

湖北师范大学文件

湖师发〔2024〕28号

印发《湖北师范大学教师岗位低职高聘管理办法（2024年修订）》等3份文件的通知

校内各单位：

《湖北师范大学教师岗位低职高聘管理办法（2024年修订）》
《湖北师范大学劳务派遣人员管理办法（2024年修订）》《湖北师范大学柔性引进高层次人才管理办法》等3份文件已经学校审议通过，现予印发，请遵照执行。



湖北师范大学教师岗位低职高聘管理办法

(2024年修订)

第一条 为加强师资队伍建设，完善专业技术职务的评聘激励机制，吸引和稳定优秀人才，促进学校建设发展，结合我校实际，特制定本办法。

第二条 我校全职聘用的教师，因受下列情形限制，未能聘用到高等级岗位的，可在本办法规定范围内直接予以低职高聘：

（一）受起点职称限制：满足专业技术职务高级评审条件，但受专业技术职务评审指标限制，未能取得聘用高级岗位所需专业技术任职资格。

（二）受聘用岗位数量限制：已经取得聘用高级岗位所需专业技术任职资格，因单位聘用岗位饱和，没有空缺高等级岗位予以正常聘用。

第三条 “低职高聘”仅限高聘至学校专任教师高级专业技术岗位。

第四条 “低职高聘”人员应具备以下基本条件：

（一）政治立场坚定，拥护并认真贯彻执行党的基本路线和各项方针、政策，有较高的政治理论水平。

（二）遵守国家法律法规，遵守学校各项规章制度，具有良好的思想政治素质和职业道德。

（三）潜心教书育人，恪守师德、治学严谨、教风端正、教

学效果优异；积极投身科研教改等本职工作，勇于改革创新。

（四）服从组织安排，积极完成组织交给的各项任务，在本职岗位上业绩突出；坚持为本科生上课，且教学考核符合学校制度要求。

第五条 “低职高聘”人员应达到以下业绩条件：

（一）科研类

申报岗位	业绩条件
教授三级	主持 1 项国家级 G-C 等次及以上科研项目，并且同时满足《湖北省事业单位专业技术二级岗位竞聘条件(2022 年版)》（鄂人社函〔2022〕170 号）第 1 至 45 条规定的其他条件之一。
教授四级	主持 1 项国家级 G-C 等次及以上科研项目；或获国家级科研奖项三等奖以上（一等奖限前 5 名，二等奖限前 3 名，三等奖限前 1 名），或获省（部）级科研奖项一等奖（限前 1 名）。
副教授一级	主持 1 项国家级项目；或获国家级科研奖项三等奖以上（一等奖有效排名，二等奖限前 5 名，三等奖限前 3 名），或获省部级科研奖项二等奖以上（一等奖限前 3 名，二等奖限前 1 名）。
副教授二级	主持完成省（部）级 S-B 等次及以上科研项目 1 项；或人文社科类被《新华文摘》《中国社会科学文摘》全文转载学术论文 1 篇或在《中国人文社会科学期刊 AMI 综合评价报告》认定的权威期刊发表论文 2 篇或在 CSSCI 源刊、SSCI 一区发表论文 3 篇；或理工科类在 SCI 一区期刊发表论文 3 篇。
副教授三级	主持完成省（部）级科研项目 1 项；或人文社科类在 CSSCI 源刊、SSCI 一区发表论文 2 篇；或理工科类在 SCI 一区期刊发表论文 2 篇。

(二) 教学类

申报岗位	业绩条件
教授三级	作为第一完成人获国家级教学成果奖一等奖。
教授四级	作为第一完成人获国家级教学成果奖二等奖或获国家级讲课比赛一等奖。
副教授一级	作为第一完成人获国家级教学成果奖三等奖或获省级教学成果奖一等奖或获国家级讲课比赛二等奖或获省级讲课比赛一等奖，或作为负责人获国家级一流专业或国家级一流课程。
副教授二级	作为第一完成人获省级教学成果奖二等奖或获国家级讲课比赛三等奖或获省级讲课比赛二等奖，或作为负责人获省级一流专业或省级一流课程，或主持完成省级教研项目 2 项。
副教授三级	作为第一完成人获省级教学成果奖三等奖或获省级讲课比赛三等奖，或参与省级一流专业或省级一流课程且排名为主持人之外的第 1 名，或主持完成省级教研项目 1 项。

(三) 业绩条件的特别说明

1. 满足专业技术职务高级评审条件，指：高聘到专业技术5-7级岗位，需具备副教授任职资格或满足副教授评审条件；高聘到专业技术3-4级岗位，需具备教授任职资格或满足教授评审条件。

2. 以上工作业绩只计近四年，项目以近四年主持立项时间为准，教科研奖以近四年获奖时间为准，且第一署名单位必须为“湖北师范大学”。

3. 申报人必须为论文的第一作者（指第一个出现姓名的作者）/第一通讯作者（指第一署名单位第一个出现姓名的通讯作

者), 共同一作要求是第一个出现姓名的作者。对于在校学生为第一作者的人文社科类论文, 申报人为其指导老师且在指导教师排名第一(指第一个出现姓名的指导老师)。对于在校学生为第一作者的理工科类论文, 申报人为我校在职教师且为第一通讯作者。

4. 所有业绩成果排名均以原始申报书或获奖证书署名顺序为准。

5. 讲课比赛: 限定为青年教师讲课比赛、教学创新大赛等由国家、省级政府部门组织或委托组织的, 各学科专业均参赛的综合类大赛、而非某单一学科参与的教学技能竞赛; 所有讲课比赛, 单项奖视同优秀奖; 以团队参加的比赛, 只认排名第一的教师。

第六条 “低职高聘” 聘用程序

(一) 学校发布聘用工作通知;

(二) 个人向所在学院申报并填写申报表, 经学院审批同意, 报相关职能部门审核后报人事处;

(三) 学校进行资格审查, 并公布审查结果;

(四) 人事处组织专家对资格审查通过人员进行评审, 并提出聘任意见;

(五) 拟聘用人员公示;

(六) 校长办公会审定;

(七) 学校发布聘任文件。

第七条 “低职高聘” 属于校内特殊聘用, 聘用待遇为: 聘

期内，基本工资按省人社厅实际核准的岗位标准执行，绩效工资全部按所聘的高聘岗位标准执行；按照聘用协议取得科研、教学成果，还可以按学校统一规定予以奖励。

第八条 “低职高聘”人员的聘期管理

（一）学校对聘用人员实行聘期管理，严格实行“一期一申报，一期一聘用”，一个聘期为四年，并签订聘用协议。

（二）聘用期间，每年按学校统一规定执行所在高聘岗位年度考核，年度考核仅限计算当年度完成的教学、科研工作量，年度考核类型只能选择“教学科研并重型”或者“科研为主型”。

（三）聘用期间，若岗位异动至达到或高于本高聘岗位，或聘期内有2次年度考核不合格，或本人自愿放弃考核的，则本聘期自行终止。

（四）绩效工资发放方式：每年度考核合格后，一次性补发本年度所在高聘岗位与现聘岗位的绩效工资差额，考核不合格者不予发放。

（五）聘期内有师德失范行为，或无故不承担学校安排的工作，即行解除聘用，并退回本聘期高聘岗位与现聘岗位的绩效工资差额。

第九条 本办法具体条款由校教师工作部、人事处、人才工作办公室负责解释。

第十条 本办法自发布之日起施行。若上级主管部门出台相关新规定，则按新规定执行。