

天津市滨海新区卫生健康委员会文件

津滨卫人〔2019〕182号

区卫生健康委关于进一步规范事业单位 人员绩效考核和绩效工资分配办法 审批工作的通知

各有关单位：

为指导事业单位建立科学的绩效评价机制和内部分配激励机制，根据天津市政府办公厅《关于转发市人力社保局等六部门拟定的天津市其他事业单位绩效工资制度实施意见的通知》（津政办发〔2012〕134号）、天津市人力社保局、天津市财政局《关于进一步做好其他事业单位绩效工资工作的通知》（津人社局发〔2017〕34号）和滨海新区人力社保局《关于印发〈滨海新区其他事业单位绩效考核指导意见〉的通知》（津滨人社发〔2013〕42号）规定，下发本通知，请遵照执行。

一、适用范围

1. 本通知适用于区卫生健康委所属事业单位（以下简称事业单位）。

二、“两个办法”制定、审批及实施的主要原则

2. 事业单位应按照有关要求，制定人员绩效考核办法和奖励性绩效工资分配办法（以下简称“两个办法”），作为本单位人员绩效考核和绩效工资分配的主要依据。

3. “两个办法”的制定应坚持领导班子集体研究与充分发扬民主相结合，分类规范、审批管理。

4. 区卫生健康委负责对事业单位“两个办法”制定及落实进行指导、监督、审批。事业单位应健全绩效考核组织，规范考核程序，明确分配原则，负责“两个办法”的制定、公开、落实、修订等工作。

5. 事业单位主要领导（指党政正职领导）奖励性绩效工资的核定，在绩效工资总量范围内，由区卫生健康委根据对所属各事业单位主要领导的考核结果统筹确定。

三、单位制定

6. 事业单位人员绩效考核和绩效工资分配的基本要求：

（1）要客观公正，科学合理。坚持实事求是、民主公开、程序规范、讲求实效，增强绩效考核工作的透明度和考核结果的公信力；

（2）要充分体现岗位特点。根据专业技术、管理、工勤等岗位的特点，实行分类考核，制定适合岗位特点的绩效考核指标体系；

（3）要充分发挥绩效工资的激励导向作用。充分体现多劳多得，优绩优酬，绩效工资分配要向关键和紧缺岗位、高

风险和高难度岗位、高层次人才、业务骨干、临床一线和作出突出成绩的工作人员倾斜；

(4) 严禁向科室或个人下达创收指标，严禁将医务人员薪酬与药品、耗材、医学检查等业务收入挂钩。

7. 事业单位人员绩效考核办法应包含以下基本内容：

- (1) 考核范围；
- (2) 考核原则；
- (3) 考核内容；
- (4) 考核指标；
- (5) 考核办法及程序、时间；
- (6) 考核结果的运用；
- (7) 考核组织领导；
- (8) 需要明确的其他事项。

8. 事业单位人员奖励性绩效分配办法应包含以下基本内容：

- (1) 分配范围；
- (2) 分配原则；
- (3) 分配比例；
- (4) 分配办法；
- (5) 成本核算；
- (6) 需要明确的其他事项。

9. 事业单位“两个办法”的制定按照以下程序进行：

(1) 由单位党政领导及人事、财务、绩效部门，根据有关文件要求，结合本单位实际，共同研究起草或修订；

(2) 采取多种形式组织职工讨论，在广泛听取意见的基础上，予以完善；

- (3) 区卫生健康委人事室初步审核;
- (4) 单位党组织、行政领导班子集体会议研究,形成纪要;
- (5) 召开全体人员大会或职工代表大会讨论通过;
- (6) 公示,公示期为7个工作日;
- (7) 区卫生健康委审批,下达批复;
- (8) 单位组织实施。

10. 召开职工代表大会或全体人员大会的要求:

- (1) 开会人数为应到会人数的三分之二以上(不含三分之二);
- (2) 通过人数为应到会人数的半数以上(不含半数)。

四、审核批准

11. 区卫生健康委每年组织一次“两个办法”的审批工作。

12. 拟调整下一年度“两个办法”的单位,须于当年10月30日前,向区卫生健康委人事室申报。遇有政策规定、机构、人员或工作任务发生重大调整,可适时申报调整审批。

13. 事业单位申请修订“两个办法”,需向区卫生健康委提交以下材料:

- (1) 关于修订“两个办法”的情况说明;
- (2) 修订后的“两个办法”全文;
- (3) 本单位职工代表大会审议通过“两个办法”的报告;
- (4) 修订后的“两个办法”在本单位公示结果的报告;
- (5) 需提交的其他材料。

14. 区卫生健康委对事业单位的人员考核办法,主要审核以下方面:

- (1) 考核办法适用的人员范围是否明确;

(2) 考核内容德、能、勤、绩、廉是否全面，是否有违背政策规定的条款；

(3) 考核指标是否与我委对单位的绩效考核指标相对应；是否体现岗位特点，与工作量、技术难度挂钩，与经济指标脱钩；

(4) 考核指标的确定是否会引起行风问题或医疗行业禁止的行为；

(5) 是否明确了执行时间；

(6) 其他需要审核的事项。

15. 区卫生健康委对事业单位的绩效工资分配办法，主要审核以下方面：

(1) 分配办法适用的人员范围是否明确；

(2) 发放项目和总量设定以及分配比例是否符合规定要求；

(3) 分配办法是否向关键岗位、业务骨干和作出突出成绩的工作人员倾斜，突出激励机制；

(4) 扣发项目是否符合有关政策规定。职工的不恰当职务行为，情节轻微未受到国家规定的事业单位人员处分的，单位在分配办法中可自行对扣发基础性绩效工资等措施作出规定；

(5) 奖励性绩效工资岗位之间设置是否在合理区间内；主要领导与本单位人员的绩效工资水平是否保持合理关系，是否超过本单位最高的奖励性绩效工资标准；

(6) 是否明确了执行时间；

(7) 其他需要审核的事项。

16. 事业单位应采取多种形式向全体职工公布经区卫生

健康委批准的“两个办法”及各职级绩效工资标准，并严格按照经批准的“两个办法”执行，杜绝“两张皮”现象。

五、责任追究及其他

17. 事业单位应严格按照批准的“两个办法”进行人员绩效考核和绩效工资分配。未按要求进行考核分配的，一经查实，按违规发放处理，追究主要负责人及相关责任人的责任。

18. 事业单位应按严格按照当年批准的绩效工资水平发放，未按经批准的标准发放的，一经查实，按违规发放处理，追究主要负责人及相关责任人的责任。

19. 本通知由滨海新区卫生健康委人事室负责解释。

20. 本通知自 2020 年 1 月 1 日起执行。



2019年11月15日

(此件主动公开)