

# 兵团国资委监管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，促进企业实现高质量发展，推动国有资本做强做优做大，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《兵团关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》和国家有关收入分配政策，参照《中央企业工资总额管理办法》（国务院国资委令第39号），结合监管企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称兵团国资委监管企业（以下简称企业）是指兵团国有资产监督管理委员会（以下简称国资委）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，不包括因使用劳务派遣工而产生的各项人工成本费用、股权期权激励、分红激励收入等。

**第四条** 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、自治区和兵团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，对年度工资总额的确定、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。职工工资水平与企业竞争力相适应。在企业效益提高的基础上，参考企业战略规划和社会经济发展等因素，健全企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减的机制，在经济效益增长和劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。

（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工资总额分级管理体制，兼顾国家、企业和职工三者利益关系。国资委以管资本为主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。根据不同企业功能定位、行业特点和法人治理结构完善程度，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。

（五）坚持两个“不高于”原则。坚持工资总额增长幅度不高于本企业经济效益增长幅度，企业职工平均工资增长幅度不高于本企业劳动生产率增长幅度的原则。

## **第二章 工资总额分级管理**

**第六条** 国资委依据有关法律法规履行出资人职责，制定企

业工资总额管理制度，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，对企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。

**第七条** 实行工资总额预算备案制管理的企业，根据国资委管理制度和调控要求，结合实际制定本企业工资总额管理办法，报经国资委同意后，依照办法科学编制职工年度工资总额预算方案并组织实施，国资委对其年度工资总额预算进行备案管理。

**第八条** 实行工资总额预算核准制管理的企业，根据国资委有关制度要求，科学编制职工年度工资总额预算方案，报国资委核准后实施。

**第九条** 工资总额预算经国资委备案或者核准后，由企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善本企业工资总额预算管理体系，并且组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

**第十条** 工资总额预算经国资委核准或者备案后，由企业根据生产经营特点与内部绩效考核制度、薪酬分配制度，自行决定所属企业工资总额调控方式、内部收入分配结构和水平。

**第十一条** 企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业，工资总额预算可以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当符合工资与效益联动的要求。

### 第三章 工资总额分类管理

**第十二条** 商业类企业原则上实行工资总额预算备案制管理。职工工资总额主要与企业利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率、劳动生产率、人工成本投入产出率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结合市场或者行业对标科学合理确定。

**第十三条** 公益类企业实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额主要选取营业收入或主营业务工作量、成本费用总额占营业收入比重、劳动生产率、人工成本投入产出率、利润总额等反映成本控制、营运效率以及产品服务质量、保障能力等情况的指标，兼顾体现经济效益指标。职工工资水平根据公益性业务的质量和经济效益状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

**第十四条** 开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的企业，按照国家收入分配政策要求，根据改革推进情况，经国资委同意，可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

### 第四章 工资总额决定机制

**第十五条** 企业工资总额预算以上年实际发放工资总额为基础，根据企业功能定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考工资指导线，分类确定决定机制，合理编制年度工资

总额预算。

**第十六条** 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。企业经济效益增长，工资总额增长可以与经济效益增幅保持同步。企业经济效益下降，工资总额应当下降。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。企业未实现国有资产保值增值、发生群体性事件、造成重特大环境污染事件、重大生产安全事故的，工资总额不得增长，或者适度下降。

**第十七条** 工资总额预算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。企业当年经济效益增长但劳动生产率未提高的，工资总额应适当少增。企业劳动生产率以及其他人工成本投入产出指标与同行业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额预算。

**第十八条** 国资委按照实现企业高质量发展和调节收入分配关系的总体要求，依据兵团人力资源和社会保障部门发布的工资指导线和企业经济效益增长预测情况、社会平均工资、劳动力市场价位等因素，确定企业工资增长调控线。

**第十九条** 企业根据经济效益情况、人工成本投入产出水平和职工工资水平等情况，以及企业处于特殊发展阶段或者受国家政策等因素影响，适用的工资增长调控线范围可以适当浮动。

**第二十条** 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，但发生兼并重组、新设企业或者机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

**第二十一条** 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当年集团职工平均工资增幅的范围内合理确定。

**第二十二条** 企业依据有关规定，建立健全效益增工资增、效益降工资降、工资能增能减的工资增长与企业效益增长相适应的联动机制，组织开展本企业工资总额预算编制、执行以及内部监督、评价工作，完善工资总额预算管理工作制度和组织体系。

## **第五章 工资总额管理程序**

**第二十三条** 企业应当按照国家收入分配政策规定和国资委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，于每年一季度报国资委备案或者核准。

**第二十四条** 企业工资总额预算方案应当主要载明以下内容：

（一）上年度生产经营和经济效益完成情况、工资总额预算执行情况；

（二）预算年度生产经营和经济效益预测情况；

（三）预算年度人力资源配置计划、薪酬策略调整情况、工资总额预算安排、人工成本项目构成及增减计划；

（四）总部职工工资总额预算情况；

（五）工资效益联动机制。

**第二十五条** 国资委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核准或者备案，并出具审核意见。对于工资总额预算方案不符合国资委工资总额预算管理规定的，国资委将要求企业调整或者重新编报预算方案。

**第二十六条** 经国资委核准或备案的企业工资总额预算方案、工资总额预算调整情况以及国资委出具的工资总额评价意见，应及时抄送本企业监事会。

**第二十七条** 国资委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、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪，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国资委核准或者备案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，确保年度经济效益预算和工资总额预算目标的实现。

**第二十九条** 企业应当加强工资总额发放管理，规范列支渠道。在国资委核定的工资总额外，不得再以其他形式在成本（费用）中列支任何工资性项目。

**第三十条** 企业工资总额预算在执行过程中出现以下情形之一，导致预算基础发生重大变化的，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的；
- （二）市场环境发生重大变化的；
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为的；
- （四）其他特殊情况。

**第三十一条** 企业工资总额预算调整情况经企业董事会或者总经理办公会议审议后，应当于当年10月底前报国资委重新核准或者备案。

**第三十二条** 国资委对企业工资总额预算执行情况实行清算评价制度。企业按照清算工作要求应当于下一年4月底前向国资委提交全年工资总额预算执行情况报告，国资委依据经审计的财务决算报告，参考企业经营业绩考核目标完成情况，对企业工资总额预算执行情况、执行国家及国资委有关收入分配政策等情况进行清算评价，并出具清算评价意见。

**第三十三条** 对工资总额预算执行偏离度过大、工资增长突破调控线、未完成经济效益预算目标值或未有效执行工资效益联动机制的企业，将采取核减下一年度工资总额预算额度等措施，要求企业整改，并视其情况追究企业主要负责人的责任。

## **第六章 企业内部分配管理**

**第三十四条** 企业应当按照国家有关政策要求以及本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，不断完善职工工资能增能减机制。

**第三十五条** 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，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理收入分配差距。



**第三十六条** 坚持短期与中长期激励相结合，按照国家有关政策，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。

**第三十七条** 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。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。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。

## 第七章 工资总额监督检查

**第三十九条** 企业不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

**第四十条** 国资委对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，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企业，出现违反国家工资总额管理有关规定的，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** 国资委将企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡视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，国资委将视情况对企业采取警示、通报批评、扣减企业负责人年度绩效薪金等处罚措施，必要时追究企业负责人和相关人员责任。

**第四十三条** 企业应当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。职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

## 第八章 附 则

**第四十四条** 企业应当根据本办法规定制定本企业工资总额管理工作制度。

**第四十五条** 各师市国资委可参照本办法，制定本师市相关工作规范。

**第四十六条** 本办法由国资委负责解释。

**第四十七条** 本办法自印发之日起施行。《关于印发〈兵团国资委监管企业工资总额预算管理暂行办法〉的通知》（兵国资发〔2010〕198号）同时废止。

---

抄送： 兵团财政局、人力资源和社会保障局、审计局，各师国资委，委  
领导，委机关各处室，纪委驻国资委纪检组

---

兵团国资委办公室

2019年4月4日印发

---