

福州市人民政府文件

榕政〔2019〕7号

福州市人民政府关于 改革国有企业工资决定机制的实施意见

各县（市）区人民政府、高新区管委会，市直各委、办、局（公司），市属各高等院校，自贸区福州片区管委会：

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）精神和《福建省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（闽政〔2018〕22号）的要求和国家、省有关收入分配政策，结合省深化国有企业负责人薪酬改革工作规程及我市实际，现就改革我市国有企业工资决定机制提出如下实施意见。

一、总体要求

1. 指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真落实党中央、国务院决策部署，统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持以人民为中心的发展思想，牢固树立和贯彻落实新发展理念，从福州市实际出发，按照深化国有企业改革、完善国有资产管理体制和坚持按劳分配原则、完善按要素分配体制机制的要求，以增强国有企业活力、提升国有企业效率为中心，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和正常增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性，进一步激发国有企业创造力和提高市场竞争力，推动国有资本做强做优做大，促进收入分配更合理、更有序。

2. 基本原则

坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，坚持效益导向与维护公平相统一，坚持市场决定与政府监管相结合，坚持分类分级管理。

二、适用范围

本实施意见适用于市属国有独资及国有控股企业，包括市属企业本部及市属企业所出资的各级独资、控股的子企业（以下简称市属企业）。市级有关部门或机构作为实际控制人的企业，以及市级有关部门或机构直属事业单位所管理的国有企业，参照本意见执行。

县（市）区属国有独资及国有控股企业参照执行。

三、分类确定工资效益联动指标

根据市属企业功能性质定位和行业特点，对市属企业进行科学分类，科学设置联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。工资效益联动指标原则上为1~2个，最多不超过4个。

1. 主业处于充分竞争行业和领域的商业类市属企业（即商业一类企业），经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值（或增加值）、净资产收益率等指标。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均增加值等指标；人工成本投入产出率指标选取人工成本利润率指标。

2. 主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类市属企业（即商业二类企业），经济效益指标主要选取利润总额、营业收入或任务完成率等指标。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均营业收入等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率指标。

3. 主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类市属企业，其中：属于政策性亏损的公益类企业，经济效益指标主要选取营业收入、成本控制率、主营业务工作量、任务完成率等指标；其他公益类企业，经济效益指标主要选取利润总额、营业收入、主营业务工作量、任务完成率等指标。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均营业收入、人均主营业务工作量等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率指标。

4. 金融类市属企业，属于开发性、政策性的，应主要选取体现服务国家战略和风险控制的指标，兼顾反映经济效益的指标；

属于商业性的，经济效益指标主要选取净利润（或利润总额）、净资产收益率等指标。劳动生产率指标选取人均利润指标；人工成本投入产出率指标选取人工成本利润率指标；风险成本控制指标主要选取资本充足率、不良贷款率、拨备覆盖率、案件风险率、杠杆率等指标。

5. 文化类市属企业应同时选取社会效益和经济效益指标，坚持社会效益优先的原则，其中：属于政策性亏损的文化类企业，效益指标主要选取营业收入、成本控制率、主营业务工作量、任务完成率等指标；其他文化类企业，效益指标主要选取利润总额、营业收入、主营业务工作量、任务完成率等指标。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均营业收入、人均主营业务工作量等指标；人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率等指标。

四、完善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，建立完善工资与效益联动机制，根据企业年度经济效益实际情况，合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

1. 市属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，上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍以上的各类市属企业，当年工资总额增长幅度在不超过经济效益增长幅度的 50% 范围内确定。

2. 市属企业经济效益不增长或下降，除因政策性减利等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应不增长或相应下降，

且企业负责人不得核增次年基本年薪，不得核增或相应下降当年绩效年薪。

3. 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。

4. 市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、新设企业、机构或生产经营规模扩大以及在核定编制内增减人员等情况的，经核定后可以参照本企业职工平均工资水平合理增加或者减少工资总额。企业引进特殊人才产生的工资总额增加，根据市场同类人员工资水平，由企业据实单列，不计入当年企业工资总额幅度调增控制范围，可列入增加次年预算基数。

5. 市委管理企业正职负责人薪酬水平方案应报福州市国有企业负责人薪酬制度改革工作联席会议审核同意后实施。

五、强化工资总额预算执行

市属企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案。执行过程中，因企业外部环境或自身生产经营等编制预算时所依据的情况发生重大变化，需要调整工资总额预算方案的，应按规定程序及时进行调整。实行年度管理的方案最多可调整一次，实行周期管理的方案最多可调整二次。

六、加强政府对国有企业工资分配的宏观调控和指导监督

人社部门负责建立企业薪酬调查和信息发布制度，定期发布不同职业的劳动力市场工资价位和行业人工成本信息；会同财政、国资委、总工会、企联、工商联等部门完善企业工资增长指导线制度，定期制定和发布全市企业工资增长指导线，按照省里要求

适时发布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。

七、落实履行出资职责机构的国有企业工资分配监管职责

履行出资人职责机构负责指导所监管企业编制工资总额预算方案，做好所监管企业工资总额预算方案的备案或核准工作、加强对所监管企业工资总额预算执行的动态监控和过程管控，按规定及时对所监管企业工资总额预算执行结果进行清算，并将所监管企业上年度工资总额预算执行情况报同级人社部门，由人社部门汇总报同级人民政府。

八、建立国有企业工资分配信息公开制度

履行出资人职责机构、市属企业应于次年12月底前将企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

九、健全国有企业工资内外收入监督检查制度

市人社、财政、国资监管等部门定期对国有企业执行国家和省、市工资收入分配政策情况开展监督检查，落实检查责任，提供经费保障，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、巡察等监督的协同，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。

十、统筹推进改革

各级履行出资人职责机构要抓紧制定所监管企业的具体改革实施办法，由同级人社部门会同财政部门审核后实施。其中，市履行出资人职责机构应于2019年12月底前报送具体改革实施办

法。市属企业应根据本实施办法和履行出资人职责机构要求，结合本企业实际，抓紧制定本企业工资总额预算管理制度，于2020年第一季度前报履行出资人职责机构审核并确定工资总额监管方式后实施。

十一、实施时间

本实施意见自2020年1月1日起实施。我市现行国有企业工资总额管理规定，凡与本实施意见不一致的，按本实施意见执行。现行的各履行出资人机构制定的工资总额管理办法，应按本实施意见进行修订完善，按程序报审后执行。

本实施意见未涉及的有关内容，一律按照国发〔2018〕16号和闽政〔2018〕22号文件执行，所有适用省属企业的都适用于市属企业。今后上级文件有新规定的，按新规定执行。

福州市人民政府

2019年8月15日

（此件主动公开）

