

东 北 大 学 文 件

东大校字〔2020〕21号

关于印发《东北大学校办企业工资总额管理暂行办法》的通知

各部门：

《东北大学校办企业工资总额管理暂行办法》已经校长办公会议审议通过，现印发给你们，请认真领会精神，切实遵照执行。

东北大学

2020年4月10日

东北大学校办企业工资总额管理暂行办法

第一条 为落实《教育部所属企业工资总额管理办法》（教财函〔2019〕115号）等有关规定，建立健全与校办企业综合考核挂钩的工资决定和正常增长机制，结合学校实际，制定本办法。

第二条 校办企业工资总额实行预算管理，预算范围包括纳入年度企业财务会计决算范围的所属各级企业。工资总额是指由校办企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第三条 校办企业工资总额以上年度工资总额清算额为基数，围绕企业发展战略和薪酬策略，依据生产经营目标、社会效益、经济效益情况和人力资源管理要求，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，在同期经济效益增长幅度范围内，由社会效益和经济效益完成情况共同确定，与社会效益和经济效益综合考核的总体结果联动。

第四条 校办企业工资总额管理相关事项按照《教育部所属企业工资总额管理办法》（教财函〔2019〕115号）执行。其中，校办企业中校籍员工平均工资增幅不低于学校工资与福利保险等相关标准。

第五条 在学校经营性资产管理委员会（以下简称“经资委”）统一领导下，校办企业工资总额管理坚持分类分级管理的基本原则。

（一）经资委主要职责：

1. 审议学校校办企业工资总额管理和综合考核的规章制度；
2. 负责校办一级企业工资总额预算方案的核准或备案工作；

3. 负责校办一级企业工资分配监管；

4. 依据经审计的财务决算数据和社会效益、经济效益完成情况，对校办一级企业进行综合考核，并对工资总额预算执行情况进行清算评价、出具意见。

（二）经资委办公室（以下简称“经资办”）主要职责：

1. 制定所监管企业工资总额和综合考核管理制度，并负责具体监管执行；

2. 负责校办一级企业工资总额预算方案的初审和汇总工作；

3. 负责对工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果清算，并按年度将所监管企业工资总额预算执行情况报经资委；

4. 组织开展对校办一级企业综合考核；

5. 工资总额管理过程中其他应该由经资办履行的职责。

（三）校办企业管理职责：

1. 研究制定本企业工资总额管理办法；

2. 研究制定本企业年度工资总额预算方案，按规定程序决策，并报学校经资委或上一级企业核准或备案；

3. 组织执行经核准或备案的工资总额预算方案；

4. 向经资委或上一级企业提交上年度工资总额预算执行情况报告；

5. 对各级子企业进行综合考核，考核结果报经资办或上一级企业备案；

6. 完善校办全资、控股企业工资分配内部监督机制；

7. 具体落实学校经资委或上一级企业布置的其他工作。

第六条 校办企业工资总额预算方案于年度财务决算报告出具后的15个工作日内报经资委或上一级企业，上年度工资总额预算执行情况报

告应于次年4月底前向经资委或上一级企业备案。其中，预算方案申报的主要内容包括：

- （一）上年度工资总额预算执行初步情况；
- （二）本年度社会效益和经济效益预测情况；
- （三）人力资源配置计划；
- （四）薪酬政策调整情况；
- （五）其他材料。

第七条 经资委对校办一级企业进行综合考核；其他各级子企业由其上一级企业进行综合考核，考核结果报经资办备案。综合考核办法详见《东北大学校办企业综合考核暂行办法》。

第八条 校办企业要严格规范工资列支渠道，清理规范工资外收入，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性收入；严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支；不得违反规定超提、超发工资总额。

第九条 本办法自发布之日起实施，由学校经资委负责解释。

附件：《东北大学校办企业综合考核暂行办法》

附件

东北大学校办企业综合考核暂行办法

第一章 总 则

第一条 为加强对学校校办企业综合考核（以下简称“综合考核”），促进校办企业可持续发展，根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）《教育部关于印发教育部所属企业工资总额管理办法的通知》（教财函〔2019〕115号）等有关规定，结合校办企业实际情况，经学校研究，制定本办法。

第二条 本办法所称校办企业是指学校直接或间接出资的各级全资、控股企业。

第三条 学校经资委对校办一级企业进行综合考核；其他各级子企业由其上一级企业进行综合考核，考核结果报经资办备案。

第四条 综合考核应当遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，不断增强企业核心竞争力和可持续发展活力；

（二）坚持把社会效益放在首位，实现社会效益和经济效益相统一，促进企业实现发展目标和国有资本保值增值；

（三）坚持根据企业的功能、定位、作用和特点，统筹当前和长远，科学设置考核指标，合理确定考核目标；

（四）坚持定性评价和定量考核结合，规范考核程序，严格考核管理，做到客观公平公正。

第五条 综合考核以公历年为考核期，实行目标考核方式。

第二章 考核内容

第六条 综合考核包括社会效益和经济效益两方面，满分为 100 分。社会效益考核指标占比权重为 55%，经济效益考核指标占比权重为 45%。

第七条 社会效益考核包括但不限于企业党建工作和精神文明建设、企业治理结构运行、出资企业清理规范、企业安全生产、企业中长期发展战略、可持续发展能力等内容；企业承担学校重大工作任务、促进产业技术创新、强化服务管理等，社会效益考核给予加分奖励；企业违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪虚报瞒报财务状况和法律纠纷案件的，造成重大不良影响或者国有资产损失的，经资委根据具体情节，对企业社会效益考核给予扣分处理。社会效益考核实行百分制打分评价方式，满分 100 分，超过 100 分的，按实际分值计算。相关指标分值、考核内容、评分标准详见附件。

第八条 经济效益包括国有资本保值增值率、实收资本利润率和上交学校利润 3 个指标。经济效益指标相关数据从经审计的企业财务决算合并报表中取得。经济效益考核实行百分制打分评价方式，满分 100 分，超过 100 分的，按实际分值计算。相关指标分值、考核内容、评分标准详见附件。

第九条 综合考核结果分为优秀（90 分以上，含 90 分）、良好（70 分至 90 分，含 70 分）、合格（60 分至 70 分，含 60 分）、不合格（60 分以下）四个等级。社会效益为不合格的，综合考核等级直接定为不合格。

第三章 考核程序

第十条 每年5月底之前，校办一级企业、其他各级子企业按照综合考核要求和企业发展规划及经营状况，对照同行业国内先进水平，参考企业自身上一年经济效益指标完成值或前三年经济效益指标平均值提出本年度拟完成的经济效益指标目标建议值，并将目标建议值及相关支撑材料报送经资办或上一级企业。

第十一条 经资委或上一级企业结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期、企业实际经营状况等，对企业年度经济效益指标目标建议值进行审核后予以确定。

第十二条 次年4月底之前，校办一级企业、其他各级子企业依据经审计的年度合并财务决算报告，对该年度综合考核目标的完成情况进行总结分析，并将企业年度总结分析报告报送经资办或上一级企业。其中企业年度总结分析报告包括但不限于以下内容：

（一）企业社会效益指标完成情况及为确保完成指标而采取的主要措施；

（二）企业经济效益指标完成情况及为确保完成指标而采取的主要措施；

（三）影响考核指标的客观因素及其影响数额；

（四）相关参考指标大幅波动或异常变动的分析说明以及其他需要报告的情况。

第十三条 经资委依据经资办审核的统计数据，结合企业年度总结分析报告，对校办一级企业进行综合考核。其中社会效益考核除包括经资委对其考核外，还包括校领导、学校相关部门对其考核。校领导、经资委、

学校相关部门对其考核结果的比率分别为 40%、40%、20%。其他各级子企业的社会效益考核方式由其上一级企业决定。

第十四条 经资办、上一级企业将最终确认的企业综合考核结果反馈校办一级企业、其他各级子企业，作为审核企业年度工资总额预算方案的依据。

第四章 附 则

第十五条 与经营业绩相关的会计核算口径一经确定，不得随意变更，确需要变更的，应当说明理由，报经资委审议批准。

第十六条 对于在考核期内企业发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况的，经资委、上一级企业可以根据具体情况变更企业综合考核的相关内容。

第十七条 上一级企业应根据经资委的要求制订、完善下属子企业综合考核办法和程序，科学合理地确定考核目标和考核结果。上述工作完成后报经资办备案。

第十八条 本办法由经资办负责解释，自发布之日起实施。

企业综合考核计分细则

一、企业年度综合考核得分=社会效益考核得分×55%+经济效益考核得分×45%

二、企业年度社会效益考核计分：

企业年度社会效益考核得分=校领导对其考核成绩×40%+经资委对其考核成绩×40%+相关部门对其考核成绩×20%

（一）企业年度社会效益考核指标总分100分，包括但不限于企业党建工作和精神文明建设、企业治理结构运行、出资企业清理规范、企业安全生产、企业中长期发展战略、可持续发展能力等内容。

（二）加分指标计分

加分指标满分20分，由经资委根据企业承担学校重大工作任务、促进产业技术创新、强化服务管理等因素确定。包括但不限于服务于全校科技创新活动的平台建设、取得重大科技成果、建立服务管理制度等内容。

（三）考核扣分。

1. 企业发生重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故等造成重大不良影响或者国有资产损失的，经资委按照有关规定视情节轻重扣减0.5—3分。

2. 企业发生重大违规违纪、虚报瞒报财务状况或者存在财务管理混乱、重大法律纠纷案件等造成重大不良影响或者国有资产损失的，经资委按照有关规定视情节轻重扣减0.5—2分。

指标名称	基本分	指标内容	评分细则
党建工作 和精神文明 建设， 企业治理 结构运 行，出资 企业清理 规范、企 业安全生 产、企业 中长期发 展战略、 可持续发 展能力等	100	<p>对于承担党建工作和精神文明建设的考核内容包括但不限于：建立健全惩防体系，廉洁风险防控，效能监察的相关制度，严格落实各项工作部署。党组织机构设置完善，责任明确，定期开展组织生活会，召开民主生活会，切实按照中央和学校党委的要求，加强党风廉政建设。充分发挥群众组织的作用，大力加强企业文化建设，职工精神面貌好，有效发挥职工代表大会民主决策、民主管理、民主监督作用。</p> <p>对于承担企业治理结构运行的考核内容包括但不限于：各级组织制度健全，规范运作，内部控制制度完善，严格执行会计准则，确保企业运行依法依规依章进行。</p> <p>对于承担出资企业清理规范的考核内容包括但不限于：对所属企业全面清理排查，依法依规关、停、并、转；对长期不分配利润的企业尽快撤出投资；对产权链条过长难以监管的企业压缩层级或退出投资；清理无偿或低价占用学校资产的企业；对所属企业改制制定详尽改制方案等方面内容。</p> <p>对于承担企业安全生产的考核内容包括但不限于：安全生产目标完成情况，企业安全责任体系、管理制度的建设和落实，安全隐患的排查和治理，安全生产的宣传培训教育等方面内容。</p> <p>对于承担企业中长期发展战略、可持续发展能力建设的考核内容包括但不限于保证企业中长期发展规划并科学可行；企业有各类人员培养、招聘、引进计划，确保人才进得来留得住，发挥各层级人才的积极性，为企业可持续发展作好组织保证；企业有技术创新投入，重大科技进步，积极促进科技成果转化，有利于企业长远发展。</p>	
加分 指标	20	<p>对于承担学校重大工作任务的考核内容包括但不限于：服务于全校科技创新活动的平台建设，服务于学生创新创业能力平台建设，服务于科技成果转化基地建设，服务于培育和孵化中小型高新技术企业、培养和造就创新创业人才，实现产业发展同学科建设的良性互动，为东北大学总体目标建设等方面内容。</p> <p>产业技术创新的考核内容包括但不限于：取得重大科技成果、在国内外标准制订中取得重大突破、承担国家重大结构性调整任务且取得突出成绩等方面内容。</p> <p>强化服务管理考核内容包括但不限于：建立服务管理制度，明确服务范围，改进服务方式，健全服务机构，提升服务质量水平，加强成本控制、营运效率和保障能力等方面内容。</p>	
考核扣分	扣 0.5 - 3 分	企业发生重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故等造成重大不良影响或者国有资产损失的。	
	扣 0.5 - 2 分	企业发生重大违规违纪、虚报瞒报财务状况或者存在财务管理混乱、重大法律纠纷案件等造成重大不良影响或者国有资产损失的。	

三、企业年度经济效益考核：

企业年度经济效益考核得分=国有资本保值增值率指标得分+实收资本利润率指标得分+上交学校利润指标得分。

（一）国有资本保值增值率指标计分。

国有资本保值增值率是指考核期末扣除客观因素后的归属于母公司的所有者权益同考核期初归属于母公司的所有者权益的比率。该指标计分以目标值为基础(目标建议值参考上一年国有资本保值增值率或前三年国有资本保值增值率乘积指标情况确定)，基本分为 30 分。

国有资本保值增值率指标得分 = 完成值/目标值 × 100% × 30。

（二）实收资本利润率指标计分。

实收资本利润率是指归属于母公司所有者的净利润与实收资本的比率。其中利润总额的计算，可以考虑经核准的因企业处理历史遗留问题等而对当期经营业绩产生重大影响的因素，并扣除通过变卖企业主业优质资产、减持股票等取得的非经常性收益。基本分为 30 分；该指标计分以目标值为基础。

实收资本利润率指标得分 = 完成值/目标值 × 100% × 30。

（三）上交学校利润指标计分。

上交学校利润指标的基本分为 40 分；该指标计分以目标值为基础。

上交学校利润指标得分 = 完成值/目标值 × 100% × 40。

