

渝教发〔2018〕5号

重庆市教育委员会  
关于进一步完善直属单位绩效考核  
及分配的通知

各直属单位：

根据《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》(渝府办发〔2017〕168号)、市人力社保局市财政局《关于印发〈重庆市事业单位超额绩效分类管理办法〉的通知》(渝人社发〔2017〕260号)和《关于印发〈重庆市完善事业单位绩效工资政策若干问题的处理意见〉的通知》(渝人社发〔2017〕297号)要求，结合实际，现就市教委直属单位进一步完善绩效考核及分配有关事宜通知如下。

## 一、严格锁定范围对象

绩效工资分配适用于市教委管理，且实施岗位绩效工资制度的直属事业单位，以及2017年1月1日及以后在编正式工作人员。

## 二、完善内部考核分配办法

（一）单位及党政领导绩效考核按市委教育工委对直属单位领导班子及成员的年度综合考核办法执行。

（二）教职工绩效考核及分配办法由各单位自行制定，各单位要按照岗位职责要求，科学设置考核内容和考核方式，坚持全面考核与突出岗位特点相结合，分类指导与分层考核评价相结合，发展性评价与奖惩性评价相结合，建立完善教职工绩效考核指标体系，以履职实绩和贡献为主评价教职工。

各单位在修订完善绩效考核及分配方案时，要充分发扬民主，通过多种渠道广泛征求教职工的意见，经教职工大会（人数超过80人的可通过代表会）讨论通过后，由党政领导班子集体研究决定，报市教委批准，并在本单位公布后实施。

## 三、规范绩效分配管理

各单位要将教职工的考核结果作为绩效工资分配的主要依据，坚持多劳多得，优绩优酬，适当拉开分配差距，体现知识价值分配导向。同时，要妥善处理好单位内部各部门、各类人员之间的绩效工资分配关系，防止差距过大。

（一）规范绩效工资发放项目。各单位基础绩效固定部分在

基础绩效总量中的占比原则上不超过 70%，实行按月发放。

基础绩效奖励部分与超额绩效合并管理，其发放不得与岗位等级直接挂钩。各单位应综合考虑各种实际需求，自行统筹设立发放项目，确定发放范围、标准。在自行统筹设立发放项目时，不得使用与国家及我市统一规定的工资、津贴、补贴、补助相同的名称。

（二）合理确定领导绩效水平。各单位正副领导的绩效工资水平，在本单位的绩效工资总量内，根据单位规格、人员规模、岗位设置及考核结果按一定的倍数关系确定，由各单位在绩效考核及分配方案中明确，按照“一单位一批复”的原则，经市教委同意后执行。

其中，正副职领导绩效考核结果为基本合格的，考核期内其绩效工资不得高于本单位人均绩效工资；不合格的，不得高于本单位人均绩效工资的 50%。

（三）加强高层次人才管理。各单位确定高层次人才除《重庆市引进高层次人才若干优惠政策规定》（渝府发〔2009〕58号）明确的四类人才、“鸿雁计划”入选人才之外，按照不超过本单位专业技术四级岗位及以上职数的 10%确定。对取得高水平成果但未纳入高层次人才范围的专业技术人员，可以采用“一事一议”的方式申请使用机动名额（发放一次性激励报酬后，机动名额收回）确定高层次人才。按本规定核准的“高层次人才”对象仅适用“激励性报酬不纳入绩效工资总量”的政策规定，与其他待遇无关。

各单位制定的高层次人才管理办法和确定发放激励性报酬的高层次人才，须经市教委审核并报市人力社保局、市财政局核准。

（四）严格实行总量管理。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 14 个项目外，各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。

#### 四、严肃政策纪律

严禁随意、错误解读我市绩效工资政策，严禁对政策口径自行其是或打政策“擦边球”发放绩效；严禁“先斩后奏”违反规定的程序和办法进行分配；严禁突破核定的绩效工资总量；严禁在财务会计核算中突破绩效工资总量，严禁在规定以外会计科目和通过往来款项等科目核算绩效工资；严格执行时间节点，当年的超额绩效必须在次年 4 月 30 日前完成分配，逾期不允许再补发。

凡擅自突破总量发放的、擅自突破分配方案违规发放的，擅自不按程序制定方案发放的，将一律按照相关文件规定，追究负有责任的领导人员、直接责任人员，以及有违规发放行为的个人的纪律责任。

#### 五、加强组织领导

（一）各单位党政领导班子要高度重视，认真组织实施。要根据本通知精神，结合单位实际，科学修订完善本单位绩效考核及分配方案，做到科学合理、具有可操作性和激励性。

（二）要认真分析和解决绩效考核中存在的问题，加强对教职工的政策宣传和思想政治工作，树立正确的舆论导向，确保正

常的工作秩序和教职工队伍稳定。

(三) 市教委将加大对各单位绩效考核及分配工作的指导、督查力度,对在实施绩效工资工作中不负责任、考核失真失实的,将严肃查处违规、违纪行为,并追究相关人员责任。

重庆市教育委员会

2018年6月5日

(此件依申请公开)

