

中共中国矿业大学委员会文件

中矿委〔2022〕35号

关于印发《中国矿业大学专任教师岗位设置与聘任实施办法》的通知

校纪委、各二级单位党组织、工会、团委、妇委，各有关单位：

《中国矿业大学专任教师岗位设置与聘任实施办法》已经2022年12月2日校党委常委会审议通过，现予印发，请遵照执行。

中共中国矿业大学委员会

2022年12月14日

中国矿业大学专任教师岗位设置与聘任实施办法

根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》和教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》（教师〔2020〕10号）的要求，为进一步完善学校人事制度体系，科学合理配置人力资源，实施人才强校战略，加快推进学校“能源资源特色世界一流大学”建设，依据《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法（试行）》中相关规定，结合学校的实际情况，制定本办法。

一、基本原则

（一）按需设岗，按岗聘用。根据人才培养、科学研究、社会服务需要，对教师岗位设置进行宏观调控，科学设置各类岗位；以岗位设置为基础，深化师资队伍评聘体系改革，聘用符合岗位要求的优秀人才。

（二）师德为先，立德树人。把思想政治素质和职业道德水平摆在教师评价与聘任的首要位置，教书育人工作实绩作为聘期考核与聘任中的重要内容。

（三）优化结构，突出重点。结合学科、专业发展需要，优化师资结构，科学合理配置人力资源，以教学科研为主线，培养更多栋梁之才，向高水平学科和优秀学术群体倾斜，切实加强高层次人才队伍建设。

（四）规范管理，精干高效。深化人事管理制度改革，完

善人才遴选、评价、激励和保障机制，通过政策引导，促进各类人才的自主发展和自我约束，提高用人质量和用人效益。

二、设岗条件及岗位设置

（一）设岗条件

专任教师岗位根据教学、科研、学科建设及其发展需要，结合师资队伍现状进行设置。相关要求如下：

1. 专任教师二级岗位优先设置在高水平学科所在单位和独立运行的国家实验室、全国重点实验室、国家工程（技术）研究中心、国家技术创新中心等。

2. 专任教师三级岗原则上优先面向学科、系（所）、专业负责人等设置。

3. 产业型专任教师岗位原则上设置在独立运行的科研平台。

（二）岗位设置类别及名称

专任教师设教授、研究员、副教授、副研究员、讲师、助理研究员、助教、研究实习员等岗位。其中，教授、研究员为正高级，副教授、副研究员为副高级，讲师、助理研究员为中级，助教、研究实习员为初级。

在专任教师岗位中，正高级设四级（一至四级岗位），副高级设三级（五至七级岗位），中级设三级（八至十级岗位），初级设二级（十一、十二级岗位）。

专任教师高级岗位按照类型可分为教学型、教学科研型、研究型 I 类、研究型 II 类和产业型。

具体对应关系如下：

专任教师岗位类型与名称

岗位级别	岗位名称	岗位类型	岗位等级
正高级	教授	教学型、教学科研型、研究型 I 类	一级、二级、三级、四级
	研究员	研究型 II 类	
		产业型	三级、四级
副高级	副教授	教学型、教学科研型、研究型 I 类	五级、六级、七级
	副研究员	研究型 II 类、产业型	
中级	讲师	不分类型	八级、九级、十级
	助理研究员		
初级	助教		十一级、十二级
	研究实习员		

注：1.研究型 I 类岗位主要面向从事科学研究工作和有一定教学工作量的专任教师设置，可设置在学院和独立运行的科研平台。

2.研究型 II 类岗位主要面向专职从事科学研究工作的专任教师设置，设置在独立运行的科研平台。

（三）岗位聘任与考核方式分类

为体现科学评价、分类管理的原则，按照聘任和考核方式的不同，分为聘期教职岗位、年薪教职岗位和不设聘期教职岗位。

聘期教职岗位为执行三年聘期聘任并进行聘期考核的专任教师设置，该类岗位专任教师需参加相应级别岗位的竞聘，根据岗位推荐条件和岗位职责提交岗位聘任申请表，在聘期结束后按照所聘岗位的职责要求参加聘期考核。

年薪教职岗位为执行年薪制的专任教师设置，主要承担学

科前沿的研究、组建科研团队、引培青年教师等工作，完成引领学校发展核心指标等任务要求。参加聘期聘任，确定岗位级别，不按常规的三年聘期进行考核，但须参加年度考核和按协议要求接受中期考核和聘期考核。

不设聘期教职岗位为发挥传帮带作用、做好本科教学和人才培养工作的老教师设置，对于聘期内退休的教师，可申请不再按聘期聘任，而是按一定岗位级别聘任至退休。期间，根据其自身特长开展课程教学、创新人才培养、指导青年教师、科学研究等工作，但须明确工作职责、考核要求，至少完成学校年度工作量要求，参加年度考核。聘任不设聘期教职岗位期间，不得申请聘任高一级岗位。

（四）岗位基础比例设置

教师岗位中：正高级岗位不超 25%；副高级岗位不超 45%。

1. 教师岗位实行总量控制，其中高级岗位设置参考教育部最新一轮一级学科评估结果进行初步核算，具体是：

A 类学科，高级岗位比例不超 80%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 45%；

B 类学科，高级岗位比例不超 70%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 40%；

C 类学科，高级岗位比例不超 65%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 20%；

其他学科，高级岗位比例不超 55%，其中正高级岗位比例不超过高级岗位数的 15%。

2. 学校在以上岗位的基础上，根据各学科建设需求、各单位现有师资队伍实际状况和发展预留等情况确定高级岗位比例和正高级岗位比例，并按单位下达新聘指标。

3. 学校独立运行的科研平台岗位设置比例原则上依据上级主管部门最新一轮的考核评估结果确定：考核评估优秀和新获批组建的国家级科研平台，其固定编制专任教师岗位按照 A 类学科设置，其他的国家级科研平台按照 B 类学科设置；非国家级科研平台考核评估为优秀的按照 B 类学科设置，其他的按照 C 类学科设置。

4. 学校新进受聘高级岗位的专任教师在第一个专业技术岗位聘期内不占单位专任教师岗位数。

（五）岗位等级比例设置

1. 在正高级岗位中，一级岗位由教育部确定，二级、三级、四级岗位之间的结构比例总体控制目标为 1.7: 3.3: 5。二级岗位由学校确定，三级、四级岗位各单位的控制比例分别为（按单位下达指标）：

A 类学科，三级、四级岗位结构比例为 4.5: 5.5；

B 类学科，三级、四级岗位结构比例为 3.5: 6.5；

其他学科，三级、四级岗位之间的结构比例为 2.5: 7.5。

2. 在副高级岗位中，五级、六级、七级岗位之间的结构比例为 2: 4: 4。

3. 中级岗位中，八级、九级、十级岗位之间的结构比例为 3: 4: 3。

4. 初级岗位中,十一级、十二级岗位之间的结构比例为 5:5。

5. 执行年薪制的专任教师符合相应级别岗位推荐条件的可直接聘任至相应级别岗位,不占所在单位专业技术岗位基数。

(六) 其他

1. 各学院(单位)根据学校核定的专任教师岗位数,结合学科发展规划,制定岗位设置与聘任工作方案,明确岗位职责、聘任条件、聘任程序、考核内容等,报学校审批通过后执行。

2. 各学院(单位)在实施岗位设置与聘任工作时,以激发教师发展的内动力为目标,统筹各学科、专业的发展实际,兼顾教师的长期贡献与业绩成果,协调好各类人员、岗位的关系,做到公平、公正、公开。

三、岗位职责

(一) 基本职责

坚定政治方向,忠诚党的教育事业,贯彻党的教育方针,落实立德树人根本任务;坚持师德师风第一标准,自觉爱国守法,传播优秀文化,坚持言行雅正,潜心教书育人,关心爱护学生;主动承担教学、科研、社会服务等任务,积极参加教学改革、专业与学科建设、公共事务管理;爱校荣校,爱岗敬业,遵守工作纪律,坚守廉洁自律,能够完成所受聘岗位工作。

(二) 具体职责

具体岗位职责以学校当年执行的专任教师岗位聘期岗位职责有关文件为准。

四、聘任推荐条件

我校受聘在专任教师岗位的在职人员均可应聘符合推荐条件的岗位。

（一）基本条件

1. 遵守宪法和法律；
2. 遵守《新时代高校教师职业行为十项准则》，未发生《中国矿业大学教师职业行为负面清单》行为；
3. 具备岗位所需的专业知识、能力、素质条件；
4. 适合岗位要求的身体条件。

（二）各级岗位具体推荐条件

1. 一级岗位

按教育部规定执行。

2. 二级岗位

（1）在学科领域内取得同行公认的突出学术成就，具有较大的学术影响力和较强的学术组织能力，且具备下列条件之一的，可直接聘任专任教师二级岗位：

①聘期或项目执行期内的高层次人才，包括国家“千人计划”创新人才长期项目入选者、教育部长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、“万人计划”的科技创新领军人才入选者；

②曾入选前“①”条所列但目前不在聘期或项目执行期内的高层次人才以及入选国家“万人计划”的教学名师、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才者、文化名家暨“四个

一批”人才，须目前正主持国家级教改或科研项目；

③近五年入选中国科学院或中国工程院院士有效候选人。

(2) 在学科领域内取得同行公认的突出学术成就，具有较大的学术影响力和较强的学术组织能力，受聘正高级岗位六年以上且具备以下条件中 1 条，或受聘正高级岗位并具备以下条件中的 2 条（第①-④条不超过 1 条），可申请聘任专任教师二级岗位：

①现任国务院学科评议组成员；

②现任全国一级学会正、副会长，或全国专业学位教育指导委员会正、副主任，或教育部各专业类教学指导委员会正、副主任；

③曾获得国家七部委“百千万”人才工程国家级人选称号者，须目前正主持国家级教改或科研项目；

④培养期内的江苏省“333 高层次人才培养工程”第一层次培养对象；

⑤近五年获得国家级教学成果奖、国家级优秀教材奖、国家级科学技术奖、教育部高等学校科学研究人文社会科学类优秀成果一等奖、省级教学成果特等奖、省级优秀教材特等奖，均要求排名第 1；

⑥正主持国家重点研发计划项目或课题、国家科技重大专项项目或课题、国家科技基础资源调查专项项目、国家自然科学基金重点及以上等项目（包括联合基金、重大研究计划等）者，或正主持国家社科基金重点项目者，或曾主持完成 2 项及

以上且正主持 1 项国家社科基金一般项目者；

⑦现任国家自然科学基金委员会创新研究群体、教育部优秀创新团队、江苏省双创团队负责人，或国家级科研平台主要负责人；

⑧现任国家级教学团队、国家级课程思政教学研究示范中心、国家级实验教学示范中心、国家级虚拟仿真实验教学中心负责人，或现任国家级专业建设负责人且近五年获国家教学成果奖或国家级优秀教材奖（排名前 3）、省级教学成果奖或省级优秀教材奖一等奖及以上（排名前 2）、二等奖（排名第 1）；

（3）学校急需的优秀人才、特殊人才或为学校发展、人才培养和学科建设做出重大贡献的教师可以根据需要由校长提名，学校岗位聘任与考核工作领导小组讨论通过后，聘任专任教师二级岗位。

3. 三级岗位

（1）受聘正高级岗位且具备二级岗位推荐条件之一，但未受聘二级岗位的，可直接聘任专任教师三级岗位。

（2）在学科领域内取得同行公认具有较大影响力的学术成就或突出学术成果，且受聘正高级岗位且具备以下条件之一的，可直接聘任专任教师三级岗位：

①聘期或项目执行期内的国家级青年优秀人才，包括国家优秀青年科学基金获得者（含海外）、教育部长江学者青年学者项目入选者、国家“万人计划”的青年拔尖人才入选者；

②近五年获评全国优秀教师、全国模范教师、全国教材建

设先进个人、江苏省社科名家、江苏省教学名师者。

(3) 在学科领域内取得同行公认具有较大影响力的学术成就或突出学术成果，且受聘正高级岗位三年及以上且具备下列条件中 1 条，或受聘正高级岗位且具备下列条件中 2 条，可申请聘任专任教师三级岗位：

① 聘期或项目执行期内的江苏省优秀人才，包括江苏特聘教授、江苏省杰出青年基金获得者、江苏省“333 高层次人才培养工程”第二层次培养对象；

② 曾入选前“(2)”中第“①”条国家级青年优秀人才和前第“①”条江苏省优秀人才、但目前不在聘期或项目执行期内的，以及获国务院政府特殊津贴、教育部新世纪优秀人才、江苏省有突出贡献的中青年专家、近三年入选中国高被引学者(爱思唯尔(Elsevier))，须目前正主持国家级科研项目或省部级以上教改项目；

③ 近五年获国家科学技术奖(排名前 2)，或省部级科学技术二等及以上奖励(排名第 1)，或省部级人文社科优秀成果奖(一等奖排名前 2，二等奖排名第 1)，或国家教学成果奖、国家级优秀教材奖(排名前 3)，或省级教学成果奖、省级优秀教材奖(一等奖及以上排名前 2、二等奖排名第 1)；

④ 正主持国家重点研发计划项目或课题，或国家基金委重大项目或课题，或中央军委、科技委纵向国防军工项目(单项合同金额超过 150 万元)，或曾主持完成 1 项及以上且正在主持国家自然科学基金面上项目，或曾主持完成 1 项及以上国家社

科基金项目（不含青年项目），且正在主持省部级及以上社科基金项目（国拨经费不能为零），或主持省级以上教改重点及以上项目；

⑤近三年到账横向科研经费超过 600 万元，且正在主持重要横向科研项目（单项合同金额超过 300 万元）；

⑥现任江苏省高校科技创新团队、江苏省高校哲学社会科学创新团队、江苏高校“青蓝工程”优秀教学团队、省级教学团队等团队项目负责人（排名第 1）；

⑦近三年担任国家级一流专业、国家级课程、国家级课程思政示范课程、国家级规划教材、教育部来华留学生英语授课品牌课、江苏省品牌专业建设、省级课程、省级课程思政示范课程、省级规划教材、省级课程思政教学研究示范中心、江苏省实验教学示范中心负责人（排名第 1），或现任江苏高校优势学科建设工程项目、江苏省重点学科、省级研究生优秀工作站示范基地负责人（排名第 1）；

⑧近三年指导研究生获江苏省优秀博士学位论文；

⑨近三年作为指导教师（排名第 1）指导学生参加“互联网+”、挑战杯、中国大学生工程实践与创新能力大赛等学校认定的“一级甲等”比赛且获得金奖。

（4）受聘专任教师四级岗位 3 个聘期及以上，且近 3 个聘期考核均为完成聘期岗位职责（合格），可申请聘任专任教师三级岗位。

（5）优秀人才、特殊人才或为学校发展、人才培养和学科

建设做出突出贡献的教师可以根据需要由校长提名，学校岗位聘任与考核工作领导小组讨论通过后，聘任为专任教师三级岗位。

4. 四级岗位

受聘正高级岗位期间，认真履行岗位职责，思想品德好，成果突出，为学校发展做出贡献。

5. 五级岗位

受聘副高级三年以上，完成聘期岗位职责（合格），在学科领域内取得一定影响力的学术成就或学术成果，且受聘期间具备以下条件之一，可以推荐专任教师五级岗位：

（1）作为项目负责人正在主持国家自然科学基金或国家社会科学基金项目资助；

（2）现担任省级一流课程建设负责人（排名前2），或近三年主编省级规划教材（排名前2）；

（3）近三年获得全国高校教师教学创新大赛、或全国高校青年教师教学竞赛省级一等奖以上（排名第1）；

（4）培养期内的江苏省“333 高层次人才工程”或江苏高校“青蓝工程”培养对象；

（5）近三年作为主要获奖人（排名前3）获得省部级二等以上的教学成果奖、省级优秀教材奖、科技进步奖、或哲学社会科学优秀成果奖；

（6）近三年作为主要参加人（排名前3）承担省部级及以上级别的项目3项以上；

(7) 近三年作为指导教师(排名第1)指导学生参加“互联网+”、挑战杯、中国大学生工程实践与创新能力大赛等学校认定的“一级甲等”比赛且获得银奖,或中国高等教育学会学科榜单内竞赛项目获得一等奖,或指导研究生获江苏省优秀博硕士学位论文。

6. 六级岗位

受聘副高级岗位期间,完成聘期岗位职责(合格)。

(1) 受聘副高级九年以上可直接推荐专任教师六级岗位;

(2) 受聘副高级岗位以来,在学科领域内取得一定影响力的学术成就或学术成果,且具备以下条件之一,可以推荐专任教师六级岗位:

① 培养期内的江苏省“333 高层次人才工程”或江苏高校“青蓝工程”培养对象;

② 近三年作为主要获奖人(排名前5)获得省部级三等以上的教学成果奖、科技进步奖或哲学社会科学优秀成果奖;

③ 近三年作为主要参加人(排名前3)参加省部级及以上级别的项目;

④ 近三年获得全国高校教师教学创新大赛、或全国高校青年教师教学竞赛省级二等奖以上(排名第1);

⑤ 近三年作为指导教师(排名第1)指导学生参加“互联网+”、挑战杯、中国大学生工程实践与创新能力大赛等学校认定的“一级甲等”比赛且获得国家级奖项,或中国高等教育学会学科榜单内竞赛项目获得二等奖及以上。

7. 七级岗位

受聘副高级岗位期间，认真履行岗位职责，思想品德好，有较强的事业心和责任感，为学校发展做出贡献。

8. 其他岗位

八级至十二级岗位由各学院（单位）根据学校规定的岗位数和岗位等级比例自行制定聘任条件，报学校审定后实行。

（三）相关要求

各学院（单位）结合其具体情况，在不低于学校要求的基础上，制定具体推荐条件，并报学校批准备案。

五、聘任程序

（一）公布岗位、岗位职责和聘任条件；

（二）应聘者提交申请；

（三）设岗单位对应聘者进行资格审查；

（四）学院（单位）聘任组织提出三级以下岗位拟聘人选并予以公示，并向学校推荐二级岗位建议聘任人选；

（五）学校岗位聘任与考核工作领导小组审定二级以上岗位的聘任人选，审核学院（单位）上报的三级以下岗位的拟聘人员名单；

（六）公示拟聘人选；

（七）公布聘任名单，签订聘任合同。

六、聘任期限

（一）聘期教职岗位聘任期限为三年。聘任周期结束后，需重新参加专任教师岗位聘任；聘期内工作岗位类别变化的按

相应职务的基础级别岗位当月聘任，新进教师按学校确定的岗位直接聘任，聘期到学校规定聘任周期结束为止；聘期内达到法定退休年龄的人员，聘任期限自该聘期开始之日起至退休之日止；聘期内的离职人员聘期自开始之日起至离岗之日止。

（二）年薪制教职岗位须参常规聘期聘任，不按常规的三年聘期进行考核，但须参加年度考核和按协议要求接受中期考核和聘期考核。

（三）聘任初级岗位人员不超过两个聘期；聘任中级岗位人员不超过三个聘期。

七、聘期管理及考核

（一）岗位聘任分为聘期聘任和聘期内聘任。聘期聘任指每3年一周期的聘任；聘期内聘任指新进教师的聘任和专业技术基础岗位的新聘，专业技术基础岗位新聘每年进行一次，且只能晋升至高一级教师岗位中的基础级岗位（四级、七级、十级、十二级）。其中，各单位未制定推荐条件与职责的岗位（类型和学科），在聘期内新聘时不得聘任该类岗位的申报人员；新聘到教师高级岗位的人员需受聘在该类型（新聘申报的类型和学科）岗位上至少一个完整的聘期。

（二）拟聘专任教师岗位的人员需在平等自愿的基础上竞聘上岗，并按所聘岗位完成相应的聘期岗位职责、参加学校组织的聘期考核。其中聘任专任教师岗位的中层及以上干部，其岗位职责及聘期考核按以下要求执行：

1. 聘任在本单位教师岗位的中层干部及独立运行科研平台

负责人。科研最低工作量、业绩成果按所聘岗位职责要求执行；基本工作量总额、教学最低工作量、课堂教学可减半要求。所有非研究型Ⅱ类岗位每年承担本科生课堂教学不少于32实际学时。

2. 聘任在非本单位教师岗位的中层及以上干部（含学校党政机关、直附属单位等）。如执行管理岗位绩效工资，则只考核管理岗位职责；如执行专业技术岗位基础绩效工资，业绩成果按所聘岗位职责要求执行，基本工作量总额及科研最低工作量可减半要求，教学最低工作量由所聘单位要求。所有非研究型Ⅱ类岗位每年承担本科生课堂教学不少于32实际学时。

（三）由非教师岗位转聘教师岗位的，按照当年执行的教职工校内转岗办法中有关规定执行。

（四）对于出现教师师德失范行为，或者给学校声誉造成不良影响，或者使学校蒙受经济损失等，且被学校或上级部门给予相应处理的教师，视其情节轻重，给予低聘或解聘处理。

（五）在聘任过程中弄虚作假、或违背聘任程序的，一经查实即为无效聘任，并追究相应的责任。

（六）建立科学的考核评估体系，考核应以教师岗位职责为基础，重实绩、重贡献、重学术道德、重团队精神，定性与定量相结合。

（七）聘期内岗位及岗位级别变动的，按照各岗位聘任时间分段折算考核。年薪制教职岗位人员按照不同类型考核要求按协议执行时间分段折算考核。

(八) 岗位聘任要结合上一轮聘期考核结果进行:

1. 聘期考核为完成聘期岗位职责(合格)者在聘任时优先聘任原级别以上岗位,基本完成聘期职责(基本合格)者在聘任时只能聘任原级别及以下岗位,未完成聘期职责(不合格)者在聘任时只能聘任原级别以下岗位。

2. 连续2次聘期考核为基本完成聘期职责(基本合格)者,在聘任时只能聘任原级别以下岗位;连续2次聘期考核为未完成聘期职责(不合格)者,在聘任时学校岗位设置与聘任工作领导小组将依据具体情况对其做出调整岗位、解聘或辞退建议。

八、聘任组织

(一) 学校成立岗位聘任与考核工作领导小组,负责全校各类岗位的设置、聘任、基础岗位新聘、考核等相关工作。

(二) 学院成立以院长、书记为组长,有教师代表参加的岗位设置与聘任工作组织,其他单位成立以单位负责人为组长的岗位设置与聘任工作组织,负责本单位的岗位设置与聘任工作。

九、其他

学校岗位聘任与考核工作领导小组受理岗位聘任期间的申(投)诉事宜。应聘者在公示期内有权就岗位聘任组织决定和工作提出申诉,逾期不予受理。

申诉应以书面形式提出,签署真实姓名,并经所在单位党政负责人同时签署意见后,报送至人力资源部。任何单位或个人不得对申诉人进行打击报复。申诉人应以事实为依据,经查

实，属于诬告者，将予以严肃处理。

本办法自 2023 年 1 月 1 日起执行，原《中国矿业大学岗位设置与聘任实施办法（试行）》（中矿委〔2008〕5 号）中的《中国矿业大学教师岗位设置与聘任实施细则》，及《关于调整教师正高级岗位聘期聘任推荐条件的意见》（中矿委〔2018〕46 号）同时废止，学校其他政策文件若与本办法冲突，以本办法为准。