

校发〔2021〕312号

**关于印发《吉林大学
新聘教师聘用管理办法（试行）》的通知**

校内各单位：

《吉林大学新聘教师聘用管理办法（试行）》经2021年7月14日吉林大学第16次校长办公会议审议通过。现予以印发，请遵照执行。

吉 林 大 学

2021年7月21日

吉林大学新聘教师聘用管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步规范新聘教师聘用管理工作，提高学校师资队伍建设水平，打造一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《吉林大学新聘人员聘用管理办法》等法律法规和文件精神，结合学校师资队伍建设工作实际，制定本办法。

第二条 新聘教师聘用工作按照“党管人才、依法依规，统筹规划、选用结合，激发活力、提质增效，健全机制、竞争择优，优化结构、分类管理”的原则；坚持重心下移与权责统一相结合，坚持教师聘用与学科建设相结合，坚持岗位管理与编制管理相结合。在编制核定和岗位设置的基础上，根据学校“双一流”建设需要，科学、合理、有序补充教师岗位人员。

第三条 本办法中“新聘教师”是指由学校新聘并与学校签订教师岗位固定期限聘用合同，纳入事业编制内管理的学校工作人员（助教岗位除外）。引进人才根据学校人才工作有关规定执行；“准聘长聘”岗位根据《吉林大学准聘长聘岗位聘用管理指导意见》有关规定执行。

第四条 教师招聘工作以公开招聘形式为主。对于具有副高级及以上专业技术职务人员，以及教学、科研、学科建设发展亟

需的专门人才，可比照引进人才程序采取直接考核的方式招聘。

第二章 岗位设置

第五条 学校对教师编制核定和岗位设置实行统一领导、集中管理。除机构编制管理部门外，任何单位不得自行调整教师编制和岗位限额。

第六条 教师补充工作采取“按需下达、计划补充”方式，各教学、科研单位在学校下达的年度教师补充计划限额内确定招聘岗位。

第七条 教师岗位分为助教、讲师、副教授和教授岗位。

第八条 新聘教师一般设置讲师及以上岗位。公共外语教育学院、艺术学院、体育学院和解剖学教师，经批准，可设置助教岗位。

第九条 各教学、科研单位可在本办法规定的聘用条件框架内制定适合本单位、本学科建设发展需要的岗位聘用条件，但不得违反国家、地方有关法律法规，不得突破学校相应岗位的最低聘用条件，要着重突出师德师风、教学能力、学术潜力和综合素质导向。

第三章 聘用条件

第十条 应聘人员应符合以下基本聘用条件。

1. 拥护中国共产党的领导，坚持正确政治方向，遵守宪法和法律。

2. 具有高尚的道德情操，恪守高校教师师德行为规范和学术

道德规范，身心健康，爱岗敬业，具有奉献精神。

3. 具有相对较强的教育教学、科学研究能力和较好的发展潜力，具备取得高等学校教师资格的基本条件。

第十一条 应聘人员除符合基本聘用条件外，还应符合下列各岗位聘用条件。

（一）助教岗位

硕士研究生毕业并取得相应学位，年龄原则上不超过 30 周岁，符合学校和设岗单位制定的助教岗位聘用条件。

（二）讲师岗位

博士研究生毕业并取得相应学位，年龄原则上不超过 35 周岁，符合学校和设岗单位制定的讲师岗位聘用条件（其中科研业绩要求一般应按照接近或达到设岗单位教师评聘相应类型副教授职务的基本科研业绩标准确定）。

（三）副教授岗位

博士研究生毕业并取得相应学位，年龄原则上不超过 40 周岁，已受聘副高级及以上专业技术职务，近 5 年取得的业绩成果不低于设岗单位近 3 年聘任相应类型副教授职务人员的平均业绩水平。

（四）教授岗位

博士研究生毕业并取得相应学位，年龄原则上不超过 45 周岁，已受聘正高级专业技术职务，近 5 年取得的业绩成果不低于设岗单位近 3 年聘任相应类型教授职务人员的平均业绩水平。

第十二条 对于取得标志性业绩成果或教学、科研、学科建

设发展亟需的专门人才,可在本办法第十一条规定的聘用条件基础上适当放宽年龄要求,但最多不超过5岁。

第四章 招聘程序

第十三条 设岗单位依据学校有关教师招聘政策以及年度教师补充计划限额制定招聘工作方案。招聘工作方案须明确招聘岗位、所在学科、聘用条件、招聘时间、招聘人数、招聘方式、考核形式等,经本单位党政联席会议审议通过后执行。

第十四条 公开招聘按以下程序进行。

(一) 公布招聘岗位

设岗单位按照学校规定的形式和渠道面向社会公开发布招聘启事,招聘启事内容应符合国家法律法规、学校规定和本单位招聘工作方案要求。一经发布,不得对招聘启事内容进行原则性调整。招聘启事发布时间不得少于15天。

(二) 聘用资格初审

设岗单位负责对应聘人员的聘用资格进行审核,重点审核应聘人员的年龄、学历学位、专业、现任职务、业绩成果等基本信息。

(三) 综合素质考核

设岗单位教学委员会通过笔试、试讲、综合面试等方式对应聘人员的教学能力进行考核;设岗单位学术委员会结合教学能力考核结果和应聘人员已取得的业绩成果,对应聘人员的综合素质做出评价。

（四）确定拟聘人选

设岗单位党委（总支）落实师德师风建设和政治把关的主体作用，对应聘人员的思想政治表现进行把关。设岗单位党政联席会议结合应聘人员的综合素质考核结果和思想政治表现，择优确定拟聘人选。

（五）同行专家评议

学校组织对设岗单位提交的拟聘人选开展同行专家评议，通过评议的，可以聘用，未通过的，不予聘用。助教岗位拟聘人选可不进行同行专家评议。

（六）公示拟聘人选

设岗单位负责对拟聘人选的相关情况进行公示，公示期不少于 7 天。涉密岗位的拟聘人选不进行公示。

（七）学校审批

人事主管部门依据管理权限对拟聘人选进行资格复审，通过资格复审的，根据工作规程办理签批手续，签批通过后聘用。

第十五条 设岗单位在开展教师招聘工作中应严格遵守《事业单位人事管理回避规定》《吉林大学关于进一步强化工作回避制度建设的意见》等有关规定。

第五章 聘用管理

第十六条 新聘教师实行岗位聘用制，依据聘用岗位兑现相关待遇，确定聘用方式。新聘讲师及以上岗位教师由学校聘用，与学校签订聘用合同，一个固定聘期一般为 3 年；新聘助教岗位

教师采取人才派遣方式，与派遣公司签订劳动合同，派遣期为3年。聘期（派遣期）结束前1个月内学校和设岗单位对新聘教师进行聘期（派遣期）考核，考核结果为“不合格”等次的，学校与其解除聘用（派遣）关系。

（一）助教岗位

派遣至助教岗位的教师，派遣期考核结果为“合格”及以上等次，且取得学校讲师职务资格的，可由学校按讲师岗位聘用；未按讲师岗位聘用的，学校与其解除派遣关系。

（二）讲师岗位

新聘讲师岗位教师首聘期内取得的业绩成果达到设岗单位教师评聘相应类型副教授职务的基本业绩条件，且聘期考核结果为“合格”及以上等次的，学校可以继续聘用，签订第二个固定期限聘用合同。首聘期或第二聘期内晋升为副教授及以上职务的，学校可于晋升后的下一聘期起长期聘用；第二聘期结束，未晋升为副教授及以上职务的，学校不再继续聘用。

公共外语教育学院、艺术学院、体育学院和解剖学助教岗位教师，派遣期结束聘用至讲师岗位的，其在讲师岗位上的首聘期和第二聘期考核结果均为“合格”及以上等次，且首聘期和第二聘期内取得的业绩成果达到设岗单位教师评聘相应类型副教授职务的基本业绩条件的，学校可于第三聘期起长期聘用；第二聘期结束，未达到相应业绩条件的，学校不再继续聘用。

（三）副教授岗位

新聘副教授岗位教师首聘期考核结果为“合格”及以上等次

的，学校可以继续聘用，签订第二个固定期限聘用合同。首聘期和第二聘期考核结果均为“合格”及以上等次，或晋升为教授职务的，学校可于第三聘期或晋升后的下一聘期起长期聘用，否则学校不再继续聘用。

（四）教授岗位

新聘教授岗位教师首聘期考核结果为“合格”及以上等次，或入选国家级人才项目的，学校可于第二聘期起长期聘用，否则学校不再继续聘用。

第十七条 新聘教师聘期考核结果依据《吉林大学教师考核工作实施办法》中教师任期考核方式确定。

第六章 附 则

第十八条 本办法印发前根据《吉林大学新聘人员聘用管理暂行办法（修订）》（校发〔2016〕50号）聘用，且仍在固定聘期内的教师，其长期聘用条件按照聘用时有关政策执行，即“两个聘期结束（首聘期、第二聘期均为三年），考核结果均为优秀，或晋升为高级专业技术职务的，学校继续聘用”。

第十九条 教师招聘工作中计算年龄、成果等时间的截止日期为设岗单位开展招聘工作当月的1日。

第二十条 本办法由学校人力资源处负责解释。

第二十一条 本办法自公布之日起执行。本办法印发前执行的教师聘用相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。