

# 湖北省劲牌公益慈善基金会员工薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为完善薪酬分配体系，规范员工薪酬管理，更好地发挥薪酬的激励功能，依据国家法规 and 实际，制定本制度。

**第二条** 本制度法律法规，适用于所有员工。

## 第二章 细则

### 第三条 薪酬政策和原则

(一) 包容性原则。在不断提高员工收入同时，控制并不断缩小高低收入差，防止两级分化，营造内部的和谐。

(二) 竞争性原则：薪酬模式及员工薪酬水平，以国内同类企业为参照，员工整体薪酬水平保持一定的市场竞争力。

(三) 激励性原则：通过实施浮动工资制提升薪酬激励性，即一方面与单位及个人绩效挂钩，通过绩效奖金体现薪资浮动；另一方面通过员工能力提升实施岗位调整或晋级进行薪资浮动，并重点向重要岗位上的关键员工及能力强的骨干队伍倾斜，提升薪酬激励性。

(四) 科学与灵活原则。建立不同的薪酬模式，使薪酬结构更好地体现员工工作性质和特点；建立岗位价值和专业能力等级评定机制，使员工薪酬更加科学性；建立不同的薪酬通道，使不同岗位的员工有同等晋级的机会；根据发展不断优化薪酬结构，使薪酬更具灵活性；破除刚性工资，使员工工资能升也能降。

(五) 一致性原则。员工的薪酬统一纳入到所确定的薪酬体系中，要符合薪酬政策，任何单位和个人不得因个人而破坏薪酬政策，影响薪酬体系。

(六) 保密性原则：员工薪酬是个人价值的具体体现，依据员工贡献支付不同的报酬，具有高度的保密性，除工作需要外，任何人不得打探、泄露他人的薪酬情况。

### 第四条 薪酬模式

职能薪酬模式是按岗位重要性及个人能力大小决定工资的一种薪酬模式，主要通过单位及个人绩效、岗位调整或晋级实施薪资浮动。

### 第五条 职能薪酬

#### (一) 职能工资构成

所有职能制岗位（含专业岗位与干部岗位）员工工资结构为：职能工资＝

岗位工资+职级工资+津（补）贴+加班工资+工龄工资

## （二）岗位工资

1、岗位工资由员工所处岗位的价值大小决定。岗位设置十六个等级，每个岗位按照《岗位等级及岗位工资对应表》确定相应的的岗位工资（即薪等）。

### 2、岗位等级评定

岗位等级评定是在岗位工作分析的基础上，对岗位价值大小评估，根据评估结果确定。

### 3、岗位等级调整

（1）对于新增岗位，则按照岗位等级评定流程，与岗位工作标准拟定同步确定其岗位等级。

（2）因战略调整，岗位重要性发生变化，或岗位工作内容发生较大调整，岗位等级随之进行调整。

（3）跨部门岗位异动人员于岗位变动当月，根据员工调整后岗位价值确定。

（4）对于已有岗位，每年6月对所有岗位及其价值进行一次回顾分析，并进行相应的调整。

4、岗位工资与员工月度绩效考核结果挂钩。具体计算公式为：

实发绩效工资额=岗位工资\*（月度绩效系数-1）

月度绩效系数由月度考核结果确定，具体等级分配和绩效系数见下表：

等级	S	A	B		C	D
			B+	B-		
定义	优秀	良好	合格		基本合格	不合格
考核得分	$S \geq 100$	$90 < A \leq 100$	$86 \leq B+ < 90$	$80 \leq B- < 86$	$60 \leq C < 80$	$D < 60$
绩效系数	1.2	1.1	1.02	1	0.9	0.7

## （三）职级工资

1、职级工资主要体现员工的岗位工作技能和综合能力，通过职级评定来确定。每一薪等（岗位等级）对应的职级工资共分12级。

2、每个年度组织对职级评定一次，并进行职级工资的调整。

3、对于进步快、业绩突出的员工，职级工资在日常可进行个别调整。

## （四）津贴

津贴是对员工在薪酬以外的补偿，如区域补贴、技术津贴、乘车补助等。津贴将根据国家相关法律或相关制度执行。

### （五）加班工资

加班工资是公司对员工工作超出法定工作时间的补偿。