

海南南海慈爱基金会薪酬福利制度（试行）

为规范基金会薪酬福利标准，适应基金会发展需要，根据《中华人民共和国劳动法》、《基金会管理条例》和本基金会章程，结合行业特点，制定基金会薪酬福利制度。

一、总则

(一) 本制度适用于海南南海慈爱基金会全体员工。

(二) 基本原则

1、竞争性原则：薪酬水平与市场、行业接轨，保证薪酬福利体系具有外部竞争力。

2、公平性原则：员工薪酬水平与员工价值相匹配，效率优先，兼顾公平，杜绝平均主义，保证薪酬福利体系具有内部公平性。

3、激励性原则：以岗位绩效工资制为基础，强调岗位责任与贡献，树立以岗定薪、以绩效取薪导向，激发干部员工自我提升与绩效改进积极性。

4、适用性原则：实行薪酬分级管理，增强薪酬体系的弹性，降低刚醒设置，保证薪酬制度的长期稳定性与适用性。

5、保密性原则：实行保密薪酬制度，员工薪酬标准由办公室通知员工本人，严禁互相打听、议论薪酬标准。

二、薪酬管理

(一) 年薪

1、年薪适用于基金会部门级以上高级管理人员，年薪标准区间为 50 万元—100 万元。

2、**年薪标准=日常固定收入+日常理论绩效收入+理论绩效年薪**

其中日常固定收入占年薪标准的 30%，按月平均发放；日常理论绩效收入占年薪标准的 30%，根据月度或季度考核结果兑现发放；理论绩效年薪占年薪标准的 40%，根据年度考核结果兑现发放。

3、年薪人员按单位规定享受过节费、工龄工资。

(二) 岗位绩效工资制

1、岗位绩效工资制适用于部门级负责人及职能部门工作人员。

2、**月薪标准=基本工资+绩效工资**，基本工资为员工劳动报酬主要组成部分，具有相对稳定性，每月按标准额度发放；绩效工资根据考勤、奖惩、绩效考核结果按月兑现发放。

3、其他项目

(1) 工龄工资

从入职基金会第二年的元月开始计算为一年工龄，发放 50 元/月工龄工资，以后工龄每增加一年，工龄工资增加 50 元/月，最高标准为 800 元/月。

(2) 高温补贴

根据国家规定，每年 4 月 1 日至 10 月 31 日期间，发放高温补贴，发放标准为 300 元/月。

(3) 年终奖

年终奖以当年度 12 月月薪标准为基数，具体发放数额与单位人工成本预算执行情况及员工个人工作业绩挂钩。

4、根据职位层级设置薪酬等级对应薪酬区间，具体见下表：

层级	薪级	薪酬区间（基本工资+绩效工资）	
		下限	上限
部门负责人	5	25000	50000
部门副职	4	15000	25000
员工	3	9000	15000
	2	6000	9000
	1	3000	6000

备注：

1、部门级基本工资：绩效工资为 7:3；员工基本工资：绩效工资为 8:2；

2、在薪酬区间内，按照百位取整的原则进行定薪。



（三）其他工资制度

1、协议薪酬制：适用于薪酬制度无法涵盖的特殊人员，薪酬福利根据基金会与其协商议定的薪酬协议相关规定执行。

2、包干工资制：适用于返聘人员、顾问等人员，实行包干工资制人员不再享受工龄工资、五险一金及其它福利待遇（返聘或顾问协议中另行明确的除外）。

三、福利

（一）社会保险

根据国家及当地劳动保障部门相关规定，为员工办理社会保险（包含养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险等险种），缴存基数和费率依据相关法律法规执行。

（二）住房公积金

根据国家及当地劳动保障部门相关规定，为员工办理住房公积金，缴存基数和费率依据相关法律法规执行。

（三）节日慰问费

元旦、春节、劳动节、国庆节：800 元/人

端午节、中秋节：500 元/人

妇女节（限女性员工）：400 元/人

试用期员工减半

四、其他事宜

1、薪酬制度动态调整，为保证薪酬福利体系长期具备外部竞争力与内部激励性，最大程度调动员工工作积极性，在综合考虑基金会发展定位、运营状况等因素的前提下，经薪酬诊断或专业评估，可适时调整薪酬福利标准或薪级区间设置。

2、本制度若与国家或地方政府有关规定不一致的，按国家或地方政府规定执行。

3、本制度经 2020 年 11 月 3 日第二届理事会第十三次会议通过后即日生效，由办公室负责解释和修订。

