

附件

关于规范社会组织薪酬管理的指导意见

(征求意见稿)

为认真贯彻落实党的二十届三中全会精神和省委办公厅、省政府办公厅《关于改革社会组织管理制度 促进社会组织健康有序发展的实施意见》精神，引导社会组织合理确定从业人员薪酬标准，健全薪酬管理，打造一支与我省社会组织发展相适应的结构合理、素质优良、甘于奉献的专业人才队伍，为促进社会组织高质量发展提供有力的人才支撑，现就规范社会组织薪酬管理工作提出以下意见。

一、总体要求

社会组织薪酬是社会组织吸引人才、激励人才、留住人才的重要手段，合理的薪酬是社会组织吸引优秀人才的重要因素。规范社会组织薪酬管理要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕经济社会高质量发展大局，以服务社会组织人才队伍建设为主题，以岗位绩效为导向，以制度建设为重点，不断提升薪酬管理的科学化规范化水平，建立健全与我省社会组织发展相适应的薪酬管理体系，充分调动社会组织从业人员的积极性、主动性和创造性，不断激发社会组织活力。

二、适用范围

社会组织从业人员指在我省各级登记管理机关依法登记的社会团体、基金会、社会服务机构（民办非企业单位）中从事管理工作或提供专业服务的人员，包括专职工作人员

和兼职工作人员。专职工作人员指除兼职人员、劳务派遣人员、返聘的退（离）休人员和纳入行政事业编制人员以外的所有与社会组织建立劳动关系的人员。本《指导意见》适用于社会组织从业人员中的专职工作人员。

退（离）休领导干部在社会组织兼职期间，其薪酬待遇按《中共中央组织部关于规范退（离）休领导干部在社会团体兼职问题的通知》（中组发〔2014〕11号）有关规定执行。

三、合理确定薪酬水平

（一）完善薪酬结构

社会组织对内部薪酬分配享有自主权，其从业人员主要实行岗位绩效工资制度。专职工作人员的薪酬结构一般由基本工资、绩效工资、年功工资、津贴补贴、福利等部分构成。

基本工资是从业人员年度或月度的基本收入，主要根据社会组织自身发展情况、所从事的业务领域和所在地区经济发展水平等因素综合确定。

绩效工资是从业人员从事社会组织具体的管理、服务、项目等工作给予的劳动报酬部分，应与个人业绩紧密挂钩，科学评价不同岗位从业人员的贡献，合理拉开收入分配差距，按照多劳多得的原则发放，做到收入能增能减、奖惩分明。绩效工资分配要向关键岗位和核心人才倾斜，对社会组织发展有突出贡献的从业人员，要加大激励力度。

年功工资也称为工龄工资，是社会组织鼓励专职工作人员长期安心工作、实现工作队伍稳定，根据其工作年限，即专职工作人员的工作经验和劳动贡献的积累，以年为基准给予的经济补偿。

津贴补贴是社会组织为补偿从业人员额外的劳动消耗和因其他特殊原因而支付的辅助工资，以及为保证从业人员工资水平不受物价影响支付的生活补助费用，包括职业资格津贴、取暖降温补贴、交通补贴、通信补贴、党务工作者工作补贴等。

福利是社会组织保障从业人员各项权益保障和生活质量提供的非现金形式的报酬，包括法定福利和单位福利。法定福利由国家和地方政府强制执行，如社会保险。单位福利由社会组织自愿提供，如年度体检、带薪休假、培训教育、职级晋升等。

（二）合理确定薪酬标准

社会组织要积极拓展多元化资金来源渠道，优化内部资金管理，为合理确定薪酬待遇提供资金保障。基金会用于工作人员工资福利和行政办公支出的管理费用不得超过当年总支出的 10%。民办学校应当依法保障教职工待遇，按照学校登记的法人类型，按时足额支付工资，足额缴纳社会保险费用和住房公积金。慈善组织的负责人和工作人员不得在慈善组织投资的企业兼职或者领取报酬。已获得非营利组织免税资格认定的社会组织，工作人员平均工资薪金水平不超过上年度本地区人均工资水平的两倍。

分类确定薪酬下限。社会组织从业人员基础工资不得低于《陕西省人力资源和社会保障厅关于调整最低工资标准的通知》（陕人社发〔2023〕16 号）规定的标准；基金会等慈善组织用于发放工作人员薪酬待遇的资金不低于当年管理费用的 40%；行业协会商会专职工作人员工资总额不低于行

业平均工资的 60%，行业管理部门未公布行业平均工资金额的，行业协会商会应当主动调查统计本地区本行业从业人员平均工资；教科文卫体领域的社会组织可以参照相同领域事业单位薪资水平发放专职工作人员工资，原则上不低于本地区相同领域事业单位平均工资的 70%。

（三）健全薪酬调整机制

社会组织应根据所处业务（行业）领域的市场薪酬水平，参考住所地人力资源社会保障部门发布的劳动力工资指导价位和工资指导线，以及行业薪酬调查报告发布的劳动力市场指导价位，就工资收入水平和调整幅度等事项，与从业人员进行平等协商，并在协商一致的基础上签订工资协议。对市场化选聘和管理的社会组织负责人、特殊行业和职业人群、引进的急需紧缺人才，应结合社会组织发展实际，在内部分配体系下，除执行岗位绩效工资制度外，还可以尝试年薪和协议工资等分配形式。年薪和协议工资根据聘用期内的岗位职责及目标要求等要素，经双方协商确定工资待遇。

四、规范薪酬管理制度

（一）加强薪酬管理

社会组织应建立薪酬管理制度，并将其纳入会员（代表）大会或理事会决策事项中，一经确定，应由社会组织在适当范围内予以公布，接受民主监督。社会组织工资发放应当基于工作人员的工作职责、绩效以及市场薪酬水平等因素，确保公平合理。要建立工资台账，人员工资纳入社会组织人力资源综合管理，支付工资时应提供工资清单，工资台账须至少保存三年。社会组织不得将自身经费收支与行政机关及企

事业单位经费收支混管，不得将收入用于弥补行政经费不足或发放行政机关工作人员各项补贴。社会组织各项收入除用于组织管理成本和其他合理支出外，应当全部用于章程规定的非营利性事业，盈余不得分配。

（二）及时足额兑现薪酬

基本工资、绩效工资、年功工资、津贴补贴、福利应列入社会组织管理成本，其中，绩效工资根据考核结果及社会组织自身发展情况，可按月度、季度、半年分期兑现或年底集中兑现。鼓励以法定货币电子化方式按月发放薪酬，有项目的可以按季、年或项目结束及时足额支付，不得克扣或者无故拖欠，不得以实物及有价证券替代货币支付。从业人员依法享受年休假、婚丧假、产假、护理假，期间社会组织应按劳动合同规定的标准支付薪酬。鼓励有条件的社会组织为工作人员提供年度体检、带薪休假、培训教育、职级晋升等福利，不断增强工作人员的归属感。

（三）完善社保公积金缴存机制

社会组织应依法为专职工作人员按照国家有关法律法规缴存社会保险和住房公积金，有条件的社会组织，还可为其中的专职工作人员缴存其他补充保险。社会保险和住房公积金应由个人承担的部分，由用人单位代扣代缴。应由用人单位承担的部分，应及时申报缴纳。其年度缴费基数以社会组织住所地人力资源社会保障部门和住房公积金管理部门发布的具体通知为准。

（四）鼓励建立企业年金

为切实保障社会组织专职工作人员退休生活水平，鼓励支持有条件的社会组织建立企业年金，所需费用由社会组织和工作人员共同缴纳，其中，社会组织缴费每年不超过本单位上年度工作人员工资总额的十二分之一，列支渠道按国家有关规定执行。社会组织缴费和工作人员个人缴费合计一般不超过本单位上年度工作人员工资总额的六分之一，工作人员个人缴费可以由社会组织从工作人员个人工资中代扣。各级民政部门可将企业年金实施情况作为社会组织等级评估工作的考量指标之一。

五、加强薪酬管理工作组织领导

社会组织要厉行节约反对浪费，切实加强制度建设，严格按预算支出经费；要加强财务人员管理，提高财务人员工作能力，依照民间非营利组织会计制度要求，建立规范的财务管理制度，使资金和资源得到有效合理利用；要挖掘潜力，拓宽合法收入来源，不断提高社会组织从业人员的薪酬水平；要建立健全社会组织从业人员荣誉激励机制，激发从业人员的工作热情。确因特殊原因无法满足专职工作人员薪酬下限要求的社会组织，应当召开会员（代表）大会或理事会说明理由并表决通过。

各级登记管理机关要高度重视，要督促指导社会组织做好薪酬管理工作，将其作为加强社会组织内部治理和人才队伍建设的重要举措，列入日常管理重要内容。各级民政部门要结合实际，重点指导本级社会组织做好薪酬管理和服务工作。