

加工型企业薪酬方案(通用5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

加工型企业薪酬方案篇一

企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，为企业提供持续、优质的人才供应是人力资源工作的重要目标。以往，企业通常采用基于岗位的后备人才管理方式来应对关键岗位的人员流动，或者将眼光抛向外部人才市场。但是随着互联网时代和vuca(复杂、多变、模糊且充满不确定性)时代的到来，简单的以岗位为核心进行的人才储备已经无法满足企业的需求。

绩效考核平台解决方案:诺姆四达绩效管理系统依托人才管理平台，基于其十多年的理论、实践上的探索，运用前沿信息技术，为客户提供真实、公道、引导、可比的多维度绩效管理服务，解决企业绩效考核难题，并将考核结果与薪酬、晋升体系有效衔接，激发员工高绩效行为。

解决方案

- 1、多种评价方法效果最优:提供包括分档评定法、直接打分法、选优法、对比法等多种方法，保证考核结果最优。
- 2、多种管理权限自由灵活:根据不同岗位和部门，分别设置调整权和确认全，并确认角色管理权限。
- 3、科学的评价指标设置:对不同的评价指标、试题及权重分配设置科学的管理体系，确保考核结果的准确性。

4、人才库无缝对接发挥考核价值:考核结果对接人才库,通过多条件交叉筛选、人才沟通维护等实现人才信息全面管理。

梳理诊断绩效管理现状管控模式设计;绩效考核指标的设计;绩效评价关系、方法、权重设计;绩效评价结果的标准化处理;提供绩效考核结果反馈报告;提供绩效管理制度;提供绩效管理it操作系统;将绩效管理体系与薪酬、职业发展等体系有机融合。

加工型企业薪酬方案篇二

薪酬制度一直是大家所关注的,小编为大家精心搜集了一篇“广东发布《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》”,欢迎大家参考借鉴,希望可以帮助到大家!

记者昨日获悉,广东省政府3月11日印发了《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》。改革后,省属企业负责人的薪酬结构由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成,其下降幅度超过20%,与职工平均薪酬差距将缩小到6.5倍左右。有省属企业负责人表示,按照实施方案,如绩效较差乃至不及格,则总薪酬下降幅度可能达到50%。

据了解,广东省是全国首个通过国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组的审批、率先发布省属企业负责人薪酬制度改革实施方案的省份。实施方案从2019年1月1日起执行,2019年度的业绩考核与薪酬兑付参照方案精神在2020年操作落实。

降至员工均薪6.5倍左右

据省国资委相关负责人透露,此次省属企业负责人薪酬改革适用于省国资委监管和其他党委、政府部门监管的所有省属企业,由组织任命管理的企业领导班子成员,包括企业董事

长、党委书记、总经理及其他副职负责人；同时还明确高校、集体类企业要参照《实施方案》执行，确保制度不留死角。

任期激励收入根据任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内确定。

省国资委相关负责人透露，经过几年努力，省属企业领导人员平均薪酬与职工平均薪酬的差距已逐渐缩小，倍数从12.8倍降到9.3倍。通过这次薪酬改革，企业负责人的薪酬和职工的薪酬差距将进一步缩小，据初步测算，薪酬制度改革后，负责人薪酬下降超过20%，与职工平均薪酬差距将缩小到6.5倍左右。

“干不好”总薪酬可降50%

虽然按照实施方案，国企高管薪酬呈现普遍下降。但省国资委相关负责人表示，此次改革并非简单“降薪”，而是一方面降低基薪，另一方面加大绩效考核力度、提高绩效考核比例，从而避免“干好干坏一个样”，激发企业市场活力的体现。

有省属企业负责人表示，按照实施方案，如绩效完成优异，按照方案规定的最上限计算，则总薪酬能与此前基本持平。但如绩效较差乃至不及格，则总薪酬下降幅度可能达到50%。

据了解，方案对企业内部监督、社会公众监督、行政监督以及责任追究等作出了明确规定。经营性亏损企业负责人的基本年薪应适当下调，年度综合考评为不胜任的不得领取绩效年薪及任期激励收入，任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据省属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，这一办法亦适用已离职或退休的企业负责人。

省国资委相关负责人表示，本次薪酬改革重点是规范组织任

命管理的企业负责人薪酬分配，市场化选聘的职业经理人依然实行市场化薪酬分配机制。本次薪酬改革并不是淡化市场化，而是通过分级分类管理，在规范组织任命的企业负责人薪酬分配的同时，更多的是要做增量，鼓励逐步增加市场化选聘人员比例。

此次改革是否会导致国企普通员工的收入也随之下降？对此，省国资委相关负责人表示，本次薪酬制度改革将通过确定领导人员新的薪酬管控机制，缩小负责人与普通职工的薪酬差距，同时要求省属企业对本部中层管理人员及属下企业负责人不合理的偏高、过高薪酬进行调控。但也要求防止出现企业内部搞员工薪酬层层压缩、层层降薪。

下一步，国资委也将出台关于企业工资总额与经营效益联动的相应制度，引导省属企业逐步建立健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制。

相关负责人表示，广东在完善企业收入分配机制过程中，将突出“限高、活中、提低”的工作主线。除了规范省属企业领导人员、集团本部等收入相对较高人员的薪酬“限高”之外，也会对一线员工收入进行“提低”，确保收入分配向一线企业和基层员工倾斜。具体措施包括：要求企业适度提高一线员工薪酬增幅，规定员工人均薪酬不增长的企业，领导人员薪酬不得增长。

“活中”方面，则会支持企业探索创新激励分配机制，激发企业活力。具体措施包括下放子企业工资总额管理权限、推动企业建立完善工效联动机制、积极探索中长期激励实现形式等。

国有企业的福利待遇，一直也是社会关注的焦点。实施方案规定，企业负责人福利性待遇要纳入薪酬体系统筹管理；省属企业负责人不得在企业领取任何其他福利性的货币收入。

实施方案明确省属企业负责人应按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，建立企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金。

方案还规定，企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；也不得在国家和省规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

同时，结合之前下发实施的规定，严禁按照职务为企业负责人个人设置定额消费，严禁用公款支付履行工作职责之外、应当由个人承担的各种费用，严禁企业负责人对外转移各种个人费用支出等，确保企业福利待遇能够规范合理地发放。

加工型企业薪酬方案篇三

制定本方案的目的是为了公司全体员工能一起分享公司经营带来的收益，提高员工工作的积极性、主动性和能动性，并将短期收益和中长期收益与持续发展相结合，把薪酬管理合理化、标准化、制度化。考核不以惩罚、禁锢员工为目的，而是激励员工的一种手段，增加团队战斗力，凝聚力。通过考核，让每位员工把工作做得更精细，充分展示自身才华，提高工作效率，杜绝偷奸耍滑，“事不关己高高挂起”的工作态度，勇于承担责任，从而取得合理的回报，推动项目更好的发展。

1.2制定原则：竞争性原则；公平性原则；经济性原则；可操作性原则。

1.3考核对象：项目部全体员工(保洁员、炊事员、驾驶员、保安、试用人员等不参与考核)

1.4负责部门：由综合部负责考核，财务部负责统计发放。

1.5薪酬与绩效的关系

1、全体员工的薪酬与项目收益相关；

2、一般员工的薪酬与日常工作考核及相应的部门考核结果相关；

3、部门负责人的薪酬与项目收益、管理能力及部门业绩考核结果相关。

1.6保密原则：全体员工不得以任何形式对外透露自己或询问他人的薪酬状况。

1、年薪制：适用于公司总经理、副总经理及其他经总裁批准的特殊人才。包括基本工资、其他津贴、季(年)终绩效考核奖。

2、提成工资制：适用于从事业务经营的员工。薪资包括基本工资、职务工资，岗位工资，工龄工资，其他津贴，提成工资、年终绩效考核奖。

3、结构工资制：适用于中、基层管理人员、专业技术人员、后勤管理人员等。薪资包括基本工资，职务工资，岗位工资，工龄工资，加班工资，其他津贴，年终绩效考核奖。

4、固定工资制：工作量易于衡量的部分专业技术人员、后勤服务人员等，薪资包括基本工资，职务工资，岗位工资，工龄工资，加班工资，其他津贴，年终绩效考核奖。。

5、试用人员工资：试用期人员工资按既定的试用期工资发放，试用期内无浮动工资。

基本工资、补贴、福利、其他奖、项目收益奖、业务提成(销

售部门)、非物质奖励、季(年)度考核工资(年薪制)等(根据职务薪酬体系确定人员薪酬的组成)。

基本薪资：根据满足基本生活，岗位性质，工作能力等条件制定为固定工资包括(职务工资，岗位工资，)。

考核工资：由季度绩效考核和年终绩效考核组成，每季度末发放季度绩效考核工资，年终发放年终绩效考核工资(次年2月份左右，农历春节之前)。

补贴：公司统一制定各岗位相应补贴如交通补贴、电话补贴，及其他补贴

福利：根据项目部相关福利规定发放的现金、物品等

其他奖：项目部制定的有关奖项。因特定事项针对特定员工或部门发放的奖项，该奖项不完全针对全体员工。

提成：根据销售提成制度发放

内部方案

每月薪酬=基本工资+季度绩效工资(年薪制)+补贴+福利+其他奖 +提成(销售部)

基本工资：另附基本工资表

季(年)度考核：季(年)度考核工资=季(年)度绩效工资基数*考核系数。

福利与补贴：见附表。

其他奖：根据会议、集团公司要求等情况确定

提成：根据销售部提成制度计算

年终奖：根据公司效益情况由公司总经办定制。

项目收益奖：根据项目收益情况由项目领导确定 ※总额及分配原则

绩效考核的主要内容：一是针对各部门计划工作，交办(含口头交办)工作完成情况，工作重点。二是项目部员工通用准则。

参考内容：各岗位职责及项目部各项制度，另附岗位职责细则。

由部门经理协助项目经理制定各部门全年工作计划及考核分值，每季初10号前由部门经理协助项目经理制定月工作重点、计划及考核分值，每季制定的工作计划，以完成全年总计划为原则，部门需对员工单独打分的，说明原因，拟定单独打分项。

员工通用考核细则由项目部统一拟定。

每季初10号前由各部门将上月重点工作、日常管理及工作完成情况及分值通过书面和电子版本方式提交给综合部，书面提交的资料需经领导签字确认。

综合部在次季度初5-10号前对各部门上季度重点工作、日常管理及工作完成情况进行检查和汇总打分，考核结果经项目部领导签署后，交财务部，作为当月考核工资计发的依据。

年底综合考核以全年工作计划完成情况及其他考核内容汇总打分

采取百分制记分法，季度重点工作、日常管理及工作完成情况分值为100分，全年工作计划及其他考核内容分值为100分。

员工个人考核得分=部门考核得分+员工通用准则考核得分。

考核系数：90分(含)以上考核系数为1;80分(含)以上-90分考核系数0.9;70分(含)以上-80考核系数0.8;60分(含)以上-70分考核系数0.7;50分(含)以上-60分考核系数0.6，如考核分数低于60分考核系数0.5，如考核分数极低，另行讨论考核系数但不高于0.5。

有下列行为，取消当季部门或个人绩效考核资格，情节严重者另行商议处理。

1、由于员工未履行职责或有失误、过失行为，给公司造成重大损失的；

5、指挥不当或监管不力，致使部门或协作单位发生较大错误，造成项目部出现重大损失者；6、无正当理由，故意延误工作造成项目部重大损失者；7、其他经讨论确定事项。

注：1、以上补贴中车贴仅限于有车人员享受，交通补贴有车人员不享受。2、总经理级别不受车贴、电话补贴、交通补贴限制，据实报销。

3、特殊人员，经公司领导批准的有关人员可享受特殊补贴待遇。

4、工龄工资：以入职日为起算每满一年递增100元，以满10年为限。如2015-1-1入职，2015年1-12各月工资中增加工龄工资一项100元，2016年1-12各月工资中工龄工资增加到200元。2024年开始每月的工龄工资将保持不变为1000元。

5、三八妇女节，女性员工补贴100元。

销售部：安全、上访量、销售收入、业务情况、品牌形象等

财务部：安全、完成内容及时间点，货款回笼等

综合部：安全、完成内容及时间点，团队建设内容等。

加工型企业薪酬方案篇四

广东省《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》已率先获国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组的审批通过，并于日前正式印发。至此，广东省成为全国各省市首个通过并率先发布的省份。

《实施方案》对适用范围、薪酬改革方向和目标、分级分类管理要求、建立科学合理的薪酬形成机制、规范薪酬支付和管理、规范福利性待遇以及监督管理和责任追究等多方面作出了明确规定。方案严格与国家要求保持一致，执行落实国家文件精神，同时结合广东实际加强细化落实。

其中，备受关注的国有企业负责人薪酬结构调整方面，将由基本年薪和绩效年薪两部分构成调整为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，其中基本年薪将按照上年度省属企业在岗职工年平均工资的2倍确定；绩效年薪不超过基本年薪的2倍；任期激励收入则不超过年薪总水平的30%。

方案还对企业内部监督、社会公众监督、行政监督以及责任追究等作出了明确规定。经营性亏损企业负责人的基本年薪应适当下调，年度综合考评为不胜任的不得领取绩效年薪及任期激励收入，任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据省属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，这一办法亦适用已离职或退休的企业负责人。

方案还明确规范了福利性待遇。要求省属企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，建立企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金，并统一纳入薪酬体系统筹管理等。

《实施方案》从2019年1月1日起执行。

为贯彻落实《中共广东省委广东省人民政府关于全面深化国有企业改革的意见》（粤发〔2019〕15号），毫不动摇巩固和发展公有制经济，坚持公有制主体地位，发挥国有经济主导作用，不断增强国有经济活力、控制力、影响力，开创省属国有企业改革发展新局面，现制定本实施方案。

（一）总体思路。

区别省属国有企业管理级次和功能定位，分类推进改革。

——省属国有企业集团，具备条件的改组成为国有资本运营和国有资本投资公司，其他也应创造条件，不断深化改革，做强做大做优；二级及以下企业，围绕资产增量率先发展混合所有制经济，通过多元有效设计，加快机制体制创新，进一步放开搞活。

——准公共性企业，着力通过资产、资本、资源整合以及整体上市、引入战略投资者、重大基础设施项目交叉持股等混合所有制改革，优化布局，做强功能，做大规模，进一步增强控制力、影响力和带动力；竞争性企业，着力通过发展混合所有制经济等灵活多样的改革方式，规范公司法人治理结构，完善中长期激励机制，健全市场化经营机制，进一步增强活力和竞争力。

——具备试点条件的企业鼓励先行先试，以点带面推进改革。省属国有企业集团，开展国有资本投资公司、混合所有制改革、职业经理人制度、财务预算信息公开、经营者长效风险金制度、重大资产损失责任追究制度和纪律检查体制等改革试点；二级及以下企业，开展50家企业体制机制改革创新、20家科技型企业科技成果产业化创新、经营者和员工持股以及国有控股上市公司股权激励和市值管理等改革试点。推广试点经验，形成示范效应，整体带动省属国有企业改革发展。

（二）主要目标。

通过深化改革，到2020年实现以下目标：

——推动形成15家左右营业收入或资产超千亿的大型骨干企业集团，省属国有企业整体规模和竞争实力显著增强。

——省属国有资本70%以上集中到基础性、公共性、平台性、资源性、引领性等重要行业和关键领域，以及未来可能形成主导产业的行业，布局结构明显优化。

——准公共性企业基础设施项目实现混合持股，二级及以下竞争性企业基本发展成为混合所有制企业，国有资本流动性显著提升，国有资本功能进一步放大。

——竞争性企业高级管理人员基本实现市场化选聘，董事会决策制衡机制逐步完善，现代企业制度更加健全。

——形成若干国有资本运营和国有资本投资公司，建立起以管资本为主、运转高效的国有资产监督管理体制。

(一) 调整优化国有资本布局结构。

以准公共性企业以及优势竞争性企业为依托，做强做大基础性、公共性、资源性板块。省机场集团、交通集团、铁投集团、航运集团等通过承担机场、高速公路、铁路及城际轨道、航道及港口码头等重要基础设施建设和运营，在基础性、公共性领域进一步提升控制力、影响力和带动力。省粤海控股、建工集团、广业公司等加快发展城市水务、棚户区改造、污水及垃圾处理等民生事业板块，积极履行国有企业社会责任，打造新的行业龙头企业。粤电集团大力推进骨干电源建设和能源结构调整优化，打造集传统能源和新能源于一体、具有突出竞争能力、跻身国家能源企业前列的全国性大型能源企业集团。省广晟公司围绕稀土和其他有色金属等国家战略和基础资源产业，打造主业突出、具有核心竞争优势的国际化大型矿业企业集团。

以平台性企业为依托，整合资源构建完善平台性板块。夯实恒健控股国有资本运营平台和粤海控股国有资本投资平台，组建新的国有持股平台，放大国有资本功能。做强做大省产权交易集团，打造金融交易、药品交易、产权交易等综合要素平台。以准公共性企业为主体，设立国资投资基金平台，以国有资本为引导，多渠道吸纳社会资本，重点投向重要支柱产业和重大公共项目。整合建筑类企业规划、设计、投资、建设、管理等资源以及“三旧(旧城镇、旧厂房、旧村庄)”等土地资源，用足用好用活“三旧”改造政策，联合开展土地开发、建设和运营，搭建省级棚户区改造融资平台和城镇化建设综合服务平台。发挥省属骨干商贸流通企业优势，整合省内商品交易资源，搭建大宗商品电子交易平台。

以传统骨干企业为依托，改造提升传统优势板块。省商贸控股、物资集团、丝纺集团、旅游控股等在发挥商贸流通、食品粮油、丝绸纺织、旅游酒店等传统产业基础优势的同时，大力推进传统产业与金融创新、资本运营、信息技术、先进管理融合，加快转变发展方式，向产业链、价值链的中高端延伸和转移，创造高效、高附加值、可持续发展的新商业模式，形成一批具有活力、竞争力和影响力的品牌企业，进一步提升发展质量和效益，实现转型升级。

以创新型、科技型企业为依托，培育发展引领性板块。省广晟公司、广新控股、广业公司等结合产业基础和未来产业导向，通过整合产业链和价值链、产学研合作、引进核心技术及团队等方式，打造电子信息、新材料、生物医药、环保以及先进装备制造等战略性新兴产业板块，培育发展新的经济增长点和主导产业。2019年筛选20家科技型重点企业开展科技成果产业化创新试点，省国资委要会同省科技厅、财政厅等相关部门，多措并举予以扶持发展，打通制约瓶颈，加速科技研发和成果转化进程，促进转型升级，提升省属国有企业产业层次。

推动国有资源向重点领域、优势企业、优秀团队聚集。通过

市场手段，优化资产配置，以交叉持股、产业链延伸、设立合资公司等方式，推动国资系统、企业集团内部资源整合，打造优势产业板块和重点领域。支持板块龙头企业围绕主业，按照市场化原则，整合省属同业企业以及同类业务。支持控股上市公司通过资产注入、非公开发行股票、并购重组等方式，整合省属二级及以下企业，做强做大主业突出的资本平台。支持省属国有企业集团加快内部重组和同业整合，增强主业发展的竞争力。支持授权优秀团队经营同业企业以及同类业务，最大限度发挥核心人才的资源价值。

鼓励国有资本整合利用国内外两个市场、两种资源。鼓励国有资本通过引入战略投资者、并购重组、设立合资公司、项目合作建设等方式，与资产优质、实力雄厚、信用良好的中央及地方国有企业、民营企业、外资企业等多种资本强强联合，取长补短、相互促进、共同发展。鼓励有实力的省属国有企业在强化管控、规避风险的基础上实施“走出去”战略，省广晟公司、粤电集团、水电集团继续探索开展境外矿产资源和能源投资，省丝纺集团、广新控股、商贸控股开展跨国经营和贸易，省交通集团、建工集团、水电集团开展跨境工程项目建设，在全球范围获取重要资源、关键技术、知名品牌和市场渠道。省粤海控股、南粤集团等驻港澳企业要按照国际化战略和路径标准经营和发展，充分发挥示范带动作用。

(二) 加快建设现代企业制度。

健全公司法人治理结构。建立与混合所有制经济相适应的企业法人治理体系，形成股东(大)会、董事会、监事会和经理层协调运转、有效制衡的决策执行监督机制。合理确定董事会中外外部董事所占比例，外部董事侧重选择专业人士，与企业战略需要和行业特点协同，并与董事会其他成员形成优势互补。鼓励准公共性企业引入外部董事，国有独资或绝对控股的竞争性企业全面引入外部董事，国有相对控股、参股企业由各股东按照出资比例及公司章程委派董事，共同协商聘请外部董事。落实董事会工作报告和会议记录制度，完善董

事考核评价和责任追究机制。

深化选人用人机制改革。建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度，加大对熟悉企业运作、懂管理和具有良好职业操守的专业化、高素质企业高级管理人员的培养和选拔力度。平台性企业、新设企业以及企业新增人员，要以市场化选聘作为选人用人主渠道；企业现任高级管理人员可自主选择按职业经理人制度模式管理，加快市场化进程。2019年在省产权交易集团开展职业经理人制度试点，实现经营班子完全市场化选聘。

完善激励约束机制。推行企业负责人任期制契约化管理，对任期内经营业绩特别突出、企业转型升级成效显著以及出色完成省委省政府重大任务的企业负责人予以奖励；对任期内因非政策性或不可抗力因素造成企业连续3年新增亏损的，调整企业主要负责人岗位。完善中长期激励机制，探索以企业经济效益的增量部分作为企业负责人激励来源的激励机制，鼓励国有控股上市公司开展市值管理和股权激励计划试点，支持二级及以下竞争性企业尤其是创新型、科技型企业探索增量奖股、期股期权、虚拟股权、岗位分红权等多种激励途径。完善与激励机制相配套的约束机制，建立企业经营投资责任和资产损失责任追究制度，因投资、经营失误造成企业新增亏损或资产损失的，视情节轻重给予企业负责人调离岗位、降职、免职等追究；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。建立符合国家政策和财务规定的企业负责人履职待遇、业务支出管理制度，严禁用公款支付个人消费。

合理确定并规范企业负责人薪酬水平。参照中央企业负责人薪酬改革情况和我省社会平均工资水平，对省属国有企业负责人不合理的偏高、过高收入进行调整，形成合理规范的企业负责人薪酬体系。建立完善与选任方式和企业业绩相匹配的差异化薪酬分配机制，对以任命方式确定的企业负责人，根据考核结果合理确定薪酬；对按市场化方式选聘的企业负责人，实行职业经理人市场化薪酬协商机制，由董事会按照市

场薪酬水平与职业经理人业绩目标协商确定薪酬，报省国资委备案。逐步推行覆盖企业负责人的全员业绩考核制度，依据效益和贡献合理拉开企业负责人之间薪酬差距，形成规范有序的收入分配格局。

强化风险防范机制。建立健全企业风险控制体系，切实防范决策风险、经营风险和资债风险。坚持投资与企业战略规划、综合实力和财务状况相匹配，建立投资项目事前可行、事中评核、事后奖惩机制，强化可行性研究和风险评估，除不可抗力因素外，项目达产后3年内平均收益未达到可行性研究报告收益指标90%的，实行投资责任回溯追究。推行全面预算管理，落实事前控制、事中约束、事后整改相结合的财务监管。省属国有企业应限期退出资金驱动、高风险、低回报的融资性贸易业务，推进商贸类企业转型升级。2019年起全面实行法律意见书制度，企业重大事项必须进行法律论证和全程法务跟踪。

增强公司治理透明度。参照上市公司管理模式和运作规则，结合落实《企业信息公示暂行条例》，省属国有企业逐步建立真实、完整、及时的重大信息公开披露制度体系。2019年在省联合服务公司和省铁投集团开展省属国有企业财务预算公开试点，提升企业运营透明度。202019年底前，实现省属国有企业社会责任报告制度全覆盖，树立国有企业良好形象。

(三) 积极推进混合所有制经济改革。

省属国有企业集团探索发展混合所有制经济。推动具备条件的企业集团通过整体上市发展混合所有制经济，加快现代企业制度建设，促进企业持续健康发展。支持省丝纺集团引入具有国际品牌的战略投资者，开展企业集团层面的混合所有制改革试点，打造成为充满生机活力、具有较强产业竞争力和影响力的市场主体。鼓励省盐业集团、二轻集团在省政府统一部署下积极推进盐业专营体制和城镇集体企业联社体制改革，在系统内探索发展混合所有制经济，加快企业转型升

级。

省属二级及以下企业围绕资产增量率先发展混合所有制经济。准公共性企业，结合行业政策要求和企业实际情况，积极探索政府购买服务、约定回报、“项目+资源”等综合开发模式，引入社会资本参与机场、高速公路、铁路及城际轨道等重大基础设施项目投资、建设和运营，实现准公共项目资金投入多元化。竞争性企业，因企制宜，采取改制上市、引进非国有资本、管理层和员工持股等多种途径与社会资本混合交叉持股。利用境内外多层次资本市场，推动汽车贸易、仓储物流、轨道交通施工、招投标板块等具备上市条件的企业实现主营业务上市，推动电子信息、生物医药、食品粮油等企业逐步注入省属同类业务上市公司，推动一批具有发展前景的企业在新三板上市，形成成熟一批、储备一批、挖掘一批的上市公司后备集群，使上市公司成为省属国有企业最主要的组织形式。科技型企业，鼓励探索管理层和员工以现金、技术、虚拟股权等方式持股。非主业企业，除因集团战略发展确需保留或置入其他省属国有企业主业外，与集团主业配套不紧密、缺乏行业竞争优势、无法有效发挥国有资本作用的企业，可通过产权转让、资产处置等多种方式，实现国有资本有序退出。常年亏损、扭亏无望以及休眠企业，通过产权转让、清算注销等方式，实现国有资本完全退出。

开展体制机制改革创新试点。在省属二、三级企业中择优选取50家开展体制机制改革创新试点，国家和省有关国有企业改革创新的政策措施率先在试点企业试行。以创新体制机制为突破口，重点通过改制上市、引入战略投资者和国企发展基金、探索员工持股、落实“三项制度”改革、企业规划及管理诊断、项目培育等有效措施，力争在3-5年内打造一批具有优秀团队、清晰主业、资本价值、核心竞争力和可持续发展能力的省属优势企业。

省恒健控股充分发挥价值发现、基金管理、市值管理作用，省产权交易集团充分发挥公平、公正、公开配置资源的平台

作用，共同参与省属国有企业改革，做强做大一批省属骨干企业。

(四) 创新完善国有资产监管体制。

以管资本为主加强国有资产监管。省国资委以出资关系为基础，依法履行出资人职责，围绕掌控资本投向、促进资本流转、提高资本回报和维护资本安全的目标，监管职能向资本管理、行业布局、结构调整、资源配置、运营知情、检查监督和人员奖惩转变，加快推进企业建立完善现代企业制度。

改组或组建国有资本运营和国有资本投资公司。做实做强恒健控股国有资本运营平台，突出优化省属国有企业布局和调整结构功能；创造条件组建新的国有持股资本运营平台公司，调整优化国有资本布局，划转现有国有股权，聚集和盘活存量资产，整合和撬动社会资源和民间资本，更好服务省委、省政府的经济战略目标。支持主业清晰、治理结构完善、风险管控机制健全、资本运作基础扎实、核心竞争力强的企业集团改组成为国有资本投资公司，通过实业投资和资产经营实现国有资本保值增值；推进粤海控股国有资本投资公司试点，依托粤港紧密合作优势和香港市场环境，加快建设国际化企业。

完善国有资本授权经营体制。遵循责权利统一、管放统一、奖惩统一的原则，最大限度精简出资人审核事项，落实企业自主经营权。省属国有资本运营和国有资本投资公司在授权范围内，依法独立开展经营活动。管理运行规范、内控机制健全、生产经营稳健且3年内未发生重大经营风险的省属国有企业，逐步授予其董事会在投资决策、业绩考核、薪酬管理和高级管理人员选聘等重大事项方面的权限。国有股权低于50%的混合所有制企业，国有股东严格按照股权比例行使权利。对关系国计民生的准公共性企业，可探索建立国有股东“金股”机制，按照约定对特定事项行使否决权。

优化国有资产监管模式。按照“管准、管好、管活”的要求，实行出资人管理事项清单制度，2019年起凡未列入监管清单的事项，由企业依法依规自主决策。加强公司章程管理，通过修订完善企业公司章程强化国资监管。2019年开始实行国有产权首席代表报告制度，以事前报告、事后监督和年度评价为主加强对企业董事长履职行为的规范与制衡。探索建立重大问题监管约谈、综合会诊和年度综合会商机制，积极应对企业各种风险和突出问题，共同会商企业重大事项。完善纪检监察、审计、委派监事三位一体大监督体系，强化监事会当期监督和监督成果运用，严格执行企业领导人员经济责任审计制度，做到“逢离必审”，大力推进任中审计，2019年在省属国有企业开展省属国有企业纪律检查体制改革试点，全面落实“党委主体、纪委监督”两个责任。

(一)明确职责。

省有关部门、各省属国有企业要高度重视深化省属国有企业改革工作，加强领导，明确责任，切实落实各项改革措施。省国资委要加强与各部门的沟通协调，通过收集诉求、转请办理、统一反馈、现场办公等形式，切实帮助企业解决改革的实际问题；加强对省属国有企业改革的指导和服务，一企一策，督促落实。省发展改革委、经济和信息化委、财政厅、人力资源社会保障厅、国土资源厅、商务厅、地税局、工商局等单位要按照《中共广东省委广东省人民政府关于全面深化国有企业改革的意见》（粤发〔2019〕15号）的有关精神，针对省属国有企业改革需要解决的问题，从有利于降低改革成本、加快改革步伐出发，分工制定和落实项目审核、民资对接、职工安置、税费减免、外经贸许可、商事变更等政策，并牵头解决事权范围内的企业合理诉求。

各省属国有企业要按照本方案要求，抓紧制定本企业改革实施方案，报省国资委审定；涉重大事项，报省政府批准。各省属国有企业对所属三级及以上企业实施目录化管理，指导所属企业制定具体改革实施细则。改革实施方案要从本企业实

际出发，在摸清家底的基础上，坚持问题导向，突出规划引领，明确改革的目标、方式、措施、路线图和时间表，按照方案如期推进改革事项。

各省属国有企业要统一思想，坚定信心，在新一轮国有企业改革中主动作为，发挥带头表率作用。50家试点企业要抓住机遇，大胆探索，勇于实践，在体制机制改革创新试点工作中积累经验，实现突破，为面上省属国有企业整体改革提供示范样本。充分发挥省属国有企业党组织的政治核心作用，广泛征求广大职工对企业改革的意见，加强职工民主管理，妥善做好职工安置工作，切实维护广大职工的合法权益，营造支持改革、参与改革、推动改革的良好氛围。

(二) 规范操作。

省属国有企业各项改革，要依法履行信息公开、科学论证、合理评估、公开招标、集体决策等程序，防止国有资产流失。涉及企业国有产权转让，切实做到信息公开化、评估规范化、竞价制度化、交易平台化，确保各方合法权益；涉及增资扩股，须公开征集意向合作方，公平、公正引入投资者；涉及的税务问题，按照税法及相关政策规定办理。严格实行土地、物业等不动产的规范管理，确保资源统筹和价值提升。

(三) 加强督查。

省各部门要各司其职、紧密配合，合力推进深化省属国有企业改革工作。省国资委要组织有关部门对各省属国有企业落实情况分别进行指导和检查，对改革发展成效进行评估，并将有关情况和奖惩意见报省委、省政府。

本实施方案适用范围为省国资委监管企业，其他省属国有企业及集体所有制企业参照执行。

加工型企业薪酬方案篇五

薪酬方案设计是人力资源管理中的重要内容之一，任何一家企业，无论行业、性质、规模如何，只要有雇员就面临薪酬设计与管理问题。下面是有20xx公司员工薪酬设计方案，欢迎参阅。

第一章 总则

第一条 目的

为规范本公司薪酬管理，充分发挥薪酬体系的激励作用，在国家相关法律、法规基础上，结合公司自身实际情况特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于本公司所有员工。

第三条 制定的原则

绩效挂钩原则：体现企业效益与员工利益相结合，加大变动收入的激励力度，使员工薪酬随绩效变化而相应变动，充分调动员工工作积极性。

第四条 影响岗位工资等级高低的因素包括以下几种：

工作的目标、任务与责任；

工作的复杂性；

劳动强度；

工作的环境。

第二章 薪酬性质划分

第五条 公司根据职务性质的不同，将工资划分为后勤岗位薪酬系列和销售岗位薪酬系列。

第六条 后勤岗位薪酬系列共划分为九个等级，分别为外聘试用、正式期一级、正式期二级、正式期三级、正式期四级、正式期五级、正式期六级、正式期七级和正式期八级。

第七条 销售岗位薪酬系列共划分为五个等级，分别为外聘试用、正式期一级、正式期二级、正式期三级和正式期四级。

第三章 薪酬构成

后勤岗位员工每月应发薪酬由工资总额、业绩奖、绩效奖金、激励奖、优秀畅所欲言奖、半年全勤奖、生日福利、结婚祝贺金、关帝诞补贴等福利奖金和出差/加班补贴构成。

销售岗位员工每月应发薪酬由工资总额、业绩奖、绩效奖金、激励奖、优秀畅所欲言奖、半年全勤奖、生日福利、结婚祝贺金、关帝诞补贴等福利奖金和出差/加班补贴及个人销售提成、团队奖和超额奖等销售工资构成。

第八条 工资总额由基本工资、岗位补贴、电话补贴、生活补贴、交通补贴、地域补贴六部分构成。

第九条 后勤岗位业绩奖是按试用期、一级至八级递增，销售岗位业绩奖是按试用期、一级至四级递增。业绩奖与员工在岗天数挂钩，享受业绩奖计算方式为：业绩奖/21.75天*享有比例*在岗天数；员工未严格执行公司规章制度对公司造成不良影响的情况下，业绩奖可作为浮动惩罚金额，上级领导可根据情况酌情处罚金惩罚，惩罚限额小于业绩奖总额百分之五十，详细规定及执行办法见“员工考勤管理制度”）。

第十条 绩效奖金分为月度绩效奖金、季度绩效奖金和年度绩效奖金三种，是根据公司经营效益和员工个人工作绩效计发。公司按相关规定将员工绩效考核结果分为优+、优、良+、良、一般、差五个等级。

年度绩效奖金：公司根据年度经营情况和员工一年的绩效考核成绩，决定员工的年度奖金的发放额度。

第十一条 激励奖是为增强企业凝聚力，表彰先进，树立楷模，激发员工爱岗敬业奋发上进而设立的。

激励评定奖：激励评比的项目有：

1. 销售人员方面：销售冠军、最佳师傅、服务之星、铁人奖等；
2. 销售团队方面：冠军门面、最佳店面培训等；
3. 分公司后勤人员方面：最佳办公室主任、最佳培训专员；
4. 总部各科室方面：科室之星、幕后敬业之星等。

第十二条 “优秀畅所欲言”奖励：为给员工提供尽情发言的平台，进一步了解各员工的详细情况以及帮助解决员工工作疑难问题，促进本公司各部门共同进步，特设“畅所欲言”项目，具体由总公司行政部办公科组织，并根据相关规定于每月评选出“优秀畅所欲言”奖，同时向每篇“优秀畅所欲言”撰写人颁发100元奖金及奖状以资鼓励，详细规定及执行办法见《“畅所欲言”管理流程》。

第十三条 半年全勤奖奖励：本公司为表示对长时间坚守岗位的员工予以感谢与鼓励，特设立“半年全勤奖”的奖励，对于每年1月-6月、7月-12月期间无请假、旷工、迟到/早退等缺勤现象的正式期员工颁发100元的半年全勤奖金；全勤名单

由各人事专员根据人事系统信息在每年6月、12月的工资上呈表中提供，后由财务部将奖金核算入员工6月、12月工资中发放，并由总公司人力资源部人事薪酬科于每年1月、7月15日公布获奖名单至oa系统“人事资料”文件夹。

第十四条 其他补贴、津贴等相关福利。

第十五条 具体细则参看相应管理制度。

第十六条 薪资方案中缺勤扣款的计算方法：

基本薪资=工资总额+业绩奖

事假扣款=基本薪资/21.75*事假天数

旷工半天扣款=基本薪资/21.75/2+基本薪资*0.045

旷工一天扣款=基本薪资/21.75+基本薪资*0.09

病假扣款=基本薪资/21.75*病假天数*

迟到早退扣款=工资总额*迟到早退次数*0.015

年假扣款=业绩奖金/21.75*年假

婚假扣款=业绩奖金/21.75*婚假天数

丧假扣款=业绩奖金/21.75*丧假天数

产假扣款=业绩奖金/21.75*产假天数

工作失误扣款=应发合计*0.025*工作失误个数

详细规定及执行办法见“员工考勤管理制度”

第十七条 销售提成是公司根据销售岗位人员的业务收入按一定的比例发放的薪酬;店员销售提成由个人提成、团队提成和超额奖三部分构成;店长销售提成由团队提成和超额奖两部分构成;销售助理的销售提成和销售经理的销售提成都是由团队提成和超额奖两部分构成。

第四章 薪酬调整

第十八条 薪酬调整共分为整体调整和个别调整两种。

第十九条 整体调整指公司根据国家政策和物价水平等宏观因素的变化、行业及地区竞争状况、企业发展战略变化及公司整体效益情况而进行的调整,包括薪酬水平调整和薪酬结构调整,调整幅度由人力资源部人事薪酬科根据公司经营情况,拟定调整方案报总经理审批后执行。第二十条 个别调整主要指工资级别的调整,指公司由于员工职务变动等原因或根据绩效考核结果对员工工资级别进行的调整。

第五章 薪酬发放

第二十一条 公司采用银行直接划拨的方式支付员工工资。

第二十二条 公司当前定于每月20日结算和划拨发放员工上个月工资,若公司将更改工资结算和划拨发放日期,公司将以通知形式就更改工资结算和划拨发放日期提前公布说明。

第二十三条 若在工资发放时遇节假日或非人力所能抗拒的自然灾害、战争,生产经营困难,资金周转不良等原因的,公司将以通知形式就薪资发放操作提前公布说明。

第二十四条 每月发放薪酬时将为自愿购买社会保险的员工扣除社会保险中员工需交纳的部分金额及缺勤须扣除金额。

第六章 薪资保密原则

第二十五条 薪资保密的整体要求

公司员工不得查阅他人薪资资料，不得打听他人的薪资水平，不向他人透露自己的薪资水平。一经发现，公司将视情节轻重扣除其2-8个工作失误；情节严重者，上级领导可根据情况酌情判处与员工解除劳动合同□

任何员工发现薪资泄密情况应及时向有关部门汇报；

人力资源部人事薪酬科对员工薪资保密情况实施监管。

以上保密制度，如有员工不按规定执行且情节严重者，上级领导可根据情况酌情判处与员工解除劳动合同。

第七章 附则

第二十六条 本制度未尽事项另行规定,或参见其他规定的相应条款。

第二十七条 总公司行政部拥有本制度的最终解释权。

第二十八条 本制度自公布之日起实行，各相关人员须严格执行。

一、薪资设计的理念和程序

1. 设计理念比较：

传统的薪资设计理念

n根据企业经济效益决定员工工资水平

n论资排辈，以年功为主

n绝对公平，全部公开

n高度集中管理

n主要以学历和资历作为制定工资等级的依据

现代的薪资设计理念

n根据人才市场价格决定工资水平

n以能力为主，以职位定工资

n相对公平，薪资实行保密

n统一政策，分级管理

n以科学的职位评估作为制定工资等级的依据

2. 薪酬结构

a. 固定薪酬(职务工资)

n要有市场竞争力

n职位、技能重要性体现

n劳动力固定程度(公司)

n归属与保障(员工)

n奖励绩效

n控制成本

n提高生产效率

n灵活性

c.间接薪酬(福利政策)

n有效有计划

n激励性

n吸引人才

3. 薪酬设计程序

二、薪资方案设计的原则和政策

1、根据职位评估委员会的评估结果设计职务薪资等级，使新调整的薪资结构更合理拉开差距，具有较强的市场竞争力度，以利于全面提高和激发员工的积极性，以利于吸引、留住关键管理业务技术人才。

2、总监以上职务(包括总监)实行年薪制，使高管人员更关注年度经营和管理目标的实现，体现责、权、利的紧密挂钩。基本做法是将该职务核定的年薪总额分成40%：20%：40%三部分，第一部分40%除以12，作为月薪；第二部分20%作为半年度绩效考核奖励；第三部分40%作为年底绩效考核奖励。

3、为引导部门经理一级管理人员在关注业务指标的同时关注部门整体管理水平的提升，增强归属和保障感，根据市场行业惯例，调整部门经理的职务工资与奖励提成的比例。业务部部门经理调整为30%(工资)比70%(提成)；非业务部部门经理调整为60%(工资)比40%(奖金)。

4、为了进一步吸引和留住企业需要的优秀员工，适当增强激

励力度，建立综合福利津贴制度。部门经理以上(包括部门经理)职务工资的20%;部门经理以下职务工资的15%为月综合激励津贴，每月积累，工作满3年方可使用，中途离职，一律放弃。使用额度提取后，必须签定协议，继续服务两年，每未满足一年，退提取额的50%，具体政策另行制定。(见附件四)

5、月度职务工资(即固定薪酬)确定后，一般做法应有低点、中点和高点，根据任职人员的学历、资历等背景情况进行“无级调速”的定级。一般新进员工和资历较浅或学历偏低的人员应从低点起薪;其他员工一般定位在中点左右;只有在本企业工龄较长，一贯表现突出，或从市场引进的紧缺人才，才可以定在最高点(见附件一、职务工资等级方案)。

6、简化工资结构，取消工龄工资，午餐贴、通讯、交通贴另行结算发放。

7、应注意新、老工资体系的平滑转移，一般情况下新、老工资水平跳跃不宜过大，希望通过具体新、老方案测算，做到合理确定，平滑转移，逐步过渡。本次调整工资的幅度最高以25%为封顶。

8、随着新工资方案出台，应跟随出台薪资管理制度，推行薪资保密制度，以规范工资管理程序，提高工资管理水平(见附件“薪资管理规定”)。

9、员工年休假制度按原规定执行。

1 钡髡外籍员工的岗位工资

外籍员工努力工作、富有成效，为此拟对外籍员工×××等人，×月岗位工资进行调整。即在原基础上增长5%;×××等人按岗位工资的3%进行增长，以红包的形式折合人民币全年分两次发放。

2 毙霈母媛还ぶ时曜

拟对现行的10级30档岗位工资标准进行修订，最高档金额由原4 700元提高到5 600元，最低档由原1 000元提高到1 500元(试用期间的工资)，试用3个月后经考核合格，岗位工资可确定为1 400元。技术性较强的岗位试用期间的工资为800元，经过3个月试用考核合格后根据技术水平的高低其岗位工资可确定在1 500~2 400元之间。对新招聘的具有领班以上职务的员工，试用期间的岗位工资确定在c档，3个月试用合格后可调到各个职务的b档。

(1)此次调整岗位工资采取与淡季培训相结合的办法，由部门对员工进行考核。

对于在淡季培训中考核合格的员工，同时又属于调整岗位工资的范围，予以调整。但是对考核不合格的员工将延长3个月后再进行考核，合格后方可调整岗位工资，但不予补发。

(2)调整岗位工资的范围：

××××年×月×日在册、参加本公司淡季培训考核合格的正式员工。

(3)调整金额：

1)副总经理月增资900元，总经理助理(包括总监)月增资800元，部门经理月增资700元，部门副经理月增资600元。对于在××××年工作中成绩突出的人员经总经理批准，可调到相对应的a档，对于不能胜任本职工作的人员经总经理批准，可调到相对应的c档或不调。

2)领班至主管人员的岗位工资原则上调到各级别的b档，成绩突出的其岗位工资可调到a档。对调到a档、c档岗位工资或不调的员工要严格控制，经人力资源部审核后报中心领导批准。

3)对受聘于本公司具有专业技术职称的员工，其岗位工资原则上调整为：

高级职称岗位工资4 700元。

中级职称岗位工资3 700元。

初级职称岗位工资2 300元。

对具有专业职称同时又担任职务的人员其岗位工资可选择高金额。

4)一般员工调整岗位工资按技术性较强和一般进行调整：

技术较强的岗位工资的调整由部门依据考核情况原则上调整为1 900~2 400元。

一般工程的员工，根据工作成绩及表现，划分为三个档次来调整岗位工资：

一档：工作成绩优秀，调整金额为800元。

二档：工作表现良好，调整金额为500元。

三档：工作表现一般，调整金额为300元。

调整岗位工资的比例为：调800元的员工占30%；调500元的员工占60%；调300元的员工占10%。

4钹髡岗位工资的具体安排

(1)淡季培训结束后，由部门对每名员工进行考核，填写《××公司员工考核表》，部门经理提出具体意见及调整方案，时间为××年×月×日~×月×日。

(2) 由部门将调整方案报人力资源部进行审核，时间为×月×日~×日。

(3) ×月×日×日，经本公司总经理批准输入电脑，同时补发×年×月~×月的岗位工资差额。