汕尾市城区区属国有企业工资决定机制改革实施办法（征求意见稿）

**第一章 总则**

**第一条** 为切实履行企业国有资产出资人职责，指导企业进一步深化收入分配制度改革，完善企业收入分配调控机制，规范企业工资总额管理，推进国有资本做强做优做大，根据《广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（粤府〔2019〕5号）、《关于印发汕尾市市属企业工资决定机制改革实施办法的通知》（汕国资〔2020〕108号）等文件精神，结合汕尾市城区区属国有企业实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于汕尾市城区区属国有企业，包括区财政局（区国有资产监督管理局）直管企业本部及其所出资的各级独资、控股的下属企业（以下统称区属国有企业）。

**第三条** 本办法所称工资总额，是指由区属国有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。包括区属国有企业负责人薪酬和职工工资，其中区属国有企业负责人薪酬应按照《汕尾市城区区属国有企业负责人高质量发展经营业绩考核激励暂行办法》要求进行管理。

**第四条** 区属国有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，依据企业生产经营业绩目标、经济效益情况和人力资源管理要求，合理预测、科学决策，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，并且进行有效控制和监督。

**第五条** 区属国有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。以市场化薪酬为参照，充分发挥市场机制对收入分配的作用，充分体现对人力资本价值的尊重，充分调动企业全员的积极性，激发干事创业的热情和智慧，促进国有企业持续健康发展。

（二）坚持效益贡献优先。进一步健全区属国有企业职工工资与实现效益贡献、劳动生产率同向联动的机制，突出工效联动的刚性要求，坚决打破“大锅饭”、不搞收入分配上的论资排辈，以岗位贡献定薪酬，切实实现职工工资能增能减，真正做到“效益增、薪酬增，效益减、薪酬减”，促进企业实现高质量发展。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与区属国有企业自主分配相结合的工资总额分级管理体制，区财政局（区国资局）以管资本为主，结合政府职能部门有关要求调控企业收入分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

（四）坚持分类管理。根据区属国有企业功能定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，出资人对企业工资总额分类实行差异化的管理方式和决定机制，引导企业充分发挥国有企业功能担当、积极履行社会责任并实现国有资产保值。

**第二章 工资总额管理**

**第六条** 区财政局（区国资局）依据有关法律法规履行出资人职责，制定区属国有企业工资总额管理制度，组织区属国有企业工资总额预算编制、申报、执行以及内部监督、评价工作，并对区属国有企业工资总额预算执行情况实行动态监测和执行结果的清算，同时定期组织人工成本检查。

**第七条** 区财政局（区国资局）直管企业根据工资总额管理制度和调控要求，结合实际情况制定本企业工资总额管理办法，报区财政局（区国资局）备案后，科学编制年度工资总额预算方案并组织实施。区属国有企业应建立工资总额管理工作制度和组织体系，指导下属企业科学编制工资总额预算方案，明确下属企业工资与效益联动机制，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监测机制，确保工资总额与效益联动。

**第八条** 区属国有企业按照国家及省市工资收入分配宏观调控政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和实现效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线，合理编制年度工资总额预算。

**第九条** 根据区属国有企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，工资总额预算实行备案制或核准制管理。

（一）市场竞争类企业和金控投资运营类企业，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、近三年工资分配存在违规违纪行为的国有企业，经区财政局（区国资局）认定，其工资总额预算实行核准制管理。

（二）公益基础类企业，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违规违纪行为的国有企业，经区财政局（区国资局）同意，其工资总额预算可以实行备案制管理。

基于区财政局（区国资局）直管企业的实际情况，工资总额预算管理统一实行核准制，待企业条件成熟后可探索实行备案制。

**第十条** 区属国有企业工资总额由基数工资、效益工资和专项工资构成。工资总额基准数分为基数工资基准数和效益工资基准数，两者比例根据区属国有企业分类确定，市场竞争类和金控投资运营类企业的比例在3:7到5:5之间，公益基础类企业比例在5:5到8:2之间，具体比例由企业自主申报，区财政局（区国资局）审核确定，一般3年内保持不变。

**第十一条** 区属国有企业工资总额基数确定机制根据企业工资总额预算管理实施情况分类设置。

（一）已实行工资总额预算管理的区属国有企业，工资总额基数以区财政局（区国资局）确定的上年度工资总额为基数。

（二）未实行工资总额预算管理的区属国有企业，初始工资总额基数原则上以上年度企业工资总额为基数，也可以前三年工资总额的平均数为基数。

（三）新组建的区属国有企业按同级或同类国有企业职工平均工资和现有职工人数合理确定工资总额基数。

**第十二条** 工效联动机制包括基数工资确定机制和效益工资确定机制。工效联动机制一经确定，在三年内应当保持稳定，以保证不同年度间的可比性。

（一）基数工资确定机制参照居民消费价格指数上涨水平，综合考虑企业效益状况及政策性任务完成情况确定。

（二）效益工资确定机制采取效益工资增减与企业经济效益增减同向挂钩，综合考虑人工成本投入产出情况和职工实际工资水平等因素确定，其中，与工资总额联动的主要经济效益指标和辅助联动效率指标数量一般不超过4个，且单项指标的权重介于30%（含）至70%（含）之间，并根据重要程度合理设定指标权重，报区属国有企业审批后确定。

市场竞争类企业：即主业处于充分竞争行业和领域的国有企业，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率等，辅助联动指标主要选取劳动生产率、人工成本利润率等。

金控投资运营类企业：经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、任务完成率等，辅助联动指标主要选取人工成本利润率、风险控制类指标等。

公益基础类企业：即主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的国有企业，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，辅助联动指标主要选取人事费用率、成本控制率等。

（三）新组建企业设置过渡期，一般为三年，在过渡期内，其工资总额与企业负责人经营业绩考核结果联动。过渡期结束之后，采取本条（一）、（二）点规定的工资总额联动机制。

**第十三条** 按照工资总额与效益同向联动原则，区财政局（区国资局）根据区属国有企业的实际情况，建立健全工资总额与经济效益、劳动生产率等联动指标挂钩的工资决定和正常增长机制，合理确定企业年度工资总额调整幅度。

（一）区属国有企业经济效益增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益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全国行业平均水平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3倍及以上的，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人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线；公益基础类国有企业上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资2.5倍及以上的，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人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。

区属国有企业经济效益增长幅度较大的，由区财政局（区国资局）根据区属国有企业实际情况核定，参照市发布的工资指导线警戒线，原则上工资总额增长幅度最高不超过工资指导线警戒线。

（二）区属国有企业经济效益下降的，除承担政府指令性任务或受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。其中，当年劳动生产率未下降或者上年企业职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资80%的，当年工资总额可适当少降。

（三）剔除承担政府指令性任务或受政策调整等非经营性因素影响后，区属国有企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者适当下降。其中，对于亏损企业实现减亏的，当年工资总额可视减亏情况适当增长；企业对比上年增亏的，原则上工资总额不得增长。

（四）区属国有企业合并财务报表口径未发生变化，原则上增人不增工资总额，减人不减工资总额，但企业发生兼并重组、发展战略性产业或完成政府任务的新设企业或机构和新增项目等情况而规模性增加或者减少人员的，可以合理增加或者减少工资总额。

（五）鼓励和支持区属国有企业吸引人才、留住人才创业创新，对引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才成效突出的区属国有企业，以及对承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的区属国有企业，当年工资总额可适当多增，具体由区财政局（区国资局）根据区属国有企业实际情况合理确定。

**第十四条** 区属国有企业有以下事项的，经区财政局（区国资局）合理认定后，可作为专项工资纳入工资总额管理，但不计入工资总额基数。

（一）引进、培育和留住紧缺急需高层次、高技能人才、市场化选聘高级管理人员的工资，由董事会按照市场化薪酬分配机制拟定，报区财政局（区国资局）批准。

（二）企业按规定对自主创新做出重大贡献的团队、杰出创新人才、科技成果转化有重要贡献人员的表彰奖励。

（三）经区财政局（区国资局）批准实施中长期激励的企业，以现金形式兑现的中长期激励额度需纳入当年工资总额的部分。

（四）其他经区财政局（区国资局）批准的事项。

**第三章 工资总额预算编制与申报**

**第十五条** 工资总额预算方案由区属国有企业根据工资收入分配政策和本企业实际情况自主编制。编制工资总额预算方案应综合考虑工资总额基数、年度生产经营和经济效益目标、联动指标等主要因素；编制范围原则上应与上年度财务决算合并报表范围相一致（包括区属国有企业本级的工资总额预算方案和所属各级全资、控股下属企业的工资总额预算方案）。

**第十六条** 区属国有企业工资总额预算方案主要包括以下内容：

（一）上年度生产经营和经济效益完成情况、人工成本投入产出等情况，工资总额预算执行情况、职工工资水平变动情况以及编制说明。

（二）预算年度生产经营和经济效益、人工成本投入产出的预测情况，工资总额预算安排情况、职工工资水平预算变动情况以及编制说明。预算年度区属国有企业本部人员配备编制情况，作为企业本部申报说明材料，与工资总额预算方案同时上报。

**第十七条** 工资总额预算方案由区属国有企业履行相关程序，企业汇总后于每年3月底前报区财政局（区国资局），区财政局（区国资局）按规定出具核准或备案意见。

**第十八条** 区属国有企业工资总额预算一般按年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的区属国有企业，经区财政局（区国资局）同意，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内工资总额年均增幅不超过同期经济效益年均增幅。

**第四章 工资总额预算执行与调整**

**第十九条** 区属国有企业应当按照经区财政局（区国资局）核准或备案的工资总额预算方案，切实加强内部预算执行情况的跟踪和监督，加强预算执行情况分析，建立定期分析和公告制度。每季终了一个月内将季度、半年工资总额预算执行情况报告报区财政局（区国资局）备案。

**第二十条** 区属国有企业应当根据预算年度的经济效益预算变动情况及时调整工资总额预算方案，确保年度经济效益预算和工资总额预算目标的实现。工资总额预算调整需履行企业内部决策程序，形成企业工资总额预算调整说明材料，随季度、半年工资总额预算执行情况报告同时报区财政局（区国资局）备案。

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，可以对工资总额预算进行调整：

（一）中央及省市收入分配政策等宏观经济政策发生重大调整的。

（二）市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动，以及其他因素导致企业效益与预算数出现较大偏差的。

（三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为，导致企业效益、职工人数发生重大变化的。

（四）其他特殊情况。

**第五章 企业内部收入分配管理**

**第二十一条** 区属国有企业应当建立健全本部和下属企业工资总额管理的制度体系，制定与业绩考核目标挂钩的工资总额预算管理办法，明确工资总额预算的管理职责和管理程序，指导下属企业内部收入分配管理，不断完善下属企业工资总额能增能减机制，结合实际情况合理确定内部工资结构和差异化的决定机制，兼顾工资总额保障性需求，进一步突出工资总额的激励功能，实现工资与经济效益同向联动紧密挂钩。

**第二十二条** 区属国有企业本部职工平均工资增长幅度应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

**第二十三条** 区属国有企业应当深化企业内部工资分配制度改革，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，加强岗位分析、岗位评价，合理确定岗位工资水平，坚持按岗定薪、岗变薪变。完善全员绩效考核制度，加快形成个人收入与岗位责任、贡献和企业效益密切挂钩，与劳动力市场价位相衔接的增长机制。

**第二十四条** 区属国有企业应当制定科学的企业薪酬战略，完善市场化薪酬分配机制，根据企业人工成本承受能力和人才稀缺程度，合理确定区属国有企业各类人员的薪酬水平，逐步提高核心骨干人才的薪酬市场竞争力，调整不合理的偏高、

过高收入。

**第二十五条** 坚持短期与中长期激励相结合，积极探索实行以鼓励创新为导向的分配政策，对创新人才、科技人才实行股权激励、分红激励等中长期激励。

**第二十六条** 区属国有企业应当结合自身实际，统筹规范企业福利保障制度，加强福利项目和费用管理，严格清理规范工资外收入。社会保险、住房公积金、企业年金、福利等国家和地方有明确政策规定的，要严格执行相关规定，不得超标准列支。企业效益下降的，职工福利费水平不得提高。

**第二十七条** 区属国有企业应优化工资收入结构，逐步将工资总额以外的其他人工成本项目纳入预算管理范围，完善全口径人工成本预算管理制度体系，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。

**第二十八条** 区属国有企业应当健全完善内部监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划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，强化民主监督，落实企务公开制度、健全内部审核监察机制，企业要将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 工资总额清算和监督**

**第二十九条** 区财政局（区国资局）负责对区属国有企业工资分配进行宏观指导和调控。

**第三十条** 区属国有企业应当按照清算工作要求在上年度财务决算完成后，于每年4月底前向区财政局（区国资局）提交上年度工资总额预算执行情况报告及相关数据。区财政局（区国资局）依据经审计的财务决算结果，对区属国有企业工资总额预算执行情况进行清算，并按年度将所监管国有企业工资总额预算执行情况报告区政府。

**第三十一条** 区财政局（国资局）对区属国有企业工资总额预算执行情况进行监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为，加强与同级审计、税务、纪检监察、巡察等监督的协同，建立工作会商和资源共享机制，提高监督效能，形成监管合力，必要时可委托中介机构进行专项审计。

**第七章 违规罚则**

**第三十二条** 区属国有企业应严格控制工资总额预算的使用，不得超提超发。出现超提超发情况的，应当主动清退并进行相关账务处理；对不主动清退的区属国有企业，区财政局（区国资局）除相应核减企业下一年度工资总额外，对违规区属国有企业采取警示、通报批评、扣减企业负责人年度效益薪酬等处罚措施。

区属国有企业超提、超发金额在清算可发工资总额10%以内的，扣罚该企业主要领导、分管领导10%的绩效年薪；区属国有企业超提、超发金额在10%（含）以上的，扣罚该企业主要领导、分管领导20%的绩效年薪。

**第三十三条** 区财政局（区国资局）责令违规列支或其他严重违反财务管理规定的区属国有企业清退违规收入和进行相关账目处理并采取警示、通报批评、扣减企业负责人年度效益薪酬等处罚措施。

区属国有企业违规列支金额在清算可发工资总额10%以内的，扣罚该企业主要领导、分管领导10%的绩效年薪；区属国有企业违规列支金额在清算可发工资总额10%（含）以上的，扣罚该企业主要领导、分管领导20%的绩效年薪。

**第三十四条** 对区属国有企业存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，扣回违规发放的工资总额，并视违规情形对企业负责人和相关负责人员依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第八章 附则**

**第三十五条** 国有参股企业在涉及工资分配表决上，派出股东代表（含非实际控制上市公司）可按本办法的规定发表意见。

**第三十六条** 本办法由区财政局（区国资局）负责解释，自发布之日起执行，有效期三年。

**附件：工资总额实施细则**

**第一部分 指标解释**

**一、经济效益指标**

为表述方便，本细则中“预算年度经济效益指标”统称为“P”，“预算年度经济效益指标增幅”统称为△P,△P=(预算年度经济效益指标-上年度经济效益指标)÷｜上年度经济效益指标｜。“政策性任务完成率”统称为“S”。

**二、人工成本效率指标**

人工成本效率指标反映企业的人工成本投入产出情况，企业可根据实际情况从劳动生产率、人工成本利润率、劳动分配率和人事费用率中选择1个指标。

(一)劳动生产率：反映企业在一个会计年度内职工人均创造的增加值水平，劳动生产率=劳动生产总值÷全年平均职工人数。

（二）劳动分配率：反映企业人工成本占增加值比重。劳动分配率=企业人工成本总额÷劳动生产总值×100%。

(三)人事费用率：反映企业人工成本占营业收入比重，人事费用率=企业人工成本总额÷营业收入总额×100%。

(四)人工成本利润率：反映企业投入的人工成本代价与企业最终获得的以利润表现的经济效益之间的关系，人工成本利润率=利润总额÷企业人工成本总额×100%。

**备注：**上述指标涉及数据均取自合并财务报表，其中，人工成本是指由企业在

一个会计年度内为与本企业建立劳动关系的全部职工支付的各类劳动报酬的总和，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资、职工福利、社会保险、住房公积金、企业年金、工会经费、职工教育经费、劳动补偿等。

**第二部分 细则**

**一、工资总额的构成**

工资总额=基数工资+效益工资+专项工资

**二、基数工资确定机制**

基数工资=基数工资基准数×(1+汕尾市城区上年度CPI增幅×调节系数T1)

预算年度CPI增幅≤0时，基数工资不予增长。

表1：基数工资调节系数T1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 市场竞争类企业和金控投资运营类企业 | P≥0,T1=1 | P<0,△P≥0,T1=0.5 |
| P<0,△P<0,T1=0 |
| 公益基础类企业 | T1=政策性任务完成率S | |

备注：1.政策性任务完成率S计算方式如下：假设年度政策性任务只有一项为A，设定该任务包含三项里程碑工作事项分别为A1、A2、A3，如果里程碑工作事项只完成A1，则政策性任务完成率S=A1/(A1+A2+A3)\*100%。其中，公式中A1、A2、A3均代表里程碑工作事项完成情况，均为1，以下同；如果里程碑工作事项完成A1和A2，则政策性任务完成率S=(A1+A2)/(A1+A2+A3)\*100%；假设年度政策性任务大于等于两项，如有A和B两项任务，政策性任务完成率S=（A的完成率+B的完成率）/(A+B)\*100%。其中，公式中A、B均代表工作事项完成情况，均为1。

2.P以利润总额为主。

**三、效益工资确定机制**

效益工资=效益工资基准数×(1+工效联动系数)

工效联动系数=主效益联动系数α×辅助联动系数β×

工资水平调节系数γ

**（一）主效益联动系数α**

主效益联动系数α由△P决定。

表2：主效益联动系数α计提比例

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **效益增幅△P** | **分段计提比例** | **主效益联动系数α=速算数+超出部分\*计提比例** |
| 50%以上 | 1% | 18%+(△P-50%)\*1% |
| 10%至50%（包含50%) | 30% | 6%+(△P-10%)\*30% |
| -5%至10%（包含10%） | 60% | △P×60% |
| -50%至-5%（包含-5%) | 30% | -3%+[△P-(-5%)]\*30% |
| -50%以下（包含-5%) | 1% | -16.5%+[△P-(-50%)]\*1% |

**（二）辅助联动系数β**

辅助联动系数β根据人工成本效率指标增幅确定，β的

范围控制在[0.9,1.1]之间。

表4：辅助联动系数β

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **人工成本效率指标** | **主效益联动系数α≥0** | **主效益联动系数α<0** |
| 劳动生产率、  人工成本利润率等 | β=1+(人工成本效率指标增幅÷5%)×1% | β=1-(人工成本效率指标增幅÷5%)×1% |
| 劳动分配率、  人事费用率等 | β=1-(人工成本效率指标增幅÷5%)×1% | β=1+(人工成本效率指标增幅÷5%)×1% |

**备注：**人工成本效率指标增幅=（预算年度人工成本效率指标值－上年度人工成本效率指标值）÷｜上年度人工成本效率指标值｜\*100%

**（三）工资水平调节系数γ**

工资水平调节系数γ由工资比较倍数决定，工资比较倍数=上年度人均工资水平÷上年度全国城镇单位就业人员平均工资。

表5：企业工资水平调节系数γ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **主效益联动系数α** | **工资比较倍数** | **Y** |
| 主效益联动系数α≥0 | 2.5倍（含）以上 | 0.8 |
| 0.8（含）-2.5倍 | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 0.8倍以内 | 1.2 |
| 主效益联动系数α<0 | 2.5倍（含）以上 | 1.2 |
| 0.8（含）-2.5倍 | 1 |
| 0.8倍以内 | 0.5 |

**四、新组建企业**

新组建企业设置过渡期；一般为三年，在过渡期内；其

工资总额与企业经营业绩考核结果联动。

工资总额=工资总额基数×(1+工效联动系数)

工效联动系数=年度经营业绩考核系数A，年度经营业绩

考核系数计算方式详见区属国有企业负责人经营业绩考核制度。

表6：年度经营业绩考核系数A计算表

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **年度经营业绩考核得分a** | **年度经营业绩考核系数A区间** | **年度经营业绩考核系数A计算公式** |
| （100，120] | （0.1,0.15] | 0.1+0.05\*(a-100)/(120-100) |
| （80，100] | (0，0.1] | 0.1\*(a-80)/（100-80） |
| （60，80] | （-0.05,0] | -0.05+0.05\*(a-60)/(80-60) |
| （0，60] | -0.05 | / |