

江西省人民政府文件

赣府发〔2018〕24号

江西省人民政府关于改革 国有企业工资决定机制的实施意见

各市、县(区)人民政府,省政府各部门:

为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,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)和国家有关收入分配政策,结合我省实际,提出如下实施意见。

一、总体要求

(一)指导思想。

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯

彻党的十九大精神,从更高层次贯彻落实习近平总书记对江西工作的重要要求,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,增强国有企业活力、提升国有企业效率,加快推动国有企业高质量发展,为建设富裕美丽幸福现代化江西提供有力支撑。

(二)基本原则。

——坚持建立中国特色现代企业制度的改革方向。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,健全公司法人治理结构,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,建立健全与国有企业现代企业制度建设进程相适应的工资分配决策机制。

——坚持效益导向与维护公平相统一。国有企业工资增长应坚持以经济效益为导向,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岗位职工之间的工资分配关系,建立健全既符合企业一般规律又体现国有企业特点的工资分配制度。

——坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场机制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基本相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。加强政府对国

有企业工资分配的宏观调控和指导作用,建立健全制度科学、规则统一、程序规范、公平公正的工资分配监管机制。

——坚持分类分级管理。根据企业功能性质定位和法人治理结构完善程度,实行工资总额分类管理,创新和改进监管方式。根据企业国有资产产权隶属关系,落实各级政府职能部门、履行出资人职责机构(或企业主管部门,下同)和企业(集团)的分级监管责任,建立健全与国资国企监管体制相匹配的工资分配分类分级监管体制。

二、改革工资总额决定机制

(三)改革工资总额确定办法。按照国家和我省工资收入分配宏观调控政策要求,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,结合省人力资源社会保障部门发布的工资指导线和工资增长调控目标,合理确定年度工资总额。

(四)分类确定工资效益联动指标。根据企业功能性质定位和行业特点,结合企业与履行出资人职责机构签订的《经营业绩责任书》,科学设置联动指标,突出不同考核重点。工资效益联动指标原则上为2-3个,最多不超过4个。

1. 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。其中,确定经济增加值指标的资本成本率要以行业平均水平为基础,依据资本市场对标结果确定。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均经

济增加值(或人均增加值)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. 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、人均工作量等指标;人工成本投入产出率指标主要选取人工成本利润率、人事费用率等指标。

3. 公益类企业经济效益指标主要选取营业收入或主营业务工作量、利润总额等指标。劳动生产率指标主要选取人均营业收入、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工成本利润率、人事费用率等指标。

4. 金融类企业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社会贡献的文化创作生产和服务、受众反应、社会影响指标(如原创文化产品、演出场次、重大出版计划完成率、再版率、文化产品获奖等),经济效益指标主要选取利润总额、营业收入等指标。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工成本利润率、人事费用率等指标。

(五)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,合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

1. 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行业平均水平或者商业一类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3倍以上、商业二类企业达到2倍以上、公益类企业达到1.5倍以上的,当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度,且商业二类和公益类企业当年职工平均工资增长幅度不得超过省人力资源社会保障部门发布的工资增长调控目标;对未完成履行出资人职责机构下达的经济效益考核目标的,工资总额可适当少增。

2. 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,当年工资总额降幅在不超过同期经济效益降幅的50%范围内确定;对商业二类和公益类企业、文化类企业、按时足额上交国有资本收益的企业以及其他未发生亏损的企业,工资总额可以适当少降或者适度下降。对因中外贸易摩擦或市场价格波动较大导致经济效益下降、但完成了履行出资人职责机构下达的经济效益考核

目标的,工资总额可以不降。

3. 剔除受政策调整等非经营性因素影响后,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。其中,国有资产减值幅度超过 10% 的,当年工资总额降幅不低于 5%。

4. 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。对接收安置政府指令性计划的退役军人的企业,可按照本企业上年度同类人员平均工资核增工资总额。

三、改革工资总额管理方式

(六)全面实行工资总额预算管理。全省国有企业全面实行工资总额预算管理,工资总额预算方案由企业根据工资收入分配政策和本企业实际自主编制,按规定履行内部决策程序后报履行出资人职责机构备案或核准后执行。

(七)规范工资总额预算方案的编制范围和程序。企业年度工资总额预算方案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,包括企业(集团)本级的工资总额预算方案编制和所属各级全资、控股子企业的工资总额预算方案合并报表编制。企业应按照“自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序,依据企业国有资产产权隶属关系,以企业法人为单位,层层组织做好工资总额预算方案编制工作。

(八)合理确定工资总额预算指标基数。工资总额预算管理指

标由工资总额预算指标和效益预算指标构成。工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减两部分组成；预算增减包括因效益变动增减工资总额、因规模性增加或者减少人员增减工资总额。

1. 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为基数；对上年度实发工资总额低于前三年平均数的（剔除因企业或项目关闭退出规模性减少人员而减少工资总额等影响因素），可以前三年实发工资总额的平均数为基数，以后年度的工资总额预算基数以履行出资人职责机构清算确定的工资总额为基数。对于新组建企业，可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预算基数。

2. 经济效益预算指标基数原则上以经审计确认的上年度财务决算表反映的经济效益指标完成值为基数。经济效益预算指标目标值的确定，要按照效益持续改善向好且具有一定挑战性和行业可比性的价值导向，在坚持与国内外同行业优秀企业进行横向对标、与企业历史最好业绩指标和战略规划业绩指标进行纵向对标的基础上合理确定。劳动生产率、人工成本投入产出率指标应与相同行业、相同年度的劳动生产率、人工成本投入产出率指标进行对标。对缺少行业对标主体的，应选取同功能性质企业或具有较强可比性的竞争类行业（企业）对标；对相同年度对标信息缺失

的,可与近三年同行业(企业)的先进指标进行对标。

(九)完善工资总额监管方式。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,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. 商业一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重大违纪违规行为的企业,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管理。

2. 商业二类和公益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重大违纪违规行为的企业,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管理。

3. 实行备案制管理的企业,如果出现工资总额预算管理不规范或工资分配存在重大违纪违规行为,履行出资人职责机构可将其工资总额预算调整为核准制管理;实行核准制管理的企业,如果近三年工资总额预算管理规范、工资分配未发生重大违纪违规行为,履行出资人职责机构可将其工资总额预算调整为备案制管理。

(十)合理确定工资总额预算管理周期。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的企业,或者处于筹建期、初创期、战略调整期、快速扩张期的企业,或者存在重组改制等其他特殊情况的企业,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,周期最长不超过三年,周期内工资效益联动机制按照第(五)条执行。

(十一)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,并应与经营业绩考核结果联动。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。其中,工资总额预算实行年度管理的,工资总额预算方案最多调整一次;实行周期管理的,原则上最多调整两次。

(十二)探索试行负面清单管理。履行出资人职责机构应不断深化“放管服”改革,创新工资总额监管方式,探索建立负面清单管理制度。对国际国内市场竞争力强、工资分配自律性强的国有企业,经履行出资人职责机构同意、报同级人力资源社会保障部门备案,可选择1—3家企业,按照《江西省国有企业工资分配负面清单》(见附件1)开展负面清单管理试点,赋予试点企业更大的工资分配自主权,由试点企业依法依规自主制定工资总额预算方案、自主进行工资总额清算。履行出资人职责机构应加强对试点企业的指导,及时总结试点经验,不断改进工资总额监管方式,提高监管效能和水平。

四、完善企业内部工资分配管理

(十三)建立健全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预算管理制度,根据所属子企业功

能性质定位、行业特点和生产经营等情况,指导所属子企业科学编制工资总额预算方案,逐级落实预算执行责任,实行工资总额预算管理过程与业绩考核结果相结合的监控方式,建立预算执行情况的动态监控和预警机制,确保实现工资总额预算目标。企业应积极向行业先进对标,探索工资总额管理机制创新,充分调动不同行业、不同发展阶段子企业的工资分配积极性,理顺企业内部收入分配关系。

企业集团应合理确定集团本部工资总额预算,集团本部在岗职工平均工资增长幅度原则上不超过本企业全部在岗职工平均工资增长幅度。其中,集团本部精干高效、属于企业利润中心的,经履行出资人职责机构认定,集团本部在岗职工平均工资增长幅度可适当调整。

(十四)深化企业内部分配制度改革。国有企业要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岗位的高层次、高技能人才倾斜,企业非核心岗位的工资水平应逐步向劳动力市场工资价位接轨,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,强化工资分配与个人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、工资能增能减。

(十五)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,净化工资发放渠道,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,将各种津贴、补贴等工资总额组成范围内的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

(十六)加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观调控和指导监督。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,改进和加强事前引导、事后监督。省人力资源社会保障部门负责建立省、设区市两级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,适时对《江西省国有企业工资分配负面清单》进行调整完善并公布;会同财政、国资监管等部门拟定全省国有企业工资收入分配政策,完善企业工资指导线制度,定期制定和发布全省企业工资指导线、非竞争类国有企业工资增长调控目标。

(十七)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(包括开展负面清单管理试点企业)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、出具清算批复文件,并按照《江西省国有企业工资总额执行结果备案办法》(见附件2)

的规定,将所监管企业上年度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。

(十八)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,加强自律建设,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。落实企业监事会和工会对工资分配的监督责任,对标《江西省国有企业工资分配负面清单》,以问题为导向,加强对企业集团本部及所属子企业工资分配的监督,督促企业改进完善工资分配制度。国有企业应按规定报送工资总额执行结果备案材料,自觉接受政府职能部门和履行出资人职责机构的监管,将职工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容,在企业醒目位置设置公告栏,定期向职工公开,接受职工监督。

(十九)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、国有企业应按照《江西省国有企业工资分配信息披露式样》(见附件3),于每年9月底前在本机构、本企业官方网站向社会如实披露工资总额清算结果和企业上年度应付职工工资总额、职工平均工资水平及增长幅度等信息,接受社会公众监督。

(二十)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、财政、国资监管等部门应按照《江西省国有企业工资内外收入监督检查办法》(见附件4)的规定,定期对国有企业执

行国家和我省工资收入分配政策情况开展监督检查,严肃查处违规发放工资、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。

六、做好组织实施工作

(二十一)加强组织领导。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、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。

(二十二)统筹推进改革。各级履行出资人职责机构要根据本实施意见,结合所监管企业实际情况,抓紧制定所监管企业的具体改革实施办法,于2018年10月底前报同级人力资源社会保障部门,由同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。国有企业应根据本实施意见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2018年11月底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。

(二十三)加强宣传引导。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,形成推进改革的合力,共同做好改革工作。要加强舆论宣传和政策解读,引导全社会特别是国有企业职工正确理解和支持改革,营造改革的良好社会环

境。全省国有企业要自觉树立大局观念,认真执行改革规定,确保改革政策落实到位。

本实施意见适用于我省各级政府代表国家履行出资人职责的国有独资及国有控股企业。履行出资人职责机构包括代表政府履行出资人职责的国资监管机构和政府授权履行出资人职责的部门(机构);国有独资及国有控股企业包括企业本部及其所出资的各级独资、控股的子企业。

各级党委和政府有关部门、人民团体、事业单位(以下统称企业主管部门)所管理的其他国有独资及国有控股企业,依照本实施意见执行。

各级政府有关部门或机构作为实际控制人的企业,参照本实施意见执行。

本实施意见所称工资总额,是指由企业在—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(含企业负责人薪酬),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。工资总额的组成按照国家有关规定执行。

本实施意见自2019年1月1日起实施。我省现行国有企业工资管理规定凡与本实施意见不一致的,按本实施意见执行。

附件:1. 江西省国有企业工资分配负面清单

2. 江西省国有企业工资总额执行结果备案办法

3. 江西省国有企业工资分配信息披露式样
4. 江西省国有企业工资内外收入监督检查办法



(此件主动公开)

附件 1

江西省国有企业工资分配负面清单

序号	事 项 内 容
1	工资总额预算管理不符合政策规定或履行出资人职责机构要求。
2	工资总额增长幅度超过同期经济效益增长幅度。
3	未实现国有资产保值增值,工资总额仍增长。
4	违规超提超发工资总额,违规列支工资总额,滥发工资外收入。
5	违规自定工资总额、自定组织任命的企业负责人薪酬。
6	组织任命的企业负责人违规领取薪酬、违规享受福利性待遇。
7	未按规定报送组织任命的企业负责人薪酬备案材料或工资总额预算执行结果备案材料。
8	未按规定披露组织任命的企业负责人薪酬信息或企业工资分配信息。
9	商业一类企业职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资 4 倍以上,且工资增速仍较高。
10	商业二类企业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,且工资增速仍较高。
11	公益类企业职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资 2 倍以上,且工资增速仍较高。
12	生产经营发生严重困难,出现停产停业、半停产,或濒临破产、倒闭,但工资仍较快增长。
13	未以货币形式支付工资。
14	与职工终止或者解除劳动关系,未按规定一次性结算工资并付清。
15	克扣或者无故拖欠工资。
16	拒不支付或者不按规定支付加班工资。
17	低于当地最低工资标准支付工资。
18	未按照规定编制、保存工资支付表或者未向职工本人提供工资清单。

附件 2

江西省国有企业工资总额执行结果备案办法

第一条 为加强对国有企业工资分配的监督管理,规范工资总额执行结果的备案行为,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),特制定本办法。

第二条 本办法适用于本省各级履行出资人职责机构(含企业主管部门,下同)及其所监管的国有独资和国有控股企业。

第三条 工资总额执行结果备案的主要内容包括:

(一)企业报经履行出资人职责机构备案或核准的工资总额;负面清单管理试点企业工资总额预算方案中自主确定的工资总额;

(二)履行出资人职责机构清算确定的工资总额;负面清单管理试点企业自主清算确定的工资总额;

(三)企业财务报表的应付职工工资总额及职工年平均工资;

(四)与工资总额联动的企业经济效益指标(文化类国有企业包括社会效益和经济效益指标)完成情况;

(五)企业劳动生产率、人工成本投入产出率指标完成情况等。

第四条 企业应如实、全面、准确填报《江西省国有企业工资总额执行结果备案表》,认真总结工资总额预算和执行情况,分析存在的问题及原因,提出改进完善工资总额监管的意见建议,并形成书面报告。

第五条 企业应于每年6月底前将上年度或上一周期的《江西省国有企业工资总额执行结果备案表》、预算调整报告、总结分析报告报履行出资人职责机构。

第六条 履行出资人职责机构应认真总结分析所监管企业工资总额预算执行情况,发现违规情形的,应当及时通知企业进行整改,并于每年11月底前将本机构的清算汇总情况和所监管企业填报的《江西省国有企业工资总额执行结果备案表》、预算调整报告、总结分析报告等备案材料以书面形式报送同级人力资源社会保障部门备案。

第七条 人力资源社会保障部门收到履行出资人职责机构的清算汇总情况和企业的有关备案材料后,应对企业工资总额监管及执行结果情况进行汇总、分析,形成书面报告报同级人民政府。

第八条 人力资源社会保障部门在企业工资总额执行结果备案工作中发现工资总额监管不规范、企业执行结果存在较大偏差、超提超发工资等情况的,应向履行出资人职责机构发出预警通知或提出整改要求。

第九条 履行出资人职责机构在收到人力资源社会保障部门发出的预警通知或整改要求后,应及时改进完善工资总额监管,督促企业按要求进行整改,企业应按规定整改到位。

第十条 各级人力资源社会保障部门可以根据本办法,结合本级国有企业工资总额监管的实际情况,制定本级国有企业工资

总额执行结果备案的具体实施办法。

第十一条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第十二条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起施行。

江西省国有企业工资总额执行结果备案表

(企业填报)

企业名称(章): _____ 工资总额监管部门: _____
 工资总额预算管理周期: ☐年度 ☐周期(年—— 年)
 企业功能性质类型: ☐商业一类 ☐商业二类 ☐公益类

项 目	____年度	与上年相比增 长(下降)(%)	市场对标情况
一、工资总额预算执行情况	——	——	——
备案或核准(自主确定)的工资总额(万元)			——
其中:集团本部的工资总额(万元)			——
清算确定的工资总额(万元)			——
其中:集团本部的工资总额(万元)			——
企业财务报表的应付工资总额(万元)			——
其中:集团本部应付工资总额(万元)			——
职工年平均工资(元/人年)			是全国平均工资__倍
其中:在岗职工年平均工资(元/人年)			
集团本部在岗职工年平均工资 (元/人年)			——
二、工资效益联动指标完成情况	——	——	——
利润总额(或净利润)(万元)			——
增加值(万元)			
经济增加值(万元)			
净资产收益率(%)			——
重大任务完成率(%) (请列明任务名称)			
其他经济效益指标(请列明)			——
国有资产保值增值率(%)			——

项 目	____年度	与上年相比增 长(下降)(%)	市场对标情况
三、劳动生产率和人工成本投入产出指标 完成情况	——	——	——
人均利润(万元/人年)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
人均经济增加值(万元/人年)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
人均营业收入(万元/人年)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
人均工作量(请列明)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
其他劳动生产率指标(请列明)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
人工成本利润率(%)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
人事费用率(%)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平
其他人工成本投入产出率指标(请列明)			☐ 高于市场平均水平 ☐ 低于市场平均水平

附件 3

江西省国有企业工资分配信息披露式样

一、履行出资人职责机构披露式样

国有企业()年度工资分配信息披露公告

根据《江西省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》的规定,现将本机构所监管企业()年度工资分配信息披露如下:

企业名称	工资总额预算管理周期	清算确定的工资总额(万元)	企业财务报表的应付工资总额(万元)	职工年平均工资(元/年)	职工平均工资比上年增长(%)	说明
企业 1						
企业 2						
.....						

说明:“工资总额预算管理周期”栏填写规范为:实行年度管理的,填写当年度(如 2019 年度);实行周期管理的,填写周期起、止年度(如 2019 年—2021 年)。

(履行出资人职责机构名称)

年 月 日

二、国有企业披露式样

()年度工资分配信息披露公告

根据《江西省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》的规定,现将本公司()年度工资分配信息披露如下:

工资总额预算管理周期	清算确定的工资总额(万元)	财务报表的应付工资总额(万元)	职工年平均工资(元/年)	职工平均工资比上年增长(%)	说明

(企业名称)

年 月 日

附件 4

江西省国有企业工资内外收入监督检查办法

第一条 为加强国有企业工资内外收入的监督管理,促进国有企业建立健全工资分配的内控机制,规范国有企业工资分配行为,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),特制定本办法。

第二条 本办法适用于本省各级履行出资人职责机构(含企业主管部门,下同)及其所监管的国有独资和国有控股企业。

第三条 按照企业国有资产产权隶属关系,实行监督检查分级负责制,由人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门负责组织实施所属国有企业工资内外收入的监督检查工作。

第四条 工资内外收入监督检查的主要内容包括:

(一)企业编制工资总额预算方案并经履行出资人职责机构备案或核准的情况;

(二)履行出资人职责机构清算确定工资总额情况;

(三)企业实提、实发工资总额及结余工资总额情况;

(四)企业支付职工工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资等全部工资性收入情况;

(五)企业执行国家和我省工资收入分配政策等情况。

监督检查时主要以履行出资人职责机构的清算结果和企业工资总额预算执行结果总结分析报告、预算调整报告等备案材料为

依据。

第五条 人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门应每年定期开展国有企业工资内外收入监督检查。实行抽查的，抽查比例不低于国有企业总户数的 30%，并在三年内实现监督检查全覆盖。

第六条 国有企业及其有关人员应当主动配合监督检查，如实反映有关情况。接受检查时应当如实提供以下材料：

（一）报经履行出资人职责机构备案或核准的工资总额预算方案和相关文件；

（二）履行出资人职责机构清算确定工资总额的批复文件；

（三）企业支付职工工资内外收入的财务凭证；

（四）企业劳动工资统计年报表；

（五）经审计的财务决算表和审计报告；

（六）企业工资内外收入情况自查报告；

（七）监督检查需要提供的其他材料。

第七条 近三年内国有企业存在下列情形之一的，由人力资源社会保障部门列为工资内外收入监督检查的重点检查对象，并将重点检查对象名单抄告同级财政及其国资监管部门：

（一）不按规定报送工资总额预算执行结果备案材料的；

（二）不按规定披露工资分配信息的；

（三）报送的工资总额预算执行结果备案材料或披露的工资分配信息与实际情况明显不符的；

(四)违规超提超发或列支工资总额、滥发工资外收入的。

第八条 对被人力资源社会保障部门列为重点检查对象的企业,由财政部门通过公开招标或竞争性谈判的方式,选择并委托社会中介机构进行专项审计。

社会中介机构审计结束后,应当及时向企业反馈审计情况,充分听取企业意见,并按要求向财政、人力资源社会保障及有关国资监管部门提交专项审计报告。

第九条 经检查或审计查实,国有企业存在超提超发工资总额、违规列支工资总额、在工资总额外发放工资性收入等违规行为的,由人力资源社会保障部门会同财政部门下达限期整改通知书,企业应按规定进行整改。

第十条 企业存在超提工资总额的,对超提未发的工资总额应作为利润冲回,并进行相应的财务处理;对已经发放的,按照已发放的超提工资总额核减下一年度或周期工资总额。

第十一条 对企业在工资总额外发放工资性收入的,或者违规列支工资总额的,履行出资人职责机构应按规定重新进行工资总额执行结果的清算。重新清算后存在超发工资总额的,应按本办法有关规定进行处理。

第十二条 企业超提超发或者违规列支的工资总额超过履行出资人职责机构清算确定的工资总额的5%、不超过10%的,履行出资人职责机构应按照10%的比例,分别扣减违规行为发生年度的企业主要负责人和薪酬、财务分管负责人的绩效年薪;企业超提

超发或者违规列支的工资总额超过履行出资人职责机构清算确定的工资总额的 10% 的,履行出资人职责机构应按照超提超发或违规列支工资总额的实际比例,分别扣减违规行为发生年度的企业主要负责人和薪酬、财务分管负责人的绩效年薪。并视违规情形,按照干部管理权限对企业负责人和相关责任人员依照有关规定给予纪律处分;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。

第十三条 国有企业工资内外收入监督检查情况由人力资源社会保障部门报同级人民政府,同时抄送同级财政、国资监管和审计、税务、纪检监察、巡视等部门。

第十四条 本办法所称“工资内外收入”,是指企业在工资总额内、外发给职工的全部工资性收入。

第十五条 各级人力资源社会保障部门可以根据本办法,结合本级国有企业工资总额监管的实际情况,会同财政、国资监管等部门制定本级国有企业工资内外收入监督检查的具体实施办法。

第十六条 本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

第十七条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起施行。

抄送：省委，省纪委省监委，省人大常委会，省政协，省军区，省委各部门，省法院，省检察院，群众团体，新闻单位。

江西省人民政府办公厅秘书处

2018年9月5日印发

