

大连海洋大学海洋法律与人文学院文件

院发〔2020〕02号

关于印发《大连海洋大学海洋法律与人文学院 院八级及以下专业技术岗位2019-2022年 聘期任务补充规定》的通知

各教研室、专业技术人员：

现将《大连海洋大学海洋法律与人文学院八级及以下
专业技术岗位2019-2022年聘期任务补充规定》发给你们，
请遵照执行。

海洋法律与人文学院
2020年1月13日

大连海洋大学海洋法律与人文学院

八级及以下专业技术岗位 2019-2022 年

聘期任务补充规定

根据《大连海洋大学专业技术岗位 2019-2022 年聘期任务的有关规定》（大海大校发〔2020〕1 号），结合我院实际，现对我院八级及以下专业技术岗位 2019-2022 年聘期任务规定如下：

一、教学任务基本要求

1. 每学年至少为本科生讲授一门理论课程，年度教学工作量达到 320、纯学时 80，且教学质量评价达到良好以上。

2. 完成教学工作量 2 倍及以内，按相应标准 100%核发超工作量津贴，完成 2 倍以上的按相应标准 80%核发放。

3. 担任兼职辅导员的专业技术人员，辅导员工作年度考核合格，减免三分之一教学工作量。

4. 达到年度本科教学授课学时基本要求后，才可计发超工作量津贴和申报职称晋升。

二、研究任务基本要求

1. 获国家级教学成果奖（有证书）；

2. 获省级教学成果二等奖 1 项（前 7 名），或三等奖 1 项（前 5 名）；

3. 获校级教学成果一等奖 1 项（前 3 名），或二等奖 1 项（前 2 名），或三等奖 1 项（第 1 名）；

4. 获市级及以上社科奖励的完成人（有证书）；

5. 获市级及以上人才工程或相当层次人才称号；

6. 参加国家级本科课程建设项目 1 项（前 5 名）；

7. 参加省级本科课程建设项目 1 项（前 5 名）；
8. 主持校级本科课程建设项目或者教改项目 1 项；
9. 新获批省级专业建设项目 1 项（前 5 名）；
10. 参加国家级教学研究项目 1 项（前 5 名）；
11. 参加省（部）级教学科研项目 2 项（前 5 名）；
12. 主持市级以上科研项目（纵向）1 项；
13. 主持横向科研课题 1 项，个人到账可支配研究经费累计达到 1 万元；
14. 以第一作者或第一通讯作者发表学术论文 1 篇，并被（SCI、SSCI、CSSCI、EI、CSCD、A&HCI）收录；
15. 以第一作者或第一通讯作者在中文核心期刊发表学术论文，或者教研教改论文 1 篇；
16. 以第一作者或通信作者在中国科技核心期刊、中国人文社科学报核心期刊、中国人文社会科学核心期刊、中国核心期刊遴选数据库发表学术论文 3 篇，或者在省级以上刊物发表论文 6 篇；
17. 主编、副主编、参编出版校级规划教材或校企合作开发教材（本人完成 3 万字以上）；
18. 主编、副主编、参编出版校级以上规划的数字课程 1 部；
19. 作为教师指导学生获创新创业竞赛省级优秀奖及以上奖项 1 项；
20. 担任教研室主任、副主任两年及以上且所在专业在省级专业综合评价成绩排名前 70%，或本教研室新增 1 门省级以上一流课程；
21. 我校作为第一作者单位出版著作 1 部（专著完成 5 万字以上、译著完成 10 万字以上、编著完成 15 万字以上）；

22. 获准专利一项（前3名）。

完成上述任务两项，即完成聘期任务。

三、科研业绩计算办法

1. 本聘期的研究业绩为2019年7月1日至2022年12月31日本人的新增业绩。

2. 论文及著作认定

通讯作者的论文：无论作者排序如何，只要论文中标明通讯作者，认定论文有效，但同一篇论文不能被第一作者和通讯作者重复使用；申报者所提供论文、论著证明材料必须以我校为第一署名单位。

论文计量：第一作者按1篇计；第二作者3篇计1篇；第三作者5篇计1篇。

人文社会科学教师在《人民日报》、《光明日报》、《经济日报》、《求是》等刊物上发表的文章，或者《人大复印资料》等转载的文章，等同于一篇CSSCI论文。（要求发表于理论版，且字数在2000字以上；转载的文章要求全文转载）。

本规定提及的论文均要求为期刊论文，会议论文不计算在内。

3. 艺术类专业教师艺术作品获得国家级奖（如中国美协美展等）、省部级奖（如省美协美展等）、市级奖（如大连美协美展等）、校级奖（如高校美展等）等同于国家级、省部级、市级、校级奖励及相应等级和名次。

艺术类专业教师在国内专业期刊发表的艺术作品按与该期刊级别一致的等量论文计算。

4. 聘期内若有新增被列入学科及专业评估、省绩效考核的内容，可以申请作为同级别、同层次同等指标条件对待。

四、考核

1. 学年考核

按《大连海洋大学教职工考核暂行规定》及专业技术人员岗位职责，每学年末受聘人员需填写《专业技术人员聘期学年考核表》，学院根据聘期任务对受聘人员的职业道德、工作业绩和岗位职责等方面进行考核及评价。

2. 聘期考核

聘任期满，学院对受聘人员在聘任期间的思想表现、职业道德、履职情况及贡献做出综合评价。

3. 考核结果的使用

(1) 考核结果作为受聘人员奖惩、续聘、解聘、定级定薪及调整工作岗位的主要依据。

(2) 专业技术人员聘期的职业道德考核和岗位任务考核均为合格以上，认定为聘期考核合格；否则为聘期考核不合格。

(3) 聘期考核不合格者，下聘期只能申请竞聘原岗位等级以下的岗位。聘期考核不合格者，在同一层级内降级聘任的将调整基本工资和校内岗位责任津贴及其相关薪酬；聘期考核不合格者，在不同层级间降级聘任的将调整校内岗位责任津贴及其相关薪酬。如果专业技术人员跨层降级两次后仍不能完成相应岗位聘期研究任务，需要转岗或缓聘并降级发放校内岗位责任津贴等薪酬。

五、其他事项

1. 本规定自发布之日起执行，本规定未尽事宜按上级文件和学校有关规定执行。

2. 本规定由学院办公室负责解释。