附件3

江苏师范大学协同创新中心

人员聘任与考评管理办法（2014年修订）

第一章 总则

**第一条** 江苏师范大学协同创新中心（以下简称“中心”）为积极探索建立促进协同创新的人事管理制度，建立以项目为导向的人员聘用方式，增强对国内外优秀人才的吸引和凝聚，造就协同创新的领军人才与团队，推动与科研院所、企业之间的人员合作与交流，优化人才队伍配置，特制订本办法。

第二章 聘用管理

**第二条** 聘用原则。根据中心的目标任务、具体要求，按照科学设岗、公开招聘、竞争择优的原则，面向全球公开招聘学术带头人，并由中心管理委员会组织专家进行综合评估后进行聘用。中心实行中心主任负责制，由中心主任负责组建与管理研究团队。

**第三条** 聘用对象。围绕“国家急需、世界一流”和“江苏急需、全国领先”的总体要求，根据协同创新研究任务的需要聘用科研人员、实验人员、管理人员，其中科研人员包括中心主任、平台长、首席专家（特聘教授）、高级研究员（教授、海外副教授）、研究员（博士后、博士）。

**第四条** 聘用条件。

（一）中心主任：具有深厚的学术造诣，其学术水平与世界一流大学的教授相当，具有该领域的国际影响力，同时具有突出的协调组织与管理能力，能够引领中心实现“国家急需、世界一流”和“江苏急需、全国领先”的目标要求。

（二）平台长：具有深厚的学术造诣，其学术水平与国外著名高校的教授相当，具有一定的国际影响力，具有较强的协调组织与管理能力，能够在平台内部实现“国家急需、世界一流”和“江苏急需、全国领先”的目标要求。

（三）首席专家（特聘教授）：具有深厚的学术造诣，其学术水平与国外著名高校的教授相当，具有一定的国际影响力，有担当该领域项目带头人的能力。

（四）高级研究员：具有博士学位、教授或海外副教授以上职称，学术思想活跃，对本学科的发展和科学研究具有前瞻性、创新性的思想，有成为该领域项目带头人的发展潜力。

（五）研究员（博士后、博士）：具有博士学位，有广阔的学术视野和创新思维，突出的学术活力、科研能力和发展潜力，有志于在一线潜心从事科学研究和人才培养工作。

（六）实验人员：具有本科及以上学历，能够全面掌握中心实验室有关的专业知识和技术，熟悉中心实验仪器操作、调试、维护检修和故障排除等工作。

（七）管理人员：具有本科及以上学历，熟悉中心的工作内容及业务流程，了解中心的基本业务知识，具备一定的管理经验和组织协调能力。

**第五条** 聘用方式。中心根据不同的工作职责及任务，实行专职聘用与兼职聘用相结合的形式。

（一）专职聘用。受聘者无其他工作任务，专职完成与中心签订协议中的工作目标。对于校内受聘者，由学校、中心与受聘者及其原工作单位签订固定期限专职聘用协议；对于校外受聘者，由学校、中心与受聘者签订固定期限专职聘用协议。若在进入中心前无工作单位或与原工作单位已解除或终止人事（劳动）关系的，根据工作需要，经学校审批后，可先按江苏师范大学当年的人才引进办法引进，再按校内受聘者聘用。

（二）兼职聘用。中心为完成一定工作任务，与受聘者签订兼职协议，受聘者在完成其所属单位的工作之外，兼职完成与中心签订的兼职聘用协议中的工作目标。对于校内受聘者，由中心与受聘者及其原工作单位签订兼职协议；对于校外受聘者，由学校、中心与受聘者签订兼职聘用协议。

**第六条** 聘用流程。由中心根据需要向学校提出用人计划，报学校审核批准或备案。

（一）制订计划。由中心根据需要向学校提出用人计划，包括聘用人员条件、数量、方式以及具体任职要求和待遇。

（二）发布信息。由学校或中心向社会公开发布招聘信息。

（三）组织考核。由中心组织对应聘者业务能力进行全面考核，并提供拟聘对象的个人简历、工作经历、学历证明材料，如需要，也应提供教学经历和能反映其教学水平的相关材料以及中心推荐意见，报学校审批或备案。

（四）签订聘用协议书。根据专职和兼职人员聘用的不同情况，学校、中心与应聘者签订相应的聘用协议书。

第三章 考核评价

**第七条** 考核方式。学校对中心实行整体业绩目标考核，中心负责对中心人员进行考核，鼓励中心探索建立与国际接轨的学术评价体制。

**第八条** 考核机构。受聘中心的科研人员、实验人员、管理人员的考核均由中心主任负责。考核的最终结果上报学校人事处和协同创新办公室备案。

**第九条** 考核内容。主要从科学研究、团队建设、国际合作与交流、人才培养、服务社会等方面进行考核。考核采取定量和定性相结合，其中定量指标包括科研项目、论著论文、科研奖励、人才培养等，定性指标则根据所取得科研成果的学术声誉以及服务社会综合效益予以考量。

**第十条** 考核结果的使用。考核结果分成“优秀”“良好”“合格”“不合格”四个等级，并作为续聘及解聘的依据。中心对于考核结果较好的，可给予不同层次的奖励，并上报中心管理委员会审议。对于聘期内未完成岗位目标任务的科研人员或考核不合格人员，中心予以解聘。

第四章 薪酬管理

**第十一条** 中心对受聘人员执行协议工资制，采用年薪制与项目制相结合。薪酬标准根据受聘人员的类别和受聘方式，参照学校当年引进人才政策确定。中心对其人员的薪酬具有调控自主权，根据对人员的考核评价结果，确定薪酬的调整比例。

**第十二条** 薪酬类型。

（一）专职聘用人员：对于校外受聘者，薪酬由中心与受聘者本人定期结算，费用由中心承担；对于校内受聘者，基本工资和基础绩效部分由学校承担，其他薪酬由中心承担。

（二）兼职聘用人员：薪酬由中心与受聘者本人定期结算，费用由中心承担。

第五章 附则

**第十三条** 本办法自公布之日起执行，如有与上级有关规定不符之处，按上级有关规定执行。

**第十四条** 本办法由科技与产业部负责解释。