

西南大学文件

西校〔2020〕153号

关于印发《西南大学 所属企业工资总额管理办法（试行）》的通知

各单位：

《西南大学所属企业工资总额管理办法（试行）》已经 2020 年第 14 次校长办公会研究通过。现印发给你们，请遵照执行。

西南大学

2020 年 7 月 9 日

西南大学所属企业工资总额管理办法

(试行)

第一章 总则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益挂钩的工资决定和正常增长机制，进一步加强学校所属企业工资收入分配调控，深化收入分配制度改革，增强学校所属企业活力、提升企业效率，促进收入分配更合理、更有序，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)、《教育部所属企业工资总额管理办法》(教财函〔2019〕115号)等有关规定，结合所属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称所属企业是指西南大学资产经营有限公司(以下简称“资产公司”)及所属全资子公司(以下简称“子公司”)。

第三条 本办法所称工资总额，是指由所属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。

第四条 所属企业工资总额实行预算管理，工资总额预算范围包括资产公司及子公司。企业每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平

的调整，作出预算安排，并且进行有效控制和监督。

第五条 所属企业工资总额管理坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，坚持把规范管理作为基础，把科学激励作为重点，坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一，坚持效益导向和维护公平相协调，坚持出资人制度和主管主办制度相衔接，坚持分类分级管理的基本原则。

第二章 决定机制

第六条 所属企业每年度按照国家、教育部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、经营状况、任务目标、社会效益和经济效益等，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，适当兼顾相近企业职工工资水平，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。

第七条 所属企业工资总额以上年度工资总额清算额为基数，结合调节系数确定。调节系数在同期经济效益增减幅度范围内，由社会效益和经济效益完成情况共同确定，与社会效益和经济效益综合考核的总体结果联动。工资总额计算公式详见附件 1。

第八条 工资总额应保持平稳，避免剧烈波动，增减幅度原则上在不超过 30% 的范围内确定。

所属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。发生兼并重组、新设或划

出机构（企业）等情况的，根据其功能定位、行业特点、职工人数，结合劳动力市场工资价位和所在区域同行业职工平均工资水平等因素，参照企业上年度符合规定的平均工资水平合理增加或减少工资总额。

第九条 所属企业经济效益联动指标为利润总额和营业收入的加权值，其中营业收入占比权重为 50%。因政策因素或通过变卖企业资产等取得的非经常性收益，在核定经济效益时应予以扣除。

第十条 学校根据企业实际情况和发展战略，规范开展经济效益评价考核。考核目标值综合考虑宏观经济形势、企业所处行业发展周期、企业实际经营状况等，结合过去三年完成值确定。

第十一条 学校经营性资产管理委员会（以下简称“经资委”）对资产公司进行综合考核，资产公司董事会依据公司章程赋予职权从社会效益和经济效益两方面对子公司开展综合考核，其中社会效益考核指标占比权重为 55%。综合考核依据得分划分为优秀、良好、合格、不合格 4 个等级。社会效益考核结果为不合格的，综合考核结果直接确定为不合格。

第十二条 资产公司董事会应完善子公司社会效益评价指标考核体系，规范开展社会效益评价考核；根据企业所属行业特征、企业类别和发展战略分类施策，合理确定与工资总额联动的经济效益考核指标，规范开展子公司经济效益考核。综合考核办法另

文制定。

第十三条 企业年度经济效益增长的，当年工资总额可予以增长；但社会效益考核不合格的，不得增长。具体按照以下原则确定：

综合考核等级为优秀的，工资总额增幅可与经济效益增幅（即利润总额和营业收入加权后的增幅）保持同步；

综合考核等级为良好的，工资总额增幅不超过经济效益增幅的 90%；

综合考核等级为合格的，工资总额增幅不超过经济效益增幅的 70%；

综合考核等级为不合格的，工资总额不得增长。

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高于全国城镇单位就业人员平均工资的 3 倍的，工资总额增幅应低于同期经济效益增幅，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。

第十四条 企业年度经济效益下降的，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；同时充分考虑社会效益与经济效益综合考核的结果，确定相应降幅：

综合考核等级为优秀的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 10%；

综合考核等级为良好的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 15%；

综合考核等级为合格的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 20%；

综合考核等级为不合格的，工资总额降幅原则上与经济效益降幅同步。

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低于全国城镇单位就业人员平均工资，工资总额可适当少降。

第十五条 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，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。

第十六条 社会效益考核等级为优秀且综合考核等级为合格以上的，工资总额增（降）幅可按上一等级标准确定。

第十七条 所属企业未实现国有资本保值增值，工资总额不得增长，或适度下降，国有资本减幅超过 10% 的，当年工资总额降幅原则不低于 5%；出现严重政治导向错误的，工资总额应下降。

第十八条 资产公司应根据人员结构及工资水平的对标情况，合理确定工资总额预算，其职工平均工资增幅原则上在低于当年子公司职工平均工资增幅的范围内合理确定。

第三章 决策程序与管理职责

第十九条 子公司自主编制本企业工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序并报资产公司董事会核准后执行。资产公司编制其工资总额预算方案，经资产公司董事会审核后报经资委核准并执行。

第二十条 所属企业工资总额预算原则上按年度进行管理。

第二十一条 经资委主要履行下列职责：

- (一) 对资产公司开展综合考核；
- (二) 按照有关规定，制定所属企业工资总额管理办法，履行资产公司的工资分配监管职责；
- (三) 授权并监督资产公司董事会执行子公司工资总额管理办法；
- (四) 核准资产公司本部工资总额年度预算方案。

第二十二条 资产公司董事会主要履行下列职责：

- (一) 对子公司开展综合考核；
- (二) 执行工资总额管理办法，履行子公司工资分配监管职责；
- (三) 审核资产公司工资总额年度预算方案并报经资委核准；
- (四) 负责子公司工资总额预算方案的核准工作，并将核准的预算方案报经资委备案；
- (五) 动态监控子公司工资总额预算执行情况，组织清算执

行结果,并按年度将子公司工资总额预算执行情况报经资委备案;

(六) 设立薪酬与考核委员会,在董事会审议上述有关事项之前,薪酬与考核委员会应出具专项意见;

(七) 经资委安排的其他工作。

第二十三条 子公司主要履行下列职责:

(一) 根据教育部、学校有关政策规定,研究制定本企业年度工资总额预算方案,按企业内部决策程序审核后报资产公司董事会核准;

(二) 组织执行经核准的工资总额预算方案。

第二十四条 企业应根据年度生产经营目标、经济效益考核指标及工资效益联动指标,将工资总额预算在本企业内部分解细化,按照“年初预算、年中调控、年终清算”方式,逐级落实工资总额预算执行责任,建立工资总额预算执行情况定期分析制度,加强对工资总额预算执行情况的跟踪和控制。

第四章 管理程序

第二十五条 子公司工资总额预算方案于每年 4 月底前报资产公司董事会。

预算方案申报的主要内容包括:

(一) 本年度工资预算方案,内容主要包括:

1. 根据企业中长期发展战略及薪酬策略确定的本年度经营计划实施目标;

- 2.企业本年度生产经营和社会效益、经济效益预测；
- 3.企业本年度人力资源配置计划、薪酬政策调整情况、工资总额增减计划；
- 4.企业本年度工资总额与效益的具体联动测算办法；
- 5.相关报表数据等。

(二) 上年度工资总额预算执行情况报告，内容应包括：

上年度工资总额实际发放情况、上年度工资总额预算、执行情况分析及差异说明，以及其他需要提交的材料。

(三) 其他支撑材料。

第二十六条 资产公司董事会依据经审计的财务决算数据和社会效益、经济效益完成情况，对子公司工资总额预算执行情况进行清算评价，于每年5月底前核定下发子公司本年度工资总额预算数，并将核准后的本年度工资总额预算汇总方案和上年度工资总额预算汇总执行情况报经资委备案。

第二十七条 所属企业应严格执行经核准的工资总额预算方案，在预算执行过程中出现下列情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，在符合工资效益联动机制的条件下，可申请对工资总额预算进行调整：

(一) 国家收入分配政策发生重大调整的；

(二) 承担上级部门部署的重大公益性项目、重大活动或重大工程的；

(三) 市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动的；

(四) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为的。

子公司工资总额预算调整方案履行企业内部决策程序后，一般应于当年8月底前报资产公司董事会审批，10月底前由资产公司董事会报经资委备案。资产公司工资总额预算调整方案履行企业内部决策程序后，10月底前由资产公司董事会报经资委审批。

所属企业工资总额管理流程详见附件2。

第五章 企业内部分配管理

第二十八条 所属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。

第二十九条 所属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。

第三十条 所属企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。

所属企业要将薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重

要内容。

第三十一条 严格规范工资列支渠道。所属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，所属企业应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收入。

第三十二条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。所属企业经济效益下降或亏损的，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现连续亏损的，应缩减福利性项目。

第六章 监督检查

第三十三条 所属企业不得违反规定超提、超发工资总额，出现超提超发行为的，应当清退并且进行相关账务处理，核准机构相应核减企业下一年度工资总额基数。

第三十四条 对所属企业落实工资决定机制改革要求的情况、工资总额管理情况、企业工资列支和发放情况、企业领导人员收入分配情况等进行检查，重点监督检查工资预算执行偏离度过大、工资水平过高、工资增速过快、企业领导人员与职工工资水平差距过大的企业。

经资委履行资产公司的工资分配监管职责，加强对工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算。

资产公司董事会对子公司工资总额管理情况进行监督检查，按年度将子公司工资总额预算执行情况报经资委，并配合相关职能部门做好工资内外收入监督检查工作。

第三十五条 对于履行主体责任不到位、工资增长与两个效益严重不匹配、内部收入分配明显不合理的企业，对其工资总额预算从严调控。

对违规发放工资、滥发工资外收入等行为，视违规情形对企业负责人和相关责任人员采取经济措施，按有关规定应给予纪律处分的，还应给予纪律处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

对超发工资或违规列支工资的，除按超发额（违规列支额）在下年度工资总额预算中扣回外，扣减所属企业负责人一定比例工资。具体扣减办法为：超发额（违规列支额）在可发放工资总额 10% 以内的，扣罚工资 10%；超发额（违规列支额）超过可发放工资总额 10%（含）以上的，按超发比例扣罚工资。

第三十六条 完善所属企业工资分配内部监督机制。所属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，落实所属企业监事会（监事）对工资分配的监督责任。

第三十七条 建立健全企业工资分配信息公开制度，所属企业每年 9 月底将上年度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。

第七章 附则

第三十八条 本办法经经资委审议，校长办公会审定通过，自印发之日起执行。

第三十九条 本办法印发后，如国家或学校出台新的规定，按新规定执行。

第四十条 本办法由经资委负责解释。

附件：1.工资总额计算公式

2.所属企业工资总额管理流程表

西南大学党政办公室

2020年7月9日印发
