

索引号:	11220000013544357T/2018-06507	分类:	劳动、人事、监察、其他;意见
发文机关:	吉林省人民政府	成文日期:	2018 年 12 月 06 日
标题:	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		
发文字号:	吉政发〔2018〕30 号	发布日期:	2018 年 12 月 14 日

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

各市(州)人民政府,长白山管委会,长春新区管委会,各县(市)人民政府,省政府各厅委办、各直属机构:

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相挂钩的工资决定机制,加强对国有企业收入分配宏观调控,深化收入分配制度改革,充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性,增强国有企业活力,提升国有企业效率,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)和国家收入分配有关政策,结合我省实际,提出如下实施意见。

一、改革原则

——坚持建立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,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,建立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。

——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,调节不合理收入。

——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。加强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。

——坚持分类分级管理。根据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。按照企业国有资产产权隶属关系,落实各级政府职能部门、履行出资人职责机构(或企业主管部门,下同)和企业(集团)的分级监管责任。

二、改革工资总额决定机制

(一)改革工资总额确定办法。按照国家和我省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、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,结合省人力资源社会保障厅发布的工资指导线,合理确定年度工资总额。

(二)完善工资与效益联动机制。按照“效益增工资增、效益降工资降”的联动原则,合理确定企业年度工资总额增长或下降的幅度。

企业经济效益增长的,当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。其中,当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资3倍的,当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度;对主业不处于充分竞争行业和领域的企业,上年职工平均工资达到省人力资源社会保障厅规定的调控水平及以上的,当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度,且职工平均工资增长幅度不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

企业经济效益下降的,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。其中,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。

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。

(三)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。

对主业处于充分竞争行业和领域的竞争类国有企业,工资效益联动指标主要选取利润总额(或净利润)、经济增加值、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。

对主业处于承担重大专项任务和重点项目建设,体现政府战略意图,服务和保障发展大局的功能类国有企业,在主要选取反映经济效益和国有资本保值增值指标的同时,可根据实际情况增加营业收入、任务完成率等指标。

对主业以供水、供气、供热、公共交通等以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类国有企业,工资效益联动指标主要选取成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等指标。

对金融类国有企业,属于开发性、政策性的,应主要选取体现服务国家战略和风险控制的指标,兼顾反映经济效益的指标;属于商业性的,应主要选取反映经济效益、资产质量和偿付能力的指标。

对文化类国有企业,工资效益联动指标应同时选取反映社会效益和经济效益、国有资本保值增值的指标。

劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主,根据企业实际情况,可选取人均营业收入、人均工作量等指标。

三、改革工资总额管理方式

(一)全面实行工资总额预算管理。工资总额预算方案由国有企业根据工资收入分配政策结合本企业实际自主编制,按规定履行内部决策程序后,根据企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度,报履行出资人职责机构备案或核准后执行。

对主业处于充分竞争行业和领域的竞争类国有企业,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、近三年企业工资分配存在重大违纪违规行为的企业,经履行出资人职责机构认定,其工资总额预算应实行核准制。

对功能类和公益类国有企业,工资总额预算原则上实行核准制。其中,企业已建立规范董事会、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,经履行出资人职责机构认定,其工资总额预算可实行备案制。

(二)合理确定工资总额预算周期。国有企业工资总额预算一般按年度进行管理。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存在其他特殊情况的企业,经履行出资人职责机构同意,工资总额预算可探索按周期进行管理,周期最长不超过三年,周期内年均工资总额增长幅度不超过同期经济效益增长幅度。

(三)强化工资总额预算执行。国有企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案。执行过程中,因企业外部环境或自身生产经营等编制预算时所依据的情况发生重大变化,需要调整工资总额预算方案的,应按规定程序进行调整。

履行出资人职责机构应加强对所监管企业执行工资总额预算情况的动态监控和指导,并对预算执行结果进行清算。

四、完善企业内部工资分配管理

(一)完善企业内部工资总额管理制度。国有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。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、行业特点和生产经营等情况,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,实行工资总额预算管理过程与业绩考核结果相结合的监控方式,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。

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。

(二)深化企业内部分配制度改革。国有企业应建立健全以岗位工资为主的基本工资制度,以岗位价值为依据,以业绩为导向,参照劳动力市场工资价位并结合企业经济效益,通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平,向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需岗位的高层次、高技能人才倾斜,合理拉开工资分配差距,调整不合理过高收入。

国有企业应建立健全全员业绩考核制度,加强全员绩效考核,使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献相挂钩,切实做到能增能减。

(三)规范企业工资列支渠道。国有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。

五、健全工资分配监管体制机制

(一)加强和改进政府对国有企业工资分配的调控和指导。省人力资源社会保障厅负责建立企业薪酬调查和信息发布制度,会同省财政厅、省国资委等部门拟定全省国有企业工资收入分配政策,完善企业工资指导线制度,定期制定和发布企业工资指导线、非竞争类国有企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标。各市(州)、长白山管委会、梅河口市、公主岭市人力资源社会保障部门负责对同级国有企业工资分配的宏观调控和指导,改进和加强事前引导、事后监督,定期发布不同职业的劳动力市场工资价位和行业人工成本信息。

(二)落实履行出资人职责机构的国有企业工资分配监管职责。履行出资人职责机构负责指导所监管企业编制工资总额预算方案,做好所监管企业工资总额预算方案的备案或核准工作,加强对监管企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算,并按年度将所监管企业工资总额预算执行情况报同级人力资源社会保障部门,由人力资源社会保障部门汇总报同级政府。同时,履行出资人职责机构可按规定将有关情况直接报告同级政府。

(三)完善国有企业工资分配内部监督机制。国有企业应完善法人治理结构,健全内控机制,加强自律建设,规范董事会、监事会的运行。董事会应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。落实企业监事会和工会对工资分配的监督责任。

(四)加强对企业集团本部及所属子企业工资分配的监督。国有企业应按规定报送工资总额执行结果有关情况,自觉接受政府职能部门和履行出资人职责机构的监管,将企业职工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容,定期向职工公开,接受职工监督。

(五)建立国有企业工资分配信息公开制度。履行出资人职责机构、国有企业于每年6月30日前将上一年度企业应付职工工资总额、实付职工工资总额、职工平均工资水平及增长幅度等相关信息通过履行出资人职责机构或企业主管部门官网向社会披露,接受社会公众监督。

(六)健全国有企业工资内外收入监督检查制度。人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门,定期对国有企业执行国家和省工资收入分配政策情况进行监督检查,及时查处违规发放工资、滥发工资外

收入等行为。加强与出资人监管和审计、税务、纪检监察、巡视等监督力量的协同,建立工作会商和资源共享机制,提高监督效能,形成监管合力。

企业应当依法依规合理确定年度工资总额增长,不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提超发或其他违纪行为的企业,应扣回违规发放的工资总额,并视违规情形对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纪律处分;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。

六、做好组织实施工作

(一)加强组织领导。国有企业工资决定机制改革是一项涉及面广、政策性强的工作,各地区、各有关部门要统一思想认识,以高度的政治责任感和历史使命感,切实加强对改革工作的组织领导,做好统筹协调,细化目标任务,明确责任分工,强化督促检查,及时研究解决改革中出现的问题,推动改革顺利进行。各级人力资源社会保障、财政、国资监管等部门和工会要各司其职,密切配合,形成推进改革的合力,共同做好改革工作。

(二)统筹推进改革。各级履行出资人职责机构要根据本意见,结合所监管企业的实际情况,抓紧制定所监管企业的具体改革实施办法,报同级人力资源社会保障、财政部门审核后实施。国有企业应根据本意见和履行出资人职责机构要求,结合本企业实际,抓紧制定本企业工资总额预算管理制度,报履行出资人职责机构审核并确定工资总额监管方式后实施。

(三)做好宣传引导。要加强舆论宣传和政策解读,引导全社会特别是国有企业职工正确理解和支持改革,营造改革的良好社会环境。国有企业要自觉树立大局观念,认真落实改革精神,确保改革政策落实到位。

本意见适用于全省各级政府代表国家履行出资人职责的国有独资及国有控股企业。其他各级党委和政府有关部门、事业单位、人民团体(在本意见中统称企业主管部门)所管理的国有独资及国有控股企业,依照本意见执行。各级政府有关部门或机构作为实际控制人的企业,参照本意见执行。

本意见确定的各项改革措施自2019年1月1日起实施。我省现行国有企业工资管理规定,凡与本意见不一致的,按本意见执行。

本意见所称工资总额,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。本意见所称履行出资人职责机构包括代表政府履行出资人职责的国资监管机构和政府授权履行出资人职责的部门(机构)。

吉林省人民政府

2018年12月6日

(此件公开发布)