

# 云南锡业集团广元实业有限公司文件

广元〔2021〕12号

---

## 关于印发《云南锡业集团广元实业有限公司 所属单位工资总额管理暂行办法》的 通 知

所属各单位、机关各部门（室）：

《云南锡业集团广元实业有限公司所属单位工资总额管理暂行办法》已于2021年2月4日经云南锡业集团广元实业有限公司第四届职工代表大会第四次会议审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

云南锡业集团广元实业有限公司  
2021年2月25日



## 制 度 履 历 表

| 制度名称                                     | 时间                                                                                                                                                                                     | 首次<br>编制 | 修订<br>编制 | 编制人 | 编制部门           | 废止                   | 编号                   |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|-----|----------------|----------------------|----------------------|
| 云南锡业集团<br>广元实业有限公司所属单位<br>工资总额管理<br>暂行办法 | 2021. 1                                                                                                                                                                                |          | √        | 苏恋梅 | 企业发展与<br>人力资源部 | 广元<br>(2020)<br>15 号 | (2021)<br>QRB-001-02 |
|                                          | 说明：说明：该制度于 2018 年 12 月首次编制，本次为修订。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工资总额管理，落实所属单位市场经营主体地位，发挥薪酬考核分配的激励导向作用，实现公司健康持续发展，根据《云南锡业集团（控股）有限责任公司直管单位工资总额管理暂行办法》，特对本办法进行修订和完善。 |          |          |     |                |                      |                      |

# 云南锡业集团广元实业有限公司 所属单位工资总额管理暂行办法

## 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，落实所属单位市场经营主体地位，发挥薪酬考核分配的激励导向作用，实现公司健康持续发展，根据《云南锡业集团（控股）有限责任公司直管单位工资总额管理暂行办法》，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。包括劳动合同工工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、内部退养人员、专职董事、监事、其他不在岗人员生活费、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。工资总额计算范围按照《关于工资总额组成的规定》（国家统计局〔1990〕1号）执行。

**第四条** 工资总额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，确定工资总额基数；

（二）坚持市场化改革方向。实现职工工资水平与劳动力市场价位相协调，与岗位价值和工作业绩相匹配；

（三）效益导向与促进公平相统一的原则。单位工资与效益同向联动，效益增工资增，效益降工资降。同时统筹处理好不同单位之间、单位内部不同职工之间分配关系，合理调节过高收入，切实做到工资分配既有激励又有约束、既讲效益又讲公平；

（四）坚持监督管理与单位自主分配相结合。

广元公司对所属单位工资总额实行宏观管理与业绩考核相结合的方式，加强事前引导、事中监测和事后监督。所属单位在与业绩相匹配的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

的工资分配机制。

## **第二章 工资总额管理职责**

**第五条** 广元公司总经理办公会负责审核广元公司工资总额管理制度及年度工资总额预（清）算报告。

**第六条** 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管理制度及年度工资总额预（清）算报告。

**第七条** 广元公司企业发展与人力资源部是工资总额日常管理部门，负责按照工资总额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执行情况等日常工作。

**第八条** 所属单位为工资总额管理的执行机构，负责编制本单位的工资总额预（清）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。

**第九条** 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、薪酬分配制度，完善考核和绩效分配制度。

## **第三章 工资总额管理方式**

**第十条** 全面实行工资总额管理。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管理实行核准制管理。

**第十一条** 工资总额预算周期的确定。所属单位工资总额原则上按年度进行管理。

#### **第四章 工资总额预算编制与审核**

**第十二条** 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。

**第十三条** 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、费用控制、控亏等不同经营目标，结合广元公司工资增长指导线作出适当调整，具体增长情况由广元公司在编制预算时确定下达。

**第十四条** 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因素调整后作为下一年度单位工资总额预算基数。

**第十五条** 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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 工资总额预算由公司企业发展与人力资源部门

会同财务、运营管理等部门编制。

### **第十八条** 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）广元公司企业发展与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须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总经理办公会、党委会、董事会审议；

（四）广元公司企业发展与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。

**第十九条** 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**

**第二十条** 工资总额决定。工资总额以从业人员的工资总额与不在岗人员的工资总额之和的预算基数为基础，与当年度广元公司

下达考核指标实际完成情况挂钩联动考核。根据单位工资效益联动指标增减率并结合调节系数确定。

（一）效益联动指标增减率的确定。根据所属单位功能定位、规模大小、发展阶段、行业特点，采用“一企一策”的方式，按照少而精的原则科学选取与单位工资总额挂钩联动的效益指标；除利润目标外，另外再选取 1-2 个效益指标，并设置相应的权重（具体指标在年度经营业绩责任书中明确）。

#### （二）效率调节系数的确定

效率调节指标主要反映人均效能与上年度的增减情况，并与工资总额增长情况挂钩，效率调节系数表如下：

| 效率指标（A）               | 效率调节系数 |
|-----------------------|--------|
| $A \geq 100\%$        | 1.0    |
| $80\% \leq A < 100\%$ | 0.9    |
| $60\% \leq A < 80\%$  | 0.8    |
| $A < 60\%$            | 0.7    |

#### （三）从业人员的工资总额计算公式

##### 1. 未完成考核目标的情形

工资总额 = 工资总额预算基数 × （利润权重 × 利润完成率 + 其他指标权重 × 完成率）

##### 2. 超额完成考核目标的情形

工资总额 = 工资总额预算基数 × （1 + 利润权重 × 利润增加率 × 利润调节系数 + 其他指标权重 × 完成增加率 × 调节系数）

#### （四）单位工资总额计算公式

单位工资总额=从业人员工资总额+不在岗人员工资总额

### **第二十一条 工资总额决定细则**

（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，按超额比例增提工资总额，工资总额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，最高增长幅度原则上不超过 8%，确需超过 8%的，报广元公司总经理办公会审批；未完成时，按已经完成比例计提单位工资总额预算基数，如计提工资总额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）实行单位工资总额与广元公司经营目标完成情况挂钩。广元公司完成经营目标，各单位工资总额挂钩系数为 1.0；广元公司未完成经营目标，各单位完成经营目标时挂钩系数为 0.98；广元公司未完成经营目标，各单位未完成经营目标时挂钩系数为 0.95；

（三）建立递延支付机制。为避免单位工资总额前后波动较大，按照谨慎性原则，当期超额完成经营目标时，可申请使用工资管理办法规定的不超过70%的效益工资，其余年底前进行清算；

（四）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；

（五）广元公司单项奖励用于科技进步奖、安全生产、环境保护、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。单项奖励须报经广元公司总经理专题会或总经理办公会审批后予以兑现，具体分配方案经广元公司业务分管领导审定。

## **第六章 工资总额执行和调整**

**第二十二条** 广元公司严格执行控股公司核定的工资总额，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，负责指标考核的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 日前提供广元公司企业发展与人力资源部，年度指标完成情况在财务审计完成后及时提供广元公司企业发展与人力资源部。所属单位的工资指标由广元公司企业发展与人力资源部于每月 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的；

（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的；

（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。

**第二十六条** 年终考核结算后，对于违反效益同向联动原则超额计提工资总额的或财务报表职工薪酬实际发放数大于劳动工资报表中工资计发数的将视情况扣减下一年度工资总额。

**第二十七条** 单位需使用历年结余工资的，需书面报所属单位分管领导同意后提交广元公司企业发展与人力资源部审核。

## **第七章 工资总额执行的监督检查**

**第二十八条** 广元公司建立所属单位工资总额使用监测、预

警、约谈机制。实行月监测、季度预警、半年约谈、年终清算。对季度内未能按照决定机制使用工资总额的，进行预警提醒；半年内未能按照决定机制使用工资总额的，由广元公司人力资源业务分管领导约谈所在单位主要负责人；对全年清算时仍不符合决定机制的，视情况对单位主要负责人进行问责。各单位必须于次年中介审计完成后 10 日内将工资总额清算评价报告报广元公司企业发展与人力资源部。

**第二十九条** 广元公司企业发展与人力资源部下发的工资指标是单位从业人员获取劳动报酬的唯一渠道。凡未通过广元公司企业发展与人力资源部下发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，分别扣减单位主要负责人、分管领导年度薪酬的10%。

**第三十条** 所属单位工资总额支付须依据广元公司企业发展与人力资源部下发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企业发展与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、分管领导年度薪酬。

**第三十一条** 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。广元公司审计法务部将工资总额管理情况纳入经济责任审计，对工资总额管理执行过程中发现的

问题进行严肃查处，并给予相关责任人问责处理。对虚增经营业绩套取工资总额超提、超发工资总额及其他违规行为的，除扣回违规发放工资总额外，将视情况从严从重对涉事单位相关人员进行处理，涉及违法犯罪的，移交司法机关处理。

## **第八章 完善内部工资分配管理**

**第三十二条** 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）建立健全内部工资总额管理制度。单位应持续深化内部收入分配制度改革，建立健全职工薪酬市场对标体系，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，强化全员绩效考核，合理确定各类人员薪酬水平，调整不合理的收入分配差距，切实做到分配公平公正，工资能增能减，充分调动职工积极性。

（二）强化工资收入分配的技能价值激励导向，工资总额要向生产一线岗位、关键技术岗位、紧缺急需岗位和高层次、高技能人才倾斜。

（三）所属单位机关员工（不含本单位领导班子成员）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。

**第三十三条** 规范工资列支渠道。所属单位应调整优化工资收入结构，严格规范津贴发放，净化工资发放渠道，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。

**第三十四条** 完善工资分配内部监督机制。所属单位应加强对工资分配决议执行情况的监督，并将所属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，采取多种形式适时在一定范围内向员工公开，接受员工监督。

## **第九章 附 则**

**第三十五条** 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。

**第三十六条** 本办法经党委会、总经理办公会、董事会、职工代表大会审议通过，从2021年1月1日起执行，《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》（广元〔2020〕15号）同时废止。解释权属广元公司企业发展与人力资源部。

