

潍坊市国有资产监督管理委员会 潍坊市财政局 文件

潍国资发〔2019〕58号

潍坊市国资委 潍坊市财政局 关于印发《潍坊市市属企业工资总额管理办法》 的 通 知

各市属企业：

现将《潍坊市市属企业工资总额管理办法》印发给你们，请认真遵照执行。



2019年7月9日

潍坊市市属企业工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制和正常增长机制，促进企业收入分配更合理、更有序，充分调动企业职工的积极性、主动性、创造性，进一步激发企业创造力和提高市场竞争力，促进企业加快新旧动能转换，实现高质量发展，推动国有资本做强做优做大。根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）、《山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》（鲁政发〔2018〕34号）、《山东省国资委关于印发山东省省属企业工资总额管理办法的通知》（鲁国资考核〔2019〕2号）等有关政策规定，制定本办法。

第二条 本办法所称市属企业是指市国资委和市财政局（以下简称国资监管机构）履行出资人职责的企业（以下简称企业）。

第三条 本办法所称工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 工资总额管理的企业范围原则上与企业财务决算合并（汇总）范围相一致，包括总部和所属各级全资、控股子企业。职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报

酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

第五条 企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，做出预算安排，并且进行有效控制和监督。

第六条 企业工资总额管理遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。实行与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制，国资监管机构以管资本为主调控企业收入分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

（四）坚持分类管理。根据企业功能性质定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任，实现高质量发展。

第二章 工资总额分级分类管理

第七条 国资监管机构依据有关法律法规履行出资人职责，制定企业工资总额管理制度，根据企业功能性质定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况，对企业工资总额预算实行备案制或核准制管理。

第八条 商业一类企业工资总额预算原则上实行备案制。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全的企业，经国资监管机构认定，其工资总额预算应当实行核准制。

第九条 其他企业工资总额预算原则上实行核准制。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的企业，经国资监管机构认定，其工资总额预算可实行备案制。

第十条 企业根据国家和省调控要求及本办法规定，结合实际制定本企业工资总额管理办法，并依照办法科学编制年度工资总额预算方案。实行工资总额预算备案制管理的企业，其工资总额预算方案履行内部程序并报国资监管机构备案后组织实施。实行工资总额预算核准制管理的企业，其工资总额预算方案履行内部程序，报国资监管机构核准后组织实施。

第十一条 企业根据所属企业功能性质定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善企业工资总额预算管理体系，并且组织开展预算执行以及内部监督、清算评价等工作。

第三章 工资总额决定机制

第十二条 企业按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据功能性质定位以及年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府发布的年度企业工资指导线，合理确定年度工资总额。

第十三条 分类确定工资效益联动指标，企业根据功能性质定位、行业特点、生产经营实际等，原则上设置 2-3 项联动指标。

（一）商业一类企业主要选取利润总额、总资产收益率、国有资本保值增值率等指标。

（二）商业二类企业主要选取利润总额、国有资本保值增值率、营业收入、任务完成率等指标。

（三）公益类企业主要选取营业收入或主营业务收入、业务量、利润总额等指标。

（四）金融类国有企业主要选取净利润（或利润总额）、营业收入、不良贷款率、案件风险率等指标。

商业一类、二类企业工资总额原则上与利润总额指标挂钩的权重分别不低于 70%、60%。

第十四条 企业工资总额在与经济效益指标联动的基础上，结合劳动生产率、人工成本投入产出率情况合理调整。劳动生产率指标可选取人均利润、人均营业收入、人均工作量等指标；人工成本投入产出率指标可选取人事费用率、人工成本利润率等指标。

第十五条 企业应根据生产经营实际,合理选取工资效益指标和人工成本效率指标,相关指标及权重确定后,原则上三年内保持不变。

第十六条 建立工资效益联动和人工成本效率调整机制。

(一)企业经济效益增长的,依据政府发布的企业工资指导线合理确定工资总额,工资总额增长幅度不超过经济效益增长幅度,并且原则上不超过30%。同时,企业确定的工资总额增长幅度不超过以下规定要求的最高增长幅度的较低值。

1. 当年劳动生产率未提高的,企业工资总额增长幅度不应超过经济效益增长幅度 $\times$ (1-劳动生产率下降幅度)。

2. 上年人工成本投入产出率低于行业或市属企业平均水平的,企业当年工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的90%。

3. 商业一类及金融类企业上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资3倍的,当年工资总额应适当少增。商业二类及公益性企业,上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资2倍的,当年工资总额应适当少增,且职工平均工资增长幅度不超过政府发布的企业工资指导线基准线。

(二)企业经济效益下降的,除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外,当年工资总额原则上相应下降,下降幅度不超过经济效益下降幅度,并且降幅原则上不超过20%。同时,企业确定的工资总额下降幅度不超过以下规定要求的最高下降幅度的较高值。

1. 当年劳动生产率未降低的,企业工资总额降低幅度不超过经济效益降低幅度 $\times$ (1-劳动生产率增长幅度)。

2. 上年人工成本投入产出率高于行业或市属企业平均水平30%及以上的，企业当年工资总额降低幅度不超过经济效益降幅的80%。

3. 上年职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资80%的，企业当年工资总额可适当下降。

（三）企业未实现国有资本保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。但对于亏损企业实现减亏的，当年工资总额可视减亏情况适度增长，最高不超过3%或居民消费价格指数增长幅度。

第十七条 企业原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但存在以下情形的，经企业申请，国资监管机构同意，可以对工资总额进行适当调整。

（一）发生兼并重组、新设企业或机构、规模性增减人员等情况的，可以依据所辖企业或人数的增减情况等，据实增加或减少工资总额；

（二）企业因承担重大专项任务，实施重大科技创新项目等特殊事项的，工资总额可予以适度支持；

（三）受国家宏观调控政策和其他不可抗力等非经营性因素影响导致企业效益大幅下降的，可以参照企业经营业绩考核调整原则予以调整，并适当调整工资总额；

（四）对处于筹建期、初创期等特殊发展阶段的市属企业，可参照所在行业平均工资和劳动力市场价位等情况，“一企一策”合理确定年度工资总额。

第十八条 企业总部职工平均工资增幅应与本企业经济效

益增长相匹配，与本企业职工平均工资水平相协调。总部职工平均工资增幅原则上应低于本企业全部职工平均工资增幅，其中，集团总部属于利润中心的，集团总部职工平均工资增幅可适当调整。总部人员结构发生变化造成职工平均工资增幅在年度间不可比的，在各职级职工平均工资增幅未超过本企业全部职工平均工资增幅的情况下，予以合理认定。

第十九条 企业培养、引进的高层次人才，其工资纳入市属企业工资总额，短期难以获得效益的，可以探索单独实行周期制管理。

第四章 工资总额管理程序

第二十条 企业应当按照“自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，依据企业国有资产产权隶属关系，以企业法人为单位，层层组织做好工资总额预算方案编制工作。

第二十一条 企业按照国家、省、市收入分配政策规定以及国资监管机构有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年一季度报国资监管机构。

第二十二条 市属企业工资总额预算方案应包括以下内容：

- （一）企业上年度工资总额预算执行及清算情况；
- （二）企业本年度工资总额基数确定情况；
- （三）企业本年度工资总额决定机制、工资总额预算情况；
- （四）其他相关事项。

第二十三条 国资监管机构依据相关规定和本办法要求对

企业报送的工资总额预算方案进行备案或核准，并加强对企业执行工资总额预算情况的动态监控和指导。

第二十四条 企业根据实际经营情况、内部绩效考核和薪酬分配制度，组织开展工资总额预算执行和内部分配工作。出现以下情形，导致预算编制基础发生重大变化的，企业可以对工资总额预算进行调整：

- （一）国家宏观经济政策发生重大调整；
- （二）市场环境发生重大变化；
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为；
- （四）其他特殊情况。

第二十五条 企业工资总额预算调整情况履行内部决策程序后，于每年9月底前报国资监管机构重新备案或核准。

第二十六条 实行工资总额预算备案制管理的企业，其工资总额由企业根据相关指标实际完成情况进行审核清算，并报国资监管机构备案；实行工资总额预算核准制管理的企业，其工资总额由国资监管机构审核清算。审核清算的工资总额，在剔除超提超发工资部分后，确定为企业下年度工资总额预算基数。出现以下情形的，可对工资总额预算基数进行适当调整：

（一）企业因接收退役军人、成建制增减员、改革改制以及其他非经营性原因等影响工资总额的，可以据实调增或调减工资总额预算基数；

（二）人工成本投入产出率和劳动生产率高于行业平均水平30%及以上，且职工平均工资水平低于全国城镇单位就业人员平均工资60%的，市属企业工资总额预算基数可以适当调整；

（三）新组建或新纳入国资监管机构管理的市属企业，可以参照同类型企业职工平均工资和自身职工人数合理确定工资总额基数。

第五章 企业内部分配管理

第二十七条 企业在经确定的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。企业应建立健全内部工资总额管理制度，根据所属企业功能性质定位、行业特点和运营等情况，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控机制，确保实现工资总额预算目标。

第二十八条 企业应不断深化分配制度改革，统筹考虑以具有竞争力的薪酬水平吸引和留住人才、提高劳动生产率、提升员工满意度、控制人工成本等因素，科学制定与企业发展战略相适应的薪酬策略。

第二十九条 企业应规范工资列支渠道。调整优化工资收入分配结构，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他方式列支任何工资性支出。

第三十条 企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。

第六章 工资总额监督管理

第三十一条 国资监管机构对市属企业工资总额管理情况进行监督检查，必要时委托专门机构进行检查。

第三十二条 国资监管机构对履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，将从严调控其工资总额预算。

第三十三条 国资监管机构对企业超提、超发工资总额及其他违规行为，扣回违规发放的工资总额，并视情形对市属企业负责人和相关责任人员依照有关规定给予经济处罚和党纪政务处分；涉嫌犯罪的，依法移交有关部门处理。

第三十四条 企业董事会依照法定程序决定内部工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。企业职工工资收入分配情况应当作为司务（厂务）公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十五条 企业每年定期将工资总额和职工平均工资水平等相关信息通过国资监管机构和企业官方网站等渠道向社会公布，接受社会公众监督。

第七章 附 则

第三十六条 市属企业各级控股子公司中，由国资监管机构党委（党组）管理领导班子的，工资总额管理参照本办法执行。

具体由控股股东负责组织实施，并将有关实施情况报告国资监管机构。

第三十七条 本办法由国资监管机构负责解释。

第三十八条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起施行。