

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方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		必选	必选	可选		可选
I 类	2175 元/月	据实	≥50 元/天	13.8 元/天		据实	节日慰问金等
II 类	2392 元/月						
重要类	2610 元/月		≥70 元/天				

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。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。

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，按照分类分级的思想，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/月，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《技能等级评聘操作评定标准》，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再上浮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（ $260 \times 50\%$ ）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。