

山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅 文件

鲁人社发〔2018〕59号

山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅 关于山东省事业单位高层次人才 收入分配激励机制的意见（试行）

各市人民政府，省直各部门、单位：

为进一步激发我省事业单位高层次人才的创新创造活力，充分体现有效激励，根据《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》《国务院关于印发“十三五”国家科技创新规划的通知》（国发〔2016〕43号）、《国务院办公厅关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》（厅字〔2016〕35号）、《中共山东省委关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（鲁发〔2016〕22号）等文件精神，经省政府同意，现就我省事业单位高层次人才收入分配激励机制提出以下意见。

一、总体要求

(一) 指导思想。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,实施人才强省和创新驱动发展战略,助推新旧动能转换重大工程,深化人才发展体制机制改革,推进人才评价机制和事业单位人事制度改革,创新和改进分配方式,逐步形成符合事业单位高层次人才特点、有效激发活力、规范有序的事业单位高层次人才收入分配激励机制。

(二) 基本原则。

坚持以增加知识价值为导向。通过明确分配导向、完善分配机制,使高层次人才收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值密切联系,切实增强事业单位高层次人才的荣誉感和获得感。

坚持效率优先,兼顾公平。引入市场分配机制,合理确定高层次人才待遇水平。同时,妥善处理高层次人才与其他工作人员之间的收入分配关系。

坚持灵活有效的分配形式。根据事业单位高层次人才特点和承担任务情况,采取灵活多样的收入分配激励办法,增强激励的针对性、实效性。

坚持分级分类管理。充分发挥地方政府和主管部门(举办单位,下同)主导作用,强化用人主体在高层次人才培养、吸引和使用中的主体责任,完善高层次人才收入分配管理体制机制,充分调动事业单位及高层次人才积极性。

二、实施范围

本意见实施范围为：经县以上党委政府人才工作部门认定的事业单位聘用或引进的高层次人才（含急需紧缺专业技术人才、管理人才和技能人才，以下简称高层次人才）。担任事业单位领导职务的高层次人才适用本规定，国家另有规定的，从其规定。

三、政策措施

（一）完善基本工资和人才津贴制度。事业单位正式聘用的编制内（人员控制总量内，下同）高层次人才执行国家统一的事业单位基本工资制度。我省事业单位中的中国科学院院士、中国工程院院士及为国家作出重大贡献的杰出人才，执行专业技术一级岗位工资标准；对其他高层次人才，可结合实际按规定及程序确定岗位等级，执行相应的岗位和薪级工资标准。

落实高层次人才特殊津贴政策。按照国家规定，适时提高院士津贴、政府特殊津贴标准。根据事业发展需要，适时建立基础研究、高新技术研究、重要公益领域、重大工程项目事业单位高层次人才特殊津贴项目。

（二）实行绩效工资倾斜。各级人力资源社会保障、财政部门在核定事业单位绩效工资总量时，要充分考虑事业单位高层次人才聚集情况。对高层次人才集中、知识技术密集、国家战略发展重点扶持、承担重大工作任务的单位给予倾斜，允许其突破一般事业单位绩效工资调控水平，适当高定绩效工资总量。

对事业单位聘用的中国科学院院士、中国工程院院士以及国

家级人才项目人选等高层次人才所需绩效工资总量，原则上可在核定绩效工资总量时单列，并根据高层次人才使用情况及时调整。

对事业单位急需紧缺、业内认可的专业技术人才、管理人才和技能人才，可参考人才市场价格合理确定薪酬水平，经单位公示、报主管部门同意等程序后，向当地人力资源社会保障和财政部门申请核批所需绩效工资总量。主管部门要严格掌握人员标准，严格控制人员数量，处理好高层次人才与其他人员工资关系。

（三）实行灵活有效的分配方式。对事业单位高层次人才，可实行协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样的分配办法。

1. 实行协议工资制。协议工资制是指事业单位对从事周期性较强、技术含量较高工作的急需紧缺高层次人才，可根据在聘用期内的岗位职责、目标要求，通过双方协商，以协议形式确定收入水平，协议工资应当包括国家规定的所聘岗位的基本工资。根据工作需要及拟聘用或已聘用的高层次人才的能力水平、市场价位，综合考虑预期效益及其周期性等因素，由双方协议确定工资水平，经主管部门同意后实施，并报同级人力资源社会保障部门备案。协议必须明确高层次人才的责任和目标任务、考核方式及奖惩等相关内容，协议工资期限一般一至三年。协议工资制适用于事业单位正式聘用的编制内高层次人才。

2. 实行年薪制。年薪制是指事业单位按照有关法律、法规和政策规定，对完成工作目标任务适宜以年度作为业绩考核周期、需要特殊激励的急需紧缺高层次人才，可以年度为单位，根据岗

位职责和工作情况，确定高层次人才年度收入水平。事业单位对高层次人才实行年薪制，经主管部门同意后实施，并报同级人力资源社会保障部门备案。年薪一般包括基本年薪、效益年薪和奖金三部分。基本年薪应包括所聘岗位基本工资，按月发放。效益年薪根据年度任务指标完成情况，依据单位及主管部门对其考核结果发放。对超额完成预定任务指标、作出突出贡献的，可适当发放奖金。对不再适合实行年薪制的人员，应及时调整工资分配形式。年薪制适用于事业单位正式聘用的编制内高层次人才。

3. 实行项目工资制。项目工资制是指事业单位承担的重大科研项目、工程项目等工作任务中，根据高层次人才在项目周期内承担的阶段性任务，在项目经费中列支工资。项目工资分配办法由双方协商确定，在相关经费中列支，根据工作任务完成情况发放。项目工资制适用于事业单位因工作需要临时聘用或柔性引进的高层次人才。

高层次人才实行协议工资、年薪、项目工资制的，事业单位在协议工资、年薪、项目工资外不得再发放其他工资和工资性津贴补贴项目。高层次人才协议工资、年薪所需经费在绩效工资总量中单列，不作为本单位绩效工资调控基数。要建立高层次人才聘期任务目标考核制度，根据考核结果兑现相应薪酬。

（四）鼓励高层次人才创新创业。

1. 鼓励高层次人才积极参与科研创新。高层次人才及其所在团队承担本单位承接的财政科研项目、横向委托项目，可按规定

从项目经费中领取报酬。其中，高层次人才及其所在团队成员属编制内人员的，其报酬纳入所在单位绩效工资总量管理，不作为绩效工资控制基数；按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《国务院关于印发实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定的通知》（国发〔2016〕16号）等有关规定，对科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不作为调控基数。高层次人才同时担任科研院所、高等院校正职领导，以及上述事业单位所属具有法人资格单位的正职领导，是科技成果主要完成人或对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照促进科技成果转化法的相关规定获得现金奖励；高层次人才同时担任其他领导职务，可以按规定获得现金、股份或者出资比例等奖励和报酬。

2. 支持高层次人才兼职兼薪。高层次人才经单位同意，在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，到与本单位业务领域相近的企业、科研机构、高校、医院、社会组织等兼职的，或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业的，除与单位另有约定外，兼职收入归个人支配，不纳入所在单位绩效工资总量管理。其中，高层次人才同时担任高等院校、科研院所正职领导的，不得到企业兼职；同时担任领导班子其他成员的，根据工作需要，经批准可在本单位出资的企业（包括全资、控股和参股企业）或者参与合作举办的社会服务机构兼职，兼职数量一般不超过1个，不得在兼职单位领取薪酬；同时担任高等学校、科研院

所所属院系所及内设机构领导人员的，经批准可在社会服务机构或企业兼职，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相应奖励，奖励纳入单位绩效工资总量，不作为绩效工资调控基数。

3. 鼓励高层次人才离岗创业。按国家规定离岗创新创业的高层次人才，离岗期间由原单位发放国家规定的基本工资，离岗创业期间年度考核结果定为合格及以上等次的，正常增加薪级工资，离岗创业收入归个人支配，不纳入所在单位绩效工资总量管理；离岗期满返回原单位工作的，工资待遇根据所聘岗位等情况重新确定；离岗期满未按规定返回原单位的，原单位须与其解除人事关系，不再发放相关待遇。

（五）建立高层次人才突出贡献奖。按照《中华人民共和国促进科技成果转化法》及《国务院关于印发实施〈中华人民共和国促进科技成果转化法〉若干规定的通知》（国发〔2016〕16号）等有关规定，对作出突出贡献、取得重大业绩的高层次人才，经主管部门同意，事业单位可以按照高层次人才工作周期，从科技成果转移转化收入单位留用部分等自有资金中提取突出贡献奖励资金，专项用于作出突出贡献和取得重大业绩人员的奖励。突出贡献奖励不得平均发放，提取和发放额度由单位根据自有资金情况和高层次人才贡献大小自主确定。突出贡献奖发放情况报同级人力资源社会保障、财政部门备案。

（六）完善高层次人才考核评价机制。事业单位要建立本单

位高层次人才内部考核评价办法，根据岗位职责等因素合理确定高层次人才评价周期、分配办法，与目标任务完成情况挂钩，绩效评价要加快从重过程到重结果转变。对事业单位在编在岗高层次人才的考核评价，应与年度考核、聘期考核、平时考核相衔接。事业单位主管部门要健全高层次人才激励与约束相结合的考评机制，组织开展绩效评估，加强监督考核工作。各级党委政府人才工作部门要强化高层次人才目录式管理，加强对高层次人才收入分配激励工作的政策评估，不断完善相关政策。

（七）规范高层次人才社保缴费。实行协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样分配办法的本单位编制内高层次人才，继续参加机关事业单位职工基本养老保险，其中实行协议工资制的人员，协议工资纳入个人缴费工资基数；实行年薪制的人员，基本年薪、效益年薪纳入个人缴费工资基数，奖金暂不纳入；实行项目工资制的人员，项目工资纳入个人缴费工资基数。个人工资超过省或市上年度在岗职工平均工资 300%以上的部分，不计入个人缴费工资基数；低于省或市上年度在岗职工平均工资 60%的，按 60%计算个人缴费工资基数。

事业单位因工作需要临时聘用或柔性引进的高层次人才，在实行项目工资制期间，原则上继续在人事（劳动）关系所在单位缴纳养老保险费，单位缴费所需资金由临时聘用或柔性引进人才的事业单位与人事（劳动）关系所在单位协商解决。

（八）加强高层次人才收入分配激励事中事后监管。各级人

力资源社会保障和财政部门及事业单位主管部门要建立和完善事业单位高层次人才收入分配激励事中事后监管制度，加强监督检查。事业单位要建立和完善高层次人才收入分配管理办法，强化考核评价结果的使用，充分发挥收入分配激励作用。相关部门单位要通过自查、定期书面审查、不定期随机抽查等方式，及时解决高层次人才收入分配激励工作中存在的问题。对未能按规定履行相关义务或丧失高层次人才认定条件的，应及时调整或停发相关待遇，对违纪违规人员要按有关规定及时处理。对因监管不到位造成“吃空饷”、滥发津贴补贴等问题或造成不良社会影响的，将根据《违规发放津贴补贴行为处分规定》（中华人民共和国监察部、中华人民共和国人力资源和社会保障部、中华人民共和国财政部、中华人民共和国审计署令第31号）、《山东省人力资源和社会保障厅等4部门关于转发人社部规〔2016〕6号文件在全省建立机关事业单位防治“吃空饷”问题长效机制的通知》（鲁人社发〔2017〕12号）等有关规定追究相关部门、单位和人员责任。

四、经费保障

事业单位高层次人才收入分配所需经费，按照现行财政管理体制分别由事业单位和财政负担。由事业单位负担的经费，其经费来源渠道和支出办法应符合国家有关规定。

五、组织实施

各级、各部门要充分认识事业单位高层次人才收入分配激励的重要意义，激发高层次人才创新创造活力，带动和促进各项社

会事业发展。各级人力资源社会保障、财政等部门要充分发挥职能作用，与事业单位主管部门沟通协作，健全工作机制，指导事业单位做好高层次人才收入分配激励工作。同时，要按照我省高层次人才“绿色通道”“一事一议”等相关政策要求，统筹做好高层次人才安家、项目资助、税收以及社会保险费转移接续和缴纳等服务工作。

各级、各部门要做好政策宣传解释工作，营造事业单位高层次人才收入分配激励的良好氛围，鼓励和支持事业单位使用好、激励好高层次人才，充分调动事业单位高层次人才创新创业积极性。



(此件主动公开)

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2018 年 11 月 22 日印发

校核人：刘婷
