
江苏省委组织部江苏省人事厅关于印发《关于事业单位实行岗位绩效工资制的指导意见》、《关于事业单位实行按项目分配的指导意见》、《关于事业单位实行优秀人才协议工资的指导意见》的通知

苏人发[2004]17号 2004年6月28日

各市、县(市)委组织部,各市、县(市)人事局,省直各单位:

现将《关于事业单位实行岗位绩效工资制的指导意见》、《关于事业单位实行按项目分配的指

导意见》以及《关于事业单位实行优秀人才协议工资的指导意见》印发给你们,并就有关事项通知如下:

一、各地区、各部门要继续高度重视事业单位

分配制度改革工作，加强对事业单位分配制度改革工作的领导。各级党委组织部门和政府人事部门要认真履行职责，精心组织指导，在严格事业单位工资总额管理的前提下，引导事业单位规范内部分配行为，搞活内部分配。当前尤其要做好岗位绩效工资制、按项目分配和优秀人才协议工资三种分配形式的总结、推广工作。

二、各相关事业单位主管部门要扎实做好事业单位分配制度改革的实施工作，要统筹部署所属事业单位的分配制度改革工作，督促所属事业单位加强内部管理。事业单位在深化用人制度改革的基础上，可以根据本单位具体情况，选择合适

的内部分配形式，做好分配制度改革工作。事业单位在推进分配制度改革过程中，要认真听取本单位广大职工的合理化建议，严格履行事业单位内部分配制度的审议程序。

三、各地区、各部门要切实贯彻“三个代表”的要求，树立大局意识，强化群众观念，深入、细致地做好思想政治工作，引导事业单位广大职工积极支持和参与改革。要处理好改革、发展、稳定的关系，切实维护事业单位广大职工的合法权益。要认真处理事业单位分配制度改革中出现的新情况、新问题，及时总结工作经验，积极稳妥地把事业单位分配制度改革工作推向深入。

关于事业单位实行岗位绩效工资制的指导意见

为在事业单位逐步建立与岗位责任、绩效挂钩的工资收入分配制度，根据《省政府办公厅转发省人事厅省财政厅关于事业单位实行多元化分配制度的意见的通知》（苏政办发〔2001〕107号）精神，现对事业单位实行岗位绩效工资制提出如下指导意见：

一、实行岗位绩效工资制的基本原则

岗位绩效工资制是以岗位责任为重点，以绩效考核为核心，把职工的工资收入与其工作岗位、绩效挂钩，实行以岗定薪、岗变薪变的工资分配制度。在建立科学规范的岗位管理制度和绩效考核制度的前提下，实行岗位绩效工资制应遵循以下原则：

1. 以岗定薪，岗变薪变。制订岗位绩效工资分配方案，要合理拉开不同岗位的分配档次；职工工资收入，要与职工的岗位职责、工作业绩和实际贡献挂钩；要建立上岗、下岗、试岗、待岗、转岗等管理制度，职工工资收入随岗位的变动而相应变动。

2. 绩效考核，动态管理。依据岗位责任，制定定性定量相结合的岗位考核细则；依据岗位职责和岗位业绩完成情况，实施定期考核制度；根据考核结果，按照内部分配方案兑现岗位工资和绩效工资，实现岗位绩效工资的动态管理。

3. 程序规范，政策透明。在广泛征求意见、充分论证的基础上，研究制定事业单位岗位绩效工资分配方案。分配方案必须经过事业单位主管部门、同级党委组织部门或政府人事部门预审，提请单

位职工代表大会或者全体人员大会审议通过，报事业单位主管部门后实施。

二、实行岗位绩效工资制的主要内容

事业单位应当在建立科学的岗位评估体系和制度的基础上，确定岗位绩效工资的相关内容：

1. 制定岗位工资标准。事业单位根据岗位评估结果确定岗位工资形式，结合单位经济效益完成情况、人才市场指导价位、国家政策性调整工资等情况，制定并适时调整岗位工资标准。岗位工资等级的确定可采用系数法，以利工资的调整和晋升。同一岗位可设若干工资等级，各岗位工资标准间应适当拉开差距，重点提高关键性技术、管理岗位的工资水平，向一线岗位倾斜。

2. 制定绩效工资考核发放办法。将绩效工资与效益、工作任务完成情况挂钩，结合岗位特点，确定不同岗位的定量的绩效工资考核发放办法，与岗位工资的考核发放相结合，形成完善的岗位绩效工资制。

3. 健全福利制度。要形成切实有效的档案工资与实际工资相分离的管理办法，各种社会保险费的交纳基数仍以档案工资为准。单位对职工工伤、享受产假、婚丧假、年休假、探亲假等有关的福利待遇，要按照有关法律、法规和政策规定，制定相应制度，或在岗位合同中明确。

三、实行岗位绩效工资制的主要要求

1. 有关主管部门及事业单位要加强领导，统筹安排，及时研究解决实行岗位绩效工资制出现的

新情况、新问题。要加强思想政治工作,正确处理改革、发展与稳定的关系,确保事业单位分配制度改革工作健康有序地进行。

2. 事业单位要努力创造良好的社会效益和经济效益,严格执行工资总额计划管理制度,严格执行国家工资政策,健全财务管理制度,遵守各项财经纪律。

3. 事业单位必须实行全员聘用制和全员岗位合同管理。依据设置的岗位竞争上岗,签定相应的

岗位合同,建立明确的岗位目标责任制和岗位考核制度,依据考核结果,兑现相应的岗位绩效工资。

4. 坚持效率优先,兼顾公平的原则。在制定岗位工资标准时,要保证职工最低收入水平。要根据实际情况,适时调整岗位工资标准,努力提高全部职工收入分配水平。

四、本意见所指事业单位,不含参照、依照公务员制度管理的事业单位。

关于事业单位实行按项目分配的指导意见

为认真贯彻落实省委、省政府《关于进一步加强人才队伍建设的决定》(苏发〔2003〕11号),充分调动事业单位人才的积极性、创造性,推行按任务定酬、按业绩定酬的市场化分配机制,根据《省政府办公厅转发省人事厅省财政厅关于事业单位实行多元化分配制度的意见的通知》(苏政办发〔2001〕107号)精神,现对事业单位实行按项目分配提出如下指导意见:

一、项目是指事业单位确定的技术项目、工程项目及其它的特定工作。按项目分配是指在保证单位效益的前提下,由单位根据项目的工作量、预期收益等情况,以合同形式,确定项目负责人(或负责小组)在负责项目期间收入的内部分配形式。

二、实行按项目分配的事业单位,必须有健全的内部规章制度,较好的管理基础,有职代会通过对按项目分配进行管理的规范文件,有健全的职工代表监督机制。

三、项目主要由单位根据全年的工作任务来确定。事业单位应当将按项目分配的方案送主管部门以及同级党委组织部门或政府人事部门预审后,提请职工代表大会或全体人员大会审议通过。重大项目必须经过专家评审并征得单位主管部门同意后,方可实施按项目分配。

四、项目确定后单位应该在单位内部公示项目名称、内容,完成项目的具体要求、考核指标,项目负责人应具备的条件,收入兑现办法等事项。通过公开招标,经单位领导集体研究确定项目负责人。

五、单位应与项目负责人签定书面项目分配

合同,合同一式三份:单位、项目负责人、主管部门各一份。合同中一般应具备以下条款:

1. 项目名称及内容;
2. 双方的权利与义务;
3. 项目的考核指标及结算办法;
4. 违约责任;

5. 合同终止条件及合同终止后有关事项的处理意见;

6. 双方认为在合同中必须明确的其它事项。

六、项目分配合同签订后,事业单位应当将项目分配合同及相关说明报送主管部门后组织实施。

七、单位与项目负责人应协商确定,负责项目期间逐月发放基本生活费的标准(一般不得低于当地最低工资标准),并在合同中明确。对于完成时间超过半年以上的项目,可分阶段兑现部分收入,但项目预期收入的50%必须待项目完成后兑现。

八、项目收入的结算,必须先考核后兑现。考核兑现程序为:

1. 项目负责人向单位提交书面报告及有关验收材料。

2. 单位根据合同及项目评审要求,组织有关部门及人员对项目完成情况进行评估和审核,并将结果报单位内部监督组织进行确认。

3. 在项目审核结束后的1个月内,单位根据项目审核结果,按项目分配合同兑现项目收入。

九、项目由多人共同负责的,其小组成员收入分配方案由小组自行确定,并报单位备案。

十、负责项目期间,项目负责人的档案工资,由单位按国家规定进行调整。各项社会保险费用仍按照有关规定,分别由单位和个人缴纳。

十一、项目双方均应认真履行合同,任何一方违反合同,均应承担违约责任,由违约方支付违约金。违约金的数额由合同双方在合同中约定。项目负责人负责项目期间给单位造成经济损失的,要赔偿损失;触犯法律的,要承担法律规定的全部责任。

十二、事业单位要切实加强对按项目分配的

管理,要按照公开、公正的原则,严格履行项目管理程序,认真做好项目收入的考核兑现工作。项目由多人共同负责的,事业单位要加强对小组成员收入分配方案的指导监督。

十三、各级党委组织部门、政府人事部门负责对事业单位实施按项目分配进行指导和监督。各主管部门负责所属事业单位按项目分配工作的组织实施,对按项目分配工作进行检查督促。

十四、本意见所指事业单位,不含参照、依照公务员制度管理的事业单位。

关于事业单位实行优秀人才协议工资的指导意见

为认真贯彻落实省委、省政府《关于进一步加强人才队伍建设的决定》(苏发[2003]11号),充分调动事业单位人才的积极性、创造性,根据《省政府办公厅转发省人事厅省财政厅关于事业单位实行多元化分配制度的意见的通知》(苏政办发[2001]107号)精神,现对事业单位实行优秀人才协议工资提出如下指导意见:

一、事业单位优秀人才协议工资,是指对受聘于关键岗位的技术和管理骨干,由用人单位与受聘人员在聘用期内按照有关法律、法规和政策规定以及人才的市场价格,平等协商受聘人员的工资收入,并用合同的形式予以确认的一种内部分配形式。

二、协议工资合同是专门就受聘人员应获得的工资收入签定的专项合同,由聘用单位与受聘人员签定,作为单位与本人签定的聘用合同的附件,与聘用合同具有同等效力。

三、事业单位应当将协议工资分配方案送主管部门以及同级党委组织部门或政府人事部门预审后,提请职工代表大会或全体人员大会审议通过。单位公布关键岗位的应聘条件,通过面向社会公开招聘,组织专家评估,择优聘任,与受聘人员协商确定工资收入水平和支付方式,达成一致意见后签定协议工资合同。

四、签定协议工资合同,必须遵守国家法律、法规,遵循平等自愿、协商一致的原则。协议工资合同一式三份:聘用单位、受聘人员、主管部门各一份。协议工资合同一般应具备以下条款:

1.协议工资合同期限;

2.承担工作任务的名称及内容;

3.工资收入水平与支付方式;

4.双方的权利与义务;

5.违约责任;

6.协议工资合同终止条件及终止后有关事项的处理意见;

7.解决争议的方式、方法;

8.双方认为在合同中必须明确的其它事项。

五、协议工资合同期限,由聘用单位根据实际需要自行确定,但最长不得超过聘用合同期限。

六、协议工资合同签定后,事业单位应当将协议工资合同及相关说明报送主管部门后组织实施。

七、协议工资合同签定后,合同双方必须全面履行合同,任何一方不得擅自变更。任何一方违反合同,均应承担违约责任,由违约方支付违约金。违约金的数额由合同双方在协议工资合同中约定。协议工资合同期满或双方约定的终止条件出现时,协议工资合同即自行终止。

八、协议工资合同期内,如遇有不可抗力的特殊情况致使合同无法履行的,经双方协商一致,可以变更合同内容,也可以解除合同。

九、受聘人员有下列情况之一的,聘用单位可以解除协议工资合同:

1.严重违反工作纪律或聘用单位规章制度,经批评教育仍不改正的;

2.严重失职,营私舞弊,转移单位职务技术成果,泄露单位机密,对聘用单位利益造成重大损害的;

3.受聘人员因身体健康等原因,不能从事原受聘工作的;

4.聘用合同订立所依据的客观情况发生重大变化等不可抗力因素,致使原合同无法履行,经合同双方协商,不能就变更聘用合同达成协议的;

5.其它违背国家法律、法规规定的情况。

十、聘用单位发生违反协议工资合同的,受聘人员可以书面形式通知聘用单位,解除合同。

十一、协议工资合同发生争议的,合同双方要努力协商解决,也可由所在单位行政主管部门调解处理,也可以通过人事争议仲裁或法律途径解决。

十二、协议工资合同执行期间,受聘人员的档案工资,由单位按国家规定进行调整。各项社会保险费用仍按照有关规定,分别由单位和个人缴纳。

十三、事业单位要切实加强管理,按照国家有关规定,认真做好受聘人员的考核工作,考核结果作为兑现协议工资的重要依据。

十四、各级党委组织部门、政府人事部门负责对事业单位实施协议工资进行指导和监督。各主管部门负责所属事业单位协议工资的组织实施,对协议工资合同的履行进行检查督促。

十五、本意见所指事业单位,不含参照、依照公务员制度管理的事业单位。