

关于印发《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》的通知

京人社专技发〔2019〕7号

各市属高等学校、高等职业院校、成人院校人事部门，市委、区委党校、社会主义学院人事部门，各区人力资源和社会保障局，各有关单位人事（干部）处：

为贯彻落实《关于深化职称制度改革的实施意见》（京办发〔2018〕4号）、《高等学校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）等文件精神，深化高等学校教师职称制度改革，在总结全市试行高等学校教师职务聘任制改革经验的基础上，市人力社保局、市教委修订完善了《北京市高等学校教师职务聘任管理办法》。现印发你们，请遵照执行。

《北京市高等学校教师职务聘任管理办法（试行）》（京人发〔2005〕37号）同时废止。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

2019年1月3日

北京市高等学校教师职务聘任管理办法

第一条 为贯彻落实《关于深化职称制度改革的实施意见》（京办发〔2018〕4号）、《高等学校教师职称评审监管暂行办法》（教师〔2017〕12号）等文件精神，深化高等学校教师职称制度改革，进一步完善高等学校教师职务聘任管理制度，加强高等学校教师职称评审工作监管，推进高等教育改革发展，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称“高等学校教师职务”，是指高等学校教师系列、自然科学研究系列、社会科学研究系列和实验技术系列专业技术职务。

第三条 本办法适用于北京市属普通高等学校、高等职业院校、成人高等学校（以下统称“高等学校”）的教师职务聘任工作。市委、区委党校，民办高等学校可参照本办法执行。

第四条 高等学校教师职务聘任应遵循“按需设岗、科学评价、公平公正、以用为本、能上能下”的原则。

第五条 北京市人力资源和社会保障局（以下简称“市人力社保局”）、北京市教育委员会（以下简称“市教委”）是本市高等学校教师职务聘任工作的综合管理部门，负责高等学校教师职务聘任的政策制定、组织落实、监督检查以及教师职务结构比例的调整。各高等学校主管部门、各区人力资源和社会保障局（以下简称“区人力社保局”）按职责分工，负责本系统、区属高等学校教师职务聘任工作的指导监督。

第六条 高等学校教师职务聘任实行结构比例调控。高等学校根据核定的职称结构比例，按照本市岗位设置有关规定，结合功能定位、发展规划、教学科研任务、专业建设、人才队伍等因素，科学设置教师职务岗位，经高等学校主管部门审核后，报市人力社保局核准备案。

第七条 高等学校应以教师工作的职业属性和岗位职责为基础，结合本校实际，在强化教育教學的基础上，按照教学为主、教学科研为主和社会服务为主等进行分类，在国家规定的学历、学位、任职年限等职称评价基本标准条件基础上，确定不同类别、不同层次教师职务的聘任条件，建立符合实际的职称评审代表作清单。

高等学校还可制定高级职称的破格聘任条件，取得突出业绩和贡献、符合破格聘任条件的高校教师，可直接参加评聘。

第八条 高等学校中经批准兼职、在职创办企业、在岗创业、到企业挂职或开展项目合作、离岗创业的专业技术人员，可按规定参加职称评审，其在创新创业期间取得的业绩作为职称评审、岗位聘用的重要参考依据。

与高等学校建立聘用关系的港澳台地区教师，其在港澳台地区取得的业绩可以作为高校教师职务评聘的参考依据。

第九条 高等学校应成立教师职务聘任委员会（以下简称“聘委会”），负责制定本校教师职务聘任工作实施办法并组织实施。聘委会可按校、院（系、所）分级组建，一般由校、院

（系、所）、学术委员会、人事、教学、科研等部门负责人及教师代表组成，成员不少于 7 人。聘委会主任一般由校、院（系、所）主要领导担任。

第十条 聘委会下设考核组和评议组。

考核组负责对教师的职业道德、从业操守、业务能力、工作业绩和实际贡献进行考核。

评议组负责对教师的学术技术水平和专业能力进行评议。评议组一般应由 5 名及以上本专业领域具有与所评级别相同或较高职务的校内外专家组成。尚不具备独立评议能力的高等学校，可采取全市联合评审的方式对教师进行中级及以上职务的学术评议。

聘委会负责根据考核组和评议组的考核、评议意见，结合岗位职责，提出聘任意见。

第十一条 高等学校教师职务的聘任工作按下列基本程序进行：

（一）发布拟聘岗位信息。高等学校根据岗位设置及岗位空缺情况，发布聘任岗位信息。

（二）应聘人员申请。应聘人员应符合国家规定的高等学校教师职务任职基本条件及本校制定的岗位聘任条件，具备履行应聘岗位职责的教学、科研和实践能力。

（三）考评前公示。聘委会对应聘人员在校内进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

（四）考核、评议。考核组和评议组对应聘人员分别进行考核、评议。评议组进行评议投票时，同意票数达到出席评议的评审专家总数三分之二以上，方可评议通过。

（五）确定拟聘人选。聘委会综合考核、评议意见，结合岗位实际，提出拟聘人选。

（六）验收。市人力社保局会同高等学校主管部门或区人力社保局，对考评程序和结果进行验收。

（七）聘任前公示。聘委会对验收合格的拟聘人选在本单位进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

（八）校、院（系、所）长办公会审定聘任人员。

（九）聘任结果备案。高等学校主管部门、区人力社保局按照职责划分，将聘任结果向市人力社保局备案。

（十）高等学校与受聘人员签订聘用合同，并颁发由市人力社保局统一印制的教师职务聘书。

第十二条 对于高等学校引进的高层次急需紧缺人才，聘委会根据岗位情况提出综合考察评议意见，经学校领导集体研究，并经高等学校主管部门和市人力社保局备案后，可直接聘用。

第十三条 高等学校应于每年 3 月 31 日前，按照管理权限向市人力社保局进行聘任情况和聘任结果备案。聘任过程有关材料档案应妥善留存至少 10 年，保证聘任全程可追溯。

第十四条 岗位聘用实行聘期制，聘用合同期满进行聘期考核。考核合格的，高等学校与受聘人员可按照岗位需要、本人自愿的原则，办理续聘手续，签订新的聘用合同。考核不合格的，高等学校可根据受聘人员与岗位的适用情况，低聘岗位等级直至解除聘用。

第十五条 高等学校教师的岗位工资按照“以岗定薪，岗变薪变”的原则，根据聘用职务确定。

第十六条 高等学校教师职务聘任工作须主动接受人力社保部门、教育行政部门和高等学校主管部门的监督。市人力社保局、市教委、高等学校主管部门及各区人力社保局，按照职责分工，每年对高等学校报送的聘任工作情况等进行核查，并定期开展抽查。根据抽查情况、群众反映或舆情反映较强烈的问题，有针对性地进行专项巡查。

第十七条 高等学校教师职务聘任过程中，如发现应聘人员存在弄虚作假、学术不端等严重失信行为，取消其应聘资格和聘任结果，纳入失信黑名单，按照国家及本市相关规定严肃处理。

第十八条 高等学校因聘任工作把关不严、程序不规范，造成投诉较多、争议较大的，市人力社保局将暂停其自主评审工作，情节严重的收回评审权，并按照国家及本市相关规定处理。

第十九条 完善评审专家遴选机制，对违反评审纪律的评审专家，应及时取消评审专家资格，列入“黑名单”。

第二十条 各级聘任组织工作人员要遵守职业道德和工作纪律，认真履行职责，对应聘人员做出客观、准确的评议。对于在聘任工作中打招呼、牵线搭桥、徇私舞弊、暗箱操作、泄露内部讨论情况或有其他违纪违规行为的，高等学校应将其调离聘任工作岗位，并按照相关规定进行追责；涉嫌违法违纪的，要追究其相应责任。

第二十一条 高等学校应根据本办法制定本校教师职务聘任工作实施细则，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并公示后，按照管理权限报市人力社保局备案。高等学校根据工作需要，对本校聘任工作实施细则进行修订的，也应按照上述程序进行，并在修订完成后一个月内向市人力社保局重新备案。

第二十二条 高等学校教师主系列以外的其他专业技术人员，须通过社会化评审或考试取得相应专业的职称资格后，由高等学校根据岗位需要择优聘任。

第二十三条 本办法由市人力社保局、市教委负责解释。

第二十四条 本办法自2019年1月31日起实施。

【来源：2019年2月25日，北京市人力资源和社会保障局官网】