

江苏省协调劳动关系三方委员会

苏协劳〔2020〕4号

关于开展集体协商健全产业工人 薪酬激励机制的指导意见

各设区市人力资源和社会保障局、总工会、工业和信息化局、企业联合会、工商业联合会，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源和社会保障局、总工会、工信主管部门、企业联合会、工商业联合会：

为深入贯彻中共中央、国务院《新时期产业工人队伍建设改革方案》和中办、国办《关于提高技术工人待遇的意见》，认真落实省委、省政府实施方案和省委办公厅、省政府办公厅实施意见，通过集体协商，推进产业工人队伍建设改革，健全产业工人薪酬激励机制，促进劳资双方共建共享高质量发展成果，制定如下指导意见。

一、重要意义

《新时期产业工人队伍建设改革方案》和《关于提高技术工人待遇的意见》的制定实施，是党中央为推进新时期产业工人队伍建设改革，提高保障和改善民生水平作出的重大决策，对实施人才强国和创新驱动发展战略，实现中华民族伟大复兴的中国梦，具有十分重要的意义。以集体协商的形式，激励产业工人技术创新，是推进《方案》和《意见》落地生根，建立健全职工创新成果按要素参与分配等机制的有益探索，必将激励职工爱岗敬业、积极奉献，培养造就一支知识型、技能型、创新型职工队伍，积聚企业人力资源整体优势，构筑企业人才高地，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，为加快建设“强富美高”新江苏提供有力保障。

二、工作目标

以促进企业创新发展、增强产业工人获得感为目标，建立健全产业工人技术创新和工作能级等参与分配的机制，充分发挥企业薪酬制度的基础性、普遍性和持续性的激励引导作用。

（一）完善企业管理制度，提升产业工人技能。增强企业薪酬等工资福利制度的导向性，推动产业工人立足岗位革新技术、改进工艺和发明创造，促进技术人才的引进交流，实现产业工人技能水平的普遍提高。

（二）推动企业创新发展，提高产业工人待遇。建立完善

企业职工按技术、贡献等要素参与分配的机制，将薪酬待遇与技能提升、荣誉获得挂钩，对获得各级各类技能比赛等级的职工给予实惠，对获得劳模等荣誉称号的先进职工给予津贴等，提高产业工人劳动经济权益保障水平。

（三）构建和谐劳动关系，激发产业工人热情。推动解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题，调动职工参与生产经营的热情，激发职工开展技术创新的智慧，形成企业和职工共谋发展、和谐共赢的命运共同体。

三、工作原则

（一）协商共决原则。切实保障职工知情权、参与权和决策权，充分听取职工意见和建议，通过协商方式集群智、聚群力，合理制定相关制度和措施。因企制宜，注重实效，协商结果既可以形成职工技术创新或“能级工资”专项集体合同，也可以纳入年度工资专项集体合同。

（二）激励引导原则。协商确立的制度和措施应充分发挥激励作用，提倡技高者多得、多创者多得，引导职工不断提高综合素质，激发创新潜能，增强与企业兴衰与共的责任感。使不同文化层次、不同技术等级的各类职工都能选择适合自身特点的发展阶梯和提升通道，努力成为技能人才、创新能手、管理骨干。

（三）拓展延伸原则。在注重薪酬激励的同时，发挥企业文化、职业培训、工作环境、人文关怀等多元激励作用，营造

尊重知识、爱护人才、鼓励创新、支持创造的良好环境。

四、工作重点

通过集体协商，重点围绕以下四个方面推动健全产业工人薪酬激励机制。

（一）弘扬劳动精神。协商设立荣誉津贴，引导产业工人以诚实劳动实现人生价值。对职工荣获各级劳动模范（工匠）、五一劳动奖章，获得各级道德模范、最美职工（文明职工）、见义勇为先进个人等荣誉，具有美德善行的先进职工，通过集体协商确定给予配套或专项奖励的办法和标准，激励引导产业工人爱岗敬业、积极奉献。

（二）创新激励制度。根据企业实际情况，协商落实职工参与技术革新、发明创造、科技创新的奖励措施。大力推进职工群众性科技创新活动，激励引导职工立足岗位、技术攻关，勤奋钻研、改进工艺，优化流程、降本增效。在职工与生产密切相关的技术革新以及工作方面的技术改进、管理改善活动中，设立技术革新奖和先进操作法奖，并根据具体项目为企业节约或增加的利润，按比例奖励相关职工，激发职工创新创优的积极性。

（三）提升综合素质。协商建立完善产业工人成长的激励机制，鼓励提升职业技能水平。按不同职级，设置岗位职级（或技能）工资单元，体现不同职级的岗位工资和职称、技能津贴，畅通技能人才职级上升通道；设立学历津贴，鼓励产业工人提

高学历水平；设立带徒津贴，促进高技能和绝技绝活的代际传承；在实行年薪制的企业，对技术人才根据技术等级等参照经营管理人员年薪标准，提高薪资水平和相关待遇。

（四）优化奖励方式。以促进企业创新发展、劳动关系和谐为追求，不断拓展协商内容，优化奖励方式。视情采取工资升档晋级、增加岗位津贴、实施专项奖励、进行股权激励、报销或补贴相关费用、授予或向上级推荐授予荣誉称号、组织参观考察等奖励措施，激发产业工人的积极性、主动性和创造性。通过协商工龄工资，增强职工对企业的归属感；通过协商企业增加利润的二次分配，构建职工与企业的利益共同体。将职工关心的一些奖励项目、奖励措施等，纳入年度工资专项集体协商推动及时落实。

五、工作措施

（一）加强联动配合，形成推动合力。各级工会组织和人社部门要加强指导，跟踪服务；各级工信部门、工商联、企联要鼓励引导各类企业行政方主动应约、务实协商。充分发挥各级协调劳动关系三方作用，争取支持，主动合作，加强互动，凝聚合力，共同推进落实。

（二）开展要约行动，实施重点协商。把健全激励机制、推动产业工人技术创新作为集体协商要约行动的重要内容，结合实际，突出重点，细化内容，实施专项要约、重点协商。

（三）注重培育典型，突出示范引导。在各类行业、企业

中培植先进典型，总结实践经验，把握工作规律，坚持以点带面，逐步深入推广，使企业发展有职工创新的内在动力、有可持续的人才支撑、有较强的竞争力优势。

- 附件：1. 职工技术创新专项集体合同（参考文本）
2. “能级工资”专项集体合同（参考文本）

江苏省协调劳动关系三方委员会

2020年6月8日



附件 1

职工技术创新专项集体合同

(参考文本)

甲 方：※※※公司

乙 方：※※※工会

法定代表人：

工会主席：

协商首席代表：

协商首席代表：

代表人数：

代表人数：

根据《劳动法》《劳动合同法》《科学技术普及法》《科学技术进步法》《科技成果转化法》《江苏省集体合同条例》和财政部《关于企业职工教育培训经费提取与使用管理的意见》等法律法规政策规定，经甲、乙双方集体协商同意，签订本合同。

第一条 为建立以企业为主体、职工为主力的技术创新体系，引导和激励职工积极参与到企业技术创新中来，打造知识性、技术型、创新型职工队伍，加快建设一流创新型企业。结合本企业特点，经过甲、乙双方协商，签订本合同。

第二条 本合同所指的职工是指本企业各岗位上非专业性科技研发人员的公司职工。

第三条 公司结合技术创新和职工技能培训开展科普活动，利用现有的科技、教育、文化等设施开展科普活动，并设立科普画廊、橱窗、板报等。

第四条 公司设立技术革新奖和先进操作法奖。奖项主要面对与生产密切相关的工艺、设备、质量、成本、安全等方面的技术革新活动，以及工作流程、环境保护、生产管理、检验检测、技术配套、售后服务、节能降耗等方面的技术改进、管理改善活动。

第五条 经公司认可的各项创新成果，应当在转化成功当年按节本增效的一定比例计提给牵头部门（技术革新改造或发明创造按节本增效金额的※%，管理创新按节本增效金额的※%），由牵头部门按照参与职工的绩效及成果贡献进行分配。

第六条 公司职工开展创新活动，自行实施或与他人合作实施其成果得到公司认可的，应当在转化成功投产后连续三年，每年从实施该项成果后增加的净利润中提取不低于※%的比例用于对成果创立者的奖励。

第七条 公司重视职工技能文化教育培训，按照职工工资总额的※%足额提取教育培训经费，并列入成本开支。职工教育培训经费的※%以上用于一线职工的教育和培训。

第八条 公司支持工会开展职工技能竞赛、职工合理化建议活动，每年开展技能竞赛不少于※项。

第九条 大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，每年选树一批先进标兵和先进班组。公司支持工会开展“劳模创新工作室”和“工人先锋号”创建活动。

第十条 公司根据生产经营实际，在遵守法律法规政策规

定前提下开展的冲刺全年目标、保障优质生产的劳动竞赛活动，工会应当引导职工积极参与。年底评优评先、干部提升优先考虑成果突出人员，成果突出人员可越级评定技术等级。

第十一条 公司在职职工应当遵守本单位的技术秘密保护制度。离职、离休、退休后职工三年内不得泄露本单位的技术秘密和从事与原单位相同的科技成果转化活动。

第十二条 公司职工不得将职务科技成果擅自转让或者变相转让。

第十三条 公司对完成、转化职务科技成果作出重要贡献的人员给予奖励和报酬的支出，计入当年本单位工资总额，但不受当年本单位工资总额限制、不纳入本单位工资总额考核基数。

第十四条 对本合同未明确的事项，甲、乙双方应当以法律法规政策规定为准。法律法规政策规定未予明确的，应由双方协商确定。对于协商内容有异议的，由双方协商解决。

第十五条 职工技术创新专项集体合同签订后，遇不可抗力或公司经营状况发生重大变化，须变更专项集体合同的，双方可提出协商修改合同。任何一方提出协商要求的，双方应在七日内进行商谈。未经双方协商一致，任何一方不得变更合同内容。

第十六条 本合同经公司职代会审议通过。审议通过后的合同以书面形式向全体职工公布。

第十七条 本合同有效期※年，自※年※月※日起至※年※月※日止。

第十八条 本合同一式四份，甲乙双方各执一份，报※※※人社局和※※※总工会各一份。

甲方首席代表

乙方首席代表

(签字)

(签字)

年 月 日

年 月 日

附件 2

“能级工资”专项集体合同

(参考文本)

甲 方：※※※公司

乙 方：※※※工会

法定代表人：

工会主席：

协商首席代表：

协商首席代表：

代表人数：

代表人数：

根据《劳动法》《工会法》《劳动合同法》《江苏省集体合同条例》等法律法规政策规定，经甲、乙双方集体协商同意，签订本合同。

第一条 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，加快打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的职工队伍，结合本公司特点，经过甲、乙双方协商，签订本合同。

第二条 公司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：

1. 。

...

第三条 公司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：

1. 。

...

第四条 公司对高技能领军人才和特殊技能人才实行年薪制和协议薪酬制。具体内容和标准如下：

1. 。

...

第五条 公司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※※元；高级技师、技师、高级工津贴标准分别为每月※※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。不予享受的情形有※※※※。

第六条 公司设立学历津贴。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※※元。不予享受的情形有※※※※。

第七条 公司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（通常为前三名）的，享受特殊津贴，国家、省、市、区、企业级津贴标准分别为每

月**元，享受年限为*年。对作出其他突出贡献的职工，具体奖励内容和标准如下（可每月发放津贴，或一次性奖励，也可两者结合）：

1. 。

...

第八条 公司设立带徒津贴。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：

1. 。

...

第九条 公司设立荣誉津贴。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，享受荣誉津贴。具体奖励内容和标准如下（可每月发放津贴，或一次性奖励，也可两者结合）：

1. 。

...

第十条 双方需要协商的其他内容：

1. 。

...

第十一条 对本合同未明确的事项，甲、乙双方应当以法律法规政策规定为准。法律法规政策规定未予明确的，应由双

方协商确定。对协商内容有异议的，由双方协商解决。

第十二条 “能级工资”专项集体合同签订后，遇不可抗力或企业经营状况发生重大变化，须变更专项集体合同的，双方可提出协商修改合同。任何一方提出协商要求，双方应在七日内进行商谈。未经双方协商一致，任何一方不得变更合同内容。

第十三条 本合同经公司职代会审议通过。审议通过后的合同以书面形式向全体职工公布。

第十四条 本合同有效期※年，自※年※月※日起至※年※月※日止。

第十五条 本合同一式四份，甲、乙双方各执一份，报※※※人社局和※※※总工会各一份。

甲方首席代表

乙方首席代表

(签字)

(签字)

年 月 日

年 月 日

