

青海省人力资源和社会保障厅

青人社厅函〔2025〕379号

青海省人力资源和社会保障厅 青海省总工会 关于印发《青海省技能人才最低工资集体 协商合同示范文本》的通知

各市、州人力资源和社会保障局、总工会、各省级产业工会，各有关企业：

为深入贯彻落实党的二十大和二十届三中、四中全会精神及省委、省政府关于加强技能人才队伍建设的决策部署，建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，切实提高技能人才工资待遇。根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等相关法律法规及有关政策规定，我们制定了《青海省技能人才最低工资集体协商合同示范文本》（以下简称《示范文本》），现印发给你们，并就有关事项提出以下意见，请一并贯彻执行。

一、高度重视，充分认识技能人才最低工资集体协商的重要性

推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，提高技能人才工资水平，是促进高质量发展、实现共同富裕的重要举措。各地、各有关部门要高度重视，充分认识确定技能人才最低工资的重要性和必要性，切实加强工作部署、组织推动和宣传引导，通过制度化、标准化集体协商，有效保障技能人才的劳动报酬权益，激发技能人才的创新创造活力。

二、加强学习，准确把握技能人才最低工资集体协商的政策规定

《示范文本》是供用人单位与本单位工会组织或职工代表开展工资集体协商时参照使用的指导性文本。各地要认真组织企业、工会和职工代表深入学习《技能人才最低工资分类参考指引》及相关政策文件。要准确把握技能人才的范围界定、技能等级与工资标准的衔接关系、协商主体的权利义务、协调程序的规范性要求等核心内容。要结合本地区经济发展水平、产业结构特点和企业承受能力，加强政策解读，指导行业内、区域内企业和职工方代表依法对《示范文本》的条款进行细化、补充，协商确定具体内容，确保集体协商工作于法有据、内容科学合理。

三、规范程序，不断提升技能人才最低工资集体协商的针对性实效性

各地要指导企业严格遵守《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等法律法规，规范履行集体协商民主程序，确保协商

代表的产生、协商议题的提出、协商会议的召开、协商结果的确认以及合同的审议签订等环节合法合规。要引导协商双方聚焦技能人才薪酬分配的突出问题和实际需求，将技能等级、工作业绩、创新贡献等要素融入工资决定机制，增强协商的针对性和实效性。各级人力资源社会保障部门要会同工会组织，加强对企业集体协商过程的指导服务和对合同履行情况的监督检查，推动形成规范有序、公正合理、互利共赢的技能人才薪酬分配格局。

各地在执行《示范文本》和本通知过程中，要注意总结经验做法，研究解决新情况新问题，重要情况及时向省人力资源社会保障厅、省总工会报告。

附件：关于印发《技能人才最低工资分类参考指引》的通知

青海省人力资源和社会保障厅



青海省总工会

2025年12月12日



青海省_____（区域/行业/企业）
技能人才最低工资集体协商合同
示范文本

甲方（区域代表/行业代表/企业方代表）：_____

首席代表姓名：_____职务：_____

代表人数：_____名

乙方（职工方代表/工会代表）：_____

首席代表姓名：_____职务：_____

代表人数：_____名

青海省人力资源和社会保障厅 青海省总工会 制

使用须知

1.本合同可作为企业与职工双方进行技能人才薪酬集体协商签订技能人才薪酬专项集体合同时参考使用。

2.技能人才薪酬专项集体合同由工会代表职工一方与企业订立；尚未建立工会的企业，需由上级工会指导企业职工民主推举代表，并经本单位半数以上职工同意。

3.企业与职工双方使用本合同时，可根据企业实际对合同条款进行增减或修改，但不得违反国家和我省相关规定。

4.本合同必须在不低于本省公布的最低工资标准的前提下协商。

5.协商程序必须严格遵循“提出要约、产生代表、召开协商会议、职代会（或全体职工）讨论通过、签字、报送同级人社部门审查（15日内无异议即生效）、公布”的法定程序。避免出现因程序不合法可能导致合同无效的情况。

6.本合同适用于在建筑业、制造业、服务业等技能人才密集的行业或产业园区进行区域性、行业性集体协商，能有效避免恶性竞争，提升整体技能人才薪酬待遇。

第一章 总则

第一条 为保障技能人才基本劳动报酬，构建和谐稳定的劳动关系，充分调动技能人才的积极性、创造性，促进（区域/行业/企业）高质量发展，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》及相关法律法规，甲乙双方在平等、自愿、协商一致的基础上，签订本合同。

第二条 本合同适用于_____（区域/行业/企业）范围内从事技能工作的人员（以下简称“技能人才”）。

第三条 本合同中所指技能人才，是指在生产和服务等领域岗位中具备一定专业技能水平，运用所掌握的专门知识和技术技能，进行实际操作的人员。

第四条 本合同所称技能人才最低工资是指区域、行业、企业内的技能人才在提供正常劳动的前提下，应获得的最低劳动报酬。技能人才最低工资应高于本省公布的最低工资标准。

第五条 本合同遵循按劳分配、同工同酬、岗变薪变、业绩导向的原则，重点向关键岗位、核心岗位及作出突出贡献的人才和一线岗位倾斜，确保技能人才的合法权益得到有效保障。

第六条 技能人才在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，其应得工资剔除

下列项目后，不得低于本合同确定的技能人才最低工资标准。

1.延长工作时间的工资；

2.中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴；

3. 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

第七条 采用最低技能津贴形式的，技能人才提供正常劳动的工资水平在剔除技能津贴后，不得低于本省公布的最低工资标准。

第八条 本合同是双方就本（区域/行业/企业）内技能人才最低工资标准及最低技能津贴等劳动报酬事项进行集体协商依法签订的专项集体合同，对甲乙双方均具有约束力。

第二章 技能人才岗位分类与技能等级

第九条 结合本（区域/行业/企业）生产经营特点和技能人才所从事岗位工作内容、职责任务以及岗位所需技能的复杂度、稀缺性、人力资本积累，将岗位按照对企业生产经营的重要程度划分为以下四类。

（一）基础类岗位：此类岗位的工作内容多为重复性、常规性工作，工作操作规程较为容易。劳动者通常经过短时间经验积累或专门培训，掌握单一简单技能即可符合岗位要求。

（二）重要类岗位：此类岗位的工作内容多为处理企业生产经营某一领域内较为复杂、具有一定难度的工作任务。劳动者通

常需要经过一段时间的工作经验积累或专门培训，具备某一领域较为丰富的知识储备，掌握较为专业、精深的技能才能符合岗位要求。

（三）关键类岗位：此类岗位的工作内容多为承担企业生产经营某一领域内非常规性、较高难度的工作任务或处理跨领域、多维度的复合复杂类任务。劳动者通常需要经过较长时间的工作经验积累或专门培训，具备某一领域丰富的知识储备或多个领域较为系统的知识储备，掌握专业、精深或综合、全面的技能人才才能符合岗位要求。

（四）核心类岗位：此类岗位的工作内容多为承担重大技术攻关、改造升级等具有前瞻性、创新性要求的工作任务。劳动者通常需要具备深厚的工作经验、较高的教育水平或较强的学习能力，精通多领域的专业理论知识，掌握高超、精湛的技能才能符合岗位要求。

第十条 基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位所涵盖的技能等级范围包括国家“新八级工”职业技能等级序列（学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师），区域、行业、企业可根据实际情况，确定符合不同岗位类别要求的技能人才职业技能等级最低级别。

第十一条 本（区域/行业/企业）确定技能人才最低工资标准，可采取以下两种形式：

（一）确定月最低工资形式，直接规定不同岗位类别、不同

技能等级技能人才月最低工资数额。

(二)确定月最低技能津贴形式,在本省最低工资标准之上,规定不同岗位类别、不同技能等级技能人才应享受的月最低技能津贴标准。

第三章 岗位技能等级最低工资标准

第十二条 采取确定月最低工资形式的,经双方协商一致,确定各类岗位、各职业技能等级的最低工资标准(单位:元/月)。

(区域/行业/企业)协商技能人才分岗位类别分职业技能等级 最低工资标准

职业 归类 技能等	基础类岗位			重要类岗位			关键类岗位			核心类岗位		
	A 职业	B 职业	C 职业	A 职业	B 职业	C 职业	A 职业	B 职业	C 职业	A 职业	B 职业	C 职业
首席技师												
特级技师												
高级技师												
技师												
高级工												
中级工												
初级工												
学徒工												

说明：

1.区域、行业、企业先协商确定四类岗位入门上岗的最低技能等级和最低工资水平。最低技能等级一般逐类增加。

2.基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位的最低技能等级月最低工资水平，一般分别不低于本地法定月最低工资标准的105%、120%、150%、200%。每一类岗位中，随着技能等级的提升，月工资水平逐步增加。上述标准主要参考同类可比市场工资价位低位数、企业经营特点与发展需要确定。

3.学徒工在培训期内的工资不得低于本省公布最低工资标准。

4.职工同时取得多个技能等级证书的，按其所从事岗位和实际运用的最高技能等级确定其最低工资标准。

5.如需约定小时最低工资标准，可按以下公式折算：小时最低工资标准=月最低工资标准÷21.75天÷8小时

第十三条 采取确定月最低技能津贴形式的，经双方协商一致，确定各类岗位、各职业技能等级的最低技能津贴按以下标准执行：

技能人才月最低技能津贴标准（元/月）

技能等级 技能 类别	初级工	中级工	高级工	技师	高级技师	特级技师	首席技师
基础类							
重要类							

关键类							
核心类							

说明：

1.技能人才月最低技能津贴，按照基础类、重要类、关键类、核心类逐类增加的原则确定发放，同一类岗位类别内根据技能人才的职业技能等级逐级增加。

2.月最低技能津贴，要确保技能人才提供正常劳动的工资水平在剔除技能津贴后不低于本省公布最低工资标准。

第四章 工资支付与保障

第十四条 本（区域/行业）内企业应以货币形式按月足额支付工资给乙方职工本人，不得克扣或无故拖欠。

第十五条 本（区域/行业）内企业应结合实际，严格执行不低于本合同规定的岗位技能等级最低工资标准，职工在法定工作时间内提供了正常劳动的，其工资收入不得低于相应岗位、相应等级的最低标准。

第十六条 本（区域/行业）内企业依法安排职工延长工作时间的，应按照《劳动法》规定支付高于正常工作时间工资的加班工资报酬，计算基数不得低于本合同确定的最低工资标准。

第十七条 本（区域/行业）内企业应建立正常的工资增长机制，通过集体协商等方式，根据政府发布的工资指导价、人力资源市场工资价位、本单位经济效益和劳动生产率等情况，合理提高技能人才的工资水平。

第十八条 企业确定的技能人才最低工资或最低技能津贴标准，不得低于本合同第十二条、第十三条确定的本（区域/行业）相应标准。效益良好的企业应积极提高标准。

第五章 合同履行与监督检查

第十九条 本合同生效后五日内，双方应联合成立履行监督小组，由甲乙双方对等人数代表组成，负责对本合同执行情况进行定期（每季度/每半年）和不定期的监督检查。

第二十条 监督检查中发现的问题，应以书面形式提交对方。甲方接到书面意见后应在十日内核实情况并予以答复和整改。

第二十一条 职工个人发现用人单位违反本合同规定，有权向工会或履行监督小组举报。工会有权代表职工就工资问题与甲方进行协商交涉。

第二十二条 职工方协商代表在履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位，工资和其他待遇不受影响。

第六章 争议处理

第二十三条 因履行本合同发生争议，甲乙双方应协商解决。协商不成的，应当依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，应当依法向人民法院提起诉讼。

第二十四条 在争议处理期间，双方应维护企业正常的生产经营秩序，不得采取过激行为。

第七章 合同签订、变更、解除与终止

第二十五条 本合同有效期自___年___月___日起至___年___月___日止，一般为一至三年。

第二十六条 本合同经职代会或全体职工讨论通过后，由双方首席代表签字盖章，并报送当地人力资源和社会保障部门之日起十五日内未提出异议的，即行生效。

第二十七条 出现下列情况之一，可以变更或解除合同：

（一）订立本合同时所依据的法律、法规和政策被修改或废止；

（二）企业生产经营发生重大变化，致使合同无法履行；

（三）因不可抗力等原因致使合同无法履行；

（四）本省公布最低工资标准调整；

（五）用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使合同无法履行。

第二十八条 本合同期满前三个月，双方应就新合同进行集体协商。本合同期满后，新合同未签订前，本合同继续有效，但最长不超过一年。

第八章 附则

第二十九条 本合同一式肆份。甲乙双方各执一份，报当地人力资源和社会保障部门一份、企业工会或上级工会备案一份。

第三十条 本合同未尽事宜，按照现行法律法规执行，或由双方另行协商确定。

甲方：（用人单位盖章）

乙方：（用人单位工会盖章）

企业方首席代表（签字）

职工方首席代表（签字）

年 月 日

年 月 日

审核单位：_____（市/区/县）人力资源和社会保障局

收到日期：__年__月__日

审核意见：_____

附件

人力资源社会保障部办公厅文件

人社厅发〔2025〕52号

人力资源社会保障部办公厅关于印发 《技能人才最低工资分类参考指引》的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为深入贯彻落实党中央、国务院关于完善按要素分配政策制度的重大决策部署，推动构建技能导向的企业工资分配制度，切实提高技能人才工资水平，我们编制了《技能人才最低工资分类参考指引》，现印发给你们。

各地区要加强宣传培训，优化指导服务，推广典型经验，推动区域、行业、企业分类分级合理确定技能人才最低工资，进一

步凸显技能价值激励导向，合理提高技能人才工资水平。



(此件主动公开)

(联系单位：劳动关系司)

技能人才最低工资分类参考指引

第一章 总则

第一条 为加快构建体现技能价值激励导向的企业技能人才工资分配制度，提高技能人才工资水平，促进职工增技、企业增效、技能增收，结合技能人才特点，特制定本指引。

第二条 本指引旨在为区域、行业、企业分类确定技能人才最低工资提供参考和指导。

第三条 本指引所称技能人才，是指在生产和服务等领域岗位中具备一定专业技能水平，运用所掌握的专门知识和技术技能，进行实际操作的人员。

本指引所称技能人才最低工资，指区域、行业、企业内的技能人才在提供正常劳动的前提下，应获得的最低劳动报酬。技能人才最低工资应高于政府发布的法定最低工资标准。

第四条 确定技能人才最低工资应遵循以下原则：

（一）凸显技能要素价值。科学评价技能要素贡献，充分体现技能要素创造的价值。

（二）合理反映技能差别。衡量技能人才所从事岗位价值高低、技能人才技能的复杂度和稀缺性，兼顾积累技能要素所需的人力资本投入。

（三）统筹工资分配关系。与经济社会发展、物价水平、劳动生产率及行业、企业效益等相适应，与管理、技术等其他序列人才工资水平相协调。

（四）保障劳动者民主权利。通过集体协商或履行民主管理程序确定，并符合法律法规有关规定。

第二章 确定技能人才最低工资的主要参考因素

第五条 确定技能人才最低工资主要参考技能人才所从事的岗位类别、所具备的技能水平等因素。

第六条 结合技能人才所从事岗位的工作内容、职责任务以及岗位所需技能的复杂度、稀缺性、人力资本积累，一般将岗位按照对企业生产经营的重要程度分为四类：

（一）基础类岗位：此类岗位的工作内容多为重复性、常规性工作，工作操作规程较为容易。劳动者通常经过短时间经验积累或专门培训，掌握单一简单技能即可符合岗位要求。

（二）重要类岗位：此类岗位的工作内容多为处理企业生产经营某一领域内较为复杂、具有一定难度的工作任务。劳动者通常需要经过一段时间的工作经验积累或专门培训，具备某一领域较为丰富的知识储备，掌握较为专业、精深的技能才能符合岗位要求。

（三）关键类岗位：此类岗位的工作内容多为承担企业生产经营某一领域内非常规性、较高难度的工作任务或处理跨领域、

多维度的复合复杂类任务。劳动者通常需要经过较长时间的工作经验积累或专门培训，具备某一领域丰富的知识储备或多个领域较为系统的知识储备，掌握专业、精深或综合、全面的技能才能符合岗位要求。

（四）核心类岗位：此类岗位的工作内容多为承担重大技术攻关、改造升级等具有前瞻性、创新性要求的工作任务。劳动者通常需要具备深厚的工作经验、较高的教育水平或较强的学习能力，精通多领域的专业理论知识，掌握高超、精湛的技能才能符合岗位要求。

第七条 区域、行业、企业可参考本指引对岗位分类的方法，结合自身实际，对技能人才从事的岗位进行科学分类，确定岗位类别的数量、称谓，明确不同岗位类别的划分标准、包含的具体岗位或职业（工种）、技能人才任职资格要求等。在确定每一岗位类别中包含的岗位或职业（工种）时，也可综合考虑劳动强度、劳动条件、风险责任、市场招工难度等因素适当调整岗位或职业（工种）所在岗位类别。

第八条 区域、行业、企业可根据自身实际和国家职业标准有关要求，明确每一岗位类别的岗位或职业（工种）包含的职业技能等级。既可以按照学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师的“新八级工”设置职业技能等级序列，也可在相应的职业技能等级内划分层次，明确各层次相应称谓以及与“新八级工”相应技能等级的对应关系。

第九条 区域、行业、企业可根据具体情况，确定符合不同岗位类别要求的技能人才职业技能等级最低级别。原则上岗位类别对企业生产经营重要程度越高、所需技能要求越高，在该类岗位工作的技能人才职业技能等级的最低级别应越高。每一岗位类别包含的岗位或职业（工种）所需技能等级的最低级别可在本岗位类别的最低级别之上进行差异化设置。

第三章 分类分级确定技能人才最低工资的方法

第十条 区域、行业、企业确定技能人才最低工资可采取确定月最低工资的形式，也可单独针对技能津贴单元确定月最低技能津贴发放标准。

第十一条 区域、行业、企业确定各岗位类别技能人才的月最低工资，可参考本地区同类可比岗位或职业（工种）市场工资价位低位数，结合行业（企业）经营特点、发展需要和效益情况，按照本地法定月最低工资标准上浮一定比例确定：

（一）基础类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准105%；

（二）重要类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准120%；

（三）关键类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准150%；

（四）核心类岗位，一般不低于本地法定月最低工资标准

200%。

根据该方法确定的各岗位类别技能人才月最低工资为该岗位类别职业技能等级最低级别的技能人才月最低工资。如岗位类别内技能人才职业技能等级的最低级别为学徒工，则该岗位类别以学徒工的上一级技能等级作为确定本岗位类别月最低工资的起点。学徒工的月最低工资可在不低于本地法定月最低工资标准的基础上合理确定。

第十二条 区域、行业、企业确定不同岗位类别内不同职业技能等级的技能人才月最低工资，可参考本地区同类可比岗位或职业（工种）、相同或相近技能等级市场工资价位，在该类别岗位技能人才月最低工资基础上，按技能等级逐级上浮一定比例或一定数额确定。特级技师、首席技师最低工资一般不低于所在区域、行业、企业高级专业技术人员或高级管理人员工资的低位数。

第十三条 确定技能人才小时最低工资的，可在月最低工资的基础上，按标准工时进行折算。

第十四条 采取确定月最低技能津贴形式的，可按照基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位逐类增加的原则确定不同岗位类别的技能人才月最低技能津贴发放标准。同一岗位类别内根据技能人才的职业技能等级逐级增加。

第四章 确定和调整最低工资的程序和要求

第十五条 区域、行业技能人才最低工资应通过开展区域性、行业性集体协商确定。区域性、行业性集体协商在县级以下区域开展。集体协商基础较好、条件较为成熟的地区可探索在县级以上开展。

开展集体协商，要广泛听取区域、行业内企业意见和技能人才诉求，充分收集技能人才市场工资水平、行业发展现状和趋势、企业人工成本承受能力、社会平均工资增长幅度、居民消费价格指数等信息。

第十六条 开展区域性、行业性集体协商，可将岗位类别的数量、称谓、划分标准、包含的具体岗位或职业（工种）、职业技能等级及其最低级别和不同岗位类别、不同职业技能等级技能人才最低工资或最低技能津贴等作为协商重点，有针对性地开展协商，分类分级确定技能人才最低工资等事项。

第十七条 规范区域性、行业性集体协商的代表产生、要约应约、协商会议、合同订立、职代会审议、公示报送等环节，确保集体协商依法合规。

第十八条 企业通过开展本企业集体协商或履行召开职工代表大会审议等民主程序，确定本企业不同岗位类别、不同职业技能等级技能人才最低工资或最低技能津贴。企业技能人才最低工资应不低于所在区域或行业协商确定的技能人才最低工资。

第十九条 区域、行业、企业应多渠道拓展工资调查信息来源，统筹运用好政府发布的企业从业人员工资价位信息、行业组织或工会组织发布的薪酬调查数据以及市场薪酬大数据等各类信息，充分研判对标，合理确定技能人才最低工资。

第二十条 技能人才最低工资应根据本地法定最低工资标准、劳动力市场供求及生产经营形势等变化情况，及时予以调整。

第二十一条 技能人才在提供正常劳动的前提下，企业应支付的工资剔除以下项目后，不低于技能人才月最低工资：

（一）延长工作时间工资；

（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

采用月最低技能津贴形式的，要确保技能人才提供正常劳动的工资水平在剔除技能津贴后不低于本地法定最低工资标准。

第二十二条 区域、行业、企业要合理确定工时工价和劳动定额标准，确保技能人才在提供正常劳动的前提下，获得的工资报酬不低于技能人才月最低工资。

第五章 附则

第二十三条 各地人力资源社会保障部门应会同各级工会、企联、工商联等，结合本地实际，积极推动对技能人才需求量大

的主导产业、重点发展行业和产业集聚的工业园区、产业园区、街道乡镇，以及龙头企业等，通过开展集体协商分类分级确定技能人才最低工资，帮助区域、行业、企业更好吸引和留住技能人才，支撑发展需要。

第二十四条 各地人力资源社会保障部门可结合本地实际，分行业进一步细化确定技能人才最低工资的方法，并发布典型案例。要加大宣传培训，加强指导服务，及时发布重点区域、重点行业、紧缺急需岗位或职业（工种）、不同职业技能等级的市场工资价位信息，为区域、行业、企业确定技能人才最低工资提供参考。要引导企业建立健全充分体现技能价值的工资分配制度，促进技能人才提技增收。

区域、行业协商确定技能人才最低工资分类标准示意图

职业技能等级要求	基础类岗位				重要类岗位				关键类岗位				核心类岗位			
	A职业 (工种)	B职业 (工种)	C职业 (工种)	...	D职业 (工种)	E职业 (工种)	F职业 (工种)	...	G职业 (工种)	H职业 (工种)	I职业 (工种)	...	L职业 (工种)	M职业 (工种)	N职业 (工种)	...
首席技师																
特级技师																
高级技师															本职业最低技能等级	
技师								本职业最低技能等级			本职业最低技能等级			本职业最低技能等级		
高级工								本职业最低技能等级			本职业最低技能等级		本职业最低技能等级		月最低工资一般不低于法定月最低工资标准的150%	
中级工								本职业最低技能等级			本职业最低技能等级		本职业最低技能等级		月最低工资一般不低于法定月最低工资标准的150%	
初级工								本职业最低技能等级			本职业最低技能等级		本职业最低技能等级		月最低工资一般不低于法定月最低工资标准的150%	
学徒工								本职业最低技能等级			本职业最低技能等级		本职业最低技能等级		月最低工资一般不低于法定月最低工资标准的150%	

第一步，梳理区域、行业内所有企业的岗位或职业（工种），对照《技能人才最低工资分类参考指引》分类办法，按照基础类岗位、重要类岗位、关键类岗位、核心类岗位归类。

第二步，通过协商确定四类岗位入门上岗所需最低技能等级，以及每一类岗位最低技能等级的月最低工资，一般分别不低于本地法定月最低工资标准的105%、120%、150%、200%。采取确定月最低工资津贴形式的，可按照四类岗位逐类增加的原则确定不同岗位类别的技能人才月最低工资津贴发放标准。

第三步，在每一岗位类别内，确定不同技能等级劳动者，最低工资或津贴发放标准，即在最低技能等级的基础上按技能等级逐级上浮一定比例或一定数额确定。

某公司技能人才月最低工资（起点工资）分布示意图

职业 归类	基础类岗位					重要类岗位					关键类岗位				核心类岗位		
	A 职业 (工种)	B 职业 (工种)	C 职业 (工种)	D 职业 (工种)		II 职业 (工种)	I 职业 (工种)	J 职业 (工种)	K 职业 (工种)		O 职业 (工种)	P 职业 (工种)	Q 职业 (工种)		R 职业 (工种)	S 职业 (工种)	
技能 等级及 工资水平																	
首席技师													√ 6000元			√ 7500元	
特级技师												√ 5000元			√ 6200元	√ 6800元	
高级技师								√ 4000元	√ 4300元			√ 4500元			√ 5500元	最低技能为高级技师 月最低工资5000元	
技师						√ 3200元			√ 3800元				√ 4200元				
高级工	√ 2500元			√ 2700元			√ 3000元						最低技能为高级工 月最低工资3200元				
中级工		√ 2450元	√ 2500元			√ 2600元	最低技能为中级工 月最低工资2600元										
初级工	√ 2200元	√ 2350元	最低技能为初级工 月最低工资2200元														
学徒工																	

说明：1. 企业所在区域（行业）通过开展区域（行业）集体协商确定了四类岗位最低技能等级分别为初级工、中级工、高级工、高级技师，月最低工资分别为本地法定月最低工资标准（假设为2000元）的110%、130%、160%、250%，即2200元、2600元、3200元、5000元。

2. 企业结合自身实际明确每一岗位类别包含的职业（工种），在所在区域（行业）确定的技能人才月最低工资之上，开展本企业集体协商，确定本企业不同岗位类别不同职业技能等级技能人才月最低工资。

3. 企业可根据实际需要、招工难度等对每一岗位类别内的不同职业（工种）在该岗位类别的月最低工资之上确定不同的起点工资。

示例一

某地环卫行业协商确定技能人才最低工资

某地环卫行业一线劳动者通常从事四类工作：一是基础人工作业，主要包括道路清扫保洁、生活垃圾收运、公厕保洁等传统人工作业；二是机械化作业及设备运维，包括操作专用车辆、船舶及机械化设备开展清扫、运输等作业，以及对相关机械设施的维护保养、故障维修等；三是技术辅助，如垃圾处理场站地磅计量、环保数据监测等；四是现场调度和巡查，包括作业现场调度、环境卫生质量监管巡查等工作。某地环卫行业通过集体协商确定技能人才最低工资采用以下方法步骤：

一、对环卫行业技能岗位进行分类

综合考虑技能人才从事岗位所需技能的复杂度和稀缺性、工作内容差异、对企业生产经营和社会的影响，以及劳动强度、工作条件、市场招工难度等因素，将环卫行业技能岗位划分三个类别，从低到高依次为基础Ⅰ类、基础Ⅱ类、重要类。

基础Ⅰ类为所需技能要求不高、以重复性工作为主，且作业环境相对较好、劳动强度相对较小的职业（工种），包括（垃圾中转站、焚烧厂等）中控室操作，垃圾场地磅计量，环卫作业现场调度等职业（工种）。

基础Ⅱ类为所需技能要求不高、以重复性工作为主，但作业环境较差、劳动强度较大的职业（工种），包括乱涂写、乱张贴

清除，垃圾渗滤液处理，垃圾填埋场沼气收集，市容环境卫生质量监管巡查等职业（工种）。

重要类为所需技能较为复杂专精，或所需技能要求不高但作业环境差、劳动强度大的职业（工种），包括大部分机械化车辆、设备的驾驶、操作和运维，以及道路、公厕、垃圾收集站、生化车间等一线苦脏累险操作职业（工种）。

技能岗位类别划分结果见表 1。

表 1 技能岗位类别划分结果

技能岗位类别	分类标准	对应的职业（工种）范围
基础Ⅰ类	所需技能要求不高、以重复性工作为主，且作业环境相对较好、劳动强度相对较小	（垃圾中转站、焚烧厂等）中控室操作，垃圾场地磅计量，环卫专用油站（点）油料，环卫作业现场调度等。
基础Ⅱ类	所需技能要求不高、以重复性工作为主，但作业环境较差、劳动强度较大	乱涂写、乱张贴清除，垃圾渗滤液处理，垃圾填埋场沼气收集，市容环境卫生质量监管巡查等。
重要类	所需技能较为复杂专精，或所需技能要求不高但作业环境差、劳动强度大	道路冲洗车驾驶，垃圾、粪便运输车驾驶，清扫保洁船舶驾驶、轮机，垃圾中转压缩站操作，垃圾填埋场推土机、铲运机、压实机驾驶（操作），环卫作业专用车辆修理，环卫小型作业设备维修； 道路人工清扫保洁、高压清洗、消杀，生活垃圾收集、餐厨垃圾收集、生活垃圾转运分拣，公厕保洁，粪便清运，垃圾收集站点、路边压缩及吊装管理保洁，生化处理车间操作等。

二、选择符合环卫行业特点的工资模式

某地环卫行业用工量大，工作环境较差、劳动强度较大、人

员流动率高。有相当比例的从业人员仍采用人工作业方式，以重复性工作为主，且并未取得职业技能等级证书。从行业特点和劳动者队伍现状出发，参考行业惯例，建议某地环卫行业实行“岗位工资+绩效工资+技能津贴+高温津贴”为主体的工资模式。鼓励有条件的企业另行发放工龄津贴和节假日慰问金。其中：

岗位工资：反映技能人才从事岗位的工作内容、职责任务、工作环境、劳动强度以及岗位所需技能的复杂度、稀缺性、人力资本积累等差别，与技能岗位类别对应，可划分3个薪级。不同薪级设置岗位日工资标准，按实际出勤天数发放。

绩效工资：与技能人才月度及年度绩效考核结果、实际贡献和企业效益情况挂钩发放。

技能津贴：对技能要求较高的职业（工种）中取得相应技能等级证书的劳动者，另外发放技能津贴，以鼓励技能人才持续提升本岗位所需技能水平，或学习掌握其他相关技能。

高温津贴：对技能人才在户外、垃圾焚烧站、生化处理车间等高温环境下作业的劳动付出予以补偿，按实际高温天数和出勤天数发放。

工龄津贴：标准随工龄（指在本单位工龄，下同）增加而提高，按月发放。

三、协商确定技能人才最低工资

结合技能人才劳动特点和技能岗位类别，参考市场工资价位，对岗位工资、技能津贴、高温津贴、工龄津贴4个工资单元分别确定最低标准。有条件的企业，可在此基础上进一步提高标准。

（一）按技能岗位类别确定岗位最低工资

某地法定月最低工资标准为 2000 元/月，按 21.75 天/月的标准工时折算，约为 92 元/日。经协商确定，基础 I 类、基础 II 类、重要类技能岗位的岗位日最低工资分别为 100 元/日、110 元/日和 120 元/日（见表 2），分别比法定最低工资标准上浮 8 元（8.7%）、18 元（19.6%）、28 元（30.4%）。协商还明确，所在地区法定最低工资标准调整时，技能人才岗位最低工资也相应进行调整。

表 2 岗位最低工资

技能岗位类别	基础 I 类	基础 II 类	重要类
标准（元/日）	100	110	120

（二）分类分级确定技能津贴最低标准

根据技能人才岗位类别和技能等级发放技能津贴。基础 I 类、基础 II 类技能岗位初级工的技能津贴最低标准为 50 元/月，重要类技能岗位初级工在此基础上上浮 20 元确定（70 元/月）。基础 I 类、基础 II 类技能岗位中级工及以上技能等级在初级工的基础上逐级上浮 25 元/月确定技能津贴最低标准，重要类技能岗位中级工及以上技能等级在初级工基础上逐级上浮 30 元/月确定（见表 3）。

表 3 技能津贴最低标准

技能等级	基础 I 类、基础 II 类技能岗位技能津贴最低标准（元/月）	重要类技能岗位技能津贴最低标准（元/月）
职业技能一级/高级技师	150	190
职业技能二级/技师	125	160
职业技能三级/高级工	100	130
职业技能四级/中级工	75	100
职业技能五级/初级工	50	70

（三）明确高温津贴标准

高温津贴按照不低于所在地区政府公布的标准确定，每年 6 月至 9 月期间，对从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃ 以下的（不含 33℃）环卫工人，每人每月发放 300 元高温津贴。实际工作天数低于月标准工时（21.75 天/月）的，可按照折算后的高温津贴标准（每人每天 13.8 元）和实际工作天数发放。

综上，在提供正常劳动（即每个工作日均正常出勤）且考核合格的前提下，按标准工时（21.75 天/月）计算，基础 I 类、基础 II 类、重要类技能岗位每月最低工资分别约为 2175 元、2392 元、2610 元；每年 6-9 月，每人每月另外增加 300 元。如在基础 I 类、基础 II 类技能岗位取得五级、四级、三级、二级、一级职业技能等级证书的，每人每月另外增加 50 元、75 元、100 元、125 元、150 元；在重要类技能岗位取得技能等级证书的，每人

每月分别增加 70 元、100 元、130 元、160 元、190 元。

如果进一步考虑工龄工资、绩效工资、加班工资后，环卫技能人才工资水平进一步提高，将明显高于法定最低工资标准。技能人才工资构成见表 4。

表 4 技能人才工资构成

技能岗位类别	岗位工资最低 (假设按 21.75 天/月标准工时 出勤且考核合格)	绩效工资	技能津贴	高温 津贴	工龄 津贴	加班 工资	其他福 利待遇
	必选	据 实	必选	必选	可选	据 实	可选
I 类	2175 元/月		≥50 元/天	13.8 元/天			节日慰 问金等
II 类	2392 元/月						
重要类	2610 元/月						

四、通过集体合同约定的其他事项

在协商约定岗位工资、技能津贴、高温津贴最低标准外，还协商约定了环卫技能人才薪酬福利和劳动权益保障的其他事项，如：工龄津贴、低温津贴、节日慰问金等其他工资福利待遇最低标准以及工时班次、休息休假等。

示例二

某地家政服务行业协商确定 技能人才最低工资

某地家政服务行业从业人员主要从事四种职业（工种）：一是从事产妇和初生婴儿生活照料、护理服务工作的母婴护理员（又称月嫂）；二是从事老年人生活照料、护理服务工作的养老护理员；三是从事家庭环境及设施清洁、保养的保洁员（又称钟点工）；四是从事家务料理、家庭成员照护、家庭事务管理等工作的普通保姆。

一、对技能人才从事的岗位进行分类

第一步，按照技能人才从事岗位所需技能的复杂度和稀缺性、工作内容差异等，可以初步划分为基础类岗位和重要类岗位两类。其中，母婴护理员、养老护理员需要掌握一定的医疗、护理、营养、心理等专业知识，所从事的护理工作内容或护理对象情况相对复杂，通常需要有一定时间的工作经验积累或经过3个月及以上的培训才能掌握相应技能，纳入重要类岗位。普通保姆、保洁员纳入基础类岗位。

第二步，结合工作责任、劳动强度等因素进一步细分。实践中，母婴护理员、养老护理员一般分成住家（24小时制）、白班（8小时制）两种。其中24小时制的母婴护理员、养老护理员要处理更多、更复杂的问题和突发情况，要求具备的技能更精深、经验更丰富、体力要求也更高，在前述技能岗位分类的基础

上进一步细分，将其纳入关键类岗位。技能岗位类别划分结果见表 1。

表 1 技能岗位类别划分

技能岗位类别	对应职业（工种）
关键类	母婴护理员（住家，24 小时制）
	养老护理员（住家，24 小时制）
重要类	母婴护理员（8 小时制）
	养老护理员（8 小时制）
基础类	保洁员
	普通保姆

二、确定技能等级及其划分标准

参考国家职业技能等级标准，沿用本地区行业内的现行惯例，划分初级、中级、高级、金牌、首席金牌、首席技师 6 个技能等级。其中，母婴护理员（24 小时制）、养老护理员（24 小时制）技能等级的最低级别为中级，即需要掌握相关知识技能、积累一定经验才能到客户家上岗服务，最高可以达到首席技师等级；其他职业（工种）目前只区分初级、中级、高级三个技能等级。技能等级划分结果见表 2。

表 2 技能等级划分

技能岗位类别	对应职业（工种）	初级	中级	高级	金牌	首席金牌	首席技师
关键类	母婴护理员 （住家，24 小时制）	——	√	√	√	√	√
	养老护理员 （住家，24 小时制）	——	√	√	√	√	√
重要类	母婴护理员 （8 小时制）	√	√	√	——	——	——
	养老护理员 （8 小时制）	√	√	√	——	——	——
基础类	保洁员	√	√	√	——	——	——
	普通保姆	√	√	√	——	——	——

三、根据行业特点选择合适的工资形式

母婴护理员、养老护理员、普通保姆一般按月支付工资，因此通过协商确定月最低工资；保洁员一般按小时支付工资，因此通过协商确定小时最低工资。

四、分类分级确定技能人才最低工资

参考所在区域市场工资价位信息，综合考虑市场招工难度等因素，分类分级确定技能人才最低工资。

第一步，首先确定各类别技能岗位中最低技能等级的最低工资。某地法定月最低工资标准为 2000 元/月，在此基础上上浮 20%（取整）确定基础类岗位中初级技能等级技能人才的最低工资：初级普通保姆的月最低工资为 2400 元/月，初级保洁员的小时最低工资为 14.5 元/小时。重要类岗位中初级技能等级技能人才的最低工资在基础类岗位的基础上再上浮 20%（取整）确定：初级

母婴护理员（8 小时制）、初级养老护理员（8 小时制）的月最低工资均为 2880 元/月。关键类岗位中中级养老护理员（住家，24 小时制）的月最低工资在法定月最低工资标准的 150%基础上适当上浮，确定为 3860 元/月，中级母婴护理员（住家，24 小时）的月最低工资略高于养老护理员（住家，24 小时制），进一步提高至 3960 元/月。

第二步，逐级确定技能人才的最低工资。以各岗位类别最低技能等级的最低工资为基础，参考本地区市场工资价位，逐级上浮一定额度或比例确定本岗位类别其他技能等级的最低工资。不同类别、不同等级的上浮额度或比例可以有所差别。基础类岗位、重要类岗位相邻技能等级间分别逐级上浮 200 元/月（或 2 元/小时）、300 元/月。关键类岗位中，养老护理员（住家，24 小时制）逐级上浮 400 元/月；母婴护理员（住家，24 小时制）市场需求量大且稀缺性高，逐级上浮 500 元/月（见表 3）。

表 3 家政服务行业技能人才最低工资示意

岗位类别	细分类型	初级	中级	高级	金牌	首席金牌	首席技师
关键类	母婴护理员 （住家，24 小时制）	——	3960	4460	4960	5460	5960
	养老护理员 （住家，24 小时制）	——	3860	4260	4660	5060	5460
重要类	母婴护理员 （8 小时制）	2880	3180	3480	——	——	——
	养老护理员 （8 小时制）	2880	3180	3480	——	——	——
基础类	保洁员	14.5 元/ 小时	16.5 元/ 小时	18.5 元/ 小时	——	——	——
	普通保姆	2400	2600	2800	——	——	——

五、协商约定其他相关事项

一是协商工资支付日期。约定于每月 30 日前支付工资。如遇节假日、休息日提前至最近的工作日支付。

二是协商加班加点工资支付的基数及标准。超过约定工作时间且加班时间超过半天不足一天的按一天计算，具体支付标准可在法定支付标准的基础上适当上浮。

三是协商为从业人员购买雇主责任险、团体意外伤害险等。

四是协商约定参加区域、全国家政服务行业职业技能竞赛获奖者，给予一次性奖励。

五是协商约定福利待遇。鼓励企业在每年各种法定节假日累计给每位从业人员发放的福利，折合人民币不低于 XXX 元。

示例三

A 光电通信制造企业参考区域技能人才最低工资完善企业内部技能人才工资制度

A 光电通信制造企业专注自主研发和生产与信息安全相关的高端打印机、扫描仪。所在 B 工业园区经协商分类分级确定了光电行业技能人才最低工资。A 企业在此基础上，按照分类分级的思路，合理设定本企业技能人才工资结构，差异化确定技能人才工资水平，并确保企业技能人才在提供正常劳动的前提下所获得的最低工资不低于 B 工业园区相应技能岗位类别和技能等级的最低工资。

一、B 工业园区的技能人才最低工资

A 企业所在城市法定最低工资标准为 2000 元/月，B 工业园区在集体协商中，考虑到所在区县物价和生活成本略高，结合园区内企业整体经营、支付能力和技能人才招工难等情况，差异化设置不同岗位类别不同技能等级最低工资：

第一步，确定不同岗位类别最低技能等级。在对园区内企业进行调研基础上，明确基础类、重要类、关键类岗位将初级工作为最低技能等级，核心类岗位将高级工作为最低技能等级。

第二步，协商确定不同岗位类别最低技能等级的最低工资。基础类、重要类、关键类岗位初级工的月最低工资分别在法定月最低工资标准基础上上浮 10%、20%、50% 确定；核心类岗位高

级工的月最低工资在法定月最低工资标准基础上上浮 100%确定。

第三步，确定不同岗位类别不同技能等级的最低工资。基础类、重要类、关键类岗位在初级工基础上逐级上浮 100 元确定初级工以上技能等级的最低工资；核心类岗位在高级工基础上逐级上浮 120 元确定高级工以上技能等级的最低工资（见表 1）。

表 1 B 工业园区技能人才最低工资

技能等级 岗位类别	最低工资						
	初级工	中级工	高级工	技师	高级技师	特级技师	首席技师
基础类	2200	2300	2400	2500	2600	2700	2800
重要类	2400	2500	2600	2700	2800	2900	3000
关键类	3000	3100	3200	3300	3400	3500	3600
核心类	——	——	4000	4120	4240	4360	4480

A 企业评估后认为，企业规模效益在园区内处于中上水平，且有些产线技能人才流失率高、招工难情况明显，可以参考 B 园区关于技能岗位的分类和不同岗位类别不同技能等级的技能人才最低工资，细化本企业的各产线、职业（工种）的岗位类别，并优化工资制度，确保各岗位类别、各技能等级的技能人才在提供正常劳动前提下，所获得的最低工资高于园区协商确定的相应岗位类别和技能等级的最低工资。

二、A 企业自主确定技能人才工资结构

A 企业从生产实际和技能人才特点出发，明确职工工资结构由岗位工资+技能津贴+绩效工资（含月度绩效、年度绩效）+加班工资等组成。岗位工资主要体现技能人才所从事岗位工作内容、职责任务以及所需技能稀缺性、复杂度的差别，技能津贴根据技

能人才获得的技能证书数量和等级发放，绩效工资与技能人才月度及年度绩效考核结果、实际贡献和企业效益情况挂钩发放。在企业当月、当年效益正常增长时：

月度绩效工资=岗位工资标准×40%×月度绩效系数；

年度绩效工资=岗位工资标准×200%×年度绩效系数。

绩效系数按照考核结果取值为 0（不合格）、0.8（基本合格）、1（合格）、1.2（优秀）。

三、明确划分岗位类别

第一步，将所有产线、职业（工种）进行汇总。

第二步，对各产线、职业（工种）进行分类。部分产线引进新的生产设备，专门生产自主研发的新品，在此类产线上从事新设备调试以及新产品试制、检验等工作的技能人才，其工作任务具有创新性、挑战性，特别是自动化设备的调试需要掌握机电和编程等多种知识技能。A 企业区分新品产线与成熟产线，结合技能人才所从事岗位对企业生产经营的重要程度，进行岗位类别划分（见表 2）。

表 2 A 企业技能岗位类别划分

产线、职业（工种）		岗位类别
基础作业		基础类
设备调试(程序调整等关键问题处理)		关键类
贴装作业	设备使用	重要类
	设备调控	关键类
装配作业		重要类
焊接作业	手工焊接	重要类
	机器焊接	重要类

检验	来料检验	重要类
	部件整机检验	重要类
	专项检验	核心类
测试调试	新设备测试	重要类
	新设备调试	关键类
维修解析	设备维修	重要类
	解析维修	关键类
	盘纤	重要类
	线缆制作	重要类
专项作业	扎线绑线	重要类
	探侦试制	核心类
辅助	司机	重要类
	保洁	基础类

四、分类分级确定技能人才的岗位工资

第一步，确定技能人才所从事岗位对应的岗位工资薪级。A 企业岗位工资共设 7 个薪级（见表 3）。在前述对岗位分类的基础上，综合考虑对不同职业（工种）技能人才的需求和依赖度，以及工作环境、劳动强度和市场工资价位差别，设定不同职业（工种）对应的岗位工资薪级。原则上，岗位类别越高，工资薪级的“起点”和“天花板”越高，同一类别内不同职业（工种）的“起点”或“天花板”也可以有所差别。如，同样是核心类岗位，专项检验的岗位工资可以在 G4、G5、G6、G7 四个薪级中确定，而探侦试制可以在 G5、G6、G7 三个薪级中确定。

首次套改定薪时，从事同一职业（工种）的职工，综合考虑本人与岗位匹配度、素质能力差别、资历及历史工作表现等因素，可以套入不同的薪级。如从事机器焊接职业（工种）工作不满 1 年的按 G2 确定，工作 1-3 年且各年度考核均为合格的按 G3 确定，工作满 3 年及以上或不满 3 年但连续 2 年考核优秀的按 G4

确定。后期按工作年限和考核结果对薪级进行动态调整。

表 3 岗位工资薪级划分

岗位类别	对应岗位（工位）	岗位工资薪级						
		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
基础类	保洁	√	√					
	基础作业	√	√	√				
重要类	贴装作业设备使用、机器焊接、新设备测试		√	√	√			
	装配作业、手工焊接、来料检验、部件整机检验、设备维修、盘纤、线缆制作、扎线绑线、司机		√	√	√	√		
关键类	设备调试(程序调整等关键问题处理)、新设备调试			√	√	√		
	贴装作业设备调控、解析维修			√	√	√	√	
核心类	专项检验				√	√	√	√
	探侦试制					√	√	√

第二步，确定岗位工资标准。A 企业以 B 工业园区技能人才最低工资为底线，制订各产线、职业（工种）的岗位工资标准（见表 4），确保技能人才在没有领取技能津贴前提下，岗位工资“起点”不低于园区同类别岗位的最低工资。如归入核心类的专项检验岗位最低技能等级人员工资“起点”为 4100 元/月、探侦试制的岗位最低技能等级人员工资“起点”为 4800 元，均高于园区 4000 元/月的最低工资。

表 4 A 企业技能人才岗位工资标准

岗位类别	岗位工资标准						
	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7
基础类	2600	3000					
	2600	3000	3500				
重要类		3000	3500	4100			
		3000	3500	4100	4800		
关键类			3500	4100	4800		
			3500	4100	4800	5600	
核心类				4100	4800	5600	6500
					4800	5600	6500

五、建立技能等级自主评定体系并分类分级确定技能津贴标准

A 企业根据发展需要，参考“新八级工”国家职业技能等级标准，结合本企业技能人才数量、结构等情况，对除辅助生产、基础作业外的其他职业（工种）技能人才设定了 C1-C7 共 7 个技能等级（见表 5），自行制定《技能等级评聘评定标准》，对不同产线、职业（工种）中不同技能等级的评聘标准进行细化。技能人才需通过企业统一组织的理论测试、实操考核及本部门自主考评，经企业技能评审委员会审批后授予技能等级证书。各部门对受聘职工在日常工作中进行多维度月度动态考核。受聘技能人才在聘任期内应参加公司组织的各项技能提升培训，其中：C4 及以上受聘技能人才要承担带徒任务，核心类岗位的最低技能等级为 C3。

A 企业按照分类分级的思路，对技能津贴标准进行了调整。调整后不同技能岗位类别、不同技能等级的津贴标准如下：基础类岗位 C1-C7 等级为 80-560 元/月（即逐级上浮 80 元/月）；重要类岗位在基础类岗位同等级津贴标准基础上上浮 100 元/月；关键类岗位在重要类岗位同等级津贴基础上上浮 100 元/月；核心类岗位在关键类岗位同等级津贴基础上上浮 150 元/月。

表 5 A 企业技能津贴标准（元/月）

技能等级 岗位类别	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
基础类	80	160	240	320	400	480	560
重要类	180	260	340	420	500	580	660
关键类	280	360	440	520	600	680	760
核心类			590	670	750	830	910

为鼓励多学技能，A 企业除向取得本职业（工种）相关技能等级证书的技能人才按上述标准发放技能津贴外，还对取得其他相关职业（工种）技能等级证书的技能人才每月按上述标准的一定比例另外发放技能津贴。

技能津贴最多按三项发放，计算方法为：技能津贴=本职业（工种）A₁ 津贴标准×100%+职业（工种）A₂ 津贴标准×50%+职业（工种）A₃ 津贴标准×20%。

按照上述制度设计，在提供正常劳动的前提下，即使不包括绩效工资、加班工资和其他津贴补贴，A 企业每一技能类别的技能人才的岗位工资与技能津贴之和，均高于园区相应技能类别、技能等级的最低工资，且体现了分类分级确定技能人才工资、凸显技能要素价值的分配导向。以关键类岗位中的“解析维修”某高级工 M 为例，除取得本职业（工种）C3 技能等级证书外，还取得了手工焊接（属于重要类岗位）的 C2 技能等级证书，其岗位工资执行 G4 标准（4100 元），加上按照本岗位 C3 技能等级发放的 440 元技能津贴及手工焊接工种 C2 技能等级发放的 130 元（260×50%）技能津贴，合计 4670 元，已远超园区同岗位类别同技能等级的月最低工资（3200 元/月）。在此基础上，假设月

度考核为合格(月度绩效系数为 1),可以获得月度绩效工资 1640 元/月;假设年度考核也为合格,全年可以另外获得年度绩效工资 8200 元;全年各工资单元合计 83920 元。

此外,A 企业还完善了配套的岗位确定调整制度和技能人才考核制度,并明确规定试用、实习人员工资按照转正后拟确定薪级薪档的 80%发放。实习人员不能按标准工时出勤的,按所在地法定最低工资标准发放。

人力资源社会保障部办公厅

2025 年 11 月 6 日印发

信息公开选项：主动公开

抄送：省企联/省企协、省工商联。

青海省人力资源和社会保障厅

2025 年 12 月 12 日印发
