

中钢吉炭薪酬分配办法

为建立适应现代企业制度和市场竞争要求的薪酬分配制度，充分调动员工积极性，提高企业效益，促进企业发展，进一步激发管理岗位、专业技术岗位人员的工作积极性，不断吸收和留住企业专业技术骨干，增强企业后劲，更好地完成公司十二五规划，本着效益优先、统筹兼顾、一岗一薪、岗变薪变、岗薪激励的分配原则，制定中钢吉炭薪酬分配办法。

一、充分体现企业的最终效益和管理者（包括一般技术管理人员）直接挂钩为出发点制定《管理技术岗位人员工资方案》，使管理者的收入随企业效益的好坏进行动态管理。

管理者的薪资由工龄工资、职务工资（按照职务级别确定）、岗位工资（按照工作岗位确定）、责任工资（按照所承担的责任确定）组成；专业技术管理人员的薪资由工龄工资、基础工资（由专业价值、学历价值、职称价值确定）和绩效工资（由职务价值、业绩价值确定）

二、充分体现产品的产量、质量、设备维护等和生产者直接挂钩为出发点制定《操作岗位工人工资方案》，使生产者的收入和他们付出的劳动挂钩，体现按劳分配，多劳多得，少劳少得，不劳不得的分配思想。

生产操作岗位人员的薪资由工龄工资、岗位工资（按岗位及岗位工龄不同分为 12 档 48 级）、技能工资（按本岗位职业技能鉴定等级确定，分为初级、中级、高级、技师、高级技师）

三、按照公司职代会通过的《绩效考核方案》实现月收入考核及分配。

本办法经薪酬与考核委员会审议，并提交公司董事会审议通过后生效。

中钢集团吉林炭素股份有限公司

董 事 会

2011 年 8 月 17 日