

中国煤炭加工利用协会 关于建立职员绩效薪酬制度的说明

各位代表：

中国煤炭加工利用协会一直由中国煤炭工业协会代管，协会机关员工工资长期按照机关行政事业单位岗位职级工资体系确定员工薪酬。

随着协会体制机制改革的不断变化，协会机关新聘用职员来源多样，自主聘用人员增多，新聘用职员职级确定存在困难，而且套用机关行政事业单位岗位职级工资标准体系越来越不适应协会的发展和调动员工的积极性；新聘用员工需要建立“五险一金”等相关保障制度。在上级单位的统一部署下，我会于 2014 年开始试行《岗位绩效工资制度》，对调动全体员工的积极性发挥了重要作用，也改进了部分原有制度障碍。经过二年多的试行，期间又经历职工交通、住房、医疗、养老等制度改革，特别是正在实行协会与党政机关脱钩制度改革，各方面的政策规定发生较大变化，为此，经报请上级单位同意，比照中国煤炭工业协会绩效薪酬制度，我会于 2107 年 9 月对原有岗位绩效工资制度进行调整完善，并执行至今。

整体来看，该员工绩效薪酬制度较好的调整了长期困扰协会员工薪酬待遇中的实际问题，并对激发员工工作积极性发挥了较好的作用。为此，按照协会脱钩改革的要求，将《中国煤炭加工利用协会绩效薪酬制度》和《中国煤炭加工利用协会年终绩效考核制度》提交本次会员大会审议，审议通过后即按此执行。

需要说明的是，本《绩效薪酬制度》中未对建立协会员工年金制度做出规定。由于我协会没有行政拨款补助和固定收入渠道，完全靠协会员工通过服务创收支撑，自收自支，财务压力较大。拟在相关政策明朗和财务能力可支撑的时候，适时建立我协会职员年金制度，以保障和稳定协会机关人员队伍。

以上情况请各位代表在审议时一并考虑。