桐柏县国有企业薪酬管理办法

（征求意见稿）

第一章 总则

**第一条** 为切实履行国有资产出资人职责，落实国有资产保值增值责任，建立健全科学合理、规范有效的薪酬分配和激励约束机制，根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）、《河南省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（豫政〔2019〕2号）、《河南省政府国资委关于进一步深化监管企业收入分配制度改革的指导意见》（豫国资规〔2021〕4号）等文件精神，结合我县实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于桐柏县县属国有企业。

**第三条** 本办法所称薪酬总额，是指国有企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

薪酬总额由企业全部职工基本工资和绩效工资构成。

**第四条** 县属国有企业薪酬管理遵循的原则：

（一）坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向。健全国有企业薪酬分配的激励和约束机制，强化国有企业负责人责任，增强企业发展活力，促进国有企业持续健康发展。

（二）坚持分类分级管理。建立与国有企业负责人选任方式相匹配、与企业功能定位相适应的差异化薪酬分配办法。

（三）坚持效益导向与维护公平相统一。坚持按劳分配原则，做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平，形成国有企业负责人与企业职工之间、企业职工之间合理工资收入分配关系，维护职工劳动报酬权益，促进社会公平正义。

（四）坚持政府监督、社会监督与企业自律相结合，完善国有企业薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

第二章 薪酬总额管理

**第五条** 科学优化岗位。企业要根据不同功能定位、发展阶段、规划战略，科学设置工作岗位，明确岗位职责和任职条件。要以提高经济效益和劳动效率为目标，对照行业标杆，结合实际，合理确定劳动定员定额标准，做好定岗定编定员。要优化岗位配置，进一步明晰总部定位和管控模式，合理控制层级，压减职数，建立适应市场要求及企业发展的岗位体系。企业员工岗位应当分为管理岗和业务岗，薪酬体系随之不同。

**第六条** 企业要以岗位设置为基础，以绩效考核为导向，完善岗位绩效工资制为主的基本工资制度。岗位工资应体现岗位责任、岗位技能、岗位强度、岗位环境等因素；绩效工资应体现个人业绩和所做贡献，与企业经济效益、劳动效率、个人考核结果紧密挂钩，实现上下浮动，“岗动、薪动”、“岗变、薪变”、“业绩升、薪酬升”、“业绩降、薪酬降”。不断调整优化薪酬分配结构，健全“以岗定薪、以技定档、以绩定奖”的薪酬管理机制。

**第七条** 企业应当规范工资列支渠道，实现员工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。

**第八条** 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

**第九条** 企业董事会应按照法定程序决定薪酬分配事项，加强对薪酬分配决议执行情况的监督；审计委员会要依法履行对薪酬分配的监督责任。涉及到员工收入分配制度、工资调整方案等关系职工切身利益的重大事项，应通过法定的决策程序、民主程序及审核备案程序后实施。企业要按规定及时向县财政局报送薪酬总额的执行情况，自觉接受监管。

第三章 预算管理

**第十条** 全面实行薪酬总额预算管理。薪酬总额预算原则上实行核准制。薪酬总额预算由国有企业自主编制，按规定履行内部决策程序后，报县财政局核准后执行。企业应建立健全薪酬总额与经济效益、劳动生产率等联动指标挂钩的薪酬制度和正常增长机制，原则上员额外增人不增薪酬总额、员额内减人不减薪酬总额。企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，应当适度下降。

**第十一条** 薪酬总额预算编制方法。编制薪酬总额预算应根据员工业务的数量、质量和企业效益状况，结合行业收入分配现状、社会平均工资等因素合理确定，结合政府职能部门发布的工资指导线，科学编制薪酬总额预算方案。企业薪酬总额预算按年度进行管理，以履行出资人职责机构清算的上一周期工资总额为基数。年度工资总额增长要符合工资与效益联动的要求。

**第十二条** 按照薪酬与效益联动原则，出资人应根据企业功能定位、行业特点、业务发展等情况的不同，科学设置联动指标，突出各类企业不同的考核重点，形成工资效益联动模式。工资效益联动指标包括：净利润、人均利润、国有资本保值增值指标、成本费用率、重点工作完成率、经济增加值、净资产收益率、不良贷款率等。

**第十三条** 强化薪酬总额预算执行。一级企业负责编制本部年度薪酬总额预算，并根据所属企业分类和相关规定，对所属企业编制年度薪酬总额预算进行指导、审核、汇总。薪酬总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年3月底前报县财政局审核通过后实施。

**第十四条** 企业在核准的薪酬总额预算内，依法依规决定内部工资分配，科学确定分配形式和各类人员收入标准，合理控制企业经营者薪酬与一线员工薪酬比例范围。

**第十五条** 县财政局应建立企业薪酬总额预算动态监控机制，对企业薪酬总额发放情况、经济效益等主要指标执行情况进行跟踪监测，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第四章 薪酬确定

**第十六条** 企业负责人和职工年度薪酬（税前）由基本工资和绩效工资组成。

列入年度经营业绩考核的企业主要负责人年度薪酬计算结果按不高于上年我县城镇非私营单位从业人员平均工资2.5倍确定（对特定融资平台和重大融资事项，经县委县政府研究后，可另行确定）。其中50%作为基本工资平均到每月发放，剩余50%作为绩效工资发放。绩效工资的30%由企业根据日常考核自主发放，20%根据年终考核结果按1、0.8、0.6、0作为绩效工资发放。

其他负责人根据任职岗位、承担的责任和风险等因素合理拉开距离，基本工资按主要负责人基本工资0.6-0.8核定，平均到每月发放。剩余50%绩效工资可参照企业主要负责人绩效工资发放形式发放。

未实行经营业绩考核的企业主要负责人年薪一般不得超过8万元。

县属国有企业职工原则上要实行差别岗位工资制。

新设县属国有企业的第一年职工工资总额按上年度全县县属国有企业平均工资乘以职工人数确定。

县属国有企业聘用的高级职称人才实行年薪制，中级职称人才年薪不超过7万元，高级职称人才年薪不超过12万元，企业可考虑中高级职称人才为企业带来的经济效益和劳动力市场价位等因素，在不超过工资总额预算的基础上，经县财政局批准后，合理增加中高级职称人才薪酬。

**第十七条** 建立激励机制。企业连续盈利（不含财政投入的非收入性拨款）2年以上，实行激励机制。激励机制原则上用于高管层，奖励金额不超过当年净利润的3%-10%，奖励总额上限原则上不超过30万元。

第五章 绩效考评与监督

**第十八条** 县财政局会同有关部门对国有企业及其负责人进行绩效考评。由县国有资产事务中心依据企业功能定位、行业特点、发展阶段确定考核指标和考核目标。考评结果分为优秀、合格、基本合格、不合格，非盈利企业不得定为优秀等级，企业负责人绩效工资结合考评结果发放。当年本企业经济效益下降的，县属国有企业负责人的绩效工资按比例扣减。

强化考核评价结果运用，将考核评价结果与职务升降、薪酬调整紧密挂钩、切实做到“能者上、平者让、庸者下”，破除平均主义、“高水平大锅饭”。

**第十九条** 对提供虚假会计信息资料或虚构业绩多领取薪酬的，按照有关法律法规处理，同时追溯企业经营业绩考核结果，追缴多支付的薪酬，并追究主要负责人和有关人员的责任。

**第二十条** 县属国有企业领导人员存在违反规定自定薪酬、超发薪酬、提前兑现绩效工资、兼职取酬、超标准享受福利性待遇等行为的，依法依规给予纪律处分、组织处理和经济处罚等，并依法追回违规所得收入。

**第二十一条** 县属国有企业要将企业薪酬制度纳入企业公开范围，接受职工监督。县属国有企业应当充分发挥内部财务、审计监督的作用，强化企业负责人薪酬内部监督。

**第二十二条** 建立健全薪酬信息公开制度。薪酬审核、管理部门应按年度将其审核的国有企业负责人薪酬信息通过官方网站等渠道向社会公开披露，接受社会公共监督。

**第二十三条** 薪酬审核、监督、管理部门违反相关规定的，依据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

**第二十四条** 本办法由县财政局负责解释。

**第二十五条** 本办法自发布之日起执行。