

哈尔滨工业大学(威海)文件

校人发〔2021〕37号

哈尔滨工业大学(威海) 关于印发《教师岗位长聘制度实施办法》的通知

各院、部、处、办、直属单位:

现将《哈尔滨工业大学(威海)教师岗位长聘制度实施办法》
印发给你们,请认真贯彻执行。

哈尔滨工业大学(威海)

2021年6月21日

哈尔滨工业大学（威海） 教师岗位长聘制度实施办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实教育部等六部门下发的《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》，持续筑牢有利于高层次人才稳定、集聚的人才高地，打造国之重器，强化高层次人才的支撑引领作用，结合“双一流”建设需求，学校制定教师岗位长聘制度实施办法。

第二条 构建多层次的岗位聘任体系，助推高水平中青年骨干教师成长为具有国际影响力的科学家、学科领军人才和青年学术英才，完善人才评价考核与薪酬激励机制，落实能上能下、能进能出的聘用机制，引导高层次人才潜心教书育人、静心治学。

第二章 岗位设置

第三条 学校设置教学科研并重型和教学为主型长聘教师岗位，分为长聘一岗、长聘二岗、长聘三岗三个层次。

第四条 申报条件：

1. 应具有教授等正高级专业技术职务。
2. 满足学校相应岗位一、二岗的上岗条件，履行相应岗位职责，已聘任至学科带头人、责任教师岗位；或在立德树人、教育教学、科学研究、服务社会、服务国家战略导向的重大工程等方面取得突出成就者。

3. 长聘一岗：面向国际科技前沿，取得高水平原创性成果；在一流学科建设中发挥了关键领军人才作用；在立德树人、教育教学、科学研究、服务社会、服务国家战略导向的重大工程等方面做出卓越贡献。

4. 长聘二岗：开展原创性研究和关键技术研究，取得重要标志性成果；在一流学科建设中发挥了领军人才作用；在立德树人、教育教学、科学研究、服务社会、服务国家战略导向的重大工程等方面做出突出贡献。

5. 长聘三岗：开展原创性研究和技术研究，取得高水平成果；在一流学科建设中发挥了带头人作用；在立德树人、教育教学、科学研究、服务社会、服务国家战略导向的重大工程等方面做出重要贡献。

第五条 基层单位根据学科规划和特点，面向校内外公开选聘，并参考候选人近六年业绩和贡献进行推荐。

第六条 学校结合个人的代表性成果、岗位职责和聘期目标进行评审，校党政联席会审议决定受聘人员。

第三章 聘任和考核

第七条 聘用合同包含《聘用合同书》和《岗位约定书》。长聘岗人员签订聘用至退休的《聘用合同书》，除非聘期内违反法律或出现师德师风问题，学校不予解聘。《岗位约定书》中应当包含基本岗位职责和关键业绩职责。基本岗位职责是学校和所在基层单位所规定的聘期内必须完成的工作内容；关键业绩职责是聘期

考核的重点内容。为保证其潜心教书育人、攻克科研难关，结合长周期评价，《岗位约定书》一次可连续签订两个岗位聘期，每个岗位聘期为三年。

第八条 基本岗位职责：

1. 热爱教育事业，遵纪守法，坚持立德树人根本任务，为人师表，教书育人，恪守高等学校教师职业道德规范，维护学校荣誉。

2. 从事高质量的课堂教学工作，按照学校制定的关于教学时数的文件要求，完成规定的课堂教学时数。

3. 从事高水平的科学研究工作或教学研究工作。

4. 与学校、学院商定的其他职责。

5. 两个岗位聘期内，完成优秀或杰出青年教师的培养或引进（仅适用于长聘一岗和长聘二岗）

第九条 关键业绩职责：两个岗位聘期内应当完成至少一项教师长聘岗聘任的申报条件。

第十条 基层单位将《岗位约定书》报送学校，由学校组织专家组进行审核，人力资源处备案。

第十一条 关于连续签订两个岗位聘期的相关考核要求：

第一聘期结束时，由基层单位和学校分别进行考评，不满足基本岗位职责要求的，退出长聘岗；关键业绩进展缓慢的给予警示。

第二聘期结束时，由基层单位和学校分别进行考评，不满足基本岗位职责要求的，退出长聘岗；关键业绩考核不合格的降低

长聘岗岗位级别或退出长聘岗。

第十二条 年龄距退休不满一个岗位聘期的长聘岗教师，可按基本岗位职责进行考核；年龄距退休满一个岗位聘期，不满两个岗位聘期的长聘岗教师，经基层单位和学校核准后，可按关键业绩职责要求减半考核。

第四章 薪酬

第十三条 在现行工资等收入的基础上，执行整体绩效津贴。原则上不再参与除专项奖励以外的学院整体绩效津贴分配。

第五章 附则

第十四条 本办法由人力资源处负责解释。

第十五条 本办法自印发之日起施行，原《哈尔滨工业大学（威海）教师岗位长聘制度实施办法（试行）》（校人发〔2019〕72号）同时废止。

