

# 淮北矿业控股股份有限公司

## 工资总额管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步深化企业收入分配制度改革,建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和效率挂钩的工资决定和正常增长机制,增强企业活力和竞争实力,促进企业实现高质量发展,根据《安徽省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》(皖政〔2019〕19号)和《安徽省省属企业工资总额管理办法》(皖国资分配〔2019〕49号)及国家、省、淮北矿业集团有关收入分配政策规定,制定本办法。

**第二条** 本办法适用于淮北矿业控股股份有限公司(以下简称“公司”)所属单位。

**第三条** 本办法所称工资总额,是指在一个会计年度内直接支付给与企业建立劳动关系全部人员的劳动报酬总额,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。

**第四条** 各单位工资总额实行预算管理。单位围绕企业发展战略,根据国家、省收入分配宏观政策以及公司有关政策要求,依据本单位年度生产经营目标、经济效益状况、在建项目及新建项目情况,综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率、工程进度、职工工资水平市场对标和人力资源管理要求等情况,在合理预测、科学决策基础上,依法依规编制本单位工资总额年度预算方案,并严格执行和有效控制。

### **第五条** 工资总额管理原则

(一) 坚持市场化改革方向。实行与市场相适应的现代企业工资分配制度,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，完善工资分配的市场化对标机制，优化人工成本调控管理体系。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先、效率调节的要求，建立健全工资总额与经济效益、劳动生产率同向联动机制，不断优化人工成本投入产出效率，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。健全完善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、既讲效益效率又讲公平。合理调节不同板块间、单位内部不同岗位间的收入分配关系，完善规则统一、程序规范、分配公正的工资分配制度。

（四）坚持促进改革发展。加大工资分配对发展战略性新兴产业的支持力度，积极探索工资总额管理新机制，发挥工资分配对转变生产方式、提高发展质量、变革发展动能的引领带动作用，促进各单位提升经济效益，实现资本保值增值。

（五）坚持规范分配秩序。落实各单位内部分配主体责任，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管理机制。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 工资总额预算管理

**第六条** 工资总额实行年初预算、年终清算管理。各单位按年度上报工资总额预算，按年度执行清算。

**第七条** 工资总额预算管理指标由经济效益预算指标和工资总额预算指标构成。

经济效益预算指标主要包括利润总额、全员劳动生产率、人工成本利润率等指标，煤炭主业单位目标值依据年度安全技术经济一体化论证、年度安全生产经营目标、职工岗位价值等合理确定；非煤单位依据同行业横向对标、单位近三年

平均指标、年度安全生产经营目标等合理确定。

### 第三章 工资总额分类管理

**第八条** 根据各板块功能定位、行业特点以及发展阶段的不同，对工资总额实行分类管理，科学设置工资效益联动指标，突出经营业绩考核重点。工效联动指标原则上不超过 2 个，联动指标一经确定后，年度内保持不变。

**第九条** 各单位工资总额主要与反映经济效益、资本保值增值和市场竞争力指标挂钩，在利润、煤炭产量、掘进进尺、煤炭入洗量、净资产收益率、人工成本利润率、任务完成率、营运效率、保障能力等指标中选取。职工工资水平根据单位经济效益、市场竞争力，结合市场或行业对标科学合理确定。

### 第四章 工资总额决定机制

**第十条** 单位年度实际工资总额依据年度生产经营目标、工资预算、市场化（考核）利润、生产效率等完成情况综合决定。

煤炭主业单位根据绩效考核结果，考核工资高于预算工资的，人均工资水平最高按预算工资水平的 1.2 倍控制；考核工资低于预算工资的，人均工资水平最低按预算水平的 0.95 倍保底。

非煤单位建立工资总额与效益同向联动机制，单位效益增工资增、效益降工资降。

**第十一条** 建立劳动效率与工资水平挂钩调整机制，对年度工资总额增减进行调整。

煤炭主业单位人均煤炭产量高于一定标准的，兑现效率工资，总额不纳入单位封顶保底范围。

非煤单位效益增长，效率（人均利润）较上一年度实际提高的，工资总额增

幅按预算总额的 20%控制；单位效益增长、效率未提高的，工资总额增幅按预算总额的 15%控制；单位效益、效率下降的，工资总额按预算总额的 95%保底。效益、效率同步增长的，人均工资水平年度最高按预算工资水平的 1.25 倍控制。

**第十二条** 实行增人不增工资总额、减人不减工资总额的原则。但出现以下情形的，可以合理增减工资总额：

（一）发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况而规模性增减人员的。

（二）退役军人安置、新配置高校毕业生、新增“订单班”技能员工等增人因素的。

**第十三条** 对各单位承担国家和省重大专项任务、实施重大科技创新活动、引进高科技高技能型人才、推动重大改革举措等特殊事项的，可依据国家和省收入分配政策，研究工资分配支持措施，推动单位凝聚改革发展动力，集聚创新人才，实现高质量发展。

## 第五章 工资总额管理程序

**第十四条** 各单位按规定编制年度工资总额预算方案。工资总额预算方案履行内部决策程序后，于每年 2 月底前报公司核准。

工资总额预算方案主要包括以下内容：

（一）上年度生产经营和经济效益完成情况、人工成本投入产出、劳动生产率等情况，工资总额预算执行情况、职工工资水平变动情况以及编制说明。

（二）预算年度生产经营和经济效益、人工成本投入产出、劳动生产率等预测情况，工资总额预算安排情况、职工工资水平预算变动情况以及编制说明。

（三）工资总额预算编制特殊事项说明。

预算年度内单位机关人员配备编制情况，作为机关申报说明材料与工资总额

预算方案一并报送。

**第十五条** 公司建立工资总额预算动态监控机制,对各单位工资总额发放情况、经济效益、岗位分配结构等指标进行跟踪监测,督促各单位加强预算执行情况的监督和分配过程控制,确保年度经济效益目标和工资总额预算目标及岗位分配结构目标的实现。

**第十六条** 公司每年对二级单位工资总额预算执行情况进行清算。各单位要于每年2月向公司提交上年度工资总额预算执行情况报告。公司依据经审计的财务决算数据,参考企业经营业绩考核目标及岗位分配结构完成情况,对单位工资总额预算执行情况进行清算。

## 第六章 工资分配管理

**第十七条** 各单位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,建立以岗位价值为基础,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。工资分配应向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高科技、高技能型人才倾斜,确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。

**第十八条** 各单位要切实推进内部市场化工资分配和全员绩效考核制度,建立以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的职工薪酬分配机制,做到考核科学合理、分配公平公正、工资能增能减。

**第十九条** 坚持短期与中长期激励相结合,积极探索实行以增加技术、技能价值为导向的分配政策,对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施;探索职业经理人市场化协商薪酬分配制度。

**第二十条** 严格规范工资性项目列支,所有工资性支出均严格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项

目。

**第二十一条** 加强职工福利费管理，规范福利费列支渠道，严格控制职工福利费不合理增长。

## 第七章 工资总额监督检查

**第二十二条** 公司将各单位工资总额及分配管理情况纳入纪检监察、巡察等监督范围，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的单位，实行发放提示函、约谈等方式进行问责，问题严重的下达整改通知书，督促限期整改；对工资总额超提超发的，扣减单位负责人绩效年薪。

**第二十三条** 公司将利用人力资源管理系统及大数据平台，通过信息化手段对各单位工资分配过程实行过程监督，发现问题及时提醒单位整改。

**第二十四条** 各单位应将职工工资收入分配情况作为企（厂）务公开重要内容，按月向职工公开公示，接受职工监督。

## 第八章 附则

**第二十五条** 本办法由公司人力资源管理部门负责解释。

**第二十六条** 本办法自公司董事会审议通过后实施。