长白朝鲜族自治县国有企业负责人

薪酬管理暂行办法

第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻党中央国务院、省委省政府、市委市政府关于深化国有企业改革等一系列重大决策部署，全面落实国有企业工资决定机制改革和国有企业负责人薪酬制度改革要求，加强和改进国有企业薪酬管理，建立符合现代企业制度要求的激励机制,充分调动经营者的积极性和创造性,提高企业经营管理水平,促进企业经济效益的增长,实现国有资产的保值增值,特制定本办法。

**第二条** 本办法所称县属国有企业，是指经县人民政府授权县财政局履行出资人职责的县属国有及国有控股企业（以下统称“企业”）。

**第三条** 本办法所称企业负责人，是指县属国有企业中由县委和县财政党组管理的人员，包括董事长（兼党组织书记）、总经理及其他副职负责人。

**第四条** 按照本办法进行薪酬管理的企业应当具备下列条件：

（一）已制定企业发展战略与规划，生产经营稳定；企业负责人的工作责任、任务和目标明确。

（二） 按照县委、县政府关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的要求，进行了劳动、人事、分配制度改革，建立了全员业绩考核制度。

（三）能按时发放职工工资，足额缴纳各项社会保险费用，企业具备支付能力，企业内部收入分配管理规范。

（四）内部基础管理规范，财务报表和成本核算符合《中华人民共和国会计法》和有关财务会计制度规定。

（五）已建立健全财务、审计、企业法律顾问和职工民主监督等内部监督和风险控制机制。

（六）根据企业实际设置目标管理指标，强化特定任务完成情况、成本费用等考核指标，实行绩效目标考核。

第二章 薪酬结构和水平

**第五条** 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分构成。

**第六条** 基本年薪是企业负责人的年度基本收入。根据上年度白山市城镇非私营单位平均工资的2倍确定基本薪酬，基本薪酬的年度调整需结合企业上年度经营业绩、运营情况、考核结果等予以核定。

企业负责人正职（党组织书记、董事长、总经理）基本年薪分配系数为1，其他负责人副职按照贡献大小在0.7、0.6、0.5三个系数中合理确定基本年薪分配系数。未合理拉开分配差距的，统一按0.6的基本年薪分配系数核定其他负责人副职基本年薪。

**第七条** 绩效年薪是指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，按照绩效年薪基数和年度经营业绩考核评价系数（N）确定。

绩效年薪=绩效年薪基数\* 年度经营业绩考核评价系数。

绩效年薪基数=基本年薪 \* 绩效年薪调节系数。

年度经营业绩考核评价系数是根据企业负责人年度经营业绩考核得分，在0-1之间确定。

N为年度经营业绩考核评价系数,共分为A、B、C、D四个等级，根据年度经营业绩考核结果确定。

当业绩考核结果为A时，N=0.9+（考核得分-90）／100；

当业绩考核结果为B时，N=0.6+（考核得分-75）／100；

当业绩考核结果为C时，N=0.3+（考核得分-60）／100；

当业绩考核结果为D时，N=0 。

**第八条** 企业负责人年度经营业绩综合考核评价为D级的，基本年薪按90%发放；连续考核为D级的，基本年薪按10%逐年递减，最低按70%发放。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、行业特点以及企业资产总额、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过1。绩效年薪调节系数在县属国有企业范围内统筹平衡测算，可以根据企业功能转换和规模变化进行动态调整，现暂按0.7、0.6、0.5确定。

**第九条** 企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，原则上企业负责人绩效年薪不得增长。

第三章 薪酬支付和管理

**第十条** 企业负责人基本年薪按月支付。绩效年薪按年度绩效考核结果一次性发放。

**第十一条** 企业负责人的薪酬为税前收入，应由本人依法缴纳个人所得税，企业应当依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

**第十二条** 对任期内出现重大经营决策失误、重特大生产安全责任事故、严重环境污染和质量事故、重大信访维稳事件等给企业造成重大损失或严重不良影响的，根据企业负责人承担的责任，相应扣发绩效年薪或追索扣回部分、全部已发绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业负责人。

企业负责人在经营活动中违法违规受到处分的，视情况扣发本人10%-50%绩效年薪；依法被追究刑事责任或被开除党籍、公职的，按100%扣减或追索扣回本人绩效年薪。

企业负责人违规经营投资造成损失的，按照《白山市财政局(国资委)监管企业违规经营投资责任追究暂行办法》(白山国资〔2021〕18号)执行。

**第十三条** 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业(单位) 领取工资、奖金、津贴、补贴等任何形式的报酬。

**第十四条** 企业负责人不得在规定之外领取由有关部门发放的奖金及实物奖励。

**第十五条** 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机构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外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

**第十六条** 企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，进入企业成本，在工资统计中单列。

**第十七条** 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存15年。

第四章 规范福利性待遇

**第十八条** 企业负责人应按照国家和省、市、县有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

**第十九条** 企业为负责人建立企业年金的，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业当期缴费计入负责人年金个人账户的最高额不得超过国家和省、市、县的有关规定。

**第二十条** 企业为负责人建立补充医疗保险的，其缴 费比例不得超过国家统一规定的标准，企业负责人补充医疗 保险待遇按国家及省市的规定执行。

**第二十一条** 企业为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设区城市统计部门公布的上年度职工月平均工资的2倍。

**第二十二条** 企业负责人享受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筹管理。

除国家和省、市、县规定以外，企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 薪酬监督

**第二十三条** 健全企业内部监督制度。企业应将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、福利性待遇等纳入司务公开范围， 接受职工监督。发挥公司股东大会、董事会、监事会等对企业负责人薪酬分配的监督作用。

**第二十四条** 建立健全薪酬信息公开制度。县财政局定期将企业负责人薪酬信息向社会公开披露，接受社会公众监督。

**第二十五条** 县财政局对企业负责人薪酬分配采取专项监督检查、审计监督检查、监事会监督检查、巡视监督检查等方式进行监督。

企业负责人违反国家法律法规和政策，自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴、补贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，追回违规所得收入。

**第二十六条** 薪酬审核部门在审核企业负责人薪酬时违反相关规定的，依照有关规定给予相关责任人纪律处分和组织处理。

第六章 附则

**第二十七条** 县财政局派出非国有控股企业国有股权代表、董事、监事的薪酬分配，参照本办法进行管理。

**第二十八条** 对有序落实董事会薪酬管理职权的企业，董事会对市场化选聘和管理的经营管理者，要按照本办法及相关规定，健全完善薪酬管理制度，合理确定薪酬水平，加强薪酬管理。薪酬管理制度报县财政局审核备案后实施。

**第二十九条** 企业中职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报县财政局审核备案后实施。同时，对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

**第三十条** 各企业对所属独资、控股企业负责人的薪酬分配，要参照本办法加强改进和管理。同时企业内部分配制度报县财政局备案。

**第三十一条** 企业要深化内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革，健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资分配差距，对部分收入过高的企业，要实行工资总额和工资水平双重调控。

**第三十二条**本办法自发布之日起实施，执行期限三年，由县财政局负责解释。