

天津大学文件

天大校人〔2020〕6号

天津大学专业技术职务评聘工作实施意见

各学院（部），机关各部、处、室，
学校各直属单位：

为深入贯彻党的十九大精神和习近平总书记在全国教育大会重要讲话精神，落实《全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号）《关于深化职称制度改革的意见》（中办发〔2016〕77号）《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》（中办发〔2018〕6号）《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用 树立正确评价导向的若干意见》（教科技〔2020〕2号）等文件精神，持续优化师资队伍结构，提高师资队伍质量，造就一支师德高尚、潜心育人、业务精湛、结构合理、充满活力，

与世界一流大学相适应的师资队伍，深化我校专业技术职务评聘改革，结合学校当前发展需要，制定本实施意见。

专业技术职务评聘坚持公开、公平、公正、择优的原则，与学校人才培养、科学研究、学科建设、队伍建设等紧密结合，科学合理地进行评聘岗位设置和管理，推动各院级单位（专业技术系列）专业技术职务晋升分类评价体系的构建和完善，激励和引导教师努力提升人才培养水平、增强科学研究能力、服务经济社会发展、推进文化传承创新，扩大国际交流合作，按照“新三步走”战略推动我校建设“中国特色、世界一流、天大品格”的社会主义大学。

一、思想政治和师德师风要求

（一）师德师风是评价教师队伍素质的第一标准。学校将师德师风作为专业技术职务评聘的首要标准，引导广大教师带头培育和践行社会主义核心价值观，努力成为“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的党和人民满意的好老师，践行《天津大学师德公约》，深入思考“如何坚守职业初心，如何践行育人使命”，严格职业操守，真正做好以德立身、以德立学、以德施教，强化育人责任意识，培养造就一支德才兼备、以德为先、又红又专、全面发展的，与“中国特色、世界一流、天大品格”的社会主义大学相适应的师资队伍。

（二）专业技术职务申报人员应依照《新时代高校教师职业行为十项准则》（教师〔2018〕16号）《关于印发〈天津大学教

师师德考核实施办法>的通知》（天大校人〔2019〕2号）《天津大学师德公约》等相关要求，以良好的科学道德、职业素养和严谨学风，努力提高教学科研和管理服务水平。

（三）学校结合专业技术职务评聘工作实际，对专业技术职务申报人的师德师风进行全面考核，具体考核内容、程序等参照《天津大学教师师德考核实施办法》执行。凡是申报人出现考核内容中禁止行为的或其他违反高校教师职业道德行为的，一经查实，考核结果为“不合格”，且当事人申报无效。

（四）学校对学术不端行为实行零容忍制度。有关学术不端行为处理办法按照《高等学校预防与处理学术不端行为办法》（中华人民共和国教育部令第40号）和学校相关规定执行。对涉及学术不端行为，不受公示期限限制，由学校学术委员会办公室受理，按相关程序组织开展调查，并对被调查行为是否构成学术不端行为以及行为的性质、情节等作出认定结论。

学校学术委员会可以结合学术不端行为性质和情节严重程度，依职权和规定程序对学术不端责任人作出处理或建议学校作出相应处理。处理措施一般包括通报批评、终止或取消申报资格、降低专业技术职务等级、撤销专业技术职务、辞退或解聘等。

（五）学校将逐步完善师德师风考评体系，各院级单位可结合自身实际制定考评实施细则。

二、评聘岗位设置与管理

（一）依据国家人力资源和社会保障部关于事业单位岗位设置与管理工作要求，我校将按照岗位类别逐步完善专业技术岗位聘任管

理办法，凡经学校专业技术职务评审通过的人员，纳入各单位、各系列专业技术职务岗位聘用管理中。

（二）专业技术职务评聘岗位实行按系列分类管理，设置教学科研、政治思想、高教管理、工程技术、实验技术、卫生技术、图书档案、出版编辑、财会审计、科技产业、中小幼等系列。

（三）除卫生技术、财会审计系列高级职务及图书档案、出版编辑系列正高级职务需参加天津市评审外，我校具有各专业技术系列、各级别职务的评审权。

（四）学校专业技术职务评聘岗位设置依据教育部岗位设置管理要求及我校岗位设置方案，本着优化专业技术人员队伍结构、提高队伍质量的原则，考虑各专业技术系列发展需要、发展规划、队伍水平及现状等因素进行设置。

（五）学校设置各专业技术系列高级岗位及由其他系列转入教学科研系列的中级岗位，其中，教学科研系列正高级岗位分为直设岗位和参评岗位，原则上直设岗位下达至院级单位，参评岗位面向青年教师（见附件4）。教学科研系列直设岗位由院级单位根据实际需要确定具体设置方向（如学科设岗、学院设岗等），经院级单位党政联席会审议通过后报学校批准。

（六）学校下达的教学科研系列直设岗位面向全校公开，鼓励相近领域教师申报。同时，为鼓励学科交叉、加强思政课教师队伍建设，学校在部分学院设置跨学科高级岗位，鼓励符合相关学院要求的教职工申报。评审通过后，人事关系应转入聘任单位，并承担相应岗位职责，否则取消其任职资格。

（七）如现职称系列与所在岗位系列不符，不得直接申报晋升所在岗位系列高一级职务，可根据工作需要在新系列岗位工作满一年后提出同级别岗位转系列申请，按照新系列岗位要求和程序参加评审。

转系列人员需在新系列岗位同级职务工作满一年后，方可参加所在岗位系列高一级职务的申报。

转系列原则上占用院级单位（专业技术系列）相应级别晋升岗位指标。因组织部门任命调入高教管理和政治思想系列岗位的高级专业技术职务人员，申请转入相应系列岗位时不占该系列岗位晋升指标。教学科研系列经续聘考核后申请转入其他岗位系列人员，需经人才招聘程序确认新岗位系列相应级别专业技术职务，并占用院级单位转入系列的招聘岗位指标。

对学校特别批准的跨系列晋升岗位，申报人在符合学校规定的任职资格条件下，可直接申报新岗位系列的高一级职务。

转系列时，申报人任同级别职务以来与现岗位相关的业绩成果均可计入资格条件。

（八）申报人评审期间原则上应在岗。因公派出国（境）等工作原因不在岗者，需经院级单位（或专业技术系列主管部门）同意方可申报，并通过适当形式述职或书面委托他人代为述职。若评审通过，按期返校工作后再予确认相关专业技术职务，聘任时间自回校到岗工作之日起。未经批准逾期回国者不予确认。

（九）为逐步建立专业技术人员激励竞争和流转退出机制，

激发队伍活力，提高队伍质量，专业技术职务评聘实行限次申报制度。

申报人在同一级别专业技术职务岗位申报晋升的次数累计不超过3次。限次申报的次数计算以是否参加当年专业技术职务晋升的申报并进行个人申报材料全校公示为准。

对于各专业技术系列申报次数已满3次人员，可选择下列晋升通道实现岗位晋升或流转。

1. 可申请转入其他非教学科研系列，转系列获批一年后，可在新系列有一次申请晋升专业技术职务的机会。

2. 或可自满3次的当年起（即评聘结果生效的起始时间），正高级专业技术职务申报人经过5年及以上业绩累积、副高级专业技术职务申报人经过3年及以上业绩累积，经3位本领域正高级职务人员推荐，具有一次以特别申报人身份申请机会，按正常程序晋升，且仅提供个人在此期间新的相关成果参加各级评审。如退休前业绩累积年限不满足规定年限要求，可提前在退休前一年以特别申报人身份提出申请。

三、申报资历条件

校内申报人员需到校工作满一年及以上，且满足以下条件：

（一）申请晋升正高级职务

在副高级职务岗位上工作满五年及以上。其中申报教学科研系列正高级职务应具有博士学位，原则上应独立指导过研究生并至少有一届毕业。外语、体育、艺术类等少数学科和 1959 年 12

月 31 日前出生的教师可适当放宽。

(二) 申请晋升副高级职务

1. 获得博士学位后，在中级职务岗位上工作满三年及以上。

2. 获得硕士学位或大学本科及以下国民教育系列学历后，在中级职务岗位上工作满五年及以上。

3. 教学科研系列要求硕士学位及以上，其他系列一般需本科及以上学历。其中申请实验技术系列高级实验师，如大学专科毕业，需在实验技术系列任工程师（实验师）职务满五年及以上且从事本系列专业技术工作二十年以上。

4. 后取学历人员申请副高级职务补充说明如下：

(1) 工作期间获得博士学位人员，申请晋升副高级职务可选择满足获得硕士及以下国民教育系列学历后在中级职务岗位工作满五年及以上；或获取博士学位后，在中级职务岗位工作满三年及以上；

(2) 工作期间获取硕士学位人员，申请晋升副高级职务可选择满足具有本科学历人员中级职务年限要求；或获取硕士学位后在中级职务岗位工作满五年及以上；

(3) 工作期间后取本科学历人员，申请晋升副高级职务需在本系列中级职务岗位工作满十年及以上；或在获取本科学历后，在中级职务岗位工作满五年及以上。

(三) 申请晋升中级职务

应届毕业生满足下列条件之一：

1. 硕士毕业满两年及以上，或研究生班（或第二学士学位）毕业满三年及以上，且原则上任初级专业技术职务两年及以上。

2. 双学士学位毕业满五年及以上，且原则上任初级专业技术职务三年及以上。

3. 大学本科毕业满六年及以上，且原则上任初级专业技术职务四年及以上。

（四）校内申报人员应是在编在岗的专业技术人员，涉及以下情况的人员，申报时将予以限制：

1. 受行政处分的人员，依据《事业单位工作人员处分暂行规定》（人社部、监察部令第18号）要求执行。

2. 上一年度考核不合格的，本年度不得申请晋升高一级专业技术职务。

3. 教学科研系列教师涉及以下情况，原则上不能晋升高一级专业技术职务：

（1）连续两年不承担课堂教学任务。因公派出国等工作原因不能承担课堂教学任务，工作量统计年限可以向前顺延；

（2）近三年中出现过 A 级教学责任事故或两次 C 级以上教学责任事故；当年出现 C 级以上教学责任事故或教学责任事故积分累计达到 8 分；

（3）教师未获得岗前培训合格证（或经教务处认可具有相同效力的证明材料）和验收合格证。

4. 其他学校认定的限制申报情况。

与专业技术职务评聘相关的限制或处罚（如师德师风等）各自独立执行。

四、青年教师参与学生思想政治实践要求

（一）鼓励青年教师参与学生思想政治教育实践，自2019年起，教学科研系列青年教师（原则上年龄在45周岁及以下）晋升高一级专业技术职务，任现职以来须有至少一年（截至申报当年6月30日）担任本科生班主任或兼职辅导员的工作经历并考核合格。

（二）各院级单位应首先安排教师担任本单位本科生班主任或兼职辅导员，在所在单位岗位不足或无本科生的情况下可申请跨学院（如求是学部）担任。如仍无法满足要求，可参照下列情况执行：

1. 担任本科生导师、学生党团建指导教师、学生组织或社团指导教师、校级运动队或体育类社团指导教师（仅体育部岗位申报人）、指导并实地参与学生社会实践的指导教师（不包括生产实习、参观实习等课内实习实训类实践活动）、兼职团干部工作经历与担任本科生班主任或兼职辅导员的工作经历同等对待。

2. 具有至少一年承担学校对口支援、扶贫、校外挂职等相关工作经历的，经组织人事部门认定可暂不要求。

3. 由于因公出国（境）、长期借调等原因影响申报资格的，经学校批准可暂缓要求。

（三）各院级单位要为青年教师参与学生思想政治教育实践

做好统筹安排，本科生班主任按照《天津大学本科班主任队伍管理办法》（天大党发〔2017〕42号）执行，其他岗位的聘任及考核可参照执行，学院（部）负责相关岗位的聘任、管理和考核，学院（部）相关管理办法报学工部（党委教师工作部、人事处、教务处）审核备案。院级党组织负责在专业技术职务评聘工作中对相关工作经历进行审核。学校将逐步完善青年教师参与学生思想政治教育实践工作要求，如有调整按最新规定执行。

五、申报资格条件

专业技术职务申报人应满足学校总体要求，并符合院级单位（专业技术系列）分类评价体系关于相应岗位的资格条件，《院级单位（专业技术系列）专业技术职务晋升评价体系》将在全校发布。

院级单位（专业技术系列）应按照中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》精神，结合实际，完善分类评价体系。评价体系应遵循人才成长规律，突出品德、能力和业绩评价导向，以不同系列、不同学科、不同层次岗位的特点和职责为基础，坚持水平业绩与发展潜力、定性与定量评价相结合，注重考察申报人的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献，探索实行代表性成果评价，防范“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”倾向，建立科学合理、公正客观、覆盖全面、各有侧重的分类评价体系。

（一）教学科研系列晋升评价体系要求

1. 学校主要文件依据

(1) 《关于进一步推进专业技术职务评聘分类评价体系建设的指导意见》（天大校人〔2020〕5号）；

(2) 《落实立德树人 推动三全育人、五育并举人才培养综合改革的意见》（天大党发〔2020〕6号、天大校发〔2020〕1号）；

(3) 《关于印发〈天津大学一流本科教育 2030 行动计划〉的通知》（天大校发〔2018〕1号）有关师资队伍建设要求；

(4) 《关于对教学科研系列申报人员教学质量评价的指导性意见》（见附件1）；

(5) 《关于对教学科研系列申报人员科研工作评价的指导性意见（理工类）》（见附件2）及《关于对教学科研系列申报人员科研工作评价的指导性意见（人文社科类）》（见附件3）；

(6) 《天津大学研究生指导教师岗位职责暂行规定》（天大校研〔2014〕7号）及《天津大学研究生课程教学管理规定》（天大校研〔2015〕5号）有关任课教师要求；

(7) 《天津大学国际化战略实施纲要（2010-2020）》（天大校发〔2010〕25号）有关“队伍国际竞争力提升”工程要求。

2. 构建晋升评价体系遵循的原则要求

(1) 遵循学校指导性意见；

(2) 根据本单位发展目标，体现相关学科发展需求和特点；

(3) 保证晋升人员质量和水平，同时参照教务处、科研院、

研究生院等部门有关教学责任事故认定、本科生及研究生教学管理、青年教师助课及讲课验收、青年教师综合培养、实践教学和工程教育改革等要求。

（4）评价内容要求

教学科研系列评价体系一般应能考察其全部学术生涯教学、科研成果、教书育人的责任意识和表现、对学科建设所做贡献、参加国内外学术交流、社会服务工作情况等，并重点考察其任现职以来的代表性成果。

教学科研系列高级岗位晋升人员的业绩评价应以质量和贡献作为衡量学术水平的标尺，体现不同类型岗位教师学术工作内容（研究类学术、应用类学术、教学类学术）差异性，遵循以科研成果创造性、实用性及科研对人才培养贡献为导向原则。

（5）各级别晋升人员的基本要求

申请正高级岗位教师，应体现较高的教学、科研水平，取得教学研究或科学研究、工程技术等方面标志性成果，在国内或国际本领域获得同行认可并具有一定影响力，在学院或学校教学科研、国际学术交流活动以及社会服务等方面发挥积极的引领作用，同时具有较强的工程或社会实践能力。申报人在教学科研等方面的业绩累积一般应达到现岗同级职务人员业绩累积的平均水平。

申请副高级岗位教师，应体现具备较强的独立承担教学、科研工作能力，具有一定的工作业绩积累和贡献，参加本学科领域

高级别国际学术会议，以及其他形式国际学术交流活动，教学质量或科研成果在国内相关领域研究人员中较为突出，并得到同行专家认可，同时具有一定的工程或社会实践能力；

申请中级职务岗位教师，应体现具有承担教学、科研工作能力，积极参与教学改革、科学研究、学科建设、国际学术交流活动及其它促进本单位发展相关工作，在教学、科研工作中表现出良好的发展潜力。

（6）教学科研岗位分类

根据天津大学发展目标，教师岗位分为教学学术型、教学科研并重及科研为主等类别，各院级单位结合自身需要可制定不同类别教师的晋升条件。

教学科研并重岗位（教授、副教授、讲师、助教）：教学科研并重岗位为教师岗位主体，既承担一定量本科生教育教学和研究生培养工作，同时承担高水平科研工作任务。教学学术型岗位（教授、副教授、讲师、助教）：教学学术型岗位以课堂教学和相关教学研究（教学改革、课程建设、教材建设、指导学生实践等）为主要任务。科研为主岗位（研究员、副研究员、助理研究员、研究实习员）：科研为主岗位以高水平创新性科学研究和服务经济社会发展为主要任务。根据所承担工作任务及成果产出的差异性，进一步分为基础研究类、应用研究类、成果转化类等岗位。

（二）其他专业技术系列晋升评价体系要求

其他系列职务晋升评价体系由各系列主管部门牵头制定，围绕学校发展建设目标和支撑教学科研工作需要，结合本系列人才成长特点和岗位职责，科学制定评价体系，实行差别化评价。

（三）分类评价体系的制定程序

各院级单位（专业技术系列）评价体系的制定和修订（含执行年份），原则上需经院级学术委员会（或其他专业技术系列基层评委会）讨论通过，并广泛征求教职工意见后上报学校，经审核并在全校范围内公布后执行。各院级单位（专业技术系列）评价体系允许每年按上述程序适度调整。

六、评聘组织

（一）组成原则

1. 学校成立专业技术职务评聘委员会（简称校级评委会），负责教学科研系列及其他专业技术系列专业技术职务评聘工作。校级评委会由校长担任主任，设副主任 2 人，并由正副主任组成校级评委会常务委员会。校级评委会常务委员会每年结合评聘实际，从校级评委会中遴选专家组成理工组和人文社科组开展评聘工作，每组专家不少于 11 人。校级评委会开会前及会议结束后，凡有关专业技术职务评聘事项将视情况确定是否需由学校专业技术职务评聘委员会常务委员会或其扩大会议作出裁决。

2. 学校专业技术职务评聘委员会下设各学院教学科研系列学科评议组、其他专业技术系列综合学科评议组、高教管理系列学科评议组。

各学科评议组一般由 7 至 11 人组成，由各专业技术系列副高级及以上职务人员组成，其中正高级职务人员应占 1/2 及以上。各院级单位教学科研系列学科评议组设组长 1 人，副组长 1-2 人，组长原则上应为学院院长。其他学科评议组设组长 1 人，由校领导担任。

3. 各学科评议组可下设若干基层专业技术职务评聘委员会（简称基层评委会）。基层评委会一般由 5 至 7 人组成，由基层单位主要负责人及高级专业技术职务人员组成，设主任 1 人。

4. 专业技术职务评聘实行教授会评议制度，教授会一般由院级单位（专业技术系列）或院级单位一级学科具有正高级专业技术职务全体人员组成，成员不少于 9 人。如本单位满足要求的正高级专业技术职务在职人员不足时，可补充本单位退休、兼聘正高级专业技术职务专家或其他单位（校内外）正高级专业技术职务相关领域专家；如未设置正高级专业技术职务岗位，可由副高级及以上专业技术职务人员组成。

（二）产生机制

1. 下列评委会按如下程序产生：

（1）其他专业技术系列综合学科评议组及高教管理系列学科评议组委员由校级评委会常务委员会确定。

（2）各学院教学科研系列学科评议组、基层评委会及教授会委员由各院级单位根据实际以一定程序酝酿初步人选，经党政联席会审议通过后报学校经校级评委会常务委员会审定。

(3) 其他专业技术系列基层评委会及教授会委员经系列主管部门审定后，由相关分管校领导批准，报学校经校级评委会常务委员会审定。其中，申报人可能涉及多个部门的专业技术系列评委的酝酿及产生，需由系列主管部门征求相关单位负责人意见，报相关分管校领导批准。

2. 各级评委会每年可根据对申报人选的评议需要进行调整，按以上程序报学校审定。评聘过程中评委原则上不予调整，如确需调整，须提前按以上程序报学校审定方可执行。

(三) 评委职责

1. 各级评委会委员有责任于会前认真了解院级单位（专业技术系列）评聘条件及学校相关政策要求，详尽审阅申报人材料，充分了解申报人情况。评审中应从全局出发，坚持标准，不徇私情，独立行使学术权力、客观发表意见、秉公投票表决。

2. 各级评委会委员依照学校对各系列申请晋升人员总体要求及各院级单位（专业技术系列）晋升评价体系要求，参考同行专家对申报人代表性成果评价意见，遵循学术评价准则进行评审。关于学术评价工作要求参考《天津大学科学道德与行为规范（试行）》有关规定：

学术评价应以科学意义和学术价值为基本标准；基础研究和前沿科学探索以学术同行对其公开发表的学术论文论著的引用或评述为评价依据；面向市场的应用研究和试验开发等创新活动，以获得自主知识产权及其对产业竞争力的贡献为评价依据；

公益科研活动以满足公众需求和产生的社会效益为评价依据。

3. 校级评委会负责对各专业技术系列上报的晋升候选人员进行审议。审议依据如下：

(1) 学校专业技术职务评聘有关规定；

(2) 各院级单位（专业技术系列）专业技术职务晋升评价体系（作为申报资格条件）；

(3) 校内教授会评议结果；

(4) 校外同行专家评议结果；

(5) 院级单位（专业技术系列）基层、学科评议组评委会评议结果（评议报告、投票结果、投诉及异议问题处理意见及材料等）；

(6) 申报人提交的申报材料（申报表、简介表、支撑材料）。

七、评聘规则及纪律

（一）学校原则性要求

1. 教授会须应到委员的二分之一及以上出席方为有效。其他各级评委会须全体委员的三分之二及以上出席方为有效。

2. 教授会评议结果提交各级评委会作为参考。在对正高级专业技术职务申报人评议时，每位评委同意票数不超过学校下达岗位指标数（含参评指标）的 2 倍；在对副高级专业技术职务申报人评议时，每位评委同意票数不超过学校下达岗位指标数的 1.5 倍（如非整数则向上取整）。按照获得同意票数多少对占高级专业技术职务岗位指标的申报人进行排名，并分为两类：

A类申报人：获得同意票数超过评委实到人数的二分之一，且排名在学校下达岗位指标数的规定比例内的申报人。（正高级按1:2，含参评指标；副高级按1:1.5，如非整数则向上取整）

B类申报人：获得同意票数未超过评委实到人数的二分之一，或排名在学校下达岗位指标数的规定比例外的申报人。（正高级按1:2，含参评指标；副高级按1:1.5，如非整数则向上取整）

后续各级评委会评审时，自行明确对教授会评议结果的使用原则。

3. 其他专业技术系列基层评委会、各学院教学科研系列基层评委会及学科评议组、高教管理系列学科评议组以获得同意票数超过评委实到人数二分之一即通过评审。

4. 其他专业技术系列综合学科评议组、校级评委会直设岗位推荐人选以获得同意票数达到评委实到人数三分之二即通过评审。

5. 对不受岗位指标限制及由其他专业技术系列中级职务同级转入教学科研系列的申报人，各级评委会以获得同意票数达到评委实到人数三分之二即通过。

6. 各级评委会未参会委员不允许补充投票和委托投票。

（二）院级单位（专业技术系列）评审细则要求

进一步扩大院级单位（专业技术系列）评审自主权，允许在不违反学校原则性要求的前提下，结合自身特点和实际设置专业技术职务评审实施细则，主要包括以下内容：

1.进一步细化评聘组织要求。如确有必要，学院教学科研系列基层评委会及学科评议组、其他专业技术系列基层评委会，可适当选聘其他单位（校内外）相关领域专家，并明确外聘专家评议结果的使用。

2.进一步完善多级评审机制，细化评审程序，合理分配各级评审权力。学院教学科研系列结合学科情况和评审需要可将基层评委会及学科评议组合并。

3.进一步细化各级组织评审过程的投票规则、明确各级组织评议结果的使用原则。

4.在各级评审过程中可进一步丰富完善评议方式要求，采用述职答辩、业绩展示等方式，提高评审的针对性和精准性。

5.学院实施细则需经相应级别评委会审议通过并报学院党政联席会（专业技术系列由系列主管部门征求相关单位负责人意见并报主管校领导）批准，报学校批准后执行，且应视情况在本学院（系列）公布。

（三）公示制度

1.学校在规定时间内统一网上公示《专业技术职务任职资格申报表》（电子版），各院级单位（专业技术系列主管部门）应在公开场所同步安排申报材料及配件材料展示。公示期后对上述材料一般不再公开。

2.专业技术职务评聘工作各级评委会评审结果均需进行公示，一般设置五个公示期。

第一公示期在申报结束后进行，公示申报人申报材料。期间受理有关申报人申报材料及资历资格条件的异议，一般不少于五个自然日。

第二公示期在教授会评审结束后进行，公示教授会评审结果。期间受理有关教授会评审程序的异议，一般不少于两个自然日。

第三公示期在基层评委会评审结束后进行，公示基层评委会评审结果。期间受理有关基层评委会评审程序的异议，一般不少于两个自然日。

第四公示期在院级学科组评委会评审结束后进行，公示院级学科组评委会评审结果。期间受理有关院级学科组评委会评审程序的异议，同时受理已通过学科组评审人员有关申报材料及资历资格条件的异议，一般不少于五个自然日。

第五公示期在校级评委会评审结束后进行，公示校级评委会评审结果。期间受理有关校级评委会评审程序的异议，一般不少于七个自然日。

3. 学校进行网上公示即视为公示开始，一般在上午进行公示，公示当天算一个自然日。各级评审委员会应在上一公示期满后按照学校专业技术职务评聘进度安排进行下一级评审。

公示期间，如有异议，以书面署名形式提交院级单位（专业技术系列主管部门）或学校专业技术职务评聘委员会办公室。

对涉及思想政治和师德师风、学术不端的异议问题，不受公

示期限限制，分别由学校教师思想政治工作小组办公室、学校学术委员会办公室受理。

（四）回避制度

各级评委会委员中有与申报人存在近亲属关系或可能影响公正原则的其它关系者，应主动提出回避。当评委会委员存在回避情况时，该成员不回避的评审结果无效。申报人有权利提出需要回避的校内外专家信息及回避原因，以书面形式经院级单位（专业技术系列主管部门）报学校备案。

（五）保密制度

各级评委会评委等相关人员对同行评议意见、会议评议情况特别是评委发言、表决票数及受理投诉和调查材料等应予以保密，不向有关单位及个人泄露。

（六）监管制度

学校对院级单位（专业技术系列）专业技术职务评聘工作进行监管。院级单位（专业技术系列主管部门）应将各级评委会会议安排提前告知学校，学校视情况对院级单位（专业技术系列主管部门）开展评聘工作进行随机抽查。

根据教育部教师司对高校职称评审监管工作要求，院级单位（专业技术系列主管部门）应将职称评聘相关工作档案（选票、会议纪要等）妥善保管十年备查。

（七）专业技术职务申报人应遵守学术道德规范和专业技术职务申报材料填报规范，保证提交的申报信息（含导入信息）及

材料客观、真实、准确，在规定的申报有效期限内提交网上申请和纸质材料，过期不予受理。申报人提交的纸质申报材料应与专业技术职务申报系统中的内容一致，《专业技术职务任职资格申报表》和《专业技术职务任职资格简介表》应为专业技术职务申报系统自动生成打印，不可手动修改或添加信息。专业技术职务申报人对因提供信息和材料不实、提交材料版本不一致或违反有关规定造成的后果，负有完全责任。

（八）院级单位（专业技术系列主管部门）对评聘准备及组织实施过程中相关材料的规范性、准确性及真实性负责。各级评审结束后应形成《院级单位教授会（基层评委会/学科评议组）评审会议报告》，以书面形式提交上一级评审组织。基层和院级学科评议组负责人（或所在单位党政负责人）有责任以适当形式向落选人员指出其不足或今后发展的努力方向。

八、投诉和异议

（一）投诉和异议受理

1. 专业技术职务评聘各阶段公示期为相应内容投诉有效期。

2. 投诉异议一般以书面方式实名提出，并提供必要的联系方式，且符合下列条件：

（1）有明确的举报对象；

（2）有客观的证据材料或者查证线索。

3. 有下列情形之一的不予受理：

（1）不提供任何联系方式或联系方式不实的投诉；

(2) 无实质性内容，或无法提供证据材料的。

(二) 投诉和异议处理

1. 专业技术职务评聘过程中出现的有关投诉和异议问题：

(1) 涉及政治思想及师德师风问题由学校教师思想政治工作小组办公室受理；

(2) 涉及学术不端问题由校学术委员会办公室受理；

(3) 其他有关专业技术职务评聘过程各类问题实行校院两级处理机制。

院级单位学科组（其他系列基层评委会）负责就相关投诉和异议问题进行初步核实，确定是否正式列入处理程序，必要时听取当事人陈述意见。如经上述程序使问题得以解决，则以院级单位意见为最终处理结果，并应以适当方式将处理意见或结果告知当事人。

当事人如对院级单位处理意见仍有异议，或学院学科组（其他系列基层评委会）对投诉和异议问题无法确定最终处理意见时，由校专业技术职务评聘委员会办公室受理。

2. 有关问题调查处理的办法和程序，一般包括：

核实材料信息、听取院级单位意见及当事人陈述、必要时进行专家鉴定或评议、处理意见提交校级评委会或其常务委员会讨论确定。具体处理程序视问题性质和情节确定。

3. 与申报材料及资历资格条件相关的投诉及异议问题，由各院级单位（专业技术系列）审核工作小组首先调查核实，并出

具书面审核报告，报院级单位学科组（或专业技术系列基层评委会）。院级单位学科组（或专业技术系列基层评委会）作出是否终止或取消申报人申报资格的处理意见，并报学校批准。

如院级单位（或专业技术系列）认为申报人材料填报问题尚未达到终止或取消资格的程度，对申报人原始填报材料不予更改，按照“不可不当得利”的原则，各级评审委员会负责人应按照审核小组提供的书面审核报告，在相应评委会上对申报人材料填报问题及审查情况做出明确说明。

4. 如对申报人做出终止或取消资格处理，申报人此次申报仍需计入申报次数，其他申报人不予递补。

5. 相关人员如有异议，按照学校规定的投诉异议程序及要求实名提出。如果有证据表明举报人进行了恶意的或不负责的举报，或申报人在申诉过程中严重违反投诉异议程序，对被举报人声誉和工作生活、学校声誉及办学秩序产生了较大的负面影响，学校将视情况对举报人进行相应的教育、警示、处罚，直至追究法律责任。

九、评聘程序

（一）学校发布年度专业技术职务晋升岗位信息。

（二）个人申报。个人根据岗位设置情况在规定的有效期限内登陆“天津大学专业技术职务申报系统”进行网上申请并提交纸质材料至院级单位（专业技术系列主管部门）。

（三）院级单位（专业技术系列主管部门）进行条件审核及材料公示。

1. 院级单位（专业技术系列主管部门）成立审核工作小组，由学院院长（专业技术主管部门负责人）担任组长，由分管人事的学院领导（专业技术主管部门人事工作负责人）担任副组长，小组成员由负责教学、科研、人事、党务等相关人员等组成，鼓励专业教师、学科负责人等参与。

2. 审核工作小组在申报及资历资格条件审核阶段协助申报人根据学校有关要求及本单位评聘条件对申报材料及资历资格条件进行审核。申报材料一经全校公示不能更改。

3. 院级单位（或专业技术系列）审核工作具体要求：

（1）各院级单位（专业技术系列主管部门）审核工作小组负责依据学校专业技术职务评聘有关规定和各单位（系列）晋升评价体系、申报人提交的申报及支撑材料、学校相关信息管理系统等进行申报材料及申报人资历资格条件审核，对不符合申报要求的材料应予以退回，或要求申报人补充支撑材料，形成《申报人员材料及条件审核报告》作为各级评审的支撑材料。

（2）申报材料审核可结合申报人在“专业技术职务申报系统”填报信息及提交的纸质材料同时进行，纸质申报材料因打印版面限制未显示的内容可以登录“专业技术职务申报系统”查询完整信息。

（四）教授会评议。

高级专业技术职务申报人就师德师风、人才培养、科学研究、国际交流、社会服务等方面主要业绩及受聘后工作目标等向教授会述职。因组织部门任命调入高教管理和政治思想系列岗位的高级专业技术职务人员，申请转入相应系列岗位时，经系列主管部

门同意，此类人员可免于向教授会述职。预聘教师申请中级职务及其他专业技术系列中级职务人员申请同级转入教学科研系列的需经教授会评议，其他中初级专业技术职务不需经教授会评议。

（五）同行专家评议。

1. 各专业技术系列副高级及以上专业技术职务申报人员（政治思想系列、高教管理系列除外）每人需经3名同行专家评议，破格申报需经5名同行专家评议。同行专家评议结果提交各级评委会作为重要参考意见。

2. 各专业技术系列申请正高级岗位人员需提供不超过5份本岗位相关领域代表作、申请副高级岗位人员需提供不超过3份本岗位相关领域代表作。

3. 申报人提交的代表作应是任现职以来至申报当年6月30日前公开发表或正式出版，且填入个人申报表并在全校范围内公示的业绩。

4. 各院级单位（专业技术系列）可向学校提供校（海）外送审机构或专家建议名单，申报人有权经院级单位向学校提供送审机构或专家回避名单，并申明回避理由。

5. 学校按照试点形式实施海外评审，积极对标世界一流大学教师队伍水平。建立完善海外专家库，构建海外评审信息化平台，聘请与天津大学无聘任关系的专家，按照国际标准进行评估，申报人需同时提交中英文申请材料。

(六) 基层评委会评审及结果公示。个人申报材料、教授评议会结果和校外专家评审结果提交基层评委员会作为评审参考。基层评委会对各级别(含中初级)专业技术职务人员进行评议。其他专业技术系列(不含高教管理系列)由下达指标单位(系列)按照学校下达岗位指标数确定人选。

(七) 院级学科评议组评审及结果公示。院级学科评议组按照学校下达岗位指标数选出高级专业技术职务候选人,并对基层评委会推荐的中初级职务候选人予以确认。

(八) 校级评委会审议及结果公示。

(九) 学校发布年度专业技术职务评聘委员会通告,下发任职通知及专业技术职务证书。

十、特别晋升

(一) 青年教师特别晋升制度

为做好与学校人事制度改革 2.0 方案的衔接,取消原青年教师特聘研究员制度。

2020年以前聘任的特聘研究员仍按照原职务聘任要求执行,受聘者六年内按照正常职称晋升程序限三次申请转为正高级专业技术职务(教授或研究员),对申报人任副高级职务以来在教育教学、人才培养和科学研究等方面进行全面评估,不占用院级单位晋升岗位指标。如申请成功,正高级专业技术职务任职时间自任特聘研究员起计算。如申请不成功,根据本人情况,或终止合同,或转聘为副高级专业技术职务。

为继续优化青年教师成长发展的制度环境，加强学科间竞争，制定青年教师正高级专业技术职务参评办法(见附件 4)。

(二) 国家级优秀青年人才专业技术职务评聘办法

为贯彻落实国家关于正确认识和规范使用人才称号相关精神，调整原国家级优秀青年人才(指“万人计划”青年拔尖人才、“长江学者奖励计划”青年学者、“国家优秀青年科学基金”获得者等青年人才，下同)专业技术职务聘任制度。结合我校工作实际，制定国家级优秀青年人才专业技术职务评聘办法(见附件 5)。

(三) 长期挂职外派人员专业技术职务评聘办法

为鼓励我校教职工积极参与对口支援、挂职及其他长期外派工作，制定针对此类人员的专业技术职务评聘办法(见附件 6)。

十一、其他

凡申报各系列各级别专业技术职务者，其申报的资历资格条件一般应按任现职起至当年 6 月 30 日计。聘用的应届毕业生满足学历学位及报到时间要求且正常时间范围内确认职务资格人员，以学历学位和报到时间中较晚时间作为晋升高一级职务的任职时间起点，7 月 31 日前获得学历学位及报到可正常申报。

通过学校专业技术职务评聘委员会审议者，任职时间自当年 6 月 30 日起计算。因公派出国(境)等工作原因不在岗者，若评审通过则以回校到岗工作之日确认其任职资格，评审当年 7 月 1 日至任职时间期间的资历及业绩可用于申报更高一级专业

技术职务。财务审计系列高级专业技术职务申报人需先通过校外相应级别评审委员会评审，卫生技术系列高级专业技术职务和图书档案、出版编辑系列正高级专业技术职务申报人通过学校评审后，须报校外相应级别评审委员会评审，若通过则以校外通过评审日期确认任职资格。

根据《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》及《教育部教师工作司关于做好2020年高校教师职称评审备案和监管服务工作的通知》要求，不把海外背景简单等同于学术水平，不将出国（境）学习经历作为职称评审限制性条件，学校取消海外经历限制要求。在此基础上，各学院可自行制定国际交流合作激励机制，引导教师积极拓展国际视野。

为支持药学院探索具有天大特色的国际化人才管理路径，酌情扩大药学院新体系专业技术职务评聘自主权。

本实施意见自公布之日起执行，以往规定与此规定不一致者，以此规定为准。

- 附件：1.关于对教学科研系列申报人员本科教学质量评价的
指导性意见
- 2.关于对教学科研系列申报人员科研工作评价的指
导性意见（理工类）
- 3.关于对教学科研系列申报人员科研工作评价的指
导性意见（人文社科类）

- 4.青年教师正高级专业技术职务参评办法
- 5.国家级优秀青年人才专业技术职务评聘办法
- 6.长期挂职外派人员专业技术职务评聘办法

天津大学

2020年7月4日

(联系人: 杜青; 联系方式: 27403238)

附件 1

关于对教学科研系列申报人员 教学质量评价的指导性意见

为了进一步加强师资队伍建设，保证教学质量，引领教师围绕学校发展目标要求努力提高教学能力和教学效果，在专业技术职务评聘过程中注重对申报人员教学质量的综合评价，特提出指导性意见如下：

一、基本原则

评价的基本原则是，对申报人员的教学质量进行学校、学院和学生三方面的综合评价。

各学院（部）在评价教师的教学质量时，应综合考虑上述三方面评教成绩，对教师的教学质量做出科学、客观的评价。教学质量评价表由学院（部）负责人填写，通过教务处或研究生院审核。

学院（部）对申报人员教学质量给出的评价结果应在学院（部）范围内进行公示。

二、评价办法

综合评价包括学校评教成绩、学院（部）评教成绩和学生评教成绩三部分，各部分成绩包含内容和成绩权重分别是：

1. 学校评教成绩指近三年学校督导对晋升人员进行教学评价听课或教学跟踪听课、教学抽查听课的平均成绩，占综合评价

成绩的 40%。

2. 学院（部）评教成绩指近三年学院督导或院（部）领导、系主任、院（部）内同行教师对申报人员进行教学听课的平均成绩，占综合评价成绩 30%。

3. 学生评教成绩指近三年学生对申报人员课程的网上评教的平均成绩，占综合评价成绩 30%。

三、说明

1. 凡申报教学科研系列职称的教师原则上需要本科教学或研究生教学质量评价成绩，经教务处或研究生院确认教学质量评价成绩有效方可申报。对既承担本科生课程又承担研究生课程的教师，至少须经教务处确认本科教学质量评价成绩有效方可申报。

2. 学校评教成绩三年内有效。如没有有效学校评教成绩，应至少提前一年（每年 6 月 30 日前）向教务处或研究生院提出申请，由学校组织进行教学质量评价。

3. 教学验收成绩不作为评教成绩。学校评教成绩、学院（部）评教成绩和学生评教成绩三部分成绩缺一不可，缺少一项不能参加教学科研系列专业技术职务评聘。

4. 各学院在制定晋升评价体系细则时，应将教学工作量和教学评价达标作为必要条件，同时考虑教学改革和教学成果。在对教学工作评价时，应注重“教学投入”、突出“教学质量”、鼓励“教学改革”、关注“教学成果”。

关于对教学科研系列申报人员 科研工作评价的指导性意见 (理工类)

为进一步促进学科发展，加强科研团队建设，引领教师围绕学校发展目标要求努力提高科研能力和学术水平，在专业技术职务评聘过程中注重对申报人员在科技论文、科研项目、科技奖励、科技成果转化和国际科技合作与交流等各项科研工作中的工作业绩和实际贡献进行定性与定量相结合的科学评价，特提出指导性意见如下：

一、基本原则

评价的基本原则：注重“科研质量导向”和“科研工作实绩”，对晋升人员的职业道德、学术技能、研究成果、社会服务等应进行全面把握和综合评价。

院级单位依据下列原则确定符合学科特点、发展需求和教师发展规律的评价体系：

1. 从“重数量”向“重质量”过渡，实行代表性成果评价，注重标志性成果的质量、贡献、影响。
2. 从“单一化指标”向“综合性指标”过渡。
3. 定量指标与定性指标相结合。

4. 个人评价与学科发展水平相结合。

5. 注重对学校和社会所做的实际贡献、影响，将科研成果取得的经济效益和社会效益作为职称评审的重要内容。

6. 实行分类评价。基础前沿研究突出原创导向，以同行评议为主；应用技术开发和成果转化评价突出企业主体、市场导向，以用户评价、第三方评价和市场绩效为主；社会公益性研究突出需求导向，以行业用户和社会评价为主；服务国防的科研工作，重点考察承担及参与国防攻关工作、成果应用及其对国防的贡献。

二、评价办法

1. 关于对科技论文的评价

评价依据：发表高质量论文数量；科技期刊在本领域的认可度；科技论文的他引用率（在一定时间内的单篇他引用次数，在一定时间内总的他引用次数）；同行正面引用的评价内容，包括作者提出的新思想、新方法、新观点及在同行的影响，引用场合以及引用人情况（单位、职称、同行影响等）；论文成果应用情况等；探索以专利成果、项目报告、工作总结、工程方案、设计文件等成果形式替代论文要求。

2. 关于对科技奖励的评价

评价依据：获得国家科学技术特、一、二等奖的完成人（有个人获奖证书）；获得省部级科学技术一等奖排名前两位完成人和二等奖排名第一位完成人；申报人在获奖项目中的排名，在获

奖项目的发现点、发明点和创新点中的实际贡献，以及获奖项目在同行业的影响及产生的经济效益和社会效益。

为鼓励我校教师积极申报社会力量设立的科学技术奖，提高行业影响力，扩大国家奖的提名渠道，凡已获得社会力量设立的科学技术奖，并被提名申报国家科学技术奖的项目，视同为省部级科学技术奖。

3. 关于对科研项目的评价

已完成科研项目评价依据：完成科研项目的级别、数量、质量，注重验收结果，应用效果、社会影响力以及在服务国防和国家安全方面的贡献：重大科学问题突破、关键领域核心技术突破、填补行业空白、打破国外技术垄断，与经济社会发展紧密结合，将关键技术突破转变为先进生产力、对产业转型升级的贡献等；申报人员在科研项目中的排名及实际贡献。在研科研项目评价依据：承担科研项目的级别和数量、进展程度；申报人员在科研项目中所起作用。

评价过程中应注重申报者本人贡献大小和本人在获奖项目中所起作用，注重项目完成过程中的团队建设与团队意识情况。

4. 关于专利及转化情况

评价依据：已授权的有效发明专利质量和数量，专利等技术成果应用及转化情况。既要注重以技术转让、技术许可、作价入股等形式向企业转移转化科技成果，也要注重面向企业开展的技术开发、技术咨询、技术服务、技术培训等横向合作活动。

5. 关于学术组织任职情况

申报人员在国内外学术刊物、研究学会、国际学术组织等担任职务情况。

6. 关于申报人员在学科发展建设中的地位和作用

定性评价申报人员在同行中所处位置，以及对学科（包括国防特色学科、国防基地、临床基地等）建设的影响及作用，从事学科交叉科学研究情况等。

7. 关于国际科技合作与交流工作情况

申报人员的国外研修经历，本人承担或完成的国际科技合作项目情况，申报人员参加重要的国际学术会议情况，在国外举行的本领域主要国际学术会议的主题报告或特邀报告情况。

8. 关于学术道德问题

申报人员遵守学术道德，无学风问题和违纪行为，无任何学术不端行为。

三、其他说明事项

1. 国家级科研项目范围（以国家正式批文为准）：国家重大专项、国家重大基础研究计划（973 计划）、国家科技支撑计划、科技创新 2030-重大项目、国家高技术研究发展计划（863 计划）、国家重点研发计划项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目、国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、科技部软科学计划项目、军工项目。

2. 省部级科研项目范围：中央各部委（教育部、卫健委等）、

各省（直辖市、自治区）科技主管部门（包括天津市哲学社会科学规划办公室）等政府部门批准立项的科研项目。

3. 重大科技协作项目范围：一百万元以上（含一百万元）实到经费的科技协作项目。

关于对教学科研系列申报人员 科研工作评价的指导性意见 (人文社科类)

为进一步聚焦国家重大需求和国际学术前沿，促进学科发展，引导教师围绕学校发展目标努力提高科研能力和学术水平，在专业技术职务评聘过程中注重对申报人员在学术论文、学术专著、智库成果、科研项目、科研奖励和国际科研合作与交流等各项科研工作中的工作业绩和实际贡献进行定性与定量相结合的科学评价，特提出指导性意见如下：

一、基本原则

注重“科研质量导向”和“科研工作实绩”，对晋升人员的思想品德、职业道德、科研能力、成果质量、学术影响、社会服务等应进行全面把握和综合评价。

院级单位依据下列原则确定符合学科特点、发展需求和教师发展规律的评价体系：

1. 从“重数量”向“重质量”过渡；
2. 从“单一化指标”向“多元化指标”过渡；
3. 定量指标与定性指标相结合；
4. 个人评价与学科发展水平相结合；

5. 注重对学校和社会所做的实际贡献、影响。

二、评价办法

1. 关于对学术论文的评价

评价依据：注重学术论文的思想性与原创性，代表性学术论文的水平与同行评价情况，在具有国际影响力的国内学术期刊、业界公认的国际顶级或重要学术期刊发表的论文以及在国内外顶级学术会议上进行报告的论文水平，同行正面引用的评价内容，作者提出的新思想、新方法、新观点及在同行的影响，引用人的情况（单位、职称、刊物、同行影响等），鼓励国际合作高水平论文发表。

2. 关于对学术专著的评价

评价依据：着重评价学术专著在创新思想理论、传承文明、推动学科建设等方面的能力和贡献，考量学术专著的出版单位、发行量、他引率、书评、书介等情况。

3. 关于对科研奖励的评价

评价依据：获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖、一、二、三等奖、青年奖以及获得省部级哲学社会科学优秀成果奖特等、一、二、三等奖的完成人，评价过程中应注重申报者本人在获奖成果中所起作用，以获奖证书中的排序为准。

全国性的各类基金奖经认定后可视为相当于省部级奖，如安子介国际贸易研究奖、张培刚发展经济学优秀成果奖、孙冶方经

济学奖、吴玉章哲学社会科学奖、钱端升法学研究成果奖等。

4. 关于对科研项目的评价

已完成科研项目评价依据：完成科研项目的级别、数量、质量和项目结项鉴定等级，申报人员在科研项目中的排名及实际贡献。

在研科研项目评价依据：承担科研项目的级别和数量、进展程度，申报人员在科研项目中所起作用。

5. 关于咨政报告等智库成果的评价

评价依据：国家及省部级领导人肯定性批示和实际部门采纳情况，相关国际机构采纳情况。

建立智库成果与论文之间的等效关系。

6. 关于理论文章及其他优秀网络文化成果的评价

评价依据：在《人民日报》、《求是》、《解放军报》、《光明日报》、《经济日报》等中央媒体及地方党报党刊发表的理论文章（2000字以上）等情况。

7. 关于艺术作品的评价

评价依据：音乐、舞蹈、美术、设计类作品参加艺术类综合或门类专业性大赛的级别、大赛的实际组织活动范围、获全国性有重要影响奖项的情况。

8. 关于学术组织任职情况

申报人员在国内外学术刊物、研究学会、国际学术组织等担任职务情况。

9. 关于申报人员在学科发展建设中的地位和作用

定性评价申报人员在同行中所处位置，以及对学科建设的影响及作用，从事交叉学科科学研究情况等。

10. 关于国际科研合作与交流工作情况

申报人员的国外研修经历，本人承担或完成的国际科技合作项目情况，申报人员参加重要的国际学术会议情况，在国外举行的本领域主要国际学术会议的主题报告或特邀报告情况。

11. 关于学术道德问题

申报人员遵守学术道德，没有学风问题和违纪行为。

三、其他说明事项

1. 国家级科研项目范围（以国家正式批文为准）：教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目、国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、科技部软科学计划项目、军工软课题项目等。

2. 省部级科研项目范围：中央各部委、天津市科委、天津市哲学社会科学规划办公室等政府部门批准立项的科研项目。

3. 鼓励人文社科领域教师与理、工、医交叉合作，积极申报科技类项目、奖项，相关科研成果按照一定的等效关系进行评价。

附件 4

青年教师正高级专业技术职务参评办法

为优化青年教师成长发展的制度环境，进一步完善符合青年教师特点的用人机制，促进优秀青年教师脱颖而出，特制定青年教师正高级专业技术职务参评办法。

一、岗位设置

学校面向青年教师设置校级正高级专业技术职务参评岗位，原则上理工类每年不超过3个，人文社科类每年不超过1个，评聘当年结合推荐参评人选情况酌情调整。

学校结合基础指标下达情况向各教学科研单位下达参评指标，不超过1个。

二、参评条件

青年教师参评岗位推荐人选须同时满足以下条件：

1. 参加但未通过学院学科评议组会评议；
2. 在学院学科评议组会评议未通过人员中排名第一；
3. 申请当年男性年龄在38岁及以下、女性40岁及以下。

三、评审程序

参评岗位推荐人选需参加校级评委会答辩，校级评委会综合考虑推荐人选情况及答辩情况等投票决定通过人选。校级评委会按照推荐上会人选数量的一半（如非整数则向上取整）进行差额投票，获得同意票数超过评委实到人数的二分之一，且排名在学

校下达参评岗位数内的推荐人选通过评审。

国家级优秀青年人才专业技术职务评聘办法

为贯彻落实国家关于正确认识和规范使用人才称号相关精神，完善青年人才激励机制，充分发挥其示范引领作用，结合我校工作实际，建立青年人才单独晋升通道，特制定国家级优秀青年人才专业技术职务评聘办法。

一、岗位设置

不占用所在院级单位正高级岗位指标（含直设指标和参评指标）。

二、资格条件

对国家级优秀青年人才且现专业技术职务尚为非正高级职务人员，院级单位自行明确并审核申报教学科研系列相应岗位（教授或研究员）的条件（含破格）要求。

三、评审程序

申报随当年学校专业技术职务评聘整体工作进行，参考国家人才计划评审竞争性把关作用，适当简化学院内部评审程序。

1. 个人申请、资格及材料审查、师德考核及申报公示。
2. 院级单位学科组评审及结果公示。申报公示无异议的人员，由院级单位学科组进行评审，申报人获得同意票数达

到实到评委人数三分之二即通过评审。

3. 校级评委会终审及公示。申报人需参加校级评委会述职答辩，校级评委会综合考虑申请岗位、述职答辩等情况进行终审，获得同意票数达到实到评委人数的三分之二即通过评审。

四、聘任时间

受聘人员专业技术职务聘任起始时间与正常职称体系人员任职时间一致。

长期挂职外派人员专业技术职务评聘办法

为鼓励天津大学教职工积极参与对口支援、挂职及其他长期外派工作，更好地为民族地区、相关行业及区域发展做出贡献，特制定针对此类人员的专业技术职务评聘办法。

一、岗位设置

正高级占用院级单位（专业技术系列）晋升岗位指标，副高级不占用院级单位（专业技术系列）晋升岗位指标。

二、资格条件

具有累积三年及以上经组织人事部门认定的挂职或外派经历（原则上限非天津艰苦地区），挂职或外派期满经考核合格，达到我校申请高级专业技术职务岗位申报资格条件的人员，限提出一次申请，正高级不计入个人申报专业技术职务总次数，副高级计入个人申报专业技术职务总次数。

三、评审程序

外派挂职人员在符合国家及地方职称评审有关规定的情况下，可在挂职或外派地参加职称评审，学校将予以支持。

1. 未在挂职或外派地通过职称评审

经申报人所在院级单位和派出单位推荐、组织人事部门批准，按照正常程序参加相应系列各级评审，经校级专业技术职务评聘委员会终审通过后予以聘任相应级别专业技术职务。

2. 在挂职或外派地通过职称评审

经申报人所在院级单位和派出单位推荐、组织人事部门批准，教学科研系列申报人参加院级单位学科组评审，其他专业技术系列申报人参加其他专业技术系列基层评委会、综合学科评议组评审，经校级专业技术职务评聘委员会终审通过后予以聘任相应级别专业技术职务。

四、业绩成果

挂职人员在外派地的教育教学工作量、科研学术成果及管理业绩，按天津大学相关办法核定。

五、其他

国家对援疆援藏援青等外派挂职人员有特别政策支持，遵照上级文件要求执行，具体评聘工作由学校研究落实。