汕头市龙湖区区直属国有企业工资

决定机制实施办法

（征求意见稿）

一、总则

为建立健全与劳动力市场基本适应、与国有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，完善国有企业工资分配监管体制，充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性，促进收入分配更合理、更有序，进一步增强国有企业活力，提高国有企业市场竞争力，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）、《广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（粤府[2019]5号）等有关政策规定，结合我区所属国有企业的实际情况，制定本实施办法。

（一）适用范围。

本办法适用于龙湖区区直属国有企业（含区直属国有独资及国有控股企业），其他下属企业的工资总额管理办法由其主管部门参照本办法制定。

（二）基本原则。

坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，坚持效益导向与维护公平相统一，坚持市场决定与主管部门监管相结合，坚持分类分级管理。

二、工资总额决定机制

（一）工资总额确定方式

区直属国有企业每年度按照国家、省、市工资收入分配宏观调控政策要求，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、产值效益、任务完成率等情况，结合市人力资源社会保障部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

（二）分类明确工资总额基数

已实行工资总额预算管理的监管企业，工资总额基数以履行出资人职责机构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国有企业，初始工资总额基数原则上以2019年度经区财政局规范确定后的企业工资总额为基数。

新组建的国有企业由履行出资人职责机构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基数。

（三）分类选取工资效益联动经济指标

受监管的区直属国有企业根据企业功能性质定位和行业特点，选取以下与工资总额联动的主要经济效益指标，原则上选取2个工资效益联动指标，使国有企业经营业绩考核更加符合企业实际。

1.竞争性企业，即主业处于充分竞争行业和领域的国有企业，包括汕头经济特区建设（集团）公司、汕头经济特区轻化发展总公司、龙湖住宅发展总公司、汕特企业发展总公司、龙湖投资管理公司，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经营收入、经济增加值等，工资总额预算方案分成两大部分，总额约80%作为基本工资、岗位工资、津贴补贴，每月固定发放；总额约20%作为年终奖金基数，考核后根据实际情况发放。

2.功能类企业，即主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担市政工程、公用设施建设等项目，包括汕头市第二建筑设计院、汕头市龙华建筑总公司，经济效益指标主要选取经营收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，原则上参照总额约80%作为基本工资、岗位工资、津贴补贴，每月固定发放；总额约20%作为年终奖金基数，考核后根据实际情况发放。

（四）分类调控工资总额增减幅度

按照工资与经济效益同向联动原则，区财政局根据区直属国有企业的实际情况，建立健全工资总额和经济效益指标挂钩的工资决定和正常增长机制，合理确定国有企业年度工资总额调整幅度。

1.区直属国有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。

国有企业经济效益增长幅度较大的，由区财政局根据企业实际情况，结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线合理确定工资总额增长幅度。

2.国有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，当年工资总额原则上相应下降，工资总额下降幅度原则上应与经济效益增长时工资总额增长幅度相对应。

3.剔除受政策调整等非经营性因素影响后，国有企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者应适度下降。

4.一个会计年度内原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但国有企业发生兼并重组、新设企业或机构、新增项目等情况而导致规模增加或者减少人员的，可以参照上年度符合规定的实际工资水平和结合本年度增加或减少的人员数，合理增加或者减少工资总额。

5.区直属国有企业需每年在申报工资总额预算方案，并同时自行申报本年度退休人员名单及相对应的退休月份。

6.区直属国有企业每年需要新增人员时，需报区财政局审核后报区政府审批，参照政府购买服务人员的形式，该部分人员工资一并纳入工资总额。

7.鼓励和支持区直属国有企业吸引人才、留住人才创业创新，对引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才成效突出的监管企业，当年工资总额可按照引进和培养人才的数量及工资水平适当多增，多增部分应专项用于该部分人才，具体由龙湖区财政局根据监管企业实际情况合理确定。

三、工资总额管理方式

（一）全面落实工资总额预算管理

工资总额预算方案由区直属国有企业根据工资收入分配政策和本企业实际情况自主编制。编制工资总额预算方案应综合考虑工资总额基数、年度生产经营和经济效益目标等主要因素。工资总额预算方案应包括企业直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工及企业负责人的劳动报酬总额。工资总额预算方案编制完成后按规定履行内部决策程序，报区财政备案或核准后执行。

（二）完善工资总额管理方式。

根据国有企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，由履行出资人职责机构对所监管国有企业工资总额预算分别实行备案制或核准制管理。

1.市场竞争类企业，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、近三年企业工资分配存在违规违纪行为的企业，经认定，其工资总额预算应实行核准制。

2.功能类企业，工资总额预算原则上实行核准管理。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、近三年企业工资分配未发生违规违纪行为的国有企业，经同意，其工资总额预算可实行备案制。

实行工资总额预算备案制的企业，如上年度工资总额预算管理不规范，经区财政局认定，下半年须执行核准制。

（三）合理确定工资总额预算周期

国有企业工资总额预算一般按年度进行管理。对行业周期特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的国有企业，经区财政局同意，工资总额预算可按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内工资总额年均增幅不超过同期经济效益年均增幅。

（四）工资总额预算方案编制流程

1.区直属国有企业应按照分级编制、逐级汇总的程序，依据企业隶属关系，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。

2.区直属国有企业编制工资总额预算方案应综合考虑2019年度工资总额基数、2019年度生产经营和经济效益目标等主要因素。

3.本实施办法编制范围为区直属国有企业本级单位及所属各级全资、控股子企业，其他下属企业的工资总额预算方案参照本办法实施，并由上级公司进行核定批准。

4.工资总额预算方案应包括企业直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工及企业负责人的劳动报酬总额。

5.工资总额预算方案编制完成后应按规定履行内部决策程序，并在每年4月底前报送区财政局备案或核准后执行。

（五）工资总额预算方案的内容

1.2019年经济效益及相关指标结算值和2021年的预算值及国有资本保值增值预算情况。

2.2019年各经济指标完成情况和2021年各经济指标预算情况。

3.2019年工资总额清算情况。

4.2021年工资总额预算情况。

5.2019年企业总人数及2021年计划总人数。

（六）工资总额预算调整

出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以向区财政局申请对工资总额预算进行调整：

1.国家宏观经济政策发生重大调整的。

2.企业发生分立、合并等重大资产重组行为的。

3.其他需要调整的情形。

（七）工资总额预算执行情况清算

区直属国有企业应当于每年3月底前向区财政局提交上年工资总额预算执行情况报告，区财政局依据经审计的财务决算数据，参考企业经营业绩考核目标完成情况，对区直属国有企业工资总额预算执行情况进行清算。

四、企业内部工资分配管理

（一）内部工资总额管理制度

区直属国有企业应建立健全内部工资总额管理机制，根据下属企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导下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。区直属国有企业应合理确定集团本部工资总额预算，其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。

（二）内部岗位分配制度

区直属国有企业应以岗位价值为依据，以业绩为导向，参照劳动力市场工资价位并结合企业经济效益，通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平，岗位级别的设置原则上不超过五个。工资总额分配要向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

（三）企业负责人每月工资额标准

按照各企业职工工资平均值不超过倍确定企业负责人每月工资额度。

（四）规范工资列支渠道

区直属国有企业应调整优化工资收入结构，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，不得在工资总额外以其他形式列支任何工资性支出。

（五）规范保险福利支出

区直属国有企业应规范社会保险、住房公积金、福利费等保险福利费支出，经济效益下降的，保险福利支出也应相应下降。

（六）内部工资奖励分配机制

区直属国有企业每年应按规定上缴区财政局25%利润后，可计提剩余利润总额的10%作为职工奖励，由各企业自主进行分配。

五、工资总额监督检查

（一）工资分配监管

建立监管企业工资总额改革工作协调机制。

1.区财政局负责区直属国有企业工资总额决定机制改革工作的综合协调、日常工作；负责国有企业经济指标、预算方案及清算方案的初审工作；

2.区财政局负责区直属国有企业工资总额信息公开审核工作；

3.区直属国有企业预算方案及执行情况清算方案由区财政局最后审定；

4.区财政局按年度将区直属国有企业工资总额预算执行情况报龙湖区人力资源社会保障部门。

（二）工资分配内部监督

国有企业应完善法人治理机构、健全内控机制，内部决定机构应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。落实国有企业领导班子对工资分配的监督责任，将企业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。

（三）建立国有企业工资分配信息公开制度

龙湖区财政局和区直属国有企业每年9月底将企业上一年度工资总额和职工平均工资水平等相关信息通过龙湖区财政局网站、企业网站等向社会披露，接受社会公众监督。

（四）健全国有企业工资内外收入监督检查制度

区财政局按照有关规定对区直属国有企业工资总额管理情况进行监督检查，并配合区人力资源社会保障部门做好对区直属国有企业工资内外收入的监督检查工作。

区直属国有企业应当依法依规合理确定年度工资总额增长，不得违反规定超提、超发工资总额。对企业存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，扣回违规发放的工资总额，并视违规情形对企业负责人和相关责任人依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

六、附则

本办法所称工资总额是指由国有企业在一个会计年度内直接支付给与其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。

本实施办法明确的区直属国有企业工资决定机制自2021年1月1日起实施，由区财政局负责解释，并视实际执行情况适时进行调整。

附表：2021年度企业工资总额预算申报表（表1- 5）