## 安徽省2006年事业单位工作人员收入分配制度改革实施意见

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》（国人部发〔2006〕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》（国人部发〔2006〕59号）的有关规定，结合我省实际，制定本实施意见。

1. 改革的原则

（一）贯彻按劳分配与按生产要素分配相结合的原则，建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制。  
 （二）适应事业单位聘用制改革和岗位管理的要求，以岗定薪，岗变薪变，加大向优秀人才和关键岗位的倾斜力度。  
 （三）建立体现事业单位特点的工资正常调整机制，使事业单位工作人员收入与经济社会发展水平相适应。  
 （四）坚持搞活事业单位内部分配，进一步增强事业单位活力。  
 （五）实行分级分类管理，加强宏观调控，规范分配秩序，理顺分配关系。  
 二、实施范围与对象  
 （一）范围

1.这次事业单位收入分配制度改革实施范围为，我省机构编制部门确定的下列事业单位。  
 教育、卫生、科学研究事业单位。  
 文化、艺术、体育、新闻、出版、广播电影电视事业单位。  
 农业、林业、水利、水产、畜牧、兽医事业单位。  
 交通、地质勘查、测绘、气象、地震事业单位。  
 社会保障、社会福利、检验检疫、环境保护、环境卫生、园林绿 化、房地产管理、物资储备事业单位。  
 机关、团体附属独立核算的事业单位。  
 列入事业编制的各类学会、协会、基金会、监管机构。  
 其他事业单位。  
 2.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）对象  
 前款所列范围的事业单位中2006年7月1日在册的正式工作人员。  
 三、实施时间  
 事业单位工作人员收入分配制度改革，自2006年7月1日起实施。  
   四、岗位绩效工资制度的实施  
 （一）实行岗位绩效工资制度。  
 事业单位实行岗位绩效工资制度。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。  
 （二）岗位工资的实施。  
 岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。专业技术岗位设置13个等级，管理岗位设置10个等级，工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位设置5个等级，普通工岗位不分等级。不同等级的岗位对应不同的工资标准。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。  
 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。具体办法是: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。  
 在事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：聘任正高级专业技术职务的人员，执行四级岗位工资标准；聘任副高级专业技术职务的人员，执行七级岗位工资标准；聘任中级专业技术职务的人员，执行十级岗位工资标准；聘任助理级专业技术职务的人员，执行十二级岗位工资标准；聘任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，执行三级职员岗位工资标准；聘用在厅局级副职岗位的人员，执行四级职员岗位工资标准；聘用在处级正职岗位的人员，执行五级职员岗位工资标准；聘用在处级副职岗位的人员，执行六级职员岗位工资标准；聘用在科级正职岗位的人员，执行七级职员岗位工资标准；聘用在科级副职岗位的人员，执行八级职员岗位工资标准；聘用在科员岗位的人员，执行九级职员岗位工资标准；聘用在办事员岗位的人员，执行十级职员岗位工资标准。  
 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。具体办法是：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。

4.岗位设置与管理。

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。我省将根据事业单位岗位设置管理规定，结合实际情况制定实施意见，并报人事部备案。  
 各事业单位根据国家和我省实施意见，按照核定的岗位总量、结构比例和最高岗位等级具体实施。  
 （三）薪级工资的实施。  
 薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。对专业技术人员和管理人员设置65个薪级；对工人设置40个薪级，每个薪级对应一个工资标准。对不同岗位规定不同的起点薪级。  
 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年以来除见习期外年度考核不计考核等次或不合格的年限。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以上院校未计算为工龄的学习时间（只适用于这次分配制度改革,不涉及工龄计算问题，下同）。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以上学历人员，其未计算工龄的国（境）外学习时间亦可合并计算为套改年限。在校及国（境）外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；如长于国家规定学制，按国家规定学制计算。  
 任职年限，管理岗位任职年限是指按人事管理权限，由任免机关任命或聘用到现岗位（职务）当年起计算的年限。专业技术岗位任职年限是指按规定程序聘用在岗年限，只评资格或未按规定程序聘用的不计算为任职年限。技术工人技术岗位任职年限是指从技术等级（职务）工资兑现当年起计算的年限。  
 套改年限和任职年限的计算截止至2006年6月30日。  
 工作人员按现聘岗位套改的薪级工资，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等级的岗位（例如原聘任教授现聘任为讲师），这次套改可将原聘较高等级岗位的任职年限与现聘较低等级岗位的任职年限合并计算为现聘较低等级岗位的任职年限。  
 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。  
 事业单位工作人员工资套改时，在相同等级岗位的任职年限可合并计算。例如，高校讲师到研究机构被聘为助理研究员，其讲师和助理研究员的任职年限可合并计算。  
 事业单位工作人员工资套改时，受聘到十级职员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；受聘到九级职员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岗位人员的任职年限，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。  
 （四）绩效工资的实施。

绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。我省将根据国家有关政策和规定，结合实际，制定事业单位绩效工资分配的实施办法。  
 各事业单位在政府有关部门核定的绩效工资总量内根据有关政策和规定，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。  
 （五）特殊岗位津贴补贴的实施。  
 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。  
 国家制定完善艰苦边远地区津贴制度的方案。  
 特殊岗位津贴补贴主要体现对事业单位苦、脏、累、险及其它特殊岗位工作的人员的政策倾斜。国家对特殊岗位津贴补贴实行统一管理，统一制定特殊岗位津贴补贴政策和规范管理办法，规范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、财政部处，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。   
 五、工资分类管理的实施  
 对从事公益服务的事业单位，根据其功能、职责和资源配置等不同情况，实行工资分类管理。基本工资执行国家统一的政策和标准。绩效工资根据单位类型实行不同的管理办法。具体办法由人事部、财政部另行制定。  
 在事业单位新的分类办法和地区附加津贴制度出台前，经费来源主要由财政拨款的事业单位，绩效工资暂按工作人员上年度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高出一定幅度。  
 事业单位绩效工资总量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、高层次人才集中的事业单位，核定绩效工资总量时可给予适当倾斜。  
 六、正常调整工资办法  
 （一）正常增加薪级工资。  
 从2006年7月1日起，年度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，并从第二年的1月起执行。年度考核结果为基本合格的，不增加薪级工资。  
 （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等级的岗位，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，第二年不再正常增加薪级工资；原薪级工资达到新聘岗位起点薪级工资的，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、技术工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。  
 （三）调整基本工资标准。  
 国家根据经济发展、财政状况、企业相当人员工资水平和物价变动等因素,适时调整事业单位工作人员的基本工资标准。  
 （四）调整津贴补贴标准。  
 国家根据经济发展、财力增长及调控地区工资收入差距的需要，适时调整艰苦边远地区津贴标准；根据财政状况和对特殊岗位的倾斜政策,适时调整特殊岗位津贴补贴标准。  
 七、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等为我国经济建设和社会发展做出重要贡献的优秀人才，给予不同程度的一次性奖励；具体办法由国家另行制定。  
 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保制度；具体办法由国家另行制定。  
 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。具体办法由国家另行制定。  
 （二）事业单位主要领导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，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的收入分配办法，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。  
 八、加强收入分配宏观调控  
 （一）建立工资分级管理体制。  
 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，调控本省事业单位收入水平，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分配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调控范围，规范收入分配秩序。

1. 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。事业单位发放给工作人员的收入一律纳入专门帐簿核算，不得帐外列支。事业单位要建立工作人员个人工资银行账户，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、各有关部门要按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。  
 九、新聘用人员工资待遇  
 （一）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本科毕业生（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本科毕业生（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执行9级薪级工资标准。  
 获得硕士学位的研究生和获得博士学位的研究生，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。  
 新聘用到国家扶贫开发工作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，薪级工资可高定1至2级，聘用在县城（含城关镇）工作的，薪级工资高定1级，聘用在县以下的，薪级工资高定2级。2006年7月1日前聘用到国家扶贫开发工作重点县工作的大中专及以上毕业生，按现聘岗位（任命的职务）套改工资低于新聘用相同学历毕业生工资的，执行新聘用相同学历毕业生工资待遇。  
 （二）新参加工作的工人，分别实行学徒期和熟练期制度。  
 1.技术工人。招工前为普通初中、高中毕业生学徒期待遇，第一年每人每月560元，第二年每人每月580元。具有技校、职业高中（含中专，下同）学历的毕业生，每人每月590元；大专毕业生，每人每月620元；大学本科及以上学历毕业生，每人每月640元。  
学徒期满转正定级。技术工人，初中、高中毕业生执行五级岗位工资、2级薪级工资标准；技校、职业高中毕业生，执行五级岗位工资、4级薪级工资标准。大专毕业生，执行五级岗位工资、6级薪级工资标准；大学本科及以上学历毕业生，执行四级岗位工资、8级薪级工资标准。  
 2.普通工人。普通工人熟练期待遇：招工前为普通初中、高中毕业生，每人每月560元；技校、职业高中毕业生，每人每月580元；大专毕业生，每人每月600元；大学本科及以上学历毕业生，每人每月620元。  
 熟练期满转正定级，普通工人执行540元岗位工资标准。普通初中、高中毕业生，执行1级薪级工资标准；技校、职业高中毕业生，执行3级薪级工资标准；大专毕业生，执行5级薪级工资标准；大学本科及以上学历毕业生，执行7级薪级工资标准。  
 （三）其他新聘人员，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。  
 十、相关政策  
 （一）中小学教师、护士的岗位工资和薪级工资标准提高10%。执行见习期、初期工资标准的中小学教师、护士，分别按见习期、初期工标准提高10%。  
 （二）县以下基层单位工作的农林科技人员，继续按《国务院批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于加强农林第一线科技队伍的报告的通知》（国发〔1983〕74号）的规定执行。具体可按已固定的档次，高定薪级工资，不超过两个薪级。

（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。如现聘岗位低于转业时部队原职务的，根据其现执行工资待遇对应的岗位套改工资。  
 （四）从机关、调入事业单位的人员，根据所聘岗位，结合本人实际情况，比照同等条件人员确定薪级工资。  
 事业单位工作人员工资套改时，在专业、管理岗位、工勤技能岗位之间变动的人员，比照所聘岗位同等条件人员确定薪级工资。事业单位试行人员聘用制度后岗位人员变动的人员，按新聘岗位套改工资。按《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总量的处理意见（试行）的通知＞》（国人部发〔2004〕63号）的有关规定，执行原聘岗位工资待遇的人员，这次可按改革前执行工资待遇对应的岗位套改工资。  
 （五）到事业单位工作的退役运动员按本人现聘岗位（职务）套改工资，薪级工资按所聘岗位并参考本人原体育津贴水平和同等条件人员的工资水平确定。  
 （六）这次套改增资，事业单位原工资构成中津贴比例统一按30％计算。不同类型事业单位执行统一的基本工资政策和标准。原津贴比例按国家规定高出30％的部分，套改后暂按绝对额纳入单位绩效工资总量，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。特殊岗位工资构成比例提高部分，暂时予以保留，今后逐步纳入特殊岗位津贴补贴。  
 （七）地质、测绘、交通、海洋、水产、民航等行业事业单位中野外、水上作业工作人员以及飞行人员的工资标准，国家另行制定。  
体育运动员仍实行体育津贴资金制度，具体办法国家另行制定。  
 （八）事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，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。  
 （九）事业单位实行聘用制改革中的未聘人员按改革前执行工资待遇对应的岗位套改工资，第一年的待遇按套改后岗位工资的80%发给，其他待遇及以后待遇按《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等总量的处理意见》（皖人发〔2004〕62号）执行。  
 （十）被授予省部级以上劳动模范和先进工作者等荣誉称号，且1993年工资制度改革以来按国家规定高定或奖励了工资档次的人员，现仍保持荣誉的，这次工资套改时，原高定一个职务工资档次的，薪级工资高定1级；原高定两个及以上职务工资档次的，薪级工资高定2级。高定的薪级工资原则上不得超过两级。因同一事迹同时获得过多个荣誉称号的，不得重复高定薪级工资。  
 （十一）由人事部选拔的有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家，这次工资套改时，原高定一个职务工资档次的，薪级工资高定1级；原高定两个职务工资档次的，薪级工资高定2级。  
 （十二）1993年工资制度改革以来，事业单位专业技术人员和管理人员受到行政降职处分的，按新聘岗位套改工资，薪级工资低定1级；受撤职处分或受过强制戒毒、强制收容及劳动教养处罚的，按新聘岗位套改工资，薪级工资低定2级；受开除留用察看处分或被判处管制、拘役、有期徒刑宣告缓刑由原单位收回重新分配工作的人员，按现聘岗位套改工资，薪级工资低定3级。如降低后的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。  
受过处分、处罚的事业单位工人相应比照此办法执行。  
 正在接受立案或停职审查的事业单位工作人员，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。  
 （十三）博士后研究人员工资待遇。  
 1.博士后研究人员岗位工资按照所聘岗位确定：薪级工资在第一站执行16级薪级工资标准，以后每做一站提高两级薪级工资标准，如按此确定的薪级工资低于所聘岗位同等条件人员的，按照所聘岗位同等条件人员的薪级工资确定；绩效工资由设站单位（含接受留学博士回国做博士后的非设站单位，下同）根据其工作表现和实际贡献确定；津贴补贴按国家有关规定执行。  
 2.为保证博士后研究人员正常增加工资，各设站单位应对博士后研究人员进行年度考核。从2006年起经设站单位考核，结果为合格及以上等次的博士后研究人员，每年增加一级薪级工资，并从第二年的1月起执行。  
 3.博士后研究人员工作期满出站，并被聘用到事业单位后，各设站单位应将其在站期间岗位工资、薪级工资及考核情况介绍到接受单位。在明确岗位前，博士后研究人员仍执行在站期间的工资标准；明确岗位后，按所聘岗位执行相应的岗位工资标准，薪级工资按以下办法确定：被聘用在专业技术岗位的，原薪级工资低于所聘岗位起点薪级工资的，执行起点薪级工资标准，原薪级工资达到所聘岗位起点薪级工资的，薪级工资不变；被聘用在管理岗位的，薪级工资按所聘岗位比用同等条件人员重新确定。  
 4.凡在做博士后期间中途退站，自动离站或每一站工作时间少于二十一个月的博士后研究人员（特殊情况，经人事部批准的除外），均不适用于本条规定。上述情况发生在第一站工作期间，其出站后的工资待遇按博士毕业生对待；第二站期间，则按做完第一期博士后的人员对待；第二站以后的，以此类推。  
 （十四）有条件的集体所有制事业单位可参照本实施意见进行收入分配制度改革。  
 （十五）2006年7月1日以前调动，工资关系未转入所在工作单位的人员，须将工资关系转入后，再参加收入分配制度改革。  
 （十六）2006年6月30日前已办理离退休手续的人员，按人事部、财政部国人发〔2006〕60号文件规定，增加离退休费。  
 十一、经费问题  
 这次工资制度改革所需经费，仍按现行财政体制和单位隶属关系，分别由财政和单位负担。省将根据中央转移支付情况，给予补助，具体办法由省财政厅另行制定。  
 十二、组织实施  
 我省事业单位收入分配制度改革，在省政府的统一领导下，由省人事厅、省财政厅组织实施。省直属事业单位、省直各部门所属事业单位、中央驻皖事业单位的套改增资，由主管部门审核后报省人事厅审批。各市要根据本实施意见，组织本地区（含所辖县）的实施工作。  
事业单位收入分配制度改革，政策性强，涉及面广，环节多，任务重，要求高，是一项复杂、艰巨而细致的工作。各地区、各部门要高度重视，加强领导，精心组织，抓好落实。要严格执行国家工资收入分配政策，严格执行组织人事纪律和财经纪律，严格按照规定的程序履行审批手续。在实施工作中，要按照“制度入轨，逐步到位”的步骤，衔接处理好收入分配制度改革与事业单位重新分类、事业单位岗位设置等工作的关系，深入细致地做好思想政治工作和政策解释工作，确保改革平稳顺利进行。  
 本实施办法由省人事厅负责解释。