附件5：

**辽宁五女山经济开发区薪酬制度**

**改革实施方案**

为深化辽宁五女山经济开发区（以下简称“开发区”）体制机制改革，建立与开发区总体目标相适应的薪酬分配制度，根据《本溪市经济开发区薪酬制度改革指导意见》等文件精神，结合我县实际，制定如下实施方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和二十届二中全会以及习近平总书记在新时代推动东北全面振兴座谈会上的重要讲话精神，坚定不移贯彻高质量发展要求，坚持稳中求进工作总基调，以提高发展质量和效益为目标，以推动开发区体制机制改革、发展模式创新为抓手，破解开发区发展难题，推动开发区创新发展、转型发展，激发动力活力，努力把开发区建设成为实体经济高质量发展示范区和引领区，在新时代桓仁全面振兴新突破中展现更大担当和作为。

二、基本原则

（一）坚持党的领导，把加强党的领导贯穿于开发区体制机制改革竞聘上岗工作各方面和全过程。坚持稳字当头，确保改革期间思想不乱、队伍不散、工作不断、干劲不减。

（二）坚持公平公正公开，全程阳光操作。坚持竞争择优，以事择人，人岗相适，以岗定薪，确保薪酬制度改革工作规范有序进行。

（三）坚持“档案封存、员额总控、全员聘任、以岗定薪、绩效考核”的管理模式。坚持“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的岗位管理办法，实现责权利相统一的岗位管理目标。

三、优化薪酬分配机制

优化薪酬结构。建立以绩效为核心的薪酬制度，绩效工资由基础薪酬和绩效薪酬两部分构成，其中，基础薪酬标准参照同级别全额拨款事业单位平均基本工资水平确定；绩效薪酬根据开发区考核评定等次和工作人员考核结果，由开发区结合实际情况自主确定，并报市财政、人力资源社会保障、商务部门备案。

实行以岗定薪。按照开发区整体业绩、个人业绩考核、岗位重要性“三挂钩”原则，确定若干薪酬等级、薪酬档次，根据岗位价值、能力素质等因素确定薪酬待遇。注重向招商引资、招才引智、服务企业等部门和岗位倾斜。对急需紧缺的高层次人才、业绩特殊突出的优秀人才及受聘在关键岗位的特殊人才，可采用年薪制、协议工资制等更加灵活的分配方式，并允许实行兼职兼薪。

强化业绩考核。实施绩效考评，建立客观的评价机制和评价体系，实现人员考核由“主观评价”向“量化考评”转变。根据主要工作目标、工作部署，层层分解关键指标，确保业绩考核建立在量化基础上，将考核结果作为绩效工资分配的重要依据。

四、实施薪酬总量控制

按员额数确定薪酬总量（不进行档案封存的员额不计算在内）。其中绩效薪酬根据商务部门的考核结果确定，考核评定为一等的，绩效薪酬总量控制在同级别全额拨款事业单位绩效的 5 倍以内；考核评定为二等的，控制在 3 倍以内；考核评定为三等的，按同级别全额拨款事业单位绩效标准核定；对考核不合格的，不核定绩效薪酬总量。开发区可在绩效奖金总额中提取不超 15%的资金，用于奖励对地区一般预算收入增量贡献较大的部门或个人，以及在重大项目引进、重大风险化解、重大工作担当、重点人才引进和服务企业、应急处置等工作中作出突出贡献的部门或个人。

五、实行分类的薪酬政策

考虑我县开发区目前的体制情况，从有利于稳定职工队伍，激发干事创业的积极性出发，开发区实行按人员分类的薪酬政策。

1.开发区领导班子成员（不含兼职）。不封存档案，继续按原工资渠道执行公务员工资政策，执行市直机关公务员绩效奖政策，绩效奖所需资金由市财政负责。

2.开发区市管副处级以上非领导职务人员。不封存档案，继续执行原工资渠道、标准和政策不变。

3.其他人员。实行档案封存管理，执行以绩效为核心的薪酬政策。所需资金由县财政负责。

六、科学制定薪酬分配办法

1.基础薪酬体现岗位差异，基础薪酬基数参照所在地同级别全额拨款事业单位平均基本工资水平Z确定。岗位层级划分为部门正职、部门副职、部门员工，不同的岗位类别对应相应的系数。每个类别的岗位工资标准M，以参照所在地同级别全额拨款事业单位平均基本工资水平为基数Z，按相应系数Y设定，M=Z×Y，具体标准如下：

|  |  |
| --- | --- |
| 岗位层级 | 系数 |
| 部门正职 | 1.1 |
| 部门副职 | 1.0 |
| 部门员工 | 0.9 |

2.绩效薪酬要与个人考核结果直接挂钩，遵循目标导向，差异考核，科学量化和指标联动的原则，科学设计绩效考核内容和考核周期，严格组织实施，将绩效考核结果运用到薪酬待遇落实中具体分配《五女山经济开发区管委会绩效考核工作方案》。

七、薪酬发放方式

对档案封存的人员，按月发放基础薪酬，每年年初可先按考核评定三等标准核定绩效薪酬总量，拨付后由开发区根据薪酬分配办法和绩效考核办法自行分配，待商务部门考核结果确定后，再按对应考核评定等次补发差额绩效薪酬，或扣除应退还的差额绩效薪酬。

八、完善社会保险政策

不封存档案人员继续按原参保方式参加社会保险；封存档案的人员，且已经参加机关事业单位社会保险的，各种社会保险、职业年金、住房公积金等仍按照封存前工资基数核定，经费渠道不变。档案解封后，封存期间应上调的标准工资予以调整，并补缴相应的养老保险、职业年金和住房公积金。工资不予补发。

九、工作要求

（一）科学组织实施。薪酬改革在县委、县政府统一领导下进行，明确责任分工，抓好推进落实。在研究薪酬分配办法和绩效考核办法时要综合考虑，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用，既要坚持多劳多得，优绩优酬，又要妥善处理分配关系，防止差距过大。

（二）严肃工作纪律。要严格执行政治纪律、组织纪律。研究薪酬政策不变通，不打擦边球，严禁在薪酬总量以外违规自立项目，发放津贴补贴、奖金等。

（三）维护社会稳定。要坚持以人为本，从实际出发，做好政策的制定、解读和执行工作，充分征求意见建议，注重政策的合理性、合法性，把工作想细，把风险分析透，把问题解决好，确保大局稳定。