

南昌大学文件

南大人字〔2021〕7号

关于印发《南昌大学高层次人才考核暂行办法》的 通知

校内各单位：

《南昌大学高层次人才考核暂行办法》业经2021年1月11日校长办公会、党委常委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

南昌大学

2021年2月24日

南昌大学高层次人才考核暂行办法

第一章 总则

第一条 为落实“人才强校”战略，为学校部省合建和“双一流”建设提供高质量人才支撑，有力促进高层次人才引进与本土人才培养工作规范、高效进行，完善高层次人才的评价与考核体系，发挥高层次人才在教学、科研及学科建设中的中坚作用，根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》精神，并结合学校实际，特制定本办法。

第二章 考核机构

第二条 学校人才工作领导小组统筹领导高层次人才的考核工作，具体考核工作的组织实施由高层次人才队伍建设办公室（以下简称人才办）负责。

第三条 考核专家组来源于省内外知名同行专家、校学术委员会委员、学部学术委员会委员及各学科二级教授等。

第三章 考核对象

第四条 根据《南昌大学高层次人才引进工作暂行办法(2020修订)》引进的杰出人才、学科领军人才、学科方向带头人和学

科优秀人才等。

第五条 享受了学校特殊待遇和津贴的校内教学科研人员。

第六条 受上级部门委托需要考核的教学科研人员。

第四章 考核方式

第七条 考核分为年度考核、聘期届中考核和聘期届满考核。

第五章 考核内容

第八条 坚持立德树人是教育的根本任务，师德师风为评价教师的第一标准。考核内容主要包括政治思想与师德师风、教学工作、科学研究、人才培养与团队建设、学科建设、创新质量及服务贡献等六个方面。

第六章 考核要求

第九条 高层次人才必须具有良好的政治思想和师德师风表现，严格遵守国家法规法纪、职业道德和学术道德，自觉抵制学术腐败，为“四有”好教师的示范标杆。高层次人才考核实行政治思想和师德师风“一票否决”制。

第十条 考核工作遵循以人为本、实事求是、客观公正、高质高效的原则，注重对人才标志性成果的原创性、科学价值、社会效应和实际贡献进行评价，结合所设岗位目标和任务的实际完成情况，宏观把握、综合平衡。

第十一条 高层次人才要根据聘用合同规定履行工作职责，如在岗时间未达到合同要求，各学院出具到岗情况说明，考勤结果随同年度考核表上报人才办。

第七章 考核程序

第十二条 高层次人才在聘期内实行聘期目标管理。学校依据与高层次人才签订的聘任合同对人才的岗位职责履行情况、工作任务完成情况以及在岗工作时间等情况进行年度考核、聘期届中考核和聘期届满考核。

第十三条 高层次人才的考核工作实行学校、学部、学院三级负责制。学院负责日常管理和年度考核，学部负责聘期届中考核，学校负责聘期届满考核。

（一）年度考核。高层次人才年度考核纳入学校教职工年度考核体系，由设岗学院负责，于聘期内每年末进行。年度考核注重过程评价，主要对被考核人的工作状态和努力程度进行评价。学院考核工作要坚持党管人才原则，由被考核人填写年度工作总结，设岗学院教授委员会对其进行评价，党政联席会审定考核结果，并报人才办备案。考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。

（二）聘期届中考核。在高层次人才岗位聘期第三年时，学部对其进行聘期届中考核。被考核人填写《聘期届中总结报告》并提交至所在学院，设岗学院教授委员会对其进行评价，党政联

席会审定后报学部。学部组建特别考核委员会，对被考核人进行评价。届中考核注重增值评价，主要对被考核人的发展潜力和取得的成效作出评价。考核时，被考核人须做好工作进展报告并进行现场答辩。学部考核结果报人才办备案，考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。

(三)聘期届满考核。在高层次人才岗位聘期到期前四个月，人才办对其进行聘期届满考核。被考核人填写《聘期届满总结报告》并提交至所在学院，设岗学院教授委员会对其进行评价，党政联席会审定后上报人才办。人才办组织校内外专家成立考核组，对照聘任合同、《聘期届满总结报告》及设岗学院意见，对被考核人进行总体评价。届满考核注重综合评价和结果评价，主要对被考核人的业绩贡献度和代表性成果的质量、影响作出评价。考核时，被考核人须在考核会议上作述职报告并进行现场答辩。考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级。

第八章 考核结果与运用

第十四条 年度考核结果为“合格”及以上的，按照聘任合同继续执行，全额发放考核部分薪酬；年度考核为“不合格”的，40%考核部分薪酬暂不发放。

第十五条 聘期届中考核结果为“合格”及以上的，按照聘任合同继续执行，若前三年还剩余未发考核部分薪酬，则一次性发放。考核结果为“不合格”的，扣发前三年40%考核部分薪酬，

并由学校决定是否终止聘任。如同意继续聘任，后两年考核部分薪酬也暂停发放。

第十六条 聘期届满考核结果为“合格”及以上的，全额发放40%考核部分薪酬。考核结果为“不合格”的，则不再续聘，并扣发聘期内40%考核部分薪酬。

第十七条 人事关系调入学校的引进高层次人才一个聘期届满后原则上纳入学校正常教职工的管理。如聘期内做出重要贡献，且考核结果为“优秀”的，学校根据实际情况由聘任各方协商决定是否续聘。

第十八条 高层次人才届满考核结果可作为立项学校“三百人才工程”的重要依据。

第九章 附则

第十九条 高层次人才如在聘期内因自身原因要求提前解除聘任协议，需提前三个月向学校提出申请，经学校审定同意，方可辞聘，并根据合同约定承担相应违约责任。

第二十条 高层次人才在聘期内违反中华人民共和国法律法规及学校相关规定，或有违反学术道德的行为，或在申报过程中有弄虚作假等行为，学校可解除聘任合同，并按合同约定要求高层次人才承担相应的赔偿责任。

第二十一条 引进的学科领军及以上人才，以及本土重大人才和杰出人才可重点进行团队考核，考核的内容为：团队建设目

标的完成情况、团队研究成果情况、团队梯队建设情况及可持续发展能力情况（包括团队的状态、氛围、在岗工作时间等），着重考察团队的代表性成果的质量、贡献度、影响度。

第二十二条 高层次人才年度考核与学校教职工年度考核并轨进行，计入本学院的考核基数，考核结果归入本人人事档案。

第二十三条 本办法自发布之日起实施，由人才办负责解释。

