

关于印发进一步深化企业内部分配制度改革指导意见的通知

劳社部发〔2000〕21号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)，国务院有关部委劳动和社会保障工作机构：

为了深化企业内部分配制度改革，加快建立与现代企业制度相适应的工资收入分配制度，建立工资分配的激励和约束机制，我们提出了《进一步深化企业内部分配制度改革的指导意见》，现印发给你们，希望各地区加强对这项工作的指导，坚持改革方向，认真总结经验，结合本地区实际情况贯彻执行。

劳动和社会保障部

二〇〇〇年十一月六日

进一步深化企业内部分配制度改革的指导意见

为贯彻落实党的十五届四中全会《决定》和五中全会《建议》的精神，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如下指导意见。

一、指导思想

紧紧围绕建立现代企业工资收入分配制度的总体目标，坚持以按劳分配为主体，多种分配方式并存和效率优先、兼顾公平的原则，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配；在国家的宏观指导下，企业结合推进劳动用人制度等项配套改革，根据

生产经营特点自主建立科学、规范的工资收入分配制度；充分发挥劳动力市场价格的调节作用，合理确定职工工资水平，拉开各类人员工资收入分配差距。通过改革形成有效的分配激励与约束机制，以及工资能增能减的机制，充分调动各方面的积极性，促进企业经济效益的提高。

二、建立健全企业内部工资收入分配激励机制

1.建立以岗位工资为主的基本工资制度。

按照建立现代企业工资收入分配制度的要求并根据人力资源管理的特点，积极探索建立以岗位工资为主的基本工资制度。提倡推行各种形式的岗位工资制，如岗位绩效工资制、岗位薪点工资制、岗位等级工资制等。要进行科学的岗位设置、定员定额和[岗位测评](#)，做到以岗定薪。要以岗位测评为依据，参照劳动力市场工资指导价位合理确定岗位工资标准和工资差距。提高关键性管理、技术岗位和高素质短缺人才岗位的工资水平。岗位工资标准要与企业经济效益相联系，随之上下浮动。

职工个人工资根据其劳动贡献大小能增能减。企业内部实行竞争上岗，人员能上能下，岗变薪变。

企业可以根据生产经营特点采取灵活多样的工资支付形式，如计件工资、浮动工资以及营销人员的销售收入提成等办法。无论哪一种形式，都应与职工的岗位职责、工作业绩和实际贡献挂钩，真正形成重实绩、重贡献的分配激励机制。

结合基本工资制度改革调整工资收入结构，使职工收入工资化、货币化、透明化。把工资总额中的部分补贴、津贴纳入岗位工资，提高岗位工资的比重。清理并取缔企业违规违纪发放的工资外收入，净化收入渠道。通过调整收入结构，提高工资占人工成本的比重。积极推行银行代发工资和企业代扣代缴个人所得税的办法。

2.实行董事会、经理层成员按职责和贡献取得报酬的办法。

要在具备条件的企业积极试行董事长、总经理年薪制。董事会和经理层其他成员的工资分配，执行企业内部工资分配制度，按照其承担的岗位职责和做出的贡献确定工资收入，并实行严格的考核和管理办法。一般情况下，对董事会成员要考核其资产运营和投资决策方面的业绩，主要以资产保值增值为评价标准；对经理层成员要考核其履行经营管理职责和取得业绩情况。要将考核结果与董事会、经理层成员的工资收入相联系，拉开工资收入差距。董事会成员的工资分配办法要通过股东大会讨论决定，经理层成员的工资分配办法要通过董事会讨论决定。

3.对科技人员实行收入激励政策。

科技人员实行按岗位、按任务、按业绩确定报酬的工资收入分配制度。要合理拉开科技人员与普通职工、做出重大贡献的科技人员与一般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，同科技人员分别签订工资

协议。实行按科技成果奖励办法，如项目成果奖、科技产品销售收入或利润提成等，对做出突出贡献的科技人员给予重奖。奖励办法，公司制企业由企业董事会提出，经股东会讨论后决定；非公司制企业由企业领导班子提出，经职代会讨论后决定。

三、积极稳妥开展按生产要素分配的试点工作

1.探索进行企业内部职工持股试点。

按照建立现代企业制度的要求，实行股份制改造或产权管理清晰的竞争性企业，可以进行职工持股试点，试点方案要因地制宜、因企制宜，经过审批后稳步推行。

坚持职工持股自愿原则。职工持股资格、认购股份数额和股份认购方案，要通过职工集体讨论或其他方式民主决定，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，但企业股份不能过分集中在少数人手里。经营者持股数额一般以本企业职工平均持股数的 5 至 15 倍为宜。

要严格资产评估，防止国有资产流失。

职工持股可以实行多种形式，要以职工出资认购股份为主，也可对职工实行奖励股份等办法。

2.积极试行技术入股，探索技术要素参与收益分配办法。

具备条件的企业可以试行科技成果和技术专利作价折股，由科技发明者和贡献者持有。以科技成果入股的，科技成果作价金额一般不超过企业注册资本的 20%。以高新技术成果入股的，高新技术成果的作价金额一般不超过企业注册资本的 35%。

由本企业形成的科技成果，可根据《中华人民共和国促进科技成果转化法》规定，将过去 3—5 年实施转化成功的科技成果所形成利润按规定的比例折股分配。群体或个人从企业外带入的科技成果和专利技术，可直接在企业作价折股分配。在研究开发和科技成果转化中做出主要贡献的人员，所得股份应占有较大的比重。

科技成果评估作价可由企业与科技发明、贡献者协商确定，也可委托具有法定资格的评估机构评估确定。

技术入股方案，公司制企业由董事会提出，非公司制企业由经营领导班子提出，经股东大会或职工代表大会讨论决定，并报产权主管部门和劳动保障部门审核。

3.具备条件的小企业可以探索试行劳动分红办法。

劳动分红办法，原则上只在资本回报率和净资产收益率高于社会平均水平的小企业试行。公司制企业，经董事会或股东大会同意，非公司制企业，经产权主管部门同意，可以试行劳动分红办法。劳动分红的方案要征求职代会或工会的意见，并报劳动保障部门和产权主管部门审核。

4.正确处理按劳分配与按生产要素分配的关系。

按资本、技术等生产要素分配要遵循国家有关法律法规和政策规定。股份分红应以企业盈利为前提，按照《中华人民共和国公司法》进行利润分配，既要维护劳动者的合法权益，又不得损害国家和其他股东的合法利益。股份分红不能侵蚀工资，工资分配不能侵蚀利润。实行职工持股和技术入股的企业，要完善工资支付制度，按照当地政府颁布的工资指导线和政府的有关政策规定，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、技术入股与其他股份实行同股同利原则。

不论职工以何种形式入股，均应承担相应的风险，不得实行与经济效益相脱离的“保底分红”和“保息分红”办法。

四、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。

要继续建立健全岗位测评、定员定额和考试考核制度，搞好工资统计、管理台帐、职工奖惩、经济核算等各项基础管理工作，并在日常管理中狠抓制度的落实。

要根据国家有关法律法规，结合企业内部用人制度、职工培训制度改革，制订适合本企业特点的工资支付办法，规范工资支付行为。要规范经营管理人员的职位消费行为，提高收入分配透明度。

2.实行人工成本的合理约束。

企业内部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和节约人工成本目的出发，加强人工成本的监控与管理，对工资增长进行合理约束。提倡实行“模拟市场核算、实行成本否决”的人工成本控制办法。

3.职工民主参与决策和监督。

要进一步完善职工民主参与收入分配决策和民主监督的制度。在明确股东会、董事会、监事会职责，建立有效制衡的公司法人治理结构的基础上，结合实行厂务公开制度，充分发挥工会和职工代表大会在工资收入管理和改革中的积极作用。

探索建立具有中国特色的工资集体协商制度。在非国有企业，只要建立了企业工会的，都要大力推行工资集体协商制度；在国有企业特别是已改制的国有企业中要积极进行工资集体协商试点。

五、进一步转变政府职能，加强对企业内部分配的指导工作

劳动保障行政部门要按照社会主义市场经济的要求，切实转变工资收入管理职能，尊重企业分配自主权，进一步加强对企业内部分配的指导工作。要加强对企业工资改革、职工持股、技术入股工资集体协商等方面的政策指导，并根据实际情况，会同有关部门完善按生产要素分配的有关政策。通过建立和组织实施工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位和人工成本预测预警制度，

指导企业合理确定工资水平和工资关系。通过完善工资支付有关法律法规和政策，督促企业严格执行最低工资保障制度，规范工资支付行为。要及时总结企业工资分配的典型经验加以推广，积极为企业提供咨询和信息服务。