

包国资发〔2019〕177号

包头市国资委关于印发《包头市国资委出资 监管企业工资总额管理办法（试行）》的通知

各出资监管企业：

根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）、《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）、《内蒙古自治区人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（内政发〔2018〕51号）和

国家、自治区、包头市有关收入分配政策规定，结合企业实际，制定了《包头市国资委出资监管企业工资总额管理办法（试行）》，现印发给你们，请各出资监管企业认真遵照执行，并抓紧制定本企业工资总额管理办法。

包头市国资委
2019 年 11 月 20 日

包头市国资委出资监管企业工资总额管理办法

（试行）

第一章 总 则

第一条 为指导企业进一步深化收入分配制度改革，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，根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》《内蒙古自治区人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》和国家、自治区、包头市有关收入分配政策规定，结合企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于包头市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称“国资委”）履行出资人职责的市属企业（以下简称“企业”），包括企业集团本部及企业所出资的各级独资、控股的所属企业（以下简称“所属企业”）。

第三条 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。其中股权激励、分红激励等项目支出不纳入工资总额基数，不受工资总额限制。

第四条 企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，做出预算安排，并且进行有效控制。

第五条 企业工资总额管理应遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。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）坚持效益导向与促进公平相结合。工资总额决定机制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，逐步建立水平适度、差距合理、激励有效、关系和谐的收入分配格局，增强企业活动。

（三）坚持分级管理。按照企业国有资产产权隶属关系，健全工资分配分级监管体制，完善国资委依法调控企业收入分配总体水平与企业自主决定内部薪酬分配相结合的企业工资总额分级管理体制。

（四）坚持分类管理。根据企业功能定位、行业特点、法人治理结构、发展阶段等不同，分类实行差异化的工资总额管理方式和工资决定机制。

第二章 工资总额管理方式

第六条 国资委依据有关法律法规和相关政策，对企业工资总额预算编制、报告及执行工作进行指导和监督管理。

第七条 国资委对企业的工资总额预算实行备案制或核准制。

（一）对商业竞争类国有企业，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、内控机制不健全的企业，经国资委认定，其工资总额预算执行核准制。

（二）对特定功能类企业，工资总额预算原则上实行核准制。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、企业内部三项制

度改革到位的企业，经国资委同意，其工资总额预算可探索执行备案制。

（三）对公益类企业，工资总额预算实行核准制。

第八条 实行工资总额预算备案制管理的企业，根据国资委管理制度要求，结合实际制定工资总额管理办法，科学编制预算方案。工资总额管理办法经履行内部决策程序后，报经国资委同意后实施，国资委对其年度工资总额预算进行备案管理。

实行工资总额预算核准制管理的企业，根据本办法要求，编制年度工资总额预算，报国资委核准后执行。

各监管企业的工资总额预算方案制定和预算执行情况报告与清算于每年6月30日前上报。

第九条 企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对于同时符合下列条件的企业可以申请实行周期工资总额管理。

- （一）法人治理结构完善，董事会运行规范；
- （二）内部分配制度改革到位，激励约束机制科学有效；
- （三）内控机制健全，预算管理规范；
- （四）处于充分竞争领域、且行业具有周期性。

企业工资总额管理的周期原则上应与所属行业波动周期基本保持一致。周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长幅度不得超过同期经济效益增长幅度，同时符合工资与效益联动的要求。

第十条 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企业，按照国家、自治区收入分配政策要求，根据改革推进情况，经国资委批准，可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

第十一条 工资总额预算备案或经国资委核准后，企业应按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善工资总额预算管理体系，并且组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

第十二条 企业工资总额预算在执行过程中出现重大政策调整、市场变化、合并重组等情况，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，经履行企业内部决策程序后，应当于10月底前报国资委复核或重新备案。实行年度预算管理的，预算方案最多调整一次，实行周期预算管理的，最多调整两次。

第十三条 国资委委托中介机构对企业工资总额预算执行情况，以及执行有关收入分配政策等情况进行专项审计，对企业工资总额预算执行情况进行清算认定。

第三章 工资总额决定机制

第十四条 企业工资总额预算应以清算认定的上年度工资总额为基础。根据企业功能定位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，分类确定决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第十五条 工资总额预算编制范围，应与财务决算报表合并（汇总）范围相一致，包括企业集团本部和所属企业。

第十六条 工资总额预算与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并且根据目标值的先进程度（一般设置为三档）确定不同的预算水平。

第一档：目标值达到历史最好水平，或者明显好于上年完成值且增幅高于总体目标增幅；

第二档：目标值不低于基准值；

第三档：目标值低于基准值。

基准值：根据上年完成值或前三年完成值的平均值，结合行业情况或任务要求综合确定。

经行业对标，目标值处于国际优秀水平或国内领先水平的，不进入第三档。

（一）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，且增幅最高不得超过 30%。对 30%以内的增幅，可根据目标值档次调整确定增长幅度。其中，目标值为第一档的，工资总额增幅可以与利润总额增幅同步；目标值为第二档的，工资总额增幅应当不超过利润总额增幅的 90%；目标值为第三档的，工资总额增幅应当不超过利润总额增幅的 80%。

企业当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率劣于行业平均水平、竞争类企业上年职工平均工资超过全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍及以上的（非竞争类企业超过 2.5 倍及以上），当年工资总额增长幅度应低于经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过自治区人社部门发布的工资指导线基准线（非竞争类企业不得超过基准线的 80%）。

（二）企业利润总额下降的，除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上应当下降，且降幅最高不得超过 30%。对 30%以内的降幅，可根据目标值档次调整确定下降幅度。其中，目标值为第一档的，工资总额降幅原则上不低于利润总额降幅的 30%；目标值为第二档的，工资总额降幅原则上

不低于利润总额降幅的 40%；目标值为第三档的，工资总额降幅原则上不低于利润总额降幅的 50%。

企业当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率优于行业平均水平 30%以上或者上年职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资 70%的，当年工资总额降幅可按不低于上述办法确定出降幅的 70%确定。

第十七条 分类确定工资效益联动指标。

（一）竞争类企业，工资总额主要与利润总额等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩，同时要结合劳动生产率及人工成本投入产出率指标，综合考虑市场或者行业对标情况，结合自治区人社部门发布的工资指导线合理确定。

（二）特定功能类企业，工资总额主要与利润总额、营业收入等反映经济效益、国有资本保值增值和体现服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业等政策性任务完成情况指标挂钩，同时要结合劳动生产率及人工成本投入产出率指标，综合考虑所处行业职工平均工资情况，参考国民经济发展宏观指标等因素，结合自治区人社部门发布的工资指导线合理确定。

（三）公益类企业，工资总额主要与利润总额、营业收入等反映经济效益、国有资本保值增值和体现保障民生、服务社会、提供公共产品等政策性任务完成情况指标挂钩，同时要结合劳动生产率及人工成本投入产出率指标，综合考虑所处行业职工平均工资水平，参考国民经济发展宏观指标等因素，结合自治区人社

部门发布的工资指导线合理确定。

第十八条 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。其中，国有资产减值幅度未超过 3% 的，工资总额不得增长；减值幅度超过 3%、不超过 10% 的，当年工资总额降幅不低于 3%；减值幅度超过 10% 的，当年工资总额降幅不低于 5%。

第十九条 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，可以合理增加或者减少工资总额。原则上，对划出（划入）单位，按上年度实际发放工资总额，核减（核增）工资总额；对因经营困难等原因被兼并、重组企业，按人员编制以及员工构成等情况合理确定工资总额，其平均工资水平一般不得超过上年度包头市城镇单位就业人员平均工资水平。

第二十条 对企业承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项。新增加的工资经国资委认定，可不受工资总额限制。

第二十一条 对特定功能类及公益类企业可将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分。其中，特定功能类企业保障性工资部分原则上不超过工资总额预算的 40%；公益类企业保障性工资部分原则上不超过工资总额预算的 50%。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，原则上三年内保持不变。

（一）保障性工资总额主要根据企业所承担的政策性任务、营业收入等指标目标完成情况，结合自治区人社部门发布的工资指导线基准线、上年度全区居民消费价格指数（CPI）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。

1. 政策性任务完成。

保障性工资=工资总额预算基数×保障性工资比例(1+调节系数×工资指导线基准线)

2. 政策性任务未完成。

保障性工资=工资总额预算基数×保障性工资比例(1+调节系数×CPI增幅)

企业营业收入增长，且上年职工平均工资低于包头市城镇单位就业人员平均工资2倍的，调节系数取值为1；企业营业收入增长，上年职工平均工资高于包头市城镇单位就业人员平均工资2倍的，调节系数取值为0.5；企业营业收入下降的，调节系数取值为0.5。

(二) 效益性工资总额增长原则上参照本办法第十六、十七条第一款、十八条确定。

第二十二条 对新成立的企业，根据其行业性质和特点、功能定位、劳动力市场供求关系等综合因素，参照同类型企业在岗职工平均工资合理确定工资总额。

第四章 工资总额内部分配管理

第二十三条 企业应当按备案及核准后的工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，确保工资总额预算和年度经济效益预算相匹配。

第二十四条 企业应当建立健全职工薪酬市场对标体系，强化全员绩效考核，使职工工资收入与个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，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。通过工资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。

坚持短期与中长期激励相结合，按照国家有关政策，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措施。

第二十五条 健全完善企业内部监督机制，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。

第二十六条 企业集团本部职工平均工资增幅原则上应低于当年度所属企业在岗职工平均工资增幅。

第五章 监督管理和责任追究

第二十七条 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，应当清退并且进行相关账务处理，国资委相应核减企业下一年度工资总额基数。

第二十八条 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收入。

第二十九条 对备案制企业，工资总额发放违规情节严重的，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第三十条 出现下列情况之一的，国资委按照实际情况扣减当年度企业负责人绩效年薪，扣减比例为：企业主要负责人 3%~10%；分管负责人 5%~10%。同时视情况根据有关规定对企业负责人和

相关责任人进行处理。对未实行绩效年薪的企业负责人的经济处罚数额以本人当年工资所得为基数按照上述比例进行扣罚，最高不超过工资所得的 60%，且扣罚后月工资不低于最低工资标准。

（一）企业收入分配管理不规范、工资增长与经济效益严重不匹配、收入分配关系明显不合理的。

（二）企业未按本办法规定，编报和执行工资总额预算方案，预算严重脱离实际，各相关指标不衔接，弄虚作假或出现其他严重违反预算管理、财务会计管理等规定的。

（三）企业超提、超发工资总额幅度超过 5%的。

（四）内部收入分配制度、中长期激励计划等关系职工切身利益的重大分配事项未依法依规履行决策程序的。

（五）企业工资列支渠道不规范，未按有关规定将工资性支出全部纳入工资总额核算的。

第三十一条 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。

第三十二条 国资委和所属企业每年定期将企业上年工资总额和职工平均工资水平等相关信息，通过国资委官网、企业网站等分别向社会披露，接受社会公众监督。

第六章 附 则

第三十三条 本办法由市国资委负责解释。

第三十四条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。