温州市人民政府国有资产监督管理委员会文件

温国资委〔2019〕133号

关于印发改革市属国有企业 工资决定机制实施办法（暂行）的通知

各市属国有企业：

《改革市属国有企业工资决定机制实施办法（暂行）》已经市国资委党委会审议通过，并经市人力社保局、市财政局审核同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。执行中如有问题，请及时与我委联系。

温州市人民政府国有资产监督管理委员会
2019年12月30日

（此件公开发布）

改革市属国有企业工资决定机制实施办法 (暂行)

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挂钩的工资决定和正常增长机制，推动企业做强做优做大，提高企业发展质量，充分调动企业职工积极性、主动性和创造性，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《浙江省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（浙政发〔2018〕47号）精神，结合企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于温州市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人或监管职责的企业（以下简称企业）。

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全部工资性支出。

第四条 企业工资总额实行预算管理。根据企业发展战略规划、生产经营目标、经济效益、薪酬策略等情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率和劳动力市场价位等因素，结合省、市人社部门发布的工资指导线、工资增长调控目标，对

工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整等做出预算安排，并且进行有效监督和控制。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（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，充分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。

（二）坚持效益与效率导向。职工工资总额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挂钩，实现职工工资能增能减，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力、创造力与市场竞争力。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法依规调控与企业自主分配相结合的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，优化内部分配结构。

（四）坚持分类监管。根据企业功能性质定位、行业特点、发展阶段等，实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任，更好地服务全市经济社会发展大局。

第二章 工资总额分级分类管理

第六条 市国资委依法履行出资人职责，制定企业工资总额管理制度，根据企业功能性质定位、公司治理完善程度、人力资

源管理市场化程度、收入分配规范情况等，对企业工资总额预算实行备案制或核准制管理。

第七条 企业履行内部工资管理职责，按照国家、省、市工资管理有关制度和调控要求，结合实际制定完善本企业工资总额管理制度。根据企业功能定位、行业特点和经营性质等，按照内部绩效考核与薪酬分配制度要求，完善本企业工资总额预算管理体系，科学编制年度工资总额预算方案。预算方案经市国资委备案或核准后，认真组织开展预算执行、监督、清算评价等工作。

第八条 功能类和公共服务类企业工资总额预算原则上实行核准制管理，竞争类企业工资总额预算原则上实行备案制管理。企业应当健全完善现代企业制度，建立规范董事会，完善法人治理结构，健全内部控制机制，三项制度改革到位，收入分配管理规范，达到上述要求的，可申请实行备案制管理。

第九条 实行工资总额预算备案制管理的企业，出现履行主体责任不到位、工资增长与效益不匹配、内部收入分配不规范等情况的，市国资委可取消其备案制资格，重新纳入核准制管理。

第三章 工资总额决定机制

第十条 按照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要求，构建由工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，结合省、市人社保部门发布的工资

指导线和工资增长调控目标，合理确定企业工资总额。

第十一条 根据企业类别不同，分类设置工资效益联动指标。企业工资效益联动指标及权重原则上一经确定三年不变。

（一）竞争类企业职工工资总额主要与归属于母公司所有者的净利润（以下简称归母净利润）、净资产收益率（不含少数股东损益和少数股东权益，下同）等企业经济效益、国有资本保值增值和市场竞争力指标挂钩。

（二）功能类企业职工工资总额在与归母净利润、净资产收益率等反映企业经济效益、国有资本保值增值指标挂钩的同时，可以增加与营业收入、任务完成率等体现服务和保障全市重大战略、重大专项任务的指标挂钩。

（三）公共服务类企业职工工资总额主要与营业收入、服务质量满意度等体现保障民生、服务社会方面的指标挂钩，同时兼顾体现经济效益、国有资本保值增值情况的指标。

第十二条 工资总额在与效益联动指标建立同向联动关系的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出率对标及工资水平调控等情况进行合理调整。

（一）企业当年经济效益增长但劳动生产率未提高、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水平达到全国城镇单位就业人员平均工资（以下简称全国社平工资）3 倍以上的，当年工资总额增幅不超过与效益联动增幅的 90%，且职工平均工资增幅不得超过省人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。

(二)企业当年经济效益下降但劳动生产率未降低、上年人工成本投入产出率优于行业平均水平30%及以上或者上年职工平均工资低于全国社平工资70%的,当年工资总额降幅可在与效益联动降幅的50%内确定。

第十三条 非竞争类企业(含功能类和公共服务类)上年职工平均工资达到人力社保部门规定的调控水平的,其当年工资总额增长幅度应低于与效益联动增幅,且职工平均工资增长幅度不得超过省人力社保部门规定的工资增长调控目标;未达到调控水平的,当年职工平均工资增长幅度原则上不得超过工资指导线上线。

第十四条 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,或者应适度下降。其中,国有资产保值增值率低于90%的,当年工资总额降幅不低于3%。

第十五条 工资效益联动指标采用经审计后的财务报表数据、工资报表数据以及其他第三方权威数据,发生会计政策变更、合并范围重大变动、重大期初数调整、重大非经常性损益等情况的,应对相关指标进行调整。上述指标原则上以上年同口径完成值为基数。

第十六条 推进减员增效,在工资总额预算范围不发生重大变化的情况下,工资总额基数原则上为上年度经清算后的全部工资总额,但发生兼并重组、新设企业或机构等情况,对企业当年工资总额产生较大影响的,可参考劳动力市场价位和本企业职工平均工资等合理增加或减少工资总额。

第十七条 企业当年实际发放工资总额小于按本办法计算的可发放数部分，可在3年内统筹使用，但使用当年的职工平均工资增幅等仍需符合相关调控要求。

第十八条 对企业因承担省、市重大战略任务、重大专项任务、实施重大科技创新项目、新引进高层次特殊人才等特殊事项，或受国家政策调整、不可抗力等因素影响，对企业效益或工资总额等产生重大影响的，经市国资委认定后，予以适度支持。

第十九条 企业工资总额预算一般按单一会计年度进行管理。根据企业经营特点确需多年度为周期进行管理的，经市国资委审核同意可实施周期制管理，周期最长不超过三年。三年内工资总额增幅不得超过同期效益增幅，按三年工资总额实际增幅的算术平均数与按本办法计算的工资总额增幅的算术平均数来比较；同时，企业每年工资总额增长需符合人社部门发布的工资指导线与工资增长调控目标等调控要求。

第四章 工资总额管理程序

第二十条 企业应当按照国家、省、市收入分配政策规定和市国资委有关要求科学编制工资总额预算方案，工资总额预算方案在履行企业内部决策程序后，于每年4月底前报送市国资委。市国资委按照本办法要求及相关规定，对企业报送的工资总额预算方案进行备案或核准。

第二十一条 企业要依照产权隶属关系或资产管理关系，以

企业法人为单位，按照自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总的程序，组织做好工资总额预算方案编制工作。年度工资总额预算方案编制范围原则上应当与年度财务决算合并报表范围相一致。

第二十二条 企业应当建立工资总额预算执行动态监测机制，对工资总额预算执行情况进行实时监督与控制，确保实现工资总额预算目标。企业要在第四季度的首月 20 日前向市国资委报送前三季度工资总额预算执行情况，内容主要包括工资总额发放数、企业经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出等主要指标执行情况。

第二十三条 企业应当严格执行经市国资委备案或核准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，可申请对工资总额预算进行调整：

- （一）国家宏观经济政策与形势发生重大调整；
- （二）市场与行业环境发生重大变化；
- （三）企业发生分立、合并等资产重组行为；
- （四）其他对预算有重大影响的事项。

企业工资总额预算调整报告经履行企业内部决策程序后，应当于每年 9 月底前报市国资委核准或备案。

第二十四条 市国资委每年委托中介机构对核准制企业工资总额预算执行情况进行审计，企业应当于每年 4 月底前提提交上年度工资总额预算执行情况报告，市国资委对企业工资总额预算执行情况进行清算。

第五章 企业内部分配管理

第二十五条 企业应当按照国家、省、市有关政策规定以及本办法要求，进一步修订完善内部考核与薪酬激励各项制度，持续深化企业内部收入分配制度改革，理顺内部分配关系，不断完善职工工资能增能减机制。

第二十六条 集团总部职工平均工资增幅应当与本企业经济效益增长相匹配，与全部职工平均工资水平相协调。企业集团总部职工平均工资增幅，原则上应低于当年企业全部职工平均工资增幅；集团总部部门负责人、内设机构负责人工资水平不合理过高、偏高的企业，其工资增幅应当从严控制。

第二十七条 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，以岗定薪、按绩取酬、岗变薪变，合理确定各类人员薪酬水平，注重向各类人才尤其是高层次人才倾斜，逐步提高关键岗位薪酬的市场竞争力，调整不合理的收入分配差距，激发企业内生活力。

第二十八条 企业要落实工资总额预算与清算工作的主体责任，按规定开展工资总额预算编制、清算评价等工作，逐级落实预算执行责任。

第二十九条 企业要加强人工成本监测预警，建立全口径人工成本管理制度，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。

第三十条 企业集团总部要切实履行收入分配监管职责，督

促各级企业将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额外以其他形式列支任何工资性支出；严格执行国家、省、市关于社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险、职工福利费等各项政策规定，规范职工福利保障管理，严禁超标准、超范围列支。对不符合收入分配相关规定的行为，集团总部要及时进行查处，加大责任追究的力度。

第六章 工资总额监督检查

第三十一条 企业工资总额管理情况纳入出资人监督检查工作范围。对发现存在弄虚作假、超额发放、工资外发放、超标准列支保险和福利等违规行为的企业，市国资委将视情况对企业采取警示、通报批评、责令清退、扣减工资额度、扣减企业负责人绩效年薪等措施，并根据有关规定对相关责任人进行处理。情节严重、涉嫌违法的，移交相关部门追究刑事责任。

第三十二条 企业应进一步完善法人治理结构，建立健全各项内控制度，董事会应依照法定程序决定工资分配相关事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。企业监事会要落实对工资分配的监督责任。企业内部审计、纪检监察等部门要加强日常监督。职工工资分配情况应作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十三条 市国资委、企业应当在工资总额预算执行情况清算结束及时将工资分配相关信息通过官方网站等渠道向社会

披露，接受社会监督。

第七章 附则

第三十四条 非市国资委履行出资人职责的其他市级国有企业，可参照本办法执行。

第三十五条 本办法由市国资委负责解释，具体实施细则另行制定。

第三十六条 本办法结合《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》和《浙江省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》，自印发之日起施行。《温州市市属国有企业工资总额预算管理试行办法》（温国资委〔2017〕139号）同时废止。

抄送：市人力社保局。

温州市国资委办公室

2019年12月30日印发