

新乡市人力资源和社会保障局 新乡市财政局 文件

新人社〔2019〕46号

新乡市人力资源和社会保障局 新乡市财政局 关于建立企业薪酬调查和信息发布制度的 通 知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、财政局：

为加强和改进政府对企业工资分配的指导和服务，按照《河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅关于建立企业薪酬调查和信息发布的通知》（豫人社文〔2018〕144号）要求，根据《统计法》有关规定，在总结近年来企业薪酬试调查工作的基础上，现就建立我市企业薪酬调查和信息发布制度有关事项通知如下：

一、重要意义

建立企业薪酬调查和信息发布制度是深化企业工资分配制度改革的重要任务，是完善人力资源市场公共信息服务的重要内

容。通过开展企业薪酬调查并发布不同职业劳动者的工资报酬信息、不同行业企业人工成本信息，对指导企业合理确定职工工资水平、发挥市场在工资分配中的决定性作用，对开展公务员和企业相当人员工资调查比较、形成科学的公务员工资水平决定机制，对引导劳动力有序流动、促进人力资源合理配置，都具有十分重要的意义。

二、建立规范的企业薪酬调查制度

（一）目标任务。按照国家统一部署，到2020年，建立国家、省、市三级企业薪酬调查体系。新乡市要按照统一的制度要求，做好与人力资源市场工资指导价位和行业人工成本信息指导制度的并轨工作，建立本市规范的企业薪酬调查制度。

（二）调查方法和频率。企业薪酬调查为抽样调查，省、市两级调查采用统一的调查方案，每年3-6月由人力资源社会保障部门统一组织开展，调查样本企业上年度全年的相关数据，原则上以国家基本单位名录库或者国家人力资源社会保障部用人单位基础信息库为抽样框，根据规定的抽样参数要求分级抽取企业样本进行调查，市级调查委托各县（市、区）具体实施。调查的样本企业应保持相对稳定，并按要求进行轮换。调查使用国家人力资源社会保障部统一开发的系统，采取被调查企业填报、各县（市、区）人力资源社会保障局和市人力资源社会保障局、省人力资源社会保障厅逐级审核汇总的方式开展。原则上每年开展一次调查，条件成熟时适当增加调查频率。根据工作需要，对部分

行业企业按季度实施定点监测。

（三）调查内容和范围。调查企业从业人员的工资报酬和企业人工成本情况，包括不同职业从业人员的工资报酬水平、构成等相关数据，以及不同行业、不同规模企业人工成本水平、构成及主要经济数据。市级调查覆盖18个国民经济行业门类（90个大类，依据国民经济行业分类标准调整，不含公共管理、社会保障和社会组织以及国际组织行业门类）各类登记注册类型的企业、各类职业从业人员（不含军人和不便分类的其他从业人员）。

三、建立统一的信息发布制度

企业薪酬调查信息按照国家有关规定，由新乡市人力资源社会保障局通过门户网站、人力资源市场或出版物等公开渠道向社会公开发布，每年发布一次，时间一般不晚于第三季度。

信息发布内容包括企业从业人员工资报酬信息、企业人工成本信息以及相关技术说明等。企业从业人员工资报酬信息主要包括：分职业中类、职业小类工资报酬分位值，分管理岗位等级/专业技术职称/职业技能等级工资报酬分位值。企业人工成本信息主要包括：人工成本水平分位值、分行业门类分规模人工成本水平分位值、分行业门类分规模人工成本效益指标（主要包括人事费用率、人工成本利润率、人工成本占总成本比重等）。分位值为高位数、上四分位数、中位数、下四分位数、低位数。

信息发布时一般应明确信息发布的主要内容、标准要求、主要统计指标含义口径、调查范围、调查方法、计算方法、样本量

等信息。信息发布前应 与统计部门进行充分研究论证，原则上不满足发布标准的不发布，确需发布的应在发布时予以标注说明。

四、组织实施

（一）加强组织领导。要充分认识建立企业薪酬调查和信息发布制度的重要意义，把企业薪酬调查和信息发布作为一项重要基础性工作，将其列入重要议事日程，切实加强领导，抓好组织实施。要通过多种途径和方式配备调查力量，人力资源社会保障系统内要形成劳动关系、劳动保障监察、规划财务、电子政务中心、公共服务平台等各司其职、相互配合的工作格局。要加强对调查统计人员、被调查企业填报人员的培训，提高参与调查人员的专业水平，确保调查工作的有效实施。

（二）明确责任分工。人力资源社会保障部门负责组织实施薪酬调查和信息发布工作。财政部门根据实际需要合理安排企业薪酬调查和信息发布工作所需经费，确保企业薪酬调查和信息发布工作顺利开展。人力资源社会保障部门要与同级财政、统计部门建立相关数据资源共享机制，充分利用共享信息，发挥数据对决策的支撑作用。

（三）规范调查管理。人力资源社会保障部门要严格按照抽取的样本企业开展调查，保证调查工作的科学化、规范化。严格实行逐级审核、逐级上报制度，切实加强对企业填报数据的审核和复核，每年按一定比例进行抽查，确保调查数据质量。要高度重视企业数据信息安全保密工作，依托系统内部的信息中心等专门机构存储、处理数据信息，不得违规泄露数据，严禁将数据用

于商业用途。调查企业要履行统计义务，负责调查数据录入和上报工作。对拒不配合调查、编造虚假统计数据、虚报（瞒报）统计数据的企业，按照统计法有关规定由统计执法机构给予相应的处理，同时将企业失信信息推送至工商系统公示平台。

（四）强化数据应用。要加强企业薪酬调查数据分析技术开发，深入挖掘、分析数据，定期形成调查分析报告，为本地区深化工资分配制度改革、调节工资分配关系提供决策支持。

五、建立长效机制

各单位要不断总结工作经验，查找问题和不足，制定改进措施，建立长效工作机制。要选树典型，发挥示范带动作用，与和谐劳动关系创建活动相结合，将企业薪酬调查工作完成情况作为和谐劳动关系考核的重要内容和评价条件。与劳动保障监察年审相结合，参与企业薪酬调查的企业可免于上报工资数据。要加大宣传力度，各级公共服务平台要提供发布信息公示和查询服务，及时为企业提供政策信息，努力形成理解支持薪酬调查的稳定企业群体。

附件：1. 企业薪酬调查技术方案

2. 新乡市企业薪酬调查信息发布参考样式

新乡市人力资源和社会保障局

新 乡 市 财 政 局

2019年7月12日

附件1

企业薪酬调查技术方案

一、抽样方案

抽样方案主要包括定义总体、确定抽样框、选择抽样方法、计算样本量等内容。

（一）总体

企业薪酬调查内容为企业人工成本情况、企业从业员工工资报酬情况两部分，每部分有不同的调查范围和对象。

企业人工成本情况调查的范围限定在市场监督管理部门登记注册为企业的各类独立法人单位，覆盖含有企业的18个门类90个大类（不含公共管理、社会保障和社会组织，国际组织行业门类）。制造业从业人员人数不到50人以及其他行业从业人员人数不到20人的企业原则上不作为调查对象。

企业从业员工工资报酬情况调查的范围和对象为与调查企业签订劳动合同的全体从业人员和由企业直接支付劳动报酬的劳务派遣人员。其中，以下人员暂不作为调查对象：调查年度工作不满十二个月的；因长期病假、事假、培训等未正常出勤的；因工作岗位调整而导致工资发生较大变动的；企业不在岗职工。

（二）抽样框

本调查的抽样框原则上使用国家基本单位名录库或者人力资源社会保障部用人单位基础信息库。

（三）抽样方法

本调查为抽样调查，采用分层PPS系统抽样方法。具体步骤如下：

第一步：所有企业按地区和行业进行分层。

全省抽样框中的企业分为18（省辖市数量）×18（行业门类数量）=324个层。

各市抽样框中的企业按区县数量、行业分类数量（如行业门类、大类、中类等）进行分层，抽样框中的企业分为m（区县数量）×n（行业数量）=mn个层。

各地按行业分类数量进行分层。

第二步：在层内进行PPS系统抽样。

PPS全称为概率比例规模抽样，即抽样按规模大小成比例的概率抽样。在本调查中，抽样框中的每个企业入样的概率与其从业人员数量成比例。系统抽样是在抽样框中随机选取一户企业为起点，按照抽样框现有的企业顺序进行等距抽样。

（四）样本量

调查所需样本量根据相应的抽样方法测算确定。

是层内样本量计算方法。设N为总体中每一个地区行业层内的企业总数，则样本量n为：
$$n = \frac{n_1}{1 + \frac{n_1}{N}}$$

其中， $n_1 = \frac{t^2}{r^2} CV^2$ ，CV为层内总体的变异系数，r为根据调查目的设置的相对误差，t根据不同置信度取值（如置信度为95%，t为1.96；如置信度为90%，t为1.64）。

如果实际回答率达不到100%，样本量n要适当增加，以保证实际回收的样本量达到计算样本量。

二是主要抽样参数。本调查方案中采用的置信度不得低于90%，抽样相对误差不得高于5%，各层的变异系数取值参考历年调查的企业人工成本、从业人员劳动报酬等相关指标实际变异系数综合确定。

（五）样本轮换

按照抽样调查轮换样本的一般要求，对企业薪酬调查样本企业定期进行轮换，避免样本老化。

（六）企业从业人员的调查范围

样本企业中符合条件的所有从业人员全部参加调查。

二、调查数据审核要求

审核内容主要包括：样本入选条件审核、调查填报率审核、数据逻辑性审核、数据合理性审核等。各地可在此基础上细化本地审核标准。

三、调查数据整理方法

数据整理包括质量分析和变异值剔除等工作。

（一）质量分析

一是数据上报的完整性和匹配性，包括上报率、分行业上报率、样本匹配率、分行业样本满足率等。

二是指标填报完整性，包括必填指标回答率、选填指标回答率等。

三是指标逻辑合理性，包括填报值超范围比率、填报值超逻辑条件比率、指标极大值与极小值的情况等。

四是关键指标离群值比率，包括从业人员平均劳动报酬指标离群值占比等。

（二）变异值剔除

人力资源社会保障部每年度调整和确定当期国家企业薪酬调查数据变异值剔除标准，原则上全国执行统一标准。

剔除标准主要根据全国经济发展水平、企业经营效益、职工工资水平等总体变化趋势，结合企业人工成本情况表中销售（营业）收入、利润、从业人员平均劳动报酬、人均人工成本，以及企业从业员工工资报酬情况表中工资报酬总额等有关数据分布和极高、极低值在样本总量中的占比情况综合确定。

四、调查数据汇总处理方法

（一）企业数据的汇总

在分类汇总前，将调查方案（样本框）中的分地区和分行业企业分布比例作为权数，对上报的有效数据中的企业数据进行复权，修正分地区和分行业企业人工成本、劳动报酬等相关数据。

（二）从业人员数据的汇总

在分类汇总前，将从业人员的工资数据原则上按照从业人员规模加权处理。

本方案将根据企业薪酬调查工作需要适时修订。

附件2

新乡市企业薪酬调查信息发布参考样式

表一 分职业从业人员工资报酬信息

单位：元

职业类别			高位数 (90 分位)	上四分位数 (75 分位)	中位数 (50 分位)	下四分位数 (25 分位)	低位数 (10 分位)
职业大类一							
	职业中类一						
		职业小类一					
		职业小类二					
							
	职业中类二						
		职业小类一					
		职业小类二					
							
职业大类二							
	职业中类一						
		职业小类一					
		职业小类二					
							
	职业中类二						
		职业小类一					
		职业小类二					
.....							
全部调查企业从业人员							

发布说明：.....

表二 分岗位从业人员工资报酬信息

单位：元

岗位类别		高位数 (90 分位)	上四分位数 (75 分位)	中位数 (50 分位)	下四分位数 (25 分位)	低位数 (10 分位)
管理岗位						
	高层管理岗					
	中层管理岗					
	基层管理岗					
	管理类员工岗					
专业技术岗位						
	高级职称					
	中级职称					
	初级职称					
	无职称					
职业技能岗位						
	高级技师					
	技师					
	高级技能					
	中级技能					
	初级技能					
	无技能等级					

发布说明：……

表三 企业人工成本水平信息

单位：元

行业、规模		高位数 (90 分位)	上四分位数 (75 分位)	中位数 (50 分位)	下四分位数 (25 分位)	低位数 (10 分位)
行业门类一						
	大型					
	中型					
	小型					
	微型					
行业门类二						
	大型					
	中型					
	小型					
	微型					
行业门类三						
	大型					
	中型					
	小型					
	微型					
.....						
全部调查企业						

发布说明：.....

表四 企业劳动生产率和人工成本效益指标信息

行业、规模		劳动生产率指标单位：万元			人工成本效益指标 单位：%		
		人均销售 (营业) 收入	人均利润	人均 增加值	人工成本 利润率	人事费用 率	人工成本 占总成本 比重
行业门类一							
	大型						
	中型						
	小型						
	微型						
行业门类二							
	大型						
	中型						
	小型						
	微型						
行业门类三							
	大型						
	中型						
	小型						
	微型						
.....							
全部调查企业							

发布说明：.....

