

甘肃省敦煌种业集团股份有限公司

工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范工资总额管理，建立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总额决定和正常增长机制，落实公司深化收入分配制度改革举措，制定本办法。

第二条 本制度适用于公司及所属分、子公司（简称“各单位”）的工资总额管理。

第三条 工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与本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、特殊情况下支付的工资等。工资总额的组成按照国家有关规定执行。

第二章 工资总额分级分类管理

第四条 公司依据有关法律法规健全工资总额管理体系，制定工资总额管理办法。按照国家和省政府有关法规政策，依据生产经营目标、经济效益预算和集团公司人力资源管理要求，编制公司年度工资总额预算方案。

第五条 各单位根据公司战略定位、行业特点和经营实际，按照公司工资总额管理办法和年度工资总额预算方案，配合填报工资总额预算管理报表，由公司进行审批或备案后执行，接受公司的监督管理。

第六条 根据各单位发展定位、行业特点和法人治理或

管理水平，公司确定对各单位工资总额预算实行核定、审批或备案管理方式。

第七条 工资总额预算核定管理，指公司直接核定年、月工资总额预算的管理方式。

第八条 工资总额审批管理方式，指由各单位根据本办法和年度工资总额预算编制通知要求，编制年度工资总额预算方案，报经公司审批后执行的管理方式。

第九条 工资总额备案管理，指公司明确实行工资总额备案管理的各单位，根据本办法规定和预算编制要求，编制工资总额预算，履行本公司决策审批程序后，报公司备案管理的方式。一般适用于经公司认定可实施备案管理的公司。

第三章 工资总额预算编制

第十条 按照“自上而下、上下结合、分级编制、逐级汇总”的方式编制公司工资总额预算方案。工资总额预算方案提交公司党委会、总经理办公会讨论，董事会审议通过后执行。

第十一条 公司人力资源主管部门与年度经营预算同步安排工资总额预算编制工作。

第十二条 实行工资总额清算制度。各单位根据工资总额管理办法和公司工资总额预算工作安排，编制年度工资总额预算报表，对上年度工资总额预算执行情况进行清算。

第十三条 公司人力资源主管部门依据工资总额决定机制、工资增长调控线，确定各单位工资总额清算额。

（一）完成效益预算目标，且工资总额、职工平均工资

实际增幅未突破预算控制数，以及未完成效益预算目标，但工资总额预算根据联动机制、适用的调控线标准相应调整的，清算额度根据实际联动工资总额确定；

（二）完成效益预算目标，但工资总额、职工平均工资实际增幅突破预算控制数，或者未完成效益预算目标，工资总额预算也未根据联动机制、适用的调控线标准相应调整的，清算额度根据核减超发工资后的工资总额确定；

（三）工资总额实际增幅未超出审批的预算控制数，但未经批准职工平均工资增长突破调控线上线的，清算额度根据核减超发工资后的工资总额确定。

第四章 内部分配管理

第十四条 各单位应根据年度生产经营目标及工资效益联动指标，将工资总额预算在内部分解细化，逐级落实工资总额预算执行责任，合理安排月度工资总额的提取和发放，建立工资总额预算执行情况定期分析制度，保障各季度和全年工资总额预算的执行。

第十五条 各单位应当建立健全职工工资对标体系，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，坚持以岗定薪，岗变薪变，强化业绩考核，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。

第十六条 严格清理规范工资外收入，所有工资性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列支任何工资性支出。

第十七条 建立内部监督机制，各单位内部收入分配制度、奖励计划及薪酬调整实施方案等关系到职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。

第五章 工资总额监督检查

第十八条 实施工资总额预算月统计跟踪，季度分析纠正，年度清算评估。各单位严格执行审批或备案的工资总额预算方案，按月编制工资总额支付计划报公司人力资源部主管部门审核后执行。

第十九条 各单位不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的单位，应当清退并且进行相关账务处理，公司人力资源部主管部门核减该单位下一年度工资总额基数，并对单位主管领导给予当年绩效工资 2% 的考核，情节严重的，按相关规定问责处理。

第二十条 各单位应当履行内部决策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公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第六章 违规责任

第二十一条 出现下列情形之一的，各单位承担相应责任：

（一）对本单位工资总额预算编制、申报、执行和调整不及时，承担直接责任；

（二）对本单位年度支付工资总额超过公司审批或备案的工资总额预算数承担直接责任；

（三）未按时申报月度工资总额支付计划造成工资发放拖延的，承担直接责任；

（四）对工资总额预算编制、执行中弄虚作假的行为，承担直接责任。

（五）对本单位在工资总额之外列支工资性费用，工资管理不规范，承担直接责任；

（六）对未履行内部决策程序决定工资分配事项，承担直接责任。

第七章 附 则

第二十二条 本办法自发布之日起实施。