

水利部文件

水人事〔2019〕215号

水利部关于印发所属企业工资决定机制 改革实施办法及配套办法的通知

部直属各单位：

为贯彻落实《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），水利部研究制定了《水利部所属企业工资决定机制改革实施办法》《水利部所属企业工资总额预（清）算管理暂行办法》《水利部所属企业工资效益联动指标确定及考核暂行办法》，现印发给你们，请按照执行。

(此页无正文)



水利部所属企业工资决定机制改革实施办法

第一章 总 则

第一条 为完善水利部所属国有企业(以下简称水利企业)工资分配监管体制,建立健全与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制,进一步激发和提升水利企业的创造力和市场竞争力,在水利企业构建公平、合理、有序、和谐的工资分配关系,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)精神,结合水利企业实际,现制定以下实施办法。

第二条 本办法适用范围如下:

(一)水利部直接管理的国有独资企业(含中国水利水电出版传媒集团有限公司、南水北调中线干线工程建设管理局、南水北调东线总公司);

(二)水利部所属各级事业单位作为代表出资人履行出资人职责的机构(以下统称为履行出资人职责机构)所管理的各级各类水利企业,并包括上述企业的全资子公司和控股子公司。

第三条 水利企业工资决定机制改革应适用如下基本原则:

——坚持建立现代国有企业制度改革方向。坚持所有权和经营权相分离,进一步确立水利企业的市场主体地位,发挥企业党委(党组)领导作用,依法落实董事会的工资分配管理权,建立健全与

社会主义市场经济相适应,与国有企业现代制度相匹配的工资分配机制,促进水利企业持续健康发展。

——坚持效益导向与兼顾公平相统一。完善水利企业工资增长与企业经济效益同向联动、能增能减机制,在经济效益增长和劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高。坚持按劳分配原则,完善按要素分配机制,统筹处理好不同企业和企业内部不同岗位之间的工资分配关系,既充分体现效益和业绩,又体现相对公平。

——坚持市场决定与政府监管相结合。充分发挥市场在水利企业工资分配中的决定性作用,实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥履行出资人职责机构对企业工资分配的宏观指导和调控作用,改进和加强事前引导、事中规范和事后监督,规范工资分配秩序。

——坚持分类分级管理。根据水利企业的不同功能性质定位和法人治理结构完善程度,充分考虑企业特点,合理划分类别,实施工资总额分类管理。按照企业国有资产产权隶属关系,落实各级主管部门和履行出资人职责机构的分级监管责任,健全工资分配分级监管体制。

第四条 本办法所称工资总额,是指由水利企业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、加班加点工资及特殊情况下支付的工资等。

第二章 合理界定水利企业功能和分类

第五条 立足水利企业国有资本的战略定位和发展目标,结合不同水利企业在经济社会发展中的作用、现状和需要,根据主营业务和核心业务范围,合理确定水利企业的功能。

第六条 水利企业的功能界定,暂按如下进行分类:

(一)主业处于充分竞争行业和领域的商业类水利企业,是以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为导向,按照市场化要求实行商业化运作,依法自主独立开展生产经营活动的企业(以下简称商业一类水利企业)。

(二)主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类水利企业,是以支持企业可持续发展和服务国家战略为导向,在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上,主要以服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成重大专项任务情况为主要目标的企业(以下简称商业二类水利企业)。

(三)主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类水利企业,是以主业承担防洪抗旱、防凌减淤、生态调水补水、农业及城市供水、水利工程维修养护等保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主要目标的企业。

(四)文化类水利企业,主要是指新闻出版、报刊发行、媒体运营类的水利企业。

第七条 按照“谁出资、谁管理、谁分类”的原则,水利企业的

具体功能界定,由其履行出资人职责机构结合水利企业实际确定。

第八条 水利企业的功能界定根据经济社会发展和国家战略的需要,结合企业不同发展阶段所承担的任务和发挥的作用,在保持相对稳定的基础上,根据企业的核心业务发展和主业收入占比等因素,可适时动态调整。

第三章 改革工资总额决定机制

第九条 水利企业应根据企业发展战略和薪酬策略,年度生产经营目标和经济效益、社会效益,综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况,结合政府职能部门发布的工资指导线,合理确定年度工资总额。

第十条 水利企业应建立工资总额与经济效益联动机制,按照“工资增长与企业经济效益同向联动、能增能减”的原则,合理确定年度工资总额增减幅度。

第十一条 水利企业当年利润总额、净利润、营业收入等经济效益增长的,当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。其中,具有以下情形的企业当年工资总额增长幅度在不超过经济效益增幅的 80% 以内确定:

(一)企业当年劳动生产率未提高、上年人工成本利润率低于水利行业企业平均水平的;

(二)或者本企业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 倍以上的。

第十二条 水利企业当年利润总额、净利润、营业收入等经济效益下降的,除受政策调整等非经营性因素影响外,当年工资总额应相应下降。其中,具有以下情形的企业当年工资总额下降幅度在不超过经济效益降幅的 80%以内确定:

(一)当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于行业平均水平的;

(二)上年企业职工平均工资明显低于全国城镇非私营单位就业人员平均工资水平 70%的。

第十三条 剔除受政策调整等非经营性因素影响后,水利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,国有资产减值幅度超过 10%的,当年工资总额降幅不低于 5%。

水利企业出现政治导向问题,及严重违法违纪违规行为的,工资总额应适度下降。

第十四条 主业不属于充分竞争行业和领域的水利企业,上年职工平均工资达到人力资源社会保障部规定的调控水平及以上的,当年职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部规定的工资增长调控目标。

第十五条 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、新设或划出企业和机构等情况的,可以参照本企业符合规定的上年度平均工资水平,报经履行出资人职责机构同意后合理增加或减

少工资总额。

第四章 分类确定工资效益联动指标

第十六条 水利企业应根据功能性质定位合理设置工资效益联动指标,工资效益联动指标的选取一般为2~4个(其中,经济效益指标原则上为2个,特殊情况下不超过3个)。具体按以下办法分类确定:

(一)商业一类水利企业经济效益指标,主要选取利润总额(或净利润)、经济增加值、净资产收益率等;劳动生产率指标主要选取人均利润、人均经济增加值等;人工成本投入产出率指标选取人工成本利润率。

(二)商业二类水利企业经济效益指标,主要选取利润总额、营业收入或任务完成率等(任务完成率指标主要是体现服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标,具体由履行出资人职责机构结合水利企业实际确定);劳动生产率指标主要选取人均利润、人均工作量等;人工成本投入产出率指标主要选取人工成本利润率、人事费用率等。

(三)公益类水利企业经济效益指标,主要选取营业收入或主营业务工作量等;劳动生产率指标主要选取人均营业收入、人均主营业务工作量等;人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率、人工成本利润率等。

(四)文化类水利企业应同时选取反映社会效益和经济效益的

指标,突出体现社会效益。社会效益指标由履行出资人职责机构可参照有关文化行业管理部门制定的相关文化企业社会效益评价考核办法,规范开展所属企业社会效益评价考核;经济效益指标主要选取利润总额、营业收入等指标;劳动生产率指标主要选取人均营业收入、人均利润等;人工成本投入产出率指标主要选取人事费用率、人工成本利润率等。

(五)水利企业工资效益联动指标设置不同的权重。

第十七条 水利企业的工资效益联动指标及权重一经确定,应保持稳定,原则上三年保持不变。确需变更的,经企业申请并经履行出资人职责机构同意后方可变更。

第五章 改革工资总额管理方式

第十八条 水利企业全面实行工资总额预算管理。工资总额预算方案由水利企业自主编制,履行企业内部决策民主程序后,根据企业功能定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度等,报履行出资人职责机构备案或核准后执行。工资总额的预算范围包括本企业及所属全资子公司和控股子公司。

(一)对商业一类水利企业原则上实行工资总额备案制。其中,凡未建立规范董事会或者法人治理结构不完善、内控机制不健全、近三年企业工资分配有重大违纪违规行为等之一情形的企业,其工资总额预算应实行核准制。

(二)对商业二类水利企业、公益类水利企业、文化类水利企

业,全部实行工资总额核准制。

第十九条 对企业主要负责人属于水利部党组全面管理的水利企业,实行工资总额核准制。其每年工资总额由履行出资人职责机构核准并报部备案同意后执行。

第二十条 实行备案制管理的企业,如发生超提、超发工资总额及其他违规行为的,履行出资人职责机构将其工资总额预算调整为核准制管理。

第二十一条 水利企业工资总额预算一般实行年度管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业,工资总额预算可探索实行周期管理,周期最长不超过三年,周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动的要求,周期内年均工资总额增幅不得超过符合规定的同期经济效益增长幅度,职工平均工资年均增长幅度应符合同期政府职能部门发布的工资增长调控目标等。

第二十二条 水利企业应规范和强化工资总额预算执行。水利企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案。工资总额预算方案在执行过程中因企业外部环境或生产经营发生重大变化需要调整的,应按规定程序审批。

第六章 规范工资总额预算清算管理

第二十三条 水利企业应结合同行业职工工资水平,根据企业经济效益指标预测和国有资本保值增值指标,认真编制企业工

资总额预算,确保总额预算的真实、完整和准确。

第二十四条 水利企业对所属全资子公司和控股子公司编制的年度工资总额预算要统筹调控,并在审核汇总基础上编制本企业总体工资总额预算,报经履行出资人职责机构备案或核准后,予以组织实施。

企业集团公司应合理确定公司总部工资总额预算,公司总部职工的平均工资增长幅度原则上应低于本企业集团全体职工的平均工资增长幅度。

第二十五条 水利企业应按照“年初预算、年中调控、年终清算”的方式,逐级落实工资总额预算执行责任,建立工资总额预算执行情况定期分析制度,加强对工资总额执行情况的调控。

第二十六条 各履行出资人职责机构应指导所属企业科学编制工资总额预算方案,逐级落实预算执行责任,建立预算执行情况动态监控机制,确保实现工资总额预算目标。

第二十七条 各履行出资人职责机构应建立和完善符合企业功能定位实际的分类考核制度,兼顾企业经营性质和业务特点,重点考核经济效益指标和社会效益指标。

第二十八条 各履行出资人职责机构依据对水利企业的考核结果,结合企业工资总额年度实际发放情况,对水利企业年度工资总额予以清算。

水利企业应严格执行经履行出资人职责机构清算后的工资总额,按规定据实列支。

第七章 规范水利企业内部分配管理

第二十九条 水利企业应建立健全企业内部分配管理制度体系,实现工资总额与经济效益紧密挂钩、同向联动,加强全员绩效考核,完善企业工资总额和职工工资收入的增减机制。

第三十条 水利企业应不断深化企业内部工资分配制度改革,规范内部分配管理,建立健全职工薪酬劳动力市场对标体系,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,合理确定各类人员薪酬水平,调整不合理的过高收入。

第三十一条 水利企业内部工资分配应注重向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力。水利企业非核心岗位的工资水平应合理确定,逐步与所在地劳动力市场价位接轨。

第三十二条 水利企业应严格执行工资政策,逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入,将所有工资性收入一律纳入工资总额管理,不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

第三十三条 水利企业应严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金等有关规定,不得超标准、超范围列支;不得承担应由职工个人缴纳的社保或福利项目支出。

对职工福利标准国家无明确规定的,水利企业应参照企业所在地物价水平、市场价格、职工收入情况等从严确定,一般不超过市场平均水平。水利企业经济效益下降或亏损的,福利性项目不

得增加,水平不得增长;出现连续亏损的,应缩减福利性项目。

第八章 完善水利企业工资分配监管机制

第三十四条 水利部根据人力资源社会保障部、财政部等部门的有关政策,制定和完善水利企业工资决定机制及工资分配管理政策。

第三十五条 各级履行出资人职责机构负责对所属企业功能的界定、审定所属企业工资效益联动指标的选取及其权重配比;做好所属企业工资总额预算方案的备案或核准工作,加强对所监管企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行情况的清算,组织相关考核,并按年度将所监管企业工资总额预算执行情况报上级主管部门备案;对所属企业分配信息的公开披露;组织并配合有关职能部门对所属企业定期开展工资内外收入监督检查工作。

第三十六条 水利企业不得违反规定超提、超发工资总额。凡超提、超发工资总额的,应当及时清退超提、超发部分,并扣减企业负责人绩效年薪等。具体扣减办法为:超发额在可发放工资总额10%以内的,扣罚绩效年薪的10%,超发额超过可发放工资总额10%(含)以上的,按超发比例扣罚绩效年薪。视具体情形,对相关责任人给予提醒谈话、诫勉、组织处理、纪律处分。

第三十七条 水利企业要完善水利企业工资分配内部监督机制。企业董事会应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管理。落实企业监事会对工资分配的监督责

任。将企业职工工资收入分配情况作为厂务(司务)公开的重要内容,定期向职工公开,接受职工监督。

第三十八条 建立水利企业工资分配信息公开制度。履行出资人职责机构、水利企业应每年在清算执行完毕后,于9月底前将企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息,通过上级主管部门和企业官方网站向社会披露,接受社会监督。

第三十九条 各级人事部门要会同财政、审计等部门,定期对水利企业执行国家工资薪酬政策情况进行监督检查,及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。各级人事部门要加强与纪检监察、巡视等监督的协同,建立工作会商和资源共享机制,提高监督效能,形成监督合力。

第四十条 各水利企业党组织应当充分发挥领导把关作用,坚决维护企业内部分配公平、合理、有序,充分发挥国有企业在收入分配方面的示范引领作用。

第四十一条 水利企业在工资管理工作中存在玩忽职守、弄虚作假等情形的,由上级纪检监察、人事、财务部门对负有责任的领导人员和直接责任人员依照规定给予经济处罚和纪律处分;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任。

第九章 附 则

第四十二条 本办法由水利部人事司负责解释。

第四十三条 水利企业工资总额预算清算管理办法和工资效

益联动指标确定及考核办法另行制定。

第四十四条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起实施。

水利部所属企业工资总额预(清)算 管理暂行办法

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《水利部所属企业工资决定机制改革实施办法》(以下简称《实施办法》),为加强水利企业工资总额预算管理,建立科学规范的工资总额预算清算机制,结合水利企业实际,特制定本办法。

第二条 水利企业工资总额预算清算是指水利企业在水利部及各级履行出资人职责机构依法调控下,围绕企业发展战略与功能定位,依据年度生产经营目标、经济效益及工资效益联动考核结果,对年度工资总额的确定和执行,做出合理测算和有效控制,主要包括工资总额预算编制、申报、执行、调整、清算评价等。

第三条 本办法所称职工,是指劳动关系在本企业并由企业直接支付劳动报酬的人员,包括与本企业签订劳动合同的职工和离岗仍保留劳动关系的职工。

第二章 预算的编制与审核

第四条 水利企业在合理确定企业人工成本投入比重的基础

上,结合水利企业职工工资水平和本企业的功能定位及其分类,合理科学编制工资总额预算。

第五条 财务决算合并报表范围内的全部水利企业均纳入工资总额预算管理。工资总额预算管理中的利润总额、营业收入、劳动生产率、工资水平及职工人数等数据应与财务预算、决算编报口径保持一致。

第六条 水利企业工资总额预算数由预算基数和预算增减额两部分构成。

(一)水利企业工资总额预算基数为本企业上年度经履行出资人职责机构核定的清算数。

(二)水利企业首次核定的工资总额预算基数,原则上以本企业上一年度实发工资总额作为基数。

(三)水利企业处于初步创立等特殊发展阶段的,其工资总额预算基数由履行出资人职责机构确定。

第七条 水利企业集团应合理确定总部工资总额预算,其职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

第八条 水利企业应建立工资总额与效益的联动机制,工资总额预算增减额按以下办法确定:

$$\text{预算增减额} = \text{预算基数} \times \gamma$$

γ 根据预算增减幅度(α)和分配调节系数(β)采取分档累进计算。

α 为预算增减幅度,计算公式为:

$$\alpha = \sum \{ (\text{联动指标预算数} / \text{上年完成值} - 1) \times \text{联动指标对应权重} \}$$

β 为分配调节系数,主要对预算增减幅度的调整。

γ 与 α 、 β 对应关系如下:

α	β	γ
$< -50\%$	-0.1	$10\% \times -0.5 + 40\% \times -0.25 + \alpha - (-50\%) \times -0.1$
$[-50\% \sim -10\%)$	-0.25	$10\% \times -0.5 + \alpha - (-10\%) \times -0.25$
$[-10\% \sim 0)$	-0.5	$ \alpha \times -0.5$
$[0 \sim 15\%)$	0.8	$\alpha \times 0.8$
$[15\% \sim 30\%)$	0.55	$15\% \times 0.8 + (\alpha - 15\%) \times 0.55$
$[30\% \sim 50\%)$	0.3	$15\% \times 0.8 + 15\% \times 0.55 + (\alpha - 30\%) \times 0.3$
$\geq 50\%$	0.08	$15\% \times 0.8 + 15\% \times 0.55 + 20\% \times 0.3 + (\alpha - 50\%) \times 0.08$

其中:当 $\alpha \leq -100\%$ 时, $\gamma = -30\%$; 当 $\alpha \geq 100\%$ 时, $\gamma = 30\%$

第九条 水利企业工资总额预算方案经履行内部决策程序审议通过后,应于每年4月底前报送履行出资人职责机构备案或核准。水利企业应如实、全面、准确编写预算方案,主要载明以下内容:

(一)上年度生产经营和经济效益完成情况、经清算后的工资总额预算执行情况;

(二)预算年度生产经营和经济效益预测情况;

(三)预算年度企业人工成本项目构成、增减计划及其他特殊项目等;

- (四)集团总部职工工资总额预算情况；
- (五)工资效益联动指标及其对应的权重和基值；
- (六)其他相关材料。

第十条 履行出资人职责机构依据本办法,在收到水利企业工资总额预算方案 30 个工作日内,对企业工资总额预算方案出具审核意见。

第三章 预算的执行与调整

第十一条 水利企业应当按照经履行出资人职责机构审核或者备案的工资总额预算方案,不得超预算计提和计发工资总额。

第十二条 水利企业出现下列情形之一,可能导致工资总额发生重大变化的,经履行内部民主程序后,于每年 10 月底前可申请对工资总额预算予以调整:

- (一)国家宏观经济政策发生重大调整的；
- (二)市场环境重大变化引起效益大幅变动的；
- (三)企业发生分立、合并等重大资产重组行为导致企业效益、职工人数发生重大变化的；
- (四)其他重大影响因素。

第四章 清算评价

第十三条 履行出资人职责机构应对水利企业工资总额预算执行情况建立健全清算机制,规范清算程序,依据工资效益联动指

标的考核结果,在每年4月底前,完成对水利企业上年度工资总额预算执行情况的清算评价。

第十四条 实行周期制工资总额预算管理的水利企业,每年度结束后应向履行出资人职责机构报告预算执行情况,周期期末进行工资总额清算评价。

第十五条 在工资效益联动考核综合结果与工资总额增减幅度联动挂钩的基础上,水利企业工资总额与经济效益实行同向联动。

(一)工资效益联动考核综合结果与工资总额增减幅度联动挂钩方法如下:

考核综合得分	0~30	30~42	42~54	54~60	60~70
工资总额增减幅度	-30% ~ -15%	-15% ~ -10%	-10% ~ -5%	-5% ~ 0	0 ~ 12%
备注	每增加一分,总额增幅增加0.5%	每增加一分,总额增幅增加0.42%	每增加一分,总额增幅增加0.42%	每增加一分,总额增幅增加0.83%	每增加一分,总额增幅增加1.2%
考核综合得分	70~80	80~90	90~96	96~100	
工资总额增减幅度	12% ~ 20%	20% ~ 26%	26% ~ 28.4%	28.4% ~ 30%	
备注	每增加一分,总额增幅增加0.8%	每增加一分,总额增幅增加0.6%	每增加一分,总额增幅增加0.4%	每增加一分,总额增幅增加0.4%	

(二)企业经济效益增长的,经考核计算得出的工资总额增长幅度不得超过经济效益增长幅度。

(三)企业经济效益下降的,经考核计算得出的工资总额下降幅度不得低于经济效益下降幅度。

第十六条 水利企业工资总额清算数按以下办法确定:

(一)经济效益实现增长的,工资总额清算数=工资总额预算基数×(1+工资总额增减幅度×E)

对标情况	对标系数 (E)
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 1.5 倍且本企业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	0.75
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 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍	0.867
当年劳动生产率未提高、本企业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 倍且上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍	0.867
上年人工成本投入产出率低于行业平均水平 1.5 倍、本企业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 倍且当年劳动生产率提高	0.867
当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍	0.933

上年人工成本投入产出率低于行业平均水平 1.5 倍、当年劳动生产率提高且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍	0.933
本企业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、当年劳动生产率提高且上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍	0.933
当年劳动生产率提高、上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍	1.0

(二)经济效益未实现增长的,工资总额清算数=工资总额预算基数×(1+工资总额增减幅度×E)

E为当年劳动生产率变化、上年人工成本投入产出率水平及上年职工平均工资市场对标系数,具体数值如下:

对标情况	对标系数 (E)
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 1.5 倍且本企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍	1.0
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 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍	0.933
当年劳动生产率未提高、本企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍且上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍	0.933
上年人工成本投入产出率低于行业平均水平 1.5 倍、本企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍且当年劳动生产率提高	0.933

当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍	0.867
上年人工成本投入产出率低于行业平均水平 1.5 倍、当年劳动生产率提高且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍	0.867
本企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍、当年劳动生产率提高且上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍	0.867
当年劳动生产率提高、上年人工成本投入产出率高于行业平均水平 1.5 倍且本企业上年职工平均工资不高于全国城镇单位就业人员平均工资 0.7 倍	0.75

(三)劳动生产率可采用人均利润、人均经济增加值、人均营业收入、人均工作量等指标,具体由水利企业报履行出资人职责机构确定。其中,中国水利水电出版传媒集团有限公司劳动生产率指标为人均营业收入,南水北调中线干线工程建设管理局和南水北调东线总公司劳动生产率指标为人均工作量。

(四)人工成本投入产出率可采用人工成本利润率、人事费用率等指标,具体由水利企业报履行出资人职责机构确定。其中,对水利部直接管理的中国水利水电出版传媒集团有限公司、南水北调中线干线工程建设管理局和南水北调东线总公司 3 家企业人工成本投入产出率指标为人事费用率。

第十七条 经清算后,水利企业工资总额应按清算数执行。若清算数、实际发生数和预算数不一致时,按如下规定执行:

(一)水利企业工资总额实际发生数未超预算数,且清算数与

实际发生数不一致的,按清算数执行。

(二)水利企业工资总额实际发生数超过预算数但未超过清算数的,不清退实际发生数与预算数的差额,但须按照差额占清算数的比例相应扣减下一年度工资总额预算基数。

(三)水利企业工资总额实际发生数超过预算数且超过清算数的,应清退实际发生数与清算数的差额,并按照差额占清算数的比例扣减下一年度工资总额预算基数。

第五章 附 则

第十八条 本办法由水利部人事司负责解释。

第十九条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行。

水利部所属企业工资效益联动指标确定 及考核暂行办法

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《水利部所属企业工资决定机制改革实施办法》(以下简称《实施办法》),为在水利企业建立科学的效益考核机制,实现企业工资总额与经济效益的同向联动,结合水利企业实际,制定本办法。

一、水利企业工资效益联动指标确定

(一)指标体系。水利企业工资效益联动指标包括经济效益指标和任务完成指标。

(二)指标数量。水利企业工资效益联动指标的选取一般为2~4个,其中:经济效益指标原则上为2个,特殊情况下不超过3个;任务完成指标一般选择1个,最多不超过2个。

(三)指标权重。根据水利企业功能性质定位、经营特点等,合理确定经济效益指标和任务完成指标的对应权重,权重总和为100%。

(四)因政策性因素或通过变卖企业优质资产等取得的非经常性收益,在核定经济效益增减幅度时,应予以扣除。

具体指标及权重如下：

水利企业功能分类	对应的水利企业类型	工资效益联动指标及权重			
		经济效益指标	权重	任务完成(社会效益)指标	权重
商业类一	勘测设计类、投资开发类、技术咨询类、房地产开发类、工程施工类、监理类等	利润总额(净利润)、净资产收益、人均利润、人工成本利润率等	90%~100%	任务完成率(如:规划编制完成率、重大应急事件处置情况等)	0%~10%
商业类二	重大调水工程类、重大水利工程运营管理类、水利水电开发等	利润总额(净利润)、营业收入、人均利润率、人均工作量、人工成本利润率等	60%~80%	任务完成率(如:供水计划完成率、工程进度计划完成率、投资计划完成率等)	40%~20%
公益类	重大公益工程建设类、工程维修养护类、后勤服务类、信息服务类、生态保护类、节水灌溉类、城市供水保障类等	成本控制率、营业收入、人均营业收入、人均主营业务工作量、人工成本利润率等	40%~60%	任务完成率(如:防洪效益、生态效益、维修养护保障率、运行维护保障率等)	60%~40%
文化类	出版发行类、媒体运营类等	利润总额(净利润)、营业收入、人均营业收入、人均利润、人工成本利润率等	30%~50%	任务完成(社会效益)率(出版质量、文化和社会影响、产品结构和专业特色、内部制度和队伍建设等)	70%~50%

(五)水利部直接管理的中国水利水电出版传媒集团有限公司为文化类水利企业,经济效益指标选取利润总额和营业收入,任务完成率(社会效益)指标按照中共中央宣传部《图书出版单位社会效益评价考核试行办法》(中宣发〔2018〕45号)规定的选取;南水北调中线干线工程建设管理局和南水北调东线总公司为商业二类水利企业,经济效益指标选取营业收入和人均利润率,任务完成(社会效益)指标选取供水计划完成率。

二、工资效益联动考核及计分方式

水利企业工资效益联动考核是指以公历年为考核期,以经济效益指标和任务完成指标为考核内容,对水利企业工资效益联动指标完成情况进行的考核,结合水利企业奖惩情况,确定工资效益联动考核综合得分,结果用于清算水利企业工资总额。计算公式如下:

工资效益联动考核综合得分(总分100分)=工资效益联动指标考核得分±奖惩计分

(一)工资效益联动指标考核计分(总分96分)

工资效益联动指标考核得分根据工资效益联动指标完成情况,确定效益增减幅度,再利用插值法确定具体得分。

1. 计算效益增减幅度:以各工资效益联动指标完成值与基值之比的增减幅度,乘以各自所占权重后加总得出。计算公式如下:

效益增减幅度(X)= $\sum\{(工资效益联动指标完成值\div工资效益联动指标基值-1)\times工资效益联动指标对应权重\}$

其中：工资效益联动指标基值一般为上年完成值，工资效益联动指标完成值为当年实际完成值。

2. 确定工资效益联动指标考核得分：依据计算出的效益增减幅度，利用分段插值的方法确定工资效益联动考核得分。

效益增减幅度 (X)	工资效益联动 指标考核得分	计 算 方 法
>100%	96	---
50% (含) ~ 100% (含)	90 (含) ~ 96	$(X-50\%) \div (100\%-50\%) \times (96-90) + 90$
30% (含) ~ 50%	80 (含) ~ 90	$(X-30\%) \div (50\%-30\%) \times (90-80) + 80$
15% (含) ~ 30%	70 (含) ~ 80	$(X-15\%) \div (30\%-15\%) \times (80-70) + 70$
0 (含) ~ 15%	60 (含) ~ 70	$(X-0) \div (15\%-0\%) \times (70-60) + 60$
-100% (含) ~ 0	(含) 0 ~ 60	$X \div (100\%-0) \times (60-0) + 60$
<-100%	0	---

(二) 奖惩计分(总分 4 分)

1. 奖励计分。对承担处置突发性应急事件等重大任务，且取得突出成绩的水利企业，履行出资人职责机构视任务完成情况予以加分，最多加 4 分。

2. 考核扣分。水利企业发生重大财产损失、安全生产责任事故、环境污染责任事故等，履行出资人职责机构视具体情况予以扣分，最多扣 4 分。

三、工资效益联动考核程序

(一)工资效益联动指标的选取和审核。水利企业应结合企业类型及经营状况实际,合理选取工资效益联动指标及对应基值并报履行出资人职责机构。履行出资人职责机构对工资效益联动指标及对应基值进行审核确定,并与水利企业签订《水利企业工资效益联动考核责任书》。

(二)工资效益联动考核。每年4月底前,水利企业对上年度工资效益联动考核基值的完成情况报履行出资人职责机构。履行出资人职责机构结合工资总额清算开展工资效益联动考核工作,对水利企业年度工资效益联动指标完成情况及奖惩情况进行考核计分。

(三)工资效益联动考核综合得分结果运用。履行出资人职责机构将考核综合得分用于水利企业工资总额清算。

(四)对文化类水利企业,由履行出资人职责机构按照有关文化行业管理部门制定的相关文化企业社会效益评价考核办法,规范开展社会效益评价考核。

抄送：中共中央宣传部，人力资源社会保障部、财政部。

水利部办公厅

2019年7月16日印发
