

河南省政府国资委文件

豫国资规〔2021〕4号

省政府国资委 关于进一步深化监管企业收入分配制度改革 的 指 导 意 见

各监管企业：

为深入学习贯彻习近平总书记关于国资国企改革发展和党的建设的重要论述和关于河南工作的重要讲话和指示批示精神，全面贯彻落实国企改革三年行动决策部署，持续推广“郑煤机经验”，进一步深化监管企业收入分配制度改革，全面完善市场化收入分配机制，增强企业活力和竞争力，促进企业高质量发展，现提出以下指导意见。

一、统一思想，充分认识深化企业收入分配制度改革的重要

性和紧迫性

深化企业收入分配制度改革是全面深化国有企业改革的重要内容之一，是促进企业强身健体、提质增效的重要举措，是增强企业活力和竞争力的迫切需要。近年来，监管企业在深化国企改革过程中，不断完善收入分配制度，积极探索和实践，取得了一定成效，但随着改革的不断深入，部分企业仍然存在薪酬分配体系市场化程度不高，激励约束机制不健全，收入能增不能减等收入分配改革不到位的问题。

当前，解决这些问题的关键是要进一步解放思想，转变观念，充分认识改革的重要性和紧迫性，全面落实各项改革任务。企业要积极履行改革主体责任，对照河南省国企改革三年行动的具体要求，坚持市场导向、问题导向和发展导向，勇于担当，主动作为，突破传统思维定势，形成改革创新共识，抓重点、补短板、强弱项，确保收入分配制度改革落实落细落地，不断增强活力、提高效率，促进企业健康持续发展。

二、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于国资国企改革发展和党的建设的重要论述和关于河南工作的重要讲话和指示批示精神，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局，以推动高质量发展为主题，以实

施“十四五”规划和国企改革三年行动为契机，持续推广“郑煤机经验”，完善制度体系，创新工作机制，扎实推动收入分配更加规范、更加科学、更加合理、更加有序，充分调动企业各方面、各层级的积极性、主动性、创造性，不断激发企业活力动力，为做强做优做大国有资本和国有企业、发挥国有经济战略支撑作用、谱写新时代中原更加出彩绚丽篇章提供坚实支撑。

（二）基本原则

——坚持建立中国特色现代企业制度改革方向。坚持所有权与经营权相分离，进一步确立企业的市场主体地位，发挥企业党委（党组）领导作用，依法落实企业董事会的薪酬分配权，完善既符合市场一般规律又体现国有企业特点的收入分配机制。

——坚持效益导向与维护公平相统一。企业工资分配要切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。坚持按劳分配原则，健全企业职工工资与经济效益同向联动、能增能减的机制，在经济效益增长和劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。统筹处理好不同行业、不同企业和企业内部不同职工之间的薪酬分配关系，调节过高收入。

——坚持差异化分配原则。坚持多劳多得，着重保护劳动所得，增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬，提高劳动报酬在初次分配中的比重。健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制。实施全员绩效考核，一岗一薪、易岗易薪，破除平均主义、“高水平

大锅饭”。建立具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬制度，推动薪酬分配向作出突出贡献的人才和一线苦脏险累岗位倾斜。

——坚持市场决定和出资人监管相结合。充分发挥市场在企业收入分配中的决定性作用，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥省政府国资委对企业收入分配的宏观指导和调控作用，改进和加强事前引导和事后监督，规范企业收入分配秩序。

三、突出重点，确保企业收入分配改革取得实效

(一) 科学优化岗位设置。企业要根据不同功能定位、发展阶段、规划战略，科学设置工作岗位，明确岗位职责和任职条件。要以提高经济效益和劳动效率为目标，对照行业标杆，结合实际，合理确定劳动定员定额标准，做好定岗定编定员。要优化岗位配置，进一步明晰总部定位和管控模式，合理控制层级，压减职数，建立适应市场要求及企业发展的岗位体系。

(二) 完善以岗效工资制为主的基本工资制度。企业要以科学的岗位设置为基础，以绩效考核为导向，完善岗位绩效工资制为主的基本工资制度。岗位工资应体现岗位责任、岗位技能、岗位强度、岗位环境等因素；绩效工资应体现个人业绩和所做贡献，与企业经济效益、劳动效率、个人考核结果紧密挂钩，实现上下浮动，“岗动、薪动”、“岗变、薪变”、“业绩升、薪酬升”、“业绩降、薪酬降”。企业还可根据岗位的不同特点，实行计件工资、技能工资、销售提成等多种分配方式。

（三）加强工资总额管理。企业要根据不同发展阶段的战略规划和薪酬策略、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，依据有关政策规定，合理确定工资总额。要健全工资效益同向联动机制，不断完善与财务预算和业绩考核目标挂钩的工资总额预算管理办法，切实做到工资总额与企业效益紧密挂钩。企业未实现国有资产保值增值的，工资总额适度下降或不得增长。加强人工成本投入产出率和职工工资水平与市场的对标，根据对标情况，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。

全面实施工资总额预算分类管理，商业一类企业和符合条件的商业二类企业工资总额实施备案制管理，规范有序实施周期预算管理。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。对科改示范企业实施更加灵活高效的工资总额管理方式，可以实施单列管理，不列入集团公司工资总额预算基数，不与集团公司经济效益指标挂钩。

企业要在经备案或核准的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。要建立健全内部工资总额管理制度，根据所属企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控机制，确保实现工资总额预算目标。要探索创

新内部工资管理机制，实行市场化改革，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，理顺企业收入分配关系。

（四）进一步优化内部收入分配结构。企业要建立健全与社会主义市场经济相适应、按业绩贡献决定薪酬的分配机制，薪酬分配要向关键岗位、一线苦脏险累岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才及二、三级公司倾斜。要合理拉开分配差距，调整不合理过高、偏高收入，实现薪酬水平该高的高、该低的低。要综合考虑企业规模、集团总部功能定位、人员构成及典型职位薪酬水平，科学制定集团总部职工工资方案，合理确定工资水平。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。各级实行年薪制的企业根据考核情况拉开企业领导人员年薪档次。

（五）依法落实董事会薪酬分配权。企业要进一步规范董事会建设，遵循市场经济规律和企业发展规律，在实现董事会规范运作基础上，全面落实董事会行使薪酬分配的权利。要建立健全与选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配制度。对组织任命的企业负责人依规确定薪酬，对市场化选聘的高级经营管理者实行市场化薪酬分配机制。

鼓励支持企业引进高端人才，明确科研人员科技成果的产权，建立科学合理的利益分配机制，实现对科研骨干人员长期、有效、精准的激励。探索对聘用的国际高端科技人才、高端技能

人才实行协议工资、项目工资等市场化薪酬制度。

(六) 积极规范开展多种形式的中长期激励。企业要不断健全劳动、资本、土地、知识、技术、管理和数据等生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，建立结合企业实际、符合企业特点的中长期激励体系。省政府国资委鼓励支持企业结合实际，统筹灵活运用各类中长期激励政策，强化业绩考核和激励水平“双对标”，实现激励和约束相统一。

企业要按照有关政策规定，大力推动国有控股上市公司规范实施股权激励，稳妥推进国有科技型企业实施股权和分红激励。要制定科学有效的激励计划和实施方案，聚焦核心岗位骨干人才，设置具有挑战性的业绩考核指标，并按照要求向省政府国资委履行相关审核、备案、报告等程序，规范列支激励支出。企业集团要及时梳理评估所出资企业开展国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励等情况，指导符合条件的企业积极有序推进激励工作。

鼓励符合条件的企业实施超额利润分享和跟投。鼓励商业一类企业以价值创造为导向，聚焦关键岗位核心人才，建立超额利润分享机制。鼓励从事新产业、新业态、新商业模式的企业，或者在具有较高风险和不确定性的创新业务领域的企业，按照风险共担、利益共享原则实施跟投。

(七) 强化考核引领作用。企业要树立正确的业绩观，全面落实省政府国资委考核工作要求，突出质量效益，突出服务全省

战略，突出创新驱动，突出深化改革，完善企业内部考核制度，开展全员绩效考核，层层落实目标任务、传递经营压力。要按照客观公平公正原则，以考核评价为基础，科学合理核定经营业绩，依程序在企业内部公开考核结果。强化考核评价结果运用，将考核评价结果与职务升降、薪酬调整紧密挂钩，切实做到“能者上、平者让、庸者下”，破除平均主义、“高水平大锅饭”。

加强所属企业负责人经营业绩考核，针对所属企业功能定位、行业特点和发展阶段，实施差异化考核，对标国内同行业先进企业，突出考核导向，“一企一策”确定考核指标和考核目标，多角度构建年度与任期相结合的考核指标体系，引导企业提高效率、提升核心竞争力、加快转型升级、增强可持续发展能力。

（八）规范企业福利待遇。企业要根据自身承受能力和实际情况，统筹规范所属企业福利保障制度，加强福利项目和费用管理，严格清理规范工资外收入。社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等国家和我省有明确政策规定的，要严格执行相关规定，不得超标准列支。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、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴，应当纳入职工工资总额。

企业要规范实施年金计划，不得超出国家规定的比例进行年金缴费，不得为实施企业年金后退休的人员支付其他任何养老性质的统筹外费用和补贴，未履行相关程序不得擅自改变年金计

划。企业出现亏损的，企业年金应当暂停缴费。企业可在力所能及的条件下，通过自建补充医疗保险或者购买商业补充医疗保险的方式为职工补充医疗保险，但不得购买投资型保险产品、高端医疗服务等。企业违规发放相关福利的，应当按要求进行清理规范，违规发放的福利予以收回。省政府国资委视情节轻重，对违规企业进行通报批评，对相关责任人进行处理。

企业要严格按照有关规定，建立健全企业负责人履职待遇、业务支出制度，明确管理标准和具体要求。要积极履行主体责任，加强对所属企业的管理，严禁简单一刀切、上下一般粗。严禁以公款为企业负责人支付个人支出，严禁超标准提供履职待遇、业务支出保障，严禁向所出资企业或者其他利益关系单位转嫁企业负责人履职待遇、业务支出。企业负责人退休或调离本企业后，应当按规定腾退配置使用的办公用房和公务用车等，企业不得继续为其提供履职待遇、业务支出。

（九）支持混合所有制企业在收入分配改革方面率先取得突破。支持混合所有制企业全面建立灵活高效的市场化经营机制，在收入分配制度改革上率先取得突破。推动上市企业实施员工持股计划，实施面向董事、高管人员和业务骨干的中长期股权激励。推动科技型企业员工持股改革，积极探索员工以科技成果出资入股。支持国有企业集团公司对国有股权比例低于50%且其他所有制股东能够有效参与公司治理的国有相对控股混合所有制企业，根据法律法规和公司章程实施更加市场化的差异化管控。

(十) **完善收入分配监督。**企业董事会及其专门委员会要对经营业绩考核目标确定、职工工资总额预算、高级管理人员薪酬确定等重大薪酬分配事项做好决策把关，外部董事要切实履行职责，防止监管出现真空。落实企业监事会对收入分配的监督责任。将职工工资分配情况作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

省政府国资委将按照以管资本为主加快职能转变要求，加强对监管企业收入分配工作的事前制度规范、事中跟踪监控、事后监督问责。综合用好纪检监察、巡察、综合检查、专项检查等监督力量，对收入分配工作的关键事项、关键环节、关键节点加强监督。对存在风险和问题的，及时警示、督促整改。企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息定期进行披露，接受社会监督。

四、加强领导，营造改革良好氛围

(一) **加强组织领导。**各企业要高度重视新发展阶段深化收入分配制度改革工作，充分发挥企业党委领导作用、党支部战斗堡垒作用和党员干部的先锋模范作用，发挥工会依法维护劳动者合法权益的桥梁纽带作用，切实加强组织领导。要成立专项领导小组，主要负责人为第一责任人，建立工作制度和协调联动机制，明确分工，落实责任，以上率下，扎实推进。

(二) **精心组织实施。**各企业要按照意见要求，结合企业发展实际和战略规划，研究制定本企业深化收入分配制度改革的实

实施方案，明确目标任务，建立工作台账，研究推进措施，层层落实责任。要加强对所属企业的督促指导，强化企业收入分配责权利的统一，逐级落实管理责任。统筹协调与其他改革任务的关系，同步推进，重点突破，务求实效。

（三）营造改革氛围。深化企业收入分配制度改革，涉及面广、关系职工切身利益，在推动改革的过程中要处理好改革发展稳定的关系。要加强政策宣传和培训，引导广大职工转变观念，形成共识，积极参与。要妥善解决改革过程中遇到的突出问题，积极履行社会责任，切实保障职工合法权益，维护社会稳定。

企业推进收入分配制度改革的工作进展情况，要及时报送省政府国资委。省政府国资委将加强监督指导，组织经验交流，推广典型案例，适时对改革推进情况进行督查，对改革进展迅速、工作成效显著的企业通报表扬，并在经营业绩考核中予以适当加分奖励；对组织推动不力、改革进展滞后的企业通报批评，并在经营业绩考核中予以适当扣分处理。

各省辖市、济源示范区管委会、省直管县（市）国资监管机构可参照本意见，根据所监管企业实际，制定相关意见，指导企业做好深化收入分配制度改革工作。

根据“管资本为主”进一步转变职能要求和深化“放管服”改革精神，结合省政府国资委“三定”规定的职责定位，今后各地国资监管机构监管企业所出资控股上市公司股权激励计划和方案由各地履行出资人职责的国资监管机构审批，省政府国资委不

再审批和备案。

2021年5月17日

抄送：各省辖市、济源示范区管委会、省直管县（市）国资监管机构。

河南省人民政府国有资产监督管理委员会办公室 2021年5月17日印发

