

职业经理研究中心部门预算 (2024 年)

目 录

第一部分 部门概况

一、宗旨和业务范围

二、部门预算编报范围及单位机构设置

第二部分 2024 年部门预算表

一、部门收支总表

二、部门收入总表

三、部门支出总表

四、财政拨款收支总表

五、一般公共预算支出表

六、一般公共预算基本支出表

七、政府性基金预算支出表

八、国有资本经营预算支出表

九、一般公共预算“三公”经费支出表

第三部分 2024 年部门预算情况说明

第四部分 名词解释

第一部分 部门概况

一、宗旨和业务范围

开展职业经理研究，促进经济发展。职业经理基本理论研究职业经理应用性研究；企业管理案例整合与研究；职业经理培训；机关资料编辑印刷；信息网络建设与咨询服务。

二、部门预算编报范围及单位机构设置

三级预算单位本级。

设置 13 个部门，分别为研究部、标准部、职标委秘书处办公室、事业发展部（附设地方基地管理办公室、专家委员会办公室）、评价技术部、资质评价部、人才发展部、职业经理大数据项目运营管理办公室、会计继续教育培训部、办公室、财务与基建管理部、人事工作部、党委办公室（纪委办公室）。

第二部分 2024 年部门预算表

部门收支总表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

收 入		支 出	
项目	预算数	项目	预算数
一、一般公共预算拨款收入	636.24	一、社会保障和就业支出	283.65
二、政府性基金预算拨款收入		二、资源勘探工业信息等支出	1,471.21
三、国有资本经营预算拨款收入		三、住房保障支出	141.80
四、事业收入	1,000.00		
五、事业单位经营收入			
六、其他收入	10.00		
本年收入合计	1,646.24	本年支出合计	1,896.66
使用非财政拨款结余		结转下年（非财政拨款）	0.30
上年结转	250.72		
收 入 总 计	1,896.96	支 出 总 计	1,896.96

部门收入总表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

单位名称	合计	上年结转						本年收入										使用非财政拨款结余
		小计	一般公共预算结转资金	政府性基金预算结转资金	国有资本经营预算结转资金	财政专户管理资金	其他资金	小计	一般公共预算拨款	政府性基金预算拨款	国有资本经营预算拨款	事业收入		事业单位经营收入	上级补助收入	附属单位上缴收入	其他收入	
												金额	其中：财政专户管理资金					
职业经理研究中心	1,896.96	250.72	250.72					1,646.24	636.24				1,000.00					10.00
合计	1,896.96	250.72	250.72					1,646.24	636.24				1,000.00					10.00

部门支出总表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

科目代码	科目名称	合计	基本支出	项目支出	上缴上级支出	事业单位经营支出	对附属单位补助支出
208	社会保障和就业支出	283.65	283.65				
20805	行政事业单位养老支出	283.65	283.65				
2080502	事业单位离退休	36.79	36.79				
2080505	机关事业单位基本养老保险缴费支出	100.98	100.98				
2080506	机关事业单位职业年金缴费支出	145.88	145.88				
215	资源勘探工业信息等支出	1,471.21	1,274.17	197.04			
21507	国有资产监管	1,471.21	1,274.17	197.04			
2150799	其他国有资产监管支出	1,471.21	1,274.17	197.04			
221	住房保障支出	141.80	141.80				
22102	住房改革支出	141.80	141.80				
2210201	住房公积金	90.96	90.96				
2210202	提租补贴	4.82	4.82				
2210203	购房补贴	46.02	46.02				
	合 计	1,896.66	1,699.62	197.04			

财政拨款收支总表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

收 入		支 出	
项 目	预算数	项 目	预算数
一、本年收入	636.24	一、本年支出	886.96
（一）一般公共预算拨款	636.24	（一）社会保障和就业支出	192.87
（二）政府性基金预算拨款		（二）资源勘探工业信息等支出	566.39
（三）国有资本经营预算拨款		（三）住房保障支出	127.70
二、上年结转	250.72		
（一）一般公共预算拨款	250.72		
（二）政府性基金预算拨款			
（三）国有资本经营预算拨款			
收 入 总 计	886.96	支 出 总 计	886.96

一般公共预算支出表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

科目代码	科目名称	本年一般公共预算支出				
		合计	基本支出			项目支出
			小计	人员经费	公用经费	
208	社会保障和就业支出	129.81	129.81	129.81		
20805	行政事业单位养老支出	129.81	129.81	129.81		
2080502	事业单位离退休	29.01	29.01	29.01		
2080505	机关事业单位基本养老保险缴费支出	64.01	64.01	64.01		
2080506	机关事业单位职业年金缴费支出	36.79	36.79	36.79		
215	资源勘探工业信息等支出	409.35	369.35	311.41	57.94	40.00
21507	国有资产监管	409.35	369.35	311.41	57.94	40.00
2150799	其他国有资产监管支出	409.35	369.35	311.41	57.94	40.00
221	住房保障支出	97.08	97.08	97.08		
22102	住房改革支出	97.08	97.08	97.08		
2210201	住房公积金	56.00	56.00	56.00		
2210202	提租补贴	4.00	4.00	4.00		
2210203	购房补贴	37.08	37.08	37.08		
	合 计	636.24	596.24	538.30	57.94	40.00

一般公共预算基本支出表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

部门预算支出经济分类科目		本年一般公共预算基本支出		
科目代码	科目名称	合计	人员经费	公用经费
301	工资福利支出	509.29	509.29	
30101	基本工资	204.35	204.35	
30102	津贴补贴	49.08	49.08	
30107	绩效工资	99.06	99.06	
30108	机关事业单位基本养老保险缴费	64.01	64.01	
30109	职业年金缴费	36.79	36.79	
30113	住房公积金	56.00	56.00	
302	商品和服务支出	57.94		57.94
30206	电费	3.00		3.00
30208	取暖费	2.31		2.31
30214	租赁费	52.63		52.63
303	对个人和家庭的补助	29.01	29.01	
30302	退休费	29.01	29.01	
	合 计	596.24	538.30	57.94

政府性基金预算支出表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

科目代码	科目名称	本年政府性基金预算支出				
		合计	基本支出			项目支出
			小计	人员经费	公用经费	
	合 计					

注：职业经理研究中心无政府性基金预算拨款收入，也无使用政府性基金安排的支出，故本表无数据。

国有资本经营预算支出表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

科目代码	科目名称	本年国有资本经营预算支出				
		合计	基本支出			项目支出
			小计	人员经费	公用经费	
	合 计					

注：职业经理研究中心年初无国有资本经营预算拨款收入，也无使用国有资本经营预算安排的支出，故本表无数据。

财政拨款预算“三公”经费支出表

单位：职业经理研究中心

单位：万元

“三公”经费合计	因公出国（境）费	公务用车购置及运行费			公务接待费
		小计	公务用车购置费	公务用车运行费	

注：职业经理研究中心无财政资金安排的“三公”经费支出，故本表无数据。

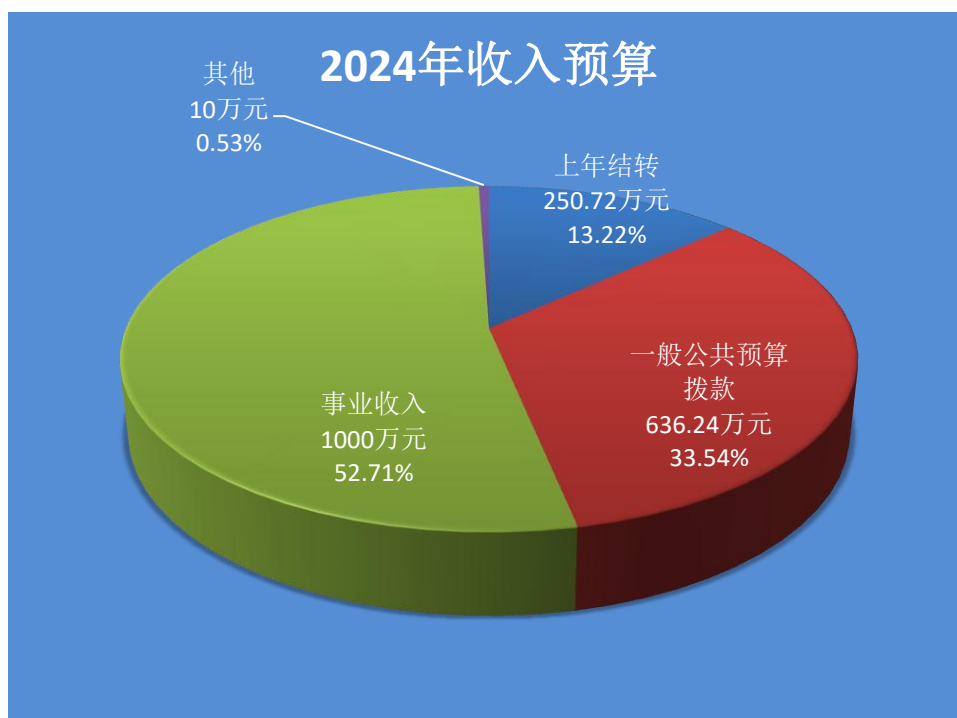
第三部分 2024 年部门预算情况说明

一、部门收支总表说明

按照综合预算的原则，所有收入和支出均纳入部门预算管理。收入包括：一般公共预算拨款收入、事业收入、其他收入、上年结转等；支出包括：社会保障和就业支出、资源勘探工业信息等支出、住房保障支出、结转下年等，2024 年部门收支总预算 1896.96 万元。

二、部门收入总表的说明

收入预算 1896.96 万元，其中上年结转 250.72 万元，占 13.22%；一般公共预算拨款收入 636.24 万元，占 33.54%；事业收入 1000 万元，占 52.71%；其他收入 10 万元，占 0.53%。



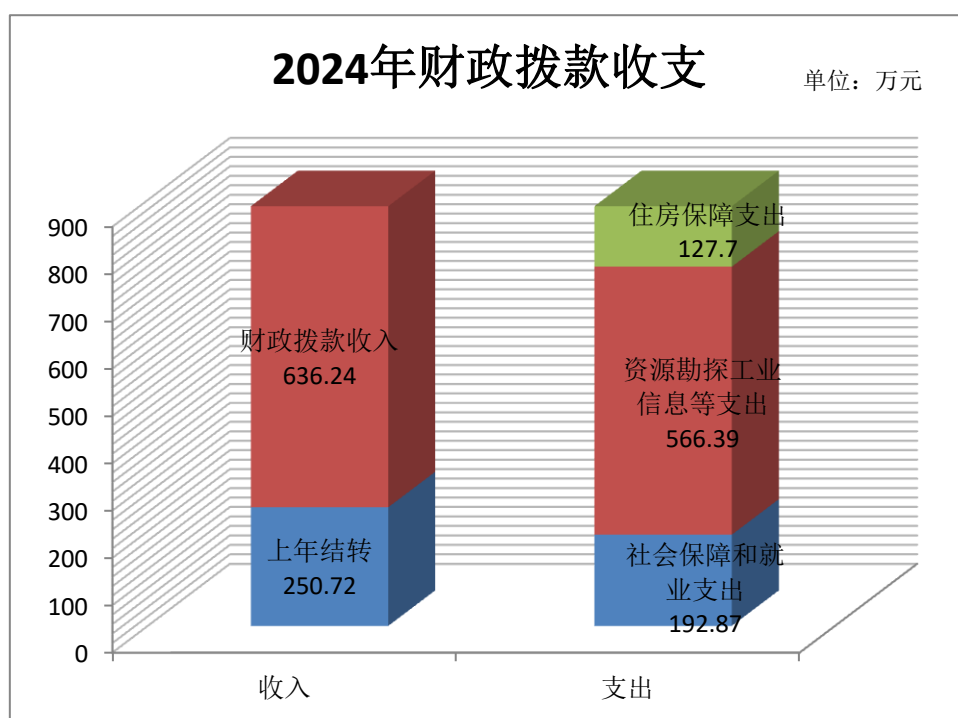
三、部门支出总表的说明

支出预算 1896.66 万元，其中基本支出 1699.62 万元，占 89.61%；项目支出 197.04 万元，占 10.39%。



四、财政拨款收支总表的说明

财政拨款收支总预算 886.96 万元。收入全部为一般公共预算拨款，无政府性基金预算拨款，年初无国有资本经营预算拨款，包括：当年财政拨款收入 636.24 万元、上年结转 250.72 万元；支出包括：社会保障和就业支出 192.87 万元、资源勘探工业信息等支出 566.39 万元、住房保障支出 127.7 万元。



五、一般公共预算支出表的说明

按照党中央国务院关于过紧日子的有关要求，厉行节约办一切事业，严控一般性支出。同时坚持有保有压，优化支出结构，合理保障推动中央企业加快发展战略性新兴产业、国有企业改革深化提升行动工作等重点支出需求，体现在有关支出科目中。

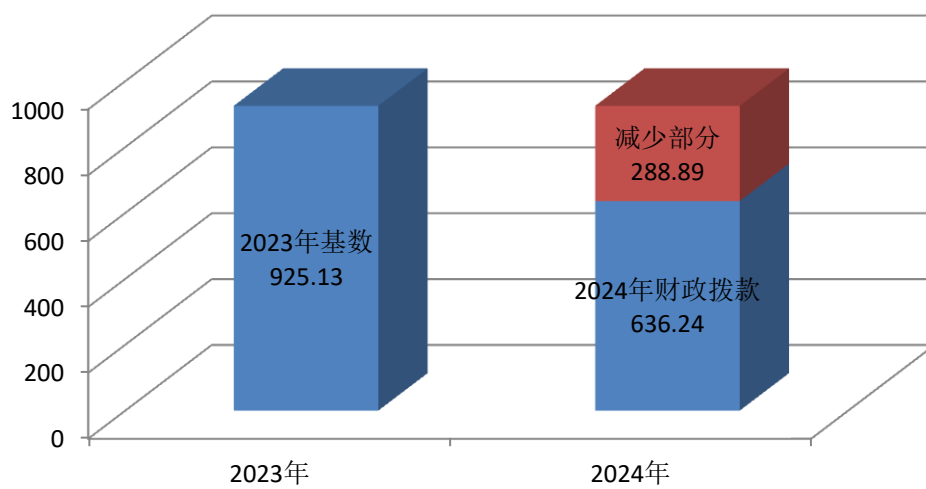
按照支出功能分类，2024 年预算数比 2023 年执行数减少较为明显的款级支出科目为 21507 国有资产监管，2024 年预算数为 1471.21 万元，比 2023 年执行数减少 152.4 万元，减少 9.39%，主要是国家发展改革委安排的基本建设支出减少。按照支出功能分类，国有资产监管方面的支出规模较大，主要是：21507 国有资产监管，2024 年预算数为 1471.21 万元，占部门支出总额的 77.57%，主要用于国有资产监管项目支出等方面支出。

（一）一般公共预算当年拨款规模变化情况。

一般公共预算当年财政拨款 636.24 万元，比 2023 年执行数减少 288.89 万元，主要原因为：减少了社会保障和就业支出、资源勘探工业信息等支出和住房保障支出，同时优先保障了重点支出需求，体现在有关支出科目中。

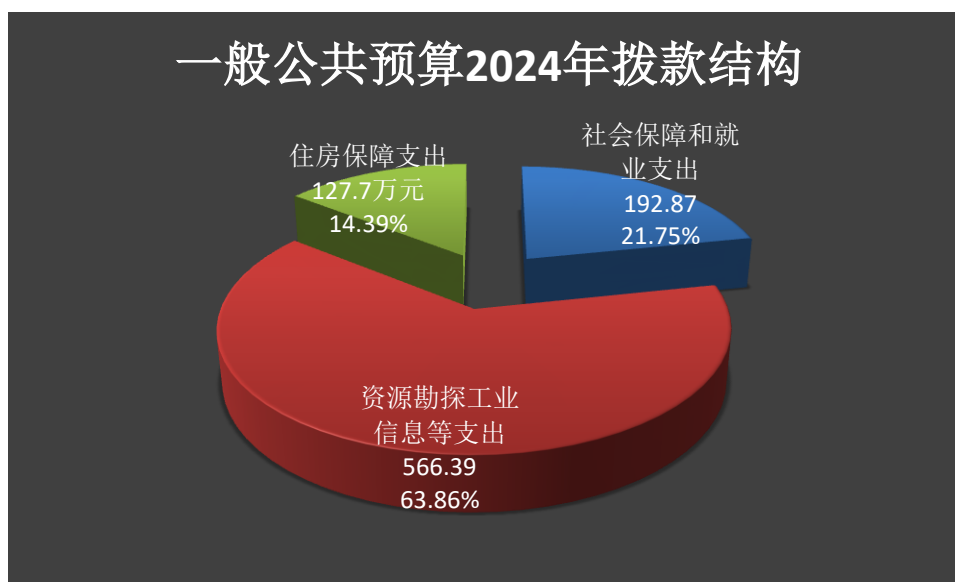
2024年一般公共预算规模变化

单位：万元



（二）一般公共预算当年拨款结构情况。

社会保障和就业支出 192.87 万元，占 21.75%；资源勘探工业信息等支出 566.39 万元，占 63.86%；住房保障支出 127.7 万元，占 14.39%。



（三）一般公共预算当年拨款具体使用情况。

1. 社会保障和就业支出（类）行政事业单位养老支出（款）事业单位离退休（项）2024 年预算数为 29.01 万元，比 2023 年执行数减少 3.7 万元，降低 11.31%。主要原因是按照党中央国务院关于过紧日子的有关要求，离退休经费压减。

2. 社会保障和就业支出（类）行政事业单位养老支出（款）机关事业单位基本养老保险缴费支出（项）2024 年预算数为

64.01 万元,比 2023 年执行数减少 10.38 万元,减少 13.95%。

主要原因是: 人员减少, 动用上年结转资金弥补。

3. 社会保障和就业支出(类)行政事业单位养老支出(款)机关事业单位职业年金缴费支出(项)2024 年预算数为 36.79 万元,比 2023 年执行数减少 0.41 万元,减少 1.1%。主要原因是: 人员减少, 动用上年结转资金弥补。

4. 资源勘探工业信息等支出(类)国有资产监管(款)其他国有资产监管支出(项)2024 年预算数为 409.35 万元,与 2023 年执行数持平。

5. 住房保障支出(类)住房改革支出(款)住房公积金(项)2024 年预算数为 56 万元,比 2023 年执行数减少 4 万元,减少 6.67%。主要原因是动用上年结转资金弥补。

6. 住房保障支出(类)住房改革支出(款)提租补贴(项)2024 年预算数为 4 万元,比 2023 年执行数减少 0.4 万元,减少 9.1%。主要原因是动用上年结转资金弥补。

7. 住房保障支出(类)住房改革支出(款)购房补贴(项)2024 年预算数为 37.08 万元,与 2023 年执行数持平。

六、一般公共预算基本支出情况说明

一般公共预算基本支出 596.24 万元，其中：

1. 人员经费 538.3 万元，主要包括：基本工资、津贴补贴、绩效工资、机关事业单位基本养老保险缴费、职业年金缴费、住房公积金、退休费。

2. 公用经费 57.94 万元，主要包括：电费、取暖费、租赁费。

七、“三公”经费预算情况说明

无财政拨款安排的“三公”经费预算。

八、其他重要事项的情况说明

（一）职业经理人标准化建设与职业经理人队伍素质能力提升工程专项经费项目情况。

1. 项目概述

为深入贯彻落实党中央、国务院等文件精神，加快推进职业经理人标准化建设和职业经理人队伍建设，提升企业经营管理人才素质能力，做好经营管理人才素质能力开发体系建设，开发和完善职业经理人才考评技术，完善职业经理人才标准体系和资质评价体系建设，加强企业和职业经理人才服务体系建设，努力推进职业经理人推荐和交流工作，培养造就一支职业化、专业化、市场化和国际化的职业经理人队伍，为国企改革发展和经济社会发展服务。

2. 立项依据

（一）单位职责职能依据

职业经理研究中心是国务院国有资产监督管理委员会所属的事业单位，职责范围包括：职业经理基本理论研究、职业经理应用性研究、企业管理案例整合与研究、职业经理培训、机关资料编辑印刷、信息网络建设与咨询服务。

多年来，职业经理研究中心依据职责范围从事职业经理人成长规律研究、职业经理人制度建设研究、职业经理人标准研究制订、职业经理资质评价与培训、职业经理人才交流、人力资源管理咨询等人才一体化服务工作，为推进中国职业

经理人事事业的发展，为中国企业与社会经济的发展做出了积极的贡献。

（二）政策法规文件依据

本项目积极贯彻中共中央、国务院及有关政府部门在中国标准化工作和职业经理人工作建设等方面政策文件。

1. 标准化工作政策文件要求

（1）《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》、《国务院机构改革和职能转变方案》和《国务院关于促进市场公平竞争维护市场正常秩序的若干意见》都提出了关于深化标准化工作改革、加强技术标准体系建设的有关要求。

（2）2015 年，《国务院关于印发深化标准化工作改革方案的通知》提出：“从我国经济社会发展日益增长的需求来看，现行标准体系和标准化管理体制已不能适应社会主义市场经济发展的需要，甚至在一定程度上影响了经济社会发展”、“标准化工作改革，要紧紧围绕使市场在资源配置中起决定性作用和更好发挥政府作用，着力解决标准体系不完善、管理体制不顺畅、与社会主义市场经济发展不适应问题，改革标准体系和标准化管理体制，改进标准制定工作机制，强化标准的实施与监督，更好发挥标准化在推进国家治理体系和治理能力现代化中的基础性、战略性作用，促进经济持续健康发展和社会全面进步”。

（3）2015 年，《国务院办公厅关于印发贯彻实施〈深化

《标准化工作改革方案》行动计划（2015-2016 年）的通知》提出，推动实施标准化战略，建立完善标准化体制机制，优化标准体系，强化标准实施与监督，夯实标准化技术基础，增强标准化服务能力，提升标准国际化水平，加快标准化在经济社会各领域的普及应用和深度融合，充分发挥“标准化+”效应，为我国经济社会创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展、共享发展提供技术支撑。“提高标准国际化水平”、“推动中国标准‘走出去’”等。

（4）2015 年，国务院办公厅印发的《国家标准化体系建设规划（2016-2020 年）》提出，“标准是经济活动和社会发展的技术支撑，是国家治理体系和治理能力现代化的基础性制度”、“认真落实党的十八大和十八届二中、三中、四中全会精神，按照“四个全面”战略布局和党中央、国务院决策部署，落实深化标准化工作改革要求，推动实施标准化战略，建立完善标准化体制机制，优化标准体系，强化标准实施与监督，夯实标准化技术基础，增强标准化服务能力，提升标准国际化水平，加快标准化在经济社会各领域的普及应用和深度融合，充分发挥“标准化+”效应，为我国经济社会创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展、共享发展提供技术支撑”、“需求引领，系统布局”的标准化工作原则等。

（5）2016 年，在北京召开的第 39 届国际标准化组织(ISO)

大会上，习总书记向大会发来贺信指出，伴随着经济全球化深入发展，标准化在便利经贸往来、支撑产业发展、促进科技进步、规范社会治理中的作用日益凸显。标准已成为世界“通用语言”。世界需要标准协同发展，标准促进世界互联互通。中国将积极实施标准化战略，以标准助力创新发展、协调发展、绿色发展、开放发展、共享发展。

李克强总理提出，标准化水平的高低，反映了一个国家产业核心竞争力乃至综合实力的强弱。中国经济正处在转型升级的关键期。面对困难和挑战，要保持经济平稳运行，既要保持总需求力度，也要加快推进供给侧结构性改革，着力改善供给质量。这就需把标准化放在更加突出的位置，以标准全面提升推动产业升级，形成新的竞争优势，促进经济中高速增长、迈向中高端水平。

习总书记和李克强总理的指示，充分说明党和国家领导人对标准化工作的重视程度和期待，这对于中国的标准化工作具有重大的影响和深远的意义。

（6）2017 年，《全国专业标准化技术委员会管理办法》经国家质量监督检验检疫总局局务会议审议通过，自 2018 年 1 月 1 日起正式施行。为加强全国专业标准化技术委员会管理，科学公正开展各专业技术领域标准化工作，提高标准制定质量提供支持 and 规范。

（7）2017 年 11 月 4 日，第十二届全国人大常委会

第三十次会议通过《中华人民共和国标准化法》，对《中华人民共和国标准化法》的有关内容进行了重新修订，自 2018 年 1 月 1 日起正式实施。为了加强标准化工作，提升产品和服务质量，促进科学技术进步，保障人身健康和生命财产安全，维护国家安全、生态环境安全，提高经济社会发展水平提供有力支持。

（8）2021 年 10 月 11 日，中共中央国务院印发《国家标准化发展纲要》提出，到 2025 年，我国标准化发展将实现“四个转变”，即标准供给由政府主导向政府与市场并重转变、标准运用由产业与贸易为主向经济社会全域转变、标准化工作由国内驱动向国内国际相互促进转变、标准化发展由数量规模型向质量效益型转变。达到“四个目标”，一是全域标准化深度发展，二是标准化水平大幅提升，三是标准化开放程度显著增强，四是标准化发展基础更加牢固。展望 2035 年，我们的目标是，结构优化、先进合理、国际兼容的标准体系更加健全；具有中国特色的标准化管理体制更加完善；市场驱动、政府引导、企业为主、社会参与、开放融合的标准化工作格局全面形成。

（9）2021 年 12 月 14 日，国标委、中央网信办、科技部、工业和信息化部等十部门联合印发《“十四五”推动高质量发展的国家标准体系建设规划》，其中包括总体要求、建设重点领域国家标准体系、优化国家标准供给体系、健全

国家标准保障体系、组织实施五部分内容，明确以坚持创新引领、坚持需求导向、坚持体系衔接、坚持开放融合、坚持质量效益为基本原则，提出到 2025 年，推动高质量发展的国家标准体系基本建成，国家标准供给和保障能力明显提升，国家标准体系的系统性、协调性、开放性和适用性显著增强，标准化质量效益不断显现。

2. 职业经理人工作政策文件要求

(1) 《2002-2005 年全国人才队伍建设规划纲要》中提出：“努力建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍”。

(2) 2003 年，《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》（中发[2003]16 号）中提出：“发展企业经营管理人才评价机构，探索社会化的职业经理人资质评价制度”。

(3) 2005 年国务院 3 号文件，提出“建立职业经理人测评与推荐制度”。

(4) 中组部、人事部《印发〈关于贯彻落实“十一五”规划纲要，加强人才队伍建设的实施意见〉的通知》（中组发[2006]11 号），提出“建立社会化的职业经理人资质评价制度，制定中国特色的职业经理人评价标准体系，制定出台规范职业经理人资格认证制度的意见”。分工由国资委负责。

(5) 《中共中央国务院关于印发国家中长期人才发展规划纲要 2010-2020 年》（中发[2010]6 号）提出的“以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业

化、市场化、专业化和国际化”、“建立社会化的职业经理人资质评价制度，加强规范化管理”、“企业经营管理人才素质提升工程”。

（6）《关于印发〈中央人才工作协调小组实施国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）〉任务分工方案的通知》（中组发[2010]10 号）提出的“完善以市场和出资人认可为核心的企业经营管理人才评价体系，积极发展企业经营管理人才评价机构，建立社会化的职业经理人资质评价制度”。分工由国资委牵头。

（7）2013 年，党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“建立职业经理人制度”。

（8）2015 年，《中共中央办公厅印发〈关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见〉的通知》提出：“进一步完善坚持党管干部原则与市场化选聘、建立职业经理人制度相结合的有效途径”。

（9）2015 年，《中共中央国务院关于深化国有企业改革的指导意见》提出：“推行职业经理人制度”。

（10）2015 年，《国务院关于国有企业发展混合所有制经济的意见》提出：“推行混合所有制企业职业经理人制度”。

（11）2016 年 3 月 5 日召开的十二届全国人大四次会议上，李克强总理作的《政府工作报告》提出，加强供给侧结

构性改革；大力推进国有企业改革；开展落实企业职业经理人制度等试点。

（12）2016 年，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》提出：“大力推进国有企业改革”、“建立国有企业职业经理人制度”。

（13）2016 年，中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出“研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见”。

（14）2016 年，《国务院关于落实〈政府工作报告〉重点工作部门分工的意见》提出，开展落实企业职业经理人制度等试点，由国资委牵头，发展改革委、工业和信息化部、财政部、人力资源和社会保障部等按职责分工负责。

（15）2016 年，《国务院批转国家发展改革委关于 2016 年深化经济体制改革重点工作意见的通知》提出，开展落实企业职业经理人制度等试点。

（16）2017 年，《国务院批转国家发展改革委关于 2017 年深化经济体制改革重点工作意见的通知》（国发〔2017〕27 号）提出：“研究制定改革国有企业工资决定机制的意见，启动国有企业职业经理人薪酬制度改革试点”。

（17）2017 年，《国务院办公厅关于进一步完善国有企业法人治理结构的指导意见》（国办发〔2017〕36 号）提出：“充分发挥企业家作用，造就一大批政治坚定、善于经营、

充满活力的董事长和职业经理人”、“有序推进职业经理人制度建设，逐步扩大职业经理人队伍，有序实行市场化薪酬，探索完善中长期激励机制，研究出台相关指导意见”。

（18）2018 年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》提出：“实行分类评价”、“分类建立健全涵盖品德、知识、能力、业绩和贡献等要素，科学合理、各有侧重的人才评价标准”、“建立社会化的职业经理人评价制度”。

（19）2018 年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《中央企业领导人员管理规定》提出：“合理增加经理层中市场化选聘职业经理人比例，稳妥推进职业经理人制度建设”。

（20）2019 年 3 月 5 日十三届全国人大二次会议上，李克强总理做的《2019 年国务院政府工作报告》提出：“完善公司治理结构，健全市场化经营机制，建立职业经理人等制度”。

（21）2019 年，《国务院关于印发改革国有资本授权经营体制方案的通知》提出，“授权国有资本投资、运营公司董事会负责经理层选聘、业绩考核和薪酬管理（不含中管企业），积极探索董事会通过差额方式选聘经理层成员，推行职业经理人制度，对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配制度，完善中长期激励机制。”

(22) 2019 年，国务院国有企业改革领导小组办公室出台的《关于支持鼓励“双百企业”进一步加大改革创新力度有关事项的通知》提出：“推动‘双百企业’全面推行经理层成员任期制和契约化管理；支持鼓励‘双百企业’按照‘市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出’原则，加快建立职业经理人制度，对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，并采取多种方式探索完善中长期激励机制。”

(23) 2019 年，《国务院国资委授权放权清单（2019 年版）》提出：“支持中央企业所属企业按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出的原则，采取公开遴选、竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等市场化方式选聘职业经理人，合理增加市场化选聘比例，加快建立职业经理人制度。”、“支持中央企业所属企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配制度，薪酬总水平由相应子企业的董事会根据国家相关政策，参考境内市场同类可比人员薪酬价位，统筹考虑企业发展战略、经营目标及成效、薪酬策略等因素，与职业经理人协商确定，可以采取多种方式探索完善中长期激励机制”。

(24) 2019 年，《人力资源和社会保障部关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》提出：“合理增加国有企业经理层中市场化选聘职业经理人比例，畅通现有国

有企业经营者与职业经理人身份转换通道。”

（25）2020 年，国务院国有企业改革领导小组办公室印发了《“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》和《“双百企业”推行职业经理人制度操作指引》，分别明确了经理层成员任期制和契约化管理、职业经理人的基本概念和实施范围，厘清了“双百企业”控股股东及党组织、本企业党组织和董事会等治理主体在相关工作中的职责。此外，两个操作还分别明确“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理、推行职业经理人制度一般应遵循的操作流程，主要包括制定方案、履行决策审批程序、签订契约、开展考核、结果应用等，并对每个流程的主要内容进行了解释说明等。

（26）2020 年，中办国办印发的《国企改革三年行动方案（2020—2022 年）》提出，“健全市场化经营机制”、“执行经理层成员任期制和契约化”、“国有企业经理层成员全面实行任期管理”、“到 2022 年国有企业子企业全面推行”、“优先支持商业类子企业按照市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出原则，加快推行职业经理人制度。”

（27）2022 年，国务院国资委印发《提高央企控股上市公司质量工作方案》提出，“上市公司应全面实行经理层成员任期制和契约化管理，科学合理设定年度和任期考核指标及目标等，强化刚性激励约束，严格退出管理。支持符合条

件的上市公司科学高效规范地开展中长期激励，建立健全覆盖经营管理骨干和核心科研技术人员的激励机制，统筹运用上市公司股权激励以及科技型企业股权和分红政策，加大对科研人员的激励力度，充分调动关键岗位核心人员的积极性和创造性，更好吸引和留住人才。”

（28）2022 年，国务院国资委印发《中央企业合规管理办法》提出，“中央企业应当结合实际设立首席合规官，不新增领导岗位和职数，由总法律顾问兼任，对企业主要负责人负责，领导合规管理部门组织开展相关工作，指导所属单位加强合规管理”、“中央企业应当将合规管理纳入党委（党组）法治专题学习，推动企业领导人员强化合规意识，带头依法依规开展经营管理活动”、“中央企业应当建立常态化合规培训机制，制定年度培训计划，将合规管理作为管理人员、重点岗位人员和新入职人员培训必修内容。”

（三）国民经济和社会发展方面依据

1. 满足国民经济和社会发展对人才提出的要求

当前，国内外发展环境更加错综复杂。从国际看，和平与发展的时代主题没有变，世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化深入发展。从国内看，经济长期向好的基本面没有改变，发展前景依然广阔，但提质增效、转型升级的要求更加紧迫。综合判断，我国发展仍处于可以大有作为的重要战略机遇期，也面临诸多矛盾叠加、风险隐患增多

的严峻挑战。

因此，必须深刻认识并准确把握国内外形势新变化新特点，继续抓住和用好重要战略机遇期，努力开创科学发展新局面，努力把人才作为支撑发展的第一资源，加快推进人才发展体制和政策创新，构建有国际竞争力的人才制度优势，提高人才质量，优化人才结构，完善业绩和贡献导向的人才评价标准，加快建设人才强国，建设规模宏大的人才队伍，为全面建成小康社会提供人才保证。

2. 解决长期束缚企业发展的人才“瓶颈”问题

当今世界正处在大发展大变革大调整时期，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。面对世界多极化、经济全球化的深入发展，企业需要加快人才队伍的建设，才能在激烈的国际竞争中赢得主动。

企业的发展需要大批懂经营、懂管理、具有国际视野的职业经理人才，这就需要不断加强职业经理人素质能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升企业经营管理人才的整体素质，并重点解决以下问题。

（1）我国企业职业经理人队伍总体素质有待提高，与国际水平有一定的差距。企业职业经理人队伍的整体数量与社会发展的实际要求之间还存在很大差距。企业职业经理人队伍的职业道德水平有待提高，一些职业经理人缺乏法制观

念、诚信淡薄，对企业的发展造成很大的负面影响。

（2）我国企业职业经理人资质评价体系建设工作滞后。目前，还没有颁布成体系的职业经理人评价标准，已有的评价标准不够科学、不统一，缺乏针对性，评价主体不尽合理，职业经理人市场机制不够完善，职业经理人培养机制、评价机制、推荐机制和流动机制等也存在许多问题。

（3）针对我国企业职业经理人队伍建设方面的支持项目数量和力度不够，特别是围绕“建立社会化的职业经理资质评价制度”的人才测评新理论研究和新技术开发，人才素质模型应用，人才发展动态，人才服务体系开发与应用，人才评价体系开发与应用，人才推荐与交流以及人才资源与企业经营要素资源的共享与互动资源开发等方面，中央财政支持的力度亟待增大。

3. 协助国资委开展职业经理人队伍建设和职业经理人制度建设工作的需要

为推进企业职业经理人队伍建设。2004 年，《国务院国资委关于加强和改进中央企业人才工作的意见》提出：“建设一支职业素养好，市场意识强，熟悉国内国际经济运行规则，在生产经营、资本运作等方面具有较高造诣的经营管理人才队伍”、“加大人才教育培训力度”。2006 年，国资委《“十一五”中央企业人才队伍建设规划纲要》提出“继续加大经营管理人才培训力度”，“推行高级经营管理者半年或者一年

期脱产培训制度，鼓励高级经营管理者参加国际公认、知名度高的职业经理人执业资格证书认证”。

2010年，国资委领导在中央企业人才工作会议上的讲话中强调：“加强中央企业人才队伍建设，要始终坚持高端引领、整体开发，把培养高层次人才摆到更加突出的位置”，“要以职业经理人为重点，大力推动经营管理人才职业化、市场化、专业化、国际化发展，促进企业管理创新和经营管理水平快速提升”，“以落实全国人才工作会议精神和国家人才发展规划纲要为契机，在新的更高起点上加快实施人才强企战略，为中央企业做强做大、打造具有国际竞争力的大公司大企业集团提供坚强人才保证，为实现人才强国的宏伟目标做出新的更大贡献”。

2016年2月，国务院国有企业改革领导小组研究决定开展“十项改革试点”，以点带面、以点串线，形成经验、复制推广。其中有：一是市场化选聘经营管理者试点。试点将落实董事会在经理层成员选聘、业绩考核、薪酬分配等方面职权；界定国资监管机构、企业董事会、企业党组织在经营管理者选聘和管理工作中的职责等。试点工作将采取公开遴选、竞聘上岗、人才中介机构推荐等市场化方式，在各级履行出资人职责机构直接监管的国有独资、控股的一级企业进行，国资委和各省市将分别选择3至5户企业进行试点。二是推行职业经理人制度试点。在市场化选聘经营管理者试点

基础上，探索推行职业经理人制度。从市场化选聘经营管理者试点的单位中，优先选择 2 至 3 户主业处于充分竞争领域的商业类企业试点，同时鼓励中央企业选择部分条件成熟的二三级公司开展试点。三是企业薪酬分配差异化改革试点。完善国有企业负责人薪酬分类管理制度，建立健全职业经理人薪酬管理制度。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，建立科学合理的业绩考核评价体系。到 2020 年左右，全面形成与国有企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的负责人薪酬管理办法和业绩考核评价办法。

人才评价是人才发展体制机制的重要组成部分，是人才资源开发管理和使用的前提。建立科学的人才分类评价机制，对于树立正确用人导向、激励引导人才职业发展、调动人才创新创业积极性、加快建设人才强国具有重要作用。因此，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》和《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》，为推进职业经理人才队伍建设指明了方向和路径。

通过中央财政支持，推进一系列职业经理人队伍建设和职业经理人制度建设的公益事业，才能为推进国有企业全面深化改革各项工作的需要提供更好的服务。

3. 实施主体

本项目由职业经理研究中心组织实施。

4. 实施方案

（一）2024 年实施方案

1. 组织开展职业经理人国家标准制修订工作

（1）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关标准制修订工作。

（2）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关方面国家标准的预研与立项申请的工作。

2. 组织开展职业经理人标准研发工作

（1）组织收集、整理和分析职业经理人标准研究相关的数据、信息和资料等。

（2）组织进行走访、调研、座谈、访谈，组织相关人员研究和起草职业经理人国家标准相关内容。

（3）组织召开职业经理人标准的座谈会、研讨会、评审会，以及请专家咨询和审编。

3. 组织开展职业经理人标准化交流工作

（1）组织有关人员与企业 and 机构等加强交流合作，积极开展有关标准化研究工作，共同制订有关标准，有力推进中国职业经理人队伍建设。

（2）探索各种渠道与方式，组织人员与国内外有关标准化组织和相关单位的研讨、交流与沟通，尤其是加强与国外有关标准化组织和机构的研讨交流。

(3) 针对有关主题，组织开展研讨和交流等活动。

(4) 组织人员参加有关标准化会议或者培训等，扩大对外交往与交流，努力促进人员在标准化方面的素质能力提升。

4. 组织开展职业经理人国家标准宣贯活动

根据工作实际，随时编制、制作和印制职业经理人国家标准及相关资料，为职业经理人国家标准宣贯活动做好基础工作。职业经理人国家标准宣传推广活动总次数至少 10 次。

5. 召开职业经理人大讲堂、论坛、峰会和发布会等，开展职业经理人相关专题讲座与培训

根据工作实际，随时召开职业经理人大讲堂、论坛及峰会，总次数至少 1 次；随时开展职业经理人相关专题讲座与培训，总次数至少 1 次。

6. 职业经理人信息和数据采集分析及网络服务

围绕转变经济发展方式，重点解决职业经理人共性需求，进行职业经理人才数据采集及整理分析，开展职业经理人在线测评与远程学习、职业经理人才信息发布和跟踪、及网站运营与维护等服务。

7. 组织编制中国职业经理人年度报告

(1) 企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料信息。

(2) 召开专家研讨会，研讨中国职业经理人年度报告

编制的有关问题。

（3）数据资料信息采集与整理，为开展中国职业经理人年度报告编制打好基础。

（4）组织编制中国职业经理人年度报告。

（5）组织召开中国职业经理人年度报告座谈会或研讨会，研究讨论中国职业经理人年度报告。

（6）根据提出的意见和建议，修改完善中国职业经理人年度报告。

（7）组织召开专家评审会，审定中国职业经理人年度报告。

8. 组织开展职业经理人制度建设研究

（1）企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料信息。

（2）召开专家研讨会，研讨职业经理人制度建设研究的有关问题。

（3）数据资料信息采集与整理，为开展职业经理人制度建设研究打好基础。

（4）根据职业经理人有关制度情况，开展职业经理人有关标准和制度研究。

（5）组织召开职业经理人有关标准和制度座谈会或研讨会，研究讨论相关内容。

（6）根据提出的意见和建议，形成职业经理人有关标

准和制度相关成果文件。

（7）召开专家评审会，审定职业经理人有关标准和制度相关成果文件。

（二）2025 年项目实施方案

1. 组织开展职业经理人国家标准制修订工作

（1）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关标准制修订工作。

（2）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关方面国家标准的预研与立项申请的工作。

2. 组织开展职业经理人标准研发工作

（1）组织收集、整理和分析职业经理人标准研究相关的数据、信息和资料等。

（2）组织进行走访、调研、座谈、访谈，组织相关人员研究和起草职业经理人国家标准相关内容。

（3）组织召开职业经理人标准的座谈会、研讨会、评审会，以及请专家咨询和审编。

3. 组织开展职业经理人标准化交流工作

（1）组织有关人员与企业 and 机构等加强交流合作，积极开展有关标准化研究工作，共同制订有关标准，有力推进中国职业经理人队伍建设。

（2）探索各种渠道与方式，组织人员与国内外有关标准化组织和相关单位的研讨、交流与沟通，尤其是加强与国

外有关标准化组织和机构的研讨交流。

(3) 针对有关主题，组织开展研讨和交流等活动。

(4) 组织人员参加有关标准化会议或者培训等，扩大对外交往与交流，努力促进人员在标准化方面的素质能力提升。

4. 开展职业经理人国家标准宣贯活动

根据工作实际，随时编制、制作和印制职业经理人国家标准及相关资料，为职业经理人国家标准宣贯活动做好基础工作。职业经理人国家标准宣传推广活动总次数至少 10 次。

5. 召开职业经理人大讲堂、论坛、峰会和发布会等，开展职业经理人相关专题讲座与培训

根据工作实际，随时召开职业经理人大讲堂、论坛及峰会，总次数至少 1 次；随时开展职业经理人相关专题讲座与培训，总次数至少 1 次。

6. 职业经理人信息和数据采集分析及网络服务

围绕转变经济发展方式，重点解决职业经理人共性需求，进行职业经理人才数据采集及整理分析，开展职业经理人在线测评与远程学习、职业经理人才信息发布和跟踪、及网站运营与维护等服务。

7. 编制中国职业经理人年度报告

(1) 企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料信息。

(2) 召开专家研讨会，研讨中国职业经理人年度报告编制的有关问题。

(3) 数据资料信息采集与整理，为开展中国职业经理人年度报告编制打好基础。

(4) 组织编制中国职业经理人年度报告。

(5) 组织召开中国职业经理人年度报告座谈会或研讨会，研究讨论中国职业经理人年度报告。

(6) 根据提出的意见和建议，修改完善中国职业经理人年度报告。

(7) 组织召开专家评审会，审定中国职业经理人年度报告。

8. 开展职业经理人制度建设研究

(1) 企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料信息。

(2) 召开专家研讨会，研讨职业经理人制度建设研究的有关问题。

(3) 数据资料信息采集与整理，为开展职业经理人制度建设研究打好基础。

(4) 根据职业经理人有关制度情况，开展职业经理人有关标准和制度研究。

(5) 组织召开职业经理人有关标准和制度座谈会或研讨会，研究讨论相关内容。

（6）根据提出的意见和建议，形成职业经理人有关标准和制度相关成果文件。

（7）召开专家评审会，审定职业经理人有关标准和制度相关成果文件。

（三）2026 年实施方案

1. 组织开展职业经理人国家标准制修订工作

（1）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关标准制修订工作。

（2）组织开展 1 个或 2 个职业经理人相关方面国家标准的预研与立项申请的工作。

2. 组织开展职业经理人标准研发工作

（1）组织收集、整理和分析职业经理人标准研究相关的数据、信息和资料等。

（2）组织进行走访、调研、座谈、访谈，组织相关人员研究和起草职业经理人国家标准相关内容。

（3）组织召开职业经理人标准的座谈会、研讨会、评审会，以及请专家咨询和审编。

3. 组织开展职业经理人标准化交流工作

（1）组织有关人员与企业 and 机构等加强交流合作，积极开展有关标准化研究工作，共同制订有关标准，有力推进中国职业经理人队伍建设。

（2）探索各种渠道与方式，组织人员与国内外有关标

准化组织和相关单位的研讨、交流与沟通，尤其是加强与国外有关标准化组织和机构的研讨交流。

(3) 针对有关主题，组织开展研讨和交流等活动。

(4) 组织人员参加有关标准化会议或者培训等，扩大对外交往与交流，努力促进人员在标准化方面的素质能力提升。

4. 开展职业经理人国家标准宣贯活动

根据工作实际，随时编制、制作和印制职业经理人国家标准及相关资料，为职业经理人国家标准宣贯活动做好基础工作。职业经理人国家标准宣传推广活动总次数至少 10 次。

5. 召开职业经理人大讲堂、论坛、峰会和发布会等，开展职业经理人相关专题讲座与培训

根据工作实际，随时召开职业经理人大讲堂、论坛及峰会，总次数至少 1 次；随时开展职业经理人相关专题讲座与培训，总次数至少 1 次。

6. 职业经理人信息和数据采集分析及网络服务

围绕转变经济发展方式，重点解决职业经理人共性需求，进行职业经理人才数据采集及整理分析，开展职业经理人在线测评与远程学习、职业经理人才信息发布和跟踪、及网站运营与维护等服务。

7. 编制中国职业经理人年度报告

(1) 企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料

信息。

(2) 召开专家研讨会，研讨中国职业经理人年度报告编制的有关问题。

(3) 数据资料信息采集与整理，为开展中国职业经理人年度报告编制打好基础。

(4) 组织编制中国职业经理人年度报告。

(5) 组织召开中国职业经理人年度报告座谈会或研讨会，研究讨论中国职业经理人年度报告。

(6) 根据提出的意见和建议，修改完善中国职业经理人年度报告。

(7) 组织召开专家评审会，审定中国职业经理人年度报告。

8. 开展职业经理人制度建设研究

(1) 企业走访调研和职业经理人访谈，收集数据资料信息。

(2) 召开专家研讨会，研讨职业经理人制度建设研究的有关问题。

(3) 数据资料信息采集与整理，为开展职业经理人制度建设研究打好基础。

(4) 根据职业经理人有关制度情况，开展职业经理人有关标准和制度研究。

(5) 组织召开职业经理人有关标准和制度座谈会或研

讨会，研究讨论相关内容。

（6）根据提出的意见和建议，形成职业经理人有关标准和制度相关成果文件。

（7）召开专家评审会，审定职业经理人有关标准和制度相关成果文件。

5. 实施周期

该项目长期实施。本轮实施周期为 2024-2026 年。

6. 年度预算安排

2024 年拟安排该项目一般公共预算 40 万元。

1. 职业经理人国家标准制修订，主要工作内容包括：组织开展职业经理人国家标准的调查、研究和起草；组织开展职业经理人国家标准制修订的座谈、研讨、征求意见、评审、发布；组织开展职业经理人国家标准研发相关信息数据资料的收集、整理与分析等工作。

需要支出 3.64 万元。

2. 职业经理人标准研发，主要工作内容包括：组织开展职业经理人标准的相关调查研究；组织开展职业经理人标准的座谈、研讨、评审；组织开展职业经理人国家标准研发相关信息数据资料的收集、整理与分析。

需支出 3.8 万元。

3. 职业经理人标准化交流，主要工作内容：通过多种方式和渠道组织开展职业经理人标准化相关交流活动。

共需支出 2.05 万元。

4. 职业经理人国家标准宣贯，主要工作内容：通过媒介组织开展职业经理人国家标准宣传推广活动，组织人员与相关政府、社会组织、学校或企业等就职业经理人国家标准等有关内容进行交流，以及组织人员到地方开展职业经理人国家标准宣贯活动，为国家标准宣贯的各项活动等。

共需支出 10.25 万元。

5. 职业经理人队伍建设，主要工作内容：组织或委托组织开展职业经理人大讲堂、论坛、峰会及发布会等会议或开展专题讲座与培训活动。

共需支出 5 万元。

6. 职业经理人制度研究，主要工作内容：组织职业经理人相关制度研究，编写与印制职业经理人年度报告及相关内容，为职业经理人信息和数据采集提供网络服务与保障，整理和分析职业经理人制度等研究相关的数据、信息和资料等。

共需支出 15.26 万元。

7. 绩效目标和指标

项目绩效目标表

(2024 年度)

项目名称		职业经理人标准化建设与职业经理人队伍素质能力提升工程			
主管部门及代码		国务院国有资产监督管理委员会	实施单位	职业经理研究中心	
项目资金 (万元)		年度资金总额:	40 万		执行率 分值(10)
		其中:财政拨款	40 万		
		上年结转			
		其他资金	0		
年度 总体 目标	(一) 组织开展职业经理人国家标准的预研、立项和制修订工作 (二) 组织开展职业经理人有关标准的调查和研究工作 (三) 组织开展职业经理人标准的研讨和交流 (四) 组织召开职业经理人大讲堂、论坛和峰会,以及相关专题讲座与培训 (五) 组织开展职业经理人信息和数据采集分析及网络服务 (六) 组织开展中国职业经理人年度报告编制工作				
绩效 指标	一级 指标	二级指标	三级指标	指标值	分值权重 (90)
	成本 指标	经济成本指标	召开职业经理人大讲堂、论坛和峰会及相关培训和专题讲座	5 万	2
		经济成本指标	组织编制职业经理人年度报告和 相关材料及信息数据采集分析	15.26 万	5
		经济成本指标	组织完成职业经理人国家标准的 预研、立项或制修订	3.64 万	5
		经济成本指标	组织完成职业经理人国家标准宣 贯活动	10.25 万	2
		经济成本指标	组织完成职业经理人相关标准的 研发	3.8 万	4
		经济成本指标	组织完成职业经理人相关标准化 交流活动	2.05 万	2
	产出 指标	数量指标	召开职业经理人大讲堂、论坛和峰会及相关培训和专题讲座	2 次,1 次≥80 人,1 次≥20 人	5
		数量指标	走访调研	≥26 人次	5
		数量指标	组织编制职业经理人年度报告及 相关材料	1	5
		数量指标	组织完成职业经理人国家标准的 预研、立项或制修订	≥1	5

		数量指标	组织完成职业经理人国家标准宣贯活动	≥ 10	5
		数量指标	组织完成职业经理人相关标准的研发	≥ 1	5
		数量指标	组织完成职业经理人相关标准化交流活动	≥ 2	5
		数量指标	组织召开研讨会或评审会	≥ 3 次	5
	效益指标	经济效益指标	单位效益提升	有所提升	8
		社会效益指标	服务于企业和职业经理人能力	有所提升	7
		可持续影响指标	提升职业经理人国家标准的影响力	有所提升	5
	满意度指标	服务对象满意度指标	受训人员满意度	$\geq 90\%$	5
		服务对象满意度指标	投诉次数	≤ 2	5

（二）机关运行经费。

无此项支出。

（三）政府采购预算情况。

政府采购预算总额 148.98 万元，其中货物 19.91 万元，服务 129.07 万元。

（四）国有资产占有使用情况。

截至 2023 年 8 月底，职业经理研究中心共有车辆 1 辆，为其他用车 1 辆，其他用车主要是业务用车；无单位价值 50 万元及以上通用设备和单位价值 100 万元及以上专用设备。

2024 年无预算安排购置车辆；无预算安排单位价值 50 万元及以上通用设备和单位价值 100 万元及以上专用设备。

（五）预算绩效情况说明。

2024 年，对职业经理研究中心项目支出全面实施绩效目标管理，涉及预算拨款 40 万元，全部为一般公共预算拨款，二级项目 1 个。根据以前年度绩效评价结果，优化了相关项目支出 2024 年预算安排，并进一步改进管理、完善预算绩效管理管理工作。

第四部分 名词解释

一、一般公共预算拨款收入：指中央财政当年拨付的资金。

二、事业收入：指事业单位开展专业业务活动及辅助活动所取得的收入，主要是各行业协会收取的会费收入，所属事业单位从事咨询服务等专业业务取得的收入等。

三、其他收入：指除上述“财政拨款收入”、“事业收入”、“事业单位经营收入”等以外的收入，主要是按规定动用的售房收入、存款利息收入等。

五、上年结转：指以前年度尚未完成、结转到本年仍按原规定用途继续使用的资金。

六、社会保障和就业支出（类）行政事业单位养老支出（款）事业单位离退休（项）：反映离退休人员的经费支出。

七、社会保障和就业支出（类）行政事业单位养老支出（款）机关事业单位基本养老保险缴费支出（项）：反应实施养老保险制度由单位缴纳的基本养老保险费支出。

八、社会保障和就业支出（类）行政事业单位养老支出（款）机关事业单位职业年金缴费支出（项）：反应实施养老保险制度由单位缴纳的职业年金支出。

九、资源勘探工业信息等支出（类）国有资产监管（款）其他国有资产监管支出（项）：反映其他用于国有资产监管

方面的支出。

十、住房保障支出（类）住房改革支出（款）住房公积金（项）：指按照《住房公积金管理条例》的规定，由单位及其在职职工缴存的长期住房储金。该项政策始于上世纪九十年代中期，在全国机关、企事业单位在职职工中普遍实施，缴存比例最低不低于 5%，最高不超过 12%，缴存基数为职工本人上年工资，目前已实施 20 多年时间。行政单位缴存基数包括国家统一规定的公务员职务工资、级别工资、机关工人岗位工资和技术等级（职务）工资、年终一次性奖金、特殊岗位津贴、艰苦边远地区津贴，规范后发放的工作性津贴、生活性补贴等；事业单位缴存基数包括国家统一规定的岗位工资、薪级工资、绩效工资、艰苦边远地区津贴、特殊岗位津贴等。

十一、住房保障支出（类）住房改革支出（款）提租补贴（项）：指经国务院批准，于 2000 年开始针对在京中央单位公有住房租金标准提高发放的补贴，中央在京单位按照在编职工人数和离退休人数以及相应职级的补贴标准确定，人均月补贴 90 元。

十二、住房保障支出（类）住房改革支出（款）购房补贴（项）：指根据《国务院关于进一步深化城镇住房制度改革加快住房建设的通知》（国发[1998]23 号）的规定，从 1998 年下半年停止实物分房后，房价收入比超过 4 倍以上地区对

无房和住房未达标职工发放的住房货币化改革补贴资金。中央行政事业单位从 2000 年开始发放购房补贴资金，地方行政事业单位从 1999 年陆续开始发放购房补贴资金，企业根据本单位情况自行确定。在京中央单位按照《中共中央办公厅 国务院办公厅转发建设部等单位〈关于完善在京中央和国家机关住房制度的若干意见〉的通知》（厅字[2005]8 号）规定的标准执行，京外中央单位按照所在地人民政府住房分配货币化改革的政策规定和标准执行

十三、结转下年：指以前年度预算安排、因客观条件发生变化无法按原计划实施，需延迟到以后年度按原规定用途继续使用的资金。

十四、基本支出：指为保障机构正常运转、完成日常工作任务而发生的人员支出和公用支出。

十五、项目支出：指在基本支出之外为完成特定行政任务和事业发展目标所发生的支出。

十六、“三公”经费支出：纳入中央财政预决算管理的“三公”经费，是指中央部门用财政拨款安排的因公出国（境）费、公务用车购置及运行费和公务接待费。其中，因公出国（境）费反映单位公务出国（境）的国际旅费、国外城市间交通费、住宿费、伙食费、培训费、公杂费等支出；公务用车购置及运行费反映单位公务用车车辆购置支出（含车辆购置税）及租用费、燃料费、维修费、过路过桥费、保险费、

安全奖励费用等支出；公务接待费反映单位按规定开支的各类公务接待（含外宾接待）支出。