

# 北京邮电大学

校字〔2019〕195号

签发人：张建华

## 关于北京邮电大学 《北京邮电大学校属企业工资总额管理办法》 报送备查工作的报告

教育部：

根据《教育部关于印发〈所属企业工资总额管理办法〉的通知》（教财函〔2019〕115号）、《北京邮电大学国有资产管理办法》（校资发〔2018〕2号）、《北京邮电大学单位年度考核与评价实施意见（暂行）》（校发〔2019〕65号）等法规和文件精神，结合实际，我校制定完成《北京邮电大学校属企业工资总额管理办法》。经学校2019年12月23日党委常委会研究通过，现将《北京邮电大学校属企业工资总额管理办法》（详见附件）报送教育部，以备查。

特此报告。

附件：《北京邮电大学校属企业工资总额管理办法》

北京邮电大学

2019年12月24日

# 北京邮电大学校属企业工资总额管理办法

## 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，建立有效的激励和约束机制，实行经营管理人员责权利相统一，实现学校投资企业健康发展，实现国有资产保值增值，根据《教育部关于印发〈所属企业工资总额管理办法〉的通知》（教财函〔2019〕115号）、《北京邮电大学国有资产管理办法》（校资发〔2018〕2号）、《北京邮电大学单位年度考核与评价实施意见（暂行）》（校发〔2019〕65号）等法规和文件精神，结合学校实际，制定本办法。

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 校属企业工资总额管理坚持校办企业改革方向，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，坚持履行出资人职责，坚持分类分级管理的基本原则。

第四条 本办法所称工资总额预算范围，包括资产经营公司及所属各级控股企业。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。



2.

**第十条** 校属企业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、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。

**第十一条** 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所在地区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。

**第十二条** 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明显优于行业平均水平，或者上年职工平均工资明显低于所在地区城镇单位就业人员平均工资，工资总额可适当少降。

**第十三条** 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。

**第十四条** 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；出现严重政治导向错误的，工资总额应下降。其中，国有资产减幅超过 10%的，当年工资总额降幅原则不低于 5%。

**第十五条** 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。

**第十六条** 校属一级企业资产经营公司总部应根据人员结构及工资水平的对标情况，合理确定工资总额预算，总部职工平均工资增幅原则上在低于当年校属企业职工平均工资增幅的范围内



合理确定。

### 第三章 管理方式

第十七条 校属企业工资总额实行预算管理。一级企业工资总额预算经董事会审核并提交产业办，由经资委审定后，报常委会核准；二级及以下企业工资总额预算方案由资产经营公司核准，报产业办备案。

第十八条 校属企业工资总额预算按公历年度进行管理。

### 第四章 管理职责

第十九条 校属一级企业的管理职责：

（一）研究制定本企业年度工资总额预算方案，按规定程序决策，经董事会审核并提交产业办，由经资委审定后，报常委会批准；

（二）组织执行经核准的本企业工资总额预算方案；

（三）根据国家、教育部有关政策和法规，研究制定二级及以下企业工资总额管理办法和工资分配办法；

（四）核准二级及以下企业工资总额预算方案，报产业办备案；

（五）具体落实其他有关工资及薪酬工作。

第二十条 产业办的管理职责：

（一）根据国家、教育部有关政策和法规，研究制定所属一级企业工资总额管理办法和工资分配办法；

（二）负责按照有关规定制定校属企业工资总额管理办法及社会效益评价指标考核体系，报经资委审议。

(三) 负责做好对校属企业工资总额监管工作，包括预算执行情况的动态监控和执行结果检查，并按年度将校属企业工资总额预算执行情况报经资委审议。

(四) 负责对上一年度社会效益、经济效益情况形成自评报告报经资委审议，审议通过后向教育部备案。

(五) 其他应该履行的监管职责。

**第二十一条 校经资委的管理职责：**

(一) 负责审议校属企业工资总额管理办法及社会效益评价指标考核体系。

(二) 负责审议预算执行报告和年度社会效益、经济效益报告。

(三) 负责规范开展校属企业经济效益、社会效益考核与认定。

(四) 其他应该履行的审批职责。

## **第五章 管理程序**

**第二十二条** 校属企业工资总额预算方案于当年第一季度完成申报，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情况；
- (二) 本年度社会效益和经济效益指标预测情况；
- (三) 人力资源配置计划；
- (四) 薪酬政策调整情况；
- (五) 其他说明材料。

**第二十三条** 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，可申请对工资总额算进行调整：

- (一) 国家收入分配政策发生重大调整的；
- (二) 承担重要的公益性项目或为教学科研承担重要项目的；
- (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。

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，按照规定报审和报备。

**第二十四条** 校属企业应于次年3月底前提交上年度工资总额预算执行情况报告，经资委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评价，于15个工作日内出具评价意见。

## **第六章 分配管理**

**第二十五条** 校属企业工资总额预算经批准后，企业分配办法应根据校属企业功能性质定位情况，科学编制工资分配方案，做到校属企业工资总额与综合考核结果挂钩。一级企业分配方案报产业办审定，由经资委批准，二级及以下企业由资产经营公司审定和批准。

**第二十六条** 校属企业应尊重技术和管理工作者的创造性劳动，突出企业管理主业，企业内部收入分配及奖励措施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。

**第二十七条** 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。



**第二十八条** 校属企业应严格规范工资列支渠道，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。

**第二十九条** 校属企业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、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。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；连续出现亏损的，应缩减福利性项目。

## **第七章 监督检查**

**第三十条** 校属企业不得违规超提、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账务处理，相应核减企业下一年度工资总额基数。

**第三十一条** 经资委授权产业办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，并配合有关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企业，除按超发额（违规列支额）在下年度工资总额预算中扣回外，扣减该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。

**第三十二条** 校属企业董事会应依照法定程序讨论决定工资分配事项，由企业监事会（监事）落实对工资分配的监督责任。校属企业工资分配应加强信息公开制度，企业职工工资收入分配情况应作为财务公开的重要内容，每年定期向职工公开，接受监督。

## 第八章 附则

**第三十三条** 本办法自公布之日起实施，由产业办负责解释。

附件：

1. 北京邮电大学校属企业工资总额计算公式
2. 《北京邮电大学校属企业综合考核办法》



附件 1:

## 北京邮电大学校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×(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 + 年度预算营业收入增减×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
$e \geq 0$	$\leq 1$	$\leq 0.9$	$\leq 0.7$	$\leq 0$
$e < 0$ (文化类)	0.15-0.25	0.25-0.35	0.35-0.45	$\leq 1$
$e < 0$ (非文化类)	$\geq 0.25$	$\geq 0.70$	$\geq 0.90$	$\leq 1$

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

其中,  $\alpha$ 、 $\beta$ 、 $\gamma$  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（ $\alpha$ ）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	$\alpha$
$e \geq 0$	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（ $\beta$ ）确定表

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	$\beta$
$e \geq 0$	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在（ $\gamma$ ）确定表

E	企业上年职工平均工资/上年度所在地区城镇单位就业人员平均工资的倍数	$\gamma$
$e \geq 0$	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:

## 北京邮电大学校属企业综合考核办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为加强学校对校属企业综合考核（以下简称综合考核），实现国有资产保值增值，根据《教育部所属企业工资总额管理办法》（教财函【2019】115号）、《北京邮电大学国有资产管理办法》（校资发【2018】2号）等法规和文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称考核对象为学校投资的一级（以下简称资产经营公司）及以下全资、控股企业，参股企业可参照本办法执行。

**第三条** 综合考核原则实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的办法。

**第四条** 资产经营公司年度综合考核由产业办牵头，学校考评办出具考核意见后执行，二级及以下企业的综合考核由资产经营公司负责组织实施。

**第五条** 综合考核工作应当遵循以下原则：

（一）坚持把社会效益放在首位，同时按照国有资产保值增值的要求，依法依规考核校属企业经营管理班子的经营业绩。

（二）坚持突出主业，统筹当前和长远，按照校属企业的功能定位和作用特点，依据给学校作出的贡献度合理确定考核指标。

（含：上缴学校、对持股企业的监督管理、维稳、所有者权益的增量、为教学科研服务、科技成果转化与技术转移完成情况等）



(三) 坚持定性评价和定量考核相结合, 按照权责利相统一的要求, 建立健全科学合理、可追溯的资产经营管理责任制。坚持经营业绩考核结果同激励约束紧密结合, 即业绩升、薪酬升, 业绩降、薪酬降。

**第六条** 综合考核以公历年度为考核期, 实行目标考核方式。

## **第二章 考核内容**

**第七条** 综合考核包括社会效益和经济效益两方面。社会效益包括重点任务和综合管理 2 个指标。经济效益包括利润总额和营业收入 2 个指标。相关指标分值、考核内容、评分标准见附表。

**第八条** 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, 按照 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。

**第九条** 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。

**第十条** 社会效益指标, 应依据有关主管部门或学校综合考核小组审查认定的数据; 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。

**第十一条** 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, 综合考核等级直接定为不合格。

校属企业出现严重政治导向错误、社会影响恶劣的，社会效益评价实行“一票否决”，年度考核结果为不合格。

**第十二条** 根据需要，经资委可在年度综合考核指标之外增设其他约束性指标，授权产业办发布，具体指标在年度目标责任书中确定。

### **第三章 考核程序**

**第十三条** 考核期初，被考核企业按照本办法和学校要求，拟定考核期考核目标基准值，并报送考核目标建议值和必要的说明材料。原则上，考核目标基准值按照不低于前三年平均值的标准确定。

**第十四条** 学校结合宏观政治经济形势、重大项目任务、企业所处行业发展周期、企业实际生产经营管理状况等，对考核目标基准值按照审批程序进行审核后予以确定。

**第十五条** 学校对校属企业考核执行情况实施动态监控。企业原则上每半年报告考核执行情况，需建立政治导向、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。

**第十六条** 校属企业应当在每年1月20日前，对上一年度社会效益情况进行评价，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产业办。

**第十七条** 学校结合年度总结分析报告、企业财务决算报告和审计报告，对一级企业考核目标的完成情况进行考核，确定考核结果。二级以下企业的考核，由资产经营公司考核，确定考核



结果。考核结果作为审核企业年度工资总额预算方案的依据。

第十八条 对于在考核期内企业发生重大任务变化、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，由产业办提交校经资委审核后执行。

附件：北京邮电大学校属企业综合考核计分细则表

表一：社会效益评价考核指标和评分标准

一级指标	二级指标	评分标准	分值
重点工作 (50分)	核心职能 (10分)	建立健全现代化企业制度，依股东会、董事会、监事会职能有效开展工作	4
		发挥成果转化、人才汇聚、产业发展、企业投资的平台作用	6
	流程管理 (25分)	按照教育部要求推进高校校属企业体制改革，效果好	5
		行使学校出资人职责，对下属企业有效监管	5
		对外投资规范，投资收益纳入学校管理。	5
		出租、出借规范，公开招租，租金收入统一上缴学校	5
		自身及所辖企业经批准的国有资产评估备案手续齐全	5
	财务管理 (15分)	财务制度健全，对下属企业财务监管科学有效	3
		财务经营指标制定科学、合理，完成率高	6
		财务数据统计、汇总和上报，及时准确	6
	综合管理 (50分)	规范经营 (30分)	“三重一大”事项执行到位
建立健全内控制度、法规制度、审计制度			5
档案管理完整、规范，信息化建设到位			5
经营性合同设立合规审核流程			5
维护校园安全稳定决策有效			5
设备资产 (10分)		设备资产配置手续健全	3
		设备资产管理规范、符合要求	3.5

		设备资产处置合法合规	3.5
人力资源 管理（10 分）		建立健全人力资源考核体系	2
		树立“以人为本”的管理理念，企业文化认同度高	2
		聘用清正廉洁的职业经理人支撑企业经营	2
		企业人员梯队合理、职责明确	2
		企业员工服务意识及市场开拓意识强	2

表二：经济效益评价考核指标和评分标准

指标名称	基本分	调节分极值 (±分)	评分标准
利润总额	45	+5	当年利润总额比目标值
		-45	每±0.5%，得分±2分
营业收入	45	+5	当年营业收入比目标值
		-45	每±0.5%，得分±2分

注：年度经济效益指标达到目标值，即得该项指标基本分。超出或低于目标值的一定幅度，在调节分值范围内增减考核得分，加分和减分以极值为限。年度经济效益考核最终得分不超过 100 分。