

国有企业工资总额同经济效益挂钩规定

(1993 年 7 月 9 日劳部发〔1993〕 61 号公布 自公布之日起施行)

第一章总则

第一条 为了深化国有企业（以下简称企业）工资制度改革，建立健全工资总量调控机制，促进企业经营机制的转变和经济效益的提高，根据《全民所有制工业企业转换经营机制条例》制定本规定。

第二条 工资总额同经济效益挂钩（以下简称工效挂钩）目前是向社会主义市场经济体制转换过程中，确定和调控企业工资总量的主要形式。企业实行工效挂钩办法，必须坚持工资总额增长幅度低于本企业经济效益（依据实现利税计算）增长幅度、职工实际平均工资增长幅度低于本企业劳动生产率（依据净产值计算）增长幅度的原则。

第三条 实行企业工效挂钩，要贯彻效益与公平的原则，根据企业的生产经营特点，从实际情况出发，确定具体的挂钩形式。企业的工资总额基数，应在地区工资总额弹性计划范围内核定。

第二章经济效益指标及其基数

第四条 本规定所称的经济效益指标，是指由企业选择并报经财政、劳动部门审核确定的企业工效挂钩的经济指标，本规定所称经济效益指标基数，是指用以计算上述指标增长幅度的基额。

第五条 实行工效挂钩，应以能够综合反映企业经济效益和社会效益的指标作为挂钩指标，一般以实现利税、实现利润、上缴税利为主要挂钩指标；因企业生产经营特点不同，也可将实物（工作）量、业务量、销售收入、创汇额、收汇额以及劳动生产率、工资利税率、资本金利税率等综合经济效益指标做为复合挂钩指标。经财政部门认定的亏损企业可实行工资总额与减亏额指标挂钩，或采用新增工资按减亏的一定比例提取的办法。工资总额与税利总额严重倒挂的企业，可采取税利新增长部分按核定定额提取效益工资的办法。

第六条 要建立能够全面反映企业综合经济效益和社会效益的考核指标体系。考核指标一般包括：企业承包合同完成情况、国有资产保值增值状况以及质量、消耗、安全等。要把国有资产保值增值作为否定指标，达不到考核要求的不能提取新增效益工资。其他考核指标达不到要求的，要扣减一定比例的新增效益工资。

第七条 经济效益指标基数要按照鼓励先进、鞭策后进的原则核定，既对企业自身经济效益高低、潜力大小进行纵向比较，又进行企业间的横向比较。经济效益指标基数，一般以企业上年实际完成数为基础，剔除不可比因素或不合理部分，并参照本地区同行业平均水平进行核定。

第八条 对已实行工效挂钩的企业，调整经济效益指标基数还应考虑以下因素：

(1) 暂未实行基建和生产单位统一核算管理的企业，新建扩建项目由基建正式移交生产后，在按该项目计划增加的人数相应核增工资总额基数的同时，参照同行业或该企业人均效益水平合理核增挂钩的经济效益指标基数；

(2) 企业之间成建制划入划出职工，按上年决算数调整经济效益指标基数；

(3) 国家批准的重大经济政策改革对企业经济效益影响较大时，由财政、劳动部门批准，可适当调整企业经济效益指标基数。

第三章 工资总额基数

第九条 本规定所称工资总额基数，是指经劳动、财政部门审核确定的，工效挂钩企业用以计算年度工资总额提取量的基额。

第十条 企业挂钩的工资总额，应为国家规定的全部职工的工资总额。要将职工全部工资收入逐步纳入挂钩工资总额基数，取消挂钩工资总额外提取和列支的各种工资项目。

第十一条 企业的挂钩工资总额基数，原则上以企业上年劳动工资统计年报中的工资总额为基础核定，实行增人不增工资总额、减人不减工资总额的办法。

第十二条 已实行工效挂钩办法的企业，其工资总额基数以上年工资清算应提取的工资总额为基础，核增暂未实行基建和生产单位统一核算管理企业新建扩建项目的增人增资、按国家政策接收复转军人和大中专毕业生的增人增资，以及增减成建制划入划出职工的工资等其它增减工资的因素后确定。

第十三条 新实行工效挂钩办法的企业，其工资总额基数以上年劳动工资统计年报中的工资总额为基础，核减一次性补发上年工资、成建制划出职工工资以及各种不合理的工资性支出；核增上年增人、成建制划入职工的翘尾工资以及国家规定的增减工资后确定。

第十四条 挂钩工资总额基数外单列的原材料、燃料、动力节约奖、各种单项奖及其他工资性支出等，应纳入挂钩工资总额基数，具体办法另行制定。

第四章 浮动比例

第十五条 本规定所称浮动比例，是指工效挂钩企业工资总额随挂钩经济指标变化而浮动的比例系数或工资含量系数。

第十六条 企业工效挂钩的浮动比例，根据企业劳动生产率、工资利税率、资本金利税率等经济效益指标高低和潜力大小，按企业纵向比较与企业之间横向比较相结合的方法确定。挂钩的浮动比例一般按 1：0.3~0.7 核定。少数特殊的企业，其浮动比例经过批准可适当提高，但最高按低于 1：1 核定。

第十七条 实行工资含量办法的企业，经济效益指标完成核定基数和超过基数一定幅度以内，按核定的工资系数（含量）提取含量工资，超过基数一定幅度后一般按不超过工资系数（含量）的 70 %提取含量工资。

第十八条 挂钩基数、浮动比例的核定，可以实行“环比”办法，办法每年核定一次；也可以采取“定比”、“工资系数”或“工资含量”法，一定三至五年不变。

第十九条 企业挂钩工资总额应根据企业挂钩效益指标当年实际完成情况，严格按核定的挂钩浮动比例计算提取。经济效益增长时按核定比例增提工资总额，下降时按核定比例减提工资总额。

第五章 工效挂钩的管理

第二十条 劳动、财政部门会同计划等部门对企业工效挂钩实施综合管理，主要职责是：

- (1) 制定工效挂钩的政策法规和实施办法；
- (2) 根据国民经济和社会发展对企业的要求及企业的生产经营特点，审核确定企业的挂钩方案；
- (3) 核定企业挂钩的工资总额基数、经济效益指标基数和挂钩浮动比例，并进行年终工资清算；
- (4) 监督检查企业工效挂钩的执行情况。

第二十一条 企业工效挂钩的办法，由劳动、财政部门会同有关部门，依据本规定并结合企业的生产经营特点确定。挂钩办法要科学合理、简便易行。劳动、财政部门要积极支持企业探索新的挂钩形式，凡能促进企业改善经营管理、走向市场、提高经济效益和社会效益的挂钩办法，经批准后即可实行。

第二十二条 企业的全部工资性收入应逐步纳入成本管理，实施工效挂钩办法的企业，其工资总额基数和新增工资按有关财务规定在企业成本中列支。

第二十三条 企业要认真编报工资总额同经济效益挂钩方案，按管理体制经劳动、财政部门会同计划部门审核批准后执行。企业挂

钩执行情况，应按劳动部、财政部、国家计委统一制定的工资总额同经济效益挂钩年度清算表，依工资管理体制进行清算。企业超过核定比例多提多发工资总额的，劳动、财政、计划部门应予以纠正并扣回。

第六章 附则

第二十四条 本规定所称国有企业包括工业、交通运输、邮电、地质勘探、建筑安装、商业、外贸、物资、农林、水利、文教、科技等企业、公司以及企业集团。

第二十五条 本规定自发布之日起实行。过去办法与本规定不符合的，按本规定执行。

第二十六条 各省、自治区、直辖市及计划单列市可根据本规定制定具体规定。

第二十七条 本规定由劳动部、财政部、国家计委负责解释。