

关于印发事业单位工作人员收入分配制度改革方案的通知

国人部发[2006]56号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

经党中央、国务院批准，现将《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》印发给你们，自2006年7月1日起实施，请认真贯彻执行。

根据党的十六届三中全会关于推进事业单位分配制度改革的精神，改革事业单位工资制度，建立符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度，是落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的要求，也是深化事业单位改革的重要内容，对于理顺分配关系、规范分配秩序、构建和谐的收入分配格局，具有重要意义。

事业单位收入分配制度改革不仅关系事业单位广大干部职工的切身利益，而且与其它各项配套改革密切相关，涉及面广，政策性强，情况复杂。各地区、各部门要按照党中央、国务院的要求，加强领导，统一认识，精心组织实施。要严格执行《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》及其实施办法，严肃组织人事和财经纪律，一律不得突破国家政策。同时，要深入细致地做好广大职工的思想政治工作，引导大家正确认识事业单位收入分配制度改革的重要性、复杂性和长期性，切实解决好本地区和本部门在改革中遇到的问题，确保改革工作的平稳顺利进行。

中华人民共和国人事部

中华人民共和国财政部

二〇〇六年六月十五日

事业单位工作人员收入分配制度改革方案

根据党的十六大和十六届三中全会关于推进事业单位收入分配制度改革的精神，适应深化事业单位改革的要求，经党中央、国务院批准，改革事业单位现行工资制度，建立符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度，完善工资正常调整机制，健全宏观调控机制，逐步实现事业单位收入分配的科学化和规范化。

一、改革的原则

（一）贯彻按劳分配与按生产要素分配相结合的原则，建立与岗位职责、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。

（二）适应事业单位聘用制改革和岗位管理的要求，以岗定薪，岗变薪变，加大向优秀人才和关键岗位的倾斜力度。

（三）建立体现事业单位特点的工资正常调整机制，使事业单位工作人员收入与经济社会发展水平相适应。

（四）坚持搞活事业单位内部分配，进一步增强事业单位活力。

（五）实行分级分类管理，加强宏观调控，规范分配秩序，理顺分配关系。

二、改革的基本内容

（一）建立岗位绩效工资制度

事业单位实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资和薪级工资

为基本工资。

1. 岗位工资。

岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。专业技术岗位设置13个等级，管理岗位设置10个等级，工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位设置5个等级，普通工岗位不分等级。不同等级的岗位对应不同的工资标准（附表一至三）。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。

2. 薪级工资。

薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。对专业技术人员和管理人员设置65个薪级；对工人设置40个薪级，每个薪级对应一个工资标准（附表一至表三）。对不同岗位规定不同的起点薪级。工作人员根据工作表现、资历和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。

3. 绩效工资。

绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。

事业单位实行绩效工资后，取消现行年终一次性奖金，将一个月基本工资的额度以及地区附加津贴纳入绩效工资。

4. 津贴补贴。

事业单位津贴补贴，分为艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补

贴。

艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的工作人员给予适当补偿。艰苦边远地区的事业单位工作人员，执行国家统一规定的艰苦边远地区津贴制度。执行艰苦边远地区津贴所需经费，属于财政支付的，由中央财政负担。

特殊岗位津贴补贴主要体现对事业单位苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作人员的政策倾斜。国家对特殊岗位津贴补贴实行统一管理。

（二）实行工资分类管理。

对从事公益服务的事业单位，根据其功能、职责和资源配置等不同情况，实行工资分类管理。基本工资执行国家统一的政策和标准，绩效工资根据单位类型实行不同的管理办法。

（三）完善工资正常调整机制。

1. 正常增加薪级工资。

在年度考核的基础上，对考核合格及以上等次的工作人员每年正常增加一级薪级工资。

2. 岗位变动调整工资。

工作人员岗位变动后，按新聘岗位执行相应的工资标准。

3. 调整基本工资标准。

国家根据经济发展、财政状况、企业相当人员工资水平和物价变动等因素，适时调整工作人员基本工资标准。

4. 调整津贴补贴标准。

国家根据经济发展、财政状况及调控收入分配关系的需要，适时调整艰苦边远地区津贴标准和特殊岗位津贴补贴标准。

（四）完善高层次人才和单位主要领导的分配激励约束机制。

1. 完善高层次人才分配激励机制。

加大对高层次人才的激励力度，继续实行政府特殊津贴制度，建立重要人才国家投保制度，采取一次性重奖以及协议工资等灵活多样的分配形式和办法，逐步完善高层次人才分配激励机制。

2. 建立事业单位主要领导的分配激励约束机制。

逐步建立事业单位主要领导的分配激励约束机制，探索多种分配形式，规范分配程序，合理确定收入水平，加强对事业单位主要领导收入分配的监督管理。

（五）健全收入分配宏观调控机制。

实行工资分级管理，明确中央、地方和部门的管理权限，完善收入分配调控政策，规范工资收入支付方式，加强工资收入支付管理，建立统分结合、权责清晰、运转协调、监督有力的宏观调控机制，将事业单位工作人员的工资收入纳入调控范围。加强监督检查，健全纪律惩戒措施，维护国家收入分配政策的严肃性。

三、相关政策

（一）新聘人员工资待遇。

新参加工作的大学本科（含获得双学士学位的本科生和未获得硕士学位的研究生）及以下毕业生，实行一年见习期，并执行见习期工

资；长学制专业大学本科毕业生，见习期工资待遇可适当提高。见习期工资执行期满后，岗位工资按所聘岗位确定，薪级工资按转正定级的标准执行。

获得硕士学位的毕业生和获得博士学位的毕业生，不实行见习期。在明确岗位前，执行初期工资；明确岗位后，岗位工资按所聘岗位确定，薪级工资按转正定级的标准执行。

到艰苦边远地区或国家扶贫开发工作重点县工作的大中专及以上毕业生，可提前转正定级，定级时薪级工资适当提高。

其他新聘人员工资待遇，由聘用单位比照同等条件人员确定。

（二）部分行业事业单位工作人员工资待遇。

地质、测绘、交通、海洋、水产、民航等行业事业单位中野外、水上作业工作人员以及飞行人员的工资标准另行制定。

体育运动员仍实行体育津贴奖金制度，具体办法另行制定。

（三）离退休人员待遇。

截至 2006 年 6 月 30 日已办理离退休手续的人员，不实行新的收入分配制度，适当增加离退休费。

这次收入分配制度改革后离退休人员，在事业单位养老保险制度建立前，相应调整离退休费计发办法。

四、经费来源

事业单位收入分配制度改革所需经费，按单位类型不同，分别由财政和事业单位负担。由财政负担的经费，按现行财政体制和单位隶属关系，分别由中央财政和地方财政负担。对中西部地区，中央财政

给予适当补助，具体办法由财政部另行制定。

五、改革实施时间

这次事业单位收入分配制度改革，从 2006 年 7 月 1 日起实施。

六、组织领导

事业单位工作人员收入分配制度改革，政策性强，涉及面广，直接关系到广大工作人员的切身利益。各地区、各部门要高度重视，统一认识，加强领导，切实负起责任，精心组织实施，严格执行政策，严肃工作纪律。按照党中央、国务院要求，各级纪检、组织、监察、财政、人事、审计等部门共同做好管理和监督工作，凡违反政策的，要按照有关规定，进行严肃处理并追究领导者责任。同时，要切实做好工作人员的思想政治工作，确保改革平稳实施。