

# 北方工业大学文件

校发〔2022〕17号

---

## 北方工业大学 高水平应用型师资引进与支持计划 (试行)

### 第一章 总 则

**第一条** 为促进学校高水平应用型大学发展,广纳具有丰富技术实践经验的高水平应用型人才,加速优化师资结构,加快高水平产教融合,建设一支特色鲜明、优势突出的高水平应用型教师队伍,依据《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》及相关法律法规,结合学校实际,制订本计划。

**第二条** 《高水平应用型师资引进与支持计划》简称“B岗计划”。B岗计划主要用于引进专任教师，B岗教师要与学校签订聘用合同，享有本办法规定的待遇及支持政策。学校按专任教师进行管理，但不纳入事业编。

**第三条** B岗计划招聘的程序按照《北方工业大学公开招聘工作人员管理办法》执行。

## **第二章 岗位设置与任职条件**

### **第四条 岗位类型**

B岗分为两大类，一是教学型岗位，主要从事课堂教学、实验教学、教学研究、实习实践及创新创业活动指导等工作。二是科研型岗位，主要从事团队科研和科技成果转化等任务。学校按编制定B岗人才引进计划，严格按计划公开招聘。

### **第五条 任职基本条件**

B岗任职的首要条件为政治和师德素质达到教师职业要求。年龄一般符合退休前能任满一个聘期。原则上应取得《中华人民共和国高等学校教师资格证》，特别优秀的人才此条件可适当放宽，在未取得证书之前按见习期进行管理。

### **第六条 岗位等级及认定**

岗位设置为校聘中级、副高和正高三个等级，其中教学型岗位对应的岗位名称为校聘讲师、校聘副教授和校聘教授；科研型岗位对应的岗位名称为校聘助理研究员、校聘副研究员和校聘研究员。

达到相应岗位等级条件，经过学校学术委员会评审通过、人才工作领导小组研究同意后，由校长办公会审定，可聘至相应等级岗位。教学型岗位、科研型岗位的等级认定具体条件如下：

### （一）教学型岗位等级认定

具备高校教师任职经历的，可按已取得的最高专业技术职务等级认定校聘的岗位等级。

在企业、行业等非高校领域任职的，需要满足下列条件：

#### 1. 校聘讲师

①博士学位，或硕士学位且具有相关专业不少于5年的从业经验、取得人社部认定的中级职称；

②在专业领域做出过不少于1项代表性工作业绩。

#### 2. 校聘副教授

①博士学位且具有相关专业不少于3年从业经验，或硕士学位且具有相关专业不少于10年的从业经验；

②一般应取得人社部认定的副高级职称；

③在专业领域做出过不少于3项代表性工作业绩。

④在专业领域的代表性科研成果不少于1项。

#### 3. 校聘教授

①博士学位且具有相关专业不少于5年从业经验，或硕士学位且具有相关专业不少于10年的从业经验；

②一般应取得人社部认定的正高级职称；

③有丰富的教学或培训业务经验，且担任单位技术负责人或高层职位不少于3年；

④在专业领域不少于 5 项代表性工作业绩；

⑤在专业领域的代表性科研成果不少于 3 项。

未取得人社部认定的相应等级职称的，基本标准要达到学校现行《专业技术职务晋升基本条件》教学型或教学科研型职务系列的成果要求。

## （二）科研型岗位等级认定

要求具有博士学位，一般应取得人社部认定的相应职称等级。未取得人社部认定的相应等级职称的，学术成果要达到学校现行《专业技术职务晋升基本条件》科学研究型或科技成果转化型职务系列的成果要求。

# 第三章 支持政策

**第七条 薪酬待遇。**B 岗引进的人才全部实行年薪制。年薪水平按所聘等级分档。正高年薪为 35-50 万元、副高年薪为 25-40 万元、中级年薪为 20-30 万元。具体年薪水平将根据人才评价予以确定，特别优秀的可一人一议。科研型岗位的年薪，由学校和二级单位按约定比例分担。

上述年薪包括个人税前应发工资以及学校支付个人的社保、公积金部分。上述标准将根据学校平均工资水平增长情况，经校长办公会研究批准后进行调整。

校发年薪的 80%按月发放，20%按年度考核结果一次性发放。

在聘用期间获得学校规定的创新成果与突出贡献，按文件规定及时给予奖励。

**第八条** 带薪休假。除国家法定假期之外，还享有与全体教职工相同的寒暑假政策。

**第九条** 社保待遇。B 岗教师纳入企业社会保险体系，依法享受社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险）和公积金。如遇国家社会保险政策调整，按照新的规定执行。有权参加学校工会，参与工会各种活动，享受工会会员的福利。

**第十条** 职业发展。学校为 B 岗教师提供全方位的职业上升通道。

首聘期考核合格，可原岗位续聘。首聘期考核优秀或今后任职期间为学校发展做出重要贡献，符合北京市人才引进政策，达到学校公开招聘事业编岗位相关条件，经学校公开招聘考核程序，在同等条件下可优先录用为事业编人员。

在职期间享有校聘专业技术职务晋升的机会。聘期考核优秀不少于一次，且本人达到学校《专业技术职务晋升基本条件》中相应专业技术职务晋升聘任条件，可按程序参加当年的评聘，学校设定晋升岗位数，获聘后可按相应档位区间协商确定待遇。

在职期间，鼓励参加学校组织的专业技术培训活动；学校鼓励聘期考核优秀人员进行在职学历进修，培养经费按在编教师同等标准予以支持。

## **第四章 考勤管理**

**第十一条** B 岗教师在岗期间的考勤管理按教职工考勤及

请假暂行规定执行。

**第十二条** 日常考勤由二级用人单位负责。

## **第五章 考核管理**

**第十三条** B岗教师首聘期为三年。首聘期考核标准按照引进时签订的首聘期考核目标执行。首聘期考核目标应参照同等岗位的在编教师聘期考核标准。各二级用人单位应根据人才特点协商拟定个性化考核目标，报学校批准后执行。

首聘期考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。考核为合格及以上的，可在原岗位续聘，同时享有第十条中给予的职业发展政策，考核不合格则不再续签聘用合同。

首聘期考核合格继续聘任的，聘期考核目标应参照学校相应岗位等级的在编教师岗位考核标准修订。

**第十四条** B岗教师应参加学年度考核。年度考核参照在编教职工年度考核办法进行，分师德考核和工作考核两部分。考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

师德考核不合格，学校直接予以解聘。师德考核为基本合格的，工作考核不能评为合格及以上档次；师德考核不合格的，工作考核应评定为不合格，实行“一票否决”。

工作考核要求。学校设定基本标准，各学院结合人才特点和聘期目标确定学年工作考核要求并向人事处报备。教学型岗位完成学年教学任务原则上不低于 256 学时或 500 个工作量，教学质量在同系同职务级别教师排序不低于前 60%。科研型岗位的教学

学时数和教学质量均合格，科研业绩标准不低于在编同等级科研型岗位。见习期实行单独考核，不重复进行学年度考核，见习期后的首个学年度考核标准按月折算。

年度考核结果决定是否一次性发放年薪的 20% 部分。考核合格，全额发放；基本合格，减半发放；不合格，不予发放。连续两年考核不合格，学校直接予以解聘。

**第十五条** 未取得高校教师资格证书的 B 岗引进人员，在取得资格证书之前认定为见习期。见习期一般不超过 12 个月，待遇按约定年薪标准的 80% 执行。见习期内，不能独立承担课堂教学任务，学校为其配备一名指导教师，本人要协助指导教师开展相关教学工作，参与完成指导学生毕业设计、学科竞赛、教学实验及社会实践等任务。取得高校教师资格证、达到岗位要求的工作量，经指导教师和学院考核通过后，认定见习期合格，方可独立承担课堂教学任务；见习期考核不合格，学校直接解聘。

## **第六章 附 则**

**第十六条** 本办法经校长办公会批准后自公布之日起执行。

**第十七条** 本办法由学校人事处负责解释。

北方工业大学

2022 年 6 月 6 日

