

上海市浦东新区水闸管理事务中心

浦水闸〔2023〕8号

签发人：马小园

关于执行《上海市浦东新区水闸管理事务中心 绩效工资实施方案》的请示

新区生态环境局：

为进一步完善绩效工资考核分配机制，经水闸中心党总支部会议研究讨论，结合本单位实际，进一步调整《上海市浦东新区水闸管理事务中心绩效工资实施方案》，方案自2023年4月1日起正式执行，现报局予以审核和备案。

特此请示，请批复。

附件：

上海市浦东新区水闸管理事务中心绩效工资实施方案

上海市浦东新区水闸管理事务中心

二〇二三年三月七日

浦东新区水闸管理事务中心

2023年3月7日印发

附件：

上海市浦东新区水闸管理事务中心绩效工资实施方案

为进一步完善绩效工资考核分配机制，根据《上海市其他事业单位实施绩效工资的指导意见》、《上海市其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理办法》（沪人社资发〔2011〕62号）、《浦东新区其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理办法》、《新区其他事业单位实施绩效工资有关口径》以及《浦东新区环保市容局事业单位绩效工资实施办法》等有关规定，结合中心工作实际，制定本实施办法。

一、指导思想

在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下，在上级核拨的绩效工资总量内，建立公平合理、公开透明、有效激励的内部分配机制，充分调动工作人员的积极性和主动性，不断提高行业服务水平，促进中心工作持续健康发展。

二、基本原则

（一）坚持按劳分配、优绩优酬的原则，使工作人员的收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系；

（二）坚持公开、公平、公正的原则，规范分配秩序，理顺分配关系，严肃分配纪律，建立合理有序的收入分配格局；

（三）坚持执行总量控制的原则，严格按照新区生态局核定给中心的绩效工资额度进行统筹分配。

三、实施范围和时间

中心 2023 年 4 月 1 日及以后在编在册正式工作人员，自 2023 年

4月1日起执行。

四、绩效工资构成及分配

绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。

（一）基础性绩效工资的构成和分配

基础性绩效工资分为岗位津贴、工作量津贴两个项目，一般按月发放。

1、岗位津贴：主要体现工作人员工作年限和岗位职责，统一按照《上海市其他事业单位实施绩效工资若干具体问题的处理办法》规定的标准和发放办法执行，即根据工作人员所聘岗位和工作年限，执行相应的岗位津贴。

2、工作量津贴：主要体现工作人员的工作强度、责任和数量。根据中心的工作特点、性质，结合工作人员承担的工作量多少、责任大小和难易程度，工作量津贴以基数*职务（岗位）系数的形式发放。

工作量津贴系数如下表：

序号	职务（岗位）	单位（元）
1	单位党政正职	按局标准执行
2	单位副职	2700
3	部门正职	2500
4	专技正高（专技4级）	2500
5	部门副职	2300
6	普通管理岗七级、专技副高（专技5、6、7级）	2300

7	普通管理岗八级、专技中级（专技 8、9、10 级）	2200
8	普通管理岗九级、十级，专技助理级	2100
9	工勤高级工	1900
10	工勤中级、初级工	1800

注：1、因工作需要（非个人原因）退出原领导岗位的，工作量津贴按上级政策及要求规定，如上级未作具体明确的，应由党总支会议决策后确定。

2、按照绩效工资“多劳多得、优绩优酬”等原则，职工除自身岗位外兼任工青团妇工作的（中层及以上干部兼任的除外），每月工作量津贴增加 100 元，作为工作量增加的补贴，兼多职的不累加，如遇岗位调整，在调整次月起取消补贴。

（二）奖励性绩效工资的构成和分配

奖励性绩效工资主要体现实际贡献等因素，根据日常考核和年度考核结果进行发放。发放项目及标准如下：

1、日常奖励：约占奖励性绩效工作总量的 80%，每月按基数*职务（岗位）系数发放。月奖基数按实际测算结果确定，职务（岗位）系数如下表：

序号	职务（岗位）	系数
1	单位党政正职	2
2	单位副职	1.8
3	部门正职	1.6

4	专技正高（专技 4 级）	1.45
5	部门副职	1.4
6	普通管理岗七级、专技副高（专技 5、6、7 级）	1.3
7	普通管理岗八级、专技中级（专技 8、9、10 级）	1.2
8	普通管理岗九级，专技助理级	1.2
9	管理十级	1.15
10	工勤（含初、中、高级工）	1

注：因工作需要（非个人原因）退出原领导岗位的，绩效按上级政策及要求规定，如上级未作具体明确的，应由党总支会议决策后确定。

2、年度奖励：约占奖励性绩效工作总量的 20%，在每年年末发放一次。

五、相关政策

1、在中心绩效工资总量内按不低于人均 500 元预留，用于单位人员晋升、奖励和加班等。

2、因单位工作需要，从主要领导岗位调整到非主要领导岗位的人员，按照上级有关规定执行。

3、根据上海市的统一规定，绩效工资不作为计发离退休费的基数。

4、在国家规定出台前，军队转业干部暂按其现聘岗位执行相应的岗位津贴标准。

5、职工岗位发生变动的，从岗位变动的下个月起执行新聘岗位

的绩效工资。

6、新参加工作人员、职工受党纪或行政纪律处分的以及职工在病假、事假期间，岗位津贴按上级有关规定执行；工作量津贴、奖励性绩效发放如下：

（1）新参加工作人员：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，见习期间，第1—6个月按最低岗位级别发放50%，7—12个月按最低岗位级别发放80%，见习期满经考核合格后，按所聘岗位执行；取得硕士学位的毕业生参加工作的第1—6个月，按最低岗位级别发放80%，第7个月起按所聘岗位级别全额发放；取得博士学位的毕业生从参加工作的第一个月起，即可按所聘岗位级别全额发放。其他新聘用人员，连续工作满一年以上的，按所聘岗位，比照同等条件人员标准执行。

（2）病假：符合请假手续的病假，月内不超过6天的（含6天），病假1天，扣除当日工作量津贴的一半、月度奖励的一半和相应的其他奖励性绩效，以此类推；月内病假6天以上的天数，病假1天，扣除当日工作量津贴、月度奖励和相应的其他奖励性绩效，以此类推。

（3）事假：符合请假手续的事假，月内不超过5天的（含5天），事假1天，扣除当月工作量津贴的10%、月度奖励的10%和相应的其他奖励性绩效，以此类推；月内事假超过5天的，扣除当月工作量津贴、月度奖励和相应的其他奖励性绩效。

（4）受行政纪律处分的：按上级有关规定执行。

8、女职工在产假期间，绩效工资的发按上级有关规定执行；
女职工产前假、哺乳假、授乳假、请长假等各类假期，在国家和上海市没有新的规定之前，新区暂按计入病事假（或年休假）的假期处理。

六、其他事项

1、本方案经党总支会议讨论通过，报局批准后执行，并在本单位公开。

2、本方案由中心办公室负责解释。本办法未尽事宜，或与上级文件规定不一致时，以上级文件规定为准。