

# 海南省国有资产监督管理委员会文件

琼国资财〔2019〕6号

---

## 海南省国有资产监督管理委员会办公室 关于印发《海南省省属企业改革工资决定 机制实施办法》的通知

各省属企业：

《海南省省属企业改革工资决定机制实施办法》已经委务会、党委会讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。



海南省国有资产监督管理委员会办公室  
2019年5月25日

（此件主动公开）

# 海南省省属企业改革工资决定机制实施办法

## 第一章 总 则

**第一条** 根据国务院《关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）和省政府《关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（琼府〔2018〕55号），结合省国资委监管企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于省国资委监管的省属重点监管企业（以下简称“企业”）及其出资的各级独资、全资、控股或实际控制的子公司（以下简称“所属企业”）。

本办法所称工资总额,是指由企业在—个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额（含国有企业负责人薪酬），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。

**第三条** 企业工资总额实行预算管理。按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬政策、年度生产经营目标和经济效益,综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合省人力资源和社会保障厅发布的工资指导线，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，作出预算安排，并且进行管理和监督。

## 第二章 工资总额分类分级管理

**第四条** 省国资委依法履行出资人职责，根据企业功能定位、行业特点、股权结构、公司治理等情况，对其工资总额预算实行

核准制和备案制管理。企业编制年度工资总额预算方案，经省国资委核准或备案后执行。

**第五条** 商业类企业原则上实行工资总额预算备案制管理。工资总额预算主要与反映经济效益的利润总额、经济增加值等挂钩，挂钩指标原则上不超过 2 个。企业职工工资水平根据企业经济效益、市场竞争力和行业对标科学合理确定。

法人治理结构不健全、内控机制不规范、工资分配方案不规范的商业类企业，经省国资委认定实行核准制。

**第六条** 公益类企业原则上实行工资总额预算核准制管理。工资总额预算主要与利润总额等经济效益指标及企业承担特殊任务完成情况挂钩，挂钩指标原则上不超过 2 个。企业职工工资水平根据企业经济效益和公益性任务的质量，参考全国城镇单位就业人员平均工资等因素合理确定。

法人治理结构健全、内控机制规范、工资分配方案规范的公益类企业，经省国资委认定可实行备案制。

**第七条** 企业的工资总额预算经省国资委备案或者核准后，由其根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善本企业内部工资总额预算管理体系，组织做好集团总部及所属企业工资总额预算编制、实施以及内部监督、评价等工作，在已确定的企业工资总额水平内，自主决定内部收入分配水平及结构。

### 第三章 工资总额决定机制

**第八条** 工资总额预算总体体现“效益增工资总额增、效益降工资总额降”的同向联动机制。在企业预算范围不发生变化的情

况下，工资总额预算原则上实行增人不增资、减人不减资，但发生改制兼并重组、新设或注销所属企业或机构等情况的，可按本行业平均工资合理增加或减少工资总额。

工资总额预算指标由工资总额预算基数和工资与效益联动机制两部分组成。

**第九条** 工资总额预算基数根据上年人工成本专项审计结果，综合考虑职工人数变动、实际变动时间、工资特殊奖励等因素，按照本办法规定的管理权限综合确定。其中：

（一）预算年度内因成建制划进（出）、接收等隶属关系变动导致职工增减变动的，据原实际发放情况调整当年预算基数；

（二）上年度因改制兼并重组等减少人员及一次性补发工资的，相应减少当年预算基数；

（三）上年度实际支付的股权激励、一次性奖励等纳入上年工资总额实际支出，不增加当年预算基数；

（四）因预算年度内战略调整、业务发展需要、人力资源储备等特殊原因或实施人才政策需要调整当年预算基数的，应在申请核准或备案预算时进行说明（附相关证明材料）；

（五）国家、省的工资政策调整或标准调整，预算基数随之调整。

新组建或设立企业的工资总额预算基数，由企业根据组建方案等核定的职工人数、行业平均工资水平、实际成立时间等确定，并单列报省国资委备案。

**第十条** 工资与效益联动机制根据企业功能定位和行业特点划分为保障性和效益性工资总额。其中：商业类企业保障性工资

总额一般为 40%；公益类企业保障性工资总额一般为 60%，且在完成上年特殊任务或公益性指标考核任务基础上，可将比例上调至 65%。省国资委可根据管理需要，对保障性工资限额进行调整。

**第十一条** 保障性工资总额与反映薪酬市场化的宏观指标相联系，参照海南省居民消费价格指数涨幅、省企业工资增长指导线下线、海南省国民经济发展指标等宏观指标，结合企业职工工资水平行业对标情况综合确定。保障性工资增幅一般按照当年消费价格指数涨幅和省企业工资增长指导线下线取较高值确定，上年本企业职工平均工资低于省属企业职工平均工资的，经省国资委核定可适当上调保障性工资总额增幅，但不得高于海南省国民经济发展指标。

**第十二条** 效益性工资总额与年度经营业绩考核利润总额目标相挂钩，可在当年利润总额增幅范围内确定，酌情考虑受国家政策调整等非经营性因素影响。

(一) 完成当年利润总额考核目标的，如果利润总额同比有所增长，效益性工资总额增幅可按照当年利润总额增幅确定；如果利润总额同比持平或降幅小于 5%，效益性工资不下降；如果利润总额同比降幅达到 5%但小于 10%，效益性工资总额下降 3%；如果利润总额同比降幅达到或超过 10%，效益性工资总额下降 4%。

(二) 未完成当年利润总额考核目标的，如果利润总额同比有所增长，效益性工资总额增幅可按照当年利润总额增幅的 80%确

定；如果利润总额同比持平或降幅小于 5%，效益性工资总额下降 2%；如果利润总额同比降幅达到 5%但小于 10%，效益性工资总额下降 5%；如果利润总额同比降幅达到或超过 10%，效益性工资总额下降 7%。

(三) 当年利润总额盈转亏的，效益性工资总额降幅为 8%；当年利润总额增亏的，效益性工资总额降幅为 9%。

(四) 当年利润总额实现扭亏为盈或减亏的，效益性工资总额增幅按照当年消费价格指数涨幅、省企业工资增长指导线下线从低确定。

(五) 效益性工资增幅原则上不得超过 40%。

**第十三条** 省国资委根据劳动生产率和人力资源社会保障部门发布的各项对标数据，适度调控部分企业工资总额增幅。

企业经济效益增长的，按照当年经济效益增长幅度调控。其中，当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍的，按照当年经济效益增长幅度的 80% 进行调控；对于公益类企业，上年职工平均工资达到人力资源社会保障部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增长幅度按照当年经济效益增长幅度的 80% 进行调控，且职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

企业经济效益持平或下降的，按照工资总额效益联动机制确定下降幅度调控。其中，当年劳动生产率未下降、上年人工成本

投入产出率高于行业平均水平或者上年职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 70%的，按照当年工资总额下降幅度的 80%进行调控。

其中，劳动生产率一般选用人均利税指标，人工成本投入产出率一般选用人工成本利润率或人事费用率等指标。省国资委可根据监管需要酌情予以调整。

企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。其中，年度国有资产保值增值率低于 90%的，当年工资总额降幅不低于 3%。

**第十四条** 企业处于行业下降周期、业务转型期、战略重组期的，经向省国资委申请并获得批准后，工资总额预算可探索按照周期进行管理，周期最长不得连续超过三年，周期内的工资总额增长幅度不得超过周期经济效益平均增长幅度。新组建或设立企业自成立年度开始三年内未实现盈利的，可在三年内按照当年消费价格指数涨幅、省企业工资增长指导线下线从低确定工资总额预算指标。

## 第四章 工资总额预算管理

**第十五条** 工资总额预算纳入企业全面预算，一般按照单一会计年度管理。工资总额预算编制、申报、审核、执行、调整、清算及评价同时适用企业全面预算管理的相关规定。

**第十六条** 工资总额预算编制过程涉及使用尚未明确的当年

数据的，先根据企业上年度指标完成值、当年全面预算预测值、上年度宏观经济数据等测算取得，当年实际数据与年初测算值不一致的，可在工资总额清算中对当年工资总额进行调整。

**第十七条** 企业应当严格落实经省国资委核准或备案的工资总额预算。省国资委建立企业工资总额动态监控机制，对企业工资总额预算及执行情况、企业人工成本投入产出等主要指标进行动态监控，并将结果及时反馈企业。

**第十八条** 建立工资总额预算执行的定期分析报告制度，企业应于预算年度上半年结束后 1 个月内向省国资委书面报告工资总额预算执行情况。

**第十九条** 企业应于每年 4 月底前向省国资委提交上年工资总额预算执行情况报告，报告应对执行结果与预算的差异、影响因素、职工工资水平、人工成本投入产出、执行工资总额预算的企业内部制度等进行分析说明。

省国资委聘请中介机构对企业工资总额预算执行情况进行专项审计，出具人工成本专项审计报告，以审计结论作为清算结果。清算结果按年度向省人力资源和社会保障厅报告。

## 第五章 企业内部管理

**第二十条** 企业应当按照国家及我省有关政策要求和本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，建立健全符合本企业实际的内部工资总额管理制度，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，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理收入分配差距。

**第二十一条** 规范职工福利保障管理，严格执行社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关政策规定，不得超标准列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

**第二十二条** 健全完善企业内部工资决策机制和监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。集团总部要对所属企业工资总额进行监管，将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

**第二十三条** 企业应加强对集团总部职工工资总额和工资水平的调控，根据企业人员结构及工资水平的对标情况，合理确定总部职工工资增幅，原则上总部职工平均工资增幅不得高于当年本企业全部职工平均工资增幅。

## 第六章 工资总额监督检查

**第二十四条** 企业不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，省国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且参照国有企业领导人员廉洁从业若干规定、省属国有企业违规经营投资责任追究办法等文件对相关责任人进行处理。

实行工资总额预算备案制管理的企业，出现违反工资总额管

理有关规定的，省国资委将责成企业进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

**第二十五条** 省国资委对企业工资总额管理情况进行监督检查，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，省国资委将对其工资总额预算从严调控。

**第二十六条** 省国资委将企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及审计、纪检监察等监督检查工作范围。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，省国资委根据海南省国有企业工资内外收入监督检查办法对企业采取相应处罚措施并对相关责任人进行处理。

**第二十七条** 企业应当依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

**第二十八条** 省国资委、企业每年9月底前将上年度工资总额清算结果和企业应付职工工资总额、职工平均工资水平及增长幅度等信息向社会披露，接受社会公众监督。

## **第七章 配套措施及附则**

**第二十九条** 根据省委、省政府或省国资委统一部署实施的人才引进、重大科技创新项目、承担的重大战略任务等特殊事项，

经省国资委认定后，在工资总额予以适当支持。

**第三十条** 对在预算周期内经济效益贡献度大、主业打造成果显著、资本运营效率突出或受到省委、省政府嘉奖的企业，经省国资委评定，可给与一次性奖励。

**第三十一条** 股权多元化企业的工资总额预算编制、执行、调整和清算，由国有股权代表依据本办法表达出资人意图后，按照公司章程的规定履行程序。

**第三十二条** 本办法由省国资委负责解释。

**第三十三条** 本办法自 2019 年 1 月 1 日起实施，《海南省省属企业工资总额预算管理暂行办法》（琼国资发〔2011〕4 号）同时废止。

---

抄送：省人社厅，省财政厅。

---

