蔡甸区区属企业工资总额管理办法

（征求意见稿）

**第一章 总 则**

1. 为进一步深化区属企业收入分配制度改革，建立合理的工资增长机制，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《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）、《湖北省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（鄂政发〔2018〕46号）和《武汉市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（武政规〔2019〕10号）精神，参照《市国资委出资企业工资总额管理办法》（武国资发〔2019〕7号），结合区属企业实际，制定本办法。
2. 本办法适用于蔡甸区人民政府国有资产监督管理局（以下简称“区国资局”）履行出资人职责的国有独资及国有控股企业（以下简称“区属企业”），包括企业本部及其所出资的各级独资、控股子企业。
3. 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，具体组成按国家有关规定执行。
4. 区属企业工资总额实行预算管理，并遵循以下基本原则：

（一）坚持市场化改革方向。坚持发挥市场在资源配置中的决定性作用，实行与社会主义市场经济相适应的工资分配制度，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益导向与维护公平相统一。坚持按劳分配，健全区属企业职工工资与效益同向联动、能增能减的机制，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，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。

（三）坚持政企分开、以管资本为主的改革思路。发挥区国资局对区属企业工资分配宏观指导和调控作用，进一步确立区属企业的市场主体地位，落实企业董事会的工资分配管理权，改进和加强事前引导和事后监督，促进收入分配更合理、更有序。

（四）坚持分级管理与分类管理相结合。坚持简政放权、放管结合、优化服务，坚持谁出资、谁负责，落实工资总额分级监管责任。根据区属企业功能定位、经营特点，实行工资总额分类管理。

**第二章 工资总额管理方式**

1. 区国资局依据有关法律法规履行出资人职责，制定工资总额管理制度，组织区属企业编制工资总额预算方案，对预算执行情况进行清算，指导区属企业不断完善工资分配机制，加强事前引导和事后监督，规范区属企业工资分配秩序，调控区属企业收入分配总体水平，促进收入分配更合理、更有序。
2. 区属企业履行工资总额管理主体责任，根据区国资局管理制度和调控要求，结合企业实际制定本企业工资总额管理制度，组织开展工资总额预算方案编制、执行以及内部监督、评价工作。区属企业工资总额管理制度报区国资局备案。
3. 区属企业工资总额预算方案履行内部决策程序，报区国资局备案或核准后执行。区属企业工资总额预算原则上实行核准制管理，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，经区国资局同意，可实行备案制管理。对实行备案制管理的企业，若区国资局或区委巡察及其他监管机构发现企业工资分配管理中出现重大违纪违规行为，调整为核准管理，满三年并经认定整改规范后，可重新调整为备案管理。
4. 工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对新成立、处于战略调整阶段，行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业，经区国资局同意，工资总额预算可以按周期进行管理，一个周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长幅度不超过同期经济效益增长幅度。

**第三章 工资总额决定机制**

1. 区属企业以上年度工资总额清算额为工资总额预算基数，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、职工工资水平市场对标等情况，结合我省、市发布的工资指导线，编制年度工资总额预算。

未实行工资总额预算管理的企业，工资总额预算基数以上年度企业实发工资总额或者前三年工资总额平均数剔除不合理因素后确定。新组建的企业，工资总额预算基数可参照本地区同级同类规模国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定。

1. 企业未实现国有资本保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。对国有资本保值增值率低于90%的，当年工资总额降幅不低于3%。
2. 商业一类国有企业工资总额与企业利润总额（或净利润）、净资产收益率、营业利润率、资产增长率等反映盈利能力和经营增长的指标同向联动，结合劳动生产率及职工平均工资水平等确定工资总额增长幅度。

经济效益增长率=∑αi×工资效益联动指标增长率。

其中，αi为工资效益联动指标权重，∑αi=1。工资效益联动指标可设置2至5个，各指标权重由企业结合行业特点和发展阶段自主确定，其中资产增长率指标占比不得超过30%。

（一）企业经济效益增长，当年工资总额增幅可在不超过经济效益增幅范围内确定，原则上不高于工资指导线基准线。当年劳动生产率未提高或者上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资2倍以上的，当年总额增幅在不超过同期经济效益增幅的80%以内确定，原则上不高于工资增长下线。

（二）企业经济效益下降，当年工资总额原则上相应下降。对当年劳动生产率未下降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80%的，当年工资总额降幅在不超过同期经济效益降幅的50%范围内确定。

1. 商业二类和公益类企业，将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分。

（一）商业二类保障性工资总额主要与营业收入、投资规模、重大任务完成率等指标挂钩，公益类企业保障性工资总额主要与反映成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩，结合劳动生产率、工资指导线基准线、居民消费价格指数综合确定。挂钩指标由企业从经营业绩考核指标中选取并确定联动方式，不超过二个，每三年可调整一次。保障性工资总额增长幅度原则上不超过挂钩指标增长幅度及工资指导基准线，在完成经营业绩考核目标的情况下不低于上年同城居民消费价格指数。

保障性工资总额挂钩指标增长率=∑ωi×单项挂钩指标增长率

其中：ωi为挂钩指标的权重，∑ωi=1。 单项挂钩指标增长率为该指标当年与上年完成值增长率，或指标当年考核得分与上年考核得分比值减1。

（二）效益性工资总额增长机制与商业一类企业一致。

（三）保障性和效益性工资总额比重由企业根据行业特点、资产及职工分布等情况确定，每三年可调整一次，效益性工资总额比重原则上不低于30%。区国资局按照省市有关部门发布的平均工资调控水平和工资增长调控目标适度调控其工资总额增幅，区属企业上年职工平均工资达到政府职能部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增幅应当低于同期经济效益增幅，且其职工平均工资增幅不得超过政府职能部门确定的工资增长调控目标。

1. 纳入区国资局薪酬管理范围的企业负责人薪酬按照有关规定确定，并在企业工资总额预算中单列。

**第四章 工资总额预算管理程序**

1. 区属企业工资总额预算管理范围为财务决算合并报表范围的全部企业。区属企业应以法人为单位，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。预算方案经董事会审议通过后，于每年二季度报区国资局备案或者核准。
2. 工资总额预算方案应载明以下内容：
3. 企业工资总额联动基本信息。
4. 上年度各项联动指标完成情况、预算执行情况及清算评价、工资总额外其它人工成本基本情况。
5. 本年度各项联动指标预测情况、工资总额预算基数及申报的增长幅度等。
6. 预算年度企业人力资源配置计划、人工成本构成及增减计划、单列工资及其他需说明的事项。
7. 集团本部职工工资总额预算及上年执行情况。
8. 区国资局要求的其他内容。
9. 区属企业依据经审计的财务决算数据、经营业绩考核结果及上年备案或核准的工资总额预算方案，对上年工资总额预算执行进行清算，核定上年实际可发放的工资总额，清算内容纳入当年预算方案。
10. 区国资局依据本办法对区属企业工资总额预算方案进行备案或核准，对不符合国家、省市相关管理规定的，将要求企业调整后重新履行备案或核准程序。对实行核准制管理的企业，区国资局将出具核准意见；对实行备案制管理的企业，区国资局在收到预算方案后10个工作日内无反馈意见即视为备案完成。
11. 实行周期制管理的区属企业，周期内，可根据生产经营计划和人力资源管理实际需要，编制周期工资总额预算方案，统筹安排各年度工资总额支出，每年度结束后向区国资局报告预算执行情况，周期末进行清算。企业工资总额预算应当满足下列要求：

（一）周期内职工工资总额的累计增幅不超过利润总额等经济效益累计增幅。

（二）周期内职工平均工资年均增幅最高不得超过政府部门发布的工资指导调控线上线的平均增幅。

（三）国家、省市对企业年度收入分配调控的其他要求。

1. 区属企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案，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，按时足额发放职工工资，不得超额计提、发放。
2. 区属企业应建立预算执行情况动态监控机制，每半年将工资总额预算执行情况及相关联动指标完成情况报送区国资局。
3. 区属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。但因兼并重组、关闭退出、新设企业或者机构等原因，或引进高端人才以及接收复转军人、随军家属、残疾人员等政策性倾斜就业的，可根据人员数量增减、资产规模变动和生产经营项目变化等情况，参照本企业职工平均工资水平合理增加或者减少工资总额。
4. 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，区属企业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。

1. 年度工资总额预算方案最多调整一次，实行周期管理的，周期内原则上最多调整两次。区属企业工资总额预算调整方案经董事会审议通过后报国资局重新备案或者核准。

**第五章 企业内部分配管理**

1. 区属企业在经备案或者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。
2. 区属企业应按照现代企业工资收入分配制度和市场化工资体系的要求，建立以岗位绩效工资为主要形式的工资分配制度。积极推进岗位评估，以岗位劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等要素作为确定的依据，以岗定薪，岗变薪变，逐步提高关键岗位薪酬市场竞争力。工资分配要突出向关键岗位、紧缺急需的高层次、高技能、创新型人才及生产一线技术岗位倾斜。
3. 区属企业应加强全员绩效考核，强化职工收入分配与其他工作业绩和实际贡献紧密挂钩，探索多种形式的绩效评价与考核办法，切实做到考核科学合理、分配公平公正、收入能增能减。
4. 区属企业应充分调动不同行业、不同发展阶段、不同层级所属企业的积极性，理顺企业内部收入分配管理。根据人员结构及工资水平的对标情况，集团本部职工平均工资增幅原则上不超过本企业当年全部职工平均工资增幅。
5. 区属企业应当严格清理规范工资外收入，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。
6. 区属企业应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。
7. 区属企业应加强人工成本监测预警，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。

**第六章 监督机制**

1. 区国资局对区属企业工资总额管理情况进行监督检查，对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、收入分配关系明显不合理的企业，区国资局将对其工资总额预算从严调控。
2. 区属企业应完善内部监督机制，企业内部收入分配制度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，区属企业董事会、监事会、工会要加强对工资分配决议执行情况的监督。区属企业集团本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，职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。
3. 区国资局、区属企业每年9月底前将企业上年度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。
4. 区属企业工资总额管理情况将被纳入出资人监管以及纪检监察、巡视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弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，有关部门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。
5. 区属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，应当扣回超提、超发的工资总额，区国资局相应核减企业下一年度工资总额基数，并视违规情况依照有关规定对企业负责人和相关责任人进行处理。构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第七章 附 则**

1. 本办法由区国资局负责解释。
2. 本办法自发布之日起施行。