

# 广西桂东电力股份有限公司工资总额管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全与劳动力市场基本适应、与经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增加公司活力和竞争力，促进公司高质量发展，推动国有资本做强做优做大，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于广西桂东电力股份有限公司本部各部门（以下简称“公司本部”）。

**第三条** 工资总额是指由公司在一个会计年度内直接支付给本公司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、特殊情况下支付的工资等。工资总额管理的职工范围为纳入工资统计口径的全部职工，包括劳动关系在本公司的在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，以及劳动关系不在本公司但为本公司提供服务并由本公司支付劳动报酬的人员。

公司本部按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴、通讯补贴以及节日补助等货币化发放的项目都应当纳入工资总额管理。

**第四条** 工资总额实行预算管理。公司依据当年生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对本部职工工资水平的调整，作出预算安排，并且进行有效控制和监督。

## **第二章 工资总额预算动态监控机制**

**第五条** 公司本部依法履行职能职责，对公司各部门工资总额实行预算核准制管理。

**第六条** 公司对各部门发放纳入工资总额管理费用的情况、部门绩效考核完成情况等事项进行跟踪监测，并且加强预算执行情况的监督和控制。

**第七条** 公司对各部门发放纳入工资总额预算的费用执行情况进行动态监控，跟踪监测发放情况，并对工资总额预算执行情况出现异常的部门及时预警，公司人力资源部应在当年7月底以前将上半年发放纳入工资总额管理的费用情况进行总结分析。

## **第三章 工资总额决定机制**

**第八条** 人力资源部按照公司“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则确定工资总额，即以工资总额预算基数为基础，根据当年效益指标和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位等情况确定决定机制，合理编制年度各部门的工资总额预算。

效益指标主要选取公司利润总额（或净利润）、经济增加值（或增加值）、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标。劳动生产率指标主要选取人均利润、人均经济增加值（或人均增加值）等指标。人工成本投入产出率指标主要选取人工成本利润率等指标。

**第九条** 工资总额由基本工资总额基数、效益工资和其他预算工资构成。工资总额=基本工资总额基数+效益工资+其他预算工资。中层干部、普通职工的工资总额分别预算。

**第十条** 部门工资总额预算数以公司清算确认的上年度工资总额为基础，剔除不合理因素后确定。

（一）上年度工资水平增幅超出工资指导线上线部分的工资、超提超发工资、一次性补发工资等，不计入工资总额预算基数。

（二）在公司部门定编后原则上增人不增工资总额预算基数、减人适当减工资总额预算基数。

（三）部门发生兼并重组、新设下级机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额预算基数。

（四）上年度作为其他预算工资，本年度规范管理的工资可调增工资总额预算基数。

（五）考虑部门人员编制及实际到岗人数调整确定工资总额预算基数。

（六）新设部门工资总额基数由桂东电力根据人力资源战略、人工成本管控需求及同级同类国有企业职工人均工资水平结合实际到岗职工人数核定。

（七）桂东电力认为需要调整的其他工资，可调增或调减工资总额预算基数。

**第十一条** 工资总额预算基数分为基本工资基数和效益工资基数两部分。基本工资基数是为广大职工提供基本工资保障，突出保障性功能。效益工资基数根据部门工作量及

重要性等确定，突出激励功能，其增减幅度根据公司效益对标情况、绩效考核完成情况合理确定。

**第十二条** 根据桂东电力实际情况及企业的行业特点，各部门基本工资基数与效益工资基数的比重为 70%：30%。

**第十三条** 部门效益工资与部门绩效考核结果相挂钩，部门年度绩效奖将结合公司年度经营情况和部门年度绩效考核情况在当年度工资总额内进行调配。

**第十四条** 工资总额预算在按照经济效益决定的基础上，还应当根据自治区人力资源社会保障厅发布的企业工资指导线及企业的劳动生产率、人工成本投入产出率、职工人均工资水平等因素的对标情况合理调整。工资总额预算应遵循公司“效益增工资增、效益降工资降”的原则。

**第十五条** 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人适当减工资总额。

**第十六条** 对承担重大战略任务或重大专项任务，实施科技创新、人才引进和混合所有制改革等国家及自治区鼓励支持事项或符合公司相关激励办法的单位、团队或个人，经公司认定，可作为其他预算工资，给予适度支持。

**第十七条** 人力资源部应合理确定本部工资总额预算，根据人员结构及工资水平的对标情况。

#### **第四章 工资总额管理程序**

**第十八条** 人力资源部应当按照国家、自治区收入分配政策规定和公司有关要求编制各部门工资总额预算。

**第十九条** 人力部对部门发放纳入工资总额管理的费用、部门年度绩效考核完成情况等事项进行跟踪分析。

**第二十条** 人力资源部对本部工资总额预算调整情况于每年9月底前汇总，统一报公司重新核准。

## **第五章 部门内部分配管理**

**第二十一条** 部门应当按照国家和自治区有关政策要求以及本办法规定，持续深化部门内部收入进行二次分配，不断完善职工工资能增能减机制。

**第二十二条** 人力资源部应当建立健全各部门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，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，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。

**第二十三条** 人力资源部应当坚持短期与中长期激励相结合，按照国家及自治区有关政策，对符合条件的核心骨干人才实行有效激励措施。

**第二十四条** 人力资源部应当规范工资列支渠道，调整优化工资收入结构，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，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。加强人工成本监测预警，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

## **第六章 工资总额监督检查**

**第二十五条** 各部门实行工资总额当年清算制度，原则上部门当年工资计入当年成本，公司应对当年经济效益情况进行预估，合理预测当年可支配工资总额，并进行账务计提和工资发放，不得违反规定超提、超发工资总额。各部门出现超提超发工资总额及违规列支工资性支出的，应当清退并且进行相关账务处理，并视违规情形对相关责任人员依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

**第二十六条** 公司将各部门工资总额管理情况纳入出资人监管以及党委巡察、纪检监察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。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，公司将视情况对其采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

**第二十七条** 公司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** 公司按相关规定每年定期将各部门工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

## **第七章 附 则**

**第二十九条** 公司保留对各部门工资总额进行调整的权

利。为使公司的合并工资总额不出现突破公司可计提工资总额的情况，公司可对各部门的工资总额进行调整。

**第三十条** 本办法由公司人力资源部/党委组织部/党委统战部负责解释、修改并监督执行。