

# 大连理工大学电子信息与电气工程学部

## 教师岗位聘任制度实施办法（试行）

（2020.12 修订）

### 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 习近平总书记关于教育的重要论述，坚持社会主义办学方向，以党中央关于人才工作的重要部署为指导，紧紧围绕立德树人的根本任务，深入贯彻落实“人才强校”战略，积极引进海内外高层次创新人才和团队，努力建设一支素质过硬、结构优化、精干高效、富有创造性的高水平教师队伍，全面提升办学水平，特制定本办法。

#### **第二条 基本原则**

1.人员补充以学部学科发展规划及队伍建设总体规划为指导，以各学院/单位人员编制和岗位设置规划为依据。

2.人员补充须有助于提高师资的整体素质和水平，改善年龄结构、性别结构、学历结构、职称结构、学缘结构和地缘结构。

3.重点引进顶尖人才、杰出人才、领军人才和优秀青年人才，大力吸引海外留学人员和外籍学者，鼓励团组引进。

### 第二章 队伍结构和补充人员的基本要求

#### **第三条 总体要求**

1.遵守《中华人民共和国宪法》，遵守国家法律、法规。

2.坚持中国共产党的领导，拥护党的路线、方针、政策，忠诚于党的教育事业，贯彻国家教育方针，有较强的事业心和责任感。

3.坚持教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会

相统一、学术自由和学术规范相统一，以德立身、以德立学、以德施教。

4.以“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的标准要求自己，成为学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人，成为先进思想文化的传播者、共产党执政的坚定支持者。

5.个人条件、职业能力等方面符合所聘岗位要求。

6.身心健康，体检结果符合公务员录用体检标准。

#### **第四条 基本原则与要求**

1.原则上准聘制不接收本校博士毕业生，推荐本校博士毕业生按博士后程序入校。本校博士后出站考核优秀者允许参加准聘副高级专业技术职务竞聘。

##### **2.长聘正高级专业技术职务**

应聘正高级专业技术职务专任教师岗位人员，原则上年龄应不超过 40 周岁（在原单位已取得正高级职务 2 年以上者年龄不超过 45 周岁），且近五年业绩应高于学部同学科相应岗位平均水平；具有世界一流大学、科研院所连续教学或科研工作经历者优先考虑。

##### **3.长聘副高级专业技术职务**

应聘副高级专业技术职务专任教师岗位人员，原则上年龄应不超过 35 周岁，且近五年业绩应高于学部同学科相应岗位平均水平，具有世界一流大学、科研院所连续教学或科研工作经历者优先考虑。

##### **4.准聘正高级专业技术职务**

应聘准聘正高级专业技术职务专任教师岗位人员，原则上年龄应不超过 38 周岁，具备成长为拔尖人才的潜质，且近五年业绩高于学部同学科相应岗位的平均水平；原则上需具有一流大学、科研院所连续教学或科研工作经历。

##### **5.准聘副高级专业技术职务**

应聘准聘副高级专业技术职务专任教师岗位人员，原则上年龄应不超过 33 周岁，具备成长为优秀青年人才的潜质，具有较高的学术水平和研

究经历；原则上需具有一流大学、科研院所连续教学或科研工作经历。

### 第三章 岗位职责

#### 第五条 长聘教师岗位职责

##### 1.长聘正高级专业技术职务岗位职责：

(1) 作为科研团队骨干从事高水平的科学研究；确立明确的研究方向，主持高水平科研项目，并产出标志性成果；申报并力争入选国家、省部级高层次人才计划；积极融入相应领域国际学术组织。

(2) 应满足学校规定的岗位学年课堂教学学时数基本要求。

(3) 为学科发展提供服务并做出实质性贡献；完成与二级学院商定的其他职责。

##### 2.长聘副高级专业技术职务岗位职责：

(1) 作为科研团队骨干从事高水平的科学研究；确立明确的研究方向，主持或参与高水平科研项目，并产出标志性成果；申报并力争入选国家、省部级、市、校级高层次人才计划；积极融入相应领域国际学术组织。

(2) 应满足学校规定的岗位学年课堂教学学时数基本要求。

(3) 为学科发展提供服务并做出贡献；完成与二级学院商定的其他职责。

#### 第六条 准聘教师岗位职责

完成如下岗位职责规定任务，学部组织考核委员会考核优秀者建议可以执行下一聘期续聘。

1. 准聘正高级专业职务岗位职责（三年内完成任务指标，前八条需要至少完成一条）：

(1) 排名前四获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖；或排名前二名获得国家科技三大奖二等奖；或排名第一获得省部级科技类一等奖；或作为负责人团队入选省部级及以上创新团队。

(2) 排名前三获“高等教育国家级教学成果一等奖”或排名第一获“高等教育国家级教学成果二等奖”；或负责一流专业或承担国家质量工

程项目。

(3) 获得“中国专利奖”金、银奖；或国际专利奖金奖。

(4) 以第一导师身份指导学生获得省级优秀博士学位论文；或以第一导师身份指导学生获得国家一级学会优秀博士学位论文奖。

(5) 培育或引进“四青”及以上高端人才 1 人。

(6) 作为负责人（包括子课题负责人）成功获批各级纵向项目（包括国家级、省部级、国防类等），且项目经费计入电信学部部分不低于学部正高级职称个人近三年纵向科研进款平均值。

(7) 作为负责人，承担各类纵、横向项目，且项目经费计入电信学部部分不低于学部正高级职称个人近三年科研总进款平均值，或入校成果转化经费 150 万元。

(8) 入选省教学名师；或入选学校或相当水平的高层次人才计划（包括：星海优青、星海青千及以上），并组建稳定的科研团队。

(9) 教学科研系列应满足学校规定的教授岗位学年课堂教学学时数基本要求。

(10) 为学科发展提供服务并做出突出贡献；并完成与二级学院商定的其他职责。

2. 准聘副高级专业职务岗位职责（三年内完成任务指标，前七条需要至少完成一条）：

(1) 排名前六获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖；或排名前四名获得国家科技三大奖二等奖；或排名前二获得省部级科技类一等奖；或作为前两位负责人，其团队入选省部级及以上创新团队。

(2) 排名前四获“高等教育国家级教学成果一等奖”或排名前二获“高等教育国家级教学成果二等奖”。

(3) 获得“中国专利奖”金、银奖；或国际专利奖金、银奖。

(4) 入选学校星海骨干及以上人才称号。

(5) 作为负责人成功获批各级纵向项目（包括国家级、省部级、国防类等），项目经费计入电信学部部分不低于 20 万元，或牵头获批一项国家自然科学基金青年基金。

(6) 作为负责人，承担各类纵、横向项目，且项目经费计入电信学部部分不低于 50 万元。

(7) 主编国家级规划教材；或主持国家一流课程、精品课程、精品资源共享课、精品视频公开课、精品在线开放课程。

(8) 为学科发展提供服务并做出突出贡献；完成与二级学院商定的其他职责。

## 第四章 人才引进流程

**第七条** 学部内的各学院根据学科发展方向、队伍建设规划和岗位需要，在编制许可范围内于每年初提出本年度专任教师补充需求计划，经学部党政联席会审议通过后，在学校、学部网站及相关媒体发布招聘信息，启动年度招聘工作。

**第八条** 学部成立人事工作小组，主要职责是负责人才引进的考核和决定本学部师资队伍建设工作中的重大事项。人事工作小组由 13 人组成，成员由学部党政主要负责人及相关教授担任，设召集人 1 人，成员每届任期 3 年，原则上连任不超过两届。新增成员年龄原则上不超过 60 岁。

**第九条** 加强政治考核，严把入口关

二级党组织负责对新入职教师的思想政治、品德学风进行综合考察和把关，出台相关制度。在面试前充分考察应聘人员的思想政治素质、学术道德、政治方向和政治立场，全方位核准核实其教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩等，对调入人员还要考察其在原单位的师德师风情况、调动原因等，提交政治审查报告，政审合格后方能进行面试考核。如出现问题，追究党政主要负责人责任，同时暂停部门的人员招聘工作，待整改

合格后恢复。

## 第十条 面试考核

学部定期对准聘制教师进行考核。指定专人对应聘人员提供的材料进行审核，审实后由学部或由学部委托学院组织面试（学部指派专人参加），学部提前3个工作日将面试的人员、时间及地点通知校党委人才办公室。

由学部人事工作小组召集人负责组成面试考核小组。成员不少于9人，原则上包括部长、书记或专职副书记、主管人事工作的副部长、人事工作小组成员及相关专家（原则上具有正高级专业技术职务），其中人事工作小组成员不少于5人；考核专任教师原则上还应包括主管教学的副部长及相关二级学院主管教学的副院长或教学咨询组成员；考核具有本校学习经历的人员时，导师必须回避。

面试考核的主要方式是课程试讲和个人综合能力介绍。应聘教学科研岗位的人员原则上应向考核小组做课程试讲，试讲内容为本学科的专业基础课程或专业课程；个人综合能力介绍内容应包括个人简历、主要学术成果、科研工作设想及所需条件等。海外留学人员视具体情况允许通过网络视频会议方式进行考核。

考核结束后，考核小组成员对应聘者讲课能力及学术水平进行评价，以无记名投票表决方式确定考核结果，原则上讲课能力考核和学术水平考核均获得考核小组2/3及以上同意票者方为通过。

## 第五章 聘用管理

### 第十一条 职称认定

#### 1.长聘高级专业技术职务岗位

长聘岗位人员需通过学校“引进人才高级职务特殊评审会（简称特评会）”的审议，获得相应的职称，按事业编制聘用。特评会原则上学校每季度召开一次，评委不少于18人，实行投票表决，获得2/3及以上同意票者为通过。

#### 2.准聘高级专业技术职务岗位

(1) 准聘岗位人员按合同制聘用，进校时签订岗位任务书，岗位一般为特聘研究员、特聘副研究员。准聘人员原则上需进入团队，团队负责人为其培养人，培养人承担准聘人员师德师风、教书育人、学术成长等培养职责。

(2) 准聘岗位人员可申请参加学校专业技术岗位竞聘，通过后转为事业编制长聘制岗位，一个聘期内最多申请 2 次。具体申报条件参照学校当年政策文件执行。

## 第十二条 考核与续聘

### 1. 试用期考核

新聘用人员的试用期考核由所在

二级单位组织实施，重点考查思想政治素质和业务能力，由学部进行档案复核。对考核不合格人员及档案复查有问题的人员，应于试用期满 30 日前报送校人事处，由人事处报主管校领导审批后办理解除聘用合同手续。

### 2. 年度与聘期考核

(1) 学部学术委员会每年对准聘岗教师进行年度考核排序，并公布排序结果。

(2) 每个聘期为 3 年。首个聘期结束未获长聘者，本人提出申请，由学部组织国内外同行专家（含学术委员会成员、不少于 2 位其他国内外行业内知名专家）进行发展评估，对受聘人提出明确的评估结果和续聘意见。评估优秀者，可续聘一个聘期。准聘正高级专业技术职务岗位教师如入选“星海杰青”等、准聘副高级专业技术职务岗位教师如入选“星海优青”等，则可免于评估按原岗位续聘。

(3) 两个聘期（6 年）结束，未获聘长聘岗位者，不再续聘。

(4) 准聘人员的考核与晋职情况将作为培养人团队人才引进的重要依据。

## 第六章 薪酬待遇

**第十三条** 长聘专业技术职务岗位教师按照学校相关规定获得薪酬。

**第十四条** 准聘人员聘期内薪酬实施协议工资制，按照合同约定执行，薪酬包含基本薪酬+基础性绩效+奖励性绩效+五险一金，并依法纳税。其中基本薪酬+基础性绩效+五险一金由学校发放，计算方法与标准同现有师资相应长聘岗位。奖励性绩效由学部发放，计算方法与标准同现有师资相应长聘岗位。但对于准聘正高级技术职务岗位，如果确有业绩突出的人才，奖励性绩效，可以“一事一议”，由学部党政联席会决定其绩效额度此外。学部鼓励课题组自筹绩效用于人才引进。

**第十五条** 准聘人员享受大连市引进人才待遇。准聘人员按学校标准享受科研启动经费和安家费，但安家费不能一次借出，按八年平均到月份发放。获聘学校事业编制相应级别岗位后不再重复给予科研启动经费、安家费，安家费余额按照学校规定进行发放；获聘学校事业编制高级岗位者补发差额。终止合同后安家费自然停止，已发放安家费无需返还。在学校工作的合同期内，子女入托、入学及引进人才公寓或租房补贴、研究生招生等可享受学校事业编人员同等待遇。对于符合大连市落户条件的合同制人员，学校可协助办理落户手续。

**第十六条** 非事业编准聘人员转为事业编后，薪酬纳入现有师资薪酬体系管理。

**第十七条** 鼓励教师独立承担或参与国家重大工程或建设项目，同等条件下优先支持准聘教师申报各类青年人才计划和奖项。

## 第七章 附则

**第十八条** 招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受广大师生员工的监督，涉及与应聘人员有亲属关系或者其他可能影响招聘公正的人员应当告知并回避。

**第十九条** 对伪造、涂改证件、证明，隐瞒真实情况或以其他不正当手段获取应聘资格的应聘人员，取消面试、考试或聘用资格；对违反本办



法招聘的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

**第二十条** 建立用人单位和推荐人责任追究制，新聘用人员入校后如出现违反法纪法规或师德师风的行为，经查实在考核或推荐中有失查失信行为，学校将追究相关单位和个人的责任。

**第二十一条** 学校不负责安排配偶工作。引进人才配偶在符合基本任职条件情况下，可以应聘学校空缺岗位，同等条件下优先聘用。引进人才家属从事学校工作，聘任期满部门考核处于末位的，续聘一个聘期。续聘期结束仍无法胜任的，予以解除合同，学校再不负责安置。

**第二十二条** 夫妻双方原则上不能受聘同一部门。

**第二十三条** 已聘用人员首个聘期内不能调换岗位，若确因工作需要，须参加岗位竞聘。若由非教学科研岗位竞聘教学科研岗位，应先调离学校，按教学科研岗位要求重新履行人员补充程序。

**第二十四条** 本办法自 2021 年 1 月 1 日起施行，由电子信息与电气工程学部综合办公室负责解释。

大连理工大学电子信息与电气工程学部

2020 年 12 月 31 日