

人力资源社会保障部 财 政 部 文件 国 务 院 国 资 委

人社部发〔2025〕28号

人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委 关于加大国有企业技能人才薪酬分配激励的通知

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）、财政厅（局）、国资委，中央和国家机关有关部委、机构，全国人大常委会办公厅，全国政协办公厅，国家监委，最高人民法院，最高人民检察院，有关民主党派中央，有关人民团体：

为贯彻落实党中央、国务院关于实施制造强国战略、提升产业工人技能、加强新时代高技能人才队伍建设等决策部署，建立健全国有企业技能导向的薪酬分配制度，促进形成提高待遇与提

升技能良性互动机制，推动建设与产业发展相适应的新时代高素质技能人才队伍，现就有关工作通知如下：

一、优化技能岗位薪酬分配。建立体现技能要素价值的分配制度，健全技能岗位分类分级价值评估体系，实行岗位薪酬与岗位价值、技能等级双挂钩办法，合理确定技能岗位的起点薪酬。按照一般不低于相应职级管理岗位的薪酬标准，科学确定企业技能岗位薪级档次，其中在聘的特级技师、首席技师薪酬标准应当不低于本企业的中高级管理人员。探索实行高技能人才聘期契约化管理，高技能领军人才可以实行“一人一议”薪酬管理办法。坚持多劳者多得，完善技能人才绩效考核评价指标体系，增强对创新能力、价值贡献等考核。建立健全共享企业发展成果的分配机制，对相关岗位的技能人才可以探索设置与企业绩效、部门绩效关联的效益薪酬单元。

二、加大工资总额分配倾斜。完善技能人才工资增长机制，以技能人才薪酬待遇为重点开展集体协商。集团公司分配工资总额应当向技能人才集中的子企业倾斜，提高其分配比重；工资总额增量应当向技能人才倾斜，其中一线技能人才平均工资增长原则上不低于相应层级的管理人员、生产后勤辅助人员，高技能人才平均工资增长原则上不低于相应层级的专业技术人员、管理人员。

三、设立技能人才专项津贴。建立与技能等级挂钩的能级津贴制度，明确与“新八级工”职业技能等级（岗位）序列相对应的津贴标准，体现技高者多得，引导技能人才自我提升。对生产一线艰苦技能岗位，可以设置艰苦岗位津贴等。对承担技能传帮带任务的技能带头人，可以设置师带徒津贴、班组长津贴等，鼓励带徒传技。对市场稀缺的技能或获得国内外技能大赛奖项的技

能人才，可以额外设置特殊技能津贴或专家津贴。

四、建立创新创造奖励制度。坚持创新者多得的分配导向，鼓励技能人才日常创新创造，设立小发明、小创造、小革新等单项奖励。对在解决重大工艺技术难题、重大质量问题等技术革新或技术攻关中作出突出贡献的技能人才可以给予专项奖励。对承担或参与重大科技创新任务的相关技能人才，应当按贡献给予相应奖励待遇，符合条件的还可按规定给予创新成果转化收益奖励。

五、探索实行中长期激励办法。符合条件的企业应当将技能人才纳入中长期激励范围，按规定开展股权期权、项目分红、岗位分红等多种形式的激励，合理提高技能人才的占比，体现适当倾斜。探索建立技能人才回溯薪酬制度，对在基础研究或重大技术创新等工作中作出突出贡献但在薪酬分配中未体现或未充分体现其历史贡献部分予以补偿。

六、创新多元化激励方式。建立纵向提升的职业发展通道，制定技能人才职业发展规划，完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的技能人才激励和人才评价体系，全面推行“新八级工”职业技能等级制度，开展形式多样的劳动技能竞赛，鼓励更多劳动者走技能成才之路。建立横向贯通的职业发展通道，完善技能岗位与相应层级专业技术、管理岗位的互转机制，大力培养一专多能复合型人才，搭建技能人才全面发展平台。高技能人才在岗位聘任、职务职级晋升、科研项目申报、评优评奖、教育培训等方面，应当与相应层级专业技术人员、管理人员享受相同待遇。

七、强化政策指导服务。各地区、各有关部门应指导督促国有企业建立健全基于岗位价值、能力素质、创新创造、业绩贡献的技能人才薪酬分配制度，全面提高技能人才薪酬待遇，发挥示

范引领作用。完善企业薪酬调查和信息发布制度，有条件的地区要发布分职业（工种、岗位）、分技能等级的薪酬价位信息，推动建设重要行业或产业技能人才薪酬数据库，为企业提供信息参考。加强政策宣讲培训，及时总结国有企业技能人才薪酬分配经验做法，形成可推广、可借鉴的经典案例，引导各类企业加大对技能人才的薪酬激励力度。

各级人力资源社会保障、财政、国资监管等部门要高度重视国有企业技能人才薪酬分配工作，进一步提高政治站位，加强组织领导，完善工作机制，切实抓好各项政策措施的贯彻落实。



（此件主动公开）

（联系单位：人力资源社会保障部劳动关系司）

人力资源社会保障部办公厅

2025年5月23日印发
