

中国人民大学学校办公室文件

2020-2021 学年校办字 5 号

关于印发《中国人民大学校属企业工资总额管理暂行办法》的通知

各学院（系），机关各部、处及直（附）属单位：

《中国人民大学校属企业工资总额管理暂行办法》已于 2020 年 9 月 4 日经 2020—2021 学年第 1 次校长办公会审议通过，现予以印发，请遵照执行。



中国人民大学校属企业工资总额 管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行校属企业出资人职责，维护所有者权益，建立健全与劳动力市场相适应、与企业经营业绩相挂钩的工资决定和正常增长机制，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）以及《教育部关于印发〈教育部所属企业工资总额管理办法〉的通知》（教财函〔2019〕115号）等有关政策和规定，结合我校校属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额，是指校属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。

第三条 校属企业工资总额实行预算管理。工资总额预算范围包括学校全资、控股企业。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、经济效益情况和人力资源管理要求，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。

第四条 校属企业工资总额管理坚持建立中国特色现代国有企业制度改革方向，坚持把规范管理作为基础，把科学激励作为重点，坚持把社会效益放在首位、社会效益和经济

效益相统一，坚持效益导向和维护公平相协调，坚持市场决定与上级监管相结合，坚持分类分级管理的基本原则。

第五条 适用范围

（一）本办法适用于学校全资、控股企业。

（二）所包含企业及类型：

资产管理类：人大世纪科技发展有限公司（人大资产经营管理公司，以下简称资产公司）。

文化出版类：中国人民大学出版社有限公司、北京人大文化科技园建设发展有限公司、人大数媒科技（北京）有限公司。

后勤服务类：北京世纪明德物业管理有限公司、北京世纪方兴商贸发展有限公司、苏州世纪明德文化科技园有限公司。

第六条 监管部门

学校国有资产管理办公室（以下简称国资办）负责监管资产公司合并工资总额相关工作。

资产公司负责监管其全资、控股企业工资总额相关工作。

学校其他全资、控股企业应加强对其下属企业工资总额的监管，完善企业考核程序，规范企业内部分配制度。

第二章 决定机制

第七条 校属企业每年度按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标、

社会效益和经济效益等，结合北京市国有教育单位平均工资增长情况和企业经营业绩考核评价结果，合理确定工资总额，充分发挥薪酬的保障和激励功能。

第八条 校属企业可发放工资总额以上年度清算额为基数，在合理保障校属企业职工基本生活水平的基础上，与企业经营业绩考核评价结果联动，由社会效益和经济效益完成情况共同确定，其计算公式详见附件 1，校属企业经营业绩考核管理办法详见附件 2。企业实际发放的工资总额不应高于可发放工资总额。

第九条 社会效益考核指标的具体内容和得分根据企业类型和所在行业等，由监管部门分别确定。社会效益考核结果为不合格的，经营业绩考核结果直接确定为不合格。

第十条 经济效益考核指标为利润总额、净资产收益率、营业收入和成本费用率，各指标在经济效益考核指标中的占比权重为 25%。因政策调整、兼并、重组、新设或重大宏观经济环境变化等非经营性因素（以下简称特殊情况）导致的非经常性收益或损失，在核定经济效益时应予以扣除。

第十一条 国资办和资产公司按照层级，根据教育部等上级部门制定的相关文件精神，完善校属企业经营业绩考核体系，合理确定与工资总额联动的考核评价指标，规范开展经营业绩考核工作。

第十二条 工资总额应保持平稳，避免剧烈波动，增减幅度原则上在不超过 30%的范围内确定。如遇特殊情况或人员发生重大变动，可按照本企业上年度符合规定的平均工资

水平合理增加或减少工资总额。

第十三条 校属企业经营业绩考核结果为不合格的，工资总额不得增长，或适度下降。

第十四条 校属企业未实现国有资本保值增值的，除因特殊情况外，工资总额不得增长，或适度下降。

第三章 管理方式和职责

第十五条 校属企业工资总额实行预算管理。校属企业自主编制本企业工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序并报监管部门备案。

第十六条 校属企业工资总额预算一般按年度进行管理。

第十七条 国资办的职责：

（一）根据上级有关政策规定，建立健全学校校属企业工资总额管理办法。

（二）负责做好资产公司合并工资总额预算方案的备案工作，加强对工资总额预算执行情况的动态监控和清算评价，并按年度将工资总额预算及执行情况报有关部门。

（三）落实上级部门布置的其他工作。

第十八条 资产公司的职责：

（一）会同国资办制定学校校属企业工资总额管理办法。

（二）编制资产公司合并工资总额预算方案及上一年度执行情况报告，按规定程序报董事会审批通过后，上报国资

办备案。

（三）负责做好下属全资和控股企业工资总额预算方案的备案工作，加强对下属企业工资总额预算执行情况的动态监控和清算评价。

（四）负责资产公司合并工资总额预算方案的具体执行工作。

（五）落实国资办布置的其他工作。

第十九条 其他校属企业的职责

（一）编制本企业工资总额预算方案及上一年度执行情况报告，按规定程序报董事会审批通过后，上报资产公司备案。

（二）负责本企业工资总额预算方案的具体执行工作。

（三）落实资产公司布置的其他工作。

第四章 管理程序

第二十条 校属企业当年工资总额预算方案及上一年度执行情况报告一般于当年第二季度报上级监管部门。主要内容包括：

（一）上年度工资总额清算结果及执行情况。

（二）本年度社会效益和经济效益预测情况。

（三）本年度工资总额预算情况。

（四）人力资源配置计划。

（五）薪酬政策调整情况。

（六）其他材料。

第二十一条 校属企业应严格执行经备案的工资总额预算方案。在预算执行过程中出现下列情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可申请对工资总额预算进行调整：

（一）国家收入分配政策发生重大调整的。

（二）承担上级主管部门部署的重大项目、活动或工程的。

（三）市场环境发生重大变化引起企业效益大幅变动的。

（四）企业发生分立、合并等重大资产重组行为的。

（五）其他导致预算编制基础发生重大变化的情况。

第二十二条 校属企业工资总额预算调整方案上报董事会审批通过后，最晚于当年 9 月前上报上级监管部门重新备案。

第二十三条 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评价。

第五章 企业内部分配管理

第二十四条 校属企业在备案的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。企业内部收入分配可向关键岗位、一线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。

第二十五条 校属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。校属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。

第二十六条 严格规范工资列支渠道。校属企业应调整优化工资收入结构，实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入，应将所有工资性收入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收入。

第二十七条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。除因特殊情况外，校属企业经济效益下降或亏损的，福利性项目不得增加、水平不得增长。出现连续亏损的，应缩减福利性项目。

第六章 监督检查

第二十八条 校属企业不得违反规定超提、超发工资总额，对无正当理由出现超提超发行为的，监管部门相应核减企业下一年度工资总额基数。

第二十九条 监管部门应按照有关规定对下属企业工资总额的管理情况进行监督检查，并配合政府职能部门做好工资内外收入监督检查工作。对于履行主体责任不到位、工资增长与企业经营业绩严重不匹配、内部收入分配明显不合理的企业，对其工资总额预算从严调控。对违规发放工资、滥发工资外收入等行为，视情况对企业采取警示、通报批评等处罚措施，并将有关情况上报学校。

对超发工资或违规列支工资的，除按超发额(违规列支额)在下年度工资总额预算中扣回外，扣减校属企业负责人相应比例绩效年薪。国家另有规定的，按有关规定处理。

第三十条 完善校属企业工资分配内部监督机制。校属企业董事会和监事会（监事）应按照公司法和公司章程的规定，加强对工资分配的监督。

第三十一条 建立健全校属企业工资分配信息公开制度，将企业职工工资收入分配情况作为信息公开的重要内容。

第七章 附 则

第三十二条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。

第三十三条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起实施。

附件：1. 校属企业可发放工资总额计算公式及示意图
2. 中国人民大学校属企业经营业绩考核管理办法

抄报：校领导。

学校办公室

2020年9月21日印发
