

抚顺市人民政府国有资产监督管理委员会文件

抚国资发〔2019〕33号

关于印发《抚顺市市属国有企业工资总额预算管理办法（暂行）》的通知

市属国有企业：

《抚顺市市属国有企业工资总额预算管理办法（暂行）》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。



抚顺市市属国有企业工资总额 预算管理暂行办法（暂行）

第一章 总则

第一条 为推进和审核市属国有企业收入分配制度改革，加强对企业工资总体水平宏观调控管理，逐步建立市场化工资决定机制，根据《中华人民共和国公司法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》、《抚顺市国有企业工资决定机制改革方案》等有关法规政策，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于市属国有及国有控股企业（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。

第二章 改革工资总额决定机制

第四条 企业工资总额预算主要内容：

- 1、上年度主要经济指标完成和工资总额构成情况。
- 2、本年度主要经济指标计划完成情况。
- 3、本年度薪酬政策调整情况、人工成本项目构成及增减变化。

4、企业预算年度工资总额安排及职工工资水平变动情况。

5、其他需要说明的事项。

第五条 确定工资效益联动指标

市国资委根据企业功能定位和行业特点，确定工资效益联动指标。

对竞争类企业选定营业收入、利润等指标。

对功能类企业选定投融资额、投资收益、利润增长、重大项目落地及完成进度等特殊指标。

对公益类企业选定营业利润、成本控制、营运效率、服务质量等指标。

第六条 建立工资与效益联动机制

按照“效益增工资增、效益降工资降”的原则，确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

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。

企业经济效益下降的，除受政策性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。

剔除受政策性调整等非经营性因素影响后，竞争类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。

对功能类和公益类企业，上年职工平均工资达到或超过市属国有企业平均水平的，职工工资增长幅度不得超过市属国有企业平均工资增长幅度。

企业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、新设企业等情况的，可以合理增加或减少工资总额。

第七条 市国资委根据企业功能定位和行业特点，并结合法人治理结构完善程度，对企业工资总额预算分别实行备案制或核准制管理。

对竞争类企业，原则上实行备案制。其中，对未建立规范董事会、法人治理结构不完善，或其他暂不具备实施备案制管理条件的企业，其工资总额预算实行核准制。

对其他企业，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、收入分配管理规范的企业，其工资总额预算可实行备案制。

实行备案制管理的企业，如果出现工资总额预算管理不规范或工资分配存在违纪违规行为，可将其调整为核准制；实行核准制管理的企业，如果近三年工资总额预算管理规范、工资分配未发生违纪违规行为，可将其调整为备案制。

第八条 企业工资总额预算编制和申报。企业工资总额预算方案应当提交董事会或者总经理办公会议审定后，于3月底前报市国资委核准（或备案）。

第九条 企业工资总额预算清算和管理。企业在每年2月底前，将上年度工资总额预算执行情况报告报送市国资委。市国资委依据经审计的财务决算，对企业工资总额预算执行情况进行清算评价，并将结果作为下一年度工资总额预算方案编制和审核管理的依据。

第三章 完善企业内部管理

第十条 建立健全企业内部工资总额预算管理制度。企业在经备案或核准的工资总额预算内，依法依规自主决定企业内部工资分配方案。企业应根据生产经营特点，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，规范内部各级企业工资总额管理，确保实现工资总额预算目标。

第十一条 深化企业内部分配制度改革。企业要统筹考虑以具有竞争力的薪酬水平吸引和留住人才、提高劳动生产率，科学制度与企业发展战略相适应的薪酬策略。

建立以岗位工资为主体的基本工资制度。以岗位价值为依据，以业绩为导向，结合企业经济效益，通过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岗位的高层次、高技能人才倾斜。

建立全员业绩考核制度。使职工工资收入与工作业绩核实际贡献紧密挂钩，合理拉开工资收入差距，调整不合理过高收入，切实做到分配公平公正、工资能增能减、以岗定薪、岗变薪变。

要统筹处理好企业内部不同层次级间收入分配关系，企业（集团）总部职工平均工资增长幅度应低于本企业内部全部职工平均工资增长幅度。

第十二条 规范工资列支渠道。企业要实现职工收入工资化、工资收入货币化、发放透明化。清理规范工资外收入，将所有工资收入一律纳入工资总额预算管理，不得在工资总额之外以任何方式列支工资性支出。

第四章 健全工资分配监管体制机制

第十三条 完善企业工资分配内部监督机制。企业董事会应按照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。监事会要依法履行对工资分配的监督责任。企业职工收入分配制度、工资调整方案等重大事项要通过法定的决策程序、民主程序及审核备案程序后实施。要坚持厂务公开，将职工工资收入分配情况定期向职工公开，接受职工监督。

第十四条 建立工资分配信息公开制度。市国资委每年通过官方网站，向社会公开上一年度国有企业职工平均工资水平等相关信息，接受社会监督。

第十五条 市国资委根据情况，对企业工资总额预算方案的执行进行检查，也可委托中介机进行审计。

第十六条 市国资委对企业工资总额预算方案执行过程中弄虚作假，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责任人按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。

第五章 附则

第十七条 本办法所指工资为税前收入，职工应当依法缴纳的个人所得税，由企业从其工资中代扣代缴。

第十八条 各县区根据此办法，制定本区域国有企业工资总额预算管理办法。

第十九条 本办法由市国资委负责解释。

第二十条 本办法自2019年1月1日起执行。

附件：市属国有企业工资总额预算管理申报表（一）、（二）

附件：

2019 年度市属国有企业工资总额预算管理申报表（一）

填报单位：（盖章）

填报时间：

一、企业户数、本部处室数、人数情况				
企业级次	数量	2018 年 人数	2019 年 人数	增减（+、-）
企业总户数（含各级子公司）				
其中：二级企业户数				
三级及以下企业户数				
企业本部各处室（科、部）数				
二、企业人工成本相关信息				
项目	2018 年 财务决 算数（万 元、%）	2019 年 预算数 （万 元、%）	增减（+、-）	
（一）资产总计				
（二）主营业务收入				
（三）利润总额				
（四）资产负债率				
（五）国有资产保值增值率				
（六）当年计提的固定资产折旧总额				
（七）本年实际上交税金总额				
（八）三项费用总额				
（九）单位成本				
（十）在岗职工工资总额应发数（含劳务派遣费用）				
（十一）扣除企业负责人后在岗职工平均工资				
（十二）扣除企业负责人后集团本部在岗职工平均工资				
（十三）企业负责人与在岗职工平均工资倍数				

三、企业职工薪酬信息				
职工分类	2018年平均人数	2018年工资总额应发数(万元)	2019年平均人数	2019年工资总额预算数(万元)
(一) 从业人员				
(二) 在岗职工				
1. 负责人(领导班子成员)				
2. 中层干部及子(分)公司负责人				
3. 机关管理人员				
4. 专业技术人员				
5. 一线职工				
(三) 内退、下岗人员				
(四) 劳务派遣工				
(五) 临时工				
四、企业招聘人员信息				
招聘职工岗位	2018年招聘人数	是否建立相关制度和履行内部决策、公开选拔程序	2019年预计招聘人数	

负责人：

填报人：

联系电话：

2019 年度市属国有企业工资总额预算管理申报表（二）

填报单位：（盖章）

填报时间：

岗位类型	岗位级别	人数	2019 年度工资总额（元）	1. 年度基本薪酬（元）	2. 年度考核薪酬（元）	3. 任期激励（元）	4. 年度公务交通补贴及通信补贴（元）	5. 年度其他收入（元）
企业负责人	正职							
	副职							
	其他							
中层干部及子（分）公司负责人	正职							
	副职							
	其他							
机关管理人员	一级							
	二级							
	其他							
专业技术人员	专家级							
	高级							
	中级							
	初级							
一线职工	高级技师							
	技师							
	高级工							
	中级工							

	初级工							
	普工（操作工）							
合 计								

负责人：

填报人：

联系电话：

抄 报： 市委书记，市长，分管副市长，副秘书长；市纪委监委驻市财政局
纪检组。

抄 送： 各县区人民政府，抚顺经济开发区管委会。

抚顺市国资委办公室

2019年7月16日印发
