

南昌大学文件

南大校发〔2024〕29号

关于印发《南昌大学学科特区管理办法 (2023年修订)》的通知

校内各单位：

《南昌大学学科特区管理办法（2023年修订）》业经2024年1月18日校长办公会、校党委常委会会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

南昌大学

2024年3月26日

南昌大学学科特区管理办法

(2023 年修订)

第一章 总 则

第一条 为落实我校《“双一流”建设高校整体建设方案》及《关于加快推进部省合建工作的若干意见》相关工作要求，加快推进我校“一流学科”建设和部省合建工作，实现世界一流学科建设目标，本着先试先行、有利于学科创新发展的宗旨，依据国家相关法律法规及政策，结合学校实际，制定本管理办法。

第二条 设立学科特区，旨在通过建立人才管理改革的试验区、科研创新活动的示范区、对接产业发展的先导区，积极探索与学科特点相适应的发展模式和运行机制，推动学科特区培养和引进一批具有重要影响的学科领军人才，产出一批标志性重大科研成果，提升学科服务江西经济社会发展的能力和贡献度，实现学科高质量跨越式发展。

第三条 学科特区以“3+X”的方式逐步建设。其中，“3”指“新材料创新发展学科群”“绿色食品学科群”“临床医学与公共卫生大健康学科群”；“X”是指候选学科（群），候选学科（群）遵照建设一流学科的标准、成熟一个设立一个的原则遴选。

第二章 建设原则

第四条 学科特区建设遵循“目标引领、自主管理、过程监控、绩效评价”的原则。

（一）目标引领。以建设一流学科为核心目标，通过创新管理机制，充分释放创新要素和活力，鼓励特区内学科特色发展、协同创新、提升服务能力，实现率先突破，并带动相关学科协同发展，为江西经济社会发展和产业转型升级提供有力支撑。

（二）自主管理。遵循学科发展规律，在学校宏观管理的基础上，给予学科高度自主权，强化学科在特区建设中的主体地位，激发学科内生动力。

（三）过程监控。强化过程管理，发挥相关部门服务、监督、指导职能，及时掌握学科特区建设进展，发现并解决问题，保障学科特区建设高效、顺利实施。

（四）绩效评价。深入贯彻落实习近平总书记在两院院士、中央财经委员会第二次会议、全国教育大会上的关于人才评价和教育评价等方面的重要讲话精神，根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》、国务院《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》等文件要求，通过建立以质量、贡献和影响为导向的绩效评价体系，检验建设成效，形成优胜劣汰的建设机制，扎实实现一流学科建设目标。

第三章 特殊政策

第五条 在国家及江西省相关法律法规与政策允许范围内，学校给予学科特区最大程度的政策保障，让学科特区享有高度自主权，在人事聘用、职称评审、薪酬绩效、招生培养等方面，实行总额控制范围内的备案制。

第六条 学科特区享有高度自主的人事管理权。

（一）自主聘用权。建立合同化管理基础上的人才遴选、进编、流转、退出机制。学科特区在符合国家和江西省宏观人事政策的基本条件下，可根据学科发展需要自主确定各类人才的引进及聘用计划；可跨学科、学院优先聘用校内专业技术人员；可根据实际需要适度突破职数限制引进编制内专业技术人员；可柔性引进人才及聘用合同制人员；可利用省直拔特殊事业编制从合作企业引进工程技术人员，建设一支适应人才培养、科技创新和成果转化的高水平“三栖”人才队伍。

（二）自主薪酬权。学科特区可在充分调研的前提下，根据实事求是和效益导向原则，对各类新引进和聘用的人员，自主制定科学合理的薪酬标准。学科特区岗位绩效核定及发放办法见附件。

（三）自主评聘职称权。学科特区可建立相对独立的专业技术资格、职务评聘及岗位聘任管理体系。根据学科发展需求及实际状况，制定符合本学科发展特点的职称评聘标准；在正常下达各学院年度评聘职数指标基础上，为学科特区增设专项评聘职数，指标单列、重点倾斜。学科特区自主组织评审工作，评审结果报学校高级专业技术资格评审委员会审核通过；可根据实际情况科学设置各级专业技术岗位并确定聘任对象，报人事处审核通过。

（四）自主绩效考核权。学科特区根据突出品德、能力、实绩、贡献导向的要求和本学科发展的实际需要，可自主设定学科

特区内人员岗位考核标准；自主制定绩效考核及奖励办法；自行组织对学科特区内人员的考核，并根据考核结果进行绩效奖励。

第七条 给予学科特区人才培养倾斜政策。

（一）支持学科特区率先打造一流本科教育，建成一批一流本科专业，可自主制定人才培养标准，创新人才培养模式，构建高水平人才培养体系。

（二）增加免试推荐攻读硕士研究生名额。在学校免试推荐攻读硕士研究生名额增加基础上，逐步增加学科特区本科专业免试攻读硕士研究生的名额。

（三）保障硕、博士研究生招生指标每年增量优先满足学科特区。

（四）学科特区自行制定合理适用的导师聘任标准和考核办法，自主分配确定导师招生指标及带生数和评价标准，围绕学科发展和产业需求培养创新型复合型高端人才。

第八条 给予学科特区经费管理特殊政策。

（一）学科特区经费实行包干使用方式，采取预算制管理模式。

（二）简化财务审批流程，单笔业务最多三个人签字（经手人、验收人、负责人），实行学科带头人“一支笔”审批制度，由学科带头人最终审批后直接交由计划财务处办理财务报账手续。

（三）学科特区自设财务联络员一名，负责报账及经费使用过程中各类与计划财务处沟通事宜。计财处设立高层次人才及学科特区报账绿色专窗，提升学科特区经费使用效率。

第九条 优先确保学科特区科研仪器设备采购及资产需求。

（一）对确属技术需求复杂且专业性强的科研仪器设备采购项目，由学科特区自定采购方式、推荐评审专家。

（二）建立科研仪器设备维修绿色通道。所有仪器设备维修维护，由学科特区自行选定维修维护方式、自行签订维修维护合同。

（三）使用市场竞争方式取得的资金以及横向课题经费、国家基金采购单项或单批预算 10 万元（不含）以下的项目（含耗材），由学科特区自主执行校内分散采购。

（四）建立科研仪器设备采购绿色通道。建立学科特区专项采购库，库内项目由学科带头人签审后直接进入采购程序。完善学科特区项目优先执行、优先办理机制。

（五）全力保障学科特区教学科研的场地需求，学校通过整合资源，在资产配给上，对学科特区予以优先配置。

第十条 学校相关职能部门在明确职责的基础上，按照“简化程序、专人负责、跟踪服务、及时反馈”的工作方针，把服务意识落到实处。必须主动放权、放足权力，不得只放事权、不放实权；必须科学管理、合理监管，不得设卡为难；必须热心服务、服务到位，不得推诿扯皮。建立问责机制，对因怠惰拖延影响特区建设的行为予以严肃问责。

第四章 组织管理

第十一条 学校成立学科特区建设办公室（挂靠发展规划与

学科建设处），在“双一流”建设领导小组的指导下，负责各学科特区建设的组织协调、考核服务等工作。

第十二条 各学科特区成立学科特区工作小组或特区管理委员会。学科带头人任组长，方向带头人及主要管理人员等担任成员。学科特区须制定包括人员引进和聘用办法、职称评审及岗位聘任办法、绩效考核办法等方面内容的管理细则，报学校审批通过后实施，使特区内部运行与管理有章可循、有规可依。

第十三条 学科特区实行学科带头人首席负责制、预算审批制、年终审计制、联席会议制。

（一）首席负责制。学科带头人负责学科特区全面工作，负责制定本学科特区的建设计划、资金预算与管理细则，并组织实施、考核等工作。

（二）预算审批制。学科特区根据发展目标，自主制定具体的建设计划及资金预算，建设计划须明确近期及中长期建设目标、年度任务、具体建设内容及举措；资金预算须根据财政经济分类细化具体支出项目金额。建设计划及资金预算提交学科特区建设办公室审批通过后由学科特区自行组织实施。

（三）年终审计制。学校对学科特区建设过程进行监管，将定期组织相关专家和部门对学科特区建设、管理情况及资金使用情况进​​行审计及监查。

（四）联席会议制。针对学科特区出现的现有管理文件覆盖之外的特殊问题和特别需求，如确实对学科发展影响重大的，可由学科特区工作小组或特区管理委员会提出，学科特区建设办公

室组织各相关职能部门召开联席会议协调解决。

第十四条 学校现行学科特区是实行企业化运行的产学研用紧密结合的特设学术机构，是实现人才培养、科技创新和成果转化三位一体的科教融合体。在建设条件成熟的情况下，各在建学科特区可根据自身特色和发展需求，通过组建公司的方式改进科研组织结构，实行股份制管理模式。

第十五条 学科特区作为企业化的科教融合体的发展需遵循以下基本原则：

（一）股权结构的设计与安排。学科（方向）带头人及其团队以一定数额的个人现金入股，占股比例不低于 51%；学校以该学科特区（方向）现有的仪器设备等固定资产使用权和知识产权作价入股，占股比例不高于 49%；在公司发展融资过程中，学科（方向）带头人及其团队的持股比例遵照现代企业制度及公司章程执行。

（二）无论公司生产经营情况如何，学科特区（方向）必须保证每年完成学校规定的人才培养任务。

（三）学科特区（方向）产生的科研成果，所带来的社会效益（如奖励、对外宣传等）的第一署名权属于学校，所带来的经济收益的唯一拥有权属于公司，公司股东按股权比例享有成果所有权和长期使用权。

（四）公司章程需经学科特区建设办公室审定。

第五章 绩效评价

第十六条 学校对学科特区各方向进行绩效评价，建立以创新质量和贡献为导向的绩效评价体系，对特区各方向产出科研成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值、文化价值进行准确评价。特区内人员的绩效考核、评价由学科特区自行组织实施。

第十七条 学校针对各学科特区建设计划及核心建设任务，组织专家进行阶段性考评。如考评不合格，将对建设经费、绩效发放比例及有关特殊支持进行一定比例的削减，或根据动态调整的原则撤销其学科特区（方向）资格。

第十八条 学科特区（方向）建设以三年为一个周期，三年建设期满后，依据绩效评价结果确定是否启动下一个建设周期。

第六章 附 则

第十九条 各特区应根据本办法制定相应管理细则。

第二十条 本办法由学科特区建设办公室（发展规划与学科建设处）负责解释。

附件

学科特区岗位绩效核定及发放办法

根据《南昌大学学科特区管理办法（2023年修订）》和南昌大学学科特区管理细则系列文件规定，特制订本办法。

一、学科特区岗位绩效标准

根据材料和食品学科特区管理细则系列文件，学科带头人岗位绩效标准为42~48万元/年，学科方向带头人岗位绩效标准为28~38万元/年，关键岗岗位绩效标准为22~36万元/年，骨干岗岗位绩效标准为14~18万元/年，基础岗岗位绩效标准为4.8~12万元/年。

二、学科特区岗位绩效核定流程

学科特区制定各学科方向任务书，报学科特区建设办公室审核论证，并提交学校审议立项。学科特区工作小组或特区管理委员会按照“按需设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理”原则，根据学科特区任务书，明确特区人员岗位、目标任务和岗位绩效，并签订上岗合同，提交学科特区建设办公室备案。

三、学科特区岗位绩效发放办法

1.学科特区人员岗位绩效由两部分组成。一是人事处根据《南昌大学薪酬体系改革实施方案》（南大字〔2021〕32号），核定发放的特区人员基础绩效、调节绩效。二是学科特区建设办公室根据特区人员的岗位绩效标准，减去该特区人员年度基础绩

效和调节绩效总额（以 2022 年为基准），确定该特区人员岗位绩效补差额度（特区岗位绩效补差额度=特区岗位绩效标准-全年基础绩效-全年调节绩效），补差额度一经确定，原则上在特区建设周期内不做调整。

2.调节绩效由人事处结合各二级单位年度考核、规模等情况，核拨年度总额度至各二级单位，各二级单位根据特区人员在本单位的业绩等情况核定发放金额，发放至个人。

3.学科特区建设办公室按照岗位绩效补差额度，明确特区人员岗位绩效补差额度的发放计划，报送人事处，由人事处执行代发程序（60%按月发放，40%待年度考核合格后，一次性发放；年度考核未合格的将相应扣减。 ）。

