

# 东 北 大 学 文 件

东大人字〔2021〕27号

---

## 关于做好东北大学 2021 年专业技术 岗位聘任工作的通知

各有关部门：

根据国家《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）、《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》（人社部发〔2020〕100号）、《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》（教师〔2020〕10号）等国家文件精神，以及《关于印发〈东北大学申报教授职务须具备的条件〉等系列文件的通知》（东大校字〔2020〕48号）、《关于印发〈东北大学申报竞聘教授二、三级岗位须具备的条件〉的通知》（东大校字〔2020〕59号）、《东北大学专业技术岗位聘任工作补充规定》（东大校字〔2021〕33号）、《东北大学专业技术人

员考核办法》（东大校字〔2020〕27号）等文件精神，按照学校整体工作安排，经研究决定，开展2021年专业技术岗位聘任工作，现将有关事宜通知如下：

## 一、晋升渠道

为贯彻落实国家关于深化职称制度改革的相关要求，学校进一步完善以质量为导向的分类评价体系，全面推行代表性成果评价机制，建立与岗位特点、学科特色、研究性质相适应的评价指标。学校共设置五类教授晋升渠道，明确不同类型教师的评价内涵，保证教师职业晋升通道畅通。

（一）校学术委员会答辩制：面向“围绕国家重大战略需求和国际学术前沿取得国内外公认重大研究成果，其代表性业绩在国内外同行中产生重要影响并被同行专家认可具有重大突破意义”的教师。

（二）教师聘任委员会主任推荐制：

1. 学术型：面向创新能力强、学术水平高、研究工作居于国际学术前沿，有成为学术带头人发展潜力的优秀青年教师。

2. 教学型：面向长期从事基础课或专业基础课教学，教学工作量大，公认教学效果特别优秀、教书育人成效显著，在教育教学中做出突出业绩的教师。

（三）教学指导委员会推荐制：面向长期工作在教学一线，教学效果好、授课质量高、教学能力强的教师。

（四）标志性成果申报制：面向能够承担高质量课程教学且

理论研究、技术创新等某一方面取得突出业绩的教师。

(五) 综合性成果申报制：面向能够承担高质量课程教学和高水平科学研究工作且具有较高学术水平的教师。

## 二、人员范围

全职在岗专业技术人员，具体包括：

### (一) 申报晋升专业技术职务的人员

在符合专业技术职务晋升条件且有空岗的前提下，可申报晋升专业技术职务。其中，对于具备教授水平的少数优秀副教授，在无空岗的前提下，学校可视具体情况临时为其设置教授四级岗位。专任教师可通过“校学术委员会答辩制”、“教师聘任委员会主任推荐制”、“教学指导委员会推荐制”、“标志性成果申报制”和“综合性成果申报制”五类渠道晋升教授职务，教师须选择其中一个渠道申报晋升；副教授及以下职务晋升按照学校现有政策执行。

### (二) 申报晋升同级职务高级别岗位的人员

在符合岗位聘任条件且有空岗的前提下，可申报晋升同级职务高级别岗位。其中，聘期不满3年的专任教师，须完成部门制定的“教师岗位信息表”中“聘期须完成的主要工作任务”。

### (三) 暂聘及缓聘人员

1. 2020年12月31日及以前暂时聘任至相应岗位的人员须履行相关聘任程序后正式聘任上岗。

2. 缓聘人员若已回校正式到岗工作，须在本次聘任时履行相

应的聘任手续。

### 三、操作办法及时间安排

(一) 各聘用部门须按照相关文件中的要求履行聘任程序。

(二) 时间安排详见附件(“东北大学教师岗位聘任工作日程表”及“东北大学非教师专业技术人员岗位聘任工作日程表”),如有调整另行通知。

### 四、相关要求

(一) 各学院学术评议组的组成要严格按照《关于印发〈东北大学关于实行聘用制度改革的意见〉等文件的通知》(东大党字〔2007〕39号)文件相关要求执行,要有明确的构成原则,分管人事工作的负责人按确定的原则提出候选人,由部门主要负责人审定。

(二) 申报晋升专业技术职务的人员(含秦皇岛分校)须符合《关于印发〈东北大学申报教授职务须具备的条件〉等系列文件的通知》(东大校字〔2020〕48号)中相应的条件。

申报晋升教授二、三级岗位的人员(含秦皇岛分校)须符合《关于印发〈东北大学申报竞聘教授二、三级岗位须具备的条件〉的通知》(东大校字〔2020〕59号)中相应的条件。

其中,本次专业技术职务聘任工作专任教师职务晋升的班导师要求为“截至目前有1年担任辅导员或班导师的工作经历并考核合格”,教育教学工作量按如下要求执行。

1. 职务晋升:2020年承担过本科生课程(或本科生实验课),

且课堂教学质量评价达到教学主管部门的要求，教学效果受到教师、学生的好评。其中申报晋升副教授、讲师职务，须承担（助课）过本科生课程，或指导本科生课程设计、带队指导学生实习、指导大学生创新创业训练计划项目。

2. 同级职务岗位晋升：2020 年承担过本科生课程（或本科生实验课），且课堂教学质量评价达到教学主管部门的要求，教学效果受到教师、学生的好评。其中讲师、助教的同级职务岗位晋升，须承担（助课）过本科生课程，或指导本科生课程设计、带队指导学生实习、指导大学生创新创业训练计划项目。

3. 对于经学校批准的公派出国或借调等原因未承担本科生课程的人员，可放宽出国或借调当年教学学时数要求。

各部门须按照文件要求对申报人员进行资格审核，严格把握评审标准和相关条件，保证申报材料的真实性和有效性。对于经学校审核不符合任职条件者，学校将取消本人当年申报资格，且不再替补其他人选。

（三）各部门在推荐各类各级岗位人选时，要严格以聘期任务完成情况及聘期考核结果为依据，其中：

1. 未完成聘期考核任务但聘期考核合格的人员，不得申报竞聘高级别岗位。

2. 聘期考核不合格的人员，不得申报竞聘现级别及以上岗位。

（四）2020 年全员岗位聘任的低聘人员：聘期考核不合格

的低聘人员及其他低聘人员。在有空岗的前提下，完成了原聘岗位的聘期目标业务要求，经基层部门推荐、学校聘任委员会审定，可恢复聘任至原岗位。

（五）校教师聘任委员会将根据各级聘任组织的评议意见结合各部门的岗位设置情况和学科建设总体需要，对各岗位的推荐人选进行审议并提出聘任意见。

（六）根据《关于印发〈东北大学专业技术岗位聘任工作补充规定〉的通知》（东大校字〔2021〕33号）文件精神，专任教师系列、科学研究系列申报晋升正高级职务人员的同行专家评议由学校统一组织；其他申报晋升专业技术职务人员的同行专家评议须由基层部门统一组织，各部门要规范程序，加强监督，确保工作效果。

（七）请各部门严格按照程序组织评审，确保评审过程的公平、公正，留存评审工作组织过程各阶段原始材料，认真整理归档个人申报材料、校内外同行评议组织实施情况，做好评审会议记录（包括出席评委、评审对象、评议意见、投票结果等内容），会议记录归档管理。评审过程有关材料档案应妥善留存至少10年，保证评审全程可追溯。

（八）涉及有关部门党政负责人竞聘各级岗位时，由学校组织进行学术评议和聘任。

（九）根据《中共教育部党组关于进一步规范直属高等学校选人用人工作的通知》（教党〔2018〕9号）文件“严格执行任

职回避制度”要求，学校领导班子成员“近亲属、直接指导研究生的岗位调整、职务晋升等，领导班子成员必须回避”。

(十)聘任工作争议调解委员会负责受理岗位聘任工作中发生的申诉或投诉事件。

(十一)学校将加强对各部门评审工作的监督检查力度，通过调研、现场观摩、查阅资料等形式定期按一定比例对部门开展的评审工作进行抽查，对不按要求组织评审工作的部门或个人进行责任追究。

## 五、其它

(一)各有关部门须按规定的时间将所推荐人员的材料报送至学校。其中，“教师聘任委员会主任推荐制”晋升教授评审工作的时间安排及相关要求另行通知。

(二)本次岗位聘任申报人员所涉及各类时间均截止到2020年12月31日。

(三)本次聘任人员的聘期从2021年1月1日算起。  
特此通知。

- 附件：1. 东北大学教师岗位聘任工作日程表  
2. 东北大学非教师专业技术人员岗位聘任工作日程表

东北大学  
2021年10月20日

