

陕西兴化化学股份有限公司

工资管理制度

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 工资调整和试用期
- 第三章 基本工资的支付
- 第四章 加班加点工资的支付
- 第五章 岗位工资的支付
- 第六章 有毒有害作业津贴的支付
- 第七章 书报费的支付
- 第八章 生活补贴的支付
- 第九章 夜班津贴的支付
- 第十章 职工内借、外借的工资支付
- 第十一章 调入、调出职工的工资处理
- 第十二章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范陕西兴化化学股份有限公司（以下简称“公司”）工资管理，建立适应市场环境的工资管理制度，提高职工工作积极性，促进企业健康可持续发展，根据《中华人民共和国劳动法》和国资监管部门有关规章制度，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用于与公司及其子公司签订劳动合同的职工。

第三条 本制度所称工资，是指公司以货币形式支付给职工的劳动报酬。具体包括基本工资、绩效岗位工资、奖金、津补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

第四条 工资分配参照劳动力市场分配趋向，以按劳分配为主体、岗位业绩为导向、多种分配方式并存、效益优先、兼顾公平的原则。

第五条 公司实行岗位绩效工资制。该工资制是以基础工资、基础岗资、绩效工资、技能工资、年功津贴四部分为主体，各种津补贴及其它奖励为补充的工资管理制度。

第六条 实行最低工资保障制度。在正常工作情况下，职工月工资总额低于当地最低工资标准时，按当地最低工资标准执行。

第七条 公司人力资源管理部门负责对各车间、分厂、分公司及机关部、处、室的工资进行指导、审核、监督和检查。

第八条 公司每月 18 日提前支付当月工资，如遇双休日或节假日可提前支付工资。当月工资的考核依据上月考勤。当月新增人员，工资按规定标准支付，上月无考勤免于考核。

第二章 工资调整和试用期

第九条 公司工资的调调，根据公司经营业绩，结合陕西省上年度企业工资调控目标，以及国资监管部门核定的工资总额，制定本公司的调资草案。

第十条 草案经公司职代会讨论后执行。

第十一条 在岗职工取得大专、本科、硕士研究生毕业证书的，基础工资或技能工资低于公司现行标准的，按公司标准予以调整；基础工资或技能工资高于公司现行标准的，工资不调整。

第十二条 职工学历发生变动的（以证书为准），单位需填报《陕西兴化职工工资调升审批表》，审批表经基层单位和人力资源管理部门签署意见后，次月起方可调整相应工资。

第十三条 调入本公司人员（系统外调入）、招聘的大中专毕业生，实行试用期制度，试用期分别如下：

- （一）大学本科及其以上学历者：3个月
- （二）大专生、高职生：4个月
- （三）中专生：5个月
- （四）技校及其以下学历者：6个月
- （五）调入职工属于同行业、同工种者：3个月
- （六）调入职工非同行业、非同工种者：6个月

第十四条 调入和新参加工作人员，当月15日之前报到的，支付全月试用期工资，15日之后报到的，支付半月试用期工资。

第十五条 调入和新参加工作人员，当月第一个工作日报到的，试用期从当月算起；否则，从次月算起。

第三章 基本工资支付

第十六条 基本工资包括基础工资、技能工资、基础岗位工资、年功津贴四部分。

第十七条 根据《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发[2008]3号）的规定，职工全年月工作天数、月计薪天数，日工资的计算办法为：

（一）月工作天数

年工作天数：365天－104天（休息日）－11天（法定节假日）=250天

月工作天数：250天÷12月=20.83天/月

（二）月计薪天数

月计薪天数：（365天－104天）÷12月=21.75天/月

（三）日工资、小时工资的计算：

日工资=月工资÷月计薪天数

小时工资=月工资÷（月计薪天数×8小时）

第十八条 根据第十七条计算办法，基本工资的日工资、小时工资的计算公式如下：

$$\text{日工资} = \frac{\text{职工个人基本工资}}{21.75 \text{天}}$$

$$\text{小时工资} = \frac{\text{职工个人日工资}}{8 \text{小时}}$$

第十九条 年功津贴涉及到的工龄问题的计算

(一) 转业、复员退伍军人，安置到本公司工作的，其军龄可计算为工龄。

(二) 调入本公司的职工，其在外单位的工作时间可与在本公司工作时间合并计算为工龄，但必须档案有记载方能认可。

第二十条 各种假期基本工资的支付

(一) 职工休年休假、探亲假、婚丧假、计育假、换（补）休假、季度假、女工哺乳假等公假的，基本工资全额支付。

(二) 女工休产假期间，停发基本工资，享受生育保险经办机构发给的生育津贴。

(三) 男职工休护理假期间，享受生育保险经办机构发给的生育津贴时，停发休假期间的工资；未享受生育津贴时，基本工资正常支付。

(四) 职工因病或非因工负伤，停工医疗的，按其连续工龄的长短按月、按天、按时支付病、伤假期间的基础工资、技能工资、年功津贴，其标准如下表：

实际工作年限	本单位工作年限	基本工资的比例
十年以下	五年以下	70%
	五年以上十年以下	75%
十年以上	五年以下	75%
	五年以上十年以下	80%
	十年以上十五年以下	85%
	十五年以上二十年以下	90%
	二十年以上三十年以下	95%
	三十年以上	100%

(五) 职工请事假，按月、按天、按时扣发基础工资、技能工资、年功津贴。

第二十一条 工伤、职业病基本工资的处理

(一) 职工因工负伤，患职业病的在停工留薪期内，基本工资及各项福利待遇按正常出勤支付。

(二) 停工留薪期满，经劳动鉴定委员会鉴定可从事公司安排的本人力所能及的工作，本人拒不上班的，其缺勤按旷工处理。

(三) 其他情况按工伤保险的有关规定执行。

第二十二条 职工当月旷工 15 日以内的，按日、按时扣发本人月基本工资、技能工资、年功津贴；职工当月旷工 15 日以上的，停发本人当月全部基本工资及其一切福利待遇。

第二十三条 因特殊情况办理了停薪待岗的职工，待岗期间停发一切工资及福利待遇，并按有关规定缴纳各项社保金。

第二十四条 戒毒、停职检查、留用察看等基本工资的处理

(一) 职工因戒毒、停职检查等造成缺勤者，停发基本工资及一切福利待遇，改发生活费。生活费的发放以当年该地区的最低工资为标准，按天计算，按月支付。

(二) 职工在留用察看期间，基本工资和其他福利待遇按考勤计发。

第二十五条 拘审、逮捕、监视居住、取保候审、判刑、缓刑的工资处理。

(一) 职工因故被拘留审查、收审、逮捕、监视居住、判刑或其他被依法限制人身自由，使劳动合同中止履行的，中止期内停发工资及一切福利待遇。其复工的工资支付，根据有关组织的结论或处理决定依据法律规定办理。

(二) 职工被判刑，宣告缓刑或监外执行的，基本工资和其他福利待遇按考勤计发。

第二十六条 打架斗殴造成缺勤的工资处理

职工在岗或非在岗时间，发生打架斗殴而造成的缺勤又未办理请假手续的，视为旷工，其工资按旷工工资处理。

第二十七条 脱产学习、上学的工资处理

职工由组织委派脱产学习、上学的，工资及一切福利待遇照发；非组织委派的，停发工资及一切福利待遇。

第四章 加班加点工资的支付

第二十八条 加班加点的原则和规定

(一) 为了贯彻《中华人民共和国劳动法》，保障职工的身心健康，合理安排职工工作和休息时间，一般不得擅自延长劳动者的工作时间。确因工作需要，需要加班的，按以下方法处理：

(二) 工作日延长工作时间的，支付职工本人工资的 150% 的加班工资，由所在单位处理；

(三) 休息日安排职工加班加点的, 首先安排职工补休, 确实不能补休的, 支付 200% 的加班工资, 由所在单位处理;

(四) 法定节假日工作的, 支付职工本人 300% 的工资;

(五) 平常夜间值班人员, 在第二天休息半天, 夜间值班不作加班处理;

(六) 法定节假日, 除生产线上和倒班的当班人员外, 其余人员加班加点、值班, 均须经公司主管领导签字, 人力资源管理部门审批后才能按加班加点支付工资;

(七) 职工因公出差期间, 如遇法定节假日, 不以加班加点对待, 不支付加班加点工资。

(八) 倒班职工休公假, 如遇法定节假日, 不再支付节日加班工资和超时工资。

第二十九条 加班加点的时间概念

(一) 休息时间加班加点, 是指职工在岗劳动当日(昼夜 24 小时)内, 除工作时间以外, 由自己支配的时间加班加点。

(二) 休息日加班加点, 是指职工星期六、星期日应该休息的时间加班加点。

(三) 法定节日加班加点, 是指《中华人民共和国劳动法》规定的节日, 具体为:

1. 元旦(1月1日);

2. 春节(农历除夕、正月初一、初二);

3. 清明节

4. 国际劳动节(5月1日);

5. 端午节(农历端午当日);

6. 中秋节(农历中秋当日);

7. 国庆节(10月1日、2日、3日);

8. 法律、法规规定的其它休假节日, 如: 妇女节(3月8日半日)少数民族节日等。

(四) 考虑到公司的实际情况, 生产线上倒班人员在法定节日当班者, 按节日加班对待; 未当班者, 可按半个节日加班对待。

(五) 一月内, 加班加点不满八小时, 称为加点, 加点工资以时工资计算。

(六) 一月内, 加班加点满八小时, 称为加班, 每八小时可计算一个班, 加班工资以日工资计算。

第三十条 加班加点日、小时工资计算公式:

$$\text{日工资} = \frac{\text{职工个人基本工资} + \text{岗位工资}(1.0)}{21.75 \text{天}} \quad \text{小时工资} = \frac{\text{职工个人日工资}}{8 \text{小时}}$$

第五章 岗位工资支付

第三十一条 公司岗位工资分为基础岗位工资和绩效岗位工资两部分。基础岗位工资在工资表中单列，每月 18 日按时发放。绩效岗位工资根据上月公司生产经营完成情况上下浮动，每月底发放。

第三十二条 基础岗位工资和绩效岗位工资的基数相同，新工在入职一年内，岗位工资基数按所在岗位下浮一档执行，且试用期享受 70% 岗位工资，试用期满且考核合格者享受全额岗位工资。

第三十三条 基础岗位工资按以下规定考核发放

(一) 职工旷工半个工作日的，扣发月基础岗位工资的 50%；旷工半个工作日以上的，扣发全月基础岗位工资。

(二) 职工休病假、事假，每休假一个工作日，扣发月基础岗位工资的 10%，月内休假合计十个工作日及其以上的，扣发全月基础岗位工资。

(三) 职工休年休假、探亲假、婚丧假、计产假、工伤医疗期等其他假及其他情况的，基础岗位工资按照第三章相关规定执行。

(四) 职工月内违纪（迟到、早退、脱岗、串岗、睡岗、打架斗殴、干与工作无关的事情等违规违纪行为的），每违纪一次扣发月基础岗位工资的 15%；月内违纪三次及其以上的，扣发全月基础岗位工资。

第三十四条 绩效岗位工资的考核

(一) 职工休病假、事假月内缺勤 10 个工日及其以上的扣发一个月绩效岗位工资，且由公司直接扣减。

(二) 职工休探亲假、婚丧假、计产假、护理假月内缺勤 10 个工日及其以上且未达到 15 个工日的减发绩效岗位工资 20%；月内或跨月缺勤 15 个工日及其以上的减发绩效岗位工资 50%。由各单位执行。

(三) 职工休年休假期间，减发绩效岗位工资 50%，且由公司直接扣减。

(四) 女工在休产假期间停发绩效岗位工资，待遇由生育保险基金支付。

(五) 男职工在休护理假期间，享受生育保险经办机构发给的生育津贴时，停发休假期间的绩效岗位工资；未享受生育津贴时，绩效岗位工资正常支付。

(六) 根据《工伤保险条例》相关规定精神，职工在工伤医疗期内绩效岗位工资照发。

(七) 职工月内旷工半天以上的，停发全月绩效岗位工资，且由公司直接扣减；月内

旷工半天以内的，由所在单位考核。

（八）职工月内违纪三次及其以上者，减发全月绩效岗位工资，且由公司直接扣减；月内违纪三次以下的，由所在单位考核。

第三十五条 几种特殊情况下岗位工资（基础岗位工资和绩效岗位工资对应的基数）的支付

（一）离岗的富余人员、待岗人员、协议离岗人员、非公司委派脱产上学人员、内部退养等人员，按实际离岗月数停发绩效岗位工资。上述人员若复工须经 3 个月试用期，试用期内岗位工资按新工试用期规定支付，试用期满且合格后享受全额岗位工资。

（二）转岗培训人员培训期间岗位工资按最低档岗位工资标准支付。培训期满考核合格者，按新岗位标准支付；不合格者重新培训，重新培训期间无岗位工资。

（三）职工有打架斗殴、盗窃公物、吸毒贩毒、制黄贩黄、嫖娼卖淫等违纪违法行为的，停发 3—6 个月岗位工资。

（四）职工被强制戒毒，或因各类问题被劳动教养、拘审、监视居住、逮捕的，按其离岗的月数停发岗位工资；重新上岗须经六个月的试用期，试用期内支付岗位工资的 70%，试用期满考核合格后方可享受全额岗位工资。

（五）职工留用察看、停职检查、被判刑、宣告缓刑或监外执行期间，停发岗位工资，期满表现好的，须经六个月试用期；否则一直停发岗位工资，直到表现良好。试用期享受 70% 岗位工资，试用期满表现好的方可享受全额岗位工资。

（六）由于职工工作不力或工作失误，发生安全责任事故、生产经营事故或其他事故的，根据造成的经济损失程度，停发 1—12 个月岗位工资。

第三十六条 考核办法的实施

（一）本单位当月实发绩效岗位工资总额要等于从公司实领总额。

（二）各单位可在此考核办法的基础上结合本单位的实际情况制定考核细则，细则在上单位二级职代会前要报人力资源管理部门审核，审核合格后方可上会讨论。

（三）各单位对职工的考核办法或考核细则与本制度不符的，职工可向人力资源管理部门或工会部门反映，经调查属实的，扣发单位主管领导当月绩效岗位工资的 50%，扣发单位书记当月绩效岗位工资的 30%，扣发单位办事员当月绩效岗位工资的 10%。公司并予以通报批评。

第三十七条 岗位工资实行易岗易薪制，岗变薪变的原则。

第六章 有毒有害作业津贴的支付

第三十八条 有毒有害作业津贴的实施范围

(一) 根据《陕西省劳动厅、财政厅、石油化学工业厅转发〈关于建立化工有毒有害作业岗位津贴制度的通知〉的通知》(陕劳薪发[1993]186号)、国资监管部门相关规章制度,对常年直接从事化工有毒有害作业,并对身体有明显损害的一线职工作为津贴发放的主要对象。

(二) 化工防腐工、三废处理工、有毒有害物料储运工,可根据同岗位、同毒害物、同危害程度的原则享受化工有毒有害作业岗位津贴。

(三) 除化工以外直接或间接接触有毒有害物质的其他人员可参照享受相应的津贴。

(四) 公司所有在册在岗的职工,均可享受有毒有害作业岗位津贴。具体范围和等级仍按原规定执行。

第三十九条 有毒有害作业津贴等级和标准

(一) 依据有关文件精神,公司有毒有害作业岗位津贴分为甲、乙、丙、丁、戊五个等级。

(二) 津贴标准

等级	甲等	乙等	丙等	丁等	戊等
危害程度	极度	高度	中度	低度	轻度
津贴标准	3.00元	2.50元	2.00元	1.50元	1.20元

第四十条 有毒有害作业津贴的支付

(一) 有毒有害作业津贴以出勤的实际天数计算,随工资表按月发放。

(二) 有毒有害作业津贴支付,坚持“岗变薪变”的原则。

(三) 职工因下列情况离岗的,仍可享受原岗位有毒有害作业津贴。

1. 公司全面停车检修或局部停车检修期间职工照常出勤;
2. 职工因公外出开会;
3. 职工因公外出,完成其他任务;
4. 职工因工伤在停工留薪期间;

(四) 因工作需要加班加点的职工,加班加点满一个工日或加点超过4小时不满一个工日的,均计发一个工日的有毒有害作业津贴。法定节日上班,值班或加班的,按日计发

有毒有害作业津贴，不按加班倍数计发津贴。

（五）职工在退养、退休、退職期间，有毒有害津贴可随退养、退休、退職费一同发放。发放时统一按每人每月 25 元标准发放。

第七章 书报费的支付

第四十一条 书报补助费的支付范围

- （一）在册在岗的合同制职工。
- （二）退休、退職、退养人员。

第四十二条 书报费的支付标准

- （一）处级及其以上人员和具有高级职称人员，每人每月 50 元。
- （二）中级和初级职称人员，每人每月 40 元。
- （三）其他人员每人每月 30 元。

第四十三条 退休、退养人员书报费参照上条（二）（三）项执行。

第四十四条 职工因协议离岗、脱产上学、劳动教养、治安拘审、收审逮捕等原因离岗的，离岗期间不享受书报费。

第八章 生活补贴的支付

第四十五条 生活补贴是根据国资监管部门相关文件精神，并参照相应标准，将公司原有的洗理费和交通费两项合并后改称生活补贴。

第四十六条 生活补贴的发放范围

- （一）在册在岗的全员合同制职工。
- （二）公司退休、退職、退养人员。

第四十七条 生活补贴的发放标准，每人每月 150 元。

第九章 夜班津贴的支付

第四十八条 夜班津贴的支付标准

- （一）小夜班（二班）每人每班 20 元。
- （二）大夜班（三班）和通宵值班的每人每班 30 元。

第四十九条 不论系何种原因，非化工人员月享受夜班津贴的数额不得超过倒班化工，即每月最多不得超过 15 个班次。

第五十条 工艺、设备、电仪技术人员及检修人员确需夜间加班的，月底需说明夜班原因、夜班人数，夜班人员名单经单位主管领导确认、行政领导签字审批后，方可享受夜班津贴。

第五十一条 夜间（20:00 起）加班累计满 6 小时的享受一个小夜班津贴，超过 6 小时享受一个大夜班津贴；凌晨 2:00 后加班累计满 4 小时享受一个大夜班津贴。每人每晚只能享受一个夜班津贴。

第五十二条 除正常倒班职工和以上人员外的人员夜间加班或值班的，均不享受夜班津贴。公司中层及以上领导干部一律不享受夜班津贴。

第十章 职工内借、外借的工资支付

第五十三条 职工内借、外借均实行合同管理。

（一）职工被本公司内单位借用称内借，被本公司以外单位借用称外借，职工不论是内借还是外借均须签订借用合同，中层以上干部在党委工作部办理手续，其他职工在人力资源管理部门办理手续。

（二）违反借用合同，或不签借用合同，职工私下被借用、被借职工的考勤按旷工对待，其工资及一切福利待遇按旷工处理。

第五十四条 职工因公内借，工资由被借单位照发。岗位工资类别参照借入单位标准。

第五十五条 职工因公外借的工资支付以外借协议规定处理。

第五十六条 职工因私内借的工资支付

（一）职工因私内借只适用于职工的直系亲属因病、伤住院需照顾护理外，其他原因均不得被借用。直系亲属因打架斗殴致伤住院需照顾不在此列。

（二）职工的直系亲属（父母、配偶、子女）同在本公司工作的直系亲属因病、伤住院需照顾护理，经医院出示证明，职工才能被借用。

（三）职工因私内借未超过一个月，其工资及一切福利待遇由被借单位照发。

（四）职工因私内借超过一个月，其考勤及工资支付按事假工资办法处理。

第十一章 调入、调出职工的工资处理

第五十七条 调入职工工资处理的原则。从外单位调入公司的职工，按其新任职务、工作岗位，参考本公司同工种、同岗位、同等条件的多数职工的工资水平重新确定工资。

第五十八条 调入职工实行试用期制度，具体试用期限按第二章第十三条执行。

第五十九条 特聘职工的工资处理。凡公司生产经营、科学技术以及其它方面急需人才，特聘或调入本公司的，其工资水平的确定依据下款处理：

（一）公司高管人员指示。

（二）特聘时谈判工资。

第六十条 调出职工的工资处理：

（一）职工调出公司，所持工资介绍信介绍的工资，以职工最新工资标准为准。

（二）职工当月 15 日前调出，按其考勤支付上半月工资及一切福利待遇，当月 15 日之后调出按其考勤支付全月工资及一切福利待遇。

第十二章 附 则

第六十一条 销售员工资具体考核办法和支付方式按公司与其签订的协议执行。

第六十二条 本制度未尽事宜，按国资监管部门有关规定执行。

第六十三条 本制度自董事会审议通过之日起执行，具体条款由公司人力资源管理部门负责解释。

陕西兴化化学股份有限公司董事会

2020 年 12 月