# 关于地方各级人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-07-31

*第一篇：关于地方各级人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知国务院工资制度改革小组 劳动人事部劳人薪【1988】5号关于地方各级人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知关于《地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案》，已经国务院同意...*

**第一篇：关于地方各级人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知**

国务院工资制度改革小组 劳动人事部

劳人薪【1988】5号

关于地方各级人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知

关于《地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案》，已经国务院同意。现转发给你们，望贯彻执行。考虑到个别地、县检察院检察员占全体工作人员的比例较高，执行方案中的比例限额确实困难的，在这次工资制度改革中，检察员职级比例可一次性适当放宽，以解决当前的突出矛盾。

各省、自治区、直辖市人民政府可依据本实施方案的规定，结合本地区的实际情况，制定具体实施办法，并抄报国务院工资制度改革小组和最高人民检察院备案。

地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案 根据中共中央、国务院下达的《国家机关和事业单位工作人员工资制度改革方案》和中央关于加强地方各级人民检察院干部配备的有关规定，结合人民检查院的实际情况和特点，制定地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案（以下简称《实施方案》）。

一、改革的主要内容和范围

地方各级人民检察院在编工作人员实行以职务（岗位）工资为主要内容的结构工资制。结构工资由基础工资、职务（岗位）工资、工龄津贴和奖励工资四部分组成。

（一）地方各级人民检察院检察人员，按照本《实施方案》规定的职级，执行当地国家机关同级行政人员工资标准。

（二）地方各级人民检察院的司法警察按照国务院批准的公安干警工资标准执行。

（三）人民检察院其他专业人员的职务工资，分别执行国务院批准的有关主管部门制定的同类人员的职务工资标准。

（四）地方各级人民检察院行政人员的职务工资，执行当地国家机关同级行政人员的职务工资标准和劳人干（１９８６）５０号文件的规定。

（五）人民检察院的工人，执行国家机关工人工资标准及有关规定。

（六）地方各级人民检察院工作人员执行新的工资标准和实行职务工资的政策和措施，按照中发（１９８５）９号、劳人薪（１９８５）１９号等文件的统一规定执行。

二、地方各级人民检察院检察人员的职务工资分别执行下列相应国家行政人员职务工资标准

（一）地方各人民检察院检察长执行同级政府副职职务工资标准。

（二）地方各级人民检察院现任副检察长按同级政府工作部门正职还是副职确定职级，应根据干部的德才条件，按照干部管理权限审定，并执行相应职务工资标准。

（三）省、自治区、直辖人民检察院、直辖市人民检察院分院的检察员为处长级、副处长级；助理检察员为科长级、副科长级；书记员为副科长级、科员级，并执行相应职务工资标准。

（四）省辖市、自治州人民检察院，省、自治区人民检

察院分院及直辖市的区人民检察院的检察员为副处长级、科长级、副科长级；助理检察员为副科长级、科员级；书记员为科员级、办事员级，并执行相应职务工资标准。

（五）县（市）区人民检察院的检察员为科长级、副科长级、股级；助理检察员为科员级；书记员为科员级、办事员级，并执行相应职务工资标准。

三、地方各级人民检察院检察人员中的处、科级干部按照下列比例限额控制

（一）省、自治区、直辖市人民检察院，直辖市人民检察院分院检察人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１∶２．３，最高不超过１∶１．７，科级干部与全院科级以下工作人员之比最高不超过１∶１。

（二）省辖市、自治州人民检察院，省、自治区人民检察院分院和直辖市的区人民检察院检察人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１∶４．２，最高不超过１∶３．５；科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１∶１．６，最高不超过１∶１．３。

（三）县（市）区人民检察院检察人员中，科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１∶２．５，最高不超过１∶２．１；设有派出机构的，该比例一般为１∶２．３，最高不超过１∶１．９。直辖市的县人民检察院检察人员中，科级干部比例，可略高于地（市）辖县人民检察院。

（四）广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市人民检察院检察人员中，处、科级干部比例，略高于

省辖市人民检察院；上述八市的县、区人民检察院检察人员中，科级干部比例，可略高于地（市辖县人民检察院。

四、几项具体规定

（一）地方各级人民检察院工作人员确定职级和进入职务工资标准，应根据干部条件，按现行干部管理权限审定。

（二）检察人员担任两种或两种以上职务的，其职务工资按所担任职务中职务工资较高的一种确定。

（三）地方各级人民检察院在工矿区、农垦区、林区等区域设置的人民检察院，属检察机关编制的，按照其规格，执行相应检察机关工作人员的工资标准；属于企业、事业编制的，可参照本《实施方案》随同本企业、事业单位的工资制度改革进行。

（四）县人民检察院部分检察员确定为股级的，其职务工资最低等级执行科员职务工资五级２４元标准。

五、为了保证工资制度改革的顺利进行，地方各级人民检察院要加强领导，指定专人负责，在当地党委、工资制度改革领导小组和上级检察院的领导下，搞好人民检察院工作人员的工资制度改革工作。

六、《实施方案》自一九八五年七月一日起执行。上述人员的职务工资，凡在一九八五年六月三十日前已明确职务的，从一九八五年七月一日起发给；在一九八五年七月一日以后明确职务的，从批准任职的下一个月起发给。一九八五年七月一日至一九八六年六月三十日期间的工资，按规定的限额发给。

**第二篇：地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案**

国务院工资制度改革小组、劳动人事部关于地方各级

人民检察院工作人员工资制度改革问题的通知

（劳人薪（１９８８）５号 １９８８年１月２３日）

关于《地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案》，已经国务院同意。现转发给你们，望贯彻执行。考虑到个别地、县检察院检察员占全体工作人员的比例较高，执行方案中的比例限额确实困难的，在这次工资制度改革中，检察员职级比例可一次性适当放宽，以解决当前的突出矛盾。

各省、自治区、直辖市人民政府可依据本实施方案的规定，结合本地区的实际情况，制定具体实施办法，并抄报国务院工资制度改革小组和最高人民检察院备案。

附：地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案

根据中共中央、国务院下达的《国家机关和事业单位工作人员工资制度改革方案》和中央关于加强地方各级人民检察院干部配备的有关规定，结合人民检察院的实际情况和特点，制定地方各级人民检察院工作人员工资制度改革实施方案（以下简称《实施方案》）。

一、改革的主要内容和范围

地方各级人民检察院在编工作人员实行以职务（岗位）工资为主要内容的结构工资制。结构工资由基础工资、职务（岗位）工资、工龄津贴和奖励工资四部分组成。

（一）地方各级人民检察院检察人员，按照本《实施方案》规定的职级，执行当地国家机关同级行政人员工资标准。

（二）地方各级人民检察院的司法警察，按照国务院批准的公安干警工资标准执行。

（三）人民检察院其他专业人员的职务工资，分别执行国务院批准的有关主管部门制定的同类人员的职务工资标准。

（四）地方各级人民检察院行政人员的职务工资，执行当地国家机关同级行政人员的职务工资标准和劳人干（１９８６）５０号文件的规定。

（五）人民检察院的工人，执行国家机关工人工资标准及有关规定。

（六）地方各级人民检察院工作人员执行新的工资标准和实行职务工资的政策和措施，按照中发（１９８５）９号、劳人薪（１９８５）１９号等文件的统一规定执行。

二、地方各级人民检察院检察人员的职务工资分别执行下列相应国家行政人员职务工资标准

（一）地方各级人民检察院检察长执行同级政府副职职务工资标准。

（二）地方各级人民检察院现任副检察长按同级政府工作部门正职还是副职确定职级，应根据干部的德才条件，按照干部管理权限审定，并执行相应职务工资标准。

（三）省、自治区、直辖市人民检察院、直辖市人民检察院分院的检察员为处 ─1─

长级、副处长级；助理检察员为科长级、副科长级；书记员为副科长级、科员级，并执行相应职务工资标准。

（四）省辖市、自治州人民检察院，省、自治区人民检察院分院及直辖市的区人民检察院的检察员为副处长级、科长级、副科长级；助理检察员为副科长级、科员级；书记员为科员级、办事员级，并执行相应职务工资标准。

（五）县（市）区人民检察院的检察员为科长级、副科长级、股级；助理检察员为科员级；书记员为科员级、办事员级，并执行相应职务工资标准。

三、地方各级人民检察院检察人员中的处、科级干部按照下列比例限额控制

（一）省、自治区、直辖市人民检察院，直辖市人民检察院分院检察人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１：２．３，最高不超过１：１．７，科级干部与全院科级以下工作人员之比最高不超过１：１。

（二）省辖市、自治州人民检察院，省、自治区人民检察院分院和直辖市的区人民检察院检察人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１：４．２，最高不超过１：３．５；科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１：１．６，最高不超过１：１．３。

（三）县（市）区人民检察院检察人员中，科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１：２．５，最高不超过１：２．１；设有派出机构的，该比例一般为１：２．３，最高不超过１：１．９。直辖市的县人民检察院检察人员中，科级干部比例，可略高于地（市）辖县人民检察院。

（四）广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市人民检察院检察人员中，处、科级干部比例，略高于省辖市人民检察院；上述八市的县、区人民检察院检察人员中，科级干部比例，可略高于地（市）辖县人民检察院。

四、几项具体规定

（一）地方各级人民检察院工作人员确定职级和进入职务工资标准，应根据干部条件，按现行干部管理权限审定。

（二）检察人员担任两种或两种以上职务的，其职务工资按所担任职务中职务工资较高的一种确定。......2─ ─

**第三篇：关于地方各级人民法院工作人员工资制度改革问题的通知**

国务院工资制度改革小组、劳动人事部

关于地方各级人民法院工作人员工资制度改革问题的通知

劳人薪(1987)56号

我部报送最高人民法院草拟的《地方各级人民法院工作人员工资制度改革实施方案》，已经国务院同意。现转发给你们，望贯彻执行。各省、自治区、直辖市人民政府可依据本实施方案的规定，结合本地区的实际情况，制定具体实施办法，并抄报国务院工资制度改革小组和最高人民法院备案。

附：地方各级人民法院工作人员工资制度改革实施方案

根据中共中央、国务院关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革的方针政策和中央关于加强地方各级人民法院干部配备的有关规定，结合人民法院的实际情况和审判机关的特点，制定地方各级人民法院工作人员工资制度改革实施方案。

一、改革的主要内容和范围

地方各级人民法院在编在职的审判业务人员、行政人员和其他专业技术人员的工资改革，均按照中共中央、国务院《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》（中发〔１９８５〕９号文件）规定执行，实行以职务（岗位）工资为主要内容的结构工资制，即由基础工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资组成。

地方各级人民法院审判业务人员的职务工资，按照中办发〔１９８５〕４７号文件等有关规定，执行国家机关同级行政人员的职务工资标准。

地方各级人民法院行政人员的职务工资，执行国家机关同级行政

人员的职务工资标准，专业技术人员的职务工资，执行国务院批准的有关部门制定的同类人员的职务工资标准。

地方各级人民法院的工人实行以岗位（技术）工资为主要内容的结构工资制。其基础工资、岗位（技术）工资、工龄津贴和奖励工资均按照国家的统一规定执行。

二、地方各级人民法院审判业务人员职务工资分别执行下列相应的行政人员职务工资标准

（一）院长、副院长

高级人民法院院长执行副省长级职务工资标准；中级人民法院院长执行副专员级职务工资标准；基层人民法院院长执行副县长级职务工资标准。

地方各级人民法院副院长，按照同级政府职能部门的正职还是副职确定职级，应根据干部的条件，按照干部管理权限审定，并执行相应的职务工资标准。

（二）庭长、副庭长

地方各级人民法院庭长、副庭长，按照本级法院审判员确定职级，并执行相应的职务工资标准。

（三）审判员、助理审判员、书记员、执行员

高级人民法院、直辖市中级人民法院的审判员为处级，助理审判员为科级，书记员为副科级和科员级；中级人民法院的审判员为副处级和科级，助理审判员为副科级和科员级，书记员为科员级和办事员级；基层人民法院的审判员为科级和股级，助理审判员为科员级，书记员为科员级和办事员级，并执行相应的职务工资标准。

地方各级人民法院执行员，按照本级法院审判员、助理审判员确定职级，并执行相应的职务工资标准。

三、地方各级人民法院审判业务人员中的处、科级干部按照下列

比例限额控制

（一）高级人民法院审判业务人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１：２．３，最高不超过１：１．７；科级干部与全院科级以下工作人员之比最高不超过１：１。

（二）中级人民法院审判业务人员中，处级干部与全院处级以下工作人员之比一般为１：４．２，最高不超过１：３．５；科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１：１．６，最高不超过１：１．３。

（三）依照法律规定设有人民法庭的基层人民法院审判业务人员中，科级干部与全院科级以下工作人员之比一般为１：２．３，最高不超过１：１．９；尚未设置人民法庭的，该比例一般为１：２．５，最高不超过１：２．１。

（四）直辖市中级人民法院审判业务人员中，处、科级干部比例与高级人民法院相同；直辖市县人民法院审判业务人员中，科级干部比例可略高于地（市）辖县人民法院。

（五）广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市中级人民法院审判业务人员中，处、科级干部比例低于直辖市中级人民法院，高于省辖地（市）中级人民法院；上述八市基层人民法院审判业务人员中，科级干部比例可略高于地（市）辖县人民法院。

四、实施改革方案的补充规定

（一）基层人民法院部分审判员，确定为股级的，其职务工资最高等级可比县（市）国家机关科员高一级，即执行５７元的职务工资标准，最低等级按科员五级２４元的职务工资标准执行。

（二）广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市人民法院审判业务人员和行政人员的职务工资标准，按照国务院工资制度改革小组《关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市国家机关行政人员职务工资标准问题的通知》（国工改〔１９８５〕

１２号文件）规定执行。

（三）审判业务人员担任两种或两种以上职务的，其职务工资按照所担任职务中职务工资高的一种确定。

（四）地方各级人民法院审判业务人员确定职级和进入职务工资标准，应根据干部条件，按照干部管理权限审定后执行。

五、本方案自一九八五年七月一日起执行

上述人员的职务工资，凡在一九八五年六月三十日前已明确职务的，从一九八五年七月一日起发给；在一九八五年七月一日以后明确职务的，从批准任职的下一个月起发给。一九八五年七月一日至一九八六年六月三十日期间的工资，按规定限额发给。

**第四篇：湖南省人事厅关于机关事业单位工资制度改革后工作人员假期工资计发问题的通知**

[ 所属层级类别 ]：湖南 [ 所 属 类 别 ]：财政会计 [ 生 效 日 期 ]：2024-01-01 [ 发 布 单 位 ]：湖南省财政厅 [ 发 布 文 号 ]：湘财预[2024]174号 [ 是 否 有 效 ]：有效

湖南省财政厅关于印发《湖南省一般性转移支付绩效评价办法》（试

行）的通知

各市州财政局：.为规范和加强一般性转移支付资金的管理，提高资金的使用效益，逐步实现地区之间基本公共服务均等化，促进区域协调发展，我们制定了《湖南省一般性转移支付绩效评价办法》（试行），现印发给你们，请遵照执行。

湖南省财政厅 二○○六年十月十日

湖南省一般性转移支付绩效评价办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为规范和加强一般性转移支付资金的管理，提高资金的使用效益，逐步实现地区之间基本公共服务均等化，促进区域协调发展，根据《中华人民共和国预算法》，财政部《一般性转移支付资金分配办法》（财预„２００５‟３３２号）及《关于切实缓解县乡财政困难的意见》（财预„２００５‟５号）等法律及文件，结合我省实际，制定本办法。关联法规：全国人大法律(1)条

第二条 一般性转移支付资金绩效评价，是指对一般性转移支付资金分配、使用、管理全过程及其使用的合法性、合规性和效益性，运用科学、规范的绩效评价方法，进行全面、综合的考核与评价。

第三条 本办法规定进行绩效评价的一般性转移支付资金是指中央和省补助的一般性转移支付资金，包括民族地区转移支付资金、“三奖一补”资金。

第四条 一般性转移支付资金绩效评价遵循“客观、公正、科学、规范”的原则。即以各地实际数据为基础，注重评价实际执行效果；评价按照统一的标准，将定性分析与定量考核相结合；设定的评价指标体系科学，实用简洁；评价按规定程序操作，过程公开，结果透明。

第五条 省财政厅以县（市、区）（以下简称“县”）为单位实施绩效评价。

第二章 绩效评价的主要内容

第六条 绩效评价主要从定性和定量指标两方面考核。具体指标如下：

（一）向同级人大和同级人民政府报告一般性转移支付资金的分配、使用情况和成效情况。向同级人大和同级人民政府报告的，得１０分；未报告的，得零分。

（二）按规定使用一般性转移支付资金情况。按规定用途使用一般性转移支付资金的，得１０分；未按规定用途使用一般性转移支付资金的，得零分。

（三）一般性转移支付资金列入预算情况。一般性转移支付资金按规定列入预算的，得１０分；未按规定列入预算的

[本文来自: 法易网 www.feisuxs ]按漏编比例扣分，计算方法为：（应纳入预算数－已纳入预算数）／应纳入预算数×１０分。

（四）工资发放情况。当年国家规定的基本工资（不含地方出台的各项津补贴）按时发放的，得１５分；当年国家规定的基本工资（不含地方出台的各项津补贴）未按时发放的，按未按时发放的比例扣分，计算方法为：（应发工资－已按时发放的工资）／应发工资×１５分。

（五）消化债务情况。制定了控制、化解县乡债务措施，直接债务比上年减少，担保债务得到遏制等，已取得成效的（以审计部门或财政监督机构审核的结果和县乡债务报表为依据），得２０分；无相关措施，当年县乡债务增加的，得零分。

（六）乡镇经费保障情况。反映享受一般性财政转移支付资金县市的乡镇经费保障情况。当年该县乡镇一般性转移支付增量占当年省对该县一般性转移支付增量的比例不低于规定比例的，得２０分；否则，按未达比率扣分，计算方法为：（规定比例－实际比例）／规定比例×２０分。

（七）财政平衡情况。当年财政实现平衡或当年财政累计赤字减少的，得１５分；当年财政累计赤字增加的，得零分。

第三章 组织管理

第七条 财政部门作为财政预算分配的主体，负责安排一般性转移支付资金并对资金的使用进行监督，是一般性转移支付资金绩效评价的主管部门，负责研究制订一般性转移支付资金绩效评价体系、评价标准，统一规划评价工作并组织实施。

第八条 一般性转移支付资金绩效评价一般工作程序分为：评价前期准备、各地上报基础数据和自我评价报告、评价实施、形成和提交绩效报告、公布绩效评价结果五个步骤。

第九条 每年４月底县级财政部门要对上年一般性转移支付资金管理和使用工作进行总结，按照上述指标进行自评，与县级财政决算报表一起报送省财政厅，同时报市州财政局备案。

第十条 省财政厅从评价指标和书面总结两个方面进行综合分析评价，并公开结果。同时，可委托财政监督机构和社会中介机构按一定比例组织抽查。

第四章 奖惩措施

第十一条 省财政厅每年将一般性转移支付绩效评价结果向全省通报，以加强一般性转移支付资金的使用管理和监督，体现和增加公共支出的公正性和透明度。

第十二条 一般性转移支付资金绩效评价结果将作为下一一般性转移支付资金分配的重要参考依据之一。对绩 [本文来自: 法易网 www.feisuxs ] 考评较好的县，予以适当奖励；如发现将一般性转移支付资金用于搞“形象工程”和“政绩工程”的，将比照该“工程”，相应金额扣减下一般性转移支付资金。

第十三条 一般性转移支付资金绩效评价工作是一项政策性强、涉及面广、操作难度较大的综合性工作，财政部门要加强组织领导，相关部门要通力配合，增强绩效评价工作的规范性和约束力，发挥绩效评价对一般性转移支付资金的跟踪问效和决策信息反馈作用，使一般性转移支付管理工作更上一个新台阶。

第十四条 本办法自２００７年１月１日起施行。

第十五条 本办法由省财政厅负责解释。

**第五篇：湖南省人事厅关于机关事业单位工资制度改革后工作人员假期工资计发问题的通知**

湖南省人事厅关于机关事业单位工资制度改革后工作人员假期工资

计发问题的通知

根据人事部、财政部《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[2024]56号）和《关于印发〈事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法〉的通知》（国人部[2024]59号），结合我省实际，制定本实施意见。

一、实施范围

（一）这次事业单位收入分配制度改革的实施范围是经机构编制部门按规定程序批准设立的事业单位中，2024年7月1日在册正式工作人员。

（二）经批准参照公务员法管理的事业单位、各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业，不列入这次事业单位收入分配制度改革的范围。

二、岗位绩效工资制度的实施

事业单位实行绩效工资制度。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。

（一）岗位工资的实施。

1、专业技术人员。

专业技术人员按本人现聘用的专业技术岗位，执行相应的岗位工资标准。具体办法：聘用在正高级专业技术岗位的人员，执行一至四级岗位工资标准，其中执行一级岗位工资标准的人员，需经人事部批准；聘用在副高级专业技术岗位的人员，执行五至七级岗位工资标准；聘用在中级专业技术岗位的人员，执行八至十级岗位工资标准；聘用在助理级专业技术岗位的人员，执行十一至十二级岗位工资标准；聘用在员级专业技术岗位的人员，执行十三级岗位工资标准。

在商业单位按国家有关规定设置专业技术岗位并完成岗位聘用前，专业技术人员岗位工资暂按以下办法执行：聘用为正高级专业技术职务的人员，执行四级岗位工资标准；聘用为副高级专业技术职务的人员，执行七级岗位工资标准；聘用为中级专业技术职务的人员，执行十级岗位工资标准；聘用为助理级专业技术职务的人员，执行十二级岗位工资标准；聘用为员级专业技术职务的人员，执行十三级岗位工资标准。待完成规范的岗位设置并按规定核准后，专业技术人员再按明确的岗位等级执行相应的岗位工资标准。

2、管理人员。

管理人员按本人现聘用的岗位（任命的职务）执行相应的岗位工资标准。具体办法是：聘用在厅局级正职岗位的人员，执行三级职务岗位工资标准；聘用在厅局级副职岗位的人员，执行四级职务岗位工资标准；聘用在处级正职岗位的人员，执行五级职务岗位工资标准；聘用在处级副职岗位的人员，执行六级职务岗位工资标准；聘用在科级正职岗位的人员，执行七级职务岗位工资标准；聘用在科级副职岗位的人员，执行八级职务岗位工资标准；聘用在科员岗位的人员，执行九级职务岗位工资标准；聘用在办事处岗位的人员，执行十级职务岗位工资标准。

3、工人

工人按本人现聘用的岗位（技术等级或职务）执行相应的岗位工资标准。具体办法：聘用在高级技师岗位的人员，执行技术工一级岗位工资标准；聘用在技师岗位的人员，执行技术工二级岗位工资标准；聘用在高级工岗位的人员，执行技术工三级岗位工资标准；聘用在中级工岗位的人员，执行技术工四级岗位工资标准；聘用在初级工岗位的人员，执行技术工五级岗位工资标准；聘用在普通工岗位的人员，执行普通工岗位工资标准。

国家制定事业单位岗位设置管理规定，对岗位总量、结构比例和最高岗位等级设置进行管理。省里根据国家有关规定结合实际制定实施意见。各事业单位根据国家规定和省里的实施意见，按上级主管部门核定的岗位总量、结构比例和最高岗位等级具体实施。事业单位岗位设置管理规定由人事部另行制定。

（二）薪级工资的实施。

工作人员按照本人套改年限、任职年限和所聘岗位，结合工作表现，套改相应的薪级工资。

套改年限，是指工作年限与不计算工龄的在校学习时间合并计算的年限。其中须扣除1993年以来除见习期外考核不计考核等次或不合格的年限。按国家有关规定折算出的工龄不计算为套改年限。不计算工龄的在校学习时间，是指在国家承认学历的全日制大专及以上院校未计算工龄的学习时间（只适用于这次分配制度改革，不涉及工龄计算问题）。在校学习的时间以国家规定的学制为依据，如短于国家学制规定，按实际学习年限计算；如长于国家学制规定，按国家规定学制计算。出国（境）留学并在国（境）外取得国家教育行政主管部门认可的大专及以上学历的人员，其未计算工龄的国（境）外学习时间可合并计算为套改年限。实际学习时间短于国家规定的相同学历层次学制时间的，按实际学习年限计算；长于国家规定的相同学历层次学制时间的，按国家规定的学制计算。

任职年限，是指从聘用到现岗位当年起计算的年限。

套改年限和任职年限的计算截至2024年6月30日。

工作人员在工资套改时，受聘到十级职务岗位人员的任职年限，从执行办事员工资待遇的当年起计算；受聘到九级职务岗位人员的任职年限，从执行科员工资待遇的当年起计算；受聘到十三级专业技术人员的任职年限，从执行员级工资待遇的当年起计算；受聘到技术工五级岗位人员的任职年限，从执行初级工工资待遇的当年起计算。工作人员按现聘岗位的薪级工资，如低于按本人低一级岗位套改的薪级工资，可按低一级岗位进行套改，并将现聘岗位的任职年限与低一级岗位的任职年限合并计算。

工作人员由较高等级的岗位聘用到较低的岗位和在相同等级岗位的，这次套改可将原聘岗位的任职年限合并计算。

工作人员按套改办法确定的薪级工资，低于相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资的，执行相同学历新参加工作人员转正定级薪级工资标准。

（三）绩效工资的实施。

国家对事业单位绩效工资分配实行总量调控和政策指导。

省里将根据国家的有关政策规定，结合我省的实际，制定绩效工资分配的实施办法。

事业单位在上级主管部门核定的绩效工资总量内，按照规范的分配程序和要求，采取灵活多样的分配形式和办法，自主决定本单位绩效工资的分配。绩效工资分配应以工作人员的实绩和贡献为依据，合理拉开差距。

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。

（四）津贴补贴的实施。

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。

列入国家艰苦边远地区津贴实施范围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。

在苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作的事业单位工作人员，实行特殊岗位津贴补贴。国家统一制定特殊岗位津贴补贴政策和规范管理办法，规定特殊岗位津贴补贴的项目、标准和实施范围，明确调整和新建特殊岗位津贴补贴的条件，建立动态管理机制。除国务院和国务院授权的人事部、财政部外，任何地区、部门和单位不得自行建立特殊岗位津贴补贴项目、扩大实施范围和提高标准。

三、工资分类管理的实施

对从事公益服务的事业单位，按照事业单位分类改革所确定的不同类型，实行不同的绩效工资管理办法。具体办法国家将另行制定。在事业单位新的分类办法和地区附加津贴制度出台前，暂按现行分类对不同类型事业单位实行不同的绩效工资总量核定办法。经费来源主要由财政拨款的事业单位，绩效工资总量暂按工作人员上十二月份基本工资额度和规范后的津贴补贴核定；经费来源部分由财政支持和经费自理的事业单位，绩效工资总量可分别适当高定。

事业单位绩效工资应结合单位公益目标任务完成情况和绩效考核结果核定。对公益目标任务完成好、考核优秀的事业单位，适当增加绩效工资总量；对公益目标任务完成不好、考核较差的事业单位，相应核减绩效工资总量。

对知识技术密集、高层次人才相对集中的事业单位，核定绩效工资总量可给予适当倾斜。

四、正常调整工资办法

（一）正常增加薪级工资。

从2024年7月1日起，考核结果为合格及以上等次的工作人员，每年增加一级薪级工资，并从次年1月1日起执行。

（二）岗位变动人员工资调整办法。

工作人员岗位变动后，从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准。岗位工资按新聘岗位确定，薪级工资按以下办法确定：

由较低等级的岗位聘用到较高级的岗位，原薪级工资低于新聘岗位起点薪级工资的，执行新聘岗位起点薪级工资，次年不再正常增加薪级工资；原薪级工资达到新聘岗位薪级工资的，薪级工资不变。

由较高等级的岗位调整到较低等级的岗位，薪级工资不变。

在专业技术岗位、管理岗位、技术岗位和普通工岗位之间变动的，薪级工资按新聘岗位比照同等条件人员重新确定。

五、高层次人才和单位主要领导分配激励约束机制

（一）高层次人才分配激励措施。

1、中国科学院院士、中国工程院院士以及为国家做出重大贡献的一流人才，经国家批准，执行专业技术一级岗位工资标准。

2、对有突出贡献的专家、学者和技术人员，继续实行政府特殊津贴。

3、对承担国家重大科研项目和工程建设项目等为国家经济建设和社会发展做出重要贡献的优秀人才，给予不同的一次性奖励。具体办法国家将另行制定。

4、对基础研究、战略高技术研究和重要公益领域的事业单位高层次人才，逐步建立特殊津贴制度。对重要人才建立国家投资制度。具体办法国家将另行制定。

5、对部分紧缺或者急需引进的高层次人才，经批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法。具体办法国家将另行制定。

（二）国家事业单位主要领导的收入分配激励约束机制。

国家对事业单位主要领导收入分配制定指导意见，并选择有条件的事业单位进行试点，探索建立单位主要领导收入分配激励约束机制。政府人事、财政等部门制定事业单位主要领导收入分配办法，结合考核合理确定其收入水平，使事业单位主要领导的收入与单位的社会经济效益及长远发展相联系，规范事业单位主要领导的收入分配，并加强监督管理。在试点的基础上，不断完善事业单位主要领导收入分配激励约束机制。

六、加强收入分配宏观调控

（一）建立工资分级管理机制、国家主要负责制定事业单位收入分配制度、政策和工资标准，对各类事业单位的收入分配进行政策指导和宏观管理，合理调控地区间、部门间事业单位的收入水平；省里主要负责贯彻落实事业单位收入分配政策并组织实施，调控本地区事业单位收入水平，加强对事业单位收入分配的监督管理。

（二）完善收入分配调控政策。

国家制定事业单位绩效工资的指导意见和工作人员兼职兼薪管理办法，完善事业单位收入收入中可用于工作人员收入分配的资金管理政策，将工作人员的工资收入纳入国家调控范围，规范收入分配秩序。

（三）加强工资收入支付管理。

事业单位应当按照《行政事业单位工资和津贴补贴有关会计核算办法》规定，设立专门帐簿进行核算管理。事业单位发给工作人员的收入一律纳入帐簿核算，不得帐外列支。事业单位要建立工作人员工资银行账户，工资支付应以银行卡的形式发放，原则上不得发放现金。

（四）严肃收入分配纪律。

新的收入分配制度入轨后，各地区、各部门和各事业单位要严格执行国家和省里的政策规定，一律不得在国家收入分配政策以及工资列支渠道之外，直接或变相发放津贴、补贴和奖金。各地区、各有关部门要安照各自的管理权限和职能，加强对事业单位收入分配政策执行情况的监督检查，综合运用法律、经济和行政等手段，加大对违反政策行为的查处力度，坚决杜绝政出多门、资金渠道混乱的现象，维护收入分配政策的严肃性。

七、新聘用人员各自待遇

（一）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。

新参加工作的各类学校毕业生见习期工资标准分别为：初中毕业生570元，高中、中专毕业生590元，大学专科毕业生655元，大学本科毕业生685元，获得双学士学位的大学毕业生（含学制为六年以上的大学本科毕业生）、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生710元。

见习期工资执行期满后，上述人员按所聘专业技术岗位或管理岗位执行相应的岗位工资标准，薪级工资按以下办法确定：初中毕业生执行1级薪级工资标准，高中、中专毕业生执行2级薪级工资标准，大学专科毕业生执行5级薪级工资标准，大学本科毕业生执行7级薪级工资标准，获得双学士学位的大学毕业生（含学制六年以上的大学本科毕业生）、研究生班毕业和未获得硕士学位的毕业生执行9级薪级工资标准。

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。获得硕士学位的研究生初期工资标准为770元，获得博士学位的研究生初期工资标准为845元。明确岗位后，按所聘专业技术岗位或管理岗位执行相应的岗位工资标准，薪级工资分别执行11级和14级薪级工资标准。

到艰苦边远地区或国家扶贫开发重点县工作的大中专及以上毕业生，可提前转正定级。转正定级时，薪级工资可适当高定。其中县市区以下乡镇的高定2级；县市区本级的可高定1级。

（二）新参加工作的工人，实行学徒期和熟练期制度。学徒期、熟练期工资待遇按相同学历人员的见习期待遇执行。学徒期和熟练期满合格的定级工资待遇按以下标准确定：技术工人，初中毕业生执行技术工人五级岗位、1级薪级工资标准，高中、中专毕业生执行技术工人五级岗位、3级薪级工资标准，大学专科毕业生执行技术工人五级岗位、8级薪级工资标准，大学本科毕业生执行技术工人五级岗位、10级薪级工资标准；普通工人，初中毕业生执行普通工岗位、1级薪级工资标准，高中、中专毕业生执行普通工岗位、3级薪级工资标准，大学专科毕业生执行普通工岗位、8级薪级工资标准，大学本科毕业生执行普通工岗位、10级薪级工资标准。

（三）其他新聘用人员，已明确岗位的，岗位工资按所聘岗位确定。薪级工资比照同等条件人员确定；未明确岗位的，由所在单位根据实际情况，确定其工资待遇。

八、其他有关政策

（一）中小学教师、护士的岗位工资和薪级工资标准提高10％。具体按国家文件规定的范围执行。

（二）在县市区（不含本级）以下基层单位工作的农、林、水科技人员，继续执行国家规定的浮动及固定晋升工资政策。对原已经按国家和省规定固定晋升了工资档次的人员，可在套改的基础上适当高定薪级工资。其中，原固定晋升了1档的，薪级工资可高定1级；原固定晋升可2档及以上的，薪级工资可高定2级。

（三）军队转业干部按本人现聘岗位（职务）套改岗位工资和薪级工资。如现聘岗位（职务）低于转业时军队原职务的，根据其执行工资待遇相对应的岗位（职务）套改工资。

（四）到事业单位工作的退役运动员按本人现聘岗位（职务）套改岗位工资，薪级工资按所聘岗位并参考本人原体育津贴水平和相同条件人员的工资水平确定。

（五）这次收入分配制度改革后，不同类型事业单位执行统一的基本工资政策和标准。对原差额拨款和自收自支事业单位，工资套改时，其原工资构成中的津贴所占比例统一按30％计算；原津贴比例高出30％的部分，套改后纳入绩效工资总量，并暂按原来的分配办法继续发放，今后按单位绩效工资的分配办法执行。对部分特殊岗位工作人员，其改革前工资构成比例提高部分，套改后暂按绝对额予以保留，今后逐步纳入特殊岗位津贴补贴。

（六）事业单位未聘及缓签聘用合同人员可参加这次收入分配制度改革，比照本单位同等条件人员工资套改，其套改年限可计算到2024年6月30日止，任职年限可按在岗聘用的时间计算机。套改后的工资由单位予以记载。其未聘及缓签期待遇仍按省有关规定执行。

（七）被授予省部级及以上劳动模范和先进工作者荣誉称号，且1993年工资制度改革以来按国家规定高定了工资档次的人员，仍保持荣誉的，可在本人套改工资的基础上适当高定薪级工资。其中，原高定了1档的，薪级工资可高定1级；原高定可2档及以上的，薪级工资可高定2级。因同一事迹同时获得多个荣誉称号的，不得重复高定薪级。

（八）1993年工资制度改革以来，曾受过降职处分的，按所聘岗位套改工资，薪级工资低定1级；曾受过撤职处分的，按所聘岗位套改工资，薪级工资低定2级；曾受过开除留用察看处分的，按所聘岗位套改工资，薪级工资低定3级，如降低后薪级工资低于所聘岗位起点薪级工资的，执行所聘岗位起点薪级工资。受行政、刑事处罚的人员，处罚期满后由单位接收并分配了正式工作的，按所聘岗位套改岗位工资，薪级工资根据行政、刑事处罚的轻重，按照低1－2级确定，具体按工作人员管理权限确定。

现立案审查和停职审查人员，暂缓套改工资，待审查结束作出结论后，再按照有关规定办理。

（九）事业单位试行人员聘用制后岗位变动的人员，按新聘岗位套改工资。按国家有关规定，由较高岗位（职务）聘到较低岗位（职务）工资待遇的人员，可按现执行工资待遇的岗位（职务）套改工资。其任职年限可将原任职务年限与现聘岗位（职务）年限合并计算。

（十）事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因工作特点确需兼任的，须按工作人员管理权限审批，由批准的部门或单位明确其主要任职岗位，并按主要任职岗位确定工资。

（十一）地质、测绘、交通、海洋、水产、民航等行业事业单位中野外、水上作业人员以及飞行人员执行国家单独制定的工资标准。体育运动员仍执行国家制定的体育津贴奖金制度。

（十二）2024年7月1日以后调入的工作人员，按照所聘岗位（职务、技术等级），比照同等条件的人员确定工资。

（十三）2024年7月1日尚未转正仍实行见习期、学徒期、熟练期的人员，从2024年7月1日起，执行本文规定的见习期、学徒期、熟练期工资待遇。

（十四）县以上城镇集体所有制事业单位的收入分配制度改革可参照本办法执行。

（十五）事业单位工作人员收入分配制度改革所需经费，按单位类型不同，分别由财政和单位负担。

九、实施时间

事业单位工作人员收入分配制度改革，从2024年7月1日起实施。

十、组织实施

这次事业单位工作人员收入分配制度改革，在省委、省政府统一领导下，由省实施公务员法工作领导小组统一负责协调，各级政府人事、财政部门会同有关部门组织实施。各市州根据本实施意见，结合本地实际情况，拟定具体工作方案，报省人事厅、省财政厅备案后组织实施。各单位要认真填报有关表格及相关材料由主管部门审核后，省直单位的报省人事厅审批，市州及其以下单位的按现行工资审批权限审批。

本实施意见由省人事厅负责解释。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！