

中共铜陵市委全面深化改革委员会

铜改委发〔2023〕2号



关于印发《铜陵市推进技能人才薪酬分配 改革实施方案》的通知

各县区,市产改协调小组成员单位,各有关单位:

现将《铜陵市推进技能人才薪酬分配改革实施方案》印发给你们,请结合工作实际认真贯彻执行。

中共铜陵市委深改委

2023年3月13日

铜陵市推进技能人才薪酬分配改革实施方案

为深入学习贯彻落实习近平总书记关于新时代产业工人队伍建设改革的重要指示精神，根据安徽省委、省政府《关于推进新时代产业工人队伍建设改革的实施意见》（皖发〔2018〕9号）和铜陵市委、市政府《关于推进新时代产业工人队伍建设改革的实施意见》（铜发〔2018〕37号）文件精神，结合我市实际，现就加快推进我市技能人才薪酬分配改革，促进我市技能人才队伍建设，制定如下方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面学习贯彻党的二十大和二十届二中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记关于技能人才激励工作重要指示批示精神，着力解决技能人才薪酬分配问题，引导企业畅通技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度，激励技能人才技术创新，提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，增强企业创新力、发展力和核心竞争力，构建职工与企业共建共享、互利共赢的和谐劳动关系，为“四创两高”现代化幸福铜陵建设提供重要的技能人才支撑。

二、基本原则

——坚持企业自主分配，政府宏观指导。建立企业主导、

工会监督、群团组织动员和社会支持等多方参与的技能人才薪酬分配协商工作体系。政府充分听取各方意见和建议，集智聚力推进改革。

——坚持技能价值激励导向，合理提高待遇。坚持按劳分配和按要素贡献参与分配，体现多劳者多得、技高者多得的技能价值分配导向，合理评价技能要素贡献，促进劳动者爱岗敬业，激发劳动者创造潜能，为企业创新发展提供内生动力。

——坚持统筹协调发展，实现共享共赢。坚持薪酬分配与职业发展设计相配套，使技能人才薪酬分配与职业发展通道相衔接，促进企业健康发展，实现政府、企业、个人在收入分配上的多赢。

三、主要任务

建立符合铜陵产业特色、适应铜陵企业发展需要的技能人才薪酬分配制度，鼓励铜陵主导产业、技能人才集中的企业自主设置体现技术技能价值的工资结构，指导全市制造业等其他行业企业在技能人才工资中体现技术技能因素。

（一）建立有铜陵特色的技能人才薪酬分配制度

1. 特色主导产业企业自主设置技能人才薪酬分配机制。有色、化工、建材、电子、装备制造等行业企业，自主设置技能人才工资结构，自主设计技能人才职业发展通道，充分体现行业特色，符合企业自身经营发展需要。政府指导相关

行业协会或企业编制体现自身特色的技能人才薪酬分配制度。

2. 引导全市制造业企业在技能人才工资中体现技术技能因素。依据国家人社部《技能人才薪酬分配指引》（以下简称《指引》），结合铜陵实际，编印《铜陵市技能人才薪酬分配指引（试行）》（以下简称我市《指引》），并开展培训、宣讲，与工资集体协商工作协同推进，引导企业在员工工资单中体现技能因素。

（二）指导企业设计技能人才职业发展通道

大力开展宣传，提高企业重视技能人才职业发展的意识，引导企业设计技能人才职业发展通道。指导企业在岗位体系的基础上，建立横向按工作性质、内容等划分不同技能序列，纵向按技能人才专业知识、技术技能、资历经验、工作业绩等因素划分层级的有机系统，既体现技能人才个人能力，又反映岗位差别。

（三）鼓励企业提高技能人才工资待遇

对企业经营效益好，技能人才占比较高、作用发挥明显的国有、民营大中型企业、上市企业等，鼓励提高工资总额，进一步增加技能人才相关待遇水平，充分体现技能人才价值，发挥正面引导和激励作用。

（四）发挥政策引导助力企业加强技能人才培养管理

鼓励企业开展岗前技能培训、技能提升培训以及申报技

能大师工作室。政府对及时开展培训并取得成效、符合条件的企业给予相应补贴；对设立技能大师工作室的企业，依据工作室认定等级给予企业相应补贴；对取得相应职业资格证书或职业技能等级证书且符合条件的职工个人可申请相应的技能提升补贴。

（五）结合企业实际情况分类实施薪酬分配改革

对于工资体系中无技能工资单元，但已设立技能津贴等体现技能价值的企业，可参照《指引》、本《实施方案》，结合企业技能人才发展通道，对工资构成进一步梳理，在企业工资体系中设立技能工资单元，将原有技能人才相关待遇要素归集到技能工资单元内，使其更充分体现技能人才价值。

对于工资体系中未明显体现技能要素的企业，参照《指引》、本《实施方案》，进一步畅通企业技能人才发展通道，完善企业薪酬分配机制，体现技能人才价值，在工资体系中设立技能工资单元。

（六）在尊重企业自主权基础上充分发挥政府引导作用

建立技能人才薪酬分配改革效果评价机制，对企业技能人才薪酬分配、职业发展情况进行评价，将评价结果应用于和谐劳动关系示范企业评选、劳动保障诚信单位评选等评选上，引导企业形成尊重技术技能、重视技能人才的氛围和机制。

四、实施步骤

（一）制定方案（2023年3月底前）

由市总工会（产改办）牵头，组织专家对我市技能人才薪酬分配现状进行充分调研，充分征求各方面意见建议，市人社局在2023年3月底前完成改革实施方案制定。

（二）宣传发动（2023年4月底前）

各县区政府、行业主管部门、行业协会充分利用各种宣传资源大力宣传解读《指引》及我市《指引》，宣传《指引》出台的背景、意义、分配理念、分配方法等，为技能人才薪酬分配改革工作营造浓厚的氛围。

（三）组织实施（2023年4-10月）

在全市“1+11+N”（“1”即铜官区全域、“11”即我市11家上市企业、“N”即全市规上企业）范围企业推进实施。借助第三方公司、高校、研究机构等专业力量对企业经营者和人力资源管理人员开展培训，组织力量深入企业进行“一企一策”精准指导，引导企业运用《指引》建立体现技能价值导向的薪酬分配制度。

（四）效果评估（2023年11-12月）

市总工会（产改办）组织专家或第三方对改革进行阶段性评估，对改革中存在的问题进行梳理分析，完善改革方案。

（五）总结推广（2024年）

认真总结实施过程中遇到的问题，对企业关切的热点问题加强分析研究，积极回应。评选技能人才薪酬分配示范企业，刊发典型案例，总结先进经验向全市其他企业推广，推

动我市技能人才薪酬分配改革工作全面深化落实。

五、工作要求

一是提高政治站位。实施技能人才薪酬分配改革是落实党中央及省委、市委关于推进新时代产业工人队伍建设改革决策的重要举措，要充分认识其对我市经济社会发展的重要意义，做到改有所进、改有所成。

二是加强组织领导。在市推进新时代产业工人队伍建设改革协调小组领导下，市总工会（产改办）牵头协调，市人社局负责组织，市国资委、市经信局、市交通局、市住建局、市民促局、市企联、市工商联密切配合，成立专班推进工作，各县区参照，共同推进我市技能人才薪酬分配改革工作。定期召开改革推进工作会议，开展宣传培训，适时开展改革效果评估。

三是明确工作职责。市总工会（产改办）负责总牵头协调，市人社局负责开展本《实施方案》的政策解读、组织培训工作，各行业主管部门、行业协会负责联系指导本领域内企业依据《指引》开展改革工作，铜官区政府负责推进本辖区内企业开展改革工作，其他各县区政府负责推进本辖区内上市公司、规上企业开展改革工作。各部门、各县区、行业协会要加强沟通协调，形成工作合力。

- 附件：1. 铜陵市技能人才薪酬分配改革任务清单
2. 《铜陵市技能人才薪酬分配指引（试行）》

附件 1:

铜陵市技能人才薪酬分配改革任务清单

实施步骤	工作任务	时 限	责任单位
方案制定	开展我市企业技能人才薪酬分配状况调研。	2022 年底前	市总工会、市人社局、市委党校
	制定《铜陵市技能人才薪酬分配改革实施方案（试行）》。	2023 年 3 月底前	市人社局、市总工会、市委党校
宣传发动	通过主流媒体、新媒体、官方网站、为企业送法律送政策、座谈交流等多种形式大力宣传解读国家技能人才薪酬分配改革相关政策、人社部《指引》及本《实施方案》。	2023 年 4 月底前	各县区政府、行业主管部门、行业协会
组织实施	对辖区企业进行调研摸底，掌握本辖区内企业基本情况、技能人才分布情况、技能人才薪酬待遇落实情况等。	2023 年 4 月底前	各县区政府
	结合自身特点，依据人社部《指引》、本《实施方案》制定本区域内技能人才薪酬分配改革实施步骤（各县区可分行业推进实施，由易到难，先在每个行业选取一家企业进行改革示范，而后分别在所在行业内推广实施）。	2023 年 5-10 月	各县区政府、工会、人社、国资、经信、交通、住建、民促、企联、工商联等部门
	组织专门力量对企业薪酬改革进行培训和指导。	2023 年 5-10 月	市人社局、市总工会
效果评估	组织专家或第三方公司对我市“1+11+N”改革实施情况进行评估，梳理成效，查找问题，完善改革方案。	2023 年 11-12 月	市总工会、市人社局、各县区政府等
推广实施	总结经验，选取典型示范企业，刊发典型案例，在全市推广实施。	2024 年	各县区政府、市总工会、市人社局等

附件 2:

铜陵市技能人才薪酬分配指引（试行）

本《指引》所称技能人才，是指在生产和服务等领域岗位一线，掌握专门知识和技术，具备一定的技术技能，并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。技能人才包括劳动者中取得初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等职业资格证书或职业技能等级证书的人员；也包括企业根据需要，自行认定、评聘具备一定技术技能水平的生产和服务等领域岗位一线人员。

一、建立薪酬管理制度，彰显岗位技能和分配激励相挂钩

（一）定薪原则

1. 企业经济效益与员工收入分配挂钩原则。员工收入增长基于企业经济效益的整体上升。

2. 以岗定薪、技能导向、以绩取酬、鼓励能力提升的原则。员工基本薪酬基于任职岗位价值，实际分配依据个人绩效努力，长期晋升通过个人专业技能与能力素质的提升。

3. 综合配套与全面激励的原则。岗位及任职资格体系、全员绩效管理体系、员工职业发展体系与薪酬机制同步建设，促进员工能力培育、事业发展与激励支撑的同步匹配。

(二) 工资结构

工资总额 = 岗位工资 + 技能工资 + 年功工资 + 绩效工资 + 专项津补贴等。

某企业技能人才工资结构安排示例表

工资单元示例				技能人才针对性津贴示例				
岗位工资单元	技能工资单元	绩效工资单元	年功工资单元	夜班津贴	作业环境津贴	技能津贴	班组长津贴	师带徒津贴

1. 一般技能操作岗位工资主要包括岗位工资、技能工资、绩效工资、年功工资、专项津补贴等。

(1) 岗位工资包括：岗位等级、薪档（同一岗位等级内设多个档次）。岗位工资标准（参考三个因素：岗位评价结果、人力资源市场价位、岗位间分配比例和历史分配关系）。

(2) 技能工资是根据员工具备的与工作有关的技能和能力高低，来确定其报酬水平。技能等级不同，薪酬支付标准就不同。

多技能工资根据员工主岗以外额外储备的符合上岗要求的多项技能进行确认，主要体现技能掌握程度和水平。具体公式为：多技能工资 = 多技能 A 对应标准 × 1 + 多技能 B 对应标准 × 0.5 + 多技能 C 对应标准 × 0.2，员工多技能种类最

多不超过 3 种，多技能工资设最高上限。

员工多技能工资评定，每年进行一次，评定以该员工服从生产计划调配为前提。由用人部门申请，就员工多技能储备情况进行总结，由员工绩效考核执行小组组织相关人员审核后，报公司绩效考核领导小组审议，批准后实施。

(3) 绩效工资与企业效益、本部门绩效、个人绩效联动。绩效工资标准的取值，一般以绩效工资系数值或薪点数确定。绩效考核周期一般按月进行，可采取计件制、工分制和按考核系数分配等。绩效工资分月度绩效和年度绩效两项，主要是对员工平时性和阶段性工作表现进行激励。

员工月度绩效依据员工绩效基数、月度考核结果进行核定，并于下个月月初发放。具体公式为：员工月度绩效 = 员工绩效基数 × 员工月度绩效系数 + 超（欠）产绩效。其中：

绩效基数。绩效基数依据员工岗位等级标准的 20% 进行核定，即：绩效基数 = 岗位等级标准 × 0.2；线长的绩效基数在岗位等级标准 × 0.2 的基础上作适当增加。

员工月度绩效系数。具体实施依据公司绩效考核管理办法执行。

超（欠）产绩效适用于根据标准作业工时安排出勤的一线员工。侧重于对超产的激励和不达产的约束。具体实施依据公司绩效考核管理办法执行。

员工年度绩效以月度考核为基础，结合年度综合表现进

行核定，于来年年初兑现。具体公式为：员工年度绩效=员工年度绩效基数×员工年度综合绩效系数，其中：

员工年度绩效基数为员工岗位等级标准的 1.2 倍。

员工年度综合绩效系数。具体实施依据公司绩效考核管理办法执行。

(4) 年功工资体现员工累积工作年限，不随岗位变动而变化。

(5) 专项津贴是对技能人才在特殊条件下额外付出劳动进行补偿的工资单元，主要包括：夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴。

2. 高技能领军人才工资分配一般采用年薪制或协议薪酬制，所需工资总额预算指标单独核算。

(1) 年薪制。年薪由基本年薪和绩效年薪构成，其中基本年薪一般为年薪标准的 30%，按月发放；绩效年薪占比一般为年薪标准 70%，与绩效考核结果挂钩，实行月度预付，年度统算。业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，体现责任、风险和利益的统一。

(2) 协议薪酬制。协议薪酬制是企业 and 劳动者双方协商确定薪酬，主要适用于企业面向社会公开招聘实行市场化管理的高技能领军人才。

(3) 实行高技能领军人才符合国家相关规定的股权期权激励、超额利润分享、项目跟投、项目分红或岗位分红等

中长期激励方式。

(4) 鼓励各类企业设立特聘岗位津贴、带徒津贴等，参照高级管理人员标准落实经济待遇。对于参与国家科技计划项目的高技能领军人才，鼓励所在单位根据其在项目中的实际贡献给予绩效奖励。落实中央财政科研项目资金管理政策，制定间接费用统筹使用内部管理办法，对高技能领军人才进行绩效奖励，提高高技能领军人才创新创造的积极性。对于解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项、“师带徒”业绩突出的，取消学历、年限等限制，破格晋升技术等级。

二、建立岗位等级管理制度，畅通技能人才岗位通道

(一) 岗位等级

技能序列岗位体系划分为 8 个层级 (W1~W8)。从高到低分别为：首席技师 (八级) W8、特级技师 (七级) W7、高级技师 (六级) W6、技师 (五级) W5、高级工 (四级) W4、中级工 (三级) W3、初级工 (二级) W2、学徒工 (一级) W1。

职业技能等级 (岗位) 要求

序号	级别名称	基本要求	实施机构
1	学徒工	能够基本完成本职业某一方面的主要工作。	用人单位
2	初级工	能够运用基本技能独立完成本职业的常规工作。	用人单位和社评组织
3	中级工	能够熟练运用基本技能独立完成本职业的常规工作；在特定情况下，能够运用专门技能完成技术较为复杂的工作；能够与他人合作。	

4	高级工	能够熟练运用基本技能和专门技能完成本职业较为复杂的工作，包括完成部分非常规性的工作；能够独立处理工作中出现的问题；能够指导和培训初、中级工。	
5	技师	能够熟练运用专门技能和特殊技能完成本职业复杂的、非常规性的工作；掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决技术或工艺难题；在技术技能方面有创新；能够指导和培训初、中、高级工；具有一定的技术管理能力。	
6	高级技师	能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作；熟练掌握本职业的关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题；在技术攻关和工艺革新方面有创新；能够组织开展技术改造、技术革新活动；能够组织开展系统的专业技术培训；具有技术管理能力。	
7	特级技师	在生产科研一线从事技术技能工作、业绩贡献突出的“企业高技能领军人才”。能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作；精通本职业及相关职业的重要理论原理及关键技术技能，能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题；承担传授技艺的任务，在技能人才梯队培养上作出突出贡献。	省级及以上人力资源社会保障部门指导用人单位实施
8	首席技师	在技术技能领域作出重大贡献，或在本地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺的“地方或行业企业高技能领军人才”。为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献；为国家重大技术攻关、成果转化、技术创新、发明等作出突出贡献，在地方、行业企业的技术进步与发展中发挥关键作用，专业水平在地方、行业企业具有很高认可度和影响力。	省级及以上人力资源社会保障部门、国务院有关行业主管部门指导用人单位实施

注：1. 行业企业可结合实际对上述要求进行修订完善。

（二）薪档确认

1. 根据岗位（工位）价值和个人匹配度，将员工划分为不同等级和薪档，实现不同薪酬的差异化管理。

2. 新员工在所在工位薪酬范围内，按照相同、相近条件的员工等级水平，确认具体的等级和薪档。

3. 实习期员工原则上为工位对应等级的最低薪档，实习期结束进行考核，考核合格可按照相同、相近条件的员工等级水平，确认具体的等级和薪档。

（三）薪档调整

1. 按照企业考核管理细则规定，将员工年度考核对应的积分，作为薪酬晋档的依据，每满一定的分数可晋一档。

2. 已达到最高薪档仍需晋升等级的员工，原则上执行晋升后高一级的对应薪档；已达到最低薪档需降级的员工，原则上执行低一级的对应薪档。

3. 因工作不胜任，经培训仍不能满足工位需要的，进行工位调整后，执行新工位对应等级的最低薪档。

4. 因工作需要调整工位，原则上临时性调动仍执行原定等级和薪档，长期性调动需经技能考核合格，执行新工位对应等级和薪档，具体根据员工技能水平、胜任度等确认。

5. 待岗、长期休假人员重新上岗的，需经过考核，根据考核结果确认岗位等级和薪档；考核不合格，经培训仍不能胜任的，需进行工位调整，实行新工位对应等级的相应薪档。

(四) 晋升通道

员工可结合专业特长，选择相应职业发展路径，同时可以在不同通道间进行转换。技能职务与管理、技术职务一样，按照由低到高的顺序逐级申报、晋升，一般不满一届聘期者，不得申报晋升高一级职务。未被聘任为高一级技能（技术）职务者，可继续申报同级技能（技术）职务。

某制造企业技能人才职业发展通道框架示例表

职位层级	职位等级/岗位职位工资级别	生产操作类		
		基本生产技能 操作工种	辅助生产技能 操作工种	熟练操作 服务工种
高层	1	“高精尖缺”高技能领军人才等		
		首席技师		
中层	2	特级技师		
	3	高级技师	高级技师	
	4	技师	技师	
	5	高级工	高级工	
基层	6	中级工	中级工	中级工
	7	初级工	初级工	初级工
	8	学徒工	学徒工	学徒工

(五) 职数控制

职 级		职 数
W8	首席技师	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例

W7	特级技师	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例
W6	高级技师	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例
W5	技师	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例
W4	高级工	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例
W3	中级工	按照持有对应职业资格证书人数的一定比例
W2	初级工	不控制
W1	学徒工	不控制

(六) 管理实施

年度考核对应的岗位等级调整,按照公司考核管理细则实施,年初统一申请和实施;其他情况下的等级变更,由用人部门的负责人发起,说明变更原因及评级结果,报综合管理部审核,经人事主管经理审批后实施。

附表 1：某制造企业技能操作岗位评价要素示例表

要素	要素权重	子因素		子因素权重及分数
		序号	子因素名称	
A. 岗位劳动技能要素	24%	1	技能水平要求	5%、50分
		2	工作经验要求	7%、70分
		3	岗位难度要求	12%、120分
B. 岗位工作责任要素	28%	4	产量责任	8%、80分
		5	工作质量责任	10%、100分
		6	安全环保责任	10%、100分
C. 岗位工作负荷要素	30%	7	体力劳动强度	8%、80分
		8	脑力劳动强度	10%、100分
		9	工作均衡和饱满性	12%、120分
D. 岗位工作条件要素	6%	10	岗位工作条件	6%、60分
E. 岗位人心流向要素	12%	11	岗位人心流向	12%、120分
总分	1000分			

附表 2：某企业技能人才岗位工资标准宽带薪酬示意表

职位等级名称	级差	档差	1 档	2 档	3 档	4 档	5 档	6 档	7 档	8 档	9 档	10 档	11 档	12 档	13 档	14 档	15 档
首席技师一类																	
首席技师二类																	
特级技师一类																	
特级技师二类																	
高级技师一类																	
高级技师二类																	
技师一类																	
技师二类																	
高级工岗位评价一类																	
高级工岗位评价二类																	
中级工岗位评价一类																	
中级工岗位评价二类																	
初级工岗位评价一类																	
初级工岗位评价二类																	

备注：阴影部分是下一层级岗位工资标准与上一层级岗位第一档次标准基本重合位置的示意。

附表 3：某企业晋档系数定分标准示例表

要素	晋档系数定分标准						
学 历	非本专业技校、高中及以下	本专业技校毕业	本专业中专毕业	大学专科毕业（含大学本科肄业）	大学本科毕业	本科双学士	硕士研究生
	0	1分	2分	3分	6分	8分	10分
技能等级	初级工及以下	中级工	高级工	操作技师		高级操作技师	
	0	1分	3分	7分		12分	
绩效考核加分	不合格			合格		良好	优秀
	-3			0		2	4
员工工作年限加分	绩效考核“合格”及以上的每一年增加1分						
重要成果单列加分	技术创新成果、技能大赛获奖等，单列加分						

中共铜陵市委全面深化改革委员会

2023年3月20日印发