

山东大学文件

山大经资字〔2019〕48号

关于印发《山东山大资本运营有限公司及所属企业工资总额管理暂行办法》的通知

学校各相关企业：

《山东山大资本运营有限公司及所属企业工资总额管理暂行办法》业经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。



2019年12月27日

山东山大资本运营有限公司及所属企业 工资总额管理暂行办法

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机制和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，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实施意见》（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）、《山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》（鲁政发〔2018〕34号）等有关政策规定，结合山东山大资本运营有限公司及所属企业（以下简称“资本运营公司及所属企业”或“企业”）实际，制定本办法。

第二条 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。职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括劳务派遣人员、离退休人员。

第三条 工资总额实行预算管理。企业围绕发展战略，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年度预算安排，并且进行有效控制和监督。企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理，对所处行业经营发展具有周期性特点、收入分配管理规范的企业，可实行跨年度周期工资总额管理，周期一般与任期经营业绩考核的年度一致。

第四条 工资总额管理坚持市场化改革方向，发挥市场在资源配置中的决定性作用，坚持市场决定与监督管理相结合；坚持效益导向和维护公平相协调，在企业经济效益和劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高；坚持分级分类管理，实行差异化管理方式和决定机制。

第二章 决定机制

第五条 企业按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据功能定位以及年度生产经营目标和经济效益，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，结合资本运营公司重点任务完成情况及政府发布的年度企业工资指导线，合理确定年度工资总额。

第六条 工资总额以上年度工资总额清算额为基础，由经济效益和特殊任务完成情况等因素确定，与效益考核结果联动。

（一）企业经济效益增长的，工资总额增长幅度不超过经济效益增长幅度，并且原则上工资总额增长幅度不超过 30%。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 倍的，当年工资总额增长幅度应适当减少。

（二）企业经济效益下降的，除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降，下降幅

度不超过经济效益下降幅度，并且降幅原则上不超过 20%。上年职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 80%的，当年工资总额下降幅度可适当减少。职工工资固定部分原则上只增不减。

第七条 工资总额按年度管理的企业，可从年度经营业绩考核指标中选取 2-3 个指标作为与工资总额联动的指标。联动效益指标应包含至少一个经营业绩考核的经济效益指标。商业一类企业的经济效益指标一般考虑利润总额、净利润、经济增加值、净资产收益率等指标；商业二类企业一般考虑营业收入、净利润、国有资产保值增值率等指标，并同时考虑特殊任务完成率指标。

工资总额按周期管理的企业，可从年度和任期经营业绩考核指标中选取 2-3 个指标作为与工资总额联动的指标。联动效益指标应包含至少 1 个年度和 1 个任期的经济效益指标。

第八条 企业工资总额在按照经济效益决定的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出率对标情况合理调整。劳动生产率指标可选取人均利润、人均增加值、人均营业收入、人均工作量等指标；人工成本投入产出率指标可选取人事费用率、人工成本利润率等指标。

第九条 企业工资总额在预算范围不发生重大变化的情况下，原则上增人不增资、减人不减资。企业预算范围发生重大变化的，可以合理增加或减少企业工资总额。企业存在以下情形的，可以对工资总额进行适当调整。

(一) 发生兼并重组、新设企业或机构、规模性增减人员

等情况的，可以依据所属企业或人数的增减情况等，据实增加或减少工资总额；

（二）企业因承担重大专项任务，实施重大科技创新项目等特殊事项的，工资总额可予以适度支持；

（三）受国家宏观调控政策和其他不可抗力等非经营性因素影响导致企业效益大幅下降的，可以参照企业经营业绩考核调整原则予以加回，并适当调整工资总额；

（四）对处于筹建期、初创期、成长期等特殊发展阶段的企业，以及工资总额总量偏低，与同规模、同行业相比缺乏收入竞争力的快速发展企业，可参照本企业职工平均工资水平和劳动力市场价位等情况，“一企一策”合理确定年度工资总额。

第十条 企业培养、引进的高层次人才，其工资纳入企业工资总额，短期难以获得效益的，可以探索单独实行周期制管理。

第三章 管理程序

第十一条 企业实施工资总额管理应当规范企业法人治理结构，健全内控机制，实施全面预算管理，建立健全内部考核制度和薪酬管理制度。

第十二条 工资总额预算实行核准或备案管理。资本运营公司及其所属企业以企业法人为单位，组织编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，根据企业国有资产产权隶属关系，于每年 5 月底前报出资人管理单位核准或备案。其中，资本运营公司工资总额预算报学校经营性资产管理领导小组核准；资本运营公司所属独资企业、控股企业工资总

额预算报资本运营公司备案。

第十三条 企业工资总额预算方案应包括以下内容：

- (一) 企业上年度工资总额预算执行及清算情况；
- (二) 企业本年度工资总额基数确定情况；
- (三) 企业本年度工资总额决定机制、工资总额预算情况；
- (四) 其他相关事项等。

第十四条 企业在预算执行过程中预算编制基础发生重大变化，出现下列情况之一的，企业可以申请对工资总额预算进行调整，预算调整履行内部决策程序后，按照备案管理流程于每年10月底前重新备案。

- (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；
- (三) 企业生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况而规模性增加或者减少人员的；
- (四) 其他特殊情况。

第十五条 资本运营公司及其所属企业以企业法人为单位组织工资总额清算。工资总额预算执行情况由企业董事会审核清算。清算的工资总额在剔除超提超发工资部分后，确定为企业下年度工资总额预算基数。

已经实行工资总额预算管理的企业，工资总额预算基数以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或前三年工资总额的平均数为基数；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。

第四章 企业内部分配管理

第十六条 企业应不断深化分配制度改革，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、提升员工满意度、控制人工成本等因素，科学制定与企业发展战略相适应的本单位薪酬制度。

第十七条 企业在工资总额预算内，依法依规由董事会自主决定内部工资分配。企业应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。

第十八条 企业应规范工资列支渠道，调整优化工资收入分配结构，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方式列支任何工资性支出。

第十九条 资本运营公司及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。

第五章 监督管理

第二十条 学校经营性资产管理领导小组将企业工资总额管理情况纳入出资人监管范围，必要时委托专门机构进行检查。对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，从严调控其工资总额预算，并视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党纪政务处分。

第二十一条 资本运营公司对其所属企业的工资总额管理情况纳入监管范围，并将工资总额管理情况与所属企业负责人经营业绩考核挂钩。

第二十二条 企业董事会依照法定程序决定内部工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。企业要落实监事会（监事）对工资分配的监督责任，并逐步建立职工工资收入分配内部公开的制度，接受职工监督。

第六章 附 则

第二十三条 资本运营公司所属独资企业按照本办法执行。资本运营公司所属控股企业参照文件精神，结合企业实际，制定本企业工资总额管理制度，报资本运营公司备案。

第二十四条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。

附件：工资总额指标及确定细则

附件

工资总额指标及确定细则

第一部分 工资总额结构

企业可根据行业特点和内部岗位分类，结合企业薪酬管理实际确定工资总额构成。工资总额可以按照保障性工资、效益工资和单列工资三部分分类。

一、保障性工资参照全国城镇居民消费价格指数上涨水平，综合考虑企业效益状况、支付能力等因素，原则上保障性工资保持稳定，只增不降。

二、效益工资与企业经济效益增减同向挂钩，综合考虑人工成本利润率情况和职工实际工资水平等因素。

三、单列工资企业可参照以下情形确定：

（一）实行市场化选聘、契约化管理的特殊引进人才，其人员工资实施市场化薪酬管理（含协议工资）的，特殊引进人才主要包括企业因转型升级、科技创新、研发、专业化管理等引入的关键核心人员；

（二）根据岗位的市场工资水平、业绩目标难度确定人员工资，每年据实单列；

（三）企业负责人薪酬单列；

（四）其他需要单列的合理性工资。

第二部分 指标解释

一、经济效益指标

商业一类企业的经济效益指标一般考虑利润总额、净利润、

经济增加值、净资产收益率等指标；商业二类企业一般考虑营业收入、净利润、国有资产保值增值率等指标，并同时考虑特殊任务完成率指标。

企业根据选取的经济效益指标（合理确定指标权重）确定经济效益增减幅度。

二、人工成本投入产出率指标

（一）人工成本利润率反映企业投入的人工成本代价与企业最终获得的以利润表现的经济效益之间的关系。

人工成本利润率指标增幅 = (预算年度人工成本利润率指标 - 上年度人工成本利润率指标) ÷ |上年度人工成本利润率指标|

人工成本利润率 = 利润总额 ÷ 企业人工成本总额 × 100%

（二）人事费用率 = 企业人工成本总额 / 销售收入 × 100%

备注：指标涉及数据均采用所出资企业合并财务报表数据。

第三部分 工资总额计算办法

商业一类企业

一、工资总额的构成及比例

工资总额 = 保障性工资 + 效益工资 + 单列工资。

企业根据实际合理确定保障性工资和效益工资权重（…… 5:5, 6:4, 7:3……）。

二、保障性工资确定机制

保障性工资 = 保障性工资基数 × (1 + 上年度全国城镇居民CPI增幅 × 调节系数 T)

上年度CPI增幅 ≤ 0时，保障性工资保持不变。

表 1 保障性工资调节系数

企业利润状况		调节系数 T
企业 效益 变化	盈利增长、持平	1.3
	盈利减少且利润为正、扭亏为盈	1.2
	减亏	1.1
	利润变负、亏损增加	1

三、效益工资确定机制

效益工资=效益工资基数 × (1+经济效益增减幅度 × 市场对标调节系数)

(一) 经济效益增减幅度=指标年度实际增减 × 各自的权重 +

指标年度实际增减=(指标年度实际数-指标上年度实际数) / |指标上年度实际数|

(二) 市场对标调节系数, 包括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:

市场对标调节系数=劳动生产率调节系数 × 人工投入产出率调节系数 × 职工工资水平调节系数

劳动生产率调节系数确定表

经济效益增减幅度	企业当年人均营业收入 (或人均利润或人均经济增加值或人均工作量) / 上年人均营业收入 (或人均利润总额或人均经济增加值或人均工作量)	劳动生产率条件系数
≥0	1 倍 (含) 以上	1
	1 倍以下	0.8-0.9
<0	1 倍 (含) 以上	0.8-0.9
	1 倍 (含) 以下	1

人工成本投入产出率调节系数确定表

经济效益增减幅度	企业当年人工成本利润率或人事费用率/上年人工成本利润率或人事费用率	人工成本投入产出率调节系数
≥ 0	1 倍（含）以上	1
	1 倍以下	0.75-0.9
< 0	2 倍（含）以上	0.75-0.9
	2 倍（含）以下	1

职工工资水平调节系数确定表

经济效益增减幅度	企业上年职工平均工资/上年全国城镇单位就业人员平均工资	职工工资水平调节系数
≥ 0	3 倍（含）以上	0.75-0.9
	3 倍以下	1
< 0	0.8 倍（含）以上	1
	0.8 倍（含）以下	0.75-0.9

商业二类企业工资总额

一、工资总额的构成及比例

参照商业一类企业

二、保障性工资确定机制

参照商业一类企业

三、效益工资确定机制

经济效益增减幅度=指标年度实际增减×各自的权重+....

效益工资=效益工资基数×（1+经济效益增减幅度+特殊任务完成情况系数）。

特殊任务完成情况系数确定表

特殊任务完成情况	特殊任务完成情况系数
较好的完成	0.10
基本完成	0.05
未完成	0.00

备注：特殊任务即山东大学或资本运营公司交办的专项任务

1. 總額 = 免稅額 + 免稅額對沖 (或抵銷) + 其他資本資產 = 免稅額
(免稅額對沖) (免稅額對沖)

免稅額對沖 (或抵銷)	免稅額對沖 (或抵銷)
01. 免稅額	免稅額對沖
02. 免稅額	免稅額對沖
03. 免稅額	免稅額對沖

此項免稅額對沖 (或抵銷) 係根據免稅額對沖 (或抵銷) 規定。