

# 关于印发《杨柳青镇镇管国有企业工资决定机制改革实施办法》的通知

各机关科室：

《杨柳青镇镇管国有企业工资决定机制改革实施办法》已经区人社局、区财政局审核同意，现印发给你们，请遵照执行。

附件：杨柳青镇镇管国有企业工资决定机制改革实施办法

2020年4月9日

（此件主动公开）

附件

# 杨柳青镇镇管国有企业工资决定机制改革 实施办法

## 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，推动企业全面提升发展质量和效率，按照区人社局区财政局有关要求，制定本办法。

**第二条** 本办法所称镇管国有企业是指西青区杨柳青镇人民政府直接监管的企业（以下简称“镇管企业”）及其由所属事业单位出资的国有企业及其子公司。

**第三条** 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内，企业直接支付给与本企业建立劳动关系的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** 企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略，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，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。

**第五条** 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。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）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性。

（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国有企业工资总额分级管理体制，镇人民政府以管资本为主调控镇管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产保值增值责任，发挥在国民经济和社会发展中的骨干作用。

## **第二章 工资总额分级分类管理**

**第六条** 镇人民政府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，根据企业功能定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况，对镇管企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理，并对预算执行结果进行清算。

**第七条** 企业按照国家及本市工资收入分配政策要求，根据企业发展规划、发展阶段、薪酬策略、重点任务、年度

生产经营目标和经济效益情况，综合考虑劳动生产率提高以及人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标情况，结合企业工资指导线，合理编制年度工资总额预算。

**第八条** 竞争类企业原则上实行备案制,但未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全、近3年工资分配发生重大违规的企业，经镇人民政府认定，实行核准制。功能类和公共服务类企业原则上实行核准制，已建立规范董事会、法人治理结构完善，内控机制健全，工资分配管理规范的企业，经镇人民政府同意，可以实行备案制。

**第九条** 工资总额预算经镇人民政府备案或核准后，镇管企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，并结合内部业绩考核结果，健全完善工资总额预算体系，组织做好预算编制、执行及内部监督、清算工作。

**第十条** 工资总额预算一般按年度进行管理，对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或承担重大战略任务等特殊情况的的企业，经认定可实行不超过三年的周期管理，周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

**第十一条** 对市场竞争力强、工资分配自律性强，且未出现天津市国有企业工资分配负面清单中所列情形的企业，经镇人民政府同意后，可探索试行负面清单管理模式，由镇管企业依法依规自主制定工资总额预算方案，自主进行工资总额清算。

### 第三章 工资总额决定机制

**第十二条** 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，构建工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成的决定机制。

**第十三条** 企业原则上以上年工资总额清算额为当年工资总额的基数。年度间工资总额波动较大的，经镇人民政府同意后，以前三年工资总额平均数为准。

**第十四条** 企业应根据功能定位、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。联动指标、考核目标原则上三年保持稳定。原则上以经审计的财务决算合并报表数为准，未执行合并财务报表的企业以经审计的财务决算汇总报表为准。确定指标口径时，应剔除资产处置等非经营性或非主营业务因素。

**第十五条** 竞争类企业联动指标主要包括利润总额、主业利润、经济增加值、净利润、净资产收益率、主业收入等反映经济效益、国有资本保值增值、市场竞争能力的指标。科技类企业联动指标可增加专利申请数、专利授权数等反映科研能力和成果转化能力的指标。

**第十六条** 功能类、公共服务类企业与经济效益和考核目标完成情况联动。功能类企业，以完成战略任务或重大专项任务为主要目标，兼顾经济效益，主要考核功能作用、任

务完成率、经营效益、国有资本保值增值等。公共服务类企业，以确保城市正常运行和稳定、实现社会效益为主要目标，主要考核服务水平、营运效率、成本控制、保障能力，引入政府主管部门和社会第三方评价机制。

**第十七条** 企业经济效益增长的，本年度工资总额增幅可在不超过经济效益增幅范围内确定。其中，本年度劳动生产率未提高、上年度人工成本投入产出率低于行业平均水平，或者上年度职工平均工资相当于同期全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍及以上的，本年度工资总额增幅应适度调低。企业经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，本年度工资总额原则上相应下降。其中，本年度劳动生产率未下降、上年度人工成本投入产出率明显优于行业平均水平，或者上年度职工平均工资相当于同期全国城镇单位就业人员平均工资 70% 及以下的，本年度工资总额可依据对标结果适当少降。

**第十八条** 功能类、公共服务类企业上年度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，本年度工资总额增幅应适度调低，且职工平均工资增幅不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

**第十九条** 企业经济效益剧烈波动，导致按照工资效益联动机制工资总额增长超过政府部门发布的工资指导线上线的，原则上应当以工资总额增量不超过利润总额增量为前提；导致工资总额下降幅度较大的，综合考虑企业工资支付能

力、职工工资水平等因素，当年工资总额下降幅度可按照不超过 20% 确定。

**第二十条** 企业未实现国有资产保值增值或出现重大风险的，工资总额不得增长，或者按工效联动机制下降。

为促进亏损企业扭亏为盈，提高经济效益，减亏企业，工资总额增长按照不超过工资指导线下线安排，扭亏为盈企业，工资总额增长按照不超过工资指导线中线安排。

**第二十一条** 劳动生产率指标主要从人均劳动生产总值、人均利润、人均营业收入、人均工作量等反映职工人均产出和绩效的指标中选取。人工成本投入产出率指标主要从人工成本利润率、人事费用率等指标中选取。

**第二十二条** 企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生外部兼并重组、撤销、新设立企业或机构等涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可以合理增加或减少工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

当年新设镇管企业的工资总额，由镇人民政府根据其功能定位、行业特点、职工人数，结合本市、本行业或市场对标企业职工平均工资等因素，合理确定工资总额。

**第二十三条** 镇管企业应当制定完善集团公司本部职工工资总额管理制度，根据人员结构及工资水平的对标情况，本部平均工资增幅原则上应低于当年集团公司职工平均工资增幅。

**第二十四条** 企业联动指标、考核指标受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致指标大幅度下降的，可以适当考虑政策性影响因素，合理确定与联动指标、考核指标挂钩的工资总额。

#### **第四章 工资总额管理程序**

**第二十五条** 镇管企业的工资总额预算方案，经履行企业内部决策程序后，于当年6月底前报镇人民政府备案或核准后执行。

**第二十六条** 镇人民政府建立镇管企业工资总额预算动态监控制度，对镇管企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标进行跟踪监测，督促镇管企业加强预算执行情况的监督和控制。

**第二十七条** 工资总额预算方案经备案或核准后，要结合内部工资管理制度和经济效益完成进度，合理安排月份工资支出，有效调节人工成本，确保已确认的工资总额预算顺利执行。遇客观因素重大变化，需要调整预算的，应于每年11月底前向镇人民政府提出预算调整申请，阐明正当理由，经复核后执行。

**第二十八条** 镇管企业应当于每年4月向镇人民政府提交上年工资总额预算执行情况报告。镇人民政府依据财务决算数据，对镇管企业工资总额预算执行情况和贯彻落实收入分配政策进行总体清算评价。



## 第五章 企业内部工资分配管理

**第二十九条** 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，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控和预警机制，确保工资总额预算稳健实施。

**第三十条** 企业应深化内部“三项制度”改革，坚持“效率优先、兼顾公平”的原则，优化完善工资分配机制，建立健全以岗位绩效工资为主的薪酬制度，科学设置职位、岗位体系，合理确定不同职位、岗位的薪酬标准，以岗定薪、岗变薪变。薪酬制度应有利于本企业战略目标实施、核心竞争力提升及吸引人才，在工资分配中要向关键岗位、生产一线岗位和企业生产经营紧缺急需的高层次管理人才、研发人才以及高技能人才倾斜，探索实行协议工资和年薪制等薪酬制度。为更好地吸引和激励关键岗位职工，企业应定期开展薪酬标准市场对标，与国际、国内和京津冀及周边同行业、同规模、同效益的各类企业中的同职位人员进行比对。将企业工资集体协商作为调整企业内部工资分配关系的重要形式，合理拉开工资差距，调整不合理过高收入，充分体现效率优先原则，提升职工获得感和满意度。

**第三十一条** 完善企业中、高层管理人员薪酬与企业效益、分管部门贡献、个人业绩紧密挂钩的机制，坚持激励与约束并重，做到业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，企业效益未增长，薪酬不得增长，部门业绩未完成或个人考核不达

标，薪酬相应下降。加强全员绩效考核，合理确定业绩指标，实现职工个人工资与业绩贡献同向同步增减。

**第三十二条** 国有企业应不断优化职工工资收入结构，实现职工收入工资化、工资发放货币化、发放办法透明化。实行工资总额全口径管理，将职工工资性收入全部纳入工资总额进行管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。全面实行银行机构代发工资、职工工资合账和职工工资支付清单等工资支付制度，保障职工工资权益。

## 第六章 工资总额监督检查

**第三十三条** 镇管企业应不断完善法人治理结构，健全内控机制，加强自律管理，完善企业工资分配内部监督机制。董事会应依照相关法律法规规定，按程序决定工资分配事项，监督工资分配决议执行情况。监事会和工会对工资分配应发挥监督作用，依法依规做好厂务公开，向职工公布工资收入分配制度规则等情况，接受职工监督。

**第三十四条** 镇管企业应通过公开网站，每年9月底前向社会披露上年度工资总额、职工平均工资水平等信息，主动接受社会监督。

**第三十五条** 镇人民政府组织对国有企业工资内外收入监督，严肃查处违规超提超发工资、滥发工资外收入等行为。同时加强审计、税务、纪检监察、巡视等部门的协作，形成监督合力。对企业存在超提、超发工资总额及其他违规行为

的，除扣回违规发放的工资总额外，依照有关规定对企业负责人和相关责任人员给予经济处罚和党纪政务处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

## **第七章 附 则**

**第三十六条** 本办法自印发之日起实施，有效期 5 年。