

武汉市人民政府文件

武政规〔2019〕10号

市人民政府关于改革国有企业工资 决定机制的实施意见

各区人民政府,市人民政府各部门:

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)和《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)精神,结合我市实际,经研究,现就改革我市国有企业工资决定机制提出如下意见。

一、适用范围

本意见适用于市、区人民政府履行出资人职责的国有独资及国有控股企业。国有独资及国有控股企业包括企业本部及其所出资的各级独资、控股子企业。

市、区党委和政府有关部门、人民团体、事业单位管理或者作为实际控制人的企业,其工资决定机制参照本意见执行。

二、改革工资总额决定机制

(一)改革工资总额确定办法。按照国家工资收入分配宏观政策要求,根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益,综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等,结合我省发布的工资指导线,合理确定企业年度工资总额。

本意见所称工资总额,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。

(二)分类确定工资效益联动指标。根据企业功能性质定位、行业特点,合理设置工资效益联动指标。工资效益联动指标可设置2至5个。

1.主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业,主要选取利润总额(或者净利润)、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力等情况的指标。

2.主业处于关系国民经济运行的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业,主要选取利润总额(或者净利润)、营业收入、任务完成率等反映经济效益、国有资本保值增值和体现服务我市经济社会发展战略、保障国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标。

3.主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类国有企业,主要选取反映成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标,兼顾选取体现经济效益和国有资本保值增值等情况的指标。

4.商业性金融类企业,主要选取利润总额(或者净利润)、净资产收益率、不良贷款率、拨备覆盖率、案件风险率、资本充足率等反映经济效益、资产质量和偿付能力等情况的指标。

5.文化类国有企业,主要选取任务完成率、受众反映、社会影响、营业收入、利润总额等反映社会效益和经济效益等情况的指标。

以上各类企业的劳动生产率指标主要选取人均利润、人均营业收入、人均工作量等;人工成本投入产出率指标主要选取人工成本利润率、人事费用率等。

工资效益联动指标一旦确定,不得随意变更。确需变更的,应当在一个会计年度清算完成后,经企业申请并经履行出资人职责机构同意后方可变更。

(三)完善工资与效益联动机制。按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则,合理确定企业年度工资总额增长或者下降幅度。

1.企业经济效益(文化类国有企业的社会效益和经济效益,下同)增长的,当年工资总额增幅可在不超过经济效益增幅范围内确定。当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业

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 2 倍以上的,当年工资总额增幅在不超过同期经济效益增幅的 80% 以内确定。

对主业不处于充分竞争行业和领域的企业,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同时不得超过政府职能部门确定的工资增长调控目标。

2.企业经济效益下降的,当年工资总额原则上相应下降。

对当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平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。

3.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。对国有资产保值增值率低于 90% 的,当年工资总额降幅不低于 3%。

4.企业经济效益受政策调整或者承担重大战略任务等因素影响的,经履行出资人职责机构同意,可剔除相关影响后确定工资总额。

5.企业工资总额原则上增人不增资、减人不减资。但发生兼并重组、关闭退出、新设企业或者机构等情况的,经履行出资人职责机构同意,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,合理增加或者减少工资总额。

三、改革工资总额管理方式

(一)全面实行工资总额预算管理。工资总额预算方案由企业根据工资收入分配政策结合本企业实际自主编制,报履行出资人职责机构备案或者核准后执行。

对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业工资总额预算原则上实行备案制管理。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3年企业工资分配存在重大违纪违规行为的企业,经履行出资人职责机构认定,实行核准制管理。

对其他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3年企业工资分配未发生重大违纪违规行为的企业,经履行出资人职责机构同意,可实行备案制管理。

(二)规范工资总额预算方案编制范围。企业年度工资总额预算方案编制范围原则上应当与上年度财务决算合并报表范围相一致,包括企业本部的工资总额预算方案编制和纳入合并报表范围内所属各级独资、控股子企业的工资总额预算方案编制。

(三)核定工资总额预算基数。已经实行工资总额预算管理的企业,工资总额预算基数以履行出资人职责机构清算确定的上年度工资总额为基数;未实行工资总额预算管理的企业,工资总额预算基数原则上以上年度企业实发工资总额或者前3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同级同类同规模国有企业职工平均工资和实有职工人数合

理确定。

(四)确定工资总额预算周期。工资总额预算一般按年度进行管理。对处于筹建、初创、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,经履行出资人职责机构同意,工资总额预算可按周期进行管理,周期最长不超过3年,周期内工资总额增长幅度不超过同期经济效益增长幅度。

(五)强化工资总额预算执行。企业应当严格执行经备案或者核准的工资总额预算方案。执行过程中需要调整工资总额预算方案的,应当按规定程序进行调整。其中,工资总额预算实行年度管理的,工资总额预算方案最多调整1次;实行周期管理的,原则上最多调整2次。

四、完善企业内部工资分配管理

(一)完善企业内部工资总额管理制度。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。企业应当建立健全内部工资总额管理制度,逐级落实预算执行责任;企业集团应当合理确定集团本部工资总额预算,集团本部职工平均工资增长幅度原则上不超过本企业全部职工平均工资增长幅度;实施了国有企业负责人薪酬制度改革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。

(二)深化企业内部分配制度改革。企业应当统筹考虑引进人才、提高劳动生产率、提升员工满意度、控制人工成本等因素,科

学制定收入分配制度。工资分配应当向关键岗位、生产一线岗位和高层次、高技能人才倾斜,通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平;加强全员绩效考核,做到职工收入分配与工作业绩、实际贡献紧密挂钩。

(三)规范企业工资列支渠道。企业应当调整优化工资收入结构,严格清理规范工资外收入,将所有工资性收入一律纳入工资总额管理,不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

五、健全工资分配监管体制机制

(一)加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控监督。人力资源社会保障部门会同财政、统计部门建立企业薪酬调查和信息发布制度,定期发布劳动力市场工资价位和行业人工成本信息。人力资源社会保障部门会同财政、国有资产监管等部门定期研究确定非竞争类国有企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标。

(二)落实履行出资人职责机构的国有企业工资分配监管职责。履行出资人职责机构负责做好所监管企业工资总额预算方案的备案或者核准工作,加强对企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算,并于每年10月底之前将企业工资总额预算执行情况报同级人力资源社会保障部门,由人力资源社会保障部门汇总报告同级人民政府。

(三)完善企业工资分配内部监督和社会监督机制。企业董事会应当依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。落实企业监事会和工会对工资分配的监督责任,定期将工资收入分配情况向职工公开。履行出资人职责机构、企业应当于每年9月底之前将企业上年度工资总额和职工平均工资水平等信息通过官方网站等渠道向社会公开披露。

(四)健全企业工资收入分配监督检查制度。人力资源社会保障部门会同财政、国有资产监管、审计、税务等部门,定期对企业执行工资收入分配政策情况开展监督检查。人力资源社会保障部门会同财政部门加强与出资人监管、审计、税务、纪检监察、巡视巡察等监督的协同,建立工作会商和资源共享机制。

(五)严肃处理企业工资分配违规行为。出现超提、超发工资总额及其他违规行为的,企业应当扣回超提、超发的工资总额,履行出资人职责机构应当相应核减下一年度工资总额基数,并视违规情形依照有关规定对企业负责人和相关责任人员进行处理;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。

六、加强组织实施

各区人民政府、市人民政府各有关部门要统一思想认识,加强对改革工作的组织领导。各级人力资源社会保障、财政、国有资产监管、审计、税务、统计等部门和工会要各司其职,密切配合,形成改革合力。市、区履行出资人职责机构要根据本意见,抓紧制定所监管企业的具体改革实施办法,报同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。国有企业要树立大局观念,严格执行改革政策,确保改革落地生效。

本意见自印发之日起实施,有效期为5年。我市现行的国有企业工资总额管理有关规定,凡与本意见不一致的,按照本意见执行。



抄送：市委办公厅，武汉警备区，各人民团体，各民主党派。
市人大常委会办公厅，市政协办公厅，市监察委，市法院、检察院。
各新闻单位，各部属驻汉企业、事业单位。

武汉市人民政府办公厅

2019年3月28日印发
