

民政部关于加强和改进社会组织薪酬管理的指导意见

民发〔2016〕101号

各省、自治区、直辖市民政厅（局），各计划单列市民政局，新疆生产建设兵团民政局：

薪酬是吸引人才、激励人才、留住人才的重要手段，也是社会组织人才队伍建设的重要保障。改革开放以来，随着社会主义市场经济体制的建立和完善，大多数社会组织根据相关法律法规，建立了以岗位为基础的薪酬管理制度。社会组织从业人员“五险一金”制度不断推广，各类补充保险积极探索。但从总体上看，尚未形成与社会组织从业人员相适应的薪酬管理体系。目前，社会组织从业人员薪酬水平总体偏低，缺乏激励，吸引力不足。正常的薪酬增长机制有待建立，职业上升空间亟待拓宽。一些社会组织薪酬管理存在分配不公平、发放不规范等问题，有的甚至还存在有法不依现象。薪酬问题已成为近年来社会组织从业人员反映最集中最突出的问题。根据党中央、国务院关于构建和谐劳动关系以及薪酬改革的有关精神，为引导社会组织合理确定从业人员薪酬水平，改进薪酬管理，建立健全薪酬水平正常增长机制，以更加有力的举措建设一支与社会组织发展相适应的数量充足、结构合理、素质优良、甘于奉献的专业人才队伍，现就加强和改进社会组织薪酬管理提出以下意见。

一、总体要求和基本原则

加强和改进社会组织薪酬管理的总体要求是：紧紧围绕改革发展

这个大局，服务于社会组织人才队伍建设这个主题，以岗位绩效为导向，以规范化为基础，以制度建设为重点，不断提高薪酬管理的科学化水平，建立健全与社会组织发展相适应的薪酬管理体系。

加强和改进社会组织薪酬管理，要坚持以下原则：坚持注重效率与维护公平相协调，使社会组织从业人员既有平等参与机会又能充分发挥自身潜力，不断激发社会组织活力；坚持激励与约束相统一，按照社会组织从业人员承担的责任和履职的差异，做到薪酬水平同责任、风险和贡献相适应；坚持薪酬制度改革与相关改革配套进行，建立健全社会组织从业人员薪酬水平正常增长机制；坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神，充分调动社会组织从业人员的积极性、主动性和创造性。

二、合理确定薪酬标准

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，薪酬一般由基本工资、绩效工资、津贴和补贴等部分构成。

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，切实做到收入能增能减和奖惩分明。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。

津贴和补贴是社会组织为了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，以及为了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。

对市场化选聘和管理的社会组织负责人、引进的急需紧缺人才，结合社会组织发展实际，其薪酬水平可由双方协商确定。

三、及时足额兑现薪酬

基础工资、绩效工资、津贴和补贴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。薪酬应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付。鼓励支付方式电子化。

从业人员依法享受年休假、探亲假、婚假及丧假，期间社会组织应按劳动合同规定的标准支付薪酬。

四、着力规范薪酬管理

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。应根据薪酬管理制度编制工资总额预算，并严格按工资总额预算执行，不得超提、超发薪酬。

社会组织应建立工资台账，支付工资时应提供工资清单。工资台账须至少保存两年。

退（离）休领导干部在社会组织兼职期间，其薪酬问题按照《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）规定执行。

五、逐步建立薪酬水平正常增长机制

社会组织应根据所处业务领域的整体薪酬水平，参考住所地人力资源社会保障部门发布的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，确保从业人员薪酬水平与经济发展水平相协调、与劳动生产率提高相适应。

六、不断完善社保公积金缴存机制

社会保险和住房公积金按照国家有关法律法规执行，有条件的社会组织可建立企业年金及其他补充保险。

社会组织应依法为从业人员缴存社会保险和住房公积金。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。社会保险和住房公积金缴费基数按有关法律法规执行。

七、切实加强薪酬管理工作的组织领导

各级登记管理机关要高度重视，切实引导和督促社会组织做好薪酬管理工作，将其作为加强社会组织内部管理和人才队伍建设的重要举措，列入日常管理的重要日程。

社会组织要厉行节约反对浪费，切实履行职责，加强制度建设，严格按预算支出经费。要加强对财务人员的管理，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。要大力弘扬奉献精神，建立健全社会组织从业人员荣誉激励机制，进一步激发社会组织从业人员的工作热情。鼓励社会力量捐助社会组织人工成本。

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。^[1]

民政部

2016年6月14日