

新郑市人民政府办公室文件

新政办〔2010〕55号

新郑市人民政府办公室 关于转发市人力资源和社会保障局等部门 新郑市公共卫生与基层医疗卫生事业单位 绩效工资实施办法的通知

各乡镇人民政府，各街道办事处，市人民政府各部门，各有关单位：

市人力资源和社会保障局、财政局、卫生局制定的《新郑市公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施办法》已经市人民政府同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

二〇一〇年十二月七日

新郑市公共卫生与基层医疗卫生事业单位 绩效工资实施办法

市人力资源和社会保障局 市财政局 市卫生局

(二〇一〇年十一月二十九日)

为做好公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资工作，根据《中共中央 国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》(中发〔2009〕6号)、《中共河南省委 河南省人民政府关于深化医药卫生体制改革的实施意见》(豫发〔2009〕23号)、《人力资源和社会保障部 财政部 卫生部关于印发公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资的指导意见的通知》(人社部发〔2009〕182号)、《河南省人民政府办公厅转发河南省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》(豫政办〔2010〕98号)和《郑州市人民政府办公厅转发郑州市公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资实施办法的通知》(郑政办〔2010〕82号)等文件精神，结合我市实际，现制定以下实施办法：

一、实施范围和时间

按国家规定执行事业单位岗位绩效工资制度的公共卫生与基层医疗卫生事业单位正式工作人员，从2009年10月1日起实施绩效工资。

本办法所指公共卫生事业单位，包括疾病预防控制、健康教

育、妇幼保健、精神卫生、应急救治、采供血、卫生监督、计划生育技术服务等专业公共卫生机构。基层医疗卫生事业单位，包括政府举办的乡镇卫生院和城市社区卫生服务机构。

二、清理核查津贴补贴

公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资与规范津贴补贴结合进行。全面清理核查在国家统一规定的津贴补贴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，坚决取消资金来源不合法、不合规的项目。清理核查工作在各级党委、政府的领导下，由同级人力资源和社会保障、纪检监察、组织、财政、审计部门负责组织协调，公共卫生与基层医疗卫生事业单位主管部门具体实施。

三、绩效工资总量和水平的核定

(一) 公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资总量由相当于单位工作人员上年度 12 月份基本工资的额度和规范后的津贴补贴构成。绩效工资水平由市人力资源和社会保障局、财政局按照与本市事业单位工作人员平均工资水平相衔接的原则核定。绩效工资总量随基本工资和我市津贴补贴的调整相应调整。

(二) 市人力资源和社会保障局、财政局综合考虑单位类别、人员结构、岗位设置、事业发展、经费来源等因素，核定公共卫生与基层医疗卫生事业单位的绩效工资总量。在人力资源和社会保障、财政部门核定的绩效工资总量内，单位主管部门核定所属单位的绩效工资总量，并报市人力资源和社会保障、财政部门备

案。

(三) 公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资总量核定后，原则上当年不作调整。确因机构、人员和工作任务发生重大变化等特殊情况需要调整的，须报市人力资源和社会保障局、财政局批准。

四、绩效工资分配

(一) 绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分。基础性绩效工资设立岗位津贴项目，一般按月发放，主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，公共卫生事业单位基础性绩效工资可按绩效工资总量的 70% 确定，基层医疗卫生事业单位基础性绩效工资可按绩效工资总量的 60% 确定，具体标准由市人力资源和社会保障局、财政局确定。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，可采取灵活多样的分配方式和办法。奖励性绩效工资根据工作任务、工作业绩、社会公益目标完成等情况设立综合目标考核奖励项目，各项目标准由各单位根据本单位奖励性绩效工资的分配办法确定。

(二) 充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。单位主管部门要建立绩效考核制度，制定绩效考核办法，依据考核结果核定所属单位绩效工资总量，并加强对公共卫生与基层医疗卫生事业单位内部考核的指导。公共卫生与基层医疗卫生事业单位要完善内部考核制度，根据专业技术、工勤、管理岗位的不同特点，实

行分类考核。根据考核结果，在分配中坚持多劳多得、优劳优酬，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的工作人员倾斜。其中，公共卫生事业单位内部绩效工资分配，应向承担疾病防治、突发公共卫生事件处置与救治、环境恶劣的现场（实验室）工作等任务的岗位倾斜；基层医疗卫生事业单位内部绩效工资分配，应向承担公共卫生服务与临床一线工作任务的岗位倾斜。

（三）公共卫生与基层医疗卫生事业单位制定绩效工资分配办法要充分发挥民主，广泛征求职工意见，经职工代表大会讨论，由单位领导班子集体研究后报单位主管部门批准，并在本单位公开。

（四）公共卫生与基层医疗卫生事业单位主要领导的绩效工资，在市人力资源和社会保障、财政部门核定的绩效工资总量范围内，由主管部门根据对主要领导的考核结果统筹考虑确定。单位主要领导与本单位工作人员的绩效工资水平，要保持合理的关系，原则上单位领导绩效工资水平不高于本单位职工绩效工资平均水平的3倍。

五、相关政策

（一）《中共中央办公厅 国务院办公厅〈转发中央纪委 中央组织部 监察部 财政部 人事部 审计署关于严肃纪律加强公务员工资管理的通知〉的通知》（厅字〔2005〕10号）下发前，公共卫生与基层医疗卫生事业单位发放的改革性补贴，除超过规定标准

和范围发放的之外，暂时保留，不纳入绩效工资，另行规范。在规范办法出台前，一律不得出台新的改革性补贴项目、提高现有改革性补贴项目的标准和扩大发放范围。

(二) 公共卫生与基层医疗卫生事业单位原工资构成中津贴比例按国家规定高出 30% 的部分 (不含特殊岗位原工资构成比例提高部分)，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。卫生防疫津贴、医疗卫生津贴及护龄津贴等特殊岗位津贴继续按照国家有关规定执行，不纳入绩效工资管理。

(三) 在实施绩效工资的同时，对公共卫生与基层医疗卫生事业单位离退休人员发放补贴。其中，离休人员的补贴水平按《省纪委 省委组织部 省监察厅 省财政厅 原省人事厅 省审计厅 原省劳动和社会保障厅关于解决离休人员待遇有关问题的通知》(豫纪发〔2009〕5号)精神执行；退休人员的补贴标准由市人力资源和社会保障、财政部门研究制定。绩效工资不作为计发离退休费的基数。

(四) 实施绩效工资后，公共卫生与基层医疗卫生事业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。对违反政策规定的，坚决予以纠正，并进行严肃处理。

(五) 公共卫生与基层医疗卫生事业单位中按国家规定执行见习期 (初期、学徒期、熟练期) 工资待遇的人员，其岗位津贴

标准由市人力资源和社会保障、财政部门按照其见习期（初期、学徒期、熟练期）满后拟任职务（岗位）所执行标准的一定比例确定；奖励性绩效工资由单位在核定的奖励性绩效工资额度内根据实际情况确定。

（六）公共卫生与基层医疗卫生事业单位工作人员确因工作需要任两类岗位上任职的，其基础性绩效工资标准按明确其基本工资的岗位执行。

六、经费保障与财务管理

（一）公共卫生事业单位实施绩效工资所需经费，根据政策规定逐步纳入财政全额预算，按现行财政体制和单位隶属关系，分别由中央财政和地方财政负担。基层医疗卫生事业单位实施绩效工资所需经费的补助，按医改及卫生投入有关规定执行。

（二）规范公共卫生与基层医疗卫生事业单位财务管理和国有资产管理，公共卫生事业单位按照规定取得的收入，应上缴财政的要全部按照国库集中收缴制度规定及时足额上缴国库或财政专户。

（三）公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资经费应专款专用，按照《财政部关于印发〈行政事业单位工资和津贴补贴有关会计核算办法〉的通知》（财库〔2006〕48号）规定，加强会计核算管理。绩效工资应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现行财务会计制度规定的开支范围使用和核算。

七、组织实施

(一) 我市公共卫生事业单位绩效工资工作由市政府统一领导，市人力资源和社会保障局、财政局、卫生局具体组织实施。市人口计生部门要按照要求做好从事计划生育技术服务的公共卫生事业单位绩效工资实施工作。

(二) 各有关部门要统筹公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资与卫生事业单位人事制度改革和加强卫生人才队伍建设等各项工作，要及时研究和妥善处理实施中出现的问题，确保绩效工资平稳实施。要加强思想政治工作，认真做好正面宣传引导和政策解释，妥善处理各方面的关系，切实维护单位和职工队伍的稳定。

(三) 有关部门要密切配合，加强工作指导，建立健全有效的监督检查工作机制，严格把握政策和程序，指导和督促公共卫生与基层医疗卫生事业单位严格执行绩效工资的有关政策。

主题词：卫生 工资 办法 通知

抄送：市委各部门，市人民武装部。

市人大常委会办公室，市政协办公室，市法院，市检察院。

新郑市人民政府办公室

2010年12月7日印发
