

# 安徽省人力资源和社会保障厅 安徽省教育厅 安徽省科技厅 安徽省 财政厅关于创新高校院所工资分配激励机制有关政策的通知

发布时间：2016-11-14

## 皖人社秘〔2016〕353号

省直各有关单位：

为认真贯彻落实《安徽省人民政府办公厅关于印发系统推进全面创新改革试验任务分工等的通知》（皖政办〔2016〕35号）精神，建立符合高校院所特点的岗位绩效工资制度和鼓励创新创造的分配激励机制，充分调动创新人才的积极性创造性，结合我省实际，现就创新高校院所工资分配激励机制提出如下意见。

**一、合理确定高校院所绩效工资总量。**根据高校院所知识技术密集、高层次人才集中等特点，改革现行绩效工资审批管理制度，实行有别于其他事业单位的绩效工资管理办法。高校院所绩效工资总量和水平，由当地人社、财政部门综合考虑经济发展、财政状况、单位层级和类别、人员结构、事业发展、经费来源等因素合理确定，调整绩效工资水平时应给予重点倾斜。具体的倾斜办法：在上一次核定的绩效工资水平的基础上，适当提高高校院所绩效工资总量调控水平，调控的范围原则上按当地事业单位绩效工资平均水平的100%-200%掌握。各高校院所要结合本单位实际，坚持量力而行，兼顾事业持续发展、经费收支情况和职工收入水平三者之间的平衡，提出具体的增加幅度，确保绩效工资水平合理有序增长，并报省人力资源社会保障厅、省财政厅核定。

**二、落实高校院所分配自主权。**探索在绩效工资总量控制的情况下，允许高校院所按照规范的程序和要求进行自主分配，自主决定本单位绩效工资分配形式

和办法，不受绩效工资结构比例等限制。高校院所制定绩效工资分配办法，在充分发扬民主、广泛征求职工意见的基础上，由单位领导班子集体研究，报主管部门批准，在本单位公开。

**三、健全以公益性为导向的绩效考核机制。**高校院所主管部门要结合本行业特点，进一步建立健全绩效考核办法，加强对考核和分配工作的指导，引导和鼓励高校院所不断提高社会公益服务水平。高校院所要进一步完善内部考核制度，把考核和分配有机结合起来，切实发挥绩效工资的激励导向作用。在绩效工资分配中坚持多劳多得、优绩优酬，要体现不同岗位差异，重点向关键和紧缺岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出成绩的人员倾斜，鼓励人才创新创造，充分调动科研人员积极性。

**四、完善高层次人才分配激励办法。**对于高校院所引进的部分紧缺或高层次人才，可采取特殊人才分配激励政策，允许其探索实行年薪制、协议工资或项目工资等灵活多样的分配形式和办法。高校院所采取灵活用人方式引进的高层次人才，其工资计入单位工资总额，不作为单位工资总额基数，不纳入绩效工资总量管理。按规定由政府投入的人才基金、创业基金（与财政拨款无关）以及临时性科研课题（项目）报酬，也不纳入绩效工资总量管理。

**五、完善高校院所科研人员收入分配政策。**实行以增加知识价值为导向的分配政策，探索对创新人才的股权、期权、分红激励等相关政策。高校院所（不含内设机构）正职领导、以及其所属具有独立法人资格单位的正职领导，作为科技成果主要完成人，可以按照科技成果转化法的规定获得现金奖励，原则上不得获取股权激励。其他担任领导职务的科研人员和没有领导职务的科研人员，作为科技成果主要完成人，可依法获得现金、股份或出资比例等奖励和报酬。对担任领

导职务的科技人员的科技成果转化收益分配实行公开公示制度,不得利用职权侵占他人科技成果转化收益。其中,对用于科技成果转化的奖励与分配,计入当年单位工资总额,不作为单位工资总额基数,不纳入单位绩效工资总额。科技计划项目中科研人员绩效支出不作为单位工资总额基数,不纳入单位绩效工资总额。

**六、规范高校院所科研人员兼职兼薪管理。**鼓励高校院所的科研人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下,经单位同意可到企业兼职并按规定获得报酬。高校院所正职领导不得到企业兼职;领导班子其他成员根据工作需要,经批准可在本单位出资的企业或参与合作举办的民办非企业单位兼职,但不得在兼职单位领取薪酬;高校院所所属的院系所及内设机构领导人员,经批准可在企业或民办非企业单位兼职,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;没有领导职务的科研人员可以兼职和兼薪。

**七、经费来源和保障。**高校院所绩效工资改革所需经费,按现行经费渠道解决。

**八、实施范围和时间。**本意见从2016年7月起在我省列入系统推进全面改革创新试验的高校院所中实行。

本意见由省人力资源社会保障厅负责解释。

安徽省人力资源和社会保障厅 安徽省财政厅

安徽省教育厅 安徽省科学技术厅

2016年11月14日