



华中师范大学

CENTRAL CHINA NORMAL UNIVERSITY

# 教师发展手册（试用）

（内部资料 注意保存）

华中师范大学人事处

二〇一四年三月

# 华中师范大学教师发展手册

## （试用）

顾 问： 谢守成

指 导： 任友洲

审 阅： 袁本芳

编 辑： 程 敏

华中师范大学人事处

二〇一四年

# 目 录

第一章 百年华师.....	4
第二章 岗位聘用.....	8
第一节 岗位设置.....	8
第二节 层级聘用.....	8
第三节 等级聘用.....	8
第三章 聘后管理.....	50
第一节 年度履职考核.....	50
第二节 聘期考核.....	52
第三节 请销假.....	53
第四节 出国（境）.....	56
第四章 培养提升.....	61
第一节 创新团队发展计划.....	61
第二节 学者名师支持计划.....	63
一、资深教授.....	64
二、博雅学者.....	64
三、桂子学者.....	64
第三节 创新人才培育计划.....	65
一、青年拔尖人才支持计划.....	66
二、青年英才培育计划.....	66
第四节 教师持续发展计划.....	67
一、岗前培训.....	68
二、初任教师导师制.....	69
三、师德教育.....	70
四、育人工作.....	72
五、外语培训.....	73
六、教育信息化培训.....	74
七、教学观摩或竞赛.....	75

八、学术讲座、学术交流或专题研讨.....	75
九、学位提升.....	76
十、博士后研究.....	78
十一、国内研修.....	79
十二、国际拓展.....	80
十三、学术休假或疗养.....	83
第五章 人才工程.....	84
第一节 国家高层次人才特殊支持计划.....	84
第二节 千人计划.....	87
第三节 长江学者.....	90
第四节 百千万人才工程.....	93
第五节 杰出青年科学基金.....	97
第六节 教育部新世纪优秀人才支持计划.....	99
第七节 湖北省百人计划.....	101
第八节 楚天学者.....	103
第九节 国家名师.....	106
第十节 湖北名师.....	108
第六章 薪酬待遇.....	111
第一节 工资.....	111
第二节 津贴.....	117
第三节 福利.....	117
第四节 奖励.....	118
第七章 职业发展.....	121
第一节 教学工作.....	121
第二节 科研工作.....	124
第八章 服务指南.....	127
第一节 生活指南.....	127
一、居民户口办理指南.....	127
二、教职工周转房租赁.....	128
三、校园网络手续办理.....	131

四、后勤服务.....	133
第二节 人事指南.....	134
一、人事处（人才办）介绍.....	134
二、人事代理人员办理社会保险手续办理.....	139
三、离退休手续办理.....	140
四、教职工考勤管理.....	141
五、教职工申请出国（境）审批、销假流程.....	143
六、中青年教师相关待遇及办理程序说明.....	144
第三节 图书馆使用指南.....	150
一、图书馆资源.....	150
二、图书馆特色服务.....	154
三、学习交流区域.....	157
第四节 财务报账.....	158
一、基本规范.....	158
二、报销票据的要求.....	159
三、财务报销程序.....	159
第五节 部分人事文件汇编.....	164
教师相关文件.....	164

# 第一章 百年华师

华中师范大学位于九省通衢的湖北省武汉市，坐落在武昌南湖之滨的桂子山上，占地面积 2000 多亩，是中国教育部直属重点综合性师范大学，国家“211 工程”重点建设的大学，国家教师教育“985”优势学科创新平台建设高校，是国家培养中、高等学校师资和其他高级专门人才的重要基地。

学校具有悠久的历史，她是在 1903 年创办的文华书院大学部（始于 1871 年创办的文华书院，1924 年改名为华中大学）、1912 年创办的中华大学、1949 年创办的中原大学教育学院的基础上，1951 年组建公立华中大学，1952 年改制为华中高等师范学校，1953 年定名为华中师范学院，1985 年学校更名为华中师范大学，并由中原大学创始人之一——邓小平同志亲笔题写校名。1993 年江泽民总书记为学校九十周年校庆题词：“发展师范教育事业，提高民族文化素质”。学校在百余年的发展中既继承了中国传统文化的精华，又汲取了外来文化的养分，更弘扬了革命文化教育的传统，形成了“忠诚博雅、朴实刚毅”的华师精神，为国家培养了近 30 万优秀人才。

学校下设 28 个学院、60 余个研究所和研究中心。65 个本科专业（方向）面向全国招生。目前各类全日制在校生近 3 万人，其中研究生 10000 余人，留学生 1000 余人。学校基本形成了从本科生到硕士生、博士生及博士后，从全

日制到成人教育完备的高等教育体系。

学校现有教职工 3800 余人，专任教师 1800 余人，其中教授、副教授 1000 余人，博士生导师近 300 人，人文社会科学资深教授、“长江学者”特聘教授、“国家教学名师”、专兼职院士等 20 人。是国家首批批准的具有博士、硕士学位授予权的单位之一，有权自行评审和授予教授、副教授职称和博士生导师资格。现有国家重点学科 8 个，国家重点（培育）学科 1 个，湖北省一级重点学科 22 个；国家文理科基础学科人才培养和科学研究基地 2 个（物理学专业、历史学专业）；国家工程技术研究中心 1 个（数字化学习）；教育部人文社会科学重点研究基地 3 个（中国近代史研究所、中国农村研究院、语言与语言教育研究中心），文化部“文化产业研究中心”、国务院农村综合改革工作小组办公室“中国农村综合改革创新研究中心”等部委社科重点研究基地 6 个，省级重点研究基地 8 个，教育部重点实验室 3 个（农药与化学生物学、夸克与轻子物理、青少年网络心理与行为）和教育部工程技术研究中心 1 个（教育信息技术）。中国语言文学和物理学等 13 个专业设有博士后流动站，有 14 个博士学位授权一级学科，33 个硕士学位授权一级学科，94 个博士学位授权学科专业，184 个硕士学位授权学科专业。

学校科研工作发展势头良好，科研实力逐年增强。近五年，学校科研项目总经费快速增长，2012 年科研项目经费达 2.1 亿元。人文社会科学研究方面，2011、2012 年获国

家和教育部重大攻关（招标）项目 17 项，全国高校排名第五，其中章开沅先生领衔的《荆楚全书》编纂项目，被称为湖北的“四库全书”，是独具荆楚特色的文化地标；近三届获得高等学校人文社会科学奖共 52 项，其中一等奖 4 项，二等奖 21 项，排名连续三届位于全国高校前 10 位；湖北省社会科学优秀成果奖连续五届在湖北高校排名第二。自然科学研究方面，学校主持编制《教育信息化十年规划》，领跑教育信息化领域；主持或参与国家科技支撑计划重大项目、国家科技重大专项课题、973 计划课题、863 计划课题 20 余项；获国家创新群体支持 1 项；获得国家杰出青年基金 5 项；2012 年理科获得各类科研项目 230 余项，获发明专利授权 44 项，发表 SCIE、EI、ISTP 三大检索论文 600 余篇，并有一批高水平论文相继在数学、物理、化学、生物等领域的国际权威学术期刊发表。

在人才培养上，学校努力体现“厚基础、宽口径、高素质、创新型”的现代人才培养思想，大力倡导创新教育及其实践能力的培养。近年来，我校毕业生以过硬的思想素质、良好的业务素质以及全面的综合素质赢得了用人单位的青睐，毕业生就业率在 95% 以上。

学校校园文化生活丰富多彩，学生社团活动十分活跃，“桂子山艺术节”、“一二·九诗歌大赛”、“名家名师讲坛”等成为我校传统的校园文化活动，并在武汉地区颇具影响，为学生培养、锻炼、展现自己的才能提供了广阔的舞台。



学校十分重视学生学习和生活条件的改善。目前拥有 10 余栋现代化教学楼，建有两座图书馆，馆藏面积 39689 平方米，藏书 290 余万册，并具有先进的“校园文献网络化管理与服务系统”。分布在各院、系、所、中心可供学生学习用的计算机一万多台；已建成与国际互联的校园计算机网络。学校建有多功能体育馆、体操房、游泳池、网球馆等各类现代化体育设施，可以满足学生的体育锻炼需求。

学校与国内许多重点院校、科研机构建立了密切的合作关系。与美国、加拿大、德国、日本、俄罗斯、法国、新西兰、澳大利亚、韩国、越南等 70 多个国家的 100 多所大学建立了校际交流关系，开展广泛的学术交流与科研合作。学校常年聘有外籍专家和教师在校任教。近几年，学校经常派出人员到国外留学深造，还有一批教师活跃在国际学术讲坛上，为促进中外科技、文化教育交流做出了贡献。学校建有专门的国际文化交流学院，负责招收和培养各种层次的留学生，推进国际汉语教育。

华中师范大学立足湖北，面向中南，辐射全国，全体华中师大人正以昂扬的斗志，为争取把学校建设成为教师教育特色鲜明的高水平大学而努力奋斗。

## 第二章 岗位聘用

### 第一节 岗位设置

### 第二节 层级聘用

岗位设置和层级聘用相关文件正在修订过程之中,以学校最后发布的文件为准。

### 第三节 等级聘用

#### 一、时间

学校根据缺岗情况原则上每年组织一次空缺教师等级岗位聘用工作,每年6月底开始进行。

#### 二、条件

见本节附件 2-1 及附件 2-2。

#### 三、程序

1. 学校公布各单位的分级设岗数,各单位根据缺岗数组织个人申报,填写相应《申报高一等级专业技术岗位综合表》,并根据表中所填内容向各单位聘用工作小组提交有效证明材料复印件。

2. 各单位聘用工作小组对应聘人员的资格、条件进行审查。

3. 各学术评议组根据申请材料对应聘人员的学术水平和能力进行评议。

4. 各单位聘用工作小组根据学术评议组的意见，按照岗位要求对应聘人员的申请进行研究，确定副高及以下等级岗位聘用人选，推荐正高等级岗位人选，并对所有人选公示三天，然后在公布的缺岗数内或等额地向校聘委员会办公室上报拟聘名单、《申报高一等级专业技术岗位综合表》和有效证明材料复印件。

5. 校聘委员会办公室复核，并将复核结果集中反馈各单位。复核结果为不合格的申报人员可与相关职能部门确认复核结果，若确实为不合格者，取消申报资格，其单位不得再增补人选。

6. 展示复核合格的申报正高和副高等级岗位人员的教学科研成果原件，展示期三天。

7. 校聘委员会根据复核结果以无记名投票方式决定受聘人员。并对拟聘为正高和副高等级岗位人员公示三天。

8. 学校公布聘用名单，并颁发聘书。

## 附件2-1:

# 华中师范大学教师晋升专业技术层级岗位条件

根据国家、湖北省和学校相关文件的规定，结合学校实际，制定本条件。

### 一、基本要求

(一) 自觉遵守宪法、法律和职业道德，贯彻执行国家的教育方针，遵守学校规章制度，承担相应社会工作，为人师表，教书育人，尊重、爱护学生，能履行岗位职责。

(二) 具备高等学校教师资格。

(三) 根据教育部教高[2005]1号文件规定，连续两年不服从学校安排，或无特殊原因，未讲授全日制普通本科生或专科生课程的教学科研并重型和教学为主型教师，不得聘用高级岗位。

(四) 外语和计算机要求按《关于专业技术人员和职员外语、计算机考试有关问题的通知》(华师行字[2007]29号)执行。

(五) 达到破格条件，在申报高级岗位时可不受任职年限、英语、计算机等条件限制。对与聘用条件不完全吻合但在教学或科研方面特别突出的优秀人才，分别经教学委员会或学术委员会提名，校专业技术岗位聘用委员会研究通过，可破格晋升高高级岗位。

(六) 申报高级岗位人员必须参与相对稳定的科研团队、教学团队或重大项目团队, 参与团队的具体情况在申报时由各院、系、所(中心)负责认定。

## 二、教师岗位类别

学校根据工作岗位主要任务的性质, 将教师高级岗位划分为“科研为主型”(含文科专业课、理科专业课和工科专业课教师)、“教学科研并重型”(含文科专业课、理科专业课、工科专业课和音体美英教师)和“教学为主型”(含专业课、基础课和学科教学论教师)。

## 三、申报教授四级的具体条件

### (一) 资历条件

在副高职专业技术岗位工作满五年及以上。

### (二) 教学条件

任现职近五年来必须系统主讲过 2 门及以上课程且近三年未发生过教学事故, 平均测评分不低于 80 分, 且每次课堂教学质量测评分不低于 75 分。具体教学工作量要求如下:

#### 1. 申报科研为主型岗位

每学年至少讲授 1 门全日制本科生或研究生课程, 且为本科生开设一次学术讲座。

#### 2. 申报教学科研并重型岗位

教学工作量须达到 1100 课时, 其中授课工作量不得少于 600 课时, 且每学年至少有 1 门是全日制普通本科生课程。

### 3. 申报教学为主型岗位

①专业课教师：教学工作量须达到 1400 课时，其中授课工作量不少于 800 课时，且每学年至少有 2 门是全日制普通本科生课程。

②基础课教师：教学工作量须达到 1400 课时，其中授课工作量不少于 1000 课时，且每学年至少有 2 门是全日制普通本科生课程。

③学科教学论教师：教学工作量须达到 1400 课时，其中授课工作量不得少于 800 课时，在中小学进行实践的课时应累计达到 120 学时。每学年至少有 1 门是全日制普通本科生学科教育教学理论课程或学科教育教学技能课程，并指导本科生教育实习和教师教育方向学生的教学技能训练。

#### （三）科研条件

任现职以来的科研工作至少具备以下条件中的三项，其中在①、②和③中任选两项为必备项，其它为任选项。具体条件如下：

#### 1. 科研为主型教授

##### （1）文科专业课教师

①主持国家级科研项目 1 项；

②出版学术专著 2 部；

③在 SSCI、AHCI 或权威期刊上发表论文 4 篇；

④获纵向项目总经费达 20 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上或横向项目总经费达 40 万元且有 2 篇论文发

表在重点核心期刊上;

⑤在重点核心期刊上发表论文 7 篇;

⑥出版学术专著 1 部和第一主编教材 1 部;

⑦获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级(一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖第 1 位)奖或武汉市级一等奖第 1 位;

⑧至少 2 项研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

## (2) 理科专业课教师

①主持国家级科研项目 1 项;

②出版学术专著 1 部;

③被 SCI 收录 B 区及以上论文 2 篇;

④获纵向项目总经费达 40 万元且有 2 篇论文被 SCI 收录或发表在权威期刊上,或横向项目总经费达 100 万元且有 2 篇论文被 SCI 收录或发表在权威期刊上;

⑤被 SCI 收录或者在权威期刊上发表论文 5 篇;

⑥出版合著(含编著)1 部和第一主编教材 1 部;

⑦获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级二等奖及以上奖励(一等奖前 5 位、二等奖前 3 位)或武汉市级一等奖第 1 位;

⑧研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国际先进水平并登记注册或至少 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权,并为学校带来一定经济效益。

### **(3) 工科专业课教师**

①获得纵向项目总经费达 70 万元或主持国家级科研项目 1 项；

②出版学术专著 1 部, 或者被 SCI 收录或在权威期刊上发表论文 3 篇；

③研究成果获得转化且技术转移经费达 150 万元或横向项目总经费达 150 万元；

④在重点核心期刊上发表论文 6 篇；

⑤出版合著(含编著) 1 部和第一主编教材 1 部；

⑥获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级二等奖及以上奖励(一等奖前 5 位、二等奖前 3 位)或武汉市级一等奖第 1 位；

⑦研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国际先进水平并登记注册或至少 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权, 并为学校带来一定经济效益。

## **2. 教学科研并重型教授**

### **(1) 文科专业课教师**

①主持国家级科研项目 1 项或主持省、部级科研项目 2 项；

②出版学术专著 1 部；

③在 SSCI、AHCI 或权威期刊上发表论文 2 篇；

④获纵向项目总经费达 12 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上或横向项目总经费达 25 万元且有 2 篇论文发



表在重点核心期刊上;

⑤在重点核心期刊上发表论文 4 篇;

⑥出版学术著作(含合著、编著或第一主编的教材)2 部;

⑦获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级(一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖第 1 位)奖或武汉市级一等奖前 2 位;

⑧至少 2 项研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

## (2) 理科专业课教师

①主持国家级科研项目 1 项或主持省、部级科研项目 2 项;

②出版学术专著 1 部;

③被 SCI 收录或者在权威期刊上发表论文 4 篇;

④获纵向项目总经费达 23 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上或横向项目总经费达 45 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上;

⑤在重点核心期刊上发表论文 6 篇;

⑥出版学术著作(含合著、编著或第一主编的教材)2 部;

⑦获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级(一等奖前 5 位、二等奖前 3 位、三等奖第 1 位)奖或武汉市级一等奖前 2 位;

⑧研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国内领

先水平并登记注册或至少 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权，并为学校带来一定经济效益。

### **(3) 工科专业课教师**

①获得纵向项目总经费达 50 万元，或主持国家级科研项目 1 项，或主持省、部级科研项目 2 项；

②出版学术专著 1 部，或者被 SCI 收录或在权威期刊上发表论文 2 篇；

③研究成果获得转化且技术转移经费达 100 万元或横向项目总经费达 100 万元；

④在重点核心期刊上发表论文 4 篇；

⑤出版学术著作(含合著、编著或第一主编的教材)2 部；

⑥获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级(一等奖前 5 位、二等奖前 3 位、三等奖第 1 位)奖或武汉市级一等奖前 2 位；

⑦研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国际先进水平并登记注册或至少 1 项发明专利、2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权，并为学校带来一定经济效益。

### **(4) 音体美英教师**

①主持国家级科研项目 1 项或主持省、部级科研项目 2 项(可含有经费的教研项目 1 项)或获纵向项目总经费达 8 万元(英语教师 10 万)或横向项目总经费达 15 万元(英语教师 20 万)；

②出版个人学术专著 1 部;

③在 SSCI、AHCI 或权威期刊上发表论文 1 篇或美术教师在重点核心期刊上发表论文 1 篇且有创作作品入选国家级专业展览或在重点核心期刊上发表论文 1 篇且有两幅及以上作品被国家美术馆收藏(有收藏证书);音乐教师在重点核心期刊上发表论文 1 篇且在省级及以上出版社出版发行个人独唱、独奏、独舞、创作作品音像专辑一部(时间不低于 1 小时)或在重点核心期刊上发表论文 1 篇且获得国家级奖(金钟奖、CCTV 青歌赛、荷花杯、桃李杯、CCTV 舞蹈大赛)及其他本行业公认的国际、国内音乐大赛获得三等奖及以上;

④在重点核心期刊上发表论文 3 篇(技能课教师 2 篇);

⑤出版学术著作[含合著、编著、译著(不含文学类作品)、第一主编的教材或独立创作和设计 40 幅及以上作品集]2 部;

⑥获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级(一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖第 1 位)奖或武汉市级一等奖前 2 位,或指导学生在全国专业比赛决赛中获得第 1 名或金奖(证书上明确指出为指导老师);

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益;

⑧美术教师在省级及以上美术馆或全国八大美术学院美术馆举办个人作品展(展览作品 50 件及以上,并出版 50

个页码的作品集，有书号），其展览被政府主流媒体报道；音乐教师在省会城市及以上的公共剧院或音乐厅举办个人独唱、独奏、独舞或创作作品专场音乐会1场（时间不少于一个小时），被主流媒体报道并经院学术评议组评定合格。

### **3. 教学为主型教授**

#### **（1）专业课教师**

①理论或实验教学的成果显著并在业内取得公认的较大教学影响，且被省级及以上新闻媒体报道其成果及事迹；

②获校教学竞赛一等奖，或获省、部级教学成果或教材奖（一等奖前3位、二等奖前2位、三等奖第1位），或获国家级教学成果或教材奖（有奖励证书者）；

③在权威期刊上发表论文1篇或出版学术专著1部；

④指导学生在全国专业比赛决赛中获得第1名或金奖（证书上明确指出为指导老师）；

⑤在重点核心期刊上发表论文3篇；

⑥出版学术著作[含合著、编著、译著（不含文学类作品）或第一主编的教材]2部；

⑦主持有经费的省、部级科（教）研项目2项或获纵向项目总经费达8万元或横向项目总经费达15万元；

⑧研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

#### **（2）基础课教师**

①主持国家级科研项目1项或主持省、部级科研项目2

项（可含有经费的教研项目 1 项）或获纵向项目总经费达 6 万元或横向项目总经费达 12 万元；

②获校教学竞赛一等奖，或获省、部级教学成果或教材奖（一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖第 1 位），或获国家级教学成果或教材奖（有奖励证书者）；

③在权威期刊上发表论文 1 篇或出版学术专著 1 部；

④指导学生在全国专业比赛决赛中获得第 1 名或金奖（证书上明确指出为指导老师）；

⑤出版学术著作[含合著、编著、译著（不含文学类作品）或第一主编的教材]2 部；

⑥在重点核心期刊上发表论文 2 篇；

⑦理论或实验教学的成果显著并在业内取得公认的较大教学影响，且被省级及以上新闻媒体报道其成果及事迹；

⑧研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

### （3）学科教学论教师

①主持国家级科研项目 1 项或主持省、部级科研项目 2 项（可含有经费的教研项目 1 项）或获纵向项目总经费达 8 万元或横向项目总经费达 15 万元；

②获校教学竞赛一等奖，或获省、部级教学成果或教材奖（一等奖前 3 位、二等奖前 2 位、三等奖第 1 位），或获国家级教学成果或教材奖（有奖励证书者）；

③在权威期刊上发表论文 1 篇或出版学术专著 1 部；

④指导学生在全国专业比赛决赛中获得第1名或金奖（证书上明确指出为指导老师）；

⑤出版经教育部认定的第一主编规划教材1部或学术著作[含合著、编著、译著（不含文学类作品）或第一主编的教材]2部；

⑥在重点核心期刊上发表论文3篇；

⑦在深入中小学学校挂职指导中做出突出贡献且被地级市及以上教育主管部门认可，或理论或实验教学的成果显著并在业内取得公认的较大教学影响，并均被省级及以上新闻媒体报道其成果及事迹；

⑧研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

#### 四、申报副教授三级的具体条件

##### （一）资历条件

在中级专业技术岗位工作满五年；或获得博士学位后在中级专业技术岗位工作满两年；或博士后出站。

##### （二）教学条件

近三年未发生过教学事故，任现职近五年来平均测评分不低于80分，且每次课堂教学质量测评分不低于75分。任现职近五年教学工作量具体要求如下：

##### 1. 申报科研为主型岗位

每学年至少讲授1门全日制普通本科生或研究生课程。

##### 2. 申报教学科研并重型岗位

须系统主讲过全日制普通本科生课程 1 门以上。教学工作量须达到 1100 课时,其中授课工作量不得少于 600 课时,且每学年至少有 1 门是全日制普通本科生课程。

### 3. 申报教学为主型岗位

①专业课教师:须系统主讲过全日制普通本科生课程 1 门及以上。教学工作量须达到 1400 课时,其中授课工作量不少于 800 课时,且每学年至少有 1 门是全日制普通本科生课程。

②基础课教师:须系统主讲过全日制普通本科生基础课 1 门及以上。教学工作量须达到 1400 课时,其中授课工作量不少于 1000 课时,且每学年至少有 1 门是全日制普通本科生课程。

③学科教学论教师:须系统主讲过全日制普通本科生课程 1 门及以上。教学工作量须达到 1400 课时,其中授课工作量不少于 800 课时,在中小学进行实践的课时应累计达到 120 学时。每学年至少有 1 门是全日制普通本科生学科教育教学理论课程或学科教育教学技能课程,指导本科生教育实习和教师教育方向学生的教学技能训练。

### (三) 科研条件

任现职以来的科研工作至少具备以下条件中的二项,其中在①和②中任选一项为必备项,其它为任选项。具体要求如下:

#### 1. 科研为主型副教授

### **(1) 文科专业课教师**

①主持省、部级及以上科研项目 1 项；

②在 SSCI、AHCI 或权威期刊上发表论文 1 篇；

③出版学术专著 1 部；

④获纵向项目总经费达 10 万元且有 2 篇论文发表在核心期刊上或横向项目总经费达 20 万元且有 2 篇论文发表在核心期刊上；

⑤在重点核心期刊上发表论文 3 篇；

⑥获国家级奖（有奖励证书者）或省、部级（一等奖前 5 位、二等奖前 4 位、三等奖前 3 位）奖或武汉市级一等奖前 2 位；

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

### **(2) 理科专业课教师**

①主持省、部级及以上科研项目 1 项；

②被 SCI 收录或者在权威期刊上发表论文 3 篇；

③出版学术专著（含合著、编著）1 部；

④获纵向项目总经费达 20 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上或横向项目总经费达 40 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上；

⑤在重点核心期刊上发表论文 5 篇；

⑥获国家级奖（有奖励证书者）或省、部级（一等奖前 5 位、二等奖前 4 位、三等奖前 3 位）奖或武汉市级一等奖



前 2 位;

⑦研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国内领先水平并登记注册或至少 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权, 并为学校带来一定经济效益。

### **(3) 工科专业课教师**

①获得纵向项目总经费达 40 万元或主持省、部级及以上科研项目 1 项;

②被 SCI 收录或者在权威期刊上发表论文 1 篇或出版学术专著(含合著、编著) 1 部;

③研究成果获得转化且技术转移经费达 80 万元或横向项目总经费达 80 万元;

④在重点核心期刊上发表论文 3 篇;

⑤获国家级奖(有奖励证书者)或省、部级二等奖及以上奖励(一等奖前 5 位、二等奖前 4 位、三等奖前 3 位)或武汉市级一等奖前 2 位;

⑥研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国际先进水平并登记注册或至少 1 项发明专利或 2 项实用新型专利或 2 项软件著作权获得授权, 并为学校带来一定经济效益。

## **2. 教学科研并重型副教授**

### **(1) 文科专业课教师**

①主持省、部级及以上科研项目 1 项或获纵向项目总经费达 7 万元;

②在重点核心期刊上发表论文 3 篇;

③出版学术著作[含合著、编著或主编的教材]1部；

④获横向项目总经费达12万元且有2篇论文发表在核心期刊上；

⑤在核心期刊上发表论文5篇；

⑥获省、部级及以上奖励(有奖励证书者)或武汉市级奖一等奖前3位，二等奖第1位；

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

## (2) 理科专业课教师

①主持省、部级及以上科研项目1项或获纵向项目总经费达12万元；

②被SCI收录或者在权威期刊上发表论文2篇；

③出版学术著作[含合著、编著、主编或第一副主编的教材]1部；

④获横向项目总经费达18万元且有2篇论文发表在重点核心期刊上；

⑤在重点核心期刊上发表论文3篇；

⑥获省部级及以上奖励(有奖励证书者)或武汉市级奖一等奖前3位，二等奖第1位；

⑦研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国内先进水平并登记注册或至少1项发明专利或实用新型专利或软件著作权获得授权，并为学校带来一定经济效益。

## (3) 工科专业课教师

①获得纵向项目总经费达 30 万元或主持省、部级及以上科研项目 1 项;

②在重点核心期刊上发表论文 2 篇或出版学术著作[含合著、编著、主编或第一副主编的教材]1 部;

③研究成果获得转化且技术转移经费达 50 万元或横向项目总经费达 50 万元;

④在核心期刊上发表论文 6 篇;

⑤获省部级及以上奖励(有奖励证书者)或武汉市级奖一等奖前 3 位,二等奖第 1 位;

⑥研究成果经省级主管部门组织专家鉴定达到国际先进水平并登记注册或至少 1 项发明专利、实用新型专利或软件著作权获得授权,并为学校带来一定经济效益。

#### (4) 音体美英教师

①主持省、部级及以上科研项目 1 项(含有经费的教研项目)或获纵向项目总经费达 5 万元(英语教师 6 万)或获横向项目总经费达 9 万元(英语教师 12 万);

②在重点核心期刊上发表论文 2 篇或美术教师在核心期刊上发表论文 2 篇且有创作作品入选省级及以上专业展览;音乐教师在核心期刊上发表论文 2 篇且在省级及以上出版社出版发行个人独唱、独奏、独舞、创作作品音像专辑一部(时间不低于 1 小时);

③出版学术著作[含合著、编著、译著(不含文学类作品)、主编或副主编(前 2 位)的教材或参编全国通用的教

材或出版独立创作和设计的作品集（50幅及以上）]1部；

④在核心期刊上发表论文4篇（技能课教师3篇）；

⑤获省部级及以上奖励（有奖励证书者）或武汉市级奖一等奖前3位，二等奖第1位，或指导学生在全国专业比赛决赛中获得前3名（证书上明确指出为指导老师）；

⑥研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益；

⑦美术教师在市级及以上美术馆举办个人作品展（展览作品30件及以上，并出版30个页码的作品集，有书号）或有两幅及以上创作作品被省级及以上美术馆收藏（有收藏证书）；音乐教师在地级市及以上公共剧院或音乐厅举办个人独唱、独奏、独舞或创作作品专场音乐会1场（时间不少于一小时），被主流媒体报道并经院学术评议组评定合格。

### 3. 教学为主型副教授

#### （1）专业课教师

①理论或实验教学的成果突出并在本单位取得公认的较好教学影响，且被地市级及以上新闻媒体报道其成果及事迹；

②获校教学竞赛二等奖及以上，或获省部级教学成果或教材奖（有奖励证书者）；

③指导学生在全国专业比赛决赛中获得前3名（证书上明确指出为指导老师）；

④在核心期刊上发表论文4篇；

⑤出版学术著作[含合著、编著、译著（不含文学类作

品)、主编或副主编(前2位)的教材或参编全国通用的教材]1部;

⑥主持有经费的省、部级及以上科(教)研项目1项,或获纵向项目总经费达5万元,或获横向项目总经费达9万元;

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

## (2) 基础课教师

①主持省、部级及以上科研项目1项(含有经费的教研项目)或获纵向项目总经费达4万元或获横向项目总经费达8万元;

②获校教学竞赛二等奖及以上,或获省部级教学成果或教材奖(有奖励证书者);

③指导学生在全国专业比赛决赛中获得前3名(证书上明确指出为指导老师);

④在核心期刊上发表论文3篇;

⑤出版学术著作[含合著、编著、译著(不含文学类作品)、主编或副主编(前2位)的教材或参编全国通用的教材]1部;

⑥理论或实验教学的成果突出并在本单位取得公认的较好教学影响,且被地市级及以上新闻媒体报道其成果及事迹;

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生

较好的经济效益和社会效益。

### **(3) 学科教学论教师**

①主持省、部级及以上科研项目 1 项(含有经费的教研项目)或获纵向项目总经费达 5 万元或获横向项目总经费达 9 万元;

②获校教学竞赛二等奖及以上,或获省部级教学成果或教材奖(有奖励证书者);

③指导学生在全国专业比赛决赛中獲得前 3 名(证书上明确指出为指导老师);

④在核心期刊上发表论文 4 篇;

⑤出版学术著作[含合著、编著、译著(不含文学类作品)、主编或副主编(前 2 位)的教材、参编全国通用的教材或经教育部认定的规划教材]1 部;

⑥在深入中小学学校挂职指导中做出突出贡献且被地级市及以上教育主管部门认可,或理论或实验教学的成果突出并在本单位取得公认的较好教学影响,并均被地市级及以上新闻媒体报道其成果及事迹;

⑦研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济效益和社会效益。

## **五、申报讲师三级的具体条件**

### **(一) 资历条件**

获得博士学位;或获得硕士学位后在初级专业技术岗位工作满两年;或获得学士学位后在初级专业技术岗位工作满

四年。

## **(二) 教学条件**

大学本科毕业担任全日制普通本科生课程的助教,实践一门课程的主要教学环节不得少于一遍,指导学生教育实习不少于2次或担任学生辅导员或班主任满一年;大学本科毕业从事公共基础课教学或研究生毕业的助教必须已系统讲授一门课程;担任助教每年应完成150课时的教学工作量且近三年未发生过教学事故。任现职近五年来教学平均测评分不低于80分,且每次课堂教学质量测评分不低于75分。

## **(三) 科研条件**

任现职以来获校教学竞赛二等奖及以上或在本学科公开出版的学术期刊上发表学术论文3篇,其中外语、音乐、美术、体育在本学科公开出版的学术期刊上发表论文(作品及省部级及以上参展作品)2篇(幅)(技能课教师1篇)。

# **六、破格申报高级岗位的条件**

## **(一) 破格申报教授四级岗位条件**

具有博士学位,副教授任职未满五年,同时满足下列必备条件和任何一项选项条件者可破格申报教授四级岗位。

### **1. 必备条件**

(1) 主持国家级项目(纵向第一类项目)1项或主持单项纵向项目经费理科50万元,文科20万元;

(2) 文科在权威期刊上发表学术论文3篇;理科被SCI

收录 B 区及以上论文 2 篇。

## 2. 选项条件

(1) 以第一作者在《SCIENCE》、《NATURE》及其系列刊物上发表学术研究论文者；

(2) 以第一作者理科在本学科国际顶尖 SCI 刊物发表学术论文 2 篇、文科在《中国社会科学》发表学术论文 1 篇者；

(3) 国家科学技术奖、国家社科基金优秀成果奖一等奖前 5 名；二等奖前 3 名；

(4) 省部级科学技术奖、人文社会科学研究优秀成果奖一等奖前 2 名，二等奖第 1 名；

(5) 主持国家自然科学基金和社会科学基金重点项目或教育部重大攻关项目及以上 1 项者；

(6) 主持国家自然科学基金面上项目(三年期及以上项目)或国家社会科学基金一般项目或教育部重点基金项目 2 项者；

(7) 主持单项纵向科研经费理科 100 万元、文科 40 万元；或主持单项实到横向科研经费理科 150 万元、文科 70 万元(其中 70%在校内开支)；

(8) 获得国家专利(含软件著作权)并得到转化应用,且学校获得 150 万元及以上科技成果转化经费的成果第一发明人；

(9) 国家教学成果一等奖前 2 名，二等奖第 1 名；



- (10) 国家优秀教材一等奖第 1 名；
- (11) 省级教学成果特等奖第 1 名；
- (12) 获得校教学竞赛一等奖；
- (13) 全国百篇优秀博士论文获得者。

## **(二) 破格申报副教授三级岗位条件**

具有博士学位，讲师任职未满五年，同时满足下列必备条件和选项条件中的任何一项者可破格申报副教授三级岗位：

### **1. 必备条件**

(1) 主持省部级项目（纵向第一类项目）1 项或主持单项纵向项目经费理科 25 万元，文科 10 万元；

(2) 文科在权威期刊上发表学术论文 1 篇；理科在 SCI 收录期刊上发表学术论文 3 篇。

### **2. 选项条件**

(1) 以第一作者理科在本学科国际顶尖 SCI 刊物发表学术论文 1 篇、文科在权威期刊上发表学术论文 2 篇者；

(2) 国家科学技术奖、国家社科基金优秀成果奖一等奖获得者；二等奖前 5 名；

(3) 省部级科学技术奖、人文社会科学研究优秀成果奖一等奖前 3 名，二等奖前 2 名；

(4) 主持国家自然科学基金或国家社会科学基金面上（一般）项目 1 项者；

(5) 主持单项纵向科研经费理科 50 万元、文科 20 万

元；或主持单项实到横向科研经费理科 80 万元、文科 40 万元（其中 70%在校内开支）；

（6）国家教学成果一等奖前 3 名，二等奖前 2 名；

（7）国家优秀教材一等奖前 2 名，二等奖第 1 名；

（8）省级教学成果一等奖第 1 名；

（9）获校教学竞赛一等奖。

（三）破格申报教授四级岗位，若选择选项条件中的第（5）、（6）条，则视同同时具备必备项中第（1）条；破格申报副教授三级岗位，若选择选项条件中的第（4）条，则视同同时具备必备项中第（1）条。

## 七、申报条件的说明

### （一）关于基本条件的说明

1. 本条件所要求的各项教学科研成果均为任现职以来至统计截止日期完成的成果，并确认在前次申报晋升现职时没有使用过。

2. 对海外引进的教师，若引进时破格申报高级岗位，则必备条件中的项目可不作硬性要求。但其他条件要适当高于文件规定的标准。

3. 申报人员在科研条件中的第①或②或③项非常突出，并超过本规定要求数量的 1 倍及以上，可代替一项除教学和必备项以外其他方面的不足。若申报正高岗位人员所满足的条件全部为项目经费数，则至少需要有 2 篇论文发表在重点核心期刊上；若申报副高岗位人员所满足的条件全部为项目

经费数，则至少需要有1篇论文发表在重点核心期刊上。

4. 正常申报人员的岗位类型按其所符合条件的相应岗位确定，但教学、科研等条件要满足同一类型岗位申报条件。学科教学论教师岗位单独设置，由教师教育学院牵头评审，学科教学论教师身份需教务处和教师教育学院共同认定。

5. 交叉学科的认定标准由论文的文理科属性决定，若一半及以上论文属于文科范畴则按文科标准认定，反之则按理科标准认定。文、理科成果都计入成果总数。

6. 工科教师指在物理学院、化学学院、工程中心、计科系和信技系从事工程技术研究的教师。认定标准由论文的属性决定，若一半及以上论文属于工科范畴则按工科标准认定，反之则按理科标准认定。工科、理科成果都计入成果总数。

7. 若当年申报经学校复核不合格者，则下次停报一次。今后缺岗聘用中将逐步实施限定申报次数的规定。申报当年，若单位有空岗且科研条件合格，却因教学测评不合格而未通过院、系、所（中心）推荐并报教务处和人事处备案的申报人员，下次缺岗聘用不再停报一次。

8. 1965年1月1日以后出生的人员正常申报教授和副教授岗位必须具有全日制博士学位和学历（音、美、体、公共外语学科的必须具有全日制硕士学位和学历），申报讲师岗位必须具有全日制硕士学位和学历（属于音、体、美的技能型教师或公共外语课教师必须具有全日制学士学位和本科学历）。上述人员中如系海外留学归国人员者，则只需具

有相应的学位。

9. 从2012年起,1965年1月1日以后出生的人员申报高级岗位必须具有在国(境)外学习、进修、合作研究连续达六个月及以上的经历,或教师深入基层一线企业实践达一年且有研究成果被企业采纳并产生较好的经济效益和社会效益,当年横向合作到账经费达50万元及以上。在同等条件下,若有在国(境)外学习、进修、合作研究连续达一年及以上经历者优先。音体美教师、公共体育课教师、公共政治课教师、学科教学论教师、职业与继续教育学院教师和从事中共党史、历史文献学、考古学、古代史、古代汉语和古代文学等专业的申报人员暂不受上述限制。

10. “基础课教师”指从事公共体育、公共政治和公共外语教学的教师,日语、俄语、法语、韩语等四个小语种教师和职业与继续教育学院以及国际文化交流学院教师申报高级岗位时教学和科研条件比照基础课教师的条件执行。

11. 音、体、美、外学科的教师在申报副教授时,若博士已毕业且达到了正常晋升条件,可视为符合破格条件。

12. 符合破格条件或学科急需的申报人员,若单位有岗位应在岗位数内申报;若单位没有岗位,可申请机动岗位。

13. 新晋升到高级岗位的人员,原则上应在本系列岗位工作满三年方可申请转岗;申报高一级专业技术层级岗位,必须在本系列岗位工作满一年;聘用制人员不得转岗。

## (二) 关于教学的说明

1. 课堂教学质量测评分指综合测评分。

2. 聘用教师岗位的教学工作量计算办法按华师行字〔2000〕44号文件的规定执行。对于双肩挑教师（担任处级领导职务的专任教师），其教学工作量按同类型教师的标准减免30%。各院、系、所（中心）对申报人员的教学工作量应进行严格的初审，全日制普通本科生教学工作量由教务处审核，国家计划内研究生教学工作量由研究生处审核，国家计划内外国留学生教学工作量由国际文化交流学院审核，国家计划内函授（夜大）教学工作量由职业与继续教育学院审核，最后由教务处依据原始教学安排计划汇总审定。

3. 根据学校有关文件规定，凡属计划公派国内外短期（一年以内）进修培训的教师，在完成学习任务的前提下，其进修培训期间的教学工作量全免。在职攻读博士学位的教学工作量按华师行人字（2000）58号文件执行；在职从事博士后研究的教学工作量比照上述文件执行。

### （三）关于论文的说明

1. 发表论文级别：文科期刊级别按华师行字〔2011〕54号文件执行，扩展版刊物和集刊论文按一般论文计算；理科权威期刊按华师行字〔2005〕121号文件执行；理科重点核心期刊按华师行科字〔2001〕45号文件执行；理科核心期刊按科研部门指定的中国科技论文统计源期刊范围执行。SCI分区的标准按各学科制定的并在科技处备案的为准。美术学院的期刊级别按在社科处和人事处备案的为准。

刊物专辑（增刊）的论文不计。

2. 所有论文均指学术研究论文，书评、会议综述等折半计算。

3. 发表的论文中近五年发表的应占二分之一，且应有二分之一及以上的论文在校外的学术期刊上发表。以第一作者被 SCI、SSCI、AHCI、EI 和 ISTP 收录或发表在权威、重点核心和核心期刊上的论文数量应不少于申报条件中规定的相应级别论文总数的 2/3。

4. 独立完成的 1 篇学术论文权重算 1；对于合作完成的论文，第一作者权重算 1，其他作者权重计算为  $1/n$ （ $n$  指完成论文的总人数）。对于有通讯作者的论文，通讯作者视同第一作者。申报人为第二作者，若第一作者为第二作者直接指导的学生，可视同申报人为第一作者。

5. 所有论文必须以华中师范大学为第一署名单位，我校教师在职赴外单位攻读博士学位或从事博士后研究期间按该单位规定发表的论文、在国外合作研究发表的论文和新进人员在调入我校之前发表的论文除外。脱产攻读学位期间（含以全日制学生身份学习期间）的成果原则上不计。

6. 被 SCI、EI、ISTP、SSCI 或 AHCI 收录的论文，必须提供收录检索原件。被 EI 和 ISTP 收录的论文等同于核心期刊论文。

7. 被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》全文转载或主要论点转载 3000 字及以上的论文可视为权威期刊论文。

作为观点摘登的论文，按摘登字数确定论文级别：摘登 500 - 3000 字的视为重点核心期刊论文。《高等学校文科学报文摘》全文转载或者要点转载 1000 字及以上，视为重点核心期刊论文，500-1000 字的视为核心期刊论文。在《人民日报》、《光明日报》理论版发表的字数在 2000 字及以上的学术论文视为重点核心期刊论文，1000 - 2000 字视为核心期刊论文。

8. 正式出版的国际学术会议论文集收录的论文等同于核心期刊或中国科技论文统计源期刊上发表的论文；被省部级及以上政府采纳的咨询报告等同于重点核心期刊论文（或类似情况）；正式出版的国内学术会议文集算一般论文。

9. 申报中级岗位的人员若参与教材编写且字数达到 2 万字或参与省部级科研项目 1 项或获得教学、科研成果奖，可视同公开发表论文 1 篇。但申报成果中必须有 1 篇公开发表的论文。

10. 满足条件要求的超出部分的论文可进行折算，即高级别刊物可以代替低级别刊物，1 篇 SCI、SSCI、AHCI 或权威期刊论文可折算 2 篇重点核心期刊论文，1 篇重点核心期刊论文可折算 2 篇核心期刊论文或 2 篇中国科技论文统计源期刊论文，1 篇核心期刊论文可折算 2 篇一般期刊论文，但是不能反过来进行折算。

#### **（四）关于项目的说明**

1. 纵向项目分为四类：第一类为我校作为牵头单位或负责单位，向省部级及以上部门提交项目申请书，经专家评

审（答辩）而获得的项目、课题（政府部门常设的竞争性科研计划项目）；第二类为我校作为合作单位（非牵头、负责单位），向省部级及以上部门提交项目申请书，经专家评审（答辩）而获得的项目、课题（政府部门常设的竞争性科研计划项目）；第三类为省部级及以上政府部门非公开发布（下发）申请通知、未经专家评审而直接委托我校的科研项目、课题；第四类为我校既不是牵头或负责单位又不是合作单位，根据有关科技办法规定或协议，协作执行外单位承担的国家级或省部级纵向项目、课题。第一类项目经费可按 1:2 的比例折算为横向项目经费，第二类、第三类项目经费可按 1:1.5 的比例折算为横向项目经费，第四类项目经费可按 1:1 的比例折算为横向项目经费。但横向项目经费不可折算为纵向项目经费。

2. 参与纵向项目经费分解的人员理科必须以项目计划任务书（申请书），文科必须以开题报告上署名人员为准；参与横向项目经费分解的人员必须以合同上的署名人员为准。科研项目经费应根据实际承担的工作合理分解，且只能分解一次。除在读学生外，项目任务书（申请书）、开题报告或合同上署名的人员均应分解一定额度的经费，排名在后的参与人分得的经费原则上不能超过排名在前人员的经费，且分解方案需项目组校内全体成员签字认可并在科研部门备案。经费分解应在校财务部门设立项目经费记帐本时进行，缺岗聘用申报期间分解不予认可。



3. 国家级项目包括：国家社会科学、国家教育（艺术）学科项目；国家自然科学基金项目和国家科技重大专项、973计划、863计划、科技支撑计划、科技基础条件平台建设项目和课题等。省部级项目包括：国家各部委、湖北省项目和国家古委会项目、武汉市项目、省部级教学研究项目。上述所有项目均指经费进入学校财务的科研项目。

4. 申报教授岗位，国家级项目指研究期限为一年以上的的项目（不含一年期项目）。

5. 有关横向项目条件中的“主持人”和破格条件中的“主持人”均指第一负责人，横向项目经费是指留在学校开支，不再转拨出学校的经费。

6. 理科项目主持人认定标准为：

①国家级项目：一般项目第1位；重点项目、重大项目的课题前2位；重大项目前3位。

②省、部级项目：一般项目第1位；重点项目前2位；重大项目前3位。

7. 文科项目主持人认定标准为：

①国家级项目：一般（青年）项目申请人即为主持人；重点项目前2位；重大项目前3位。

②部级项目：一般（青年）项目申请人即为主持人；重点项目前2位；重大项目前3位。

③省市级项目：申请人即为主持人。

### （五）关于著作的说明

学术专著指个人独著，不含个人编著、两人合著等。合著，副教授执笔字数一般不少于5万字（教授应不少于10万字），编著、译著、教材，副教授执笔字数一般不少于10万字（教授应不少于15万字），以封面、版权页署名以及前言或后记中明确说明为准。

#### （六）关于奖励的说明：

1. 省部级及以上获奖成果的统计仅限于自然科学奖、发明奖、科技进步奖、人文社会科学研究优秀成果奖和优秀教学（教材）成果奖。

2. 音乐教师指导学生获得全国及以上专业比赛是指中宣部、文化部和广电部举办的音乐比赛；体育教师指导学生获得全国及以上专业比赛是指全运会或者全国大学生运动会。

#### （七）关于研究成果的说明

1. 被“省部级及以上主管部门采纳的研究成果”若单独作为一项科研条件，则需要提供省部级（不含副省级）及以上各级政府机关对其咨询报告、调研报告等决策性、对策性的研究成果做出的有国徽章的采纳证明、采纳应用原件以及产生较好的经济和社会效益的证明；若无国徽章但有政府办公厅章的采纳证明、应用原件则视为重点核心期刊论文。

2. 申报教授的研究鉴定成果、发明和实用专利应名列第1名，申报副教授的研究鉴定成果、发明和实用专利应名列前2名。

## 附件2-2:

# 华中师范大学教师晋升专业技术等级岗位条件

根据国家、湖北省和学校相关文件规定,结合学校实际,制定本条件。

### 一、聘用条件

#### (一) 教授

1. 教授一级岗位基本条件: 按国家有关文件执行。

2. 教授二级岗位基本条件:

##### (1) 必备条件

承担重要的教学科研和人才培养等任务,作为学科带头人,承担发展学科、组织团队的重要工作,在学科建设中发挥关键作用,为学校的发展做出重大贡献,在本学科领域有很高学术造诣和较大学术影响,教授三级岗位期间在论文、著作、项目和教学科研奖励等方面取得公认的学术成就,且聘期考核合格。

(2) 满足必备条件且同时符合表1中任何1项者,可不受资历限制,破格申报教授二级岗位。

(3) 满足必备条件且同时符合下列两条之一的,可申报教授二级岗位:

① 聘用在教授岗位工作满12年且任教授以来符合表2中任何1项者;

②聘用在教授岗位工作满 8 年且任教授以来符合表 2 中任何 2 项者。

(4) 经校学术委员会提名, 专业技术岗位聘用委员会研究通过的在国内外学术界公认或在国际上产生重大影响的杰出人才可不受上述条件限制。

### 3. 教授三级岗位基本条件:

#### (1) 必备条件

承担主要的教学科研和人才培养等任务, 作为学术带头人, 在学科建设中发挥较大作用, 为学校的发展做出较大贡献, 在本学科领域有较高学术造诣和一定的学术影响, 教授四级岗位期间在论文、著作、项目和教学科研奖励等方面取得较好的学术成就, 且聘期考核合格。

(2) 满足必备条件且同时符合表 2 中任何 1 项者, 可不受资历限制, 破格申报教授三级岗位。

(3) 满足必备条件且同时符合下列三条之一的, 可申报教授三级岗位:

①聘用在教授岗位工作满 12 年者;

②聘用在教授岗位工作满 8 年且任教授以来符合表 3 中任何 1 项者;

③聘用在教授岗位工作满 5 年且任教授以来符合表 3 中任何 2 项者。

(4) 经校学术委员会提名, 专业技术岗位聘用委员会研究通过的具有较高学术造诣和学术影响且学校急需的高层

次学科带头人可不受上述条件限制。

## （二）副教授

根据附件 1 的规定，达到教授四级的破格条件，副教授可不受资历限制，破格申报教授四级岗位。

### 1. 副教授一级岗位基本条件：

（1）承担教学科研和人才培养等任务，在学科建设中发挥一定作用，为学校的发展做出贡献，有较深厚的学术功底及一定的学术影响，副教授二级岗位期间获得“晋升副教授三级岗位科研条件（见附件 1）”中任意一项，且聘期考核合格。

（2）聘用在副教授二级岗位且在副高级专业技术岗位上任职满 12 年。

### 2. 副教授二级岗位基本条件：

（1）承担一定的教学科研和人才培养等任务，在学科建设中发挥一定作用，为学校的发展做出一定贡献，副教授三级岗位期间获得“晋升副教授三级岗位科研条件（见附件 1）”中任意一项，且聘期考核合格。

（2）聘用在副教授三级岗位且在副高级专业技术岗位上任职满 7 年。

## （三）讲师

根据附件 1 的规定，达到副教授三级的破格条件，讲师可不受资历限制，破格申报副教授三级岗位。

### 1. 讲师一级岗位基本条件：

(1) 按规定较好地完成教学科研等任务, 在学科建设中发挥一定作用, 讲师二级岗位期间获得“晋升讲师三级岗位科研条件(见附件1)”, 且聘期考核合格。

(2) 聘用在讲师二级岗位且在讲师岗位上任职满10年。

2. 讲师二级岗位基本条件:

(1) 按规定完成教学科研等任务, 在学科建设中发挥一定作用, 讲师三级岗位期间获得“晋升讲师三级岗位科研条件(见附件1)”(获得博士学位者除外), 且聘期考核合格。

(2) 聘用在讲师三级岗位且在讲师岗位上任职满5年或博士研究生毕业且获得博士学位者。

(四) 助教一级岗位基本条件

1. 服从学校教育教学工作安排并且效果良好, 积极参与专业建设、教材建设、课程建设和相关教学研究和改革, 且聘期考核合格。

2. 聘用在助教二级岗位且在初级岗位上任职满3年或硕士研究生毕业且获得硕士学位者。

(五) 教授四级、副教授三级和讲师三级岗位基本聘用条件按照附件1中相关规定执行。

## 二、有关条件说明

(一) 各教学科研单位在学校各级岗位基本聘用条件的基础上, 应制定具体的聘用细则。

(二) 本办法中涉及的教学科研成果指担任现岗位以来的成果, 论文应以华中师范大学为第一署名单位(引进人才

除外)。公认学术成就中的论文指权威期刊和被 SCI、SSCI、AHCI 收录的论文，著作指获得省部级及以上奖励的专著，项目和教学科研奖励级别指国家级。较好学术成就中的论文指重点核心期刊论文，著作指有一定影响的专著，项目和教学科研奖励级别指省部级及以上。

(三) 本办法中涉及的国家、部、省级科研项目或课题指由各科研计划主管部门下达的批准书或任务书中将我校列为牵头单位或负责单位的项目或课题。

(四) 本办法中涉及的职务或头衔均指目前在任的职务或头衔。

(五) 相同内容不同等级的成果就高计算为一项条件，不重复累计。

表 1 教授二级岗位破格申报条件

序号	项 目
1	资深教授
2	“千人计划”入选者
3	“长江学者”特聘教授
4	国家杰出青年科学基金获得者
5	国家科学技术奖、国家社科基金优秀成果奖一等奖前 2 名；二等奖第 1 名
6	以第一作者或通讯作者在《Science》、《Nature》上以华中师范大学为第一署名单位发表学术研究论文者

7	国务院学位委员会学科评议组召集人
8	国家重点实验室、国家工程中心主任
9	教育部教学指导委员会主任委员
10	国家自然科学基金委创新群体第一负责人
11	国家“百千万人才工程”入选者
12	973 计划专家顾问组、863 计划专家委员会、国家科技支撑计划专家委员会成员
13	973 计划领域专家咨询组、863 计划领域专家组成员
14	973 计划首席科学家、国家科技支撑计划重大项目责任专家
15	全国百篇优秀博士论文指导教师

表 2 教授二级岗位申报选项条件/教授三级岗位破格申报条件

类别	序号	项 目
教学类	1	国家教学名师
	2	国家教学成果一等奖前 2 名，二等奖第 1 名
	3	国家优秀教材一等奖第 1 名
	4	省级教学成果特等奖第 1 名
科研类	1	国家有突出贡献中青年专家



	2	中科院“百人计划”入选者
	3	湖北省“百人计划”入选者
	4	国家科学技术奖、国家社科基金优秀成果奖一等奖前4名，二等奖前3名
	5	高等学校学科创新引智基地第一负责人
	6	中国青年科技奖获得者
	7	国家自然科学基金重大、重点、国际合作重大项目和国家社会科学基金重大、重点项目，国家科技重大专项、国家自然科学基金重大项目、国家科技部973计划、863计划、科技支撑计划、科技基础条件平台建设计划项目（课题）负责人
	8	教育部创新团队第一负责人
	9	教育部人文社会科学研究基地、重点实验室和工程中心主任
	10	教育部人文社会科学和科学技术研究重大攻关项目负责人
	11	教育部新（跨）世纪优秀人才支持计划入选者（满八年）
	12	高等学校科学研究优秀成果奖一等奖前2名
	13	省级及其他部级科学技术奖、人文社会科学优秀成果奖一等奖第1名
	14	理科在一级学科国际顶尖SCI期刊上发表论文3篇、文科在《中国社会科学》上发表论文2篇
社会服务	1	国务院学位委员会学科评议组成员
	2	教育部科学技术委员会委员、教育部人文社会科学委员会委员
	3	教育部教学指导委员会副主任委员
	4	全国教育科学学科规划组组长、副组长

表 3 教授三级岗位申报选项条件

类别	序号	项 目
教学类	1	国家教学成果一等奖前 3 名，二等奖前 2 名
	2	全国百篇优秀博士论文提名奖指导教师
	3	国家级特色专业第一负责人
	4	国家精品课程第一负责人
	5	国家教学团队第一负责人
	6	国家实验教学示范中心第一负责人
	7	湖北省教学名师
	8	全国优秀教师
	9	国家优秀教材奖一等奖前 2 名，二等奖第 1 名
	10	教育部优秀教材一等奖第 1 名
	11	湖北省优秀教师
	12	省级教学成果一等奖第 1 名
科研类	1	国家科学技术奖、国家社科基金优秀成果奖一等奖获得者，二等奖前 5 名
	2	全国百篇优秀博士论文获得者（不受任职时间限制）
	3	中国高校科学技术奖、人文社会科学研究优秀成果奖一等奖前 3 名，二等奖前 2 名
	4	文科部级重点项目负责人，理科 973 计划前期研究专项课题负责人、高等学校科技创新工程重大项目培育资金项目负责人
	5	主持国家社科基金和自然科学基金一般（面上）项目 2 项及以上者（外语、音乐、体育和美术学科 1 项及以上）

	6	以第一作者或通讯作者文科在权威期刊上发表和被 SSCI、AHCI（全外文）收录 4 篇及以上论文者，理科在影响因子学科排名前 5%（数学学科前 20%）的刊物上发表 1 篇及以上（数学学科 2 篇及以上）论文者
	7	湖北省有突出贡献专家
	8	湖北省新世纪高层次人才工程第一、二层次人选
	9	湖北省科技青年奖获得者
	10	楚天学者特聘教授
	11	省级和其他部级重点实验室、工程中心、文化产业中心及人文社会科学重点研究基地主任
	12	省级及其他部级科学技术奖、人文社会科学研究优秀成果奖一等奖前 2 名，二等奖第 1 名
	13	省级科技攻关计划重大项目、省社科基金重大项目负责人
社 会 服 务	1	全国教育科学学科规划组成员
	2	教育部教学指导委员会秘书长、委员
	3	教育部科学技术委员会学部委员
	4	国家自然科学基金学科评审组成员，国家社科基金评审委员会成员

## 第三章 聘后管理

### 第一节 年度履职考核

凡我校本年度在编在岗人员（包括批准期内公派出国境、培训学习、借调外单位工作人员）均应参加履职考核。新参加工作人员参加考核，但只写评语，不定等次。非公派自费出国（境）、出国（境）逾期、未经批准借调外单位、不在岗、待聘、退养、劳保、已调出人员不参加考核，也不计入评优基数。

#### 一、时间

每年年终

#### 二、程序

##### （一）个人自评阶段

各单位成立考核工作小组，制定具体考核方案。各单位根据考核方案部署工作，组织教职工学习相关文件，明确要求。教职工根据岗位职责和自身表现，写出个人履职总结。

##### （二）集中考核阶段

各单位组织教职工进行集中考核，包括个人述职、群众评议、等次评定、反馈公布、填写考核表、审核签章等环节。实行考核结果反馈与公布制度，各单位考核工作小组要将考核结果及时向本人反馈，并将考核等次为优秀、合格、基本

合格、不合格以及无故不参加考核人员名单在本单位进行公布，时间为 3 天。

### （三）汇总上报阶段

各单位收集教职工履职考核表、填写考核结果统计表和考核人员名册，并按时送交人事处（按照归档要求，个人履职考核表一律使用 16 开单页复印纸正反填写，并在履职考核表右上角用铅笔写上其“档案编号”，格式如 8-8-8。）

## 三、考核结果的确定与运用

（一）个人履职考核结果分为四个等次：优秀、合格、基本合格、不合格。

（二）学校按照有关规定，将年度履职考核与薪级工资晋级、校内津贴发放、职务升降、奖惩和辞退等工作有机结合。对考核合格和优秀的人员，晋升一级薪级工资、兑现相应的津贴；对考核优秀的人员，另给予相应的奖励，并在职务晋升、评优评先等工作中优先考虑。考核不合格、基本合格、不（未）参加考核和参加考核但不定等次人员，不能享受上述待遇。

根据《华中师范大学在岗教职工校内津贴分配办法（试行）》（华师行字〔2005〕121 号）和《关于调整校内津贴分配办法的通知》（华师行字〔2011〕1 号）文件精神，要加强教职工履行岗位责任的考核，责任津贴必须在认真履行职责的基础上予以核发。

## 第二节 聘期考核

教师的聘期考核以学校及院系（所）对教师岗位的要求为依据，以德、能、勤、绩为基本内容，对其政治思想表现、职业道德、业务水平、工作态度、工作业绩和履职情况进行全面考核。重点考核职业道德和履行岗位职责情况。

### 一、时间

三年聘期

### 二、条件

十三级教师岗位的聘期考核条件由各单位根据本学科实际情况，自行制订的符合本学科特点、科学合理的个性化考核评价指标体系。

教师可以在本单位查阅各自岗位具体条件。

### 三、程序

教师聘期考核工作在学校聘任委员会领导下进行，学校聘任委员会办公室负责日常协调工作，各教学科研单位教师聘任组具体负责组织实施本单位的聘期考核工作。

（一）各单位教师填写《华中师范大学教师聘期考核综合表》，连同相关原件材料送交所在单位教师聘任组。

（二）各单位教师聘任组完成教师岗位聘期考核材料的审核工作并填写《华中师范大学教师聘期考核教学审核表》和《华中师范大学教师聘期考核科研审核表》，召开聘任组

会议研究、确定考核结果。

(三)各单位将考核结果公示3天,然后把签署意见的《华中师范大学教师聘期考核结果统计表》报学校聘任委员会办公室。

(四)学校聘任委员会办公室复核相关材料,并组织审查小组对院系考核工作进行抽查。

(五)学校聘任委员会审定并公布考核结果。

(六)各单位与续聘、低聘教师签订新的聘任(用)合同。

### 第三节 请销假

全校教职工必须按照学校规定,全职在岗工作,履行岗位职责,完成岗位任务。未经请假不得随意离开岗位,未经学校或单位批准不得在外兼职。

教学科研人员必须按学校规定的教学科研计划完成任务,按时上、下课,不得擅自停课、调课,私自请他人代课。如有特殊情况确需调课,必须事先书面报请主管教学的院长(系主任)批准并送教务处备案,调课一周以上需报教务处批准。

非教学科研人员必须按照学校规定,认真履行岗位职责,严格遵守作息时间,按时上下班,不迟到,不早退,不擅离岗位,忠于职守。

#### 一、事假

教职工因私事必须亲赴办理,可请事假。

教职工当月事假累计在五天及以上,按当月实际超过的

事假天数计算扣发其校内津贴；当月事假累计在十天及以上，当月校内津贴不发。

一年内事假累计未超过十五天者，工资照发；一年内事假累计超过十五天者，其超过天数的工资按 60% 发放；请事假超过三个月者，停发工资。事假最长不得超过六个月。

## 二、病假

教职工因病不能坚持正常工作，需要治疗休息者，需出具有效的病休证明及病历，并经审批后可休病假。

当月病假累计在十天及以上，按当月实际超过的病假天数计算扣发其校内津贴；当月病假累计在二十天及以上，当月校内津贴不发。

病休超过两个月的，从第三个月起按照下列标准发给病假期间工资：工作年限不满十年的，发给本人工资的 90%；工作年限满十年的，工资照发。病休连续超过六个月的，从第七个月起按照下列标准发给病假期间工资：工作年限不满十年的，发给本人工资的 70%；工作年限满十年的，发给本人工资的 80%。

## 三、婚假

教职工结婚，在市内的给假三天，在外地的给假七天，并酌情另给路程假（不包括旅游度假路程）。女性年满二十三周岁、男性年满二十五周岁的初婚者，另增加晚婚假十五天。再婚者不享受晚婚假。



#### 四、产假

女职工正常生育者给予产假九十天，其中产前休假十五天，产假期包括双休日和法定节假日。难产女职工增加产假十五天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

已婚女职工年满二十三周岁零七个月后生育第一个子女为晚育。晚育的女教职工，产假增加三十天；对晚育的女职工配偶，给予十天看护假。

#### 五、丧假

教职工的直系亲属或配偶的父母去世需请假治丧者，在市内的给假三天，在外地的给假七天，路程较远的，酌情另给路程假。

#### 六、探亲假

凡在我校工作满一年的固定职工与配偶、父、母（不包括岳父母、公婆）不在一地生活，又不能在公休假日团聚的，可以享受探亲假。探亲假期为：职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天；未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天；已婚职工探望父母，每四年一次，假期为二十天。学校职工探亲一律利用寒、暑假进行，如果寒、暑假短于规定探亲假时间的，可根据实际情况补足其探亲假的天数。

#### 七、出国（境）

教职工出国（境）（含出境探亲），按照《华中师范大学教职工出国（境）管理规定》（华师行字〔2012〕502号）和《华中师范大学因公出国（境）审批管理暂行规定》（行字〔2012〕606号）文件执行。

## 八、请假程序

教职工因事请假，须由本人提出申请（因病、工伤、产假等须持医院证明），十五天以内的经院、系、所、处一级领导批准；十五天以上的须经院、系、所、处领导提出意见报人事处审批。

各单位主要负责人出差、出访，须安排好相关工作。时间超过五天者，本人须事先口头或书面报学校办公室并向分管校领导请示，二周以上的须指定一名副职主持工作，并将主持工作的副职报学校办公室，同时报党委组织部备案。公务结束返校后，要及时向分管校领导汇报。各部（处）必须保证至少一名负责人在机关内处理日常工作。

教职工请假期满后，应向原准假单位销假。因故不能按期返校的必须续假者，应按上述有关规定办理批假手续。

## 第四节 出国（境）

### 一、因私出国（境）

1. 教职工申请出国（境）探亲、旅游及公派出国（境）办因私护照或通行证（公派时间一个月以上）需按审批权限遵照相应流程办理相关手续。

2. 首次因私出国（境）申办护照（通行证）及持有护照（通行证）再次出国（境）均应填写“华中师范大学教职工因私出国（境）审批表”，经单位主要负责人签署意见后到人事处办理。

3. 具体管理规定请认真查阅我校关于教职工出国（境）管理的相关文件（见人事处网站）。

4. 办理因私护照（通行证）及签证等相关事宜请与武汉市出入境管理处联系：

（1）武汉市出入境管理处江南受理中心

地址：东湖新技术开发区管委会一楼

咨询电话：（027）67880461

（2）武汉市出入境管理处

地址：武汉金桥大道117号武汉市民之家

咨询电话：85395433，85395403

网址：<http://www.whcrj.gov.cn/>

5. 人事处对该项工作上班时间全天候受理。

联系人：王伟，行政楼116办公室，电话：67868051。

## 二、因公出国（境）

第一类：应外方直接邀请

1. 出国任务审批（至少7个工作日）

申请人需提供以下材料：

（1）外方邀请函（英文1份，中文翻译件1份）

（2）《华中师范大学出国、赴港澳人员申报表》（1份）

(单位领导签字盖章)

由外事处审核后报学校及省外办理审批手续。

2. 政审 (至少 3 个工作日)

(1) 申请人持有外事处备案意见的《出国任务批件》到学校人事处办理政审手续

(2) 预交手续费 1000 元 (报批、办理护照及签证等, 多退少补)

3. 办理因公护照 (一般 5 个工作日, 加急 2 个工作日)

申请人需提供以下材料, 由外事处办证专员办理因公护照:

(1) 人事处出具的政审表 (3 份)

(2) 白底小 2 寸彩色登记照 (2 张) (小 2 寸近照, 头像高度为 28mm—33mm, 头像宽度为 21mm—24mm)

(3) 身份证复印件 (1 份)

(4) 护照申请表 (提交电子版)

4. 签证 (1-2 个月)

申办签证所需材料 (因国别而异, 请致电外事处彭韬: 67861299)。

5. 归后总结

出访回校后, 一周内将出访总结、护照送交外事处集中保管, 并结算办证手续费。

**第二类: 参加省内单位组团**

1. 出国任务审批 (至少 7 个工作日)

申请人需提供以下材料:

(1) 省内单位邀请参团出访的征求意见函

(2)《华中师范大学出国、赴港澳人员申报表》(1份)  
(单位领导签字盖章)

由外事处审核后报学校审批,学校同意后报组团单位,由组团单位报上级主管部门办理审批手续。

2. 政审(至少3个工作日)

申请人持有外事处备案意见的《出国任务批件》到学校人事处办理政审手续。

3. 办理因公护照和签证

由组团单位统一办理护照及签证。外事处提供咨询并协助办理相关手续。

4. 归后总结

出访回校后,一周内将出访总结、护照送交外事处。

### **第三类: 参加外省单位组团**

1. 办理《出国任务批件》(至少7个工作日)

申请人需提供材料:

(1) 外省单位邀请参团出访的征求意见函

(2) 外省单位邀请参团任务通知书

(3)《华中师范大学出国、赴港澳人员申报表》(1份)  
(单位领导签字盖章)

由外事处审核后报学校审批,学校同意后报组团单位,由组团单位报上级主管部门办理审批手续。

2. 办理《出国任务确认件》(至少3个工作日)

申请人需提供以下材料：

(1) 出国任务批件

(2) 出国任务征求意见函

(3) 出国任务通知书（由组团单位提供，函及通知书的对象应为湖北省人民政府外事办公室）

由外事处审核后报学校及省政府办理审批手续。

3. 政审（至少 3 个工作日）

(1) 申请人持有外事处备案意见的《出国任务确认件》到人事处办理政审手续

(2) 预交手续费 500 元（报批及办理护照等，多退少补）

3. 办理因公护照（一般 5 个工作日，加急 2 个工作日）

办理因公护照，需提供材料，有外事处办案专员办理：

(1) 人事处出具的政审表（3 份）

(2) 白底小 2 寸彩色登记照（2 张）（小 2 寸近照，头像高度为 28mm—33mm，头像宽度为 21mm—24mm）

(3) 身份证复印件（1 份）

(4) 护照申请表（提交电子版）

5. 签证

由组团单位统一办理签证，外事处提供咨询并协助办理相关手续。

6. 归后总结

出访回校后，一周内将出访总结、护照送交外事处并结算办证手续费。

## 第四章 培养提升

### 第一节 创新团队发展计划

#### 一、建设目标

针对国家各级政府科技发展规划的重点领域或国际重大科技前沿热点问题组建巩固学科竞争实力、推动学科发展、具有示范效应的创新团队，形成一批具有广泛影响的高水平科研成果，推动交叉学科建设和发展，争取成为省级、部级、国家级优秀创新团队（创新群体）。

#### 二、建设规模

遴选并重点支持 5 个优秀创新团队，争取成为国家级优秀创新团队（创新群体）；培育 10 个具有良好发展前景的创新团队，争取成为部级优秀创新团队。建设周期一般为 3 年，特殊情况可申请延长至 5 年。

为了做大创新团队遴选基数，学校引进高层次人才、各类人才计划和各项教师培养计划中提供的科研启动费，均应以团队形式或名义申报，按相应规定并参照创“新团队发展计划”实施办法进行管理。

#### 三、建设任务

通过创新团队计划的实施，起到培育、孵化作用，在多个学科逐渐形成具有明确研究方向并具有可持续发展前景的若干个新的团队，产生一批具有代表性、能够体现学校科

研特色与方向的重要科研成果（论文、专利、获奖等），承担一批国家、省、部级各类重大科学研究计划项目，承担多门核心课程教学任务，培养一批优秀的学科带头人、学术带头人和中青年创新人才，加强国内外的学术交流与合作，资助期内至少应组织一次有一定规模的国际学术研讨会。创新团队分为自然科学类团队、人文社科类团队（含经济、管理、法律和新闻）和音体美外类团队（仅限外语、音乐、体育和美术），具体目标任务参见本章附件 1。

#### 四、支持形式

将创新团队建设纳入学科建设、科研工作、平台建设和队伍建设等相关工作领域，按照学科、科研、平台和人才“四位一体”格局统筹考虑，整合资源，重点资助。创新团队的组建和运行，将从教师队伍建设专项经费中单独立项予以补贴。瞄准国家级创新团队（创新群体）的人文社科类团队和音体美外类团队 3 个，每个补贴不超过 45 万元；自然科学类团队 2 个，每个补贴不超过 60 万元。瞄准部级创新团队（创新群体）的人文社科类团队和音体美外类团队 6 个，每个补贴不超过 30 万元；自然科学类团队 4 个，每个补贴不超过 45 万元。根据学科性质和项目情况确定具体补贴额度。采用“2+1”滚动补贴方式，前两年拨付 70%，资助两年后经中期评估有明显进展的团队将继续拨付 30%部分的经费，未取得明显进展的团队将不予继续资助。补贴的经费主要用于团队组建和运行中合理的办公经费、引进和培养团队成员



的工作经费等。

对同一项目不同级别的创新团队按“就高”原则确定资助经费，不重复资助。入选各级政府的创新团队（创新群体）自动纳入学校创新团队建设计划支持范围，按资助部门要求给予配套经费进行资助，但不重复享受学校创新团队建设计划的资助。在各级政府的资助结束后，对业绩显著且需继续建设的创新团队，学校可视情况给予后续支持。

## 五、申报条件、评审程序、管理考核

见本章附件1中“创新团队发展计划”实施方案。

## 第二节 学者名师支持计划

“学者名师支持计划”包含“人文社会科学资深教授”（以下简称“资深教授”）、“博雅学者”和“桂子学者”三个子计划。

校外应聘人员入选“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授的，按学校引进高层次人才有关文件执行，按人才引进协议统筹安排资助经费，不重复资助。对于我校原引进的高层次人才入选“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授的，按“就高”原则享受相关待遇。入选者聘期内入选校内外其他人才计划的，按“就高”原则享受相关待遇。

学校实行学术休假疗养制度，将分期分批组织“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授学术休假或疗养，

具体办法另行制定。

校内教师入选者资助方式如下：

### 一、资深教授

学校在人文社会科学教师队伍中设“资深教授”岗位5个（在理工科教师队伍中设院士岗位，相关办法将另行制定）。“资深教授”实行终身聘用，但若国家退休政策变化，则按国家退休政策执行。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。

### 二、博雅学者

在全校教师队伍中设“博雅学者”岗位30个，原则上按6:4确定文科和理工科设岗数，每次评选时根据我校学科和教师分布实际情况进行调整。“博雅学者”实行固定期限聘用，聘期原则上直至退休。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。“博雅学者”应争取国家重大（重点）项目开展研究，学校不另外资助经费。

### 三、桂子学者

在全校教师队伍中设“桂子学者”岗位50个，其中特聘教授35个、讲座教授岗位15个。“桂子学者”原则上也按6:4确定文科和理工科设岗数，每次评选时根据我校学科和教师分布实际情况进行调整。“桂子学者”特聘教授聘期

为三年。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑,从被聘用的次月起执行,按实际在岗时间结算。

“桂子学者”讲座教授的待遇比照学校引进高层次人才有关文件执行,按实际工作时间和考核情况结算。

学校以项目形式资助教学科研工作经费,文科不超过 25 万元、理工科不超过 50 万元,根据学科性质和项目情况确定具体资助额度,纳入相应团队建设经费统筹使用,主要用于与教学研究和科学研究有关的工作以及团队成员引进和培养工作。

其他遴选条件、程序、职责、考核等要求见本章附件 1 中的“学者名师支持计划”实施方案。

### 第三节 创新人才培育计划

“创新人才培育计划”包含“青年拔尖人才支持计划”和“青年英才培育计划”,设岗数各 100 个。原则上按 6:4 确定文科和理工科设岗数,每次评选时根据我校学科和教师分布实际情况进行调整。

校外应聘人员按学校引进高层次人才有关文件执行,按人才引进协议统筹安排资助经费,不重复资助。对于我校原引进的高层次人才入选的,按“就高”原则享受相关待遇。入选者聘期内入选校内外其他人才计划的,按“就高”原则享受相关待遇。

## 一、青年拔尖人才支持计划

青年拔尖人才支持计划:通过该计划招聘一批青年学术骨干教师,支持其开展教学改革,围绕国家重大科技和工程问题、哲学社会科学问题和国际科学与技术前沿进行创新研究,造就未来的教学骨干或学术带头人。具体岗位职责参照当年教授四级岗位职务评审要求确定。

“青年拔尖人才”聘期为三年。**校内教师入选者**相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑,从被聘用的次月起执行,按实际在岗时间结算。聘期内学校以自主科研项目形式资助教学科研工作经费,文科不超过10万元、理工科不超过20万元,根据学科性质和项目情况确定具体资助额度(作为博士或博士后享受的科研启动费照常享受),主要用于与教学研究和科学研究有关的工作。

## 二、青年英才培育计划

青年英才培育计划:通过该计划招聘一批具有较大发展潜力的优秀青年教师,在学术带头人的带领下在完成一定的教书育人工作基础上主要从事科学研究工作,通过跟踪培育,不断拓宽其学术视野和国际视野,为造就未来的教学骨干或学术带头人奠定基础。具体岗位职责参照当年副教授三级岗位职务评审要求确定。

“青年英才”聘期为三年。**校内教师入选者**相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑,从被聘用的次月起执行,按实际在岗时间结算。聘期内学校以自

主科研项目形式资助教学科研工作经费，文科不超过4万元、理工科不超过8万元，根据学科性质和项目情况确定具体资助额度（作为博士或博士后享受的科研启动费照常享受），主要用于与教学研究和科学研究有关的工作。

其他遴选条件、程序、职责、考核等要求见本章附件1中的“创新人才培养计划”实施方案。

#### 第四节 教师持续发展计划

学校建立了全员培训制度，教师应参加每5年一周期不少于360学时（每学时为45分钟）的培训，纳入岗位职责聘用、晋升和聘期考核基本条件。

学校设置了岗位适应性、岗位业务能力目标和岗位综合素质三类培训项目。岗位适应性培训项目为新进教师必选项目，凡新上岗教师必须参加岗位适应性培训项目；凡晋升高级职称者原则上应具有360学时的培训经历，其中岗位适应性培训项目中的师德教育、岗位业务能力培训项目中的教育信息化培训、岗位综合素质培训项目中的国际拓展是全体在岗教师必选项目；其它培训项目为可选项目，教师可根据学院安排、工作需要和自身实际情况选择性参加。

单个培训项目超过360学时的按360学时计算，低于360学时的按实际学时数计算。具体学时拟定如下（各项目后标注的学时数为本项目最高控制学时数，实际学时数视情况由相关职能部门会同认定）：

1. 岗位适应性培训项目：岗前培训（140 学时）、初任教师导师制（180 学时）、师德教育（40 学时）、育人工作（180 学时）。

2. 岗位业务能力培训项目：外语培训（360 学时）、教育信息化培训（60 学时）、教学观摩或竞赛（80 学时）、学术讲座、学术交流或专题研讨（按实际时间计算）。

3. 岗位综合素质培训项目：学位提升（360 学时）、博士后研究（360 学时）、国内研修（一年期限按 360 学时折算）、国际拓展（一年期限按 360 学时折算）、学术休假或疗养（一年期限按 360 学时折算）。

## 一、岗前培训

### 1. 目标要求

新从事教育教学工作的人员，均需参加岗前培训，教学人员经试讲合格取得主讲教师资格后方可上岗任教。举办新进人员成长与发展专题培训，帮助新进人员了解校情，尽快完成角色转变。

### 2. 组织实施

由人事处（人才办）负责组织实施，培训形式主要是集中授课、校本研修和教学实践，一般安排在每年暑期和下半年开学初进行。具体程序是：

- （1）人事处（人才办）根据要求制定培训方案。
- （2）发布岗前培训工作通知，新进教师报名。
- （3）组织实施岗前培训工作并做好考勤记录。

(4) 按照要求统一实施岗前培训考试、考核。

(5) 核定并记录培训学时。

### 3. 考核要求

参训教师必须参加培训考试、考核，其中集中授课中的理论课程部分采取试卷考试，集中授课中的专题讲座研讨部分及校本研修阶段的培训内容通过撰写论文、总结进行考核，教学实践部分由教师所在单位组织考核。

按要求完成培训任务并考核合格人员申请办理教师资格证，获得上岗资格，相关培训费用由学校承担；未按要求完成岗前培训任务或无法取得上岗资格的教师视情况进行补考、补修或解除聘用合同，相关费用由个人承担。

## 二、初任教师导师制

### 1. 目标要求

为新聘青年教师配备导师，负责制定青年教师职业发展规划，指导青年教师的职业发展，培养青年教师从事教学科研工作的能力。通过导师的指导、参与课题研究，促进青年教师的专业发展。

### 2. 组织实施

由人事处（人才办）负责。具体程序是：

(1) 初任教师来校报到后，由所在单位为其推荐安排导师。

(2) 所在单位、导师与初任教师联系确认后制定工作计划、职业生涯发展规划，并报学校人事处（人才办）备案。

(3) 初任教师跟随导师从事教学、科研工作，要求初任教师每月随堂听导师的课或导师安排的课堂不少于4次、汇报科研进展情况不少于2次，进展情况送交人事处(人才办)备案。

(4) 培养期满，导师和初任教师向所在单位递交总结，并报人事处(人才办)审核。

(5) 人事处(人才办)审核备案，兑现相关待遇。

(6) 核定并记录培训学时。

### 3. 考核要求

初任教师要在导师指导下制订工作计划和个人职业生涯发展规划；提交课堂听课及科研进展汇报记录及总结。教师所在单位组成考核小组进行综合考核评价。

经考核合格的，按照学校初任教师导师制相关管理办法为导师和初任教师发放相应待遇，初任教师取得任教资格；考核不合格的，不予发放导师和初任教师的培养待遇，视情况延长初任教师的培养期限或解除聘用合同。

## 三、师德教育

### 1. 目标要求

创新工作手段和载体，引导青年教师严格遵守宪法和有关法律法规，自觉践行高等学校教师职业道德规范。研究制定学校教师师德规范标准，将师德教育融入职前培养、入职教育、职后培训、岗位聘用、考核奖惩等各项教师日常管理中。完善青年教师师德考核和奖惩制度，实施师德“一



票否决制”，激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识。

## 2. 组织实施

由学校办综合协调，党委宣传部牵头组织，组织部、纪委办（监察处）、人事处（人才办）、教务处、研究生院、科研部、学工部、校工会等部门或单位协同配合实施。具体程序是：

（1）研究制定华中师范大学教师职业道德标准、管理及奖惩办法。

（2）开展师德学习宣传活动，学习《高等学校教师职业道德规范》、我校教师职业道德标准、管理及奖惩办法，宣传师德典型。

（3）开展师德教育表彰活动，开展以师德建设为主题的征文、事迹报告会、座谈会、交流会等活动，组织进行“师德先进个人”、“师德标兵”等评优活动。

（4）开展师德师风督查活动，采用随机抽查、集中检查、阶段性检查等多种形式进行。

（5）为每位教师建立师德建设档案，记录教师接受师德教育、表彰、奖惩及社会反映的情况，作为奖励、晋级、聘用、考核等方面的重要依据。

（6）核定并记录培训学时。

## 3. 考核要求

教师参加各类师德教育活动要有记录，并应撰写心得

体会上交学院备查；学校设立师德监督信箱和举报电话，接受学生、家长和社会有关方面对教师师德情况的监督与反馈；每年年末对教师职业道德进行专项考核，由学院领导和教研室主任组成师德考核小组，采取自评与考核小组、学生评价相结合的办法对每位教师逐项考核记分。

实行师德“一票否决制”，考核不合格的，均不能参加岗位职务晋升、评优评先和申报各类人才计划等，并对师德失范行为按国家和学校有关文件从严从重处理。一个周期内未达到师德教育学时要求的，取消其上岗资格。

#### **四、育人工作**

##### **1. 目标要求**

完善青年教师兼任辅导员、班主任制度，45周岁及以下中青年教師應擔任兼職學生思想政治輔導員或班主任（公共外語、公共政治和公共體育課教師除外）不少於一年。

##### **2. 组织实施**

由学工部、研究生院、人事处（人才办）等部门负责组织实施。具体程序是：

（1）学工部、研究生院分别针对本专科生、研究生制订管理办法和育人实施方案并组织实施。

（2）人事处将教师兼任辅导员或班主任情况纳入岗位职务晋升和考核条件。

（3）学院统筹安排，原则上每个班级都有一位教师兼任班主任。

(4) 教师积极工作，要求每位教师每周至少有 1 次主持或参与育人活动。

(5) 核定并记录培训学时。

### **3. 考核要求**

有育人活动记录；由学工部、研究生院对教师的育人活动及效果进行考核。

按要求完成育人工作的教师，可按学校相关规定认定其工作量，并发放相应待遇。

## **五、外语培训**

### **1. 目标要求**

学校定期举办教师实用性外语培训。每年在全校范围内选派 30 名左右教师以全脱产形式培训一个学期的外语，参加国家公派留学人员全国外语水平考试 (WSK) 并取得合格证书，培训结束后自行积极申报国家公派留学项目。教师外语水平纳入教师岗位聘用、公派出国选拔、入选各类计划的参考依据。

### **2. 组织实施**

由人事处（人才办）负责组织实施，采取脱产派出集中授课与教师个人分散学习相结合的方式。具体程序是：

(1) 发布培训报名通知，符合条件的教师提交报名表。

(2) 组织选拔考试，确定派出名单。

(3) 派送教师按要求参加学习、考试。

(4) 核定并记录培训学时。

### 3. 考核要求

通过国家指定的出国外语水平考试并取得合格证书。

### 4. 经费支持

考核合格的按学校规定报销相关费用，优先安排公派出国项目。其中，教师参加出国外语培训的，对于培训合格人员，学校承担学费、住宿费、报名费、教材费、考试费和一次往返路费，生活费及其它费用自理。对于直接参加国家公派留学人员全国外语水平考试(WSK)并取得合格证书的教师，学校一次性给予2000元的学习补助，报销考试报名费及往返火车或汽车交通费。培训人员在培训学习期间的教学工作量全免，薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。未通过考试的，相关费用个人自理。

## 六、教育信息化培训

### 1. 目标要求

学校定期开展多媒体课件制作及计算机技术、网络技术培训，帮助教师掌握现代教育技术手段，提高信息化教育教学能力。

### 2. 组织实施

由人事处（人才办）、教务处、教师教育学院（教师发展中心）共同负责组织实施。具体程序是：

- （1）制定培训方案。
- （2）发布培训通知。
- （3）学院按照要求遴选、上报培训教师名单。

- (4) 组织培训、考核。
- (5) 学院自行组织培训。
- (6) 核定并记录培训学时。

### **3. 考核要求**

参训教师要提交一份参训总结；完成一个教学案例设计并实际演练；设计制作一个知识单元的学生课下自主学习资源并上传共享平台。

考核合格的计入教师培训学时，颁发合格证书，作为教师岗位聘用的基本条件；考核不合格的计培训学时。

## **七、教学观摩或竞赛**

### **1. 目标要求**

学院应组织青年教师观摩校内外教学名师和优秀教师授课，定期开展教学方法培训及比赛。学校每两年组织一次教学竞赛，对优胜者在进修及职务晋升等方面给予政策倾斜。

### **2. 组织实施**

由教务处、校工会组织，具体办法另行制定。

学校对教学竞赛优胜者采取现金奖励、经验推广交流、同等条件下优先聘用等措施予以激励。参加活动者，由教务处提请人事处（人才办）认定并记录其培训学时。

## **八、学术讲座、学术交流或专题研讨**

### **1. 目标要求**

学校鼓励学院及教师个人通过“走出去、请进来”的方

式加大学术交流力度,聘请海内外知名学者和社会各界专家来校讲学、作报告、合作研究等,重点开展以教育教学方法、研究生指导、论文写作规范、科研项目申请为主要内容的各类培训。支持教师在职开展学术交流、教学科研实践和社会实践活动,支持在职参加以教学改革和教材建设为主要内容的研讨班、参加国内外重要学术会议或合作研究、学术访问及各类短期专题研讨等,使教师熟悉和掌握本学科发展前沿信息,拓展学术视野,加强学术合作。

## **2. 组织实施**

由教务处、研究生院、科研部、人事处(人才办)、外事处等部门分头协同组织实施。

## **3. 学时认定**

活动结束后由主办部门提请人事处(人才办)认定并记录参与教师的培训学时。

## **4. 经费资助**

依托“华大论坛”、“博雅大讲堂”等现有平台及采取“特聘教授”、“讲座教授”等灵活用人形式来校进行学术交流的,学校将按相关文件规定统筹经费给予支持。

# **九、学位提升**

## **1. 目标要求**

加大“博士化工程”推进力度,鼓励教师以在职或脱产形式师从国内外一流教学科研机构的名师攻读学位,提升学历学位层次。

## 2. 组织实施

由人事处（人才办）负责，具体程序如下：

- （1）个人申请。
- （2）学院审批同意后报人事处（人才办）审批。
- （3）人事处（人才办）审批同意后开具同意报考证明、个人报考。
- （4）教师收到录取通知后与学校签订培养协议，办理相关手续。
- （5）按要求攻读，汇报学习成果并接受考核。
- （6）按期毕业后及时回校报到，按规定兑现相关待遇。
- （7）核定并记录培训学时。

## 3. 经费资助

对在规定期限内取得学位的，学校通过减免攻读学位期间工作量、报销部分学费和差旅费、提供一定科研启动经费及提前预支住房货币化补贴等形式予以支持；未能按期取得学位的，相关费用由个人承担。具体支持办法如下：

学校为不需学校承担费用的攻读研究生的教师（含在国内、境外自筹经费攻读研究生的教师）在其学制年限内提供学习补助 2000 元/年。为需支付培养费的攻读校外研究生的教师支付 1/3 的培养费，对攻读校内研究生的教师减免 50% 的培养费。学校为具有博士学位的青年教師按文科 3 万元、理工科 5 万元的标准提供科研活动经费，以项目驱动形式按科研管理办法申报和使用经费。对具有博士学位的青年教師

在受聘副教授前给予 800 元/月的生活补贴，但补贴期限不超过两年。新进或在职博士毕业、未聘为副教授、夫妻双方未享受福利房待遇的青年教师，可提前预支住房货币化补贴 10 万元。在异地（国内）攻读研究生的教师，每年报销两次往返路费。在武汉市内攻读研究生的教师，可只承担同类在校教师工作量的 60%；在异地（国内）的，可只承担同类在校教师工作量的 30%，在国（境）外的，工作量全免。

## 十、博士后研究

### 1. 目标要求

根据学科建设需要，加强学术梯队人才的培养，鼓励具有博士学位的中青年教师到国内外一流大学（科研院所）博士后流动站师从名师从事研究工作。

### 2. 组织实施

由人事处（人才办）负责，具体程序是：

- （1）教师个人联系博士后合作导师，提交申请。
- （2）学院审批同意后报学校人事处（人才办）审批。
- （3）人事处（人才办）审批同意后签订协议并办理派出手续。
- （4）博士后研究期间每年要汇报研究进展，出站后及时回校报到。
- （5）接受考核，按规定兑现相关待遇。
- （6）核定并记录培训学时。

### 3. 经费资助



对在规定期限内出站的，学校通过减免工作量、提供科研启动经费等形式予以支持；博士后未能如期出站或考核不合格的，相关费用个人自理。

## **十一、国内研修**

### **1. 目标要求**

鼓励学院（所、中心）有计划、有针对性地选派中青年教师到本学科公认的一流大学（科研院所）、师从一流学者进行访学、研修，并产生一流成果。

### **2. 组织实施**

由人事处（人才办）负责，常年接受报名，根据需要安排派出时间。具体程序是：

- （1）个人联系访学、研修合作导师，提交申请。
- （2）学院审批同意后，报学校人事处（人才办）审批。
- （3）人事处（人才办）审批同意后签订派出协议并办理派出手续。
- （4）期满及时回校报到，汇报学习成果并接受考核。
- （5）按规定兑现相关待遇。
- （6）核定并记录培训学时。

### **3. 考核要求**

个人在申请研修项目时要提交工作或学习计划，目标任务是“三个一”：申请国内一流大学或科研机构、师从一流专家学者、取得一流研修成果。

学校对入选者实行协议管理，根据协议进行考核。考

核内容体现为“五个一”：提交一份国内研修总结报告及研修学校鉴定材料、确定一个较稳定的研究方向、联系一个长期合作导师、完成一篇高水平论文（在重点核心期刊上发表或相当于重点核心期刊论文）、做一次高质量学术讲座。

#### 4. 经费资助

学校按相关规定争取国家政策资助或筹资承担研修人员在外访学或研修期间的学费、住宿费及每学期一次往返路费。考核合格的按规定报销相关费用，参加岗位聘用、考核时同等条件下优先考虑；考核不合格的，相关费用个人自理。

参加国内访学研修的教师，在外研修期间的教学工作量全免，薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。

## 十二、国际拓展

### 1. 目标要求

推进我校国际化战略进程，提升我校教师国际化水平，使我校教师具有国际化意识和胸怀，具有国际一流的知识结构，视野和能力达到国际化水准，在全球化竞争中善于把握机遇和争取主动。

（1）出国研修。充分利用国家留学基金委统一组织实施的国家公派高级研究学者及访问学者（含博士后）（简称“全额资助项目”）、青年骨干教师出国研修项目（简称“1:1配套项目”）及专门人才培养项目（如艺术类人才培养特别项目）、学校自主公派项目和合作研究项目等，鼓励教师积极参与国（境）外项目研究。

(2) 国际学术交流。支持教师参加高端国际学术会议开展学术交流。

(3) 海外人才基地建设。通过建立建设海外教师研修、合作研究基地，与海外高水平大学或科研机构长期、广泛地联系，开展教师互换项目，拓展国际合作渠道。力争在国(境)外高水平大学或科研机构建立 5 个教师研修、合作研究基地。建立教师国际拓展工作长效机制，每个教学科研单位至少有一个国际合作单位，具有高级职务的教师至少与一名海外专家保持长期合作交流。

## 2. 组织实施

由人事处(人才办)和外事处(港澳台办)共同组织实施。其中，外事处(港澳台办)主要牵头负责教师出国研修项目的申报、预算并落实国际化费用、办理公派出国(境)手续等，其余事项由人事处(人才办)牵头负责落实。各项工作安排及程序另行通知，基本工作程序是：

- (1) 学校发布通知，个人申请，提交材料。
- (2) 所在单位初审、选拔、推荐。
- (3) 学校组织审核、决定、申报。
- (4) 签订协议、派出。
- (5) 跟踪管理、考核。
- (6) 核定并记录培训学时。

## 3. 考核要求

个人在申请相关计划项目时要提交工作或学习计划，目

标任务是“三个一”：申请国际一流大学或科研机构、师从一流专家学者、取得一流研修成果。

学校对入选者实行协议管理，根据协议进行考核。考核内容体现为“五个一”：确定一个较稳定的研究方向、联系一个长期合作导师、完成一篇高水平论文（在重点核心期刊上发表或相当于重点核心期刊论文）、做一次高质量学术讲座、用外语主讲一门课程。

#### 4. 经费支持

考核合格的按规定报销相关费用，参加岗位聘任、考核同等条件下优先支持；考核不合格的相关费用由个人自理。具体支持办法如下：

（1）青年教师出国研修：凡首次获得国家留学基金委全额资助入选高级访问学者、访问学者（含博士后研究）或国家留学基金委全额资助专项出国留学项目，在外研修期间研修单位不提供劳务报酬的（需提供相关证明），访修结束回校后根据其访修期限分别一次性给予人民币 5000 元（三个月）、10000 元（六个月）、20000 元（一年）补贴。经批准自费出国研修者比照执行。

通过青年骨干教师出国研修项目公派出国人员，其费用由国家和学校按 1: 1 的比例资助。申请青年骨干教师出国研修项目之前必须先申请国家留学基金委全额资助的高级访问学者、访问学者（含博士后研究）项目。

通过以上相关国家公派项目出国访学研修的教师，在外

研修期间的教学工作量全免，薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。

(2) 国际学术交流。经批准参加国际学术交流的，学校根据规定资助其往返国际旅费。

(3) 海外人才基地建设。为基地挂牌，参照我校有关规定根据任务完成情况予以奖励。学校帮助学院联系国际合作单位，帮助教师联系海外合作专家。

5. 学术休假或疗养。(具体办法另行制定)

### 十三、学术休假或疗养

学校有计划地选派长期工作在教学和科研第一线、取得显著成绩的教师参加以学术访问、学术会议、业务考察、访学研修为主要方式的学术休假或学术疗养。

## 第五章 人才工程

### 第一节 国家高层次人才特殊支持计划

“国家高层次人才特殊支持计划”（简称“国家特支计划”，亦称“万人计划”）是与引进海外高层次人才的“千人计划”并行、面向国内高层次人才的重点支持计划。实施这项计划，是统筹国际国内两种人才资源、造就宏大的高层次创新创业人才队伍、为创新型国家建设提供人才支撑的重大举措。

围绕建设创新型国家的战略部署，从2012年起，用10年左右时间，有计划、有重点地遴选支持一批自然科学、工程技术和哲学社会科学领域的杰出人才、领军人才和青年拔尖人才，形成与“千人计划”相互衔接的高层次创新创业人才队伍建设体系。

#### 一、时间

根据国家规定执行

#### 二、实施原则

**（一）突出高端。**立足高端引领，优化结构，重点选拔支持一批能够代表国家一流水平、具有领军才能和团队组织能力的高层次人才，特别是有重大创新前景和发展潜力的中青年人才。

**（二）重点支持。**坚持以用为本、急需优先，重点人才重

点支持,特殊人才特殊培养。通过提供科研经费、事业平台等政策,对在国家经济社会发展重点领域、战略性新兴产业以及基础学科、基础研究领域的高层次人才提供重点支持。国有企业、非公有制企业高层次人才一视同仁。

**(三)统筹实施。**计划统筹国家重大人才工程及相关高层次人才项目,由中央人才工作协调小组统一领导,根据不同层次、不同类别人才特点,分项实施,统分结合,充分调动重大人才工程各牵头和参与实施部门的积极性。

**(四)创新机制。**通过计划的实施,进一步完善高层次创新创业人才发现、培养、使用和评价激励等机制,推动人才工作体制机制创新,营造有利于人才潜心研究、创业创新的良好环境。

### 三、遴选数额与标准

**(一)“国家特支计划”杰出人才。**计划支持100名,每年遴选一批,每批10名左右。具体标准为:研究方向处于世界科技前沿领域,基础学科、基础研究有重大发现,具有成长为世界级科学家的潜力,能够坚持全职潜心研究。重视遴选中青年杰出人才。

**(二)“国家特支计划”领军人才。**计划支持8000名,每年遴选一批,每批800名左右。

1. 科技创新领军人才。计划支持3000名,每批300名左右。具体标准为:在国家中长期科学和技术发展规划确立的重点方向,主持重大科研任务、领衔高层次创新团队、领导

国家级创新基地和重点学科建设的科技人才和科研管理人才,其研究工作具有重大创新性和发展前景。以 50 周岁以下中青年人才为主。

2. 科技创业领军人才。计划支持 2000 名, 每批 200 名。具体标准为: 运用自主知识产权创建科技企业的科技人才, 或具有卓越经营管理才能的高级管理人才, 创业项目符合我国战略性新兴产业发展方向并处于领先地位。以近 5 年内创办企业的主要创始人为主。

3. 哲学社会科学领军人才。计划支持 1000 名, 每批 100 名左右。具体标准为: 坚持中国特色社会主义方向, 拥护党的路线、方针、政策, 在哲学社会科学重点领域, 主持重大课题任务、领导重点学科建设的专业人才和科研管理人才, 其研究成果有重要创新和重大影响。

4. 教学名师。计划支持 1000 名, 每批 100 名左右。具体标准为: 长期从事一线教学工作, 培养优秀青少年有突出贡献, 对教育思想和教学方法有重要创新, 为人师表, 师德高尚, 在教育领域和全社会享有较高声望。

5. 百千万工程领军人才。计划支持 1000 名, 每批 100 名左右。具体标准为: 50 周岁以下, 潜心基础研究, 揭示自然规律和社会发展规律, 为社会提供新知识、新原理、新方法, 引导基础理论原始创新, 对基础学科发展具有重要推动作用。

(三)“国家特支计划”青年拔尖人才。计划支持 2000 名, 每年遴选一批, 每批 200 名左右。具体标准为: 35 周岁以



下,具有特别优秀的科学研究和技术创新潜能,课题研究方向和技术路线有重要创新前景。

#### 四、遴选程序

1. 中央人才工作领导小组研究制定“国家特支计划”各类人才遴选办法。根据整体工作安排,专项办每年制定下发遴选工作通知,明确年度目标任务、时间进度和工作要求等。

2. 初选。各评选平台结合重大人才工程等相关计划项目的组织实施,采取部门推荐或专家联名推荐等方式,面向各地各行业开展申报推荐工作,申报范围应覆盖重点学科和优秀创新团队。组建专家评审小组,按照同行评审原则进行初选。

3. 复评。专项办组建“国家高层次人才特殊支持计划评选委员会”,由各领域高级专家和有关部门负责同志组成。评选委员会下设若干学科组,负责“国家特支计划”各类人才复评工作。评选委员会按照“国家特支计划”目标要求可对初选结果进行综合平衡,提出调整意见。

4. 公示。根据评选委员会评选结果,专项办对拟入选人员进行公示。对公示期间反映的问题,由有关部门进行核查并提出意见。最终入选名单由领导小组审定发布。

## 第二节 千人计划

2008年12月,中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》。海外高层次人才引进计划(简称“千人计划”),主要是围绕国家发

展战略目标，从 2008 年开始，用 5 到 10 年，在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国（来华）创新创业。

## 一、时间

根据国家规定执行

## 二、条件

### （一）关于重点学科平台创新人才长期项目和短期项目

#### 1. 长期项目人选申报条件

根据《引进海外高层次人才暂行办法》和中组部申报通知要求，申报人须在规定时间之后回国或来华工作，并具备以下条件：

（1）一般应在海外取得博士学位，不超过 55 岁；在海外知名高校、科研院所、国际知名企业或金融机构担任正教授或相当职务；从事自然科学、工程技术以及经济金融、管理等领域的研究工作，具有世界一流的研究水平，近 5 年在重要核心刊物上发表具有重要影响的学术论文，或获得国际重要科技奖项或掌握重要实验技能、科学工程建设关键技术。

（2）申报人在年龄、学历、职务、职称等方面需破格的，请说明理由。

（3）申报人需与用人单位签订意向性工作合同。

#### 2. 短期项目人选申报条件

根据《“千人计划”短期项目实施细则》和中组部申报通知要求，申报人须在规定时间内之后回国或来华工作，同时应符合以下条件：

(1) 申请短期项目须系国家科技、产业发展和学科建设急需、紧缺领域的领军人才或学术带头人，符合《引进海外高层次人才暂行办法》规定的引才标准（详见长期项目人选申报条件第1条）。

(2) 在国内工作单位固定，有明确的工作目标任务，能做出实质性贡献。

(3) 已与用人单位签订至少连续3年，每年在国内工作不少于2个月的工作合同，并明确合同期内工作成果知识产权的归属。

## (二) 关于“青年千人计划”项目

### 1. 人选申报基本条件

根据《青年海外高层次人才引进工作细则》和中组部申报通知要求，申报人须在规定日期之后回国或来华工作，并具备以下条件：

(1) 申报人属自然科学或工程技术领域，年龄不超过40周岁；在海外知名高校取得博士学位，并有3年以上的海外科研工作经历；申报时在海外知名高校、科研机构或知名企业研发机构有正式教学或科研职位；为所从事科研领域同龄人中的拔尖人才，有成为该领域学术或技术带头人的发展潜力。

(2) 对博士在读期间已取得突出研究成果的应届毕业生, 或其他有突出成绩的, 可以破格引进。

(3) 申报人需与用人单位签订意向性工作合同, 引进后全职回国工作。

### 三、程序



高层次人才一般应与国内高校、科研机构、企业、商业金融机构等用人单位达成明确的工作意向, 或已在国内开办企业, 由用人单位或企业所在开发园区申报千人计划。

(一) 用人单位与海外高层次人才达成初步意向后, 填写《人才引进申报书》, 按程序报教育部人事司;

(二) 牵头组织单位组织专家对申报人选进行评审, 提出建议报海外高层次人才引进工作专项办公室;

(三) 专项办将人选提交千人计划顾问组审核后, 报海外高层次人才引进工作小组审批

## 第三节 长江学者

为贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》和《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》, 加强高等学校高层次人才队伍建设, 吸引和培养造就一批具有国际影响的学科领军人才, 教育部决定从2011年起, 实施新的“长江学者奖励计划”。

“长江学者奖励计划”是国家重大人才工程的重要组成部分，与“海外高层次人才引进计划”、“青年英才开发计划”等共同构成国家高层次人才培养支持体系。

“长江学者奖励计划”支持高等学校聘任长江学者特聘教授、讲座教授。长江学者实行岗位聘任制。高等学校设置特聘教授、讲座教授岗位，面向海内外公开招聘，经教育部组织专家评审通过后，由高等学校聘任，实行合同管理。

高等学校设置长江学者岗位应当明确重点突破的研究方向和研究任务，与实施国家教育、科技和人才规划结合，与国家重大科研和工程项目结合，与创新平台和创新基地建设结合，与重点学科、重点实验室和新兴交叉学科建设结合。

特聘教授、讲座教授由教育部授予“长江学者”称号，在聘期内享受长江学者奖金。“长江学者奖励计划”实施经费由中央财政专项支持。

## 一、时间

每年聘任特聘教授 150 名，聘期为 5 年；讲座教授 50 名，聘期为 3 年。

## 二、条件

### （一）特聘教授招聘条件

1. 申报当年 1 月 1 日，自然科学类、工程技术类人选年龄不超过 45 周岁，人文社会科学类人选年龄不超过 55 周岁。

2. 一般具有博士学位，在教学科研一线工作；海外应

聘者一般应担任高水平大学副教授及以上职位或其他相应职位，国内应聘者应担任教授或其他相应职位。

3. 胜任核心课程讲授任务；学术造诣高深，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；具有创新性、战略性思维，具有带领本学科赶超或保持国际先进水平的能力；具有较强的领导和协调能力，能带领学术团队协同攻关。

4. 恪守高等学校教师职业道德规范，具有拼搏奉献精神。

5. 聘期内全职在受聘高校工作。应在签订聘任合同后一年内全职到岗工作。

## （二）讲座教授招聘条件

1. 在海外教学科研一线工作，一般应担任高水平大学教授职位或其他相应职位。

2. 学术造诣高深，在本学科领域具有重大影响，取得国际公认的重大成就。

3. 诚实守信、学风严谨、乐于奉献、崇尚科学精神。

4. 每年在国内受聘高校工作2个月以上。

## 三、程序

（一）高等学校根据设置的具体岗位，面向海内外公开招聘。符合条件者可通过自荐、专家推荐、驻外使领馆推荐等多种形式应聘。

（二）高等学校组织相关专家或由校学术委员会对候选人进行遴选，择优确定推荐人选。

(三)高等学校应对推荐人选申报材料、实际能力水平和学术道德情况进行严格审核,并将申报材料在校内公示一周。对于实名提出的异议,由学校组织调查,有关异议材料及调查结论随申报材料一并报送教育部有关部门。

(四)教育部对高等学校推荐的候选人申报材料进行初步审查,对符合申报条件的候选人进行评审。评审程序为:同行专家通讯评审,同行专家会议评审,公示,评审委员会评审等。

(五)在公示期间有对候选人提出实名异议的,由申报学校组织调查并形成意见,教育部进行审核。

(六)教育部对评审通过的拟聘人选进行公示,公示期一般为两周。公示期结束后无异议的,高校可与之签订特聘教授、讲座教授聘任合同及工作任务书,并报教育部备案。

(七)高等学校与拟聘任人选签订聘任合同,并报教育部备案。

(八)教育部根据高等学校与受聘者签订合同的情况,公布年度聘任结果、颁发“长江学者”证书。

## 第四节 百千万人才工程

第一层次:上百名能进入世界科技前沿,在世界科技界有较大影响的杰出青年科学家;第二层次:上千名具有国内先进水平,保持学科优势的学术和技术带头人;第三层次:上万名在各学科领域里有较高学术造诣、成绩显著、起骨干

或核心作用的学术和技术带头人后备人选。

## 一、时间

国家级“工程”人选每两年选拔一次，每次选拔 500 名左右。省部级“工程”人选根据具体时间安排。

## 二、条件及培养

### (一) 选拔对象、条件

#### 1. 选拔对象:

中国青年科技奖获得者、回国工作的海外高层次留学人员、获国家杰出青年科学基金资助者、省部级以上科研课题和国家级工程项目的主持人或主要参与者,以及其他在经济建设和社会发展中做出突出贡献、取得较大成绩的年轻人才。重点是在关系国民经济和社会发展关键学术技术领域涌现出来的具有较大发展潜力的优秀人才,以及适应我国加入世界贸易组织新形势要求的信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等急需的高级专门人才。

#### 2. 选拔条件:

(1) 热爱社会主义祖国, 遵纪守法, 具有解放思想、实事求是、不断创新的科学精神和良好的职业道德。

(2) 学风朴实严谨, 有强烈的事业心、较高的学术造诣和较强的组织协调能力, 其学术技术水平在国内同行中具有一定的优势。

(3) 年龄在 45 周岁以下(含 45 周岁)。

### (二) 培养措施



1. 加大对“工程”人选的资助力度。在同等条件下，国家杰出青年科学基金、国家自然科学基金青年科学基金对“工程”人选中从事基础研究的给予优先资助。符合“中国博士后科学研究基金”、“博士后科学研究专项资助经费”、“留学人员科技活动项目择优资助经费”资助条件的，提高资助额度。各地区、各部门多渠道筹措资金，根据人选的实际情况，定向投入，重点支持。

2. 鼓励和支持“工程”人选通过竞争承担国家或省区市、部门的重大科研工作和重大工程项目，委以重任，并赋予他们充分的科研自主权。各级各类学术团体、学术技术委员会积极吸收“工程”人选参加并安排其担任一定的职务，使他们在参与重大学术技术决策和科技发展规划的制定中，贡献力量，增长才干。

3. 积极创造条件，支持“工程”人选开展国内外学术技术交流。根据“工程”目标任务要求，采取多种措施，有计划、有重点地选送“工程”人选到国内外一流大学、科研机构、知名企业从事研修工作。进一步完善“工程”人选高级研修班资助办法，加大支持力度。根据国家科技发展规划，人事部有计划地组织“百千万人才工程”学术技术研究班，促进“工程”人选与国内外高水平专家的学术技术交流，不断提高学术技术水平和参与国际科技竞争的能力。

4. 加强以“工程”人选为核心的人才群体建设。“工程”人选所在单位应根据岗位和任务的需求，通过设立流动性岗

位，面向国内外公开聘用“工程”人选急需的人才或助手。依托国家级“工程”人选所在的国家重点实验室、国家工程研究中心、重大科学工程和知识创新基地，以国家级“工程”人选为核心，加强优秀人才引进和培养力度，形成一批具有专业优势、学科互补、创新能力强的优秀人才群体。国家自然科学基金委员会遴选创新研究群体时，在同等条件下，优先资助以国家级“工程”人选为核心或骨干从事基础研究的团队。

5. 进一步改善“工程”人选的待遇。各地区、各部门可根据实际情况，对“工程”人选实行适当倾斜的激励政策。在各地区、各部门上报的享受政府特殊津贴人员中，属于国家级“工程”人选的，由人事部下达专项指标解决，不占其所在地区、部门的指标控制数。

6. 认真做好联系和服务工作。积极创造条件，妥善解决“工程”人选工作和生活中的实际困难，使他们摆脱各种繁杂事务，专心致志地从事科研和技术创新工作。要采取切实措施，改善“工程”人选的医疗保健条件，定期安排他们体检，组织“工程”人选学术休假。对“工程”人选的助手配备以及配偶、子女随迁调动等，要妥善予以解决。

7. 加强对“工程”人选的思想政治工作。根据“工程”人选的特点，采取多种形式，开展党的基本理论、基本路线和理想信念、职业道德教育，组织国情教育考察活动，大力宣传先进典型事迹，引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观，发扬爱国主义和解放思想、实事求是、不断创新的

科学精神，为社会主义现代化建设做出新的更大的贡献。

### 三、程序

#### (一) 国家级“工程”人选选拔：

1. 各地区、各部门人事厅（局）会同有关部门按照“公开、平等、竞争、择优”原则，提出本地区、本部门推荐人选并征求有关专家意见后报送人事部。

2. 人事部会同有关部门组织专家评审委员会对各地区、各部门推荐的人选进行评审后，报“工程”领导小组审批。

3. 公布人选名单，颁发《国家级“百千万人才工程”人选证书》。

(二) 各地区、各部门根据“工程”培养目标的要求，负责省部级“工程”人选的选拔和培养。

## 第五节 杰出青年科学基金

为促进青年科学技术人才的成长，并鼓励海外学者回国工作，加速培养、造就一批进入世界科技前沿的跨世纪优秀学术带头人，国家特设立国家杰出青年科学基金，并由科学基金委员会负责组织实施，进行日常管理。国家杰出青年科学基金资助国内与尚在境外和即将回国定居工作的优秀青年学者，在国内进行自然科学的基础研究和应用基础研究。

### 一、时间

国家杰出青年科学基金每年受理一次。

## 二、条件

申请者应符合《国家自然科学基金项目管理规定》(以下简称《规定》)的要求并具备以下条件:

(一)热爱社会主义祖国,具有良好的学风和科学道德;

(二)申请当年1月1日未满45周岁;

(三)一般应获博士学位或具有相当于副教授级(含副教授级)以上的专业技术职务;

(四)在自然科学基础研究方面已取得国内外同行承认的突出的创新性成绩,或对本学科领域或相关学科领域的发展有重要的推动作用;在应用基础研究方面取得国内外同行承认的突出的创造性科技成果,或对国民经济与社会发展有较大影响;

(五)具有在国内从事研究所必需的主要实验条件以及人力、物力等,有充分的时间和精力从事本项基金资助的研究工作;

(六)申请者应具有中华人民共和国国籍;在我国内地有固定的受聘单位且聘期覆盖该项基金的执行期限;资助期内每年在我国内地从事研究工作的时间至少在六个月以上。我国内地系指我国除港澳台地区之外的省、自治区和直辖市。

## 三、程序

(一)申请者须按项目指南规定的内容与要求认真撰写国家杰出青年科学基金申请书,提交有关附件材料,通过依

托单位提出申请。申请书应包括获资助后拟开展的研究工作的创新性构思及研究方向、研究内容、研究方案等。

(二)依托单位的学术委员会或专家组对申请者严格按照规定条件择优遴选。对遴选出的人选,依托单位应认真审核并签署推荐意见,按规定时间将申请书和附件材料报送自然科学基金委对口科学部。

(三)尚在境外工作、符合条件并即将回我国内地工作的优秀青年学者,已经落实工作单位的,按规定办理申请手续;尚未落实单位的,可直接与拟选择的工作单位联系,也可以通过我驻外使、领馆或国内外知名科学家向拟选择的工作单位推荐,须附本人近几年来取得的突出的创新性学术成绩及今后拟开展研究工作的创新性构思。工作单位落实后,由接收单位按规定办理申请手续。

(四)评审程序为同行专家评议、评审组评审、异议期公示、评审委员会评定、自然科学基金委公布。

## 第六节 教育部新世纪优秀人才支持计划

“新世纪优秀人才支持计划”是教育部设立的专项人才支持计划,支持高等学校优秀青年学术带头人开展教学改革,围绕国家重大科技和工程问题、哲学社会科学问题和国际科学与技术前沿进行创新研究。

### 一、时间

每年评审一次。

## 二、条件

(一)热爱社会主义祖国，坚持四项基本原则，道德高尚，治学严谨，具有强烈的事业心和团队精神；

(二)在教学改革、科学研究和高新技术工程化、产业化方面取得同行公认的创新性成果；

(三)具有较大的发展潜力，拟开展的研究工作有创新性构想，并有充分的时间和精力从事本计划支持的研究工作；

(四)在国内高等学校教学和科研第一线工作，并受聘副教授级以上的专业技术职务；

(五)一般应具有博士学位；

(六)在申报当年1月1日，自然科学领域申请者年龄一般不超过40周岁，哲学社会科学领域申请者年龄一般不超过45周岁。

## 三、程序

(一)“新世纪优秀人才支持计划”实行限额申报，教育部根据有关高等学校的情况核定申报名额。教育部直属高等学校以学校为单位，其他部门所属高等学校以主管部门的职能司局为单位，地方所属高等学校以省(直辖市、自治区)教育行政部门为单位，统一申报，不受理个人申报。

(二)有关高等学校根据核定的申报名额、本办法规定的申报条件和本校实际情况进行遴选、推荐并提交申请书。校学术委员会应对申请人的学术水平、科研能力进行评审，

提出审核、推荐意见，向上级主管部门申报，有关主管部门审核并签署意见后，汇总报教育部。

（三）教育部组织有关领域专家对申请材料进行评审，并提出建议支持方案。

（四）教育部对建议支持方案进行审批，并进行公示。公示期一个月，如无异议，正式公布支持名单。

## 第七节 湖北省百人计划

“百人计划”是湖北省引进海外高层次人才的重要战略，计划5到10年的时间里从海外引进200名紧缺的高层次创新创业型人才，其中创业人才不低于50%，为支撑中部崛起战略提供人才保证和智力支持。

### 一、时间

从2009年起用5年左右时间，先期重点引进100名左右海外高层次急需紧缺人才。

### 二、条件

申报“百人计划”的创新人才，除应符合《湖北省引进海外高层次人才实施办法》规定的基本要求外（一般应在海外取得博士学位，原则上不超过55周岁，引进后每年在湖北省内工作不少于6个月），还需具备下列条件之一：

（一）在国外高校、科研院所担任相当于副教授以上职务并具有国内外一流的研究水平，在科学研究方面取得

国内外同行公认的重要成果；在本学科建设上具有创新性构想和战略性思维，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内、国际先进水平的能力；近5年在国际重要核心刊物上发表过具有重要影响的学术论文，获得国际、国内重要科技奖项，掌握重要实验技能或科学工程建设关键技术。

（二）拥有能够促进企业自主创新、技术产品升级的重大科研成果，具有较大发展潜力的企业研发人才和专业技术人才。

（三）在国际或所在国知名企业和金融机构担任中、高级职务的专业技术人才和经营管理人才。

（四）具有丰富的金融管理、资本运作、市场开拓经验，熟悉国际规则，在业界有较大影响或作出重大成绩。

对个别需要破格引进的，须做特殊说明。

### 三、程序

（一）引才单位将申报人选及相关材料统一报省海外高层次人才引进工作专项办公室（设在省委组织部人才处，以下简称省专项办）。

（二）省专项办分别协调委托省教育厅、省科技厅、省国资委、省金融办等各平台牵头组织单位审核材料并组织专家评审。

（三）各平台牵头组织单位会同有关部门研究提出引进人选建议和综合评审意见报省专项办。



(四)省专项办根据拟引进人才的情况及评审意见进行审核并提交省海外高层次人才引进工作协调小组审批。

## 第八节 楚天学者

为大力实施人才强省战略,加强我省高等学校高层次人才队伍建设,吸引、遴选和造就一批具有国际、国内领先水平的学科、专业带头人,形成一批优秀创新团队,教育厅决定实施“楚天学者计划”,支持高等学校聘任楚天学者。“楚天学者计划”由楚天学者、楚天学者讲坛和楚天学者成就奖三个项目组成。

### 一、时间

每年进行

### 二、条件

#### (一) 讲座教授招聘条件

1. 热心为聘任学校服务,科学道德高尚,学风严谨,为人正派,富于合作精神。

2. 在国外教学科研第一线工作,一般应担任高水平大学副教授及以上职位或其他相应职位。

3. 学术造诣高深,在国际上本学科领域具有重大影响,取得国际公认的重大成就。

4. 保证聘期内每年在受聘高校工作2个月以上。

#### (二) 特聘教授招聘条件

1. 热心为聘任学校服务，科学道德高尚，学风严谨，为人正派，富于合作精神。

2. 一般具有博士学位，在教学科研第一线工作，年龄45周岁以下，对特别突出和紧缺的人才，可适当放宽年龄要求。

3. 国外应聘者原则上应担任高水平大学助理教授及以上职位或其他相应职位；国内应聘者原则上应担任教授或相应职位3年以上。

4. 胜任核心课程讲授任务。

5. 学术造诣高深，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成果。

6. 具有发展潜力，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内、国际先进水平的能力。

7. 具有较强的拼搏奉献精神和相应的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关。

8. 保证聘期内每年在受聘高校工作9个月以上。

### **（三）主讲教授招聘条件**

1. 热心为聘任学校服务，教书育人，学风严谨，为人正派，富于合作精神。

2. 长期在高等学校从事本科专业教学工作，承担过高等学校本科专业基础课或专业课程主讲任务，所讲课程受到

师生和同行好评。年龄一般不超过 65 周岁。

3. 国外应聘者应担任高水平大学助理教授及以上职位或其他相应职位;国内应聘者应担任教授或相应职位 5 年以上,获得过国家级教学成果奖,或者曾担任过国家精品课程负责人。

4. 能够保证在聘期内每学年在受聘高校系统讲授 1-2 门本科课程。

#### **(四) 楚天学子招聘条件**

1. 热心为聘任学校服务,科学道德高尚,学风严谨,为人正派,富于合作精神。

2. 在世界排名前 100 位的大学获得学士及以上学位,或在前述高等学校和国外著名研究机构任职 1 学年以上并获得突出成果,年龄在 40 岁以下。

3. 独立完成教学和科研工作。

4. 保证在受聘学校全职工作。

### **三、程序**

(一) 教育厅每年受理一次楚天学者岗位申请。高等学校应于每年的 4 月 15 日前向教育厅提出设岗申请,并报送《湖北省高等学校楚天学者岗位设置申请表》、设岗方案及综合材料;教育厅组织“楚天学者计划”评审委员会对高等学校楚天学者设岗申请进行审定,并向社会公布获准设置岗位名单。

(二) 高等学校根据楚天学者岗位的具体要求,面向海

内外公开招聘。

(三)高等学校根据同行专家的评审意见择优确定推荐人选,并按有关要求与推荐人选协商确定聘期目标任务及配套措施。

(四)高等学校于每年4月15日之前向教育厅报送推荐人选的有关材料、聘期目标任务及拟提供的配套措施。教育厅组织“楚天学者计划”评审委员会对高等学校报送的推荐人选进行评审。特殊人选可随时报送。

(五)教育厅对评审通过的拟聘人选进行公示,公示期一般为两周。公示期结束后无异议的,教育厅发文予以确认,高等学校与之签订聘任合同及工作任务书,并报教育厅备案。

## 第九节 国家名师

为了表彰既具有较高的学术造诣,又能长期从事基础课教学工作,注重教学改革与实践,教学水平高,教学效果好的教授,进而推动教授上讲台,全面提高高等教育教学质量,教育部组织高等学校教学名师奖的评选工作。

### 一、时间

按照教育部通知安排。

### 二、条件

(一)本科院校候选人原则上须具有20年以上(含20年)高等教育教学经历;受聘教授职务;近两年,面向本校

本科学生实际课堂教学不少于 64 学时/年(临床医学类实际授课学时计算可包括临床带教学时数)。

(二)其他条件依照《第\*届高等学校教学名师奖评选指标体系(本科部分)》、《第\*届高等学校教学名师奖评选指标体系(高职高专部分)》。

(三)“教学名师奖”评选优先考虑长期承担教学任务并作出突出贡献的一线优秀教师,特别是为低年级学生讲授基础课的优秀教师。现任校级领导获奖人数严格控制在 5% 以内。

### 三、程序

(一)符合评选条件的教师向所在学校提出申请。学校择优推荐,报学校所在地省级教育行政部门。

本科院校推荐候选人须经学校学术委员会(或校长办公会等)审议通过。

学校向省级教育行政部门推荐时,须一并提交候选人 45 分钟的现场教学录像(录像采用 rm 格式,不大于 100MB)。录像内容要真实反映候选人的教学水平和教学效果。

(二)各省级教育行政部门根据本通知要求组织评审,严格按照名额分配方案的配额向教育部推荐候选人。同时,“教学名师奖”评选增加学生评价环节,各省级教育行政部门须组织学生对推荐候选人现场教学录像的教学效果进行评价,评价情况一并上报教育部。

(三)教育部组织专家通过网络和会议方式对候选人进

行评审，确定表彰人选并进行表彰。

## 第十节 湖北名师

### 一、时间

按湖北省教育厅通知安排。

### 二、条件

#### (一) 一般条件

1. 长期在教学岗位任教，本科院校候选人原则上须具有 20 年以上（含 20 年）高等教育教学经历。

2. 具有教授职务，长期从事本、专科教学任务，并且在本专业领域具有较高的学术造诣。

3. 完成规定的教学工作量。本科院校候选人每学年至少系统主讲 1 门以上课程。近三年面向本校本科学生实际课堂教学不少于 64 学时/年（临床医学类实际授课学时计算可包括临床带教学时数）。

4. 师德高尚，敬业爱岗，教书育人，为人师表。

5. 积极参与主讲课程的建设与改革。主讲课程为省级优质课程，且在全省同领域中有较大影响。

6. 注重教材建设，主持编写有本门课程的高质量教材。

7. 具有先进的、符合时代特点的教学思想和教学方法，教学效果好。积极开展主讲课程的教学研究与实践，承担省级以上的教学研究项目，研究成果具有推广应用价值，获得省级以上的教学成果奖或省级以上的科研成果奖。

8. 自觉指导和帮助中青年教师不断提高教学水平, 重视教学团队建设, 对形成合理的教学梯队做出重要贡献。

9. 本校同意推荐的同学科或相近学科教授不少于 5 人。

已设立教学名师评选项目的学校, 应在学校已评选的名师中推荐。

## (二) 基础课专任教师

为了在教学名师评选中更加突出教学业绩, 鼓励基础课教师长期从事教学一线工作, 从 2011 年起, 对教学效果特别好、教学质量特别高、特别受学生欢迎的基础课专任教师, 实行教学名师评审指标单列。对符合上述条件 1、2、4、5、8、9 条的基础课(含公共基础课、专业基础课和实验课)教师, 在同时符合下列条件的情况下, 学校可推荐申报。

1. 每学年教学工作量不少于 260 学时;

2. 教学效果特别好, 深受学生欢迎, 学生认可度高、满意度高。近三年来, 在学校组织的学生教学评价中均为优秀, 成绩名列前茅。被学生评价为“最满意的教师”、“最优秀的教师”等荣誉优先。

3. 教学质量特别高, 受到同行公认。近三年来, 在院系评教、课堂教学质量考核测评中, 均为优秀, 成绩名列前茅。同等条件下, 获校级以上优秀课堂教学奖、“教学先进个人”等荣誉优先。

4. 注重学生综合素质和能力的培养, 培养、指导、帮助学生成才成长有突出的业绩。

5. 主讲课程的班级学生同意推荐率高。

### 三、程序

(一) 学校推荐。学校组织由校领导、职能处室工作人员、教师代表组成的评议组，对符合条件的教师，按照评选条件进行认真评议，投票决定推荐人选，在此基础上填写具体的考核意见，在学校校园网、宣传橱窗及推荐人所在院系显著位置进行不少于一周的公示；公示无异议后上报省教育厅。按基础课专任教师评选条件推荐的人选须在申报材料上注明。

(二) 省教育厅评审确定。省教育厅成立湖北名师评审委员会，对各校推荐的评选对象进行评审，决定湖北名师人选，在全省进行公示，对公示无异议者，予以确定。



## 第六章 薪酬待遇

### 第一节 工资

#### 一、工资构成

我校工资制度按照《关于转发人事部、财政部、教育部和湖北省人事厅收入分配制度政策有关文件的通知》(华师行人字[2007]7号)文件精神执行,实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资和津贴补贴三部分组成,其中岗位工资和薪级工资为基本工资。

#### (一) 岗位工资

岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。专业技术岗位设置13个等级,高等学校工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准(附表1)。

高等学校专业技术人员按本人现聘用的专业技术岗位,执行相应的岗位工资标准。具体办法是:经人事部批准,聘用在教授一级岗位的人员,执行一级岗位工资标准;聘用在教授二级岗位的人员,执行二级岗位工资标准;聘用在教授三级岗位的人员,执行三级岗位工资标准;聘用在教授四级岗位的人员,执行四级岗位工资标准;聘用在副教授一级岗位的人员,执行五级岗位工资标准;聘用在副教授二级岗位的人员,执行六级岗位工资标准;聘用在副教授三级岗位的人员,执行七级岗位工资标准;聘用在讲师一级岗位的人员,执行八级岗位工资标准;聘用在讲师二级岗位的人员,执行

九级岗位工资标准;聘用在讲师三级岗位的人员,执行十级岗位工资标准;聘用在助教一级岗位的人员,执行十一级岗位工资标准;聘用在助教二级岗位的人员,执行十二级岗位工资标准。高等学校中的其他专业技术人员,按照现聘岗位执行相应的岗位工资标准。

## **(二) 薪级工资**

薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。对专业技术人员设置 65 个薪级,每个薪级对应一个工资标准。对不同岗位规定不同的起点薪级(附表 2)。

## **(三) 津贴补贴**

高等学校工作人员按国家政策规定享受艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补贴。

# **二、正常调整工资**

## **(一) 正常增加薪级工资**

年度考核结果为合格及以上等次的高等学校工作人员,每年增加一级薪级工资,并从第二年 1 月起执行。

## **(二) 岗位变动人员工资调整**

高等学校工作人员岗位变动后,从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准。岗位工资按新聘岗位确定,薪级工资按以下办法确定:

由较低等级的岗位聘用到较高等级的岗位,原薪级工资低于新聘岗位起点薪级工资的,执行新聘岗位起点薪级工资,第二年不再正常增加薪级工资;原薪级工资达到新聘岗

位起点薪级工资的，薪级工资不变。

由较高等级的岗位聘用到较低等级的岗位，薪级工资不变。在专业技术岗位、管理岗位、技术工岗位和普通工岗位之间变动的，薪级工资按新聘岗位比照同等条件人员重新确定。

### 三、高层次人才分配激励约束机制

(一)中国科学院院士、中国工程院院士以及为国家做出重大贡献的一流人才，经批准，执行专业技术一级岗位工资标准。

(二)对有突出贡献的专家、学者和技术人员，继续实行政府特殊津贴。

(三)对承担国家重大科研项目和工程建设项目等为我国经济建设和社会发展做出重要贡献的优秀人才，给予不同程度的一次性奖励。具体办法按国家有关规定执行。

(四)对基础研究、战略高技术研究 and 重要公益领域的事业单位高层次人才，逐步建立特殊津贴制度。对重要人才建立国家投保制度。具体办法按国家有关规定执行。

(五)对部分紧缺或者急需引进的高层次人才，经批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法。具体办法按国家有关规定执行。

### 四、新聘用人员工资待遇

新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生)及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工资；长学制专业大学本科毕业生，见习期工

资待遇可适当提高。

新参加工作的各类学校毕业生见习期工资标准分别为：大学专科毕业生 655 元，大学本科毕业生 685 元，获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上的大学本科毕业生)、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生 710 元。

见习期工资执行期满后，上述人员按所聘专业技术岗位或管理岗位执行相应的岗位工资标准，薪级工资按以下办法确定：大学专科毕业生执行 5 级薪级工资标准，大学本科毕业生执行 7 级薪级工资标准，获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上的大学本科毕业生)、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生执行 9 级薪级工资标准。

获得硕士学位的毕业生和获得博士学位的毕业生，不实行见习期。在明确岗位前，执行初期工资，获得硕士学位的毕业生初期工资标准为 770 元，获得博士学位的毕业生初期工资标准为 845 元。明确岗位后，按所聘专业技术岗位或管理岗位执行相应的岗位工资标准，薪级工资分别执行 11 级和 14 级薪级工资标准。

附表 1:

事业单位专业技术人员基本工资标准表

岗位工资		薪 级 工 资											
岗位	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准	薪级	工资标准
一级	2800	1	80	14	273	27	613	40	1064	53	1720		
二级	1900	2	91	15	295	28	643	41	1109	54	1785		
三级	1630	3	102	16	317	29	673	42	1154	55	1850		
四级	1420	4	113	17	341	30	703	43	1199	56	1920		
五级	1180	5	125	18	365	31	735	44	1244	57	1990		
六级	1040	6	137	19	391	32	767	45	1289	58	2060		
七级	930	7	151	20	417	33	799	46	1334	59	2130		
八级	780	8	165	21	443	34	834	47	1384	60	2200		
九级	730	9	181	22	471	35	869	48	1434	61	2280		
十级	680	10	197	23	499	36	904	49	1484	62	2360		
十一级	620	11	215	24	527	37	944	50	1534	63	2440		
十二级	590	12	233	25	555	38	984	51	1590	64	2520		
十三级	550	13	253	26	583	39	1024	52	1655	65	2600		

单位:元/月

说明:各专业技术岗位的起点薪级分别为:一级岗位 39 级,二至四级岗位 25 级,五至七级岗位 16 级,八至十级岗位 9 级,十一至十二级岗位 5 级,十三级岗位 1 级。



## 第二节 津贴

一、岗位津贴划拨标准按岗位性质、设岗分级以及年资情况进行分级。

二、岗位类别分为“关键岗位”和“其他岗位”，都享有“责任津贴”。

三、校内津贴划拨与分配必须在单位目标考核和个人履职考核基础上进行。学校实行“总额包干”方式把各项经费核拨到各单位，各项经费不针对个人，各单位自主制定分配方案进行分配。在具体分配时可以参考学校制定的相关划拨标准，但不作为分配到个人的具体标准。

具体类别与标准以学校相关文件为准。

## 第三节 福利

### 一、探亲报销一定额度路费

教工探望异地配偶、单身教工探望异地父母可享受每年报销一次一定额度的路费；成家教工探望异地父母可享受每四年报销一次一定额度的路费。

手续办理由人事处审核，具体额度规定及发放由财务处办理。

### 二、午餐补贴

对在编在岗人员按每人每月 220 元的标准发放工作午

餐补贴，全年按十一个月发放，每月发放至职工一卡通中。

### 三、各单位福利

由各个教学科研单位根据本单位实际发放。

## 第四节 奖励

学校为鼓励教职工做好教学科研和管理服务等工作，提高教学科研水平，促进学校教育事业的发展，设立奖励津贴。

### 一、时间

每年三月份左右

### 二、程序

(一)学校对各类成果的统计与审核工作由相关职能部门负责进行，具体分工如下：教学类由教务处负责，科研类按文科和理科分别由社科处和科技处负责，管理类由人事处负责，然后由人事处归口审定。学校将根据相关文件对符合规定条件的成果进行奖励，并统一发放奖励津贴。

(二)各单位组织本单位教职工进行申报并汇总统计，所申报的各类成果应符合学校文件的规定，并按照有关职能部门的具体要求集中提交。

### 三、奖项的设置及奖励要求

#### (一) 奖项设置

奖励津贴分为突出工作奖(人才培养工作突出奖、高级别科研项目奖)、突出成果奖(教学类、科研类成果、突出



建设成果奖)和荣誉奖。

## (二) 奖励要求:

1. 各种奖励成果必须署名华中师范大学。凡我校教职工(含离退休人员)符合奖励条件均可获得奖励津贴。

2. 科研项目必须是我校作为牵头(负责)单位获得,经费是指实际进入我校帐号并按规定提取管理费的科研项目经费。专利及鉴定成果奖励是指我校为第一完成单位获得的。

3. Nature》、《Science》、《Cell》及其子刊论文必须是以华中师范大学为第一完成单位同时无其它通讯作者单位。SCI、SSCI、AHCI、EI 发表或收录期刊论文均以中国科学技术信息研究所或中国科学院武汉文献情报中心提供的检索目录为准。学校认定的 30 种自然科学权威期刊(具体期刊由科研部认定)。

4. 24 种文科权威期刊:《哲学研究》、《经济研究》、《中国法学》、《政治学研究》、《文学评论》、《文艺研究》、《社会学研究》、《历史研究》、《中国语文》、《中国图书馆学报》、《世界宗教研究》、《民族研究》、《教育研究》、《心理学报》、《新闻与传播研究》、《求是》、《管理世界》、《体育科学》、《马克思主义研究》、《外国文学评论》、《世界历史》、《外语教学与研究》、《中国音乐学》、《美术研究》;

5. 同一成果、荣誉只能享受一次奖励。同一成果、荣誉获得两次或两次以上的奖励或荣誉,按级别最高的一次发放

奖励津贴。同一论文被不同系统收录，按系统最高的标准发放奖励津贴。

6. 若获得奖励的集体、个人存在学术行为不端，或获得奖励的学术成果存在弄虚作假、剽窃等问题，则不予奖励，已享受奖励的必须返还学校。

#### **四、奖励类别与标准**

见附件《华中师范大学奖励实施办法》。

## 第七章 职业发展

### 第一节 教学工作

#### 一、教务处介绍

教务处是学校重要的综合业务职能部门,是学校各教学单位相互联系和沟通的枢纽,是推进本科教育教学改革、保证本科人才培养质量的重要管理部门,也是学校领导在本科教学业务方面的参谋机构。教务处在校长及主管教学副校长的直接领导下,行使学校教学行政管理、运行管理、教学质量管理工作、教学研究和改革等职能。

主要职责:

1. 在校长和主管教学副校长的领导下,认真履行教务处的行政职能,具体负责全校的本科教学管理工作。

2. 牵头拟订本校本科教育事业教学发展规划,拟订本科教学管理规章制度,提出本科教学改革意见,经批准后组织实施,为主管副校长当好参谋。

3. 按照国家教育部和上级教育行政部门的原则要求,落实培养目标,负责本科专业申报工作。

4. 负责组织制订本科专业教学计划、理论教学和实践教学大纲并组织实施。根据社会对人才的需要对本科教学计划进行必要的修订和完善,并对落实情况进行监督检查。

5. 编制学年、学期本科教学进程计划,编制校历,编排

课程表，下达本科教学任务，负责调课。

6. 组织全校的本科教学改革及教学研究工作；组织本科生科研立项、科研成果和优秀教学成果奖的评奖及申报工作；负责本科优秀（精品）课程的建设及申报工作。

7. 抓好教学基本建设，组织开展专业建设、课程建设、教学评价、教材建设等。

8. 做好学校本科教学的日常运行管理和监控考评，对教师的教学质量进行检查和监督，保证本科教育教学活动的顺利进行。

9. 加强实践教学，积极探索本科人才培养新模式，提升实践教学竞赛水平，提高本科人才培养质量。

10. 负责本科生有关考试的组织管理及成绩档案管理工作。

11. 负责本科教学督导工作，对全校本科教学和教学管理工作进行检查、督促、评价和指导。

12. 完成校领导交办的其他任务。

## 二、教师教学相关文件规定

校院两级本科生教学管理体制实施细则（华师党政字〔2013〕5号）

华中师范大学本科课程考试管理办法（华师行字〔2013〕398号）

华中师范大学本科实验教学管理规定（华师行字〔2013〕398号）

华中师范大学教师教学工作规范（华师行字〔2013〕398号）

华中师范大学学生对教师课堂教学质量评估工作规定  
(华师行字〔2013〕398号)

华中师范大学本科学习研讨课管理办法(试行)(华师  
行字〔2013〕398号)

华中师范大学教室使用管理规定(华师行字〔2013〕398号)

华中师范大学多媒体教室使用细则(华师行字〔2013〕  
398号)

华中师范大学教学工作优秀奖评选办法(华师行字  
〔2013〕398号)

华中师范大学教学事故认定及处理规定(华师行字  
〔2013〕398号)

华中师范大学全日制本科教学督导工作办法(华师行字  
〔2013〕398号)

教师本科教学工作量计算办法(华师行字〔2013〕398号)

华中师范大学本科教学数字化课程资源建设规范(试  
行)(华师行字〔2013〕400号)华中师范大学本科课程建设  
管理办法(华师行字〔2013〕400号)

华中师范大学本科专业建设实施办法(华师行字〔2013〕  
400号)

华中师范大学教学研究项目管理办法(华师行字〔2013〕  
400号)

华中师范大学本科全英语教学课程建设实施办法(试  
行)(华师行字〔2013〕400号)

华中师范大学本科网络课堂和混合式课堂教学管理办法（试行）（华师行字〔2013〕400号）

华中师范大学本科毕业论文（设计）工作条例（华师行字〔2013〕401号）

以上文件可以在学校网站和教务处网站上查阅。

## 第二节 科研工作

### 一、科研部介绍

华中师范大学科研部是学校科学研究工作的综合管理部门，负责全校自然科学及人文社会科学研究的规划、组织、管理和服务工作。

科研部根据学校的总体安排和主管校领导的指示，由部长主持工作，按照分工负责的原则，围绕职责范围规定的各项任务开展工作。

科研部工作的指导思想是：高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照学校统一部署，围绕“建设教师教育特色鲜明综合性研究型高水平大学”的办学目标，坚持“一流文科、高水平理科、有特色工科”的发展思路，促进学术水平和科研管理水平进一步上台阶。

科研部工作的主要工作职责：

瞄准国家需求和科技前沿，有效地组织力量争取从国家到企业的各种科研资源，协助院系组织科研队伍和重点项

目，推动科研管理体制和评价激励机制的改革和不断完善，促进学科交叉和学术交流，维护学校知识产权和学术声誉，为我校高水平人才培养、科技创新以及科技成果服务于经济建设、社会发展和国家安全提供有效的支持和良好的服务。具体工作范围包括：

1、负责组织编制学校中长期科研发展规划，制定并组织实施学校年度科研项目计划。

2、负责制定、修订学校科研政策及科研管理文件。

3、负责组织各类纵向、横向科研课题项目和科研人才奖励计划的申报及管理工作，受理校内各单位申报的科研项目。

4、负责管理各级各类科研机构 and 平台；负责知识产权、科研成果的管理工作，负责科研成果奖励的组织申报工作。

5、负责校内外学术交流活动的组织管理及学术期刊、学术团体的宏观管理工作。

6、负责科研信息情报搜集整理以及科研档案的管理工作、科研统计工作、科研管理信息化工作。

7、负责科技开发、咨询服务工作，科研合同的认定、免税等管理工作。负责接待校外来宾洽谈科研项目，负责与校外企事业单位建立科研联系。

8、负责人文社会科学咨询委员会和自然科学咨询委员会的日常工作，行使委员会办公室的职责。

9、协助校内各科研单位建立明确的科研方向，培养教师和科研人员的科研特长，形成整体的科研特色和学科优势。

10、按照学校的财务规定，协助财务处负责科研经费归口管理。

11、学校科研工作的年度总结报告、专题性分析报告的起草。

12、负责处理学校领导交办的临时性工作和科研方面的突发性事件及其它专项工作。

## 二、教师科研工作相关文件规定

《华中师范大学关于学术不端行为的处理办法(试行)》  
华师行字〔2013〕543号

《华中师范大学关于规范科研行为的实施意见》华师行字〔2013〕447号

《华中师范大学关于进一步加强科研项目管理的实施意见》华师行字〔2013〕446号

《华中师范大学加强科研经费管理的实施办法》华师行字〔2013〕168号

其它文件参见《华中师范大学科研管理制度汇编》(财务处编制)

## 三、科研项目申报服务

教师科研项目申报参见《华中师范大学科研工作服务指南》(科研部编制)

以上文件可以在学校网站和科研部网站上查阅。



## 第八章 服务指南

### 第一节 生活指南

#### 一、居民户口办理指南

##### (一) 市内户口移动

经迁入派出所同意接收后,拿迁出地户口簿、身份证、照片3张,直接到迁入地珞南街派出所(楚雄大街省检察院斜对面)户口异动窗口办理。

##### (二) 武汉市以外的人员户口迁入

1. 因工作调动等原因迁入户口的,凭公安局开具的《准予迁入证明》和《户口迁移证》16周岁以上人员需身份证标准照片三张,由珞南街派出所户口异动窗口办理。

2. 退伍、复员、专业人员经市复退军人安置办公室批准同意,由分局户政部门审批,人事部门出具证明(出生日期、籍贯、文化程度、婚姻状况等)内容和标准身份证相片三张,由珞南街派出所户口异动窗口办理。

3. 毕业生分配至武汉工作,凭省、市毕业生分配办公室开具的《毕业生就业报到证》,由武汉市公安局洪山分局(街道口)户政部门审批,带《户口迁移证》和标准身份证相片三张,由迁入地户口异动窗口办理。

##### (三) 本市常住人员户口迁出武汉市以外

1. 因工作调动等原因迁出户口的,凭迁入地户政部门审

核开具的《准予迁入证明》和《离校通知单》，由卓刀泉派出所户口异动窗口办理。

2. 因公或因私在境外居留一年以上的，凭相关证明办理户口注销手续。

#### **(四) 新生儿落户**

凭《计划生育服务证》和医院开具的《出生证明》直接到珞南街派出所户口异动窗口办理。

(五) 回国人员恢复户口凭市局出入境管理处开具的《出国人员恢复户口通知证明》，由分局户政部门审批，带《户口迁移证》和标准身份证三张，由珞南街派出所户口异动窗口办理。

#### **(六) 死亡**

凭医院开具《死亡证》到洪水区防疫站盖章及本人身份证、户口簿到本辖区珞南街派出所户口异动窗口办理注销手续。

(七) 需要办理户口异动的居民直接到珞南街派出所户口异动窗口办理。

(八) 具体办理过程以派出所解释为准。

## **二、教职工周转房租赁**

### **(一) 租赁对象**

学校 1999 年 1 月 1 日后参加工作的新职工、引进人才以及全脱产进站博士后。

### **(二) 安排周转房的标准**

在房源允许的情况下，周转房按以下标准安排：

1. 引进高层次人才，由人事处开具证明，后勤管理

处根据预留房的情况安排相应标准住房。

2. 正副高级职称职务人员按成套住房安排，面积大小依当时房源情况而定。

3. 新进校的其他教职工中已婚人员按一室一厅安排，未婚人员合住集体宿舍。

4. 进站博士后在博士后公寓中安排。

### **(三) 租赁期限**

学校周转房租赁期限为 1—3 年，租赁期满后确有困难经本人申请，学校同意，可延租 1—2 年，但租期累计不得超过 5 年。

### **(四) 房租标准**

1. 学校周转房的租金标准按使用面积计算，一律按市场租金标准计收房租，任何个人不得以任何理由申请个人周转房房租减免。

2. 市场租金：按照省房改办《关于调整公有住房租金政策的通知（鄂房改办[2011]24号）》的有关精神，根据房屋不同结构及周边市场行情，目前周转房租金暂定为：混合一等 20 元/每平方米、混合二等 15 元/每平方米、砖木二等 10 元/每平方米。今后周转房租金标准，将根据学校周边市场行情每年进行一次调整。

3. 根据《2013 年第 10 次校长办公会议纪要》有关精神，

对 2012 年 7 月 1 日以后进校且承诺永久不在校内申请周转房的新职工给予提租补贴，补贴期为三年。

4. 周转房租金应主要用于周转房维修。承租期间所发生的水、电、煤气、网络、电视、电话等物业费用另行据实核收。

### **(五) 周转房安排程序**

**新报道职工：**凭人事处出具的新进人员报道通知单，按新进人员住房安置相关规定办理。

**在校职工：**填写《华中师范大学校内周转房申请表》和《华中师范大学住房货币补贴调查表》（后勤管理处网站下载或房产办领取），经人事处复核，送校房产办汇总。学校周转房管理委员会每 6 个月，根据申请人资格、房源等情况，召开专题会议集中讨论安置方案，校房产办根据学校周转房管理委员会确定的安置方案，办理签约入住手续。

### **(六) 周转房退房**

1. 租赁合同到期，承租人必须及时将周转房退还学校。凡租赁期已达到三年或经批准但累计租赁期已达到五年者，必须在租赁合同到期前到校房产办办理退房手续，并退出周转房；其它要求退出周转房者，应在学校要求退房日期前到校房产办办理退房手续，并退出周转房。

2. 周转房到期不退出房屋者，从到期日起，房租第一个季度每月递增 20%，第二个季度每月递增 40%，循环递增直

至退房。

3. 退房时，承租人必须将住房打扫干净，保持房屋设施完好并能正常使用，关好门窗、水电开关，结清水、电、煤气、网络、电视、电话等费用，经校房产办和水电管理办公室工作人员验收合格后，凭相关单位签署盖章的《退房手续结算单》方能退还住房租赁保证金。屋内设施损坏者需照价赔偿。未打扫卫生者，需支付卫生费 100 元。

4. 退房时，承租人和房产办工作人员必须同时到场，当面验收后将已腾空住房交房产办。如交房时已被人强占，视同该住户未退房，且按市场租金标准向其人收取房租，其工资或租保金中扣缴，直至腾空为止。若其工资或租保金无法扣缴时，学校强行收回住房。

5. 教职工调离学校，必须先退房，方能办理调离手续。确有特殊困难暂不能退房者，须交 1 万元押金，并委托一名校内在职职工做担保人，签订限期退房协议书。延期不得超过两个月，逾期按市场租金标准从担保人工资中扣缴房租。学校根据情况由房产办组织有关部门对住房进行清理收回，由担保人负责处理房内物品及相关事务。

### 三、校园网络手续办理

#### （一）校园网用户入网、停网、续网管理办法

##### 1. 新用户入网办法：

（1）校园网只对校内职工办理。若有新用户要上网，请于工作时间带身份证复印件及工资单到网络与教育技术

中心填写《华中师范大学校园网用户入网协议》，首次开通免手续费 20 元。

(2) 校园网使用期为包半年制（分别为 1 月—6 月，7 月—12 月），费用在每年 1 月和 7 月的工资上代扣。中途来办理可交纳现金。若是每月 15 日前（包含 15 日）申请入网的，按全月收取使用费；若是每月 15 日后申请入网的，按半月收取使用费，中心每周四上午安排人员上门开通校园网（节假日及特殊情况除外）。

### 2. 校园网用户停网办法：

已经接入了校园网的用户如果要暂停使用校园网，必须提交书面申请或电话申请（需提交身份证信息）给网络中心，可办理下一个半年的停机（当年 7-12 月停机，或次年 1-6 月停机）。

### 3. 校园网用户续网办法：

已经申请停止使用校园网的用户，若要继续使用校园网，必须按照新用户入网重新办理，并交纳开通网络手续费 20 元。受理时间及费用交纳同新用户入网办法。

## （二）电子邮箱用户申请办法

### 1. 电子邮箱接受申请注册范围：

申请对象为全校教职工及在校学生。

教工邮件系统为 <http://mail.ccnu.edu.cn>

### 2. 我校电子邮箱容量：

教工及单位邮箱为：1G 邮箱容量，1G 网络硬盘，附件大小不超过 20M。

大附件可先传到“网络存储”中,在将“网络存储”中的文件“共享”发送给其它用户,支持直接将附件存储到网络硬盘。

### 3. 办理程序:

教工用户可登录教工邮件系统

<http://mail.ccnu.edu.cn> 自助申请,或带证件(工作证、身份证)到中心填表申请。单位申请邮箱的请下载邮箱用户申请表后由单位负责人签字盖章送交网络与教育技术中心。

邮件帐号一个工作日后开通,如不能正常登录请与管理员联系。

### 4. 密码修改

若邮箱密码丢失,请携带有效证件到网络与教育技术中心来重置。

### 5. 办理地点:

网络与教育技术中心办公室, 田家炳 8 楼  
电话 027-67868133。

## 四、后勤服务

### (一) 水费电费

后勤管理处水电管理办公室, 联系电话: 67867196  
67861701

### (二) 修缮服务

后勤集团修缮服务公司, 联系电话: 678610000  
67865788

(三) 电话和宽带上网等武汉电信业务的受理、安装、维修、电话与网使用费代收等

后勤集团商贸通讯公司，联系电话：678610000  
62822383

## 第二节 人事指南

### 一、人事处（人才办）介绍

#### （一）机构设置

处办公室、教师工作办公室、薪酬办公室、职员事务办公室、人力资源配置办公室、人才交流中心。人才工作办公室。

#### （二）人事处（人才办）领导分工

处长兼人才办主任：任友洲，全面主持人事处和人才办工作和分管处办公室。

（办公地点：行政楼 225 室 电话：8049）

副处长：杨万文，协助处长分管薪酬办公室和职员事务办公室。

（办公地点：行政楼 222 室 电话：7055）

副处长：袁本芳，协助处长分管教师工作办公室

（办公地点：行政楼 224 室 电话：7122）

副处长：陈德均，协助处长分管人力资源配置办公室和人才交流中心

（办公地点：行政楼 220 室 电话：8050）

人才办副主任：张文超，协助主任分管人才工作办公室



(办公地点: 行政楼 114 室 电话: 1275)

### (三) 人事处各办公室职能分工

#### (一) 处办公室 (帅业荣)

1. 办公经费、财产、印章管理与使用;
2. 文件(含网络)的接收与传达, 文书和人事档案归档工作;
3. 校内外来访人员接待及信访工作;
4. 各种活动、会议安排、重大节日职工慰问;
5. 办理人事证明、人事证件。

(办公地点: 行政楼 218 室 电话: 8048)

#### (二) 教师工作办公室

##### 岗位一 (庄甲鹏)

1. 教师队伍建设规划与年度聘用计划;
2. 其他专业技术队伍规划、建设与管理;
3. 教师岗位设置、聘用与考核;
4. 其他专业技术岗位设置、聘用与考核;
5. “211”、“985”教师队伍专项建设;
6. 教师队伍建设目标任务制定与考核。

(办公地点: 行政楼 116 室 电话: 8051)

##### 岗位二 (程敏)

1. 各项教师培训项目方案的制定与实施(含新聘教师资格认证);
2. 兼职教师队伍规划、建设与管理;
3. 校外各类评审专家推荐及校外职称送审;

4. 处内自身建设、协调与督办；
5. 综合性文稿撰写、信息报送与宣传工作；
6. 处务会组织、记录及会议纪要的撰写。

（办公地点：行政楼 218 室 电话：8048）

### **岗位三（王伟）**

1. 各项教师培养计划方案的制定与实施；
2. 单位目标考核指标体系的制定；
3. 单位目标考核任务制订与下达；
4. 教职工劳动纪律管理（请销假）；
5. 教职工出国（境）政审及跟踪管理；
6. 出国（境）逾期与不在岗人员清理和处理。

（办公地点：行政楼 116 室 电话：8051）

## **（三）薪酬办公室**

### **岗位一（梁方勇）**

1. 人事分配制度改革方案的制定与实施；
2. 教学科研单位奖励性绩效工资方案的审定；
3. 教学科研单位年终各类人员经费、平台补贴的结算；
4. 承包单位及拔改付单位人员年终人员经费的结算；
5. 原教学仪器厂人员遗留问题解决。

（办公地点：行政楼 223 室 电话：8052）

### **岗位二（刘莉）**

1. 教职工岗位绩效工资发放、异动、统计报表；
2. 离退休人员生活补贴政策制定和离退休费的核定；
3. 去世教职工抚恤金和安葬费的发放；

4. 教职工遗属补助;
5. 教职工福利费的分配与管理;
6. 非事业编制人员工资审批与发放;
7. 教职工工龄审查(含从教、执教30、40年);
8. 午餐补贴的审核与发放;
9. 履职考核、目标考核和教学、科研、管理成果奖金的发放。

(办公地点: 行政楼223室 电话: 8052)

### 岗位三(赵雅玲)

1. 各类人员社会保险及相关业务办理;
2. 教职工工伤认定;
3. 各类人员基本数据库的更新维护工作;
4. 各类人事报表(月、年)的统计、上报;
5. 各类人员名册编制工作;
6. 社会各类人员考试与培训;
7. 教职工退休(养)、返聘、延聘办理。

(办公地点: 行政楼223室 电话: 8052)

### (四) 职员事务办公室(梁方勇)

1. 职员队伍规划与建设;
2. 职员岗位设置、缺岗聘任及聘期考核;
3. 教育管理系列专业技术职务岗位设置、缺岗聘任和聘期考核;
4. 职员培训;
5. 教职工履职考核与奖惩。

(办公地点: 行政楼 223 室 电话: 8052)

#### (五) 人力资源配置办公室 (王坤)

1. 机构设置与人员编制管理;
2. 人力资源配置;
3. 办理各类人员进出手续(包括新进人员报到、档案转移、户口报批等);
4. 在职人员的校内调配及核岗定级;
5. 协助学校办做好各类支教、借调人员的选派与管理;
6. 人事代理人员的考核与管理。

(办公地点: 行政楼 221 室 电话: 8053)

#### (六) 人才交流中心 (曾爱华)

1. 工勤技能岗位核定、聘用与管理;
2. 工人技术等级培训与考核;
3. 合同制人员岗位设置与核定;
4. 合同制人员日常管理;
5. 劳动用工监督及劳动合同争议处理;
6. 残疾人就业安置及年审;
7. 待聘人员的管理与服务。

(办公地点: 行政楼 221 室 电话: 8053)

#### (四) 人才工作办公室职能分工

##### 岗位一 (张艳)

1. 高层次人才队伍建设规划、组织及实施;
2. 人才招聘、管理与服务;
3. 各级各类人才计划的申报、推荐及管理;

4. 人才特区建设及管理(含 2011 协同创新中心人才队伍建设);

5. 学术休假、学术疗养的组织及实施;

6. 《教育人事人才工作动态》编辑、发行。

(办公地点: 行政楼 109 室 电话: 1165)

### 岗位二(蔡旷)

1. 专家(含荣誉称号)的选拔、推荐及管理;

2. 特聘教授的聘任及管理;

3. 人才及专家信息库建设及管理;

4. 人事工作信息化(含办公系统、人事处及人才办网站)建设;

5. 专职科研队伍的建设及管理。

(办公地点: 行政楼 109 室 电话: 1165)

### 岗位三(张春江)

1. 博士后流动站规划、建设、评估及管理;

2. 博士后岗位设置、招收计划的制定与实施;

3. 博士后招收、考核、在站及出站管理;

4. 博士后科研项目申报的组织与管理;

5. 博士后联谊会建设与管理;

6. 师资博士后管理。

(办公地点: 行政楼 109 室 电话: 1165)

## 二、人事代理人员办理社会保险手续办理

(一)提交电子版近期一寸红底登记照片及身份证(正

反复印)复印件,照片名格式为:姓名 身份证号.JPG。如,张三 4201... .JPG。

(二)填写《代理员工信息采集表》(正反打印)。以前办理有社会保险者,只须将医保卡的复印件粘贴于贴身份证处,并应尽快前往原社保机构办理停保手续,现处于欠费和停缴状态的仍须办理停保手续;表中不明之处,可暂时不填,待交纸制表格时再确认填写。

(三)女同志怀孕后应尽快与湖北省人才交流中心陈金兰联系,电话:87257953,以免耽误有关费用的报销。

(四)未尽事宜,可致电:67868052,人事处薪酬办公室。

### **三、离退休手续办理**

#### **(一)关于退休手续的办理**

1. 人事处一般提前一个月下发《华中师范大学教职工退休谈话通知书》、《华中师范大学教职工退休呈报表》至各单位。

2. 单位通知教职工填写《退休呈报表》,主要负责人与其谈话(正处职调研员、教授退休需由单位约请分管或联系本单位的校领导与其谈话)。

3. 在《退休呈报表》上做好谈话记录并签字盖章,于当月20日前递交人事处。

4. 人事处于当月25日前办理相关手续,材料归档,发放退休证。

#### **(二)关于提前退休、退养手续的办理**

1. 个人填写《华中师范大学教职工提前退休、退养审

核表》，单位主要负责人签署意见并盖章后交人事处。

2. 人事处根据相关文件规定进行审核后报校领导审批。

3. 向单位及个人反馈结果。

### （三）关于延（返）聘手续的办理

1. 个人提前三个月申请延聘或校级返聘（院系级返聘不需经过学校审批，但需报人事处备案）并填写《华中师范大学高级专业技术人员延（返）聘审批表》，单位主要负责人签署意见并送请相关职能部门签署意见。

2. 《审批表》须提前一个月递交人事处，人事处讨论通过后报分管校领导审批。

3. 向单位及个人反馈意见。

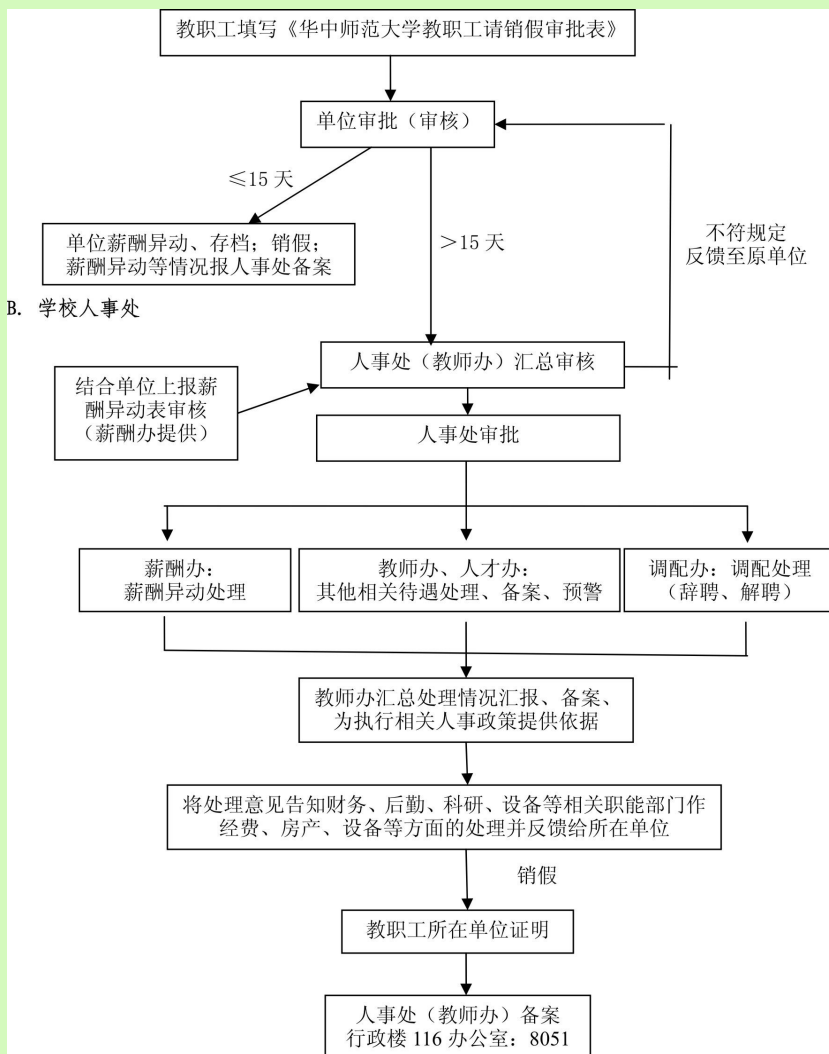
## 四、教职工考勤管理

### （一）请销假审批权限

人员类别	请假				销假	
	审批 权限 请假 时间	所在 单位	人事处 (学校办、 组织部)	分管或联系 本单位的校领导	所在 单位	人事处 (学校办、 组织部)
教职工	≤ 15 天	审批	备案	告知	销假	备案
	> 15 天	审核	审批	告知	证明	销假
中层 干部	< 5 天	审批 (副职)	审核 (正职)	审批 (正职)	销假(副)	销假(正)
	≥ 5 天	审核	审核、会 签、备案	审批	证明	销假

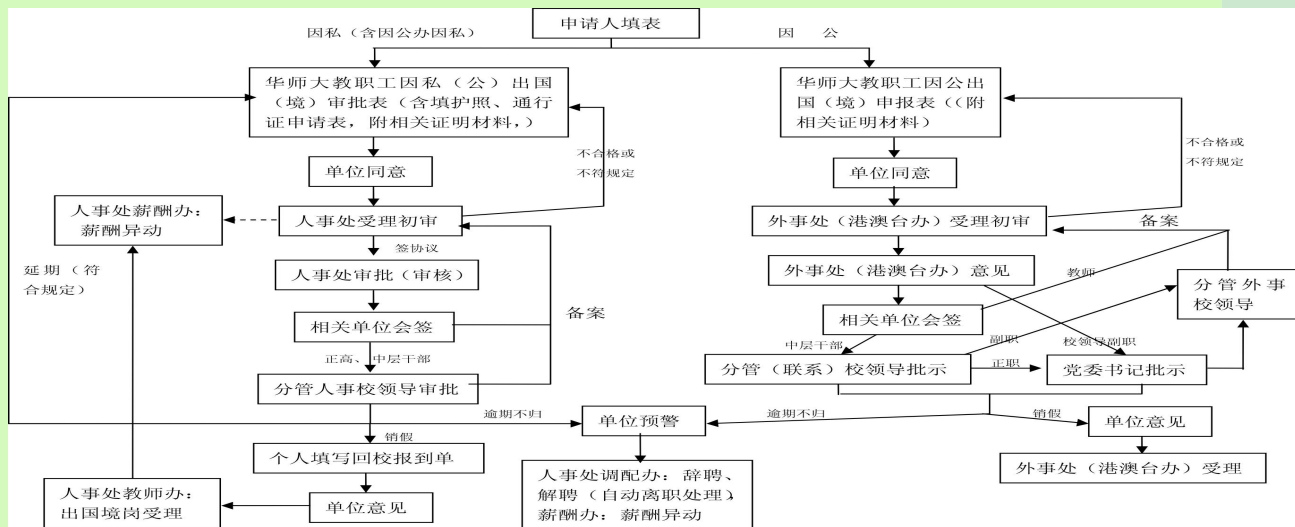
## (二) 教职工请销假办理流程

### A. 教职工所在单位:





## 五、教职工申请出国(境)审批、销假流程



注:

1. **因私**是指: 在学校假期或者依据学校有关规定批准的假期, 进行的探亲、旅游、自费留学和其他非公务活动。**因公**是指: 教职工出国(境)访问、考察、学习、培训、讲学、学术交流、参加国际会议、合作研究、长期任教等。
2. **因公办因私**指: (1) 国家规定(一般出境时间超过一个月)因公需持因私护照(通行证)出国(境)的; (2) 因客观原因无法按时办理因公护照(通行证)的(外事处认定);
3. 审批前和销假时需提供的证明材料以网上流程为准。

## 六、中青年教师相关待遇及办理程序说明

学校采取措施大力培养中青年教师,根据学校有关文件精神,现将提供的相关待遇及办理程序说明如下:

### (一) 新进或在职博士毕业、博士后出站

#### 1. 科研启动费

为资助青年教师开展科研工作,新进或在职博士毕业(双证)或博士后出站教师可申请科研启动经费,额度为文科博士1万元,理科博士2万元;文科博士后1.5万元,理科博士后3万元(博士毕业已享受的科研启动费需从中扣除)。实施预聘制教师,科研启动经费标准为文科博士3万元,理科博士5万元。办理程序如下:

(1) 申请:在人事处网站下载“教师科研启动经费申报材料”,填写《教师科研启动经费立项申请书》,交院系领导签字、盖章后报人事处,同时交验毕业证、学位证原件(提供复印件一份)。

(2) 审批:人事处会同科研等部门进行审批。审批合格可以开支使用70%经费。

(3) 经费报销:个人填写报销单并分类粘贴好原始科研费用发票,到人事处审核签字并加盖公章,填写项目编号,然后到财务处办理领款。

(4) 结项验收:提交科研成果证明材料。验收可个后可以使用报销剩余30%经费。

#### 2. 提前预支住房货币化补贴

新进或在职博士毕业（双证）、未聘为高级专业技术岗位、夫妻双方未享受福利房待遇的青年教师，可提前预支住房货币化补贴 10 万元（学校已发放部分需扣除，不计利息）。办理程序如下：

（1）申请：从人事处网站下载《提前预支货币化补贴申请表》，填写个人相关情况，交配偶所在单位房产管理部门审批（有多个单位工作经历的需逐一审批）、本校后勤管理处房产科审核（行政楼附楼 2 楼）并签署意见后交人事处。

（2）审批：一般 5 个工作日内审批完毕，因特殊原因需适当延长。

（3）办理借款：审批通过，与人事处签订协议，提交房屋所有权证、土地使用证原件或博士学位毕业证、学位证原件（请个人自留复印件备用），购房合同一份，填写借款单经人事处签字、盖章后到财务处办理借款手续。

（4）还款：学校将以教师本人每月住房货币化补贴的额度逐月扣回，扣完为止。

### **3. 公费学习补助**

学校鼓励在职教师报考不需学校提供培养费用的公费研究生，并提供一定数额的学习补助，补助标准为 2000 元/年，年限按学制年限计算，提前毕业的按实际学习年限计算。办理程序如下：

（1）申请：从人事处网站下载《公费学习补助申请表》，填写个人相关情况，并提供入学录取通知书（其上面一般应有“公费”字样，如无，还须提供与录取单位签订的培养合

同、培养单位研招办证明（加盖公章）及培养单位当年录取研究生花名册等有效证明材料），交人事处。

（2）审批。一般3个工作日内审批完成，因特殊原因需适当延长。

（3）领款：审批通过，到人事处打印领款单、签字、盖章后由个人签字确认，到财务处领款。

#### **4. 学费**

学校为需支付培养费的在职攻读校外研究生的教师支付1/3培养费用；对在职攻读校内研究生的教师，可减免50%的培养费。因个人原因无法取得学位的教师，学习期间所需费用由个人自行承担。办理程序如下：

（1）校外：由个人垫付学费，取得学位后凭学费收据经人事处审核、盖章后到财务处报销。

（2）校内：到财务处（凭工作证、工资条）交学费时直接办理。

#### **5. 生活补贴**

学校为在职博士毕业或引进的应届博士、在未聘上高级岗位之前提供一定的补贴，补贴的标准为800元/月，期限最长不超过两年。生活补贴由人事处统一办理，一般每年办理一次。

#### **6. 路费**

学校为经学校批准、在异地（国内）攻读研究生的在职教师，视其学习情况，每年最多可报销两次往返路费。办理程序如下：

(1) 申请：经学校同意报考在职博士研究生即视为同意，无须单独申请。

(2) 经费报销：将交通费票据贴好，填好经费报销单（或长途差旅费报销单），经人事处审核、盖章，到财务处办理。

## **(二) 教师参加出国外语培训**

### **1. 参加学校统一组织的赴川外外语培训**

学校承担培训人员的学费、住宿费、报名费、教材费、考试费和一次往返路费，生活费等其它费用自理。办理程序如下：

(1) 申请：学校每年选派一期（每期 30 人左右）学员赴川外参加外语培训，需要参加培训的教师应根据学校统一安排，填写报名申请表、单位填写推荐表，经人事处进行资格审查及统筹安排后分期分批派出。

(2) 经费：培训期间所需费用，由学校承担的部分在派出前通过人事处统一办理借款手续。派出教师根据通知要求填写借款单，经人事处签字、盖章后到财务处借款。培训结束成绩合格的，凭培训单位开出的发票（收据）据实报销。考试不合格的，所需费用由个人承担。

### **2. 自行参加出国外语培训**

对于直接参加 PETS-5 考试或国家留学基金委公派留学人员统一考试并取得合格证书的教师，学校一次性给予 2000 元的学习补助。办理程序如下：

(1) 申请：个人填写《教师外语学习补助申请表》相关情况，单位填写推荐意见，交验考试合格证书，提交复印件。

(2) 审批：一般3个工作日内审批完成。

(3) 经费报销：审批通过，到人事处领取外语学习补助领款单，经签字、盖章、个人签名确认后到财务处领款。即时办理。

### (三) 教师赴国内外研修

#### 1. 国内研修

学校为经学校批准参加国内研修的教师提供学费、住宿费及每学期一次的往返路费(硬卧标准)补助。办理程序如下：

(1) 申请：个人提交国内研修总结报告、研修学校鉴定等材料。

(2) 审批：一般3个工作日内审批完成。

(3) 经费报销：审批通过后，根据实际情况填好经费报销单(或长途差旅费报销单)并按一定比例予以报销。

#### 2. 出国研修

我校教师凡首次获得国家留学基金委全额资助入选高级访问学者、访问学者(含博士后研究)或国家留学基金委全额资助专项出国留学项目，在外研修期间研修单位不提供劳务报酬的(需提供相关证明)，访修结束回校后学校根据其访修期限分别一次性给予人民币5000元(三个月)、10000元(六个月)、20000元(一年)补贴，办理程序如下：

(1) 申请：从人事处网站下载《华中师范大学教师申请首次公派出国研修补贴审批表》，填写个人相关情况，单位填写推荐意见，交证明材料原件及复印件（在外研修期间研修单位不提供劳务报酬的相关证明、国家留学基金委资助出国留学资格证书、留学回国人员证明、在外研修总结/外事处认定属于重要国际学术会议的意见、会议邀请函（注明大会发言）、护照出入境记录、发言稿、发言照片等）。

(2) 审批：一般3个工作日内审批完成。

(3) 经费报销：审批通过，到人事处领取出国研修补助领款单，经签字、盖章、个人签名确认后到财务处领款；或者填好经费报销单（或长途差旅费报销单），经人事处审核、盖章，到财务处办理。

### 3. 参加国际会议

中青年骨干教师经所在单位和学校批准同意出国（境）参加重要国际学术会议，学校可以资助其往返旅费。办理程序如下：

(1) 申请：从外事处网站下载《××××年建议国家教育部提供经费出国参加的国际学术会议一览表》，填写并提交申请报告，包括会议介绍，申请人学术背景介绍，出国参会意义等。

(2) 审批：一般7个工作日内审批完成。

(3) 经费报销：回国后凭会议邀请函、护照出入境记录、会议总结、相关照片等材料到外事处审核报销。

### （四）初任教师导师制

为帮助新进教师适应高校教师岗位并尽快提升教学科

研能力，学校实行初任教师导师制，要求新进毕业生来校从事专任教师岗位工作且来校前没有在高校担任教学工作的，所在单位应为其安排导师，指导新进教师的教学科研工作。培养期满，初任教师考核合格的，按培养一名初任教师 2000 元/学年发给导师津贴，考核合格的初任教师在此期间的工作量视为全额工作量。

办理程序：学校年终津贴结算时一次性兑现。

### 第三节 图书馆使用指南

华中师范大学图书馆前身可追溯至 1903 年的文华书院藏书室和 1910 年创建的“文华公书林”。现今的华中师范大学图书馆总馆于 2010 年竣工，地上九层，地下一层（局部地下二层），面积为 30, 357 平方米，是一个集“借、阅、藏、学、研”于一体的文献资源中心和自主学习中心。图书馆环境优雅，无线网络全覆盖，配备多种自助服务系统，教师可凭借“校园一卡通”通过门禁系统进入总馆内部。

#### 一、图书馆资源

##### （一）纸质资源

图书馆现有馆藏 296 万册，其中外文图书 62000 余册，中文期刊 2631 种、外文期刊 408 种，报纸 99 种，古籍图书 11 万余册，2010 年图书馆被授予国家古籍重点保护单位。馆内图书根据图书分类法分别藏于不同书库，教师可根据索书号首字母前往相应借阅室。



纸质资源物理分布：期刊报纸藏于图书馆总馆1楼，古籍特藏室位于总馆8楼西区；外文图书阅览室位于总馆6楼西区；中文图书借阅室（及阅览室）位于总馆其它楼层。

（1）借阅室：

综合学习室（1楼）：外文图书

中文图书借阅室（一）（2楼）：I文学；J艺术；Z综合

中文图书借阅室（二）（2楼）：G文化、教育；K历史、地理

中文图书借阅室（三）（3楼）：E军事；F经济；H语言

中文图书借阅室（四）（5楼）：A马列；B哲学；C社科；D政治、法律

中文图书借阅室（五）（5楼）：理工类

（2）阅览室：

综合学习室（1F）：现刊、报纸

中文图书阅览室（一）（6楼）：H语言；I文学；Z综合；港台书

中文图书阅览室（二）（7楼）：A马列；B哲学、宗教；C社科；D政治法

律；E军事；F经济

中文图书阅览室（三）（7楼）：理工类

中文图书阅览室（四）（9楼）：G文化教育；K历史、地理；J艺术

华大文库（8楼）：1952年以前（含1952年）出版的

图书期刊，主要来自

华中大学、中原大学及中华大学等部分旧藏，是我校非常珍贵的馆藏文献。

桂子文库（9楼）：1953年之后（含1953年）本校师生、校友著作。

## （二）电子资源

图书馆购置有电子图书104万册，中文数据库37个，外文数据库43个，自建4个特色数据库——华大文库、桂子文库、中国农村问题研究文献数据库、我校博硕士论文全文数据库。教师可通过校园局域网络登录图书馆网站访问，非校园网用户需通过 <https://vpn.ccnu.edu.cn> 进行登录使用校园电子资源。

### 中文常用数据库举例：

中国期刊网	中国科学文献服务系统	万方学术会议
读秀学术搜索	全国报刊索引	人大复印资料
中国社会科学引文（CSSCI）	EPS 统计分析	万方新方志数据库
新东方多媒体学习库	库克音乐	北大法意
起点考试网	重庆维普	网上报告厅
公元集成教学图片数据库	文渊阁四库全书	中国大百科全书
知识视界	国研网	随书光盘系统

### 外文常用数据库举例:

SCI	SAGE	Proquest 博士学位论文
国道外文特色专题数据库	Springer Link	Wiley
Elsevier ScienceDirect	Emerald	JSTOR 西文过刊
BP 生物文摘	GALE 文学、历史	Lexis 法律
ACS 美国化学学会期刊	Mathscienet 数学评论	APS 美国物理学会期刊
ProQuest IIMPFT 音乐期刊	PsycINFO 心理学文献	SPORTDiscus with Full Text 体育全文数据库

### (三) 资源荐购

对于教师需要而图书馆尚未购买的资源,教师可以进行资源荐购。

#### 1. 普通中文图书荐购

E-mail: wlin2571@mail.ccnu.edu.cn, 汪老师

电话: 027-67867094

#### 2. 外文图书荐购

E-mail: liujingsh@mail.ccnu.edu.cn, 刘老师

电话: 027-67867094

#### 3. 港台图书荐购

E-mail: wangqw@mail.ccnu.edu.cn, 王老师

电话: 027-67867094

#### 4. 数据库荐购

E-mail: hulin@mail.ccnu.edu.cn, 胡老师

电话: 027-67868781

## 二、图书馆特色服务

### (一) 读者培训

培训内容: 中外文数据库使用方法介绍, 计算机检索原理与技巧, 学位论文写作格式及方法, 专业文献信息资源及检索方法等。

培训时间: 请留意图书馆网页及门前公告。

培训地点: 图书馆总馆4楼, 培训中心。

培训方式: 除图书馆提供的专题培训外, 老师也可根据需要以院系或课题组为单位与我们联系(总馆二楼学科咨询与科技查新站), 我们将为您提供专门的培训服务。

培训费用: 免费

### (二) 课题服务

服务内容: 课题研究、论文写作、问题解惑、知识点查询等文献信息检索服务。

1、定期跟踪课题: 根据研究人员的课题进展需要, 及时提供最新文献信息, 直到项目完成。

2、代查代检索: 对确定的文献进行单篇或多篇代检索服务。

3、文献提供: 本馆长收藏的电子资源或纸质文献信息资源。可提供全文、摘要、题录等。

### (三) 查收查引

服务目的：为成果鉴定、奖项申报等提供佐证。

服务方式：根据读者提供的作者名、文章标题或著作名称，检索美国科学引文索引（SCI）或中文社会科学引文索引数据库（CSSCI）或人大复印报刊资料等，对于我馆未购买的数据库可通过文献传递的方式，查看读者文章被收录或被引用的情况。并开具证明。

服务费用：外文每篇 10 元，中文每篇 5 元，无检索结果不收费。

#### **（四）文献传递**

服务内容：对于本馆未收藏的，不能直接获取原文的各类文献，图书馆依托有效的国际合作，向 CALIS 成员馆及国内外协作馆索取，及时为读者提供国内外全文文献，以提高我校文献信息服务保障水平，实现信息资源共享。读者需要提供文献的题名、出处等确切信息。

服务方式：利用文献传递系统，通过电子邮件传递、扫描传真、文献复印、邮寄等非返还式的文献传递服务。

服务费用：文献传递是收费服务。读者承担 30-50%，其余部分由图书馆补贴。最低费用为每页 0.2 元，对于国内没有馆藏，需向国外申请索取的文献，费用相对较高。有时会有优惠或免费活动。

#### **（五）馆际互借服务**

服务内容：本馆未收藏的图书，读者可到武汉大学图书馆外借处借阅（先查询其馆藏目录），借期约一个月。

服务方式：凭借书证到图书馆一楼总服务台开具馆际互借介绍信，带够押金，前往武大图书馆处借出。若仅仅阅览，不借回，可直接前往，不需要介绍信，凭有效证件即可。

服务费用：借免费，到阅览室收费（半天约 2 元）

### （六）论文相似性检测

服务内容：针对学位论文和学术论文中的学术不规范行为进行检测，为读者提供相应的检测报告和正确论文引用方法指导。

服务方式：携带论文电子版到图书馆二楼咨询部填写委托单，缴费后由图书馆老师检测。

服务费用：120 元/篇，可刷一卡通。联系电话：67868177。

### （七）科技查新服务

服务目的：为避免科研课题重复立项和客观正确地判别科技成果的新颖性，为科研管理部门提供公证性文件，用于科研立项、成果申报等。

服务方式：读者通过图书馆网页下载并填写科技查新委托书，图书馆查新员针对某一特定的研究课题，查出国内外公开发表的与该课题相关的文献；再对查出的文献与被查课题进行对比分析；根据分析结果对委托课题给出是否具有相同文献报道的结论最后出具“查新报告”。

所需时间：国内查新 7 个工作日完成，国内外查新 10 个工作日完成。

服务费用：国内查新 500 元，国内外查新 1200 元。本校用户减 100 元。

联系电话：67868177。

### **（八）学科服务**

服务内容：为各个院系安排具有相关专业背景的图书馆咨询馆员，提供针对性较强的文献资源服务及深层次学科服务，主要有学科文献推荐、检索咨询、院系学科资源使用培训、嵌入教师课堂进行专业文献信息检索知识讲授。

服务方式：图书馆网站上学科馆员联系方式，可直接联系，也可到图书馆二楼学科咨询与科技查新站现场咨询。联系电话：67868177

## **三、学习交流区域**

### **（一）研究学习间**

图书馆 4 楼 401—406，配有可拼装的学习桌椅，同时配有多媒体电脑、投影仪、液晶显示屏等设备，可组织研究团队或学生在这里进行课题讨论、专题研究、小型会议等活动。研究学习间使用采用预约的方式，可在图书馆首页网上预约或一楼服务中心现场预约。

### **（二）学术报告厅**

图书馆现有专门学术报告场所 4 处，九楼风雅斋、八楼跋园、三楼学术报告厅、负一楼博雅展播厅，相关设施齐全、环境优雅。校内老师、院系可根据会议需求预定。联系电话：67868810。

### （三）教师休闲区

图书馆负一楼阳光大厅为专门的教师交流休闲区域，提供休闲报刊阅览、咖啡、茶水等服务。

## 第四节 财务报账

### 一、基本规范

1. 依据国家现金管理的有关规定，除工资、奖金、津贴、劳务费、差旅费及 1000 元（不含 1000 元）以下日常零星开支可以经审核后凭相关发票据实报销现金外，其他一律通过银行进行结算。严禁为逃避使用支票将票面金额在 1000 元（含 1000 元）以上的经济业务分拆而开具几张连号发票。一经发现，必须责成单位或个人换用支票支付，否则不予报销。

2. 暂付款应及时报帐冲销，坚持一事一借，前款不清、后款不借，严禁“一借多用，多借多用，长期挂帐”，请款人必须是工资关系在我校的在职职工或研究生，以便催还借款。本科生及其他临时用工人员不得办理借款。暂付款原则上应在 3 月内冲帐，逾期不冲帐者将书面通知本人，无特殊情况将在校内工资或酬金中逐月扣回，直到还清暂付款为止（特殊情况是指因工程验收、出国等原因造成 3 个月以上冲帐）。

3. 规范粘贴报销单据，原始凭证粘贴时，应当均匀、平铺，并与粘贴单的上、下、右边对齐，左边不超过装订线。



## 二、报销票据的要求

1. 外单位给我校开具的发票必须是合法票据(有财政或税务监制章)，“顾客名称及地址”栏必须是“华中师范大学”，不许在其后加写具体院系或部处的名称，也不能用简写代替。报销的票据须盖有出票单位的**财务专用章**或**发票专用章**。仅盖有单位公章的票据无效，不予报销。

2. 发票的日期必须在经济事项发生的合理期限内。原则上各单位应在经济事项发生后一个月内报销相关票据。当年发票应当年报销，如有特殊情况最多延长至次年的3月31日之前。过期发票一律视为无效发票，不再予以报销。

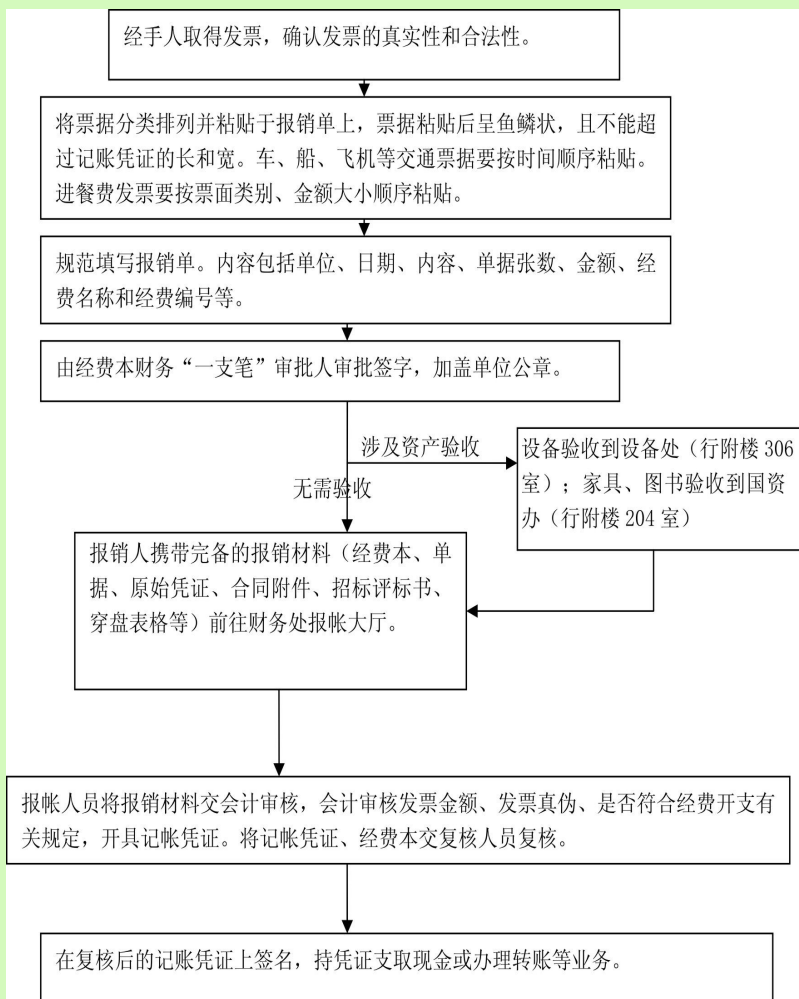
3. 发票的内容必须根据实际发生的经济事项填开。发票内容如为“办公用品、文具、工具”等必须提供开票单位出具加盖公章的明细表或购物清单作为附件；发票内容为“礼品”的报销时须在发票背面注明或单独附有说明。

4. 发票票面大小写金额必须一致，发票所填写内容不得涂改，如有差错，须重开发票。

5. 严格限制出租车费用，市内乘坐出租车费用应真实、合理；预算经费除交通费外原则上不得报销小汽车的路桥费、汽油费等；科研经费报销私人小汽车的路桥费、汽油费以及餐费，由科技处根据科研需要审核签字后方可报销。

## 三、财务报销程序

### 一般报销流程

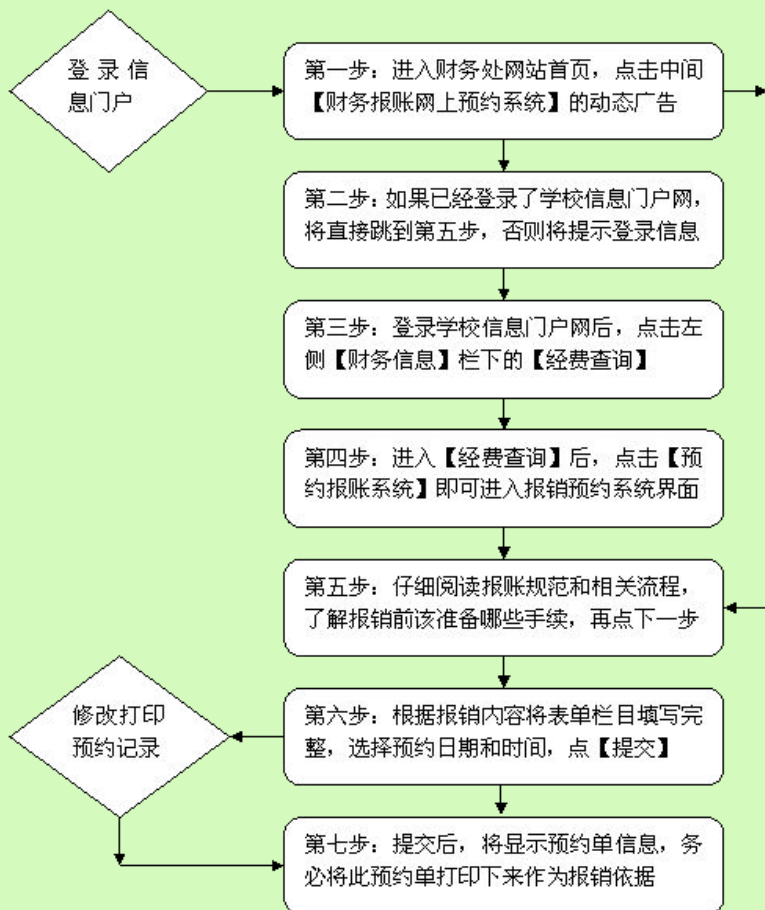


## 结算方式:

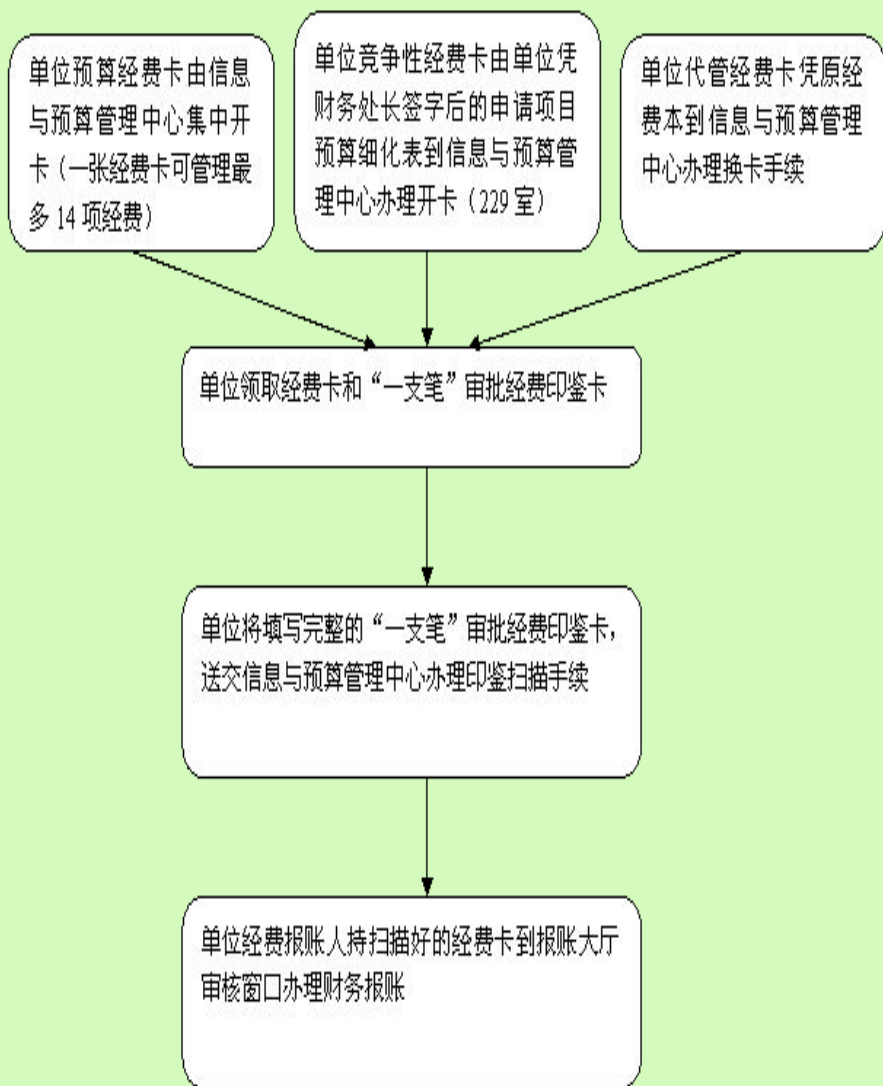
1. 转帐支票: 适用于单位在同城的各种款项结算, 只能转帐, 不能支取现金, 一律记名。

2. 电汇: 适用于异地之间的各种款项结算。需填写收款单位名称, 账号和开户行。

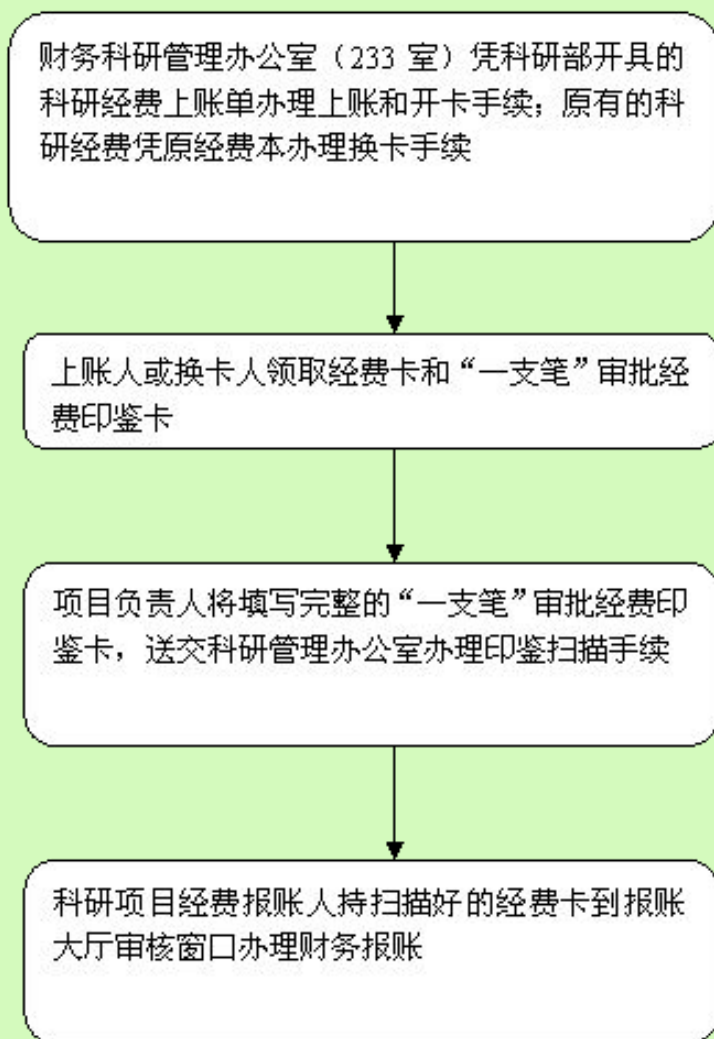
### 财务报账网上预约操作流程简图



## 单位经费卡办理流程图



### 科研项目经费卡办理流程图



## 第五节 部分人事文件汇编

### 教师相关文件

华中师范大学“十二五”教师队伍建设实施方案

华中师范大学关于加强青年教师队伍建设的实施意见

华中师范大学初任教师导师制实施办法

关于选派优秀青年教师赴国内外研修的通知

华中师范大学教职工出国（境）管理规定

华中师范大学因公出国（境）审批管理暂行规定

华中师范大学奖励实施办法

华中师范大学教师科研启动经费管理办法（试行）

华中师范大学教职工行政处分细则

附件一：

## 华中师范大学“十二五”教师队伍建设实施方案

教师是教育事业发展的基础，是提高教育质量的关键。为深入实施“人才强校”战略，形成多层次、多渠道支持优秀人才成长发展的新格局，造就一支高素质、高水平的教师队伍，为把我校建成教师教育特色鲜明的高水平大学提供人才支撑，根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号）及《华中师范大学“十二五”教师队伍建设规划》、《华中师范大学关于加强青年教师队伍建设的实施意见》（华师党字〔2013〕23号），按照学校“一体两翼，建设高水平大学”发展思路，结合我校实际，特制定本实施方案。

### 一、实施思路

围绕人才培养、学科建设、专业发展和科技创新，设置目标愿景，创新体制机制，坚持德才兼备，引进和培养相融，激励与约束并举，教师队伍建设与学科、平台、基地和项目紧密结合，设岗、遴选、使用与评价有机统一，构建定位明确、层次清晰、衔接紧密的教师培养培训支持体系，促进教师个人和学校事业协调发展。

通过凝炼方向、构筑平台、汇聚队伍、重点扶植，培养一批具有国际领先水平的学科带头人、一批具有创新能力和

发展潜力的青年学术带头人和学术骨干、一批具有创新思维活跃和学术视野宽阔的优秀后备人才,带动教师队伍整体水平和能力提升,建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍,提高我校的人才培养质量、创新能力和核心竞争力。

针对我校领军人才匮乏、中青年学科带头人不足、教师梯队和团队建设薄弱、教师队伍国际化程度较低、教师个人发展目标欠明晰和考核评价体系待完善等问题,重点加强高层次领军人才队伍建设和创新团队建设,注重引进和培养中青年教师,特别是大力引进和培养具有海外学习或工作经历的青年教师,帮助青年教师进行职业规划和职业发展,引入竞争机制构建科学合理的人才评价体系和管理办法,对校内外各项人才计划入选者进行重点扶持、动态管理、励优汰劣,营造有利于优秀人才脱颖而出的发展环境和成长生态。

## 二、建设内容

根据《华中师范大学“十二五”教师队伍建设规划》,构建主要包含建设规划、项目计划、实施意见、管理办法、实施方案和政策措施等内容的教师培养培训制度体系,针对学校发展工作重点和教师不同发展阶段特点,重点实施高端人才引智计划、创新团队发展计划、学者名师支持计划、创新人才培育计划、教师持续发展计划、专职科研队伍建设计划和“人才特区”建设计划。本校教师申报校内外高一层次人才计划原则上必须在以上相应人才计划入选范围内遴选。



“高端人才引智计划”的实施按照学校引进高层次人才有关文件执行。“专职科研队伍建设计划”、“‘人才特区’建设计划”的管理办法或实施方案另行制定。本实施方案围绕教师培养培训明确“创新团队发展计划”、“学者名师支持计划”、“创新人才培育计划”和“教师持续发展计划”的实施方案（具体方案见附件）。

继续坚持“不求所有，但求所用”原则落实《华中师范大学兼职教师管理办法》（华师行字〔2013〕117号），积极利用和共享社会优秀人才资源，发挥兼职教师在学校学科建设、人才培养和科学研究中的作用，并加强兼职教师聘用的规范化管理，把兼职教师队伍建成补充我校专任教师的“蓄水池”。

### 三、政策保障

#### （一）统筹规划，整合资源，确保投入

建立多元化投入机制，统筹协调学科建设、人才培养、科技创新、队伍建设和国际交流合作等各方面工作，充分发挥人才、学科、基地、项目、资金和政策的综合使用效益。

学校设立专项资金，确保年均投入2000万元以上（不含薪酬待遇及人才引进、专职科研队伍建设、“人才特区”建设、兼职教师队伍建设等专项经费）用于教师培养培训工作，重点资助中青年教师提升教学科研业务水平和综合素质。

教师队伍建设的经费渠道除了学校设立的专项资金外，

还应从“985工程”平台建设经费、“211工程”建设经费、基本科研业务费、捐赠经费、创收经费等其它渠道筹措。随着两级财务制度的实施,各用人单位应积极筹措经费,通过自主培育、配套资助、成果奖励等形式加强本单位教师队伍建设;本实施方案中规定的薪酬待遇应先由所在单位按照岗位绩效工资制度分配兑现,其差额部分再由学校补贴。教师个人应积极通过申报科研项目、人才计划、创新团队等形式争取经费,按学校相应规定统筹使用。

## **(二) 把握质量,严格遴选,科学评价**

坚持公开遴选、平等竞争、择优支持、合同管理的原则,严把人才遴选质量关,在相关人才计划实施过程中注重考察候选人的思想政治素质、学风和科学精神、学术水平和科技创新能力、团结协作意识等方面的素质。建立开放式用人机制,鼓励竞争,面向海内外广纳贤才,在招聘考核时充分发挥同行专家在人才学术评价中的作用。注重岗位职责和工作绩效,根据学科特点和岗位差异实施分类培养和管理,建立以绩效为导向,由品德、知识、能力、水平等要素构成的人才评价体系,逐步实现从量化考核为主到量质并重、质量为主的转变。

## **(三) 鼓励探索,创新机制,打造团队**

大力实施“创新团队发展计划”,创新人才组织模式,打破阻碍人才共享的体制壁垒,以重点学科、重点基地(实验室、工程中心)为载体,以学科带头人为核心,覆盖相关

学科或研究领域的人才资源,鼓励加强与校外高水平大学或科研机构“强强合作”、“强项合作”,通过联合培养博士生、合作研究、参加高端学术交流等方式,打通开放式培养人才的通道,锻造一批结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的创新团队。

探索建立建设“人才特区”,实施制度创新、体制创新和机制创新,推进管理重心下移,充分调动教学科研单位的积极性、主动性和创造性,构建与国际惯例接轨的人才管理体制、工作运转机制和政策服务体系。

在“创新团队发展计划”、“‘人才特区’建设计划”之外的其他相关教师培养计划应以“项目驱动”方式推进,重点支撑创新团队建设,培养具有团队精神的人才梯队。对涉及学科较多的团队,参照“协同创新中心”建设要求建立相对独立的交叉学科研究平台或纳入“协同创新中心”进行建设。

#### **(四) 深化改革, 强化管理, 励优汰劣**

深化教师岗位聘用制、收入分配制度和考核评价制度改革,激励政策向中青年教师倾斜,促进中青年教师成长发展。规范合同管理,强化岗位责任,加强过程监控,严格考核验收,实行滚动淘汰;对违反合同者取消资格,追回全部薪酬待遇和资助经费。按上限规定所资助的科研经费,根据具体学科和立项情况确定具体资助额度,并要求按实际需要合理使用经费,在合理开支后结余的经费收缴学校。强化管理责

任，建立激励与约束机制，激励相关单位和个人做好教师队伍建设工作，具体激励与约束政策参照学校引进高层次人才有关文件执行，奖励经费主要用于人才引进和培养工作。

#### **四、组织领导**

坚持“党管人才”原则，教师队伍建设要在校党委、行政的统一领导下和学校人才工作领导小组的指导下进行。建立教师队伍建设领导责任制，定期研究教师队伍建设重大问题，加强统筹协调，整合工作力量，完善工作机制，层层分责任，层层抓落实，形成全体校领导共抓、相关部门各司其职、各用人单位执行落实、学术机构积极参与的教师队伍建设新格局。

人事处（人才办）按学校要求具体负责研制我校教师队伍建设发展战略和规划，制定促进教师队伍建设的有关政策和培养培训计划实施方案，做好统筹协调和组织实施工作。各相关职能部门要各负其责，密切配合，协同做好相关工作。

各用人单位要在教师队伍建设中发挥基础性和主体性作用，要根据学校要求，结合学科建设规划和各项教师培养培训计划，制定本单位教师队伍建设规划、实施细则和实施方案，负责落实本单位教师队伍建设的各项具体任务，做好人才招聘、遴选、推荐、管理和服务等工作，为教师成长发展创造良好的工作环境。

#### **五、有关规定**

本方案中涉及年龄的，其计算截止时间均为遴选当年 6

月 30 日。

本实施方案由校人才工作领导小组负责解释,由相关职能部门配合实施,从公布之日起生效。

《华中师范大学“中青年骨干教师培养计划”实施方案(“1132”人才计划)》(华师行人字[2006]3号)自本实施方案生效之日起废止。

未尽事宜,另行研究解决。

附件:

- 1-1. 华中师范大学“创新团队发展计划”实施方案
- 1-2. 华中师范大学“学者名师支持计划”实施方案
- 1-3. 华中师范大学“创新人才培育计划”实施方案
- 1-4. 华中师范大学“教师持续发展计划”实施方案

附件 1-1:

## 华中师范大学“创新团队发展计划”实施方案 (简称“510 团队计划”)

为了鼓励和支持教师合作研究,按照协同创新机制的要求,整合资源、汇聚人才,将教师队伍建设与团队建设相结合,组建并支持以优秀中青年学者为学术带头人和骨干的科研创新团队,推动更多优秀的团队进入国家级和省部级创新团队(创新群体)行列,形成优秀人才的团队效应和当量效应,催生有重要影响的原创性新成果,营造有利于中青年人才成长发展的环境,提升我校教师队伍的创新能力和竞争实力,特实施“创新团队发展计划”(简称“510 团队计划”)。

### 一、建设目标

针对国家各级政府科技发展规划的重点领域或国际重大科技前沿热点问题,组建巩固学科竞争实力、推动学科发展、具有示范效应的创新团队,形成一批具有广泛影响的高水平科研成果,推动交叉学科建设和发展,争取成为省级、部级、国家级优秀创新团队(创新群体)。

### 二、建设规模

遴选并重点支持 5 个优秀创新团队,争取成为国家级优秀创新团队(创新群体);培育 10 个具有良好发展前景的创新团队,争取成为部级优秀创新团队。建设周期一般为 3

年，特殊情况可申请延长至 5 年。

为了做大创新团队遴选基数，学校引进高层次人才、各类人才计划和各项教师培养计划中提供的科研启动费，均应以团队形式或名义申报，按相应规定并参照本实施方案进行管理。

### 三、建设任务

创新团队分为自然科学类团队（理科和工科）、人文社科类团队（含经济、管理、法律和新闻）和音体美外类团队（仅限外语、音乐、体育和美术），在资助期内应完成以下总体建设任务和具体科研任务：

#### （一）总体建设任务

通过创新团队计划的实施，起到培育、孵化作用，在多个学科逐渐形成具有明确研究方向并具有可持续发展前景的若干个新的团队，产生一批具有代表性、能够体现学校科研特色与方向的重要科研成果（论文、专利、获奖等），承担一批国家、部（省）级各类重大科学研究计划项目，承担多门核心课程教学任务，培养一批优秀的学科带头人、学术带头人和中青年创新人才（产生青年“千人计划”、“国家特支计划”青年拔尖人才、“教育部新世纪优秀人才支持计划”、湖北省“百人计划”、“楚天学者”和学校人才计划等各层次人才支持计划人选至少 2 名），加强国内外学术交流与合作，资助期内至少应组织一次有一定规模的国际学术研讨会。

#### （二）具体科研任务

### 1. 自然科学类团队

①三年建设期内，人年均实际到位科研经费为 30 万元（含）以上，其中，团队承担的项目中，必须包括纵向项目 2 项（含）以上或国家级项目 1 项（含）以上或项目负责人纵横向累计进款 100 万元（含）以上或团队横向项目累计经费 500 万（含）以上；

②三年建设期内，获省部级二等及以上科技成果奖 1 项（含）以上或人均发表论文被 SCI、EI 检索收录 2 篇（含）以上（1 项授权发明专利相当于 1 篇收录论文）。

### 2. 人文社科类团队

①三年建设期内，人年均实际到位经费为 15 万元（含）以上，其中，团队承担的项目中，必须包括纵向项目 2 项（含）以上或国家级项目 1 项（含）以上或项目负责人纵横向累计进款 30 万元（含）以上或团队横向项目累计经费 100 万（含）以上；

②三年建设期内，获省部级二等及以上科技成果奖 1 项（含）以上或人均发表论文被 SSCI、EI 检索收录 1 篇（含）以上或在权威期刊上人均发表论文 1 篇（含）以上或在重点核心期刊上人均发表论文 2 篇（含）以上。

### 3. 音体美外类团队

①三年建设期内，人年均实际到位经费为 10 万元（含）以上，其中，团队承担的项目中，必须包括纵向项目 2 项（含）以上或国家级项目 1 项（含）以上或项目负责人纵横向累计



进款 20 万元(含)以上或团队横向项目累计经费 80 万(含)以上;

②三年建设期内,国家级展览及大赛上获奖 1 项(含)以上或人均发表论文被 SSCI、EI 检索收录在 1 篇(含)以上或在 CSSCI/CSCD 来源期刊核心版所列刊物人均发表论文 2 篇(含)以上。

#### 四、申报条件

在各单位普遍建立团队的基础上进行申报,须符合以下基本条件:

(一)创新团队的研究方向属于国家各级政府科技发展规划的重点领域或国际重大科技前沿热点问题。主要从事以探索未知世界、认识自然现象、揭示客观规律为目的的开创性、探索性研究;对经济增长、社会进步和国家安全有重要战略意义的基础性、前瞻性研究;自然科学与社会科学交叉的前沿研究;有明确的技术路线、能产生重大经济或社会效益的关键技术创新和集成创新。

(二)带头人应具有高深的学术造诣和创新性学术思想,品德高尚,治学严谨,具有较好的组织协调能力和合作精神,在团队中有较强的凝聚作用,一般应为在本校科研教学第一线全职工作的教授。同一人不得同时申请主持两个或以上的团队。

(三)创新团队应是在长期合作基础上形成的研究集体,具有相对集中的研究方向和共同研究的学术问题,能够

承担国家级科研项目或省部级重点科研项目,整体学术水平在国内同行中应具有一定优势,研究工作已取得突出成绩,或具有明显的创新潜力。创新团队一般应由10人左右组成,其中团队目标核心成员3—5名。团队成员应具备合理的学位结构和年龄结构,原则上均应具有博士学位,平均年龄40周岁左右。其中,团队负责人年龄一般不超过55周岁(二级教授不受此年龄限制),一般应指导过一届博士毕业;40周岁及以下中青年教师的比例原则上不低于50%。

## 五、支持形式

将创新团队建设纳入学科建设、科研工作、平台建设和队伍建设等相关工作领域,按照学科、科研、平台和人才“四位一体”格局统筹考虑,整合资源,重点资助。创新团队应结合学科建设组建,并按学科建设需要进行支持,学科建设对团队和人才的需求由研究生院负责落实;学校基本科研业务费应重点支持创新团队建设,以项目驱动形式进行资助,由科研部负责落实;相应的平台建设经费应向创新团队倾斜,满足购置重大仪器设备和日常运行需要,由实验室与设备管理处负责落实;相关人才计划应与创新团队建设捆绑实施,在人才遴选中给予优先考虑,由人事处(人才办)负责落实。相关资助经费的筹措和使用按学校财务管理规定执行,创新团队在考核验收时要做好经费使用的绩效分析,由财务处负责落实。

为了保证创新团队组建和运行,从教师队伍建设专项经

费中单独立项予以补贴。瞄准国家级创新团队（创新群体）的人文社科类团队和音体美外类团队 3 个，每个补贴不超过 45 万元；自然科学类团队 2 个，每个补贴不超过 60 万元。瞄准部级创新团队（创新群体）的人文社科类团队和音体美外类团队 6 个，每个补贴不超过 30 万元；自然科学类团队 4 个，每个补贴不超过 45 万元。根据学科性质和项目情况确定具体补贴额度。采用“2+1”滚动补贴方式，前两年拨付 70%，资助两年后经中期评估有明显进展的团队将继续拨付 30%部分的经费，未取得明显进展的团队将不予继续资助。补贴的经费主要用于团队组建和运行中合理的办公经费、引进和培养团队成员的工作经费等。

对同一项目不同级别的创新团队按“就高”原则确定资助经费，不重复资助。入选各级政府的创新团队（创新群体）自动纳入学校创新团队建设计划支持范围，按资助部门要求给予配套经费进行资助，但不重复享受学校创新团队建设计划的资助。在各级政府的资助结束后，对业绩显著且需继续建设的创新团队，学校可视情况给予后续支持。

## 六、评审程序

学校根据工作安排统一组织申报，一般逢双年组织评选一次，具体评选安排届时通知。

（一）组建申报。拟组建团队负责人按照要求填写《创新团队申报书》。

（二）相应学科的学术评议组对申请团队的科研业绩、

创新潜力和拟开展的研究工作进行评议并提出推荐意见，必要时可组织校外专家评议推荐。

(三)单位党政联席会对是否同意申报及就申请团队的工作条件保障等提出具体意见。

(四)科研部对申报材料进行审查。在把握基本条件基础上充分尊重专家评议，组织校内外专家进行评议或函审，评议同意票数过半数视为具备入选资格。

(五)签署审查和评议意见后送人事处(人才办)。

(六)人事处(人才办)提请召开校学术委员会进行答辩评审，以票决方式遴选推荐，获推荐团队至少要获得与会专家三分之二及以上的同意票。

(七)校人才工作领导小组审定。

(八)网上公示，公示期为7天。

(九)提交校长办公会研究决定。

(十)发文公布，签订协议。

## 七、管理考核

(一)按照学校规定签订协议，按协议进行考核。

(二)获资助的创新团队应按年度由创新团队负责人组织填写相应的《创新团队年度进展报告》，于每年12月31日前报科研部审查后送人事处(人才办)备案。

(三)创新团队资助期结束后，由创新团队负责人组织填写《创新团队总结报告》，提出需要延期或继续资助的申请，并在3个月内接受学校组织的专家对创新团队执行情况

进行考核。考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。学校视工作需要及其考核情况决定是否同意延期或继续资助。

（四）创新团队成员发表、出版与本资助有关的论文、著作、学术报告及申报成果奖励等，均应以华中师范大学为第一完成单位。

（五）团队成员由团队负责人根据团队具体情况自主吸纳，可以参考学校人员招聘规定申请向国内外公开招聘优秀人才作为专职科研人员，按聘用协议进行动态管理。团队成员参与团队的经历可作专业技术职务评聘的依据。

（六）创新团队负责人若因特殊原因不能继续履行职责，应及时提出书面报告申请不再担任，并承担相应责任。

附件 1-2:

## 华中师范大学“学者名师支持计划”实施方案 (简称“535 名师计划”)

为了加强高层次人才队伍建设,吸引、遴选和稳定一批杰出人才,造就具有国内外领先水平的学术大师和学科带头人,为申报院士、“长江学者”、“国家特支计划”杰出或领军人才、“国家杰出青年科学基金获得者”等储备人选,特实施“学者名师支持计划”(简称“535 名师计划”)。

### 一、岗位设置

“学者名师支持计划”包含“人文社会科学资深教授”(以下简称“资深教授”)、“博雅学者”和“桂子学者”三个子计划。

学校在人文社会科学教师队伍中设“资深教授”岗位 5 个(在理工科教师队伍中设院士岗位,相关管理办法按国家政策执行);在全校教师队伍中设“博雅学者”岗位 30 个;在全校教师队伍中设“桂子学者”岗位 50 个,其中特聘教授 35 个、讲座教授岗位 15 个。“博雅学者”和“桂子学者”原则上按 6:4 确定文科和理工科设岗数,每次评选时根据我校学科和教师分布实际情况进行调整。

### 二、岗位职责

“资深教授”:遴选出高水平的一流专家全职潜心在岗

工作，传承学术、弘扬传统、激励后学、倡导创新，推进我校人文社会科学的发展和繁荣。承担一定的科学研究、人才培养工作，为学校学科建设、科学研究、队伍建设规划及其管理提供咨询、担任顾问；举荐和培养优秀人才，传承优良的学术传统，弘扬学术道德，引领学术创新。

“博雅学者”：遴选出高水平的专家全职潜心在岗工作，作为相关团队负责人享受相对稳定的政策待遇，使其专注于重大研究和基础研究，讲授本科生、研究生核心课程，取得标志性的成果；使其致力于凝聚方向，举荐和培养优秀人才，带动团队、梯队建设，推动教师队伍建设上新台阶。具体职责参照评选当年教授二级岗位职务晋升要求确定。

“桂子学者”特聘教授：遴选出在学术界有较大影响的学者全职潜心在岗工作，作为相关团队负责人或骨干成员，潜心科学研究，讲授本科生、研究生核心课程，举荐和培养优秀人才，带动教师队伍建设，争取入选国家高层次人才计划。具体职责参照评选当年教授三级岗位职务晋升要求确定。

“桂子学者”讲座教授：承担约定的科学研究、课程教学等工作，为我校学科建设、科学研究、队伍建设规划及其管理提供咨询、担任顾问，为我校教师国际合作交流提供机会或开辟通道，为我校举荐和培养优秀人才。

### 三、遴选条件

#### （一）“学者名师支持计划”入选者基本条件

1. 遵守中华人民共和国法律法规，遵守学校规章制度，具有良好职业道德。

2. 爱岗敬业，治学严谨，为人师表，团结协作，甘于奉献。

3. 身心健康，全职在教学、科研第一线工作。

## （二）“资深教授”的申请条件

1. 校内外在岗二级教授或专职科研研究员，从事教学和科研工作满 30 年、教授任职满 15 年，年龄一般不超过 65 周岁，特别优秀和学校急需发展学科的候选人年龄由学校研究决定。

2. 政治立场坚定，思想品德高尚；治学严谨，学风正派，有深广的学术胸怀以及强烈的奉献精神和团队意识；尊重前辈，扶掖后学，团结同事，学术民主，充分尊重学术领域中的不同意见，不武断、不唯我；所在学科的成员同心同德，团结意识和协作精神强。

3. 具有深邃的学术眼光和深厚的学术功底，为本学科的发展和建设做出了杰出贡献，是所在专业领域的一流学者，在国内外享有广泛的学术声望和影响。

4. 身体健康，能坚持正常的教学、科研和学术交流、学术咨询等活动。

5. 业务条件。候选人应至少具备以下 6 项条件中的 3 项（每一项中分号前后为选择项）：

（1）学科、专业的创立者或在创建中做出杰出贡献者；



国家重点学科、教育部人文社会科学重点研究基地的创建者，或担任国家重点学科、教育部人文社会科学重点研究基地的指导者十年及以上者；积极推进重大国际学术活动或担任重要国际学术职务，在国际上产生了重要的学术影响者；在国家科技进步、经济建设和社会发展的决策和实施中发挥了重要作用，产生重大社会影响者。

(2) 担任过全国性一级学术团体的会长(理事长)、副会长(副理事长)或全国性二级学术团体的会长(理事长)等重要学术职务,为该学术团体的组织建设与学术交流做出过重大贡献,在学界享有崇高的声誉。

(3) 曾担任国务院学位委员会委员或学科评议组召集人,或国家社科基金评审组召集人,或教育部社会科学委员会主任委员、副主任委员或学部召集人,或教育部学科教学指导委员会主任委员、副主任委员等主要职务。

(4) 以排名第一位获得国家哲学社会科学规划基金项目优秀成果奖,或中宣部“五个一工程”奖,或教育部中国高校人文社会科学研究优秀成果奖或高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学),或省部级及以上教学成果奖、优秀教材奖等奖励一等及以上奖项;获得安子介国际贸易研究奖、孙冶方经济科学奖、吴玉章人文社会科学奖、陶行知教育理论与实践成果奖、钱端升法学研究成果奖等具有重大学术影响奖励一等及以上奖项。

(5) 曾获得国家有突出贡献中青年专家、国家级“教

学名师”等荣誉称号；曾被聘为“长江学者”特聘教授、中央马克思主义理论研究与建设工程首席专家；曾获国家“百千万人才工程”高层次专家；曾获得国家杰出青年科学基金资助。

(6) 主持过国家社科基金重大招标项目、教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目等重大科研项目,最终成果鉴定为“优秀”。

### (三)“博雅学者”的申请条件

1. 校内外在岗二级教授或专职科研研究员,从事教学和科研工作满20年、教授任职满10年,年龄一般不超过60周岁。

2. 具有深厚的学术造诣,在科学研究方面已取得国内外同行公认的重要成就,具有带领本学科在其前沿领域保持或赶超国内外领先水平的能力,在本学科顶尖学术期刊上发表文章3篇及以上。

3. 在国家级重点学科(实验室、研究基地、工程中心、实验教学示范中心、综合改革试点专业)、“211工程”及“985”优势学科创新平台等国家级平台、博士后科研流动站的申报、建设和评估中起核心带头作用。

4. 具有带领团队协同攻关的组织、管理和领导能力,曾承担部级(不含省级)及以上重大科研项目,善于培养青年人才,具有学术梯队支撑,且团队成员已有突出的业绩和良好的发展前景。

5. 在教学、科研、社会服务等方面做出突出贡献，产生了重大社会影响。

#### **（四）“桂子学者”特聘教授的申请条件**

1. 国（境）外候选人一般应具有高水平大学副教授及以上职位或研究机构相应职位的经历，国内候选人应具有教授或相应职位的经历。

2. 理工科候选人年龄原则上 40 周岁（含）以下，人文社会科学原则上 50 周岁（含）以下，特别优秀和学校急需发展学科的候选人年龄由学校研究决定适当放宽。

3. 在本学科主流方向上从事前瞻性、创新性研究，具有较高学术地位，已取得具有重要学术影响的标志性研究成果，在本学科顶尖学术期刊上发表文章 2 篇及以上。

4. 具有带领团队协同攻关的组织、管理和领导能力，善于培养青年人才，具有学术梯队支撑，曾带领团队承担部级（不含省级）及以上重大科研项目。

#### **（五）“桂子学者”讲座教授的申请条件**

1. 在海外教学科研一线工作，一般应担当高水平大学教授职位或相应岗位，特别优秀者应具有高水平大学副教授及以上职位或研究机构相应职位的经历。

2. 理工科候选人年龄原则上不超过 45 周岁，人文社会科学候选人原则上不超过 55 周岁。

3. 学术造诣高深，在本学科领域具有重大影响，取得国际公认的重要成就，在本学科顶尖学术期刊上发表文章 2

篇及以上。

4. 诚实守信，学风严谨，乐于奉献，崇尚科学精神。

#### 四、遴选程序

学校根据学科发展规划组织评选并确定评选名额，一般逢单年组织评选一次，面向海内外公开招聘，常年受理，统一评审，具体评选安排届时通知。其中，从校外招聘的“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授的比例分别不低于20%、30%和50%。在把握基本条件基础上充分尊重同行评议，同行评议同意票数过半数视为具备入选资格；考核评审（审定）时实行票决，与会人员三分之二及以上同意方为通过。具体程序如下：

**（一）个人申请，向应聘单位提交申请表及附件材料。**

**（二）单位评审。**

1. 单位学术评议组评议。
2. 单位专业技术岗位聘用组提议。
3. 单位党政联席会审定。

**（三）学校评审。**

1. 人事处（人才办）对各单位上报的候选人组织同行专家评议。

2. 人事处（人才办）组织专家评审组对经同行专家评议通过者进行答辩评审，拟定推荐人选。专家评审组一般由7-9位校内外知名专家组成。

3. 专家评审组评审通过者提交校学术委员会审议通过。

4. 校人才工作领导小组审定。

#### (四) 公示聘用。

1. 网上公示，公示期为 7 天。

2. 提交校长办公会研究决定。

3. 发文公布。

4. 签订聘用合同。

### 五、资助方式

(一) 校外应聘人员入选“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授的，按学校引进高层次人才有关文件执行，按人才引进协议统筹安排资助经费，不重复资助。对于我校原引进的高层次人才入选“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授的，按“就高”原则享受相关待遇。入选者聘期内入选校内外其他人才计划的，按“就高”原则享受相关待遇。

校内教师入选者按以下方式资助：

1. “资深教授”实行终身聘用，但若国家退休政策变化，则按国家退休政策执行。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。

2. “博雅学者”实行固定期限聘用，聘期原则上直至退休。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。“博雅学者”应争取国家重大（重点）项目开展研究，学校不另

外资助经费。

3. “桂子学者”特聘教授聘期为三年。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑,从被聘用的次月起执行,按实际在岗时间结算。学校以项目形式资助教学科研工作经费,文科不超过25万元、理工科不超过50万元,根据学科性质和项目情况确定具体资助额度,纳入相应团队建设经费统筹使用,主要用于与教学研究和科学研究有关的工作以及团队成员引进和培养工作。

4. 实行学术休假疗养制度,分期分批组织“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授学术休假或疗养,具体办法另行制定。

(二)“桂子学者”讲座教授的待遇比照学校引进高层次人才有关文件执行,按实际工作时间和考核情况结算。

## 六、管理考核

(一)原则上“资深教授”、“博雅学者”和“桂子学者”特聘教授每年实际在校工作累计不少于9个月,“桂子学者”讲座教授每年实际在校工作累计不少于2个月。

(二)学校和设岗单位共同组织对“学者名师计划”入选者进行日常管理和考核,考核主要依据为聘用合同,考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。日常管理和考核情况记入教师业务档案。入选者如出现与遴选条件不相符的情形,学校取消其称号和待遇。

(三)“资深教授”实行弹性考核,具体考核时间和形

式灵活安排。“博雅学者”、“桂子学者”特聘教授都需进行年度考核，个人填写《学者名师年度进展报告》并述职，由设岗单位按学校要求成立考核工作小组并组织进行，人事处（人才办）等相关单位负责人参加，考核结果要进行公示。

“桂子学者”讲座教授根据聘用合同每年进行一次考核，并据此发放待遇。

（四）“博雅学者”在聘用期间原则上每三年进行一次考核，考核优秀者予以续聘，否则终止合同。“桂子学者”特聘教授要进行聘期届满考核，在聘期结束时由学校统一组织进行，对考核优秀者研究决定是否续聘。考核程序如下：

1. 个人填写《学者名师总结报告》，提出续聘申请。
2. 个人述职，单位学术评议组评议，提出考核意见。
3. 单位党政联席会议审定后报人事处（人才办）。
4. 人事处（人才办）组织专家进行答辩考核，确定考核等次并公示。
5. 学校对考核优秀者研究决定是否续聘。

附件 1-3:

## 华中师范大学“创新人才培养计划”实施方案 (简称“青年双百”计划)

为了加快青年教师成长发展,努力造就一支素质过硬、视野开阔、干劲大、后劲足的青年教师队伍,通过大力引进和重点培养,面向海内外公开招聘一批、立足本校培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的优秀青年骨干教师,作为青年“千人计划”、“国家特支计划”青年拔尖人才、“教育部新世纪优秀人才支持计划”、湖北省“百人计划”、“楚天学者”等各层次人才支持计划的后备梯队,特实施“创新人才培养计划”(简称“青年双百”计划)。

### 一、岗位设置

“创新人才培养计划”包含“青年拔尖人才支持计划”和“青年英才培育计划”,设岗数各 100 个。原则上按 6:4 确定文科和理工科设岗数,每次评选时根据我校学科和教师分布实际情况进行调整。

### 二、岗位职责

青年拔尖人才支持计划:通过该计划招聘一批青年学术骨干教师,支持其开展教学改革,围绕国家重大科技和工程问题、哲学社会科学问题和国际科学与技术前沿进行创新研



究，造就未来的教学骨干或学术带头人。具体岗位职责参照当年教授四级岗位职务评审要求确定。

青年英才培育计划：通过该计划招聘一批具有较大发展潜力的优秀青年教师，在学术带头人的带领下在完成一定的教书育人工作基础上主要从事科学研究工作，通过跟踪培育，不断拓宽其学术视野和国际视野，为造就未来的教学骨干或学术带头人奠定基础。具体岗位职责参照当年副教授三级岗位职务评审要求确定。

### 三、遴选条件

#### （一）“创新人才培养计划”入选者基本条件

1. 遵守中华人民共和国法律、法规，遵守学校规章制度，具有良好的职业道德。
2. 爱岗敬业，治学严谨，为人师表，团结协作，甘于奉献。
3. 身心健康，全职在教学、科研第一线工作。

#### （二）“青年拔尖人才”申请条件

1. 国内外知名高水平大学博士毕业，文科年龄原则上在 40 周岁（含）以下，理科年龄原则上在 35 周岁（含）以下。
2. 创新思维活跃，学术视野宽阔，具有坚实的理论基础和专业知识，有稳定的研究方向和良好的发展潜质，科研成果水平达到我校当年教授四级正常晋升条件。
3. 主讲本科生或研究生专业主干课程 1 门（含）以上，

教学效果良好。

4. 积极参加所在学科或相关学科学术团队的科学研究工作，并取得良好成绩，产生一定学术影响，在团队建设中发挥重要作用。

### **（三）“青年英才”申请条件**

1. 国内外知名高水平大学博士毕业，文科年龄原则上在 35 周岁（含）以下，理科年龄原则上在 30 周岁（含）以下。

2. 具有坚实的理论基础和专业知识，有稳定的研究方向和良好的发展潜质，科研成果水平达到我校当年副教授三级正常晋升条件。

3. 主讲本科生或研究生专业主干课程 1 门（含）以上。

4. 积极参加所在学科或相关学科学术团队的科学研究工作。

## **四、遴选程序**

“创新人才培养计划”每年结合人才引进进行评聘，学校根据学科发展规划确定每年评选名额，面向海内外公开招聘，从校外招聘的比例不低于 50%，常年受理，统一评审，具体评选安排届时通知。在把握基本条件基础上充分尊重同行评议，同行评议同意票数过半数视为具备入选资格；考核评审（审定）时实行票决，与会人员三分之二及以上同意方为通过。具体程序如下：

### **（一）个人申请，向应聘单位提交申请表及附件材料**

## **(二) 单位评审**

1. 单位学术评议组评议。
2. 单位专业技术岗位聘用组提议推荐。
3. 单位党政联席会审定。

## **(三) 学校评审**

1. 人事处（人才办）对各单位上报的候选人组织同行专家评议。

2. 人事处（人才办）组织专家评审组对经同行专家评议通过者进行答辩评审，拟定推荐人选。专家评审组一般由7-9位校内外知名专家组成。

3. 专家评审组评审通过者提交校学术委员会审议通过。
4. 校人才工作领导小组审定。

## **(四) 公示聘用**

1. 网上公示，公示期为7天。
2. 提交校长办公会研究决定。
3. 发文公布。
4. 签订聘用合同。

## **五、资助方式**

校外应聘人员按学校引进高层次人才有关文件执行，按人才引进协议统筹安排资助经费，不重复资助。对于我校原引进的高层次人才入选的，按“就高”原则享受相关待遇。入选者聘期内入选校内外其他人才计划的，按“就高”原则享受相关待遇。

校内教师入选者按以下方式资助：

（一）“青年拔尖人才”聘期为三年。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。聘期内学校以自主科研项目形式资助教学科研工作经费，文科不超过 10 万元、理工科不超过 20 万元，根据学科性质和项目情况确定具体资助额度（作为博士或博士后享受的科研启动费照常享受），主要用于与教学研究和科学研究有关的工作。

（二）“青年英才”聘期为三年。相关薪酬待遇纳入学校教职工收入分配制度改革政策统筹考虑，从被聘用的次月起执行，按实际在岗时间结算。聘期内学校以自主科研项目形式资助教学科研工作经费，文科不超过 4 万元、理工科不超过 8 万元，根据学科性质和项目情况确定具体资助额度（作为博士或博士后享受的科研启动费照常享受），主要用于与教学研究和科学研究有关的工作。

“创新人才培养计划”所需科研经费从高校基本科研业务费中列支，并按其相关规定使用和管理。

## 六、管理考核

（一）“创新人才培养计划”入选者必须全职在我校工作。

（二）学校和设岗单位共同组织对“创新人才培养计划”入选者进行日常管理和考核，考核主要依据为聘用合同，考核结果分为优秀、合格和不合格三个等次。日常管理和考核情况记入教师业务档案。入选者若出现与遴选条件不相符的

情形，学校取消其称号和待遇。

（三）“创新人才培养计划”入选者实行年度考核，个人填写《创新人才年度进展报告》并述职，由设岗单位按学校要求成立考核工作小组并组织进行，人事处（人才办）等相关单位负责人参加，考核结果要进行公示。

（四）“创新人才培养计划”入选者聘期届满要进行严格考核，对考核优秀者研究决定是否续聘。聘期届满考核在聘期结束时由学校统一组织进行，考核程序如下：

1. 个人填写《创新人才总结报告》，提出续聘申请。
2. 个人述职，单位学术评议组评议，提出考核意见。
3. 单位党政联席会议审定后报人事处（人才办）。
4. 人事处（人才办）组织专家进行答辩考核，确定考核等次并公示。
5. 学校对届满考核优秀者研究决定是否续聘。

附件 1-4:

## 华中师范大学“教师持续发展计划”实施方案

为进一步加大教师队伍建设力度，完善教师职前培养、入职教育和职后培训相衔接的教师培养培训体系，帮助教师合理规划职业生涯，尊重教师的差异性，体现发展的个性化，促进教师可持续发展，特实施“教师持续发展计划”。

### 一、总体目标

结合学校师资队伍建设规划、学科建设规划和教学科研工作的需要，构建定位明确、能促进师资队伍可持续发展的培养培训计划和支撑体系，全面提升中青年教师的综合素质、教学科研能力、知识创新能力和整体学术水平，促进优秀教学骨干、学术骨干和优秀学科带头人脱颖而出。

### 二、基本要求

(一) 遵循人才成长规律，注重潜能挖掘，将教师成长需求与岗位聘用相结合，建立激励约束与滚动发展相结合的人才培养机制。

(二) 注重对中青年骨干教师的业务能力、政治素质和组织能力的培养。优先遴选、推荐业务突出的优秀中青年教师参加各类培训。

(三) 通过项目引导，加大对中青年教师的培养力度，提高培养工作的针对性和实效性。

(四)采取短期培训和长期培养相结合的方式,分层次实施各类旨在提高教师素质的培训。

### 三、项目设置

#### (一)岗位适应性培训项目

以职业道德规范和基本教学科研技能为主,具体包括:岗前培训、初任教师导师制、师德教育、育人工作。

1.岗前培训:新从事教育教学工作的人员,均需参加岗前培训,教学人员经试讲合格取得主讲教师资格后方可上岗任教。举办新进人员成长与发展专题培训,帮助新进人员了解校情,尽快完成角色转变。

2.初任教师导师制:为新聘青年教师配备导师,负责制定青年教师职业发展规划,指导青年教师的职业发展,培养青年教师从事教学科研工作的能力。通过导师的指导、参与课题研究,促进青年教师的专业发展。

3.师德教育:创新工作手段和载体,引导青年教师严格遵守宪法和有关法律法规,自觉践行高等学校教师职业道德规范。研究制定学校教师师德规范标准,将师德教育融入职前培养、入职教育、职后培训、岗位聘用、考核奖惩等各项教师日常管理中。完善青年教师师德考核和奖惩制度,实施师德“一票否决制”,激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识。

4.育人工作:完善青年教师兼任辅导员、班主任制度,45周岁及以下中青年教师应担任兼职学生思想政治辅导员

或班主任（公共外语、公共政治和公共体育课教师除外）不少于一年。

## （二）岗位业务能力培训项目

以全面提升教师能力，加强科学方法、科学精神的培养训练为主，具体包括：外语培训、教学能力培训、教学观摩或竞赛及学术讲座、学术交流或专题研讨等。

1. 外语培训：学校定期举办教师实用性外语培训。每年在全校范围内选派 30 名左右教师以全脱产形式培训一个学期的外语，参加国家公派留学人员全国外语水平考试（WSK）并取得合格证书，培训结束后自行积极申报国家公派留学项目。教师外语水平纳入教师岗位聘用、公派出国选拔、入选各类计划的参考依据。

2. 教学能力培训：学校定期开展教学基本技能、教学规范、多媒体课件制作及计算机技术、网络技术培训，帮助教师掌握教学基本技能、教学规范及现代教育技术手段，提高信息化背景下教育教学能力。

3. 教学观摩或竞赛：学院应组织青年教师观摩校内外教学名师和优秀教师授课，定期开展教学方法培训及比赛。学校每两年组织一次教学竞赛，对优胜者在进修及职务晋升等方面给予政策倾斜。

4. 学术讲座、学术交流或专题研讨：学校鼓励学院及教师个人通过“走出去、请进来”的方式加大学术交流力度，聘请海内外知名学者和社会各界专家来校讲学、作报告、合



作研究等，重点开展以教育教学方法、研究生指导、论文写作规范、科研项目申请为主要内容的各类培训。支持教师在职开展学术交流、教学科研实践和社会实践活动，支持在职参加以教学改革和教材建设为主要内容的研讨班、参加国内外重要学术会议或合作研究、学术访问及各类短期专题研讨等，使教师熟悉和掌握本学科发展前沿信息，拓展学术视野，加强学术合作。

### （三）岗位综合素质培训项目

以引导教师追踪国际学术前沿，掌握本学科前沿研究动态、先进研究和技术方法为主，具体包括：学位提升、博士后研究、国内研修、国际拓展、学术休假或疗养。

1. 学位提升：加大“博士化工程”推进力度，鼓励教师以在职或脱产形式师从国内外一流教学科研机构的名师攻读学位，提升学历学位层次。

2. 博士后研究：根据学科建设需要，加强学术梯队人才的培养，鼓励具有博士学位的中青年教师到国内外一流大学（科研院所）博士后流动站师从名师从事研究工作。

3. 国内研修：鼓励学院（所、中心）有计划、有针对性地选派中青年教师到本学科公认的一流大学（科研院所）、师从一流学者进行访学、研修，并产生一流成果。

4. 国际拓展：推进我校国际化战略进程，提升我校教师国际化水平，使我校教师具有国际化意识和胸怀，具有国际一流的知识结构，视野和能力达到国际化水准，在全球化竞

争中善于把握机遇和争取主动。

(1) 出国研修。充分利用国家留学基金委统一组织实施的国家公派高级研究学者及访问学者(含博士后)(简称“全额资助项目”)、青年骨干教师出国研修项目(简称“1:1配套项目”)及专门人才培养项目(如艺术类人才培养特别项目)、学校自主公派项目和合作研究项目等,鼓励教师积极参与国(境)外项目研究。

(2) 国际学术交流。支持教师参加高端国际学术会议开展学术交流。

(3) 海外人才基地建设。通过建立建设海外教师研修、合作研究基地,与海外高水平大学或科研机构长期、广泛地联系,开展教师互换项目,拓展国际合作渠道。力争在国(境)外高水平大学或科研机构建立5个教师研修、合作研究基地。建立教师国际拓展工作长效机制,每个教学科研单位至少有一个国际合作单位,具有高级职务的教师至少与一名海外专家保持长期合作交流。

5. 学术休假或疗养:学校有计划地选派长期工作在教学和科研第一线、取得显著成绩的教师参加以学术访问、学术会议、业务考察、访学研修为主要方式的学术休假或学术疗养。

#### 四、项目实施

##### (一) 岗位适应性培训项目实施程序

1. 岗前培训。由人事处(人才办)负责组织实施,培训形式主要是集中授课、校本研修和教学实践,一般安排在每

年暑期和下半年开学初进行。具体程序是：

- (1) 人事处(人才办)根据要求制定培训方案。
- (2) 发布岗前培训工作通知,新进教师报名。
- (3) 组织实施岗前培训工作并做好考勤记录。
- (4) 按照要求统一实施岗前培训考试、考核。
- (5) 核定并记录培训学时。

考核要求:参训教师必须参加培训考试、考核,其中集中授课中的理论课程部分采取试卷考试,集中授课中的专题讲座研讨部分及校本研修阶段的培训内容通过撰写论文、总结进行考核,教学实践部分由教师所在单位组织考核。

按要求完成培训任务并考核合格人员申请办理教师资格证,获得上岗资格,相关培训费用由学校承担;未按要求完成岗前培训任务或无法取得上岗资格的教师视情况进行补考、补修或解除聘用合同,相关费用由个人承担。

2. 初任教师导师制。由人事处(人才办)负责。具体程序是:

(1) 初任教师来校报到后,由所在单位为其推荐安排导师。

(2) 所在单位、导师与初任教师联系确认后制定工作计划、职业生涯规划,并报学校人事处(人才办)备案。

(3) 初任教师跟随导师从事教学、科研工作,要求初任教师每月随堂听导师的课或导师安排的课堂不少于4次、汇报科研进展情况不少于2次,进展情况送交人事处(人才办)备案。

(4) 培养期满,导师和初任教师向所在单位递交总结,并报人事处(人才办)审核。

(5) 人事处(人才办)审核备案,兑现相关待遇。

(6) 核定并记录培训学时。

考核要求:初任教师要在导师指导下制订工作计划和个人职业生涯发展规划;提交课堂听课及科研进展汇报记录及总结。教师所在单位组成考核小组进行综合考核评价。

经考核合格的,按照学校初任教师导师制相关管理办法为导师和初任教师发放相应待遇,初任教师取得任教资格;考核不合格的,不予发放导师和初任教师的培养待遇,视情况延长初任教师的培养期限或解除聘用合同。

3. 师德教育。由学校办综合协调,党委宣传部牵头组织,组织部、纪委办(监察处)、人事处(人才办)、教务处、研究生院、科研部、学工部、校工会等部门或单位协同配合实施。具体程序是:

(1) 研究制定华中师范大学教师职业道德标准、管理及奖惩办法。

(2) 开展师德学习宣传活动,学习《高等学校教师职业道德规范》、我校教师职业道德标准、管理及奖惩办法,宣传师德典型。

(3) 开展师德教育表彰活动,开展以师德建设为主题的征文、事迹报告会、座谈会、交流会等活动,组织进行“师德先进个人”、“师德标兵”等评优活动。

(4) 开展师德师风督查活动, 采用随机抽查、集中检查、阶段性检查等多种形式进行。

(5) 为每位教师建立师德建设档案, 记录教师接受师德教育、表彰、奖惩及社会反映的情况, 作为奖励、晋级、聘用、考核等方面的重要依据。

(6) 核定并记录培训学时。

考核要求: 教师参加各类师德教育活动要有记录, 并应撰写心得体会上交学院备查; 学校设立师德监督信箱和举报电话, 接受学生、家长和社会有关方面对教师师德情况的监督与反馈; 每年年末对教师职业道德进行专项考核, 由学院领导和教研室主任组成师德考核小组, 采取自评与考核小组、学生评价相结合的办法对每位教师逐项考核记分。

实行师德“一票否决制”, 考核不合格的, 均不能参加岗位职务晋升、评优评先和申报各类人才计划等, 并对师德失范行为按国家和学校有关文件从严从重处理。一个周期内未达到师德教育学时要求的, 取消其上岗资格。

4. 育人工作。由学工部、研究生院、人事处(人才办)等部门负责组织实施。具体程序是:

(1) 学工部、研究生院分别针对本专科生、研究生制订管理办法和育人实施方案并组织实施。

(2) 人事处将教师兼任辅导员或班主任情况纳入岗位职务晋升和考核条件。

(3) 学院统筹安排, 原则上每个班级都有一位教师兼

任班主任。

(4) 教师积极工作，要求每位教师每周至少有1次主持或参与育人活动。

(5) 核定并记录培训学时。

考核要求：有育人活动记录；由学工部、研究生院对教师的育人活动及效果进行考核。

按要求完成育人工作的教师，可按学校相关规定认定其工作量，并发放相应待遇。

## (二) 岗位业务能力培训项目实施程序

1. 外语培训。由人事处（人才办）负责组织实施，采取脱产派出集中授课与教师个人分散学习相结合的方式。具体程序是：

(1) 发布培训报名通知，符合条件的教师提交报名表。

(2) 组织选拔考试，确定派出名单。

(3) 派送教师按要求参加学习、考试。

(4) 核定并记录培训学时。

考核要求：通过国家指定的出国外语水平考试并取得合格证书。

考核合格的按学校规定报销相关费用，优先安排公派出国项目。其中，教师参加出国外语培训的，对于培训合格人员，学校承担学费、住宿费、报名费、教材费、考试费和一次往返路费，生活费等其它费用自理。对于直接参加国家公派留学人员全国外语水平考试(WSK)并取得合格证书的教

师，学校一次性给予 2000 元的学习补助，报销考试报名费及往返火车或汽车交通费。培训人员在培训学习期间的教学工作量全免，薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。未通过考试的，相关费用个人自理。

2. 教学能力培训。由人事处（人才办）、教务处、教师教育学院（教师发展中心）共同负责组织实施。具体程序是：

- （1）制定培训方案。
- （2）发布培训通知。
- （3）学院按照要求遴选、上报培训教师名单。
- （4）组织培训、考核。
- （5）学院自行组织培训。
- （6）核定并记录培训学时。

考核要求：参训教师要提交一份参训总结；完成一个教学案例设计并实际演练；设计制作一个知识单元的学生课下自主学习资源并上传共享平台。

考核合格的计入教师培训学时，颁发合格证书，作为教师岗位聘用的基本条件；考核不合格的计培训学时。

3. 教学观摩或竞赛。由教务处、校工会组织，具体办法另行制定。

学校对教学竞赛优胜者采取现金奖励、经验推广交流、同等条件下优先聘用等措施予以激励。参加活动的，由教务处提请人事处（人才办）认定并记录其培训学时。

4. 学术讲座、学术交流和专题研讨。由教务处、研究生

院、科研部、人事处（人才办）、外事处等部门分头协同组织实施。

活动结束后由主办部门提请人事处（人才办）认定并记录参与教师的培训学时。依托“华大论坛”、“博雅大讲堂”等现有平台及采取“特聘教授”、“讲座教授”等灵活用人形式来校进行学术交流的，学校将按相关文件规定统筹经费给予支持。

### （三）岗位综合素质培训项目实施程序

1. 学位提升。由人事处（人才办）负责，具体程序如下：

（1）个人申请。

（2）学院审批同意后报人事处（人才办）审批。

（3）人事处（人才办）审批同意后开具同意报考证明、个人报考。

（4）教师收到录取通知后与学校签订培养协议，办理相关手续。

（5）按要求攻读，汇报学习成果并接受考核。

（6）按期毕业后及时回校报到，按规定兑现相关待遇。

（7）核定并记录培训学时。

对在规定期限内取得学位的，学校通过减免攻读学位期间工作量、报销部分学费和差旅费、提供一定科研启动经费及提前预支住房货币化补贴等形式予以支持；未能按期取得学位的，相关费用由个人承担。具体支持办法如下：

学校为不需学校承担费用的攻读研究生的教师（含在



国、境外自筹经费攻读研究生的教师)在其学制年限内提供学习补助 2000 元/年。为需支付培养费的攻读校外研究生的教师支付 1/3 的培养费,对攻读校内研究生的教师减免 50% 的培养费。学校为具有博士学位的青年教师按文科 3 万元、理工科 5 万元的标准提供科研活动经费,以项目驱动形式按科研管理办法申报和使用经费。对具有博士学位的青年教师在受聘副教授前给予 800 元/月的生活补贴,但补贴期限不超过两年。新进或在职博士毕业、未聘为副教授、夫妻双方未享受福利房待遇的青年教师,可提前预支住房货币化补贴 10 万元。在异地(国内)攻读研究生的教师,每年报销两次往返路费。在武汉市内攻读研究生的教师,可只承担同类在校教师工作量的 60%;在异地(国内)的,可只承担同类在校教师工作量的 30%,在国(境)外的,工作量全免。

2. 博士后研究。由人事处(人才办)负责,具体程序是:

(1) 教师个人联系博士后合作导师,提交申请。

(2) 学院审批同意后报学校人事处(人才办)审批。

(3) 人事处(人才办)审批同意后签订协议并办理派出手续。

(4) 博士后研究期间每年要汇报研究进展,出站后及时回校报到。

(5) 接受考核,按规定兑现相关待遇。

(6) 核定并记录培训学时。

对在规定期限内出站的,学校通过减免工作量、提供科

研启动经费等形式予以支持;博士后未能如期出站或考核不合格的,相关费用个人自理。

3. 国内研修。由人事处(人才办)负责,常年接受报名,根据需要安排派出时间。具体程序是:

(1) 个人联系访学、研修合作导师,提交申请。

(2) 学院审批同意后,报学校人事处(人才办)审批。

(3) 人事处(人才办)审批同意后签订派出协议并办理派出手续。

(4) 期满及时回校报到,汇报学习成果并接受考核。

(5) 按规定兑现相关待遇。

(6) 核定并记录培训学时。

考核要求:个人在申请研修项目时要提交工作或学习计划,目标任务是“三个一”:申请国内一流大学或科研机构、师从一流专家学者、取得一流研修成果。

学校对入选者实行协议管理,根据协议进行考核。考核内容体现为“五个一”:提交一份国内研修总结报告及研修学校鉴定材料、确定一个较稳定的研究方向、联系一个长期合作导师、完成一篇高水平论文(在重点核心期刊上发表或相当于重点核心期刊论文)、做一次高质量学术讲座。

学校按相关规定争取国家政策资助或筹资承担研修人员在外访学或研修期间的学费、住宿费及每学期一次往返路费。考核合格的按规定报销相关费用,参加岗位聘用、考核时同等条件下优先考虑;考核不合格的,相关费用个人自理。

参加国内访学研修的教师,在外研修期间的教学工作量全免,薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。

4. 国际拓展。由人事处(人才办)和外事处(港澳台办)共同组织实施。其中,外事处(港澳台办)主要牵头负责教师出国研修项目的申报、预算并落实国际化费用、办理公派出国(境)手续等,其余事项由人事处(人才办)牵头负责落实。各项工作安排及程序另行通知,基本工作程序是:

- (1) 学校发布通知,个人申请,提交材料。
- (2) 所在单位初审、选拔、推荐。
- (3) 学校组织审核、决定、申报。
- (4) 签订协议、派出。
- (5) 跟踪管理、考核。
- (6) 核定并记录培训学时。

考核要求:个人在申请相关计划项目时要提交工作或学习计划,目标任务是“三个一”:申请国际一流大学或科研机构、师从一流专家学者、取得一流研修成果。

学校对入选者实行协议管理,根据协议进行考核。考核内容体现为“五个一”:确定一个较稳定的研究方向、联系一个长期合作导师、完成一篇高水平论文(在重点核心期刊上发表或相当于重点核心期刊论文)、做一次高质量学术讲座、用外语主讲一门课程。

考核合格的按规定报销相关费用,参加岗位聘任、考核同等条件下优先支持;考核不合格的相关费用由个人自理。

具体支持办法如下：

(1) 青年教师出国研修：凡首次获得国家留学基金委全额资助入选高级访问学者、访问学者（含博士后研究）或国家留学基金委全额资助专项出国留学项目，在外研修期间研修单位不提供劳务报酬的（需提供相关证明），访修结束回校后根据其访修期限分别一次性给予人民币 5000 元（三个月）、10000 元（六个月）、20000 元（一年）补贴。经批准自费出国研修者比照执行。

通过青年骨干教师出国研修项目公派出国人员，其费用由国家和学校按 1: 1 的比例资助。申请青年骨干教师出国研修项目之前必须先申请国家留学基金委全额资助的高级访问学者、访问学者（含博士后研究）项目。

通过以上相关国家公派项目出国访学研修的教师，在外研修期间的教学工作量全免，薪酬待遇按照学校相关收入分配制度执行。

(2) 国际学术交流。经批准参加国际学术交流的，学校根据规定资助其往返国际旅费。

(3) 海外人才基地建设。为基地挂牌，参照我校有关规定根据任务完成情况予以奖励。学校帮助学院联系国际合作单位，帮助教师联系海外合作专家。

5. 学术休假或疗养。（具体办法另行制定）

## 五、经费保障

随着两级财务管理制度的实施，相关教师培训项目均采

取经费分担机制，具体办法按学校相应规定执行。学校主要通过提供学费、培训费、科研启动费、生活补贴、交通补贴、住房货币化补贴等形式予以支持，据实开支，其中学位提升学费、博士后研究费用、生活补贴、交通补贴、住房货币化补贴等项目的标准主要按《华中师范大学关于加强青年教师队伍建设的实施意见》（华师党字〔2013〕23号）执行；各用人单位应积极筹措经费，通过自主培育、配套资助、成果奖励等形式加强本单位教师队伍建设。特别说明如下：

（一）科研启动费标准调整规定从实施教师预聘制后执行，非预聘制教师仍按原标准（文科1万元、理工科2万元）执行。

（二）生活补贴标准按规定时限分段计算，本方案生效之日前仍按200元/月标准发放。

（三）其余项目启动及其政策执行时间以相关管理规定或工作通知为准。

## 六、组织管理

### （一）建立全员培训制度

教师应参加每5年一周周期不少于360学时（每学时为45分钟）的培训，纳入岗位职务聘用、晋升和聘期考核基本条件。

岗位适应性培训项目为新进教师必选项目，凡新上岗教师必须参加岗位适应性培训项目；凡晋升高级职称者原则上应具有360学时的培训经历，其中岗位适应性培训项目中

的师德教育、岗位业务能力培训项目中的教学能力培训、岗位综合素质培训项目中的国际拓展是全体在岗教师必选项目；其它培训项目为可选项目，教师可根据学院安排、工作需要和自身实际情况选择性参加。

单个培训项目超过 360 学时的按 360 学时计算，低于 360 学时的按实际学时数计算。具体学时拟定如下（各项目后标注的学时数为本项目最高控制学时数，实际学时数视情况由相关职能部门会同认定）：

1. 岗位适应性培训项目：岗前培训（140 学时）、初任教师导师制（180 学时）、师德教育（40 学时）、育人工作（180 学时）。

2. 岗位业务能力培训项目：外语培训（360 学时）、教学能力培训（60 学时）、教学观摩或竞赛（80 学时）、学术讲座、学术交流或专题研讨（按实际时间计算）。

3. 岗位综合素质培训项目：学位提升（360 学时）、博士后研究（360 学时）、国内研修（一年期限按 360 学时折算）、国际拓展（一年期限按 360 学时折算）、学术休假或疗养（一年期限按 360 学时折算）。

## （二）建立协同工作机制

在分管校领导具体领导下，由人事处（人才办）牵头，会同校人才工作领导小组成员单位等共同组织实施。

各教学科研单位具体负责和落实日常工作。

在实施过程中，要建立健全个人培养培训业务档案，注

重培训实效，在扩大覆盖面的同时，避免重复培训、多头培训；要注意发挥老教师传帮带作用，高级职务教师应承担培养指导青年教师的职责，青年教师应加强自身的继续教育，自觉提高业务能力。

### **（三）实行合同管理**

学校与各单位、培训对象等签订多方合同书或协议，加强绩效管理，进行跟踪服务。

### **（四）严格进行考核**

严格根据相关规定、合同或协议进行考核，经考核合格的计入本周期内教师培训学时，未按要求完成培训任务或考核不合格的，不予认定其培训学时。

教师在一个周期内未达到培训学时要求的，视情况作限期补修学时、暂停岗位任职资格、调离岗位或解除聘用合同等处理。

对相关部门和单位的项目实施情况进行评估和实施绩效评价，并根据评估、评价的结果决定项目的取舍及经费投入额度，对项目实施不力且无正当理由的要追究相关单位和负责人的责任。

对各单位年度培训计划落实情况进行检查，对在工作中做出突出或特殊贡献的单位给予表彰和奖励，对落实情况差的单位予以惩戒。

附件二:

## 华中师范大学关于加强青年教师队伍建设的 实施意见

青年教师(本实施意见中特指专门从事教学科研工作的青年教师)是我校教师队伍的重要力量,关系着学校发展的未来,关系着人才培养的未来。为了进一步加强我校青年教师队伍建设,为把我校建设成为教师教育特色鲜明的综合性研究型高水平大学提供人才保证,根据《国务院关于加强教师队伍建设的意见》(国发〔2012〕41号)、《教育部 中央组织部 中央宣传部 国家发展改革委 财政部 人力资源社会保障部关于加强高等学校青年教师队伍建设的意见》(教师〔2012〕10号)及《华中师范大学“十二五”教师队伍建设规划》,特制定本实施意见。

### 一、统一思想,加强青年教师队伍建设的组织领导

1. 全校应从学校发展的战略和全局高度认识青年教师工作的重要性和紧迫性,切实增强做好青年教师工作的责任感和使命感。坚持“党管人才”原则,完善校党委、行政统一领导,各相关职能部门按各自职责分头主抓,各教学科研单位配合落实的青年教师队伍建设体制机制。

2. 在校党委、行政领导下,发挥学校人才工作领导小组



对青年教师队伍建设的统筹规划、宏观调控和综合协调作用。学校人事、学科、教学、科研等相关部门要在工作中突出青年教师队伍建设，学校办、组织、宣传、财务、设备、后勤等部门要各司其职，各负其责，协同做好相关工作。

3. 各教学科研单位要成立教师队伍建设工作领导小组，发挥教授委员会、学术委员会在教师队伍建设中的作用，实行公示、公布、通告制度，按照民主集中制原则开展工作。

## 二、注重引导，提高青年教师的师德水平

1. 创新工作手段和载体，开辟思想政治教育新阵地，引导青年教师严格遵守宪法和有关法律法规，自觉践行高等学校教师职业道德规范，坚持学术研究无禁区、课堂讲授有纪律、政治思想讲原则，不散布错误政治观点和有害言论信息。

2. 完善青年教师兼任辅导员、班主任制度，新聘青年教师应担任兼职学生思想政治辅导员或班主任（公共外语、公共政治和公共体育课教师除外）不少于一年。

3. 研制学校教师师德规范标准，将师德教育融入职前培养、入职教育、职后培训、岗位聘用、考核奖惩等各项教师日常管理工作中。完善青年教师师德考核和奖惩制度，激发青年教师的职业追求、敬业精神和责任意识。实施师德“一票否决制”，对有严重失德行为、影响恶劣者，按有关规定予以严肃处分。

## 三、择优聘用，创新青年教师的遴选机制

1. 坚持按需设岗、择优聘用原则选聘青年教师，不断优

化学缘结构,新聘教师中毕业于“985工程”高校和有一年及以上海外学习工作经历的比例不低于三分之二。经国家批准的中外合作办学专业的新聘教师,必须具有一年及以上海外学习工作经历。

2. 实行新聘青年教师预聘期制度(作为副教授及以上高层次人才引进的除外),拟聘青年教师原则上应以流动编制或者专职科研岗位预聘三年,主要从事科研活动和兼职辅导员或班主任工作,每学年承担1-2门本科生课程教学工作,在预聘期内享受与固定编制同类教师同等工资福利待遇。预聘期满考核合格者可申请转为固定编制教师岗位,享受固定编制教师同等待遇;考核不合格者予以解聘。

3. 实行“师资博士后”招收制度,发挥博士后科研流动站培养教师的“蓄水池”作用。博士后科研流动站设站单位补充教师时应优先接收具有博士后研究经历的优秀人才。

#### 四、统筹规划,优化青年教师的发展平台

1. 筹建青年教师培训基地,健全新聘教师岗前培训制度和5年一周期的全员培训制度,提升青年教师的教育教学能力和教学组织能力。

2. 深入实施初任教师导师制,为青年教师配备导师,负责制定青年教师职业发展规划,指导青年教师的职业发展,培养青年教师从事教学科研工作的能力。

3. 实施青年教师培养计划,通过项目驱动方式给予资助,培养一批创新思维活跃、学术视野宽阔、发展潜力大的

青年才俊和学科带头人。学校为具有博士学位的青年教师按文科 3 万元、理工科 5 万元的标准提供科研活动经费，以项目驱动形式按科研管理办法申报和使用经费。

4. 鼓励并支持青年教师提升学历学位层次，加大“博士化工程”推进力度。学校为不需学校承担费用的攻读研究生的教师（含在国、境外自筹经费攻读研究生的教师）在其学制年限内提供学习补助 2000 元/年；为需支付培养费的攻读校外研究生的教师支付 1/3 的培养费，对攻读校内研究生的教师减免 50% 的培养费；在异地（国内）攻读研究生的教师，每年报销两次往返路费。在武汉市内攻读研究生的教师，可只承担同类在校教师工作量的 60%；在异地（国内）的，可只承担同类在校教师工作量的 30%，在国（境）外的，工作量全免。

5. 鼓励并支持教学科研单位有计划、有针对性地选派中青年教师到本学科公认的国内外高水平大学或科研院所师从公认的高水平学者访学和研修。在国内访学或研修的，学校争取国家政策资助或筹资承担研修人员在外访学或研修期间的学费、住宿费及每学期一次往返路费。在国（境）外访学或研修的，凡首次获得国家全额资助或不需学校承担费用、且对方单位不提供劳务报酬的，按期完成访学或研修任务并按时回校后学校据其访修时间分别一次性给予人民币 5000 元（三个月）、10000 元（六个月）、20000 元（一年）补贴；继续实施青年骨干教师出国研修项目，其费用由国家

和学校按 1: 1 的比例资助, 但申请该项目之前必须先申请国家全额资助项目。经申请并被批准出国(境)参加重要国际学术会议并作大会发言或交流的教师, 学校可视情况资助其往返差旅费。

6. 鼓励并支持青年教师参加出国外语培训, 对于培训合格人员, 学校承担学费、住宿费、报名费、教材费、考试费和一次往返路费。对于直接参加国家公派留学人员全国外语水平考试(WSK)合格并被派出的教师, 学校一次性给予 2000 元的学习补助, 报销考试报名费及往返火车或汽车交通费。培训人员在培训学习期间的教学工作量全免。

## 五、强化保障, 营造青年教师的成长环境

1. 完善岗位聘用制度和考核评价制度, 建立健全重师德、重教学、重育人、重贡献的考核评价机制, 允许优秀青年教师破格晋升高级专业技术职务, 努力形成有利于青年教师成长和发挥作用的制度环境。

2. 深化收入分配制度改革, 实施岗位绩效工资制度、协议工资制和年薪制等多种工资制度, 按岗位职责、工作能力和实际业绩进行分配。在青年教师学习、研修、访学期间(在学制或批准时限内)考核合格, 国家基本工资和基础性绩效工资照发(有特殊规定的从其规定), 奖励性绩效工资由单位按实际工作情况发放。对具有博士学位的青年教师在受聘副教授前给予 800 元/月的生活补贴, 但补贴期限不超过两年。

3. 注重改善青年教师生活条件，新进或在职博士毕业、未聘为副教授、夫妻双方未享受福利房待遇的青年教师，可提前预支住房货币化补贴 10 万元。积极改善青年教师住房条件，分类确定租房补贴标准，具体办法另行规定。建设好附属幼儿园、小学，解决青年教师子女入托入学的后顾之忧。

附件三：

## 华中师范大学初任教师导师制实施办法

为帮助初任教师尽快提升教学科研能力，适应高校教师岗位工作，根据《华中师范大学关于进一步加强教师队伍建设的实施意见》（华师行字〔2008〕670号），特制定本办法。

### 一、实施范围和培养期限

初任教师是指没有在高校从事过教学工作的新聘专任教师。初任教师实施导师制从2010年开始实施，期限一般为一年，从初任教师来校报到之日算起。已进我校博士后流动站的新聘教师不再另行安排初任导师，其博士后合作导师负责对初任教师的教学科研工作一并进行指导。

### 二、导师的遴选、职责和待遇

#### （一）导师的遴选

1. 担任初任教师的导师需具备以下条件：

——具备教授专业技术职务（音、体、美、外等专业可以为优秀的副教授），学科领域与被指导教师的学科领域相同或相近。

——具有良好的师德和丰富的教学、科研经验，治学严谨，学术造诣较深，工作认真负责，承担省部级以上在研项目的教师优先。

——至少主讲一门本科课程，教学效果良好。

2. 导师由所在院系向初任教师推荐，经商定后由院系负责聘任和日常管理，并报人事处备案。原则上每名导师指导1名初任教师。

## （二）导师的职责

1. 根据学科发展和初任教师的实际情况，指导初任教师制定科学的职业生涯规划。全面了解初任教师的思想表现和业务工作情况，注重对初任教师师德的培养，明确培养目标，制定出切实可行的培养方案，上报所在院系审核同意后实施。

2. 加强对初任教师教学能力的指导，通过指导初任教师撰写教案、制作课件、试讲等，及时向初任教师提出改进意见。使初任教师掌握基本教学方法，提高教学技巧、规范教学过程，全面提升教育教学质量。

3. 加强对初任教师科研工作的指导，有针对性地协助初任教师拟定切实可行的科研计划，熟悉科研项目的申报程序、方法，通过参与导师科研项目或开展有关教学科研工作，使初任教师尽快掌握从事科学研究的基本功。

## （三）导师的待遇

培养期满，初任教师考核合格的，按培养一名初任教师2000元/学年发给导师津贴，学校年终津贴结算时一次性兑现。对因导师个人原因导致培养效果较差、考核不合格的，经学校和院系认定，将视情况扣发导师培养津贴，两年内所在院系不得安排参与培养初任教师。

### 三、初任教师的培养要求和待遇

#### (一) 培养要求

1. 初任教师到校工作后,应积极主动与导师联系,定期向导师汇报教学、科研的进展情况。在导师的帮助指导下认真制定个人职业生涯规划。

2. 认真完成导师安排的各项教学科研任务,虚心听取导师的批评和改进意见,力争在较短时间内熟悉教学各环节的基本要求,不断提高教学技能。每月应随堂听导师的课或导师安排的课堂不少于4次。

3. 在导师的帮助下认真领会和熟悉科研项目的申报程序和方法,通过参与导师科研项目或开展有关教学科研工作,培养团队意识和合作意识,尽快进入科学研究的状态。

#### (二) 相关待遇

学校对初任教师在培养期内的教学工作量不作要求,教学工作量不与岗位津贴和聘任挂钩。初任教师如完成除教学工作量之外的其他工作任务,即发放全额津贴。

### 四、组织管理和考核

1. 初任教师导师制的实施过程由相关院系具体负责。培养期满,导师和初任教师应及时向所在院系和人事处提交总结。

2. 初任教师培养期满,由所在院系联系专家和相关职能部门负责人组成考核组对初任教师进行考核,考核结果作为学校向导师和初任教师发放相关待遇的根据。

### 五、本办法由学校人事处负责解释。



附件四:

## 关于选派优秀青年教师赴国内外研修的通知

校内各单位:

为贯彻落实《华中师范大学关于进一步加强教师队伍建设的实施意见》(华师行字〔2008〕670号)精神,拓宽青年教师学术视野,经研究,学校决定进一步加大对青年教师赴国内外研修的支持力度,现将有关事项通知如下:

### 一、青年教师国内研修

学校计划于2010年起每年选派30名左右青年教师赴国内重点大学和科研院所进行研修。

#### (一)对象和条件

研修对象为教学科研骨干或有较大发展潜力的理科40岁以下、文科45岁以下青年教师。具体条件为:

1. 具有博士学位(音、体、美、外等专业可放宽至硕士学位);
2. 具备较强的教学科研能力,近三年或任现职以来取得较好的成果,具有较大的发展潜力。

#### (二)期限和形式

研修期限一般为一年,原则上采取全脱产形式。

#### (三)研修单位和导师的确定

研修单位和导师由各院、系自行联系确定。研修单位原则上应为本学科公认的重点高校或科研院所。导师应当是在国际或国内相关领域和专业范围内享有较高知名度、受到同行和社会一致认可的知名专家学者。

#### **（四）经费及待遇**

学校承担研修人员在外研修期间的学费、住宿费及每学期一次往返路费。其中学费和住宿费凭接收单位的培训通知及缴费明细单到人事处办理借款手续，研修结束经考核合格凭发票报销。

研修教师在外研修期间的教学工作量全免，若完成按规定应减免工作量之外的其他工作任务，则发放全额津贴。

#### **（五）研修人员的选拔和管理**

各教学科研单位要积极组织本单位符合条件的教师申报并向学校推荐，每个单位原则上推荐1名，具有国家级、省部级重点学科、研究基地、实验室、工程中心的单位及教师队伍规模超过60人的院系可推荐2名。

研修教师在派出期间应严格遵守国家各项法律、法规及培训单位的各项规章制度，派出期间接受培训单位的管理。派出期间应定期以口头或书面形式向学校和单位汇报研修情况，研修结束后要全面总结派出期间的工作和学习情况并以书面的形式提交学校和派出单位，并向所在单位全体教师和相关专业学生做一次汇报讲座。

对研修期间学习和工作的考核由所在单位组织进行，主

要依据研修人员的现实表现、研修单位提供的研修鉴定、个人提交的研修总结等，考核结果报人事处备案。

## 二、青年教师出国研修

学校鼓励广大青年教师通过各种途径赴国外研修，并给予大力支持，具体情况如下：

（一）为鼓励教师积极申请国家公派项目，凡首次获得国家留学基金委全额资助入选高级访问学者、访问学者（含博士后研究）或国家留学基金委全额资助专项出国留学项目，在外研修期间研修单位不提供劳务报酬的（需提供相关证明），访修结束回校后学校根据其访修期限分别一次性给予人民币 5000 元（三个月）、10000 元（六个月）、20000 元（一年）补贴。

（二）通过青年骨干教师出国研修项目公派出国人员，其费用由国家和学校按 1: 1 的比例全额资助（其中学校承担的费用约人民币 6-7 万元/人）。

（三）凡通过以上第（一）、第（二）条相关国家公派项目出国研修教师，在外研修期间的教学工作量全免，若完成按规定应减免工作量之外的其他工作任务，则发放全额津贴，待其项目结束返校报到时一次性补发。

（四）中青年骨干教师出国（境）参加重要的国际学术会议并作大会发言或交流的，经所在单位和学校批准同意，学校可资助其往返差旅费。

青年教师出国研修项目由学校人才办统筹实施，人员选

派、出国（境）事宜等由外事处具体负责，配套政策的实施由人事处具体负责。若国家有关政策发生变化则按新的政策执行。

### 三、工作要求

1. 各单位应认真向本单位全体教师传达通知精神，按照通知要求认真做好青年教师国内研修的前期筹备工作和出国研修的动员工作。

2. 各单位应认真组织相关人员参加申报，按照“公平、公正、公开”的要求对申报人员进行民主评议和推荐，遴选出首批国内研修人员。拟选派参加首批国内研修的青年教师人选及研修单位、合作导师请于2010年1月30日之前确定并填写《华中师范大学青年教师国内研修推荐表》（见附件）交学校人事处审核，2010年3月学校将正式派出研修人员。

3. 各单位应根据“精心遴选、长期合作、结合实际、注重实效”的原则，打通与相关高校或科研院所及相关专家的联系渠道，认真筹备和建立专家库并报人事处备案，确保首批和后续研修人员派出渠道的畅通。

4. 自本通知下发之日起，青年教师出国研修项目的资助标准以本通知的规定为准，此前学校下发的文件中与本通知不一致的即行废止。

5. 本通知由学校人事处负责解释。

附件五:

## 华中师范大学教职工出国(境)管理规定

### 第一章 总则

第一条 根据《中华人民共和国公民出境入境管理法》、《中华人民共和国公民出境入境管理法实施细则》、《中华人民共和国公民因私事往来香港地区或者澳门地区暂行管理办法》、《中国公民往来台湾地区管理办法》、《中华人民共和国护照法》、《印发〈关于加强国家工作人员因私事出国(境)管理的暂行规定〉的通知》(公通字〔2003〕13号)、《关于对国家工作人员因私事出国(境)实行备案管理的通知》(武公〔2003〕69号)等法律、法规,为规范我校教职工出国(境)管理,结合学校实际,特制定本规定。

第二条 本规定适用于我校教职工因私事和因公务出国(境)。

所称“私事”,是指:在学校假期或者依据学校有关规定批准的假期,进行的探亲、旅游、自费留学和其他非公务活动。

所称“公务”,是指:教职工出国(境)访问、考察、学习、培训、讲学、学术交流、参加国际会议、合作研究、长期任教等。

第三条 我校教职工因私出国(境)须填写《华中师范大学教职工因私(公)出国(境)审批表》,经单位同意,

报人事处审批，与学校签订合同（合同文本另行制定），经学校批准后方可办理出国（境）手续。

我校教职工因公出国（境），依据《华中师范大学因公出国（境）审批管理暂行规定》（华师行字〔2012〕606号）报外事处审批，人事处负责政审。

**第四条** 出国（境）教职工需按时返校报到。因私出国（境）人员到单位报到，上交因私护照（通行证）由单位保管，下次批准因私出国（境），再领取因私护照；因公出国（境）人员先到单位报到，再到外事处报到，上交因公护照由外事处保管。以上返校报到人员，各单位应及时报告人事处备案。长期（30天及以上）出国（境）者返校后，应按照规定填写好《华中师范大学出国（境）人员回校报到单》到人事处报到，否则其工资、公职问题按出国（境）逾期未归处理。

## **第二章 在职人员出国（境）探亲**

**第五条** 在职人员申请出国（境）探亲是指出国（境）探望配偶、父母、子女等直系亲属。

**第六条** 出国（境）前确定出国（境）年限在1-3年的我校公派出国（境）人员，在国（境）外停留六个月以上者，其在我校的配偶经批准可自费出国（境）探亲一次，享受探亲假待遇，期限一般不超过三个月。

**第七条** 下列人员在我校的配偶每三年可申请自费出国（境）探亲一次，但不享受探亲假待遇，按事假对待，每

次期限不超过三个月：

(1) 出国(境)前确定出国(境)年限在一年以上的非我校公派出国(境)人员，在国(境)外停留六个月以上者；

(2) 其它因私自费出国(境)人员在国(境)外停留一年以上者。

我校在职教职工出国(境)探望父母、子女依本条规定办理。

第八条 涉外婚姻人员每年可申请出国(境)探望配偶一次，获批准后，每次准探亲假一个月。如果当年未出国(境)探望配偶，当年一个月的探亲假可转至下一年度使用；累计四年出国(境)探望配偶一次的涉外婚姻人员，经批准出国(境)探亲的，每次可准探亲假半年。

第九条 我校在职教职工经批准出国(境)探亲，享受探亲假待遇人员，在批准期限内工资照发，逾期未归者，从期满下个月起停发工资，出国(境)逾期三个月不归者，学校将对其作自动离职处理；经批准出国(境)探亲但不享受探亲假待遇人员，按事假对待，从离境之日起停发工资[凡将出国(境)探亲时间安排在寒暑假期间，学校不停发其假期工资]，出国(境)逾期一个月不归者，学校将对其作自动离职处理。

第十条 经批准出国(境)探亲的教职工，必须安排好校内工作，探亲时间一般应安排在寒暑假期间。

### 第三章 自费出国(境)旅游

第十一条 教职工假期申请因私短期自费出国（境）旅游等，经批准后方可办理出国（境）手续。逾期一个月不归者，学校将对其作自动离职处理。

第十二条 因私出国（境）旅游人员一般不受理延期申请。

#### 第四章 自费留学

第十三条 教职工申请自费留学须经所在单位同意，报人事处审批，经学校批准后方可办理留学手续。

第十四条 自费留学人员，应向单位和人事处报告离境日期，若不报告离境日期，则以事先合同约定日期作为离境日期。

第十五条 自费留学人员，从离境之日起停发工资。未经学校批准，出国（境）逾期三个月以上者，学校将对其作自动离职处理。

#### 第五章 公派出国（境）人员

第十六条 国家公派出国研修人员按照《关于选派优秀青年教师赴国内外研修的通知》（华师行字〔2010〕31号）文件规定执行。单位公派出国（境）研修人员经学校批准后，暂停其薪级工资，于其按期返校工作后补发。上述公派出国（境）人员经所在单位同意，填写《华中师范大学教职工因私（公）出国（境）审批表》，须与人事处签订合同（合同文本另行制定），经学校批准后方可办理出国（境）手续。期满未归者，从期满下月起停发工资，并根据双方协议书进



行处理。未经学校批准，出国（境）逾期三个月以上者，学校将对其作自动离职处理。

第十七条 我校在职人员公派出国（境）进行短期考察、访问、参加国际会议等统一按照《华中师范大学因公出国（境）审批管理暂行规定》（华师行字〔2012〕606号）文件规定执行。在所批准期限内，国内工资照发。逾期未归者，从期满下月起停发工资。未经学校批准，出国（境）逾期三个月以上者，学校将对其作自动离职处理。

第十八条 上级主管部门借调我校在职人员担任常驻外人员及其随任配偶，按上级主管部门的有关规定和政策办理。

第十九条 经选派出国（境）任教的教师，根据国家对外文化、教育交流协定和双边协定及国家有关政策办理。未经学校批准，出国（境）逾期三个月以上者，学校将对其作自动离职处理。

## 第六章 其它问题

第二十条 根据学校与教职工签订的合同书约定[包括新聘、在职博士毕业、川外培训、国内进修、此前公派出国（境）等]，教职工须在校服务年限满，方可申请出国（境）。未满服务年限，经批准出国（境）者，应缴纳与合同书规定的违约金相当数额的押金，押金在其按期返校工作后退还。逾期不归并被学校作为自动离职处理人员，其所交押金不予退还。

第二十一条 对于出国（境）留学、访学、合作研究、研修人员，确需延长在国（境）外停留时间的，须在期满前

三个月向学校人事部门提交经基层单位签署意见的书面申请和外方资助证明，获学校批准后方可延期。凡已获准延期者，一般不得再次申请延期。其他公派出国（境）人员不得申请延期。

第二十二条 对于各类因私出国（境）人员，学校不予报销相关出国（境）费用；因公持因私护照（通行证）出去者，须外事处会签，学校同意方可出境，学校原则上不予报销相关出国（境）费用；对于各类因公出国（境）人员须经外事处、人事处、财务处等相关部门会签，中层干部还须经组织部会签，回校后向人事处、外事处上交出国（境）总结材料，方可报销相关费用。

第二十三条 凡因私出国（境）人员的旅费、境外的医药费，均由本人自理。出国（境）期间死亡的，学校除按国家规定的标准发给丧葬等费用外，不承担其它义务。

第二十四条 各类出国（境）人员，须自觉遵守中华人民共和国和所在国家（地区）法律法规。

第二十五条 各类出国（境）人员，须于离境前向单位和人事部门报告准确的离境时间。

第二十六条 我校教职工未经学校批准私自出国（境）者，按旷工处理，其工资自离境之日起停发。

## 第七章 附 则

第二十七条 本办法由人事处负责解释。

第二十八条 本规定自发文之日起执行。

附件六:

## 华中师范大学因公出国(境)审批管理暂行规定

为进一步规范我校因公出国(境)人员的审批管理工作,保证对外交流与合作工作的顺利开展,根据国家有关政策,结合学校实际,特制定华中师范大学因公出国(境)审批管理暂行规定。

### 一、归口管理与审批程序

1. 外事处、港澳台事务办公室(以下简称港澳台办)是学校涉外、涉港澳台事务的归口管理部门。学校由主管外事、港澳台工作的校领导负责我校因公出国(境)人员的校内审批,实行一支笔管理办法,日常工作由外事处、港澳台办负责。

2. 我校师生员工因公出国(境)访问、考察、学习、培训、参加国际会议、合作研究等均须通过所在单位向外事处、港澳台办提出申请并填写“华中师范大学因公出国(境)申请表”,由外事处、港澳台办统一办理出国(境)报批手续。

(1)校党委书记因公出国(境)由校长签署意见后报国家教育部审批。校长因公出国(境)由校党委书记签署意见后报国家教育部审批;

(2)副校级领导出国(境)须由校党委书记签署意见,

并报主管外事工作的校领导审批；

(3) 党政机关和院(所、中心)主要负责人因公出国(境)须先报送该单位分管(联系)校领导同意后,由外事处、港澳台办提交党委组织部、人事处、财务处会签,报校党委书记批准,最后由主管外事工作的校领导审批。

(4) 副处级人员因公出国(境),经所在单位主要负责人签署意见后,由外事处、港澳台办提交党委组织部、人事处和财务处会签,并报送该单位分管(联系)校领导同意,最后由主管外事工作的校领导审批。

(5) 其他在职教职工因公出国(境),须由所在单位主要负责人签署意见后,由外事处、港澳台办提交人事处、财务处会签,再报送主管外事工作的校领导审批。

(6) 在校研究生因公出国(境),经所在院(所、中心)签署意见后,由外事处、港澳台办提交研究生院会签后,再报送主管外事工作的校领导审批。

(7) 在校本(专)科生因公出国(境),经所在院(所、中心)签署意见后,由外事处、港澳台办提交学生工作部(处)会签,再报送主管外事工作的校领导审批。

3. 以上各类人员的出国(境)任务批件下达并在外事处、港澳台办备案后,由人事处按规定办理政审批件。

4. 外事处、港澳台办凭出国(境)任务批件和政审批件,报省外办办理因公普通护照或赴港澳台通行证。

## 二、经费负担办法

1. 学校外事、港澳台经费一般只资助由学校统筹安排并组团出访的校级领导和必要的随行外事处、港澳台办干部，其他随团人员的经费原则上自筹。

2. 需使用学校经费[含院（所、中心）经费、科研课题经费、专题项目经费]出国（境）的，需由经费管理部门会签。

3. 使用自筹经费出国（境）的，经申请者所在单位同意并落实经费后，由外事处、港澳台办上报主管外事的校领导审批。自筹经费是指：邀请方资助、申请者自筹、个人自费（无经费资助）等。

4. 因公出国（境）人员的经费开支必须严格按照国家有关标准执行。

### 三、管理原则和要求

1. 外事、港澳台办、组织、人事、纪检监察、财务等部门应当在临时出国（境）人员的审批和管理上加强沟通协调，形成有效的管理机制，定期组织联合检查，发现涉嫌违法违纪问题，及时调查处理，形成监管合力。

2. 各类出国（境）人员应提高国家安全意识、保密意识和境外自我安全保护意识，自觉到外事处、港澳台办接受出国（境）行前教育。

3. 严格控制一般性的出国（境）参观、访问、考察、培训活动。对社会团体、各业务上级主管部门组织的跨地区、跨部门的“双跨”出访团组，学校一般不派员参加。对确有

必要参加的“双跨”团组，拟参加单位应事先写出书面报告，说明随团出访的具体内容、出访的必要性和意义、出访日程安排并提出经费负担办法。

4. 因公出国（境）期间必须按批准的出访计划执行，不得绕道，不得增加出访国家（地区），不得擅自延长在外停留时间。参观、访问、考察、培训应有实质性内容，在人员安排上应确保项目骨干人员，要求专业对口，有一定的理论基础和专业实践经验，同时具备完成该项目所需的外语能力和良好的健康状况。凡由专业人员完成的任务，不得派非专业人员出访。

5. 同一部门的负责人原则上不得同团出访或同时分别率（参）团出访。

6. 对出国（境）人员较多、相对集中且已对教学、科研产生影响的单位，学校对出国（境）人数予以适当的控制。

7. 各类因公出国（境）人员必须按规定办理审批手续，严禁用公款持因私护照（通行证）通过非公务渠道以访问考察名义出国（境）。

8. 各类出国（境）人员回校两周内须将因公护照（通行证）交还外事处、港澳台办统一管理，提交出国（境）活动总结，然后领取出国（境）任务批件，凭出国（境）任务批件到财务处办理在国（境）外账目核销手续。外事处、港澳台办将重要出访团组的总结报告编入学校《教育国际动态信息》并上传到学校信息门户网站。对不提交出访总结者，

学校不再考虑安排其下次出国（境）任务。对没有出国（境）任务批件者，财务处不得办理在国（境）外账目核销手续。

9. 对未经同意持因私护照（通行证）出国（境）或前期未向外事处、港澳台办申报出国（境）者，财务处不得办理在国（境）外账目核销手续，并按国家相关规定上报纪检监察部门追究当事人及党政机关和院（所、中心）主要负责人领导责任。

四、本规定自发布之日起执行，由外事处、港澳台事务办公室负责解释。

附件七：

## 华中师范大学奖励实施办法

第一条 为了激励广大教职工不断进取，开拓创新，进一步加强学科专业建设，增强办学实力，提高我校的教学、科研、管理水平和学术地位，更好地体现优劳优酬，特制定本办法。

### 第二条 奖励对象

在我校教学、科研、管理、学科建设等各项工作中取得突出成绩的集体或个人；

### 第三条 奖励类型及标准

#### （一）突出工作奖

##### 1. 人才培养工作突出奖

指导的博士学位论文获“全国百篇优秀博士论文奖”，奖励15万元/篇（其中5万元奖励到指导老师，10万元奖励所在单位）；指导的博士学位论文获“全国百篇优秀博士论文提名”，奖励5万元/篇（其中2万元奖励到指导老师，3万元奖励所在单位）；指导的博士学位论文获湖北省“优秀博士论文奖”的优秀指导教师，奖励2万元/篇（其中1万元奖励到指导教师，1万元奖励所在单位）；指导的硕士论文获湖北省“优秀硕士论文奖”的优秀指导教师，奖励6000元/篇（其中3000元奖励到指导老师，3000元奖励到



所在单位), 指导的学士学位论文获湖北省“优秀学士学位论文奖”的优秀指导教师, 奖励 1000 元/篇。

在教育部主办的“挑战杯”全国大学生系列科技学术竞赛中, 指导学生获得全国特等奖的指导教师, 奖励 2 万元/项; 指导学生获得全国一等奖的指导教师, 奖励 1 万元/项; 指导学生获得全国二等奖的指导教师, 奖励 5000 元/项; 指导学生获得全国三等奖的指导教师, 奖励 3000 元/项。

在教育部主办的全国大学生电子设计竞赛、全国大学生数学建模竞赛、全国大学生机械创新大赛、全国大学生结构设计竞赛中, 指导学生获得全国特等奖的指导教师, 奖励 1.5 万元/项; 指导学生获得全国一等奖的指导教师, 奖励 8000/项; 指导学生获得全国二等奖的指导教师, 奖励 4000 元/项; 指导学生获得全国三等奖的指导教师, 奖励 2000 元/项。

## 2. 高级别科研项目奖

科研项目必须是我校作为牵头(负责)单位获得, 经费是指实际进入我校帐号并按规定提取管理费的科研项目经费。

文科:

项目类别	奖励标准(万元/项)
国家社科基金重大招标项目、教育部人文社科重大攻关项目	20
中央其他部委常设的人文社科重大研究项目 (通过竞争招标获得, 经费 60 万元以上)	10
国家社科基金重点项目	5

国家社科基金一般（青年、后期资助、成果文库、中华外译）项目及其他常设项目		3
教育部人文社科各类项目（经费8万元以上）		1
其它大型纵向科研项目（由相关职能部门认定）	15万元 ≤ 立项经费 < 20万元	1
	20万元 ≤ 立项经费 < 100万元	2（每10万增加0.5万）
	100万元 ≤ 立项经费 < 200万元	10（每20万增加0.5万）
	200万元 ≤ 立项经费 < 500万元	20（每50万增加1万）
	500万元 ≤ 立项经费	50

理科:

项目类别	奖励标准(万元/项)
我校教师以首席科学家（专家、项目负责人或技术负责人）获得的973计划项目、国家自然科学基金重大项目、863计划项目、国家科技支撑计划重大项目（1000万元及以上）、国家科技重大专项项目、国家重大科研仪器设备研制专项项目、国家自然科学基金委创新研究群体项目	50
我校以牵头（负责）单位获得上栏列举的各类项目由主管部门按规定下设的课题（不含课题下设的各级各类课题）以及国家杰出青年科学基金项目、国家自然科学基金委重点项目、国家自然科学基金重大国际合作项目、教育部创新研究团队项目、国家科技支撑计划项目、经费在500万元及以上的纵向科研项目	30

项目类别	奖励标准(万元/项)
经费在 200 万元及以上的纵向科研项目、优秀青年科学基金项目	20
省部级重大科研项目且经费理(工)科 100 万元及以上	5
经费在 80 万元及以上的纵向科研项目、国家自然科学基金委面上项目	3
青年科学基金	2

科研项目奖励津贴分两次发放:主管部门的立项批文下达,且第一批经费到校后,学校发放奖励津贴的 50%(立项奖励);项目经费全部到校且结题验收合格后,发放奖励津贴的 50%(结题奖励),若鉴定结论为优秀,再追加发放奖励津贴的 10%(优秀奖励)。如项目无不可抗拒的原因未能如期完成或结题(以项目下达单位的限期为准),则取消结题奖励,并要求将立项奖励返还学校。

## (二) 突出成果奖

### 1、教学类

类别		奖励标准
国家级教学成果奖(我校为第一获奖单位按照奖励 100%计算,第二获奖单位按照 50%计算)	特等奖	100 万元
	一等奖	30 万元
	二等奖	10 万元
省级教学成果奖(我校为第一获奖单位按照奖励 100%计算,第二获奖	特等奖	10 万元
	一等奖	5 万元
	二等奖	2 万元

	类别	奖励标准
单位按照 50%计算)	三等奖	1 万元
国家级教师教学竞赛	一等奖	按 1: 2 配套
	二等奖	按 1: 1 配套
	三等奖	按 1: 1 配套
省级教师教学竞赛	一等奖	8000 元
	二等奖	5000 元
	三等奖	3000 元
教学工作优秀奖	一等奖	3000 元
	二等奖	2000 元
	三等奖	1000 元
教师教学竞赛奖 (二年一次)	一等奖	6000 元
	二等奖	4000 元
	三等奖	2000 元
	教学设计(微课教学) 一等奖	1500 元
	教学设计(微课教学) 二等奖	1000 元
	教学设计(微课教学) 三等奖	500 元
校级教学成果奖 (四年一次)	特等奖	8000 元
	一等奖	6000 元
	二等奖	4000 元
	三等奖	2000 元

## 2、科研类成果

### (1) 文科

类别		奖励标准	
国家级（我校为第一获奖单位按照奖励的 100%计算，第二获奖单位按照 50%计算。奖励标准以著作奖为参照，论文奖、研究报告奖的标准按著作奖的 60%计算）	高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）	一等奖	30 万元
		二等奖	10 万元
		三等奖	5 万元
部级（我校为第一获奖单位按照奖励的 100%计算，第二获奖单位按照 50%计算。奖励标准以著作奖为参照，论文奖、研究报告奖的标准按著作奖的 60%计算）	部委常设的竞争性科研成果奖，证书有国徽章	一等奖	5 万元
		二等奖	3 万元
		三等奖	1 万元
省级（我校为第一获奖单位按照奖励的 100%计算，第	湖北省人文社会科学优秀成果奖	一等奖	5 万元
		二等奖	3 万元
		三等奖	1 万元

类别		奖励标准
二获奖单位按照50%计算。奖励标准以著作奖为参照，论文奖、研究报告奖的标准按著作奖的60%计算)	武汉市人文社会科学优秀成果奖	一等奖 1万元
《中国社会科学》(中英文)		5万元/篇
SSCI 收录	A区(各研究领域排名第一的期刊)	2万元/篇
	B区(除A区之外的,影响因子在各研究领域前50%的期刊)	8000元/篇
	C区(影响因子在各研究领域51%—70%的期刊)	5000元/篇
	D区(影响因子在各研究领域70%之后的期刊)	3000元/篇
AHCI发表(校内期刊发表论文三年之内最多奖励1篇),《中国社会科学文摘》、《新华文摘》全文转载,文科24种权威刊物		8000元/篇
列入国家社科基金资助期刊系列的部分CSSCI期刊等200种(校内期刊发表论文三年之内最多奖励1篇)(具体期刊由科研部认定)、《高等学校文科学术文摘》全文转载		3000元/篇
高水平学术著作奖(评奖办法另行制定)		
《国家社科基金成果要报》采用(不含观点摘登)		5000元/篇
《教育部人文社会科学专家建议》采用(不含观点摘登)		3000元/篇

类别		奖励标准
研究 咨 询 报 告	国家级	有国家领导人批示原件或复印件的（对成果有实质性评价、我校为第一呈报单位）。 5000 元/篇
	省（部）级	1. 国家部委或省、直辖市、自治区领导人批示原件或复印件的（对成果有实质性评价、我校为第一呈报单位）； 2. 国家部委采纳，且该部委办公厅出具证明的； 3. 省委、省政府采纳，且有省委、省政府办公厅出具证明的； 4. 获得湖北省发展报告奖、优秀调研奖等省级咨询报告类奖励的（有国徽章或省委公章，且不与第一条、第三条重复奖励）。 3000 元/篇
	国家部委下设司、局级	国家部委下设司、局采纳，且该司、局出具证明的。 1000 元/篇

注：24 种文科权威期刊：《哲学研究》、《经济研究》、《中国法学》、《政治学研究》、《文学评论》、《文艺研究》、《社会学研究》、《历史研究》、《中国语文》、《中国图书馆学报》、《世界宗教研究》、《民族研究》、《教育研究》、《心理学报》、《新闻与传播研究》、《求是》、《管理世界》、《体育科学》、《马克思主义研究》、《外国文学评论》、《世界历史》、《外语教学与研究》、《中国音乐学》、《美术研究》。

## (2) 理科

类别		奖励标准	
我校以第一完成单位 (第一完成人)获国家 科学技术奖励	最高科学技术奖	1000 万元	
	自然科学 奖、技术 发明奖、 科技进步 奖	特等奖	500 万元
		一等奖	200 万元
		二等奖	100 万元
我校以第二完成单位(第二完成人)获国家科学技术奖励(含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖的特等、一等、二等奖)		按我校获得奖金 1: 1 配套	
我校以第三及以上完成单位(第三及以上完成人)获国家科学技术奖励(含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖的特等、一等、二等奖)		按我校获得奖金 1: 0.5 配套	
我校以第一完成单位(第一完成人)获省部科学技术奖励(含突出贡献奖,自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、专利奖的特等、一等奖)		按省部标准 1: 2 配套	
我校以第一完成单位(第一完成人)获省部科学技术奖励(含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、专利奖的二等、三等奖)		按省部标准 1: 1 配套	
我校以第二完成单位(第二完成人)获省部科学技术奖励(含自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖、专利奖的特等、一等、二等、三等奖)		按我校获得奖金 1: 0.5 配套	
《Nature》、《Science》、《Cell》		20 万元/篇	
《Nature》、《Science》、 《Cell》子刊		影响因子 20 以上	10 万元/篇
		影响因子 10-20	5 万元/篇
SCI 收录期刊	A 区	10000 元/篇	
	B 区	5000 元/篇	
	C 区	3000 元/篇	



类别		奖励标准
学校认定的 30 种自然科学权威期刊（具体期刊由科研部认定）		3000 元/篇
《教育部科技委专家建议》采用（不含观点摘登）		3000 元/篇
EI 收录期刊	A 类	3000 元/篇
专利及鉴定成果奖励	获得国家授权的发明专利	6000 元/项
	计算机软件著作权	2000 元/项
	实用新型、省部级以上鉴定成果	2000 元/项
	外观设计专利	1000 元/项

备注：① SCI 收录期刊根据其影响因子在各自学科领域中大小顺序，前 10%为 A 类，后 50%为 C 类，其它为 B 类。② EI 收录期刊 A 类为：期刊类，不含会议类 其余为 B 类，不予奖励。③ 专利及鉴定成果奖励是指我校为第一完成单位获得的。

### 3. 突出建设成果奖

#### （1）学科建设突出成果奖

类别	奖励标准
新增国家重点一级学科	100 万元/个
新增博士后科研流动站	10 万元/个
新增省级重点、优势、特色等学科	20 万元/个
新增一级学科博士学位授权点	10 万元/个

#### （2）教学团队奖

类别	奖励标准
新增国家级教学团队	10 万元/个
新增省级教学团队	5 万元/个

### (3) 科研基地、实习实训基地及教学实验室建设突出成果奖

类别	奖励标准
新建成国家实验室	500 万元/个
新建成国家级重点实验室或国家级工程研究中心	200 万元/个
新建成教育部人文社科基地、教育部重点实验室、工程中心	50 万元/个
新建成国家级人才培养基地	30 万元/个
新建成国家级实验教学示范中心	20 万元/个
新建成其他省部级人文社科研究基地、省部级重点实验室、实验教学示范中心或工程研究中心	5 万元/个
新建成国家级 2011 协同创新中心	200 万元/个
新建成省部级 2011 协同创新中心	20 万元/个
获批国家大学生校外实践教育基地	15 万元/个
获批湖北高校省级实习实训基地	5 万元/个

### (4) 本科专业与课程建设突出成果奖

类别	奖励标准
新增国家级立项建设专业及试点学院	15 万元/项
新增国家级立项建设课程	10 万元/项
入选全国普通高校精品教材	2 万元/部
列入国家规划教材出版计划的课程教材	0.5 万元/部
新增省级立项建设专业及试点学院	10 万元/项
新增省级立项建设课程	3 万元/项
新增国家级立项建设网络课程	8 万元/项

注：以上突出建设成果若验收鉴定结论为优秀，再追加发放奖励津贴的 20%。

### (三) 荣誉奖

获奖级别		奖励标准
国家级劳模、先进工作者、先进单位		20000 元
省部级（含武汉市）	劳模	10000 元
	先进个人、先进单位	3000 元
国家教学名师		20000 元
省级教学名师		10000 元
桂苑名师		8000 元
厅、司、局级	优秀共产党员、优秀党务工作者、先进党组织、青年五四奖章	2000 元
民主党派	国家级	3000 元
	省部级	1500 元
校级“三育人”先进个人、“优秀共产党员”、“优秀党务工作者”、“桂子山优秀教师”		2000 元
年度履职考核优秀者		1500 元
音体美竞赛奖励	全国舞蹈大赛（中国舞蹈家协会）、中国舞蹈荷花奖（中宣部）、CCTV 青年歌手大奖赛（中央电视台、文化部）、全国声乐比赛（文化部）、教育部音乐教师五项全能比赛、韬奋新闻奖，一等奖 3 万元，二等奖 1 万元，三等奖 5000 元	
	全国美术作品展（五年一次）金奖 10 万元，银奖 5 万元，铜奖 2 万元，优秀奖 1 万元，入选奖 2000 元	
	全国各类制度性双年展（中国美协）优秀奖 5000 元，入选奖 2000 元	
	代表国家参加国际体育比赛获一等奖 10 万元，二等奖 5 万元，三等奖 2 万元，优胜奖 5000 元	

注：获厅局级以上部门奖励的必须是政府部门或党委颁发的奖励，且证书加盖国徽或党徽或行政章。

#### 第四条 奖励津贴发放程序

(一) 各二级单位于每年3月15日前将所在单位上年度(以获奖文件、证书等材料的时间为准)符合奖励条件的集体或个人名单及有关证明材料分别报送有关职能部门:

1. 教学类报送教务处;

2. 科研类报送科研部,其中科研项目经费到帐情况须财务处审核;

3. 管理类报送人事处;

(二) 各职能部门认真审核汇总奖励事项后,经单位领导签字盖章并报分管校领导签字后,将汇总后的奖励材料报人事处,人事处汇总报学校审批后由财务处划拨到单位,由单位自主分配,分配方案报学校人事处备案。

#### 第五条 相关规定

(一) 《Nature》、《Science》、《Cell》及其子刊论文必须是以华中师范大学为第一完成单位同时无其它通讯作者单位。SCI、SSCI、AHCI、EI发表或收录期刊论文均以中国科学技术信息研究所或中国科学院武汉文献情报中心提供的检索目录为准。

(二) 同一成果、荣誉只能享受一次奖励。同一成果、荣誉获得两次或两次以上的奖励或荣誉,按级别最高的一次发放奖励津贴。同一论文被不同系统收录,按系统最高的标准发放奖励津贴。

(三) 若获得奖励的集体、个人存在学术行为不端,或

获得奖励的学术成果存在弄虚作假、剽窃等问题，则不予奖励，已享受奖励的必须返还学校。

第六条 各单位可以根据实际情况制定本单位奖励办法，经费由单位自行承担。

第七条 本办法自 2013 年 1 月 1 日起施行。原《华中师范大学在岗教职工校内津贴分配办法（试行）》（华师行字〔2005〕121 号）中关于教学、科研奖励分配办法即行废止，关于各类高层次人才和平台的补贴按《关于印发华中师范大学校院两级管理体制改革的配套文件的通知》（华师党政字〔2013〕5 号）执行。

第八条 本办法由人事处负责解释。

附件八：

## 华中师范大学教师科研启动经费管理办法（试行）

为了加大对教师发展的扶持力度，提高科研启动经费的使用效益，根据学校有关文件精神，特制定本办法。

### 一、资助对象

科研启动经费的资助对象为按照学校相关文件规定、应支付科研启动经费的引进和在职培养的教师。

### 二、资助标准

按照学校人才引进及教师培养的有关文件规定执行。

### 三、申请及办理程序

（一）项目申请。教师的科研启动经费必须以科研项目的形式申请，并填写《华中师范大学科研启动费资助项目申报表》，由所在院系（所）结合本单位的教学、科研及学科建设情况签署推荐意见，报学校人才工作领导小组办公室。

（二）项目审核。学校人事处会同科技处、社科处进行评议，提出审核意见。

（三）经费审批。学校人才工作领导小组办公室根据项目审核意见，提出经费审批意见，并交科研部门备案。

（四）办理经费本。学校人才工作领导小组办公室将经费审批结果交财务处备案，由财务处负责办理经费本、按规

定划拨经费，并负责审核经费开支范围。

#### 四、经费使用及管理

##### （一）科研启动经费的具体使用范围为

1. 科研业务费：主要包括为项目实施而发生的办公费、印刷费、邮寄费、快递费、差旅费、会议费、交通费、维修费、实验测试费、图书资料费、出版资助费、材料费及其他与科研活动相关的费用。

差旅费报销标准参照《华中师范大学差旅费管理办法》相关规定，要求提供会议通知等材料。其他费用支出标准按照国家 and 学校财务管理规定执行，办公用品需提供明细清单。

2. 科研设备费：主要包括项目研究所需的办公设备、仪器、家具的购置，项目研究过程中所发生的专用仪器购置、运输、安装费等。购置设备应当按照国家、学校有关要求购置并办理固定资产申报手续。固定资产的所有权归属学校。

（二）科研启动经费从学校人才专项经费及基本科研业务费中支出。

（三）科研启动经费拨付采取分期拨款的方式。经费额度在 10 万元以下的，首次划拨 70%，考核合格的续拨 30% 经费；经费额度在 10 万元及以上的，首次拨付 50%，余额在首次划拨经费用完按聘期年限分年拨付，未经考核之前最高拨付额度为 70%。

（四）科研启动经费的使用时间原则上为 3-4 年。项目

申请人为经手人，由学院分管人事人才工作的领导审批。经费使用时需加盖单位公章。

(五) 科研启动经费专款专用，不得用于与科研无关的事宜或挪作他用，相关职能部门不再提取管理费。

(六) 受资助者在校服务期未满离校的，学校将停止资助，被资助者应全额退还已使用科研启动经费(个人使用部分)。与学校另有协议的，按协议规定执行。

## 五、考核与验收

在科研启动经费使用期间，获资助者须提交项目进展中期报告，项目结项之前及时提交验收总结报告。

科研启动经费项目要求以论文(要求核心及以上)、专著或纵向项目的形式结项。具体鉴定验收工作由社科处、科技处负责组织实施。

六、本办法自颁布之日起实行，由学校人事处负责解释。



附件九:

## 华中师范大学教职工行政处分细则

### 第一章 总则

第一条 为严肃校纪校规，维护学校正常的教学、科研和管理秩序，创造良好的校园环境，根据《中华人民共和国高等教育法》，《中华人民共和国教师法》，《事业单位工作人员处分暂行规定》，结合我校实际情况，制定本细则。

第二条 教职工应当遵守法律、法规、规章以及学校的管理制度，严格要求自己，树立良好的职业道德和严谨的工作作风。

教职工违反法律、法规、规章以及学校管理制度，应当承担行政纪律责任的，依照上级文件及本细则给予处分。

学校的二级单位违反法律、法规、规章和学校管理制度，应当承担行政纪律责任的，对责任人员、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依照上级文件及本细则给予处分。

第三条 本细则所称教职工，是指纳入学校事业编制的人员。

第四条 本细则有关责任人员的区分：

(一) 责任人员，是指在其职责范围内，不履行或者不正确履行自己的职责，对造成的损失或者后果起决定性作用的人员；

(二) 直接负责的主管人员, 是指在其职责范围内, 对直接主管的工作不履行或者不正确履行职责, 对造成的损失或者后果负直接领导责任的人员;

(三) 其他直接责任人员, 是指在其职责范围内, 对分管的工作或者参与决定的工作不履行或者不正确履行职责, 对造成的损失或者后果负次要领导责任的人员。

第五条 教职工涉嫌犯罪的, 应当移送司法机关依法追究刑事责任。

第六条 教职工有违纪事实, 但情节轻微, 不需追究纪律责任的, 由其所在单位或者上级组织酌情给予批评、通报等处理。

第七条 教职工违法违纪所得应予以收缴; 因违法违纪造成国家、学校或者他人财产损失的, 应予以赔偿。

第八条 处分的种类和适用按照《事业单位工作人员处分暂行规定》执行。

## 第二章 违纪行为认定与处理

第九条 有下列违反组织、人事纪律行为之一的, 给予警告或者记过处分; 情节较重的, 给予降级或者撤职处分; 情节严重的, 给予开除处分:

(一) 领导干部违反议事规则, 个人或者少数人擅自决定重大事项, 或者擅自改变集体作出的重大决定, 造成不良后果的;

(二) 拒绝执行上级或学校依法做出的决定、命令的;

(三) 违反规定应当回避而不回避,影响公正,造成不良后果的;

(四) 拒不执行学校的分配、调动、交流决定的

(五) 离任、辞职或者被辞退时,拒不办理公务交接手续或者拒不接受审计的;

(六) 旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归,造成不良影响的;

(七) 在干部、职工的考试、招聘、录用、考核、职称评定、职务晋升、工资调整等工作中,违反规定,利用工作之便或者隐瞒、歪曲事实真相,为自己和他人谋取利益的;

(八) 其他违反组织、人事纪律的行为。

第十条 有下列滥用职权、玩忽职守、贻误工作等行为之一的,给予警告或者记过处分;情节较重的,给予降级或者撤职处分;情节严重的,给予开除处分:

(一) 因决策失误,造成重大损失或者恶劣影响的;

(二) 因工作失职,致使本部门或者本单位发生重大事故、事件,或者在短时间内连续发生事故、事件,造成重大损失或者恶劣影响的;

(三) 领导干部对本单位教职工违纪、违规行为不制止、不处理,姑息迁就,造成不良影响的;

(四) 在办班或者兼职工作中,违反国家政策、法律法规和学校相关规定,给学校造成损失或者不良影响的;

(五) 未经学校和所在单位同意,擅自以外单位的名义

从事教学、科研和社会服务活动，给学校造成损失或者不良影响的；

（六）未经学校同意，擅自以学校、校内单位的名义对外发布公告、新闻、举办活动，或者擅自以上述单位名义对外签订合同，造成不良影响或者后果的；

（七）在合同履行过程中，因渎职或其他不法行为致使合同不能正常履行，给学校造成重大损失的；

（八）违反规定，私自留存或者遗失重要文件、信息或者资料的；

（九）其他滥用职权、玩忽职守、贻误工作的行为。

第十一条 有下列违反财经纪律行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）私设“小金库”的；

（二）违反“收支两条线”规定的；

（三）伪造、变造会计凭证、会计账簿，或者编制虚假财务会计报告，或者隐匿、故意销毁依法应当保存的会计凭证、会计账簿、财务会计报告的；

（四）伪造、变造、擅自买卖、销毁各类收入票据的；

（五）违规以学校或者校内单位名义投资、担保、集资的；

（六）其他违反财经纪律的行为。

第十二条 有下列违反招考纪律等行为之一，情节较重的，给予警告或者记过处分；情节严重的，给予降级或者撤

职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）在招生工作期间，接受可能影响公正招生的礼品、礼金、有价证券或者接受考生家长宴请的；

（二）利用监考或者从事考试工作之便，为考生舞弊提供条件的；

（三）指使、纵容或者伙同他人考试舞弊的；

（四）利用职权，包庇、掩盖考试舞弊行为的；

（五）在招生、考试工作中不负责任，造成不良影响或者后果的。

第十三条 有下列违反学校科研管理行为之一，情节较重的，给予警告或者记过处分；情节严重的，给予降级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）将属于学校的知识产权以个人或者其他单位名义申请专利、著作权、专有权登记的；

（二）未经学校同意，擅自使用或者许可使用属于学校的知识产权的；

（三）盗窃、非法泄露或者擅自转让学校尚未公开的科技成果的；

（四）未经学校同意，以个人或科、室名义对外承接科技开发、科技服务、科技咨询等项目，所得收入不纳入学校财务管理的；

（五）不认真履行所承接的各类科研项目和科技开发项目合同，造成严重后果的；

(六) 违反有关科研经费管理规定和财务制度, 挪用、乱用项目经费的;

(七) 其他违反学校科技管理规定的行为。

第十四条 有下列败坏教师声誉行为之一, 情节较重的, 给予警告或者记过处分; 情节严重的, 给予降级或者撤职处分; 情节严重的, 给予开除处分:

(一) 讥讽、歧视、侮辱学生, 体罚和变相体罚学生的;

(二) 私自向学生推销教材、教辅资料及其他商品, 索要或者接受学生、家长财物等以教谋私的;

(三) 其他败坏教师声誉的失德行为。

第十五条 在本科生教育教学等活动中违反规定, 认定为教学事故的处理如下:

(一) 认定为I级教学事故, 造成不良影响的, 给予记过处分; 情节较重的, 给予降级或者撤职处分; 情节严重的, 给予开除处分。

(二) 认定为II级教学事故, 造成不良影响的, 给予警告处分; 情节较重的, 给予记过处分; 情节严重的, 给予降级、撤职或者开除处分。

(三) 一学期内发生两次III级教学事故, 造成不良影响的, 给予警告处分; 情节较重的, 给予记过处分。

(四) 发生两次I级教学事故的, 调离教学岗位; 不需要开除的, 由所在单位安排其他工作。第十六条 在研究生培养工作中违反有关规定, 造成不良影响的, 给予警告处分;

情节较重的，给予记过处分；情节严重的，给予降级、撤职或者开除处分。

第十七条 有下列侵害个人或者单位合法权益行为之一，情节较重的，给予警告或者记过处分；情节严重的，给予降级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）以侮辱、诽谤、殴打、体罚、非法拘禁等方式侵害他人人身权利的；

（二）压制批评，打击报复，扣压、销毁举报信件，或者向被举报人透露举报情况的；

（三）以偷窃、勒索、诈骗、侵占、破坏等方式侵犯他人或者集体财产的；

（四）其他侵害个人或者单位合法权益的行为。

第十八条 有下列妨碍学校管理秩序行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）编造、散播虚假信息或者其他有害信息，误导、欺骗领导或者公众，造成不良影响的；

（二）寻衅滋事、打架斗殴或者无理取闹，纠缠、恐吓、威胁学校工作人员，影响学校正常工作或者社会秩序的；

（三）冲击课堂、会场、办公楼、实验室、图书馆、食堂、医院、宿舍小区等，干扰学校正常工作或者师生正常生活秩序的；

（四）伪造学校、校内单位印章，使用伪造的印章，违

反学校规定使用印章或者冒充他人签名,造成不良影响或者后果的;

(五)违反学校校园道路交通安全管理规定,造成不良影响或者严重后果的;

(六)其他严重妨碍学校管理秩序的行为。

第十九条 有下列妨碍社会管理秩序行为之一的,给予警告或者记过处分;情节较重的,给予降级或者撤职处分;情节严重的,给予开除处分:

(一)组织、宣扬或者参加邪教活动的;

(二)制作非法网站,或者制作、张贴、传播非法文章、书刊、图片、音像等资料的;

(三)擅自修改、破坏、复制他人或者组织的信息,造成不良影响或者后果的;

(六)制造、故意传播或者应用计算机病毒,非法侵入他人或者单位的计算机等设备系统,造成损失的;

(七)其他严重妨碍社会管理秩序的行为。

第二十条 违反规定超计划生育的,给予开除处分;为违反计划生育对象提供便利条件的,视情节轻重,给予警告直至撤职处分。

### 第三章 处分权限和处分程序

第二十一条 学校管理权限内的教职工处分,由学校按照公正、合理的原则决定。

第二十二条 教职工涉嫌违纪,不宜继续履行职责的,



学校可以决定暂停其履行职务。

被调查的教职工在违纪案件立案调查期间，不得交流、出境、辞职或者办理退休手续。

第二十三条 对涉嫌违纪的教职工调查、处理按照以下程序办理：

（一）由相关职能部门和专门委员会对需要调查的事项进行调查，形成书面调查材料，提出处理意见报人事处，由人事处报校长办公会议讨论决定；

（二）调查认定的错误事实必须在报校长办公会讨论前与被调查教职工本人见面，听取其陈述和申辩，必要时可以进行质证或者举行听证会；

（三）需要立案查处的由监察处依据相关程序办理；

（四）校长办公会做出的处分决定由人事处以书面形式通知受处分的教职工本人，并在一定范围内公布；

（五）将处分决定存入受处分人员档案。

第二十四条 教职工处分期满解除处分按照以下程序办理：

（一）教职工受开除以外处分的，在受处分期间有悔改表现，并且没有再发生违纪行为的，处分期满后，应当解除处分；

（二）受处分教职工处分期满，应向所在单位书面汇报受处分期间对自己所犯错误的认识及处分期间工作表现情况，提出解除处分申请；由其所在单位对其在处分期间的思

想、工作等情况进行考核，符合前款第1项的，提出解除处分建议意见，报学校人事部门；

(三)人事部门会同相关职能部门审核提出初步意见报分管校领导，校领导研究做出对该教职工是否解除处分的决定；将解除处分的决定以书面形式通知本人，并在一定范围内公布。

第二十五条 受处分教职工在处分期限内无悔改表现的，可以适当延长处分的期限；在处分期限内又违反国家法律、法规或者学校规章制度的，加重处分。

#### 第四章 不服处分的复核、申诉

第二十六条 受到处分的人员对处分决定不服的，可在接到处分决定的25个工作日内书面向监察处申请复核、申诉。由监察处立案调查处理的，受到处分的人员对处分决定不服的，可在接到处分决定的25个工作日内书面向上级主管机关申请复核、申诉。复核、申诉期间不停止处分的执行。受到处分人员不因提出复核、申诉而被加重处分。

第二十七条 监察处受理的申请复核或者申诉的案件，经复查、复核后，应当维持原处分决定的，由监察处向申诉人回复；应当撤销或者变更原处分决定的，由监察处提出建议，报校长办公会复议，重新做出决定。

第二十八条 受理复查或者申诉的部门发现原处分决定确有错误或者不当的，应当提请校长办公会讨论决定变更或者撤销原处分决定。

第二十九条 教职工的处分决定被变更，需要调整其职务、级别或者工资等级和薪级的，应当按照规定予以调整；因错误处分造成的经济损失，应当予以赔偿。教职工的处分决定被撤销的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响，恢复其原工资待遇，处分期内被减发或者停发的工资、奖金、津贴、补贴予以补发，处分期间计算为晋升工资等级和薪级的考核年限，被开除公职的时间计算为连续工龄，并按照原职务安排相应的职务。

## 第五章 处分期间的任职、待遇与考核

第三十条 教职工在受处分期间不得晋升职务、级别或者职称。其中，受记过、降级、撤职处分的，不得晋升工资等级和薪级；受撤职处分的，应当按照规定降低级别。教职工受开除以外的处分，期满后，晋升工资、级别以及职务不再受原处分的影响。但是受降级、撤职处分期满，不视为恢复原级别、原职务。

对于不适合继续担任专业技术职务的，由学校解聘其职务。

第三十一条 教职工在受处分期间，停发校内岗位津贴（绩效工资）。

第三十二条 教职工受开除处分的，自处分决定生效之日起，解除其与学校的人事关系。

第三十三条 受处分教职工的年度考核，按下列规定办理：

(一)受警告处分的当年，参加年度考核，不能定为优秀等次；

(二)受记过、降级、撤职处分期间，参加年度考核，只写评语，不定等次。在处分期满当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

教职工涉嫌违法违纪被立案检查的，可以参加年度考核，但在其受检查期间不确定等次。结案后，不给予行政处分的，按规定补定等次；给予行政处分的，视其所受处分种类，分别按上述第（一）、（二）项的规定办理。

教职工参加年度考核不定等次的，本考核年度不计算为按年度考核结果晋升级别、工资等级和薪级的考核年限。

教职工受行政处分同时又受党纪处分的，接受党纪处分的情况确定其考核等次。

第三十四条 受处分教职工的聘期考核，按聘任合同处理。

第三十五条 有违法违纪行为应当受到处分的教职工，在学校立案调查前已经退休的，不再给予处分；但是，依照本细则应当给予降级、撤职、开除处分的，应当按照规定降低或者取消其享受的待遇。

第三十六条 教职工依法被判处有期徒刑以上刑罚的，给予开除处分。教职工依法被判处刑罚并宣告拘役或者依法被判处管制的，工资停发，其职务自然撤销，由原单位安排不需职务的临时工作。拘役、管制期间悔改表现好的，期满

后可以应聘正式工作岗位，并从上岗之日起重新确定职务、级别、工资等级和薪级，重新确定的职务、级别、工资等级和薪级应低于判刑前的职务、级别、工资等级和薪级；拘役、管制期间表现不好的，给予开除处分。

教职工依法被劳动教养的，工资停发，其职务自然撤销。期满释放后，学校同意接收的，按前款处理。处罚期间表现不好的，给予开除处分。

## 第六章 附则

第三十七条 非事业编制教职工违法违纪行为的处理，按国家有关法律、法规、规章执行，没有明确规定的，参照本细则执行。

第三十八条 本细则中所述“以上”、“以下”皆包含本级或者本数。

第三十九条 本细则未尽事项，按国家有关法律、法规、规章或比照本细则相关条款执行。本细则如与国家的法律、法规、规章相抵触的，按国家的法律、法规、规章执行。

第四十条 学校已有相关规定与本细则相抵触的，按本细则执行。

第四十一条 受到行政处分的教职工需要给予党内纪律处分或者其他组织处理的，由相关部门办理。

第四十二条 本细则发文之日起执行。

第四十三条 本细则由人事处负责解释。

## 说 明

本手册属于我校与教师发展有关的资料汇编,目的是通过梳理当前学校正在执行的相关制度、政策和规定,为广大教师提供一个查询和了解学校规章制度的便捷方式,具体内容以学校文件为准。

该手册 2011 年、2012 年两次编印,现根据需要进行修订,资料汇总截止时间为 2013 年 12 月。由于时间仓促,难免有误,恳请各位教师提出宝贵意见和建议(309113186@qq.com),为我们今后进一步完善提供参考。

