市教委所属高校及直属事业单位国有企业

工资总额管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为促进市教委所属各高校及直属事业单位所属国有企业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，强化国有企业工资分配监管，按照《天津市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（津政发〔2019〕7号），参考《市属国有企业工资决定机制改革实施办法》（津国资〔2019〕3号），制定本办法。

第二条 本办法适用于产权关系直接或间接隶属于市教委所属各高校、直属事业单位（以下统称“事业单位”）的各级独资、控股企业（以下统称“企业”）。

第三条 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内，企业直接支付给与本企业建立劳动关系的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 企业工资总额管理和工资分配遵循以下原则：

（一）坚持市场主导。充分发挥企业党组织的作用，突出企业的市场主体地位，坚持所有权与经营权分离，依法落实企业董事会工资分配管理权，健全符合教育行业特点的国有企业工资分配机制。

（二）坚持效益导向。坚持按劳分配原则，突出企业对教育的反哺和支撑，兼顾经济效益增长和劳动生产率提高，实现企业职工工资能增能减，调动职工主动性和积极性。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制，事业单位以管资本为主调控工资总额总体水平，企业依法依规自主决定内部工资分配。

（四）坚持分类管理。根据企业功能定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式，引导企业落实国有资产保值增值责任。

第五条 企业工资总额实行预算管理。每个会计年度，企业围绕自身发展战略和教育行业需求，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，按照工资总额确定办法和工资效益联动要求自主编制预算方案，并且进行有效控制和监督。

第二章 工资总额决定机制

第六条 决定工资总额的指标主要包括：

（一）经济效益指标。可以从净利润、主营业务利润、主营业务收入等反映企业经营成果的指标中选择。

（二）劳动生产率指标。可以从人均增加值、人均利润、人均营业收入、人均工作量等反映职工人均产出和绩效的指标中选择。

（三）人工成本投入产出率指标。可以从人工成本利润率、人事费用率等指标中选择。

（四）自设指标。企业根据功能性质、发展阶段等情况增设的反映盈利能力、工作绩效、社会效益等指标：

1.主业处于充分竞争行业和领域的企业，可以设置净资产收益率等反映国有资本保值增值和市场竞争能力的指标。

2.功能类企业，可以设置任务完成率等体现保障教育发展、开展前瞻性研究以及完成重大任务的指标。

3.公共服务类企业，可以设置成本控制率、任务完成率、投资计划完成率等反映成本控制、服务质量和保障能力的指标。

4.文化类企业，可以设置任务完成率、再版率等反映社会效益的指标。

5.科技型企业，可以设置专利申请数、专利授权数等反映科研能力和成果转化的指标。

企业类型由事业单位报市教委认定。

（五）国有资产保值增值情况。计算方法为本年年末所有者权益除以上年年末所有者权益。结果大于100的为增值，小于100的为减值。

（六）职工平均工资水平。指企业年度职工平均工资与同期全国城镇单位就业人员平均工资的比较情况。

第七条 按照工资总额与经济效益同向协调增减的原则，根据经济效益、劳动生产率和人工成本投入产出率确定工资总额增幅区间，根据年度工资效益联动指标预期完成情况确定工资总额具体调整幅度。

第八条 企业经济效益增长的，本年度工资总额增幅在不超过同期经济效益指标增幅的范围内确定。劳动生产率未提高、人工成本投入产出率低于行业平均水平或者职工平均工资超过同期全国城镇单位就业人员平均工资3倍及以上的，年度工资总额增幅要低于同期经济效益增幅。

第九条 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，本年度工资总额原则上相应下降。其中，本年度劳动生产率未下降、上年度人工成本投入产出率明显优于行业平均水平，或者上年度职工平均工资相当于同期全国城镇单位就业人员平均工资70%及以下的，本年度工资总额可适当少降。

第十条 功能类、公共服务类企业上年度职工平均工资达到政府职能部门规定的调控水平及以上的，本年度工资总额增幅应适度调低，且职工平均工资增幅不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

第十一条 企业经营出现重大风险的，本年度工资总额不得增长。企业国有资产减值的，本年度工资总额应当下降。为促进亏损企业扭亏为盈，提高经济效益，减亏企业工资总额增长按照不超过工资指导线下线安排，扭亏为盈企业工资总额增长按照不超过工资指导线基准线安排。

第十二条 企业经济效益剧烈波动，导致按照工资效益联动机制工资总额增长超过政府部门发布的工资指导线上线的，原则上应当以工资总额增量不超过利润总额增量为前提；导致工资总额下降幅度较大的，综合考虑企业工资支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额下降幅度可按照不超过20%确定。

第十三条 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，但发生外部兼并重组、撤销、新设立企业或机构等涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可以合理增加或减少工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

第十四条 当年新设企业，由事业单位根据其功能定位、行业特点、职工人数，结合本市、本行业或市场对标企业职工平均工资等因素，合理确定工资总额。

第三章 工资总额管理

第十五条 市教委负责制定所属各高校及直属事业单位所属国有企业工资总额管理制度，组织企业工资总额预算申报和预算执行结果清算。

第十六条 企业工资总额预算管理实行备案与核准相结合的制度。各事业单位对本单位所属企业工资总额预算进行核准，然后报市教委备案。

第十七条 市教委所属企业工资总额管理主要有以下程序：

（一）各企业以上年度工资总额为基数，编制本年度工资总额预算方案。

（二）各事业单位在与市教委达成一致的基础上，按照“三重一大”决策程序，对企业工资总额预算方案进行核准。

（三）各事业单位向市教委备案企业工资总额预算方案。

（四）各事业单位监督企业加强工资总额预算执行。

（五）各事业单位撰写工资总额预算执行情况报告，报市教委进行总体清算评价。

（六）市教委、各事业单位、各级企业对年度工资总额发放情况进行公开。

第十八条 企业工资总额预算方案应包含以下内容：

（一）企业发展规划和薪酬策略；

（二）企业重点任务和年度经营目标；

（三）工资效益联动指标选择情况，从经济效益指标中选择1至2个（选择2个的要确定指标权重）、从劳动生产率指标中选择1个、从人工成本投入产出率指标中选择1个，指标一经设定应保持稳定；

（四）企业工资总额确定情况；

（五）企业工资效益联动考核办法。

其中，企业工资效益联动考核办法由各事业单位结合企业发展阶段和行业特点，科学设置工资效益联动指标和工资效益联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点，按照“一企一策”的原则编制，包括但不限于以下内容：

（一）根据各事业单位对企业的定位和发展要求，确定各项考核指标对工资总额的影响程度；

（二）各项考核指标的承担主体；

（三）各项考核指标完成情况的奖惩措施；

（四）保障工资总额预算有效执行的措施。

第十九条 各事业单位以正式公文形式向市教委备案企业工资总额预算方案，需提交以下材料：

（一）备案文件；

（二）企业工资总额预算方案；

（三）事业单位决策材料。

第二十条 工资总额预算方案经市教委备案后，企业要结合内部工资管理制度和经济效益完成进度，合理安排月度工资支出和基本工资绩效工资比例，有效调节人工成本，确保已确认的工资总额预算顺利执行。

第二十一条 工资总额预算执行过程中，遇客观因素重大变化，确需调整预算的，应于每年10月底前，由各事业单位向市教委提出预算调整申请，阐明正当理由，经复核后执行。工资总额预算每个年度只能调整1次。

第二十二条 事业单位依据前期制定的企业工资效益联动考核办法，对企业工资总额执行进行清算。其中，考核指标包括3个部分：从经济效益指标、劳动生产率指标、人工成本投入产出率指标、自设指标中选择2至4个，国有资产保值增值情况，职工平均工资水平。具体增减原则参照本办法第二章执行。

第二十三条 事业单位撰写企业工资总额预算执行情况报告应包括以下内容：

（一）企业年度经营情况；

（二）企业年度工资总额清算表；

（三）企业工资总额决定机制执行情况；

（四）本年度工资总额使用情况（分别列出每月数据和汇总数据）；

（五）企业工资效益联动考核办法的执行情况，及奖惩情况；

（六）下一年度工作计划；

（七）其他需要报告的事项。

第二十四条 各事业单位以正式公文的形式向市教委报送企业工资总额预算执行情况报告。市教委进行总体清算评价时，审核以下材料：

（一）企业工资总额预算执行情况报告；

（二）出具标准无保留意见的企业年度决算审计报告；

（三）高校决策材料。

第二十五条 企业工资总额预算一般按年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在转型重组调整时间较长、处于特定发展阶段、承担重大战略任务等特殊情况的企业，工资总额预算可按最长不超过3年的周期进行管理，周期内工资总额增幅不得超过同期经济效益增幅，并符合工资与效益联动机制和国家宏观调控要求。具体预算周期、工资与效益联动办法由事业单位报市教委审核。

第二十六条 工资总额预算执行结果完成清算后，市教委、各事业单位、企业在本单位网站上，向社会披露企业工资总额、职工平均工资水平等信息，主动接受社会监督。公开的信息不得删除。

第四章 企业内部工资分配

第二十七条 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。

第二十八条 企业要建立健全以岗位工资为主的工资制度，以岗位价值为依据，科学设置职位、岗位体系，以能力素质为基础，以业绩贡献为导向，合理确定不同职位、岗位的薪酬标准，以岗定薪、岗变薪变。

第二十九条 企业要完善中、高层管理人员薪酬与企业效益、分管部门贡献、个人业绩紧密挂钩的机制，坚持激励与约束并重，做到业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，企业效益未增长的，薪酬不得增长，部门业绩未完成或个人考核不达标的，薪酬相应下降。

第三十条 企业应逐步理顺领导人员、管理人员、科研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。

第三十一条 企业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，对高层次科技人才、高技能人才可以制定相关制度试行协议工资、年薪制等分配形式。

第三十二条 企业要加强全员绩效考核，实现职工个人工资与其工作业绩和实际贡献同向同步增减。

第三十三条 企业要坚持短期与中长期激励相结合，按照国家有关政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励、分红激励、科技成果转化激励等中长期激励措施。

第三十四条 企业应不断优化职工工资收入结构，实现职工收入工资化、工资发放货币化、发放办法透明化。实行工资总额全口径管理，将职工工资性收入全部纳入工资总额进行管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。全面实行银行机构代发工资、职工工资台账和职工工资支付清单等工资支付制度，保障职工工资权益。

第五章 监管机制

第三十五条 市教委依法依规履行国有企业工资分配监管职责，加强执行结果清算和检查，按要求报送同级人社部门。

第三十六条 各事业单位要加强预算执行情况监管，强化指标完成情况核定，加大对企业的审计力度，防止虚增收入、少记成本、虚盈实亏等调节利润行为。

第三十七条 企业应完善内部监督机制，不断完善法人治理结构，加强自律管理。董事会应按程序决定工资分配事项，监督工资分配决议执行情况。监事会和工会对工资分配应发挥监督作用。依法依规做好内部公开工作，接收职工监督。

第三十八条 市教委配合市人社、财政部门，严肃查处违规超提超发或列支工资总额、滥发工资外收入等行为。对企业存在的上述违规行为，除扣回违规发放的工资总额外，依照有关规定对企业负责人和相关责任人员给予经济处罚和党纪政务处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第六章 附则

第三十九条 市教委所属各高校、直属事业单位的实际控制企业可以参照本办法执行。

第四十条 本办法由市教委负责解释。

第四十一条 本办法自印发之日起实行，有效期5年。

附件：国有企业工资总额信息披露（参考样式）

附件

××××年度国有企业工资总额信息披露

（参考样式）

现将本部门所监管企业（或本企业）××××年度工资总额信息披露如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 企业名称 | 应发工资总额（万元） | 应付未付金额（万元） | 在岗职工年平均人数（人） | 在岗职工年平均工资（万元） |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |