

北京师范大学

关于印发《北京师范大学岗位设置管理实施暂行办法》 及相关文件的通知

师校发〔2007〕50号

为做好我校岗位设置和聘任的管理实施工作,进一步科学合理配置学校人力资源,推动学校各层次、各系列人才队伍建设工作,根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》(国人部发[2007]59号)和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》(教人[2007]4号)等文件的精神,结合学校的实际情况,特制定《北京师范大学岗位设置管理实施暂行办法》,现将此暂行办法及相关文件予以印发,请各单位遵照执行。

- 附件:
1. 北京师范大学管理岗位设置和聘用实施细则
 2. 北京师范大学教师岗位设置和聘用实施细则
 3. 北京师范大学其他专业技术岗位设置和聘用实施细则
 4. 北京师范大学工勤技能岗位设置和聘用实施细则
 5. 北京师范大学关于首次岗位设置和聘用工作实施若干问题的说明
 6. 北京师范大学岗位设置和聘用工作组织机构

二〇〇七年十一月二十一日

北京师范大学

岗位设置管理实施暂行办法

为做好我校岗位设置和聘任的管理实施工作,进一步科学合理配置学校人力资源,推动学校各层次、各系列人才队伍建设工作,根据人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》(国人部发[2007]59号)和《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》(教人[2007]4号)等文件的精神,结合学校的实际情况,制定本实施暂行办法。

一、岗位设置管理的基本原则

1. 科学设岗,宏观调控。坚持从人才培养、科学研究和社会服务的需要出发,统筹学科建设,兼顾各类人员结构现状,合理确定岗位总量,按照岗位结构比例标准,规范设置各级各类岗位,加强宏观调控和监督管理。

2. 优化结构,精干高效。完善岗位设置分类分级体系,优化人员结构比例,合理配置人力资源,加强高层次人才队伍建设,提高用人质量与用人效益。

3. 按岗聘用,规范管理。以岗位设置为基础,深化聘用制改革,完善人才遴选、使用、评价、激励与保障机制,加强规范管理,促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

4. 严谨工作,平稳推进。严格遵循工作程序,深入调查研究,准确掌握情况,广泛听取多方意见,坚持科学论证,充分考虑现状和现行制度,做好政策之间的衔接和工作的过渡,做到平稳实施、稳步推进。

二、实施范围

学校在册在岗的事业编制教职工适用本办法。

学校管理人员、专业技术人员和工勤技能人员分别纳入相应岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及学校领导人员和其他干部的,按照干部人事管理权限的有关规定执行。

三、岗位总量与结构比例

(一) 岗位总量

根据国家有关部门核定的教职工编制数、现有正式工作人员数和学校工作需要等因素综合确定学校岗位总量。

(二) 岗位类别及结构比例

学校岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别,专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位。

根据岗位设置要求,专业技术岗位不低于学校岗位总量的 70%,其中,教师岗位不低于学校岗位总量的 55%。管理岗位不超过学校岗位总量的 20%。按照后勤社会化的改革方向,逐步减少工勤技能岗位的比例。

(三) 岗位等级及结构比例

1. 专业技术岗位

(1) 专业技术岗位分为 13 个等级,包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分为 7 个等级,其中,正高级岗位分 4 个等级,即一至四级;副高级岗位分 3 个等级,即五至七级。中级岗位分 3 个等级,即八至十级。初级岗位分 3 个等级,即十一至十三级,其中,十三级为员级岗位。专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位,其岗位的设置和聘用执行国家有关规定。

正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的总体控制目标为 2:3:4:1,高级专业技术岗位以教师岗位为主体。专业技术正高级岗位中,二级、三级、四级之间的结构比例控制目标为 2:3:5,首次聘任时原则上按 1:3:6 的比例掌握;副高级岗位中,五级、六级、七级之间的结构比例

为 2:4:4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的比例为 3:4:3；初级岗位中，十一级、十二级岗位之间的比例为 5:5。

(2) 教师岗位分为 12 个等级。教师高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中，正高级岗位包括一至四级，其岗位名称分别为教授一级岗位、教授二级岗位、教授三级岗位、教授四级岗位。副高级岗位包括五至七级，其岗位名称分别为副教授一级岗位、副教授二级岗位、副教授三级岗位。中级岗位分为 3 个等级，即八至十级，其岗位名称分别为讲师一级岗位、讲师二级岗位、讲师三级岗位。初级岗位分为 2 个等级，即十一至十二级，岗位名称分别为助教一级岗位、助教二级岗位。

(3) 其他专业技术岗位分为 12 个等级。其他专业技术高级岗位分为 6 个等级，即二至七级，其中，正高级岗位包括二至四级，副高级岗位包括五至七级。中级岗位分为 3 个等级，即八至十级。初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，其中，十三级是员级岗位。

其他专业技术岗位主要包括：工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位，其专业技术岗位名称根据相关行业指导意见和标准执行，并与学校现行的专业技术职务系列保持一致。

2. 管理岗位

管理岗位分为 9 个等级，即二至十级职员岗位。现行的部级副职、厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位二至十级职员岗位。

管理岗位六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例不超过 35%。其中，五级和六级职员按 1:2 的比例掌握。

3. 工勤技能岗位

工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级。高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。普通工岗位不分等级。

工勤技能一级、二级、三级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例一般为 35%左右，一级、二级技术工岗位总量占工勤技能岗位总量的控制目标为 5%左右。

4. 特设岗位设置

特设岗位是学校根据自身特点、为聘用急需的高层次人才等特殊需要经教育部审核批准、人事部备案设置的工作岗位，属学校非常设岗位。特设岗位的等级根据规定的程序确定。

特设岗位的设置不受学校岗位总量、最高等级和结构比例等的限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

四、岗位聘用

（一）各类岗位聘用基本资格条件

学校各类岗位的聘用基本资格条件依据岗位的职责任务和任职条件确定，其基本资格条件为：

1. 遵守国家宪法和法律；
2. 具有良好的品行操守、职业道德和合作意识；
3. 具备完成岗位任务所需的专业素养、能力或技能条件；
4. 具有适应岗位要求的身体条件；
5. 聘期内年度考核合格。

（二）岗位聘用工作机构

学校成立“岗位设置和聘用领导小组”，负责学校岗位设置和聘用的领导决策工作；成立“专业技术岗位聘用委员会”、“管理岗位和工勤技能岗位聘用委员会”，专业技术岗位聘用委员会负责学校专业技术岗位设岗和岗位聘用的审批工作，管理岗位和工勤技能岗位聘用委员会负责学校管理岗位和工勤技能岗位设岗和岗位聘用的审批工作；成立“岗位设置和聘用工作小组”，具体负责岗位设置和聘用的文件起草、数据测算、工作组织、方案实施等。各院、系（所）等单位成立各单位岗位聘用工作小组，

负责本单位岗位聘用工作的实施。

（三）聘用程序

1. 公布岗位。学校公布岗位及其岗位职责、聘用条件、工资待遇等，实行公开招聘。

2. 申请应聘。应聘者向本单位岗位聘用工作小组提出聘用申请，填报《北京师范大学岗位聘用申请表（专业技术、管理、工勤技能）》。

3. 单位推荐。各院、系（所）等单位岗位聘用工作小组组织对本单位应聘人员的聘用资格和基本条件进行审核。按照竞争上岗、择优聘用的原则，提出拟聘用人员推荐名单。

4. 学校审批。学校岗位聘用委员会讨论通过聘用名单。

5. 结果公示。拟聘用结果确定后学校以适当方式进行公示，公示期为7天。在公示期内有异议者，按程序进行复议，并重新审核。

6. 签约上岗。获得聘用的应聘者须在平等自愿、协商一致的基础上与学校签订岗位聘用合同。合同内容包括岗位职责、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、合同期限、合同变更等内容。

7. 聘期管理。管理岗位和工勤技能岗位聘期一般为四年，专业技术岗位聘期一般为五年。学校可以区别不同系列、不同层次的受聘人员，采取短期、中期和长期合同相结合的管理方式。

聘用考核分为聘期考核和年度考核。聘期考核重点考核岗位职责和工作任务的完成情况，年度考核重点考核以教学工作为主的年度任务完成情况。聘期内年度考核一次不合格者，聘为下一级岗位，两次及以上不合格者，不再续聘。

聘用合同期限内调整岗位的，应当对聘用合同的相关内容做出相应变更。聘用合同的续订和解除按照国家相关法律政策和学校规定执行。

8. 聘用时间。岗位等级的晋升聘用和正高级、副高级、中级、初级岗位之间等级的晋升聘用均于每年的下半年进行。任职时间按年度计算，

岗位工资等相应工资津贴待遇自学校批准的下个月起兑现。

9. 投诉与申诉。学校劳动人事争议调解委员会受理应聘者据理提出的聘用投诉与申诉。投诉与申诉应以书面形式提出，并署真实姓名。该委员会负责投诉与申诉的调查和答复。

10. 回避制度。岗位聘任工作实行回避制度，在岗位聘用和评议工作中凡涉及本人或其直系亲属的，相关人员须主动回避。

五、其他

（一）学校附属中小学和幼儿园的岗位设置工作，在充分考虑教育教学工作需要的基础上，按照现行人事管理办法，参照本暂行办法和有关行业指导意见精神，由学校负责进行岗位设置和人员聘用工作。

（二）本暂行办法包含四项实施细则（见附件1至附件4）。

（三）本暂行办法经2007年11月20日党委常委会原则通过，经教育部批复后执行。

（四）本暂行办法实施中的具体问题由人事处、组织部负责解释。

附件 1:

北京师范大学管理岗位设置和聘用实施细则

一、管理岗位的设置

(一) 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强高校运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。学校管理岗位包括校、院(系、所)以及其他内设机构的管理岗位。

(二) 各单位的管理岗位数量规模原则上按照学校编制与岗位管理的相关规定核定。首次岗位聘用时以现有人员状况为基准,不涉及岗位的增减。

(三) 管理岗位的比例结构

1. 管理岗位分为高级职员岗位、中级职员岗位和初级职员岗位。

2. 高级职员岗位分为 5 个等级,分别对应二至六级职员岗位。四级及以上担任校级领导职务的职员职数,按校级领导班子职数确定;其他四级及以上职员职数,按照干部管理权限和从严从紧的原则确定。

3. 中级职员岗位分为 2 个等级,分别对应七级、八级职员岗位。七级、八级职员岗位数量占管理岗位总量的比例控制在 55%左右。

4. 初级职员岗位分为 2 个等级,分别对应九级、十级职员岗位。九级、十级职员岗位数量占管理岗位总量的比例为 10%左右。

5. 管理岗位一般应具有大学本科及以上文化程度。首次岗位聘用时,七级及以下职员岗位可承认大学专科文化程度。

二、高级职员岗位申报基本资格条件

(一) 二级职员岗位申报基本资格条件
担任部级副职领导职务。

(二) 三级职员岗位申报基本资格条件
担任厅级正职领导职务或担任厅级副职领导职务累计 8 年及以上,主持学校某几方面管理工作,具有较高的理论与政策水平,较强的研究能力、

组织管理能力和解决实际问题的能力，为学校发展做出重要贡献，经本人申请、学校推荐、教育部批准，可以受聘为三级职员岗位。

（三）四级职员岗位申报基本资格条件

担任厅级副职领导职务或担任处级正职领导职务累计 12 年及以上，主持本部门管理工作，具有较高的理论与政策水平，较强的研究能力、组织管理能力和解决实际问题的能力，为学校发展做出重要贡献，经本人申请、学校推荐、教育部批准，可以受聘为四级职员岗位。

（四）五级职员岗位申报基本资格条件

1. 担任处级正职领导职务。

2. 其他人员申请聘用到五级职员岗位须具有较高的政策水平，掌握高校管理工作的理论和方法，具备较强的工作研究能力、公文写作能力和较高的管理能力，承担本部门一个领域的管理业务工作，指导本部门管理人员的工作，管理中取得突出业绩，且具备以下条件之一：

（1）担任处级副职领导职务累计 8 年及以上；

（2）曾任处级副职领导职务且在管理岗位工作累计 20 年及以上；

（3）聘用在六级职员岗位 12 年及以上。

（五）六级职员岗位申报基本资格条件

1. 担任处级副职领导职务。

2. 其他人员申请聘用到六级职员岗位须具有较高的政策水平、较强的工作研究能力、组织管理能力和公文写作能力，能独立负责本部门一方面的管理工作并取得较好业绩，且具备以下条件之一：

（1）在管理岗位上工作累计 16 年及以上；

（2）聘用在七级职员岗位 12 年及以上。

三、中级职员岗位申报基本资格条件

（一）七级职员岗位申报基本资格条件

1. 担任科级正职、主任科员。

2. 其他人员申请聘用到七级职员岗位须具有一定的政策水平，具备基本的工作研究能力、公文写作能力和现代办公技能，能独立开展本部门

某一方面管理工作，有一定的组织管理能力，在工作中取得较好的业绩，并符合以下条件之一：

- (1) 聘用在八级职员岗位满 4 年；
- (2) 具有博士学位且初期工资执行期满；
- (3) 获得硕士学位后在相关岗位工作满 4 年；
- (4) 获得本科学历后在相关岗位工作满 8 年。

(二) 八级职员岗位申报基本资格条件

1. 担任科级副职、副主任科员。

2. 其他人员申请聘用到八级职员岗位须具有一定的政策水平，具备基本的工作研究能力、公文写作能力和现代办公技能，能开展本部门某一方面管理工作，在工作中取得较好的业绩，并符合以下条件之一：

- (1) 聘用在九级职员岗位满 4 年；
- (2) 具有硕士学位且初期工资执行期满；
- (3) 获得本科学历后在相关岗位工作满 4 年。

四、初级职员岗位申报基本资格条件

(一) 九级职员岗位申报基本资格条件

具有基本公文写作能力和现代办公技能，能较好地履行岗位职责，在工作中取得较好业绩，并符合以下条件之一：

1. 担任科员；
2. 在管理岗位工作满 8 年；
3. 聘用十级职员岗位满 8 年。

(二) 十级职员岗位申报基本资格条件

符合十级职员岗位聘用条件。

五、新参加工作人员聘用管理岗位的相关规定

(一) 获得博士学位、硕士学位者，在明确聘用岗位前，执行初期工资。执行初期工资 6 个月（试用期）后，获得博士学位者可申请七级职员岗位，获得硕士学位者可申请八级职员岗位。

(二) 获本科（含获得双学士学位的本科生、研究生班毕业和未获得

硕士学位的研究生) 学历者, 一年见习期满后申请九级职员岗位。

六、相关说明

(一) 关于同时在两类岗位任职问题的说明

1. 根据事业单位聘用人员不得同时在两类岗位上任职的精神, 学校应按照从严控制、规范管理的原则, 对确因需要兼任的, 按干部人事管理权限批准确定, 并严格控制比例。同时应明确具有相应专业技术水平条件要求的管理岗位, 对经批准同时在专业技术岗位和管理岗位任职的人员, 应按其执行的岗位工资系列, 占相应的岗位职数。

2. 管理岗位担任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工资人员, 原则上应以五级及以上职员为主。

3. 同时兼任教师岗位和管理岗位人员聘用教师岗位按附件二的相关聘用条件执行。

(二) 其他说明

1. 管理职员原则上不得越级聘用。

2. 确因工作需要, 由专业技术岗位交流到管理岗位的人员, 可根据干部人事管理权限和本人条件, 直接聘用到相应的管理岗位。

3. 调入我校人员按其本人基本情况, 参照我校同类人员聘用条件, 重新确定岗位等级。

附件 2:

北京师范大学教师岗位设置和聘用实施细则

一、教师岗位的设置

教师岗位指从事教育教学、人才培养和科学研究工作，具备相应能力水平要求的专业技术岗位。

(一) 教师岗位的设置原则

1. 教师岗位的设置应以教学科研任务和学科建设为依据，保障教育教学、科学研究和学科建设的正常运行和发展需要。既要兼顾重点学科和一般学科的建设需要，又要兼顾基础学科和新兴学科的建设需要。既要兼顾教育教学和科学研究的需要，又要兼顾基础公共教学和专业教学的需要。

2. 岗位设置保持相对稳定。设岗方案确定后，各院、系（所）的岗位数在一段时间内保持不变，不随人员的流动而增减。对确有真才实学、成绩显著、贡献突出、岗位急需且符合破格条件的教师，可以根据有关规定破格聘用。

3. 聘用教师岗位须具有高等学校教师资格。教授、副教授、讲师和助教等教师岗位之间晋升的基本条件执行现行的教师专业技术职务聘任有关规定。

(二) 教师岗位分类与比例结构

1. 根据教师在教学、科研和实验等方面所侧重承担的主要工作任务和工作职责，在教师岗位中设置教学为主型岗位、教学科研并重型岗位、科研为主型岗位和实验教学型岗位。其中，教学为主型岗位占教师岗位的比例为 20%左右，主要面向承担艺术、体育、外语、两课等学科或领域中术科和全校基础课教学的教学人员；科研为主型岗位占教师岗位的比例为 5%左右，主要面向在省部级及以上实验室、实验中心和研究院（所）承担科研任务的人员，具体任职条件、工作职责和考核指标待首次聘用后制定；

实验教学型岗位指在教学科研单位承担教学科研工作的工程实验岗位,与在机关部处、公共服务中心和院、系(所)承担设备保障、仪器运行维护和公共服务工作的工程实验岗位相互区别。

教师正高级岗位包括教授、研究员、教授级高级工程师、教授级高级实验师等教学科研并重、科研、工程、实验等类型,教师副高级、中级和初级岗位亦包括上述各类型的相应岗位。

2. 各院、系(所)的教师岗位数量原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定核定。首次岗位聘用按现有人员状况确定,不涉及岗位的增减。

二、教师正高级岗位申报基本条件

(一) 教授二级岗位申报基本条件

1. 任教授职务 15 年及以上或聘用教授三级岗位 10 年及以上。履行重要的学科建设与管理职责,作为学科首席教授,在学科建设中发挥关键作用;承担主要的教学科研和人才培养等任务,为学校的发展做出重大贡献;在本学科领域有较高学术造诣和较大的学术影响,取得突出的学术成就;近 5 年年度考核合格。

满足下列一类条件者,任教授职务年限可为 10 年或聘用教授三级岗位年限可为 5 年;满足下列两类条件者,任教授职务年限可为 5 年或聘用教授四级岗位年限可为 5 年:

(1) 教学科研获奖类:国家级教学成果奖一等奖及以上奖项、国家优秀教材奖(现更名为全国普通高等教育精品教材)一等奖及以上奖项、国家图书奖;理科:国家科学技术奖(含自然科学奖、发明奖及科技进步奖)二等奖及以上奖项、北京市自然科学研究成果奖特等奖;文科:国家社科基金项目优秀成果奖二等奖及以上奖项、中国高校人文社会科学研究成果奖一等奖及以上奖项、北京市哲学社会科学研究成果奖特等奖、中宣部“五个一工程”奖一等奖及以上奖项;

(2) 教学科研项目类:国家级精品课程负责人;理科:担任国家重大与重点科学研究计划项目首席科学家或专家组负责人、国家重点基础研

究发展规划项目（“973”计划）首席科学家或课题负责人、国家高科技研究发展计划（“863”计划）重大与重点课题负责人、国家科技支撑计划重大与重点项目课题负责人、国家科技基础条件建设项目负责人、国家自然科学基金重大或重点项目主持人；文科：国家哲学社会科学（含教育类、军事类、艺术类）基金重大或重点项目主持人、教育部哲学社会科学重大课题攻关项目主持人；

（3）学术兼职类：国务院学科评议组成员、国家重点实验室主任或工程技术中心主任、国家级实验教学示范中心主任、国家级教学团队负责人、教育部人文社科重点研究基地主任、教育部社会科学委员会委员、教育部科学技术委员会委员、教育部教学指导委员会委员、教育部学科专业设置委员会委员、国内一级学会或国外重要学术组织副会长（副理事长）及以上负责人、国家重点基础研究发展规划项目（“973”计划）专家咨询组成员、国家高科技研究发展计划（“863”计划）领域专家组成员；

（4）人才项目类：教育部跨世纪优秀人才计划、百千万人才工程国家级人选、中国青年科学家奖、中国青年科技奖。

2. 受聘为“长江学者奖励计划”特聘教授和讲座教授、入选国家杰出青年科学基金计划、获国家级高等学校教学名师奖且任教授职务5年及以上或聘用教授三级岗位5年及以上者可申请聘用教授二级岗位。

3. 学校学科发展所急需的杰出人才以及海外优秀归国人员，经校长提名、岗位聘用委员会评议认定，可聘用到教授二级岗位。

（二）教授三级岗位申报基本资格条件

1. 任教授职务10年及以上或聘用教授四级岗位10年及以上。承担主要的科学研究和人才培养等任务，作为学术带头人，在学科建设中发挥较大作用，为学校的发展做出较大贡献，在本学科领域有较高学术造诣和一定的学术影响，取得较好的学术成就，近5年年度考核合格。

满足教授二级岗位申报基本资格条件第二条中所列各类条件中任何一类条件或满足下列一类条件者，任教授职务年限可为5年或聘用教授四级岗位年限可为5年：

(1) 教学科研获奖类：获得国家级教学成果奖二等奖、国家优秀教材奖（现更名为全国普通高等教育精品教材）二等奖、教育部高校青年教师奖、北京市高校教学名师奖；理科：北京市自然科学研究成果一等奖；文科：国家社科基金项目研究成果奖二等奖、中国高校人文社会科学研究成果奖二等奖、政府颁发的省部级哲学社会科学研究优秀成果奖一等奖及以上；

(2) 教学科研项目类：主持省部级重大教学、科研项目；

(3) 人才项目类：入选教育部新世纪优秀人才支持计划；

(4) 社会工作类：任教授以来，担任院、系（所）等教学科研单位现正职负责人4年以上，或担任省部级重点实验室或工程技术中心主任。

2. 受聘为“京师学者”特聘教授或聘用在教授岗位后入选国家杰出青年科学基金项目者可申请聘用教授三级岗位。

3. 学校学科发展所急需的杰出人才以及海外优秀归国人员，经校长提名、岗位聘用委员会评议认定，可聘用到教授三级岗位。

(三) 教授四级岗位申报基本资格条件

由我校聘为教授专业技术职务。

三、教师副高级岗位申报基本资格条件

(一) 副教授一级岗位申报基本资格条件

任副教授10年及以上或聘用副教授二级岗位5年及以上，承担重要的教学科研任务，作为学术骨干，在学科建设中发挥重要作用，取得良好的学术成就，近5年年度考核合格，且满足下列诸项条件之一：

(1) 入选教育部新世纪优秀人才支持计划；

(2) 主持省部级及以上教学科研项目或出版学术专著；

(3) 获省部级教学科研成果奖二等奖及以上。

(二) 副教授二级岗位申报基本资格条件

任副教授5年及以上或聘用副教授三级岗位5年及以上，承担较主要的教学科研任务，作为学术团队主要成员，在学科建设中发挥较大作用，取得较好的学术成就，近5年年度考核合格。

（三）副教授三级岗位申报基本资格条件

由我校聘为副教授专业技术职务。

四、教师中级岗位申报基本资格条件

（一）讲师一级岗位申报基本资格条件

1. 任讲师职务 10 年及以上或聘用讲师二级岗位 5 年及以上，完成教学科研任务，工作效果良好，近 5 年年度考核合格。

2. 聘用在讲师岗位后主持省部级教学科研项目或出版学术专著，可申请聘用为讲师一级岗位。

（二）讲师二级岗位申报基本资格条件

任讲师职务 5 年及以上或聘用讲师三级岗位 5 年及以上，教学科研任务饱满，教学效果良好，近 5 年年度考核合格。

（三）讲师三级岗位申报基本资格条件

由我校聘为教师中级专业技术职务。

（四）具有博士学位者，申请教师中级专业技术岗位，可聘用到讲师二级岗位。

五、教师初级岗位申报基本资格条件

（一）助教一级岗位申报基本资格条件

1. 任助教 3 年及以上或任助教二级岗位 3 年及以上；

2. 具有硕士学位者，申请教师初级专业技术岗位，可聘用到助教一级岗位。

（二）助教二级岗位申报基本资格条件

具有本科学历者，申请教师初级专业技术职务，可聘用到助教二级岗位。

六、引进人才、调入教师的岗位聘用

（一）执行国家和学校人才项目的高层次人才，在其项目结束正式调入我校时，由学校组织岗位聘任委员会对其履行合合同等情况进行考核，并根据考核结果确定其聘用的岗位等级。

（二）引进的高层次人才，学校将综合考察其学术成就、影响和资历，

参照其调入我校前在国内外从事相关专业技术工作的经历,根据校内外同行专家的学术评价,经校长提名、岗位聘用委员会评议认定,确定其聘用的岗位等级。

(三)调入我校的教师按其所具备的专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力,参照我校同类人员聘用条件,重新确定岗位等级。

七、新参加工作人员聘用教师岗位的相关规定

(一)博士学位获得者于初期工资执行期满后可申请聘用讲师二级岗位。

(二)硕士学位获得者于初期工资执行期满后可申请聘用助教一级岗位。

(三)获大学本科(含获得双学士学位的本科生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生)学历者一年见习期满后可申请聘用助教二级岗位。

八、其他

(一)按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》(教育部令[2006]第24号)的精神,专职辅导员纳入教师岗位系列,并可根据辅导员的条件,确定相应的职员职级。

(二)聘期内,若受聘高一级专业技术职务,其教师岗位等级执行新聘岗位层级的最低级,即教授四级岗位、副教授三级岗位、讲师三级岗位、助教二级岗位。

(三)学校严格控制院、系(所)各单位人员专业技术岗位的结构和比例,对超过规定岗位结构比例的单位,学校将在专业技术职务评聘和岗位聘用中加以调控。

附件 3:

北京师范大学其他专业技术岗位设置和聘用实施细则

一、其他专业技术岗位的设置

(一) 其他专业技术岗位指从事教师工作以外的专业技术工作、具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。

(二) 其他专业技术岗位主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。其中，工程实验岗位主要指在院、系(所)、机关部处、公共服务中心等部门承担设备保障、仪器运行维护和公共服务工作的工程实验岗位，与在教学科研单位承担教学科研工作的工程实验教学科研岗位相区别。

(三) 各单位的其他专业技术岗位原则上按照学校编制与岗位设置管理的相关规定核定。首次岗位聘用以现有人员状况为准，不涉及岗位的增减。

(四) 其他专业技术岗位的正高级、副高级、中级和初级等岗位等级之间的晋升基本条件执行现行的其他专业技术职务聘任有关规定。实行职业资格准入控制的专业技术岗位，其聘用的基本条件应包括国家规定的相关资格准入条件。

二、其他专业技术正高级岗位申报基本资格条件

(一) 正高级二级岗位申报基本资格条件

1. 任正高级职务 15 年及以上或聘用正高级三级岗位 5 年及以上，履行重要的学科建设、管理和服务等职责，为学校的发展做出重大贡献，在本学科领域有较高学术造诣和较大的学术影响，取得突出的学术成就，近 5 年年度考核合格。

满足下列条件之一者，任正高级职务年限可为 10 年或聘用正高级四级岗位年限可为 10 年：

(1) 获得国家级重大教学、科研与管理奖项一等奖及以上；

(2) 主持国家级重大教学、科研项目；

(3) 担任国家重点实验室主任、副主任或工程技术中心主任、副主任、省部级重点实验室主任或工程技术中心主任、教育部文科研究基地负责人、国内一级学会或国外重要学术组织主要负责人（理事长、副理事长或会长、副会长）；

(4) 入选国家杰出青年科学家基金计划、教育部跨世纪优秀人才计划、百千万人才工程国家级人选。

2. 学校发展急需的杰出人才，经校长提名、岗位聘用委员会评议认定，可聘用到正高级二级岗位。

(二) 正高级三级岗位申报基本资格条件

任正高级职务 10 年及以上或聘用正高级四级岗位 10 年及以上，履行关键的学科建设、管理和服务等职责，在本学科领域有较高学术造诣和较大的学术影响，取得较突出的学术成就，为学校的发展做出重要贡献，近 5 年年度考核合格。

满足下列条件之一者，任正高级职务年限可为 5 年或聘用正高级四级岗位年限可为 5 年：

1. 获得国家级重大教学、科研奖项二等奖及以上或省部级奖项一等奖及以上；

2. 主持省部级及以上教学、科研项目；

3. 担任省部级及以上实验室或工程技术中心的主任；

4. 入选教育部新世纪优秀人才支持计划。

(三) 正高级四级岗位申报基本资格条件

由我校聘为其他专业技术正高级职务。

三、其他专业技术副高级岗位申报基本资格条件

(一) 副高级一级岗位申报基本资格条件

任副高级职务 10 年及以上或聘用副高级二级岗位 5 年及以上，承担学科建设、管理和服务等重要任务，出色完成本职岗位工作，成为本学科或领域学术技术团队的核心成员，学术成果突出，为学校的发展做出贡献，

近 5 年年度考核合格并满足下列条件之一：

1. 获得省部级奖项二等奖及以上；
2. 主持省部级及以上教学、科研项目；
3. 在本学科领域核心期刊发表高水平学术论文。

（二）副高级二级岗位申报基本资格条件

任副高级职务 5 年及以上或任副高级三级岗位 5 年及以上，承担学科建设、管理和服务等重要任务，胜任本职岗位工作，成为本学科或领域学术技术团队的主要成员，学术成果显著，近 5 年年度考核合格且满足下列条件之一：

1. 获得校级奖项一等奖及以上；
2. 主持校级及以上教学、科研项目；
3. 在本学科领域核心期刊发表高水平学术论文。

（三）副高级三级岗位申报基本资格条件

由我校聘为其他专业技术副高级职务。

四、其他专业技术中级岗位申报基本资格条件

（一）中级一级岗位申报基本资格条件

任中级职务 10 年及以上或任中级二级岗位 5 年及以上，胜任本岗位工作且工作效果良好，在本学科领域学术期刊发表学术论文，近 5 年年度考核合格。

（二）中级二级岗位申报基本资格条件

任中级职务 5 年及以上或任中级三级岗位 5 年及以上，胜任本岗位工作且工作效果良好，在本学科领域学术期刊发表学术论文，近 5 年年度考核合格。

（三）中级三级岗位申报基本资格条件

由我校聘为其他专业技术中级职务。

（四）具有博士学位、申请其他专业技术中级岗位者，可聘用中级二级岗位。

五、其他专业技术初级岗位申报基本资格条件

（一）初级一级岗位申报基本资格条件

1. 任初级职务 3 年及以上或任初级二级岗位 3 年及以上；
2. 具有硕士学位、申请初级专业技术岗位者，可聘用初级一级岗位。

（二）初级二级岗位聘用申报基本资格条件

具有大学本科（含获得双学士学位的本科生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生）学历、申请初级专业技术职务者，可聘用初级二级岗位。

（三）员级岗位申报基本资格条件

由我校聘为其他专业技术员级职务。

六、调入人员的岗位聘用

调入人员按其所具备的专业技术职务任职基本条件、学术水平和能力，参照我校同类人员聘用条件，重新确定岗位等级。

七、新参加工作人员聘用其他专业技术岗位的相关规定

（一）博士学位获得者于初期工资执行期满后可申请聘用中级二级岗位。

（二）硕士学位获得者于初期工资执行期满后可申请聘用初级一级岗位。

（三）获大学本科（含获得双学士学位的本科生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生）学历者一年见习期满后可申请聘用初级二级岗位；

八、其他

（一）聘期内，若受聘高级一级其他专业技术职务，其专业技术岗位等级执行新聘岗位层级的最低级，即正高四级岗位、副高三级岗位、中级三级岗位、初级二级岗位。

（二）学校严格控制各单位人员其他专业技术岗位的结构和比例，对超过规定岗位结构比例的单位，学校将在其他专业技术职务评聘和岗位聘用中加以调控。

附件 4:

北京师范大学工勤技能岗位设置和聘用实施细则

一、工勤技能岗位的设置

(一) 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。

(二) 学校各级工勤技能岗位的结构比例按国家有关规定和学校实际情况控制总量，原则上一级、二级、三级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例为 35%左右，一级、二级岗位总量占工勤技能岗位总量的比例为 5%左右。

(三) 工勤技能一级、二级岗位主要在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等技能水平要求较高的领域设置。

二、技术工岗位的申报基本资格条件

(一) 技术工一级岗位申报基本资格条件

取得现工种高级技师职业资格证书，胜任本职工作，近五年年度考核合格，并满足下列条件之一：

1. 聘用现工种技师岗位后，连续从事本职业工作满 5 年；
2. 聘用技师岗位满 5 年，且工龄满 28 年。

(二) 技术工二级岗位申报基本资格条件

取得现工种技师职业资格证书，胜任本职工作，近五年年度考核合格，并满足下列条件之一：

1. 聘用现工种高级工岗位后，连续从事本职业工作满 8 年；
2. 聘用高级工岗位满 5 年，且工龄满 25 年。

(三) 技术工三级岗位申报基本资格条件

取得现工种高级工职业资格证书，胜任本职工作，近五年年度考核合格，并满足下列条件之一：

1. 聘用现工种中级工岗位后，连续从事本职业工作满 7 年；

2. 聘用中级工岗位满5年，且工龄满20年。

（四）技术工四级岗位申报基本资格条件

取得现工种中级工职业资格证书，胜任本职工作，近五年年度考核合格，并满足下列条件之一：

1. 聘用现工种初级工岗位后，连续从事本职业工作满5年；
2. 聘用初级工岗位满5年，且工龄满10年；
3. 未取得初级工证书，从事本职业工作满10年；
4. 未取得初级工证书，从事本职业工作满5年且工龄满15年。

（五）技术工五级岗位申报基本资格条件

取得初级工证书，胜任本职工作，近五年年度考核合格，并从事本职业工作满2年。

三、普通工岗位的申报基本资格条件

聘用为普通工岗位。

四、相关规定

（一）学校将严格控制技术工三级及以上岗位的结构比例，规范职业资格考评或考核审批程序，以利于工勤技能队伍的有序发展。

（二）首次进行工勤技能岗位聘用时，以人员现有状况为依据，暂不涉及岗位增减。学校现有技师、高级工、中级工、初级工和普通工，分别聘用到技术工二至五级岗位和普通工岗位。

附件 5:

北京师范大学 关于首次岗位设置和聘用工作实施若干问题的说明

为确保我校首次岗位聘用工作的顺利进行，现根据学校的实际情况，对《北京师范大学岗位设置管理实施暂行办法》作出补充说明。

一、岗位设置管理范围和岗位比例掌握问题

第一条 《北京师范大学岗位设置管理实施暂行办法》(以下简称《暂行办法》)中涉及的岗位设置管理的人员范围为我校在职在册的正式事业编制人员。凡人事关系(包括工资关系)不在我校的人员其岗位的定级由原单位负责实施，待人事关系转入我校后再根据具体情况按程序确定聘用岗位的相应类别和等级。

第二条 首次聘用时专业技术岗位系列各等级的各项比例由学校统一掌握，凡符合《暂行办法》规定的申报基本资格条件者经规定程序审核确认即聘用到相应等级的岗位。

第三条 考虑到学校的具体工作安排，首次聘用时现任处级正职者(或相当于正处级别)对应聘用五级职员岗位、现任处级副职者(或相当于副处级别)对应聘用六级职员岗位。凡符合《暂行办法》规定的七级及以下职员岗位申报基本资格条件者经规定程序审核确认后即聘用到相应级别的职员岗位。

二、各类岗位申报基本资格条件的确定问题

第四条 《暂行办法》中所规定的各类各级岗位申报基本资格条件，是申请人员申请相应岗位的资格依据，具备相应资格的各类申请人员需按相关程序通过竞聘获聘相应等级的岗位。

第五条 除专门说明外，《暂行办法》中岗位申报基本资格条件所规定的教学科研获奖均以岗位申请人为第一完成人和以北京师范大学为前二位完成单位，教学科研项目均以岗位申请人为主持人。岗位申请人所获

奖励、主持教学科研项目、入选人才计划和学术等兼职均应是其任现岗位或职务以来所取得，并且所有事项在申请岗位时只能使用一次。首次聘用时，所有事项的截止日期为 2007 年 10 月 31 日。

第六条 《暂行办法》中所涉及的首次聘用时各类人员职务或岗位任职聘用年限的计算下限为 2007 年。职务任职或岗位聘用年限的具体计算方法为 2007 年减去任职或聘用的当年年数。

三、管理岗位的聘用问题

第七条 按照文件规定，事业单位聘用人员原则上不得同时在两类岗位上任职。学校机关部处所有管理岗位原则上不得由已受聘专业技术岗位的人员兼任。确因需要和工作业务要求，学校机关部分部处正职领导岗位需由受聘教师系列正高级岗位教学科研人员兼任的，具体岗位由学校党委常委会研究决定，并严格控制比例。除此以外，受聘专业技术岗位人员若应聘机关管理岗位，一旦受聘须由相应岗位转为管理岗位，在聘用期间专职从事管理工作。

第八条 按照“制度入轨、平稳过渡、逐步到位、规范管理”的原则，岗位设置到位后，管理人员一律纳入教育管理职员岗位系列管理，按规定聘用到各级职员岗位。自 2008 年始，聘用到管理岗位人员除五级及以上职员外，原则上不再评定教育管理专业技术职称。

第九条 遵循“新人新办法、老人老办法”的原则，凡已在 2006 年岗位工资套改中因具有专业技术职称而选择就高执行专业技术岗位工资的管理人员在岗位设置后首次聘用时，可以再次选择保留现岗位工资系列。在此期间，相应的薪级工资可按规定程序晋级，但岗位工资的等级不再变更，校内岗位津贴按所聘用的管理岗位职级执行。待这些人员的职务或职级发生变化，其管理岗位工资达到或高于原工资时，回归管理岗位工资系列。

四、专职学生工作辅导员的岗位聘用问题

第十条 按照教育部文件规定并根据学校的实际情况，我校专职从事学生政治思想工作管理的管理人员和专职学生辅导员纳入教师岗位系列，

可聘用专业技术系列，也可聘用管理职员岗位系列。兼职从事学生工作的人员只能聘用教师岗位系列。

五、工勤技能岗位的聘用问题

第十一条 工勤技能岗位的聘用按照维持现状，立足需要，规范管理，逐步到位的原则执行。首次聘用凡符合《暂行办法》规定的工勤技能岗位申报基本资格条件的工勤人员经规定程序审核确认后即可聘用到相应级别的工勤技能岗位，不涉及身份的转变问题。首次聘用时，暂不增设工勤技能二级及以上岗位。

六、岗位聘用聘期和岗位工资的计算问题

第十二条 凡岗位等级发生变动者，其岗位聘期重新起算。已任专业技术岗位正高、副高、中级、初级职务者聘用到四级、七级、十级、十二级岗位，其聘期继续执行现已聘岗位的聘期。其他系列岗位参照此规定执行。

第十三条 按照文件规定，新的岗位工资从岗位设置到位的下个月起计发。

第十四条 2006年7月至岗位设置到位时已退休人员可按不实际聘用岗位的形式、在不涉及岗位层级之间晋升的前提下申请相应类别和等级的岗位。若岗位等级变化，学校以补贴的方式补发其2006年7月至退休时的岗位工资差额、重新计算退休金并以补贴的方式补发自退休至重新计算退休费止的退休金差额。

七、首次岗位聘用的程序说明

第十五条 按照教育部文件规定，学校所有人员均须按新的岗位类别和岗位等级重新聘用，填写《北京师范大学岗位聘用申请表（专业技术、管理、工勤技能）》并与学校签订相应的岗位聘用合同。

第十六条 学校重点审核专业技术三级及以上岗位、管理岗位六级及以上岗位和工勤技能岗位二级及以上岗位申请者的材料，其余岗位的申请材料主要由各院、系（所）、各部处负责审核。

附件 6:

北京师范大学岗位设置和聘用工作组织机构

一、岗位设置和聘用领导小组（即人才工作领导小组）

职 责：负责学校岗位设置和聘用的领导决策工作。

组 长：刘川生

成 员：钟秉林 史培军 葛剑平 韩 震 许 燕
张奇伟

二、专业技术岗位聘用委员会（即教师聘任委员会）

职 责：负责专业技术岗位的设岗和岗位聘用的审批工作。

主 任：钟秉林

副主任：史培军

成 员：刘川生 葛剑平 韩 震 陈木法 胡 岗
劳凯声 李晓西 张奇伟 高尚玉 周作宇
潘耀忠 石中英 涂青云

三、管理岗位和工勤技能岗位聘用委员会

职责：负责管理岗位和工勤技能岗位设岗和岗位聘用的审批工作。

主 任：刘川生

副主任：史培军

成 员：钟秉林 唐 伟 王炳林 樊秀萍 许 燕
张奇伟 田 辉 李连江 杜育红 丛 玲
冯保华

四、岗位设置和聘用工作小组

职责：负责岗位设置和聘用的文件起草、数据测算、工作组织、方案实施等。

组 长：史培军

副组长：张奇伟

成 员：李 红 张天文 姜云君 刘 俊 娄安如

李建会 韦 蔚 虞立红 黎红中 王怡德

杨红英 陆兆老 崔 斌 刘 洋

主题词：岗位设置 管理 办法 通知

送：党委书记、副书记，党委常委；校长、副校长。

北京师范大学校长办公室

2007年11月21日印发

共印130份