

**河北省劳动和社会保障厅关于印发《进一步深化企业内部分配制度改革
改革的指导意见》的通知(冀劳社办〔2000〕137号 2000年5
月16日)**

各市劳动和社会保障局，省直有关部门：

为贯彻落实党的十五届四中全会《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》精神，建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度，我们制订了《进一步深化企业内部分配制度的指导意见》，现印发给你们，请结合本地实际贯彻执行。

进一步深化企业内部分配制度改革的指导意见

根据党的十五届四中全会《决定》精神，为建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度，现就进一步深化企业内部分配制度改革提出以下意见。

一、深化企业内部分配制度改革的指导思想

紧紧围绕企业改革和发展，以提高企业经济效益为中心，以市场为导向，加大改革力度。坚持实行以按劳分配为主体、效率优先、兼顾公平的多种分配方式，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。参照劳动力市场工资指导价位和人工成本水平并根据企业经济效益情况，合理确定职工工资水平和企业内部工资关系。通过建立科学的企业内部分配制度，形成职工工资收入能增能减机制。经营者收入与职工收入分离。强化工资收入分配的民主参与和民主监督制度。

二、深化企业内部分配制度改革的原则

(一)坚持着力建立新制度、新机制的原则。建立企业新型内部分配制度，要以市场为导向，突破现行内部分配制度的局限，把个人收入分配与企业收益分配联系起来，按劳分配与按生产要素分配结合起来，按照市场机制的要求建立新制度和新机制。

(二)坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存的原则。实行同工同酬，体现效率，兼顾公平，合理拉开收入差距，防止收入差距

过分悬殊。

(三)坚持留有余地、以丰补欠的原则。企业内部分配要兼顾企业眼前利益和长远利益，兼顾国家、企业和个人三者利益。

(四)坚持配套改革的原则。建立企业新型内部分配制度要与企业产权制度改革、企业人事制度改革、完善劳动合同制度和内部管理制度规章制度紧密结合，配套进行。

三、深化企业内部分配制度改革的主要内容

(一)建立健全以按分配为主体的企业内部工资分配激励机制。

1. 建立以岗位因素为主的基本工资制度。基本工资制度是企业内部分配的基础，是确定和调整企业内部各类人员工资关系的重要依据。企业要积极探索实行以岗位因素为主的多种形式的基本工资制度。企业可根据自身的特点实行岗位工资制、岗位效益工资制、岗位薪点工资制、岗位等级工资制等基本工资制度。也可以在突出岗位因素的前提下，对现行的岗位技能工资制进行改革完善。企业内部可以实行一种工资制度，也可以实行两种或几种工资制度。

企业实行何种基本工资制度，应当从本企业实际情况出发，根据本企业的生产经营特点和设备、工艺流程及劳动者素质等情况，确定具体的基本工资制度模式。

实行以岗位因素为主的基本工资制度，要科学合理的制定各岗位和同一岗位各层次的岗位要求、岗位标准和岗位责任，认真做好劳动测评和岗位归并等基础工作。岗位工资基准的确定既要参考政府发布的劳动力市场工资指导价位，又要依据企业自身的经济承受能力，同时要反映岗位层面的关系和同一岗位不同层次的关系，实行以岗位职位定薪，一岗多薪。打破以职称、级别确定工资的不合理做法。要提高技术开发岗位、重要岗位、高素质短缺人才岗位的工资水平，合理拉开不同岗位之间的工资差距。确定岗位工资标准和岗位间工资差距时，要考虑各类人员供求关系和各岗位之间的差别，参照劳动力市场工资指导价位合理确定。

结合基本工资制度改革，调整工资收入结构。要注意发挥工资的激励作用，把平均发放的生活福利性补贴津贴尽可能纳入岗位工

资，增大按劳分配的比重，强化工资分配调动劳动者积极性的激励功能。基本工资、奖金、津贴三者之间应保持合理的比例关系。

2. 建立工资能增能减的机制。内部分配制度改革要同企业用人制度改革结合起来，实行全员劳动合同制，人员竞争上岗，能上能下，岗变薪变。建立完善正常的考核晋级或减薪制度，实行灵活多样的工资分配办法。企业职工工资标准和工资实际支付要与企业的经济效益和劳动力市场价位相联系，企业经济效益和劳动力市场价位下降时，应相应降低工资支付标准。要认真执行《河北省企业职工最低工资暂行规定》，保障劳动者及其家庭成员的基本生活。

3. 董事会、经理层成员实行按职责和贡献取得报酬的办法。董事会、经理层成员是指董事会中除董事长、经营领导班子中除总经理外的其他人员。这部分人员执行企业内部的工资分配制度，按照其所承担的岗位职责和贡献确定工资报酬。对董事会成员主要考核其资产运营和投资决策等方面的业绩，以资产保值增值情况作为评价标准。对经理层高级管理人员主要考核其履行经营管理职责和取

得业绩的情况。按《公司法》设立或已完成公司制改造的企业，其董事会成员工资由董事会提出方案，经股东大会讨论决定，并报同级劳动保障行政部门备案。经理层成员的工资由经营者根据考核结果，提出建议，经董事会或职代会审议后决定。尚未完成公司制改造企业的经营管理层成员的工资，由经营者根据考核结果提出建议，经职代会审议后决定。董事会、经理层的工资报酬应在经营者年薪收入的 70% 以下拉开分配档次。

企业内部分配制度改革需增加工资的，原则上由新增效益工资或工资储备金支付，支付有困难的，经劳动保障部门批准，可以适当核增工资总额基数。

(二)探索实行资本、技术等生产要素参与分配的办法

企业可根据本单位产权制度改革、资产重组等情况，从有利于调动劳动者生产积极性，提高企业经济效益出发，探索建立按劳分配与按生产要素分配相结合的分配制度，探索生产要素参与企业收益分配的具体方式。

1. 试行企业内部职工持股制度。企业内部职工持股制度是指职工出资认购本企业的部分股份，并委托企业工会持股会进行管理的产权组织形式，是实行按资分配的方式之一，它有利于增强企业的凝聚力，调动职工生产工作的积极性。实行股份制改造或产权管理权限清晰的竞争性企业，特别是中小型企业，经批准可试行内部职工持股制度。职工持股资格、认购股份数额和股份认购方案，由职工大会或职代会讨论，并经股东大会或产权单位同意后执行。经营管理人员、业务和技术骨干的持股数额可适当高于一般职工，但不能过分集中在少数人手里。职工购股资金原则上由个人出资，企业结存工资储备金较多的，经职工代表大会同意，劳动保障行政部门核实，可以按照不超过 70% 的比例转为职工股。职工持股实行自愿原则。

要建立健全职工持股管理机构，保障持股职工的合法权益。实行职工持股的企业，应由持股职工选举产生职工持股会。职工持股会以工会社团法人的名义办理工商注册登记，并作为公司的股东之

一，负责职工股的集中托管日常工作。

要逐步完善红利分配办法。年终股份分红应以企业盈利为前提，严格按照《公司法》进行利润分配，做到既维护劳动者的合法权益，又不得损害国家或其他股东利益。

2. 探索建立企业科技人员工资收入分配激励机制。科技人员可以实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配办法。合理拉开科技人员与一般职工的工资收入差距，合理拉开做出重大贡献的科技人员与普通科技人员的工资收入差距。企业可以根据生产经营需要并参照劳动力市场工资指导价位，同科技人员签订工资协议，也可以对个别作出突出贡献的科技人员实行项目成果奖、销售收入提成等激励措施。具备条件的高新技术企业可以试行技术专利和科技成果作价折股，由科技发明者和贡献者持有。

3. 允许具备条件的企业探索建立劳动分红制度。劳动分红是指企业允许劳动者根据自己的劳动贡献参与企业税后利润的分配，是劳动力要素参与收益分配的方式之一。劳动分红办法暂在资本回报

率和净资产收益率高于社会平均水平的中小企业进行。公司制企业经董事会或股东大会同意，非公司制企业经同级产权主管部门同意，可以实行劳动分红办法。劳动分红的比例，非国有企业可通过集体协商方式确定，国有企业由同级劳动保障部门商国有资产管理部门和其他有关部门确定。劳动分红方案要征求职代会或工会的意见。

4. 正确处理按劳分配与按生产要素分配的关系。要遵循国家有关法律法规，既要保护劳动者的合法权益，把握按劳分配为主原则，又要维护出资人的合法收益。按生产要素分配不能侵蚀工资，未达到工资指导线的不能分红，工资分配不能侵蚀利润。实行职工持股和劳动分红的企业，要按照颁布的工资指导线和有关政策规定，合理增加工资。要坚持投资风险与收益一致的原则，职工持股、经营者持股、技术和专利产品入股与其他股份实行同股同利的原则。不论职工以何种形式入股，均应承担相应的风险，不能实行与经济效益相脱离的“保底分红”和“保息分红”办法。

(三)加强基础管理，建立健全企业内部工资分配约束机制

1. 加强企业内部分配基础管理工作

(1)建立完善岗位劳动规范。岗位劳动规范是职工参加生产活动所遵循的准则，也是做好劳动岗位测评和考试考核的重要依据。企业要参照行业规范，充实完善适合本企业特点的岗位劳动规范。岗位劳动规范中应包括劳动的标准时间、标准工作量、标准劳动消耗、标准技术要求等内容。

(2)制定完善定员定额标准。科学的定员定额，是企业组织生产、进行经济核算、提高劳动生产率的重要手段，也是贯彻按劳分配原则，根据职工劳动数量和质量进行分配的重要依据。企业应建立先进合理的定员定额标准，并适时修订完善。

(3)建立健全劳动评价制度。岗位劳动评价制度由岗位劳动评价和职工劳效评价两部分组成。企业要将岗位劳动评价和职工劳效评价紧密结合起来，通过完善制度，全面评价岗位和职工的劳动差别，为搞好内部分配奠定基础。

(4)坚持考试考核制度。企业要建立对职工的定期考试考核制度，

通过全面的培训、考试考核，提高职工的文化知识、专业技术水平和实际工作能力。对职工的考试考核要以国家有关规定为依据，并将考试考核结果作为职工上岗和晋级增资的依据。

(5)进一步规范集体合同、个人劳动合同中劳动报酬的相关条款，具体明确正常生产条件下或特殊情况下的工资支付标准和工资支付办法，增强合同的严肃性和可操作性。

此外，要进一步建立健全职工奖惩、工资统计、管理台帐、经济核算等各项基础管理制度，并在工资日常管理中狠抓制度的落实。

2. 加强人工成本管理，实行人工成本约束。企业要建立以人工成本管理为主要内容的约束机制，从有利于产品市场竞争、节约人工成本的目的出发，加强人工成本的监控与管理，使人工成本水平成为确定企业工资水平的重要约束条件之一。要研究分析本企业人工成本的构成及其发展变动趋势，加强本企业人工成本与同行业、企业人工成本的比较。提倡实行“模拟市场核算、成本否决工资”的办法，提高人工成本的投入产出效益。

3. 建立健全职工民主参与决策管理和民主监督制度。企业要在建立有效制衡的公司法人治理结构的基础上，建立健全职工民主参与决策管理和职工民主监督相结合的制度，发挥工会和职工代表大会在民主管理、民主决策和民主监督中的积极作用。企业在决定工资分配方案时，要征求职代会和工会的意见，并接受监督。有条件的企业要积极建立由职工(工会)和企业进行集体协商确定工资分配的机制。要积极实行厂务公开制度。

四、进一步转变政府职能，加强对企业内部分配的指导和监督

在尊重企业分配自主权的基础上，劳动保障行政部门要按照社会主义市场经济的要求，适应建立现代企业制度的需要，进一步转变职能，指导企业搞好内部工资分配，加强工资行政管理和监督检查工作。

1. 建立健全最低工资保障制度和企业工资支付制度。要依法监督企业工资支付行为，认真查处无故拖欠和克扣职工工资等侵犯劳动者工资权益的行为。研究探讨保障企业特别是非公有制企业职工

最低工资的具体方法，加大对劳动者获得工资收入的保障力度。

2. 建立完善工资指导线、劳动力市场工资指导价位和企业人工成本信息发布制度。在全面实施工资指导线的基础上，定期公布主要行业的人工成本指标和不同岗位(工种)的劳动力市场工资指导价位，引导企业参照不同行业的人工成本水平和不同岗位(工种)的劳动力市场工资指导价位，合理确定各岗位工资水平及工资总水平，发挥劳动力市场价位的信号作用。

3. 继续严格执行《工资总额使用手册》管理制度。要按照国家规定继续严格审核工资总额发放基数，完善工资使用额的审核监督程序，坚持实行《工资总额使用手册》联审制度，为各项社会保险费用的征缴提供基础数据。

4. 加强对企业工资内外收入的监督检查。在建立健全工资收入监督检查制度、监督检查组织、审计检查机构的基础上，进一步强化工资监督检查手段，教育和处罚相结合，提高企业遵守法律、法规 and 政策的自觉性，维护企业工资分配的正常秩序。

5. 深入基层调查研究，掌握情况和动态。要学习社会主义市场经济和现代企业制度的有关知识，注意调查研究工资分配改革中特别是按生产要素分配中的经验和问题，” 加强政策指导，认真总结推广企业内部分配制度改革的典型经验，热心为企业提供咨询和信息服务，推进企业内部分配制度改革的健康发展。