

厅字〔2021〕24号

中华全国总工会办公厅关于印发《全国总工会 本级企事业单位经营业绩考核办法》的通知

各驻会全国产业工会，全总各部门、各直属单位：

《全国总工会本级企事业单位经营业绩考核办法》已经第十七届中华全国总工会党组第86次会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中华全国总工会办公厅

2021年8月5日

全国总工会本级企事业单位 经营业绩考核办法

为进一步加强全总本级企事业单位资产监督管理，切实履行全总资产出资人职责，落实工会资产保值增值责任，建立科学高效的业绩考核机制，引导全总本级企事业单位坚持突出公益性、服务性，实现工会资产高质量发展，激励全总本级企事业单位领导班子和广大干部担当作为，根据《中国工会章程》、《全国总工会本级企事业单位资产监督管理办法》等法规文件，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 全总书记处依据出资人权利对全总本级企事业单位进行经营业绩考核，授权全总资产监督管理部履行实施经营业绩考核的职责。

第二条 本办法所指全总本级企事业单位包括：中国劳动关系学院（含中国职工电化教育中心）、工人日报社（含中国工会网络中心）、中国工人出版社、中国职工国际旅行社总社（含日坛宾馆）、中国职工之家、中华全国总工会文工团、中国职工服务（集团）有限责任公司、中国职工保险互助会、

中国职工发展基金会。

其中，企业为：中国工人出版社、中国职工服务（集团）有限责任公司；生产经营类事业单位为：中国职工国际旅行社总社、中国职工之家；公益二类事业单位为：中国劳动关系学院、工人日报社、中华全国总工会文工团；社会组织为：中国职工保险互助会、中国职工发展基金会。

第三条 全总本级企事业单位经营业绩考核遵循以下原则：

（一）坚持政治性、先进性、群众性。始终保持和增强工会组织和工会工作的政治性、先进性、群众性为根本要求，牢牢把握工会资产公益性、服务性的工作导向，坚持工会资产以广大职工为服务对象，坚持工会资产服务职工的主责主业，努力为广大职工办好事、办实事、解难事，不断促进工会服务职工体系健全完善。

（二）坚持实现高质量发展。贯彻新发展理念，坚持稳中求进工作总基调，引导全总本级企事业单位营造主业突出、制度完善、运行高效、管理科学、优质服务、优良业绩、优美环境、优秀队伍的发展态势，实现工会资产产权清晰、特色鲜明、管理规范、效益良好。

（三）坚持依法依规。严格执行国家有关法律法规，落实意识形态工作责任制，按照权利、义务、责任相统一的要求，建立权责清晰、依法合规经营、可追溯的资产经营责任制。

（四）坚持分类考核。根据全总本级企事业单位战略定位

和发展目标，结合各单位实际情况与行业标准，对不同功能和类别的单位实行分类考核。

（五）坚持激励与约束相结合。坚持权责利相统一，将经营业绩考核结果与负责人选任相挂钩，建立奖惩结合的差异化激励约束机制，将经营业绩考核结果与负责人薪酬相挂钩。

（六）坚持过程与结果相统一。把结果考核与过程评价结合起来，统筹考虑各企事业单位资产经营过程中的动态管理和经营业绩，确保考核工作客观公正，促进工会资产做优做强。

第二章 考核内容和指标设置

第四条 全总本级企事业单位经营业绩考核内容主要包括社会效益、经济效益、资产基础管理等三个方面，结合各单位的不同性质，按照分类考核的原则进行。企业、生产经营类事业单位重点考核经营收入、利润、资产运营质量情况、资产保值增值情况；公益二类事业单位、社会组织重点考核公益性、服务性发挥、主责主业完成情况、资产保值情况等指标。加强资产基础管理考核，将资产管理制度制订和执行、产权管理情况等纳入考核指标。

（一）社会效益情况。社会效益是指企事业单位突出公益性、服务性的“工”字属性，发挥工会资产特色和优势，发挥职工思想政治引领的阵地作用，为广大职工群众提供服务的情况，重点考核服务工会工作全局、服务职工群众等方面

的社会贡献度。

中国劳动关系学院、中华全国总工会文工团社会效益考核指标主要有：坚持正确的政治方向、办学方向、创作导向，维护劳动领域政治安全，服务获得的成果或行业评价，开展服务劳模、职工等公益活动数量，承接工会系统任务完成情况，重大改革发展任务完成情况等。

工人日报社、中国工人出版社社会效益考核指标主要有：坚持正确政治方向、舆论导向、文化价值取向，维护劳动领域政治安全，劳模精神、劳动精神、工匠精神宣传推广情况，合规经营和产品质量，承接工会系统任务完成情况，重大改革发展任务完成情况等。

中国职工国际旅行社总社、中国职工之家、中国职工服务（集团）有限责任公司社会效益考核指标主要有：坚持正确政治方向，主责主业收入占比，接待劳模和一线职工占比，承接重大政务接待任务完成情况，承接工会系统任务完成情况，重大改革发展任务完成情况等。

中国职工保险互助会、中国职工发展基金会社会效益考核指标主要有：坚持正确政治方向，理赔服务满意度，公益项目规模，公益事业支出比例，服务活动覆盖面，职工普惠受益程度等。

（二）经济效益情况。经济效益是指企事业单位在生产经营管理过程中所获得的效益，重点考核经营目标的实现情况。

中国劳动关系学院、中华全国总工会文工团经济效益考核指标主要有：收入总额、收支结余、资产保值增值率、经费自给率、成本费用率、上缴工会资产经营收益等。

工人日报社、中国工人出版社经济效益考核指标主要有：收入总额、利润（计提折旧）、成本费用率、资产保值增值率（计提折旧）、劳动生产率、上缴工会资产经营收益等。

中国职工国际旅行社总社、中国职工之家、中国职工服务（集团）有限责任公司经济效益考核指标主要有：收入总额、利润（计提折旧）、资产保值增值率（计提折旧）、经营性现金流、成本费用率、上缴工会资产经营收益等。

中国职工保险互助会、中国职工发展基金会经济效益考核指标主要有：会费增长率、捐赠收入增长率、投资收益率、支出占上年收入比例、赔付比例、理赔服务周期、成本费用率、管理费用支出比例等。

（三）资产基础管理情况。资产基础管理是指企事业单位对本单位资产配置、资产使用管理、资产运行效率、资产安全等方面的工作情况，突出资产管理的过程性、完整性和安全性。

中国劳动关系学院、中华全国总工会文工团资产基础管理考核指标主要有：单位内部资产管理制度建设情况、资产监管落实情况、资产处置标准及审批情况、资产完整率、资产损毁率、产权登记率、固定资产利用率、解决历史遗留问

题（指基建项目产权办理）等。

工人日报社、中国工人出版社资产基础管理考核指标主要有：单位内部资产管理制度建设情况、资产监管落实情况、资产处置标准及审批情况、资产完整率、资产损毁率、产权登记率、固定资产利用率等。

中国职工国际旅行社总社、中国职工之家、中国职工服务（集团）有限责任公司资产基础管理考核指标主要有：单位内部资产管理制度建设情况、资产监管落实情况、资产处置标准及审批情况、资产完整率、资产损毁率、产权登记率、固定资产利用率、解决历史遗留问题（指基建项目产权办理）等。

中国职工保险互助会、中国职工发展基金会资产基础管理考核指标主要有：单位内部资产管理制度建设情况、资产监管落实情况、全面风险管理情况、资金使用管理情况、票据使用管理制度、信息披露等。

（四）中国劳动关系学院、工人日报社、中国工人出版社、中华全国总工会文工团社会效益考核占 50%，经济效益考核占 30%，资产基础管理考核占 20%；中国职工国际旅行社总社、中国职工之家、中国职工服务（集团）有限责任公司、中国职工保险互助会、中国职工发展基金会社会效益考核占 30%，经济效益考核占 50%，资产基础管理考核占 20%。

第五条 考核指标的目标值在充分考虑全总本级企事业

单位性质作用、业务特点、资产规模、发展阶段的情况下，结合各单位近三年完成的经营业绩、战略发展规划、行业标准进行确定，可量化的考核指标值原则上不低于近三年考核目标平均值。

第六条 全总本级企事业单位应上缴工会资产经营收益：

（一）企业、生产经营类事业单位上缴工会资产经营收益以利润（计提折旧）为基数，上缴利润不低于10%，由全总资产监督管理部与全总本级有关企事业单位共同协商确定。

（二）公益二类事业单位、社会组织等有利用工会资产出租、出借获得经营收入的单位，上缴比例以工会资产形成的经营收入为基数，上缴资产经营收入不低于10%，由全总资产监督管理部与全总本级有关事业单位、社会组织共同协商确定。

（三）上缴比例的确定应综合考虑全总本级企事业单位行业特性、资产性质、资产分类、资产规模和发展阶段等不同特点，坚持实事求是、客观公正原则。法律、法规、部门规章另有要求的，按规定执行。

第七条 考核采取百分制方式。考核指标分为基础分和调整分，其中基础分为80分。每项考核指标完成年初预定值时可获得该项分值的基础分，超额完成目标，相应加分，总分不超过100分；未完成目标，扣减相应分值。定性指标和特殊工作任务、成果等作为考核加减分项，计入总分，总分

不超过 100 分。

考核综合得分=单项考核指标完成情况得分总和+奖励分-考核扣分

单项指标得分=本项基础分+调整分

考核指标的具体计分方法以当年的资产经营管理目标责任书为准。

第三章 考核程序

第八条 全总本级企事业单位经营业绩考核分为年度考核和负责人任期考核。

年度考核：重点对全年社会效益发挥、经济效益增长、资产基础管理等方面进行考核。考核期为每年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

负责人任期考核：实行任期制的企事业单位按照有关规定和要求，参照年度经营业绩考核程序执行。

第九条 全总资产监督管理部对全总本级企事业单位资产经营管理实行动态监控，各单位每季度报送季度财务报表，年中报送上半年目标责任书执行情况，年底报送年度财务报表、财务分析报告、年度社会效益发挥情况自评报告、年度资产经营管理情况报告。

第十条 全总本级企事业单位经营业绩年度考核按照目标签订、督查调研、审计考核、评定总结的步骤展开，参加

考核单位的主要负责人为第一责任人，分管资产经营管理的领导为具体负责人，各单位明确部门、指定专人与全总资产监督管理部对接考核工作。

各单位应当根据全总本级企事业单位经营业绩考核导向和要求，制定完善本单位经营业绩考核办法，报全总资产监督管理部备案。

中国劳动关系学院、工人日报社、中国职工国际旅行社总社、中国职工服务（集团）有限责任公司负责所属企事业单位经营业绩考核工作。

第十一条 目标签订以《资产经营管理目标责任书》的形式进行，包括以下内容：

- （一）双方单位名称、负责人姓名和职务；
- （二）考核内容、指标及目标值；
- （三）评价方法；
- （四）责任书的变更、解除和终止；
- （五）其他需要规定的事项。

第十二条 《资产经营管理目标责任书》签订程序：

（一）每年1月20日前，各单位提出当年拟完成的经营业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送全总资产监督管理部。

（二）全总资产监督管理部核定各单位经营业绩考核指标和目标值。

(三) 全总资产监督管理部主要负责人与各单位主要负责人签订资产经营管理目标责任书。

第十三条 全总资产监督管理部在每年第二、第三季度开展督查调研工作，重点对工会资产制度落实情况、资产管理和运营情况、经营业绩考核指标完成情况等内容进行检查。督查调研情况将作为年度经营业绩考核评分的参考。

第十四条 全总资产监督管理部组织对全总本级企事业单位财务年报、资产管理情况进行审计，审计结果将作为年度经营业绩考核评分的依据。

全总资产监督管理部对全总本级企事业单位指标完成情况、督查调研情况和审计考核情况进行打分，社会效益指标考核情况应征求全总机关业务主管部门意见。根据各单位最终得分情况，评定考核等次。考核结果征求全总组织部、宣传部、财务部、经费审查委员会办公室、机关党委等部门意见，并下发考核结果通报，对获得优秀等次单位进行表彰。

第十五条 全总本级企事业单位经营业绩考核指标和目标值、上缴工会资产经营收益比例、考核等次由全总书记处会议审定。

第四章 考核结果的确定及运用

第十六条 根据考核得分情况确定考核结果。

(一) 年度经营业绩考核结果，分为优秀、良好、合格、

不合格四个等次。

优秀，得分在 90 分（含 90 分）以上；

良好，得分在 80—90 分（含 80 分）之间；

合格，得分在 70—80 分（含 70 分）之间；

不合格，得分在 70 分以下。

（二）任期经营业绩考核结果，分为优秀、良好、合格、不合格四个等次。

优秀，得分在 90 分（含 90 分）以上；

良好，得分在 80—90 分（含 80 分）之间；

合格，得分在 70—80 分（含 70 分）之间；

不合格，得分在 70 分以下。

任期经营业绩考核得分计算公式：

任期经营业绩考核得分＝任期内年度经营业绩考核分数总和/任期年数

第十七条 全总本级企事业单位经营业绩考核结果与单位负责人薪酬、工资总额、奖惩相挂钩，并作为单位负责人选拔任用的参考。

（一）全总本级企事业单位经营业绩考核结果与单位负责人薪酬挂钩。企业按中央和全总企业负责人薪酬制度及企业工资管理等相关规定执行；事业单位按中央和全总事业单位绩效工资等相关规定执行；社会组织按国家有关社会团体薪酬管理规定执行。

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。当考核结果为优秀时，年度考核评价系数为 2；当考核结果为良好时，年度考核评价系数在 1.5—2 之间，年度考核评价系数基数 = $1.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 80) / (90 - 80)$ ；当考核结果为合格时，年度考核评价系数在 1—1.5 之间，年度考核评价系数基数 = $1 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 70) / (80 - 70)$ ；当考核结果为不合格时，年度考核评价系数为 0。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。企业工资总额增长幅度不得超过经济效益增长幅度，未实现资产保值增值企业的工资总额不得增长。

事业单位和社会组织负责人薪酬中的绩效工资与考核结果挂钩。当考核结果为优秀时，绩效工资按 100% 发放，在单位绩效工资总额范围内，可以增加绩效工资核定金额 5% 的奖励；当考核结果为良好时，绩效工资按 100% 发放；当考核结果为合格时，绩效工资按 80%—90% 发放，绩效工资发放比例 = $\text{考核最终得分} / 100 + 10\%$ ；当考核结果为不合格时，取消发放绩效工资。

（二）全总本级企事业单位经营业绩考核结果作为对单位负责人年度考核和选拔任用的参考。经营业绩考核结果为合格、不合格等次的全总本级企事业单位负责人在年度考核

中不得确定为优秀等次，不得参加各类评先评优。连续三年经营业绩考核结果为合格、不合格等次的全总本级企事业单位，由全总组织部根据全总党组决定，按程序对单位主要负责人和领导班子进行调整。

第十八条 出现下列情况，可以对考核指标或结果进行调整：

（一）对于在考核期内全总本级企事业单位发生清产核资、改制、合并重组等情况，或因不可抗力因素影响考核指标的，全总资产监督管理部根据具体情况变更资产经营管理目标责任书的相关内容。

（二）对在改革发展和经营管理中取得突出成绩、获得重大荣誉和奖励的单位，可在考核中适当加分。

（三）贯彻落实全面从严治党不力，班子成员出现违纪违法案件，在政治方面出现严重问题；不严格执行全总相关规章制度，存在重大事项不报告、安全生产事故质量责任事故、重大群体性事件等情形，造成恶劣影响或者工会资产损失较大的，考核结果直接定为合格或不合格等次。

第五章 附 则

第十九条 本办法由全总资产监督管理部负责解释。

第二十条 本办法自印发之日起施行。《中华全国总工会本级企事业单位经营业绩考核暂行办法》（工资字〔2012〕

59号)《资产监督管理部直接监管单位经营业绩考核办法(试行)》同时废止。此前印发的其他有关全总本级企事业单位经营业绩考核管理规定,凡与本办法不一致的,以本办法为准。

中华全国总工会办公厅

2021 年 8 月 9 日印发
