

教育部司局函件

教人司〔2019〕334号

关于转发《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》的通知

部属各高等学校：

现将《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）转发给你们，请认真研究贯彻落实，切实发挥收入分配激励导向作用，激发高层次人才创新创业活力，落实立德树人根本任务，促进学校快速健康发展。

各学校可根据本校实际，对高层次人才的具体条件、比例数量、监督考核、绩效评估等研究提出具体意见建议，并于9月30日之前报我司。我司将在学校意见建议的基础上，抓紧制定上述相关工作的具体实施细则。

联系方式：（010）66097731 66096523

gongzi@moe.edu.cn



人力资源社会保障部 财政部 文件

人社部发〔2019〕81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

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障、财政厅（局），中央和国家机关各部委、各直属机构人事、财务部门：

高层次人才是事业单位人才队伍的重要组成部分，是推动知识和科技创新、促进公共服务事业发展的重要人才资源。为充分

发挥工资分配激励导向作用，激发事业单位高层次人才创新创造活力，现就完善事业单位高层次人才工资分配激励机制提出以下意见。

一、总体要求

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，适应加快创新驱动发展和深化人才发展体制机制改革的要求，与推进人才评价机制和事业单位分类改革相衔接，实行以增加知识价值为导向的分配政策，完善工资分配形式，加大工资分配倾斜力度，逐步形成符合事业单位高层次人才特点、体现高层次人才价值、激发高层次人才活力、规范有序的工资分配激励机制，充分调动高层次人才的积极性、创造性。

（二）基本原则

——坚持以增加知识价值为导向。坚持尊重知识、尊重人才与重实绩、重贡献相结合，完善工资分配激励机制，使高层次人才收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值紧密联系。

——坚持兼顾效率和公平。参考人才市场价格，结合高层次人才的实际贡献，合理确定高层次人才待遇水平。同时，统筹处理好不同地区、不同行业、不同单位之间高层次人才以及单位内

部高层次人才与其他人员之间的工资分配关系。

——坚持激励和约束并重。探索灵活多样的工资分配形式，完善考核评价机制，实现高层次人才的收入与业绩挂钩、回报与贡献匹配。加强监督检查，强化纪律约束，规范工资分配秩序。

二、主要措施

(一) 加大对高层次人才的绩效工资倾斜力度

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，应充分考虑事业单位高层次人才情况，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，给予适当倾斜。

对中国科学院院士、中国工程院院士、国家人才计划引进人才，全时全职承担国家关键领域核心技术攻关任务的团队负责人（领衔科学家/首席科学家、技术总师、型号总师、总指挥、总负责人等），以及事业单位聘用的急需紧缺、业内认可、业绩突出的极少数高级专业技术人才、高级管理人才和高端技能人才，可参考人才市场价格合理确定薪酬水平，所需绩效工资总量在事业单位绩效工资总量中单列，相应增加单位绩效工资总量。事业单位可对高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，具体分配形式以适当方式在本单位公开。对从事基础性研究、农业和社会公益研究等研发周期较长的高层次人

才，事业单位在内部分配时可适当提高基础性绩效工资（或基本薪酬）的比重。高层次人才养老保险缴费按国家有关规定执行。

事业单位主管部门要结合实际科学确定高层次人才的具体条件，突出品德、能力和业绩，坚持高标准、严要求，严控人员比例和数量，宁缺毋滥。事业单位确定高层次人才原则上应在单位公示，并经主管部门同意后，报同级人力资源社会保障、财政部门审核。

（二）稳步提高高层次人才基本工资和特殊岗位津贴标准

落实事业单位基本工资标准正常调整机制，逐步提高高层次人才基本工资水平。简化对专业技术一级岗位工资标准审批程序，对中国科学院院士、中国工程院院士以及聘用在一级岗位的高层次人才，由所在单位直接兑现专业技术一级岗位工资标准，报主管部门备案。事业单位利用特设岗位聘用的急需紧缺高层次人才，可结合实际按规定确定岗位等级，执行相应岗位的工资标准。

国家根据经济社会发展情况，适时调整部分针对高层次人才的特殊岗位津贴标准。指导、督促有关地方和部门落实好相关特殊岗位津贴政策。

（三）落实高层次人才科技成果转化现金奖励政策

根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》《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）规定，事业单位高层次人才获得职务科技成果转化的现金奖励，计入当年本单位绩效工资总量，但不受总量限制，不纳入总量基数。

（四）保障高层次人才兼职或创业待遇

高层次人才经所在单位同意，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、社会组织等兼职的，取得的合法报酬原则上归个人；利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业，创业项目涉及事业单位知识产权、科研成果的，事业单位、高层次人才、相关企业可订立协议，明确权益分配等内容。

高层次人才经单位同意，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由本人与单位协商确定，离岗创业项目涉及原单位知识产权、科研成果的，事业单位、高层次人才、相关企业可订立协议，明确权益分配等内容。

兼职收入和在职创业、离岗创业收入不受本单位绩效工资总量限制，不计入本单位绩效工资总量。高层次人才应如实将兼职或创业收入报本单位备案，按有关规定缴纳个人所得税。担任领导职务的高层次人才兼职及取酬，按有关规定执行。

(五) 切实做好高层次人才工资分配的管理服务工作

事业单位主管部门要建立高层次人才考评机制，加强对高层次人才工资分配的监督考核工作，组织事业单位定期开展绩效评估。所属事业单位高层次人才绩效考核、收入分配等情况，要按年度报同级人力资源社会保障、财政部门备案。

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高层次人才评价周期、分配办法，对作用发挥不明确、成效不显著、考核不合格的高层次人才，不再享受绩效工资总量单列的政策。

事业单位通过财政科研项目资金安排用于科研人员的绩效支出，应纳入单位绩效工资总量。完善事业单位高层次人才工资激励机制所需经费，根据事业单位分类、职能定位等，通过现行经费渠道解决。对高层次人才单列的绩效工资总量所需经费，由用人单位自行解决，不额外增加财政支出。

三、组织实施

各地区、各部门要充分认识加强事业单位高层次人才工资分配激励对落实创新驱动发展战略、充分发挥高层次人才作用的重要意义，把完善高层次人才工资分配激励机制作为重要工作抓紧抓好。人力资源社会保障、财政部门要充分发挥职能作用，与行业主管部门密切配合，共同做好事业单位高层次人才工资分配工

作。要结合本地区、本部门实际，研究制定完善事业单位高层次人才工资分配激励机制的具体实施办法，精心组织实施。要加强对所属事业单位之间高层次人才工资分配政策的统筹，引导高层次人才有序流动，处理好事业单位引进人才与本单位成长人才之间的关系。要加强政策解读和舆论引导工作，为平稳实施事业单位高层次人才工资分配政策创造良好环境。要探索建立对相关政策的定期评议制度，及时总结经验，不断完善高层次人才工资分配激励机制。



(此件不公开)

(联系单位：工资福利司)