

温州市人民政府国有资产监督管理委员会文件

温国资委〔2020〕76号

温州市国资委 关于印发《改革市属国有企业工资决定机制 实施办法配套细则》的通知

各市属国有企业：

《改革市属国有企业工资决定机制实施办法配套细则》已经市国资委主任办公会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

温州市人民政府国有资产监督管理委员会

2020年7月31日

（此件公开发布）

改革市属国有企业工资决定机制 实施办法配套细则

根据《改革市属国有企业工资决定机制实施办法（暂行）》（以下简称办法）（温国资委〔2019〕133号），制定本细则，对办法进行补充和说明。

一、工资总额预算管理范围和编制口径

1. 年度工资总额预算编制范围为各市属国有企业及所出资控股或管理的各级子企业，原则上与年度财务决算合并报表范围相一致。

2. 年度工资总额预算编制口径为：

（1）原则上以集团上年度合并工资总额和合并联动指标为预算基数，按照工效联动机制，通过预测联动指标本年度增长率或完成率，核定集团本年度合并工资总额预算数。

（2）在集团本年度合并工资总额预算数额度内，根据工资管理关系自下而上编制各独立核算企业或分支机构的工资总额预算，各独立核算企业或分支机构的工资总额汇总数不得超过合并工资总额预算数。

3. 因行业特性，执行特殊工资管理制度的子企业或部门，在有利于企业发展的前提下，可向市国资委申请作为特别预算单位继续完善执行特殊工资管理制度，按规定编制工资预算并纳入工资总额预算合并口径。

二、工资总额联动指标及权重

1. 竞争类企业职工工资总额挂钩联动指标为：归属于母公司所有者的净利润（以下简称归母净利润）、净资产收益率（不含少数股东损益和少数股东权益，下同）、营业收入等经济效益指标，其中归母净利润和净资产收益率两个指标选择其中一个；根据企业承担市委市政府战略性任务、重点工程项目、重大专项任务的实际情况，可申请增加任务完成率指标；为体现和鼓励企业转型和创新工作，企业可根据自身发展阶段和行业特点申请增加在去杠杆降成本、主业转型升级、发展新产业新业态、科技创新等方面的行业个性指标，具体指标应当尽量选用研发投入、新产品销售率、资产负债率下降率、新产业新业态板块营业收入等可量化评估的指标，指标数量原则上在 1 个以内。各指标权重见附件 1。

2. 功能类企业职工工资总额挂钩联动指标为：任务完成率指标，体现所承担的市委市政府战略性任务、重点工程项目、重大专项任务完成情况；归母净利润（或净资产收益率）、营业收入等经济效益指标；行业个性指标，要求同竞争类企业。各指标权重见附件 1。

3. 公共服务类企业职工工资总额挂钩联动指标为：服务质量满意度，体现保障民生、服务社会方面公众满意度情况；营业收入、归母净利润（或净资产收益率）等经济效益指标；任务完成率指标，体现所承担的市委市政府战略性任务、重点工程项目、

重大专项任务完成情况。各指标权重见附件 1。

4. 任务完成率和服务质量满意度指标内容、计分方法原则上与企业负责人经营业绩考核相关内容相一致，指标完成率=折算成百分制的指标得分/90。行业个性指标及权重由企业选择确定并报市国资委核准，原则上保持三年不变，指标完成率计算方式根据具体指标另行规定。

5. 企业所选择的指标合计权重必须等于 100%。权重没有设下限的指标，企业可根据实际情况不选择，其权重分配到其他指标。

三、工资总额联动系数

1. 归母净利润（或净资产收益率）、营业收入等联动指标根据“工资总额联动系数 A 表”（见附件 2）分档计算确定挂钩工资增幅。根据与效益挂钩紧密程度不同，设置 A1、A2 两套联动系数表，由企业根据实际情况选择实施，一经确定保持三年不变。

2. 任务完成率、服务质量满意度、行业个性指标等联动指标所挂钩的工资增幅，根据企业上年职工平均工资、全国城镇非私营单位就业人员平均工资（以下简称全国社平工资）及全市居民消费价格指数（以下简称全市 CPI）等因素合理确定，计算方法见“工资总额联动系数 B 表”（见附件 3）。

3. 对联动指标因比较基数为负数或绝对额很小导致增长率异常的，市国资委可根据实际情况进行修正。

四、效率对标和工资水平调节机制

1. 劳动生产率指标一般以人均劳动生产总值、人均利润为主，企业所处行业特殊或处于特殊发展阶段的，可选取人均营业收入、人均工作量等指标。人工成本投入产出率指标根据企业功能定位和经营实际等情况合理确定，其中，竞争类企业一般选取人工成本利润率等指标，非竞争类企业可选取人事费用率等指标。

2. 劳动生产率、人工成本投入产出率指标的行业对标信息，原则上以上级国资监管部门发布的为准。企业根据对标情况，在市国资委规定的调节范围内设置对标调节系数，建立人工成本效率调节机制，合理调整年度工资总额预算水平。

3. 效率对标指标由企业选择后报市国资委核准确定，原则上保持 3 年不变。

4. 执行办法第二十六条时，如集团总部人员结构发生重大变化造成职工平均工资增幅在年度间不可比的，可在同层级职工平均工资增幅未超过本企业全部职工平均工资增幅的范围内确定工资增幅，并在年度预算方案和清算评价报告中列示。

五、工资总额增幅的核定方法

1. 根据《工资总额联动系数 A 表》计算归母净利润（或净资产收益率）、营业收入联动指标所挂钩的工资增幅；按对应权重计算相应的工资增幅。

2. 根据《工资总额联动系数 B 表》计算任务完成率、服务

质量满意度、行业个性指标等联动指标所挂钩的工资增幅；按对应权重计算相应的工资增幅。

3. 根据上述指标对应权重的工资增幅，计算工资总额合计增幅，即“工资总额合计增幅=归母净利润或净资产收益率挂钩增幅+营业收入挂钩增幅（如有）+任务完成率挂钩增幅（如有）+服务质量满意度挂钩增幅（如有）+行业个性指标挂钩增幅（如有）”。

4. 根据当年度人力社保部门对国企工资分配的宏观指导和调控要求，依据企业工资水平和劳动效率水平进行合理调整，确定工资增幅。

六、其他

1. 符合办法规定条件的企业可申请工资总额预算备案制管理。实行备案制的企业在履行内部决策程序后，每年4月底前将工资总额预算方案报市国资委备案，并对其年度工资总额预算执行情况自行开展清算评价并于次年4月底前经履行内部决策程序后报送市国资委备案。

2. 企业发生符合办法第十八条的特殊事项时，应提供相关证明材料和量化测算依据，在报送年度工资总额预算方案时一起进行申报，经市国资委认定后，可在年度工资总额预算内实行专项核算、单列管理，在年度工资总额预算执行情况清算时进行审核确定。

3. 对办法第十八条所述特殊事项，市国资委将根据国资国

企改革和企业实际，适时发布工资总额特殊事项清单，并根据形势变化进行动态调整。

4. 市属国有企业负责人薪酬按照市属国有企业经营业绩考核与薪酬核定办法进行管理，按规定编制工资预算并纳入工资总额预算合并口径。

5. 企业因实行“职业经理人”制度而设立的特殊工资制度，可根据其实际情况另行研究工资总额管理方式，按规定编制工资预算并纳入工资总额预算合并口径。

6. 对因执行“退出领导岗位”制度产生对工资总额的影响，按照合理、合规的原则另行研究处理。

- 附件：1. 工资总额联动指标及权重表
2. 工资总额联动系数 A 表
3. 工资总额联动系数 B 表

附件 1

工资总额联动指标及权重表

	效益联动 指标名称	权重					对应联动 系数表
		功能类		公共服务类	竞争类		
		国投公司	城发集团、 交发集团、 铁投集团	公用集团、交 运集团	现代集团、 工业与能源 集团	建设集团、 设计集团	
1	归母净利润 或净资产收益率	≥ 40%	≥ 10%	≥ 15%	≥ 40%	≥ 60%	A 表
2	营业收入	≤ 20%	≥ 10%	≥ 25%	≤ 20%	≤ 20%	A 表
3	任务完成率	≤ 20%	≥ 50%	≤ 25%	≤ 20%	—	B 表
4	服务质量满意度	—	—	≥ 30%	—	—	B 表
5	行业个性指标	≤ 20%	≤ 10%	—	≤ 20%	≤ 20%	B 表
	合计	=100%	=100%	=100%	=100%	=100%	—

附件 2

工资总额联动系数 A 表

联动指标的增幅	A1		A2	
	对应联动系数	速算修正数	对应联动系数	速算修正数
>100%	0.02	24%	0.04	36%
60%-100%（含）	0.1	16%	0.2	20%
30%-60%（含）	0.2	10%	0.4	8%
10%-30%（含）	0.4	4%	0.6	2%
0%-10%（含）	0.8	0%	0.8	0%
0%-（-10%）（含）	0.7	0%	0.7	0%
（-10%）-（-30%）（含）	0.3	-4%	0.5	-2%
（-30%）-（-60%）（含）	0.2	-7%	0.3	-8%
（-60%）-（-100%）（含）	0.1	-13%	0.1	-20%
<-100%	0.01	-22%	0.03	-28%

注：本表适用于计算归母净利润（或净资产收益率）、营业收入联动指标所挂钩的工资增幅。

附件 3

工资总额联动系数 B 表

平均工资与 全国社平工资 倍比	联动工资增幅		
	指标完成率 $\geq 80\%$	$60\% \leq$ 指标完成率 $< 80\%$	指标完成率 $< 60\%$
≤ 1.5	=指标完成率 $\times 3 \times \text{CPI}$, 最高不超过 $3 \times \text{CPI}$	=指标完成率 $\times 2 \times \text{CPI}$, 最高不超过 $2 \times \text{CPI}$	=指标完成率 $\times \text{CPI}$, 最高不超过 CPI
1.5 - 3 (含)	=指标完成率 $\times 2 \times \text{CPI}$, 最高不超过 $2 \times \text{CPI}$	=指标完成率 $\times \text{CPI}$, 最高不超过 CPI	=指标完成率 $\times 0.5 \times \text{CPI}$, 最高不超过 $0.5 \times \text{CPI}$
> 3	=指标完成率 $\times \text{CPI}$, 最高不超过 CPI	=指标完成率 $\times 0.5 \times \text{CPI}$, 最高不超过 $0.5 \times \text{CPI}$	=0%

注：本表适用于计算任务完成率、服务质量满意度、行业个性指标等联动指标所挂钩的工资增幅。

温州市国资委办公室

2020 年 7 月 31 日印发