

北京建筑大学文件

北建大人发〔2015〕10号

关于印发《北京建筑大学岗位聘任办法(修订)》 等文件的通知

各部门、各单位：

为全面落实学校人才工作的战略部署，进一步推进人才强校的战略实施，为建设高水平、有特色建筑大学提供坚强的人才保障和广泛的智力支持，根据《中共北京建筑大学委员会关于进一步加强人才工作的意见》（北建大党发〔2015〕27号），学校制定和修订了聘任、考核、绩效工资分配及人才引进等十个文件，并于2015年6月10日和7月8日经校长办公会审议通过。其中《北京建筑大学岗位聘任办法（修订）》、《北京建筑大学教职工考核办法（修订）》、《北京建筑大学绩效工资分配办法（修订）》三个文件于5月26日经学校“第七届教职工代表大会”第三次会

议讨论通过。

现将《北京建筑大学岗位聘任办法（修订）》、《北京建筑大学教职工考核办法（修订）》、《北京建筑大学绩效工资分配办法（修订）》、《北京建筑大学金字塔人才培养工程实施办法（试行）》、《北京建筑大学主讲教师支持计划（试行）》、《北京建筑大学青年教师岗前培养办法（修订）》、《北京建筑大学高层次人才引进管理办法（修订）》、《北京建筑大学高层次人才短期聘任办法（试行）》、《北京建筑大学人事调配管理办法（修订）》、《北京建筑大学人事代理实施办法（试行）》印发全校，望遵照执行。

北京建筑大学

2015年7月8日

北京建筑大学

岗位聘任办法（修订）

为进一步深化人事分配制度改革，实现“有特色、高水平大学”的建设目标，促进学校教学、科研、学科专业建设和事业全面发展，根据上级有关文件精神和国家相关法律、法规的规定，结合学校实际情况制定本办法。

第一章 总 则

第一条 以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神，坚持以人为本，充分调动教师的积极性和创造性，同时以学校办学目标和发展规划为导向，进一步完善校院两级管理体制，建立以岗位职责和绩效考核相关联的动态激励机制，为学校的全面、可持续发展提供坚强的人才支持和制度保障。

第二条 岗位聘任坚持“按需设岗、以岗定薪；分类指导，强化职责；平等竞争、择优聘任；严格考核、合同管理；目标管理，重心下移”的原则。

第三条 岗位聘任实行“师德一票否决制”和“教学质量一票否决制”。

第二章 岗位设置

第四条 在上级主管部门核定的教师编制总数和高级岗位比例范围内，以学科（专业）为基点，以教学科研任务为依据，以合理配置教育人才资源、优化队伍结构、促进事业发展为目标，进行岗位设置。

第五条 按照工作性质，学校岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位，其中专业技术岗位分为教师岗位和其他专业技术岗位（含科技成果转化岗）。各类岗位的等级划分及结构比例按照相应的岗位聘任实施细则执行，其中科技成果转化岗有关实施细则另行制定。

根据学校事业发展的特殊需要，经一定程序核准，可在教师岗位中设置特设岗位。特设岗位是在学校岗位总量、最高等级和结构比例限制之外，用于引进高层次人才的特殊岗位。

第三章 校院两级组织机构及分级管理

第六条 学校分别成立学校岗位聘任委员会（以下简称校聘委会）和学院（部）教师岗位聘任委员会（以下简称院（部）聘委会）。

第七条 校聘委会由学校领导、教授代表、教务处、科技处、研究生处（学科建设办公室）、人事处等部门的负责人组成，校聘委会主任由校长担任。校聘委会的组成须经校长办公会批准。

第八条 校聘委会下设学校岗位聘任学科评议组(以下简称校评议组)、校考核组和学校岗位聘任工作办公室(以下简称校聘任办公室)。校聘任办公室设在人事处,负责办理岗位聘任的各项日常工作。

第九条 校评议组由该学科领域具有正高级岗位的校内外专家组成,人数一般为5-7人,校评议组设组长1人,评议组的组成需经校长办公会批准。

校评议组的职责是:负责组织应聘教授二级岗人员的述职和答辩;对应聘人的学术水平、教学科研水平和履行岗位职责能力进行评议,提出综合评议意见。

第十条 校考核组由有关校领导、校纪委(监察)部门、教务处、科技处、研究生处(学科建设办公室)、人事处和工会等部门的负责人组成。

校考核组的职责是:负责确定教授二级岗的岗位职责;审核各二级单位的岗位聘任方案及结果。

第十一条 校聘委会负责具体实施学校岗位聘任工作,其职责是:

1. 确定各二级单位岗位数量及结构比例;
2. 对各类各级岗位的岗位职责、聘任条件和考核指标提出指导性意见;
3. 确定高级岗位的拟聘人选;

4. 指导、协调与岗位聘任相关的其他工作。

第十二条 院（部）聘委会由院（部）党政负责人、分工会负责人和教师代表组成，成员不少于5人，聘委会主任由院（部）主要负责同志担任。院（部）聘委会的组成需经校长办公会批准。

第十三条 院（部）聘委会负责本单位岗位聘任的具体实施工作。其职责是：

1. 根据学校下达的岗位数量和结构比例，制定本单位的岗位聘任方案，并报校聘委会办公室审批。

2. 结合本单位具体情况对岗位职责和任职条件进行补充。学校对于各级教师岗位职责中的规定为院（部）制定补充岗位职责的最低标准，各院（部）在确保完成学校下达的各项工作任务的前提下，要确定本单位的具体标准。各级教师岗位职责均以设岗院（部）规定为准。

3. 受理个人应聘申请，组织对教授三级岗及以下岗位的聘任。

4. 将岗位聘任的拟聘结果和未聘人员情况上报学校岗位聘任委员会办公室审核。

5. 组织、协调本院（部）与教师岗位聘任工作相关的其他工作。

第十四条 为了保证教师岗位聘任工作公开、公平、公正，在岗位聘任期间学校成立聘任工作监督组（以下简称校监督组），

全过程监督教师岗位聘任工作。校监督组由校纪委（监察）部门、教代会、工会负责人和教师代表组成。

第四章 岗位聘任程序

第十五条 公布拟聘岗位信息。

各院（部）根据学校核准的岗位设置方案面向全校公布拟聘岗位信息；在公布的信息中必须明示岗位名称、拟聘人数、任职条件、岗位职责及任期目标。

第十六条 受理应聘人员申请。

符合任职条件的应聘人员向设岗单位提出应聘申请，并按规定提交相关申报材料。

第十七条 资格及教学科研情况审查。

校考核组负责对应聘教授二级岗及低职高聘人员的教学、科研、学科建设等基本情况进行审查。

各院（部）负责对应聘教授三级岗及以下人员的资格进行审查。

第十八条 考核和学术评议。

应聘教授二级岗人员由校评议组进行学术评议并提出评议意见。

应聘教授三级岗及以下岗位的人员由院（部）聘任委员会进行考核和学术评议并提出评议意见。

应聘教授二级岗人员需向校评议组、应聘教授三级岗及以下岗位的人员需向院（部）聘委会汇报本人任职基本条件、教学科研基本情况、主要教（科）研成果、对应聘岗位的履职承诺和工作思路等情况。校评议组或院（部）聘委会根据应聘人员的申报材料、本人的陈述及现场答辩情况，对其学术水平和履行岗位职责的能力进行评议打分，并以投票和计分的方式提出具体评议意见。

第十九条 聘委会审议。

对应聘高级岗位人员由校聘委会召开全体会议进行审议，校聘委会根据岗位设置方案、岗位职责和任职条件、学术评议意见进行综合审议，以投票表决的方式提出拟聘人选。

校聘委会必须有三分之二以上（不含三分之二）的委员出席会议才能召开，应聘人员获得到会委员的三分之二以上（不含三分之二）同意票为通过。校聘委会委员必须现场投票，不得委托他人代投票、不得预先投票或补投票。

第二十条 公示。

高级岗位在校聘委会审议通过后，由校聘任办公室在全校进行公示。

中初级岗位在院（部）聘委会审议通过后，由院（部）进行公示。

公示期为7个工作日。

第二十一条 聘任。

高级岗位拟聘人员在公示无异议后，报校长办公会审批。

中初级岗位拟聘人员在公示无异议后，经院（部）务会批准，并报校聘任办公室备案。

对公示中有异议的人员，由校监督组会同有关部门进行调查核实，并将调查结果报告校长办公会，由校长办公会审议决定是否聘任。

第五章 聘任管理

第二十二条 学校岗位聘任聘期为3年，合同终止日期为当年的8月31日。聘期内职务晋升和新调入人员的聘期与学校聘期一致。距法定退休年龄不满3年的人员，聘期至到达法定退休年龄为止。

第二十三条 《北京建筑大学岗位聘任申报表》作为受聘人员与学校签订的《聘用合同续订书》和考核依据。

第二十四条 对受聘人员以学年考核和聘期考核相结合的方式考核，并兑现聘任津贴。聘期结束后根据考核结果及上岗条件重新聘任。

第二十五条 团队聘任和考核由二级单位负责，如团队负责人同时受聘教授二级岗，则由学校对其教授二级岗进行考核。

第二十六条 已达到退休年龄的教师，不再聘任教师岗位。

确因工作需要，并按规定办理延缓退休手续的人员，按在职人员进行聘任管理，聘期延至延缓退休结束时间。

第二十七条 为提高实践教学水平，各单位根据实验中心建设需要可将专任教师岗位与实验教辅岗位打通使用。

第二十八条 应聘实验中心岗位的专任教师根据工作需要可实行坐班制管理。应聘实验中心或科研基地岗位的专任教师工作量减免由各单位自定。

第二十九条 应聘教师岗位的正处级干部可减免所聘岗位教学和科研工作量的 50%，副处级干部可减免所聘岗位教学和科研工作量的 40%，系主任（同级别的实验中心主任、教研室主任等）可减免所聘岗位教学和科研工作量的 20%。

第三十条 应聘教师岗位的教师应承诺完成本单位岗位聘任实施细则所规定的岗位职责，如不能承诺完成的，各二级单位有权拒聘。

第三十一条 应聘高级岗位的教师承担的教学工作量原则上应不低于本单位中初级岗位的教师。

第三十二条 理学、工学门类学科按理工类考核（其中理工科公共基础课教师的科研经费按理工类经费标准的50%考核），管理学、法学、艺术学门类学科按人文社科类考核。

第三十三条 2015年9月1日以后新到校工作的青年教师，如两个聘期内达不到副教授晋升条件的，必须转岗或终止聘用合

同。

第三十四条 进行改革试点的二级单位可根据学校岗位聘任的相关规定，并结合本单位实际继续进行改革试点。

第六章 聘任纪律

第三十五条 教师岗位聘任工作接受上级有关部门、校纪委（监察）部门和全校教职工的监督。教师对岗位聘任中发生的争议可向学校劳动人事争议调解委员会进行申诉，也可向上级有关部门进行申诉。

第三十六条 各级教师岗位聘任组织成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。对在评议工作中弄虚作假、徇私舞弊、违反程序和要求、泄露内部讨论情况、干扰聘任工作的人员，取消其聘任组织中的资格，情节严重的给予纪律处分。各级聘任组织成员在考察、评议或聘任本人及其直系亲属时必须回避。

第三十七条 应聘人员在岗位聘任过程中有下列情形之一的，不予聘任；如已受聘，学校有权解聘；情节严重的给予行政处分；构成犯罪的，移交司法机关依法处理：

1. 伪造学历、学位、奖励、专业技术岗位和党政岗位证书或材料；
2. 谎报所承担的各级各类项目；

3. 伪造、谎报教育教学、人才培养和学术研究成果；
4. 抄袭、剽窃他人的学术成果；
5. 恐吓或贿赂各级教师岗位聘任组织的成员；
6. 其它严重违纪、违法行为。

第七章 附则

第三十八条 本办法自下发之日起执行，此前与本办法相关的文件同时废止。执行过程中，如遇上级政策调整，以调整后的相关规定为准。

第三十九条 本办法由人事处负责解释，其中涉及教学、科研和学科有关内容分别由教务处、科技处和研究生处负责解释。

附件：

1. 北京建筑大学教师岗位聘任实施细则（修订）
2. 北京建筑大学其他专业技术岗位聘任实施细则（修订）
3. 北京建筑大学管理、工勤岗位聘任实施细则（修订）

附件1

北京建筑大学

教师岗位聘任实施细则（修订）

根据学校岗位聘任办法，为进一步促进学科与基地建设、人才培养、科学研究和社会服务等工作，特制定本细则。

第一章 岗位设置

第一条 教师岗位设教授、副教授、讲师、助教四个层次十二个等级。

第二条 教授岗位设一至四级，一级岗位暂缺。二级岗位由学校根据教学、科研、学科建设的需要统一设置，全校二、三级岗位与四级岗位的比例为4:6。

第三条 副教授岗位设五至七级，五、六、七级岗位的比例为2:5:3。

第四条 讲师岗位设八至十级，八、九、十级岗位的比例为3:4:3。

第五条 助教岗位设十一至十二级，其中十一、十二级岗位的比例为5:5。

第六条 教授岗位类型分为三种：教学科研并重型（简称教

研型)、教学为主型(简称教学型)和科研为主型(简称科研型)。副教授岗位类型分为两种:教学科研并重型(简称教研型)、教学为主型(简称教学型)。

教学型岗位原则上适用于承担公共基础课和专业基础课的教师。

第二章 岗位聘任条件

第七条 岗位聘任的基本条件:

1. 具有高等学校教师资格和良好的思想政治素质与职业道德,忠诚于党的教育事业;符合国家关于高等学校教师职务的任职条件。

2. 上一聘期能履行学校、院(部)的各项教学管理规定,完成应聘岗位的岗位职责并达到质量要求;能够完成学校、院部安排的各项教育教学任务。

3. 上一聘期能够完成学校、院(部)安排的事务性工作(学科与基地建设、教学建设、教学管理、省部级科研基地建设、学生班级导师、党群工作等)不少于40小时/学年·人。

4. 上一聘期内学年考核及聘期考核均为合格及以上等级,其中教授、副教授教学质量综合考核达到良好及以上等级。

5. 能够积极参与校企合作。

第八条 教授岗位任职条件

(一) 一级岗：具有院士资格。

(二) 二级岗：

1. 符合下列条件之一者，经本人申请可直接认定为二级岗位：

(1) 教育部“长江学者”奖励计划特聘教授；

(2) 国家杰出青年科学基金获得者；

(3) 中央层面“海外高层次人才引进计划”（简称“千人计划”）

(4) 国家级教学名师奖获得者；

(5) 国家自然科学基金委创新研究群体负责人；

(6) 教育部“长江学者”创新团队负责人；

(7) 国家奖第一完成人、973首席等；

(8) 在《Nature》、《Science》上以第一作者或通讯作者发表论文；

(9) 其他与上述级别水平相当的高层次人才。

2. 符合下列条件者，可申报二级岗：

在本学科领域具有较高的学术造诣，在国内外同行中有较大的学术影响并取得公认的学术成就，为学校事业发展做出重大贡献，任正高职务，且满足北京建筑大学教授二级岗申报条件（附表1）中学科、基地建设和学术影响（I类）、人才培养（II类）、科学研究（III类）中任意2项条件。

（三）三级岗：

符合下列条件者，可申报三级岗：

在本学科领域取得突出的学术成果，在国内外同行中有一定学术影响和良好学术声誉，为学校事业发展做出较大贡献，任正高职务，且满足北京建筑大学教授三级岗及以上申报条件（附表2）中学科、基地建设和学术影响（I类）、人才培养（II类）、科学研究（III类）中任意2项条件。

（四）四级岗：

符合下列条件之一者，可申报四级岗：

1. 在本学科领域取得较为突出的学术成果，在国内外同行中有一定学术影响和良好学术声誉，为学校的发展做出较大贡献，任正高职务，且满足北京建筑大学教授四级岗及以上申报条件（附表3）中学科、基地建设和学术影响（I类）、人才培养（II类）、科学研究（III类）中任意1项条件。

2. 任副高职务，40周岁以下，履职合格，且满足北京建筑大学教授三级岗及以上申报条件（附表2）中学科、基地建设和学术影响（I类）、人才培养（II类）、科学研究（III类）中任意2项条件。

第九条 副教授岗位任职条件

符合下列条件之一者，可申报副教授岗：

（一）具有副教授及以上职务，履职合格，在人才培养、科

学研究和社会服务中发挥重要作用。

(二)任讲师职务,35周岁以下,履职合格,且满足北京建筑大学副教授六级岗及以上申报条件的可申报副教授七级岗。

具体岗位申报条件由各二级单位自行制定,并报学校聘任委员会办公室备案。

第十条 讲师岗位任职条件

具有讲师及以上职务,履职合格,在人才培养、科学研究和社会服务中发挥基础性作用。具体岗位申报条件由各二级单位自行制定,并报学校聘任委员会办公室备案。

第十一条 青年教师必须完成导师制和工程实践能力培养,培养期满经学院考核并报教务处审定批准后,才能聘任教师岗位。考核不合格者需转岗或经申请批准后可延长培养期一年,如再次考核不合格则必须转岗或调离。

第三章 岗位职责

第十二条 教授岗位的基本职责

(一)承担本学科专业的教育教学改革和学科专业建设工作;

(二)承担培养学生的各项工作,保质保量地完成学校和院(部)下达的教学任务、教学基本建设任务(包括专业建设、课程建设、教材建设、实验室建设及质量工程的其他教学建设项目

等)和其他社会(公益性)工作,教学质量综合评价达到良好及以上等级;

(三)把师德建设落实在教书育人、职业生涯指导和本科生课内外学术指导工作中,研究生导师应积极为学生就业提供指导和帮助;

(四)作为负责人承担科研和教研工作;

(五)承担依托本学科(院)建设的省部级科研基地的建设工作;

(六)承担本学科团队建设和指导青年教师的工作;

(七)指导学生的实习、实验、毕业设计(论文),指导学生参加竞赛、社会实践、工程(或专业)实践等实践环节的学习;

(八)完成继续教育学习任务且每学年不低于72学时;

(九)具备硕士点学科的教师实际指导研究生,并每学年讲授一门及以上研究生课程,有研究生教学任务单位的教师每学年需讲授一门及以上研究生课程。

(十)承担校企合作建设任务。

第十三条 副教授岗位的基本职责

(一)作为骨干成员参加本学科专业的教育教学改革和学科专业建设工作;

(二)承担培养学生的各项工作,保质保量地完成学校和院(部)下达的教学任务、承担教学基本建设任务(包括专业建设、

课程建设、教材建设、实验室建设及质量工程的其他相关项目建设等)和其他社会(公益性)工作,教学质量综合评价达到良好及以上等级;

(三)把师德建设落实在教书育人、职业生涯指导和本科生课内外学术指导工作中,研究生导师应积极为学生就业提供指导和帮助;

(四)作为骨干成员承担科研和教研工作;

(五)承担依托本学科(院)建设的省部级科研基地的建设工作;

(六)承担指导青年教师的工作;

(七)指导学生的实习、实验、毕业设计(论文),指导学生参加竞赛、社会实践、工程(或专业)实践等实践环节的学习;

(八)完成继续教育学习任务且每学年不低于72学时。

(九)承担校企合作建设任务。

第十四条 受聘副高级及以上不同类型岗位的教师应完成相应的岗位职责要求,并按相应的岗位职责进行考核。

第十五条 教授岗位的具体岗位职责请见附表4-12。

第十六条 副教授岗位的具体职责由各二级单位参照附表13-14自行制定,并报学校聘任委员会办公室备案。

第十七条 讲师及以下岗位的具体岗位职责由各二级单位自行制定,并报学校聘任委员会办公室备案。

第十八条 教师可以自行组成团队进行聘任，团队整体的工作量须不低于团队个人所聘岗位工作量的总和。

第十九条 以学科、专业建设负责人身份上岗的，均应按照其与学科建设办公室、教务处确定的学科、专业建设目标完成相应的建设任务。

第二十条 附表1-15所涉及的成果名称将根据实际情况适时调整，并经学校学术委员会审议通过后报校长办公会批准执行。

附表1 北京建筑大学教授二级岗申报条件

类别	序号	申报条件	
学科、基地建设和学术影响（I类）	1	国家重点学科负责人/博士项目研究方向负责人/国家级学科群（参加单位）学科带头人。	
	2	国家级科研基地负责人。	
	3	国务院学科评议组成员。	
	4	国家一级学会正/副会长，或正/副理事长。	
	5	国家有突出贡献的中青年专家/中国青年科技奖获得者/新世纪百千万人才工程国家级人选/国务院政府特殊津贴专家/国家优秀青年基金获得者/中央层面“海外高层次人才引进计划”（简称“千人计划”）青年类项目入选者。	
	6	SCI国际期刊主编、副主编，或世界/区域学术组织主席、副主席。	
人才培养（II类）	7	教育部（住建部）教学指导委员会（含分委员会）主任/副主任/秘书长。	
	8	国家级（虚拟仿真）实验教学示范中心负责人/国家级实践教学中心负责人/国家级人才培养模式创新实验区负责人/国家级大学生校外实践教育基地负责人。	
	9	国家级教学团队负责人/国家级特色专业（含入选“卓越工程师教育培养计划”专业或综合改革试点专业）负责人。	
	10	获得国家级教学成果一等奖及以上（个人排名前五）/二等奖（个人排名前三），或省部级教学成果一等奖及以上（个人排名第一）。	
	11	国家级精品课程负责人/国家级视频公开课主讲人/国家级精品资源共享课程（含慕课）负责人/国家级精品或规划教材主编/国家级教学名师。	
科学研究（III类）		理工类	人文社科类
	12	获得国家“三大奖”（自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖，下同）一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级科技奖一等奖（个人排名第一）。	获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一），或省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（个人排名第一）。
	13	国家科技重大专项项目（或一级课题）/国家重点研发计划项目/国家自然科学基金重大（或一级课题）或重点项目负责人。	国家自然科学基金/社会科学基金重大或重点项目负责人；或作为负责人至少承担过3项国家级自然科学基金项目/人文社科项目（国家哲学社会科学规划项目、全国教育科学规划项目、国家软科学计划项目）。
	14	近三年，到校科研经费不少于200万元。	近三年，到校科研经费不少于25万元。
	15	近三年，以第一作者发表SCI论文不少于6篇（折算数）。	近三年，以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于3篇（折算数）。

备注：须满足第1-15项中任意2项。

附表2 北京建筑大学教授三级岗申报条件

类别	序号	申报条件	
学科、 基地建 设和学 术影响 (I类)	1	省部级及以上重点学科负责人/一级学科硕士点负责人/市级研究生国内外联合培养基地负责人。	
	2	省部级(包括行业)科研基地负责人或常务负责人。	
	3	国家一级/二级学会理事。	
	4	省部级及以上有突出贡献的中青年专家,或中国青年科技奖获得者,或新世纪百千万人才工程省部级及以上人选,或国务院政府特殊津贴专家,或教育部跨/新世纪优秀人才,或国家优秀青年基金获得者,或中央层面“海外高层次人才引进计划”(简称“千人计划”)青年类项目入选者。	
	5	教育部创新团队负责人,或北京市人才强教(深化)计划高层次人才/长城学者培养对象/(拔尖)创新人才/创新团队负责人,或北京市“海聚工程”全职项目入选者。	
	6	SCI国际期刊主编/副主编,或世界/区域学术组织主席/副主席。	
人才培 养(II类)	7	教育部(住建部)教学指导委员会(含分委员会)委员。	
	8	北京市级实验教学示范中心/北京市级人才培养模式创新试验区负责人,或同类型省部级以上人才培养基地负责人。	
	9	省部级及以上教学团队负责人/省部级及以上特色专业、品牌专业(含入选教育部卓越工程师教育培养计划专业或综合改革试点专业)负责人/实施专业评估且通过复评的专业负责人/通过专业认证的专业负责人/实施辅修专业的专业负责人/通过全国专业教育评估并获得优秀等级的负责人。	
	10	获得国家级教学成果奖,或北京市教学基本功比赛获奖,或省部级教学成果一等奖及以上(个人排名前三)或二等奖(个人排名第一)。	
	11	省部级及以上精品课程(含慕课)负责人或省部级以上精品教材/经典教材主编。	
	12	北京市教学名师奖获得者。	
	13	近三年,指导学生获国家级学科竞赛最高奖。	
科学 研究 (III类)		理工类	人文社科类
	14	获得国家“三大奖”二等奖及以上(个人排名前五),或省部级科技进步奖一等奖(个人排名前三)或二等奖(个人排名第一)。	获得中国高校人文社会科学成果奖三等奖及以上(个人排名前五),或省部级哲学社会科学奖一等奖及以上(个人排名前三)或二等奖(个人排名第一)。
	15	国家重大科技专项课题/国家重点研发计划课题/国家自然科学基金重大或重点项目课题负责人,或北京市自然科学基金重点项目(不含B类)/北京市科技计划项目负责人,或作为负责人至少承担过2项国家自然科学基金面上项目(不含1年期及以下小额资助项目),或其他同级别项目。	国家自然科学基金/社会科学基金重大或重点项目负责人(不含子课题负责人);或北京市哲学社会科学规划特别委托项目负责人,或作为负责人至少承担过3项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目(国家哲学社会科学规划项目、全国教育科学规划项目、国家软科学计划项目、教育部人文社科项目、教育部教育科学研究项目、北京市哲学社会科学规划项目、北京市教委人文社科重点项目、北京市教育科学规划项目、北京市软科学研究计划项目),或其他同级别项目。
	16	近三年,到校科研经费不少于100万元。	近三年,到校科研经费不少于10万元。
	17	近三年,以第一作者发表SCI论文不少于4篇(折算数)。	近三年,以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于2篇(折算数)。

备注:须满足第1-17项中任意2项。

附表3 北京建筑大学教授四级岗申报条件

类别	序号	申报条件	
学科、 基地 建设和学 术影 响（I 类）	1	无学术学位点对应的专业学位学科点负责人。	
	2	国家一级/二级学会理事。	
	3	省部级及以上有突出贡献的中青年专家，或新世纪百千万人才工程省部级及以上人选，或国务院政府特殊津贴专家，或教育部跨（新）世纪优秀人才，或教育部高校青年骨干教师人才。	
	4	教育部创新团队负责人，或北京市人才强教（深化）计划高层次人才/长城学者培养对象/（拔尖）创新人才/创新团队负责人，或北京市“海聚工程”全职项目入选者，或国家优秀青年基金获得者，或中央层面“海外高层次人才引进计划”（简称“千人计划”）青年类项目入选者。	
	5	SCI国际期刊主编/副主编/编委，或世界/区域学术组织主席/副主席。	
人才 培养 （II 类）	6	教育部（住建部）教学指导委员会（含分委员会）委员。	
	7	市级人才培养模式创新试验区负责人/北京市级校外人才培养基地负责人，或同类型省部级以上人才培养基地负责人。	
	8	国家级教学团队主要成员，或省部级教学团队主要成员或通过行业第三方专业（课程）认证的负责人。	
	9	本科专业负责人。	
	10	获得省部级及以上教学成果奖，或校级教学优秀奖一等奖，或校级教学基本功比赛一等奖，或校级教学成果奖一等奖及以上第一完成人。	
	11	校级及以上精品课程（含慕课）负责人，或主讲省部级及以上精品课程，或省部级及以上精品教材或全国规划教材主编。	
	12	校级及以上教学名师奖获得者。	
	13	近三年，负责不少于1项省部级及以上教研项目。	
	14	近三年，指导学生获国家级学科竞赛奖。	
科学 研究 （III 类）		理工类	人文社科类
	15	获得省部级及以上科研成果奖。	
	16	近三年，负责不少于1项省部级及以上科研项目。	近三年，负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目/教学改革项目。
	17	近三年，到校科研经费不少于30万元	近三年，到校科研经费不少于5万元。
18	近三年，以第一作者发表SCI论文不少于2篇（折算数）。	近三年，以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI 论文不少于1篇（折算数）。	

备注：须满足第1-18项中任意1项。

附表4 北京建筑大学教授二级岗岗位职责（教研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项： 1. 担任国家级重点学科负责人，制定并组织实施学科建设发展规划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在国内外的优势地位和学术影响力； 2. 担任国家重点学科主要方向带头人，负责所在学科方向的建设，取得在国内外同行中有影响的系列特色成果，协助学科主要负责人进行学科建设并分担一个方面的学科建设工作； 3. 担任一级学科博士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4. 组织本学科或协调跨学科重大科研项目的申报、立项以及国家级科技奖励的申报； 5. 组织制定国家级科研基地的整体规划、建设方案及实施。	
人才培养	承担以下人才培养任务： 1. 课程教学方面，主讲至少1门本科生课程（每学年净学时不少于48学时，且总学时不少于96学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生毕业设计（论文）或研究生学位论文； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学实验室（基地、中心）负责人、教学团队负责人或校外实践基地负责人，指导1名青年教师教学能力的发展，至少负责专业评估、专业认证、辅修专业建设三项工作的一项； 3. 课程建设方面，作为课程负责人，负责1门公共基础课、学科基础课、专业核心课、双语示范课、研究性教学示范课、新生研讨课、综合设计类课程、课程群或实践环节课建设，或主讲国家级精品课程、国家级视频公开课、国家级精品资源共享课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，作为第一指导教师指导1组次学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面：至少完成以下2项：（1）主持并通过国家级的专业教学建设或教改项目；（2）组织并主持全国性的专业教学（或教材或教改）研讨会；（3）指导参加国际性或全国性的专业教学竞赛项目并获得奖励；（4）获得国家级教学成果二等奖或省部级教学成果奖一等奖；（5）主持1项省部级专业教学研究课题或校级教学研究重点课题；（6）主编正式出版教材或教学专著1部。 6. 校企合作方面，负责校外人才培养基地建设：（1）联合企业，制定并优化校外人才培养基地的建设目标、定位、规划及内容；（2）围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设和人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。	
科学研究	至少满足以下2项： 1. 负责不少于2项国家级科研项目； 2. 到校科研经费不少于240万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于5篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级科技奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于300万元。	至少满足以下2项： 1. 负责不少于2项省部级社会科学基金项目； 2. 到校科研经费不少于40万元； 3. 以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于5篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于40万元； 6. 形成战略研究报告，被省部级以上政府部门采用。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表5 北京建筑大学教授二级岗岗位职责（教学型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项： 1. 负责或协助所在学科点负责人制定学科发展规划，并负责其中一个方面的学科建设工作； 2. 负责或协助所在学位点负责人进行学位授权点的改革、建设与质量保障，包括制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等； 3. 负责研究生的课程体系建设，构建贯通本科生与研究生特别是专业学位人才培养的课程体系。	
人才培养	承担以下本科生培养任务： 1. 课程教学方面，主讲至少2门本科生课程（每学年净学时不少于112学时，且总学时不少于192学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生或研究生毕业设计（学位论文）； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学实验室（基地、中心）负责人、教学团队负责人或校外实践基地负责人，指导2名青年教师教学能力的发展；至少负责专业认证、专业评估、辅修专业建设三项工作的一项； 3. 课程建设方面，作为课程负责人，负责2门公共基础课、学科基础课、专业核心课、双语示范课、研究性教学示范课、新生研讨课、综合设计类课程、课程群或实践环节课建设，或主讲国家级精品课程、国家级视频公开课、国家级精品资源共享课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，指导学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面：至少完成以下3项：（1）参加并通过国家级的专业教学建设或教改项目；（2）指导国际性或全国性的专业教学竞赛项目并获得奖励；（3）获得国家级教学成果奖或省部级教学成果奖1项；（4）主持1项省部级专业教学研究课题或校级教学研究重点课题；（5）以第一作者在SCI、SSCI、CSSCI收录期刊上发表2篇以上教学研究论文（折算数）；（6）主编正式出版教材2部或教学专著1部。 6. 校企合作方面，负责校外人才培养基地建设：（1）联合企业，制定并优化校外人才培养基地的建设目标、定位、规划及内容；（2）围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。	
科学研究	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项国家级科研项目； 2. 到校科研经费不少于120万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于3篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级科技奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于200万元。	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项省部级社会科学基金项目； 2. 到校科研经费不少于20万元； 3. 以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于3篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于30万元； 6. 形成战略研究报告，被省部级以上政府部门采用。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表6 北京建筑大学教授二级岗岗位职责（科研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	<p>承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担任国家级重点学科负责人，制定并组织实施学科建设发展规划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在国内外的优势地位和学术影响力； 2. 担任国家重点学科主要方向带头人，负责所在学科方向的建设，取得在国内外同行中有影响的系列特色成果，协助学科主要负责人进行学科建设并分担一个方面的学科建设工作； 3. 担任一级学科博士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4. 组织制定国家级科研基地的整体规划、建设方案及实施。 	
人才培养	<p>主讲至少1门本科生课程（每学年净学时不少于24学时，且总学时不少于48学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生或研究生毕业设计（学位论文）；完成学院分配的人才培养任务。</p>	
科学研究	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于2项国家级项目； 2. 到校科研经费不少于400万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于7篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级科技奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于400万元。 	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于2项国家自然科学基金/国家社科基金/国家软科学研究计划或省部级社会科学基金项目； 2. 到校科研经费不少于70万元； 3. 以第一作者发表SCI/ SSCI/CSSCI论文不少于7篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖一等奖（个人排名前五）或二等奖（个人排名前三），或省部级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于50万元； 6. 形成战略研究报告，被省部级以上政府部门采用。
公共服务	<p>完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。</p>	

附表7 北京建筑大学教授三级岗岗位职责（教研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项： 1. 担任省部级及以上重点学科负责人，制定并组织实施学科建设发展规划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在北京市的优势地位和学术影响力； 2. 担任一级学科博士点或硕士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 3. 担任专业硕士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订该专业学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲及实习方案、实践（实习）基地建设、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4. 担任依托学校建设的省部级科研基地负责人或常务负责人，负责科研基地的整体规划、立项、制定建设方案、绩效考核、检查评估等工作。	
人才培养	承担以下本科生培养任务： 1. 课程教学方面，主讲至少1门本科生课程（每学年必须承担不少于64净学时的本科生课程，且总学时不少于128学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生、研究生毕业设计（学位论文）； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学实验室（基地、中心）负责人、教学团队负责人或校外实践基地负责人，指导1名青年教师教学能力的发展，至少负责专业评估、专业认证、辅修专业建设三项工作的一项； 3. 课程建设方面，作为课程负责人，负责1门公共基础课、学科基础课、专业核心课、双语示范课、研究性教学示范课、新生研讨课、综合设计类课程、课程群或实践环节课建设，或主讲省部级及以上精品课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，作为第一指导教师指导2组次学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面，以下工作至少完成1项：（1）主持1项省部级教学研究课题或校级教学研究课题；（2）以第一作者在核心期刊上发表1篇以上教学研究论文；（3）参编正式出版教材或教学研究专著1部；（4）校级优秀教育教学成果奖1项；（5）担任竞赛指导教师，指导学生参加竞赛并获得省部级以上奖项。 6. 校企合作方面，负责校外人才培养基地建设：（1）联合企业，制定并优化校外人才培养基地的建设目标、定位、规划及内容；（2）围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。	
科学研究	至少满足以下2项： 1. 负责1项国家自然科学基金项目，或不少于2项省部级及以上项目； 2. 到校科研经费不少于150万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于3篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”二等奖及以上（个人排名前五），或省部级科技进步一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名前二）或三等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于200万元。	至少满足以下2项： 1. 负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目； 2. 到校科研经费不少于25万元； 3. 以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于3篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖三等奖及以上（个人排名前五），或省部级哲学社会科学奖一等奖及以上（个人排名前三）或二等奖（个人排名前二）或三等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于20万元； 6. 形成战略研究报告，被地市局以上政府部门采用。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表8 北京建筑大学教授三级岗岗位职责（教学型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项： 1. 协助所在学科点负责人制定学科发展规划，并负责其中一个方面的学科建设工作； 2. 协助所在学位点负责人进行学位授权点的改革、建设与质量保障，包括制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等； 3. 负责研究生的课程体系建设，构建贯通本科生与研究生特别是专业学位人才培养的课程体系。	
人才培养	承担以下本科生培养任务： 1. 课程教学方面，主讲至少2门本科生课程（每学年必须承担不少于128净学时的本科生课程，且总学时不少于256学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生、研究生毕业设计（学位论文）； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学实验室（基地、中心）负责人、教学团队负责人或校外实践基地负责人，指导2名青年教师教学能力的发展，至少负责专业认证、专业评估、辅修专业建设三项工作的一项； 3. 课程建设方面，作为课程负责人，负责1门公共基础课、学科基础课、专业核心课、双语示范课、研究性教学示范课、新生研讨课、综合设计类课程、课程群或实践环节课建设，或主讲省部级及以上精品课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，指导学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面，以下工作至少完成2项： （1）主持1项省部级教学研究课题或校级教学研究重点课题；（2）以第一作者在SSCI或CSSCI收录期刊上发表2篇以上教学研究论文（折算数），其中在《中国高教研究》杂志社作为统计源的高等教育核心期刊上发表教学论文不少于1篇；（3）主编正式出版教材或正式出版教学专著1部；（4）校级优秀教育教学成果奖1项（第一完成人）；（5）担任竞赛指导教师，指导学生参加竞赛并获得省部级以上奖项。 6. 校企合作方面，负责校外人才培养基地建设： （1）联合企业，制定并优化校外人才培养基地的建设目标、定位、规划及内容； （2）围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。	
科学研究	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项省部级及以上项目； 2. 到校科研经费不少于90万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于2篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”二等奖及以上，或省部级科技进步一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名前二）或三等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于150万元。	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目； 2. 到校科研经费不少于15万元； 3. 以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于2篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖三等奖及以上，或省部级哲学社会科学奖一等奖及以上（个人排名前三）或二等奖（个人排名前二）或三等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于18万元； 6. 形成战略研究报告，被地市厅局以上政府部门采用。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表9 北京建筑大学教授三级岗岗位职责（科研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	<p>承担学科与基地建设任务的至少负责以下1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担任省部级及以上重点学科负责人，制定并组织实施学科建设发展规划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在北京市的优势地位和学术影响力； 2. 担任一级学科博士点或硕士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 3. 担任专业硕士点负责人，在学院院长和主管院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订该专业学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲及实习方案、实践（实习）基地建设、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4. 担任依托学校建设的省部级科研基地负责人或常务负责人，负责科研基地的整体规划、立项、制定建设方案、绩效考核、检查评估等工作。 	
人才培养	<p>主讲至少1门本科生课程（每学年必须承担不少于32净学时的本科生课程，且总学时不少于64学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，且至少完成以下1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 承担教学实验室（基地、中心）具体工作； 2. 指导学生毕业设计（论文）或留学生项目设计； 3. 担任学生成长导师，作为第一指导教师指导2组次学生实践活动，培养学生综合素质； 4. 出版教材； 5. 承担1门课程的建设。 6. 校企合作方面，参加校外人才培养基地建设：围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。 	
科学研究	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于3项省部级及以上项目； 2. 到校科研经费不少于300万； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于5篇（折算数）； 4. 获得国家“三大奖”二等奖及以上（个人排名前五），或省部级科技进步一等奖（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于300万元。 	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于2项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目； 2. 到校科研经费不少于50万元； 3. 以第一作者发表SCI/ SSCI/CSSCI论文不少于5篇（折算数）； 4. 获得中国高校人文社会科学成果奖三等奖及以上（个人排名前五），或省部级哲学社会科学奖一等奖及以上（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于30万元； 6. 形成战略研究报告，被地市局以上政府部门采用。
公共服务	<p>完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。</p>	

附表10 北京建筑大学教授四级岗岗位职责（教研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	<p>承担学科与基地建设任务的负责或参与以下至少1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担任省部级及以上重点学科负责人或方向负责人，制定并组织实施学科建设发展规划或学科方向发展计划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在北京市的优势地位和学术影响力； 2. 担任一级学科博士点或硕士点负责人，在学院院长和主管副院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 3. 担任专业硕士点负责人，在学院院长和主管副院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订该专业学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲及实习方案、实践（实习）基地建设、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4. 承担负责人委托的重点学科或学位点的建设工作，包括学科队伍建设、学科平台和实验室建设、学位点研究生培养的各种面上工作。 	
人才培养	<p>承担以下本科生培养任务：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 课程教学方面，主讲至少1门本科生课程（每学年净学时不少于96学时，且总学时不少于192学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生或研究生毕业设计（学位论文）； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学团队骨干或者在教学实验室（基地、中心）、校外实践基地建设承担主要任务，指导1名青年教师教学能力的发展，至少负责专业认证、专业评估、辅修专业建设三项工作的一项； 3. 课程建设方面，担任1门公共基础课、学科基础课、专业核心课、双语示范课、研究性教学示范课、新生研讨课、综合设计类课程、课程群或实践环节课的建设骨干，或主讲校级及以上精品课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，作为第一指导教师指导学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面，以下工作至少完成1项：（1）主持1项省部级教学研究课题或校级教学研究课题；（2）以第一作者在核心期刊上发表1篇以上教学研究论文；（3）参编正式出版教材或教学研究专著1部；（4）校级优秀教育教学成果奖1项。（5）担任竞赛指导教师，指导学生参加竞赛并获得省部级以上奖项。 6. 校企合作方面，参加校外人才培养基地建设：围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设和人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。 	
科学研究	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于1项省部级及以上科研项目； 2. 到校科研经费不少于60万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于2篇（折算数）； 4. 获得省部级及以上科研成果奖； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于100万元。 	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目/软科学项目/北京市教委社科基金重点项目； 2. 到校科研经费不少于10万元； 3. 以第一作者发表SCI/CSSC论文不少于2篇（折算数）； 4. 获得省部级及以上科研成果奖； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于10万元； 6. 形成战略研究报告，被政府部门采用。
公共服务	<p>完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。</p>	

附表11 北京建筑大学教授四级岗岗位职责（教学型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担学科与基地建设任务的负责或参与至少以下1项： 1. 协助所在学科点负责人制定学科发展规划，并负责其中一个方面的学科建设工作； 2. 协助所在学位点负责人进行学位授权点的改革、建设与质量保障，包括制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等； 3. 参与研究生的课程体系建设的整体规划，构建贯通本科生与研究生特别是专业学位人才培养的课程体系。	
人才培养	承担以下本科生培养任务： 1. 课程教学方面，主讲至少1门本科生课程（每学年必须承担不少于256净学时的本科生课程，且总学时不少于320学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生、研究生毕业设计（学位论文）； 2. 专业建设方面，担任教学副院长、分管教学系主任、专业负责人、教学团队骨干或者在教学实验室（基地、中心）、校外实践基地建设承担主要任务，指导1名青年教师教学能力的发展，至少负责专业评估、专业认证、辅修专业其中之一工作； 3. 课程建设方面，作为课程负责人，负责1门课程建设（含实践环节课），或主讲校级及以上精品课程（含慕课）； 4. 学生指导方面，担任学生成长导师，指导学生实践活动，给学生作辅导报告，培养学生综合素质； 5. 教学研究方面，以下工作至少完成1项： （1）主持1项省部级教学研究课题或校级教学研究课题； （2）以第一作者在SSCI 或CSSCI收录期刊上发表2篇教学论文（折算数）； （3）参编正式出版教材或正式出版教学专著1部； （4）校级优秀教育教学成果奖1项； （5）担任竞赛指导教师，指导学生参加竞赛并获得省部级以上奖项。 6. 校企合作方面，参加校外人才培养基地建设：围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设、人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。	
科学研究	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项省部级及以上科研项目； 2. 到校科研经费不少于30万元； 3. 以第一作者发表SCI论文不少于1篇（折算数）； 4. 获得省部级及以上科研成果； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于60万元。	至少满足以下1项： 1. 负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目/软科学项目/北京市教委社科基金重点项目； 2. 到校科研经费不少于5万元； 3. 以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于1篇（折算数）； 4. 获得省部级及以上科研成果奖； 5. 有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于8万元； 6. 形成战略研究报告，被政府部门采用。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表12 北京建筑大学教授四级岗岗位职责（科研型）

类别	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	<p>承担学科与基地建设任务的负责或参与以下至少1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.担任省部级及以上重点学科负责人或方向负责人，制定并组织实施学科建设发展规划或学科方向发展计划，凝练学科方向，巩固并提升学科特色，扩大本学科在北京市的优势地位和学术影响力； 2.担任一级学科博士点或硕士点负责人，在学院院长和主管副院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订本学科学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 3.担任专业硕士点负责人，在学院院长和主管副院长的领导下，负责该学位授权点的改革、建设与质量保障，包括：组织制订或修订该专业学位基本要求、研究生培养方案、课程大纲及实习方案、实践（实习）基地建设、研究生成果评估、学位资格审查与培养质量监控、学科评估等，重点是创新人才培养机制、提高生源质量、保证和提高培养质量； 4.承担负责人委托的重点学科或学位点的建设工作，包括学科队伍建设、学科平台和实验室建设、学位点研究生培养的各种面上工作。 	
人才培养	<p>课程教学方面，主讲至少1门本科生课程（每学年必须承担不少于48净学时的本科生课程，且总学时不少于96学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生、研究生毕业设计（学位论文）；且至少完成以下1项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.承担教学实验室（基地、中心）具体工作； 2.指导学生毕业设计（论文）或留学生项目设计； 3.担任学生成长导师，作为第一指导教师指导3组次学生实践活动，培养学生综合素质； 4.出版教材； 5.承担1门课程的建设。 6.校企合作方面，参加校外人才培养基地建设：围绕专业建设、课程建设、教材建设、师资队伍建设和人才培养等方面，每年至少进行一次企业调研。 	
科学研究	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.负责不少于1项省部级及以上项目； 2.到校科研经费不少于200万； 3.以第一作者发表SCI论文不少于4篇（折算数）； 4.获得省部级及以上科研成果奖； 5.有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于150万元。 	<p>至少满足以下2项：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.负责不少于1项省部级及以上自然科学基金/人文社科项目/软科学项目/北京市教委社科基金重点项目； 2.到校科研经费不少于35万元； 3.以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI论文不少于4篇（折算数）； 4.获得省部级及以上科研成果奖； 5.有重大成果转化项目，单项到校成果转化经费不少于15万元； 6.形成战略研究报告，被政府部门采用。
公共服务	<p>完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。</p>	

附表13 北京建筑大学副教授岗位基本职责（教研型）

序号	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担本科专业建设、硕士点学科方向建设任务。	
人才培养	1.主讲至少2门本科生课程（每学年净学时不少于96学时，且总学时不少于256学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生或研究生毕业设计（学位论文）； 2.担任学生成长导师或班主任，指导学生实践活动，每年给学生做辅导报告不少于2次，培养学生综合素质。	
科学研究	至少满足2项（须含2和3中的1项）： 1.作为负责人，主持至少1项局级及以上教学或科研项目； 2.到校科研经费不少于15万； 3.以第一作者发表SCI/CSSCI期刊论文不少于2篇（折算数）； 4.以第一作者，出版学术专著（译著）或教材1部； 5.获得省部级教学（科研）成果奖（个人排名前五）或获得校级教学成果奖（个人排名第一）； 6.作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获奖。	至少满足2项（须含2和3中的1项）： 1.作为负责人，主持至少1项局级及以上教学或科研项目； 2.到校科研经费不少于4万； 3.以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI期刊论文不少于2篇（折算数）； 4.以第一作者，出版学术专著（译著）或教材1部； 5.获得省部级教学（科研）成果奖（个人排名前五）或获得校级教学成果奖（个人排名第一）； 6.作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获奖。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表14 北京建筑大学副教授岗位基本职责（教学型）

序号	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担本科专业建设、硕士点学科方向建设任务。	
人才培养	1.主讲至少2门本科生课程（教学型每学年净学时不少于192学时，且总学时不少于368学时），聘期内讲授不少于4门次的本科或研究生课程，指导本科生或研究生毕业设计（学位论文）； 2.担任学生成长导师或班主任，指导学生实践活动，每年给学生做辅导报告不少于2次，培养学生综合素质。	
科学研究	至少满足1项： 1.作为负责人，主持至少1项局级及以上教学或科研项目； 2.到校科研经费不少于6万； 3.以第一作者发表SCI/CSSCI期刊论文1篇（折算数）； 4.以第一作者，出版学术专著（译著）或教材1部； 5.获得省部级教学（科研）成果奖（个人排名前五）或获得校级教学成果奖（个人排名第一）； 6.作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获奖。	至少满足1项： 1.作为负责人，主持至少1项局级及以上教学或科研项目； 2.到校科研经费不少于1.5万； 3.以第一作者发表SCI/SSCI/CSSCI期刊论文1篇（折算数）； 4.以第一作者，出版学术专著（译著）或教材1部； 5.获得省部级教学（科研）成果奖（个人排名前五）或获得校级教学成果奖（个人排名第一）； 6.作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获奖。
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

附表15 北京建筑大学各级各类岗位标志性成果一览表

序号	成果内容
1	符合教授二级岗位直接认定条件之一
2	国家三大奖第一获奖人
3	国家级教学成果奖二等奖及以上第一获奖人
注：凡取得本表所列标志性成果者，不再按所聘岗位职责进行考核，均可视为考核合格。	

说明:

1.附表1-14所要求的论文第一完成单位须为北京建筑大学(对新调入教师成果不做要求),论文须以第一作者或通讯作者发表。所在院(部)有省部级科研基地建设任务,科研论文署名的二级单位须含有科研基地。

2.3篇EI期刊论文折算2篇SCI论文;4篇核心期刊论文折算1篇SCI论文;1项授权发明专利折算1篇SCI论文;1项授权国际发明专利折算2篇SCI论文;2篇人文社科类核心期刊论文折算1篇CSSCI论文;参与制定国家标准(前两名)折算2篇SCI论文;参与制定行业及省级地方标准(前两名)折算1篇SCI论文;1部学术专著折算3篇SCI(或CSSCI)论文;1部译著折算1篇SCI(或CSSCI)论文;1项实用新型专利折算0.1篇SCI论文;1项软件著作权折算0.2篇SCI论文。在《北京建筑大学学报》发表论文最多可折算1篇核心期刊论文。可折算加总计算。

3. 建筑学、城乡规划学、风景园林学论文按人文社科类考核。

4. 国家自然科学基金和国家社会科学基金项目经费按两倍计算。

5. 自筹经费不计入经费总数。

6.净学时数等同于本科培养方案中的理论课程总学时数。以35人为单班标准人数。继续执行目前的有关课程系数标准。总学时指本科生、研究生理论课、实践环节总体学时数。

7.全日制研究生教学工作量由课程教学工作量和指导研究生工作量组成。课程教学工作量依据研究生个人《培养计划》并实际开出课程进行核算。研究生课程的修课人数以研究生处的统计人数为准。与外单位合作指导研究生时,校内导师工作量不超过总工作量的50%。指导1名硕士研究生的工作量为40学时,在第2、3学年平均分配;指导1名博士研究生的工作量为60学时,在第2、3、4学年平均分配。遇教师退休尚有未毕业研究生情况,教师退休后指导研究生的工作量一次计入其退休当年考核工作量。

研究生课程教学工作量按下式计算:

$$M = K1 \cdot T$$

其中: M - 某门课程的计算教学工作量, 学时;

T - 该门课程的教学计划学时数, 学时;

K1 - 该课程实际修课的研究生人数(N)系数, 修课研究生人数不同的K1取值见下表。

N	N < 10	10 ≤ N < 20	20 ≤ N < 40	40 ≤ N < 60	60 ≤ N < 90	90 ≤ N < 120	120 ≤ N < 160	160 ≤ N < 200	200 ≤ N < 250	250 ≤ N < 300	N ≥ 300
K1	1.0	1.2	1.4	1.6	1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0

北京建筑大学 其他专业技术岗位聘任实施细则（修订）

根据学校岗位聘任办法，为学科与基地建设、人才培养和科学研究等工作提供良好保障，针对从事教师工作以外的专业技术人员，特制定本细则。

第一章 岗位设置

第一条 其他专业技术岗位是指从事教师工作以外的专业技术工作，具有相应能力水平的专业技术岗位。

第二条 其他专业技术岗位设置，应以保障学校学科建设、人才培养、科学研究工作的高效运行为导向，包括：实验技术、图书档案和学生工作等专业技术岗位。

第三条 其他专业技术岗位分为四个层次九个等级，包括：正高四级岗，副高五、六、七级岗，中级八、九、十级岗，初级十一、十二级岗。

第二章 岗位聘任任职条件

第四条 其他专业技术岗位聘任的基本条件为：热爱社会主

义祖国，坚持科学发展观，拥护并贯彻执行党的教育路线、方针和政策，遵守国家法律，遵守校纪校规；取得相应等级岗位所要求的专业技术资格；具有良好的职业道德，爱岗敬业；身体健康，能够胜任本职工作；具备相应等级岗位所要求的申报条件。

第五条 正高四级岗任职条件

在本专业领域取得较为突出的学术成果，在国内外同行中有一定学术影响和良好学术声誉，为学校事业发展做出较大贡献，且具有正高级职务。具体岗位申报条件由各二级单位自行制定，并报学校聘任委员会办公室备案。

第六条 副高级岗任职条件

在本专业领域发挥重要作用，具有副高级职务。具体岗位申报条件由各二级单位自行制定，并报学校聘任委员会办公室备案。

第七条 中级岗任职条件

在本专业领域发挥基础性作用，具有中级及以上职务。具体岗位申报条件由各二级单位自行制定，并报学校聘任委员会办公室备案。

第八条 初级岗任职条件

具有初级及以上职务。具体岗位申报条件由各二级单位参照责任岗位申报条件自行制定，报学校聘任委员会办公室备案。

第三章 岗位职责

第九条 对承担实验教学任务的实验技术专业技术岗位，由各二级单位参照“北京建筑大学高级实验师岗位基本职责”制定高级实验师专业技术岗位的岗位职责，并报学校聘任委员会办公室备案。

第十条 其他各级专业技术岗位的具体岗位职责由各二级单位自行制定(其中学生思政系列各级专业技术岗位结构及具体岗位职责，由学工部统一制定)，并报学校聘任委员会办公室备案。

附表 北京建筑大学高级实验师岗位基本职责

序号	岗位职责（理工类）	岗位职责（人文社科类）
学科与基地建设	承担实验室建设任务。	
人才培养	具体学时由各单位自定。	
科学研究	至少满足1项： 1.作为负责人，主持至少1项局级及以上教（科）研项目或作为主要参加人参加省部级及以上教（科）研项目2项及以上； 2.以第一作者发表论文3篇； 3.获得省部级教学（科研）成果奖（个人排名前五）或获得校级教学成果奖（个人排名前三）； 4.以第一作者，出版学术专著（译著）或教材1部； 5.作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获奖； 6.到校科研经费不少于6万。	
公共服务	完成所在院部要求的相应级别和数量的公共服务工作。	

北京建筑大学 管理、工勤岗位聘任实施细则（修订）

第一章 总则

第一条 为深化人事制度改革，加强管理、工勤岗位管理，发挥岗位效能，科学配置管理队伍，调动广大管理人员的积极性，根据北京市和学校有关文件精神，制定本办法。

第二条 管理、工勤岗位设置与聘任工作坚持以合理配置人才资源、优化学校内部管理人员结构、提高管理效能和服务质量为核心，坚持因事设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、优绩优酬的原则，进一步完善激励机制，充分调动管理人员的积极性、创造性，努力建设一支专业化、高水平、适应学校事业发展的管理队伍。

第二章 岗位设置

第三条 根据教育部《高等学校编制规程》和北京市人事局等部门下发的《关于深化北京市（市管）高等学校人事制度改革的实施意见》精神，学校管理岗位编制数应控制在基本教育规模

编制的 20%左右。管理岗位必须在确定编制、机构和职能的基础上，根据管理工作的繁简、难易程度以及管理幅度的宽窄、专业化水平的高低等因素设置。

第四条 管理岗位设置分为十个等级，根据干部管理权限由相关部门进行聘任、管理和考核。

第五条 工勤岗位设置分为三个等级，由各单位负责聘任、管理和考核。

第三章 管理岗位任职条件

第六条 基本要求。

1. 应聘管理岗位的人员一般需具有大专及以上学历；
2. 应聘党务、人事及机要岗位的人员原则上应为中共党员；
3. 五级及以上管理岗位的具体任职资格和条件及科级干部的任职条件参见组织部相关管理文件。

第七条 应聘管理岗位的人员，除满足基本要求外，还须具备以下任职资格：

1. 职员一级岗：校党委书记、校长。
2. 职员二级岗：校党委副书记、副校长。
3. 职员三级岗：校长助理。
4. 职员四级岗：现任正处实职的领导干部。
5. 职员五级岗：现任副处实职的领导干部，或任正科级干

部满 20 年者（任职时间可累计计算，下同）。

6. 职员六级岗：符合条款（1）、（2）、（3）中之一者：

（1）现任正科级干部满 8 年者，或现任正科级干部满 5 年且符合条款（4）中一个条件者；

（2）任高级专业技术职务且符合条款（4）中一个条件者；

（3）任中级专业技术职务或主任科员职务满 15 年且符合条款（4）中一个条件者；

（4）上述条款（1）、（2）、（3）中需符合的条件：

①近三学年内获得一次校级及以上表彰；

②近三学年内以第一作者发表管理类论文一篇，或以第一作者在核心期刊发表学术类论文一篇；

③近三学年内主持一项校级及以上研究项目，或参与一项省部级及以上研究项目。

7. 职员七级岗：符合下列条件之一者：

（1）现任正科级干部；

（2）任高级专业技术职务者；

（3）任中级专业技术职务或主任科员职务满 12 年者。

8. 职员八级岗：分为 A、B、C 三个岗位，具体为：

（1）A 岗，符合下列条件之一者：

①现任副科级干部；

②任中级专业技术职务或主任科员职务满 9 年者；

(2) B 岗，符合下列条件者：任中级专业技术职务或主任科员职务满 6 年者；

(3) C 岗，符合下列条件者：任中级专业技术职务或副主任科员职务者。

9. 职员九级岗：分为 A、B、C 三个岗位，具体为：

(1) A 岗，符合下列条件之一者：

①任初级专业技术职务且在管理岗位工作满 15 年者；

②在管理岗位工作满 20 年且具有大专以上学历者；

(2) B 岗，符合下列条件之一者：

①任初级专业技术职务且在管理岗位工作满 5 年者；

②研究生见习期满转正者；

(3) C 岗，符合下列条件之一者：

①任初级专业技术职务者；

②本科生见习期满转正者。

10. 职员十级岗：具有大专以上学历者。

11. 见习：新参加工作的应届毕业生见习期内。

第四章 工勤岗位任职条件

第八条 工勤岗位设置三个等级，任职条件为：

1. 高级工：取得国家职业资格三级（高级工）者。

2. 中级工：取得国家职业资格四级（中级工）者。

3. 初级工：取得国家职业资格五级（初级工）者。

第五章 岗位职责

第九条 职员一至五级岗参见学校及组织部相关文件。

第十条 职员六至十级岗（含职员五级岗的非实职岗）、工勤岗由各聘用单位制定，报人事处备案。

第六章 聘任程序

第十一条 职员一至五级岗按领导干部选拔任用的有关规定执行。

第十二条 职员六级岗（含职员五级岗的非实职岗）及以下、工勤岗位的聘任程序如下：

1. 岗位公布。各聘任单位面向全校公布拟聘岗位（包含任职条件、岗位职责等）。

2. 个人申报。应聘者填写《北京建筑大学管理、工勤岗位聘任申报表》，并提交给聘任单位。

3. 考察聘任。应聘人员向聘任单位进行汇报，聘任单位对应聘人员进行综合考察，确定拟聘人选，并报人事处审核。

4. 审核。人事处对各岗位聘任情况进行审核，其中职员五级岗的非实职岗、职员六级岗由学校考核组进行审核，并报校长办公会审批。

5. 公示。对职员五级岗的非实职岗、职员六级岗的拟聘结果进行公示。

6. 聘任。《北京建筑大学管理、工勤岗位聘任申报表》作为受聘人员与学校签订的《聘用合同续订书》。

第七章 管理

第十三条 聘期三年。

第十四条 应聘管理岗位的处级干部不享受减免工作量，每学年可承担不超过 128 当量学时的教学任务并领取课时费，超过 128 当量学时的部分不得领取课时费。

第十五条 聘期内岗位调整：

1. 见习期人员见习期满并合格者转正进入相应职级岗位；
2. 行政职务发生变化的，自任命的下个月起进入相应职级岗位；
3. 专业技术职务发生变化的，每年 9 月 1 日起调整进入相应职级岗位；
4. 除上述三种情况外，其他人员聘期内不进行职级岗位的调整。

第八章 附则

第十六条 本办法由人事处负责解释。

附表

管理、工勤岗位聘任条件一览表

级别	聘任条件	
一级	校党委书记、校长	
二级	校党委副书记、副校长	
三级	校长助理	
四级	现任正处实职的领导干部	
五级	现任副处实职的领导干部，或任正科级干部满 20 年者	
六级	1. 现任正科级干部满 8 年者，或现任正科级干部满 5 年且符合第 4 条中一个条件者； 2. 任高级专业技术职务且符合第 4 条中一个条件者； 3. 任中级专业技术职务或主任科员职务满 15 年且符合第 4 条中一个条件者； 4. 需符合条件： ①近三学年内获得一次校级及以上表彰； ②近三学年内以第一作者发表管理类论文一篇，或以第一作者在核心期刊发表学术类论文一篇； ③近三学年内主持一项校级及以上研究项目，或参与一项省部级及以上研究项目；	
七级	1. 现任正科级干部； 2. 任高级专业技术职务者； 3. 任中级专业技术职务或主任科员职务满 12 年者；	
八级	A 档	1. 现任副科级干部； 2. 任中级专业技术职务或主任科员职务满 9 年者；
	B 档	任中级专业技术职务或主任科员职务满 6 年者；
	C 档	任中级专业技术职务或副主任科员职务者；
九级	A 档	1. 任初级专业技术职务且在管理岗位工作满 15 年者； 2. 在管理岗位工作满 20 年且具有大专以上学历者；
	B 档	1. 任初级专业技术职务且在管理岗位工作满 5 年者； 2. 研究生见习期满转正者；
	C 档	1. 任初级专业技术职务者； 2. 本科生见习期满转正者；
十级	具有大专以上学历者	
见习	研究生、本科生、专科生工作见习期间	
高级工	取得国家职业资格三级（高级工）者	
中级工	取得国家职业资格四级（中级工）者	
初级工	取得国家职业资格五级（初级工）者	

北京建筑大学 教职工考核办法（修订）

第一章 总则

第一条 为加强对学校各类人员的管理，正确评价教职工的德才表现和工作业绩，建立激励机制，促进学校教学、科研、管理、服务等各项工作更好地开展，根据《北京市教育委员会、北京市人力资源和社会保障局关于北京市教育系统事业单位工作人员考核工作有关事宜的通知》（京教人〔2015〕14号）、《关于印发〈北京市事业单位工作人员考核暂行办法〉的通知》（京人社专技发〔2014〕272号）文件精神，结合学校实际情况，特制定本考核办法。

第二条 以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，以《高等教育法》及上级有关考核文件精神为依据，全面贯彻国家的教育方针，加强政治思想和业务工作的考核工作，推进学校各项工作上质量、上水平。

第三条 考核工作坚持客观公正、民主公开的原则，坚持学年与聘期相结合、定性与定量相结合、领导与群众相结合的原则，

坚持注重实效、简便科学、易操作的原则。

第二章 考核对象及方式

第四条 考核对象。

（一）各教学教辅单位、校机关各部门在编在岗的全体教职工。

（二）病事假累计半年以上者不参加考核，待遇按国家有关规定处理；新调入人员、受聘新岗位不足半年者由新岗位所在单位进行考核；新参加工作人员在试用期内参加考核不确定考核等级，只写评语，作为转正和确定工资的依据；按国家有关规定享受产假的女职工可以参加考核，并评定考核等级。接受立案审查尚未结案，或正处在停职检查期间的人员，参加考核，不写评语、不定等级，待组织作出正式结论后再按照有关规定确定考核等级。

第五条 教职工实行聘期考核与学年考核。聘期考核时限为当聘期，学年考核时限为当学年。为便于考核工作进行，学年工作业绩考核中教学质量、教学工作量统计截止于学年末；科（教）研工作统计的时限为上年度7月1日到本年度6月30日。

第六条 教职工考核应全面考核德、能、勤、绩、廉。管理人员重点考核工作实绩，专业技术人员重点考核工作能力和工作业绩，工勤技能人员重点考核工作态度和服务质量。其中“绩”

依据教职工所聘岗位的岗位职责进行考核。考核内容及标准详见附表。

第七条 考核依据。

（一）考核工作依据学校及各单位岗位聘任等相关文件进行。

（二）以团队聘任的，学年按个人进行考核，聘期按团队进行考核，不再对团队成员进行单独考核。聘期考核时团队职责为聘任时与聘任单位签订的岗位职责协议书。

第三章 组织领导

第八条 考核工作在校党委、校行政统一领导下进行。学校成立由校领导、组织人事、纪检监察、工会等部门负责人参加的学校考核委员会。其职责是：

（一）制定学校考核工作实施方案；

（二）组织、指导、协调学校考核工作；

（三）审核各单位对被考核人员写出的考核评语及提出的考核等次意见；

（四）受理教职工对考核结果不服的复核申请；

（五）监督、指导各单位的考核工作，并对考核过程中出现的违反程序、徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等问题，按有关规定严肃处理；

(六) 总结考核工作并向校长办公会汇报。

考核委员会成员应按有关规定实行回避制度。

校考核委员会下设办公室，办公室设在人事处。

第九条 处级干部的考核工作由组织部组织实施，其中受聘专业技术岗位的处级干部实行“双重考核”，其管理岗位的考核由组织部负责，专业技术岗位的考核由人事处负责。

第十条 各单位要成立由党、政、工会负责人和教职工代表参加的考核工作小组，具体负责本单位的考核工作。其职责是：组织本单位的考核工作；对本单位所聘教职工进行考核（含团队考核），并初步确定考核等级；总结本单位教职工考核工作，并向校考核委员会报告。

第四章 考核程序

第十一条 考核程序。

(一) 教职工按照岗位职责和有关要求进行个人总结，填写考核表，并在本单位内进行述职。

(二) 各单位对本单位所聘人员进行考核，初步确定考核等级。

(三) 各单位将初步考核结果在本单位内进行公示，如有异议，由各单位受理并协调。

(四) 各单位公示无异议后，将考核结果报人事处。

(五) 学校考核委员会对受聘教授四级岗及以上人员履行岗位职责和完成聘期目标任务等情况,进行综合评议,并审议各单位副教授五级岗及以下的考核结果。

(六) 校长办公会对考核结果进行审议。

(七) 对拟确定为优秀等级的人员进行公示。

第十二条 教职工对考核结果如有异议,可按照《事业单位工作人员申诉规定》有关规定,申请复核、提出申诉。

第五章 考核结果

第十三条 教职工学年考核设置优秀、合格、基本合格、不合格四个等级,其中考核优秀等级的人员所占比例为实际参加考核人员总数的 20% (不含处级干部);聘期考核设置合格、不合格两个等级。

第十四条 学年考核标准详见附表,其中学年考核确定为优秀等级的,除符合附表的标准外,还须教学质量评价为优秀、且无教学事故。

第十五条 聘期考核标准:

合格:认真履行岗位职责,较好地完成聘期所聘岗位的岗位职责。

不合格:履行岗位职责不力,未完成聘期所聘岗位的岗位职责,或工作中发生重大失误,造成重大损失或社会影响恶劣。

第十六条 在确定聘期考核等级时，对德、能、勤、廉均合格而工作业绩未达到所聘岗位要求者，若实际完成的工作业绩符合下列条件，则聘期考核结果可确定为合格：

- （一）受聘教授岗位的达到教授四级岗及以上；
- （二）受聘副教授岗位的达到副教授七级岗及以上；
- （三）受聘讲师岗位的达到讲师十级岗及以上。

否则其聘期考核结果为不合格。

第十七条 教学质量评价、师德评价实行一票否决，如未达到岗位职责要求，则学年考核结果为不合格。

第十八条 若团队聘期工作业绩考核不合格，则团队成员聘期考核结果为不合格。

第十九条 凡取得《北京建筑大学岗位聘任办法（修订）》“附件 1”（《北京建筑大学教师岗位聘任实施细则》）之附表 15 中标志性成果的教师，可不进行聘期工作业绩考核，聘期工作业绩考核结果视为合格。

第二十条 受到警告处分的，在作出处分决定的当学年，学年考核不能确定为优秀等级；受到记过处分的，在处分期间，学年考核不得确定为合格及以上等级；受到降低岗位等级处分的，在受处分期间，学年考核不得确定为基本合格及以上等级。

第二十一条 受党纪处分的人员，其学年考核按照中纪委、中组部、人事部《关于受党纪处分的党政机关工作人员年度考核

有关问题的意见》有关规定执行。

第二十二条 受行政或党纪处分的人员，聘期考核由其所在单位写出评语（不确定等级），提交学校考核委员会审核，并由学校考核委员会提出建议考核等级，报校长办公会审批。

第二十三条 对无正当理由不参加考核的教职工，经教育后仍然拒绝参加的，其考核结果直接确定为不合格等级。

第六章 考核结果的使用

第二十四条 考核结束后，人事处在学校一定范围内公布考核结果。

第二十五条 教职工考核结果作为个人晋级、晋职、聘任、奖惩的重要依据。

第二十六条 考核为合格的人员，发放考核期业绩津贴。

第二十七条 学年考核结果为基本合格的：

- （一）对其诫勉谈话，限期改进；
- （二）不能晋升薪级工资；
- （三）本年不计算为竞聘更高等级岗位的工作年限；
- （四）连续两年考核均被确定为基本合格等级的，降低岗位等级或调整岗位聘用。
- （五）按所聘岗位业绩津贴的 50% 发放学年业绩津贴。

第二十八条 学年考核结果为不合格的：

- (一) 降低岗位等级或调整岗位聘用;
- (二) 不能晋升薪级工资;
- (三) 取消其下一年度参加更高等级岗位竞聘的资格;
- (四) 对于不服从组织安排或安排到新的工作岗位后学年考核仍不合格的, 学校按照有关规定可与其解除聘用合同。
- (五) 不发放学年业绩津贴。

第二十九条 聘期考核为合格但工作业绩考核为第十四条所述人员的, 按其实际完成工作业绩所达到岗位的业绩津贴的50%发放考核期业绩津贴。

第三十条 聘期考核为不合格者, 应扣回聘期内已按学年发放的业绩津贴。

第三十一条 受聘专业技术岗的处级干部, 组织部考核为合格及以上等级且所聘专业技术岗考核为合格及以上等级的, 按所聘专业技术岗发放业绩津贴; 若组织部考核为合格及以上等级但所聘专业技术岗考核为不合格的, 则按所聘管理岗发放业绩津贴。

第三十二条 聘期内未完成所聘岗位承诺的岗位职责, 下一聘期不能应聘本级及以上岗位。

第三十三条 聘期考核为不合格的人员, 在下一聘期应低聘或培训后再应聘, 其工资、专业技术职务晋升等问题, 按学校有关文件执行。

第三十四条 不参加学年考核或考核不确定等级的教职工，不能晋升薪级工资，本年不计算为竞聘更高等级岗位的工作年限。

第三十五条 聘期考核被确定为不合格等级的，聘期结束后，学校可不与其续订聘用合同。

第七章 附则

第三十六条 本办法自 2015 年 9 月 1 日起施行，原有关文件同时废止。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。

附表

教职工考核内容及标准

岗位类别	考核内容	考核标准
管理岗位	德：指思想政治素质及个人品德、家庭美德、职业道德、社会公德等方面的表现。	优秀： 思想政治素质高；业务精湛，工作能力强；责任心强，工作作风好；完成本职工作质量高，工作业绩突出；严格执行党风廉政建设各项规定，清正廉洁。
	能：指管理与沟通协调、学习与调查研究、开拓创新和应对突发事件等方面的能力。	合格： 思想政治素质较高；业务熟悉，工作能力较强；责任心较强，工作作风较好；完成本职工作较好；自觉执行党风廉政建设各项规定，廉洁从业。
	勤：指责任心、工作态度、工作作风等方面的表现。	基本合格： 思想政治素质一般；业务水平和工作能力一般；责任心一般，工作作风方面存在不足；完成工作的数量不足、质量和效率不高，或工作中发生失误造成一定损失；执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业方面存在不足。
	绩：指在履行岗位职责、满足服务对象需求、提升公益品质等方面产生的组织效能、工作效率、社会效益，以及完成“急难险重”任务的情况等；	不合格： 思想政治素质较差；业务水平和工作能力差；责任心不强，工作作风方面存在严重不足；不能完成工作任务，或工作中发生严重失误，造成重大损失或社会影响恶劣；执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业方面存在严重不足。
	廉：指执行党风廉政建设各项规定和廉洁从业等方面的情况。	
专业技术岗位	德：指思想政治素质及个人品德、家庭美德、职业道德、社会公德等方面的表现。	优秀： 思想政治素质高；业务精通，专业技术水平高，工作能力和创新能力强；责任心强，勤奋敬业；工作业绩突出，成果显著；学风端正、学术诚信、清正廉洁。
	能：指从事专业技术工作所具备的专业理论知识、学术技术水平及完成岗位目标任务的能力；解决学术技术难题，科技攻关和科技创新的能力；学科建设和人才培养的能力等。	合格： 思想政治素质较高；业务熟练，专业技术水平较高，工作能力和创新能力较强；责任心较强，工作积极；取得一定的工作业绩成果；学风端正、学术诚信、廉洁从业。
	勤：指责任心、工作态度、勤奋敬业和出勤等方面的表现。	基本合格： 思想政治素质一般；专业技术水平较低，工作能力不强；责任心一般，主动性较差；基本完成学年工作任务或工作中出现一定失误，造成一定损失；在学风建设、学术诚信、廉洁从业等方面存在不足。
	绩：指在履行岗位职责、完成学年和聘期目标任务所取得的业绩和成果。	不合格： 思想政治素质较差；专业技术水平低，工作能力差；责任心不强；不能完成工作任务或工作中出现重大失误，造成重大损失；在学风建设、学术诚信、廉洁从业等方面存在严重不足。
	廉：指学术诚信和学风、行风建设等方面的表现。	
工勤岗位	德：指思想政治素质及个人品德、家庭美德、职业道德、社会公德等方面的表现。	优秀： 思想政治素质高；职业技术水平高；责任心强，勤奋敬业；严格遵守劳动安全规定，完成工作任务质量高，业绩突出；严格遵守工作纪律。
	能：指具备岗位所需要的职业技能水平。	合格： 思想政治素质较高；职业技能水平较高；责任心较强，工作积极；自觉遵守劳动安全规定，完成工作任务质量较高；自觉遵守工作纪律。
	勤：指责任心、工作态度、服务意识、勤奋敬业和出勤等方面的表现。	基本合格： 思想政治素质一般；职业技能水平较低；责任心不强，主动性较差；劳动安全意识较差，工作中存在事故隐患或出现事故苗头，完成工作任务质量不高；遵守工作纪律方面存在不足。
	绩：指完成工作任务的数量、提供服务的质量及遵守劳动安全等方面的情况。	不合格： 政治思想表现差；职业技能水平差；责任心差；忽视劳动安全规定，工作中发生较大责任事故，不能完成工作任务；遵守工作纪律方面存在严重不足。
	廉：指遵守工作纪律和廉洁从业等方面的表现。	

北京建筑大学

绩效工资分配办法（修订）

第一章 总则

第一条 为全面落实学校发展战略，提高学校核心竞争力，切实推进人才强校战略，进一步深化人事分配制度改革，逐步建立有利于科学规范的收入分配机制，为建设有特色的高水平建筑大学集聚人才，根据《北京市人力资源和社会保障局、北京市财政局〈北京市关于推进其他事业单位实施绩效工资工作的意见〉》（京人社事发〔2010〕286号）、《北京市教育委员会关于印发〈市属高校、市教委直属事业单位实施绩效工资指导意见〉的通知》（京教人〔2013〕10号）精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二章 绩效工资分配原则

第二条 注重绩效、兼顾公平。绩效工资分配应全面考虑各类岗位，以绩效为抓手，坚持多劳多得、优绩优酬、效率优先、兼顾公平的原则，合理确定各级各类岗位的薪酬标准，调动各类人员的工作积极性。

第三条 突出重点、均衡发展。绩效工资分配应为学校发展的重点和中心服务，加强对学校核心人才的支持力度，坚持向教

师一线和重点岗位倾斜的原则，统筹考虑教学、科研、管理、教辅等各类岗位的平衡，促进学校事业全面发展。

第四条 以岗定薪、岗变薪变。绩效工资分配应加强岗位管理、强化岗位意识、明确岗位职责，薪酬分配与岗位任务、工作业绩紧密结合，保证学校教学、科研、管理工作的正常运行。

第五条 两级管理、严格考核。绩效工资分配实行校院两级管理体制，在学校统筹管理的基础上，给予各学院一定自动权，并严格考核体系，结合考核结果进行津贴分配。

第三章 绩效工资结构

第六条 绩效工资包括聘任津贴、奖励津贴和津补贴，其中聘任津贴按照 7:3 分为岗位津贴和业绩津贴。岗位津贴、津补贴作为基础性绩效工资，业绩津贴、奖励津贴作为奖励性绩效工资。

第七条 聘任津贴根据岗位不同，分别设立教师（辅）岗聘任津贴、职员岗聘任津贴和工勤岗聘任津贴。

第八条 奖励津贴包括教学奖励津贴、科研奖励津贴、评优表彰奖励津贴、课时津贴、绩效奖金等。

第九条 津补贴是根据国家、北京市及学校相关政策制定的各项津补贴，包括政策性绩效工资、职务补贴、书报费、洗理费、提租补贴、交通费、医疗补贴、节日补贴、特殊津贴、值班津贴、导师津贴、辅导员岗位补贴、支部书记补贴、大兴校区补贴等。

第四章 聘任津贴

第十条 聘任津贴采取分数制，即：聘任津贴=分数*分值。分值根据北京市相关政策、学校实际情况、物价增长、社会经济发展等各种因素，由学校校长办公会制定及调整；校长办公会也可普调聘任津贴分数。

第十一条 各类各级岗聘任津贴分数如下：

教师（辅）岗	聘任津贴分数	职员岗	聘任津贴分数	工勤岗	聘任津贴分数
教授一级岗	55	职员一级岗	49	高级工	16
教授二级岗	45	职员二级岗	41	中级工	14
教授三级岗	39	职员三级岗	37	初级工	13
教授四级岗	35	职员四级岗	34		
副教授五级岗	33	职员五级岗	29		
副教授六级岗	30	职员六级岗	25		
副教授七级岗	25	职员七级岗	21		
讲师八级岗	21	职员八级岗	A档	19	
讲师九级岗	18		B档	18	
讲师十级岗	17		C档	17	
助教十一级岗	16	职员九级岗	A档	16	
助教十二级岗	15		B档	15	
博士培养期	13		C档	14	
硕士培养期	11	职员十级岗	13		
见习	9	见习	9		

第五章 奖励津贴

第十二条 奖励津贴主要用于奖励教职工在教学、科研、管理等工作中的优秀表现，以调动教职工的工作积极性和主动性，

为学校发展做出突出贡献。奖励津贴主要包括教学奖励津贴、科研奖励津贴、评优表彰奖励津贴、课时津贴等。

第十三条 教学奖励津贴。奖励项目和奖励办法依照《北京建筑工程学院教学奖励办法》（建院教字〔2011〕19号）执行。

第十四条 科研奖励津贴。奖励项目和奖励办法依照《北京建筑工程学院科研奖励办法》（建院科字〔2012〕5号）执行。

第十五条 评优表彰奖励。奖励项目和奖励办法依照《北京建筑工程学院教职工表彰奖励管理暂行办法》（建院人字〔2011〕18号）执行。

第十六条 课时津贴。由相关管理部门根据学校有关规定执行。

第六章 津补贴

第十七条 津补贴由学校根据上级政策并结合学校实际制定标准，并由人事处统一发放。

第十八条 随着学校的发展及相关政策的调整，自2015年9月1日起取消现行发放的“其他津贴”科目（包括博士津贴、硕士生导师津贴、高级专业技术职务津贴、教师（辅）系列职务津贴）。

第七章 绩效工资管理

第十九条 聘任津贴根据各单位人员编制、实际聘任情况于

每年初拨至各单位，由各单位统筹管理，年底未使用的经费由财政统一收回。奖励津贴由各奖励部门依据相应管理文件进行发放。政策性津补贴由人事处或相应职能部门统一管理。

第二十条 聘任津贴按照 7:3 分为岗位津贴和业绩津贴。岗位津贴按学校标准执行；业绩津贴各单位须根据自身实际情况，制定本单位的业绩津贴分配方案，经本单位二级教代会讨论通过后，报人事处备案执行。

第二十一条 岗位津贴按月发放，考核合格者可享受业绩津贴，并于考核后一次性发放。鉴于青年教师的收入、生活等各种因素，讲师一级岗及以下、职员七级岗及以下（含工勤人员）的业绩津贴可按月预发，考核不合格者于考核后再扣回预发的业绩津贴。

第二十二条 学校根据各单位的人员编制及空编情况，按聘期核拨空编费至各单位。其中教师空编 5% 以外的部分不下拨空编费，其他岗位空编 10% 以外的部分不下拨空编费，学生工作岗位不下拨空编费。

第二十三条 按照《北京建筑大学青年教师岗前培养办法》进行培养的教师，执行培养期津贴标准，经费由学校划拨至相关学院，培养教师在培养期内不占用学院教师编制。

第二十四条 新报到人员报到当月在岗不满半个月者，当月不享受聘任津贴，满半个月不满全月者，当月享受半个月聘任津

贴。

第二十五条 新报到未明确职务的教师（辅）的聘任津贴标准：未明确职务的博士研究生，见习期满后暂按教师十级岗执行；未明确职务的硕士研究生，见习期满后暂按教师十二级岗执行。按照《北京建筑大学青年教师岗前培养办法》进行培养的教师，按第二十三条执行。

第二十六条 各单位应建立绩效工资分配预警机制。在执行分配方案过程中，如有发生亏空情况，学校将从下一年度津贴额度中扣除，所造成的后果由本单位负责。

第二十七条 按年薪制管理的人员不执行本办法，按其相关管理规定执行。

第八章 附则

第二十八条 本办法自 2015 年 1 月 1 日起实施。《北京建筑工程学院聘任津贴管理暂行办法》（建院党字〔2004〕38 号附件 4）、《关于〈北京建筑工程学院聘任津贴管理暂行办法〉部分条款补充、调整的通知》（建院人字〔2007〕28 号）等相关文件同时废止。

第二十九条 执行过程中，如遇上级或学校政策调整，以调整后的规定为准。

第三十条 本办法由人事处负责解释。

北京建筑大学

金字塔人才培养工程实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 根据《首都教育人才发展中长期规划纲要（2010-2020年）》及《中共北京建筑大学委员会关于进一步加强人才工作的意见》（北建大党发〔2015〕27号）的精神，落实学校“新三步走战略”，以提质为内容，以转型为目标，以创新为手段，打造持续升级的人才队伍，为实现百年建大梦想提供有力的人力资源保障，制定本办法。

第二条 以青年教师培养为重心，大力培育双师型人才、学科带头人和后备人选，在优势特色学科培养出在行业内具有较高知名度的学科带头人，打造一支在全国建筑类院校和北京市属高校有较强影响力、具有扎实的教学科研能力及较强科技创新能力的人才队伍。

第三条 按照“优化结构、分类管理、激发活力、提升实力”的思路，对人才队伍进行两类六个层次的分类及激励。第一类为优秀人才培养计划，为学校青年教师提供更多的发展平台和施展才能的空间，内容有建大启航培养计划、建大英才培养计划、建大杰青培养计划、建大领军培养计划等四个层次；第二类为杰出

人才奖励计划，为学者奖励计划、院士奖励计划两个层次。

第二章 组织领导

第四条 校学术委员会负责金字塔人才培养工程各项目的选拔评审、结题验收等工作。

第五条 人事处负责金字塔人才培养工程项目的日常工作；并汇同学校教务处、科技处、研究生处、财务处、审计处等职能部门对各项目进行经费评审、年度考核、绩效审核、项目评价等工作。

第六条 各项目单位协助学校职能部门做好金字塔人才培养工程项目的申报推荐、经费支出审核、绩效跟踪等工作，加强对青年教师的专业培养和教学引导，鼓励各类人才一心钻研学术、专注科研、创新教学、激发活力。

第三章 主要内容

第七条 建大启航培养计划，是指针对新入职青年教师设置的各类培养项目的统称，通过对青年教师的资助培养，促进青年教师的成长，打牢专业基础，使其在国家自然科学基金等项目申报中具有较强的冲击力，主要内容有：

（一）校内科研基金：新入职的教师可以申请校内科研基金项目（含博士启动基金），具体由科技处组织实施。

（二）工程实践活动：学校要求刚入校的青年教師需参加半

年的工程实践、半年的导师教学实践，本项目具体由各院部组织实施。

（三）其他培养工作：鼓励青年教师到国内外知名高校进行访学，参加岗前培训和教学基本功培养。

第八条 建大英才培养计划，本计划资助周期为三年。根据学校全面发展的需要，培养约 60 名发展潜质良好的青年骨干人员，着力提高青年教师的竞争力，使其在北京市“科技新星计划”等项目申报中能脱颖而出。

第九条 建大杰青培养计划，本计划资助周期为三年。重点培养约 30 名发展潜质优秀的青年教师，具有较大发展潜力的优秀青年骨干教师，成为国家自然科学基金优秀青年科学基金（简称“优青”）、中组部青年拔尖个人等优秀人才的入选对象。

第十条 建大领军培养计划，本计划资助周期为三年。重点支持在教学科研方面取得突出成果，培养 12 名左右具有高水平的青年学术带头人，使其尽快成长为本学科领军后备人才，在国家级百千万人才工程等高层次人才队伍占有一席之地。

第十一条 学者奖励计划，本计划为一次性奖励。对获得教育部“长江学者奖励计划”（简称“长江学者”）特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者（简称“杰青”）、北京学者及相当水平的杰出人才进行奖励。

第十二条 院士奖励计划，本计划为一次性奖励。对获得中

国两院院士的高端人才进行奖励。

第四章 申报条件

第十三条 建大启航培养计划

各支持计划由按相关文件要求执行。

第十四条 建大英才培养计划

(一) 入校工作一年以上，具有良好的职业道德，教育教学思想端正，对教学、科研工作满怀热情，敬业爱岗，为人师表，有提升自身专业素养与教育教学能力的强烈意识。

(二) 申报人员具有硕士及以上学位，年龄不超过 35 周岁。

(三) 理工类申报人员应主持国家自然科学基金 1 项（含）以上，人文社科或经管类主持省部级及以上自然（社会）科学基金（含青年基金）1 项（含）以上。

第十五条 建大杰青培养计划

(一) 遵纪守法，爱岗敬业，师德高尚，身心健康。

(二) 入校 3 年以上，近 3 年未被发生教学事故，未受到行政或纪律处分，年度考核结果均为合格及以上。

(三) 理工类申报人员年龄不超过 40 周岁，人文社科或经管类不超过 45 周岁。

(四) 理工类申报人员应主持国家自然科学基金面上项目 1 项（含）以上，人文社科或经管类主持省部级及以上自然（社会）科学基金（不含青年基金）1 项（含）以上。

(五)符合前三项条件,且符合以下条件之一者,可以直接认定:北京市“科技新星”计划入选者、北京市“海聚工程”青年项目入选者等相当水平的优秀人才。

第十六条 建大领军培养计划

(一)遵纪守法,爱岗敬业,师德高尚,身心健康。

(二)入校5年以上,近5年未发生教学事故,未受到行政或纪律处分,年度考核结果均为合格及以上。

(三)理工类申报人员年龄不超过45周岁,人文社科或经管类不超过50周岁。

(四)理工类申报人员应主持国家自然科学基金2项(含)以上(其中1项须为面上项目),人文社科或经管类主持国家自然(社会)科学基金面上或重点项目1项(含)以上。

(五)符合前三项条件,且符合以下条件之一者,可以直接认定:国家基金重点项目负责人、国家“优青”、“青年千人计划”入选者、中组部青年拔尖人才、科技部中青年科技创新领军人才、北京市“百千万人才工程”入选者、教育部新世纪优秀人才等相当水平的高层次人才。

第十七条 学者奖励计划

通过学校申报获批的“长江学者”特聘教授、“杰青”、北京学者及相当水平的杰出人才。

第十八条 院士奖励计划

通过学校申报入选的两院院士。

第五章 申报程序

第十九条 建大启航培养计划的申报按相关文件要求执行。

第二十条 建大英才、建大杰青、建大领军等三个培养计划评选三期，每期资助三年。

第二十一条 申报名额

建大英才培养计划每年资助名额 20 名左右，建大杰青培养计划每年资助名额 10 名左右，建大领军培养计划每年资助名额 4 名左右，学者奖励计划和院士奖励计划每年申报没有名额限制，按“符合一个，评选一名”的原则进行资助。

第二十二条 申报程序

（一）计划安排：学校根据发展的需要，确定各项目当年申报的时间及相关要求，并发布通知。

（二）个人申报：符合条件的教师按要求提交相关申报材料。每人只能申报一个项目；在本计划的资助期内，不能再申报其他培养项目（学者和院士奖励计划除外）。

（三）单位推荐：各院部受理申报人的申请，并对申报人的申报条件进行审查、推荐，按要求将推荐情况上报人事处。

（四）机关审核：人事处汇总学校相关部门对申报人员的材料进行复核。

（五）专家评审：学校组织专家对申报人进行评议，以无记

名投票方式确定入选人员名单。

(六) 学校公示: 评审推荐的入选人员进行公示, 公示时间为七天。

(七) 学校审批: 由校长办公会对入选人员名单进行审批。

第二十三条 符合直接认定条件的人员, 由个人申报、单位推荐、机关审核、学校公示后, 直接提交校长办公会审议。

第六章 资助措施

第二十四条 经费资助的额度

(一) 建大启航培养计划: 各项目按学校相关文件执行。

(二) 建大英才培养计划: 给予每人每年项目经费资助 10 万元以内, 共资助三年。

(三) 建大杰青培养计划: 给予理工类每人每年项目经费资助 30 万元以内, 人文社科或经管类每人每年项目经费资助 15 万元以内, 共资助三年。

(四) 建大领军培养计划: 每人每年发放奖励津贴 10 万元 (税前), 共资助三年。

(五) 学者奖励计划: 一次性奖励 50 万元 (税前)。

(六) 院士奖励计划: 一次性奖励 200 万元 (税前)。

第二十五条 建大领军培养计划支持期前两年, 全额发放该计划入选人员的奖励津贴。

建大领军培养计划支持期第三年, 年度考核均为合格及以上

的，先发放该计划入选人员第三年 50% 的奖励津贴，期满考核合格后，再全额发放当年的奖励津贴；年度考核有不合格的，暂停发放第三年的奖励津贴，期满考核合格后，再全额补发当年的奖励津贴。

第二十六条 学者奖励计划和院士奖励计划入选人员的奖励金经审批后全额发放。

第二十七条 项目经费的管理按市财政、市教委及学校的相关要求执行。按计划督促项目的支出进度，每年的项目经费须在当年年底前支出完毕。

第七章 考核管理

第二十八条 相关职能部门按照市财政、市教委和学校项目管理的要求，加强对项目执行情况的监督检查；项目负责人要自觉接受上级部门的检查与监督。

对建大英才、建大杰青、建大领军等培养计划要进行年度考核和期满考核，考核结果为优秀、良好、合格、不合格。

第二十九条 年度考核：对入选项目前两年执行情况进行考查，一般在当年年底组织进行。

期满考核：支持期第三年年底前，由人事处组织对入选人员进行考核，给出综合评价。

第三十条 年度考核合格及以上的，继续进行经费支持。

期满考核结果为合格及以上的，准许项目结题验收；并全额

发放领军培养计划入选人员第三年度的奖励津贴。

第三十一条 年度考核不合格的，则责令进行整改；整改不力的，学校进行通报批评，并视情减少对下年度的项目经费支持或扣发奖励津贴。

期满考核结果不合格的，要着期进行整改，整改不力的则项目不得进行结题；并收回建大领军培养计划入选人员第三年度尚未发放的奖励津贴。

第三十二条 对于在项目申请、立项评审、执行和验收过程中发现的弄虚作假、徇私舞弊、剽窃他人科技成果以及经费使用不符合规定等行为，一经查实，视情节轻重给予通报批评、终止项目任务并追回项目经费。构成违纪的，由纪检监察部门依照有关规定对其给予行政（纪律）处分。

第八章 附则

第三十三条 执行过程中，如遇上级或学校政策调整，以调整后的规定为准。

第三十四条 本办法由人事处负责解释。

第三十五条 本办法自颁布之日起实施。

北京建筑大学

主讲教师支持计划（试行）

第一章 总则

第一条 根据《首都教育人才发展中长期规划纲要（2010-2020年）》及《中共北京建筑大学委员会关于进一步加强人才工作的意见》（北建大党发〔2015〕27号）的精神，激励学校教师专注教学工作，不断提升一线教师的教学能力，构建学校可持续发展的教学人才队伍，促进学校教学的内涵式发展，围绕立德树人的根本任务，提高人才培养质量，制订本计划。

第二条 本计划适用于全职在校工作的承担教学任务、从事教学研究、教学改革、课程和教材建设的一线教师。

第三条 坚持“全面覆盖、公开选拔、择优支持、动态管理”的工作原则，构筑学校基础课教学人才的培育支持体系。

第二章 主要内容

第四条 组织实施“优秀主讲教师”培育计划、“高级主讲教师”培育计划和“特级主讲教师”支持计划，通过分层级的推进一线教师的教学能力发展，构建学校可持续的基础教学人才队伍，

进一步提高学校人才培养质量。

第五条 “优秀主讲教师”培育计划旨在支持一批教学能力突出，具有发展潜力的一线青年教师通过开展基础课程教学改革、提高基础课教学质量、进行教学研究立项、发表教学研究论文等途径提升教学能力。

第六条 “高级主讲教师”培育计划旨在支持一批教学经验丰富、教学效果优秀、教学成果突出的中青年教学群体通过开展基础课程教学改革、进行教学研究立项、发表教学研究论文、编写教材等途径提升教学能力，提高人才培养质量。

第七条 “特级主讲教师”支持计划旨在支持一批教学示范作用明显、教学成就卓越、教学影响大的高层次教师通过开展基础课程教学改革、进行教学研究立项、发表教学研究论文、编写教材、开设网络课程或“慕课”、引领和发展教学团队等途径提高人才培养质量。

第三章 选拔条件

第八条 “优秀主讲教师”培育计划选拔条件

1. 教学能力突出，教学基本功底扎实，热爱教学。
2. 年龄不超过40岁。
3. 近三年基础课课堂年均授课不少于256学时（其中本科基础课堂授课学时数不低于4/5），且综合评教结果为“优秀”者。

4. 近三年,以第一作者在核心期刊上发表教学论文1篇以上。

5. 且符合下面条件至少1项的,可以申报:校级优秀教学成果奖二等奖以上(个人排名前三名);主持校级教育教学研究项目立项;北京市多媒体课件大赛(含微课大赛)二等奖以上(个人排名前两名),校级青年教师基本功大赛二等奖,校级教学优秀奖二等奖。

6. 符合前四项条件,并符合下面条件至少1项的,可以直接认定:获得北京市青年教师基本功大赛三等奖;北京市精品教材主编(个人排名前三名);北京市精品课程主讲教师(个人排名前三名);北京市优秀教学成果奖获得者(个人排名前三名);校级青年教师基本功大赛一等奖,校级教学优秀奖一等奖。

第九条 “高级主讲教师”培育计划选拔条件

1. 教学经验丰富、教学效果优秀、教学成果突出。

2. 年龄不超过45岁。

3. 近三年基础课课堂授课年均不少于320学时(其中本科基础课课堂授课学时数不低于4/5),且综合评教结果为“优秀”。

4. 作为第一负责人,主持至少1项校级及以上教学研究项目、教学改革项目或课程建设项目。

5. 近三年,以第一作者在核心期刊上发表教学论文不少于2篇。

6. 且符合下面条件至少1项,可以申报:须获得北京市多媒

体课件大赛（含微课大赛）二等奖；北京市青年教师基本功大赛三等奖；北京市精品教材主编；北京市精品课程主讲教师（个人排名前三名）；北京市优秀教学成果奖获得者（个人排名前三名）；全国多媒体课件大赛（含微课大赛）三等奖以上（个人排名前三名）；国家精品资源共享课主讲教师（个人排名前三名）；国家精品视频公开课（个人排名前三名）；国家规划教材或者省部级以上精品教材主编（个人排名前三名）；作为第一指导教师，指导学生在省部级及以上竞赛中获最高奖项；校级教学名师。

7. 符合前五项条件，并符合下面条件至少1项，可以直接认定：国家级精品课程主讲教师（个人排名前三名）；国家精品资源共享课程团队教师（个人排名前三名）；国家视频公开课主讲教师（个人排名前三名）；作为第一指导教师，指导学生在国家级及以上竞赛中获最高奖项；北京市精品教材主编（个人排名第一名）；北京市精品课程负责人；北京市优秀教学成果奖获得者（个人排名第一名）；获北京市青年教师基本功大赛二等奖；市级教学名师。

第十条 “特级主讲教师”培育计划选拔条件

1. 具有教学示范和引领、教学成就卓越、教学影响大的一线教师。
2. 具有高级专业技术职务。
3. 从事高等教学工作教龄在15年以上。

4. 近三年基础课课堂授课年均不少于320学时（其中本科基础课课堂授课学时数不低于4/5），且综合评教结果为“优秀”。

5. 作为第一负责人，主持至少1项省部级及以上教学研究项目、教学改革项目或课程建设项目。

6. 近三年，以第一作者在核心期刊上发表教学论文不少于3篇。

7. 且符合下面条件至少1项，可以申报：以第一作者出版国家级规划教材或省部级及以上精品教材；作为主要完成人（个人排名前五名）获得国家级教育教学成果奖；作为主要完成人（个人排名前三名）获得省部级教育教学成果奖；国家级精品课程主讲教师（个人排名前三名）；国家精品资源共享课程团队教师（个人排名前三名）；国家视频公开课主讲教师（个人排名前三名）；作为第一指导教师，指导学生在国家级及以上竞赛中获最高奖项；获北京市青年教师基本功大赛二等奖；北京市教学名师。

8. 符合前六项条件，并符合以下条件之一的，可以直接认定：国家级教学名师，获北京市青年教师基本功大赛一等奖。

第四章 选拔程序

第十一条 主讲教师支持计划选拔三期，每期资助三年。

第十二条 申报名额：“优秀主讲教师”培育计划每年选拔10名左右，“高级主讲教师”培育计划每年选拔5名左右，“特级主讲

教师”支持每年选拔约2名。

第十三条 “优秀主讲教师”培育计划、“高级主讲教师”培育计划和“特级主讲教师”支持计划是层次逐级升高的教师教学能力提升计划，每人只能申报一个支持计划。

在支持期内，也不得申报别的支持计划。

第十四条 选拔程序

1. 计划布置：由教务处每年定期在校内发布申报通知。
2. 个人申报：申报人员对照申报条件，申报相应的培育计划，并填写申报书。
3. 单位推荐：各院部组织申报、评议和推荐，并将结果上报领导小组。
4. 机关审核：教务处对申报人员的材料进行复核。
5. 专家评审：学校组织专家对申报人进行评议，以无记名投票方式确定入选人员名单。
6. 学校公示：对入选人员进行公示，公示时间为七天。
7. 学校审批：由校长办公会对入选人员名单进行审批。

第五章 支持措施

第十五条 “优秀主讲教师”培育计划支持期为3年，每年资助教学配套经费10万元。

第十六条 “高级主讲教师”培育计划支持期为3年，每年发

放奖励津贴5万元（税前）。

第十七条 “特级主讲教师”支持期为3年，每年发放奖励津贴10万元（税前）。

第十八条 优先支持入选教师赴国内外高水平大学进行教学深造、教学交流，参加教学基本功培训，进行课堂改革，开展课程建设，进行教学研究，发表教学研究论文，进行教学研究立项等。

第十九条 “高级主讲教师”培育计划、“特级主讲教师”支持计划支持期前两年，全额发放该计划入选人员的奖励津贴。

“高级主讲教师”培育计划、“特级主讲教师”支持计划支持期第三年，年度考核均为合格及以上的，先发放该计划入选人员第三年50%的奖励津贴，期满考核合格后，再全额发放当年的奖励津贴；年度考核有不合格的，暂停发放第三年的奖励津贴，期满考核合格后，再全额补发当年的奖励津贴。

第二十条 项目经费的管理按市财政、市教委及学校的相关要求执行。按计划督促项目的支出进度，每年的项目经费须在当年年底前支出完毕。

第六章 考核管理

第二十一条 相关职能部门按照市财政、市教委和学校项目管理的要求，加强对项目执行情况的监督检查；主讲教师入选者

要自觉接受上级部门的检查与监督。

主要进行年度考核和期满考核，考核结果为优秀、合格、良好、不合格。

第二十二条 年度考核：对入选项目前两年执行情况进行考查，一般在当年年底组织进行。

第二十三条 期满考核：支持期第三年年底，由教务处组织对入选计划人员进行考核，给出综合评价。

第二十四条 年度考核合格及以上的，继续进行经费支持。

期满考核结果为合格及以上的，准许项目结题验收；全额发放“高级主讲教师”培育计划、“特级主讲教师”支持计划入选人员第三年度的奖励津贴。

第二十五条 年度考核不合格的，则责令进行整改；整改不力的，学校进行通报批评，并视情减少对下一年度的项目经费支持或扣发奖励津贴。

期满考核结果不合格的，要着期进行整改，整改不力的则项目不得进行结题；并收回“高级主讲教师”培育计划、“特级主讲教师”支持计划入选人员第三年度尚未发放的奖励津贴。

第二十六条 对于在项目申请、立项评审、执行和验收过程中发现的弄虚作假、徇私舞弊、剽窃他人科技成果以及经费使用不符合规定等行为，一经查实，视情节轻重给予通报批评、终止项目任务并追回项目经费。构成违纪的，由纪检监察部门依照有

关规定对其给予行政（纪律）处分。

第七章 附则

第二十七条 执行过程中，如遇上级或学校政策调整，以调整后的规定为准。

第二十八条 本计划由教务处负责解释。

第二十九条 本计划自公布之日起实施。

北京建筑大学 青年教师岗前培养办法（修订）

第一章 总则

第一条 为加强对新入校青年教师教学、科研、工程实践能力和综合素质的培养,加强对新入校青年教师职业生涯发展的指导,帮助新入校青年教师迅速成长,特制定本培养办法。

第二章 培养对象及方式

第二条 培养对象

新接收调入学校、年龄在 40 岁及以下、安排在教师岗的人员。

第三条 培养方式

1. 导师制。
2. 工程（专业）实践。
3. 班级导师制。
4. 教师资格培训。

第三章 导师制

第四条 各院(部)要为青年教师配备指导教师,由各院(部)统一安排。

第五条 指导教师应具备高级专业技术职务,具备良好的师德,教学经验丰富,治学作风严谨,具有较高的学术水平和教学水平,学科专业方向应与青年教师的培养方向一致。

第六条 培养期为半年,且应在入校第一年内完成。

第七条 指导教师应针对培养对象制定相应的指导计划,并应安排培养对象进行助课,培养对象要全程听课并参加各个教学环节,包括:理论教学、实验、实习及课程设计等实践环节,协助指导教师辅导答疑、批改作业、监考、阅卷等工作。

第八条 培养期结束后,由院(部)进行考核,并报教务处审批。

第九条 入校前有过一年及以上高校教学经验的教师经院(部)及教务处审批同意后,可不进行导师制培养。

第四章 工程(专业)实践

第十条 工程(专业)实践形式。

1. 到学校联系的固定的生产实习基地参加工程实践活动。学校将根据院(部)需要,积极与相关单位合作建立学校的生产实习基地,为青年教师工程(专业)实践创造有利条件。

2. 金工实习、生产现场、工程现场考察。根据各专业及学

科实际,各单位有计划、有组织地积极安排教师赴企业进行调研、实习,积累实践经验。

3. 校内实习基地和实验室建设。安排青年教师参加校内实习基地和实验室的建设,从建设规划到设施配备、调试、运作及管理,都实行岗位锻炼,强调手脑结合,提高动手能力。

4. 基础课类青年教师应从加强实验实习、提高实验教学技能等实践环节入手,了解学校学科专业建设情况,为学科专业建设提供支持。

5. 文法学院和体育部非工科专业可根据各专业具体情况,以社会调查或参观考察等其他形式进行专业实践。

第十一条 培养期为半年,且应在入校第一年内完成。

第十二条 青年教师进行工程(专业)实践由院(部)统一管理。各院(部)应紧密结合各专业、各学科实际,制定切实可行的计划和具体的预期目标,联系实践单位(一般应在本市内选择)。

第十三条 各院(部)在安排具体工作时应尽可能联系、落实专业对口的实践单位,应有明确的目标,既要注意提高青年教师理论联系实际、分析与解决实际问题的能力,也要注意思想政治教育。

第十四条 各院(部)应做好对工程(专业)实践教师的日常管理和考核。

第十五条 青年教师应按照规定进行工程（专业）实践，并遵守实践单位的各项规章制度，无违纪、旷工等行为。

第十六条 培养对象应在实践工作结束后的 10 个工作日内撰写个人小结并由实践单位出具鉴定意见，由院（部）进行考核，并报教务处审批。

第十七条 入校前有过半年以上工程（专业）实践经历的教师由院（部）确定是否需要进行工程（专业）实践培养，并报教务处审批。

第五章 班级导师制

第十八条 培养对象应在入校三年内至少担任一次班级导师。

第十九条 培养对象一般应担任本院（部）的班级导师，且一般应完整的担任一届（即一至四年级）班级导师。

第二十条 培养对象担任班级导师工作由各院（部）负责管理与考核。

第六章 教师资格培训

第二十一条 培养对象必须参加高师培训中心的教师资格培训，并取得合格证书。

第二十二条 培养对象一般应在入校两年内通过教师资格

培训，未通过者不可晋升高级专业技术职务。

第七章 管理

第二十三条 青年教师入校第一年内必须完成导师制及工程（专业）实践的培养，经院（部）考核并报教务处审定批准后，才能聘任教师岗位。考核不合格者需转岗或经申请批准后可延长培养期一年，如再次考核不合格则必须转岗或调离。

第二十四条 第一年培养期内无工作量要求，享受培养期岗位津贴，对各院（部）按编制核拨的经费照常下拨。该项经费在培养对象入校第一年下拨。

第八章 附则

第二十五条 本办法由人事处负责解释。

第二十六条 本办法自颁布之日起实施。

北京建筑大学

高层次人才引进管理办法（修订）

第一章 总则

第一条 高层次人才对学校学科建设、教学科研工作乃至学校的可持续发展具有至关重要的作用。引进和凝聚一批具有国内领先水平的学科带头人、学术带头人、学术骨干，促进学科梯队的建立，带动师资队伍整体素质和水平的提升，是加强学校师资队伍建设的项重要措施。

第二条 引进高层次人才，要根据学校学科专业建设的需要，结合各学科专业人才梯队现状，以二级学科硕士点为基础、重点突出优势特色学科、发展态势良好的学科，汇聚高水平的学科队伍，促进学科发展。

第三条 引进高层次人才要遵循科学设岗、公开招聘、定期考核、合同管理的原则，明确学科带头人的权利、义务和待遇，提高引进高层次人才工作的质量和效益。

第四条 引进高层次人才包括学科带头人、学术带头人和学科专业建设急需的高能力、高职称、高学历人才。

第二章 引进高层次人才的条件

第五条 基本条件

(一) 具有良好的职业道德，治学严谨，开拓创新，善于合作；

(二) 具有高水平的学术造诣和突出的学术成果，在本学科领域有较高的学术知名度，与国内外同行有广泛的学术联系；

(三) 身体健康；

(四) 从外地正式调入的高层次人才年龄一般不超过 45 岁，特别优秀者可适当放宽。

(五) 人事关系可调入学校，且全职在校工作。

第六条 人才层次

学校引进高层次人才分为三个层次：

(一) 第一层次：两院院士。

(二) 第二层次，符合下列条件之一：

1. “长江学者奖励计划”特聘教授（简称“长江学者”）、或国家杰出青年科学基金获得者（简称“杰青”）、或海外高层次人才引进计划全职类项目入选者（简称“千人计划”）、国家级高等学校教学名师奖获得者等。

2. 国家自然科学基金创新研究群体负责人、教育部“长江学者”创新团队负责人、国家级重大项目负责人（如：国家“863”、“973”项目首席科学家、国家自然科学基金重大项目负责人、国家社会科学基金重大项目首席专家等）。

3. 获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖及以上（个人排名前三）或二等奖（个人排名第一）、高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖及以上奖项（个人排名第一）。

4. 具有同等学术水平和影响力的海外学者。

（三）第三层次，符合下列条件之一：

未来5年内能达到“长江学者”或“杰青”等第二层次人才水平的人员：

1. 国家有突出贡献中青年专家、中国青年科技奖获得者、新世纪百千万人才工程国家级人选、国务院政府特殊津贴专家。

2. 教育部新（跨）世纪优秀人才培养计划入选者、高等学校“青年教师奖”获得者、国家自然科学基金优秀青年科学基金（简称“优青”）获得者、“青年千人计划”入选者、北京市“海外人才聚集工程”全职项目入选者、中科院“百人计划”入选者。

3. 具有同等学术水平和影响力的海外学者。

第三章 引进高层人才的待遇

第七条 入选的高层次人才首聘期一般为8年。学校及具体用人单位在薪酬、科研启动经费、住房及工作用房等方面提供必要的支持。

1. 薪酬

首聘期内，薪酬标准具体为：

(1) 第一层次人才：薪酬待遇根据具体情况协商确定；

(2) 第二层次人才：实行年薪制，税前 60 万元/年，或按校内教授二级岗进行聘任。

(3) 第三层次人才：实行年薪制，税前 35 万元/年，或根据学校相关聘任政策执行。

2. 科研启动经费

首聘期内，学校提供配套的科研启动经费，具体标准为：

(1) 第一层次人才：根据具体情况协商确定；

(2) 第二层次人才：提供配套科研启动经费 300 万元(人文社科类及经管类 100 万元)，并提供必要的专业实验室及实验设备；

(3) 第三层次人才：提供配套科研启动经费 150 万元(人文社科类及经管类 50 万元)，并提供必要的专业实验室及实验设备；

科研启动经费按学校相关财务规定管理。

3. 学校提供住房一套或住房补贴，具体协商确定。

4. 学校解决其配偶及未成年子女的进京户口。

5. 第一、二层次人才的配偶，如校内有合适岗位且符合

岗位任职条件的，学校可考虑为其配偶校内安置工作。校内安置工作的配偶与高层次人才同进同出。

第四章 引进高层次人才的程序

第八条 学校定期发布高层次人才招聘信息。

第九条 学校对应聘人员进行初审。

第十条 学校会同各有关院（部）组织进行学术和业务能力的考查。

第十一条 人事处会同各有关院（部）对拟引进人选进行外调。

第十二条 提请校长办公会审批。

第十三条 报北京市人力资源和社会保障局审批。

第五章 引进高层次人才的管理与考核

第十四条 高层次人才引进后，学校、用人单位须与其签订聘任合同及服务协议，明确岗位职责及服务期限。

第十五条 考核。

（一）首聘期满后，学校及用人单位将按聘任合同及服务协议对高层次人才进行考核，考核合格者，按校内相应人才进行聘任和管理。考核不合格者，不再续聘。

（二）引进的高层次人才需参加学校学年考核。

第十六条 连续两学年考核不合格，学校有权与其解除合同。

第十七条 服务期间申请调离学校或因考核不合格学校与其解除合同的，离校前应退还学校为其提供的住房（或按现有房屋等值的市场价向学校交纳房款）或住房补贴，并按国家政策向学校缴纳使用住房期间的租金。

第六章 附则

第十八条 本办法仅适用于经学校确认引进的高层次人才，其他接收调入学校的人员不适用于本办法。

第十九条 本办法由人事处负责解释，自发文之日起执行。

北京建筑大学

高层次人才短期聘任实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 根据《首都教育人才发展中长期规划纲要（2010-2020年）》及《关于进一步提高北京高等学校人才培养质量的若干意见》（京教高〔2012〕26号）的要求，根据学校的实际需求，为建设高水平的建筑大学，汇聚一批具有国际视野的境内外高水平短期学者，形成对科学研究、人才培养、学科发展的立体支撑，进一步优化高层次人才队伍结构，制定本办法。

第二条 坚持“高端引领、发挥优势、短期聘任、创新协作”的原则，吸纳聘任一批有志来学校工作的国内外高端人才。

第三条 本办法适用于各类人事关系未转入学校的高层次人才，并优先支持以下人员申报：

（一）具有重要学术影响力、对学校学科建设具有重要作用的境内外学者；

（二）对学校人才培养及国际化课程体系建设有重要推动作用的境内外学者；

（三）活跃在国际学术前沿、与学校有一定科研合作的境内外优秀青年人才；

（四）与学校已经建立稳定的学术交流基础，且为学校发展

做出显著贡献的境内外学者和优秀青年人才。

第四条 通过本办法的实施，拓宽与国内外知名高校、学者的合作领域，提升学校国际、国内影响力。

第二章 任职条件与要求

第五条 根据学术成就和学术水平，将拟聘学者分为以下四个层次：

（一）第一层次：境内外院士，或具有相当学术水平和学术地位的境内外顶尖学者。

（二）第二层次：“千人计划”项目入选者、长江学者、杰青、国家“高端外国专家项目”入选者，或者在境内外知名大学、科研机构任职的著名教授和学者。

（三）第三层次：北京市“海聚工程”项目入选者，北京市特聘教授，或者在境内外知名大学或科研机构工作的知名学者。

（四）第四层次：在境内外知名高校取得博士学位，并有3年以上境内外科研工作经历；在境内外知名高校、科研机构或知名企业研发机构工作，在本研究领域有一定影响力的专家。

第六条 每年由学校组织聘任申报，采取个人申请、单位推荐、学校评议的程序组织进行。

第三章 支持计划

第七条 本计划评选三期，每期的资助3年。学校为受聘者

提供必要的工作条件和生活保障，薪酬及住房津贴以实际到岗时间计算发放。

（一）第一层次：根据工作目标和任务，学校提供5-6万元/月（税前）的薪酬，每年给予2次境内外往返学校的交通补助，聘期内安排住宿公寓（若不能安排住宿公寓时，提供住房津贴5000元/月）。

（二）第二层次：根据工作目标和任务，学校提供3-5万元/月（税前）的薪酬，每年给予2次境内外往返学校的交通补助，聘期内安排住宿公寓（若不能安排住宿公寓时，提供住房津贴5000元/月）。

（三）第三层次：根据工作目标和任务，学校提供2-3万元/月（税前）的薪酬，每年给予2次境内外往返学校的交通补助，聘期内安排住宿公寓（若不能安排住宿公寓时，提供住房津贴5000元/月）。

（四）第四层次：根据工作目标和任务，学校提供1.5-2万元/月（税前）的薪酬，每年给予2次境内外往返学校的交通补助，聘期内安排住宿公寓（若不能安排住宿公寓时，提供住房津贴3000元/月）。

第八条 学校以商业保险形式为受聘的境外学者提供医疗及意外伤害保险，境内学者在政策允许条件下参照执行。

第九条 对同时入选国家及北京市级人才项目的受聘者，薪酬按照其中较高标准发放。如国家及北京市级人才项目的薪酬少

于学校标准时，学校补足相应层次的差额薪酬。

第十条 各二级教学科研机构负责为境内外学者提供必要的工作条件和实验设备；委派联系人，为其开展工作提供跟踪服务，以确保境内外学者可快速开展工作。

第四章 聘任与管理

第十一条 受聘者每年到岗工作1-3个月，每月到岗时间累计不应少于8个工作日。

第十二条 受聘者实行合同管理。合同中须明确岗位工作目标和职责，明确可考核的任务目标。

第十三条 各二级教学科研机构负责遴选与推荐，学校组织评审，并进行公示，由学校校长办公会审批，予以聘任。

第十四条 对入选计划的境内外学者实行年度评估和聘期考核相结合的考评机制。年度评估由学校与二级教学科研机构共同组织，根据评估结果提出工作建议；聘期期满后，学校按合同确定的工作职责和目标组织聘期考核。聘期考核优秀者，可连续聘任，对聘期内到岗工作时间不足、不能履行岗位职责的，应及时终止合同。

第五章 附则

第十五条 本办法由人事处负责解释。

第十六条 本办法自颁布之日起实施。

北京建筑大学 人事调配管理暂行办法（修订）

第一章 总则

第一条 为进一步深化人事制度改革，加强师资队伍建设，促进人力资源的合理配置以及人才队伍的有序流动，维护正常的教学、科研和管理工作秩序，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令 第 652 号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令 第 6 号）、《事业单位工作人员处分暂行规定》（人保部、监察部 第 18 号令）、《北京市事业单位公开招聘工作人员实施办法》（京人社专技发〔2010〕102 号）、《北京市事业单位聘用合同制试行办法》（京政办发〔2002〕50 号）等国家和北京市的一系列文件精神及有关规定，特制订本办法。

第二条 本规定适用于学校事业编制内人员的接收调入、调离和校内调动。高层次人才引进程序按《北京建筑大学高层次人才引进管理暂行办法》执行。

第三条 人事调配工作应按照国家 and 北京市关于高等学校编制管理和岗位设置的有关规定，根据学校事业发展以及教学、科研、学科建设、管理等工作需要，在核定的编制数和人员结构比例内，坚持相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则

进行。

第四条 人事调配工作坚持党管人才原则。以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕学校中心工作，合理配置人力资源，为提高教育教学质量和办学效益提供人力资源保障。

第五条 人事调配工作坚持“尊重知识、尊重人才”的方针，按照国家 and 北京市关于人才工作的政策要求，为各类人才提供配套制度保障。

第六条 人事调配工作的重点是引进高层次人才上，以促进学科建设，提升教学和科研水平为目标。

第二章 人员接收调入

第七条 学校新进人员除国家政策性安置人员、急需引进的高层次紧缺人才、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，都要实行公开招聘。

“急需引进的高层次紧缺人才”包括：按照北京市人才引进的有关政策引进的人员及北京市(具有北京户口)具有副高级(含)以上专业技术职称、博士研究生、博士后出站人员等。

第八条 公开招聘工作人员应坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

第九条 应聘人员除具备上级文件所规定的基本条件外，还须符合应聘岗位的具体要求。

第十条 应聘教师岗位者必须具有博士学位并具有研究生学历（外语、体育、艺术类、社会工作须具有硕士及以上学位），所学专业与拟聘教师岗位的学科专业相一致。其中本科毕业学校必须是经全国统一高考录取的全日制普通高等院校，且所学专业与拟聘教师岗位的学科专业基本一致。应聘教辅和管理岗位人员必须具有硕士以上学位和学历。

第十一条 新补充的工作人员的年龄，原则上要求 45 岁以下，个别优秀的高层次人才，可适当放宽。

第十二条 公开招聘工作人员应按照以下程序进行：

1. 每年 10 月中旬前，各用人部门将人才需求计划报人事处，人事处根据岗位设置情况制定招聘计划，报学校人事工作领导小组审定后，通过校园网及相关媒体发布人才招聘信息。

2. 各用人单位须对拟聘人选进行综合考察，包括应聘者的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）等方面的情况。

学校公开招聘工作人员采取面试及能力测试的方式进行。其中应聘教师岗位人员，须进行面试、试讲和业务能力考察。试讲考评成绩实行百分制，原则上合格分数线不得低于 60 分。

面试人选应按照 1:3 至 1:5 的比例确定。面试人选达不到规定的竞争比例、且招聘公告未做说明的，可按实际入围考生进行面试。各用人单位应成立由考核面试组，综合评分后，并经院(部)务会审议，确定拟聘人选。

面试必须全程录像。面试音像资料由各用人单位妥善保存，保存期至少半年。

3. 各用人单位组织对拟聘人选进行体检，体检参照《公务员录用体检通用标准（试行）》执行。

4. 各用人单位将拟聘人选材料报送人事处，人事处对拟聘人选材料进行审核，并报学校人事工作领导小组审议后提交校长办公会审批。

5. 人事处对拟聘用人员进行公示，公示期一般不少于 7 天。同时人事处将校长办公会审批结果在 2 个工作日内通知各用人单位，用人单位在 5 个工作日内通知应聘人员本人。

6. 对于公示无异议的应聘人员，人事处按照各类人才引进工作流程，将相关人员材料报上级主管部门审批通过后办理录用或调入手续。

第十三条 被批准接收的各类人员（需上级主管部门审批的除外），应自校长办公会批准之日起六个月内办理入职手续。逾期不办理的，视为自动放弃。接收单位仍有意愿接收的须由接收单位提出申请并报学校审批。

第十四条 本校教职工的亲属（包括配偶、子女、儿媳、女婿、兄弟姐妹等）要求调入本校的均应按正常程序考查，一律不予特殊照顾。在职院、部（处）级领导干部的直系亲属，一般不得调入本院。

第三章 人员调离

第十五条 调离学校是指非经上级组织人事部门任命，本人申请调离学校的程序，包括调离和辞职。

第十六条 为稳定人才队伍，避免人才流失，处级干部申请调离须由校党委常委会审批，具有副高级及以上职务的人员由校长办公会审批，其他人员由主管校领导审批。

第十七条 申请调离人员必须先向所在单位提出书面申请，并经所在单位研究讨论，所在单位党政主要负责同志和主管校领导签署意见。人事处进行审核后履行学校审批手续。

第十八条 教职工违反服务期约定的，应当按照约定向学校支付违约金。

第十九条 凡要求调离人员，若其配偶系随调进入学校工作的，夫妻应同时调离。

第二十条 申请调离人员自学校同意其调离的下个月起停发工资、奖金及一切福利待遇。

第二十一条 申请调离人员应自学校同意其调离之日起 15 个工作日内办理完调离手续。

第二十二条 自学校同意调离之日起，学校与申请调离人员的聘用合同解除，学校与申请调离人员的人事关系终止。

第四章 聘用合同管理

第二十三条 建立事业单位人员聘用制度，严格聘用管理。凡新进人员均须与学校签订聘用合同，明确聘用期间的权利、义务关系及服务期限，实行聘用合同管理。

第二十四条 学校与新进人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年。初次就业的工作人员与学校订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。

第二十五条 具有下列情形的，学校可以解除聘用合同：

1. 连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的；
2. 年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的；
3. 受到开除处分的；
4. 其他符合《中华人民共和国合同法》所规定的可以解除聘用合同的情形。

第二十六条 自聘用合同依法解除、终止之日起，学校与被

解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

第五章 校内调动

第二十七条 学校根据工作需要设置各类岗位，并定期按岗聘任。聘任后将根据岗位的调整或工作需要进行少量人员校内调动。原则上初次进校工作人员，在第一个聘期内不得调换岗位。

第二十八条 校内人员调动，在调入和调出单位领导协商一致后，由要求调动的人员填写《北京建筑大学校内调动审批表》，说明调动理由，并由调入及调离单位签署意见、主管校领导审批，报人事处备案后办理校内调动手续。

第二十九条 校内人员申请由非教师编制转入教师编制的，应按照学校关于新进教师岗位的遴选要求进行考察。

第三十条 未经学校批准各单位不得将本单位人员借调到校内其他单位（部门）或校外单位。确需借调的，由用人单位向人事处提交借调公函，有关当事人提出愿意被借调的申请，当事人所在单位提出能否同意借调的初步意见，并报学校审批。

第六章 附则

第三十一条 本暂行办法自公布之日起施行，原《北京建筑工程学院人事调配工作管理暂行办法》同时废止。

第三十二条 本办法由学校人事处负责解释。

北京建筑大学 人事代理实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为满足学校发展对人力资源的需求，进一步优化人力资源配置，提高人力资源管理效率，决定在学校部分单位岗位试行人事代理制度。

第二条 人事代理制度的原则

（一）适用范围：人事代理制度适用于学校非教师系列专业技术岗位、管理岗位所需人员。各单位须在学校核定的岗位数量内使用人事代理人员。

（二）人事分离。人事代理人员属学校事业编制外人员，实行人事代理人员的人事关系在校外人才交流中心。

（三）人岗适配。人事代理人员所学专业须与岗位所需专业一致，或具有岗位需要的职业资质。

（四）严格选人。实行人事代理人员的招聘条件与进入事业编制内人员的招聘条件一致，参加学校组织的公开招聘。

（五）合同管理。实行人事代理人员与学校签订聘用合同，并按照聘用合同依法管理，优胜劣汰。

第二章 人员聘用

第三条 人事代理人员的公开招聘参照《北京建筑大学人事调配管理暂行办法》的有关规定执行。

第四条 应聘人事代理岗位人员除满足岗位所需条件外，还须具备以下基本条件：

（一）具有普通高等全日制大学本科学历及以上人员。

（二）专业与聘任岗位专业一致，特殊要求的岗位须具有专业技术资格证书。

（三）身体健康。

（四）遵纪守法，无违纪违规记录，能履行职责并胜任本职工作。

（五）具有北京市户口。

第三章 人员管理

第五条 学校与合作的人才交流中心签订人事代理协议，约定双方的权利义务关系。

第六条 人事代理人员须与学校签订《聘用合同书》（非事业编制人员使用），与学校合作的人才交流中心签订《人事代理保存人事档案合同书》。

第七条 聘用合同期内学校与人事代理人员依据聘用合同维持或调整聘用关系，依据法律法规和聘用合同的规定进行管理。聘用合同解除或终止后，人事代理人员与学校不存在任何关系。

第八条 自聘用合同生效时起,人事代理人员与学校指定的人才交流中心建立人事档案关系,由人才交流中心接收和管理人事代理人员的人事档案关系。人事代理人员与学校解除或终止聘用合同之日起,人事代理人员的档案由单位委托代理改为个人代理。

第九条 人事代理机构的代理范围主要包括:

(一)管理人事代理人员的人事和档案关系,并出具以档案记载为主要依据的人事证明;

(二)按有关规定计算人事代理人员参加工作时间及连续工龄,调整档案工资、办理转正定级手续等;

(三)按国家有关规定为人事代理人员缴纳相关保险和公积金;

(四)经学校同意,办理因私出国(出境)政审及相关手续;

(五)办理人事代理人员身份认定;

(六)学校委托代理的其他事项。

第十条 人事代理人员实行合同管理。校人事处依法负责学校与人事代理人员签订、变更、解除、终止聘用合同手续。

(一)聘用合同应当自用工之日起1个月内订立,首个合同期一般为3年,试用期为6个月(初次就业的工作人员与学校订立的聘用合同的,试用期为12个月。)

(二)合同文本使用统一编制的《聘用合同书》(非事业编

制人员使用) 范本, 并将岗位职责、补充协议、规章制度等作为合同附件。

(三) 双方签订的聘用合同一式三份, 由受聘人员、用人单位、学校各执一份。

第十一条 用人单位是人事代理人员日常管理的第一责任人, 要加强对人事代理人员的日常管理, 并协助人事处做好人事代理人员的合同管理工作。

(一) 用人单位要依法建立、健全人事代理人员规章制度, 明确岗位职责和劳动纪律, 负责对人事代理人员进行职业道德和岗位技能培训等日常工作。用人单位制定的岗位职责、部门内部管理制度, 竞业限制条款, 培训协议等, 作为合同附件。

(二) 在聘用合同订立和履行过程中, 用人单位及时采用公示、合同附件、签送等方式将直接涉及受聘人员切身利益的规章制度、重大事项等告知受聘人员, 并妥善保管签收记录等相关材料。

(三) 负责人事代理人员的考勤, 并按规定对人事代理人员进行考核。

(四) 建立并妥善保管人事代理人员的工作档案等资料, 包括聘用合同、考勤记录、奖惩记录、考核记录、重要事项送达签收单等。对已经解除或者终止聘用合同人员的考勤记录、考核结果、以及聘用合同文本, 至少保存两年备查。

(五) 在学校与人事代理人员发生争议时, 参与调解、仲裁与司法活动。

第十二条 人事代理人员考勤和工作纪律参照在编人员管理。

第四章 工资福利待遇管理

第十三条 工资待遇与福利

(一) 人事代理人员在职期间的工资、各项补贴、住房公积金参照所聘岗位校内同类人员工资标准。人事代理人员的社会保险、住房补贴等其他待遇, 按照聘用合同书相关条款及上级有关规定执行, 不执行或参照事业单位编制内人员关于社会保险和住房补贴的有关规定。

(二) 人事代理人员借阅图书、就餐、培训等福利参照学校在编人员的规定或办法执行。

(三) 人事代理人员须按国家有关规定缴纳社会保险个人缴纳部分及个人所得税, 每月由财务处代扣代缴。

第五章 附则

第十四条 本办法由学校人事处负责解释。

第十五条 本办法自颁布之日起实施。