



第二节 激励保障政策

三、突出业绩奖励★★

- (一) 国家勋章和国家荣誉称号
- (二) 国家科学技术奖
- (三) 国家工程师奖
- (四) 技能人才奖励
- (五) 公务员和事业单位工作人员奖励



第二节 激励保障政策

（一）国家勋章和国家荣誉称号

国家 勋章	“共和国勋章”	授予在中国特色社会主义建设和保卫国家中做出巨大贡献、建立卓越功勋的杰出人士
	“友谊勋章”	授予在我国社会主义现代化建设和促进中外交流合作、维护世界和平中做出杰出贡献的外国人
国家 荣誉 称号	（1）对象：在经济、社会、国防、外交、教育、科技、文化、卫生、体育等各领域各行业做出重大贡献、享有崇高声誉的杰出人士。 （2）名称：国家荣誉称号的名称冠以“人民”，也可以使用其他名称。具体名称由全国人民代表大会常务委员会在决定授予时确定	



第二节 激励保障政策

(二) 国家科学技术奖

内涵	国家科学技术奖是为在科学发现、技术发明和促进科学技术进步等方面做出创造性突出贡献的公民或者组织设立的奖项。
包括	国家最高科学技术奖 国家自然科学奖 国家技术发明奖 国家科学技术进步奖 中华人民共和国国际科学技术合作奖



第二节 激励保障政策

（三）国家工程师奖

首次开展	2023年，党中央、国务院决定，首次以党中央、国务院名义开展“国家工程师奖”表彰
对象	在国家级产业创新平台，以及相关高校、科研院所、国家实验室、新型研发机构、国有金融机构中，从事重大工程建设、重大装备制造、“卡脖子”关键核心技术攻关、重大发明创造等工作的工程技术人员和团队
获奖情况	2024年1月19日，“国家工程师奖”表彰大会在人民大会堂举行，81名个人被授予“国家卓越工程师”称号并获颁奖章和证书，50个团队被授予“国家卓越工程师团队”称号并获颁奖牌



第二节 激励保障政策

（四）技能人才奖励

1. 全国技术能手和中华技能大奖

评选范围	评选的职业（工种）范围为国家职业技能标准中设有高级（国家职业资格三级）以上等级的职业（工种）。
授予对象	全国技术能手：授予已获得省（行业）级技术能手称号，且具有高级以上职业资格或同等资格，技术技能水平在国内本职业（工种）中有较大影响的中国公民。
	中华技能大奖：授予已获得“全国技术能手”称号，在本职业（工种）中的技术技能水平在国际国内有重要影响的中国公民。



第二节 激励保障政策

2. 世界技能大赛获奖选手奖励

获奖 选手	授予称号	获奖选手由人力资源社会保障部授予“ 全国技术能手 ”称号
	颁发证书	(1) 获得 金牌 的选手，由相关职业资格认定机构颁发 高级技师 职业资格证书； (2) 获得 银、铜、优胜 奖牌的选手，由相关职业资格认定机构颁发 技师 职业资格证书
	发放奖金	获得 金、银、铜、优胜 奖牌的选手，按有关规定发放不同档次的奖金
	同等优先	获奖选手参加中华技能大奖评选、享受国务院政府特殊津贴人员选拔时，在 同等条件下优先
集训 选手	颁发证书	集训选手由世界技能大赛中国组委会秘书处 颁发荣誉证书
	晋升一级	在现有职业资格等级的基础上 晋升一级职业资格 ，由相关职业资格认定机构颁发职业资格证书



第二节 激励保障政策

（五）公务员和事业单位工作人员奖励

	内涵	包括
公务员奖励	为激励公务员忠于职守、廉洁勤政，提高工作效能，充分调动公务员工作的积极性，对工作表现突出，有显著成绩和贡献，或者有其他突出事迹的公务员、公务员集体，给予奖励。	嘉奖、 记三等功、 记二等功、 记一等功、 授予荣誉称号。
事业单位工作人员奖励	是指为了激励广大事业单位工作人员担当作为、创新创业，对事业单位工作人员和集体在完成本职工作与履行社会责任中表现突出、有显著成绩和贡献的，给予奖励。	嘉奖、 记功、 记大功、 授予荣誉称号。



经典例题

【例·单选题】下列各项中，不属于国家科学技术奖的是（ ）。

- A. 国家最高科学技术奖
- B. 国家自然科学奖
- C. 国家技术发明奖
- D. 全国技术能手和中华技能大奖



经典例题

答案：D

解析：本题考查突出业绩奖励。

（1）国家科学技术奖包括：国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖；

（2）技能人才奖励包括：全国技术能手和中华技能大奖、世界技能大赛获奖选手奖励。



经典例题

【例·单选题】要想参加全国技术能手的评选，必须首先获得的荣誉是（ ）。

- A.地市级技术能手称号
- B.省（行业）级技术能手称号
- C.省（行业）劳动模范称号
- D.地市级劳动模范称号



经典例题

答案：B

解析：本题考查突出业绩奖励。全国技术能手授予已获得省（行业）级技术能手称号，且具有高级以上职业资格或同等资格，技术技能水平在国内本职业（工种）中有较大影响的中国公民。



第二节 激励保障政策

四、收入分配制度★★

(一) 机关人员工资制度

	基本工资结构	基本工资正常晋升办法
1. 公务员职级工资制	职务工资：工作 职责 大小。	年度考核称职及以上的， 每 五年 晋升 一级 +每 两年 晋升 一档
	级别工资：工作 实绩和资历 ，27个。	
2. 机关工人岗位技术等级（岗位）工资制	技术工人：岗位技术等级工资制	年度考核合格及以上的， 一般每两年晋升一个档次
	普通工人：岗位工资制	



第二节 激励保障政策

(续表)

3.津贴补贴制度	地区附加津贴制度	主要反映地区经济发展水平、物价消费水平等方面的差异。
	艰苦边远地区津贴制度	主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异。
	岗位津贴制度	国家对岗位津贴实行统一管理。
4.工资水平正常增长机制	国家根据工资调查比较的结果，结合国民经济发展、财政状况、物价水平等情况，适时调整机关工作人员基本工资标准。	
5.实行年终一次性奖金	对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人当年12月份的基本工资。	



经典例题

【例·单选题】下列关于公务员职级工资制的说法，错误的是（ ）。

- A. 职务工资主要体现公务员的工作职责大小
- B. 级别工资主要体现公务员的工作实绩和资历
- C. 公务员年度考核称职及以上的，一般每两年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别
- D. 公务员基本工资包括职务工资和级别工资两项



经典例题

答案：C

解析：本题考查收入分配制度。选项C错误，公务员年度考核称职及以上的，一般每五年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别，一般每两年可在所任级别对应的工资标准内晋升一个工资档次。公务员的级别达到所任职务对应的最高级别后，不再晋升级别，在最高级别工资标准内晋升级别工资档次。



经典例题

【例·单选题】下列关于机关工人岗位技术等级工资制的说法，正确的是（ ）。

- A. 岗位工资根据技术水平高低确定
- B. 技术等级工资根据工作难易程度和工作质量确定
- C. 年终奖金的发放标准为本人过去12个月基本工资的平均工资
- D. 机关工人年度考核合格及以上的，一般每两年可在对应的岗位工资标准内晋升一个工资档次



经典例题

答案：D

解析：本题考查收入分配制度。

选项A错误，岗位工资根据工作难易程度和工作质量确定，按初级工、中级工、高级工三个技术等级和技师、高级技师两个技术职务设置，分别设若干个工资档次。

选项B错误，技术等级（职务）工资根据技术水平高低确定，一个技术等级（职务）对应一个工资标准。

选项C错误，对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人当年12月份的基本工资。



第二节 激励保障政策

（二）事业单位收入分配制度

事业单位实行**岗位绩效工资制度**。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中**岗位工资**和**薪级工资**为**基本工资**

1. 岗位工资 (岗位职责和要求)	分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。 (1) 专业技术 岗位设置 13 个等级; (2) 管理 岗位设置 10 个等级; (3) 工勤 技能岗位: 技术工 岗位(5 个等级)和 普通工 岗位(不分等级)。
2. 薪级工资 (工作表现和资历)	(1) 对专业技术人员和管理者设置 65 个薪级。 (2) 对工人设置 40 个薪级。



第二节 激励保障政策

(续表)

3.绩效工资 (实绩贡献)	(1) 基础性绩效工资：主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，一般按月发放。 (2) 奖励性绩效工资：主要体现工作量和实际贡献等因素，采用灵活多样的分配方式和办法，根据绩效考核结果发放。
4.津贴补贴	(1) 艰苦边远地区津贴：执行国家统一规定的津贴制度，执行制度所需经费，属于财政支付的，由中央财政负担； (2) 特殊岗位津贴补贴：国家实行统一管理。



经典例题

【例·多选题】事业单位实行岗位绩效工资制度，其岗位绩效工资包括（ ）。

- A. 岗位工资
- B. 薪级工资
- C. 绩效工资
- D. 基本工资
- E. 津贴补贴



经典例题

答案：ABCE

解析：本题考查收入分配制度。事业单位实行岗位绩效工资制度。岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。



经典例题

【例·单选题】事业单位绩效工资的工资组成包括（ ）。

- A. 岗位绩效+奖励绩效
- B. 基础绩效+奖励绩效
- C. 基础绩效+福利补贴
- D. 岗位工资+薪级工资



经典例题

答案：B

解析：题考查收入分配制度。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。



第二节 激励保障政策

（三）国有企业工资决定机制

1.工资总额 确定办法	按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。
----------------	---



第二节 激励保障政策

(续表)

2.工资与效益联动机制	(1) 企业经济效益增长的	当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。
	(2) 企业经济效益下降的	除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。
	(3) 企业未实现国有资产保值增值的	工资总额不得增长，或者适度下降。
	企业按照工资效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。	



第二节 激励保障政策

(续表)

3.工资效益 联动指标	(1) 根据企业功能性质定位、行业特点,科学设置联动指标,合理确定考核目标,突出不同考核重点。
	(2) 劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主。根据企业实际情况,可选取人均营业收入、人均工作量等指标。



经典例题

【例·单选题】下列关于国有企业的工资决定机制的说法，不正确的是（ ）。

- A. 企业经济效益增长，工资总额相应比例增加
- B. 企业经济效益下降，工资总额相应比例下降
- C. 企业未实现增值保值，工资总额不得增长或适度下降
- D. 如果员工数量增加，原则上工资总额应增加



经典例题

答案：D

解析：本题考查收入分配制度。选项D错误，企业按照工资效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。



本节小结

