

湖北大学文件

校人字〔2018〕12号

关于印发《湖北大学人才支持和管理办法 (试行)》的通知

学校各单位：

现将《湖北大学人才支持和管理办法（试行）》予以印发，
请遵照执行。



湖北大学人才支持和管理办法(试行)

为推进学校“双一流”建设，深入实施“人才强校”战略，建设一支与学校事业发展目标相适应的高水平师资队伍，结合学校建设发展实际，特制定本办法。

一、基本原则

坚持以学校发展和学科建设目标为导向，科学规划、按需配备，突出重点、统筹兼顾，合同管理、重在使用，引进和培养并重，优先保证学校一流学科的人才需要，不断提升教师队伍核心竞争力。

二、人才类别

学校面向专任教师，将各类人才分为以下5个类别予以支持：卓越人才、杰出人才、精英人才、骨干人才、后备人才。

三、入选条件及支持待遇

(一) 基本条件

拥护党的领导，热爱高等教育事业，具有良好的职业道德和社会公德，遵纪守法、品行端正，为人师表、治学严谨，教书育人、身心健康，乐于奉献、勇于创新。

(二) 具体条件及支持待遇(见附件)

实行年薪制的人才，薪酬分为固定和浮动两部分，每年将年薪标准的80%作为固定薪酬按月发放，其余20%作为浮动薪酬分别根据中期和聘期考核结果一次性发放。

四、入选程序

(一) 制定计划

各学院根据学科建设和教学科研工作需要，拟定下一年度人才引进计划。学校审定后，统一编制并下达年度学校人才引进计划。精英人才以上层次的人才引进可不受年度引进计划指标的限制。

（二）发布信息

学校通过网络平台、国内外知名期刊、招聘会等多种渠道面向海内外发布招聘信息。

（三）个人申请

校外人员通过学校网上招聘系统申请，并提交有关证明材料。学院也可向人事处推荐人选并提交相关证明材料。

（四）学院考察

1. 学院组织审核申请人材料及面试。

2. 学院教授（学术）委员会评议，重点考察其教学科研能力、前期成果、学术水平等，并提出初步意见。

3. 学院党政联席会议研究确定人才类别、岗位工作任务、支持条件等内容，提出建议意见，公示无异议后将相关材料报人事处。

4. 对于年龄、学历等达不到条件要求，但学术成果特别突出、学科建设急需的优秀人才，学院可提出破格申请。破格引进人数原则上不超过学院年度引进计划的 20%，学院另需提供详尽的引进论证材料。

（五）学校审批

1. 人事处（人才办）会同相关职能部门对各学院申报的拟聘人员基本情况、人才类别、岗位工作任务及支持条件进行审

核，必要时提请校教授委员会或校外同行专家评审。

2. 学校人才工作领导小组审议。

3. 学校审定。

4. 学校根据入选类别与受聘人员签订聘任合同。

五、聘期与考核

（一）聘期

1. 卓越人才聘期一般为无固定期限。

2. 杰出人才、精英人才及骨干人才B类聘期一般为5年，骨干人才A类聘期一般为3年。

3. 对后备人才实行“预聘-长聘”制度，预聘期为6年，每个聘期为3年。

4. 聘期内入选更高层次人才类别者，签订新的聘任合同并执行。

5. 聘期内学校原则上不予批准各类人才提出的辞职、调动等申请。受聘人员有下列情况之一的，学校将解除聘用关系：

（1）因健康或其他个人原因离岗或无法继续履行岗位职责的；

（2）违反国家有关政策、法律、法规，或给国家、学校造成损失的；

（3）违反社会公德和职业道德，在师生中造成不良影响的；

（4）中期考核不合格，经学校研究决定解聘者。

6. 聘期未满提出辞聘且经学校同意者，或被学校提前解聘者，须办理完结有关手续方可离校：年薪按实际工作时间核算；未使用的科研启动费予以收回；购房补贴、安家费按照工作年限

予以折抵；交回学校安排的住房；对学校造成损失者，须予以赔偿并被追究责任。调离时，随同安排工作的配偶同时调离学校。其它未尽事宜，按合同处理。

（二）考核

1. 考核方式及等次

各类人才根据聘用合同约定的岗位工作任务和完成情况进行考核，考核等次分为合格、基本合格和不合格。具体考核方式如下：

（1）卓越人才免于考核。

（2）骨干人才A类、后备人才参加年度考核和聘期考核，年度考核由学院负责组织实施，聘期考核由学校组织实施。

（3）杰出人才、精英人才及骨干人才B类参加年度考核、中期考核和聘期考核。年度考核在聘期第一、二、四年结束时进行，由学院负责组织实施。中期考核、聘期考核分别在聘期第三年、第五年结束时进行，由学校组织实施。中期考核时，至少完成聘期工作任务的百分之五十以上，考核等次方能确定为合格。

2. 考核结果的运用

（1）卓越人才、杰出人才、精英人才、骨干人才的年度考核结果是薪酬调整的依据，学院应及时反馈考核结果并予以提醒。

中期考核结果是薪酬调整及合同是否继续履行的依据，中期考核合格者，发放聘期前3年的浮动薪酬；基本合格者不予发放浮动薪酬；不合格者终止聘任合同、不予发放浮动薪酬，根

据情况聘用至校内其他岗位或解除聘用关系。

聘期考核结果是续聘与否的依据，聘期考核合格者，发放聘期后2年的浮动薪酬，经个人申请、学院推荐、学校审定后可继续聘任；基本合格者视工作任务的完成情况酌情发放浮动薪酬；不合格者浮动薪酬不予发放，并根据情况聘用至校内其他岗位或解除聘用关系。

对于聘期内超额完成工作任务或业绩特别突出、为学校做出较大贡献的，学校根据情况给予奖励。

(2) 对于实行预聘-长聘制的后备人才，预聘期内年度考核不合格者，合同终止。首个聘期期满考核不合格或预聘期内不能被学校聘任为副教授以上职务者不再聘用。预聘期结束被学校聘为副教授以上职务者，转为长聘人员管理。

六、其他

(一) 在引进、审批、考核等过程中，对出现师德师风问题者实行一票否决。

(二) 校内教师符合本办法规定的各类人才（后备人才除外）条件的，可提出申请，经学院推荐后报学校审批。入选后享受相应层次的年薪，科研配套费根据实际需要给予支持，不享受其他待遇。

(三) 本办法所涉及的年薪、购房补贴等均为税前金额。如实行年薪制，年薪包含基本工资、规定津补贴、绩效工资、公积金、社会保险金及国家、省部级人才项目为入选者提供的生活补贴、岗位津贴、奖金等，具体发放方式以合同约定为准。属完成聘期规定工作任务的科研成果不再享受相关科研绩效奖

励。

(四) 本办法所涉及的住房须按照学校有关文件进行管理。

(五) 入选者符合多个类别入选条件的, 学校支持条件就高, 不重复享受。

(六) 本办法出台之前按照原政策引进的人才, 在合同期内的继续执行原合同。

(七) 本办法中所涉及的“以上”均包含本数。

(八) 学校原有关规定与本办法不一致的, 以本办法为准。

(九) 本办法自发布之日起试行, 由人事处负责解释。

附件: 各类人才入选条件及支持待遇

附件：

各类人才入选条件及支持待遇

人才类别	入选条件	支持待遇
卓越人才	<p>在本学科领域享有国际公认的学术声望和学术影响力，为所在专业领域的大师级学者，已取得卓越的学术成就，且符合下列条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 中国科学院或中国工程院院士； 2. 中国社会科学院学部委员； 3. “国家特支计划”（万人计划）杰出人才； 4. 发达国家科学院或工程院院士； 5. 其他与上述人员条件相当者。 	<p>引进条件一事一议，提供优厚的个人待遇和充足的科研支持条件。</p>
杰出人才	<p>A类： 在国内外本学科领域具有较高的学术声望和学术影响力，为所在专业领域的著名学者，已取得杰出的学术成就，年龄一般60岁以下，且符合下列条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “千人计划”创新人才长期项目、外专长期项目入选者； 2. “国家特支计划”（万人计划）领军人才、教学名师； 3. “长江学者奖励计划”特聘教授； 4. “国家杰出青年科学基金”获得者； 5. 国家教学成果一等奖以上获得者（排名第1）； 6. 国家科学技术三大奖获得者（排名第1）； 7. 教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖获得者（排名第1）； 8. 其他与上述人员条件相当者。 <p>B类： 在国内外本学科领域具有良好的学术声望和学术影响力，具有作出突出贡献的潜力，已取得较为突出的学术成就，年龄一般55岁以下，且符合下列条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “千人计划”青年项目入选者； 2. “国家特支计划”（万人计划）青年拔尖人才； 3. “长江学者奖励计划”青年项目入选者； 4. “国家优秀青年科学基金”获得者； 5. 人社部百千万工程国家级人选； 6. 科技部“中青年科技创新领军人才”； 7. 中宣部文化名家暨“四个一批”人才； 8. 中科院“百人计划”A类入选者； 9. 国家教学成果二等奖获得者（排名第1）； 10. 教育部高等学校科学研究优秀成果奖二等奖获得者（排名第1）； 11. 其他与上述人员条件相当者。 	<p>A类： 签订目标明确的聘任合同且全职到岗后：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年薪100万元以上； 2. 购房补贴300万元以上； 3. 安家费60万元以上； 4. 科研配套经费：理科非实验学科200万元以上，理工科实验学科600万元以上，人文类100万元以上，社科类150万元以上； 5. 提供必要的实验与办公用房； 6. 妥善安排配偶工作。 <p>B类： 签订目标明确的聘任合同且全职到岗后：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年薪60万元以上； 2. 购房补贴200万元以上； 3. 安家费50万元以上； 4. 科研配套经费：理科非实验学科150万元以上，理工科实验学科400万元以上，人文类50万元以上，社科类80万元以上； 5. 提供必要的实验与办公用房； 6. 妥善安排配偶工作。

人才类别	入选条件	支持待遇
精英人才	<p>在本学科领域具有良好的学术影响力，为所在专业领域的知名学者或学科带头人，已取得较优秀的学术成果，年龄一般55岁以下。且符合下列条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 湖北省“百人计划”科技创新人才项目、外专百人项目入选者； 2. 湖北省“楚天学者计划”特聘教授； 3. 省自然科学（社会科学优秀成果）奖一等奖获得者（排名第1）； 4. 其他与上述人员条件相当者。 	<p>签订目标明确的聘任合同且全职到岗后：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年薪40万元以上； 2. 购房补贴120万元以上； 3. 安家费40万元以上； 4. 科研配套经费：理科非实验学科100万元以上，理工科实验学科200万元以上，人文类20万元以上，社科类30万元以上； 5. 提供必要的实验与办公用房； 6. 妥善安排配偶工作。
骨干人才	<p>A类： 学校教学科研急需的教授，且经学校认定学术水平超过我校教授职称评审标准，年龄45岁以下。</p>	<p>A类： 签订目标明确的聘任合同且全职到岗后：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 校内教授薪酬； 2. 校内周转房1套； 3. 安家费15万元； 4. 科研配套经费：理科非实验学科10万元以上，理工科实验学科20万元以上，人文类5万元以上，社科类8万元以上。
	<p>B类： 对本学科领域的学术研究工作有创新性构想，具有优秀的新发展潜力，有海内外知名高校或科研机构学习、工作经历，自然科学类年龄一般35岁以下，人文社会科学类年龄一般40岁以下。且符合下列条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 湖北省“百人计划”青年百人项目入选者； 2. “楚天学者计划”楚天学子； 3. 近5年以第一作者或通讯作者在本学科公认的顶级学术期刊发表论文的青年博士； 4. 其他与上述人员条件相当者。 	<p>B类： 签订目标明确的聘任合同且全职到岗后：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年薪25万元以上； 2. 校内周转房1套； 3. 安家费15万元； 4. 科研启动经费：理科非实验学科10万元以上，理工科实验学科20万元以上，人文类5万元以上，社科类8万元以上。
后备人才	<p>A类： 学校教学科研急需的副教授，且经学校认定学术水平超过我校副教授职称评审标准，年龄40岁以下。</p>	<p>签订目标明确的聘用合同且全职到岗后，根据情况给予一定安家费和科研启动经费。</p>
	<p>B类： 1. 原则上为具有海内外知名高校、科研院所学习工作经历的优秀青年博士，且第一学历为不低于我校办学层次的高校本科毕业（艺术设计、体育术科、外语小语种等少数特殊专业学历可适当放宽）； 2. 在国内外重要期刊发表具有较高水平的学术论文或取得较高水平的研究成果； 3. 博士年龄35岁以下、硕士28岁以下。</p>	

湖北大学学校办公室

2018年5月8日印发

校对：卢轶婷