

江西财经大学文件

江财人事字〔2017〕12号

关于印发《江西财经大学高层次人才年薪制 暂行办法》的通知

校属各单位：

为加快学校高层次人才队伍建设，根据学校的实际情况，决定实施高层次人才年薪制管理。《江西财经大学高层次人才年薪制暂行办法》已经2017年第24次党委常委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。



江西财经大学高层次人才年薪制暂行实施办法

为适应学校高层次人才队伍建设的需要，根据教育部等五部门《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（教政法〔2017〕7号）文件精神，学校决定实施高层次人才年薪制管理，以优化学校绩效工资制度，特制定本办法。

第一条 本办法适用于新入选学校“百名人才支持计划”和“高端人才项目支持暂行办法”支持人员。通过年薪制管理，分层次培养高端人才。对于与学校签订年薪制合同的引进人才，按照学校人才引进相关规定进行管理。

第二条 本办法所指“年薪”包括岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效扣减、博士津贴和高层次人才专项津贴等组成（税前）。聘期内完成考核任务，完成职责工作范围之外的工作量可按学校相关规定计发津贴或奖励。年薪制人员，不得要求所在单位在核定的年薪标准外，发放其它的薪酬和福利。

第三条 实行年薪制后“五险两金”按档案工资为基数缴纳。同时享受学校下发的误餐补贴和工会公共福利；综治奖、文明奖等政府性奖励按学校平均数的1/3发放。

第四条 年薪制人员实行聘期管理。聘期原则上与所入选人

才项目聘期（研究、支持、奖励期限）一致，对于没有明确聘期（研究、支持、奖励期限）的人才项目，统一聘期为4年。

第五条 实行年薪制的高层次人才，考核与管理坚持以目标任务为导向，严格考核管理，实行单独管理，建立专门档案。

第六条 年薪制人员的聘期工作任务和考核管理办法由分管人事（或师资）校领导牵头，由科研处、教务处、研究生院、人事处等职能部门和相关教研单位共同制定（具体办法另行制定）。

第七条 年薪制人员须与学校签订年薪制聘用协议。聘用协议按人才层次、岗位职责与受聘人员确定对应年薪、目标任务、考核要求、协议变更、解除和终止等协议内容。

第八条 年薪制人员年薪的70%按月预发、剩余的30%根据年度工作完成情况、中期检查和聘期考核情况发放（具体办法另行制定）。

第九条 考核合格且业绩成果突出者，可根据考核管理办法（另行制定）予以续聘。

第十条 同一位教师入选不同人才项目的，按照就高从优不重复的原则计算发放年薪。若聘期内入选更高层次人才项目，按照新的年薪标准和期限执行。

第十一条 按照国家和江西省事业单位工资政策、财务制度的有关规定，进行年薪制薪酬管理工作。

第十二条 按照“新人新办法，老人老办法”的原则，对2017

年 10 月 31 日前入选各种人才项目支持人员，继续按原合同或原定聘期工作任务进行考核，并按相关规定发放薪酬；原入选“百人计划”等人才项目支持人员，须在聘期结束后或完成原来的聘期工作任务后，方可申请新的“年薪制人员”。

第十三条 本办法自发布之日起开始执行，由人事处负责解释。期间如遇国家和地方相关政策调整，按照调整后的政策执行。

抄送： 校领导

江西财经大学校长办公室

2017 年 12 月 23 日印发
