

泉州市人民政府国有资产监督管理委员会文件

泉国资考核〔2020〕207号

泉州市国资委关于印发《泉州市国资委所出资企业工资总额管理规定（试行）》的通知

各所出资企业：

根据《泉州市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（泉政文〔2019〕59号），结合所出资企业实际，市国资委制定了《泉州市国资委所出资企业工资总额管理规定（试行）》，经市人社局会同市财政局审核同意，现予以印发，请认真执行。



泉州市国资委所出资企业工资总额管理规定 (试行)

第一章 总则

第一条 为进一步深化国有企业收入分配制度改革，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，促进各所出资企业做强做优做大，根据国家和省市收入分配政策及《泉州市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（泉政文〔2019〕59号）精神，结合所出资企业实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于泉州市国资委所出资企业。

第三条 本规定所称工资总额，是指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、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则

（一）坚持市场化改革。实行企业工资分配制度改革，发挥市场在资源配置中决定性作用，逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益导向。按照兼顾公平、效益优先的要求，职工工资水平的确定应当与企业经济效益和劳动生产率相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工积极性和主动性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制。市国资委根据人社部

门公布的调控目标调控企业工资分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

（四）坚持分类管理。根据企业功能性质定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任。

第五条 根据企业的性质和特点，把企业分为商业类和公益类两大类。商业类细分为商业一类和商业二类。在确定工资效益联动时，不同类别企业在选择联动指标体现区别。

（一）商业一类企业：指以市场为导向，处于完全竞争性行业或领域的企业。竞争性业务净资产比例达到或超过 50% 的企业，确定为商业一类。

（二）商业二类企业：指不具体从事对外经营业务，以发挥重大决策、资产管理、投资控股、战略管控等功能或作用的企业；或以完成政府战略任务或政府重大专项任务为主要目标的企业。竞争性业务净资产比例低于 50% 的企业，确定为商业二类。

（三）公益类企业：指以保障民生、服务社会、提供公共产品和公共服务为主要目标，在我市重大基础设施和民生事业中发挥支撑和保障作用的企业。

第二章 工资总额分级分类管理

第六条 市国资委履行出资人职责，依据有关法律法规、制度规定，制定所出资企业工资总额管理规定，对所出资企业（包括各层级权属企业在内）的工资总额预算实行核准制或备案制管理。

各所出资企业本部工资总额预算实行单列管理。

各所出资企业负责核准二级子企业工资总额预算并向市国资委报备，各层级权属企业负责核准其下一级企业工资总额预算，并负责向上一级企业报备。

第七条 市国资委各所出资企业应根据国家法律法规、省市政府有关规定及本管理规定和调控要求，结合实际制定本企业工资总额管理规定，合理编制工资总额预算。

第八条 市国资委对所出资企业工资总额预算原则上实行核准制，对于已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、收入分配管理规范的商业一类企业，经市国资委同意，其工资总额预算可实行备案制。

第三章 工资总额联动和决定机制

第九条 企业工资总额主要与反映经济效益、劳动效率和市场竞争力指标联动。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力、市人社局公布的工资指导线，结合市场或行业对标科学合理确定。

第十条 分类选择联动指标。根据企业功能性质定位和行业特点，科学设置联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。工资效益联动指标原则上为1~2个，最多不超过4个。

（一）商业一类企业：经济效益指标主要选取归属母公司净利润、国有资产保值增值率、净资产收益率等指标；劳动生产率指标主要选取人均利润、人均主营业务利润等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人工成本利润率等指标。

（二）商业二类企业：经济效益指标主要选取归属母公司

净利润、国有资产保值增值率、净资产收益率、营业收入、营业收入增长率或任务完成率等指标；劳动生产率指标主要选取人均利润、人均主营业务利润或人均工作量等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率等指标。

（三）公益类企业：经济效益指标主要选取营业收入或主营业务工作量、任务完成率等指标；劳动生产率指标主要选取人均营业收入、人均主营业务工作量等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率等指标。

第十一条 完善工资与效益联动机制。正常生产经营企业本着“增人不增工资总额、减人不减工资总额”和“工资总额和效益同向增减”的原则，确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

（一）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：

1. 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明显高于全国城镇单位就业人员平均工资的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度。对于明显高于全国城镇单位就业人员平均工资的情形，按全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍认定，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市人社部门发布的工资指导线下线。

2. 对主业不处于充分竞争行业和领域的商业二类企业和公益类企业，上年职工平均工资达到市人社部门发布的工资增长调控水平及以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且当年职工平均工资增长幅度不得超过市人社部门发布的工资增长调控目标。

3. 企业经济效益出现剧烈波动，导致按工资效益联动机制确定的工资总额增长幅度超过 20%的，当年工资总额增长幅度原则上按照不超过 20%确定。

(二) 企业经济效益不增长或下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，原则上当年工资总额不增长或相应下降，且企业负责人不得核增次年基本年薪及当年绩效年薪。当企业经济效益恢复增长后，当年绩效年薪和次年企业负责人基本年薪恢复正常水平。

1. 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。

2. 企业经济效益出现剧烈波动，导致按工资效益联动机制确定的工资总额下降幅度超过 20%的，在企业具备工资支付能力的前提下，当年工资总额下降幅度可按照不超过 20%确定。

(三) 市属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。

第四章 工资总额预算管理

第十二条 企业工资总额预算编制范围为纳入财务报表合并范围企业。以财务决算合并报表范围为基础，剔除仅并表但无实质管理的企业、尚未完成改制的事业单位和其他经市国资委同意剔除的企业。

第十三条 工资总额预算原则上由预算基数、预算增减两部分组成，预算增减包括因效益变动增减工资总额和因规模性因素增减工资总额。规模性因素包括：原企业新建（扩建）项目、

企业退出（裁减）项目、新增减全资或控股子公司、改制重组等情形。

第十四条 与工资总额联动的经济效益预算指标基数为企业上年度经审计的财务决算报表，按考核口径调整确认的指标完成值。

第十五条 各所出资企业应自下而上，依据产权隶属关系或实际管理关系逐级汇总各层级企业工资总额预算，形成权属企业工资总额预算。加上所出资企业本部工资总额预算，形成所出资企业工资总预算。其中所出资企业本部实行单列管理，各权属企业工资总额由所出资企业根据工资增长机制相关制度确定。

第十六条 企业应按照“分级编制、逐级审核、逐级汇总”的程序，做好各层级工资总额预算的编制、申报、核准、执行、调整等各项工作，建立以工资总额预算制度为中心的职工薪酬调控管理体系，原则上应与企业财务预算体系中职工薪酬预算保持一致。

第十七条 企业应严格执行经批准或备案的工资总额预算。实际执行过程中因工资总额预算编制基础、经济效益预算目标、预算管理范围等发生重大变化，需要调整工资总额预算的，应按规定程序向原审批单位申请调整并由审批单位向其上一级进行报备。

市国资委所出资企业工资总额预算申报时间为每年 7 月底前，调整预算申报时间为每年 10 月底前。

第十八条 所出资企业本部职工的工资总额预算应单独编制，其职工人数、人员结构、各层级平均工资水平、工资总额增（减）幅度以及与上年度对标等情况均应单独列示。所出资

企业本部职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

第十九条 企业工资总额预算一般按会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大的企业，或者处于初创期、重大战略调整期、重组改制等其他特殊情况的企业，经各所出资企业审核上报市国资委，市国资委研究同意后报市人社局认定，可探索实行跨年度周期工资总额管理，周期最长不超过三年，周期内年度工资总额可视情况进行调剂，周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

第五章 工资清算和工资基数

第二十条 合理确定工资总额预算基数。本着“谁审批谁清算谁核定基数”的原则，负责清算的单位依据经核准的企业工资总额预算方案、经审计的企业财务决算报表、工资专项审计报告（包括企业负责人薪酬发放）、工资总额决定机制和市人社局发布的企业工资指导线，对企业工资总额预算执行情况进行清算。市国资委负责所出资企业本部上年度工资总额预算执行的清算，并以清算结果作为当年度工资总额基数；各企业负责对其下一级企业上年度工资总额预算执行进行清算，并以清算结果作为当年度工资总额基数。各所出资企业对二级子企业进行清算后，应以列表形式把清算结果进行汇总并于6月底前向市国资委报告。

（一）对未实行工资总额预算管理的企业，初始工资总额预算基数原则上以上年度企业实发工资总额为基数；

（二）对上年实发工资总额低于前三年平均数的（剔除企业或项目关闭退出因规模性减人而减少工资总额等影响因素），可以前三年平均工资为基数，以后年度的工资总额预算基数以审批单位确定的清算结果为基数；

（三）对新组建企业、新增全资或控股子公司、改制重组企业等，由审批单位按照同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额预算基数。

（四）对原企业新建（扩建）项目，由审批单位按照同级同类国有企业（该企业同类岗位）平均工资和认定的人数确定工资总额为基数。

（五）对企业按照管理权限招聘或培养的高层次人才，以及市国资委认定为实行市场化选聘、契约化管理的特殊引进人才（包括职业经理人）所增加的工资总额，由招聘企业在当年度据实单列。清算时不计入当年企业工资总额幅度调增控制范围，次年起列入工资总额预算基数。

第六章 企业内部分配管理

第二十一条 企业应当建立健全职工薪酬市场对标体系，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。坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类各级人员薪酬水平、调整不合理过高收入，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。认真贯彻国家、省、市关于深化人才发展体制机制改革有关政策措施，大力加强人才队伍建设，积极落实企业工资总额向特殊人才倾斜要求，逐步提高关键岗位的薪酬水平，发挥吸引、激励和留

住人才作用。

企业要根据各岗位工作职责大小和工作任务的轻重、推行全员考核，做到以岗定薪，合理控制中层管理人员和普通人员工资收入比例。正常生产经营企业普通职工工资水平不得低于所在地最低工资标准。对于实行业绩提成的应做好风险防范工作，对未落实风险管控措施造成损失的进行严肃追责。

第二十二条 企业应结合实际调整优化工资收入结构，可以在核定工资总额内，合理确定保障性工资和效益性工资比例并在一定期限内保持稳定，使保障性工资起到稳定职工队伍，效益性工资起到调动职工积极性作用。企业要逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格执行财务制度，清理规范工资外收入，将各种津贴、补贴等工资总额组成范围内的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列支任何工资性支出。

第二十三条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。

第二十四条 企业应加强人工成本监测预警，建立全口径人工成本预算管理制度，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。实行业绩提成的商业类企业，应建立完善绩效薪酬提成管理制度，防止和杜绝主营业务亏损。

第二十五条 健全完善企业内部监督机制，完善法人治理结构，健全内控机制，规范董事会、监事会的运行。企业董事会应依照法定程序决定企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等工资分配事项，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。企业当年度不能增加职工工资的，应当向工会职工代表说明情况。企业应将职工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第七章 工资总额监督检查

第二十六条 工资总额预算审批单位应加强对经其核准的企业工资总额预算执行的动态监控和过程管控，按规定对预算执行结果进行清算，并将清算结果上报上级单位。市国资委对企业清算结果应报市人社局，由市人社局汇总报告市政府。同时，市国资委可按规定将有关情况直接报告市政府。

第二十七条 企业工资总额管理纳入市国资委、财政局、审计局、人社局、纪检监察、巡视巡察等部门监督检查工作范围。对超提超发工资总额、弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，将视情况对企业采取警示、通报批评、核减工资总额等处罚措施，并根据有关规定对相关责任人进行严肃处理。构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十八条 市国资委、各企业应于每年 12 月底前将上年度企业工资总额和职工平均工资水平信息向社会披露，接受社会公众监督。

第八章 附则

第二十九条 本规定由市国资委负责解释。本规定实施细则由市国资委另行制定。

第三十条 本规定自 2020 年 1 月 1 日起实施。《泉州市国资

委关于加强所出资企业工资总额管理的通知》(泉国资企业〔2009〕94号)、《泉州市国资委关于所出资企业试行工资总额预算管理的通知》(泉国资企业〔2011〕140号)作废,目前仍在执行的制度涉及到所出资企业工资管理,凡与本规定不一致的按本规定执行。

抄送:市人社局、市财政局、驻委纪检监察组。

泉州市国资委办公室

2020年9月28日印发
