

最新单位改革讲话心得体会(优秀5篇)

当在某些事情上我们有很深的体会时，就很有必要写一篇心得体会，通过写心得体会，可以帮助我们总结积累经验。我们应该重视心得体会，将其作为一种宝贵的财富，不断积累和分享。那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

单位改革讲话心得体会篇一

同志们：

今天，市委、市府召开这次会议，主要目的是统一思想，明确责任，强化措施，认真做好全市事业单位人事制度改革工作，确保改革后的事业单位健康运行，确保社会稳定。刚才，对全市事业单位人事制度改革讲了具体意见，我完全赞同，大家要不折不扣地抓好落实。下面，我再讲三点意见。

一、主动顺应“三个需要”，统一思想认识

1、推进事业单位人事制度改革，是深化干部人事制度改革的迫切需要。我国长期实行计划经济体制，形成了国家办事业、国家管事业、国家养事业的现状，但随着社会主义市场经济体制的建立和各项体制改革的深入发展，现行的干部人事管理制度已经不适应当前客观形势的需要。因此20xx年6月，中央办公厅印发了《深化干部人事制度改革纲要》，随后中组部、人事部又出台了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》。国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，提出了在事业单位全面推行人员聘用制度，省xx市也相继出台了相关的文件。就全国来看，从中央到地方，深化干部人事制度改革正稳步推进，事业单位的人事制度改革是改革所需，已势在必行。

2、推进事业单位人事制度改革，是事业单位自身发展的迫切需要。随着社会主义市场经济体制的加快推进，事业单位的人事制度已经不适应新形势、新任务的要求。一是体制不顺，事业单位本身缺乏自主权和发展空间；二是机制不活，人员能进不能出，职务能上不能下，缺乏活力，缺乏竞争激励，吃大锅饭、平均主义严重；三是布局不合理，一部分事业单位规模小，服务功能差，创新能力低，不能形成规模效益；四是社会化程度不高，一批生产经营性单位仍依附于行政机关管理，挂事业单位牌子；五是财政负担较重，财政支出主要用在人头费上，真正用于事业发展方面的资金非常少。上述原因，严重限制了事业单位的发展。因此，要增强事业单位的动力和活力，就必须积极稳妥地推进改革。

3、推进事业单位人事制度改革，是全面开创阆中经济社会发展新局面的迫切需要。市委十届五次全委会提出了“一二三四”的发展总体要求，要实现这一要求，必须以高素质的人才队伍为保障，大力实施人才兴市战略。但是，我们目前的用人体制和机制还不能适应发展的需要，一方面人才短缺，一方面人才浪费，人才的作用没能得到充分有效的发挥。只有深化体制和机制改革，才能真正做到事业用人、单位引人、事业留人，为阆中跨越式发展提供有力的人才保障。

二、切实围绕“六个方面”，务求见到实效

这次改革，范围较广、涉员较多、难度较大，各事业单位要围绕市委、市政府《阆中市事业单位人事制度改革实施意见》开展工作。同时，必须着力解决好六个方面的问题。一是改变事业单位人员身份，切实解决好人员“能进不能出”、干部“能上不能下”的问题。二是在分配上与绩效挂钩，按岗位分配，建立起符合事业单位特点的分配制度，扩大收入分配自主权，解决好分配上“一刀切”、搞平均主义的问题。三是总体减少编制，实现实职在岗人数减少；对超编单位，既要压编，又要分流，但要处理好稳定关系；教师队伍应研究城乡结构，做到动态平衡。四是挂钩的经费要随着编制减少，

逐年降低由财政核拨经费的比例，解决好财政负担过重的问题。五是事业单位领导干部的聘用暂时延缓，有些单位根据岗位和结构需要，可以进行公开招聘。六是借用人员参加原单位竞聘，以后再根据情况予以解决。

三、妥善处理“四个关系”，搞好统筹协调

一是正确处理好改革与稳定的关系。事业单位人事制度改革是大势所趋，发展所迫。既要坚持积极的改革态度，坚定不移地进行事业单位人事制度改革，同时还要在改革的具体步骤和方式方法上坚持分类指导，分步实施，稳步推进，以稳促进，以进求稳。

二是正确处理好个人利益与集体利益、国家利益的关系。事业单位人事制度改革是一个双向、互动的过程。涉及到政府行政部门权力的弱化、下放和事业单位人事、分配权的扩大。要坚持以“三个代表”重要思想为指导，以“三个有利于”为根本衡量标准，正确处理好个人利益与集体利益、国家利益的关系和部门利益与全局利益的关系，做到个人利益服从集体利益，集体利益服从国家利益，部门利益服从全局利益。特别是各级领导，该放权的一定要放权，该放手的一定要放手，不能以任何借口阻碍改革、迟滞改革进程。

三是正确处理好改革与坚持党的干部政策的关系。要切实按照依法治理的原则，逐步落实事业单位及其法定代表人的用人自主权。要坚持党管干部的原则，坚持民主集中制原则，充分发挥党组织的政治核心作用。要坚持以“聘”为主的多种用人方式，真正把那些群众拥护、政策水平高、业务素质好、年富力强的同志选拔到领导岗位上来。

四是正确处理好改革与人才队伍建设的关系。事业单位聚集了大量专业技术人才，要通过改革调动他们的积极性和创造性，确保他们在经济建设的主战场发挥应有的作用。努力营造有利于各类人才创业、发展的良好环境，充分尊重人才，

想方设法用好人才，确保人才作用发挥的最大化。

四、务必坚持“四个原则”，搞好具体实施

事业单位人事制度改革是一项政治性、原则性很强的工作，是一项非常“敏感”的政治任务。做好这项工作必须要一丝不苟地坚持原则，严格按政策规定办事。

一要依靠群众，广泛宣传。改革是大势所趋、形势所逼，是顺应经济发展的需要。要认真组织学习好《实施意见》等一系列文件精神，充分采用走访了解、座谈交流、集中学习等方法面对面地交流，心贴心地沟通；要引导事业干部识大体、顾大局，正确认识改革，正确对待变化。做好群众工作，听取群众意见，让群众知情、参与、选择和监督。

二要加强领导，明确责任。各级组织、人事部门要在事业单位人事制度改革领导小组的统一领导下，牵头抓总，认真做好政策指导、宏观协调、督促检查和各项服务工作。要加强与纪检(监察)、编制、财政、劳动保障、经贸等方方面面的联系，对改革中出现的新情况、新问题，要及时研究，共同加以解决。科研、教育、文化、卫生等行政主管部门，要充分发挥在改革中的组织作用，主动搞好横向协调。市委、市政府目标督查部门要加强对此项工作推进情况的跟踪督办，确保改革任务如期圆满完成。

三要严明纪律，有序推进。各级、各部门一定要严格执行组织人事纪律，对违反政策规定，借改革之机搞打击报复、任人唯亲的，要及时予以制止，造成不良影响和后果的，要坚决予以处理。近期，市纪检(监察)、组织、人事等部门要进一步明确改革必须严格遵守的政治纪律、组织纪律、财经纪律、廉政纪律、保密纪律、工作纪律等具体要求，确保工作有序开展。

四要严谨细致，稳步实施。在具体落实过程中，一定要深入

基层，深入实际，过细地开展调查研究，把所属单位的性质、类型、实有编制、实有人数以及人员构成、经费来源等基本情况和存在问题摸清楚，决不能盲目行事。对因政策不清、工作不细而在改革中出现问题甚至引发规模性不稳定因素的单位，将实行严格的责任追究。在安置过程中，要精简机构、增强活力、保持稳定，不允许通过增设机构和突破编制部门核定的人员编制数额进行人员安置；要以单位内部消化为主，未聘人员只能在本单位、本系统内部自行消化；要先开渠、后分流，各单位、各部门要在改革实施前，开辟未聘人员安置的多种途径，研究制订切实可行的安置措施和办法，避免造成被动局面。特别是该兑现的优惠政策一定要兑现到位，该做的思想工作一定要做到位，及时有效化解各种矛盾和问题，做到以己正人、以理服人、以情感人，确保留得安心、走得舒心、单位放心。

同志们，事业单位人事制度改革，任务艰巨，时间紧迫。我们一定要严格执行政策，狠抓工作落实，圆满完成我市事业单位人事制度改革任务，努力促进经济跨越式发展！

单位改革讲话心得体会篇二

推进事业单位人事制度改革，是深化干部人事制度改革的迫切需要。下面是本站小编给大家整理的事业单位人事管理制度改革会议上的讲话，仅供参考。

同志们：大家上午好！

为进一步加强全市事业单位人事管理，推动市事业单位人事管理制度的改革，深入学习有关人事管理政策，今天，在这里召开我市事业单位人事管理制度改革会议，以会代训。这次参会的人员主要有，负责全市事业单位人事管理的市人保局事业单位人事管理科全体同志、市直167个事业单位及主管部门负责人事管理的人事科长和16县区的分管局长及人事股

长及有关人员。

事业单位改革是建立符合中国特色的事业单位特质的现代人事管理制度。其主要内容组成有选人制度、用人制度、工资福利制度等方面的改革；改革的重心是选人、用人制度改革。今天会议主要内容是就我市事业单位公开招聘、岗位设置实施等人事管理工作进行布置和进行业务培训。

一、全市人事管理制度改革工作回顾

我们回顾近年全市事业单位公开招聘、岗位设置这两块工作。

(一) 事业单位公开招聘工作回顾

市直自开始选人制度改革，我市制定出台了市人民政府《关于印发市市直事业单位公开招聘大中专毕业生办法(试行)的通知》和市委组织部、市人事局《关于印发市市直事业单位公开招聘大中专毕业生操作规程的通知》(国家人事部出台6号部长令，。

省人事厅《事业单位公开招聘人员暂行规定》文件，照文件要求，事业单位新进人员，除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，必须认真落实市市直事业单位公开招聘大中专毕业生制度，实行公开招聘制度。

为进一步加强我市市直机关、事业单位补充工作的规范化、常态化、动态化管理，我市出台了《关于印发市市直机关、事业单位补充工作人员暂行规定的通知》文件，对事业单位补充工作人员公开招聘范围做出了明确规定：凡是事业单位新进人员和逆向流动人员，均要面向社会公开考试，择优聘用。按照文件要求，我市市直事业单位在职工作人员选调计划也纳入了公开招聘范围。自此，我市事业单位人事管理制度改革的选人制度已基本建立，市直事业单位新进人员达到

了100%面向社会公开招聘;进一步规范了我市事业单位入口关,同时满足了全市事业单位长足发展的人才需求。据初步统计,自公开招聘以来,我市市直事业单位面向社会公开招聘新进人员达千人以上。

各县自以来,全市16个县(市、区、山)人保部门参照市直事业单位公开招聘的操作要求和规程,制定了各地事业单位公开招聘制度,坚持公开、公平、公正原则,全面启动了全市事业单位面向社会公开招聘工作。取得了一些成绩:在我市近几年实行的事业单位招聘工作中,各级人保部门高度重视,按照统一规范、分类指导、分级管理原则,认真履行指导、监督职能,坚持公开、公平、公正原则,取得了较好的成效。我市的市直事业单位招聘大中专毕业生的成功做法和经验曾在《中国人事报》上得到了刊发和推广。

1、分级管理,加强领导

市县两级按照统一规范、分类指导、分级管理原则,为加强公开招聘工作的领导,在每次招聘工作中,市人保部门都成立以局分管领导为组长的招聘工作领导小组,县里也成立了领导机构。具体负责制定招聘工作总体《实施方案》,并严格按照《实施方案》指导招聘组织实施全过程。在制定实施方案过程中,对用人单位提出的不符合招聘原则的要求和歧视性条件,坚决纠正。为保证全市事业单位公开招聘工作的顺利开展,提供了强有力的组织领导保障。

2、严格程序,阳光操作

在事业单位公开招聘工作过程中,严格实行了三公开:招聘信息公开、招聘程序公开、招聘人员结果公开,接受社会和市监察部门、招聘主管部门的监察部门监督。

(1)招聘信息公开。我市市直事业单位发布的招聘信息公告都在人力资源和社会保障局网、人才网等有关媒体上发布7天以

上。招聘信息包括用人单位的招聘岗位和计划数、岗位资格条件、报名方式、招聘办法、考试时间等事项。

(2) 招聘程序公开。我市市直事业单位招聘工作是在市委组织部、市人保局的指导和市监察部门监督下，由用人单位主管部门严格按照《操作规程》的权限、规范的程序统一组织实施。公开招聘程序包括：制定招聘计划；发布招聘公告；接受应聘人员的报名、资格条件初审；组织笔试、面试和考核；身体检查；根据考试、考核结果，确定拟聘人员；公示招聘结果；办理聘用手续。

(3) 招聘结果公开。我们制定查分信息系统供报考人员查寻笔试、面试成绩，并将报考人员的入围笔试、面试及拟聘用人员等招聘结果信息在人力资源和社会保障网、人才网等媒体上公示7天，便于接受社会各界的监督。

3、坚持公平公正原则。

在公开招聘的考试过程中，我们严格实行公平、公正原则，招聘采取的是笔试、面试和考核相结合方式进行。在招聘笔试过程中，制卷、改卷工作严格实行封闭制和领导负责制。

4、问题和不足。我们在看到市直事业单位公开招聘成绩的同时，也要清醒的看到县区存在的问题和不足：事业单位公开招聘涉及到广大考生和家长的切身利益，涉及激烈竞争的就业，涉及到社会公平正义，受到了社会、媒体、家庭及社会的广泛关注。近年全国出现了多起公开招聘违规事例，反应强烈。4月，海南省三亚市事业单位开展公开招聘，将原本不符合资格条件的8名本系统工作人员亲属纳入招聘考试范围。经调查核实后，取消了8人考试成绩；又如江西乐安县公开招聘工作因违规操作反响强烈。其中我市市直之下的有的县区公开招聘工作因违规操作，也受到媒体关注。(1)、事业单位招聘存在不及时报市里审核备案，产生的社会反应的。(2)、招聘对象特殊化引起全国关注事例，产生的不良影响；(3)、

招聘纪律不严，程序不到位等。从这些都是以后在招聘中应注意和避免的。

(二) 事业单位岗位设置工作回顾

按照中央、国务院和省委、省政府深化事业人事制度改革的部署，根据市委办公厅、市政府办公厅《关于印发〈市事业单位岗位设置管理实施意见〉的通知》(九办字〔〕107号)等有关文件精神，我市8月开始，在全市开展了事业单位岗位设置工作。

7月份，省政府召开了全省事业单位岗位设置管理实施工作会议，省委、常务副省长同志作了重要讲话，要求全省各地加快工作节奏，尽快使岗位设置管理实施工作进入运行轨道。3月份，全省在宜春市召开了全省事业单位岗位设置管理工作座谈会，各设区市就实施岗位设置管理工作的总体情况以及遇到的有关问题进行了交流。会后，省厅下发了《关于江西省事业单位岗位设置管理有关问题的处理意见》(赣人社字92号)，是对岗位设置工作过程中发现的有关问题提出的解决办法。按照国家、省有关文件和会议要求，我们开展了全市岗位设置工作的前期工作。

一是全省事业单位岗位设置管理工作会议结束后我们对该项工作进行了认真研究，形成了贯彻意见，向市委、政府作了汇报，市政府、市政府转发了《市人事局关于市事业单位岗位设置管理的实施意见》(九办〔〕107号)，在8月开始开展事业单位岗位设置工作。10月成立了临时的事业单位人事管理科，并就我市事业单位岗位设置工作进行了布置。

二是对全市事业单位情况进行了摸底调研和岗位设置和方案申报审核，目前，全市有事业单位2845个，核定编制82617个，实有人数81892人。市直共有267个事业单位，参加岗位设置的事业单位有214个，岗位总数17153个，其中管理岗拟设2857个，专技岗拟设11192个，工勤岗拟设3104个，已核准

通过170个单位(有些主管部门将其下属事业单位合并设岗后,再分到各事业单位。合并有171个单位),有44个事业单位因机构性质、规格、领导职数、单位职能等不明确暂缓进行岗位设置。16个县市区已核准14个县市区完成,开发区、庐山局正待市审核和核准。这里特别要提到的,市直设置阶段工作中,教育等系统组织严密,行动迅速,县区岗位设瑞昌,修水岗位设置审核材料准备充分。

三是我们在认真研究国家、省里关于事业单位岗位设置政策文件,在赴外地市学习经验,结合实际,针对全市事业单位情况的基础上,起草了《关于开展市岗位设置与岗位竞聘工作的指导意见》,这次会上将下发。

四是为加强对事业单位岗位设置管理工作的组织领导,今年五月成立了岗位设置管理实施工作领导小组,在目前全市岗位设置的按编设岗阶段工作已基本完成的基础上,将进入下一步岗位设置的实施阶段即岗位聘用、岗位工资兑现阶段,下一阶段就是事业单位在完成岗位设置方案上报、核准、岗位竞聘、合同签订、市人事部门认定的前提下,兑现相应岗位工资待遇。现在已从人事、教育、卫生部门抽出精干人员,采取脱岗的方式,负责岗位设置管理实施的具体工作。

五是存在问题和不足,我市事业单位岗位设置核准工作起步早,但因机构合并、职能调整等原因,设置实施工作一度停滞。从前期岗位设置情况看:

(1)认识不到位。推进事业单位岗位设置工作就是要建立新的事业单位用人机制,通过设定岗位、竞聘上岗、签订聘用合同,实现由身份管理向岗位管理的转变,调动事业单位各类人员的积极性、创造性、促进社会各项事业的发展。在具体实施中一些单位还存在岗位设置工作就是签订聘用合同,而对通过设岗、竞聘上岗,实现管理方式的转变、促进单位的长远发展没有明确的目标和思路。认为聘用制不过是搞形式,认为一签定终身的现象依然存在。

(2)工作不平衡。进展有快有慢。岗位设置情况复杂、问题多。市、县(市、区)很多事业单位编制、人员较少，单独进行岗位设置比较难。难在很多单位高、中级专业技术职务因编制少，又受结构比例限制，基本上没有高级专业技术职务，很多单位对此很有想法。岗位设置与现行编制管理不配套。目前有部分事业单位随着事业的发展，有的职能强化、有的职能弱化，但是这些单位的编制数和三类人员的结构比例一直没作及时调整，存在难处。

但各地、各部门领导重视，在设置阶段，动手早、信息采集和岗位设置核准工作均走在全省的前列。这些成绩的取得是在座各位共同努力、辛勤工作的结果，在此应当充分肯定!还希望大家再接再厉，继续完成下步岗位设置实施工作。

二、全市事业单位人事制度改革下步工作安排

1、事业单位公开招聘工作安排。继续发扬成绩，克服不足，加强领导，严格程序，阳光操作。一是要把握选人制度核心。公开招聘的核心是公开。事业单位新进工作人员实行公开招聘，无论是考试招聘还是考核招聘，都必须坚持公开、公平、公正和竞争、择优的原则。

二是招聘要规范。首先公告要规范。公告是整个公招工作的行为规范，一经发布必须严格遵守。公告不得设置指向性、歧视性条件，不得设置与岗位要求无关的报考资格条件，不得违反国家和省的政策规定擅自放宽公招的对象、范围、条件和开考比例，不得擅自设置加分条件，专业设置原则上以教育部规定的学科专业名称为准，专业要求不宜过窄，综合管理岗位一般不限制专业。其次程序要规范。程序是公招结果合法有效的保证。公招的程序性问题，有明确规定，工作中必须严格执行。再次是操作要规范。无论是从招考方案的制定到招考公告的发布，从组织报名到资格审查，从实施考试考核到进行体检，从拟聘用人员公示到办理聘用手续各个环节都必须按规定规范操作。按照我市下发的《市事业

单位面向社会公开招聘和在职考试选调工作人员操作规程》，这次会上将作讨论。第三是要严把六道关口。(特别是各人事部门)即公招方案、公招公告制定、考生资格审查、笔试组织实施、面试组织实施、审批六道关口，杜绝因公告表述不严谨、对象范围确定不适当、资格审查把关不严，笔试、面试操作不规范等带来的负面影响。

2、全市事业单位岗位设置实施工作安排

总体安排：按照我市岗位设置管理实施工作的总体安排，整个实施工作分三个阶段进行：一是实施准备阶段。从上半年开始至本月中旬，主要作好充分准备工作，包括组建工作领导小组机构、全面动员部署、抓好试点、组织专题培训等几个方面的工作。会议结束后，各县区、市各主管部门及所属事业单位要进一步认真学习培训会精神，全面、准确地掌握政策规定，熟悉开展岗位设置实施工作的方法步骤和基本要求，为顺利开展事业单位岗位设置管理工作打好基础。

二是组织实施阶段。从9月16日开始到11月30日结束。按照制定单位岗位设置方案、没有上报的要上报，核准单位岗位设置方案、制定单位岗位设置实施方案、开展岗位聘用、拟聘人员审核备案等个方面工作。

三是验收认定阶段。从12月1日开始至12月31日止。各事业单位认真总结岗位设置和组织岗位聘用情况，形成书面认定材料，经主管部门审核验收后，按规定程序报市人社局备案确认。

三、做好全市事业单位人事管理制度改革工作的要求

(一)事业单位公开招聘工作要求

1、要充分发挥人力资源部门的职能作用，人社局职能不能被拿走或弱化。

2、市县分级管理，实行报备制。进一步完善事业单位公开招聘备案制度；公开招聘备案核准内容主要包括：事业单位公开招聘计划、招聘方案及招聘公告。公开招聘备案核准程序分别为：制定县区事业单位公开招聘计划、公开招聘实施方案及公告，经市人保部门审核同意并备案。备案核准批复以市人保部门正式文件批复为准。

各县区在报送公开招聘方案及公告时，须由县区人保部门分管领导带领相关责任人员，到市人保局事业单位人事管理科进行面审。

3、加大监督力度,发挥职能部门的指导监督职能

强化监督制度。在公开招聘过程中，我们要求各县市区主动接受监督，每次必须邀请市纪委、监察部门派员全程监督。对每位评委和工作人员都严格遵守回避制度，净化招聘环境。对每位评委和工作人员都严格遵守回避制度，净化招聘环境。

(二)对加快推进岗位设置管理工作要求

事业单位岗位设置管理是事业单位人事制度改革的重要内容，是事业单位实施人员聘用的基础，是落实事业单位收入分配制度的迫切需要。各单位要加大工作力度，加快工作进度，确保在今年年底前完成岗位设置管理工作。

一是要加快工作进度。今年11月底前制定单位岗位设置实施方案、开展岗位聘用、拟聘人员审核备案等个方面工作。除已经批准参公管理外的各级各类事业单位都要完成岗位设置管理。目前，全市工作进度不一，有基本完成的、有部分完成的、还有没有开展的。如果事业单位未进行岗位设置并实施聘用，专业技术人员的岗位工资则全部只能在相应岗位的最低等级，若不及时开展此项工作，事业单位工作人员的职业晋升时间和工资福利待遇自然会受到影响。请各区县、各部门务必高度重视，抓紧组织实施。要求在11月底前完成岗

位设置实施工作方案上报和完成认定工作。

关于有的正在申报参公管理事业单位的岗位设置管理问题。在未批准参公管理前，这些单位属于事业单位岗位设置管理的实施范围。未纳入参公管理的所有事业单位必须进行岗位设置管理。

二是要严格执行政策。事业单位岗位设置工作涉及面广，政策性强，为确保改革的平稳实施，各区县、各部门必须严格执行政策，不得违反规定突破规定的结构比例，不得因人设岗，不得将临时聘用人员纳入实施范围，要坚决维护政策的严肃性和权威性，避免给以后的工作带来被动。

三是完成实施后兑现工资。事业单位收入分配制度改革实施办法明确规定，在按国家规定完成岗位设置和岗位聘用之前，专业技术人员暂按所聘职务对应岗位的最低等级套改岗位工资，待完成规范的岗位设置和岗位聘用并经核准后，再按确定的岗位执行相应的岗位工资标准。也就是说，事业单位工作人员工资待遇的兑现必须是在已完成岗位设置方案上报、核准、岗位竞聘、合同签订、组织人事部门认定的前提下才能进行。因此，各单位应尽快进行岗位设置方案上报，方案已经核准的事业单位，要尽快研究制定岗位设置实施方案，组织人员竞聘上岗，在完成岗位竞聘、重新签定或变更岗位聘用合同、组织人事部门认定的前提下，兑现有关人员的工资待遇，切实维护事业单位工作人员的合法权益。

四是做好数据库管理基础工作。为提高事业单位岗位设置管理工作的信息化、规范化水平，提高工作效率，凡是纳入事业单位岗位设置管理范围的事业单位及在编在职的正式工作人员都要纳入数据库管理。目前，这次会上还要对此套软件作讲解，在全市岗位设置管理推广使用，为实行数据库管理打好基础。

五是进一步完善聘用制管理。聘用制度是事业单位的一项基

本用人制度，是实现事业人员由身份管理向岗位管理转变的关键环节。事业单位在完成首次岗位设置和聘用工作后，要在此基础上进一步完善和规范人事管理制度。

总之，要严格按照时间进度，做到合理安排。各地、各部门要严格按照印发的岗位设置实施报送方式和时间安排表要求，要按照部、省工作部署，尽快建立聘用制度和岗位设置管理制度，各地、各部门要注意操作环节需把握的原则，严格政策，完善制度，规范程序，发扬民主，稳步推进。按时按质地上报设置岗位实施方案，确保岗位设置实施工作的圆满完成。

共2页，当前第1页12

单位改革讲话心得体会篇三

同志们：

经县人民政府同意，决定召开这次全县事业单位人事制度改革工作会议，会议的主要任务是：认真贯彻落实《毕节地区行政公署关于推进事业单位人事制度改革的实施意见》（毕署发[20xx]3号）和《毕节地区行政公署办公室转发毕节地区人事局关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（毕署办发[20xx]92号）文件精神，部署事业单位人事制度改革工作，培训事业单位人事制度改革工作业务骨干。下面，我代表县政府讲几点意见：

一、充分认识事业单位试行人员聘用制度的重大意义

在事业单位试行人员聘用制度，是事业单位人事管理中一项重大的制度创新，是事业单位用人制度的深刻变革，是加快推进事业单位人事制度改革，增强事业单位活力的重要措施。

（一）试行人员聘用制度，是建设高素质专业技术人员队伍客

观要求。事业单位是专业技术人员的主要聚集地，是实施人才强县战略、加快我县经济建设的重要阵地。只有着力在我县推进事业单位人事制度改革，才能在事业单位中建立起充满生机与活力的用人机制和管理机制，营造人才辈出、人尽其才的良好环境，调动广大专业技术人员的积极性、创造性，促进全县经济又好又快地发展。

(二) 试行人员聘用制度，发挥市场机制在事业单位人才配置中的基础性作用，就是要在事业单位人事管理中明确事业单位和职工双方的平等人事主体地位，通过签订聘用合同，以契约的形式确定单位和职工之间的有关责任、权力和义务，改变过去那种职工与单位之间存在的行政依附关系。

(三) 在事业单位建立以聘用制度为核心的人事管理制度，对建立符合事业单位特点的人事管理制度，具有十分重要的意义。2000年，中央办公厅印发了《深化干部人事制度改革纲要》，明确提出“全面建立和推行事业单位人员聘用制”、“把聘用制度作为事业单位一项基本的用人制度”。在事业单位试行人员聘用制度，正是深化干部人事制度改革和建立分类管理的人事管理制度的必然要求和具体体现。

二、认清形势，突出重点，扎扎实实推进我县事业单位人事制度改革。今年，是贯彻落实省第十次党代会精神和迎接全国第十七次党代会召开的重要一年，是全面实施地区行署《关于推进事业单位人事制度改革的实施意见(试行)》关键的一年。我们要以推行人员聘用制为突破口，积极稳妥推进事业单位人事制度改革，使各类人才各尽其能、各得其所。

(一) 加大力度推进事业单位人事制度改革步伐。事业单位改革涉及机构分类、人事制度、收入分配、社会保障制度、财政管理制度等多项改革。要按照“统筹规划，突出重点，完善政策，分类指导，稳步推进”的思路，以推行聘用制度和岗位管理制度为主要内容，大力推进事业单位人事制度改革，建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依

法管理、配套措施完善的分类管理体制，建立一套适合各类事业单位特点，符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的管理制度，形成人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，优秀人才脱颖而出，充满生机与活力的用人机制，实现事业单位人事管理法制化、科学化。

(二) 全面推行事业单位人员聘用制度。事业单位试行人员聘用制，是指聘用单位和受聘人员按照国家法律和政策规定，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确双方与工作有关的责任、权利、义务的一种人事管理制度。争取到明年上半年，基本完成全县事业单位人员聘用制度工作。

(三) 科学合理设置岗位，逐步建立分类管理的用人制度。一要因事设岗，避免设岗的随意性和因人设岗的现象。二要按照职位分类的原则，科学设置专业技术岗位，管理岗位，工勤岗位。三要在核定的编制数额和职务结构比例范围内设岗，不得突破核定的编制数额和职务结构比例。四要实行竞聘上岗，签订聘用合同，不能超岗聘任。各主管部门要加强宏观管理，科学设岗，搞好人员聘用和岗位管理工作。

(四) 大力推行事业单位公开招聘制度。根据省、地的有关文件规定，事业单位新增人员，除国家和省规定的政策性安置人员，按照干部人事管理权限由上级任命的人员以及涉密等岗位的人员确需使用其它方法选拔任用外，其他一律面向社会公开招聘。

(五) 搞活内部分配制度，逐步形成有效的分配激励机制。各事业单位要在国家工资政策的宏观调控指导下，建立自主灵活、形式多样的分配激励机制，在内部分配中要按照绩效优先、按劳取酬、兼顾公平的原则，坚持业绩和贡献挂钩，向优秀人才和关键岗位倾斜。适当拉开分配档次，实行“一流人才、一流报酬”，进一步扩大事业单位内部分配自主权。

(六) 签订聘用合同，强化契约管理，推进“单位人”向“社会人”转变。事业单位要与职工在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确单位和个人与工作有关的权利与义务。聘用合同的签订，一要符合国家相关法律、法规及有关政策。二要程序合法。通过签订聘用合同，强化契约管理，推进事业单位人事管理由“单位人”向“社会人”转变，建立新型的人事关系。

(七) 创新考核办法，完善聘后管理。聘用合同签订后，各事业单位要建立和完善对受聘人员的考核制度，考核结果作为决定续聘、解聘、调整岗位以及晋级、奖惩等各方面的依据。考核工作一定要按照聘用合同对各类人员履行职责情况进行，强化激励机制。

(八) 妥善安置未聘人员，确保改革顺利进行。要按照“新人新政策，老人老办法”的原则，实现新旧用人制度的平稳过渡。按照中央和省地的有关文件规定，一是事业单位首次试行聘用制时，一般应尊重原固定职工的本人意愿，与其签订聘用合同；二是对在本单位工作已满25年或者在本单位连续工作已满10年且距国家规定的退休年龄已不足10年的人员，提出订立聘用至退休合同的，聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同；三是单位的未聘人员，在试行人员聘用制度期间，男满55周岁，女满50周岁，工作年限满20年的；或工作年限满30年的，本人要求提前退休的，经主管部门同意，并报同级政府人事部门批准，可以办理提前退休手续；四是事业单位新聘用人员应当优先从本单位未聘人员中选聘。要创造条件鼓励和引导事业单位未聘人员面向市场在新的领域发挥作用。要从维护社会稳定大局出发，对未聘人员坚持以内部消化为主的原则，尽量把未聘人员安置在本单位、本行业、本系统内。同时积极探索兴办新产业、转岗位培训等多种方式安置未聘人员。

(九) 继续推行“评聘分离”制度，健全完善专业技术职务聘任制。要加大推行“评聘分离”制度的宣传，鼓励符合条件

的专业技术人员积极申报资格，努力使职称工作朝着评价社会化，用人制度化、管理法制化方向发展，破除专业技术职务终身制，落实用人单位自主权，做到职务能上能下、工资待遇能高能低，促进优秀人才脱颖而出的有效机制。要组建有行业领导、行业专家和职工代表参加的专业技术职务聘任组织来负责本单位的专业技术职务聘任工作，真正把优秀的人才聘用到岗位上。

三、提高认识，统一思想，确保事业单位人事制度改革工作顺利进行

我县事业单位人事制度改革的主要目标是，在明年上半年实现所有事业单位完成人员聘用合同的签订工作，为进一步深化事业单位人事制度改革奠定基础。

(一) 加强组织领导，加大宣传力度。各事业单位要抓紧成立工作班子，明确专人负责，全面加强对事业单位人事制度改革工作的领导，要形成上下联动，一级抓一级，整体推进的工作局面，为全面推进事业单位人事制度改革工作提供有力的组织保证。要切实加大宣传力度，充分利用各种宣传媒体和形式，紧紧围绕统一思想、提高认识、解决难点、积极稳妥地推进事业单位人事制度改革工作来深入广泛地宣传中央、省、地有关事业单位人事制度改革的文件精神，把人们的思想认识统一到中央精神和省地的工作安排上来，积极地参与推进事业单位人事制度改革，为事业单位人事制度改革奠定思想基础。

(二) 严格按文件要求，制定切实可行的改革方案。要严格按照中央和省、地、县的文件精神和规定，结合本单位实际，制定人事制度改革的实施方案。制定方案要坚持自下而上，自上而下的原则，广泛听取职工的意见和建议，反复论证和修改，召开职工大会或职工代表大会审议和通过，保证方案切实可行。

(三) 认真组织实施，全程重点监督，使改革稳妥推进。各事业单位要设立由单位领导、人事、纪检和职工代表参加的事业单位人事制度改革监督小组，对本单位的人事制度改革实行全程监督，特别要对本单位改革方案的制定和岗位职数设置，岗位聘用条件和程序，应聘考试结果，拟定聘用人员，签订聘用合同内容和期限、受聘人员的权利及待遇和未聘人员的分流安置，以及单位人事制度改革工作程序，执行政策和纪律等方面进行重点监督，增强改革工作的透明度，确保改革工作计划顺利完成。

四、事业单位人事制度改革工作中应注意把握的几个问题

事业单位人事制度改革政策性强，涉及面广，影响力大，事关广大职工切身利益和单位的发展，我们既要坚持改革，又要妥善处理好改革与发展、稳定的关系。在工作中要注意把握六个方面的问题：

(一) 统一思想，充分认识改革工作的重要性。试行人员聘用制是事业单位人事制度改革的方向，各单位一定要充分认识这项工作的重要性，严肃性，既要加大推行改革的力度，又要认真对待，稳慎实施。要进一步做好宣传教育工作，提高思想认识，增强广大职工参与改革的自觉性，从实际情况出发，找准突破口，先易后难，逐步推进。

(二) 必须坚决贯彻稳定压倒一切的方针。稳定是大局，是做好一切工作的保证。事业单位实施人员聘用制的工作范围广、涉及人员多，难免会出现一些矛盾和问题。因此，在具体实施过程中，要正确处理好改革发展与稳定的关系，正确理解和执行中央、省、地、县有关政策规定，严格按程序办事，切实把工作做细、做深、做透，做到思想不乱，人员不散，牢牢把握好确保稳定、维护稳定这个底线。

(三) 在开展事业单位人事制度改革中，一定要重视调查研究，掌握第一手资料。在实施前要摸清事业单位及其人员类型、

分布，理清思路，制定切实可行的改革方案；在实施过程中，要及时跟踪了解工作情况，对岗位设置、竞争上岗、人员聘用及未聘人员的安置情况要心中有数。对完成聘用制的单位，主管部门要组织验收，并指导做好后续管理工作。

(四)注意工作方法，搞好分类指导，稳步推进改革。各部门和单位要在保持积极推进的态势下，注意工作的方式方法，按照“点面结合、先易后难、稳步推进、分步到位”的原则，采取“先入轨、后完善”的办法。要正确处理好时间、进度、质量的关系。要充分考虑单位和职工的承受能力，把握工作的时机和力度，有序推进，不搞“一刀切”、“齐步走”，不留“后遗症”。当前，要着重抓好推行人员聘用制工作，涉及事业单位内部分配制度改革的问题，有条件或者条件成熟的单位，在认真贯彻国家和省有关工资政策的同时，按照“政府调控、分类管理、有效激励、内部搞活”的原则，可结合单位实际，大胆探索，建立自主灵活、形式多样的适合本单位的分配激励机制，扩大单位内部分配自主权。条件尚不成熟的单位，应积极创造条件逐步推开。

(五)正确处理好改革与人才队伍建设的关系。事业单位集聚了大量人才，改革的目的是建立完善用人机制，激发活力，调动广大职工的积极性和创造性。因此，我们要以事业单位人事制度改革为契机，认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，在改革中，积极营造有利于人才创业、有利于人才发展的良好环境，凝聚人心，充分使用好人才，发挥人才的最大作用。

(六)加强综合协调，确保改革顺利开展。人事部门作为事业单位人事制度改革的综合管理部门，对事业单位人事制度改革负有指导、协调、监督、检查的职责。要在县委、县政府的领导下，充分发挥宏观管理和业务指导的职能作用，做好牵头协调工作，加强与编制、财政等部门的密切协作，重视和发挥各方面的力量，形成合力，特别要依靠和发挥主管部门的作用，齐抓共管，共同研究，确定工作方案，指导、协

助他们推动所属单位人事制度改革工作。认真履行职责，切实做好聘用人员合同的鉴证工作，确保单位和职工双方的合法权益。

同志们，全面推行事业单位人事制度改革势在必行，希望大家认真学习中央和上级有关文件，深刻领会精神实质，在县委、县政府的领导下，认真贯彻落实好毕署发[20xx]3 号和毕署办通[20xx]92 号文件精神，按照《纳雍县事业单位人事制度改革工作实施方案》的要求，统一思想，提高认识，以科学发展观为指导，坚持与时俱进，开拓创新，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革工作，以扎扎实实的工作态度，认真开展工作，确保我县事业单位人员聘用制工作在规定的时间内完成。

单位改革讲话心得体会篇四

同志们：

今天，市政府在这里召开全市事业单位实施绩效工资工作会议，部署公共卫生与基层医疗卫生事业单位以及其他事业单位实施绩效工资工作。全市各级财政部门一定要认真学习领会本次会议精神，深刻理解把握，全面贯彻落实。根据会议安排，我就财政部门如何支持做好事业单位绩效工资实施工作讲三点意见。

一、提高认识，高度重视事业单位绩效工资实施工作

事业单位实施绩效工资，是贯彻落实国务院关于事业单位绩效工资决策部署的重要举措，是深化事业单位收入分配制度改革的重要内容，充分体现了市委、市政府对广大事业单位在职及退休人员的关心，对于规范事业单位收入分配秩序，理顺分配关系，建立公平效率兼顾的分配机制，充分调动广大事业单位工作人员的积极性，促进社会事业发展，提高公共服务水平，具有重要意义。全市各级财政部门一定要从保

障和改善民生的高度，切实提高对事业单位实施绩效工资重要性的认识，认真做好相关工作。

按照市委、市政府的决策部署，我市义务教育阶段学校教师绩效工资已于20xx年顺利实施。全市各级财政部门克服财力紧张的矛盾，努力增收节支，大力调整支出结构，多方筹措资金，全面兑现了义务教育学校绩效工资政策，对建立符合义务教育学校特点的收入分配制度，依法保障教师收入水平，充分调动广大教师积极性，合理配置教师资源，巩固义务教育经费保障机制改革成果，促进义务教育均衡发展等方面，发挥了重要作用。

推进公共卫生与基层医疗卫生事业单位，以及其他事业单位实施绩效工资工作是整个事业单位实施绩效工资的重点和难点，也是整个事业单位绩效工资工作的关键环节，涉及单位多，人员规模大，行业分布广，经费供给多样，不同类型单位收入水平差异明显，各方关注度高，情况相当复杂。各级财政部门要充分认识到这项工作的艰巨性、复杂性，高度重视，认真配合人力资源社会保障等部门，加强政策研究，加大经费保障力度，按照市政府统一部署切实推进事业单位绩效工资实施工作。

二、把握政策，着力强化经费保障

确保事业单位实施绩效工资工作顺利推进，资金落实是关键。根据省人力资源和社会保障厅等部门对我市“公共卫生与基层医疗卫生事业单位及其他事业单位绩效工资实施办法”的批复意见，明确事业单位实施绩效工资所需经费，原则上按单位类型不同，分别由财政和事业单位负担。由财政负担的经费，按现行财政体制和单位隶属关系，由同级财政负担；由事业单位负担的经费，其经费来源渠道和支出办法应符合国家有关规定。对少数经费来源困难、收入水平低于最低调控线的财政拨款单位，经审核后由同级财政给予分类补助。为此，全市各级财政部门要积极采取措施，有效化解矛盾，准

确把握政策，突出重点，切实做好经费保障工作。

一要切实加大经费筹措力度。事业单位实施绩效工资需要财政给予有力保障。省委、省政府考虑到全省经济薄弱地区财政较为困难，负担能力较弱，决定省财政对经济薄弱地区安排专项补助。20xx年已安排补助资金共6.25亿元，部分已于今年3月办理结算时通过县级财政保障机制预下给有关市县。省财政补助人数是按各地标准人数核定，补助比例是根据人均财力等因素实行分类分档办法。我市仅有四县及海州区享受到省专项补助经费，市直及其他区事业单位实施绩效工资省财政不安排专项转移支付补助，所需财政经费由地方财政自行承担，因此，各区财政部门要立足自身，切实承担起资金筹措责任，大力开展增收节支，将事业单位实施绩效工资所需经费足额纳入本级财政预算。同时，要加强非税收入管理，统筹安排事业单位各项非税收入及其他收入，优先保障绩效工资实施。

二要加大对退休人员补贴的保障力度。目前，部分事业单位退休人员收入水平与在职人员差距较大，与机关、义务教育学校等已实施绩效工资单位的退休人员相差明显，矛盾较为突出。对这些单位退休人员发放补贴，改变退休人员收入水平总体较低状况，是此次事业单位实施绩效工资的一项重要政策，需要各级财政重点保障。但退休人员的补贴标准要合理确定，既要考虑与在职人员绩效工资的关系，又要兼顾已实施绩效工资单位退休人员收入情况、财政负担能力等因素。

三要加大对经费困难单位的支持力度。事业单位类型很多，经费渠道不同，收入高低不齐，有的单位绩效工资水平较高，有的单位可能由于来源单一而收入能力较弱，绩效工资水平较低。这次事业单位实施绩效工资就是要合理调控事业单位的收入差距，分别设置控高线和托低线，对收入明显偏高的单位实施有效调控，对经费来源困难、收入水平低于托低线的财政拨款单位，各级财政部门要按经费供给关系给予适当补助，尽力支持这些单位合理提高绩效工资水平。

事业单位实施绩效工资涉及人员多，特别是补发工资所需资金量大，财政负担重。各级财政部门要千方百计筹措资金，通过拓展收入来源、压缩其他支出、动用历年结余、部门预算调剂等渠道解决。各县区要量力而行，制定绩效工资政策时一定要从实际出发，统筹兼顾财政保障能力，不得变相涨工资，不能将绩效工资基准线和保障标准定得过高，避免产生超越当地财政承受能力的情况。

三、密切配合，认真抓好组织实施

事业单位实施绩效工资涉及许多部门和单位，情况复杂，工作量大，需要财政与人力资源社会保障及相关部门的通力合作。各级财政部门要在当地党委和政府的统一领导下，积极履行职责，主动配合同级人力资源社会保障等部门，认真抓好相关组织实施工作。

一是积极做好津贴补贴清理核查相关工作。对事业单位现有津贴补贴进行清理核查是实施绩效工资一项重要的基础工作。要在认真总结清理规范公务员及义务教育学校津贴补贴等工作经验的基础上，积极配合有关部门全面清理核查在国家统一规定政策外发放的津贴补贴和奖金，摸清收入来源、支出去向、账户情况和津贴补贴实际发放水平。津贴补贴清理核查要坚持实事求是的原则，建立对虚报、瞒报等不实行为的制约机制，确保数据准确、情况真实，为科学合理地研究制定绩效工资具体实施意见和准确测算经费需求提供可靠依据。要参照目前事业单位人员经费核定办法，综合考虑事业单位的功能性质和业务特点，在掌握并审核财务收支状况和现有津贴补贴发放情况的基础上，提出财政对事业单位的补助办法。

二是积极参与具体实施意见的制定。各县、区财政部门要配合同级人力资源社会保障部门，严格按照我市两个实施办法和本次会议精神，在深入调查研究的基础上，认真制定本县、区绩效工资的具体实施办法和相关配套措施。具体实施办法

既要符合省、市有关精神和文件要求，又要充分考虑当地实际情况和财政承受能力，坚决防止把实施绩效工资演变为“普涨工资”。要主动参与政策研究制定，尤其要重视当地绩效工资基准线、调控线、退休人员补贴标准等关键指标的核定。在核定绩效工资水平时，要综合考虑当地经济发展、财力状况、物价水平、公务员规范后津贴补贴水平、已实施绩效工资事业单位绩效工资水平等因素，按照与当地事业单位工作人员平均工资水平相衔接的原则，避免盲目攀比。要仔细测算财政保障经费，为党委、政府提供详实的决策参考。

三是切实加强事业单位财务管理。要按照江苏省行政事业单位国有资产管理办法的要求，进一步加强其他事业单位国有资产管理，促进国有资产合理配置、有效利用和规范处置。要加强其他事业单位非税收入管理，政府非税收入一律按照有关规定上缴同级财政，严格实行“收支两条线”管理。要加大对其他事业单位财务管理特别是绩效工资发放情况的监督检查力度，防止出现事业单位在绩效工资之外自行发放其他补贴或奖金等违规问题。督促事业单位将各类经营服务收入全额纳入单位预算，统一核算，统一管理；绩效工资按有关财务管理规定进行核算，并以银行卡的形式发放，原则上不得发放现金；单位工会经费、集体福利费和其他专项经费要严格按照财务和会计制度规定的开支范围使用和核算。要积极配合有关部门研究事业单位绩效考核制度，加强绩效管理，促进建立有效的激励约束机制。要配合人力资源社会保障等部门严肃查处违反规定发放津贴补贴的行为，切实维护财经纪律的严肃性。

同志们，事业单位绩效工资实施工作意义重大，社会关注度高、政策性强、情况复杂，是财政部门当前的一项重要任务，全市各级财政部门一定要从学习实践科学发展观、促进和谐社会建设的高度出发，通力合作，尽心尽责、扎实工作，确保事业单位绩效工资实施工作顺利推进。

单位改革讲话心得体会篇五

同志们：

市政府召开这次会议，主要任务是按照中央和省有关精神，贯彻落实市委、市政府关于我市事业单位实施绩效工资的决定。一会儿，市委、郜秀菊副市长还要作重要讲话，就组织实施好这项工资提出明确要求，大家一定要认真学习领会，抓好贯彻落实。根据会议安排，我就市直事业单位绩效工资有关政策及实施工作中的具体要求做如下说明。

一、把握好政策实施时间和绩效工资总体水平

市委、市政府对推进事业单位实施绩效工资工作非常重视，市委会、市政府常务会议都专题听取了汇报，对这项工作进行了部署，刘国庆市长、武国定常务副市长、郜秀菊、杜中强副市长都多次听取汇报并作出明确指示。市政府成立了由常务副市长任组长，纪检监察、组织、编制、人社、财政、审计等7部门参加的专门机构，明确了责任分工，从去年底开始对事业单位实施绩效工资问题进行了调研，经广泛调研和征求意见，制定了《市直事业单位实施绩效工资的意见》（以下简称《实施意见》）并经市委、市政府批准。对于这个意见，我们要把握好实施时间、范围和总体水平要求，制定好具体实施方案，认真贯彻实施，把市委、市政府对广大事业单位干部职工的关心体现好、落实好。

（一）把握好实施的范围和时间。按《实施意见》要求，本次市直事业单位实施绩效工资的范围，包括按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的市直事业单位正式工作人员（不含参照公务员管理的事业单位）。实施时间从20xx年1月1日起执行。

（二）把握好绩效工资水平。《实施意见》对绩效工资水平作了原则规定。在实际操作中，考虑到我市市直机关与事业单

位津贴补贴一贯同步考虑、水平大体平衡的实际情况，参照部分兄弟市做法，我市市直事业单位绩效工资基本水平按照与公务员规范后的津补贴水平大体平衡、事业单位不同行业之间大体协调的原则确定，同时考虑与已经实行绩效工资的市直义务教育和公共卫生事业单位绩效工资政策的实际情况，依此拟定了事业单位绩效工资各级岗位的具体标准。根据市直事业单位预发津贴补贴的情况，《实施意见》列出了20xx年1月1日至20xx年9月30日和20xx年10月1日以后两个时间段的绩效工资标准。同时，按照国务院和省政府要求，从20xx年1月1日起，将原地方津贴补贴、预增发补贴、年终一次性奖金和原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%部分并入绩效工资。

(三)把握好不同事业单位的绩效工资总量。对于市直事业单位绩效工资总量的核定，《实施意见》明确了具体办法。即：财政全额拨款事业单位，绩效工资总量按市直事业单位绩效工资基本水平核定；财政补助事业单位，绩效工资总量按市直事业单位绩效工资基本水平1.5倍以内核定；自收自支事业单位，绩效工资总量按市直事业单位绩效工资基本水平的2倍以内核定。参照省直做法基本能够满足一部分单位的要求，达到绩效工资既规范统一，又灵活分配的目的。另外，考虑到事业单位情况复杂，对知识技术密集、高层次人才集中、国家战略发展需要重点支持、具有行业特殊性的事业单位，在按上述办法核定总量时，经人社、财政部门批准后，其绩效工资总量还可以再适当高出一定幅度。

这里需要明确说明：财政补助和自收自支事业单位可以分别按绩效工资基本水平的1.5倍、2倍以内核定，不是一定要达到1.5倍、2倍。因此，在核定绩效工资基本水平时，财政补助和自收自支事业单位可以按单位财力实际承受能力提出核定倍数，以稳步推进此项工作。各主管部门要对所属财政补助和自收自支事业单位提出的绩效工资水平倍数进行审核把关，对可能反映出的各种问题进行预测，对社会风险稳定进

行分析。事业单位绩效工资水平拟定本单位人均标准，由单位召开全体职工大会讲明理由，绩效工资发放资金从哪里来、怎么保障、标准制定的高低依据是什么，让大家听明白，无意见后，报主管部门审核。主管部门要成立事业单位实施绩效工资领导小组，专门安排人员进行调研、评估、把关，看有无信访不稳定苗头，据实审核，签字盖章，再由人社、财政部门审核实施。各主管部门和各事业单位作为责任单位，负责下属各事业单位和本单位绩效工资实施过程中各种信访疑难问题的处理。把不稳定因素解决在萌芽状态，以保障绩效工资的顺利实施。

二、把握好绩效工资的基本构成和有关政策规定

国务院和省政府关于事业单位实施绩效工资制度的方针十分明确，即“分类指导、分步实施、因地制宜、稳慎推进”，提出要在规范津贴补贴的同时实施绩效工资，逐步形成合理的绩效工资水平决定机制、完善的分配激励机制和健全的分配宏观调控机制。《实施意见》对有关政策也都作了详细规定，各级、各部门、各单位要认真学习领会，确保顺利推进。

(一)把握好绩效工资的分配政策。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资主要体现地区经济发展、物价水平、单位类别、岗位职责和经费来源等因素，一般按月发放。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，具体项目、标准和发放水平由单位根据考核结果发放。根据事业单位收入分配既要统一平衡规范又要搞活内部分配的要求，《实施意见》明确：基础性绩效工资和奖励性绩效工资之间的比例依据单位性质、经费来源不同分别按7:3至4:6掌握。对于部分从事市场经营性业务，内部分配已占其收入分配大部分份额，需要扩大奖励性绩效工资比重的事业单位，经批准可再适当加大奖励性绩效工资比重。

对于事业单位工作人员确因工作需要在两类岗位上任职的，以及分配到事业单位的军队转业干部，其基础性绩效工资按

明确其基本工资在职级执行。对于单位主要领导的绩效工资，参考义务教育学校、公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资政策和外地市做法，原则上其奖励性绩效工资控制在本单位工作人员奖励性绩效工资平均水平3倍的幅度内。

(二)把握好同步规范离退休人员生活补贴的要求。对事业单位离退休人员和建国前参加革命工作的退休工人，在我市发放机关津贴补贴时，其生活补贴标准已与机关同条件人员同步实施。对事业单位退休人员生活补贴，在实际操作中，按照与机关退休人员生活补贴水平大体相当的原则，实行统一的补贴标准，这样既保持了过去机关、事业单位退休人员津贴水平相同的做法，又避免了事业单位之间出现不合理的收入差距和攀比，有利于单位稳定和社会和谐。

(三)把握好清理规范津补贴的政策规定。按照全省统一规定，事业单位实施绩效工资与清理规范津补贴工作同步进行。对此，市委、市政府高度重视，总的要求是，事业单位职工应享受的绩效工资既不能少发、漏发，也不能多发、重发。这项工作既是涉及工资政策的执行，也涉及到财政纪律。为把此项工作落实好，市委、市政府决定由市纪委监察局牵头，会同市委组织部、编办、人社、财政、审计等部门，设立若干事业单位收入分配情况清理核查组，开展市直事业单位工作人员收入分配清理核查工作。首先，各事业单位做好自查，按照市纪委等7部门下发的文件规定，如实按期上报统计表，不得漏报、少报。其次，事业单位主管部门要切实负起责任，认真审核把关。事业单位及主管部门负责人、纪检监察机构负责人、财务人员都要在上报的表格上签字。上报的自查情况应在单位公示，同时公布市纪检监察部门监督举报电话，接受社会监督。各清理核查组要认真负责，对各事业单位收入分配情况，实事求是的进行清理核查，并将清理核查的结果向市实施绩效工资工作领导小组汇报。

(四)把握好绩效工资补发的具体问题。由于市直事业单位从20xx年10月1日起开始兑现新的绩效工资标准□20xx年1月

至20xx年9月33个月的补发，在今后两年内逐步兑现。在具体操作中，在职人员应将《实施意见》中绩效工资标准与近两年发放的津贴补贴(含单位自行发放部分)比较，同时考虑近两年岗位变动、调动、退休等因素，实际发放金额达不到绩效工资标准的，由单位按照现行收入分配政策补发给个人；退休人员可分时段计算其生活补贴标准，扣除近两年实际发放的津贴补贴后的差额补发到个人。若单位和个人两年来已发放津贴补贴数额大于绩效工资标准的，经单位主管部门同意，可不再退回，今后统一按照新的绩效工资政策规定执行。市直义务教育学校和公共卫生事业单位原绩效工资标准低于《实施意见》标准的，从20xx年1月1日起按《实施意见》标准补发。

三、明确绩效工资实施的几点具体要求

事业单位实施绩效工资工作，政策性强、涉及面广，任务艰巨。各部门、各单位一定要把事业单位实施绩效工资工作作为当前的重要工作任务，精心组织，扎实推进，确保平稳顺利实施。

(一)加强领导，精心组织。这次会议结束后，市直各部门、各单位要迅速行动起来，指定专人负责，加强沟通协调，建立健全工作责任制，抓好组织落实。要抓紧指定工作计划，深入调查研究，建立完善绩效考核、绩效工资分配等相关配套措施和办法，把各项工作落到实处。市直事业单位20xx年绩效工资总量要在20xx年12月底之前报市人社、财政部门审核审批。各县、区要尽快成立专门的工作班子，加强沟通协调，建立健全工作责任制，抓紧拟定工作计划、实施意见和相关配套措施，部署本县、区的有关工作。各级人力资源和社会保障部门要切实负起责任，主动与有关部门沟通联系，搞好配合，积极深入基层、深入一线听取事业单位和职工的意见，可结合本县、区实际，参考市直意见，本着事业单位与机关大体平衡、事业单位不同行业之间大体协调的原则，

抓紧制定事业单位绩效工资实施方案，尽快上报市人力资源和社会保障、财政部门备案后实施。

(二)严肃纪律，加强监督。事业单位主管部门要建立健全有效的监督检查工作机制，将规范津贴补贴与实施绩效工资结合起来，全面清理核查事业单位现行各类津贴补贴。在清理规范津贴补贴、实施绩效工资工作期间，严禁虚报、瞒报人员和收入、违规发放补助、奖金等违规违纪行为。实施绩效工资后，不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津贴补贴或奖金，不得违反规定程序和办法进行分配。对违反规定的，坚决予以纠正，并追究主要领导和相关人员的责任，属于财政支持的单位，相应核减其下一年度的财政拨款。市人力资源和社会保障、财政与纪检、监察、组织、编制、审计等部门将定期对市直事业单位绩效工资政策执行情况进行审计和监督检查。

(三)加强指导，维护稳定。各部门、各单位要加强调查研究，全面正确理解绩效工资的各项政策，及时研究实施过程中遇到的新情况、新问题，统筹兼顾，突出重点有针对性地提出解决措施；要充分认识事业单位实施绩效工资工作的艰巨性和复杂性，妥善处理各种关系。同时，做好实施绩效工资工作风险评估的分析，强调稳定压倒一切，采取有效措施维护社会稳定；要做好深入细致的思想政治工作，重点宣讲市委、市政府对事业单位人员的重视和关心，引导广大职工更好地做好本职工作；要坚持低调、适度的原则，加强舆论引导，只做不说，不要炒作；同时，密切关注各方面的反应和动态，确保社会稳定。