关于印发《西北农林科技大学杨凌农科大资产经营有限公司工资总额管理暂行办法》的通知

各学院（系、部、所）、机关处室、直属（附属）单位：

《西北农林科技大学杨凌农科大资产经营有限公司工资总额管理暂行办法》经2020年第2次经营性资产管理委员会研究通过，现予以印发，请遵照执行。

西北农林科技大学

2020年6月23日

西北农林科技大学杨凌农科大
资产经营有限公司工资总额管理暂行办法

第一章　总　则

第一条　为了切实履行学校出资人职责，维护所有者合法权益，建立健全杨凌农科大资产经营有限公司(以下简称资产公司)人力资源与薪酬管理制度，形成企业绩效和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，根据《教育部所属企业工资总额管理办法》及西北农林科技大学相关工资管理制度，结合资产公司实际情况，制定本暂行办法。

第二条　本办法所称工资总额是指由资产公司在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系或者实际为本企业工作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　工资总额实行预算管理，工资总额预算范围包括资产公司及其所属企业。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，根据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理实际，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 资产公司工资总额应体现公平、合理、多劳多得的原则，坚持建立中国特色现代国有企业制度的改革方向，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，坚持市场决定与政府监管相结合，坚持出资人制度和主管主办制度相衔接，坚持分类分级管理的基本原则。

第二章 工资总额形成机制

第五条 资产公司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，结合政府职能部门发布的工资指导线和当地城镇职工平均工资水平，合理确定年度工资总额。

资产公司的事业编制职工薪酬按学校工资标准纳入资产公司工资总额管理基数。

第六条 资产公司工资总额以上年度工资总额清算额为基数，在同期经济效益增长幅度范围内，由社会效益和经济效益完成情况共同确定，与社会效益和经济效益综合考核总体结果联动（工资总额计算公式见附件）。

第七条 资产公司经济效益联动指标为利润总额和营业收入加权值，其中利润总额权重占比40%，营业收入权重占比60%。因政策性因素或通过变卖企业资产等取得的非经常性收益，在核定经济效益时应予以扣除。

第八条 学校对资产公司从社会效益和经济效益两个方面开展年度综合考核，指标分为经济指标和管理指标，考核内容包括年度净利润、国有资本保值增值率、上缴额、创新能力、成本控制、安全生产及学校重点工作任务完成情况等。综合考核依据得分分为优秀、良好、合格（含中等）和不合格四个等级。资产公司发生重大安全与质量责任事故等损害公司社会效益的行为，综合考核结果直接确定为不合格。

资产公司的综合考核由西北农林科技大学经营性资产管理委员会（以下简称经资委）或授权的机构负责，依据《杨凌农科大资产经营有限公司经营班子(含出版社)业绩考核办法(试行)》（附件 2）组织考核并出具考核结果。资产公司所属企业的考核由资产公司负责，考核并出具考核结果，报学校校办产业管理办公室备案。

第九条 资产公司年度经济效益增长的，当年工资总额可予以增长；但社会效益考核不合格的，不得增长。

具体按照以下原则确定:

综合考核等级为优秀的，工资总额增幅可与经济效益增幅(即利润总额和营业收入加权后的增幅)保持同步；

综合考核等级为良好的，工资总额增幅不超过经济效益增幅的 85% ；

综合考核等级为合格（含中等）的，工资总额增幅不超过经

济效益增幅的 70% ；

综合考核等级为不合格的，工资总额不得增长。

当年劳动生产率、人工成本投入产出率未提高，或者上年职工平均工资高于当地城镇职工就业人员平均工资 3 倍的，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当地规定的城镇职工工资增长调控目标。

第十条 资产公司年度经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降；同时充分考虑社会效益与综合考核的结果，确定相应降幅，具体为：

综合考核等级为优秀的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 10%；

综合考核等级为良好的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 15%；

综合考核等级为合格（含中等）的，工资总额降幅不低于经济效益降幅的 20% ；

综合考核等级为不合格的，工资总降幅原则上与经济效益降幅同步。

第十一条 资产公司年度工资总额应保持相对平稳，避免剧烈波动，增减幅度原则上在不超过 30%的范围内确定。

资产公司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。发生兼并重组、新设或划

出企业和机构的，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。

第十二条 资产公司年度未实现国有资本保值增值的，工资总额不得增长。

第十三条 若因资产公司发生合并、分立、解散、清算及其他由于学校的原因导致年度考核指标发生重大变化的，资产公司可以向考核部门做出特别说明。考核部门应根据实际情况进行考核。

第三章 管理方式

第十四条 资产公司自主编制本企业工资总额预算方案，经学校经资委核准后执行。

第十五条 学校校办产业管理办公室为资产公司工资总额的归口管理部门，其职责如下：

（一）根据教育部有关政策规定，研究制定资产公司工资总额管理办法，报教育部备案；

（二）指导资产公司编制年度工资总额预算方案，并按学校相关规定程序报批；

（三）组织监督执行经学校核准的资产公司工资总额预算方案。

第十六条 资产公司职责：

（一）按照教育部及学校管理要求，负责编制资产公司年度

工资总额预算；

（二）负责指导、监督所属企业编制年度工资总额预算并汇总；

（三）监督所属企业年度工资总额预算执行情况，并及时向学校经资委报告。

第十七条 每年3月底前，资产公司编制当年工资总额预算方案及上年度工资总额预算执行情况提交董事会审议，并报学校经资委审定。资产公司所属企业工资总额预算方案由企业编制，资产公司核准，报校办产业管理办公室备案。

第十八条 资产公司工资总额预算按年度进行管理。预算执行过程中若出现企业分立、合并等重大资产重组行为、国家收入分配政策重大调整、市场环境重大变化等导致预算编制基础发生重大变化的，在符合工资效益联动机制的条件下，资产公司可申请对工资总额预算进行调整。

资产公司工资总额预算调整方案履行内部决策程序后，一般应于当年10月底前报学校经资委审定。

第四章 内部分配管理

第十九条 资产公司在工资总额预算内，可以依法依规自主决定内部工资分配，依据资产公司人事劳资管理、津贴奖励分配办法等相关政策和规定执行。

第二十条 资产公司内部收入分配应向高层次、高技能人才

倾斜。探索对社会效益突出的企业内设部门及项目在收入分配上实施特别奖励的办法或予以倾斜。

第二十一条 资产公司内部工资分配应注重以考核结果为导向，重视一线员工，作好短期与中长期激励相结合。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。

第二十二条 严格规范工资列支渠道。资产公司应调整优化工资收入结构，逐步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，资产公司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。

第二十三条 资产公司应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、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。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。

第五章 监督检查

第二十四条 资产公司工资总额预算方案执行情况接受学校校办产业管理办公室和经资委的监督。

第二十五条 对于出现超提、超发工资总额的，应当清退并进行相关帐务处理，视情况对企业采取警示、通报批评等处罚措施，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

第二十六条 资产公司应完善本企业工资分配内部监督机

制。资产公司董事会应依照法定程序决定分配事项，监事会落实对工资分配的监督责任。

第二十七条 资产公司应建立健全信息公开制度，将职工工资收入分配情况作为企业信息公开的重要内容，每年9月底将上年度企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息向职工公开，接受职工监督。

第六章 附则

第二十八条 本办法由学校经资委审定，学校校办产业管理办公室负责解释。

第二十九条 本办法自印发之日起实施。

附件

杨凌农科大资产经营有限公司
工资总额计算公式

企业年度工资总额=工资总额基数×（1+经济效益增减幅度×综合考核系数×市场对标调节系数）

（一）经济效益增减幅度（e）=年度预算利润总额增减×权重（0.4）+年度预算营业收入增减×权重（0.6）

年度预算利润总额增减=(年度预算利润总额—上一年度利润总额)/丨上一年度利润总额丨

年度预算营业收入增减=(年度预算营业收入—上一年度营业收入)/丨上一年度营业收入丨

（二）综合考核系数依据综合考核等级确定，具体如下：

表 1：综合考核系数（p）确定表

e	综合考核等级			
	优秀	良好	合格(含中等)	不合格
e ≥0	≤1	≤0.85	≤0.7	≤ 0
e＜0	≥0.1	≥0.15	≥0.2	≤ 1

（三）市场对标调节系数=α×β×γ

其中，α、β、γ分别指劳动生产率调节系数、人工成本投入产出率调节系数、职工工资水平调节系数，其确定方法如下：

表 2：劳动生产率调节系数（α）确定表

e	企业当年人均利润总额/上年人均利润总额的倍数	α
e≥0	1 倍（含）以上	1
	1 倍以下	0.8-0.9
e＜0	1 倍（含）以上	0.8-0.9
	1 倍以下	1

表 3：人工成本投入产出率调节系数（β）确表

e	企业上年人工成本利润率/上年行业人工成本利润率的倍数	β
e≥0	1 倍（含）以上	1
	1 倍以下	0.75-0.9
e＜0	2 倍（含）以上	0.75-0.9
	2 倍以下	1

表 4：职工工资水平调节系数在（γ）确定表

e	企业上年职工平均工资/上年度当地城镇单位就业人员平均工资的倍数	γ
e≥0	3 倍（含）以上	0.75-0.9
	3 倍以下	1
e＜0	0.7 倍（含）以上	1
	0.7 倍以下	0.75-0.9