

黑龙江北大荒农业股份有限公司 所属企业工资总额管理办法(试行)

第一章 总则

第一条 为加强公司所属企业工资收入分配调控，深化收入分配制度改革，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，增强企业活力，提升企业效率，促进企业实现高质量发展，根据国家、省及上级有关文件精神以及国家工资收入分配有关政策要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司所属合并报表企业(以下统称企业)。

第三条 本办法所称工资总额，是指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、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等。

第四条 企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕自身发展战略，按照国家及当地工资收入分配相关政策要求，依据自身生产经营目标、经济效益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，并进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理主要遵循以下原则：

(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，逐步实现企业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，将职工工资水平的确定以及增长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。

(三) 坚持分级管理。完善公司依法调控和企业自主分配相结合的工资总额分级管理体制，公司统筹调控企业收入分配总体水平，企业在公司核准或备案的工资总额预算内，依法依规自主决定内部薪酬分配。

(四) 坚持分类管理。根据企业功能定位、行业特点、发展阶段等，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任，更好地服务公司经营发展。

第二章 管理机构与职责

第六条 公司董事会

(一) 审批公司所属企业工资总额管理办法，并报上级主管单位备案；

(二) 审批所属企业工资总额预算、预算调整及清算方案。

第七条 公司党委

对公司所属企业工资总额管理办法、工资总额预算、预算调

整及清算方案进行前置研究。

第八条 公司经理层

- (一) 审议公司所属企业工资总额管理办法；
- (二) 审议所属企业工资总额预算、预算调整及清算方案。

第九条 公司党委工作部（人力资源部）

- (一) 拟订和修订公司所属企业工资总额管理办法；
- (二) 审核所属企业工资总额预算、预算调整及清算方案并监督执行；
- (三) 组织制定所属企业经济效益预算指标及工资总额联动机制；
- (四) 组织对所属企业工资总额预算执行情况的清算评价。

第十条 公司财务部

- (一) 参与审核所属企业工资总额预算、预算调整及清算方案并监督执行；
- (二) 参与制定所属企业经济效益预算指标及工资总额联动机制；
- (三) 负责提供并解释所属企业经济效益指标的预算、决算数据，参与对所属企业工资总额预算执行情况的清算评价。

第十一条 所属企业

- (一) 编制并上报本企业年度工资总额预算、预算调整及清算方案；
- (二) 执行工资总额预算，编制并上报季度工资总额执行情况

况；

(三)按出资关系审核下级企业工资总额预算执行和清算情况，并对预算执行和清算情况进行监督管理。

第十二条 公司其他部门

公司工会、综合办公室（董事会办公室）、发展战略部、企业经营管理部、风险控制部、法律事务部、审计部等相关部门根据机构职能做好内控管理相关工作，确保工资总额管理目标顺利实现。

第三章 分级分类管理

第十三条 分级管理。在上级主管单位调控的工资总额内，公司依法依规自主决定内部工资分配，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控和预警机制，确保工资总额预算稳健实施。企业根据公司总体要求，制定本企业工资总额管理办法，对下级企业工资总额进行管理，按规定履行内部决策程序，报公司备案后执行。

第十四条 分类管理。将企业细化为分公司和子公司两类，分类确定工资效益联动指标。

第四章 决定机制

第十五条 公司对企业工资总额预算原则上实行核准制管理。对履行主体责任到位、已规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、三项制度改革到位、分配管理规范的企业，经公司认定，可实行备案制管理。

第十六条 合理确定工资总额预算周期。企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者处于筹建期、初创期、战略调整期、快速扩张期，以及存在重组改革等其他特殊情况的企业，经公司认定，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过3年，周期内的工资总额增长参照年度工资与效益联动的办法执行。

第十七条 合理确定企业工资总额预算基数。企业原则上以上年度工资总额清算额为基础，综合考虑本企业发展战略和薪酬策略，年度生产经营目标 and 经济效益、劳动生产率提高和人工成本投入产出率水平预算，职工工资水平市场对标等情况，合理编制年度工资总额预算。对于新组建企业，可根据本企业薪酬策略，参考同级同类国有企业职工平均工资水平，按照实有职工人数合理确定工资总额预算基数。

年度工资总额预算=工资总额预算基数×(1+工资总额增减幅度)

第十八条 工资总额增减幅度。企业工资总额增减幅度按照效益联动系数、效率调节系数和水平调控系数，根据企业职工薪酬水平，结合政府部门发布的工资指导线合理确定。每年根据指标值变动情况动态调整，确保工资总额能增能减。各企业工资总额变动应保持平稳，增减幅度原则上不超过20%。公司总部工资总额增减幅度指标和增减计算方法按上级主管单位规定执行。工

资总额增减幅度有关指标说明见附件 1、2。

增减幅度=效益联动系数×效率调节系数×水平调控系数

第十九条 除国家有明确规定外，不得在按照工效联动机制确定的工资总额外，以新增部门、新扩建项目、招聘人员、人员晋职、设立津补贴和奖励等各种名义额外增加工资总额。

第二十条 企业经济效益增幅较大，导致按工效联动的工资总额增幅超过 20%的，工资总额增幅原则上不超过 20%，经济效益增幅高于工资总额预算增幅的差额比例，可在下一年制定工资总额预算时综合考虑；企业经济效益降幅较大，导致工效联动的工资总额降幅超过 20%的，在具备支付能力的前提下，工资总额降幅可不超过 20%。减亏企业，因效益变动增加工资总额幅度原则上不超过 10%。企业利润总额由盈转亏或由亏转盈等其他特殊情况的，工资总额增减幅度由公司根据企业实际确定。

第二十一条 工资总额预算与经济效益指标的经营业绩目标值挂钩，经济效益指标原则上为利润总额。

（一）企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，其中减值较大的，工资总额应当适度下降。

（二）企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算。

第二十二条 企业工资总额预算在按照经济效益决定的基础上，根据劳动生产率、人工成本投入产出率的对标情况和平均工资水平合理调整。劳动生产率指标以人均营业收入为主，人工成

本投入产出效率指标以人工成本利润率为主。

(一)企业经济效益增长。企业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达到全国城镇非私营单位就业人员平均工资3倍以上,当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅,原则上当年工资总额增幅应不高于同期经济效益增幅的80%。

非充分竞争类企业,上年职工平均工资达到人社部门规定的调控水平及以上的,当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅,原则上当年工资总额增幅应不高于同期经济效益增幅的80%,且职工平均工资增幅不得超过人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

(二)企业经济效益下降。除受政策调整等非经营性因素影响外,企业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未达到全国城镇非私营单位就业人员平均工资80%的,当年工资总额可适当少降;上年职工平均工资未达到全国城镇非私营单位就业人员平均工资60%的,具备支付能力的企业当年工资总额可以不降。

第二十三条 公司结合企业分类,将分公司工资总额划分为保障性工资总额和效益性工资总额两部分,并根据企业功能定位、行业特点等情况确定其保障性和效益性工资总额比重,比重原则上3年内保持不变。保障性工资增减幅度根据居民消费价格

指数上涨水平、企业工资指导线及企业经济效益完成情况确定。效益性工资总额增减幅度参照本办法第二十条、第二十一条、第二十二条确定。工资总额增减幅度有关指标说明见附件 3。

第二十四条 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，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，以及其他政策性原因导致人员发生重大变化的，可以合理增加或者减少工资总额。对企业承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的，经公司认定后，可予以适度支持。

第二十五条 企业根据上年度经济效益、联动指标实际完成情况以及工资总额实际发生情况，结合上年预算情况进行清算。其中完成或超过预算经济效益增减幅度的，原则上参考预算值和实际支付值进行清算；未完成预算经济效益增减幅度的，按实际完成情况进行清算。

第五章 预算管理

第二十六条 企业应按照“自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总”的办法，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编制工作。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后报送公司。企业应合理编制、申报企业年度工资总额预算，有关数据应与财务预决算数据一致，确保工资总额预算真实、准确、完整。企业工资总额预算方案履行内部决策程序后，于每年 3 月底前上报公司。

第二十七条 上级主管单位备案公司工资总额预算后，公司批复各企业工资总额预算管理方案。公司按照国家工资调控水平要求和工资增长调控目标，根据企业职工工资分配情况，适度调控企业工资总额增减幅度。

第二十八条 预算执行。企业应按分级管理原则，将上级批复的工资总额预算逐级分解细化，落实各级企业工资总额预算执行责任，加强对预算执行情况跟踪和控制，建立预算执行情况定期分析制度。企业应以季度为周期，开展预算执行情况汇总分析，形成季度预算执行情况报告，于下一季度首月月末上报公司备案。季度预算执行情况报告主要内容：

- (一) 上季度工资总额计划情况、预算执行情况；
- (二) 变动因素分析、存在问题及解决措施。

第二十九条 预算调整。企业应当严格执行经公司核准或备案的工资总额预算方案，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以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；
- (三) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；
- (四) 其他特殊情况。

第三十条 企业须履行内部决策程序后，报公司申请预算调整。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

1 次；实行周期管理的，原则上最多调整 2 次。预算调整方案于当年 9 月底前上报公司核准或备案。

第三十一条 企业应当于每年 3 月底前向公司提交经审计的上年度工资总额预算执行情况报告，公司依据财务决算报告和企业经营业绩考核目标完成情况，对企业上年工资总额预算执行情况进行清算评价。

第六章 内部分配管理

第三十二条 完善企业内部工资总额管理机制。企业应在经公司核准或备案的工资总额预算内，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，根据下级企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导下级企业科学制定工资总额预算方案，建立预算执行情况动态监控机制，逐级落实预算管理责任，确保实现工资总额预算目标。

第三十三条 深化企业内部分配制度改革。企业应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。建立健全职工薪酬市场对标体系，构建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岗位的高层次、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。坚持按岗定薪、岗变薪变，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，切实做到收入能增能减。

第三十四条 优化企业内部收入分配机制。企业应科学编制本单位工资总额预算方案，确保本单位职工平均工资增长幅度控制在企业整体职工平均工资增幅范围之内，原则上不得突破。非充分竞争类企业工资总额增幅原则上不得超过公司整体工资总额增幅。贯彻以知识价值为导向的分配政策，落实高技能领军人才经济待遇，完善符合技术工人特点的工资分配办法。原则上一线技术工人平均工资增幅不低于本企业职工平均工资增幅，高技能人才平均工资增幅不低于本企业中层管理人员平均工资增幅。

第三十五条 探索短期与中长期激励相结合。按照国家有关政策，对符合条件的核心骨干人才探索实施股权激励和分红激励等中长期激励措施。科技型企业实施分红激励所需支出涉及工资总额管理的，按照财政部、科技部、国资委联合印发的《国有科技型企业股权和分红激励暂行办法》（财资〔2016〕4号）有关规定执行。

第三十六条 规范工资列支渠道。严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。

第三十七条 加强企业人工成本管理。探索建立全口径人工成本预算管理制度和监测预警机制，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出率。

第三十八条 规范福利保障管理。严格执行社会保险、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。企业经济效益下降的，福利项目不得增加、水平不得提高；企业连续 5 年持续亏损的（不含减亏情形），应适度减少福利项目或适度降低福利水平。

第三十九条 企业应持续完善内控机制，加强自律管理，规范董事会运行，落实董事会依法决定和监督工资分配事项的责任。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。公司将企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第七章 监督管理

第四十条 企业应严格执行公司核准或备案的工资总额预算，严格按照国家工资管理政策和会计准则核算工资，不得违规超提、超发工资总额，如出现超提、超发行为的，应清退并进行相关账务处理，同时核减企业下一年度工资总额基数。

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，扣减企业负责人一定比例的当年应发绩效年薪。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，扣减企业负责人绩效年薪的 10%；超发额（违规列支额）超过可发工资额 10%（含）以上的，按超发比例扣减绩效年薪。国家另有规定的，按规定处理。

第四十一条 公司对企业工资总额管理情况进行监督检查，

对于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，公司将对其工资总额预算从严调控。

第四十二条 企业应认真编制工资总额预算，切实保证预算编制严肃性和精准性，企业履行内部决策程序申报的预算与公司审核认定的预算偏差超过5%(含)的，在公司认定的预算基础上，按偏差率核减工资总额预算。偏差率计算如下：

偏差率=(企业申报预算-公司认定预算)/企业申报预算×100%

第四十三条 实行工资总额预算备案制管理的企业，出现违反国家和公司关于工资总额管理有关规定的，公司将责成其进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第四十四条 企业应当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。职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第四十五条 公司将企业工资总额管理情况纳入监督检查范围，对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，公司将视情况对相关企业采取相应处罚措施，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

第四十六条 加强执行情况跟踪和控制。企业应逐级落实监督管理责任，加强预算执行过程的事中监测、预算执行结果的事

后监督工作，实现对工资总额全面、有效管控。

（一）建立预算执行事中监测机制。企业应不定期对下级企业工资预算执行情况进行检查，对发现的异常问题及时开展专项检查，及时解决执行过程中出现的问题。

（二）建立预算结果事后监督机制。在清算时应对预算执行情况进行全面分析，对超提、超发问题及时进行处理。将工资总额和人工成本执行情况作为财务管理和年度审计、财会监督的重要内容。

第四十七条 严格执行中央八项规定精神，严禁以各种名义滥发津贴、补贴、奖金、实物。参照《财政违法行为处罚处分条例》规定，严禁超预算或无预算安排工资总额支出，严禁虚列工资总额支出、转移或者套取工资总额预算资金。对于违反规定的，责令企业改正，追回有关款项，并对企业给予警告或者通报批评，对企业主要负责人、分管负责人和业务部门主要负责人及其他相关责任人员给予警告、记过或者记大过处分。情节较重的，给予降级处分；情节严重的，给予撤职处分。

第八章 附则

第四十八条 本办法由公司党委工作部（人力资源部）负责解释。

第四十九条 本办法实施过程中的未尽事宜，由公司结合实际 情况研究决定。

第五十条 本办法自 2025 年 1 月 1 日起实施。原《黑龙江北

大荒农业股份有限公司企业工资总额管理暂行办法(试行)》(黑
北农发〔2023〕61号)同步废止。

- 附件：
1. 工资总额增减幅度有关指标说明(分公司)
 2. 工资总额增减幅度有关指标说明(子公司)
 3. 所属企业工资总额管理办法实施细则

附件 1

工资总额增减幅度有关指标说明 (分公司)

一、工资总额组成

分公司工资总额由保障性工资总额和效益性工资总额两部分组成，计算方式如下：

工资总额=保障性工资总额+效益性工资总额

二、工资总额计算方式

工资总额预算=保障性工资总额预算基数 $\times$ (1+增减幅度)+
效益性工资总额预算基数 $\times$ (1+增减幅度)

保障性工资总额基数与效益性工资总额基数比例分别按50%确定。

保障性工资总额预算基数=工资总额预算基数 $\times$ 50%

效益性工资总额预算基数=工资总额预算基数 $\times$ 50%

三、保障性工资总额增减幅度

保障性工资增减幅度根据黑龙江省居民消费价格指数(以下简称“CPI”)上涨水平、企业工资指导线及企业经济效益完成情况确定。

(一)企业当年人均经济效益增幅同时超过CPI、企业工资指导线的，保障性工资增幅按不超过企业工资指导线确定。

(二)企业当年人均经济效益增幅未同时超过CPI、企业工资

指导线的，保障性工资增幅按 CPI、企业工资指导线两者的平均值确定。

(三)企业当年经济效益下降，或者增幅未达到 CPI、企业工资指导线的，保障性工资增幅按 CPI、企业工资指导线两者的低值确定。

年度黑龙江省 CPI 增幅 ≤ 0 , 原则上保障性工资总额不调整。

四、效益性工资总额增减幅度

效益性工资总额增减幅度=效益联动系数 α $\times$ 效率调节系数 β $\times$ 水平调控系数 γ

(一)效益联动系数 α

效益联动系数 α =利润总额增减幅度 $\times$ 重点任务完成率

利润总额增减幅度=(当年度利润总额-上年度利润总额) $\div$ | 上年度利润总额|

重点任务完成率根据《分公司、直属企业负责人考核管理办法》当年度企业重点任务指标得分，按百分比折算确定。

(二)效率调节系数 β

效率调节系数 β 根据企业效益联动系数 α 、劳动生产率 L 变动情况和人工成本投入产出率 R 对标情况综合确定。见表 1。

表 1 效率调节系数

效益联动系数 (α)	劳动生产率 (L) 人工成本投入产出率对比值 (R)	效率调节系数 (β)
$\alpha \geq 0$	$L > 1$ 且 $R \geq 1$	1.0
	$L \leq 1$ 或 $R < 1$	0.8

效益联动系数 (α)	劳动生产率 (L) 人工成本投入产出率对比值 (R)	效率调节系数 (β)
$\alpha < 0$	$L \geq 1$ 或 $R > 1$	0.8
	$L < 1$ 且 $R \leq 1$	1

劳动生产率指标原则上选取人均营业收入, 指标值为当年人均营业收入/上年度人均营业收入。

人工成本投入产出效率指标原则上选取人工成本利润率, 对比值为当年企业人工成本利润率/当年行业人工成本利润率。

(三) 水平调控系数

水平调控系数 γ 根据效益联动系数 α 和职工平均工资倍数综合确定。见表 2。

表 2 水平调控系数

效益联动系数 (α)	平均工资倍数	水平调控系数 (γ)
$\alpha \geq 0$	3 倍(含)以上	0.8
	1(含)到 3 倍	0.9
	1 倍以下	1.0
$\alpha < 0$	3 倍(含)以上	1.0
	1(含)到 3 倍	0.9
	0.8(含)到 1 倍	0.8
	0.8 倍以下	0.7

平均工资倍数小于 0.6 的，当年工资总额可以不降。

平均工资倍数=企业上年职工平均工资/全国城镇非私营单位就业人员平均工资

全国城镇非私营单位就业人员平均工资根据每年国家统计局发布数据确认。

附件 2

工资总额增减幅度有关指标说明 (子公司)

一、工资总额计算方式

年度工资总额预算=工资总额预算基数 × (1+工资总额增减幅度)

二、工资总额增减幅度

工资总额增减幅度=效益联动系数 α × 效率调节系数 β × 水平调控系数 γ

三、效益联动系数 α

效益联动系数 α =利润总额增减幅度 × 100%

利润总额增减幅度=(当年度利润总额-上年度利润总额) ÷ |上年度利润总额|

四、效率调节系数 β

效率调节系数 β 根据企业效益联动系数 α 、劳动生产率 L 变动情况和人工成本投入产出率 R 对标情况综合确定。见表 1。

表 1 效率调节系数

效益联动系数 (α)	劳动生产率 (L) 人工成本投入产出率对比值 (R)	效率调节系数 (β)
$\alpha \geq 0$	$L > 1$ 且 $R \geq 1$	1.0
	$L \leq 1$ 或 $R < 1$	0.8

效益联动系数 (α)	劳动生产率 (L) 人工成本投入产出率对比值 (R)	效率调节系数 (β)
$\alpha < 0$	$L \geq 1$ 或 $R > 1$	0.8
	$L < 1$ 且 $R \leq 1$	1

劳动生产率指标原则上选取人均营业收入，指标值为当年人均营业收入/上年度人均营业收入。

人工成本投入产出效率指标原则上选取人工成本利润率，对比值为当年企业人工成本利润率/当年行业人工成本利润率。

五、水平调控系数

水平调控系数 γ 根据效益联动系数 α 和职工平均工资倍数综合确定。见表 2。

表 2 水平调控系数

效益联动系数 (α)	平均工资倍数	水平调控系数 (γ)
$\alpha \geq 0$	3 倍 (含) 以上	0.8
	1 (含) 到 3 倍	0.9
	1 倍以下	1.0
$\alpha < 0$	3 倍 (含) 以上	1.0
	1 (含) 到 3 倍	0.9
	0.8 (含) 到 1 倍	0.8
	0.8 倍以下	0.7

平均工资倍数小于 0.6 的，当年工资总额可以不降。

平均工资倍数=企业上年职工平均工资/全国城镇非私营单位就业人员平均工资

全国城镇非私营单位就业人员平均工资根据每年国家统计局发布数据确认。

附件 3

企业工资总额管理实施细则

为保障工资总额管理工作顺利实施，根据《黑龙江北大荒农业股份有限公司所属企业工资总额管理办法(试行)》(以下简称《办法》)有关规定，结合企业实际情况，制定本细则。

一、预算管理范围和口径

(一)工资总额预算管理的企业范围原则上应当与财务决算合并报表范围相一致，包括企业本部和所出资控股的子企业，以及其他分支机构、基建项目等。

(二)工资总额预算管理的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，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

(三)工资总额与经济效益预算基数，按照核准或备案的上一预算年度清算评价数确定。对上年因兼并重组导致年度间预算口径不可比，以及一次性因素等特殊情形，经申请并提供相关证明材料，可对预算基数进行适当调整。

(四)新组建企业首次核定工资总额预算基数时，可根据本企业薪酬策略，参考同级同类国有企业职工平均工资水平，按照实有职工人数合理确定工资总额预算基数。特殊类企业(关闭、划

出企业)根据上年度实发工资核减工资总额基数。企业出现补发以前年度工资情形时,原则上应纳入工资总额预算管理。

(五)超发确定。根据经济效益增减幅度预算及完成情况结合“预算数”“合规支出上限(依据年末经济指标实际完成情况,按联动机制计算的上限)”“实际支付数”三条线认定。一是预算经济效益增长的,当年完成或超额完成预算经济效益增减目标的,当年实际支付数超出“预算数”部分为超发:未完成预算经济效益增减目标的,当年实际支付数超出“合规支出上限”部分为超发。二是预算经济效益下降或维持不变的,当年实际支付数超出“合规支出上限”部分为超发。

二、决定机制

(一)工资总额增幅确定

1. 企业经济效益增幅较大,导致按工效联动的工资总额增幅超过20%的,工资总额增幅原则上不超过20%,经济效益增幅高于工资总额预算增幅的差额比例,可在下一年制定工资总额预算时综合考虑。其中,充分竞争类企业经济效益增长100%(含)以上的,工资总额增长幅度不超过20%;经济效益增长20%(含)-100%之间的,工资总额增长幅度不超过15%。

2. 非充分竞争类企业工资增长幅度不得超过国家公布的最新全国城镇非私营单位就业人员平均工资增长率。

(二)工资总额降幅确定

1. 企业经济效益降幅较大,导致工效联动的工资总额降幅超

过 20%的，在具备支付能力的前提下，工资总额降幅可不超过 20%。

2. 企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，其中减值较大的，工资总额应当适度下降。其中，企业国有资产减值幅度未超过 5%的，工资总额不得增长；减值幅度超过 5%、不超过 10%的，当年工资总额降幅不低于 2%；减值幅度超过 10%的，当年工资总额降幅不低于 5%。

国有资产增减幅度=(扣除客观因素影响后的期末国有资本-期初国有资本)÷|期初国有资本|×100%

3. 减幅两种情况同时发生时，按工资总额最高降幅确定。工资下降后，企业当年职工平均工资不低于属地最低工资标准。

(三)减亏企业，因效益变动增加工资总额幅度原则上不超过 10%。

(四)企业利润总额由盈转亏或由亏转盈等其他特殊情况的，工资总额增减幅度由公司根据企业实际确定。

三、工资总额预算平衡

公司依法统筹调控企业收入分配总体水平(暂略)。

四、预算编制与审核

(一)工资总额预算方案的编制与审批程序

1. 方案编制。企业在工资与效益联动机制确定的工资总额内，结合企业实际需求编制工资总额预算。

2. 方案预审。企业应于当年 2 月底前提提交工资总额预算方案

至公司预审。

3. 履行内部决策程序。根据公司预审意见，各企业修改完善工资总额预算方案，根据企业法人治理结构设置情况，严格履行内部决策程序。

4. 方案上报。企业应于当年3月底前上报工资总额预算方案至公司核准或备案。

（二）工资总额预算方案主要内容

1. 上年度生产经营和经济效益完成情况、工资总额预算执行情况、职工工资水平变动情况、企业人员编制情况、变动因素分析、存在问题及解决措施。

2. 预算年度生产经营和经济效益预测、工资总额预算安排、职工工资水平预算变动、企业人员编制情况以及相关编制说明。

3. 企业本部工资总额预算安排。

4. 工资总额预算季度执行计划。

5. 特殊事项清单项目情况。

6. 相关报表数据及需要提供的其他材料。

五、预算调整

（一）调整办法

1. 国家和省收入分配等宏观经济政策发生重大调整的，依据经审计认定的效益变动等情况调整预算。

2. 市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动导致企业效益与预算数出现较大偏差的，依据经审计认定的效益变动等情

况调整预算。

3. 企业发生分立、合并等重大资产重组行为等发生重大变化的情形，导致经济效益、职工人数发生重大变化的，根据分立、合并企业或经营规模人员变动情况，结合原企业工资总额或同行业平均工资水平调整工资总额预算基数。

(二) 预算调整方案主要内容方案应包括但不限于以下内容：

1. 年度工资总额预算调整理由及依据。
2. 年度工资总额预算调整前后对比及增减情况分析说明。
3. 年度工资总额预算调整方案履行决策程序情况。
4. 其他需要说明的情况。
5. 相关佐证材料。

(三) 调整程序

1. 依据预算联动机制，结合实际变化情况调整预算，编制预算管理调整方案。

2. 根据企业法人治理结构设置情况，严格履行内部决策程序。

3. 提交公司申请调整。

4. 公司审核各企业预算管理调整方案，形成公司预算管理调整方案。

5. 公司将预算管理方案报上级主管单位核准。

6. 公司批复各企业预算管理调整方案。

(四) 方案提交时间

企业出现确需调整预算情况的，预算调整方案经履行内部决策程序后，连同决议和相关佐证材料于每年9月底前一并上报公司办理核准或备案手续。

六、工资总额特殊事项清单

(一)根据国家法律法规和全面深化国有企业改革重点任务，结合企业功能定位等实际，将对企业改革创新具有重大影响的事项列入工资总额特殊事项清单范围，经公司认定后，予以适度支持。主要包括：

1. 企业设立国家重点实验室、国家工程实验室等国家级创新平台，吸引和保留中央企业关键核心技术攻关领军人才及团队，以及落实《中华人民共和国促进科技成果转化法》实施分红激励等情况。

2. 企业落实国家战略，承担国家重大专项任务和高新工程、实施“走出去”战略设立境外企业等情况。

3. 企业“处僵治困”、落实《中华人民共和国劳动合同法》等有关规定规范用工管理和执行最低工资标准、发生兼并重组、新设企业或机构等符合政策规定的其他事项。

4. 按照国家或者黑龙江省规定的明确可以不列入工资总额预算基数、据实增加的其他特殊事项。

(二)企业实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，经报公司认定后，可在年度工资总额预算内实行专项核算，不列入工资总额预算基数，不与经济

效益指标挂钩。

(三)企业应当制定特殊事项清单管理制度，严格适用对象、范围、标准等。特殊事项清单项目一经确定，在一定时期内(至少三年)应当保持稳定。支出水平根据企业竞争力、当期效益工资增长和劳动力市场价位等情况合理确定，防止出现超出社会认知和职工接受程度的薪酬水平。

(四)企业应当在年度预算方案中对特殊事项清单项目和所需工资总额进行申报。预算管理年度结束后，特殊事项清单范围内实际支出的工资总额，纳入企业年度工资总额预算清算等证明材料的基础上，由公司进行审核认定。对不符合清单管理条件或超额列支的，企业应当予以冲回调整。

七、附则

本细则作为《办法》的必要补充，与《办法》同步实施，并具有同等效力。