出异议时，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异议，各级委员会可以不予受理。

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。

第六章 薪酬福利

第十七条 受聘准聘岗位的教师合同期内入选“厦门大学南强青年拔尖人才支持计划”A类人才的，纳入“厦门

大学南强青年拔尖人才支持计划”管理，并享受相应待遇。

第十八条 学校按照同级职务人员的标准为准聘岗位和长聘岗位教师提供相应薪酬待遇、安家费等待遇。

第十九条 受聘准聘岗位的教师同等享受子女教育、奖教金评选等方面的福利待遇。符合申领厦门市新引进人才生活补贴、申请保障性住房等条件的，按照厦门市有关规定办理。

第七章 附则

第二十条 本办法适用于2019年及之后新引进的助理教授、副教授和教授。

第二十一条 各单位可在不低于本办法有关条件和要求的基础上，制定本单位实施细则，并报人事处备案。

第二十二条 本办法由学校人事处负责解释。

第二十三条 本办法自公布之日起施行，学校此前颁布的其他相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。