

湖北第二师范学院文件

鄂二师院行发〔2024〕37号

湖北第二师范学院 关于印发《预聘制教师管理办法（试行）》的通知

校内各单位：

《湖北第二师范学院预聘制教师管理办法（试行）》已经学校 2024 年第 15 次校长办公会议审议、第 20 次党委常委会会议审定通过，现印发给你们，请遵照执行。



湖北第二师范学院预聘制教师管理办法（试行）

第一条 为推动学校人事聘用制度改革，加快学校师资队伍建设和健全引才储才机制，提升人才效益，实现师资队伍动态优化管理，结合学校实际，制定本办法。

第二条 预聘制适用于学校全职引进的专任教师、实验技术人员等专技岗位人员，实行劳动合同管理机制。

第三条 预聘制人员原则上应在学校设置的专技岗位总量范围内聘用，主要适用于以下四种情况：

（一）当年事业编制岗位计划已使用完，需要新增岗位计划后方可办理入编手续的；

（二）学科专业发展前景尚不明确，但学院教学科研工作急需的；

（三）应聘者有较大教研科研潜力的；

（四）其他经学校研究的特殊情况。

第四条 基本条件

（一）遵守国家宪法和法律，热爱教育科研工作，具有良好的师德修养，身体健康，心理素质良好；

（二）业绩成果达到应聘学科专业基本要求；

（三）年龄原则上不超过 35 周岁。对于特别优秀或学科专业发展急需的，经学校高层次人才引进工作领导小组研究报校长办公会同意后适当放宽年龄。

第五条 聘期待遇

（一）享受同职级事业编制专任教师同等工资、福利待遇，依法参加养老、医疗、工伤、失业、生育等社会保险和缴存住房公积金；

（二）可按照 2-3 万元额度申请科研启动费；

（三）按照学校周转房管理相关规定可申请租住校内周转房；

（四）参照事业编制人员享受人事档案管理等公共服务。

第六条 预聘制人员的引进考核程序参照事业编制专任教师引进程序执行。

第七条 预聘制考核任务

除因当年事业编制已用完需要增补计划方可入编的博士专任教师不需签署预聘期考核任务外，其他博士专任教师的预聘制考核任务原则上按照不低于“获批 B 类纵向科研项目一项（或本人为第一作者、湖北第二师范学院为第一单位在 A3 类及以上学术期刊发表一篇学术论文）和本人为第一作者、湖北第二师范学院为第一单位在 B1 类及以上学术期刊发表一篇学术论文”的标准，由所在学院与拟聘人员沟通确定，人事处组织教务处、科研处、学科建设办公室等相关职能部门会审后报校长办公会审定。

第八条 考核及管理

（一）预聘制人员与学校签订劳动合同，合同期限为 1-3 年，试用期按照上级有关规定执行。试用期只约定一次，包含在劳动

合同期限内。劳动合同中明确岗位职责、教学任务、科研任务和社会服务任务等，并作为聘期考核的重要依据。

（二）各二级学院负责对预聘制人员进行年度、中期和合同期满考核。年度考核按照学校年度考核相关规定执行。中期考核由二级学院负责。根据预聘制人员合同入职时间和预聘期任务进行中期考核，并报学校高层次人才引进工作领导小组备案。合同期满考核应在预聘期满前 30 天完成。首先由二级学院提出预考核意见，然后提交学校高层次人才引进工作领导小组办公室组织相关专家进行合同期满考核，考核结果报校长办公会审定。

（三）预聘期期满考核合格者，经个人申请、学院党政联席会议研究同意，在符合湖北省事业单位公开招聘相关政策和学校当年度公开招聘岗位计划的基础上，纳入事业编制教师序列，并与学校签订首聘期考核合同。预聘期业绩突出者，可以提前进行预聘期考核。

（四）预聘制人员在预聘期内取得的超出合同规定任务之外的业绩成果可计入首聘期成果。预聘期内取得重大标志性成果者（如获批 A 类及以上纵向科研项目或发表 A1 级以上学术论文），经个人申请、学院党政联席会审议、校长办公会审定，可免签首聘期考核合同。

（五）预聘期期满考核不合格的，学校有权解除劳动合同，并收回剩余科研启动经费。

（六）在上述考核过程中，若发现预聘制人员提供的材料弄

虚作假或严重学术不端，学校有权随时解除劳动合同。

第九条 日常管理

（一）预聘制人员在合同期间所获得的职务成果权属归湖北第二师范学院所有；

（二）预聘制人员在聘期内的职称评聘、项目申报等按照国家、地方和学校相关规定执行；

（三）预聘制人员在合同期间赴国（境）内外进修的，经所在学院和学校同意，按照国家、地方和学校相关规定执行；

（四）预聘制人员的日常管理工作由各二级学院负责。因二级学院疏于管理对学校造成名誉或经济损失的，学校将追究二级学院相关负责人的责任；

（五）预聘制人员如有违反国家法律法规、校纪校规、师德师风等相关规定，给学校带来重大损失或有损学校声誉等情况的，学校有权随时解除劳动合同。

第十条 预聘制人员引进要做到信息公开、过程公开、决策公开、结果公开，接受纪检监察等有关部门监督。

第十一条 对违反预聘制人员引进纪律的应聘人员，视情节轻重取消应聘或录用资格，对有下列行为的预聘制人员，一经学校查实，解除劳动合同并予以清退：

（一）伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试考核过程中作弊的；

（三）不守诚信，隐瞒相关事实，导致用人单位做出错误判断的；

（四）存在经学校认定的其它违纪行为的。

第十二条 预聘制人员在履行合同过程中如有异议的，可先与所在学院及人事处协商解决；协商不成的，可以书面形式提请学校教职工申诉委员会调解；调解无效的，可向政府仲裁机构提出仲裁，也可通过司法途径解决。

第十三条 本办法自发布之日起执行，由人事处负责解释。本办法未尽事宜由学校高层次人才引进工作领导小组研究后报校长办公会研究决定。