

北京科技大学文件

校发〔2020〕35号

关于印发《北京科技大学所属企业工资总额管理办法（试行）》的通知

各单位：

为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，根据上级有关规定，结合北京科技大学所属企业的实际，特制定《北京科技大学所属企业工资总额管理办法（试行）》，现予以印发，请认真遵照执行。

北京科技大学

2020年7月23日

北京科技大学所属企业工资总额管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为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，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）、《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）等有关规定，结合北京科技大学（以下简称学校）所属企业的实际，制定本办法。本办法中校属企业仅指北京科大资产经营有限公司（以下简称资产公司）及其所属全资、控股公司。

第二条 本办法所称工资总额，是指由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资产公司及所属全资、控股公司。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，做出预算安排，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。

第五条 监管部门

学校经营性资产管理委员会（以下简称经资委）负责监管资产公司的工资总额相关工作。

资产公司负责监管其所属全资、控股企业的工资总额相关工作。

第二章 决定机制

第六条 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，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，适当兼顾其他中央、高校主业相近企业职工工资水平，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

第七条 校属企业工资总额以上年度工资总额清算额为基数，并参考近三年工资总额及社会经济情况，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的总体结果联动。工资总额计算公式见附件 1。

第八条 校属企业经济效益联动指标为利润总额和营业收入的加权值，其中营业收入占比权重为 50%。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。

第九条 监管部门从社会效益和经济效益两方面对校属企业开展综合考核，其中社会效益考核指标占比权重为 55%。综合考核依据得分划分为优秀、良好、合格、不合格 4 个等级。社会效益考核为不合格的，综合考核结果直接确定为不合格。

第十条 监管部门按照有关行业管理部门制定的相关文件，完善校属企业社会效益评价指标考核体系，规范开展社会效益评价考核。根据企业实际情况和发展战略，合理确定与工资总额联动的经济效益考核指标及年度考核目标，规范开展所属企业经济效益考核。校属企业综合考核办法见附件 2。

第十一条 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。

校属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。发生兼并重组、整合、新设或划出企业和机构等情况的，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 企业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 90%；

综合考核等级为合格的，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，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政府职能部门规定的工资增长调控目标。

第十三条 企业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经济效益综合考核的结果，确定相应降幅：

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，工资总额降幅原则上与经济效益降幅同步。

当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率优于行业平均水平，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，工资总额可适当少降。

第十四条 社会效益考核等级为优秀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。

第十五条 校属企业未实现国有资本保值增值，工资总额不得增长，或适度下降。国有资产减幅超过 10%的，当年工资总额降幅原则不低于 5%。

第十六条 校属企业上年职工平均工资达到政府职能部门规定的调控水平及以上的，职工平均工资增长幅度不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

第十七条 资产公司应根据所属企业的经济效益增减幅度、人员结构及工资水平的对标情况等，合理确定工资总额预算，职工平均工资增幅原则上在低于当年资产公司所属企业职工平均工资的增幅的范围内合理确定。

第三章 管理方式

第十八条 校属企业工资总额按年度实行预算管理。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审核。

第十九条 校属企业工资总额预算一般按年度进行管理。对周期性特征明显、战略性新兴业务投资占比较大等对企业经济效益影响明显的校属企业，经监管部门同意，可探索实行跨

年度周期制工资总额管理，最长不超过三年。周期内工资总额平均增幅不超过符合规定的同期经济效益年均增幅，职工平均工资年均增长幅度应符合同期政府职能部门发布的工资增长调控目标等管理要求。

第四章 管理职责

第二十条 经资委职责

（一）建立健全校属企业工资总额管理办法，履行所监管校属企业的工资分配监管职责。

（二）负责做好所监管校属企业工资总额预算方案的核准工作，加强对工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果清算，并按年度将所监管企业工资总额预算执行情况报有关部门。

（三）其他经资委应履行的职责。

第二十一条 资产公司职责

（一）按照有关规定及校属企业工资总额管理办法，制定校属企业工资总额管理的相关制度。

（二）履行对所属全资、控股企业的工资分配监管职责。

（三）负责做好所属全资及控股企业工资总额预算方案的审核和监管工作，及时将审核后的所属全资及控股企业工资总额预算方案报学校经资委会核准，加强对所属企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果清算。

（四）编制资产公司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，上报经资委核准。

(五) 负责资产公司工资总额预算方案的具体执行工作。

(六) 落实经资委布置的其他工作。

第二十二条 资产公司所属企业职责

(一) 编制本公司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，上报资产公司审核。

(二) 负责本公司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工作及其他应由本企业履行的职责。

第五章 管理程序

第二十三条 校属企业工资总额预算方案一般于当年第二季度报监管部门。预算方案申报的主要内容包括：

(一) 上年度工资总额预算执行初步情况；

(二) 本年度社会效益和经济效益预测情况；

(三) 人力资源配置计划；

(四) 薪酬政策调整情况；

(五) 其他材料。

第二十四条 校属企业应严格执行经核准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，在符合工资效益联动机制的条件下，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) 承担国家、北京市或学校（教师或学生创新创业等）重大公益性项目或活动的；

(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、转让、解散及因企业发展而扩大规模等重大事项的。

校属企业工资总额预算调整方案履行企业内部决策程序后,一般应于当年10月前报监管部门。

第二十五条 校属企业应于次年4月底前向监管部门提交上年度工资总额预算执行情况报告,经资委依据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,于20个工作日内出具清算评价意见。

第六章 企业内部分配管理

第二十六条 校属企业在经核准的工资总额预算内,依法依规自主决定内部工资分配。校属企业合理确定本级工资总额预算,本级职工平均工资增幅原则上应低于本企业全部职工平均工资增幅,同时应根据所属企业功能性质定位等情况,指导其科学编制工资总额预算方案,推动所属企业工资总额与综合考核结果挂钩。

第二十七条 校属企业应尊重工作者的创造性劳动,企业内部收入分配向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。探索对社会效益突出的所属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。

第二十八条 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。

第二十九条 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，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，校属企业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。

第三十条 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。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。

第七章 监督检查

第三十一条 校属企业不得违反规定超提、超发工资总额，出现超提超发行为的，应当清退并且进行相关财务处理，学校相应核减企业下一年度工资总额基数。

第三十二条 监管部门按照有关规定对校属企业工资总额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、工资增长与两个效益严重不匹配、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，并根据有关规定对相关责任人进行处理。

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，扣减企业负责人一定比例绩效年薪。具体扣减办法为：超发额（违规列支额）在可发放工资总额 10% 以内的，扣罚绩效年薪的 10%；超发额（违规列支额）超过可发放工资总额 10%（含）以上的，按超发比例扣罚绩效年薪。国家另有规定的，按有关规定处理。

第三十三条 完善校属企业工资分配内部监督机制。校属企业董事会应依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。落实校属企业监事会（监事）对工资分配的监督责任。

第三十四条 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。

第八章 附 则

第三十五条 本办法适用于学校作为主管部门，履行工资分配监管职责的企业。当年已启动清理关闭、脱钩剥离程序的企业不在本办法执行范围内。

第三十六条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。

第三十七条 本办法由北京科技大学经营性资产管理委员会办公室负责解释。

附件：1. 北京科技大学所属企业工资总额计算公式

2. 北京科技大学所属企业综合考核办法（试行）

附件 1

北京科技大学所属企业工资总额计算公式

校属企业年度工资总额=工资总额基数 $\times$ (1+经济效益增减幅度 $\times$ 综合考核系数 $\times$ 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 $\times$ 权重+年度预算营业收入增减 $\times$ 权重

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)/|上一年度利润总额|

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)/上一年度营业收入

(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	不合格
$e \geq 0$	≤ 1	≤ 0.9	≤ 0.7	≤ 0
$e < 0$ (文化类)	0.15-0.25	0.25-0.35	0.35-0.45	≤ 1
$e < 0$ (非文化类)	≥ 0.25	≥ 0.70	≥ 0.90	≤ 1

(三) 市场对标调节系数= $\alpha \times \beta \times \gamma$

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, 其确定方式如下:

表 2：劳动生产率调节系数（ α ）确定表

e	企业当年人均营业收入（或人均利润总额）/上年 人均营业收入（或人均利润总额）的倍数	α
$e \geq 0$	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 ）确定表

e	企业上年人工成本利润率（或行业人事费用率）/企业 前三年平均人工成本利润率（或行业人事费用率）的倍 数	β
$e \geq 0$	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（ γ ）确定表

e	企业上年职工平均工资/上年年度 全国城镇单位就业人员平均工资的倍数	γ
$e \geq 0$	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

附件 2

北京科技大学所属企业综合考核办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为加强对北京科技大学所属企业（以下简称校属企业）综合考核，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）、《中央企业工资总额管理办法》（国务院国有资产监督管理委员会令第 39 号）、《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）等有关规定，制定本办法。

第二条 综合考核应当遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，不断增强企业核心竞争力和可持续发展活力；

（二）坚持把社会效益放在首位，实现社会效益和经济效益相统一，促进企业实现发展目标和国有资本保值增值；

（三）坚持突出主业，统筹当前和长远，分类管理，科学设置考核指标，合理确定考核目标；

（四）坚持定性评价和定量考核结合，规范考核程序，严格考核管理，做到客观公平公正。

第三条 综合考核以公历年为考核期。实行目标考核方式。

第四条 审核部门

资产公司综合考核的审核部门为学校经营性资产管理委员会。

资产公司下属全资、控股企业综合考核的审核部门为资产公司。

第二章 考核内容

第五条 综合考核包括社会效益和经济效益两方面，相关指标分值、考核内容、评分标准见附表。

社会效益考核指标包括 2 个必选指标和 3 个可选指标，其中，可选指标由被考核企业根据本企业特点，从 7 个可选指标中选取 3 项，并报审核部门核准后确定。必选指标为党建工作、法人治理结构与内控建设；可选指标为所属企业监督管理、科技成果转化、主业布局、服务质量、园区管理、队伍建设、荣誉奖励。

经济效益考核包括利润总额和营业收入 2 个指标。

第六条 社会效益考核实行百分制打分评价方式，满分 100 分，超过 100 分的，按 100 分计算。评价考核结果根据得分情况，分为优秀(90 分以上，含 90 分)、良好(75 分至 90 分，含 75 分)、合格(60 分至 75 分，含 60 分)、不合格(60 分以下)4 个等级。

第七条 经济效益考核实行百分制打分评价方式，满分为 100 分，超过 100 分的，按 100 分计算。

第八条 经济效益指标，应依据经审计并经审核的企业财

务决算报告和经审查的统计数据。

第九条 综合考核满分为 100 分，其中，社会效益考核指标占比权重为 55%，经济效益考核指标占比权重为 45%。综合考核结果分为优秀（90 分以上，含 90 分）、良好（70 分至 90 分，含 70 分）、合格（60 分至 70 分，含 60 分）、不合格（60 分以下）四个等级。社会效益为不合格的，综合考核等级直接认定为不合格。企业出现严重政治导向错误、重大安全事故、社会影响恶劣的，社会效益评价实行“一票否决”，年度考核结果定为不合格。

第三章 考核程序

第十条 考核期初，被考核企业拟定考核期经营业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送审核部门批准。原则上，考核目标建议值按照不低于前三年平均值的标准确定。

第十一条 审核部门结合宏观政治经济形势、企业所处行业发展周期、企业实际生产经营管理状况等，对考核目标建议值进行审核后予以确定。

第十二条 审核部门对企业考核执行情况实施动态监控。

（一）企业原则上每半年将考核执行情况报送审核部门。审核部门对考核执行情况进行动态跟踪；

（二）建立较大及以上生产安全事故、重大环境污染事故和质量事故、重大经济损失、重大法律纠纷案件、重大投融资

和资产重组等重要情况的报告制度。企业发生上述情况时，公司负责人应当立即向审核部门报告。

第十三条 被考核企业应当在每年 1 月 20 日前，对上一年度社会效益情况进行打分自评，形成书面报告(包括自评得分情况和具体支撑材料)，报送审核部门。在年度财务决算报告出具后的 15 个工作日内对上年度经济效益考核目标的完成情况进行自评。汇总形成年度综合考核完成情况自评分析报告报送审核部门。

第十四条 审核部门结合年度总结分析报告、企业财务决算报告和审计报告，对考核目标的完成情况进行考核，确定考核结果。

第十五条 审核部门将考核结果反馈给被考核企业，作为审核各被考核企业年度工资总额预算方案的依据。

第十六条 对于在考核期内企业发生清产核资、改制重组、重大市场变动、政策制度变更等情况的，企业可以申请调整考核目标，由审核部门审核后执行。

第四章 附 则

第十七条 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；本办法如与国家颁布的法律、法规或经合法程序修改后的章程不一致的，按照国家有关法律、法规和公司章程规定执行，并立即修订本办法。

第十八条 本办法实施前的有关校属企业经营业绩考核

制度与本办法不一致的，依照本办法的规定执行。

第十九条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。

附表

考核指标及评分细则表

表 1：社会效益评价考核指标和评分标准

类别		指标	满分	评分细则
社会效益指标体系	必选项	党建工作	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加、减分： 1. 拥护党的领导，加强党的建设，坚持党的领导和完善公司治理相统一，加 1-2 分； 2. 党组织机制健全，党风廉政建设良好，加 1-2 分； 3. 出现违纪违规情况，每出现一次减 1-2 分。
		法人治理结构与内控建设	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加、减分： 1. 企业法人治理结构健全，充分发挥股东会、董事会、监事会职责，加 1-2 分； 2. 企业内部控制体系建立健全、执行有效，加 1-2 分； 3. 企业法人治理结构健全，但未实际发挥作用；或内部制度健全，但执行不到位，减 1-2 分。
	可选项	所属企业监督管理	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加、减分： 1. 充分履行出资人职权，协助企业办理国有股权变更登记，及时催缴企业分红，确保国有股东权益不受损害，加 1-2 分； 2. 加强外派董监事工作指导，参与企业重大事项决策，督促所出资企业按时召开董事会、股东会，加 1-2 分；

				3. 发生应召开而未召开，或应参与而未参与所属企业董事会、股东会的，每出现一次减 1-2 分。
		科技成果转化	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加、减分： 1. 及时制定或修订科技成果转化相关制度、明确操作路线及流程，加 1-2 分； 2. 以科技成果作价联合资本方设立企业，获学校审批通过的，每项加 1-2 分； 3. 举办成果转化项目路演推介会、校地/企合作交流、政策宣讲会、行业论坛、学术交流会、商业/技术培训等超过 8 次，加 1-2 分； 4. 因主观原因导致拟设立企业无法按照协议登记注册的，每出现一家减 1-2 分； 5. 年度科技成果转化案例为 0，或未达到预期效果的减 1-2 分。
		主业布局	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加分： 1. 主业符合国家产业布局加 1-2 分； 2. 主业布局清晰，与企业长期战略发展相符，加 1-2 分； 3. 具有企业自己的品牌特色，在行业内有一定知名度，加 1-2 分； 4. 主业布局不清晰，与企业长期发展战略不符，减 1-2 分。
		服务质量	20	本指标基准分为 16 分，出现以下情况加、减分： 1. 配合国家、学校顺利举办重大活动，每次加 1-2 分； 2. 服务到位，获得服务对象较高满意度，加 1-2

				分; 3. 出现一般安全责任事故, 或遭到服务对象投诉, 每出现一次减 1-2 分。
		园区管理	20	本指标基准分为 16 分, 出现以下情况加、减分: 1. 在孵企业符合国家大学科技园关于孵化企业数量要求, 加 1-2 分; 2. 建有大学生创新创业实践基地, 加 1-2 分; 3. 服务在校大学生创业, 每有一个团队创业成功加 1-2 分; 4. 在孵企业未满足国家大学科技园关于孵化企业数量要求, 减 1-2 分。
		队伍建设	20	本指标基准分为 16 分, 出现以下情况加分: 1. 人才队伍完备, 满足企业战略发展需求, 加 1-2 分; 2. 注重人才培养, 建立并有效执行员工教育培训机制, 加 1-2 分; 3. 引起人事纠纷, 造成不良影响, 减 1-2 分。
		荣誉奖励	20	本指标基准分为 16 分, 出现以下情况加、减分: 1. 获国家级奖项、表彰、正向宣传报道, 每项加 1-2 分; 2. 获行业或学校奖项、表彰、正向宣传报道, 每项加 1-2 分; 3. 受到有关部门通报批评或媒体负面报道, 每出现一次减 1-2 分。

注: 1. 本表实行百分制, 各项指标分值总计为 100 分。

2. 本表指标设定满分与基准分, 在基准分上实行加分制或扣分制,

各项指标最终得分最高不超过该指标满分赋分值、最低可至 0 分。

3. 本表中前 2 项指标为必选项，后 7 项指标为可选项，企业可根据本企业特点，从 7 个可选指标中选取 3 项，并报审核部门核准后确定。

表 2：经济效益考核计分表

类别	指标	基准分	调节分极值 ($\pm$ 分)	评分标准
经济效益 指标体系	利润总额	40	+10	当年利润总额比目标值 每 $\pm 1\%$ ，得分 ± 0.4 分
			-40	
	营业收入	40	+10	当年营业收入比目标值 每 $\pm 1\%$ ，得分 ± 0.4 分
			-40	

注：1. 本表实行百分制，年度经济效益考核最终得分不超过 100 分。

2. 各项经济效益指标达到目标值，即得该指标基本分。目标值为各企业前三年年度财务决算报告中经济效益指标的平均值。

3. 超出或低于目标值一定幅度，在调节分值范围内增减考核得分，加分和减分以极值为限。