

中共北京理工大学委员会文件

党发〔2012〕14号



北京理工大学岗位聘用与分类管理实施意见

各分党委（党总支）、直属党总支，各学院、部、处级单位：

为进一步深化人事制度改革，合理配置学校人力资源，加强分类设岗，促进专业技术、管理和工勤队伍的优化组合，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》、《中共中央、国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》（中发〔2011〕5号）、《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）、《事业单位岗位设置试行办法》（国人部发〔2006〕70号）和《北京理工大学岗位设置管理实施办法》（党发〔2008〕12号）等文件精神，结合我校首次岗位聘用工作实施情况，制定本实施意见。

本次岗位聘用工作是学校2008年首次岗位聘用工作的进一步深化和推进，包含聘期考核、分级聘用和分类管理三方面内容。

一、基本原则

(一) 此次岗位聘用与分类管理要立足现状，面向未来，根据学校人员队伍实际情况，结合学校下阶段发展战略，优化聘用制度和岗位管理制度，推动学校稳定快速发展。

(二) 聘期考核以上一聘期内工作业绩为评价依据，分类管理以下一聘期工作职责为指导要求，分级聘用工作结合聘期考核业绩结果和分类管理职责目标统筹实施。

(三) 通过聘期考核、分级聘用和分类管理，进一步完善用人机制，鼓励教师根据自身特点和潜能，合理定位，人尽其才；同时强化激励机制，实现岗位聘用“能升能降”。

(四) 为了稳步推进有关工作，此次岗位聘用工作沿用 2008 年首次岗位聘用工作的主要精神和基本规则，由学校和各单位分级组织实施。

二、实施范围

本实施意见适用于学校在岗并且已签订聘用合同的事业编制人员（含 2011 年 1 月 1 日以来退休的事业编制人员）。

学校专业技术人员、管理人员和工勤技能人员，分别纳入相应岗位设置管理。岗位设置管理中涉及学校领导和其他干部的，按照干部人事管理的有关规定执行。

三、岗位设置

(一) 岗位类别

学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位，其

中专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。教师岗位分为教学研究型、教学型和研究型岗位。

（二）岗位等级

岗位等级按照 2008 年首次岗位聘用时的等级设置，其中教学型岗位不设中、初级岗位。

（三）岗位结构比例

学校此次岗位设置和聘用工作中，各级岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例，留有一定比例的空岗用于今后选拔和吸引高层次人才，保证学校的可持续发展。

1. 教师岗位结构比例

（1）正高级教师岗位结构比例

二级教授岗位原则上按学校现有在岗正高级专业技术职务人数的 17%核定。

三级教授岗位原则上按学校核定的各单位正高级专业技术职务岗位数的 30%核定。现有在岗正高级教师人数少于核定岗位数的单位，按实际人数的 30%核定；现有在岗正高级教师人数多于核定岗位数的单位，超出的正高级教师数按四级教授岗位核定。

（2）副高级教师岗位结构比例

副教授一级岗位按学校核定的各单位副高级专业技术职务岗位数的 20%核定，二级按 40%核定。现有在岗副高级教师人数少于核定岗位数的单位，副教授一级、二级岗位按实际人数的 20%、40%核定；现有在岗副高级教师人数多于核定岗位数的单位，

超出的副高级教师数按副教授三级岗位核定。

(3) 中级及以下教师岗位结构比例

中级一级岗位按照各单位目前在岗中级专业技术职务人数的 30%核定，二级按照 40%核定。初级一级岗位按照各单位目前在岗初级专业技术职务人数的 50%核定。

(4) 现有在岗正高三级，副高一、二级，中级一、二级，初级一级比例高于控制比例的单位，相应级别岗位数不再增加。

2. 其他专业技术岗位结构比例

(1) 正高级岗位结构比例。其他专业技术二、三级岗位由学校控制设置比例，二级岗位数原则上根据现有在岗并具有其他专技正高级人数的 8%核定，三级按 22%核定。

(2) 副高级及以下岗位结构比例参照教师岗位结构比例执行。

3. 管理、工勤技能岗位结构比例按《北京理工大学岗位设置管理实施办法》(党发〔2008〕12号)执行。

(四) 特设岗位

根据学校事业发展和工作需要，报经上级主管部门批准，学校可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。特设岗位为学校非常设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

四、组织机构

学校岗位设置和聘用领导小组负责学校岗位聘用与分类管

理过程中的领导工作；学校岗位设置和聘用工作小组及岗位设置和聘用工作办公室负责组织实施有关工作。学校专业技术岗位聘用委员会、管理和工勤技能岗位聘用委员会分别负责全校专业技术岗位、管理和工勤技能岗位聘用与分类管理工作。有关成员根据工作需要部分调整。

各专业学院、教育研究院、体育部、继续教育学院、图书馆、网络服务中心、附属小学、校医院、后勤集团和资产经营公司成立本单位的岗位聘用分委员会。为了加大聘期考核工作的公开性和客观性，学校鼓励各单位从其他学院、部（处）聘请院外委员。分委员会中院外委员人数一般不超过 1/3，院外委员应为校专业技术岗位聘用委员会委员或学部委员。

岗位聘用分委员会负责审核本单位专业技术四级及以下岗位的拟聘人选和所有管理以及工勤技能岗位的拟聘人选。各学部负责审核相关学院三级教授岗位的拟聘人选。拟聘结果分别报校专业技术岗位聘用委员会、管理和工勤技能岗位聘用委员会审定。

学校专业技术岗位聘用委员会负责全校二级教授岗位及其他专技二、三级岗位的聘用工作，并审定各学院分聘用委员会和各学部拟聘结果。学校管理和工勤技能岗位聘用委员会审核所有管理以及工勤技能岗位的拟聘人选。

五、聘用程序和聘期管理

学校岗位聘用工作本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格执行聘用程序。2012 年上半年启动专业技术岗位聘

用工作，下半年启动管理和工勤技能岗位聘用工作。

（一）方案制定

学校制定岗位聘用与分类管理整体实施方案，制定各类、各级岗位的基本申报条件和总体职责要求，并核定各单位的岗位数和岗位设置比例等。各学院、处级单位结合本单位实际情况制定本单 位岗位聘用与分类管理实施方案，明确岗位考核标准、申报条件和职责要求。

（二）聘期考核

学校统一组织二级教授岗位人员的聘期考核，各学院、处级单位组织本单位其他人员的聘期考核工作。

聘期考核结合聘期内个人履行岗位职责和取得的业绩成果，进行综合考核和业绩排序，聘期考核结果作为岗位分级聘用升降级的重要依据。

上一聘期期限为 2008 年 1 月 1 日至 2011 年 12 月 31 日。

（三）分级分类聘用

聘期考核结果优异者，如满足高一 级别岗位申报条件，各分聘用委员会可提出聘用至该岗位的建议。聘期考核通过票数未达到 2/3 者，各分聘用委员会可提出聘用至下一级别岗位的建议。评审降级空出的岗位，学院可决定安排其他优秀教师升级。如分聘用委员会评审后相应级别无降级人员，原则上应将正高三、四级岗位聘期考核结果最后 1-2 名人员报学校审议。学校专业技术岗位聘用委员会、管理和工勤技能岗位聘用委员会审定聘用结果。

对于升级聘用人员，其基本工资级别升档（不做跨职称级别

的变化), 绩效津贴按升级后新聘岗位标准执行。对于降级聘用人员, 其基本工资级别不变, 绩效津贴按降级后新聘岗位标准执行。薪酬调整兑现时间自 2012 年 1 月 1 日起。

(四) 聘期管理

本次聘用二级教授岗位聘期为六年(2012 年 1 月 1 日-2017 年 12 月 31 日), 其他岗位聘期为四年(2012 年 1 月 1 日-2015 年 12 月 31 日)。聘期内退休人员, 聘期至退休时终止, 到期办理退休手续。

所有聘任上岗人员需与学校签订岗位聘用合同, 明确岗位类别、岗位级别与岗位职责, 作为下一聘期考核的重要依据。未完成受聘岗位职责人员下一聘期不再续聘到原岗位。聘期内年度考核一次不称职者从下个年度始聘为下一级岗位, 两次考核不称职者解除聘用合同。

二级教授岗位人员免参加教职工年度考核, 实行聘期考核制度, 即在聘期中期和期末两个节点集中考核。一级教授岗位人员免年度考核和聘期考核。

在聘期内因职称、职务变动等原因需要调整岗位的, 聘期保持不变, 在岗位调整时由原单位按原岗位职责进行考核, 考核结果作为聘期考核的组成部分; 所在单位按新岗位确定岗位职责, 总聘期结束时在新岗位所在单位参加聘期考核。

六、投诉与申诉

学校教职工劳动人事争议调解委员会负责接受教职工在岗位聘用工作中的投诉与申诉, 进行调查和审议, 并向学校岗位聘

用委员会报告。

教职工投诉与申诉应在公示期内、以书面形式提出，并签署真实姓名，学校不受理匿名或不真实姓名人员以及公示期以外的投诉与申诉。投诉人与申诉人必须以事实为依据，属于有意诬告者，将被严肃处理。教职工劳动人事争议调解委员会有责任为投诉人与申诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人与申诉人进行打击报复。

七、附则

（一）未满首个聘期的教职工不参加本次聘期考核，应参加相应等级岗位的评审，通过后视为新聘期的开始。

（二）对于距退休不足一个聘期的人员可适当放宽考核与评审要求。

（三）具有副高级专业技术职务且已达到国家规定退休年龄（55 周岁）的女同志，如不再延聘，申请办理退休手续，岗位工资级别可按如下条件核定：

任副高级专业技术职务 10 年及以上人员，完成本职工作，取得较好的成绩者，核定为副高一级岗位工资；任副高级专业技术职务 8 年（含）至 10 年（不含）人员，完成本职工作，取得较好的成绩者，核定为副高二级岗位工资。

（四）2011 年 1 月 1 日以来退休的教职工在本次岗位聘用时自愿参加聘期考核与各等级岗位的资格评审，评审通过作为兑现相应岗位等级退休工资的依据但不聘用上岗，相关待遇自 2012

年1月1日起计算。

(五) 岗位聘用实行回避制度，在岗位聘用工作中凡涉及本人或其直系亲属的，相关工作人员须主动回避。

(六) 无正当理由不参加此次岗位聘用的在岗事业编制人员视为自动放弃学校事业编制岗位。

(七) 本文件自下发之日起执行。凡此前文件与本文件政策不一致的，以本文件为准。

- 附件：1. 教师岗位分类设置与聘用实施细则
2. 其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

中共北京理工大学委员会

2012年5月15日

附件 1:

教师岗位分类设置与聘用实施细则

一、教师岗位的分类设置

教师岗位是指设置在各专业学院、教育研究院、体育部和经学校批准在各单位设立的从事教育教学、人才培养和科学研究等工作，具有相应的能力和水平要求的专业技术职务岗位。教师岗位分为教学研究型、教学型和研究型岗位，其中教学型不设中、初级岗位。

（一）教学研究型岗位

教学研究型岗位面向承担教学科研工作的教师设置，受聘教师应具有优秀的教学和科研能力，从事高质量的本科和研究生课程教学工作及高水平的科学研究工作。

（二）教学型岗位

教学型岗位主要面向承担全校性公共课及量大面广的专业基础课教学的学科（专业）设置，受聘教师应具有优秀的教学技能和丰富的教学实践经验，教学效果良好，教改研究成果突出。

（三）研究型岗位

研究型岗位主要面向从事科学研究工作的重点实验室、研究机构以及科技创新团队设置，受聘教师应具有突出的科学研究能力，具有发表高水平论文和承担国家重大重点研究项目及国际合

作项目的能力。

二、各类教师岗位的职责要求

学校制定各类别教师岗位的总体职责要求，明确教学研究型、教学型、研究型岗位的最低教学工作量及其他基本要求。学院及其他教学科研单位结合本单位教学科研实际情况，根据岗位类别、级别的不同，综合考虑人才培养、科学研究、学科与团队建设、社会服务等方面工作要求，合理设置岗位，并制定不低于学校总体职责要求的岗位职责。

（一）教学研究型岗位总体职责要求

1. 教学研究型正高级岗位

（1）承担教育教学工作，教学效果良好，聘期内年均讲授学时数工科不少于 64 学时、体育不少于 128 学时，其他学科不少于 96 学时；聘期内每学年完整地讲授 1 门以上本科生课程，主持或作为核心成员参与教改教研项目，指导研究生和本科生学习及社会实践、科技活动和思想政治工作。

（2）承担科研工作，主持国家自然科学基金等科研项目，发表高水平学术论文，取得国内外同行公认的突出成果。

（3）掌握本学科的学术发展动态，领导本学科梯队与团队建设，带领本学科在其前沿领域不断探索，推动学科和队伍建设与发展。

（4）积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

2. 教学研究型副高级岗位

(1) 承担教育教学工作，教学效果良好，聘期内年均讲授学时数工科不少于 64 学时、体育不少于 128 学时，其他学科不少于 96 学时；聘期内每学年讲授本科生课程 32 学时以上，主持或作为核心成员参与教改教研项目，指导研究生和本科生学习及社会实践、科技活动和思想政治工作。

(2) 承担科研工作，主持国家自然科学基金等科研项目，发表高水平学术论文，取得国内外同行公认的重要成果。

(3) 掌握本学科的学术发展动态，积极参与本学科前沿领域的研究，参与学科建设。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

3. 教学研究型中级岗位

(1) 承担教育教学工作，聘期内讲授 1 门课程，担任 1 门以上课程助教；参与教改教研项目，指导研究生和本科生学习及社会实践、科技活动和思想政治工作。

(2) 承担科研工作，取得一定成果。

(3) 了解本学科的学术发展动态，积极参与本学科前沿领域的研究。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

4. 教学研究型初级岗位

(1) 承担教育教学工作，担任课程助教；参与教改教研及学生社会实践、科技活动和思想政治工作。

(2) 参与科研工作。

(3) 积极参与学校及本单位事务，完成单位交付的各项工作。

(二) 教学型岗位总体职责要求

1. 教学型正高级岗位

(1) 承担教育教学工作，教学效果良好，聘期内年均讲授学时数不少于 192 学时，为本科生授课不少于总学时的 70%；聘期内每学年完整地讲授 1 门以上本科生课程，主持或作为核心成员参加校级及以上正式立项的教改教研项目，指导研究生和本科生学习及社会实践、科技活动和思想政治工作。

(2) 承担教学研究工作，在教改教研方面取得同行公认的突出成果。从事适量的科研工作，并在科学研究领域取得一定成果。

(3) 掌握本学科的教学和学术发展动态，负责本学科课程体系建设，领导本学科教学梯队和教学团队建设，培养并提高青年教师的教學能力。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

2. 教学型副高级岗位

(1) 承担教育教学工作，教学效果良好，聘期内年均讲授

学时数不少于 192 学时，为本科生授课不少于总学时的 70%；聘期内每学年完整地讲授 1 门以上本科生课程，作为核心成员参加校级及以上正式立项的教改教研项目，指导研究生和本科生学习及社会实践、科技活动和思想政治工作。

(2) 承担教学研究工作，在教改教研方面取得同行公认的重要成果。从事适量的科研工作，并在科学研究领域取得一定成果。

(3) 掌握本学科的教学和学术发展动态，参与本学科课程体系建设，以及本学科教学梯队和教学团队建设，培养并提高青年教师的教學能力。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

(三) 研究型岗位总体职责要求

1. 研究型正高级岗位

(1) 承担科研工作，主持国家自然科学基金等科研项目，特别是重大重点项目，发表高水平学术论文，取得国内外同行公认的突出成果。

(2) 掌握本学科的学术发展动态，领导本学科梯队与团队建设，面向国家重大需求和世界前沿领域进行创新研究，推动学科和队伍建设与发展。

(3) 从事教育教学工作，指导研究生和本科生进行科学研究。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

2. 研究型副高级岗位

(1) 承担科研工作，主持国家自然科学基金等科研项目，参与重大重点项目，发表高水平学术论文，取得国内外同行公认的重要成果。

(2) 掌握本学科的学术发展动态，面向国家重大需求和世界前沿领域进行创新研究，参与学科建设。

(3) 从事教育教学工作，指导研究生和本科生进行科学研究。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

3. 研究型中级岗位

(1) 承担科研工作，积极参与国家自然科学基金等科研项目，发表学术论文，取得国内外同行公认的一定成果。

(2) 了解本学科的学术发展动态，面向国家重大需求和世界前沿领域进行创新研究。

(3) 参与教育教学工作。

(4) 积极参与学校及本单位公共管理，完成单位交付的各项工作。

4. 研究型初级岗位

(1) 承担科研工作，积极参与科研项目。

(2) 了解本学科的学术发展动态，面向国家重大需求和世界前沿领域进行创新研究。

(3) 积极参与学校及本单位事务，完成单位及科研团队交付的各项工作。

三、教师岗位的申报条件

教师岗位的申报条件按照《北京理工大学岗位设置管理实施办法》（党发〔2008〕12号）附件1执行，其中首次岗位聘用时的教授二级岗位认定条件与申报业务条件合并为申报条件。

附件 2:

其他专业技术岗位设置与聘用实施细则

一、其他专业技术岗位

其他专业技术岗位指从事教师工作以外的专业技术工作、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位，主要包括工程实验、教育管理、图书资料、档案管理、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

二、其他专业技术岗位的职责要求

其他专业技术岗位职责由各岗位聘用分委员会根据实际情况并参考相关专业技术职务岗位申报条件制定，岗位职责方案由学校岗位设置和聘用工作小组审定后实施。

三、其他专业技术岗位的申报条件

其他专业技术岗位的申报条件按照《北京理工大学岗位设置管理实施办法》（党发〔2008〕12号）附件2执行。

四、其他说明

其他事项按照《北京理工大学岗位设置管理实施办法》（党发〔2008〕12号）附件2执行。

主题词：岗位 聘任 管理 意见

北京理工大学学校办公室

2012年5月15日印发