**宁夏医科大学高层次人才考核暂行办法**

(征求意见稿)

为全面实施“人才强校”战略，建立科学的高层次人才引进与管理、评价与考核机制，使高层次人才管理工作进入良性发展轨道，提升人才资源使用效益,结合学校实际，制定本办法：

**一、考核范围**

根据《宁夏医科大学高层次人才引进办法》（宁医党发[2016]6号），列入我校高层次人才引进计划的人员。

**二、考核形式**

高层次人才考核分为引进考核、试用期考核、年度考核、服务期届中考核和服务期满考核。

**三、考核机构**

（一）学校人才工作领导小组全面统筹领导高层次人才考核工作，具体由学校人事处负责实施；

（二）人事处具体负责组织高层次人次的引进考核和服务期满考核；各用人单位具体负责高层次人才的试用期考核、年度考核和服务期届中考核。

**四、考核程序及结果的使用**

**（一）引进考核**

1.学科评估 用人学科组织本学科骨干对应聘人员的学术水平、研究方向与学科的融合情况进行全面评估；

2.部门考核。用人单位考核小组对应聘人员教育背景、教学能力、学术实力、师德素养、发展潜力以及身体健康状况等各方面进行综合考核；用人单位考核小组应由本单位党政领导、学术委员会专家、学科方向骨干等人员共同组成；

3.专家考察。学校人才引进专家评估小组对聘人员的教育背景、科研业绩、开展教学和科研的能力、研究方向是否符合学校发展需要等进行综合评价；

4.领导面试。学校人才工作领导小组对应聘人员进行面试，确定引进层次。

考核结果作为其是否引进的重要依据。

**（二）试用期考核**

1.根据《事业单位管理条例》，学校与引进人才订立聘用合同，约定试用期，试用期原则上为12个月；

2.各用人单位于试用期满30天前，对引进人才的品德言行、工作态度、工作能力、团队合作、出勤状况等进行考核，确定引进人才是否胜任岗位工作，并将考核意见报人事处；

3.试用期满考核分为合格和不合格两个等次，考核结果作为是否继续聘用的依据，考核合格者予以正式聘用，不合格者取消聘用资格。

**（三）年度考核**

1.根据《宁夏医科大学教职工考核规定》、《宁夏医科大学教职工绩效考核办法》，对高层次人才进行年度考核和年度绩效考核；

2.高层次人才的年度考核和年度绩效考核，主要围绕其德、能、勤、绩、廉等方面进行考核，并将考核结果报学校人事处；

3.考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次，考核结果作为其奖惩、晋职、岗聘、工资发放等的依据。

**（四）服务期届中考核**

1.学校与引进人才签订《高层次人才引进协议书》，明确服务期限及其工作职责、目标任务、权利与义务、违约责任等；

2.各用人单位在高层次人才到校工作第四年，对其进行服务期届中考核。引进人才提交《服务期届中总结报告》，用人单位组织相关学科专家5-7人（本单位以外专家须占专家总数的50%以上），依据《高层次人才引进协议书》，对引进人才的科研能力、教学水平及在学科建设中发挥的作用进行评估；

3.考核结果分为优秀、良好、合格和不合格四个等级，聘期届中考核结果作为是否继续聘任和各类人才项目推荐的依据，考核结果“合格”及以上的，继续履行服务协议，并择优推荐各类人才；考核结果“不合格”的，停发1年博士津贴或提交校长办公会研究是否终止聘任，督促其认真完成相应任务。

**（五）服务期满考核**

1.学校在高层次人才服务期满后，依据《高层次人才引进协议书》中约定的工作任务进行考核；

2.引进人才在服务期满的4个月前，提交《服务期满总结报告》。所在单位对照《高层次人才引进协议书》和《服务期满总结报告》，组织相关学科专家5-7人（本单位以外专家须占专家总数的50%以上），对其职责履行、业绩完成、学科建设、教育教学以及思想政治素质、教风学风和团结协作等进行评议，并将考核意见上报学校；

3.学校组织专家根据引进人才的述职情况，对照协议书及单位审核意见和其服务期业绩完成情况，确定考核等次；

4.考核结果分为合格和不合格两个等次，考核结果作为是否继续聘任的依据。考核结果“合格”的，择优进行奖励；考核结果“不合格”的，提交校长办公会研究确定是否续聘或低聘。

**五、其他**

（一）引进人才聘期内如因自身原因要求提前解除聘任协议，需提前3个月向学校提出申请，经学校审定同意，方可辞聘，并根据协议承担相应违约责任。

（二）引进人才在聘期内如有违反中华人民共和国法律法规及学校相关规定、违反学术道德的行为、在业绩评估中有弄虚作假等行为，学校可解除聘任协议，并按协议约定要求其承担相应的赔偿责任。

（三）本办法自发布之日起实施，由人事处负责解释。