

武汉理工大学文件

校人字〔2023〕27号

关于印发《武汉理工大学专任教师引进 实施办法》的通知

校属各单位：

《武汉理工大学专任教师引进实施办法》经2023年第3次校长办公会审议通过，现印发执行。

附件：武汉理工大学专任教师引进实施办法

武汉理工大学
2023年6月21日

附件

武汉理工大学专任教师引进实施办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要指示，落实党的二十大和中央人才工作会议精神，根据《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》《中共武汉理工大学委员会关于加强和改进新时代学校人才工作的意见》等文件要求，全面深化学校人才发展机制改革，推动学校人才工作高质量发展，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于各类专任教师引进。

第三条 学校按照以岗引才、按需引才、人岗相适原则，以岗位任务为抓手，构建数据驱动的人才评价模型，实施信息化系统动态监管，把好进入入口关和过程关，畅通绿色通道；各教学科研单位落实“四定”工作要求，制定明确的引人制度、标准和流程，坚持成果产出导向，用好进入自主权。

第二章 引进方式与要求

第四条 专任教师引进主要有以下三种方式：

（一）优秀人才类

面向海内外知名大学(科研机构)取得突出研究成果的专家、

学者或极具研究潜力的高水平教学科研人员。

1. 得到同行专家高度认同的海内外知名教授（研究员）、在海外知名大学（科研机构）担任副教授及以上或相当专业技术职务的人才、国内知名大学（科研机构）的资深教授（研究员）、有高级专业技术职务且在教育教学或工程实践等领域具有专长的紧缺人才；

2. 已入选或具有潜力冲击国家级高层次人才计划、国家级高层次青年人才计划的人才；

3. 具有海内外高水平大学（科研机构）博士（后）经历等的优秀人才。

（二）专职科研类

面向有潜力成为学校科技新生力军、高水平师资队伍博士（后）。

1. 博士后。一般为具备较强科学研究能力的海内外知名大学（科研机构）的博士（后）；

2. 科研项目聘用研究人员。具有丰富的科学研究经历，满足在研项目用人需求的博士（后）。

（三）教学为主类

面向具备较强教学能力或潜力的海内外知名大学（科研机构）的博士（后）。

第五条 拟引进的专任教师应符合以下要求：

（一）思想政治与师德师风要求

遵纪守法，具有良好的思想政治素质，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”；师德高尚，为人师表，热爱党的教育事业，模范履行岗位职责，自觉践行“四有好老师”要求。

（二）年龄要求

1. 优秀人才类中具有高级专业技术职务的人选年龄一般不超过 50 周岁，其他人选年龄一般不超过 40 周岁；

2. 专职科研类中博士后人选年龄一般不超过 35 周岁（博士后人选年龄还须符合国家政策要求），科研项目聘用研究人员人选年龄一般不超过 38 周岁；

3. 教学为主类人选年龄一般不超过 35 周岁，有博士后经历的人选年龄一般不超过 38 周岁。

女性人选、人文社科类特别优秀的人选、有突出成果的人选，年龄可适当放宽；具有高级专业技术职务的紧缺教学为主类人选或有特别突出成就的优秀人才类人选，年龄要求“一人一议”。

（三）水平要求

具有扎实的学科专业素养、取得较好的研究成果、具备较强的教学科研能力或潜力，有明确的发展规划和履行相应岗位职责的能力，符合相应岗位聘用条件。具体聘用条件与要求由各教学科研单位依据“四定”工作要求另行制定，“一单位一策”。

第六条 申请人年龄计算时间截止到当年 1 月 1 日，学术成果等计算时间截止到申请之日。

第七条 航海类、小语种、艺术教育、体育类、创业教育、心理健康教育等专任教师可根据人才培养实际需要，由学校统筹招聘少量硕士起点教师，相关招聘细则另行规定。

第三章 引进程序

第八条 制度、标准、计划制定。教学科研单位制定专任教师引进制度、标准、流程，拟定年度引才计划，明确岗位聘用条件、岗位职责、聘期任务、培养计划等。人事处结合学校专任教师队伍建设规划、结构等进行审核，对各类拟引进人选进行总体调控。

第九条 公告发布。人事处根据年度引才计划对外发布引才公告，开展宣传工作。

第十条 个人申请。申请人在线报名并提供相应证明材料，提出代表性成果等。

第十一条 政治把关。相关职能部门和教学科研单位按照政治把关工作要求对申请人进行政治把关，若发现问题，暂停引进程序，启动核查，根据核查结果终止或继续执行引进程序。

第十二条 水平审核。人事处等职能部门、教学科研单位、合作导师、团队负责人对申请人进行分工审核。

（一）人事处会同相关职能部门构建人才综合评价模型，对教学科研单位初审通过人员的学科性质、学术背景、既有成果水平、引进紧缺度、个人与岗位匹配度、岗位预期产出、同行评议等情况分阶段进行评价，将评价情况反馈教学科研单位；

(二)教学科研单位组织召开教授会以试讲、学术报告等形式对优秀人才类和教学为主类人选的学术水平、教学科研能力或潜力进行考核，对其代表性成果进行重点评价，根据审核工作的需要，可引入校外同行专家评议或第三方评价；

(三)合作导师通过会议等形式对博士后人选的科研能力、研究潜力等进行进站考核；

(四)团队负责人通过开展科研项目经历展示、项目实施计划汇报等形式对科研项目聘用研究人员人选的科研能力进行考评。

第十三条 单位审议。教学科研单位组织召开党政联席会议，综合政治把关情况、水平审核意见确定拟引进人选和引进岗位，并向人事处报送相关材料。

第十四条 资格复审。人事处会同学部、相关职能部门对选拔流程和人岗相适情况进行复审，发现拟引进人选与岗位任职条件不符的，一经查实，取消拟引进人选资格，同时作为教学科研单位目标责任制考核和专任教师引进信用体系考核的重要依据。

第十五条 审定录用。优秀人才类和教学为主类人选由学校人事人才工作领导小组审定。专职科研类人选中科研项目聘用研究人员人选由人事处审定；博士后人选由人事处报湖北省博士后管理工作协调委员会办公室和全国博士后管委会办公室审定。

审定结果由教学科研单位公示3个工作日，对公示无异议的，办理入职手续。

第十六条 学科急需的优秀人才，引进政策可“一人一议”，经政治把关无异议，由人事处会同相关教学科研单位负责审核把关，简化引进流程。

第四章 聘期管理与薪酬

第十七条 聘期管理规定如下：

（一）优秀人才类及教学为主类

1. 优秀人才类（1）、已入选国家级高层次人才计划（含青年项目）的人选，可按事业编制方式引进，首聘期一般为5年，聘用与考核按相关规定与合同执行；

2. 其他优秀人才类人选及教学为主类人选，按流动编制引进，首聘期为3年，聘用与考核按新聘人员管理相关规定执行。

（二）专职科研类

1. 博士后。按流动编制引进，聘期一般为2年，博士后聘用与考核按学校博士后管理工作相关规定执行。

2. 科研项目聘用研究人员。根据科研项目需要聘用，聘期和项目合同期一致，项目结题后，聘期自动终止。

专职科研类人员完成岗位任务，符合优秀人才类（3）岗位聘用条件的，可竞聘相应岗位；取得标志性成果，可直接申请转为事业编教师。具体按新聘人员管理相关规定执行。

第十八条 各类引进人员根据所聘岗位、目标任务、合同约定等兑现薪酬待遇，详见附件。

第十九条 各类岗位人选敢于“揭榜”，经学校遴选，入选

“15551 卓越人才工程”青年拔尖人才岗位等，可校聘为“特岗研究员”，按合同任务约定薪酬；勇于“攻坚”，经教学科研单位遴选，具有良好发展潜力的人选，经学校同意，教学科研单位可聘为“特设研究员”“特设副研究员”，由教学科研单位酌情兑现待遇。

取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的人才，引进的海外高层次人才、急需紧缺人才，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。

第五章 附则

第二十条 本办法由人事处负责解释。

第二十一条 本办法自公布之日起施行。原《武汉理工大学全球招聘博士（后）办法》（校人字〔2020〕41号）、《武汉理工大学教师专业技术职务特评特聘实施办法》（校人字〔2020〕42号）、《武汉理工大学全球招聘教授（研究员）办法》（校人字〔2020〕43号）同时废止。

附件：专任教师薪酬和支持政策