

渝府办发〔2017〕168号

## 重庆市人民政府办公厅

### 关于完善事业单位绩效工资政策的通知

各区县（自治县）人民政府，市政府有关部门，有关单位：

根据《中共中央办公厅国务院办公厅印发〈关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见〉的通知》《中共重庆市委重庆市人民政府关于深化改革扩大开放加快实施创新驱动发展战略的意见》《中共重庆市委办公厅重庆市人民政府办公厅印发〈关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见〉的通知》精神，为切实发挥工资政策的激励导向作用，经市政府同意，现就完善我市事业单位绩效工资政策有关事项通知如下：

## 一、优化绩效工资总量核定办法，建立动态调整机制

(一) 科学核定绩效工资总量。市、区县(自治县，以下简称区县)人力社保和财政部门要将本级党委政府及主管部门(含乡镇政府和街道办事处，下同)所属事业单位的绩效工资总量分为基础绩效和超额绩效两部分。按照与当地公务员“规范津贴补贴(地区附加津贴)+年终一次性奖金”大体持平的原则，确定并公布本级党委政府及主管部门所属事业单位各岗位等级基础绩效水平，并结合单位在编正式工作人员数量(以月平均人数为准，不含经批准离岗创业的人员，下同)、岗位分布情况核定各事业单位的基础绩效总量。根据事业单位的绩效考核结果、自有收入状况、职工收入历史水平等情况综合确定超额绩效年人均水平，并结合单位在编正式工作人员数量核定各事业单位的超额绩效总量。

(二) 建立超额绩效动态调整机制。市、区县人力社保和财政部门要统筹事业单位行业之间和行业内部的收入分配关系，兼顾事业单位经济指标和绩效考核结果，采取分类分档的方式调控超额绩效，对创新创造、成果转化、社会服务等业绩突出的事业单位，特别是知识技术密集、高层次人才集中、国家发展战略需要重点支持的高等学校和科研院所，工作时间之外劳动较多、高层次医疗人员集中、公益目标任务繁重、开展家庭医生签约服务的公立医疗机构等给予适当倾斜。根据事业单位分类及其所属行业绩效工资平均水平分别划定超额绩效调节基金起征线，对高于起征线的采取累进方式征收调节基金。超额绩效动态调整具体办

法由市人力社保局、市财政局另行制定。

（三）规范绩效工资经费来源。基础绩效所需经费，按单位类型和原经费渠道分别由财政和事业单位负担。财政负担部分，按现行财政体制分别由市级财政和区县财政负担；事业单位自身负担部分，其来源和支出应符合国家及我市有关规定。超额绩效所需经费，除财政科研项目资金间接费用的绩效支出、基层医疗卫生机构按财务制度规定在收支结余中提取的奖励基金外，原则上由事业单位自有收入解决。

## 二、准确把握绩效工资功能定位，落实分配自主权

（一）灵活确定基础绩效构成比例。各级主管部门要指导所属事业单位根据实际将基础绩效总量分为固定部分和奖励部分。固定部分主要体现岗位职责，在基础绩效总量中的占比原则上不超过70%，奖励部分主要体现工作量和实际贡献。高等学校、科研院所可根据教学人员、科研人员、实验设计与开发人员、辅助人员和专门从事科技成果转化人员等不同类别，将基础绩效总量划分为若干“分配单元”，分别确定固定部分在基础绩效总量中的占比，对从事基础性研究、公益性研究等长周期研发的人员，适当提高基础绩效固定部分的占比。

（二）根据功能定位确定发放方式。基础绩效固定部分各岗位等级标准按公布的基础绩效水平乘以基础绩效固定部分占比确定，一般按月发放。基础绩效奖励部分和超额绩效实行总量管理、自主分配，事业单位可在绩效工资总量内自行设立超工作量奖励、

加班(值班)补助等项目(其中义务教育学校应设立班主任津贴),并确定发放范围、标准及与考核结果挂钩的办法。基础绩效奖励部分和超额绩效发放不得与岗位等级直接挂钩。

(三)完善内部考核分配办法。事业单位要完善内部考核制度,根据专业技术、管理、工勤等岗位的不同特点,实行分类考核。要强化考核结果运用,通过绩效工资分配体现创新驱动发展和人才创新创造的改革方向,坚持多劳多得、优绩优酬,重点向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。对特殊岗位工作人员可在绩效工资总量内,采取年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法。要妥善处理单位内部各类人员的绩效工资水平,防止差距过大。制定绩效工资分配办法应充分发扬民主,广泛征求职工意见,由单位领导班子集体研究后报主管部门批准,并在本单位公开。

(四)合理确定单位主要负责人(仅指党政正职领导)绩效工资水平。各级主管部门要根据所属事业单位机构规格、人员规模、岗位设置及其主要负责人考核结果等情况,在单位绩效工资总量内合理确定其主要负责人的绩效工资水平。事业单位主要负责人绩效工资水平控制在本单位在编正式工作人员人均绩效工资的3倍以内。

### 三、完善绩效工资配套管理措施,形成有效合力

(一)强化绩效考核。各级主管部门要以提高公益服务水平为导向,科学制定绩效考核评价体系,定期对所属事业单位及其

主要负责人进行考核，考核结果分别与核定其超额绩效总量和确定其主要负责人绩效工资水平挂钩。公立医疗机构绩效工资总量核定和内部分配不得与药品、耗材、大型医学检查等业务收入挂钩，严禁给医务人员设定创收指标。

（二）规范财务管理。规范事业单位财务管理和国有资产管理，各类政府非税收入一律按国家规定上缴同级财政，严格实行“收支两条线”管理，严禁利用非税收入自行发放绩效工资。单位工会经费、集体福利费和其他专项经费要严格按照现行财务会计制度规定的开支范围使用和核算。绩效工资应通过银行卡发放，原则上不得发放现金。我市有关政策规定以绩效工资作为缴费（缴存）基数的，以市、区县人力社保和财政部门公布的基础绩效水平为准，超额绩效不计入缴费（缴存）基数。

#### 四、严格绩效工资政策纪律，加强监督检查

（一）准确把握范围对象。本通知的适用范围为市、区县党委政府直属及主管部门所属按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的事业单位，人员对象为在编正式工作人员。市级主管部门、各区县不得随意扩大或缩小政策的适用范围和对象。

（二）严格实行总量管理。国家原规定的年终一次性奖金、原工资构成中津贴比例按国家规定高出30%的部分均纳入单位绩效工资总量，按本单位绩效工资分配办法执行，不再另行发放。除基本工资以及国家和我市规定不纳入绩效工资总量管理的项目（见附件）外，事业单位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，不得突破核定的绩效工资总量，不得违反规定的程序和办法进行分配。

（三）加强监督检查。市、区县人力社保和财政部门要会同审计部门加强对事业单位实施绩效工资情况的监督检查，进一步规范分配秩序，严肃分配纪律。各级主管部门要加强对所属事业单位实施绩效工资情况的监管，及时发现和纠正问题，确保其严格按政策规定执行。对违反政策规定的，要坚决予以纠正，并按照规定严肃处理。市级主管部门、各区县要将完善事业单位绩效工资政策实施方案报市人力社保局、市财政局备案。

本通知自 2017 年 1 月起执行。《重庆市人民政府办公厅关于转发重庆市义务教育学校绩效工资实施意见的通知》（渝办发〔2009〕114 号）、《重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施意见的通知》（渝办发〔2010〕160 号）和《重庆市人民政府办公厅关于印发重庆市其他事业单位绩效工资实施意见的通知》（渝办发〔2011〕18 号）同时废止。

附件：不纳入事业单位绩效工资总量管理项目清单

重庆市人民政府办公厅

2017 年 11 月 8 日

## 附件

### 不纳入事业单位绩效工资总量管理项目清单

序号	项 目
1	国家统一规定的津贴补贴项目：艰苦边远地区津贴、乡镇工作补贴、特殊岗位津贴补贴（含 2006 年工资收入分配制度改革时暂予保留的特殊岗位工资构成比例提高部分）、1993 年工资收入分配制度改革保留津补贴、老粮贴。
2	我市规定事业单位工作人员应享受的改革性补贴。
3	市总工会规定的节日慰问、生日慰问等福利待遇。
4	按政策规定支付的未休年休假工资报酬。
5	按政策规定发放的高温津贴。
6	独生子女父母奖励金。
7	按政策规定缴存住房公积金、养老保险、医疗保险等的单位缴纳部分。
8	按规定使用科技成果转化收益，向项目团队组成人员发放的奖励。
9	按规定使用文化创意产品开发收益，向项目团队组成人员发放的奖励。
10	按规定使用横向委托项目人员经费，向项目团队组成人员发放的奖励、报酬。其中，高等学校、科研院所的技术咨询和技术服务视为横向委托项目。
11	高层次人才按规定享受的一次性安家补助、岗位津贴；事业单位使用本单位高层次人才资金，向作出突出贡献的高层次人才发放的激励性报酬。
12	科技人员按相关规定兼职或离岗创业取得的收入；高等学校教师从事多点教学获得的合法收入；医务人员多点执业或到其他公立医疗机构、企业、社会组织兼职取得的合法报酬。
13	考试机构向承担考点考场任务学校的考务人员支付的劳务报酬。
14	国家及我市规定不纳入绩效工资总量管理的其他收入项目。

---

抄送：市委办公厅，市人大常委会办公厅，市政协办公厅，市高法院，  
市检察院，重庆警备区。

---

重庆市人民政府办公厅

2017年11月10日印发

---

