**《抚顺市市属国有企业负责人经营业绩实行分类考核的意见》解读**

**国资委**

 **一、制定《分类考核意见》的背景、意义**

     2017年6月，为贯彻落实省委省政府关于深化国有企业负责人薪酬制度改革的文件精神，市委、市政府印发《抚顺市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（抚委发〔2017〕32号），市国资委以该文件为依据，针对市新组建企业集团、投融资平台公司，相继出台了《我市新组建投融资平台公司负责人薪酬管理补充办法》、《抚顺市市属国有企业负责人薪酬管理办法》系列文件，虽然从适用范围上实现国有企业负责人薪酬管理全覆盖，但通过一年多以来的实践暴露出以下问题：一是部分委托市直部门监管的企业未按文件精神落实负责人薪酬政策；二是新组建投融资运营公司负责人薪酬标准缺失政策依据。

     制定并实施《分类考核意见》可依据功能性质，将市属国有企业划定为竞争类、功能类和公益类三大类别。有利于根据不同类型设置不同考核指标，提高考核的针对性和有效性。有利于以《32号文件》明确薪酬结构、标准为根本遵循，规范统一市属国有企业负责人薪酬管理。有利于合理调节不同类別、不同规模企业负责人之间的薪酬差距，促进收入分配公平正义。

      **二、制定《分类考核意见》的依据、过程**

      中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》（中发[2015]22号）、国资委 财政部 发展改革委关于印发《关于国有企业功能界定与分类的指导意见》（国资发研究〔2015〕170号 ）和中共辽宁省委 辽宁省人民政府《关于进一步深化全省国有企业改革的意见》（辽委发{2014}12号）文件，对国有企业实行分类监管、分类考核提供政策依据。

    《分类考核意见》制定过程中，我们先后赴徐州市、沈阳市、鞍山市、本溪市和营口市进行考察学习，在学习借鉴先进经验基础上，结合我市实际草拟完成《分类考核意见》初稿。现提交会议审议。

     **三、《分类考核意见》的的总体框架**

     《分类考核意见》由七个部分组成：

第一部分，分类考核的依据。阐述了国有企业经营业绩实施分类考核的政策依据，明确了市属国有企业类别划分由市国资委依据有关文件划定。

      第二部分，分类考核的原则。着重强调了分类考核要坚持效益优先、统筹兼顾、科学发展和全面考核的原则。

      第三部分，分类考核的内容。强调根据企业功能定位、发展阶段、管理短板和产业引领任务，确定差异化考核导向、指标权重，实施分类考核。

     第四部分，企业负责人薪酬标准。明确了市属国有企业（含国有资本投资平台公司、企业集团）统一执行市委、市政府印发《抚顺市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（抚委发〔2017〕32号）确定的薪酬结构、标准。即：

      1、基本年薪：按照上年度市属国有企业在岗职工年平均工资的2倍以内（含2倍）发放，原则上每年核定一次。

      2、绩效年薪：根据年度考核评价结果，在不超过其基本年薪的3倍以内（含3倍）发放。

      3、任期激励收入，根据任期考核评价结果，在不超过任期内年薪总水平的30%以内（含30%）确定。

     三项合计最高不超过上年度市属国有企业在岗职工年平均工资10.4倍（红线）。

     企业副职负责人的薪酬，由企业根据其任职岗位、承担的责任和风险以及贡献大小等因素，按照本企业主要负责人年薪的0.6至0.9倍确定，合理拉开差距。

     第五部分，分类分级考核。提出将市属公益类、功能类和竞争类企业，每类分别设定A、B、C，3个档次。A档企业负责人实行年薪制（基本年薪+绩效年薪+任期激励）；B档实行基本年薪+绩效年薪；C档实行基本年薪。

     第六部分，规范收支管理。对企业负责人基本年薪、绩效年薪和任期激励的支付方式做出规定；对企业负责人按照规定参加各种社会保险、缴存住房公积金比例，以及实行年薪制的企业和实行基本年薪加绩效年薪的企业负责人不允许获取企业内部任何形式的奖金等提出了明确要求。

     第七部分，健全监督机制。提出要建立健全国有企业负责人薪酬管理内部监督、信息公开、违规追责三项制度。