



# 淮南市经信局（国资委）关于印发 《淮南市市属企业工资总额管理办法实施 细则》的通知

淮国资评价〔2021〕8号

各市属企业：

《淮南市市属企业工资总额管理办法实施细则》已经市国资委 2021 年第 24 次局长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

淮南市经信局（国资委）

2021 年 12 月 27 日



# 淮南市市属企业工资总额管理办法 实施细则

为贯彻落实《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），根据《市国资委关于印发淮南市市属企业工资总额管理办法》（淮国资评价〔2020〕19号），以下简称《办法》）等规定，制定本细则。

## 一、工资总额预算管理范围和口径

（一）本细则所称工资总额，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。

特殊情况下支付的工资是指根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、生育假、护理假、婚丧假、探亲假、休假、停工学习、执行国家和社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资以及附加、保留工资。

（二）工资总额预算管理的企业范围原则上应与财务决算合并报表范围相一致，包括集团总部和所出资控股的子企业，以及



其他分支机构、基建项目等。

（三）工资总额预算管理的职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

（四）企业集团本部职工是指集团总部承担管理职能的职工，包括企业领导班子成员、中层管理人员和普通职工，不包括由集团直接管理的所属非法人机构人员。

（五）企业工资总额预算基数，以市国资委核准或备案的上一年度清算评价数为基础，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。对上年因兼并重组导致年度间预算口径不可比等特殊情形，经申请并提供相关证明材料，可对预算基数进行适当调整。

未实行工资总额预算管理的，初始工资总额预算基数原则上参照上年度企业实发工资总额合理确定基数；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导致规模性减人而减少工资总额等影响因素），可以前三年工资总额的平均数为基数，以后年度的工资总额预算基数以市国资委清算确定的工资总额为基数。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。



## 二、工资总额决定机制

按照建立健全与劳动力市场基本适应、与市属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的要求，构建由工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，合理确定市属企业工资总额预算。

### （一）工资效益联动机制

效益性工资总额主要与企业经济效益挂钩，并根据企业负责人年度经营业绩考核目标值的档次确定不同的预算水平。不考核经济效益指标的企业，效益性工资总额根据企业目标任务完成率、成本控制、产品服务质量、运营效率和保障能力等因素合理确定。

1.效益性工资总额一般与利润总额等经济效益指标挂钩,并根据经济效益年度预算增减情况,结合企业功能定位、负责人经营业绩考核目标值先进程度,合理确定工资总额预算水平。开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点企业,可选取经济增加值、归属于母公司所有者的净利润、净资产收益率等体现企业高质量发展、突出国有资本投资回报等价值创造能力的指标。

2.企业经济效益增长的,当年效益性工资总额增幅可在不超过经济效益增幅范围内确定。其中,考核目标值不低于上年实际



完成值的,工资总额增幅可与经济效益增幅保持同步;考核目标值低于上年完成值的,工资总额增幅应不超过经济效益增幅的80%。

3.企业经济效益下降的,除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外,当年效益性工资总额原则上应当下降。工资总额降幅根据经济效益降幅、考核目标值档次、职工工资水平、结合人力资源结构等因素,在同期经济效益降幅的一定范围内合理确定。

4.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,但增幅不得超过企业工资指导线基准线。

5.企业受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致经济效益大幅下降的,适当考虑政策性减利等因素,合理确定工资总额预算。

6.对利润总额规模较大的行业内领先企业或者主业不处于充分竞争行业和领域的企业,经申请可增加一项反映行业特点的其他经济效益指标(权重原则上不超过30%),实行工资效益复合挂钩办法,根据复合指标预算情况及权重,综合计算企业经济效



益增幅，并按照上述规定确定工资总额预算。

### （二）效率对标调节机制

1.市国资委根据市有关部门发布的劳动生产率、人工成本投入产出效率等行业对标信息，指导企业开展人工成本对标。企业根据对标情况，建立人工成本效率调节机制，合理调整与效益联动的年度工资总额预算水平。

2.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，当年效益性工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的 80%。

3.企业经济效益下降，但劳动生产率未下降、人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，企业当年效益性工资总额下降幅度在经济效益降幅 10-50%范围内确定。

4.劳动生产率指标一般以人均劳动生产总值、人均利润为主，企业所在行业特殊或处于特殊发展阶段的，可选取人均营业收入、人均工作量等指标。人工成本投入产出效率指标根据企业功能定位和经营实际等情况合理确定，其中商业类企业可选取人工成本利润率等指标，公益类企业可选取人事费用率等指标。

### （三）工资水平调控机制

1.企业应当按照市有关部门每年度发布的工资指导线、非竞争类国有企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，在





上述工资总额决定的基础上，结合行业内部分配关系、企业自我约束机制等情况，合理调控工资水平增长。

2.企业当年经济效益增长，商业一类企业上年职工平均工资超过全国城镇非私营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，当年工资总额增长幅度超过经济效益增幅的80%。

3.企业当年经济效益下降，上年度职工平均工资水平未达到全国城镇非私营单位就业人员平均工资80%的，当年工资总额下降幅度在经济效益降幅10-50%范围内确定。

4.企业经济效益降幅较大，导致按工效联动机制确定的工资总额降幅较大的，综合考虑企业支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额降幅可按照不超过20%确定。

5.对工资预算增幅较高的企业，根据企业挂钩的经济效益指标增长质量、职工平均工资水平等情况，参考市有关部门发布的工资指导线进行合理适当调控。

6.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和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幅不得超过工资增长调控目标。

7.企业集团本部职工平均工资增幅应当与企业经济效益、职工工资水平相匹配。集团本部职工平均工资（不含市委和市国资



委党委管理的企业领导人员)增幅原则上应当低于企业全部职工平均工资增幅。集团本部部门负责人、内设机构负责人工资水平不合理过高、偏高的企业，其工资增幅应当从严控制。

### （四）工资总额特殊事项单列管理

为进一步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，经市国资委批准，市属国有企业以下薪酬事项在工资总额预算中实行特殊事项单列管理：

1.经批准对企业实行市场化选聘、契约化管理的职业经理人发放的市场化薪酬。

2.经批准对企业引进的紧缺人才、高技能人才等按照协议或者有关规定发放的薪酬。

3.经批准实施中长期激励制度企业对股权激励、员工持股、分红权激励等以货币形式兑现的中长期激励薪酬或额度。

4.企业获得国家、省、部级重大科技或者其他重大贡献奖励发放给有关人员的奖金。

5.经批准对上年度超目标完成经济效益指标或在重大项目建设、重点改革任务、重大资本运作和资产重组等方面做出突出贡献的核心团队和个人发放的专项奖励。

6.经认定的其他特殊事项。

### 三、工资总额备案制管理





（一）商业一类企业以及开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革以及落实董事会职权等试点企业，原则上实行工资总额备案制管理。商业二类企业中已建立规范董事会、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，可探索实行备案制管理。

（二）市国资委授权、指导具备条件的企业开展备案制管理，依法审核企业工资总额管理实施办法，向授权企业印发开展备案制管理的批复文件，并对工资总额预算方案及执行情况进行备案、监督和评价。

（三）企业依据授权开展工资总额备案管理，拟订工资总额管理实施办法，编制年度工资总额预算方案并组织实施，对所出资企业工资总额进行管理、监督和评价。

1.企业应将审议通过的工资总额管理实施办法报市国资委同意。

2.企业工资总额预算方案应当包括预算基数及口径、年度经济效益指标和工资总额预算安排、人工成本投入产出情况及集团总部工资预算安排等内容。

3.企业工资总额预算方案和预算调整方案履行内部决策程序后，分别于每年4月和10月份以书面形式报送市国资委备案。

4.企业自行开展工资总额预算执行情况清算评价，经履行内



部程序后，相关情况及材料于次年4月底前以书面形式报市国资委，市国资委根据有关规定出具评价意见。

5.企业修订完善工资总额管理实施办法，应当重新履行有关管理程序。

### 四、工资总额周期预算

（一）企业主营业务具有明显周期性特点，或者处于转方式、调结构等特殊发展阶段，在一定时期内企业经济效益年度间波动较大，确需跨年度科学合理安排工资预算的，可以探索实施周期预算管理，拟订周期预算管理办法，报市国资委同意后实施。周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动的要求。

（二）实施周期预算管理的企业一般以三个会计年度为一个管理周期。周期内企业同口径工资总额累计增幅原则上不超过同口径经济效益累计增幅。周期内任一年度业绩考核指标未达到一档目标的，应适度下调周期同口径工资总额累计增幅。

（三）企业在周期工资总额决定机制确定的工资总额范围内，统筹确定各年度间工资总额使用进度，加强年度工资总额发放控制。周期内各年度间工资总额预算可以适度调剂使用，调剂额度一般不超过周期内工资总额预算年均增量的三分之一。

（四）预算周期结束年度，企业经济效益增长，但劳动生产率相比基准年未提高且人工成本投入产出效率低于行业平均水



平的，工资总额应适当少增；企业经济效益下降，但劳动生产率未下降且人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，工资总额可适当少降。

（五）周期内企业同口径工资总额累计增幅原则上不得超过各年度企业工资指导线上线计算的累计增幅。其中，周期内经济效益累计增幅较大的，可以在工资总额累计增量不超过经济效益累计增量的原则下安排工资预算。

### 五、工资总额预算管理职责

（一）市国资委履行企业工资总额管理的职责是：

1.依据有关法律法规和相关政策规定，制定市属企业工资总额管理制度。

2.指导企业拟订工资总额管理实施办法并进行审核，对企业年度工资总额预算方案实行备案制或核准制管理。

3.根据企业规范董事会建设进程、法人治理结构完善程度等情况，授权、指导符合条件的企业开展备案制管理并进行动态调整。

4.开展企业工资总额预算执行情况动态监控，对预算执行结果进行分析评价并出具清算评价意见。

5.向社会公开披露企业职工工资分配信息。

6.定期开展监督检查，对违规企业提出处理意见，并根据有



关规定和权限对企业负责人及相关责任人进行处理。

7.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。

8.其他有关工资总额管理事项。

### （二）市属企业履行工资总额管理的职责是：

1.建立和完善企业工资总额管理体制机制，健全工资总额管理各项基本制度。

2.拟订（修订）本企业工资总额管理实施办法并报市国资委同意。

3.编制本企业工资总额预算方案并报市国资委核准或备案。

4.组织所属企业执行核准或备案后的工资总额预算方案，对预算执行情况实行监控，逐级落实预算执行责任，确保经济效益和工资总额预算目标的实现。

5.监督检查所属企业工资总额管理情况，对违规企业和责任人按规定进行处理。

6.向社会公开披露本企业职工工资分配信息。

7.其他有关工资总额管理事项。

## 六、监督检查

（一）市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、审计巡察等监督检查工作范围，对执行情况进行监



督评价，必要时委托专门机构进行检查。

（二）市国资委建立动态监控预警机制，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监测，定期发布监测结果。对预算执行中工资增长与经济效益不匹配及异常波动的企业采取发放提示函、当面约谈等手段，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

对重要节点发现可能导致工资预算严重透支、工资决定机制严重失衡等重大违规情形的，将要求企业修改方案，并将其工资总额预算由备案制调整为核准制管理。

（三）市国资委按照国家和省、市收入分配政策有关规定，对备案制和周期预算管理成效进行评估。对连续两年出现超提、超发工资总额或存在重大违规违纪行为的备案制企业，除按规定进行处理外，还将取消备案制资格，调整为核准制管理；对周期结束后经清算评价认定超提、超发工资总额的周期预算管理企业，将取消周期预算资格。

### 七、附则

（一）本细则由市国资委负责解释。

（二）本细则自印发之日起实施。