

# 中共天津职业技术师范大学委员会文件

津职师大党发〔2015〕9号

---

## 关于印发《天津职业技术师范大学教师等专业技术职务“以聘代评”实施方案》的通知

各单位、各部门：

《天津职业技术师范大学教师等专业技术职务“以聘代评”实施方案》业经党委常委会会议审议通过，并报天津市教委、天津市人力社保局审批通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

附件：专业技术职务聘任规定及说明



---

抄送：校领导

---

天津职业技术师范大学校长办公室

2015 年 5 月 21 日印发

---

# 天津职业技术师范大学

## 教师等专业技术职务“以聘代评”实施方案

为进一步深化人事制度改革，加强人才队伍建设，规范职务聘任工作，营造有利于优秀人才成长的制度环境，促进学校事业可持续发展，根据《市人力社保局市教委关于印发普通高校教师等专业技术职务“以聘代评”工作实施意见和普通高校教师职务基本任职条件规定的通知》（津人社局〔2014〕111号）和《市教委关于开展高校教师等专业技术职务“以聘代评”工作有关事项的通知》（津教委职称〔2015〕1号）要求，结合学校实际，自2014年起，改革教师等专业技术职务评聘办法，实行“以聘代评”制度，特提出如下实施方案。

### 一、指导思想、目标

#### （一）指导思想

以十八届三中、四中全会精神为指导，深入贯彻落实学校第一次党代会精神，坚持人才兴校、人才强校战略，坚持以人为本，转换用人机制，充分调动教师和其他专业技术人员的积极性和创造性，加快建设一支结构合理、师德高尚、业务精湛、创新力强、潜心育人、适应学校事业发展的师资队伍，为建设世界知名、特色鲜明的高水平职业技术师范大学提供人才支撑。

#### （二）目标

通过实行教师等专业技术职务聘任制改革，科学设置专业技

术岗位，强化岗位管理，推进专业技术职务由身份管理向岗位管理转变，完善竞争激励机制，逐步建立学校自主用人、教师自主择岗、依法依规聘用的用人制度，努力形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的聘任制度，形成有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才、充满活力的用人机制，实现教师等专业技术职务聘任工作的科学化、制度化、规范化。

## 二、“以聘代评”制度内涵

坚持按需设岗、优化结构、平等竞争、择优聘任、严格考核、聘期管理的原则，坚持实行以岗定薪、岗变薪变、按劳取酬、优劳优酬的分配制度，坚持专业技术职务评聘与岗位设置及聘用制度相结合、相配套，实行“以聘代评”，逐步实现评聘合一、动态聘任的制度。对拟申报教师等专业技术职务人员，改变原有教师等专业技术职务任职资格评审、认定工作，实行专业技术职务聘任制，即由学校按照公开程序，根据聘任条件及应聘人员的工作业绩、学术水平和实际能力进行评议，通过后，择优聘任相应的专业技术职务。

## 三、实施范围

凡我校在编人员的专业技术职务均实行聘任制。其中，教师、科学研究、实验技术、教育管理研究专业技术职务（简称“教师等专业技术职务”）实行自主评审、自主聘任。其他系列的专业技术职务（包括工程技术、图书资料、档案管理、编辑出版、财会、审计、翻译、经济、卫生等），仍按原渠道、原办法，报送

天津市参加相应系列专业技术职务评审或考试，取得任职资格后由学校自主聘任。

#### **四、组织机构**

学校成立专业技术职务聘任专门机构。

##### **（一）聘任工作领导小组**

由校长任组长，分管教学、学科、科研、人事的副校长任副组长，学校相关职能部门负责人组成。领导小组负责学校聘任工作的组织领导，研究制定相关政策、原则、方案等，研究解决聘任工作中的重大问题。

领导小组下设聘任工作办公室，办公室设在人事处，由教务处、科技产业处、研究生处(学科办)等职能部门组成。办公室负责聘任工作的日常组织管理。

##### **（二）考核推荐组**

考核推荐组由岗位所在单位的党政主要负责人、专家、教师代表组成。考核推荐组负责对应聘人的思想政治表现、职业道德、业务水平、工作实绩进行考核，并根据相应岗位聘任条件，按照投票结果，向学科评议组推荐应聘人选。

##### **（三）学科评议组**

学校按照学科门类，设立机械工程、控制科学与工程、交通运输、信息与通信工程（含电子科学与技术）、教育学、计算机科学与技术（含教育技术学）、外国语言文学、经济与管理、数学与物理、艺术学、马克思主义理论、体育学 12 个学科评议组和

实训实验、教育管理研究 2 个综合学科评议组。

学科评议组原则上由校内外学术道德高尚、具有较高学术水平、技术水平的正高级专业技术职务专家组成，人数为 5-9 人，其中校外专家不少于 25%。学科评议组成员须经所在基层单位民主推荐，经学校专业技术职务聘任委员会审议确定。

学科评议组负责对本学科专任教师岗位和科学研究岗位聘任人员进行审查和评议，实训实验、教育管理研究综合学科评议组分别对实训实验和教育管理研究岗位聘任人员进行审查和评议。

学校对工程技术、图书资料、档案管理、编辑出版、财会、审计、翻译、经济、卫生等专业技术职务成立学校专业技术职务推荐组，在基层单位考核推荐的基础上，根据岗位数进行推荐。

#### **（四）学校专业技术职务聘任委员会**

学校专业技术职务聘任委员会（以下简称校聘委会）由学术道德高尚、具有较高学术水平的正高级专业技术职务专家，包括学校相关职能部门负责人、教师代表和校外专家组成，主任由校长担任，人数为 25-29 人。

校聘委会负责审议专业技术岗位设置方案，审议专业技术职务的基本任职条件及相关政策，评议确定专业技术职务聘任人选等工作。

### **五、岗位设置**

根据《关于修订印发〈天津市普通高等学校教师职务岗位设

置及结构比例的意见（试行）的通知》（津人专〔2005〕19号）和《关于天津市高等学校岗位设置管理的指导意见》（津教委人〔2008〕18号），按照“总量控制，重点倾斜，教学优先，合理优化，动态平衡”的原则，在上级主管部门核定的专业技术岗位设置结构比例范围内，专业技术岗位数量向市级重点学科和特色人才队伍倾斜。辅导员岗位按照《市教委关于天津市高校辅导员专业技术职务评审意见》（津教委人〔2013〕5号）进行设置。

#### （一）专任教师岗位

各单位职数分配原则如下：

1. 具有市级重点学科的单位，教授、副教授职务岗位数额控制在该单位教师总数的 58%，其中教授与副教授之比不超过 1:1.5。

2. 具有国家批复的硕士二级学科或省部级科研平台的单位，教授、副教授职务岗位数额控制在该单位教师总数的 48%，其中教授与副教授之比不超过 1:2。

3. 一般单位，教授、副教授职务岗位数额控制在该单位教师总数的 40%，教授与副教授之比不超过 1:3。

4. 各单位引进已具有高级专业技术职务的教师（含天津市规定的高层次人才）当年不占本单位高级专业技术职务岗位数。

5. 学校自 2016 年起，在教学单位设置教学领军岗位，即教

学领军教授、教学领军副教授岗位，岗位数每年由学校统筹核定，下达相关单位，不与其他岗位职数交叉使用。

## （二）科学研究岗位

学校正高级、副高级职务岗位数额一般控制在科学研究岗位总数的 55%，其中研究员与副研究员之比不超过 1:1.5。

## （三）实训教学岗位

学校高级实训教师职务岗位数额一般控制在实训教师总数的 45%，其中正高级与副高级之比不超过 1:5。

## （四）实验教学岗位

学校高级实验师职务岗位控制在实验教师总数的 25%。

## （五）其他专业技术岗位

学校其他专业技术岗位（含教育管理、工程技术、图书资料、档案管理、编辑出版、财会、审计、翻译、经济、卫生系列）高级专业技术职务岗位数控制在相应岗位人员总数的 25%，其中正高与副高之比不超过 1:8。

## （六）辅导员专业技术岗位

学校辅导员高级职务岗位数控制在现岗辅导员总数的 25%，其中教授与副教授之比不超过 1:8；讲师职务岗位数控制在现岗辅导员总数的 55%。

以上各类岗位设置原则上按照控制的结构比例执行，学校可



根据事业发展需要进行适当的统筹调配。

## 六、聘任程序

### （一）公布岗位信息

根据市人力社保局和市教委核定的人员编制和结构比例、岗位空缺情况和教师队伍实际，学校每年 9 月公布拟聘岗位职数。

### （二）教学领军岗位设置

根据教学领军岗位任职的基本条件，各教学单位提前推荐教学领军岗位副教授、教授人选。教务处组织专家，根据推荐人选及所在单位的教学质量、教学改革等情况综合评价，提出教学领军岗位设置方案。

### （三）受理应聘申请

每年 9 月，应聘申请人向所在单位提出应聘申请，并填写申报表，提交任现职以来学历、资历、业绩成果等材料。应聘申请人所在单位将相关汇总表提交聘任工作领导小组办公室，提交之日即为学校受理之日。

### （四）考核推荐

应聘申请人所在基层单位考核推荐组对申报材料(包括电子版和纸质版)进行严格审核，审核结果须在本单位公示 5 个工作日。公示无异议后，考核推荐组对应聘申请人的思想政治表现、学术道德、业务水平和工作实绩进行综合评定，择优向学科评议组推荐应聘候选人。

### （五）学科评议

学科评议组召开学科评议会议，会议经应聘高级专业技术职务候选人答辩、材料审查、会议评议、投票等，按照学校当年下达的职数，等额向聘委会推荐应聘候选人。学科评议组三分之二及以上成员到会，会议有效。应聘候选人获得与会成员票数的三分之二及以上方为通过。

#### **（六）学校专业技术职务聘任**

校聘委会召开校级聘任工作会议，会议议程为：听取聘任工作领导小组办公室对学科评议组推荐应聘候选人材料等的复核情况汇报、对学科评议组评议结果进行评议、投票，确认学校专业技术职务聘任人选。校聘委会三分之二及以上成员到会，会议有效。应聘候选人获得与会聘委会委员票数的三分之二及以上方可聘任。

（七）学校办公网公示校聘委会评审结果，公示期为 5 个工作日。

（八）公示无异议后，学校确定聘任人员，履行聘任手续。

（九）聘任结果上报市教委和市人力社保局备案。

### **七、任职条件**

2014、2015 年聘任工作，教师等专业技术职务基本任职条件参照原政策执行，其他相关规定等按附件《专业技术职务聘任规定及说明》执行。

### **八、争议与处理**

聘任过程中出现争议，有关人员可申请复核或申述，学校实

行复核同级处理、申诉逐级处理制度。申诉者在 30 日内有权就聘任的事项提出复核或申述，基层复核或申述处理由所在单位、部门组织二级教代会或教职工代表及有关人员先行协商、调解、复核并处理。校级复核或申述处理由学校人事争议调解委员会负责受理相关事项。申请者须实名提交书面材料。

## 九、其他要求

### （一）严肃聘任纪律

1. 学校聘任工作必须坚持“公开、公平、公正”的原则，各级聘任机构及其成员必须自觉遵守评聘工作纪律和职业道德规范，认真履职，客观公正、公道正派。

2. 工作中有徇私舞弊、违反评审纪律、收受贿赂、干扰工作程序的，一经发现，将撤消学科评议组成员资格、校聘委会委员资格，情节严重的，给予纪律处分。

3. 学校教师等专业技术职务聘任工作接受上级人事和教育行政主管部门、学校纪检（监察）部门和教职工的监督。

### （二）聘任工作实行回避制度。

（三）校聘委会、学科评议组成员不得补投或委托他人代投票。

### （四）在聘任过程中，出现空岗情况，不再补报。

### （五）本方案由校专业技术职务聘任工作办公室负责解释。

附件：

## 专业技术职务聘任规定及说明

### 第一条 聘任规定

1. 因工作岗位变动导致专业技术职务系列变化的人员，在现岗位工作满 1 年并经单位或部门按现岗位要求考核合格，且达到相应专业技术职务系列的基本聘任条件，方可办理转系列平聘手续。

2. 学校在教学单位设置教学领军岗位，即教学领军教授、教学领军副教授岗位，岗位数每年由学校统筹核定，下达相关单位，不与其他岗位职数交叉使用。具有高级实验师技术职务的实训岗位教师，在任职 3 年后可平级申报聘任教学领军副教授，担任教学领军副教授满 5 年后，可申报聘任教学领军正教授，但岗位不变。

3. 现岗在管理岗（双肩挑人员除外）原则上不再聘任其他专业技术职务，对专业技术要求较高的管理岗位，可以参加其他专业技术职务聘任。聘任教育管理正研究员须任正处级行政职务 4 年及以上，聘任教育管理副研究员须任正科级及以上行政职务 6 年及以上。

4. 现岗在其他专业技术岗位（除图书资料、出版编辑外）仅

聘到副高级专业技术职务。

5. 申报副高级及以上专业技术职务须提供任现职以来代表作两篇及其查重证明，代表作实行匿名评阅制度，聘任人员同一篇代表作评阅结果都为“差”或同一篇代表作的两个评阅结果为“差”和“一般”的，不得聘任高级专业技术职务。

6. 实行专业技术职务限次申报制度，正高级职务限报3次，副高级职务限报3次，以被本单位推荐到学科评议组计为1次，重新申报须提供新增的业绩成果材料。凡超次聘任人员，按破格对待，必须符合破格条件方可再次聘任，且只有1次聘任机会。各单位在推荐之前，须与聘任人签订告知书。

7. 当年达到法定退休年龄的专业技术人员，不能聘任高一级专业技术职务。

8. 任职年限计算日期截止到当年12月31日，教学任务量、教学与科研业绩成果计算截止至当年8月31日。

9. 其他专业技术职务的学历要求

教育管理研究、图书资料、编辑出版系列，1971年1月1日及以后出生的其他专业技术岗位人员必须有硕士学位方可晋升正高级专业技术职务。

10. 聘任人员须实事求是提交材料，凡发现弄虚作假等行为的，自发现之日起3年内不得聘任高一级专业技术职务，情节严重的给予相应的处分。已取得聘任资格的人员，如业绩造假影响到聘任结果的，无论何时发现，立即取消其已取得的聘任资格，

并且 3 年内不得聘任高一级专业技术职务。

## 第二条 考核要求

任现职以来，各年度考核合格及以上。聘任人员如出现下列情况，则按相应规定延期聘任。

1. 年度考核基本合格者，下一年度不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓一年聘任；年度考核不合格者，下一年度开始连续 2 年内不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 2 年；受警告处分且在六个月内解除处分者，当年不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 1 年；受记过和降低岗位等级处分者，在解除处分前不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 2 年。因受处分导致年度考核基本合格或不合格等级者，只以处分情况为准，不累计延期聘任时间。

2. 实行师德“一票否决”，对思想政治表现差、违背教师职业道德且造成不良影响者，当年不得聘任，在规定的任职年限基础上至少延缓 2 年，造成恶劣影响者，永久取消专业技术职务聘任资格。

3. 实行学术不端“一票否决”，凡出现学术不端行为者，当年不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 1 年。

4. 实行教学“一票否决”，出现教学责任事故（III）级的直接责任人，当年不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 1 年；出现教学责任事故（II）级的直接责任人，2 年内不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓 2 年；出现教学责任

事故（I）级的直接责任人，3年内不得聘任，且在规定的任职年限基础上至少延缓3年；出现教学评教连续3年排名本单位后10%者，在聘任高一级专业技术职务时在规定的任职年限基础上延缓1年。

5. 对不能履行岗位职责、不能完成本单位规定工作任务的，当年不得聘任。

### 第三条 业绩成果要求

用于聘任专业技术职务的有效业绩成果限于任现职以来与本人现工作岗位、学科专业相符的业绩成果。

### 第四条 教学业绩认定

1. “教学质量考核优秀”是指教学评价为A。

2. “历年教学质量考核成绩合格”是指任现职以来每年教学评价60分及以上。

3. 公共基础课教师是指近5年以来承担教学任务量不少于2000任务量，且其中公共基础课或职教师资模块（教学方法论除外）课程任务量比例不少于80%。

4. 实训教师平聘副教授后，每年承担1门以上一体化课程，等同于系统承担1门以上本科生课程。

5. 国家级教改项目和本科教学工程项目是指国家教育部下达的教改项目和本科教学工程项目，省部级教改项目和本科教学工程项目是指天津市教委下达的教改项目和本科教学工程项目，校级教改项目是指学校教务处下达的教改项目。

6. 教学成果奖是指国家、省（直辖市）人民政府授予的教学成果奖项，分为国家级、省（直辖市）部级。获得成果奖励的，须提供相应的奖励证明。

7. 教学论文是指发表在《中文核心期刊要目总览》（包括中文核心期刊目录和中文一般期刊目录，中文核心期刊以论文发表年度该期刊是否核心库或核心期刊为准）收录的期刊、《天津职业技术师范大学学报》《职业教育研究》上的论文。教学论文发表在期刊或国际学术会议上并被 CSCD 核心库、CSSCI 核心库、《EI》《SCI》《SSCI》《A&HCI》《CPCI (原 ISTP)》收录，视为核心期刊教学论文，其他国外期刊、国际学术会议上发表的论文视为一般教学论文。

8. 本人（或作为指导教师指导学生）参加国家级及以下竞赛，学生仅限于本校，参加国际竞赛，可为国内其他学校学生。

9. 网络课程学习、职业院校及企业挂职锻炼，按照学校制定相关政策执行。

10. 职业或专业资格证书要求由教学单位根据岗位提出要求并认定。

## 第五条 科研业绩认定

### 1. 科研项目分类

科研项目分为纵向科研项目和横向科研项目。

纵向科研项目是指科学技术部、国家自然科学基金委、国家社科规划办、教育部、省（直辖市）科技厅（委）、省（直辖市）



社科规划办、省（直辖市）教育厅（委）、省（直辖市）部所属局委区县等政府科研主管部门批准立项的自然科学研究项目和人文社会科学研究项目。

横向科研项目是指由各级政府非科技主管部门（含国家部委、省市部门）、企事业单位、公司、团体或个人委托学校教学科研单位或教师进行研究并提供科研经费、有正式合同（或协议）且办理相关技术合同认定等相关手续的科研项目。

所取得的科研项目业绩成果学校应为第一完成单位，国家自然科学（社科）基金重点项目及以上、科技部有关重大重点项目及以上可为前三完成单位，科技支撑项目、科技型中小企业创新基金项目可为前二完成单位，攻读博士学位期间取得的业绩成果学校可为第二完成单位，引进人员在调入学校前取得的业绩成果除外。科研项目的佐证材料是指项目的申报书、计划任务（合同）书和结题报告书等；科研项目必须是已完成并鉴定或结题，不含在研、完成待鉴定的科研项目，海外留学归国人员除外。

## 2. 纵向科研项目级别界定

科研项目必须经正式申报、立项，在学校科技产业处备案并纳入项目管理并有科研经费到账，自行申报或无科研经费到账的项目不予认定为专业技术职务聘任的业绩成果。聘任正高级职务须单个项目到校纵向科研经费工科 5 万元及以上，理科 2 万元及以上，文科 1 万元及以上。理工专业人员聘任高级职务使用的科研项目必须是自然科学类项目。纵向科研项目分国家级、省部级、

局委级和校级。

### （1）国家级科研项目

国家级科研项目主要指国家科技部、国家自然科学基金委、国家发展与改革委员会、全国哲学社会科学规划办公室下达的科研项目，全国艺术科学规划领导小组办公室下达的全国艺术科学规划项目，全国教育科学规划领导小组办公室下达的国家社科基金项目。

### （2）省（直辖市）、部级科研项目

教育部科技司、教育部社科司、省（直辖市）科技厅（委）下达的科研项目，省（直辖市）发展与改革委员会下达的重大产业化项目（到校科研经费 20 万元及以上），天津市哲学社会科学规划办公室下达的哲学社会科学规划项目，天津市艺术科学规划办公室下达的艺术科学规划项目，全国教育科学规划领导小组办公室下达的全国教育科学规划项目，天津市教育科学规划领导小组办公室下达的天津市教育科学规划项目（有经费资助），完成单个横向项目本人到校科研经费 80 万元及以上并经科委鉴定为国内领先级别及以上。

### （3）局委级科研项目

局委级科研项目是指天津市高校科技发展基金项目，天津市各区县科学技术委员会下达的科技项目，省（直辖市）部所属委司局科研主管部门下达的科技项目，天津市教育科学规划领导小组办公室下达的天津市教育科学规划项目（无经费资助），天津

市高等学校人文社会科学项目，学校科技产业处下达的重点预研项目，完成单个横向项目本人到校科研经费 50 万元及以上。

#### （4）校级科研项目

校级科研项目是指学校科技产业处下达的科学研究计划项目（一般项目、预研项目）。

### 3. 科技（研）成果奖

科技（研）成果奖是指各省（直辖市）、部（委）及以上人民政府授予的科技（研）奖项，分为国家级、省（直辖市）部级。获得成果奖励，须提供相应的奖励证明。

（1）国家级奖项包括：国家科学技术奖，国家社会科学基金项目优秀成果奖，中国青年科技奖。

（2）省（直辖市）级奖项包括：省（直辖市）科学技术奖，省（直辖市）社会科学优秀成果奖。

（3）部级奖项包括：教育部高等学校科学研究优秀成果奖，全国教育科学研究优秀成果奖、高等学校人文社会科学研究优秀成果奖。

### 4. 产学研合作、科技开发、技术推广、成果转化效益

主持完成产学研合作、科技开发、技术推广、成果转化等方面的横向项目，取得经济社会效益的须提供相关合同及应用单位经济效益证明，取得突出经济社会效益是指项目到校科研经费 50 万元且企业获利 500 万元及以上或学校获利 10 万元及以上，取得显著经济社会效益是指项目到校科研经费 80 万元且企业获利 800

万元及以上或学校获利 16 万元及以上。

同一项目完成和取得社会效益只能用其一作为业绩成果。到校科研经费是指到账经费减去转出经费。

#### 5. 学术论文，学术期刊

学术论文，指独立或作为第一作者、学校为第一署名单位或在职攻读学位期间学校为第二署名单位发表的学术论文。所发表学术论文应与所从事的学科或专业有关。不含有录用通知但尚未出版发行的论文。

国内学术期刊，指经国家新闻出版署批准，持有国内统一出版物“CN”“ISSN”号，由依法设立的期刊出版单位出版的学术期刊。不含增刊、专刊、专辑、一号多刊等。

核心期刊、国内外重要学术期刊目录包括：CSCD 核心库、CSSCI 核心库、《中文核心期刊要目总览》中文核心期刊（以论文发表年度该期刊是否核心库或核心期刊为准），《中国社会科学》《新华文摘》《中国社科文摘》《高等学校文科学术文摘》及《人大复印资料》，被《EI》《SCI》《SSCI》《A&HCI》收录的期刊论文和会议论文，天津市社会科学界年会优秀论文集收录的论文仅 1 篇认定为核心期刊论文。

被省（直辖市）级及以上政府采纳的咨询报告视为核心期刊，须提供采纳方出具的证明材料。

#### 6. 学术专著

学术专著按《天津职业技术师范大学关于学术专著认定的相

关规定》（津职师大科产处发〔2015〕1号）认定。

## 7. 译著

译著是指经原著许可把某种外语或中国少数民族语言的作品翻译成汉语的作品，或将汉语的作品翻译成某种外语或中国少数民族语言的作品。

## 第六条 政策解释

1. 本条件由学校专业技术职务聘任工作办公室负责解释，具体分工如下：各类学历、资历、计算机、外语、奖惩等条件由人事处解释；本科教学任务量、教学业绩、教学“一票否决”、教学评价等条件由教务处解释；研究生教学任务量、教学业绩、教学评价等条件由研究生处解释；科研业绩、学术不端“一票否决”等条件由科技产业处解释；辅导员工作实绩条件由学生处解释。

2. 未能在以上所列条目中解释说明的问题，由相关职能部门负责解释，或由相关职能部门组织有关校内外专家论证研究后确定。