武汉大学教师职务聘任暂行办法(试行) 武大人字（2004）82号

第一章 总则

第一条为适应高等教育的发展，建立充满生机和活力的用人制度，合理配置和有效开发教师资源，进一步规范教师职务聘任工作，建设一支数量充足、素质优良、结构合理、流动有序的教师队伍，提高教师队伍整体水平，根据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》和国家人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》等文件精神，结合高等教育特点和学校实际，特制定本暂行办法。

第二章

第二条 教师实行职务聘任制，教师职务聘任工作要从学校学科建设和学术梯队配备的需要出发，既要考虑教学科研工作需要，又要考虑学科建设的长远发展。

第三条 在教师职务聘任中，要强化岗位意识和因岗求人意识，坚持德才兼备的原则，严格掌握教师职务聘任条件。

第四条 学校对教师岗位实行分类管理，教师岗位分为基础教学型、教学科研并重型、科研为主型。

第五条基础教学型与教学科研并重型岗位分为助教、讲师、副教授和教授四个职级。科研为主型岗位分为研究实习员、助理研究员、副研究员和研究员四个职级。

第六条 教师职务聘任要坚持总量控制、按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘用、以岗定薪、严格考核、合约管理的原则。

第七条 教师职务聘任的学术评价主体在各级聘任委员会，在学术评价中引入“教授会议”和校外同行专家评议机制。

第八条教师职务聘期分为有固定期限聘期（以下简称有限聘期）和无固定期限聘期（以下简称无限聘期）。副教授（副研究员）及以下职务一个聘期为三年，教授（研究员）职务每个聘期为四年。无限聘期职务的教师可以连续工作到学校规定的

退休年龄。助教和讲师一律为有限聘期；副教授（副研究员）以有限聘期为主，可以有适量的无限聘期；教授（研究员）以无限聘期为主，少数教授（研究员）可以实行有限聘期。 第九条 教师职务聘任工作应做到公开化、制度化、程序化，充分保障教师的合法权益, 学校设立专门机构，受理有关人事争议。

第十条建立科学的考核评估体系，考核应重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。考核结果作为续聘、缓聘、解聘、增资、晋级、奖惩的重要依据。 第二章 岗位设置

第十一条各教学、科研单位教师编制包括按国家教育部规定的基本教育规模中教师与学生的比例及科研工作任务设置的教学编制和科研编制。学校根据各单位编制数、学科建设、教学科研工作任务及学校发展规划等设置各单位教师高级职务岗位数。校长具有一定的岗位调节机动权。

第十二条 岗位设置要统筹兼顾、重点倾斜，要有利于学科建设和发展，有利于教学科研上水平，有利于调动教师工作积极性。高级职务岗位要适当向国家重点学科、国家重点实验室、文科重点研究基地等倾斜。

第十三条教师高级职务岗位按一级博士点授权单位、博士点学科、硕士点学科和一般学科分类设置，各学科可选择最高类别设岗，但不得重复累计计算岗位数。

第十四条一级博士点授权单位及博士点学科高级职务岗位控制在本单位或本学科在编在岗教师总数的65%；硕士点学科高级职务岗位控制在本学科在编在岗教师总数的50%；一般学科高级职务岗位控制在本学科在编在岗教师总数的45%。岗位设置具体方案见《武汉大学专业技术职务岗位设置实施细则》。

第十五条岗位调节： 国家重点学科、国家重点实验室、文科重点研究基地等根据学科队伍情况可增加1-2个教授（研究员）岗位。博士学位达到一定比例的学科可增加调节岗。获国家重大科研项目的课题组可申请设立自筹经费浮动岗位。 根据学科发展需要，可设置一定数量的特殊岗位。 岗位调节的具体方案见《武汉大学专业技术职务岗位设置实施细则》。

第十六条 中初级职务岗位设置由各学院（单位）在编制限额内按需自行设定。

第十七条岗位数一经核定，不得随意变动。学校根据实际运行情况每二年调整一次。 第十八条 根据学科发展的需要，学校预留5% 的教师高级职务岗位数，由学校统一掌握，用于引进优秀人才。

第十九条各单位根据学校核定的高级职务岗位数，结合学科发展规划，将高级职务岗位设置到二级学科，并制定各级职务工作岗位说明书，明确岗位职责、聘任条件、聘任程序、考核内容等，报学校备案。

第三章 聘任条件

第二十条应聘各级岗位的教师应具有良好的思想素养、职业道德、业务水平和业务能力，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作，具有开拓创新和奉献精神。

第二十一条应聘中高级职务教师均应参加学校要求的外语考试且成绩合格，其中1961年1月1日以后出生的教师必须参加WSK(英语为PETS5)考试并达到学校规定的合格线。具有下列情况可免试外语：持有效TOEFL成绩550分以上、GRE成绩1800分以上、IELTS（雅思）成绩6.0分以上者；或在国外获得博士学位回国的；或在国外著名学术刊物上以第一作者身份用外文发表论文2篇以上（理工医科被SCI收录）；或公开出版20万字以上本专业译著的第一译者。

第二十二条 应聘教授（研究员）职务岗位一般应具有博士学位，其中1957年1月1日以后出生的教师必须具有博士学位；应聘副教授（副研究员）职务岗位者必须具有硕士学位，其中，1965年1月1日以后出生的教师应聘副教授（副研究员）职务岗位原则上应具有博士学位。大学英语部、体育部、艺术等学科的教师可以放宽至硕士学位。应聘讲师和助教职务岗位者必须具有硕士学位。具有硕士学位者在助教岗位工作3年后，方可应聘讲师职务岗位；具有博士学位者在讲师岗位工作2年后、具有硕士学位者在讲师岗位工作5年后，可应聘副教授（副研究员）职务岗位；副教授（副研究员）在本岗位工作5年后，可应聘教授（研究员）职务岗位。

第二十三条 应聘高级职务岗位者应有本岗位要求学科的坚实的理论基础和系统的专业知识，有丰富的教学经验，能胜任本专业核心课程的讲授任务；在本学科有长期稳定的研究方向；有必要的日常科研经费；正式出版了高水平的学术专著；在本专业已发表多篇高水平学术论文。各级职务岗位聘任具体条件见《武汉大学教师职务聘任条件》。

第二十四条 在教学、科研岗位上业绩突出的教师，可不受任职年限、学历的限制，按学校破格条件申请破格聘任高一级职务，破格条件见《武汉大学教师职务聘任条件》。

第四章聘任组织

第二十五条学校成立专业技术职务聘任委员会，学院成立专业技术职务聘任分委员会，各级委员会负责对专业技术职务的评估及聘任工作。

（一）学校专业技术职务聘任委员会由校长、党委书记、常务副校长、主管人事、教学、科研的副校长和5-7名专家组成，校长任主任，党委书记、常务副校长、主管人事的副校长任副主任。 学校专业技术职务聘任委员会职责：

1．领导全校专业技术职务岗位聘任工作；

2．确定学校专业评议组及学院专业技术职务聘任分委员会组织成员名单；

3．审定全校专业技术职务岗位设置方案；

4．确定教学、科研单位每年招聘各级职务岗位限额；

5．审批教学、科研单位自筹经费浮动岗位及破格增岗限额；

6．受理复议申请；

7．协调和处理各级职务聘任中的有关事宜。

专业技术职务聘任委员会下设秘书处，秘书处设在学校人事部，负责各级职务聘任和职务晋升的日常工作。

（二）各学院成立专业技术职务聘任分委员会。学院专业技术职务聘任分委员会由11-13名教授（研究员）组成（含院党委书记），院长任主任，院党委书记任副主任。 学院专业技术职务聘任分委员会职责：

1．领导全院专业技术职务聘任及职务晋升工作；

2．审定学院专业技术职务岗位设置方案；

3．确定学院每年招聘高级职务岗位限额；

4．申请自筹经费浮动岗位及破格增岗限额；

5．审定岗位聘任任务书；

6．受理复议申请；

7．协调和处理院系职务聘任中的有关事宜。

（三）学校各级专业技术职务聘任委员会必须有全体成员的五分之四以上成员出席，方能开会。

（四）各专业技术职务聘任委员会成员应由思想政治素质高、学术造诣深、办事公道的专家担任，任期一般不超过3年。 各级教师职务聘任组织中，中青年教授（研究员）应占一定比例，其中50岁以下专家应占一半以上；学院聘任分委员会成员中兼任各级行政职务者不得超过40%。

（五）教师聘任的回避制度。各级聘任委员会组成成员与候选人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或近姻亲关系的，本人应予回避。应聘候选人可以对同行专家提出回避请求，但国内最有影响的专家以及重要学术组织负责人原则上不得请求回避，且请求回避的同行专家一般不得超过3名。

第五章聘任程序

第二十六条学院根据学校核定的教师高级职务岗位数及学科队伍建设情况，每年提出本单位应聘教师各级职务岗位限额，学校按每年应聘计划进行审核后，网上公布全校各学科招聘各级职务岗位情况及聘任条件，向校内外公开招聘。

第二十七条聘任程序

（一）向校内外公布招聘岗位和聘任条件；

（二）接受应聘者申请；

（三）对应聘者的资格条件进行审查，公开展示申请人材料；

（四）采取面试、答辩等方式对候选人进行考察；

（五）教授会议评议表决，差额提出候选人选；

1．教授会议由各学院在职全体教授（研究员）、可以指导博士生的副教授组成。学院在职教授（研究员）人数不足15人的，由学科相近单位的教授（研究员）共同组成教授会议。

2．教授会议必须有全体成员的三分之二以上出席（最低不得少于15人），评议结果方为有效。

3．有两个以上学科门类的学院可按学科门类召开教授会议。

（六）同行专家对高级职务候选人进行评议；

（七）学院聘任分委员会评议表决，提出拟聘人选并予以公示（时间为一个星期）；

（八）学校聘任委员会评议表决，决定拟聘人选；

（九）公示聘任人员名单（时间为一个星期）；

（十）校长授权各学院院长（单位主要负责人）与受聘教师签订聘任合同。

第二十八条学院专业技术职务聘任分委员会对教授（研究员）、副教授（副研究员）职务候选人经无记名投票方式确定人选，表决票中同意票超过全体成员的二分之一（破格应聘高级职务同意票达到全体成员的三分之二）方为通过。学校专业技术职务聘任委员会对教授（研究员）职务候选人经无记名投票方式表决，同意票超过到会成员的三分之二以上（破格应聘正高同意票达到到会成员的五分之四）方为通过。

第二十九条申请应聘副高职务的应有3名以上校内外同行专家（校外同行专家不得少于2人）、正高职务的应有5名以上校内外同行专家（校外同行专家不得少于3人）对申请人的学术水平进行鉴定和评价，评价结果作为学院专业技术职务聘任分委员会讨论时的主要参考意见之一，如同行专家有2名以上（含2人）评议结果认为申请人不符合聘任条件，原则上对申请人不予表决。

第三十条中初级职务的聘任程序由各学院根据本单位情况自行确定。经学院专业技术职务聘任分委员会讨论通过，报学校审核后聘任。

第三十一条对于特别优秀的人才，可以不受单位岗位限额的限制，经校长特批，报聘任委员会通过后，按相应程序聘任。

第六章聘任合同

第三十二条教师职务聘任应由校长授权各学院院长（单位主要负责人）与受聘教师签订聘任合同。聘任合同应明确聘任期限、岗位职责、工作任务、考核办法等内容。

第三十三条助教（研究实习员）首次聘期为三年，续聘期为三年，最多续聘一次； 讲师（助理研究员）首次聘期为三年，续聘期为三年，原则上最多续聘二次； 副教授（副研究员）首次聘期为三年，续聘期为三年，原则上最多续聘二次，续聘二次后，经双方协商可申请签订无限聘期合同；教授（研究员）首次聘期为四年，续聘期四年，续聘期满后，经双方协商可申请签订无限聘期合同。 对各学院的杰出人才，经学校专业技术职务聘任委员会批准，可直接签订无限期聘任合同。

第三十四条应聘武汉大学高一级教师职务岗位，每人每个聘期内只能申请二次。

第三十五条各类各级新聘教师试用期6个月，在试用期内被证明不符合聘任条件的，学校可以解除聘任合同。聘任期满考核不合格的，应转到合适的职务岗位或转人才交流中心或调离学校。（具体条款见《武汉大学岗位聘任合同书》）

第三十六条各类教师在聘期内有以下情形之一的，学校可变更或解除聘任合同。

（一）在试用期被证明不能胜任该岗位工作的；

（二）正式考核为不合格的；

（三）乙方患病或因工负伤，医疗期满后，不能胜任学校所有岗位工作的；

（四）发生教学责任事故或工作严重失职，造成恶劣影响的；

（五）被依法追究刑事责任的；

（六）道德败坏的；

（七）未经学校同意，擅自离岗者、请假外出超期15天以上者、或出国逾期未归超过1个月以上者；

（八）违反学校有关规定的其他事宜，经学校专业技术职务聘任委员会讨论决定的，可解除聘任合同。

第三十七条受聘教师应在受聘期满之前30天内，向所在学院（单位）提出续聘申请；教师在受聘期内辞职，应提前6个月通过所在学院（单位）向学校递交辞职申请。学校在3个月内必须给与答复，发生争议的可提请复议。学校未批准辞职必须继续履行合同职责。

第三十八条部分教师随着自身条件的变化和工作的需要，可以应聘其他教师或非教师岗位，签订相应岗位聘任合同。

第七章聘期考核

第三十九条不同职务岗位的教师工作职责、工作任务的核定及业绩成果等考核要求不同。教师工作任务的核定及考核应与本单位学科建设、发展目标、学校核定的总任务结合起来，各学院根据本单位实际情况制定考核标准。聘任期满，各学院根据《武汉大学岗位聘任合同书》和《武汉大学教师职务考核暂行办法》对各级职务教师进行考核。考核结果作为续聘、缓聘、解聘、增资、晋级、奖惩的重要依据。

第四十条各学院（单位）对考核工作要加强领导与监督,保证考核结果的真实性和公正性。 学院（单位）应定期对无限聘期的教师进行考核，对连续三年考核不合格者，可转到其他岗位工作，也可以降低职务级别聘用，但须签订新的岗位聘任合同，完成相应的岗位任务，享受相应的待遇。

第四十一条中级以上职务的教师受聘5年以上，经考核合格的，可享受6个月的学术假，学术假期间可在国内外专职从事学术研究工作。对教学科研成果突出、每年超额完成教学科研工作任务的教师，休学术假的时间可适当放宽。各单位将每年安排休假的教师名单报学校人事部备案。各单位享受学术假的教师原则上不得超过本单位教师总数的15% 。

第八章人事争议的处理

第四十二条各级聘任委员会负责有关教师职务聘任的申诉和人事争议的处理。教师在职务聘任、业绩考核等方面有争议的，可书面向各级聘任委员会提出申诉。申诉意见经专业技术职务聘任委员会（学校专业评议组）正副主任（正副组长）核实后决定复议或不复议。

第四十三条学校人事部门作为学校专业技术职务聘任委员会的执行机构，负责接受有关申诉与投诉，并向学校专业技术职务聘任委员会报告，执行学校专业技术职务聘任委员会有关处理决议。

第四十四条学院专业技术职务聘任分委员会接到有关申诉或投诉后，应在七日内给予答复；学校专业技术职务聘任委员会接到有关申诉或投诉后，应在十五日内给予答复。

第四十五条申诉人对学校专业技术职务聘任委员会处理的决议不服的，可按国家有关法律规定提起仲裁或诉讼。

第九章附 则

第四十六条学校成立由7-9名具有高级职务（正高不少于五分之四）的专家组成的德育教师职务岗位聘任评议组，负责受理德育教师职务岗位的评议与推荐。德育教师的岗位设置、聘任条件及聘任程序按照教学为主型教师岗位执行。

第四十七条在本校工作已满25年或者在本校连续工作满10年且距国家规定的退休年龄已不足10年的教师，可以在学校按照岗位需要，工作到国家规定的退休年龄。

第四十八条现任教师（指在本办法生效前在职）在本办法实行后，经考核合格，原则上按现职务级别转入新的教师职务岗位。其职务聘任按照本办法有关条款实行。

第四十九条在本办法实行时，现任助教可以有一至二个聘期；现任讲师及副教授（副研究员）可以有一至三个聘期；现任教授（研究员）可以有一至二个聘期。

第五十条在聘任过程中弄虚作假、或违背聘用程序的，一经查实即为无效聘用，并追究相应的经济责任。

第五十一条本办法由学校专业技术职务聘任委员会授权学校人事部门负责解释。

第五十二条本办法如与国家有关规定不一致的，以国家有关规定为准。

第五十三条本办法自公布之日起施行，学校原规定如与本办法不一致的，以本办法的规定为准。

附件：

一、武汉大学教师职务聘任条件

二、武汉大学岗位聘任合同书

一、武汉大学教师职务聘任条件

一 、正常聘任条件

第一条应聘各级职务的教师应具备高等学校教师资格，遵守宪法、法律和学校的各项规章制度，具有良好的思想政治素质和职业道德，忠诚人民的教育事业，为人师表，教书育人，工作努力，团结协作，学风端正，身体健康，任职期间能完成每年规定的教学科研任务，近三年年度考核必须在合格以上。

第二条能够熟练运用1门外国语(外语教师需掌握第二外国语)进行专业实践。 应聘中高级职务的教师，必须参加学校要求的外语考试且成绩合格，1961年1月1日以后出生的教师必须参加WSK (英语为PETS5)考试并达到学校规定的合格线（艺术、体育、考古与古汉语等专业的教师外语合格线可适当降低）。具有下列情况可免试外语：持有效TOEFL成绩550分以上、GRE成绩1800分以上、IELTS（雅思）成绩6.0分以上者；或在国外获得博士学位回国的；或在国外著名学术刊物上以第一作者身份用外文发表论文2篇以上（理工医科被SCI收录）；或公开出版20万字以上本专业译著的第一译者。

第三条助教（研究实习员）聘任条件是，符合本细则第一条要求，经考核表明具有履行助教（研究实习员）职责的能力，并具备下列条件： （一）获得硕士学位后，经3-6个月试用合格。 （二）能够运用1门外国语进行专业实践，已达到国家规定的大学公共外语四级以上或相应水平。（三）承担1门辅导课程，教学效果优良，并且完成一定的教学辅导任务。 （四）协助中高级职务教师指导大学生毕业论文,参加学科组或课题组开展的学术讨论和研究工作。

第四条讲师（助理研究员）聘任条件是，符合本细则第一条要求，经考核表明具有履行讲师（助理研究员）职责的能力，并具备下列条件： （一）获得硕士学位后，担任助教（研究实习员）职务3年以上；获得博士学位后，经3-6个月试用合格。 （二）任现职以来至少辅导1门以上课程并承担部分主讲课程，教学效果优良，平均每学年完成教学任务72学时（含实验学时、指导毕业设计或毕业论文）以上，助理研究员要完成教学任务36学时以上。 （三）在本专业领域正式出版的学术期刊上发表论文至少1篇（助理研究员2篇），并参加编写学术著作或其它教学参考书至少1部，具备指导本科生毕业论文的能力，参加科研课题的研究工作。

第五条副教授（副研究员）聘任条件是，符合本细则第一条要求，经考核表明具有履行副教授（副研究员）职责的能力，并具备下列条件：

（一）获得硕士学位后，担任5年以上讲师（助理研究员）职务；或者获得博士学位后，担任2年以上讲师（助理研究员）职务。1965年1月1日以后出生的教师原则上应具有博士学位，对大英部、体育部及个别特殊学科的教师，学历条件可适当放宽至硕士学位。

（二）教学基本要求：聘任各类岗位的教师在任现职以来近5年的教学工作具体要求如下：

1.聘任各类岗位的教师必须系统、完整地独立主讲过1门本科生课程，教学效果优良。

2.聘任基础教学型岗位的教师（简称基础教学型教师）基础课总教学工作量必须在平均每学年200学时以上，其中课堂授课不少于3/4。

3.聘任教学科研并重型岗位的教师（简称教学科研并重型教师），总教学工作量必须在平均每学年72学时以上，其中文科教师课堂授课不少于3/4；理、工、医科教师课堂授课不少于2/3；临床教师课堂授课不少于1/4。 4.聘任科研为主型岗位的教师，总教学工作量在平均每学年24学时以上，其中课堂授课不少于2/3。

（三）科研基本要求：具有本学科系统、坚实的理论基础和丰富的实践经验，能及时掌握本学科国内外发展动态，具有独立的研究能力，且有稳定的科学研究方向。具备指导本科生毕业论文的经验，且具有指导硕士研究生和青年教师的能力，并根据工作需要全过程协助培养过一届合格硕士生。 任现职以来的科研工作具体要求如下：

1.基础教学型副教授

（1）在本专业领域正式出版的学术期刊上发表论文至少3篇（其中至少有1篇教学研究论文），其中核心期刊至少1篇（由学校认定，下同）。

（2）除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①获得省部级教学、教材奖三等奖以上奖励，或获得学校教学奖一等奖；

②主持省部级教研、科研项目至少1项或主持省部级以上教改项目至少1项。

③在省级以上出版社正式出版本专业教材或教学参考书至少1部（本人撰写部分不少于5万字）。

④正式出版本专业教材或教学参考书1部。

2.教学科研并重型副教授

（1）文科教师在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少4篇，其中在权威期刊(由学校认定，下同)上发表论文至少1篇；或者在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少4篇，并在省级以上出版社正式出版个人学术专著或译著至少1部。 理工医科基础研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少3篇，其中被“国际学术榜”(SCI、EI、ISTP，下同)收录论文至少1篇；理工医科应用研究型教师应在本专业领域核心期刊以上级别刊物上发表论文至少3篇，并主持省部级以上科研项目（理工科5万元、医科3万元以上）至少1项或承担纵向项目总经费至少10万元。 临床教师在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少3篇，其中被“国际学术榜”收录论文至少1篇。 基础研究型与应用研究型的认定，由学院聘任分委员会根据申请人研究工作的性质进行审定。

（2）除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①在省级以上出版社正式出版学术著作(含教材、译著，下同)至少1部；

②获省部级教研、科研成果三等奖以上奖励至少1项；

③主持省部级以上科研项目（有到帐经费）至少1项，或承担纵向项目总经费理工医科至少5万元、临床至少3万元、文科至少1万元；

④研究成果经同行专家鉴定达到国内先进水平，并经省级科技管理部门登记注册；

⑤理、工、医、临床教师至少1项发明专利或2项实用新型专利获得授权，并取得转让费至少10万元；

⑥主持横向科技开发项目经费至少20万元，且该项目已通过资助方许可的管理部门的验收或鉴定。

⑦文科教师主持应用咨询研究项目获得经费至少3万元，且研究成果被企业或政府部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

3.副研究员

（1）文科教师在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少5篇，其中在权威或SCI刊物上发表论文至少2篇或者在SSCI（社会科学引文索引）收录刊物、AHCI（艺术与人文科学引文索引）收录刊物、《中国社会科学》上发表论文至少1篇；或者在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少4篇，并在重要出版社（学校认定，下同）正式出版个人学术专著至少1部。 理工医科基础研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少4篇，其中被“国际学术榜”收录论文至少2篇，其中至少1篇SCI收录论文； 理工医科应用研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少4篇，并主持省部级以上重点项目（10万元以上）至少1项或承担纵向项目总经费至少20万元。

（2） 除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①在省级以上出版社正式出版学术著作至少1部；

②获省部级教学、科研成果三等奖以上奖励至少1项或学校教学奖一等奖；

③主持省部级以上科研项目至少1项（理工医科至少5万元、文科至少1万元），或承担纵向项目总经费理工医科至少15万元、文科至少3万元；

④研究成果经同行专家鉴定达到国内领先水平，并经省级科技管理部门登记注册；

⑤主持横向科技开发项目经费至少20万元，且该项目已通过资助方许可的管理部门的验收或鉴定。

⑥理工医科教师至少1项发明专利或2项实用新型专利获得授权，并取得转让费至少15万元；

⑦文科教师主持应用咨询研究项目获得经费至少5万元，且研究成果被企业或政府部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

第六条教授（研究员）聘任条件是，符合本细则第一条要求，经考核表明具有履行教授（研究员）职责的能力，并具备下列条件：

（一）承担5年以上副教授（副研究员）职务工作。 一般应具有博士学位，1957年1月1日及以后出生的教师必须具有博士学位，对大英部、体育部及个别特殊学科的教师，学历条件可适当放宽至硕士学位。

（二）教学基本要求：近五年来必须系统、完整地主讲过本科生主要课程（主干专业课或主干基础课）1门达2次以上并主讲研究生课程，教学效果优良。 任现职以来最近五年的教学工作量具体要求如下：

1.基础教学型教师的基础课教学工作量必须在平均每学年200学时以上，其中课堂授课不少于3/4。

2.教学科研并重型教师的总教学工作量必须在平均每学年72学时以上，其中文科教师课堂授课（含讲座）不少于3/4；理、工、医科教师课堂授课（含讲座）不少于2/3；临床教师课堂授课（含讲座）不少于1/4。

3.科研为主型教师的总教学工作量在平均每学年24学时以上，其中课堂授课不少于2/3。

（三）科研基本要求：具有本学科广博、坚实的理论基础和丰富的实践经验，能及时掌握本学科国内外前沿发展动态，有长期（至少5年）的、稳定的科学研究方向。 基本具备指导博士研究生的能力，并根据需要作为指导教师培养指导过一届合格硕士生或指导青年教师成绩突出。任现职以来的科研工作具体要求如下：

1.基础教学型教授

（1）在本专业领域正式出版的学术期刊上发表论文至少5篇（核心期刊至少2篇），其中至少有2篇教学研究论文；同时在省级以上出版社正式出版主编或副主编教材或教学参考书至少1部（本人撰写字数不少于10万字）。

（2）除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①获得省部级教学、教材奖二等奖以上奖励至少1项或三等奖至少2项；

②主持省部级教研、科研项目至少1项，或承担项目经费至少2万元。

③正式出版本专业教材或学术专著1部。

2.教学科研并重型教授

（1）文科教师在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少6篇，其中在权威或SCI刊物上发表论文至少2篇或在SSCI收录刊物、AHCI收录刊物、《中国社会科学》上发表论文至少1篇，同时在省级以上出版社正式出版个人学术专著1部或者主持省部级以上科研项目1项（到帐经费2万元以上）。 或者在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少6篇，并在重要出版社正式出版个人学术专著至少1部、或者正式出版学术专著至少1部并获得省部级以上奖励。 理工医科基础研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少5篇，其中被“国际学术榜”收录论文至少2篇（其中理医科教师SCI收录论文至少1篇），同时主持省部级科研项目（理医科8万元、工科15万元）至少1项。理工医科应用研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少6篇，并主持省部级重点项目（至少30万元）1项。 临床教师在本专业领域核心以上级别刊物发表论文至少5篇，其中被“国际学术榜”收录论文至少2篇，同时，主持1项省部级科研项目（有到帐经费）。

（2）除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①在省级以上出版社正式出版学术专著至少1部（独著）或者学术著作至少2部（本人撰写字数不少于20万字）；

②获省部级教研、科研成果二等奖以上奖励至少1项或三等奖奖励至少2项；

③主持省部级以上科研项目至少1项(理工医科10万元、临床5万元、文科1万元以上)，或承担纵向项目总经费理工医科至少20万元、临床至少10万元、文科至少2万元；

④研究成果经同行专家鉴定达到国内领先水平，并经省级科技管理部门登记注册；

⑤主持横向科技开发项目经费至少40万元，且该项目已通过资助方许可的管理部门的验收或鉴定。

⑥理工医科教师至少1项发明专利或2项实用新型专利获得授权并实施，取得转让费至少10万元；

⑦文科教师主持应用咨询研究项目获得经费至少15万元，且研究成果被企业或政府部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

3.研究员

（1）文科教师在本专业领域核心期刊以上级别刊物上发表论文至少8篇，其中在权威以上级别刊物上发表论文至少3篇或在SSCI收录刊物、AHCI收录刊物、《中国社会科学》上发表论文至少2篇，同时在省级以上出版社正式出版学术专著1部（独著）或主持1项国家级科研项目（有到帐经费）；或者在本专业领域核心期刊以上级别刊物上发表论文至少8篇，并在重要出版社正式出版学术专著（含译著）至少1部（独著）或者正式出版学术专著（含译著）至少1部（独著）并获得省部级奖励。理工医科基础研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少6篇，其中被“国际学术榜”收录论文至少3篇（其中SCI收录论文至少2篇），主持1项国家级科研项目（理医科15万元、工科30万元以上）至少1项。 理工医科应用研究型教师应在本专业领域核心以上级别刊物上发表论文至少8篇，并主持国家重点项目（40万元以上）至少1项。

（2）除具备（1）中条件外同时还应符合下列条件之一：

①在省级以上出版社正式出版学术专著至少1部（独著）或学术著作至少2部（本人撰写字数不少于20万字）；

②获省部级教研、科研成果二等奖以上奖励至少1项，三等奖奖励至少2项；

③主持省部级以上科研项目(理工医科10万元、文科2万元) 至少1项，或承担纵向项目总经费理工医科至少30万元、临床至少10万元、文科至少5万元；

④研究成果经同行专家鉴定达到国际先进水平，并经省级科技管理部门登记注册；

⑤理工医科教师至少1项发明专利或2项实用新型专利获得授权，并取得转让费至少20万元；

⑥主持横向科技开发项目经费至少50万元，且该项目已通过资助方许可的管理部门的验收或鉴定；

⑦文科教师主持应用咨询研究项目获得经费至少15万元，且研究成果被企业或政府部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

第七条各项申报成果均为任现职以来至统计截止日期间（即学校开始聘任的申请截止日）完成，申报表上交以后不再改动，并确认在前次申报晋升现职时没有使用过。 学术论文均指第一作者或文中注明为执笔人或通讯联系人（申报人为第二作者但第一作者为申报人的研究生可视同通讯联系人）。学术著作（含译著）均指前2名或正副主编，且本人执笔字数一般不少于10万字(聘任正高职务应不少于20万字)。鉴定成果和专利均指前2名；项目经费均指学校财务到帐经费。 省部级以上获奖成果的统计仅限于自然科学奖、国家发明奖、科技进步奖、人文社会科学研究优秀成果奖和优秀教学成果奖，其中省部级奖励列前3名，国家级奖励列前5名。

第八条在各级职务聘任条件中，权威期刊和核心期刊的要求严格按社科部和科技部颁布的目录执行。 在有效期间的论文被学校认定的重要文摘摘录(论点摘要不足规定字数除外)可视同相应级别刊物上发表的论文，但不能重复计算。 在论文的必备要求中应有二分之一以上在校外的学术期刊上发表。

第九条对主持（100万元以上）重大科研项目的教师，教学工作量的要求可适当放宽，但不得少于科研为主型教师教学任务的一半，同时要相应提高科研方面的要求。

二、破格聘任条件

第十条对于在人才培养、教学和科研工作中取得优异成绩，为学校做出突出贡献的教师，可以不受本暂行办法第二章规定的学历、学位和任职年限等条件的限制，破格应聘高级职务。

第十一条在Nature、Science、Cell等国际权威学术期刊上发表论文或在本学科国际顶尖杂志上发表论文2篇以上者视为符合破格应聘的科研条件。

第十二条破格聘任副教授（副研究员）职务，须满足下列条件：

（一）获得硕士学位担任讲师职务2年以上，或获得博士学位担任讲师职务6个月以上。

（二）破格聘任副教授（副研究员）除满足第五条（二）、（三）款规定的教学、科研等条件外，理工医科教师须符合下列条件之一：

1.被SCI收录论文至少2篇，或被SCI收录论文1篇、EI收录论文至少2篇；

2.主持国家级科研项目或省部级重点科研项目（项目经费20万元以上）或主持50万元以上横向科技开发项目并通过资助方许可的科技管理部门的验收或鉴定。文科教师须符合下列条件之一： 1.在SSCI、AHCI收录刊物或在《中国社会科学》上发表论文至少1篇，或在权威期刊、国外其它权威学术期刊上发表论文至少2篇； 2.主持国家级科研项目或省部级重点科研项目（有到帐经费）或主持10万元以上横向科技开发管理咨询项目并通过资助方许可的科技管理部门的验收或鉴定；

第十三条破格聘任教授（研究员）职务，须满足下列条件：

（一）获得博士学位承担副教授（副研究员）职务2年以上；

（二）破格聘任教授除满足第六条（二）、（三）款规定的教学、科研等条件外，理工医科教师还须符合下列条件之一： 1.被SCI收录论文至少4篇，或被SCI收录论文3篇、EI收录论文至少2篇； 2.主持国家重点科研项目或省部级重大科研项目（项目经费50万元以上），或主持至少100万元横向科技开发项目并通过资助方许可的科技管理部门的验收或鉴定。文科教师还须符合下列条件之一： 1.在SSCI、AHCI收录刊物或在中国社会科学上发表论文至少2篇，或在权威期刊、国外其它权威学术期刊上发表论文至少5篇； 2.主持国家重点科研项目或省部级重点科研项目（项目经费5万元以上），或主持至少20万元横向科技开发管理咨询项目并通过资助方许可的科技管理部门的验收或鉴定。

第十四条 本办法规定的各级专业技术职务聘任条件是基本条件，各学院（单位）可以在不降低要求的原则下制定具体实施细则。