市人社局关于印发技能人才薪酬分配

指导案例（第一期）的通知

各区人力资源和社会保障局，有关单位：

为深入贯彻落实《中共中央国务院关于深化产业工人队伍建设改革的意见》（中发〔2024〕20号）和《中共中央办公厅国务院办公厅关于提高技术工人待遇的意见》（中办发〔2018〕16号），市人社局组织编写了《技能人才薪酬分配指导案例（第一期）》，现印发给你们，请结合实际参考运用。

2025年9月15日

（此件主动公开）

技能人才薪酬分配指导案例（第一期）

案例1：贯通职业发展通道

某交通运输企业为完善内部分配机制，将职工岗位按照从事工作特点，分为管理、专业、技能三大类，并相应设置了管理通道、专业通道、技能通道等三个职业发展通道。

管理通道是指由企业党委任命的经营管理岗位。专业通道是指从事职能管理、专业技术、专项业务的岗位。技能通道是指从事生产运营、设备设施维修等生产操作的岗位。各通道岗位根据能力要求、工作职责、价值贡献等因素确定岗位职级。其中：管理通道岗位设置8个职级，专业通道岗位设置7个职级，技能通道岗位设置8个职级。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 管理通道 | | 专业通道 | | 技能通道 | |
| 职级 | 基本条件 | 职级 | 基本条件 | 职级 | 基本条件 |
| 总经理 | 任命 |  |  |  |  |
| 常务副总经理 | 任命 |  |  |  |  |
| 副总经理、财务总监 | 任命 |  |  |  |  |
| 三总师副职、总经理助理 | 任命 |  |  |  |  |
| 部门正职 | 任命 |  |  |  |  |
| 部门副职 | 任命 | 技术总监 | 根据聘任方案 |  |  |
| 主任 | 任命 | 一级部员 | 获得副高级职称满5年，行业经验10年及以上，且在岗位上作出过突出贡献或获得过重大荣誉 | 首席技师 | 根据聘任方案 |
| 副主任 | 任命 | 二级部员 | 获得副高级职称，行业经验5年及以上，且在岗位上作出过突出贡献或获得过重大荣誉 | 特级技师 | 根据聘任方案 |
|  |  | 三级部员 | 副高级及以上职称；中级职称，10年（含）以上行业经验；本科及以上学历，15年（含）以上行业经验 | 一级工 | 取得高级技师考核鉴定证书 |
|  |  | 四级部员 | 中级职称；助理职称，6年（含）以上行业经验；本科及以上学历，10年（含）以上行业经验 | 二级工 | 取得技师考核鉴定证书 |
|  |  | 五级部员 | 助理职称；本科及以上学历，5年（含）以上行业经验；本科以下学历，10年（含）以上行业经验；硕士试用期满 | 三级工 | 取得高级工考核鉴定证书 |
|  |  | 六级部员 | 本科试用期满 | 四级工 | 取得中级工考核鉴定证书 |
|  |  |  |  | 五级工 | 取得初级工考核鉴定证书 |
|  |  |  |  | 六级工 | 试用期满 |

在职级确认和晋升方面，管理通道通过任命确认和晋升职级，其他通道通过聘任来确认和晋升职级。其中，职工职业水平和职业资格的认定遵循以下原则：

1．学历。为国家承认的最高相关学历或学位，双学历或双学位不重复核定。

2．专业技术和职业技能等级。专业技术职称为劳动人事行政管理部门认可（或国家认定等同于专业技术资格的执业资格证书），职业技能等级为公司考核认定的职业技术资格；具有多个职称或多岗位技能资格的，按本岗位最相近的专业资格认定。

3．工作年限。按照本企业工作年限或相关领域工作年限认定。

4．应届毕业生职级认定。应届大学本科毕业生及以下学历毕业生试用期满分别认定为六级部员或六级工。应届硕士研究生试用期满认定为五级部员。应届博士研究生试用期满认定为四级部员。

5．社招人员职级认定。从社会招聘的人员根据各通道岗位职级条件，参考其入职前认定的职称等级、从业年限、相关领域工作年限和职业资格等级确定职级。

案例2：设置职业层级序列

某装备制造企业为完善内部分配机制，根据各岗位的职业发展特点，将企业内岗位分为管理类、技术类、专业类、操作类、后勤类等五类岗位，并通过岗位内纵向和岗位间横向的双向发展形成网络状职业发展通道。

管理类岗位分为企业负责人、高层管理人员、中层管理人员、基层管理者。技术类岗位分为产品设计、生产技术、质量控制。专业类岗位分为财务管理、人力资源、行政管理、采购管理、质量管理、生产管理、技术管理、信息管理、物流管理、设计管理。操作类岗位分为生产制造和质量控制。后勤类岗位主要是后勤管理。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 管理类 | 技术类 | 专业类 | | 操作类 | 后勤类 |
| 企业负责人、高层管理人员、中层管理人员、基层管理人员 | 产品设计、生产技术、质量控制 | 财务管理、人力资源、行政管理、采购管理、质量管理、生产管理、技术管理、信息管理、物流管理、设计管理 | | 生产制造和质量控制 | 后勤管理 |
| 企业负责人  01.总经理  高层管理人员  01.部长  中层管理人员  01.科长  基层管理人员  01.科员 | 产品设计  01.产品设计  生产技术  01.生产技术  质量控制  01.质量控制 | 财务管理  01.财务管理  02.成本控制  人力资源  01.人力资源  02.培训讲师  行政管理  01.行政管理  02.建设工程  采购管理  01.采购管理  质量管理  01.品质管理  02.体系管理  生产管理  01.生产管理 | 技术管理  01.安全管理  02.准时生产管理  03.设备管理  信息管理  01.系统实施  02.信息运维  03.软件管理  物流管理  01.工程管理  02.物流管理  设计管理  01.产前设计  02.数据管理 | 生产制造  01.设备安装  02.设备装配  03.涂装  04.焊工  质量控制  01.生产检测  02.污水处理 | 行政管理  01.总务管理  02.前台文员 |

为建立职业发展通道，企业在相关岗位中设置不同的岗位层级，并明确了岗位要求。例如在操作类岗位中，设置了初级工（L1）、中级工（L2）、高级工（L3）、技师（L4）、高级技师（L5），并明确了各自的角色定位。

|  |  |
| --- | --- |
| 岗位层级 | 岗位要求（角色定位） |
| 高级技师（L5） | 能够活用技术经验，能够优质、高产、低耗完成操作，为企业改进生产作出较大贡献，具有较高的技术权威。 |
| 技 师（L4） | 能够胜任多个操作岗位，能根据操作中的异常现象正确调整工艺和设备。 |
| 高 级 工（L3） | 能够对新员工进行指导，能够正确判断操作中的异常现象和原因，能够为企业改善质量提供建议。 |
| 中 级 工（L2） | 熟悉工艺要求，能够独立操作和处理常见问题。 |
| 初 级 工（L1） | 能够正确掌握岗位基础操作。 |

为建设贯通管理、技术、专业、操作等岗位的人才梯队，企业根据生产经营特点和自身发展战略，针对不同岗位搭建职业发展通道，并设计了横向互通机制，对不同类岗位间的员工流动，可按照岗位层级关系互认。其中：管理类设置11级，技术类、专业类设置8级，操作类设置5级。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 管理类 |  |  |
|  | H15 |  |  |
|  | H14 |  |  |
|  | H13 |  |  |
|  | H12 |  |  |
|  | H11 |  |  |
|  | H10 |  |  |
| 技术类 | H9 | 专业类 |  |
| T8 | H8 | P8 |  |
| T7 | H7 | P7 |  |
| T6 | H6 | P6 | 操作类 |
| T5 | H5 | P5 | O5 |
| T4 |  | P4 | O4 |
| T3 |  | P3 | O3 |
| T2 |  | P2 | O2 |
| T1 |  | P1 | O1 |

案例3：开展能级工资制度建设

某畜牧业企业为完善薪酬分配制度，在产业工人队伍内实行能级工资。

一是结合专业技术人才和一线岗位技术人员情况，探索建立六级岗位等级，在繁育、兽医、饲料等岗位建立以基本素质、职业道德、专业能力、个人业绩4个维度构成的评价机制，通过“师带徒”等方式培养一线专技人员。每2年开展一次技术等级考核，对考核评定为5级、6级的专技人员纳入企业专业技术团队，并按月给予6级每月500元、5级每月300元、4级每月200元的专业技术补贴。

二是建立一线班（组）长竞聘机制，把在企业工作一年以上、具有本工种工作经验、能熟练掌握班组生产流程和专业技术知识的人员，列入班（组）长竞聘范围。竞聘上岗的班（组）长享受专项能级工资。

三是建立生产总监竞聘机制，打通专业技术人才职业晋升通道，被评定为4级以上的专技人员，通过内部竞聘可提拔至生产总监岗位，聘任聘期3年。竞聘上岗的生产总监，按照养殖数量规模，享受专项能级工资，薪酬水平参照子公司副职执行。

四是制定“师傅带学徒”管理办法，鼓励基层专技人员发挥传帮带作用，以繁育、兽医、饲料、资料为重点，开展师带徒培养，推进知识型、技能型、创新型人才队伍建设。师傅团队以4、5、6 级专技人员构成，每名师傅可带1至3名徒弟，学徒期一般为6个月，期满发放结业证书，实行持证上岗。对师带徒期满考核合格的师傅和徒弟，分别给予一次性奖励。

五是建立创新人才基金，每年开展“比学赶超”专项活动，通过专项技术比武，与全年重点任务、重点指标、经营业绩等挂钩，根据考核结果发放奖金。

六是在绩效考核和薪酬分配中明确能级工资标准，其中：中专、大学专科学历每月150元，本科学历每月200元，研究生学历每月300元；中级技术职称每月200元、副高级技术职称每月400元、正高级技术职称每月600元、工人技师每月150元、高级技师每月200元。对既符合发放学历能级工资又符合发放职称能级工资的职工，按照就高不就低的原则发放，不重复享受。