

国有企业工资内外收入监督管理规定

人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委关于印发《国有企业工资内外收入监督管理规定》的通知

人社部发〔2022〕57号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局)、财政厅(局)、国资委，党中央有关部门，国务院有关部委、直属机构，全国人大常委会办公厅、全国政协办公厅，国家监委、最高人民法院、最高人民检察院，有关民主党派中央，有关人民团体：

现将《国有企业工资内外收入监督管理规定》印发给你们，请认真贯彻执行。

人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委

2022年8月30日

第一章总则

第一条为加强对国有企业工资内外收入的监督管理，规范国有企业工资分配秩序，根据党中央、国务院关于国有企业负责人薪酬制度和工资决定机制改革要求以及有关法律法规规定，制定本规定。

第二条对国家出资的国有独资和国有控股企业工资内外收入的监督管理，适用本规定。

对中央和地方有关部门或机构作为实际控制人的企业工资内外收入的监督管理，参照本规定执行。

第三条国有企业工资内外收入监督管理工作应坚持依法依规、客观公正、高效廉洁和分级监管的原则。

第四条各级人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门负责对国有企业工资内外收入情况实施监督检查等监督管理工作，及时查处工资分配违规行为。

各级履行出资人职责机构（或其他企业主管部门，下同）依据监管职责负责对所监管企业工资分配执行情况加强监督，对违规问题督促整改。

第二章监督管理内容

第五条国有企业工资内外收入监督管理是对国有企业执行国家关于企业工资收入分配政策情况的监督检查，重点检查国有企业负责人薪酬制度和工资决定机制改革政策执行情况。

工资内外收入具体包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资以及其他工资性收入、福利等。

第六条国有企业负责人薪酬分配监督管理事项包括：

（一）企业负责人纳入国有企业负责人薪酬制度改革范围情况；

（二）企业负责人薪酬管理制度制定情况；

（三）企业负责人薪酬结构、水平和发放情况；

（四）企业负责人的年度和任期考核评价情况及考核结果与薪酬分配挂钩情况；

（五）企业负责人领取津补贴、奖励、福利性待遇和以现金形式发放的履职待遇等情况；

（六）离任企业负责人领取薪酬情况；

（七）企业负责人薪酬列支情况；

（八）企业负责人薪酬信息披露情况；

（九）企业负责人薪金所得税代扣代缴情况；

（十）其他应纳入监督管理的事项。

对组织任命管理企业负责人和非组织任命管理企业负责人，薪酬分配的监督管理按照相应适用的政策开展。

第七条国有企业职工工资福利待遇监督管理事项包括：

（一）企业纳入国有企业工资决定机制改革范围情况；

（二）国家工资分配宏观指导调控政策和要求执行情况；

- (三) 企业内部工资分配、福利管理等制度制定情况;
- (四) 工资总额预算编制、清算、计提和发放等情况;
- (五) 津补贴、奖金、福利等管理情况;
- (六) 工资总额信息披露情况;
- (七) 工资内外收入列支情况;
- (八) 工资薪金所得税代扣代缴情况;
- (九) 其他应纳入监督管理的事项。

第三章 监督管理实施

第八条 监督管理工作采取企业自查、综合检查、重点核查等方式进行。

第九条 人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门根据工作需要，定期或不定期组织履行出资人职责机构对所监管国有企业开展工资内外收入情况自查。自查工作结束后，企业应形成自查报告报送履行出资人职责机构，履行出资人职责机构汇总报送人力资源社会保障部门。

第十条 人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门原则上每年应选取一定数量国有企业对其工资内外收入情况进行综合检查。履行出资人职责机构和企业应配合做好监督检查工作，按要求提供企业名单及相关信息。

人力资源社会保障部门会同财政、国资监管部门确定被检查企业时，应加强与巡视巡察、审计等部门和机构的沟通，原则上同一对象在同一年度内已接受巡视巡察、审计的，不

再确定为被检查对象。

第十一条人力资源社会保障部门应会同财政、国资监管等部门对以下情形开展重点核查：

（一）企业自查报告、备案报告、信息披露等中发现可能存在违规问题或存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的；

（二）纪检监察、巡视巡察、审计或其他部门和机构移送或反映企业存在工资分配违规问题的；

（三）企业职工、社会公众和媒体举报或反映企业工资分配存在重大违规问题的；

（四）监督管理中查处的违规问题未整改到位的；

（五）其他需要核查的情形。

第十二条人力资源社会保障部门应提前书面通知被确定为综合检查和重点核查对象的企业做好准备工作，组织被检查企业召开会议，安排部署有关监督检查工作。

人力资源社会保障部门应当在被检查企业以适当方式公布检查项目名称、检查纪律要求和举报信箱、举报电话等。

被检查企业应当按照要求提供监督检查必要的工作条件，组织专门力量配合做好监督检查工作。

第十三条综合检查、重点核查根据工作需要可采取下列措施：

（一）到被检查企业开展现场检查；

（二）向有关人员调查、了解情况，要求其对被检查事

项作出解释、说明；

（三）查阅、复制与被检查事项有关的制度、工资统计报表、财务报表、工资福利台账、会计凭证等相关材料和数据；

（四）对所属或相关企业开展必要的延伸检查或调查；

（五）其他必要的方式。

综合检查、重点核查根据工作需要可通过政府购买服务委托第三方专业机构承担现场检查工作。所需经费由各级财政部门按照规定根据工作需要统筹安排。

第十四条被检查企业应按要求及时、准确、完整提交与监督检查内容相关的材料，主要包括：

（一）企业工资内外收入情况报告；

（二）履行出资人职责机构审核（核准）或备案的企业负责人薪酬、工资总额确定和清算方案及相关文件材料；

（三）工资内外收入的财务凭证和台账；

（四）劳动工资统计报表；

（五）财务决算报表和审计报告；

（六）巡视巡察、审计或监督检查发现问题整改情况报告及相关文件材料；

（七）企业工资福利管理相关制度文件；

（八）社会保险、住房公积金和个人所得税缴纳相关材料；

(九) 其他需要提供的材料。

企业应当对所提供材料的真实性、完整性负责，不得有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并作出书面承诺。

第十五条综合检查和重点核查过程中，应当就检查过程中发现的有关问题事实与被检查企业沟通听取意见，确认有关事实。被检查企业对监督检查中发现的违规问题，应及时主动进行整改。

第十六条综合检查和重点核查结束后，人力资源社会保障部门应商财政、国资监管等部门根据监督检查认定的事实和问题，向被检查企业下达处理意见书，明确违规问题的处理措施、依据、整改时限和相关要求，并抄送其履行出资人职责机构。

第十七条被检查企业应在收到处理意见书 15 个工作日内，就处理意见书指出的违规问题及提出的整改意见制定整改方案，2 个月内完成违规问题整改，并及时向人力资源社会保障部门报送整改情况报告。确因特殊情况需要延长整改时限的，经人力资源社会保障部门同意后可以适当延长。

第四章 违规处理

第十八条对国有企业工资内外收入违规问题的处理措施包括：

- (一) 责令改正；
- (二) 追回违规所得；

- (三) 经济处罚;
- (四) 约谈;
- (五) 通报;
- (六) 移送有关部门处理。

对同一违规问题的处理，可以并用多种处理措施。对同一次监督检查中同一责任人出现多个违规问题给予经济处罚的，按照处罚的最高标准执行；对纪检监察、履行出资人职责机构等部门或机构已就工资内外收入违规问题按照国家或部门有关规定的处罚标准给予了经济处罚且企业已按要求整改到位的，就同一违规问题不再给予经济处罚。

第十九条国有企业负责人薪酬管理出现下列违规情形的，应责令企业改正，违规或超标准领取部分应予以追回。

(一) 企业负责人未按照党中央、国务院关于国有企业负责人薪酬制度改革要求纳入实施范围的；

(二) 企业负责人包括离任、退休企业负责人违规领取薪酬以及津补贴、奖励、福利性待遇和以现金形式发放的履职待遇的；

(三) 违规实行职业经理人薪酬制度的。

前款第二项违规情形除责令改正和追回违规所得外，应同时按照违规所得等量给予经济处罚，但最高不超过违规问题发生当年的本人绩效年薪。企业负责人在处理意见书下达前主动退回违规所得的，可视情不再予以经济处罚。

第二十条国有企业工资总额管理出现下列情形的，应责令企业改正，违规核定或超发部分不计入工资总额预算基数，违规超发部分在下一年度工资总额中予以扣回。对违规超发金额过大，难以一次性扣回的，经同意可在3年内逐年扣回。

（一）企业未按照国务院关于国有企业工资决定机制改革要求纳入实施范围的；

（二）违反工资效益联动机制有关规定计提、发放工资总额的；

（三）集团总部职工平均工资增长幅度超过本企业全部职工平均工资增长幅度的；

（四）超履行出资人职责机构核准或备案工资总额计提、发放工资总额的；

（五）其他超提、超发工资总额的。

前款违规情形，除责令改正并予以扣回外，应视情给予相关企业负责人经济处罚。对违规核定或超发部分超过应发工资总额5%但未超过10%的，对企业主要负责人、分管负责人按不超过本人当年绩效年薪的10%给予经济处罚；违规核定或超发部分超过当年应发工资总额10%以上的，对企业主要负责人、分管负责人按违规核定或超发占应发工资总额比例的绩效年薪给予经济处罚。

第二十一条国有企业工资分配管理存在下列情形的，应责令企业改正，建立完善有关工资内外收入管理制度，规范

工资内外收入管理。

（一）企业负责人薪酬、工资总额管理和考核制度，以及内部分配和福利管理制度不健全或内容违规的；

（二）违规向企业负责人提前发放薪酬的；

（三）违规发放福利待遇或承担应由职工个人支付费用的；

（四）企业负责人薪酬、工资总额信息未按规定披露和落实厂务公开要求的；

（五）违规实行周期制工资总额管理的；

（六）工资总额预算编制、调整、清算等程序和时间等不合规的；

（七）工资性支出未纳入工资总额管理、按照企业会计准则规定应当通过应付职工薪酬核算的工资福利项目未通过应付职工薪酬核算、企业负责人薪酬未单独核算并设置明细账目的；

（八）未按规定报送企业负责人薪酬和工资总额实施情况的；

（九）企业负责人及职工工资福利收入未依法缴纳个人所得税的；

（十）其他违反工资分配法律法规和政策的。

前款第七项工资性支出未纳入工资总额管理，按规定纳入后工资总额超提超发的，按照第二十条规定处理。

第二十二條被監督檢查企業拒不配合甚至阻擾監督管理工作、拒不整改違規問題或違規情節嚴重的，應約談企業負責人，並視情在一定範圍內予以通報。

被監督檢查企業違規行為依規依紀依法應給予相關責任人紀律處分、組織調整或組織處理、處分的，應移交有關部門進行處理；構成犯罪的，依法追究刑事責任。

第二十三條國有企業負責人授意、指使、縱容、強令、包庇下屬人員實施違規行為的，對有關企業負責人應按照第十八條有關處理措施從重或加重處理。

第二十四條履行國有企業工資內外收入監督管理職責部門或機構、履行出資人職責機構的工作人員應當依法依規、客觀公正開展工作，嚴格遵守廉潔自律和保密有關規定。對於未依法依規履行職責，玩忽職守、徇私枉法或者洩露檢查中知曉的國家秘密和商業秘密、個人信息的，依規依紀依法追究責任。

第五章 檢查結果運用

第二十五條監督檢查工作結束後，人力資源社會保障部門應視情向同級財政、國資監管以及相關部門、有關國有企業通報監督檢查情況，並報送上一級人力資源社會保障部門。

對國有企業工資分配違規問題的處理意見書，人力資源社會保障部門應抄送組織、紀檢監察、巡視巡察、審計、國資監管、稅務等部門和機構。

对企业连续三次在监督检查过程中未发现任何违规问题的，在一定时期内可免于综合检查。

第二十六条履行出资人职责机构应根据监督检查处理意见，督促违规企业进行整改。对存在严重违规情形的国有企业，履行出资人职责机构对其至少三年内不得实行工资总额备案制管理。

第二十七条国有企业对违规情形中的相关责任人，除按照第二十二条第二款依规依纪依法追究责任人外，还应视情节轻重按照管理权限和企业规章制度给予批评教育、内部通报、扣减薪酬等处理。

第二十八条人力资源社会保障部门应会同组织、纪检监察、巡视巡察、财政、审计、国资监管、税务等部门和机构建立信息沟通、线索移交、成果共享机制，推动建设信息化工作平台，提高监督效能，形成监督合力。

纪检监察、巡视巡察、审计等部门和机构移送或反映国有企业工资分配违规问题相关线索的，人力资源社会保障部门应会同财政、国资监管等部门及时予以核查处理，并按规定将调查处理结果反馈给相关部门。

第六章附则

第二十九条各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）应会同财政厅（局）、国资委等部门按照本规定做好国有企业工资内外收入监督管理工作。

各地区可结合本地实际，依据本规定制定具体实施办法。

第三十条本规定自印发之日起施行。《劳动部、财政部、审计署关于颁发〈国有企业工资内外收入监督检查实施办法〉的通知》（劳部发〔1995〕218号）同时废止。