

重庆市合川区人民政府办公室 关于印发重庆市合川区国有企业薪酬管理 实施细则（暂行）的通知

合川府办发〔2014〕127号

各相关区属国有企业：

《重庆市合川区国有企业薪酬管理实施细则（暂行）》已经区政府同意，现印发给你们，请遵照执行。

重庆市合川区人民政府办公室

2014 年 11 月 21 日

重庆市合川区国有企业薪酬管理实施细则

(暂行)

第一章 总 则

第一条 根据《重庆市合川区重点国有企业薪酬管理暂行办法》(以下简称《办法》),制定本实施细则。

第二条 本细则适用于《重庆市合川区国有企业优化重组方案》中经本次优化重组后的一、二、三类国有企业。

第二章 薪酬体系

第三条 根据员工不同工作岗位、职务、职称、工龄和学历等实行对应的薪酬标准,主要包括年薪工资制、月薪工资制、协议工资制三大类。

第四条 年薪工资制。区域投(集团)公司、区农投(集团)公司、区工投(集团)公司、区兴农担保公司、区网络公司、区东部开发公司和区物铁公司领导班子执行年薪工资制。具体标准如下:

重庆市合川区属一类企业领导班子年薪标准表

单位:元/年

单位 \ 标准	基本薪酬	绩效薪酬		合 计
		基本绩效	奖励绩效	
一、区域投集团、区农投集团、区工投集团、区担保公司				
董事长	120000	80000	60000	260000
总经理	108000	72000	54000	234000

副总经理	96000	64000	48000	208000
二、区东部开发公司和区物铁公司				
总经理	80000	60000	40000	180000
副总经理	72000	54000	36000	162000
三、区网络公司	公司领导班子执行重庆有线电视网络有限公司的相关年薪标准。			

第五条 月薪工资制。根据《重庆市合川区国有企业优化重组方案》中的企业分类，适用于一类企业中除实行年薪工资制和协议工资制以外的所有企业正式招聘员工（包括企业领导）、二类和三类企业正式招聘的员工（包括企业领导）。由于合川网络公司因合川占股49%（系参股企业），且薪酬结构较为复杂，故其员工执行重庆有线网络有限公司相关薪酬标准。月薪工资制由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成，绩效薪酬分为基本绩效和奖励绩效，具体标准如下：

重庆市合川区区属国有企业薪酬标准表

单位：元/月

职级 \ 标准		基本薪酬	绩效薪酬		合 计
			基本绩效	奖励绩效	
一、一类企业薪酬标准					
管理类	二级部门正职	3240	1780	1460	6480
	二级部门副职	3070	1690	1360	6120
	三级职员	2900	1600	1260	5760
	二级职员	2730	1510	1160	5400
	一级职员	2560	1420	1060	5040
专业技术类	正高职称	3870	2130	1740	7740
	副高职称	3340	1830	1510	6680
	中级职称	2690	1480	1220	5390
	助理职称	2340	1290	1060	4690
	技术员	1970	1080	900	3950
新进人员 (过渡期)	研究生	2000	1100	1050	4150
	本科毕业生	1850	1000	940	3790
	专科毕业生	1700	900	830	3430
新进人员 (试用期)	研究生	2000	1100		3100
	本科毕业生	1850	1000		2850
	专科毕业生	1700	900		2600

二、二类企业薪酬标准					
管理类	总经理或经理	3410	1870	1560	6840
	副总经理或副经理	3240	1780	1460	6480
	二级部门正职	3070	1690	1360	6120
	二级部门副职	2900	1600	1260	5760
	三级职员	2730	1510	1160	5400
	二级职员	2560	1420	1060	5040
	一级职员	2390	1330	960	4680
专业技术类	正高职称	3700	2040	1640	7380
	副高职称	3170	1740	1410	6320
	中级职称	2520	1390	1120	5030
	助理职称	2170	1200	960	4330
	技术员	1800	990	800	3590
新进人员 (过渡期)	研究生	1830	1010	950	3790
	本科毕业生	1680	910	840	3430
	专科毕业生	1530	810	730	3070
新进人员 (试用期)	研究生	1830	1010		2840
	本科毕业生	1680	910		2590
	专科毕业生	1530	810		2340
三、三类企业薪酬标准					
管理类	经理（主任或所长等）	3240	1780	1460	6480
	副经理（副主任或副所长等）	3070	1690	1360	6120
	二级部门正职	2900	1600	1260	5760
	二级部门副职	2730	1510	1160	5400
	三级职员	2560	1420	1060	5040
	二级职员	2390	1330	960	4680
	一级职员	2220	1240	860	4320
专业技术类	正高职称	3530	1950	1540	7020
	副高职称	3000	1650	1310	5960
	中级职称	2350	1300	1020	4670
	助理职称	2000	1110	860	3970
	技术员	1630	900	700	3230
新进人员 (过渡期)	研究生	1660	920	850	3430
	本科毕业生	1510	820	740	3070
	专科毕业生	1360	720	630	2710
新进人员 (试用期)	研究生	1660	920		2580
	本科毕业生	1510	820		2330
	专科毕业生	1360	720		2080

第六条 协议工资制，适用于企业因阶段性工作或特殊工作需要聘用的人员，分为两类：

一类是企业临时聘用的高级人才。企业因特别重要的工作，需临时聘用高级管理人员或高级技术人员，由企业报区国资办审

核并经区政府同意后，企业与拟聘用人员签订用工合同。其薪酬根据工作实际协商确定，并在合同中予以约定。

二类是企业临时聘用的一般工作人员。企业根据工作需要临时聘用的辅助工或勤杂人员，由企业报区国资办审核同意后，企业与拟聘人员签订用工合同。其薪酬参照合川区机关事业单位非在编人员工资标准上浮 30% 执行。

第三章 职级的确认

第七条 企业领导及其二级班子职务的确认。根据《重庆市合川区国有企业优化重组方案》中规定的企业领导和二级部门班子任免程序，确认其职务，并报区国资办备案。

第八条 职称的确认。职称等级根据人社局等部门出具的职称证明材料，由所在企业审核确认后，报区国资办备案；

第九条 学历的确认。根据相关学历证明材料，由所在企业审核后，报区国资办备案。

第十条 职员的确认。共分一、二、三级职员，根据学历、工龄和年度考核等确定其职级。工龄根据国家政策规定计算其实际工作年限，职员职级确认由企业审核后，报区国资办审定。具体如下表：

合川区区属国有企业职级序列定义表

类别	学历	工龄	年度考核情况
三级职员	研究生毕业	6 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	本科毕业	7 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上

	专科毕业	8 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	专科以下	9 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
二级职员	研究生毕业	4 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	本科毕业	5 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	专科毕业	6 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	专科以下	7 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
一级职员	研究生毕业	2 年	年度考核连续 2 年均为称职及以上
	本科毕业	3 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	专科毕业	4 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上
	专科以下	5 年	年度考核连续 3 年均为称职及以上

第十一条 试用期的确认。研究生、本科和专科毕业生试用期半年，试用期按新进人员（试用期）工资标准执行，转正后按新进人员（过渡期）工资标准执行，达到正常晋职或晋级条件的，按对应的职级标准执行薪酬。

第四章 薪酬总额预算管理

第十二条 企业根据区政府批准的薪酬方案，实行年度薪酬总额预算管理。按照全面预算管理的要求，结合企业年度经营目标和本规定及其他文件的规定，编制科学、合理的企业年度薪酬总额预算。年度薪酬总额预算中，应分别设置企业负责人薪酬预算和员工薪酬预算。

第十三条 企业在每年的 3 月 30 日前，将本年度薪酬总额预算和预算编制说明报区国资办核准。

第十四条 薪酬中的绩效薪酬，无论是否跨年度发放，都应当编制到当年度薪酬总额预算中。

第十五条 在实际执行中，因特殊情况需增加或减少薪酬总

额的，在每年末对年初薪酬预算进行调整。调整预算需经区国资办审批后执行。

第五章 薪酬分配的管理与监督

第十六条 企业违规或违纪，受到扣发绩效薪酬处罚的，应当根据处罚决定如数扣发其相应薪酬。

第十七条 企业基本薪酬按月发放，基本绩效由企业按月考核后发放，奖励绩效经年度考核后予以发放。

经营性企业应加强对企业的绩效考核，如果当年出现亏损，则扣发部分或全额绩效薪酬。

第十八条 薪酬为税前收入。企业职工个人应承担的个人所得税、各项社会保险费和住房公积金等，由企业从其薪酬中按规定扣缴。

第十九条 员工薪酬通过应付工资科目核算，并实行台账管理，企业按照薪酬构成设置明细账目，单独核算，并接受相关部门的监督和检查。

第二十条 企业按照规定提取的员工年度绩效薪酬，无论是否跨年度发放，应当在当年根据薪酬总额预算进行全额预提，同时按照权责发生制在当年薪酬总额中进行核算，在次年核发时按审计结果进行调整，超额提取的，应当冲减当期成本，未提取的，不得发放。

第二十一条 经区国资办批准的企业年度薪酬总额预算或

调整预算以及薪酬执行情况，企业以适当方式向职工代表大会和企业监事会公开，接受民主监督。

第六章 责任追究

第二十二条 企业应当严格按照薪酬方案、薪酬总额预算和企业年终经营业绩考核结果计提和发放职工薪酬，不得超标发放或计提，不得以发放实物或公费旅游等形式变相提高薪酬待遇。

企业负责人不得参与下级企业分配，不得从本企业领取薪酬方案外的补贴、津贴等任何性质的收入，不得以任何形式变相提高薪酬待遇。对违反规定的企业负责人，责令其清退违规收入，并依照相关规定追究其责任。构成犯罪的，依法移交司法机关追究刑事责任。

第二十三条 每年初区国资办会同区监察局和区人社局等部门，对企业上一年度薪酬执行情况进行专项检查。

第七章 附 则

第二十四条 《重庆市合川区重点国有企业薪酬管理暂行办法》及本细则适用于身份为相关区属国有企业的人员。行政事业身份人员脱离原身份到企业工作，在停发财政性工资的当月方可按《办法》及本细则执行企业薪酬；其他人员从2014年12月1日起按本细则执行薪酬。

第二十五条 企业职工对企业发展做出特殊贡献，需给予特别奖励的，按有关规定报批。

第二十六条 企业党内职务和群团组织职务原则上由企业
中相应职级的人员兼任。

第二十七条 本规定由区国资办负责解释。