

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会文件

秦国资规〔2020〕1号

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会 关于印发《秦皇岛市国资委监管企业 工资总额管理办法》的通知

市国资委监管企业：

经市国资委党政联席会研究同意，现将《秦皇岛市国资委监管企业工资总额管理办法》印发给你们，请认真遵照执行。从2020年起监管企业工资总额执行本办法。

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会

2020年7月20日

秦皇岛市国资委监管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和正常增长机制,增强企业活力和竞争力,促进企业实现高质量发展,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)、《河北省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》(冀政字〔2019〕19号)有关收入分配政策规定,参照《中央企业工资总额管理办法》(国资委第39号令)和《河北省国资委监管企业工资总额管理办法》(冀国资字〔2019〕158号),结合监管企业实际,制定本办法。

第二条 本办法所称监管企业是指秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会(以下简称市国资委)履行出资人职责的企业。

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 监管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,作出预算安排,并且进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则:

(一)坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向。坚持所有权和经营权相分离,进一步确立国有企业的市场主体地位。健全法人治理结构,发挥企业党委(党组)领导作用,依法落实董事会的工资分配管理权,完善既符合企业一般规律又体现国有企业特点的工资分配机制,促进国有企业持续健康发展。

(二)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,发挥市场在国有企业工资分配中的决定性作用,逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应,与增强企业市场竞争力相匹配。

(三)坚持效益导向与维护公平相统一。国有企业工资分配要切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。坚持按劳分配原则,健全国有企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减的机制,在经济效益增长和劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。统筹处理好不同行业、不同企业和企业内部不同职工之间的工资分配关系。

(四)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,市国资委以管资本为主调控企业工资分配总体水平,企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

(五)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

资产保值增值责任,发挥在国民经济和社会发展中的骨干作用。

第二章 工资总额分级管理

第六条 市国资委依据有关法律法规履行出资人职责,制定监管企业工资总额管理制度,根据企业功能定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况,对监管企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。同时,将监管企业总部职工工资总额预算列为重点管理内容。

第七条 实行工资总额预算备案制管理的监管企业,根据市国资委管理制度和调控要求,结合实际制定本企业工资总额管理办法,报经市国资委同意后,依照办法科学编制年度工资总额预算方案并组织实施。

第八条 实行工资总额预算核准制的监管企业,根据市国资委有关制度要求,结合实际制定本企业工资总额管理办法,并科学编制年度工资总额预算方案,报市国资委核准后实施。

第九条 监管企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质,按照绩效考核和薪酬分配制度要求,完善本企业工资总额预算管理体系,指导所属企业编制工资总额预算方案,并做好预算执行情况的内部监督及评价工作。

第十条 监管企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业,工资总额预算可以探索按周期进行管理,周期最长不超过三年,周期内的工资总额增长应当符合工资与效

益联动的要求。

第三章 工资总额分类管理

第十一条 主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业，原则上实行工资总额预算备案制管理。职工工资总额主要与企业利润总额、净利润、经济增加值、净资产增长率、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结合市场或者行业对标科学合理确定。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、近三年企业工资分配出现重大违纪违规行为的，经市国资委认定，其工资总额预算应实行核准制管理。

第十二条 主业处于主要承担重大专项任务的商业类企业，原则上实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额在主要与反映经济效益和国有资本保值增值指标挂钩的同时，可以根据实际增加营业收入、任务完成率等体现服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标。职工工资水平根据企业在国民经济中的作用、贡献和经济效益，结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。其中，法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范的，经市国资委同意后，工资总额预算可以实行备案制管理。

第十三条 公益类企业实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额主要与反映成本控制、产品质量、营运效率和保障能

力等情况的指标挂钩，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值情况的指标。职工工资水平根据公益性业务的质量和企业的经济效益状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十四条 开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的监管企业及所属子公司，按照国家收入分配政策要求，根据改革推进情况，经市国资委同意，可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

第四章 工资总额决定机制

第十五条 监管企业以上年度工资总额清算结果为基础，按照国家、省和我市工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略以及年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，分类确定决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第十六条 工资总额预算与经济效益指标预算挂钩。将经济效益指标上年度清算值、上年度预算值、前三年度清算平均值按照先进程度分为一档、二档、三档，当年经济效益指标预算值与上述三档比较确定工资总额预算水平。

(一)企业经济效益增长的：预算值超过第一档的，工资总额增幅可以与经济效益增幅保持同步，最高不超过 25%；预算值超过第二档的，工资总额增幅应适当低于经济效益增幅，最高不超过 15%；预算值超过第三档的，工资总额增幅应不超过经济效益

增幅的 50%，最高不超过 10%。

企业职工平均工资高于全市城镇单位就业人员平均工资 2 倍以上的，当年工资总额增长幅度在上述增幅基础上适当下调。企业未实现国有资产保值增值的，原则上不得新增效益工资。

(二) 企业经济效益下降的：

预算值低于第一档的，工资总额降幅应为经济效益降幅的 30%，最高不超过 3%；

预算值低于第二档的，工资总额降幅应为经济效益降幅的 50%，最高不超过 5%；

预算值低于第三档的，工资总额降幅应为经济效益降幅的 70%，最高不超过 10%。

企业当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平或者上年职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 70% 的，当年工资总额可适当少降。企业上年职工平均工资低于全省城镇非私营单位就业人员平均工资 90% 的，当年工资总额降幅不超过 3%。

(三) 监管企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算水平。

第十七条 工资总额预算在与经济效益挂钩的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出效率的对标情况合理调整。企业劳动生产率以及其他人工成本投入产出指标与同行业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额预算。

第十八条 监管企业按照有关部门发布的工资指导线,参考劳动力市场水平,结合企业职工工资分配现状,经市国资委同意,可适度调整企业工资总额预算水平。企业承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的,市国资委合理认定后予以适度支持。

第十九条 工资总额预算原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额,但发生兼并重组、新设企业(机构)、新建(扩建)项目的,企业规模较小、人员较少的企业增人、减人对工资总额影响较大的,可在清算时合理增加或者减少工资总额,不得以其他形式单列。

第二十条 市国资委以监管企业当年预算为基础按照上述要求进行工资总额清算。清算时,将本办法第十六条中一档、二档、三档中的“上年度预算值”调整为“当年预算值”,监管企业按照清算要求上报有关报表和说明材料。

第五章 工资总额管理程序

第二十一条 监管企业按照国家 and 省收入分配政策规定,市国资委有关要求,在上年度工资总额清算结果基础上,按照“由下而上、分级编制、上下结合、逐级汇总”的程序,编制工资总额预算。

企业集团应合理确定总部工资总额预算,其职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后,按市国资委要求备案或者核准。

第二十二条 市国资委对监管企业工资总额预算实行动态监控。对企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测,督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第二十三条 监管企业应当严格执行经市国资委备案或者核准的工资总额预算方案,在执行过程中出现以下情形之一,导致预算编制基础发生重大变化的,可以申请对工资总额预算进行调整,调整后的工资总额增长幅度不得高于调整前的工资总额增长幅度。

(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。

监管企业工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后,按市国资委要求复核或者重新备案。

第二十四条 监管企业于每年4月向市国资委提交上年工资总额预算执行情况报告。市国资委委托中介机构对各监管企业工资总额预算管理情况进行专项审计,并依据经审计的财务决算数据和工资总额专项审计报告,参考企业经营业绩考核目标完成情况,对企业工资总额预算执行情况、执行国家有关收入分配政策等情况进行清算评价,并且出具清算评价意见。

第六章 企业内部分配管理

第二十五条 监管企业在经备案或核准的工资总额预算内,依

法依规自主决定内部工资分配，持续深化企业内部收入分配制度改革。

第二十六条 监管企业应当建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度。坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，逐步提高其薪酬市场竞争力。

第二十七条 监管企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

第二十八条 监管企业内部涉及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。企业应加强人工成本监测预警，控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

监管企业应健全以工资总额管理为核心的人工成本调控管理体系，严格控制人工成本不合理增长，增加企业发展的持续性。企业经济效益下降时，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现亏损的，缩减福利性项目。

第七章 工资总额监督检查

第二十九条 监管企业不得违规超提、违规超发工资总额。出现违规超提、违规超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理。市国资委相应核减企业下一年度工资总额预算基数，并且

根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十条 市国资委对监管企业工资总额管理情况进行监督检查，对于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，市国资委将对其工资总额预算从严调控。

第三十一条 实行工资总额预算备案制管理的监管企业，出现违反国家工资总额管理有关规定的，市国资委将责成企业进行整改。情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第三十二条 市国资委加强与人社、财政、审计、税务、纪检监察、巡视巡察等部门的协同，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，市国资委将视情况对企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十三条 监管企业应当依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。职工工资收入分配情况应当作为企务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十四条 市国资委、监管企业每年定期在部门和企业公示栏上，将企业上年度工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

第八章 附则

第三十五条 本办法由市国资委负责解释。

第三十六条本办法自下发之日起施行。《关于印发〈秦皇岛市国资委履行出资人职责企业工资总额调控管理暂行办法〉的通知》（秦国资政〔2005〕29号）同时废止。

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会 2020年7月20日印发
