

上海市教育委员会文件

沪教委人〔2018〕91号

上海市教育委员会关于进一步优化市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作的通知

市属各公办高等学校：

根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）、中共上海市委办公厅、上海市人民政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（沪委办发〔2018〕16号）、《教育部等五部门关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）和教育部人力资源社会保障部印发的《高校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）等文件精神，为进一步落实高等学校办学自主权，加强高校教师和其他专业技术人员队伍建设，促进优秀人才脱颖而出，推进高等教育改革与发展，现就进一步优化市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任管理工作有关事项通知如下：

一、进一步落实深化职称制度改革要求

健全职称制度体系，围绕高校发展和人才队伍建设需要，根据国家和本市规定，进一步完善高校教师职务和其他专业技术职务聘任办法及实施细则。创新职称评价机制，科学客观公正评价教师等专业技术人员，不断提高教师等专业技术人员的能力素质。完善职称评价标准，以品德、能力、业绩为导向，根据不同领域、专业、岗位，坚持分类评价，克服唯学历、唯资历、唯论文倾向，促进职称评价与人才培养使用相衔接。完善职称管理和服务，进一步简政放权，规范管理、健全服务、加强监督，出台调整高校专业技术职务岗位结构比例实施办法，动态调整高校专业技术职务岗位结构比例，探索高水平地方高校专业技术职务岗位结构比例由数量管理调整为标准管理。进一步下放职称评审权，支持高校按照不低于市级标准的原则制定学校评聘标准，提升学校发展与职称评审的匹配度。

二、完善高校教师职务和其他专业技术职务聘任制度

（一）继续实行教师职务和其他专业技术职务聘任制度。高校在高等学校教师、自然科学研究、社会科学研究、工程技术、图书资料、实验技术等6个系列，遵循公开、公正、竞争、择优的原则，自主开展分类考核、评价和聘任工作。

（二）高校应依照《上海市市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施细则》（见附件），结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划，制定本校教师职务和其他专业技术职务聘任的实施办法，并据此开展聘任工作。

（三）高校教师和其他专业技术职务的结构比例、岗位数额应

符合事业单位岗位设置管理工作要求，按照市人力资源社会保障局批准的岗位设置方案执行。

（四）各高校须成立教师职务和其他专业技术职务聘任委员会（以下简称“聘委会”），负责组织实施本校教师职务和其他专业技术职务聘任工作。聘委会下设思想品德考察组、教育教学考察组和学术、技术评议组，对应聘人员进行思想品德、教育教学能力考察，学术水平与技术能力评议。

（五）高校教师职务和其他专业技术职务学术水平与技术能力评议权直接下放至高校，高校可以采取自主评议、联合评议、委托评议的方式，并承担主体责任。

（六）高校可以联合组建评议工作机构，负责成员高校的学术水平和技术能力评议工作，也可以委托经市相关职能部门确定具有相应资质的第三方机构进行学术水平和技术能力评议。

三、加强监管，落实聘任管理工作职责

（一）坚持党管人才原则，切实加强高校党委对教师职务和其他专业技术职务聘任工作的统一领导。高校在岗位设置和聘任中，要严格执行国家和本市的政策规定，制定和完善校内相关管理制度。高校应将教师职务和其他专业技术职务聘任的实施办法、聘委会组建情况、每年聘任工作情况及结果等报市教委备案。高校聘任工作有关材料档案应妥善留存至少 10 年，保证聘任全程可追溯。

（二）市教委对高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施具体监管和业务指导。每年对高校报送的职务聘任工作情况等材料进行核查，采取“双随机”方式定期按一定比例开展抽查。根据

抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查，并将抽查、巡查情况公开通报。

（三）各高校要完善投诉举报制度，畅通意见反映渠道，自觉接受社会监督，及时处理教师反映的有关问题。

（四）对职务聘任中存在弄虚作假、打击报复、徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权等情况的个人，未构成犯罪的，由市教委或所在高校视其情节轻重，给予相应处分；造成损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（五）对在职务聘任中违反规定的高校，视其情节轻重，由市教委予以警告、暂停、直至停止其承担的相关聘任事务，并报市人力资源社会保障局备案。

四、其他

民办高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作可以参照本通知执行。

附件：上海市市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施细则

上海市教育委员会

2018年10月25日

附件

上海市市属公办高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作实施细则

为确保高等学校教师职务和其他专业技术职务聘任工作的正常开展，制定本实施细则。

一、结构比例和岗位数额

1. 各高校教师和其他专业技术职务的结构比例、岗位数额应根据事业单位岗位设置管理工作要求，按照上级主管部门批准的岗位设置方案执行。

2. 根据市人保部门关于规范“以聘代评”单位职务聘任备案管理制度的要求，上海行政区域内的高等院校每年应将上一年度教师职务和其他专业技术职务岗位总量增减和聘任情况报上级主管部门备案。

3. 各高校可设置科技成果转化岗位，对其中科技成果转化业绩突出的优秀团队，可适当增加高级专业技术岗位职数。

二、岗位职责与任职条件

1. 高等学校初聘各级职务的教师应当具备规定的学位学历及资历条件。

(1) 教授：具备博士学位，并担任5年及以上副教授职务；具备硕士学位，并担任8年及以上副教授职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任9年及以上副教授职务；获得学士学位或者本科毕业学历，并担任11年及以上副教授职务。

(2) 副教授：具备博士学位，并担任2年及以上讲师职务；具备硕

士学位，并担任 5 年及以上讲师职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 7 年及以上讲师职务；具备学士学位或者本科毕业学历，并担任 8 年及以上讲师职务；博士后出站人员在站进行博士后研究的时间可视同于担任讲师职务的年限。

(3) 讲师：具备博士学位；具备硕士学位，并担任 2 年及以上助教职务；获得研究生班毕业证书、第二学士学位或者具有研究生学历而未获得硕士学位，担任 3 年及以上助教职务；具备学士学位或者本科毕业学历，担任 5 年及以上助教职务，并学习过硕士研究生主要学位课程，考试成绩合格。

(4) 助教：具备硕士学位；具备学士学位，见习期满后经考核合格。

(5) 除从事公共基础课（公共马克思主义理论与思想政治教育、公共外语、公共体育、计算机应用基础等），以及艺术等特殊学科教学的教师外，凡 1962 年 12 月 31 日之前出生的教师受聘教授，应具备硕士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘教授，应具备博士学位；凡 1963 年 1 月 1 日以后出生的教师受聘副教授，应具备硕士学位。

(6) 海外高层次留学人才回国 5 年内，根据其学历、学术及专业技术水平，可比照国内同类人员直接申报副高级专业技术职务，其海外专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为聘任依据。对其中回国 5 年内获得国家科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一、二等奖，或省部级政府科技进步奖、自然科学奖、技术发明奖一等奖的主要技术完成人（排名前 3），或者业绩特别突出，并经两名“两院”院士等本学科知名正高级职称同行专家书面推荐的，可直接申报正高级专业技术职务。

海外高层次留学人才是指我国公派或自费出国留学，学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩，为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人，以及拥有较好

产业化开发前景的专利、发明或专有技术等人才，具体条件可参见《关于完善本市科技创新领域专业技术职称评聘工作的实施细则》的通知（沪人社专发〔2016〕2号）。

2. 高等学校初聘各级职务的教师均应具有相关专业必需的基础理论和专门知识。非相关专业毕业教师受聘高一级职务岗位，应进修完成4门以上相关专业硕士研究生主要课程，且成绩合格；或者由相关单位确认已掌握相关专业硕士研究生主要课程内容。

3. 高等学校教师思想政治表现和职业道德应作为岗位职责与任职条件的首要标准，进一步加强对申请晋升专业技术职务人员的思想政治和师德师风考核。对思想政治表现差、违背教师职业道德的教师，实行师德“一票否决制”。

4. 高等学校教师必须完成学校规定的教育教学任务，教授、副教授原则上每年系统承担一门及以上本、专科生基础课或专业基础课；教授原则上每5年应指导或者合作指导过一届合格的硕士研究生，或者指导助教、讲师成绩显著。对不能履行教育教学职责、未完成学校额定的基本教育教学任务的教师，学校不得续聘或者聘其担任高一级教师职务。经学校批准在国内外进行学术交流或者进修的教师，学术交流或进修期间的教学工作量可不作要求。

强化教师教学考核的基础地位。对于申请晋升高一级专业技术职务的教师，各高校教学指导委员会（或相关委员会）应根据其教学态度与投入、教学工作量、学生评教情况、专家或领导听课反馈情况、参与教学改革情况、指导学生情况、课程和教材的建设、教学成绩和成果等教学要素进行综合评价。综合评价不合格的教师，不得申报高一级专业技术职务。

非高等学校教学人员应聘相应教师职务岗位，须经过1年及以上高等学校教学实践，按拟聘职务的任职条件和程序，由学校对其教育教学及

履行相应教师职务岗位职责的实际能力进行综合考察,并经评议组评议后实施聘任。非高等学校教学人员受聘教师职务时,可不受本细则中有关教学经历规定的限制。

5. 高等学校教师晋升高一级职务前,一般须有实际部门工作或实践经历,其中35岁及以下的青年教师晋升高一级职务必须有累计1年及以上的践习时间,且须有至少1年担任辅导员或班主任工作经历并考核合格,工程类教师一般须有1年及以上的企业实践经历。

6. 高等学校初聘各级职务的教师除应当符合上述思想道德、教育教学、践习经历要求外,还应当具备规定的学术水平、技术能力和教学能力。

应聘教授岗位的候选人自任现职以来的近5年取得的学术、技术成果,除符合下列第(1)款外,原则上还应当完全符合第(2)–(8)款中的一款:

(1) 学术论文:独立或作为第一(通讯)作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文3篇及以上;或应具有作为主要完成人(排名前3位)获得省(部委、直辖市)级以上奖励(不含提名奖)的教学、科研、创作、实践成果3项及以上,并要求独立或作为第一(通讯)作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文1篇;或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目A级认定的高新技术成果转化项目3项及以上,并要求独立或作为第一(通讯)作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文1篇。

高等职业技术学校、成人高等学校的教师如不具备上述条件,应具有作为主要完成人获得省(部委、直辖市)级以上奖励(不含提名奖)的教学、科研、创作、实践成果3项及以上。

(2) 发明专利:独立或者作为第一完成人获国际或国家发明专利2项及以上。

(3) 教学、科研成果：作为主要完成人（排名前3位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、科研、创作、实践成果2项及以上；或作为主要成员（排名前3位）完成省（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（课题）3项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得显著的社会效益或经济效益。

(4) 教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书2本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，且已使用两遍以上，效果良好。

(5) 学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物再发表高水平学术论文2篇及以上。

(6) 学术专著：公开出版过学术专著1部及以上。

(7) 教学能力：获得国家和本市高等学校教学名师奖1次及以上。

(8) 科技成果转化：作为项目负责人再完成高新技术成果转化项目3项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目A级认定，产业化状况完全符合预期目标，年利润超过100万元。

应聘副教授岗位的候选人自任现职以来的近5年取得的学术、技术成果，除符合下列第（1）款外，原则上还应当完全符合第（2）-（7）款中的一款：

(1) 学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文2篇及以上；或应具有作为主要完成人（排名前3位）获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果2项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内重要学术刊物发表高水平学术论文1篇；或应具有作为项目负责人完成并通过上海市高新技术成果转化项目A级认定的高新技术成果转化项目2

项及以上，并要求独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物发表高水平学术论文 1 篇。

高等职业技术学校、成人高等学校的教师如不具备上述条件，应具有作为主要完成人获得省（部委、直辖市）级以上奖励（不含提名奖）的教学、科研、创作、实践成果 2 项及以上。

（2）发明专利：独立或作为第一完成人获国际或者国家发明专利 1 项及以上。

（3）教学、科研成果：作为主要完成人（排名前 3 位）另获得省（部委、直辖市）级以上奖励的教学、科研、创作、实践成果 1 项及以上；或作为主要成员（排名前 3 位）完成省（部委、直辖市）级以上理论研究或者应用研究项目（课题）2 项及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内先进水平，并已取得显著的社会效益或经济效益。

（4）教材、教学参考书：作为主要编撰人，公开出版教材、教学参考书 1 本及以上，通过鉴定或者验收，确认达到国内领先水平，且已使用两遍以上，效果良好。

（5）学术论文：独立或作为第一（通讯）作者在国内外重要学术刊物再发表高水平学术论文 1 篇及以上。

（6）教学能力：获得校级教学评比最高等级奖励 2 次及以上。

（7）科技成果转化：作为项目负责人再完成高新技术成果转化项目 2 项及以上，且各项目属于优先发展的高新技术产业，并通过上海市高新技术成果转化项目 A 级认定，产业化状况完全符合预期目标，年利润超过 100 万元。

7. 高等学校可结合各自的办学定位和人才培养目标，实行国家标准、地区标准和单位标准相结合，制定教师分类评价标准，分类完善专业技术职称（职务）评聘条件。其中如需突破学历、资历以及规定的学术水平、

技术能力和教学能力要求时，须由本人提出申请，由两名以上正高级职称同行专家推荐，经学校学术委员会审核同意，可以申报高一级专业技术职称（职务）评聘。各高校制定的分类评价标准及评聘条件，须报上级主管部门备案。

8. 高等学校可对从事原始创新和聚焦国家重大需求，主动服务国家和地方经济社会发展的基础研究和应用研究类教师，探索推行代表作制度，建立同行公认、学科（业界）贡献度大为基本标准的“学科（业内）代表作”评价体系，并报上级主管部门备案。代表作成果应是申请人在所从事学科领域做出的具有系统性、标志性、创新性，并在国内外具有较大学术影响的学术成果。

9. 高等学校初聘各级职务的教师外语和计算机能力。根据《关于调整职称外语和计算机应用能力考试政策有关工作的通知》（沪人社专发〔2017〕2号）精神，职称外语和计算机应用能力考试成绩不再作为专业技术职务聘任申报的前置条件。高校可结合岗位要求自主确定教师的外语水平和计算机应用能力要求。

高等学校应将外语、计算机能力考核纳入继续教育内容，鼓励教师通过培训、自学、考试等多种方式和手段，不断提高教师外语水平和计算机应用能力。

10. 高等学校可根据上述标准，结合学校章程，制定不低于本办法的具体标准。

11. 自然科学研究人员、社会科学研究人员、工程技术人员、图书资料专业人员、实验技术人员等职务系列的职务（岗位）职责和任职条件可参考有关规定，按照本意见规定与要求执行。

12. 高等学校中经批准离岗创业或兼职的专业技术人才，3年内可在原单位按规定正常申报专业技术职务聘任，其创业或兼职期间工作业绩可

作为聘任的依据。

三、聘任组织

1. 高等学校聘委会（以下简称“聘委会”），负责本校教师职务和其他专业技术职务聘任工作。聘委会由学校主要领导、校学术委员会负责人、主管人事工作的学校领导，人事、教学、科研、研究生管理等职能部门负责人，以及教师和其他专业技术人员代表组成，人数一般为 7 至 9 人，校长任主任，聘委会一届任期原则上不超过 3 年。聘委会下设思想品德考察组、教育教学考察组，以及学术、技术评议组。

院、系、所的聘任小组参照上述规定组建。

2. 思想品德考察组、教育教学考察组负责对教师和其他专业技术人员思想政治表现、职业道德、教育教学能力与工作实绩进行考察。思想品德考察组、教育教学考察组由学校根据考察需要组建，人数一般各为 7 至 9 人。

3. 学术、技术评议组负责对教师和其他专业技术人员的学术水平与技术能力进行评议。

（1）评议组一般参照国务院学位委员会及教育部制定的学科、专业目录中的一级学科，或上海高等学校高职专业目录的基本专业设置，也可根据学科发展需要，经专家论证后组建涵盖若干相关专业的评议组。

（2）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担任，成员一般为 5 至 7 人，其中具有高等学校教师职务的专家不得少于二分之一。正高级职务学科评议组由本专业具有正高级职务的在职人员组成；副高级职务学科评议组由本专业具有高级职务的在职人员组成，其中具有正高级职务专家不得少于二分之一；中级职务学科评议组由本专业具有高、中级职务的在职人员组成，其中具有高级职务专家不得少于二分之一；评议组由所在学校设负责人 1 名。

(3) 评议组一般由校内外专家担任，其中校内外专家的比例由学校根据需要自行确定。

(4) 高校负责组织校内专家进行评议，自行或委托中介机构及有关高校组织校外专家进行评议。评议专家每届任期一般为 1 年。

(5) 评议组可采用通讯方式进行评议。

(6) 评议组应加强对申报高级职务人员的面试答辩工作，对于破格(学历、资历)的申报人员，评议组必须组织专家对其进行专业及论文(著作)、科研成果答辩，严格把好学术技术能力评议质量关。

(7) 经校内外专家评议，确认学术水平与技术能力符合职务任职条件的教师和其他专业技术人员，评议组表决结果有效期可为 3 年。

国务院有关部委所属院校组建评议组参照上述办法执行。

4. 考察、评议组以及聘委会对应聘人员的考察、评议或拟聘人选推荐，均以投票的方式进行表决，投票结果分为同意、不同意和弃权。考察组和聘委会必须有三分之二以上的成员出席会议，评议组必须有三分之二以上的成员参加评议。应聘人员获全体考察、评议组或聘委会应到成员二分之一以上同意票，即为通过有效。考察、评议、聘任意见由考察、评议组，聘委会负责人在申报表上签章。

5. 考察、评议组成员以及聘委会成员应当具有良好的思想政治素质和职业道德，作风正派，办事公道，学术技术水平高，教育教学经验丰富，熟悉聘任政策，有一定威望。考察、评议组成员以及聘委会成员应坚持政治标准和学术标准相统一，在校党委领导下，发挥好考察、评议组以及聘委会的作用。

6. 考察、评议组成员以及聘委会成员，在考察、评议或聘任本人或其直系亲属时，应予回避。

7. 考察、评议组成员以及聘委会成员，不可委托他人代投票或补投票。

8. 不属相应评议组评议或者不按规定程序聘任的对象,其评议或者推荐拟聘结果无效。

四、职务聘任

1. 应聘人员应当按规定如实提交学历、资历、业绩、所受奖励、主要学术论著等材料,学术论著与科研成果主要是其担任现职以来近5年所取得的。

2. 根据《教师法》规定,取得高等学校教师资格的人员首次任教时,应当有试用期,其它聘任期限由学校自行确定。

3. 聘任双方应当全面履行聘任合同,任何一方不得擅自变更合同。确需变更合同的,应经双方协商一致;违反聘任合同的,应当承担相应责任。

4. 在职务聘任期内,聘任双方无正当理由不得解聘和辞聘。

5. 《办法》实施前,已经取得中、高级职务任职资格的,并已受聘担任相应教师职务和其他专业技术职务,无须再经评议组评议。经考核合格,学校与上述人员根据双方意愿直接办理续聘手续,签订聘任合同。

6. 高等学校党政管理人员如需兼任教师职务和其他专业技术职务,必须按岗位设置管理规定的任职条件和程序聘任,并履行相应的岗位职责。任职期间的工资待遇,按国家规定执行。

7. 高等学校急需引进的高层次优秀人才,由学校聘委会综合考察评议后直接聘任。

8. 当年度已到达法定退休年龄、未办理高级专家延长退休年龄手续的教师和其他专业技术人员,一律不接受申报;临近退休的教师聘任高一级职务的需要说明理由,对接近退休年龄的申报人员,必须严格按评聘条件进行评价,不得降低标准;上一年度未通过学术、技术评议的人员,在本年度无突出业绩和重大贡献的,不接受申报;学校没有设置相应高级职务岗位的,原则上不接受申报;未达到市教委其他文件中设定的有关职务晋

升条件的，原则上不接受申报。

9. 破格年限一般不超过 1 年。代表作评价申请人或海外高层次留学人才可不受此限制。

五、工资待遇

教师和其他专业技术人员在聘期内按所聘职务确定工资待遇，受聘职务及相应的工资待遇仅在聘期内适用。教师和其他专业技术人员辞聘、解聘后，其教师职务和其他专业技术职务、职务工资和岗位津贴自然取消。辞聘、解聘人员可以竞聘校内外其他岗位，受聘后享受相应的工资待遇。

六、工作要求

1. 规范聘任工作，完善公示制度，建立备案制度。推进高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作常态化，一般每年开展一次，各高校聘委会和人事部门要在年底前完成当年度评聘工作。对确因特殊情况未能完成的，也要提出具体工作计划，并向教职工说明情况。各高校聘任委员会和人事部门要做好评聘事务公开工作，根据岗位设置管理工作要求，首次拟聘的教师职务和其他专业技术职务人员名单必须公示，聘任人员名单报上级主管部门备案。

2. 做好高校教师职务和其他专业技术职务聘任档案的保管工作。各高校聘委会和人事部门在评聘过程中，要做好评聘记录，建立评聘档案。对在评聘过程中形成的文书档案，要及时做好归档工作。评聘工作结束后，申报表及评聘通过通知要及时存入申报者个人档案。

3. 加强高校教师职务和其他专业技术职务聘任工作纪律教育。各高校聘委会和人事部门要对申报材料严格审核，杜绝学术不端行为。完善诚信承诺和失信惩戒机制，对违反有关规定的事实、学术不端行为，对通过弄虚作假、暗箱操作等违纪违规行为取得的职称，一经发现，一律予以撤销，对相关责任人按有关规定予以处理。

