

# 南京农业大学文件

校人发〔2017〕446号

---

## 关于印发《南京农业大学 人事制度改革指导意见》的通知

各学院、各单位：

为加速推进世界一流农业大学建设，着力打造适应学校发展需要的高水平师资队伍，依据国家部委有关文件精神，结合我校实际，学校研究制定了《南京农业大学人事制度改革指导意见》，经第五届教职工代表大会第十次会议无记名投票通过、校人事人才工作领导小组会议审议和校长办公会议审定。现予以印发，请遵照执行。

附件：南京农业大学人事制度改革指导意见

南京农业大学  
2017年10月3日

附件

## 南京农业大学人事制度改革指导意见

为加快世界一流农业大学建设，依据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9 号）和《教育部关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》（教师〔2016〕7 号）等文件，在学校综合改革方案基础上，制定本指导意见。

### 一、指导思想

围绕世界一流农业大学建设目标，改革教师聘任、考核及分配制度，形成岗位职责明晰、注重绩效激励的人力资源管理体系，引导和激励各学院与广大教师结合自身实际，大胆创新、扎实工作，逐步建立起与现代大学制度相适应的人力资源管理机制。

### 二、基本原则

（一）分类管理，多元聘用。建立科学合理的教师岗位动态管理机制，根据不同类别岗位的任职条件和职责任务实施聘用与管理；逐步建立需求导向的长聘、准聘、短聘相结合的多元聘用机制；受聘人员按相关要求签订聘用合同，按合同约定履职。

（二）注重实绩，全域考核。坚持全域工作考核思想，加强学院考核，重点考核学院整体绩效；对教师教学、科研及公共服务活动进行全面考核评价，通过对学院内教师按教授、副教授、讲师等分别进行教学、科研业绩排序的方式，奖优罚劣，激发人

力资源活力。

（三）绩效导向，奖惩结合。根据学校总体目标，结合发展实际，建立科学合理的动态考核指标体系；努力完善绩效激励机制，学院、教师的绩效分配及岗位聘任与考核结果挂钩。

（四）分级管理，稳妥推进。学校考核学院，学院考核教师。各学院依据本指导意见，结合本单位实际情况制定相应的教师聘任、考核与分配工作实施细则，经学院二级教代会、党政联席会审议通过后，报学校审核备案。

### **三、推进教师聘用制实施**

（五）按照学校总体目标及学院发展态势，建立发展优先的岗位调节机制，逐步实现教师岗位精细化动态管理。

（六）学校教师分为教学科研型、教学为主型、科研为主型、推广型等四种类型。首次聘任时，通过教师个人申报和单位统筹，所有教师根据学科专业特点和本人实际情况，按照现任职务等级分别入轨到四类教师岗位。

（七）逐步建立长聘、准聘与短聘相结合的多元化教师聘用体系。推进聘用主体下移学院，各项目组可根据需要按学校有关规定自主进行聘任。

（八）教师聘期为三年。

### **四、建立绩效导向的教师考核评价机制**

（九）年度绩效考核与聘期考核相结合。凡受聘我校教师岗位的人员，均须参加考核。处于延聘或距离退休不满一个聘期的，

应参加年度绩效考核，可申请不参加聘期考核。青年教师教学工作量补贴仍执行原办法，入职第一年免于量化考核且视同年度绩效考核结果为合格。

（十）年度绩效考核采用“先单项、后综合”的办法进行。单项考核是对教师承担的教学、科研和公共服务工作分别进行考量；综合考核是在充分考虑单项考核结果及考核当年实际情况的基础上，对教师年度工作业绩做出的综合评价。其中，教学、科研单项考核采用量化积分制，公共服务单项考核采用定性考查制。

（十一）年度绩效考核等级认定

1. 教学、科研、公共服务单项考核结果均分为 A、B、C 三个等级，A 等级人数不超过参加考核总人数的 30%。

教学、科研单项考核根据量化积分情况进行等级认定：排名居本学院同一职称级别教师前 30% 的，可认定为 A 等级；总量低于本学院同一职称级别教师平均值的 30%，认定为 C 等级。

教授应承担至少 18 学时本科生课堂教学任务，未完成的，教学单项考核结果认定为 C 等级。

公共服务单项考核根据完成学院要求的情况进行等级认定：出色完成的，可认定为 A 等级；未完成的，认定为 C 等级。

2. 综合考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，优秀、良好等级人数分别不超过参加考核总人数的 15%、25%，由学院根据单项考核结果择优确定人选。等级认定的最低标准为：

优秀等级：教学、科研单项考核结果为 2A，公共服务单项考

考核结果为 B 及以上。

良好等级：教学、科研单项考核结果为 1A1B，公共服务单项考核结果为 B 及以上。

不合格等级：年度考核结果为不合格，或教学、科研单项考核结果全为 C，或教学质量综合评价结果为不合格。

3. 考核当年获得重要的国家级人才称号或部省级教学、科研成果一等奖以上的主要成员，综合考核结果可直接认定为优秀。

（十二）学校依据年度绩效考核结果确定下一年度校内岗位绩效津贴发放标准，对优秀、良好的教师提高校内奖励性绩效津贴，对不合格的教师停发校内奖励性绩效津贴。

（十三）年度绩效考核结果直接产生聘期考核结果。聘期内 2 次及以上年度绩效考核不合格的，聘期考核结果为不合格。对聘期考核不合格者，将由学院根据实际情况提出低聘、转聘或解聘的初步意见，报学校核准。

## 五、健全学院绩效考核及分配机制

（十四）学校依据学院教学、科研的总体状态与进步情况对学院进行考核，并划拨奖励性专项资金，对考核优秀者给予奖励。

（十五）获得奖励的学院依据年度绩效考核结果对教师进行差异性分配。

## 六、切实加强组织领导

（十六）学校成立绩效考核领导小组，办公室设在人事处。

（十七）学校成立人事争议仲裁委员会，对教师聘任、考核

及分配过程中产生的争议与申诉进行仲裁。

（十八）年度绩效考核所需数据依据信息系统自动生成，相关职能部门须做好数据维护。信息中心负责考核系统开发和技术支持。

## 七、其他

（十九）本指导意见适用于教师岗位人员，其他人员的聘用、考核及分配办法另行制定。

（二十）本指导意见自发布之日起施行，学校选择部分学院先行试点，鼓励其他学院参照执行。学校授权人事处负责解释。