

黄国资〔2020〕32号

关于印发《黄山市市属企业工资总额 管理办法（试行）》的通知

各市属企业：

《黄山市市属企业工资总额管理办法（试行）》业经市地方金融监管局（市国资委）局务会研究通过，并经市人社局、市财政局审核同意。现印发给你们，请认真贯彻执行。

各市属企业要根据本《办法》，结合自身实际，认真研究制定工资总额管理制度规定。

特此通知。

黄山市人民政府国有资产监督管理委员会

2020年12月11日

抄送：市人社局。

黄山市市属企业工资总额管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步深化收入分配制度改革，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，促进企业实现高质量发展，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《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）、《安徽省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（皖政〔2019〕19号）、《安徽省省属企业工资总额管理办法》（皖国资分配〔2019〕49号）、《黄山市人民政府办公室关于做好国有企业工资决定机制改革工作的通知》（黄政办秘〔2019〕51号）和国家、省有关收入分配政策规定，制定本办法。

第二条 本办法所称市属企业是指黄山市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人职责的企业。

第三条 本办法所称工资总额，是指市属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 市属企业工资总额实行预算管理。企业每年度

围绕发展战略，根据国家、省和我市收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率、职工工资水平市场对标和人力资源管理要求等情况，在合理预测、科学决策基础上，依法编制工资总额年度预算方案，并且严格执行和有效控制。

第五条 工资总额管理应遵循以下原则：

（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，发挥市场在国有企业工资收入分配中的决定性作用，健全工资能增能减的市场化激励约束机制，完善工资分配的市场化对标机制，优化人工成本调控管理体系。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，建立健全工资总额与经济效益、劳动生产率同向联动机制，不断优化人工成本投入产出效率，充分调动职工创效积极性和主动性，持续增强企业活力。

（三）坚持维护分配公平。健全体现国有企业特点的工资分配机制，切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。合理调节行业间、企业间、企业内部不同职工间的收入分配关系，完善规则统一、程序规范、分配公正的工资分配制度。

（四）坚持分级分类管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的工资总额分级管理体制，市国资委调控市属企业收入分配总体水平，企业依法依规行使内部薪酬分配权。根据市属企业的功能定位、发展目标以及行业特点，分

类实施差异化的工资总额管理方式和决定机制。

（五）坚持促进改革发展。加大工资分配对发展战略性新兴产业、推进供给侧结构性改革、发展混合所有制经济等工作的支持力度，积极探索工资总额管理新机制，发挥工资分配对转变发展方式、提高发展质量、变革发展动能的引领带动作用，促进企业提升经济效益，实现国有资本保值增值。

（六）坚持规范分配秩序。落实企业内部分配主体责任，完善内部分配制度，深化企业内部三项制度改革，推动构建企业劳动用工和收入分配内部市场化管理机制。加强收入分配监督检查，强化事前引导、过程监控和事后监督，确保实现权责对等，监管到位。

第二章 工资总额基础管理

第六条 市属企业应当按照上下结合、分级编制、逐级汇总的程序，依据出资关系，层层组织做好各级所出资企业的年度工资总额预算编制工作。年度工资总额预算编制范围原则上应与上年度财务决算合并报表范围保持一致。

第七条 市属企业工资总额预算管理指标由经济效益预算指标和工资总额预算指标构成。

经济效益预算指标由能够全面反映企业综合经济效益和社会效益的指标构成。经济效益预算指标参照市属企业业绩考核指标设置，突出利润指标。经济效益预算指标目标值要在与国内外同行业优秀企业横向对标、与企业历史最好业

绩指标和战略规划业绩指标进行纵向对标的基础上合理确定。

工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减两部分构成；预算增减包括因效益变动、规模性增减人员、政策性调整等增减工资总额。

第八条 市属企业工资总额预算基数以市国资委清算确定的上年度工资总额为基础，剔除清算认定的超提超发工资部分以及其他一次性调整因素后确定。对于新组建企业，可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。经济效益预算指标基数，按照上年度经审计的企业财务决算报表反映的效益指标完成值确定。

第九条 在“效益增工资增，效益降工资降”同向联动原则下，市属企业可以探索将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，市国资委根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定其保障性和效益性工资总额比重。商业一类企业、商业二类企业、公益类企业保障性工资总额基数比重原则上分别不高于 30%、50%、60%，具体比例由企业自主申报、市国资委审核确认后，3 年内基本保持不变。鼓励市属企业按照效益导向原则，实行工资总额总体与经济效益挂钩的决定机制。

第十条 合理确定工资总额预算周期。市属企业工资总额预算一般按单一会计年度进行管理，对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，

周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动的要求。

第三章 工资总额分级管理

第十一条 市国资委依据有关法律法规履行出资人职责，制定所监管市属企业工资总额管理制度，实行企业工资总额预算备案制或者核准制管理，对市属企业工资总额预算执行情况清算，依法调控市属企业收入分配总体水平。

第十二条 市属企业应履行工资总额管理主体责任，依据本办法要求组织制定本企业工资总额管理实施办法，完善企业工资总额管理工作制度和组织体系，健全企业工资总额增长与经济效益紧密挂钩、同向联动机制。市属企业工资总额管理实施办法应报经市国资委同意。

第十三条 市属企业董事会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。市属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，调整优化收入分配结构，合理拉开收入分配差距，调整不合理过高收入。

第十四条 市属企业应当制定完善集团总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，总部职工平均工资增幅原则上在低于本企业全部职工平均工资增幅的范围内合理确定。

第四章 工资总额分类管理

第十五条 根据企业功能定位、行业特点以及承担任务的不同，对企业工资总额实行分类管理，科学设置企业工资效益联动指标，突出经营业绩考核重点。工效联动指标原则上不超过2个，联动指标确定后，一般3年内保持不变。

第十六条 商业一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、工资分配存在重大违规行为的企业，经市国资委认定，实行核准制管理。职工工资总额主要与反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争力指标挂钩，在利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率、人均利润、人均经济增加值、人工成本利润率等指标中选取。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争力，结合市场或行业对标科学合理确定。

第十七条 商业二类企业工资总额预算原则上实行核准制管理。其中，法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范的企业，经市国资委同意，可实行备案制管理。职工工资总额主要与反映经济效益、国有资本保值增值、战略性新兴产业培育、重大战略任务完成等指标挂钩，在利润总额（或净利润）、营业收入、任务完成率、人均利润、人工成本利润率等指标中选取。职工工资水平根据企业在国民经济中的作用、贡献和经济效益，结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。

第十八条 公益类企业工资总额预算实行核准制管理。

职工工资总额主要与反映成本控制、产品质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值情况的指标，在营业收入、利润总额（或净利润）、目标任务完成率、成本控制额、人均营业收入、人工成本利润率等指标中选取。职工工资水平根据公益性业务的质量和企业的经济效益状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十九条 实行工资总额预算备案制管理的市属企业，依照经市国资委同意的企业工资总额管理实施办法，科学编制年度工资总额预算方案并组织实施，市国资委对其年度工资总额预算进行备案管理。实行工资总额预算核准制管理的市属企业，根据市国资委有关制度要求，科学编制年度工资总额预算方案，报市国资委核准后实施。

第五章 工资总额决定机制

第二十条 市属企业应依据相关收入分配政策，结合企业功能定位，参考劳动力市场价位，建立健全工资总额增长与经济效益增长相适应的联动机制。工效联动机制包括保障性工资总额和效益性工资总额确定机制，工效联动机制确定后，原则上3年内保持稳定。实行工资总额总体与经济效益挂钩的企业，工效联动机制即为效益性工资总额确定机制。

第二十二条 保障性工资总额增幅根据居民消费价格指数（以下简称“CPI”）上涨水平、企业工资指导线及经济效

益完成情况确定。

（一）企业当年经济效益增幅同时超过CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按不超过企业工资指导线基准线确定。

（二）企业当年经济效益增幅未同时超过CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按CPI、企业工资指导线下线两者的平均值确定。

（三）企业当年经济效益下降，或其增幅均未达到CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按CPI、企业工资指导线下线两者的低值确定。

第二十三条 效益性工资总额确定实行考核分配联动。工资总额预算与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并且根据目标值的先进程度（一般设置为三档）确定不同的预算水平。

（一）企业经济效益增长，目标值为第一档的，工资总额增长可以与经济效益增幅保持同步；目标值为第二档的，工资总额增长应当低于经济效益增幅。

（二）企业经济效益下降，目标值为第二档的，工资总额可以适度少降；目标值为第三档的，工资总额应当下降。

（三）对于经济效益基数高、增速慢或主业不处于充分竞争行业和领域的企业，可在经济效益挂钩指标之外，增加反映企业特点的挂钩指标，实施复合挂钩办法，根据指标预算情况及所占权重，综合计算企业经济效益增幅。

（四）企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响

的，可以合理调整工资总额预算。

第二十四条 市属企业实行行业劳动效率、职工工资水平对标调整机制，对效益性工资总额增减进行调整。

（一）企业当年经济效益增长但劳动生产率没有提高的，上年人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，商业一类企业上年职工平均工资超过全国城镇单位就业人员平均工资3倍、商业二类企业超过2倍、公益类企业超过1.5倍的，当年效益性工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的80%。

（二）企业当年经济效益下降但劳动生产率没有下降的，上年人工成本投入产出率优于行业平均水平或者上年度职工平均工资水平未达到全国城镇单位就业人员平均工资80%的，当年效益性工资总额下降幅度在经济效益降幅的10%-50%范围内确定。

（三）企业经济效益增长幅度不高，但存在经济效益增量高于工资总额增量等价值创造能力明显提升情形的，参考企业功能定位和其他联动指标完成情况，效益性工资总额适度调增。

第二十五条 市国资委依据有关规定，参照全市企业工资指导线、非竞争类国有企业工资增长调控目标，对工资总额增减进行适度调控。

（一）市属企业工资总额增长上限应当根据企业年度经济效益、行业内部分配关系、职工工资分配现状、企业工资指导线等情况，予以适度调控。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市人力资源社会保障部

门规定的调控水平及以上的，当年职工平均工资增长幅度不得超过工资增长调控目标。

（二）剔除受政策调整等非经营性因素影响，企业未实现国有资本保值增值，工资总额不得增长或者适当下降。其中，国有资本保值增值率未达到90%的，当年工资总额降幅不低于5%；亏损企业实现减亏的，效益性工资总额可视减亏情况适度增长，但增幅最高不得超过全市企业工资指导线基准线。

第二十六条 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额。但出现以下情形的，可以合理增减工资总额：

（一）发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况而规模性增减人员的。

（二）退役军人安置等政策性增人因素的。

（三）预算年度内职工人数增加，但劳动生产率保持不下降且人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，合理增加工资总额。

第二十七条 对市属企业承担国家、省和市重大专项任务、实施重大科技创新活动、引进的高科技高技能型人才、推动重大改革举措等特殊事项的，市国资委可依据国家、省和市收入分配政策，研究工资分配支持措施，推动企业凝聚改革发展动力，集聚创新人才，实现高质量发展。

第六章 工资总额管理程序

第二十八条 市属企业应按照国家收入分配政策规定和市国资委有关要求编制工资总额预算方案。工资总额预算方案履行内部决策程序后，于每年4月底前报市国资委备案或者核准。

市属企业工资总额预算方案主要包括以下内容：

（一）上年度生产经营和经济效益完成情况、人工成本投入产出等情况，工资总额预算执行情况、职工工资水平变动情况以及编制说明。

（二）预算年度生产经营和经济效益、人工成本投入产出等预测情况，工资总额预算安排情况、职工工资水平预算变动情况以及编制说明。

（三）工资总额预算编制特殊事项说明。

预算年度企业集团总部人员配备编制情况，作为市属企业总部申报说明材料，与工资总额预算方案一并报市国资委。

第二十九条 市国资委建立市属企业工资总额预算动态监控制度，对市属企业工资总额发放情况、经济效益与人工成本投入产出等指标定期进行跟踪监测，并将监测和评估结果及时反馈市属企业，督促市属企业加强预算执行情况的监督和控制。

第三十条 市属企业应当严格执行经市国资委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，确保年度经济效益目标和工资总额预算目标的实现。

第三十一条 市属企业工资总额预算方案在执行过程中

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

- （一）国家宏观经济政策发生重大调整。
- （二）市场环境发生重大变化。
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为。
- （四）其他特殊事项。

市属企业工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后，于每年10月报市国资委复核或者重新备案。

第三十二条 市国资委对市属企业工资总额预算执行情况进行清算评价。市属企业应当于每年4月向市国资委提交上年度工资总额预算执行情况报告。市国资委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，对市属企业工资总额预算执行情况进行清算和分析评价，出具清算评价意见。

第七章 企业内部分配管理

第三十三条 市属企业应持续深化企业内部收入分配制度改革，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，通过集体协商等形式合理确定各类人员薪酬水平。工资总额预算增量应向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高科技、高技能型人才倾斜，确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。

第三十四条 市属企业应建立健全全员绩效考核制度，工资分配与个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，做到考核科学合理、分配公平公正、工资能增能减。坚持按劳分配原则，统筹处理好资本、技术、管理等生产要素参与分配的关系，逐步完善按要素分配的体制机制。

第三十五条 坚持短期与中长期激励相结合，积极探索实行以增加知识、技能价值为导向的分配政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

第三十六条 严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性项目。

第三十七条 建立健全企业全口径人工成本预算管理体系，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。统筹规范福利保障制度，加强福利项目和费用管理，严格执行国家和地方关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第三十八条 健全完善企业内部监督机制，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。市属企业集团总部要将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第八章 工资总额监督检查

第三十九条 市属企业不得违规超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并进行相关财务处理，市国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第四十条 市国资委对市属企业工资总额管理情况进行监督检查，对于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，市国资委将对其工资总额预算从严调控。

第四十一条 实行工资总额预算备案制管理的市属企业，出现违反国家、省、市工资总额管理有关规定的，市国资委将责成企业进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第四十二条 市国资委将市属企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，市国资委将视情对企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第四十三条 市属企业应将职工工资收入分配情况作为厂务公开重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。市国资委和市属企业，应按照有关规定，于每年9月底前在本机构、本企业官方网站向社会如实披露企业上年度工资分配等

信息，接受社会公众监督。市国资委按年度将市属企业工资总额预算执行情况报市人力资源和社会保障局，并可按规定将有关情况直接报告市人民政府。

第九章 附 则

第四十四条 黄山供销集团有限公司工资总额管理按照本办法执行。

区县属国有企业、市直部门管理的国有企业工资总额管理可参照本办法执行。

第四十五条 本办法由市国资委负责解释。