

南京医科大学康达学院文件

南医大康发〔2023〕161号

关于印发《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”实施办法（试行）》的通知

各学部、部门、直属单位，附属医院：

为贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，加快培育国家、省、市高层次专项计划人才，经学院会议讨论通过《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”实施办法（试行）》，现予以印发，请各部门遵照执行。

南京医科大学康达学院
2023年11月20日



南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”实施办法 (试行)

第一章 总则

第一条 为贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，对接国家、省、市高层次人才专项支持计划，高质量推进新时代人才强院建设，根据《江苏省人力资源社会保障部门推进新时代人才工作十大专项行动》、《江苏省“十四五”科技人才发展规划》、《江苏省“十四五”专业技术人才发展规划》、《连云港市杰出人才奖实施办法》、《连云港市花果山英才“双创计划”实施办法》等文件精神，结合学院人才工作实际，特制定本办法。

第二条 “聚贤计划”为南京医科大学康达学院人才专项支持计划，旨在加强学院中青年骨干教师及优秀教学团队培养，为申报省市级高层次人才工程和教书育人楷模储备人才，为学院事业的可持续发展提供人才保障。“聚贤计划”培养对象分为三类：第一层次、第二层次、优秀教学团队。

第三条 “聚贤计划”按照学部推荐、专家评审、择优培养、分类指导、目标考核的原则组织实施，面向学院从事教学科研工作的在职在岗教师。每两年选拔第一层次培养对象不超过 3 名，第二层次培养对象不超过 8 名，优秀教学团队培养对象不超过 3 个。培养期三年。

第二章 选拔条件

第四条 基本条件：热爱党的教育事业，自觉贯彻党和国家的教育方针，具有良好的思想政治素质和教师职业道德。专业基础扎实，学风教风严谨，积极进取，锐意创新，具有良好的奉献精神和团队协作能力。

第五条 第一层次培养对象选拔条件：

1. 持有高校教师资格证书，一般应具有博士学位，受聘副高级及以上专业技术职务，年龄一般不超过 40 周岁。

2. 在所在学科专业领域发挥带头作用，具有六年及以上高校教学科研工作经历。近六年内系统讲授过两门及以上主干课程，教学效果优秀，教学成绩突出。

3. 主持科研课题省部级及以上 2 项或国家级 1 项，近六年科研成果突出，并以第一作者或通讯作者发表过与学科发展方向一致的、高质量系列学术论文；或为本学科专业带头人，对专业建设贡献突出。

4. 曾入选市级人才工程。

第六条 第二层次培养对象选拔条件：

1. 持有高校教师资格证书，具有硕士及以上学位，受聘副高级专业技术职务，年龄一般不超过 35 周岁。

2. 在本学科专业领域具有较扎实的理论基础和专业知识，具有三年及以上高校教学科研工作经历。近三年内独立并系统地讲授过两门及以上主干课程，教学效果优秀，教学成绩突出。

3. 从事主讲课程的教学改革和建设，有明确的学科专业研究方向，在 1-2 个领域有较深入的研究，近三年主持过省部级科研项目 1 项或市厅级科研项目 2 项，并以第一作者或通讯作者发表过与学科发展方向一致的、高质量系列学术论文。拟开展的研究工作属本学科专业的前沿方向或有较大应用价值；或为本学科专业带头人，对专业建设贡献突出。

4. 曾入选市级人才工程。

第七条 优秀教学团队培养对象选拔条件：

1. 以学系、学科、教研室、教学实验室、实训中心等为建设单位，以专业或课程为建设平台。团队人数不超过 5 人。知识、年龄和职称结构合理，近五年内有较为突出的合作研究和教学改革成果。

2. 团队致力于人才培养模式改革创新。课程体系、教学内容紧密结合社会、经济发展需要，融入学科专业发展前沿。教学方法和手段先进，重视实践教学、研究性教学和信息化教学，促进学科专业发展。

3. 团队带头人长期致力于学科专业建设，坚持在教学第一线为本科生授课，具有五年及以上高校教学科研工作经历，受聘副高级及以上专业技术职务，年龄一般不超过 45 周岁。近五年积极参与教学研究与改革，获得过省教学成果奖（排名前 3），或主持完成过省部级及以上教改项目（排名前 2），或为品牌专业带头人。学院领导不作为团队带头人推荐。

第八条 其它要求：

1. 每位申报人员限报第一层次、第二层次、优秀教学团队带头人培养对象中的一项，不得兼报。“聚贤计划”培养期满，考核合格及以上者可申报高一层级或团队，不重复申报。

2. 曾入选国家级、省部级人才工程的个人或教学团队不再申报“聚贤计划”第二层次。

第三章 选拔程序

第九条 学院每两年组织申报。各学部根据学科专业建设和教师专业发展的需要，采取个人申报、学部推荐、学院评审的方法择优确定推荐人选，评审委员会人数不少于 7 人。学部推荐工作要坚持公开、公平、公正原则。

第十条 人力资源处组织同行专业评审，结果经公示和院务会审定无异议后发文公布。

第四章 支持措施与任务

第十一条 学院设立“聚贤计划”人才补贴专项经费。第一层次培养对象给予人才补贴 2000 元/月；第二层次培养对象给予人才补贴 1000 元/月。考核合格后发放上一年度人才补贴，税费自理。优秀教学团队资助专项培养经费 15 万元/个，考核合格后发放上一年度补贴 5 万元/年，由团队带头人按年度分配至团队成员，税费自理。

第十二条 “聚贤计划”入选者须完成《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”培养对象目标责任书》的各项目标任务。目标任务中必须包含入选高一级人才工程个人或团队的内容（如

有限报则在当前省市级人才工程培养期结束后两年内完成高一级申报并入选）。

《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”培养对象目标责任书》需经过专家评估符合相应层次的要求，保证人才培养成效。

第十三条 学院优先推荐“聚贤计划”培养对象申报市（厅）级、省级、国家级各类人才工程和教书育人楷模。

第十四条 学院优先推荐“聚贤计划”培养对象参加境外访学或研修，回国后考核合格再全额补发相应人才补贴。

第十五条 培养对象在“聚贤计划”资助下取得的成果，包括发表论著和成果鉴定等，须标注“本研究/成果/论文得到‘南京医科大学康达学院人才工程聚贤计划’资助”，论文单位署名“南京医科大学康达学院”。

第五章 管理与考核

第十六条 人力资源处负责“聚贤计划”的具体组织实施，科技处、教务处、教学质量评估与促进中心等职能部门和所在学部负责对培养对象在科研、教学等方面工作进行指导和跟踪管理。

第十七条 学部是“聚贤计划”实施的工作主体，应从一流师资队伍可持续发展的高度出发，围绕专业建设和人才培养为目标，为入选的培养对象制定培养目标和计划，根据培养计划和要求对培养对象进行考核把关。

第十八条 “聚贤计划”培养对象实行目标管理和考核制度。个人和团队入选后提交培养对象目标责任书，经专家评估符合相

应层次要求后确定培养计划和建设目标。目标责任书要体现促进教师专业成长和协同培养的思路举措，作为考核的重要依据。

第十九条 考核分年度考核、中期考核和期满考核。

年度考核结果是培养对象人才补贴按年度拨付的主要依据，按实际成果对标考核，培养对象应填写《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”培养对象年度考核报告》。年度考核由所在二级单位进行初评，根据年度工作目标和工作计划安排年度考核，提出考核意见和建议。人力资源处复审，对二级单位考核有异议的请专家复评，考核结果分合格、不合格，作为中期和期满考核的主要依据。

中期、期满考核由学院组织，培养对象应填写《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”培养对象中期考核报告》或《南京医科大学康达学院人才工程“聚贤计划”培养对象期满考核报告》，人力资源处组织专家评审，考核结果分优秀、合格、不合格。

第二十条 对于年度考核“不合格”者，暂停发放人才补贴，根据中期或期满考核结果进行处理。中期考核、期满考核为“不合格”者，将退出人才工程资助计划，终止人才补贴发放。

第二十一条 期满考核结束后，第二层次培养对象考核等级为“优秀”的，继续纳入该计划第一层次培养对象，第一层次培养期满后优先作为团队带头人推荐申报优秀教学团队；考核结果作为遴选和推荐更高层次优秀人才支持计划培养对象的重要依据。

第二十二条 “聚贤计划”培养对象如存在师德失范、学术不端等行为，在培养期内不履行岗位职责或触犯法律等，实行“一票否决”，学院将取消其资格，须全额退回人才补贴，并视情节作进一步处理。

第二十三条 “聚贤计划”培养对象培养期满结束后服务期不低于五年，若因辞职、调离等特殊情况下不能完成规定的服务期限，必须经学院批准，并归还学院培养期期间所享待遇（测算标准为：待遇五年平均数×未服务期年数）。

第二十四条 对未能正常履行工作职责的受资助者、触犯法律的受资助者，所在学部应及时向人力资源处提交书面报告，学院将中止或撤销其资助资格，停发并视情况追回已支付的人才补贴。

第二十五条 培养对象如果在培养期内入选国家级人才工程项目、“江苏特聘教授计划”、江苏省“高层次创新创业人才引进计划”双创个人、“333 高层次人才培养工程”第二层次及以上等省级人才工程，自正式发文入选的次月以“就高”原则享受人才待遇，不重复享受人才补贴。

第六章 附则

第二十六条 国家级、省部级、市厅级等科研项目级别界定由科技处负责；人才工程级别界定由人力资源处负责。

第二十七条 本办法自公布之日起施行，由人力资源处解释。

抄送：南京医科大学康达学院理事会。

南京医科大学康达学院党政办公室

2023 年 11 月 20 日印发