



重庆市荣昌区国有资产监督管理委员会  
重庆市荣昌区人力资源和社会保障局  
关于印发《荣昌区区属国有企业工资  
管理实施办法（试行）》的通知

荣国资发〔2020〕5号

区属国有企业：

《荣昌区区属国有企业工资管理实施办法（试行）》已经区委、区政府研究同意，现印发给你们，请遵照执行。



(此页无正文)

重庆市荣昌区国有  
资产监督管理委员会

重庆市荣昌区人力  
资源和社会保障局  
2020年1月10日

# 荣昌区属国有企业工资管理实施办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 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）和《重庆市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（渝府发〔2018〕54号）精神，进一步深化全区国有企业工资决定机制改革，切实推动国有企业提升发展效率、活力，建立健全与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制和正常增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，促进国有企业工资收入分配机制更加合理、更加有序，充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性，提高国有企业的市场竞争力，推动国有企业做强做优做大，结合我区实际，制定本实施办法。

**第二条** 本办法适用于由区国资委履行出资人职责的国有独资或国有控股企业（以下简称“区属国有企业”）及所属各级独资、控股子公司，以及具有实质控股权的企业。

**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（国有企业负责人除外），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** 本办法将企业界定为商业一类企业、商业二类企业、公益类企业和文化类企业。



（一）商业一类企业。主业处于充分竞争行业和领域，按照市场化要求实行商业化运作，充分遵循市场规律，以经济效益最大化为主要目标。

（二）商业二类企业。主业处于重要行业和关键领域，在参与市场竞争基本属性前提下，兼顾承担政府重大专项任务或实现特定功能，以实现政府在调节经济运行、促进社会发展等方面的战略意图。

（三）公益类企业。主业处于公共服务行业和领域，以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主要目标，以社会效益为导向，必要的产品或服务价格可以由政府调控。

（四）文化类企业。主业以提供精神产品，传播思想信息，担负文化传承使命为主要目标，把社会效益放在首位、实现社会效益和经济效益相统一。

### **第五条** 企业工资管理的基本原则。

（一）坚持中国特色现代企业制度改革方向。坚持政企分开、政资分开、所有权和经营权相分离，发挥企业党委（党组）领导作用，依法落实董事会的工资分配管理权，完善既符合企业一般规律又体现企业特点的工资分配机制，促进企业持续健康发展。

（二）坚持效益导向与维护公平相统一。健全完善企业业绩考核评价体系，处理好短期效益指标与企业长远发展的关系。切实做到企业工资分配既有激励又有约束、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。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。

（三）坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场在企业工资分配中的决定性作用，实现职工工资水平与劳动力市场价格相适应，与增强企业市场竞争力相匹配。建立健全制度科学、规则统一、程序规范、分配公正的工资分配监管机制，更好发挥政府对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。

## 第二章 工资总额决定机制

**第六条** 工资总额确定办法。区属国有企业按照国家和我市工资收入分配政策要求，根据企业发展战略、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，结合我市发布的企业工资指导线和工资增长调控目标，合理确定年度工资总额。

**第七条** 工资与效益联动机制。按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则和工资总额确定办法，突出绩效导向，实施工资总额分类管理，合理确定国有企业年度工资总额增长或下降幅度。

（一）企业经济效益增长的，国有企业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，具体分类如下：

1. 商业一类企业：当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资高于同期城镇单位就业人员平均工资 3 倍的，当年工资总额增长幅度在不超过



同期经济效益增长幅度的 90%范围内确定。

2. 商业二类企业：当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资高于同期城镇单位就业人员平均工资 3 倍的，当年工资总额增长幅度在不超过同期经济效益增长幅度的 85%范围内确定且职工平均工资增长幅度不得超过区人力社保局等部门规定的工资增长调控目标。

3. 公益类企业：当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资高于同期城镇单位就业人员平均工资 2.5 倍的，当年工资总额增长幅度在不超过同期经济效益增长幅度的 80%范围内确定且职工平均工资增长幅度不得超过区人力社保局等部门规定的工资增长调控目标。

4. 文化类企业：社会效益完成情况未达到良好考核等级、当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资高于同期城镇单位就业人员平均工资 2.5 倍的，当年工资总额增长幅度在不超过同期经济效益增长幅度的 80%范围内确定且职工平均工资增长幅度不得超过区人力社保局等部门规定的工资增长调控目标。

（二）企业经济效益下降的，当年工资总额原则上应相应下降。其中，当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率优于行业平均水平、上年职工平均工资低于同期城镇单位就业人员平均工资 70%，文化类企业当年社会效益完成情况达到良好以上考核等级的，当年工资总额下降幅度可在不超过同期经济效益下降幅度的 50%范围内确定。



（三）企业经济效益发生剧烈波动，导致按照工资与效益联动机制确定的工资总额波动超过30%的，在企业具备工资支付能力的前提下，当年工资总额增减幅度原则上在不超过30%范围内确定。

（四）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；对实现减亏的企业，经区国资委同意，可适当增加工资总额，原则上工资总额增长幅度最高不超过5%。

（五）企业经济效益受政策调整或承担重大战略任务等因素影响的，经区国资委同意，剔除相关影响因素后，按规定确定工资总额。

（六）区属国有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，发生外部兼并重组、撤销、新设企业或分支机构等涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可以合理增加或者减少工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

**第八条** 分类确定工资效益联动指标。根据企业功能性质定位、行业特点，结合实际情况，分类设置联动指标及权重，合理确定考核目标，突出不同考核重点。

（一）商业一类企业选取反映经济效益和市场竞争能力的指标，主要为：利润总额、人工成本利润率。

（二）商业二类企业选取反映公司运营、服务经济发展等情况的指标，主要为：利润总额、营业收入。

（三）公益类企业选取反映公司运营、成本费用控制等情况的指标，主要为：营业收入、成本费用控制率。

（四）文化类企业选取反映国有资本保值增值及公司运营等情况的指标，主要为：国有资本保值增值率、营业收入。

### 企业经济效益联动指标

序号	公司类别	指标	权重
1	商业一类	利润总额	60%
		人工成本利润率	40%
2	商业二类	利润总额	60%
		营业收入	40%
3	公益类	营业收入	70%
		成本费用控制率	30%
4	文化类	国有资本保值增值率	70%
		营业收入	30%

## 第三章 工资总额管理方式

**第九条** 企业全面实行核准制工资总额预算管理。企业应以提升企业发展效率、增强企业发展活力为目的，根据工资收入分配政策与本企业实际情况自主编制企业及所属各级全资、控股子企业工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序，于每年3月30日前报区国资委核准后执行。

**第十条** 工资总额预算方案编制范围和程序。企业年度工资总额预算方案编制范围原则上应与上年度财务决算合并报表范围相一致，包括企业本级的工资总额预算方案编制和所属各级全资、控股子企业的工资总额预算方案合并报表编制。企业应按照“自上而下、上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，依据企业国





有资产产权隶属关系或委托管理关系，以企业法人为单位，基层组织做好工资总额预算方案编制工作。

**第十一条** 工资总额预算管理指标基数。工资总额预算管理指标由工资总额预算指标和效益预算指标构成。

（一）初始年度工资总额预算基数原则上以上年度企业实发工资总额为基数。以后年度工资总额预算基数以区国资委清算确定的上年度工资总额为基数。新组建企业，经区国资委同意，可按照同级同类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）经济效益预算指标基数原则上以经中介机构审计、区国资委确认的上年度“年度经营目标情况说明”反映的经济效益指标完成值为基数。

**第十二条** 经济效益预算指标目标值原则上按照效益持续改善向好且具有一定挑战性和行业可比性的价值导向，在坚持与国内外同行业优秀企业进行横向对标、与企业历史最好业绩指标和战略规划业绩指标进行纵向对标的基础上合理确定。

**第十三条** 劳动生产率、人工成本投入产出率指标要与相同行业、相同年度的劳动生产率、人工成本投入产出率指标对标。对缺少行业对标主体的，应当选取同功能性质企业或具有较强可比性的竞争类行业（企业）对标。对相同年度对标信息缺失的，可与近3年同行业（企业）先进指标对标。

**第十四条** 企业工资总额预算原则上按年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大的企业，或者处于



筹建期、初创期、战略调整期、快速扩张期的企业，或存在重组改制等其他特殊情况的企业，经区国资委同意，工资总额预算可按周期进行管理，周期最长不超过3年。

**第十五条** 实行周期制工资总额预算管理的企业，可根据生产经营计划和人力资源管理实际需要，编制周期工资总额预算方案，统筹安排周期内各年度工资总额支出。周期内工资总额增减严格执行国家和市、区调控政策相关要求，周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动机制的要求。

**第十六条** 预算的调整。企业应严格执行经核准的工资总额预算方案，并与经营业绩考核结果联动。执行过程中，企业编制预算时所依据的外部环境情况或自身生产经营情况发生重大变化，出现以下情形之一，需要调整工资总额预算方案的，应报区国资委同意，按规定程序进行调整。

- (一) 自然灾害等不可抗力因素；
- (二) 国家和市区收入分配政策等宏观经济政策发生重大调整；
- (三) 市场环境发生重大变化导致企业经济效益大幅变动；
- (四) 企业发生新设、分立、合并、收购或转让、破产、注销等重大资产重组行为；
- (五) 新建、扩建项目或企业机构进行重大调整；
- (六) 对上年度损益进行较重大的追溯调整；
- (七) 区国资委确定的其他事项。

**第十七条** 企业应当将工资总额预算调整情况及时报区国资



委。具体内容包括：

- （一）工资总额预算指标的调整情况；
- （二）调整的原因；
- （三）预计执行情况及保障措施。

**第十八条** 区国资委对企业工资总额预算执行情况进行动态监管和及时指导，并将预算执行情况在企业年度考核中进行专项反映。

**第十九条** 区国资委每年7月底前对企业上年度工资总额预算执行结果进行清算，并将企业上年度工资总额预算执行情况报区人力社保局，区人力社保局汇总报区政府。

#### 第四章 企业内部工资分配

**第二十条** 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。

**第二十一条** 企业要依法建立健全内部工资总额管理办法，并根据自身功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，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。

**第二十二条** 集团企业应合理确定集团本部工资总额预算，集团本部职工平均工资增长幅度原则上应低于企业全部职工平均工资增长幅度。

**第二十三条** 企业要统筹考虑人才引进、人才培养、劳动生产率、企业发展战略等因素，制定科学的薪酬策略。

**第二十四条** 企业在岗位评价的基础上，建立健全以岗位工



资为主的基本工资制度，以岗位价值为依据，以业绩为导向，参照劳动力市场工资价位，结合企业经济效益，通过集体协商等形式依法合理确定不同岗位的工资水平。

**第二十五条** 关键岗位、生产一线岗位职工平均工资增幅原则上不低于本企业职工平均工资增幅，高层次创新人才、高技能人才平均工资增长额度原则上高于本企业管理人员平均工资增长额度。

**第二十六条** 加强全员绩效考核，强化职工工资收入与工作业绩和实际贡献紧密挂钩，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。做到考核科学合理、分配公正公平、收入能增能减。

**第二十七条** 企业要调整优化工资收入结构，严格清理规范工资外收入，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。

**第二十八条** 严格规范工资发放渠道，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。

**第二十九条** 企业要建立健全职工福利费管理制度，严格按照国家、市和区规定的福利费标准执行。实行货币化改革的福利性项目全部纳入工资总额管理，不得在国家、市和区规定之外自设福利费项目，不得违规发放福利费。经济效益下降或亏损的企业不得增加福利性项目，不得提高福利费标准；出现连续亏损的企业应当缩减福利性项目。



## 第五章 监督检查

**第三十条** 区人力社保局、区国资委对区属国有企业落实我区工资决定机制改革要求的情况、企业工资列支和发放情况进行监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。

**第三十一条** 区属国有企业应完善法人治理结构，健全内控机制，加强自律建设，规范董事会、监事会的运行。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。落实企业监事会和工会对工资分配的监督责任，加强对企业本部及所属子企业工资分配的监督，督促企业改进完善工资分配制度。区属国有企业应按规定报送工资总额执行结果，自觉接受政府职能部门和区国资委的监管，将职工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容，在企业醒目位置设置公告栏，定期向职工公开，接受职工监督。

**第三十二条** 建立国有企业工资分配信息公开制度。区属国有企业应于每年9月底前向社会如实披露企业上年度应付职工工资总额、实付职工工资总额、职工平均工资水平及增长或下降幅度等信息，接受社会公众监督。

**第三十三条** 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依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

## 第六章 附 则

**第三十四条** 本办法自印发之日起执行。由区国资委、区人力资源社会保障局负责解释。原《重庆市荣昌区国有企业工资总额预算管理暂行办法》（荣人社函〔2017〕308号）废止。

**第三十五条** 区属国有企业应指导所属企业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。

附件：经济效益指标及权重说明



附件 1:

## 经济效益指标及权重说明

### 一、经济效益指标说明

序号	指标	计算说明
1	利润总额	利润总额=营业利润+投资净收益+营业外收入-营业外支出
2	人工成本利润率	1.人工成本利润率=利润总额/人工成本总额 2.人工成本总额=职工工资总额+单位缴纳社会保险费+职工福利费+职工教育费+劳动保护费+职工住房费用（单位负担的住房公积金）+其他人工成本费用（如发放的伙食补助、交通补助等）
3	国有资本保值增值率	1.国有资本保值增值率=扣除客观因素影响后的期末国有资本/期初国有资本×100% 国有资本，是指国家对企业各种形式的投资和投资所形成的收益，以及依法认定的国家所有者权益。 2.客观因素： A.增加因素，主要包括直接追加投资增加资本，无偿划入增加资本，资产评估增加资本，清产核资增加资本，产权界定增加资本，资本（股票）溢价增加资本，税收返还增加资本，会计调整和减值准备转回增加资本，接受捐赠增加资本以及债权转股权增加资本等。 B.减少因素，主要包括：专项批准核销减少资本，无偿划出减少资本，资产评估减少资本，产权界定减少资本，消化以前年度潜亏和挂账减少资本，自然灾害等不可抗拒因素减少资本，企业按规定上缴红利减少资本，资本（股票）折价减少资本等。在国有资本保值增值率的计算中，期末国有资本客观增加因素在计算中应予以扣除，而对于客观减少因素，在计算中则应予以补加。 对于以上客观因素的证明材料，必须提供国家有关部门的文件、有关专项鉴证证明、年度财务决算审计报告，以及企业的有关入账凭证等。
4	成本费用控制率	1.成本费用控制率=成本费用总额/营业收入×100% 2.成本费用总额=主营业务成本+其他业务成本+期间费用+税金及附加 3.期间费用=销售费用+管理费用+财务费用
5	劳动生产率	劳动生产率=年总产值/平均职工人数； 年总产值（劳动生产总值）=净利润-投资收益+职工薪酬（不含劳务派遣费用）+应交税费总额+计提折旧额； 年平均职工人数：月平均值=（月初值+月末值）/2 全年月平均值=全年各月平均值之和/12
6	人工成本投入产出率	人工成本投入产出率=年总产值 / 人工成本



## 二、工资总额预算与经济效益关系式说明

工资总额预算目标值=工资总额预算基数×(1+工资总额增长幅度)		
序号	企业分类	权重及联动关系公式
1	商业一类	$(\text{利润总额 } n - \text{利润总额 } o) / \text{利润总额 } o \times 60\% + (\text{人工成本利润率 } n - \text{人工成本利润率 } o) / \text{人工成本利润率 } o \times 40\% = \text{经济效益增长幅度} \geq \text{工资总额增长幅度}$
2	商业二类	$(\text{利润总额 } n - \text{利润总额 } o) / \text{利润总额 } o \times 60\% + (\text{营业收入 } n - \text{营业收入 } o) / \text{营业收入 } o \times 40\% = \text{经济效益增长幅度} \geq \text{工资总额增长幅度}$
3	公益类	$(\text{营业收入 } n - \text{营业收入 } o) / \text{营业收入 } o \times 70\% + (\text{成本费用控制率 } o - \text{成本费用控制率 } n) / \text{成本费用控制率 } o \times 30\% = \text{经济效益增长幅度} \geq \text{工资总额增长幅度}$
4	文化类	$(\text{国有资本保值增值率 } n - \text{国有资本保值增值率 } o) / \text{国有资本保值增值率 } o \times 70\% + (\text{营业收入 } n - \text{营业收入 } o) / \text{营业收入 } o \times 30\% = \text{经济效益增长幅度} \geq \text{工资总额增长幅度}$

备注：1. 指标右下角的“o”表示：上年度决算数；“n”表

示：预算目标值。

2. 增长幅度包括：正增长和负增长。

抄送：区委组织部，区纪委监委机关，区审计局，新区建设管委会，荣昌高新区管委会，区旅游景区管委会，区文化旅游委，区水利局，现代畜牧业管委会，区规划自然资源局，区科技局，区融媒体中心，重庆（荣昌）生猪大数据中心。





## 重庆市荣昌区国有资产监督管理委员会行政规范性文件

---

重庆市荣昌区国有资产监督管理委员会

2020年1月10日印

---

发

