

陕西路桥集团有限公司

薪酬管理制度（试行）

第一章 总 则

第一条 目的

建立集团公司科学合理、运作规范的分配制度，充分调动和发挥员工的积极性，促进企业和员工共同发展。

第二条 原则

薪酬分配体现尊重知识、尊重人才，向生产一线倾斜的原则，全面考虑职务、岗位、责任、绩效等综合因素确定薪酬结构和薪酬标准。

分配制度建立坚持以下原则：效益优先，兼顾公平；按劳分配，同工同酬；以岗定薪，岗变薪变；总额控制，绩效挂钩；积极稳妥，逐步完善。

第三条 依据

本薪酬管理制度主要依据《关于深化收入分配制度改革的若干意见》（国发〔2013〕6号）以及《广厦控股公司人力资源管理制度》等有关薪酬分配政策制定。

第四条 适用范围

本制度适用于陕西路桥集团有限公司员工。在国外或其他特殊地区、特殊岗位工作的员工，其工资管理办法另行确定。

第二章 工资体系

第五条 岗位类别

根据岗位工作性质和内容，集团公司所有岗位分类如下：

- （一）管理类：指承担一定管理责任的岗位。
- （二）技术类：指与工程项目、生产管理等相关的岗位。
- （三）生产类：指直接从事生产并承担定额任务的岗位。
- （四）辅助生产类：指从事管理、行政的辅助性岗位。
- （五）后勤服务类：指从事后勤服务、物业服务的岗位。

第六条 工资体系类型

- （一）管理岗位、技术岗位、辅助生产服务岗位、后勤服务岗位实行岗位绩效工资制。
- （二）生产类岗位实行计件工资制。

第三章 岗位绩效工资制

第七条 工资构成

工资由岗位工资+绩效工资+津补贴构成。岗位工资为固定工资部分，绩效工资为浮动工资部分。

第八条 机关岗位工资

集团公司、分子公司机关管理技术岗位划分七个岗位等级，每个岗位等级划分七个薪酬等级，对应不同的岗位工资系数，形成集团公司的岗位工资体系（附表一、附表二）。

岗位工资=岗位工资基数 x 岗位工资系数

岗位工资基数：岗位工资基数确定为 1000 元

岗位工资系数：每个岗位等级划分 7 个薪酬等级，对应相应岗位系数

第九条 机关绩效工资

绩效工资和员工的业绩与贡献挂钩。绩效工资以岗位绩效考核为基础，按照员工履行岗位职责，完成工作任务的情况进行考核，确定绩效工资。

（一）绩效工资确定

绩效工资考核基数=岗位工资基数 x 岗位工资系数

（二）绩效工资发放

员工每月预发绩效工资基数的 50%，每季度末进行当季绩效考核，根据考核结果确定当季绩效工资，重新核算后发放。

季度绩效工资=绩效工资考核基数 x 3 x 考核系数 - 已预发绩效工资

员工因个人原因离职，不发放离职当季绩效工资。

第十条 项目经理部岗位绩效工资

项目经理部管理技术岗位分成七个岗位等级，每个岗位等级划分七个薪酬等级，对应不同的岗位工资系数，形成项目经理部的岗位工资体系。（附表三）

（一）岗位工资=岗位工资基数 x 岗位工资系数 x 项目系数

岗位工资基数：岗位工资基数确定为 1000 元

岗位工资系数：每个岗位等级划分 7 个薪酬等级，对应相应岗

位系数

项目系数：根据流动施工系数和项目规模系数计算确定。

项目系数=流动施工系数×70%+项目规模系数×30%

流动施工系数根据项目施工地域环境因素确定，项目规模系数根据项目月平均产值确定

项目流动系数标准表

地域	陕西省		其它省份	
环境	平原	山区	平原	山区
系数	1.0	1.1	1.1	1.2

(省内距西安 500 公里以上项目，流动施工系数按 1.1 计算)

项目规模系数标准表

月平均产值	系数
500 万元以下	0.8
500 万元以上 1000 万元以下	0.9
1000 万元以上 1500 万元以下	1.0
1500 万元以上 2000 万元以下	1.1
2000 万元以上	1.2

项目月平均产值=项目合同价/项目合同工期(月)

(二) 绩效工资确定及发放

绩效工资考核基数=岗位工资基数×岗位工资系数×项目系数

绩效工资发放参照机关绩效工资发放方式执行。

第十一条 辅助生产、服务岗位员工实行岗位绩效工资制

机关、项目辅助生产和服务岗位设三个岗位等级，员工岗位等

级的确定由公司根据岗位设置、岗位重要程度等情况在本办法规定的范围内自行确定。（附表四）

第四章 计件工资制

第十二条 直接从事生产的员工实行计件工资为主的工资制度。计件工资必须合理采用劳动定额、材料消耗定额、机械使用定额，体现按劳分配的原则。

根据项目实际情况，对生产员工也可实行分段、分项、分工序承包，单机单车核算等多种分配办法。

第五章 津补贴

第十三条

（一）工龄工资

工龄工资是根据员工在集团公司工作年限确定的补充性薪酬。工龄工资标准为每工龄年 15 元/月。

（二）技术津贴

集团公司为取得专业技术职务（等级）且在本专业技术岗位工作的员工发放技术津贴。

正高级专业技术职务：600 元/月

副高级专业技术职务（高级技师）：400 元/月

中级专业技术职务（技师）：200 元/月

初级专业技术职务（高级工）：100 元/月

（三）学历津贴

应届毕业生取得全日制学历且工龄在七年之内的发放学历津贴，标准为：

博士学历：3000 元/月

全日制硕士研究生学历：1500 元/月

全日制一本学历：1000 元/月

全日制二本学历：600 元/月

第六章 岗位工资确定及调整

第十四条 岗位工资确定

根据员工所在岗位确定岗位等级，根据员工个人工作能力、工作经验、承担职责、胜任程度等因素确定岗位系数。

（一）岗位等级确定

集团公司机关主管 1 级—主管 3 级管理岗位数量按照岗位总数的 3：5：2 比例确定。依据不同岗位工作性质、责任大小、难易程度等因素在工作分析的基础上确定各岗位对应的岗位等级。

分子公司机关、项目经理部管理技术岗位等级确定，由分子公司、项目经理部按照集团公司机关岗位等级确定原则掌握。

（二）岗位系数确定

1、岗位系数一至三档为定岗工资，全体员工确定岗位系数初定一至三档，其中二档为适岗工资。

2、岗位系数四至七档为晋级工资，工资晋级由集团公司制定

专项管理办法调整。

（三）项目系数确定

项目系数由分子公司按照系数计算方法申报，集团公司确定批复。

第十五条 岗位工资确定程序

（一）集团公司领导班子的岗位工资标准由集团公司董事会确定。

（二）集团公司部门副职以上人员，分公司经营班子岗位工资标准由集团公司主要领导确定。

（三）集团公司机关其他员工，在工作分析和岗位评价的基础上确定岗位等级，由主管副总经理提出意见，集团公司主要领导审批确定。

（四）分子公司机关员工岗位工资标准由分子公司主要领导确定。

（五）项目经理部班子成员岗位工资标准由分子公司主要领导确定，项目其他员工岗位工资标准由项目经理部主要领导确定。

（六）集团公司委派到控股、参股子公司的董事、监事、财务总监的工资标准由控股、参股子公司股东会确定，报集团公司审批；

（七）集团公司控股、参股子公司的经营班子成员的工资标准由控股参股子公司董事会确定，报集团公司审核备案。

第十六条 薪酬调整

（一）整体调整：

根据集团公司经营情况以及外部市场工资水平增加情况及物价指数增长等情况，通过对岗位工资基数的调整实现工资水平的总体增长。

（二）工龄工资调整：

根据工龄的增加每年元月进行调整。

（三）技术津贴调整

专业技术职务（等级）变动时，技术津贴按照新专业技术职务任职时间调整。

（四）岗位变动调整：

员工岗位变动时，按照岗变薪变原则，岗位工资按新岗位重新确定，从岗位变动当月调整。

（五）岗位系数晋升调整：

由集团公司专项管理办法调整。

第七章 薪酬管理

第十七条 集团公司对薪酬实行分级管理，集团公司对下属各分、子公司，有如下管理权：

（一）制定基本薪酬制度。各分子公司可结合实际情况制定与本办法相关的分配制度或实施细则，但不得与本办法相抵触，且必须上报集团公司审核批准。

（二）分、子公司经营班子薪酬管理。确定分子公司经营班子成员工资标准，考核发放。

第十八条

分子公司在薪酬管理权限内进行薪酬管理，发挥薪酬的激励、保障作用，不得随意突破集团薪酬制度确立的体系、原则、标准、发放方式，违反本薪酬制度的将追究违规审批、违规执行者的相关责任，违规发放部分必须退回。

第十九条 其他类型公司及附属工程项目薪酬管理

主营为非公路施工业务的分子公司，及公路施工分子公司管理的附属工程项目（如维修、绿化、房建项目）薪酬，由分子公司参考本薪酬制度的原则、标准，制定切合实际的薪酬制度或发放办法，报集团公司审批后执行。

第八章 其他

第二十条 新聘员工工资的确定

（一）应届毕业生试用期工资根据当年人才市场价格及人才供需情况确定：试用期满后，经考核合格者，工资标准按本办法确定。

（二）新调入员工试用期间的工资按其所担任岗位的月收入的80%确定，不参与绩效考核。

第二十一条 假期工资

员工按规定休假期间（如病假、探亲假、婚丧假、产假、哺乳假等），不计发绩效工资，假期工资计发基数按集团公司规定执行。

第二十二条 考勤发薪

员工考勤是工资核算的主要依据，考勤期间统一为上月 26 日至当月 25 日，员工考勤表于当月 30 日前递交人力资源部门，次月 5 日为统一发薪日，遇节假日顺延。

第九章 附则

第二十三条 本制度自公布之日起执行，由集团公司负责解释，原薪酬制度同时废止。

附表一

集团公司机关岗位工资系数标准表

岗位工资系数	一	二	三	四	五	六	七
董事长、总经理、党委书记							
副总经理							
部门正职	4.9	5.2	5.5	5.8	6.1	6.4	6.7
部门副职	3.4	3.6	3.8	4.0	4.2	4.4	4.6
管理岗位 1	2.4	2.6	2.8	3.0	3.2	3.4	3.6
管理岗位 2	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0	3.2
管理岗位 3	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3

附表二

分、子公司机关岗位工资系数标准表

岗位工资系数	一	二	三	四	五	六	七
董事长、总经理、党委书记	6.9	7.2	7.5	7.8	8.1	8.4	8.7
副总经理	4.5	4.8	5.1	5.4	5.7	6.0	6.3
部门正职	3.4	3.6	3.8	4.0	4.2	4.4	4.6
部门副职	2.4	2.6	2.8	3.0	3.2	3.4	3.6
管理岗位 1	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0	3.2
管理岗位 2	1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0
管理岗位 3	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3

附表三

项目经理部岗位工资系数标准表

岗位工资系数	一	二	三	四	五	六	七
项目经理	5.7	6.0	6.3	6.6	6.9	7.2	7.5
项目副经理	4.3	4.5	4.7	4.9	5.1	5.3	5.5
部门正职	3.0	3.2	3.4	3.6	3.8	4.0	4.2
部门副职	2.6	2.8	3.0	3.2	3.4	3.6	3.8
管理岗位 1	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0	3.2	3.4
管理岗位 2	1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0
管理岗位 3	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3

附表四

辅助生产服务岗位工资系数标准表

岗位工资系数	一	二	三	四	五	六	七
机关辅助管理一	1.7	1.9	2.1	2.3	2.5	2.7	2.9
机关辅助管理二	1.6	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2
机关辅助管理三	1.4	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	2.0
项目辅助生产服务一	1.8	2.0	2.2	2.4	2.6	2.8	3.0
项目辅助生产服务二	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.3
项目辅助生产服务三	1.5	1.6	1.7	1.8	1.9	2.0	2.1