# 事业单位绩效工资实施方案〔二〕

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-24

*事业单位绩效工资实施方案〔二〕根据\_\_县人民政府办公室转发《\_\_县公共卫生事业单位绩效工资的实施办法》的通知及相关文件精神，结合我县实际，提出以下实施方案.一、指导思想以科学发展观为指导，建立基层计生事业单位按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考...*

事业单位绩效工资实施方案〔二〕

根据\_\_县人民政府办公室转发《\_\_县公共卫生事业单位绩效工资的实施办法》的通知及相关文件精神，结合我县实际，提出以下实施方案.一、指导思想

以科学发展观为指导，建立基层计生事业单位按岗取酬、绩效挂钩、多劳多得的考核分配机制，使绩效工资分配向关键岗位、一线岗位倾斜，充分调动干部职工的积极性和主动性，促进基层计生事业全面健康发展.二、基本原则

（一）坚持按劳取酬、效率优先、兼顾公平的原则；

（二）坚持向“技术含量高、风险程度大、工作负荷强、管理责任重”的一线岗位倾斜的原则.（三）坚持“绩效考核挂钩”的原则.（四）坚持公开、公正、公平考核的原则.三、实施范围

县服务中心和乡镇计生服务站.四、绩效量化考核

（一）绩效考核办法.绩效量化考核实行百分考核办法.由县服务中心负责制定符合本方案的具体考核评分细则，报县局进行监督审核后，自行组织实施.（二）确定考核结果.考核领导组汇总干部职工考核量化得分，张榜公示五个工作日或召开全体职工会通报，实行考核结果与本人见面、人人签字制度，无异议后上报县局备案，为奖励性绩效工资发放提供真实可靠的依据.干部职工对公示的考核结果有异议时，本人必须在公示期内书面向考核组提出复议，对于考核组难以答复的问题，可经全体职工会或三分之二以上的干部职工代表投票仲裁.（三）考核结果使用.绩效量化考核结果将同时记入事业单位干部职工年度考核、专业技术人员职务考核中，作为岗位聘任、职务晋升、表彰奖励、发放奖励性绩效工资的重要依据.五、绩效工资的分配

（一）绩效工资构成.基层事业单位绩效工资制度实施后，工资称岗位绩效工资，包括基本工资、保留工资、绩效工资；原工资构成中的岗位工资、薪级工资和护士10%津贴为基本工资；原工资构成中的保留补贴不变；原工资构成中的统一补贴、绩效补贴、临时补贴年终一次性奖金部分归并为绩效工资.实施绩效考核后，将绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分.自\_\_年\_\_月份起执行.（二）核定绩效工资总额.绩效工资总额按各单位干部职工上年度12月份基本工资和规范后津补贴水平每年到人社局核定一次.绩效工资分基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分.其中基础性绩效工资占70%.主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素；奖励性绩效工资占30%.主要体现干部职工工作量和实际贡献等因素，由单位在核定的总额内根据考核结果，重点向关键岗位、一线岗位和做出突出成绩的干部职工进行倾斜；所有干部职工一年奖励性绩效工资总和为本单位本年奖励性绩效工资总额.（三）基础性绩效工资考核分配.基础性绩效工资按月发放，直接打入个人帐户.（四）奖励性绩效工资考核分配.奖励性绩效工资主要体现完成任务的实绩和贡献.县服务中心、乡镇服务站人均奖励性绩效工资的130%先行提取单位一把手奖励性绩效工资后，剩余部分作为单位干部职工奖励性绩效工资总量，每半年兑现一次，各单位不得超支与截留.绩效考核结果是干部职工考核周期奖励性绩效工资分配的主要依据.具体计算办法如下：

干部职工奖励性绩效工资额=单位奖励性绩效工资总额÷单位绩效考核得分总和\_干部职工个人绩效考核得分.（绩效考核结果不称职人员考核得分在绩效工资分配时不计入单位绩效考核总分）

（五）绩效工资发放.各单位要召开全体职工大会，专题通报奖励性绩效工资分配情况，并张榜公示五个工作日，无异议后，写出书面公示报告，上报县\_\_局、人社局.经县\_\_局、人社局审核后，办理奖励性绩效工资审批手续.六、考核规定

1、有下列情形之一者，本年不得享受奖励性绩效工资：

（1）违反职业道德规范，考核不合格的.（2）绩效考核结果为不称职.（3）本年无故旷工累计达5个工作日以上（含）的、事假累计超过30个工作日（含）以上的；

（4）被解除聘用合同的；

（5）因违法违纪或其他有关规定停发工资.2、单位因工作需要选派进修的人员享受同岗位平均绩效工资.3、法定产假、婚假、丧假、因公致残的，按国家有关规定执行.4、因工作需要，县服务中心、乡镇服务站抽调到县行政部门工作的人员，其奖励性绩效工资享受同岗位平均绩效工资，抽调到其它岗位工作的人员，原则上不得享受.5、受到警告以上党纪、政纪处分或违反国家法律而追究\_\_责任的，按国家相关规定执行.6、借调出计生系统的干部职工，由借用单位考核，考核合格及以上的，按本单位同职级人员奖励性绩效工资的平均数发放；

7、经县局批准长期病休的按本单位同职级人员奖励性绩效工资的平均数发放；

七、考核工作的组织领导与监督

（一）县服务中心要成立绩效考核领导小组，负责所辖职工和乡镇计生站人员绩效工资考核分配的组织、指导、督查、协调和管理.县服务中心考核小组由单位领导和职工代表5人组成，单位一把手任组长，考核小组成员中职工代表不得少于1/2.考核小组平时要收集、整理单位职工的相关考核资料，切忌到考核时凭印象而有失公允.（二）县服务中心制定本单位和乡镇服务站的具体考评细则.考评细则必须经过全体干部职工大会讨论通过，考评细则一旦通过，一年内一般不再改动，如果运行时发现细则有明显漏洞或显失公允，则修正案仍然要通过上述程序通过.考评细则报县局审查，\_\_局认为符合规范程序的，予以审批，并报县人社局备案.（三）县局把干部职工绩效工资考核分配工作将纳入各单位一把手年度工作目标任务考核内容，进一步加强对此项工作的监督和管理.县局将组织有关人员对各单位绩效工资考核分配情况进行督查.（四）县服务中心考核组成员，必须严格执行考核规定，实事求是地进行考核.对不按规定程序考核的，责令按照规定程序重新进行.在考核中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等情况的，将从严处理.凡违反有关纪律和规定的，一经查实，将严格按照组织程序严肃追究相关人员的党纪政纪责任.八、相关要求

（一）提高认识，加强领导.绩效考核是一项复杂的系统工程，政策性强，涉及面广，关系到广大干部职工的切身利益，县、乡服务单位要切实做好深入细致的思想工作，组织广大干部职工认真学习和宣传国家的方针政策，统一思想认识，让每一名干部职工都明白，实行绩效考核分配是国家用来激励先进、促进发展的一种政策，奖励性绩效工资不属于干部职工个人，只是在核定绩效工资总量时按人头、职称等进行了测算.（二）明确任务，认真实施.县乡服务单位要依据本实施方案，结合工作职能和任务，对工作目标任务进行认真细化、分解，核定每个工作岗位的工作任务，量化指标分值，制定考核细则，由单位集体研究后，经职工代表大会或职工大会通过报县局批准后实施.（三）严肃纪律，公平公正.县乡服务单位要严肃绩效考核分配工作纪律，对工作不负责任，不按规定程序、标准、办法考核的，不按考核结果分配的，造成绩效考核失真、失实的，实行责任追究制.考核结果及时公布，自觉接受群众的监督，同时要做好职工的思想工作，引导职工正确对待绩效考核，通过正常渠道反映诉求.绩效工资实施后，县乡服务单位不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津贴或奖金，不得突破核定的绩效工资总量.

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！