

广元市人力资源和社会保障局文件

广人社发〔2018〕11号

广元市人力资源和社会保障局 关于发布广元市 2018 年企业工资指导线的通知

各县区人力资源和社会保障局,广元经济技术开发区、市天然气综合利用工业园区管委会,各市属企业,各有关单位:

根据 2017 年我市经济社会发展和企业职工工资状况,结合 2018 年全市国民经济和社会发展规划总体安排及企业工资分配宏观调控总体要求,现发布我市 2018 年企业工资指导线,并就有关事项通知如下:

一、企业工资指导线

(一)企业工资指导线的基准线为 7%;

(二) 企业工资指导线的上线(预警线)为 11%;

(三) 企业工资指导线的下线为 3%。

二、贯彻落实工资指导线的要求

(一) 企业应当建立与经济效益相协调的工资正常增长机制,通过开展工资集体协商,兼顾效率与公平,合理确定本企业的工资增长水平和不同岗位人员的工资调整幅度,既促进企业发展,又保障职工权益,维护劳动关系和谐稳定。经济效益较好、工资水平较低的企业,工资增长幅度应该高一些;工资水平较高的,工资增长幅度可以低一些。因生产经营持续亏损,增加职工工资确有困难的企业,通过集体协商,职工工资增长可以低于下线。

(二) 企业应当把工资指导线作为工资集体协商的重要依据,工会方应当主动发起工资集体协商要约,企业方应积极响应,双方通过工资集体协商,确定企业工资增长水平和工资分配方案,订立工资专项集体合同(协议),并将专项集体合同(协议)报所在地人力资源社会保障部门审查。开展工资集体协商时,要着重体现劳动生产要素在分配中的价值,使职工工资水平随企业劳动生产率增长和利润增长有相应幅度的提高。各级协调劳动关系三方组织要采取多种方式,指导督促企业不断规范协商程序、增强实效性,提高职工参与度和总体满意度。

(三) 国有企业工资总额管理按照国家、省、市关于国有企业工资决定机制的有关意见执行。坚持工资总额增长与企业经济

效益、劳动生产率相挂钩，与劳动力市场基本相适应，建立健全工资能增能减的机制。

国有企业工资集体协商要重点围绕深化企业内部分配制度改革展开。健全以岗位和业绩为价值导向的薪酬分配制度，建立薪酬市场对标管理办法，合理确定不同岗位工资水平。健全全员业绩考核制度，强化分配向创造价值的核心人才、关键岗位和生产一线岗位倾斜。理顺内部分配关系，原则上一线职工平均工资增长速度不低于本企业职工平均工资增长速度，企业集团总部职工平均工资增长速度不超过本企业职工平均工资增长速度。

国有企业负责人薪酬按照国家、省、市关于国有企业负责人薪酬管理的有关规定执行。

（四）各县区要采取有效措施指导督促非国有企业依法开展集体协商，进一步扩大和巩固工资集体协商覆盖面。尚未建立工资集体协商制度的非国有企业，也应将工资指导线作为确定职工工资水平增长的重要参考依据，并创造条件尽快实行工资集体协商。非国有企业在生产发展、经济效益提高的同时，应相应合理提高企业职工，尤其是一线职工和农民工的工资收入水平，工资增长应向关键岗位、艰苦岗位、一线岗位倾斜，切实维护职工的劳动报酬权益。

（五）各级人力资源社会保障部门要会同同级财政、审计、国资、税务等部门，按照国家加强企业工资宏观调控、加大对国有企业工资内外收入监督检查力度的要求，制定年度监督检查实

施方案，把监督检查工作落到实处，确保国家工资分配法律法规的贯彻落实和正常工资分配秩序的规范有序。

(六)各县区要加大工资指导线执行情况的监督检查和舆情监控，进一步发挥工资指导线在开展工资集体协商中的导向作用，切实增强工资指导线的实施效果和社会影响力。

广元市人力资源和社会保障局

2018年8月21日



广元市人力资源和社会保障局办公室

2018年8月21日印发
