

洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会文件

洛国资〔2023〕16号

洛阳市国资委 关于印发《洛阳市国资委监管企业工资总额 预算管理办法》的通知

各监管企业：

经研究，现将《洛阳市国资委监管企业工资总额预算管理办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

2023年4月27日



洛阳市国资委 监管企业工资总额预算管理办法

第一章 总 则

第一条 为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，增强企业活力和核心竞争力，促进企业实现高质量发展，推动国有资本和国有企业做强做优做大，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《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）、《省政府国资委关于印发〈河南省省管企业工资总额管理实施办法〉的通知》（豫国资规〔2022〕4号）和《洛阳市人民政府办公室关于印发洛阳市国有企业工资决定机制改革工作方案的通知》（洛政办明电〔2019〕14号）文件精神，结合我市国有企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称国有企业，是指洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人职责的企业（以下简称企业）。

第三条 本办法所称工资总额，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。

第四条 企业工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标 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、劳动力市场价位等情况，结合市人力资源社会保障部门发布的工资指导线和工资增长调控目标，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，并且进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（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，发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益与效率导向。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，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制，市国资委以管资本为主调控企业工资分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

（四）坚持分类管理。根据企业功能性质定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实

国有资产保值增值责任，发挥在我市国民经济和社会发展中的骨干作用。

第二章 工资总额分级管理

第六条 市国资委依据有关法律法规履行出资人职责，制定企业工资总额管理制度，根据企业功能定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况，对企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。

第七条 实行工资总额预算备案制管理的企业，根据市国资委管理制度和调控要求，结合实际制定本企业工资总额管理办法，报经市国资委同意后，依照办法科学编制职工年度工资总额预算方案并组织实施，市国资委对其年度工资总额预算进行备案管理。

第八条 实行工资总额预算核准制管理的企业，根据市国资委有关制度要求，科学编制职工年度工资总额预算方案，报市国资委核准后实施。

第九条 工资总额预算经市国资委备案或者核准后，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，完善本企业工资总额预算管理体系，并组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

第十条 企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在

其他特殊情况的企业，工资总额预算可以探索按周期进行管理，周期最长不超过三年；周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

第三章 工资总额分类管理

第十一条 商业一类企业原则上实行工资总额预算备案制管理。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。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结合市场或者行业对标科学合理确定。

第十二条 商业二类企业原则上实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额在主要与反映经济效益和国有资本保值增值指标挂钩的同时，可以根据实际增加收入、任务完成率等体现服务全市战略、关系国民经济运行、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。职工工资水平根据企业在国民经济中的作用、贡献和经济效益，结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。

上述企业中，法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范，经市国资委同意后，工资总额预算可以实行备案制管理。

第十三条 公益类企业实行工资总额预算核准制管理。职工

工资总额主要与反映成本控制、产品服务质量、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。职工工资水平根据公益性业务的质量和企业的经济效益状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十四条 开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的市管企业，按照国家收入分配政策要求，根据改革推进情况，经市国资委同意，可以实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

第四章 工资总额决定机制

第十五条 企业原则上以上年度工资总额清算额为基础，根据企业功能定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位，分类确定决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第十六条 工资总额预算与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并且根据目标值的先进程度（一般设置为三档）确定不同的预算水平。

（一）企业经济效益增长，目标值为一档的，工资总额增长可以与经济效益增幅保持同步；目标值为第二档的，工资总额增长应当低于经济效益增幅。

(二) 企业经济效益下降，目标值为第二档的，工资总额可以适度少降；目标值为第三档的，工资总额应当下降。

(三) 企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算。

(四) 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。

第十七条 工资总额预算在按照经济效益决定的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出效率的对标情况合理调整。

(一) 企业经济效益增长，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，工资总额增长幅度应当低于经济效益增长幅度。对商业二类和公益类企业，上年职工平均工资达到我市政府职能部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增长幅度要低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不超过我市政府职能部门规定的工资调控目标。

(二) 企业经济效益下降，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职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 70% 的，工资总额可以适度少降。

(三) 企业劳动生产率以及其他人工成本投入产出指标与同行业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额预算。

企业人工成本投入产出率、职工工资水平与所在行业对标时应考虑在全国、全省同行业中的市场地位、薪酬竞争策略因素，选取相应的口径进行对标。缺少市场对标对象的，可选取功能性质基本相同或具有较强可比性的行业企业进行对标。

第十八条 商业二类企业和公益类企业可以探索将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，市国资委根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定其保障性和效益性工资总额比重，比重原则上三年内保持不变。

（一）保障性工资总额的增长主要根据企业所承担的重大专项任务、公益性业务、营业收入等指标完成情况，结合市居民消费价格指数以及企业职工工资水平对标情况综合确定，原则上不超过挂钩指标增长幅度。

（二）效益性工资总额增长原则上参照本办法第十六、十七条确定。

第十九条 企业工资总额在预算范围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、新设企业或者机构、新建重大项目规模性增加人员等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

第二十条 市国资委按照市政府职能部门发布的工资指导线，根据企业职工工资分配现状，适度调控部分企业工资总额增幅。

对“双百企业”“科改示范企业”、创投等创新型初创期企业和实施重大专项任务、创新项目等特殊事项的，市国资委合理认定后，按有关规定在工资总额上予以支持。对具有创新要求高、当期收益不确定等特点的企业，支持其建立与行业特点、发展阶段相适应，更具灵活性和市场竞争力的工资总额动态调整机制。

第二十一条 企业应当制定完善集团总部职工工资总额管理制度，根据人员结构及工资水平的对标情况，总部职工平均工资增幅原则上在低于当年集团职工平均工资增幅的范围内合理确定。

第五章 工资总额管理程序

第二十二条 企业应当按照国家、省及我市收入分配政策规定和市国资委有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年5月30日前报市国资委备案或者核准。

第二十三条 市国资委建立企业工资总额预算动态监控制度，对企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测，定期发布监测结果，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第二十四条 企业应当严格执行经市国资委备案或者核准

的工资总额预算方案，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整：

- （一）国家宏观经济政策发生重大调整。
- （二）市场环境发生重大变化。
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为。
- （四）其他特殊情况。

第二十五条 企业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月报市国资委复核或者重新备案。

第二十六条 企业应当于每年4月向市国资委提交上年工资总额预算执行情况报告，市国资委依据经审计的财务决算数据，参考企业经营业绩考核目标完成情况，对企业工资总额预算执行情况、执行国家、省及我市有关收入分配政策等情况进行清算评价，出具清算评价意见。

第六章 企业内部分配管理

第二十七条 企业应当按照国家、省及我市有关政策要求以及本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，鼓励所属企业积极与行业先进对标，与劳动力市场工资价位对标，不断完善职工工资能增能减机制，理顺企业内部收入分配关系。

第二十八条 企业应当建立健全职工薪酬市场对标体系，构

建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理收入分配差距。

第二十九条 坚持短期与中长期激励相结合，按照国家、省及我市有关政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

第三十条 严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应当按照有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。

第三十一条 规范职工福利保障管理，严格执行国家、省及我市关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第三十二条 企业应当健全以工资总额管理为核心的人工成本管理体系，加强企业人工成本监测预警，建立全口径人工成本预算管理制度，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

第三十三条 健全完善企业内部监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。企业总部要将

所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第七章 工资总额监督检查

第三十四条 企业不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，市国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十五条 市国资委对企业工资总额管理情况进行监督检查，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，市国资委将对其工资总额预算从严管理。

第三十六条 实行工资总额预算备案制管理的企业，出现违反国家、省及我市工资总额管理有关规定的，市国资委将责成企业进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第三十七条 市国资委将企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，市国资委将视情况对企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十八条 企业应当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。职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十九条 企业每年定期将企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

第八章 附 则

第四十条 本办法由市国资委负责解释。

第四十一条 本办法自印发之日起施行。《洛阳市国资委监管企业工资总额预算管理办法》（洛国资〔2019〕70号）废止。

附件：监管企业工资总额管理实施细则

附件

监管企业工资总额管理实施细则

一、工资总额预算管理范围和口径

(一) 工资总额预算管理的企业范围原则上应当与财务决算合并报表范围相一致，包括集团总部和所出资控股的子企业，以及其他分支机构、基建项目等。

(二) 工资总额预算管理的职工范围为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，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

(三) 工资总额与经济效益预算基数，按照备案或核准的上一预算年度清算评价数确定。对上年因兼并重组导致年度间预算口径不可比，以及一次性因素等特殊情形，经申请并提供相关证明材料，可对预算基数进行适当调整。

二、工资总额决定机制

按照建立健全与劳动力市场基本适应、与国有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的要求，构建由工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，合理确定企业工资总额预算。

(一) 工资效益联动机制

1.企业工资总额预算一般与利润总额挂钩，根据利润总额年度预算增减情况，结合企业功能定位、企业负责人经营业绩考核目标值的先进程度，分类分档合理确定工资总额预算水平。开展“双百企业”、国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的企业，可以选取经济增加值、归属于母公司净利润、净资产收益率等反映企业高质量发展，突出国有资本投资回报等价值创造能力的指标。

2.企业利润总额增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过利润总额增长幅度范围内确定。其中，目标值为第一档的，工资总额增幅可以与利润总额增幅同步；目标值为第二档的，工资总额增幅应当不超过利润总额增幅的90%；目标值为第三档的，工资总额增幅应当不超过利润总额增幅的80%。

3.企业利润总额下降的，除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上应当下降。其中：目标值为第二档的，工资总额降幅应当不低于利润总额降幅的20%；目标值为第三档的，工资总额降幅应当不低于利润总额降幅的30%。

企业利润总额降幅较大，导致按工资效益联动机制确定的工资总额下降幅度较大的，综合考虑企业支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额下降幅度可按照不超过20%确定。

4.企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，其中国有资产减值较大的，工资总额应当适度下降。国有资产保值增值结果的确认，依据有关规定执行。

5.企业经济效益实际完成值与年初预算申报值存在差异的，一般仍按照年初考核目标值档位确定工资总额预算。

6.企业受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致效益大幅下降的，适当考虑政策性减利等因素，合理确定与效益联动的工资总额预算。

(二) 效率对标调节机制

1.企业依据市人力资源社会保障部门发布的企业劳动生产率、人工成本投入产出效率等行业信息，开展人工成本对标，设置对标调节系数（取值在 0.7 至 1.1 范围内确定），建立人工成本效率调节机制，合理调整与效益联动的年度工资总额预算水平。

2.企业经济效益增长，劳动生产率、人工成本投入产出效率均低于行业平均水平的，对标调节系数原则上不高于 0.9。

3.企业经济效益下降，但劳动生产率未下降、人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，工资总额可适当少降。

4.劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主，企业所在行业特殊或处于特殊发展阶段的，可选取人均营业收入、人均工作量等指标。人工成本投入产出效率指标根据企业功能定位和经营实际等情况合理确定，其中，商业类企业可选取人工成本利润率等指标，公益类企业可选取人事费用率等指标。

(三) 工资水平调控机制

1.企业应当按照市人力资源社会保障部门每年度发布的工资指导线，在上述工资总额决定的基础上，结合行业内部分配关系、

企业自我约束机制等情况，合理调控工资水平增长。

2.企业经济效益增长，-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，当年工资总额增幅不得超过市政府职能部门发布的工资指导线基准线；企业经济效益下降，上年职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 70%，或者低于同行业平均工资较多的，工资总额可适当少降。

3.对商业二类和公益类企业，上年职工平均工资达到市政府职能部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增长幅度应当低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过市政府职能部门规定的工资增长调控目标。

4.对工资预算增幅较高的企业，根据企业挂钩的经济效益指标增长质量、职工平均工资水平等情况，参考工资指导线进行合理适度调控。

5.集团总部职工平均工资增幅应当与本企业经济效益增长相匹配，与职工平均工资水平相协调。总部职工平均工资增幅原则上应当低于全部职工平均工资增幅。集团总部部门负责人、内设机构负责人工资水平不合理过高、偏高的企业，其工资增幅应当从严控制。

集团总部人员结构发生重大变化造成职工平均工资增幅在年度间不可比的，可在同层级职工平均工资增幅未超过本企业全部职工平均工资增幅的范围内确定工资增幅，并在年度预算方案和清算评价报告中列示。

（四）结构化工资总额管理

1.商业二类企业和公益类企业，可以申请将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，分别实施不同的工资决定机制。

2.根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定保障性和效益性工资总额比重，原则上三年内保持不变。其中，商业二类企业保障性工资总额比重原则上不超过年度工资总额的50%，公益类企业保障性工资总额比重原则上不超过60%。以提供公共产品和服务为主等保障性任务较重的企业，经市国资委同意，保障性工资总额比重可按不超过80%确定。

3.保障性工资总额主要与重要资源保障量、重点保障任务、科技收入等保障类任务指标挂钩，原则上不超过挂钩指标增长幅度。保障类任务指标受国家政策影响，增长率难以计算的，按照保障类任务完成进度、质量等情况合理确定。

4.效益性工资总额增幅参照本细则工资效益联动机制、效率对标调节机制有关规定执行。根据保障性和效益性工资总额综合确定的企业年度工资总额增幅，应当按照本细则工资水平调控机制的相关要求，结合市政府职能部门发布的工资指导线、居民消费价格指数、职工工资水平等情况合理确定。

三、工资总额备案制管理

（一）商业一类企业原则上实行工资总额备案制管理。商业二类企业中，已建立规范董事会、法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范的，根据企业工资总额分类管理总

体推进情况，经市国资委同意，可以探索实行工资总额预算备案制管理。

（二）市国资委授权、指导具备条件的企业开展备案制管理工作，依法审核企业工资总额管理办法，并对企业年度工资总额预算方案及执行情况进行备案、监督和评价。

（三）企业依据授权开展本企业工资总额备案制管理工作，拟订工资总额管理办法，编制年度工资总额预算方案并组织实施，对所出资企业年度工资总额进行管理、监督和评价。

1.企业应当遵循效益增长与效益下降时企业激励约束总体平衡的原则，严格执行国家、省及我市政策规定及市国资委管理制度要求，建立健全职工工资与经济效益同向联动、能增能减的工资总额管理办法，合理有序确定工资增减幅度。

2.企业工资总额预算方案应当包括预算基数及口径、年度经济效益指标和工资总额预算安排、人工成本投入产出情况及集团总部工资预算安排等内容。

3.企业工资总额预算方案和预算调整方案履行内部决策程序后，分别于每年5月和10月以书面形式报送市国资委备案。

4.企业对其年度工资总额预算执行情况自行开展清算评价，经履行内部程序后，相关情况及材料于次年4月底前以书面形式报送市国资委，市国资委根据有关规定出具评价意见。

（四）企业修订完善工资总额管理办法，应当重新履行有关管理程序。

四、工资总额周期预算

(一) 企业主营业务具有明显周期性特点，或者处于转方式、调结构等特殊发展阶段，在一定时期内企业经济效益年度间波动较大，确需跨年度科学合理安排工资预算的，可以探索实施周期预算管理。

(二) 实施周期预算管理的企业一般以三个会计年度为一个管理周期。周期内企业同口径工资总额累计增幅原则上不超过同口径利润总额累计增幅。周期内任一年度业绩考核指标未达到一档目标的，应当适度下调周期同口径工资总额累计增幅。

(三) 企业在周期工资总额决定机制确定的工资总额范围内，统筹确定各年度间工资总额使用进度，加强年度工资总额发放控制。周期内各年度间工资总额预算可以适度调剂使用，调剂额度一般不超过周期内工资总额预算年均增量的三分之一。

(四) 预算周期结束年度，企业经济效益增长，但企业劳动生产率相比基准年未提高且人工成本利润率低于行业平均水平的，工资总额应当适当少增；企业经济效益下降，但劳动生产率未下降且人工成本利润率明显优于行业平均水平的，工资总额可适当少降。

(五) 周期内企业同口径工资总额累计增幅原则上不超过按政府职能部门发布的各年度工资指导线计算的累计增幅。其中，周期内效益累计增幅较大的，可以在工资总额累计增量不超过利润总额累计增量的原则下安排工资预算。

五、工资总额特殊事项清单

(一) 根据国家法律法规和全面深化国有企业改革重点任务，结合省管企业功能定位等实际，将对企业改革创新具有重大影响的事项列入工资总额特殊事项清单范围，经市国资委认定后，予以适度支持。主要包括：

1.企业设立国家及省（部）级重点实验室、国家及省（部）级工程实验室等创新平台，吸引和保留两院院士、“国家重点人才计划”、“中原英才计划”、“河洛英才计划”专家、企业关键核心技术攻关领军人才及团队，以及落实《中华人民共和国促进科技成果转化法》实施分红激励等情况。

2.企业落实国家、省及我市战略，承担重大专项任务和高新工程、实施“走出去”战略设立境外企业等情况。

3.企业发生兼并重组、新设企业等符合政策规定的其他事项。

(二) 根据国家、省及我市发展战略形势变化、不同阶段国企改革重点任务安排等情况，对特殊事项清单管理项目进行动态调整。

(三) 企业实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，经报市国资委认定后，可在年度工资总额预算内实行专项核算、单列管理，不列入工资总额预算基数，不与经济效益指标挂钩。

(四) 企业应当制定特殊事项清单管理制度，严格适用对象、范围、标准等。特殊事项清单项目一经确定，在一定时期内应当

保持稳定。支出水平根据企业竞争力、当期效益工资增长和劳动力市场价位等情况合理确定，防止出现超出社会认知和职工接受程度的薪酬水平。除企业预算单位范围变化情况外，特殊事项工资总额占企业上年工资总额的比重原则上不超过 10%（科改示范企业等除外），其中比重超过 3%的，相关数据应当经中介机构审计确认。

（五）企业应当在年度预算方案中对特殊事项清单项目和所需工资总额进行申报。预算管理年度结束后，特殊事项清单范围内实际支出的工资总额，纳入企业年度工资总额预算清算评价范围，在核实企业财务报表、管理制度、薪酬发放信息等证明材料的基础上，由市国资委进行审核认定。对不符合清单管理条件或超额列支的，企业应当予以冲回调整。

六、监督检查

（一）市国资委将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，对执行情况进行监督评价，必要时委托专门机构进行专项检查。

（二）市国资委建立动态监控预警机制，对企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测。对预算执行中工资增长与经济效益不匹配及异常波动的企业采取发放提示函、当面约谈等手段，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

对重要节点发现可能导致工资预算严重透支、工资决定机制

严重失衡等重大违规情形的，将要求企业修改方案，并将其工资总额预算由备案制调整为核准制管理。

（三）市国资委按照国家、省及我市收入分配政策有关规定，对备案制和周期预算管理成效进行评估。对连续两年出现超提、超发工资总额或存在重大违规违纪行为的备案制企业，除按规定进行处理外，还将取消其备案制资格，调整为核准制管理；对周期结束后经清算评价认定超提、超发工资总额的周期预算管理企业，将取消周期预算管理资格。

