

**劳动部、国家经贸委、国家经济体制改革委员会全民所有制企业工资总额管
理暂行规定**

(1993年6月22日)

第一章 总 则

第一条 为了适应建立社会主义市场经济体制的需要，加强和改善企业工资总额管理和宏观调控，根据《全民所有制工业企业转换经营机制条例》以及其它有关法律和法规，制定本规定。

第二条 本规定适用于全民所有制企业，即国有企业(以下简称企业)。

第三条 企业工资总额是指企业(包括公司和新建企业)在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。企业工资总额管理包括企业工资总额的确定、使用、宏观调控和检查监督。

第四条 企业工资总额管理必须遵循以下原则：

(一)坚持企业工资总额与企业经济效益相联系的原则，正确处

理国家、企业和职工的分配关系，在国民经济发展、企业经济效益提高的基础上保证三者利益的共同增进，兼顾效率与公平；

(二)坚持企业工资总额的增长幅度低于经济效益(依据实现税利计算)增长幅度、职工实际平均工资增长幅度低于劳动生产率(依据不变价的人均净产值计算)增长幅度的原则；

(三)贯彻按劳分配原则，把职工个人的劳动所得与其劳动成果联系起来，克服平均主义；

(四)坚持工资宏观管好，微观搞活。在保障国家所有权的前提下，落实企业工资分配自主权。

第五条 企业工资总额管理，实行国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配的体制。

第二章 企业工资总额的确定

第六条 企业工资总额分别采用工资总额同经济效益挂钩、工资总额包干等办法确定。

第七条 实行工资总额同经济效益挂钩办法的企业，根据劳动、财政部门核定的工资总额基数、经济效益指标基数和挂钩浮动比例，按企业经济效益的实际情况提取工资总额。工资总额同经济效益挂钩的具体办法另行制定。

第八条 实行工资总额包干办法的企业，其工资总额包干数以企业实行包干前的上年度工资统计年报实际发放数为基础，由劳动部门核定。企业据此提取年度工资总额，增人不增工资总额，完成生产任务的前提下减人不减工资总额。这种办法适用于由于各种客观原因暂未实行工资总额同经济效益挂钩办法的企业。

第九条 经批准已试行按照“两低于”原则确定年度工资总额办法的企业，可以继续试点；其工资总额基数和经济效益基数由劳动、财政部门核定。企业经济效益下降，其工资总额要相应下浮。

第十条 新建企业(包括新建公司及为安置富余人员开办的各类企业)在其未达产或未正式营业前，暂实行第八条规定的工资总额包干办法，待其达产或正式营业后，根据具体情况经批准可实行工资总

额同经济效益挂钩办法或继续实行工资总额包干办法。

第十一条 企业工资总额应逐步全部纳入企业成本和费用。具体办法另行制定。

第三章 企业工资总额的使用

第十二条 企业按照本规定确定的工资总额，有权自主使用、自主分配。

第十三条 实行工资总额同经济效益挂钩的企业，在编制本单位年度生产经营计划的同时，要编制本年度预计发放的工资总额计划，报企业主管部门和同级劳动部门备案。企业应当每年从工资总额的新增部分中提取不少于百分之十的数额，作为企业工资储备金，主要用于以丰补歉。

第十四条 实行工资总额包干的企业，本年度的工资总额实际发放数，不得超过包干的工资总额。

第十五条 企业在使用提取的工资总额进行内部工资分配时，应保

障职工取得劳动报酬的合法权益。按期支付职工工资。

第十六条 企业在提取的工资总额内确定和调整内部职工工资关系，要把工资分配同职工个人的技术高低、岗位责任大小、劳动负荷轻重、劳动条件好坏、劳动贡献多少紧密联系起来，使从事复杂劳动的职工工资水平高于从事相对简单劳动的职工，使在艰苦、繁重、危险岗位和技能要求高、责任重岗位上工作的职工工资水平高于一般岗位上的职工。

第十七条 企业在提取的工资总额内，在进行岗位劳动评价的基础上，自主确定实行岗位技能工资制或其他适合本企业特点的基本工资制度以及具体分配形式：依据国家及本省、自治区、直辖市规定的最低工资或起点工资及最高工资倍数，制定和调整本企业的工资标准；在建立严格的考试、考核制度的基础上，自主制定适合本企业的职工晋级增薪、降级减薪办法。

第十八条 企业使用提取的工资总额应逐步建立健全行政管理与职工民主管理相结合的制度，企业工资改革方案、工资分配中的重大

问题，须经职工大会或职工代表大会审议。

第十九条 除国务院另有规定外，企业有权拒绝任何部门、单位提出的让企业对职工发放奖金和晋级增资的要求。

第四章 企业工资总额的宏观调控

第二十条 国家按照投入产出和效益、效率原则对省、自治区、直辖市、计划单列市、中央产业部门、计划单列企业集团的工资总额，分别实行动态调控的弹性工资总额计划和工资总额同经济效益总挂钩办法进行宏观调控。

第二十一条 实行动态调控的弹性工资总额计划的部门，其所属企业实行工资总额同经济效益挂钩办法的经济效益指标、工资总额和经济效益基数、浮动比例，由企业主管部门按有关规定审核后，报劳动部和财政部审批；暂时不能实行工资总额同经济效益挂钩的企业，要实行工资总额包干办法，其包干数由部门在弹性工资总额计划内合理核定。

第二十二条 各级政府劳动部门，负责实施国家下达的弹性工资总额计划，并及时汇总所属企业编报的年度预计发放工资总额计划；如汇总数超过地区、部门弹性工资总额计划的，应认真查找原因，及时调整实行工资总额包干办法企业的工资总额计划，建议实行工资总额同经济效益挂钩办法的企业相应调整当年预计发放的工资总额计划，多留工资储备金，确保本地区、部门所属企业的工资总额包容在地区、部门弹性工资总额计划之内。

第二十三条 地区和实行弹性工资总额计划的部门所属企业的实发工资总额超过弹性工资总额计划的部分，要在弹性工资总额计划执行期末结算时，等额增加该地区或部门上缴中央财政的数额(补贴地区、部门等额减少国家财政补贴)，并等额核减其下一个计划期的工资总额基数。实行总挂钩的部门、总公司和计划单列企业集团，应严格按核定的经济效益指标基数、工资总额基数和浮动比例进行清算，超过规定多提取的工资，应于当年或下年扣回。

第二十四条 所有企业都要实行《工资总额使用手册》管理制度。

实行工资总额同经济效益挂钩办法的企业，将编制的年度实发工资总额计划填入《工资总额使用手册》报劳动部门备案签章；实行工资总额包干办法的企业，按照劳动部门下达的工资总额包干数填入《工资总额使用手册》报劳动部门审核签章。

第二十五条 银行部门实行工资提取登记制度，不予支付未办《工资总额使用手册》企业的工资或超过《工资总额使用手册》核准的工资。

第二十六条 国家统一制定企业劳动工资统计报表，并根据实际情况进行调整和补充，各级劳动工资统计部门都要按规定及时、准确地填报。

第五章 企业工资总额的检查监督

第二十七条 各级劳动、财政、税务、审计、银行等部门，运用经济、法律以及必要的行政手段对企业工资总额的确定和使用情况进行检查和监督。

第二十八条 企业工资总额的确定和提取违反政府规定办法的按以下各款处理：

(一)实行工资总额同经济效益挂钩的企业，其自行调整挂钩工资总额基数和经济效益指标基数或超过核定的浮动比例多提取工资的，由劳动、财政部门予以纠正，通过核减下年度挂钩工资总额基数或用企业工资储备金抵补等办法扣回其多提的工资；

(二)实行工资总额包干办法的企业，其发放的工资总额超过劳动部门核定的包干数额的，劳动部门通过核减其下年度工资总额包干数，扣回其多发的工资；

(三)已批准试行按照“两低于”原则确定工资总额办法的试点企业，其提取工资总额增长幅度高于经济效益增长幅度的部分或实际人均工资增长幅度高于劳动生产率增长幅度的部分，劳动部门应于当年或下年度扣回，或用企业工资储备金抵补。

第二十九条 企业违反本规定第二十四条，没有按规定实行《工资总额使用手册》管理制度、坐支、套支现金支付的工资，或采用其

它手段变相多发的工资，一律如数扣回。

第三十条 企业由于经营管理不善造成经营性亏损的，厂长(经理)、其他厂级领导和职工应当根据责任大小、承担相应的经济责任，并由劳动部门核减企业工资总额。

第三十一条 企业经营者(厂长、经理)年工资收入水平的确定及其晋升工资，由企业主管部门根据经营者的实绩提出建议，按照工资管理体制，经劳动部门审核后，按管理权限由任命或聘任机构审批。

第三十二条 劳动部门负责监督企业工资储备金的提存状况。

第三十三条 各级劳动部门要引导企业自觉做好工资总额管理工作，自我检查本企业的工资总额增长情况，逐步建立自我约束机制：劳动部门会同财政、税务、审计、企业主管部门和银行等通过《工资总额使用手册》、劳动工资统计报表、企业财务报表等多种渠道进行检查监督。

第三十四条 企业违反本规定的，劳动部门有权责令其改正，并视情节轻重分别给予通报批评或建议当地政府对企业主要负责人和直

接责任人给予行政处分或经济处罚。

第六章 附 则

第三十五条 本规定所称全民所有制企业包括工业、交通运输、邮电、地质勘探、建筑安装、商业、外贸、物资、农林、水利、科技等企业、公司以及企业集团。

第三十六条 企业工资总额由下列各项组成：

- （一） 计时工资；
- （二） 计件工资；
- （三） 奖金；
- （四） 津贴和补贴；
- （五） 加班加点工资；
- （六） 特殊情况下支付的工资。

以上各项的具体组成按国家统计局《关于工资总额组成的规定》执行。

暂未纳入工资总额的单项奖、津贴、补贴等工资性收入、其纳入

工资总额的具体办法另行制定。

第三十七条 各省、自治区、直辖市人民政府和国务院有关部门可以根据本规定制定具体规定。

第三十八条 本规定由劳动部负责解释。

第三十九条 本规定自公布之日起施行。