

# 《事业单位工资统发工作规范》团体标准 编制说明

## 一、项目背景

### （一）基本情况

事业单位工资统发是保障事业单位工作人员薪酬按时、准确发放的重要工作，是人社管理领域的关键环节，直接关系到事业单位人员的切身利益，也影响着事业单位的正常运转和公共服务的有效提供。人社部门、各级事业单位与代发银行在开展工资统发工作过程中，此前缺乏统一、规范的工作标准，各主体间职责划分、流程衔接、系统对接、安全管理等方面未统一和规范，易出现数据传输安全问题、工资发放延迟、信息数据泄露等风险，影响工资统发工作的效率和质量。为规范事业单位工资统发工作流程，明确各参与主体的权利与义务，建立标准化、规范化、高效化的工资统发工作体系，提升工资统发工作的精细化管理水平，经青田县工资统发中心提出，特编制本《事业单位工资统发工作规范》。

### （二）国内外现行相关法律、法规和标准

#### 1. 国内现行相关法律、法规：

暂未检索到与事业单位工资统发相关的现行法律、法规。

#### 2. 国家、行业与事业单位工资统发相关标准：

暂未检索到与事业单位工资统发相关的国家标准、行业标准、地方标准和团体标准。

3. 国外事业单位工资统发相关的标准或文件：

暂未检索到相关的国外标准或文件。

### **（三）必要性及目的意义**

**必要性：**

1. 解决行业工作规范缺失问题的迫切需要。目前事业单位工资统发工作无统一的省级标准，各地、各单位在实操中流程各异、标准不一，事业单位工作人员工资档案数据有待加强，人社部门、事业单位、主管部门、代发银行四方的协同衔接流程亟需统一标准实现工作的规范化、标准化闭环运作。

2. 防范工资统发各类风险的现实需要。工资统发涉及敏感个人信息、资金划转等关键环节，统一安全的管理规范，有效避免数据泄露、资金发放失误、系统对接故障、工资数据档案保存等风险，统一操作的处理流程，保障薪酬发放的安全性和及时性，通过标准明确安全要求和纠错机制，筑牢风险防控防线。

3. 提升公共服务管理效能的客观需要。事业单位作为公共服务提供的重要主体，工资统发的效率和准确性直接关系到工作人员的工作积极性，为有效提高工资统发工作效能，进一步使工作模式中核算更规范、审核更严谨、反馈更及时亟需通过标准化建设优化工作流程、提升管理水平。

4. 适应数字化转型发展的必然需要。当前政务服务和金融服务加速信息化、数字化，工资统发工作的系统对接、数据传输逐步向智能化、自动化等 AI 智能发展，统一的接口规范、数据格

式标准、各系统间兼容性、数据交互效率等需通过标准搭建统一的技术对接框架，适配信息化、数字化发展需求。

### **目的意义：**

1. 规范工作流程，明确权责边界：通过标准统一工资统发工作流程的操作要求，清晰界定事业单位、主管部门、人社部门、代发银行四方的工作职责，解决职责交叉、空白等问题，实现“各负其责、协同高效”的工作格局，提升工资统发工作的规范化程度。

2. 防范各类风险，保障资金和信息安全：标准结合国家信息安全、数据安全相关国标，对工资数据的采集、传输、存储、使用流程制定严格的安全管理要求，明确资金划转的专用通道和安全保障措施，有效防范信息泄露、数据泄密、发放不准、查档不清等风险，保障工作人员的信息权益和资金安全。

3. 优化工作效率，提升服务质量：标准明确工资统发各环节反馈机制和技术对接规范，实现数据的加密高效传输、结果的实时反馈，减少人工操作误差和流程冗余，从线下分系统操作提升到线上系统内闭环处理，解决工资发放延迟、异常处理不及时等问题，保障薪酬按时精准发放，维护事业单位工作人员的切身利益。

4. 夯实管理基础，助力数字化转型：标准统一工资统发的接口数据格式、系统对接要求，为全省工资统发信息系统的一体化建设奠定基础，推动人社部门、事业单位与代发银行的系统无缝

对接，实现工资统发工作的数字化、智能化升级，提升事业单位人事薪酬管理的精细化、科学化水平。

5. 提供示范参考，推动行业发展：本标准的制定填补事业单位工资统发领域的标准空白，为省内各地开展工资统发工作提供统一的执行依据，同时也为其他地区开展相关工作提供可复制、可借鉴的经验，具有一定的行业推广和示范价值，推动全国事业单位工资统发工作的标准化建设进程。

## **二、工作保障**

### **（一）技术力量**

本标准由青田县工资统发中心提出和归口管理。在编制过程中，牵头单位青田县人力资源和社会保障局联合温州市人力资源和社会保障局，组织青田县人民政府办公室、青田传媒集团、浙江青田农村商业银行股份有限公司、浙江农村商业联合银行股份有限公司、丽水市质量检验检测研究院等多家参与单位。组建专业起草团队，团队成员涵盖人社管理、金融服务、信息技术、标准化等多领域专业人士，青田县工资统发中心负责全文核心内容。

### **（二）工作计划**

2025年9月至10月——项目调研。组织讨论，充分了解项目背景情况、制定标准的必要性、可行性、实施后的影响等；

2025年11月至12月——立项阶段。完成标准草案、立项申请表，完成立项申请；

2025年12月至2026年3月——起草阶段。组织各参与单

位对标准草案进行研讨，修改完善形成标准征求意见稿；

2026年3月至4月——征求意见阶段。面向代表性的单位或专家广泛征求意见，组织开展专家研讨会，形成标准送审稿；

2026年4月至5月——审查阶段。召开专家评审会，对标准文本和编制说明进行评审，并形成标准审议稿；

2026年5月至6月——公示发布阶段。将标准文本和编制说明对众公示，并报团标发布主体审批，提交备案和实施。

### **（三）经费保障**

标准起草组已筹备充足的经费，为标准编制的过程提供资金保障。用于标准起草过程中的调研、差旅费、专家劳务费、资料印刷费、会议费等开支。

### **（四）第一起草单位及起草组人员分工**

1. 第一起草单位：青田县人力资源和社会保障局（青田县工资统发中心）。

2. 起草组人员分工：

钟锋伟、孙一栋、程勤士、曾慧慧、单新艳：主要负责本次标准化建设整体工作，负责指导、决策工作。

曾慧慧、方海艇、单新艳、孙益峰、叶苏莹、应加乐、汤伟强、孙成、刘信威、包泽慧、杨伟君、胡刚、陈苗苗、陈咏刚、陈晓明、王文波：主要负责调研、标准整体框架的搭建、标准技术内容起草、标准编制说明编写、研讨会和评审会等会议的筹备工作。

曾慧慧、孙益峰、单新艳、方海艇、戚卫、童夏明、郑良帅、吴应超：主要负责标准中接口数据交互规范部分调研、标准文本编写、标准编制说明编写、标准征求意见汇总及各项会议的准备工作。

### **（五）参与起草单位**

参与起草单位：温州市人力资源和社会保障局、青田县人民政府办公室、青田传媒集团、浙江青田农村商业银行股份有限公司、浙江农村商业联合银行股份有限公司、丽水市质量检验检测研究院。

在工作开展过程中，各参与单位积极开展调研，为标准研制提供专业的银行业务和服务相关技术内容支持。

### **（六）有关研究基础和前期研究成果介绍**

本标准的编制具备扎实的实践研究基础和丰富的前期研究成果，核心起草单位青田县人力资源和社会保障局作为浙江省工资统发工作的先行实践单位，已在本地开展多年事业单位工资统发实操管理工作，积累了大量一线实践经验，形成了成熟的工作模式和管理体系。

在实践研究层面，青田县工资统发信息系统建设工作走在全省前列，2024年完成了与多家代发银行的系统对接调试，形成了覆盖信息采集、工资核算、银行代发、对账归档、异常处理的实操流程，累计完成数万次工资统发业务，验证了流程设计的科学性和可操作性；同时针对实操中出现的系统对接、数据安全、

资金划转等问题开展专项研究，形成了一系列问题解决方案和风险控制措施。

在成果积累层面，起草单位联合辖区内的事业单位、信息技术企业、代发银行，开展了工资统发接口技术规范、敏感数据安全处理等专项研究，形成了接口数据交互模板、安全管理实施指南等技术成果，为标准中技术条款的制定提供了核心支撑。

温州市人力资源和社会保障部门等参与单位，长期从事事业单位工资管理、社保经办、金融服务标准化研究工作，在人事薪酬管理、政务数据安全、政银系统对接等领域拥有多项研究成果和标准化工作经验，为本标准的编制提供了专业的理论指导和技术支持，确保标准内容既贴合基层实操，又符合行业发展和标准化建设的整体要求。

### **（七）保障措施**

1. 加强组织管理。成立标准编制小组，做好分工，明确任务。加强协调、进度安排等管理。落实人员、资金保障，确保标准如期、有效推进。

2. 强化技术指导与合作。根据标准制定各个环节的技术要求，做好人员的技术指导，联合丽水市质量检验检测研究院的标准化文本编写技术合作，确保标准编制工作如期完成。

## **三、编制过程及说明**

### **（一）任务来源**

根据《关于批准〈事业单位工资统发工作规范〉团体标准立项

的通知》（浙人协发〔2025〕6号）、《青田县科学技术局关于下达2025年度青田县自筹经费类科技计划项目的通知》（青科〔2026〕2号）、《浙江省人力资源和社会保障厅办公室关于开展2026年度浙江省人力资源和社会保障课题申报工作的通知》（浙人社办函〔2026〕30号）等文件研制标准。

## （二）主要工作过程

### 1. 成立标准起草小组

2025年9月，青田县工资统发中心提出制定事业单位工资统发工作规范，2025年10月，青田县人力资源和社会保障局联合温州市人力资源和社会保障局、青田县人民政府办公室、青田传媒集团、浙江青田农村商业银行股份有限公司、浙江农村商业联合银行股份有限公司、丽水市质量检验检测研究院组成标准研制团队。

### 2. 材料收集与实地调研

2025年10月，起草组在广泛开展实地调研的基础上，组织讨论，充分了解项目背景情况，制定标准的必要性、可行性、实施后的影响，广泛收集相关的素材，完成标准初稿和立项申请表的编制工作，并提交立项申请。

### 3. 立项阶段

2025年11月，标准起草工作组编制完成用于标准立项申报的标准草案和立项建议书，青田县工资统发中心向浙江省人力资源服务协会提出立项申请，于2025年11月12日在杭州市召开

了《事业单位工资统发工作规范》团体标准立项论证会。会上，评审组专家听取了起草组对该团体标准立项的必要性、可行性和实施影响等内容汇报，审阅了立项论证材料，并与标准编制工作组进行了意见沟通和质询，最后，专家组一致同意该标准立项，同时对该标准提出以下主要修改意见：

1. 将团体标准题目由《事业单位工资统发系统与银行数据交互规范》更改为《事业单位工资统发工作规范》；

2. 明确各相关部门主体责任，完善职责分工。

2025年12月，浙江省人力资源服务协会发布《关于批准〈事业单位工资统发工作规范〉团体标准立项的通知》（浙人协发〔2025〕6号），该团体标准立项成功。

#### 4. 起草阶段

标准起草组根据立项论证会专家意见对标准进行修改，标准结构框架主要包含：术语和定义、基本原则、组织架构及职责、统发机制建设、工资统发工作流程、安全管理、监督考核等内容。

4.1 青田县人力资源和社会保障局于2026年2月6日再次组织召开了《事业单位工资统发工作规范》团体标准研讨会。本次会议由青田县工资统发中心等相关科室，青田县教育系统，青田县卫生健康系统、事业单位负责工资统发业务人员代表，各相关银行负责工资统发接口技术及工资代发的相关业务人员，丽水市质量检验检测研究院团标制定的相关人员组成。与会人员围绕标准内容进行深入讨论，提出以下修改意见：

1. 修改完善第 2 章术语和定义，修改“统发银行”为“代发银行”、“银行联通过接口”为“统发接口”，增加“事业人员”的术语和定义；

2. 完善第 3 章各部门组织架构及职责；

3. 补充第 4 章统发机制建设的“协定协议”，删除 4.3 内容；

4. 增加第 5 章工资统发的流程图；

5. 第 6 章增加 6.4 “系统模块安全”，删除第 7 章内容；

6. 完善第 8 章“监督考核”的内容。

4.2 青田县人力资源和社会保障局于 2026 年 2 月 27 日再次召开了《事业单位工资统发工作规范》团体标准研讨会。相关科室以及相关信息技术人员、丽水市质量检验检测研究院团标制定编写人员参加会议。与会人员围绕标准内容进行深入讨论，提出以下修改意见：

1. 增加“规范性引用文件”章节；

2. 补充并完善“工资统发工作流程”章节；

3. 修改并完善工资统发的流程图。

5. 征求意见阶段

2026 年 4 月.....

6. 评审阶段

/

7. 审查阶段

/

## 8. 公示发布阶段

/

### (三) 征求意见情况汇总

/

## 四、与有关法律、法规和国家、行业、省/市地方标准的关系

### (一) 本标准符合有关法律、法规的要求。

本标准符合有关法律、法规的要求。

### (二) 已检索到的国家、行业与事业单位工资统发相关标准如下：

暂未检索到事业单位工资统发相关的国家标准、行业标准、地方标准和团体标准。

## 五、标准文本介绍及变更说明

### (一) 标准编制原则

规范性原则：严格遵循 GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》。

实用性与可操作性原则：结合浙江省事业单位工资统发实际工作流程，突出可操作性。

安全性与合规性原则：强化数据安全、系统安全、资金安全要求，符合国家信息安全相关标准。

前瞻性与兼容性原则：预留技术接口扩展性，兼容未来系统升级与政策调整。

## **(二) 主要参考文献**

本文件主要参考了以下标准和文件：

- 1.GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》
- 2.GB/T 20271《信息安全技术 信息系统通用安全技术要求》
- 3.GB/T 22239《信息安全技术 网络安全等级保护基本要求》
- 4.GB/T 22240《信息安全技术 网络安全等级保护定级指南》
- 5.GB/T 25070《信息安全技术 网络安全等级保护安全技术要求》
- 6.GB/T 37988《信息安全技术 数据安全能力成熟度模型》
- 7.GB/T 39786《信息安全技术 信息系统密码应用基本要求》
- 8.GB/T 45574《数据安全技术 敏感个人信息处理安全要求》

## **(三) 标准名称及变更说明**

本文件的名称为“事业单位工资统发工作规范”，与立项文件一致，未作变更。

## **(四) 标准适用范围及变更说明**

适用范围为：本文件适用于人社部门、各级事业单位（包括公益一类、公益二类）与代发银行开展工资统发工作，其他地区可参照执行。

## **(五) 标准结构框架及变更说明**

标准结构框架为“术语和定义、组织架构及职责、统发机制建设、工资统发工作流程、安全管理、监督考核等内容”。

## （六）主要（技术）内容确定依据及说明

本文件主要技术内容如下：

### 1. 术语和定义（第 3 章）

明确了“事业单位”、“工资统发”、“代发银行”及“工资统发接口”等核心概念。特别定义了工资统发接口，指出其一般包括系统直联和经社保卡平台中转两种模式。

### 2. 组织架构及职责（第 4 章）

清晰界定了四方职责：

事业单位：负责人员信息采集、工资核算、数据推送及对账。

主管部门：负责制定流程、审核数据、监督运行及汇总报告。

人社部门：负责统筹机制建设、系统搭建维护及业务指导。

代发银行：负责开设账户、搭建系统模块、执行发放及实时反馈。

### 3. 统发机制建设（第 5 章）

明确人社部门、事业单位与代发银行间的权利、义务及违约责任。

重点规定了系统搭建与调试流程，要求各方提供技术文档，搭建独立演练环境进行联调测试，经验证无误后方可上线。

### 4. 工资统发工作流程（第 6 章）

规定了从初始化到纠错的全流程：

4.1 系统初始化与账号管理：新单位注册及账号绑定。

4.2 基础信息维护：录入单位及人员变动信息。

4.3 工资数据核算与录入：依据政策核算并录入数据。

4.4 审核与资金拨付：主管部门审核合规性，单位拨付资金。

4.5 银行代发与结果反馈：银行执行发放并反馈电子回单。

4.6 对账与档案管理：确保账实相符，资料电子化归档。

4.7 异常处理与纠错机制：处理发放失败及补发、扣回事宜。

## 5. 安全管理（第7章）

这是本标准的核心章节之一，从3个维度提出要求：

5.1 数据安全：全流程加密，敏感信息（身份证、卡号）加密存储，严禁通过互联网公共工具传输原始数据。

5.2 用户安全：实行多因素认证，遵循最小权限原则和不相容岗位分离。

5.3 系统模块安全：部署防火墙、定期漏洞扫描，符合等级保护要求。

## 6. 监督考核（第8章）

6.1 监督考核：应建立内部监督和外部检查相结合的机制。

6.2 考核评价：将工资统发工作纳入相关单位和岗位的绩效考核内容。

6.3 问题整改：对监督和考核中发现的问题，相关单位应及时整改。

## 7. 附录内容

7.1 附录A（资料性）：提供了系统直联工资统发接口数据交互的接口规范，包括通讯与安全规范、接口定义、异常处理机

制。

7.2 附录 B（资料性）：提供了经社保卡平台中转的工资统发接口数据交互规范，包括交互流程、公共报文头定义、接口定义、批量代发文件格式。

7.3 附录 C（资料性）：展示了工资统发工作流程图，直观呈现了从“开始”到“结束”的业务流转逻辑。

## **六、预期的社会效益**

本标准的制定和实施，将填补浙江省事业单位工资统发工作领域标准空白，实现全省工资统发工作的标准化、规范化管理。通过明确各主体职责、规范工作流程、强化安全管理，能够有效提升工资统发工作的效率和准确性，减少工资发放中的异常情况，保障事业单位工作人员的合法权益；同时，推动人社部门、事业单位与代发银行的高效协同，提升公共服务领域的薪酬管理水平，为浙江省事业单位人事管理和资金发放的精细化、科学化发展提供支撑。本标准也可为其他地区开展事业单位工资统发工作提供参考，具有一定的行业推广价值。

## **七、是否涉及专利等知识产权问题**

否。

## **八、贯彻实施标准的要求和措施等建议**

建议各级人社部门、事业单位及代发银行组织专题培训，确保相关人员掌握规范内容。

建议配套制定实施细则或操作手册，增强操作性。

建议建立标准实施评估机制，定期收集反馈，推动标准持续优化。

#### **九、重大意见分歧的处理依据和结果**

该标准制订过程中，未出现重大意见分歧。

#### **十、废止现行有关标准的建议**

该标准制定实施后，无需废止其它标准。

#### **十一、主要试验（或验证）的分析报告、相关技术和经济影响论证**

无。

#### **十二、其他应当说明的事项**

无其它予以说明的问题。

《事业单位工资统发工作规范》标准编写小组

2026年3月