

中国农业科学院北京畜牧兽医研究所 科技创新工程工资绩效管理办法（试行）

2014年12月31日 农科牧医办〔2014〕3号

第一条 为贯彻落实中国农业科学院科技创新工程相关管理办法，充分调动科技人员的积极性和创造性，探索建立与科技创新工程相配套的薪酬激励机制，根据国家和上级部门有关工资分配的规定，结合我所实际制定本办法。

第二条 本办法适用于牧医所在编职工（创新工程固定岗位）和编外聘用人员（创新工程流动岗位）。未进入创新工程的编外聘用人员按照牧医所编外聘用人员薪酬管理办法执行。引进的“青年英才”计划人才按照本办法和中国农科院有关规定执行。

第三条 工资绩效管理的主要原则：加大向关键岗位和优秀人才的倾斜力度，吸引凝聚人才；坚持以绩效考核为导向，健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制。

第四条 工资薪酬由基本工资、岗位津贴和考核绩效三部分构成。

第五条 基本工资包括现行工资制度中的岗位工资、薪级工资以及国家、地方、部门出台的津补贴组成，按照国家工资制度执行并随政策变动调整。

第六条 将现行工资构成中的“岗位工资”和“预发绩效”合并设立岗位津贴，根据创新岗位的职责和任职条件，每月按固定标准发放。计算方法按照点数乘以基数确定，基数根据创新工程有关规定和我所财力状况由所常务会议确定。岗位津贴的点数见表。

表 1 “创新工程”岗位津贴点数

一、科研岗位	岗位	院士	首席	骨干		助理		
				骨干 1	骨干 2	助理 1	助理 2	
	点数	210	185	170	155	140	130	
二、技术支撑岗位	职级	正高级	副高级	中级	初级			
	点数	170	155	135	120			
三、管理岗位	职级	正所级	副所级	正处级	副处级	正科	副科	科员
	点数	205	190	170	155	135	120	105
四、工勤岗位	职级	高级技师	技师	高级工				
	点数	145	125	105				

第七条 进入创新岗位的见习期博士后、博士毕业生、硕士毕业生和大学本科毕业生岗位津贴点数分别按 105、95、80、65 执行。

第八条 岗位津贴按照所在岗位系列执行，不能跨系列。即原五个研究室和畜产品质量安全研究室按科研岗位系列执行；中心实验室和期刊部按技术支撑岗位执行（所办企业参照技术支撑岗位执行）；所领导、行政管理部门按管理岗位系列执行；工人按工勤岗位系列执行。

第九条 在管理岗位上工作，但无行政职务有专业技术职称的人员，在管理系列按照相当行政职务核定岗位津贴。

第十条 管理岗位的副职承担正职的工作职责的（主持工

作), 岗位津贴按照相应正职标准执行。

第十一条 根据岗位管理办法, 下列情况实行“岗变薪变”, 并在所聘岗位调整的次月进行变更。

(一)按照相关考核办法, 因年度或/和聘期考核结果引起岗位变动的。

(二)因技术、行政、工勤职称或职务变动且在岗位数有空缺前提下, 发生岗位变动的。

第十二条 管理和工勤岗位的“岗位津贴”由研究所承担。

固定科研岗位的“岗位津贴”分别由创新团组和研究所按 80%和 20%的比例共同承担, 分担比例的调整随全所创收情况由所常务会议决定, 流动科研岗位的“岗位津贴”由创新团组自行承担。

中心实验室技术支撑岗位 2018 年 1 月 1 日之前的“岗位津贴”由研究所承担, 以后另行研究。

期刊部和所办企业根据与研究所签订的协议执行, 其费用自行承担。

第十三条 职工请病假、事假的按缺勤天数扣发岗位津贴。

第十四条 考核绩效主要体现工作实绩和贡献, 与承担的科技任务和年度考核结果挂钩。考核评价办法另行制定。考核绩效除期刊部和所办企业外, 全部由研究所承担。

第十五条 科研岗位以创新团队为单位、技术支撑和管理岗位以部门为单位, 计算当年考核绩效。计算公式如下:

团队（部门）考核绩效=全所考核绩效总额/全所团队和部门总分值 X 团队（部门）总分值。

全所考核绩效总额于每年年底根据工资总额及全所财力等实际情况核定。

第十六条 创新团队考核绩效的分配由首席科学家负责。首席科学家要充分考虑团队内各岗位的实际工作和贡献，在民主协商的基础上制定分配方案，并报所备案。

第十七条 部门考核绩效的分配由部门负责人负责，部门负责人要充分考虑部门内各岗位的实际工作和贡献，在民主协商的基础上提出分配方案，报分管所领导审批。

第十八条 本办法自颁布之日起试行。试行中出现的新情况新问题由所常务会议研究决定。本办法由人事教育处负责解释。

