

# 中国共产党北京信息科技大学委员会 文件 北京信息科技大学

校党发〔2014〕1号



## 中共北京信息科技大学委员会 北京信息科技大学 关于印发《北京信息科技大学 教师职务岗位聘任实施办法》的通知

校内各单位：

《北京信息科技大学教师职务岗位聘任实施办法》已经2013年10月26日至30日学校第一届教职工代表大会第七次会议审议通过，并经2013年11月15日党委常委会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

中国共产党北京信息科技大学委员会  
北京信息科技大学  
2014年4月1日

# 北京信息科技大学教师职务岗位聘任实施办法

根据《中华人民共和国高等教育法》、《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国劳动法》以及北京市人力资源和社会保障局（包括原人事局）、北京市教委《关于试行高等学校教师职务聘任制有关问题的通知》（京人发〔2005〕37号）要求，特制定北京信息科技大学（以下简称学校）教师职务岗位聘任实施办法（以下简称本办法）。

## 第一章 总 则

第一条 学校进行教师职务岗位聘任坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，以有利于可持续发展为根本出发点，坚持党管人才、以人为本，创新人才工作机制和优化人才成长环境，推进人才结构调整，激发教师的积极性和创造性，发挥人才队伍的整体功能，努力建设适应学校发展建设需要的结构合理、师德高尚的高水平教师队伍。

第二条 学校进行教师职务岗位聘任坚持“按需设岗，公开招聘，竞争择优，合同管理”的总体原则，实行总量控制、按需设岗、公开招聘、公平竞争、择优聘任、以岗定薪、严格考核、合同管理，依法切实维护和保障广大教师的合法权益。

第三条 本办法所述教师职务包括高校教师、科学研究（含自然科学研究与社会科学研究）、实验技术和大学生思想政治教育四个职务系列。

第四条 本办法所述教师职务岗位聘任包括聘期聘任和晋升聘任。聘期聘任是全员聘任，一般是在上个聘期考核结束后进行的同级、降级的聘任，每个聘期一次；晋升聘任是在聘期中出现岗位空缺，对于满足相应岗位晋升基本条件的已受聘教师进行晋升高一等级的聘任，一般每年一次。

学校将根据学校发展的需要和高级岗位空缺情况，逐步提高教师职务岗位晋升基本条件的标准。

第五条 聘用合同期满，受聘教师所在学院(系、部、中心，不含学院下设的系、部、中心，以下简称学院)对其进行聘期考核。受聘教师依据聘期考核结果、下一聘期的岗位要求，经本人提出申请，按照聘期聘任工作程序进行下一聘期的同级或降级的岗位聘任。

在聘期内申请晋升高一级教师职务的教师和初次聘任的教师按照晋升聘任工作程序进行岗位聘任。

第六条 教师职务岗位聘任按照有利于学科发展，坚持学术标准的原则，全面评价教师的思想政治素质和职业道德、工作态度与工作业绩、教育教学能力与水平、科学研究能力与学术水平。

第七条 教师职务岗位聘任实行师德一票否决。对思想政治表现差、违背教师职业道德，已按学校规定的程序经学校认定造成不良影响的教师，不得聘任教师职务岗位。

## 第二章 岗位设置原则

第八条 教师职务岗位设置坚持按需设岗。学校在核定的教

师高级职务岗位总量内，根据学校办学定位和发展目标要求，着眼长远、兼顾历史，统筹学科建设、专业建设和课程建设的需要设置教师职务岗位。对部市级及以上重点学科与重点建设学科、部市级及以上重点实验室、实验教学中心以及学校重要骨干学科专业适当增加高级教师职务岗位的设置。

第九条 教师职务岗位设置实行岗位总量、岗位类型和结构比例控制，按工科类、经管与理科类、文科类进行分类管理。学校教师队伍中高级职务岗位占教师岗位总数比例、正高级教师职务岗位与副高级教师职务岗位之比，在总量上，均按照北京市人力资源与社会保障局核定的比例执行。对于学科、专业设置比较多的学院，可适当增加高级职务岗位的比例。对于不同学科、专业可以按比例设置教学型、教学科研型、科研型和实验技术型岗位。全校教师职务岗位以教学科研型岗位为主，教学型岗位控制在15%以内；科研型岗位控制在5%左右；实验技术型岗位控制在10%左右。

第十条 学校对中级和初级教师职务岗位不规定比例；各学院可在学校核定的本单位教师职务岗位总量内，根据工作实际自主确定中级和初级教师职务岗位数量和比例，报人事处备案。

第十一条 根据学科发展需要，学校预留不超过3%的高级教师职务岗位数，由学校统一掌握，用于高水平优秀人才的引进、优秀中青年教师的破格晋升和新增学科、专业等所需的教师职务岗位设置。

根据学校学科发展，对特别需要引进的人才，校长可直接提出聘任建议，经校教师职务岗位聘任委员会审定、校长办公会批准后予以聘任。

第十二条 教师职务岗位的类型与等级。教师职务岗位按职责要求不同设置不同类型、不同等级的岗位，实行分类分等级管理。

学校教师职务设置教学型、教学科研型、科研型和实验技术型四种不同类型的岗位。

高校教师系列的教师职务岗位(包括大学生思想政治教育系列)分为教授、副教授、讲师和助教四个职务等级；科学研究系列的教师职务岗位分为研究员、副研究员、助理研究员和研究实习员四个职务等级；实验技术系列的教师职务岗位分为高级实验师、实验师和助理实验师三个职务等级。

正高级教师职务岗位为教授和研究员；副高级教师职务岗位为副教授、副研究员和高级实验师；中级教师职务岗位为讲师、助理研究员和实验师；初级教师职务岗位为助教、研究实习员和助理实验师。

### 第三章 聘任组织

第十三条 成立学校与学院两级教师职务岗位聘任委员会(以下分别简称校聘委会与院聘委会)，学校教师职务岗位聘任争议由校劳动人事争议调解委员会(以下简称校调解委) 调解处理。校聘委会下设校聘委会办公室(以下简称校聘办)；校调解委下设争议调解处理办公室(以下简称调解办)；院聘委会下设院考

核组。校聘委会委托校聘办组织校内外专家进行同行评审。教师职务岗位聘任的决定由校长办公会做出。

第十四条 校聘委会的主要职责是审议院聘委会推荐程序和结果，向校长办公会提出对应聘高级教师职务岗位的人员是否予以聘任的建议，审核院聘委会提出的对应聘中级及以下教师职务岗位的人员是否予以聘任的建议意见。

院聘委会的主要职责是向校聘委会提出对应聘本学院中级及以下教师职务岗位的人员是否予以聘任的建议，对应聘本学院高级教师职务岗位人员提出推荐意见。

院考核组的主要职责是对应聘人员的思想政治表现、职业道德、教育教学能力、教学科研业绩分值、业务水平与工作实绩、潜在能力和发展前景进行考核评价、排序，向院聘委会提出推荐意见。

校调解委的主要职责是调解处理学校教师职务岗位聘任工作及履行教师职务聘任合同相关的争议事项，以及根据教师与职工的申请处理对各级教师职务岗位聘任组织履行聘任程序的争议事务，提出相关处理意见。

第十五条 校聘委会、校专家组、院聘委会、院考核组的成员不得担任校调解委成员。校聘委会成员不得担任院聘委会的成员。校长办公会成员除职务行为外，不担任校聘委会、校调解委成员。院聘委会主任不担任该院考核组成员。

第十六条 校聘办负责教师职务岗位聘任的相关日常管理工

作；调解办负责教师职务岗位聘任相关的争议事务调解处理的日常工作。校聘办挂靠学校人事处；调解办挂靠学校工会。

## 第四章 聘任程序

第十七条 学校所有教师职务岗位聘任按照聘期聘任和晋升聘任程序分别执行：

### （一）聘期聘任程序

1. 公布拟聘岗位信息。
2. 受理应聘人员申请。
3. 院考核组考核、评议；院聘委会推荐。
4. 校聘委会提出拟聘人选。
5. 校聘办公示拟聘人选，公示期为 7 个工作日。
6. 校长办公会审定聘任人员。

7. 校长或校长书面授权学院院长与受聘人员签订教师职务岗位聘任合同，并颁发聘任证书。

8. 校聘办将聘任结果上报市教育委员会和市人力资源与社会保障局备案。

### （二）晋升聘任程序

1. 公布拟聘岗位信息。
2. 受理应聘人员申请，审核应聘人员资格，公示应聘人员学术成果。

3. 同行专家评审。
4. 院考核组考核、评议；院聘委会评议、推荐并在学院内

公示推荐人选，公示期为 3 个工作日。

5. 校聘委会提出拟聘人选。

6. 校聘办公示拟聘人选，公示期为 7 个工作日。

7. 校长办公会审定聘任人员。

8. 校长或校长书面授权学院院长与受聘人员签订教师职务岗位聘任合同，并颁发聘任证书。

9. 校聘办将聘任结果上报市教育委员会和市人力资源和社会保障局备案。

## 第五章 申诉、争议与举报调解

第十八条 受理申诉。在公示拟聘人选的公示期内，拟聘人选或未被列为拟聘人选的应聘人员对涉及本人的相关内容有异议的，可向校聘办提出书面申诉意见。公示期满后，学校不再受理申诉。

第十九条 校聘办接到申诉后，必须在公示期结束后 5 个工作日内向校聘委会提交书面报告；校聘委会收到校聘办书面报告后必须在 15 个工作日内提出答复意见，由校聘办将答复意见报校长办公会。

第二十条 受理对教师职务岗位聘任工作过程的争议。

在教师职务岗位聘任工作的过程中，教师对聘任工作程序有异议，可向调解办提出书面的争议申请。

接到争议申请后，校调解委要认真核查相关材料，可召开专题调查会等，对争议申请涉及的工作环节是否符合本办法规定的



工作程序和工作规范提出明确意见，在调解办接到争议申请后10个工作日内答复争议申请人，并积极做好争议调解工作。对经核查确属违反本办法规定的工作程序或工作规范的，校调解委可提请校长办公会或校聘委会责成相关聘任组织予以纠正。

第二十一条 受理对履行教师职务岗位聘任合同的争议。

在履行教师职务聘任合同期间，受聘教师对教师职务岗位聘任合同的执行以及聘任期间相关问题有争议，可向调解办提出书面的争议申请。

接到争议申请后，校调解委要认真进行调查研究，积极调解，及时化解矛盾，妥善处理相关问题，公正调解相关争议事项，切实维护学校和受聘教师双方的合法权益，在调解办接到争议申请后30日内提出对争议事项的调解处理意见并答复争议申请人。

争议申请人对校调解委的调解处理意见有异议，可按照国家和北京市政府的有关规定向北京市人事争议仲裁机构提出仲裁申请。

第二十二条 受聘教师如对校长办公会做出的聘任决定有异议，可按照国家和北京市政府的有关规定向北京市人事争议仲裁机构提出仲裁申请。

第二十三条 受理举报。对聘任工作中发现违纪、弄虚作假的可向校纪委、校聘办、监察处等部门进行举报，校纪委、校聘办、监察处须按照工作职责和规定的工作程序处理相关事宜，并在接到举报15个工作日内提出处理意见后上报主管校领导。

## 第六章 聘任与考核

第二十四条 教师职务岗位聘任依法实行合同管理，学校与全体受聘人员逐一订立教师职务岗位聘任合同。

教师职务岗位聘任合同内容包括：受聘教师职务岗位名称，受聘岗位工作职责(包括公布教师职务岗位信息时确定的全部基本职责，附加岗位职责，以及学院根据本科教学、学科建设和科学研究需要确定的工作职责)以及完成岗位职责要求的工作任务，岗位待遇，聘任期限，工作基本条件，工作纪律，聘期内年度工作考核与学术考核的内容与要求，聘期期满考核的内容与要求，变更、解除和终止聘任合同的相关条款，以及对双方违反教师职务岗位聘任合同的责任约定等。

第二十五条 教师职务岗位聘任合同一经订立即具有法律约束力。合同双方应全面履行教师职务岗位聘任合同，任何一方不得擅自变更。学校内部机构设置调整和学校法人名称变更均不影响合同的履行。违反法律法规或采取欺诈、胁迫手段订立的教师职务岗位聘任合同为无效合同。

第二十六条 本办法确定的教师职务岗位聘期自2014年1月1日起，聘期为3年；聘期内新晋升人员自聘任之日起，执行新的岗位聘任合同，至本聘期结束。

根据国家和北京市关于普通高等学校人事制度改革的要求，以及学校发展建设需要及工作实际，学校按照上级有关规定执行关于教师职务岗位无固定期限聘任。

第二十七条 教师聘任考核分为聘期内年度考核和聘期期满考核(以下简称聘期考核)两种,聘期期满当年的年度考核与聘期考核合并进行。

各学院为本学院教师聘期内年度考核和聘期考核的主体。各学院要严格按照教师职务岗位聘任合同的规定,制定对受聘本学院教师职务岗位的人员聘期内年度考核和聘期期满考核的具体办法并组织实施考核工作。

第二十八条 受聘教师年度工作考核和聘期期满考核根据教师职务岗位聘任合同,主要考核受聘教师工作态度、工作纪律与师德;承担与完成教学任务与教学效果的情况;承担与完成科研任务与科研效果的情况;承担与完成学科、专业、课程建设任务与效果的情况;在校内外开展学术公益服务及本人做出的贡献情况;参加学院活动与完成学院要求的其他工作任务等情况。

第二十九条 年度考核时,受聘教师要向所在学院提交当年度的工作总结。未按照本办法要求提交当年度工作总结的,当年考核为不合格。

第三十条 教师聘期内年度工作考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格。

年度考核不合格的,予以提醒与警示。

按本办法规定应予提醒与警示的,由院聘委会提出建议,经人事处审核、报校聘委会认定后,由院聘委会书面通知应被提醒与警示的教师。

第三十一条 聘期考核。受聘教师职务岗位的人员聘任期满时，各学院要对本学院聘期将满的受聘教师(以下简称相关教师)进行聘期考核。聘期考核的结果分为合格和不合格。

各学院在相关教师聘期期满 2 个月前组织对该教师的聘期考核。聘期考核严格按照教师职务聘任合同的规定，对相关教师在聘期内完成受聘岗位职责的情况，包括教师的思想政治素质和职业道德、工作态度与工作业绩、教育教学能力与水平、科学研究能力与学术水平等方面做出全面考核与评价，提出聘期考核结果等级的意见和建议。

各学院在相关教师的聘期期满 1 个月前，将对受聘本学院副高级、中级和初级教师职务岗位的相关教师的聘期考核结果意见，报校聘办备案。各学院在相关教师的聘期期满 1 个月前，将对受聘本学院正高级教师职务岗位的相关教师的聘期考核结果的建议，报校聘任办审核；经校聘委会审核后，由校长办公会做出相关教师聘期考核结果等级的决定。

聘期将满，因本人主持或以主要参加人员参与研究的重大项目或省部级(含)以上项目未能按项目规定的期限结束而影响聘期学术考核结果的，本人须在聘期期满前 45 天提出推迟进行聘期考核的书面申请，经所在学院审核，须在相关人员聘期期满前 30 天报科技处认定，经校聘委会审查、校长办公会批准，可对相关教师推迟聘期考核，推迟聘期考核不得超过 1 年。相关教师本人未按本方案规定提出推迟聘期考核申请，或推迟考核申

请未获批准,均须按照教师职务聘任合同规定的聘期进行聘期考核。

对晋升到高一级别专业技术职务岗位教师的考核,在聘期结束前按新聘岗位的合同考核。

离退休日期不满一个聘期的教师只进行年度考核,免于聘期考核。

第三十二条 聘期考核结果一经确定,即为对相关教师续聘、解聘或者调整工作岗位的基本依据。应聘人员聘期考核合格,学校与受聘人员可按照岗位需要、本人自愿的原则续聘原岗位或同类同级其他岗位,在同等条件下对聘期考核合格的原岗位人员可以优先聘任。

应聘人员聘期考核不合格的,按教师职务岗位聘任合同的规定降级聘任或解除教师职务岗位聘任合同。

## 第七章 有关政策

第三十三条 已在学校教学岗位工作并正在承担本科教学任务的具有非高校教师系列专业技术职称或专业技术职务任职资格(条件)的人员应聘高校教师职务(即教授、副教授、讲师和助教)系列的岗位,必须具备本办法规定的应聘教师职务岗位的一般基本条件要求。

已在学校非教学岗位工作的具有工程系列专业技术职称或专业技术职务任职资格(条件)的人员应聘高校教师、科学研究、实验技术和大学生思想政治教育四个系列的教师职务岗位,须按本办法规定进行招聘与聘任(在普通高校从事实验技术岗位工作

五年及以上、在本办法实施前已经具有工程系列高级专业技术职称或高级专业技术职务任职资格的人员应聘高级实验师教师职务岗位的除外)。

在其他岗位工作的具有非高校教师系列专业技术职称或专业技术职务任职资格(条件)的人员应聘教师职务岗位,须按本办法规定进行招聘与聘任。

参加社会考试和评审取得的专业技术职务系列资格人员,根据学校岗位设置、岗位资格条件,按照本办法规定的程序参加相应岗位职务的招聘与聘任。

第三十四条 根据国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》(国办发〔2002〕35号)的规定,对在学校及国有单位工作的工龄合计已满25年的人员,或者在学校(含原北京机械工业学院和原北京信息工程学院两校,以及在两校隶属原国家部委领导时合并组建两校的各办学实体)连续工作已满10年且年龄距国家规定的法定退休年龄已不足10年的人员,如本人提出订立聘用至退休的合同的,学校应与其订立聘用至人员退休的合同。

与学校订立聘用至退休合同且符合教师职务岗位聘任基本条件(含一般基本条件和附加基本条件)的人员,应聘教师职务岗位仍要按照本方案的规定与要求进行聘任,受聘到相应教师职务岗位的要与学校签订教师职务岗位聘任合同。

与学校订立教师职务岗位聘任合同后,受聘教师按照教师职

务岗位聘任合同的规定履行受聘岗位的工作职责(包括该教师职务岗位的基本职责、附加职责以及学院根据本科教学、学科建设和科学研究需要确定的工作职责),完成受聘岗位的工作任务,按照受聘岗位的要求进行年度考核(含年度工作考核与年度学术考核)和聘期考核。聘期考核不合格的,可降级应聘教师职务岗位或其他岗位。

第三十五条 实行教师职务岗位聘任后,学校将根据北京市关于事业单位工作人员岗位设置分级管理和绩效工资分配制度的有关要求,建立同一教师职务等级不同岗位级别岗位设置分级方案和绩效工资分配方案,并按新聘教师职务岗位兑现相应的基本工资(含岗位工资和薪级工资两项,下同)和绩效工资待遇。教师受聘职务岗位发生变化,执行新聘教师职务岗位基本工资和绩效工资。

在北京市统一规范事业单位工作人员的绩效工资前,教师的绩效工资接受聘岗位执行学校现行的校内岗位津贴和业绩津贴标准。

第三十六条 按照《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》(京人发〔2005〕37号)规定,对年龄距国家法定退休年龄5年以内的人员,由较高职务聘到低于本人专业技术职称或专业技术职务任职资格等级的教师职务岗位工作,原国家基本工资予以保留并接续。

第三十七条 保密规定。各级教师职务岗位聘任组织的成员

和工作人员对教师职务岗位聘任工作均负有保密的责任与义务。除按本办法规定予以对外公布的内容外，各级教师职务岗位聘任组织和个人对应聘人员的考核意见、评议意见、推荐意见与建议、各种会议评议与讨论情况、各类会议投票表决情况与投票表决结果、聘任工作的具体进程与具体环节等，均为保密的内容。任何人均不得擅自对外扩散与传播。

对教师职务岗位聘任组织的成员违反保密规定的，严肃查处，一经核实立即取消其在全国各级教师职务岗位聘任组织机构的成员资格，并按学校有关规定追究泄密责任人的责任；对教师职务岗位聘任工作的工作人员违反保密规定的，严肃查处，一经核实按照学校有关规定给予相应的行政处分。

因违反保密规定、给学校工作造成严重恶果与影响的，根据国家的法律法规和学校有关规定，追究泄密责任人的行政责任或法律责任。

第三十八条 工作纪律与职业道德。各级教师职务岗位聘任组织的成员和工作人员必须严格遵守聘任工作的职业道德与工作纪律，认真履行工作职责，严格按照本办法规定的聘任程序和有关要求开展工作；按照“公平、公正”的要求，对应聘人员公正、客观地进行评议、评价与推荐。对教师职务岗位聘任工作中徇私舞弊、违反程序和要求、干扰聘任工作的教师职务岗位聘任组织的成员，一经核实立即取消其在全国聘任组织的成员资格，并追究其责任；对教师职务岗位聘任的工作人员在工作中徇私舞弊



弊、违反程序和要求、干扰聘任工作的，一经核实按照学校有关规定给予相应的行政处分。违纪情节严重、造成恶劣影响与后果的，根据国家法律法规追究责任人的法律责任。

第三十九条 回避制度。学校教师职务岗位聘任工作严格实行回避制度。教师职务聘任工作涉及校长办公会、校聘委会、院聘委会、校调解委、校专家组、院考核组、校聘办、调解办以及其他相关工作等人员本人、或与本人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，在教师职务岗位聘任工作过程中必须回避。

未按本办法规定执行回避制度的，撤销相关人员本人或其相关亲属的聘任结果，取消相关人员本人或其相关亲属届时的应聘资格，取消相关人员本人在教师职务岗位聘任组织机构的成员资格，追究当事人的责任。

第四十条 校外同行专家评议费。教师职务岗位聘任中对应聘教师的学术成果及其学术水平进行校外同行专家评议时所发生的费用(以下简称专家评议费)均由应聘人员本人负担。

校聘办根据对同行专家评议的成本分析，结合学校实际，提出适应学校不同职务等级、不同职务类型的教师职务岗位要求的学校教师职务岗位聘任的专家评议费标准，报校长办公会批准后执行。

第四十一条 本办法的有关内容如与国家或北京市有关规定不一致的，以国家或北京市规定为准；如与学校有关规定不一致，

以本办法的规定为准。

第四十二条 本办法自公布之日起执行，由校聘委会授权校聘办负责解释，原《北京信息科技大学（筹）教师职务聘任制改革实施方案（试行）》（校（筹）党发〔2007〕20号）同时废止。

- 附件：
1. 《北京信息科技大学教师职务岗位设置与岗位职责的规定》
  2. 《北京信息科技大学教师职务晋升基本条件的规定》
  3. 《北京信息科技大学教师职务岗位聘任组织机构及工作程序的规定》
  4. 《北京信息科技大学教师职务岗位聘任合同订立与解除的规定》

## 附件 1

# 北京信息科技大学 教师职务岗位设置与岗位职责的规定

## 第一章 教师职务岗位设置

第一条 根据北京市人事局《关于印发〈北京市高等学校教师职务岗位结构比例和高级职务岗位设置的意见(试行)〉的通知》(京人发〔2005〕44号),为落实《北京信息科技大学教师职务岗位聘任实施办法》的要求,制定本规定。

### 第二条 学校高级教师职务岗位的设置

在学校工科类、经管与理科类、文科类(包括体育和高教研究)共三类教学、科研单位中的高级教师职务岗位,按教学科研型、教学型、科研型和实验技术型四种岗位类型设置。

(一) 学校正高级教师职务岗位的设置如下:

1. 学科建设正高级岗位、专业建设正高级岗位,类型:教学科研型或科研型岗位。

2. 校级主要基础课程(指不能列入学科建设和专业建设的全校主要基础课程)建设正高级岗位,类型:教学型或教学科研型岗位。

3. 实验室(指省部级及以上重点科研机构、实验教学中心等)建设正高级岗位,类型:科研型、教学科研型或教学型岗位。

4. 大学生思想政治教育正高级岗位,不设置岗位类型。

(二) 学校副高级教师职务岗位的设置如下:

1. 学科建设副高级岗位、专业建设副高级岗位，类型：教学科研型或科研型岗位。

2. 校级主要基础课程(指不能列入学科建设和专业建设的全校主要基础课程)建设副高级岗位，类型：教学型或教学科研型岗位。

3. 实验室(指在省部级及以上重点科研机构 and 实验教学中心实验室、校级中心实验室、面向全校本科教学的公共实验室、校级与学院(系、部、中心，以下简称学院)级科研实验室等实验室承担较重要教学、科研任务的岗位)建设副高级岗位，类型：科研型、教学型、教学科研型或实验技术型岗位。

4. 大学生思想政治教育副高级岗位，不设置岗位类型。

### (三)“双肩挑”高级教师职务岗位

“双肩挑”是指学院院级党政领导以及学校党政管理机关主要职能部门处级及以上领导且具有正高级技术职务(职称)人员。

在学校进行教师职务聘任工作时，“双肩挑”教师高级职务岗位在学校核定的全校高级教师职务岗位总量内由学校统一安排；“双肩挑”人员需参加聘任。校级党政领导以及学校党政管理机关主要部门负责人受聘相应教师职务岗位后，所使用的岗位不计入各学院高级教师职务岗位比例限额。

校级党政领导、学院院级党政领导以及学校党政管理机关主要部门负责人等“双肩挑”岗位人员按行政管理干部岗位进行年度考核，相应教师职务岗位的聘期考核按照所签订的教师职

务岗位聘任合同的内容进行考核。

#### （四）各类教学科研单位高级岗位类型的设置

工科类教学科研单位可设置教学科研型、科研型和实验技术型岗位，少量设置教学型岗位；经管与理科类教学科研单位可设置教学科研型、教学型、科研型和实验技术型岗位；文科类教学科研单位可设置教学型、教学科研型、实验技术型岗位和科研型岗位。

#### （五）高级岗位的设置与调节

各学院（学生处）聘委会可依据学校高级岗位总体数量的要求，结合本学院、处的学科、专业特点和需要，提出高级岗位的名称、数量和类型设置方案，经学院党政联席会议讨论通过后，报校聘办；经校聘委会审核、校长办公会批准后按聘任工作程序实施。

根据学校本科专业、学科与学位点的建设需要以及申报博士点、硕士点与本科专业的工作需要，学校可根据学院教师职务岗位缺编的情况适当调整各学院（学生处）教师高级职务岗位的设置，对各学院高级教师职务岗位设置的调整经校聘委会审核、校长办公会批准后实施。

学校中级教师职务岗位和初级教师职务岗位（含大学生思想政治教育中级和初级教师职务岗位）的设置，由各学院（学生处）在学校核定给本学院（学生处）的教师职务岗位总量内自主决定，报校人事处备案后实施。

## 第二章 正高级教师职务的岗位职责

### 第三条 正高级教师职务岗位的基本职责

受聘学校正高级教师职务岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，必须履行以下基本职责：

（一）承担完成合同规定的本科生、研究生教学任务。

（二）主持或参与学科建设、专业建设和学位点建设，完成所在学院下达的教育教学改革、本科专业建设、课程建设和学位点建设任务。

（三）主持科研项目和教改项目，公开发表相关学科的学术论文或出版教材或著作。

（四）指导青年教师。

（五）承担所在学院下达的班主任工作任务，并认真履行班主任职责或承担所在学院分配的其他学生工作任务。

（六）承担学术公益服务（指参与学校和学院以及校外的学术机构工作及学术性活动并发挥积极作用，下同）并做出积极贡献。

### 第四条 教学科研型岗位的附加职责

受聘教学科研型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第三条要求的正高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年主讲本科生课程不少于1门次，平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量的70%。

（二）主持省部级（含）以上纵向科研项目或主持横向科研项

目或主持教研教改项目；

(三)以第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的期刊发表相关学科学术论文或公开出版教材、学术著作。

#### 第五条 教学型岗位的附加职责

受聘教学型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第三条要求的正高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

(一)平均每年主讲本科生课程、研究生课程不少于 3 门次（含）或 2 门次（含）全校性公共基础课，其中必修课不少于 1 门，平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量的 90%。

(二)主持教改或教研或科研项目；

(三)以第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的期刊发表相关学科学术论文或公开出版教材、学术著作。

#### 第六条 科研型岗位的附加职责

受聘科研型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第三条要求的正高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

(一)主持国家级纵向科研项目或重大横向科研项目。

(二)以第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的期刊发表相关学科学术论文；或公开出版学术著作；或获省部级及以上科研奖励或获得授权发明专利。

#### 第七条 大学生思想政治教育岗位的附加职责

受聘大学生思想政治教育岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第三条要求的正高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年主讲至少 1 门次（含）大学生思想政治教育类课程。

（二）主持大学生思想政治教育研究项目，并以第一作者在学术期刊发表或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的学术论文。

（三）负责大学生思想政治教育团队建设。

### 第三章 副高级教师职务的岗位职责

#### 第八条 副高级教师职务岗位的基本职责

受聘学校副高级教师职务岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，必须履行以下基本职责：

（一）积极承担合同规定的本科生、研究生教学任务。

（二）积极参与学科建设、专业建设和学位点建设，完成所在学院下达的教育教学改革、本科专业建设、课程建设和学位点建设任务。

（三）主持或参与科研项目和教改项目，公开发表相关学科的学术论文或出版教材或著作。

（四）指导初级和中级职务教师。

（五）承担所在学院下达的班主任工作任务，认真履行班主任职责或承担所在学院分配的其他学生工作任务。

（六）承担学术公益服务并做出积极贡献。



### 第九条 教学科研型岗位的附加职责

受聘教学科研型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第八条要求的副高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年主讲本科生课程不少于 2 门次（含），平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量的 90%。

（二）主持司局级(含)以上纵向科研或教研教改项目；或参加省部级(含)以上纵向科研或教研教改项目；或主持横向科研项目。

（三）以第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的期刊发表相关学科学术论文或公开出版教材、学术著作。

### 第十条 教学型岗位的附加职责

受聘教学型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第八条要求的副高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年主讲本科生课程不少于 3 门次（含）或 2 门次（含）全校性公共基础课，其中必修课不少于 1 门次，平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量。

（二）主持或参加教改、教研和科研项目；

（三）以第一作者在学术期刊发表或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索学术论文或公开出版教材、学术著作。

### 第十一条 科研型岗位的附加职责

受聘科研型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行

本规定第八条要求的副高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）主持省部级（含）以上纵向科研项目或重大横向科研项目。

（二）以第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索的期刊发表相关学科学术论文；或获得司局级及以上科研奖励或获得授权发明专利。

#### 第十二条 实验技术型岗位的附加职责

受聘实验技术型岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第八条要求的副高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年至少辅导 1 门本科生必修课程实验；平均年实验教学工作量达到所在系、部、中心平均实验教学工作量，教学综合评价良好（含）以上。

（二）主持或参加教改、教研和科研项目；

（三）以第一作者在学术期刊发表或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索学术论文或公开出版教材、学术著作。

#### 第十三条 大学生思想政治教育岗位的附加职责

受聘学校大学生思想政治教育岗位的教师，在聘任合同确定的聘期内，除履行本规定第八条要求的副高级教师职务岗位的基本职责外，还必须履行以下附加职责：

（一）平均每年主讲至少 2 门次（含）大学生思想政治教育

类课程。

(二)主持或参与的大学生思想政治教育研究项目，在学术期刊发表或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索学术论文。

(三)参与大学生思想政治教育团队建设。

#### **第四章 “双肩挑” 高级教师职务的岗位职责**

##### **第十四条 “双肩挑” 高级教师职务岗位职责**

(一)受聘到高级教师职务岗位的学院院级党政领导“双肩挑”人员，在聘任合同确定的聘期内，除要履行所聘教师职务岗位的基本职责外，还应履行所聘教师职务岗位的附加职责，但教学工作量可以根据各学院的实际情况完成所聘岗位教学工作量的 50%。

(二)受聘到教学型或教学科研型教师职务岗位的校级党政领导以及学校党政管理机关主要职能部门负责人等“双肩挑”人员，在聘任合同确定的聘期内，科研任务可以按照所聘岗位的岗位职责适当减免，教学工作量根据各学院的实际情况完成所聘岗位教学工作量的 30%。

(三)受聘到科研型教师职务岗位的校级党政领导以及学校党政管理机关主要职能部门负责人等“双肩挑”人员，在聘任合同确定的聘期内，对教学工作量可以不做要求，科研任务要完成所聘岗位科研工作量的最基本要求。

#### **第五章 中级教师职务的岗位职责**

##### **第十五条 中级教师职务岗位(不含大学生思想政治教育)基**

## 本职责

受聘学校中级教师职务岗位(不含大学生思想政治教育)的教师,在聘任合同确定的聘期内,必须履行以下基本职责:

(一)平均每年承担2门次(含)以上本科生课程的主讲、辅导、实验指导等教学工作,完成所在学院下达的教学任务以及规定的指导实习、社会调查以及指导毕业论文或毕业设计等教学工作,教学效果评价为合格(含)以上。

(二)了解本学科范围内国内学术发展动态,参加学术活动,独立完成具有一定水平的设计任务或参与科研项目的工作,参编教材或撰写学术论著。

(三)参加教育教学改革,参加本科专业建设或全校性公共基础课程建设。

(四)完成规定的实验教学任务。

(五)参与制定本科专业人才培养方案。

(六)积极承担所在学院下达的班主任工作任务,并认真履行班主任职责或积极承担所在学院分配的其他学生工作任务。

### 第十六条 大学生思想政治教育中级教师职务岗位基本职责

受聘学校大学生思想政治教育中级教师职务岗位的教师,在聘任合同确定的聘期内,必须履行以下基本职责:

(一)胜任并履行应聘岗位的大学生思想教育管理及服务工作。

(二)担任1门次(含)以上大学生思想政治教育类课程的主讲、辅导和课外实践指导等教学工作。

(三) 了解高校大学生思想政治教育和管理工作的发展动态, 参加学术活动, 参与科研项目的工作、撰写学术论文或工作总结。

(四) 完成规定的理论学习、业务培训任务。

(五) 参与相关学生教育管理计划的制定。

## 第六章 其 他

第十七条 各学院教师职务岗位聘任委员会(以下简称院聘委会)根据学校核定给本学院的教师职务岗位总量和本规定关于各类教师职务岗位的基本职责与附加职责, 从确保完成本学院人才培养、学科建设和科学研究工作任务出发, 编制各类各级教师职务的岗位说明书, 明确岗位职责中教学、科研工作量的具体要求, 聘期内工作任务及目标、聘期内年度考核与学术考核的内容与要求, 聘期期满考核的内容与要求等, 经校聘委会批准后向校内外公布。

第十八条 大学生思想政治教育中级教师职务和初级教师职务岗位由各学院及校学生工作部门根据工作需要设置。

第十九条 博士点学科申报与建设需要的教师职务岗位设置的方案及相关岗位的附加职责另行制订。

# 北京信息科技大学 教师职务晋升基本条件的规定

## 第一章 总则

第一条 根据《北京信息科技大学教师职务岗位聘任实施办法》，制定本规定。本规定适用于晋升高一等级专业技术职务和初聘学校教师职务岗位的教师。

第二条 应聘学校教师职务岗位的基本条件包括一般基本条件和各类教师职务岗位要求的附加基本条件。

本规定关于应聘学校教师职务岗位的基本条件(含一般基本条件和附加基本条件)是应聘相应教师职务岗位人员必须满足和具备的必要条件。如应聘人员不具备本规定要求的基本条件，校聘办和各相关学院均不得受理应聘申请，相关人员提交的学术成果材料不予公示和送审。

## 第二章 应聘教师职务岗位基本条件

第三条 应聘教师职务岗位的一般基本条件

应聘学校教师职务岗位的人员，必须具有良好的思想政治素质和职业道德，遵守国家的宪法、法律、法规和学校的各项规章制度，恪守学术规范，爱岗敬业、治学严谨、为人师表、团结协作、身心健康，聘期考核合格，同时应具备下列规定的基本条件：

(一) 学历与学位资格

1. 校内应聘人员以下必具其一：

(1) 具有硕士(含)以上学位；

(2) 1957年1月1日(含)至1969年12月31日(含)期间出生，1982年(含)以后普通高校毕业的必须取得学士学位并有本学科硕士研究生主要课程进修学习成绩或结业证明，1982年(不含)以前普通高校毕业的必须取得专科(含)以上毕业学历并有本学科硕士研究生主要课程进修学习成绩或结业证明；

(3) 1956年12月31日(含)以前出生的必须具有普通高校专科(含)以上毕业学历。

2. 校外应聘人员必须具有研究生毕业学历并取得博士学位。

(二) 高等学校教师资格证书。

(三) 教学效果评价合格。凡被认定严重教学事故或严重教学管理事故者，自发生之日起一年内不得申请晋升高一等级的教师职务岗位。

(四) 校内岗前培训合格。新来校工作的教师应聘教师职务岗位，需参加校内组织的岗前培训，考核合格。

(五) 教育技术等级考试合格。根据《高等学校教育技术等级培训大纲》要求，1960年1月1日(含)以后出生的人员，未取得规定等级教育技术培训证书的，不得申请应聘学校教师职务系列相应等级的中级和高级职务岗位。

(六) 外语符合要求。外语能力或外语考试成绩符合北京市人事局《关于贯彻人事部〈关于完善职称外语考试有关问题的通

知>的通知》(京人发〔2007〕31号)的要求。

(七)继续教育合格。根据《北京市专业技术人员继续教育与专业技术职务晋升挂钩管理办法》(京人发[2003]10号)的规定,应聘高一级职务等级教师职务岗位的人员,必须达到北京市人事局规定的继续教育学时要求。

### 第三章 应聘正高级教师职务岗位的附加基本条件

第四条 学科建设、专业建设和重点实验室建设正高级岗位附加基本条件

#### (一) 教学科研型岗位

具有副高级专业技术职务(职称)任职时间5年(含)以上,并具备以下条件:

1. 平均每年主讲2门次(含)以上课程,其中1门必须是本科生课程;平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量的90%,教学效果评价良好(含)以上。

2. 论文与著作具备任一项条件:

(1) 工科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被EI、SCI检索期刊发表相关学科学术论文5篇,具有授权发明专利的最多可替代1篇论文;

经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被EI、SCI、SSCI、CSSCI检索期刊发表相关学科学术论文5篇,具有授权发明专利的最多可替代1篇论文;

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被SSCI、CSSCI



检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇。

(2) 公开出版学术著作或教材 1 部(本人撰写 10 万字以上), 并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 3 篇, 具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

3. 科研项目与奖励具备下列任一条件:

(1) 主持并完成省部级(含)以上科研项目 1 项; 自 2016 年起, 2008 年(含)以后新入职教师须主持国家级科研项目 1 项;

(2) 工科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 80 万;  
经管与理科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 30 万;  
文科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 10 万;

(3) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖: 国家级奖排名前 5 名; 或省部级奖排名前 3 名。

4. 申报学科建设高级岗位的应具有硕士研究生导师资格。

(二) 教学型岗位

具有副高级专业技术职务(职称)任职时间 5 年(含)以上, 并具备以下条件:

1. 平均每年主讲 3 门次(含)以上课程或 2 门次(含)以上全校性公共基础课, 其中 1 门必须是本科生必修课程; 平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量, 教学效果评价优秀。

2. 论文与著作具备下列任一条件:

(1) 工科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇，其中 1 篇教研教改论文，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇，其中至少 1 篇教研教改论文，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇，其中至少 1 篇教研教改论文。

(2) 公开出版教材或学术著作 1 部(本人撰写 10 万字以上)，并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 3 篇，其中至少 1 篇教研教改论文，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

3. 科研项目与奖励具备下列任一条件（不含工科类教师）：

(1) 主持并完成省部级（含）以上教研、教改项目 1 项；

(2) 主持省部级（含）以上精品课程建设或主持并完成编写省部级（含）以上精品、规划教材 1 部；

(3) 获得人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖排名前 5 名；或省部级奖排名前 3 名。

4. 工科类教师科研项目与奖励具备下列任一条件：

(1) 主持并完成省部级（含）以上教研、教改项目 1 项；

(2) 主持省部级（含）以上精品课程建设或主持并完成编写省部级（含）以上精品、规划教材 1 部；

(3) 获得教育教学类成果奖：国家级奖排名前 3 名或省部级奖排名前 2 名。

### (三) 科研型岗位

具有副高级专业技术职务(职称)任职时间 5 年(含)以上，并具备以下条件：

#### 1. 论文与著作具备下列任一条件：

(1) 工科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 7 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 7 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 7 篇。

(2) 公开出版学术著作或教材 1 部(本人撰写 10 万字以上)，并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

#### 2. 科研项目与奖励具备下列任一条件：

(1) 主持并完成国家级科研项目 1 项或省部级科研项目 2 项；

(2) 工科类教师主持并完成横向科研项目累计经费不少于

150 万；

经管与理科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 50 万；

文科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 20 万。

(3) 获得科技类和人文社科类成果奖：国家级奖排名前 5 名；或省部级奖排名前 3 名。

#### 第五条 大学生思想政治教育正高级岗位

从事大学生思想政治教育工作的，具有副高级专业技术职务(职称)任职时间 5 年(含)以上，并具备以下条件：

(一) 平均每年主讲至少 1 门次(含)大学生思想政治教育类课程，教学效果良好；

(二) 主持并完成省部级(含)以上大学生思想政治教育研究项目 1 项或司局级大学生思想政治教育研究项目 2 项；

(三) 作为第一作者在期刊发表相关学术论文 5 篇，其中，中文核心期刊论文不少于 3 篇。

### 第四章 应聘副高级教师职务岗位的附加基本条件

#### 第六条 学科建设、专业建设和重点实验室建设副高级岗位

具有中级专业技术职务(职称)任职时间 5 年(含)以上；或取得博士学位后具有中级专业技术职务(职称)任职时间 2 年(含)以上；或博士后出站后具有中级技术职务(职称)工作经历。并具备以下条件：

##### (一) 教学科研型岗位

1. 平均每年主讲 2 门次(含)以上课程，其中 1 门必须是本

科生课程；平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量的 90%，教学效果评价良好（含）以上。

2. 论文与著作具备下列任一条件：

（1）工科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI 检索期刊发表相关学科学术论文 4 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 4 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 4 篇；

（2）公开出版学术著作或教材 1 部（本人撰写 5 万字以上），并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 2 篇，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

3. 科研项目与奖励具备下列任一条件：

（1）主持并完成司局级（含）以上科研计划项目（不包括教委科技计划项目）1 项；自 2016 年起，2008 年（含）以后新入职教师须主持国家或北京市自然科学基金项目 1 项；

（2）工科类教师主持并完成横向科研项目累计经费不少于 30 万；

经管与理科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 10 万；

文科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 5 万；

(3) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖获得者；或省部级奖排名前 5 名。

## (二) 教学型岗位

1. 平均每年主讲 3 门次（含）以上课程或 2 门次（含）以上全校性公共基础课，其中 1 门必须是本科生必修课程；平均年教学工作量不少于所在系、部、中心平均工作量，教学效果评价优秀。

2. 论文与著作具备下列任一条件：

(1) 经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 4 篇，其中至少 1 篇教研教改论文；

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 4 篇，其中至少 1 篇教研教改论文；

(2) 公开出版教材或学术著作 1 部（本人撰写 10 万字以上），并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 2 篇，其中至少 1 篇教研教改论文，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

3. 科研项目与奖励具备下列任一条件：

(1) 主持并完成司局级（含）以上科研计划项目（包括教委科技计划项目）1 项；或主持并完成校科研基金项目 and 教研教改项目各 1 项；

(2) 主持校级（含）以上精品课程建设或编写校级（含）

以上精品、规划教材 1 部；

(3) 获得省部级(含)以上科技类、人文社科类和教育教学类成果奖获得者。

### (三) 科研型岗位

#### 1. 论文与著作具备下列任一条件:

(1) 工科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇, 其中至少 3 篇中文核心期刊论文, 具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文;

经管与理科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇, 具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文;

文科类教师作为第一作者在中文核心期刊或被 SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 5 篇, 其中至少 3 篇中文核心期刊论文。

(2) 公开出版学术著作或教材 1 本(本人撰写 10 万字以上), 并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 3 篇, 具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

#### 2. 科研项目与奖励具备下列任一条件:

(1) 主持并完成省部级及以上科研项目 1 项或司局级科研项目 2 项(包括教委科技计划项目 1 项); 自 2016 年起, 2008 年(含)以后新入职教师须主持国家级科研项目 1 项;

(2)工科类教师主持并完成科技项目累计经费不少于 40 万；  
经管与理科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 15 万；  
文科类教师主持并完成科研项目累计经费不少于 10 万；

(3) 获得科技类和人文社科类成果奖：国家级奖获得者；  
或省部级奖排名前 5 名。

#### (四) 实验技术型岗位

1. 平均每年至少辅导 1 门本科生必修课程实验；平均年实验教学  
工作量达到所在系、部、中心平均实验教学工作量，教学效果  
评价良好（含）以上。

2. 论文与著作具备下列任一条件：

(1)作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI  
检索期刊发表相关学科学术论文 3 篇，其中至少 1 篇教研教改论  
文，具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文；

(2)公开出版学术著作或教材 1 部(本人撰写 10 万字以上)，  
并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检  
索期刊发表相关学科学术论文 2 篇，其中至少 1 篇教研教改论文，  
具有授权发明专利的最多可替代 1 篇论文。

3. 科研项目与奖励具备下列条件中任一项：

(1) 主持并完成司局级（含）以上科研计划项目（包括教  
委科技计划项目）1 项；

(2) 主持科研项目：

工科类、经管与理科类科研项目累计经费不少于 10 万，文



科类科研项目累计经费不少于 3 万；

(3) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖获得者；或省部级奖排名前 5 名。

#### 第七条 大学生思想政治教育副高级岗位

从事大学生思想政治教育工作的，具有中级专业技术职务(职称)任职时间 5 年(含)以上；或取得博士学位后具有中级专业技术职务(职称)任职时间 2 年(含)以上；或博士后出站后具有中级技术职务(职称)工作经历。并具备以下条件：

(一) 平均每年主讲至少 2 门次(含)大学生思想政治教育类课程，教学效果良好；

(二) 主持并完成大学生思想政治教育相关的科研项目 1 项；

(三) 作为第一作者在期刊发表相关学术论文 3 篇，其中，中文核心期刊论文不少于 2 篇。

### 第五章 应聘中级教师职务岗位的附加基本条件

#### 第八条 中级教师职务(不含大学生思想政治教育)岗位

取得硕士学位后有 2 年(含)以上从事初级专业技术职务(职称)岗位工作经历，或取得博士学位后经六个月试用期考核合格，并具备下列条件：

(一) 工作以来至少系统辅导课程 1 门(含)以上；

(二) 提交的学术成果具备下列条件中任一项：

1. 正式发表的论文或参加编写的学术著作或教材；
2. 主持或参加科研项目；

3. 能独立完成具有一定水平的设计任务, 或创作的作品有一定的独创性。

### 第九条 大学生思想政治教育中级教师职务岗位

取得学士学位后 4 年(含)以上或取得硕士学位后 2 年(含)以上从事大学生思想政治教育专职工作, 或取得博士学位后经 6 个月试用期考核合格, 并具备下列条件:

(一) 工作以来至少系统辅导 1 门(含)以上大学生思想政治教育类课程, 教学效果良好

(二) 提交的学术成果具备下列条件中任一项:

1. 在校级(含)以上报刊、杂志、学术研讨会、经验交流会上发表的文章和宣讲的材料或正式发表的论文或参编的相关专业书籍;

2. 参加科研项目研究取得的研究成果。

## 第六章 破格申报晋升条件

第十条 对于不具备应聘教师职务岗位的一般基本条件规定的学历(学位)要求, 但符合一般基本条件的其他要求和应聘岗位的附加基本条件要求, 且工作业绩突出、学术水平较高的人员; 任职年限不够应聘高一职务等级教师职务岗位, 符合应聘教师职务岗位的一般基本条件要求和应聘岗位的附加基本条件要求, 且工作业绩突出、学术水平较高的人员, 在任职期间具备下列条件之一的, 可破格申报相应教师职务岗位:

(一) 校内人员

## 1. 正高级岗位破格申报晋升条件

(1) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖排名前3名；或省部级一等奖（含）以上排名前2名；或省部级二等奖排名第1名；

(2) 主持完成国家级重大重点科研项目；

(3) 主持完成国家级科研项目，并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 15 篇，具有多项授权发明专利的最多可替代 2 篇论文。

## 2. 副高级岗位破格申报晋升条件

(1) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖排名前5名；或省部级一等奖（含）以上排名前3名；或省部级二等奖排名前2名；

(2) 主持完成省部级（含）以上重大重点科研项目 1 项；或省部级（含）以上科研项目 2 项；

(3) 主持完成省部级（含）以上科研项目，并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 15 篇，具有多项授权发明专利的最多可替代 2 篇论文。

(4) 主持国家级科研项目，并作为第一作者在中文核心期刊或被 EI、SCI、SSCI、CSSCI 检索期刊发表相关学科学术论文 15 篇，具有多项授权发明专利的最多可替代 2 篇论文。

## (二) 校外人员

(1) 获得科技类、人文社科类和教育教学类成果奖：国家级奖排名前 2 名；或省部级二等奖（含）以上排名第 1 名；

(2) 主持完成省部级（含）以上重大重点科研项目。

## 第七章 其他

第十一条 关于学院院级党政领导、学校行政管理机关主要职能部门处级领导以及校级党政领导应聘各级教师职务岗位的教学工作量要求

(一)应聘各级教师职务岗位的学院院级党政领导的教学工作量不少于相应岗位要求的教学工作量的 50%；

(二)应聘各级教师职务岗位的学校行政管理机关主要职能部门处级领导以及校级党政领导的教学工作量为不少于每学年一门次本科课程。

第十二条 关于学术成果

(一)研究生学习期间通过的博士、硕士学位论文不计入学术成果；

(二)应聘人员所在工作单位不拥有知识产权的教学科研成果不计入学术成果。

第十三条 应聘人员有下列情形之一的自动取消应聘资格，构成犯罪的，依法追究其法律责任：

(一)近五年内因违反国家法律、法规或严重违反校规校纪，受到处分者；

(二)伪造学历、学位、奖励和专业技术职务证书；或伪造、

谎报教育教学、人才培养和学术研究成果及所承担的各级各类项目；

（三）篡改实验数据、一稿多投、抄袭或剽窃他人学术成果等学术不端的；

（四）恐吓或贿赂各级教师职务岗位聘任组织成员的；

（五）职业道德败坏，在群众中产生较坏影响者；

（六）拒绝承担所在学院下达的班主任工作任务或拒绝接受所在学院分配的其他学生工作任务或担任班主任工作但考核不合格。

# 北京信息科技大学

## 教师职务岗位聘任组织机构及工作程序

### 第一章 校教师职务岗位聘任组织机构

第一条 校教师职务岗位聘任委员会(以下称校聘委会)的构成  
校聘委会委员为 9 或 11 人, 主管人事工作副校长任校聘委会主任委员, 设副主任委员 2 人。校聘委会成员由校教务处、科技处、研究生部、人事处的部门负责人, 校学术委员会委员中推选 2-3 人, 以及由校教代会执委会推选的具有正高级教师职务(职称)的教师代表 3-5 人组成。

校聘委会副主任委员及成员的任命由校长办公会审批。

第二条 校聘委会的主要职责

(一) 组织实施全校教师职务岗位聘任工作, 负责提出教师岗位设置方案的调整意见或建议。

(二) 审定学院(系、部、中心, 不含学院下设的系、部、中心)(以下称学院)教师职务岗位聘任委员会(以下称院聘委会)组织成员名单。

(三) 审核批准各学院提交的教师职务岗位说明书。

(四) 指导、监督院聘委会和学院教师职务岗位聘任考核组(以下简称院考核组)的相关聘任工作。

(五) 根据院聘委会的推荐建议, 评议提出高级教师职务岗

位是否聘任的建议；根据院聘委会的评议意见，审定各学院对本学院中级和初级教师职务岗位是否聘任的结果。

（六）审核批准各学院关于教师职务岗位聘期考核方案。

（七）指导、监督各学院对受聘教师进行年度考核和聘期考核工作。

（八）审核受聘正高级教师职务岗位的教师聘期考核结果。

（九）处理公示期内的教师职务聘任工作的申诉。

（十）根据学校劳动人事争议调解委员会（以下称校调解委）的争议处理意见，对违反规定的聘任程序予以纠正或要求院级聘任组织纠正违反聘任工作程序的相关问题。

（十一）负责与教师职务岗位聘任相关的其他工作。

第三条 校教师职务岗位聘任委员会办公室（以下称校聘办）

校聘委会下设校聘办。校聘办挂靠校人事处，是校聘委会和学校教师职务聘任工作的常设办公机构。

第四条 校聘办的主要职责

（一）负责教师职务岗位聘任的日常管理工作。

（二）负责向校内外公布全校教师职务岗位设置信息、各级各类教师职务岗位说明书，组织实施教师职务岗位公开招聘的具体工作。

（三）组织、协调教务处、科技处、研究生部等相关部门与相关学院聘委会按照教师职务岗位任职条件对应聘人员的基本资格和教学科研相关材料的属实性进行复审。

(四)组织公示所有申报应聘高级教师职务岗位人员的学术成果材料。

(五)组织对申请应聘高级职务岗位人员的学术成果材料进行同行专家评议。

(六)受理在公示期内与教师职务岗位聘任有关的申诉与举报。

(七)负责校聘委会会议的会务安排,执行和落实校聘委会的决定与聘任工作安排。

#### 第五条 同行评审专家的构成

校聘委会委托校聘办组织校内外专家进行同行学术水平评审。

评审应聘正高级教师职务岗位应由5或7名具有正高级教师职务(职称)的同行专家组成,其中校外专家不少于4人。

评审应聘副高级教师职务岗位应由5或7名具有副高级(含)以上教师职务(职称)的同行专家组成,其中校外专家不少于3人。

#### 第六条 同行评审专家的主要职责

校内外同行专家的工作职责是对应聘高级教师职务岗位人员提交的任现职以来(任现职超过五年的,主要提供近五年的材料)的主要学术成果进行学术水平评审,提出对被评议人员学术水平的评审意见,并对申报同一教师职务岗位的教师学术水平排序。

## 第二章 院教师职务岗位聘任委员会

第七条 院教师职务岗位聘任委员会(以下称院聘委会)的构成

院聘委会由7或9人组成,学院院长或主持工作的副院长任主任委员,学院无院长或无主持工作副院长的由校长办公会确定



一名院级干部任主任委员。院聘委会的成员为学院党政主要负责人、院学术委员会负责人、具有正高级教师职务(职称)的学院下设二级机构负责人、具有正高级教师职务(职称)的教师代表、以及校内外相关学科具有正高级教师职务(职称)的教师。

院聘委会成员由院聘委会主任委员提名,经学院党政联席会议讨论同意,在学院内公示后,由校聘办报校聘委会审定,校长办公会批准。根据工作需要,学校可对院聘委会委员做部分调整,由校聘办报校长办公会审批。

#### 第八条 院聘委会的主要职责

(一)负责本学院教师职务岗位聘任工作。

(二)根据学校核定本学院的教师高级职务岗位设置限额以及学院人才培养、学科建设、科学研究和师资队伍建设的实际,提出本学院教师职务岗位设置具体方案、岗位名称和所有岗位的岗位说明书,报校聘委会审批后组织实施。

(三)审核院考核组提出的本学院应聘人员通过资格审查与未通过资格审查的人员名单。

(四)根据院考核组的考核意见和同行专家的评议意见,投票产生对应聘高级教师职务岗位人员的推荐建议。

(五)根据院考核组对应聘中级及以下教师职务岗位人员综合素质、工作业绩、科研能力的考核及综合评议意见,提出中级及以下教师职务岗位人员是否聘任的意见。

(六)按照学校对教师职务岗位聘任提出的岗位职责(含基

本岗位职责和附加岗位职责)要求,拟定并审核聘任合同书中关于岗位职责、工作任务、考核要求等内容。

(七)根据《教师职务岗位聘任合同书》的规定,制定受聘本学院教师职务岗位人员年度考核和聘期考核的具体办法。

(八)组织实施对受聘人员的年度考核和聘期考核,提出是否续聘或聘任的意见与建议。

(九)根据校聘委会的要求和委托,处理本学院教师职务岗位聘任工作中相关的申诉及争议事项。

(十)协调和处理本院教师职务岗位聘任中的其他事宜。

### 第三章 院考核组

#### 第九条 院考核组的构成

院考核组由本学院具有正高级教师职务(职称)的人员组成,考核组成员不少于5人。具有正高级教师职务(职称)的人员数量较多的学院,可按学科门类设置多个考核组;具有正高级教师职务(职称)的人员数量不足5人的学院,经校聘委会批准,可邀请校内其他学院相关学科或校外相同学科的具有正高级教师职务(职称)的人员参加。

院聘委会主任不担任该院考核组成员,院考核组成员与院聘委会成员的重复率不得超过40%。

院考核组成员由本学院教师推荐,经学院党政联席会议讨论同意,在学院内公示后,由校聘办报校聘委会审定,校长办公会批准。根据工作需要,学校可对院考核组成员做部分调整,由校

聘办报校长办公会审批。

## 第十条 院考核组主要职责

### （一）受理校内外应聘人员的应聘申请

应聘高级教师职务岗位的人员须提供反映本人任现职以来的教学、科研、学科(专业)建设、学术公益服务(指参与学校和学院以及校外的学术机构工作及学术性活动并发挥积极作用,下同)、获奖等主要学术成果的相关材料;任现职超过五年的,主要提供近五年的材料。

### （二）应聘基本条件审核

对应聘人员的一般基本条件和岗位附加条件、教学科研业绩分值等申报材料进行严格审核,并将应聘高级教师职务岗位的审核结果和符合条件的应聘人员的材料一并上报校聘办。

### （三）听取应聘高级职务岗位人员的述职报告

（四）向院聘委会提出考核意见并对同等级申报人员进行综合排序。院考核组至少应有三分之二(不含)以上成员出席时考核意见和综合排序方为有效。

### （五）考核内容

校内应聘人员:对应聘高级岗位人员的思想政治表现、职业道德、教育教学能力、业务水平和工作实绩、潜在能力和发展前景进行考核评价,提出对被考核人员的考核意见以及被考核人员是否符合应聘相应教师职务岗位要求的建议,并进行排序;对应聘中级和初级教师职务岗位的人员的学术成果、科研水平进行评

议，提出是否聘任的意见与建议。

校外应聘人员：采取审查材料、试讲、学生评教、面谈、评议等方式对应聘人员教育教学水平和学术水平进行考核，提出对被考核人员的考核意见以及被考核人员是否符合应聘相应教师职务岗位要求的建议。

## 第四章 聘任工作程序

### 第十一条 聘期聘任程序

#### （一）公布拟聘岗位信息

校聘办根据各学院各级教师职务岗位需求，经校聘委会批准后，对校内外公布公开招聘的岗位以及经校聘委会审批的相应教师职务岗位说明书。

#### （二）受理应聘人员申请

符合应聘基本条件的校内外应聘人员要在规定的时限向设岗学院提出应聘申请，填写《北京信息科技大学专业技术职务岗位应聘申报表》，所在学院提供上一聘期的考核结果。

#### （三）院考核组考核、评议；院聘委会推荐

院考核组按本规定要求对应聘人员进行考核、评议，对应聘人员能否续聘或降级聘任形成书面的考核意见。

院聘委会根据院考核组的考核意见，在对应聘人员认真评议的基础上，对应聘人员做出是否推荐同级聘任或降级聘任进行有记名投票表决，未签其实名的为无效票，表决票的实名部分由工作人员当场密封后，现场唱票计票。聘任结果在院内公示3个工

作日。

院考核组三分之二(不含)以上成员参加考核工作时考核意见方为有效。

院聘委会三分之二(不含)以上人员出席时院聘委会评议方为有效。应聘人员获得到会成员三分之二(不含)以上同意票即为推荐聘任或建议聘任。院聘委会成员不得委托他人代为投票,未参加院聘委会评议会议的成员不得在评议会前预先投票或在评议会后补充投票。

#### (四) 校聘委会提出拟聘人选

校聘委会根据院聘委会投票推荐的结果,参考院考核组考核意见,对应聘人员进行有记名投票表决,未签其实名的为无效票,表决票的实名部分由校聘办人员当场密封后,现场唱票计票。

校聘委会成员三分之二(不含)以上出席时校聘委会评议推荐方为有效。应聘人员获得到会成员三分之二(不含)以上同意票即为建议聘任。

#### (五) 校聘办公示拟聘人选

在校聘委会提出拟聘人选后,由校聘办向校内外公示,公示期为7个工作日。

公示期间,校聘办按照有关规定受理相关申诉与举报事宜。

#### (六) 校长办公会审定聘任人员

在拟聘人选公示期满后,校长办公会根据拟聘人选公示期内受理申诉与举报等情况,审定聘任人员。

### （七）订立聘任合同

由校长或校长书面授权学院院长与聘任人员订立聘任合同书，并颁发相应教师职务岗位聘任证书。

### （八）聘任结果备案

校聘办根据聘任结果和有关规定对聘任结果备案。

## 第十二条 晋升聘任程序

### （一）公布拟聘岗位信息

校聘办根据各学院各级教师职务岗位空缺以及岗位需求的实际，经校聘委会批准后，对校内外公布公开招聘的岗位以及经校聘委会审批的相应高级教师职务岗位说明书。

（二）受理应聘人员申请，审核应聘人员资格，公示应聘人员学术成果

受理应聘人员申请：符合应聘基本条件的校内外应聘人员要在规定的时限向设岗学院提出应聘申请，填写《北京信息科技大学专业技术职务岗位应聘申报表》，并提供反映本人任现职以来的教学、科研、学科(专业)建设、学术公益服务、获奖等学术成果的相关材料；任现职超过五年的，主要提供近五年的材料。

审核应聘人员资格：院考核组对应聘本学院高级教师职务岗位的人员资格进行初审，并根据学校规定的教师职务岗位的基本条件(含一般基本条件和附加基本条件)要求提出通过资格审查与未通过资格审查的人员名单后，报院聘委会审核。经院聘委会审核的通过资格审查与未通过资格审查的人员名单以及应聘人

员的学术成果材料在规定时限报校聘办复审。

校聘办复审后，向相关学院正式印发资格审查的结论意见。对未通过资格审查的人员，由院聘委会负责通知申请应聘的相关人员。

公示应聘人员学术成果：对通过资格审查的应聘人员，由校聘办统一组织对其提交的学术成果材料在全校范围予以公示，公示期为7个工作日。

### （三）同行专家评审

校聘办组织同行专家对应聘高级教师职务岗位人员任现职以来（任现职超过五年的，以近五年的材料为主）的主要学术成果及其学术水平进行专家评议。专家评议（包括专家名单、评议意见与结果等）实行严格的保密制度。

### （四）院考核组考核、评议；院聘委会评议、推荐

院考核组按本规定要求对应聘人员进行严格、认真的考核，形成书面的考核意见，并进行排序。若考核组不能形成一致的考核意见，应将不同的意见如实反映在考核结论中，在考核组组长签署考核意见后，考核组其他成员签名予以确认，并将不同考核意见一并上报院聘委会。考核组不得以简单投票方式决定考核结果。

院考核组三分之二（不含）以上成员参加考核工作时考核意见方为有效。

院聘委会根据院考核组的考核意见和校专家组的评议意见，在对应聘人员认真评议的基础上进行有记名投票表决，未签具实

名的为无效票，表决票的实名部分由工作人员当场密封后，现场唱票计票。

院聘委会三分之二(不含)以上人员出席时院聘委会评议方为有效。应聘人员获得到会成员三分之二(不含)以上同意票即为建议聘任；破格应聘人员获得到会成员五分之四(含)以上同意票即为建议聘任。院聘委会成员不得委托他人代为投票，未参加院聘委会评议会议的成员不得在评议会前预先投票或在评议会后补充投票。

若院聘委会的推荐建议与院考核组考核意见或与同行专家半数及以上专家(未返回评议意见以及否定、弃权或未明确表达同意与否的均视为否定意见)的评审意见不一致时，院聘委会必须做出书面说明，由参加院聘委会评议投票的全体成员签名确认后，将书面说明与院考核组考核意见、同行专家评议意见以及院聘委会评议投票结果一并上报校聘委会。

院聘委会提出的推荐人选应在学院内公示，公示期为3个工作日。

#### (五) 校聘委会提出拟聘人选

校聘委会根据院聘委会投票推荐的结果，参考院考核组考核意见、同行专家评审意见，对应聘人员进行有记名投票表决，未签其实名的为无效票，表决票的实名部分由校聘办人员当场密封后，现场唱票计票。

校聘委会成员三分之二(不含)以上出席时校聘委会评议推



荐方为有效。应聘人员获得到会成员三分之二(不含)以上同意票即为建议聘任;破格应聘人员获得到会成员五分之四及以上同意票即为建议聘任。

若校聘委会的推荐结果与院聘委会的推荐意见不一致,校聘委会必须做出书面说明,由参加校聘委会评议投票的全体成员签名确认后,将书面说明与院聘委会的推荐意见一并报校长办公会审定。

#### (六) 校聘办公公示拟聘人选

在校聘委会投票产生聘任建议后,由校聘办将校聘委会推荐结果向校内外公示,公示期为7个工作日。

公示期间,校聘办按照有关规定受理相关申诉与举报事宜。

#### (七) 校长办公会审定聘任人员

在拟聘人选公示期满后,校长办公会根据校聘委会的推荐意见以及拟聘人选公示期内受理申诉与举报等情况,做出教师职务岗位聘任的决定。

在校长办公会做出教师职务岗位聘任决定后3个工作日内,由校聘办将校长办公会决定的聘任结果向校内外公布。

#### (八) 签订教师职务岗位聘任合同,并颁发聘任证书

在校长办公会聘任决定公布7个工作日后,根据相关争议申请与调解处理的情况,由校长或校长书面授权学院院长与聘任人员订立聘任合同书,并颁发相应高级教师职务岗位聘任证书。

#### (九) 上报备案

在校长办公会做出教师职务岗位聘任决定后，由校聘办按照上级规定将有关聘任结果上报北京市教育委员会和北京市人力资源和社会保障局备案。

第十三条 校聘委会、院聘委会和院考核组成员实行任期制。校聘委会、院聘委会和院考核组的每届任期一般为三年，校聘委会、院聘委会和院考核组的成员可以连任。

第十四条 对于学校人才培养、学科建设和科学研究急需引进的高层次人才，如不能按教师职务聘任的常规程序聘任，可由校长或院聘委会提出聘任申请，校聘委会评议提出综合考察意见，经校长办公会批准后进行聘任。

# 北京信息科技大学 教师职务岗位聘任合同订立与解除的有关规定

## 第一章 总则

第一条 根据《国务院办公厅转发人事部〈关于在事业单位试行教师聘用制度的意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号）、《北京市人民政府办公厅关于印发〈北京市事业单位聘用合同制试行办法〉的通知》（京政办发〔2002〕50号）和《北京信息科技大学教师职务岗位聘任实施办法》，制定本规定。

## 第二章 教师职务聘任合同的订立

第二条 根据国家和北京市的有关规定，学校有依法聘任、解聘的权利，教师有依法应聘、辞聘、拒聘（未满服务期者除外）的权利。学校与受聘教师双方（以下简称双方）应本着平等自愿、协商一致的原则，订立教师职务岗位聘任合同（以下简称聘任合同）。

第三条 学校聘任教师，双方应当订立书面聘任合同。聘任合同应当具备下列条款：

- （一）聘任合同期限；
- （二）受聘职务岗位；
- （三）聘期内要完成的教学、科研、学科（专业）建设、学术公益服务等任务以及业绩考核要求；
- （四）工作的基本条件；

- (五) 岗位纪律;
- (六) 工资待遇;
- (七) 聘任合同变更、解除和终止条件;
- (八) 保密与知识产权;
- (九) 违反聘任合同的责任。

第四条 学校校长或校长书面授权学院(系、部、中心, 不含学院下设的系、部、所、中心, 以下简称学院)院长与受聘教师订立聘任合同, 并颁发聘任证书。

第五条 距法定退休年龄不满一个聘期的教师, 聘期至退休年份的当月。承担有教学工作的, 聘期至学期结束。已达到国家法定退休年龄的教师(女 55 周岁、男 60 周岁), 一般不再聘任, 确因工作需要, 并按学校规定推迟办理退休手续的教师, 仍可列为应聘教师, 按自然年度签订岗位聘任合同。

第六条 未经校教师职务岗位聘任委员会同意, 下列教师不得拒绝签订聘任合同:

- (一) 国家级和部市级重点科研项目的主要负责人、业务骨干, 或者承担重点工程建设、技术改造或科研项目尚未完成的;
- (二) 从事涉及国家秘密工作或曾从事国家秘密工作, 在规定的保密期内的;
- (三) 在重要岗位任职或从事重要工作, 离职后对学校工作造成重大影响的。

### 第三章 教师职务岗位聘任合同的解除

第七条 在聘任合同有效期内，受聘教师有下列情形之一的，学校可以随时单方面解除聘任合同：

（一）在试用期内被证明不符合本岗位要求的；

（二）被撤销或者丧失教师资格的；

（三）连续旷工时间超过 10 个工作日，或者 1 年累计旷工时间超过 20 个工作日；

（四）未经学校批准，擅自出国或出国逾期不归的；

（五）违反学校规定发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

（六）严重扰乱工作秩序，致使学校工作不能正常进行的；

（七）被判处拘役、有期徒刑以上刑罚收监执行的；

（八）国家法律和法规规定的其他情形。

第八条 在聘任合同有效期内，有下列情形之一的，受聘教师可以随时单方面解除聘任合同：

（一）在试用期内的（双方约定的服务期限除外）；

（二）经学校批准，教师自费离职学习和培训的；

（三）出境定居的；

（四）学校未按聘任合同执行相关工资待遇或提供相关基本工作条件的；

（五）被录用或者选调到国家机关担任公务员的；

（六）依法服兵役的。

第九条 在聘任合同有效期内，受聘教师有下列情形之一

的，学校可以单方面解除聘任合同，但需提前 30 天以书面形式通知拟被解聘的受聘教师：

（一）学校工作条件发生重大变化，教师拒绝变更聘任合同的；

（二）受聘教师患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作，也不能从事学校安排的其他工作的；

（三）受聘教师年度考核不合格或聘期考核不合格。

第十条 在聘任合同有效期内，受聘教师有下列情形之一的，学校不得依据以上第九条规定单方面解除聘任合同：

（一）教师患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女教师在孕期、产期和哺乳期内的；

（三）正在接受纪律审查尚未做出结论的；

（四）属于国家规定不得解除聘任合同的其他情形的。

第十一条 在聘任合同有效期内，受聘教师由于因工负伤治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为 1 至 4 级丧失劳动能力，或患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病，或患精神病，不能继续履行受聘教师职务岗位职责的，学校可解除其教师职务聘任合同，但须提前 30 天以书面形式通知本人及所在学院，并按国家及北京市有关事业单位人员聘用制度的规定妥善处理教师职务聘任合同解除后的相关事宜。

第十二条 除以上第八条规定的情形外，受聘教师解除聘任合同，应提前 30 天以书面形式通知所在学院。受聘教师提出解除聘任合同未能与学校协商一致的，受聘教师应当坚持正常工

作，继续履行聘任合同；6个月后受聘教师再次书面提出解除聘任合同，如仍未能与学校协商一致，受聘教师即可单方面解除聘任合同。

第十三条 受聘教师解除聘任合同后违反规定使用或者允许他人使用学校的知识产权、技术秘密的，依法承担法律责任。涉及国家秘密岗位受聘教师的解聘或者工作岗位调动，应当遵守国家有关涉及国家秘密人员管理规定。

#### **第四章 教师职务岗位聘任合同的终止**

第十四条 有下列情形之一的，聘任合同即行终止：

- （一）聘任合同期限届满的；
- （二）受聘教师达到退休年龄且未按学校规定的程序履行推迟办理退休手续的；
- （三）受聘教师死亡或者被人民法院宣告死亡或者失踪；
- （四）学校被依法撤销的；
- （五）法律规定或聘任合同约定的其他终止条件出现的。

#### **第五章 附 则**

第十五条 本规定未尽事宜按照国家和北京市的相关法律法规执行。

