

关于印发《中国科学院关于实行岗位聘用制有关工资待遇的暂行规定》的通知

人教字[2004]47号

院属各单位：

现将《中国科学院关于实行岗位聘用制有关工资待遇的暂行规定》印发给你们，请遵照执行。

- 附件：1. 《中国科学院关于实行岗位聘用制有关工资待遇的暂行规定》
2. 《关于印发〈关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)〉的通知》(国人部发[2004]63号)

中国科学院人事教育局
二〇〇四年十月十三日

附件 1:

中国科学院关于实行岗位聘用制有关工资待遇的暂行规定

为进一步贯彻落实人事部《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》(国人部发[2004]63号)文件精神,针对我院实行“按需设岗、按岗聘用”新型用人制度中出现的有关工资待遇等方面的问题,特做如下暂行规定:

一、受聘人员的工资待遇

1. 根据国家和院有关规定,建立与我院用人制度相适应,符合科研工作特点的分配激励机制,坚持“按需设岗、按岗聘任、以岗定薪、岗变薪变”的基本原则。

2. 进入知识创新工程的试点单位,应按照《中国科学院知识创新工程试点全面推进阶段深化分配制度改革的实施办法》(科发人教字[2001]139号)执行“基本工资+岗位津贴+绩效奖励”的“三元结构工资”分配制度,各单位应制定实施细则,进一步完善收入分配制度。

3. 对经费自理等事业单位,可在核定的工资总额内,按照国家和院有关政策自主确定分配制度。为保证和国家社会保障体系的顺利接轨,对事业编制内的职工,国家规定的工资待遇,由单位详细记载,并按国家政策进行相应调整,以此作为职工调动和加入社会保险的依据。

二、岗位变动人员工资待遇

1. 受聘人员岗位变动后,按新聘岗位确定工资及相应福利待遇。

2. 由较低等级岗位应聘到较高等级岗位的人员。

(1)原岗位执行的工资标准(指国家规定工资中固定部分)低于新聘岗位起点工资标准的,按新聘岗位起点工资标准执行。

(2)原执行的岗位工资标准已在新聘岗位工资标准之内的,原则上可以就近就高进入新聘岗位工资标准。其中,对于变动岗位后执行不同系列工资标准的,在首次变动时可就近就高进入新聘岗位工资标准。对于多次变动的人员,从第二次变动起,可按照新变动后的岗位,按同等条件同类人员(工作年限、任职年限等)的工资水平就近套入(增资额高于新聘岗位半个级差的就近就高套定,低于半个级差的就近就低套定)。

(3)由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员按上述原则执行。

3. 由较高等级岗位受聘到较低等级岗位的人员。

(1)按照新聘岗位等级就近就低确定工资待遇。

(2)对1998年12月31日前已在原岗位工作,1998年以后受聘到较低岗位工作的人员,可继续执行原岗位工资标准,并按原岗位工资标准进行升级和调标,其他福利待遇按现岗位执行。

(3)对在原岗位聘任满5年,距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的人员,可执行原岗位工资标准及国家规定的津贴补贴等福利待遇。

4. 岗位变动职级未发生变动的,工资标准不得变动。

三、未聘及缓聘人员的工资待遇

1. 未聘人员的工资待遇,应适当比例予以递减,由各研究所依据国家和院有关政策自行制定,最低不低于未聘人员所在地人民政府规定的最低生活保障标准。

2. 经确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的缓签合同人员,在治疗期间执行国家规定的病假期间生活待遇。

(1) 工作人员病假在两个月以内的,发给原工资。

(2) 工作人员病假超过两个月的,从第3个月起按照下列标准发给病假期间工资:工作年限不满10年的,发给本人工资的百分之九十。工作年限满10年的,工资照发。

(3) 工作人员病假超过6个月的,从第7个月起按照下列标准发给病假期间工资:工作年限不满10年的,发给本人工资的百分之七十。工作年限满10年和10年以上的,发给本人工资的百分之八十。如国家、地方有新的规定,按新规定执行。

四、解除聘用合同人员的待遇按人事部《关于印发〈关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)〉的通知》(国人部发〔2004〕63号文件)执行。

五、受聘人员的退休(退职)待遇按人事部《关于印发〈关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)〉的通知》(国人部发〔2004〕63号文件)执行。

1. 对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员,在专业技术岗位或管理岗位聘用满10年(本文件下发前已经聘用的人员,可连续计算)且在所聘岗位退休(退职)的,可以按照所聘岗位国家规定的条件办理退休(退职),并享受相应的退休(退职)待遇。对于个人提出按照工勤岗位退休的人员,原则上可按工勤人员办理。

2. 1986年及以后聘用的合同制工人,按照《国务院关于发布改革劳动制度四个规定的通知》(国发〔1986〕77号)执行社会养老保险制度。

六、调动人员确定工资待遇及工资标准

1. 所有调入人员原则上均按照新聘岗位确定工资待遇。

2. 由国家机关及企业调入的人员,按照聘任岗位确定工资待遇,参考研究所同等条件同类人员(工作年限、任职年限等)确认其工资标准。

3. 军队转业干部按国家有关规定执行。

七、其他需要说明的问题

1. 岗位变动确定工资标准按干部管理权限审批。局、所级以上干部(指现任领导职务的)有分院的地区由分院提出审核意见报院审批,无分院的直接报院审批。

2. 岗位变动后,新确定岗位的工资标准从任免机关批准的下个月起执行。

3. 超过人员编制、比例和干部职数限制,违反国家及院有关规定,擅自确定的岗位及待遇无效,违者追究有关领导责任。

4. 已被聘为研究员同时担任领导职务的,其工资标准原则上不再变动,如本人提出变动,今后不得再变回研究员工资标准。

八、把握政策,严格程序

实行岗位聘用制度中的工资待遇问题,政策性强,情况复杂,涉及广大职工的切身利益,各单位要高度重视,严格把握政策和程序,积极稳妥地开展这项工作。

九、本暂行规定自印发之日起执行。

(联系部门:人事局)

附件 2:

关于印发《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》的通知

国人部发[2004]63 号

各省、自治区、直辖市人事厅(局),新疆生产建设兵团人事局,国务院各部委、各直属机构人事部门:

现将《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)》印发给你们,请认真贯彻执行。对试行中遇到的问题,请及时反馈给我们,以不断完善有关待遇政策,促进人员聘用制改革的平稳顺利进行。

中华人民共和国人事部
二〇〇四年九月十二日

关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)

为贯彻落实《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》(国办发[2002]35号)精神,积极推进事业单位人事制度改革,现就事业单位试行人员聘用制度中有关工资待遇等问题,提出如下处理意见。

一、受聘人员的工资待遇

1. 试行人员聘用制度的事业单位,要在建立以聘用制和岗位管理为基本内容的新型用人制度的同时,进一步深化内部收入分配改革,逐步建立与事业单位人事制度改革相适应的分配激励机制。确定受聘人员的工资待遇,要与其岗位职责、工作绩效紧密结合,坚持按劳分配与按生产要素分配相结合,坚持效率优先、兼顾公平,向关键岗位和特殊岗位倾斜。

2. 经费来源主要由财政拨款的事业单位,以及经费来源部分由财政支持的事业单位,受聘人员的岗位工资待遇主要包括以下三部分:一是国家规定工资构成中的固定部分,根据所聘岗位的等级(专业技术职务等级、职员等级、工人技术职务和技术等级,下同)确定;二是国家规定工资构成中活的部分及单位收入中按国家有关规定可用于个人分配部分,由单位根据实际情况搞活分配;三是国家规定的津贴补贴,按现行政策执行。

3. 经费自理的事业单位,受聘人员的岗位工资待遇,由单位在核定的工资总额内,按照国家有关政策自主确定。受聘人员国家规定的工资待遇,由单位记载,并按国家工资政策相应调整,作为职工调动和养老保险制度改革前计发退休(退职)费的依据。

二、岗位变动人员的工资待遇

1. 受聘人员岗位变动后,按新聘岗位确定其工资待遇。

2. 由较高等级岗位受聘到较低等级岗位的人员,原则上按新聘岗位的等级就近就低确定国家规定的工资待遇。其中,对首次聘用时任原职务满5年、距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的人员,可以保留原国家规定的工资待遇。

由较低等级岗位受聘到较高等级岗位的人员,按新聘岗位的等级就近就高确定国家规定的工资待遇。

3. 由工勤岗位受聘到专业技术岗位或管理岗位的人员,以及由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,原则上按新聘岗位的等级重新确定国家规定的工资待遇。对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同条件的,可以保留原国家规定的工资待遇。

三、未聘人员及缓签聘用合同人员的待遇

1. 试行人员聘用制度中未聘人员的待遇,由各地区、各部门根据实际情况确定,在未聘期间按适当比例逐步递减,最低不低于未聘人员单位所在地人民政府规定的最低生活保障标准。

2. 经确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的缓签合同人员,在治疗期内执行国家规定的病假期间生活待遇。

四、解除聘用合同人员的待遇

1. 聘用单位依据国办发〔2002〕35号文件的有关规定,向被解聘人员支付经济补偿时,以其上年实际领取的月平均工资计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资低于本人同期国家规定工资构成中固定部分与国家规定的津贴补贴之和的,按被解聘人员同期国家规定工资构成中固定部分与国家规定的津贴补贴之和计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的,按当地月平均工资的3倍计算。当地月平均工资标准,按国家统计局公布的聘用单位所在地同期职工平均工资确定。

2. 聘用单位、受聘人员双方经协商一致解除聘用合同的,以及聘用单位、受聘人员单方面解除聘用合同(不含随时单方面解除聘用合同)的,被重新录(聘)用到国家机关、事业单位后,被解聘人员解聘前的工龄与重新录用后的工龄合并计算为连续工龄。

3. 受聘人员因被录用或选调到国家机关工作、依法服兵役及考入普通高等院校而随时单方面解除聘用合同的,解聘前的工作时间计算为工龄。

五、受聘人员的退休(辞职)待遇

1. 受聘人员原则上按所聘岗位国家规定的条件办理退休(辞职)。在养老保险制度改革前,退休(辞职)费以本人退休(辞职)时国家规定工资构成中固定部分与活的部分两项之和为基数,按照国家规定的比例计发;已参加当地养老保险费社会统筹的事业单位,按当地的有关规定享受养老保险待遇。

2. 对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员,在专业技术岗位或管理岗位聘用满10年(本意见下发前已被聘用的,可连续计算)且在所聘岗位退休(辞职)的,可按所聘岗位国家规定的条件办理退休(辞职),并享受相应的退休(辞职)待遇。

3. 对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员,任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同且保留原国家规定工资待遇的,应按专业技术岗位或

管理岗位国家规定的条件办理退休(退职),并享受相应的退休(退职)待遇。

六、把握政策,严格程序

事业单位试行人员聘用制度改革中的工资待遇问题,政策性强,情况复杂,涉及广大职工的切身利益,各级人事部门和事业单位要高度重视,严格把握政策和程序,积极稳妥地开展这项工作。

各事业单位在研究拟定受聘人员岗位的工资待遇分配办法时,要根据国家有关政策,逐步规范个人收入,认真清理政策外各项津补贴收入,实现职工个人收入的公开化、透明化。同时,要兼顾国家、集体、个人三者利益,正确处理改革、发展、稳定的关系,妥善处理各类人员之间的关系。分配改革方案需充分听取群众的意见,经职工代表大会审议,并报上级主管部门审核和政府人事部门备案。其中,事业单位领导人员的收入分配办法,应按干部管理权限报主管部门批准。

各级人事部门要抓住在事业单位试行人员聘用制度改革的契机,积极指导事业单位进一步深化内部收入分配改革,并加强对事业单位工资收入分配的调控和管理,认真研究和妥善处理本地区、本部门实施中的具体问题,确保人员聘用制改革的平稳顺利进行。