

东北制药集团股份有限公司工会文件

东北制药工字（2023）17号



关于下发《东北制药集团股份有限公司基本工资增长实施细则（试行）》的通知

各工（分）会、各单位：

根据相关建议，对《东北制药集团股份有限公司基本工资增长实施细则（试行）》进行修订，现予以下发。

此通知

附件：东北制药集团股份有限公司基本工资增长实施细则（试行）

东北制药集团股份有限公司工会委员会

2023年4月7日



东北制药集团股份有限公司工会委员会

2023年4月7日印发

附件

东北制药集团股份有限公司基本工资增长 实施细则（试行）

一、目的

根据“三个有利”的企业价值观，为了让广大员工充分共享公司发展的成果，鼓足大家干劲，形成团队精神，经公司研究决定，实施员工基本工资增长福利政策。

二、适用范围

东北制药集团股份有限公司在册在岗正式员工（不含中高层管理人员）、签署正式协议的退休返聘员工。

三、实施内容

月度实现盈利，月度基本工资增长 50%，在工资条中单列涨幅项目“基本工资增长”。

四、实施条件

（一）依据公司上月以及累计到上月的利润完成情况计算，即在扣除累计增长的基本工资部分后企业实现盈利和扣除当期工资增长后企业实现月度盈利。

（二）公司月度整体实现累计和当期盈利，即在扣除累计增长的基本工资部分后公司实现盈利和扣除当期工资增长后公司实现月度盈利的条件下，各子公司以本单位利润指标完成情况计算，东北制药集团股份有限公司（简称“股份公司”）、东北制药集团沈阳第一制药有限公司（简称“第一制药”）、沈阳东北制药进出口贸易有限公司（简称“贸易公司”）、沈阳中诺医药有限公司（简称“中诺公司”）、东药集团沈阳施德药业有限公司（简称“施德药业”）、东北制药集团（宁波）销售有限公司（简称“宁波销售公司”）按东北制药本部利润指标完成情况计算。

(三) 公司月度整体没有实现累计和当期盈利，即在扣除累计增长的基本工资部分后公司没有实现盈利和扣除当期工资增长后公司没有实现月度盈利，所有员工不享受。

(四) 两项福利同时发放时应扣除两项指标后均达标，否则只能选择符合条件的单项发放，如：先发放基本工资增长，后发放“孝敬父母金”，扣除两项福利发放金额后考核利润完成率低于50%的，视同不符合两项福利同时发放的条件。

核算当月发放条件的基数，是将上月已发放的两项福利金额还原，作为计算本月是否符合发放条件（即两项福利当月只扣减一次）的基数。

(五) 亏损企业不享受。

五、实施细则

(一) 计算规则

1. 基本工资增长按标准工时（21.75天/月）计算，依据实际出勤天数发放。员工事假、病假等未出勤的，按缺勤天数扣除。

应发福利金额=全勤应发福利金额×（1-当月缺勤天数÷21.75天）。（保留到小数点后两位）

员工工伤停工留薪期视同正常出勤，其停工留薪期的认定由安全管理部认定，并经公司人力资源部审核。

法定假可以享受。

2. 基本工资增长仅依据员工的出勤天数计算，不允许所在单位进行二次分配。因缺勤扣发的“基本工资增长”，不进入各单位的绩效奖总包。

3. 当月进素质提升中心或培训中心及申请离职的员工，发放前已经批准解除或终止劳动合同人员，不再享受当月和之后的基本工资增长福利（当月正常退休的除外）。有旷工等恶意违反劳动纪律情况的，发生旷工等恶意违反劳动纪律月份和核算福利依据月份均不予发放。

4. 当月职务变更为中层及以上干部的，当月起按照中层干部福利标准执行。

5. 当月出素质提升中心或培训中心、转正、降职为普通员工的，以当月定岗之日起计算实际出勤天数，在次月核算发放。

(二) 基本工资增长福利发放前员工死亡不再享受，已经公司批准解除或终止劳动合同的人员不予发放。

(三) 集团所属单位间人员调动的，调转当月福利在原单位发放，次月起在新单位发放。公司和公司所属单位外派人员（如挂职、乡村振兴、派驻其他单位工作等）正常在原单位享受福利。在公司内部调动的员工，其实际出勤情况由原单位统计后报现单位汇总核算发放。公司内部跨法人借调的，在原单位享受。

(四) 公司试用期员工不享受，经考核合格转正后按出勤情况次月统计发放。新入职没有试用期的员工，自入职之日起按出勤情况次月统计发放。

(五) 进入素质提升中心或培训中心人员，在培训学习期间不享受基本工资增长福利，出来后次月起开始享受；第二次进素质提升中心或培训中心后，出素质提升中心或培训中心一年考核合格的，次月起恢复享受。

发放前进素质提升中心或培训中心人员，当月不予发放。发放后当月进素质提升中心或培训中心的，由员工本人退回或单位追回，由单位上交至公司。

(六) 出现以下情形之一的，取消享受资格。

1. 员工发表、传播对党和国家、对企业不利的言论；发表、传播不利于党和政府、损害企业利益和形象的言论或信息；参与聚众闹事、上访等扰乱企业、社会正常秩序等行为。

2. 员工因无理要求通过上访、仲裁、诉讼等方式给企业造成形象或利益损害的。

3. 员工出现违法犯罪的。

4. 员工因故意损害企业利益受到处理处分的，本人及在集团、集团所属企业工作的直系亲属取消享受各项福利政策的资格。若态度好并主动为企业挽回损失，经向上级单位备案后，企业可以特批继续享受相关福利。（审监法务部提供名单）

5. 给企业造成风险债权，且未追回风险债权的员工。（由财务部提供名单）

6. 按依法依规原则具备岗位工作能力，但一个年度内累计请假（不含国家法定假日）超过30天的，自累计请假满30天（不含国家法定假日）起一年内不再享受此项福利政策。

7. 其他应取消享受资格的情形。按《东北制药关于福利政策执行的补充规定（试行）》执行。

（七）凡是给企业造成风险债权的员工，在风险债权追回后，风险债权存续期间取消的福利不予补发。

六、管理流程

（一）党群工作部、审监法务部、财务部将不能享受基本工资增长福利政策人员名单上传至BPM流程。

（二）各单位人力资源员将当月拟发基本工资增长金额上传BPM流程；人力资源部将当期拟发生及累计发生的各单位基本工资增长额度汇总后上传BPM流程；财务部每月9日前将《XXXX年XX月份两项福利政策执行统计情况》（附件1）通过BPM报给党群工作部；党群工作部根据实施条件填写各单位是否符合发放条件，按流程报公司领导同意后通知人力资源部、财务部、各单位领导；各单位领导通知本单位人力资源员精准核算录入HR系统。

（三）各单位人力资源员对符合享受基本工资增长人员精准核算录入HR系统，由所在单位负责人审核后提交人力资源部。

（四）人力资源部对各单位提交到HR系统的发放金额内容审核无误后，对基本工资增长进行发放。

(五) 人力资源部在每月 17 日前将《XXXX 年 XX 月份基本工资增长福利政策执行统计情况》(附件 2) 通过 BPM 报党群工作部(如不发放则不用报), 党群工作部发起报备流程(如不发放则不用备案)。

七、其他说明

(一) 人力资源员负责员工账号维护、薪资核算、对员工个人薪酬答疑说明。人力资源部薪酬管理岗负责整体薪酬核算、发放、个税申报等薪酬管理工作。

(二) 各单位认真做好员工出勤情况核对工作, 人力资源部做好员工出勤审核工作, 确保准确无误。如发现考勤错误或弄虚作假, 一律按公司相关制度追究责任。

(三) 各相关单位按时、精准完成各节点工作, 如未按本办法按时、精准完成各节点工作, 考核相关单位负责人 1000-5000 元/次。

(四) 公司党群工作部将不定期检查各单位对基本工资增长福利政策的执行、落实情况, 对检查出的问题将根据相关规定对责任部门责任人、负责人进行考核。

(五) 本办法自下发之日起实施, 原东北制药工字(2023)11 号《东北制药集团股份有限公司“基本工资增长”实施细则(试行)》同时废止。

- 附件: 1. XXXX 年 XX 月份两项福利政策执行统计情况
2. XXXX 年 XX 月份基本工资增长福利政策执行统计情况

附件 1

XXXX 年 XX 月份两项福利政策执行统计情况

序号	单位	XXXX 年 XX 月份月度利润完成情况			XXXX 年 XX 月份年度累计利润完成情况			扣除当月拟发放基本工资增长金额(万元)	扣除当月拟发放孝敬父母金额(万元)	扣除后经营考核利润金额(万元)	扣除后经营考核利润完成率(%)	扣除后累计进度经营考核利润完成率(%)	是否享受基本工资增长福利	是否享受孝敬父母金福利
		经营利润指标(万元)	经营考核利润实际完成(万元)	经营考核利润完成率(%)	累计经营利润指标(万元)	累计经营考核利润实际完成(万元)	累计进度经营考核利润完成率(%)							

财务部

XXXX 年 XX 月 XX 日

附件 2

XXXX 年 XX 月份基本工资增长福利政策执行统计情况

序号	单位	XXXX 年 XX 月份月度利润完成情况			XXXX 年 XX 月份年度累计利润完成情况			扣除当月拟发基本工资增长金额 (万元)	扣除当月拟发孝敬父母金额 (万元)	扣除后经营考核利润金额 (万元)	扣除后经营考核利润完成率 (%)	扣除后累计经营考核利润完成率 (%)	是否享受基本工资增长福利	基本工资增长福利			
		经营利润指标 (万元)	经营考核利润实际完成 (万元)	经营考核利润完成率 (%)	累计经营利润指标 (万元)	累计经营考核利润实际完成 (万元)	累计进度经营考核利润完成率 (%)							享受人数 (人)	发放金额 (税前, 元)	人均发放金额 (元)	

人力资源部

XXXX 年 XX 月 XX 日