

驻马店市人民政府办公室文件

驻政办〔2019〕74号

驻马店市人民政府办公室 关于印发驻马店市改革国有企业工资决定机制 实施办法的通知

各县区人民政府、市城乡一体化示范区、经济开发区、市高新技术产业开发区管委会，市政府各部门：

《驻马店市改革国有企业工资决定机制的实施办法》已经市政府研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

2019年6月29日

驻马店市改革国有企业工资决定机制的 实施办法

为贯彻落实《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《河南省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（豫政〔2019〕2号）精神，进一步深化全市国有企业工资决定机制改革，结合我市实际，制定本实施办法。

一、适用范围

（一）本办法适用于全市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有资产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、控股的子公司。

其他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）所管理的国有独资及国有控股企业，依照本办法执行。

由各级政府有关部门或机构作为实际控制人的企业，参照本办法执行。

（二）本办法所称工资总额，是指由国有企业在— 2 —

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。

（三）本办法按照省政府的有关规定将我市国有企业界定为商业类企业、公益类企业、金融类企业、文化类企业。

1. 商业类企业。以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资产保值增值为主要目标，按照市场化要求实行商业化运作，依法自主独立开展生产经营活动，实现优胜劣汰、有序进退。主业处于重要行业和关键领域，在参与市场竞争基本属性前提下，兼顾承担政府重大专项任务或实现特定功能，以实现政府在调节经济运行、促进社会发展等方面的战略意图。

2. 公益类企业。以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主要目标，必要的产品或服务价格可以由政府调控。

3. 金融类企业。主业处于金融服务领域，经营金融商品。

4. 文化类企业。以提供精神产品，传播思想信息，担负文化传承使命为主要目标，把社会效益放在首位，实现社会效益和经济效益相统一。

二、基本原则

（四）坚持建立中国特色现代国有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，发挥国有企业党委（党组）领导作用，依法落实董事会的工资分配管理权，完善既符合企业一般规律又体现国有企业特点的

工资分配机制，促进国有企业持续健康发展。

（五）坚持效益导向与维护公平相统一。坚持按劳分配原则，做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。健全国有企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减机制，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。妥善处理不同行业、不同国有企业和国有企业内部不同职工之间的工资分配关系，调节过高收入，维护社会公平。

（六）坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场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价位相适应、与增强国有企业市场竞争力相匹配。更好发挥政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控作用，改进和加强事前引导和事后监督，健全政府监管体制机制，规范工资分配秩序。

（七）坚持自主分配与分类分级管理相协调。在坚持落实国有企业自主分配法定权利基础上，完善国有企业工资总额管理办法，合理确定并认真执行国有企业工资总额预算。根据不同国有企业功能性质定位、行业特点和法人治理结构完善程度，对不同类型国有企业工资总额实行分类管理。按照企业国有资产产权隶属关系，落实各级政府职能部门和履行出资人职责机构（或其他企业主管部门，下同）监管责任。

三、改革工资总额决定机制

（八）改革工资总额确定办法。按照国家、省政府和市政府

关于工资收入分配宏观调控政策要求，根据国有企业不同发展阶段的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厅发布的企业工资指导线，合理确定年度工资总额。

（九）分类确定工资效益联动指标。根据国有企业功能性质定位和行业特点，科学设置联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。工资效益联动指标原则上为 2-4 个。联动指标可从经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出率、风险成本控制、社会效益等大类指标的分项指标中选择。

1. 商业类企业。经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率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。

2. 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事费用率、人工成本利润率等指标。

3. 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、杠杆率等指标。

4. 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、内部制度和队伍建设指标（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事费用率、人工成本利润率等指标。

（十）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，建立完善工资与效益联动机制，根据企业年度经济效益实际情况，合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

1. 国有企业社会效益和经济效益增长的，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企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 1.5 倍的，当年工资总额增长幅度要低于同期经济效益增长幅度，且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厅发布的工资指导线基准线。

2. 国有企业社会效益和经济效益下降的，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上年企业职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 70% 的，当年工资总额可适当少降。

3. 国有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。

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减少人员的，可以参照本企业职工平均工资水平合理增加或者减少工资总额。

四、改革工资总额管理方式

（十一）全面实行工资总额预算管理。全市国有企业实行工资总额预算管理，工资总额预算方案由国有企业自主编制，按规定履行内部决策程序后，于每年 5 月 31 日前报履行出资人职责机构备案或核准，待履行出资人职责机构书面批复后执行。履行出资人职责机构要在收到所监管国有企业工资总额预算方案之日起 10 个工作日内予以书面批复。

（十二）规范工资总额预算编制办法。国有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。

（十三）合理确定工资总额基数和经济效益预算基数。企业工资总额预算管理指标由工资总额预算基数和效益预算基数构成。

1. 工资总额预算基数以履行出资人职责机构清算确认并剔除不合理因素后的上年度工资总额为基数。没有履行出资人职责机构清算确认上年度工资总额基数的企业，初始工资总额预算基数原则上以上年度企业实发并剔除不合理因素后工资总额为基数，也可采用前三年实际发放并剔除不合理因素后的平均工资总额为基数。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. 经济效益预算基数原则上以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，结合国有企业与履行出资人机构约定的效益指标值合理确定。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 3

年同行业（企业）的先进指标进行对标。

（十四）完善工资总额监管方式。根据国有企业功能性质定位、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. 对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，工资总额预算原则上实行备案制。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、内部分配管理不规范的国有企业，经履行出资人职责机构认定，其工资总额预算要实行核准制。对其他国有企业，工资总额预算原则上实行核准制。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、内部分配管理规范的企业，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。

2. 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。

（十五）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国有企业，或者处于筹建期、初创期、战略调整期、快速扩张期的国有企业，或存在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3年。实行周期制工资总额预算管理的国有企业，可根据生产经营计划和人力资源管理实际需要，编制周期工资总额预算方案，统筹安排周期内各年度工资总额支出，但周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动机制的要求。

（十六）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。执行过程中出现以下情形之一，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，调整后的工资总额增长幅度原则上不得高于调整前的工资总额增长幅度。

1. 国家、省政府和我市收入分配政策等宏观经济政策发生重大调整的；
2. 市场环境发生重大变化导致企业经济效益大幅变动的；
3. 新设立、兼并、收购或转让、破产、注销企业；
4. 新建、扩建项目或企业机构进行重大调整；
5. 对上年度损益进行较重大的追溯调整。

（十七）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、工资水平低于国内同行业平均水平的国有企业，可按照《驻马店市国有企业工资分配负面清单（2019年版）》（附件1），开展负面清单管理试点，及时总结试点经验，不断改进工资总额监管

方式，提高监管效率和水平。

五、完善企业内部工资分配管理

（十八）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经验做法对标，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。

企业总部应合理确定本部工资总额预算，总部职工平均工资增长幅度原则上不超过本企业全部职工平均工资增长幅度。

（十九）深化国有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、提升职工满意度、控制人工成本等举措，科学制定与企业发展战略相适应的薪酬策略。

符合实行年薪制的国有企业，国有企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制，并实行契约化管理，加强和

完善业绩考核评价办法，建立退出机制。

国有企业应在岗位评价的基础上，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，确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。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。

国有企业应建立健全全员业绩考核制度，强化工资分配与个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入，切实做到考核科学合理、分配公平公正、工资能增能减、员工能进能出。国有企业应坚持按劳分配为主体，合理评价劳动、资本、技术、管理等生产要素的价值贡献，统筹处理好劳动、资本、技术、管理等生产要素参与分配的关系，逐步完善按要素分配的体制机制。

国有企业应健全以工资总额管理为核心的人工成本调控管理体系，严格控制人工成本不合理增长，增强企业发展的协调性和可持续性。企业经济效益下降，福利性项目不得增加、水平不得增长，出现亏损的，应缩减福利性项目。

（二十）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，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。

六、健全工资分配监管体制机制

（二十一）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。市人力资源和社会保障局建立企业薪酬调查和信息发布制度，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；适时对国有企业工资分配负面清单进行调整完善；严格执行省人力资源和社会保障厅发布的年度企业工资指导线。

（二十二）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制订所监管国有企业的工资总额预算管理办法，分类指导所监管国有企业编制工资总额预算方案，核定所监管国有企业工资总额预算基数和经济效益预算基数，做好所监管国有企业工资总额预算方案的备案或核准工作，加强对所监管企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算，按照《驻马店市国有企业工资总额执行结果备案办法》（附件2）的规定，并按年度将所监管国有企业工资总额预算执行情况于每年5月底前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后于6月底前报同级政府。同时，履行出资人职责机构可按规定将有关情况直接报同级政府。

（二十三）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。落实国有企业监事会和工会对工资分配的监督责任，按照《驻马店市国有企业工资分配负面清单》，以问题为导向，加强对企业总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。

（二十四）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《驻马店市国有企业工资分配信息披露式样》（附件3），于每年6月底前在本机构、本企业官方网站向社会如实披露企业上年度应付职工工资总额、实付职工工资总额、职工平均工资水平及增长或下降幅度等信息，接受社会公众监督。

（二十五）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局会同财政等部门应按照《驻马店市国有企业工资内外收入监督检查实施办法》（附件4）的规定，每年对国有企业执行国家、省政府和我市工资收入分配政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。加强与

出资人监管部门和审计、税务、纪检监察、巡察等监督力量协同，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。

对国有企业存在超提、超发工资总额及其及相关工作人员在工资总额管理工作中玩忽职守、弄虚作假、把关不严等违规行为的，扣回违规发放的工资总额，并视违规情形对国有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纪律处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

七、做好组织实施工作

（二十六）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，各级各有关部门要统一思想认识，切实增强政治责任感和历史使命感，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。

（二十七）统筹推进改革。各县区根据当地实际情况依照本办法执行。各级履行出资人职责机构要根据本实施办法，结合所监管企业实际情况，抓紧制定所监管企业的具体实施办法，由同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。其中，市出资监管机构应于2019年12月底前报送具体实施办法。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2019年12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。

（二十八）做好宣传引导。各级人力资源社会保障、财政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。全市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。

（二十九）实施时间。本办法自 2019 年 7 月 1 日起实施。我市现行国有企业工资管理规定与本办法不一致的，按本办法执行。

- 附件：
1. 驻马店市国有企业工资分配负面清单
 2. 驻马店市国有企业工资总额执行结果备案办法
 3. 驻马店市国有企业工资分配信息披露式样
 4. 驻马店市国有企业工资内外收入监督检查实施办法

附件 1

驻马店市国有企业工资分配负面清单

(2019 年版)

序号	事 项 内 容
1	工资总额增长不符合国家工资增长宏观调控政策
2	未实现国有资产保值增值或未完成经济效益考核目标值，工资总额不合理增长
3	工资总额不合理增长，增幅超过同期经济效益增长幅度
4	经济效益考核目标值低于上年完成值，但工资总额增速仍超过上年增速
5	经济效益下降，但同期工资总额仍不合理增长
6	工资总额增量（绝对额）超过计提工资总额增量前净利润增量的 50%
7	工资总额预算管理不符合法律法规和政策规定
8	工资水平过高、增长过快，与企业经济效益或经营业绩之间无显著相关性
9	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
10	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
11	未按规定报送组织任命的企业负责人薪酬备案、工资总额预算执行结果备案
12	未按规定披露组织任命的企业负责人薪酬信息、企业工资分配信息
13	商业类、文化类和公益类企业职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 1.5 倍以上，且工资增速仍较高
14	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

附件 2

驻马店市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）和《河南省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（豫政〔2019〕2号），结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于全市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有资产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、控股的子公司。

其他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）所管理的国有独资及国有控股企业，依照本办法执行。

由各级政府有关部门或机构作为实际控制人的企业，参照本办法执行。

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；

(二) 履行出资人职责机构清算确定的应发工资总额;

(三) 企业实际发放的工资总额及职工年平均工资;

(四) 与工资总额联动的企业效益(含经济效益和社会效益)指标完成情况;

(五) 企业劳动生产率指标完成情况及与市场对标情况等。

第四条 企业应如实、全面、准确填报《驻马店市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4月底前将上一年度《驻马店市国有企业工资总额执行结果备案表》及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，汇总形成书面总结分析报告，于每年5月底前将本机构的书面总结分析报告及所监管企业报送的《驻马店市国有企业工资总额执行结果备案表》、总结分析报告等备案材料报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报送的备案材料后，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 各县（区）可根据本办法，结合本地实际，制定所属国有企业工资总额执行结果备案办法。

第十一条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第十二条 本办法自 2019 年 7 月 1 日起施行。

驻马店市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:

企业功能性质类型: 商业类 公益类 金融类 文化类 未分类

项目(指标)	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	--	--	--
报出资监管机构备案或核准的工资总额(万元)			--
其中:集团本部的工资总额(万元)			--
出资监管机构清算确定的应发工资总额(万元)			--
其中:集团本部的应发工资总额(万元)			--
企业实发工资总额(万元)			--
其中:集团本部的实发工资总额(万元)			--
职工年平均工资(元/人年)			是全国平均工资 倍
其中:集团本部职工年平均工资(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)			
人均营业收入(万元/人)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平
人均工作量(请列明)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平
其他劳动生产率指标(请列明)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平
人工成本利润率(%)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平
人事费用率(%)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平
其他人工成本投入产出率指标(请列明)			<input type="checkbox"/> 高于市场平均水平 <input type="checkbox"/> 低于市场平均水平

附件 3

驻马店市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《驻马店市人民政府关于印发驻马店市改革国有企业工资决定机制实施办法的通知》(驻政〔2019〕 号)的规定,现将本机构所监管国有企业（ ）年度工资分配信息披露如下:

企业名称	本机构清算确定的应付工资总额(万元)	当年度实发工资总额(万元)	当年度职工平均工资(元/年)	职工平均工资比上年增长幅度(%)	说明
企业1					
企业2					
.....					

(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《驻马店市人民政府关于印发驻马店市改革国有企业工资决定机制实施办法的通知》(驻政〔2019〕号)规定,现将本公司（ ）年度工资分配信息披露如下:

履行出资人职责机构清算确定的应付工资总额(万元)	当年度实发工资总额(万元)	当年度职工平均工资(元/年)	职工平均工资比上年增长幅度(%)	说明

(企业名称)

驻马店市国有企业工资内外收入监督检查 实 施 办 法

第一条 为加强对国有企业工资内外收入的监督管理，推动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）和《河南省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（豫政〔2019〕2号），特制定本办法。

第二条 本办法适用于全市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有资产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。

其他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）所管理的国有独资及国有控股企业，依照本办法执行。

由各级政府有关部门或机构作为实际控制人的企业，参照本办法执行。

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、省和我市工资收入分配政策等情况。

第五条 企业工资内外收入监督检查采取企业自查、履行出资人职责机构复查、行政抽查相结合的办法进行。

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，所需的专项审计费用，由财政部门从国有资本经营预算中予以保障。

第六条 企业应按照规定的内容，对上一年度本企业工资内外收入情况进行自查，对自查发现的违规情形应当主动纠正。企业应于每年的4月底前将自查情况书面报履行出资人职责机构。

第七条 履行出资人职责机构收到企业工资内外收入自查

报告后应当进行抽查，发现违规情形的，应当及时通知企业按规定进行整改。履行出资人职责机构应于每年5月底前将企业上一年度自查情况和本机构抽查情况汇总书面报同级人力资源社会保障部门。

第八条 根据企业自查、履行出资人职责机构抽查情况，人力资源社会保障部门会同财政等部门，每年对企业进行联合抽查，并赴企业现场进行工资内外收入监督检查。对列为重点检查对象的企业，应当连续两年进行现场监督检查。

第九条 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。

第十条 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：

（一）不按规定报送工资总额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。

第十一条 经查实,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且经查实的,由人力资源社会保障部门会同财政部门下达责令限期整改通知书,企业应按规定整改到位。

第十二条 对企业存在超提工资总额的,超提的工资总额应在下年度冲回,并进行相应的财务处理,依法依规补缴税款。

第十三条 对企业存在超发工资总额的,超发的工资总额应予清退,并进行相应的财务处理,依法依规补缴税款。

第十四条 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,应按本办法第十三条规定处理。

第十五条 国有企业存在超提、超发工资总额的,扣回违规发放的工资总额,并视违规情形对国有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纪律处分;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。

第十六条 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、纪检监察等部门。

第十七条 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。

第十八条 本办法由市人力资源和社会保障局负责解释。

第十九条 本办法自 2019 年 7 月 1 日起施行。

