

中共北京理工大学委员会文件

党发〔2008〕12号



关于印发《北京理工大学 岗位设置管理实施办法》的通知

各分党委（党总支）、直属党支部，各学院、部、处级单位：

《北京理工大学岗位设置管理实施办法》业经2008年6月20日校党委常委会讨论通过，现予印发，请遵照执行。

中共北京理工大学委员会

2008年6月23日

北京理工大学岗位设置管理实施办法

为进一步深化人事制度改革，引进激励机制，合理配置学校人力资源，加强规范管理，促进专业技术、管理和工勤队伍的优化组合，根据《事业单位岗位设置试行办法》（国人部发〔2006〕70号）、《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》（国人部发〔2006〕87号）《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）、《国防科工委所属事业单位岗位设置管理暂行办法》（科工人〔2007〕1544号）《国防科工委关于北京理工大学岗位设置方案的批复》（科工人〔2008〕298号）文件精神，参照《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2007〕4号），结合我校的实际情况，制定本实施办法。

一、岗位设置管理的基本原则

（一）从学校工作和发展需要出发设置各级各类岗位，按照上级文件要求的结构比例规范各级各类岗位，加强宏观调控和监督管理。

（二）通过岗位设置合理配置人力资源，加强高层次人才队伍建设，提高用人质量和用人效益。

（三）以岗位设置为基础，深化聘用制改革，加强规范化管理，促进学校人力资源管理的自主发展和自我约束。

（四）严格遵循工作程序，在首次聘用工作中注重人事政策之间的衔接和聘用工作的过渡，平稳实施。

二、实施范围

学校在岗并且已签订聘用合同的事业编制人员（含 2006 年 7 月至 2008 年 3 月期间退休的事业编制人员）。

学校专业技术人员、管理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、岗位类别设置与结构比例

（一）学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三种类别，其中专业技术岗位又分为教师岗位和其他专业技术岗位。

教师岗位是指设置在信息科学技术学院、宇航科学技术学院、机械与车辆工程学院、材料科学与工程学院、化工与环境学院、生命科学与技术学院、理学院、管理与经济学院、人文社会科学学院、设计艺术学院、软件学院、计算机科学技术学院、外国语学院、体育部等十四个教学科研单位和经学校批准在各单位设立的从事教育教学、人才培养和科学研究等工作，具有相应的能力和水平要求的专业技术职务岗位。

其他专业技术岗位主要包括工程实验、教育管理、图书资料、档案管理、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括校、院（系）以及其他内设机构的管理岗位。

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) 三类岗位的结构比例：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。

四、岗位总量和岗位等级设置及结构比例

(一) 学校岗位总量

根据国家有关部门核定的教职工编制数、现有正式在岗教职工数和学校工作需要等因素综合确定学校岗位总量并充分考虑未来几年学校的可持续发展需要，岗位总量不超过现学校编制数。

(二) 专业技术岗位等级设置及结构比例

专业技术岗位分为 13 个等级。其中专业技术职务正高级岗位分 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。考虑到学校聘用专业技术人员的基本条件，暂不设专技十三级岗位（员级岗位）。

专业技术一级岗位属国家专设的特级岗位，其人员的确定按国家有关规定执行。

我校正高级、副高级、中级和初级专业技术岗位比例的最高控制目标原则上为 2: 3: 4: 1。正高级岗位中，二级、三级、四级的结构比例控制目标为 2: 3: 5；副高级岗位中，五级、六级、七级岗位的比例控制目标为 2: 4: 4；中级岗位中，八级、九级、十级岗位的比例为 3: 4: 3；初级岗位中，十一级、十二级岗位的比例

为 5: 5。根据国防科工委要求， 我校首次进行岗位设置和岗位聘用， 各级岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例， 留有一定比例的空岗用于今后选拔和吸引高层次人才， 保证学校的可持续发展。其他专业技术二、 三、 四级岗位的结构比例应低于教师同级岗位的比例结构。

（三）管理岗位等级设置及结构比例

管理岗位分为九个等级， 即二至十级职员。 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。 考虑到我校聘用管理人员的基本条件， 暂不设管理十级办事员岗位。

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、 六级职员岗位的比例控制目标为 1: 2。

（四）工勤技能岗位等级设置及结构比例

工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位， 考虑到学校聘用工勤人员的基本条件， 暂不设普通工岗位。 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。

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不超过 50%， 一级、 二级技术工岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例控制在 5%左右。

（五）特设岗位设置

特设岗位是学校根据事业发展聘用急需的高层次人才的特殊需

要，经批准设置的工作岗位，属于学校非常设岗位。特设岗位不受学校岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按照管理权限予以核销。

五、岗位聘用

（一）各类岗位聘用的基本条件

学校各类岗位聘用的基本条件主要根据岗位的职责任务以及对应聘人员的任职要求确定。三类岗位基本任职条件为：

1. 遵守国家宪法和法律；
2. 具有良好的品行操守和职业道德；
3. 满足岗位所需的专业、能力或技能条件；
4. 适应岗位要求的身體条件。

各级各类岗位的申报和聘用的业务条件参照本办法中四个附件的相关规定执行。

（二）聘用组织和工作机构

1. 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过程中的领导工作；学校成立岗位设置和聘用工作小组，负责学校岗位设置和聘用工作相关文件的起草、工作组织、审核各级聘用委员会上报的岗位设置和聘用方案等工作；工作小组下设岗位设置和聘用工作办公室，负责组织实施岗位聘用工作，办公室设在人事处。

2. 学校分别成立校“专业技术岗位聘用委员会”和“管理和工勤技能岗位聘用委员会”。校专业技术岗位聘用委员会由 19~23 人

组成，校长任主任，党委书记任副主任，成员由部分校领导、部分“两院”院士以及直接认定的部分专业技术二级岗人员组成。校专业技术岗位聘用委员会负责全校教师二级岗的岗位聘用、聘用分委员会推荐的其他专技二、三级岗位的聘用、审定各级聘用委员会拟聘上岗的专业技术人员。在首次聘用中负责 2006 年 7 月至 2008 年 3 月期间退休的事业编制人员三级及以上岗位资格人员的审定。

校“管理和工勤技能岗位聘用委员会”由 9~13 人组成，党委书记任主任，校长任副主任，成员由部分校领导、部分职能部、处、学院领导组成。校“管理和工勤技能岗位聘用委员会”负责审定全校上报的管理和工勤技能岗位应聘人员，并承担今后职员系列和工人等级晋升的评定工作。

3. 学院（包括体育部）成立岗位聘用分委员会，委员会由 9~11 人组成，院长（主任）任主任，分党委书记任副主任。成员包括教授和青年教师代表、部分院领导、学院工会和教代会成员。

岗位聘用分委员会的职责是：

(1) 起草本单位岗位设置方案和实施办法；

(2) 负责向校专业技术岗位聘用委员会推荐教师二级岗岗位的推荐人选和其他专技岗位二级和三级岗岗位的推荐人选；

(3) 负责审核应聘本单位教师二级以下、其他专业技术三级以下人员的拟聘人选和管理岗位以及工勤技能岗位所有人员的拟聘人选，并将拟聘结果分别报校专业技术岗位聘用委员会和管理和工勤技能岗位聘用委员会审定。

4. 继续教育学院、图书馆、现代教育技术与网络信息中心、附属小学、校医院、后勤集团和产业集团成立本单位的岗位聘用分委员会，首先负责完成本单位岗位设置工作，岗位设置方案经过学校批准后启动岗位聘用。

5. 其他各处级单位根据学校岗位设置和管理文件要求，岗位工资改革入轨时本单位各类人员基本状况对本单位人员拟聘岗位进行审核后报人事处汇总，汇总结果分别报校专业技术岗位聘用委员会和管理工勤技能岗位聘用委员会审定。

（三）聘用程序

学校岗位聘用本着公开、公平、公正和提高工作效率的原则，严格人员聘用程序。聘用的基本程序是：

1. 公布岗位。学校负责核定各级岗位聘用委员会的岗位总量和各层级岗位结构比例。各岗位聘用分委员会负责起草和公布经学校审定的本单位岗位设置和实施方案，各层级岗位职责及聘用条件。

2. 个人申报。应聘者根据公布的岗位设置和实施方案向岗位聘用分委员会（或处级单位）提出应聘申请，并按实施方案要求提交相关材料。

3. 资格审核。各单位岗位聘用分委员会（或处级单位）组织对应聘人员的聘用资格和基本条件进行初审。

4. 单位推荐和审核。各单位岗位聘用分委员会（或处级单位）对通过初审的应聘人员进行审核和推荐，根据审核结果择优提出拟聘各级岗位人员名单。

5. 学校审定。学校专业技术岗位聘用委员会和管理和工勤技能岗位聘用委员会讨论审定聘用名单。

6. 结果公示。聘用结果确定后学校以适当方式进行公示。

7. 签约上岗。聘用单位法定代表人或者其委托代理人与受聘人员签订聘用合同。聘用合同中必须明确受聘岗位职责要求、工作条件、工资福利待遇、岗位纪律、聘用合同变更、解除和终止的条件以及聘用合同期限等方面的内容。

（四）聘期管理

首次聘用时各类岗位聘用的聘期为三年。干部任职聘期、人事代理人员聘期、引进、调入等人员的聘期与岗位聘用聘期不一致时，根据每位人员聘用合同中的具体条款执行。

上岗人员的考核分为聘期考核和年度考核两种。聘期考核重点在个人履行岗位职责和取得的业绩。年度考核重点在个人年度工作任务的完成。聘期内年度考核一次不称职者从下个年度始聘为下一级岗位，两次考核不称职者不再续聘，人事代理人员解除劳动合同，非人事代理人员转学校人才交流中心统一管理。

上岗人员在聘用期内调整岗位的，聘用合同的相关内容应做相应变更，聘用合同的续订与解除按照国家相关法律政策及学校相关文件规定执行。

岗位认定工作每年进行，岗位竞聘工作每个聘期进行一次。

（五）投诉与申诉

1. 学校教职工劳动人事争议调解委员会负责接受教职工在岗位

聘用工作中的投诉，组织进行调查，并向学校岗位聘用委员会报告。

2. 教职工投诉应在公示期内、以书面形式提出，并签署真实姓名，学校不受理匿名或不真实姓名人员的投诉以及公示期以外的投诉。投诉人必须以事实为依据，属于有意诬告者，将被严肃处理。投诉受理委员会有责任为投诉人保密，任何单位及个人都不得对投诉人进行打击报复。

（六）岗位聘用实行回避制度，在岗位聘用工作中凡涉及本人或其直系亲属的，相关工作人员须主动回避。

六、附则

（一）首次聘用只对现任专业技术职务进行分级，不涉及专业技术职务晋升。

（二）各级岗位聘用委员会在首次进行岗位设置和岗位聘用时，岗位结构比例不得突破学校核定的结构比例，空出的岗位留在本单位，面向国内外公开招聘，逐步到位。

（三）已参加 2006 年 7 月收入分配制度改革，2006 年 7 月至 2008 年 3 月期间已退休的教职工在首次岗位聘用时自愿参加各等级岗位的资格评审，评审通过作为兑现相应岗位工资的依据，但不聘用上岗。

（四）实行三类岗位聘用后，取消原校内九级岗位设置，相应的管理和聘用文件停止执行，校内岗位津贴暂保留。

（五）本办法经 2008 年 6 月 20 日党委常委会通过，自下发之日起执行。本办法实施中的具体问题由人事处负责解释。

附件 1：北京理工大学教师岗位设置和聘用实施细则

附件 2：北京理工大学其他专业技术岗位设置和聘用实施细则

附件 1:

北京理工大学教师岗位设置和聘用实施细则

一、教师岗位

教师岗位是指设置在信息科学技术学院、宇航科学技术学院、机械与车辆工程学院、材料科学与工程学院、化工与环境学院、生命科学与技术学院、理学院、管理与经济学院、人文社会科学学院、设计艺术学院、软件学院、计算机科学技术学院、外国语学院、体育部等十四个教学科研单位和经学校批准在各单位设立的从事教育教学、人才培养和科学研究等工作，具有相应的能力和水平要求的专业技术职务岗位。

(一) 教师岗位设置原则

1. 教师岗位设置要以高质量完成教学、科研、学科建设和人才培养任务为主要依据，注重重点学科、基础、新兴学科建设，应有利于调动优秀教师群体的积极性。

2. 教授、副教授、讲师、助教等教师岗位层次的晋升基本条件执行学校现行的教师专业技术职务聘任有关文件规定。

(二) 教师岗位比例结构

1. 高级专业技术职务教师岗位比例结构。首次聘用二级教授岗位由学校控制设置比例，原则上按照学校现在岗正高级专业技术职务人数的 13%核定。三级教授岗位按照《北京理工大学高级专业技

术职务岗位设置办法》(校人发〔2007〕8号文)下达的正高级专业技术职务岗位数为测算基数,现有在岗正高级专业技术职务教师人数少于核定岗位数的单位,依据实际人数的 27%核定,暂空的岗位用于学院引进和补充高水平人才。现有在岗正高级专业技术职务教师人数多于核定岗位数的单位,依据岗位数的 27%核定,超出岗位设置数的高级专业技术职务的教师数,按照岗位层级的最低等级核定。

副高级岗位核定以学校副高级设岗数为测算基数,现有在岗副高级专业技术职务教师人数少于核定岗位数的单位,依据实际人数按照 2: 4: 4 的控制比例确定副教授一、二、三级教师岗位,暂空的岗位用于学院引进和补充高层次人才。现有在岗副高级专业技术职务教师人数多于核定岗位数的单位,依据岗位数按照 2: 4: 4 的控制比例确定本单位副教授一、二、三级教师岗位,超出岗位设置数的副高级专业技术职务的教师数,按照岗位层级的最低等级核定。

2. 中级及以下专业技术职务教师岗位比例结构。各单位依据现有在岗的中级和初级教师人数为基数,按照 3: 4: 3 的控制比例确定本单位中级(一、二、三级)岗位数;按照 5: 5 的控制比例确定本单位初级(一、二级)岗位数。

二、教师岗位申报的基本条件

(一) 需满足《北京理工大学岗位设置管理实施办法》中关于各类岗位聘用的基本条件。

(二) 原则上应具有高等学校教师资格,新入校人员聘用教师

岗位，应符合国家相关文件规定的取得高等学校教师资格的全部条件。

(三) 应具有教授(研究员)、副教授(副研究员)、讲师(助理研究员)和助教(研究实习员)专业技术职务。

三、教授二级岗位的业务条件

(一) 教授二级岗位的认定条件(符合下列条件之一)

1. 国家级有突出贡献中青年专家;
2. 国务院批准的博士生导师;
3. 教育部高等学校教学名师;
4. 教育部“长江学者奖励计划”特聘教授;
5. 国家杰出青年科学基金获得者;
6. 国家自然科学基金创新研究群体带头人。

(二) 教授二级岗位申报的业务条件

1. 任教授职务5年及以上，任教授职务后满足下列各类条件中之一者：

(1) 教学科研获奖类：

- 国家三大奖(国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖)特等奖前4名、一等奖前3名、二等奖前2名、三等奖第1名;
- 国家级教学成果奖特等奖前3名、一等奖前2名、二等奖第1名;
- 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖第1名;

- 国家社科基金项目优秀成果奖一等奖第 1 名；
- 中宣部“五个一工程”优秀作品奖获奖作品第一完成人；
- 国家优秀教材奖一等奖及以上奖项第 1 名；
- 全国百篇优秀博士论文获得者指导教师。

(2) 教学科研项目类：

- 国家重大科学研究计划项目首席科学家；
- 国家高科技研究发展计划(863 计划，含军口 863)重大专项课题负责人；
- 国家重点基础研究发展计划项目(973 计划，含国防 973)首席科学家；
- 国家自然科学基金重大项目负责人；
- 国家哲学社会科学基金重大项目负责人；
- 以第一作者或通讯作者在 Nature、Science 学术期刊发表论文者。

(3) 学术职务与学术兼职类：

- 国务院学位委员会学科评议组成员；
- 国家自然科学基金委员会学科评议组成员；
- 总装备部科学技术委员会兼职委员；
- 国家重点基础研究发展计划项目(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、重大专项专家；
- 国家科技支撑计划重大专项专家；

- 教育部科学技术委员会、社会科学委员会委员；
- 教育部各专业教学指导委员会主任委员、副主任委员；
- 教育部研究生专业学位教育指导委员会主任委员、副主任委员；
- 国外高水平专业学术刊物主编、副主编；
- 中国科学技术协会领导的（不含委托管理的）一级学会（全国学会）正、副理事长和其下属的二级学会（专业委员会）理事长。

（4）人才项目类：

- 何梁何利奖获得者；
- 人事部百千万人才工程国家级人选；
- 教育部“长江学者与创新团队发展计划”创新团队负责人；
- 国防科技创新团队负责人；
- 国家级教学团队负责人。

2. 任教授职务 15 年及以上，在本学科领域有很高的学术造诣和学术成就，在学科建设中发挥关键作用，为学校的发展做出重大贡献。

四、教授三级岗位申报的业务条件

（一）任教授职务 5 年及以上，任教授职务后满足下列各类条件中之一者：

1. 满足教师二级岗位申报的业务条件；
2. 教学科研获奖类：

- 国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖）特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名；

- 国家级教学成果奖特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖前 2 名；

- 省部级教学、科研一等奖第 1 名；

- 国家优秀教材奖一等奖第 2 名、二等奖第 1 名；

- 全国普通高等教育精品教材第一作者；

- 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前 2 名、二等奖第 1 名。

- 国家社科基金项目优秀成果一等奖前 2 名、二等奖第 1 名；

3. 教学科研项目类：

- 国家高科技研究发展计划(863 计划，含军口 863) 重点项目负责人；

- 国家自然科学基金重点项目负责人；

- 全国高等学校教学精品课程负责人。

4. 学术职务或学术兼职类：

- 教育部教学指导委员会委员；

- 教育部研究生专业学位教育指导委员会委员；

- 国外高水平专业学术刊物编委会委员。

5. 人才项目类：

- 入选教育部跨（新）世纪优秀人才支持计划者；

- 省部级突出贡献中青年专家；
- 国防科技工业“511 人才工程”学术技术带头人；
- 北京市高等学校教学名师奖获得者。

(二) 任教授职务 10 年及以上，在本学科领域有较高学术造诣和一定的学术影响，取得较高的学术业绩。承担主要的科学研究和人才培养等任务，作为学术带头人，在学科建设中发挥重要作用，为学校的发展做出突出贡献。

五、教授四级岗位申报的业务条件

由我校聘为（或认定）教授或研究员专业技术职务，完成教育教学、科学研究和人才培养等基本工作量，取得较好的学术成绩，近三年年度考核称职。

六、副教授一级及以下教师岗位申报的条件要求

(一) 副教授一级及以下教师岗位申报的基本资格和业务条件，由各学院岗位聘用分委员会根据实际情况制定，报学校审定后执行。

(二) 岗位申报业务条件的制定应在兼顾聘用人员专业技术职务资历的同时，着重考虑其任职以来在教学科研和社会服务等方面的长期贡献，不能以任职时间作为专业技术岗位聘用的唯一条件。公共外语、公共体育，以及从事基础课教学为主的学科专业，应着重考核聘用人员的教学态度、教学质量和效果；其他学科在兼顾教学质量的同时，应着重考核聘用人员取得的研究成果、发表的高水平论文以及为学科发展做出的贡献。

七、引进人才的岗位聘用

首次聘用时已在岗的我校引进人才参加本单位的岗位应聘。今后经学校评审聘用的引进人才，按照学校关于专业技术职务认定的有关文件要求和程序，在认定专业技术职务的同时认定岗位等级。

八、新入校人员的岗位聘用

(一)在各单位教师岗位等级总体结构比例符合规定的前提下，参照同类人员聘用条件认定新入校人员的岗位等级。

(二)调入我校的教师在对其专业技术职务进行认定的同时确定聘用的岗位等级。

(三)不具有学士学位者(含不具有学士学位的大学本科毕业、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生，大专毕业及以下学历)不能受聘教师岗位。

九、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，确定相应的教师岗位等级或职员职级。

(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。

(三)教师在职学习获得高一级学位，聘期内不进行岗位等级的调整。

附件 2:

北京理工大学其他专业技术岗位设置和聘用实施细则

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，主要包括工程实验、教育管理、图书资料、档案管理、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位。

一、其他专业技术岗位设置的基本原则

(一) 其他专业技术岗位设置以服务教学、科研为依据，优化结构比例，协调发展。

(二) 其他专业技术岗位的设置要有利于提高专业技术人员本职工作的业务水平，要突出体现本岗位业务特点的业绩和贡献。首次岗位聘用以现有人员状况为准，不涉及岗位的增减。

(三) 其他专业技术岗位的晋升执行学校现行的其他专业技术职务聘任有关文件规定。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准入资格条件。

二、其他专业技术岗位比例结构

其他专业技术二级和三级岗位由学校控制设置比例，首次聘用二级岗位数原则上根据现有在岗并具有其他正高级专业技术职务人数的 8%核定，三级岗位数根据现有在岗并具有其他正高级专业技术职务人数的 22%核定。

其他各等级岗位比例参照教师岗位比例结构执行。

三、其他专业技术岗位聘用的基本条件

(一) 需遵守《北京理工大学岗位设置管理实施办法》中关于各类岗位聘用的基本条件。

(二) 聘用其他专业技术岗位应具有相应系列的专业技术职务。

四、正高级岗位申报的业务条件

(一) 正高级二级岗位申报的业务条件

1. 任正高级专业技术职务 5 年及以上,任正高级专业职务以来满足下列各类条件中之一者:

(1) 教学科研获奖类:

- 国家三大奖(国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖)特等奖前 4 名、一等奖前 3 名、二等奖前 2 名、三等奖第 1 名;
- 国家级教学成果奖特等奖前 3 名、一等奖前 2 名、二等奖第 1 名;
- 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖第 1 名;
- 国家社科基金项目优秀成果奖一等奖第 1 名;
- 中宣部“五个一工程”优秀作品奖获奖作品第一完成人;
- 国家优秀教材奖一等奖及以上奖项第 1 名。

(2) 教学科研项目类:

- 国家重大科学研究计划项目首席科学家;
- 国家高科技研究发展计划(863 计划,含军口 863)重大专项课

题负责人；

- 国家重点基础研究发展计划项目(973计划,含国防973)首席科学家；

- 国家自然科学基金重大项目负责人；
- 国家哲学社会科学基金重大项目负责人。

(3) 学术职务与学术兼职类：

- 国务院学位委员会学科评议组成员；
- 国家自然科学基金委员会学科评议组成员；
- 总装备部科学技术委员会兼职委员；
- 国家重点基础研究发展计划项目(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、重大专项专家；

- 国家科技支撑计划重大专项专家；
- 国外高水平专业学术刊物主编、副主编；
- 中国科学技术协会领导的(不含委托管理的)一级学会(全国学会)正、副理事长和其下属的二级学会(专业委员会)理事长。

(4) 人才项目类：

- 何梁何利奖获得者；
- 人事部百千万人才工程国家级人选；
- 教育部“长江学者与创新团队发展计划”创新团队负责人；
- 国防科技创新团队负责人。

2. 任正高级职务 15 年及以上，为学校的发展做出重要贡献，或在本专业领域有很高的学术造诣和学术成就，取得较高的学术业绩，出色完成本职工作。

（二）正高级三级岗位申报的业务条件

1. 任正高级专业技术职务 5 年及以上，任正高级专业技术职务后满足下列各类条件中之一者：

（1）满足正高级二级岗位申报的业务条件。

（2）教学科研获奖类：

- 国家三大奖（国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖）特等奖前 8 名、一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖前 2 名；

- 国家级教学成果奖特等奖前 5 名、一等奖前 3 名、二等奖前 2 名；

- 省部级教学、科研一等奖第 1 名；

- 国家优秀教材奖一等奖前 2 名、二等奖第 1 名；

- 全国普通高等教育精品教材第一作者；

- 中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖前 2 名、二等奖第 1 名。

- 国家社科基金项目优秀成果一等奖前 2 名、二等奖第 1 名；

（3）教学科研项目类：

- 国家高科技研究发展计划(863 计划，含军口 863)重点项目负责人；

- 国家自然科学基金重点项目负责人；
- 全国高等学校教学精品课程负责人。

(4) 学术职务或学术兼职类：

- 教育部教学指导委员会委员；
- 教育部研究生专业学位教育指导委员会委员；
- 国外高水平专业学术刊物编委会委员。

(5) 人才项目类：

- 入选教育部跨（新）世纪优秀人才支持计划者；
- 省部级突出贡献中青年专家；
- 国防科技工业“511 人才工程”学术技术带头人或高级经营管理人才；
- 北京市高等学校教学名师奖获得者。

2. 任正高级专业技术职务 10 年及以上，为学校的发展做出重要贡献，或在本业务领域有较高的学术水平，很好完成本职工作，取得较高的学术业绩。

（三）正高级四级岗位申报的业务条件

由我校聘为（认定）正高级专业技术职务，为学校的建设做出较大贡献，有较高的业务水平，较好完成本职工作。

五、其他专技副高一级及以下岗位申报的业务条件要求

（一）其他专技副高一级及以下岗位申报的业务条件，由各岗位聘用分委员会根据实际情况制定，报学校审定后执行。

（二）其他专业技术岗位申报业务条件的制定，应在兼顾专业

技术职务经历的同时着重关注在科学研究和社会服务等方面的长期贡献，不能以任职时间作为专业技术岗位聘用的唯一条件。且具有与本岗位相适应的业务能力、能够履行规定的岗位职责。

六、其他

（一）引进人才和新入校人员岗位聘用的依据参照教师岗位设置和聘用实施细则的相关规定执行。

（二）聘期内，若受聘高一级专业技术职务，其岗位等级执行新聘岗位层级的最低级，即正高级四级岗位、副高级三级岗位、中级三级岗位。

（三）其他专业技术岗位人员在职学习获得高一级学位，聘期内不进行岗位等级的调整。

主题词：人事制度改革 岗位设置 办法 通知

抄报：国防科工委人教司、北京市委教育工委、北京市教委

抄送：校党政领导、工会主席

北京理工大学学校办公室

2008年6月23日印发

（共印150份）