

浙江财经大学文件

浙财大〔2016〕45号

关于印发《浙江财经大学年薪制人员管理办法 (试行)》的通知

各部门、各单位：

《浙江财经大学年薪制人员管理办法（试行）》已经学校讨论通过，现予以印发，请遵照执行。



浙江财经大学引进人才年薪制管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为了进一步加强人才与师资队伍建设,创新人才激励机制,鼓励教师追求卓越,吸引高层次人才造就一批学术领军人才和优秀学科带头人,为学校建成高水平创新创业型财经大学提供强有力的人才资源保障,学校对相关引进人才实行年薪制,为规范年薪制管理特制定本办法。

第二条 从2016年起,学校新引进人才可自行选择实行年薪制薪酬模式或传统结构工资制模式,海外博士一般实行年薪制薪酬模式。

第三条 实行年薪制薪酬模式的引进人才,考核与管理坚持标志性教学科研成果导向和严格聘期考核相结合的原则。

第二章 年薪制内容

第四条 年薪包括基本年薪部分和超额高水平科研成果奖励部分。基本年薪部分原则上根据引进人才学术影响力、学术水平、发展前景和聘期目标任务综合确定。超额高水平科研成果奖励部分是指年薪制引进人才在聘期内圆满完成约定考核任务后,另取得的其他与考核任务相同层次的成果,学校再根据成果取得当年引进人才超额高水平科研成果奖励办法发放奖励。

第五条 基本年薪由基础年薪(占72%)和绩效年薪(占28%)构成。基础年薪包含所有基本工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效考核奖、津补贴、福利待遇、公积金,和社会保险个人应缴费部分等。绩效年薪按照本办法第十三条执行。

第六条 年薪制引进人才聘期内申报校内人才工程项目,如入选给予人才称号,不享受人才工程的资助经费。学校鼓励教师积极申报省级以上(含省级)人才工程,所获经费不计入年薪总额。聘期内取

得的省部级以上（含省部级）教学科研项目经费和学校配套经费不计入年薪总额。

第七条 选择年薪制的引进人才实行聘期制，每一轮聘期原则上为 6 年。

第八条 各层次人才基本年薪指导价

（一）顶尖人才年薪指导价位 300-500 万元。

（二）领军人才年薪指导价位 120-200 万元。

（三）拔尖人才年薪指导价位 80-150 万元。

（四）杰出青年学者年薪指导价位 50-70 万元。

（五）优秀青年学者年薪指导价位 40-50 万元。

（六）海外优秀博士年薪指导价 25-40 万元，国内优秀博士年薪指导价位 20-30 万元。

第九条 实行年薪制引进人才的年薪待遇、聘期工作职责、工作任务等由双方协商后在聘用合同中明确约定，聘期任务包括人才培养、高层次科研、学科建设和公共服务等内容，其中第一层次人才可不设具体考核要求。其他层次人才的聘期考核、考核结果应用等根据学校有关文件规定执行。

第十条 为吸引海内外高层次专家学者柔性来校工作，加快学校高水平学科和创新团队建设，学校设立讲座教授制度。根据双方约定的任务和工作时间，约定讲座教授固定薪金。具体标准由双方协商确定，学校鼓励有条件的学院（研究院）和学科进行不同程度的配套。

第三章 年薪确定与发放管理

第十一条 引进人才年薪待遇由双方在本办法规定的指导价位范围内协商确定，第一至三层次报学校会议研究决定；第四、五层次报分管校领导、校长审批；第六层次报分管校领导审批。年薪实行严格保密。

第十二条 学校按照国家 and 省、市有关规定，为年薪制引进人才购买在岗期间的社会保险。外籍教师的保险购买参照国家、省市及学

校有关文件、管理办法执行。各类社会保险、所得税的个人缴纳部分由学校年薪发放时代扣代缴。

第十三条 实行年薪制的人员，其基础年薪部分按每月平均发放，绩效年薪部分按下列五种情况发放：

1. 在聘期满三年后，学校将对年薪制引进人才的聘期目标任务完成情况进行中期考核，如聘期任务已完成过半的，学校将前三年绩效年薪一次性发放。

2. 如在中期考核中，年薪制引进人才的聘期目标任务完成超过30%但不足50%的，学校将前三年绩效年薪的50%一次性发放，其余部分待聘期结束时视考核情况发放。

3. 如在中期考核中，年薪制引进人才的聘期目标任务完成不足30%的，其前三年绩效年薪暂不发放，待聘期结束时视考核情况发放。

4. 如年薪制引进人才在聘期当中提前完成考核任务的，学校在完成任务当年将其所累积的绩效年薪一次性发放，且自次年开始按照其约定的基本年薪全额发放直至聘期结束。

5. 在聘期结束后，学校根据年薪制引进人才聘期任务的完成情况，将其所累积的绩效年薪视任务完成情况进行发放。

第十四条 年薪制引进人才如在聘期内超额完成约定考核任务，另取得的其他与考核任务相同层次的成果，学校依照成果取得当年的引进人才超额高水平科研成果奖励规定发放奖励。

第四章 年薪制引进人才的考核与管理

第十五条 学校人才工作领导小组负责对年薪制引进人才进行考核。

第十六条 年薪制引进人才的考核分为年度考核、中期考核及终期考核。年薪制引进人才的年度考核可不确定等级，不与待遇挂钩。

第十七条 年薪制引进人才的中期考核

1. 年薪制引进人才聘期满三年时，学校组织中期考核。中期考核由个人提交前三年工作总结并做述职报告，学院提出考核建议，学校

结合聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议，并做出考核结论。

2. 对于前三年聘期内未达到考核目标，且学校认为其不具有完成聘期任务能力的年薪制引进人才，学校可提前解除聘用协议。对于中期考核特别优秀人员，学校可视情况上浮其年薪标准，具体由双方协商确定。

第十八条 年薪制引进人才的终期考核

1. 年薪制引进人才的终期考核由学校在职期结束前3个月时（学期内）组织实施，由个人提交聘期工作总结并做述职报告，学院提出考核建议，学校结合年薪制引进人才聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作情况进行综合评议，并做出考核结论。

2. 学校根据年薪制引进人才聘期考核结果，决定是否续聘和后续聘期的待遇。考核结果为合格的年薪制引进人才，可继续申请签订第二轮聘期合同，聘期任务由双方协商后在聘期合同中确定，根据聘期任务确定聘期年薪待遇，原则上可在前一聘期基础上上浮一定比例，具体标准由双方协商后在聘期合同中确定。

3. 考核结果为不合格的年薪制引进人才，由学院在对年薪制引进人才的聘期科研任务完成情况、教学和公共服务、人才培养等工作进行综合评议的基础上提出续聘、给予过渡期、转入普通薪酬体系或不再续聘等建议，由学校作出决定。过渡期内年薪原则上要适当降低，具体由双方协商后在聘期合同中确定。

第五章 附 则

第十九条 年薪制引进人才因重大疾病休长病假，或女性年薪制引进人才休产假的，按照国家和学校有关政策可适当延长考核期（延期时长等同病假或产假时长），其聘期内教学科研考核任务不变，其延长的考核期内薪酬按照学校结构工资制人员标准享受。

第二十条 年薪制引进人才对相关考核结果有异议的，可向相关考核工作小组提出书面申述，由相关考核工作小组负责解释并复核。

第二十一条 本办法经学校批准后自发文之日起执行，之前文件如与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十二条 本办法由学校人事处、高层次人才建设办公室负责解释。

