

中国矿业大学文件

中矿大人字〔2022〕6号

关于修订印发《中国矿业大学新进专任教师聘任管理办法》的通知

各学院、部、处、室，各有关单位：

《中国矿业大学新进专任教师聘任管理办法》已经2022年5月19日校长办公会审议修订，现予以印发，请遵照执行。

特此通知

中国矿业大学

2022年5月23日

中国矿业大学新进专任教师聘任管理办法

(2022年5月19日校长办公会审议修订)

为全面贯彻落实全国教育大会和中央人才工作会议精神，克服人才评价的“五唯”倾向，深化人事制度改革，加快实施人才强校战略，提升学校师资队伍建设水平，尊重青年教师的学术成长规律，建立人才引进、培养、成长的科学协同机制，为青年人才立德树人、奋勇创新、脱颖而出提供更大舞台和发展通道，学校决定对引进的专任教师实行多元化聘任制度，特制定本办法。

一、总则

(一) 适用范围

本办法适用于新来校工作、受聘专任教师岗位的人员。应聘辅导员岗位、外籍教师岗位以及高层次人才岗位的人员，按照学校相应类型人员的管理文件另行聘任与管理。

(二) 聘用形式

符合专任教师初、中级岗位聘用条件的人员可签订约定期限的非事业编制聘用合同。符合专任教师准聘制高级岗位聘用条件的人员可签订约定期限的准聘制聘用合同。受聘专任教师高级岗位(含准聘制)的新进人员一般采用事业编制方式聘用。

准聘制聘用是指学校在聘用新进专任教师时，对学术能力和发展潜力评价较好的人员，通过签订准聘制聘用合同，在一定时限内(以下简称准聘期)，准聘至高级职称的基础岗位，按

所聘用岗位享受相关待遇，在准聘期内需完成合同中约定的工作内容。

签订非事业编制聘用合同的新进中级岗位专任教师在聘用期内符合相应条件，可纳入学校事业编制岗位；新进专任教师在聘用期内符合相应条件或聘用期满考核合格的，可进入校内常规聘任管理序列岗位（以下简称常聘）。

二、聘用条件

（一）基本条件

遵守中华人民共和国宪法和法律，拥护中国共产党领导和社会主义制度，热爱教育事业，品德高尚，学风正派，治学严谨，团结协作，具有良好的学术背景和教学科研能力，具备适应岗位要求的身体条件和心理素质。无违法犯罪和党纪、行政纪律处分记录，无师德师风负面清单行为等。

申请助教岗位的，年龄原则上不超过 27 周岁；申报讲师岗位的，年龄原则上不超过 32 周岁。

（二）学术条件

1. 助教岗位

具有良好教育背景、取得一定学术成果的优秀硕士。

2. 讲师岗位

取得博士学位证和毕业证，近 3 年，理工类参加过国家级科研项目，文管类参加过省部级以上级别科研项目，或获得省部级以上科技奖励，或获得国家发明专利，已发表高质量论文。

3. 准聘副教授岗位

(1) 优秀博士

具有良好的教育背景或学科背景，代表性成果取得本领域专家高度评价或发表高质量论文不少于 3 篇，或科研成果特别突出，经拟聘单位基层学术评价组织认定并报经校人才工作领导小组同意。

(2) 优秀博士后、优秀讲师或副高级人员

基本满足《中国矿业大学专业技术基础岗位新聘规定》（以下简称新聘规定）中关于专任教师副高级岗位的学术评价标准；对于已具备高等学校专任教师系列专业技术职务的人员，需基本满足新聘规定中副高级岗位的学术评价标准和教学要求；经拟聘单位基层学术评价组织认定并报经校人才工作领导小组同意。

4. 准聘教授岗位

引进的优秀讲师、副教授、教授或其他优秀人才。基本满足我校新聘规定中专任教师正高级岗位的学术评价标准；对于已具备高等学校专任教师系列专业技术职务的人员，需基本满足新聘规定中专任教师正高级岗位的学术评价标准和教学要求；经拟聘单位基层学术评价组织认定并报经校人才工作领导小组同意。

5. 助理研究员、准聘副研究员、准聘研究员参考上述对应级别的聘用条件执行，同时着重评价科研能力和水平。

三、聘用待遇与管理

(一) 助教岗位

受聘者与学校签订非事业编制人员聘用合同，聘用至专任教师十二级岗位，享受助教岗位引进待遇并按所聘岗位发放基本工资和绩效工资。首个聘期3年，不设期中考核。聘用期满，经学校考核合格者，可按学校有关规定再次签订聘用合同。

（二）讲师岗位

采取“3+3”形式聘用。受聘者与学校签订非事业编制聘用合同，聘用至专任教师十级岗位，依据引进当年的校人才招聘政策标准，享受分类别的人才周转房、安家费、租金补贴及科研条件经费等引进待遇，并按所聘岗位发放基本工资和绩效工资。首个聘期3年，符合相关条件后进入第二个聘期3年。

1. 若前3年内聘任至专任教师副高级岗位，自聘任之日起，由学校按照编制总体情况予以排队办理入编手续，进入常聘通道，另行签订事业编制聘用合同，不再参加期中和期满考核。

2. 若前3年未聘任至专任教师副高级岗位，则按照聘用合同进行期中考核：

（1）考核合格的，自考核结果确认之日起，由学校按照编制总体情况予以排队办理入编手续，另行签订事业编制聘用合同，并参加期满考核；

（2）考核基本合格的，继续执行非事业编制聘用合同并参加期满考核；

（3）考核不合格的：

①解除合同，不再聘任；

②如受聘于师资紧缺的教学类岗位，经个人申请，所聘单

位同意，可向人力资源部申请按照《中国矿业大学非事业编制聘用专任教师管理办法（试行）》中讲师聘任办法的相应规定执行，并经人力资源部审核同意后予以聘任，同时按上述管理办法另行签订讲师聘任合同，前3年聘任期计入新合同年限，按照上述管理办法和合同进行管理，不参加原“3+3”期满考核；审核不同意的按①进行办理。

3. 来校的第二个3年内（含“3+3”期中考核合格后签订事业编合同的新3年），聘任至专任教师副高级岗位，未签订事业编合同的，自聘任之日起，由学校按照编制总体情况予以排队办理入编手续，进入常聘通道，另行签订事业编制聘用合同，不再参加期满考核。

4. 参加来校6年的期满考核人员，按照所执行的聘用合同进行期满考核：

（1）取得专任教师副高级岗位预聘的，视为考核合格，未签订事业编合同的，自考核结果确认之日起，由学校按照编制总体情况予以排队办理入编手续，进入常聘序列，另行签订事业编制聘用合同；

（2）未取得专任教师副高级岗位预聘的，视为考核不合格，解除合同，不再聘任。

（三）准聘副教授岗位

1. 优秀博士

准聘期6年。受聘者与学校签订聘用合同，按照引进副教授标准享受人才周转房、安家费、租金补贴及科研条件经费等

人才待遇。前 3 年准聘期内，聘用至专任教师十级岗位并按所聘岗位发放基本工资，绩效工资按照副教授（专任教师七级岗位）标准发放，且在此期间，受聘者享有 1 次“不占当年评聘指标”的专任教师高级岗位新聘机会。第二个 3 年准聘期内，受聘者经所在单位同意可聘用至讲师八至十级岗位并按所聘岗位发放基本工资和绩效工资，在此期间受聘者须通过校内新聘程序聘任到副教授岗位（专任教师七级岗位，占用申报当年高级岗位指标），并进入常聘序列；或取得专任教师副高级岗位预聘，视为期满考核合格并进入常聘序列。

2. 优秀博士后、优秀讲师

准聘期 3 年。受聘者与学校签订聘用合同，按照引进副教授标准享受人才周转房、住房补贴及科研条件经费等人才待遇。聘用至专任教师九级岗位并按所聘岗位发放基本工资，绩效工资按照副教授（专任教师七级岗位）标准发放，且在此期间，受聘者享有 1 次“不占当年评聘指标”的专任教师高级岗位新聘机会，并须通过校内新聘程序聘任到副教授岗位（专任教师七级岗位），进入常聘序列；或取得专任教师副高级岗位预聘，视为期满考核合格并进入常聘序列。

3. 副高级人员

准聘期 6 年。受聘者与学校签订聘用合同，按照引进副教授标准享受人才周转房、住房补贴及科研条件经费等人才待遇。聘用至专任教师七级岗位并按所聘岗位发放基本工资和绩效工资。前 3 年准聘期内，受聘者须完成聘用合同约定的工作内容。

第二个 3 年准聘期内，可由所在单位聘用副教授五至七级岗位并按所聘岗位发放基本工资和绩效工资。受聘者原则上在 6 年准聘期内须通过校内特聘程序聘任到教授岗位（专任教师四级岗位），进入常聘序列；或取得专任教师正高级岗位预聘，视为期满考核合格并进入常聘序列。

（四）准聘教授岗位

准聘期 7 年。受聘者与学校签订聘用合同，按照引进教授标准享受人才周转房、住房补贴及科研条件经费等人才待遇。前 4 年准聘期内，按照受聘者原职称级别聘用至专任教师岗位并按所聘级别发放基本工资，绩效工资按照教授（专任教师四级岗位）标准发放；入校时通过校内特聘程序聘用的受聘者须完成聘用合同约定的工作内容，其他受聘者在此期间须通过校内特聘程序聘任到教授岗位（专任教师四级岗位）。前 4 年准聘期满，受聘者如未能完成合同约定的工作内容或未能聘任至教授岗位，经所在单位认定达到副教授岗位聘用水平的，可进入后 3 年的副教授准聘期，在此期间，受聘者可由所在单位聘用副教授五至七级岗位，按所聘岗位发放基本工资和绩效工资，并须通过校内特聘程序聘任到教授岗位（专任教师四级岗位），进入常聘序列；或取得专任教师正高级岗位预聘，视为期满考核合格并进入常聘序列。

（五）直聘通道。申请聘任专任教师高级岗位人员，符合专任教师特聘基础岗位评价标准学术要求的，在来校时可申请直接启动校内特聘程序应聘教授或副教授岗位（专任教师四级

或七级岗位), 不占当年拟聘单位的高级岗位指标。成功通过的应聘人员, 职称级别从通过之日起计算, 并签订相应的聘用合同进入常聘序列。未能通过的应聘人员, 可根据学术水平按照相应准聘制要求进行聘用, 不再享有“不占当年评聘指标”的专任教师高级岗位新聘机会。

(六) 准聘副高级及以上岗位人员聘用期满, 未能通过校内新聘程序晋升聘任的, 可申请展期, 展期仅能申请 1 次。展期自聘用期满开始, 至下一次新聘程序结束时为止, 最长不超过 1 年。由所在单位研究确定是否同意, 并报学校备案后执行。如果展期内仍未能通过校内新聘程序晋升聘任(含预聘)的, 解除聘任合同。

(七) 聘期内变更聘任岗位的, 按新聘任的岗位享受各类工资待遇, 引进人才待遇未发放完毕的可继续享受。

(八) 聘用合同内容包含但不限于教学科研任务、薪酬待遇、聘用期限、违约责任、解除约定等条款。准聘制人员在岗期间与校内专任教师无差别按照学校相关管理办法统一管理。

(九) 助理研究员、准聘副研究员、准聘研究员参照以上岗位级别待遇执行和管理。

四、聘用流程

(一) 各教学科研单位根据学科建设、专业建设、基础教学或科研平台建设需要、师资结构及发展规划等因素提交专任教师引进计划;

(二) 学校讨论确定年度专任教师引进计划, 人力资源部

发布公开招聘公告；

（三）求职者应聘；

（四）人力资源部审查应聘人员资格条件；

（五）各教学科研单位组织面试试讲、思想政治表现考察和学术水平评价；

（六）应聘人员参加学校组织的体检和心理素质测评；

（七）学校组织相应的学术水平评价，并研究确定拟聘用人员名单并公示；

（八）备案公开聘用结果；

（九）应聘人员到校办理报到手续；

（十）签订聘用合同。

（十一）聘期内变更编制类型、聘用岗位类型的，另行签订相关合同。

五、聘用考核

（一）聘用考核分为期中考核和期满考核。期中考核为首次聘用前3年（准聘教授为前4年）完成时的考核，期满考核为整个聘用期结束时的考核。考核均由学校组织，一般在每年3月、6月、9月、12月举办四次。考核结果适用于下一阶段的续聘或解聘。

（二）考核程序

1. 个人填报

被考核人员根据已完成的合同工作内容，按照学校和所在单位考核工作要求，如实的填报考核材料，交所在单位。

2. 单位初审

被考核人员所在单位对其思想政治表现、师德师风进行评价；对其所填报的主要业绩和学术成果等进行审核。由单位报送至校人力资源部。

3. 学校考核

由相关职能部门及相关单位负责人、同行专家组成考核小组，确定被考核人考核结果，经公示无异议后，公布考核结果。

（三）考核等次

1. 期中考核等次分为合格、基本合格和不合格三个等次。

（1）考核合格：全部完成聘用合同约定的工作内容。

（2）基本合格：未全部完成聘用合同约定的工作内容，但完成量达到合同约定工作内容的 50%及以上，或取得标志性成果、突出贡献。

（3）不合格：未全部完成聘用合同约定的工作内容，且完成量未达到合同约定工作内容的 50%。

2. 期满考核等次分为合格、不合格二个等次。

（1）合格：通过学校新聘程序晋升聘任（含预聘）。对于初级岗位，全部完成聘用合同约定的工作内容。

（2）不合格：未通过学校新聘程序晋升聘任（含预聘）。对于初级岗位，没有全部完成聘用合同约定的工作内容。

3. 出现下列情况之一或严重违反校规校纪的，即时解除聘用合同：

（1）违反中华人民共和国法律；

(2) 违背师德规范，存在违反高校教师职业道德、教育部规定、学校规章制度等行为；

(3) 有伪造学历（资历）、谎报成果、论文剽窃抄袭等学术不端行为；

(4) 发生重大责任事故或重大教学事故（I级）。

(5) 无故不参加考核。

(四) 期中考核取得合格、基本合格等次的人员，按照“聘用待遇与管理”中的相关条款继续聘用。期满（含展期）考核合格者，原聘用合同终止，进入学校常聘序列管理。进入常聘序列的约定至少 10 年的工作期限。

(五) 考核不合格或出现约定解除合同事项的人员，聘用合同即时终止，需退还提前支取的租金补贴或住房补贴，科研条件经费停止使用。离校时如有学校公开招聘的非专任教师岗位，可申请应聘，应聘成功的原则上按非事业编制聘用至新岗位。

六、本办法自 2022 年 9 月 1 日起执行，原《中国矿业大学新进专任教师聘任办法》（中矿大人字〔2020〕8 号）同时废止。本办法执行前签订的合同仍按原合同约定执行。本文件具体由人力资源部负责解释。