

# 厦门大学教师职务聘任条例

## (2017年修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为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，打造世界一流教师队伍，根据教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》及《厦门大学章程》《厦门大学教职工绩效考核评价体系改革方案》，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、双方自愿签订聘用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，保障教师的劳动积极性和学术创造力得以充分发挥。

### 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教师职务设助教、助理教授、副教授、教授；教学为主型岗位教师职务设助教、讲师、副教授。其中，助教为初级职务，讲师、助理教授为中级职务，副教授和

教授为高级职务。

**第七条** 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、军事理论课程等四类全校性公共课程和对外汉语课程的教学任务的教师，可以选择应聘教学为主型教师岗位。

除上述岗位外，其他教师岗位（含上述四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** 教师职务岗位根据教学科研和学科建设的需要设置，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。

**第十条** 学校保障担任管理职务的教师认真履行管理职责，受聘教师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。

担任学校、机关部处、直属单位处级及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，其考核要求按照学校有关规定执行。

**第十一条** 根据国家及地方省一级政府规定年满60周岁可不办理退休手续的教师，受聘教师职务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授，延聘期间不占本单位的教授岗位数。

**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。引进优秀人才的岗位应给予优先保证。

### **第三章 基本任职条件**

**第十三条** 受聘教师的思想政治表现和课堂教学质量是教师职务聘任的首要标准。受聘教师应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：

1. 热爱中华人民共和国，忠诚于党和人民的教育事业，全面贯彻党的教育方针，遵守中华人民共和国宪法和各项法律、法规。
2. 有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，爱岗敬业、诚实守信、严谨治学、为人师表。
3. 热爱学校，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** 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、警示和必要处分；情节严重的，按照有关程序取消其教师职务聘任资格：

1. 损害国家利益，损害学生和学校合法权益的行为；
2. 在教育教学中有违背党的路线方针政策的言行；
3. 进行传教活动或其他违反国家法律法规的宗教活动；

4. 在科研工作中存在弄虚作假、抄袭剽窃、篡改侵吞他人学术成果等学术不端行为，违规使用科研经费以及滥用学术资源和学术影响；

5. 影响正常教育教学工作的兼职兼薪行为；

6. 在招生、考试、学生推优、保研等工作中徇私舞弊；

7. 索要或收受学生及家长的礼品、礼金、有价证券、支付凭证等财物；

8. 对学生实施性骚扰或与学生发生不正当关系；

9. 其他违反高校教师职业道德的行为。

**第十六条** 教学科研并重型教师岗位任职基本条件：

1. 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，近两年年度考核没有不合格的记录。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，须具有一年以上（可累计）相关学科领域国（境）外学习工作经历或国内政府、企事业单位、农村及艰苦边远地区等的挂职经历；

(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》教授一档（职务聘任）；

(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。

2. 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，近两年年度考核没有不合格的记录。新聘教师年龄原则上不超过40周岁；

(2) 具有相关学科领域国(境)外学习工作经历或国内政府、企事业单位、农村及艰苦边远地区等的挂职经历者在同等条件下优先考虑；

(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)；

(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。

3. 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，近两年年度考核没有不合格的记录。新聘教师年龄原则上不超过35周岁；

(2) 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；

(3) 可以运用1门外国语进行学术研究和交流；

(4) 具备学校和单位规定的其他任职条件。

4. 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。除体育和艺术等个别学科外，其他学科不选聘助教；

(2) 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；

(3) 可以运用 1 门外国语进行学术研究和教学资料的搜集；

(4) 具备学校和单位规定的其他任职条件。

### **第十七条 教学为主型教师岗位任职条件：**

#### **1. 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，近两年年度考核没有不合格的记录。新聘教师年龄原则上不超过 40 周岁；

(2) 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）；

(3) 能熟练地运用 1 门外国语进行学术研究和交流；

(4) 具备学校和单位规定的其他任职条件。

#### **2. 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，近两年年度考核没有不合格的记录。新聘教师年龄原则上不超过 35 周岁；

(2) 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；

(3) 可以运用 1 门外国语进行学术研究和交流；

(4) 具备学校和单位规定的其他任职条件。

3. 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。除体育学科外，其他学科不选聘助教；

(2) 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；

(3) 可以运用1门外国语进行学术研究和教学资料的搜集；

(4) 具备学校和单位规定的其他任职条件。

**第十八条** 经学校专业技术职务聘任委员会（以下简称“学校聘委会”）认定的特别优秀人才，可以不受学历、学位、履职年限、年龄等条件的限制予以破格聘用。

#### 第四章 聘任组织与聘任程序

**第十九条** 学校聘委会负责全校教师职务的考核聘任工作，其职责具体包括：（1）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；（2）组织审定教师编制和岗位设置方案；（3）审批确定相关教师职务聘任人选；（4）审查各级考核聘任程序的规范性；（5）处理或指定处理聘任过程中发生的争议；（6）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，设主任2名、副主任2~3名，主任由校长和校党委书记担任。其他委员由分管组织、宣传、纪检监察、人事、教学、科研等工作的校领导，以及学校相关职能部门的负责人组成，具体人选由学校校长办公会议研究确定。

人事处作为学校聘委会的秘书处单位，具体负责：（1）公布

教师聘用岗位；（2）经学校聘委会指定具体负责审查相关聘任程序的规范性；（3）受理或经学校聘委会指定处理聘任过程中发生的争议；（4）形成聘任报告提交学校聘委会；（5）办理学校聘委会交办的其他事项。

**第二十条** 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终审组织，在教师职务考核聘任方面的职责具体包括：（1）研究制定本学部所涉及学科的师资评价标准；（2）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批；（3）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，在教师职务考核聘任方面的职责包括：（1）协助学部会议召集人组织召开会议；（2）负责会议相关资料的收集、整理与归档工作；（3）办理学校聘委会交办的其他事项。

**第二十一条** 单位教授委员会的职责主要包括：（1）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；（2）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。

单位教授委员会由11~15人组成，设主任1人，副主任2~3人。具体遴选办法及议事规则另行规定。

**第二十二条** 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：（1）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；（2）按规定权限负责本单位教师的考核及合同管理等工作；（3）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



院长（单位负责人）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（总支）书记、副院长和党委副书记为主要成员，若人数不足，系主任等也可参加。院长担任主任，院党委（总支）书记担任副主任。各单位聘委会成员由单位党政联席会议研究确定，并报学校校长办公会议审批。

### **第二十三条 教师职务聘任的基本程序：**

#### **1. 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。

#### **2. 个人申请应聘**

符合应聘条件者，均可提出应聘申请。校外应聘人员除按聘任要求提交申请表及证明材料外，原则上还应向相关单位提交3位专家提供的推荐信。

#### **3. 资格审查**

各单位聘委会对应聘申请人资格进行真实性审查，向本单位所有教职员工作公开展示应聘人的材料，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。

#### **4. 同行专家评审**

所有高级职务的应聘人员均应由5位校外同行专家进行评审。同行专家评审主要针对应聘人员的研究能力以及未来研究潜力进行评议。

各单位聘委会需建立校外同行评审专家库。评审结果在两年内有效。凡半数以上评审专家认为应聘人员学术能力、潜力不具

备相应职务或应聘条件，不再进行下一步的聘任工作。

## 5. 院长提名

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，对应聘申请人进行初评，形成院长（单位负责人）提名意见，并在单位内公布。

院长（单位负责人）应该把提名意见，连同上述推荐意见、讨论意见，以及公布期间收到的异议，一并提交单位教授委员会评议。

单位党政联席会议应当就院长提名制定具体细则，并提交单位教代会通过。

对于首次应聘厦门大学教师职务的人员，各单位应当进行面试，并组织应聘人所涉学科中不少于3位教授与应聘人员谈话，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。

## 6. 教授委员会评议

各单位教授委员会按照岗位要求，结合同行专家评审意见，采取面试、述职、答辩等方式对院长提名的聘任候选人进行评议表决。

## 7. 单位党委（党总支）思想政治考察

单位党委（党总支）通过函调、实地走访、发表言论审查、与本人谈话等形式，对拟聘人员的思想政治表现、意识形态有关情况、遵纪守法及奖惩情况、道德品行及协作精神等进行综合考察，形成思想政治考察意见。在思想政治考察过程中，单位党委（党总支）书记、院长、教授委员会主任须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公示，公示期为一周。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、院长提名意见和教授委员会评议意见；向党委教师工作部提交思想政治考察意见。

#### 8. 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，对助理教授以上职务应聘人员的学术水平与能力进行最终审查，并做出聘任决议，聘任决议在本学部范围内进行公布。

#### 9. 学校党委部门审查

学校党委教师工作部牵头并会同党委宣传部、党委保卫部（处）、人事处、国际合作与交流处、台港澳事务办公室等有关部门，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。

#### 10. 学校聘委会审查批准

学校聘委会对整个聘任过程进行程序审查，并在确认应聘者无剽窃、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聘任决议做出批准决定。

经学校聘委会批准确定的聘任人员名单，由学校聘委会秘书处通过学校信息门户进行公示，公示期为一周。

#### 11. 确立聘任关系

校长或其授权代表与受聘人员签订聘用合同并颁发聘书。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 议事规则：**

## 1. 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，可以委托其他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，分别在三月、六月、九月和十二月召开；确有需要的，也可以随时召开。

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。

## 2. 议事规则

各级委员会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。未出席会议的委员不得委托他人投票。

聘任意见或决议获得到会委员的三分之二以上同意票的，视为通过。

院长有权针对教授委员会做出的决定提请重新审议。教授委员会应当对上述异议进行重新审议。对于重新审议后做出的决定，教授委员会不接受再次进行审议，但应当作为异议提交学部委员会。单位应当就重新审议事项制定细则，并提交单位教代会通过。

各级委员会委员应当严守工作纪律，不得对外披露审议过程。各级委员会的委员与议题讨论人员存在近亲属关系的，应当回避。

## 3. 会议记录

各级委员会秘书处或秘书负责记录会议的组织、进程、议题、

报告与发言的主要内容和议定的有关事项，并经整理后形成会议纪要。

**第二十五条** 对于学校急需引进的高层次特殊人才，学校聘委会视必要可以简化聘任程序。

**第二十六条** 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。

## 第五章 聘用合同与合同管理

**第二十七条** 受聘教师须与学校签订聘用合同。有关聘用合同的条款和聘用合同的订立等事宜，按《厦门大学教职员工聘用制度试行办法》的相关规定执行。

**第二十八条** 教师聘用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，聘用合同终止。受聘人员到达退休年龄的，无固定期限合同终止。

中级以下职务教师的聘用合同为固定期限合同，每一聘期一般为3年。中级以下职务教师在2个固定期限合同聘期内未能受聘高一级职务岗位，学校不再续聘。

高级职务教师固定期限合同，每一聘期一般为5年。担任副教授职务的教师在2个固定期限合同聘期内2次应聘教授职务岗位未获通过，若非岗位限制，学校不再续聘。

担任教授职务连续受聘2个以上聘期的教师，经考核合格，可以与学校签订无固定期限合同。

凡工作累积已满25年（其中须在本校工作5年以上）或者在本校连续工作已满10年且年龄距国家规定的退休年龄已不足10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，可以直接与学校签订无固定期限合同。

如有特殊情况，经一方提出要求，双方协商同意，也可订立两年以下期限的聘用合同。

**第二十九条** 新招聘的教师的试用期包括在聘用合同期限内。在试用期满之前，用人单位应按岗位要求，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。如经考评不能胜任岗位要求的，学校与其解除聘用合同。

**第三十条** 受聘教师在聘期内承担国家重大科研课题或重大横向科研课题，科研任务特别重的，可向所在单位提出适当减少教学工作量的申请，单位聘委会审议同意后报学校聘委会研究决定。

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。

**第三十一条** 学校和各单位根据聘用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等次。

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，考核结果报学校人事处备案；聘期考核由学校人事处组织实施。与学校签订无固定期限合同的教师，每5年由学校人事处根据合同任务要求组织进行综合考核。

**第三十二条** 考核结果作为调整受聘教师岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

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，或者连续两年年度考核不合格的，学校有权解除聘用合同。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等次的，学校有权调整其工作岗位。

**第三十三条** 受聘教学为主型岗位的教师，在合同期满后（签订无固定期限合同的教师履约满1年后），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教师职务，但应聘高一级教师职务需该学科公布有相应的教师招聘岗位。

## 第六章 附则

**第三十四条** 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有关规定执行。

**第三十五条** 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）。

**第三十六条** 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》及本条例配套文件的相关规定执行。

**第三十七条** 本条例由学校人事处负责解释。

**第三十八条** 本条例自2018年8月1日起施行。学校此前颁布的其他相关文件中有与本条例不符的，以本条例为准。