

工资分配若干热点问题解读

广东省人力资源和社会保障厅
劳动关系处

导读：

- 一、工资宏观调控政策
- 二、高温津贴政策解读

导读：

- 近期，国家和省陆续出台了一些有关工资分配方面的政策文件，包括：
 - 1、十八大报告、国务院《深化收入分配制度改革若干意见》；
 - 2、《广东省高温天气劳动保护办法》（广东省人民政府令第166号）；
 - 3、《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发〔2012〕117号）和《关于公布我省高温津贴标准的通知》（粤人社发〔2012〕118号）等等；
 - 4、广东省人民政府关于调整我省企业职工最低工资标准的通知

一、国家对实现城乡居民收入倍增的有关要求

(一) 十八大报告的要求。

- 十八大报告提出到**2020年**要实现城乡居民人均收入比**2010年**翻一番。
- 努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步，提高居民收入在国民收入分配中的比重，提高劳动报酬在初次分配中的比重。
- 完善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制，加快健全以税收、社会保障、转移支付为主要手段的再分配调节机制。
- 深化企业和机关事业单位工资制度改革，推行企业工资集体协商制度，保护劳动所得。
- 多渠道增加居民财产性收入。规范收入分配秩序，保护合法收入，增加低收入者收入，调节过高收入，取缔非法收入。

（二）国务院《深化收入分配制度改革若干意见》

- ——城乡居民收入实现倍增。到2020年实现城乡居民人均实际收入比2010年翻一番，力争中低收入者收入增长更快一些，人民生活水平全面提高。
- ——收入分配差距逐步缩小。城乡、区域和居民之间收入差距较大的问题得到有效缓解，扶贫对象大幅减少，中等收入群体持续扩大，“橄榄型”分配结构逐步形成。
- ——收入分配秩序明显改善。合法收入得到有力保护，过高收入得到合理调节，隐性收入得到有效规范，非法收入予以坚决取缔。
- ——收入分配格局趋于合理。居民收入在国民收入分配中的比重、劳动报酬在初次分配中的比重逐步提高，社会保障和就业等民生支出占财政支出比重明显提升。

继续完善初次分配机制的措施包括：

- 促进中低收入职工工资合理增长。建立反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制。
- 完善工资指导线制度，建立统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度。
- 根据经济发展、物价变动等因素，适时调整最低工资标准，到2015年绝大多数地区最低工资标准达到当地城镇从业人员平均工资的40%以上。
- 研究发布部分行业最低工资标准。
- 以非公有制企业为重点，积极稳妥推行工资集体协商和行业性、区域性工资集体协商，到2015年，集体合同签订率达到80%，逐步解决一些行业企业职工工资过低的问题。

社会平均工资的概念

- 1. 城镇非私营单位
- 2. 城镇私营单位
-
- 城镇地区全部非私营法人单位，具体包括国有单位、城镇集体单位、联营经济、股份制经济、外商投资经济、港澳台投资经济等单位。工资统计是统计单位的就业人员，而个体就业人员、自由职业者等非单位就业人员不在工资统计范围内。
- 在内资法人单位中由自然人投资设立或由自然人控股，以雇佣劳动为基础的营利性经济组织，包括按照《公司法》、《合伙企业法》、《私营企业暂行条例》规定登记注册的私营有限责任公司、私营股份有限公司、私营合伙企业和私营独资企业。

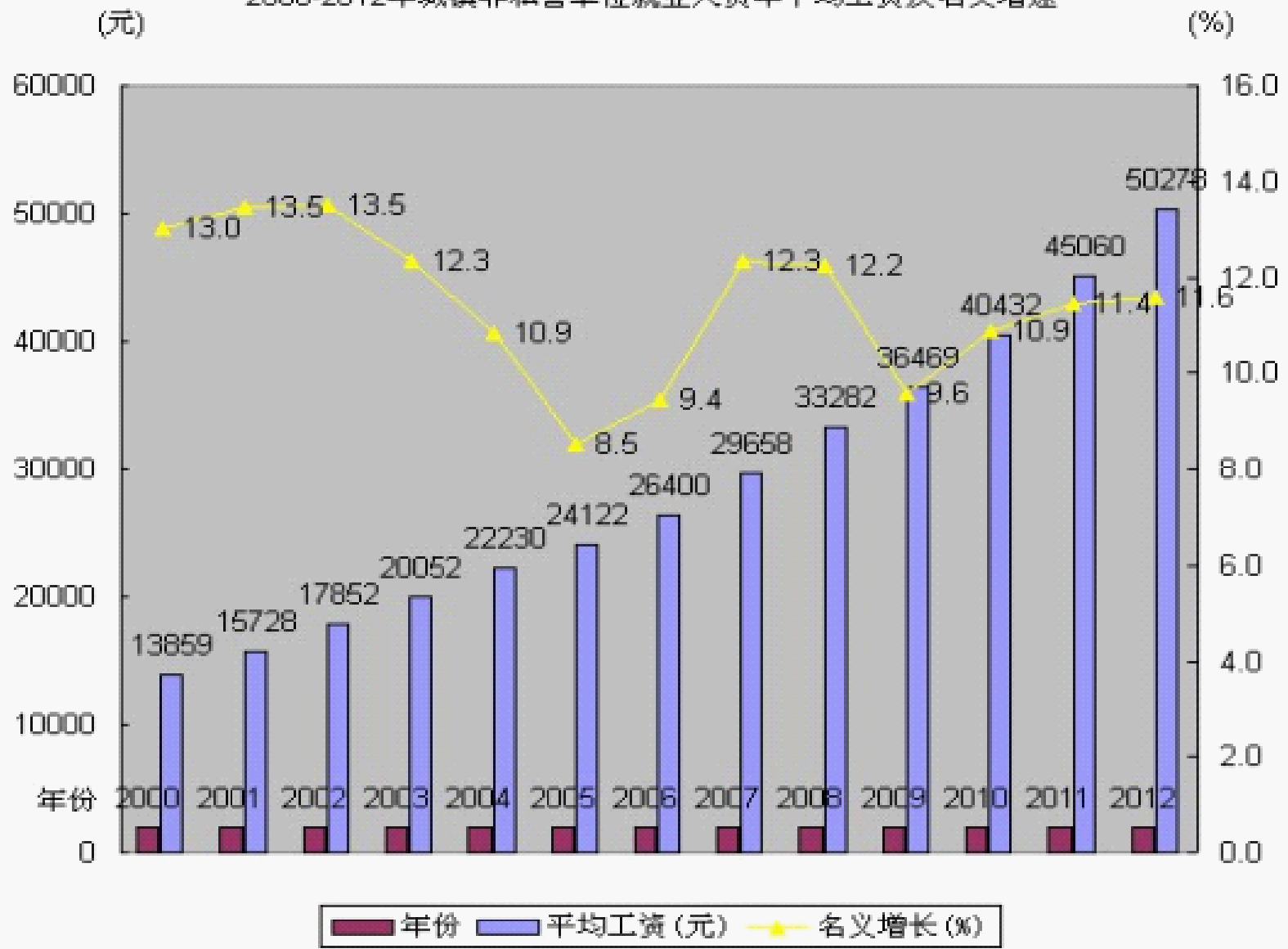
- 城镇非私营单位就业人员平均工资，2012年为50278元，月平均4190元
- 城镇非私营单位在岗职工平均工资，2012年为50577元，月平均4215元
- 城镇私营单位就业人员平均工资，
- 2012年为31920元，月平均2660元

- 单位就业人员：指在各类法人单位工作，并由单位支付劳动报酬的人员，包括在岗职工和其他就业人员。
- 在岗职工：是指在本单位工作且与本单位签订劳动合同，并由单位支付各项工资和社会保险、住房公积金的人员，以及上述人员中由于学习、病伤产假等原因暂未工作，仍由单位支付工资的人员。为准确反映行业用工情况，从2011年起，将在岗职工中的劳务派遣人员进行了单独统计。
- 其他从业人员是指除在岗职工以外，实际参加本单位生产或工作并从本单位取得劳动报酬的人员。具体包括：非全日制人员、聘用的正式离退休人员、兼职人员和第二职业者，以及在本单位工作的外籍和港澳台方人员。

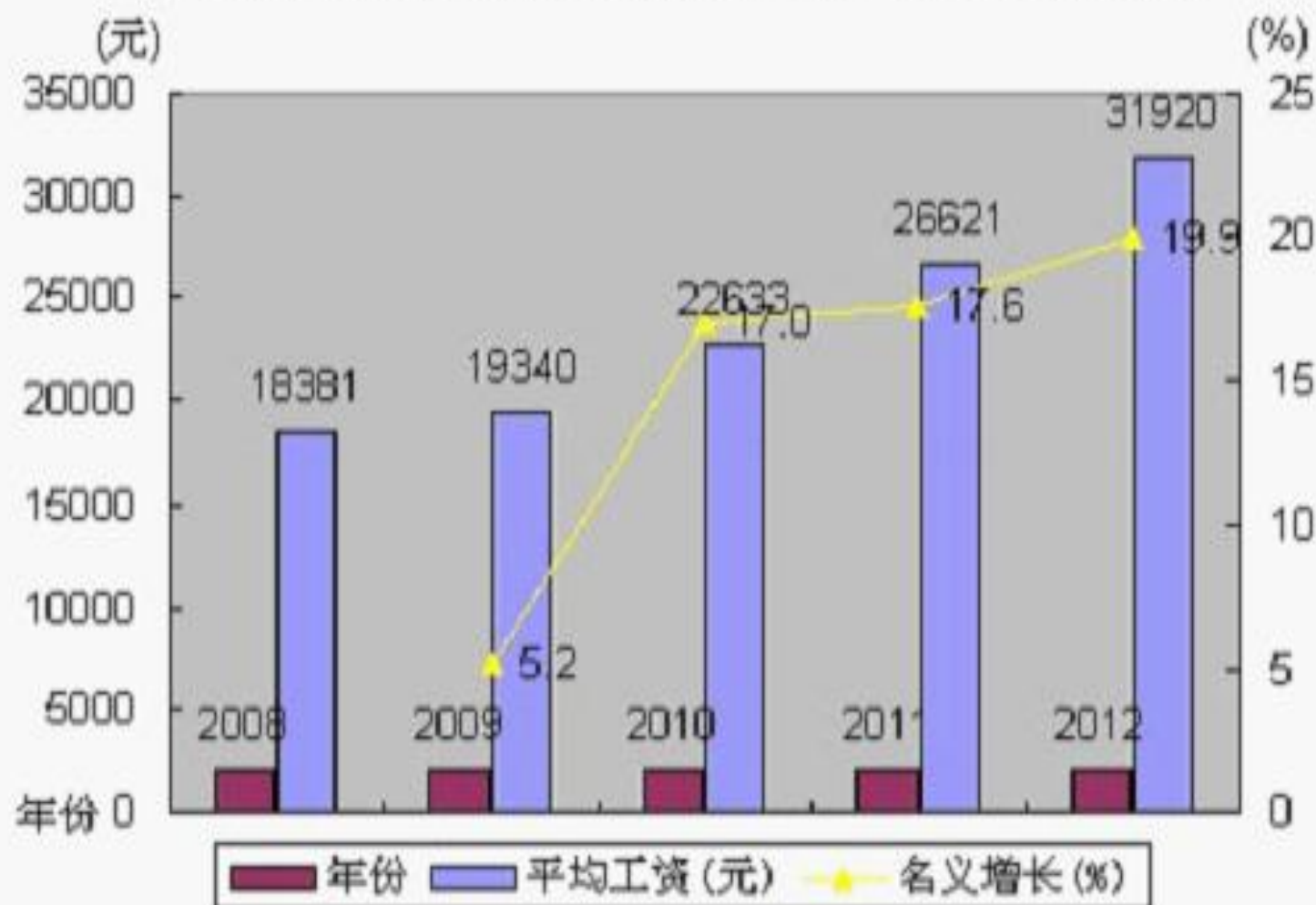
社平工资主要指标：

- 城镇非私营单位在岗职工平均工资
- 作用：
 1. 社保缴费基数所用社平工资
 2. 经济补偿金的上限基数
- 《劳动合同法》第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。
- 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。
- 本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

2000-2012年城镇非私营单位就业人员年平均工资及名义增速



2008-2012年城镇私营单位就业人员年平均工资及名义增速



工资指导线制度

- 《劳动法》第四十六条“国家对工资总量实行宏观调控”
- 《广东省工资支付条例》，第三条：县级以上人民政府应当定期公布劳动力市场工资指导价位和工资指导线，并为用人单位和劳动者提供指导和服务。
- 《试点地区工资指导线制度试行办法》（劳部发[1997]27号）

工资指导线水平的制定应以本地区年度经济增长率、社会劳动生产率、城镇居民消费价格指数为主要依据，并综合考虑城镇就业状况、劳动力市场价格、人工成本水平和对外贸易状况等相关因素。

我省工资指导线制度主要内容

- 工资指导线对不同类别的企业实行不同的调控办法
- 2011年广东省企业工资指导线：
 - （一）工资增长基准线为**15%**。生产正常、经济效益达到同行业平均水平企业，可根据本企业职工工资与人工成本水平及企业的经济效益，结合工会和职工代表意见，大体按照基准线安排本年度的工资增长。企业在安排工资增长时，要加强对企业人工成本的核算，保持企业的发展潜力。

- （二）工资增长上线（警戒线）为20%。
对于经济效益增长幅度较大、职工工资水平偏低的企业，可以适当提高工资增长幅度，但一般不要超过警戒线，避免加大企业人工成本，影响企业的发展后劲和竞争力。
- 对于上年度本企业职工平均工资为本地职工平均工资3倍以上的竞争性企业，其工资增长原则上不应突破上线。

- （三）工资增长下线为5%。生产经营正常、经济效益增长缓慢的企业，可按不低于下线的标准安排企业工资增长。职工上年工资水平较高、人均实现税利与上年持平的企业，可参考下线安排本企业的工资增长。
- 经济效益下降幅度较大或亏损的企业，经与工会或职工代表协商同意，可适当降低增长幅度，但支付给职工的工资不能低于当地最低工资标准，并应采取各项措施保障职工的基本生活水平不降低。
- 对于依靠国家特殊政策获取超额垄断利润的垄断性行业和企业，工资水平已达到本地区上年度在岗职工平均工资3倍以上的，原则上不应再增加工资。

- 三、实施建议

- (一) 各类企业在确定本企业工资增长时，应当着力提高工资水平。有挂钩机制的企业，经营者平均工资增长应当不低于当地在岗职工平均工资增长幅度。生产一线职工工资增长应当不低于60%或两年以上适当提高。

- （二）推行企业职工工资与企业经济效益同步增长机制。企业应着力促进企业职工工资与企业经济效益同步增长，将工资指导线与企业的经济效益、工资分配有机结合起来，参照工资指导线及经济效益增长状况合理确定本企业的工资增长，建立企业职工工资正常增长机制，促进企业的和谐发展。

- （三）各类企业应根据省及本地区颁布的工资指导线，参照所属行业工资指导线，结合本企业实际，与职工积极开展平等协商，确定本企业人均工资增长水平，并签订工资集体合同或制订实施方案。企业要运用好工资的激励作用，按照以人为本的原则，合理确定各岗位的工资水平，理顺内部分配关系，完善企业内部工资分配制度，充分体现工资的激励作用，调动各类人才的积极性，建立健全职工工资科学合理的决定机制和正常增长机制。

我省近年工资指导线

年份	基准线	上线	下线	备注
2005	10.5%	16%	2—3%	
2006	11%	15%	3%	
2007	10.3%	15%	2%	
2008	15%	21%	5.5%	珠三角地区
	10%	15%	3.5%	东西两翼和 粤北地区
2009	7%	12%	零或负增长	
2010	12%	17%	4%	
2011	15%	20%	5%	

二、高温津贴政策解读

（一）相关政策：

- 《关于进一步加强工作场所夏季防暑降温工作的通知》（卫监督发[2007]186号）
- 《广东省高温天气劳动保护办法》（广东省人民政府第166号）
- 《关于高温津贴发放的管理办法》（粤人社发[2012]117号）
- 《关于公布我省高温津贴标准的通知》（粤人社[2012]118号）

二、高温津贴政策解读

（一）相关政策：

- 《广东省高温天气劳动保护办法》（广东省人民政府第166号），经省政府常务会议通过，已于2012年3月1日起正式施行。这一办法改变了以往对高温劳动保护的监督检查缺乏法律依据和统一标准的尴尬局面，切实加强了对劳动者合法权益的保护力度。

二、高温津贴政策解读

（一）相关政策：

- 省人力资源社会保障厅会同省直其他部门，出台了《关于印发<关于高温津贴发放的管理办法>的通知》（粤人社发〔2012〕117号）和《关于公布我省高温津贴标准的通知》（粤人社发〔2012〕118号），进一步明确了发放高温津贴的情形以及我省高温津贴的标准。

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴的性质：
 - 高温津贴与工资的关系：高温津贴，是对在高温环境下工作的劳动者特殊劳动消耗的补偿，属于工资范畴。但正常工作时间工资及最低工资标准不包含高温津贴。
 - 发放高温津贴所需费用在企业成本费用中列支，税前扣除按现行企业所得税法有关规定执行。
 - 依据：《广东省工资支付条例》第五十四条

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴政策的适用范围：

- 发放时间：每年的6月-10月；

- 高温津贴发放的适用范围：

- 1、我省行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织安排劳动者工作的；

- 2、国家机关、事业单位、社会团体安排与之建立劳动关系的劳动者工作的；

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴发放的条件和标准：
 - 条件：劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的，用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。
 - 标准：我省高温津贴标准为每人每月150元；如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天6.9元。

➤ 案例7:

杨某于2011年12月入职某建筑公司任施工现场管理人员，2012年12月劳动合同到期后，双方终止劳动关系。2013年2月，杨某申请劳动仲裁，要求公司支付2012年6月至10月期间的高温津贴。公司认为公司已在高温天气下，为其提供了免费清凉饮料，不同意支付高温津贴。

问题：公司的做法是否正确？

➤ 案例答案：

《广东省高温天气保护办法》第十四条规定：……提供的清凉饮料不能充抵高温津贴。

杨某作为施工现场管理人员，是露天作业人员，根据我省的规定，用人单位应当按每月标准150元标准，在每年6月、7月、8月、9月、10月发放高温津贴，不能通过发放免费清凉饮料等防暑降温措施来代替高温津贴的发放，因此，该公司的做法是不对的。

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴发放办法：

- 通常情况下按月支付，并在工资清单中列明具体项目及数额。
- 用人单位可按从事高温作业劳动者当月实际出勤且从事高温作业的天数折算高温津贴的三种情况：

- 从事高温作业的劳动者因下列情形之一未能正常出勤的，用人单位可按劳动者当月实际出勤且从事高温作业的天数折算高温津贴：
 - （一）因事假、旷工未提供劳动的；
 - （二）在医疗期、因工伤需要暂停工作接受工伤医疗期间、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等未提供劳动的；
 - （三）劳动者其他个人原因未出勤从事高温作业的情形。

➤ 案例8:

小孙为某公司的露天作业人员，2012年6月，因家里有事，在工作日期间，请了5天事假，其他时间正常出勤。

问题： 2012年的6月份，公司应支付小孙多少高温津贴？

➤ 案例答案：

《关于高温津贴发放的管理办法》规定，因事假未正常出勤的，用人单位可按劳动者当月实际出勤且从事高温作业天数折算高温津贴。《关于公布我省高温津贴标准的通知》规定“如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天6.9元”。

2012年6月份共有20天工作日，1天法定节假日（端午节），工作日期间，小孙请假5天，因此，用人单位应支付的高温津贴为： $(21-5) \times 6.9=110.4$ 元。

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴发放办法（续）：
 - 用人单位当月临时安排劳动者从事高温作业的，按其当月从事高温作业的天数以及政府有关部门规定的标准折算发放高温津贴。
 - 非全日制用工的，按从事高温作业的天数折算高温津贴。
 - 实行特殊工时的，按月全额发放。

➤ 案例9:

小李为某杂志的编辑，因记者人手不够，单位临时派小李在2012年6月外出采访10天，主要在建筑工地、公园等露天场所。

问题： 2012年6月，单位需不需要向小李支付高温津贴，应支付多少？

➤ 案例答案:

《关于高温津贴发放的管理办法》规定“用人单位当月临时安排劳动者从事高温作业的按其当月从事高温作业的天数以及政府有关部门规定的标准折算发放高温津贴”。《关于公布我省高温津贴标准的通知》规定“如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天6.9元”。

小李属于临时从事高温作业人员，应按从事高温作业的天数进行折算，按每天6.9元计算，工作10天，共计69元。因此，单位应在2012年6月向小李支付69元的高温津贴。

二、高温津贴政策解读

（二）高温津贴有关内容：

- 高温津贴的调整机制：
 - 并不是一成不变，省人力资源和社会保障部门可会同相关部门根据根据经济发展水平、职工平均工资、消费物价指数等因素进行调整。
 - 目前全国其他省市高温津贴的发放情况：江苏、浙江、上海每人每月200元，发放4个月；山东120元，发放4个月。

二、高温津贴政策解读

（三）高温天气期间的工作安排：

- 日最高气温达到**39℃**以上，当日应当停止户外露天工作；
- 日最高气温达到**37℃**以上至**39℃**以下（不含**39℃**），全天户外露天工作时间不得超过6小时，12时至16时应当暂停户外露天工作；
- 日最高气温达到**35℃**以上至**37℃**以下（不含**37℃**），用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短连续作业时间，并且不得安排户外露天作业劳动者加班；
- 用人单位采取降温措施，使作业场所温度低于**35℃**的（不含**35℃**），不适用以上规定。

二、高温津贴政策解读

（四）高温天气期间的劳动保护措施：

- 建立健全防暑降温工作制度，合理安排劳动者工作时间；
- 合理布局生产现场，改进生产工艺和操作流程，采用良好的隔热、通风、降温设施，保证生产现场符合国家标准；
- 向劳动者提供高温天气必需的劳动防护设施和用品，在高温工作环境下设立休息场所，并设有座椅，保持通风良好或者配备空调等防暑降温设施；
- 每年6-10月的高温天气期间，向从事露天工作和室内高温工作的劳动者免费提供符合食品安全标准的清凉饮料。

二、高温津贴政策解读

（五）其他注意事项：

- 高温天气，是指县级以上气象主管部门所属气象台站发布的日最高气温达到35℃以上的天气。
- 高温津贴必须以货币形式发放，不能以发放清凉饮料等实物代替高温津贴。
- 用人单位不得因高温停止、缩短工作时间扣除或降低职工工资。
- 不得安排怀孕的女职工和未成年工（16-18周岁的员工）在35℃以上的高温天气露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。

二、高温津贴政策解读

（六）高温津贴的维权问题：

- 《广东省高温天气劳动保护办法》第二十一条规定，“用人单位违反本办法第十三条规定未向劳动者发放高温津贴的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令限期改正，给予补发；逾期未改正的，处2000元以上10000元以下罚款。”

二、高温津贴政策解读

（六）高温津贴的维权问题（续）：

- 对用人单位违反相关规定，未向从事高温作业的劳动者发放高温津贴的，劳动者可以向用工所在地县级以上人力资源社会保障主管部门投诉，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令用人单位限期改正，给予补发，以维护自己的合法权益。对高温津贴发放双方存在劳动争议的，也可以通过劳动争议处理程序解决。

二、高温津贴政策解读

（六）高温津贴的维权问题（续）：

- 用人单位在高温天气期间，应当合理安排劳动者工作时间，减轻工作强度，采取有效措施保障劳动者的身体健康和生命安全，同时应按照国家规定和劳动合同约定，按时足额支付劳动者工资，不得因高温天气停止工作、缩短工作时间而扣除或者降低劳动者工资。用人单位无故拖欠或者克扣劳动者工资的，劳动者可以向用工所在地县级以上人力资源社会保障主管部门投诉，以维护自己的合法权益。

谢谢大家!