

哈工程党发〔2019〕35号

关于印发《哈尔滨工程大学第四轮教师岗位聘用工作指导意见》的通知

各有关单位：

《哈尔滨工程大学第四轮教师岗位聘用工作指导意见》经第五届教代会执行委员会第12次全体会议审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。

哈尔滨工程大学

2019年6月6日

哈尔滨工程大学第四轮教师岗位聘用 工作指导意见

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实学校第四次党代会精神，加速推进“双一流”建设，充分发挥学院的办学自主权，激发学院办学活力，调动教师的工作积极性，强化岗位管理和绩效考核，建立科学的教师岗位设置与聘用制度，特制定本意见。

第二条 坚持“立德树人、以人为本；两级管理、目标牵引；人岗相宜、人尽其能；按需设岗、分类评价；淡化身份、强化岗位；职岗分离、能上能下”的指导思想，在科学设置岗位的基础上，结合学校分配制度改革，强化岗位和竞争意识，突出人才培养核心地位和学科业绩导向，加强聘用考核，完善教师评价和激励机制，激发基层学术组织（团队）主动性，充分发挥老教师“传、帮、带”以及中青年教师生力军作用，调动全体教师工作积极性和创造性，提升人才队伍核心竞争力。

第三条 本意见实施范围为学校事业编制（含合同 I 类）教师。

第二章 岗位设置

第四条 岗位类别及基本职责

依据岗位职责不同，教师岗位分为教学为主型、教学科研型、科研为主型、实验技术型、学生思想政治教育型五类。

（一）教学为主型岗位是主要承担高质量的本科生基础课、研究生公共学位课、专业基础课程教学工作，同时承担教育教学研究工作的岗位。

（二）教学科研型岗位是同时承担高质量的课程教学、教育教学研究和科学研究工作的岗位。

（三）科研为主型岗位是主要承担高水平工程技术和科

技成果转化工作的岗位。科研为主型教师可不承担具体的课程教学任务，但须承担本科生实践、研究生指导环节和科技创新等人才培养工作的岗位。

（四）实验技术型岗位是指在学校教学和科研实验室中，专职承担实验技术研究以及实验仪器设备开发、管理、维护、操作等工作的岗位。

（五）学生思想政治教育型岗位是指承担学生日常思想政治教育与管理、学生成长发展指导与服务及教育管理研究等工作的岗位。

第五条 岗位等级

在岗位分类的基础上，学院依据承担职责任务的不同，可将每类岗位分为 A、B、C 三个层级，每个层级分设若干等级，学院根据人员现状及发展需求自主设置。

A1 岗为学院设置的最高级别岗位。

第六条 岗位数量

学院设置的教师岗位总数由学校核定，本次教师岗位聘用设置岗位数额原则上不超过学院现有在岗教师总数。

第三章 聘用条件

第七条 岗位聘用基本条件

（一）政治立场坚定、思想积极进步，具有良好的师德师风，身心健康。遵守国家法律法规和学校规章制度，思想政治审查合格。

（二）具有岗位所需的专业技术水平和能力要求，现工作在教学、科研、实验技术、学生思想政治教育岗位并具有相应专业技术职务。

第八条 学院应在学校制定的岗位聘用基本条件的基础上，结合本单位发展实际，制定各类各级岗位的具体岗位聘用条件。

第四章 岗位聘用

第九条 学院成立教师岗位聘用工作小组，具体负责本学院教师岗位聘用工作。学院教师岗位聘用工作小组由学院党政负责人、基层学术组织负责人和教师代表组成，学院主要负责人担任组长。

第十条 学院教师岗位聘用工作小组负责组织制定本单位的岗位设置与聘用方案，学院分党委常委会（党总支）会议和党政联席会分别研究后，再经学院教职工大会讨论通过后报学校审定，批准后方可实施；学院教师岗位聘用工作小组负责组织学院岗位聘用工作，聘用结果由党政联席会审定，公示无异议后报学校备案。

第十一条 学院岗位设置与聘用方案应包括上一聘期考核结果及应用情况，本轮岗位名称、岗位数额、岗位类别、岗位等级、岗位津贴标准、岗位聘用条件和岗位职责任务等内容。

第十二条 学校授权学院与受聘人员签订岗位聘用合同，合同内容应包括岗位名称、岗位类别、岗位等级、聘用期限、岗位职责和任务、岗位津贴标准等。本轮聘用起止日期为 2019 年 2 月 1 日至 2022 年 1 月 31 日。

第十三条 专业技术岗位分级评聘与本轮学院教师岗位聘用分别执行。学校负责组织专业技术岗位二、三级评聘，学院负责组织专业技术岗位五级、六级、八级及以下评聘，具体办法另行制定。专业技术岗位层级晋升按照《哈尔滨工程大学专业技术职务评聘暂行办法》执行。

第十四条 本轮教师专业技术岗位等级与工资挂钩，教师所聘岗位与岗位津贴挂钩。

第十五条 本轮教师所聘岗位及岗位津贴聘期内保持不变，如聘期内教师专业技术岗位层级或等级发生变动，其工资随动，

岗位津贴保持不变。

第十六条 专业技术岗位分级为二、三级的教师本轮学院岗位聘用层级一般不得低于 A 级。

第十七条 各类型教师本轮转聘至其他类型教师岗位的，须经学校同意。

第五章 聘用考核

第十八条 教师岗位聘用考核分为年度考核和聘期考核。

年度考核包括教师发展性评价和个人综合表现考核等方面。发展性评价是指对个人履行岗位职责和聘期任务发展状况的评价。

聘期考核主要考核聘期内履行岗位职责和聘期工作目标完成情况。

第十九条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次，聘期考核结果分为合格、不合格两个档次。考核的结果作为聘用、晋升、奖惩、津贴发放的依据。

年度考核结果是聘期考核的依据，聘期考核不合格的降低岗位等级聘用，直至解除聘用。年度考核按国家、学校有关规定执行。

第二十条 根据学校有关规定，学院党政联席会制定考核方案报学校审定后组织实施，具体聘期考核结果由学院党政联席会通过报学校审定。

第二十一条 根据聘期考核结果，在下一聘期学院岗位聘用中可有一定比例人员降低岗位等级、层级聘用。

第六章 其他

第二十二条 学校第四轮教师岗位聘用工作由校人才工作领导小组统一领导，全面负责本轮教师岗位聘用工作，相关职能部门负责指导审核学院岗位设置与聘用方案、争议处理等工作，

人力资源处负责岗位聘用工作的具体实施。

第二十三条 为建立有利于高层次人才稳定、集聚的人才高地和优秀青年人才脱颖而出的发展轨道，进一步完善教师聘用和发展体系，学校构建教师准聘、长聘制度体系，具体办法另行制定。

第二十四条 非升即走、执行协议工资的教师，聘用岗位、相关待遇和考核要求等按合同执行。

第二十五条 具有教授专业技术职务的教师岗位职责任务必须每年承担本科生课程并达到一定学时。

第二十六条 新入职中级专业技术职务青年教师进校前三年内原则上不要求承担课堂教学任务（教学为主型教师除外），但须承担助课、助教、毕业设计等人才培养工作。

第二十七条 根据《哈尔滨工程大学职员制度实施办法（试行）》和《哈尔滨工程大学教职工薪酬分配指导意见》要求，具有高级专业技术职务的人员，被任命为副处级及以上管理干部后，经校党委常委会批准仍然开展专业技术工作的，须按照相应管理岗位进行考核，可参加专业技术职务聘用及教师岗位聘用，岗位津贴按相应管理岗和教师岗中较高的标准执行。

第二十八条 距离法定退休年龄不满1个聘期的教师，可自愿选择是否参加本轮岗位评聘。如参评，则按照评聘结果确定岗位等级，签订聘用合同，原则上聘期截止到法定退休年龄；如不参评，仅需参加聘期考核，考核合格者，按照原岗位等级续签聘用合同，聘期截止到法定退休年龄且不得延聘，岗位津贴发放标准学院自行确定。

第二十九条 鼓励和支持学院以团队为基本单元设置岗位，明确团队建设目标、岗位职责及基本任务等，实行团队考核。

第三十条 学生思想政治教育教师可自愿选择是否参加本

轮教师岗位聘用。如参加岗位聘用按照聘用结果确定岗位等级，签订聘用合同；如不参加聘用，按照管理岗位进行管理。

第三十一条 各学院需建立教师岗位聘用工作档案管理制度，做好本轮教师岗位聘用有关材料归档工作。归档材料应包括学院教师岗位聘用工作小组名单，学院岗位设置与聘用方案，教师岗位聘用合同，学院教职工大会等各级组织议事会序、会议纪要及表决票等。各学院教师岗位聘用工作过程有关材料档案应妥善留存，保证聘用工作全程可追溯。

第七章 附 则

第三十二条 本意见由人力资源处负责解释。

第三十三条 学校承担教学科研任务的直属单位参照本指导意见执行。

第三十四条 本办法自发布之日起施行。原有相关规定与本意见不一致的，按照本意见执行。