

渝办发〔2012〕58号

# 重庆市人民政府办公厅 关于深化事业单位工作人员 收入分配制度改革实施意见

各区县（自治县）人民政府，市政府各部门，有关单位：

根据《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》（中发〔2011〕5号）、《国务院办公厅关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》（国办发〔2011〕37号）、《中共重庆市委重庆市人民政府关于分类推进事业单位改革的实施意见》（渝委发〔2012〕6号）精神，经市政府同意，现就深化我市事业单位工作人员收入分配制度改革提出以下实施意见：

## 一、指导思想和基本原则

### （一）指导思想。

适应分类推进事业单位改革的总体要求，健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工作人员收入分配制度，逐步建立机制健全、关系合理、调控有力、秩序规范的管理运行体系，促进事业单位发展和体制机制创新，逐步实现事业单位工作人员收入分配的科学化和规范化。

### （二）基本原则。

坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，探索事业单位知识、技术、管理等生产要素参与分配的有效途径，使工作人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系，鼓励人才创新创造；坚持改革工作人员收入分配制度与规范收入分配秩序相结合，严格分配纪律，逐步建立公平公正、合理有序的收入分配格局；进一步明确市和区县（自治县）及各级主管部门的工资管理职责，对不同类别的事业单位实行不同的工资管理办法，实行分级分类管理，促进形成不同地区、不同类别事业单位之间合理的工资分配关系；着眼于

社会收入分配全局，与深化事业单位改革进程相适应，统筹兼顾，妥善处理与相关群体的利益关系，稳慎推进改革。

## 二、科学规范实施绩效工资

### （一）认真清理核查事业单位津贴补贴。

全面清理核查国家统一规定外自行发放的津贴补贴和奖金，摸清收入来源、支出去向、账户情况和实际发放水平，坚决取消资金来源不合法、不合规的项目。对清理核查后的津贴补贴进行适当归并，作为规范后的津贴补贴纳入绩效工资。

### （二）合理确定绩效工资总量和水平。

综合考虑当地经济发展、财力状况、物价消费水平、城镇单位在岗职工年平均工资水平、公务员规范后的津贴补贴水平等因素，合理确定当地事业单位绩效工资总体水平。人力社保、财政部门综合考虑相关因素，核定本级政府直属及各部门所属事业单位的绩效工资总量，对不同类型事业单位探索实行不同的绩效工资管理办法。承担行政职能的事业单位过渡期内的规范后津贴补贴水平，按照与当地公务员规范后津贴补贴水平相衔接的原则核定。从事生产经营活动的事业单位过渡期内的绩效工资水平，按照与本单位职工上年度收入水平相衔接的原则核定，并实行总量控制。从事公益服务事业单位的绩效工资水平，按照与当地义务教育学校绩效工资水平相衔接的原则核定。经费来源部分由财政支持和经费自理的事业单位，在绩效工资总量上可分别高出一定幅度。事业单位发放绩效工资不得突破核定的总量。

事业单位主管部门核定所属各事业单位的绩效工资总量。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。

按规定由政府投入但与财政拨款无关的人才基金、创业基金和引进高层次人才的特殊报酬以及临时性科研课题（项目）报酬不纳入绩效工资总量管理。

### （三）加强事业单位绩效工资分配的指导。

事业单位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水平、物价水平、岗位职责和社会公益目标任务完成情况等因素，在绩效工资中所占比重原则上可相对较高，一般按月发放。不同类型事业单位基础性绩效工资所占比重，可根据实际情况有所区别。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，根据考核结果发放、采取灵活多样的

分配方式和办法。绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。事业单位制定绩效工资分配办法要充分发扬民主，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。事业单位主要领导的绩效工资由主管部门确定，与本单位工作人员的绩效工资水平保持合理关系。

#### **（四）完善事业单位绩效考核办法。**

行业主管部门要结合本行业特点制定绩效考核指导意见，加强对事业单位内部考核的指导，引导事业单位不断提高社会公益服务水平。各事业单位要完善内部考核制度，把绩效考核与分配更好地结合起来，发挥绩效工资分配的激励和导向作用。

#### **（五）统筹考虑事业单位离退休人员待遇。**

在实施绩效工资的同时，对事业单位离退休人员发放补贴，其中：离休人员的补贴标准按中央纪委、中央组织部、监察部、财政部、人力资源社会保障部、审计署《关于解决离休人员待遇有关问题的通知》（中纪发〔2008〕40号）精神执行；退休人员的补贴标准由人社保、财政部门按照与当地机关事业单位大体平衡的原则确定。绩效工资不作为计发离退休费的基数。

#### **（六）加强事业单位实施绩效工资经费保障。**

事业单位实施绩效工资所需经费，按单位类型不同，分别由财政和事业单位负担。其中：由财政负担的经费，按现行财政体制和单位隶属关系，分别由市级财政和区县（自治县）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。

### **三、完善工资收入分配政策**

#### **（一）健全事业单位工资水平正常调整机制。**

根据经济发展、财政状况、企业相当人员工资水平和物价变化等因素，按照国家统一部署，相应调整事业单位工作人员的工资水平，实现工资水平调整的制度化、规范化。进一步加强统筹，使事业单位与机关的工资水平保持合理关系。优化工资收入结构，逐步提高基本工资所占比重。

#### **（二）加强事业单位工作人员收入分配的宏观调控。**

完善工资分级管理体制，按照国家划分的中央、地方和部门的管理权限，逐步形成统分结合、责权清晰、运转协调、监督有力的宏观调控机制。合理调控地区间、行业间事业单位的收入差距，逐步将差距控制在合理的范围内，努力形成事业单位工作人员与其他社会群体的合理收入分配关系。

#### **（三）规范特殊岗位津贴补贴管理。**

严格执行国家统一制定的特殊岗位津贴补贴政策，加强对特殊岗位津贴补贴执行情况的管理和监督，市、区县（自治县）、各级主管部门及单位不得突破国家统一制定的特殊岗位津贴补贴范围和标准，不得自行建立特殊岗位津贴补贴项目。

#### （四）完善高层次人才分配激励政策。

中国科学院院士、中国工程院院士及为国家做出重大贡献的杰出人才，报国家批准后可执行专业技术一级岗位工资标准。继续实行院士津贴和政府特殊津贴。确保国家对基础研究、战略高技术研究 and 重要公益领域的事业单位高层次人才建立的特殊津贴和重要人才国家投保制度落实到位。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。具体办法按国家有关规定执行。

#### （五）制定事业单位主要领导收入分配激励和约束政策。

探索制定主要领导收入分配激励和约束政策。结合考核合理确定收入水平，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，与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

#### （六）进一步加强工资分配管理。

按国家统一部署，执行事业单位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，加强工资收入支付管理。加强工资政策执行情况的监督检查，严格收入分配纪律，加大对违反政策行为的查处力度。

### 四、稳步推进收入分配制度改革

深化收入分配制度改革是改善民生的重要内容，涉及事业单位广大工作人员的切身利益，关系社会稳定大局，社会高度关注。全市各级各部门要牢固树立大局意识，充分认识收入分配制度改革的重要性、艰巨性和复杂性，切实加强领导，明确责任，抓好贯彻落实。全市各级人力社保、财政部门要加强与有关部门的协调配合，建立健全工作机制，深入调查研究，及时研究解决遇到的问题。要密切关注社会反响，有针对性地做好宣传解释和思想政治工作，形成良好的舆论氛围。要处理好改革发展稳定的关系，确保深化事业单位工作人员收入分配制度改革工作平稳顺利进行。

二〇一二年二月十六日

**主题词：机构收入 分配改革 意见**

---

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

2012年2月27日印发

---