

益阳市人民政府办公室文件

益政办发〔2020〕5号

益阳市人民政府办公室 关于印发《益阳市市属国有企业工资总额 管理暂行办法》的通知

各区县（市）人民政府，益阳高新区管委会，大通湖区管委会，
市直各单位：

《益阳市市属国有企业工资总额管理暂行办法》已经市人民政府第49次常务会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

益阳市人民政府办公室

2020年3月16日

（此件主动公开）

益阳市市属国有企业工资总额管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化国有企业收入分配制度改革，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，促进企业高质量发展，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）、《湖南省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（湘政发〔2018〕32号）和国家及省、市收入分配有关政策，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业是指益阳市国有及国有控股企业。

国有及国有控股企业包括国有企业本部及其出资的各级独资、控股或实际控制的子公司。各级各有关部门、人民团体、事业单位作为实际控制人管理的其他企业，参照本办法执行。

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职工的劳动报酬总额（含企业负责人薪酬），包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等。

职工包括在岗职工、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。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持效益导向与维护公平相统一。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。

（二）坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场在国有企业工资分配中的决定性作用，实现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。更好发挥政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控作用，改进和加强事前引导和事后监督，规范工资分配秩序。

（三）坚持分类分级管理。根据不同国有企业功能性质定位、行业特点和法人治理结构完善程度，实行工资总额分类管理。按照企业资产产权隶属关系，健全工资分配分级监管体制，落实政府职能部门和履行出资人职责机构的分级监管责任。

（四）坚持突出企业的战略导向。立足国有企业实际，根据企业改革发展的战略方向，有针对性建立促进企业战略规划相匹配的工资决定机制，激励与约束相结合，促进国有企业战略目标的实现。

第二章 工资总额分级管理

第五条 履行出资人职责的部门（机构）（以下简称监管部门）根据所监管企业的功能定位、公司治理、人力资源市场化程度等情况，对企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。

第六条 企业应根据国家和省、市有关文件及监管部门的管理办法和调控要求，结合实际制定本企业工资总额管理办法，并根据本企业工资总额管理办法合理编制职工工资总额预算。

第七条 实行备案制管理的企业，其工资总额管理办法应报经监管部门同意后组织实施，监管部门对其工资总额预算进行备案管理；实行核准制管理的企业，其工资总额预算报监管部门核准后实施。

第八条 工资总额预算经监管部门备案或者核准后，由企业根据自身功能定位、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，完善本企业工资总额预算管理体系，并组织开展内部预算编制、分解、执行以及内部监督、评价工作。

第三章 工资总额分类管理

第九条 商业类竞争企业原则上实行工资总额预算备案制管理。工资总额主要与反映经济效益、劳动效率和市场竞争力的指标挂钩，职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争力，结合市场或行业对标，科学合理确定。对未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全、收入分配管理不规范、近三年企业工资分配存在重大违纪违规行为的企业，实行核准制管理。

第十条 其他类型企业原则上实行工资总额预算核准制管理。工资总额主要与反映经济效益、劳动效率和国有资本保值增值的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益，结合所处行业

职工平均工资水平等因素合理确定。对已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、收入分配管理规范、近三年企业工资分配未发生重大违纪违规行为的企业，经监管部门同意，其工资总额预算可实行备案制管理。

第十一条 实行备案制管理的企业，如果出现工资总额预算管理不规范或工资分配存在重大违纪违规行为，监管部门可将其工资总额预算调整为核准制管理；实行核准制管理的企业，如果近三年工资总额预算管理规范、工资分配未发生重大违纪违规行为，监管部门可将其工资总额预算调整为备案制管理。

第四章 工资总额预算管理

第十二条 企业全面实行工资总额预算管理。工资总额预算方案由企业根据工资收入分配政策和本企业实际自主编制，按规定履行内部决策程序后，每年第一季度报监管部门备案或核准后执行。

第十三条 企业年度工资总额预算方案编制范围原则上应与上年度财务决算合并报表范围相一致，包括企业本级的工资总额预算方案编制和所属各级全资、控股或实际控制子企业的工资总额预算方案合并报表编制。企业应按照“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。

第十四条 企业工资总额预算管理指标由工资总额预算指标和效益预算指标构成。

工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减（因效益变动增减工资总额和因规模性因素增减工资总额）两部分组成。已经实行工资总额预算管理的企业，工资总额预算基数以监管部门清算确定的上年度工资总额为基数；未实行工资总额预算管理的企业，初始工资总额预算基数原则上以前三年实发工资总额的平均数为基数；对于新组建的企业，可按照同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额预算基数。

经济效益预算指标以上年度财务决算表反映的经济效益指标完成值为基数。经济效益预算指标目标值要按照效益持续改善向好且具有一定挑战性和行业可比性的价值导向，在坚持与国内外同行业优秀企业进行横向对标、与企业历史最好业绩指标和战略规划业绩指标进行纵向对标的基础上合理确定；劳动生产率、人工成本投入产出率指标应与相同行业、相同年度的劳动生产率、人工成本投入产出率指标进行对标。对缺少行业对标主体的，应选取同功能性质企业或具有较强可比性的竞争类行业（企业）对标；对相同年度对标信息缺失的，可与近三年同行业（企业）的先进指标进行对标。

第十五条 企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期特性明显、经济效益年度间波动较大的企业，或者处于初创期、重大战略调整期、重组改制等其他特殊情况的企业，经监管部门同意，工资总额预算可探索实行周期工资总额管理，周期最长不超过三年，周期内的工资总额增幅不得超过同期经济效益增幅，职工平均工资增长幅度应符合同期省级人力资源

社会保障部门发布的工资指导线（以下简称工资指导线）和工资增长调控目标。

第十六条 企业工资总额预算编制基础出现重大变化、经济效益预算目标和预算管理范围发生变化时，可以申请对工资总额预算进行调整。工资总额预算实行年度管理的，预算方案最多调整一次；实行周期管理的，原则上最多调整两次。企业工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后，应当于每年10月报监管部门复核或者重新备案。

第十七条 监管部门根据经备案或核准的监管企业工资总额预算方案、企业财务决算数据、工资总额决定机制和工资指导线，加强对企业工资总额预算执行情况的动态监管和指导，并对预算执行结果进行清算。企业应当于每年6月底前向监管部门报送上年度工资总额预算执行情况及总结分析报告，各监管部门依据经审计的财务决算数据，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、执行国家和省有关收入分配政策等情况进行清算并出具清算意见，同时将企业上年度工资总额预算执行情况报市人力资源社会保障局，由市人力资源社会保障局汇总报告市人民政府。

第五章 工资总额决定机制

第十八条 建立工资与效益联动机制。按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则，合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。增长或下降的规则要一致，选取相同的指标和权益。

(一) 企业利润总额较上年增长的，因效益变动增加工资总额增幅在不超过利润总额增幅 80% 的范围内确定。其中，企业亏损的，因效益变动增加工资总额增幅在不超过利润总额增幅 60% 的范围内确定。

(二) 企业利润总额较上年下降的，因效益变动减少工资总额减幅在不低于利润总额减幅 40% 的范围内确定。其中，企业盈利的，因效益变动减少工资总额减幅在不低于利润总额减幅 30% 的范围内确定。

第十九条 建立劳动效率对标调整机制。在工资效益联动确定的工资总额基础上，建立劳动效率对标调整机制，根据劳动效率对标情况，相应调整工资总额预算增（减）幅。劳动效率系数在 0.8 至 1.2 范围之内确定。

(一) 劳动效率指标一般采用人均主营业务收入和劳动效率系数，计算方式如下：

人均主营业务收入 = 主营业务收入 / 在岗职工平均人数

劳动效率系数 = 本年人均主营业务收入 / 上年人均主营业务收入

(二) 企业效益上升的，计算公式为：

工资总额预算增幅 = 经工资效益联动确定的增幅 × 劳动效率系数

(三) 企业效益下降的，计算公式为：

工资总额预算减幅 = 经工资效益联动确定的减幅 × (2 - 劳动效率系数)

(四) 经监管部门同意，企业可采用经营主业方面的个性化

劳动效率指标，计算方式参照以上。

第二十条 建立工资水平宏观调控机制。在按照工资效益联动和劳动效率对标调整机制确定的工资总额预算增（减）幅的基础上，根据监管企业职工平均工资水平对标情况，建立工资水平宏观调控机制。

（一）经济效益增长的，商业类竞争企业上年职工平均工资达到湖南省城镇非私营单位就业人员平均工资 2.5 倍以上，商业类功能企业、公益类企业达到 1.5 倍以上的，企业职工平均工资增长幅度不得超过省级人力资源社会保障部门发布的工资增长调控目标。

（二）经济效益下降的，企业上年职工平均工资未达到湖南省城镇非私营单位就业人员平均工资 70% 的，当年工资总额降幅可在不超过同期经济效益降幅的 50% 内确定。

第二十一条 工资总额决定机制中因效益变动增加或减少工资总额幅度最多不超过预算基数的 30%。其中，利润总额增长的亏损企业，因效益变动增加工资总额幅度最多不超过预算基数的 15%；利润总额下降的盈利企业，因效益变动减少工资总额幅度最多不超过预算基数的 20%。

第二十二条 剔除受政策调整等非经营性因素影响后，企业未实现国有资产保值增值的，工资总额原则上不得增长或者适度下降。其中，国有资本保值增值率小于 90% 的，原则上当年与效益联动的工资总额降幅不低于 5%。

第二十三条 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，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、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

第二十四条 监管部门按照工资指导线、监管企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，根据企业职工工资分配现状，适度调控部分企业工资总额增幅。

第六章 企业内部分配管理

第二十五条 企业应当按照国家有关政策要求以及本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，不断完善职工工资能增能减机制。

第二十六条 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，强化全员绩效考核，合理确定各类各级人员薪酬水平、调整收入分配关系，适当向创造价值的核心人才、关键岗位和工资水平偏低的一线职工倾斜，逐步提高核心骨干员工薪酬，同时调整不合理收入与分配差距。

第二十七条 企业应调整优化工资收入结构，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格执行财务制度，清理规范工资外收入，所有工资性支出应当全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。

第二十八条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、

超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第二十九条 健全完善企业内部监督机制，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。企业要将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和内部审计的重要内容。

第七章 工资总额监督检查

第三十条 健全企业工资内外收入监督检查制度。市人力资源社会保障局、市财政局、市国资委等部门定期对企业执行国家、省、市工资收入分配政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。

第三十一条 监管部门、审计、纪检监察、巡察部门应将监管企业工资总额管理情况纳入工作范围。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，监管部门将视情况对企业采取警示、通报批评等处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十二条 企业不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，监管部门相应核减企业下一年度工资总额基数，并根据有关规定对违规企业进行通报批评，视情扣减企业主要负责人和分管负责人部分当年绩效年薪。

第三十三条 监管部门对监管企业工资总额管理情况进行专

项检查，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、内部收入分配关系明显不合理、职工福利费管理不规范的企业，监管部门将对其工资总额预算从严调控，并根据有关规定对违规企业进行通报批评，视情扣减企业主要负责人和分管负责人部分当年绩效年薪。

第三十四条 企业董事会应当依照法定程序决定工资分配事项，并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企务（司务）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 监管部门、企业每年定期在官方网站将企业工资总额预算和清算结果、职工平均工资水平及增长幅度等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

第八章 附 则

第三十六条 本办法自发布之日起施行。

抄送：市委各部门，益阳军分区。

市人大常委会办公室，市政协办公室，市监委，市法院，市检察院。
各民主党派市委。

