附件

关于改革国有企业人员收入决定机制的

实施意见

（征求意见稿）

为深化国有企业收入分配制度改革，进一步激发市属国有企业经营活力、发展动力和市场竞争力，加快国有经济高质量发展，做强做优做大市属国有企业，结合我市实际，制定本意见。

一、总体要求

（一）指导思想

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和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻落实党中央、国务院有关决策部署，坚定不移贯彻新发展理念，实行与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度，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，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，增强市属国有企业的竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力。

（二）基本原则

以建立中国特色现代国有企业制度为改革方向。充分发挥企业党组织的领导作用，把坚持党的领导、加强党的建设贯穿市属国有企业改革全过程，保障国有企业的市场主体地位，依法落实董事会的工资分配管理权，建立与中国特色现代国有企业制度相适应的收入分配机制。

坚持效益导向与维护公平相统一。实行与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的国有企业领导人员差异化薪酬分配办法。健全国有企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减的分配机制，以业绩为导向，科学评价不同岗位员工的贡献，合理拉开收分配差距，既有激励又有约束、既讲效率又讲公平、既符合企业一般规律又体现国有企业特点。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。以共享经营成果为引导，构建经营者和员工与股东之间的经营效益增量分享机制。

坚持市场决定与政府监管相结合。遵循市场经济规律和企业发展规律，充分发挥市场的决定性作用，把握好政府宏观调控指导力度，建立与社会主义市场经济相适应、与企业功能定位相配套的市场化劳动用工和收入分配管理体系。

结合实际分类推进分级管理。坚持统筹谋划和重点突破相结合，结合不同国有企业功能性质定位、行业特点和法人治理结构完善程度，坚持分类推进，把握好收入分配的改革力度，逐个破解阻碍国资国企改革发展的深层次矛盾和问题。按照企业国有资产产权隶属关系，健全收入分配分级监管体制，落实各级政府职能部门和履行出资人职责机构的分级监管责任。

二、差异化分配国有企业领导人员薪酬

（三）国有企业领导人员的薪酬分配办法与其选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩。对市委市政府或履行出资人职责的机构任命的国有企业领导人员，由履行出资人职责的机构根据上年市直国有企业在岗职工平均工资、企业经营业绩年度考核结果、任期考核结果合理确定其基本年薪、绩效年薪和任期激励收入。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配。

（四）副总经理层以及相当职务人员的基本年薪由公司董事会依据考核结果在国有企业领导人员基本年薪的0.6-0.9倍之间确定。董事会根据履行出资人职责的机构确定的经营业绩考核结果，结合副总经理以及相当职务人员的个人履职绩效及岗位职责与风险等因素，适当拉开分配差距，合理确定副总经理层以及相当职务人员的薪酬发放倍数，报履行出资人职责的机构备案后执行。因管理体制等原因，公司董事会对副总经理以及相当职务人员考核确定薪酬发放倍数确有困难的，由履行出资人职责的机构考核确定。

（五）市场化选聘的职业经理人按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则，实行市场化薪酬分配机制，职业经理人薪酬总水平应当按照“业绩与薪酬双对标”原则，根据行业特点、企业发展战略目标、经营业绩、市场同类可比人员薪酬水平等因素，由董事会与职业经理人协商确定，其薪酬结构可以包括基本年薪、绩效年薪、任期激励，也可以实施各种方式的中长期激励。

（六）国有企业领导人员的薪酬分配按照《关于深化市直国有企业负责人薪酬制度改革的实施方案》（咸发﹝2016﹞15号）的规定执行。市场化选聘职业经理人应在主业处于充分竞争行业和领域（或者主要从事新产业、新业态、新商业模式）、人力资源市场化程度较高、建立了权责对等、运转协调、有效制衡的决策执行监督机制以及董事会重大决策、选人用人、薪酬分配等权利依法得到有效落实的出资企业子企业中推行。其选聘、管理、市场化薪酬分配等事项，由公司董事会结合子企业实际情况，参照央企、省企相关规定制定管理办法，报履行出资人职责的机构备案后执行。

三、总量控制国有企业职工工资

（七）改革工资总额确定办法。按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

（八）完善工资与效益联动机制。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、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明显高于全国城镇单位就业人员平均工资的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度；对主业不处于充分竞争行业和领域的企业，上年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，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

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、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平或者上年职工平均工资明显低于全国城镇单位就业人员平均工资的，当年工资总额可适当少降。

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。

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、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

（九）分类确定工资效益联动指标。根据国有企业功能性质定位、行业特点，统筹考虑企业共性特征和个性特点，科学设置联动指标，合理确定考核目标。主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，主要选取反映经济效益、市场竞争能力和国有资本保值增值等情况的指标。主业处于关系国民经济运行的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业，主要选取反映经济效益、国有资本保值增值和体现服务国家战略、保障国民经济运行、发展前瞻性战略性产业以及完成特殊任务等情况的指标。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国有企业，主要选取反映成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标，兼顾选取体现经济效益和国有资本保值增值的指标。商业性金融类国有企业，主要选取反映经济效益、资产质量和偿付能力等情况的指标。文化类国有企业，同时选取反映社会效益和经济效益、国有资本保值增值等情况的指标。

（十）工资总额预算管理与执行。工资总额预算方案由国有企业自主编制，按规定履行内部决策程序后，根据企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，分别报履行出资人职责机构备案或核准后执行。主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，工资总额预算原则上实行备案制。已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、收入分配管理规范等具备条件的企业，经履行出资人职责机构同意，其工资总额预算可以实行备案制。不属于前述两种情形的其他企业实行核准制。国有企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案，并对执行结果进行清算。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。

（十一）工资总额预算基数与周期。已经实行工资总额预算管理的企业，工资总额预算基数以履行出资人职责机构清算确定的上年度工资总额为基数；未实行工资总额预算管理的企业，初始工资总额预算基数原则上以上年度企业实发工资总额或前三年工资总额的平均数为基数；新组建的企业，可参考同级同类同规模国有企业职工平均工资、实有职工人数等因素合理确定工资总额预算基数。企业工资总额预算一般按年度进行管理。周期性特征明显的企业经履行出资人职责机构同意，工资总额预算可探索按周期进行管理。

四、国有企业自主决定内部工资分配

（十二）完善企业内部工资总额管理制度。国有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制度，根据所属企业功能性质定位、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。企业集团应合理确定总部工资总额预算，其职工平均工资增长幅度原则上不超过本企业全部职工平均工资增长幅度。

（十三）深化企业内部分配制度改革。国有企业应统筹考虑以具有竞争力的薪酬水平吸引和留住人才、提高劳动生产率、提升员工满意度、控制成本等因素，科学制定与企业发展战略相适应的薪酬策略。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并结合企业经济效益、发展战略和薪酬策略，通过工资集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。

企业工资分配应突出向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能以及创新型人才倾斜，支持鼓励企业建立相关岗位津贴制度，鼓励企业对聘用的高层次、高技能人才实行年薪制、股权制、期权制等，对取得科技攻关、技术革新成果的高层次、高技能人才从成果转化收益中给予奖励，逐步提高相关岗位人才的薪酬市场竞争力，确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。企业非核心岗位的工资应与劳动力市场价位接轨。

企业应逐步健全以工资总额管理为核心的人工成本调控管理体系，严格控制人工成本不合理增长，经济效益下降，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现亏损的，应缩减福利性项目。

企业应加强全员绩效考核，强化职工收入分配与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩，切实做到考核科学合理、分配公平公正、收入能增能减。

（十四）规范企业工资列支渠道。国有企业应调整优化工资收入结构，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。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。

五、健全监管体制机制

（十五）加强和改进政府宏观指导与调控。市人社局依照省人社厅有关要求会同相关部门落实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、完善工资指导线制度，定期制定和发布企业工资指导线、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等宏观指导调控职能。

（十六）市政府国资委、市财政局等履行出资人职责机构负责落实国有企业工资分配监管职责，指导所监管企业编制工资总额预算方案，备案或核准所监管企业工资总额预算方案，加强对所监管企业工资总额预算执行情况的动态监控，根据需要委托会计师事务所对企业工资总额预算执行情况进行清算审计，将所监管企业工资总额预算执行情况向政府报告，清算审计结果抄送市人社局。

（十七）完善国有企业工资分配监督机制。国有企业应完善法人治理结构，健全内控机制，规范企业董事会、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。监事会应加强对工资分配的监督检查，督促企业完善工资分配制度并落实。企业应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。履行出资人职责机构、国有企业每年将企业上年度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。

（十八）健全国有企业工资内外收入监督检查制度。市人社局依照省人社厅有关要求会同相关部门结合企业负责人薪酬监督检查工作，采取企业自查、定期抽查、专项检查和专案调查等方式，定期对国有企业执行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，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。国有企业实际执行工资总额超过核准或备案的工资总额预算的，履行出资人职责机构对超出预算部分不予认可，并在下年预算中扣减相应额度，同时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；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

六、做好组织实施工作

各有关部门要统一思想认识，加强舆论宣传和政策解读，引导全社会正确理解和支持改革，营造良好社会环境，以高度的政治责任感和历史使命感，切实做好改革工作。市属国有企业要自觉树立大局观念，认真执行有关改革规定，确保改革政策得到落实。各县（市、区）党委和政府要强化责任担当，结合本地区实际，研究和落实县属国有企业领导人员薪酬管理及员工工资收入分配等各项改革工作。