

# 东北大学文件

东大人字〔2021〕8号

---

## 关于印发《东北大学专任教师补充管理办法》的通知

各部门：

根据《深化新时代教育评价改革总体方案》和《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等文件精神，为建立健全与学校一流大学建设目标相适应的人事人才管理体系，打造新时代高素质专业化创新型教师队伍，学校结合实际对原《东北大学专任教师补充管理暂行办法》（东大人字〔2016〕49号）进行了修订。修订后的《东北大学专任教师补充管理办法》已经2021年第四次校长办公会议审议通过，现予印发，请认真学习领会，切实遵照执行。

东北大学

2021年4月6日



# 东北大学专任教师补充管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神，认真落实《深化新时代教育评价改革总体方案》和《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等文件要求，建立健全与学校一流大学建设目标相适应的人事人才管理体系，打造新时代高素质专业化创新型教师队伍，依据国家相关法律法规及政策规定，结合学校实际情况，特制订本办法。

**第二条** 学校按照“统筹兼顾、突出重点，分类评价、择优聘任，坚持标准、合同管理”的原则，深入推进岗位聘用改革，对于按照本办法补充的新来校教师实行准聘制，按照聘用合同进行管理。

**第三条** 面向国家重大战略计划和地方经济社会发展重点领域，优先补充重点学科、优势学科建设需要的优秀青年人才，统筹充实新兴交叉学科和其他学科发展建设亟需的优秀人才。

### 第四条 校院职责

#### （一）学校

统筹制定专任教师补充工作的重要规章制度和政策措施；明晰学校与学院（部、实验室，以下简称“学院”）的职责；制定教师补充总体规划和年度计划；制定专任教师补充的基本条件；制定教师聘期考核标准、续聘标准；组织评价与考核等。

#### （二）人事处

作为业务归口部门，负责学校教师补充工作的组织协调；会同各单位落实专任教师补充计划，明确岗位数量和招聘条件等相关要求；发布招聘信息，审核应聘人员资格，签订聘用合同；负责组织教师聘期考核工作；负责师资队伍建设的调研、统计和分析等，为学校提供决策参考。

### （三）学院

充分发挥学院在专任教师建设工作中的主体作用，学院须结合学科特色及发展需要，制定本学院的教师队伍发展规划和年度计划，以及本学院不同学科教师补充的具体条件和管理措施并负责实施；根据学校岗位聘任、年度考核、聘期考核和续聘等相关要求，提出本单位的聘任、考核和续聘的初步意见，报学校审定。

## 第二章 补充条件

### 第五条 基本条件

能够贯彻党的教育方针，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，遵守国家法律法规和学校的各项规章制度；热爱教育事业，具有良好的思想品德和学术道德，恪守《新时代高校教师职业行为十项准则》等职业道德规范；身心健康，普通话流利，具备履行岗位职责的能力；具有强烈的事业心和责任感、良好的团队协作意识和集体观念。

### 第六条 业务能力要求

应聘人员须具有扎实、系统的专业基础理论，良好的知识传授

能力和独立开展科学研究的能力，具备较好的发展潜力，有明确稳定的研究方向且对学科建设发展有一定的推动作用，取得过具有较高原创价值和科学价值的研究成果，且以第一作者身份在具有国际影响力的国内科技期刊（中国科技期刊卓越行动计划入选期刊）、业界公认的国际顶级及重要科技期刊且被本学科主流数据库（SCI、SSCI、A&HCI、CSSCI等）检索的或国内外顶级学术会议（CCF-A、CCF-B等）上发表的具有创新水平和科学价值的高质量、成体系的学术论文或报告，围绕前沿科学问题或国家战略需求参与过高水平科研课题的研究工作，或取得学院认定的其他业绩。

（一）所补充的教师应经过严谨、完整的科研训练，具备产出原创理论成果的能力并获得博士学位的人员及博士后出站人员。其中，特色学科（小语种、公共体育等学科）如确有需要，可在相关专业学科优势较大的优秀硕士毕业生中遴选补充。

（二）具有开阔的国际视野和较强的跨文化学术交流能力，能够对接国际学术前沿熟练应用外语进行学术交流、开展教学和科学研究工作，并满足下列条件之一：以第一作者在国内外公开发行且被主流数据库检索的杂志上发表过外文学术论文的人员；或用外文撰写毕业论文且于国（境）外大学本科或博士毕业的人员；或外语水平须达到国家大学英语六级或小语种四级及以上水平的人员；或在通用语言考试中取得合格证书，且成绩为 TOEFL（90 分及以上）、GRE（310 分及以上）、IELTS（6 分及以上）、BFT（A 级）、PETS（五级）等的人员。其中，特色学科的外语水平要求可结合本学科特点

和教师未来发展需求做适当调整，经学校审议后执行。

### **第七条 年龄要求**

（一）博士应届毕业生年龄不超过 32 周岁（其中，建筑类学科博士应届毕业生年龄不超过 33 周岁），博士后出站人员年龄不超过 35 周岁。

（二）硕士应届毕业生年龄不超过 26 周岁。

## **第三章 补充程序**

**第八条 健全制度。**学院须成立业务能力评价专家组，并在本办法的基础上建立健全规章制度，出台包括补充条件、补充程序、考核办法等相关内容的正式文件，报学校审议、备案。

业务能力评价专家组一般不少于 15 人，设组长 1 人，成员须由学科带头人、基层学术组织负责人等人员组成，且原则上须具有教授职务，每次会议出席人员应超过组成人数的三分之二，主要负责对应聘人员的学术水平、教学能力等进行评价。确因特殊情况导致无法保证现场出席人员超过组成人数的三分之二，允许不超过 3 人以网络在线出席会议的形式参加业务能力评价。

**第九条 制定计划。**学院根据学校“十四五”规划及相关文件要求，按照“统筹规划、按需补充”的原则，结合学院学科建设、队伍建设等事业发展需要，制定“十四五”期间人才队伍建设规划和年度补充计划并报人事处，补充计划中应包括计划补充人员的岗位条件、数量、层次、学缘结构和外语水平要求等信息。学校根据各学院补充计划及学校整体发展需求制定教师补充的年度计划。

**第十条** 公布岗位。学校统一发布招聘信息。学院可根据学校审批的补充计划，发布招聘信息，拓展渠道广揽优秀人才。

**第十一条** 资格审查。学院须根据补充计划，在严格坚持相关原则和标准的基础上，对应聘者进行资格审查，并将资格审查结果备案。

### **第十二条** 学院考评

（一）相关教学科研基层组织负责人组织对资格审查通过的人员进行考评，并向学院教师补充工作业务能力评价专家组提交考评意见。

（二）学院党委（党组织）考察应聘人员的思想政治素质和师德素养等情况，坚决实行师德失范“一票否决”。

（三）学院根据需要组织面试、试讲及实践能力等测试。业务能力评价专家组根据测试结果对应聘人员的学术水平和教学能力进行评价，结合教学科研基层组织考评意见，向学院领导班子提交评价意见。

（四）学院领导班子根据业务能力评价专家组提出的评价意见，结合本学院实际确定讲师、助教职务拟补充人选。拟补充人选的基本信息及学术成果等须在学院进行为期 5 个工作日的公示，公示无异议者报送至学校审议。

### **第十三条** 学校审议

（一）学校成立校教师补充工作学术评议委员会，一般不少于 11 人，设主任 1 人，由主管人事工作的副校长或由其指定的高水

平专家担任；成员由校内外高水平专家组成，根据拟补充人员的学科类别实行动态调整，主要负责学术评议，并向校长办公会提出学术评价意见。

（二）学校一般在每个月月初集中受理教师补充工作，学院须提前1个月将拟补充人员相关材料报送至人事处，人事处汇总并将符合补充条件、补充计划的人员报校教师补充工作学术评议委员会进行评议，评议通过后报校长办公会议审定。

**第十四条** 办理手续。人事处负责为审批通过的拟补充教师办理来校手续，学院和有关职能部门具体落实其他相关事宜。

#### **第四章 考核与管理**

**第十五条** 学校与补充的专任教师签订聘用合同，合同期一般为3年，年度考核和日常管理按照学校现有规定执行，聘期考核按照本办法与聘用合同约定执行。

##### **第十六条** 补充至讲师岗位的教师

（一）第一个聘用合同期（一般为3年）

1. 合同期内聘任至副教授岗位的教师，按学校现行教师考核办法执行。

2. 合同期内取得的学术成果符合相应学科晋升副教授职务条件但未获晋升的教师，经本人申请，学院推荐，可续聘1个合同期。

3. 合同期内取得的学术成果不符合晋升副教授职务条件的教师，经本人申请，学院推荐，可参加由学院统一组织的述职答辩考核。对于学院考核通过、学校审批同意的教师学校将予以续聘1个

合同期，考核未通过的教师学校将不再续聘。

**（二）第二个聘用合同期（一般为3年）**

对两个合同期内仍未聘任至副教授岗位的教师，学校将不再续聘。其中，对于外语、艺术、体育学科的教师，若两个合同期内取得的学术成果符合晋升副教授职务条件但未获晋升，经本人申请，学院推荐，可续聘1个合同期；对两个合同期内取得的学术成果不符合晋升副教授职务条件的教师，学校将不再续聘。

**（三）第三个聘用合同期（一般为3年）**

对于外语、艺术、体育学科的教师，若三个合同期内仍未聘任至副教授岗位，学校将不再续聘。

**第十七条** 聘任至助教职务的教师，上述考核标准及程序自其聘任至讲师岗位起开始执行。其中，该教师须在符合申报晋升讲师任职年限要求后首次岗位聘任工作中聘任至讲师岗位，否则学校将不再续聘。

## **第五章 有关待遇**

**第十八条** 博士研究生毕业补充至讲师岗位的人员

**（一）薪酬待遇**

1. 基本工资按照所聘岗位兑现，校内分配部分按照副教授三级岗位兑现，其中任务经费部分，学校保障其在第一个合同期内按照其所在学院副教授三级岗位的平均值兑现。

2. 第一个合同期参加述职答辩考核并考核通过的教师，其第二个合同期的基本工资和校内分配部分均按照所聘岗位兑现。

3. 对于聘任至第三个合同期的人员，其基本工资和校内分配部分均按照所聘岗位兑现。

## （二）科研经费

学校为新来校教师提供新教师科研启动经费，其中理工科类每人5万元、管理与经济学科类每人2万元、其余学科类每人1万元，同时鼓励学院制定相应政策提供配套科研启动经费。另外，符合条件的人员来校后可申请学校基本科研业务费“青年教师科研创新项目”（具体见《东北大学基本科研业务费管理办法》（东大校字〔2019〕25号））。

## （三）购租房待遇

1. 对于新聘用的博士后出站人员及博士毕业生，学校提供10万元的购房补贴，分5年按月发放。

2. 符合条件的人员来校后可申请学校单身职工宿舍或青年教师公寓（具体见《东北大学单身职工宿舍管理暂行办法》（东大后勤字〔2020〕3号）和《东北大学青年教师公寓租赁和管理办法》（东大后勤字〔2015〕7号））。

**第十九条** 硕士研究生毕业补充至助教岗位的人员，各合同期均按照所聘岗位兑现薪酬待遇。

## 第六章 相关规定

**第二十条** 本办法中第二章的补充条件为学校专任教师补充的最低要求，学院须结合“十四五”规划和“双一流”建设目标中学科建设、队伍建设的实际情况制定具体条件，注重应聘人员研究

成果的质量、贡献、影响，突出评价成果质量、原创价值和对社会发展的实际贡献，由学院学术委员会讨论通过，业务要求须高于本办法所规定的内容。各学院提交到学校的教师补充具体条件由学校进行审议，通过后执行。

**第二十一条** 教师年度补充计划确定后，只限当年有效，且原则上不可超计划补充。

**第二十二条** 为进一步优化学缘结构，学院在专任教师补充工作中，本校毕业生的比例原则上不得高于当年补充教师的 25%。

**第二十三条** 对于有博士后流动站的相关学科，拟补充的博士生须先到学校博士后流动站从事博士后研究，符合出站条件并经用人单位考核合格后，报学校审批聘用。

**第二十四条** 对于学校认定需要参加校内外同行专家评议的拟补充人员，各学院推荐后，学校统一组织校内外同行专家评议，具体参照“东北大学关于教师补充同行评议工作的补充规定”执行。

**第二十五条** 自学校审批通过起 6 个月内，逾期无故未来校报到者视为个人主动放弃，原则上不再列为学校拟补充人员。因故逾期报到，需提交逾期报到申请，重新履行人员补充程序。

**第二十六条** 新入职教师来校后须参加学校组织的岗前培训、师德师风专题培训、教师教学能力提升等相关培训并通过考核。新入职教师原则上在入职前 2 年可不担任课程主讲教师，但须按照学院的安排每学期至少承担一门本科生课程的助课工作，助课的内容包括但不限于教育教学、课程报告批阅、学生创新创业训练指导、

学生竞赛指导、毕业设计等。部分承担全校公共基础课或教学工作任务量较大的部位，可视具体情况确定新入职教师是否立即承担课程主讲任务。

**第二十七条** 各学院要为新入职教师配备指导教师，对其教学和科研进行全面指导，新入职教师应结合研究方向明确参加一个团队，经常性的开展教学研讨或科学研究等相关工作。

**第二十八条** 聘任人员在准聘期未满提出辞聘或因违法违纪等被学校提前解聘的，根据工作时间终止科研启动经费和购房补贴。

**第二十九条** 学院对即将合同期满的教师进行考核，考核结果在本单位进行为期 5 个工作日的公示后，在合同期满前 1 个月将考核结果和聘用意见报送至学校。

**第三十条** 聘任人员在合同期内可申请参加校内非专任教师岗位的公开聘任。

**第三十一条** 学校将进一步加强对教师补充工作的监督检查，相关部门若有违纪违规行为，教职工和应聘人员可向各级纪检、监察等部门举报，一经查实，将按有关规定予以严肃处理。涉及可能影响招聘公正的人员，招聘过程应予以回避。应聘人员应按要求如实提供应聘材料，如有弄虚作假或隐瞒真实情况的，一经查实，即取消应聘资格；对已聘用的将解除聘用合同，并由应聘人承担相应责任。

**第三十二条** 聘用人员管理过程中出现的争议，按照学校相关

规章制度和国家有关法律法规处理。

## 第七章 附 则

**第三十三条** 关于合同期限的说明。补充至讲师岗位的人员，当年1月1日至7月31日来校的，合同期签到3年后的7月31日；当年8月1日至12月31日来校的，合同期签到3年后的12月31日。

补充至助教岗位的人员，首个合同期签到3年后的7月31日。对于表现特别优秀的人员，可续订第2个短期聘用合同，同时应约定在本合同第1年内晋升为讲师，如未能达到该标准，则聘用合同自动解除。

**第三十四条** 学院须在本学院出台的正式文件中明确业务能力评价专家组等组织机构的人员组成、具体职责、议事规则等事项，并根据本办法中的补充程序明确操作细则。

**第三十五条** 本办法由人事处负责解释，特殊问题由学校研究决定。

**第三十六条** 本办法自下发之日起施行，原《东北大学专任教师补充管理暂行办法》（东大人字〔2016〕49号）同时废止，校内其他文件与本办法不一致的，以本办法为准。

