### 附件1

### 宜昌市建筑装饰协会薪酬标准及管理办法

为加强协会薪酬管理，保障协会员工薪资待遇，促进协会工作健康稳定发展，根据《中华人民共和国劳动法》和协会实际情况，制定本办法。

**第一章  总  则**

**第一条** 本薪酬标准和管理办法是协会工作人员薪酬发放的准则和依据。  
 **第二条**  协会薪酬管理的原则是：公平、公正、合法、

合规、竞争、激励。

**第三条** 为保证协会人员经费、正常办公和必要的业务活动支出，本届理事会设立年总收入最低控制线为30万元。

**第四条** 协会工作人员工资、社保、福利和奖金支出，不得超过协会当年总收入的65%。

**第五条** 本办法适用协会第五届理事会秘书处工作人员。

**第六条** 协会薪酬管理工作在财务管理领导小组的领导下，由秘书长负责组织实施。

**第二章  薪酬标准与发放**

**第七条** 协会外聘的秘书处高级管理人员（常务副秘书长职务及以上）的薪酬待遇由双方商定。

**第八条** 协会一般工作人员的月工资以现实发数为基数，分为基础工资（应发数-绩效工资-交通补贴-通讯补贴）、绩效工资（1000元/月）、交通补贴（200元/月）、通讯补贴（200元/月）、奖励工资（按当年目标责任制考核情况确定）五个部分组成。奖励工资数额最高不超过个人当年薪酬总额的20%。  
 **第九条** 绩效工资应与当年目标责任制挂钩，挂钩比例和考核办法由当年目标责任制确定。原则上，当年总收入低于最低控制线的，绩效挂钩部分为零。奖励工资以超额完成当年收入目标任务的部分为基数，按目标责任制确定的比例提取并按贡献大小分档次发放。基础工资、交通补贴、通讯补贴绩效工资非挂钩部分按月发放；绩效工资挂钩部分和奖励工资年终考核发放。

**第十条**  协会新招聘工作人员，基础工资双方协商约定，绩效工资从试用期满的次月开始计算，挂钩部分年终考核计发；试用期为1个月；试用期间，只发基础工资。

**第三章 薪酬标准的调整**

**第十一条** 协会工作人员调增调减基础工资和增减补贴项目及数额，需经协会财务领导小组讨论通过。

****第四章 福利待遇****

****第**十二**条** 协会按规定为工作人员缴纳社会保险，缴纳社会保险的申报基数**不低于本市上年度在岗职工月平均工资60%，具体申报基数**由协会财务领导小组讨论决定。**个人负担部分由本会从个人工资中扣除后，统一缴纳。  
 **第**十三**条** 协会专职工作人员享受一周双休和国家法定节假日休息待遇。  
  **第十四条** 在协会经济条件许可的前提下发放误餐补助，标准为15元/天，按当月考勤记载的实际出勤天数计算（接待和会议除外），次月发放，不计入工资总额。

**第十五条** 根据国家规定，连续工龄20年以上者，每年带薪休假15天；连续工龄10年至20年带薪休假10天；连续工龄5年至10年带薪休假7天；连续工龄1-5年带薪休假3天。

**第十六条** 事假按日扣发工资，或冲抵年休假天数，超过年休假天数的，按超过天数计算扣发日工资。（日工资=月/年工资总额÷月/年应出勤天数）。

**第十七条** 短时病假（1-5天）不扣发工资，但需提供二级以上医院诊断证明，不能提供相关证明的，按事假处理。长期病假，按相关法规执行。

**第十八条** 其他福利根据国家政策和本会实际情况确定。

**第五章 **奖惩制度****

**第十九条** 每年年终进行一次考评，对认真、按时完成工作任务者，按目标责任制发放年终奖励工资。对特别突出、贡献较大者，经秘书长提议、财务领导小组批准，可以增加奖励工资数额；对没有按时完成工作任务，并造成一定损失或者影响者，经秘书长提议，报财务领导小组批准，研究，扣除一定比例奖励工资或降低基础工资。  
  **第二十条** 无故迟到半天，扣发当月工资50元；旷工1天，扣发双倍当日工资；连续旷工3天，予以除名。

****第六章 附  则****

**第二十一条** 当月工资次月发放，发放时间日期为每月第2周；绩效工资挂钩部分和年终奖励工资在次年1月15日左右发放。  
 **第二十二条** 工资发放形式：现金或转个人银行卡。  
 **第二十三条** 本《薪酬标准及管理办法》经常务理事会讨论通过后实施。

**第二十四条** 本《薪酬标准及管理办法》解释权归协会财务工作领导小组。

### 附件二

**协会秘书处工作人员工资社保改革方案**

（4月1日讨论后修改）

**一、改革的依据**

（一）国家法律法规和政策；

（二）本会章程（本会专职工作人员的工资和保险、福利待遇，参照国家对事业单位的有关规定执行或由理事会决定。）

（三）《宜昌市建筑装饰协会薪酬标准与管理办法》

**二、改革的必要性**

（一）协会自成立或脱钩以来，未建立薪酬管理制度；没有工资、社保、福利等发放办法；

（二）现有工作人员的工资数额及结构，系原装饰办参照事业单位的有关规定确定的，不适应脱钩后协会新的管理体制，不利于协会对工作人员考核和奖惩；

（三）现有工作人员工资结构及发放办法不利于职工工资的调整。

**三、改革的原则**

（一）独立自主的建立协会自己的薪酬管理体系；

（二）依据协会的收入来源和负担能力，合理确定协会职工工资总额；

（三）处理历史遗留问题宜粗不宜细；

（四）在协会负担能力许可范围内，改革后的职工待遇不低于现有收入水平。

（五）薪酬与业绩相关联。

**四、协会年收入、支出和职工工资总额测算**

（一）近三年会员缴费情况和会费收入情况。协会收入

主要来源为会费收入和服务性收入。2016年，协会会员总数137家，77家缴费，缴费率为56.2%；会费收入为24.1万元；2017年会员数154家，49家缴费，缴费率31.8%；会费收入为18.5万元；2018年会员数为173家，103家，缴费率59.5%，会费收入为42.6万元。三年平均缴费率49.4%，年均会费收入为28.4万元。

（二）今后后五年年均会费收入测算。2018年12月，协会换届选举，通过重新登记，第五届会员数为162家，全部费源数为46.7万元。正常情况下，常务理事和监事会主任按100%缴费率计算，其余人员按70%的缴费率计算（比三年平均数增长20%），合计实收数额约为36.5万元，（比前三年平均数增长28.5%）。

（三）协会办公经费测算。按目前实际办公经费估算，房租、水电、物业、宽带、耗材等费用每月约需3000.00元，全年约需4万元（不含购置费用）。

今后五年协会工作人员工工资总额测算。协会现有工作人员3人，按2018年12月月工资总额和月缴社保总额计算，共计15060元，加上误餐补贴共计990元，总计月人头费用为16060元，月人均5350元，全年总人头费用为19.27万元，人均6.24万元（不含年底奖金）。今后，随着协会工作任务和工作量的加大，工作人员还要增加1--2人，人头费用则还要增加6.3--12.5万元，不含工资增长部分和年底奖金部分，人头经费总数将达到25.5—31.7万元，分别占预测收入的69.9%和86.9%。

**五、职工工资总额控制线和年收入最低控制线。**

协会收入绝大部分来源于会费，应做到取之于会员用之于会员，每年收入中人员工资和正常办公经费外，还要用一部分开展服务会员的业务活动，不能全部用于人头费用和办公。因此，有必要规定工资总额控制线和收入最低控制线。根据协会的实际情况，建议将人员经费总额控制在年总收入的65%以内；年收入最低控制线按工作人员数量划定，3人不低于30万元，4人不低于40万元。

**六、协会秘书处工作人员薪酬形式及确定方式**

1. 根据《宜昌市建筑装饰协会薪酬标准和管理办法》对现有工作人员刘青正和王晓敏的工资形式和工资结构进行调整，实行固定+绩效+奖励的工资形式，工资结构由基础工资+绩效工资+交通补贴+通讯补贴+奖励工资五部分组成。将现每月实发数分解为交通补贴200元/月；通讯补贴200元/月；绩效工资1000元/月（绩效工资与当年目标责任制挂钩，挂钩比例和考核办法按当年目标责任制规定执行）；奖励工资按当年目标责任制考核确定。其它补贴和福利由协会视当年经济状况另行研究决定。

（二）对外聘的秘书处高级管理人员，实行月固定工资制，具体数额由双方协商确定；其它补贴和奖金由协会视当年经济状况和工作贡献另行研究决定。

（三）今后新招聘一般工作人员，均实行固定+绩效+奖励的工资形式，工资结构由基础工资+绩效工资+交通补贴+通讯补贴+奖励工资五部分组成。基础工资数额视双方合同约定的薪酬总额，减去绩效工资、交通补贴、通讯补贴后的数额确定。

**七、劳动合同和社会保险费**

（一）协会所有工作人员都必须签订劳动合同，确立劳动关系，明确双方的权利和义务。

（二）协会给专职工作人员购买社会保险，缴费基数不得低于本市上年度职工工资总额的60%，具体项目为养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险、大额医疗，单位和个人的缴费数额按规定的比例计算确定。

**八、绩效工资和奖金的考核与发放**

（一）当年总收入低于最低控制线（30万元），挂钩考核的绩效工资为零。

（二）年收入总目标每年初根据实际情况合理确定，并制定目标责任制。当年总收入达到最低控制线但未达到当年总收入目标，按实际完成总目标的百分比计发绩效工资。

（三）超额完成当年收入总目标的部分，按15%—20%提取奖励资金，根据工作人员的表现和贡献评定等级发放，不得平均发放。