

关于印发《江苏省省属企业深化三项制度改革 评估办法（试行）》的通知

各省属企业：

《江苏省省属企业深化三项制度改革评估办法（试行）》已经省国资委委务会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

省国资委

2022年2月24日

（此件主动公开）

江苏省省属企业深化三项制度改革 评估办法（试行）

第一章 总体目标

第一条 为贯彻落实中央和省委、省政府关于深化国有企业改革的重大决策部署，按照国企改革三年行动方案的总体要求，以及国务院国资委《关于印发〈中央企业深化劳动、人事、分配三项制度改革评估办法（试行）〉的通知》（国资发考分规〔2021〕63号）等文件精神，进一步激发省属企业市场主体活力，推进劳动、人事、分配三项制度改革在各层级企业落深落实，制定本办法。

第二条 三项制度改革评估将坚持市场导向，聚焦省属企业市场化经营机制的建设和运行，着力解决管理人员下不来、员工出不去、薪酬差距拉不开等难点问题；注重量化评估，对所有评估指标进行数据量化和分档计分，在计分评级中进行分类对标，同时兼顾企业自身改善情况，客观核定评估结果；强化激励约束，制定完善配套奖惩措施，有效传导改革压力动力，压实企业主体责任。

第二章 评估内容

第三条 三项制度改革评估包括制度建设、机制运行、改革

成效三个方面，每个方面包括若干评估指标，并设置相应权重（详见附件）。

（一）制度建设。主要衡量企业构建市场化经营机制制度建设完备、规范情况。评估指标包括选人用人、劳动用工、收入分配等方面的制度建设情况。

（二）机制运行。主要衡量企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的市场化机制运行情况。评估指标包括实行任期制和契约化管理经理层成员人数占比、管理人员竞争上岗比例、管理人员退出比例、公开招聘比例、员工市场化退出率、全员绩效考核比例、浮动工资占比、收入差距倍数、中长期激励实施比例等。

（三）改革成效。主要衡量企业人工成本投入产出水平等效益效率情况。评估指标包括全员劳动生产率、人工成本利润率、人事费用率等。

第四条 省国资委结合三项制度改革不同阶段的重点任务和目标要求等，对评估指标及其权重进行动态调整。

第三章 计分方式

第五条 三项制度改革评估得分满分为 100 分，单项评估指标得分满分为其权重对应分值。

第六条 省国资委研究确定评估指标各档位标准值，根据企业实际完成情况，对评估指标进行分档计分。

第七条 根据企业功能定位及行业特点，对评估指标进行分

类对标。

第八条 评估指标显著改善的，可进行提档计分。

第九条 企业存在下列情形的，省国资委根据具体情况予以扣分处理：

- （一）集团公司副职薪酬未有效拉开差距的；
- （二）超提、超发工资总额的；
- （三）未规范实施工资总额备案制管理的；
- （四）全员绩效考核推进不力的；
- （五）省国资委认定的需要扣分的其他情形。

第十条 三项制度改革评估得分为单项评估指标得分之和减去扣分。

第四章 结果应用

第十一条 根据评估得分情况，三项制度改革评估结果分为一级、二级、三级、四级四个级次，评估情况纳入省属企业高质量发展考核（企业经营业绩考核）范围。

第十二条 对评估结果为一级或进步显著的企业，省国资委进行通报表扬，并分类选树改革标杆，宣传推广先进典型。

第十三条 对评估结果为四级的企业，省国资委进行督导检查；对连续两年以上为四级的企业，视情况采取从严控制工资总额预算增幅、取消各类试点企业的收入分配支持政策等方式予以处理。

第五章 组织实施

第十四条 省国资委以公历年为评估期，每年组织开展三项制度改革评估，并对企业内部三项制度改革评估工作进行指导。具体包括以下步骤：

（一）通知部署。省国资委统筹考虑省属企业三项制度改革形势任务和目标要求等，每年印发评估工作通知，对当年评估工作进行安排。

（二）总结报告。企业对照评估指标，总结分析工作完成情况，并向省国资委报送上一年度评估完成情况总结分析报告和相关数据材料。

（三）实施评估。省国资委根据企业报送的总结分析报告和相关数据材料，对三项制度改革进行评估，形成评估结果与奖惩意见。

（四）结果反馈。省国资委向企业反馈三项制度改革评估结果。

（五）诊断提升。企业针对评估结果开展对标诊断，分析问题不足，提出改进措施，实施专项提升。

第六章 附则

第十五条 对新组建或处于特殊发展阶段的企业，以及在评估期内发生清产核资、改制重组等重大变化的企业，省国资委可根据具体情况另行确定评估方式和评估内容。

第十六条 企业报送评估相关资料要确保真实性、准确性。

如发现虚报、漏报、瞒报数据等行为，相应指标不予得分，并予以减分，情节严重的，省国资委将予以通报批评。

第十七条 企业可依据本办法，结合实际，制定本企业内部三项制度改革评估办法。

第十八条 本办法由省国资委负责解释。

第十九条 本办法自印发之日起施行。

附件：省属企业三项制度改革评估指标说明

附件

省属企业三项制度改革评估指标说明

一、制度建设（权重 10%）

1. 制度建设情况（权重 10%）：集团公司选人用人、劳动用工、收入分配相关制度体系的完备、规范程度。完备程度指企业相关制度和管理办法等是否健全，规范程度指是否符合出资人要求和市场化导向。选人用人制度重点包括（但不限于，下同）领导人员管理、经理层成员任期制和契约化管理、职业经理人、管理人员竞争上岗、末等调整和不胜任退出等制度；劳动用工制度重点包括用工规划、员工招聘、合同管理、岗位职责管理、员工流动、人才工作等制度；收入分配制度重点包括对所属企业经营业绩考核、全员绩效考核、工资总额管理、薪酬管理、中长期激励、福利保障等制度。

二、机制运行（权重 60%）

2. 实行任期制和契约化管理的经理层成员人数占比（权重 8%）：期末实行任期制和契约化管理的经理层成员人数/期末经理层人数总数。经理层成员任期制和契约化管理，指企业对各级经理层成员实行聘期制，明确任职期限，并通过聘任协议和业绩合同，约定企业与经理层成员之间的责任、权利、义务，严格聘期管理和目标考核，畅通经理层成员退出机制。

3. 管理人员竞争上岗比例 (权重 8%) : 竞争上岗管理人员数量/期末管理人员数量。竞争上岗管理人员, 指通过公开招聘、竞争上岗等方式选聘的管理人员。管理人员指集团公司总部部门内设机构负责人 (含副职) 及以上人员 (不含集团领导班子成员)、所属二级企业部门负责人 (含副职) 及以上人员、所属三级企业部门负责人 (含副职) 及以上人员。管理人员口径下同。

4. 管理人员退出比例 (权重 6%) : 当期退出管理人员数量/期初在岗管理人员数量。当期退出管理人员, 指通过加强考核、推行末等调整和不胜任退出制度等而免职、降职、降级、调离的管理人员, 不含因退休、因公调动、个人离职等原因导致的退出。

5. 公开招聘比例 (权重 6%) : 当期公开招聘人员数量/当期新进员工数量。当期新进员工不含收购或成建制转入、定向引进特殊专业人员, 以及因公调动、军转安置等政策性新增人员。

6. 员工市场化退出率 (权重 6%) : 当期解除 (终止) 劳动合同人数/当期平均职工人数。解除 (终止) 劳动合同人数, 指企业按照《劳动合同法》等法律法规和企业相关办法, 因员工不胜任岗位要求、违纪违规等主动解除 (终止) 员工劳动合同人数, 不含因退休、因公调动、个人离职、成建制转出或股权转让等原因导致的减员。

7. **全员绩效考核比例 (权重 8%)** : 实行全员绩效考核的企业户数/企业总户数。深化企业内部分配制度改革, 建立健全按业绩贡献决定薪酬的分配机制, 实行全员绩效考核, 一岗一薪, 易岗易薪。

8. **浮动工资占比 (权重 6%)** : 企业内部各层级管理人员当期浮动工资占总工资收入比重的平均值。

9. **收入差距倍数 (权重 6%)** : 企业内部各层级不同岗位管理人员当期总工资收入差距倍数的平均值。

10. **中长期激励实施比例 (权重 6%)** : 已实施 (包括正在实施) 中长期激励的各级子企业户数/经梳理评估后具备条件开展中长期激励的各级子企业户数。省属企业集团对所出资企业开展中长期激励梳理评估, 指导符合条件的企业积极有序推进。中长期激励工具包括国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励、国有控股混合所有制企业骨干员工持股、超额利润分享、项目跟投等。

三、改革成效 (权重 30%)

11. **全员劳动生产率 (权重 15%)** : 利润总额/在岗职工平均人数。

12. **人工成本利润率 (权重 10%)** : 利润总额/人工成本总额。

13. **人事费用率 (权重 5%)** : 人工成本总额/营业总收入。