



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

## 关于进一步规范中央企业职工收入分配管理的指导意见

文章来源：考核分配局 发布时间：2021-08-12

### 国务院国有资产监督管理委员会文件

国资发分配〔2011〕166号

#### 关于进一步规范中央企业职工收入分配管理的指导意见

各中央企业：

为贯彻落实国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要提出的合理调整收入分配关系的要求，进一步规范中央企业收入分配管理工作，建立健全激励约束机制，推动企业科学发展，现提出如下意见。

##### 一、坚持和完善收入分配制度，着力促进企业科学发展

各中央企业应当以“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，按照“十二五”规划纲要要求，坚持和完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。认真执行国家有关收入分配调控政策，规范收入分配行为，调节收入分配关系，深化收入分配制度改革。坚持效益决定分配的基本原则，坚持市场化的改革方向，逐步构建科学合理、公平公正的收入分配体系，着力提高低收入者收入水平，逐步扩大中等收入者比重，有效调节过高收入，为促进企业科学发展奠定基础。

##### 二、合理确定职工工资水平，科学引导工资增长预期

中央企业贯彻落实中央“逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重”、“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”的要求，应当站在建设社会主义和谐社会、切实履行社会责任的高度，按照市场化改革的总体要求，遵循收入分配工作规律，合理确定职工工资收入水平，进一步调整收入分配结构，理顺内部收入分配关系。中央企业职工工资水平应当与其在国民经济发展中的地位、作用和贡献相适应，依据自身经济效益状况，科学引导职工的增资预期，防止脱离实际盲目增加工资，造成新的分配不公和分配关系的失衡。

##### 三、加强职工工资总额管理，健全工资正常增长机制

中央企业应当进一步完善工资总额管理办法，建立工资能增能减的激励约束机制及职工工资正常增长机制。实行工资总额预算管理的企业应当按照《中央企业工资总额预算管理暂行办法》（国资发分配〔2010〕72号）规定，切实加强工资总额预算管理。严格执行行业工资增长调控线，健全工资效益联动机制，合理确定职工工资水平及增长幅度，不断完善工资总额和工资水平双重调控机制。实行工效挂钩办法的企业要健全以实现净利润为挂钩指标的指标体系，综合考虑企业经济发展周期及行业平均发展状况，科学确定企业经济效益指标基数，适当控制挂钩浮动比例。同时参考行业工资增长调控线要求，适度安排职工工资增长。

##### 四、规范建立企业年金制度，妥善解决历史遗留问题

中央企业不得为职工购买商业性补充养老保险，已经购买的要进行清理规范。实施补充养老保险计划的，应当按照《关于中央企业试行企业年金制度的指导意见》（国资发分配〔2005〕135号）和《关于中央企业试行企业年金制度有关问题的通知》（国资发分配〔2007〕152号）要求，建立规范的企业年金制度。未经集团公司批准，所出资控股企业不得擅自实施企业年金计划。企业应当在充分考虑人工成本承受能力的基础上，合理确定年金待遇水平，年金缴费及待遇最高水平和参与本企业年金计划职工平均水

平的差距原则上不得超过五倍。建立与经济效益相联系的年金待遇水平动态调整机制，缴费或者待遇水平差距过大的企业，应当对年金方案进行动态调整。建立企业年金制度后，企业不得在基本养老保险和企业年金之外再支付任何养老性质的福利项目。

#### 五、稳妥推进分红权激励试点，落实技术要素参与分配

符合条件的中央企业可以探索实施分红权激励试点，调动科技人员的积极性，不断促进企业技术创新。试点企业应当按照《关于在部分中央企业开展分红权激励试点工作的通知》（国资发改革〔2010〕148号）要求，科学拟订方案，稳妥推进改革。激励对象应当限于本企业在科研创新和科技成果产业化过程中发挥重要作用的专业技术和科研管理核心骨干，不得随意扩大激励范围。业绩未达到考核要求的，应当相应中止激励计划。要妥善处理好内部各类人员的收入分配关系，重点考虑激励对象与非激励对象之间、分红权激励水平与原有收入水平之间的平衡，防止形成不合理的分配差距。

#### 六、规范职工福利项目管理，完善企业薪酬福利体系

中央企业职工福利费项目设立要依法规范、量力而行、标准合理。企业按月按标准发放或支付给职工的住房补贴、交通补贴、通讯补贴、节日补贴、午餐费补贴，应当按照有关政策要求纳入工资总额管理，并且控制在上年或者前三年平均支出水平以内，不得引起人工成本过快增长。相关福利费纳入工资总额管理后，以后年度不得在福利费及其他成本费用中列支任何工资性项目。企业实施薪酬制度改革，应当统筹考虑职工福利待遇问题，逐步构建完善的薪酬福利保障体系。

#### 七、规范职工工资列支渠道，加强企业人工成本控制

中央企业应当严格规范工资列支渠道，不得多头提取或者重复计提工资性收入，不得超提超发工资总额，不得以任何形式在“应付职工薪酬”科目外列支其他人工成本项目。已经纳入工资总额管理的科研设计单位，不得再计提技术奖励金和业余设计奖。仍需单独计提技术奖励金和业余设计奖的企业，要严格按照国家政策规定规范计提。各中央企业要健全人工成本控制制度，加强人工成本的统计、分析和管理工作，建立人工成本监控、预警体系，并将人工成本管理与业绩考核工作紧密结合。

#### 八、严格执行审核报告制度，履行重大事项申报程序

中央企业要切实按照《关于加强人工成本控制规范收入分配有关问题的通知》（国资分配〔2004〕985号）规定，进一步建立健全并严格执行收入分配重大事项审核报告制度。中央企业应当严格按照国家有关政策规定，建立职工住房补贴制度、住房公积金制度、企业年金制度、中长期激励方案、工资结余使用等重大收入分配事项，并履行相应的审核或者备案程序。

#### 九、加强集团公司管控力度，切实履行各级监管职责

国资委对中央企业集团本部实施收入分配重点调控。集团本部职工工资原则上控制在本企业职工平均工资水平的五倍以内。超过五倍或者收入水平过高的，应当按零增长或负增长进行控制。中央企业要按照分级管理原则，落实对所出资控股企业的出资人职责。要指导督促各级所出资控股企业深化收入分配制度改革，建立所出资控股企业收入分配重大事项审核报告制度。所出资控股企业薪酬福利制度改革方案及重大分配事项应当报集团公司审核同意后实施。

#### 十、理顺企业内部分配关系，促进企业和谐稳定发展

中央企业要合理调整所出资控股企业的分配关系。各级企业在制订激励政策时，不得采取“下不保底、上不封顶”的办法。年

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\\_3750](https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3750)

