

滕州市国有资产监督管理局文件

滕国资发〔2019〕10号

滕州市国有资产监督管理局 印发《滕州市市属国有企业工资总额 管理办法》的通知

各市属国有企业：

《滕州市市属国有企业工资总额管理办法》已经局长办公会同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

滕州市国有资产监督管理局

2019年11月18日



滕州市市属国有企业工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为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,增强企业活力和竞争力,促进企业加快新旧动能转换,实现高质量发展,推动国有资本做强做优做大,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)、《山东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制实施意见》(鲁政发〔2018〕34号)、《枣庄市国资委监管企业工资总额管理办法》(枣国资考评〔2019〕12号)和国家有关收入分配政策规定,结合我市实际,制定本办法。

第二条 本办法所称市属国有企业是指滕州市国有资产监督管理局(以下简称“市国资局”)履行出资人职责的企业(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。

第四条 工资总额管理的企业范围原则上与企业财务决算合并(汇总)范围相一致,包括总部和所属各级全资、控股子

企业。职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

第五条 企业工资总额实行预算管理，企业每年围绕发展战略，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，结合劳动力市场价位，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。

第六条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持以市场化改革为方向。实行与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，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）坚持以提高经济效益和劳动生产率为中心。职工工资水平的确定及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，实现工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率。

（三）坚持以分类管理为重点。根据企业的功能定位和所处行业特点，对企业工资总额实施分类管理方式，构建差异化决定机制，引导企业在落实国有资产保值增值责任的同时，发挥企业在我市经济和社会发展中的骨干作用。

（四）坚持以分级管理为主线。按照产权隶属关系，逐级落实出资人职责，完善企业工资总额分级监管体制。坚持出资

人依法调控与企业自主分配相结合,以管资本为主履行对企业收入分配的调控职责,维护企业的市场主体地位和收入分配自主权。

第二章 工资总额分类管理

第七条 企业工资总额实行分类管理。市国资局根据国有资本的战略定位和发展目标,对不同功能定位的监管企业,结合所处行业特点、企业法人治理结构完善情况以及企业内部人力资源管理市场化程度,对工资总额预算实行备案制、核准制。

第八条 商业一类企业原则上实行工资总额备案制管理。其中,未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全的企业,经市国资局认定,其工资总额预算应当实行核准制。

第九条 商业二类企业和公益类企业原则上实行工资总额核准制管理。其中,已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的企业,经市国资局认定,其工资总额预算可以实行备案制。

第十条 实行备案制管理的企业,如果出现工资总额管理不规范或者工资分配存在重大违规行为,市国资局可将其工资总额预算调整为核准制管理。实行核准制管理的企业,如果近三年工资总额管理规范、未发生工资分配重大违规行为,市国资局可将其工资总额预算调整为备案制管理。

第三章 工资总额分级管理

第十一条 企业工资总额实行分级管理。市国资局依据有关法律法规履行出资人职责，制定工资总额管理制度，依法对出资监管企业工资分配总体水平进行调控。

第十二条 企业按照收入分配管理的相关政策规定，制定完善符合本企业实际的工资总额管理办法，依法自主决定企业内部收入分配。

第十三条 实行工资总额备案制管理的企业，由企业根据管理要求，结合实际制定本企业工资总额管理制度，科学编制年度工资总额预算方案。企业工资总额管理办法及预算方案经履行企业内部决策程序后，报市国资局事前备案后组织实施。

第十四条 实行工资总额核准制管理的企业，其工资总额预算方案经履行企业内部决策程序后，报市国资局核准后组织实施。

第十五条 工资总额预算经备案或核准后，由企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核、薪酬分配制度，组织开展所属企业工资总额预算管理工作。

第十六条 企业工资总额统计口径原则上与财务决算合并报表范围相一致。企业应按照“自下而上、分级编制、逐级汇总”的程序，依据企业国有资产产权隶属关系，原则上以企业法人为单位，层层组织做好工资总额预算方案编制工作。

第四章 工资总额决定机制

第十七条 企业工资总额预算以清算的上年度工资总额为基础编制。企业按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则，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，建立工资总额与经营业绩考核指标联动机制。

（一）企业经济效益增长的，当年工资总额适度增长，但增长幅度不得超过经济效益增长幅度。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商业一类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3倍的，商业二类及公益类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倍的，当年工资总额应适当少增。

（二）企业经济效益下降的，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相应下降，但工资总额下降幅度不得超过经济效益下降幅度。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，当年工资总额可适当少降。

（三）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。但对亏损企业实现减亏的，当年工资总额可

视减亏情况适度增长，但最高不超过 3%或者居民消费价格指数增长幅度。

（四）企业要依据政府发布的企业工资指导线确定工资总额，工资总额年增幅原则上不超过 30%，工资总额年降幅原则上不超过 20%，职工工资固定部分原则上只增不减。

第十八条 企业可从年度经营业绩考核指标中选取 2-3 个指标作为与工资总额联动的指标。商业一类企业应主要选取利润总额、经济增加值、净资产收益率等指标。商业二类企业主要选取利润总额、国有资本保值增值率、营业收入、任务完成率等指标。公益类企业主要选取营业收入或主营业务收入、利润总额等指标，以及与营运效率、保障能力等指标挂钩。商业一类、商业二类企业工资总额原则上与利润总额指标挂钩，利润总额挂钩权重原则上分别不低于 70%、60%。

第十九条 企业工资总额在按照经济效益决定的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出率的对标情况合理调整。劳动生产率指标可以选取人均利润、人均增加值、人均营业收入、人均工作量等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率、人工成本利润率等指标。

第二十条 企业原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但存在以下情形的，经企业申请，经市国资局同意，可以对工资总额进行适当调整。

（一）发生兼并重组、新设企业或机构、业务范围明显增

减、规模性增减人员等情况的，可以依据所辖企业或人数的增减情况等，据实合理增加或者减少工资总额。

（二）企业因承担重大专项任务，实施重大科技创新项目等特殊事项的，工资总额可予以适度支持。

（三）受国家宏观调控政策和其他不可抗力等非经营性因素影响导致企业效益大幅下降的，可以参照企业经营业绩考核调整原则予以加回，并适当调整工资总额。

（四）对处于筹建期、初创期、重组改制等特殊发展阶段的企业，可参照所在行业平均工资和劳动力市场价位等情况，“一企一策”合理确定年度工资总额。

（五）权属境外企业工资总额、权属事业单位工资总额在企业集团中占比较高，对企业集团工资总额影响较大的，应与企业经济效益按同口径剔除。

第二十一条 企业总部职工平均工资增幅应当与本企业经济效益增长相匹配，与本企业职工平均工资水平相协调。总部职工平均工资增幅原则上不高于本企业全部职工平均工资增幅，其中，集团总部属于企业利润中心的，集团总部职工平均工资增幅可适当调整。总部人员结构发生变化造成职工平均工资增幅在年度间不可比的，在各职级职工平均工资增幅未超过本企业全部职工平均工资增幅的情况下，予以合理认定。

第二十二条 企业工资总额预算一般按年度进行管理，对于行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大的或处于初

创期、转型期等特殊发展阶段的，经企业申请、市国资局同意，工资总额预算可实行周期制管理。

（一）周期制管理企业一般以三年为一个工资总额预算管理周期。周期内的工资总额增幅不超过同期经济效益增幅，周期内同口径工资总额累计增幅不得突破规定上限。

（二）周期制管理企业应当严格执行工资总额周期预算方案，逐级落实预算执行主体责任。年度工资总额使用可以在周期工资总额决定机制范围内统筹安排，单一年度工资与效益联动难以满足合理工资需求的，可以从其他年度调剂部分工资额度使用，但调剂额度应当合理控制，并不得导致周期工资总额透支。企业应将年度间工资总额调剂使用情况单独向市国资局进行说明。

第二十三条 企业培养、引进高层次人才，其工资纳入企业工资总额，短期难以获得效益的，可以探索单独实行周期制管理。

第五章 工资总额管理程序

第二十四条 企业应当按照国家收入分配政策规定、市国资局有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年3月底前报市国资局。

第二十五条 企业工资总额预算方案应包括以下内容：

- (一) 企业上年度工资总额预算执行及清算情况;
- (二) 企业本年度工资总额基数确定情况;
- (三) 企业本年度工资总额决定机制、工资总额预算情况;
- (四) 其他相关事项等。

第二十六条 市国资局按照本办法要求及相关规定, 对企业报送的工资总额预算方案进行备案或者核准。对实行核准制管理的企业, 在规定的时间内出具相关意见。

对企业工资总额预算方案不符合国家、省市和本办法有关规定的, 市国资局将要求企业调整或者重新编报预算方案。

第二十七条 建立企业工资总额预算动态监控制度, 对企业工资总额发放情况进行跟踪监测, 并且督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第二十八条 企业应当严格执行经备案或者核准的工资总额预算方案, 逐级落实预算执行责任, 切实加强内部预算执行情况的跟踪和监督, 确保年度经济效益目标和工资总额预算目标的实现。

第二十九条 企业工资总额预算在执行过程中, 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。工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后, 报市国资局复核或重新备案。工资总额按年度管理的企业, 原则上应当于每年 10 月底前可调整一次, 逾期未报, 视作不再调整。工资总额按周期管理的企业, 原则上调整不超过两次, 周期最后一年的 10 月底前可做最后一次调整, 逾期未报, 视作不再调整。

已选定的与工资总额联动的指标不可调整,但相关联动数据可调整。出现以下情形之一的可调整。

- 1、国家宏观经济政策发生重大调整的;
- 2、市场环境发生重大变化的;
- 3、企业发生分立、合并等重大资产重组行为的;
- 4、其他特殊情况。

第三十条 工资总额按照年度管理的企业应当按照清算工作要求于每年3月底前向市国资局提交上年工资总额预算执行情况报告。工资总额按周期制管理的企业,前两年均应按年度清算要求提交工资总额情况报告,周期结束后应当按照清算工作要求于周期结束的下一年3月底前向市国资局提交周期工资总额预算执行情况报告。

第三十一条 实行工资总额预算备案制管理的企业,其工资总额预算执行情况由企业董事会审核清算;实行工资总额预算核准制管理的企业,其工资总额预算执行情况由市国资局审核清算。审核清算的工资总额,在剔除超提、超发工资部分后,确定为企业下年度工资总额预算基数。出现以下情形的,可对工资总额预算基数进行适当调整:

(一)企业因成批接受退役军人、成建制增减员、改革改制以及其他非经营性等原因影响工资总额的,可以据实调增或调减工资总额预算基数。

(二)人工成本投入产出率和劳动生产率高于行业平均水平30%以上,且职工工资水平低于全国城镇单位就业人员平均

工资 60%的，工资总额预算基数可适当调整；

（三）新组建或新纳入市国资局管理的企业，可以参照同类型企业（如无同类型企业，可参照市国资局全部监管企业）职工平均工资和自身职工人数合理确定工资总额基数。

第三十二条 企业在工资总额预算内，对下列人员实行单列管理，不计入当年工资总额调控范围：

（1）实行市场化选聘、契约化管理的职业经理人或经国资局同意引进的特殊人才，其工资实施市场化薪酬管理的（含协议工资），由企业每年据实单列。

（2）执行企业负责人经营业绩考核及薪酬制度的管理层，其薪酬总额由企业每年据实单列。

（3）经规定程序批准实施中长期激励的企业，兑现的激励额度纳入当年工资总额单列。

（4）从事劳务派遣特殊业务的企业，其对外派遣的劳务人员薪酬总额由企业每年据实单列。

第六章 企业内部分配管理

第三十三条 企业在经备案或核准的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。企业应建立健全内部工资总额管理办法，根据所属企业功能性质定位、行业特点和运营等情况，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算

执行责任，建立预算执行情况动态监控机制，确保实现工资总额预算目标。

第三十四条 企业应不断深化分配制度改革，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、提升员工满意度、控制人工成本等因素，科学制定与企业发展战略相适应的薪酬策略，应建立健全全员绩效考核制度，合理确定不同岗位工资水平，调整不合理分配差距。

第三十五条 企业应规范工资列支渠道，调整优化工资收入分配结构，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。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方式列支任何工资性支出。

第三十六条 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。

第七章 工资总额监督检查

第三十七条 市国资局将企业工资总额管理情况纳入出资人监管范围，必要时委托专门机构进行检查。

第三十八条 市国资局对履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配

关系明显不合理的企业，将从严调控其工资总额预算。

第三十九条 企业超提超发工资总额超过清算确定的工资总额 5%、不超过 10%的，按照 10%的比例扣减违规行为发生年度的企业主要负责人和相关责任人的绩效年薪；企业超提超发工资总额超过清算确定的工资总额 10%的，按照超提超发工资总额的实际比例，扣减违规行为发生年度的企业主要负责人和相关责任人的绩效年薪。并视违规情形，按照干部管理权限对企业负责人和相关责任人依照有关规定给予党纪政务处分；涉嫌犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。

第四十条 建立企业工资分配信息公开制度。市国资局和企业每年 9 月底前将工资总额和职工平均工资等信息通过市国资局和企业官方网站等渠道向社会公布，接受社会公众监督。

第八章 附 则

第四十一条 市属企业各级控股子公司，工资总额管理参照本办法执行。具体由控股股东负责组织实施，并将有关实施情况报告市国资局。

第四十二条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行，由市国资局负责解释，其他未尽事宜报市国资局研究决定。

- 附件：1、滕州市市属企业工资总额编制表
2、滕州市市属企业工资总额清算表

附件 1:

滕州市市属企业工资总额编制表

(年度)

企业名称 (公章):

填表日期:

单位: 万元

行次	项 目	上年 实际情况	当年 预算情况
1	一、企业基本情况	——	——
2	1、工资总额预算执行企业户数 (户)		
3	其中: 二级子企业户数 (管理层级)		
4	三级子企业户数 (管理层级)		
5	2、企业在岗职工人数 (人)		
6	其中: 集团总部在岗职工人数		
7	权属境外企业在岗职工人数		
8	权属事业单位 (事业身份) 在岗职工人数		
9	二、效益联动指标	——	——
10	1、利润总额 (万元)		
11	本年度决算审计利润总额		
12	其中: 集团总部利润总额		
13	权属境外企业影响额		
14	权属事业单位影响额		
15	非经常性因素影响需调整的利润		
16	其中: (1) 政策因素影响需调整的利润		
17	(2) 视同利润项目		
18	(3) 变卖土地等增加的利润		
19	(4) 其他		
20	挂钩权重		
21	2、联动指标 2:		
22	其中: 权属境外企业影响额		
23	权属事业单位影响额		
24	挂钩权重		
25	3、联动指标 3:		
26	其中: 权属境外企业影响额		

行次	项 目	上年 实际情况	当年 预算情况
27	权属事业单位影响额		
28	挂钩权重		
29	三、效率调整指标	——	——
30	1、企业劳动生产率类指标（1项）：		
31	2、人工成本投入产出率类指标（1项）：		
32	四、其他控制性指标	——	——
33	1、国有资产增值保值率		
34	2、行业或标杆企业组平均水平		
35	3、全国城镇单位就业人员平均工资		
36	4、企业在岗职工平均工资（元/人）		
37	其中：集团总部在岗职工平均工资		
38	五、工资总额（万元）	——	——
39	（一）本年实际发放工资总额		
40	其中：集团总部工资总额		
41	权属境外企业工资总额		
42	权属事业单位（事业身份职工）工资总额		
43	单列项目金额：		
44	1、市场化选聘、契约化管理的职业经理人或经国资局同意引进的特殊人才工资总额		
45	2、年薪制企业领导人工资总额		
46	3、从事劳务派遣特殊业务的企业劳务派遣人员工资总额		
47	4、其他		
48	（二）本年工资总额综合计算变动比率		
49	（三）本年工资总额基数		
50	（四）工资总额基数调整额		
51	1、接受退役军人工资总额		
52	2、兼并重组、新设企业或机构、规模性增减员等影响的工资增减额		
53	3、因承担重大专项任务或实施重大科技创新项目而调整的工资总额		
54	4、其他重要事项影响的工资增减额		
55	（五）本年工资总额核定数		
56	六、本年超发下年应冲回的金额		

附件 2:

滕州市市属企业工资总额清算表

(年度)

企业名称(公章):

填表日期:

单位: 万元

行次	项 目	上年 实际情况	当年 预算情况	预算 执行情况
1	一、企业基本情况	——	——	——
2	1、工资总额预算执行企业户数(户)			
3	其中: 二级子企业户数(管理层级)			
4	三级子企业户数(管理层级)			
5	2、企业在岗职工人数(人)			
6	其中: 集团总部在岗职工人数			
7	权属境外企业在岗职工人数			
8	权属事业单位(事业身份)在岗职工人数			
9	二、效益联动指标	——	——	——
10	1、利润总额(万元)			
11	本年度决算审计利润总额			
12	其中: 集团总部利润总额			
13	权属境外企业影响额			
14	权属事业单位影响额			
15	非经常性因素影响需调整的利润			
16	其中: (1) 政策因素影响需调整的利润			
17	(2) 视同利润项目			
18	(3) 变卖土地等增加的利润			
19	(4) 其他			
20	挂钩权重			
21	2、联动指标 2:			
22	其中: 权属境外企业影响额			
23	权属事业单位影响额			
24	挂钩权重			
25	3、联动指标 3:			
26	其中: 权属境外企业影响额			

行次	项 目	上年 实际情况	当年 预算情况	预算 执行情况
27	权属事业单位影响额			
28	挂钩权重			
29	三、效率调整指标	——	——	——
30	1、企业劳动生产率类指标（1项）：			
31	2、人工成本投入产出率类指标（1项）：			
32	四、其他控制性指标	——	——	——
33	1、国有资产增值保值率			
34	2、行业或标杆企业组平均水平			
35	3、全国城镇单位就业人员平均工资			
36	4、企业在岗职工平均工资（元/人）			
37	其中：集团总部在岗职工平均工资			
38	五、工资总额（万元）	——	——	——
39	（一）本年实际发放工资总额			
40	其中：集团总部工资总额			
41	权属境外企业工资总额			
42	权属事业单位（事业身份职工）工资总额			
43	单列项目金额：			
44	1、市场化选聘、契约化管理的职业经理人或经国资局同意引进的特殊人才工资总额			
45	2、年薪制企业领导人工资总额			
46	3、从事劳务派遣特殊业务的企业劳务派遣人员工资总额			
47	4、其他			
48	（二）本年工资总额综合计算变动比率			
49	（三）上年核定的本年工资总额基数			
50	（四）工资总额基数调整额			
51	1、接受退役军人工资总额			
52	2、兼并重组、新设企业或机构、规模性增减员等影响的工资增减额			
53	3、因承担重大专项任务或实施重大科技创新项目而调整的工资总额			
54	4、其他重要事项影响的工资增减额			
55	（五）本年工资总额核定数			
56	六、本年超发下年应冲回的金额			

填报说明

- 1、工资总额是指由企业在—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。
- 2、职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬(含生活费)的人员,包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工,不包括离退休人员、劳务派遣人员。
- 3、表中 43 行“单列项目金额”=44 行+45 行+46 行+47 行
- 4、表中 48 行“本年工资总额综合计算变动比率”为“效益联动指标”加权计算后结合“效率调整指标”和“其他控制线指标”综合确定的比率。
- 5、表中 50 行“(四)工资总额基数调整额”=51 行+52 行+53 行+54 行。
- 6、表中 55 行“(五)本年工资总额核定数”=(49 行- 43 行上年单列数)*48 行“本年工资总额综合计算变动比率”+ 43 行本年单列数+50 行。
- 7、表中 56 行“本年超发下年应冲回的金额”=39 行本年实际发放工资总额-55 行本年工资总额核定数

