

抚顺市人民政府国有资产监督管理委员会文件

抚国资发〔2019〕34号

关于印发《抚顺市市属国有企业负责人经营业绩实行分类考核的实施意见》的通知

市属国有企业：

《抚顺市市属国有企业负责人经营业绩实行分类考核的实施意见》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。



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

为不断深化国资国企改革,进一步完善市属国有企业负责人经营业绩考核评价及薪酬审核管理体系,建立健全规范统一的激励和约束机制,充分调动市属国有企业负责人的工作积极性和创造性,推进国有资本做强做优做大,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》和市委、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意见》(抚委发[2017]32号)(以下简称《实施意见》)等有关法律法规和规范性文件的规定,结合我市实际,制定本实施意见。

一、分类考核依据

根据国资委 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)文件要求,结合不同国有企业在经济社会发展中的作用、现状和需要,根据主营业务和核心业务范围,将市属国有企业界定为竞争、功能、公益三种类型。市属国有企业类别划分,由市国资委依据中央、省文件规定具体确定。

二、分类考核原则

坚持统筹兼顾原则。合理调节不同行业、不同类型企业负责



人之间的薪酬差距,促进分配公平正义。

坚持效益优先原则。树立“业绩升、薪酬升;业绩降、薪酬降;薪随绩变”的国有企业负责人薪酬制度导向。

坚持科学发展原则。根据企业类别、经营性质和业务特点,设定不同考核目标,深化价值管理,提高考核的针对性和有效性。

坚持全面考核原则。坚持党对国有企业的领导不动摇,将企业党的建设、党风廉政建设、意识形态工作纳入业绩考核范围。

三、分类考核内容

根据企业战略定位和发展目标,结合企业功能定位、发展阶段、管理短板和产业引领任务,确定差异化考核标准,实施分类考核。

竞争类企业。以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为导向,重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力,引导企业提高资本运营效率,提升价值创造能力。主要指标权重:营业收入(20分);利润(50分);劳动生产率(20分);在岗人员人均工资(10分)。

功能类企业。以承担国有资本投资运营职能或政府重大专项任务为导向,兼顾社会效益和经济效益,重点考核项目投资融资,投资合理回报和国有资本保值增值。主要指标权重:重大项目落地数及完成进度(20分);投融资总额(20分);投资收益(30分);利润总额增长幅度(20分);收入增长幅度(10分)。

公益类企业。以公共服务供给能力和安全平稳运行等社会效



益为导向,重点考核产品质量、兼顾经营业绩和国有资本保值增值。主要指标权重:营业利润(30分);成本控制、营业收入(30分);社会服务质量、在岗人员人均工资(20分);劳动生产率(20分)。

四、企业负责人薪酬标准

市属国有企业(含国有资本投资运营公司)统一执行中共抚顺市委《抚顺市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的意见》(抚委发[2017]32号)确定的薪酬结构及标准。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)。

设定企业功能系数。公益类企业为1,功能类企业为1.1,竞争类企业为1.2。

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。

五、分类分级考核



将公益类、功能类和竞争类企业,每类分别设定 A、B、C,3 个档次。A 档为经营规模、经济效益、市场竞争力和社会影响力达到一定程度,经市委、市政府批准的重点国有企业、年营业收入在 4000 万元以上且利润在 100 万元以上的竞争类企业,实行年薪制; B 档为生产经营活动正常,年经营收入在 1000 万元以上的企业,实行基本年薪加绩效年薪; C 档为有一定生产经营活动,或有资产资源性收入、员工收入有保障的企业,实行基本年薪。

考核期初,企业按照市国资委经营业绩考核要求和企业功能定位及经营状况,对照同行业先进和平均水平,提出考核期内经营业绩考核目标建议值,并将考核目标建议值和必要的说明材料报送市国资委,经市国资委审定后确定考核目标值。

考核期末,企业依据经审计的企业财务决算数据,对经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析,将总结分析报告报送市国资委,同时抄送派驻本企业的监事会。

市国资委依据经审计的企业财务决算报告,结合中介机构出具的企业经营业绩考核指标专项稽核报告和企业负责人经营业绩总结分析报告并听取监事会意见,对企业负责人经营业绩考核目标的完成情况进行考核,形成企业负责人经营业绩考核与奖惩意见,报市政府审定后执行。

六、规范收支管理

1、企业负责人基本年薪按月支付;绩效年薪可按月预发放(发放标准为上年度绩效年薪的 50%),市国资委根据企业经营业



绩预估结果予以调整,年度考核后进行清算;任期激励收入在任期满后(三年)支付。

2、企业负责人在下属单位兼职或在本企业外的单位兼职的,不得在兼职单位领取任何形式的报酬。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,实行基本年薪的企业负责人发放奖金报监管部门审批。

3、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。企业负责人薪酬计入企业工资总额。在企业成本中列支,在工资统计中单列。

4、企业负责人按照规定参加各种社会保险,其缴费比例不得超过规定标准。企业负责人所在企业建立企业年金的,其缴费比例和计入年金个人账户最高额不得超过规定标准。

5、企业为负责人缴存住房公积金比例最高为12%,缴存基数不得超过上年度职工月平均工资的3倍。

企业负责人享受的企业年金、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。

七、健全监督机制

1、建立内部监督制度。各企业将负责人薪酬执行情况纳入厂务公开范围,接受职工监督。有效发挥公司制企业董事会、监事会对企业负责人薪酬分配的监督作用。

2、建立薪酬公开制度。市国资委每年将审核的企业负责人薪酬水平等信息通过官方网站或其它新闻媒体向社会公开披露,接



受社会公众监督。

3、建立违规追究制度。企业负责人存在违反规定业绩指标作假、自定薪酬、兼职取酬、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。企业负责人因违纪违规受到处理的,减发或扣发绩效年薪和任期激励收入。

八、附则

1、企业负责人薪酬为税前收入。

2、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。

3、本意见由市国资委负责解释。

4、县区属国有企业参照此办法执行。

5、本办法自2019年1月1日起施行。

附件:

1.《企业经营业绩考核指标和计分办法实施细则》

2.《抚顺市市属国有企业负责人薪酬管理办法实施细则》

3.抚顺市国资委年度经营业绩考核指标明细

4.市绩效年薪调节系数确定表



经营业绩考核指标和计分办法实施细则

一、年度考核指标设置

企业年度考核指标分为经济指标、分类指标和评议指标。

(一)经济指标 2 个。竞争类企业经济指标主要包括利润总额和营业收入指标;功能类企业经济指标主要包括利润和投融资额指标;公益类企业经济指标根据企业特点,设置营业利润、成本控制指标。

(二)分类指标 2 个或 3 个。竞争类企业由国资委根据企业功能定位和所处行业特点,针对企业管理“短板”,综合考虑企业成本控制及风险控制能力等因素确定。功能类企业指标主要包括重大项目落地及完成进度、投资收益、收入增长幅度;公益类企业由国资委根据企业功能定位和所处行业特点,在竞争类企业的基础上,针对公共产品服务质量和保障能力等方面确定。

(三)评议指标。市国资委对企业党建工作、安全生产情况、经营管理水平、社会稳定情况、企业科技创新等情况,进行综合考察和分析,对企业做出综合评价的指标。

考核得分 = (经济指标得分 + 分类指标得分) × 评议指标得分 ÷ 100 + 奖惩加分

二、考核计分办法

1. 主业处于竞争行业和领域的竞争类企业,经济指标:利润总



额和营业收入指标分别为 50 分和 20 分；分类指标（劳动生产率、在岗人员人均工资）基本分为 30 分。评议指标为 100 分。

2. 对主业处于承担国有资本投资运营职能或政府重大专项任务的功能类企业，经济指标：利润增长幅度 20 分，投融资额 20 分；分类指标：收入增长幅度 10 分，投资收益 30 分，重大项目落地及完成进度 20 分。评议指标为 100 分。

3. 主业处于公共服务保障领域的公益类企业，经济指标：营业利润总额指标为 30 分，单位成本、营业收入为 30 分；分类指标：劳动生产率 20 分，社会服务质量（在岗人员工资）20 分。评议指标为 100 分。

4. 考核目标值确定及得分

考核目标值确定，详见《年度经营业绩考核指标明细》。

5. 对主业处于竞争行业和领域的竞争类企业年度经营业绩考核指标为盈利，而实际考核结果剔除客观因素为亏损的，考核得 0 分。

6. 对主业处于竞争行业和领域的竞争类企业年度经营业绩考核指标为亏损，而实际考核结果为增加亏损的，考核得 0 分。

三、奖惩计分

（一）奖励计分

1. 承担全市重大战略性任务和重大改革改制、重大转型升级中取得突出成绩的企业，市国资委根据有关规定视任务完成情况加 1-2 分。

2. 对考核期内获得省级以上重大科技成果奖项，市国资委根



据有关规定加 1-2 分。国有资产统计报告完整加 1 分。

3. 企业积极参与社会活动并作出重大贡献的,市国资委根据有关规定视贡献情况加 0.1-0.5 分。

4. 对考核期内企业积极争取市级以上专项资金、政策,对企业发展起促进作用的,加 1-2 分。

(二) 考核扣分。

1. 企业发生重大财产损失、发生生产安全责任事故、环境污染责任事故等,国资委按照有关规定给予降级、扣分处理。

2. 企业发生违规违纪或者存在财务管理混乱等问题,国资委按照有关规定视情节轻重扣 0.5—2 分。

3. 企业发生重大决策失误,重大违纪和法律纠纷案件等,国资委按照有关规定给予降级、扣分处理。

四、考核结果等级限制

出现以下几种情况的企业,不得进入相应考核结果等级:

1. 主业处于充分竞争行业和领域的竞争类企业,利润总额目标值低于基准值的,不得进入 A 级(受重大政策调整或重大不可抗因素影响企业除外)。

2. 企业利润总额目标值为负数,实际完成值减亏但仍处于亏损状态,考核级别不得进入 A 级。

公益企业评级可根据实际情况不受上述有关条款限制。

五、任期经营业绩考核计分办法

三年经营业绩考核得分的平均分即为任期经营业绩考核得分。



抚顺市市属国有企业负责人薪酬管理实施细则

第一条 为进一步规范市国资委监管企业负责人薪酬管理工作,根据《抚顺市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的意见》,制定本实施细则。

第二条 企业主要负责人基本年薪核定公式为:

基本年薪 = 2 以下(含 2) × 上年度市属国有企业在岗职工年平均工资。

上年度市属国有企业在岗职工年平均工资由市政府有关部门统计发布。

第三条 企业主要负责人绩效年薪核定公式为:

绩效年薪 = 基本年薪 × 年度考核评价系数 × 绩效年薪调节系数。

年度考核评价系数在 0 与 2 之间,最高不超过 2。

绩效年薪调节系数在 0 与 1.5 之间,最高不超过 1.5。

第四条 年度考核评价系数根据企业负责人年度经营业绩考核评价结果确定。

一、年度考核评价得分在 100 分以上,考核结果为 A 级时,年度考核评价系数在 1.7 - 2 之间;

二、年度考核评价得分在 90 分以上,考核结果为 B 级时,年度考核评价系数在 1.3 - 1.7 之间;



三、年度考核评价得分在 80 分以上,考核结果为 C 级时,年度考核评价系数在 1-1.3 之间。

第五条 绩效年薪调节系数,根据企业总资产、净资产(所有者权益)、营业收入、利润总额、从业人数等因素确定。

绩效年薪调节系数 = $0.2 \times (Z + J + Y + L + R) \times$ 功能系数

Z 为总资产系数、J 为净资产系数、Y 为营业收入系数、L 为利润总额系数、R 为从业人数系数(见绩效年薪调节系数确定表)。

功能系数根据企业分类计算。公益类企业为 1,功能类企业为 1.1,竞争类企业为 1.2。

第六条 任期激励收入核定公式为:

任期激励收入 = 任期内三年的年薪总水平 $\times 30\%$ \times 任期考核评价系数

第七条 任期考核评价系数根据企业负责人任期经营业绩考核评价结果确定,最高不超过 1。

一、当任期考核结果为 A 级时,任期考核评价系数在 0.8-1 之间;

二、当任期考核结果为 B 级时,任期考核评价系数在 0.7-0.8 之间;

三、当任期考核结果为 C 级时,任期考核评价系数在 0.6-0.7 之间。



抚顺市国资委年度经营业绩考核指标明细（竞争企业）

附件 3:

责任部门: 各国强企业

类别	序号	指标名称	目标分值	考核标准	证明材料	考核部门
经济指标 (70分)	1	利润	50	完成目标值时, 得基本分 50 分。该指标计分以基准值为基础, 基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过目标值 30% (含 30%), 奖励 2 分; 超过目标值 20% (20%), 奖励 1 分, 超过目标值 10% (含 10%), 奖励 0.5 分, 低于 10%, 奖励 0.3 分。完成值低于目标值 10% 时, 扣 0.5 分, 低于目标值 20% 以下时, 扣 1 分, 低于目标值 30% 时, 扣 2 分。	中介机构审计报告	财务考核 分配科
		收入提高	20	完成目标值时, 得基本分 20 分。该指标计分以基准值为基础, 基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过目标值 30% (含 30%), 奖励 2 分; 超过目标值 20% (20%), 奖励 1 分, 超过目标值 10% (含 10%), 奖励 0.5 分, 低于 10%, 奖励 0.3 分。完成值低于目标值 10% 时, 扣 0.5 分, 低于目标值 20% 以下时, 扣 1 分, 低于目标值 30% 时, 扣 2 分。	中介机构审计报告	财务考核 分配科
分类指标 (30分)	2	劳动生产率	20	完成目标值时, 得基本分 20 分。该指标计分以基准值为基础, 基准值是指前三年实际完成值的平均值。完成值超过目标值 30% (含 30%), 奖励 2 分; 超过目标值 20% (20%), 奖励 1 分, 超过目标值 10% (含 10%), 奖励 0.5 分, 低于 10%, 奖励 0.3 分。完成值低于目标值 10% 时, 扣 0.5 分, 低于目标值 20% 以下时, 扣 1 分, 低于目标值 30% 时, 扣 2 分。	中介机构审计报告	财务考核 分配科
		在岗职工工资	10	完成目标值时, 得基本分 10 分。该指标计分以基准值为基础, 基准值是指前三年实际增长率的平均值。完成值超过目标值 30% (含 30%), 奖励 2 分; 超过目标值 20% (20%), 奖励 1 分, 超过目标值 10% (含 10%), 奖励 0.5 分, 低于 10%, 奖励 0.3 分。完成值低于目标值 10% 时, 扣 0.5 分, 低于目标值 20% 以下时, 扣 1 分, 低于目标值 30% 时, 扣 2 分。	中介机构审计报告	财务考核 分配科
评议指标 (100分)	3	安全生产	25	详见国资委《企业安全生产工作目标管理考核细则》	文件证明材料或事故报告书	维稳安全科



	4	30	详见国资委《年度党建工作考核细则》	中介机构审计报告	党委工作部
	党建工作	30	<p>1、进京非正常访，分值2.5分。其中：（1）、每发生1人次进京非正常访，责任单位扣0.1分。5人（含5人）以上进京集体非正常访，责任单位扣0.3分。（2）、每发生1人次重复进京非正常访，责任单位扣0.2分。（3）、重点时期发生进京非正常访，每发生1人次，责任单位扣0.5分，回流1人次，责任单位扣1分。</p> <p>2、进京5人以上、去省集体访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上29人以下进京登记访，责任单位扣0.4分。30人（含30人）以上进京登记集体访，责任单位扣0.8分。5人（含5人）以上重复进京登记集体访，对责任单位加倍扣分。（2）、每发生一件5人（含5人）以上49人以下去省登记集体访，责任单位扣0.2分。50人（含50人）以上去省登记集体访，责任单位扣0.4分。5人（含5人）以上重复去省登记集体访，对责任单位加倍扣分。</p> <p>3、省委、省政府、市委、市政府前门前访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上省委、省政府前门前集体访，责任单位扣0.5分。每发生一件5人（含5人）以上市委、市政府前门前集体访，责任单位扣0.3分。（2）、省委、省政府前门前访当日回流，扣0.5分，5个工作日回流扣0.3分。市委、市政府前门前访当日回流，扣0.3分，5个工作日回流扣0.2分。</p> <p>4、封桥堵路访2.5分。发生封桥堵路访，50人（含50人）以下责任单位扣0.2分；50人以上，责任单位扣0.4分。</p>	<p>国家、省、市信访工作联席会议通报等</p>	维稳安全科
	5	10	<p>1、转办问题解决率为95%得3分。其中：解决率每下降1个百分点，扣除0.01分。</p> <p>2、接到通知后24小时内收取立项件和领导批示件，由单位领导批示办理，在办理结果上签字审核，按要求时限反馈结果，交办人对办理结果满意，领导批示办结率达到100%得2.5分。</p> <p>3、转办件反馈率达到100%得2.5分，以此为基数，反馈率每下降1个百分点减0.01分，小于或等于85%不得分。</p> <p>4、各窗口单位、网络单位对外公布的公开电话在规定时间内有人值守得1分。</p> <p>5、在委主任电话办要求的时限内报送相关材料得1分。</p>	记录	维稳安全科
	6	10	<p>1、有科技创新规划2分；人力引进科技人才1分，加强科技人才培养1分，有科技人才激励机制1分；同比增加科技研发投入2分；科技创新有成果效益同比增长3分。</p>	文件及其他材料证明	规划发展科



			5	1、未对企业对外签订的重大经济合同进行备案管理的，扣2分； 2、未对企业对外重大投资项目进行报告备案的，扣1分； 3、未对企业在资本运营过程中发生的重大事项进行报告备案的，扣1分； 4、未对企业制定的各项规章制度进行报告备案的，扣1分。	文件及其他材料证明	政策法规科
7	完成上级交办的各项工作任务	10	1、应急管理工作满分5分，其中：应急组织体系不健全的扣1分，应急预案未按规定编制和修订的扣1分，应急预案未开展演练的扣1分，未按规定报送信息的扣1分，未按时完成交办应急管理（包括防汛）工作任务的扣1分。 2、政务公开工作满分5分，其中，未按规定完成国有及国有控股企业信息公开的扣1分，未按时按要求参加会议完成信息报送的扣1分，市国资委安排重要事项未落实的扣1分，企业领导未按规定要求按时参加会议的扣1分；重要材料未按规定时限报送的扣1分。	文件及其他材料证明	办公室	
8	考核期内获得省级以上重大科技成果奖项	0-2	获得重大科技成果最高奖励2分。企业国有资产统计报告完整加1分。	获奖证书	规划发展科、财务考核分配科	
	9	0-2	企业完成市政府交办的重点任务 and 改革改制、转型升级最高奖励2分。	批复文件	办公室、企业改革科	
奖励指标						



抚顺市国资委年度经营业绩考核指标明细（公益企业）

责任部门：各国有企业

类别	序号	指标名称	对应企业	目标分值	考核标准	证明材料	考核部门
经济 指标 (60分)	1	营业利润	公益企业	30	考核营业利润总额指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。	中介机构审计报告	财务考核分配科
					考核客运成本指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。		
					考核供水成本指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。		
	2	单位成本	热力公司	30	考核供热成本指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。	中介机构审计报告	财务考核分配科
					考核收入占全部收入比值指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。		
					考核白营业收入占全部收入比值指标分值为30分，完成日标值时，得基本分30分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过日标值30%（含30%），奖励2分；超过日标值20%（20%），奖励1分，超过日标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于日标值10%时，扣0.5分，低于日标值20%以下时，扣1分，低于日标值30%时，扣2分。		



分类 指标 (40分)	3	营业里程 利用率	上汽 公司	20	营业里程利用率指标分值为20分,其中基本分为20分。完成目标值时,得基本分20分。该指标计分以基准值为基础,基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过目标值30%(含30%),奖励4分;超过目标值20%(20%),奖励2分,超过目标值10%(含10%),奖励1分,低于10%,奖励0.5分。完成值低于目标值10%时,扣0.5分,低于目标值20%以下时,扣1分,低于目标值30%时,扣2分。	企业内部 统计报表 及相关 资料	财务考核 分配科
		有责 投诉率			省民心网或市长公开电话办等转办件办理不及时或出现两次以上重复投诉的;因客运服务人为责任被新闻媒体报道,造成社会影响的;每发生1起扣1分。有责投诉率在营运车辆台数6%以上;每超1%扣0.2分。	企业内部 统计报表 及相关 资料	维稳 安全科
		非工业水 增长率	自来水 公司	20	非工业水增长率指标分值为20分,完成目标值时,得基本分20分。该指标计分以基准值为基础,基准值是指前三年实际完成值平均值。完成值超过目标值30%(含30%),奖励4分;超过目标值20%(20%),奖励2分,超过目标值10%(含10%),奖励1分,低于10%,奖励0.5分。完成值低于目标值10%时,扣0.5分,低于目标值20%以下时,扣1分,低于目标值30%时,扣2分。	企业内部 统计报表 及相关 资料	财务考核 分配科
供水服务 满意度	省民心网或市长公开电话办等转办件办理不及时或出现两次以上重复投诉的;因供水服务人为责任被新闻媒体报道,造成社会影响的;因企业不作为造成事故维修不及时而遭到居民投诉;服务热线电话无人值守,不能及时受理用户报修的;每发生1起扣0.2分。	企业内部 统计报表 及相关 资料			维稳 安全科		
5		劳动 生产率	热力 公司	20	基本分为20分。完成目标值时,得基本分20分。该指标计分以基准值为基础,基准值是指前三年实际增长率的平均值。完成值超过目标值30%(含30%),奖励4分;超过目标值20%(20%),奖励2分,超过目标值10%(含10%),奖励1分,低于10%,奖励0.5分。完成值低于目标值10%时,扣0.5分,低于目标值20%以下时,扣1分,低于目标值30%时,扣2分。	企业内部 统计报表 及相关 资料	财务考核 分配科
		供热服务 满意度			省民心网或市长公开电话办等转办件办理不及时或出现两次以上重复投诉的;因供热服务人为责任被新闻媒体报道,造成社会影响的;一般事故维修超过8小时;供热期间服务热线电话24小时无人值守,不能及时受理用户报修的;每发生1起扣1分。	企业内部 统计报表 及相关 资料	维稳 安全科



评议 指标 (100分)	6	人均管理费用	20	人均管理费用指标分值为20分，完成目标值时，得基本分20分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际完成值的平均值。完成值超过目标值30%（含30%），奖励2分；超过目标值20%（20%），奖励1分，超过目标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于目标值10%时，扣0.5分，低于目标值20%以下时，扣1分，低于目标值30%时，扣2分。	中介机构 审计报告	财务考核 分配科	
		立城排水公司	20	在岗职工工资	在岗职工工资指标分值为20分，完成目标值时，得基本分20分。该指标计分以基准值为基础，基准值是指前三年实际增长率的平均值。完成值超过目标值30%（含30%），奖励2分；超过目标值20%（20%），奖励1分，超过目标值10%（含10%），奖励0.5分，低于10%，奖励0.3分。完成值低于目标值10%时，扣0.5分，低于目标值20%以下时，扣1分，低于目标值30%时，扣2分。	中介机构 审计报告	财务考核 分配科
	7	安全生产	25	详见国资委《企业安全生产管理工作目标管理考核细则》	文件证明 材料或事 故报告书	维稳 安全科	
	8	党建工作	30	详见国资委《年度党建工作考核细则》	中介机构 审计报告	党委 工作部	
	9	社会治安 综合治理 和维稳 工作	公用 企业	10	1、进京非正常访，分值2.5分。其中：（1）、每发生1人次进京非正常访，责任单位扣0.1分。5人（含5人）以上进京集体非正常访，责任单位扣0.3分。（2）、每发生1人次重复进京非正常访，责任单位扣0.2分。（3）、重点时期发生进京非正常访，每发生1人次，责任单位扣0.5分，回流1人次，责任单位扣1分。	国家、省、 市信访工 作联席会 会议通报 等	维稳 安全科
					2、进京5人以上、去省集体访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上29人以下进京登记录访，责任单位扣0.4分。30人（含30人）以上进京登记录集体访，责任单位扣0.8分。5人（含5人）以上重复进京登记录集体访，对责任单位加倍扣分。（2）、每发生一件5人（含5人）以上49人以下去省登记录集体访，责任单位扣0.2分。50人（含50人）以上去省登记录集体访，责任单位扣0.4分。5人（含5人）以上重复去省登记录集体访，对责任单位加倍扣分。		
				3、省委、省政府、市委、市政府门前访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上省委、省政府门前集体访，责任单位扣0.5分。每发生一件5人（含5人）以上市委、市政府门前集体访，责任单位扣0.3分。（2）、省委、省政府门前访当日回流，扣0.5分，5个工作日回流扣0.3分。市委、市政府门前访当日回流，扣0.3分，5个工作日回流扣0.2分。			



				4、封桥堵路路访 2.5 分。发生封桥堵路路访，50 人（含 50 人）以下责任单位扣 0.2 分；50 人以上，责任单位扣 0.4 分。		
				1、转办问题解决率为 95% 得分值 3 分。其中：解决率以此为基数，解决率每下降 1 个百分点，扣除 0.01 分。 2、接到通知后 24 小时内收取立项件和领导批示件，由单位领导批示办理，在办理结果上签字审核，按要求时限反馈结果，经办人对办理结果满意，领导批示办结率达到 100% 得分值 2.5 分。 3、转办件反馈率达到 100% 得分值 2.5 分，以此为基数，反馈率每下降 1 个百分点减 0.01 分，小于或等于 85% 不得分。 4、各窗口单位、网络单位对外公布的公开电话在规定时间内有人值守得 1 分。 5、在委主任电话办要求的时限内报送相关材料得 1 分。	记录	维稳 安全科
		企业科技 创新	10	1、有科技创新规划 2 分；大力引进科技人才 1 分，加强科技人才培养 1 分，有科技人才激励机制 1 分；同比加大科技创新投入 2 分；科技创新有成果效益同比增长 3 分。	文件及其他材料 证明	规划 发展科
			5	1、未对企业对外签订的重大经济合同进行备案管理的，扣 2 分； 2、未对企业对外重大投资项目进行报告备案的，扣 1 分； 3、未对企业在资本运营过程中发生的重大事项进行报告备案的，扣 1 分； 4、未对企业制定的各项规章制度进行报告备案的，扣 1 分。	文件及其他材料 证明	政策 法规科
		完成上级 交办的工 作任务	12	1、应急管理满分 5 分，其中：应急组织体系不健全的扣 1 分，应急预案未按规定编制和修订的扣 1 分，应急预案未开展演练的扣 1 分，未按规定报送信息的扣 1 分，未按时完成交办应急管理（包括防汛）工作任务的扣 1 分。 2、政务公开工作满分 5 分，其中：未按规定完成国有及国有控股企业信息公开的扣 1 分，未按时按要求参加规定完成信息报送的扣 1 分，市国资委安排重要事项未落实的扣 1 分，企业领导未按规定要求按时参加会议的扣 1 分；重要材料未按规定时限报送的扣 1 分。	文件及其他材料 证明	办公室



奖励 指标	13	考核期内 获得省级 以上重大 科技成果 奖项	公用 企业	0-2	获得重大科技成果最高奖励 2 分。企业国有资产统计报告完整增加 1 分。	获奖证书	规划发展 科、财务 考核 分配科
	14	承担重点 任务和改 革改制、 转型升级		0-2	企业完成市政府交办的重点任务和改革改制、转型升级最高奖励 2 分。	批复文件	办公室、 企业 改革科



抚顺市国资委年度经营业绩考核指标明细（功能类企业）

责任部门：各国有企业

		考核标准		考核部门
类别	序号	指标名称	目标分值	证明材料
经济 指标 (60 分)	1	利润增长	20	中介机构审计报告
		投融资额	20	中介机构审计报告
分类 指标 (40 分)	2	投资收益及 收入增长	40	企业内部统计 报表及相关 资料
		重大项目落地 数及完成进度	20	企业内部统计 报表及相关 资料
评议 指标 (100 分)	3	安全生产	25	证明材料或事 故报告书
	4	党建工作	30	文件证明材料



	5	维稳工作	10	<p>1、进京非正常访，分值2.5分。其中：（1）、每发生1人次进京非正常访，责任单位扣0.1分。5人（含5人）以上进京集体非正常访，责任单位扣0.3分。（2）、每发生1人次重复进京非正常访，责任单位扣0.2分。（3）、重点时期发生进京非正常访，每发生1人次，责任单位扣0.5分，回流1人次，责任单位扣1分。</p> <p>2、进京5人以上、去省集体访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上29人以下进京登记访，责任单位扣0.4分。30人（含30人）以上进京登记集体访，责任单位扣0.8分。5人（含5人）以上重复进京登记集体访，对责任单位加倍扣分。（2）、每发生一件5人（含5人）以上49人以下去省登记集体访，责任单位扣0.2分。50人（含50人）以上去省登记集体访，责任单位扣0.4分。5人（含5人）以上重复去省登记集体访，对责任单位加倍扣分。</p> <p>3、省委、省政府、市委、市政府门前访2.5分。其中：（1）、每发生一件5人（含5人）以上省委、省政府门前集体访，责任单位扣0.5分。每发生一件5人（含5人）以上市委、市政府门前集体访，责任单位扣0.3分。（2）、省委、省政府门前访当日回流，扣0.5分，5个工作日回流扣0.3分。市委、市政府门前访当日回流，扣0.3分，5个工作日回流扣0.2分。</p> <p>4、封桥堵路访2.5分。发生封桥堵路访，50人（含50人）以下责任单位扣0.2分；50人以上，责任单位扣0.4分。</p>	<p>国家、省、市信访工作联席会议访情通报等</p>	维稳 安全科
	10		10	<p>1、转办问题解决率为95%得分值3分。其中：解决率每下降1个百分点，扣除0.01分。</p> <p>2、接到通知后24小时内收取立项件和领导批示件，由单位领导批示办理，在办理结果上签字审核，按要求时限反馈结果，经办人对办理结果满意，领导批示办结率达到100%得分值2.5分。</p> <p>3、转办件反馈率达到100%得分值2.5分，以此为基础，反馈率每下降1个百分点减0.01分，小于或等于85%不得分。</p> <p>4、各窗口单位、网络单位对外公布的公开电话在规定时间内有人值守得1分。</p> <p>5、在委主任电话办要求的时限内报送相关材料得1分。</p>	记录	维稳 安全科
6		企业科技创新	10	<p>1、有科技创新规划2分；大力引进科技人才1分，加强科技人才培养1分，有科技人才激励机制1分；同比增加大科技创新投入2分；科技创新有成果效益同比增长3分。</p>	文件及其他材料证明	规划 发展科



政策 法规科	文件及其他材 料证明			政策 法规科
办公室	文件及其他材 料证明	<p>1、未对企业对外签订的重大经济合同进行备案管理的，扣2分；</p> <p>2、未对企业对外重大投资项目进行报告备案的，扣1分；</p> <p>3、未对企业在资本运营过程中发生的重大事项进行报告备案的，扣1分；</p> <p>4、未对企业制定的各项规章制度进行报告备案的，扣1分。</p>	5	
办公室	文件及其他材 料证明	<p>1、应急管理工作满5分，其中：应急预案未按规定编制和修订的扣1分，应急预案未开展演练的扣1分，未按规定报送信息的扣1分，未按时完成交办应急管理（包括防汛）工作任务的扣1分。</p> <p>2、政务公开工作满5分，其中，未按规定完成国有及国有控股企业信息公开的扣1分，未按市国资委规定完成信息报送的扣1分，市国资委安排重要事项未落实的扣1分，企业领导未按规定要求按时参加会议的扣1分；重要材料未按规定时限报送的扣1分。</p>	10	
规划发展 科、财务 考核 分配科	获奖证书	<p>获得重大科技成果最高奖励2分。企业国有资产统计报告完整加1分。</p>	0-2	规划发展 科、财务 考核 分配科
办公室、 企业 改革科	批复文件	<p>企业完成市政府交办的重点任务和改革改制、转型升级最高奖励2分。</p>	0-2	办公室、 企业 改革科



附件 4:

市绩效年薪调节系数确定表

企业功能性质	功能系数	分类指标	绩效年薪调节系数								
			单位	1.5	1.25	1.125	1	0.875	0.75		
竞争类	1.2	资产总额 (Z)	万元	50000 ≤	30000 ≤ Z ≤ 50000	10000 ≤ Z < 30000	5000 ≤ Z < 10000	3000 ≤ Z < 5000	3000 ≤ Z < 5000	< 3000	
		所有者权益 (J)	万元	30000 ≤	10000 ≤ J ≤ 30000	5000 ≤ J < 10000	3000 ≤ J < 5000	1000 ≤ J ≤ 3000	1000 ≤ J ≤ 3000	< 1000	
		营业收入 (Y)	万元	50000 ≤	30000 ≤ Y ≤ 50000	10000 ≤ Y < 30000	5000 ≤ Y < 10000	3000 ≤ Y < 5000	3000 ≤ Y < 5000	< 3000	
		利润总额 (L)	万元	1000 ≤	500 ≤ L ≤ 1000	100 ≤ L < 500	0 ≤ L < 100	0 ≤ L < 100	-100 ≤ L < 0	-100 ≤ L < 0	< -100
		职工人数 (R)	人	2000 ≤	1000 ≤ R ≤ 2000	500 ≤ R < 1000	100 ≤ R < 500	100 ≤ R < 500	100 ≤ R < 500	100 ≤ R < 500	< 100
		资产总额 (Z)	万元	200000 ≤	100000 ≤ Z ≤ 200000	50000 ≤ Z < 100000	10000 ≤ Z < 50000	5000 ≤ Z < 10000	5000 ≤ Z < 10000	5000 ≤ Z < 10000	< 5000
功能类	1.1	所有者权益 (J)	万元	100000 ≤	50000 ≤ J ≤ 100000	10000 ≤ J < 50000	5000 ≤ J < 10000	1000 ≤ J ≤ 5000	1000 ≤ J ≤ 5000	< 1000	
		营业收入 (Y)	万元	100000 ≤	50000 ≤ Y ≤ 100000	30000 ≤ Y < 50000	10000 ≤ Y < 30000	5000 ≤ Y < 10000	5000 ≤ Y < 10000	< 5000	
		利润总额 (L)	万元	1000 ≤	800 ≤ L ≤ 1000	500 ≤ L < 800	300 ≤ L < 500	200 ≤ L < 300	200 ≤ L < 300	< 200	
		职工人数 (R)	人	100 ≤	50 ≤ R ≤ 100	30 ≤ R < 50	R < 30	R < 30	R < 30	R < 30	
公益类	1	资产总额 (Z)	万元	100000 ≤	50000 ≤ Z ≤ 100000	30000 ≤ Z < 50000	10000 ≤ Z < 30000	5000 ≤ Z < 10000	5000 ≤ Z < 10000	< 5000	



	所有者权益 (J)	万元	50000 ≤	30000 ≤ J ≤ 50000	10000 ≤ J < 30000	5000 ≤ J < 10000	1000 ≤ 50000	< 1000
	营业收入 (Y)	万元	50000 ≤	30000 ≤ Y ≤ 50000	10000 ≤ Y < 30000	5000 ≤ Y < 10000	3000 ≤ Y < 5000	< 3000
	利润总额 (L)	万元	0 ≤	-200 ≤ L ≤ 0	-400 ≤ L ≤ -200	-600 ≤ L < -400	-800 < -600	< -800
	职工人数 (R)	人	2000 ≤	1000 ≤ R ≤ 2000	500 ≤ R < 1000	100 ≤ R < 500	< 100	

说明：绩效年薪调节系数 = $0.2 \times (Z + J + Y + L + R) \times$ 功能系数



报送：市委书记，市长，分管副市长，副秘书长。

抄送：市人社局，审计局，各县区人民政府，抚顺经济开发区管委会，各行业主管部门，市纪委监委驻财政局纪检组。

抚顺市国资委办公室

2019年7月16日印发

(共印100份)

