

台州市人民政府办公室文件

台政办发〔2014〕127号

台州市人民政府办公室批转 市国资委、市财政局关于台州市市属国有企业 工资总额预算管理暂行办法和台州市市属国有 企业负责人经营业绩考核暂行办法的通知

各县（市、区）人民政府，市政府直属各单位：

市国资委、市财政局上报的《台州市市属国有企业工资总额预算管理暂行办法》和《台州市市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》已经市政府第31次常务会议审议通过，现批转给你们，请遵照执行。

台州市人民政府办公室

2014年9月1日

（此件公开发布）

台州市市属国有企业 工资总额预算管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为切实履行国有资产出资人职责，完善市属企业收入分配调控机制，规范企业工资总额管理，促进企业科学发展，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》、台州市人民政府《关于规范市属国有企业薪酬和用工管理的意见》和国家收入分配的有关政策，结合市属国有企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称市属国有企业，是指台州市国资委或其他履行出资人职责的机构（以下简称市国资监管机构）出资的国有独资企业、国有独资公司、国有资本控股公司（不含金融类企业以及台州日报报业传媒集团和台州广电集团，下同）。

市属国有企业工资总额预算编制、报告、执行与清算工作适用本办法。

第三条 本办法所称工资总额预算管理是指在市国资监管机构依法调控下，市属国有企业按照年度生产经营目标、经济效益情况和人力资本管理要求，对年度工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，作出计划安排并进行有效控制和监督的活动。

本办法所称工资总额是指市属国有企业在—个会计年度内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额，其组成按照国家有

关规定执行。

第二章 工资总额预算管理职责

第四条 市国资监管机构依据有关法律法规和相关政策，制定工资总额预算管理规定；对市属国有企业工资总额预算的编制、报告及执行工作进行监督管理；负责审核市属国有企业工资总额预算方案，指导企业编制、执行工资总额预算，并对预算执行结果进行清算评价；负责确定市属国有企业工资增长调控线，合理调控市属国有企业收入分配总体水平。

第五条 市属国有企业按照本办法的有关规定，建立健全工资增长与企业效益增长相适应的联动机制（以下简称工资效益联动机制），组织开展本企业工资总额预算编制、执行以及内部监督、评价工作，完善工资总额预算管理工作制度和组织体系。

第六条 市属国有企业应当结合执行工资总额预算管理，推动内部分配制度改革，完善内部绩效考核制度和薪酬分配制度。

第七条 工资总额预算经市国资监管机构核准后，由市属国有企业自行决定所属企业工资总额调控方式、内部收入分配结构和水平。

第三章 工资总额预算编制和申报

第八条 市属国有企业应当按照“上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，依据产权隶属关系，以企业法人为单位，层层

组织做好工资总额预算编制工作。

第九条 市属国有企业年度工资总额预算编制范围原则上与上年度财务决算合并报表范围相一致，包括市属国有企业本级和所属各级全资、控股子公司，并逐步实现工资总额预算编制范围与全面预算编制范围相一致。

第十条 市属国有企业工资总额预算管理指标由经济效益预算指标和工资总额预算指标构成。

经济效益预算指标为合并报表的利润总额，包括经济效益基数和经济效益预算数。

工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减两部分组成。预算增减包括因效益变动增减工资总额和因人员变动增减工资总额。

第十一条 经济效益基数原则上以上年工资总额清算所对应的利润总额为基础，剔除不可比因素后确定。

第十二条 工资总额预算基数原则上以上年实际发放工资总额经市国资监管机构核准的为基础，考虑不可比因素后合理确定。

第十三条 经市国资监管机构核准的市属国有企业负责人绩效年薪和经认定的引进人才费用等，在工资总额预算外据实单列。

市属国有企业接受劳务派遣形式用工的，劳务派遣提供的就业人数与劳务派遣合同金额单独说明，劳务派遣合同金额不纳入

工资总额。

第十四条 市属国有企业应当建立工资效益联动机制，主要内容包括：明确企业工资总额预算管理指标并确定预算目标值；符合企业实际情况的工资增长与经济效益增长相适应的联动办法；经济效益下降时企业在人工成本控制方面的自我约束机制。

第十五条 市国资监管机构按照提高企业核心竞争力和调节收入分配关系的总体要求，依据市属国有企业经济效益增长预测情况，结合上一年全省企业工资指导线，确定当年市属国有企业工资增长调控线。

第十六条 市属国有企业根据年度经济效益指标预算，遵循企业工资总额预算增长幅度与经济效益增长幅度相适应的原则，综合考虑本企业发展战略、人工成本承受能力等情况，自主建立工资效益联动机制，并按照市属国有企业工资增长调控线的要求，合理确定本企业工资总额预算增长幅度。

（一）市属国有企业盈利且预算利润增长的，其职工平均工资增长原则上不高于市属国有企业工资增长调控线。

（二）市属国有企业预算利润实现扭亏为盈或减少亏损但未实现盈利的，其职工平均工资的增长幅度原则上不高于市属国有企业工资增长调控线的 60%。

（三）市属国有企业盈利但预算利润下降的，其职工平均工资原则上不得增长或应适度下降，下降幅度视利润减少情况和企业职工工资水平确定。若企业职工平均工资在全市社会平均工资

1.5 倍以下的,可按不高于上年居民消费价格指数安排职工工资增长。

(四) 当年预算利润增加亏损或由盈利变为亏损的市属国有企业,其职工平均工资原则上应相应减少。若企业职工平均工资在全市社会平均工资 1.5 倍以下的,可按不高于上年居民消费价格指数安排职工工资增长。

第十七条 市属国有企业应合理安排企业管理者、中层管理人员和普通职工的工资水平增减预算。当年职工平均工资不增长的,市属企业负责人年薪不得增长。

市属国有企业工资总额预算严格执行最低工资保障制度,对于正常劳动的职工,最低工资不得低于台州市最低工资标准。

第十八条 市属国有企业应当严格按照规定,结合企业实际认真编制年度工资总额预算,据实填报预算安排中涉及的指标数据,并与财务预算、决算编报口径一致,确保工资总额预算的真实、准确、完整。

第十九条 市属国有企业工资总额预算方案应当主要载明以下内容:

(一) 上年度生产经营和经济效益完成情况、工资总额预算执行情况;

(二) 预算年度生产经营和经济效益情况预测;

(三) 预算年度人力资源配置计划及薪酬策略调整情况;

(四) 预算年度工资总额预算安排及职工工资水平变动情

况，以及人工成本项目构成及增减计划；

（五）市属国有企业本级职工工资总额预算情况；

（六）工资效益联动机制；

（七）企业年度工资总额预算申报表及编制说明。

第二十条 市属国有企业工资总额预算方案经董事会（不设董事会的为总经理办公会，下同）审议通过后，在规定时间内以正式文件报市国资监管机构。

第二十一条 市国资监管机构按照本办法及相关规定，对市属国有企业报送的工资总额预算方案进行审核，出具审核意见，并抄送有关部门备案。对于工资总额预算方案不符合工资总额预算管理相关规定和相关编制要求的，企业应调整或重新编报预算方案。

第四章 工资总额预算执行与调整

第二十二条 市属国有企业应当严格执行经市国资监管机构核准的工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，确保年度工资总额预算目标的实现。

第二十三条 市属国有企业应建立工资总额执行情况定期分析制度，加强对所属企业预算执行情况的跟踪、监督和控制。

第二十四条 市属国有企业应当加强工资总额发放管理，规范列支渠道。在市国资监管机构核定的工资总额外，不得再以其他形式在成本（费用）中列支任何工资性项目。

第二十五条 市属国有企业工资总额预算方案在执行过程

中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整：

（一）国家和省、市收入分配政策等宏观经济政策发生重大调整的；

（二）市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动，以及其他因素导致企业效益与预算数出现较大偏差的；

（三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为，导致企业效益、职工人数发生重大变化的；

（四）其他重大影响因素。

第二十六条 市属国有企业工资总额预算调整方案经董事会审议通过后，于每年 10 月底前报市国资监管机构审核确定。

第五章 工资总额预算清算与评价

第二十七条 市国资监管机构对市属国有企业工资总额预算执行情况实行清算评价制度。市属国有企业应当按照清算评价工作要求，于每年 4 月底前向市国资监管机构提交上一年工资总额预算执行情况报告。报告应当对工资总额预算执行结果的差异程度和影响因素等进行充分分析说明。

第二十八条 市国资监管机构可以委托中介机构对市属国有企业工资总额预算执行情况进行专项审计。市国资监管机构根据专项审计情况，对市属国有企业工资总额预算执行情况进行清算和分析评价，并出具清算评价意见，同时抄送有关部门备案。

第二十九条 市属国有企业工资总额按照国家有关规定据实列支，预算执行数低于市国资监管机构清算数的，差额部分可以作为工资总额指标结余留用。工资总额指标结余由市国资监管机构登记管理，经批准可以在5年内滚动使用。

第三十条 市属国有企业有下列情况之一的，市国资监管机构责令其整改，并核减其下一年度工资总额预算额度：

- （一）无正当理由，工资总额预算执行偏离度超过5%的；
- （二）工资增长突破调控线的；
- （三）未完成经济效益预算目标的。

第六章 附则

第三十一条 本办法自发布之日起实施。《关于市属企业试行工资总额预算管理的通知》（台国资〔2008〕51号）同时废止。

台州市市属国有企业负责人经营 业绩考核暂行办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励与约束机制，充分调动市属国有企业负责人的工作积极性和创造性，促进企业可持续发展，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》（国务院第 378 号令）等有关法律、法规和上级有关国有企业业绩考核要求，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于台州市国资委或其他履行出资人职责的机构（以下简称市国资监管机构）出资的市属国有及国有控股企业负责人（不含金融类企业以及台州日报报业传媒集团和台州广电集团，下同），具体包括下列人员：市委或市国资监管机构党委（组）建议任免或任免的市属国有及国有控股企业的董事长、党委书记（党组书记）、总经理、副董事长、党委副书记、纪委书记（纪检组长）、副总经理以及其他相当于企业副职的高级管理人员（党委委员、总会计师、总工程师、总经济师、工会主席等）。

第三条 市国资监管机构负责组织实施对市属国有企业负责人的业绩考核。

第四条 企业负责人的经营业绩考核，实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与企业负责人薪酬及奖惩相挂钩的考核制度。

第五条 年度（任期）经营业绩考核内容以市国资监管机构负责人或者其授权代表与企业主要负责人签订经营业绩责任书的方式确定。

第六条 企业负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）按照国有资产保值增值以及资本收益最大化和企业可持续发展的要求，依法考核企业负责人的经营业绩。

（二）按照企业所处的行业、资产经营水平、主营业务、为社会提供公共服务及维护社会稳定等不同特点，实事求是，公开公正，实行科学的分类考核。

（三）按照责权利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩同激励约束机制相结合的考核制度，建立物质奖励与精神鼓励相结合机制，建立科学合理、可追溯的资产经营责任制。

（四）按照科学发展观的要求，推动企业提高战略管理、自主创新、资源节约和环境保护水平，不断增强企业核心竞争能力和可持续发展能力。

第二章 年度经营业绩考核与任期经营业绩考核

第七条 对企业负责人经营业绩的考核，实行年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。

(一) 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

(二) 任期经营业绩考核一般以 3 年为考核期。任期内调离、退休或终止的，任期经营业绩考核从任职起至离任止。由于特殊原因需要调整考核期的，由市国资监管机构决定。

第八条 年度（任期）经营业绩考核责任书主要包括：1. 双方的名称和姓名；2. 考核内容及指标；3. 奖惩和责任书的变更、解除、终止等内容。具体格式由市国资监管机构统一制定。

第九条 年度经营业绩考核实行定性指标考核与定量指标考核相结合的方式。年度经营业绩考核指标包括基本指标（分类指标）和综合指标。

(一) 基本指标。

1. 市委、市政府重点工作，以市委、市政府下达的年度工作任务设定考核指标。

2. 企业经营目标完成情况包括年度利润总额（或净利润）、净资产收益率（或总资产收益率）指标。

年度利润总额是指经核定后的企业合并报表利润总额。企业年度利润计算可加上经核准的当期企业消化以前年度潜亏；扣除其他应剔除非经常性收益。

净资产收益率是指企业考核当期净利润同平均净资产的比率，计算公式为：

$$\text{净资产收益率} = \frac{\text{净利润}}{\text{平均净资产}} \times 100\%$$

注：①年度净利润，指经核定后的企业合并报表净利润（调

整因素与年度利润总额相同)。

②平均净资产=(年初企业净资产+年末企业净资产)÷2

其中：净资产中不含少数股东权益，净利润中不含少数股东损益。

(二)综合指标包括党建、党风廉政建设、社会治安综合治理、安全生产、节能减排、计划生育等工作。其中，安全生产、社会治安综合治理、党风廉政建设、计划生育工作为否决指标，按照市级相关部门意见认定。

第十条 任期经营业绩考核指标包括基本指标与分类指标。

基本指标包括国有资产保值增值率、3年营业收入平均增长率(3年利润平均增长率)和考核期末不良资产比率等。

(一)国有资产保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的所有者权益同考核期初所有者权益的比率，计算公式为：

$$\text{国有资产保值增值率} = \frac{\text{考核期末扣除客观因素后的所有者权益}}{\text{考核期初所有者权益}} \times 100\%$$

客观因素由市国资监管机构根据国家有关规定具体审核确定，企业在考核期内已分配给国有股东的利润应包含在考核期末的所有者权益中。

(二)三年营业收入平均增长率是指企业营业收入连续3年的平均增长情况，计算公式为：

$$\text{3年营业收入平均增长率} = \left(\sqrt[3]{\frac{\text{考核期末当年营业收入}}{\text{3年前营业收入}} - 1} \right) \times 100\%$$

没有实体经营的投资性企业，经批准可以选用3年利润平均增长率指标，计算公式为：

$$3\text{年利润平均增长率} = \left(\sqrt[3]{\frac{\text{考核期末当年利润总额}}{\text{3年前年末利润总额}}} - 1 \right) \times 100\%$$

（三）考核期末不良资产比率是指考核期末不良资产额占考核期末资产总额的比率，计算公式为：

$$\text{考核期末不良资产比率} = \text{考核期末不良资产额} \div \text{考核期末资产总额} \times 100\%$$

不良资产指企业资产中存在问题、难以参加正常生产经营运转的资产，原则上以清产核资核准数为准。为便于考核，本办法对未实行清产核资的企业暂以企业计提的各项资产减值准备计算。计提资产减值准备所依据的会计政策应当前后保持一致。当期计提的资产减值准备不属于企业负责人任期内造成的，经市国资监管机构核准后可剔除。

分类指标由市国资监管机构根据企业所处行业和特点，综合考虑反映企业可持续发展能力及核心竞争力等因素确定，具体指标在经营业绩考核责任书中明确。

第十一条 承担政府建设类投融资任务的企业，可根据所承担的政府下达目标任务完成情况及自主经营项目的经营业绩分别进行考核、综合评价，具体指标及其权重在业绩考核责任书中明确。

第十二条 年度（任期）经营业绩责任书按下列程序签订：

（一）预报经营业绩考核目标建议值。

企业负责人于每年第四季度，按照市国资监管机构年度经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状况，对照同行业国际国内先进水平，提出下一年度拟完成的经营业绩考核目标建议值，连同必要的说明材料报市国资监管机构。年度考核目标建议值原则上不低于前3年考核指标实际完成值的平均值。

企业负责人于任期考核期初，按照市国资监管机构任期经营业绩考核的要求和企业发展规划及经营状况，对照同行业国际国内先进水平，提出任期经营业绩考核目标的建议值，连同必要的说明材料报市国资监管机构。任期考核目标建议值原则上不低于前一任期考核指标实际完成值。

（二）核定经营业绩考核目标值。市国资监管机构根据“同一行业，同一尺度”原则，结合宏观经济形势和市委、市政府的工作任务以及企业运营环境，对企业负责人的年度经营业绩考核目标建议值和任期经营业绩考核目标建议值进行审核，经与企业沟通后予以确定。

（三）签订经营业绩考核责任书。由市国资监管机构负责人或者其授权代表同企业负责人签订年度（任期）经营业绩责任书，明确考核内容与指标、奖励与处罚等事项。

第十三条 市国资监管机构对年度（任期）经营业绩责任书执行情况实施动态监控。

（一）企业主要负责人每半年应当向市国资监管机构报告年度经营业绩责任书执行情况。

企业主要负责人每年度应当向市国资监管机构报告任期经营业绩责任书执行情况。

(二)建立重大的安全生产事故和质量事故、重大经济损失、重大投融资和资产重组情况报告制度。发生上述情况时，企业主要负责人应当及时向市国资监管机构报告。

(三)市国资监管机构建立必要的预警制度。对年度(任期)经营业绩责任书执行情况进行跟踪检查，动态监控。充分利用绩效评价等手段加强过程监控，对营运中的突出问题发出警示通知单，提醒企业重视，督促企业采取应对措施。

第十四条 经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核：

(一)在会计师事务所出具企业年度审计报告之日起1个月内，企业负责人对上年度经营业绩考核目标完成情况进行总结分析，并向市国资监管机构做出书面报告。

考核期末，企业负责人对任期经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并向市国资监管机构做出书面报告。其主要内容包括：

1. 年度(任期)企业经营活动的基本情况；
2. 年度(任期)经营业绩考核目标完成情况及说明；
3. 年度(任期)内企业发生的重大事项；
4. 经营活动中存在问题及主要原因；
5. 采取措施和意见建议。

(二) 市国资监管机构依据经审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合企业负责人年度（任期）总结分析报告并听取监事会对企业的年度（任期）评价意见，对企业负责人年度（任期）经营业绩考核目标的完成情况进行考核（具体办法附后），形成企业负责人年度（任期）经营业绩考核与奖惩意见。

(三) 市国资监管机构将最终确认的企业负责人年度（任期）经营业绩考核与奖惩结果反馈给各企业负责人及其所在企业。企业负责人对考核与奖惩结果有不同意见的，可向市国资监管机构反映。

第三章 奖 惩

第十五条 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度经营业绩考核和任期经营业绩考核最终结果分为 A、B、C、D 四个级别，其中：考核分数大于或等于 100 分的为 A 级，大于或等于 90 分小于 100 分的为 B 级，大于或等于 80 分小于 90 分的为 C 级，小于 80 分的为 D 级。年度经营业绩考核结果纳入任期经营业绩考核指标计分。

第十六条 市国资监管机构依据年度经营业绩考核结果和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。企业负责人根据责任和贡献大小，设置 0.6—1 的年薪系数。年薪系数报市国资监管机构核准后执行。对承担市政府交办的重点工作且取得突出成

绩，由市政府给予任期特别奖励。

第十七条 企业负责人年度薪酬分为基本年薪和绩效年薪两个部分。基本年薪按上年度市区城镇单位在岗职工平均工资的3倍以内并根据企业规模、经营难度等因素由市国资监管机构确定，基薪一定三年不变。企业根据市国资监管机构核定的标准按月发放，年终结算；绩效年薪以基本年薪为基数与年度业绩考核结果挂钩，完成或超额完成考核目标值的可取得基本年薪的1—3倍以内的绩效年薪。绩效年薪的80%在年度考核后当期兑现，其余20%根据任期考核结果等因素延期到连任或离任的下一年兑现。

未实行任期经营业绩考核的功能类和公益类企业负责人的绩效年薪在年度考核结束后当期全部兑现。

绩效年薪的计算方法：

绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪倍数

具体计算公式为：

1. 当考核结果为D级时，绩效年薪为0；
2. 当考核结果为C级时，绩效年薪按照“绩效年薪基数×〔1+0.5×（考核分数 -C级起点分数）÷（B级起点分数-C级起点分数）〕”确定，绩效年薪在1—1.5倍绩效年薪基数之间；
3. 当考核结果为B级时，绩效年薪按照“绩效年薪基数×〔1.5+0.5（考核分数-B级起分数）÷（A级起点分数-B级起点分数）〕”确定，绩效年薪在1.5—2倍绩效年薪基数之间；

4、当考核结果为 A 级时，绩效年薪按照“绩效年薪基数×〔2+考核分数-A 级起点分数〕÷(A 级封顶分数-A 级起点分数)”确定，绩效年薪在 2—3 倍绩效年薪基数之间。

第十八条 对于连续两年未能完成年度经营业绩效益指标考核目标，且无重大客观原因的，对企业负责人予以问责。

对于未完成任期经营考核目标的企业负责人，市国资监管机构将根据考核分数扣减延期支付的绩效年薪。

具体扣减绩效薪金的公式为：

扣减延期绩效薪金=任期内积累的延期绩效薪金×(C 级起点分数—实得分数) / C 级起点分数

第十九条 企业负责人实行年薪制后，不得再享受企业及其下属企业的工资、奖金、津贴等工资性收入。年薪为税前收入，应依法交纳个人所得税。

第二十条 企业负责人年度薪酬计入企业薪酬总额，在企业成本中单独列支。住房公积金和各项社会保险费应由企业承担部分，由所在企业按规定列支，应由个人缴纳承担部分由企业从基本年薪中代扣代缴。股东会或董事会按规定应发放给国有产权代表的薪酬扣除已发放的基本年薪后上交出资人，统一纳入年薪库管理。市国资监管机构根据业绩考核情况，核定企业负责人的年薪，从年薪库中支取发放绩效年薪。年薪库不足支付部分，从收缴的国有资产收益中列支。

对来源于企业外部的奖励，除属于政府或上级部门的奖励且

奖励资金来源于财政或上级部门并明确规定用于企业负责人奖励之外的，不得发放。

建立企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调机制。当年企业职工平均工资水平不增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

第二十一条 对考核指标完成情况，市国资监管机构可根据需要委托中介机构专项审计或组织专项稽核检查。

第二十二条 企业虚报、瞒报财务状况的，除由有关部门依照《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规规章处理外，酌情扣发企业法定代表人及相关负责人的绩效年薪；情节较重的，给予纪律处分。涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第二十三条 企业法定代表人及相关负责人违反国家法律、法规和规章导致重大决策失误，发生重大安全与质量责任事故，严重环境污染事故，重大群体信访引发社会不稳定，出现重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或国有资产流失的，除由有关部门依法处理外，酌情扣发其绩效年薪，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第四章 附 则

第二十四条 本办法自执行之日起，企业负责人任职不足一年（含一年）的，原则上不实行任期业绩考核；按实际任职时间考核，任职超过一年的，按所余任职年限确定考核结果。

第二十五条 因法律法规和有关政策发生重大变更、企业资产重组或整体改制，以及不可抗力因素影响，市国资监管机构可以根据具体情况变更业绩考核责任书的相关内容，直至解除。

第二十六条 企业可参照本规定，制定对所属企业负责人的业绩考核办法，报市国资监管机构备案。

第二十七条 本办法自发布之日起试行。

- 附件：1. 年度经营业绩考核计分标准
2. 任期经营业绩考核计分标准
3. 市属国有企业经营业绩考核责任书（范本）

附件 1

年度经营业绩考核计分标准

一、年度经营业绩考核的综合计分

年度经营业绩考核的综合得分=基本指标得分+综合指标得分

年度经营业绩的综合得分基本分为 100 分，最高分为 120 分。

二、年度经营业绩考核各指标计分

(一) 基本指标得分基本分为 60 分。计分根据企业分类确定，具体加分与扣分在责任书中明确。

(二) 综合指标基本分为 40 分，具体加分与扣分在责任书中明确。

三、考核分级

根据企业负责人年度经营业绩考核的综合得分，考核结果分为 A、B、C、D 四个级别。

附件 2

任期经营业绩考核计分标准

一、任期经营业绩考核的综合计分

任期经营业绩考核的综合得分=国有资本保值增值率指标得分+3 年主营业务收入平均增长率指标得分+不良资产比率指标得分+任期内 3 年的年度经营业绩考核结果指标得分+分类指标得分。

二、任期经营业绩考核各指标计分

(一) 国有资本保值增值率指标的基本分为 40 分。企业负责人完成目标值时，得基本分 40 分；每高于目标值 0.5 个百分点，加 1 分，最多加 8 分。低于目标值但大于 100%时，每低于目标值 0.5 个百分点，扣 0.5 分，最多扣 4 分；低于 100%时，每低于目标值 0.5 个百分点，扣 1 分，最多扣 8 分。

(二) 3 年主营业务收入平均增长率指标基本分为 10 分。企业负责人完成目标值时，得基本分 10 分；高于目标值时，每超过 1 个百分点，加 0.5 分，最多加 2 分。低于目标值时，每低于 1 个百分点，扣 0.5 分，最多扣 2 分。

(三) 不良资产比率指标基本分为 10 分。企业负责人完成目标值时，得基本分 10 分；低于目标值时，每低于 1 个百分点，加 0.5 分，最多加 2 分。高于目标值时，每超过 1 个百分点，扣 0.5 分，最多扣 2 分。

(四) 任期内 3 年的年度经营业绩考核结果指标的基本分为

20分。企业负责人3年内的年度经营业绩综合考核结果每得1次A级的得8分；每得1次B级的得7分；每得1次C级的得6分；每得1次D级的得5分。

（五）分类指标得分基本分为20分。分类指标加分与扣分的上限与下限为该项指标基本分的20%。

三、考核分级

根据企业负责人任期经营业绩考核的综合得分，考核结果分为A、B、C、D四个级别。

附件 3

市属国有企业经营业绩考核责任书 (范本)

考核方：台州市 XXX (简称 “市国资监管机构”)

负责人：

被考核方： (简称 “× × 公司”)

法定代表人：

为进一步提高国有资产营运效益，实现国有资产保值增值，根据《中华人民共和国企业国有资产法》和《台州市市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》(以下简称 “考核办法”) 等有关规定，结合企业经营具体情况，签订本责任书。

一、考核期限

从 201 年 1 月 1 日起至 201 年 12 月 31 日，为期 年，每年年终进行年度考核。期满清算并重新签订责任书。

二、考核指标

年度经营业绩考核指标：

(一) 基本指标 (分类考核指标)。

1. 市委、市政府下达的工作任务指标完成情况；
2. 企业经营目标指标完成情况 (根据不同企业分别设定相关考核指标)。

(二) 综合指标。

1. 党建工作; 2. 党风廉政建设; 3. 社会治安综合治理; 4. 安全生产; 5. 节能减排; 6. 计划生育等。

三、奖惩

市国资监管机构依据《台州市市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》和本责任书对企业负责人进行经营业绩考核，并根据考核结果对企业负责人实施奖惩。

企业负责人实行年薪制。核定你公司主要负责人基本年薪××万元，由企业按月等额发放，绩效年薪以基本年薪为基数，与年度（任期）考核结果挂钩，具体奖惩详见《考核办法》。

四、本责任书一经签订，具有法律效力，双方均不得随意调整、变更和终止。若因国家政策、宏观环境或经营条件发生重大变化及由于不可抗力的客观因素影响，考核方可以根据具体情况及时调整、变更责任书相关内容或终止责任书。

五、本责任书正本一式二份，考核方、被考核方各持一份，副本 5 份，副本与正本具有同等法律效力。

考核方（印章）:

被考核方（印章）:

负责人（签字）:

法定代表人（签字）:

二〇一 年 月 日

抄送：市委各部门，市人大常委会、市政协办公室，军分区，市法院，
市检察院。

台州市人民政府办公室

2014年9月3日印发
