

安徽省天然气开发股份有限公司 工资总额管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步深化收入分配制度改革，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，制定本办法。

第二条 本办法适用于安徽省天然气开发股份有限公司（以下简称“公司”）和由公司管理的所属及控股子公司。

本办法所称工资总额，是指支付给与本公司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、特殊情况下支付的工资等。

第三条 工资总额管理应遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。实行与市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥市场在企业工资收入分配中的决定性作用，健全工资能增能减的市场化激励约束机制；

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一，效益优先的要求，建立健全工资总额与经济效益同向联动机制，充分调动职工创效积极性和主动性，持续增强企业活力；

（三）坚持维护分配公平。健全体现国有企业特点的工资分配机制，切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。合理调节企业间、企业内部不同职工间的收入分配关系，完善规则统一、程序规范、分配公正的工资分配制度；

（四）坚持分级分类管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的工资总额分级管理体制，公司调控控股管理的子公司收入分配总体水平，各子公司依法依规行使内部薪酬分配权；

（五）坚持促进改革发展。积极探索工资总额管理新机制，发挥工资分配对企业转变发展方式、提高发展质量、变革发展动能的引领带动作用，促进企业提升经济效益，实现国有资本保值增值；

（六）坚持规范分配秩序。落实企业内部分配主体责任，完善内部分配制度，深化企业内部三项制度改革，推动构建企业劳动用工和收入分配内部市场化

机制。加强收入分配监督检查，强化事前引导、过程监控和事后监督，确保实现权责对等，监管到位。

第二章 工资总额的构成

第四条 公司工资总额预算与利润总额挂钩联动，公司合并口径工资总额由工资总额基数、保障性工资、效益性工资、单列特殊事项工资总额构成。

第五条 公司工资总额预算基数以董事会清算确定的上年度工资总额为基础，并根据同口径年实际平均人数合理确定工资总额预算基数。经济效益预算指标基数按照上年度经审计的财务决算报表反映的利润总额指标完成值确定。

第六条 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、减人不减工资总额。但出现以下情形的，可按照同级同类国有企业职工平均工资和实际年平均职工人数合理确定特殊事项工资总额。

- (一) 新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况增加人员的；
- (二) 政策性安置等增加人员的；
- (三) 预算年度内职工人数增加，但劳动生产率保持不下降且人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平，可合理增加工资总额。

第三章 工资总额的决定机制

第七条 工资总额基数中，保障性工资基数权重为工资总额基数的 30%，效益性工资基数权重为工资总额基数的 70%。

第八条 保障性工资总额的确定

保障性工资增幅根据居民消费价格指数（以下简称“CPI”）上涨水平、企业工资指导线及企业经济效益完成情况确定。

(一) 企业当年人均经济效益增幅同时超过 CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资增幅按不超过企业工资指导线基准线确定；

(二) 企业当年人均经济效益增幅未同时超过 CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资增幅按 CPI、企业工资指导线下线两者的平均值确定；

(三) 企业当年经济效益下降，或者增幅未达到 CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资增幅按 CPI、企业工资指导线下线两者的低值确定。

第九条 效益性工资总额的确定

效益性工资与企业人均效益指标挂钩，效益增工资增，效益降工资降。效

益性工资总额增减幅度与企业劳动效率、职工工资水平实行对标调整机制：

（一）企业当年经济效益增长但劳动生产率没有提高的，上年人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，上年职工平均工资超过全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍的，当年效益性工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的 80%；

（二）企业当年经济效益下降但劳动生产率没有下降的，上年人工成本投入产出率优于行业平均水平或者上年度职工平均工资水平未达到全国城镇单位就业人员平均工资 80%的，当年效益性工资总额下降幅度在经济效益降幅的 10%-50%范围内确定；

（三）企业经济效益增长幅度不高，但存在经济效益增量高于工资总额增量等价值创造能力明显提升情形的，参考企业功能定位和其他联动指标完成情况，效益性工资总额适度调增。

第十条 盈利企业当年人均工资水平增幅上限按照董事会核定结果执行；减亏企业当年人均工资水平增幅最高不超过企业工资指导线基准线；效益下降的企业人均工资降幅按照董事会核定的降幅确定。

企业年度考核工资总额的增量不得超过年度经济效益增量的 60%。

第十一条 因行业政策或客观环境变化造成企业利润波动较大的，可视具体情况酌情研究确定考核增减系数。子公司处于业务发展、扩张阶段，因新增项目前期造成的当年利润水平下降，考核时可视具体情况酌情研究剔除影响因素。

第十二条 子公司发生生产性人身死亡事故、3000 万元以上的重大设备损坏事故或重大火灾财产损失等安全事故，发生 10 人及以上集体上访的不稳定事件，每次扣减工资总额的 5%；其他情况视情扣减。

第十三条 公司合并口径工资总额以董事会考核清算数为准。

第四章 工资总额管理程序

第十四条 工资总额预决算管理，由各级公司按照上下结合、分级编制、逐级汇总的程序，对本年度经营业绩情况进行科学预测，组织做好年度工资总额预算的编制工作。年度工资总额预算范围原则上与上年度财务决算合并报表范围保持一致。

第十五条 子公司应当落实预算管理责任，根据上年度经营业绩考核情况、当年度效益指标完成进度等，合理使用当年度工资总额预算。

第十六条 公司于每年底前根据公司和子公司经营业绩预计完成情况，考

核下达子公司当年度工资总额。子公司应于 12 月底前完成当年度工资总额的合理分配。

第十七条 公司于次年二季度，根据经审计的财务决算数据以及子公司年度经营业绩考核情况，对子公司工资总额预算执行情况进行清算评价。

第五章 工资总额内部分配管理

第十八条 子公司应当建立健全全口径人工成本预算管理体系，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。

第十九条 各子公司必须严格按照本管理规定和公司下达的年度工资计划提取、使用当年工资总额，严格清理规范工资外收入，企业各类工资、奖金、津补贴等支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外的成本中列支任何工资性项目；子公司应当统筹规范福利保障制度，加强福利项目和费用管理，严格执行国家、地方及公司关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

违规列支人工成本的单位将在次年度工资总额核定时予以扣罚，并对子公司领导人员 KPI 指标进行考核扣分。

第二十条 子公司应当建立健全内部分配制度，并于内部决策会议前报公司人力资源部审核。

第二十一条 子公司应持续深化企业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，坚持按岗定薪、岗变薪变，通过集体协商等形式合理确定各类人员薪酬水平。工资总额增量应向关键岗位、生产一线岗位和急缺急需的高科技、高能型人才倾斜，确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。

第二十二条 子公司应建立健全全员绩效考核制度，工资分配与个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，做到考核科学合理、分配公平公正，工资能增能减。坚持按劳分配原则，统筹处理好资本、技术、管理等生产要素参与分配的关系，逐步完善按要素分配的体制机制。

第二十三条 充分发挥企业职工代表大会和工会在企业工资管理和内部分配制度改革中的民主管理作用。企业内部分配的重大事项须经职工代表大会（或工会）讨论，接受职工监督。

第六章 附则

第二十四条 各子公司应当参照本办法，建立健全薪酬管理制度，承接落实公司的薪酬管理要求。

第二十五条 本办法如与国家和安徽省相关法律法规、政策规章不一致时，以相关法律法规或政策规章为准。

第二十六条 本办法经公司董事会审议通过，自发布之日起施行。