

中共湖南省地质院委员会文件

湘地党发〔2023〕19号

中共湖南省地质院委员会 关于印发《湖南省地质院院属事业单位 收入分配管理办法》的通知

院属各单位：

《湖南省地质院院属事业单位收入分配管理办法》已经院党委会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共湖南省地质院委员会

2023年1月30日

湖南省地质院院属事业单位收入分配 管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范事业单位收入分配秩序，建立和完善符合地质事业单位特点、体现岗位职责与效率、分级分类管理的收入分配制度，根据国家和省事业单位收入分配政策及相关规定，结合我院院属事业单位实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称收入分配，是指单位在一个会计年度内直接支付职工的基本工资、津贴补贴、绩效工资、单项奖金（国家和省批准的一次性奖金和年度考核优秀奖金）、新职工住房补贴、特殊情况下支付的工资等劳动报酬以及为职工缴纳的“五险两金”。

第三条 收入分配的基本原则。

（一）以岗定薪，岗变薪变。按岗位设置确定的岗位及等级执行对应的基本工资和基础性绩效工资标准。

（二）总量控制，分类使用。在省人社厅、省财政厅核定的单位人平绩效工资水平和年度绩效工资总量内，院分类核定各单位领导人员（指由院考核的领导班子成员以及参照执行考核奖励的处级干部）、事业公用部分人员（指不直接从事生产经营的机关管理人员和服务人员，不含领导人员）与经济实体人员等不同群体的年度绩效工资使用额度，院属单位在院核定的绩效工资额度内分类合理分配。

（三）按劳分配，完善制度。按劳分配与生产要素分配相结

合，完善收入分配制度。完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的分配激励机制和考核机制，既体现基本工资和基础性绩效工资的基本保障作用，又充分发挥奖励性绩效工资的激励导向作用，调动广大职工干事创业的主动性和积极性。

（四）科学评价，兼顾公平。建立健全科学合理的考核制度，在客观公正考核评价基础上进行分配，兼顾单位内部各类各等级人员分配利益。对完成工作任务及目标、且考核合格的在岗职工，保障其全年工资收入不低于本人基本工资与基准线绩效工资之和；对歇岗职工，区分不同人群实行基本生活费保底制度。

（五）分级管理，规范程序。所（中心）领导班子及领导人员收入分配在院监督管理下实施，所（中心）内部收入分配由所（中心）管理和实施。各单位按程序制定收入分配与考核的相关制度和实施方案，报院审核同意后施行。

第四条 本办法适用于湖南省地质院院属事业单位在编职工。其中在院管企业工作的人员，按《湖南省地质院院管企业薪酬管理办法（试行）》在企业进行收入分配；编制单位负责调整其档案工资标准，按编制单位同岗位等级人员确定“五险两金”缴费基数。

受刑事拘留人员或正在接受立案调查或停职审查人员按规定发放生活费或停发所有工资待遇，待司法部门处罚结果或审查终结出来后再按有关规定办理。

第二章 基本工资及统一津补贴管理

第五条 严格执行国家事业单位基本工资制度。事业单位应根据职工本人岗位设置类别及等级按事业单位工资政策确定基

本工资（包括岗位工资和薪级工资）标准。基本工资标准调整时，各单位严格按政策、准确、及时调整并按程序报批。

第六条 工资异动。岗位类别及岗位等级变动的，应及时进行工资异动和报批，从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准；当年年度考核结果为合格以上等次的，从次年1月起增加一级薪级工资（按工资政策次年不增加薪级工资的情形除外），并按规定程序报批。

第七条 严格执行国家和省统一津补贴、改革性补贴政策。院属事业单位现行统一津补贴项目有：地质野外津贴、女职工卫生费；改革性补贴项目：住房公积金、新职工住房补贴。各单位不得擅自设立国家和省统一津补贴之外的津补贴项目，不得超范围、超标准发放津补贴。

第三章 绩效工资水平核定及使用额度管理

第八条 省属事业单位基础性绩效工资标准按省绩效工资相关文件确定。

第九条 绩效工资总量核定与调整。由单位按规定呈报，经院审核同意后报省人社厅、省财政厅核定，一般每年或每两年调整一次，确因机构、人员和工作任务发生重大变化和政策调整等特殊情况需要调整的，各单位按程序报批。

第十条 绩效工资使用总额确定。在省人社厅、省财政厅核定的单位在职职工年人均绩效工资水平和年度绩效工资总量内，各单位根据当年人员上岗情况（附名册）和实际需要按规定向院申报年度绩效工资使用额度。

所（中心）领导人员（包括参照领导班子成员发放绩效工资

的处级干部)的绩效工资额度按规定预留(正职按省核定的在职工年人均绩效工资水平乘以主要负责人绩效倍数预留,副职按正职的0.8倍预留,经院批准到经济实体任职且取酬的领导人员除外)。

事业公用部分人员(不包括单位领导人员)绩效工资使用额度=事业公用部分职工在岗人数×省核定的在职工年人均绩效工资水平×N倍(N最高为1.05倍)+注册类绩效工资(须附注册类人员名册)。

经济实体部分人员绩效工资使用额度=经济实体部分职工在岗人数(含经院批准到经济实体任职且取酬的领导人员)×省核定的在职工年人均绩效工资水平×N倍(N最高为1.25倍)+注册类绩效工资(须附注册类人员名册)。

注册类绩效工资是指单位因资质建设需要使用工作人员注册类证书而设立的专项绩效工资,每人每年不超过4万元。

歇岗人员原则上不核定绩效工资使用总额。

院根据各单位申报的年度绩效工资使用总额、在岗人员岗位等级结构、事业发展(经营)情况、收支结余和资金来源情况、上年度绩效工资实际发放水平和本年度预算安排等因素,每年年初核定和下达各单位在岗职工当年度绩效工资使用额度指标(含注册类绩效工资额度指标),绩效工资使用额度在年度内原则上不作调整。

第四章 工资分配

第十一条 建立健全收入分配制度和考核制度。各单位要建立健全各类人员收入分配制度及相应考核制度,保障职工基本收

入，科学考核评价，在工资分配中坚持优绩优酬，绩效工资向经济实体、一线岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出贡献的工作人员倾斜。同时，要妥善处理单位内部各类各等级人员的奖励性绩效工资分配关系，合理确定分配等次和级差，防止差距过大。

第十二条 基本工资和基础性绩效工资发放。公用事业部分在岗工作人员的基本工资和基础性绩效工资按本人岗位设置等级对应标准按月发放；经济实体可按月预发基本工资和基础性绩效工资或者由所（中心）根据各经济实体经营完成情况确定，但预发的月工资不得低于本人岗位设置对应的两项基本工资。

第十三条 所（中心）领导人员（包括参照领导班子成员发放绩效工资的处级干部）奖励性绩效工资发放。月（季）度奖励性绩效工资按分配系数和奖励分值随事业公用部分人员一同发放，全年按月发放的基础性绩效工资与按月或季发放的奖励性绩效工资之和不得超过本人岗位设置对应的2倍基准线绩效工资。

领导人员不随事业公用部分人员一同发放年度考核奖励性绩效工资，待院年度考核结束后，依据院考核办发放通知兑现剩余的绩效考核奖金，考核兑现的绩效奖金=领导人员个人全年可以发放的绩效工资（不包括省人社厅、省财政厅批准的年终一次性奖励性绩效工资和副职注册类绩效工资）-按月发放的基础性绩效工资-按月（季）发放的奖励性绩效工资。副职年度内发放的绩效工资+注册类绩效工资不得超过单位主要负责人年度内发放的绩效工资。

领导人员经院批准到经济实体任职并取酬的，在经济实体发放月工资及奖励性绩效工资，不得同时享受院管领导干部绩效考核奖金，且不能就高分配。

第十四条 事业公用部分人员（不含领导人员）奖励性绩效工资发放。事业公用部分人员的奖励性绩效工资由两部分组成：按月（季）发放的奖励性绩效工资和年度考核发放的奖励性绩效工资，不包括省人社厅、省财政厅批准的年终一次性奖励性绩效工资。按月（季）发放的奖励性绩效工资占全年奖励性绩效工资的三分之一至三分之二，单位年度考核发放的奖励性绩效工资占全年奖励性绩效工资的三分之一至二分之一。

按月（季）发放的奖励性绩效工资=岗位等级系数乘以奖励分值（奖励分值区间为 300-1000 元/分），《事业公用部分职工奖励性绩效工资分配系数表》附后。单位年度考核发放奖励性绩效工资时，可以按实际工作岗位适当拉开差距，但年度考核奖励性绩效工资最高与最低须控制在 10000 元以内（因院考核的领导班子成员以及参照执行的处级干部不随事业公用部分人员一同发放年度考核奖励性绩效工资，故最高为正科长级）。

年度内事业公用部分人员（不含领导人员）发放的基础性绩效工资、奖励性绩效工资与注册类绩效工资之和不得超过院核定的事业公用部分绩效工资使用额度；原则上事业公用部分人员年度内发放的人平绩效工资不得超过本单位全部经济实体人员人平绩效工资的 95%，一般应控制在 85%左右。

第十五条 经济实体人员奖励性绩效工资发放。经济实体人员奖励性绩效工资由三部分组成：按月（季）发放的奖励性绩效工资、年度考核发放的奖励性绩效工资、专项奖励（不超过经济实体部分绩效工资使用额度的 5%），但不包括省人社厅批准的年终一次性奖励性绩效工资。经济实体人员可以参照事业公用部分人员分配系数按月（季）发放奖励性绩效工资，也可以按所（中

心)制定的经济实体经济责任制分配办法进行。经济实体主要负责人全年发放的绩效工资不得超过本经济实体职工(含已建立稳定劳动关系的外聘员工)年人均绩效工资的3倍。经济实体人员个人年度全部工资收入控制在40万元以内。

经济实体可根据工作需要和经济发展情况,在院核定的绩效工资使用额度内合理建立单位专项奖励,具体包括生产安全奖、科技进步奖、找矿成果奖、质量奖等,在绩效工资实施方案中应明确专项奖励发放办法。

年度内经济实体发放的基础性绩效工资、奖励性绩效工资、专项奖励与注册类绩效工资之和不得超过院核定的经济实体部分绩效工资使用额度。

第十六条 歇岗人员原则上不参与绩效工资分配。

第十七条 歇岗人员生活费发放。

离岗休息职工(即年龄偏大,已经个人申请、单位同意,允许其离岗休息的编制内职工):离岗休息期间应发工资(生活费)原则上不低于按本人岗位设置对应的两项基本工资(岗位工资+薪级工资)之和。

待岗职工(即因单位原因暂未安排上岗的编制内职工):待岗期间应发工资(生活费)原则上不低于按本人岗位设置对应的两项基本工资(岗位工资+薪级工资)之和的75%。

长病职工(经单位按规定批准的长期病休职工):按国家规定执行,应发生活费不低于单位同岗位等级待岗职工。

与单位签订了协议的歇岗职工,可继续按协议执行。

第十八条 国家和省批准的单项奖金。国家和省批准的单项奖金不纳入单位绩效工资使用额度及发放给个人的绩效工资。省

里批准的现行单项奖金为省人社厅、省财政厅批准的年终一次性奖励性绩效工资以及省人社厅批准的年度考核优秀等次人员的嘉奖奖励。

第十九条 工资分配备案。各单位应将在岗职工年度考核绩效工资分配方案（含经济实体绩效考核奖金兑现方案）和发放名册及时报院组织人事部备案；年度发放的在岗职工工资收入和不在岗职工生活费名册以及汇总表，按院规定时间和口径统计上报备案；领导人员绩效考核奖金兑现及年度工资收入统计按院相关规定上报备案。

第二十条 “五险两金”及新职工住房补贴缴存。各单位要及时按法律或政策规定缴存职工的基本养老保险、医疗及生育保险、失业保险、工伤保险和职业年金、住房公积金、新职工住房补贴（包括在院管企业工作的事业编制职工，其“五险两金”单位部分费用由院管企业承担，新职工住房补贴由院管企业发放），保障职工合法权益，执行《湖南省地质院关于规范缴纳社会保险及住房公积金的指导意见》（湘地发〔2022〕63号）的相关规定。

第五章 监督检查

第二十一条 各单位要加强领导，精心组织，按照本办法认真研究制定本单位收入分配相关制度（包括绩效工资实施方案）。绩效工资实施方案要按照透明、公开、公正、公平的原则并结合单位自身特点进行，在征求职工意见并公示基础上，领导班子集体研究，经职代会审议通过，报院审核同意备案后在本单位公开组织实施。

第二十二条 各单位收入分配所需经费，按单位类型和现经费保障渠道，分别由省财政和本单位负担，经费支出应符合国家和省规定。工资收入应通过工资专户以银行卡的形式发放，原则上不发放现金，并依法代扣代缴个人所得税。

第二十三条 各单位要进一步规范收入分配资金收支行为，全面规范内部收入分配方式。院组织人事部将会同相关部室对院属各单位收入分配情况进行监督和检查。对违反政策规定的，坚决予以纠正，对负有责任的主要领导、分管领导和直接责任人进行追责处理。

第二十四条 各单位要完善职工个人工资档案管理，将基本工资调标、因岗位变动异动工资、按年度考核结果晋升薪级工资等资料及时归档。

第六章 附 则

第二十五条 在改革过渡期内，独立运行的所（中心）管企业在未经院批准执行《湖南省地质院院管企业薪酬管理办法（试行）》之前，执行本办法经济实体收入分配的相关规定。

第二十六条 本办法从2023年1月1日起施行，院及原主管局、各单位相关规定与本办法不符的，以本办法为准。实施过程中，如上级相关政策调整，从其规定。

第二十七条 本办法由院组织人事部负责解释。

附件：事业公用部分职工奖励性绩效工资分配系数表

附件

事业公用部分职工奖励性绩效工资分配系数表

岗位设置等级	系数值
一、管理岗位	
正处实职	5.0(适用按月或季预发奖励性绩效)
正处级	4.5-5.0(适用按月或季预发奖励性绩效)
副处实职	4.0(适用按月或季预发奖励性绩效)
副处级	3.6-4.0(适用按月或季预发奖励性绩效)
正科长	3.2
正科级	2.9-3.2
副科长	2.6
副科级	2.3-2.6
科员（或硕士研究生试用期）	1.7-2.0
办事员（或本科毕业生试用期）	1.3-1.6
二、专技岗位	
正高级	3.4-4.0 (专业对口的 3.8-4.0；专业不对口的 3.4-3.7)
副高级	2.8-3.4 (专业对口的 3.2-3.4；专业不对口的 2.8-3.1)
中级（或博士研究生试用期）	2.2-2.8 (专业对口的 2.6-2.8；专业不对口的 2.2-2.5)
初级（或硕士研究生试用期）	1.7-2.2 (专业对口的 2.0-2.2；专业不对口的 1.7-1.9)
技术员（或本科毕业生试用期）	1.3-1.6
三、工勤岗位	
高级技师	1.9-2.7
技师	1.5-2.3
高级工及以下	1.0-1.8

说明：1.本表适用基础性绩效工资以外的月度（季度）奖励性绩效工资发放。单位年度考核奖励性绩效工资可以参考本表进行，也可按实际工作岗位另行确定分配办法，但相邻的实际工作岗位间差距不能过大。2.领导人员奖励性绩效工资分配系数仅适应单位按月（按季）预发的奖励性绩效工资部分。3.实际工作岗位与岗位设置确定的岗位等级不一致的，原则上就高执行。4.经济实体月度（季度）奖励性绩效工资发放可参照此表执行，也可按单位内部经济责任制相关规定执行。5.本表所称专业对口是指所从事工作与聘任的专业技术职务和政工专业职务相对应或相近的情形。

抄送：院领导，巡视员，院机关各部门。

湖南省地质院办公室

2023年1月30日印发
