

中国科学院人事局关于实施高层次人才协议薪酬的意见

人字[2017]30号

院属各事业单位：

为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》有关精神，深入实施我院“率先行动”计划，推动我院创新人才高地建设，加强对科技领军人才和拔尖人才的激励和保障，经党组会审定，并报人力资源社会保障部同意，现就我院高层次人才实行协议薪酬，提出以下实施意见：

一、基本原则和思路

(一)坚持尊重人才价值、体现分级分类管理、强化职责意识、注重激励效果的原则，建立以体现知识价值、重大成果产出、业绩贡献为导向的高层次人才考核评价和薪酬分配机制，健全薪酬收入的保障方式，凝聚和稳定高层次人才。

(二)坚持量力而行与可持续发展相结合的原则，统筹兼顾，合理确定薪酬水平，妥善处理高层次人才与全体职工收入分配关系，稳步推进改革。

二、实施范围

(三)我院“十百千”高层次人才可实行协议薪酬。

三、薪酬结构

(四)协议薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成。其中，基本年薪体现岗位职责、承担任务和工作量，原则上占协议薪酬的80%左右；绩效年薪体现工作业绩和实际贡献，与业绩考核结果相关联。卓越创新中心、创新研究院、大科学研究中心和特色研究所(以下简称“四类机构”)可根据机构性质和特点适当调整协议薪酬的结构比例。

四、薪酬水平

(五)协议薪酬水平可参考所在研究领域国际国内人才收入水平，综合考虑高层次人才的知识价值、岗位职责、业绩贡献和考核评价结果等因素，由人事关系所在单位领导集体研究确定，或由“四类机构”理事会提出建议方案，由人事关系所在单位领导集体研究确定。

(六)原则上，协议薪酬水平最高不超过人事关系所在单位全体职工年均工资的5倍。对于特别优秀的科技人才，协议薪酬水平确需突破5倍的，须经人事关系所在单位领导集体研究审定，报院备案后执行。

五、薪酬管理

(七)各单位应建立适合高层次人才特点的考核制度。考核可采用国际评估、评议委员会考核等方式。考核周期由用人单位或与“四类机构”共同确定，考核内容包括高层次人才履行岗位职责、产出重大成果、完成任务目标和人才培养等。

(八)原则上，高层次人才协议薪酬执行期限应与考核评价周期一致。用人单位

或“四类机构”应依据考核结果调整高层次人才协议薪酬。不再执行协议薪酬的高层次人才,其薪酬分配按人事关系所在单位职工岗位绩效工资分配办法执行。

(九)高层次人才协议薪酬采用合同管理。人事关系所在单位须与执行协议薪酬的高层次人才签订薪酬管理协议,明确协议薪酬的执行期限、标准、发放方式、经费保障及在“四类机构”兼职及取酬等内容。执行协议薪酬的人员,不得在本单位和外单位再领取其他工资性收入。人事关系所在单位须将薪酬管理协议报院备案。

(十)各单位应根据事业单位人事管理的有关规定,将执行协议薪酬人员的基本工资变动情况记入个人档案。与基本工资相关联的社会保险、公积金及其他福利待遇的确定,以个人档案记载的相关信息为准。

(十一)高层次人才依照中共中央办公厅、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》的规定,获得的科技成果转移转化的奖励收入,不计入其协议薪酬,但应报人事关系所在单位备案,并依法纳税,如实申报。

(十二)执行协议薪酬的“十百千”人才所需的绩效工资总量,由院按国家有关规定及薪酬管理协议另行核定,单独安排。

(十三)人事关系所在单位或兼职单位应将高层次人才协议薪酬通过 ARP 薪酬系统,发放到同一银行卡中。

六、经费保障

(十四)协议薪酬所需经费主要由院定额保障,超出定额部分,由各单位或“四类机构”补足。

(十五)除本意见规定的“十百千”高层次人才外,按原规定已实行协议工资的高层次人才和各单位需要实行协议薪酬的人员,可参照本意见执行,所需经费由本单位保障,并占本单位绩效工资总量。

七、监督检查

(十六)院相关部门将通过 ARP 薪酬系统对各单位协议薪酬的实施过程和结果进行监督检查。对违反纪律和规定的单位将责令整改,并依照有关规定给予纪律处分、组织处理,追回违规所得收入,同时追究单位主要领导和分管领导的责任。

八、组织实施

(十七)各单位应高度重视、充分认识我院实施高层次人才协议薪酬的意义,加强领导,精心组织,统筹协调,规范管理,妥善处理遇到的问题,稳步推进高层次人才协议薪酬的实施。

中国科学院人事局

2017年3月27日

(联系部门:人事局)