

西北能化公司薪酬管理制度及运行办法

第一章 总则

第一条 为有效支撑企业发展，建立吸引和激励人才的薪酬体系，依据国家和省市有关法律法规、政策，结合企业实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于西北能化公司在册职工。经集团公司批准使用的劳务派遣人员参照本制度执行。

第三条 薪酬分配依据

薪酬分配依据经济效益、外部环境和职工岗位价值、能力等因素，按照职工实际贡献和业绩计付薪酬。

第四条 薪酬分配原则

（一）战略导向原则：薪酬分配与企业战略规划、年度工作目标完成情况挂钩，引导职工更好地服务于企业发展战略。

（二）效益导向原则：建立工资与效益同向联动机制，引导职工积极降本增效，在经济效益提升、生产效率提高的同时，实现职工收入稳步增长。

（三）绩效导向原则：构建以岗位绩效工资为基本工资制度的薪酬体系，把职工收入与个人工作绩效紧密挂钩，引导职工提升工作能力和工作绩效。

（四）公开公正原则：建立健全工资兑现会和劳资恳谈会制度，车间和部门工资分配过程和分配结果向职工公示公开。

第五条 薪酬管理机构

（一）设立薪酬绩效管理委员会，董事长和总经理任主任，公司领导班子其他成员任副主任，成员由机关相关职能部门负责人组成。薪酬绩效管理委员会负责薪酬制度的制定和修订，确定岗位绩效薪酬标准，执行集团公司年度工资总额预算及审议月度工资分配计划。

（二）人力资源部是薪酬管理的归口部门，负责拟定和修改公司薪酬政策、薪酬管理制度，对公司薪酬总量及分配结构实施管控和不断优化，指导和监督各部门、车间薪酬分配。

第二章 工资总额管控

第六条 年度工资总额核定。调整工资总额决定机制，年度工资总额按集团公司核定预算执行。具体按《皖北煤电集团公司工资总额管理实施办法》（皖北煤电劳资〔2019〕206号）执行。

第七条 月度工资考核兑现。人力资源部根据集团公司月度工资审批计划，按照“以丰补歉”原则，灵活分配月度间工资使用数额，并结合当月经济效益完成情况，编制月度工资考核兑现初步方案，经薪酬绩效管理委员会审议通过后，安排各部门月度工资兑现。

第八条 工资分配监督监控。具有二次分配权责的部门，应根据人力资源部下发的月度工资兑现结果，贯彻落实《关于进一步推行基层劳资恳谈会制度的通知》（皖煤工字〔2019〕9号）有关平等协商、公开公示、民主监督等相关政策要求，形成内部工资分配结果后报人力资源部经人力资源信息系统统一做账，做账

结果经人力资源部负责人签字、盖章，二次分配部门党政负责人、车间工会主席（职工代表）共同签字确认、公示5个工作日无异议后发放。

第三章 薪酬构成及标准

第九条 年薪制人员薪酬体系

管理序列 M3 层级及以上、技术序列 P7 层级及以上、操作序列 W8 层级岗位执行集团公司年薪制管理。

第十条 非年薪制人员薪酬体系

非年薪制人员执行岗位绩效工资制，薪酬由岗位工资（30%）、安全工资（30%）、绩效工资（40%）、年功工资、技能工资、工资性津贴、各项奖励等构成。

（一）岗位工资与岗位价值挂钩，根据职工岗位等级、任职能力、对标市场薪酬水平等因素确定。计算后岗位工资低于所在地最低工资标准的，按所在地最低工资标准执行。

（二）安全工资与企业安全生产和职工个人安全履职情况挂钩，根据考核结果确定。

（三）绩效工资与组织绩效和职工个人日常工作绩效挂钩，根据考核结果确定。

（四）年功工资标准按照集团公司统一标准确定，根据职工在集团公司及西北能化公司本企业工龄计算。年功工资标准为：

本企业工龄 ≤ 10 年，年功工资 = 4 元 × 本企业工龄；

11 年 ≤ 本企业工龄 ≤ 20 年，年功工资 = 8 元 × 本企业工龄；

21 ≤ 本企业工龄在 ≤ 30 年，年功工资=12 元 × 本企业工龄；
本企业工龄 ≥ 31 年，年功工资=16 × 本企业工龄。

其中，本企业工龄与职工年度出勤挂钩考核累加，年度内因病假、事假、旷工等原因，造成累计出勤达不到 228 个工日的，当年本企业工龄不累加。

（五）技能工资标准根据西北能化公司自行组织认定技能等级，经集团公司审核同意且聘任在岗的操作序列技能等级人员，享受技能工资。技能工资标准为：初级工 50 元/月，中级工 200 元/月，高级工 300 元/月，技师 600 元/月，高级技师 1000 元/月。

（六）工资性津贴是指为了补偿职工工作经验、特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴。根据集团公司相关规定及西北能化实际，共设置 1 项工资性津补贴。具体按附件 1《西北能化公司津补贴项目标准及考核办法》执行。

（七）各类奖励是对职工提供超额劳动或为增收节支、安全生产创造条件所支付的报酬，包括效益奖、单项奖和特别贡献奖励。各类奖励管理按照《西北能化公司单项奖励管理办法》（暂行）执行。

（八）福利包括养老、医疗、失业、工伤、生育保险等法定福利和住房公积金、企业年金等，根据职工参保地相关规定确定。

第十一条 薪级设置

根据岗位性质类别，按照管理、专业和操作三大序列，分别设置不同薪级。管理序列对应职级设置 8 个薪级，专业序列对应

职级设置 10 个薪级，操作序列对应岗位等级设置 20 个薪级。岗位绩效薪酬系数分别按岗位类别划分岗位工资、绩效工资和安全工资占比权重。

第十二条 薪酬系数

薪酬系数依据岗位评价结果确定。

薪酬系数=岗位工资系数+绩效工资系数+安全工资系数。具体见附件 2《西北能化公司各序列岗位薪级、岗位系数分布表》。

第十三条 薪档设置

为引导职工提高绩效水平和提升工作能力，建立岗位绩效薪酬横向增长机制，拓宽薪酬浮动范围，实行宽带薪酬。具体各序列岗位宽带薪酬薪档设置见附件 3《西北能化公司管理序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表》、附件 4《西北能化公司专业序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表》和附件 5《西北能化公司操作序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表》。

第十四条 薪酬标准

岗位工资标准=薪酬基数×岗位工资系数

绩效工资标准=薪酬基数×绩效工资系数

安全工资标准=薪酬基数×安全工资系数

薪酬基数根据集团公司下达预算工资总额按年度核定。

第十五条 社会化招聘职工薪酬标准确定

社会化招聘职工一般按招聘岗位对应序列确定薪级薪档。实行协议工资制的，参照市场化标准协议约定薪酬水平和支付方式。

第四章 薪酬支付规定

第十六条 岗位绩效薪酬兑现

(一) 岗位工资兑现

岗位工资根据职工实际出勤工数考核兑现。

岗位工资兑现数=岗位工资标准÷月制度工作日×实际出勤天数

月制度工作日=月日历天数-休息日天数-法定节假日天数

(二) 绩效工资兑现

绩效工资根据公司月度经营业绩考核结果及个人绩效考核结果挂钩兑现。

绩效工资兑现数=绩效工资二次分配结果±超额绩效工资+夜班绩效+退宿舍增加绩效+安全生产标准化自评工资

其中：

1. 绩效工资二次分配结果由各部门根据月度结算工资总量自行分配决定。其中，部门党政负责人绩效工资根据部门月度结算工资计划的增减比例浮动，具体由人力资源部计算确定。

2. 超额绩效工资与公司月度经营业绩考核结果挂钩浮动。

3. 夜班绩效发放标准为小夜 10 元/班，大夜 36 元/班，当班不满 7 小时，不发放夜班绩效。

4. 退宿舍增加绩效发放标准为 150 元/月，职工当月事假 5 个班及以上、旷工 2 个班及以上的，或当月无出勤的，不予支付。

5. 安全生产标准化自评工资按照安全管理文件对评比单位得分前三名的车间，分别奖励 8000 元、6000 元、5000 元。

（三）安全工资兑现

安全工资与公司和个人安全指标挂钩考核兑现。

安全工资兑现数=（安全工资标准±安全考核工资）÷月制度工作日×实际出勤天数

其中：安全考核工资兑现方法如下：

企业实现1个月安全生产，按标准兑现；

连续实现2个月安全生产，按标准的1.1倍兑现；

连续实现3个月及以上安全生产，按标准的1.2倍封顶兑现；

月度发生安全事故，根据具体情形下调安全工资兑现比例。

其中，因管理原因发生重大人身事故或非计划停车事故，主要责任部门部直以及车间月度安全工资不兑现，其他部门或车间安全工资按50%兑现。

具体安全工资兑现办法由安全环保部另行制定，月度考核结果由安全环保部提供。

第十七条 技能工资及年功工资支付

技能工资及年功工资与职工实际出勤工数挂钩考核，职工当月事假或旷工合计数缺勤2个班及以上的，当月技能工资及年功工资不享受。

第十八条 试用期工资支付

新入职学员在试用期内，工资按所在部门（车间）非试用期学员薪酬标准的80%支付。新招录熟练工在试用期内，按所在部门（车间）同岗位职工的80%支付。

第十九条 职工各种休假期间具体待遇规定如下：

（一）职工带薪年休假假期待遇按照《皖北煤电集团公司职工带薪年休假实施办法》（皖北煤电劳资〔2019〕99号）执行。

（二）职工在休探亲假以及经批准的路程假期间，按岗位工资标准执行。探亲假期间往返路费，按因公出差路费标准报销，但已婚职工探望父母的往返路费在本人岗位基本工资标准30%以内的部分，由职工本人自理。

（三）在休产假期间工资按生育津贴标准执行，由参保地生育保险基金支付。产假期间的社保和公积金个人缴费部分由职工本人（委托他人）缴纳至财务部。

（四）在产假期满后，经批准同意休哺乳假的，休假期间按岗位基本工资标准执行。

（五）依法享受年休假、婚丧假及经批准的婚丧假的路程假期间、节育假、哺乳期间的法定哺乳时间、男方护理假等假期的，视同其提供正常劳动并支付工资。

（六）职工疗休养假期间，冲抵年休假的，按年休假待遇执行；未冲抵年休假的，休假期间按岗位基本工资标准执行。集团公司、地市级及以上劳模疗休养期间执行年休假工资标准。

（七）职工病假或非因工负伤期间（在规定医疗期内），根据职工连续工龄计发病假工资：累计病假6个月以下的，本企业工龄不满2年的按岗位工资标准+年功工资的60%发放；满2年不满4年的按70%发放；满4年不满6年的按80%发放；满6年不满8年的按90%发放；满8年及以上的按100%发放；累计病假6个月以上的，工龄不满1年的按40%发放；满1年不满3年的按50%

发放；满 3 年及以上的按 60% 发放。病假工资低于企业所在地最低工资标准 80% 的，补齐至 80%。

（八）职工工伤停工留薪期间待遇按《工伤保险条例》执行。

（九）事假期间，停发工资。

（十）旷工期间，停发工资。月度旷工 1 天的，月度绩效工资按 80% 兑现，旷工 2 天的，绩效工资按 50% 兑现，旷工 3 天及以上的当月绩效工资不兑现。

第二十条 安排职工加班，按照岗位工资标准为基数计算并支付加班工资。职工日工资标准为岗位工资标准/月计薪天数 21.75 天，职工小时工资标准为职工日工资标准/8 小时。

（一）在法定节假日安排工作的，按本人日工资标准的 300% 支付加班工资。其中，实行综合计算工时和不定时工作制职工按本人日工资标准的 200% 加当班工资支付。

（二）实行标准工时工作制的，安排在公休日加班不能补休的，按职工本人日工资标准的 200% 支付；延长工作时间加班按本人标准工资的 150% 支付。

（三）实行综合计算工时工作制的，安排工作超过计时周期工作时间的，按职工本人小时工资标准的 50% 加当班工资支付。

第二十一条 脱产学习期间工资支付

（一）经公司选送脱产学习的在岗员工，脱产学习期半年以内的，工资正常发放；半年以上的，从第七个月起，工资待遇按岗位基本工资加年功工资支付。

（二）自行脱产接受学历教育人员，停止支付一切工资及社

保福利待遇。

第二十二條 放假期間工資支付

年度內安排職工休假，原則上與職工協商優先使用（沖抵）年休假；不願或不能使用（沖抵）年休假的，按勞動合同约定標準支付工資。沖抵年休假的，待復工后補辦手續，并按规定支付年休假工資。

第二十三條 內部退養、離崗待退及待崗期間生活費支付

（一）職工辦理內部退養、離崗待退期間，按集團公司規定支付工資。

（二）待崗職工生活費按所在地最低工資標準 80% 支付。

第二十四條 崗位未明確期間工資支付

（一）因撤職、免職或取消試用期職務，暫未聘任新崗位期間，待遇按待崗期間工資支付標準執行。

（二）因機構撤并或項目結束，暫未安排新崗位期間，待遇按原崗位的崗位工資標準執行。

第二十五條 非年薪制人員受到行政（政務）處分的，按以下比例扣減薪酬：

（一）受到警告處分的，扣減上一會計年度工資性收入的 3%；

（二）受到記過處分的，扣減上一會計年度工資性收入的 5%；

（三）受到記大過、降級處分的，扣減上一會計年度工資性收入的 10%；

（四）受到撤職、留用察看處分的，扣減上一會計年度工資；

（五）受到開除（或解除勞動合同）處分的，從次月起停發

任何工资性收入。

第二十六条 职工被限制人身自由期间工资支付

职工涉嫌违法犯罪，被有权行使限制人身自由权的国家机关，依法采取限制人身自由强制措施或者限制人身自由行政处罚的，不支付其被限制人身自由期间工资。

第二十七条 严格执行“一表制”工资支付制度，各类工资、奖金、津补贴等所有工资性支出通过公司人力资源信息系统统一做账，做账结果经工资、财务部门盖章确认后，通过银行发放至职工个人账户，严禁以现金、实物等其他任何形式支付工资。

第二十八条 年薪制人员薪酬根据集团公司统一做账结果支付。

第二十九条 严格执行工资和财务对账制度。由人力资源部主导，与财务部按月实施对账，对账单由双方部门签字确认。对账内容主要包括工资部门做账金额、财务部实际发生金额、工资与财务差额及原因说明，对工资异常支付的情形及时纠正。

第三十条 进一步强化基础工作管理。人力资源部应组织人员对人事档案、人员基本信息、考勤结果等基础信息进行维护和完善，同时按规定做好工资（奖金）、考勤及年休假台账，作为各类检查以及向职工反馈相关信息的依据。其中，工资台账（纸质）包括但不限于：集团公司月度工资计划审批表、月度工资兑现会议纪要及兑现结果（划拨单）、集团公司下发年薪制人员做账单、各类奖金集体研究会议纪要、奖金公示内容及分配明细、工资发放明细、工资财务对账单等工资性支出依据及明细。

第三十一条 严格执行集团公司《关于进一步推进基层劳资恳谈会制度的通知》（皖煤工字〔2019〕9号）中有关工资分配制度建设、公开公示等规定。

第五章 岗位绩效薪酬调整

第三十二条 建立正常薪酬调整机制，统一岗位绩效薪酬调整规则，根据企业效益和个人绩效考核结果适时调整。

第三十三条 岗位绩效薪酬调整

岗位绩效薪酬调整分为薪酬基数调整、个人综合积分调整和岗位职级变化调整。

（一）薪酬基数调整

薪酬基数根据化工园区薪酬水平、企业效益、年度预算工资总额等因素确定，原则上每年调整一次。

（二）个人综合积分薪酬调整

1. 个人综合积分与年度岗位绩效考核、有效工龄、专业技术资格（技能等级）挂钩，实行累计积分制。

2. 积分规则

（1）年度岗位绩效考核积分规则：

| | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 岗位绩效考核等级 | S（卓越） | A（优秀） | B（良好） | C（合格） | D（不合格） |
| 积分 | +30分 | +15分 | +10分 | +0分 | -30分 |

| | | | |
|--------|------|------|------|
| 职工惩处类型 | 警告 | 记过 | 记大过 |
| 积分 | -10分 | -20分 | -30分 |

(2) 有效工龄积分规则:

年度出勤达到 228 个班, 增加有效工龄 1 年, 积 3 分。

(3) 专业技术资格(技能等级)积分规则:

专业技术资格(技能等级)积分规则表

| 专业技术资格 技能等级 | 初级工 | 中级工 | 助理/高级工 | 中级/技师 | 副高级/高 级技师 | 正高级 |
|----------------|------|------|--------|-------|--------------|-------|
| 积分 | +3 分 | +6 分 | +10 分 | +10 分 | +15 分 | +30 分 |

注: 取得的专业技术资格(技能等级)需与本岗位业务相符。

3. 调整规则

(1) 薪档根据职工的累计积分调整, 当累计积分 ≥ 30 分时, 上调一档, 累计积分减 30 分; 累计积分 ≤ -30 分时, 下调一档, 累计积分减-30 分。

(2) 职工岗位层级发生变化时, 累计积分清零。

(3) 薪档调整以起始系数为基础, 按就近原则进行上调或下调。

(三) 岗位变化薪酬调整

1. 管理、专业序列岗位变化薪酬调整

(1) 同一岗位层级内岗位变动薪酬调整

公司安排职工岗位变动的, 薪级按新岗位对应确定, 薪档不变。个人申请且非同类岗位间调动的, 薪档降低 1 档。

(2) 不同岗位层级变动薪酬调整

岗位变动时, 按新岗位对应薪级确定。薪档按起始档执行。

2. 操作序列岗位变化薪酬调整

岗位层级晋升或降低时，按管理、专业序列板块内岗位层级变动的薪酬调整规则执行；岗位层级不变的，薪级按新岗位对应确定，薪档不变。

3.管理、专业序列岗位转换为操作序列岗位，或操作序列岗位转换为管理或专业序列岗位的，薪级按新岗位对应确定，薪档按起始档确定。

第六章 附则

第三十四条 部门(车间)将内部考核制度报送至人力资源部，并经过车间工会审议。

第三十五条 本办法由西北能化公司授权人力资源部负责解释，以前有关规定与本制度相互抵触的，按本制度执行。国家、省市或集团公司有新规定的，从其规定。

- 附件：1.西北能化公司津补贴项目标准及考核办法
2.西北能化公司各序列岗位薪级、岗位系数分布表
3.西北能化公司管理序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表
4.西北能化公司专业序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表
5.西北能化公司操作序列非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表

附件 1

西北能化公司津补贴项目标准及考核办法

为规范公司工资支付，强化津补贴管理，根据公司实际，制定本办法。

一、本办法适用于公司非年薪制在岗职工。

二、津补贴项目及考核办法

西北能化公司津补贴项目仅设置交通补贴 1 项，具体如下：

1. 发放标准

| 公里数 | 补贴金额（元） |
|----------------|---------|
| 100 公里以内 | 200 元 |
| 100 公里-300 公里 | 300 元 |
| 300 公里-500 公里 | 400 元 |
| 500 公里-1000 公里 | 900 元 |
| 1000 公里以上 | 1200 元 |

2. 发放方式：交通补贴在工资单列，每月随工资一并发放。

3. 考核办法：当月出勤大于 15（含）个班的全月发放，当月出勤小于 15 个班的，不发放补贴。

4. 发放流程：以各个支部为单位，由支部书记审核确认、核实本支部员工距离常住地的公里数后统一报到人力资源部，人力资源部按补贴标准发放。

三、本办法由西北能化公司授权人力资源部负责解释。

附件 2

皖北煤电集团西北能化公司管理序列岗位薪级、岗位系数分布表

| 岗位层级 | 薪级 | 部门 | 岗位名称 | 岗位系数 | 岗位系数分配规则 |
|------|----|--------|--------------|-------|-----------------|
| M5 | 8级 | 公司领导层 | 班子正职 | | 执行年薪制 |
| M4 | 7级 | | 班子副职 | | 执行年薪制 |
| M3 | 6级 | | 副总师 | | 执行年薪制 |
| M2 | 5级 | 生产/设备部 | 生产/设备部门正职 | 2.70 | 净化合成操作工的 2.7 倍 |
| M2 | 4级 | 调度指挥中心 | 调度指挥中心正职 | 2.50 | 按净化合成操作工的 2.5 倍 |
| M2 | | 机关部门 | 机关部门正职 | 2.43 | 按生产部门正职的 0.9 倍 |
| M1 | 3级 | 生产技术部 | 气化车间主任 | 2.47 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 设备管理部 | 生产/设备副部长 | 2.43 | 按部门正职的 0.9 倍 |
| M1 | | 生产技术部 | 动力车间主任 | 2.42 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 设备管理部 | 仪表 | 2.40 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 生产技术部 | 净化合成车间主任 | 2.40 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 设备管理部 | 电气/检修/空分车间主任 | 2.28 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 生产技术部 | 水处理车间主任 | 2.28 | 同岗位操作工的 2.4 倍 |
| M1 | | 调度指挥中心 | 调度副部长/轮班调度长 | 2.25 | 按部门正职的 0.9 倍 |
| M1 | | 2级 | 机关部门 | 机关副部长 | 2.19 |

| | | | | | |
|----|----|--------|----------|------|-------------|
| M1 | 1级 | 调度指挥中心 | 质检中心车间主任 | 2.16 | 同岗位操作工的2.4倍 |
|----|----|--------|----------|------|-------------|

皖北煤电集团西北能化公司专业序列岗位等级、岗位系数分布表

| 岗位层级 | 薪级 | 部门 | 岗位名称 | 岗位系数 | 岗位系数分配规则 |
|------|-----|--------|-----------------|-----------|-------------|
| P9 | 10级 | 高级技术人才 | 高级专家 | | 参照执行年薪制 |
| P8 | 9级 | | 专家 | | 参照执行年薪制 |
| P7 | 8级 | | 资深主管 | | 参照执行年薪制 |
| P6 | 7级 | | 高级主管 | 2.43-2.7 | 参照部门正职待遇执行 |
| P5 | 6级 | | 业务主管 | 2.16-2.47 | 参照部门副职待遇执行 |
| P4 | 5级 | 机关部门 | 业务主办 | 1.94 | 部门正职的0.8倍 |
| P4 | 5级 | 生产部直 | 业务主办 | 2.16 | 部门正职的0.8倍 |
| P3 | 4级 | 生产技术部 | 气化车间工艺工程师 | 1.54 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 生产技术部 | 净化合成车间工艺工程师 | 1.50 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 生产技术部 | 生产技术部部直/检修工艺工程师 | 1.50 | |
| P3 | | 设备管理部 | 仪表/动力车间工艺工程师 | 1.52 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 设备管理部 | 电气/空分车间工艺工程师 | 1.42 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 生产技术部 | 水处理车间工艺工程师 | 1.42 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 调度指挥中心 | 质检中心工艺工程师 | 1.35 | 同岗位操作工的1.5倍 |
| P3 | | 生产技术部 | 生产部直工艺工程师 | 1.44 | 按部门正职的0.5倍 |

| | | | | | |
|----|-----|--------|-----------|-----------|---------------|
| | | 设备管理部 | 设备部直工艺工程师 | 1.42-1.54 | 按对应车间工艺技术师 |
| P3 | | 调度指挥中心 | 调度工艺工程师 | 1.33 | 按部门正职的 0.53 倍 |
| P3 | 3 级 | 机关部门 | 业务协办 | 1.29 | 按部门正职的 0.53 倍 |
| P2 | 2 级 | 机关部门 | 业务助理 | 1.09 | 部门正职的 0.45 倍 |
| P1 | 1 级 | 机关部门 | 业务员 | 0.75 | 按岗位评价结果 |

皖北煤电集团西北能化公司操作序列岗位等级、岗位系数分布表

| 岗位层级 | 薪级 | 部门 | 岗位名称 | 岗位系数 | 岗位系数分配规则 |
|------|------|--------|---------------------|-----------|---------------|
| W8 | 20 级 | 高级技能人才 | 首席技师 | | 参照执行年薪制 |
| W7 | 19 级 | | 高级技师 | 2.43-2.7 | 参照部门正职待遇执行 |
| W6 | | | 主管技师 | 2.16-2.47 | 参照部门副职待遇执行 |
| W5 | 18 级 | 生产技术部 | 气化车间中级技师（副主任） | 2.26 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |
| W5 | | 生产技术部 | 净化合成车间中级技师/仪表（副主任） | 2.20 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |
| W5 | | 设备管理部 | 设备部直中级技师（队级） | 2.16 | 按部门正职的 0.8 倍 |
| W5 | 17 级 | 设备管理部 | 动力车间中级技师（副主任） | 2.22 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |
| W5 | | 设备管理部 | 电气/检修/空分车间中级技师（副主任） | 2.09 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |
| W5 | | 生产技术部 | 水处理车间中级技师（副主任） | 2.09 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |
| W5 | | 调度指挥中心 | 调度指挥中心中级技师（副主任） | 2.08 | 按部门正职的 0.8 倍 |
| W5 | | 调度指挥中心 | 质检中心车间中级技师（副主任） | 1.98 | 同岗位操作工的 2.2 倍 |

| | | | | | |
|----|------|-------|---------------------------------|------|----------------|
| W5 | | 机关部门 | 机关中级技师（后勤主管） | 1.94 | 按部门正职的 0.8 倍 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 气化车间初级技师（安全员） | 1.54 | 比照技术员 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 仪表/动力车间初级技师（安全员） | 1.50 | 比照技术员 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 电气/空分车间初级技师（安全员） | 1.42 | 比照技术员 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 净化合成初级技师（安全员） | 1.50 | 比照技术员 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 污水/减量化/零排放初级技师（安全员） | 1.42 | 比照技术员 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 气化车间初级技师（班长） | 1.44 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | 16 级 | 生产技术部 | 脱硫/脱硝/锅炉（班长） | 1.42 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | 15 级 | 生产技术部 | 净化合成初级技师/仪表初级技师（班长） | 1.40 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | 14 级 | 设备管理部 | 电气/检修/空分初级技师（班长） | 1.33 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | | 生产技术部 | HW22 污水/减量化/零排放脱盐水/循环水/初级技师（班长） | 1.33 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | | 生产技术部 | 部直初级技师（班长） | 1.30 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | | 生产技术部 | 煤储运/质检中心初级技师（班长） | 1.26 | 同岗位操作工 1.4 倍 |
| W4 | 13 级 | 生产技术部 | 调度指挥中心初级技师（调度员） | 1.25 | 同岗位操作工的 1.25 倍 |
| W3 | | 生产技术部 | 气化车间主操 | 1.25 | 同岗位操作工的 1.2 倍 |
| W4 | 12 级 | 生产技术部 | 司磅初级技师（班长） | 1.22 | 同岗位操作工的 1.25 倍 |
| W3 | | 生产技术部 | 净化合成主操/仪表主操 | 1.20 | 同岗位操作工的 1.2 倍 |
| W3 | | 生产技术部 | 脱硫/脱硝/锅炉/仪表主操 | 1.23 | 同岗位操作工的 1.2 倍 |

| | | | | | |
|----|-----|--------|---------------------------|------|--------------|
| W3 | 10级 | 生产技术部 | 电气/检修/主操 | 1.16 | |
| W3 | | 设备管理部 | 空分主操 | 1.14 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W4 | | 生产技术部 | HW08 压泥初级技师(班长) | 1.12 | 同岗位操作工1.4倍 |
| W3 | | 生产技术部 | HW22 污水/减量化/零排放脱盐水/循环水/主操 | 1.11 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W3 | 9级 | 生产技术部 | 煤储运/质检中心主操 | 1.08 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W2 | | 生产技术部 | 气化车间熟练工 | 1.08 | 岗位评价结果 |
| W4 | | 安全环保部 | 机关安全部门初级技师(安全员) | 1.08 | 同岗位操作工的1.25倍 |
| W4 | | 机关部门 | 机关初级技师(班长) | 1.05 | 同岗位操作工1.4倍 |
| W3 | | 调度指挥中心 | 司磅灌装主操 | 1.05 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W2 | 8级 | 生产技术部 | 脱硫/脱硝/锅炉熟练工 | 1.03 | 岗位评价结果 |
| W3 | 7级 | 安全环保部 | 消防主操 | 1.02 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W2 | | 生产技术部 | 净化合成/仪表熟练工 | 1.00 | 岗位评价结果 |
| W2 | | 设备管理部 | 电气/检修 | 0.97 | 岗位评价结果 |
| W3 | | 生产技术部 | 压泥主操 | 0.96 | 同岗位操作工的1.2倍 |
| W2 | | 设备管理部 | 空分熟练工 | 0.95 | 岗位评价结果 |
| W2 | 6级 | 生产技术部 | 污水/减量化/零排放/脱盐水/循环水/熟练工 | 0.92 | 岗位评价结果 |
| W2 | | 生产技术部 | 煤储运/化工分析熟练工 | 0.90 | 岗位评价结果 |
| W2 | 5级 | 调度指挥中心 | 灌装熟练工 | 0.87 | 岗位评价结果 |
| W2 | | 机关部门 | 消防员/煤质分析熟练工 | 0.85 | 岗位评价结果 |
| W2 | 4级 | 调度指挥中心 | 司磅熟练工 | 0.82 | 岗位评价结果 |

| | | | | | |
|----|----|-------|---------------|-----------|----------------------------------|
| W2 | | 生产技术部 | 压泥熟练工 | 0.80 | 岗位评价结果 |
| W2 | 3级 | 机关部门 | 库管员/驾驶员/生产统计员 | 0.75 | 岗位评价结果 |
| W2 | 2级 | 机关部门 | 销售采购统计员 | 0.72 | 岗位评价结果 |
| W2 | | 机关部门 | 卫生工/门卫 | 0.70 | 岗位评价结果 |
| W1 | 1级 | 机关部门 | 学员 | 0.57-0.82 | 2年期按同岗位熟练工的0.8倍, 1年期按同岗位熟练工的0.6倍 |

附件 3

西北能化公司管理序列岗位非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表

| 薪级 | 分配系数 | 档次 | 岗位宽带系数薪档分布 | | | | |
|----|------|----|------------|------|------|------|------|
| | | | 1级 | 2级 | 3级 | 4级 | 5级 |
| 5级 | 2.70 | 20 | | | | | 3.14 |
| | | 19 | | | | | 3.08 |
| | | 18 | | | | 3.02 | 3.02 |
| | | 17 | | | | 2.96 | 2.96 |
| 4级 | 2.50 | 16 | | | 2.90 | 2.90 | 2.90 |
| | | 15 | | | 2.84 | 2.84 | 2.84 |
| | | 14 | | | 2.78 | 2.78 | 2.78 |
| | | 13 | | | 2.72 | 2.72 | 2.72 |
| 3级 | 2.43 | 12 | | 2.66 | 2.66 | 2.66 | 2.66 |
| | | 11 | 2.60 | 2.60 | 2.60 | 2.60 | 2.60 |
| | | 10 | 2.54 | 2.54 | 2.54 | 2.54 | 2.54 |
| | | 9 | 2.48 | 2.48 | 2.48 | 2.48 | |
| 2级 | 2.19 | 8 | 2.42 | 2.42 | 2.42 | 2.42 | |
| | | 7 | 2.36 | 2.36 | 2.36 | | |
| | | 6 | 2.30 | 2.30 | 2.30 | | |
| | | 5 | 2.24 | 2.24 | | | |
| 1级 | 2.16 | 4 | 2.18 | 2.18 | | | |
| | | 3 | 2.12 | 2.12 | | | |
| | | 2 | 2.06 | 2.06 | | | |
| | | 1 | 2.00 | | | | |

备注：各岗位初始执行分配系数按《岗位基础分配系数表》执行，薪档晋升、下降按就近原则确定。

附件 4

西北能化公司专业序列岗位非年薪制人员宽带薪酬系数薪档分布表

| 薪级 | 分配系数 | 档次 | 岗位宽带系数薪档分布 | | | | | | |
|----|------|----|------------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 1级 | 2级 | 3级 | 4级 | 5级 | 6级 | 7级 |
| 7级 | 2.43 | 40 | | | | | | | 2.97 |
| | | 39 | | | | | | | 2.91 |
| | | 38 | | | | | | | 2.85 |
| | | 37 | | | | | | | 2.79 |
| | | 36 | | | | | | | 2.73 |
| | | 35 | | | | | | | 2.67 |
| 6级 | 2.19 | 34 | | | | | | 2.61 | 2.61 |
| | | 33 | | | | | | 2.55 | 2.55 |
| | | 32 | | | | | | 2.49 | 2.49 |
| | | 31 | | | | | | 2.43 | 2.43 |
| | | 30 | | | | | | 2.37 | 2.37 |
| | | 29 | | | | | 2.31 | 2.31 | 2.31 |
| 5级 | 1.94 | 28 | | | | | 2.25 | 2.25 | |
| | | 27 | | | | | 2.19 | 2.19 | |
| | | 26 | | | | | 2.13 | 2.13 | |
| | | 25 | | | | | 2.07 | 2.07 | |
| | | 24 | | | | | 2.01 | 2.01 | |
| | | 23 | | | | | 1.95 | | |
| | | 22 | | | | | 1.89 | | |
| 4级 | 1.35 | 21 | | | | 1.83 | 1.83 | | |
| | | 20 | | | 1.77 | 1.77 | 1.77 | | |
| | | 19 | | | 1.71 | 1.71 | 1.71 | | |
| | | 18 | | | 1.65 | 1.65 | | | |
| | | 17 | | | 1.59 | 1.59 | | | |
| | | 16 | | 1.53 | 1.53 | 1.53 | | | |
| 3级 | 1.29 | 15 | | 1.47 | 1.47 | 1.47 | | | |
| | | 14 | | 1.41 | 1.41 | 1.41 | | | |
| | | 13 | | 1.35 | 1.35 | 1.35 | | | |
| | | 12 | | 1.29 | 1.29 | 1.29 | | | |
| | | 11 | 1.23 | 1.23 | 1.23 | 1.23 | | | |
| 2级 | 1.09 | 10 | 1.17 | 1.17 | 1.17 | | | | |
| | | 9 | 1.11 | 1.11 | | | | | |
| | | 8 | 1.05 | 1.05 | | | | | |
| | | 7 | 0.99 | 0.99 | | | | | |
| | | 6 | 0.93 | 0.93 | | | | | |

| | | | |
|----|------|---|------|
| 1级 | 0.75 | 5 | 0.87 |
| | | 4 | 0.81 |
| | | 3 | 0.75 |
| | | 2 | 0.69 |
| | | 1 | 0.63 |

备注：各岗位初始执行分配系数按《岗位基础分配系数表》执行，薪档晋升、下降按就近原则确定。

| | | | | | | | | | | |
|----|------|----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 7级 | 0.95 | 26 | | | | | 1.03 | 1.03 | 1.03 | 1.03 |
| | | 25 | | | | | 1.01 | 1.01 | 1.01 | 1.01 |
| | | 24 | | | | | 0.99 | 0.99 | 0.99 | 0.99 |
| 6级 | 0.90 | 23 | | | | 0.97 | 0.97 | 0.97 | 0.97 | 0.97 |
| | | 22 | | | | 0.95 | 0.95 | 0.95 | 0.95 | |
| | | 21 | | | | 0.93 | 0.93 | 0.93 | 0.93 | |
| 5级 | 0.85 | 20 | | | 0.91 | 0.91 | 0.91 | 0.91 | 0.91 | |
| | | 19 | | | 0.89 | 0.89 | 0.89 | 0.89 | | |
| | | 18 | 0.87 | 0.87 | 0.87 | 0.87 | 0.87 | | | |
| 4级 | 0.80 | 17 | 0.85 | 0.85 | 0.85 | 0.85 | | | | |
| | | 16 | 0.83 | 0.83 | 0.83 | 0.83 | | | | |
| | | 15 | 0.81 | 0.81 | 0.81 | 0.81 | | | | |
| 3级 | 0.75 | 14 | 0.79 | 0.79 | 0.79 | | | | | |
| | | 13 | 0.77 | 0.77 | 0.77 | | | | | |
| | | 12 | 0.75 | 0.75 | | | | | | |
| 2级 | 0.70 | 11 | 0.73 | 0.73 | 0.73 | | | | | |
| | | 10 | 0.71 | 0.71 | 0.71 | | | | | |
| | | 9 | 0.69 | 0.69 | | | | | | |
| 1级 | 0.57 | 8 | 0.67 | 0.67 | | | | | | |
| | | 7 | 0.65 | | | | | | | |
| | | 6 | 0.63 | | | | | | | |
| | | 5 | 0.61 | | | | | | | |
| | | 4 | 0.59 | | | | | | | |
| | | 3 | 0.57 | | | | | | | |
| | | 2 | 0.55 | | | | | | | |
| 1 | 0.53 | | | | | | | | | |

备注：各岗位初始执行分配系数按《岗位基础分配系数表》执行，薪档晋升、下降按就近原则确定。