

阳城县人民政府文件

阳政发〔2024〕13号

阳城县人民政府 印发关于深化县属国有企业负责人薪酬制度 改革实施方案(试行)的通知

县直各相关单位,县属各国有企业:

为进一步建立健全县属国有企业负责人收入分配的激励和约束机制,规范企业收入分配秩序,促进企业持续健康发展,建立符合我县县属国有企业负责人特点的薪酬制度,形成合理有序的收入分配格局。根据县委、县政府《关于阳城县县属企业领导人员管理的意见(试行)》阳发〔2023〕10号要求,阳城县人力资源和社会

保障局制定了《关于深化县属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案(试行)》,已提请县政府同意,现印发给你们,请遵照执行。

阳城县人民政府

2024年9月9日

(此件公开发布)

关于深化县属国有企业负责人 薪酬制度改革实施方案(试行)

为进一步建立健全县属国有企业负责人收入分配的激励和约束机制,按照中共中央、国务院《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》(中发〔2014〕12号)和国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革领导小组《关于做好地方国有企业负责人薪酬制度改革工作的通知》(国企薪改发〔2014〕1号)以及省委、省政府《关于深化省属国有企业负责人薪酬制度改革意见》(晋发〔2015〕11号)、市委、市政府《深化市属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》(晋市发〔2018〕20号)、县委、县政府《关于阳城县属企业领导人员管理的意见(试行)》(阳发〔2023〕10号)要求,结合我县实际,特制定本方案。

一、指导思想

认真贯彻落实中央、省、市关于合理确定并严格规范国有企业管理人员薪酬水平要求,按照企业负责人分类管理要素,综合考虑企业负责人的经营业绩和承担的政治责任、社会责任,建立符合我县县属国有企业负责人特点的薪酬制度,规范企业收入分配秩序,形成薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效的薪酬分配制度,促进企业持续健康发展,推动形成合理有序的收入分配格局。

二、基本原则

1.坚持国有企业完善现代企业制度的方向,健全企业负责人薪酬分配的激励和约束机制,将物质激励与精神激励相结合,强化县属企业负责人责任,增强企业发展活力。

2.坚持分类分级管理,建立与县属企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法,严格规范县属企业主要负责人薪酬分配,县属企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

3.坚持统筹兼顾,形成县属企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系,合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距,促进社会公平正义。

4.坚持政府监管与企业自律相结合,完善县属企业薪酬监管体制机制,规范收入分配秩序。

三、适用范围

本方案所称县属企业负责人,是指由县委、县政府任命的县国有资本投资运营有限公司(县国有资产管理运营有限公司)、县市政公用有限公司、县城市建设开发有限公司、县文化旅游投资集团有限公司等企业的领导班子成员(不包含独立董事、外部董事、职工董事、按市场化选聘的职业经理人)。

四、合理确定薪酬结构和水平

(一)企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。企业负责人年薪指基本年薪与绩效年薪之和。

1.基本年薪是指企业负责人的年度基本收入。企业主要负责人基本年薪根据上年度本企业在岗职工平均工资的 1.6 倍确定,原则上由县人社局会同有关部门每年核定一次,但不得超过县属国有企业在岗职工平均工资的 1.6 倍。

基本年薪=上年度本企业在岗职工平均工资×1.6×年薪系数。

企业主要负责人年薪系数为 1,享受正职待遇的副职负责人年薪系数为 0.95,其他副职负责人的基本年薪依据其岗位职责和承担风险、贡献大小等因素,按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定,合理拉开差距,均值不超过 0.85(即各副职负责人年薪系数之和/副职负责人人数 \leq 0.85)。

2.绩效年薪是指与县属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,根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

年度考核评价系数由县工信局(国资局)根据企业负责人年度经营业绩考核评价结果确定,年度考核评价系数最高不超过 1.5。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及总资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定,最高不超过 1.3。参与市场竞争程度高的企业绩效年薪调节系数应高于市场竞争程度低的企业;规模大的企业绩效年薪调节系数应高于规模小的企业。根据企业功能或行业的特点,经批准可适当调整基本年薪和绩效年薪的比例。

企业在考核年度亏损的,无重大客观原因,原则上下一年度不得按月预发企业负责人绩效年薪;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工资未增长的,企业负责人绩效年薪不得增长。

3.任期激励收入是指与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入,根据任期考核评价结果,在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 20%以内确定。

任期激励收入=本人任期内年薪总水平之和×20%×任期考核评价系数。

本人任期内年薪总水平之和即任期内各考核年度的基本年薪和绩效年薪之和。

任期考核评价系数根据企业负责人任期经营业绩考核结果确定。

企业负责人任期综合考核评价为不胜任的,不得领取任期激励收入;因本人原因任期未了的,也不得领取任期激励收入;非本人原因任期未了的,根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

(二)完善综合考核评价办法

1.建立综合考核评价制度。坚持经济效益和社会效益相统一,对县属企业负责人履职情况进行全面综合考核评价,在加强经营业绩考核的同时,加强履行政治责任、社会责任等情况的考核评价,体现以德为先,全面担当。

2.改进经营业绩考核。加强对县属企业负责人年度和任期经营业绩分类考核，根据企业功能性质定位突出不同考核重点，科学设置考核指标，合理确定考核目标，试行定量与定性分析项相结合、横向与纵向对比相补充的考核办法，规范考核程序，严格考核管理。

要严格按照企业功能性质、企业负责人承担风险及所做贡献等因素，严格控制调节系数和各项考核系数，科学认定县属企业在岗职工平均工资，使企业负责人薪酬水平与本企业在岗职工平均工资保持合理的倍比关系，建立完善规范的国有企业工资决定机制。

(三)规范薪酬支付和管理

1.县属企业负责人薪酬按照薪酬审核部门核定的薪酬方案支付，基本年薪按月支付。绩效年薪可以根据经营业绩完成情况按照不超过基本薪酬 50%的比例实施按月预发放，剩余部分在年度考核结束后与考核结果挂钩兑现。任期激励收入实行延期支付办法，分三年按照 3:3:4 的比例支付。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据县属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，追索扣回办法适用于已离职或退休的县属企业负责人。

2.县属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、津贴等任何形式的报酬。

县属企业负责人不得在国家、省、市及县政府规定之外领取由当地政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

3.县属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应发任期激励收入外,不得继续在原企业领取薪酬,工资关系不得保留在原企业。

县属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绩效年薪和应发任期激励收入外,不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

4.企业负责人因年龄原因不再担任领导职务的,按组织部门批准的职级确定薪酬。原则上基本年薪参照同职级人员平均水平;绩效年薪根据本人工作业绩为同职级人员平均水平的0-50%,没有承担工作任务的,不得领取绩效年薪。

县属企业负责人达到法定退休年龄退休,按规定领取养老金的,除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提绩效年薪和应发任期激励收入外,不得继续在原企业领取薪酬。

5.县属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。县属企业负责人薪酬应计入企业工资总额,在企业成本中列支,在工资统计中单列。

县属企业负责人离任后,其薪酬方案和考核兑现个人收入的

原始资料至少保存 15 年。

(四) 统筹规范福利性待遇

1. 县属企业负责人按照国家规定参加各项社会保险,月缴费基数按国家和省有关规定标准计算。

2. 企业为县属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在我县统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

3. 县属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,应一并纳入薪酬体系统筹管理。

县属企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

五、健全薪酬监督管理机制

1. 县人力资源和社会保障局会同县委组织部、县发改局、县财政局、县工信局(国资局)等部门,负责指导和监督县属企业负责人薪酬分配,拟定薪酬管理政策,审核认定年度县属企业在岗职工平均工资,建立例会制度,统筹协调不同行业县属企业负责人绩效年薪调节系数,调节不同行业县属企业负责人薪酬水平。

2. 县人力资源和社会保障局要建立与县属企业负责人薪酬制度改革相适宜的调查统计制度。

3. 县委组织部负责对县属企业负责人的综合考核评价工作。县工信局(国资局)负责县属企业负责人的经营业绩考核和薪酬水平审核。县属企业负责人薪酬审核结果及福利性待遇等情况由县工信局(国资局)报县人社局备案。

4.健全企业内部监督制度,将县属企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入企务公开范围,接受职工监督。

5.建立健全薪酬信息公开制度。县工信局(国资局)和县属企业要严格按照省政府《关于印发〈山西省省属国有企业财务等重大信息公开办法(试行)〉的通知》(晋政发〔2014〕38号)规定,在县政府网站、本企业网站或通过报刊、广播、电视、网站等其他媒体按年度(每个会计年度结束之日起6个月内)将县属企业负责人薪酬情况及时向社会公开披露,接受社会公众监督。

6.县人力资源和社会保障局会同县委组织部、县工信局(国资局)、县财政局、县审计局等部门对县属企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。

县属企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取薪、享受福利性待遇等行为的,依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚,并追回违规所得收入。县属企业负责人因违纪违规受到处理的,受有关规定减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

7.薪酬审核部门在审核县属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。

六、加强组织实施

1.阳城县深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组(办公室设在县人社局),负责组织实施县属企业负责人薪酬制度改革,指导和协调全县国有企业负责人薪酬制度改革工作,统筹解决改革中的重点难点问题。

2.县政府代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、监事或县属企业所属独资、控股企业负责人的薪酬分配,由国有股权代表、董事、监事派出机构或县属企业参照本方案,制定相应薪酬制度。

3.县属企业负责人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,报薪酬审核部门备案。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。

4.进一步深化县属企业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。

5.根据中组部《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职(任职)问题的意见》(中组发[2013]18号)精神,按规定经批准在企业兼职的党政领导干部,不得在企业领取薪酬、奖金、津贴等报酬,不得获取股权和其他额外利益;按规定经批准到企业任职的党政领导干部,应当及时将行政、工资等关系转入企业,不再保留公务员身份,不再保留党政机关的各种待遇,薪酬按本方案执行。

6.县国有资本投资运营公司向国有企业派驻的股东代表对派驻企业运营情况进行全程监控。国投公司根据各派驻企业薪酬情况参照本方案为派驻的股东代表发放薪金,上述人员不得在任职的国有企业重复领取其它任何工资报酬等。

7.本方案自2024年1月1日起实施。2020年至2023年期间

由县委县政府、县工信局任命的县属国有企业负责人薪酬参照本方案由工信局结合组织部年度考核及企业经营情况酌情核定薪酬待遇。现行县属企业负责人薪酬管理制度管理规定,凡与本方案不一致的,按本方案执行。

8.本方案与上级关于企业负责人薪酬管理制度管理规定相冲突的,按上级有关规定执行。

抄送:县委,县人大,县政协,县法院,县检察院,各人民团体,
各新闻单位。

阳城县人民政府办公室

2024年9月9日印发
