

云浮市云安区人民政府公报

2025 年第 1 期
(总第 53 期)

(季刊)

云浮市云安区人民政府主办

2025 年 5 月 20 日出版

目 录

【区政府办公室文件】

云浮市云安区人民政府办公室关于印发《云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业领导人员管理办法（2025 年修订）》的通知

云安区府办函〔2025〕12 号 - 1 -

云浮市云安区人民政府办公室关于印发《云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业负责人薪酬管理办法（2025 年修订）》的通知

云安区府办函〔2025〕13 号 - 8 -

关于印发云浮市云安区人民政府 2025 年度行政规范性文件编制计划的通知

云安区府办函〔2025〕43 号 - 18 -

【人事任免】

人 事 任 免..... - 23 -

云浮市云安区人民政府办公室关于印发《云浮市云安区 （云浮新区）区属国有企业领导人员管理办法 （2025 年修订）》的通知

云安区府办函〔2025〕12 号

各镇人民政府，云浮新区（高新区）有关单位，区直和上级驻云安有关单位：

《云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业领导人员管理办法（2025 年修订）》已经区人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。实施过程中遇到的问题，请径向区财政局（云浮新区财政局）、云浮新区国资局反映。

云浮市云安区人民政府办公室

2025 年 1 月 20 日

云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业 领导人员管理办法（2025年修订）

第一章 总 则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持和加强党对国有企业的全面领导，提高云安区（云浮新区）区属国有企业（下称“区属企业”）领导人员管理工作质量，规范国有企业领导人员选拔、任用和管理工作，建设一支高素质的国有资产经营管理队伍，促进国有资产保值增值，根据有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称区属企业是指：由云安区人民政府（云浮新区管理委员会）出资或授权主管部门履行出资人职责的国有企业。

第三条 选任国有企业领导人员应当遵循以下原则：

- （一）党管干部原则；
- （二）管资产与管人、管事相结合原则；
- （三）任人唯贤、德才兼备原则；
- （四）群众公认、注重实绩原则；
- （五）公开、平等、竞争、择优原则；
- （六）民主集中制原则；
- （七）制度化、程序化和依法管理原则。

第二章 选拔任用与管理权限

第四条 国有企业副总（含）以上领导人员的选任方式有委任制、聘任制和选任制。对董事会、监事会成员按管理权限实行委任制或选任制；对总经理、

副总经理等实行聘任制；对党组织负责人（含纪委书记）按照《中国共产党章程》和有关规定，实行委任制或选任制。

第五条 依法选举产生国有企业副总（含）以上领导人员的程序，按《中国共产党章程》《中华人民共和国公司法》及公司章程等有关规定进行。

第六条 选拔企业副总（含）以上领导人员，主要采取组织配置、公开招聘、竞争上岗、市场选聘等方式进行。

第七条 选拔任用国有企业领导人员，必须发挥党组织的领导和把关作用，突出政治标准和专业能力，树立正确的选人用人导向。

第八条 国有企业领导人员选拔任用实行分层级管理。

（一）区属集团类企业董事长、总理由云安区财政局（云浮新区财政局）、云浮新区国资局根据管理权限按照干部选拔任用程序组织推荐考察，报云安区人民政府（云浮新区管理委员会）审批后任命。

（二）区属集团类企业董事（非职工董事）、副总经理、财务总监（首席财务官）、监事会主席；区属非集团类企业董事长、董事（非职工董事）、总经理、副总经理、财务总监（首席财务官）及监事会主席按管理权限由云安区财政局（云浮新区财政局）、云浮新区国资局或主管部门按照干部选拔任用程序组织推荐考察，经云安区财政局（云浮新区财政局）党组审批后任命，报云安区人民政府（云浮新区管理委员会）备案。

（三）区属企业中层及以下岗位由企业按照干部选拔任用程序组织推荐考察、任命，按管理权限报云安区财政局（云浮新区财政局）、云浮新区国资局或主管部门备案。

第三章 任期职数

第九条 实行国有企业副总（含）以上领导人员任期制。设立董事会的企业，董事会每届任期三年。其中有限责任公司董事的任期由公司章程规定，但每届

任期不超过三年；经理层的任期由董事会规定，但不得超过本届董事会任期。未设立董事会的企业，经理层每届任期三年。任期届满经考核需连任的，重新履行任职手续。

第十条 规范设置国有企业副总（含）以上领导人员职数。董事会、监事会的职数，按《中华人民共和国公司法》和公司章程的规定执行。设立董事会的企业，集团类企业经理层（包括总经理、副总经理）职数一般不超过5人，其他企业经理层（包括总经理、副总经理）职数一般不超过3人；未设立董事会的企业，经理层的职数一般不超过3人；企业党组织领导人员职数，按《中国共产党章程》和有关规定执行。

第四章 任职资格与条件

第十一条 国有企业副总（含）以上领导人员的拟任人选应当具备以下基本条件与资格：

（一）认真践行“习近平新时代中国特色社会主义思想”，坚决贯彻执行党的路线方针政策，牢固树立科学的发展观和正确的业绩观，遵守国家法律法规，廉洁自律。

（二）熟悉现代企业经营管理，具有履行岗位职责所必需的管理能力和专业知识，对企业市场化经营有一定的认知，市场敏锐性强，善于捕捉商机，有较强的改革创新能力和市场意识、风险意识，注重企业的长远发展。

（三）具有良好的职业操守和个人品行，诚实守信，团结合作，作风严谨，求真务实，勤奋敬业，依法经营，严守底线，廉洁从业。

（四）有良好的履职纪录，业绩优良。

（五）一般应具有大学专科以上学历或中、高级专业技术职务任职资格。

（六）提拔使用的，一般应具有下一层级职务两年以上（含两年）工作经历。

（七）身体健康，具备较强的心理素质及承压能力。

（八）符合有关法律法规规定的资格要求。

第十二条 新提拔担任企业副总（含）以上职务的，年龄原则上不超过 53 周岁。

第十三条 有下列情形之一的，不得担任国有企业副总（含）以上领导人员职务：

- （一）无民事行为能力或者限制民事行为能力的；
- （二）犯有贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产或者破坏社会主义市场经济秩序，被判处刑罚的，或因犯罪被剥夺政治权利的；
- （三）因经营管理不善而破产清算负有个人责任的企业领导人员；
- （四）对违法违规被吊销企业营业执照负有个人责任的企业领导人员；
- （五）因个人原因，已经或曾经导致企业发生安全、质量等重大责任事故，或出现严重亏损，造成国有资产严重流失和重大经济损失的；
- （六）个人在企业经营管理活动中，未能完成任职目标，或有重大弄虚作假记录的；
- （七）被依法列为失信被执行人的；
- （八）国家法律法规、党纪政纪和有关政策另有规定不能担任国有企业领导人员职务的。

第五章 免职辞职

第十四条 国有企业副总（含）以上领导人员有下列情形之一的，一般应当免去、解聘其现任职务：

- （一）任期届满未被续任的；
- （二）已到国家法定退休年龄的和因工作岗位变动的；
- （三）因健康原因不能坚持正常工作或其他原因脱离现工作岗位三个月以

上的；

（四）非因不可抗拒因素，企业一年内经营业绩大幅度下滑或企业连续两年未完成年度经营指标，对此负有直接责任的；

（五）对企业出现重大经济损失或者产生恶劣社会影响负有直接责任的；

（六）对本企业人员的严重违纪违法行为负有直接责任的；

（七）对企业发生的重大安全责任事故负有直接责任的；

（八）在职工代表大会民主评议和测评中，不称职票达到40%，且考核不合格的；

（九）企业领导人员因涉及违纪违法、问责和责任追究应当退出的，按照党章党规党纪和有关法律法规办理。

第十五条 实行国有企业领导人员辞职制度。辞职包括自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。自愿辞职是指国有企业领导人员因个人原因或其他原因，自行提出辞去现任职务；引咎辞职是指国有企业领导人员因工作严重失误、失职造成恶劣影响，或对重大事故负有主要领导责任，不宜再担任现职，由本人提出辞去现任职务；责令辞职是指国有企业领导人员的人事任免部门根据其任职表现，认定其不再适合担任现职，通过一定程序责令其辞去现任职务，拒不辞职的，应予免去现职。辞职手续依照法律或者有关规定程序办理。

第十六条 国有企业领导人员有下列情形之一的，不得辞职：

（一）涉及国家安全、重要机密等特殊岗位任职且不满解密期的；

（二）重要项目未完成，且必须由本人继续完成的；

（三）因涉嫌违法违纪正在接受审查的；

（四）其他原因不能立即辞职的。

第十七条 国有企业领导人员提出辞职，需提交书面申请，按管理权限逐级报批。国有企业领导人员的人事任免部门收到书面申请的一个月内应予以答复。未经批准的，不得擅自离职。对擅离职守的，视情节轻重予以相应处罚；造成严重后果的，依法追究其责任。

属于离任（职）经济责任审计范围的国有企业法定代表人或主要负责人，或者不担任法定代表人但实际行使相应职权的主要领导人员在离职前，需要提前不少于 60 天提出离职经济责任审计申请，完成离任（职）经济责任审计报告后方可办理离职手续。

第十八条 企业领导人员离开领导岗位后，对所掌握的企业商业机密和核心技术负有保密义务。如未能履行保密义务，造成严重后果的，依法追究其责任。

第六章 相关规定

第十九条 国有企业领导人员执行外出请示报告制度，因私出国（境）要严格按照干部管理权限执行信息报备、履行办证审批等手续。

第二十条 国有企业领导人员一般不得在所出资企事业单位或者其他企事业单位、行业组织、中介机构兼职，确需兼职的须按管理权限报批。

第二十一条 公开招聘人员及职业经理人另行规定。

第二十二条 本办法由云安区财政局（云浮新区财政局）负责解释。

第二十三条 本办法自 2025 年 2 月 1 日执行。原《云浮市区属企业领导人员管理试行办法（2022 年修订）》（云安区府办函〔2022〕112 号）同步废止。云安区（云浮新区）其他有关国有企业领导人员办法与本办法有抵触的，以本办法为准。本办法未尽事项，依照《中华人民共和国公司法》等相关法律法规执行。

云浮市云安区人民政府办公室关于印发《云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业负责人薪酬管理办法（2025年修订）》的通知

云安区府办函〔2025〕13号

各镇人民政府，云浮新区（高新区）有关单位，区直和上级驻云安有关单位：

《云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业负责人薪酬管理办法（2025年修订）》已经区人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。实施过程中遇到的问题，请径向区财政局（云浮新区财政局）、云浮新区国资局反映。

云浮市云安区人民政府办公室

2025年1月20日

云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业 负责人薪酬管理办法（2025年修订）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，建立健全与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，进一步激发国有企业创造力和提高市场竞争力以及合理规范国企薪酬制度与标准，根据《广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（粤府〔2019〕5号）和《云浮市人民政府关于深化市属企业负责人薪酬制度改革的实施方案的通知》（云府〔2015〕36号）规定，结合云安区（云浮新区）实际，制定云浮市云安区（云浮新区）区属国有企业负责人薪酬管理办法。

第二条 按照云安区（云浮新区）区属国有企业（下称“区属企业”）管理要求，综合考虑企业负责人的经营业绩和承担的政治责任、社会责任，建立符合区属企业特点的薪酬制度，规范企业收入分配秩序，对不合理的偏高、过高收入进行调整，实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效，促进企业持续健康发展，推动形成合理有序的收入分配格局。区属企业负责人和职工要强化担当意识、责任意识、奉献意识，正确对待、积极支持薪酬制度改革。

第三条 坚持国有企业完善现代企业制度的方向。健全区属企业负责人和职工薪酬分配的激励和约束机制，将物质奖励与精神奖励相结合，强化区属企业负责人和职工责任，增强企业发展活力。

第四条 坚持分类分级管理。建立与区属企业负责人和职工选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，严格规范组织任命管理的

区属企业负责人薪酬分配，区属企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

第五条 坚持统筹兼顾。按照顾全大局、追求效率、体现公平的要求，形成区属企业负责人之间，企业负责人和职工之间的合理工资收入分配关系，合理调节不同行业企业之间的薪酬差距，促进社会公平正义。

第六条 深化区属企业人员能上能下、能进能出、收入能增能减的制度改革，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，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资分配差距。对部分收入过高的企业，要严格实行工资总额和工资水平双重调控。

第七条 本方案适用于区属企业中由组织任命管理的企业领导班子成员，包括企业的董事长、党委（总支、支部）书记、总经理（总裁）以及其他副职负责人。

第八条 本办法所称区属企业是指：由云安区人民政府（云浮新区管理委员会）出资或者其授权主管部门履行出资人职责的国有企业。

第二章 薪酬结构

第九条 区属企业负责人薪酬总额由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。其中基本年薪按月发放，绩效年薪按考核年度考核合格后发放，任期激励收入原则上按 6:2:2 的比例逐年兑现。

第十条 基本年薪 基本年薪是指区属企业负责人的年度基本收入，不得低于当地最低基本工资基数。区属企业主要负责人基本年薪按照不超过上年度云浮市城镇单位在岗职工平均工资的 1.5 倍确定，原则上可每年核定一次；发生经营性亏损企业的负责人基本年薪应适当下调。

（一）区属企业按照不同级别，企业主要负责人基本年薪按照上年度云浮市城镇单位在岗职工平均工资的 0.75-1.5 倍确定。

（二）若几家企业一套人马的情况，根据企业实际，倍数可适当调节计算。若人员有兼任职务的情况，则按最高级别待遇执行。

（三）副职标准：企业其他副职负责人的基本年薪依据其岗位职责和承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，合理拉开差距。

（四）根据组织要求正常卸任或退出实职后正常在岗未退休的，待遇按照其实职期间的 0.8 倍计算。

第十一条 绩效年薪 绩效年薪是指与区属企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，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。

（一）企业负责人年度考核评价系数最高不超过 0.5。

（二）企业其他副职负责人年度考核评价系数最高不超过 0.4。

（三）绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及企业总资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过 1.5。参与市场竞争程度高的企业绩效年薪调节系数应高于参与市场竞争程度低的企业；规模大的企业绩效年薪调节系数应高于规模小的企业；社会责任负担重的企业绩效年薪调节系数应高于社会责任负担轻的企业；项目融资建设任务重的企业绩效年薪调节系数应高于项目融资建设任务轻的企业。

（四）根据企业功能或行业特点，经批准可适当调整基本年薪和绩效年薪的比例。

第十二条 企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，区属企业负责人绩效年薪不得增长。

第十三条 任期激励收入 任期激励收入是指与区属企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，企业负责人任期为三年，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（基本年薪和绩效年薪）的 10% 以内确定。

第十四条 区属企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，或因投资经营失误，因非政策性及非不可抗力因素造成企业连续3年新增亏损的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期综合考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第三章 支付管理制度

第十五条 区属企业负责人薪酬按照年初薪酬审核部门核定的薪酬方案支付。按照先考核后兑现的原则，建立薪酬发放事前审批制度，企业职工薪酬兑付前必须报履行出资人职责的部门审批或备案。

第十六条 基本年薪按月支付，企业负责人绩效年薪按考核年度一次性兑现，任期激励收入实行延期支付，原则上按6:2:2的比例逐年兑现。

第十七条 对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据区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。追索扣回办法适用已离职或退休的企业负责人。

第十八条 区属企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十九条 区属企业负责人不得在国家和省、市、区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。

第二十条 区属企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业岗位实际工作月数计提的绩效年薪、企业负责人应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

第二十一条 区属企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业

同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在企业岗位实际工作月数计提的绩效年薪、企业负责人应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和企业负责人任期激励收入。

第二十二条 自动离岗的，从离岗之日起停发工资，终止各项社会保险和住房公积金等缴费，当月工资以当月工作日数为基数按当月实际出勤天数核算计发；区属企业辞退的按《中华人民共和国劳动法》相关规定及签订的合同规定办理。

第二十三条 企业员工因受组织调查、处理而待岗的，自受组织调查、处理之日起停发其工资；待调查、处理结果后根据实际情况再确定工资的发放。

第二十四条 区属企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在企业岗位实际工作月数计提的绩效年薪、企业负责人应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第二十五条 区属企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

第二十六条 区属企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第四章 其他福利性待遇

第二十七条 区属企业负责人按照国家有关规定参加养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和缴存住房公积金以及企业年金。

第二十八条 区属企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高限额按照市（区）公积金管理部门相关规定执行。

第二十九条 区属企业负责人不得违规在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 考核评价

第三十条 建立综合考核评价制度。坚持经济效益和社会效益相统一，对区属企业负责人履职情况进行全面综合考核评价。在加强经营业绩考核的同时，加强履行政治责任、社会责任等情况的考核评价，体现以德为先、全面担当。

第三十一条 改进完善经营业绩考核。

（一）加强对区属企业负责人年度和任期经营业绩分类考核，根据企业功能性质定位突出不同考核重点，科学设置考核指标，合理确定考核目标，实行定量与定性分析相结合、横向与纵向对比相补充的考核办法，规范考核程序，严格考核管理。

（二）区属企业要逐步推行覆盖企业职工的全员业绩考核制度，依据贡献合理拉开企业之间的薪酬差距。

（三）区属企业必须保证会计信息的真实性，确保业绩考核的公平公正。对提供虚假会计信息资料或虚构业绩的，除按有关法律法规处理外，要降低企业当年考核等级，追缴多支付的薪酬，并追究企业主要负责人和相关人员的责任。

第六章 监督管理

第三十二条 云安区（云浮新区）人力资源和社会保障局会同云安区委组织部、云安区（云浮新区）发改局、云安区（云浮新区）财政局负责指导和监督区属企业薪酬分配，拟定薪酬管理政策，统筹协调不同行业区属企业负责人绩效年薪调节系数，调节不同行业区属企业负责人薪酬水平。

第三十三条 区属企业监督管理部门牵头负责对区属企业负责人的综合考核评价工作。云安区（云浮新区）财政局和其他有关部门按照分工，负责企业

的经营业绩考核和薪酬水平审核。

第三十四条 企业职工薪酬审核结果及福利性待遇等情况由薪酬审核部门报云安区（云浮新区）财政局备案。

第三十五条 健全企业薪酬公开监督制度。区属企业要将企业薪酬制度、薪酬水平、五险一金等纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督。发挥公司制企业股东大会、董事会、监事会等对区属企业薪酬分配的监督作用。

第三十六条 建立健全薪酬信息公开制度。上市企业中的区属企业员工薪酬水平、福利性收入等薪酬信息，按照上市公司信息披露管理办法向社会披露；未上市企业中的企业员工薪酬信息，参照上市公司信息披露管理办法向社会披露。薪酬审核部门定期将其审核的企业薪酬信息向社会公开披露，接受社会公众监督。

第三十七条 云安区（云浮新区）人力资源和社会保障局、云安区委组织部、云安区审计局、云安区（云浮新区）财政局等部门对区属企业薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。

第三十八条 区属企业负责人违反有关规定兼职或者批准兼职但获取薪酬、奖金、津贴等额外利益、自定薪酬或者滥发津贴、补贴、奖金等行为的，根据《中国共产党纪律处分条例》《国有企业管理人员处分条例》，企业负责人因违规违纪受到警告、记过、记大过、降级、撤职、开除处理的，减发或者全部扣发企业负责人绩效年薪和任期激励收入，其中记过的，当年无绩效年薪；记大过的，当年及次年无绩效年薪；降级、撤职的，当年及次年无绩效年薪。处分影响期按照《中国共产党纪律处分条例》《国有企业管理人员处分条例》文件精神执行。

第三十九条 薪酬审核部门在审核区属企业薪酬方案，企业主要负责人和企业人事、财务等相关部门人员在执行薪酬制度时违反相关规定的，依照有关规定给予相关责任人纪律处分和组织处理。

第七章 组织实施

第四十条 由云安区直（云浮新区）部门作为出资人或直接管理的云安区（云浮新区）生产经营类企业负责人的薪酬内容构成参照此方案执行，薪酬标准由其主管部门根据各企业的实际经营情况制订，但不得高于云安区（云浮新区）同类生产经营企业的标准；云浮市晖益民爆器材有限公司云安分公司参照本方案执行。

云安区（云浮新区）集体类企业、云安区（云浮新区）学校（事业单位）所属企业、企业化管理的事业单位的薪酬制度改革工作，参照本办法精神，积极稳妥推进薪酬制度改革。

第四十一条 云安区人民政府（云浮新区管理委员会）对区属企业的工资薪酬另有规定的，不适用本办法。

第四十二条 目前没有人员编制的企业，其薪酬待遇维持原工资标准及渠道不变。

第四十三条 区属企业职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报云安区财政局批准后执行。同时，对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

第四十四条 区属企业本部中层管理人员以及二级（含）以下企业负责人存在不合理的偏高、过高薪酬的，企业应结合实际自行调控，并报履行出资人职责的部门备案。

第八章 附 则

第四十五条 核定薪酬总额不包括车补，车补标准由区属企业监督管理部门根据相关政策报云安区财政局（云浮新区财政局）审批后执行。

第四十六条 企业负责人薪酬方案可根据企业实际情况由区属企业主管部门

根据企业实际每年可作一次调整，报云安区财政局审批后，报云安区人民政府（云浮新区管理委员会）备案。

第四十七条 企业中层及以下人员薪酬方案由各企业根据国有企业监督管理部门的相关规定自行制订，经区属企业监督管理部门批准后执行。

第四十八条 在执行过程中，若与法律法规及上级相关规定抵触的，或法律法规发生变更、变化的，从其规定。

第四十九条 本办法由云安区财政局（云浮新区财政局）负责解释，未尽事宜，以云安区财政局（云浮新区财政局）补充意见为准。

第五十条 本办法自 2025 年 2 月 1 日执行。原《云浮市云安区人民政府办公室关于印发云安区区属国有企业负责人薪酬管理试行办法（2022 年修订）的通知》（云安区府办函〔2022〕113 号）同步废止。

关于印发云浮市云安区人民政府 2025 年度 行政规范性文件编制计划的通知

云安区府办函〔2025〕43 号

各镇人民政府，区政府各部门、各直属机构：

为加强我区政府行政规范性文件管理，提高政府行政规范性文件制发质量，经区政府同意，现将《云浮市云安区人民政府 2025 年度行政规范性文件编制计划》印发给你们，并提出如下要求，请认真抓好贯彻落实。

一、严格遵循行政规范性文件制定程序

（一）一般程序要求。根据国家和省、市、区行政规范性文件管理的有关程序规定，起草单位应开展评估论证，全面论证行政规范性文件制发的必要性、可行性和合理性；做好征求意见、部门合法性审核、集体审议等工作；根据实际设置文件有效期，自实施之日起计算，不得超过 5 年；暂行、试行的不得超过 3 年。除发布后不立即执行将有碍行政规范性文件实施外，一般情况下实施日期与发布日期应当间隔 30 日以上，为文件执行留有必要的准备时间。

（二）特殊程序要求。一是属于重大行政决策的，起草单位应当依照《重大行政决策程序暂行条例》有关规定执行。二是涉及市场准入、产业发展、招商引资、招标投标、政府采购、经营行为规范、资质标准等与市场主体生产经营活动密切相关的，应当依照《优化营商环境条例》《公平竞争审查条例》的有关规定执行。

二、严格做好行政规范性文件起草工作

（一）增强责任意识。起草部门要增强责任感和紧迫感，倒排工期、有序推进，规范履行起草程序，依照《云浮市云安区行政规范性文件管理办法》第三十二条规定提交送审材料，确保送审材料完备、规范。

（二）严格把关内容。部门业务主管机构和法制工作机构要切实发挥作用，以备案机关审查标准为标准，严格依照《广东省各级人民代表大会常务委员会规范性文件备案审查条例》《广东省行政规范性文件管理规定》《云浮市行政规范性文件管理办法》《云浮市云安区行政规范性文件管理办法》等规定把关内容，从合法性、适当性、可行性等方面充分论证，切实提高送审文件质量。

（三）坚持问题导向。要紧密围绕区委、区政府中心工作，聚焦解决行政管理痛点难点堵点和群众急难愁盼问题，认真听取有关单位、市场主体、社会公众等的意见建议，结合我区实际和管理领域现状，制定切实可行的政策措施，确保文件内容合法有效、科学合理。

三、严格落实行政规范性文件监督管理

（一）加强审查质效。区司法局要重点审查行政规范性文件的内容是否符合上位法、是否有超越权限和违反程序等情况，对审查中发现的问题，按照法定程序提出审查意见或建议，及时予以提醒或纠正。

（二）加强部门协助。起草单位要加强与区司法局沟通，及时反映起草工作进展情况，对涉及面广、影响较大的行政规范性文件草案，可邀请区司法局提前介入，参与调研、协调、听证、论证、评估等。内容涉及其他单位职责或者与其他单位关系密切的，起草单位应当征求有关单位的意见。区政府办公室和起草单位要互相衔接，认真履行备案职责，严格遵守备案格式和备案时限，区政府行政规范性文件要在公布之日起30日内向市政府和市人大常委会备案，确保行政规范性文件规范率、备案率、及时率如期达标。

（三）加强档案管理。按照“谁起草，谁管理”的档案管理责任，起草单位应当及时对行政规范性文件在起草、审查、审议、备案、发布等制定过程中形成的材料进行归档，并建立行政规范性文件档案，依照有关规定移交档案管理机构，确保行政规范性文件可查阅、可监督、可追溯。

四、严格执行行政规范性文件年度编制计划

（一）控制发文数量。严格控制行政规范性文件发文数量，凡是法律、法

规、规章和上级文件已经作出明确规定的，现行文件已有部署且仍然适用的，不得重复发文；对内容相近、能归并的尽量归并，可发可不发、没有实质性内容的一律不发，严禁照抄照搬上级文件、以文件“落实”文件。

（二）强化计划执行。对列入 2025 年度计划的政府行政规范性文件建议项目，原则上应当按计划送审。因客观情况或者特殊原因未能按计划送审的，起草单位应当向区司法局作出情况说明。因上级文件要求或者因区委、区政府中心工作需要临时增加制定政府行政规范性文件的，起草单位应当作出充分论证和说明，按照行政规范性文件编制程序办理。

（三）压紧压实责任。区司法局要加强对行政规范性文件起草工作的监督指导，及时跟踪督办，确保行政规范性文件起草送审工作顺利进行。对于未能如期执行编制计划，且未能及时说明有关情况的，区司法局根据《广东省行政规范性文件管理规定》《云浮市行政规范性文件管理办法》《云安区行政规范性文件管理办法》等规定处理。行政规范性文件管理工作按照规定纳入年度平安广东建设考评和绩效考核。

五、严格落实行政规范性文件公开发布和政策解读工作

（一）主动做好公开发布工作。做好行政规范性文件公开发布工作是落实党中央、国务院推进法治政府建设的要求，是加强政府自身建设、优化营商环境、提高群众知晓度的需要。组织实施部门和相关单位应当及时通过政府门户网站、政府公报、政务新媒体或报刊等多种途径公开发布，让公众广泛获取，掌握更全面更充分的政策文件信息。

（二）加强重要政策文件解读工作。行政规范性文件涉及重大公共利益、与人民群众切身利益相关的、或者社会舆论对政策内容可能存在理解偏差并造成较大社会影响的，起草单位应当对文件主要内容及其出台的必要性进行政策解读，严格把好意识形态审核关。组织实施部门和相关单位除了应当在行政规范性文件统一发布载体上开设政策解读专栏外，还可以通过报纸和网络媒体、新闻发布会、座谈会、媒体专访、在线访谈其他方式开展政策解读。

附件：云浮市云安区人民政府 2025 年度行政规范性文件编制计划

云浮市云安区人民政府办公室

2025 年 3 月 20 日

附件

云浮市云安区人民政府 2025 年度行政规范性文件编制计划

序号	行政规范性文件名称（暂定）	送审时间	起草单位
1	云浮市云安区（云浮新区）公共资源有偿使用管理办法	第二季度	区财政局
2	云浮市云安区政府投资项目管理办法	第三季度	区发展和改革局
3	云浮市云安区征地拆迁补偿办法	第三季度	区自然资源局
4	云浮市云安区政府投资区属非经营性项目建设管理办法	第四季度	区发展和改革局

人 事 任 免

区政府 2025 年 3 月任免：

免去丁劲新同志市社会保险基金管理局云安分局局长职务；

刘权恩同志任区精神文明建设办公室主任；

陈领同志任区新闻出版局（版权局）局长。