|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **民政部印发《关于加强和改进社会组织薪酬管理的指导意见》** |  | |
| |  | | --- | | 2016-07-18 | |
| 近日，民政部发布了《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，以下简称《意见》）。《意见》从深化社会组织管理制度改革全局出发，根据党中央、国务院关于构建和谐劳动关系以及深化收入分配制度改革的有关要求，明确了社会组织薪酬管理的总体思路、基本原则、政策措施和组织领导。这是我国社会组织人才队伍建设工作的一个重要文件，将对当前和今后一段时间社会组织专业化、职业化建设产生重大而深远的影响。  一、出台《意见》的意义和背景      薪酬是吸引人才、激励人才、留住人才的重要手段，是社会组织人才队伍建设的重要保障。改革开放以来，大多数社会组织建立了以岗位为基础的薪酬管理制度。随着劳动、资本、技术和管理等要素参与收益分配，我国社会各阶层收入的分配方式发生了很大的变化。从社会组织来看，从业人员结构也在逐渐发生变化，公务员编制、事业编制、社团编制和劳动合同制并存，专职人员、兼职人员、劳务派遣人员、离退休返聘人员和志愿者同列，我国大多数社会组织现行的薪酬制度与经济结构和经济运行不相适应的状况，如激励机制不足、分配模式较为单一、从业人员薪酬待遇较低、薪酬体系建设较为滞后及政策法规保障缺失等，逐渐凸显出来。《意见》是为社会组织薪酬管理量身打造的政策措施。      为改善社会组织从业人员薪酬待遇水平，提高其核心竞争力，促进各项社会组织管理制度改革政策落地实施，去年4月，民政部启动了社会组织薪酬管理指导意见制定工作，在广泛征求各界意见和建议的基础上，结合近几年开展的社会组织薪酬调查数据和有关情况，经多次修改，最终定稿。《意见》重点围绕社会组织薪酬管理中存在的实际问题，阐述了加强和改进社会组织薪酬管理的必要性、总体要求、基本原则，进一步明确了社会组织薪酬标准，并对社会组织薪酬兑现、规范薪酬管理、薪酬正常增长机制、社保公积金缴存机制、薪酬管理工作的组织领导等方面内容提出规范要求。  二、加强和改进社会组织薪酬管理的基本原则      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。  三、社会组织的薪酬标准如何确定      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，薪酬一般由基础工资、绩效工资、津贴和补贴等部分构成。基础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。需要指出的是，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。  四、社会组织的内部管理      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、各级登记管理机关的职责      《意见》要求各级登记管理机关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，确保政策贯彻落实到位。地方民政部门要结合实际，重点做好本级社会组织的薪酬管理和服务工作。同时强调社会组织要厉行节约反对浪费，加强制度建设，加强对财务人员的管理，建立规范的财务管理制度，建立健全社会组织从业人员荣誉激励机制。 |