

海南职业技术学院文件

海职院人〔2016〕12号

海南职业技术学院 关于印发《骨干教职工退休“事企差”补偿制 度实施办法》的通知

各学院，处（室、馆、中心），后勤公司：

根据《海南职业技术学院骨干教职工退休“事企差”补偿制度》，学校制定了《骨干教职工退休“事企差”补偿制度实施办法》，并经校工会委员会2016年3月4日扩大会议审议通过。

现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

附件：1. 骨干教职工退休“事企差”补偿制度实施办法

2. 海南职业技术学院董事会关于印发《海南职业技术学院骨干教职工退休“事企差”补偿方案》的通知

海南职业技术学院

2016年3月9日



海南职业技术学院校长办公室

2016 年 3 月 9 日印发

(共印 33 份)

附件 1

海南职业技术学院 骨干教职工退休“事企差”补偿制度 实施办法

第一条 依据 2014 年 12 月 25 日第四届海南职业技术学院董事会第一次会议审议通过的学校“关于建立骨干教职工退休‘事企差’补偿制度的请示”精神，现制定骨干教职工退休“事企差”补偿制度实施办法。

第二条 骨干教职工退休“事企差”补偿制度的实施坚持以保证学校可持续发展为前提，合理处理教职工个人利益与学校发展长远利益间的关系。

第三条 成立“海南职业技术学院‘事企差’补偿制度实施管理委员会”，全面负责“骨干教职工‘事企差’补偿制度”的实施管理。

（一）“事企差”补偿制度实施管理委员会组成

“事企差”补偿制度实施管理委员会对校长办公会负责，由学校分管人事、工会的校领导，工会、人事、财务等职能部门代表以及教职工代表（不少于 1/3）等组成；

委员会下设办公室，办公室设在校工会，主任由工会主席兼任。

（二）“事企差”补偿制度实施管理委员会职责

1. 负责审查申请人资格；
2. 拟定《骨干教职工领取退休“事企差”补偿合同书》；
3. 确定“骨干教职工退休事企差补偿金年度提取比例”，管理“骨干教职工退休‘事企差’补偿金”专用账户。
4. 核定符合条件人员的“事企差”年度补偿标准，负责“事企差”补偿金的发放；
5. 对“骨干教职工退休“事企差”补偿制度”提出修订意见。

第四条 骨干教职工退休“事企差”补偿金每年办理一次。3—4月审理当年退休人员的骨干资格，签订《骨干教职工领取退休“事企差”补偿合同书》；5—6月审核、调整“事企差”补偿标准。

第五条 骨干教职工退休“事企差”补偿金与学校教职工工资同步按月发放。当年新办人员从正式退休次月起计（补）发。

第六条 “骨干教职工退休‘事企差’补偿金”专用账户的管理。

（一）按照逐年按比例提取、专款专用原则管理账户资金。

（二）按照“保证安全，保值增值原则”管理“骨干教职工退休‘事企差’补偿金”专用账户资金投资理财活动。其投资事项须经“事企差”补偿制度实施管理委员会 2/3 以上多数支持方可实施。

（三）骨干教职工退休“事企差”补偿实施工作的管理费用从学校经费支出。

第七条 本办法执行中发生争议时，由管理委员会与当事人协商解决；协商不一致的，按照国家有关规定处理。

第八条 本方案由学校骨干教职工退休“事企差”补偿管理委员会负责解释。

第九条 本方案自 2015 年 1 月 1 日起实施。

海南职业技术学院董事会文件

海职院董〔2014〕7号

海南职业技术学院董事会 关于印发《海南职业技术学院骨干教职工 退休“事企差”补偿方案》的通知

海南职业技术学院：

《海南职业技术学院骨干教职工退休“事企差”补偿方案》已于2014年12月25日经海南职业技术学院第四届董事会第一次会议审议通过，现予以印发，请尽快制定有关实施办法组织实施。

特此通知

附件：海南职业技术学院骨干教职工退休“事企差”补偿方案

海南职业技术学院董事会

2014年12月26日

海南职业技术学院董事会秘书处

2014年12月26日印发

(共印3份)

附件

海南职业技术学院 骨干教职工退休“事企差”补偿方案

为鼓励教职工安心长期地为学校服务，依据《海南省人民政府关于进一步完善非企业化管理事业单位养老保险制度的通知》（琼府〔2008〕27号）精神，结合学校教职工队伍结构现状及当前经费运作管理状况，特制定本补偿方案。

一、“事企差”补偿金实施范围

鉴于学校目前财力状况，现阶段“事企差”补偿金实施对象为部分骨干教职工。确定骨干教职工的基本原则是：以教学骨干为重点，兼顾管理骨干及有突出贡献者。

即，与海职院建立人事关系，且与学校签署正式劳动（聘用）合同的全职员工，参加基本养老保险并履行正常缴费义务，在学校工作岗位退休且退休时在校连续工作满十年的下列人员：

（一）连续被学校聘为副高级专业技术职务满6年及以上或正高级专业技术职务的教学骨干；

（二）连续任副处级行政管理职务10年及以上或正处级行政管理职务6年及以上的管理骨干；

（三）任校级（含副校级）职务的党政领导；

（四）经学校审核确认对学校发展、建设做出突出贡献的其

他骨干人员。

二、“事企差”补偿金的支付标准

（一）骨干人员的退休金由两部分构成。一部分是社保部门依法支付的；另一部分是学校按比例发放的“事企差”补偿金。即：骨干人员按照《海南省城镇从业人员基本养老保险条例》规定办法领取的退休金低于国家规定的同类退休人员基本养老保险金待遇标准的差额部分。

（二）各类骨干人员“事企差”补偿金发放标准。

1. 教学骨干：

正高级 按与同类人员“事企差”的 110%予以支付；

副高级 按与同类人员“事企差”予以支付。

2. 管理骨干：

校级（含副校级） 按与同类人员“事企差”的 110%予以支付；

正处级 按与同类人员“事企差”予以支付；

副处级 按与同类人员“事企差”的 90%予以支付。

3. 其他：

突出贡献者 按与同类人员“事企差”的 90%予以支付。

4. 退休前在校连续工作时间满 15 年的，每超 1 年，退休“事企差”补偿金在原标准上提高 0.5%，最高不超过 5%。

5. 骨干人员退休后被学校返聘并领取返聘工资的，返聘期间

不享受“事企差”补偿金。

（三）为保证骨干教职工退休时确实享有“事企差”补偿金权益，学校与符合享受“事企差”补偿金条件的骨干教职工签订《骨干教职工领取退休“事企差”补偿金合同书》，以法律形式予以保障。

（四）“事企差”核算实行动态管理，按核算周期依时做出调整。当养老金并轨时，学校除继续兑现超出“事企差”部分的补偿外，“骨干教职工退休‘事企差’补偿制度”同时终止。

三、骨干教职工退休“事企差”补偿金来源及其管理

（一）资金来源

1. 从学校的办学收入中按不超过 2%的比例逐年提取。2015—2017 年按办学收入的 0.3%提取；2018—2019 年按办学收入的 0.5%提取；2020—2023 按办学收入的 0.8%提取；2023—2024 年按办学收入的 1.2%提取。之后，根据情况调整，在保证供给的基础上控制闲置资金。

2. “事企差”补偿金专用账户利息收入；

3. 社会捐赠；

4. 其他收入；

（二）资金管理

由校工会主持，计划财务处与人力资源处具体负责。

四、对本制度实施前已经办理了退休手续的符合条件的教职

工，参照此方案执行。

五、随着办学条件的改善，学校将适时扩大享受“事企差”补偿人员的范围。