

株洲市人民政府国有资产监督管理委员会文件

株国资〔2020〕34号

关于印发《株洲市国资委监管企业工资总额 管理办法(试行)》的通知

各监管企业：

《株洲市国资委监管企业工资总额管理办法(试行)》已经市政府同意,现印发给你们,请认真贯彻执行,抓好组织落实。

株洲市人民政府国有资产监督管理委员会

2020年6月30日



株洲市国资委监管企业工资总额管理办法(试行)

第一章 总 则

第一条 为进一步深化监管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)等国家及省、市收入分配有关政策,参照《湖南省国资委监管企业工资总额管理办法(试行)》(湘国资考核〔2019〕87号),结合企业实际,制定本办法。

第二条 本办法所称监管企业是指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,指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。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则:

(一)坚持现代国有企业制度改革方向。坚持所有权和经营权相分离,确立国有企业的市场主体地位,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、与增强

企业市场竞争力相匹配。

(二)坚持效益导向与维护公平相统一。按照“效益增工资增、效益降工资降”的原则,职工工资水平的确定及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系,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;同时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,调节过高收入。

(三)坚持分类分级管理。根据监管企业功能定位、行业特点和法人治理结构完善程度,分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制;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。

第二章 工资总额分级分类管理

第五条 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、人力资源市场化程度等情况,对企业工资总额预算实行核准制管理,并对企业工资总额预算的编制和执行情况进行指导和监督。

第六条 监管企业应根据国家和省、市有关文件及市国资委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 商业一类企业工资总额主要与企业利润总额、人均主营业务收入、国有资本保值增值率等反映经济效益、劳动效率和市

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,结合市场或行业对标科学合理确定。

第八条 商业二类企业工资总额主要与企业利润总额、人均主营业务收入等反映经济效益、劳动效率和国有资本保值增值指标挂钩。同时,可根据实际情况增加任务完成率等体现服务全市战略、保障民生、发展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对我市国民经济贡献和经济效益,结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。

第九条 公益类企业工资总额主要与企业成本控制、产品质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩,兼顾利润总额等体现经济效益和国有资本保值增值的指标。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,并结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十条 监管企业工资总额管理办法应报经市国资委同意后组织实施,其工资总额预算报市国资委核准后实施。

第十一条 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,按照国家和省、市收入分配政策要求,根据改革推进情况,可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

第三章 工资总额预算管理

第十二条 监管企业工资总额预算编制范围原则上为纳入财务报表合并范围的全部企业,包括企业集团总部及其所属各级全

资、控股或实际控制子企业(上市公司从其规定),以及其他各类独立核算的分支机构、单位或项目等。

《株洲市属国有企业战略重组方案》(株发〔2019〕14号)明确的保壳不经营公司和无实质经营单位不得列支人工成本支出。

第十三条 工资总额预算原则上由预算基数、预算增减、单列工资三部分组成。

(一)预算基数原则上以市国资委清算确认并剔除不合理因素后的上年度工资总额为基础,综合考虑以下相关因素合理确定:

1.上年度常规单列工资、一次性补发工资等,不计入预算基数;

2.企业发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目等情况而规模性增加或减少人员的,可以参照本企业职工平均工资水平合理增加或者减少预算基数;

3.上年度单列,本年度规范管理的工资可调增预算基数;

4.市国资委需要调整的其他工资,可调增或调减预算基数。

(二)预算增减指因效益变动而增减的工资总额。

(三)单列工资指经市国资委审核同意可在工资总额预算方案中单列的事项:

1.企业负责人薪酬,市场化机制聘用的职业经理人薪酬,专职外部董事、专职外部监事等委派人员薪酬;

2.实行经理层任期制和契约化管理试点企业的高管人员薪酬;

3.批准实施中长期激励、分红激励的企业,以现金形式兑现的

激励额度需纳入当年工资总额的部分；

4.对职务发明完成人、科技成果转化完成人及其团队的奖励；

5.经市国资委批准同意实行跨年度周期工资总额管理企业的工资；

6.其他经市国资委批准单列的工资。

第十四条 与工资总额挂钩的经济效益预算指标基数为上年度企业负责人经营业绩考核报表或企业上年度财务决算报表确定的考核效益指标完成值。

第十五条 监管企业集团总部职工的工资总额预算应单独编制,其职工人数、人员结构、各层级平均工资水平、工资总额增幅以及与上年度对标等情况均应单独列示。

第十六条 监管企业应按照“自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序,依据企业国有产权隶属关系,层层做好所属企业工资总额预算的编制、申报、执行、调整等各项工作,建立以工资总额预算制度为中心的职工薪酬调控管理体系,并与企业财务预算体系的职工薪酬预算保持一致。

第十七条 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,经批准可探索实行跨年度周期工资总额管理,周期最长不超过三年,周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

第十八条 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；如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一次。

第四章 工资总额决定机制

第十九条 工资效益联动机制。

（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。其中企业为亏损的，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。其中企业为盈利的，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。

（三）工资效益联动指标原则上不超过 4 个，经济效益指标是核心指标。公益类企业同时考虑利润、营业收入或主营业务工作量等指标，其中利润指标权重不低于 50%。其他企业工资效益联动指标主要为利润指标和国有资产保值增值率指标，其中利润指标权重为 70%。指标及权重的设置经市政府审查通过后由市国资委书面批准，一经确定，原则上不得变更。

第二十条 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营业收入和劳动效率系数,计算方式如下:

人均营业收入=营业收入/从业人员平均人数

劳动效率系数=本年人均营业收入/上年人均营业收入

(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)经市国资委同意,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。

第二十一条 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,商业一类企业上年职工平均工资达到全市城镇非私营单位就业人员平均工资 2.5 倍以上、商业二类企业达到 2 倍以上、公益类企业达到 1.5 倍以上的,当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度,企业职工平均工资增长幅

度不得超过工资增长调控目标。

(二)经济效益下降的,企业上年职工平均工资未达到全市城镇非私营单位就业人员平均工资 70%的,工资总额可适当少降。

第二十二条 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:减亏企业,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%;企业利润总额由盈转亏或由亏转盈等其他特殊情况的,工资总额增减幅度由市国资委与企业协商合理确定。

第二十三条 剔除受政策调整等非经营性因素影响后,监管企业未实现国有资产保值增值的,工资总额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%。

第二十四条 监管企业应当制定完善集团总部职工工资总额管理制度。集团总部在岗职工工资增幅,应当与本企业经营效益增长相匹配,与本企业在岗职工平均工资水平相协调,集团总部在岗普通职工平均工资增幅原则上应低于本企业在岗职工平均工资增幅。集团总部各层级人员分配关系应当合理适度。

第二十五条 对监管企业承担重大专项任务、重大科技和管理创新项目、重要人才引进等市委、市政府确定的特殊事项的,市国资委认定后,予以适度支持。

第二十六条 市国资委按照政府职能部门发布的企业工资增

长指导意见(以下简称工资指导线)、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,适度调控企业工资总额增幅。

第五章 工资总额管理程序

第二十七条 监管企业应当规范编制工资总额预算,工资总额预算履行企业内部决策程序后,于每年4月底前报送市国资委。符合本办法要求及相关规定的,市国资委将予以核准。对无故逾期上报预算方案的监管企业,暂停发放工资福利,并扣减当年企业主要负责人及分管薪酬的企业负责人4%的年度收入(包括基本年薪、绩效年薪、以当年年薪为基数计算的任期激励收入及其他奖励收入,下同)。

第二十八条 监管企业工资总额预算方案经市国资委核准后,由监管企业按照生产经营情况、内部绩效考核、薪酬分配制度,组织开展执行及内部监督、评价工作。预算方案未经核准前,监管企业应当严格控制工资增长,工资总额不得超预算进度、人均工资水平不得高于上年同期。

第二十九条 市国资委建立监管企业工资总额预算动态监控制度,对监管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,定期发布监测结果,督促监管企业加强预算执行情况的监督和控制,并对执行情况偏差较大的企业进行警示。

第三十条 监管企业工资总额预算调整履行企业内部决策程序后,应当于每年 10 月报市国资委重新核准。

第三十一条 监管企业应当于每年 4 月向市国资委报送上年度工资总额预算执行情况及总结分析报告。市国资委根据经核准的监管企业工资总额预算方案、企业负责人经营业绩考核报表数据或者经审计的企业财务决算数据、工资总额决定机制和工资指导线,对企业工资总额预算执行及收入分配政策执行等情况进行清算,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和社会保障部门。

第六章 企业内部分配管理

第三十二条 监管企业应当按照国家和省、市有关政策要求以及本办法规定,不断完善企业内部工资总额管理制度,在经核准的工资总额预算内,依法依规自主决定内部工资分配,从严从紧控制工资增长。

第三十三条 监管企业应当持续深化企业劳动用工和收入分配制度改革,不断完善职工工资能增能减机制。

(一)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。

(二)合理确定各类各级人员薪酬水平,同级同类监管企业相同或类似岗位基本薪酬原则上一致,逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力,非核心岗位的工资水平应逐步向劳动力市场工资价位

接轨,合理拉开工资分配差距,调整不合理的偏高、过高收入。

(三)激发重点群体活力,引导工资总额增量向关键岗位、生产一线岗位、骨干员工和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。企业工资总额下降的,应当优先保障上述人员和低收入职工工资水平不下降。

(四)从2020年起实施全员绩效考核,职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩,切实做到能增能减。未实行全员绩效考核的企业,工资总额不得增长。

第三十四条 监管企业应调整优化工资收入结构,严格清理规范工资外收入,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,实现财务核算与统计口径的一致。不得在工资总额之外列支任何工资性支出,实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。职工工资为税前收入,监管企业不得为职工支付个人所得税。

第三十五条 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;企业出现亏损的,应当缩减福利费支出。

第三十六条 加强企业人工成本监测预警,建立全口径人工成本预算管理制度,严格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。

规范劳务派遣和其他从业人员管理,严格控制用工总量。劳务

派遣人员和其他从业人员的工资管理参照工资总额管理有关规定执行,其工资增幅不得高于效益增幅。

第三十七条 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。监管企业应当将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和内部审计监督的重要内容。

第七章 工资总额监督检查

第三十八条 监管企业工资总额管理纳入出资人监管以及审计、纪检监察、巡视巡察等监督检查范围,具体包括以下情形:

(一)违反各级政府及其职能部门发布的收入分配有关政策。

(二)工资总额管理中弄虚作假、虚报业绩、账实不符。

(三)超提、超发工资总额。

(四)滥发工资外收入,为职工支付个人所得税,违规为职工购买商业保险、实施股权和分红激励,超标准、超范围列支职工福利费。

(五)未经核准突击提升企业工资总额。

(六)其他严重违反收入分配纪律的情形。

第三十九条 对超提超发工资总额、弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业,取消企业及企业负责人当年党建工作考核评优资格。市国资委将视情况对企业采取警示、通报批评、核减工资总额基数等处罚措施,并根据有关规定对相关责任人进行严肃处理。

监管企业出现超提超发工资总额的，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基数，并按超提超发比例的两倍，分别扣减违规行为发生年度的企业主要负责人、分管薪酬和分管财务的企业负责人的年度收入。

第四十条 市国资委对监管企业工资总额管理情况开展动态评估，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。

第四十一条 监管企业应当切实履行对所属企业工资总额管理和职工工资分配情况的监管责任，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厂务(司务)公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第四十二条 市国资委、监管企业每年定期将企业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

第四十三条 本办法由市国资委负责解释。

第四十四条 本办法自 2020 年度起施行，原《株洲市市管国有企业工资总额预算管理办法》(株国资〔2017〕52 号)同时废止。

株洲市人民政府国有资产监督管理委员会办公室 2020 年 6 月 30 日印发
