

湛部规 2017-26

湛江市人力资源和社会保障局 湛江市人民政府国有资产监督管理委员会

湛人社〔2018〕103号

关于印发《湛江市人力资源和社会保障局湛江市人民政府国有资产监督管理委员会湛江市市属企业薪酬管理暂行办法》的通知

各市属相关企业：

为深入贯彻落实市委市政府关于深化市属国有企业改革工作的决策部署，进一步推进我市市属国有企业薪酬制度改革，根据《广东省省属企业薪酬管理办法》《中共湛江市委 湛江市人民政府关于深化市属国有企业改革的实施意见》，我局与市国资委共同制定了《湛江市人力资源和社会保障局湛江市人民政府国有资产监督管理委员会关于湛江市市属企业薪酬管理暂行办法》，现印发给你们，请遵照执行。

湛江市人力资源和社会保障局 湛江市人民政府国有资产监督管理委员会

2018年4月12日

湛江市人力资源和社会保障局 湛江市人民政府国有资产监督管理委员会 关于湛江市市属企业薪酬管理暂行办法

第一条 为切实履行国有资产出资人职责,规范市属企业薪酬管理,促进国有资产保值增值,根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《中共湛江市委 市人民政府关于深化国有企业改革的实施意见》(湛发〔2015〕3号)、《深化市属企业负责人薪酬制度改革实施方案》(湛府〔2016〕4号)等规定,制定本办法。

第二条 本办法适用于湛江市人民政府国有资产监督管理委员会(以下简称市国资委)直接履行出资人职责的监管企业及其子企业(以下简称企业)。由其他部门履行出资人职责的市属企业,可参照执行。

本办法所称企业负责人是指由组织任命管理的企业领导班子成员,包括企业的董事长、党委(党组)书记、总经理(总裁)以及其他副职负责人。

第三条 企业薪酬管理应遵循以下原则:

(一)坚持效益导向,兼顾效率与公平,维护出资人、企业和职工三方的合法权益,促进企业可持续发展;

(二)努力实现“两个同步”,即企业职工收入增长和企业发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步;

(三) 激励与约束相结合, 完善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的机制;

(四) 坚持市场化导向, 充分发挥市场对收入分配的调节作用, 推进薪酬分配的规范化和市场化。

第四条 本办法所指薪酬包括企业为获得职工提供的服务而给予职工各种形式的报酬以及其他相关支出, 构成如下:

(一) 工资总额;

(二) 中长期激励;

(三) 福利费, 是指反映企业在工资以外用于职工个人以及集体的福利费用。主要包括医疗卫生费、独生子女费、生活困难补贴、福利设施和福利事业补助及丧葬抚恤救济费等;

(四) 住房公积金, 是指企业和职工缴存的具有保障性和互助性的个人住房资金;

(五) 社会保险费, 是指企业和职工缴纳的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等费用;

(六) 企业年金, 是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上, 自愿建立的补充养老保险制度;

(七) 企业补充医疗保险, 是指企业在依法参加城镇基本医疗保险的基础上, 根据国家有关规定自主建立的补充医疗保险制度;

(八) 教育经费, 是指企业按工资总额的一定比例提取的用于职工学习先进技术和提高文化水平而支付的各种培训、教育费用;

(九) 工会经费,是指企业依法按照工资总额的一定比例提取的用于工会工作的费用;

(十) 劳动保护费,是指企业为职工实施安全、工业卫生等技术措施或购买劳动保护用品等负担和支付的费用;

(十一) 经济补偿,是指企业在与职工终止或解除劳动合同时,按照国家有关规定支付的经济补偿;

(十二) 国家法律法规规定的其他相关支出。

第五条 企业工资总额是指企业一个会计年度内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额,包括企业负责人薪酬和职工工资,按照有关规定执行和管理。

第六条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。企业负责人的薪酬,实行单列管理,按照有关规定经考评确定。

市属企业负责人中职业经理人的薪酬结构和水平,由董事会按照市场化薪酬分配机制确定,报市薪酬审核部门备案。同时,对职业经理人实行契约化管理,加强和完善业绩考核,建立退出机制。

第七条 中长期激励主要包括股权激励、虚拟股权、增量奖股、科技成果转化股权等。中长期激励的重点是一线企业、核心职工。

第八条 企业应当加强工资总额管理的计划性和规范性,不得超提、超发工资总额。

企业所有工资性支出应当按照财务会计制度的有关规定,全部纳入工资总额核算,企业不得在工资总额之外列支任何工资性

支出。企业负责人薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第九条 市国资委直接监管企业的负责人薪酬按照市国资委核定的薪酬方案支付，企业不得超出核定标准发放企业负责人薪酬。企业负责人未经市国资委许可不得在本办法规定的薪酬之外领取本企业任何其他工资、奖金、津贴、补贴等货币性收入。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

第十条 企业负责人年薪和职工工资为税前收入，应当由个人交纳的个人所得税，由企业从其工资中依法代扣代缴，企业不得为个人负担个人所得税。

第十一条 企业应加强福利费管理。企业福利费总额原则上不得超过当年工资总额的14%，福利费增长幅度不得超过工资总额增长幅度。不得超范围、超标准列支福利费项目，具体要求按照国家有关规定执行。

企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，已经实行货币化改革的，按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或车改补贴、通讯补贴等应纳入工资总额管理。

企业给职工发放的节日补助、未统一供餐而按月发放的餐费补贴，应当纳入工资总额管理。

第十二条 企业应按照国家法律法规及有关政策为职工按时、足额缴纳社会保险费和住房公积金，非因不可抗力等法定事由企业不得缓缴、少缴。应由职工个人承担的部分，由企业代扣代缴，

不得由企业支付，严禁人为降低或虚增缴费基数，严禁超过规定标准缴纳住房公积金。企业不得违反规定为职工购买商业保险。

企业为企业负责人住房公积金缴存比例及缴存基数要严格按照公积金有关文件执行，企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过本市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

第十三条 符合条件的企业可为职工建立企业年金制度。由企业缴纳的年金费用上限为本企业上年度职工工资总额的十二分之一，其中在工资总额5%以内的部分，可在经营成本中列支，超过5%的部分按《财政部关于规范企业应付工资结余用于企业年金缴费财务管理的通知》（财企〔2011〕477号）执行，不得从其他科目列支，不得超标准、超范围缴存年金。企业负责人缴存标准最高不得超过全体职工平均数的5倍。

企业由盈转亏或增加亏损（政策性亏损除外），或当年未能及时足额缴纳基本养老保险的，不得继续提取或缴纳企业年金费用。对试行企业年金制度后退休的人员，企业不应在基本养老保险金和企业年金之外再列支补充养老性质的福利项目；其个人年金账户中企业缴费部分低于试行企业年金制度前由企业负担的基本养老统筹外项目的，可通过在企业年金计划中设计过渡期补偿缴费、采取加速积累或一次性补偿的方式予以解决。过渡期原则上不超过本企业实施企业年金计划起10年。企业实施企业年金的办法须报市国资委事前备案。

第十四条 企业建立补充医疗保险制度的，缴纳费用在工资总额 5% 以内的部分，可在经营成本中列支。企业实施补充医疗保险的办法须报市国资委备案。

第十五条 企业职工教育经费一般按照职工工资总额的 1.5% 足额提取，从业人员技术素质要求高、培训任务重、经济效益较好的企业可按 2.5% 提取列入成本开支。企业要保证经费专项用于职工特别是一线职工的教育和培训，严禁挪作他用。

第十六条 企业工会经费按照每月全部职工工资总额的 2% 拨缴，经费支出按照《中华全国总工会关于加强基层工会经费收支管理的通知》（总工办发〔2014〕23 号）等规定执行。

第十七条 劳动保护费、经济补偿等其他薪酬项目的核算与支付按照国家有关规定执行。

第十八条 企业负责人薪酬按照先考核后兑现的原则，市国资委负责对所监管企业年度和任期经营业绩进行考核，根据考核结果核定企业负责人薪酬标准。基本年薪按月支付，绩效年薪按考核年度一次性兑现，任期激励收入实行延期支付，原则上在任期期满后按 6: 2: 2 的比例逐年兑现。

企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第十九条 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

企业负责人因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期综合考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献，任期考核结束后按规定发放相应任期激励收入。

第二十条 企业负责人在下属全资、控股、参股企业或其他本企业以外单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；或因特殊情况需在下属企业或其他社会组织领取报酬的，应全额上交所在企业，不得据为己有。

企业负责人不得在国家、省和市规定之外领取奖金和实物奖励。

第二十一条 企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第二十二条 企业内部的收入分配制度、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通过必要的决策程序，并提交职工大会或职工代表大会讨论通过。

第二十三条 企业应当逐步建立健全全员绩效考评制度,根据企业当期的经济效益情况和职工绩效考评结果发放绩效工资(奖金)。

第二十四条 企业应严格控制工资总额预算的使用,不得超提超发,出现超提超发情况的,按照有关规定进行相应处罚并予以通报。

未经批准或超出批准范围发放的企业负责人薪酬,均视为违规收入,除清退违规收入外,须扣罚该企业主要领导、分管领导20%的绩效年薪。

第二十五条 企业应严格执行职工福利费、企业年金、住房公积金等规章制度,对超额度或突破范围列支福利费,超标准计提缴纳企业年金、住房公积金,以及向已经领取企业年金的职工继续发放养老性质补贴等违规行为,除清退违规金额外,须扣罚该企业主要领导、分管领导20%的绩效年薪。

第二十六条 企业应严格执行财务制度,规范工资列支渠道。企业所有工资性支出都应按照相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。对违反规定的,按照有关规定进行相应处罚并予以通报。

第二十七条 企业发生资产损失的,按有关规定执行。

第二十八条 企业负责人因违规违纪,受到警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍的,分别扣减当事人当年任期激励的10%、20%、50%、80%、100%;发生违法犯罪行为被追究

刑事责任的，全额扣减当事人当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励。

第二十九条 企业应当按照分级管理原则，落实对所出资控股企业的出资人职责，完善激励约束机制，确保收入分配制度健全、程序规范、结果合理。

第三十条 本办法由市国资委负责组织实施和解释，自发布之日起执行，有效期三年。