

关于加强市管企业副职负责人经营业绩考核工作的通知

各市管企业：

为切实加强市管企业副职负责人业绩考核，有效促进国有资产保值增值责任的落实和经营管理水平的提高，根据《梅州市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》和《梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》文件精神，现就做好市管企业副职负责人经营业绩考核工作有关事项通知如下：

一、考核对象

本通知所称的市管企业副职负责人，包括市管企业党委副书记（不含总经理）、党委委员、副董事长、董事（不含外部董事和职工董事，下同）、副总经理、总工程师以及其他副职负责人（不含纪委书记，不含市场化选聘的职业经理人）。

市国资委授权市管企业董事会负责副董事长、董事的业绩考核工作，董事会可授权总经理对经理层副职进行考核。市管企业纪委书记等其他副职负责人的考核主体，按照有关规定执行。

二、考核原则

坚持科学合理原则，以目标管理为手段，定量考核和定性评价相结合、短期目标和长期目标相统一。

坚持全员覆盖原则，以落实职责为重点，确保业绩考核范围

覆盖企业所有副职。

坚持奖惩并重原则，以实现目标为导向，正向激励为主，实行差异化薪酬，实施奖惩追溯。

三、考核内容

市管企业副职负责人年度经营业绩考核应根据其分管范围的整体绩效、个人工作目标完成情况和平时定性评价情况进行综合评定，实现责任贡献、经营业绩与薪酬分配相匹配。年度考核分为月度、季度定性评价和年度定量考核两部分，考核最终得分由定性评价得分和定量考核得分按照适当的权重构成，其中，定量考核得分的权重原则上不低于 50%。

月度、季度定性评价以月度、季度日常管理评价为基础，侧重于对工作岗位强度和难度的定性评价。年度定量考核以工作目标完成情况为基础，侧重于工作质量和经营效益的定量评价。

四、考核结果应用

考核结果作为市管企业副职负责人年度综合考核评价的重要组成部分，是年薪分配系数的确定依据。根据《梅州市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》文件精神，市管企业副职负责人年薪分配系数在 0.6 至 0.8 间确定，应根据年度考核情况以及岗位职责和承担风险等因素，合理拉开差距。

五、工作要求

1. 加强组织领导。市管企业主要负责人要组织开展业绩考核相关政策和重大问题研究，促进本企业健全组织机构，完善制度流程，强化考核的组织保证和政策保障。

2. 建立考核机制。市管企业应建立副职负责人考核办法，制定年度考核方案，强化目标任务管理，可采取企业主要负责人与副职签订业绩责任书等形式，合理确定考核内容、考核目标和考核方式。从2021年度起，市管企业副职负责人年度经营业绩考核方案应于次年2月底前报市国资委审核，考核结果于次年4月底按规定报市国资委备案。

3. 市管企业副职负责人的考核办法、考核过程、考核结果要在一定范围内公开。企业副职负责人要在职代会或年度工作会议、董事会会议、总经理办公会等范围就业绩完成情况进行述职，实现企业负责人互相监督、职工民主监督等相结合的闭合监督。市国资委将加强对考核工作的监督检查，对制度不健全、执行不得力的企业，按有关规定追究责任。