

中共南京农业大学委员会 南京农业大学 文件

校发〔2021〕125号

关于印发《南京农业大学人事制度改革 指导意见（2021年修订）》的通知

各学院、各单位：

根据国家部委有关文件精神，结合学校实际，对《南京农业大学人事制度改革指导意见》（校人发〔2017〕446号）部分内容予以修订，经校党委常委会审定通过，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（2021年修订）

中共南京农业大学委员会

南京农业大学

2021年6月15日

附件

南京农业大学人事制度改革指导意见

(2021年修订)

为加快农业特色世界一流大学建设，依据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、中共中央 国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》、教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》等有关文件精神，结合学校实际，制定本指导意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，准确把握新发展阶段高等教育领域内涵式发展、推进新农科建设的新使命新要求，围绕农业特色世界一流大学建设目标，改革教师聘任、考核及分配制度，着力构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，激发广大教师的奋斗精神和创造活力，服务学校坚定不移地走好内涵式高质量发展道路。

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。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，将学院、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) 凡受聘我校教师岗位的人员，均须参加年度绩效考核和聘期考核。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。青年教师入职第一年免于量化考核，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。综合考核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（通过现有教师年度考核形式所得出的考核结果）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。

（十二）聘期考核结果由年度绩效考核结果直接得出。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

（十三）学校采用 KPI 评价法，同时完善现有的学院年度考核实施办法，对学院取得的整体绩效和综合管理运行情况进行考核。

（十四）学校依据学院考核结果打包核拨绩效津贴，学院依据教师年度绩效考核结果自主进行差异性分配。

六、切实加强组织领导

（十五）学校成立绩效考核领导小组，办公室设在人力资源

部、人才办。

（十六）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。

（十七）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。信息化建设中心负责考核系统开发和技术支持。

七、其他

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

（十九）本指导意见自发布之日起施行，《南京农业大学人事制度改革指导意见》（校人发〔2017〕446号）同时废止。学校授权人力资源部、人才办负责解释。