

宁波市人力资源和社会保障局

文件

宁波市财政局

甬人社发〔2013〕22号

关于印发《市级事业单位实施 绩效工资后若干问题的处理意见》的通知

市级各有关单位:

现将市人力资源和社会保障局、市财政局研究制定的《市级事业单位实施绩效工资后若干问题的处理意见》印发给你们,请遵照执行。

宁波市人力资源和社会保障局



宁波市财政局

2013年1月9日



市级事业单位实施绩效工资后若干问题的处理意见

为进一步规范事业单位绩效工资管理工作，根据国家和省市关于事业单位实施绩效工资政策精神，现就有关问题提出以下处理意见：

一、关于基础性绩效工资中的生活补贴发放问题

1. 生活补贴中的工作年限是指本人按现行政策确定的连续工龄。符合规定工作年限条件的人员，其生活补贴的调整时间统一为每年的1月1日。

2. 新参加工作的大中专毕业生和博士、硕士毕业生见习期内或执行初期工资期间，生活补贴按见习期标准执行。

3. 工作人员在年休假、探亲假、婚假、丧假、病假、产假、哺乳假、女职工产后请1年假期（含法定产假）期间，生活补贴全额发放；事假期间，生活补贴按同期基本工资的计发比例计发；旷工或无故不在岗期间，扣发生活补贴（日生活补贴 = 本人生活补贴标准 ÷ 21.75 天）。

二、关于基础性绩效工资中的岗位津贴发放问题

1. 岗位津贴标准均按本人现执行的岗位工资等级确定，并随岗位工资等级的变动相应调整。其中，担任领导职务的管理人员执行岗位津贴等级标准（一）；不担负领导职责的管理人员执行岗位津贴等级标准（二）。

军转干部实际聘任的职务低于转业时军队职务的，岗位津贴可按本人现执行的岗位工资所对应的岗位津贴等级标准（二）确定。

2. 新参加工作的中专毕业生和博士、硕士毕业生见习期内或执行初期工资期间，岗位津贴按见习期标准执行。

3. 工作人员在年休假、探亲假、婚假、产假、丧假期间，岗位津贴全额发放；病假、哺乳假、女职工产后申请1年假期（不含法定产假）期间，岗位津贴减半发放；事假期间、旷工或无故不在岗的，岗位津贴按其当月在岗情况发放（日岗位津贴 = 本人岗位津贴标准 ÷ 21.75 天），其中，当月旷工累计超过5天（含5天）的，停发当月岗位津贴。

4. 对正常履行岗位职责、完成基本工作量和单位规定的其他工作任务的人员，岗位津贴应按月全额发放。对未履行岗位职责或未完成基本工作量和单位规定的其他工作任务以及迟到、早退、发生重大责任事故等人员，岗位津贴应予以减发或停发。具体计发办法，由各单位或主管部门结合实际制定。

三、关于扣发的基础性绩效工资额度使用问题

事业单位工作人员基础性绩效工资中的生活补贴和岗位津贴按本意见计发后，其扣发的额度，可纳入单位奖励性绩效工资总额。

四、关于奖励性绩效工资分配问题

1. 单位绩效工资总量在用于基础性绩效工资发放后，其他可

用于奖励性绩效工资发放，并由单位按规定程序制定奖励性绩效工资分配方案。各单位的分配方案，一般应包括分配的基本原则、项目与发放办法以及岗位（工作）目标任务要求、考核指标和办法等内容，要能充分体现工作人员工作责任的大小，工作数量和质量的区别，将职工的工作业绩与工资报酬紧密挂钩。

2. 奖励性绩效工资分配中应坚持“多劳多得、优绩优酬”，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出业绩的工作人员倾斜。各单位应结合单位性质、所在行业特点，综合考虑岗位职责、工作效能、总体目标完成情况和事业发展需求等分配要素，设置相应的项目，如专项岗位津贴、加班补贴、考勤奖、效益奖、特殊贡献奖、优秀成果奖以及年终目标考核奖等，不得平均发放。原则上不再设置普遍发放的福利性补贴项目。

3. 奖励性绩效工资发放应与分配方案的有关规定相一致。其中，病事假等各类假期期间，如何计发或扣发奖励性绩效工资，应在分配方案中明确；对旷工和考核不合格、基本合格人员应严格扣发奖励性绩效工资。

五、关于绩效工资结构比例调整问题

1. 事业单位原执行的基础性绩效工资项目标准不切合单位实际的，可按规定程序报批后，重新进行选择。

2. 原内部分配改革力度较大且考核制度完善的单位，经主管部门同意，可将基础性绩效工资中的岗位津贴部分纳入单位的奖励性绩效工资分配方案，一并进行分配。

六、关于特殊岗位津贴发放问题

特殊岗位津贴均按国家规定的项目、标准和范围发放。其中特殊岗位原工资构成比例提高部分，全市按统一额度保留。即执行15%比例的，每月150元；执行10%比例的，每月100元；执行8%比例的，每月80元；执行5%比例的，每月50元。

七、关于受政纪处分和行政刑事处罚人员绩效工资处理问题

1. 工作人员受政纪处分的，在处分期内，生活补贴全额发放；受行政刑事处罚的，在处罚期间停发生活补贴；停职审查的，在停职审查期间生活补贴暂缓发放，待审查结束做出结论后，再确定是否发放。

2. 工作人员受政纪处分的，在处分期内，岗位津贴减半后再按本意见第二条第3款、第4款办法发放；受行政刑事处罚的，在处罚期间停发岗位津贴；停职审查的，在停职审查期间岗位津贴暂缓发放，待审查结束做出结论后，再确定是否发放和发放标准。

3. 工作人员受到警告及以上政纪处分，或受行政刑事处罚的，在处分处罚期间应扣发或停发奖励性绩效工资。其中，按一定比例扣发基本工资的人员，应按不低于基本工资的扣发比例扣发奖励性绩效工资；停发基本工资（或停发基本工资改发生活费）的，应同时停发奖励性绩效工资。

八、关于部门奖励基金使用问题

部门奖励基金是统一核定给各主管部门的专项绩效工资奖励

调控额度，由主管部门制定具体使用办法。除主要用于奖励所属事业单位中有突出业绩的集体或个人外，可结合行业特点，对承担重大（特定）工作任务或超额完成工作目标人员等进行奖励。主管部门也可结合所属事业单位的类别、人员结构、工作职能、经费来源、收入水平等因素，在对事业单位实行绩效考核的基础上，将专项奖励基金的部分额度统筹用于调控系统内各事业单位的绩效工资水平。

九、关于单列项目的管理和发放问题

1. 按照实施办法规定可实行项目额度单列的有突出贡献人员（集体）的一次性奖励、省市级及以上科研成果奖励、专业技术人员按技术要素参与分配的报酬、引进高层次紧缺人才的政府专项补贴、专业技术人员从事科研课题、科研项目等任务依法依规取得的报酬等。

2. 单列项目的发放由单位经公示后提出申请，经市级主管部门审核，报市人力社保局、财政局核准后发放。单位或主管部门的报送材料，应包括项目名称、发放标准、文件依据、经费来源以及发放人员名单等内容。

3. 单列项目的额度，按实际发放年度，一年一核，核定到人，不能用于单位其他人员的分配。

本意见由市人力资源和社会保障局、市财政局负责解释，并从发文之日起执行。

各县(市)区参照执行。

抄送：各县市区人力资源和社会保障局、财政局。

宁波市人力资源和社会保障局办公室

2013年1月16日印发