

国务院国有资产监督管理委员会关于编报2006年度中央企业工资总额计划(预算)的通知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/323/2021_2022__E5_9B_BD_E5_8A_A1_E9_99_A2_E5_c80_323763.htm 国务院国有资产监督管理委员会关于编报2006年度中央企业工资总额计划(预算)的通知(国资分配[2006]203号) 各中央企业：按照党的十六届五中全会要求，为建立健全中央企业收入分配宏观调控机制和企业内部激励约束机制，根据《企业国有资产监督管理暂行条例》和国家有关国有企业收入分配宏观调控政策，现就做好2006年度中央企业工资总额计划(预算)编报工作的有关事项通知如下：一、工资总额计划(预算)编报的总体要求 编报2006年度中央企业工资总额计划(预算)，总体要求仍按《关于编报2004年度中央企业工资总额计划(预算)的通知》(国资分配[2004]71号)执行，编报的范围原则上应同财务决算合并报表的范围相一致。各中央企业要结合《关于印发2005年度中央企业财务决算报表的通知》(国资发评价[2005]282号)、《关于印发2005年度中央境外子企业财务决算报表的通知》(国资发评价[2005]283号)及《关于印发2006年度中央企业财务预算报表的通知》(国资评价[2005]1284号)的有关要求，认真编报中央企业及境外子企业的工资总额与人工成本计划(预算)。对实行整体工效挂钩的中央企业，仍实行工资总额计划(预算)备案制。对实行部分挂钩的中央企业，挂钩部分实行备案制，非挂钩部分实行工资总额计划(预算)管理，单独核定工资总额计划(预算)。暂不具备执行工效挂钩条件的中央企业(含境外中央企业及国有控股的股份公司)，继续实行

工资总额计划(预算)管理。二、进一步加强工资总额计划(预算)管理调控 (一)建立对实行计划管理企业工资总额清算制度。为指导企业建立工资增长与经济效益相联系的机制，提高企业工资总额计划(预算)的科学性，自2006年起，对实行工资总额计划(预算)管理的中央企业，以财务决算合并报表内的企业为范围，以下达的工资总额计划(预算)为基础，以财务决算中的《基本情况表》(企财07表)为依据进行清算。根据企业经济效益实际增长和人员增减变化情况，动态调整计划管理企业新增效益工资，以促进企业职工工资收入水平随着经济效益的提高而合理增长，逐步建立收入分配的激励约束机制。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com