

华中师范大学

关于做好 2026 年岗位聘用工作的通知

校内各单位:

为激励广大教职工全面落实立德树人根本任务,凝聚力量建成教师教育领先的世界一流大学,根据《华中师范大学高校教师岗位聘用办法(试行)》(华师行字〔2024〕72号)、《华中师范大学其他系列专业技术岗位聘用办法(试行)》(华师行字〔2024〕73号)、《华中师范大学管理岗位聘用办法》(华师行字〔2020〕24号)、《华中师范大学工勤技能岗位聘用办法》(华师行字〔2020〕23号)及《华中师范大学岗位聘用工作补充意见》(华师行字〔2026〕43号)等文件精神,现就做好 2026 年岗位聘用工作通知如下。

一、申报对象

学校截至 2026 年 6 月 30 日仍在岗的教职员工(A类岗人员可申报相应任职资格),以及应聘正高岗位年龄不超过 45 周岁、应聘副高岗位不超过 40 周岁的校外人员。

二、岗位设置

本次岗位聘用共设置高校教师(含辅导员思想政治理论课教师)、实验工程、图书资料、出版编辑、卫生技术、会计审计、高等教育管理、中小学(幼儿园)、职员、工勤等系列,各系列设岗

情况详见附表。

三、工作流程

（一）个人申报

2026 年 9 月 27 日前，符合申报条件的教职工通过岗位聘用系统进行申报，申报入口为：<https://hrs.ccnu.edu.cn>。校外人员请将申报材料发送至邮箱 kongqingpeng@ccnu.edu.cn。

（二）二级单位推荐

1. 二级单位岗位聘用工作组对各系列申报情况进行集中审核，主要审核申报人的思想政治和师德表现、材料真实性以及是否符合岗位条件等。审核通过的材料须在单位内面向教职工全程集中展示。

2. 二级单位召开学术委员会会议进行学术评议，涉及教学质量的认定由各学院按照文件要求进行确认。

3. 二级单位岗位聘用工作组对符合条件的申报人进行综合评价，确定推荐名单。名单公示不少于 5 个工作日，并同步将推荐人选的申报表在岗位聘用系统进行公示。

4. 10 月 17 日前，各单位公示无异议后在系统提交推荐结果，同时将经主要负责人签字盖章的纸质报告报各系列牵头单位。

高校教师系列、高教管理研究系列、职员系列的牵头部门为人事处，中小学（幼儿园）教师系列的牵头部门为国内合作与培训管理处，实验（工程）技术系列的牵头部门为实验室与设备管理处，图书资料系列的牵头部门为图书馆，出版编辑系列的牵头部门为出版社，卫生技术系列的牵头部门为校医院，会计审计系列的牵头部门为财务处，工勤系列的牵头部门为后勤保障部。

（三）其他系列审核推荐

1. 除高校教师系列外，其他系列各牵头单位对二级单位推荐人选的申报材料进行审核。

2. 学校岗位评议委员会设置分系列的学术评议组，评议组由各牵头部门负责组织成立并开展评议。公示无异议后，各牵头单位于10月26日前在系统提交评议结果并将经主要负责人签字盖章的纸质报告报人事处。

（四）同行评议

学校统一组织同行评议。提交专家同行评议的成果，应符合《华中师范大学高校教师岗位聘用办法（试行）》及《华中师范大学岗位聘用工作补充意见》要求。

（五）学校复核

学校成立材料审核专班，对申报人的资历条件、教育教学条件、业务资格条件等进行复核。

（六）高校教师系列学术评议组评议

高校教师系列学术评议组对高校教师系列申报人的学术水平和发展潜力进行评议，其中申报正高二、三级岗位的，须本人参加现场陈述答辩，具体要求另行通知。

（七）学校岗位聘用委员会审议确定拟聘人选并公示5个工作日

（八）校长办公会议审议、党委常委会会议审定

（九）学校与拟聘人选签订聘期任务书

（十）学校发文聘用

四、条件和有关说明

（一）申报成果及工作量的统计截止时间为 2026 年 6 月 30 日。

（二）申报层级岗位任职年限的计算公式为：2026 年 6 月 30 日 - 晋升现职务年月日，如某副教授的任职时间是 2021 年 6 月 30 日，则截至 2026 年 6 月 30 日，该副教授任职满 5 年。

申报等级岗位任职年限的计算公式为：2026 - 晋升现职务年份 + 1，如某教授的任职时间是 2021 年，则截至 2026 年，该教授任职 6 年。

（三）申报高一层级岗位的教师，教育教学工作完成情况认定以《华中师范大学高校教师岗位聘用办法（试行）》及《华中师范大学岗位聘用工作补充意见》有关规定为准。课堂教学课时一般按照近 5 年或任现职以来计算。新引进的副高级及以上教师，没有独立承担 1 门或 1 门以上本科课程主讲教学任务经历的，首聘期第一个完整学年的课堂教学课时可减免 50%。新入职的中级及以下青年教师（含教学为主型），前 2 年对课堂教学课时不作要求，但须承担助教等教育教学工作，前 2 年取得的课堂教学课时，可计入晋升副高岗位课堂教学课时。2025 年 1 月 1 日前入职教师，协议中对教学任务有约定的，可按协议执行。

任现职的近 5 年以来，正高岗位教学质量平均综合得分必须位于所在单位全体专任教师前 60%，副高岗位教学质量平均综合得分必须位于前 80%。

（四）论文类成果按照《华中师范大学科研分类分级试行标准（自然科学）》（华师行字〔2025〕55 号）、《华中师范大学科研

分类分级试行标准（人文社科）》（华师行字〔2025〕54号）进行认定。对于2024年6月30日以前发表的成果，文章发表当年认定的级别与现行文件认定差别较大的，经学校认定后可按原级别认定。

（五）指导学生获奖类成果按照《华中师范大学大学生学科竞赛管理办法》（华师行字〔2025〕23号）以及有关条款补充解释、《华中师范大学大学生学科竞赛认定目录》（2026年修订）等进行认定。

（六）45周岁及以下教师晋升高一层级岗位，自入职以来须有担任至少1年（含学年）辅导员、班主任等学生工作经历，或有在学校管理的异地科研机构、支教、乡村振兴、对口支援、孔子学院、国际组织援外交流、学校批准的借调挂职等外派经历，且考核合格。

（七）同行评议送审代表作不唯SCI、SSCI等。国内外期刊、高水平学术会议论文、报告同等对待。

（八）为鼓励青年教师产出重大成果，高校教师系列正高四级和副高三级申报人任职年限未满，但又达到破格晋升条件的，不占下达的岗位职数，可通过学校调节岗位聘用；任职年限已满的，须在当年下达岗位数内聘用。破格晋升须严格按照《高校教师岗位聘用业务条件》进行认定，其中专业水平与贡献条件需要多项时，科研项目为必备项。

学校派出的援疆援藏教师，在满足相关约定前提下，如符合我校职称评聘条件，且通过我校岗位聘用程序，可通过学校调节岗位聘用，不占下达的岗位职数；援派期间所取得的职称，需按

要求援派满 3 年、考核合格并按期回校后方可继续有效。新进教师晋升高一级岗位另有合同约定的，按合同执行，不占下达的岗位职数，可通过学校调节岗位聘用。

（九）强化质量、业绩和贡献导向，对现任正高级岗位，以第一完成人取得 A1 级重大项目、重要成果奖励、重要人才工程等业绩的突出贡献高校教师，在申报教授二级岗位时，不占当年学院推荐指标，对课堂教学课时和学生工作经历不作硬性要求，但任现职以来须有本科生课堂教学课时。

对现任副高级及以下岗位，以第一完成人取得 B1 级重大项目、重要成果奖励、重要人才工程等业绩的特殊贡献高校教师，在申报正高四级岗位时，不占当年下达岗位数，可通过学校调节岗位聘用，评审通过后聘用时间自取得相应业绩之日起计算。现任副高级及以下岗位的上述特殊贡献教师，在申报岗位晋升时可不受申报成果截止时间限制（成果取得时间须在当年个人申报截止日期前），对课堂教学课时和学生工作经历不作硬性要求，但任现职以来须有本科生课堂教学课时。

高校教师选择以业务资格条件①、③申请正常晋升高一层级岗位，在条件③中成果数量不足，但具备 2 项及以上 A 级高质量成果并满足专著、著作或教材必备要求的，经单位学术委员会、聘用工作组同意推荐，可申请正常晋升高一层级岗位，但同行专家评议结论为 5A 或 4A+1B 时方为通过同行评议环节。

对上一年度完成学校国家级人才目标且入选 3 人及以上的单位，正高二、三级岗位可分别推荐 2 人申报。

（十）涉及机构改革调整的教学科研单位，教师申请岗位晋

升须按照单位性质执行。无本科生的单位，机构改革前已选择科研为主型的教授系列或研究员系列的教师，按原岗位类型申请晋升；机构改革前选择教学科研型的，按照科研为主型岗位申请晋升，可根据本科生授课情况，选择教授系列或研究员系列。有本科生的单位教师，按照原岗位类型申请晋升。

（十一）高校教师系列转岗后，原则上一个聘期内不再变更，且自转岗之日起1年内不得申请晋升高一级岗位。申报其他专业技术系列高一级专业技术职务或职员职级的，必须在本系列工作满1年。因学科专业、机构调整、军转安置等因素导致必须转系列的，经学校认定，任职条件可不受工作满1年的时间限制。

（十二）落实对管理人员分类评价要求，六级职员按照教学科研单位、机关直附属单位分两类设岗，五级职员和高教管理研究系列按照岗位特点进行分类评价。突出岗位业绩导向，管理人员在满足基本申报条件后，重点考察申报人在岗位履职实绩、服务学校和师生发展等方面的实际贡献。专职辅导员晋升六级职员实行差额聘用，按照不超过符合条件申报人数的70%设岗聘用，资历条件参照《华中师范大学关于全面加强新时代辅导员队伍建设的实施办法》（华师党字〔2026〕31号）执行。

（十三）高校教师系列、其他专技系列（不含高教管理研究系列）已连续2次申报同一级别高级岗位但未获聘且未新增业务条件的，职员及高等教育管理研究系列已连续2次申报同一级别岗位未获聘且无新增年度履职考核优秀或校级综合奖励的，暂停本年度申报资格。职员跨系列申报高教管理研究系列研究员的，从个人首次申报起，每6年限报2次，自本年度申报起计算。

（十四）各单位在召开各级推荐、评审会议时，出席会议的人数应当不少于应到会人数的 2/3 会议方可举行；赞成票数达到出席会议人数的 2/3 以上（含本数）方为通过。未出席会议人员不得委托他人投票或补充投票。工作中，涉及本人或存在亲属、师生（主要指研究生与导师）、博士后合作导师等关系时，应主动回避。

（十五）各单位岗位聘用工作组名单有调整的，须在 9 月 28 日前报人事处备案。艺体学科技能型教师认定标准及名单，经各单位学术委员会与党政联席会议审议通过并公示无异议后，于 9 月 28 日前报人事处、社科处备案。

（十六）经学校材料审核专班复核认定未达到相应岗位聘用业务条件的申报人，下一年度暂停申报一次，并相应核减所在单位设岗指标。鉴于 2025 年度首次执行新文件，由于政策理解不准确等推荐不符合人选的，2026 年暂不执行停报、不作指标扣减。今年申报过程中推荐不符合人选的，2027 年严格执行停报要求并核减设岗指标。

五、工作要求

（一）提高认识，严格把关。各单位应严把思想政治和师德师风关，严格将师德师风首要要求和第一标准落实到岗位聘用工作中，实行师德失范“一票否决”。各单位须全面审核，确保推荐的申报人符合各项申报条件。

（二）规范程序，确保公正。各单位要高度重视岗位聘用工作，务必通知到每一位申报人，认真做好文件精神宣传解释工作，严格按照程序组织评审，严把质量关，全程做好材料公示展

示，确保聘用推荐工作公开、公平、公正。评审结束后，各单位须整理汇编好过程性材料，妥善留存至少 10 年，评审全过程可追溯。

（三）严明纪律，严肃问责。对岗位聘用工作中弄虚作假的教职工，一经查实，取消当年的参评资格，按有关规定严肃处理，记入师德档案，取消申报资格 24 个月。对工作中徇私舞弊、失职失责的评审专家和工作人员，严肃追责问责。坚决杜绝跑票说情打招呼等情况。对于组织不力、把关不严、违规操作或跑风漏气的单位和个人，学校将严肃追责问责，视情形取消下一年度职称评审权。

六、申诉与受理

对聘用工作存在异议的，在公示期内可提出申诉。学校岗位设置与聘用申诉受理委员会负责受理有关申诉。

联系人：孔老师（高校教师系列） 67866861

宋老师（其他系列） 67868053

张老师（申诉受理） 67868167



附表 1

高校教师系列设岗数

岗位等级	正高二级	正高三级	正高四级	副高三级
拟聘岗位	8	10	42	61

附表 2

辅导员思想政治理论课教师设岗数

岗位等级	正高 二级	正高 三级	正高 四级	副高 一级	副高 二级	副高 三级	中级 一级	中级 二级	中级 三级
拟聘岗位	0	0	1	0	0	1	按需设置		

附表 3

其他专业技术系列设岗数

系列	正高 二级	正高 三级	正高 四级	副高 一级	副高 二级	副高 三级	中级 一级	中级 二级	中级 三级
实验工程	0	0	1	1	1	4	按需设置		
图书资料	0	0	0	2	5	1			
出版编辑	0	0	1	0	1	1			
卫生技术	0	0	1	0	0	2			
会计审计	0	0	0	0	1	1			
高教管理	0	0	4	0	2	3			
附 中	0	0	2	12	11	13			
附 小	0	0	1	1	1	3	5	7	10
幼儿园	0	0	0	0	1	0	0	3	3
合计	0	0	10	16	23	28	5	10	13

附表 4

职员系列设岗数

岗位职级	五级职员	六级职员	中、初级职员
拟聘岗位	4	12 (教学科研单位设岗 4 个, 机关直附属单位设岗 8 个)	按需设置

说明:

1. 具有分别符合五级、六级职员岗位申报条件 4 人及以下的单位可分别推荐 1 人, 达到 5 至 8 人的单位可分别推荐 2 人, 达到 9 人及以上的单位可分别推荐 3 人。

2. 辅导员申报六级职员的岗位聘用按学校相关文件执行, 差额聘用。

附表 5

工勤系列设岗数

岗位等级	高级技师	技师
拟聘岗位	1	20