和政府发〔2023〕118号

和政县人民政府

关于印发《和政县县属国有企业负责人薪酬

管理办法（试行）》的通知

各乡（镇）人民政府，县直有关单位：

《和政县县属国有企业负责人薪酬管理办法（试行）》已经县委、县政府研究同意，现印发给你们，请结合各自实际，认真抓好贯彻落实。

和政县人民政府

2023年6月12日

公开属性：主动公开

抄 送：县委、人大、政协办公室，县政府县长、各副县长，办公室各主任

存档（二）

和政县县属国有企业负责人薪酬管理办法

（试行）

第一章 总则

**第一条** 为了规范县属国有企业收入分配秩序，建立健全企业负责人激励约束机制，促进我县国有企业改革发展和国有资产保值增值，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》(中华人民共和国国务院令第709号)和《甘肃省深化省属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》(甘发〔2015〕10号)《甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法》(甘人社通〔2021〕310号)《临夏州州属国有企业负责人薪酬管理办法》(临州办发〔2022〕68号)等有关规定，结合我县实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称县属国有企业，是指由和政县财政局（国资中心）代表县人民政府履行出资人职责的县属国有独资公司或国有资本控股公司。

**第三条** 本办法所称企业负责人是指县属国有企业中经组织按程序任命的企业高层管理人员。

面向社会公开招聘的企业负责人，其薪酬结构和水平由企业董事会按照市场化原则确定，实行任期制契约化管理，在聘用合同书中明确约定，报县人社局、县财政局（国资中心）备案。

**第四条** 企业负责人薪酬管理遵循下列原则:

1.坚持市场调节与政府监管相结合，建立适合我县特点和市场经济要求的企业负责人薪酬分配制度。

2.坚持企业负责人薪酬水平与企业功能分类相适应、与选任方式相匹配，建立差异化管理的薪酬分配制度。

3.坚持激励与约束相统一，企业负责人薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩。

4.坚持短期激励与长期激励相兼顾，促进企业持续发展。

5.坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。

6.坚持完善薪酬制度与规范福利待遇相配套，全面规范企业负责人收入分配管理。

**第五条** 按照本办法进行薪酬管理的企业应具备下列条件:

1.企业已制定中长期发展规划，企业负责人的工作责任、任务和目标明确;

2.与薪酬审核部门签订了《企业负责人经营业绩考核责任书》;

3.能按时发放职工工资，足额缴纳各项社会保险费用，企业收入分配管理规范;

4.财务、统计和审计制度健全，财务报表和成本核算符合《会计法》等有关财务会计制度规定;

5.内部监督、约束机制健全，职工依法依规行使民主监督权力。

第二章 考核评价

**第六条** 在加强企业负责人经营业绩考核的同时，强化对企业负责人履行政治责任和社会责任的考核，实行全面综合考核评价。

**第七条** 主业处于商业类完全竞争类企业坚持市场化导向，以经济效益最大化为主要目标，重点考核企业经营绩效指标和主业持续发展能力。

**第八条** 企业负责人年度和任期经营业绩考核结果分为A、B、C、D四个考核等级，分数90分(含)以上的确定为A级，75(含)至90分的确定为B级，60(含) 至75分的确定为C级，60分(不含)以下的确定为D级。

第三章 薪酬的结构和水平

**第九条** 企业负责人薪酬结构由基本年薪 (W1)、绩效年薪(W2)和任期激励收入(W3)三部分构成。

**第十条** 基本年薪 (W1)是企业负责人的年度收入，按照州人社局《临夏州州属国有企业在岗职工平均工资审核认定办法》(临州〔2021〕88号)规定，企业负责人基本年薪按县属国有企业在岗职工平均工资为基数的2倍确定。副职负责人的基本年薪依据其岗位责任、承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的0.6-0.9倍确定，与企业主要负责人合理拉开差距。

**第十一条** 绩效年薪 (W2)是与企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果，并结合绩效年薪调节系数确定。

企业负责人年度综合考核评价结果作为其绩效年薪的确定依据，考核结果为A级（90分(含)以上）时兑现绩效年薪，考核结果为B级及以下时，企业只发放基本年薪，无绩效年薪。

本企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

**第十二条** 任期激励收入(W3)是与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，根据任期业绩考核结果在不超过企业负责人任期内年薪总水平的20%以内确定。

企业负责人任期综合考核评价结果作为其任期激励收入的确定依据。考核结果为A级，任期激励收入按照上述公式计算。考核结果为B级及以下的，无任期激励收入。

具体薪酬的结构和水平计算方法在薪酬管理细则办法说明（附件1）中详细列式计算。

第四章 副职负责人业绩考核和薪酬管理

**第十三条** 企业应建立健全副职负责人业绩考核办法，合理确定考核内容、考核目标和考核方式，加强副职负责人的月度、年度和任期考核，实现责任、贡献、经营业绩与薪酬分配相匹配。

**第十四条** 月度考核侧重于完成工作量和工作难度的考核评价，考核结果作为调整性指标考核的重要依据。

年度考核侧重于工作质量和效益的考核评价，考核结果作为其年度综合考核评价的重要组成部分，是绩效年薪的确定依据。

实行任期制管理的企业要加强副职负责人任期考核，考核结果作为任期综合考核评价的重要组成部分，是任期激励收入的确定依据。

**第十五条** 企业副职负责人基本年薪按本企业主要负责人基本年薪的0.6-0.9倍发放。分配系数由企业根据副职负责人的岗位职责、承担风险和月度考核结果确定，合理拉开分配差距，绩效年薪由企业参照主要负责人绩效年薪计算办法，制定具体实施细则，根据年度业绩考核和综合考核评价结果确定，报县人社局、县财政局（国资中心）审核。

任期激励收入由企业参照主要负责人任期激励收入计算办法和任期考核结果确定，报县人社局、县财政局（国资中心）审核。

第五章 薪酬的支付

**第十六条** 企业负责人当年基本年薪在上年度和政县县属国有企业在岗干部职工年平均工资未发布前，由企业按照上年度基本年薪标准及月度考核结果预发，发布次月进行调整，多进少补。

绩效年新按照先考核后兑现的原则，待考核确认后一次性兑现。

任期激励收入在任期经营业绩考核结束后，待考核确认后一次性兑现。

**第十七条** 企业负责人薪酬纳入工资总额，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

基本年薪列入当年成本;绩效年薪和任期激励收入列入清算年份成本。

**第十八条** 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在原企业领取绩效年薪。

**第十九条** 企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位企业负责人的基本年薪确定，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪。

**第二十条** 企业负责人达到法定退休年龄退休的，按规定领取养老金，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪外，不得继续在原企业领取薪酬。

1. 薪酬的管理和监督

**第二十一条** 县委、县政府相关部门按照职能职责管理和监督企业负责人薪酬工作。

县人社局负责指导和监督县属国有企业负责人薪酬分配，拟定薪酬管理政策，审核、认定和发布县属国有企业在岗职工平均工资。

县委组织部牵头负责对县属国有企业负责人的综合考评工作，考评结果抄送县人社局和县财政局（国资中心）。

县财政局（国资中心）负责对所管理的县属国有企业负责人经营业绩考核和薪酬水平审核。

**第二十二条** 县人社局、县财政局（国资中心）根据本办法并依据年度或任期考核结果确定薪酬分配方案，经内部会议研究报县人社局复审后报县人民政府批复兑现。副职负责人由企业根据年度和任期业绩考核结果提出薪酬兑现方案，报县人社局、县财政局（国资中心）备案后兑现。

**第二十三条** 县属国有企业的全资子公司或控股的子公司企业负责人薪酬兑现结果报县人社局、县财政局（国资中心）备案。

**第二十四条** 除国家另有规定外，企业负责人不得在企业领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入(包括各种奖金、津贴、补贴等)，

**第二十五条** 实施企业年金和补充医疗保险的企业，其企业负责人缴费比例不得超过国家统一规定的标准。实行企业年金的企业当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额不得超过国家有关规定。

**第二十六条** 企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过企业负责人工作所在地当地统计部门公布的上年度职工月平均工资的3倍。

**第二十七条** 企业负责人享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统一管理。

**第二十八条** 企业负责人所得年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

**第二十九条** 企业负责人薪酬发放情况纳入企业年度决算审计、企业负责人经济责任审计和监事会监督范围。

县委组织部、县纪委监委、县人社局、县财政局（国资中心）、县审计局等部门，对企业负责人薪酬制度的实施过程和结果进行监督检查，对企业负责人薪酬发放情况进行专项检查或审计

第七章 附则

**第三十条** 本办法由县财政局（国资中心）负责解释。

**第三十一条** 本办法自发布之日起实施。