

上海市崇明区人力资源和社会保障局
上海市崇明区财政局文件
上海市崇明区国有资产监督管理委员会

沪崇国资委〔2020〕9号

**关于印发《关于区国资委监管企业工资
决定机制改革的实施办法》的通知**

各有关委局、乡镇，各区管企业：

《关于区国资委监管企业工资决定机制改革的实施办法》根据区政府常务会议纪要（2019-20）精神，并经一届区委常委会第115次会议审议通过，现印发给你们。请结合实际，认真贯彻执行。

(此页无正文)

上海市崇明区人力资源和社会保障局



上海市崇明区财政局



上海市崇明区国有资产监督管理委员会

2020年1月17日



关于区国资委监管企业工资决定机制改革的实施办法

为进一步深化区国资委监管企业工资决定机制改革，激发监管企业活力，促进监管企业健康发展，推动国有资本做强做优做大。根据《上海市人民政府关于本市改革国有企业工资决定机制的实施意见》（沪府规〔2019〕7号）、《关于市国资委监管企业工资决定机制改革的实施办法》（沪国资委分配〔2019〕76号）文件精神，结合本区实际，制定本实施办法。

一、总体要求

（一）目标任务

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，以增强监管企业活力、提升监管企业效率为中心，建立健全与劳动力市场基本适应、与监管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，充分调动监管企业职工的积极性、主动性和创造性，使监管企业在建设崇明世界级生态岛中发挥主力军、生力军和引领者作用，为崇明又好又快发展贡献力量。

（二）基本原则

——坚持效益导向与维护公平相结合。监管企业工资分配要切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。坚持按劳分配原则，健全监管企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减机

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。统筹处理好不同行业、不同企业和企业内部不同职工之间的工资分配关系，调节过高收入。完善工资集体协商和职工代表大会制度，健全工资分配的民主管理程序。

——坚持市场决定与政府监管相结合。进一步确立监管企业的市场主体地位，更好发挥企业党组织的领导作用，落实董事会的工资分配管理权，推动企业工资总额由“政府核定”向“市场决定”转变，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥政府对监管企业工资分配的宏观指导和调控作用，改进和加强事前引导和事后监督，规范工资分配秩序。

——坚持分类管理和分级监管相结合。按照简政放权、放管结合、优化服务的总体要求，落实履行出资人职责机构和相关政府职能部门的监管责任。根据监管企业功能性质定位、行业特点和法人治理结构完善程度，实行工资总额分类管理。按照企业国有资产产权隶属关系，健全工资分配分级监管体制。

（三）适用范围

本办法适用于区国资委履行国资监管职责的国有独资或国有控股企业（简称“监管企业”）。纳入管理的企业范围包括监管企业总部及其所属各级全资或者控股的子公司。

二、工资总额

（四）定义

本办法所称工资总额，是指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。区管企业领导人员薪酬纳入工资总额管理，并按本区相关政策执行。

（五）确定原则

监管企业按照本区工资收入分配宏观政策要求，根据企业的发展战略、薪酬策略、经营状况、任务目标、经济效益和社会效益，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，结合企业工资指导线，合理确定年度工资总额。

（六）相关规则

工资总额基数，原则上以上年工资总额清算数为准。

监管企业应把实现国有资产保值增值作为首要职责，按照工资与效益联动机制确定工资总额，在一个预算周期内原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但监管企业发生兼并重组、新设企业或分支机构等人员变动较大情况，导致对工资总额影响较多的，可以根据人员数量增减幅度等情况，合理增加或减少工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

当年新设监管企业的工资总额，由区国资委根据本办法相关规定予以合理确定。

三、工资效益联动指标

（七）指标设置原则

监管企业应根据功能性质定位、行业特点，科学合理设置工资总额与效益联动指标。联动指标原则上以监管企业负责人任期考核主要指标为重点选取，在一定时期内（至少3年）保持稳定，并原则上以经审计的财务结果为基数。联动指标可为单一指标，也可为多个指标，但一般不超过4个，并应根据重要程度合理设定各指标的权重。

（八）具体指标设置

竞争类企业应以高质量发展为目标，主要选取反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争力的指标，如：利润总额（或净利润、归母净利润、主业利润等）、经济增加值、净资产收益率等。

功能类（含产业园区类，下同）企业以完成战略任务或重大专项任务并兼顾经济效益为目标，主要选取反应企业功能作用、运营能力和政府主管部门评价等方面指标。公共服务类企业，以确保城市正常运行和稳定、实现社会效益为目标，主要选取反应企业服务水平、成本控制、持续能力、政府主管部门和社会第三方评价等方面指标。功能类和公共服务类企业负责人的任期考核指标和实际亏损节减率（实际亏损额小于区财政定额补贴额部分占区财政定额补贴额的比例，节减额的一定比例作为奖励，用于人员工资、绩效等发放）等均应作为联动指标。

劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主，根据企业实际情况，也可选取人均营业收入、人均工作量等指标。

人工成本投入产出率一般以人工成本利润率为主，根据企业实际情况，也可选取人事费用率等指标。

四、工资效益联动机制

（九）竞争类企业

竞争类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。其中：当年劳动生产率未提高，或者上年人工成本投入产出率低于行业平均水平，或者上年人均工资高于本市职工平均工资 2 倍的，当年工资总额增长幅度应低于经济效益增长幅度，人均工资增长幅度高于工资指导线平均线的部分应以不超过 80% 安排。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。其中：当年劳动生产率未下降，或者上年人工成本投入产出率优于行业平均水平，或者上年人均工资低于本市职工平均工资 60% 的，当年工资总额可适当少降。

（十）功能类及公共服务类企业

功能类及公共服务类企业经考核完成年度或任期目标的，可根据任务完成和服务提供情况合理确定工资总额增长幅度，但人均工资增长幅度原则上不高于工资指导线的平均线。其中：上年人均工资达到本市职工平均工资 2 倍以上的，人均工资增长幅度原则上不高于工资指导线平均线的 80%。未完成任务的，按照未完成任务所占权重和未完成程度相应扣减工资增长幅度。当年劳动生产率提升显著的，可适度增加人均工资增长幅度 1-2 个百分

点。

公共服务类企业为完成服务保障等特殊任务而需适度提高工资总额增长幅度的，需符合成本规制的要求。

（十一）限制规则

监管企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。

监管企业总部职工平均工资增长幅度原则上不高于当年本企业职工平均工资增长幅度。

五、工资总额管理方式

（十二）工资总额预算管理

区国资委对监管企业实施工资总额预算管理，并对工资总额预算执行结果进行清算。其中：对于法人治理结构完善、内控机制健全、工资管理规范监管企业，实行工资总额预算备案制，对于不符合备案制条件的监管企业，实行工资总额预算核准制。监管企业负责对所属企业实施工资总额预算管理。

（十三）预算管理依据

监管企业应根据本办法规定，结合本企业实际情况，制定工资决定机制的具体实施方案，作为工资总额预算管理的依据。实施方案应当明确具体联动指标、联动规则、预算范围及预算管理程序等内容，经履行内部决策程序后，报区国资委备案。

（十四）预算周期

监管企业工资总额预算一般按年度进行管理。对处于充分竞

争领域、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监管企业，可探索建立以三个会计年度为一个周期的工资效益联动机制，并编制周期预算方案。周期内工资总额的累计增长幅度应符合同期工资效益联动要求。

（十五）预算编制、调整和执行

工资总额预算方案由监管企业根据本办法的规定自主编制。监管企业应合理编制企业的工资总额预算和总部的工资总额预算，经履行内部决策程序后，于当年5月底前将企业的工资总额预算和总部的工资总额预算报区国资委备案或核准后执行。

在预算执行过程中，监管企业发生企业结构、经营活动重大调整或其他影响工资总额预算重大事项，导致预算编制基础发生重大变化的，可以对工资总额预算进行调整，经履行内部决策程序后，于当年9月底前报区国资委备案或核准后执行。

监管企业应严格执行工资总额预算方案，并建立健全预算执行情况定期分析、报告制度和监测预警机制，及时向区国资委报送半年度预算执行情况及年度决算情况。

（十六）预算执行结果清算

区国资委依据经审计的财务决算，对监管企业及其总部工资总额预算的执行结果进行清算。监管企业负责对所属企业的工资总额预算执行结果进行清算，并于4月底前将总部和所属企业的工资总额清算情况汇总后，报区国资委和区人力资源社会保障局，经汇总后报告区政府。

六、企业工资内部分配管理

（十七）企业内部工资总额管理

监管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。企业应建立健全内部工资总额管理办法，根据功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，科学编制工资总额预算方案。监管企业应加强对所属企业的指导，逐级落实预算编制责任，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。

（十八）企业内部分配制度

监管企业应建立健全以岗位工资为主的基本工资制度，树立职工工资收入与经济效益、岗位价值、业绩贡献等相挂钩的分配理念，合理确定不同岗位的工资水平，并相应加强全员绩效考核，使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩，切实做到能增能减。应逐步理顺领导人员、管理人员、技术人员和生产服务人员等各类岗位人员的工资分配关系，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。工资分配应向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需岗位的人才倾斜，可探索对高层次科技人才、高技能人才试行协议工资、项目工资、年薪制等分配形式。企业薪酬制度应向职代会报告，经听取职工意见并修改完善后报职代会表决通过。

（十九）规范企业工资列支渠道

监管企业应加强工资总额发放管理，规范工资列支渠道，以

职工收入工资化、工资货币化、发放透明化为目标，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，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

七、工资分配监督机制

（二十）宏观指导和调控

区人力资源社会保障局负责按照市人力资源社会保障局统一部署做好企业薪酬调查，并按照市发布的劳动力市场工资价位和行业人工成本信息以及企业工资指导线，做好对监管企业工资分配的宏观指导和调控。

（二十一）企业工资分配监管

区国资委负责指导企业落实监管企业工资分配政策，做好企业工资总额预算方案的备案或核准工作，并加强对预算执行情况的动态监控和执行结果的清算。

（二十二）企业工资分配内部监督

监管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。监事会应根据职责，落实对工资分配的监督责任。工会应督促企业将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。

（二十三）企业工资分配信息公开

区国资委、监管企业每年定期将上年工资总额和职工平均工资水平等相关信息通过官方网站等渠道向社会披露，接受社会公众监督。

（二十四）监管企业工资内外收入监督检查

区人力资源社会保障局会同区财政局、区国资委等部门定期对监管企业执行国家和本市工资收入分配政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为；加强与出资人监管和审计、税务、纪检监察、巡视等监督的协同，建立工作会商和资源共享机制，提高监督效能，形成监督合力。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员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。

对于执行工资与效益联动机制出现严重偏差或严重违反收入分配政策规定的原备案制企业，调整为实行核准制管理。

八、其他相关事宜

（二十五）监管企业应切实做好工资分配管理相关新老政策的衔接工作，平稳过渡，避免工资出现过大波动，确保改革平稳有序推进。

（二十六）区国资委会同区财政局、区人力资源社会保障局按照本办法规定，制定年度工作操作指引。

（二十七）委托监管企业及区供销社参照执行。

（二十八）本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。