

# 复旦大学人事处

校人通[2013]54号

## 关于2013年高级职务聘任岗位设置结果 及做好相关后续工作的通知

经济学院：

经学校校长办公会议研究，确定了2013年度高级职务聘任的工作方案。现将岗位设置结果及相关工作通知如下：

### 一、2013年岗位设置结果

2013年你单位高级职务的岗位数为：正高级岗位 4 个；副高级岗位 4 个。

### 二、具体工作安排

#### 1、准备工作

院系应对2012年高级职务聘任工作进行认真总结，并不断完善。

各单位如有对实施细则、学术评价标准进行修订，院系学术组织改选、增选等情况，应通过相应的学术民主程序进行。新的院系实施细则、学术评价标准、《院系各类聘任组织基本情况表》（表1）需在单位内部公示后，于11月6日前报人事处备案。

同时，院系需加强对“代表性成果”评价机制的宣传力度，让每一位参与学术评价的专家教授、每一位候选人都深刻理解“代表性成果”评价机制的核心价值和评价标准。（具体请见附件：《“代表性成果”评价机制宣传提纲》）

#### 2、岗位设置

各单位根据学校批准的岗位数自主设岗。11月6日前完成岗位设置，填写《高级职务岗位设置汇总表》和《高级职务岗位招聘信息表》，报人事处。

#### 3、公开招聘、候选人材料公示

岗位招聘的信息通过人事处主页公开发布，招聘期为10个工作日，期间教师个人提交申请材料（个人需提交的申请材料包括：《复旦大学教师高级职务申报表》；成果引用与评价情况；能代表自己学术水平的成果（正高级一般应提交3-5项、副高级2-3项）（复印件）；院系要求应聘者提供的其他材料）

院系须将所有申请人的申报材料在本单位内部公示5个工作日。候选人材料公示结束后，各院系应填写《公示情况反馈表》（表7-1）交人事处备案，并将收到的投诉意见与候选人申报材料一并提交院系教授会在资格提名环节予以审

议。

#### 4、院系资格提名

各院系教学指导委员会、教授会应于 11 月 29 日前完成对申请者的资格提名工作，填写《院系资格提名情况汇总表》。

#### 5、同行评议

院系将资格提名通过候选人的外审材料送人事处（校外评审的具体材料要求，人事处将另发通知）。

12 月 20 日前完成校外评议工作。对于通过 2012 年校外同行评审的候选人，如果 2013 年仍然通过院系资格提名，2012 年的外审结果仍然有效。

#### 6、考察推荐、名单公示

12 月 27 日前，院系学术委员会根据外审评议结果进行学术综合考察，并按照学校核定的岗位数投票推荐正式人选，并填妥《院系聘任结果汇总表》报人事处。

院系须将通过考察推荐的正式人选名单在本单位范围内进行公示。

#### 7、学术终审

2014 年 1 月 15 日前，学校学术评议专家组进行学术终审。

#### 8、学校聘任

人事处准备材料，报学校审定、聘任。

### 三、其他说明

1、2013 年高级职务聘任人员的聘任时间为 2013 年 12 月。

2、通知中提到的需报送人事处的表格，都需要同时提交纸质正式版本和电子版。

附件： 1、复旦大学教师高级职务聘任办法（2013 修订）

2、《“代表性成果”评价机制宣传提纲》

3、2013 年高级职务相关表格材料（表格的电子版纳请至人事处主页——下载专区下

载）



## 坚持“代表性成果”评价机制，建立科学合理的学术评价体系

2012年开始，学校在高级职务聘任工作中全面实施“代表性成果”评价机制。所谓“代表性成果”，是指教师在稳定的学科方向上通过持续的研究，形成的能代表自己学术水平的创新性成果。学校推行“代表性成果”评价机制的目的，是将评价重心从成果数量转到成果质量上，鼓励广大教师在学术活动中，将学术质量和学术创新作为主要努力方向，引导学术事业健康发展，形成更健康的学术生态。

在高级职务评审过程中，“代表性成果”评价机制的实施应当注意以下四个方面：

第一、教师高级职务的聘任应当坚持以“依法教学”、“教书育人”、“为人师表”为导向；坚持以学术质量为评价标准，强调高质量、原创性的学术成就。

第二、“代表性成果”评价机制在根本上立足于对教师的整体评价，其核心是改变过去唯数量论的人才评价方式，围绕候选人的学术贡献、学术活力和学术影响等方面，对其学术质量和实际贡献进行全面、公正、客观的判断。各级学术评审组织在评审中应当统筹考虑教师在教书育人、学术创新、社会服务等各方面的综合业绩、能力和贡献。

第三、“代表性成果”评价机制意味着学校对院系的学术机构授予充分的学术评价自主权。院系及其各级学术评审组织应当从学科特点出发，通过公开、透明、符合学术民主的程序制定好本学科的学术评价体系。同时院系各级学术评审组织中的每一位评审专家，必须坚持以促进学科发展，遴选优秀人才为宗旨，本着对学术负责、对学校负责的态度，对候选人进行公正、客观的评价，坚决克服各种非学术因素在学术评价中的影响。

第四、“代表性成果”评价机制还充分依靠校外同行专家的评审。校外同行评审意见，是学校在严格保密的过程中精心挑选的校外同行权威专家，在审阅候选人代表性成果后给出的中立、中肯的评议结论。各级学术评审组织，应当对校外专家的评议意见给予充分的重视。

# 复旦大学教师高级职务聘任实施办法

(2013年修订)

## 第一章 总 则

第一条 根据建设世界一流大学师资队伍战略目标，建立“总量控制、按需设岗、公开招聘、科学评价、择优聘用、合同管理、岗位考核、合格续聘”的教师高级职务晋升制度。

第二条 教师职务晋升坚持以依法教学、教书育人、为人师表为导向；坚持以学术质量为评价标准，强调高质量学术成就；坚持倡导爱国奉献精神，注重社会实际贡献。

第三条 根据校院二级人事管理原则，充分发挥院系的学术评估作用。建立科学合理的学术评价体系，采用“代表性成果”评价机制，充分依靠国内外同行的学术评议，提高学术创新质量，引导学术事业健康发展。

## 第二章 岗位设置

第四条 根据《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》，设置“教学科研型、教学为主型和科研为主型”三类教师岗位。

第五条 学校按照学科建设和事业发展需要，对教师高级职务的岗位数量进行总量控制；人事部门根据院系的学科建设、人力资源规划和师资队伍的现状等，提出年度晋升的名额分配方案，报学校审批。

第六条 院系按照学校下达的名额，结合学科建设自主设岗。

## 第三章 申请条件

### 第七条 基本资格

1. 能够按照《中华人民共和国教师法》的基本要求，履行相应的岗位职责。

2. 一般需获得博士学位。公共教学部门、护理学院可适当放宽学位要求。

3. 符合下列规定的任职年限。优秀人才可突破相应年限要求。

申请正高级职务：博士学位教师，需担任5年及以上副高级职务；

硕士(学士)学位教师,需担任8年及以上副高级职务。

申请副高级职务:博士学位教师,需担任2年及以上中级职务;硕士学位教师,需担任5年及以上中级职务;学士学位教师,需担任8年及以上中级职务。

#### 第八条 业绩条件

1. 申请正高级职务的人员,在所从事的学科领域内应取得达到国内先进水平的成果,在同行中享有较高的学术声誉和学术影响,是本学科的优秀学术骨干。申请副高级职务的人员,在所从事学科领域内应取得同行认可的成果,是具有发展潜力的主要学术骨干。

2. 院系应结合学校建立世界一流大学师资队伍战略目标,根据本学科特点,围绕学术贡献、学术影响和学术活力等方面建立学术评价体系,并充分考虑教书育人、成果应用与转化、社会服务等多方面业绩,制定综合的评价标准。

### 第四章 聘任程序

#### 第九条 聘任组织

1. 学校高级专业技术职务聘任委员会:由校级党政领导组成,负责制定聘任制度,以及负责审定岗位设置方案和聘任名单等。

2. 学校成立人文、社科、理学、工程技术和医学等5个学术评议专家组,以及“教学为主型岗位”教学能力评议组,各由9名专家组成,对各单位推荐的人选进行学术终审。

3. 院系教授大会,由教授(研究员、正高级讲师)组成,人数一般在9人以上,负责制定学术评价标准,以及岗位设置和资格提名等。

4. 院系学术委员会,人数一般9人以上,主要负责学术评估。

非正高级人员不能作为院系评审正高级职务的评委。如正高级职务的评委不足9人,应邀请校内外其他正高级人员参加。具体人选由院系学术委员会讨论、确定。

#### 第十条 聘任程序

第一步:公开招聘。院系根据学校批准的岗位数,通过人事处主页等发布招聘信息。招聘时间为10个工作日。

第二步:个人申请。教师应按照聘任岗位要求,申报相应系列的

高级职务；并按照相应要求，提交申报材料和能代表自己学术水平的成果（正高级一般应提交 3-5 项、副高级 2-3 项）。申请人应对申报材料的真实性和有效性进行书面承诺，院系审核把关。

第三步：材料公示。院系通过内部网络或其他方式，对申请人的申报材料在本单位范围内进行公示。公示时间为 5 个工作日。

第四步：资格提名。

院系教学指导委员会对教学科研型、教学为主型有效申请人，提出具体的教学评估意见，评价意见为合格或不合格。教学不合格者，不得申报教学科研型、教学为主型的岗位。

院系教授大会对申请人是否达到申请职务的水平进行资格投票，推荐候选人，人数一般不超过学校核定岗位数的 2 倍。

第五步：同行评议。学校建立校外评审专家库，邀请与申请人研究方向相同或相近的专家进行同行评议。操作办法另定。

第六步：考察推荐。院系学术委员会根据外审评议结果进行学术综合考察，并按照学校核定的岗位数投票推荐正式人选。

第七步：人选公示。院系将通过考察推荐的正式人选名单在本单位范围内进行公示。

第八步：学术终审。学校学术评议专家组进行学术终审。

第九步：学校聘任。人事处审核材料，报学校审定、聘任。

第十一条 连续申报限制。自 2012 年起，如连续 2 次获得资格提名，但最终未能获得晋升的申请人，须停止申报一次。

## 第五章 议事规则

### 第十二条 会议规则

各类评审会议 2/3 及以上委员出席有效；会议表决结果应当场公布、宣读；所作决议应由会议召集者、计票员和监票员在相应文件上签字，并确认后生效。不能出席会议的评委不得委托他人代议和投票。

### 第十三条 投票规则

各环节投票，通过者须获得实际参加投票人数的 2/3 及以上（并超过应出席人数 1/2）的赞成票，如按照该原则计算出的所需赞成票数为非整数，则取大于该计算数的最小整数作为法定通过票数。

#### 第十四条 回避规则

评议过程实施亲属关系主动回避原则和不利申请回避原则(申请人在提交申报材料时,可提出需回避的校外专家的名单,但最多不得超过3名)。

#### 第十五条 列席观察

学校人事处、监察处可委派工作人员作为观察员,列席院系专业技术职务评审会议,向学校汇报评审过程中的客观情况。

### 第六章 纪律规范

第十六条 申请人应遵守学术规范,学校与院系在启动晋升工作时,应积极宣讲学校关于学术规范的要求,从源头上进行严格要求。在晋升工作中,如发现有失范行为,按照《复旦大学学术规范及违规处理办法》、国家人社部《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

第十七条 申请人在申报过程中,不得以不正当的手段或行为影响和干扰评委,如查证属实,则中止申报,并取消今后2年的申报资格;如已获得聘任,则终止聘任,并按照《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

评委和工作人员应严格遵守保密纪律,不得泄露评审专家的名单和评审专家的意见等相关信息。一经查实,按照《事业单位工作人员处分暂行规定》进行处理。

### 第七章 申诉处理

第十八条 当事人应在院系“正式人选名单公示”后的5个工作日内,向学校提出书面申诉,并提供相关证明材料。超出规定期限不予受理。

申诉范围为聘任程序是否符合规定;是否存在不当行为。

学校将申诉材料提交给相应学科的学校学术评议专家组进行讨论。

如有必要,学校成立申诉处理小组。申诉处理小组由纪委监察部门、人事处和有关学科专家组成。申诉处理小组应在15个工作日内完成调查,形成调查意见,并报分管校长审定后,通知当事人。申诉



处理后，若无新证据，不再受理重复申诉。

## 第八章 附 则

### 第十九条 相关说明

1. 申请人的成果应是任现职以来获得的成果。
2. 所涉及的时限为任现职以来到公开招聘截止日。
3. 博士生期间获得的成果不得作为申报成果；具有博士学位的博士后，其成果计算可从其进站之日起计算。
4. 申报者在申报截止日前，原则上应未满 57 周岁。
5. 外语、计算机的相关要求，按学校有关文件执行。

### 第二十条 本办法适用于教师高级职务聘任，例外情况：

1. 附属医院的高级职务聘任，按照《复旦大学附属医院医疗业务系列高级职务聘任实施指导意见》执行。
2. 附属医院医务人员申请应聘教授系列职务，由医学学术委员会制定学术评价标准，也按本办法进行操作。
3. 从事军工科研的，由军工部门制定相应办法，名额单列实施。
4. 个别具有突出贡献的优秀人才，学校可随时启动特别评审程序，由校长办公会议审定。

第二十一条 院系在严格遵守学校规定环节和相应规则的前提下，结合本单位情况，制订具体的实施细则和学术评价体系，并报学校备案。

第二十二条 本办法自校长办公会议通过后试行。学校此前颁布《复旦大学高级专业技术职务聘任办法》（2008年修订）、《复旦大学学术与技术高级职务岗位聘任“申请资格”必备最低条件》（2008年修订）、《复旦大学高级讲师系列职务聘任实施方案》（2007年修订）、《教师队伍高级职务聘任改革试点方案（试行）》（2006年）、《关于高级职务聘任学术评议回避制度的有关规定（试行）》（校人发[2004]2号）、《关于临床医学教授、副教授职务聘任的补充规定》、以及各院系原先制定的《高级职务聘任程序》、《高级职务聘任学术准入资格最低条件》等文件，在教师职务晋升工作中作废。