北方工业大学文件

校发〔2018〕5号

北方工业大学
2017年工作岗位聘任指导意见

第一章　总 则

第一条　为深入贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，主动服务北京“四个中心”功能建设和首都城市发展总体规划，顺利实现学校“十三五”规划和第八次党员代表大会的发展目标，不断推进“学院办大学”的办学模式，进一步加强教职工队伍建设，深化岗位分类管理，促进学校各项改革稳步实施，合理配置和充分利用学校资源，构建更科学、合理、公平的收入分配制度，本着“尊重历史、面向未来”的创

新发展原则，特制定本指导意见。

第二章　指导思想和组织机构

第二条　指导思想

1.建立“能上能下、能进能出”的人事管理制度，促进教学、科研和管理等队伍的建设。

2.完善“按需设岗、择优聘任、严格考核、合约管理”的用人机制和岗位聘任制度。

3.健全“以岗定薪、岗变薪变、按劳取酬、优劳优酬、激励与保障并重”的岗位津贴分配制度。

4.采取学校统筹规划、校院（处）两级协调配合、学院（处）自主实施的两级岗位聘任模式。

5.构建“分级分类管理”的工作津贴管理办法，分类确定各类岗位人员岗位津贴标准。

6.坚持“师德一票否决”、“教学质量一票否决”。

第三条　学校设立工作岗位聘任委员会，由有关校领导和人事处、教务处、科技处、研究生院、组织部、学工部等职能部门以及学院负责人、教职工代表组成。

主　任：丁　辉　郑文堂

副主任：沈志莉　胡应平　郭玉良　王建稳　欧阳媛
田红芳

委　员：毛燕梅　王景中　孙德辉　吴永林　李云驰
高国伟　马　礼　闫　江　王　力　李　强

贾　东　纪颖波　赵继新　刘泽军　张建国

张加才　张铁山

第四条　工作岗位聘任委员会的主要职责

1.根据各单位发展规划和任务，审定各单位岗位设置方案；

2.指导并审定各单位各类岗位的岗位聘任、年度考核及聘期考核实施细则；

3.指导并审定各单位各类岗位的聘任条件和岗位职责；

4.研究与岗位聘任有关的其他重要事项。

办公室设在人事处，负责日常工作。

第五条　各单位结合具体情况设立本单位岗位聘任委员会，原则上由各单位党政领导班子成员和教职工代表组成，一般不少于7人。教职工代表数量视单位规模由本单位自行确定。委员会组成人员名单应报学校岗位聘任委员会备案。

第六条　各单位岗位聘任委员会在学校工作岗位聘任委员会指导下，组织本单位各类岗位聘任工作具体实施。

第三章　岗位类别划分

第七条　岗位设置是人事管理的核心。学校岗位分为教师岗位、管理岗位和工勤技能岗位。

第八条　教师岗位是为具有教育教学、科学研究与成果转化、社会服务等工作职责和相应能力水平要求的人员所设置的岗位。

第九条　管理岗位是为承担领导职责或管理与服务任务的人员设置的岗位。主要指机关部处、教辅单位、各学院管理岗位。

第十条 工勤技能岗位是为工人身份人员承担技能操作和维护、服务等职责的人员设置的岗位。

第四章 岗位设置程序

第十一条 学校根据有关规定核定各单位的编制数和各类岗位总数，报校长办公会审批。

1.教师岗位的设置由人事处、教务处、研究生院、科技处等部门及各学院负责核定。

2.管理岗位中处级以下岗位的设置由人事处与相关部门(学院）负责核定。

第十二条 各单位各类岗位设置与学校岗位聘任同步，一般三年核定一次。

第五章 教师岗位设置

第十三条 教师岗位类型设置。根据教师在教学、科研等方面所承担的主要职责，教师岗位分为教学型岗位、教学科研型岗位、科研型岗位、实验技术型岗位。

1.教学型岗位。指主要从事公共基础课教学工作的教师岗位。

2.教学科研型岗位。指同时承担教学与科研任务，两类工作任务大致均衡的教师岗位。

3.科研型岗位。指同时承担教学科研任务，科研任务、应用技术研究和科技成果转化任务相对较重的教师岗位。科研型岗位包含科学研究、科技成果转化、工程技术应用三类岗位，主要在工科学院设置。

4.实验技术型岗位。指主要从事实验课程教学、教学研究、实习实践及创新创业活动指导等工作的实验技术岗位。

第十四条 教师岗位等级及岗位职数设置。

岗位类别	A						B				
岗位级别	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一
岗位起点分	126	117	108	99	90	81	72	63	54	45	36

教师岗位共设 A、B 两类岗位，由一级至十一级组成。A 类岗位为具有高级职称的教师设立,其中一级至二级岗位为具有正高级职称的教师设立；B 类岗位为其余老师设立，由七至十一级组成。

A 类岗位职数设置。全校一级和二级岗位按正高级职称人数的 15%-20%设置职数；三级岗位按正高职称人数的 30%-40%设置职数，按副高岗位的 3%-5%设置职数；四级岗位按正高职称人数的 15%-20%设置职数，副高级职称人数的 5%-7%设置；五级岗位按正高职称人数的 15%-20%设置职数，副高级职称人数的 5%-7%设置职数，六级岗位按副高级职称人数的 15%-20%设置职数。岗位职数对基础学科、学校“十三五规划”的重点发展学科、省部级重点实验室、一流专业，根据不同学科优秀人才水平、数量现状及业绩情况适当倾斜。

教学科研管理工作。根据教师在专业建设、学科建设等方面承担的管理职责，设置责任教授、系（学院实验中心）主任、重

点实验室主任。(1)责任教授。一个博士项目设置博士项目责任教授 1 名，一个一级学科硕士学位点设置一级学科责任教授 1 名，一个专业学位授权点设专业学位责任教授 1 名。(2)系(学院实验中心)主任。一个系(学院实验中心)设主任 1 名，根据系的专业数量、学生数量、教师数量、公共课和专业基础课课程情况等设副主任 1 名。教研室主任，结合教研室具体情况另行设置。(3)重点实验室主任。一个北京市或部委或国家一级学会重点实验室(工程研究中心)设主任 1 名。

学校依据学院发展需求结合当前岗位设置现状核拨给学院总岗位分，学院自主设置岗位并聘任。

第十五条 教师岗位任职基本条件、基本岗位职责见附件。各单位结合本单位实际制定具体的竞聘条件和岗位职责与任期目标。

1. 岗位竞聘条件。各学院要把师德表现和教学质量作为首要条件，以上一聘期考核结果为基础结合本单位教师岗位特点、学科水平、发展需要等制定以基本工作量为基础，以教学质量、科研水平、学生工作、公益和社会服务工作为核心内容的竞聘条件。

2. 岗位职责与任期目标。既要确保各项工作有序运行，又要使学校第八次党员代表大会的发展目标、校院两级的“十三五”规划任务、综合改革任务、学科申博任务、一流学科建设任务、一流专业建设任务等具体分解落实到各类岗位职责中。应按照“以人为本、用其所长”的人才理念，鼓励教师个性化发展，调动教师的主观能动性和工作的积极性。任期目标既要有基本数量

的目标也要有标志性成果的目标。

承担教育教学工作是教师岗位的基本职责。各学院根据学院实际自行制定各类岗位的教学工作量，其中教授每年为本科生主讲理论课不少于32学时，副教授每年为本科生主讲理论课不低于64学时，高级实验师每年主讲理论课或实验课不少于64学时。教师除组织派遣的学习培训、产假等原因外，教学工作量未达到岗位职责要求的，年度考核结果评定为不合格。对在课堂传播违法、有害观点和言论的，年度考核结果评定为不合格，对产生不良影响的依纪依法严肃处理。教授、副教授因本人原因不为本科生上课的，年度考核结果不能评定为优秀等次。

按照中央和北京市有关文件精神结合学校实际，教师岗位人员需根据学校及学院需要承担辅导员、班导师、学生支部书记等学生工作，可以跨学院聘任，任职期限与要求由各学院自行制定。教师晋升聘任高一级岗位需具有承担学生工作的经历并考核合格。

3.教师岗位人员聘任期限、聘期目标、相关待遇等与学校另有协议约定的，按约定执行。自2016年起新入校的教师首聘期学术成果按《北方工业大学师资队伍补充与支持计划》校发〔2017〕73号标准考核。

第十六条 新入校人员和“双肩挑”人员。

1.新入校的青年教师，按照《北方工业大学师资队伍补充与支持计划》校发〔2017〕73号实施助理期制度，助理期满学院对其应组织教学工作考核，报教务处审核，审核合格的发放教学合格证，未取得教学合格证的不允许独立上课。

2.中层干部“双肩挑”人员。管理职责应作为其主责，每学年主讲理论课程教学时数不低于32学时，其中具有教授、副教授职务的每年为本科生主讲理论课不低于32学时，不鼓励承担较多的教学任务，按照工作需要承担责任教授、重点实验室主任等教学科研管理任务。

第六章　管理岗位

第十七条　管理岗位是指承担党政管理和服务为主要任务的岗位。该岗位分为校级岗位、处级岗位、科级岗位和科员岗位。

1.校级岗位按照干部管理权限由上级单位负责。

2.处级岗位按照干部管理权限由组织部负责。

3.科级岗位和科员岗位根据各单位人员编制、人员组成、人员条件结合单位工作特点等情况确定。

第十八条　管理岗位等级及岗位设置。

1.管理岗位等级。

管理岗位共设十二级。一级为学校党委书记和校长岗位，二级为学校党委副书记、副校长、纪委书记岗位；三级为正处级岗位，四级为副处级岗位；五至十级岗位为主任科员岗位，其中五至七级岗位为中心主任、学院团委书记、院长（处长）助理岗位；十一级岗位为副主任科员岗位；十二级岗位为科员岗位。

岗位类别	主任科员						副主任科员	科员
岗位级别	五	六	七	八	九	十	十一	十二
岗位起点分	90	81	72	63	54	45	36	27

2.管理岗位职数设置。

为保证单位工作的稳定性和可持续性，单位岗位职数依据《北方工业大学关于印发机关和教辅单位人员编制的通知》（校发〔2015〕23号），结合各单位在岗事业编人数设置。能够实施外包服务的岗位鼓励探索外包方式，暂不设岗。

根据学校实际，本次聘任暂不增设五至七级岗位职数，现聘在五至七级岗位人员，如果新聘期没有聘至该类岗位，其岗位分按《北方工业大学绩效津贴调整方案(校发（2015）13 号)》岗位入轨规则确定。

聘任在八至十二级岗位人员，带现聘岗位分在单位之间流动。

第十九条 科级岗位和科员岗位任职基本条件

（一）主任科员任职基本条件（需满足下列条件之一）:

1.具有博士研究生学历;

2.具有硕士研究生学历，并在八级职员岗位满 3 年或中级职务岗位满 1 年;

3.具有大学本科学历，并在八级职员岗位满 5 年或中级职务岗位满 3 年;

4.具有副高级职务或具有中级职务任职满 5 年;

5.现聘为七级及以上职员或现聘任在工作岗位副主任职员及以上岗位。

（二）副主任科员任职基本条件（需满足下列条件之一）:

1.具有硕士研究生学历;

2.具有大学本科学历,在九级职员岗位工作满 3 年或在初级职务岗位满 2 年;

3.具有大学专科学历,在九级职员岗位工作满 5 年或初级职务岗位满 4 年;

4.现聘为八级职员或现聘任在工作岗位职员岗位;

5.具有初级职务且任职满 6 年。

（三）未满足上述条件的，可聘至科员岗位。

第二十条 科级及以下岗位的具体任职条件、岗位职责和任期目标由各单位自行制定，报人事处备案。其中师德表现、完成工作任务情况、工作效率、工作意识、工作纪律等应作为任职条件、岗位职责和任期目标的重要内容。

第二十一条 辅导员岗位参照管理岗位执行。学校依据学生人数按 1:200 核定辅导员职数，学院依据实际，在不超出职数范围的前提下自主聘任专业辅导员和教师辅导员。依据本科学生人数核定各学院专业辅导员职数，1000 人以下 2 个，1000-1400 人 3 个，1400 以上 4 个。辅导员任职条件学院根据有关规定和要求结合学院实际自行确定,其中新聘学院团委书记应具有硕士研究生学历，年龄一般不超过 35 周岁。

第七章　工勤技能岗位

第二十二条　工勤技能岗位指承担技能操作和维护、服务保障等责任的工作岗位。该岗位由一级岗位和二级岗位组成，一级岗位设置在对技能要求较高的岗位，二级岗位设置在对技能要求一般的岗位。岗位级别和岗位分如下表:

岗位级别	一级	二级
岗位起点分	27	18

工勤技能岗位的具体任职条件、岗位职责和任期目标由各单位自行制定，报人事处备案。其中师德表现、完成工作任务情况、工作效率、工作意识、工作纪律等应作为任职条件、岗位职责和任期目标的重要内容。

第八章　岗位聘任

第二十三条　岗位聘任程序与时间安排

1.定岗、定责。根据学校有关规定和程序核定各单位的编制、岗位和津贴总额，各单位制定本单位聘任方案、岗位任职条件、岗位职责和聘期目标。

2.竞聘。各单位在单位网站或公告栏公布岗位任职条件、岗位职责和聘期目标等，符合条件的应聘人员自愿申请，承诺完成应聘岗位的岗位职责和聘期目标，并向各单位提供聘任所需的相关材料。竞聘可采用公开答辩、专家评议等形式，由各单位聘任委员会自行组织。

3. 公示。各单位对拟聘结果进行为期 3 天的公示，公示期内有异议者，按规定程序进行复议。

4. 签约上岗。所有人员上岗前须签订《北方工业大学岗位职责说明书与聘用合同书》，合同书应包括岗位职责、聘期考核目标和应聘者对岗位职责和聘期目标的承诺书等。

学校授权各单位行政正职与本单位聘任各类岗位人员签订聘任合同。

5. 时间安排。各单位根据实际自行安排聘任时间，2018 年 1 月 29 日结束，1 月 29 日聘任结果电子版发送至 lvzhnan@ncut.edu.cn，纸质版提交到敦品楼 209 办公室，联系电话 88802885，联系人吕老师，具体表格见人事处主页工作岗位聘任专区。

第二十四条 岗位聘任职数。各单位须严格按照岗位职数、津贴总量和履职能力进行聘任。高一级岗位职数未聘满的可用于较低级岗位的聘任。

第二十五条 岗位聘任条件。各单位制定各类岗位竞聘条件时，应考虑不同岗位的履职特点。教师岗位人员应以教育教学水平、标志性学术成果、社会服务贡献等方面为主，承担教学科研管理岗位任务的教师还应考虑协调管理能力；管理岗位人员应以任职年限、工作能力、工作成果等方面为主。

第二十六条 岗位聘任依据。岗位聘任依据为上一聘期年度考核和聘期考核结果，考核合格及以上等次人员具有续聘和晋升工作岗位的资格。

第二十七条 岗位聘任期限

1. 一般为三年，学校可根据实际情况适当调整。

2. 岗位聘任期限内达到退休年龄的，聘任期限至退休时间。

3. 岗位聘任期限内聘用合同（北京市事业单位聘用合同书）到期的，岗位聘任期限至聘用合同期限。经甲乙双方协商续聘的，岗位聘任期限在新聘用合同期限内的，岗位聘任期限顺延至本聘期结束；超出新聘用合同期限的，岗位聘任期限顺延至新聘用合同期限。

第二十八条 岗位聘任其他有关问题

1. 人员范围。校本部事业编人员。

2. 应聘未上岗人员。

聘任工作结束后，各单位将本单位应聘未上岗人员汇总交人事处。学校根据岗位聘任情况，为其推荐岗位。本人不愿接受的，学校给予 6 个月的自行择业期，择业期间的待遇为北京市最低工资标准，期满后仍未就业的，学校依照有关规定办理社会保险转移手续和调转手续。

3. 拒聘人员。

对无故不参加应聘的人员，视为拒聘。聘任工作结束后，各单位将本单位拒聘人员汇总交人事处。学校给予其 6 个月的自行择业期，期间待遇为北京市最低工资标准，期满后仍未就业的，学校依照有关规定办理社会保险转移手续和调转手续。

4. 病休人员暂缓聘任。

5. 因特殊情况未在规定时间内参加聘任者，可申请补聘。

6.上一聘期考核不合格，本聘期职务岗位津贴级别降一档，同时工作岗位降级别聘任。其中教师如果申请转岗至实验教师岗位、管理岗位，视情况可保留原职务岗位津贴。

7.聘期内两次出现因教学效果差学生反应强烈的教师应转岗。

8.聘期内原则上不调整岗位，若教师岗位中教学科研管理岗位或管理岗位中五至七级岗位出现空缺，经学校批准后由各单位面向校本部公开招聘，并报学校审批。

9.非教师岗位转入教师岗位，须具有博士学位并在原岗位连续工作满 6 年，且满足当年岗位公开招聘的条件。为保持学生工作的相对稳定，按专业辅导员入校的人员除组织提拔或组织调动外，原则上需在辅导员岗位连续工作满 6 年方可转入其他岗位。为保持管理岗位工作的相对稳定，原则上应在现单位工作满 3 年方可调入其他单位。

10.原则上教学科研岗位人员聘期内不调整岗位类型，如需要变动，本人可以在每年 7 月份提出申请，由学院审批后报学校备案。

11.根据学校总体财务经费情况，本次聘任工作岗位津贴档次的正常晋升暂停执行。

12.岗位聘任过程，岗位级别变动人员，岗位津贴自起点分执行。

13.各单位自行将聘任过程与聘任结果材料交学校档案室存档，以便查阅。

第九章　考　核

第二十九条　年度考核。

1.学校重点对单位进行年度考核，个人年度考核由各单位负责。

2.单位年度考核由学校相关职能部门根据单位考核指标进行，依据考核结果发放单位调整津贴。

3.个人年度考核指标由各单位制定，应坚持以师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的原则，实施师德表现和教学质量一票否决制度；把发展性评价与奖惩性评价有效结合，充分发挥发展性评价对教职工专业发展的导向引领作用，合理发挥奖惩型评价的激励约束作用。各单位应根据个人年度工作表现及履职情况，确定考核等级。年度考核周期为当年 8 月 1 日至次年 7 月 31 日，学术业绩周期为当年 6 月 1 日至次年 5 月 31 日。

第三十条　聘期考核

1.各类岗位受聘人员均须进行聘期考核。聘期考核按人员管理权限由相关单位负责组织实施。

2.各单位岗位聘任委员会组织本单位各类岗位的聘期考核。聘期考核细则及考核结果经本单位内公示后报送学校岗位聘任委员会备案。

3.各类人员的聘期考核应重质量、重贡献、重水平、重服务，严格考核岗位职责及任务的完成情况。

4.聘期内取得有重大影响或标志性的教学科研成果或为学校及学院发展做出突出贡献的，可适当减免聘期内部分工作任务。

5.聘期考核结果作为新一轮岗位聘任的依据。聘期考核不合格的，降低职务岗位津贴级别和工作岗位级别聘任。

第三十一条 教师的年度考核、聘期考核可采用个人考核和团队考核，学院应制定团队考核的标准及规则。

第十章 聘任工作纪律与申诉

第三十二条 聘任工作纪律

1.各单位不得以任何理由改变聘任程序。

2.坚持聘任工作的公正性，依据聘任条件，在严格考核的基础上公开选拔、公开竞聘、按岗聘任，实现人尽其才，择优上岗。

3.实行回避制度。在岗位聘任和评议工作中凡涉及本人或直系亲属利益的，相关人员须主动回避。

4.对聘任过程中弄虚作假的，学校将取消聘任结果，并视情节予以处理。

第三十三条 投诉和申诉须应在公示期内以实名制方式向学校申诉公正委员会书面提出。申诉办公室设在工会。

第十一章 附 则

第三十四条 本指导意见及附件经教代会常设主席团审议，校长办公会讨论通过，党委常委会会批准，自下发之日起执行，《北方工业大学 2014 年校内工作岗位聘任实施方案》校发〔2014〕70 号停止执行。本指导意见由人事处、教务处、科技处、研究生院及相关部门负责解释。

附件：教师岗位任职基本条件和岗位基本职责

北方工业大学

2018 年 1 月 8 日

附件

教师岗位任职基本条件和岗位基本职责

<table>
<tr><th>岗 位</th><th>岗位分</th><th>岗位任职基本条件</th><th>岗位基本职责</th></tr>
<tr><td>一级岗</td><td>126</td><td>正高职务；国家级人才，或获国家级或全国性人文社科二等奖及以上（单位和个人均排名前五），或主持国家级重大项目，或学校特殊引进的人才；其他业绩要求学院自行设定。</td><td rowspan="4">1.承担学科建设任务。根据岗位需要承担责任教授、系主任、实验中心主任、重点实验室主任职责。
2.承担师资队伍建设任务。
3.承担团队建设，完成高水平教学科研项目，指导青年教师。
4.完成规定的教学工作、科研工作目标。
5.承担学生管理工作、公益和社会服务工作。
6.岗位具体职责及工作任期目标由学院自行制定。
7.承担学校学院交办的其他工作。</td></tr>
<tr><td>二级岗</td><td>117</td><td>正高职务；上一聘期三年内主持国家级项目 1 项，或主持省部级 A 类项目 2 项，或获国家级成果奖 1 项（个人排序前 6 位），或主持经费工科 120 万、其他学科 40 万；其他业绩要求学院自行设定。</td></tr>
<tr><td>三级岗</td><td>108</td><td>高级职务，其他业绩要求学院自行设定。</td></tr>
<tr><td>四级岗</td><td>99</td><td rowspan="3">高级职务，其他业绩要求学院自行设定。</td><td rowspan="3">1.承担学科专业建设、实验中心建设、科学研究等某一方面的工作。
2.融入科研、教学团队，并成为科研教学团队的骨干。
3.完成规定的教学工作、科研工作目标。
4.承担学生管理工作、公益和社会服务工作。
5.岗位具体职责及工作任期目标由学院自行制定。</td></tr>
<tr><td>五级岗</td><td>90</td></tr>
<tr><td>六级岗</td><td>81</td></tr>
<tr><td colspan="4">其他岗位学院自行设定</td></tr>
</table>

承担教学科研管理工作人员的任职基本条件和基本职责

名称	任职基本条件	基本职责
责任教授	见《北方工业大学关于责任教授聘任工作的实施方案》（校发〔2017〕91号）	见《北方工业大学关于责任教授聘任工作的实施方案》（校发〔2017〕91号）
系主任	1.具有高级职称; 2.掌握本专业领域的发展动态，具有较强的教学管理能力; 3.其他学院自行制定。	在学院领导下，全面负责本系或学院实验中心的专业建设、师资队伍建设和学风建设，具体岗位职责和任期目标学院自行制定。
重点实验室主任	1.具有正高职称; 2.具有博士学位; 3.具备带领团队解决重大工业技术和社会问题的能力; 4.其他学院自行制定。	在学院的领导下，全面负责重点实验室（工程中心）的建设和管理工作；具体岗位职责和任期目标学院自行制定。

北方工业大学校长办公室　　2018年1月8日印发