附表：研究系列人员拟聘岗位与薪酬标准

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 拟聘岗位 | 特任研究员 | 特任副研究员 | 特任助理研究员 | 统招统分博士后 |
| 年薪标准  （万元/年） | 16 ~ 42 | 10~ 36（人文社会学科）  12 ~ 36（理工医科） | 10~ 36（人文社会学科）  12 ~ 36（理工医科） | 10~ 36（人文社会学科）  12 ~ 36（理工医科） |
| 学校和院系  承担比例 | 4:1（人文学科，数学）、3:1（社会学科）、2:1（理工医科） | | | |
| 学校最高  承担额度  （万元/年） | 16 | 12 | 12 | 12 |
| 备注 | 1. 年薪标准低限为最低工资标准。 2. 年薪标准原则上不得高于高限，如有特殊情况需要超出的，须由单位申请并报学校审批同意。 3. 新聘人员获与会专家二分之一（含二分之一）以上同意票视为通过，其中同意票不足三分之二（不含三分之二）的，薪酬出资方式应院系单位全额承担，同意票三分之二（含三分之二）以上的，薪酬按附表比例进行配资。 4. 根据经费承担比例学校承担部分达到最高承担额度标准时，超额部分的经费全部由聘用单位承担。 5. 考核等级为优秀的人员，可以续聘，可以提高薪酬标准；考核等级为良好的，可以续聘，可以提高薪酬标准；考核等级为合格的，可以续聘，原则上不提高薪酬标准；考核等级为基本合格的，原则上不续聘，如果续聘应由设岗院系全额自筹薪酬经费，且原则上应调整薪酬标准至学校规定的最低标准；考核等级为不合格的，不再续聘。对于续聘人员，人事部门可以根据岗位任务完成情况上调院系出资比例。 6. 学校根据研究系列队伍发展需要，可以设立校级研究系列岗位（含博士后），由学校全额出资聘用，岗位要求和薪酬标准以招聘公告为准。 | | | |