

枣庄市人力资源和社会保障局 枣庄市财政局 枣庄市科学技术局 文件

枣人社办发〔2020〕24号

关于转发《山东省人力资源和社会保障厅山东省财政厅山东省科学技术厅印发关于实施创新人才薪酬激励若干措施的通知》的通知

各区（市）人力资源和社会保障局、财政局、科技局，枣庄高新区党群工作部、财政金融局、科技局，市直有关部门、单位：

现将山东省人力资源和社会保障厅、山东省财政厅、山东省科学技术厅印发《关于实施创新人才薪酬激励若干措施的通知》（鲁人社发〔2020〕8号）转发给你们，请结合实际认真贯彻落实。



山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅文件 山东省科学技术厅

鲁人社发〔2020〕8号

山东省人力资源和社会保障厅 山东省财政厅 山东省科学技术厅印发 关于实施创新人才薪酬激励若干措施的通知

各市人力资源社会保障局、财政局、科技局，省直有关部门、单位：

现将《关于实施创新人才薪酬激励若干措施》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。



2020年6月29日

(此件主动公开)

(联系单位：省人力资源社会保障厅工资福利处)

关于实施创新人才薪酬激励若干措施

创新人才是事业单位高层次人才队伍的重要组成部分，是推动知识和科技创新的骨干力量。为进一步完善人才工作机制，充分发挥薪酬激励作用，促进事业单位引进、留住、用好人才，助力我省新旧动能转换和“十强”产业发展，根据《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）、《人力资源社会保障部财政部关于完善事业单位高层次人才工资分配激励机制的指导意见》（人社部发〔2019〕81号）等文件精神，现就做好我省事业单位创新人才薪酬激励工作提出以下措施。

一、积极推行协议工资制、年薪制、项目工资制

（一）对从事周期性较强、技术含量较高工作的事业单位创新人才，可实行协议工资制。用人单位根据聘用的创新人才能力水平、市场价位以及岗位职责、目标要求等，与所聘人才协商一致后自主确定薪酬水平。协议工资期限一般一至三年。

（二）对工作目标适宜以年度作为业绩考核周期、需要特殊激励的事业单位创新人才，可实行年薪制。年薪由基本年薪、效益年薪和奖金构成。其中，除基本年薪根据国家工资标准确定外，效益年薪的具体项目、分配方式以及奖金发放水平，由用人单位自主确定。

（三）对承担重大科研项目、工程项目等工作中阶段性任务

较强的事业单位临时聘用或柔性引进的创新人才，可实行项目工资制。用人单位根据所聘人才在项目周期内承担的阶段性任务，经与所聘人才协商一致后，确定项目薪酬总额，在项目经费中列支，根据工作任务完成情况发放。

高校、医院、科研机构等事业单位应结合本单位人才事业发展和承担的科研创新项目，充分运用薪酬自主权，积极推行协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样的分配方式，进一步激发各类人才的创新创造活力。事业单位向创新人才发放的协议工资和年薪，在绩效工资总量中单列，不作为本单位绩效工资调控基数。

二、支持兼职创新、在职创业获取报酬

（四）支持科研人员经所在单位同意，在保证履行好岗位职责、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、高校等兼职从事科研创新，通过兼职科研创新取得的合法报酬由个人支配；利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业，创业项目涉及所在事业单位知识产权、科研成果的，应由相关企业、事业单位、科研人员就配股、分红等签订书面协议，明确权益分配办法，科研人员按规定取得的报酬由个人支配。

（五）支持科研人员经所在单位同意，带着科研项目和成果离岗创办科技型企业或者到企业开展创新工作、在规定期限内保留人事关系的，离岗期间的基本待遇可由原单位按国家规定的基本工资发放，也可由本人与单位协商确定，离岗创业收入由个人

支配。

（六）按照国家和省关于科技成果转化的相关规定，实现职务科技成果转化的科研人员，可以获得奖金、股份或者出资比例等奖励和报酬。

（七）开展赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点，允许单位和科研人员共有成果所有权，将“先转化、后奖励”改变为“先赋权、后转化”，完善科技成果转化激励政策。

事业单位应积极落实科研人员兼职创新、在职创办企业、离岗创业、科技成果转化以及通过上述方式获取报酬的政策措施，进一步提高科研人员的创新创业积极性。兼职创新、在职创业、离岗创业收入不纳入事业单位绩效工资管理。担任领导职务的人员兼职及取酬，按有关规定执行。

三、允许事业单位建立和发放突出贡献奖

（八）对在自然科学、农业科学、医药科学、工程与技术科学、人文与社会科学等专业技术领域取得创造性的研究成果，在技术上有重大发明创造或取得重大技术革新，以及获得国家级奖项的科研人员及团队，事业单位可按项目发给突出贡献奖，奖励额度由事业单位根据科研成效自行确定。

（九）对在教书育人、医疗卫生、文化发展、科技成果转化和技术推广服务及其他专业技术工作中，取得国内外同行公认的成绩或显著经济、社会效益的科研人员，由所在单位按年度发给突出贡献奖，奖励额度由事业单位根据实际自行确定。

四、加大对创新人才的绩效工资倾斜力度

(十)对不实行协议工资制、年薪制等分配方式的创新人才，事业单位可参考人才市场价格合理确定其薪酬水平。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，应充分考虑创新人才情况，对创新人才集中、知识技术密集、承担重大科研任务的单位相应核增绩效工资总量，在本单位绩效工资总量中单列，不作为本单位绩效工资调控基数。

五、切实做好事业单位人才薪酬管理服务 work

(十一)各级人力资源社会保障、财政部门要加强对创新人才薪酬激励政策实施工作的指导和监督检查。创新人才薪酬分配所需经费，按照现行经费渠道，分别由事业单位和财政负担。事业单位主管部门要建立人才综合考评机制，加强对创新人才薪酬分配的考核管理工作，组织事业单位定期开展绩效评估。事业单位要健全内部考核办法，根据岗位职责等因素合理确定人才评价周期、分配办法，对作用发挥不明显、成效不显著、考核不合格的人才，不再享受绩效工资总量单列等政策。

山东省人力资源和社会保障厅办公室

2020年6月29日印发

校核人：崔明波
