

江苏省人力资源和社会保障厅 江苏省财政厅 文件

苏人社发〔2016〕471号

省人力资源社会保障厅 省财政厅 关于深化高校、科研院所薪酬制度改革 进一步激发科技人才创新活力的实施意见

省各有关单位：

根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、《省政府印发关于加快推进产业科技创新中心和创新型省份建设若干政策措施的通知》（苏政发〔2016〕107号）、《省委办公厅省政府办公厅关于印发<贯彻落实中共中央办公厅国务院办公厅深化科技体制改革实施方案的工作方案>的通知》（苏办发〔2015〕64号）等文件精神，为积极推进我省实施创新驱动发展战略和人才发展体制机制改革，进一步

激发高校、科研院所各类人才创新活力，经省政府批准，现就深化我省高校、科研院所薪酬制度改革有关问题提出如下实施意见。

一、指导思想

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会以及习近平总书记系列重要讲话精神，按照深化科技体制改革、人才发展体制机制改革和事业单位收入分配制度改革的总体要求，深入实施人才优先发展战略，探索建立适应高校、科研院所特点的薪酬分配制度，着力激发科研人员创新热情和持久创新动力，充分调动科技人才的工作积极性，逐步提高高校、科研院所薪酬制度的科学化、规范化和制度化水平。

二、基本原则

——体现知识价值。坚持“人才是经济和社会发展的第一资源”理念，落实知识、技术、管理等生产要素参与收入分配政策，建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的薪酬分配机制。

——加强绩效考核。加大单位自主分配权，建立绩效考核机制，根据考核结果合理拉开内部各类人员收入分配差距，重点向科研一线、业务骨干、创新能力突出等做出突出贡献的人员倾斜。

——强化激励导向。鼓励创新创造，注重成果转化，促进

科技创新成果转化收益分配激励机制全面落实，最大限度激发和释放科技人才创新创造活力，充分体现科研人员的创新价值。

——建立增长机制。综合考虑高校、科研院所公益目标任务完成情况、科技创新成果、经费承受能力以及当地其他事业单位收入水平等因素，实现高校、科研院所工作人员的工资水平稳步有序增长。

——严格依法依规。严格遵守工资收入分配、成果转化收益等相关法律法规和政策要求，确保各项收入分配工作公开、公平，规范、有序。

三、主要政策措施

高校、科研院所按照国家规定实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由基本工资（岗位工资、薪级工资）、绩效工资和津贴补贴三部分组成。基本工资和津贴补贴按照国家统一规定执行，绩效工资水平根据高校、科研院所特点等因素合理确定。同时，允许高校、科研院所对少数科技创新能力强、科研成果突出的高层次人才探索试行年薪制、协议工资制以及项目工资制等其他形式的薪酬分配制度。

（一）完善高校、科研院所岗位绩效工资制度

1. 适当提高绩效工资总量发放水平。允许高校、科研院所根据本单位高层次人才密集度、科研目标任务完成情况以及科技成果转化等因素，适当增加绩效工资总量，增加幅度原则

上分别控制在单位基准线的 10%和 15%以内。单位在申报绩效工资增量时，要结合自身科技创新实际及经费保障能力等情况合理提出。人力资源社会保障、财政部门在核定时，既要突出高校、科研院所的行业特点，也要兼顾合理调控不同行业事业单位之间收入水平差距。新增的绩效工资总量采取按年度“一次性”的方式进行核定，新增额度由单位自主分配，原则上主要用于科技创新能力和创新成果突出的人员以及高层次人才绩效工资分配。

2. 着力完善科学的绩效考核机制。教育、科技等主管部门要建立和完善对高校、科研院所的绩效考核评价机制，在重点考核高校、科研院所公益目标任务完成情况的基础上，增加技术创新、专利发明、成果转化、技术推广等评价指标的权重，将科研成果转化取得的经济效益和社会效益作为对单位绩效评价的重要内容。高校、科研院所要在人才分类考核评价的基础上建立内部绩效考核机制，强化绩效考核管理，重点考核工作人员的工作绩效，突出岗位职责履行、工作业绩、科研创新等考核内容，充分运用考核结果，合理拉开分配差距，充分体现工资收入分配的激励约束功能。

3. 进一步加大绩效工资内部分配力度。高校、科研院所可根据自身情况，按照有关规定实行绩效工资总量管理，自主决定本单位绩效工资分配形式和分配办法，不受绩效工资结构比

例限制。在核定的绩效工资总量内，单位依据绩效考核评价结果，自主进行绩效工资内部分配。单位在进行内部分配时，要根据自身工作任务特点，建立与绩效考核评价机制联动的分配机制，重点向关键岗位、业务骨干、科研一线、成果显著的各类人才倾斜，保证实绩突出的科研人员的绩效工资水平明显高于本单位人均水平，真正做到多劳多得、优绩优酬。

4. 逐步建立绩效工资总量水平动态调整机制。人力资源社会保障、财政部门要在综合考虑事业单位分类管理、充分体现高校、科研院所单位特点的基础上，依据高校、科研院所年度绩效考核评价结果，逐步建立绩效工资总量水平动态调整机制，在调控范围内动态核定绩效工资总量。人力资源社会保障、财政部门在核定绩效工资总量时，要充分考虑高校、科研院所经费保障能力，同时，还要适当兼顾当地其他事业单位和公务员收入水平等因素，实行动态调整。

（二）探索试行多元化薪酬分配制度

为充分体现人才知识价值，对高校、科研院所聘用的高端人才和创新实践成果突出的优秀科技人才，可自主确定实行年薪工资、协议工资、项目工资等多种薪酬分配制度，其薪酬待遇水平可由单位综合考虑科技人员岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素自主确定。其中，对通过特聘、兼职、课题攻关、合作研究等多种方式引进的海外高层

次创新领军人才，其薪酬待遇可由用人单位结合本单位同类人员收入水平，并综合考虑引进人才回国（来华）前的收入水平与其协议确定。高校、科研院所对实行年薪工资、协议工资、项目工资等分配制度的科技人员的薪酬实行单独分开管理，其人员及实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

高校、科研院所在实行年薪工资、协议工资、项目工资等多元化薪酬分配制度时，要结合本单位实际和对科技人员工作目标任务要求等特点，依照有关法律法规和政策制定具体实施办法。具体实施时，要在建立落实绩效考核机制的前提下，明确工作任务目标、薪酬支付方式、双方的权利和义务等具体事项，并与个人签订符合法律规定的正式合同。

（三）允许科研人员兼职兼薪

1. 高校、科研院所中，除正职领导外，领导班子其他成员经批准可在本单位出资的企业或参与合作举办的民营企业兼职，但不得在兼职单位领取薪酬；高校、科研院所所属的院系所及内设机构领导人员，经批准可在不涉及本人职务影响的企业兼职，个人按照有关规定在兼职单位获得的报酬，应当全额上缴本单位，由单位根据实际情况给予适当奖励。高校、科研院所正职领导兼职兼薪按国家有关规定执行。

2. 高校、科研院所科技人员在完成本职工作的同时，在不

侵犯知识产权、不泄露单位商业和技术秘密、不损害单位、社会和公众权益的前提下，经单位同意，可到科技型企业从事技术开发、技术成果转让、技术服务以及信息咨询等兼职工作，并获取合理报酬。高校、科研院所要建立科研人员兼职公示制度、兼职获得的股权和红利收入向本单位报告制度等相应的管理制度。科技人员兼职按规定获取的报酬，不纳入所在单位绩效工资总量管理范畴。科技人员从事兼职兼薪活动，要与提供兼职兼薪的单位或个人签订符合法律规定的兼职合同，明确各自的权责义务、服务期限、薪酬支付方式、违约责任以及其他法律规定的事项。

（四）积极支持科研人员离岗创业

高校、科研院所科研人员经单位同意可离岗创业，离岗期不超过 3 年。离岗期间，保留人事关系，停发工资福利待遇，按规定参加社会保险，工龄连续计算。对在规定离岗期内返回原单位工作的，按新聘岗位比照同类人员工资标准重新确定工资待遇。

（五）全面落实科研成果转化收益分配

进一步提高科技人员成果转化收益比例，将职务成果转化收益在重要贡献人员和所属单位之间合理分配，对用于奖励科研负责人、骨干科技人员等重要贡献人员和团队收益比例可按不低于 50%掌握。对按有关规定给科研负责人、骨干技术人员

等重要贡献人员和团队支付的奖励，不纳入单位绩效工资总量管理范畴。

高校、科研院所获得的科技成果转化收益，纳入单位预算，实行统一管理。单位应制定科研成果权益分配相关规定，明确权益分配方式、比例、时限，细化程序要求，确保相关政策合法有效落实到位。

（六）统筹科研经费“绩效支出”分配管理

对高校、科研院所在开展科研活动中，按科研经费管理有关规定列入“间接费用”支出项目中主要体现工作实绩和激励功能的“绩效支出”，在具体分配时应重点用于有重大贡献的科技人员。“绩效支出”额度纳入科研项目承担单位绩效工资总量管理，不作为单位绩效工资总量计发基数。

（七）进一步规范工资收入分配秩序

高校、科研院所应当按照《行政事业单位工资和津贴补贴有关会计核算办法》规定，设立专门账簿进行核算管理，发放给工作人员的收入一律纳入专门账簿核算，不得账外列支。高校、科研院所要建立工作人员个人工资银行账户，工资支付应以银行卡的形式发放，原则上不得发放现金。要严格执行各项工资政策规定，一律不得在国家和我省收入分配政策以及工资列支渠道之外，直接或变相发放津贴、补贴和奖金。有关部门要按各自的管理权限和职能，加强对高校、科研院所收入分配

政策执行情况的监督检查，加大对违反政策行为的查处力度，坚决杜绝政出多门、资金渠道混乱的现象，切实维护收入分配政策的严肃性。

四、经费来源

高校、科研院所薪酬制度改革所需经费，按现行经费管理渠道解决。

本意见从 2017 年 1 月起在我省省属高校、科研院所施行。各设区市可根据本实施意见精神，制定本地实施办法。

本意见由省人力资源社会保障厅负责解释。

江苏省人力资源和社会保障厅



(此件不公开)



抄送：各设区市人力资源和社会保障局、财政局。

江苏省人力资源和社会保障厅办公室 2016 年 12 月 30 日印发
