《抚顺市市属国有企业工资总额预算

管理暂行办法》解读

**一、起草过程**

 根据《中央企业工资管理办法》（国务院国资委令第39号）和《抚顺市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》，结合我市市属国有企业实际，市国资委起草了《暂行办法》。

 **二、主要内容**

 《暂行办法》包括五章二十一条内容：

 （一）总则。

包括三个方面：一是制定依据，主要依据中央企业工资管理办法》（国务院国资委令第39号）和《抚顺市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》。二是适用范围。本《暂行办法》适用于市属国有及国有控股企业。三是工资总额包括的内容。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。

（二）工资总额预算方案编制

包括六个方面：一是工资总额预算内容。二是工资总额分类管理及确定工资效益联动指标。根据企业性质设置不同的联动指标。将国有企业分为：竞争类、功能类、公益类。三是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，确定不同类企业年度工资总额增长或下降幅度。四是根据企业功能定位，对企业工资工资预算分别实行备案制和核准制。五是企业工资总额预算编制和申报。六是企业工资总额预算清算和管理。

（三）完善企业内部管理

包括三个方面：一是建立企业内部工资总额预算管理制度。二是深化企业内部分配制度改革。三是规范工资列支渠道。

（四）健全工资分配监管体制机制

包括四个方面：一是完善企业工资分配内部监督机制。二是建立工资分配信息公开制度。三是市国资委对企业工资预算方案的执行进行检查。四是对企业工资总额预算方案执行过程中的违规行为进行追责。

（五）附则

明确：工资为税前收入，职工应依法缴纳个人所得税，由企业代扣代缴；县区和其他市属国有企业参照《暂行办法》执行。