



江苏医药简报

(总第541期)

2021年2月

江苏省医药商业协会

Jiangsu Pharmaceutical Commerce Association



目 录

一、协会活动

- 1、疫情无情人有情，情在人间暖人心
- 2、江苏省医药商业协会与中国药科大学继续教育学院举行执业药师培训交流会
- 3、江苏省医药商业协会“人才发展与评价专业委员会”筹备会议召开

二、会员风采

- 1、【QC小组故事】攻关路上，行稳致远
- 2、九州通物流入选第一批新冠病毒疫苗货运企业
- 3、南京医药荣获“2020年南京市医药质量管理先进单位”等多项称号

三、行业动态

- 1、李克强：确保药品降价不降质量、不减疗效
- 2、第四批带量采购预计5月执行 生物类似药和中成药也将纳入集采
- 3、药店注意！本月起，新规正式实施

四、政策导读

- 1、关于印发进口物品生产经营单位新冠病毒防控技术指南的通知（联防联控机制综发〔2021〕17号）
- 2、人力资源社会保障部办公厅关于印发《技能人才薪酬分配指引》的通知（人社厅发〔2021〕7号）
- 3、国家医疗保障局办公室关于联通京津冀、长三角、西南五省普通门诊费用跨省直接结算服务的通知（医保办发〔2021〕4号）
- 4、关于特殊医学用途配方食品阳光挂网工作的通知（苏医保函〔2021〕15号）

五、致会员单位

疫情无情人有情，情在人间暖人心

2021年1月27日，在牛年春节即将到来之际，江苏省医药商业协会党支部按惯例前往云南路社区开展春节送温暖活动，按照防疫要求，今年的捐赠活动在社区会议室举行，云南路社区党委卢书记对协会党支部的到来表示欢迎。

首先由社区卢书记向协会介绍了几位社区困难户的家庭现状，并代表困难户向协会党支部表示感谢。协会党支部书记何学志与居民进行了简单交流，鼓励他们乐观生活，相信党、相信社会、相信生活会越来越好，同时也要积极做好家庭卫生防疫。随后，秘书长张赟向困难户发放了慰问品及慰问金。

最后卢书记表示，帮扶社区家庭困难人员，是协会党支部以实际行动守初心、担使命，是坚持党的宗旨的具体体现。张赟代表协会党支部感谢云南路社区长期以来的关心和支持，表示将继续加强与云南路社区的联系，坚持党建引领，充分发挥协会的资源优势，为推进和谐社区建设做出贡献。



——来源：江苏省医药商业协会

江苏省医药商业协会与中国药科大学继续教育学院 举行执业药师培训交流会

2021年01月28日，江苏省医药商业协会与中国药科大学继续教育学院在我协会共同举办执业药师培训交流会，会议由江苏省医药商业协会秘书长张赟主持。出席会议的有江苏省执业药师协会秘书长吴群云；南京市药学会秘书长刘义保；捉药师大健康教育平台运营总监林步仕、施能进教授；中国药科大学继续教育学院朱国荣主任、王志刚主任；江苏省医药商业协会秘书长张赟等。

张赟秘书长首先代表协会全体工作人员对各位嘉宾的到来表示欢迎，协会秘书处马影向大家介绍了协会的基本情况、近几年来校企合作的发展、培训和竞赛开展情况，以及即将开展的职业资格等级认定工作。



接着，捉药师大健康教育平台的施能进教授向大家介绍了线上教育平台的基本情况，该平台由中国药科大学合作设立，具有“场景化教学”等五大特征。

最后，与会嘉宾就执业药师教学方法和如何提升学习兴趣进行了交流探讨。



目前执业药师报考条件与考试内容已进行了改革，此次会议就新形势下的执业药师培训的发展方向做了研讨，协会将运用本次会议的成果，积极打造高质量执业药师培训课程，提升药品流通行业从业人员知识水平和业务素质，促进我省现代药学服务蓬勃发展。

——来源：江苏省医药商业协会

江苏省医药商业协会“人才发展与评价专业委员会”筹备会议召开

2021年2月1日，江苏省医药商业协会召开“人才发展与评价专业委员会”筹备会议，因疫情防控需要，会议以线上视频会议形式举行。来自中国药科大学继续教育学院、江苏省徐州医药高等职业学校、常州卫生高等职业技术学校、苏州卫生职业技术学院、无锡卫生高等职业技术学校、泰州职业技术学院、江苏护理职业学院、江苏省连云港中医药高等职业技术学院、江苏润天医药连锁药房有限公司、江苏省医药有限公司、南京医药百信药房有限责任公司的领导和专家，以及江苏省医药商业协会秘书处全体成员参加了会议。



会议由专委会秘书长、中国药科大学继续教育学院黄家利副教授主持。本次会议的主要内容有：协会职业技能等级认定工作介绍、专委会的职责解读，研讨专委会的工作方向和任务，修订《专委会工作条例（草案）》等。

首先由江苏省医药商业协会张赟秘书长向与会代表介绍协会职业技能等级

认定工作情况，她从国家政策变化、职业认定范围、报名条件、考评对象、考评计划、考评流程、前期工作开展等方面进行了介绍。



接着，专委会主任委员、中国药科大学继续教育学院院长张永泽从成立专委会的意义、专委会基本架构、专委会《工作条例》、专委会工作开展思路方向进行了详细阐述，他还提出了专委会发展的三个方向：1、从业人员学历的提升；2、从业人员专项能力的提升；3、学历提升+专项能力提升组合模式探索。

最后，黄家利秘书长对《专委会工作条例（草案）》进行解读，并邀请与会代表交流讨论。常州卫生高等职业技术学校继续教育处处长施国荣、江苏润天医药连锁药房有限公司质管部经理孟有龙、江苏省医药有限公司零售门管经理王燕等相继发表了自己的看法。



江苏省医药商业协会联合中国药科大学、省内医药相关高职院校、教育机构、医药流通骨干企业筹备成立“人才发展与评价专业委员会”，旨在为会员单位、本省医药领域教育、相关企业和人才服务，为医药行业营造良好学习环境，建立医药行业人才评价体系、推动医药行业人才发展。协会将持续推进此项工作，积极为行业培养医药供应链人才，助力行业健康、可持续发展。

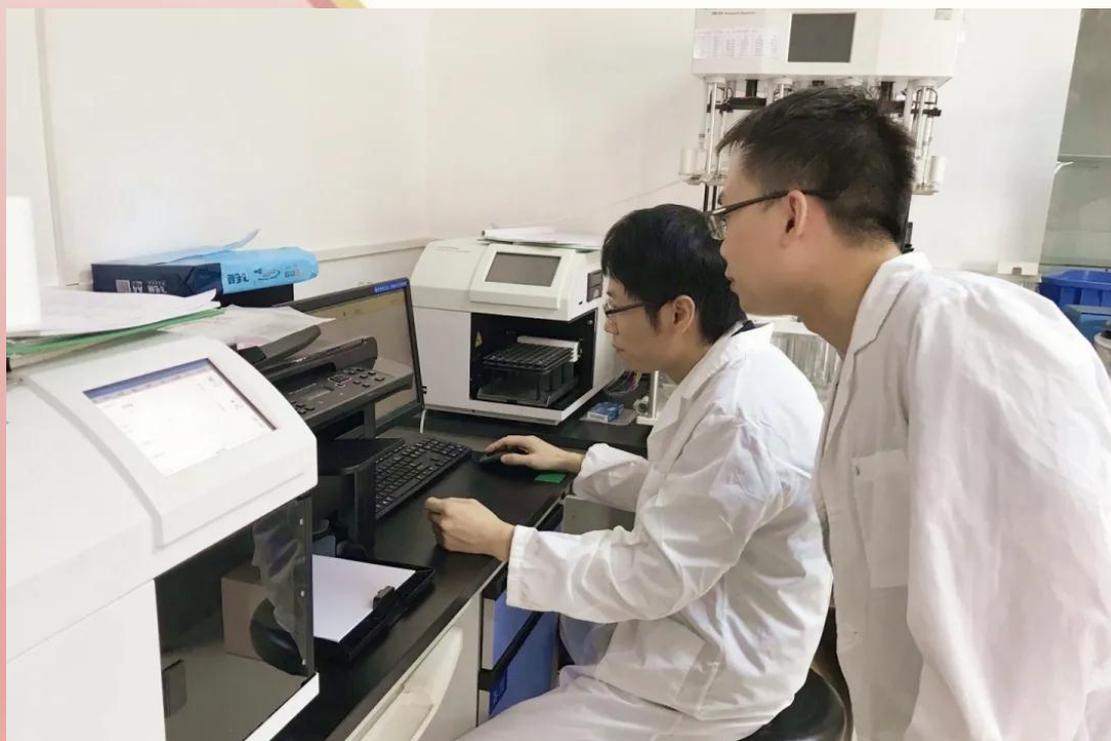
——来源：江苏省医药商业协会

【QC 小组故事】攻关路上，行稳致远

2020 年 12 月，第 45 届国际质量管理小组会议上，广州海瑞药业有限公司致远 QC 小组凭借课题“提高 RB 片溶出曲线拟合度”，成功从世界各国各行业 200 多个课题中脱颖而出，夺得国际 QC 大赛最高奖铂金奖。

“这个课题是我们所有在研项目中挑战性最高的。”小组组长、研究员廖桂荣刚加入小组就挑起冲刺国际 QC 金奖的重担，他介绍道，RB 片属于公司重点项目，市场前景广阔，但是在前期研发过程中相似因子 f2 离国家药品监督管理局出台的《普通口服固体制剂溶出曲线测定与比较指导原则》的要求还有差距。

根据行业从业人员的经验“f2 值越大，溶出曲线越吻合，生物等效性（BE）通过率也越高”。小组顾问、海瑞研究所所长刘志强整理了公司目前一致性评价过评产品，发现 f2 值均高于 60。作为致远 QC 小组有攻关经验的“老人”，他鼓励道：“接下来的半年，我们全力提高溶出曲线拟合度 $f2 \geq 60$ ，争取一次性通过 BE！”



溶出曲线的横轴变量是时间，小组成员们通过实验制作溶出曲线，选取 5 分钟、10 分钟、15 分钟等多个时间节点，将自制产品与质量稳定、疗效确切的参比制剂的溶出数据一一对比，明确了自研产品溶出速度快是导致曲线差异大的症结所在。

是什么原因加快了 RB 片的溶出速度？

组员们对制粒、压片、包衣每一道工序剥茧抽丝，分析出 10 条末端因素。

“那段时间，我们几乎没日没夜地做实验。”今天考察了原料药粒径对溶出的影响，明天就排上计划，验证不同用量的微晶纤维素对溶出的影响。时间紧，任务重，一天也耽搁不得，廖桂荣回忆道，“单因素分析耗的是时间，最怕遇到多重因素组合影响，根本理不清。”

然而在试验中，流化床一步制粒反应难倒了大家。怎么办呢？就在大家茫然无措时，刘志强回忆起两年前参加国际 QC 大赛时遇到的解决多变量问题的方法，他通过对产品工艺参数的量化分析，寻找关键因素，同时控制与其相关的因素。大伙儿在“顾问”刘志强的指导下，加班加点做试验，历时半个多月，终于找出了能够优化课题目标的三组参数范围。

RB 片顺利获批，视同通过一致性评价

致远 QC 小组在选定的溶出介质中进行溶出曲线实验，每批 f2 值均高于 60，在巩固期内，数值更是达到了 65.3，远远超出了课题目标。“前期准备充分，RB 片生物等效性试验一次性通过！”小组成员们的喜悦还未消散，研究所又传来 RB 片顺利完成国内注册并取得注册批件，视同通过仿制药一致性评价的好消息。

每一次的成功攻关，收获的不仅是一个个的荣誉，还有每个组员背后凝聚的坚强支撑与动力。未来，致远 QC 小组还会注入源源不断的新血液，接收一个又一个更艰难的挑战，攻关精神和团队精神将带领他们行稳致远。

——来源：扬子江药业微信公众号 2021/1/27

九州通物流入选第一批新冠病毒疫苗货运企业

近日，交通部发布第一批疫苗货运重点联系企业公示名单，九州通医药集团物流有限公司（下称“九州通物流”）荣幸在列，入选第一批新冠病毒疫苗货物道路运输重点联系企业。

九州通物流具有丰富的物流运营管理经验，运营和管理九州通集团 31 个省、市、自治区级物流中心，104 个地区级物流中心的 200 万平方米 GSP 仓库（其中 GSP 冷库 455 个，冷库容量达 10.5 万 m³），物流运营出库准确率达 99.999%，拥有 250 余台冷藏车和 5000 多台保温箱等设施设备，建立了覆盖全国行政区域 95% 以上的医药物流网络。秉持“技术让服务更卓越”的理念，致力于现代物流技术和信息技术的开发和应用，具备独立整合物流规划、物流实施、系统集成能力。

为更好的应对新冠疫苗的储运要求，九州通物流不仅深度参与了《新冠病毒疫苗货物道路运输技术指南》的编制，同时不断进行冷链运营管理体系升级，设立疫苗专用库，由疫苗专业技术人员对疫苗专库进行定期质量管理，计划新增近百辆配置属同行业最新技术水平的疫苗冷藏车，不断落实与完善自身软硬件，做好了一切准备，只为保障疫苗的快速安全送达。

九州通物流通过自身强大的物流技术与运营管理体系获得协会认可，获得行业认可，全面的质量管理体系，先进的物流技术，完善的冷链运营管理体系，全面保障疫苗的安全运输，为抗击疫情贡献九州通人的力量！

——来源：九州通医药集团 2021/1/29

南京医药荣获“2020年南京市医药质量管理先进单位”等多项称号



近日，在南京市医药质量管理协会年度会议上，南京医药荣获“2020年南京市医药质量管理先进单位”、“‘2020年质量月’质量管理知识竞赛活动组织奖”、“2020年南京医药行业质量管理小组活动优秀企业”称号。公司质量总监王亚莉荣获“2020年南京市医药质量管理工作先进个人”称号。

——来源：南京医药微信公众号 2021/2/3

李克强：确保药品降价不降质量、不减疗效



资料图

“药品集中带量采购和使用看似小切口，但这件事惠及亿万患者，实际是大改革。中选企业要确保药品降价不降质量、不减疗效。”李克强总理在1月15日的国务院常务会议上说。

当天会议部署进一步推进药品集中带量采购改革，以常态化制度化措施减轻群众就医负担。

李克强说，健康是人民群众的切身大事，为逐步解决看病贵问题，近年来国家推进药品集中带量采购和使用重大改革。集采后，药品价格进一步趋于合理，有效缓解了群众看病贵问题，同时也有利于医保资金可持续。

数据显示，截至去年底已开展了三批集采，覆盖的药品平均降价54%，每年节约费用530多亿元，惠及亿万患者。近期又将开展第四批集采，并扩大高值医用耗材集采范围。

李克强要求，要按照医改部署，坚持三医联动，推动药品集采常态化制度化。

重点将基本医保药品目录内用量大、采购金额高的药品纳入采购范围

总理说，中国这样一个人口大国，逐步探索建立起一个覆盖十几亿人的基本

医保制度，实属不易。

“我们国家的医保是基本医保，集采应盯住基本药品和基本耗材，因为它们主要满足人民群众的基本医疗需求。”李克强说。

总理明确要求，要按照保基本、保临床原则，重点将基本医保药品目录内用量大、采购金额高的药品纳入采购范围，逐步覆盖国内上市的临床必需、质量可靠的各类药品和耗材。公立医疗机构均应参加集采。

来自国家卫生健康委的数据显示，我国有各类罕见病患者约 2000 万人。对于这类人群的用药需求，李克强要求，研究对治疗罕见病的“孤儿药”采购作出特殊安排。

努力使这项改革实现患者和企业、医疗机构都受益

李克强要求，符合条件的仿制药、原研药和参比制剂均以通用名参与集采，通过质量和价格公平竞争产生中选企业和药品、耗材。医疗机构要确保优先使用中选药品，按需求尽可能提高采购量。

“药品集中带量采购后，不少药品降价。但低价不能成为低质的理由。中选企业要确保降价不降质量、不减疗效，保证供应。”总理说，“加强对中选药品和耗材生产、流通、使用全链条监管。”

李克强同时强调，集采要在为患者减负同时，兼顾企业合理利润，推动药品、耗材行业在竞争中提高集中度，促进产品创新升级，对节约的医保费用按规定给予医疗机构结余留用激励，努力使这项改革实现患者和企业、医疗机构都受益。

——来源：中国政府网 2021/1/17

第四批带量采购预计 5 月执行 生物类似药和中成药也将纳入集采

国务院新闻办公室于 2021 年 1 月 29 日（星期五）下午 3 时举行国务院政策例行吹风会，请国家医疗保障局副局长陈金甫、国家卫生健康委药政司负责人王雪涛、国家药监局药品监管司负责人崔浩介绍《关于推动药品集中带量采购工作常态化制度化开展的意见》有关情况，并答记者问。



三个明确

明确覆盖范围完善采购规则常态化制度化开展药品集采工作。重点将基本医保药品目录内用量大、采购金额高的药品纳入采购范围，逐步覆盖各类药品。所有公立医疗机构均应参与集中采购，保证群众的用药可及性。

第四批国采 5 月份执行

吹风会上，相关领导表示预计今年 5 月份群众就可以享受到第四批集采成果。指导地方规范化开展药品集采。指导地方重点针对国家组织集采以外，费用大、使用面广的品种，开展规模性的集中带量采购，通过国家和地方双层运作，逐步解决临床用药和大品种价格回归问题。

生物类似药和中成药纳入集采

在国务院政策例行吹风会上，在国家医疗保障局副局长陈金甫先生明确表示：生物类似药跟化药的仿制药质量评价方式上有差别，但是它有严格的质量标

准，下一步纳入集采是毫无疑问的。一些地方进行了探索，并且中选产品质量是完全可控的。所以按照国办发2号文件以及探索的情况来看，生物类似药纳入集采，包括中成药的大品种纳入集采，这是制度性的要求，只不过规则更为优化，更有针对性，质量更符合药本身的属性，从我们国家来说，生物类似药质量标准全球还是比较高的，高于西方一些国家。归结为两句话，一是纳入集采是毫无疑问的；二是质量一定是作为我们优先的考量，规则一定更符合市场要求。

——来源：国新网 2021/2/1

药店注意！本月起，新规正式实施

2021年2月1日起，《零售药店医疗保障定点管理暂行办法》（医保局令3号）（以下简称《暂行办法》）正式实施，这也意味着39万定点零售药店迎来了全新的监管时代。

放宽准入门槛 加强事中事后监管

按照“放管服”精神要求，新的“两定办法”对医疗机构、零售药店纳入医保定点范围的申请条件进行了简化，进一步优化了评估流程，最大限度支持符合条件的医疗机构和零售药店纳入医保定点范围，推动扩大医保定点范围。

定点机构纳入的“3+3”时限提出极大提升了零售药店申请定点资质的效率，以往“一年才能办下来”的情况有望缓解。

所谓“3+3”时限，即医疗机构、零售药店正式运营3个月后即可申请定点，医保经办机构的评估完成时限不得超过3个月。在此基础上，“两定办法”还明确提出了申请定点应当具备的基本条件和需要提交的材料，强化了对于医保管理的要求。此外，进一步完善了协商谈判机制，提出统筹地区医保经办机构与评估合格的医疗机构、零售药店协商谈判，达成一致的，双方自愿签订服务协议。

此外，以往地方对两定机构管理存在的一些不合理限制，新的“两定办法”也未有提及。如整体上限制每年新增定点数量的和申报时间；再如针对零售药店设置的“原则上要求两家定点药店之间有xx米以上的距离”“不得经营药品以外的商品”等限制条件。新办法实施后，定点机构的评定只要符合条件，随时可申报。

放宽准入门槛，也意味着事中事后监管不断增强。《暂行办法》对于“动态管理”设置了独立的章节，明确了零售药店纳入医保定点后的协议变更、续签、中止和解除四种动态管理情形。综合来看，严监管主要体现在两方面。

一是将“实际控制人”推向前台。《暂行办法》涉及监管的多个条款，都强调了“实际控制人”的存在。对此，CPMC 药店管理学院湖南分院副院长黄修祥认为，以往在零售药店的注册过程中，企业法人或企业负责人未必是出资的“金主”，有可能是该企业的职业经理人或代理人。《暂行办法》中在“定点零售药店的确定”以及“动态管理”等章节中多次体现“实际控制人”，将其推向前台，换句话说，谁投资谁担责，也体现了“追究到底”的监管思维。

二是提出“连坐”。明确了“连坐”的适用条件。以“因定点零售药店连锁经营企业总部法定代表人、企业负责人或实际控制人违法违规导致连锁零售药店其中一家分支零售药店被解除医保协议的，相同法定代表人、企业负责人或实际控制人的其他分支零售药店同时解除医保协议”体现。“这意味着同一个法人，同一个企业负责人一旦违法违规，该企业在全国各个地方的分支机构都将受这个政策影响，对跨区跨省经营的企业提出了特别高的要求。”黄修祥分析道。

利好不断医保局 多举措促行业发展

实际上，在去年年底一则《关于落实定点零售药店门慢门特医保统筹报销问题的建议》中，国家医保局便已表明态度支持零售药店发展，认为与医疗机构相比，药店“具有数量多、服务人数广、便利性强等诸多方面优势，在保障药品供应、提供药品咨询、指导合理用药、普及健康知识等方面发挥重要作用”。

国家医保局表态将在四方面予以支持：一是进一步简化药品零售企业许可程序，压缩许可时限，简化变更流程，鼓励连锁经营；二是积极推动药店结合自身工作实际，充分发挥执业药师等药学技术人员作用；三是规范进货渠道，加强质量管理；四是支持包含零售药店在内的药品流通企业开展医药电商服务，向患者提供非处方药的“网订（药）店取”“网订（药）店送”等便捷服务，促进线上线下融合发展。

上述举措在《暂行办法》中也有相关体现。其中，“定点零售药店可凭定点医疗机构开具的电子外配处方销售药品”一度让药店股两日飘红，足以证明市场反馈之积极。

交银国际认为，“两定办法”为处方外流提供制度保障、加强药店监管、明确互联网医院的管理及电子处方的使用，将促进医药零售行业增长并推动集中度

提升。这对于上市连锁和区域头部连锁来说，目前加快连锁门店、院边店、DTP药房、医药电商等布局，提升药事服务能力，承接处方药的能力显著增强。

实际上，2020年10月国家医保局印发的《关于积极推进“互联网+”医疗服务医保支付工作的指导意见》(医保发〔2020〕45号)提出，处方流转到同一个统筹地区的定点零售药店，参保人在定点零售药店购药，并探索在有条件的统筹地区依托全国统一的医保信息平台，实现处方的跨统筹地区流转。各地可直接部署使用医保信息平台业务中台、处方流转中心等相关功能模块，实现互联网医院处方流转至统筹地区内定点零售药店，为跨统筹区取药提供了方便，实现“信息和处方多跑路，患者少跑腿”。

对此，国家医保局强调，处方流转与网售处方药并不能等同。“目前办法中规范的是符合规定的处方可以流转至实体药店取药或由实体药店配送的模式，而网售处方药的有关政策则需要有关主管部门研究明确。”

在业内人士看来，《暂行办法》促进了定点药店回归专业化服务，以承载慢病、特病、大病的服务。在此趋势下，非定点药店则需要调整策略，与定点药店形成差异化，例如锁定小病、未病、养生品类，大胆进行跨界与融合，跳出原定界限，向多元化、大健康之路进发。

——来源：21世纪药店 2021/2/3

关于印发进口物品生产经营单位 新冠病毒防控技术指南的通知

联防联控机制综发〔2021〕17号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制（领导小组、指挥部）：

为规范指导进口物品生产经营单位及其从业人员做好新冠肺炎疫情防控工作，我们组织制定了《进口物品生产经营单位新冠病毒防控技术指南》。现印发给你们，请参照执行。

国务院应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制综合组
2021年1月17日

（信息公开形式：主动公开）

附件：

进口物品生产经营单位新冠病毒防控技术指南

一、适用范围

为规范指导进口物品生产经营单位及其从业人员做好新冠肺炎疫情防控工作，防止新冠病毒通过物流渠道由境外向境内传播，针对进口物品生产经营单位和生产经营重点环节，制定本指南。

本指南适用于从境外进口到我国的物品（冷链物品除外）的加工、装卸、运输、贮存及销售各环节中新冠病毒污染的防控，进口冷链物品生产经营单位的新冠病毒防控参照《冷链食品生产经营新冠病毒防控技术指南》（联防联控机制综发〔2020〕245号）执行，消毒剂的使用参照《国家卫生健康委办公厅关于印发消毒剂使用指南的通知》（国卫办监督函〔2020〕147号）执行。低温环境下应当注意确认消毒效果。

二、进口物品管控要求

（一）源头管控。

生产经营单位应当加强进口物品的全流程管控，主动向供应商索取并查验供

货者许可证、货物入境检疫证明、新冠病毒核酸检测报告和预防性消毒证明等相关物品安全和防疫检测信息，凡是证件不全、货证不符或不能提供合格证明的，一律不准储存、加工、销售。进口商或货主如委托第三方物流公司提供运输、仓储等服务，在货物交付第三方物流公司时，应当主动将相关物品安全和防疫需要的信息提供给第三方物流公司。已进入国内储存、销售、加工环节但未取得核酸检测阴性证明和消毒证明的进口物品，生产经营单位应当落实主体责任，选择独立的、不会对其他物品造成污染的区域进行暂时性封存，并尽快完成存量物品的核酸检测和预防性消毒，在取得核酸检测阴性证明和消毒证明后方可进行入库储存、加工和销售。

生产经营单位应当建立进口物品全程追溯制度，记录物品进厂、入库、生产加工等环节直接接触的员工名单；做好进货查验记录、投料记录、出厂销售记录和流向记录，如实记录采购物品的名称、规格、数量以及供货者的名称、地址、联系方式等信息，记录物品使用情况，记录出厂产品的名称、数量以及购货者名称、地址、联系方式等内容，做到来源可查、去向可追。保证一旦发现进口物品存在风险源时能够进行入境、物流、门店的全链条追溯。

（二）装卸储运过程管控。

1. 货物运输时，应当尽可能将进口物品与其他物品分开。不能分开时，应当对该进口物品和相关联的其他物品进行预防性消毒。

2. 装卸和运输进口物品的人员在装卸和运输过程中不得擅自随意打开包装直接接触物品。

3. 进口物品生产经营单位在仓库倒箱过车、入库存储前，应当加强进口物品入库查验，严格实行“五查”（查进口物品报关手续、查检验检疫证明、查产地来源及规格数量、查核酸检测报告、查进销货台账和消毒记录）。检查物品外观及包装完好性及数量，一旦发现包装破损的物品应当第一时间设置隔离区域避免人员近距离接触，并及时联系当地疾控部门对破损处进行采样，核酸检测阴性并进行预防性消毒后方可入库。

4. 仓库应当做好进口物品的出入库记录，相关入库查验资料和记录应当留存备查。

（三）生产加工过程管控。

进口物品加工过程要严格执行操作规程，强化物品、包装及原材料的消毒、检疫。

1. 生产经营单位应当联系当地疾控部门对打开进口物品外包装后的内包装及其内容物进行采样，除打开包装后保质期较短或生产工艺有特殊要求的情况下，应当在核酸检测合格并进行预防性消毒后再进行生产加工。对无法进行核酸检测和预防性消毒的物品，其生产加工人员的全身防护需按属地要求评估确认。

2. 生产加工前、加工后使用的器具应当分开放置并妥善保管，避免交叉污染。每班次应当在生产加工完成后，对使用过的所有设备和器具进行有效的清洗和消毒。

（四）销售经营过程管控。

1. 加强进口物品核酸检测和预防性消毒的相关证明查验工作，防止不符合要求的进口物品进入市场。

2. 对需打开外包装销售的进口物品，应当对内包装及其内容物进行核酸检测，抽样数量按属地物品核酸检测有关规定执行，核酸检测合格后方可销售。条件允许时鼓励对内包装进行预防性消毒。

3. 完善追溯管理，做到所有进入销售环节的进口物品来源可查、去向可追。

（五）核酸检测阳性样品的应急处置。

定期对进口物品生产经营单位工作场所开展新冠病毒核酸检测。一旦接到有新冠病毒核酸检测阳性样品的通知，进口物品生产经营单位应当迅速启动本单位应急预案，在专业人员指导下，根据当地要求及时对相关物品进行临时封存、无害化处理，对工作区域进行消毒，对可能接触人员开展核酸检测和健康筛查。在处理相关物品时应当避免运输过程溢洒或泄漏，参与物品清运工作的人员应当做好个人防护。组织对涉疫进口物品样品进行溯源调查，及时协调跨省信息通报，加强涉事进口物品追溯管理，最大限度控制疫情传播风险。

三、从业人员管控要求

涉及进口物品加工、装卸、运输、贮存、销售的生产经营单位应当根据新冠肺炎疫情防控要求，调整和更新从业人员健康管理制度，落实新冠病毒防控管理措施，制定新冠肺炎疫情应急处置方案，及时处置和报告疫情情况，有效预防新冠病毒的传播。

（一）一般要求。

1. 新上岗员工健康登记。进口物品生产经营单位应当对新上岗员工做好 28 日内行程及健康状况登记，建立上岗员工健康卡，掌握员工流动及健康情况。对有境外和国内中高风险地区旅居史的员工应当按属地要求进行管理。鼓励新员工

上岗前自愿接受核酸检测。员工若出现发热、干咳、乏力等症状，应当立即主动报告，并及时就医。

2. 员工日常健康监测。进口物品生产经营单位应当加强人员出入管理和健康监测，建立全体员工健康状况台账和风险接触信息报告制度，在进口物品生产经营区域入口设置测温点，落实登记、测温、消毒、查验健康码等防控措施，实行“绿码”上岗制。有条件的单位，可定期组织一线工作人员进行核酸检测。至少每7天开展1次员工及共同生活家属疫情重点地区（含境外）旅居史及中高风险地区及入境人群接触史排查。因病缺勤人员应当主动报备缺勤原因和健康状况，生产经营单位应当做好记录。落实员工宿舍和餐饮管理措施，合理安排员工作业班次，实行“一米线”安全距离，减少员工密切接触。

3. 外来人员登记与管理。尽可能减少外来人员进入生产经营区域，确需进入的，需询问其所在单位、健康状况、接触疫情发生地区人员等情况，落实登记、测温等措施并按照要求做好个人防护（如佩戴口罩等），方可允许其进入。对有境外和国内中高风险地区旅居史的外来人员应当按属地要求进行管理。车辆进出时，门卫值班员、工作人员和司机应当避免不必要的接触。

4. 个人防护一般要求。

（1）进口物品生产经营单位应当为从业人员配发充足的、符合防护要求的个人防护用品，配备废弃个人防护用品收集设施以及工作服洗消设施。从业人员工作期间应当正确佩戴口罩、手套和着工作服上岗，应当保持工作服干净整洁，定期清洗，必要时消毒，不可将工作服带出工作场所。在未戴手套以及更换手套间隙时洗手，避免防护用品二次污染。

（2）注意个人卫生。打喷嚏、咳嗽时用纸巾遮住口鼻或采用肘臂遮挡。不随地吐痰，擤鼻涕时注意卫生。尽量避免用手触摸口、眼、鼻。

（3）加强手卫生。在处理进口物品后，或双手触碰过货架、扶手等公共物品后，要及时用洗手液或肥皂在流动水下洗手，或用酒精类洗手液、消毒剂和纸巾对手进行消毒。

5. 从业人员返岗。根据生产经营区域上岗人员登记和健康档案，及时追踪健康异常、身体不适、疑似或者感染新冠病毒员工的治疗和康复状况，在其康复后科学评定是否符合返岗条件。新冠肺炎确诊病例的症状消退，并且间隔至少24小时的两次PCR核酸检测均呈阴性的，可解除隔离返岗；对于无法进行检测的情况，在症状消退14天后，可解除隔离返岗。对属于新冠肺炎确诊病例密切接触

者的从业人员返岗前也应当符合上述控制要求。

6. 加强防控知识宣传。开展多种形式的健康宣教，引导从业人员掌握新冠肺炎和其他呼吸道传染病防治相关知识和技能，养成良好卫生习惯，加强自我防护意识。进口物品生产经营单位要在卫生健康部门指导下，组织对本单位高风险岗位人员正确穿戴防护用品进行专业培训，并定期进行检查，确保关键防护措施落实到位。

（二）重点岗位人员防护要求。

除做好个人防护一般要求外，高风险岗位一线从业人员还应当做好以下个人防护工作：

1. 进口物品装卸、搬运、加工人员在作业过程中，应当全程规范穿戴工作衣帽、口罩、手套等，必要时佩戴护目镜和面屏，避免物品表面频繁接触体表、手触摸口眼鼻。如果作业过程中手套、口罩弄湿、弄脏或破损，应当立即更换，作业完毕后应当立即洗手洗脸。长期从事进口物品装卸、运输的装卸工、司机和其他直接接触进口物品的一线工作人员，应当每7天做一次核酸检测；短期或临时从业人员，应当在每次工作任务结束后做一次核酸检测。

2. 在进口物品生产加工过程中，员工之间应当保持至少1米的安全距离，其可行措施包括：采取只在生产线一侧设置工作台、错位生产或者在生产线上中间装配挡板等方式，防止员工出现面对面的情况；严格限制员工数量，排除一切非必要人员；将员工分成工作组或团队，同时减少工作组之间的交流和相互影响。

3. 合理控制进入进口物品销售区域的顾客数量，避免聚集和拥挤，人与人之间的距离至少保持1米以上，密闭空间还应当适度增加间隔距离。特别是在拥挤的区域，如服务台和收银台等，可使用地面标记引导顾客有序排队，保持距离；在收银台和柜台设置玻璃屏障，鼓励使用非接触式支付，以减少接触。

（三）出现健康状况异常人员的应急处置。

进口物品生产经营相关区域一旦发现确诊病例或疑似新冠肺炎的异常状况人员，必须实施内防扩散、外防输出的防控措施，配合有关部门开展流行病学调查、密切接触者追踪管理、疫点消毒等工作，并对该人员作业和出现的区域及其加工的进口物品进行采样和核酸检测。如有空调通风系统，应当同时对其进行清洗和消毒处理，经评价合格后方可重新启用。根据疫情严重程度，暂时关闭工作区域，待疫情得到控制后再恢复生产经营。

四、设施与环境消毒要求

（一）运输工具。

司机在传输、递送文件前应当洗手或消毒，文件最好置于一次性容器和包装材料中。对于重复使用的容器，应当定期进行卫生清洁和消毒。应当确保运输车辆、搬运工具及容器内部清洁、无毒、无害、无异味、无污染，定期进行预防性消毒。车辆运载一批进口物品之前和之后，均要对车内人员频繁接触的方向盘、车门把手、按键、推车扶手、移动设备等有可能被病毒污染的表面及车厢内外及时进行彻底消毒。

（二）贮存设施。

每周对仓库内部环境、货架等进行清洁消毒。每班次作业完成后，对作业工具实施消毒。

（三）生产加工场所。

1. 普通厂区优先选择自然通风，如条件不具备可辅以机械通风。密闭厂区应当保持室内空气流通和空调系统供风安全。空调通风系统应当定期进行检查、清洗、消毒，确保运行清洁安全。应当有完善的下水道，并保持畅通。

2. 增加对原料加工处理各环节生产车间环境、储存仓库等高风险区域的消毒频次，每班次工作结束时需对环境进行彻底清洁和消毒，特别应当加强对生产加工过程中人员频繁接触的各种操作台面、接触部位（如门把手、开关、器具把手、电话等）、人员密集环境的清洁和消毒。

（四）销售经营场所。

1. 对人员频繁接触的各种表面、把手（如门把手、冷藏设备把手、盛放器具把手、推车把手等）、按钮（如计算器、电子称量器具按钮等）等应当定时清洁并消毒。

2. 应当保持进口物品加工工具清洁卫生。每次使用后用清水冲洗干净，晾干备用。每天进行一次全面消毒。

3. 每天经营完毕后，应当对经营区域进行全面消毒。地面和可能被污染的墙壁等表面可用含氯消毒剂喷洒或擦拭消毒。中高风险地区应当增加清洁消毒频次。拖布和抹布等保洁用品应当专区专用，避免交叉感染，使用后及时清洗干净，定期消毒处理。

4. 警示告知。在入口处设置标志，要求顾客在未佩戴口罩、健康异常、身体不适或有新冠病毒疑似症状时不得入店。按属地要求对进入人员进行健康管理。定期在进口物品零售区域（商店、卖场、超市）广播或张贴告示，提醒顾客注意

保持距离，并注意及时清洁双手。

5. 配备洗手消毒设施。应当确保工作场所洗手设施运行正常，或配备速干手消毒剂；有条件时可配备感应式手消毒设施。

国家卫生健康委办公厅

2021年1月21日印发

校对：刘骥

——来源：中国政府网 2021/1/25

人力资源社会保障部办公厅 关于印发《技能人才薪酬分配指引》的通知

人社厅发〔2021〕7号

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）：

为更好服务中国制造、中国创造，深入实施人才强国、创新驱动发展战略，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，激励广大青年走技能成才、技能报国之路，我部组织编写了《技能人才薪酬分配指引》，现印发给你们，供指导企业时参考。

各地区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。

人力资源社会保障部办公厅

2021年1月26日

技能人才薪酬分配指引

第一章 总则

第一条 为健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度，大力提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，不断发展壮大技能人才队伍，为中国制造和中国创造提供重要人才支撑，结合企业薪酬分配理论实践和技能人才特点，特制定本指引。

第二条 本指引旨在为企业提供技能人才薪酬分配可供参考的方式方法。企业可结合实际，借鉴本指引，不断建立健全适应本企业发展需要的技能人才薪酬分配体系。

第三条 本指引所称技能人才，是指在生产或服务一线从事技能操作的人员。

第四条 技能人才薪酬分配应遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配和按要素贡献参与分配。体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向，合理评价技能要素贡献。

（二）坚持职业发展设计与薪酬分配相配套。充分考虑企业的组织架构、职位体系、定岗定编、岗位评价、薪酬分配、绩效管理相互联系、相互制约的实际，使技能人才薪酬分配与职业发展通道相衔接。

（三）坚持统筹处理好工资分配关系。参考岗位测评结果、市场标杆岗位的薪酬价位，综合考虑企业内部操作技能、专业技术和经营管理等类别实际，统筹确定技能操作岗位和企业内部其他类别岗位之间薪酬分配关系。

第二章 技能人才职业发展通道设计

第五条 本指引所称技能人才职业发展通道，是在企业岗位体系的基础上，形成横向按工作性质、内容等划分不同技能序列，纵向按技能人才专业知识、技术技能、资历经验、工作业绩等因素划分层级的有机系统，既体现技能人才个人能力，又反映岗位差别。

第六条 技能人才职业发展通道一般应与企业的经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照。企业可根据发展需要，贯通工程技术领域操作技能与工程技术序列融合发展的路径，并逐步拓宽贯通领域，扩大贯通规模。对制造业的技能人才，可以设置基本生产技能操作、辅助生产技能操作等细分类别，纵向设置多个职级（详见附表1）。其他行业企业可结合实际参照设置。

纵向成长通道一般应基于不同类别岗位的重要程度、复杂程度等因素，并考虑不同类别岗位人员的职业发展规律作出差别化安排。纵向成长通道具体层级设置数量可根据企业发展战略、主体业务、员工队伍状况等实际进行调整。

企业内部不同类别之间对应关系，技能操作类的正常成长通道最高可与部门正职/分厂厂长/分支机构正职等中层正职相当，高精尖的高技能领军人才可与企业高层管理岗相当。对企业技能操作中的基本生产技能操作工种、辅助生产技能操作工种和熟练服务工种等，一般应设置差别化成长通道。同时，在满足任职资格条件基础上，不同职业发展通道可以相互贯通。

第七条 为实现职业发展通道有效运转，需定责权，即对具体职位在工作职责、管理权限等方面作出统一规范和界定。定责权，主要是解决好职业发展通道和企业内部管理岗位之间的关系问题，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订（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。

第八条 职业发展通道有效运转需定数量，即根据企业战略和相应的人力资源规划，参考企业所在业务领域专业细分结果，结合企业对各职位的需求以及人员结构情况，制定各职级的职数标准和比例结构。

设置职位数量的规则，一般采取两头放开、中间择优的方式安排。高层职级一般按资格条件管理，不设具体职位数量，成熟一个聘任一个，宁缺毋滥；基层职级一般不设职数，符合条件即可正常晋升；中间层级可按照细分专业数量设置职数，也可以按照一定比例进行安排。

第九条 职业发展通道有效运转需定资格，即根据履行职位职责的要求，对职位任职人员所应具备的学历、资历、能力、经验、业绩等多维度任职条件作出统一规范和界定。职位任职资格标准可将经人社部门公布的技能人才评价机构评价的职业技能等级作为重要参考，并明确相互间对应关系。

结合人才成长规律，职业发展通道一般可按三个阶段设置，形成全职业周期的成长发展通道。新进技能人才在第一个十年中，每2至3年晋升一个职级，在基层岗位职位上正常成长；第二个十年中，在中间层级岗位职位上择优晋升发展；第三个十年中，在高层级岗位职位上逐步成长为专家权威。同时，对具有特殊技

能和突出贡献的高技能人才应有破格晋升的制度安排。

随着新生代劳动者成长预期的变化，以及不同类型的企业的技能操作难度有差异，对技能人才的成长年限安排以及相应的任职资格标准可有所不同。

第十条 职业发展通道有效运转需定考评，即明确各类人员进入所在职级通道的考评办法，根据考评结果组织聘任，实现能上能下。

第十一条 职业发展通道有效运转需定待遇，即对进入职业发展通道的技能人才，可对新职级职位按照岗位进行管理，职位职级变化时执行岗变薪变规则。各职级人员聘任到位后，按相应岗位工资标准执行，根据绩效考核结果发放绩效工资。

第十二条 职业发展通道有效运转需动态管理，即对职位职数标准、任职人员配置以及职位体系框架的动态管理。

其中，职位职级聘任应有任期规定，高职级职位的任期可比低职级长。任期期满重新进行评聘。在职位职数规定范围内，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。

第三章 技能人才薪酬分配制度设计

第一节 工资结构设计

第十三条 按照为岗位付酬、为能力付酬、为绩效付酬的付酬因素，技能人才工资结构可由体现岗位价值的岗位工资单元、体现能力差别的能力工资单元和体现绩效贡献的绩效工资单元等组成。

第十四条 为稳定职工队伍，保障职工基本生活，企业可结合实际增加设置体现保障基本生活的基础工资单元和体现员工历史贡献积累的年功工资单元。

第十五条 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，可设置相应的津贴单元，包括体现夜班工作条件下额外劳动付出的夜班津贴、体现高温噪音污染等艰苦环境条件下额外劳动付出的作业环境津贴、体现技能人才技能水平的技能津贴、体现技能人才班组长额外劳动付出的班组长津贴、体现技能人才师傅带徒弟额外劳动付出的带徒津贴等。根据需要，还可设置鼓励多学技能、向复合型人才发展的多能津贴或通岗津贴等。

第十六条 企业根据需要可以合并、减少或增加相关工资单元。例如，能力工资单元可以采用设置技能人才特殊岗位津贴的形式体现，也可以采用将职级通道直接纳入岗位工资单元进行体现；年功工资单元可在岗位工资单元中设置一岗多薪、一岗多档，岗级体现不同岗位的价值度，档次用于体现同一岗位上不同员工

的岗位任职时间、业绩贡献、年度正常增长等因素。

第二节 岗位工资单元设计

第十七条 岗位工资等级应以岗位评价结果为基础。岗位评价是实现不同岗位之间价值可比，体现企业薪酬分配内部公平的重要基础工作。

岗位评价一般有四种方法：一是排序法，将企业全部岗位视为一个系列，根据各个岗位对组织的贡献度和作用度不同，对岗位次序进行排列的一种方法，一般适用于工作性质单一、岗位较少的企业。二是分类套级法，将企业全部岗位分为若干系列、每个系列分为若干级别，分类别对岗位次序进行排列的一种方法。三是因素比较法，事先确定测评要素和若干主要岗位（或称标杆岗位），将每一个主要岗位的影响因素分别加以排序或评价。其他岗位按影响因素与已测评标杆岗位各因素测评结果分别进行比较，进而确定岗位的价值等级。四是要素计分法，根据预先规定的衡量标准，对岗位的主要影响因素逐一进行评比、估量，由此得出各个岗位的量值。

第十八条 企业采用要素计分法对技能操作类岗位进行岗位评价，通常考虑岗位对上岗人员技能水平要求的高低，岗位工作量及质量责任的轻重，体力或脑力劳动强度的大小和岗位工作条件的好差等进行评价。在此基础上，要遵循战略导向原则，从突出企业关键重要岗位的角度选择评价要素，确定评价要素权重。

第十九条 企业在评价要素的选择、评价权重的设置、评价过程的组织等方面应贯彻公正、公开原则，得到员工认可。第一步是初评，企业内各二级单位评价确定本单位内部技能操作岗位纵向岗位关系；第二步进行复测，在各单位初评结果中筛选出标杆岗位，选取熟悉技能操作类岗位职责情况、公信力高的岗位评价代表进行复测，确定不同单位之间技能操作类岗位的等级关系。

第二十条 岗位工资可采取一岗一薪、岗变薪变，也可采取一岗多薪、宽带薪酬形式。一岗多薪、宽带薪酬指的是在每个岗位等级内设多个工资档次，以体现同岗级人员不同能力、资历和不同业绩贡献的差别。一岗多薪、宽带薪酬既能体现员工的岗位价值，又能体现员工的能力素质，还可以兼顾到员工薪资的正常晋升，这一做法在实践中被较多企业选择。

实行一岗多薪、宽带薪酬的企业，技能人才可通过晋档实现工资正常增长。其中，档次晋升调整可与技能人才年度绩效考核结果挂钩，合格及以上的技能人才每年可在本岗级上晋升1档，少部分优秀的可晋升2档，个别贡献突出的还可以奖励更多晋档，极少数表现不合格的可不晋升或降档。

第二十一条 岗位工资采用一岗多薪、宽带薪酬，具体晋档条件有三种表现形式。一是条件规定形式，即明确晋档应当达到的规定条件。晋档条件有一个以上的，各条件要素需有互补性规定。针对技能操作类岗位，可设置学历与工作年限的互补条件，较长工作年限可在一定程度上弥补学历的不足。二是综合系数表现形式，即按各个晋档要素之间相对关系，将晋档条件转换为系数分数。综合系数表现形式直接实现了各个晋档要素的综合互补。晋档综合系数的确定首先依据不同职级岗位任职资格的要求来确定起步档次的条件。其次，需要将各个条件之间的相对价值进行比较，确定系数标准值，实现各个条件之间的平衡互补。三是特殊贡献表现形式。可将技能人才参加一定层级技能大赛获奖情况、技术攻关和创新等贡献情况，作为晋档或跨档条件。

第二十二条 岗位工资标准的设计，一般参考以下三个因素：一是岗位价值度评估分数。企业可参考技能操作类岗位价值度评估分数之间的倍数关系，确定不同技能操作岗位工资标准之间差别。二是人力资源市场价位情况。企业可参考人力资源市场类似岗位工资价位的绝对水平，确定技能操作类岗位工资标准；或参考市场上相应典型岗位的薪酬比例关系，优化调整相应技能操作类岗位工资标准。三是企业内部标杆技能操作类岗位之间的历史分配关系。企业可结合市场工资价位，重新评估内部技能操作岗位间的分配关系，如果体现岗位价值度的工资标准与市场比差距过小，可以调整优化，适当拉开差距。

第二十三条 岗位工资标准的设计，一般按以下步骤进行：一是首先确定内部关键点岗位（最高岗位、最低岗位、主体标杆岗位等）工资标准之间的比例关系。二是按照一定规律确定每个关键点之间不同层级的岗位工资标准关系，一般可以用等差数列关系确定（差别相对较小），也可以用等比数列确定（差别相对较大）。三是结合技能操作类内部层级因素适当调整。跨职级的差距可适当拉大，同一职级内部差距可适当缩小。经过验证，模拟测算调整，通过比较工资标准高低是否与预先设定的目标一致，最终确定岗位工资标准。

第二十四条 岗位工资标准的表现形式，一般有两种：一是以工资水平绝对值的形式表现；二是以岗位工资系数值（或薪点数）的形式表现。对不同的工资单元可以采用不同的工资标准表现形式。对于效益波动比较大的企业，岗位工资、绩效工资可采取具体的系数或薪点标准。基数值或薪点值可结合企业效益情况、工资总额承受能力、市场价位变动情况等相应确定。

第三节 绩效工资单元设计

第二十五条 绩效工资单元是体现员工实际业绩差别的工资单元,根据绩效考核结果浮动发放,对发挥工资的激励功能具有重要作用。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,建立绩效工资与企业效益情况(影响工资总额变动)、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。年度绩效考核除影响绩效工资外,还可与岗位调整、培训、职级升降挂钩。

第二十六条 绩效考核周期的确定需综合考虑行业特点、岗位特征、考评可操作性等因素。技能人才绩效显现时间相对于管理人员、专业技术人员一般较短,可按月为主计发绩效工资。

第二十七条 绩效考核可根据技能人才的工作性质和岗位特征,采取分类考核办法。例如,主要以个人计件计酬的岗位,可以按月设立基础任务量,超过基础任务量部分可分档设立不同计件单价,根据任务完成情况核定绩效工资。

对于以班组、车间为单元集体作业的基本生产技能岗位人员,可参照上述办法将团队绩效工资总额分配到班组、车间,再由班组长、车间主任按照规定程序,按照个人工作量和个人绩效进行合理分配。

对于辅助生产技能岗位人员,可依据其支持服务的基本生产技能岗位人员月绩效工资平均值的一定比例(比如70%至95%),作为人均绩效工资分配额度,以此为基础计算辅助生产技能岗位人员绩效工资总量,再按照绩效工资系数、组织和个人绩效考核的结果进行分配。

第四节 专项津贴单元设计

第二十八条 专项津贴是对特殊条件下的额外劳动付出的补偿。针对技能人才的劳动特点,制造型企业可结合实际需求,可设置夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等。

第二十九条 夜班津贴是对劳动者在夜晚工作额外付出的补偿,主要适用于基本生产技能岗位人员。夜班劳动对于劳动者的体力、精力、心理压力等带来较大影响。实践中,部分“四班三运转”岗位人员的月度夜班津贴水平一般占月度应发工资收入的15%至20%。企业可结合职工薪酬收入水平、当地经济社会发展实际,合理确定夜班津贴的标准水平。

第三十条 作业环境津贴是对劳动者在井下、高空、高温、低温、物理粉尘辐射、化工有毒有害等环境下作业额外付出的补偿,主要适用于技能操作类人员。企业可结合实际,根据作业环境的艰苦程度划分出不同档次,设置差别化的作业

环境津贴。

第三十一条 技能等级除作为职业发展通道的晋升条件外,考虑到高技能人才整体仍然短缺的实际,企业可以设置技能津贴,对于取得高级工、技师、高级技师,并在相关技能操作类岗位工作的技能人才,发放一定额度的技能津贴,鼓励技能人才学技术、长本领。取得相应技能等级资质的技能人才,聘任到较高技能操作职级上,除适用技能津贴外,还可同时执行相应发展通道职级的工资标准。技能津贴可同样适用于“双师”(工程师、技师)型技能人才。

第三十二条 班组一般是企业管理的最基层单元,班组长在基础管理、分配任务、考勤考绩等方面均有较多的付出。对于非专职脱产人员担任班组长的,可设置班组长津贴。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。可在基本标准基础上,每增加1名技能人才,相应增加津贴标准。二是按照班组类别和难度大小,设置不同的档次标准。但对于班组长工资待遇已在岗位工资等级或者档次体现的,可不再重复设置班组长津贴。

第三十三条 师带徒津贴是对师傅培养培训徒弟额外劳动付出的补偿。对于签订带徒协议、明确师傅徒弟权利义务的,可向师傅支付一定额度带徒津贴。协议期满根据考核结果可另行给予奖励。徒弟在技能大赛等获奖的,也可额外对师傅进行奖励,建立徒弟成才、师傅受益的联动机制。企业通过推行“传帮带”“师带徒”“老带新”等多种措施,不仅可以促进整体生产效率的提升,而且能够帮助企业在长期内形成较为稳定的技能人才梯队,积蓄技能人才资源。师带徒,通过企业实践培训提高,针对性强,效果好,应大力推行。

第三十四条 津贴设置应坚持不重复体现原则。本节所提到的夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等各类津贴,如在岗位评价要素或者职级成长通道任职资格条件中已有充分体现的,应本着不重复的原则不再单独设置。

第五节 技能人才与其他人才工资分配关系设计

第三十五条 企业可参考岗位测评结果确定技能人才岗位和其他类别岗位之间薪酬分配关系。如果不同类别岗位测评采用的要素和参评专家不同,则测评分数之间的相互关系不宜简单对应,应选择不同系列的典型岗位进行跨类别岗位测评以确定对应关系。

第三十六条 企业可参考市场标杆岗位之间的薪酬分配关系确定对应关系。如

将市场上某技能操作岗位与某管理岗位等薪酬水平的对应关系，作为确定不同类别岗位分配关系的参考。同时，标杆岗位中市场招聘的薪酬价位，可以作为确定技能操作岗位和其他类别岗位起点薪酬分配关系的参考。

第三十七条 技能人才特别是高技能人才，其人力资本是个人努力和长期操作经验的累积结果，在薪酬标准上应体现其人力资本及技能要素贡献。对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技改攻关项目的，其薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平，或者相当于中层管理岗位薪酬水平，行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高层级专家级别和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

第四章 高技能领军人才薪酬待遇制度设计

第三十八条 高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴的人员，或各省（自治区、直辖市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其薪酬待遇，鼓励参照高级管理人员标准落实经济待遇。

第三十九条 年薪制是以年度为单位，依据生产经营规模和经营业绩，确定并支付薪酬的分配方式。年薪制一般适用于公司经营班子成员以及承担财务损益责任的分子公司负责人。

高技能领军人才可探索实行年薪制，应把握以下三个方面：一是合理界定适用范围。年薪制适用范围较小，一般适用于承担经营风险、业绩显现周期较长且需建立有效激励约束机制的人员。高技能领军人才具有稀缺性，贡献价值度高，可将其纳入年薪制适用范围。二是明确薪酬结构。一般由基本年薪和绩效年薪为主的薪酬构成，基本年薪占比相对较小、按月发放，绩效年薪占比相对较大、按年发放，体现业绩导向。三是建立相应的激励和约束机制。高技能领军人才应建立体现高技能领军人才特点、体现短期和长期贡献的业绩考核办法，如将关键任务攻关、技能人才队伍培养等作为年度或任期绩效考核目标，业绩考核结果与薪酬挂钩，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。

第四十条 协议薪酬制是企业与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或企业重点吸引和留用的紧缺急需人才。

企业要处理好薪酬内部公平性和外部竞争性的平衡。在此基础上，对高技能

领军人才实行协议薪酬，应把握以下三个方面：一是合理确定适用范围。一般而言，协议薪酬主要适用于面向社会公开招聘实行市场化管理的高技能领军人才。二是实行任期聘任制。实行协议薪酬制的高技能领军人才，可按任期聘任，按合同规定条件予以续聘或解聘。三是事先约定绩效考核要求。对实行协议薪酬制的高技能领军人才，既协商薪酬也应协商绩效要求，应签订《绩效目标责任书》，确定考评周期内的绩效目标和激励约束规则。同时，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。

第四十一条 专项特殊奖励是对作出重大贡献的部门和个人的专项奖励。

实行专项特殊奖励，应把握以下三个方面：一是专项特殊奖励不仅适用于高技能领军人才，也适用于包括技能人才在内的所有员工。二是对在正常绩效激励中未体现的特殊贡献，均可适用特殊奖励。其中，包括为企业生产效率提高、工作任务完成、新品试制、技改攻关等做出的巨大贡献，或为社会作出突出贡献，或为企业取得重大社会荣誉等（比如技能大赛获得名次）。三是专项特殊奖励属于非常规激励。为避免滥发或不发，应制定较为规范的企业内部专项特殊奖励管理办法。

第四十二条 结合实际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。

第四十三条 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。

应把握以下三个方面：一是将技能人才特别是高技能领军人才纳入实施范围，引导企业构建“目标一致、责任共担、成果共享”的发展共同体。二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。三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职位的正常激励水平，个人绩效考核结果系数应根据实际绩效设置，既关注岗位职位，也关注实际贡献。

第四十四条 岗位分红以企业经营收益为标的,主要适用于对企业重要岗位人员实施激励。对高技能领军人才实施岗位分红的,企业应建立规范的内部财务管理制度和员工绩效考核评价制度,评估高技能领军人才在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。

第五章 附则

第四十五条 各地人力资源社会保障部门应结合本地实际,加强宣传培训,可分行业或分职业类别进一步细化相关内容,发布典型案例,强化示范引领。创新企业工资宏观调控指导方式,推动企业建立健全技能人才薪酬分配体系,不断提高对本地区企业技能人才薪酬分配的指导实效。

——来源: 国家人力资源和社会保障部 2021/1/26

国家医疗保障局办公室关于联通京津冀、长三角、西南五省普通门诊费用跨省直接结算服务的通知

医保办发〔2021〕4号

北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、安徽、重庆、四川、贵州、云南、西藏等省、自治区、直辖市医疗保障局:

为贯彻落实党的十九届四中、五中全会精神,加快落实异地就医结算制度,稳妥有序推进门诊费用跨省直接结算试点工作,综合考虑前期跨区域业务实测情况,决定联通京津冀、长三角、西南五省等12个先行试点省际间的普通门诊费用跨省直接结算服务。现就有关事项通知如下:

一、联通服务范围

北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、安徽、重庆、四川、云南、西藏等11个省(区、市)的统筹地区,以及贵州省本级和黔西南布依族苗族自治州全部接入国家异地就医结算系统并联通普通门诊费用跨省直接结算服务。同时,开通1.02万家跨省直接结算定点医疗机构和1.18万家定点药店,具体信息可通过国

家医保服务平台 APP 查询。

二、做好联通前的准备工作

要按照《国家医疗保障局办公室关于对门诊费用跨省直接结算业务实测发现问题进行整改的通知》要求，抓紧整改。在确保结算系统畅通的同时，继续组织先行试点省际间的交叉实测工作，优先保障就医集中地与参保人流出量较大地区间的跨省直接结算业务实测，并确保通过医保电子凭证和社会保障卡均可顺利办理跨省直接结算业务；对普通门诊费用跨省直接结算定点医药机构开展相关培训，确保窗口结算人员熟悉并能够操作相关业务；畅通定点医药机构和经办机构的联络渠道，确保第一时间解决结算故障等问题。

三、做好试运行期间的运行监测

2021年2月1日起启动试运行。相关省级医疗保障部门要组织所辖统筹地区做好运行监测和系统保障工作。重点跟踪普通门诊费用结算相对集中的定点医药机构，做好参保群众的政策宣传和解释工作，制定好工作预案，及时响应和处理系统故障及结算细节问题。

四、工作要求

要高度重视，加强组织领导，建立健全业务协同工作机制，安排专人跟踪普通门诊费用跨省直接结算执行落实情况，遇有重大问题及时反馈国家医保局。

国家医疗保障局办公室

2021年1月14日

——来源：国家医疗保障局 2021/2/1

关于特殊医学用途配方食品阳光挂网工作的通知

苏医保函〔2021〕15号

各相关生产经营企业：

为规范特殊医学用途配方食品经营行为，根据《江苏省特殊医学用途配方食品经营使用管理办法（试行）》（苏市监规〔2020〕13号）要求，对属于管理范围的特殊医学用途配方食品实行阳光挂网，生产企业申请在我省挂网的，按照《江苏省医疗保障局关于推进药品阳光采购的实施意见（试行）》（苏医保发〔2020〕35号规定）相关要求，向省平台提交申报信息，经省医疗保障部门确认后，按规定在省平台阳光挂网。

本通知自3月1日起执行。

江苏省医疗保障局

2021年1月22日

——来源：江苏省医疗保障局 2021/1/25

致会员单位

欢迎各会员单位将企业风采、发展动态、创新经营模式等整理成书面稿件或电子版稿件，发至协会，协会将在《江苏医药简报》中与读者分享。

联系人：张赟； 联系电话：13801589091；

E-mail: 48826766@qq.com.

江苏省医药商业协会

电话：025-86617746 传真：025-86635395

邮编：210008 地址：南京市北京西路6号三楼

网址：www.jspca.com.cn

《江苏医药简报》发送名单：

发：各会员单位

报：江苏省委办公厅

江苏省人民政府办公厅

江苏省人大常委会办公厅

江苏省政协办公厅

江苏省民政厅

江苏省医疗保障局

江苏省卫生健康委员会

江苏省药品监督管理局

江苏省商务厅

江苏省人力资源和社会保障厅

江苏省国资委

江苏省国信资产管理集团有限公司

送：相关医药商业（行业）协会



联系地址：南京市北京西路6号3楼
联系电话：025-86617746
协会邮箱：service@jspca.com.cn