

云南锡业集团广元实业有限公司文件

广元〔2019〕15号

关于印发《云南锡业集团广元实业有限公司所属单位工资总额预算管理暂行办法》的通知

公司所属各单位、机关各部门：

《云南锡业集团广元实业有限公司所属单位工资总额预算管理暂行办法》已经公司第四届职工代表大会第二次会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

云南锡业集团广元实业有限公司

2019年2月13日



云南锡业集团广元实业有限公司 所属单位工资总额预算管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为进一步深化薪酬分配制度改革,建立健全薪酬能增能减的激励约束机制,规范和完善云南锡业集团广元实业有限公司(以下简称广元公司)工资总额管理,落实所属单位市场主体地位,发挥薪酬考核分配的激励导向作用,实现健康持续发展,根据《云南锡业集团(控股)有限责任公司所属单位工资总额预算管理暂行办法》文件精神,结合广元公司实际,制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额预算管理,是指所属单位围绕发展战略,依据年度生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求,对年度工资总额的确定、发放和职工工资水平调整,作出计划安排并进行有效控制和监督的活动。

第三条 本办法所称工资总额,是指所属单位在一个会计年度内直接支付给本单位全部人员的劳动报酬总额,其组成按照国家统计局工资总额构成口径规定执行。包括:劳动合同工岗位工资、绩效奖励、加班工资、工龄工资和各种津贴补贴,科技奖等广元公司层面设立的各种单项奖励,内部退养人员、调研员(副

调研员)、协理员(副协理员)、转任为专职董事、监事人员、放假人员生活费、返聘退休人员、劳务派遣工、非全日制用工等用工所支付的工资。

第四条 工资总额预算管理应遵循以下原则：

(一)战略导向原则。以单位发展战略、人力资源规划为指导，确定薪酬策略和薪酬水平，制定工资总额预算。

(二)分类管理原则。根据单位的功能性质定位，实行分类考核、分类激励，对不同类别单位实行与功能性质相适应，与单位业绩相匹配的工资总额预算管理，按照单位年度经营预算目标实行“一企一策”的差异化化管理。

(三)效益导向与促进公平相统一的原则。以单位效益为导向，坚持按劳分配原则，建立健全单位工资与经济效益同向联动、能增能减的机制，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。

(四)同向联动原则。完善工资总额与效益联动机制，按照“效益增工资增，效益减工资减”的同向联动原则建立完善工资与效益联动机制。

(五)工资总额预算管理与单位自主分配相结合的原则。广元公司对所属单位工资总额实行预算管理与业绩考核相结合的方式，单位在工资总额预算与业绩考核应得工资总额范围内自主

分配，合理控制。建立以业绩为导向，与人工成本承受能力相结合，以员工贡献结果为依据的工资增长机制和工资保障机制。

第五条 所属单位要根据生产经营状况、产业发展前景、所处行业的收入分配特点、所在区域收入水平等，对单位内部的绩效考核制度进行改革完善，逐步建立健全符合单位自身实际，行之有效，充满活力的绩效考核激励机制。

第二章 工资总额预算管理职责

第六条 广元公司总经理办公会负责审核广元公司工资总额预算管理制度及年度工资总额预算报告。

第七条 广元公司董事会为工资总额预算管理的决策机构，负责审议批准广元公司工资总额预算管理制度及年度工资总额预算报告。

第八条 广元公司组织人力资源部是工资总额预算日常管理和执行部门，负责按照工资总额预算管理办法进行考核兑现单位工资总额；监督检查所属单位工资总额预算执行情况等日常工作。

第九条 所属单位为工资总额预算管理的执行机构，负责编制本单位的工资总额预算方案，经本单位相关审批权限会议同意后上报广元公司审批。

第十条 所属单位在广元公司董事会审议批准的工资总额预算范围内，根据生产经营特点与内部绩效考核制度，完善考核和绩效分配制度，建立健全工资增长与单位效益相适应的联动机制。

第三章 工资总额管理方式

第十一条 全面实行工资总额预算管理。广元公司根据单位功能性定位、行业特点，结合法人治理结构完善程度，对所属单位工资总额预算分别实行核准制管理。

第十二条 工资总额预算周期的确定。所属单位工资总额预算原则上按年度进行管理。

第四章 工资总额预算编制与审核

第十三条 所属单位年度工资总额预算的编制应与单位经济效益增长幅度、劳动生产率增长幅度相协调。单位年度工资总额实行与经济效益联动、与劳动力市场基本适应的市场化分配机制，工资总额增长幅度原则上低于经济效益增长幅度，单位从业人员平均工资增长幅度低于劳动生产率增长幅度。

第十四条 广元公司根据年度生产经营实际、职工收入水平、各单位类别以及各单位利润增长确定广元公司工资增长指导线，

工资增长指导线包括上线、基准线和下线。具体增长情况由广元公司在编制预算时确定下达。

第十五条 所属单位以编制年度预算前连续 12 个月实发工资总额增减客观调整因素后作为下一年度单位工资总额预算基数。

第十六条 广元公司机关工资总额预算以广元公司所属单位同类人员平均收入为基数，结合广元公司年度工资指导线进行预算。

第十七条 所属单位应当按照上下结合、分级编制、逐级汇总的程序，组织做好本单位年度工资总额预算的编制工作。

第十八条 所属单位工资总额预算由单位人力资源部门会同财务、运营管理等部门编制。

第十九条 工资总额预算编制程序及审核

(一)所属单位按照广元公司年度预算编制的通知要求，自主编制单位工资总额预算报告。

(二)广元公司组织人力资源部对所属单位编制的年度工资总额预算进行汇总，并与所属单位进行沟通反馈，统一意见，形成年度工资总额预算编制初步报告。

(三)广元公司年度工资总额预算编制初步报告，提交广元公司董事会下设的薪酬与考核委员会审核研究，审核通过后依次

提交广元公司党委会、总经理办公会、董事会审议。

(四)广元公司组织人力资源部根据董事会批准的工资总额预算编制报告，向所属单位下达工资总额预算。

第二十条 单位年度工资总额预算编制报告主要包括下列内容：

- (一) 根据单位发展战略确定的年度经营业绩目标；
- (二) 单位人力资源配置计划及薪酬调整计划；
- (三) 年度工资总额预算报表；
- (四) 其他相关材料。

第五章 工资总额考核决定机制

第二十一条 单位考核工资总额确定。单位考核工资总额主要由工资总额预算基数、绩效工资和单项奖励三部分构成。

单位考核工资总额是以单位年度从业员工工资总额预算基数为基础，与当年广元公司下达考核指标实际完成情况挂钩联动考核的工资总额。

(一) 所属单位进度考核指标 100%完成时，可按单位工资总额预算基数兑现；超额完成时，按超额比例增提绩效工资，但增提比例最高不超过广元公司确定的工资指导线上线，绩效工资增长幅度原则上不得高于绩效工资进入成本后的利润总额的增

长幅度；单位未完成时，按比例扣减单位工资总额预算基数，扣减后低于当地最低保障工资水平的按照保障性工资总额给予兑现。保障性工资总额是以单位所在地上年度社会平均工资作为基数，按照 50%比例和当月在岗人员数进行核定，并统筹考虑不在岗人员应发工资等因素来确定。

（二）对紧缺急需的高层次人才引进所需工资总额纳入工资总额总体预算管理，根据单位实际情况扣除考核。

（三）广元公司单项奖励用于科技进步奖、安全奖、环保奖、政策争取奖励、债权控制、降本增效、深改攻坚、新业务拓展创效、创新发展以及专项工作奖励。单项奖励由广元公司按照年度工资总额预算基数的 1%~1.5%进行预算。若有单项管理办法的按照相关办法执行，不受该比例限制。

第六章 工资总额预算执行和调整

第二十二条 广元公司严格执行控股公司核定的工资总额预算，并及时将经核定的工资总额预算下达到所属单位。

第二十三条 所属单位的工资指标，按照当月预拨、季度考核调整、年终累计结算的方式进行管理，负责指标考核部门要按照广元公司确定的考核指标，认真进行考核，并将月进度指标完成情况在次月 10 日前提供广元公司组织人力资源部，年度指标

完成情况在财务审计完成后及时提供广元公司组织人力资源部。所属单位的工资指标由广元公司组织人力资源部于每月 25 日前下达工资指标预拨计划。

第二十四条 单位年度工资总额预算基数的核定和调整坚持增人不增工资总额、减人不减工资总额的原则，工资总额一经核准，原则上不进行调整，但有以下情形的可由单位按照分级管理原则，逐级申请对工资总额预算进行调整。

（一）对新建项目、改扩建项目、结构调整导致人员增减的单位，按照本单位从业人员平均工资额及人员增、减人数相应增减工资后作为单位工资总额预算基数；

（二）单位由于没有劳动对象由广元公司分流安置的，按单位预算人均工资额和分流人数减少单位的工资总额基数；

（三）单位发生分立、合并等重大资产重组行为；

（四）因引进高层次人才导致工资总额预算发生变化的；

（五）因广元公司战略发展需要影响单位工资总额预算等特殊情况；

（六）出现其他影响工资总额预算的客观因素。

第二十五条 所属单位应按照本办法相关规定，根据经营指标完成情况及当年广元公司确定的工资指导线，决定工资总额的提取和发放，并按国家相关规定在成本（费用）中据实列支。

第七章 工资总额预算执行的监督检查

第二十六条 广元公司建立所属单位工资总额使用监测、预警机制，实行季度预警、年度清算。工资总额清算评价报告于次年报组织人力资源部。对违反本办法规定超额使用工资总额的，扣回违规发放的工资总额，按超额比例扣减单位负责人薪酬，并给予相关责任人问责处理。

第二十七条 广元公司组织人力资源部下达的工资指标是单位从业人员获取劳动报酬的唯一渠道。凡未通过广元公司组织人力资源部下达工资指标计划而发生的工资性支出，均属另辟工资渠道。一经发现，扣减单位主要负责人年度薪酬的 10%。

第二十八条 所属单位工资总额支付须依据广元公司组织人力资源部下达的工资指标提取发放，按月进当期损益的工资总额应小于等于广元公司核拨的工资指标数。各单位上报的劳动工资统计表中工资计发数须与财务实际发生数保持一致。各单位进当期损益列支的年度工资总额大于组织人力资源部核拨的工资指标时，按超额比例同比例扣减单位主要负责人年度薪酬。

第二十九条 广元公司不定期开展工资总额使用情况专项检查，监督工资总额管理情况。广元公司监察审计部每年对各单位工资总额预算执行情况、绩效考核分配情况进行监督审计，对工资总额预算执行过程中发现的问题进行严肃查处。

第八章 完善内部工资分配管理

第三十条 所属单位要继续深化内部分配制度改革,完善内部工资分配管理。

(一)所属单位应结合本单位实际情况,制定科学、合理、公平、公正的员工绩效考核分配办法,并报广元公司组织人力资源部备案。

(二)建立健全内部绩效考核管理制度。单位在核准的工资总额预算内,在充分调动员工积极性、主动性、创造性的前提下,依法依规自主决定内部绩效分配。合理确定单位机关部门工资总额水平,机关部门职工平均工资增长幅度原则上应低于本单位职工平均工资增长幅度。

(三)持续深化内部分配制度改革,以岗定薪,岗变薪变。以岗位价值为依据,以业绩为导向,合理确定不同岗位的工资水平,向关键岗位、生产一线、紧缺急需的高层次人才倾斜,合理拉开工资分配差距。加强全员绩效管理,使员工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩,切实做到员工收入能增能减。

(四)所属单位中级管理人员的平均工资增长幅度应低于本单位在岗职工平均工资增长幅度。

第三十一条 规范工资列支渠道。所属单位应调整优化工资收入结构,净化工资发放渠道,逐步实现员工收入工资化、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。

第三十二条 完善工资分配内部监督机制。单位应加强对绩效分配决议执行情况的监督，并将单位负责人和员工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容，定期向员工公开，接受员工监督。

第九章 附 则

第三十三条 所属单位应按本办法规定的原则和要求，结合单位自身实际，进一步建立完善工资总额预算管理制度，细化预算编制、审核、调整和清算等各项管理措施，强化自我约束机制。

第三十四条 本办法经广元公司第四届职工代表大会第二次会议于2019年1月25日审议通过，从2019年1月1日起执行。解释权属广元公司组织人力资源部。