

上海交通大学

沪交人〔2018〕76号

上海交通大学关于印发《上海交通大学 专业技术职务聘任工作指导意见》的通知

各院（系）、部、处、直属单位：

为了深入贯彻党的教育方针，持续推进人才强校主战略，全面深化分类发展、多元评价改革，以制度优势不断激发教师及各类专业技术人才优势，加快建设与世界一流大学和一流学科相适应的高水平教师及各类专业技术人才队伍，特制定《上海交通大学专业技术职务聘任工作指导意见》。现印发给你们，请参照执行。

特此通知。

上海交通大学

2018年10月19日

上海交通大学专业技术职务聘任工作 指导意见

专业技术职务聘任制度是教师及各类专业技术人才评价和管理的基本制度，对于坚持立德树人、教书育人，促进科技创新，增强社会服务，提升学科水平，激励专业技术人才职业发展，加强专业技术人才队伍建设具有重要意义。我校历来高度重视教师及各类专业技术队伍职务聘任及制度建设，以分类发展为基础，以多元评价为核心，以促进教师及各类专业技术人才发展为目的，建立了科学化、规范化、系统化的专业技术职务聘任制度。

为了深入贯彻党的教育方针，持续推进人才强校主战略，全面深化分类发展、多元评价改革，以制度优势不断激发教师及各类专业技术人才优势，加快建设与世界一流大学、一流学科相适应的高水平教师及各类专业技术人才队伍，现就进一步完善我校专业技术职务聘任工作提出以下指导意见。

一、指导思想、基本原则与主要目标

（一）指导思想

高举习近平新时代中国特色社会主义思想伟大旗帜，全面贯彻党的十九大会议精神，深入学习习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，全面落实《关于深化人

才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）、《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》（中发〔2016〕31号）、《关于深化职称制度改革的意见》（中发〔2016〕77号）以及《上海交通大学关于加快推进人才强校战略的实施意见》（沪交委〔2016〕123号），围绕建设世界一流大学和一流学科的目标，深入推进“分类发展、多元评价”改革，进一步完善专业技术职务聘任制度，选拔和培养与世界一流大学相适应的教师及各类专业技术人才队伍。

（二）基本原则

1. 坚持分类发展，多元评价。深刻把握教师及各类专业技术人才队伍的成长规律和内在特点，实行准入、晋升、考核、薪酬分类管理，充分发挥专业技术职务聘任“指挥棒”作用，引导和激励各类人员在合适的岗位潜心发展。积极构建评价标准科学、评审机制规范的多元化评价体系，不断完善专业技术职务聘任制度建设。统筹考虑常规申报与破格申报的关系，对于学术确有突出贡献、业务确有专长的申请者，特别是优秀青年教师，提供破格申请通道。

2. 坚持总量控制，按需设岗，公开招聘，择优聘任。积极落实“十三五”编制规划，科学梳理单位内编制岗位，既考虑当前实际又兼顾未来规划，既考虑学校的总体建设目标又兼顾学院的个性发展需求，设置规模比例合理、结构配置优化的专业技术人

才队伍。公开招聘为申请者提供平等的竞争平台，建立清晰明确的准入标准、严谨有效的评审程序，为优秀人才选拔提供制度环境。

3. 坚持校院两级，院为实体。合理分置校院两级在专业技术职务聘任工作的权责，有序推进各年度专业技术职务聘任工作。全面落实学院作为用人主体的责任与权力，充分发挥各类单位评审组织在专业技术职务聘任过程中的评议、把关职能，对申请人思想道德、技能水平、业绩贡献等综合考核把关。

（三）主要目标

通过进一步健全和规范我校专业技术职务聘任工作，逐步形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的专业技术职务聘任制度，使各类岗位人员充分发挥能力和特长，获得晋升和发展的空间。

二、顶层设计，健全聘任体系

做好专业技术职务聘任体系顶层设计，用顶层设计指导、引领、推动专业技术职务聘任制度建设。多年来学校在推进长聘体系建设的同时，持续深入推进分类发展、多元评价改革，不断健全完善专业技术职务聘任体系，目前已经形成由教学科研并重、科研、教学、实验、工程、思政、高教管理（含“以考代评”）和图书出版档案等系列组成的专业技术职务聘任体系。其中，科研系列细分至国防科研、成果转化和农业推广领域。各专业技术职务系列，从准入标准、晋升条件、评审程序、岗

位聘任、考核要求、薪酬待遇等方面形成评聘制度体系。根据职务层级设置岗位职责、评价标准，各系列专业技术职务均设置到正高级职务。

学校将根据学科和教师队伍发展的新情况，不断补充、完善各类专业技术职务系列通道，持续打造“分类发展、多元评价”的人才生态，充分发挥各类专业技术人才优势，以支撑“双一流”建设。

三、科学评价，完善评价标准

（一）明确评价标准。建立德才兼备、能力水平和实绩贡献“三位一体”的评价指标体系，把师德师风、品行德行放在专业技术人才评价的首位。明确“立德树人、教书育人”是教师的工作基本规范。申报过程中发现有违反国家法律、法规和学校规章制度，违反职业道德且造成不良影响者，实行“一票否决制”。能力水平方面，注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性，突出对创新能力的评价。实绩贡献方面，注重评价专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果。

（二）强调科学评价。以队伍属性和岗位需求为基础，合理设置专业技术职务评价指标体系。各类专业技术职务聘任申请不再硬性要求海外工作经历或产学研工作经历，但学校鼓励教师努力开阔国际视野。取消职称外语要求，职称外语不再作为专业技术职务聘任的必要条件。

（三）推进分类评价。把握人才成长规律和科技创新规律，

针对不同的岗位类型、学科类型和人才成长阶段，构建科学有效的人才评价标准，建立多元化的评价指标体系，构建多维人才发展通道，促进教师队伍及各系列人才的分类发展。

四、多维考虑，创新评价机制

（一）丰富评价方式。采用资格审查、陈述报告、面试答辩、同行评议、以考代评、审核认定等多种评价方式，提高专业技术评价的针对性和科学性。

（二）组建评审机构。学校和各单位分别设立评审机构完成评审任务。其中，各单位正高级职务专家会议（教授会议）负责高级专业技术职务候选人的遴选；各单位聘任小组负责本单位中、初级职务的聘任，副高级职务的聘任推荐，院士或院长“特别推荐”、申请依“程序性条件”晋升的高级职务候选人和正高级职务候选人的评审推荐工作；校级专家组负责对各单位推荐的正高级职务候选人、院士或院长“特别推荐”和申请依“程序性条件”晋升的高级职务候选人进行评审。学校专业技术职务聘任委员会负责对全年度高级专业技术职务申请进行审定。各评审机构各司其职，各有侧重地履行评审职责。

（三）严格评审程序。高级职务实行三审三评制，包括各单位正高级职务专家会议（教授会议）遴选、同行专家评议、各单位聘任小组推荐、校级专家组答辩评审及校专业技术职务聘任委员会审定。严格评审程序，抓好过程控制，保证专业技术职务聘任工作公平公正。

(四) **加强评审监督。**完善各单位正高级职务专家会议(教授会议)、聘任小组成员核准备案制度,明确委员会成员范围。完善校级专家组遴选机制,加强专家库建设,实行动态管理。建立专业技术职务聘任评审公开制度,实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。建立专家回避制度、公示制度、投诉机制。建立对各二级单位专业技术评审工作评估机制。

五、岗位聘任,强化评聘结合

专业技术职务评审是岗位聘任的重要依据。申请人评审通过后获聘相应岗位,签订相应岗位聘用合同,给予相应薪酬待遇。采取年度述职和聘期绩效评估的方式考核教师及各类专业技术人才工作,考核结果作为续聘的依据。

各二级单位应根据本指导意见的精神,持续推进“分类发展、多元评价”改革,结合实际情况和发展需要,制定本单位专业技术职务聘任工作实施细则,加强教师及各类专业技术人才队伍建设,促进教师及各类专业技术职务聘任工作的规范化、系统化、科学化。