

索引号:	112200007404684267/2020-02908	分类:	考核分配;通知
发文机关:	吉林省人民政府国有资产监督管理委员会	成文日期:	2019 年 09 月 20 日
标题:	关于印发《吉林省国资委监管企业工资总额管理暂行办法》的通知		
发文字号:	吉国资发考分〔2019〕72 号	发布日期:	2020 年 06 月 15 日

关于印发《吉林省国资委监管企业工资 总额管理暂行办法》的通知

吉国资发考分〔2019〕72 号

各监管企业:

《吉林省国资委监管企业工资总额管理暂行办法》已经吉林省国资委 2019 年第 10 次主任办公会审议通过,现印发给你们。请你们于 2019 年 10 月 31 日之前上报 2019 年度企业工资总额预算。

根据 2019 年第 9 次省政府党组(扩大)会议决议,已划转财政部门的省直金融企业,按照财政部门相关规定执行。

吉林省国资委

2019 年 9 月 20 日

吉林省国资委监管企业工资总额管理暂行办法

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相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《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理条例》《吉林省委 省政府关于深化国有企业改革的意见》(吉发〔2015〕28 号)《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)和国家有关收入分配政策规定,结合监管企业实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于由吉林省人民政府国有资产监督管理委员会(以下简称省国资委)履行监管职责的企业(以下简称监管企业)。

第三条 本办法所称工资总额是指监管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，按照国家和我省工资收入分配政策要求，依据生产经营目标、经济效益和劳动生产率情况、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，并进行有效控制和监督。

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。

第五条 工资总额管理应遵循以下原则：

（一）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，发挥市场在资源配置中的决定性作用，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。

（二）坚持效益导向与维护公平相统一。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，切实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，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。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。

（三）坚持依法落实企业收入分配自主权。发挥企业党委的领导作用，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。

（四）坚持分级分类管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的监管企业工资总额分级管理体制，省国资委按照国家和我省相关政策调控监管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。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。

第二章 工资总额分级分类管理

第六条 省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，对企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。

第七条 监管企业根据省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预算管理办法，报经省国资委同意后，依照办法科学编制职工年度工资总额预算方案，报经省国资委备案或核准后实施。

第八条 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，并组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

第九条 竞争类监管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等指标挂钩。

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，经省国资委认定，其工资总额预算应实行核准制管理。

第十条 功能类监管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利润总额等指标挂钩的同时，可以根据实际，增加营业收入、任务完成率等体现服务我省发展战略、发展前瞻性战略产业以及完成重大功能任务等情况的指标。

其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、近三年企业工资分配未发生重大违纪违规行为的企业，经省国资委认定，其工资总额预算可实行备案制管理。

第十一条 公益类监管企业原则上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、产品服务质量、运营效率和保障能力等情况的指标挂钩，兼顾利润总额等指标。

第三章 工资总额决定机制

第十二条 监管企业以上年度工资总额清算额为基础，根据企业功能定位、发展战略、薪酬策略以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位、省人社厅公布的工资指导价，按照工资总额决定机制合理编制年度工资总额预算。

第十三条 省国资委参考省人社厅发布的工资指导价、非竞争类监管企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，根据监管企业职工工资分配现状，适度调控部分企业工资总额增幅，避免工资总额年度间产生较大波动。部分企业经济效益增幅较大，工资总额增长确需超过工资指导线上线的，原则上工资总额增量不超过利润总额增量。

第十四条 监管企业利润总额增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过利润总额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的，上年在岗职工平均工资高于当地统计部门公布的城镇非私营单位就业人员平均工资 3 倍的，工资总额增长幅度不高于利润总额增幅的 90%。

第十五条 监管企业利润总额下降的，除受政策调整、不可抗力等非经营因素影响外，当年工资总额原则上应当下降。工资总额下降幅度根据利润总额下

降幅度，结合人力资源结构等因素，在同期利润总额降幅的一定范围内合理确定，最大降幅可达 20%。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当地统计部门公布的城镇非私营单位就业人员平均工资 70% 的，当年工资总额可适当少降。当年利润总额降幅较小的，可在居民消费品价格指数增长幅度范围内合理确定工资总额。

第十六条 监管企业未实现国有资产保值增值的，原则上工资总额不得增长，或者适度下降。亏损企业减亏 10% 以上的，工资总额可在不超过工资指导线下线的范围内适当增长。

第十七条 功能类和公益类监管企业可探索将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分。省国资委根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定其保障性和效益性工资总额比重，比重原则上三年内保持不变。

（一）保障性工资总额的增长主要根据企业所承担的重大专项任务、公益性业务、营业收入等指标完成情况，结合居民消费价格指数以及企业职工工资水平对标情况综合确定，原则上不超过挂钩指标增长幅度。

（二）功能类监管企业保障性工资总额比重原则上不超过 50%，公益类监管企业保障性工资总额比重原则上不超过 60%。

（三）效益性工资总额增长原则上参考本办法第十三、十四、十五条。

（四）上年职工平均工资达到省人社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省人社厅规定的工资增长调控目标。

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，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或减少工资总额。

第十九条 下列事项经省国资委认定后，在工资总额预算中予以适度支持：

（一）监管企业承担重大专项任务、重大创新项目等特殊事项的。

（二）监管企业落实固边守边政策在边境地区吸纳当地群众就业，以及其他落实国家和我省就业和分配政策的。

第二十条 监管企业集团总部职工平均工资增幅，原则上在低于当年本企业整体工资水平增幅的范围内合理确定。集团总部部门负责人、内设机构负责人平均工资已经处于所有监管企业总部该层级人员工资 75 分位以上的企业，其工资总额增幅应当从严控制。因人员结构发生重大变化，造成职工平均工资在年度间不可比的，经省国资委核实予以合理确定。其中，集团总部属于企业利润中心的，经省国资委认定，集团总部职工平均工资增长幅度可适当调整。

第二十一条 处于初创期、重组改制期等特殊发展阶段的企业，按照“一企一策”的原则确定工资总额决定机制。

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，探索更加灵活的管理方式。

第四章 工资总额的管理程序

第二十二条 省国资委组织开展工资总额管理工作，审核监管企业工资总额管理办法，对监管企业年度工资总额预算方案进行备案、核准，对预算执行情况进行监督指导和清算评价。

第二十三条 监管企业负责拟定本企业工资总额管理办法，编制工资总额预算方案并组织实施，向省国资委报备年度工资总额预算方案及执行情况。

第二十四条 监管企业应当按照国家和我省收入分配政策规定和省国资委有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年3月报省国资委备案或审核。

第二十五条 监管企业应当将财务报表合并范围内的全部企业纳入预算管理范围。工资总额预算基数以纳入预算管理范围的企业上一会计年度清算评价核定的工资总额为基础，剔除一次性因素调整后确定。经济效益指标预算基数，原则上按照上一会计年度清算评价核定数确定。

第二十六条 监管企业应当严格执行经省国资委备案或审核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：

- （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。

第二十七条 监管企业工资总额预算调整情况在履行企业内部决策程序后，于每年10月报省国资委复核或者重新备案。

第二十八条 监管企业应当于每年3月向省国资委提交上年工资总额预算执行情况报告，省国资委依据经审计的财务决算数据等资料，对监管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。在清算评价时，企业实际完成的利润总额低于工资总额预算中利润总额目标值的，原则上当年工资总额不得增长。

第五章 企业内部分配管理

第二十九条 监管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。

第三十条 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，薪酬分配向生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理收入分配差距。

第三十一条 坚持短期与中长期激励相结合，按照国家和我省有关政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励政策。企业实施股权激励和分红激励收益不与其工资总水平挂钩。

第三十二条 经省国资委认定为实行市场化选聘、契约化管理的特殊引进人才，其人员工资实施市场化薪酬管理，不与所在企业薪酬总水平挂钩。

第三十三条 严格清理规范工资外收入，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列支任何工资性支出。

第三十四条 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、福利费用等政策规定，不得超标准、超范围列支。监管企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第三十五条 加强监管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。

第三十六条 健全完善企业内部监督机制，监管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。监管企业集团总部要将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第六章 工资总额监督检查

第三十七条 监管企业不得违反规定超过工资总额预算额度计提、发放工资。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，省国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十八条 省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、收入分配管理明显不合理的企业，省国资委将对其工资总额预算从严调控。

第三十九条 实行工资总额预算备案制管理的监管企业，出现违反工资总额管理有关规定的，省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。

第四十条 省国资委将监管企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及党风廉政建设、巡察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中出现弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，省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。

第四十一条 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 省国资委、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。

第七章 附则

第四十三条 本办法由省国资委负责解释。

第四十四条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起实施。