

北京交通大学文件

校发〔2016〕23号

关于2016年专业技术职务晋升与岗位晋级 评聘工作的通知

校内各单位：

2016年是学校“十三五”开局之年，为落实学校综合改革和“双一流”建设任务，结合学校第四轮学科评估工作的总体精神和要求，进一步完善专业技术职务岗位评聘办法和高等级岗位聘任及管理机制，构建适应特色鲜明世界一流大学建设需要的高水平师资队伍，现就2016年专业技术职务晋升与岗位晋级评聘相关工作通知如下：

一、2016年专业技术职务岗位评聘工作原则上仍按《关于2015年专业技术职务晋升评聘工作的通知》（校发〔2015〕30

号)、《北京交通大学关于专业技术岗位晋级的实施意见》(校发〔2014〕28号)文件执行。有关事项变动部分以本通知为准。

二、政策导向

(一)以学科建设为导向。结合校、院“十三五”发展规划和“双一流”建设要求,根据学科建设的目标和要求,统筹考虑学科(专业、平台、团队)建设需要,优先围绕重点学科、优势特色学科进行岗位设置和布局,科学合理设岗,鼓励学院面向校外公开招聘,选聘最合适的人到重要岗位上来。

(二)鼓励出国研修与实践。根据“双一流”建设任务,遵循“国家需求、世界一流”的学科发展思路,提升师资队伍国际化水平和服务国家需求能力,按照“开眼界、接地气、强后劲”的师资培养要求,通过职务评聘政策导向,进一步鼓励和引导中青年教师主动开阔国际视野、加强国际交流合作,深入了解国家、行业需求,尽早通过丰富出国研修经历和实践经验,追踪学科前沿、提升原始创新和服务国家战略需求的能力,增强学术职业发展后劲。

(三)注重分类评价。充分尊重学科差异性、岗位差异性及其成果表现形式的多样性,鼓励不同学科、不同岗位、不同特点的人员立足本职岗位,发挥特长,做出实绩,产出高水平创新成果。鼓励各学院根据学科特点、岗位特点,根据国家《关于深化人才发展体制机制改革的意见》的有关精神,结合第四轮学科评估有关评价导向,完善评价标准。

（四）强化教书育人。将师德师风表现和教书育人作为教师任职的首要评价标准，坚持师德师风一票否决制。加强对人才培养质量和指导学生创新创业工作实效性的考察，将教书育人与指导研究生质量和效果作为教师高级职务晋升、岗位晋级的基本条件。鼓励教师积极承担中外合作办学项目的教学任务。支持学院在国家级教学平台、重点建设专业及大面积公共课程团队设置教学为主型高级岗位。

（五）进一步加强高岗教授的聘任与管理。根据学校事业发展规划和学科建设需要，完善教授二三级岗位“设岗、聘任、考核”的一体化管理，坚持“能上能下”。

三、关于岗位设置

（一）教师岗位设置

1. 通过因事设岗体现学校发展需要。各学院（含学校直属教学科研单位）在学校下达的岗位总量和结构限额内，根据校、院“十三五”事业发展规划、学科（专业、平台、团队）建设需要，明确岗位的设岗理由、设岗目标（包括岗位职责、任务、可考核的任期目标等），并面向校内外公开招聘，学科建设中人才紧缺的重要岗位专门面向校外公开招聘。

2. 通过分类设岗优化人力资源配置。教授、副教授晋升晋级岗位的设置是调动教师潜心研究、教书育人积极性的关键所在。在岗位设置过程中，一方面支持学院根据人才培养、科学研究、学科建设、社会服务等工作实际需要试点分类设岗、分类评价，

另一方面在统筹兼顾的同时，优先保证重点、优势特色学科的建设需要。

3. 通过科学布局引育高水平人才。高岗教授是学科建设的主要负责人，教授二三级岗位设置应以学科建设需要为依据，合理规划、突出重点。通过教授二三级岗位的设置并面向校内外公开招聘，选聘最合适的人承担高水平建设任务，明确学科（专业、平台、团队）建设责任教授，确保将建设职责和任务明确到岗、落实到人。

教授二级岗位优先在重点、优势特色学科进行布局。教授三级岗位优先设置在一级博士学位授权学科、重点建设学科、重点建设专业、省部级及以上科研平台、国家级教学平台、大面积公共课程团队等建设负责人岗位上。

副教授一、二级岗位由各学院根据教学、科研工作需要进行设置。

（二）教师岗位设置程序

根据“十三五”发展规划和学科建设的目标要求，结合第四轮学科评估工作，各学科应对师资队伍和学科发展，进行认真梳理、全面分析，在此基础上各学院征求学科、专业、平台建设负责人、团队负责人、系所中心负责人意见，制定设岗方案，经学院教授会审议（未成立教授会的学院，可由学术委员会审议）、岗位评聘小组审定后上报，评聘办公室整理汇总后提交校长办公会议审定后，面向校内外公布。

(三) 为鼓励优秀人才脱颖而出，学校设置一定数量高级职务岗位（简称破格岗位）用于优秀人才的破格晋升。

(四) 其他专技系列岗位设置。采用先预报、后设岗的方式，由学校统一设置。

四、关于申报条件

(一) 职务晋升申报条件

具体见《关于 2015 年专业技术职务晋升评聘工作的通知》（校发〔2015〕30 号）“三、关于申报条件”。特别的，对于实验技术系列，2015 年学校重新修订了该系列申报条件，见校发〔2015〕30 号文件附件 2，经去年过渡，今年申报该系列晋升全部按新条件执行。

(二) 岗位晋级申报条件

1. 教师系列岗位晋级申报条件按《北京交通大学教师系列岗位晋级聘用申报条件》（校发〔2014〕28 号文件附件 1）执行。
特别注意：

(1) 关于教授各级岗位晋级聘用申报条件“一、基本任职条件”中“申报教授二级岗位，一般应受聘教授三级岗至少满一个聘期，认真履行岗位职责，圆满完成聘期合同中年度及聘期各项任务要求，聘期考核称职；申报教授三级岗位，一般应受聘教授四级岗至少满一个聘期，圆满完成聘期合同中年度及聘期各项任务要求，聘期考核称职”的条款，除文件中明确说明不受“任职年限限制”或不受任某级岗位“满一个聘期的限制”外，都严

格接受聘现级别岗位“至少满一个聘期”执行。

(2) 申报副教授岗位晋级必须严格执行“在现聘岗位上工作满1个聘期且年度考核均合格，圆满完成聘期合同的各项任务聘期期满考核称职”的条款。

(3) 申报副教授岗位晋级，须参加校、院两级组织的人才培养质量的评价，评价结果作为评聘的重要参考依据。

2. 其他专技系列岗位晋级申报条件，按《北京交通大学其他专业技术岗位晋级聘用申报条件》(校发〔2014〕28号文件附件2)执行。

(三) 鼓励各单位根据分类评价和学科评估有关政策导向，完善教师系列评价标准。对于试点在大面积公共课程团队等设置教学为主型岗位的学院，可根据其工作性质和特点制定业绩申报条件，在论文、科研等业绩条件上可适当放宽要求，但须在教学工作业绩及效果、教学研究与改革、教学建设、人才培养质量等方面提出高标准、严要求。

各单位制定的评价标准，应在本单位广泛征求意见，并经学院学术委员会审议、学院岗位评聘小组审定后，形成文件，报学校审批同意后执行。特殊情况或重要事项，须报学校师资工作领导小组会研究决定。

五、关于高岗教授聘任管理

1. 坚持人岗匹配。教授二三级岗位是承担学科建设与管理重要职责和任务的岗位，受聘人应为能在某一学科建设中发挥支

撑和引领作用的高水平人才。所有岗位，学院必先明确岗位所要承担的建设职责、高水平任务和可考核的任期目标，坚持以岗择人、择优选聘。

2. 强调岗位职责。教授二三级岗位申请人，申请时应对照岗位详述本人的工作设想及履职承诺；通过学院审议后，在双方充分沟通的基础上，书面明确推荐人选上岗后应承担的学科管理职责和高水平建设任务，经本人签字承诺后进行公示；承诺书提交学校审议、备案，所承诺内容明确写入合同任务书，作为聘期考核的依据。

3. 加强聘任考核。高岗教授签约上岗。未签订合同的，不兑现相应待遇；半年内不签合同的，取消该岗位聘用资格。合同签订后，严格根据合同内容进行年度考核和聘期考核。年度考核由学院具体组织实施，聘期考核由校、院两级共同实施。重点考核学科规划建设中本人做出的主要贡献。聘期考核未达到要求的，一般不能申报竞聘现级别岗位，根据考核管理办法进行降级、降薪等处理。

六、其他

1. 职务晋升、岗位晋级业绩成果统计截止时间均为**2016年6月30日**。

2. 建筑学、城乡规划学、设计学学科教师高级职务晋升，今年继续委托外校评审。

3. 根据学校“一校多区”的建设需要，为鼓励高水平教师

参与中外合作办学项目，加强与国外教师的交流，学习并掌握国外先进的教育教学方法，原则上接受国外系统培训、通过 QAA 等国际培训认证，并赴威海校区从事全英文授课工作一年，职称评聘中可减免出国经历要求。

北京交通大学
2016 年 7 月 4 日