附件1

技能人才薪酬专项集体合同

参考文本

（企业版）

|  |  |
| --- | --- |
| 企业：  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 职工方：  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 首席代表姓名：  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 首席代表姓名：  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
|  |  |
|  |  |

北京市人力资源和社会保障局

北京市总工会 制

**使 用 说 明**

一、本参考文本可作为企业与职工一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。将技能人才薪酬协商结果作为集体合同或工资专项集体合同专章的，可重点参考第二章技能人才薪酬福利待遇相关内容。

二、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，由上级工会指导劳动者推举的代表与企业订立。

三、企业与职工一方使用本参考文本时，可根据企业实际对文本条款进行增减或修改，但不得违反国家和本市相关法律法规。

四、本参考文本第八条关于企业岗位工资制度，根据企业工资制度填写，如：1.基础工资+绩效工资+工龄工资+技能工资+N；2.岗位工资+技能工资+绩效工资+专项津贴+N等。

五、签订技能人才薪酬专项集体合同，企业与工会应加盖公章，双方首席代表应本人签字；未建工会的企业，职工一方由首席代表签字即可。

第一章 总 则

第一条 为健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度，提升技能人才职业荣誉感和经济待遇，促进技能人才与企业共同发展，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》等国家及本市相关法律法规政策规定，参照《技能人才薪酬分配指引》，坚持“平等协商、共谋发展”的原则，签订本合同。

第二条 本合同是专门就技能人才薪酬事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，本合同作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

第三条 本合同所称技能人才，是指在生产和服务等领域岗位一线，掌握专门知识和技术，具备一定的技术技能，并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。其中包括劳动者中取得初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的人员。也包括企业根据需要，自行认定、评聘具备一定技术技能的操作人员。

高技能人才的界定，企业可根据《关于全面加强新时代首都技能人才队伍建设的实施意见》（京办发〔2018〕31号）定义，结合企业自身产业结构、行业特征自主确定。

技术工人是指未取得职业资格证书或职业技能等级证书，刚进入技术岗位的学徒工、出徒工。

1. 经企业同意，技能人才参加继续教育活动的，企业应当按照国家有关规定或者与劳动者的约定，支付工资、福利等待遇。

技能人才有接受继续教育的义务，不断提升以新理论、新知识、新技术、新方法等为主要内容的继续教育与培训；有保守商业秘密（专利）的义务，提高忠诚度；积极参与企业技术创新、革新，提出合理化建议等。

第五条 企业工会组织要发挥聚拢技能人才的作用，开展技术竞赛、创新发展等系列活动，推动技能人才在技术革新、产品创新等方面发挥主动性、创造性。

第二章 技能人才薪酬福利待遇

第六条 协商双方结合企业上年度生产经营和效益状况，统筹企业发展规划，参照本市颁布的年度工资指导线、北京市劳动力市场工资指导价位及企业的工资水平等，合理确定员工薪酬水平的浮动与单位经济效益挂钩，并完善技能人员职业发展通道，建立相应薪酬激励政策。

第七条 本合同中的技能人才（或技术工人）的等级，由企业结合自身生产经营、技术结构等需要自主确认。

第八条 企业建立 工资制度。其中，技能人才的工资构成包括 。

第九条 技能人才（或技术工人）实行新八级岗位绩效工资制度的，岗位工资定薪可参考按如下原则进行：

1.学徒工：原则上按技术员一级起定薪，不少于 元/月；

2.出徒工：能独立完成任务并转为正式工，原则上按技术员二级定薪，不少于 元/月；

3.初级工：持有五级/初级技能证书新入职的员工，原则上按技能序列 级起定薪，不少于 元/月；

4.中级工：持有四级/中级技能证书，有3年以上相关工作经验的，原则上按技能序列 级起定薪，不少于 元/月；

5.高级工：持有三级/高级技能证书，有6年以上相关工作经验的，原则上按技能序列 级起定薪，不少于 元/月；

6.技师：持有二级/技师证书，有9年以上相关工作经验的，原则上按技能序列 级起定薪，不少于 元/月；

7.高级技师：持有一级/高级技师证书，有10年以上相关工作经验的，原则上按技能序列 级起定薪，不少于

元/月。

8.特级技师：持有一级/高级技师证书，有10年以上相关工作经验的、已担任过项目负责人、能够熟练运用专门技能和特殊技能完成本职业较为复杂的工作，有较强的分析、判断和带领团队解决实际问题能力，原则上按 级起定薪，不少于

元/月。

第十条 专业技术人才从事技术技能工作，基本工资定薪按如下原则进行。

1.新考取专业技术职称的或没有相关工作经验的，原则上按相应职称类别1-2级 定薪，不少于

元/月；

2.持有专业技术职称的或者2年以上相关工作经验的，按相应职称类别5-7级 定薪，不少于

元/月。

第十一条 劳动者同时兼任多个岗位，实现职业资格、职业技能等级与相应专业技术等级、管理等级贯通的，要贯彻薪酬“就高不就低”的原则。

第十二条 高技能人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其薪酬待遇，探索灵活的薪酬分配形式和中长期激励机制，鼓励参照高级管理人员标准落实经济待遇。

企业高技能人才包括：

。

高技能人才切实履行岗位职责、考核成绩优异、为企业发展和技术创新做出突出贡献的，年度收入可与企业 （部门正职/分厂厂长/分支机构正职等中层正职岗）相当。其中，高精尖的高技能人才年度收入可与 （企业高层管理岗）相当。

第十三条 在上年度企业技能人才月平均工资 元的基础上，本年度企业技能人才月平均工资水平调整幅度为 % ，调整后企业技能人才月平均工资为 元。

第十四条 针对技能人才的岗位及劳动特点，企业可根据实际情况，选择设置专项津贴。专项津贴包括但不限于：

1.岗位技能津贴：

岗位: 津贴标准为 元/月；

岗位: 津贴标准为 元/月；

岗位: 津贴标准为 元/月；

岗位: 津贴标准为 元/月。

2.职称津贴：

高级职称：津贴标准为 元/月；

中级职称：津贴标准为 元/月；

初级职称：津贴标准为 元/月。

3.专业证书津贴：

专业高级证书：津贴标准为 元/月；

专业中级证书：津贴标准为 元/月；

专业初级证书：津贴标准为 元/月。

4.技术工人津贴：

技师津贴标准为 元/月；

高级技师津贴标准为 元/月。

5.师带徒津贴标准为 元/月。

6.作业环境津贴（需明确高温、低温、粉尘、噪音、井下）标准为 元/月。

7.班组长（脱产）津贴标准为 元/月。

8.夜班津贴标准为 元/月。

企业还可以根据实际情况，设置其他津补贴。

第十五条 企业每年为技能人才提供至少一次培训学习机会，并鼓励技能人才技能提升。

1.高精尖产业企业和金融科技企业职工开展技能提升培训且符合条件的企业职工，除享受政府给予的个人技能提升补贴外，企业可配套奖励 元；

2.对于取得技能等级证书，且在本市缴纳失业保险1年以上的企业职工，除享受政府按照不同技能等级给予个人的技能提升补贴外，企业可配套奖励 元；

3.对于高危行业取得特种作业操作证和特种设备作业人员证的企业职工，除享受政府给予的个人技能提升补贴外，

企业可配套奖励 元。

第十六条 企业建立高技能人才奖励表彰制度。

1.被评为北京市有突出贡献的高技能人才的，除获得市委、市政府一次性奖励外，企业可配套奖励 元；

2.享受政府技师特殊津贴获得者，除获得市财政一次性政府特殊津贴外，企业可配套奖励 元；

3.获得北京市总工会评选的“北京大工匠”称号的，除获得市总工会一次性助推金外，企业可配套奖励 元；获得“北京大工匠”提名人物称号的，除获得市总工会一次性助推金外，企业可配套奖励 元。

第十七条 企业对于技能人才参加职业技能大赛获奖，可给予物质奖励和精神奖励。

1.参加全国职业技能大赛获奖的，除享受政府的相关奖励外，企业按获奖名次第一名给予 元，第二名到第十名分别给予 元的额外奖励，工资相应晋级晋档，直接确保其年度评优评先名额；

2.参加北京市职工职业技能竞赛获奖的，除享受北京市总工会的相关奖励外，企业按获奖名次第一名给予 元，第二到第十名分别给予 元的额外奖励，工资相应晋级晋档，并优先推荐参与年度评优评先；

3.参加行业性职工职业技能竞赛获奖的，除享受行业协会给予的相关奖励外，企业按获奖名次第一名给予 元，第二到第三名分别给予 元的额外奖励；

4.参加集团公司职工职业技能竞赛获奖的，企业按照获

奖名次第一名给予 元，第二名给予 元，第三名给予 元的额外奖励。

第十八条 企业对大师创新工作室、劳模创新工作室、技术带头人等研发工作室，应给予人力、物力、财力等全方位支持。对已确定的传承和研发项目应给予 元的资金投入。

第十九条 根据疗休养规定，企业合理组织技能人才（或技术工人）疗休养，参加疗休养的技能人才（或技术工人）个人负担费用不高于疗休养费用总额的 %。

第二十条 企业每年为技能人才（或技术工人）进行一次体检，体检费用平均不低于 元。

第二十一条 企业每年定期为技能人才（或技术工人）发放或更换劳动保护用品。每年 月为技能人才（或技术工人）发放防暑降温用品或防暑降温津贴。

第三章 合同履行及争议的协调处理

第二十二条 技能人才薪酬集体协商一般情况下一年进行一次。双方均可在本合同期满前60日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的薪酬集体协商，做好新旧合同的相互衔接。

第二十三条 本合同自生效之日起，双方应积极全面履行，非因法定事由或双方协商同意，任何一方不得擅自修改、变更或解除。对本合同未列事项，企业集体合同或工资专项集体合同中有明确规定的，按规定执行；未有规定的，按照法律法规的规定执行；法律法规无明文规定的，须由双方协商解决。

第二十四条 本合同的订立、变更、解除或终止，双方应按照国家和本市有关规定执行。若订立本合同所依据的法律法规发生变化，双方应按照新颁布的法律法规，经协商一致，对有关条款作相应修订，并依法报有关部门审查备案。

第二十五条 因当事人一方的过错，造成本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应承担违约责任。

第二十六条 因履行本合同发生争议，双方应通过协商方式解决。经协商解决不成的，可依法申请仲裁、提起诉讼。

1. 附 则

第二十七条 本合同期限一年。经职工代表大会或全体职工讨论通过，双方首席代表签字后，报

局审查备案。若该局自收到本合同文本之日起15日内未提出异议的，本合同即行生效，并从生效之日起5日内以适当的形式向全体职工公布。

第二十八条 本合同一式 份，双方各执一份，报

局、 总工会各一份。

企业方首席代表（签字） 职工方首席代表（签字）

企业（章） 工会（章）

年 月 日 年 月 日