

新源县国有企业工资总额管理办法

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的意见》（国发〔2018〕16号）、《中央企业工资总额管理办法》（国资委令第39号）、《自治区关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（新政发〔2018〕93号）、《自治区国资委监管企业工资总额管理办法》（新国资发〔2019〕384号）、《自治州关于改革国有企业工资决定机制的实施方案》（伊州政发〔2019〕7号）、《自治州国资委监管企业工资总额管理办法（试行）》等有关规定，结合本县实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于以下企业：

（一）新源县人民政府出资，由新源县财政局、新源工业园区管委会履行出资人职责的国有独资企业、国有独资公司、国有控股公司及其全资、控股各级子企业；

（二）纳入县级管理托管的州属国有企业及其全资、控股各级子企业。

第三条 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，是指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，不含离退休人员、劳务派遣人员（劳务派遣用工数量不得超过企业用工总量的 10%）。

第四条 工资总额管理核心要求

企业所有工资性支出要按照有关会计准则和财务会计制度规定，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；除国家有明确规定外，不得自定工资总额单列项目。

第五条 县属国有企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略和生产经营目标，依据经济效益状况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标情况、上年度工资水平以及县级以上人力资源和社会保障部门发布的工资指导线等因素，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、监督和评价。

第六条 工资总额预算管理原则

（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，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，逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益效率导向。在全面落实国有资产保值增值责任基础上，按照质量第一、效益优先的要求，职工工资

水平的确定以及增长应当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，不断优化人工成本投入产出率，持续增强企业活力。

（三）坚持维护公平有序。统筹处理不同行业、企业和企业内部不同岗位的工资分配关系，落实最低工资保障制度，合理调节不合理过高收入，构建增长适度、差距合理、关系和谐的收入分配格局。

（四）坚持分类分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的工资总额分类分级管理体制，县财政局以管资本为主调控监管企业工资分配总体水平，集团公司统筹子企业管理，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

第二章 组织与职责

第七条 县财政局职责

（一）制定县属国有企业工资总额管理办法。

（二）审核或备案集团公司工资总额预算、决算及调整方案，明确备案制与核准制的适用及切换条件。

（三）监督检查政策执行情况，开展预算执行清算，组织前三年辅导期的数据核准工作。

（四）动态调整工资总额管理特殊清单，指导企业周期预算管理。

（五）审核企业报送的工资总额预（清）算报表及相关材料

第八条 集团公司职责

- (一) 制定本集团工资总额管理制度，报县财政局备案。
- (二) 将境内外各层级子企业全部纳入预算编制范围，编制集团合并工资总额预算方案及附表，报县财政局审核或备案。
- (三) 认定各层级子企业竞争类型，报县财政局备案。
- (四) 分解核定子企业工资总额，监督预算执行，组织子企业预算清算及报表填报。
- (五) 建立子企业工资总额动态监管台账，逐步实现数智化监测。
- (六) 按要求填报职工分类统计数据，确保报表数据真实准确。

第九条 子企业职责

- (一) 执行集团公司工资总额预算管理制度。
- (二) 按要求报送工资总额预算建议、执行情况及决算报表，细化职工分类统计。
- (三) 规范工资总额核算与发放，接受集团公司和有关部门监督。

第三章 工资总额分类分级管理

第十条 县财政局根据企业功能定位、行业特点，实行差异化工资总额管理（备案制与核准制动态调整），明确不同类型企业的管理方式及切换条件。

第十一条 企业分类管理

根据功能定位、行业特点、参与市场竞争程度，将县属

国有企业划分为充分竞争类（对应商业一类）和非充分竞争类（对应商业二类、公益类），分类实行差异化管理。

第十二条 差异化管理方式

（一）非充分竞争类企业（公益类、商业二类）

1. 公益类企业：原则实行工资总额预算核准制管理。工资总额主要与营业收入、主营业务工作量、成本费用总额占营业收入比重、人工成本投入产出率、利润总额等反映成本控制、服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值情况的指标。

若法人治理结构完善、已建立规范董事会、内控机制健全、三项制度改革到位、工资分配领域未发生重大违纪违规行为等制度健全、管理规范的企业，经县财政局同意，可实行备案制管理。

2. 商业二类企业：原则实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额主要与企业利润总额、净利润、经济增加值、净资产增长率、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。

若法人治理结构完善、已建立规范董事会、内控机制健全、三项制度改革到位、工资分配领域未发生重大违纪违规行为等制度健全、管理规范的企业，经县财政局同意，可实行备案制管理。

（二）充分竞争类企业（商业一类企业）

商业一类企业原则实行工资总额备案制。职工工资总额主要与企业利润总额、净利润、营业收入、任务完成率、人

工成本投入产出率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。结合收入分配现状、所处行业平均工资及人力资源和社会保障部门发布的工资指导线等因素合理确定。

若存在法人治理结构不完善、未建立规范董事会、内控机制不健全、工资效益联动机制不合理、工资总额管理不规范、近3年企业工资分配存在超提超发等违规行为，以及发生恶性群体性事件、重特大生产安全事故或者造成重特大环境污染事件负有责任的企业，县财政局可将其调整为核准制管理。

第十三条 分类确认与动态调整

（一）企业竞争类型（充分竞争类或非充分竞争类）认定及备案按照《新源县国有企业负责人薪酬管理办法》相关规定执行。企业竞争类型确定后，原则上三年不变，并作为工资总额分类管理的重要依据。

（二）备案制与核准制的适用条件发生变化时，企业应及时向县财政局申请调整，经核准后执行。

第四章 工资总额预算管理

第一节 预算编制

第十四条 预算管理

（一）编制范围：集团公司应将境内外各层级子企业全部纳入工资总额预算编制范围，工资总额预算方案及附表由国有企业集团公司自主编制，报县财政局备案或核准后执行。

（二）管理周期：工资总额预算一般按单一会计年度管理；对行业周期性特征明显、效益波动较大，收入分配规范的企业，经县财政局同意，工资总额可探索实行周期管理（最长不超过3年），周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动要求。

第十五条 预算编制程序

企业工资总额预算编制口径与财务决算合并报表范围相一致；按照“自下而上、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，原则上以企业法人为单位层层组织编制。集团公司的工资总额预算方案和执行情况中应单独列明集团本部情况，同步填报职工分类统计数据及相关附表。

第十六条 预算基数确定

（一）集团公司：以县财政局核准的上年度工资总额预算执行结果为基数；初始工资总额预算基数原则上以上年度实发工资总额或前三年工资总额平均数为准。

（二）子企业：由集团公司根据其功能定位、行业特点、上年度预算执行情况及经济效益核定基数。

（三）新组建企业：可按照同级同类国有企业职工平均工资、经济效益情况及同行业劳动力市场价位水平，合理确定工资总额预算基数。

第十七条 工资效益联动机制

国有企业集团公司工资总额增减幅度与企业经济效益增减联动，建立“效益增、工资增，效益降、工资降”的同

向联动机制，明确联动指标、目标值及调整办法。

企业根据功能定位、行业特点，结合年度经营业绩考核体系选取 1-2 个经济效益效率指标作为与工资总额联动的指标，最多不超过 4 个，兼顾横向对标（国内同行业优秀企业）和纵向对标（企业历史业绩好、战略规划目标）。

（一）联动指标设置

1. 充分竞争类企业

商业一类企业：主要选取利润总额（或净利润）、净资产收益率、经济增加值（或增加值）、人均利润、人工成本利润率等指标；其中：确定经济增加值（或增加值）的资本成本率要以行业平均水平为基础，依据资本市场对标结果确定。

2. 非充分竞争类企业

商业二类企业：主要选取利润总额（或净利润）、净资产收益率、营业收入、人均利润、人工成本利润率、人事费用率、任务完成率等，可增加服务县域发展战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标。

公益类企业：主要选取营业收入或主营业务工作量、成本费用总额占营业收入比重、人均营业收入、人工成本利润率、人事费用率、利润总额等，兼顾经济效益指标。

3. 辅助指标：劳动生产率指标主要选取人均利润、人均工作量等指标；人工成本投入产出效率指标主要选取人工成本利润率、人事费用率指标。

（二）联动调整规则

1. 企业经济效益增长的：

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（减亏企业按照不超过减亏幅度的 50%增加工资总额）；其中，当年人均利润未提高、上年人工成本利润率低于行业平均水平或上年职工平均工资达到同期全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资 2.5 倍以上的，工资总额在低于效益增幅 5 个百分点内确定。

商业二类和公益类企业，职工平均工资增长幅度不得超过人力资源和社会保障部门发布的工资增长调控目标。

2. 企业经济效益下降的：

除政策性调整等非经营性因素影响外，当年工资总额按照最高不超过 15% 的降幅与经济效益指标保持同向下降；其中，当年人均利润未下降、上年人工成本利润率优于行业平均水平 30% 以上或者上年职工平均工资未达到全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资 70% 的，工资总额降幅最高不超过 10%。

集团公司经济效益下降后至完全恢复前，其工资总额原则上不得高于经济效益下降前的水平。

3. 特殊约束情形

剔除受政策调整等非经营性因素影响后，未实现国有资产保值的（不含减亏企业），工资总额不得增长或者适度下降。其中：国有资产减值幅度大于等于 10% 的，当年工资总额下降幅度不低于 5%。

发生重大生产安全事故、重大环境污染事件、重大群体性事件的，扣减企业 5%工资总额，企业本部工资总额不得增长；发生特大生产安全事故、特大环境污染事件的，扣减企业 10%工资总额，扣减企业本部 5%工资总额。

支持鼓励县属国有企业紧扣党中央赋予新疆的“五大战略定位”，为促进新疆社会稳定和长治久安、铸牢中华民族共同体意识积极发挥作用，对服务自治区高质量发展、支援南疆建设等政策性因素导致企业经济效益波动的，在工资效益联动指标设定、经营业绩考核时可予以适当倾斜支持。

第十八条 职工工资水平调控

非充分竞争类国有企业集团公司本部、子企业上一年职工平均工资达到同期全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资 2 倍的，充分竞争类国有企业集团公司本部、子企业上一年职工平均工资达到同期全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资 3 倍的，当年职工平均工资增速不得高于国有企业工资增长调控目标；超出同期全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资上述相应倍数 50%的，职工平均工资增幅应低于调控目标或零增长。

第十九条 工资总额在预算范围内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、新增项目等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

第二十条 特殊清单管理

实行工资总额管理特殊清单制度，执行自治州党委、自

治州人民政府重大专项任务，承担县财政局党委重要安排部署等方面支付的工资总额，纳入工资总额特殊清单管理，工资总额予以全额保障。

第二十一条 预算编制内容

企业工资总额预算方案应载明以下内容：

（一）上年度（周期）生产经营、经济效益及工资总额预算执行情况（含职工分类统计数据）。

（二）预算年度（周期）生产经营和经济效益预测情况。

（三）预算年度（周期）人力资源配置计划、薪酬策略调整情况、工资总额预算安排、人工成本构成及增减计划、不可比因素调整情况。

（四）集团公司本部职工工资总额预算情况。

（五）工资效益联动机制具体内容。

（六）特殊清单事项工资预算安排。

（七）其他需要说明的事项。

第二十二条 特殊情形预算调整

县属国有企业工资总额预算原则上“增人不增工资总额、减人不减工资总额”，出现以下情形的，可合理调整：

（一）发生兼并重组、新设企业或机构、新增项目的。

（二）履行政治责任和社会责任，吸纳少数民族贫困劳动力就业的。

（三）纳入特殊清单管理的重大事项。

（四）其他经县财政局认定的特殊情况。

第二节 预算申报、核准或备案

第二十三条 预算申报

县属国有企业工资总额预算方案连同工资总额预算申报（备案）表，应先经企业党委（党小组）前置研究讨论，再履行董事会或总经理办公会议等内部决策程序后，于每年（每个周期第一年）6月底前报送县财政局备案或核准；不符合本办法和有关制度规定的，进行调整或者重新编报预算方案。

第二十四条 工资总额预算备案与核准

（一）实行工资总额预算备案制管理的企业，其制定的工资总额管理办法报经县财政局同意后，依照办法科学编制工资总额预算方案，报县财政局备案后执行。

（二）实行工资总额核准制管理的企业，根据本办法和有关制度规定，科学编制工资总额预算方案，报县财政局核准后执行。

（三）工资总额预算经县财政局备案或核准后，由企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善企业本部及各层级企业工资总额预算管理体系，组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

第三节 预算执行与调整

第二十五条 预算执行

企业严格执行经核准的预算方案，逐级落实执行责任，

加强跟踪监督。

第二十六条 预算调整

（一）调整情形：预算执行过程中，因出现宏观经济政策发生重大调整、市场环境发生重大变化、企业分立、合并等重大资产重组行为以及其他非企业自身因素影响，导致编制基础发生重大变化的，可申请调整预算。

（二）调整程序：工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后，于每年 10 月底前报县财政局复核或重新备案，逾期视作不再调整；工资总额按周期管理的企业，周期内原则上调整不超过两次；复核或重新备案时，已选定的联动指标不可调整，相关联动数据可调整。

第四节 预算清算

第二十七条 预算清算

（一）清算申报。预算年度（周期）结束后，实行核准制的县属国有企业按照清算工作要求，于次年 6 月底前；实行周期管理的，于管理周期结束后的次年 6 月底前向县财政局报送上年（周期）工资总额预算执行情况报告、工资总额清算申报表及相关材料。

（二）清算报告内容

执行情况报告对照年度预算方案重点就以下内容进行分析说明：

1. 企业上年度（周期）生产经营和经济效益完成情况。
2. 工资效益联动机制执行情况。

3. 工资总额预算调整、执行情况。
4. 公司（集团）本部职工工资总额预算执行情况。
5. 人工成本项目构成情况。
6. 特殊清单事项执行情况。
7. 执行国家、自治区和财政局有关收入分配政策及本企业收入分配制度情况。
8. 其他需要说明的事项。

（三）清算执行

县财政局依据经审计的财务决算数据和本办法及有关制度规定，结合全国非**私营**城镇单位就业人员平均工资，对照企业工资总额预算执行情况报告，对企业预算执行结果进行清算。

第二十八条 清算结果应用

县财政局对以下情形的企业，采取核减下一年度工资总额预算额度、扣减负责人绩效年薪等措施，要求整改：

- （一）预算执行偏离度过大的。
- （二）未完成经济效益预算目标值的。
- （三）未有效执行工资效益联动机制的。
- （五）超提超发工资总额的（核减下一年度工资总额基数）。

第五章 企业内部分配管理

第二十九条 分配原则

- （一）企业以岗位价值为依据，以业绩为导向，参照劳

动力市场工资价位并结合经济效益，通过集体协商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、高技能人才倾斜。

（二）企业要深化内部管理人员“能上能下、员工能进能出、收入能增能减”制度改革。健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常调整机制，规范企业内部分配行为，坚持按岗定薪、岗变薪变，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入，理顺企业内部收入分配关系。

（三）建立健全全员业绩考核制度，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，理顺企业内部收入分配关系。

第三十条 内部收入调控

（一）集团公司应加大对不合理过高收入的调控，明确各层级企业负责人、中层管理人员与其他职工薪酬分配的倍数关系，严格规范中层管理人员薪酬分配，防止与企业负责人薪酬不合理“倒挂”。

（二）集团公司本部在岗职工平均工资增长幅度原则上低于本企业全部在岗职工平均工资增长幅度，确属利润中心的，经县财政局同意可按工资效益联动原则适当调整。

（三）科技人才薪酬水平和增长速度一般不低于同职级管理人员，领军科技人才的薪酬水平可高于本企业高级管理人员。

（四）仅保留工资关系但不在企业工作的，不得领取绩效薪酬、奖金，且薪酬水平不得超过规定标准，严禁“吃空

饷”等行为。

第三十一条 核心关键人才激励

集团公司对高精尖缺科技领军人才和其他国内外顶尖稀缺技术技能人才，可参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一人一议”的协议薪酬分配办法，相关支出纳入工资总额管理。

第三十二条 人工成本管控

（一）企业健全以工资总额管理为核心的人工成本调控体系，严格控制人工成本不合理增长。

（二）统筹规范福利保障制度，严格清理规范工资外收入，所有工资性收入纳入工资总额管理。

（三）严格执行国家、自治区和自治州关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等规定，不得超标准列支。

（四）经济效益下降的企业，福利性项目不得增加、水平不得提高。

第六章 工资总额监督检查

第三十三条 县财政局将组织县属国有企业进行培训辅导，在正式确定企业执行工资总额管理前，前三年作为辅导及数据核准期。

第三十四条 监管体系

（一）企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。

（二）县财政局通过财务快报、随机抽查、专项检查等方式，对企业工资总额进行动态监测。

（三）集团公司对各层级企业薪酬管理负总责，应指导子企业科学编制预算方案及附表，切实履行对各层级企业薪酬管理的监管责任，健全日常监管体系，加强信息化监测系统建设，建立子企业薪酬管理台账、执行动态监控和预警机制。

（四）各层级子企业健全内部监督机制，将薪酬管理情况纳入企业内部审计、纪检监察、财会、法务等监督内容，严禁自定工资总额。

第三十五条 违规情形认定

企业有下列行为之一的，视为违规：

- （一）超预算发放工资、超提超发工资总额的。
- （二）在工资总额之外以其他形式列支工资性支出的。
- （三）弄虚作假、隐瞒真实工资发放情况的。
- （四）违反收入分配政策规定的。
- （五）违反国家、自治区和县财政局关于工资总额管理其他有关规定的。

第三十六条 违规处理

（一）对在执行薪酬管理政策中失职失责的部门、企业负责人及相关责任人，依规依纪依法严肃追责问责；对违规领取薪酬、津贴补贴、奖励和福利等收入的，按规定给予追回违规所得等相应处理。

（二）实行备案制或周期制管理的企业，发生违规行为

的，县财政局责令企业整改，情节严重的，除按规定进行处理外，取消备案制或周期制管理资格。

（三）出现超提、超发行为的企业，县财政局相应核减企业下一年度工资总额基数。其中，企业超发工资总额超过履行出资人职责机构清算确定的工资总额的 5%、不超过 10% 的，扣减违规行为发生年度企业领导班子成员绩效年薪的 10%；超发工资总额超过履行出资人职责机构清算确定的工资总额的 10% 以上的，按超发额实际比例扣减企业领导班子成员绩效年薪。

（四）构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第三十七条 县属国有企业应健全内控机制，加强自律建设，依法依规履行决策程序，完善内部监督机制。强化民主监督，将职工工资收入分配情况作为事务公开的重要内容，在完成工资总额预算执行结果清算后一个月内，将工资总额和职工工资收入分配情况等相关信息通过职工代表大会、企业公示栏、官方网站等方式公开披露，接受职工和社会监督。

第三十八条 跨部门协同监督

人力资源社会保障部门会同县财政局等部门，定期对国有企业工资总额管理及附表填报情况开展监督检查，查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为；纪检监察机关、巡视巡察机构和组织、审计部门等将国有企业薪酬分配情况纳入日常监督及相关地方（单位）巡视巡察、审计的重要内容，建立工作会商和资源共享机制，形成监督合力。

第七章 附则

第三十九条 本办法与《新源县国有企业负责人薪酬管理办法》《新源县国有企业负责人经营业绩考核办法》配套执行，企业负责人薪酬纳入工资总额管理。

第四十条 本办法由县财政局负责解释。

第四十一条 本办法自印发之日起施行，有效期 5 年。本办法适用于 2026 年度及以后年度的工资总额预算管理工作。此前相关规定与本办法不一致的，以本办法为准；与国家、自治区、伊犁州强制性规定不一致的，以上级规定为准。

相关附件

附件 1:

年度（周期）工资总额预算与执行（清算）方案主要内容

一、年度（周期）工资总额预算方案主要内容

（一）上年度（周期）生产经营和经济效益完成情况、工资总额预算执行情况（含职工分类统计数据、特殊清单执行情况）。

（二）预算年度（周期）生产经营和经济效益预测情况。

（三）预算年度（周期）人力资源配置计划、工资调整情况、工资总额预算安排、人工成本构成及增减计划、不可比因素调整情况。

（四）企业本部职工工资总额预算情况（含职工分类统计数据）。

（五）工资效益联动机制（含联动指标、目标值、调整办法）。

（六）特殊清单事项工资预算安排。

（七）其他需要说明的有关情况。

二、年度（周期）工资总额执行（清算）方案主要内容

（一）企业上年度（周期）生产经营和经济效益完成情况。

（二）工资效益联动机制执行情况。

（三）工资总额预算调整、执行情况。

（四）企业本部职工工资总额预算执行情况。

（五）人工成本项目构成情况。

（六）特殊清单事项执行情况。

- （七）执行国家、自治区、自治州和县财政局有关收入分配政策及本企业工资制度情况。
- （八）其他需要说明的事项。

附件 2：工资总额管理特殊事项清单

序号	事项
1	服务自治州发展战略、保障国家安全和自治州党委、人民政府安排的其他重大专项任务的工资支出
2	落实国家、自治区和自治州重大人才工程和培养计划，实施科技创新等引进的特殊高端人才发生的工资支出
3	县财政局认定的其他特殊事项
.....	
.....	

注：县财政局可根据工作需要动态调整本清单。

附件 3：工资总额预（清）算报表编制说明

一、编制范围

工资总额预算报表编制范围与企业财务预算合并报表范围一致，包括企业本部及子企业，以及其他各类独立核算的分支机构、事业单位或基建项目等。

二、报表组成

工资总额预算报表包括：

（一）工资总额预算申报（备案）表（附件 4-1）：本表为企业申报工资总额预算方案的主要报表，主要反映企业当年工资总额预算情况以及支持当年工资总额预算的主要经济效益、人工成本投入产出指标预测情况等。

（二）工资总额预算调整表（附件 4-2）：本表为因企业调整预算基数、兼并重组、注销转让导致合并范围发生变化或因政策因素导致效益较年（周期）初预算发生较大变化等原因申请调整工资总额的报表，主要反映企业工资总额预算调整情况等。

（三）工资总额预算执行（清算）情况表（附件 4-3）：本表为企业年初向县财政局报告上年度（周期）工资总额预算执行情况的报表，主要反映企业预算年度（周期）工资总额预算实际执行情况等。

（四）特殊管理事项工资申报（执行）表（附件 4-4）：本表为企业工资总额预算和执行（清算）方案的附表，重点反映企业工资总额管理特殊事项清单所列内容工资预算安排及执行情况。

三、工资总额预算申报（备案）表编制说明

（一）编制方法

1. 表内“上年（周期）实际”有关指标：根据企业纳入工资总额预算管理范围内上一会计年度（周期）实际完成数填列，应与企业财务决算数据一致。

2. 表内“本年（周期）预算”有关指标：根据企业上年（周期）实际并结合本年（周期）财务预算和预计情况填列。

3. 表内“增减”有关指标：反映“本年（周期）预算”与“上年（周期）实际”的增减变动情况；指标为绝对数的，填列增减幅度（%）；为相对数的，填列增减额（绝对数）。

（二）指标解释和编制要求

1. 企业总户数：反映实行工资总额预算管理的企业总户数，与财务会计报表范围保持一致；“二级子企业户数”单独列示。

2. 职工平均人数：

“本年（周期）预算”：按照企业年（周期）初和预计年（周期）末从业人数的平均值统计。

“上年（周期）实际”：按照企业上年度（周期） Σ [各月（年）末职工人数]/12（3）填列。

分类列示：“企业负责人”“中层管理人员”“一般职工”“一线职工”单独填列其中：

企业负责人：指纳入县财政局监管企业负责人经营业绩考核范围内的高级管理人员。

中层管理人员：指企业本部中层及二级子企业负责人。

一般职工：指除企业负责人和中层管理人员之外的全部

职工。

一线职工：是“一般职工”的其中数，指在生产或服务领域岗位一线的在岗职工，不包括企业本部工勤人员。

3. 职工工资总额：企业在一个会计年度内直接支付给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，对应财务审计报告附注“应付职工薪酬”会计科目下“短期薪酬”中“工资、奖金、津贴、补贴”本期增加额；除工资总额外，企业不得在人工成本预算中列支其他任何工资性人工成本项目预算。分类列示企业负责人、中层管理人员、一般职工、一线职工的工资总额。

4. 职工平均工资：填列职工人均工资水平，按“职工工资总额÷职工平均人数”计算填列，分类列示对应人员平均工资。

5. 经济效益联动指标：根据企业财务数据，结合功能定位、行业特点填列。

“国有资产保值增值率”商业一类、商业二类（特殊功能类）、公益类均须填列；“利润总额”“净资产收益率”商业一类、商业二类（特殊功能类）填列；“营业收入”“任务完成率”商业二类（特殊功能类）、公益类填列；“其他经济效益指标”由企业根据所选定的工资效益联动指标结合实际填列。

6. 效率指标联动指标，是指劳动生产率和人工成本投入产出指标。

“人均利润”根据“利润总额”与“平均从业人数”对比情况填列，即人均利润=利润总额（年/周期）/本年（周期）平均从业人数，商业一类、商业二类（特殊功能类）企业填列。

“人工成本利润率”根据“利润总额”与“企业人工成本总额”对比情况填列，即人工成本利润率=利润总额（年/周期）/企业人工成本总额（年/周期）×100%，商业一类、商业二类（特殊功能类）、公益类企业填列；

“人事费用率”根据“企业人工成本总额”与“营业收入”对比情况填列，即人事费用率=企业人工成本总额（年/周期）/营业收入（年/周期）×100%，商业二类（特殊功能类）、公益类企业填列；

“其他人工成本投入产出指标”，由企业结合实际填列，如公益类企业劳动生产率指标填列“人均营业收入”等指标。）。

7. 企业本部预算情况：单独列示企业本部工资总额、职工平均工资及分类人员数据，与整体数据衔接一致。

四、工资总额预算调整表编制说明

1. 表内“年（周期）初预算”：根据县财政局核准或备案的年（周期）初预算数填列。

2. 表内“调整数”：根据需要调整的金额填列，附调整理由、依据及测算数据附文字说明。

3. 表内“预算确定数”为调整后的预算数，由“年（周期）初预算”与“调整数”相加而得。

五、工资总额预算执行（清算）情况表编制说明

1. 表内“上年（周期）执行”：根据县财政局核定的上年（周期）执行（清算）数填列。

2. 表内“本年（周期）预算”：根据经县财政局核准或备案后的预算数或预算调整确定数填列。

3. 表内“本年（周期）实际”：根据预算年度（周期）内实际完成数填列，相关数据应与财务决算数据一致；“应付职工薪酬”本年（周期）增加额按报表附注中“应付职工薪酬”会计科目下“短期薪酬”中“工资、奖金、津贴、补贴”项目本年（周期）增加额扣除特殊管理事项工资总额后填列。

六、特殊管理事项工资申报（执行）表编制说明

1. 按清单项目填列，“上年（周期）数”按上年（周期）实际执行数填列，“本年（周期）数”按本年（周期）预算申报或实际发生数填列。

2. 人工成本总额：按特殊事项职工当年度“应付职工薪酬”科目项下预算数或实际发生数填列。

七、通用要求

1. 人员与工资匹配：遵循“人随工资走”原则，职工人数统计与工资发放口径一致，与人事部门统计数据衔接。

2. 数据真实准确：所有指标数据须经内部审核，确保真实、完整，无虚报、漏报。

3. 口径保持一致：同一指标在不同报表、不同年度（周期）的填报口径保持统一。

附件 4：工资总额预（清）算报表附表

附件 4-1：

____年工资总额预算申报（备案）表

企业名称（盖章）：

年 月 日

项目	内 容		
一、基本情况	上年（周期）实	本年（周期）预	增减
（一）企业总户数（户）			
其中：二级子企业户数			
（二）职工平均人数（人）			
其中 1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
二、工资总额预算情况	上年（周期）实	本年（周期）预	增减
（一）职工工资总额（万元）			
其中：1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
（二）职工平均工资（万元/人）			
其中：1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
三、经济效益联动指标情况	上年（周期）实	本年（周期）预	增减
（一）国有资产保值增值率（%）			
（二）利润总额（万元）			
（三）净资产收益率（%）			
（四）营业收入（万元）			
（五）任务完成率（%）			
（六）其他经济效益指标			
四、劳动生产率和人工成本投入产出指标预	上年（周期）实	本年（周期）预	增减
（一）人均利润（万元/人）			
（二）人工成本利润率（%）			
（三）人事费用率（%）			
（四）其他人工成本投入产出指标			
五、企业本部预算情况	上年（周期）实	本年（周期）预	增减
（一）企业本部工资总额（万元）			
（二）本部职工平均工资（万元）			
其中：企业负责人平均人数（人）、工资			
中层管理人员平均人数（人）、工资（万			
一般职工平均人数（人）、工资（万元）			
备注：经济效益指标根据联动指标选定情况填报			

附件 4-2:

____年工资总额预算调整表

企业名称 (盖章):

年 月 日

项目	内容		
一、基本情况	年(周期)初预算	调整数	预算确定数
(一) 企业总户数(户)			
其中: 二级子企业户数			
(二) 职工平均人数(人)			
其中: 1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
二、工资总额预算情况	年(周期)初预算	调整数	预算确定数
(一) 职工工资总额(万元)			
其中: 1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
(二) 职工平均工资(万元/人)			
其中: 1. 企业负责人			
2. 中层管理人员			
3. 一般职工			
3.1 一线职工			
三、经济效益指标预算情况	年(周期)初预算	调整数	预算确定数
(一) 国有资产保值增值率(%)			
(二) 利润总额(万元)			
(三) 净资产收益率(%)			
(四) 营业收入(万元)			
(五) 任务完成率(%)			
(六) 其他经济效益指标			
四、劳动生产率和人工成本投入产出指标预算	年(周期)初预算	调整数	预算确定数
(一) 人均利润(万元/人)			
(二) 人工成本利润率(%)			
(三) 人事费用率(%)			
(四) 其他人工成本投入产出指标			
五、企业本部预算情况	年(周期)初预算	调整数	预算确定数
(一) 企业本部工资总额(万元)			
(二) 本部职工平均工资(万元)			
其中: 企业负责人平均人数(人)、工资(万			
中层管理人员平均人数(人)、工资(万元)			
一般职工平均人数(人)、工资(万元)			

附件 4-3:

____年工资总额预算执行(清算)表

企业名称(盖章):

年 月 日

项目	内容			
一、基本情况	上年(周期)执行	本年(周期)预算	本年(周期)实际	增减
(一)企业总户数(户)				
其中:二级子企业户数				
(二)职工平均人数(人)				
其中:1.企业负责人				
2.中层管理人员				
3.一般职工				
3.1 一线职工				
二、工资总额预算执行情况	上年(周期)执行	本年(周期)预算	本年(周期)实际	增减
(一)职工工资总额(万元)				
其中:1.企业负责人				
2.中层管理人员				
3.一般职工				
3.1 一线职工				
(二)职工平均工资(万元/人)				
其中:1.企业负责人				
2.中层管理人员				
3.一般职工				
3.1 一线职工				
三、“应付职工薪酬”本年增加额				
四、经济效益联动指标完成情况	上年(周期)执行	本年(周期)预算	本年(周期)实际	增减
(一)国有资产保值增值率(%)				
(二)利润总额(万元)				
(三)净资产收益率(%)				
(四)营业收入(万元)				
(五)任务完成率(%)				
(六)其他经济效益指标				
五、劳动生产率和人工成本投入产出指标预算情况	上年(周期)执行	本年(周期)预算	本年(周期)实际	增减
(一)人均利润(万元/人)				
(二)人工成本利润率(%)				
(三)人事费用率(%)				
(四)其他人工成本投入产出指标				
六、企业本部预算执行情况	上年(周期)执行	本年(周期)预算	本年(周期)实际	增减
(一)企业本部工资总额(万元)				
(二)本部职工平均工资(万				

元)				
其中：企业负责人平均人数 (人)、工资(万元)				
中层管理人员平均人数 (人)、工资(万元)				
一般职工平均人数(人)、工 资				

附件 4-4:

____年企业特殊管理事项工资申报（执行）表

企业名称（盖章）：

年 月 日

项目	职工平均人数（人）		工资总额（万元）		人工成本总额（万元）	
	上年（周期）数	本年（周期）数	上年（周期）数	本年（周期）数	上年（周期）数	本年（周期）数
一、服务自治州发展战略、保障国家安全和自治州党委、人民政府安排的其他重大专项任务的工资支出						
二、落实国家、自治区和自治州重大人才工程和培养计划，实施科技创新等引进的特殊高端人才发生的工资支出						
三、县财政局认定的其他特殊事项						
合计						