

奖金津贴补贴全部纳入工资总额管理

我省出台关于改革国有企业工资决定机制的实施意见

省政府近日出台《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》，明确改革国有企业工资总额决定机制，工资总额管理方式，完善企业内部工资分配管理，健全工资分配监管体制机制。

省人社厅相关人员介绍，此次国有企业工资决定机制改革举措出台，目的是进一步建立健全灵活、高效的国有企业经营机制，推动国有企业全面提升发展质量和效率。

工资总额决定机制是此次改革的重点之一。改革以后，经济效益将不再是国有企业年度工资总额的唯一确定因素。以后国有企业年度工资总额将按照国家和我省工资收入分配政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 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，结合人社部门发布的工资指导线进行合理确定。

国有企业年度工资总额只增不降也将成为历史。改革后，将按照“效益增工资增、效益降工资降”的原则，合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

企业经济效益增长的，当年工资总额增长幅度可以在不超过经济效益增长幅度范围内确定。企业经济效益下降的，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。

国有企业工资总额是指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。按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴、通讯补贴以及节日补助等货币化发放都应当纳入工资总额管理。

据介绍，改革后，国有企业全面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，根据企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，分别报履行出资人职责机构备案或核准后执行。

改革后首次确定工资总额预算基数时，对个别国有企业工资总额增长幅度与经济效益增长幅度不匹配不合理的部分或违规发

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_5501

