

## 岗效薪级工资制——新工资模式

岗效薪级工资制由岗位薪级工资、年功工资、业绩工资(即奖金)三个工资单元构成。各个工资单元既有其独立职能,又相互联系、互为补充,发挥整体效能。

岗位薪级工资:是体现岗位劳动差异的工资,岗位薪级工资实行“一岗一薪”和“一岗多薪”兼用的原则。一岗一薪适用于操作技术简单、劳动负荷均衡的普通工岗位,以及岗位职责和能力要求明确恒定的管理岗位。一岗多薪适用于技术要求复杂的岗位。

岗位薪级工资设置 25 级标准,对应全公司所有岗位,岗位薪级工资标准 = 制度工资基额 \* 工资系数。制度工资基额水平的高低取决于在一定条件下大体维持职工本人基本生活所需费用(最低生活水平)及公司的经济效益状况;工资系数的高低主要取决于岗位四大劳动要素的测评结果。工资系数在 1 ~ 4.8 范围,分别对应 25 个岗级,反映岗位归级不同,工资也不同的分配关系。

年功工资:是专门反映职工劳动积累贡献的工资。每年技职工工龄增加,逐年积累,体现职工工作年限不同,积累贡献不同,得益也不同的合理差别。同时保留原效益工资。这样做的好处是:缓解新老职工的工资矛盾,增强企业整体凝聚力。

业绩工资:是直接体现职工超额劳动成果和“双增双节”成果的奖励性工资,旨在运用比较灵活的分配手段,体现职工超额劳动贡献大小,拉开收入差距,用以增强工资分配的竞争激励作用,是一种调节、补充职工利益分配的形式。