

劳动部、财政部、国家计委 关于印发《国营企业工资总额同经济效益 挂钩实施办法》的通知

一九八九年十一月二十三日 劳薪字〔1989〕40号

为了贯彻和落实《国务院批转劳动部、财政部、国家计委关于进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩意见的通知》（国发〔1989〕25号），现将我们制定的《国营企业工资总额同经济效益挂钩实施办法》发给你们，请结合本地区、本部门实际情况，认真执行。

国家对地区、部门实行全地区、部门企业工资总额同经济效益总挂钩，改进和完善挂钩办法，是根据中央关于治理经济环境，整顿经济秩序和全面深化改革的要求，采取的重要措施之一，各地区、各有关部门要根据通知的要求，加强领导，精心组织，抓紧制定和报送地区、部门总挂钩的方案。

国营企业工资总额同 经济效益挂钩实施办法

根据《国务院批转劳动部、财政部、国家计委关于进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩意见的通知》（国发〔1989〕25号）的精神，为了进一步深化企业工资改革，调动企业和职工的积极性，促进企业经济效益的提高，加强消费基金的宏观调控，按照国营企业工资实行分级管理的要求，特制定本实施办法。

一、国家对地区和部门实行全地区、部门企业工资总额同经济效益总挂钩办法。

1. 实行范围：

地区（部门）实行工资总额同经济效益挂钩的范围为全民所有制企业。一九八八年以前实行工资总额同经济效益挂钩的企业包括在地区（部门）的总挂钩范围之内。

2. 挂钩的经济指标：

国家对地区（指省、自治区、直辖市、计划单列市，下同）以上缴税利或实现税利作为挂钩指标；国家对部门以上缴税利、实现税利作为挂钩指标，也可以将上缴税利或实现税利与实物（工作）量复合作为挂钩指标。个别地区（部门）若选用其他指标挂钩，须事先报经劳动部、财政部、国家计委批准。

际发放的工资额，在工资总额基数外单列，第二年按上年单列数加翘尾数核入工资总额基数。

(2) 列入国家新建扩建项目由基建正式移交生产后，可按该项目计划增加人员的工资增加工资总额基数，并同时参照同行业或该企业平均的工资税利率合理核增挂钩的经济效益基数。

(3) 地区与部门、地区与地区、部门与部门之间的成建制划入划出，原则上按上年决算数（包括工资总额基数和经济效益指标基数）如实划转。地区和部门范围内的成建制划入划出，国家不予调整地区和部门的工资总额基数和经济效益指标基数。

(4) 挂钩后对国家开征的新税种应按全年数调整经济效益指标基数。

(5) 国务院批准的重大经济改革和工资改革措施对地区和部门经济效益和工资影响较大时，需由财政部、劳动部、国家计委报经国务院专项批准后，方可调整经济效益指标基数和工资总额基数。

除上述内容外，对地区和部门实行增人不增工资总额，减人不减工资总额的原则，不再调整工资总额基数。

7. 考核的经济指标：

实行工资总额同经济效益挂钩的地区和部门劳动生产率的增长应高于职工实际平均工资的增长，并以此进行考核。对实行工资总额同实现税利等非上缴税利指标挂钩的地区和部门，还要考核上缴税利指标，当年上缴税利低于上年实际的，每降低1%，扣减当年新增工资总额1%。

8. 审批程序：

地区和部门要根据国务院文件规定和本实施办法，认真编报工资总额同经济效益挂钩方案，并由国务院授权的劳动部、财政部和国家计委审核后批准下达执行，不得不经批准自行审批执行。地区和部门要在国家批准下达的工资总额基数、经济效益指标基数和浮动总比例的范围内，制定具体实施方案，按照分级管理的原则核定所属企业各项指标基数和挂钩方案。实施方案要报劳动部、财政部和国家计委备案。

9. 决算制度：

工资总额同经济效益挂钩执行情况，由劳动部、财政部、国家计委同地区或部门进行年终结算。地区和部门按劳动部、财政部和国家计委统一制定的地区、部门工资总额同经济效益挂钩年度决算报表（另行制发）进行结算，于第二年四月底以前报送劳动部、财政部和国家计委审批。

地区和部门要切实加强对工资总额增长的宏观控制，保证全地区、部门企业工资总额的增长不超过国家所核定的总比例，在执行期内，根据经济效益增长情况，每季可按国家核定总浮动比例计提的新增效益工资的80%来控制工资总额的增长。年终结算时，如果工资总额增长与经济效益增长的汇总比例超过国家核定的总比例，超过部分的工资总额一律从下年的工资总额基数中如数扣回，同时相应增加地区、部门当年上缴中央财政的数额（补贴省同额减少补贴）；如果低于国家核定的浮动总比例，其差额部分可由地区、部门作为工资调节指标，在以后年度调剂使用，以丰补歉。

实行工资总额同上缴税利与实物（工作）量或实现税利与实物（工作）量复合挂钩的部门，其上缴税利或实现税利所占复合指标的比重分别不能低于30%和50%。

挂钩的经济效益指标基数、工资总额基数和挂钩浮动总比例由劳动部、财政部和国家计委共同核定。

3. 经济效益指标基数的核定：

地区和部门上缴税利指标基数是指上年实际净上缴国家的 product 税、增值税、营业税、盐税、城建税、资源税、房产税、车船使用税、印花税、土地使用税、农业税、所得税、调节税、利润和小型企业承包费、能源交通重点建设基金和国家预算调节基金。实现税利指标基数是指上年实现的产品税、增值税、营业税、城建税、资源税、盐税、房产税、车船使用税、印花税、土地使用税、农业税和利润总额。

上缴税利、实现税利基数和实物（工作）量基数，一般以上年实际财务决算数为基础加以核定，如果上年实际财务决算数低于前三年平均数，则参照前三年情况合理核定。

4. 工资总额基数的核定：

地区和部门总挂钩的工资总额基数，根据国家统计局关于工资总额构成的规定，原则上以本地区、本部门所属企业的上年工资总额年报数（不包括原材料、燃料节约奖、副食品价格补贴、肉价补贴和四种副食品价格补贴，下同）为基础，按下列情况进行核定：（1）一九八五年至一九八八年经国务院或劳动部、财政部批准的挂钩企业，以上年应提取的挂钩工资总额为基础，并按国家规定对新增效益工资超过免税限额部分扣减应交纳的工资调节税后核定，对于上年安排复员退伍军人、军队转业干部增加的工资和列入国家及省、自治区、直辖市、计划单列市和部门一级计划的新建、扩建项目的增人增资以及由于成建制划入划出增减职工后净增的工资，可以相应调整工资总额基数。（2）未实行挂钩的企业以上年工资总额年报数为基础，减去实发的各种奖金、补发上年的工资，以及地区、部门自行规定的各种津贴补贴、书报费等，加上按国家规定在企业留利中计提的奖励基金，如果应提奖励基金超过四个半月标准工资的，原则上按四个半月标准工资的奖励基金水平核入工资总额基数，如果应提奖励基金不足四个半月标准工资的，按实际提取数核入工资总额基数。（3）对未经国务院或劳动部、财政部批准的挂钩企业的工资总额基数，原则上以上年工资总额年报数为基础进行核定，个别情况个别处理。但要按国家有关文件规定严格审核，凡属自行放宽政策，提高工资基数的不合理增资因素必须剔除。

5. 挂钩浮动总比例的核定：

地区和各部门的浮动总比例，由劳动部、财政部和国家计委依据全地区、部门的劳动生产率、人均税利和资金税利率等经济指标的实际情况，一般确定在1：0.5—1：0.75之间。个别地区和部门浮动总比例如果超过1：0.75，须上报国务院批准。

6. 工资总额基数和经济效益指标基数的调整：

实行工资总额同经济效益总挂钩后，国家对地区和部门工资总额基数和经济效益指标基数一般以上年实际完成的经济效益指标和按国家核定的浮动总比例计算提取的工资总额为基础确定。需要调整时，按以下原则处理：

（1）国家政策规定必须安排的复员退伍军人、军队转业干部，当年所需工资按实

一律不得提取新增效益工资。对由于挂钩而减少企业上缴税利的，不得调整承包基数。对未实行承包经营责任制的挂钩企业，要将上缴税利作为考核指标，低于上年实际上缴税利的，要相应扣减新增效益工资（以上缴税利为挂钩指标的企业除外）。对所有挂钩企业，都要考核产品质量、消耗、安全、劳动生产率等经济技术指标，对商业、服务企业，还要考核执行政策、服务质量等，对出口创汇企业，还要考核换汇成本。对完不成考核指标的，要扣减一定比例的新增工资，具体办法由地区和部门制定。

5. 企业实行挂钩后，使用新增效益工资时要适当留有结余，以丰补歉，这要作为企业目标责任制的一项重要内容。实发工资超过一定幅度时，要按国家规定交纳工资调节税；经济效益指标下浮时，工资总额也要按比例相应下浮，为了保证职工的基本生活，下浮幅度最多不超过核定的工资总额基数的20%。

6. 地区和部门在核定企业工资总额同经济效益挂钩的浮动比例时，要考虑企业之间经济效益水平的不同，以同行业人均税利、工资税利率、资金税利率和劳动生产率等主要综合经济指标的高低为依据来确定，要体现鼓励先进、鞭策后进的原则，防止鞭打快牛，促进后进企业尽快提高经济效益。实行工资总额同销售量（工作量）挂钩的企业和百元产值工资含量包干办法的企业，完成核定的销售量、产值基数部分，按核定的工资系数（含量）提取工资，超过核定的销售量、产值基数的部分，应适当核低工资系数（含量），以保证企业工资总额的增长低于经济效益的增长，职工实际工资水平的增长低于劳动生产率的增长。

7. 企业内部工资分配要贯彻按劳分配原则，克服平均主义，使职工的劳动报酬同其劳动贡献密切挂起钩来，具体工资分配形式，由企业根据实际情况自主决定。

8. 国家对地区、部门实行企业工资总额同经济效益总挂钩以后，为了控制企业工资基金过快增长，对挂钩企业，按国家有关规定征收工资调节税。

三、地区和部门要加强工资工作的管理，严格按国家有关规定执行。

1. 国家对各地区、部门工资总额增长实行计划管理和工效挂钩相结合的双控办法，即企业的效益工资应严格按批准的工资基数、经济效益基数及浮动比例计提。工资总额的发放应控制在国家下达的计划之内；如果发放的新增效益工资要超过国家下达的工资总额计划，必须按工资计划管理程序报批。企业必须按照工资基金管理规定在银行设立一个工资基金专户，由银行监督工资的支付。企业当年支付的工资、奖金，不能超过专户中的工资基金数额，超过部分，银行一律不予支付。对套支现金的，要给予经济制裁。

2. 各地区、各部门要严格监督考核挂钩企业执行物价政策的情况，企业不得借机涨价提取效益工资。同时物价部门要进一步加强物价管理，不得借工资改革之机，私自乱提哄抬物价。对以不正当手段侵害国家与消费者利益的企业，一经查出，要严肃处理，直至取消全部新增效益工资。

3. 对地区和部门实行工资总额同经济效益总挂钩，是深化企业工资制度改革的重大措施。各地区、各部门必须加强领导，各有关部门要各负其责，各司其职，相互协作，密切配合，深入调查研究，总结经验，不断完善挂钩办法。

二、地区和部门对企业实行工资总额同经济效益挂钩的有关问题。

1. 挂钩的形式和内容

地区和部门实行总挂钩以后，要根据国民经济发展对企业经济效益的要求和企业的生产经营特点，具体确定企业的挂钩形式和内容。主要是：

(1) 工资总额同上缴税利挂钩。上缴税利能够基本稳定增长的企业，可以实行这种办法。一九八五年以来已经实行工资总额同上缴税利挂钩的企业要继续实行。

(2) 工资总额同实现税利挂钩。已实行承包经营责任制和财务包干并确定了上缴利润基数或递增比例的企业，在保证完成承包上交任务的前提下，可以实行工资总额同实现税利挂钩。

(3) 工资总额同产品销售量及上缴税利或实现税利复合挂钩。可以在具备以下条件的工业企业中实行：在较长时期内，生产国民经济急需、市场紧缺、品种单一的或可大量出口的产品，有严格、健全的质量检验制度和生产资料消耗定额管理制度的企业。

(4) 百元产值工资含量包干。只限于建筑施工企业实行。在不断完善现行包干办法的基础上，逐步改行产值同上缴税利或实现利润复合挂钩的办法，要体现剔除价格上涨等非劳因素和劳动生产率提高工资含量逐步下降的精神。

(5) 工资总额同实际工作量和上缴税利或实现税利复合挂钩。那些在国民经济中急需发展，并且社会效益主要反映在工作量指标上的行业和企业，可以采用。

地区和部门对有条件的国营企业，都要积极推行工资总额同经济效益挂钩办法。对生产经营特殊、不具备挂钩条件的企业可实行工资总额包干办法。对工资总额同经济效益倒挂的企业和流通领域的商业、物资等企业要严格核定其挂钩方案。

2. 工资和奖金列支渠道

国家对地区和部门实行工资总额同经济效益挂钩以后，一九八八年十月一日以后挂钩企业工资和奖金的提取，采取“总挂分提”办法，即奖金核入工资总额基数与经济效益挂钩，工资总额基数中的工资由原渠道开支。新增效益工资按工资总额基数中工资和奖金的比例，分别由原渠道和留利开支。

原经国务院或劳动部和财政部批准的工资总额同经济效益挂钩企业，可以继续按老挂钩办法执行，新增效益工资全部进成本，也可以经地区、部门重新审核，报劳动部、财政部和国家计委批准后，按新挂钩办法执行。一九八八年十月一日以前未经国务院或劳动部和财政部批准的挂钩企业，如果奖金已由成本开支的，其由成本开支的奖金按财政部规定，征收能源交通重点建设基金和国家预算调节基金。

3. 地区和部门实行总挂钩后，企业因产品销售价格上涨和非劳因素，使挂钩的效益指标增长过猛的，要采取措施合理剔除，以利于有效地控制消费基金过快增长，对效益工资提取办法参照下述规定：新增效益工资比工资总额基数增长15%（含15%）可以全部提取；15—25%（含25%）的部分最高提取60%；25—35%（含35%）部分最高提取40%；35—45%（含45%）部分最高提取20%；45%以上的部分最高只能提10%。

4. 考核指标

为了稳定国家财政收入，对已实行承包经营责任制的企业，凡未完成承包上缴任务的，