

浙江省人力资源和社会保障厅文件

浙人社发〔2023〕29号

浙江省人力资源和社会保障厅关于做好 2023年国有企业工资分配宏观指导 和调控有关工作的通知

各市、县（市、区）人力资源和社会保障局，省级各单位：

为贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于深化国有企业薪酬制度改革的有关规定，进一步加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观指导，现就做好2023年国有企业工资分配宏观指导和调控有关工作通知如下：

一、2023年度全省非竞争类国有企业工资指导线（职工平均工资增长幅度）基准线为7.5%，上线为基准线的2倍。其中，2022年职工平均工资达到调控水平27万元及以上的非竞争类国有企业，在符合工资效益联动要求情况下，2023年企业工资总额增幅

应低于经济效益增幅，且本企业职工平均工资增幅最高不超过3.5%的调控目标。

二、2023年度全省竞争类国有企业工资指导线基准线，按照2023年企业劳动生产率增长幅度的50%确定（低于7.5%的，基准线按7.5%确定）。

三、各类国有企业要按照国有企业工资效益联动有关规定，参考2023年国有企业工资指导线，合理确定本企业职工平均工资增长幅度；达到工资调控水平的非竞争类企业，要严格落实工资增长调控要求。其中，集团及总部职工工资水平明显高于全国城镇单位就业人员平均工资或者处于行业劳动力市场工资价位较高分位值的竞争类国有企业，以及非竞争类国有企业，由履行出资人职责机构（或其他企业主管部门，下同）参考工资指导线和调控要求，合理控制集团或总部职工平均工资增长幅度。集团企业要加强和改进对各层级子企业工资分配的管理，结合指导调控要求，加大对不合理过高收入的调控。集团内部工资总额分配要向技术、技能人才集中的子企业倾斜，企业内部薪酬分配要向关键岗位和基层一线职工倾斜，形成内部不同层级企业、不同职工群体之间的合理分配关系，既要防止平均主义分配，也要避免薪酬水平不合理“倒挂”。

四、2023年国有企业可继续沿用《人力资源社会保障部办公厅关于2022年国有企业招聘高校毕业生增人增资有关意见的函》（人社厅函〔2022〕132号）的有关政策，不再沿用《人力资源

社会保障部办公厅关于支持新冠肺炎疫情防控做好国有企业工资分配工作的意见》（人社厅发〔2022〕14号）、《人力资源社会保障部办公厅关于支持国有航空运输企业做好工资分配工作的意见》（人社厅发〔2022〕20号）的有关政策。

五、履行出资人职责机构要加强对所监管企业工资分配的日常监督管理，对工资总额预算执行情况实行动态监控，根据经济社会发展形势和各类群体平均工资、企业经济效益等新的变化，指导企业按程序及时调整工资总额预算。按照国有企业功能界定和分类管理等要求，准确界定非竞争类国有企业并加强管理，严格执行工资增长调控目标。指导所监管企业按照本通知要求科学合规编制2023年企业工资总额预算，合理控制企业人工成本水平。指导督促所监管企业落实《关于做好国有企业津贴补贴和福利管理工作的通知》（人社部发〔2023〕13号）要求，进一步规范企业工资内外收入管理，将所监管企业所有工资性收入纳入工资总额管理，不得在工资总额外以其他形式列支任何工资性支出。按照要求及时对所监管企业工资总额预算执行结果进行清算，并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。

浙江省人力资源和社会保障厅

2023年6月30日

