

南开大学文件

南发字〔2021〕131号

关于印发《南开大学专业技术职务评聘工作 实施办法》的通知

各学院、各单位、机关各部门，附属医院：

《南开大学专业技术职务评聘工作实施办法》业经2021年11月9日第三十六次党委常委会（扩大）会议审议通过，现印发你们，请遵照执行。

南开大学

2021年11月9日

（此件主动公开）

南开大学专业技术职务评聘工作实施办法

为深入贯彻落实国家深化教育评价改革等文件精神，持续推进我校人才评价机制改革，树立科学评价导向，完善分类评价体系，进一步规范学校专业技术职务评聘工作，有力推动学校人才队伍内涵式发展，结合学校实际，制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《中共中央 国务院深化新时代教育评价改革总体方案》《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》《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《人力资源社会保障部 教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等文件精神，坚持社会主义办学方向，聚焦立德树人根本任务，全面推进“三全育人”综合改革，坚持“师德为先、教学为要、科研为基、发展为本”，树立科学的评价导向，克服“五唯”倾向，突出科学精神、创新质量、服务贡献，实行人才分类评价，围绕推进学校“双一流”建设和实施“4211卓越南开行动计划”，努力建设一支高素质、专业化、创新型教师队伍，为学校发展提供制度保障和人才支持。

二、评聘岗位设置与管理

（一）评聘岗位设置

专业技术职务评聘岗位实行按系列分类管理，评聘系列分为教师系列、其他系列、教育管理研究系列三个大类，具体如下：

1.教师系列

学校专任教师岗位实行分类设置和分类评价，设置教学科研并重型、科研为主型、教学为主型三类专任教师岗位。

按照岗位级别，教学科研并重型岗位的专业技术职务从初级到正高级依次为助教、讲师、副教授、教授；科研为主型岗位的专业技术职务从中级到正高级依次为助理研究员、副研究员、研究员；教学为主型岗位的专业技术职务从初级到正高级依次为助教、讲师、教学为主型副教授、教学为主型教授。

思想政治工作类教师参照教师系列进行管理。

2.其他系列

其他系列主要指实验技术、工程技术、图书资料、档案、出版、翻译、会计、审计、卫生技术、中小学教师等系列，各系列专业技术职务是学校根据各类专业技术工作的需要而设置的工作岗位。

按照岗位级别，各其他系列专业技术职务从初级到正高级依次为：

实验技术系列：助理实验师、实验师、高级实验师、正高级实验师；

工程技术系列：助理工程师、工程师、高级工程师、正高级工程师；

图书资料系列：助理馆员、馆员、副研究馆员、研究馆员；

档案系列：助理馆员、馆员、副研究馆员、研究馆员；

出版系列：助理编辑、编辑、副编审、编审；

翻译系列：助理翻译、翻译、副译审、译审；

会计系列：助理会计师、会计师、高级会计师、正高级会计师；

审计系列：助理审计师、审计师、高级审计师、正高级审计师；

卫生技术系列：医师（药师、护师、技师）、主治医师（主管药师、主管护师、主管技师）、副主任医师（副主任药师、副主任护师、副主任技师）、主任医师（主任药师、主任护师、主任技师）；

中小学教师系列：二级教师、一级教师、高级教师、正高级教师。

3.教育管理研究系列

教育管理研究系列专业技术职务是学校根据党政管理工作

的需要而设置的工作岗位。

教育管理研究系列职务从中级到正高级依次为助理研究员、副研究员、研究员。

（二）专业技术职务系列变更

如现专业技术职务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，应首先申请变更职务系列。变更职务系列工作必须以学校核定的编制和岗位为基础，在有编制有岗位的前提下，符合相关规定方可申请。

申请变更职务系列人员，应具有申请转入系列及岗位所要求的业绩成果和工作能力，并有1年以上相关岗位的工作实践。在学校批准后，变更系列人员需在转入系列岗位工作满1年后方可申报新岗位系列高一级专业技术职务，变更职务系列后，申报人任同级别职务以来与现岗位相关的业绩成果可计入申报的业务条件中。

具有中初级职务的变更系列人员，如原所从事工作与现工作岗位具有连续性，则任职时间以所任中初级职务时间计起；如与现工作岗位不具有连续性，则任职时间以批准变更职务系列时间计起。具有高级职务的变更系列人员，任职时间以所任同级别职务时间计起。

职务系列原则上只能变更一次，因组织任命调入新的岗位

(系列) 人员可适当放宽。

(三) 各系列专业技术职务应根据各单位、各系列定编定岗及工作任务设置合理的结构比例, 各级各类职务应与所承担工作任务相适应。

(四) 我校无评审权的专业技术职务系列, 其申报条件及评审程序应按天津市有关规定及相应委托评审单位的规定执行。实行“以考代评”的系列, 其专业技术职务的取得按国家和天津市有关部门的规定执行, 由学校根据有关规定及岗位需要进行聘任。

三、申报资格条件

(一) 基本条件

1. 遵守国家宪法和法律, 贯彻党的教育方针, 自觉践行社会主义核心价值观, 具有良好的思想政治素质和师德师风修养, 以德立身、以德立学、以德施教、以德育德, 坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一。

2. 具备岗位要求的专业知识和能力, 承担相关工作任务并达到考核要求, 按要求履行岗位职责和义务。

3. 身心健康, 心理素质良好, 能全面履行岗位职责。

4. 申报人应为我校在编在岗的教职工和符合相关条件的助理研究员(博士后)。

5.近两年师德考核和绩效考核结果均符合考核工作相关要求。

6.申报资历要求

(1) 初级职务

具备大学本科学历或学士学位，在相关岗位见习 1 年期满且考核合格；

具备硕士学位，受聘于高等院校相关岗位。

(2) 中级职务

具备大学本科学历或学士学位，在高等院校担任相关初级职务满 4 年。

具备硕士学位，在高等院校担任相关初级职务满 2 年。

具备博士学位，受聘于高等院校相关岗位。

(3) 副高级职务

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且在高等院校担任相关中级职务满 5 年。

具备博士学位，且在高等院校担任相关中级职务满 2 年。

助理研究员（博士后）按照学校相关规定执行。

(4) 正高级职务

具备大学本科及以上学历或学士及以上学位，且在高等院校担任相关副高级职务满 5 年。

（二）业务条件

各系列评聘业务条件详见学校发布的相关文件。

（三）涉及以下情况的人员，申报时将予以限制：

1.受处分的人员，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）相关要求执行。

2.学校认定的存在师德失范行为的人员，依据学校相关规定执行。

3.学校认定为教学事故责任人的人员，依据学校相关规定执行。

4.年度考核结果为基本合格、基本称职者，下一学年不得申报专业技术职务晋升；年度考核结果为不合格、不称职、不确定等次者，下两学年不得申报专业技术职务晋升。

5.学校认定的其他限制申报情况。

四、评聘工作原则与要求

（一）组织领导

学校成立专业技术职务评聘工作领导小组，由校党委书记、校长担任组长，由其他相关校领导担任小组成员，直接指导和决策学校专业技术职务评聘工作的相关政策制定、方案实施和重大问题等，从组织上保证专业技术职务评聘工作的正确方向和科学决策。

（二）评聘工作原则

按照“总量控制、按需设岗、坚持标准、分类评价、严格程序、择优聘任”的要求，坚持“公平、公正、公开”的原则，以推动学校人才师资队伍建设和提升学校核心竞争力为出发点，不断强化“开放、竞争、激励”的选拔机制。

（三）指标设置原则

1.严格按照上级主管部门下达我校的教职工编制数、专业技术岗位总量、各系列专业技术岗位设置比例标准，并结合我校各单位各系列现有专业技术岗位情况及比例，合理设置专业技术职务晋升指标数。

2.根据学校总体发展要求以及各学科建设的实际情况，对在编在岗人员实施专业技术职务评审与岗位聘任相结合的管理模式，将专业技术职务晋升指标和岗位设置指标有机结合。既重视补充空缺岗位，也要考虑专业技术岗位的使用为人才引进和学科发展预留空间，实现指标设置与学科建设的统一，专业技术职务评审与岗位聘任的统一，当前需要与未来发展的统一。

3.各系列专业技术岗位设置要优先考虑加速一流大学和一流学科建设以及人才队伍建设的需要。

4.对高级专业技术职务数量比例过高的单位和系列，要严格控制高级职务数量的增加，保证岗位聘任与定岗定编等工作顺利、

平稳开展。

（四）师德失范行为“一票否决”。在专业技术职务评聘工作中，严格审核申报人思想政治条件和师德师风情况，申报人凡有学校认定的师德失范行为，在专业技术职务评聘工作中实行“一票否决”。

（五）申报次数要求

专业技术人员申报晋升高级职务（副高级、正高级），原则上有多次申报晋升同一级职务的机会。其中，在校外同行专家评审或校级评审委员会评审中未通过的候选人，必须至少有 1 项全新的代表性成果（代表性成果应为自上一次申报以来新发表的成果）方可再次申报。

如前三次申报晋升同一级职务均未通过，之后每次申报至少与上一次申报间隔 3 年，且每次申报时必须使用全新的代表性成果（全部代表性成果均应为自上一次申报以来新发表的业绩成果），此前申报中提交的业绩成果仍可以计数使用。对前三次申报晋升同一级职务均未通过的教育管理研究系列申报人，之后每次申报至少与上一次申报间隔 3 年。

申报次数以申报者通过所在学科（学院）或系列牵头单位报名资格审核、报名人员公示程序，由所在学科或系列牵头单位推荐报送至人事处为统计依据。申报次数自 2010 年度专业技术职

务评聘计起。

（六）引进人才支持政策

1.引进人才来校后申报高级专业技术职务的，按学校和所在学科评聘条件要求参加学校统一的专业技术职务评聘工作，聘任时间以学校统一规定为准。

2.引进人才在业绩成果认定有效期内或任现职以来，可使用原单位取得的业绩成果，但需符合学校和所在学科对业绩成果的相关要求并提供相关证明。

3.引进人才入职时如果已达到拟申报专业技术职务的任职年限要求，则须来校工作满1年且有新的业绩成果（至少1项代表性成果）方可申报；如果尚未达到拟申报职务的任职年限要求，则须来校工作至少满1年且达到任职年限要求，同时有新的业绩成果（至少1项代表性成果）方可申报。

4.引进人才经学校人才工作领导小组审批同意并按相应专业技术岗位引进的，学校直接认定其专业技术职务。

（七）因公派出国（境）外的教职工，需经学科或系列评审牵头单位同意方可申报，并通过适当形式述职或书面委托他人代为述职。

（八）援藏援疆援青人员申报专业技术职务晋升按照国家 and 学校相关政策执行。

(九) 任职年限的计算截止到申报年度的12月。申报人应提交任现职以来至申报年度12月31日前公开正式取得的业绩成果，所主持的教研项目、科研项目以项目主管部门批准立项时间为准，晋升专业技术职务任职时间自申报年度的12月31日计起。

五、评审组织

专业技术职务评审工作实行学院、学科、学校三级专业技术职务评审委员会评审制，各级评审组织是负责各类人员专业技术职务评审工作的组织机构。

(一) 组成原则

1. 学院专业技术职务评审委员会（简称学院评审委员会）。学院评审委员会由各专业学院或教学科研单位组织成立，分别设主任1人，副主任1至2人，评委总数均不少于11人，由副高级及以上职务人员组成，其中正高级职务人数不得少于评委总数的三分之二。

2. 学科专业技术职务评审分委员会（简称学科评审分委员会）。学科评审分委员会包括教师系列各学科评审分委员会和教学为主型评审分委员会，以及与之对应的各其他系列评审分委员会和教育管理研究系列评审分委员会。各评审分委员会分别设主任1人，副主任1至2人，评委总数均不少于11人，由副高级及以上职务人员组成，其中正高级职务人数不得少于评委总数的

三分之二。

3.校级专业技术职务评审委员会（简称校级评审委员会）。校级评审委员会包括校级教师系列文科评审委员会、校级教师系列理科评审委员会、校级其他系列评审委员会和校级教育管理研究系列评审委员会。各校级评审委员会设主任1人，可设副主任1至2人，评委总数均不少于11人，全部由正高级职务人员组成。

（二）产生程序

1.学院专业技术职务评审委员会

（1）学院召开教授会议，进行民主推荐，参加会议的教授人数不得少于全体教授数的三分之二。专业方向、学科布局 and 人员分布情况是民主推荐时的重要考虑因素，学院党政主要负责人为学院评审委员会的当然委员。

（2）在民主推荐基础上进一步征求意见。

（3）学院召开党政联席会议，研究确定学院评审委员会委员人选名单。主任和副主任人选名单应由党委会会议先行把关，再提交党政联席会议讨论决定。

2.学科专业技术职务评审分委员会

（1）各学科牵头单位组织召开由学科所涉及单位参加的专门会议，在各学院评审委员会人选名单的基础上，确定学科评审

分委员会建议委员人选名单，其中学院党政主要负责人为学科评审分委员会的当然委员。

(2) 学科评审分委员会建议委员人选名单提交校长办公会议审议，确定学科评审分委员会委员人选名单。

(3) 其他系列评审分委员会和教育管理研究系列评审分委员会由各系列牵头单位提出建议委员人选名单，经相关分管校领导批准，提交校长办公会议审议，确定各系列评审分委员会委员人选名单。

3. 校级专业技术职务评审委员会

校级各评审委员会主要在各学科和各系列评审分委员会委员范围内遴选建议委员人选名单，提交校长办公会议审议，确定校级各评审委员会委员人选名单。

(三) 主要职责

1. 学院专业技术职务评审委员会的主要职责。

(1) 初步审定申报初、中级专业技术职务人员的任职资格。

(2) 初步审定申报高级专业技术职务人员的任职资格，在教授会议评议基础上，对具有参评资格的申报人进行评审，按比例选拔优秀候选人向学科评审分委员会推荐。

(3) 工作权限内的其他职责。

2. 学科专业技术职务评审分委员会的主要职责。

(1) 审定申报初、中级专业技术职务人员的任职资格。

(2) 审定申报高级专业技术职务人员的任职资格，在学院评审委员会推荐的基础上，按照当年学校晋升指标方案确定晋升候选人。

(3) 工作权限内的其他职责。

3. 校级专业技术职务评审委员会的主要职责。

(1) 最终审定申报高级专业技术职务人员的任职资格。

(2) 对学校专业技术职务评聘工作的评聘程序、评聘条件、改革方向等各方面内容提出专业意见。

(3) 工作权限内的其他职责。

(四) 评审要求

评审会议由主任或者副主任主持，出席评审会议的专家人数应当不少于评审委员会人数的三分之二。评审组织经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审委员总数三分之二以上的即为评审通过。在学院评审委员会、学科和各系列评审分委员会投票时，如首轮投票未选出符合要求人数的候选人，可按照上述原则对其余申报人进行再次投票，直至评选出符合要求人数的候选人。校级评审委员会只进行一轮投票，根据投票结果最终确定拟评聘人选。未出席评审会议的评审专家不得委托他人投票或者补充投票。

六、评聘程序

（一）个人申报

专业技术职务晋升申报采取个人自愿报名的形式，申报人员在报名之前须根据我校专业技术职务晋升相关文件和规定对照自身条件进行自我评价，符合条件者方可报名。

根据全校专业技术职务评聘工作的统一部署和时间安排，申报人向所在学科（学院）或系列牵头单位提出申请并提交相关申报材料。各相关学科（学院）或系列牵头单位负责审核报名人员的报名资格，对于未达到申报条件的申报人，不得接受其报名申请。

审核后的申报人员名单及申报材料需在学科（学院）范围内公示 5 个工作日，公示结束无异议后报人事处。

教师系列教学为主型申报人向所在学院（单位）提出申请并提交相关申报材料。学院（单位）审核报名资格，审核通过后报教务处。教务处复核申报人报名资格、汇总报名材料，并进行统一报名公示，公示无异议后报人事处。

（二）指标设置

学校专业技术职务评聘工作领导小组根据学校学科发展、人才队伍建设的实际需要，按照教育部关于岗位设置的比例要求，结合申报情况，制定本年度专业技术职务晋升指标方案。高级职

务晋升指标方案直接下达至各评审分委员会。

（三）教授会议评议

初审合格的申报人要向教授会议述职，根据代表性成果评审制度的要求，每位申报人须提出 3 项代表性成果，并就其学术水平或服务贡献等方面做出具体说明。同时，申报人应就任现职以来的师德师风、教育教学、科学研究、社会服务、专业发展、国际交流与合作等方面进行全面述职和汇报。申报人提交教授会议评议的代表性成果应与在校外同行专家评审阶段所提交的代表性成果相一致。

教授会议对照专业技术职务评聘业务条件，对申报人的述职和汇报内容进行评议，并结合申报人各方面工作业绩对申报人是否达到拟聘专业技术职务要求进行投票，如果教授会议的否定意见超过半数，则取消申报人的参评资格。

（四）学院专业技术职务评审委员会评审

各学院评审委员会在教授会议评议的基础上，结合学科建设和学院发展需要，对具有参评资格的申报人进行评审，按比例选拔优秀候选人向学科评审分委员会推荐，其中教学为主型候选人由各评审委员会向教学为主型评审分委员会推荐。

学院评审委员会推荐晋升高级职务候选人的比例要求为：

正高级职务：推荐候选人数至多为晋升指标数的 200%；

副高级职务：推荐候选人数至多为晋升指标数的 150%。

（五）学科专业技术职务评审分委员会评审

学科（系列）评审分委员会按照本年度学校晋升指标方案，在学院评审委员会推荐的基础上，确定晋升候选人。

候选人情况应公示 5 个工作日，公示内容如下：

- 候选人基本情况和个人学术主页链接（中英文）；
- 候选人业务条件与评聘要求对照情况；
- 候选人代表性成果简介；
- 候选人需要特殊说明的情况。

（六）同行专家评审

经学科（系列）评审分委员会评审推荐的晋升高级职务候选人，由学校组织校外同行专家评审工作。晋升正高级职务候选人必须由 5 名校外同行专家进行评审，晋升副高级职务候选人必须由 3 名校外同行专家进行评审。申报者本人不得参与送审工作，且送审过程必须对申报人严格保密。

校外同行专家在参考申报人的教育教学、科学研究、社会服务等各项业务成果基础上，重点对申报人所提供的代表性成果进行评审。申请晋升正高级职务候选人的同行专家评审意见中有 4 名及以上专家持肯定意见，候选人方可进入下一轮评审程序；申请晋升副高级职务候选人的同行专家评审意见中有 2 名及以上

专家持肯定意见，候选人方可进入下一轮评审程序。

各学科可根据学科特点和国际化水平等情况自行决定正高级候选人是否进行海外同行专家评审。如选择海外评审，则由学科在海外高水平大学中送审 2 份，其余由学校组织送审；如不选择海外评审，则全部由学校统一组织送审。

（七）校级专业技术职务评审委员会评审

校级评审委员会组织终审会议，对学科评审分委员会推荐，并通过同行专家评审的候选人进行审核，全面考察候选人的条件和业绩，最终确定拟评聘人选。评审结束后，学校对最终拟评聘人选名单公示 5 个工作日，公示无异议后发文公布。

七、制度保证

（一）代表性成果评审制度

1.代表性成果形式要求

代表性成果应是申报人任现职以来正式发表/出版/取得的、可用于校内外专家评审的业绩成果，各学科列入高质量业绩成果目录的学术论文和各种形式的特色业绩成果均可作为代表性成果使用。同时，鼓励申报人将关联密切的多项、多种业绩成果系统组合成一项代表性成果使用，充分体现申报人在教育教学、科学研究、社会服务等方面的创新质量与服务贡献。

2.代表性成果数量要求

代表性成果应从申报人填报的业绩成果中选取，每位申报人需提供3项。

3.代表性成果内容要求（适用于教师系列）

教学科研并重型申报人提交的3项代表性成果中包括的教育教学成果一般不超过1项；科研为主型申报人提交的代表性成果应以科学研究成果为主；教学为主型申报人提交的3项代表性成果中应包括2项教育教学成果和1项科学研究成果。

4.代表性成果质量要求（适用于教师系列教学科研并重型和科研为主型）

正高级职务申报人的3项代表性成果中应至少1项为一类高质量业绩成果、1项为二类高质量业绩成果；副高级职务申报人的3项代表性成果中应至少2项为二类及以上高质量业绩成果。

5.代表性成果时间要求（适用于教师系列）

为促进教师持续保持教学科研工作的高活跃度，教师系列高级职务申报人提交的3项代表性成果中至少2项应为任现职以来近五年获得的业绩成果。

（二）高质量业绩成果目录制度

高质量业绩成果目录制度是构建科学评价体系的重要组成部分，是反映教师在教育教学、科学研究、社会服务等方面成果水平的重要指标，是教师围绕服务国家和地方发展大局、服务学

校改革发展方向的成果体现。高质量业绩成果目录包括高质量学术论文目录和特色业绩成果目录两部分。

1.高质量学术论文目录

高质量学术论文目录包括三类高质量学术论文目录、二类高质量学术论文目录和一类高质量学术论文目录，各类目录的收录数量逐级递减。其中，二类高质量学术论文应该能够代表副高级职务申报人应具备的学术水平，一类高质量学术论文应该能够代表正高级职务申报人应具备的学术水平。

理工类学科高质量学术论文目录应包括具有国际影响力的国内科技期刊、业界公认的国际顶级或重要科技期刊，以及国内外顶级学术会议论文。人文社科类学科高质量学术论文目录应包括具有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。

2.特色业绩成果目录

各学科根据各自岗位特点、学科特色、研究性质，丰富和规范特色业绩成果形式，探索将教育教学成果、科学研究成果、社会服务成果等多种形式业绩成果列入评价体系，包括但不限于教材、教学案例、著作、学术会议报告、工程报告、技术报告、标准规范、授权专利、新产品研发与转化、新药研发、智库成果、创作作品等，相关学科还可将优秀网络文化成果、在中央和地方

主要媒体发表的理论文章等纳入思想政治理论课教师的成果评价范围。

特色业绩成果目录同样也分为三类、二类和一类，并应参照同级别高质量学术论文目录的水平。其中二类特色业绩成果应该能够代表副高级职务申报人应具备的学术水平或服务贡献，一类特色业绩成果应该能够代表正高级职务申报人应具备的学术水平或服务贡献。

（三）绿色通道晋升和破格晋升制度

1.重点人才晋升绿色通道制度。对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业中做出重大贡献的专业技术人才，其工作成果可不简单以发表论文、获得奖项等进行比较评价，可突破任职年限和基本业务条件，申请通过绿色通道晋升。

2.优秀青年人才破格晋升制度。为促进优秀青年教师快速成才，提升学科人才梯队建设，对取得本领域顶尖学术成果的青年教师，在满足基本业务条件的基础上可以突破任职年限的要求，申请破格晋升。

3.申报程序

（1）申报人根据上述要求对照自身条件进行自我评价，符合要求者可以向报名单位提出申请并提交绿色通道晋升或破格

晋升的申报材料。

(2) 学院（学科）学术分委员会审议申报人申请，综合考虑其重大贡献的实际意义或业绩成果的水平质量，提出鉴定意见。

(3) 学院党政联席会议在学术分委员会鉴定意见基础上，严格审核申报材料与学校要求的匹配度，审议通过后向学校提交推荐报告。

(4) 学校专业技术职务评聘工作领导小组审议相关申请，最终确定是否批准绿色通道申报或破格申报。

4. 评审要求

校内各级评审组织全部评审通过，且校外同行专家评审的鉴定意见全部为同意，方可最终认定为评审通过。

(四) 公示制度

我校专业技术职务评聘工作严格实行公示制度，相关单位应在规定时间内按照公示制度的要求在公开场合或单位网站对相关人员名单、申报材料等进行展示。公示期结束后对上述材料一般不再公开。

我校专业技术职务评聘工作共设置三个公示期：

第一公示期在报名结束后进行，期间受理有关申报人申报材料及相关申报资格的异议，公示期为 5 个工作日。

第二公示期在学科（系列）评审分委员会评审结束后进行，

期间受理有关申报人申报材料及评审分委员会评审程序的异议，公示期为 5 个工作日。

第三公示期在校级评审委员会评审结束后进行，期间受理有关校级评审委员会评审程序的异议，公示期为 5 个工作日。

各级评审组织应在上一公示期满后按照学校专业技术职务评聘工作进度安排进行下一个程序。

（五）质疑与申诉解决制度

1.在专业技术职务评聘工作的三个公示期内如对公示内容有异议，可向所在学科（系列）牵头单位或组织公示单位提出书面质疑报告，质疑必须以客观事实为依据。前两个公示期受理的异议，由学科或系列专业技术职务评审分委员会召开会议核实质疑内容，提出处理意见并将结果答复本人，涉及学术成果认定的质疑应由学院（学科）学术委员会出具鉴定意见。相关学科或系列专业技术职务评审分委员会所做答复为最终意见，相应处理仅针对当事人，不影响其他人评审结果，如做出取消资格处理，其他申报人不予递补。第三公示期受理的异议，由人事处牵头组织核实、调查工作，并将结果答复本人。

2.申报人如果在评审过程中得到负面的评审结果，且有下列情形之一的，申报人本人可以提出申诉：

（1）认为在评审过程中受到性别、疾病、年龄等非学术性

因素歧视，对评审结果产生影响；

(2) 认为在评审过程中存在个人或单位违反学校规章或评审程序的情形，对评审结果产生影响。

申报人对于学校现有规章制度、评审办法、评审程序等规定不得提出申诉；对各个评审过程中评审专家做出的专业学术评判结果不得提出申诉。

申报人如对负面的评审结果拒绝接受且认为存在符合申诉的情形，可以在公示期内向所在学科或系列牵头单位提出书面申诉报告。各学科或系列评审分委员会应召开会议核实申诉内容，提出处理意见并将结果答复申诉人，涉及学术成果认定的申诉应由学院（学科）学术分委员会出具鉴定意见。学科或系列评审分委员会如同意申报人的申诉，应向学校专业技术职务评聘工作领导小组提交书面报告，学校专业技术职务评聘工作领导小组经过调查程序后做出最终认定意见及后续处理意见。

（六）回避制度

专业技术职务评聘工作实行回避制度。各级评审组织、评审专家和工作人员必须严格掌握评聘条件，严格执行评审程序，坚持“秉公办事、不徇私情、实事求是”的原则。凡涉及本人利害关系的，或涉及与本人有亲属关系人员的利害关系的，或者其他可能影响公正履行职责的，相关人员应当回避，不得参加任何评

审工作，也不得以任何方式施加影响。

（七）诚信与惩处制度

学校建立申报教师、评审专家以及相关人员的诚信和惩处制度。

1.申报人在专业技术职务晋升报名时应按要求签署申报承诺书。在评审中如存在弄虚作假、学术不端、打招呼、拉选票等不正当行为，一经查实，按国家和学校相关规定处理。如通过上述行为取得专业技术职务的，学校将撤销其专业技术职务，并记入专业技术职务评聘诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为3年。

2.评审专家、领导干部和其他责任人员如存在为申报人打招呼、拉票或者其他影响评审工作公平公正的行为，一经查实，将被取消当年参加任何评审工作的资格，按照国家和学校相关规定处理，并视情节给予处分。

八、本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。学校以往有关办法中若有与本办法不符的，均以本办法为准。