四川省省属国有文化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、与文化企业社会效益、经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，推动国有文化资本做强做优做大，根据《四川省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（川府发〔2018〕49号），结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于由四川省财政厅（以下简称财政厅）代表四川省人民政府（以下简称省政府）履行出资人职责，并与中共四川省委宣传部（以下简称省委宣传部）共同监管的省属国有独资文化企业、国有独资文化公司以及国有资本控股文化公司（以下简称省属文化企业）。

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。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。

职工范围为在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括其他从业人员和劳务派遣人员。

纳入省属文化企业工资总额预算的单位范围包括集团本部和纳入集团合并财务报表的下属各级企业。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持效益导向原则。坚定文化自信，牢牢把握文化改革发展方向，遵循国有企业工资决定机制改革基本要求，坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济效益增长相统一，充分体现国有资产保值增值要求，健全国有文化企业职工工资与社会效益和经济效益同向联动、能增能减的机制，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率，持续增强企业活力。

（二）坚持市场化改革方向。坚持市场决定和政府监管相结合，建立健全与有文化特色现代企业制度相符合的省属文化企业工资决定机制，推动省属文化企业做强做优做大，实现高质量发展。

（三）坚持分级分类管理。坚持出资人制度与主管主办制度相衔接，建立健全与新型国有文化资产管理体制相适应、依法调控与企业自主分配相结合的省属文化企业工资决定机制，根据企业国有资产产权隶属关系，根据企业功能定位、行业特点、法人治理结构完善程度等，分级分类实行差异化的工资总额管理。

（四）坚持增强活力与加强监管相统一。落实企业内部分配主体责任，完善内部分配制度，深化企业内部三项制度改革，构建企业内部市场化劳动用工和收入分配管理机制。加强收入分配监督检查，强化事前引导、过程监控和事后监督，确保实现权责对等，监管到位。

第二章 工资总额管理方式

第五条财政厅、省委宣传部、四川省人力资源和社会保障厅（以下简称人力资源和社会保障厅）负责对省属文化企业工资总额管理进行指导和监督。

第六条 实行工资总额预算管理。财政厅依据有关法律法规履行省属文化企业出资人职责，会同省委宣传部、人力资源和社会保障厅制定完善省属文化企业工资总额管理制度，组织实施企业工资总额预算执行结果清算评价。省属文化企业负责建立健全内部工资总额管理制度，自主编制工资总额预算，加强预算执行管理，完善绩效考核和薪酬分配，实施工资总额预算执行结果清算，落实内部工资分配监管责任。原则上，省属文化企业集团本部职工平均工资增长幅度应低于本企业集团全部职工平均工资增长幅度。

第七条 实行分级管理。省属文化企业集团本部工资总额预算实行核准制，其下属企业工资总额预算方案实行备案制。省属文化企业集团本部及其下属企业的工资总额预算方案均须符合本办法规定的工效联动机制要求。

（一）实行工资总额核准制管理的省属文化企业，根据本办法编制年度工资总额预算方案，报履行出资人职责机构（以下表述为财政厅（或受托监管部门））审核批准后组织实施。

（二）实行工资总额备案制管理的省属文化企业，根据本办法编制年度工资总额预算方案，报经财政厅（或受托监管部门）备案后组织实施；如果出现工资总额预算管理不规范，或工资分配存在重大违纪违规行为，财政厅（或受托监管部门）可将其工资总额预算管理方式调整为核准制管理。

（三）对于连续2年或以上出现经济效益降幅在50%（含）以上或有其他特殊情况的企业，实行工资总额预算核准制管理，其工资总额管理按企业实际情况实施一企一策，由财政厅（或受托监管部门）另行确定。

第八条 实行分类管理。根据中宣部等《关于深化国有文化企业分类改革的意见》（中宣发〔2016〕22号），将省属文化企业分为新闻信息服务类、内容创作生产类、传播渠道类、投资运营类及综合经营类企业，分类确定工资效益联动指标（即，社会效益和经济效益）和挂钩机制。

第九条 实行周期管理。省属文化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的文化企业，或者处于筹备期、初创期、战略调整期、快速扩张期的文化企业，以及存在重组改制等其他特殊情况的文化企业，经财政厅（或受托监管部门）同意，可探索实行跨年度周期管理，周期最长不超过3年。周期内，企业单个年度的工资总额可以根据生产经营计划和人力资源管理实际需要自主调剂安排，但周期内工资总额增长应符合工资与效益联动的要求。

实行工资总额周期制管理的企业，周期一般与负责人任期经营业绩考核的年度一致。

财政厅（或受托监管部门）按照年度结算、周期清算的方式分别对周期内工资总额执行情况进行备案、核准。

第三章 工资总额决定机制

第十条省属文化企业工资总额以财政厅（或受托监管部门）清算确定的上年度工资总额为基础，根据社会效益和经济效益联动指标，结合发展战略、薪酬策略、年度生产经营目标、以及不同职级、岗位职工工资水平市场对标情况、职工增减计划，合理确定年度工资总额。

（一）已经实行工资总额预算管理的省属文化企业，工资总额预算基数以财政厅（或受托监管部门）清算确定的上年度工资总额为基数。

（二）未实行工资总额预算管理的省属文化企业，初始工资总额预算基数原则上以上年度企业实发工资总额为基数；对上年度实发工资总额低于前三年平均数的（剔除因企业或项目关闭退出规模性减少人员而减少工资总额等影响因素），可以前三年实发工资总额的平均数为基数，以后年度的工资总额预算基数以财政厅（或受托监管部门）清算确定的工资总额为基数。

（三）对于新组建的省属文化企业，可按照同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额预算基数。

第十一条 社会效益和经济效益考核分别由省委宣传部、财政厅负责组织开展。社会效益和经济效益考核结果，按百分制折算，按不同类型企业社会效益和经济效益权重加权形成综合考核得分。不同类型企业社会效益和经济效益权重分别为：新闻信息服务类企业社会效益考核权重为61%，经济效益考核权重为39%；内容创作生产类、传播渠道类、投资运营类、综合经营类企业社会效益考核权重为51%，经济效益考核权重为49%。

第十二条 综合考核结果依据得分划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。

第十三条 省属文化企业工资总额根据社会效益和经济效益综合考核结果，按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则合理确定企业年度工资总额增长或下降幅度。

（一）企业年度经济效益增长的，当年工资总额可以增长；但社会效益考核不合格（具体由省委宣传部根据社会效益考核结果明确）时，不得增长。

当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平，或者上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资3倍的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度；对主业不处于充分竞争行业和领域的文化企业，上年职工平均工资达到人力资源社会保障部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅，且职工平均工资增幅不得超过人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

（二）企业年度经济效益下降的，除受政策调整、行业整体变化、严重自然灾害等不可抗力因素，企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素影响外，当年工资总额原则上相应下降；同时充分考虑社会效益与经济效益综合考核的结果，确定相应降幅。

当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平，或者上年职工平均工资明显低于全国城镇单位就业人员平均工资，当年工资总额可适当少降。

（三）社会效益考核等级为优秀（具体由省委宣传部根据社会效益考核结果明确）且综合考核等级为合格以上的，工资总额增（降）幅可按上一等级标准确定。

（四）企业未实现国有资产保值增值，或者出现政治导向问题、严重违法违规违纪行为的,工资总额不得增长，或者予以下降。减亏企业和因承担省委、省政府指令性任务对利润造成重大影响的企业除外。其中，减亏额的50%可视为经济效益的增长率。

（五）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。

第十四条 企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，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、增减项目等情况导致大规模增减人员的，可以合理增加或减少工资总额。

第四章 工资总额管理程序

第十五条 企业应当按照国家、省收入分配政策规定和出资人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6月底前报财政厅（或受托监管部门）备案或核准后执行。

企业工资总额预算方案应包括上年度工资总额预算执行初步情况、本年度社会效益和经济效益预测情况、人力资源配置计划、薪酬政策调整情况等内容。

第十六条 企业应当严格执行经财政厅（或受托监管部门）核准或备案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、省宏观经济或收入分配政策发生重大调整的；

（二）承担省委、省政府部署的重大公益性文化项目、文化活动或文化精品工程的；

（三）企业市场环境或生产经营发生重大变化导致企业效益大幅变动的；

（四）企业发生新设、分立、合并、兼并、收购，或转让、破产、注销等重大资产重组行为的；

（五）其它特殊情形。

第十七条 企业工资总额预算调整情况经履行内部决策程序后，应当于每年12月底前报财政厅（或受托监管部门）复核或者重新备案。

第十八条 企业应当于每年6月底前向财政厅（或受托监管部门）提交上年工资总额预算执行情况报告，财政厅（或受托监管部门）依据经审计的财务决算数据和社会效益、经济效益完成情况，对企业工资总额预算执行情况进行清算，并出具清算意见。

第五章 完善企业内部工资分配

第十九条 省属文化企业应完善法人治理结构，健全内控机制，加强自律建设，规范董事会、监事会的运行，落实企业董事会（未设立董事会的企业经理层）的工资分配管理权，依照法定程序决定工资分配事项，落实企业监事会（监事）对工资分配的监督责任，加强对工资分配决议执行情况的监督。

第二十条 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。企业要建立完善工资分配信息公开制度，加强对工资分配决议执行情况的监督。

第二十一条 省属文化企业要构建以岗位价值为依据和业绩为导向的薪酬分配管理制度，合理拉开工资分配差距。尊重文化工作者的创造性劳动，突出文化主业，逐步提高生产一线岗位的薪酬市场竞争力，向内容生产创作、媒体融合等关键岗位和复合型经营管理以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

第二十二条 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。

第二十三条 规范职工福利保障管理，严格执行国家和地方关于社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险、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性项目支出。

第二十四条 企业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。

第六章 工资总额监督检查

第二十五条 企业存在超提超发工资总额及违规列支工资性支出的，扣回违规发放的工资总额，并视违规情形对企业负责人和相关负责人依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。企业超提超发及违规列支金额超过出资人清算确定工资总额的5%（含）以上10%以内的，扣罚该企业主要负责人、分管负责人10%的绩效年薪；企业超提超发及违规列支金额在10%（含）以上的，同比例扣罚该企业主要负责人、分管负责人的绩效年薪。

第二十六条 财政厅将省属文化企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡视等监督检查工作范围，会同人力资源和社会保障厅等部门定期开展工资内外收入监督检查，必要时委托专业机构进行审计。对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，出资人将对其工资总额预算从严调控。财政厅（或受托监管部门）还将视情况对其采取警告、通报批评等处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第二十七条 财政厅和省属文化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通过官方网站向社会披露，接受社会公众监督。财政厅按年度将省属文化企业工资总额预算执行情况报人力资源和社会保障厅备案，由其向省政府报告。

第七章 附 则

第二十八条 本办法由财政厅、省委宣传部、人力资源和社会保障厅负责解释。结合实际，财政厅另行制定《四川省省属国有文化企业工资总额管理办法实施细则》。

第二十九条 企业化管理的文化事业单位（含已转企改制的非时政类报刊社）经批准参照本办法执行。

第三十条 本办法自2021年3月10日起施行，省属文化企业工资管理规定与本办法不一致的，按本办法执行，有效期5年。

四川省省属国有文化企业工资总额

管理办法实施细则

第一条根据《四川省省属国有文化企业工资总额管理办法》，结合我省实际，制定本实施细则。

第二条省属文化企业工资总额与社会效益和经济效益指标相联动。不同类型企业社会效益和经济效益指标权重分别为：新闻信息服务类企业社会效益考核权重为61%，经济效益考核权重为39%；内容创作生产类、传播渠道类、投资运营类、综合经营类企业社会效益考核权重为51%，经济效益考核权重为49%。

第三条社会效益，考核涵盖政治导向、文化创作生产和服务、受众反应与社会影响、内部制度和队伍建设等具体指标，满足可量化、可核查要求。省委宣传部根据企业类型、行业特点，制定细化指标、考核内容和评分标准。

第四条经济效益，为利润总额、营业收入、净资产收益率三项指标（以经审计后的年度财务报表数据，集团企业以经审定后的合并财务报表数据）考核得分的加总值，满分为100分。其中，利润总额、营业收入、净资产收益率考核得分分别为40分、40分、20分。

经济效益考核得分=利润总额考核得分+营业收入考核得分+净资产收益率考核得分。

（一）利润总额的定义及计算公式

利润总额是指经审计后的企业年度财务报表（集团企业以经审定后的合并财务报表）反映的利润总额。

利润总额计算可剔除：经核准的因企业处理历史遗留问题等对当期经营业绩产生重大影响的因素；通过变卖企业主业优质资产取得的非经营性收益；审计发表保留意见未确认的利润；省委宣传部、财政厅核定的与经营活动无关的财政补助收入。

利润总额指标得分=（考核年度值/基准值）×40，（考核年度值/基准值）≥1时，该项得满分40分；（考核年度值/基准值）<1时，按公式结果计算。

利润总额考核基准值取该企业考核年度前三年平均值与上年度值的较低值。

（二）营业收入的定义及计算公式

营业收入是指经审计后的企业年度财务报表（集团企业以经审定后的合并财务报表）反映的营业收入。

营业收入指标得分=（考核年度值/基准值）×40，（考核年度值/基准值）≥1时，该项得满分40分；（考核年度值/基准值）<1时，按公式结果计算。

营业收入考核基准值取该企业考核年度前三年平均值与上年度值的较低值。

（三）净资产收益率的定义及计算公式

净资产收益率是指经审计后的企业年度财务报表（集团企业以经审定后的合并财务报表）反映的归属于母公司所有者的净利润与平均净资产的比值。计算公式为：

净资产收益率=归属母公司净利润/[（期初归属母公司净资产+期末归属母公司净资产）/2]

净资产收益率指标得分：考核年度高于（或等于）上年度，且同时高于国家专业机构公布的行业平均值（下同）的，该项得满分20分；考核年度低于上年度，但高于行业平均值的，该项得18分；考核年度高于上年度，但低于行业平均值的，该项得15分；考核年度低于上年度，又同时低于行业平均值的，盈利的该项得10分，亏损的该项得0分；

对报告期内因增资、减资、其他特殊会计处理等导致净资产变动的，在计算净资产收益率时考虑其影响，可按时间加权方式调整公式中的净资产。

第五条综合考核结果计算公式:

综合考核得分=社会效益考核得分×社会效益考核权重+经济效益考核得分×经济效益考核权重。

综合考核结果分级标准具体如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 综合考核得分 | （0～60分） | （60分及以上～70分） | （70分及以上～80分） | （80分及以上～100分） |
| 综合考核等级 | 不合格 | 合格 | 良好 | 优秀 |

社会效益考核不合格的（具体由省委宣传部根据社会效益考核结果明确），综合考核等级直接定为不合格。

第六条 省属文化企业工资总额增长或下降幅度根据综合考核结果，结合经济效益增降幅度等因素合理确定。

经济效益增（降）幅度为利润总额和营业收入加权后的增（降）幅，计算公式：

经济效益增（降）幅=利润总额增长率×50%+营业收入增长率×50%

其中：利润总额增长率=（考核年度值-基准值）/基准值×100%

营业收入增长率=（考核年度值-基准值）/基准值×100%

第七条 经济效益增长的，工资总额按照以下方式确定：

工资总额=工资总额基数×（1+经济效益增幅（正数）×综合考核等级系数×市场对标调节系数）

（一）综合考核等级系数

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 综合考核等级 | 不合格 | 合格 | 良好 | 优秀 |
| 综合考核系数 | 0 | 0.7 | 0.9 | 1 |

综合考核等级为合格及以上，计算后的工资总额增幅低于当年CPI涨幅的，工资总额增幅可按当年CPI增幅确定。

（二）市场对标调节系数

市场对标调节系数根据劳动生产率、上年人工成本投入产出率和上年职工平均工资三项指标综合确定。即“当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平、上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资3倍”三个条件中：全部相符的，市场对标调节系数为0.85；符合其中二项的，市场对标调节系数为0.9；符合其中一项的，市场对标调节系数为0.95；三项全部不符合的，市场对标调节系数为1。

劳动生产率=企业当年营业收入/企业当年平均人数

上年人工成本投入产出率=上年利润总额/上年人工成本总额

上年职工平均工资=企业上年工资总额/企业上年平均人数

第八条 经济效益下降的，工资总额按照以下方式确定：

工资总额=工资总额基数×（1+经济效益降幅（负数）×综合考核等级系数×市场对标调节系数）

（一）综合考核等级系数

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 综合考核等级 | 不合格 | 合格 | 良好 | 优秀 |
| 综合考核系数 | 1 | 0.15 | 0.1 | 0.05 |

（二）市场对标调节系数

市场对标调节系数根据劳动生产率、上年人工成本投入产出率和上年职工平均工资三项指标综合确定。即“当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平、上年职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资”三个条件中：全部相符的，市场对标调节系数为0；符合其中二项的，市场对标调节系数为0.2；符合其中一项的，市场对标调节系数为0.4；三项全部不符合的，市场对标调节系数为1。

第九条 企业未实现国有资产保值增值,工资总额不得增长，或者适度下降。其中，国有资产减值幅度超过10%的，工资总额降幅原则不低于5%，不高于10%。

国有资产保值增值率计算公式为：

国有资产保值增值率=（期末归属于母公司的净资产总额/期初归属于母公司的净资产总额）×100%，大于等于1即实现国有资产保值增值。

确定期初净资产（归属母公司的净资产）总额时应剔除当年度分红的影响。

确定期末净资产总额时应剔除以下因素：因投资者对企业的投资增加的资本金；因国家专项、各项建设基金增加的资本公积；由于国家对企业实行先征税后返还办法增加的资本金或资本公积金；按规定进行资产评估，评估增值或减值所造成的所有者权益的变动；企业接受捐赠增加的资本公积；其它非正常性变动造成的所有者权益的变动。