

业单位建立分类考核办法,确定每一个单位的绩效工资平均水平,引入竞争机制,拉开绩效工资差距,同类每个事业单位绩效工资平均水平加权后不超过核定的本类事业单位绩效工资平均水平。三是将绩效工资制度和事业单位人事制度改革结合起来。将事业单位的用人制度、考核制度和绩效工资制度三位一体,建立自然淘汰和正常辞退辞职制度。四是逐步改变事业单位的绩效工资水平认定办法。事业单位绩效工资改革的最大阻力来自既得利益,在制度入轨之初,为了顺利实施绩效工资制度,按照原有的水平确定绩效工资是为了缓解矛盾。但是改革的目的是要建立一套公平与效益相结合的收入分配制度,这就需要深化事业单位综合改革,在事业单位分类改革的基础上,合理界定财政支出范围和支出方式,对现有事业单位收入水平的认定机制进行纠偏,建立科学的考评制度和绩效工资水平认定

制度。

其次,要转变财务管理方式,建立绩效约束和激励机制。事业单位绩效工资制度适应了社会主义市场经济体制下深化事业单位改革的需要,对财政部门、主管部门和事业单位提出了科学化精细化管理的要求。在预算编制中,应将单位所有收支纳入预算编制,细化收支项目,明确收入项目、金额和资金用途;建立支出项目标准,细化人员经费、公用经费和专项经费,科学合理地分配资金,鼓励争优创收,对争优奖励的全部收入和创收收入的一定比例增加绩效工资,加强预算审核,降低行政成本,对超财力安排绩效工资予以制止,实现既考虑目前又预计未来,专款专用又灵活分配,保障事业发展又充分调动人员积极性。在预算执行中,应以收定支,保证专项资金用途,对不符合资金用途的支出项目国库不予支付,用于绩效工资支出不能超过核定的绩效

工资总额。在预算监督中,应检查收支完成情况、资产管理情况、专款专用情况,不能超财力发放绩效工资。在绩效评价中,应根据预算编制、执行、监督和决算情况提出绩效评价意见,提出调整下年事业单位绩效工资总额的依据和整个行业事业单位调整绩效工资总量的考评依据。结合事业单位分类改革,改革事业单位经费核定方式和核定范围,改变养人的拨款方式,将拨款与部门提供的公共服务挂钩,对应该走向市场化的单位采取分年减少财政补助与增加绩效工资总额相结合的方式。在改革事业单位财务会计核算办法的同时,转变传统的事业单位的理财理念和理财方式。通过转变财政管理方式和事业单位理财方式与绩效工资制度互相协同,促进事业单位绩效约束和激励机制的建立与完善。■

(作者单位:福建师范大学)

责任编辑 李艳芝

## 【图片新闻】



## 广东五华： 惠农补贴助推农机普及

今年以来,广东省五华县财政部门积极开展农机购置补贴工作,推动农业生产机械化。截至目前,共发放农机购置补贴资金120多万元,补贴机具520多台、育秧盘5万多只。同时,以有经验、技术好的生产大户为培植重点,以点带面,带动更多农机户加入到机插秧推广行列。

(本刊通讯员 摄影报道)