

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心文件

沪脑智字〔2026〕41号

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心 关于印发《中国科学院脑科学与智能技术卓越 创新中心所属控股企业工资总额管理实施 细则》的通知

各部门、各研究组：

因“重大任务与成果转化处”部门名称调整为“知识产权与成果转化处”，需对部门制定的规章制度进行适应性修改，现印发修改后的《中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心所属控股企业工资总额管理实施细则》，自发布之日起执行。

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心

2026年8月6日



中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心 所属控股企业工资总额管理实施细则

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》(国发〔2018〕16号)精神，落实《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)《关于印发〈国有企业内部薪酬分配指引〉的通知》(人社厅发〔2023〕14号)要求，按照《关于印发〈中国科学院院属企业工资总额管理办法〉的通知》(科发条财字〔2019〕107号)及《关于印发〈中国科学院国有控股企业工资内外收入监管工作方案〉的通知》(科发条财字〔2022〕4号)，中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心(以下简称“中心”)知识产权与成果转化处制定所属控股企业工资总额管理实施细则。

第二章 管理范围及原则

第二条 中心所属控股企业包括各级全资、控股、实际控制企业(以下简称所属控股企业或企业)：

所属控股企业工资总额，是指在一个会计年度内直接支付给与企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付

的工资等，其中，津贴和补贴包括实行货币化改革纳入工资总额管理的福利性收入。

所属控股企业工资总额中不包括：非在岗职工工资，如退休返聘、劳务派遣等人员的工资，以及以现金形式支付的中长期激励等临时性的或有工资支出。

所属控股企业工资总额管理应遵循坚持市场化改革方向，实行与社会主义市场经济相适应的企业工作分配制度；坚持效益导向和维护公平相协调，经济效益和社会效益相统一原则，职工工资水平的确定及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系。

第三章 决定机制

第三条 所属控股企业工资总额实行预算管理，由企业自主编制并履行决策程序。中心一级控股企业汇总各级所属控股企业工资总额，报中心备案后执行。

第四条 所属控股企业应根据企业功能定位和所处发展阶段，实行工资总额分类管理，分类如下：

1. 主营业务处于充分竞争行业和领域且具有持续盈利能力的外部效益型企业(以下简称I类企业)；
2. 资管公司等主要效益来源于持股企业分红或股权运营的内部效益型企业(以下简称I类企业)；
3. 文化出版企业(以下简称II类企业)；

4. 一般不直接创造效益，主要为中心提供技术、服务等支持保障的企业以及科技成果作价出资且尚未形成持续盈利能力或正在承担国家或省部级科研、军工项目的企业及其他初创期企业(以下简称IV类企业)。

第五条 所属控股企业年度工资总额预算以经上级控股股东核定的工资总额清算额为基数，并按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略、年度生产经营目标、社会效益和经济效益等，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率、职工工资水平与市场的对标情况合理调整，编制年度工资总额预算，工资总额计算公式见附件1。

第六条 所属控股企业工资总额应保持平稳，避免剧烈波动，原则上I类企业工资总额增减幅度在不超过30%的范围内确定，II类、II类、IV类企业工资总额增减幅度在不超过15%的范围内确定。所属控股企业未实现国有资本保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。其中，国有资产减值幅度超过10%的，当年工资总额降幅原则上不低于5%。

第七条 所属控股企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设或划出企业、部门或机构等情况的，可参照本企业上年度符合规定的平均工资水平合理增加或减少工资总额。

第八条 对实施科技创新、承担国家重大科技项目或关键核心技术重大攻关任务，以及引进高层次人才的所属控股企业工资总额决定机制按照《脑智卓越中心所属控股企业落实重大科技创新薪酬分配激励政策实施方案》（附件2）执行。

第四章 管理方式

第九条 中心对所属控股企业工资总额预算实行备案制管理，所属控股企业自主编制本企业工资总额预算方案。所属控股企业应将工资总额预算纳入企业“三重一大”事项，履行相关决策程序。对存在行业周期性特征明显，战略性新业务投资占比较大等明显影响经济效益情况的企业，经中心批准，可探索实行跨年度周期制工资总额管理，最长不超过三年。周期内工资总额年均增幅不得超过符合规定的同期经济效益年均增幅。职工平均工资年均增长幅度应符合同期当地政府职能部门发布的工资增长调控目标的管理要求。

第五章 管理程序

第十条 所属控股企业工资总额预算方案应包括：

1. 根据所属控股企业中长期发展战略确定的本年度经营计划实施目标；
2. 所属控股企业本年度生产经营和经济效益、劳动生产率情况预测；

3. 所属控股企业本年度工资总额与经济效益的具体联动测算情况；

4. 所属控股企业上年度工资总额预算执行情况、本年度工资总额预算增减及职工工资水平变动情况；

5. 所属控股企业上年度人工成本投入产出率、行业对标结果、年度人工成本项目构成及增减计划；

6. 相关报表数据等。

所属控股企业工资总额预算结果原则上每年5月底前报中心备案。

第十一条 所属控股企业应严格执行主管部门备案的工资总额预算方案，在预算执行过程中出现下列情形之一，导致预算编制基础发生重大变化并对当期经济效益指标完成造成重大影响的，可申请对工资总额预算进行调整，并履行相应的决策程序。

1. 国家宏观经济政策发生重大调整；

2. 市场环境发生重大变化引起企业效益明显波动的；

3. 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；

4. 其他因客观因素导致预算发生重大变化的。调整后的预算结果于当年9月底前报中心备案。

第十二条 中心一级控股企业应于次年5月底前汇总各级所属控股企业工资总额预算执行情况报告，并向中心提交，中心依据经审计的财务决算数据，参考经济效益完成情况，对企

业工资总额预算执行情况进行清算评价，于6月底前出具清算评价意见。

第六章 分配管理

第十三条 所属控股企业应建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位薪酬的市场竞争力，调整不合理的收入分配差距，内部分配可以根据《国有企业科技人才薪酬分配指引》（人社厅发〔2022〕54号），结合自身实际情况向关键岗位以及紧缺急需的高层次、科技人才倾斜。

第七章 监督检查

第十四条 中心应加强所属控股企业工资总额预算、清算等工作管理，实现逐级落实责任，严格执行。每年7月底前，中心组织开展所属控股企业工资总额管理等情况的监督检查，形成自查报告报国科控股备案。

第十五条 本管理办法的解释权属知识产权与成果转化处，自发布之日起执行。

第十六条 本管理办法自印发之日起实施。

中国科学院脑科学与智能技术卓越创新中心

2026 年 8 月 6 日印发
