

浙江大学平衡建筑研究中心

平衡中心发【2020】5号

关于印发《浙江大学平衡建筑研究中心人事 管理办法（试行）》的通知

各部门：

《浙江大学平衡建筑研究中心人事管理办法（试行）》已经浙江大学平衡建筑研究中心管理委员会会议讨论通过，现予公布，请遵照执行。

浙江大学平衡建筑研究中心

2020年6月22日

浙江大学平衡建筑研究中心

人事管理办法（试行）

为提升建筑类（大土木）相关学科领域的研究水平、创新能力、国际化影响力，支撑学校“双一流”建设，实现浙江大学建筑设计研究院有限公司（以下简称“设计院”）“六高一流”目标，根据2019年11月13日校务会决议，浙江大学与设计院共同建设浙江大学平衡建筑研究中心（以下简称“中心”），旨在为浙江大学学科建设服务，为设计院做强做实高新技术企业出力。

中心作为学校的校设研究机构，业务上挂靠科研院，对应全校相关大土木以及城市建设相关学科开展相关专题研究。为了规范中心人事管理，加强中心人才队伍建设，建立科学的人才梯队，结合实际，特制订本办法。

第一章 总则

第一条 指导思想：坚持有利于人才队伍的快速集聚、人才资源的充分利用和中心事业的健康发展，实行分类选聘和管理，打造一支有梯队、高水平、高效率的科研队伍和专业化成果转化队伍。

第二条 建设目标：通过高品位的文化、高宽远的视野、高效能的管理、高层次人才、高精专的技术、高质量的作品，支持一流学科与一流设计院的建设，构筑产学研协同创

新的示范基地。

第三条 适用范围：中心全体聘用人员。

第二章 聘用

第四条 中心队伍构成

建立从顶尖人才（院士、大师）、领军人物等高层次人才到中心专兼职科研的科学人才梯队。

（一）全职人员

1. 高层次人才：院士、特级专家、长江学者、国家杰青、求是特聘学者、国家人才工程入选者等；

2. 行业高水平人才：获得行业国家大师、省级大师等称号的高水平人才；

3. 专职研究员；

4. 其他全职人员：按学校要求招聘派遣员工或事务专员。

（二）兼职人员

1. 校内兼聘：相关院系教师在中心担任第二导师者，设计院学校编制员工承担教学任务到中心或相关学院担任导师者；

2. 校外兼任：校外高层次人才或行业高水平人才在中心担任学术委员会成员或技术委员会成员者。

第五条 岗位设置及职责

（一）教学科研岗位：主要承担学校教学任务、科研项目研究工作；

（二）其他岗位：主要承担中心的行政管理工作。

第六条 聘用条件及程序

（一）高层次人才和行业高水平人才：符合学校要求的高层次人才和行业高水平人才，报人才工作办公室同意后，按照学校相关规定引进和管理，一事一议；

（二）专职研究员：符合《浙江大学专职研究员岗位管理试行办法》《浙江大学专职研究员人事管理暂行办法》等文件要求的专职研究员。根据中心明确的科研方向，每个科研方向预期引进专职研究员2-4人，人事关系在中心。按“分步申请，逐步到位”原则，中心根据今后科研经费增长情况向学校申请专职研究员岗位，按照学校人事处相关规定并结合中心科研工作实际逐步引进；

（三）其他全职人员：人事关系在杭州江南人才服务有限公司、浙江大学后勤集团等具备人事代理服务资质的单位，派遣到中心工作；

（四）校内相关院系教师及设计院事业编制的兼职人员：按照《浙江大学教师校内兼聘暂行办法》相关规定办理；

（五）校外兼任人员：按浙江大学人事处相关规定执行校外兼任和管理。

第七条 聘期

（一）全职人员：人事关系在中心的按学校规定和要求聘用；

（二）兼职人员：与主聘单位协商确定，聘期一般与主聘单位聘岗周期同步，聘期结束后，可以根据工作和中心建

设需要进行续聘，最长不超过中心与浙江大学当前阶段的共建时间。

第八条 聘任程序

（一）全职人员：高层次人才、行业高水平人才、专职研究员由中心提出申请，按浙江大学相关规定一事一议；其他全职人员中心根据工作需要自主招聘；

（二）兼职人员：中心根据教学科研工作需要选用校内兼聘、校外兼任人员，校内兼聘人员填写《浙江大学校内兼聘申报表》（附件1），校外兼任人员填写《浙江大学聘用兼任教师申报表》（附件2）和《浙江大学兼任教师工作聘任协议》（附件3），主聘单位、兼聘单位填写意见后，经科研院、人事处同意后报学校审批。

第三章 薪酬管理

第九条 薪酬社保

（一）全职人员：按学校相关规定执行；

（二）兼职人员：校内兼聘人员根据在中心实际工作量和考核情况按学校规定给予酬金；校外兼任人员按学校规定给予固定津贴和专家咨询费、评审费；

（三）中心各类人员由其人事关系所在单位负责按时、足额投缴各类社会保险金。

第十条 发放规则

（一）全职人员：人事关系在学校的按浙江大学相关规定发放，从中心经费列支。薪酬按月预发，预发金额不超过

薪酬总额的50%，其余部分按绩效考核结果计发；

（二）兼职人员：校内兼聘人员年底一次性统计和以酬金形式发放；校外兼任人员固定津贴按月发放，专家咨询费、评审费、劳务费按实际情况发放；聘任的外籍研究人员到浙江大学担任兼任专家的，根据《浙江大学外籍教师聘用暂行办法》规定给予相应待遇，相应经费由中心建设费支出。

第四章 绩效管理

第十一条 绩效考核方式

定性和定量相结合，成果提交和述职相结合。全职人员年度考核和期满考核；兼职兼聘人员可采用期满考核的方式。

第十二条 考核对象、考核职责主体和考核内容

（一）中心引进的高水平人才、研究团队和部门负责人：由中心主任办公会议成员负责，考核岗位目标任务完成情况与人才队伍建设情况、对相关学科的贡献；

（二）科研人员：由中心科研办公室负责，考核科研项目立项、目标完成情况与科研成果、个人发展；

（三）管理人员：由中心综合办公室负责，考核行政管理情况、体系建设与服务的质量、水平和态度。

第十三条 考核等级

设优秀、良好、合格、基本合格和不合格五级。

第十四条 结果运用

考核结果是各级岗位人员绩效奖励、续聘的主要依据。

（一）全职人员：

1. 年度考核合格及以上的每年可按不高于原年薪3%-8%比例适度提高下一年的薪酬标准；年度考核良好及以上的发放全额年度绩效奖金；年度考核合格的发放80%年度绩效奖金，年度考核基本合格的发放60%年度绩效奖金，年度考核不合格的不发放年度绩效奖金。年度考核连续两年为基本合格的或者年度考核为不合格的，解除聘用关系。

2. 期满考核合格及以上、且聘用期内年度考核均为合格的，可以根据需要续聘；期满考核为基本合格或者聘用期内年度考核有1次基本合格的，视科研项目情况，由中心主任办公会议讨论决定是否续聘；期满考核不合格或者聘用期内年度考核不合格的不续聘。

（二）兼职兼聘人员的年度考核由主聘单位和人事关系所在单位负责。中心可以根据考核情况决定调整兼聘兼职工作津贴、解除或终止兼聘兼职关系。

第十五条 全职人员如有违反以下条款，考核为不合格；兼聘兼职人员如违反以下条款，解除兼聘兼职关系：

（一）违反职业道德的，实行中心主任办公会议一票否决；

（二）在工作中造成安全事故或严重失误的；

（三）给中心形象声誉造成不良影响的；

（四）违反保密原则的；

（五）难以适应工作要求，不能完成本职工作的；

（六）一年事假累计30天以上，或累计旷工15个工作日

及以上，或连续旷工7个工作日及以上；

（七）考核年度或聘期内违反党纪、国家法律法规受到处分的，或严重违反中心规章制度的；

（八）其它可以确定为不合格的。

第五章 其他

第十六条 本试行办法由中心负责解释。

第十七条 本试行办法自中心管理委员会会议审议通过之日起施行。

- 附件：
1. 浙江大学校内兼聘申报表
 2. 浙江大学聘用兼任教师申报表
 3. 浙江大学兼任教师工作聘任协议

抄送：人事处、研究生院、科学技术研究院、计划财务处、总务处、
建筑设计研究院、艺术与考古学院、公共管理学院、能源工程
学院、建筑工程学院、农业与生物技术学院。

浙江大学平衡建筑研究中心 主动公开 2020 年 6 月 22 日印发
