

附件

# 山东省教育厅 山东省财政厅 山东省人力资源和社会保障厅关于完善高等 学校绩效工资内部分配办法的指导意见

鲁教师发〔2020〕2号

各市人民政府，各高等学校：

为贯彻落实2020年全省高等教育高质量发展座谈会精神，更好发挥绩效工资激励作用，激发高等学校内生动力，推动高质量发展，按照“多劳多得、优劳优得、少劳少得、不劳不得”的原则，完善高等学校绩效工资内部分配办法，经省政府同意，现提出如下指导意见。

## 一、强化高等学校主体责任

高等学校要切实履行绩效工资分配主体责任，严格执行国家和省有关绩效工资分配政策，结合学校自身实际，有效开展校内绩效工资分配工作，健全完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的绩效工资分配机制。要按照规定配合人力资源社会保障、财政部门认真做好绩效工资总量核定工作，完善人事管理系统，及时维护人员信息，按照程序和要求申报绩效工资总量，在核定总量内，组织实施绩效工资分配。高等学校绩效工资分配改革成效，列入高等学校分类考核内容，改革不到位的，不得确定

为优秀等次。

## 二、落实高等学校绩效工资分配自主权

(一) 自主搞活内部分配。高等学校根据特色发展、人才培养、人员结构和岗位类别等因素，按照规定程序在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法，自主确定绩效工资的具体项目、标准（省统一规定的除外），自主实施绩效考核，自主搞活绩效工资分配。

(二) 下放内设二级单位分配自主权。鼓励高等学校根据二级单位的发展目标、工作任务、年度考核、成果贡献等情况，将绩效工资总量切块到二级单位，由二级单位进行自主分配。

(三) 创收收入优先用于绩效工资分配。高等学校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等创收净收入，可按照不低于 50% 的比例用于奖励性绩效工资分配，纳入绩效工资总量管理。

## 三、完善高等学校绩效工资管理机制

(一) 建立绩效工资总量调控机制。高等学校绩效工资实行总量管理。省人力资源社会保障厅、省财政厅根据省属高等学校年度分类考核结果，结合高等学校财政拨款、创收收入、发展需要等情况，合理调控绩效工资水平。高等学校执行自收自支事业单位调控线，按基准线的 2.3 倍确定，限高线按基准线的 5 倍确定。对绩效工资水平超过调控线的高等学校，按有关规定征缴调节基金。

（二）优化绩效工资结构。高等学校要根据发展需要，自主确定基础性绩效工资与奖励性绩效工资所占比重，逐步加大奖励性绩效工资占比，到2020年年底，奖励性绩效工资实际分配总量在绩效工资总量中占比一般不低于70%。

#### 四、完善以增加知识价值为导向的绩效工资分配激励机制

（一）加大教学岗位绩效工资激励力度。绩效工资分配要向教师、教学倾斜，提高教学工作在绩效工资分配中的比重，有效体现教师课时量和工作绩效，加大对教学型名师、教学成果奖的绩效激励力度，完善教授、副教授给本科生上课的约束机制，更好引导教师投入教学。设立教学型教师年度专项奖励，健全完善教学型教师业绩评价机制，教学业绩考核评价优秀的，可给予重点奖励。

（二）落实教师从事科学研究的奖励绩效。加强对科研项目立项、科学技术奖（含人文社科奖）、发明专利、论文著作、智库成果和标准制定等科研奖励管理，突出质量创新导向，合理确定奖励等次，分类明确奖励标准，高水平成果可设立单项奖，激发教师科研工作动力。

（三）对高层次人才实行更加灵活的分配方式。鼓励高等学校对高层次人才实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活的分配方式，年薪、协议工资在绩效工资总量中单列，不作为高等学校绩效工资控制基数。对不实行年薪制、协议工资制等分配方式的高校，在核定绩效工资总量时予以倾斜，将高层次人才绩效工资

在绩效工资总量中单列。

(四)强化科技成果转化收益奖励。教学科研人员实行工资、科研绩效和成果转化收入三元薪酬结构。成果转化现金净收益,以及技术转让、作价投资股份等依法取得的科技成果转化收益,不纳入学校工资总额基数,给予教师或团队的收益不低于成果转化收益总额的70%,不高于95%,由成果完成人自主分配。探索赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权。对在科技成果转化过程中做出重要贡献的成果完成人,可按照成果转化净收益给予一定奖励。

## 五、完善各类岗位绩效分配调控机制

(一)完善岗位分类管理机制。高等学校要严格年度考核和聘期考核,把考核结果与绩效工资分配挂钩,实行分类管理,分类调控,科学确定教学科研、管理、教辅工勤等人员的绩效工资标准,合理调节不同岗位的收入,不得平均发放或按岗位津贴级别标准发放,充分体现业绩和贡献导向,拉开档次,有效激发教师队伍活力。

(二)完善高等学校主要负责人绩效工资分配机制。高等学校党政主要负责人按照考核结果分类确定绩效工资水平。高等学校年度分类考核优秀等次的,最高可按本单位绩效工资平均水平的3倍发放;考核良好等次的,最高可按本单位绩效工资平均水平的2倍发放;考核一般等次的,按不高于本单位绩效工资平均水平的1.5倍发放;考核结果为较差等次的或不定等次等情况,

按不高于本单位绩效工资平均水平的1倍发放。

（三）建立突出贡献奖励制度。按照有关规定，对获得国家和省重大奖项及作出突出贡献的人员，给予突出贡献奖励。

各市参照省有关规定制定所属高职院校分类考核办法，依据本指导意见执行。

山东省教育厅 山东省财政厅 山东省人力资源和社会保障厅

2020年6月19日