

杭州师范大学文件

杭师大发〔2016〕41号

杭州师范大学关于印发卓越人才计划 实施补充规定的通知

各学院、部门：

现将《杭州师范大学卓越人才计划实施补充规定》印发给你们，请认真遵照执行。

杭州师范大学

2016年11月21日

杭州师范大学卓越人才计划实施补充规定

为进一步贯彻落实《关于改进和加强人才工作的若干意见》（杭师大党委发〔2016〕11号），健全重才、用才机制，结合学校实际，对《杭州师范大学卓越人才计划》实施补充规定如下。

一、关于岗位设置与聘任

（一）增加重点学科特聘岗位数量。省一流学科（A、B类）和“攀登工程”重点建设学科，每个一级学科可选拔聘任“杰才”岗位2个，每个学科方向可设“英才”岗位一流A类3个、B类2个，“俊才”岗位按条件选聘，不限岗位数量。国家级高层次人才入选“杰才”的，可不受上述数量限制。

（二）放宽优秀人才岗位限制。引进特别优秀的人才，可不受卓越人才特聘岗位首聘期年龄限制和设岗总量限制。具有省级以上人才称号、现聘学校高端人才岗位及钱江高级人才岗位（A类）的人才聘期考核合格，可按相应层次卓越人才岗位续聘，不受首聘期年龄和设岗数量限制。

（三）建立特聘岗位即时申报程序。除每年定期选拔聘任外，取得标志性成果或人才称号的教师，可随时提出特聘申请，经学校教师聘任委员会审议、校长办公会审定后予以聘任。在现特聘期内达到上一级岗位聘任条件的，按程序审批后，可按

上一级岗位聘任。

二、关于岗位待遇

（四）提高高层次特聘岗位薪酬水平。特聘“杰才”岗位拥有国家级人才称号（指国家“千人计划”人选、教育部长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者等）的特聘年薪提高到60万元/年以上；“英才”岗位拥有省级人才称号的，特聘岗位津贴可提高到20万元/年（三层次，或年薪35万元/年）和到15万元/年（四层次）以上。

（五）实行年度人才特别奖励机制。凡年度内入选两院院士、教育部长江学者特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者等国家重量级人才称号（国家“千人计划”、青年“千人计划”人选享有政府奖励配套除外），以及对学校事业发展取得突破性业绩成果的，给予一次性高额奖励。

（六）建立特聘岗位薪酬动态调整机制。可按业绩考核和服务年限动态调整特聘岗位薪酬，特聘期考核优秀的，除给予特聘年薪总额的10%作为奖励外，可直接转入下一个同层聘期并提高15%聘期薪酬；已到退休年龄且不再续聘的人员的10%奖励部分在退休前发放。特聘期内年度、期中考核优秀者，可提前按年发放聘期目标绩效考核奖，即薪酬水平的另30%部分。

（七）规范购房补贴年度发放。引进人才在杭州市（含余杭区、萧山区和富阳区）启动购房，凭购房合同一次性申领购房补贴总额的50%为购房首付款，余额自第六年起，按后5年服

务期平均每年发放，如考核优秀并承诺不调离学校的，可一次发放剩余部分购房补贴。同城引进人才同样享受购房补贴（除其相应的安家费）。特聘人才未满服务期申请离职的，原则上不同意，个别例外同意调离的也应全额退回已领取的安家购房补贴。

（八）支持申领杭州市人才购房补贴。符合杭州市高层次人才住房保障资格条件的，须向杭州市申领高层次人才购房补贴，除根据就高原则按学校标准予以补足外，另外奖励 30% 杭州市申领款的购房补贴额度，给予提前发放。

（九）进一步发挥人事处和学院在人才引进中的积极作用。人才引进有许多特殊情形，人事处在人才引进过程中，对于急需与特别优秀的人才，可参照相应层级的待遇，上浮 20% 的幅度，并报校长批准。鼓励学院结合学校有关人才工作政策与规定，积极探索适合本学院的人才工作办法，在职务晋升与薪酬分配上进行改革。

本补充规定由人事处负责解释，自发布之日起施行。以往出台的文件规定与本规定不一致的，以本规定为准。之前已签约的，按就高原则执行。