

杭州市协调劳动关系三方会议办公室

关于报送技术工人薪酬分配工作总结 及典型案例的通知

各区、县（市）协调劳动关系三方会议办公室：

近期，市协调劳动关系三方联合制定并下发了《杭州市人力资源和社会保障局等4部门关于印发杭州市技术工人薪酬分配指引的通知》（杭人社发〔2022〕77号），为广泛选树企业技术工人薪酬分配典型，做好阶段性工作总结，现将相关工作事项通知如下：

一、工作目标。通过广泛选树企业技术工人薪酬分配典型，引导企业建立多层级的技能人才职业发展通道，完善体现技能价值激励导向的工资分配制度，助推技术工人“扩中”改革，助力我市高质量发展建设共同富裕先行，以突出技术工人薪酬分配在和谐劳动关系创建工作中的评价要素作用，营造构建新时代和谐劳动关系良好氛围。

二、工作内容。各区、县（市）协调劳动关系三方会议办公室要重点围绕2021年以来企业开展技术工人薪酬分配的特色亮点工作，认真总结提炼，形成书面材料和典型案例（2-3

个),每个典型案例的内容字数一般不超过2000字(参考案例格式附后),于10月31日前报市人力社保局劳动关系处。

三、工作要求。各区、县(市)要充分发挥三方四家的职能优势,相互配合,形成合力。深入企业,加强宣传,鼓励引导辖区内企业积极参与典型案例的选树工作,精心挖掘技术工人薪酬分配工作方面具有亮点特色的经验做法,为助力“两个先行”发挥引领示范作用。

联系人:沈迪

联系电话:85254037 13958194124(浙政钉同号)。

杭州市协调劳动关系三方办公室

2022年10月17日



附案例

积极开展能级工资协商 贯彻技能价值激励导向

一、基本情况

公司集产业技术研发、标准化服务、茶叶保鲜包装、质量安全检测及仓储物流于一体、按 GMP 标准（药物生产质量管理规范）打造的智能化、可参观式工厂。为健全完善薪酬激励机制，提高技术工人、先进职工各项待遇，增强广大职工的主人翁意识和工作热情，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的职工队伍，公司开展能级工资协商制度，签订“能级工资”专项集体合同。

二、主要做法

一是设立创新创造成果奖和先进操作法奖。奖励对象主要为与生产密切相关的技术创新成果、发明专利、先进操作法以及参加公司课题攻关对成果有所贡献的职工。具体奖励内容和标准如下：项目奖励金额=项目节约（创收）金额×金额比例数系数（1-3%）。

1. 难度系数 I 或节约金额<10 万元 系数取 1-1.5%
2. 难度系数 II 或节约金额≥10—50 万元 系数取 1.5-2.5
3. 难度系数 III 或节约金额>50 万元 系数取 2.5-3%

二是建立技能人才职级制，畅通技能人才职级上升通道。公司对工程技术类岗和生产操作类岗按不同职级（或技能）设置，

并明确对应职级（或技能）岗位工资水平。具体职级（或技能）设置内容和工资标准如下：助理级别岗位是每月 5000 元以上，初级工每月 5000 元以上，中级工每月 6000 元以上，高级工岗位工资是每月 7000 元以上，工程师级别起步 10000 元以上。此外，公司还设立了明确的职等职级，对不同岗位不同技能，和同岗位不同技能水平的员工进行了区别，使得员工按劳分配，按技分配，公平公正。

三是设立职称津贴和技能津贴。经过认定的正高级、副高级、中级、助理级（技术）员级津贴标准分别为每月 1000 元、600 元、400 元、200 元；高级技师、技师、高级工津贴标准分别为每月 600 元、400 元、200 元。从聘任次月起享受。职称津贴和技术津贴不重复享受，按高标准执行。

四是设立学历津贴。在专业对口岗位工作的大专（含）以上毕业生，以及在本职岗位上所需专业学历得到提升的技术工人，享受学历津贴，博士、硕士、本科、专科津贴标准分别为每月 5000 元、3000 元、1000 元、500 元。

五是设立竞赛获奖等专项特殊津贴。职工在各级各类岗位技能比武竞赛中获得较好名次的，享受特殊津贴，国家、省、市、区、企业级津贴标准分别为每月 1000 元、500 元、300 元、100 元、50 元，享受年限为 1 年。对作出其他突出贡献的职工，具体奖励内容和标准如下：设立竞赛获奖专项津贴，在企业级技能大赛中获得前三名，一次性奖励 500 元，在区级技能大赛中获得前三名，一次性奖励 1000 元，在市级技能大赛中获得前三名，一次

性奖励 3000 元，在省级技能大赛中获得前三名，一次性奖励 5000 元；在国家技能大赛中获得前三名，一次性奖励 10000 元。

六是设立带徒津贴。根据需要签订带徒协议、明确师傅徒弟权利义务，带徒津贴标准根据师傅技能情况分级设置。具体内容和标准如下：高级技师、技师、高级工、中级工、初级工师傅，在徒弟结业转正后，分别给予一次性奖励 1000 元、800 元、600 元、400 元、200 元，并计入工资作为师徒津贴发放。

七是设立荣誉类奖励。获各级劳动模范（工匠）称号、五一劳动奖章的职工，以及获得各级道德模范、最美职工（文明职工）、见义勇为等称号，具有美德善行的先进职工，可享受专项奖励。依照国家、省级、市级、县级、区级给予不同奖励，一次为 10000 元、5000 元、3000 元、1000 元、500 元。

三、案例启示

公司通过开展能级工资协商，签订能级工资专项集体合同，将各类员工凭借技术创新成果参与利润分配的中长期激励机制以制度方式固化下来，逐步建立健全了能级工资调整体系，并全面实行岗位绩效工资制为主体的工资体系，凸显技能价值激励导向。技能人才的岗位、技能水平直接决定其岗位薪点工资水平，特别是以各类技能提升、职称、竞赛获奖等形式与薪资津贴相关联，综合反映技能人才的技能水平和贡献的做法，很有其特点，有利于留住并激发技能人才工作积极性和创新热情，增强技能价值激励导向，为企业增加竞争力和效益，实现双赢。

