

广东省人力资源和社会保障厅

粤人社函〔2025〕115号

关于印发《广东省汽车制造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关于印发〈技能人才薪酬分配指引〉的通知》（人社厅发〔2021〕7号），探索建立符合本地区产业、行业特点的技能人才薪酬分配指导体系，推动我省企业建立健全符合技能人才特点的薪酬分配制度，在广州、深圳市试点的基础上，我厅制定了《广东省汽车制造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

2025年5月12日

公开方式：主动公开

广东省汽车制造业技能人才薪酬分配指引

第一章 总则

第一条 为巩固广东省汽车制造业在全国乃至全球的产业优势地位，构建契合产业发展需求的技能人才生态体系，特依据汽车制造产业链的复杂性、技术密集性及市场动态性特征，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》，紧密结合本省产业实际，制定本指引，旨在增强汽车制造企业对技能人才的吸引力与凝聚力，为产业可持续发展筑牢人才根基。

第二条 本指引聚焦汽车制造关键流程与核心技术环节，从冲压、焊接、涂装、总装等整车制造工序，到发动机、变速器、底盘、电子电气等零部件研发生产领域，为汽车制造企业定制兼具科学性与实操性的职业发展路径与薪酬体系架构，助力汽车制造企业精准培育、高效激励技能人才，提升企业核心竞争力。

第三条 本指引所称技能人才，是指在汽车制造全流程中掌握独特专业技能，深度参与整车及零部件从原材料加工到成品下线各环节操作、调试、检测、维护及故障排除等现场操作和配套辅助劳动的人员。其涵盖汽车零部件、饰件生产加工人员，汽车整车制造人员，汽车摩托车修理技术服务人员 3 个职业小类所覆盖的职业和工种，部分企业还涉及智能制造系统运维人员、电池制造人员等职业小类（详见附件 1）。

第四条 汽车制造企业开展技能人才薪酬分配应遵循以下原则：

（一）紧扣产业升级战略目标，精准定位技能人才培养方向，全力提升企业在智能网联汽车、新能源汽车等新兴领域的技术创新与量产能力，塑造产业竞争新优势。

（二）构建多维度技能评估体系，深度考量技能深度、广度、创新性及对生产效率、产品质量、成本控制的实际贡献，依此优化薪酬激励机制，显著增强技能人才获得感与忠诚度。

（三）紧密追踪汽车制造业薪酬动态与人才供需走势，精准锚定技能人才薪酬水平，确保企业薪酬方案在区域及行业内兼具竞争力与吸引力，稳固技能人才队伍。

（四）切实保障技能人才全程深度参与薪酬制度设计，充分吸纳其专业见解与实践经验，确保制度公平公正、科学合理，有效激发人才创新创造活力。

第二章 搭建职业发展通道

第五条 为吸引和留住优秀技能人才，鼓励汽车制造企业打造“纵向成长、横向贯通、覆盖全职业生涯”的发展通道，深度挖掘技能人才潜能，全力激发技能人才创新创造活力，推动企业技术升级与产业高质量发展。。

第一节 纵向发展通道

第六条 纵向发展通道主要依据技能人才专业精进与职业晋升轨迹构建，贯穿从一般技能人才至高技能领军人才的全成长周期，各层级紧密衔接、梯度合理，为技能人才提供清晰明朗的进阶路径（详见附件2）。

第七条 纵向发展通道有效运转需定职级，即对纵向发展通道的具体层级数量进行设置。

职级数一般根据岗位价值和职业发展规律作差别化安排。其中，岗位价值可从责任要求、技能要求、劳动强度、劳动条件、市场供需等因素进行综合评价（详见附件3）。根据汽车制造业特征和多数汽车制造企业的情况，价值较高的一般是核心生产岗位，大多是高精尖缺岗位，对汽车制造企业发展影响大、贡献大，操作权限较大、培养周期长且比较稀缺；价值居中的一般是汽车制造企业中不可或缺的基础生产岗位，对生产制造数量、质量和正常交付有直接影响，培养周期在两年以内，市场替代性不强；价值较低的一般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，市场替代性较强。

根据行业实际和人才成长规律，汽车制造企业可设置成9~12个职级。其中，核心生产岗位可设置9~12个职级，基础生产岗位可设置6~8个左右职级，辅助岗位可设置3~5个职级。汽车制造企业可根据自身经营现状、发展战略、职工队伍状况等实际进行调整。

第八条 纵向发展通道有效运转需定责权，即对技能人才的

工作职责、权限等方面作出统一规范和界定。

总的原则是以事定责、按责配权，实现权责利的统一。职责权限的划分根据相关业务流程，通过编制岗位说明书等方式进行明确，并结合实际动态调整。

处于高职级的技能人才对本领域业务工作负有组织制定（修订）标准、指导落实、监控、审查、结果判定等职责和权限；同时，需承担本业务领域难度较大、创新性的工作任务，并负有编制培训教材、培训授课、平时指导等培训指导职责。

第九条 纵向发展通道有效运转需定数量，即对技能人才各职级的职数标准和比例结构进行明确。

一般采取两头放开、中间择优的方式安排。高层职级不设职数，按资格条件管理，成熟一个聘任一个；基层职级不设职数，符合条件即可正常晋升；中间职级按照一定比例进行安排。

第十条 纵向发展通道有效运转需定资格，即对技能人才不同职级任职人员所应具备的任职条件作出统一规范和界定。根据技能人才履职要求，可从技能水平、业绩成效等方面进行综合评价（详见附件4）。

（一）技能水平

技能水平可从理论知识、操作技能、创新能力等方面进行综合评价。其中，理论知识聚焦汽车工程原理、材料科学、电子技术、智能制造等专业领域核心知识，通过理论考试等方式进行评定；操作技能聚焦汽车制造关键工序精准操作、复杂设备高效运

维、生产故障快速诊断排除等，通过现场操作考核等方式进行评定，如车辆组装调试的精确度、故障诊断与排除技巧等；创新能力聚焦新技术、新工艺、新设备研发应用成效，及专利、创新奖项获取与转化成果，通过技术答辩等方式进行评定。

技能人才获得国家、省、市、区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。

（二）业绩成效

业绩成效主要考察技能人才的实际工作成效，涵盖工作的效率、质量、能耗、差错率等。

第十一条 纵向发展通道有效运转需定考评，即明确技能人才进入纵向发展通道的考评办法，根据考评结果组织聘任，确保人岗适配、能岗匹配，实现能上能下、能进能出。

第十二条 纵向发展通道有效运转需定待遇，即明确技能人才薪酬分配与职级的内在关系。职级变化时执行职级变薪变原则。各职级人员聘任到位后，按相应岗位工资标准执行，根据职级发放技能工资，根据绩效考核结果发放绩效工资。

第十三条 纵向发展通道有效运转需动态管理，即对技能人才的职数标准、任职条件以及任职人员配置等进行动态管理。

其中，职级聘任应有任期规定，高职级的任期可比低职级长。任期期满重新进行评聘。在职数规定范围内，对任期评聘成绩优秀并达到上一职级任职资格的可予以晋升，考评合格的可保留原

职级，考评不合格的可降低职级。

第二节 横向发展通道

第十四条 职业发展通道一般包括经营管理、专业技术、操作技能三大类型发展通道，各类型通道层级对应、协同联动。技能操作类的正常成长通道最高可与汽车制造企业内设部门正职/分厂厂长/分支机构正职等中层正职相当，“高精尖缺”高技能领军人才可与汽车制造企业高层管理岗相当（详见附件2）。

第十五条 技能人才横向发展通道一般包括同一职业发展通道内不同子序列间、不同类型职业发展通道间横向贯通发展的通道。其中，同一职业发展通道内不同子序列间横向发展通道是指在操作技能类职业发展通道内从某一子序列横跨到另一子序列发展的通道，如汽车零部件制造工人向整车装配调试岗位转型，或冲压工艺师向焊接工艺领域拓展；不同类型职业发展通道间横向发展通道是指从操作技能类横跨到经营管理类或专业技术类通道，如选拔优秀装配技师充实生产管理团队，或技术精湛维修专家投身汽车研发设计前沿。

第十六条 汽车制造企业应建立健全技能人才转岗与发展管理机制，加大对技能人才的培养和支持力度，打通技能人才向操作技能类职业发展通道其他子序列、经营管理类和专业技术类职业发展通道发展的路径。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，实现跨序列跨通道发展。

对于组织协调能力较强、具有一定管理经验、有意愿尝试从事管理工作的中高级别技能人才，应使其有机会转向班组管理、生产线主管、团队负责人等管理岗位发展；对于专业理论知识掌握程度较好、技术技能高超、能够解决处理复杂汽车制造现场技术难题的技能人才，应使其有机会转入车辆设计研发、生产工艺优化、关键技术革新、质量提升及技术监督等技术岗位。

第三章 设计薪酬分配体系

第十七条 立足汽车制造业生产模式多样性与市场需求波动性，企业可依生产批量、工艺精度、产品周期灵活选用薪酬制度。大规模标准化生产宜采岗位绩效工资制，强化岗位价值与绩效激励；小批量定制化生产或零部件试制环节，计件或计时工资制可精准衡量劳动投入与产出效益，提升薪酬分配精准度与激励性。

第十八条 薪酬体系设计遵循全面且不重复原则，避免重复为同一付薪因素支付工资。按照为岗位付薪、为技能付薪、为绩效付薪、为劳动付薪的付薪因素，技能人才的工资结构可由体现岗位价值的岗位工资单元、体现技能差别的技能工资单元、体现绩效贡献的绩效工资单元等组成。

第十九条 汽车制造企业根据需要可以自行调整薪酬分配与职业发展通道的衔接方式。汽车制造企业可依据职业发展通道

等级确定技能工资单元，也可将岗位工资单元、绩效工资单元等纳入复合设计。

第二十条 在各工资单元功能不重复体现的原则下，为补偿技能人才在特定环境或承担特定任务的额外付出，汽车制造企业可在主体工资结构之外设置津补贴单元。

第一节 岗位工资单元

第二十一条 岗位工资主要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。

第二十二条 岗位工资标准的确定一般考虑三个因素。一是岗位价值。汽车制造企业可对本企业全体岗位进行评价，根据岗位价值评分之间的数量关系，确定不同技能操作岗位工资标准之间的差别。二是人力资源市场工资价位。汽车制造企业可参考人力资源市场上汽车制造业同地区近似岗位的工资水平信息，或参考人力资源市场上相应典型标杆岗位的薪酬分配关系，确定技能操作类岗位工资标准。三是汽车制造企业内部标杆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或过大的，可进行调整优化，确保岗位间薪酬差距合理。

第二十三条 岗位工资标准的一般有两种表现形式：一是以岗位工资水平绝对值的形式表现；二是以岗位工资基数值乘以岗位工资系数值的形式表现。效益波动较大的汽车制造企业可以采

取第二种形式，基数值、系数值可结合企业效益情况、工资支付能力、市场价位变动情况等因素设计确定及动态调整。

第二节 技能工资单元

第二十四条 技能工资主要体现技能价值激励导向，根据汽车制造企业对技能人才评定的职业发展通道等级确定。

第二十五条 技能工资可采取一级一薪，也可采取一级多薪的宽带薪酬模式。宽带薪酬是指在每个职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（详见附件5）。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职工，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。

第二十六条 技能工资差距应充分考虑技能人才职业发展通道等级晋升难易程度。原则上职级越高，晋升难度越高，相邻职级的技能工资差距越大。

第二十七条 技能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；二是以技能工资基数值乘以技能工资系数值的形式表现。效益波动较大的汽车制造企业可以采取第二种形式，基数值、系数值可结合企业效益情况、工资支付能力、市场价位变动情况等因素进行设计确定及动态调整。

第三节 绩效工资单元

第二十八条 绩效工资主要体现业绩成效激励导向，根据职

工绩效考核表现浮动发放。汽车制造企业可按照绩效工资总量考核发放、授权二次分配、加强监控指导的管理原则，建立绩效工资与汽车制造企业效益情况（影响绩效工资总额变动）、本部门绩效考核结果（影响本部门绩效工资额度变动）、本人绩效考核结果（影响本人实际绩效所得）联动的分配机制。

第二十九条 考虑汽车制造业特点、岗位特征、考评可操作性等因素，技能人才绩效考核周期可分为月度和年度，有需要有条件的汽车制造企业可开展季度、半年度等其他周期绩效考核。

第三十条 根据考核频次，技能人才绩效工资可分为月度和年度绩效工资，根据当期绩效考核结果核定发放。

第三十一条 绩效工资标准一般以绩效工资基数值乘以绩效工资系数值乘以绩效考核系数值的形式表现。绩效工资基数值可结合汽车制造企业效益情况、工资支付能力、市场价位变动情况等因素进行设计确定及动态调整。绩效工资系数值可参考岗位工资系数值、技能工资系数值等综合确定。绩效考核系数值根据考核结果确定，考核合格的予以全额发放，系数值为 1；优秀或良好的予以奖励，系数值为 1.2~1.5；基本合格或不合格的予以扣罚，系数值为 0.5~0.8。绩效考核结果的等级划分、奖惩幅度，汽车制造企业可根据实际管理需要自行设计确定。

第三十二条 有条件有需要的汽车制造企业还可以设置专项奖励（详见附件 6）。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、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。所做贡献能够测算出给汽车制造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。

第四节 津补贴单元

第三十三条 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。本节中提到的各类津补贴，如在岗位评价要素或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（详见附件7）。

第三十四条 针对技能人才的特殊作业环境、额外劳动付出或为鼓励能力提升、体现人文关怀等，可设置不同的津补贴类目。针对特殊作业环境，可设置特殊岗位津贴、夜班津贴、高温津贴、艰苦边远地区津贴、外派津贴等。针对技能人才承担的额外劳动付出，可设置班组长津贴、师带徒津贴、创新津贴等。为鼓励能力提升，可设置学历津贴、职业技能证书津贴、多能工津贴等。为体现企业人文关怀，可设置工龄津贴、住房补贴、交通补贴、餐费补贴等（详见附件6）。

第三十五条 津补贴不是强制设立的工资单元，各汽车制造企业可根据实际情况选择适用于自身的津补贴类目。

第四章 高技能领军人才激励措施

第三十六条 高技能领军人才指获得中华技能大奖、全国技术能手、全国和省级劳动模范、全国和省级五一劳动奖章、南粤技术能手等荣誉，或享受省级以上政府特殊津贴人员；受省政府表扬（表彰）的世界技能大赛、全国技能大赛获奖选手及其指导专家，广东省职业技能大赛金牌获奖选手；国家级技能大师工作室带头人；省级主管部门认定的首席技师、特级技师；省政府认定的“高精尖缺”高技能人才。

汽车制造企业根据产业发展趋势，自身业务特点，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改革创新的高技能人才，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。

第三十七条 高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其待遇水平，对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技术改革攻关的，其待遇水平可达到专业技术岗位的较高水平，或者相当于中层管理岗位的水平。行业领先者、佼佼者或最高层次技能人才待遇可与专业技术通道高级专家和企业高层管理岗相当。

第三十八条 高技能领军人才具有业务水平高，创新能力强等特质，汽车制造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，依据汽车制造企业的生产经营规模 and 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，体现基础保障；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 劳动者双方协商谈判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 or 企业重点吸引 and 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 or 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。

第三十九条 有条件的汽车制造企业，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、激励收益分配和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。

第五章 完善薪酬决定和调整机制

第四十条 大中型汽车制造企业应成立专门委员会，负责技能人才职业发展通道和薪酬分配体系的决策、组织实施和协调推进工作。委员会成员应当包括汽车制造企业高层管理者、营运部门管理者、人力资源管理者、工会委员或职工代表等。

第四十一条 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，并提交职工代表大会审议通过。

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

第四十二条 汽车制造企业应根据汽车制造业发展进程、企业自身战略规划目标、生产经营状况、当地工资水平、最低工资标准和相关政策等情况，适时动态调整技能人才价值评价体系、职业发展通道和薪酬分配体系。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、新增或撤销；薪酬制度体系也应及时随价值评价体系和职业发展通道的调整进行改进完善。

第四十三条 汽车制造企业在推进技能水平评价过程中还应注重职业道德考察，全面评估工匠精神、职业道德、职业操守

和从业行为等，重点关注技能人才坚守岗位、埋头苦干、严谨求实、精益求精、带徒传技、代际传承等方面情况。以能进能出、能上能下为原则，建立健全技能人才技能水平评价诚信档案和失信黑名单制度，完善基于道德操守和诚信情况的评价退出机制。

第六章 附则

第四十四条 各地市人力资源社会保障部门应结合本地实际，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、汽车制造企业先进改革创新举措和先进典型。联合本地区工会组织、汽车行业协会密切跟踪《指引》效果，认真总结经验，推动汽车制造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，切实提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，从而不断发展壮大技能人才队伍，为广东省汽车制造业的蓬勃发展提供强有力的人才支撑。

附件 1

汽车制造业技能人才岗位名录参考

国家职业代码	职业名称	包含工种数量
6-22-01-01	汽车生产线操作工	7
6-22-01-02	汽车饰件制造工	0
6-22-01-03	汽车零部件再制造工	3
6-22-02-01	汽车装调工	6
6-22-02-02	汽车回收拆解工	2
4-12-01-01	汽车维修工	11
6-18-01-01	车工	2
6-18-01-02	铣工	2
6-18-01-03	刨插工	2
6-18-01-04	磨工	7
6-18-01-05	镗工	2
6-18-01-06	钻床工	1
6-18-01-07	多工序数控机床操作调整工	4
6-18-01-08	电切削工	2
6-18-01-09	拉床工	1
6-18-01-10	下料工	2
6-18-01-11	铆工	0
6-18-01-12	冲压工	6
6-18-01-13	增材制造设备操作员	0
6-18-02-01	铸造工	3
6-18-02-02	锻造工	7
6-18-02-03	金属热处理工	3
6-18-02-04	焊工	5

国家职业代码	职业名称	包含工种数量
6-18-02-05	机械加工材料切割工	7
6-18-02-06	粉末冶金制品制造工	8
6-18-03-01	镀层工	7
6-18-03-02	镀膜工	1
6-18-03-03	涂装工	5
6-18-03-04	喷涂喷焊工	3
6-18-04-01	模具工	12
6-18-04-02	模型制作工	5
6-18-04-03	磨料制造工	3
6-18-04-04	磨具制造工	0
6-18-04-05	量具和刀具制造工	2
6-18-04-06	工具钳工	2
6-20-01-01	装配钳工	0
6-20-01-02	轴承制造工	2
6-20-01-03	齿轮制造工	3
6-20-01-04	减变速机装配调试工	0
6-20-01-05	链传动部件制造工	5
6-20-01-06	紧固件制造工	2
6-20-01-07	弹簧工	2
6-20-02-01	锅炉设备制造工	4
6-20-02-02	内燃机装配调试工	2
6-20-02-03	汽轮机装配调试工	3
6-20-02-04	风电机组制造工	3
6-20-03-01	机床装调维修工	2
6-20-03-02	焊接设备装配调试工	2

国家职业代码	职业名称	包含工种数量
6-20-03-03	焊接材料制造工	6
6-24-01-00	电机制造工	5
6-24-02-01	变压器互感器制造工	8
6-24-02-02	高低压电器及成套设备装配工	7
6-24-02-03	电力电容器及其装置制造工	5
6-24-04-00	电池制造工	11
6-24-05-02	空调器制造工	4
6-24-07-02	灯具制造工	3
6-25-04-03	雷达装调工	2
6-26-01-01	仪器仪表制造工	2
6-31-01-02	机修钳工	2
6-31-01-03	电工	4
6-31-01-04	仪器仪表维修工	1
6-31-01-07	电机检修工	3
6-31-01-08	变电设备检修工	3
6-31-01-09	工程机械维修工	9
6-31-01-10	机电设备维修工	2
6-31-03-02	物理性能检验员	2
6-31-03-04	无损检测员	0
6-31-03-05	质检员	14
6-31-03-06	试验员	5
6-31-06-00	安全员	1
6-31-07-01	工业机器人系统运维员	0
6-31-07-02	工业视觉系统运维员	0

国家职业代码	职业名称	包含工种数量
6-31-07-03	工业机器人系统操作员	0
6-31-07-04	智能制造系统运维员	0
6-31-07-05	智能网联汽车装调运维员	3

附件 2

汽车制造企业技能人才职业发展通道框架参考

职位 层级	职位 等级	汽车制造类		
		核心生产岗位	基础生产岗位	辅助岗位
高层	1	高技能领军人才		
	2			
	3			
中层	4	高级技能专家		
	5	中级技能专家	中级技能专家	
	6	初级技能专家	初级技能专家	
	7	一级技能操作师	一级技能操作师	
基层	8	二级技能操作师	二级技能操作师	二级技能操作师
	9	三级技能操作师	三级技能操作师	三级技能操作师
	10	一级操作工	一级操作工	一级操作工
	11	二级操作工	二级操作工	二级操作工
	12	三级操作工	三级操作工	三级操作工

附件 3

汽车制造企业技能人才岗位价值评价框架参考

要素	要素权重	子因素		子因素权重及分数
		序号	子因素名称	
岗位劳动技能要素	24%	1	技能水平要求	5%、50 分
		2	工作经验要求	7%、70 分
		3	岗位难度要求	12%、120 分
岗位工作责任要素	28%	4	产量责任	8%、80 分
		5	工作质量责任	10%、100 分
		6	安全环保责任	10%、100 分
岗位工作负荷要素	30%	7	体力劳动强度	8%、80 分
		8	脑力劳动强度	10%、100 分
		9	工作均衡和饱满性	12%、120 分
岗位工作条件要素	6%	10	岗位工作条件	6%、60 分
岗位市场供需要素	12%	11	岗位市场供需	12%、120 分
总分	1000 分			

附件 4

汽车制造企业技能人才职级评定框架参考

技能人才职级评定维度										
维度 释义 职级		职业道德素养	受教育程度	工作资历	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
		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文化价值观念的匹配程度	指应当具备的、接受正规的普通中等、高等或学历教育的最低要求	指从事相关工作的年限	指应当掌握的最基本理论知识(如电力、机械、物理、化学、电子等)	指必须具备的分析判断、组织协调等能力	指实际操作的熟练程度，从操作的效率、质量、原材料消耗等角度考察	指解决疑难现场或未知领域问题的能力水平	指劳动者曾经参与过的、具有一定创新性要求的相关工作经历(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)	指过去年度考核等级或者排名
高层	高技能领军人才	★	★	★	★	★	★	★	★	★
中层	高级技能专家	★	★	★	★	★	★	★	★	★
	中级技能专家	★	★	★	★	★	★	★	★	★
	初级技能专家	★	★	★	★	★	★	☆	★	★
	一级技能操作师	★	★	★	★	★	★	☆	★	★
基层	二级技能操作师	★	★	★	★	★	★	☆	☆	★
	三级技能操作师	★	★	★	★	★	★	☆	☆	★
	一级操作工	★	★	★	★	★	★	☆	☆	☆
	二级操作工	★	★	★	★	★	★	☆	☆	☆
	三级操作工	★	★	★	☆	☆	☆	☆	☆	☆

- 注：1.★表示必须具备的条件，☆表示非必须条件。
- 2.二级操作工、三级操作工受教育程度最低为初中。二级技能操作师、三级技能操作师以上受教育程度最低为中职或高中，一级技能操作师及以上受教育程度最低为高职或大专。专业一般为生物学、医学、药学、化学和工程学等相关专业。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，其它维度任职条件一般应满足职级层次越高、要求越高规律。
- 4.相关工作经历一般指从事机械、电子、电子信息、汽车、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 5

汽车制造企业技能工资标准宽带薪酬框架参考

职位等级名称	级差	档差	1 档	2 档	3 档	4 档	5 档	6 档	7 档
“高精尖缺”高技能领军人才等									
高级技能专家									
中级技能专家									
初级技能专家									
一级技能操作师									
二级技能操作师									
三级技能操作师									
一级操作工									
二级操作工									
三级操作工									

注：阴影部分是下一层级岗位工资标准与上一层级岗位第一档次标准基本重合位置的示意。

附件 6

汽车制造企业常见的专项奖励类目参考

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；为汽车制造企业带来成本降低、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，以鼓励员工与汽车制造企业共同发展。

3. 新车型研发/引进杰出贡献奖是指员工在汽车制造企业新车型研发或引进方面所取得的成就而设立的一种奖励机制，以此鼓励汽车制造企业加大在新车型研发上的投入，提升产品的技术含量和市场竞争力，同时也鼓励企业积极引进国际先进的车型和技术，以促进国内汽车产业的升级和转型。

4. 发展关键核心零部件产业奖是指员工在汽车制造领域，特别是在关键核心零部件产业的自主研发、技术创新、产业升级等方面做出卓越贡献，以激发汽车制造企业在关键核心零部件产业的创新活力，提升其市场竞争

力，为我国汽车产业的高质量发展贡献力量。

5. 汽车产销规模增长杰出贡献奖是指员工在汽车产销领域取得显著增长成就，激励汽车制造业及其内部成员，通过优化生产流程、提升产品质量、拓展市场渠道等方式，实现汽车产销规模的稳步增长，从而推动整个汽车产业的繁荣发展。

6. 智能网联汽车示范应用卓越贡献奖是指针对个人或团队在智能网联汽车示范应用项目中所取得的显著成就而特别设立的一种奖励机制。此奖励旨在激励汽车制造企业及其员工加大对智能网联汽车技术的研发与应用投入，提升产品的智能化水平和市场竞争力。

7. 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。同时可结合汽车制造企业的实际情况将所获荣誉与岗位、薪档等级挂钩。

8. 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。

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

附件 7

汽车制造企业常见的津补贴类目参考

名称	定义	适用对象	发放建议
特殊岗位津贴	对劳动者从事电工作业、金属焊接、切割作业、起重机械作业等特殊环境下作业额外付出的补偿	付出特殊劳动或在恶劣工作环境中工作的技能人才	根据工作环境恶劣、安全风险高程度划分出不同档次，设置差别化的特岗津贴。
夜班津贴	为保障夜间从事生产工作人员的健康，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 小时及以上的技能人才	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。
高温津贴	针对在高温环境下持续工作的员工，因额外承受高温压力而给予的补偿性津贴	在高温作业环境下持续工作，且符合企业高温作业津贴发放条件的技能人才	根据高温作业的难易程度、持续时间以及员工在高温环境下的实际工作情况，设定高温作业津贴的数额和上限。
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技能人才	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	因企业业务需要，被外派的技能人才	外派津贴根据外派员工所处城市及级别、员工岗位等级、外派时长和工作内容等进行界定。

名称	定义	适用对象	发放建议
	不在同一城市的情况下给予的补偿		
班组长津贴	对班组长实行的经济激励	担任班组长职务，且符合企业班组长津贴发放条件的技能人才	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。
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。
创新津贴	对在企业内部积极参与创新活动，推动技术革新、产品升级或流程优化的员工，因其在创新过程中额外付出的智力劳动和承担的风险而给予的奖励性津贴	在企业内部从事研发、设计、工艺改进等与创新直接相关岗位上的技能人才，且其创新成果需经过企业评审认定，达到一定标准或对企业有显著贡献	企业可根据创新项目的难易程度、创新成果的实际价值、员工的创新贡献程度等设定创新津贴的数额和发放周期。
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技术人才	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

名称	定义	适用对象	发放建议
			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。
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作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。
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技能人才	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。
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	在企业内部连续工作，且符合企业工龄津贴发放条件的技能人才	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。
住房补贴	为解决员工住房问题给予的经济补偿	符合企业住房补贴发放条件的技能人才	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

名称	定义	适用对象	发放建议
			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。
交通补贴	针对员工日常通勤及因公出行需求的一种经济补偿措施	因工作需要频繁出行，且符合企业交通津贴发放条件的技能人才	企业可根据自身实际情况，自行设定交通补贴的形式、数额。
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	因工作需要在外就餐，且符合企业餐费津贴发放条件的技能人才	企业可根据自身实际情况，自行设定餐费补贴的形式、数额。