

【附件一】

天津美术学院专任教师岗位设置管理实施细则

根据《天津美术学院岗位设置管理实施办法》精神，结合我院专任教师岗位实际情况，制定本细则：

一、岗位设置

教师岗位指承担学校教育教学、科学研究、艺术创作和学科建设等工作的岗位，是学校专业技术岗位的主体部分。学校教师岗位实行专业技术职务等级聘用制度。

（一）岗位等级

教师岗位分为12个等级。教师高级岗位分为7个等级，其中，正高级岗位包括一至四级，副高级岗位包括五至七级。中级岗位分为3个等级，即八至十级。初级岗位分为2个等级，即十一至十二级。

（二）岗位总量与结构比例

1. 根据学校事业发展和实际工作需要，按照生师比11: 1，在校生规模5000人，确定近五年内学校岗位设置总量为735个，专任教师岗位一般不低于岗位总量的55%，即不低于404个。

2. 正高级、副高级、中级、初级专任教师岗位结构比例为：18%: 32%: 42%: 8%。正高级教师岗位中，二级、三级、四级之间结构比例为：1: 3: 6；副高级教师岗位中，五级、六级、七级之间结构比例为2: 4: 4；中级教师岗位中，八级、九级、十级之间的结构比例为3: 4: 3；初级教师岗位中，十一级和十二级之间的结构比例为5: 5。

首次岗位设置方案见附表。

（三）专任教师岗位聘用范围

1. 学校在册在岗的事业编制教师；
2. 聘用专任教师兼任处级以上领导干部的，同时占用管理岗位和教师岗位职数，执行管理岗位聘用管理的有关规定，同时须按相应教师岗位规定的

目标任务进行考核。

3. 首次岗位设置还包括2006年7月至今已退休的教师，但只参加职级评审，不占用岗位指标。

二、岗位职责

（一）教授、副教授的基本职责

1. 发挥学科、专业建设中的骨干作用，开展教学研究、教学改革及学术研究、学术交流活动；负责学科梯队建设，履行指导、培养青年教师的责任和义务。

2. 系统讲授本学科2门以上课程，主讲1门以上核心课程，承担本科生及研究生的教学任务；完成学院教学管理部门规定的基本教学工作量，教学效果良好；履行教书育人职责。

3. 完成《天津美术学院学术研究管理工作实施细则》规定的学术研究工作，主持科研、教改课题立项研究、论文发表、著作出版、教材出版、艺术作品创作及参展，取得较高水平的学术成果。

（二）讲师的基本职责

1. 积极参与学科、专业建设和开展教学研究、教学改革及学术研究、学术交流活动。

2. 独立讲授本学科1—2门本科课程，承担本科生教学任务；完成学院教学管理部门规定的基本教学工作量，教学效果良好；履行教书育人职责。

3. 完成《天津美术学院学术研究管理工作实施细则》规定的科研、教改课题立项研究、论文发表、参编教材出版、艺术作品创作及参展，取得一定学术成果。

（三）助教的基本职责

1. 积极参与教学研究，担任一定的创作、科研任务，不断提高教学、创作和科研水平，完成单位安排的岗前培训、岗位见习等其它工作。

2. 在教授、副教授指导下讲授1门本科课程，协助教授、副教授承担课程辅导、答疑、课堂讨论、艺术实践、实习等教学环节的工作；完成学院教

学管理部门规定的基本教学工作量，教学效果良好；履行教书育人职责。

3. 完成《天津美术学院学术研究管理工作实施细则》规定的学术研究工作。

三、任职条件

（一）基本条件

1. 遵守国家的宪法、法律法规和校纪校规；具备履行岗位职责所需的专业知识、工作能力和教学水平；恪守教师职业道德，具有良好的师德师风，为人师表、教书育人，尊重爱护学生；具备适应岗位要求的身体条件。

2. 具有高等学校教师资格和相应专业技术职务任职资格。

3. 参加学校对专任教师的考核，考核结果为合格及以上等级。

（二）教授二级岗位任职条件

具有较高学术造诣和良好的学术声誉，在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面有突出成就和贡献，符合下列条件之一的可推荐聘用教授二级岗位：

任教授满12年，具备以下业绩一项及以上；

任教授满10年，具备以下业绩两项及以上；

对业绩突出成果显著的高层次人才，可适当放宽任职年限要求。

二级教授主要业绩说明：

*国家级重点学科带头人；

*国内一级专业学会或重要学术组织副会长及以上负责人；

*国家有突出贡献的中青年专家；

*全国模范教师、优秀教师、优秀教育工作者、师德标兵；

*国家级教学名师；

*享受国务院政府特殊津贴专家；

*市级授衔专家；

*市级特聘教授；

*国家哲学社科基金项目优秀成果奖三等奖（排名第一）及以上获得者；

- *国家级教学成果奖二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *国家级优秀教学团队负责人；
- *国家级实验教学示范中心负责人；
- *国家级特色专业负责人；
- *国家级教学研究项目负责人；
- *国家级精品课程负责人；
- *国家级图书奖二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *国家社科基金或国家级艺术工程重大、重点项目或重大研究计划负责人；
- *全国美展二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（三）教授三级岗位任职条件

符合教授二级岗位任职条件并经由学校推荐、上级主管部门审核未获批准者（因违法、违纪原因未获批准者除外）。

任教授满10年，具备以下业绩一项及以上；

任教授满6年，具备以下业绩二项及以上；

对业绩突出成果显著的高层次人才，可适当放宽任职年限要求。

三级教授主要业绩说明：

- *市级重点学科带头人；
- *国内二级专业学会主要负责人；
- *教育部各学科教学指导委员会委员；
- *市级优秀教师、模范教师、优秀工作者、师德先进个人；
- *市高校人文社科重点研究基地负责人；
- *教育部高校青年教师奖获得者或资助计划获得者；
- *市级教学名师；

- *教育部人文社科研究优秀成果奖二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *教育部优秀教材奖二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *市级教学成果二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *市级优秀教学团队负责人、市级教学研究重点项目负责人；
- *市级人文社科奖二等奖（排名第一）及以上获得者；
- *市级精品课程负责人；
- *教育部哲学社会科学研究重大攻关项目负责人；
- *市级重大重点项目、市社科基金重大重点项目负责人；
- *正式出版学术专著或经学校认定具有实用价值的教材3部及以上；
- *国家级核心期刊发表学术论文4篇及以上；
- *全国美展参展并获奖；
- *担任校内硕士生导师；
- *在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（四）教授四级岗位任职条件

具备教授任职资格的可竞聘教授四级岗位。

（五）副教授五级岗位任职条件

任副教授满12年，圆满完成教学科研任务；

任副教授满10年，并具备以下业绩一项及以上；

任副教授满8年，并具备以下业绩两项及以上；

对业绩突出成果显著的高层次人才，可适当放宽任职年限要求。

五级副教授主要业绩说明：

- *主持至少一项国家级科研项目或承担至少一项国家级项目子课题；
- *教育部哲学社科重大攻关项目负责人；
- *市级重大重点项目、市社科基金重大重点负责人；
- *省部级教学科研奖励二等奖以上获得者；
- *市级模范教师、优秀教师、优秀教育工作者、师德标兵获得者；

- *市级品牌专业负责人;
- *市级重点学科后备带头人;
- *校级精品课负责人;
- *正式出版学术专著或经学校认定具有实用价值的教材2部及以上;
- *国家级核心期刊发表学术论文3篇及以上;
- *全国美展参展或市级美展获奖二项及以上;
- *在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

(六) 副教授六级岗位任职条件

- 任副教授满10年，圆满完成教学科研任务;
- 任副教授满8年，并具备以下业绩一项及以上;
- 任副教授满5年，并具备以下业绩二项及以上;

六级副教授主要业绩说明

- *主持或作为主要参加者承担至少一项省部级及以上科研项目;
- *省部级教学科研奖励获得者;
- *校级精品课负责人;
- *正式出版学术专著或经学校认定具有实用价值的教材2部及以上;
- *国家级核心期刊发表学术论文2篇及以上;
- *全国美展参展或市级美展获奖二项及以上;
- *在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

(七) 副教授七级岗位任职条件

具备副教授任职资格的可竞聘副教授七级岗位。

(八) 讲师八级岗位任职条件

- 任讲师满8年，圆满完成教学科研任务;
- 任讲师满5年，具有硕士学位并具备以下业绩一项及以上;
- 任讲师满3年，具有博士学位，或具有硕士学位并具备以下业绩二项及

以上。

八级讲师主要业绩说明

*市级重点学科后备带头人；

*省部级教学科研奖励获得者；

*省部级教学科研项目主要承担者；

*出版学术专著或经学校认定具有实用价值的教材 1 部及以上；

*在重要刊物上发表学术论文 3 篇及以上；

*在市级美展获奖；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（九）讲师九级岗位任职条件

任讲师满 5 年，圆满完成教学科研任务；

任讲师满 3 年，具有硕士学位；

任讲师满 2 年，具有博士学位，或具有硕士学位并具备以下业绩一项及以上。

九级讲师主要业绩说明

*市级重点学科后备带头人；

*省部级教学科研项目主要承担者或参与人；

*出版学术专著或经学校认定具有实用价值的教材 1 部及以上；

*在重要刊物上发表学术论文 2 篇及以上；

*在市级美展获奖；

*在学科建设、人才培养、科研创作和社会服务等方面为学校做出显著贡献以及其他经学校认定的等同或高于以上级别的业绩。

（十）讲师十级岗位任职条件

具备讲师任职资格的可竞聘讲师十级岗位；

新接收的应届博士毕业生，试用期满考核合格的。

（十一）助教十一级岗位任职条件

任助教满 2 年并具有硕士学位的，或任助教满 5 年，圆满完成教学科研任务。

（十二）助教十二级岗位任职条件

具备助教任职资格的可竞聘助教十二级岗位；

新接收的应届硕士毕业生，试用期满考核合格的。

（十三）高层次人才招聘教师岗位

学校引进的高层次人才，综合考查其入校前在国内外相关专业技术工作领域的学术成就、学术影响、学术资历等因素，根据校内外同行专家的学术评价，由“专业技术岗位聘用工作委员会”提出聘用岗位等级建议，报“岗位聘用工作领导小组”审批。

（十四）由其他岗位类别转入或外单位调入教师岗位的人员，根据岗位空缺情况和本人任职条件聘用相应职等职级的教师岗位，其原工作岗位级别、工作经历和学历可作为新聘岗位的参考条件。需申报晋升高一级职等职级岗位者应在原职等职级岗位工作至少 1 年。

四、聘用组织与程序

（一）聘用原则

1. 岗位聘用应坚持公开招聘、公平竞争、择优聘用、聘约管理的原则。
2. 学校核定下达专任教师岗位数，各单位必须在学校核定的岗位数和比例限额内，严格按照岗位职责、任职条件和聘用程序进行聘用。任何单位未经批准不得突破聘用。在高一级岗位空缺情况下，其职数可转换为低一级岗位职数。
3. 各单位应根据工作业绩和考核情况，在达到任职条件要求的人员中择优聘用，同时应按照教师岗位等级和梯队结构择优晋升。根据学科建设及教学需要，对德才表现和工作实绩特别突出的，根据岗位需要须破格聘用的，统一报学校“岗位设置工作领导小组”批准后方可聘用。
4. 岗位聘用工作实行回避制度。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇到本人或与本人有亲属关系的，应当回避。

（二）聘用组织

1. 成立学校专业技术岗位聘用工作委员会，在学校岗位设置管理工作领导小组的领导下工作，主要负责：（1）组织全校二、三、四级教授岗位的审核评议工作；（2）对各二级岗位聘用工作小组上报的拟聘方案进行审核评议；（3）处理教师岗位聘用工作中的重大问题。

2. 成立以下五个二级岗位聘用工作小组：造型学院、设计学院、中国画系岗位聘用工作小组以及新媒体学院和继续教育部岗位聘用工作小组、史论系和社科部岗位聘用工作小组。各二级岗位聘用工作小组主要负责：对各单位五级副教授及以下教师岗位申报材料进行审核评议，并将拟聘方案上报学校专业技术岗位聘用工作委员会审核批准。

3. 各教学单位主要负责：（1）组织本单位的个人申报；（2）将教授岗位申报材料提交学校专业技术岗位聘用工作委员会，将副教授及以下岗位申报材料提交各二级岗位聘用工作小组；（3）处理本单位聘用工作中的具体问题。

（三）聘用程序

1. 学校公布岗位名称、数量、任职条件和岗位职责。
2. 符合岗位条件的人员提出书面申请，并向所在单位提交相关材料。
3. 各二级岗位聘用工作小组对申请人资格及岗位工作情况进行全面审查，确定拟聘人选，并将申请材料、评议意见报学校专业技术岗位聘用工作委员会。
4. 学校专业技术岗位聘用工作委员会对申报教授岗位人员进行审核评议，并确定拟聘教授职务职级人员名单；对拟聘副教授、讲师、助教岗位人员进行审核备案。
5. 学校岗位设置工作领导小组审定拟聘用人员名单。
6. 公示拟聘人员名单。公示期内，学校岗位设置与聘用工作监督小组受理群众投诉和个人申诉，必要时应进行复议。
7. 公示期满无异议的，发布聘用通知，分级签订聘用合同。

五、聘用管理与考核

（一）聘约管理

1. 受聘教师岗位人员一般与学校签订三年的聘用协议，一式二份，本人和学校各持一份。聘用人员年龄离退休时间不足一个聘期的，聘用协议聘期签至其退休时间。

2. 如聘期内发生岗位变更，经所在单位提出申请报学校批准，可调整聘用岗位并变更岗位聘用协议的相关内容，原聘用协议的截止时间不变。

3. 新接收人员（毕业生或调入人员）的聘用协议须约定见习期、试用期。见习、试用期满经考核不合格的，应终止聘用协议，解除与学校的聘用关系和劳动关系。

4. 落聘、辞聘、解聘、拒聘等相关事宜按有关文件规定执行。

（二）聘用考核

1. 考核工作以年度考核和聘期考核相结合，坚持公平、公正、公开的原则，并按规定程序进行。

2. 考核主要采取目标管理的方法，根据聘用协议约定的岗位职责，从师德师风、教学及科研业绩、学术水平等方面对教师进行全面考核。

3. 考核结果存入个人档案并作为决定工资待遇、续聘、晋升、岗位调整、低聘和解除聘用关系的重要依据。

4. 考核结果以书面形式予以公示。本人如有异议，可按有关规定申请复核。

六、本细则由学校岗位设置工作领导小组负责解释。

附表：教师岗位首次岗位设置方案