

# 杭州电子科技大学文件

杭电人〔2016〕227号

---

## 关于印发《杭州电子科技大学特聘研究人员管理办法》 的通知

各学院、部处：

现将《杭州电子科技大学特聘研究人员管理办法》予以印发，请认真贯彻执行。

特此通知。

杭州电子科技大学

2016年12月30日



---

杭州电子科技大学

2016年12月30日印发

# 杭州电子科技大学特聘研究人员管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 坚持以科学发展观为指导,全面实施“人才强校”战略,建设一支具有创新精神、能承担国家和地方重大专项科研任务、具有较强科技成果转化服务能力的专职研究队伍,提升学科整体发展水平和学校综合实力,为加快实现浙江省重点建设大学目标奠定坚实基础。

## 第二章 岗位设置与聘用条件

**第二条** 特聘研究岗位主要设置在学科特区或学校急需发展的学科、承担国家和地方重大科研任务的团队、以及承担成果转化和社会服务等科研与服务工作的机构,由用人单位根据学校学科发展方向或科研工作需要提出岗位设置计划,报学校人事处,经学校审定后设置。学科特区的岗位设置按照《杭州电子科技大学学科特区建设实施意见(试行)》(杭电学科[2016]145号)文件执行。

**第三条** 特聘研究岗位一般设为特聘研究员、特聘副研究员、助理研究员和研究助理等四类。聘用在特聘研究岗位的人员称为特聘研究人员。本办法中的特聘研究人员指不列入事业编制的特聘研究人员。

**第四条** 特聘研究员、特聘副研究员、助理研究员和研究助理一般应具备以下基本条件:

(一) 身体健康,遵守国家的各项法律法规;

(二) 符合所聘岗位要求,能够胜任所聘岗位工作,其中:

1.特聘研究员:具有博士学位,海外知名大学或研究机构助理教授及以上层次或国内著名高校或研究机构具有副高及以上职称的学者,科研能力和学术水平原则上应达到我校研究员的聘用要求;

2.特聘副研究员:具有博士学位,科研能力和学术水平原则上应



达到我校副研究员的聘用要求；

3.助理研究员：一般应具有博士学位，年龄一般不超过 35 周岁；

4.研究助理：优秀硕士或特别优秀的本科生。

### 第三章 聘用程序及管理

**第五条** 学校按照“按需设岗、公开招聘、规范管理、合理流动”的原则面向社会公开招聘特聘研究人员。

**第六条** 特聘研究人员按照以下聘用程序招聘：特聘研究人员的岗位空缺时，由用人单位填写招聘表，明确聘用要求等有关事项，经人事处批准后发布招聘信息；应聘者填写申请表，用人单位对申请人员填写的聘期内工作内容进行审核，向有意向的应聘人员提出聘期内工作、生活条件建议；由用人单位对申请人进行资格审核和政治审查后，提交本单位学术委员会（或相同职能委员会）进行评议，确定推荐人选后报人事处；人事处审核后报学校审批。学科特区享有特聘研究人员引进的自主权，学校只履行报批手续。

**第七条** 特聘研究人员的人事管理采用劳务派遣形式聘用，原则上实行坐班制。

**第八条** 特聘研究人员首次聘期一般为二至三年，一般不超过两个聘期。

### 第四章 薪酬及福利待遇

**第九条** 特聘研究员、特聘副研究员、助理研究员实行社会化管理，纳入社会保险体系。其薪酬实行协议年薪制，按规定享受社会保险和住房公积金等待遇，不享受校内事业编制人员养老、医疗等福利待遇。研究助理按学校现有非事业编制人员管理办法执行。

**第十条** 特聘研究员年薪一般不超过 30 万元，特聘副研究员年薪一般不超过 25 万元，助理研究员年薪一般不超过 20 万元，由用人单位承担其中 70%，学校承担 30%，其中学校承担部分特聘研究员最高不超过 9 万元、特聘副研究员不超过 7.5 万元、助理研究员不超过 6

万元。学科特区聘用的特聘研究人员，年薪标准自定。

**第十一条** 特聘研究人员的专业技术职务任职资格列入学校相应专业技术职务系列评审，名额单列。

**第十二条** 特聘研究人员如达到研究生导师聘任条件，经申报并通过校学位评定委员会会议，可聘为研究生导师。

**第十三条** 特聘研究人员在合同期内因工作需要，在不影响工作的前提下，经用人单位同意，可申请出国（或出境）进行学术交流。

**第十四条** 特聘研究人员在聘用期间享受学校教职工基本福利待遇。

## 第五章 聘用经费筹集与管理

**第十五条** 特聘研究人员的聘用经费来源于各类项目经费和其他经费。经费的审批和使用按学校有关规定执行。

（一）拟申请设立特聘研究岗位的二级单位或独立研究机构，在申报重大科研项目时，应结合科研项目的实际需要，做好特聘研究岗位设置计划，做好经费预算。

（二）科研项目立项时未列支特聘研究岗位设置计划，研究过程中要求设置特聘研究岗位并需调整预算的，可按照相应科研项目的管理规定和程序申请预算调整。

（三）鼓励从横向科研项目和创收经费等渠道多方筹集特聘研究用人经费。

（四）因学校发展需要而承担重大专项研究任务的，可以通过单独立项形式由学校支持聘用特聘研究人员。

**第十六条** 学校设立以学院（部）或独立研究机构为单位的特聘研究人员聘用经费专户，需聘用特聘研究人员的单位应将特聘研究人员经费、派遣管理费等提前划入专户，首次支付当年所需费用，每年12月份预付下一年度所需费用。计划财务处负责对专户经费的使用进行指导和管理。



**第十七条** 人事处从用人单位专项经费专户中开支聘用人员的工资以及社会保险费、住房公积金单位缴纳部分、工会福利费用、派遣管理费以及其它按规定必须开支的基本福利费用。

**第十八条** 社会保险和住房公积金的个人承担部分及工会费等费用由特聘研究人员个人承担。

## 第六章 考核与奖惩

**第十九条** 用人单位负责制定特聘研究人员聘期内岗位工作目标与任务，与聘用人员签订岗位目标任务书（包括工作思路、预期目标和成果等），作为评估考核的主要依据。学校授权特聘研究人员用人单位对其进行年度考核和聘期考核，考核结果作为是否续聘的重要依据。年度考核与学校整体年度考核工作同时进行，聘期考核应不晚于聘期前一个月完成。考核结果以书面形式报人事处备案。

**第二十条** 特聘研究人员期满考核前不得应聘校内其他岗位。期满后，如应聘校内其他岗位，按照相应岗位的招聘（招考）要求和程序进行。聘期考核优秀者可以考虑优先录用。学科特区特聘研究人员考核优秀者可进入校内编制。

**第二十一条** 特聘研究人员应遵守学校和用人单位的规章制度。合同期内如出现违法违纪、学术道德失范、未经学校批准在校外兼任实职及其它严重违反国家有关规定和校纪校规等问题，学校将按有关规定予以处理，并依规决定是否终止聘用合同。

## 第七章 附 则

**第二十二条** 本办法自发布之日起实行。此前有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

**第二十三条** 本办法由学校人事处负责解释。