双辽市国有企业工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条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，根据《吉林省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》(吉政发[2018]30号)，《四平市国有企业工资总额管理办法》（四国资委[2021]2号），结合我市实际，制定本办法。

第二条本办法适用于市国资监管机构监管的国有独资、国有控股企业，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在岗职工和离岗仍保留劳动关系职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等。不包括企业为职工承担的社会保险、住房公积金、企业年金福利费等及支付给劳务派遣人员和未签订劳动合同的其他从业人员的劳动报酬。

第四条工资管理应坚持建立现代国有企业制度改方向；坚持效益导向与维护公平相统一；坚持市场决定与政府监管相结合；坚持分类分级管理的原则。

第二章 工资决定机制

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，其工资总额预算实行备案制管理;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。

第六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。

第七条分类确定工资效益联动指标。根据企业功能性质定位、行业特点，科学设置联动指标，合理确定考核目标突出不同考核重点。工资效益联动指标原则上为2至3个，最多不超过4个。

竞争类企业联动指标选取范围:营业收入、利润总额(或净利润)、经济增加值、净资产收益率、国有资本保值增值率、人均利润、人均经济增加值、人均营业收入、人工成本利润率等。

功能类企业联动指标选取范围:利润总额、国有资本保值增值率、营业收入、任务完成率、人均利润、人均工作量人工成本利润率、人事费用率等。

公益类企业联动指标选取范围:营业收入、利润总额、人均营业收入、人均主营业务工作量、人事费用率、人工成本利润率等。

政府性融资担保企业联动指标选取范围:营业收入、利润总额、净资产收益率、当年新增融资担保(再担保)金额、年末融资担保(再担保)责任余额、人均担保业务工作量、人事费用率、人工成本利润率等。

营业收入和利润总额统计计算口径包括因受国家减负降费政策影响减少的部分。

1. 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。
2. 工资效益联动指标较上年增长的，当年工资总额增幅在不超过同期效益联动指标增长幅度范围内确定。工资效益联动指标较上年下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。
3. 工资总额调整应避免剧烈波动。在企业具备工资支付能力的前提下，原则上，当年工资总额增幅不超过预算基数的20%，当年工资总额降幅不超过预算基数的10%。
4. 主业不属于充分竞争行业和领域的市属企业，上年职工平均工资达到省、市人力资源和社会保障部门规定的调控水平及以上的，职工平均工资增长幅度不得超过省、市人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

第十二条 剔除受政策调整等非经营性因素影响或处理以前年度损益后，企业当年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。

第十三条 企业按照工资与效益联动机制确定工资总额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。

第三章 工资总额预算管理

第十五条企业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。

第十六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。

第十七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。

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或前三年平均效益指标值为基数。

第十八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。

第十九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。

第二十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，各监管部门依据经社会中介机构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。

第四章 企业内部分配管理

第二十一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。

第二十二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。

第二十三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。

第二十四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。

第二十五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。

第五章 监督检查

第二十六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、市国资监管部门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。

第二十七条监管部门、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。

第二十八条 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，视情形扣减企业主要负责人和分管负责人部分当年绩效年薪。

第二十九条 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。

第六章 附 则

第三十一条 企业负责人工资按照《双辽市市管企业负责人经营业绩考核办法》第二十七条规定单独考核、单列预算，不与本办法规定的效益联动指标挂钩。其他职工按照本办法编制工资预算后与企业负责人工资预算合并构成企业工资总额预算。

企业负责人绩效年薪应列入兑现年度企业工资总额预算。

第三十二条 本办法自印发之日起施行。我市现行国有企业工资管理规定，凡与本办法不一致的，按本办法执行。