

江西省人力资源和社会保障厅

赣人社发〔2024〕18号

江西省人力资源和社会保障厅 关于发布 2024 年企业工资指导线的通知

各市、县（区）人力资源社会保障局，赣江新区社会发展局，省直和中央驻赣有关单位：

为做好我省企业工资分配的宏观调控，推进企业工资集体协商，促使企业工资分配与国家宏观调控政策相协调，根据《江西省工资支付规定》（省政府令第 159 号）等有关要求和我省 2023 年国民经济社会发展状况及 2024 年国民经济社会发展计划，结合企业当前面临的经济发展形势，制定江西省 2024 年企业工资指导线。经人力资源和社会保障部审核、省政府同意，现予发布。

一、2024 年企业工资指导价

1. 企业年度货币平均工资增长基准线为 5%;
2. 企业年度货币平均工资增长下线为 3%;
3. 企业年度货币平均工资增长不设上线。

上述工资指导价以 2023 年本企业平均工资为基数，适用于企业在岗职工工资调整和分配。

二、落实工资指导价的具体要求

(一) 全省各类企业应根据本企业经济效益和劳动生产率的具体情况，按照党的二十大报告提出的“居民收入增长和经济增长基本同步，劳动报酬提高与劳动生产率提高基本同步，努力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”的总体要求及工资指导价的要求，建立健全工资决定和正常增长机制，协商确定 2024 年度工资增长比例，合理安排工资增长。

1. 国有企业（含国有独资和国有控股企业，下同）应按照国有企业工资决定机制改革的有关规定编制工资总额预算方案，在工资监管部门核准的工资总额预算内，合理确定本企业 2024 年度职工工资增长幅度和工资水平。对工资水平偏高、工资增长过快的国有企业，工资监管部门要按照国有企业工资决定机制改革有关规定从严控制其工资增长。

2. 非国有企业应依据工资指导价和劳动报酬增长与劳动生产率提高同步的要求，积极主动地与工会或职工代表开展工资集体协商，合理确定本企业 2024 年度职工工资增长幅度和工资水平。

经济效益好转、连续两年未增加职工工资的企业，通过集体协商，可以补偿性的、较多的增加职工工资。确因生产经营困难、支付能力不足、不能按照工资指导线标准安排职工工资增长的，经与工会或职工代表协商，可低于下线确定工资水平，包括零增长或负增长，但企业支付给劳动者的工资不得低于省人民政府颁布的最低工资标准。

（二）企业应建立和完善内部工资分配自我约束机制，加强人工成本管理，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，正确处理按劳分配与按生产要素分配的关系，在坚持按劳分配原则的前提下，努力提高一线职工的工资水平，使一线职工工资增长不低于本企业平均工资的增长。

（三）各级人力资源社会保障行政部门要按规定做好国有企业工资总额执行结果的备案工作，加大对工资指导线和《江西省企业工资集体协商条例》的宣传力度，加强对企业执行情况的监督检查，进一步发挥工资指导线的宏观调控作用，切实增强工资指导线的实施效果和社会影响力，使各类企业通过开展工资集体协商，合理确定2024年工资增长幅度和工资水平，推动经济社会发展。

江西省人力资源和社会保障厅

2024年8月27日

（此件主动公开）



江西省人力资源和社会保障厅办公室

2024年8月27日印发

责任处室单位：厅劳动关系处

校对入：刘信鹏