

# 苏州太湖书院薪酬管理制度

## 第一章 总则

### 第二章 第一条 目的

为规范太湖书院薪酬管理，充分发挥薪酬体系的激励作用，在国家相关法律、法规基础上，结合太湖书院自身实际情况特制定本制度。

### 第二条 适用范围

本制度适用于太湖书院所有员工。

### 第三条 制定的原则

（一） 战略一致性原则：与太湖书院发展战略相一致，通过弹性设计，充分发挥薪酬的激励和导向作用，以保证太湖书院的可持续性发展；

（二） 市场竞争力导向原则：强调薪酬竞争力，有效吸引高素质人才。达到通用人才薪酬水平在本地区有竞争力，骨干人才薪酬水平在全国同行业有竞争力；

（三） 公平性原则：关注内部公平性，通过岗位评估确定岗位在公司内部的相对重要性，进而确定相应薪酬水平；

（四） 绩效挂钩原则：体现企业效益与员工利益相结合，加大变动收入的激励力度，使员工薪酬随绩效变化而相应变动，充分调动员工工作积极性。

### 第四条 影响岗位工资等级高低的因素包括以下几种：

（一） 工作的目标、任务与责任；

- (二) 工作的复杂性;
- (三) 劳动强度;
- (四) 工作的环境。

## **第二章 薪酬构成**

第五条 员工工资总额由基本工资、岗位补贴、电话补贴、生活补贴、交通补贴、地域补贴六部分构成。

第六条 其他补贴、津贴等相关福利。

第七条 具体细则参看相应管理制度。

## **第三章 薪酬调整**

第八条 薪酬调整共分为整体调整和个别调整两种。

第九条 整体调整指公司根据国家政策和物价水平等宏观因素的变化、行业及地区竞争状况、企业发展战略变化及公司整体效益情况而进行的调整，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整，调整幅度由人力资源部人事薪酬科根据公司经营状况，拟定调整方案报总经理审批后执行。

第十条 个别调整主要指工资级别的调整，指书院由于员工职务变动等原因或根据绩效考核结果对员工工资级别进行的调整。

## **第四章 薪酬发放**

第十一条 太湖书院定于每月 10 日结算和发放员工上个月工资，若更改工资结算和发放日期，将以通知形式就更改工资结算和发放日期提前公布说明。

第十二条 若在工资发放时遇节假日或非人力所能抗拒的自然灾

害、战争，生产经营困难，资金周转不良等原因的，公司将以通知形式就薪资发放操作提前公布说明。

第十三条 每月发放薪酬时将扣除社会保险中员工需交纳的部分金额。

## 第五章 薪资保密原则

第十四条 薪资保密的整体要求

（一） 薪资作业人员须确保定薪、调薪、薪资核算、薪资发放过程不泄密。

（二） 员工不得查阅他人薪资资料，不得打听他人的薪资水平，不向他人透露自己的薪资水平。

（三） 部门负责人在与新进员工确定薪资时，须及时宣导薪资保密意识。

（四） 各部门经理接收到薪资方案后，须以一对一的方式向下级主管人员传达，传达内容包括：该主管及其所管辖科室人员薪资方案，不得向下级主管透露其它主管部门或科室的薪资情况；

（五） 主管人员向下级普通员工传达薪资方案时，须按不同职位分别传达，或采用一对一的方式进行传达，但不能透露其他职位的薪资情况。

（六） 任何员工发现薪资泄密情况应及时向有关部门汇报；

（七） 人力资源部对员工薪资保密情况实施监管。

以上保密制度，如有员工不按规定执行且情节严重者，上级领导可根据情况酌情判处与员工解除劳动合同。

## 第六章 附则

第十五条 本制度未尽事项另行规定,或参见其他规定的相应条款。

第十六条 太湖书院办公室有本制度的最终解释权。

第十七条 本制度自公布之日起实行,各相关人员须严格执行。

苏州太湖书院

年 月 日