

普宁市人力资源和社会保障局 普宁市财政局

普人社函〔2021〕31号

关于做好市属国有企业工资决定机制改革 有关工作的通知

市直有关单位：

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，以下简称国务院《意见》）和《广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（粤府〔2019〕5号，以下简称广东省《实施意见》），深入推进我市国有企业工资决定机制改革，做好市属国有企业（以下简称市属企业）工资决定机制改革工作，现就有关事项通知如下：

一、抓紧制定改革实施办法

各市属企业履行出资人职责机构或其他市属企业主管部门（以下简称各市直监管部门）要做好所监管企业工资决定机制改革贯彻落实工作，摸清企业户数和收入分配现状，

按照国务院《意见》和广东省《实施意见》的要求，抓紧制定所监管企业的改革实施办法。已明确履行出资人职责机构的市属企业，原则上由履行出资人职责机构制定所监管企业的改革实施办法，并负责企业工资总额的具体监管；未明确履行出资人职责机构的市属企业，由已经承担企业主管主办等管理职责的部门或机构制定所监管企业的改革实施办法，并负责企业工资总额的具体监管。

各市直监管部门要确保应纳入改革实施范围的市属企业全部纳入改革，包括市政府各部门代表市政府履行出资人职责的市属企业，以及市直各部门下属事业单位、协会等机构所管理的国有企业。其中，属于市直有关部门管理的直属企业，应由市直部门制定所监管企业的改革实施办法，并负责企业工资总额的具体监管；属于市直部门下属单位所属企业，经市直监管部门同意，可由下属单位按照本部门制定的改革实施办法制定所属企业的具体管理办法，并负责企业工资总额的具体监管。

二、按规定报批改革实施办法

各市直监管部门应按照国务院《意见》和广东省《实施意见》的要求，于2021年4月31日前将制定的改革实施办法一式二份分别报市人社局和市财政局，由市人社局会同市财政局共同审核。市直部门下属单位制定的所属企业具体管理办法，由该市直部门按照国务院《意见》、广东省《实施

意见》和本部门改革实施办法相关要求审核批准，不再提交市人社局和市财政局审核。

各市直监管部门报批的材料应包括：改革实施办法（含效益考核办法）、起草说明和所监管企业清单等书面材料。其中，效益考核办法应包括企业功能分类、联动指标选取及权重、考核目标值、考核计分及考核档次等内容；起草说明应包括管理现状及问题、改革总体考虑、改革组织实施安排等内容。本部门所属企业有特殊情况无法实施改革的，于2021年4月20日前向市人社局和财政局提交书面说明。

三、做好沟通协调工作

国有企业工资决定机制改革工作涉及面广、政策性强、情况复杂，各市直监管部门在改革实施办法起草过程中遇到难以把握的重点难点问题，要及时与市人社局和市财政局联系沟通。各市直监管部门在正式报送改革实施办法前，应先与市人社局和市财政局联系，经沟通无意见或根据反馈意见修改后，再以单位名义正式报送。

各市直监管部门要指导所监管企业按照国务院《意见》和广东省《实施意见》的精神，做好2019年实施改革的相关基础工作，尤其是改革前工资总额未纳入有关部门规范管理的，要做好企业改革第一年工资总额基数的审核认定工作，防止企业超发或滥发工资等违规行为，确保改革自2019年1月1日起全面顺利实施。市人社局将会同财政、国资管理中

心等部门，定期对市属企业执行国家和省工资收入分配政策情况开展监督检查。

市人社局劳动关系与工伤保险股联系人：陈晓城，联系电话（传真）：2225225，邮箱：594237966@qq.com。

市财政局工贸发展股联系人：夏玲敏，联系电话（传真）：2232041，邮箱：pncz003@163.com。

普宁市人力资源和社会保障局



普宁市财政局



2021年3月23日

公开方式：主动公开

广东省人民政府办公厅机要室	
2018-05-25	收
收字 05972	号

000345

国务院文件

国发〔2018〕16号

国务院关于改革国有企业工资 决定机制的意见

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

国有企业工资决定机制改革是完善国有企业现代企业制度的重要内容，是深化收入分配制度改革的重要任务，事关国有企业健康发展，事关国有企业职工切身利益，事关收入分配合理有序。改革开放以来，国家对国有大中型企业实行工资总额同经济效益挂钩办法，对促进国有企业提高经济效益、调动广大职工积极性发挥了重要作用。随着社会主义市场经济体制逐步健全和国有企业改革不断深化，现行国有企业工资决定机制还存在市场化分配程度不高、分配秩序不够规范、监管体制尚不健全等问题，

已难以适应改革发展需要。为改革国有企业工资决定机制，现提出以下意见。

一、总体要求

(一) 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，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。

(二) 基本原则。

——坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向。坚持所有权和经营权相分离，进一步确立国有企业的市场主体地位，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国有企业特点的工资分配机制，促进国有企业持续健康发展。

——坚持效益导向与维护公平相统一。国有企业工资分配要切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。坚持按劳分配原则，健全国有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。

——坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场在国有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位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥政府对国有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。

——坚持分类分级管理。根据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，实行工资总额分类管理。按照企业国有资产产权隶属关系，健全工资分配分级监管体制，落实各级政府职能部门和履行出资人职责机构（或其他企业主管部门，下同）的分级监管责任。

二、改革工资总额决定机制

（三）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。

(四) 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。

(五) 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，科学设置联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。

对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，应主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标。对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国有企业，在主要选取反映经济效益和国有资本保值增值指标的同时，可根据实际情况增加营业收入、任务完成率等体现服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标。对主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类国有企业，应主要选取反映成本控制、产品质量、营运效率和保障能力等情况的指标，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值的指标。对金融类国有企业，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，应主要选取反映经济效益、资产质量和偿付能力的指标。对文化类国有企业，应同时选取反映社会效益和经济效益、国有资本保值增值的指标。劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主，根据企业实际情况，可选取人均营业收入、人均工作量等指标。

三、改革工资总额管理方式

（六）全面实行工资总额预算管理。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。

对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。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全的企业，经履行出资人职责机构认定，其工资总额预算应实行核准制。

对其他国有企业，工资总额预算原则上实行核准制。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的企业，经履行出资人职责机构同意，其工资总额预算可实行备案制。

(七) 合理确定工资总额预算周期。国有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。

(八) 强化工资总额预算执行。国有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，应按规定程序进行调整。

履行出资人职责机构应加强对所监管企业执行工资总额预算情况的动态监控和指导，并对预算执行结果进行清算。

四、完善企业内部工资分配管理

(九) 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办法，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应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

(十) 深化企业内部分配制度改革。国有企业应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，通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平，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。加强全员绩效考核，使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩，切实做到能增能减。

(十一) 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、健全工资分配监管体制机制

(十二) 加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控。人力资源社会保障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、国资监管等部门完善工资指导线制度，定期制定和发布工资指导线、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。

(十三) 落实履行出资人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情况的动态监控和执行结果的清算，并按年度将所监管企业工资总额预算执行情况报同级人力资源社会保障部门，由人力资源社会保障部门汇总报告同级人民政府。同时，履行出资人职责机构可按规定将有关情况直接报告同级人民政府。

(十四) 完善国有企业工资分配内部监督机制。国有企业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。落实企业监事会对工资分配的监督责任。将企业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。

(十五) 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、国有企业每年定期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。

(十六) 健全国有企业工资内外收入监督检查制度。人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门，定期对国有企业执行国家工资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。加强与出资人监管和审计、税

务、纪检监察、巡视等监督的协同，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。

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；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

(十七) 国有企业工资决定机制改革是一项涉及面广、政策性强的工作，各地区、各有关部门要统一思想认识，以高度的政治责任感和历史使命感，切实加强对改革工作的领导，做好统筹协调，细化目标任务，明确责任分工，强化督促检查，及时研究解决改革中出现的问题，推动改革顺利进行。各省（自治区、直辖市）要根据本意见，结合当地实际抓紧制定改革国有企业工资决定机制的实施意见，认真抓好贯彻落实。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，由同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。各级人力资源社会保障、财政、国资监管等部门和工会要各司其职，密切配合，共同做好改革工作，形成推进改革的合力。广大国有企业要自觉树立大局观念，认真执行国家有关改革规定，确保改革政策得到落实。要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。

(十八) 本意见适用于国家出资的国有独资及国有控股企业。

中央和地方有关部门或机构作为实际控制人的企业，参照本意见执行。

本意见所称工资总额，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，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。



(此件公开发布)

抄送：党中央各部门，各计划单列市人民政府，解放军各大单位、中央军委机关各部门。

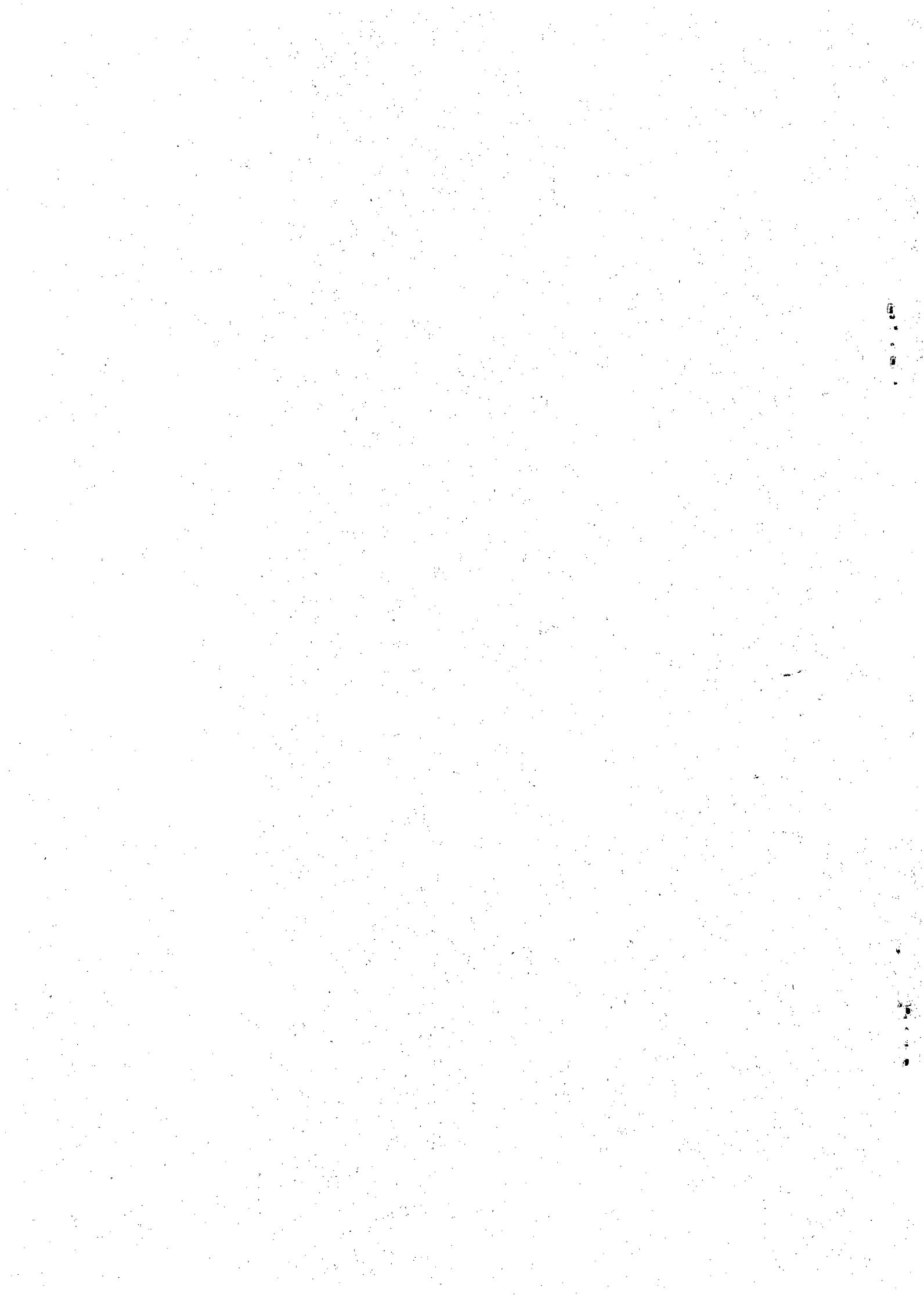
全国人大常委会办公厅，全国政协办公厅，国家监委，高法院，高检院。

各民主党派中央，全国工商联。

国务院办公厅秘书局

2018年5月15日印发





广东省人民政府文件

粤府〔2019〕5号

广东省人民政府关于改革国有企业工资 决定机制的实施意见

各地级以上市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，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，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,结合我省实际,制定本实施意见。

一、适用范围

本实施意见适用于各级政府履行出资人职责的国有独资及国有控股企业,各级党委和政府有关部门、人民团体、事业单位所管理的国有企业。

各级党委和政府有关部门或机构作为实际控制人的国有企业,省属集体类企业、企业化管理的事业单位,参照本意见执行。

二、改革工资总额决定机制

按照国家和我省工资收入分配宏观调控政策要求,根据国有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,结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线,合理确定国有企业年度工资总额。

(一)分类明确工资总额基数。已实行工资总额预算管理的国有企业,工资总额基数以履行出资人职责机构(或其他国有企业主管部门,下同)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国有企业,初始工资总额基数原则上以上年度企业工资总额为基数,也可以前三年工资总额的平均数为基数。新组建国有企业由履行出资人职责机构按照同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额基数。

(二)分类选取工资效益联动指标。国有企业应根据功能性

质定位和行业特点选取与工资总额联动的主要经济效益指标和其他联动指标，报履行出资人职责机构同意后确定，选取的指标最多不超过4个。

1. 市场竞争类企业，即主业处于充分竞争行业和领域的国有企业，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值等，其他联动指标主要选取劳动生产率、人工成本利润率等。

2. 公益基础类企业，即主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的国有企业，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取人事费用率、成本控制率等。

3. 金控投资运营类企业，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取人工成本利润率、风险控制类指标等。

4. 功能类企业，即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国有企业，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取成本控制率、人事费用率等。

5. 文化类企业，应把社会效益放在首位，同时选取社会效益和经济效益指标。社会效益指标主要选取文化任务完成率等体现文化企业政治导向、社会贡献的指标，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）等，其他联动指标主要选取

国有资本保值增值率、人事费用率等。

（三）分类调控工资总额增减幅度。按照工资与效益同向联动原则，履行出资人职责机构应根据国有企业的实际情况，建立健全工资总额和经济效益、劳动生产率等联动指标挂钩的工资决定和正常增长机制，合理确定国有企业年度工资总额调整幅度。

1. 国有企业经济效益（文化类企业为社会效益和经济效益，下同）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全国行业平均水平或者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人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线；公益基础类国有企业上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资2.5倍及以上的，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人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。

国有企业经济效益增长幅度较大的，由履行出资人职责机构根据企业实际情况，结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线合理确定工资总额增长幅度。

2. 国有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，工资总额下降幅度原则上应与经济效益增长时工资总额增长幅度相对应。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全国行业平均水平或者上年企业职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资 80% 的，当年工资总额可适当少降，具体由履行出资人职责机构根据国有企业实际情况合理确定。

3. 剔除受政策调整等非经营性因素影响后，国有企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者应适度下降。

4. 原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但国有企业发生兼并重组、新设企业或机构、新增项目等情况而规模性增加或者减少人员的，可以合理增加或者减少工资总额。

5. 鼓励和支持国有企业吸引人才、留住人才创业创新，对引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才成效突出的国有企业，当年工资总额可适当多增，具体由履行出资人职责机构根据国有企业实际情况合理确定。

三、改革工资总额管理方式

(一) 全面落实工资总额预算管理。工资总额预算方案由国有企业根据工资收入分配政策和本企业实际情况自主编制。编制工资总额预算方案应综合考虑工资总额基数、年度生产经营和经济效益目标、联动指标等主要因素；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（包括国有企业本级的工资总额预算方案和所属各级全资、控股子企业的工资总额预算方案）；工资总额预算方案应包括企业直接支付给与企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额和支付给企业负责人的薪酬总额。工

资总额预算方案编制完成后按规定履行内部决策程序，报履行出资人职责机构备案或核准后执行。

(二) 完善工资总额管理方式。根据国有企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，由履行出资人职责机构对所监管国有企业工资总额预算分别实行备案制或核准制管理。

1. 市场竞争类企业和金控投资运营类企业，工资总额预算原则上实行备案制管理。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全、近三年企业工资分配存在违规违纪行为的国有企业，经履行出资人职责机构认定，其工资总额预算应实行核准制管理。

2. 公益基础类企业、文化类企业和功能类企业，工资总额预算原则上实行核准制管理。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、近三年企业工资分配未发生违规违纪行为的国有企业，经履行出资人职责机构同意，其工资总额预算可实行备案制管理。

(三) 合理确定工资总额预算周期。国有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其他特殊情况的国有企业，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，周期最长不超过三年，周期内工资总额年均增幅不超过同期经济效益年均增幅。

(四) 强化工资总额预算执行。国有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，应按规定程序进行调整。履行出资人职责机构应加强对所监管国有企业执行工资总额预算情况的动态监控和指导，并对预算执行结果进行清算。

四、完善国有企业内部工资分配管理

（一）完善国有企业内部工资总额管理制度。国有企业集团应建立健全内部工资总额管理机制，根据国有企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导下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。国有企业集团应合理确定集团本部工资总额预算，其职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

（二）深化国有企业内部分配制度改革。国有企业应以岗位价值为依据，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，通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平。工资总额分配要向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

（三）规范国有企业工资列支渠道。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、健全工资分配监管体制机制

(一) 加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控。各级人力资源社会保障部门负责对同级国有企业工资分配进行宏观指导和调控，省、市人力资源社会保障部门负责建立企业薪酬调查和信息发布制度，定期发布本区域内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、国资监管等部门完善工资指导线制度，定期制定和发布工资指导线。

(二) 落实履行出资人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国有企业编制工资总额预算方案，做好所监管国有企业工资总额预算方案的备案或核准工作，加强对所监管国有企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算，并按年度将所监管国有企业工资总额预算执行情况报同级人力资源社会保障部门，由人力资源社会保障部门汇总报告同级人民政府。履行出资人职责机构也可按规定将有关情况直接报告同级人民政府。

(三) 完善国有企业工资分配内部监督机制。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。落实企业监事会对工资分配的监督责任。将国有企业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。

(四) 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、国有企业于每年9月底前将企业上一年度工资总额和职工平均工资水平等相关信息，通过履行出资人职责机构政府网站、企业网站等向社会披露，接受社会公众监督。

(五) 健全国有企业工资内外收入监督检查制度。各级人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门，定期对国有企业执行国家和省工资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。加强与出资人监管和审计、税务、纪检监察、巡视等监督的协同，建立工作会商和资源共享机制，提高监督效能，形成监管合力。对国有企业存在超提、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负责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、切实做好组织实施工作

各地政府要以高度的政治责任感和历史使命感，切实加强对国有企业工资决定机制改革工作的领导，推动改革顺利进行。各级人力资源社会保障、财政、国资监管等部门和工会要各司其职，密切配合，切实加强舆论宣传和政策解读，引导全社会特别是国有企业和职工正确理解和支持改革，营造良好社会环境。全省国有企业要自觉树立大局观念，认真执行国家和省有关改革规定，确保改革政策得到落实。各级履行出资人职责机构要根据本

实施意见，抓紧制定所监管国有企业工资决定机制具体实施办法，报同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。省级履行出资人职责机构应于2019年1季度前制定所监管国有企业工资决定机制具体实施办法，报省人力资源社会保障厅会同省财政厅审核后实施。

本实施意见所称工资总额，是指由国有企业在—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，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。

本实施意见明确的国有企业工资决定机制自2019年1月1日起实施。实施过程中遇到的问题，请径向省人力资源社会保障厅反映。我省现行国有企业工资总额管理规定，凡与本意见不一致的，按本意见执行。



公开方式：主动公开

抄送：省委有关部委办，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省
纪委办公厅，南部战区、南海舰队、南部战区空军、省军区，
省法院，省检察院。

广东省人民政府办公厅秘书处

2019年1月25日印发



