

临沂市人民政府办公室 关于印发临沂市市属国有企业工资总额预算 管理暂行办法的通知

临政办发〔2016〕19号

各县区人民政府，市政府各部门、各直属机构，临沂高新技术产业开发区管委会，临沂经济技术开发区管委会，临沂临港经济开发区管委会，临沂商城管委会，蒙山旅游区管委会，各县级事业单位，各高等院校：

《临沂市市属国有企业工资总额预算管理暂行办法》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

临沂市人民政府办公室

2016年6月15日

临沂市市属国有企业工资总额预算 管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为指导市属国有企业深化收入分配制度改革，加强收入分配调控，推动企业建立健全市场化工资决定机制和内部

激励约束机制，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》、《山东省企业国有资产监督管理条例》等有关规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称市属国有企业（以下简称企业），是指临沂市独立核算的国有控股企业、国有独资企业。

第三条 工资总额是指企业依据国家有关规定和劳动合同、工资集体协议的约定，以货币形式支付给职工的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

工资总额预算管理是指企业按照国家收入分配政策规定和出资人的调控要求，根据企业经济效益、人工成本承受能力和劳动力市场价位等因素，按照市政府发布的年度企业工资指导线有关要求，对企业职工工资总额和工资水平做出预算安排并进行规范管理的活动。工资总额预算应纳入企业全面预算管理。

第四条 按照建立“市场机制调节、企业自主分配、出资人依法调控、社会有效监督”的收入分配体系要求，企业工资总额预算管理遵循以下原则：

（一）企业工资总额预算坚持以效益为导向，职工收入与企业经济发展同步，职工劳动报酬增长与劳动生产率提高同步；

（二）按照市政府发布的年度企业工资指导线要求，参照我市同行业企业在岗职工平均工资，合理安排工资增长幅度；

（三）工资总额预算与企业资金预算和成本预算相结合，与资金支付能力和人工成本承受能力相适应；

（四）参照劳动力市场价位，根据职工的岗位职责和绩效，合理确定职工工资，形成“以岗定薪、岗变薪变、工资能增能减”的机制；

（五）合理调节所属子企业之间、企业内部职工之间的收入差距，合理确定企业负责人薪酬与本企业职工平均工资的比例。

第五条 企业应当依据本办法有关规定，建立内部工资总额预算管理制度，明确相关职能部门，组织做好所属子企业工资总额预算的编制、执行、调整、监督和考核等工作，建立以工资总额预算目标为中心的人工成本调控管理体系。

第六条 企业内部工资改革方案及工资分配中的重大事项，应征求工会和职工代表大会的意见，并向全体职工公布，依照法定程序规范操作。

第二章 工资总额预算编制

第七条 企业应当按照“上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，依据产权关系，以企业法人为单位，层层组织做好工资总额预算编制工作。

第八条 企业年度工资总额预算编制范围，应与上年度财务决算合并（汇总）范围相一致，包括所属各级全资、控股子企业。

第九条 企业年度工资总额预算由工资总额预算基数和预计增长（减少）额两部分组成。

第十条 工资总额预算基数是指企业上年度实际发放的职工工资总额。

第十一条 工资总额预计增长（减少）额应当按照市政府发布的年度工资指导线要求，以企业法人为单位，根据企业年度经济发展与经济效益指标预算，参照我市同行业企业在岗职工平均工资水平和劳动力市场价位，综合考虑人工成本承受能力等因素合理确定。

（一）依据当年财务预算，利润增长且效益较好的，按下列情形确定：

1. 上年度企业职工平均工资低于全市企业在岗职工平均工资的，职工平均工资增长幅度不高于市政府发布的工资指导线上线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

2. 上年度企业职工平均工资高于全市企业在岗职工平均工资且不高于 1.5 倍的，职工平均工资增长幅度不高于市政府发布的工资指导线基准线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

3. 上年度企业职工平均工资高于全市企业在岗职工平均工资 1.5 倍的，职工平均工资增长幅度不高于市政府发布的工资指导线下线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前

提下合理安排工资增长幅度。

（二）依据当年财务预算，利润增长但效益一般的，按照下列情形确定：

1. 上年度企业职工平均工资低于全市企业在岗职工平均工资的，职工平均工资增长幅度不高于市政府发布的工资指导线基准线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

2. 上年度企业职工平均工资高于全市企业在岗职工平均工资且不高于 1.5 倍的，职工平均工资增长幅度不高于市政府发布的工资指导线下线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

3. 上年度企业职工平均工资高于全市企业在岗职工平均工资 1.5 倍的，职工平均工资不得增长。

（三）当年预算利润实现扭亏为盈的，其工资总额适度增长，职工平均工资增长幅度在市政府发布的工资指导线基准线与下线之内，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

（四）当年预算利润减少亏损但未实现盈利的，或当年预算利润总额出现负增长但仍实现盈利的，工资总额不增长或适度增长，增长幅度不高于市政府发布的工资指导线下线，综合考虑相关因素，在有利于企业持续发展的前提下合理安排工资增长幅度；

(五) 当年预算利润增加亏损或由盈利变为亏损的，工资总额应适度下降；

(六) 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。

第十二条 在预算年度内企业因新建、扩建项目等情况增加职工的，依据企业劳动用工制度，相应增加年度工资总额。

第十三条 企业应当严格按照规定，结合企业实际认真编制年度工资总额预算，预算安排中增加值、利润总额、全员劳动生产率、工资标准及职工人数等指标数据应当据实编报，并与财务预算、决算编报口径保持一致。

第十四条 企业年度工资总额预算经董事会（不设董事会的为总经理办公会，下同）审议通过后，形成年度工资总额预算报告，于每年4月10日前进行申报。

第十五条 企业年度工资总额预算报告主要包括以下内容：

(一) 上年度工资总额预算执行情况；

(二) 企业年度主要生产经营计划和经济效益预算安排情况；

(三) 企业增减人员等人力资源配置计划；

(四) 总部及所属子企业年度工资总额预算增减的标准、数额及依据；

(五) 企业年度工资总额预算报表及编制说明；

(六) 其他相关材料。

第三章 工资总额预算执行与调控

第十六条 企业应当及时将核定的年度工资总额预算进行分解细化，层层落实预算执行责任。

第十七条 企业应当执行工资总额预算管理，推动内部分配制度改革，制定薪酬分配改革方案和具体实施意见，建立以岗位绩效工资为主要内容的基本工资制度。参照同行业、劳动力市场价位协商确定关键性管理、特殊岗位职工的工资待遇。

第十八条 企业根据经济效益预算指标和内部绩效考核等情况计提和发放职工工资，并按国家有关规定据实列支。

第十九条 企业应当建立工资总额预算执行情况定期分析制度，对所属子企业预算执行情况进行跟踪和监督，对执行情况偏差较大的及时给予警示，敦促其采取措施认真落实。

第二十条 企业应当严格执行经核定的年度工资总额预算，在预算执行过程中出现下列情形之一的，可予以调整：

- （一）国家收入分配政策发生重大调整的；
- （二）市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动的；
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为导致企业效益、职工人数发生重大变化的；
- （四）其他重大影响因素。

第二十一条 企业年度工资总额预算调整方案经董事会审议后按程序报批。

第二十二条 年度终了，企业编制财务决算报告，对工资总

额预算执行情况进行清算，并由负责财务决算审计的中介机构进行专项审计，出具审核意见。

企业工资总额清算额度经审核确认后，作为编制下年度工资总额预算的依据。

第二十三条 企业当年度实际完成利润低于预算利润幅度较大或实际发放工资总额超出预算 2%以上的，应当相应核减企业下年度工资总额。

第四章 工作责任

第二十四条 市国资委负责对企业工资总额预算进行宏观调控，审核企业工资总额预算，清算工资总额预算额度。

第二十五条 市国资委履行出资人职责的企业工资总额预算报告直接报市国资委审核，其他市属企业工资总额预算报告经主管部门审核并签署意见后报市国资委审核。

第二十六条 市国资委负责对其履行出资人职责的企业工资总额预算执行情况进行监督，市直有关部门负责对所属企业工资总额预算执行情况进行监督。

第二十七条 企业工资总额预算严重脱离实际、相关指标不衔接的，企业应当重新编报工资总额预算报告。

第二十八条 企业在工资总额预算管理工作中，违反政策规定弄虚作假的，将依规依纪给予相关责任人严肃处理。

第五章 附 则

第二十九条 本办法所称企业职工，是指劳动关系在本企业

并由企业直接支付劳动报酬的人员，包括内退、待岗人员。

第三十条 企业接受以劳务派遣形式用工的，其履行劳务外包合同金额及提供的就业人数等一并纳入工资总额预算管理。

第三十一条 市国资委以文件形式批复企业年度工资总额预算，并抄送有关部门。

第三十二条 企业工资总额预算管理列入企业监事会检查的内容，接受市审计部门的审计监督。

第三十三条 本办法施行前企业因实施工效挂钩政策形成的应付工资结余，在国家对企业工资管理政策进行重大调整或制定出台新的有关政策前，继续作为负债进行专项管理，具体使用报经市国资委审核后，用于以下支出：

（一）补充符合国家政策规定的企业内退职工基本生活费、社会保险费部分；

（二）支付解除劳动合同的职工经济补偿金；

（三）用于困难职工救助；

（四）支付离退休职工符合国家规定的统筹外费用；

（五）用于当期工资总额预算。

第三十四条 本办法自 2016 年 7 月 1 日起施行，有效期至 2018 年 6 月 30 日。

(2016 年 6 月 15 日印发)