**宝山区区管企业工资总额管理实施办法**

为了切实履行企业国有资产出资人职责，依法规范出资人、企业和职工的收入分配关系，完善收入分配管理调控机制，促进企业持续稳定健康发展，实现国有资产保值增值，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）、《市政府关于本市改革国有企业工资总额决定机制的实施意见》（沪府规〔2019〕7号）、《区委区政府关于进一步深化宝山区国企国企综合改革的实施方案》（宝委〔2022〕43号）等文件精神和《关于市国资委监管企业工资决定机制改革的实施办法》（沪国资委分配〔2019〕76号）等规定做法，结合本区区属国有（集体）企业实际，制定本办法。

一、指导思想

以服务企业科学发展为宗旨，进一步深化国资国企改革，指导和推进区管企业深化收入分配制度改革，发展和谐劳动关系，建立健全企业职工工资正常增长机制和激励约束机制。

二、适用范围

本办法适用于区国资委（集资委）直接监管的区属国有（集体）企业及下属企业（含下属全资、控股企业和托管企业）。

三、基本原则

（一）坚持市场化改革方向。实行与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现区管企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分类分级管理。根据区管企业的不同功能定位和发展战略特点，实行工资总额分类管理。区国资委（集资委）调控区管企业工资分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

四、工资总额决定机制

**（一）完善工资总额确定办法**

各区管企业根据功能定位和发展战略特点、经营绩效目标和经济效益，在合理设置企业规模、内设机构和定岗定员的基础上，综合考虑岗位设置、人员构成、前三年工资水平及区管企业平均工资水平与本地区职工工资水平市场对标等情况，结合市政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

**本实施办法所称工资总额**，是指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。

**（二）完善工资与效益联动机制**

**竞争类企业，**经济效益增长的，工资总额可增长，但增长幅度不超过经济效益（归母净利润、净资产收益率等）的增长幅度。上年人均工资高于本市职工平均工资2倍的，工资总额增长幅度应低于经济效益增长幅度，人均工资增长幅度高于工资指导线平均线的部分应适当降低。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，工资总额原则上相应下降；未实现国有资产保值增值的，工资总额原则上不得增长，或者适度下降。

**功能类和服务类企业**，可根据完成任务和提供服务等情况及完成区委区政府下达的重大项目、重点任务等特殊事项情况确定工资总额增长幅度，人均工资增长幅度原则上不高于工资指导线的平均线。上年人均工资高于本市职工平均工资2倍的，人均工资增长幅度原则上不高于工资指导线平均线的80%；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）、未实现国有资产保值增值的，工资总额原则上不得增长，或者适度下降。

区管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、整合撤销、根据未来业务发展新设企业或分支机构等因素涉及人员变动较大、影响工资总额较多的情况，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。区管企业集团总部职工平均工资增长幅度原则上低于当年本企业职工平均工资增长幅度。

五、工资总额管理方式

**（一）实行工资总额预算管理**

工资总额预算方案由各区管企业按照机构设置和定岗定员及上一年度工资总额清算额为基础，根据当年经济效益的预算情况，合理编制年度工资总额预算，并对下属企业的工资总额预算编制进行指导审核，按照规定履行内部决策程序，将企业本部及下属企业的工资总额预算报经区国资委核准，企业应严格执行经区国资委核准的工资总额预算方案。

工资总额执行税前管理，应由个人承担的个人所得税、社会保险、企业年金、补充公积金等均由个人承担。

**（二）工资总额预算周期**

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其他特殊情况的企业，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年；周期内的工资总额增长，应符合工资与效益联动的要求。

**（三）工资总额年度清算**

区国资委依据经审计后的企业财务决算，综合考虑区管企业领导班子考核情况、实际在岗人员职数等因素对区管企业工资总额预算执行结果进行年度清算，区管企业根据工资总额年度清算结果扣除已发放（预发）工资总额进行绩效奖励分配。企业年度完成区委区政府下达的重大项目、重大任务等特殊事项成绩突出的，适当考虑工资总额奖励机制，考核奖励部分不计入下年度工资总额预算范围。

六、企业内部分配管理

**（一）完善企业内部工资总额管理制度**

区管企业在经核定的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配，建立健全内部工资总额管理办法，根据功能性质定位、发展战略、经营绩效目标和经济效益等情况，科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算编制责任，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。

**（二）深化企业内部分配制度改革**

区管企业应当持续深化企业内部收入分配制度改革，建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，不断完善职工工资收入与经济效益、岗位价值、业绩贡献等相挂钩的能增能减机制，合理确定各类人员薪酬水平，向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。

**（三）规范企业工资发放管理**

区管企业应加强工资总额发放管理，规范工资列支渠道，严格清理规范工资外收入，严禁在核准的工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

七、健全工资分配监管体制机制

**（一）落实企业工资分配监管职责**

区国资委对区管企业工资总额管理情况进行监督检查，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，区国资委将对其工资总额预算从严调控。对于出现超提、超发行为以及弄虚作假等违反收入分配政策规定的企业，应当清退并且进行相关账务处理，区国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

**（二）完善企业工资分配内部监督机制**

区管企业应当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。积极稳妥推进工资集体协商，完善职工民主参与工资分配和监督的机制。每年定期将工资总额和职工平均工资水平等相关信息通知官方网站等渠道向社会披露，接受社会公众监督。

八、其他

（一）委托监管企业，由受托监管单位负责参照本办法执行。

（二）本办法由区国资委负责解释，如遇相关政策调整，则按新政策修订完善本办法。

（三）本办法自2023年1月1日起实施，现行区管国有企业工资管理规定凡与本办法不一致的，按本办法执行。