

ZUIXIN GONGZI BIAOZHUN ZHIDING ZHIXING

最新工资标准制定执行监督检查

及劳资纠纷争议处理案例解析

◎ 本书编委会 编

JIANDU JIANCHA JI

LAOZI JIUFEN ZHENGYI

CHULI ANLI JIEXI

最新工资标准制定执行 监督检查及劳资纠纷争议 处理案例解析

主编 ○ 张明林

本书附光盘

第四卷

第二节 最低工资制度

●国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

——《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号）

●最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。

“正常劳动”是指劳动者按劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。劳动者因探亲、结婚、直系家属死亡按照规定休假期间，以及依法参加国家和社会活动，视为提供了正常劳动。

——《企业最低工资规定》（劳部发〔1993〕333号）

●确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- （一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- （二）社会平均工资水平；
- （三）劳动生产率；
- （四）就业状况；
- （五）地区之间经济发展水平的差异。

——《中华人民共和国劳动法》（1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号）

●最低工资标准在国务院劳动行政部门的指导下，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门会同同级工会、企业家协会研究确定。

各省、自治区、直辖市劳动行政主管部门会同工会、企业家协会确定最低工资标准时，应向当地工商联合会、财政、民政、统计等部门咨询。

——《企业最低工资规定》（劳部发〔1993〕333号）

●最低工资标准应高于当地的社会救济金和失业保险标准，低于平均工资。

最低工资标准一般按月确定，也可按周、日或小时确定。各种单位时间的最低工资标准可以相互转换。

最低工资标准应考虑同一地区不同区域和行业的特点,对不同经济发展区域和行业可以确定不同最低工资标准。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333号)

●国务院劳动行政主管部门对全国最低工资制度实行统一管理。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门对本行政区域最低工资制度的实施实行统一管理。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333号)

●省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门必须将确定的当地最低工资标准及其依据、详细说明和最低工资标准的适用范围(包括区域、行业 and 人员)报国务院劳动行政主管部门备案。

国务院劳动行政主管部门在收到省、自治区、直辖市劳动行政部门的备案报告后,应召集全国总工会、全国企业家协会共同研究;如其报送的最低工资标准及其适用范围不妥的,有权提出变更意见,并在15天之内以书面形式给予回复。

省、自治区、直辖市劳动行政主管部门在25天之内未收到国务院劳动行政主管部门提出变更意见的,或接到变更意见对原确定的最低工资标准及其适用范围作出修订后,应当将本地区最低工资标准及其适用范围报省、自治区、直辖市人民政府批准,并且在批准后7天内发布。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333号)

●省、自治区、直辖市最低工资标准及其适用范围应当在当地政府公报上和至少一种全地区报纸上发布。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333号)

●最低工资标准发布实施后,如确定最低工资标准的诸项因素发生变化,或本地区职工生活费用价格指数累计变动较大时,应当适时调整,但每年最多调整一次。

最低工资标准的调整权限、方式、程序、公布办法按照其确定时的规定进行。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993]333号)

●下列各项标准不作为最低工资的组成部分:

(一)加班加点工资;

(二) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;

(三) 国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇;

(四) 用人单位通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993] 333号);《劳动部关于实施最低工资保障制度的通知》(劳部发[1994] 409号)

●企业必须将政府对最低工资的有关规定告知本单位劳动者。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993] 333号)

●企业支付给劳动者的工资不得低于其适用的最低工资标准。

实行计件工资或提成工资等工资形式的企业,必须进行合理的折算,其相应的折算额不得低于按时、日、周、月确定的相应的最低工资标准。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993] 333号)

●劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内未提供正常劳动的,不适用于最低工资标准支付的规定。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993] 333号)

●各级人民政府的劳动行政主管部门负责对最低工资情况进行检查监督。

工会有权对最低工资执行情况进行监督,发现企业支付劳动者工资低于有关最低工资标准的,有权要求有关部门处理。

——《企业最低工资规定》(劳部发[1993] 333号)

第三节 工资支付

●工资支付主要包括:工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994] 489号)

●工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994] 489号)

●用人单位应当将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时,可由其亲属或委托他人代领;

用人单位可委托银行代发工资。

用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

——《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

●工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完或劳动任务后即支付工资。

劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

——《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

●劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法院证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其他依法参加的社会活动。

——《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

●劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

——《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

●非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

——《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）

●用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

(一) 用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的, 按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资;

(二) 用人单位依法安排劳动者在休息日工作, 而又不能安排补休的, 按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资;

(三) 用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的, 按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者, 在完成计件定额任务后, 由用人单位安排延长工作时间的, 应根据上述规定的原则, 分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的, 其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分, 应视为延长工作时间, 并应按规定支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者, 不执行延长工作时间支付工资的规定。

——《工资支付暂行规定》(劳部发 [1994] 489 号)

●实行综合计算工时工作制的企业职工, 工作日正好是周休息日的, 属于正常工作; 工作日正好是法定节假日时, 要依照《劳动法》第四十四条 (三) 款的规定支付职工的工资报酬, 即支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

——《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发 [1995] 309 号)

●劳动者日工资的折算, 由于劳动定额等劳动标准都与制度工时相联系, 因此, 劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。

根据国家关于职工每日工作 8 小时, 每周工作 40 小时的规定, 每月制度工时天数为 21.5 天。

——《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》(劳部发 [1995] 226 号)

●用人单位依法破产时, 劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国破产法》规定的清偿顺序, 首先支付欠付本单位劳动者的工资。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)

●用人单位不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资(即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬)。不包括以下减发工资的情况:(1)国家的法律、法规中有明确规定的;(2)依法签订的劳动合同中有明确规定的;(3)用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的;(4)企业工资总额与经济效益相联系,经济效益下浮时,工资必须下浮的(但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准);(5)因劳动者请事假等相应减发工资等。

无故拖欠不包括:(1)用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因,无法按时支付工资;(2)用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响,在征得本单位工会同意后可暂时延期支付劳动者工资,延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

——《中华人民共和国劳动法》(1994年7月5日中华人民共和国主席令第二十八号);《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》(劳部发[1995]226号)

●有下列情况之一的,用人单位可以代扣劳动者工资:

- (一)用人单位代扣代缴的个人所得税;
- (二)用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用;
- (三)法院判决,裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;
- (四)法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)

●因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的,用人单位可按照劳动合同的约定要求赔偿经济损失。经济损失的赔偿,可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)

●劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后,试用、熟练、见习期间,在法定工作时间内提供了正常劳动,其所在的用人单位应当支付其不低于最低工

资标准的工资。

——《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

●在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

——《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

●企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员中重新就业的，企业应停发其生活费。女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。

——《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

●职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内，由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

——《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）

●劳动者受行政处分后仍在原单位工作（如留用察看、降级等）或受刑事处分后重新就业的，应主要由用人单位根据具体情况确定其工资报酬；劳动者受刑事处分期间，如收容审查、拘留（羁押）、缓刑、监外执行或劳动教养期间，其待遇按国家规定执行。

——《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）

●学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。

新就业复员转业军人的工资待遇由用人单位自主确定；分配到企业的军队转业干部的工资待遇，按国家有关规定执行。

——《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕

226号)

●用人单位应当根据《工资支付暂行规定》，通过与职工大会、职工代表大会或者其他形式协商制定内部的工资支付制度，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。

——《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)

●关于卖淫嫖娼人员被收容教育期间其工作单位对其工资福利等应如何处理问题。我们认为，如此类人员仍与企业保持劳动关系的，在被收容教育期间，其原享受的工资、奖金、福利费和各类补贴等待遇应停止执行，由企业酌情发给生活费。如收容教育期满回企业后，继续从事原工作的，企业应恢复其原享受的工资、奖金、福利费和各类补贴等待遇；调整工作岗位的，工资、奖金、福利费和各类补贴等待遇由企业重新确定。

——《劳动部办公厅关于卖淫嫖娼人员收容教育期间工资福利待遇等有关问题的复函》(劳办发[1997]49号)

第四节 工资宏观调控

●工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

——《中华人民共和国劳动法》(1994年7月5日中华人民共和国主席令第28号)

●《工资基金管理手册》是基层单位支付工资的重要凭证，由所在地劳动部门和银行核发。各单位必须妥善保管，不得丢失或自行涂改。

列入《工资基金管理手册》的工资总额范围，按照国家统计局颁布的关于工资总额组成的规定执行。

所有企业均应严格执行国家的有关工资管理政策，单位提取工资，凭《工资基金管理手册》，必须从工资基金专户或工资基金管理登记簿(卡)中支取。

各企业单位可根据国家对其采取的工资总额调控办法，认真编制年度、季度工资基金使用计划。凡由劳动部门认定已实行工效挂钩、股份制和少数改革试点企业的工资基金使用计划，根据国家核定的挂钩工资基数，效益工资提取和结存情况自主编制，报主管部门和劳动部门备案签章；未实行工效挂钩的企

业，仍按国家下达的工资总额计划，并结合其资金来源情况，由企业主管部门和劳动部门审批其年度和季度工资基金使用计划。

——《〈工资基金管理手册〉使用规定》（劳计字〔1992〕66号）

●企业工资总额是指企业（包括公司和新建企业）在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。企业工资总额管理包括企业工资总额的确定、使用、宏观调控和检查监督。

企业工资总额由下列各项组成：

- （一）计时工资；
- （二）计件工资；
- （三）奖金；
- （四）津贴和补贴；
- （五）加班加点工资；
- （六）特殊情况下支付的工资。

以上各项的具体组成按国家统计局《关于工资总额组成的规定》执行。

暂未纳入工资总额的单项奖、津贴等工资性收入，其纳入工资总额的具体办法另行制定。

企业工资总额管理，实行国家宏观调控、分级分类管理、企业自主分配的体制。

——《全民所有制企业工资总额管理暂行规定》（劳部发〔1993〕138号）

●企业工资总额管理必须遵循以下原则：

（一）坚持企业工资总额与企业经济效益相联系的原则，正确处理国家、企业和职工的分配关系，在国民经济发展、企业经济效益提高的基础上保证三者利益共同增进，兼顾效率与公平；

（二）坚持企业工资总额增长的幅度低于经济效益（依据实现税利计算）增长幅度，职工实际平均工资增长幅度低于劳动生产率（依据不变价的人均净值计算）增长幅度的原则；

（三）贯彻按劳分配原则，把职工个人的劳动所得与其劳动成果联系起来，克服平均主义；

（四）坚持工资宏观管好，微观搞活。在保障国家所有权的前提下，落实企业工资分配自主权。

——《全民所有制企业工资总额管理暂行规定》(劳部发[1993]138号)

●企业在提取的工资总额进行内部分配时,应保障职工取得劳动报酬的合法权益,按期支付职工工资。

企业在提取的工资总额内确定和调整内部职工工资关系,要把工资分配同职工个人的技术高低、岗位责任大小、劳动条件好坏、劳动贡献多少紧密联系起来,使从事复杂劳动的职工工资水平高于从事相对较简单劳动的职工,使在艰苦、繁重、危险岗位和技能要求高、责任重岗位上工作的职工工资水平高于一般岗位上职工。

企业在提取的工资总额内,在进行岗位劳动评价的基础上,自主确定实行岗位技能工资制或其他适合本企业特点的基本工资制度以及具体分配形式;依据国家及本省、自治区、直辖市规定的最低工资或起点工资及最高工资倍数,制定和调整本企业的工资标准;在建立严格的考试、考核制度的基础上自主制定适合本企业的工资晋级增薪、降级减薪办法。

企业使用提取的工资总额应逐步建立健全行政管理与职工民主管理相结合的制度,企业工资改革方案、工资分配中的重大问题,须经职工大会或职工代表大会审议。

——《全民所有制企业工资总额管理暂行规定》(劳部发[1993]138号)

●经批准已试行按照“两低于”原则确定年度工资总额办法的企业,可以继续试点;其工资总额基数和经济效益基数由劳动、财政部门核定。企业经济效益下降,其工资总额要相应下浮。

——《全民所有制企业工资总额管理暂行规定》(劳部发[1993]138号)

●企业经营者(厂长、经理)年工资收入水平的确定及其晋升工资,由企业主管部门根据经营者的实绩提出建议,按照工资管理体制,经劳动部门审核后,按管理权限由任命或聘任机构审批。

——《全民所有制企业工资总额管理暂行规定》(劳部发[1993]138号)

●凡是具备条件的企业,都要实行工资总额同经济效益挂钩办法;不具备挂钩条件的,实行工资总额包干或工资计划控制办法。无论实行何种办法,都必须坚持工资总额增长低于经济效益增长、实际平均工资增长低于劳动生产率增长的原则。

挂钩的经济效益指标,根据国民经济发展对企业经济效益的要求确定。一

般以实现利润、实现税利、上缴税利等指标为主。少数行业、企业可结合本行业、企业特点，继续实行复合指标挂钩办法。

——《劳动部、财政部关于改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法的通知》（劳部发〔1996〕409号）

●继续把国有资产保值增值率作为所有挂钩企业提取新增效益工资的否定指标。未完成国有资产管理部、财政部门核定的国有资产保值增值考核指标的，不得提取新增效益工资。

以上缴税利以外的指数作为挂钩经济效益指标的企业，要把实际上缴税利作为必保指标，达不到指标要求的，不得提取新增效益工资。

——《劳动部、财政部关于改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法的通知》（劳部发〔1996〕409号）

●挂钩企业的所有增资，均由效益工资列支。所有实行工效挂钩的企业，除劳动、财政部门核定的工资总额以外，不得再以其他形式在成本中列支任何工资性项目。

要坚决贯彻既挂上，也挂下的原则。对经济效益下滑的挂钩企业，其工资原则上按挂钩办法同比例下浮，但生产正常的企业，应保证其当年应提工资总额加结存的工资储备金足以支付给职工不低于当地规定的最低工资标准的工资。

——《劳动部、财政部关于改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法的通知》（劳部发〔1996〕409号）

第五节 外商投资企业工资管理

●外商投资企业应当遵循按劳分配、同工同酬的原则，根据本企业的实际情况，依据国家有关规定，自主确定企业内部工资制度。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》（劳部发〔1997〕46号）

●外商投资企业成立时的平均工资水平，由董事会按照不低于当地同行业职工平均工资水平予以确定。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》（劳部发〔1997〕46号）

●外商投资企业职工平均工资水平应在企业经济发展的基础上逐步提高。

外商投资企业平均工资水平的增长,应根据本企业的经济效益、劳动生产率并参考当地城镇居民消费价格指数和工资指导线等,由董事会确定或通过企业集体协商确定。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

●外商投资企业工资集体协商是指外商投资企业工会或职工代表与相应的企业代表,依照国家法律、法规,就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平及其增长幅度和职工保险福利等问题进行协商并签订集体合同的行为,是企业集体合同制度的重要组成部分。

外商投资企业开展工资集体协商应具备以下前提条件:

- (一)企业工会或半数以上职工提出开展工资集体协商的要求;
- (二)企业已正式投产(开业);
- (三)企业具备开展工资集体协商所需的基本数据和资料。

——《外商投资企业工资集体协商的几点意见》(劳办发[1997]19号)

●外商投资企业开展工资集体协商应按照国家关于企业集体协商、签订集体合同的有关规定进行,并遵循以下原则:

- (一)企业内部工资收入分配应遵循“按劳分配”和“同工同酬”的原则;
- (二)职工实际工资水平应在本地区和本企业经济发展的基础上适度增长;
- (三)在工资集体协商过程中兼顾企业和职工双方的利益;
- (四)在双方协商期间,任何一方不得采取过激行为。

——《外商投资企业工资集体协商的几点意见》(劳办发[1997]19号)

●外商投资企业开展工资集体协商应参照下列各项指标:

- (一)地区、行业、企业的人工成本;
- (二)地区、行业职工平均工资水平;
- (三)政府发布的工资指导线;
- (四)地区城镇居民消费价格指数;
- (五)企业职工工资总额和职工平均工资;
- (六)企业实现利税;
- (七)企业净产值劳动生产率;
- (八)国有资产保值增值率;
- (九)企业工资利税率;

(十) 企业资本收益率。

在协商时,企业协商双方应在不泄露国家机密和商业秘密的前提下,向对方提供有关的情况或资料。

——《外商投资企业工资集体协商的几点意见》(劳办发[1997]19号)

●外商投资企业开展工资集体协商时,应着重协商企业职工工资水平的确定和调整;企业内部工资制度和工资分配形式;职工奖励办法;加班、加点工资;职工年休假工资;职工保险福利待遇,以及其他由企业职工提出要求协商的与工资有关的问题。

工资集体协商双方主体资格、协商程序、合同的签订以及报送等按《劳动法》《集体合同规定》等国家有关规定执行。

集体合同按国家有关法律、法规的规定审核生效后具有法律效力,双方必须依法履行;在合同有效期内,任何一方违反合同,必须按照国家有关法律、法规的规定承担违约责任。

——《外商投资企业工资集体协商的几点意见》(劳办发[1997]19号)

●中外合资(合作)经营企业没有外方高级管理人员参与管理的或外方高级管理人员的工资收入不由企业支付的,其中方高级管理人员实行实得工资收入管理办法。

中外合资(合作)经营企业外方高级管理人员的工资收入由企业支付的,其中方高级管理人员实行名义工资与实得工资收入的管理办法。

高级管理人员,是指正副总裁或正副总经理、财务负责人及参与日常管理的主要管理人员。

实得工资收入,包括基本工资、奖金、津贴、补贴等全部工资性收入。

中方高级管理人员名义工资由企业董事会根据同工同酬的原则,比照外方高级管理人员的工资收入水平予以确定。中方高级管理人员的实得工资收入由中方投资单位商中方企业主管部门,根据本企业内部工资制度、工资标准和本企业劳动生产率、资本收益率、实现利润等经济效益指标以及本企业职工平均工资收入水平和国家有关规定予以确定。

中方高级管理人员的名义工资与实得工资收入的差额部分,用于合资(合作)企业中方职工的企业补充社会保险、职工福利和住房基金,并由企业工会监督使用。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

●如果中外合资(合作)企业中方高级管理人员的社会保险、福利或住房等费用仍由中方投资单位支付,中外合资(合作)企业可按中方投资单位依据有关规定支付的数额,从中方高级管理人员名义工资与实得工资的差额中扣除,支付给中方投资部门。

如果中外合资(合作)企业中方高级管理人员或职工是由中方投资单位以劳务形式派到合资(合作)企业工作的,其工资等方面的问题应按照劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309号)第14条的规定,按中方投资单位与中外合资(合作)企业双方的劳务合同执行。

——《劳动部办公厅对〈关于中外合资(合作)企业中方高级管理人员名义工资支配使用权问题的请示〉的复函》(劳办发[1997]106号)

●未在企业担任实职的中方正副董事长、董事,不得从该企业领取任何工资性收入。

中方正副董事长、董事由中方投资单位按国家经贸委《关于加强中外合资、合作企业中国有财产监督管理的暂行规定》等国家有关规定进行考核、监督、奖惩。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

●外商投资企业职工工资收入总额、平均工资,高级管理人员、董事的工资收入报中方投资单位、中方企业主管部门和当地劳动行政部门备案,其中,外方人员的工资收入部分单列。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

●中外合资(合作)经营企业中方高级管理人员实行名义工资和实得工资收入管理办法的,按实得工资收入依法缴纳个人所得税。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

●外商投资企业应按国家有关规定进行劳动工资统计,并向所在地区劳动行政部门报送劳动工资统计报表。

——《外商投资企业工资收入管理暂行办法》(劳部发[1997]46号)

第六节 国有企业工资内外收入监督检查

●国家有关企业工资的法律、法规和政策，是对企业工资内、外收入实施监督检查的依据。

按照企业隶属关系，实行国家统一指导，分级监督检查负责制。

《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》适用于中华人民共和国内各类工业、交通、内贸、金融、外贸、农林、文教、外经等全部国有企业。

“工资内、外收入”，包括企业发给职工的全部工资性收入。

——《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》（劳部发〔1995〕218号）

●企业劳资、会计人员对本企业工资内外收入等情况实行内部监督。

企业劳资、会计机构或劳资、会计人员在不真实、不合法的领取工资内、外收入的凭证，不予受理；对记载不准确、不完整的凭证，予以退回，并要求更正、补充。

劳资、会计机构或劳资、会计人员对违反国家劳动工资、津贴补贴、其他收入等规定的收支不予办理。制止和纠正无效的，劳资、会计机构或劳资、会计人员必须向上级主管单位提出书面报告，请求处理。上级主管单位在接到劳资、会计机构或劳资、会计人员的报告之日起一个月内，必须作出处理决定，并对决定承担责任。劳资、会计机构或劳资、会计人员对处理结果有异议，必须报财政、劳动、审计机关，接到报告的机关应当负责处理。劳资、会计机构或劳资、会计人员不向上级主管单位或财政、劳动、审计机关提出报告的也负有责任。

——《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》（劳部发〔1995〕218号）

●企业必须接受劳动、财政、审计部门依照法律和国家有关规定进行的监督，如实提供企业工资内、外收入等有关情况，不得拒绝、隐匿、谎报。

——《国有企业工资内外收入监督检查实施办法》（劳部发〔1995〕218号）

●工资内外收入监督检查的内容：

企业年度工资总额（国家统计局规定的工资总额构成口径）来源、发放、结余情况。