

事关 1300 多万职工“钱袋子”

央企工资总额管理办法出台

■新华社电

国务院国资委 16 日公布《中央企业工资总额管理办法》，对央企工资总额决定机制和管理制度体系进行全面改革。2019 年办法将在央企全面实施。

去年 5 月，国务院印发了《关于改革国有企业工资决定机制的意见》。作为意见在央企落地落实的配套文件，办法既紧扣国企工资决定机制改革的总体方向，又充分体现央企经营发展特点，强调将出资人依法调控和企业自主分配有机结合。

办法明确，按照“一适应，两挂钩”原则，央企工资总额预算主要按照效益决定、效率调整、水平调控三个环节决定。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，引导企业通过完成高质量发展目标，带动职工工资总额合理有序增长；工资增长还应根据劳动生产率等指标对标情况进行调整，突出引导企业提高效率的管理导向。

同时，国资委还将按照有关部门发布的工资指导线和对非竞争类国企的工资调控要求，对部分工资水平偏高、过高的行业与企业，尤其是主业不属于充分竞争行业和企业工资增长过快的情况进行适当约束，确保企业职工工资水平与增长幅度更公平合理、规范有序。对央企承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的，办法明确将予以适度支持。

办法明确对央企工资总额实行分类管理。将工资总额预算备案制管理的实施范围，扩大到全部主业处于充分竞争行业和领域的商业类央企，由企业董事会依法依规自主决定年度工资总额预算，国资委由事前核准转为事前引导、事中监测和事后监督；对主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类央企和以提供公共产品或服务为主的公益类央企，工资总额预算继续实行核准制管理。

“出资人依法调控+企业自主分配”

国务院国资委有关负责人解读《中央企业工资总额管理办法》

三环节决定工资总额

问：根据新办法，央企职工工资总额如何决定？

答：工资问题既有经济属性，又有社会属性，事关民生，事关公平，所以工资决定因素向来不是单一的，需要在坚持收入分配一般规律的前提下，充分考虑当前时代背景提出的要求。

去年 5 月，国务院印发了《关于改革国有企业工资决定机制的意见》。作为意见在央企落地的配套文件，办法以建立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为目标，充分考虑国资委和央企的长期实践经验，提出当前企业工资总额主要按照效益决定、效率调整、水平调控三个环节决定。

一是工资总额增长主要与企业经济效益增幅挂钩联动。年初编制工资总额预算，与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并根据目标值的先进程度确定不同的预算水平，引导企业通过完成高质量发展目标带动职工工资总额合理有序增长。

二是根据效率水平适度调整。根据人工成本投入产出效率、劳动生产率等指标对标情况，对工资总额增幅适度调整，引导企业提高效率。

三是注重收入分配公平。按照有关部门发布的工资指导线和对非竞争类国企的工资调控要求，对部分工资水平偏高的行业与企业，尤其是主业不属于充分竞争行业和企业，如果工资增长过快，要进行适当约束，确保工资水平与增长幅度更加公平合理、规范有序。当然，对企业承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的，也明确要予以适度支持。

工资总额分类管理

问：对不同功能定位的央企将采取哪些差异化监管措施？

答：此次改革的重要创新之一，就是按功能定位对工资总额实行分类管理，契合当前分类推进国企改革发展的总体方向。

主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业，工资总额预算实行备案制管理，由企业董事会在依法依规的前提下，自主决定年度工资总额预算，国资委由事前核准转变为事前引导、事中监测和事后监督；对其他类型企业工资总额预算继续实行核准制管理。

但是，对开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的央企，可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式，实现与国企改革试点工作全面对接。

问：那么在决定机制上也是差异化的吗？

答：是的，不同功能定位企业可以实行差异化的决定机制。比如，企业可以根据功能定位，在工资总额与经济效益匹配的大原则下，选取差异化的经济效益指标与工资增长挂钩，尤其是对于主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类企业和公益类企业，还可以探索结构化管理方式，在工资总额中自主确定一定比例的保障性工资总额，与企业所承担特殊任务和公益性业务完成情况挂钩，实现社会效益和经济效益有机统一。

分级管理 激发活力

问：对央企的子企业怎么管？

答：办法明确提出，对央企工资

总额实行分级管理。国资委负责管制度、管总量、管监督，中央企业负责管内部自主分配、管预算分解落实、管具体操作执行。国资委与中央企业权责清晰、各司其职。

问：也就是说企业内部收入分配是企业的责任吗？

答：是的，央企对其子企业的工资总额以及内部收入分配事宜应承担起主体责任。因此，办法在宏观层面完善国家、企业和职工三者工资分配关系的同时，强调企业作为内部分配的责任主体，应当持续深化内部三项制度改革，构建形成“管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减”的市场化劳动用工和收入分配管理机制，切实承担起搞好搞活企业内部分配的职责。

规范管理 加强监督

问：这次改革授权力度很大，在监管上有何考虑？

答：在加大授权放权的同时，办法强调监督检查，明确界定企业的违规责任。例如，如果实施备案制管理的企业严重违反有关收入分配的规定，会将其工资总额预算管理方式调整为核准制，确保做到权责对等。办法还明确将企业工资总额管理情况纳入各项监督检查范围，与审计、巡视等形成合力，切实保证监管到位。

问：下一步具体工作如何开展？

答：2019 年办法开始在央企全面实施。国资委将加快制定配套文件，包括工资决定机制的具体实施规程、备案制管理实施方案以及工资管理特殊事项清单等，以便企业执行。同时，还将加大宣传培训力度，协同推进配套改革，特别是强化事中监测和事后监督，确保相关事权放得下、接得住。

**公益福彩**

扶老 助残 救孤 济困 赈灾

开奖公告

 福彩30选5 第 2019016 期

开奖号码：

01

07

08

10

13

奖级

中奖注数

奖金(元)

二等奖

11 注

100

福彩七乐彩

第 2019007 期

中奖号码：

01

06

10

12

13

22

27

+

26

福彩3D

第 2019016 期

中奖号码

6

8

3

本期中奖情况：

奖级	中奖注数	奖金(元)
单选	2061	1040
组选三	0	346
组选六	2956	173

2019 年 1 月 16 日

福彩“双色球”今日开奖：

奖池：**12亿+2343万** 2元可中1000万

仙桃彩友喜中双色球736万元

热烈祝贺我省彩友喜中第 2019007 期双色球一等奖 1 注。中奖情况如下：
投注金额：168 元
投注方式：双色球复式
中奖情况：一等奖 1 注
中奖总金额：7369682 元
中奖投注站：仙桃原市血防医院对面 42250045 号投注站

至此，我省 2019 年已中出双色球一等奖 1 注。
双色球第 2019007 期开奖号码为：“06、10、14、15、19、23”+“15”。
当期双色球头奖中出 9 注，单注奖金为 730 万多元。这 9 注一等奖花落 8 地，吉林 1 注，浙江 1 注，河南 1 注，湖北 1 注，广东(不含深圳)1 注，四川 1 注，

云南 2 注，陕西 1 注。
二等奖中出 198 注，单注金额 13 万多元。其中，河北、浙江分别中出 23 注，并列排名第一；湖南中出 15 注，排名第三；山西、广东(不含深圳)分别中出 12 注，并列排名第五；另外，其它地区二等奖均低于 12 注。当期末等奖中出 650 万多注。

给公益一份关怀 给梦想一个机会

(广告)