

中国科学院厅局文件

人教字〔2011〕30号

关于进一步深化收入分配制度改革的意见

院属各事业单位：

自实施知识创新工程以来，我院逐步建立了以“三元”结构工资制为主体、多种形式并存的收入分配制度体系，有效促进了人才队伍建设，充分调动了各类人才的积极性，激发了创新活力。为贯彻落实我院“创新 2020”人才发展战略，进一步深化收入分配制度改革，不断理顺收入分配关系，切实规范收入分配秩序，提出以下意见。

一、充分认识深化收入分配制度改革的重要性

深化收入分配制度改革，是贯彻落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的内在要求，是人事制度改革的重要组成部分；深

化收入分配制度改革，不仅关系广大职工的切身利益，也是建设一流创新人才队伍的有力保障；深化收入分配制度改革，对合理控制收入差距，吸引和稳定优秀人才起着至关重要的作用。

（一）指导思想

实行“院宏观调控，研究所统筹规划、合理分配”的模式。坚持正确激励导向，营造科研人员潜心研究的环境；保持合理收入水平，激发各类人才的创新活力；探索多种形式分配激励机制，吸引凝聚优秀人才。

（二）基本原则

坚持以“三元”结构工资制为主体、其它分配形式并存的收入分配制度体系；坚持“注重绩效、突出贡献、体现公平”，树立正确的收入分配价值导向；坚持“以岗定薪、岗变薪变”，将收入分配制度改革与用人制度改革紧密结合；坚持“公开透明、公正合理”，建立有效的宏观调控和指导、监督、检查机制。

二、健全收入分配宏观调控和决策管理机制

（一）加强院宏观调控，建立并完善工资总额动态调整和绩效工资总量双控机制。

制定我院事业单位工资总额管理办法，通过核定工资总额宏观调控职工收入水平，通过明确绩效工资总量合理调节研究所收入分配结构。指导研究所遵照国家和我院相关政策完善现有收入

分配制度，实行收入分配管理办法、岗位津贴标准和绩效奖励依据备案制。建立薪酬管理目标责任制，将各单位政策执行以及职工收入正常增长情况等纳入领导班子任期考核内容。

（二）加强研究所统筹规划，规范收入分配决策机制。

研究所对院核定的工资总额和绩效工资总量统筹规划、合理使用，根据国家和院的相关政策，遵循“公平、公正、公开”的原则，制定符合自身特点的收入分配管理办法。为保障职工的合法权益，研究所收入分配管理办法作为涉及职工权益和福利的重大事项，须经本单位职工代表大会审议并通过。

（三）加强制度建设，建立并完善职工收入正常增长机制。

综合社会平均收入增长、物价指数变动、全院发展状况等，院建立工资增长指导线制度，逐步建立并完善全院职工收入正常调节机制。全院职工收入应保持均衡、稳步且可持续增长，并与社会平均收入增长相适应。研究所平均工资年度增长比例超出院工资增长指导线范围的，必须报院审批。

三、进一步规范职工收入分配秩序

（一）合理确定“三元”比例。

研究所应根据各类人员的岗位职责和承担任务特点，合理确定不同岗位人员的岗位津贴标准以及岗位津贴与绩效奖励的比例。对从事基础研究和承担重大项目的科技人员、学术技术带头

人、技术支撑和管理骨干应以岗位津贴为主；对从事应用研究和技术研发的科技人员、技术成果转移转化人员，应适当提高绩效奖励比例。

（二）理顺收入分配关系。

研究所应妥善控制各类人员收入差距，保持科技、支撑和管理人员收入处于相对合理水平。各类人员的平均收入应基本相当，不同岗位层级之间以及同一岗位层级内部应制定合理比例，岗位聘用与项目聘用人员应实行“同工同酬”。原则上，正高级科技人员与中级人员的平均收入比例应保持在 1.5 至 3 倍之间，同一岗位层级的最高收入与平均收入的差距应控制在 2 倍以内。

（三）加强对绩效奖励分配的管理。

研究所应对科技、支撑和管理人员分别制定绩效考核和奖励办法，依据考核结果发放绩效奖励。科技人员的绩效奖励应与能力、业绩和贡献相结合，以较长期间的综合科技成果产出作为评价依据；支撑和管理人员应建立以岗位职责和任务目标为主导、以工作完成情况为核心的绩效评价标准。

研究所要重点加强对科技人员绩效奖励分配过程的监督和管理。研究室或课题组负责人的绩效奖励应由研究所依据考核结果确定；其他人员的绩效奖励采取由研究室或课题组内部进行分配，研究所要明确分配原则，合理控制差距。研究所应控制绩效

奖励的最高水平，最高水平不应超过平均水平的 6 倍。

（四）规范协议工资。

协议工资适用范围应是在国家和我院有重大需求或重点发展学科和领域引进的拔尖人才。协议工资的执行标准可在参考原收入水平的基础上，综合考虑所在地区实际消费水平，并与研究所职工收入水平相适应。执行协议工资应“一事一议”，由研究所领导班子集体讨论决定，以合同形式确定，并报院备案。协议工资合同执行结束后，相关人员应逐步纳入研究所“三元”结构工资体系。

（五）规范“双肩挑”人员的收入分配。

对于同时在研究所科研、管理、支撑和技术成果转移转化等多岗位上兼职工作的人员，执行“三元”结构工资时，岗位津贴应按主要工作岗位选择执行标准，绩效奖励可以选择就高或按一定比例发放，不得重复发放。

四、建立健全有效的监督检查机制

（一）严格工资发放过程管理。

院将建立工资总额和人员经费核定与工资发放情况联动机制。研究所职工收入应全部通过 ARP 系统发放，不得以现金形式发放任何工资性收入。

（二）加强对高收入人群的监督。

院将逐步完善对全院和高收入人群基于 ARP 系统的收入实时监

测系统，建立收入情况定期报告制度。及时对各单位收入分配状况提供指导和咨询建议。

（三）建立责任追究制。

院将不定期检查各单位对收入分配政策的执行情况，严肃收入分配纪律，加强检查和监督。对违反国家和院有关政策的单位和个人，将予以责任追究。

各单位要深刻认识进一步深化收入分配制度改革的重要意义，深入领会意见精神，认真组织贯彻落实，充分发挥收入分配的激励作用，为促进我院“创新 2020”各项任务的顺利实施提供保障，为建设一流的科技创新人才队伍提供支撑，为探索建立具有我国特色的现代科研院所管理制度积累经验。

二〇一一年四月十四日

主题词：收入分配△ 意见

