

国家信访局所属企业工资总额管理暂行办法

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，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）等相关政策规定，结合本部门所属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于国家信访局作为主管部门履行工资分配监管职责的局属企业。

第三条 本办法所称工资总额，是指由局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 局属企业工资总额管理坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，坚持效益导向和维护公平相统一，坚持市场决定和政府监管相结合，坚持分类分级管理的基本原则。

第二章 工资总额决定机制

第五条 局属企业工资总额预算原则上以主管部门审核清算的符合规定的上年度工资总额为基础编制，在同期经济效益增长幅度范围内，与经济效益综合考核总体结果联动。

第六条 局属企业每年度按照国家工资收入分配宏观政策要求，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情况，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合人力资源社会保障部发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

第七条 局属企业经济效益指利润总额，利润总额占100%。因政策性因素或通过变卖企业资产等取得的非经常性收益，在核定经济效益增减幅度时应予以扣除。

第八条 主管部门根据局属企业实际情况和发展战略，以利润总额和营业总收入作为经济效益考核指标，规范开展经济效益评价考核。考核目标值综合考虑宏观经济形势、企业所处行业发展周期、企业实际经营状况等，结合过去三年完成值确定。考核目标设置应当对标先进，具有挑战性，原则上不低于过去三年平均值。经济效益考核计分按如下表1确定：

表1：经济效益考核指标计分表

指标名称	基本分	调节分极值 (± 分)	评分标准
利润总额	80	+20	当年预算利润总额比目标值每 ± 0.5%，得分 ± 5分。
		-80	

注：年度经济效益指标达到目标值，即得该项指标基本分。超出或低于目标值的一定幅度，在调节分极值范围内增减考核得分，加分和减分以极值为限。年度经济效益考核最终得分不超过100分。

综合考核满分为100分。依据综合考核得分划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。根据综合考核得分,评定等级：90分（含）以上为优秀，90分（不含）至70分（含）为良好，70分（不含）至60分（含）为合格，60分（不含）以下为不合格。

第九条 工资总额增长应保持平稳，避免剧烈波动，工资总额增减幅度原则上在不超过10%的范围内确定。局属企业预算工资总额按以下公式计算：

局属企业年度工资总额=工资总额基数×（1+经济效益增减幅度×综合考核系数×市场对标调节系数）

其中：

经济效益增减幅度（E）=年度预算利润总额增减×100%

年度预算利润总额增减=（年度预算利润总额—上年实际利润总额）/上年实际利润总额绝对值

综合考核系数依据局属企业综合考核等级确定，具体如下表2：

表2：综合考核系数（P）确定表

E	综合考核等级			
	优秀	良好	合格	不合格
E ≥ 0	≤ 1.0	≤ 0.9	≤ 0.7	0

$E < 0$	≥ 0.25	≥ 0.7	≥ 0.9	1.0
---------	-------------	------------	------------	-----

市场对标调节系数 = $\alpha \times \beta \times \gamma$

其中， α 、 β 、 γ 分别指劳动生产率调节系数、人工成本投入产出调节系数、职工工资水平调节系数，其确定方法如下：

α 为劳动生产率调节系数，根据表3确定：

表3：劳动生产率调节系数(α)确定表

E	企业当年人均营业收入/上年度人均营业收入的倍数	α
$E \geq 0$	1倍(含)以上	1.0
	1倍以下	0.8-0.95
$E < 0$	1倍(含)以上	0.8-0.95
	1倍以下	1.0

β 为人工成本投入产出调节系数，根据表4确定：

表4：人工成本投入产出调节系数(β)确定表

E	企业上年人工成本利润率/上年行业人工成本利润率的倍数	β
$E \geq 0$	1倍(含)以上	1.0
	1倍以下	0.75-0.9
$E < 0$	2倍(含)以上	0.75-0.9
	2倍以下	1.0

γ 为职工工资水平调节系数，根据表 5 确定：

表5：职工工资水平调节系数(γ)确定表

E	企业上年职工平均工资/上年度全国城镇单位就业人员平均工资的倍数	γ
$E \geq 0$	2.5 倍（含）以上	0.75-0.9
	2.5 倍以下	1.0
$E < 0$	0.7 倍（含）以上	1.0
	0.7 倍以下	0.75-0.9

第十条 局属企业未实现国有资产保值增值的，当年工资总额不得增长，或适度下降；出现严重政治导向错误的，工资总额应下降。其中，国有资产减值幅度超过 10%的，当年工资总额降幅原则不低于 5%。

第十一条 主业处于非充分竞争行业和领域的局属企业，上年职工平均工资达到人力资源社会保障部规定的调控水平及以上的，职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部规定的工资增长调控目标。

第十二条 局属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。但发生兼并重组、新设或划出企业（机构）等情况的，可参照局属企业上年度符合规定的平均工资水平合理增加或减少工资总额。

第三章 工资总额管理方式

第十三条 主管部门对局属企业工资总额预算实行核准制管理。

第十四条 局属企业工资总额预算一般按年度进行管理。

第四章 工资预算管理职责与决策程序

第十五条 局属企业应根据国家收入分配政策和本办法有关规定，自主编制本企业工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序，报局办公室、人事司、机关服务中心共同审签核准并经局领导审批同意后执行。

第十六条 工资总额预算管理的内部决策程序自下而上为局属企业人事和财务部门、局属企业总经理办公会。

第十七条 局属企业人事部门和财务部门主要履行下列职责：

（一）拟定局属企业年度工资总额预算方案；

（二）组织落实总经理办公会关于职工收入分配管理的有关决定和日常管理工作；

（三）组织实施工资总额预算方案执行，开展工资总额预算执行情况的内部清算评价。

第十八条 局属企业总经理办公会主要履行下列职责：

（一）根据主管部门的政策规定，审议并决定局属企业年度工资总额预算方案，并报经主管部门核准后组织实施；

（二）审议并决定年度工资总额预算执行情况和企业内部清算评价结果；

(三) 审议并决定其他关于局属企业职工收入分配管理的事项。

第十九条 主管部门主要履行下列职责：

(一) 依据国家有关法律法规和政策规定，制定局属企业工资总额管理办法；

(二) 核准局属企业年度工资总额预算方案，对局属企业工资总额预算执行情况进行清算评价；

(三) 依据有关政策规定，按年度对局属企业实施综合考核；

(四) 对违反收入分配政策的行为提出惩处意见；

(五) 其他应该由主管部门履行的职责。

第五章 工资总额管理程序

第二十条 局属企业工资总额预算方案应于当年3月底前报主管部门。预算方案申报的主要内容包括：

(一) 根据局属企业中长期发展战略及薪酬策略确定的本年度经营计划实施目标；

(二) 局属企业本年度生产经营和经济效益、劳动生产率情况预测；

(三) 局属企业本年度工资总额与效益的具体联动测算办法；

(四) 局属企业上年度工资总额预算执行情况、本年度工资总额预算增减及职工工资水平变动情况；

(五) 局属企业上年度人工成本投入产出率、行业对标

结果、年度人工成本项目构成及增减计划；

（六）相关报表数据等。

第二十一条 局属企业应严格执行经核准的工资总额预算方案，在预算执行过程中出现下列情形之一，导致预算编制基础发生重大变化并对当期经济效益指标完成造成重大影响的，局属企业可申请对工资总额预算进行调整：市场环境或企业任务目标发生重大变化引起企业效益明显波动的；企业发生分立、合并等重大资产重组行为等重大影响因素。局属企业工资总额预算调整方案履行内部决策程序后，于当年 11 月报主管部门核准。

第二十二条 局属企业应于次年 4 月份向主管部门提交上年度工资总额预算执行情况报告，主管部门依据经审计的财务决算数据和经济效益完成情况，对企业工资总额预算执行情况进行清算评价，于 20 个工作日内出具清算评价意见。

第六章 企业内部分配管理

第二十三条 局属企业在经核准的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配，建立健全突出主业和经济效益相统一的内部工资总额管理制度，改革完善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，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位薪酬的市场竞争力。内部分配向关键岗位以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。开展全员绩效考核，合理拉开工资分配差距，使职工工资收入与

工作业绩和实际贡献紧密挂钩、切实做到能增能减。

第二十四条 严格规范工资列支渠道。局属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，局属企业应将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额以外以其他形式列支任何工资性支出。

第二十五条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于基本养老保险、住房公积金、福利费用等相关规定，不得超标准列支。对职工福利标准国家无明确规定的，局属企业应参照所在地物价水平、市场价格、职工收入情况等从严确定，一般不超过市场平均水平。经济效益下降或亏损的，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现连续亏损的，应缩减福利性项目。

第七章 工资总额监督检查

第二十六条 主管部门履行局属企业工资分配监管职责，审核局属企业工资总额管理办法，负责做好局属企业工资总额预算方案的核准工作，加强对局属企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算，并按年度将局属企业工资总额预算执行情况报人力资源社会保障部。

第二十七条 建立健全局属企业工资分配信息公开制度，主管部门、局属企业每年9月底将上年度企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息在主管部门和企业官方网站上向社会披露，接受社会公众监督。

第二十八条 局属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，应当清退并且进行相关账务处理，主管部门相应核减局属企业下一年度工资总额基数。

第二十九条 主管部门按照有关规定对局属企业工资总额管理情况进行监督检查，并配合人力资源社会保障部做好工资内外收入监督检查工作。对于履行主体责任不到位、工资增长与两个效益严重不匹配、内部收入分配明显不合理的企业，对其工资总额预算从严调控。对违规发放工资、滥发工资外收入等行为，视情况对企业采取警示、通报批评等处罚措施，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

对超发工资或违规列支工资的，除按超发额（违规列支额）在下年度工资总额预算中扣回外，扣减企业负责人绩效工资。具体扣减办法为：超发额（违规列支额）在可发工资额10%以内的，扣罚绩效工资的10%；超发额（违规列支额）超过可发工资额10%（含）以上的，按超发比例扣罚绩效年薪。国家另有规定的，按有关规定处理。

第三十条 主管部门、局属企业相关工作人员在企业工资分配管理工作中，存在违反规定越权决策、审核把关不严、疏于管理等，以及滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，按照有关法律法规追究相应责任；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第三十一条 局属企业应当健全完善内部监督机制，内部收入分配制度、中长期激励计划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。强化民主监督、健全内部审计监督机制，局属企业要将

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 附 则

第三十二条 本办法及相关实施细则由国家信访局办公室、人事司、机关服务中心负责解释。

第三十三条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起实施。原局属企业工资总额管理规定与本办法不一致的，按本办法执行。