

北 京 交 通 大 学 文 件

校发〔2017〕42号

关于开展 2017 年专业技术职务晋升评聘工作的通知

校内各单位：

为贯彻落实国家《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于深化职称制度改革的意见》《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》等有关文件精神，进一步深化学校评价制度改革，完善评聘工作机制，建设高水平师资队伍，结合学校“十三五”规划、“双一流”建设任务要求，并经学校十届党委常委会第一百

三十一次会议审议通过,现就 2017 年专业技术职务晋升评聘相关工作通知如下:

一、基本原则

(一) 坚持“德才兼备、以德为先”

坚持将师德师风和思想政治素质作为评聘的首要标准,加强基层单位和党组织的审核把关,严格实施“一票否决制”。

(二) 以学科建设为导向科学设岗

校、院两级围绕学校办学定位,“十三五”发展目标和“双一流”建设思路,以学科建设为基础,坚持因事设岗,统筹考虑学科(专业、平台、团队)建设发展需要,兼顾学校学科布局及学科生态的同时,向重点建设学科倾斜,合理配置岗位资源。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。

(三) 推进分类评价

完善教师岗位分类评价,学校制定教学为主型教师职务评聘办法,各相关学院在此基础上,可结合自身特点细化和完善评价标准。推进学校思想政治工作队伍和党务工作队伍“双线晋升”机制。

(四) 强化教书育人

加强教学和人才培养质量考察,将教书育人效果、指导研究生质量作为教师晋升高级职务的重点考察内容。把坚持党的基本路线作为教学基本要求,严格课堂教学纪律考察,对在课堂传播违法、有害观点和言论的,依纪依法严肃处理。

（五）注重业绩水平和实际贡献

在制定评价标准和实施评价过程中，注重考察各类专业技术人员在本职岗位的履职能力、业绩水平、创新成果和实际贡献。对教学科研人员，注重体现在服务国家需求和经济社会发展中取得突出业绩成果、做出实际贡献的导向要求，鼓励在培养高质量人才、发表高引用论文、出版高水平专著（入选国家哲学社会科学成果文库，或获省部级优秀成果奖或省部级出版基金资助）、国家规划教材、获得高水平教学科研成果奖励、建设高水平平台（团队）、实现重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、实现重大专利成果转化、制定行业标准、提出高水平咨询建议推动经济社会发展等方面做出突出业绩贡献，同等条件下优先晋升。

二、岗位设置

（一）教师岗位设置原则

1. 学校宏观调控。学校以“十三五”学科建设目标和建设任务为依据，结合“双一流”建设思路，确定“十三五”期间各学科各级岗位总量，进行宏观调控。

2. 学院具体布局。各学院（含学校直属教学科研单位）在学校下达的岗位限额内，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，进行具体布局。所设岗位须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，原则上要设置一定数量的岗位专门对外招聘。

3. 统筹兼顾、保证重点。在岗位设置过程中，学院根据学校指导意见、教学科研工作需要，在统筹兼顾的同时，优先保证重点建设学科的建设需要。

（二）教师岗位设置程序

根据“十三五”发展规划、学科建设的目标要求及学校下达的岗位限额，各学院统筹考虑各项工作需要，提出具体设岗方案，经学院教授会或学院学术委员会审议、岗位评聘小组审定后上报学校，学校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）学校总体控制教学为主型岗位的数量和结构比例。相关学院根据工作需要和学校限额进行岗位设置、按程序进行审议推荐，学校对各相关学院推荐人选整体审议把关，总体控制全校晋升数量。

（五）学生专职辅导员及其他专业技术系列岗位，由学校统筹设置。

三、关于申报条件

（一）任职基本条件

1. 符合师德师风与思想政治素质要求。遵守《高等学校教师职业道德规范》等上级文件及学校有关师德师风的要求，具备良好的思想政治素质、职业道德和学术道德，爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表。

2. 符合学历/学位、任职年限、外语、出国研修及实践经历要求等基本资格条件（见附件1）。

考虑学科的特殊性、人才的特殊性，符合其他任职基本条件和业绩申报条件，并在创新人才培养、高水平科学研究、服务国家、行业、区域发展战略需求或解决共性技术难题等方面业绩贡献突出，产生较大影响力的申报人，外语、学历/学位、出国研修及实践等基本资格条件未能符合要求的，经学院学术委员会审议并推荐（出席人数不少于 2/3，同意推荐人数不少于出席人数的 2/3），由学院书面推荐并报学校师资工作领导小组会研究批准后，可获得申报资格。

3. 人才培养质量条件

（1）申请晋升教授和教学为主型教师高级职务者，应参加学院、学校教育教学管理部门组织的人才培养质量评价，并得到校、院两级主管部门的认可，评价结果将作为职务评聘的重要参考依据。申请晋升教学科研型副教授职务者，一般应有完整授课或全程助课一门的经历。各学院可根据情况将申请晋升教学科研型副教授职务者，也纳入校、院两级组织的人才培养质量评价。自 2018 年起，申请教师职务晋升者，应经过学校教师发展中心的培训并考试合格。

（2）积极承担视频公开课、资源共享课、精品课等国家级精品开放课程、国家级规划/精品教材、MOOCs 平台优质课、实践平台建设等任务并取得公认业绩，或指导大学生竞赛获全国二等

奖及以上，或指导（教练）大学生体育竞赛获得全国前三名、世界前八名，或指导研究生获评北京市及以上优秀学位论文，或获校级及以上教学名师、优秀教师，或取得省部级及以上教学成果等，晋升教师系列高级职务同等条件下优先。

4. 履职条件

认真履行岗位职责，近5年年度考核合格、聘期考核称职。

（二）正常晋升业绩申报条件

1. 教师系列

（1）教学科研型教师：仍按照所在学院制定并经学校审批通过的职务晋升业绩申报条件执行。

（2）教学为主型教师：今年学校制定了教学为主型教师职务晋升评聘办法（见附件2），各相关学院可根据学校指导意见，制定本学院申报条件，经学校审批通过后执行。

（3）鼓励各学院根据国家及学校有关评价导向和要求，制定完善教师系列评价标准。各学院制定的评价标准，应在本单位广泛征求意见，并经学院学术委员会审议、学院党政联席会通过，报学校审批同意后，正式发文实施。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。

2. 学生专职辅导员及其他专业技术系列

（1）学生专职辅导员及其他专业技术系列（不含实验技术系列）：今年仍按《北京交通大学专业技术职务岗位评聘工作暂行办法》（校人发〔2008〕36号）文件执行。

(2) 实验技术系列：按《关于完善实验技术系列专业技术职务晋升申报条件的试行办法》(校发〔2015〕30号文件附件2)执行。

(三) 根据全国高校思想政治工作会议及有关文件精神，高校思想政治工作和党务工作队伍具备教师和管理双重身份，为推进我校思想政治工作和党务工作队伍专业化、职业化发展，完善“双线晋升”机制，学校将研究制定《北京交通大学思想政治工作和党务工作队伍专业技术职务评审管理办法》，实行“单设标准、单列计划、单独评审”。学校将设置“思想政治工作和党务工作类教师”系列(职务序列为助教、讲师、副教授、教授。2017年学生专职辅导员系列仍按原条件评审，2018年并入此系列)，研究制定评审条件和管理办法，并进一步完善“教育管理研究”系列评审条件和管理办法。届时符合相应条件的思想政治工作和党务工作队伍人员，可申请“思想政治工作和党务工作类教师”和“教育管理研究”两个系列之一进行专业技术职务评审，学校设立专门评审工作组织，单列指标，2018年开始试点。

因2007年以来学校实施管理职员制，期间未开展管理人员初、中级专业技术职务评定工作，为保证制度、工作衔接，今年先启动初、中级职务认定工作。2017年非学生专职辅导员系列的思想政治工作和党务工作管理人员暂按教育管理研究系列进行认定，待《北京交通大学思想政治工作和党务工作队伍专业技术职务评审管理办法》出台，2018年可按相应申报条件选择“思想政

治工作和党务工作类教师”或“教育管理研究”两个系列之一申请职务晋升。认定细则见附件3。

（四）破格晋升申报办法

按照《北京交通大学破格晋升高级专业技术职务暂行办法》（校发〔2014〕27号文件附件2）执行。

四、评聘组织机构和工作程序（见附件4）

五、其他事项

1. 申报人员范围为申报截止日期前的在职在岗人员（含学校核定岗位限额内经人事处审批的聘用制人员）或拟引进人员。业绩成果截止时间为2017年6月30日。

2. 经学校教育教学管理部门认定出现教学事故者，或经学校教育教学管理部门认定所指导学生的学位论文在国家、北京市等各类学位论文抽检中出现问题或存在抄袭、剽窃等学术不端行为，对学校声誉造成不良影响者（能够证明自己尽到指导教师的教育、指导和管理职责者除外），3年之内不得申报专业技术职务晋升。

3. 申报人须如实填写本人的申报材料，并对本人所提交的各类材料和填写内容的真实性、准确性负责。申报人须认真研读有关文件，如在申报过程中有不清楚事项，应及时向相关部门咨询核准后，再进行填报。评聘过程中，申报人如出现填报不实问题，一经查实，立即终止评聘程序，并视情况给予相应处理。

4. 经学校派出，承担援疆、援藏、定点扶贫等艰苦任务的

教师，在同等条件下优先晋升。援疆累积工作三年及以上、援藏/定点扶贫连续工作一年及以上的教师，完成任务回校后参加专业技术职务评聘的，原则上5年内可不占所在单位岗位指标。

5. 为支持海滨学院工作，根据学校《关于进一步支持海滨学院师资队伍建设的决定》（校人发〔2013〕35号），鼓励教学经验丰富、距规定退休年龄不足2年的副教授和讲师，全职赴海滨学院承担专业建设及主干课程讲授等任务。符合相应职务晋升申报条件，且在海滨学院连续工作两学期及以上，业绩突出、工作效果得到一致好评的，可申报学校为海滨学院单设的高级职务岗位。经个人申报、海滨学院推荐、同行专家评议、学科评议组评议、教师及其他专业技术类职务岗位评聘工作组审议、校长办公会审定后，受聘相应职务岗位。

6. 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。

- 附件：1. 北京交通大学专业技术职务任职基本资格条件
2. 北京交通大学教学为主型教师职务评聘办法(试行)
3. 2017年关于思想政治工作和党务、行政管理人员
初、中级专业技术职务的认定细则
4. 评聘组织机构和工作程序

北京交通大学
2017 年 7 月 21 日

附件 1

北京交通大学专业技术职务任职基本资格条件

一、学历、学位及任职年限要求

系列	职务 学历 学位	员 级	助理级	中 级	副高级	正高级
教师系列	博士			报到后确定	任中级 3 年	任副高级 5 年
	硕士		报到后确定	任助理级 3 年	任中级 5 年	×
	研究生班		报到后确定	任助理级 4 年	×	
	双学位	见习期	见习期满	任助理级 4 年		
	本科	见习期	见习期满	任助理级 5 年		
其他专业技术系列	博士			报到后确定	任中级 3 年	任副高级 5 年
	硕士		报到后确定	任助理级 3 年	任中级 5 年	
	研究生班		报到后确定	任助理级 4 年		
	双学位	见习期	见习期满	任助理级 4 年		
	本科	见习期	见习期满	任助理级 5 年		
	大专	见习期满	任员级 3 年	任助理级 5 年	×	×
	中专	见习期满	任员级 5 年	×	×	×

二、外语水平要求

根据《关于深化职称制度改革的意见》文件精神及国家、北京市关于职称外语考试的有关政策调整，结合我校国际化办学要

求和实际情况，对外语水平要求修订如下：

（一）晋升高级职务

1. 教师及专职研究系列

原则上应基本达到国家留学基金资助出国留学的外语合格标准，具备良好的口语交流能力。满足以下条件之一：

（1）达到以下标准，长期有效：参加“全国外语水平考试（WSK）”，达到国家留学基金资助出国留学的外语合格标准，即英语（PETS5）：总成绩 55 分及以上（其中听力 18 分及以上，口试成绩 3 分及以上）、日语/俄语：总成绩 60 分及以上（其中口试成绩 3 分及以上）、德语：总成绩 65 分及以上、法语：总成绩 60 分及以上；或取得 TOEFL 成绩 600 分及以上（网考成绩 95 分及以上）、GRE 成绩 2000 分及以上或 IELTS 成绩 6.5 分及以上。

（2）达到以下标准，有效期 5 年：参加“全国外语水平考试（WSK）”考试，达到英语（PETS5）41 分、日语 45 分、俄语 45 分、德语 49 分、法语 45 分的笔试成绩；或达到 TOEFL 成绩 550 分（网考成绩 80 分）、GRE 成绩 1800 分或 IELTS 成绩 6.0 分。

2. 原按全国职称外语考试成绩等要求的哲学、文学、教育学等学科教师、学生专职辅导员及其他专业技术系列

（1）满足以下条件之一：

① 已达到上述教师及专职研究系列外语水平要求。

② 曾参加全国职称外语相应类别考试，取得 A 级合格证书；中医药和中西医结合专业技术人员曾通过北京市组织的相应级别

的医古文考试。

③ 参加“全国外语水平考试（WSK）”、TOEFL、GRE、IELTS 考试，考试成绩按教师及专职研究系列标准降低 10% 要求。

（2）因政策调整未能及时参加相应外语考试的，作为过渡，2017 年申报时暂不要求外语成绩，通过评审后，保留任职资格，一年内达到相应外语水平要求的，自达到要求的当月起正式任职，否则取消任职资格。

（二）晋升中级职务

各系列晋升中级职务原则上应能掌握并运用一门外语进行专业实践和开展相关工作。

达到晋升高级职称相应外语水平要求的，或曾参加全国职称外语相应类别考试取得 B 级合格证书的（中医药和中西医结合专业技术人员曾通过北京市组织的相应级别医古文考试），视为达到要求。其他合格要求由各单位根据岗位特点具体确定，工作职责中有明确要求外语交流、实践能力的岗位，由各相关单位加强培训、考核。

（三）具备以下条件之一者，可免试外语：

1. 取得全日制外语专业大专及以上学历者。
2. 在国外取得学位者。
3. 曾在免试语种国家连续留学或连续工作 10 个月及以上者。
4. 任现职以来，曾在教育部指定出国留学人员培训部参加

相应语种培训并获得结业证书。

三、出国研修及实践经历要求

学校对教师及专职研究系列的总体要求为：

1. 申报正高级专业技术职务：一般应具有连续 10 个月及以上的出国研修（留学、工作）经历或任现职以来连续 6 个月及以上的出国研修（留学、工作）经历；同时，一般应具有 6 个月及以上重大工程现场/大型企业现场实践经历、或相关部委挂职经历、或专业性社会实践经历等。

2. 申报副高级专业技术职务：一般至少应具有连续 6 个月的出国研修（留学、工作）经历或连续 6 个月的重大工程现场/大型企业现场实践经历、或相关部委挂职经历、或专业性社会实践经历等。

考虑到政策的延续性、学科的差异性以及承担重大项目及重大建设任务的实际需要，对执行上述总体要求暂有困难的学科，按所在学院制定并经学校审批备案的过渡政策执行。

对于年龄满 40 周岁及以上人员，多次出国研修或因公学术性出访经历可累积计算。

附件 2

北京交通大学教学为主型教师职务评聘办法(试行)

根据中共中央国务院《关于深化职称制度改革的意见》《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》等文件精神,为推进我校教师晋升与考核评价制度改革,完善人才分类评价,拓展全校性公共课和公共基础课教师职业发展通道,特制定本办法。

一、基本原则

1. 教学为主型教师设教授、副教授职务,主要设置在承担大量全校性公共课和大面积公共基础课教学的系(基地、中心、团队)(所涉及课程按教务处、研究生院认定的范围为准),面向长期坚持在全校性公共课和公共基础课教学一线工作的教师,2013年及以后签订“非升即走”合同的教师,原则上不能申报教学为主型教师岗位。

2. 坚持“德才兼备、以德为先”,严格实施师德一票否决制。申请人应热爱教育事业,具有高度事业心、责任感,严于律己、为人师表,有良好思想政治素质、职业道德和学术道德。

3. 突出教学工作实绩和质量效果导向。教学为主型岗位受聘教师应长期在教学一线工作,承担大量教学工作,具有丰富教学实践经验和较高专业水平,教学效果优秀、育人成效突出,在教育教学改革、教学建设方面取得丰富成果,在校内外产生示范

性效果，在行业内具有一定影响力。

4. 加强聘后管理。各相关学院应明确教学为主型教师岗位履职要求和任期目标，签订合同任务书，岗位考核以教学工作态度、实际承担教学工作量、教学工作业绩、效果以及人才培养质量为主要依据，严格考核。

二、晋升申报条件

教授、副教授晋升申报条件见附表 1、附表 2。

三、上岗后履职考核基本要求

1. 教授（教学为主型）

（1）聘期内，每年至少承担课堂教学总学时数 240 学时，其中承担全校性公共课或大面积公共基础课的学时数合计不少于 192 学时。教学效果良好，应保持校“优秀主讲教师”称号或获得校“教学标兵称号”，教学评价结果保持在全院教师的前 30%。聘期内主持建设一门主干课程。

（2）承担教学研究工作的，掌握本学科教学发展动态，负责本学科课程体系建设，培养并提高青年教师的教学能力。

（3）作为主要负责人在一流专业建设、视频公开课、资源共享课、国家级规划教材、MOOCs 平台优质课、省部级及以上教学、实践平台（团队）等建设、创新人才培养模式、提高学生实践和创新能力等某些方面取得公认业绩。

（4）承担一定的科学研究工作，并在科学研究方面取得一定成果，能够不断将本学科前沿领域研究成果融入教学内容。聘

期内至少主持 1 项省部级及以上科研或教改项目，在本学科领域核心及以上期刊发表学术论文或教改论文不少于 4 篇。

（5）积极参与社会服务，承担所在院系下达的公共服务任务和其它社会服务性工作。

2. 副教授（教学为主型）

（1）聘期内，每年至少承担课堂教学总学时数 192 学时，其中承担全校性公共课或大面积公共基础课的学时数不少于 144 学时。教学效果良好，应获得并保持校“优秀主讲教师”称号，教学评价结果保持在全院教师的前 30%。聘期内主持或参与建设一门课程。

（2）承担教学研究工作的，掌握本学科教学发展动态，负责或协助开展本学科课程体系建设。

（3）作为骨干参与教学建设，在一流专业建设、视频公开课、资源共享课、国家级规划教材、MOOCs 平台优质课、省部级及以上教学、实践平台（团队）等建设、创新人才培养模式、提高学生实践和创新能力等某些方面取得公认业绩。

（4）承担一定的科学研究工作，能够将本学科前沿领域研究成果融入教学内容。聘期内在本学科领域核心及以上期刊发表学术论文或教改论文不少于 2 篇。

（5）承担所在院系下达的公共服务任务和其它社会服务性工作。

四、其他

本办法为学校制定的教学为主型教师职务评聘指导意见。

相关学院应根据本指导意见，结合学科、专业建设和人才培养任务需要，统筹考虑教师队伍现状，合理设置岗位。

相关学院可根据本学科特点和岗位工作性质，在本办法基础上具体细化、提高和完善，制定本单位晋升申报条件、明确岗位职责和考核要求。学院制定的晋升及考核标准原则上不低于学校要求，应在本单位广泛征求意见，并经学院学术委员会审议、学院党政联席会通过，报学校审批同意后，正式发文实施。

附表: 1. 教学为主型教授职务晋升申报条件

2. 教学为主型副教授职务晋升申报条件

附表 1

教学为主型教授职务晋升申报条件

评价内容	具体要求
基本条件	(1) 符合教师职务晋升任职基本条件 (见《关于开展 2017 年专业技术职务晋升评聘工作的通知》“三、关于申报条件”中的“(一)任职基本条件”)。 (2) 坚持正确育人导向, 遵守教学纪律, 教学过程规范, 近 5 年无教学事故。 (3) 长期承担全校性公共课或大面积公共基础课, 一般担任主讲教师年限 15 年及以上 (获得北京市级及以上教学名师、优秀教师, 或以第一完成人身份获得省部级及以上教学成果一等奖及以上者, 可不受此年限限制)。教学效果好, 获得并保持校“优秀主讲教师称号”或教学评价曾达到全院前 30%, 并长期保持在前 50%。 (4) 如担任硕士研究生导师, 应至少培养 1 名硕士毕业生, 研究生培养质量高。没有硕士学位授予权的学科, 应至少指导 1 名青年教师。 (5) 作为核心成员参与所任课程的规划设计建设。
工作量与业绩要求	任现职以来, 满足以下条件: (1) 教学工作量饱满, 近 5 年, 至少完整地主讲过 2 门及以上课程 (至少 1 门为本科生课), 参与建设一门全校性公共课或大面积公共基础课, 讲授全校性公共课或大面积公共基础课学时数年均一般不少于 192 学时。 (2) 以第一作者身份在北大中文核心期刊及以上级别期刊上发表教学教改论文至少 4 篇。 (3) 以前 5 名身份参加完成国家级教改项目或科研项目 1 项, 或主持完成省部级及以上教改项目或科研项目 1 项; 或主持或以执行负责人身份完成校级重点教改项目 2 项并结题评为优秀。 (4) 主编 (含副主编) 出版所主讲课程的国家级规划教材 1 部; 或编写出版所主讲课程的教材 2 部及以上, 且个人撰写部分累计达 20 万字。
高水平成果与贡献	任现职以来, 所取得的业绩成果, 满足下列 (1) - (10) 项中的 5 项: (1) 以前 5 名身份获得省部级教学、科研成果奖二等奖及以上奖励; 或主持获得校级教学成果一等奖及以上奖励。 (2) 以前 5 名身份参与国家级教学、科研团队建设。 (3) 发表 3 篇高水平论文 (含 A 类学术论文、以第一作者身份发表在 B 类及以上期刊的教改论文、有关部门采纳或被省部级及以上领导批示并发挥积极作用的理论文章和

- | |
|--|
| <p>调研报告），其中高水平学术论文和教改论文至少各 1 篇。</p> <p>（4）担任国家级精品资源共享课、MOOCs 课程负责人或子课程负责人。</p> <p>（5）主持或以执行负责人身份建成省部级及以上精品课程或视频公开课。</p> <p>（6）编写出版所主讲课程的国家级规划教材 2 部及以上；或撰写出版与所教学内容相关的著作，个人撰写部分累计达到 25 万字；或翻译出版与所教学内容相关的著作，累计达到 50 万字。</p> <p>（7）本人指导学生竞赛获全国一等奖及以上 1 次，或全国二等奖及以上 2 次，或省部级一等奖及以上 3 次。</p> <p>（8）获评校级及以上教学名师、优秀教师等相关教育教学荣誉称号。</p> <p>（9）获北京市教学基本功比赛二等奖及以上，或获校教学基本功比赛一等奖。</p> <p>（10）担任全校性公共课或大面积公共基础课的课程负责人 6 年及以上。</p> |
|--|

注：以上论文要求中未特别说明的，应以第一作者或通讯作者、或第二作者（第一作者必须是本人指导的学生）身份发表。

附表 2

教学为主型副教授职务晋升申报条件

评价内容	具体要求
基本条件	(1) 符合教师职务晋升的任职基本条件 (见《关于开展 2017 年专业技术职务晋升聘任工作的通知》“三、关于申报条件”中的“(一)任职基本条件”)。 (2) 坚持正确育人导向, 遵守教学纪律, 教学过程规范, 近 5 年无教学事故。 (3) 长期承担全校性公共课或大面积公共基础课, 担任主讲教师 10 年及以上 (获得北京市级及以上教学名师、优秀教师, 或以第一完成人身份获得省部级及以上教学成果二等奖及以上者, 可不受此年限限制)。教学效果好, 曾获得校“优秀主讲教师”称号或教学评价曾达到全院前 30%, 并长期保持在前 50%。 (4) 作为骨干成员参加所任课程的建设工作。
工作量与业绩要求	任现职以来, 满足以下条件: (1) 教学工作量饱满, 近 5 年, 讲授全校性公共课或大面积公共基础课学时数年均一般不少于 144 学时。 (2) 以第一作者身份在北大中文核心期刊及以上级别期刊上发表教学教改论文至少 2 篇。 (3) 以前 5 名的身份参与完成省部级及以上教改或科研项目; 或主持完成过校级教改项目 2 项。 (4) 主编 (含副主编) 出版所主讲课程的教材 1 部; 或参编出版所主讲课程的教材, 且个人撰写部分累计达到 10 万字。
高水平成果与贡献	任现职以来, 所取得的业绩成果, 满足下列 (1) - (9) 项中的 4 项: (1) 以前 5 名身份获得省部级及以上教学、科研成果奖; 或以前 2 名身份获得校级教学成果一等奖 2 项; 或主持获得校级教学成果二等奖及以上 1 项。 (2) 发表 2 篇高水平论文 (含 A 类学术论文、以第一作者身份发表在 B 类及以上期刊的教改论文、有关部门采纳或被省部级及以上领导批示并发挥积极作用的理论文章和调研报告), 其中至少 1 篇高水平学术论文。 (3) 以骨干教师身份承担省部级精品课程或视频公开课或国家级精品资源共享课建设任务。 (4) 以骨干教师身份完成 1 门精品课程或视频公开课课程建设, 或担任精品课程或视频公开课课程主讲人。

	(5) 编写出版所主讲课程的国家级规划教材，且个人撰写部分累计达到 10 万字；或编写出版所主讲课程的教材 2 部，个人撰写部分累计达到 15 万字；或撰写出版与所教学内容相关的著作，个人撰写部分累计达到 15 万字；或翻译出版与所教学内容相关的著作，累计达到 30 万字。 (6) 本人指导学生竞赛获全国二等奖及以上 1 次或省部级一等奖及以上 2 次。 (7) 获评校级及以上教学名师、优秀教师等相关教育教学荣誉称号。 (8) 在北京市教学基本功比赛中获奖，或获校教学基本功比赛二等奖及以上。 (9) 担任全校性公共课或大面积公共基础课的课程负责人 4 年及以上。
--	---

注：以上论文要求中未特别说明的，应第一作者或通讯作者、或第二作者（第一作者必须是本人指导的学生）身份发表。

2017 年关于思想政治工作和党务、行政管理人员 初、中级专业技术职务的认定细则

一、适用范围

在我校管理岗位上从事思想政治工作、党务工作、行政工作的人员（不含学生专职辅导员）中，因 2007 年至本文件发布前学校实施管理职员制，未进行中级及以下专业技术职务（以下简称“职称”）评定，而不具备相应初级、中级职称的人员（截至本文件发布之日，在职在岗的事业编人员或学校核定岗位限额内经人事处审批的聘用制人员）。

二、职称认定条件及规则

1. 所涉及人员按教育管理研究系列进行认定。

2. 本文件实施前未评定过职称的，按以下条件认定初级或中级职称；本文件实施前已经过学校认定或评定初级职称的，承认现状，在此基础上按以下条件认定中级职称。

（1）符合师德师风与思想政治素质要求、履职条件，见《关于开展 2017 年专业技术职务晋升评聘工作的通知》。

（2）比照其他专业技术各系列职称评定基本资格条件要求，设定学历学位及工作年限条件，见附表 1。

3. 经学校审定，符合初级或中级职称认定条件的，其初级

或中级职称任职时间统一认定为 2017 年 12 月。

三、认定程序

认定工作由学校统一组织开展，经个人申请并如实填写《初/中级职称认定审批表》、二级单位进行审查推荐、党组织考察，公示无异议后，报学校统一认定。

经学校审定，符合中级职称认定条件的，认定助理研究员（中级）职称，不再对其初级称职进行认定；符合初级职称认定条件的，认定为研究实习员（助理级）职称。

四、关于认定后的职称晋升

经学校认定初级或中级职称后，符合附表 2 所示学历学位、工作年限条件且符合相应职称业绩申报条件的，自 2018 年起可申请晋升高一级职称（思想政治工作和党务工作人员可选择按“思想政治工作和党务工作类教师”或“教育管理研究”两个系列之一晋升，行政管理人员按“教育管理研究”系列晋升），2018 年至 2021 年期间申报时，业绩统计范围按附表 2 所示，2022 年及以后申报时，按“任现职称时间以来”取得的业绩进行统计。

五、其他说明

1. 本文中所有涉及“管理岗位工作年限”，指入职我校后在思想政治工作、党务工作、行政工作管理岗位上的工作年限；由校内专业技术岗位转为管理岗位的，专业技术岗位工作时间可视同。

2. 本文中“工作年限”的计算方法为“年减年”。全日制攻

读学位期间不计工作年限。

3. 认定职称后，事业编人员的国拨工资按职称和管理职级两者比较取高兑现，其他校内工资仍按原受聘管理岗位兑现，涉及待遇调整的，自认定之日的下月起进行兑现。聘用制人员仍按聘用制人员管理规定执行。

4. 本细则由人事处负责解释。

附表：1. 职称认定的学历学位及工作年限条件

2. 认定后参评高一级职称的学历学位、工作年限条件
及业绩统计范围

附表 1

职称认定的学历学位及工作年限条件

认定职称 学历学位	未认定或评定过职称的		已具备初级职称的
	研究实习员（助理级）	助理研究员（中级）	助理研究员（中级）
获博士学位后		受聘管理岗	受聘管理岗
获硕士学位后	受聘管理岗	在管理岗位工作 3 年	任助理级 3 年
获研究生班学历后	受聘管理岗	在管理岗位工作 4 年	任助理级 4 年
获双学位后	在管理岗位工作 1 年 （见习期满转正后）	在管理岗位工作 5 年	任助理级 4 年
获本科学历后	在管理岗位工作 1 年 （见习期满转正后）	在管理岗位工作 6 年	任助理级 5 年
获大专学历后	在管理岗位工作 4 年	在管理岗位工作 9 年	任助理级 5 年
获中专学历后	在管理岗位工作 6 年	×	×

附表 2

认定后参评高一级职称的学历学位、工作年限条件 及业绩统计范围

职称 学历学位	申报助理研究员（中级）		申报副研究员（副高级）	
	工作年限	业绩统计范围	工作年限	业绩统计范围
获博士学位后			在管理岗位工作 3 年	在管理岗位工作 近 5 年内取得的 业绩（业绩统计 起始点按当年 7 月 1 日）
获硕士学位后	在管理岗位工作 3 年	在管理岗位工作以 来取得的业绩	在管理岗位工作 8 年	
获研究生班学历后	在管理岗位工作 4 年	在管理岗位工作以 来取得的业绩	在管理岗位工作 9 年	
获双学位后	在管理岗位工作 5 年	见习期满转正后取 得的业绩	在管理岗位工作 10 年	
获本科学历后	在管理岗位工作 6 年	见习期满转正后取 得的业绩	在管理岗位工作 11 年	
获大专学历后	在管理岗位工作 9 年	在管理岗位工作第 5 年及以后取得的 业绩（业绩统计起 始点按当年 7 月 1 日）	×	×

评聘组织机构和工作程序

一、评聘组织机构

（一）学校校长办公会为全校专业技术职务岗位评聘的终审机构，负责审定最终的聘用名单。学校师资工作领导小组主要对学校评聘工作的总体原则和政策导向、岗位分类与设置以及评聘工作中其他非学术性重要事项或特殊事项等进行咨询、研究和审议。重要事项经师资工作领导小组会审议后报学校党委会研究决定。

（二）人才队伍建设委员会职务岗位评聘工作组

学校学术委员会下设的人才队伍建设委员会中设置教师及其他专业技术类职务岗位评聘工作组、思想政治工作和党务工作队伍职务岗位评聘工作组，负责全校专业技术职务岗位评聘工作的咨询和审议。

教师及其他专业技术类职务岗位评聘工作组主要负责教师系列、专职研究系列、工程技术系列、实验技术系列、图书档案系列、新闻出版系列、会计系列、卫生技术系列等专业技术职务岗位评聘工作的咨询和审议。

思想政治工作和党务工作队伍职务岗位评聘工作组主要负责“思想政治工作和党务工作类教师”系列（含学生专职辅导员）、教育管理研究系列（思想政治工作和党务工作队伍）、教育管理

研究系列（行政管理队伍）等专业技术职务岗位评聘工作的咨询和审议。

（三）学科评议组

1. 教师及专职研究系列

（1）学科评议组职责

各学院设立学科评议组（未专门设置学科评议组的学院，可由学院学术委员会履行学科评议组职责），主要负责对学院教师及专职研究系列专业技术职务岗位申报人进行学术评议和推荐。

（2）学科评议组组成

各学院学科评议组人数一般不少于7人（体育部学科评议组人数不少于5人），教授数超过20名的学院，学科评议组人数一般不少于11人（其中教授数超过35名的学院，学科评议组人数一般不少于15人），人数一般为单数。本学院正高级人数不足时，可聘请校外同行专家为成员。各学科评议组设组长1名，可以设副组长1~2名。

学院学科评议组组长一般不由学院院长或书记担任，学院院长和书记中原则上只能有一人进入学科评议组。学院学科评议组委员名单应报校评聘办公室备案。

学科评议组委员应符合以下基本条件：遵守宪法、法律和法规，学风端正、治学严谨、公道正派；一般应具有正高级专业技术职务，学术造诣高，在本学科或者专业领域具有良好的学术声誉和公认的学术成果；关心学校建设和发展，有参与评聘工作议

事的意愿和能力，能够正常履行职责。

（3）今后，对于交通运输工程、信息与通信工程等多学院共建学科，将探索研究按一级学科跨学院组建学科评议组，由多个共建单位共同对推荐人选进行审议把关，拟于2018年开始执行。

2. 思想政治工作和党务工作队伍、行政管理队伍

（1）学科评议组职责

主要负责对思想政治工作和党务工作队伍、行政管理队伍等专业技术系列职务岗位申报人进行评议和推荐。

（2）学科评议组设置与组成

设立思政党务队伍学科评议组，主要负责“思想政治工作和党务工作类教师”系列（含辅导员）、教育管理研究系列（思想政治工作和党务工作队伍）的评议推荐；设立行政管理队伍学科评议组，主要负责教育管理研究系列（行政管理队伍）的评议推荐。

各学科评议组由相关领域具有高级职务的专家组成，设组长1名。人数一般为单数。

3. 其他专业技术系列

（1）学科评议组职责

主要负责对相应专业技术系列职务岗位申报人进行评议和推荐。

（2）学科评议组设置与组成

工程技术系列、实验技术系列设立联合学科评议组；图书档

案系列、新闻出版系列、会计系列、卫生技术系列分别设立学科评议组。

各学科评议组由相关领域具有高级职务的专家组成，设组长1名。校内具有高级职务的专家人数不足时，由学校聘请校外具有高级职务的同行专家担任，学科评议组组长由校内专家担任。人数一般为单数。

（四）其他专业技术系列评审委员会

1. 其他专业技术系列评审委员会职责

负责审议其他专业技术系列（工程技术系列、实验技术系列、图书档案系列、新闻出版系列、会计系列、卫生技术系列）各学科评议组推荐人选。

2. 其他专业技术系列评审委员会组成

其他专业技术系列评审委员会设主任委员1名，副主任委员若干名，人数一般为单数。

（五）专业技术职务岗位评聘工作小组

各学院设立专业技术职务岗位评聘工作小组（以下简称“岗位评聘小组”），小组一般由各学院班子成员及1~5名同行认可的具有高级职务的专家组成，负责本学院专业技术职务岗位申请人的资格审查、聘用审议和推荐工作，处理本单位有关申诉和异议等，一般由院长担任组长，可以设副组长1名。学院岗位评聘小组名单应报校评聘办公室备案。

二、有关工作制度

人才队伍建设委员会职务岗位评聘工作组、学科评议组、岗位评聘小组、其他专业技术系列评审委员会等评聘组织的有关工作制度如下：

（一）会议召开

会议由主任委员（组长）主持召开，主任委员（组长）因故不能主持会议的，可以委托副主任委员（副组长）或其他评委代为主持。评委一般不得缺席会议，因故不能出席的，须提前向主任委员（组长）请假并说明理由，评委权利不得委托他人代为行使。

会议实际出席人数须达到应出席人数的2/3及以上，方能开会，否则所做决议无效。

会议实行回避制度，在讨论、审议涉及评委本人及其存在血缘关系或婚姻关系人员的事项时，该评委应主动申请或被告知回避。回避人员不计算在应出席人数内。

（二）投票与决议

会议上须投票表决的事项，应在评委们充分审议的基础上进行投票。所做意见、决议由主任委员（组长）签字后生效。

（三）会议记录

评聘组织工作办公室或秘书负责记录会议的组织、进程、研究与讨论的议题、议定的有关事项等，经整理后形成会议纪要。

三、评聘工作程序

专业技术职务岗位评聘工作基本程序如下：

（一）公布岗位。学校评聘办公室统一向校内外公布高级职务岗位设置方案。

（二）个人申报。申报人根据学校文件和通知要求，如实填写申报表格，提供详实的学术成果、业绩贡献的支撑证明材料，一并提交给岗位所在二级单位。

（三）资格审查。从学院申报人员（含教师及其他各系列），由学院岗位评聘小组及相关秘书负责资格审查。对申请人所提供材料真实性、准确性、完备性及符合申报条件情况等经审查，确定是否符合申报条件，明确是否同意推荐。

从校内其他单位申报人员，其符合任职基本条件情况由所在单位进行审查并明确是否同意推荐，其他任职条件由教学管理部门、科技管理部门、人事处等共同负责审查，确定是否符合申报条件。

申报人所在教职工党支部、二级党组织负责对申报人的思想政治表现、师德师风等情况进行考察并明确意见。

（四）材料公示。二级单位将申报人的申报材料向本单位全体师生公示，公示时间不少于5个工作日，对师生提出的异议，二级单位要认真核实，及时处理和反馈。二级单位将同意推荐的申报人名单汇总后，报送校评聘办公室，校评聘办公室将对申报人材料进行全程公示。

（五）人才培养质量评价。申报晋升教授、教学为主型教师高级职务的，须参加由校、院两级教育教学管理部门组织的人才培养质量评价。

（六）同行专家评议。对于申报晋升高级职务的，组织校内外同行专家评议，实行双向匿名送审。

1. 申报晋升教师系列正高级职务、其他各系列高级职务、破格晋升高级职务的，由校评聘办公室负责送审，全部送校外同行专家评审；申报晋升教师系列副高级职务的，由所在学院送审，以送校外同行专家评审为主（对每位申报人，校内评议专家不超过1人）。

2. 申报晋升正高级职务的，应有5名及以上同行专家评议；申报晋升副高级职务的，应有3名及以上同行专家评议。如有超过1/3的参加评议的同行专家认为申报人未达到申报职务岗位要求，为不通过，不能参加后续评聘程序。

3. 凡参加了校内外同行专家评议程序的，计当年申报一次。校内外同行专家评议结果两年有效。

（七）学科评议组评议

1. 学科评议组成员认真学习评聘工作文件及相关要求。

2. 二级单位向教师及专职研究系列学科评议组介绍对申报人资格审查情况、教学评价情况、校内外同行专家评议情况等。校评聘办公室向思政党务队伍学科评议组、行政管理队伍学科评议组、其他专业技术系列学科评议组介绍对申报人资格审查情况、

校内外同行专家评议情况等。

3. 申报人述职。申报各系列高级职务岗位人员，须在学科评议组进行述职、答辩。申报各系列中级及以下职务岗位人员，是否述职、答辩，由学科评议组根据实际情况决定。

4. 学科评议组评委综合考虑申报人的学术水平、业绩贡献、履职能力、发展潜力等，进行认真、充分评议，以无记名投票方式表明意见（意见包括同意、不同意、弃权三种），提出各级职务岗位推荐人选。

（1）对于高级职务岗位申报人，学科评议组先投资格票，得“同意”票数达到出席人数 2/3 的获得推荐资格。对于同一岗位获得推荐资格人数超过设岗数的，针对该岗位再投排序票（以设岗数为限额投“同意”票，按得票多少排序）。

思政党务队伍学科评议组、行政管理队伍学科评议组、其他专业技术系列学科评议组以不超过设岗数为原则提出各职务岗位推荐人选。

（2）对中级及以下职务岗位申报人履行推荐程序，以无记名投票方式投资格票，得票数达到出席人数 2/3 的获得推荐资格。

5. 思政党务队伍学科评议组、行政管理队伍学科评议组、其他专业技术系列学科评议组会后，审议结果进行公示（公示时间不少于 5 个工作日）。无论是否通过后续程序，其他人员均不再递补。

（八）岗位评聘小组审议推荐

1. 审议推荐。学院岗位评聘小组针对教师及专职研究系列各岗位，按学科评议组推荐顺序，就推荐人选师德师风、敬业精神、现岗位履职情况及岗位胜任能力等充分审议后，再以无记名方式投票（意见包括同意、不同意、弃权三种）。按同一岗位拟聘人选不超过设岗数的原则提出各级岗位推荐名单。如出现得“同意”票数未达到出席人数 2/3 的，为不通过，针对这一岗位，可考虑对后序人选进行充分审议并投票；得“同意”票数达到出席人数 2/3 的，作为该岗位的推荐人选。

2. 公示及上报。学院对教师及专职研究系列各岗位推荐人选进行公示，不少于 5 个工作日。在公示前，岗位评聘小组组长须与未通过人员进行沟通，做好解释和思想工作。公示无异议后正式上报校评聘办公室。上报的各岗位推荐人选，无论是否通过后续程序，其他人员均不再递补。

（九）其他专业技术系列评审委员会审议

1. 其他专业技术系列相应学科评议组审议通过的高级职务岗位推荐人选，要在其他专业技术系列评审委员会上述职、答辩。

2. 其他专业技术系列评审委员会充分审议后，以无记名投票方式提出各级岗位推荐人选。得“同意”票数达到出席人数 2/3 的，为通过。

3. 对中级及以下职务岗位在会上以书面材料形式履行审议程序。

4. 审议结果公示（公示时间不少于 5 个工作日）。

（十）人才队伍建设委员会职务评聘工作组审议

1. 教师及其他专业技术类职务岗位评聘工作组审议

（1）对各学院岗位评聘小组会议、其他专业技术系列评审委员会会议之后，公示期内提出的异议情况及其他特殊情况进行审议处理。

（2）工作组听取各学院负责人对本单位教师及专职研究系列评聘情况的汇报（汇报内容包括本单位设岗、审核、评议推荐、异议或申诉处理情况、破格晋升岗位、教授四级岗位人选情况及单位推荐意见），并就有关情况进行问询。

（3）正常晋升教学科研型教授四级岗推荐人选，不再述职，由工作组根据学院汇报情况及所提供的书面材料进行审议，以无记名投票方式（意见包括同意、不同意、弃权三种）提出各级职务岗位拟聘人选，得“同意”票数达到出席人数 2/3 的，为通过。

（4）破格晋升岗位、教学为主型教师、专职研究系列晋升高级职务申报人要向工作组述职。工作组结合述职情况，充分审议后，以无记名投票方式（意见包括同意、不同意、弃权三种）提出各级职务岗位拟聘人选。

先投资格票，得“同意”票数达到出席人数 2/3 的获得推荐资格。对于获得推荐资格人数超过学校岗位限额数的，针对该岗位再投排序票（以学校岗位限额数为限额投“同意”票，按得票多少排序），以不超过学校岗位限额数为原则，确定拟聘人选。

（5）对其他各岗位拟聘人选在会上以书面材料形式履行审

议程序。

(6) 审议结果公示 (公示时间不少于 5 个工作日)。

2. 思想政治工作和党务工作队伍职务岗位评聘工作组审议

(1) 对思政党务队伍学科评议组、行政管理队伍学科评议组会议之后,公示期内提出的异议情况及其他特殊情况进行审议处理。

(2) 思政党务队伍学科评议组、行政管理队伍学科评议组审议通过的高级职务推荐人选,要在工作组会议上述职。

(3) 工作组充分审议后,以无记名投票方式提出拟聘人选。得“同意”票数达到出席人数 2/3 的,为通过。

(4) 对中级及以下职务岗位人选在会上以书面材料形式履行审议程序。

(5) 审议结果公示 (公示时间不少于 5 个工作日)。

(十一) 学校校长办公会审定各类各级职务岗位聘用人员选。

(十二) 公布聘用人员选名单。

(十三) 与受聘人员签订聘用合同。

四、关于校长提名

对于特别优秀人才或做出突出贡献的人才,经校长提名,可直接进行校内外同行专家评议,通过者可直接参加教师及其他专业技术类职务岗位评聘工作组审议。对杰出人才,校长可直接聘用。

五、评聘工作纪律

1. 申报人须如实填写本人的申报材料，并对本人所提交的各类材料和填写内容的真实性、准确性、完备性负责。申报人须认真研读有关文件，如在申报过程中有不清楚事项，应及时向相关部门咨询核准后，再进行填报。评聘过程中，申报人如出现填报不实问题，一经查实，立即终止评聘程序，并视情况给予相应处理。

2. 评聘过程中，申报人员不得以任何形式，向评委专家说情、打招呼等，如出现上述违规情况，一经查实，立即终止评聘程序，并视情况给予相应处理。

3. 各级评聘组织评委和工作人员应当严格遵守评聘工作纪律及保密义务，不得徇私舞弊、收受贿赂，不得外泄评委名单、会议审议过程、会议材料、评委发言情况及评委会认为应当保密的内容等。如出现违纪情况，一经查实，取消评委资格或调离工作岗位，并视情况给予相应处理。

六、关于隔年申报

1. 专业技术职务晋升评聘实行隔年申报制度。当年参加职务晋升未通过评审者，再次申报，原则上应间隔一年。

2. 根据《北京交通大学优秀人才专业技术职务岗位高聘暂行办法》（校人发〔2010〕10号），高聘人员高聘期内可不受隔年申报的限制。

3. 根据《北京交通大学“青年英才培育计划”实施办法》

（校党发〔2013〕30号 校发〔2013〕45号），学校“青年英才培育计划”入选者培育期内，可不受隔年申报的限制。

4. 为体现以人为本，对敬业奉献、工作业绩突出、长期为学校做出贡献，距法定退休年龄不满1年者，申报职务晋升可不受隔年申报的限制。

七、关于申诉异议及处理

对公示的个人申报材料有异议者，在评聘过程中可以通过电子邮件或书面形式向所在学院和学校评聘办公室反映意见。在提出异议时，应同时提供相关证据材料，原则上申诉或举报应以实名形式进行。

对校内各级评议机构执行学校规定或评议程序有异议者，须在各级评议结果公示期内向校职务评聘争议处理办公室（设在纪委监察处）以书面形式实名提出申诉或举报，申诉材料应内容具体、事实清楚，逾期将不再受理。

受理单位应对反映内容具体、事实清楚的，进行登记管理，认真查实，及时给予反馈。

