

武汉东湖学院文件

武东院人字〔2024〕11号

关于印发《武汉东湖学院高层次人才 聘用管理办法》的通知

各单位、各部门：

经学校研究决定，现将修订后的《武汉东湖学院高层次人才聘用管理办法》印发给你们，请认真遵照执行。原《武汉东湖学院高层次人才聘用管理办法》（武东院人字〔2023〕9号）同时废止。

附件：武汉东湖学院高层次人才聘用管理办法

2024年11月6日



附件

武汉东湖学院高层次人才聘用管理办法

第一章 总 则

第一条 为落实人才强校战略，优化教师队伍结构，提升教
学科研水平，促进学校事业发展，特制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指学校聘用的特聘教
授、学术带头人和学术骨干等岗位人才。

第三条 高层次人才聘用管理坚持“突出重点、按需聘用、
急需优先、兼顾长远”的原则。

第二章 岗位条件

第四条 基本条件

（一）热心教育事业，热爱本职工作，遵纪守法，顾全大局，
服从安排；

（二）具有本专业坚实的理论基础和有一定影响的学术成
就，有较强的教学、科研能力，能胜任本学科核心课程讲授任务；

（三）身心健康，年龄一般不超过 60 周岁。学术水平突出
者，年龄可适当放宽；

（四）全职在校工作。

第五条 特聘教授岗位申请者

需具备以下条件的第（一）项，且同时具备第（二）（三）
（四）项中的一项：

（一）具有教授职称及博士学位；

(二) 主持完成国家级科研项目 2 项及以上;

(三) 以第一作者身份公开发表 A3 类及以上学术论文不少于 3 篇;

(四) 获得国家级、省部级科研或教学成果奖(省部级科研或教学成果奖一等奖个人排名前二、二等奖个人排名第一;国家级科研或教学成果奖一等奖个人排名前八、二等奖个人排名前六、三等奖个人排名前四)。

第六条 学术带头人岗位申请者

需具备以下条件的第(一)项,且同时具备第(二)(三)(四)项中的一项:

(一) 具有教授职称及博士学位;

(二) 主持完成国家级科研项目 1 项;

(三) 以第一作者身份公开发表 B3 类及以上学术论文不少于 4 篇;

(四) 获得省部级教学或科研成果奖(二等奖个人排名前二、一等奖个人排名前三)。

第七条 学术骨干岗位申请者

需具备以下条件的第(一)项,且同时具备第(二)(三)(四)(五)项中的一项:

(一) 具有副教授及以上职称或具有博士学位;

(二) 主持省部级重点及以上科研项目 1 项,或主持完成省

部级（非指导性）科研项目 1 项；

（三）以第一作者或通讯作者身份公开发表 B2 类及以上论文 1 篇；或 C1 类及以上论文 2 篇；

（四）获得省部级教学或科研成果奖（三等奖个人排名第一、二等奖个人排名前三、一等奖个人排名前四）；

（五）由学院（课部）主要负责人保荐。

第三章 岗位职责¹

第八条 特聘教授聘期内的岗位职责

（一）教学工作

为本校本科生讲授一门本专业核心课程，并担任不少于 6 名学生的毕业论文（设计）指导教师。

（二）科学研究

1. 主持国家级科研项目 1 项；

2. 以第一作者身份公开发表 A2 类及以上学术论文 2 篇，或 B1 类及以上学术论文 3 篇，或 B2 类及以上学术论文 5 篇，或获得省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前二；或单位排名前二，个人排名第一），或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前二，个人排名前二）。

聘期内获得国家级科研成果奖（单位排名前二，个人排名前二）视为完成科学研究方面所有工作职责。

¹ 本办法第三章和第五章规定的“第一作者”含“排名第一的共同通讯作者”和“排名第一的共同第一作者”。高层次人才以“排名第一的共同通讯作者”和“排名第一的共同第一作者”公开发表的论文最多可以各有一篇论文被计入其完成的岗位职责。

（三）团队建设

受聘半年内须组建院级科研团队1个，团队成员不少于4名，第二年年度考核后，可调整一次团队成员。团队成员名单须报学校组织人事处备案。

本团队成员发表C3类及以上学术论文1篇/人·年；聘期内主持省部级及以上非指导性科研项目不少于1.5项/人，其中至少包括1项国家级科研项目。

（四）完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的学习培训任务和本教学单位交办的其他各项任务。如高层次人才协议年度考核不合格，参加全员年度考核时，还需完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的教学研究工作任务和科学研究工作任务。

第九条 学术带头人聘期内的岗位职责

（一）教学工作

为本校本科生讲授一门本专业核心课程；教学工作量不少于64课时/年，并担任不少于6名学生的毕业论文（设计）指导教师。

（二）科学研究

1. 主持国家级科研项目1项；

2. 以第一作者身份公开发表A1类学术论文1篇，或A3类及以上学术论文2篇，或B2类及以上学术论文3篇，或B3类及以

上学术论文 4 篇，或获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三，或单位排名前三，个人排名前二）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）。

聘期内获得国家级科研成果奖 1 项；或省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名第一）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前二，或单位排名前三，个人排名第一）；或省部级科研成果奖一等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三；或单位排名前三，个人排名前二）视为完成科学研究方面所有工作职责。

（三）团队建设

受聘半年内组建院级科研团队 1 个，团队成员不少于 4 名，第二年年度考核后，可调整一次团队成员。团队成员名单须报学校组织人事处备案。

本团队成员发表 C3 类及以上学术论文 1 篇/人·年；聘期内主持省部级及以上非指导性科研项目不少于 1 项/人。

（四）完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的学习培训任务和本教学单位交办的其他各项任务。如高层次人才协议年度考核不合格，参加全员年度考核时，还需完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的教学研

究工作任务和科学研究工作任务。

第十条 学术骨干聘期内的岗位职责

（一）教学工作

为我校本科生讲授一门本专业核心课程；教学工作量为 100 课时/年，并担任不少于 8 名学生的毕业论文（设计）指导教师。未担任毕业论文（设计）指导教师者，需按照《武汉东湖学院教师教学工作量计算管理办法》规定的比例，将担任毕业论文（设计）指导教师工作任务折算为课时，一并计入教学工作任务。

（二）科学研究

1. 主持省部级非指导性科研项目 1 项，或市厅级重点科研项目 1 项，或获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三），或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）；

2. 以第一作者身份公开发表 A2 类及以上论文 1 篇；或 B2 类及以上论文 2 篇；或 C1 类及以上论文 3 篇。

聘期内主持国家级科研项目 1 项或获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前二）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三，或单位排名前三，个人排名前二）；或省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名第一，

个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）视为完成科学研究方面所有工作职责。

（三）完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的学习培训任务和本教学单位交办的其他各项任务。如高层次人才协议年度考核不合格，参加全员年度考核时，还需完成相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师所需完成的教学研究工作任务和科学研究工作任务。

第十一条 高层次人才의 科研项目和学术成果可按照以下标准进行转换：

（一）1 项省部级非指导性科研项目可以转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 B3 类论文，不能逆向转换；

（二）1 项国际发明专利可以转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 A2 类论文；1 项国家发明专利可以转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 B2 类论文；

（三）1 部 A 类出版社公开出版的专著可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表 A2 类论文，1 部 A 类以下出版社公开出版的专著可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表 B3 类论文；

（四）1 项全国美术展览作品可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 A1 类论文；1 项国家级协会主办的美术、摄影等展览作品可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 B3 类论文；

（五）1 项国家级领导的肯定性批示可转换为 1 篇以第一作

者身份公开发表的 A1 类论文；1 项正省部级领导的肯定性批示可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 A3 类论文；1 项省部级党政领导的肯定性批示可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 B2 类论文；

（六）参与制定 1 项国家标准可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 B3 类论文，参与制定 1 项行业标准可转换为 1 篇以第一作者身份公开发表的 C1 类论文；

（七）1 项到账经费 100 万元（含）以上的横向项目或成果转化应用项目可转换为 1 个省部级非指导性科研项目。

上述所有转换的科研项目不作其他奖励或配套。

第四章 聘用程序

第十二条 学术骨干聘用按照下列程序进行：

（一）申请人向用人单位提交个人简历和《高层次人才申请审批表》（附表）；

（二）用人单位组织审核；

（三）组织人事处审核；

（四）分管人事工作校领导审批；

（五）签订聘用协议，明确聘期、岗位职责及薪酬待遇。

第十三条 特聘教授、学术带头人聘用按照下列程序进行：

（一）申请人向用人单位提交个人简历和《高层次人才申请审批表》（附表）；

- (二) 用人单位审核;
- (三) 组织人事处审核;
- (四) 学校学术委员会审核;
- (五) 分管人事工作校领导审批;
- (六) 学校党政联席会讨论;
- (七) 学校董事会研究决定;
- (八) 签订聘用协议, 明确聘期、岗位职责及薪酬待遇。

第五章 考核奖惩

第十四条 受聘人才实行聘用管理, 聘任期为 3 年。

第十五条 学校对受聘人才进行“协议年度考核”“全员年度考核”和“聘期考核”。由学校办公室负责组织, 相关职能部门参加。

第十六条 特聘教授协议年度考核合格标准

教学工作达标前提下, 协议年度考核合格标准为:

(一) 聘期第一年业绩同时满足以下条件为合格:

1. 个人业绩 (须满足以下条件之一):

(1) 主持国家级科研项目 1 项;

(2) 以第一作者身份公开发表 B1 类及以上学术论文 1 篇, 或 B2 类及以上学术论文 2 篇;

(3) 获得省部级科研成果二等奖 1 项 (单位排名第一, 个人排名前二; 或单位排名前二, 个人排名第一), 或获得省部级

科研成果一等奖 1 项（单位排名前二，个人排名前二）。

2. 团队业绩：组建的科研团队发表 C3 类及以上学术论文 1 篇/人·年。

（二）聘期前两年业绩同时满足以下条件为第二年协议年度考核合格：

1. 个人业绩（须满足以下条件之一）：

（1）主持国家级科研项目 1 项；且以第一作者身份公开发表 A2 类及以上学术论文 1 篇，或 B1 类及以上学术论文 2 篇，或 B2 类及以上学术论文 3 篇；

（2）主持国家级科研项目 1 项；且获得省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前二；或单位排名前二，个人排名第一），或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前二，个人排名前二）。

（3）以第一作者身份公开发表 A2 类及以上学术论文 2 篇，或 B1 类及以上学术论文 3 篇，或 B2 类及以上学术论文 5 篇，或获得省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前二；或单位排名前二，个人排名第一），或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前二，个人排名前二）。

2. 团队业绩：组建的科研团队发表 C3 类及以上学术论文 1 篇/人·年，主持省部级及以上非指导性科研项目不少于 0.75 项/人。

(三)聘期业绩同时满足特聘教授所有岗位职责为聘期和第三年协议年度考核合格。

第十七条 学术带头人协议年度考核合格标准

教学工作达标前提下，协议年度考核合格标准为：

(一)聘期第一年业绩同时满足以下条件为合格：

1. 个人业绩（须满足以下条件之一）：

(1) 主持国家级科研项目 1 项；

(2) 以第一作者身份公开发表 A3 类及以上学术论文 1 篇，或 B3 类及以上学术论文 2 篇；

(3) 获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三，或单位排名前三，个人排名前二）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）。

2. 团队业绩：组建的科研团队发表 C3 类及以上学术论文 1 篇/人·年。

(二)聘期前两年业绩同时满足以下条件为第二年协议年度考核合格：

1. 个人业绩（须满足以下条件之一）：

(1) 主持国家级科研项目 1 项；且以第一作者身份公开发表 A3 类及以上学术论文 1 篇，或 B3 类及以上学术论文 2 篇；

(2) 主持国家级科研项目 1 项；且获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三，或单位排名前三，个人排名前二）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）。

(3) 以第一作者身份公开发表 A3 类及以上学术论文 2 篇，或 B2 类及以上学术论文 3 篇，或 B3 类及以上学术论文 4 篇，或获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前三，或单位排名前三，个人排名前二）；或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）。

2. 团队业绩：组建的科研团队发表 C3 类及以上学术论文 1 篇/人·年，主持省部级及以上非指导性科研项目不少于 0.5 项/人。

(三) 聘期业绩同时满足学术带头人所有岗位职责为聘期和第三年协议年度考核合格。

第十八条 学术骨干协议年度考核合格标准

教学工作达标前提下，协议年度考核合格标准为：

(一) 聘期第一年业绩须满足以下条件之一：

(1) 获批省部级以上非指导性科研项目 1 项，或市厅级重

点科研项目 1 项；

（2）公开发表 C1 类及以上学术论文 1 篇；

（3）获得省部级科研成果三等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三），或省部级科研成果二等奖 1 项（单位排名第一，个人排名前五；或单位排名前三，个人排名前三）；或获得省部级科研成果一等奖 1 项（单位排名前三，个人排名前五）。

（二）聘期前两年业绩须满足以下条件之一：

（1）获批省部级以上非指导性科研项目 1 项，或市厅级重点科研项目 1 项；且以第一作者身份公开发表 B2 类及以上论文 1 篇，或 C1 类及以上论文 2 篇；

（2）以第一作者身份公开发表 A2 类及以上论文 1 篇；或 B2 类及以上论文 2 篇；或 C1 类及以上论文 3 篇。

（三）聘期业绩同时满足学术骨干所有岗位职责为聘期和第三年协议年度考核合格。

第十九条 高层次人才薪酬待遇

（一）高层次人才年薪由职称工资、博士津贴、紧缺专业博士津贴、高层次人才津贴四个部分组成。

1. 职称工资：按学校统一制定的标准执行；

2. 博士津贴：2.4 万/年；

3. 紧缺专业博士津贴：机电工程学院、电子信息工程学院的

博士专任教师 0-3 万/年；计算机学院的博士专任教师 0-5 万/年。

4. 高层次人才津贴：学术骨干津贴 3 万/年；学术带头人津贴（要求具有正高级职称）6 万/年；特聘教授津贴 17 万/年。

（二）科研启动基金和安家费

1. 特聘教授：科研启动基金 10 万元/人、安家费 10 万元/人；

2. 学术带头人：科研启动基金 8 万元/人、安家费 8 万元/人；

3. 学术骨干：机电工程学院、电子信息工程学院和计算机学院的学术骨干享受科研启动基金 7 万元/人和安家费 7 万元/人；其他学院学术骨干享受科研启动基金 6 万元/人和安家费 6 万元/人。

特聘教授、学术带头人和学术骨干仅在第一个聘期享有科研启动基金和安家费，发放方式为按年平均发放。

（三）其他待遇

1. 可免费使用人才公寓。

2. 有突出成果者，根据个人情况可一事一议。

第二十条 高层次人才考核及薪酬发放方式

（一）高层次人才考核方式

高层次人才协议年度考核合格，视为全员年度考核合格。协议年度考核不合格者，在参加全员年度考核时，其合格标准和薪酬发放按照学校全员年度考核的相关规定执行。即：

1. 完成规定教学工作量²、学习培训任务、教学研究工作、科学研究工作和本教学单位交办的其他各项任务者，全额计算相应分数。

2. 未完成规定教学工作量、学习培训任务、教学研究工作、科学研究工作和本教学单位交办的其他各项任务者，按相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师标准扣除相应分数。

未完成规定教学工作量扣除分数计算公式为：扣除分数=（应完成教学工作量-实际完成教学工作量）*相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师相应标准。

未完成规定学习培训任务扣除分数计算公式为：扣除分数=（应完成学习培训学时-实际完成学习培训学时）*相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师相应标准。

未完成规定教学研究工作和科学研究工作扣除分数计算公式为：扣除分数=[（应完成数额-实际完成数额）/应完成数额]*相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师相应标准。

本教学单位交办的其他各项任务有一条及以上条款未完成者，全额扣除该条款对应分数。

教学研究工作和科学研究工作所有项目均未完成，且有两个及两个以上项目部分完成时，可合并计算工作完成的百分比，按照合并后未完成部分占比计算扣除分数，合并后超过100%的部分不予奖励。

² 教学工作量按照高层次人才协议规定的教学工作量执行。

3. 经过学校审核批准,超额完成规定教学工作量者,按照《武汉东湖学院教师教学工作量计算管理办法》规定核算超课时奖励。

经过学校审核批准,超额完成规定教学研究工作、科学研究工作者,超额完成部分可选择弥补上一年度该项工作任务未完成的缺口,或选择在以后年度核算该部分分数时使用,或选择申请学校奖励。

超额完成条款按照学校相关文件进行奖励。

4. 工作任务合计 100 分,年度考核分数不低于 100 分者,一次性发放年终绩效考核工资;年度考核分数不足 100 分者,按照相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师相应标准扣除绩效工资,具体计算公式为:

扣除金额=(100-年度考核分数)*相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师相应标准。

全员年度考核不合格者,学校可解除本办法所指的岗位聘用关系和劳动合同。

(二) 高层次人才薪酬发放方式

1. 高层次人才职称工资、博士津贴和紧缺专业博士津贴的发放,按照现行薪酬体系中非高层次人才的专任教师相关规定执行。即:按照相同学历、相同职称的非高层次人才专任教师薪酬发放标准,按月发放基本工资、预发绩效工资和岗位津贴;按照

学校统一规定报销岗位生活补贴；年终绩效考核工资按照非高层次人才专任教师的年终绩效考核工资核算方式计算额度，留待当年全员年度考核合格后发放。

2. 高层次人才津贴、科研启动基金和安家费作为年度绩效留存，在高层次人才协议年度考核合格后全额发放。如协议年度考核不合格，则继续留存到下一年度协议考核合格后发放，依次类推。

第二十一条 高层次人才聘期考核合格，可按照规定流程续聘；聘期考核不合格者，从聘期届满次月起，两年内不再聘为高层次人才，两年后可按照规定流程申请高层次人才岗位。

第二十二条 受聘人才完成协议规定的科研任务所取得的科研成果，按《武汉东湖学院科研管理办法》规定标准的 50% 给予科研经费配套；超出科研任务部分的成果按《武汉东湖学院科研管理办法》规定标准的 100% 给予科研经费配套。

第二十三条 受聘人才在受聘期间完成的工作和教学、科研等成果均属职务成果，由我校和受聘人才共有，其发表的学术论文和出版的专著、申报的奖励、专利和科研项目及经费等，均须以武汉东湖学院为第一署名单位。

第六章 附 则

第二十四条 本办法由学校组织人事处负责解释。本办法所指的岗位人才招聘管理事项有特殊协议条件的，在聘用协议书中

另行明确。

第二十五条 本办法自公布之日起施行。原《武汉东湖学院高层次人才招聘管理办法》（武东院人字〔2023〕9号）同时废止。

附表

高层次人才申请审批表

姓 名		性 别		出生年月		身份证照片（1 寸）
联系电话		邮 箱		职 称		
申请岗位						
学习经历	第一学历学位、毕业 时间及专业					
	最后学历学位、毕业 时间及专业					
工作经历						
主要科研 成果						

用人单位意见	<div>负责人签名：单位公章：</div> <div>年 月 日</div>
组织人事处意见	<div>负责人签名：单位公章：</div> <div>年 月 日</div>
（仅限特聘教授和学术带头人岗位） 校学术委员会意见	<div>负责人签名：单位公章：</div> <div>年 月 日</div>
分管校领导意见	<div>签名：</div> <div>年 月 日</div>

抄送：各位校领导。

武汉东湖学院办公室

2024 年 11 月 6 日印发
