枞阳经济开发区薪酬制度实施办法

经济开发区薪酬制度实施办法（试行）

第一章  总  则

**第一条**为完善开发区薪酬分配机制，根据有关文件精神，结合开发区实际，制定本办法。

**第二条**薪酬制度改革坚持优绩优酬、效率公平、民主公开、操作简便、动态管理原则。总体要求是合理设计薪酬、加大绩效工资比重；通过按需设岗、按岗聘任，实现以岗定薪、岗变薪变、奖优罚劣、激发活力的改革目标。

**第三条**薪酬制度改革实施范围为改革后开发区聘用人员。

第二章  绩效薪酬制度

**第四条**聘任人员薪酬分为岗位工资、绩效工资二部分。

**第五条**岗位工资

一级岗位：6000元-6400元/月；

二级岗位：5500元-5900元/月；

三级岗位：5000元-5400元/月；

四级岗位：4500元-4900元/月；

五级岗位：4000元-4400元/月；

六级岗位：3500元-3900元/月；

每级岗位第一次聘任时，均按该级岗位一档计算，以后逐年递增100元档差。聘任期满继续竞聘至原级别岗位的，保留原岗位档次连续计算。

**第六条**绩效工资

1.绩效考核实行总量控制、自主分配。绩效工资总量按在岗人数、岗位系数全口径测算（以每岗位100分，每分80元为标准），其计算公式=考核得分\*80元\*各岗位系数之和。报经人社局、财政局核定。个人绩效工资依据考核结果按季度和年度发放，季度绩效工资按“个人季度绩效考核得分\*48（元）\*个人岗位系数\*在岗月数”发放；其余部分根据单位年终目标考核结果发放。

2.个人岗位系数。一级岗位系数1.5，二级岗位系数1.3，三级岗位系数1.2，四级岗位系数1.0，五级岗位系数0.8，六级岗位系数0.7。

3.个人绩效考核得分依据《开发区内部绩效考核办法》确定。

第三章  其  他

**第七条**县委、县政府根据开发区年度工作实绩，对开发区进行综合奖励。

**第八条**聘用人员的绩效薪酬管理工作由县人社局解释，具体工作由开发区商县委组织部、财政局、人社局等部门按照职责负责组织实施。

**第九条**本办法自印发之日起实施，并根据国家政策规定和经济社会发展情况，原则上每三年调整一次。

附件：经济开发区绩效薪酬套改表

附件：

经济开发区绩效薪酬套改表

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 岗位工资 | 一档 | 二档 | 三档 | 四档 | 五档 | 岗位系数 | 绩效工资计算公式 |
| 一级 | 6000 | 6100 | 6200 | 6300 | 6400 | 1.5 | 个人季度绩效工资＝个人季度绩效得分\*个人岗位系数\*48（元）\*在岗月数 |
| 二级 | 5500 | 5600 | 5700 | 5800 | 5900 | 1.3 |
| 三级 | 5000 | 5100 | 5200 | 5300 | 5400 | 1.2 |
| 四级 | 4500 | 4600 | 4700 | 4800 | 4900 | 1.0 |
| 五级 | 4000 | 4100 | 4200 | 4300 | 4400 | 0.8 |
| 六级 | 3500 | 3600 | 3700 | 3800 | 3900 | 0.7 |