

**劳动部经贸委《关于加强国有企业经营者工资收入和企业工资总额
管理的通知》**

(劳部发〔1994〕222号 1994年5月13日)

各省、自治区、直辖市及计划单列市人民政府，国务院有关部门：

根据党的十四届三中全会《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》精神。1994年国家各项改革措施陆续出台，企业工资改革的步伐正在加快。但最近在企业工资改革过程中也出现了一些问题，如：少数国有企业经营者不顾本企业经济效益和经营状况，不履行正常的审批手续，为自己增加工资。一些国有企业突破政府核定的工资总额，为职工发工资。一些亏损企业挪用其它资金或采用乱挤乱摊成本等手段，为经营者和职工乱长工资等。这些问题的出现，不利于企业内部干群之间的团结，不利于社会的安定和各项改革的深入，也不利于国家各项宏观调控措施的落实。为了保证企业工资改革的顺利进行，经请示国务院领导同志同意，现就

有关问题通知如下，请贯彻执行。

一、国有企业经营者不得自己给自己长工资，凡未经有关部门审批，自行确定和提高经营者工资的，应予以坚决纠正。为了使国有企业经营者的工资收入管理制度化、规范化，目前劳动部正在会同有关部门研究拟定有关办法。在新办法颁布之前，国有企业经营者工资收入的管理，仍按劳动部、原国务院经贸办《关于改进完善全民所有制企业经营者收入分配办法的意见》（劳薪字〔1992〕36号）精神执行。各级劳动部门和企业主管部门要加强对国有企业经营者工资收入的管理，严格履行审批程序，在企业经营者工资收入的确定和管理上，仍坚持主管部门负责考核经营者的工作实绩并提出经营者工资收入水平的明确建议，报同级劳动部门审核后，按干部管理权限审批。

二、加强对企业工资总额的管理和企业内部分配的指导。各地区和有关部门应继续贯彻落实《国务院办公厅转发劳动部关于加强企业工资总额宏观调控意见的通知》（国办发〔1993〕69

号)和《劳动部关于加强企业工资总额宏观调控的实施意见》(劳部发〔1993〕299号)。实行弹性工资计划的地区和部门所属的企业,实发工资总额必须严格控制在本地区、部门弹性工资总额计划之内。实行工效挂钩办法的企业,实发工资总额不准突破按核定的工资总额基数、效益指标基数、浮动比例计算应提取的工资总额。实行工资总额包干的企业,不准突破核定的包干工资基数。实行计划管理的企业,不准突破国家下达的工资计划数。对企业多提工资总额或违反规定超发工资的,除按规定如数扣回外,还应视情节轻重对企业进行一定的经济处罚和给予责任人及企业经营者一定的行政处分。各级劳动部门要加强对企业内部分配的指导,帮助企业建立健全内部分配的民主管理程序和制度,加强企业内部的自我约束和自我监督能力,防止侵犯职工合法权益和不顾企业经营状况、发展后劲,滥发、超发工资等问题的发生。

三、要采取有效措施,制止少数企业特别是亏损企业采取挪用其它资金或乱挤乱摊成本等手段,为职工乱长工资的现象。各地区

和有关部门要进一步抓好扭亏增盈工作。企业在确实完成减亏、扭亏任务并具备条件时，可在主管部门和劳动部门批准增加的工资总额内，适当增加职工工资。