

广东省人力资源和社会保障厅

粤人社函〔2023〕276号

关于印发《广东省新一代电子信息产业 技能人才薪酬分配指引》的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局：

为贯彻落实《人力资源社会保障部办公厅关于印发〈技能人才薪酬分配指引〉的通知》（人社厅发〔2021〕7号），推动电子信息企业健全完善体现技能价值激励导向的人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的电子信息技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的薪酬分配制度，稳定发展壮大产业技能人才队伍，为我省打造世界级新一代电子信息产业集群提供有力的人才支撑，我厅制定了《广东省新一代电子信息产业技能人才薪酬分配指引》，现印发给你们，供指导企业时参考使用。

各地要高度重视提高技能人才工资待遇，加强对企业工资分配的指导和服务，抓好宣传培训，推广典型经验，结合本地实际，

加强示范引领，推动培养造就一支高素质技能人才队伍。

广东省人力资源和社会保障厅

2023年9月7日

公开方式：主动公开

广东省新一代电子信息产业技能人才薪酬分配指引

第一章 总则

第一条 为保持广东省新一代电子信息产业的竞争优势，推动电子信息企业健全完善体现技能价值激励导向的人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的电子信息技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的薪酬分配制度，大力提高产业技能人才职业荣誉感和经济待遇，稳定发展壮大产业技能人才队伍，为我省打造世界级新一代电子信息产业集群提供有力的人才支撑，参照人力资源社会保障部办公厅印发的《技能人才薪酬分配指引》，结合我省新一代电子信息产业实际，制定本指引。

第二条 本指引旨在为广东省新一代电子信息企业提供技能人才薪酬分配可供参考的方式方法，引导企业构建符合产业特点和技能人才发展规律的技能价值评价体系和薪酬分配制度。产业内各企业可结合实际，借鉴、运用本指引，不断建立健全适应本企业发展需要的技能人才薪酬分配体系。

第三条 本指引所指新一代电子信息产业，主要指新一代通信设备、新型网络、手机与新型智能终端、高端半导体元器件、物联网传感器、新一代信息技术创新应用等领域的生产制造行业。

第四条 本指引所称新一代电子信息产业技能人才（以下简称技能人才），主要是指芯片、零部件、设计制造与组装企业中掌握行业特有技能并直接从事生产制造、加工组装、设备维保等现

场操作和配套辅助劳动的人员。

第五条 技能人才薪酬分配应遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配和按要素贡献参与分配。体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向，合理评价技能要素贡献。

（二）坚持职业发展设计与薪酬分配相配套。充分考虑企业的组织架构、职位体系、定岗定编、岗位评价、薪酬分配、绩效管理相互联系、相互制约的实际，使技能人才薪酬分配与职业发展通道相衔接。

（三）坚持统筹处理好工资分配关系。参考岗位评价结果、市场工资价位等，综合考虑企业内部操作技能、专业技术和经营管理等类别实际，统筹确定技能人才和企业内部其他岗位之间薪酬分配关系。

第二章 技能人才职业发展通道

第六条 **【职业发展通道内涵】** 本指引所称技能人才职业发展通道，是在企业岗位体系的基础上，形成横向按工作性质、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。

技能人才职业发展通道一般应与企业的经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照。

第七条 **【职业发展通道目标】** 鼓励有条件、有需要的企业为一线劳动者设计“纵向成长、横向贯通、覆盖全职业生涯”的

发展通道，合理规划技能人才职业发展路径，促进技能人才成长和队伍建设。

第八条 【职业发展全周期】 技能人才职业发展通道应体现技能人才全职业周期的成长发展需要。新进技能人才在第一个阶段可每半年或一年晋升一个职级，在基层岗位正常发展晋升；第二个阶段，在中间层级岗位上择优晋升发展或转型提升；第三个阶段为更长的培育成长周期，技能人才可在高层级岗位上逐步成长为专家权威。企业可根据实际需要规定不同职级晋升需要的周期时长。

第一节 纵向成长

第九条 【纵向成长通道的内涵】 纵向成长通道是指技能人才在不同职级升降发展的通道。通常为企业对技能人才考评后逐级晋升，为企业作出突出贡献或有特殊才干者可越级晋升。

第十条 【纵向成长的等级】 纵向成长通道有效运转需**定职级**。企业应充分考虑不同技能岗位的工作性质、价值度及技能人才培养与成长规律，设置有差别的职级数量和运行办法。

主体和高精尖等核心岗位，可设置 8 个左右的级别；关键技能岗位可设置 6 个左右的级别；熟练工和流水线装配类岗位可设置 3-5 个级别；辅助工和普通可设置 1-3 个级别。在高精尖等核心岗位中还可以设置首席技师、技能专家或特级技师等更高职级，鼓励技能人才担任高级职级，承担技术技能革新、工艺流程改进、

解决重大技术难题，带动更多技能人才成长。

第十一条【纵向成长的职数】纵向成长通道有效运转需**定数量**，即对各职级的职数标准和比例结构进行明确。一般情况，较低职级不设职数控制，符合条件的即可正常晋升；中高、中间职级需结合岗位专业细分情况，同时考虑企业人才队伍结构，按照一定比例设置职数（可参考附件4）。高层职级严格按资格条件管理，不设具体职数控制，成熟一个聘任一个，宁缺毋滥。

企业技能人才素质能力普遍较高、市场明显稀缺的，可以适当扩大中高、中间职级的比例。

第十二条【纵向成长的资格条件】纵向成长通道有效运转需**定资格**。资格条件是指为了保证工作目标的实现，任职者必须具备的知识、技能、能力和个性等方面的要求。

技能人才申报、晋升不同层次职级应当满足相应的资格条件。企业可根据实际情况，从学历、资历、经验、能力、技能水平、培训参与情况、绩效表现等多个维度对资格条件作出明确规范和界定（可参考附件5）。

职级层次越高，通常资格条件要求越高。不同类型岗位的资格条件可差异化设计。核心高精尖岗位和行业关键重要岗位的知识、能力、绩效等资格条件一般高于熟练操作工。对具有特殊技能和突出贡献的高技能人才应有破格晋升的制度安排。

第十三条【纵向成长的职级管理】纵向成长通道有效运转需**定考评**。企业应定期开展职级评定，动态调整技能人才职级层次，实现能上能下。聘任期间实行动态管理，对实际绩效、工作

态度、执行能力、学习能力和协作能力等方面进行综合考核及评价。任期评价优秀的人员可以优先聘任上一职级，合格的可留任，不合格的可考虑降低职级。

选拔聘用较高职级人才应当严格按照条件要求。在企业内部选拔的，应重点考察人才职业素养、技术技能水平、技术技能成果、创新能力、担当意识等因素，可以采用张榜招贤、现场操作、考试答辩等公开竞聘程序。

较高职级任期一般不低于3年。企业可与高技能人才签订任期目标责任书，结合权责要求明确技能人才每个任期的具体工作职责、任务目标和考核标准。建立体现高端技能人才特点、体现短期和长期贡献的业绩考核办法，如将关键任务攻关、技能人才队伍培养等作为年度或任期绩效考核目标。

第二节 横向贯通

第十四条 **【横向贯通的内涵】** 横向贯通一般包括同一职业发展通道内不同子序列之间、不同类型职业发展通道之间的横向贯通发展。其中，同一职业发展通道内不同子序列之间的横向贯通是指技能人才从操作技能类职业发展通道某一子序列横跨到同通道另一子序列，如生产辅助序列横跨到生产制造序列等；不同类型职业发展通道之间的横向贯通是指从操作技能类职业发展通道横跨到经营管理类或专业技术类职业发展通道。

第十五条 **【横向贯通的方向】** 大中型企业应完善人才转岗

发展管理办法，打通技能人才向经营、管理、研发、技术等岗位序列通道横向贯通发展的路径。允许符合条件、有意愿的技能人才在满足任职资格条件的基础上，履行相应程序，横向转换岗位，实现跨序列跨通道横向贯通发展。

组织协调能力较强、具有一定管理经验的技能人才，可以转向助拉、拉长、组长等基层管理岗位；专业理论知识掌握程度较好、技术技能高超、能够解决处理复杂现场技术问题的技能人才，可以转入相关领域设备、工艺、质量、检验、计量等技术岗位；具有探索未知意识和自主创新能力的技能人才，可以转入设计研发序列岗位。

第十六条 【与其他通道的对应关系】 一般情况下，关键重点技能岗位的高层职级可与企业内设部门（中层）负责人相当，核心高精尖技能岗位的高层职级可与本企业高层管理人员相当（可参考附件4）。

第十七条 【鼓励技术技能融合发展】 在集成电路、智能制造、数控设备等自动化、数字化、智能化较高的环节领域推荐实行“双师制”管理，或设计技术、技能人才合一的职业发展体系，例如设置“现场工程师”等类型的岗位，促进技能人才与专业技术人才融合发展。

第三章 技能人才价值评价体系

第十八条 【技能价值评价体系及其作用】

（一）技能人才价值评价是技能人才职业发展通道设计的

重要依据，包括岗位评价、技能水平评价和绩效评价三个方面。不同规模、不同发展阶段的企业，针对不同产线可以有侧重地选择其中一个或多个方面开展评价。

（二）技能价值评价体系是按劳分配、科学激励的主要依据，能够提升技能人才薪酬分配的有效性和科学性，促进岗位价值与劳动贡献相匹配、潜在能力与实际成效相协调，是促进技能要素按贡献参与分配的重要基础。

第十九条 【技能价值评价体系的应用】

（一）企业应根据自身规模、产线复杂程度以及人才队伍数量和结构，科学设置技能人才职业发展通道。小规模企业产线单一、操作技能要求不高的，分配上可着重突出不同岗位、工位的差异；对同一岗位上的劳动者结合技能差别，设置简单的级别。

（二）技能人才队伍规模较大、企业技能要求较高、人员素质结构层次多样化的企业，应当建立技能人才职位体系，打通技能人才纵向和横向发展通道，综合评价人才价值和贡献，实现技能人才个人成长与企业持续发展的双赢。

第一节 岗位评价

第二十条 【岗位名称、范围的确定】企业根据实际情况，以国家职业分类大典职业（工种）为基础梳理本企业的技能岗位，形成岗位目录或清单。企业实际生产中，有不属于职业分类大典的复合工种或新兴工种，可根据产业通用性原则进行适当增补。

根据国家职业分类大典，新一代电子信息产业特有的主体技能岗位主要涉及电子元件制造人员、电子器件制造人员、电子设备装配调试人员 3 个职业中类所覆盖的职业和工种，部分企业还涉及半导体材料制备人员、电池制造人员等职业小类（见附件 1）。

第二十一条 【岗位管理规范】 有条件的企业应当结合实际编制技能序列岗位说明书。《岗位说明书》一般应包括岗位基本信息、岗位职责范围、任职条件、管理权限、工作汇报关系等内容；技能序列的岗位需要重点规定所需职业资质、上岗资质或应知应会考核要求等。《岗位说明书》编制完成后，应动态管理，根据实际需要适时调整内容和相关要求。

第二十二条 【岗位评价的内涵】 岗位评价是指对各岗位在企业内的价值进行测度评估，确定不同岗位价值的相对关系，并把评价结果作为薪酬分配的重要依据。

岗位评价工作有利于科学评价劳动差别，使劳动报酬充分体现劳动差别及劳动贡献的差异，有利于充分调动员工的积极性，引导劳动力资源合理配置和流动。

第二十三条 【岗位评价的评价依据】 技能序列岗位一般采用岗位责任、技能要求、劳动强度、劳动条件、稀缺程度 5 个要素进行综合评价。每个要素可再细分为若干子要素（可参考附件 2）。

（一）岗位责任。 主要指劳动者在生产过程中需要承担的责任、应起的作用或所处的地位。不同岗位使用的设备和加工对象不同，对产品的技术和质量要求也不同，特别是操作高、大、精、

尖、稀缺机器设备的岗位责任较大。需要重点关注该岗位生产产品的重要程度、设备的重要程度和发生人身设备安全事故的危害程度。

（二）技能要求。 主要指劳动者在生产过程中应具备的专业理论知识、生产技术水平和实际操作能力，重点关注基于设备、工艺本身对操作者各方面的基本技能要求而并非实际在岗人员自身的技能水平。

（三）劳动强度。 主要指劳动者在生产过程中的紧张程度和繁重程度，包括工人的体力消耗程度。新一代电子信息产业行业中存在一些强迫体位生产岗位、强制节拍流水生产线岗位或精细作业生产岗位，虽然技术要求不高但动作单调重复极易引起员工紧张或身体疲劳。这些岗位的劳动强度要素可以适当提高分值。技能岗位的能量代谢率、劳动时间率和体力劳动强度指数可参考国家《体力劳动强度分级》GB3869-1996。

（四）劳动条件。 主要指劳动者在生产过程中所在岗位的客观环境。考虑行业特点，重点考虑毒害物对身体的影响程度、粉尘污染对身体的影响程度、高温和辐射对身体的影响程度（可参见国家《有毒作业分级》GB12331-90）和有毒化学环境、有害物理环境、粉尘污染环境、特殊工作环境等不良影响、洁净程度。

（五）稀缺程度。 主要分析适岗人员数量的充裕程度和可替代性，既包括企业内部是否有足够的符合岗位要求并且愿意上岗、调岗的人员，也包括在劳动力市场上是否能够快速招聘补充。对岗位稀缺程度的判断相对主观且具有动态性，在特定时期稀缺度

较高的岗位可给予较高评分。

考虑新一代电子信息行业的普遍特征，对**岗位要求、技能要求、劳动强度、环境条件、稀缺程度**等5个评价要素的评价权重建议为20%、35%、25%、15%和5%。以上评价要素及其打分权重并非强制，企业可根据自身实际需要确定具体评价要素和各要素的分值权重。

第二十四条 【岗位评价方法】 岗位评价的方法可以参照《技能人才薪酬分配指引》中介绍的排序法、分类套级法、因素比较法和要素计分法等。

技能岗位数量在10个以内的企业可以使用排序法，技能岗位数量在30个以内的企业可以使用分类套级法。对于技能序列岗位数量在30个以上的企业，建议建立完整的岗位评价要素体系，开展科学的岗位评价。

第二十五条 【岗位评价程序】 企业一般应组建岗位评价委员会（小组）开展专项工作。委员会（小组）按照设计好的评价标准开展岗位价值打分。在评价程序上，企业可以设置试评价环节，在正式评价之前选择企业标杆岗位进行试评价，确保评委准确掌握评价理念、目的、流程、规则等。在评价规则上，企业可以设置纠偏程序，当某岗位评价得分数据的相对极差超过20%时，启动对该岗位的重新评价。

第二十六条 【岗位评价结果应用】 通过岗位价值高低排序或评价分数比较，可以对岗位价值度相近的岗位进行汇总分类或划级，作为确定岗位工资差别的依据。岗位、工序少的企业，可

直接用岗位分值代表岗位价值；岗位、工序多或分值差别不大的企业，可以将分值接近的若干个岗位划为一级，作为确定岗位工资的依据。

根据新一代电子信息产业的特征和多数企业的情况，**价值度较高的岗位**一般是企业中的核心技能岗位，大多是高精尖缺岗位，对企业发展影响大、贡献大，操作权限较大、培养周期长且招聘难度大的稀缺岗位，如液晶显示器件制造工、半导体芯片制造工等；**价值度居中的岗位**一般是企业中不可或缺的制造、操作岗位，是对企业产品数量、质量和正常交付有直接影响的关键重要岗位，培养周期在两年以内且市场替代性不强的岗位，如电子产品制版工、印制电路制作工等；**价值度低的岗位**是以流水线和简单体力劳动为典型特征的辅助岗位，培养周期在半年以内，一般替代性较强，如质检员、包装工等。

各类企业可参照附件3的分类，对本企业实有岗位进行评价。小微企业建议划分为2-4个类别/等级，岗位数量较多的大中型企业可以再细分至5-8个类别/等级。

第二节 技能水平评价

第二十七条 【技能水平评价作用、内容】技能水平评价是技能人才管理和构建职业发展体系的基础和必要条件，也是薪酬分配的重要依据。

技能水平一般从理论知识、操作技能、业绩成效、创新能力

等方面进行综合评价。其中，理论知识主要考察胜任岗位应当掌握的基本专业知识，以笔试为主；操作技能考核以现场操作考核方式为主；业绩成效主要考查人才已完成工作的效率、质量、能耗、工作态度、差错率等；创新能力是指对人才参与专业建设、技术攻关的情况及潜在能力进行评估。

第二十八条 【创新评价工作机制】 企业可参照国家职业技能标准（见技能人才评价工作网 <http://www.osta.org.cn/>）组织参加本行业特有职业的技能等级评定，包括电子产品制版工、半导体分立器件和集成电路调试工、物联网安装调试工、印制电路制作工、广电和通信设备调试工等。鼓励有条件的企业向地方人社部门申报技能等级自主认定资质，畅通评定渠道，提高企业和劳动者参加技能培训、认定的积极性。

第二十九条 【竞赛获奖和社会证书的使用】 技能人才获得国家、省、市和企业技能大赛奖项，或在人社部门认定的机构评价并取得职业技能等级证书的，可作为技能水平的重要参考。

企业可结合自身支付能力，对派出参赛的获奖人员予以一定的物质奖励，对派出参加培训、取得证书的人员，在岗位聘任或发放技能津贴时予以考虑。对于劳动者自行参赛和在社会上取得的证书，建议经必要程序认定其技能水平，并与薪酬分配挂钩。

第三节 绩效评价

第三十条 【功能作用】 绩效评价主要衡量技能人才的工作

表现和实际贡献，是引导和激励技能人才自我提升的重要措施。

第三十一条 【原则要求】绩效评价应当遵循科学性、合理性、客观性的原则，结合企业实际情况，不断改进完善考核工作机制。考核所涉及的劳动标准或工时定额应当符合国家、广东省有关规定或行业、企业集体合同约定。建议多采用考核加分奖励方式，正面激励为主，少用或不用末位淘汰等负面措施。

第三十二条 【绩效评价指标】绩效评价周期分为月度、季度和年度。

月度、季度绩效评价以定量考核为主。可针对技能人才工作内容特点和岗位工作性质，选择不同的考核指标。从事制造、组装、安装、调试、包装、运输装卸等工作的，定量考核指标可以安全文明生产（如遵守操作规程、现场 6S、IE 优化等）、数量、质量、工时、效率、能耗、成本控制为主；从事设备维修保养、运行保障、物料工具保管等工作的，定量考核可以安全文明生产（如遵守操作规程、现场 6S、IE 优化等）、响应速度、故障（排除）率、失误率、差错率等为主。根据技能人才所在岗位的工作性质，也可设置客户满意度等方面的考核指标。新成立部门、岗位的定量指标无历史数据或行业数据时，可适当增加定性指标作为辅助。

年度绩效评价可由员工本人、上级领导、直接下属、同级同事、服务对象等参与评价。在汇总月度、季度考核结果基础上，年度考核内容可以加入年内技能水平提升、团队协作、临时交办任务达成等综合表现因素，综合表现因素打分权重应根据实际情

况合理确定，建议一般不超过30%。中高、中间职级还可适当加入与技术改进创新相关的要求。

企业应合理提取考核指标，关键指标控制在5-7个以内，切忌面面俱到。

第三十三条 【评价结果应用】 月度、季度绩效评价结果可以系数、分数或等级方式呈现，一般与当期绩效工资、奖金直接挂钩。年度评价结果除作为年度奖励的依据外，还可与培训、调薪、岗位/级别晋升、评优表彰、专项人才选拔等挂钩。

第四章 技能人才薪酬分配制度

第三十四条 【原则要求】 企业可根据实际发展阶段、产品性质、劳动组织形式、用工模式和人力资源管理水平等，确定适当的主体工资制度。一般推荐实行岗位绩效工资制，也可以根据实际需要实行计件或计时工资制。

薪酬制度设计应遵循全面且不重复的原则，避免重复为同一付酬因素支付工资。与技能价值评价的结果和侧重点相适应，企业可选择突出体现岗位价值的岗位工资单元、突出体现能力差别的技能工资单元和体现绩效贡献的绩效工资单元等组合方式设计技能人才的主体工资制度。

以岗位工资为主体工资制度的企业可单独设置相应的津贴单元，补偿技能人才在特定环境或承担特定任务的额外付出。

第一节 体现岗位价值的岗位工资单元设计

第三十五条 【基本定位】 岗位工资主要以岗位评价确定的类型/等级为核定依据,体现劳动价值和生活保障,一般按月发放,可与出勤表现、劳动数量、劳动质量等因素挂钩进行浮动。

第三十六条 【岗位工资标准】 岗位工资标准的确定一般考虑三个因素:一是岗位价值度评估分数。企业可根据岗位评价分数之间的数量关系,确定不同技能操作岗位工资标准之间的差别。二是人力资源市场价位情况。企业可参考人力资源市场类似岗位工资价位,或参考人力资源市场相应典型标杆岗位的薪酬比例关系,确定技能操作类岗位工资标准。三是企业内部标杆技能操作类岗位之间的历史分配关系。原有技能操作类岗位间工资标准差距与人力资源市场近似岗位间差距相比过小的,可进行调整优化,适当拉大岗位之间的差距。

第三十七条 【岗位工资表现形式】 岗位工资标准一般有两种表现形式:一是以工资水平绝对值的形式表现。二是以岗位工资系数值(或薪点数)的形式表现。效益波动较大的企业,可以采取岗位工资系数值(或薪点数)的表现形式,基数值或薪点值可结合企业效益情况、工资总额承受能力、市场价位变动情况等因素确定。

第二节 侧重能力水平的技能工资单元设计

第三十八条 【原则要求】 技能工资根据企业对劳动者评定

的职级或技能水平等级确定，一般应向能够迅速解决问题、排除故障、优化流程、消除瑕疵的实用、管用的优秀人才倾斜，突出体现劳动技能价值激励导向。

第三十九条 【技能工资等级管理】 技能工资可采取一级一薪形式，也可以采取一级多薪的宽带薪酬形式。宽带薪酬是指在每个技能等级内设置多个工资档次，以体现同级人员不同业绩贡献、不同资历的差别。实行一级多薪宽带薪酬的，年度绩效考核结果合格及以上的劳动者，下一年可在原有基础上晋升一档，少部分优秀的可晋升两档，个别贡献突出的还可考虑奖励更多晋档，表现不合格的可不晋档或降档。

第四十条 【技能工资标准】 确定不同技能等级的工资标准差距一般有两种思路：一是以等差的形式，不同级别间的工资差距相同。二是以等比的形式，级别越高，相邻级别的差距越大，技能价值激励导向更强（参见附件6）。企业可适当将两种思路组合使用。

第三节 侧重实际产出和贡献的绩效工资单元设计

第四十一条 【绩效工资】 绩效工资单元是体现员工实际业绩差别的工资单元，根据绩效考核结果浮动发放，对发挥工资的激励功能具有重要作用。绩效工资可按月度、季度或年度发放。有条件、有需要的企业还可以设置专项奖励。

（一）月度、季度或年度绩效工资。 月度、季度或年度绩效

工资根据当期绩效考核结果核定发放。一般情况下，考核结果等级可设为优秀、良好、合格、基本合格、不合格等 4-5 个等次，其中优秀、良好等次建议奖励 10%~50%，合格等级予以全额发放，基本合格或不合格等次建议扣减 20%~50%。实行计件/计时薪酬制的岗位，可按月设立基础任务量或工作定额，超过基础任务量部分可分档给予奖励。

（二）专项奖励。专项奖励属于非常规激励，主要用于技术和管理创新、增收节支、节能提效、质量改进或品质改善、安全保障、解决现场疑难问题、改善作业环境等在正常绩效激励中未体现的特殊贡献。所作贡献能够测算出给企业所创造的经济收益的，建议按经济收益额的一定比例计发奖金或等价实物；贡献收益无法测算的，其奖金或等价实物建议按等级或绝对额发放（常见的专项奖励类目可参考附件 7）。

第四节 津补贴单元

第四十二条 【原则要求】专项津补贴是对特殊条件下的额外劳动付出的补偿。津补贴设置应坚持不重复体现原则。本节中所提到的各类津补贴，如在岗位评价要素或者相应职级任职资格条件中已有充分体现的，可不再单独设置。

津补贴不是强制设立的工资单元。企业可根据实际情况，结合岗位的工作职责、工作内容、工作性质等要素，选择若干适用的津补贴项目。

第四十三条 【常见津补贴分类】 针对技能人才的特殊作业环境、额外劳动付出或体现企业人文关怀，可设置不同的津补贴项目。例如，针对特殊作业环境，可设置特殊（关键）工位津贴、夜班津贴、作业环境津贴、艰苦边远地区津贴、外派津贴；针对技能人才承担的额外职责，可设置班组长津贴、师带徒津贴；为鼓励技能提升，可设置学历津贴、职业技能证书津贴、多能工津贴；为体现企业关怀，可设置工龄津贴、租房补贴、餐费补贴；针对技能人才队伍稳定，可设置旺季津贴、留厂津贴、学历提升补助等（津补贴项目详可参考附件8）。

第五节 工资结构设计

第四十四条 【各工资单元占比建议】 总体上，岗位复杂性越高，企业效益波动性越大的，与企业效益和个人业绩表现挂钩的绩效工资单元占比应越高。

各企业可根据本企业实际自行设计工资结构中主要单元的比例，在不考虑加班加点工资的情况下，各类工资单元的占比建议设置为：对于核心高精尖岗位，岗位工资和技能工资合计占比可不高于40%，绩效工资占比不低于50%；对于关键重要岗位，岗位工资和技能工资、绩效工资可各占50%；对于辅助操作岗位，岗位工资和技能工资、绩效工资的比例可为70%、30%。

第四十五条 【动态调整工资结构】 处于不同发展阶段的企业工资结构应有所差异并动态调整。一般来看，企业初创的1-3

年期间，可采取低岗位工资、低技能工资、高绩效工资、低津补贴的形式；经营 4-6 年进入成长期的企业可采取具有一定竞争力的岗位工资和技能工资、高绩效工资、低津补贴的形式；成熟期的企业可采取高岗位工资、高技能工资、低绩效工资、高津补贴的形式；衰退期的企业可采取低岗位工资、高技能工资、高绩效工资、低津补贴的形式。

第五章 高技能领军人才激励措施

第四十六条 【高技能领军人才的界定】 高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手、南粤技术能手等荣誉以及享受国务院、广东省人民政府特殊津贴的高技能人才，世界技能大赛的金、银、铜牌获奖选手，国家级技能大师工作室带头人，南粤首席技师或广东省人民政府认定的其他“高精尖缺”高技能人才。

企业根据产业发展趋势、自身业务特点等，通过设置科学合理的评价指标，内部评选出的对企业发展有突出贡献或完成技术创新的高技能人才，可以确定为“企业高技能领军人才”，也可参照本指引设计薪酬分配制度。

第四十七条 【原则要求】 高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其薪酬待遇水平，鼓励参照工程技术类高层级专家级别和企业高层管理岗落实经济待遇。

第四十八条 【针对高技能领军人才的薪酬管理】 高技能领军人才具有业务水平高，创新能力强等特质，企业在发展过程中

应注重对高技能领军人才的激励，其付薪形式和薪酬结构可区别于其他技能人才，常见的激励方式有年薪制、协议薪酬制。

（一）年薪制。年薪制以年度为单位，依据企业的生产经营规模和经营业绩，确定并支付劳动者报酬的分配方式。

针对贡献价值度高的高技能领军人才探索实行年薪制，应把握以下两个方面：**一是明确薪酬结构。**年薪制的薪酬一般由基本年薪和绩效年薪构成，其中基本年薪占比相对较小、按月发放，绩效年薪占比相对较大、按年发放，体现业绩导向。**二是建立相应的激励和约束机制。**高技能领军人才业绩考核结果应与薪酬挂钩，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，体现责任、风险和利益的统一。

（二）协议薪酬制。协议薪酬制是企业 and 劳动者双方协商博弈确定薪酬的分配方式，主要适用于人力资源市场稀缺的核心关键岗位人才或企业重点吸引和留用的紧缺急需人才。

对紧缺急需的高技能领军人才，特别是从企业外部引进的人才实行协议薪酬制，应把握以下三个方面：**一是实行任期聘任制，**按合同规定条件予以续聘或解聘。**二是事先约定绩效考核要求。**签订《绩效目标责任书》，确定考核周期内的绩效目标和激励约束规则。**三是要处理好薪酬内部公平性和外部竞争性的平衡。**实行协议薪酬制的人员，薪酬待遇按协议约定执行，一般不再适用企业主体薪酬制度中的岗位工资、绩效奖金、津补贴等分配方式，企业要恰当处理好协议薪酬制与主体薪酬制两类人员的薪酬水平关系。企业在协议期满前，要提前考虑协议到期后人才使用及其

薪酬与主体薪酬制度并轨衔接问题。协议期满后，企业可根据自身发展要求决定是否续聘或采用其他雇佣形式。

第四十九条 【中长期激励】有条件的企业，可探索对技能人才特别是高技能领军人才实行股权激励（包括业绩股票、股票期权、虚拟股票、股票增值权、限制性股票、员工持股等形式）、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。中长期激励应符合国家相关规定，与企业现有薪酬体系衔接配套。在认定员工范围，确定激励额度、激励收益分配，激励退出等方面统筹规划，确保激励机制适合企业特点、切实可行。

（一）超额利润分享。超额利润分享以超过企业目标利润的部分作为基数，科学合理地设计提取规则，主要适用于企业中的关键核心人才。实施中应把握以下两个方面：**一是明确激励总量的确定规则。**激励总量可以本年度超目标净利润增量（或减亏额）为基数，按一定比例计提，并与企业综合绩效系数挂钩调节。其中，净利润目标一般可分为基本目标、激励目标和挑战目标，计提比例可根据净利润实际达成情况按不同比例分段提取。**二是明确激励额度分配办法。**员工个人激励额度一般可依据激励对象的岗位系数和个人绩效考核结果系数综合确定。其中，个人岗位系数应体现所在岗位的正常激励水平，个人绩效考核结果系数应根据实际绩效设置，既关注岗位，也关注实际贡献。

（二）分红类激励工具。分红类激励工具包括项目分红、岗位分红等。分红类激励具有实施难度低、等待周期短、使用灵活、不影响企业股本结构等特点，一般适用于企业成熟阶段。使用分

红类中长期激励,应注意当期资金支付压力及对企业业绩的影响,在综合考虑会计账目、计提方式、个人税收安排、企业未来现金流等潜在问题的情况下,做好动态管理,明确激励对象对企业的忠实义务和勤勉义务,发挥激励工具的正向导向作用。

对高技能领军人才实施岗位分红的,企业应评估高技能领军人才对企业的重要性和贡献,明确实施岗位分红的企业业绩和个人业绩条件。同时,处理好岗位分红所得与薪酬所得的关系,合理确定分红标准。

(三) 权益类激励工具。权益类激励工具包括员工持股、股权激励、限制性股票、虚拟股权、项目跟投等。权益类激励具有强激励、硬约束、遏制短期行为等特点,一般适用于企业初创阶段和成长阶段。在使用权益类工具进行激励时,应注意从企业业绩和个人业绩两个层面进行考核,考核指标应结合企业经营阶段、所处行业特点及发展规律科学设置,体现前瞻性、挑战性,有效吸引人才并激发其积极性。国有企业也可以参与权益类激励试点,将下属企业员工纳入激励范围,强化内部战略协同。激励力度应与企业规模紧密挂钩,时间安排和业绩考核在遵循政策的基础上体现创新性、多样性与灵活性。

第六章 技能人才薪酬决定机制

第五十条 【工作机制】大中型企业建议成立专门委员会,负责技能价值评价体系 and 技能人才薪酬的决策、组织实施和协调推进工作。委员会成员应当包括企业高层管理人员、生产部门主

管、一线技能劳动者、人力资源管理者、工会委员或职工代表等。

第五十一条 【民主程序】 技能价值评价体系和技能人才薪酬等重要制度、方案、办法涉及劳动者切身利益，需要充分听取职工意见。重大规章制度需经职工代表大会审议讨论。

企业工会或企业提出就技能人才薪酬问题开展协商的，双方应当照广东省有关法律法规开展集体协商，签订集体合同。

第五十二条 【动态管理】 企业应根据企业战略目标和电子信息行业发展进程适时动态调整技能价值评价体系和薪酬分配体系。岗位评价工作一般 2-3 年进行微调或随着企业技术革新、设备工艺改进或智能制造发展而进行相应的系统化调整；职业发展通道需要不断适应市场需求和组织发展，定期对横向、纵向通道进行细分、合并、新增或删除。企业薪酬制度体系也应及时随技能价值评价体系的调整进行改进完善。

第五十三条 【长效培养机制】 企业应在推进技能人才薪酬改革的同时，推动技能人才培养基础能力建设和培养方式改革创新。建议加大后备人才培养力度，分专业、分层次建立后备人才库，有计划、有步骤、有针对性地实施定向培养；在企业协会、政府和有关机构的支持和指导下，开展技能培训、名师带徒、岗位练兵、技能比赛等活动，健全培养培训机制，拓展高技能人才培养途径，提高技能人员能力素质，形成协同配套的技能人才培养、评价、使用、引进、激励机制。企业基层工会和行业工会应组织开展劳动和技能竞赛活动，推动劳动者技能提升，打造高素质技能劳动者队伍。

第七章 附则

第五十四条 各地市人力资源社会保障部门应结合本地区实际，加强本指引的宣传解读。通过多种方式广泛宣传技能人才薪酬分配理念、先进企业改革创新举措和先进企业典型，进一步营造良好氛围。要联合本地区工会组织、电子信息产业/行业协会密切跟踪本指引的使用效果，认真总结经验，推动相关企业建立健全技能人才职业发展通道，完善技能人才薪酬分配制度，切实提高技能人才薪酬待遇，不断发展壮大新一代电子信息产业技能人才队伍，助力广东省新一代电子信息产业发展。

附件 1

电子信息产业生产制造岗位参考目录

国家职业代码	职业小类名称	包含工种数量	国家职业标准发布时间
6-25-01-01	电容器制造工	10	
6-25-01-02	电阻器制造工	11	
6-25-01-03	微波铁氧体元器件制造工	5	
6-25-01-04	石英晶体生长设备操作工	2	
6-25-01-05	压电石英晶片加工工	3	
6-25-01-06	石英晶体元器件制造工	4	
6-25-01-07	电声器件制造工	7	
6-25-01-08	水声换能器制造工	4	
6-25-01-09	继电器制造工	7	
6-25-01-10	高频电感器制造工	2	
6-25-01-11	电器接插件制造工	2	
6-25-01-12	电子产品制版工	4	2019-01-14
6-25-01-13	印制电路制作工	3	2019-01-14
6-25-01-14	薄膜加热器件制造工		
6-25-01-15	温差电器件制造工	2	
6-25-01-16	电子绝缘与介质材料制造工	5	
6-25-02-01	真空电子器件零件制造及装调工	3	
6-25-02-02	电极丝制造工	2	
6-25-02-03	液晶显示器件制造工	4	2019-01-14
6-25-02-04	晶片加工工	4	
6-25-02-05	半导体芯片制造工	8	2019-01-14
6-25-02-06	半导体分立器件和集成电路装调工	8	2019-01-14

国家职业代码	职业小类名称	包含工种数量	国家职业标准发布时间
6-25-02-07	磁头制造工	3	
6-25-04-01	通信系统设备制造工	4	
6-25-04-02	通信终端设备制造工	2	
6-25-04-03	雷达装调工	2	
6-25-04-04	激光头制造工		
6-25-04-05	激光机装调工		
6-25-04-06	广电和通信设备机械装校工		
6-25-04-07	广电和通信设备电子装接工	3	2019-01-14
6-25-04-08	广电和通信设备调试工		2019-01-14
6-25-04-09	物联网安装调试员		2020-10-29
6-25-04-10	智能硬件装调员		
6-17-08-01	半导体辅料制备工	2	
6-17-08-02	多晶硅制取工	7	
6-24-04-00	电池制造工	11	
6-31-03-02	物理性能检验员		
6-31-03-04	无损检测员		
6-31-03-05	质检员		
6-31-03-06	试验员		
6-31-05-00	包装工		
6-31-06-00	安全员		

备注：国家职业标准动态更新，可登陆 <http://www.osta.org.cn/> 或 <https://px.class.com.cn/search/index/index> 查询。

附件 2

技能序列岗位评价要素示例

要素	要素权重	子要素	子要素权重
责任要求	20%	物能消耗责任	5%
		产品质量责任	6%
		设备保养责任	5%
		安全环保责任	4%
技能要求	35%	文化知识水平	7%
		工作经验要求	8%
		技术难度要求	20%
劳动强度	25%	体力劳动强度	8%
		劳动姿态要求（强迫体位等）	10%
		劳动紧张程度（精细操作等）	7%
劳动条件	15%	物理性伤害	8%
		化学性伤害	7%
稀缺程度	5%	内外部招用难度等	5%

附件 3

电子信息产业部分典型岗位评价结果参考表

岗位分类	对应国家职业名称	对应行业通行工种名称
核心、高精尖岗位	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 液晶显示器件制造工 ➤ 半导体芯片制造工 ➤ 半导体分立器件和集成电路装调工 ➤ 广电和通信设备调试工 ➤ 物理性能检验员 ➤ 半导体设备装调工 ➤ 电子专用设备零部件制造工 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 装配作业(焊接、测试调试、维修解析) ➤ 检验(来料检验、PCBA 检验、部件整机检验、专项检验、过程检验巡检) ➤ 专项作业(机箱电装、安可试制、探侦试制) ➤ 模具设计 ➤ 设备维保 ➤ 工艺编程
关键重要岗位	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 电子产品制版工 ➤ 印制电路制作工 ➤ 广电和通信设备电子装接工 ➤ 物联网安装调试员 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 基础作业(设备调试、贴装作业) ➤ 专项作业(盘纤、三防涂覆、线缆制作、扎线绑线)
熟练工、流水线装配等辅助岗位	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 无损检测员 ➤ 质检员 ➤ 试验员 ➤ 包装工 ➤ 安全员 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 物流 ➤ 资材核算 ➤ 物料管理

附件 4

技能人才职业发展通道参考示意图

技能人才职业发展通道					
职级层次		岗位类型	核心 高精尖	关键 重要	辅助 操作
高职级	特级技师	技能专家/首席技师/技能带头人	☆		
			☆	☆	
			☆	☆	
中高职级	高级技师 技师	技师三级 技师二级 技师一级	★	★	
			★	★	
			★	★	
中间职级	高级工 中级工	技工三级 技工二级	★	★	★
			★	★	★
低职级	初级工	技工一级 熟练工 学徒工	★	★	★
			☆	★	★
			☆	★	★

注：1.本图为示意图，请企业根据实际情况合理设置技能人才职级层次，以及与经营管理人才的比照关系。

2.★为建议设置层次，☆为可选择设置的层次。

3.建议企业在职级评聘、工资标准时，明确与技能等级结果的衔接办法。企业技能人才职业发展通道可参照本示意图进行设计，劳动者取得国家技能等级鉴定证书且经企业认定认可程序后，可参照本示意图关系确定职级。

附件 5

技能人才职级评定资格条件参考

职级		技能人才任职条件维度（推荐）									
		职业道德素养	受教育程度	工作经历	知识理论	能力特征	实操水平	解决问题水平	创新性工作经验	业绩要求	
释义		指爱岗、敬业、认真、负责、诚信等基本职业道德要求，也可以考察劳动者与企业价值观念的匹配程度	指应当具备正规的、普通中等的、高等学历教育最低要求。	指从事相关工作的年限	指应当掌握的最基本知识（如电力、机械、物理、化学、电子等）	指必须具备的分析判断、组织协调能力	指实际操作的程度，从操作的效率、质量、原材料消耗等角度考察	指解决疑难现场问题、未知领域的难题、或参与技术改造革新、或应用新型材料/技术等	指劳动者曾经参与过的、具有一定的创新性要求的工作经验（如解决现场问题、或参与技术改造革新、或应用新型材料/技术等）	指年度考核或者过去年度排名	
高职级	技能专家/首席技师/技能带头人	★	*	★	★	★	★	★	*	★	
	技师三级	★	*	★	*	*	*	*	*	*	
中高职级	技师二级	★	*	★	*	*	*	*	*	*	
	技师一级	★	*	★	*	*	*	☆	*	*	
中间职级	技工三级	★	*	★	*	*	*	☆	☆	*	
	技工二级	★	*	★	*	*	*	☆	☆	*	
低职级	技工一级	★	*	★	*	*	*	☆	☆	☆	
	熟练工	★	*	★	*	*	*	☆	☆	☆	
	学徒工	★	*	★	☆	☆	☆	☆	☆	☆	

注：1.★表示必须具备的条件，☆表示非必须条件。

2.学徒工、熟练工受教育程度最低为初中。技工一级、技工二级以上受教育程度最低为中职、技工学校或高中，技工三级及以上受教育程度最低为高职、高级技工学校、技工学院或大专。专业一般为机械、电力、电子、信息、自动化等相关专业。劳动者相关工作经验丰富、实操水平高的，可适当放宽受教育程度要求。

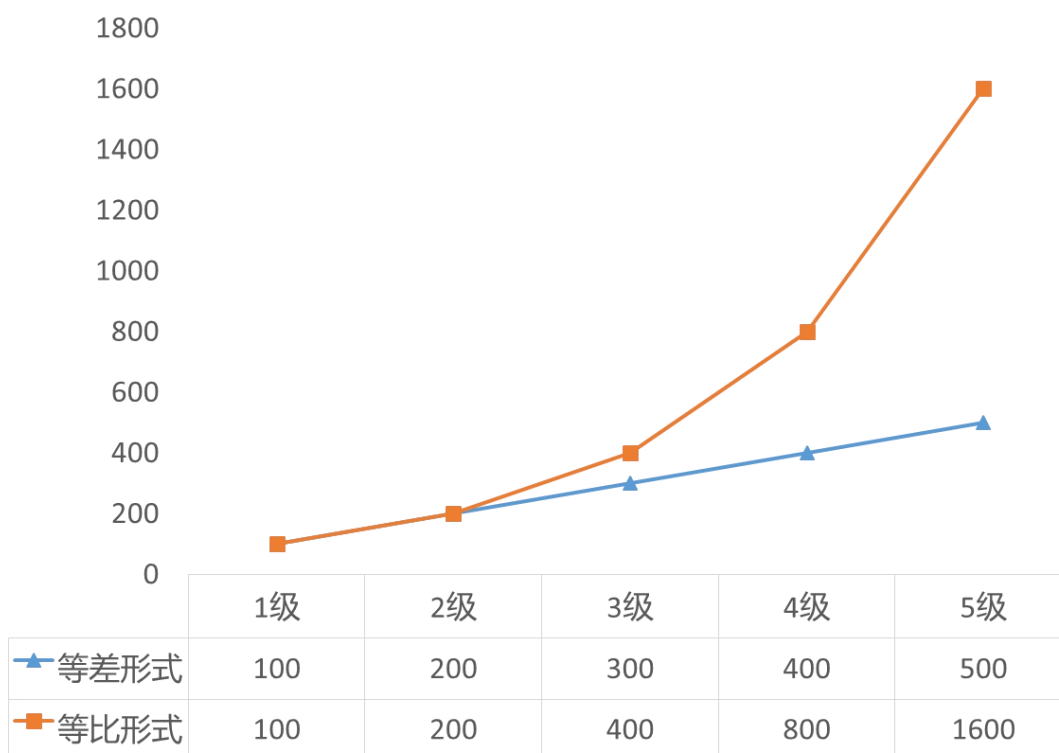
3.除受教育程度外，其它维度的任职条件一般应满足职级层次越高、要求越高的规律。

4.相关工作经历一般指从事机械、电子、电子信息、自动化等领域制造操作或设备维保等工作经历。建议结合本企业工艺技能操作难度和职工成长愿望，合理确定技能人才的工作经历年限要求。

附件 6

不同等级技能工资的表现形式

不同技能等级的工资标准差距一般有两种确定思路：一是以等差的形式，不同级别间的工资差距相同；二是以等比的形式，级别越高，相邻级别的差距越大，技能价值激励导向更强。



附件 7

常见的专项奖励类目

1. 节能提效奖（提质增效奖）是指员工在降低设计或工艺成本、提升工作效率、推进节能降耗方面做出突出贡献；为企业带来成本降低、利润增长的，奖励金额可以设置为该产品或项目（净）利润或节约成本的一定百分比进行提取，计算周期为一年，发放时间为财务部门对节能成本进行核算后的次月，一次性发放。

2. 创新成果奖（专项工作奖）是指在技术革新、技术攻关、技术创造、技艺传承或科技成果转化、推广应用及在新技术、新工艺、新方法推广方面有杰出贡献；对于技术创新成果可直接创造经济收益的，可按经济效益的一定百分比进行提取，作为（部门/团队）成员的提成，以鼓励员工与企业共同发展。

3. 突出社会贡献奖是指获各级劳动模范（工匠）称号、五一劳动奖章的技能人才，以及获得各级道德模范、见义勇为等称号，可给予配套或专项奖励的办法和标准。同时可结合企业的实际情况将所获荣誉与岗位、薪档等级挂钩。

4. 技能竞赛奖是指在世界技能大赛、中华人民共和国职业技能大赛、全国职业院校技能大赛、其他国家级一类赛、省级一类赛、市级一类赛等各级别职业竞赛中获得名次的，可给予不同档次的奖励，奖励金额在 1000-10000 元之间，获得“中华技能大

奖”、“全国技术能手”、“广东省技术能手”等荣誉称号的，还可与技能工资晋升挂钩。

5. 其他专项特殊奖励如质量星级员工、劳动生产率提升奖等，参照企业内部专项特殊奖励管理办法执行。

附件 8

常见的津补贴类目¹

名称	定义	适用对象	发放建议
夜班津贴	为保障夜间从事生产工作人员的身体健康，保证夜间企业生产经营活动的正常进行所设置的津贴	实行四班、三班和二班工作制的，因生产工作需要，在 22 时至次日 6 时这一时间段，需工作且时间达 2 小时及以上的员工	企业可根据夜班时长、工作职责、工作性质等对夜班津贴进行调整。
作业环境津贴	对劳动者在井下、高空、高温、低温、物理粉尘辐射、化工有毒有害等环境下作业额外付出的补偿	付出特殊劳动的员工或在恶劣工作环境中工作的员工	根据作业环境的艰苦程度划分出不同档次，设置差别化的作业环境津贴。
艰苦边远地区津贴	对在艰苦边远地区工作的员工额外劳动消耗和特殊生活费支出的适当补偿	在艰苦边远地区工作的员工	艰苦边远地区津贴需参考有关部门划分的艰苦边远地区的范围和类别，根据岗位的艰苦、偏远、缺员情况、劳动强度、工作环境和工作时间等要素确定津贴数额。
外派津贴	因工作需要，企业将员工派往入职时约定的工作地（入职地）以外的城市（派往地）工作，且派往地与家庭所在地不在同一城市的情况下给予的补偿	被外派的员工	外派津贴根据外派员工所处城市及级别、员工岗位等级和工作内容等进行界定。
班组长津贴	对班组长实行的经济激励	班组长	班组长津贴标准可采取两种方式进行安排：一是按照班组管理幅度，按照具体人数确定适用津贴标准；二是按照班组类别和难度大小，设置不同的档次标准。

¹ 企业可根据自身实际情况选择适用的津补贴类目。其中，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴不属于正常工作时间的工资，详见《广东省工资支付条例》。

名称	定义	适用对象	发放建议
师带徒津贴	对师傅培养培训徒弟额外劳动付出的补偿	企业内签订了带徒协议、明确师傅徒弟权利义务、正常履行导师职责的师傅	对于签订带徒协议、明确师傅徒弟权利义务、正常履行导师职责的，可按月向师傅支付一定额度的师带徒津贴，师带徒津贴标准可根据师傅和徒弟的技能水平进行分级设置；协议期满可根据徒弟的考核结果另行给予奖惩。徒弟在技能大赛等比赛中获奖的，可额外对师傅进行奖励。
职业技能证书津贴	企业设置的，给取得与工作相关的职业技能证书的员工发放的一定额度的津贴	经由政府批准的考核鉴定机构对员工实施职业技能考核鉴定后认定的初级工、中级工、高级工、技师、高级技师	根据职业技能证书等级差异，企业可发放一次性职业技能证书津贴。同类型职业技能证书津贴的获取在原则上不进行重复奖励，但可在等级提升后给予津贴差额补助。
学历津贴	企业给予拥有一定学历的员工发放的一定数额津贴	达到企业设定的学历要求的员工	企业可根据实际情况，针对学历为大专（含）以上的员工，给予学历津贴。随着学历等级提高，津贴数额与差额也可考虑逐渐提升。员工在职期间实现学历提升的，企业可考虑给予一次性学历提升津贴激励。
多能工津贴	针对具有操作多种机器设备能力的员工所给予的津贴	通过多能工认证考核的员工	企业可根据多能工的难易程度和多能工认证的数量设定多能工津贴的数额和上限。

名称	定义	适用对象	发放建议
工龄津贴	依据员工的工龄或工作年限长短，对员工的工作经验和劳动贡献的积累给予的经济补偿	全体员工	工龄津贴可以员工在企业连续工作的工龄（企业工龄）为计算依据，也可以员工参加工作之日起（社会工龄）进行折算。企业在制定合理的工龄津贴分配标准时，可遵循“企业工龄津贴标准高于社会工龄津贴标准”、“企业工龄津贴标准与员工边际贡献率挂钩”两项原则。
租房补贴	为解决员工住房问题给予的经济补偿	全体员工	对于企业提供员工宿舍的情况，一般无需设置租房补贴；企业不提供员工宿舍的情况下，可根据实际情况给予一定金额的住房补贴，以吸引和留住员工。
餐费补贴	不设食堂的企业给其员工的一日三餐或工作餐的额外补贴	全体员工	企业可根据自身实际情况，自行设定餐费补贴的形式、数额。