

中国科学院关于印发《中国科学院院属企业 工资总额管理办法》的通知

(科发条财字〔2019〕107号)

院属各单位、国科控股：

《中国科学院院属企业工资总额管理办法》已经人力资源社会保障部批复同意，现印发实施，请遵照执行。

中国科学院

2019年12月21日

中国科学院院属企业工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，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）等有关政策规定，结合企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于中科院院属控股企业（以下简称院属企业）。

第三条 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内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，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 工资总额管理应当遵循以下原则：

（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，落实国有资产保值增值责任。

第二章 工资总额决定机制

第五条 院属企业年度工资总额预算原则上以主管部门核定的符合规定的上年度工资总额清算额为基数，并在同期经济效益增长幅度范围内进行确定。

第六条 院属企业每年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、年度经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率，结合劳动力市场价位和人力资源社会保障部发布的工资指导线，合理确定年度工资总额预算。

第七条 院属企业经济效益指标为利润总额。因政策性因素等产生的非经常性损益，在核定经济效益增减幅度时应予以调整。

第八条 院属企业预算工资总额按以下公式计算：

年度工资总额预算=工资总额基数×(1+经济效益增长率×综合考核系数×市场对标调节系数)

其中：

1. 经济效益增长率 (E) = 当年实际利润总额 / 上年实际利润总额 - 1

2. 综合考评系数 (P)

表 1. 综合考核评价系数 (P) 确定表

经济效益增长率 (E)	综合考核等级			
	优秀	良好	合格	不合格
$E \geq 0$	≤ 1	≤ 0.9	≤ 0.7	0
$E < 0$ (文化类)	0.15~0.25	0.25~0.35	0.35~0.45	≤ 1
$E < 0$ (非文化类)	0.25~0.7	0.7~0.9	0.9~1	1

综合考核满分为 100 分。依据综合考核得分划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。根据综合考核得分评定等级：90 分（含）以上为优秀，90 分（不含）至 70 分（含）为良好，70 分（不含）至 60 分（含）为合格，60 分（不含）以下为不合格。

3. 市场对标调节系数 = $\alpha \times \beta \times \gamma$

α 、 β 、 γ 分别指劳动生产率调节系数、人工成本投入产出率调节系数、职工工资水平调节系数，其确定方法如下：

α 为劳动生产率调节系数，根据表 2 确定：

表 2. 劳动生产率调节系数 (α) 确定表

经济效益增长率 (E)	企业当年人均营业收入/上年度人均营业收入的倍数	α
$E \geq 0$	1 倍（含）以上	1.00
	1 倍以下	0.8~0.95
$E < 0$	1 倍（含）以上	0.8~0.95
	1 倍以下	1

β 为人工成本投入产出率调节系数，根据表 3 确定：

表 3. 人工成本投入产出率调节系数 (β) 确定表

经济效益 增长率 (E)	企业上年人工成本利润率/上年度行业人工成本利润率的倍数	β
$E \geq 0$	1倍(含)以上	1.00
	1倍以下	0.75~0.9
$E < 0$	2倍(含)以上	0.75~0.9
	2倍以下	1.00

γ 为职工工资水平调节系数，根据表4确定：

表4. 职工工资水平调节系数(γ)确定表

经济效益 增长率 (E)	企业上年职工平均工资/上年度全国城镇单位就业人员平均工资的倍数	γ
$E \geq 0$	3倍(含)以上	0.75~0.9
	3倍以下	1.00
$E < 0$	0.7倍(含)以上	1.00
	0.7倍以下	0.75~0.9

第九条 综合考核指标为净资产收益率和营业总收入，年度目标值原则上不低于前三年实际完成值的平均值，完成目标值得基本分。

综合考核得分=净资产收益率指标得分+营业总收入指标得分

1. 净资产收益率，基本分27分。

净资产收益率指标得分=基本分+调整分

调整分=(完成值-目标值)÷2%

2. 营业总收入，基本分为63分。

营业总收入指标得分=基本分+调整分

调整分 = (完成值 ÷ 目标值 - 1) ÷ 2%

第十条 工资总额应保持平稳，避免剧烈波动，原则上工资总额增减幅度在不超过 30% 的范围内确定。

第十一条 院属企业未实现国有资本保值增值的，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，当年工资总额降幅原则上不低于 5%。

第十二条 院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，但发生兼并重组、新设或划出企业、部门或机构等情况的，可参照本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。

第三章 工资总额管理方式

第十三条 中国科学院对院属企业工资总额预算实行备案制管理。

第十四条 院属企业工资总额预算按年度进行管理。对行业周期性特征明显，战略性新业务投资占比较大等对企业经济效益影响明显的企业，经主管部门批准，可探索实行跨年度周期制工资总额管理，最长不超过三年。周期内工资总额年均增幅不得超过符合规定的同期经济效益年均增幅。职工平均工资年均增长幅度应符合同期政府职能部门发布的工资增长调控目标的管理要求。

第四章 工资总额管理职责与决策程序

第十五条 院属企业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主管部门备案后执行。工资总额预算范围包括本企业及其院属企业。

第十六条 院属企业工资总额预算管理的内部决策程序自下而上为职能部门、总经理办公会和董事会。同时，按照规定应由党组织进行前置审议、研究讨论的，应履行相应程序。

第十七条 院属企业职能部门主要职责

- （一）拟订院属企业工资总额管理办法；
- （二）拟订年度工资总额预算方案；
- （三）组织落实董事会、总经理办公会关于职工收入分配管理的有关决定和日常管理工作；
- （四）组织实施工资总额预算方案执行，开展工资总额预算执行情况的内部清算评价。

第十八条 院属企业董事会、总经理办公会主要职责

- （一）根据政策规定，审议并决定院属企业工资总额管理办法；
- （二）审议并决定年度工资总额预算方案，并报主管部门备案后组织实施；
- （三）审议并决定年度工资总额预算执行情况和企业内部清算评价结果。

第十九条 主管部门主要职责

- （一）审定院属企业工资总额管理办法；

(二) 备案管理院属企业工资总额年度或周期预算方案，对其工资总额预算执行情况进行清算评价；

(三) 对违反收入分配政策的情况，提出惩处意见；

(四) 其他应该由主管部门履行的职责。

第五章 工资总额管理程序

第二十条 院属企业工资总额预算方案原则上每年 5 月底前报主管部门备案。预算方案主要内容应包括：

(一) 根据院属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；

(二) 院属企业本年度生产经营和经济效益、劳动生产率情况预测；

(三) 院属企业本年度工资总额与经济效益的具体联动测算办法；

(四) 院属企业上年度工资总额预算执行情况、本年度工资总额预算增减及职工工资水平变动情况；

(五) 院属企业上年度人工成本投入产出率、行业对标结果、年度人工成本项目构成及增减计划；

(六) 相关报表数据等。

第二十一条 院属企业应严格执行主管部门备案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并对当期经济效益指标完成造成重大影响的，可申请对工资总额预算进行调整：

- (一) 国家宏观经济政策发生重大调整；
- (二) 市场环境发生重大变化引起企业效益明显波动的；
- (三) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；
- (四) 其他因客观因素导致预算发生重大变化的。

院属企业工资总额预算调整方案履行内部决策程序后，于当年 10 月底前报主管部门备案。

第二十二条 院属企业应于次年 5 月份向主管部门提交上年度工资总额预算执行情况报告，主管部门依据经审计的财务决算数据，参考经济效益完成情况，对企业工资总额预算执行情况进行清算评价，于 30 个工作日内出具清算评价意见。

第六章 院属企业内部分配管理

第二十三条 院属企业在经备案的工资总额预算内，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，并根据院属企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导院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，确保实现工资总额预算目标。

第二十四条 院属企业应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，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位薪酬的市场竞争力，调整不合理的收入分配差距，内部分配向关键岗位以及

紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

第二十五条 严格规范工资列支渠道。院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，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。

第二十六条 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、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。对职工福利标准国家无明确规定的，院属企业应参照企业所在地物价水平、市场价格、职工收入情况等从严确定。企业经济效益下降或亏损时，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现连续亏损时，应缩减福利性项目。

第七章 工资总额监督检查

第二十七条 主管部门履行对院属企业工资分配监管职责，审定其工资总额管理办法，负责院属企业工资总额预算方案的备案工作，以及工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算，并按年度将院属企业工资总额预算执行情况报人力资源社会保障部。

第二十八条 建立健全工资分配信息公开制度。中国科学院和院属企业每年 10 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在主管部门和企业官方网站向社会

会披露，接受社会公众监督。

第二十九条 院属企业不得违反规定超提、超发工资总额。若出现超提超发行为，应当清退并且进行相关账务处理，主管部门应相应核减其下一年度工资总额基数。

第三十条 主管部门应按照有关规定对院属企业工资总额管理情况进行监督检查，并配合人力资源社会保障部做好工资内外收入监督检查工作。若出现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情况，主管部门将对其工资总额预算从严调控，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

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，扣减院属企业负责人一定比例绩效年薪。具体扣减办法为：超发额（违规列支额）在可发放工资额 10%以内的，扣罚绩效年薪的 10%；超发额（违规列支额）超过可发放工资额 10%以上的，按比例扣罚绩效年薪。国家另有规定的，按有关规定处理。

第三十一条 中国科学院、院属企业相关工作人员在企业工资分配管理工作中，存在违反规定越权决策、审核把关不严、疏于管理等，以及滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，按照有关法律法规追究相应责任；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第三十二条 院属企业应当完善内部监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划及实施方案等关系职工切

身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。强化民主监督、落实厂务公开制度、健全内部审核监察机制，院属企业应将院属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第八章 附 则

第三十三条 本办法及相关实施细则由主管部门负责解释。事业单位、社团、协会所属企业，由相关主管部门参照本办法制订具体实施办法。

第三十四条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起实施。