

国家机关事业单位 工资制度改革操作指南

主 编 康 耀
副主编 郭卫国

经济管理出版社

国家机关事业单位 工资制度改革操作指南

主 编 康 耀

副主编 郭卫国

经济管理出版社

(京)新登字 029 号

责任编辑:李舒娅

封面设计:迎曦

**国家机关事业单位
工资制度改革操作指南**

主 编 康 耀

副主编 郭卫国

出版:经济 管 理 出 版 社

(北京市西城区新街口红园胡同 8 号 邮政编码:100035)

发行:经济管理出版社总发行 各地新华书店经销

印刷:中央广播电视大学印刷厂照排印刷

787×1092 毫米 32 开 7 印张 200 千字

1994 年 2 月第 1 版

1994 年 2 月北京第 1 次印刷

印数:1~8000 册

ISBN 7-80025-939-0/F·789

定价:7.00 元

序

张志坚

经党中央、国务院批准，机关、事业单位工作人员工资制度改革方案和机关、事业单位工资制度改革三个实施办法已印发执行。全国各地、各部门机关、事业单位工作人员工资制度改革工作已进入组织实施阶段。

这次工资制度改革，是在建立社会主义市场经济体制、积极推行国家公务员制度这样一个大背景下进行的，是继1956年和1985年两次工资制度改革之后又一次重大举措，是我国人事制度改革的一项重要内容。新工资制度的建立和正常工资增长机制的形成，为今后机关、事业单位工作人员的工资增长与国民经济增长保持合理的比例关系，提供了制度上的保证。认真组织实施工资制度改革工作，对于建立适应社会主义市场经济体制需要、符合机关和事业单位特点的工资制度，理顺工资关系、克服平均主义，调动工作人员的积极性，具有重要意义。

为配合这次工资制度改革实施工作，由直接参与研究和起草这次工资制度改革方案及实施办法的同志撰写了《工资制度改革操作指南》一书。目的是帮助从事工资工作的同志及广大读者了解这次工资制度改革的有关政策，领会精神，掌握要领，正确操作。该书还针对在工资制度改革实施过程中可能遇到的疑难问题进行了解答，并辑录了这次工资改革的相关文件和规定，以供读者参阅。

本书内容详实，针对性强，具有很强的实用性和权威性。在写作方法上，采用“对号入座”的形式，用通俗的语言来解释政策，照顾了不同读者的需要。相信此书的出版发行会成为广大读者的帮手和益友。

目 录

序	张志坚
---------	-----

上篇·改革方案与实施办法

机关工作人员工资制度改革方案	(2)
事业单位工作人员工资制度改革方案	(10)
机关工作人员工资制度改革实施办法	(30)
事业单位工作人员工资制度改革实施办法	(43)
机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法	(60)

中篇·实施与操作

第一部分 关于机关工资制度改革

1. 为什么要对机关现行工资制度进行改革?	(63)
2. 这次机关工资制度改革的指导思想和原则是什么?	(65)
3. 机关为什么实行职务级别工资制? 其基本内容是什么?	(65)
4. 什么叫职务工资? 其职能是什么?	(66)
5. 什么叫级别工资? 其职能是什么?	(66)
6. 什么叫基础工资? 其职能是什么?	(67)
7. 什么叫工龄工资? 其职能是什么?	(67)
8. 机关工作人员级别确定的主要依据是什么?	(68)
9. 这次工资制度改革如何确定工作人员的任职年限	(68)
10. 这次工资制度改革,对级别的确定有哪些政策规定	(68)
11. 学习期间不计算工龄的大学本科以上 毕业人员如何确定工作年限?	(69)

12. 机关新录用人员试用期满后职务、级别如何确定? (69)
13. 为什么必须建立正常增资机制? (70)
14. 机关工作人员正常增加工资的途径有哪些? (70)
15. 确定机关工作人员工资水平的主要依据是什么? (72)
16. 这次机关工资制度改革对机关岗位津贴有何规定? (73)
17. 这次工资制度改革对机关工作人员现行的奖金制度
 如何进行改革? (73)
18. 职级工资制的实施范围包括哪些? (74)
19. 如何从现行工资制度过渡到职级工资制? (74)
20. 省、部级人员如何确定职务工资档次? (75)
21. 地、市、司(厅)级人员如何确定职务工资档次? (75)
22. 县、处级人员如何确定职务工资档次? (76)
23. 科级人员如何确定职务工资档次? (76)
24. 科员、办事员如何确定职务工资档次? (77)
25. 工作人员如按原任低一级职务套改的职务工资高于
 按现任职务套改的职务工资,如何处理? (77)
26. 这次工资套改对获得过奖励升级的人员有何规定? (77)
27. 这次工资套改对个别表现差或不能坚持
 正常工作的人员有何规定? (77)
28. 实行新工资制度时,原按国家和地方规定发放的物价、
 福利性补贴以及地方、部门自行建立的津贴如何处理? (77)
29. 机关新录用人员的工资待遇如何确定? (78)
30. 不实行职级工资制的离休、退休干部的
 生活待遇如何确定? (79)
31. 实行职级工资制后离退休的人员,其生活待遇如何确定? ... (79)
32. 机关工人实行什么工资制度? 其基本内容是什么? (80)
33. 机关技术工人如何从现行工资制度过渡到新工资制度? (80)
34. 机关技术工人岗位工资套改的政策杠子是如何规定的? (81)
35. 机关普通工人如何从现行工资制度过渡到新工资制度? (82)
36. 不实行岗位技术等级(职务)工资制或岗位工资制的

- 机关退休工人,如何增加退休费? (82)
37. 实行新工资制度后的机关退休工人的生活待遇如何确定?
..... (82)
38. 这次机构改革中分流机关的人员的工资如何处理? (83)
39. 机关中评有专业技术职称的人员,其工资如何处理? (84)
40. 这次工资制度改革,军队转业干部如何进行工资套改? (84)
41. 经济特区的机关工作人员是否实行职级工资制?
具体有何规定? (84)
42. 机关工资制度改革对公安干警的工资有何具体规定? (85)
43. 这次机关工资制度改革对执行公安干警工资标准的
县(市、区)人民武装部工作人员有何规定? (85)
44. 这次工资制度改革对国务院直属机构工作人员的工资
有何具体规定? (85)
45. 这次工资制度改革对广州、武汉等八个城市机关工作人员的
工资有何具体规定? (86)
46. 这次工资制度改革是如何妥善处理低职务人员和
工人增资偏少问题的? (86)
47. 这次工资制度改革对领取生活费的党外人士的待遇
有何规定? (86)
48. 执行机关工作人员工资制度的人民团体工作人员如何进行
职务工资和级别工资的套改? (87)
49. 执行七类以上工资区工资标准、未列入实行艰苦边远地区
津贴执行范围的工作人员,这次工资制度改革如何处理? ... (87)
50. 如何解决机关临时人员的工资待遇? (87)
51. 实行职级工资制与机构改革应当如何衔接配套? (87)
52. 如何组织和贯彻实施机关工资制度改革? (88)

第二部分 关于事业单位工资制度改革

1. 事业单位现行工资制度存在什么问题,为什么要进行改革?
..... (88)

2. 事业单位工资制度改革的指导思想和原则是什么? (89)
3. 事业单位的工资制度为什么要与国家机关脱钩? (90)
4. 事业单位新工资制度如何体现行业差别? (91)
5. 专业技术职务等级工资制的构成及适用范围是什么? (91)
6. 专业技术职务岗位工资制的构成及适用范围是什么? (92)
7. 艺术结构工资制的构成及适用范围是什么? (92)
8. 体育津贴、奖金制的构成及适用范围是什么? (93)
9. 行员等级工资制的构成及适用范围是什么? (93)
10. 对三种不同类型的事业单位为什么要区别对待?
如何区别对待? (94)
11. 事业单位的工资为什么要分为固定部分和活的部分两大块?
各部分的职能分别是什么? 所占比例各为多少? (94)
12. 事业单位在新的工资构成中为什么不单设基础工资
和工龄津贴? (95)
13. 专业技术职务工资如何套改?“平台”问题如何解决? (96)
14. 教授及相当职务如何确定工资档次? (97)
15. 副教授及相当职务如何确定工资档次? (97)
16. 讲师及相当职务如何确定工资档次? (97)
17. 助教及相当职务如何确定工资档次? (98)
18. 技术员及相当职务如何确定工资档次? (98)
19. 工作人员按现任职务套改的工资额低于按下一级职务套改的
工资额时,如何确定职务工资? (98)
20. 工作人员按统一的政策杠子套改后工资额低于相同学历
新参加工作人员的定级工资时,如何确定其职务工资? (99)
21. 套改时如何考虑学历因素? (99)
22. 学习时间如何计算? (100)
23. 对破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员
如何进行套改? (100)
24. 这次事业单位工资制度改革,对从事基础研究、尖端技术和
高新技术研究人员的工资有什么考虑? (100)

25. 这次工资制度改革,对农林一线科技人员是否继续实行倾斜政策? (101)
26. 档案专业人员按哪种工资标准进行套改? (101)
27. 实验技术人员执行哪种工资标准? (101)
28. 技工学校生产实习课指导教师执行哪种工资标准? (102)
29. 列入事业单位的工艺美术专业人员执行何种工资标准? ... (102)
30. 列入事业单位的律师、公证人员执行哪种工资标准? (102)
31. 管理人员如何套改职员职务工资? (102)
32. 管理人员套改职员职务工资的具体办法是什么? (102)
33. 一级职员如何确定工资档次? (103)
34. 二级职员如何确定工资档次? (104)
35. 三级职员如何确定工资档次? (104)
36. 四级职员如何确定工资档次? (105)
37. 五级职员如何确定工资档次? (105)
38. 六级职员如何确定工资档次? (105)
39. 既有专业技术职务又有行政职务的人员如何套改? (105)
40. 事业单位管理人员担任领导职务的,
能否加发领导职务津贴? (106)
41. 1993年10月1日后至本单位实施套改工作前提升职务的
人员,按原任职务还是按新提职务进行套改? (106)
42. 军队转业干部如何套改? (107)
43. 技术工人如何套入技术等级工资? (107)
44. 现行已按“八级工制”评定了技术等级的工人如何过渡到
新的技术等级? (107)
45. 现行没有确定技术等级的工人如何执行技术等级工资? ... (108)
46. 今后技术工人如何评定技术等级? (108)
47. 事业单位技术工人如何确定工资档次? (108)
48. 事业单位普通工人如何确定工资档次? (109)
49. 事业单位工人技术等级考核工作由哪个部门负责?
如何组织实施? (109)

50. 不同学历的差别在工资中如何体现?	(109)
51. 新工资制度对长学制问题如何考虑?	(110)
52. 津贴部分为什么要在国家宏观管理的前提下, 由单位自主确定具体分配办法?	(110)
53. 国家对单位的津贴分配有何原则要求?	(110)
54. 各单位的津贴如何实施?	(111)
55. 这次工资制度改革后,事业单位主要有哪些津贴项目?	(111)
56. 地质、测绘、交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位 为什么要实行岗位津贴?	(113)
57. 工作人员的岗位与职务是什么关系?	(113)
58. 艺术表演团体设立表演档次津贴有什么好处!	(114)
59. 艺术表演人员的表演档次如何确定?	(114)
60. 新工资制度建立后,对事业单位的现行津贴如何考虑? 是否纳入工资构成中?	(114)
61. 实行新工资制度后,劳动合同制工人现行的工资性补贴 是否保留?	(115)
62. 这次工资制度改革后,事业单位的现行奖金如何考虑?	(115)
63. 工资制度改革后的奖励制度与现行奖金有何不同?	(115)
64. 实行新工资制度后,政府特殊津贴是否还继续实行?	(116)
65. 事业单位实行的艰苦边远地区津贴和地区附加津贴 是否与国家机关一样?	(116)
66. 七类以上工资区工作人员这次如何进行套改?	(116)
67. 为什么要建立正常增资机制?	(116)
68. 事业单位正常增资有哪些途径?	(117)
69. 正常升级的具体办法是什么? 事业单位的正常升级 如何组织实施?	(117)
70. 这次工资制度改革,事业单位离退休人员的离退休费 如何增加?	(118)
71. 实行新工资制度后,离退休待遇如何相应改革?	(118)
72. 工作人员的津贴如何计入离退休费基数?	(119)

73. 对在这次工资制度改革中月增资未达到 35 元的
工作人员如何考虑? (119)
74. 民办教师、临时工等是否参加这次工资制度改革?
他们的待遇如何相应考虑? (119)

第三部分 关于艰苦边远地区津贴

1. 为什么要实行艰苦边远地区津贴制度? (120)
2. 艰苦边远地区津贴的实施范围和类别是如何确定的? (120)
3. 调整艰苦边远地区津贴范围和类别的原则及依据是什么?
..... (121)
4. 如何确定艰苦边远地区津贴的标准? (122)
5. 艰苦边远地区津贴指标是怎样划分的? (123)
6. 艰苦边远地区津贴指标如何使用? (123)
7. 艰苦边远地区津贴如何发放? (124)
8. 如何确定艰苦边远地区津贴百分比? (124)
9. 艰苦边远地区津贴计发基数是怎样规定的? (124)
10. 如何理解艰苦边远地区津贴计发基数和计发比例? (126)
11. 中央单位驻艰苦边远地区的津贴如何发放? (126)
12. 工作人员调动时,艰苦边远地区津贴如何处理? (127)
13. 其他人员艰苦边远地区津贴如何处理? (127)

下篇·相关文件

- 国务院关于机关和事业单位工作人员工资改革问题的
通知(国发〔1993〕79号) (129)
- 国务院办公厅关于印发机关、事业单位工资制度改革
三个实施办法的通知(国办发〔1993〕85号) (129)
- 人事部关于印发《机关、事业单位工资制度改革宣传提纲》的
通知(人薪发〔1993〕8号) (131)
- 人事部副部长张志坚关于机关、事业单位工资制度
改革方案的说明 (144)

人事部副部长张志坚关于实施机关、事业单位工资制度改革 改革的说明	(156)
国务院工资制度改革小组、劳动人事部关于国家行政机关中 部分行政人员实行职务工资有关问题的 通知(劳人干〔1986〕50号)	(169)
国务院批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于 加强农林第一线科技队伍的报告的 通知(国发〔1983〕74号)	(171)
劳动人事部关于建国前参加工作的老工人退休待遇的 通知(劳人险〔1993〕3号)	(175)
劳动人事部保险福利局对《关于建国前参加工作的 老工人退休待遇的通知》中若干具体问题的 答复(劳人险局〔1983〕21号)	(176)
国务院工资制度改革小组、国务院企业工资改革研究小组、 劳动人事部关于调动工作后工资待遇若干问题的 暂行规定(劳人薪〔1987〕24号)	(177)
国务院工资制度改革小组关于各种人民团体和学术组织的 工作人员如何实行职务工资问题的 通知(国工改〔1985〕16号)	(180)
国务院工资制度改革小组关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、 西安、哈尔滨、南京市国家机关行政人员职务工资标准问题的 通知(国工改〔1985〕012号)	(181)
中央职称改革工作领导小组、国务院工资制度改革小组关于 试行提高部分高级工程师职务工资的 通知(职改字〔86〕165号)	(183)
劳动人事部关于边远地区范围的通知 (劳人科局〔1983〕064号)	(186)
国家公务员暂行条例(国务院令第125号)	(192)
国务院关于印发《国家公务员制度实施方案》的 通知(国发〔1993〕78号)	(205)

上篇

改革方案与实施办法

机关工作人员工资制度改革方案

建国以来,我国机关工作人员的工资制度先后经历了一九五六年和一九八五年两次大的改革。这两次工资制度改革,在当时都起到了积极的作用。但是,由于未能建立起正常的晋级增资制度,加之工资制度本身也存在一些不足,使工资职能难以充分发挥。经党中央、国务院批准,在总结和吸收前两次工资制度改革经验的基础上,结合机构改革和公务员制度的推行,对机关现行工资制度相应进行改革,建立符合其自身特点的职务级别工资制度(以下简称职级工资制),以利于进一步调动机关工作人员的积极性,提高工作效率,更好地为改革开放和经济建设服务。

一、改革的原则

(一)贯彻按劳分配原则,克服平均主义,建立符合机关特点的工资制度。

(二)机关工作人员的工资应根据国民经济的发展,有计划地增长,并在此基础上建立正常增资制度。

(三)机关与企业、事业单位实行不同的工资制度。机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平,保持合理的比例关系。

(四)机关工作人员的工资,应根据职工生活费用价格指数的变动情况定期进行调整,保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。同时,将现行发放的工资外补贴纳入工资。

(五)改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素,实行不同的地区津贴;对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴。发挥工资的导向和激励作用,鼓励人们到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

二、改革的基本内容

(一)实行职级工资制

机关工作人员(除工勤人员外)实行职级工资制。其工资按不同职能,分为职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个部分。其中,职务工资和级别工资是职级工资构成的主体。

1. 职务工资

职务工资按工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易程度确定,是职级工资中体现按劳分配的主要内容。在职务工资标准中,每一职务层次设若干工资档次,最少为三档,最多为八档(见附表一)。工作人员按担任的职务确定相应的职务工资,并随职务及任职年限的变化而变动。

2. 级别工资

级别工资按工作人员的资历和能力确定,也是体现按劳分配的主要内容。机关工作人员的级别共分为十五级,一个级别设置一个工资标准(级别工资标准见附表一,级别与职务的对应关系见附表二)。

3. 基础工资

基础工资按大体维持工作人员本人基本生活费用确定,数额为每人每月 90 元。各职务人员均执行相同的基础工资。

4. 工龄工资

工龄工资按工作人员的工作年限确定。工作年限每增加一年,工龄工资增加 1 元,一直到离退休当年止。

(二)建立正常增资制度

为了使机关工作人员的工资有计划地增长,保证新工资制度正常运转,建立相应的增资制度。具体办法是:

1. 晋升职务工资档次。

工作人员正常晋升职务工资档次要在严格考核的基础上进行。考核优秀和称职的,每两年可在本职务工资标准内晋升一个工资档次;考核不称职的,不得晋升工资档次。

2. 晋升职务工资、级别工资和增加工龄工资

工作人员随职务、级别的晋升和工作年限的增长相应增加工资。

工作人员职务提升后,按新任职务工资标准执行。

晋升级别的工作人员,均可相应增加级别工资。工作人员在原级别任职期间连续五年考核称职或连续三年考核优秀的,在本职务对应的级别内晋升一个级别。副部长及以上人员,任职超过五年的,晋升一个级别。工作人员的级别达到本职务最高级别后,不再晋升。

工作人员随工作年限的增长,相应增加工龄工资。

3. 定期调整工资标准

在正常晋升职务工资和级别工资的情况下,国家定期调整机关工作人员的工资标准。根据城镇居民生活费用的增长情况,适当提高基础工资;根据国民经济发展和企业相当人员工资水平的增长,定期调整职务工资、级别工资和工龄工资标准。

在建立正常晋级增资制度后,如遇特殊情况,国家可决定暂时冻结工资。

(三)实行地区津贴制度

根据不同地区的自然环境、物价水平及经济发展等因素,结合对现行地区工资补贴的调整,建立地区津贴制度。地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。

1. 艰苦边远地区津贴

艰苦边远地区津贴,根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。艰苦边远地区津贴标准,是将现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等归并,然后划分为四类,各类标准在归并的的津贴、补贴基础上再适当予以提高。建立艰苦边远地区津贴,体现了不同地区在自然地理环境等方面的差异,是对艰苦边远地区现行特殊工资政策的改进和完善,更利于发挥工资的补偿和导向作用。

2. 地区附加津贴

地区附加津贴,根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素,同时考虑机关工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。实行地区附加津贴,使不同地区的机关工作人员工资的提高与经济发展联系起来,允许省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出,

用于缩小机关工作人员工资水平与当地企业职工工资水平的差距，鼓励机关工作人员为国家和本地区的经济发展多做贡献。地区附加津贴在一九九四年适当时候出台。

(四)整顿津贴

现行的津贴种类繁多，因此，在建立新工资制度的同时，对现行津贴进行整顿，合理的项目除按国家规定纳入职级工资标准外，其余部分保留，不合理的项目予以取消。需要新建或提高标准的，按规定履行审批手续。

在特殊岗位上工作的人员，仍实行岗位津贴。工作人员调离该岗位后，津贴即行取消。

(五)改革奖金制度

实行职级工资制后，改革现行的奖金制度，在严格考核的基础上，待具备条件时，对优秀和称职的工作人员，年终发放一次性奖金。

(六)改革机关工人工资制度

在实行职级工资制的同时，对机关工人的工资制度相应进行改革。根据机关工人的劳动特点，技术工人实行岗位技术等级工资制，其工资由岗位工资、技术等级工资和奖金三部分构成。普通工人实行岗位工资制，其工资由岗位工资和奖金两部分构成(见附表三)。

三、改革的有关政策

(一)机关工资制度改革，从一九九三年十月一日起实施。

(二)职级工资制的实施，要与机构改革和推行公务员制度相结合。这次机构改革中分流出机关的人员，参加机关工资制度改革。

(三)新录用人员试用期工资另行规定。试用期满合格的，及时确定其职务工资和级别工资。

(四)一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(除组织批准留任的外)，不实行职级工资制，参照同职务在职人员的增资水平，适当增加离退休费。离休人员原则上按照同职务在职人员的平均增资水平增加离休费；退休人员按照同职务在职人员平均增资额扣除一定比例增加退休费(增加离休、退休费的具体办法另行规

定)。

实行职级工资制后离退休的人员,在新的养老保险制度建立前,暂作如下规定:

1. 离休人员按离休前本人职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资之和计发离休费。

2. 工作人员退休时,基础工资和工龄工资按百分之百、职务工资和级别工资按适当比例打折扣后计发退休费。

3. 在职人员提高基础工资时,离退休人员按照在职人员提高基础工资的数额增加离退休费。

4. 在职人员根据国民经济发展和企业相当人员的工资水平调整工资标准时,离退休人员可按调整工资标准的幅度相应提高离退休费。

(五)机关临时人员工资待遇的提高,由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定。

(六)特区工资制度改革,由特区人民政府提出具体方案,经所在省人民政府报国务院审批。

(七)结合公务员制度的实施,驻外使领馆工作人员的工资制度改革方案,由人事部会同外交部、财政部另行研究制定。

(八)这次工资制度改革的资金来源,按现行财政管理体制,由中央财政和地方财政分别负担。

四、组织领导

机关工作人员实行新的工资制度,是对现行工资制度的重大改革。各地区、各部门要加强领导,统一认识,严格执行政策,实行总量调控,不得在国家政策规定之外,自行动用财力,额外增加工资。各级人事、财政、银行、监察、审计等部门要加强监督。凡违反政策规定的,要严肃处理并追究领导者责任。同时,要切实做好机关工作人员的思想政治工作,以保证机关工资制度改革的顺利进行。

附表一：

职务级别工资制工资标准表

单位：元/月

标准 档次 职务	职 务 工 资								级 别 工 资		基础工资	工龄工资
	1	2	3	4	5	6	7	8	级别	工资标准		
主 席									一	470	90	每 工 作 一 年 按 一 元 发 给
副主席	480	555	630						二	425	90	
总 理									三	382	90	
副总理	400	460	520	580					四	340	90	
国务委员									五	298	90	
部 长	330	380	430	480	530				六	263	90	
省 长									七	228	90	
副部长	270	315	360	405	450				八	193	90	
副省长									九	164	90	
司 长	215	255	295	335	375	415			十	135	90	
厅、局长									十一	111	90	
副司长	175	210	245	280	315	350			十二	92	90	
副厅、局长									十三	77	90	
处 长	144	174	204	234	264	294			十四	65	90	
县 长									十五	55	90	
副处长	118	143	168	193	218	243						
副县长												
科 长	96	116	136	156	176	196	216					
主任科员												
副 科 长	79	94	109	124	139	154	169					
副主任科员												
科 员	63	75	87	99	111	123	135	147				
办事员	50	60	70	80	90	100	110	120				

附表二：

级别与职务关系对照表

级别	职 务									
一	总理									
二		副国务委员								
三		副总理	国务委员	部省						
四			长	副省	副部					
五			长	省	司厅					
六				长	局	副厅、局				
七					长	司、局				
八						长	处县			
九							副副			
十							处长	主任科员	副主任科员	办 事 员
十一							处长	主任科员	副主任科员	
十二								主任科员	副主任科员	
十三										
十四										
十五										

附表三：

机关技术工人岗位技术等级工资标准表

单位：元/月

技术等级 (职务)	岗 位 工 资										技术等级 (职务)工资
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
高级技师	190	212	234	260	286	312	338	364			55
技师	160	178	196	214	238	262	286	310	334		45
高级工	145	161	177	193	213	233	253	273	293	313	35
中级工	135	149	163	177	195	213	231	249	267	285	25
初级工	130	142	154	166	182	198	214	230	246	262	15

机关普通工人岗位工资标准表

单位：元/月

档次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
岗位 工资	135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314

事业单位工作人员工资制度改革方案

一九八五年工资制度改革以来,事业单位工作人员除运动员外,均实行了以职务工资为主的结构工资制。这一制度在当时起到了积极的作用,但由于是比照国家机关制定的,没有体现事业单位自身的特点,因此,不能适应国民经济发展和经济体制改革的需要,亟需进行改革。根据党的十三届七中全会和十四大关于事业单位要逐步建立符合自身特点的工资制度的要求,在调查研究和总结以往工资制度改革经验的基础上,特制定事业单位工作人员工资制度改革方案。

一、改革的原则

(一)在科学分类的基础上,依据按劳分配原则建立体现事业单位不同类型、不同行业特点的工资制度,与国家机关的工资制度脱钩。

(二)引入竞争、激励机制,加大工资中活的部分,通过建立符合事业单位不同类型、不同行业特点的津贴、奖励制度,使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来,克服平均主义。同时将一部分物价、福利性补贴纳入工资。

(三)建立正常增加工资的机制,使工作人员的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长,并与企业相当人员的工资水平大体持平。

(四)在国家宏观调控的前提下,对不同类型的事业单位实行分类管理,使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要。

(五)发挥工资的导向作用,对到艰苦边远地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员,在工资政策上给予倾斜。同时,通过建立地区津贴制度,理顺地区工资关系。

二、分类管理

根据事业单位特点和经费来源的不同,对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位,实行不同的管理办法。

(一)全额拨款单位,执行国家统一的工资制度和工资标准。在工资构成中,固定部分为百分之七十,活的部分为百分之三十。这些单位在核定编制的基础上,可实行工资总额包干,增人不增工资总额,减人不

减工资总额,节余的工资,单位可自主安排使用。

(二)差额拨款单位,按照国家制定的工资制度和工资标准执行。在工资构成中,固定部分为百分之六十,活的部分为百分之四十。差额拨款单位,根据经费自立程度,按照国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法,促使其逐步减少国家财政拨款,向经费自收自支过渡。

(三)自收自支单位,有条件的可实行企业化管理或企业工资制度,做到自主经营,自负盈亏。

三、专业技术人员的工资制度

根据事业单位工作特点的不同,其专业技术人员分别实行五种不同类型的工资制度。

(一)专业技术职务等级工资制

教育、科研、卫生、农业、林业、水利、气象、地震、设计、新闻、出版、广播电影电视、技术监督、商品检验、环境保护以及图书馆、博物馆、档案馆等事业单位的专业技术人员,根据工作性质接近、其水平、能力、责任和贡献主要通过专业技术职务来体现的特点,实行专业技术职务等级工资制。专业技术职务等级工资制在工资构成上,主要分为专业技术职务工资和津贴两部分。

1. 专业技术职务工资

专业技术职务工资,是工资构成中的固定部分和体现按劳分配的主要内容。专业技术职务工资标准,是按照专业技术职务序列设置的,每一职务分别设立若干工资档次(详见附表一至十一)。

2. 津贴

津贴是工资构成中活的部分,与专业技术人员的实际工作数量和质量挂钩,多劳多得,少劳少得,不劳不得。

国家对津贴按规定比例进行总额控制,并制定指导性意见。各单位根据本单位的实际情况,在国家规定的津贴总额内,享有分配自主权,具体确定津贴项目、津贴档次及如何进行内部分配,合理拉开差距等。

单位的津贴设置,要体现不同部门的工作特点,鼓励专业技术人员把主要精力用在完成本职工作任务上。如在学校可设立课时津贴,在科

研单位可设立科研课题津贴,在卫生单位可设立卫生临床津贴和防检津贴。有研究生导师的单位,可设立研究生导师津贴。对专业技术人员担任领导职务的,可设立领导职务津贴。

津贴标准的确定,要严格控制在国家规定的津贴总额内。对在苦、脏、累、险岗位上工作的人员,津贴标准可比其他岗位同类人员适当高一些。

对从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员,在国家规定的津贴比例之外,经国家人事部、财政部批准后,可另设特殊岗位津贴。

津贴的发放,要以对工作人员工作数量和质量的考核为依据,克服平均主义。

事业单位的现行津贴,除中小学教师的教龄津贴、特级教师津贴、护士的护龄津贴以及为特殊行业设立的津贴继续保留外,其他均与新建津贴合并,不再单独发放。

(二) 专业技术职务岗位工资制

地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位,根据其在野外或水上作业,具有条件艰苦、流动性大和岗位责任明确的特点,实行专业技术职务岗位工资制。专业技术职务岗位工资制在工资构成上,主要分为专业技术职务工资和岗位津贴两部分。

1. 专业技术职务工资

专业技术职务工资,是工资构成中的固定部分,主要体现这些部门专业技术人员的水平高低、责任大小和贡献多少。

专业技术职务工资标准,是依据专业技术职务序列确定的。地质、测绘专业技术人员,按照高级工程师、工程师、助理工程师、技术员四个职务,分别设立若干工资档次(详见附表十二)。交通、海洋、水产事业单位的船员,按照船长、轮机长、大副(大管轮等)、二副(二管轮等)、三副(三管轮等)职务序列,分别设立若干工资档次(详见附表十三)。

2. 岗位津贴

为在工作数量和质量上综合体现地质、测绘、交通、海洋、水产等事业单位工作人员野外和水上作业的工作特点,并强化岗位责任,设立岗

位津贴。岗位津贴,是工资构成中活的部分,根据不同岗位的工作条件、劳动强度和操作难易程度确定。

地质、测绘事业单位的岗位津贴,按岗位类别设置。其中地质野外勘探人员按其作业项目和所负责任的大小,划分为九个岗位类别。测绘专业技术人员按其作业项目和所负责任的大小,划分为八个岗位类别。每一个岗位类别,设立一个岗位津贴标准。工作人员在什么岗位,发什么岗位津贴;岗位变动时,岗位津贴要随之相应变动;不在岗时,不发给岗位津贴。

交通、海洋、水产事业单位船员的岗位津贴,按船舶等级和实际操作岗位划分。船舶等级按国家有关规定,根据船舶的吨位、马力、作业范围等分为特级、一级、二级、三级船组。船员操作岗位,分为船长、轮机长、大副(大管轮)、二副(二管轮)、三副(三管轮)等。操作岗位不同,领取的岗位津贴不同;操作岗位相同,但船舶等级不同,领取的岗位津贴也不同;不在岗时,不发给岗位津贴。

此外,交通、海洋、水产事业单位的船员按内河(港内)、沿海、近海、远洋等作业水域的不同,继续实行水上作业津贴,标准分别为本人工资的百分之十、百分之二十、百分之三十、百分之四十。船员从事水上作业则有,不从事水上作业则没有。地质、测绘事业单位野外工作人员继续实行野外津贴。

(三)艺术结构工资制

文化艺术表演团体,根据艺术表演人员成才早、舞台青春期短、新陈代谢快的特点,实行艺术结构工资制。艺术结构工资制在工资构成上,主要分为艺术专业职务工资、表演档次津贴、演出场次津贴三部分。

1. 艺术专业职务工资

艺术专业职务工资,主要体现艺术表演人员的综合艺术水平高低,是工资构成中的固定部分。

艺术专业职务工资标准,是按照艺术专业职务序列设置的。艺术一、二、三、四、五级职务,分别设立若干工资档次(详见附表十四)。

2. 表演档次津贴

表演档次津贴根据演员、演奏员、指挥等人员的表演水平确定,是

工资构成中活的部分。设立表演档次津贴,可使艺术专业职务不高、但已成名并担任主要角色的年轻演员,在其艺术专业职务工资一时难以晋升的情况下,工资中活的部分能得到及时增长。表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次;表演档次不同,其津贴标准也不同。

3. 演出场次津贴

演出场次津贴,也是工资构成中活的部分,根据艺术表演人员演出场次的多少计发。演出场次,由单位按照国家有关规定确定。

艺术表演团体中的其他专业技术人员,也要根据其工作特点,设立相应的津贴。

执行艺术专业职务序列在其他行业工作的人员,其职务工资按艺术专业职务工资标准执行,但其津贴要根据本行业的工作特点设立。

艺术表演团体中的舞蹈、杂技、戏曲武功等表演人员现行的工种补贴,仍继续执行。

(四)体育津贴、奖金制

各级优秀体育运动队的运动员,根据竞争性强、淘汰快、在队时间短、退役后要重新分配工作的特点,实行体育津贴、奖金制。体育津贴、奖金制在构成上,主要分为体育基础津贴、运动员成绩津贴和奖金三部分(详见附表十五)。

1. 体育基础津贴

体育基础津贴是按照运动员的不同水平设置的,是运动员基础水平的综合体现。

2. 运动员成绩津贴

体育运动员根据其在国内外重大体育比赛中获得的比赛成绩,发给运动员成绩津贴。津贴标准按比赛层次和获奖名次确定(全国比赛和各种国际比赛前八名的津贴标准详见附表十五,省、自治区、直辖市比赛前八名的津贴标准由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定,但不得高于全国比赛的津贴标准)。

运动员退役离队后,改按新调入单位的工资制度执行。原则上按调入单位新定职务或岗位,同时参考本人原来的津贴标准确定其工资。

3. 奖金

为鼓励运动员刻苦训练、为国争光,对在各种国内外重大体育比赛中获得优秀运动成绩的运动员,给予不同程度的重奖。对在平时训练中成绩优秀、表现突出的运动员,可给予适当奖励。

另外,在重大国际比赛中取得突出成绩的极少数运动员,为国家争得了荣誉,把自己的青春献给了体育事业,为鼓励和表彰他们所作出的贡献,对这部分运动员建立突出贡献津贴,每人每月五十至一百元,在退役后终身发给。

(五)行员等级工资制。

金融单位,根据其职能和金融工作特点,实行行员等级工资制。

实行行员等级工资制的,主要是中国工商银行、中国农业银行、中国人民建设银行、中国银行、中国人民保险公司及其分支机构等。中国人民银行,除实行公务员制度的单位外,也实行行员等级工资制。行员等级工资制在工资构成上,主要分为行员等级工资和责任目标津贴两部分。

1. 行员等级工资

行员等级工资是按照行员职务序列确定的,是工资构成中的固定部分。一、二、三、四、五、六、七级行员职务,分别设立若干工资档次(详见附表十六)。

2. 责任目标津贴

行员责任目标津贴,是在实行行员目标责任制的基础上,按照行员所负责任大小和完成目标任务情况确定的,是工资构成中活的部分。

四、管理人员的工资制度

事业单位的管理人员,根据自身特点,在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。职员职务等级工资制在工资构成上,主要分为职员职务工资和岗位目标管理津贴两部分。

1. 职员职务工资

职员职务工资主要体现管理人员的工作能力高低和所负责任大小,是工资构成中的固定部分。

职员职务工资标准,是按照职员职务序列设置的。一、二、三、四、

五、六级职员职务，分别设立若干工资档次（详见附表十七）。

2. 岗位目标管理津贴

岗位目标管理津贴，主要体现管理人员的工作责任大小和岗位目标任务完成情况，是工资构成中活的部分。

五、工人的工资制度

事业单位的工人，分为技术工人和普通工人两大类。

（一）技术工人的工资制度

技术工人实行技术等级工资制，在工资构成上，主要分为技术等级工资和岗位津贴两部分。

1. 技术等级工资

技术等级工资是工资构成中的固定部分，主要体现技术工人的技术水平高低和工作能力的大小。

技术等级工资标准，是按高级工、中级工、初级工三个技术等级设置的，每个技术等级分别设立若干工资档次。高级技师、技师，按照现行技术职务分别设立若干工资档次（详见附表十八）。

事业单位工人的技术等级与技术职务考核工作，由人事部会同有关部门结合这次工资制度改革具体组织实施。

2. 岗位津贴

岗位津贴主要体现技术工人实际工作量的大小和岗位的差别，是工资构成中活的部分。

（二）普通工人的工资制度

普通工人实行等级工资制。等级工资制在工资构成上，主要分为等级工资和津贴两部分。

1. 等级工资

等级工资是工资构成中的固定部分（详见附表十八）。

2. 津贴

津贴是工资构成中活的部分，主要体现普通工人实际工作量的大小和工作表现的差异。

六、奖励制度

改革现行奖励制度。根据事业单位的实际情况，对作出突出贡献和

取得成绩的人员，分别给予不同的奖励。

一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员，继续实行政府特殊津贴。

二是对作出重大贡献的专业技术人员，给予不同程度的一次性重奖。凡其成果用于生产活动带来重大经济效益的，奖励金额从所获利润中提取。其他人员，如从事教学、基础研究、尖端技术和高技术研究的人员等，奖励金额从国家专项基金中提取。

三是结合年度考核，待具备条件时，对优秀、合格的工作人员，年终发给一次性奖金。

七、建立正常增资机制

事业单位正常增加工资，主要采取以下四种途径：

(一)正常升级

全额拨款和差额拨款的单位，在严格考核的基础上，实行正常升级。凡考核合格，每两年晋升一个工资档次。考核不合格的，不得晋升。对少数考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员，可提前晋升或越级晋升。

自收自支单位，参照企业的办法，在国家政策规定的范围内，根据其经济效益增长情况，自主安排升级。

为使正常升级机制能够顺利运转，国家进行宏观控制，升级的权力下放给单位，各单位按照国家规定，在严格考核的基础上，自主组织实施。

(二)晋升职务、技术等级增加工资

专业技术人员和管理人员晋升职务时，按晋升的职务相应增加工资。工人晋升技术等级或技术职务时，按晋升的技术等级或技术职务相应增加工资。

(三)定期调整工资标准

为保证事业单位工作人员的实际工资水平不下降并逐步增长，根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况，定期调整事业单位工作人员的工资标准。

(四)提高津贴水平

随着工资标准的调整,相应提高津贴水平,使工资构成保持合理的关系。

八、建立地区津贴制度

根据不同地区的自然环境、物价水平及经济发展等因素,结合对现行地区工资补贴的调整,建立地区津贴制度。地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。

(一)艰苦边远地区津贴

艰苦边远地区津贴,根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴。艰苦边远地区津贴分为四类,各类标准分别在归并的津贴、补贴基础上适当予以提高。

(二)地区附加津贴

地区附加津贴,根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素,同时考虑事业单位工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。实行地区附加津贴,使不同地区事业单位工作人员工资的提高与经济发展联系起来,允许省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出,用于缩小事业单位工作人员工资水平与当地企业职工工资水平的差距,鼓励事业单位工作人员为国家和本地区的经济发展多作贡献。地区附加津贴这次暂不出台,待一九九四年适当时候出台。

九、新参加工作人员的工资待遇

事业单位新参加工作的大学本科(含取得第二学士学位的本科生和未取得硕士学位的研究生)及以下毕业生仍实行一年的见习期,并发给见习期工资。博士毕业生和硕士毕业生参加工作后不实行见习期,按有关规定可直接评聘相应的专业技术职务,但在尚未聘任之前,发给相应的初期工资。

医科等长学制院校的毕业生,其见习期工资或初期工资可适当高一些。

各类毕业生见习期工资或初期工资执行期满后,按其聘任的专业技术职务或确定的行政职务领取相应的职务工资。分配到艰苦边远地

区工作的毕业生,可提前定级,其定级工资标准可适当高于同类人员。

十、离退休人员的待遇

一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),不实行新工资制度,参照同职务在职人员的增资水平,适当增加离退休费。离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资水平增加离休费,退休人员按同职务在职人员平均增资水平扣除一定比例后的数额增加退休费(增加离退休费的具体办法另行规定)。

实行新工资制度后离退休的人员,在新的养老保险制度建立前,其离退休待遇暂作如下规定:

(一)离休人员,按离休前本人职务工资和津贴的全额发给。

(二)工作人员退休时,职务工资和津贴按国家有关规定打折扣后计发退休费。

享受政府特殊津贴的离退休人员,其政府特殊津贴按百分之百发给。

(三)在职人员根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况调整工资标准时,离退休人员按照调整工资标准的幅度相应增加离退休费。

十一、工资制度改革的实施

事业单位工资制度改革,从一九九三年十月一日起实施。

从现行结构工资制向新工资制度过渡的办法是:将本人现行基本工资、职务(岗位)工资、工龄津贴合并,加上按国家规定纳入工资的物价补贴和福利性补贴六十四元,就近就高套入本职务(技术等级)新工资标准。为避免把现行工资中存在的合理问题带入新的工资制度,在套入时根据工作人员的工作业绩、任职年限、工作年限和学历的不同,制定具体政策,合理拉开差距。

事业单位工资制度改革的资金来源,按现行财政管理体制,由中央财政和地方财政分别负担。

特区事业单位的工资制度改革,由特区人民政府提出具体方案,经所在省人民政府报国务院审批。

十二、组织领导

这次事业单位工资制度改革,地方事业单位和中央、国务院各部门所属在京外的事业单位(少数部门除外),由各省、自治区、直辖市人民政府统一领导。中央、国务院各部门所属在京事业单位,由各部门组织实施。

事业单位实行新工资制度,是对现行工资制度的重大改革,各地区、各部门、各单位要统一认识,加强领导,严格执行政策,不得自行其是。凡是违反政策规定的,要严肃处理并追究领导者的责任。各级人事、财政、银行、监察、审计等部门要密切配合,做好监督工作。同时,要切实做好职工的思想政治工作,以保证事业单位工资制度改革的顺利进行。

附表一:

高教、科研人员专业技术职务等级工资标准表

单位:元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
教授 研究员	390	430	470	520	570	620	670				71~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
副教授 研究员	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
讲师 助理研究员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助教 研究实习员	165	179	193	213	233	253					

注:差额拨款单位,津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表二：

中小学教师专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
中学高级教师	275	305	335	365	395	435	475	515	555		62~238 (按在工资 构成中占 30%计算)
中学一级教师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
小学高级教师											
中学二级教师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333	
小学一级教师											
中学三级教师	150	162	174	192	210	228	246	264			
小学二级教师											
小学三级教师	145	156	167	183	199	215	231				

附表三：

中专、技校教师专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级讲师	275	305	335	365	395	435	475	515	555		64~238 (按在工资 构成中占 30%计算)
讲师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理讲师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333	
教员	150	162	174	192	210	228	246	264			

附表四：

卫生技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
主任医、护、药、技师	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
副主任医、护、药、技师	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
主治医(主管护、药、技)师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
医、护、药、技师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333	
医、护、药、技士	150	162	174	192	210	228	246	264			

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表五：

工程技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级工程师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
工程师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理工程师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
技术员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表六：

农业技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级农艺师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
农艺师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理农艺师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
技术员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表七：

经济、会计、统计专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级经济、会计、统计师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
经济、会计、统计师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理经济、会计、统计师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
经济、会计、统计员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表八：

新闻、出版、广播电视专业人员
专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级记者(编辑) 编审、播音指导	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
主任记者(编辑) 副 编 审 主任播音员	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
记者(编辑) 一级播音员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理记者(编辑) 二级播音员	165	179	193	213	233	253	273	293	313		
三级播音员	150	162	174	192	210	228	246	264			

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表九：

翻译专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
译 审	390	430	470	520	570	620	670				71~287 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
副译审	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
翻 译	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理翻译	165	179	193	213	233	253					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表十：

图书、文物、博物专业人员
专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
研究馆员	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (全额拨款 单位,按在 工资构成中 占 30%计算)
副研究馆员	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
馆 员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理馆员	165	179	193	213	233	253	273	293	313		
管理员	150	162	174	192	210	228	246	264			

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占 40% 计算。

附表十一：

体育教练员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										津 贴 部 分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
国家级教练	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (按在工资 构成中占 30%计算)
高级教练	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
级教练	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
二级教练	165	179	193	213	233	253	273	293	313		
三级教练	150	162	174	192	210	228	246	264			

附表十二：

地质、测绘野外工程技术人员
专业技术职务岗位工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										岗 位 津 贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级工程师	310	342	374	406	438	484	530	576	622	668	77~286 (全额拨款单 位,按在工 资构成中占 30%计算)
工 程 师	240	263	286	309	343	377	411	445			
助理工程师	195	211	227	243	268	293	318				
技 术 员	180	193	206	226	246	266					

注：差额拨款单位，岗位津贴按在工资构成中占 40% 计算。

附表十三：

事业单位船员专业技术职务岗位工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										岗 位 津 贴			
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	特级 船组	一级 船组	二级 船组	三级 船组
船 长	260	285	310	335	360	392	424	456	488	520	117~347 (按在工资构成 中占 40% 计算)			
轮机长	235	257	279	301	323	348	373	398	423	448				
大副、大管轮	210	228	246	264	288	312	336	360	384					
二副、二管轮	190	206	222	238	258	278	298	318	338					
三副、三管轮	175	189	203	217	235	253	271	289						

三 级 船 组

二 级 船 组

一 级 船 组

特 级 船 组

附表十四：

艺术表演人员艺术结构工资标准表

单位：元/月

职 务 等 级	职 务 工 资 标 准										表 演 档 次 津 贴			演 出 场 次 津 贴	
				四	五	六	七	八	九	十	表 演 档 次	甲 等	乙 等	丙 等	
艺 术 一 级	390	430	470	520	570	620	670				领 衔 主 演	50~223 (按在工资 构成中占 20%计算)			按在 工资 构成 中占 20% 计算
艺 术 二 级	275	305	335	365	395	435	475	515	555		主 演				
艺 术 三 级	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	次 主 演				
艺 术 四 级	165	179	193	213	233	253	273	293	313		演 员				
艺 术 五 级	150	162	174	192	210	228	246	264			演 出 辅 助 人 员				

附表十五：

体育运动员体育津贴、奖金标准表

单位：元

体育基础 津 贴		运 动 员 成 绩 津 贴 标 准										奖 金			
档次	标准	名 次										重奖部分		平时训练部分	
		比赛层次		一	二	三	四	五	六	七	八	比 赛 成 绩	标 准	等 级	标 准
九	425	奥 运 会		700	600	500	400	350	300	260	240	奥 运 会 冠 军	50000 ~ 80000	一 等	相 当 于 本 月 基 础 津 贴 的 二 个 半
八	385	奥 运 会 项 目 世 界 比 赛		550	470	390	310	270	230	210	190	世 界 锦 标 冠 军	18000 ~ 30000	二 等	相 当 于 本 月 基 础 津 贴 的 二 个
七	345	非奥 运 会 项 目 世 界 比 赛		450	380	300	240	220	200	185	160	世 界 杯 冠 军	15000 ~ 25000	三 等	相 当 于 本 月 基 础 津 贴 的 一 个 半
六	305	亚 运 会		400	345	290	235	210	190	170	155	亚 运 会 冠 军	6000 ~ 10000	四 等	相 当 于 本 月 基 础 津 贴 的 一 个
五	275	奥 运 会 项 目 亚 洲 比 赛		360	320	280	220	200	180	160	145	亚 洲 锦 标 冠 军	3000 ~ 5000		相 当 于 本 月 基 础 津 贴 的 一 个
四	245	全 运 会、非 奥 运 会 项 目 亚 洲 比 赛		310	270	230	190	170	150	135	120				
三	215	全 国 比 赛		280	240	200	175	155	140	125	110				
二	195														
一	175														

附表十六：

行员等级工资标准表

单位：元/月

行 员 等 级	行 员 等 级 工 资 标 准										责 任 目 标 津 贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
一级行员	480	520	560	605	650	695					97~463 (按在工资 构成中占 40%计算)
二级行员	390	427	464	504	544	584					
三级行员	335	370	405	440	477	514					
四级行员	235	260	285	310	340	370	400	430			
五级行员	180	198	216	234	252	276	300	324	348	372	
六级行员	160	174	188	202	216	233	250	267			
七级行员	145	157	169	181	193	207	221	235			

附表十七：

职员职务等级工资标准表

单位：元/月

职 员 等 级	职 务 工 资 标 准										岗 位 目 标 管 理 津 贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
一级职员	480	520	560	605	650	695					62~298 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占 30%计算)
二级职员	335	370	405	440	480	520	560				
三级职员	235	260	285	310	340	370	400	430			
四级职员	180	198	216	234	252	276	300	324	348	372	
五级职员	160	174	188	202	216	233	250	267			
六级职员	145	157	169	181	193	207	221	235			

注：差额拨款单位，岗位目标管理津贴按在工资构成中占 40%计算。

附表十八：

工人工资标准表

一、技术工人技术等级工资标准

单位：元/月

技术职务、 技术等级	技 术 等 级 工 资 标 准										岗 位 津 贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级技师	245	267	289	315	341	367	393	419			62~180 (全额拨款 单位,按在工 资构成中占 30%计算)
技 师	205	223	241	259	283	307	331	355	379		
高级工	180	196	212	228	248	268	288	308	328	348	
中级工	160	174	188	202	220	238	256	274	292	310	
初级工	145	157	169	181	197	213	229	245	261	277	

二、普通工人等级工资标准

单位：元/月

等 级 工 资 标 准													津 贴
一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	58~135 (全额拨款 单位,按在 工资构成中 占 30%计算)
135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314	

注：1. 差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占 40% 计算。

2. 技师、高级技师工资标准，只限在国家规定的考评工种范围内使用。

机关工作人员工资制度改革实施办法

根据《机关工作人员工资制度改革方案》制定本实施办法。

一、实施范围

机关工资改革方案的实施范围,限于下列单位中一九九三年九月三十日在册的正式工作人员:

(一)务级党政机关、人大、政协、法院、检察院、民主党派。

(二)行使国家行政职能、从事行政管理活动并实行国家公务员制度或参照国家公务员制度管理、使用事业编制的单位,如税务所、工商所、物价所等。

受行政机关委托、承担部分行政职能的事业单位,不列入机关工资制度改革范围。

(三)参照国家公务员制度管理的群众团体组织,如工会、共青团、妇联等。

受行政机关委托、承担行政职能并使用行政编制的社会团体组织。

二、职务级别工资制的实施

列入上述实施范围的单位,除工勤人员以外的工作人员实行职务级别工资制(以下简称职级工资制)。

(一)确定级别的办法。

工作人员的级别,按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及工作人员的德才表现、工作实绩和工作经历确定。

所任职务,是指按管理权限由任免机关正式任命的职务。

学习期间不计算工龄的大学本科以上毕业生,其在校学习时间可与工作年限合并进行工资套改。此规定只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题。套改职务工资时也按此办法办理。

1. 确定级别的具体办法。

机关工作人员这次确定级别时,对符合条件的人员,按规定的工作年限确定相应级别(见附表一)。

2. 新录用人员试用期满正式任职后的定级。

(1) 直接从各类学校毕业生中录用人员的定级。

初中、高中及中等专业学校毕业生，定为十五级；大学专科毕业生，定为十四级；大学本科毕业生、获得双学士学位的大学本科毕业生（含学制为六年以上的大学本科毕业生，下同）、研究生班毕业和未获硕士学位的研究生，定为十三级；获得硕士学位的研究生，定为十二级；获得博士学位的研究生，定为十一级。

(2) 其他新录用人员的定级。

其他新录用人员，根据其所任职务、比照本单位同等的条件的人员确定级别。

3. 审批权限。

机关工作人员的级别由组织、人事部门提出意见，按管理权限审批。

(二) 套改工资的办法。

1. 基础工资，以现行基础工资四十元（下同）为基数，套入职级工资制中的基础工资标准。

2. 级别工资，按确定的级别执行相应的级别工资标准。执行级别工资后，原按国家规定发放的奖金即行取消。

3. 职务工资，按工作人员现职务工资就近套入职级工资制中的职务工资标准。套入后符合规定任职年限和工作年限的，可再套入相应的职务工资档次（见附表二）。任职年限是指正式任命现职务当年起计算的年限。

工作人员如按原任低一级职务套改的职务工资高于按现职务改的职务工资，可先按原任低一级职务进行套改，然后就近就高套入现任职务工资标准。

一九八五年工资制度改革以来，根据国家规定授予奖励升级的人员，可适当高定职务工资档次。

对个别表现差或不能坚持正常工作的人员，可适当低定职务工资档次。

4. 工龄工资，将现行工龄津贴直接转为职级工资制中的工龄工资。

套改上述工资后,现行按国家和地方规定发放的物价、福利性补贴及自行建立的津贴纳入新工资标准六十四元。

(三)正常增加工资的办法。

1. 晋升职务工资。

工作人员在现职务的任期内连续两年考核为优秀或称职的,可在本职务工资标准内提高一个工资档次并从下一考核年度的第一个月起兑现工资。

工作人员职务晋升时,原职务工资低于新职务工资标准最低档,进入新任职务工资标准最低档的;原职务工资高于新任职务工资标准的最低档的,就近就高套入新任职务工资标准。工作人员晋升职务提高职务工资时,其增资额超过新任职务工资标准半个档差的,考核年限从职务变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限可与职务变动前的考核年限累加计算。

2. 晋升级别工资。

工作人员年度考核连续五年为称职或连续三年为优秀的,在本职务对应级别内晋升一级。

工作人员晋升职务后,原级别低于新任职务最低级别的,晋升到新任职务的最低级别;原级别在新任职务对应级别以内、未达到规定升级考核年限的,级别不变。

工作人员首次确定级别后,自一九九三年十月一日至一九九七年九月三十日,凡年度考核为称职以上并达到上一级别工作年限的,可晋升级别,但最高不得突破本职务对应最高级别。

晋升级别的工作人员,均从级别晋升的下月起提高级别工资。

工作人员级别变动时,晋升级别的考核年限从级别变动当年起重新计算。

3. 增加工龄工资。

工作人员的工龄工资逐年增加,工作年限每增加一年,工龄工资增加一元,一直到离退休当年为止。工龄工资从参加工作当年起计发。

4. 定期调整工资标准。

随着国民经济的发展,根据企业相当人员工资水平的增长情况和

城镇居民生活费用的增长幅度,适当调整工资标准。自一九九三年十月一日起,每满两年调整一次。

调整工资标准,由国家统一安排,任何地区和部门不得自行调整。

(四)岗位津贴。

经国家批准建立的机关工作人员岗位津贴(包括公安干警值勤岗位津贴,海关工作人员岗位津贴,基层审计人员外勤工作补贴,人民法院干警岗位津贴,人民检察院干警岗位津贴,司法助理员岗位津贴,监察、纪检部门办案人员外出办案补贴)予以保留。其他自行建立的岗位津贴,原则上取消。需要新建岗位津贴或提高岗位津贴标准的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

(五)奖金发放办法。

对年度考核为称职以上的人员,年终发放一次性奖金,奖金按本人当年十二月份的月基本工资(职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四项之和,下同)计发。由于机关考核工作今年尚未全面开发,因此,机关工作人员的奖金发放从一九九四年起实行。

(六)新录用人员工资待遇。

1. 试用期工资。

直接从各类学校录用的工作人员试用期工资:初中毕业生为一百七十元;高中、中专毕业生为一百八十元;大学专科毕业生为一百九十五元;大学本科毕业生为二百零五元;获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生为二百二十元;获得硕士学位的研究生为二百四十元;获得博士学位的研究生为二百七十元。

其他录用人员试用期工资,按管理权限由主管部门参考录用前本人工作年限和录用后拟任职务确定,原则上应略低于本单位正式任职的同等条件人员。

2. 试用期满后工资。

新录用人员试用期满后,按所确定的职务、级别领取相应工资。直接从各类学校录用的工作人员,试用期满后的职务工资为:初中毕业生定办事员一档五十元;高中、中专毕业生定办事员二档六十元;大学专科毕业生定科员一档六十三元;大学本科毕业生定科员二档七十五

元；获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生定科员四档九十九元；获得硕士学位的研究生定副主任科员三档一百零九元；获得博士学位的研究生定主任科员二档一百一十六元。

分配到艰苦、边远地区工作的大中专以上毕业生，可提前定级，职务工资可高于同类人员一至二档。

其他新录用人员，按所任职务、比照本单位同等条件人员确定职务工资档次，其基本工资原则上应高于试用期工资。

三、机关工人工资制度的实施

(一)机关工人的工资制度。

机关工人分为技术工人和普通工人两大类。

1. 技术工人执行岗位技术等级(职务)工资制，工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成。

技术工人的岗位工资，根据工作难易程度和工作质量确定。岗位工资按初级工、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分别设置，各设八至十个档次。

技术等级(职务)工资根据技术工人的技术水平高低确定，共分五级，每级设一个工资标准。

2. 普通工人执行岗位工资制，工资由岗位工资和奖金两部分组成。普通工人的岗位工资共设十三个档次。

3. 机关工人的奖金，根据对工人劳动实绩、劳动态度、服务质量的考核确定。奖金在工人基本工资中的比例为 30% [技术工人的基本工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成，普通工人的基本工资由岗位工资和奖金两部分组成]。奖金要适当拉开差距，具体发放办法由各地区、各部门根据实际情况制定。

(二)技术工人工资套改办法。

1. 岗位工资。

将现行基础工资、岗位工资、工龄津贴之和，加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴六十四元，就近就高套入本技术等级(职务)相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的，再适当

拉开岗位工资档次(见附表三)。

2. 技术等级(职务)工资。

已确定技术等级(职务)的技术工人,执行相应的技术等级(职务)工资。现行技师职务津贴和地区、部门试行发放的工人技术等级补贴即行取消。

现执行八级技术等级标准的技术工人,可按《工人技术等级条例》规定的对应关系,即一、二、三为初级工,四、五、六为中级工,七、八级为高级工,就近就高套入本技术等级(职务)的岗位工资档次并执行相应的技术等级(职务)工资标准。

未确定技术等级的技术工人,按初级工套改岗位工资并执行技术等级(职务)工资标准。这种对应关系只限于此次套改,特按有关规定进行技术等级(职务)考核后,再根据确定的技术等级(职务)进行调整。

3. 机关工人的技术等级(职务)考核工作和工资的确定,由人事部门会同有关部门具体组织实施。

(三)普通工人工资套改办法。

将现行基础工资、岗位工资和工龄津贴之和,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴六十四元,就近就高套入相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的,再适当拉开岗位工资档次(见附表三)。

(四)正常增资办法。

1. 晋升岗位工资档次。

通过年度考核,连续两年为合格的工人,晋升一档岗位工资并从下一考核年度的第一个月起兑现工资。

技术工人晋升技术等级(职务)后,按晋升后的技术等级(职务)执行相应的岗位工资,原岗位工资未达到晋升后岗位工资最低档的,进入最低档;原岗位工资高于新岗位工资标准最低档的,就近就高套入新岗位工资标准。技术工人因晋升技术等级(职务)提高岗位工资时,其增资额超过新岗位工资标准半个档差的,考核年限从技术等级(职务)变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限与技术等级(职务)变动前的考核年限累加计算。

2. 晋升技术等级(职务)工资。

技术工人晋升技术等级(职务)后,执行晋升后技术等级(职务)的工资标准。

3. 调整工资标准。

随着国民经济的发展,根据企业相当人员工资水平的增长情况和城镇居民生活费用的增长幅度,在调整职级工资标准的同时,相应调整工人的工资标准。

(五)其他。

1. 普通工人经考核转为技术工人后,根据本单位同等条件技术工人的工资水平重新确定工资。

2. 一九九三年十月一日以后新参加工作技术工人和普通工人,仍实行学徒期和熟练期制度。其学徒期、熟练期和学徒期、熟练期满后的定级工资待遇,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

四、离退休人员的生活待遇

(一)一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),相应增加离退休费。具体办法是:

1. 离退休前有职务的,离休人员原则按照同职务在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费);退休人员按照同职务在职人员平均增资额的90%增加退休费。

2. 离退休前无职务的离退休人员增加离退休费的办法,由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区实际情况制定。

各地区同职务在职人员的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。党中央、国务院各部驻京单位同职务在职人员的平均增资额,由人事部会同有关部门统一确定;党中央、国务院各部门驻京外单位同职务在职人员的平均增资额,按所在地的规定执行。

(二)实行职级工资制后离退休的人员,在新的养老保险制度建立前,离退休费暂按下列办法计发:

1. 离休人员的离休费,按本人原工资全额计发。

2. 退休人员的退休费,基础工资和工龄工资按本人原标准的全额计发,职务工资和级别工资按本人原标准的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,职务工资、级别工资两项之和按 88% 计发;工作满三十年不满三十五年的,职务工资、级别工资两项之和按 82% 计发;工作满二十年不满三十年的,职务工资、级别工资两项之和按 75% 计发。

(三)退休工人增加退休费的计算办法。

1. 一九九三年九月三十日前已办理退休手续和已到达退休年龄的工人(经组织批准继续工作的除外),按照同等条件在职工人平均增资额的 90% 增加退休费。基中,建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险[1983]3 号)的规定,享受原工资 100% 退休费的退休工人,按同等条件在职工人平均增资额增加退休费。

在职工人的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

2. 这次工资制度改革后退休的工人,在新的养老保险制度建立前,退休费暂按下列办法计发:

退休技术工人,按本人原岗位工资、技术等级(职务)工资、奖金三项之和的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,三项之和按 90% 计发;工作满三十年不满三十五年的,三项之和按 85% 计发;工作满二十年不满三十年的,三项之和按 80% 计发。退休技术工人的原奖金是指以本人退休前岗位工资和技术等级(职务)工资为基数计发的数额。例如,某技师退休前,岗位工资二百六十二元,技术等级(职务)工资四十五元,无论其退休当月奖金实发数额多少,奖金均确定为一百三十一元六角,即 $(262 + 45) \div 70\% \times 30\%$ 。

退休普通工人,按本人岗位工资和奖金两项之和的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,两项之和按 90% 计发;工作满三十年不满三十五年的,两项之和按 85% 计发;工作满二十年不满三十年的,两项之和按 80% 计发。退休普通工人的原奖金是指以本人退休前岗位工资为基数计发的数额。

建国前参加工作并符合原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险[1983]3 号)规定的退休工人,退休费按

本人原基本工资全额计发。

(四)退休人员按低于同职务退休人员增加退休费的数额增加退休生活费。具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

五、其他有关政策问题

(一)这次机构改革中分流出机关的人员,列入机关工资制度改革范围。对一九九三年九月三十日前已分流出机关的人员,可按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位。对一九九三年十月一日至本单位实施新工资制度前分流出机关的人员,不确定级别,按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位并由原单位补发这一时期应增加的工资。

(二)执行职级工资制的机关工作人员,有专业技术职称的,这次套改新工资标准时,不与职称挂钩。其中,有行政职务的,按现任行政职务套改职务工资和级别工资;只有专业技术职称而无行政职务的,由各单位根据本人实际情况并参考原工资水平,比照同等条件人员确定职务工资和级别工资。

(三)在这次工资改革中,军队转业干部根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资和级别工资。

(四)公安干警按照原国务院工资制度改革小组《关于职工调动工作后工资待遇若干问题的暂行规定》劳人薪[1987]24号)的工资标准对应关系,套改职级工资。其现行工资标准高出其他行政人员的部分,相应建立警衔津贴,津贴标准另行确定。

现执行公安干警工资标准的劳改劳教干警和法院、检察院法警等,均按此办法办理。

(五)执行公安干警工资标准的县(市、区)人民武装部工作人员,执行职级工资制。其现行工资标准高出其他行政人员的部分,建立人民武装部工作人员津贴,具体办法另行制定。

(六)领取生活费的党外人士生活费标准,根据工资制度改革后在职人员的增资幅度,适当予以提高。具体办法另行规定。

(七)在这次工资改革中,执行机关人员工资制度的人民团体工作人员,其职务工资和级别工资的套改,仍按原国务院工资制度改革小组

《关于各种人民团体和学术组织的工作人员如何实行职务工资问题的通知》(国工改[1986]16号)确定的原则执行。

(八)国务院直属机构和部委管理的国家局工作人员,按下列职务对应关系确定级别工资:局长、副局长、司长、副司长职务分别相当于国务院部委的副部长、司长、副司长、处长;处长及以下职务与国务院部委的相同。职务工资套改按下列标准执行:局长、副局长分别执行国务院部委副部长、司长的职务工资标准,司长、副司长的职务工资标准分别比国务院部委副司长、处长的职务工资标准高一档,处长及以下职务执行国务院部委相同职务的工资标准。

(九)根据原国务院工资制度改革小组《关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市国家机关行政人员职务工资标准问题的通知》(国工改[1985]012号)确定范围,广州等八个城市机关工作人员,在这次工资改革中,比照国务院直属机构工作人员的套改办法套改职级工资(此规定不涉及机构规格问题)。

(十)机关工作人员套改新工资标准后,增资额未达到三十五元的,可按三十五元增加工资。

(十一)现执行七类以上工资区工资标准、未列入艰苦边远地区津贴实施范围的工作人员,这次工资制度改革,按六类工资区标准套入新工资标准,其现行工资高于六类区工资标准的部分暂时保留,待建立地区附加津贴时一并纳入。

六、组织领导

各地区和党中央、国务院各部门驻京外单位,在省、自治区、直辖市人民政府统一领导下,由人事部门会同有关部门组织实施。

党中央、国务院、全国人大、全国政协、最高人民法院、最高人民检察院以及民主党派、人民团体在京机关的工资制度改革,由人事部组织协调,各部门具体实施。

各地区、各部门要根据《机关工作人员工资制度改革方案》和本实施办法,结合实际情况,拟定具体实施意见,报送人事部审批。财政确实困难的地区,新增加的工资可采取分步兑现的办法。

本实施办法由人事部负责解释。

附表一

级别确定表

正部级	工作年限					40 年以下	41 年以上
	级别					四	三
副部级	工作年限					35 年以下	36 年以上
	级别					五	四
正司(厅)级	工作年限				30 年以下	31—35 年	36 年以上
	级别				七	六	五
副司(厅)级	工作年限				30 年以下	31—35 年	36 年以上
	级别				八	七	六
正处级	工作年限			25 年以下	26—30 年	31—35 年	36 年以上
	级别			十	九	八	七
副处级	工作年限		20 年以下	21—25 年	26—30 年	31 年以上	
	级别		十一	十	九	八	
正科级	工作年限		20 年以下	21—25 年	26—30 年	31 年以上	
	级别		十二	十一	十	九	
副科级	工作年限		20 年以下	21—25 年	26—30 年	31—35 年	36 年以上
	级别		十三	十二	十一	十	九
科 员	工作年限	15 年以下	16—20 年	21—25 年	26—30 年	31—35 年	36 年以上
	级别	十四	十三	十二	十一	十	九
办事员	工作年限	10 年以下	11—15 年	16—20 年	21—25 年	26—30 年	31 年以上
	级别	十五	十四	十三	十二	十一	十

附表二

职务工资套改表

职 务	套入 任 职 年限	工作 档 次 年限	3	4	8	18	28	38	48
			年 以 下	7 年	17 年	27 年	37 年	47 年	以 上
正 部 级	5年以下							1	2
	6—10年						1	2	3
	11年以上						2	3	4
副 部 级	5年以下							1	2
	6—10年						1	2	3
	11年以上						2	3	4
正司 (厅) 级	5年以下						1	2	3
	6—10年					1	2	3	4
	11年以上					2	3	4	
副司 (厅) 级	5年以下						1	2	3
	6—10年					1	2	3	4
	11年以上					2	3	4	
正 处 级	5年以下						1	2	3
	6—10年					1	2	3	4
	11年以上					2	3	4	
副 处 级	5年以下						1	2	3
	6—10年					1	2	3	4
	11年以上					2	3	4	
正 科 级	5年以下					1	2	3	4
	6—10年				1	2	3	4	5
	11年以上				2	3	4	5	
副 科 级	5年以下					1	2	3	4
	6—10年				1	2	3	4	5
	11年以上				2	3	4	5	
科 员				1	2	3	4	5	6
办事员			1	2	3	4	5	6	

注：表中工作年限设“48年以上”，主要是考虑在人大、政协等单位工作的老同志。

附表三

**机关技术工人岗位技术等级
(职务)工资套改表**

套入 技术 等级(职务)	工作 年限	10	11	16	21	26	31	36	41
		年 以 下	15 年	20 年	25 年	30 年	35 年	40 年	年 以 上
高级技师			1	2	3	4	5	6	7
技 师			1	2	3	4	5	6	7
高级工		1	2	3	4	5	6	7	8
中级工		1	2	3	4	5	6	7	8
初级工		1	2	3	4	5	6	7	8

机关普通工人岗位工资套改表

工 作 年 限	5	6	11	16	21	26	31	36
	年 以 下	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年	35 年	年 以 上
套入岗位工资档次	1	2	3	4	5	6	7	8

事业单位工作人员 工资制度改革实施办法

根据《事业单位工作人员工资制度改革方案》制定本实施办法。

一、实施范围

(一)这次事业单位工资制度改革方案的实施范围,限于下列单位中一九九三年九月三十日在册的正式职工。共分为五类:

第一类:

教育、卫生、科学研究事业单位。

农业、林业、水利、气象、畜牧事业单位。

新闻、出版、广播电影电视、图书、文物、博物、档案事业单位。

地震、规划、设计、技术监督、商品检验、环境保护、物资储备事业单位。

社会福利、公路养护、环境卫生、园林绿化、市政建设、房屋管理事业单位。

劳改、劳教事业单位(实行公务员制度的干警除外)。

机关、团体附属独立核算的事业单位。

列入事业编制的各类学会、协会、基金会。

美术馆、体育场馆、展览馆、群众文化艺术馆、站。

其他事业单位。

第二类:

野外地质勘探队。

测绘系统测绘队。

交通系统海上救捞、港监、内河航道、航政等水上作业事业单位。

国家海洋局所属海上作业事业单位。

水产部门所属水上作业事业单位。

第三类:

各地区和有关部门所属的歌舞团、芭蕾舞团、乐团、说唱团、杂技团、各类剧团等专业艺术表演团体。

第四类：

各级优秀体育运动队(体育教练员列入第一类)。

第五类：

中国人民银行省分行及其以下单位,中国工商银行、中国农业银行、中国人民建设银行、中国银行、中国人民保险公司及其所属的分支机构。

(二)各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业,均不列入这次事业单位工资制度改革的范围。

二、实行分类管理

对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位,实行分类管理:

全额拨款单位,没有稳定的经常性收入或收入较少,各项支出全部或主要靠国家预算拨款,其工资构成中固定部分应占 70%,活的部分占 30%。这些单位在核定编制的基础上,可实行工资总额包干,增人不增工资总额,减人不减工资总额,节余的工资,单位可自主安排使用。

差额拨款单位,有一定数量稳定的经常性收入,但还不足以抵补本单位的经常性支出,支大于收的差额需国家预算拨款补助,其工资构成中固定部分应占 60%,活的部分占 40%。这些单位可根据经费自立程度和国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法。

自收自支单位,有稳定的经常性收入,可以抵补本单位的经常性支出。这些单位中有条件的,可以实行企业工资制度,其工资构成中活的部分所占比重可比差额拨款单位大一些。

三、专业技术职务工资、职员职务工资的实施

专业技术职务工资和职员职务工资,是专业技术人员和管理人员新工资构成中的固定部分。在套改时,按照专业技术职务或职员职务,将本人的现行基础工资、职务工资、工龄津贴合并,加上此次纳入工资的现行按国家和地方规定发放的物价、福利性补贴及自行建立的津贴

六十四元,就近就高套入本职务新工资标准,根据专业技术人员、管理人员的工作业绩、任职(聘任)年限、工作年限和学历综合考虑,确定相应的工资档次。

工作业绩:是指工作人员在实际工作中所做出的成绩。

任职(聘任)年限:管理人员,是指按管理权限,由任免机关正式任命其现任职务当年起计算的年限;专业技术人员,是指从正式聘任专业技术职务当年起计算的年限。只评了资格而未正式聘任专业技术职务的人员,其资格不计算为任职年限。一九八六年以前已获得专业技术职称的人员,实施聘任制后,仍聘为与本人所获职称相应职务的,其所获专业技术职称年限视为任职年限。

工作年限:是指职工工龄计算办法中所规定的工作年限。

学历:是指按国家有关规定所确定的学历。在这次工资套改中,要适当考虑学历因素。对大学专科及以上的毕业生,凡在校学习时间不计算为工龄的,其在校学习时间可与工作年限合并进行套改(只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题)。

(一)专业技术职务工资的实施。

1. 专业技术人员,按照上述四个条件和国家规定的套改办法套入相应的工资档次,具体套改办法见附表一。

做出突出贡献的专业技术人员,其专业技术职务工资可以适当高套。具体办法,由所在单位根据本人的具体情况提出意见,按隶属关系报省、部级主管部门、人事部门审核批准后执行。

2. 专业技术人员在国家下达的聘任职数限额内,按照实际聘任的专业技术职务进行套改。只有资格而没有聘任职务的,其资格不与工资挂钩。

3. 根据原中央职称改革工作领导小组、原国务院工资制度改革小组《关于试行提高部分高级工程师职务工资的通知》(职改字[1986]165号)的规定,经批准提高职务工资的高级工程师,在这次工资套改时,仍按该《通知》确定的原则办理。

4. 中小学教师、护士在这次工资制度改革时,按统一的工资标准进行套改,不含原工资标准提高10%的部分。套改后,在新的专业技术职

务工资标准的基础上提高 10%。

5. 艺术表演人员现聘任为艺术一、二、三、四级的，仍按现职务进行工资套改。文艺初级职务，今后聘为艺术四级的，执行四级工资标准；聘为五级的，执行五级工资标准。

6. 体育运动员的套改办法是，将本人现行体育津贴加上物价、福利性补贴和单位自行建立的津贴六十四元，就近就高套入新的体育基础津贴标准。在此基础上，根据本人的表现、运龄长短和所取得的运动成绩高低确定相应的体育基础津贴档次。

7. 金融单位工作人员在行员职务序列实行之前，管理人员暂按下列办法进行套改：专业银行总行行长（含相当职务，下同），执行一级行员工资标准；总行副行长、省分行行长，执行二级行员工资标准；省分行副行长，执行三级行员工资标准；正、副处级人员，执行四级行员工资标准；正、副科级人员，执行五级行员工资标准；科员，执行六级行员工资标准；办事员，执行七级行员工资标准。金融单位的专业技术人员，暂按相应的专业技术职务工资标准套改。金融单位管理人员和专业技术人员在行员职务序列实行后，再按本人确定的行员等级，进入相应的行员等级工资标准。

（二）职员职务工资的实施。

管理人员暂按以下办法进行套改：正、副部级职务，执行一级职员职务工资标准；正、副局级职务，执行二级职员职务工资标准；正、副处级职务，执行三级职员职务工资标准；正、副科级职务，执行四级职员职务工资标准；科员，执行五级职员职务工资标准；办事员，执行六级职员职务工资标准。具体套改办法见附表二。

管理人员中评聘了专业技术职务并兑现工资的，这次工资制度改革时，可按本人的专业技术职务进行套改。

（三）专业技术人员和管理人员中，如按下一级职务（例如现任职务为教授的，下一级职务指副教授）套改，其工资额高于按现任职务套改的，可先按下一级职务套改，再按套改后的工资额就近就高套入本人现任职务工资标准。

（四）对在县以下基层单位工作的农林科技人员，可继续按《国务院

批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于加强农林第一线科技队伍的报告的通知》(国发〔1983〕74号)的规定执行。

(五)军队转业干部在这次工资制度改革中,根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资。

(六)一九八五年工资制度改革以来,根据国家规定授予奖励升级的人员,其职务工资可适当高套。

对个别表现差或不能坚持正常工作的人员,可适当低定职务工资。

(七)在这次工资制度改革中,工作人员月增资额(含津贴部分)未达到三十五元的,可按三十五元增加工资。

四、津贴的实施

津贴是事业单位工资构成中活的部分,与固定部分同时实施。国家对津贴实行总额控制并制定指导性意见。各单位在核定的津贴总额内,可按照国家的指导性意见,根据本单位的实际情况,具体制定津贴项目、津贴档次、津贴标准和发放办法等,报主管部门和人事部门批准后实施。

全额拨款单位,津贴总额按照在工资构成中占30%的比例核定。差额拨款单位,津贴总额按照在工资构成中占40%的比例核定。自收自支单位,根据本单位的实际情况,津贴在工资构成中的比例还可高一些。津贴制度建立后,现行按国家规定发放的奖金予以取消。现行奖金超过四个月的部分,可以与新设立的津贴合并使用。

各单位的津贴项目和名称,要根据本单位的主要工作任务来确定。津贴档次,要根据工作任务的特点和具体情况来划分。津贴标准,要在认真测算的基础上设置并严格控制在核定的津贴总额内。津贴的发放,要在考核的基础上按照工作的数量和质量,贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则。

(一)专业技术人员的津贴。

第一类:

高等学校,主要设立课时津贴、科研课题津贴、研究生导师津贴。

中、小学校,主要设立课时津贴。

科研事业单位,主要设立科研课题津贴、科研辅助津贴、研究生导

师津贴。

卫生事业单位,主要设立临床津贴、防检津贴。

农业事业单位,主要设立农业技术推广服务津贴。

林业事业单位,主要设立护林津贴、林业技术推广服务津贴、野生动物保护工作津贴。

水利事业单位,主要设立水利防汛津贴、血吸虫疫区工作津贴。

气象事业单位,主要设立气象服务津贴。

地震事业单位,主要设立地震预测预防津贴。

技术监督事业单位,主要设立技术监督工作津贴。

商品检验事业单位,主要设立口岸鉴定检验津贴。

环境保护事业单位,主要设立环境污染监控津贴。

社会福利事业单位,主要设立社会服务津贴。

其他事业单位,也要在国家规定的津贴总额内,根据本单位的主要工作任务设立相应的津贴。

对从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员,由主管部门提出意见,经人事部、财政部批准,可在国家规定的津贴比例之外另设特殊岗位津贴。津贴标准,一般掌握在这部分人员工资的20%至30%以内。具体发放办法,由本单位在这一比例内根据实际情况制定,并报人事部备案。

第二类:

地质、测绘、交通、海洋、水产野外和水上作业事业单位设立岗位津贴。岗位津贴按工作岗位设置。

野外地质勘探工作人员的岗位分为九个类别,每个岗位类别设立一个岗位津贴标准。如:队长列入九类岗;总工程师、副队长、特大型项目负责人列入八类岗;副总工程师、部级大型地质找矿项目负责人列入七类岗。

野外测绘工作人员的岗位分为八个类别,每个岗位类别设立一个岗位津贴标准。如:大队长、重大项目技术负责人列入八类岗;副大队长、总工程师列入七类岗;副总工程师、中队长列入六类岗。

地质、测绘野外工作人员继续执行野外津贴。

交通、海洋、水产等事业单位船员的岗位津贴,按船舶等级和实际操作岗位确定。船舶政委、副政委、政治指导员及干事等政工人员,分别执行同级船组大副、二副、三副的岗位津贴标准。

等外船组的船长、大副、二副分别执行三级船组大副、二副、三副的岗位津贴标准。

船员和潜水员继续实行水上作业津贴。津贴标准为:内河(港内)作业,为本人职务工资的 10%;沿海作业,为本人职务工资的 20%;近海作业,为本人职务工资的 30%;远洋作业,为本人职务工资的 40%。水上作业津贴,按实际工作天数计发。

海上塔、台、站工作人员实行艰苦岛屿作业津贴。津贴标准为:在一类岛屿作业的为本人职务工资的 20%;在二类岛屿作业的为本人职务工资的 15%;在三类岛屿作业的为本人职务工资的 10%。艰苦岛屿作业津贴建立后,现行艰苦岛屿浮动工资和航标津贴停止执行。

第三类:

艺术表演团体设立表演档次津贴和演出场次津贴。

表演档次津贴,占工资构成的 20%,根据演员、演奏员、指挥等人员的表演档次确定。表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次,每个档次设立甲等、乙等、丙等三个津贴标准。

表演档次津贴一般每两年确定一次。艺术表演人员根据所确定的表演档次,领取相应的表演档次津贴。对于著名演员因年龄等客观因素不适宜担任主演以上角色的,其表演档次津贴可相对固定下来。

演出场次津贴,占工资构成的 20%,根据艺术表演人员的演出场次多少计发。演出场次,由单位按照国家有关规定确定。

艺术表演团体中其他专业人员的津贴发放,参照艺术表演人员的办法执行。

艺术表演团体中的舞蹈、杂技、戏曲武功等表演人员的工种补贴,仍继续执行。

在其他行业工作的执行艺术专业职务序列的人员,其职务工资按艺术专业职务工资标准执行,但其津贴要根据本行业的工作特点设立。

第四类:

体育运动员根据其在国内外重大体育比赛中获得的比赛成绩,发给运动员成绩津贴。其标准按比赛层次和名次确定。

第五类:

金融单位设立责任目标津贴。津贴标准,由单位在国家规定的比例范围内,按照行员所负责任大小和完成目标任务情况确定。

各类专业技术人员中,担任党政领导职务的,领取领导职务津贴。津贴标准,由单位按所担任领导职务的高低具体确定。如:高等学校教授担任校长职务的,除了按教授职务发给专业技术职务工资外,还可发给相应的领导职务津贴。

(二)管理人员的津贴。

管理人员设立岗位目标管理津贴。津贴标准,由单位在国家宏观控制的比内,根据所负责任的大小和岗位目标任务完成情况确定。管理人员担任领导职务的,不另发领导职务津贴,通过岗位目标管理津贴来体现。

上述津贴建立后,现行教龄津贴、班主任津贴、特殊教育补贴、特级教师津贴、护龄津贴以及为特殊行业和苦、脏、累、险等特殊岗位设立的津贴仍予保留;其他均与新设津贴合并。保留的津贴需要提高标准的以及需要在国家规定比例之外新建津贴的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

五、工人工资的确定

事业单位工人的工资,按照技术工人和普通工人分别确定。

(一)技术工人技术等级(职务)工资的确定。

凡已取得工人技术等级或技术职务证书的,在本人现行基础工资、岗位工资、工龄津贴三项之和的基础上,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴及自行建立的津贴六十四元,就近就高套入本技术等级或技术职务的工资标准。

尚未确定技术等级或技术职务的,暂套入初级工工资标准。这种对应关系,只限于此次套改,待按有关规定进行技术等级或技术职务考核后,再根据确定的技术等级或技术职务进行调整。事业单位工人的技术等级或技术职务考核工作及相应的工资确定,由人事部门会同有关部

门具体组织实施。

现行已按八级制技术等级标准确定技术等级的,可按《工人技术等级条件》规定的对应关系,即一、二、三级为初级工,四、五、六级为中级工,七、八级为高级工,就近就高套入本技术等级的工资标准。

在就近就高套入的基础上,根据同一技术等级或技术职务工人的技术水平、工作表现、工作年限的不同,确定相应的工资档次。具体套改办法见附表三。

高级技师、技师套入技术职务工资标准和技术工人套入技术等级工资标准后,现行技师职务津贴以及地区、部门试行发放的技术等级补贴即行取消。

(二)普通工人等级工资的确定。

将本人现行基础工资、岗位工资、工龄津贴和按国家规定纳入工资的物价、福利性补贴及自行建立的津贴六十四元合并,就近就高套入等级工资标准。在此基础上,根据普通工人工作表现、工作年限的不同,确定相应的工资档次。具体套改办法见附表三。

(三)工人津贴的确定。

技术工人实行岗位津贴,普通工人实行作业津贴。

在核定的津贴总额内,单位可自主制定工人津贴的具体实施办法,报主管部门和人事部门批准后执行。

技术工人的岗位津贴,要体现实际工作量的大小和岗位的差别,贯彻按劳分配原则。普通工人作业津贴的发放,要与工作数量、工作质量和工作表现挂钩,合理拉开差距,克服平均主义。

在苦、脏、累、险岗位工作的工人,经国家批准所享受的现行津贴仍予保留。需要提高标准的以及需要在国家规定比例之外新建津贴的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

六、奖励制度的实施

(一)对有突出贡献的专家、学者和技术人员继续实行政府特殊津贴,具体办法按现行有关规定执行。

(二)对作出重大贡献的专业技术人员给予一次性重奖,具体办法另行规定。

(三)对年度考核合格以上的人员,在年终发给一次性奖金,奖金数额为本人当年十二月份的月工资(含津贴部分)。

(四)地质、测绘事业单位的一线生产职工一次性奖金的发放,要与生产情况挂钩。其奖金总水平不超过本单位一至一个半月的平均工资。

(五)对在国内外各类重大体育比赛中获得优秀运动成绩的运动员,根据比赛层次和获奖名次,按国家确定的标准发给不同数额的奖金。

对在平时训练中成绩优秀、表现突出的体育运动员发给平时训练奖,奖金标准分为四等,分别为本人一至两个半月的体育基础津贴。

鉴于新工资制度从一九九三年十月一日开始实施,本年度考核工作尚未全面开展,因此一次性奖金的发放从一九九四年开始。其经费来源,全额拨款单位在事业经费中开支,差额拨款单位和自收自支单位自行解决。

七、地区津贴制度的实施

事业单位今后不再实行工资区类别制度,改行地区津贴制度。新的地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。艰苦边远地区津贴从一九九三年十月一日起与新工资制度同时实施,地区附加津贴在一九九四年适当时候实施。现执行七类以上工资区工资标准,此次未列入艰苦边远地区津贴实施范围的工作人员,按六类工资区标准套入新工资标准后,其现行工资高于六类区工资标准的部分予以保留,待建立地区附加津贴时一并纳入。

八、正常增加工资办法

(一)正常升级。

全额拨款和差额拨款单位,在严格考核的基础上,实行正常升级。考核结果分为优秀、合格、不合格三种。凡连续两年考核为合格以上的人员,一般可晋升一个工资档次。考核不合格的,不得晋升。对个别考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员,经上级主管部门和人事部门批准,可提前晋升或越级晋升,比例一般控制在单位总人数的3%以内。考核升级增加的工资,一般从下一年度的一月起发给。凡未按国家规定组织考核的,一律不得安排升级。

自收自支单位,有条件的,可在国家规定的工资总额与经济效益挂钩的比例内,自主安排职工升级。

(二)晋升职务(技术等级)增加工资。

专业技术人员和管理人员在职务晋升时,按晋升的专业技术职务或行政职务相应增加工资。原职务工资低于新任职务工资标准最低档的,进入新任职务工资标准最低档;原职务工资已在新任职务工资标准以内的,就近就高进入新任职务工资档次。

技术工人凡按国家有关规定,进行技术等级或技术职务考核并晋升技术等级或技术职务的,可按晋升后的技术等级或技术职务相应增加工资。其中,原技术等级或技术职务工资低于新技术等级或技术职务工资标准最低档的,进入新技术等级或技术职务工资标准最低档;原技术等级或技术职务工资已在新技术等级或技术职务工资标准以内的,就近就高进入新技术等级或技术职务的工资档次。

工作人员晋升职务(技术等级)提高工资时,其增资额超过新任职务(技术等级)工资标准半个档差以上的,正常升级的考核年限从职务(技术等级)变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限可与职务(技术等级)变动前的考核年限累加计算。

(三)定期调整工资标准。

国家根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和城镇居民生活费用的增长幅度,参照机关工作人员工资标准的调整幅度,适当调整事业单位工作人员的工资标准,自一九九三年十月一日起,每满两年调整一次。工资标准调整后,津贴水平相应提高。工资标准的调整,由国家统一部署,任何地区和部门不得擅自进行。

九、新参加工作人员的工资待遇

(一)新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生)及以下毕业生均实行一年的见习期,发给见习期工资;获得博士和硕士学位的研究生不实行见习期,在确定职务前执行初期工资。见习期工资和初期工资的标准如下:

初中毕业生为一百七十元(含见习津贴四十元,下同);中专、高中

毕业生为一百八十元；大学专科毕业生为一百九十五元；大学本科毕业生为二百零五元；获得双学士学位的大学本科毕业生（含学制为六年以上的大学本科毕业生，下同）、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生为二百二十元；获得硕士学位的研究生为二百四十元；获得博士学位的研究生为二百七十元。

见习期或初期工资执行期满后，专业技术人员按确定的专业技术职务领取相应的职务工资；中专、高中毕业生按技术员工资标准第一档确定；大学专科毕业生按技术员工资标准第二档确定；大学本科毕业生按助教工资标准第二档确定；获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生按助教工资标准第三档确定；获得硕士学位的研究生按助教工资标准第四档确定；获得博士学位的研究生按讲师工资标准第三档确定。

管理人员按确定的职员职务领取相应的职务工资；初中毕业生和中专、高中毕业生按六级职员工资标准第一档确定；大学专科毕业生按六级职员工资标准第二档确定；大学本科毕业生按五级职员工资标准的第二档确定；获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生按五级职员工资标准第三档确定；获得硕士学位的研究生按五级职员工资标准第四档确定；获得博士学位的研究生按四级职员工资标准第四档确定。

分配到艰苦边远地区工作的上述人员，可提前定级，定级时工资标准可高于同类人员的一至二档。

（二）新进入优秀体育运动队的运动员，其待遇分为两种：一种是试训的运动员，在试训期间，一律发给每人每月一百二十元的临时体育津贴，试训结束后停发。二是新入队的正式运动员，从入队当月起，按第一档津贴标准发给体育基础津贴；达到领取运动员成绩津贴条件的，可发给相应的运动员成绩津贴。

（三）新参加工作的工人仍实行学徒期、熟练期制度。学徒期、熟练期的工资待遇和学徒期、熟练期期满后的定级工资待遇，由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

十、调动工作的人员的工资待遇

实行新工资制度后,由机关、企业单位调入事业单位的人员,均由调入单位按新任职务比照同等条件人员确定其职务工资标准。各类事业单位之间相互调动的人员,也按上述办法执行。调出事业单位的人员,不再执行事业单位的工资制度。

体育运动员退役离队后,改按新调入单位的工资制度执行,原则上按调入单位新定的职务或岗位,并参考本人原体育津贴水平和同等条件人员的工资水平确定其工资待遇。同时,按国家规定的标准发给一次性退役费。

十一、离退休人员的生活待遇

(一)一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),相应增加离退休费。具体办法是:

1. 离退休前有专业技术职务或行政职务的,离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费)。退休人员按同职务在职人员平均增资额的90%增加退休费。离退休前无职务的离退休人员,其增加离退休费的办法由各省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况制定。

同职务在职人员的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

2. 退休工人增加退休费的办法:

一九九三年九月三十日前已办理退休手续和已到达退休年龄的工人(经组织批准继续工作的除外),按照同等条件在职工人平均增资额的90%增加退休费。其中,建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险[1983]3号)的规定,享受本人原工资100%退休费的退休工人,按同等条件在职工人的平均增资额增加退休费。

同等条件在职工人的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

3. 退职人员,按低于同职务退休人员增加退休费的数额增加退职

生活费。具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府制定。

(二)这次工资制度改革后离退休的人员,其离退休费的计算办法,在事业单位新的养老保险制度建立前暂作如下规定:

1. 离休人员的离休费,按本人职务工资与津贴之和全额计发。退休人员的退休费,按本人职务(技术等级)工资与津贴之和的一定比例计发。其中,退休时工作满三十五年的,退休费按 90% 计发;工作满三十年不满三十五年的,按 85% 计发;工作满二十年不满三十年的,按 80% 计发。

离退休费的计发基数为本人离退休当月的职务(技术等级)工资和工资构成比例所规定的津贴两项之和(退休费按规定相应打折扣)。例如:全额拨款单位的某教授,离休时,当月职务工资为五百二十元,津贴占工资构成的 30%,为二百二十三元,其离休费按本人职务工资和津贴的全额发给,为七百四十三元。如果是退休,退休时工龄三十四年,其退休费按本人职务工资和津贴之和的 85% 计发,为六百三十二元。

工作人员原享受的政府特殊津贴、教龄津贴和护龄津贴,在离退休时均按 100% 发给。

2. 建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险[1983]3 号)规定享受本人原工资 100% 退休费的退休工人,退休费按本人技术等级工资(等级工资)和津贴的全额计发。

3. 在职人员调整工资标准时,离退休人员相应增加离退休费。

十二、组织领导

这次事业单位工作人员的工资制度改革,地方事业单位和党中央、国务院各部门(少数部门除外)所属在京外的事业单位,由所在省、自治区、直辖市人民政府统一组织实施。党中央、国务院各部门所属在京事业单位的工资制度改革,由人事部组织协调,各部门具体实施。县以上城镇集体所有制事业单位的工资制度改革,由各省、自治区、直辖市人民政府制定具体办法。

· 各地区、各部门要根据《事业单位工作人员工资制度改革方案》和本实施办法,结合本地区、本部门的实际情况,拟定具体实施意见,报送

人事部审批。财政确实困难的地区,可以根据实际情况,采取分步兑现新增工资的办法。

本实施办法由人事部负责解释。

附表一:

专业技术人员工资套改表

职 务	套入 任职 年限	工 作 档 次 年 限	17	18	28	38	48
			年 以 下	 27 年	 37 年	 47 年	年 以 上
教 授	4 年以下			1	2	3	4
	5—8 年		1	2	3	4	5
	9 年以上		2	3	4	5	6
副 教 授	4 年以下			1	2	3	4
	5—8 年		1	2	3	4	5
	9 年以上		2	3	4	5	6
讲 师	4 年以下		1	2	3	4	
	5—8 年		2	3	4	5	
	9 年以上		3	4	5	6	
助 教	4 年以下		1	2	3	4	
	5 年以上		2	3	4	5	
技 术 员	4 年以下		1	2	3	4	
	5 年以上		2	3	4	5	

注:表中各职务均含相当职务。

附表二：

管理人员工资套改表

职 务		套入 工作 任 职 档 次 年 限 年 限	3 年 以 下	4 7 年	8 17 年	18 27 年	28 37 年	38 47 年	48 年 以 上
		年 限							
一 级 职 员	正 部	5年以下					2	3	4
		6—10年				2	3	4	5
		11年以上				3	4	5	6
	副 部	5年以下						1	2
		6—10年					1	2	3
		11年以上					2	3	4
二 级 职 员	正 局	5年以下				2	3	4	
		6—10年				3	4	5	
		11年以上				4	5	6	
	副 局	5年以下					1	2	
		6—10年				1	2	3	
		11年以上				2	3	4	
三 级 职 员	正 处	5年以下				2	3	4	
		6—10年			2	3	4	5	
		11年以上			3	4	5	6	
	副 处	5年以下				1	2	3	
		6—10年			1	2	3	4	
		11年以上			2	3	4	5	
四 级 职 员	正 科	5年以下				2	3	4	
		6—10年			3	4	5	6	
		11年以上			4	5	6	7	
	副 科	5年以下				1	2	3	
		6—10年			1	2	3	4	
		11年以上			2	3	4	5	
五 级 职 员	科 员			1	2	3	4	5	
六 级 职 员	办 事 员		1	2	3	4	5	6	

附表三：

事业单位技术工人工资套改表

套入 技术 等级（职务）	工作 年限	10 年 以下	11 15 年	16 20 年	21 25 年	26 30 年	31 35 年	36 40 年	41 年 以上
高级技师			1	2	3	4	5	6	7
技 师			1	2	3	4	5	6	7
高 级 工		1	2	3	4	5	6	7	8
中 级 工		1	2	3	4	5	6	7	8
初 级 工		1	2	3	4	5	6	7	8

事业单位普通工人工资套改表

工作年限	5 年 以下	6 10 年	11 15 年	16 20 年	21 25 年	26 30 年	31 35 年	36 年 以上
套入档次	1	2	3	4	5	6	7	8

机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法

根据《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》中关于建立艰苦边远地区津贴的规定,现对实行艰苦边远地区津贴制定如下实施办法:

一、艰苦边远地区津贴的实施范围和津贴类别,原则上按国务院批准的原劳动人事部《关于边远地区范围的通知》(劳人科局[1983]064号)执行,并在该文件划分的一、二、三类基础上,将海拔四千米以上地区列为第四类。少数矛盾突出的地区,报经国务院批准后,再作适当调整。

二、艰苦边远地区津贴标准,一、二、三、四类分别按每人每月平均增加十四元、二十四元、四十五元和八十五元掌握。国家按此标准核定各地区艰苦边远地区津贴总额。

三、国家按照各类艰苦边远地区一九九三年九月三十日机关、事业单位编制内在册正式职工人数(包括中央单位在该地区人数)及离退休人数,将新增艰苦边远地区津贴总额划拨给各有关省、自治区。各有关省、自治区将新增津贴指标与经国家批准的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等总额合并使用,制定具体实施意见,报国务院批准后执行。

中央在艰苦边远地区的单位,按当地的标准和办法执行。

四、艰苦边远地区津贴的发放形式,按职工工资的百分比计发。

机关工作人员按本人职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资之和的百分比计发;技术工人按本人岗位工资、技术等级工资和奖金(按国家规定的标准)之和的百分比计发;普通工人按本人的岗位工资和奖

金(按国家规定的标准)之和的百分比计发。

事业单位专业技术人员和职工按本人职务工资和津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发;技术工人按本人技术等级工资和岗位津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发;普通工人按等级工资和津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发。

新参加工作人员按试用期或见习期临时工资的百分比计发。

艰苦边远地区津贴计发基数变化时,津贴数额相应变化。

五、艰苦边远地区津贴的实施范围、标准等均由国家确定和管理。任何地区、部门和单位不得擅自调整。

六、工作人员调入艰苦边远地区以及在艰苦边远地区之间调动的,执行调入地区的艰苦边远地区津贴标准;工作人员调出艰苦边远地区的,其艰苦边远地区津贴即行取消。

七、离退休人员按本人离退休时所在地的艰苦边远地区津贴标准执行。如何发放,由各有关省、自治区人民政府确定。

县以上城镇集体所有制事业单位以及各类临时人员,如何实行艰苦边远地区津贴,由各有关省、自治区人民政府根据各地区的具体情况自行确定。

八、实行艰苦边远地区津贴所需资金,仍按现行经费渠道开支。

九、艰苦边远地区津贴从一九九三年十月一日起实行。

十、本实施办法由人事部负责解释。

中篇

实施与操作

第一部分 关于机关工资制度改革

1. 为什么要对机关现行工资制度进行改革？

建国以来，我国机关工作人员的工资制度先后经历了两次大的改革。第一次工资制度改革是一九五六年以等级工资制取代供给制。供给制作为革命战争的产物，具有明显的军事共产主义性质。其基本内容就是按照工作和生活必不可少的需要，对工作人员免费供给生活必需品。随着经济的恢复和发展，这种分配制度必然让位于新的制度。等级工资制就是根据德才和资历，将担任同一职务的工作人员分别归入不同的级别，并确定不同的工资标准。“一职数级、上下交叉”、每个级别对应一个工资标准是等级工资制的基本特征。第二次工资制度改革是一九八五年将等级工资制改为以职务工资为主的结构工资制。结构工资制就是按照工资的不同职能，将工资的构成分为基础工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资四个部分。历史地看，一九五六年和一九八五年两次工资制度改革在当时都起到了积极的作用。尽管如此，工资分配中一些长期存在的问题始终没有从根本上得到解决，并且，随着时间的推移和实际情况的变化，不少新的问题又不断暴露出来。当然，这是多方面的原因造成的，但其中的一个主要原因应该说是工资制度本身的不足，即工资制度本身存在一些不够科学、不够合理之处。就现行的结构工资制而言，其缺陷主要表现在：

(1) 没有建立正常的增资机制，工资增长缺乏制度保证。一九五六年和一九八五年两次工资制度改革都提出要建立正常的晋级增资制度，但由于缺乏诸如对升级年限、升级办法等方面的具体规定，因而实际上没有实现。特别是长期以来，工资分配被看作单纯的消费和消极的“支出”，工资计划是一个软指标，工作人员增加工资只能依靠不定期的调资来实现，并且调资工作的进行往往又是财政有钱就办，财政吃紧就不办，致使工资不能随着国民经济的发展和劳动生产率的提高有计划地增长。

(2)工资分配过于强调职务因素,客观上造成了只有提升职务才能增加工资的格局。同时,以职务作为衡量劳动的唯一尺度,单纯依靠职务提升来求得工资提高的做法,又不可避免地成为机构升格和滥提职务的诱因。

(3)工资构成中相当一部分是平均发放,工资职能难以发挥。在业已偏低的工资收入中,各种津贴、补贴逐年增多,而基本工资部分所占的比重日渐下降。工资构成中的基础工资和奖励工资部分,不是人人有份、平均发放,就是按职务分档、名不符实。就是能够体现差别的职务工资和工龄津贴部分,其差距也是微乎其微,工资“平台”现象异常突出。

(4)机关和事业单位实行同一种工资制度,即职务工资为主的结构工资制,不能很好地体现各类人员的工作特点,带来不少矛盾,不利于调动工作人员的积极性。

结构工资制本身所存在的缺陷,不仅使工资制度的运行处于非良性循环状态,按劳分配原则难以得到有效的贯彻,而且由此引起了一系列的社会经济问题,产生了一些消极影响。这主要反映在:机关工作人员的工作积极性受到挫伤,机关难以吸引和留住优秀人才,严重影响机关队伍的稳定,等等。

综上所述,机关现行的工资制度已经不能适应社会主义市场经济体制的要求,不能适应不断深入的政治、经济体制改革的需要,必须进行改革。七届人大四次会议通过的《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》明确提出了改革工资制度的要求,并指出:“党政机关、事业单位逐步建立符合各自特点的工资制度。”党的十四大要求“加快工资制度改革,逐步建立起符合企业、事业单位和机关各自特点的工资制度与正常增长机制。”党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》明确提出:“劳动者的个人报酬要引入竞争机制,打破平均主义,实行多劳多得,合理拉开差距。”“行政机关实行公务员制度,公务员的工资由国家根据经济发展状况并参照企业平均工资水平确定和调整,形成正常的晋级和工资增长机制。”

再者,改革机关工资制度也是建立和推行国家公务员制度的客观

需要。建立和推行国家公务员制度作为一项系统工程,公务员工资制度是其中的一个重要组成部分,为了保证国家公务员制度的有效运转,必须建立与之相适应的公务员的工资制度。

2. 这次机关工资制度改革的指导思想和原则是什么?

这次机关工资制度改革总的指导思想是,根据党的十三届七中全会、十四大和八届人大一次会议精神,适应改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求,转换工资分配机制,逐步建立符合机关特点的工资制度与正常的工资增长机制,进一步贯彻按劳分配原则,克服分配中的平均主义,使工作人员的报酬与其实际贡献相一致。

根据上述指导思想,这次机关工资制度改革所遵循的基本原则是:

(1)贯彻按劳分配原则,克服平均主义,建立符合机关特点的工资制度。

(2)机关工作人员的工资应根据国民经济的发展,有计划地增长,并在此基础上建立正常晋级增资制度。

(3)机关与企业、事业单位实行不同的工资制度。机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平,保持合理的比例关系。

(4)机关工作人员的工资,应根据职工生活费用价格指数的变动情况定期进行调整,保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。同时,将现行平均发放的工资外补贴纳入工资。

(5)改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素,实行不同的地区津贴。对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴,发挥工资的导向和激励作用,鼓励人们到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

3. 机关为什么实行职务级别工资制? 其基本内容是什么?

根据党的十三届七中全会、十四大和八届人大一次会议精神,党政机关、事业单位要逐步建立起符合各自特点的工资制度。在认真总结和吸收以往工资制度改革经验的基础上,从机关的实际情况出发,结合机

构改革和国家公务员制度的推行,经过较为广泛地征求地方和部门的意见,这次工资制度改革,经党中央、国务院批准,在机关工作人员中实行职务级别工资制,简称职级工资制。

所谓职级工资制,就是按照工作人员的职务、级别、年功和实际贡献等确定工资标准的一种工资制度。按照不同职能,工作人员的工资分为职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个组成部分。其中,职务工资和级别工资是工资构成的主体。

4. 什么叫职务工资? 其职能是什么?

职务工资就是按工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易程度确定的工资。职务工资是职级工资制中体现按劳分配的主要内容。在职务工资标准中,每一职务层次分设若干工资档次,工资标准的数额各不相同。按照保证近期正常晋升工资档次需要的原则,目前职务工资标准的档次分别设计了三档至八档。今后,根据实际情况,职务工资标准的档次还可以适当延伸。工作人员按所担任的职务确定相应的职务工资,并随职务及任职年限的变化而变动。

职务工资的职能是体现工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易。一般来讲,工作人员的职务越高,责任就越重,工作难度越大,其职务工资也就应相对高一些;工作人员的职务越低,责任就相对轻一些,工作难度相对小一些,其职务工资也就应相对低一些。在职务工资标准中,每一职务层次分设若干工资档次,职务层次高的,工资档次设置少一些,职务层次低的,工资档次设置多一些。这样,有利于保证工作人员正常晋升工资的需要。

5. 什么叫级别工资? 其职能是什么?

级别工资就是按工作人员的资历和能力确定的工资。级别工资也是体现按劳分配的主要内容。机关工作人员的级别共分为十五级,每一职务层次对应若干个级别,上下职务对应的级别适当交叉,每个级别确定一个工资标准。工作人员按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及德才表现、工作实绩和工作经历确定级别,并执行相应的

级别工资标准。级别和职务的对应关系是：一级为总理；二至三级为副总理、国务委员；三至四级为部长、省长；四至五级为副部长、副省长；五至七级为司长、厅(局)长；六至八级为副司长、副厅(局)长；七至十级为处长、县长；八至十一级为副处长、副县长；九至十二级为科长、主任科员；九至十三级为副科长、副主任科员；九至十四级为科员；十至十五级为办事员。

级别工资的职能是体现工作人员的资历和能力。在工资构成中增设级别工资，是职级工资制的一个重要特点，这也是从机关的实际情况出发来考虑的。一方面，机关同一职务层次人员的工作年限、资历和能力各不相同，设置级别工资，可以较好地体现同一职务人员在工作年限、资历和能力等方面的差别，使工资关系趋于合理，更好地贯彻按劳分配原则；另一方面，机关领导职务的职数有限，相当一部分人员难以晋升领导职务，设置级别工资，可以使工作人员在不提升职务时能通过晋升级别提高待遇，避免人人都去争职务。同时，全国机关中绝大部分是科长以下职务的工作人员，为了鼓励他们兢兢业业、努力工作，对科长以下的职务增大了级别的跨度，这样，有利于提高这部分人员的待遇，增强他们在机关工作的责任心和荣誉感。

6. 什么叫基础工资？其职能是什么？

基础工资就是按大体维持工作人员本人基本生活费用确定的工资。基础工资的数额为每人每月90元。各职务人员均执行相同的基础工资。

基础工资的职能是体现大体维持工作人员本人的基本生活费用。在在职级工资制的工资构成中仍保留基础工资部分，并占有一定的比重，是符合我国国情的，有利于保障工作人员的基本生活不因物价上涨而下降。

7. 什么叫工龄工资？其职能是什么？

工龄工资就是按工作人员的工作年限确定的工资。工资人员的工作年限每增加一年，工龄工资增加1元，一直到离退休当年为止。

工龄工资的职能是体现工作人员的积累贡献。

8. 机关工作人员级别确定的主要依据是什么？

机关工作人员由现行工资制度过渡到职级工资制，首先必须确定其级别。机关工作人员的级别，是根据其所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及德才表现、工作实绩和工作经历等因素综合确定。其中，所任职务是指按工作人员管理权限由任免机关正式任命的职务；工作经历主要是指工作人员所任职务以及工作年限。工作年限按计算工龄工资的办法确定。

9. 这次工资制度改革如何确定工作人员的任职年限？

工作人员的任职年限是从正式任命现职务当年起计算的年限。如：某工作人员 1989 年 12 月被任命为副处长，那么，到 1993 年 10 月 1 日之前，即工改前，该副处长的任职年限应为 5 年。

10. 这次工资制度改革，对级别的确定有哪些政策规定？

机关工作人员的级别，按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及工作人员的德才表现、工作实绩和工作经历等综合确定。

由于级别是工作人员资历和能力的体现，因此，这次确定级别是在注重德才表现的前提下，主要考虑工作年限，具体政策规定是：

正部级，工作年限为 40 年及以下的，定为四级；41 年及以上的，定为三级。

副部级，工作年限为 35 年及以下的，定为五级；36 年及以上的，定为四级。

正司（厅）级，工作年限为 30 年及以下的，定为七级；31 至 35 年的，定为六级；36 年及以上的，定为五级。

副司（厅）级，工作年限为 30 年及以下的，定为八级；31 至 35 年的，定为七级；36 年及以上的，定为六级。

正处级，工作年限为 25 年及以下的，定为十级；26 至 30 年的，定为九级；31 至 35 年的，定为八级；36 年及以上的，定为七级。

副处级,工作年限为 20 年及以下的,定为十一级;21 至 25 年的,定为十级;26 至 30 年的,定为九级;31 年及以上的,定为八级。

正科级,工作年限为 20 年及以下的,定为十二级;21 至 25 年的,定为十一级;26 至 30 年的,定为十级;31 年及以上的,定为九级。

副科级,工作年限为 20 年及以下的,定为十三级;21 至 25 年的,定为十二级;26 至 30 年的,定为十一级;31 至 35 年的,定为十级;36 年及以上的,定为九级。

科员,工作年限为 15 年及以下的,定为十四级;16 至 20 年的,定为十三级;21 至 25 年的,定为十二级;26 至 30 年的,定为十一级;31 至 35 年的,定为十级;36 年及以上的,定为九级。

办事员,工作年限为 10 年及以下的,定为十五级;11 至 15 年的,定为十四级;16 至 20 年的,定为十三级;21 至 25 年的,定为十二级;26 至 30 年的,定为十一级;31 年及以上的,定为十级。

工作人员首次确定级别后,自一九九三年十月一日至一九九七年九月三十日,凡年度考核为称职以上并按这次划定的政策杠子达到上一级别工作年限的,可晋升级别,但最高不得突破本职务对应的最高级别。

11. 学习期间不计算工龄的大学专科以上毕业人员如何确定工作年限?

为体现尊重知识、尊重人才的政策导向,避免学习期间不计算工龄的大学专科以上毕业人员这次工资套改后工资低于同等条件低学历人员的现象。实施办法规定,学习期间不计算工龄的大学专科以上毕业生,其在校学习时间可与工作年限合并考虑确定级别和进行职务工资套改。此规定只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题。

12. 机关新录用人员试用期满后的职务、级别如何确定?

机关新录用人员包括直接从各类毕业生中学校录用的工作人员和其他新录用人员。新录用人员试用期满正式任职后,应及时确定其职务和级别。具体办法是:

(1)直接从各类学校毕业生中录用人员的定级。初中、高中、中等专业学校毕业生,职务定为办事员,级别定为十五级;大学专科毕业生,职务为科员,级别定为十四级;大学本科毕业生、获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上大学本科毕业生)、研究生班毕业生和未获得硕士学位的研究生,职务为科员,级别定为十三级;获得硕士学位的研究生,职务为副主任科员,级别定为十二级;获得博士学位的研究生,职务为主任科员,级别定为十一级。

(2)其他新录用人员的定级。根据本人所任职务,比照本单位同等条件人员确定级别。

13. 为什么必须建立正常增资机制

建立正常增资机制作为新工资制度的一项重要原则,既是保证职级工资制正常运转的关键,也是使机关工作人员工资待遇随着国民经济发展有计划地增长,逐步提高工作人员的工资水平,实现晋级调资规范化、制度化的一项有效措施。实践证明,如果没有正常增加工资的机制,再好的工资制度也是难以长久正常运行的,必将导致各种矛盾的积累和加剧。因此,为了保证新工资制度的正常运转,实现机关工作人员的工资有计划地增长,使机关工作人员的工资水平与企业相当人员的工资水平大体持平,就必须建立正常晋级增资的制度。正是因为如此,这次机关工资制度改革,除了搞好制度的设计和适当提高工资水平外,重点突出了建立工资正常增长的机制。

14. 机关工作人员正常增加工资的途径有哪些?

实行职级工资制后,机关工作人员正常增加工资的途径有:结合对工作人员的考核晋升工资档次;随着职务、级别的晋升和工作年限的增长相应增加工资;根据企业相当人员的平均工资水平和物价指数变动情况适时调整工资标准。其具体办法是:

(1) 晋升职务工资

根据工作人员的工作表现,正常晋升职务工资档次。工作人员正常晋升工资档次要在严格考核的基础上进行。工作人员在现任职务的任

期内,连续两年考核成绩为称职及以上的,可在本职务工资标准内晋升一个工资档次,并从下一考核年度的第一个月起兑现工资;考核不称职的,不得晋升工资档次。

工作人员职务晋升后,按新任职务工资标准执行。其中,原职务工资低于新任职务工资标准最低档的,进入新任职务工资标准的最低档;原职务工资高于新任职务工资标准最低档的,就近就高套入新任职务工资标准。工作人员晋升职务增加职务工资时,其增资额超过新任职务工资标准半个档差以上的,考核年限从职务变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限与职务变动前的考核年限累加计算。

(2)晋升级别工资

工作人员在原级别任职期间连续五年考核称职或连续三年考核优秀的,在本职务对应的级别内晋升一个级别;副部长及以上人员,任职超过五年的,可以晋升一个级别。工作人员的级别已达到本职务最高级别后,不再晋升级别。因年度考核晋升级别的人员,均从下一考核年度的第一个月起兑现工资。

工作人员晋升职务后,原级别低于新任职务对应级别的,晋升到新任职务最低级别;原级别在新任职务对应级别以内的,未达到升级规定的考核年限,级别不变。因晋升职务而晋升级别的工作人员,均可相应增加级别工资,并从级别晋升的下月起提高级别工资。

工作人员首次确定级别后,自一九九三年十月一日至一九九七年九月三十日,凡年度考核为称职以上并按这次划定的政策杠子达到上一级别工作年限的,可晋升级别,但最高为得突破本职务对应的最高级别。

(3)增加工龄工资。工作人员随工作年限的增长,相应增加工龄工资。工作年限增加一年,工龄工资增加1元,一直到离退休当年止。工龄工资从参加工作当年计发。

(4)调整工资标准

在正常晋升职务工资和级别工资的情况下,国家定期调整机关工作人员的工资标准。根据城镇居民生活费用的增长情况,适当调整基础

工资标准；根据国民经济发展和全民所有制企业相当人员工资水平的增长，定期调整职务工资、级别工资和工龄工资标准。自一九九三年十月一日起，每满两年调整一次。工资标准的调整，由国家统一安排，任何地区和部门不得自行调整工资标准。

在建立正常晋级增资制度后，如遇特殊情况，国家可决定暂时冻结工资。

15. 确定机关工作人员工资水平的主要依据是什么？

机关工作人员工资水平的高低首先不是一个绝对数，而是一个相对数。因为，劳动者对自己工资水平的满意程度总是相对于其他劳动者工资水平的高低而言的。不同工资水平之间的差别便构成了工资关系。工资关系是否合理，不仅直接影响到劳动者的积极性和人力资源的配置，甚至还将影响到政治和社会的稳定。对机关工作人员来说，其工资水平的确定，主要在于合理确定机关工作人员与企业、事业单位职工之间的工资关系。

近年来，机关工作人员的工资水平一直明显偏低。据统计，一九九二年机关工作人员的平均工资水平比全民所有制企业职工的平均工资水平低 5.3%。如与同类人员平均工资相比，差距更大。显然，这与机关所担负的任务和工作特点是很不相适应的。这次工资制度改革，应当使机关工作人员的工资水平与其地位和作用相适应。这是确定机关工作人员工资水平的重要原则之一。

确定机关工作人员的工资水平，除了充分考虑机关工作人员的社会地位和作用外，还必须遵循平衡比较的原则。具体地说，就是要使机关工作人员的工资水平与全民所有制企业相当人员（同等职务、资历和学历）的工资水平大体持平。这是从我国机关工作人员队伍的实际情况考虑的。因为，我国机关工作人员不仅在经济建设中起着重要的作用，而且是在机关和企、事业单位之间互相流动的，机关工作人员有相当一部分是从企业选拔上来的。如果机关工作人员的工资低于企业太多，就会由于工资待遇上存在着较大的反差而难以从企业调进人员，同时机关中的优秀人才也会因待遇低而外流。从国外的情况来看，政府公务员

的工资水平一般都是与企业相当人员的平均工资水平进行比较的。其中,中级公务员的工资水平与企业相当人员的平均工资水平大体持平,初级公务员的工资水平略高于企业相当人员。因此,从我国的实际情况出发,随着新工资制度的建立,应逐步提高机关工作人员的工资水平,使之与企业相当人员的工资水平保持合理的比例关系。

16. 这次机关工资制度改革对机关岗位津贴有何规定?

岗位津贴是国家对特殊工作岗位上的工作人员给予的额外劳动报酬。机关工作人员的岗位津贴必须根据其岗位性质和工作条件确定。考虑到在不同岗位工作的人员,其工作条件差异较大,因此,对在特殊岗位上工作的人员,仍实行岗位津贴。工作人员调离该岗位后,相应津贴即行取消。

鉴于现行的岗位津贴种类繁多,且政出多门,因此,在实行职级工资制的同时,要对现行的岗位津贴进行清理整顿。经国家批准建立的机关工作人员岗位津贴予以保留。具体包括:公安干警值勤岗位津贴,海关工作人员岗位津贴,基层审计人员外勤工作补贴,人民法院干警岗位津贴,人民检察院干警岗位津贴,司法助理员岗位津贴,监察、纪检部门办案人员外出办案补贴。其他由地方或部门自行建立的岗位津贴,原则上予以取消。需要新建或提高岗位津贴标准的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

17. 这次工资制度改革对机关工作人员现行的奖金制度如何进行改革?

奖金是根据按劳分配原则采取的作为工资补充的劳动报酬形式,是对工作认真负责、工作成绩显著的工作人员的物质奖励。奖金的发放办法必须体现奖勤罚懒、奖优罚劣。由于机关工作人员现行奖金的实际分配办法要么是人人有份、平均发放,要么是按职务分档、名不符实,奖金没有发挥其应有的激励作用,因此,必须对现行的奖金制度进行改革。

改革奖金制度的具体措施是:实行职级工资制后,奖金不再是工资

构成的一部分。根据《国家公务员暂行条例》的有关规定,为了切实达到鼓励先进的目的,不再实行每月按人头平均发放奖金,而是在严格考核的基础上,对考核成绩为称职以上的工作人员采取年终发放一次性奖金的办法。奖金标准按本人当年十二月份一个月基本工资(职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资四项之和)计发。由于机关考核工作一九九三年尚未全面开展,因此,机关工作人员的奖金从一九九四年起实行。

18. 职级工资制的实施范围包括哪些?

职级工资制的实施范围,限于下列单位中一九九三年九月三十日在册的机关正式工作人员(工勤人员除外):

(1)各级党政机关、人大、政协、法院、检察院、民主党派。

(2)行使国家行政职能、从事行政管理活动并实行国家公务员制度或参照国家公务员制度管理、使用事业编制的单位,如税务所、工商所、物价所等。

受国家行政机关委托、承担部分行政职能的事业单位,不列入职级工资制的实施范围。

(3)参照国家公务员制度管理的群众团体组织,如工会、共青团、妇联等。

受行政机关委托、承担行政职能并使用行政编制的社会团体组织。

19. 如何从现行工资制度过渡到职级工资制?

从现行工资制度过渡到职级工资制的具体套改办法是:

(1)职务工资的套改。按工作人员现职务工资就近就高套入职级工资制中的职务工资标准。在此基础上按规定的政策杠子适当拉开工资档次,以体现工作人员在任职年限和工作年限等方面的差异。

(2)级别工资的套改。按确定的级别执行相应的级别工资标准。执行级别工资后,原按国家规定发放的奖金即行取消。如某处长原按国家规定发放的奖金为50元,这次确定的级别为十级,级别工资为135元,该处长执行135元的级别工资后,其原奖金50元即行取消。

(3)基础工资的套改。以现行基础工资40元为基数,套入职级工资制中的基础工资标准。

(4)工龄工资的套改。将现行工龄津贴直接转为职级工资制中的工龄工资。

20. 省、部级人员如何确定职务工资档次?

正省、部级。任职年限为5年以下的,工作年限47年以下,套入一档,工作年限48年以上,套入二档;任职年限为6至10年的,工作年限37年以下,套入一档,工作年限38至47年,套入二档,工作年限48年以上,套入三档;任职年限为11年以上的,工作年限37年以下,套入二档,工作年限38至47年,套入三档,工作年限48年以上,套入四档。

副省、部级。任职年限为5年以下的,工作年限47年以下,套入一档,工作年限48年以上,套入二档;任职年限为6至10年的,工作年限37年以下,套入一档,工作年限38至47年,套入二档,工作年限48年以上,套入三档;任职年限为11年以上的,工作年限37年以下,套入二档,工作年限38至47年,套入三档,工作年限48年以上,套入四档。

21. 地、市、司(厅)级人员如何确定职务工资档次?

正地、市、司(厅)级。任职年限为5年以下的,工作年限37年以下,套入一档,工作年限38至47年,套入二档,工作年限48年以上,套入三档;任职年限为6至10年的,工作年限27年以下,套入一档,工作年限28至37年,套入二档,工作年限38至47年,套入三档,工作年限48年以上,套入四档;任职年限为11年以上的,工作年限27年以下,套入二档,工作年限28至37年,套入三档,工作年限38年以上,套入四档。

副地、市、司(厅)级。任职年限为5年以下的,工作年限37年以下,套入一档,工作年限38至47年,套入二档,工作年限48年以上,定为三档;任职年限为6至10年的,工作年限27年以下,定为一档,工作年限28至37年,套入二档,工作年限38至47年,套入三档,工作年限48年以上,套入四档;任职年限为11年以上的,工作年限27年以下,套入二档,工作年限28至37年,套入三档,工作年限38年以上,套入四档。

22. 县、处级人员如何确定职务工资档次？

正县、处级。任职年限为 5 年以下的，工作年限 37 年以下，套入一档，工作年限 38 至 47 年，套入二档，工作年限 48 以上，套入三档；任职年限 6 至 10 年的，工作年限 27 年以下，套入一档，工作年限 28 至 37 年，套入二档，工作年限 38 至 47 年，套入三档，工作年限 48 年以上，套入四档；任职年限为 11 年以上的，工作年限 27 年以下，套入二档，工作年限 28 至 37 年，套入三档，工作年限 38 年以上，定为四档。

副县、处级。任职年限为 5 年以下的，工作年限 37 年以下，套入一档，工作年限 38 至 47 年，套入二档，工作年限 48 年以上，套入三档；任职年限 6 至 10 年的，工作年限 27 年以下，套入一档，工作年限 28 至 37 年，套入二档，工作年限 38 至 47 年，套入三档，工作年限 48 年以上，套入四档；任职年限为 11 年以上的，工作年限 27 年以下，套入二档，工作年限 28 至 37 年，套入三档，工作年限 38 年以上，套入四档。

23. 科级人员如何确定职务工资档次？

正科级。任职年限为 5 年以下的，工作年限 27 年以下，套入一档，工作年限 28 至 37 年，套入二档，工作年限 38 至 47 年，套入三档，工作年限 48 年以上，套入四档；任职年限为 6 至 10 年的，工作年限 17 年以下，套入一档，工作年限 18 至 27 年，套入二档，工作年限 28 至 37 年，套入三档，工作年限 38 至 47 年，套入四档，工作年限 48 年以上，套入五档；任职年限为 11 年以上的，工作年限 17 年以下，套入二档，工作年限 18 至 27 年，套入三档，工作年限 28 至 37 年，套入四档，工作年限 38 年以上，套入五档。

副科级。任职年限为 5 年以下的，工作年限 27 年以下，套入一档，工作年限 28 至 37 年，套入二档，工作年限 38 至 47 年，套入三档，工作年限 48 年以上，套入四档；任职年限为 6 至 10 年的，工作年限 17 年以下，套入一档，工作年限 18 至 27 年，套入二档，工作年限 28 至 37 年，套入三档，工作年限 38 至 47 年，套入四档，工作年限 48 年以上，套入五档；任职年限为 11 年以上的，工作年限 17 年以下，套入二档，工作年

限 18 至 27 年,套入三档,工作年限 28 至 37 年,套入四档,工作年限 38 年以上,套入五档。

24. 科员、办事员如何确定职务工资档次?

科员。工作年限 7 年以下,套入一档,工作年限 8 至 17 年,套入二档,工作年限 18 至 27 年,套入三档,工作年限 28 年至 37 年,套入四档,工作年限 38 至 47 年,套入五档,工作年限 48 年以上,套入六档。

办事员。工作年限 3 年以下,套入一档,工作年限 4 至 7 年,套入二档,工作年限 8 至 17 年,套入三档,工作年限 18 至 27 年,套入四档,工作年限 28 至 37 年,套入五档,工作年限 38 年以上,套入六档。

25. 工作人员如按原任低一级职务套改的职务工资高于按现任职务套改的职务工资,如何处理?

工作人员如按原任低一级职务套改的职务工资高于按现任职务套改的职务工资,可先按原任低一级职务进行套改,然后就近就高套入现任职务工资标准。同时,在按原任低一级职务套改时,可将任现职的年限与原任低一级职务的年限合并考虑。

26. 这次工资套改对获得过奖励升级的人员有何规定?

一九八五年工资制度改革以来,根据国家规定授予奖励升级的人员,可适当高定职务工资档次。

27. 这次工资套改对个别表现差或不能坚持正常工作的人员有何规定?

在这次工资套改中,对个别表现差或不能坚持正常工作的人员,可适当低定职务工资。

28. 实行新工资制度时,原按国家和地方规定发放的物价、福利性补贴以及地方、部门自行建立的津贴如何处理?

在套改职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资后,现行按国家

和地方规定发放的物价和福利性补贴以及地方、部门自行建立的津贴纳入新工资标准 64 元。在冲销 64 元后,其余的津贴、补贴部分暂时保留,待建立地区附加津贴时,经过清理后一并纳入。

29. 机关新录用人员的工资待遇如何确定?

机关新录用人员的工资待遇分为试用期工资和试用期满后的工资。这次工资制度改革,对机关新录用人员试用期工资和试用期满后工资的具体规定分别是:

(1) 试用期工资

直接从各类学校毕业生中录用的工作人员试用期工资:初中毕业生为 170 元;高中、中专毕业生为 180 元;大学专科毕业生为 195 元;大学本科毕业生为 205 元;获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上大学本科毕业生)、研究生班毕业和未取得硕士学位的研究生为 220 元;硕士学位研究生为 240 元;博士学位研究生为 270 元。

其他新录用人员试用期也不实行职级工资,其工资按工作人员管理权限,由主管部门参考录用前本人工作年限和录用后拟任职务确定,原则上应略低于本单位正式任职的同等条件人员的基本工资数额。

(2) 试用期满后的工资

新录用人员试用期满后,按所确定的职务、级别领取相应的工资。

直接从各类学校毕业生中录用的工作人员,试用期满后的职务工资为:初中毕业生定为办事员一档 50 元;高中、中专毕业生定为办事员二档 60 元;大学专科毕业生定为科员一档 63 元;大学本科毕业生定为科员二档 75 元;获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上大学本科毕业生)、研究生班毕业和未取得硕士学位的研究生定为科员四档 99 元;硕士学位研究生定为副主任科员三档 109 元;博士学位研究生定为主任科员二档 116 元。

分配到艰苦、边远地区工作的大中专以上毕业生,可提前定级,职务工资可高于同类人员一至二档。

其他新录用人员,按所任职务、比照本单位同等条件人员确定职务工资和级别工资,其基本工资原则上应高于试用期工资。

30. 不实行职级工资制的离休、退休干部的生活待遇如何确定？

一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已达到离退休年龄的干部，除经组织批准留任的外，均不实行职级工资制。这部分人员参照同职务在职人员的增资水平，适当增加离退休费。具体计算办法是：

(1) 离退休前有行政职务的，离休人员原则按照同职务在职人员的平均增资额增加离休费（如果同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额，离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费）；退休人员按照同职务在职人员平均增资额的 90% 增加退休费。

(2) 离退休前无职务的离退休人员增加离退休费的办法，由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地的实际情况制定。

同职务在职人员的平均增资额，由各省、自治区、直辖市人民政府确定。党中央、国务院各部门在京单位同职务在职人员的平均增资额，由人事部会同有关部门统一确定；党中央、国务院各部门驻京外单位同职务在职人员的平均增资额，按所在地的规定执行。

31. 实行职级工资制后离退休的人员，其生活待遇如何确定？

实行职级工资制后，将进一步结合社会保障制度改革，对机关离退休人员的生活待遇适当加以改进，使之在退休下来后也能分享到经济发展的成果。在新的养老保险制度建立前，离退休费暂按下列办法计发：

(1) 离休人员的离休费，按本人离休前基本工资即职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资四项之和全额计发。

(2) 改进退休费计算办法。为了使机关工作人员退休后的生活水平不至降得过多，对用于保障其基本生活费用的基础工资和体现其积累贡献的工龄工资均全额计发，职务工资和级别工资按一定比例计发。其中，工作满 35 年的，职务工资、级别工资两项之和按 88% 计发；工作满 30 年不满 35 年的，职务工资、级别工资两项之和按 82% 计发；工作满 20 年不满 30 年的，职务工资、级别工资两项之和按 75% 计发。

(3) 在职人员提高基础工资时，离退休人员按照在职人员提高基础

工资的数额增加离退休费。

(4)在职人员根据国民经济发展和企业相当人员的工资水平调整工资标准时,离退休人员可按调整工资标准的幅度相应提高离退休费。

32. 机关工人实行什么工资制度? 其基本内容是什么?

在机关行政人员实行职级工资制的同时,机关工人的工资制度也要相应进行改革。机关工人分为技术工人和普通工人两大类。根据机关工人的劳动特点,技术工人实行岗位技术等级(职务)工资制,普通工人实行岗位工资制。

所谓岗位技术等级(职务)工资制,是根据不同岗位对工人劳动技能、劳动责任的要求,在考核的基础上,按照实际贡献和服务质量确定劳动报酬的工资制度。岗位技术等级(职务)工资制的工资构成分为岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分。

(1)技术工人的岗位工资根据工作难易和工作质量确定。岗位工资按初级工、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分别设置,各设八至十个档次。

(2)技术等级(职务)工资根据技术水平高低确定,共分五级,每级设一个工资标准。

(3)机关工人的奖金,根据对工人的劳动实绩、工作态度和服务质量的考核确定。奖金是工人工资构成中的重要组成部分,占工人工资构成的30%。奖金要适当拉开差距,具体发放办法由各地区、各部门根据实际情况制定。

普通工人实行岗位工资制,其工资构成分为岗位工资和奖金两部分。普通工人的岗位工资共设十三个档次。

33. 机关技术工人如何从现行工资制度过渡到新工资制度?

机关技术工人执行岗位技术等级(职务)工资制,其工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成。

岗位工资的套改办法。将原基础工资、岗位工资、工龄津贴之和,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴64元,就近

就高套入技术等级(职务)相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的,再适当拉开岗位工资档次。

技术等级(职务)工资的套改办法。已确定技术等级(职务)的技术工人,执行相应的技术等级(职务)工资。现行技师职务津贴和地区、部门试行发放的工人技术等级(职务)补贴即行取消。

现执行八级制技术等级标准的技术工人,可按《工人技术等级条例》规定的对应关系,即一、二、三级为初级工,四、五、六级为中级工,七、八级为高级工,就近就高套入技术等级(职务)的岗位工资档次和执行相应的技术等级(职务)工资标准。

未确定技术等级的技术工人,按初级工套改岗位工资并执行初级工的技术等级(职务)工资标准。这种对应关系只限于此次套改,待按有关规定进行技术等级(职务)考核后,再根据确定的技术等级(职务)进行调整。

机关工人的技术等级(职务)考核工作和工资的确定,由人事部门会同有关部门具体组织实施。

34. 机关技术工人岗位工资套改的政策杠子是如何规定的?

机关技术工人岗位工资套改的政策杠子规定如下:

初级工、中级工、高级工。工作年限为 10 年以下,套入对应岗位工资标准的第一档;工作年限为 11 至 15 年,套入对应岗位工资标准的第二档;工作年限为 16 至 20 年,套入对应岗位工资标准第三档;工作年限为 21 至 25 年,套入对应岗位工资标准的第四档;工作年限为 26 至 30 年,套入对应岗位工资标准的第五档;工作年限为 31 至 35 年,套入对应岗位工资标准的第六档;工作年限为 36 至 40 年,套入对应岗位工资标准的第七档;工作年限为 41 年以上,套入对应岗位工资标准的第八档。

技师、高级技师。工作年限为 15 年以下,套入对应岗位工资标准的第一档;工作年限为 16 至 20 年,套入对应岗位工资标准的第二档;工作年限为 21 至 25 年,套入对应岗位工资标准的第三档;工作年限为 26 至 30 年,套入对应岗位工资标准的第四档;工作年限为 31 年至 35

年,套入对应岗位工资标准的第五档;工作年限为 36 至 40 年,套入对应岗位工资标准的第六档;工作年限为 41 年以上,套入对应岗位工资标准的第七档。

35. 机关普通工人如何从现行工资制度过渡到新工资制度?

机关普通工人执行岗位工资制,其工资由岗位工资和奖金两部分组成。机关普通工人工资套改的办法是,将原基础工资、岗位工资和工龄津贴之和,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴 64 元,就近就高套入相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的,再适当拉开岗位工资档次。套改的具体工作年限杠子如下。

工作年限为 5 年以下,套入一档;工作年限为 6 至 10 年,套入二档;工作年限为 11 至 15 年,套入三档;工作年限为 16 至 20 年,套入四档;工作年限为 21 至 25 年,套入五档;工作年限为 26 至 30 年,套入六档;工作年限 31 至 35 年,套入七档;工作年限为 36 年以上,套入八档。

36. 不实行岗位技术等级(职务)工资制或岗位工资制的机关退休工人,如何增加退休费?

一九九三年九月三十日前已经办理退休手续和已到达退休年龄的工人(经组织批准继续工作的除外),均不实行岗位技术等级(职务)工资制或岗位工资制。这部分人员参照同等条件在职工人的增资水平,适当增加退休费。其具体办法是:

(1)一九九三年九月三十日前已办理退休手续和已达到退休年龄的,按照同等条件在职工人平均增资额的 90% 增加退休费。

(2)建国前参加工作,并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险〔1983〕3 号)的规定,享受原工资 100% 退休费的退休工人,按同等条件在职工人平均增资额增加退休费。

37. 实行新工资制度后的机关退休工人的生活待遇如何确定?

机关工人实行新的工资制度后,将进一步结合社会保障制度改革,

对退休工人的生活待遇适当加以改进。在新的养老保险制度建立前，退休费暂按下列办法计发：

(1)退休的技术工人，按岗位工资、技术等级(职务)工资、奖金三项之和(即技术工人的基本工资)的一定百分比计发退休费。其中，工作满35年的，三项之和按90%计发；工作满30年不满35年的，三项之和按85%计发；工作满20年不满30年的，三项之和按80%计发。退休的技术工人的奖金是指以本人退休前岗位工资和技术等级(职务)工资为基数计发的数额。

(2)退休的普通工人，按岗位工资、奖金两项之和(即普通工人的基本工资)的一定比例计发退休费。其中，工作满35年的，两项之和按90%计发；工作满30年不满35年的，两项之和按85%计发；工作满20年不满30年的，两项之和按80%计发。退休的普通工人的奖金是指以本人退休前岗位工资为基数计发的数额。

(3)建国前参加工作并符合原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险(1983)3号)规定的退休工人，退休费按退休前本人原基本工资全额计发。

(4)在职人员提高基础工资时，退休工人可按在职人员提高基础工资的数额增加退休费。

(5)在职工人根据企业相当人员的工资水平和物价变动指数调整工资标准时，退休工人可按调整工资标准的幅度相应提高退休费。

38. 这次机构改革中分流机关的人员的工资如何处理？

这次机关工资制度改革，是在机构改革和人事制度改革这一特定条件下进行的，必然涉及到如何对待机构改革中分流人员的工资问题。机关工作人员一般素质较高，有一定管理经验和业务专长。对机构改革中分流机关的人员，党中央、国务院非常重视，多次强调在精简中一定要妥善安置并解决好他们的工资问题。根据党中央、国务院的指示精神，这次机构改革中分流机关的人员，均参加机关工资制度改革。具体办法是，一九九三年九月三十日前分流机关的人员，按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍调整人单位。一九九三年十月一日至本单

位实施职级工资制前分流出机关的人员,不再确定其级别,按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位,并由原单位补发这一时期应增加的工资。

对于如何界定这次机构改革中分流人员的范围,考虑到各地机构改革的进度不完全一致,因此国家不作统一规定,可由各省、自治区、直辖市根据本地区机构改革的具体时间和进度来确定。

39. 机关中评有专业技术职称的人员,其工资如何处理?

一九八五年机关、事业单位工资制度改革后,机关中确有一批具有专业技术职称的人员。考虑到机关中评有专业技术职称的人员,主要从事的是技术管理工作,与事业单位中直接从事专业技术工作的人员在工作性质上是不同的,并且,实行国家公务员制度后,机关中不再评定专业技术职称,这次工资制度改革,机关实行职级工资制,也不单设专业技术人员工资标准。因此,这次进行工资套改,原评定的专业技术职称均不与工资挂钩。已有行政职务的,按现任行政职务套改职务工资和级别工资;只有专业技术职称而没有行政职务的,由各单位根据本人实际情况并参考原工资水平、比照本单位同等条件人员确定职务工资和级别工资。

40. 这次工资制度改革,军队转业干部如何进行工资套改?

这次工资制度改革,军队转业干部根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资和级别工资。

41. 经济特区的机关工作人员是否实行职级工资制? 具体有何规定?

从现行的工资制度看,经国家批准建立的经济特区中,除深圳特区外,都执行国家统一的工资制度。这次工资制度改革,除深圳特区外,均执行国家统一的职级工资制。对于工资标准和增资幅度,由特区根据当地经济发展情况和企业平均工资水平等提出具体意见,经所在省人民政府报国务院批准后实施。

42. 机关工资制度改革对公安干警的工资有何具体规定？

公安干警是机关工作人员的一部分，应与其他机关工作人员一样，实行职级工资制。考虑到公安干警已经实行警衔制，并且其现行工资标准也略高于其他机关工作人员，因此，根据公安干警的具体情况，在执行职级工资制的同时，将其现行工资标准高出的部分用来建立警衔津贴，津贴标准另行确定。在具体套改办法上，公安干警按照原国务院工资改革小组《关于职工调动工作后工资待遇若干问题的暂行规定》（劳人薪〔1987〕24号）的工资标准对应关系，套改职级工资。

现执行公安干警工资标准的劳改劳教干警和检察院、法院法警等，均按此办法办理。

43. 这次机关工资制度改革对执行公安干警工资标准的县（市、区）人民武装部工作人员有何规定？

执行公安干警工资标准的县（市、区）人民武装部工作人员，执行职级工资制。其现行工资标准高出其他行政人员的部分，建立人民武装部工作人员津贴，具体办法另行规定。

44. 这次工资制度改革对国务院直属机构工作人员的工资有何具体规定？

根据中央有关部门的有关规定，国务院直属机构和部委管理的国家局的局长、副局长、司长、副司长职务分别相当于国务院部委的副部长、司长、副司长、处长；处长及以下职务与国务院部委的相同。因此，这次机关实行职级工资制，国务院直属机构和部委管理的国家局工作人员，其级别工资按照上述规定的职务层次确定；其职务工资按照上述对应关系和现行办法进行套改，即国务院直属机构的局长、副局长分别执行国务院部委副部长、司长的职务工资标准，司长、副司长的职务工资标准分别比国务院部委副司长、处长的职务工资标准高一档，处长及以下职务执行国务院部委相同职务的工资标准。这样处理，基本维持现行办法，有利于机关工作人员的管理。

45. 这次工资制度改革对广州、武汉等八个城市机关工作人员的工资有具体规定？

一九八五年工资改革时，考虑到广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京等八个城市的实际情况，国家制定了八个城市机关工作人员的工资标准。这次机关工资制度改革，上述八个城市的机关工作人员，比照国务院直属机构工作人员的套改办法套改职级工资，但不涉及机构规格问题。党中央、国务院在研究这一问题时，总的精神是不扩大范围，要严格按照原国务院工资制度改革小组《关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市国家行政机关人员职务工资标准问题的通知》（国工改〔1985〕012号）确定的范围执行。

46. 这次工资制度改革是如何妥善处理低职务人员和工人增资偏少问题的？

这次工资制度改革，由于在工资标准的设计上按职务层次适当拉开了差距，在套改办法上也按工作年限和任职时间适当拉开了差距，因此，一些低职务人员和工人存在增资水平偏低的问题。对此，党中央、国务院非常重视，要求适当提高这部分人员的增资水平。据此，为了提高这部分人员的增资水平，《机关工作人员工资制度改革实施办法》规定，机关工作人员套改新工资标准后，增资额达不到35元的，按35元增加。这一规定体现了党中央、国务院对低职务人员和工人生活的关心和照顾。对这部分人员超过按工作年限杠子套改的增资部分，为有利于工资管理，暂放在工资标准外，待以后逐步理顺。

对于退休人员中新增退休费不足35元的，也按35元增加退休费。

47. 这次工资制度改革对领取生活费的党外人士的待遇有何规定？

这次工资制度改革，对于领取生活费的党外人士，根据工资制度改革后在职人员的增资幅度，适当提高其生活费标准。具体办法另行规定。

48. 执行机关工作人员工资制度的人民团体工作人员如何进行职务工资和级别工资的套改？

在这次工资制度改革中，执行机关工作人员工资制度的人民团体工作人员，其职务工资和级别工资的套改，仍按原国务院工资制度改革小组《关于各种人民团体和学术组织的工作人员如何实行职务工资问题的通知》（国工改〔1985〕16号）确定的原则执行。

49. 执行七类以上工资区工资标准、未列入实行艰苦边远地区津贴执行范围的工作人员，这次工资制度改革如何处理？

实行新工资制度后，现行工资区类别制度即行取消。对于执行七类以上工资区标准、未列入实行艰苦边远地区执行范围的工作人员，这次工资制度改革，按六类工资区标准套入新工资标准后，其现行工资高于六类区工资标准的差额部分暂时保留，待建立地区附加津贴时一并纳入。

50. 如何解决机关临时人员的工资待遇？

机关临时人员不实行职级工资制。在机关工作人员改行职级工资制的同时，对机关临时人员的工资待遇也应予以适当提高。具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况自行确定。

51. 实行职级工资制与机构改革应当如何衔接配套？

机关实行职级工资制，是对机关现行工资制度的一次重大改革。为确保机关工资制度改革的顺利进行，职级工资制的实施必须与机构改革和推行国家公务员制度相结合，要在机构改革、精兵简政和推行国家公务员制度的同时进行。为了使机关工资制度改革能够平稳进行，无论完成机构改革和推行国家公务员制度时间先后，工作人员增加的工资均从一九九三年十月一日起计发。

52. 如何组织和贯彻实施机关工资制度改革?

机关工作人员从现行的以职务工资为主的结构工资制改为职务级别工资制,是我国工资制度的一次重大改革。为了保证这次工资制度改革的顺利进行,各地区和党中央、国务院各部门驻京外单位,要在省、自治区、直辖市人民政府统一领导下,由人事部门会同有关部门组织实施。

党中央、国务院、全国人大、全国政协、最高人民法院、最高人民检察院以及民主党派、人民团体在京机关的工资制度改革,由人事部组织协调,各部门具体实施。

各地区、各部门要根据《机关工作人员工资制度改革方案》和《机关工作人员工资制度改革实施办法》,结合本地区的实际情况,拟定具体实施意见,报人事部审批。财政确实困难的地区,新增加的工资可采取分步兑现的办法。

对这次机关工资制度改革,各地区、各部门要加强领导,统一认识,严格执行政策,实行总量调控,不得在国家政策规定之外,自行动用财力额外增加工资。各级人事、财政、银行、监察、审计等部门负责监督。在组织实施过程中,凡违反政策规定的,都要严肃处理并追究领导者责任。同时,各级领导要切实做好机关工作人员的思想政治工作,以保证机关工资制度改革的顺利进行。

第二部分 关于事业单位工资制度改革

1. 事业单位现行工资制度存在什么问题,为什么要进行改革?

事业单位现行工资制度是1985年工资改革时建立的。除运动员外,事业单位其他人员均和国家机关一样,实行了以职务工资为主的结构工资制。这一制度在当时曾起到了积极的作用,但随着经济的发展和经济体制改革的深化,加之其他客观原因,目前存在以下主要问题:

(1)工资制度是按照国家机关的制度执行的,没有体现事业单位自身的特点,不能反映工作人员的实际贡献,平均主义较为严重。

(2)工资标准降低。如副教授的起点工资标准,1956年确定为149.5元,1985年工资改革时确定为122元,比1956年降低了18.4%。1989年由122元调整到140元后,仍比1956年的标准低6.4%。

(3)缺乏正常增资机制。长期以来,由于没有建立正常增加工资的制度,工作人员的工资不能随着生产的发展相应增长,工资水平普遍偏低;同时带来了工资“平台”问题(即大多数人员的职务工资处在同一个档次上),1989年调资前有70%以上的人员工资处在本职务的最低档上,调资后“平台”问题虽有所缓解,但仍有50%左右的人员工资处在本职务的最低档上。

(4)在工资管理上,没有根据事业单位在经费来源上存在着全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的实际情况区别对待,实行不同的管理办法。

(5)管理人员与专业技术人员的工资关系不够协调。如同年参加工作的大学本科生,从事教学工作的,一般五年后可聘为讲师,工资为113元。而从事管理工作的,五年后即使升为科长、副科长,工资也只有89元或76元,二者相差3—4级。

上述问题的存在,使事业单位的现行工资制度不能很好地适应发展社会主义市场经济的需要,也在一定程度上影响了广大职工工作积极性的发挥。为此,要对事业单位的现行工资制度进行改革,通过改革建立起新的工资制度。

2. 事业单位工资制度改革的指导思想和原则是什么?

这次事业单位工资制度改革的指导思想是,根据建立社会主义市场经济体制的总体要求,转换事业单位的工资分配机制,构造符合事业单位自身特点的工资制度和相应的工资管理体制,逐步理顺工资关系,更好地调动广大职工的工作积极性,促进各项事业的发展,为经济建设主战场服务。

改革的原则是:

(1)在科学分类的基础上,依据按劳分配原则建立体现事业单位不同类型、不同行业特点的工资制度,与机关的工资制度脱钩。

(2)引入竞争、激励机制,加大工资中活的部分,通过建立符合事业单位不同类型、不同行业特点的津贴、奖励制度,使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来,克服平均主义。同时将一部分物价、福利性补贴纳入工资。

(3)建立正常增加工资的机制,使工作人员的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长,并与企业相当人员的工资水平大体持平。

(4)在国家宏观控制的前提下,对不同类型的事业单位实行分类管理,使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要。

(5)发挥工资的导向作用,对到艰苦边远地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员,在工资政策上给予倾斜。同时,通过建立地区津贴制度,理顺地区工资关系。

3. 事业单位的工资制度为什么要与国家机关脱钩?

事业单位的工资制度必须与国家机关脱钩,这是由事业单位的自身特点决定的。事业单位不同于国家机关和企业,具有明显的自身特点,主要表现在:

(1)事业单位本身是第三产业的重要组成部分,其工作人员的劳动主要是为经济建设和社会进步提供必要的基础保证和综合服务,直接或间接地对生产力的发展起着重要的作用。

(2)工作专业性强,知识密集,人员构成多以专业技术人员为主体,其水平高低和责任大小主要通过专业技术职务来体现。

(3)工作人员多以脑力劳动为主,其实际工作量的大小,有的可以在考核的基础上通过一定的量化指标来体现。

(4)行业多,分布广,工作特点不同,在经费来源和管理上又存在着全额拨款、差额拨款和自收自支三种不同的类型。

事业单位现行的工资制度由于比照国家机关制定,没有体现自身的特点,因此在实际运行中带来不少矛盾和弊端。这次工资制度改革,必须认真总结以往的经验教训,使事业单位在工资制度上与国家机关彻底脱钩,根据上述自身特点,实行不同于国家机关的新的工资制度,而不是简单地套用机关公务员的职级工资制。

4. 事业单位新工资制度如何体现行业差别？

事业单位除了在总体上具有不同于机关和企业的自身特点外，其内部不同行业之间又存在着差别，具有各自不同的特点。这次工资制度改革，通过建立不同类型的工资制度和设置不同的工资标准，充分体现事业单位的行业差别。

考虑到事业单位行业多，工作特点又不相同，因此既不宜实行一种工资制度，也不宜一个行业一种制度。为便于管理和更好地贯彻按劳分配，这次改革，根据事业单位的行业特点，将其工资制度分为五种不同类型。第一类：专业技术职务等级工资制；第二类：专业技术职务岗位工资制；第三类：艺术结构工资制；第四类：体育津贴、奖金制；第五类：行员等级工资制。同时，设置相应的工资标准。

总的来说，事业单位新的工资制度，吸收了 1956 年和 1985 年工资制度改革的一些有益做法，较好地体现了事业单位的行业特点和行业差别，既克服了不同行业“一刀切”的弊端，又避免了工资标准过多过繁的问题，符合事业单位的实际情况。

5. 专业技术职务等级工资制的构成及适用范围是什么？

专业技术职务等级工资制在工资构成上，主要分为专业技术职务工资和津贴两部分：

(1) 专业技术职务工资，是工资构成中的固定部分和体现按劳分配的主要内容。专业技术职务工资标准，是按照专业技术职务序列设置的，每一职务分别设立若干工资档次（详见事业单位工改方案附表一至十一）。

(2) 津贴，是工资构成中活的部分，与专业技术人员的实际工作数量和质量挂钩，多劳多得，少劳少得，不劳不得。

专业技术职务等级工资制的适用范围为：教育、科研、卫生、农业、林业、水利、气象、地震、设计、新闻、出版、广播电影电视、技术监督、商品检验、环境保护以及图书馆、博物馆、档案馆等事业单位的专业技术人员。

6. 专业技术职务岗位工资制的构成及适用范围是什么？

专业技术职务岗位工资制在工资构成上，主要分为专业技术职务工资和岗位津贴两部分：

(1) 专业技术职务工资，是工资构成中的固定部分，主要体现专业技术人员的水平高低、责任大小和贡献多少。

专业技术职务工资标准，是依据专业技术职务序列确定的。地质、测绘专业技术人员，按照高级工程师、工程师、助理工程师、技术员四个职务，分别设立若干工资档次（详见事业单位工改方案附表十二）。交通、海洋、水产事业单位的船员，按照船长、轮机长、大副（大管轮等）、二副（二管轮等）、三副（三管轮等）职务序列，分别设立若干工资档次（详见事业单位工改方案附表十三）。

(2) 岗位津贴，是工资构成中活的部分，根据不同岗位的工作条件、劳动强度和操作难易程度确定，在工作数量和质量上综合体现地质、测绘、交通、海洋、水产等事业单位工作人员野外和水上作业的工作特点。

专业技术职务岗位工资制的适用范围为：地质、测绘和交通、海洋、水产等野外或水上作业事业单位。

7. 艺术结构工资制的构成及适用范围是什么？

艺术结构工资制在工资构成上，主要分为艺术专业职务工资、表演档次津贴、演出场次津贴三部分：

(1) 艺术专业职务工资，主要体现艺术表演人员的综合艺术水平高低，是工资构成中的固定部分。

艺术专业职务工资标准，是按照艺术专业职务序列设置的。艺术一、二、三、四、五级职务，分别设立若干工资档次（详见事业单位工改方案附表十四）。

(2) 表演档次津贴，根据演员、演奏员、指挥等人员的表演水平确定，是工资构成中活的部分。设立表演档次津贴，可使艺术专业职务不高、但已成名并担任主要角色的年轻演员，在其艺术专业职务工资一时难以晋升的情况下，工资中活的部分能得到及时增长。表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次；表演档次不同，其

津贴标准也不同。

(3)演出场次津贴,也是工资构成中活的部分,根据艺术表演人员演出场次的多少计发。演出场次,由单位按照国家有关规定确定。

艺术结构工资制的适用范围为:文化艺术表演团体。

8. 体育津贴、奖金制的构成及适用范围是什么?

体育津贴、奖金制在构成上,主要分为体育基础津贴、运动员成绩津贴和奖金三部分(详见事业单位工改方案附表十五);

(1)体育基础津贴,是按照运动员的不同水平设置的,是运动员基础水平的综合体现。

(2)运动员成绩津贴,主要体现体育运动员在国内外重大体育比赛中获得的比赛成绩,津贴标准按比赛层次和获奖的名次确定(全国比赛和各种国际比赛前八名的津贴标准详见附表十五,省、自治区、直辖市比赛前八名的津贴标准由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定,但不得高于全国比赛的津贴标准)。

(3)奖金,分为重奖和一般奖励。为鼓励运动员刻苦训练、为国争光,对在各类国内外重大体育比赛中获得优秀运动成绩的运动员,给予不同程度的重奖。对在平时训练中成绩优秀、表现突出的运动员,给予适当奖励。

另外,在重大国际比赛中取得突出成绩的极少数运动员,为国家争得了荣誉,把自己的青春献给了体育事业,为鼓励和表彰他们所作的贡献,对这部分运动员建立突出贡献津贴,每人每月 50—100 元,在退役后终身发给。

体育津贴、奖金制的适用范围为:各级优秀体育运动队的运动员。

9. 行员等级工资制的构成及适用范围是什么?

行员等级工资制在工资构成上,主要分为行员等级工资和责任目标津贴两部分:

(1)行员等级工资,是按照行员职务序列确定的,是工资构成中的固定部分。一、二、三、四、五、六、七级行员职务,分别设立若干工资档次

(详见事业单位工改方案附表十六)。

(2)责任目标津贴,是在实行行员目标责任制的基础上,按照行员所负责任大小和完成目标任务情况确定的,是工资构成中活的部分。

行员等级工资制的适用范围为:中国工商银行、中国农业银行、中国人民建设银行、中国银行、中国人民保险公司及其分支机构。中国人民银行,除实行公务员制度的单位外,也实行行员等级工资制。

10. 对三种不同类型的事业单位为什么要区别对待? 如何区别对待?

事业单位存在着全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同的类型。为了进一步促进事业单位的发展,更好地服务于经济建设和社会生活,同时也为了减轻国家财政负担,在总的政策导向上,应逐步减少全额拨款的单位,扩大差额拨款和自收自支的范围,并促使具备条件的事业单位转化为企业。为此,要充分发挥工资的杠杆作用,通过在工资政策、工资制度和工资管理上对三种不同类型的事业单位实行区别对待,推动事业单位的发展。

(1)全额拨款单位,执行国家统一的工资制度和工资标准。为鼓励人员精干,提高工作效率,这些单位在核定编制的基础上,可实行工资总额包干,增人不增工资总额,减人不减工资总额,节余的工资,单位可自主安排使用。

(2)差额拨款单位,按照国家制定的工资制度和工资标准执行。为鼓励其逐步减少财政拨款,向自收自支过渡,差额拨款单位可根据经费自立程度,按照国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法。

(3)自收自支单位,有条件的可实行企业化管理或企业工资制度,做到自主经营,自负盈亏。

11. 事业单位的工资为什么要分为固定部分和活的部分两大块? 各部分的职能分别是什么? 所占比例各为多少?

事业单位工作专业性强,知识密集,人员构成多以专业技术人员为

主体。一方面,工作人员的水平高低和责任大小主要通过专业技术职务来体现;另一方面,相同职务人员在实际工作量和实际贡献上又不尽相同,存在着较大差别。因此,事业单位的新工资制度,要在发挥工资的保障作用的同时,充分体现工资的激励职能,真正做到拉开差距,多劳多得,少劳少得,打破平均主义,贯彻按劳分配。

具体做法是,将工作人员的工资分为固定部分和活的部分两块,其中固定部分即专业技术职务工资,与专业技术职务挂钩,主要体现工作人员的水平高低和责任大小;活的部分,即津贴等,主要体现工作人员实际工作量的多少,随本人实际工作量的变化而变化。

固定部分和活的部分在工资构成中所占的比例,根据单位类型和行业的不同分别确定。全额拨款单位,如中小学和基础研究单位,工资构成按“三、七”开,即固定部分占 70%,活的部分占 30%;差额拨款单位,如艺术表演团体等,工资构成按“四、六”开,即固定部分占 60%,活的部分占 40%;自收自支单位,如某些从事技术开发的科研单位、设计单位等,有条件的,其工资构成中活的部分所占比重可比差额拨款单位大一些。

12. 事业单位在新的工资构成中为什么不单设基础工资和工龄津贴?

事业单位的工资分配,总的来说,是要引入竞争、激励机制,消除目前实际上存在的干多干少一个样的平均主义弊端。为此,这次事业单位工资制度改革,根据事业单位的特点,将工作人员的工资分为固定部分和活的部分,即职务工资和津贴两块。

新工资构成中不再单独设立基础工资和工龄津贴,这样做有以下几点好处:

第一,可以使事业单位的工资制度更好地与国家机关脱钩。机关职级工资制在设立职务工资、级别工资的同时,还设立基础工资和工龄工资,这是从机关工作人员的实际情况和机关工作的特点考虑的。事业单位的实际情况和工作特点不同于机关,其工资制度必须与国家机关脱钩,首先要在工资构成上体现事业单位自身的特点。

第二,能加强事业单位工资分配的竞争、激励机制。新的工资构成克服了平均主义和“熬年头”的倾向,更好地与工作人员的业务水平、实际工作量和实际贡献结合起来,使工资的激励作用加强了。

第三,有利于职务工资部分拉开差距,突出其职能作用。

虽然事业单位不设立基础工资和工龄津贴,但工作人员现行的基础工资和工龄津贴并没有被冲销,而是归并到了新的职务工资标准中。套改时,将工作人员的现行基础工资、工龄津贴与职务工资合并,加上纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴64元,就近就高套入本职务新工资标准。

新工资制度入轨后,工作人员基本生活费用的提高,在机关可通过提高基础工资来弥补;在事业单位,通过调整职务工资标准同样可以进行弥补。工龄因素,在事业单位可通过每两年晋升一个职务工资档次得到体现,新老工作人员可以在职务工资档次上拉开差距。而且,由于事业单位职务工资的档差一般都大于机关,因此其工资增长不会因为没有工龄津贴而受到影响。

13. 专业技术职务工资如何套改? “平台”问题如何解决?

专业技术职务工资的套改办法是,将本人现行基础工资、职务工资、工龄津贴合并,加上此次纳入工资的现行按国家和地方规定发放的物价、福利性补贴和自行建立的津贴64元,就近就高套入本职务新工资标准。考虑到新的工资标准比现行标准提高幅度较大,如果单纯采用就近就高套入的办法,会造成较大的“平台”现象,不能体现按劳分配。因此,在就近就高套入的基础上,要根据工作人员工作业绩、任职年限、工作年限和学历的不同,按照国家规定的政策杠子,确定相应的工资档次,适当拉开差距,避免产生大的“平台”现象。

例如,某教授现行基础、职务工资190元,工龄津贴43元,合计233元,加上纳入工资的补贴、津贴64元,为297元。就近就高套入教授新工资标准第一档,为390元。该教授受聘教授职务3年,参加工作43年,有一定的工作业绩,按照国家规定的政策杠子,其职务工资可按教授新工资标准的第三档确定,为470元。

14. 教授及相当职务如何确定工资档次？

教授及相当职务，凡任职年限在4年以下的，工作年限在27年以下套入本职务工资标准第1档；工作年限28—37年套入第2档；工作年限38—47年套入第3档；工作年限在48年以上套入第4档。

任职年限在5—8年的，工作年限在17年以下套入第1档；工作年限18—27年套入第2档；工作年限28—37年套入第3档；工作年限38—47年套入第4档；工作年限在48年以上套入第5档。

任职年限在9年以上的，工作年限在17年以下套入第2档；工作年限18—27年套入第3档；工作年限28—37年套入第4档；工作年限38—47年套入第5档；工作年限在48年以上套入第6档。

15. 副教授及相当职务如何确定工资档次？

副教授及相当职务，凡任职年限在4年以下的，工作年限在27年以下套入本职务工资标准第1档；工作年限28—37年套入第2档；工作年限38—47年套入第3档；工作年限在48年以上套入第4档。

任职年限在5—8年的，工作年限在17年以下套入第1档；工作年限18—27年套入第2档；工作年限28—37年套入第3档；工作年限38—47年套入第4档；工作年限在48年以上套入第5档。

任职年限在9年以上的，工作年限在17年以下套入第2档；工作年限18—27年套入第3档；工作年限28—37年套入第4档；工作年限38—47年套入第5档；工作年限在48年以上套入第6档。

16. 讲师及相当职务如何确定工资档次？

讲师及相当职务，凡任职年限在4年以下的，工作年限在17年以下套入本职务工资标准第1档；工作年限18—27年套入第2档；工作年限28—37年套入第3档；工作年限在38年以上套入第4档。

任职年限在5—8年的，工作年限在17年以下套入第2档；工作年限18—27年套入第3档；工作年限28—37年套入第4档；工作年限在38年以上套入第5档。

任职年限在9年以上的，工作年限在17年以下套入第3档；工作

年限 18—27 年套入第 4 档；工作年限 28—37 年套入第 5 档；工作年限在 38 年以上套入第 6 档。

17. 助教及相当职务如何确定工资档次？

助教及相当职务，凡任职年限在 4 年以下的，工作年限在 17 年以下套入本职工资标准第 1 档；工作年限 18—27 年套入第 2 档；工作年限 28—37 年套入第 3 档；工作年限在 38 年以上套入第 4 档。

任职年限在 5 年以上的，工作年限在 17 年以下套入第 2 档；工作年限 18—27 年套入第 3 档；工作年限 28—37 年套入第 4 档；工作年限在 38 年以上套入第 5 档。

18. 技术员及相当职务如何确定工资档次？

技术员及相当职务，凡任职年限在 4 年以下的，工作年限在 17 年以下套入本职工资标准第 1 档；工作年限 18—27 年套入第 2 档；工作年限 28—37 年套入第 3 档；工作年限在 38 年以上套入第 4 档。

任职年限在 5 年以上的，工作年限在 17 年以下套入第 2 档；工作年限 18—27 年套入第 3 档；工作年限 28—37 年套入第 4 档；工作年限在 38 年以上套入第 5 档。

19. 工作人员按现任职务套改的工资额低于按下一级职务套改的工资额时，如何确定职务工资？

这次工资制度改革，为充分体现职务工资的职能作用，把工作人员的任职年限作为套改的一个重要条件。对于那些新提职务的工作人员来说，由于其任现职年限要比原任下一级职务的年限短，因此，如按现任职务套改，工资额可能低于按原任下一级职务套改的工资额。在这种情况下，这些人员可先按原任下一级职务进行套改，再将套改后的工资额，就近就高套入现任职务的工资标准。

例如，某大学人事处的副处长，担任副处长职务 2 年，参加工作 23 年，按照副处长职务套改，可套入三级职员工资标准第一档，为 235 元。该工作人员在担任副处长职务前，曾担任科长职务 12 年，如按科长职

务进行套改,可套入四级职员工资标准第五档,为 252 元,高于 235 元。因此,该工作人员可先按科长职务进行套改,再按套改后的工资额 252 元,就近就高套入现任职务工资标准(三级职员工资标准)第二档,为 260 元。

20. 工作人员按统一的政策杠子套改后工资额低于相同学历新参加工作人员的定级工资时,如何确定其职务工资?

工作人员如果按统一的政策杠子套改后工资额低于相同学历新参加工作人员的定级工资,可按相同学历新参加工作人员的定级工资确定其职务工资。

例如,某助教为大学本科学历,受聘助教职务 3 年,工作年限与学习时间合并考虑为 8 年,按政策杠子套入助教工资标准第一档。但按照“实施办法”,大学本科毕业生见习期满后可按助教工资标准第二档确定职务工资。因此,该助教也可按大学本科毕业生的定级工资,即助教工资标准的第二档确定职务工资。

21. 套改时如何考虑学历因素?

这次工资套改,工作年限是一个重要因素。由于学历较高的人员,与学历较低的同龄人员相比,其在校学习时间较长,工作年限相对较短,因此,套改时如不考虑学历因素和在校学习时间,学历较高的人员工资就可能要低一些,不利于体现尊重知识、尊重人才和鼓励人们读书深造。为此,“实施办法”规定,对大学专科以上的毕业生,凡在校学习时间不计算为工龄的,其在校学习时间可与工作年限合并考虑进行套改(只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题)。

例如,甲、乙二讲师,同年高中毕业,担任讲师职务均为 4 年。甲高中毕业后直接参加工作,工作年限为 30 年。乙高中毕业后继续上大学,本科毕业后参加工作,工作年限为 26 年。套改时如不考虑在校学习时间,甲可套入讲师工资标准第三档,而乙只能套入第二档。为鼓励读书,在套改时,乙可将其在校学习时间 4 年与其工作年限 26 年合并考虑,按工作年限 30 年进行套改,也套入讲师工资标准第三档。

如果乙是在高中毕业参加工作后上大学,且其学习时间按照国家有关规定已计算为工龄,即工作年限已经按照 30 年计算,那么,其学习时间不能再与工作年限合并考虑。

22. 学习时间如何计算?

在校学习时间的计算,以国家规定的学制为依据。因个人原因延期分配的毕业生,其延期分配的时间不能与工作年限合并考虑。因组织原因延期分配的毕业生,其延期分配时间可视为在校学习时间,与工作年限合并考虑。

23. 对破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员如何进行套改?

破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员,由于这些年来国家采取了一些措施,目前他们的工资一般都上去了。但这次工资制度改革,按照工作年限和任职年限拟定了套改的政策杠子。这些破格提拔的人员,由于多为中青年,工作年限相对较短,如按国家统一规定的政策杠子进行套改,其职务工资往往只能确定在较低的档次上,与其贡献不相适应。为真正体现尊重知识、尊重人才的思想,鼓励人才脱颖而出,按照“实施办法”的规定,对这部分人员,职务工资可适当高套。具体办法是,由所在单位根据本人的具体情况(如现工资情况、贡献大小等)提出意见,按隶属关系报省、部级主管部门和人事部门审核批准后执行。其中,地方事业单位报省(自治区、直辖市)主管部门和人事部门审核批准后执行,中央、国务院各部门所属事业单位报中央、国务院主管部门和人事部门审核批准后执行。

另外,上述破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员,有一部分目前已享受奖励升级,在这次套改中,按照“实施办法”的有关规定,他们所享受的奖励升级仍将得到一定的体现。

24. 这次事业单位工资制度改革,对从事基础研究、尖端技术和高技术研究人员的工资有什么考虑?

基础研究、尖端技术和高技术研究,关系到国家整体科技水平的提

高和国民经济的长远发展。但从事这项研究工作的人员,由于其成果转化为商品的周期长,因此他们的实际收入一般要比从事开发、应用研究的同类人员低一些。为了稳定这支队伍,调动他们的工作积极性,这次工资制度改革对这部分人员实行政策倾斜,事业单位的“改革方案”和“实施办法”规定,对这部分人员可设立“特殊岗位津贴”。

“特殊岗位津贴”的执行范围是,从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员。津贴标准为这部分人员工资的 20—30%,单独放在工资构成外,不计入国家规定的津贴比例中。建立这项津贴的程序是,由主管部门提出意见,报人事部、财政部批准。津贴的具体发放办法由单位在批准的比例内根据实际情况制定,并报人事部备案。

25. 这次工资制度改革,对农林一线科技人员是否继续实行倾斜政策?

为稳定基层农林科技人员队伍,加强农林一线科技工作,这次工资制度改革,对在县以下基层单位工作的农林科技人员,继续按《国务院批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于加强农林第一线科技队伍的报告的通知》(国发〔1983〕74 号)的规定执行。也就是说,在县以下(不含县级)基层单位工作的农林科技人员,可以在按国家规定的政策杠子套改的职务工资档次的基础上,向上浮动一级工资,作为岗位津贴。在 8 年内离开第一线的,取消这一级浮动工资;8 年后离开的,则可保留。

26. 档案专业人员按哪种工资标准进行套改?

在这次工资制度改革中,档案专业人员按《改革方案》附表十“图书、文物、博物专业人员专业技术职务等级工资标准表”进行套改。

27. 实验技术人员执行哪种工资标准?

实验技术人员在这次工资制度改革中,按照人事部、国家教委和人事部、中国科学院下发的“实施意见”中的“实验技术人员专业技术职务等级工资标准表”进行套改。

28. 技工学校生产实习课指导教师执行哪种工资标准?

技工学校生产实习课指导教师在这次工资制度改革中,按照人事部、劳动部下发的“实施意见”中的“技工学校生产实习课指导教师专业技术职务等级工资标准表”进行套改。

29. 列入事业单位的工艺美术专业人员执行何种工资标准?

列入事业单位的工艺美术人员在这次工资制度改革中,按照《改革方案》附表五“工程技术人员专业技术职务等级工资标准表”进行套改。

30. 列入事业单位的律师、公证人员执行哪种工资标准?

列入事业单位的律师、公证人员在这次工资制度改革中,按照《改革方案》附表八“新闻、出版、广播电视专业人员专业技术职务等级工资标准表”进行套改。

31. 管理人员如何套改职员职务工资?

这次工资制度改革,对事业单位的管理人员(专业技术人员兼做管理工作的除外)按照其自身特点,在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。职员职务等级工资制在工资构成上,主要分为职员职务工资、岗位目标管理津贴两部分。

管理人员套入职员职务工资的办法与专业技术人员套入专业技术职务工资的办法大体相同,即按照本人职务,在现行基础工资、职务工资、工龄津贴合并的基础上,加上此次纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴 64 元,就近就高套入本职务新工资标准,并根据本人的工作业绩、任职年限、工作年限和学历,按照国家规定的政策杠子,确定相应的工资档次。

32. 管理人员套改职员职务工资的具体办法是什么?

考虑到目前事业单位管理人员尚未实行职员职务序列,因此,在这次套改时,暂按本人现行政务职务,套入相应的职员职务工资标准。具

体办法是：

正、副部级，套入一级职员职务工资标准；

正、副局级，套入二级职员职务工资标准；

正、副处级，套入三级职员职务工资标准；

正、副科级，套入四级职员职务工资标准；

科员，套入五级职员职务工资标准；

办事员，套入六级职员职务工资标准。

正、副职务的人员虽然套入同一级职员的工资标准，但两者在工资档次上有所差别。

上述办法是过渡办法，只适用于这次工资套改。待实行职员职务序列后，事业单位管理人员不再按照其行政职务来确定工资，而是按照国家有关规定确定职员职务，然后再根据所确定的职员职务，执行相应的职员职务工资标准。

33. 一级职员如何确定工资档次？

正部级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在37年以下套入一级职员工资标准第2档，工作年限38至47年套入第3档，工作年限在48年以上套入第4档。凡任职在6至10年的，工作年限在27年以下套入第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限38至47年套入第4档，工作年限在48年以上套入第5档。凡任职在11年以上的，工作年限在27年以下套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限38至47年套入第5档，工作年限在48年以上套入第6档。

副部级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在47年以下套入第1档，工作年限在48年以上套入第2档。凡任职在6至10年的，工作年限在37年以下套入第1档，工作年限38至47年套入第2档，工作年限在48年以上套入第3档。凡任职在11年以上的，工作年限在37年以下套入第2档，工作年限38至47年套入第3档，工作年限在48年以上套入第4档。

34. 二级职员如何确定工资档次？

正局级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在27年以下套入二级职员工资标准第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限在38年以上套入第4档。凡任职在6至10年的，工作年限在27年以下套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。凡任职在11年以上的，工作年限在27年以下套入第4档，工作年限28至37年套入第5档，工作年限在38年以上套入第6档。

副局级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在37年以下套入第1档，工作年限在38年以上套入第2档。凡任职在6至10年的，工作年限在27年以下套入第1档，工作年限28至37年套入第2档，工作年限在38年以上套入第3档。凡任职在11年以上的，工作年限在27年以下套入第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限在38年以上套入第4档。

35. 三级职员如何确定工资档次？

正处级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在27年以下套入三级职员工资标准第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限在38年以上套入第4档。凡任职在6至10年的，工作年限在17年以下套入第2档，工作年限18至27年套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。凡任职在11年以上的，工作年限在17年以下套入第3档，工作年限18至27年套入第4档，工作年限28至37年套入第5档，工作年限在38年以上套入第6档。

副处级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在27年以下套入第1档，工作年限28至37年套入第2档，工作年限在38年以上套入第3档。凡任职在6至10年的，工作年限在17年以下套入第1档，工作年限18至27年套入第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限在38年以上套入第4档。凡任职在11年以上的，工作年限在17年以下套入第2档，工作年限18至27年套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。

36. 四级职员如何确定工资档次？

正科级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在17年以下套入四级职员工资标准第2档，工作年限18至27年套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。凡任职在6至10年的，工作年限在17年以下套入第3档，工作年限18至27年套入第4档，工作年限28至37年套入第5档，工作年限在38年以上套入第6档。凡任职在11年以上的，工作年限在17年以下套入第4档，工作年限18至27年套入第5档，工作年限28至37年套入第6档，工作年限在38年以上套入第7档。

副科级人员，凡任职在5年以下的，工作年限在27年以下套入第1档，工作年限28至37年套入第2档，工作年限在38年以上套入第3档。凡任职在6至10年的，工作年限在17年以下套入第1档，工作年限18至27年套入第2档，工作年限28至37年套入第3档，工作年限在38年以上套入第4档。凡任职在11年以上的，工作年限在17年以下套入第2档，工作年限18至27年套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。

37. 五级职员如何确定工资档次？

科员，工作年限在7年以下套入五级职员工资标准第1档，工作年限8至17年套入第2档，工作年限18至27年套入第3档，工作年限28至37年套入第4档，工作年限在38年以上套入第5档。

38. 六级职员如何确定工资档次？

办事员，工作年限在3年以下套入六级职员工资标准第1档，工作年限4至7年套入第2档，工作年限8至17年套入第3档，工作年限18至27年套入第4档，工作年限28至37年套入第5档，工作年限在38年以上套入第6档。

39. 既有专业技术职务又有行政职务的人员如何套改？

事业单位中既评聘了专业技术职务、又担任行政职务的人员，主要

有两种情况：一种是专业技术人员兼任行政领导职务的，如教授兼任校长，主任医师兼任医院院长。这部分人员原则上按其专业技术职务套改专业技术职务工资，对其所担任的领导职务，加发“领导职务津贴”。领导职务津贴根据所负责任的大小和行政领导职务的高低来发放，具体标准由各单位在国家规定的津贴总额内，根据本单位的实际情况自行确定。

另一种是少数从事管理工作的管理人员评聘了专业技术职务并兑现工资的，如学校财务科长评聘了会计师并按会计师职务兑现工资。这次套改时，这些人员可仍按其专业技术职务确定工资。但对管理人员中目前只评了专业技术职称而未聘职务、没与工资挂钩的，这次不能按专业技术职务进行套改，可按职员职务工资标准执行。

上述人员，如按行政职务套改的工资额高于按专业技术职务套改的工资额，可以“就高不就低”。

40. 事业单位管理人员担任领导职务的，能否加发领导职务津贴？

事业单位管理人员在这次工资制度改革中，按照职员职务工资标准进行套改。对其中担任领导职务的，按照“实施办法”的规定，不另发领导职务津贴，而是通过岗位目标管理津贴来体现。

管理人员的岗位目标管理津贴标准，由单位在国家宏观控制的津贴总额内，根据所负责任大小和岗位目标任务完成情况来确定，要与专业技术人员的津贴保持协调关系。

41. 1993年10月1日后至本单位实施套改工作前提升职务的人员，按原任职务还是按新提职务进行套改？

由于新工资制度从1993年10月1日开始实施，因此，对这部分人员，应先按其9月30日时的原任职务进行套改，然后按照正常晋升职务增加工资的办法，将套改后的工资额就近就高套入新任职务的工资标准。计算和补发新增工资时，对10月1日至本人提升职务当月期间，根据原任职务的职务工资计算和补发；本人提升职务下月起至本单位实施套改工作当月之间，根据新任职务的职务工资计算和补发。

例如,某工作人员 9 月 30 日时职务为讲师,担任讲师职务 7 年,工作年限 39 年;该工作人员于 11 月份职务晋升为副教授。所在单位从 12 月开始实施套改工作。对该工作人员,先按讲师职务进行套改,按照政策杠子,其职务工资确定在讲师工资标准第五档,为 258 元。然后将其套改后的工资额 285 元就近就高套入副教授工资标准的第二档,为 305 元。该工作人员的新增工资,10 月份、11 月份的,根据 285 元的标准计算和补发;12 月份的,根据 305 元的标准计算和补发。12 月份以后,该工作人员开始按照副教授工资标准的第二档 305 元领取职务工资。

42. 军队转业干部如何套改?

对军队专业干部,“实施办法”规定,根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资。

43. 技术工人如何套入技术等级工资?

这次工资制度改革,事业单位的技术工人和普通工人分别实行技术等级工资制和等级工资制。技术工人套入技术等级工资的办法是:

将本人现行基础工资、岗位工资、工龄津贴合并,加上此次纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴 64 元,按照本人考核确定的技术等级,套入本技术等级的工资标准,在此基础上,根据本人的技术水平、工作表现和工作年限,按照国家规定的政策杠子,确定相应的工资档次。

44. 现行已按“八级工制”评定了技术等级的工人如何过渡到新的技术等级?

现行已按“八级工制”评定了技术等级的工人,这次套改时,可按下列对应关系套入技术等级工资:

一、二、三级工	对应	初级工
四、五、六级工	对应	中级工
七、八级工	对应	高级工

45. 现行没有确定技术等级的工人如何执行技术等级工资？

凡目前尚没有确定技术等级的工人，暂套入初级工的工资标准，待按照有关规定考核确定技术等级后，再执行相应技术等级的工资标准。

46. 今后技术工人如何评定技术等级？

今后，事业单位的技术工人均要按照劳动部颁布的《工人考核条例》和人事部关于事业单位工人技术等级考核问题的有关规定，考核确定技术等级，并兑现技术等级工资。

47. 事业单位技术工人如何确定工资档次？

高级技师，工作年限在 15 年以下套入 1 档，工作年限 16 至 20 年套入 2 档，工作年限 21 至 25 年套入 3 档，工作年限 26 至 30 年套入 4 档，工作年限 31 至 35 年套入 5 档，工作年限 36 至 40 年套入 6 档，工作年限在 41 年以上套入 7 档。

技师，工作年限在 15 年以下套入 1 档，工作年限 16 至 20 年套入 2 档，工作年限 21 至 25 年套入 3 档，工作年限 26 至 30 年套入 4 档，工作年限 31 至 35 年套入 5 档，工作年限 36 至 40 年套入 6 档，工作年限在 41 年以上套入 7 档。

高级工，工作年限在 10 年以下套入 1 档，工作年限 11 至 15 年套入 2 档，工作年限 16 至 20 年套入 3 档，工作年限 21 至 25 年套入 4 档，工作年限 26 至 30 年套入 5 档，工作年限 31 至 35 年套入 6 档，工作年限 36 至 40 年套入 7 档，工作年限在 41 年以上套入 8 档。

中级工，工作年限在 10 年以下套入 1 档，工作年限 11 至 15 年套入 2 档，工作年限 16 至 20 年套入 3 档，工作年限 21 至 25 年套入 4 档，工作年限 26 至 30 年套入 5 档，工作年限 31 至 35 年套入 6 档，工作年限 36 至 40 年套入 7 档，工作年限在 41 年以上套入 8 档。

初级工，工作年限在 10 年以下套入 1 档，工作年限 11 至 15 年套入 2 档，工作年限 16 至 20 年套入 3 档，工作年限 21 至 25 年套入 4 档，工作年限 26 至 30 年套入 5 档，工作年限 31 至 35 年套入 6 档，工作年限 36 至 40 年套入 7 档，工作年限在 41 年以上套入 8 档。

48. 事业单位普通工人如何确定工资档次?

普通工人,工作年限在 5 年以下套入 1 档,工作年限 6 至 10 年套入 2 档,工作年限 11 至 15 年套入 3 档,工作年限 16 至 20 年套入 4 档,工作年限 21 至 25 年套入 5 档,工作年限 26 至 30 年套入 6 档,工作年限 31 至 35 年套入 7 档,工作年限在 36 年以上套入 8 档。

49. 事业单位工人技术等级考核工作由哪个部门负责?如何组织实施?

事业单位工人技术等级的考核工作,与工资制度改革相配套,由人事部统一管理,人事部门会同有关部门具体组织实施。其中,地方事业单位和中央、国务院各部门所属在京外的事业单位,由各省、自治区、直辖市人事部门会同有关部门具体组织实施;中央、国务院各部门所属在京事业单位,由人事部会同有关部门具体组织实施。

50. 不同学历的差别在工资中如何体现?

为更好地鼓励读书,承认知识的价值,针对事业单位专业技术人员的工作特点,新的工资制度充分考虑了学历的因素。

首先,在事业单位新参加工作人员工资待遇的确定上,对博士毕业生和硕士生,仍按现行有关规定,不实行见习期和见习期工资,而执行初期工资待遇。对大学本科(含取得双学士学位的本科毕业生、研究生班毕业和未取得硕士学位的研究生)及其以下毕业生,仍实行见习期和见习期工资。

其次,在初期工资和见习期工资标准的确定上,根据学历的不同,合理拉开了差距。各类毕业生的初期工资或见习期工资分别确定:博士毕业生 270 元,硕士毕业生 240 元,取得双学士学位的本科毕业生、研究生班毕业和未取得硕士学位的研究生 220 元,大学本科毕业生 205 元,大学专科毕业生 195 元,中专、高中毕业生 180 元,初中毕业生 170 元。

再次,在专业技术职务工资的套改上,将学历作为其中的一个重要依据,大专以上学历毕业生在校学习时间不计算为工龄的,在这次套改

中可与工作年限合并考虑。

51. 新工资制度对长学制问题如何考虑?

新工资制度对医科等长学制的因素也作了相应的考虑。如学制在6年以上的新参加工作的毕业生,可与取得双学士学位的本科毕业生、研究生班毕业和未取得硕士学位的研究生执行相同的见习期工资。已确定职务的人员在职务工资的套改上,其在校学习时间不计算为工龄的,可按照学制,与工作年限合并考虑。

52. 津贴部分为什么要在国家宏观管理的前提下,由单位自主确定具体分配办法?

津贴是专业技术职务等级工资制中活的部分,与工作人员的实际工作量多少直接挂钩。由于基层单位的具体情况不同,工作人员实际工作量的计算十分复杂,因此,津贴的具体发放不宜由国家统一规定,而只能由基层单位来完成。国家对津贴主要是进行宏观管理,即按工资构成比例进行总额控制并提出指导性意见。各单位在国家规定的津贴总额内,享有分配自主权,可根据本单位的实际情况,自主确定津贴项目、津贴档次以及如何进行内部分配、合理拉开差距等。只有这样,才能做到既在宏观上管好,又在微观上搞活。

53. 国家对单位的津贴分配有何原则要求?

为了真正发挥津贴的职能作用,规范基层单位的分配行为,国家对津贴的分配提出原则要求和指导性意见。主要是:

津贴项目和名称,要根据本单位的主要工作任务来确定,鼓励专业技术人员把主要精力用在完成本职工作任务上。如在学校可设立课时津贴,在科研单位可设立科研课题津贴,在卫生单位可设立临床津贴和防检津贴。地质、测绘、交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位,设立岗位津贴,根据工作岗位来确定。艺术表演团体,设立表演档次津贴和演出场次津贴,分别根据表演档次的高低和演出场次的多少来确定。金融单位,设立责任目标津贴,按照行员所负责任大小和完成目标任务

情况来确定。有研究生导师的单位,可设立研究生导师津贴。对专业技术人员担任领导的,可设立领导职务津贴。

津贴档次,要根据工作任务的特点和具体情况来划分。

津贴标准,要在认真测算的基础上来设置,并严格控制在核定的津贴总额内。

津贴的发放,要在考核的基础上按照工作人员的实际工作数量和质量计发,贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则。

对苦、脏、累、险等特殊岗位,要确定较高的津贴标准。

由于事业单位行业多,工作特点各不相同,为便于各地实施,一些主管部门如教、科、卫等,根据“改革方案”和“实施办法”的规定,制定了本系统的指导性意见,并经人事部批准,下发执行。

54. 各单位的津贴如何实施?

这次工资制度改革,将津贴的具体分配权下放给单位,各单位要根据国家的指导性意见,制定津贴分配的具体办法,报上级主管部门和人事部门批准后实施。鉴于目前各单位的具体情况不同,有的单位已经建立起较完备的考核制度,在国家文件和指导性意见下发后,能很快拿出津贴发放的具体办法,这些单位津贴部分可与职务工资的套改同时实施。有的单位目前尚没有建立起考核制度,在国家文件和指导性意见下发后,一时难以拿出津贴分配的具体办法,这些单位的工资套改可分两步走,先套改职务工资,待具体办法制定后再兑现津贴部分,但兑现津贴的时间仍从10月1日开始。各单位不能平均发放津贴。

55. 这次工资制度改革后,事业单位主要有哪些津贴项目?

这次工资制度改革后,事业单位的津贴主要可分为三大类:

(一)工资构成中的津贴。

这一类津贴是工资构成中活的部分,与工作人员的实际工作数量和质量挂钩,多劳多得,少劳少得,不劳不得。

国家对这一类津贴按规定比例进行总额控制,并制定指导性意见。各单位根据本单位的实际情况,在国家规定的津贴总额内,享有分配自

主权,具体确定津贴项目、津贴档次及如何进行内部分配、合理拉开差距等。

按照国家的指导性意见,主要设立如下津贴项目:

- (1)课时津贴。适用于学校。
- (2)科研课题津贴。适用于科研单位和高等学校。
- (3)科研辅助津贴。适用于科研单位和高等学校。
- (4)临床津贴。适用于医疗卫生单位。
- (5)防检津贴。适用于卫生防疫、检疫单位。
- (6)农业技术推广服务津贴。适用于农业事业单位。
- (7)护林津贴。适用于林业事业单位。
- (8)林业技术推广服务津贴。适用于林业事业单位。
- (9)野生动物保护工作津贴。适用于林业事业单位。
- (10)防汛津贴。适用于水利事业单位。
- (11)血吸虫疫区工作津贴。适用于水利事业单位。
- (12)气象服务津贴。适用于气象事业单位。
- (13)地震预测预防津贴。适用于地震事业单位。
- (14)技术监督工作津贴。适用于技术监督事业单位。
- (15)口岸鉴定检验津贴。适用于商品检验事业单位。
- (16)环境污染监控津贴。适用于环境保护事业单位。
- (17)社会服务津贴。适用于社会福利事业单位。
- (18)岗位津贴。主要适用于地质、测绘和交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位。
- (19)表演档次津贴。主要适用于艺术表演团体。
- (20)演出场次津贴。主要适用于艺术表演团体。
- (21)运动员成绩津贴。适用于参加国内外重大体育比赛获得比赛成绩的运动员。
- (22)责任目标津贴。适用于金融、保险单位。
- (23)研究生导师津贴。适用于有研究生导师的单位。
- (24)领导职务津贴。适用于担任领导职务的专业技术人员。
- (25)岗位目标管理津贴。适用于事业单位的管理人员。

(26)技术工人岗位津贴。适用于事业单位的技术工人。

(27)普通工作作业津贴。适用于事业单位的普通工人。

(二)为特殊行业和特殊岗位设立的津贴。

这一类津贴放在工资构成之外,主要有教龄津贴、班主任津贴、特殊教育补贴、特级教师津贴、护龄津贴、有毒有害津贴、特殊岗位津贴、野外津贴、水上作业津贴、艰苦岛屿作业津贴、艺术工种补贴以及为特殊行业和特殊岗位设立的其他津贴项目。

(三)地区津贴。

分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种:

(1)艰苦边远地区津贴。根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴。

(2)地区附加津贴。根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素,同时考虑事业单位工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。

56. 地质、测绘、交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位为什么要实行岗位津贴?

地质、测绘、交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位设立岗位津贴,是由其工作特点决定的。这些单位由于从事野外或水上作业,具有条件艰苦、流动性大、岗位责任明确的特点,工作人员的实际工作量难以完全通过其专业技术职务来体现,在很大程度上需要通过其岗位反映出来。如果单纯根据专业技术职务来确定工作人员的工资收入,就会使报酬与工作量和实际贡献不相符合,不能体现按劳分配。只有在实行专业技术职务工资的同时,再根据工作人员的岗位执行相应的岗位津贴,才能全面、准确地反映工作人员的实际工作量。

57. 地质、测绘、交通、海洋、水产等野外和水上作业事业单位工作人员的岗位与职务是什么关系?

这些单位工作人员的岗位与其职务既有联系又有区别。在一般情

况下,岗位与职务是一致的,但也存在着不一致的情况。如在地质、测绘事业单位,客观上存在着“高工低岗”(即专业技术职务较高的人员不一定处在责任较大或条件艰苦的岗位上)、“低工高岗”(即有的人虽然专业技术职务较低,但却处在责任较大或条件艰苦的岗位上)的现象;在交通、海洋、水产等事业单位,相同职务的人员也存在着在岗与不在岗、在较高等级船组与在较低等级船组的差别。

58. 艺术表演团体设立表演档次津贴有什么好处?

表演档次津贴是根据艺术表演人员的特点设置的。艺术表演人员具有成才早、舞台青春期短、新陈代谢快的特点,一些年轻演员表演水平提高很快,但由于其他因素的限制,其艺术专业职务却不能及时提高,而现行结构工资制又主要根据职务来确定工资,因此造成这部分年轻演员在表演水平高、演出工作量大的时候工资上不去,不利于艺术人才的成长。为此,新的艺术结构工资制在实行职务工资的同时,设置了表演档次津贴。表演档次津贴根据演员的表演水平高低来确定,与其职务高低无关,这样,就可使那些艺术专业职务虽然不高、但已成名并担任主要角色的年轻演员,工资得到及时的增长。如一个成名的四级演员,只要表演水平达到了主演的档次,尽管是初级职务,也可领取主演的表演档次津贴。

59. 艺术表演人员的表演档次如何确定?

艺术表演人员的表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次,由专业艺术委员会组织评定,一般每两年一次,不搞终身制。但对于著名演员因年龄等客观因素不适宜担任主演以上角色的,其表演档次和表演档次津贴可相对固定下来。

60. 新工资制度建立后,对事业单位的现行津贴如何考虑?是否纳入工资构成中?

新工资制度津贴建立后,对现行津贴要进行清理整顿,合理的予以保留,性质相同的予以归并。例如,现行教龄津贴、班主任津贴、特殊教

育补贴、特级教师津贴、护龄津贴以及为特殊行业和苦、脏、累、险等特殊岗位设立的津贴,体现了必要的政策倾斜和对特殊劳动消耗的补偿,因此继续保留,不纳入工资构成中,单独放在工资构成之外。

61. 实行新工资制度后,劳动合同制工人现行的工资性补贴是否保留?

劳动合同制工人现行 15%左右的工资性补贴,凡享受与本单位固定工相同的保险福利待遇的,不再发给;保险福利待遇低于本单位固定工的,予以保留,以本人技术等级工资(等级工资)为基数计发。

62. 这次工资制度改革后,事业单位的现行奖金如何考虑?

这次工资制度改革建立津贴制度后,事业单位的现行奖金即行取消,但现行奖金超过四个月基本工资,超出部分可与津贴合并使用。

63. 工资制度改革后的奖励制度与现行奖金有何不同?

工资制度改革后的奖励制度,主要是对作出突出贡献和取得成绩的人员的奖励。

一是对作出重大贡献的专业技术人员给予不同程度的重奖。凡其成果直接用于生产活动产生重大经济效益的,奖励金额从所获利润中提取。其他人员,如从事教学、基础研究、尖端技术和高技术研究的人员等,奖励金额从国家专项基金中提取。这一办法是对基层单位有益做法的总结和规范化、制度化。

二是结合年度考核,对考核优秀、合格的人员在年终发给一次性奖金,奖金额为本人当年 12 月份的月工资(含津贴部分)。

新奖励制度的奖金与现行奖金具有明显的区别。首先,现行奖金大都是平均发放的,没有起到应有的激励作用;新的奖金则强化了其职能作用,根据工作人员贡献的大小和考核成绩来确定。其次,现行奖金是人人有份的,存在“大锅饭”的弊端;新的奖金则不再是人人有份,只发给真正作出贡献和取得成绩的人员,考核不合格的人员不能发给。再次,现行奖金是工资构成的一部分;新的奖金则不是工作人员工资构成的主要部分,而是额外的。最后,现行奖金是按月或按季发放的;新的奖

金则采取在年终或工作人员作出贡献时一次性发给的办法。

64. 实行新工资制度后,政府特殊津贴制度是否还继续实行?

实行新的工资制度后,对有突出贡献的专家、学者和技术人员,继续发放政府特殊津贴,标准为每人每月 50 元或 100 元。

65. 事业单位实行的艰苦边远地区津贴和地区附加津贴是否与国家机关一样?

事业单位与国家机关一样,通过将现行地区工资类别制度改为地区津贴制度,更好地体现地区工资差别。新的地区津贴也分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种。艰苦边远地区津贴,根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴。地区附加津贴,根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素,同时考虑事业单位工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。艰苦边远地区津贴 1993 年 10 月 1 日与新工资制度同时实施,地区附加津贴在 1994 年适当时候出台。

66. 七类以上工资区工作人员这次如何进行套改?

新建地区津贴独立于工资标准之外,因此,这次事业单位工资制度改革,七类以上工资区工作人员均按统一的六类区工资标准套入新工资标准,不含现行工资高出六类区工资标准的部分。这部分人员,凡此次列入艰苦边远地区津贴实施范围的,其现行工资高出六类区工资标准的部分,与地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴,通过艰苦边远地区津贴来体现,凡此次未列入艰苦边远地区津贴实施范围的,其现行工资高出六类区工资标准的部分暂予以保留,待建立地区附加津贴时一并纳入。

67. 为什么要建立正常增资机制?

建立正常增资机制,是使工作人员的工资随着国民经济的发展逐步增长的重要保证,也是从根本上解决工资“平台”问题、理顺工资关系

的关键。前两次工资制度改革由于没有建立起正常增资机制,在执行中带来了很多问题,并直接影响了工资制度的有效运转。目前,在建立社会主义市场经济体制的条件下,如果不把事业单位的工资工作纳入市场经济的轨道,并按市场经济的要求切实建立起正常增资机制,再好的工资制度也都会无法正常运转。为此,这次工资制度改革,把建立正常增资机制作为新工资制度的一项重要内容,提到了突出的位置上。

68. 事业单位正常增资有哪些途径?

事业单位正常增加工资,主要采取以下四种途径:

(1) 正常升级

凡考核合格人员,均可在本职务(技术等级)所对应的工资标准内,每两年晋升一个工资档次。

(2) 晋升职务、技术等级增加工资

专业技术人员和管理人员晋升职务时,可按晋升的职务相应增加工资。工人晋升技术等级或技术职务时,也按晋升的技术等级或技术职务相应增加工资。

(3) 定期调整工资标准

为保证事业单位工作人员的实际工资水平不下降并逐步增长,根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况,定期调整事业单位工作人员的工资标准。

(4) 提高津贴水平

随着工资标准的调整,相应提高津贴水平,使工资构成保持合理的关系。

69. 正常升级的具体办法是什么?事业单位的正常升级如何组织实施?

事业单位的正常升级办法与国家机关大体相同,同时也充分考虑了事业单位存在三种不同类型的实际情况。

——全额拨款和差额拨款的单位,在严格考核的基础上,实行正常升级。凡考核合格的,原则上每两年晋升一个工资档次。考核不合格的,

不得晋升。对少数考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员,可提前晋升或越级晋升,比例一般控制在单位总人数的3%以内。

——自收自支的单位,参照企业的办法,在国家政策规定的范围内,根据其经济效益增长情况,自主安排升级。

在具体组织实施上,为保证事业单位的正常升级机制顺利运转,国家不统一划杠子安排升级,只进行宏观管理,把升级的权力下放给单位,由各单位根据考核结果,自主组织实施。工作人员只要考核合格,到两年就可升级。

70. 这次工资制度改革,事业单位离退休人员的离退休费如何增加?

这次工资制度改革,事业单位1993年9月30日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),不实行新工资制度,而是相应增加离退休费。其中离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费);退休人员按同职务在职人员平均增资额的90%增加退休费;离退休前无职务的离退休人员,其增加离退休费的办法由各省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况确定。

71. 实行新工资制度后,离退休待遇办法如何相应改革?

实行新工资制度后,为保障离退休人员的实际生活水平,并使其分享到社会经济发展成果,在机关、事业单位新的养老保险制度建立之前,对事业单位离退休人员的待遇办法进行相应改革,具体是:

(1)离休人员,离休费按离休前本人工资(职务工资与津贴之和)的全额发给。

(2)退休人员,退休费按退休前本人职务(技术等级)工资与津贴之和的一定比例发给。其中退休时工作满35年的,退休费按90%的比例计发;工作满30年不满35年的,按85%的比例计发;工作满20年不满30年的,按80%的比例计发。

(3)在职人员根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况调整工资标准时,离退休人员相应增加离退休费。

72. 工作人员的津贴如何计入离退休费基数?

事业单位工作人员的津贴,由于是新工资构成的重要组成部分,应作为计算离退休费的基数。考虑到这一部分属于活工资性质,不同时期变化较大,按实际发放数计入离退休费基数,难度较大。为便于管理和操作,津贴部分均按其在工资构成中所占的比例计入离退休费基数。

例如,全额拨款单位的某教授,离休时职务工资为 520 元,津贴按占工资构成的 30% 计算,为 223 元。其离休费按职务工资和津贴两项之和全额计发,为 743 元。如果是退休,退休时工龄 34 年,其退休费按职务工资和津贴之和的 85% 计发,为 632 元。

73. 对在这次工资制度改革中月增资未达到 35 元的工作人员如何考虑?

“实施办法”规定,对在这次工资制度改革中月增资未达到 35 元的工作人员,可按 35 元增加工资。在这次工资制度改革人均增资有限的情况下,这一规定,能起到保证工作人员特别是低职务人员的最低增资水平的作用。

74. 民办教师、临时工等是否参加这次工资制度改革? 他们的待遇如何相应考虑?

事业单位工作人员工资制度改革方案的实施范围,只限于国有事业单位的正式职工。其他所有制形式事业单位的职工以及民办教师、临时工等的工资制度改革问题,由各省、自治区、直辖市人民政府根据当地的实际情况决定。

第三部分 关于艰苦边远地区津贴

1. 为什么要实行艰苦边远地区津贴制度?

艰苦边远地区津贴是机关事业单位新工资制度中重要组成部分,根据《国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》(国发〔1993〕79号)规定,机关事业单位工资制度改革后,取消工资区类别制度,根据不同地区的自然环境、物价水平及经济发展等因素,结合对现行地区工资补贴的调整,建立地区津贴制度。地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。艰苦边远地区津贴在1993年10月1日与机关事业单位新工资制度改革方案同时出台并实施,地区附加津贴在一九九四年适当时候实施。

艰苦边远地区津贴的范围和类别是按照不同地区的地域、海拔高度、自然地理气候以及当地物价等因素确定的,并将现行各项地区性工资补贴全部纳入艰苦边远地区津贴。因此,艰苦边远地区津贴体现不同地区在地域和自然地理气候环境等方面的差异,是对艰苦边远地区现行特殊工资政策的改进和完善,也是对在艰苦边远地区工作的职工比一般地区多付出劳动和多支出的一种补偿,体现党和国家对在艰苦边远地区工作的职工的关心和照顾,有利于稳定艰苦边远地区的职工队伍,鼓励和吸引各方面的人才到艰苦边远地区工作,对建设和开发艰苦边远地区将发挥积极的作用。

2. 艰苦边远地区津贴的实施范围和类别是如何确定的?

关于艰苦边远地区津贴的实施范围和类别,《机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》明确规定:艰苦边远地区津贴的实施范围和津贴类别,原则上按国务院批准的原劳动人事部《关于边远地区范围的通知》(劳人科局〔1983〕064号)执行,并在该文件划分的一、二、三类基础上,将海拔四千米以上的地区列为第四类。少数矛盾突出的地区,报经国务院批准后,再作适当调整。

劳人科局〔1983〕064号文 在1983年,党和国家为了鼓励大中专毕业生到艰苦边远地区工作,稳定艰苦边远地区的科技队伍,提高知识分子的工资和生活待遇而制定的。该文件规定的范围和类别经过多方面的调查研究,根据不同的地域、自然地理气候、政治、经济等多方面因素划分的,并且报国务院批准后实施。这个文件执行近十年来,为稳定艰苦边远地区的科技队伍,鼓励和吸引各方面的人才支援艰苦边远地区,起到了积极的作用。由此可见,这个文件划分的范围和类别是符合实际,得到广大干部群众拥护和认可的。因此,原则上按此文件规定的范围和类别来确定艰苦边远地区津贴的实施范围和类别基本上是可行的,在各地征求意见时,大家一致表示拥护和支持,同时还提出了一些有益的改进意见。考虑到这个文件执行了上十年,各地情况发生了一些变化,加之当时出台此文件时间要求紧,调查不够全面,本身有不尽合理之处,有关省、自治区也纷纷提出要求,所以《机关事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》规定。对少数矛盾突出的地区,可作适当调整。

3. 调整艰苦边远地区津贴范围和类别的原则及依据是什么?

建立艰苦边远地区津贴从全国机关事业单位职工工资制度改革增资额中,每人每月拿出5元用于增加和调整艰苦边远地区津贴,指标很有限,调整范围不可能太大,因此,必须贯彻从紧从严的原则,优先解决那些矛盾特别突出、急需而紧迫的问题。调整的对象,原则上限于劳人科局〔1983〕064号文所涉及的省、自治区。与这些省、区相邻的,如果条件特别艰苦、情况特殊,可适当予以解决。具体调整艰苦边远地区津贴的范围和类别时,要综合考虑以下几方面的因素:

- (1),地域:主要指地理位置边远的地区,如边疆、国境县、边疆县(指执行边疆政策的县)以及边远、偏僻山区等;
- (2),海拔高度:指海拔较高的高寒缺氧地区;
- (3),气候:指寒冷、干旱和风沙地区;
- (4),交通条件:指距中心城市较远、交通运输、物资供应较困难的偏远山区;
- (5),少数民族地区:指地理位置比较边远的少数民族聚居地区,如

少数民族自治区、州、县，及享受少数民族政策的地区。

(6)，毗邻地区之间的平衡关系：指地理位置相邻，自然地理气候条件相同和相近的地区，政策基本相同，类别大体一致，以免引起矛盾和相互攀比。

确定和调整艰苦边远地区津贴的范围和类别是一项十分复杂的工作，以上几个方面是需要考虑的主要因素，任何一个条件都不是绝对的，评价一个地区的艰苦边远程度，要从多方面进行综合分析和综合平衡。由于受指标限制，调整的范围是相当有限的，这次只能解决少数矛盾特别突出的地区。待今后国家财政状况好转后，将对艰苦边远地区津贴范围和类别作全面的调整。

4. 如何确定艰苦边远地区津贴的标准？

国发[1993]79号文件规定，艰苦边远地区津贴标准，是将现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等归并，然后划分为四类，各类标准在归并的津贴、补贴基础上再适当予以提高。

艰苦边远地区津贴，由两部分组成，一部分由现行经国家批准的地区工资性津贴、补贴转化而成，如工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等，另一部分是新增加部分。实施艰苦边远地区津贴，首先将现行经国家批准的各项地区工资性津贴、补贴以1993年9月份的实发绝对额（如：工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等。其中，工资区类别补贴指七类及七类以上工资区工资标准高出六类工资区的绝对额，如某人一九九三年九月份基本工资为100元，现执行十类工资区标准，其高出六类工资区的绝对额为 $100\text{元} \times 10.44\% = 10.44\text{元}$ ，地区生活费补贴，指经国家批准，执行地区生活费补贴的地区，并把地区生活费补贴的百分比按一九九三年九月份的基本工资换算为实发绝对额，如某人一九九三年九月份基本工资为100元，享受15%的地区生活费补贴，那么其绝对额为15元；高原地区临时补贴，指按国家政策规定标准享受的高原地区临时补贴，地区性津贴指经国家批准享受的边疆津贴、寒冷津贴等）加

以合并,转化为艰苦边远地区津贴,并在此基础上适当提高标准,提高部分即为新增的艰苦边远地区津贴。《机关事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》规定,新增的艰苦边远地区津贴标准,一、二、三、四类分别按每人每月平均增加14元、24元、45元和85元掌握,国家按此标准核定各地区艰苦边远地区津贴新增总额。这里需要说明的是,这个标准只是国家核定艰苦边远地区津贴新增指标的依据,仅供国家核定增资总额时使用,并不表示各类艰苦边远地区每人每月的新增津贴额。

5. 艰苦边远地区津贴指标是怎样划分的?

艰苦边远地区津贴指标由国家按照各类艰苦边远地区一九九三年九月三十日机关事业单位编制内在册正式职工人数(包括中央单位在该地区的人数)和离退休人数,以及各类艰苦边远地区津贴新增标准(仅供核定新增津贴时使用),核定艰苦边远地区新增津贴总额,并划拨给有关省、自治区。在不突破总指标的前提下,给有关省、自治区一定的机动权。有关省、自治区在国家规定的类别指标和津贴指标内,可以作适当调剂。

6. 艰苦边远地区津贴指标如何使用?

各有关省、自治区可以将新增艰苦边远地区津贴指标与现行经国家批准享受的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区津贴(均按一九九三年九月份实发绝对额计算)等合计总额合并使用,并按照国家有关规定制定具体实施办法,报国务院批准后执行。

各有关省、自治区制定实施办法,要按国家规定确定各类地区津贴百分比,确定各类各地享受艰苦边远地区百分比时,可以在国家确定的范围内调剂使用,类别相同,条件有差异的地区,津贴百分比可以有所差异,条件相同或相近的地区,类别不同,在确定津贴百分比时可以适当调剂平衡。例如:同是一类县,甲县现行八类区工资标准,乙县现行十一类区工资标准,乙县各方面条件也确实比甲县艰苦,在确定津贴百分比时,乙县可以适当高于甲县。再如:甲、乙两县自然地理气候条件基本相同,甲县为一类,乙县为二类区,为了缩小两县的差距,在确定津贴百

分比时,可以适当调剂平衡。

7. 艰苦边远地区津贴如何发放?

《机关事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》规定,艰苦边远地区津贴的发放形式,按职工工资百分比计发。职工工资指国家规定的工资项目,即职工艰苦边远地区津贴的计发基数由国家规定,计发百分比由各有关省、自治区在国家规定的范围和类别,以及艰苦边远地区津贴指标控制内,根据各地区的实际情况确定。

8. 如何确定艰苦边远地区津贴百分比?

计发艰苦边远地区津贴的百分比由各有关省、自治区人民政府确定。有关省、自治区将艰苦边远地区津贴总额(包括现行归并的和新增增加的),按不同类别进行分解,根据本地区的具体情况,作适当调剂后确定各类别的百分比。同一类别的不同县市,津贴百分比可以有所不同。

各类各地的艰苦边远地区津贴百分比确定后,职工个人享受的艰苦边远地区津贴按职工本人所在地的津贴百分比计发。

9. 艰苦边远地区津贴计发基数是怎样规定的?

艰苦边远地区津贴计发基数由国家统一规定,具体如下:

(1)机关工作人员以本人职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四项之和为基数;

(2)机关技术工人以本人岗位工资、技术等级工资和奖金[奖金按国家规定的标准计算,机关技术工人的奖金占基本工资的30%,基本工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成,奖金等于(岗位工资+技术等级(职务)工资) $\times$ 30/70]三项之和为基数;

(3)机关普通工人以本人岗位工资和奖金[奖金按国家规定的标准计算,机关普通工人的奖金占基本工资的30%,机关普通工人基本工资由岗位工资和奖金两部分组成,奖金等于岗位工资 $\times$ 30/70]两项之和为基数。

(4)事业单位专业技术人员

第一类事业单位专业技术人员以本人专业技术职务工资和津贴(按国家规定标准计算,全额拨款单位为专业技术职务工资 $\times 30/70$;差额拨款单位为专业技术职务工资 $\times 40/60$;自收自支单位按国家规定的比例计算)两项之和为基数。

第二类事业单位专业技术人员以本人职务工资和岗位津贴(岗位津贴按国家规定标准计算,地质、测绘部门专业技术人员,全额拨款单位为职务工资 $\times 30/70$,差额拨款单位为职务工资 $\times 40/60$,自收自支单位按国家规定的比例计算。事业单位船员岗位津贴为职务工资 $\times 40/60$)两项之和为基数。

第三类事业单位艺术表演人员以本人职务工资、表演档次津贴和演出场次津贴(表演档次津贴和演出场次津贴按国家规定标准计算,即为职务工资 $\times 40/60$)三项之和为基数;

第四类事业单位运动员以本人体育基础津贴和成绩津贴两项之和为基数;

第五类事业单位行员以本人等级工资和责任目标津贴(责任目标津贴按国家规定标准计算,即为等级工资 $\times 40/60$)两项之和为基数。

(5)事业单位职员以本人职务工资和目标管理津贴(目标管理津贴按国家规定标准计算,全额拨款单位为职务工资 $\times 30/70$,差额拨款单位为职务工资 $\times 40/60$,自收自支单位按国家规定比例计算)两项之和为基数。

(6)事业单位技术工人以本人技术等级工资和岗位津贴(岗位津贴按国家规定标准计算,全额拨款单位为技术等级工资 $\times 30/70$,差额拨款单位为技术等级工资 $\times 40/60$,自收自支单位按国家规定比例计算)两项之和为基数。

(7)事业单位普通工人以本人等级工资和津贴(津贴按国家规定标准计算,全额拨款单位为等级工资 $\times 30/70$,差额拨款单位为等级工资 $\times 40/60$,自收自支单位按国家规定的比例计算)两项之和为基数。

(8)新参加工作人员以本人试用期或见习期临时工资为基数。

以上各类人员艰苦边远地区津贴随计发基数的增加或减少而相应增减。

10. 如何理解艰苦边远地区津贴计发基数和计发比例?

艰苦边远地区津贴计发比例由各有关省、自治区根据国家政策规定和本地区的实际情况来确定。各有关省、自治区可以将新增津贴指标与现行经国家批准的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等总额合并使用,确定各类地区的百分比,并以职工工资为基数计发艰苦边远地区津贴。

据有的省区同志反映,按新定的艰苦边远地区津贴标准计算,其计发比例要低于现行工资区类别和地区生活费补贴的百分比。有的同志担心,计发比例的降低可能引起群众不满,产生不安定的因素。

经测算,新确定的艰苦边远地区津贴计发比例确实比现行工资区类别和地区生活费补贴百分比有所下降,这主要是计发津贴的基数发生较大变化造成的,属于正常现象。因为现行工资区类别补贴和地区生活费补贴是以基础、职务工资两项之和为计发基数的,在现行工资构成部分中,基础、职务工资两项仅占工资总额的40%;而艰苦边远地区津贴计发,就机关工作人员而言,以职务、级别、基础和工龄工资四项之和为基数,并且这四项之和占工资总额的80%以上,绝对额比现行的基础、职务工资两项之和平均每人每月约增加了173元(即纳入新工资标准的津贴、补贴64元,纳入级别工资的奖金40元,新增标准53元,工龄工资16元)。两者相比,后者计发基数大大高于前者,尽管计发比例降低,但津贴绝对额增加了,所以简单提比例下降是不确切的。只要把计算方法解释清楚了,相信大家是可以理解的。对有些省、区的要求,是可以理解的,但如果按照这样的要求,一是将给财政增加较大负担,二是会引起未列入艰苦边远范围的七类及七类以上地区的攀比。所以希望有关省、区能够体谅国家的困难,做好宣传解释工作。

11. 中央单位驻艰苦边远地区的津贴如何发放?

中央单位驻艰苦边远地区的职工,和所在地区的职工一样,享受所在地区的艰苦边远地区津贴,并按所在地的标准和办法执行。

12. 工作人员调动时,艰苦边远地区津贴如何处理?

(1),工作人员从非艰苦边远地区调入艰苦边远地区,享受调入地区的艰苦边远地区津贴,并按调入地区的标准和办法执行。

(2),工作人员在艰苦边远地区之间调动的,执行调入地区的艰苦边远地区津贴标准,从高类地区调入较低类地区,津贴标准下降,从低类地区调入较高类地区,津贴标准提高。

(3),工作人员调出艰苦边远地区,享受的艰苦边远地区津贴即行取消。

13. 其他人员艰苦边远地区津贴如何处理?

(1),离退休人员

离退休人员与在职人员一样,可以享受艰苦边远地区津贴,并按本人离退休时所在地的艰苦边远地区津贴标准执行,发放办法由所在省、自治区人民政府确定。

(2),军队转业干部。

军队干部转业到地方,按地方工资制度和工资标准进行套改,同时享受安置地的艰苦边远地区津贴,并按安置地的艰苦边远地区津贴标准和办法执行。

(3),县以上城镇集体所有制事业单位职工及各类临时人员。

县以上城镇集体所有制事业职工及各类临时人员,如何实行艰苦边远地区津贴,由各有关省、自治区人民政府根据各地区的具体情况自行确定。

下篇

相关文件

国务院关于机关和事业单位 工作人员工资改革问题的通知

国发〔1993〕79 号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

党中央、国务院决定，从一九九三年十月一日起，对机关和事业单位工作人员现行工资制度进行改革。现将《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》发给你们，望认真贯彻执行。

当前，我国改革开放和现代化建设事业进入了一个新的阶段，党的十四大明确提出，经济体制改革的目标是建立社会主义经济体制。机关、事业单位工资制度改革，就是要根据改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求，进一步贯彻按劳分配原则，克服平均主义，建立起符合机关和事业单位各自特点的工资制度与正常的工资增长机制。

机关、事业单位工资制度改革，是深化人事制度改革和推行国家公务员制度的重要组成部分，对调动工作人员积极性、理顺工资关系、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各地区、各部门必须高度重视，加强领导，认真做好组织实施工作。要严格按照党中央、国务院批准的工资制度改革方案和即将下发的实施办法执行，严格执行政策，严格组织纪律，防止高定级别、高套职务工资等现象发生。同时，必须把增资额控制在国家下达的增资指标限额内，不得突破。

工资制度改革，政策性强，需要解决的矛盾很多，涉及每个工作人员的切身利益。各地区、各部门要深入细致地做好思想政治工作，引导大家充分认识这次工资制度改革的目的和意义。这次工资增长的幅度，

同历次工资制度改革相比是比较大的,国家在财力比较紧张的情况下尽了最大努力。由于工资问题十分复杂,历史上遗留问题较多,不可能通过这次工资制度改革都得到解决。但是,新工资制度的建立和实行将有利于这些矛盾的解决和各种工资关系的逐步理顺,使机关、事业单位的工资制度进入新的轨道并随着国民经济的发展逐步完善。各地区、各部门、各单位都要实行领导负责制,按照党中央、国务院的统一部署,层层负责。要抓好落实,切实解决好本地区、本部门和本单位在这次工资制度改革中遇到的问题,保证这项工作顺利、稳妥地进行。

一九九三年十一月十五日

国务院办公厅关于 印发机关、事业单位工资制度 改革三个实施办法的通知

国办发〔1993〕85号

各省、自治区、直辖市人民政府,国务院各部委、各直属机构:

《机关工作人员工资制度改革实施办法》、《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》和《机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》已经国务院批准,现印发给你们,请遵照执行。

各地区、各部门一定要严格执行国家统一制定的工资政策、工资制度和工资标准,按照《国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》(国发〔1993〕79号)及上述实施办法,抓紧做好兑现新增工资的工作

国务院办公厅

一九九三年十二月四日

人事部关于印发《机关、事业单位工资制度改革宣传提纲》的通知

人薪发〔1993〕8号

各省、自治区、直辖市及计划单列市人事(劳动人事)厅(局),国务院各部委、各直属机构人事(干部)部门:

机关、事业单位工资制度改革方案和实施办法已经党中央、国务院批准并下发执行。为了配合这次机关、事业单位工资制度改革,我们拟定了《机关、事业单位工资制度改革宣传提纲》,现印发给你们,请结合本地区、本部门工资制度改革的实际情况,在职工内部做好宣传教育工作。

这次机关、事业单位工资制度改革,是我国人事制度改革的一项重要内容。搞好这次工资制度改革,对于建立适应社会主义市场经济体制需要、符合机关和事业单位特点的工资制度,理顺工资关系、克服平均主义,调动工作人员的积极性,具有重要意义。虽然由于国家财政比较困难,这次增加工资不是很多,但通过改革建立了一套符合机关、事业单位各自特点的工资制度和正常的工资增长机制。按照新的工资制度入轨,今后工资增长就有了制度上的保证,工资中长期积累的一些问题,也能够逐步得到解决。各地区、各部门一定要深入细致地做好宣传教育工作,积极引导大家正确认识这次工资制度改革的意义,保证这次改革顺利稳妥地进行。

附件:机关、事业单位工资制度改革宣传提纲

一九九三年十二月二十日

机关、事业单位 工资制度改革宣传提纲

以邓小平同志 1992 年年初重要谈话和党的十四大为标志,我国改革开放和现代化建设事业进入了一个新的发展阶段。全国人民正在党中央领导下,以邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论为指导,深化改革、扩大开放,为建立社会主义市场经济体制而奋斗。在这种形势下,党中央、国务院批准了机关、事业单位工资制度改革方案并由国务院发布实施。这次机关、事业单位工资制度改革,是深化人事制度改革和经济体制改革的重要组成部分,对于进一步贯彻按劳分配原则,克服平均主义,调动广大工作人员的积极性,促进社会主义现代化建设,具有十分重要的意义。

一、新工资制度是在党中央、国务院直接领导下,经过反复论证形成的

建国以来,我国机关、事业单位工资制度先后经历了 1956 年和 1985 年两次大的改革,这两次工资制度改革,在当时都起了积极的作用。但是随着形势的发展以及工资制度本身的一些缺陷,现行工资制度已不适应建立社会主义市场经济体制的需要。存在的问题主要是:工资水平偏低;工资关系不合理;缺乏正常的增资机制;机关和不同类型的事业单位执行同一工资制度,没有体现各自特点等等。这些问题的存在,影响了人们工作积极性的发挥,不利于行政效率的提高和教育、科研、卫生等项事业的发展。

党中央、国务院从改革的全局出发,明确指出必须改革现行机关、事业单位工资制度。党的十三届七中全会指出,“党政机关、事业单位,逐步建立起符合各自特点的工资制度”;党的十四大提出,“加快工资制

度改革，逐步建立起符合企业、事业单位和机关各自特点的工资制度与正常的工资增长机制”；党的十四届三中全会进一步明确指出，“公务员的工资由国家根据经济发展状况并参照企业平均工资水平确定和调整，形成正常的晋级和工资增长机制。事业单位实行不同的工资制度和分配方式，有条件的可以实行企业工资制度”。党中央的这些指示精神，为我们进行机关、事业单位工资制度改革指明了方向。党中央、国务院对工资制度改革非常重视，始终作为一件大事来抓。在工资制度改革方案形成过程中，多次听取汇报，作出重要指示，审议并通过了机关、事业单位工资制度改革两个方案和三个实施办法。改革的指导思想、原则、基本框架、增资水平、工资标准以及方法步骤等都是在党中央、国务院的直接领导下确定的。

同时，新工资制度是经过深入调查研究，广泛征求意见、反复论证后形成的。国家从1988年开始，就针对现行工资制度存在的某些弊端进行分析研究，并结合建立公务员制度和事业单位的实际情况，深入调查研究，积极探索机关、事业单位工资制度改革的路子。为了加强调查研究工作，由人事部、中组部、国家计委、财政部、国家教委、卫生部、中科院等二十多个部门的同志，分别组成了机关工资制度改革小组、事业单位工资制度改革小组和地区津贴研究小组，深入到190多个地、县、乡镇和数百个学校、医院、科研院所、地质勘探野外分队等基层单位，召开了上百次各种类型的座谈会，听取了各级领导、著名专家学者和基层工作者等四万多人的意见。在深入调研、广泛占有材料的基础上，起草了《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资改革制度方案》。并多次征求了地方和部门的意见，进行了反复修改。在方案基本确定后，根据党中央、国务院的指示，分别拟定了《机关工作人员工资制度改革实施办法》、《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》和《机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》。一九九三年八月，分别在西安、上海召开省、自治区、直辖市人事厅局负责人座谈会，征求对三个实施办法的意见。九月，党中央、国务院召开全国推行国家公务员制度和工资制度改革工作会议，听取各省（市、区）领导同志的意见。所以说，工资制度改革方案是经过充分的调查研究，征求了各方面的意

见,反映了大多数人的愿望和要求,是一个比较成熟的方案。

二、工资制度改革的目的和意义

这次机关、事业单位工资制度改革,是在建立社会主义市场经济体制这样一个改革大背景下进行的,工资制度改革的目的就是要根据改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求,贯彻按劳分配原则,克服分配中的平均主义,逐步使工作人员的报酬与其实际贡献相一致,建立起符合机关、事业单位各自特点的工资制度与正常的工资增长机制。

这次工资制度改革是在加快社会主义市场经济建设步伐、国民经济保持持续、快速、健康发展的情况下进行的,是一次重大的改革,是我国人事制度改革的一项重要内容。搞好这次工资制度改革,对于建立适应社会主义市场经济体制需要、符合机关和事业单位特点的工资制度,理顺工资关系、克服平均主义,调动工作人员的积极性,具有重要意义。通过建立符合机关、事业单位各自特点的工资制度,实现机关、事业单位工资制度的脱钩,机关实行职务级别工资制,事业单位根据教育、科研、卫生、地质、测绘、交通、海洋、水产,文化艺术,体育运动员以及金融等不同类型,分别实行不同的工资制度;通过建立正常的增资制度,使工资制度有了正常运行机制,机关、事业单位工作人员的工资,能够随着国民经济的发展和企业同类人员工资水平的提高而得到合理的增长;通过改革事业单位管理体制和建立地区津贴制度,改变了过去高度集中统一的工资管理体制,有利于调动地方、部门和单位的积极性。由于这次工资制度改革是在国家财政比较困难的情况下进行的,国家尽了最大努力,但受财力的限制,总的说增资水平不算高,与大家的期望值也有一定的差距,机关、事业单位职工工资水平仍然是偏低的。这次工资制度改革主要是使新制度入轨运行,把新的工资制度和正常的晋级增资机制建立起来,为今后进一步解决工资分配中的问题打下良好基础,提供制度保证。今后机关、事业单位工作人员的工资,能够随着国民经济发展不断有所提高,工资中积累的矛盾也就能够逐渐得到解决。

三、工资制度改革的原则

机关工作人员工资制度改革的原则是：

(一)贯彻按劳分配原则，克服平均主义，建立符合机关特点的工资制度。

(二)机关工作人员的工资应根据国民经济的发展，有计划地增长，并在此基础上建立正常增资制度。

(三)机关与企业、事业单位实行不同的工资制度。机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平，保持合理的比例关系。

(四)机关工作人员的工资，应根据职工生活费用价格指数的变动情况定期进行调整，保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。同时，将现行发放的工资外补贴纳入工资。

(五)改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素，实行不同的地区津贴；对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴。发挥工资的导向和激励作用，鼓励人们到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

事业单位工作人员工资制度改革的原则是：

(一)在科学分类的基础上，依据按劳分配原则建立体现事业单位不同类型、不同行业自身特点的工资制度，与国家机关的工资制度脱钩。

(二)引入竞争、激励机制，加大工资中活的部分，通过建立符合事业单位不同类型、不同行业自身特点的津贴、奖励制度，使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来，克服平均主义。同时将一部分物价、福利性补贴纳入工资。

(三)建立正常增加工资的机制，使工作人员的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长，并与企业相当人员的工资水平大体持平。

(四)在国家宏观调控的前提下，对不同类型的事业单位实行分类管理，使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要。

(五)发挥工资的导向作用，对到艰苦边远地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员，在工资政策上给予倾斜。同时，通过建立地区津贴制度，

理顺地区工资关系。

四、这次工资制度改革的主要内容

(一)机关实行职级工资制

机关工作人员实行职务级别工资制,简称职级工资制。它由职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资四个部分组成。

1. 职务工资。职务工资是按工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易程度确定,是职级工资制中体现按劳分配的主要部分,在职务工资标准中,每一职务层次设置若干工资档次,工作人员按担任的职务确定相应的职务工资,并随着职务及任职年限的变化而变动。

2. 级别工资。级别工资是按工作人员的资历和能力来确定的,也是体现按劳分配的主要部分,机关工作人员的级别共分十五级,一个职务对应若干个级别,上下交叉,一个级别设置一个工资标准。

3. 基础工资。基础工资是按大体维持工作人员本人基本生活的费用来确定的,各职务人员均执行相同的基础工资。

4. 工龄工资。工龄工资是按工作人员工作年限来确定的,主要体现工作人员的积累贡献,工作年限每增加一年,工龄工资增加1元,一直到离退休当年为止。

(二)事业单位实行不同类型的工资制度

事业单位由于行业多,情况比较复杂,工作性质和特点也不相同,按照情况相似又便于管理的原则,实行不同类型的工资制度。对专业技术人员分别实行五种不同类型的工资制度。第一类是教育、科研、卫生等事业单位,根据其专业技术人员比较集中,工作人员的水平、能力、责任和贡献主要通过专业技术职务来体现的特点,实行专业技术职务等级工资制。第二类是地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位,根据其在野外或水上作业,具有条件艰苦、流动性大和岗位责任明确的特点,实行专业技术职务岗位工资制。第三类是文化艺术表演团体,根据艺术表演人员成才早、舞台青春期短、新陈代谢快的特点,实行艺术结构工资制。第四类是体育运动员,根据竞争性强、淘汰快、在队时间短、退役后要重新分配工作的特点,实行体育津贴、奖金制。第五类是金融单位,

根据其职能和金融工作的物点,实行行员等级工资制。事业单位的管理人员,其工作性质不同于专业技术人员,同机关行政人员也有差别,因此,根据其自身特点,在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。

考虑到事业单位的特点和更好地地挥工资的保障和激励作用,事业单位的工资构成分为固定部分和活的部分两块。固定部分,主要体现工作人员的水平高低、责任和贡献大小。活的部分,主要体现工作人员实际工作量的多少。由于单位资金来源不同,其工资构成中的固定部分和活的部分的比例也不同。全额款单位固定部分与活的部分的比例为7:3,差额款单位的比例为6:4,自收自支单位,根据本单位的实际情况,活的部分比例还可再高一些。

(三)机关、事业单位工人工资制度也相应进行改革

机关、事业单位工人工资,根据其劳动特点,相应进行改革。机关工人根据其劳动特点,技术工人实行岗位技术等级工资制,其工资由岗位工资、技术等级工资和奖金三部分组成;普通工人实行岗位工资制,其工资由岗位工资和奖金两部分组成。事业单位的工人,也分为技术工人和普通工人两大类,技术工人实行技术等级工资制,在工资构成上,分为技术等级工资和岗位津贴两部分,技术等级工资是工资构成中的固定部分,主要体现技术工人技术水平的高低和工作能力的大小,岗位津贴是工资构成中活的部分,主要体现技术工人实际工作量的大小和岗位的差别;普通工人实行等级工资制,在工资构成上分为等级工资和津贴两部分,等级工资是工资构成中的固定部分,津贴是工资构成中活的部分,主要体现普通工人实际工作量的大小和工作表现的差异。

(四)建立正常的增资机制

建立正常的增资机制,是这次工资制度改革的重要内容。机关、事业单位工作人员正常增加工资的渠道主要有:一是晋升职务工资档次。机关工作人员在严格考核的基础上考核成绩为称职以上的,每两年可以在本职务工资标准内晋升一个工资档次。全额拨款和差额拨款的事业单位,在严格考核的基础上,凡考核合格的,每两年晋升一个工资档次,对少数考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员,可提前晋升或越

级晋升；自收自支的事业单位，可参照企业的办法，在国家政策规定的范围内，根据其经济效益增长情况，自主安排升级。二是晋升职务、级别增加工资。工作人员晋升职务时，按晋升的职务相应增加工资，机关工作人员晋升级别，也可相应增加级别工资，即，工作人员连续五年考核称职或连续三年考核优秀的，在本职务对应的级别内晋升一个级别，副部长及以上人员，任职超过五年的，晋升一个级别。机关工作人员的工龄工资随工作年限增长而增加。三是定期调整工资标准。为保证机关、事业单位工作人员的实际工资水平不下降并随着经济的发展逐步增长，根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况，定期调整机关、事业单位工作人员的工资标准。工人工资制度也相应建立了正常增资机制。

（五）建立地区津贴制度

我国各地的自然环境差异较大，经济发展水平很不平衡，物价上涨幅度和居民生活水平也不相同，在工资水平上有所差别是客观存在的。在全国实行统一的工资政策、工资制度和工资标准的前提下，改革现行工资区类别制度，建立能够比较合理体现地区间差别的地区津贴制度，是机关、事业单位工资制度改革的又一项内容。

地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种。艰苦边远地区津贴是根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及物价等因素确定，是对艰苦边远地区现行特殊工资政策的改进和完善，即将现行的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性补贴等归并，统一为艰苦边远地区津贴，并适当提高标准。地区附加津贴是根据各地经济发展水平和生活费用支出等因素，同时考虑机关、事业单位工资水平与当地企业工资水平的差距确定。

（六）改革奖励制度

改革现行机关、事业单位大体平均发放奖金的办法，把奖励同年度考核和工作实绩结合起来。机关，在严格考核的基础上，对考核成绩为称职以上的工作人员，年终发放一次性奖金。事业单位的奖励有以下三种：一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员，继续实行政府特殊津贴。二是对作出重大贡献的专业技术人员，给予不同程度的一次性重

奖。凡其成果用于生产活动带来重大经济效益的,奖励金额从所获利润中提取。其他人员,如从事教学、基础研究、尖端技术和高技术研究的人员等,奖励金额从国家专项基金中提取。三是结合年度考核,对考核优秀、合格的工作人员在年终发给一次性奖金。考虑到财政的实际情况,对经费来源可采取不同办法:全额拨款单位奖金在事业经费中开支,差额拨款单位和自收自支单位奖金自己解决。

(七)相应提高离退休人员的待遇

由于近年来物价上涨较快,加之离退休人员原有工资水平不高,生活受到较大影响,比较清苦。党中央、国务院一直很关心离退休人员的生活待遇问题,并且多次指示一定要相应解决。在这次机关、事业单位工资制度改革的同时,离退休人员的离退休费也将适当提高,其中离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资水平增加离休费(如果同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费),退休人员,按同职务在职人员平均增资额扣除一定比例增加退休费。

另外,工资制度改革后,在新的养老保险制度建立前,对离退休费的发放办法,也作了相应的规定。机关离休人员,按离休前本人职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资之和计发离休费;退休人员,基础工资和工龄工资按百分之百、职务工资和级别工资按适当比例打折扣后计发退休费。事业单位离休人员,按离休前本人职务工资和津贴的全额发给;退休人员,职务工资和津贴按国家有关规定打折扣后计发退休费。

今后,为保障离退休人员的生活水平不降低,并能使其分享社会经济发展的成果,在职人员根据国民经济发展和企业相当人员的工资水平调整工资标准时,离退休人员可按调整工资标准的幅度,相应提高离退休费。

五、这次工资制度改革的主要特点

这次机关、事业单位工资制度改革,同以往工资制度改革相比主要有以下几个特点:

(一)实行机关与事业单位工资制度相互脱钩,建立符合机关、事业单位各自特点的工资制度。机关与事业单位在职能、工资性质、工作任务和工作特点等方面均存在着很大差别。但是目前机关、事业单位却实行同一种工资制度,即以职务工资为主的结构工资制,不能很好地体现各自的特点。这次工资制度改革,对机关与事业单位在工资制度上实行相互脱钩,分别建立符合各自特点的工资制度。

对机关,根据其特点和实际情况,建立职级工资制。与现行结构工资制相比,职级工资制的一个重要特点是,在工资构成中增设了级别工资。这样做,一是考虑全国机关干部92%是科长及以下职务的人员,由于机关的职务、职数有限,相当一部分人员职务晋升不了。设置级别工资,可以使工作人员不提升职务也能通过晋升级别增加工资,避免大家都去争职务,同时也可增强机关工作人员的荣誉感。二是考虑到同一职务层次的人员工作年限、资历和能力各不相同,设置级别工资,可以体现同一职务人员的上述差别,更好地贯彻按劳分配原则。

事业单位存在着许多不同于机关的特点,实践证明,如完全按照机关的工资制度执行,既不符合事业单位工作人员的工作特点和各类专业人才的成长规律,还会强化事业单位的行政色彩,不利于事业单位的改革和发展。这次工资制度改革,专业技术人员实行五种不同的工资制度,管理人员实行职员职务等级工资,较好地体现了各自的工作特点。事业单位在工资制度、工资结构和工资管理办法上都同机关脱钩,为今后事业单位进一步深化改革奠定了基础。

(二)建立正常增资机制。1956年和1985年两次工资制度改革,都曾提出要建立正常增资机制,但由于缺乏对升级年限、升级办法等方面的具体规定,实际上没有实现。在这种情况下,工作人员的工资增长,只能依靠不定期的调资来实现,不能随着国民经济的发展,有计划地增长。这次工资制度改革,为了使机关、事业单位工作人员的工资逐步走上正常增长的轨道,保证新工资制度的正常运转,明确提出了建立了正常增资机制的原则,并作出了具体规定。正常增资机制包括正常升级和定期调整工资标准这两方面的内容,晋升职务工资、级别工资和调整工资标准的年限都作了明确规定。建立正常增资机制,是这次机关、事业

单位工资制度改革的一个重大突破。由于新的工资制度建立了正常增资机制,工作人员的增资渠道拓宽了,晋升职务不再是增加工资的唯一途径。这样,有利于克服人人都去争职务、争职称的现象,鼓励工作人员安心做好本职工作。

(三)体现了尊重知识、尊重人才的方针。尊重知识、尊重人才,是十一届三中全会以后我党的一项重要方针,也是社会主义现代化建设的需要。在这次工资制度改革中,采取了相应的措施:一是在工资制度上,根据不同行业的特点,分别制定不同的五种工资制度,使专业技术人员工资待遇与所承担的任务及所负的责任结合起来。二是在工资政策上,对各类专业技术人员均给予了必要的倾斜和照顾。例如,在事业单位的工资制度改革方案和实施办法中明确规定:对从事基础研究、尖端技术和高技术研究的人员,经批准可在规定的津贴比例之外,另建岗位津贴;对有突出贡献的专家、学者和科技人员,继续实行政府特殊津贴;教龄津贴、护龄津贴等也继续保留;对作出重大贡献的专业技术人员给予不同程度的一次性重奖;在苦、脏、累、险岗位和其他特殊岗位工作的专业技术人员,其津贴标准可比其他岗位同类人员高一些,等等。三是在工资标准上,对专业技术人员的工资标准,订得比较高。同时,对各类毕业生的初期工资,也作了较大提高。四是在工资套改办法上,对专业技术人员也作了适当照顾。对有突出贡献的专业技术人员,在套改职务工资时,可以适当高套。五是在晋升职务工资档次上,对个别优秀并作出突出贡献的专业技术人员,经上级主管部门和人事部门批准,可提前晋升或越级晋升。应该说,这次工资改革在体现尊重知识、尊重人才上迈出了新的步子,今后还会继续采取类似措施,使知识分子的工资待遇不断提高。

(四)进一步贯彻按劳分配,克服平均主义。现行结构工资制从执行情况看,除职务工资外,其余部分差别很小,形成了实际上的平均主义。特别是工资标准以外平均发放的部分日益膨胀,结构越来越不合理。根据党的十三届七中全会关于“调整工资收入结构”和“把一部分福利性补贴逐步纳入工资”的要求,方案把一部分物价、福利性补贴纳入工资。在机关实行职级工资制后,工作人员的职务工资、级别工资和工龄工资

是根据本人的职务高低、责任大小、工作难易程度以及德才表现、工作实绩和工作经历确定；事业单位除实行专业技术职务工资外，为从政策导向上引导各部门工作人员把精力集中完成本职工作任务上，克服“干多干少一个样”的现象，建立了体现事业单位不同特点的津贴制度。津贴是活工资，多干多拿，少干少拿，不干不拿。今后机关、事业单位增加工资都强调严格考核，只有考核合格的人员，才能晋级增资。这些都有利于克服工资分配上的平均主义。

（五）在管理体制上体现了在加强工资宏观调控的前提下要区别对待。工资总额是消费基金的一个重要组成部分，加强工资总额的宏观控制，是实现国民经济总量平衡的一个重要手段，因此必须坚持全国统一的工资政策、工资制度和工资标准，以实现国家对工资的宏观调控。但是社会主义市场经济体制客观上又要求给地方和单位一定的分配自主权，使分配在微观上更加合理，以利于调动工作人员的积极性。这次在管理体制上作了较大改革：

一是改革了高度集中的机关、事业单位工资管理体制。我国幅员辽阔，各地自然环境、物价和经济发展水平的差别很大。在社会主义市场经济条件下，既要做到工资政策、工资制度和工资标准的统一，又要体现地区之间的差别，这次工资制度改革，将现行地区工资类别制度改为地区津贴制度。一方面，建立艰苦边远地区津贴，实行政策倾斜，鼓励人们到艰苦边远地区工作；另一方面各地可以按照国家规定的原则和政策，在执行国家统一工资制度、工资标准和工资总额宏观控制的前提下，根据本地经济发展水平、生活费用支出等因素，建立地区附加津贴，允许各省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出，鼓励工作人员为国家和本地区的经济发展多做贡献。

二是改革机关、事业单位简单划一的管理模式。这次工资改革根据机关、事业单位的不同特点，实行了不同的管理模式，其中事业单位又根据不同的经费来源，实行了不同的管理办法。全额拨款事业单位执行国家统一的工资制度和工资标准，在核定编制的基础上，可实行工资总额包干，增人不增工资总额，减人不减工资总额，节余的工资，单位可按有关规定自主安排使用。差额拨款事业单位按照国家制定的工资制度

和工资标准执行,根据经费自立程度,按照国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法,促使其逐步减少财政拨款,向经费自理过渡。自收自支单位,有条件的可实行企业化管理或企业工资制度,做到自主经营,自负盈亏。

三是事业单位在津贴的分配上有一定的自主权。国家只对津贴实行总额控制,并制定指导性意见。各单位在核定的津贴总额内,可根据本单位的实际情况,具体制定津贴项目、津贴档次、津贴标准和发放办法等,报主管部门和人事部门批准后实施。这样,各事业单位可以根据单位的实际,把津贴同工作量和实绩结合起来,更好地贯彻按劳分配原则。

六、加强领导,精心组织,切实做好工资制度改革工作

机关、事业单位工资制度改革,是我国深化人事制度改革和经济体制改革的一项重要内容,意义重大,任务艰巨。各级党委和政府一定要高度重视,精心组织实施,遵照党中央、国务院的统一部署,按照积极稳妥、从严从紧的要求,严格按照改革方案和实施办法执行,并结合本地区、本部门的实际情况,制定具本实施办法。要切实加强对机关、事业单位工资制度改革的领导。对改革中出现的一些问题,各地区、各部门和各单位领导要认真加以解决,做到不拖拉,不推诿。

要加强组织纪律性,严格掌握政策。工资制度改革中,要坚持统一政策、统一制度、统一标准,加强宏观调控,任何地区和部门不得突破下达的增资计划指标。要严格执行政策规定,严守纪律,不得自行其是。

各级人事部门要充分发挥自己的职能作用,要在各级党委、政府的统一领导下,充分发挥自己的主观能动性。人事部门的同志首先要认真学习研究工资制度改革方案和实施办法,掌握政策,做好具体组织实施工作,深入调查研究,积极主动地当好党委和政府的参谋和助手,与组织部、计委、财政等有关部门密切合作,共同抓好工资制度改革的落实工作。

加强思想政治工作,保证工资制度改革的顺利进行。工资制度改革涉及人们的切身利益,各级政府和单位领导一定要深入细致地做好思

想政治工作，组织大家认真学习党的十四届三中全会精神，学习邓小平同志关于人事制度改革的论述和江泽民同志关于人事制度改革的讲话，引导和教育大家正确认识这次工资制度改革的意义，正确处理局部与全局关系，积极稳妥地做好这项工作。

当前，全国正在贯彻落实党的十四届三中全会精神，我们必须以中共中央《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》为指导，在党中央、国务院的领导下，统一思想，步调一致，把这次工资制度改革搞好，充分调动各方面的积极性，促进社会主义现代化建设和安定团结局面的发展。

人事部副部长张志坚 关于机关、事业单位 工资制度改革方案的说明

（一九九三年九月十日）

一、关于方案的形成过程

这次机关、事业单位工资制度的改革，是党的十四大和八届人大一次会议作出的一项事关全局的重要决策。根据党中央、国务院的指示精神，拟定了《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》，经党中央、国务院多次讨论并原则通过。这两个改革方案是在党中央、国务院的直接领导下，在几年来广泛调查研究和听取各方面意见的基础上形成的。

1. 方案是以党的十三届七中全会、十四大和八届人大一次会议精神为指导，按照党中央、国务院领导同志的指示起草的。党的十三届七中全会指出，党政机关、事业单位，要逐步建立起符合各自特点的工资制度。党的十四大和八届人大一次会议强调，要建立适应社会主义市

经济体制的工资制度,解决社会收入分配不公,加快机关、事业单位工资制度改革。党中央、国务院领导同志也作过多次指示,为方案的起草明确了指导思想和原则,确定了方案的基本框架,从而保证了方案起草工作的顺利进行。

2. 方案总结了历次机关、事业单位工资制度改革的经验教训。建国以来,机关、事业单位的工资制度进行过两次比较重大的改革。1956年建立了等级工资制,1958年建立了以职务工资为主的结构工资制。这两次改革,在当时都曾起到了积极的作用,有不少值得吸取的经验。这次改革的方案就是在总结和吸取了前两次改革经验的基础上形成的,使方案更加具有针对性,更趋于合理。同时,还收集和考察了国外的工资制度,从而为制定方案拓宽了思路

3. 方案是在深入调查研究的基础上起草的。从1988年人事部组建以来,我们就针对现行工资制度存在的某些弊端进行分析研究,并结合建立公务员制度和事业单位的实际情况,深入调查研究,积极探索机关、事业单位工资制度改革的路子。为了加强调查研究工作,由人事部、中组部、国家计委、财政部、国家教委、卫生部、中科院等二十多个部门的同志,分别组成了机关工资制度改革小组、事业单位工资制度改革小组和地区津贴研究小组,深入到190多个地、县、乡镇和数百所学校、医院、科研院所、地质勘探野外分队等基层单位,召开了上百次各种类型的座谈会,听取了各级领导、著名专家学者和基层工作者等四万多人的意见,使方案更具有科学性和广泛的群众基础。

4. 方案是在广泛征求意见、反复修改后形成的。在深入调研、广泛占有材料的基础上,起草了《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》。近年来,多次征求了地方和部门对改革方案和实施办法的意见,进行了反复修改。两次提交全国人事局长会议讨论修改。在方案基本确定后,根据党中央、国务院的指示,分别拟定了《机关工作人员工资制度改革实施办法》、《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》和《机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》。分别在西安和上海召开省、自治区、直辖市人事厅局负责人座谈会征求对三个实施办法的意见,进行修改,同时,我们又先后在一些有代

表性的省市和单位中进行模拟套改和测算。测算结果表明,工资水平普遍有所提高,多年存在的工资平台问题基本得到解决,内部工资关系大体协调,因而方案受到职工的欢迎,多数人比较满意。

5. 方案是经党中央、国务院多次研究讨论确定的。国务院、中央政治局常委、中央政治局召开过多次会议,对这次机关、事业单位工资制度改革的指导思想、原则、基本框架、增资水平、工资标准以及方法步骤进行反复研究讨论,使方案不断完善,不断成熟。

十四大以前,国务院领导同志先后主持召开过八次国务院分配制度改革委员会会议,研究讨论了机关、事业单位工资制度改革方案。

以上情况充分说明,党中央、国务院对机关、事业单位工资制度改革方案的制定是非常重视的,可以说方案是在党中央、国务院领导同志直接关怀和领导下确定的。同时,方案还集中了各省市、各部门和基层单位的意见,是大家几年来共同努力的结果。

二、关于工资改革方案的主要特点

这次工资制度改革总的指导思想和原则是,适应建立社会主义市场经济体制的需要,转换机关、事业单位的工资分配机制,根据党的十三届七中全会、十四大和八届人大一次会议的精神,逐步建立符合机关和事业单位各自特点的工资制度与正常的工资增长机制。这次机关、事业单位工资制度改革方案主要有以下几个特点:

1. 根据建立社会主义市场经济体制的要求,实行机关与事业单位工资制度相互脱钩,建立符合机关、事业单位各自特点的工资制度。机关与事业单位在职能、工作性质、工作任务和工作特点等方面均存在着很大差别。但是目前机关、事业单位却实行同一种工资制度,即职务工资为主的结构工资制度,不能很好地体现各自的特点,带来不少矛盾。这次工资制度改革,按照在社会主义市场经济条件下实行政事分开的要求,根据党的十三届七中全会和十四大精神,对机关与事业单位在工资制度上实行相互脱钩,分别建立符合各自特点的工资制度。

对机关,根据其特点和实际情况,建立职级工资制。与现行工资制度相比,职级工资制的一个重要特点是,在工资构成中增设了级别工

资。这样做,一是考虑全国机关干部 92%是科长及以下职务的人员,由于机关的职务、职数有限,相当一部分人员职务晋升不了。设置级别工资,可以使工作人员不提升职务也能通过普升级别增加工资,避免大家都去争职务,同时也可增强机关工作人员的荣誉感。二是考虑到同一职务层次的人员工作年限、资历和能力各不相同,设置级别工资,可以体现同一职务人员的上述差别,更好地贯彻按劳分配原则。

事业单位存在着许多不同于机关的特点,实践证明,如完全按照机关的工资制度执行,既不符合事业单位工作人员的工作特点和各类专业人才的成长规律,还会强化事业单位的行政色彩,不利于事业单位的改革和发展。因此,这次工资制度改革,根据事业单位的自身特点,建立不同于机关的事业单位的新工资制度。一是在工资管理体制上,对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位实行区别对待。全额拨款单位,执行国家统一的工资制度和工资标准,在核定编制的基础上实行工资总额包干;差额拨款单位,按照国家制定的工资标准执行,并鼓励逐步减少财政拨款,向自收自支过渡;自收自支单位,有条件的可实行企业化管理或企业工资制度。做到自主经营,自负盈亏。二是在工资制度上,实行不同于机关、体现不同行业特点的五类工资制度。教育、科研、卫生、新闻出版等事业单位实行专业技术职务等级工资制;地质、测绘、交通、海洋、水产等事业单位实行专业技术职务岗位工资制;文化艺术表演团体实行艺术结构工资制;体育运动员实行体育津贴、奖金制;金融单位实行行员等级工资制。三是在工资结构上,将工作人员的工资分为固定部分和活的部分两大块,更好地发挥工资的保障和激励职能。工资构成中固定部分和活的部分比例,因单位类型和行业而异,其中,全额拨款单位活的部分和固定的部分的比例为三比七,差额拨款单位的比例为四比六,自收自支单位的工资构成比例国家不作统一规定。四是在工资标准上,根据事业单位的实际情况,在建立地区津贴体现地区差异的同时,充分考虑了行业之间的差异,设立了几种不同的工资标准,特别是对艰苦行业实行政策倾斜。

2. 建立正常增设机制。1956 年和 1985 年两次工资制度改革,都曾提出要建立正常增资机制,但由于缺乏对升级年限、升级办法等方面的

具体规定,实际上没有实现。在这种情况下,工作人员的工资增长,只能依靠不定期的调资来实现,不能随着国民经济的发展,有计划的增长。这次工资制度改革,为了使机关、事业单位工作人员的工资逐步走上正常增长的轨道,保证新工资制度的正常运转,明确提出了建立正常增资机制的原则,并作出了具体规定。实行新的工资制度后,工作人员的正常增加工资的主要途径有两种:一是通过考核、晋升职务工资和级别工资。一般两年晋升一个职务工资档次,考核优秀并作出突出贡献的人员,还可以提前或越级晋升。二是调整工资标准。机关工作人员的基础工资标准,根据物价上涨情况定期进行调整。机关职务工资、级别工资、工龄工资标准,以及事业单位工作人员的工资标准,根据国民经济发展和企业同类人员工资水平增长情况适时进行调整。建立定期调整工资标准的制度,是这次机关、事业单位工资制度改革的一个重大突破。由于新的工资制度建立了正常增资机制,工作人员的增资渠道拓宽了,晋升职务不再是增加工资的唯一途径。这样,有利于克服人人都去争职务、争职称的现象,鼓励工作人员安心做好本职工作。

3. 改革方案体现了尊重知识、尊重人才的方针。在工资制度、工资标准及工资套改办法上,方案充分考虑了我国知识分子,特别是各类专业技术人员的实际情况,使其总体工资水平适当高于其他人员,体现了党尊重知识、尊重人才的方针。一是在工资制度上,根据不同行业的特点,分别制订不同的工资制度,使专业技术人员工资待遇与所承担的任务及所负的责任结合起来。二是在工资政策上,对各类专业技术人员均给予了必要的倾斜和照顾。例如,在事业单位的工资制度改革方案和实施办法中明确规定:对从事基础研究,尖端技术和高技术研究的人员,经批准可在规定的津贴比例之外,另建特殊岗位津贴;对有突出贡献的专家、学者和科技人员,继续实行政府特殊津贴;对作出重大贡献的专业技术人员给予不同程度的一次性重奖;对在苦、脏、累、险岗位和其他特殊岗位工作的专业技术人员,其津贴标准比其他岗位同类人员高一些,等等。三是在工资标准上,对专业技术人员的工资标准,订得比较高。比如教授的工资标准,固定部分和活的部分合计为943元,高于副总理的起点工资。如果其工作干得多,成绩突出,还可超过这个数额。同

时,对各类毕业生的见习工资和初期工资标准,也作了较大提高。如机关、事业单位新毕业的本科生,见习工资为205元,博士生见习工资为270元,比现行的见习期工资要高得多。四是在工资套改办法上,对专业技术人员也作了适当照顾。比如专业技术人员的任职年限规定比管理人员宽。对有突出贡献的专业技术人员,在套改时,允许他们不受任职年限和工作年限的限制,其工资档次,由单位根据其实际情况适当高套。应该说,这次工资改革在体现尊重知识、尊重人才上迈出了新的步子,今后还会继续采取类似措施,使知识分子的工资待遇不断提高。

4. 进一步贯彻按劳分配,克服平均主义。现行结构工资制从执行情况看,除职务工资外,其余部分差别很小,形成了实际上的平均主义。特别是工资标准以外平均发放的部分日益膨胀,结构越来越不合理。根据党的十三届七中全会关于“调整工资收入结构”和“把一部分福利性补贴逐步纳入工资”的要求,方案把物价补贴等平均发放的部分并入工资,这样就使按劳分配的主体部分得到了保证。在机关实行职级工资制后,工作人员的职务工资、级别工资和工龄工资是根据本人的职务高低、责任大小、工作难易程度以及德才表现、工作实绩和工作经历确定;事业单位除实行专业技术职务工资外,为从政策导向上引导各部门工作人员把精力集中在完成本职工作任务上,克服多干多拿一个样的现象,建立了体现事业单位不同特点的津贴制度。津贴是活工资,多干多拿,少干少拿,不干不拿。工人按技术等级设置工资标准,有利于鼓励工人提高技术水平,为四化多做贡献,改变了过去熬年头升工资的状况。今后机关、事业单位,增加工资都强调严格考核,只有考核合格人员,才能晋级增资。这些都有利于克服工资分配上的平均主义。

5. 努力适应社会主义市场经济发展的需要。建立符合我国国情的社会主义市场经济体制,是我国经济体制改革的重要目标,作为经济体制改革重要内容的分配制度改革,必然要与之相适应。因此,这次机关、事业单位工资制度改革,围绕适应社会主义市场经济发展的要求,对现行工资制度作了重大改革。一是改革了高度集中的机关、事业单位工资管理体制。我国幅员辽阔,各地经济发展水平的差别很大。在市场经济条件下,既要做到工资政策、工资制度的统一,又要体现地区之间的差

别,这次工资制度改革,将现行地区工资类别制度改为地区津贴制度。一方面,建立艰苦边远地区津贴,实行政策倾斜;另一方面各地可以按照规定的原则和政策,在执行国家统一工资制度、工资标准和工资总额宏观控制的前提下,根据本地经济发展水平等实际情况,建立地区附加津贴。赋予地方一些必要的自主权,是工资制度改革适应市场经济需要的重要措施。二是改革机关、事业单位简单划一的管理模式。这次工资改革根据机关、事业单位的不同特点,实行了不同的管理模式,其中事业单位又根据不同的经费来源,实行了不同的管理办法,就是为了适应市场经济条件下机关以及不同性质的事业单位自身发展不同的特点。三是初步改变了分配机制。目前企业已经建立起工资总额随着经济效益的提高正常增长的分配机制,而机关、事业单位的工资分配机制没有相应变化,导致了两者的不协调,机关、事业单位与企业工资关系不顺。这次工资改革方案明确了要转变机关、事业单位的工资分配机制,使机关、事业单位职工工资水平随着经济发展的物价上涨等情况有所提高,并与企业同类人员进行平衡比较,逐步做到大体持平,这是适应社会主义市场经济需要所采取的一个重要措施。

6. 按照综合配套的要求,推进机关、事业单位工资制度改革。一是这次工资制度改革,充分考虑了各类人员的相互关系,改革是配套进行的。机关、事业单位内部各类人员,虽然实行不同的工资制度,但无论是在改革的步骤、改革的方法上,还是在增资水平、套改办法上,他们之间是相互平衡和配套的。这样,有利于平衡机关、事业单位各类人员的工资关系,调动各方面的积极性,有利于工资改革的平稳过渡,保持社会稳定。二是机关的工资改革与机构改革、推行公务员制度,也是配套进行的。新的工资制度,要有利于进行机构改革,巩固机构改革的成果,有利于建设一支精干、廉洁、高效的公务员队伍。这次工资制度改革,对现行制度中不适应机构改革和推行公务员制度的部分进行了改革,同时机构改革和推行公务员制度,也为实施新的工资制度创造了条件。三大改革相辅相成,相互配套,互相促进,体现了行政管理体制改革的系统性和整体性。

三、关于需要说明的几个问题

1. 关于增资水平问题

这次机关、事业单位工资制度改革，工资标准究竟定多高比较合适，我们曾进行了反复研究和论证。按照原来的设想，为有效地解决机关、事业单位工资水平与企业工资水平差距过大的矛盾，这次工资制度改革的力度应大一些，工资标准要定得高一些，最高工资与最低工资的比例也应适当大一些。但考虑财政承受能力和目前的实际情况，我们根据中央的指示精神，对机关、事业单位的增资水平进行了反复研究和修改，最后经中央、国务院决定按一定的人均增资水平来考虑。按这一水平确定的国家机关的工资标准，职务工资最低为 50 元，最高为 630 元；级别工资最低为 55 元，最高为 470 元；基础工资为 90 元；工龄工资仍为每年 1 元。据此，总理最高工资（职务工资、级别工资、基础工资三项之和）与办事员最低工资之比为 6.1 : 1，大体维持了现行的比例关系。事业单位的工资标准，全额拨款单位的专业技术人员，最高工资为 943 元，最低工资为 229 元，两者之比为 4.1 : 1，比现行的 3.2 : 1 差距有所拉开。

上述安排，主要考虑是既要有利于缓解今年国家财政压力，也要体现改革精神，与工资制度改革方案衔接，按新工资制度入轨。这次增资是建国以来历次改革调整工资最多的一次，工资制度改革后，各类人员的工资都有一定的增加。由于机关、事业单位工资水平偏低，通过这次工资制度改革，可以适当缩小机关、事业单位与企业之间工资水平的差距，一定程度上缓解了机关、事业单位工资明显偏低的矛盾。但是从方案看，机关、事业单位与企业平均工资水平仍有一定差距，也难以完全弥补物价的上涨。对此，我们考虑，在今年工资制度改革方案出台和新工资制度运转后，随着经济的发展，待适当时机，再对机关、事业单位的工资标准作出必要的调整。应该看到，工资改革不可能一步到位，不可能通过这次工资制度改革就实现机关、事业单位的工资水平与企业工资水平持平，更不可能高于企业。党中央、国务院指示，今后总的政策导向，应该是基本工资部分的水平，由高到低依次应为国家公务员、事业单位职工、企业职工。要做到这一点，还需要有一个过程。这主要是

因为,目前我国各级财政都存在一些实际困难,在财力比较紧张的情况下来进行这次工资改革,应该说党中央、国务院是下了很大决心的。同时也要看到,这次改革不仅仅是增加工资问题,关键是通过改革,建立一套符合机关、事业单位特点的工资制度和相应的工资增长机制,按照新的工资制度入轨,今后工资增长也就有了保证。

2. 关于工资关系问题

长期以来,由于没有建立起正常的增资机制,机关、事业单位工作人员的工资关系一直未能得到很好的理顺,矛盾比较多。因此,理顺各类人员的工资关系,是这次工资制度改革解决的一个重要问题。在执行中,由于部分事业单位有创收,实际水平可能要高于机关,事业单位是知识分子比较集中的地方,高一些也是合理的。在机关、事业单位内部工资关系上,方案继续对地质、测绘、交通、海洋、水产事业单位工作人员、中小学教师、护士、公安干警等艰苦行业和特殊岗位工作人员实行倾斜政策。同时,为切实理顺工资关系,解决工资“平台”问题,还对工资套改办法进行了改进。

事业单位在工资制度上与机关实行脱钩,但在工资标准上与机关大体保持平衡。专业技术人员中,教授及相当职务的最低工资与机关副司长的最低工资大体一致,最高工资与副总理工资的第二档大体相当;副教授及相当职务的最低工资与处长的最低工资大体一致,最高工资与部长的最低工资大体相当;讲师及相当职务的最低工资接近副处长的最低工资,最高工资接近副部长的最低工资;助教及相当职务的最低工资与副科长的最低工资大体一致,最高工资与处长的最低工资大体相当;技术员及相当职务的最低工资与科员的最低工资大体相当,最高工资略高于副处长的最低工资。事业单位管理人员的最低工资,比专业技术人员略低一些,但与机关办事员的最低工资大体平衡。

3. 关于地区津贴问题

地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种。

艰苦边远地区津贴主要是根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。这项津贴是对艰苦边远地区现行特殊工资政策的改进和完善,方案将现行的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高

原地区临时补贴和地区性生活补贴等归并,统一为艰苦边远地区津贴,并在归并的津贴、补贴的基础上适当提高。实行艰苦边远地区津贴,有利于体现不同地区在自然地理环境等方面的差异,发挥地区津贴的补偿和导向作用。关于艰苦边远地区津贴的范围,这次原则上仍按原劳动人事部《关于边远地区范围的通知》(劳人科局[1983]064号)执行。当时这一范围是国家为鼓励科技人员到边远地区工作,稳定和加强边远地区科技队伍,提高在边远地区工作的科技人员的待遇,根据地域、自然地理、政治、经济等多方面的因素确定的。从现在的情况来看,应该说这一范围基本上还是合理的。关于艰苦边远地区类别的划分,这次在原划分的一、二、三类的基础上,将海拔4000米以上的地区列为第四类。这样,更有利于体现这些地区之间自然地理环境等方面的差异。对于各类划分的标准,必须严格掌握。考虑到艰苦边远地区津贴从现行的工资区类别补贴、地区性生活费补贴、高原地区临时补贴等转过来的,因此,党中央、国务院决定,这项津贴与新工资制度一样,从今年10月1日起出台。

地区附加津贴是根据各地区经济发展水平、物价和生活费支出等因素,同时考虑机关、事业单位职工工资水平与企业职工工资水平的差距来确定。实行地区附加津贴,可以使不同地区的机关、事业单位职工工资提高与本地区经济发展联系起来,允许省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出,用于缩小机关、事业单位职工工资水平与当地企业职工工资水平的差距,鼓励机关、事业单位职工为国家和本地区的经济发展多作贡献。地区附加津贴今年暂不出台。到明年适当时机再出台,这主要是考虑到:一方面地区附加津贴的确定要涉及当地工资总额及经济发展、物价等,工资总额与哪些经济指标挂钩,宏观上如何调控等都需要进一步研究。另一方面各地对地区的附加津贴意见还不一致,一些地方过分强调当地的特殊情况,希望把附加津贴搞得高一些。这样,情况就更加复杂,放到明年再作相应考虑比较主动。

4. 关于工资套改办法问题

职务工资的套改,1985年工资改革时,将本人工资额加上副食补贴和行政经费节支奖各5元后,就近就高套入本职务新工资标准。这样

套入的结果,约70%以上的人员工资处在本职务的最低档上,出现工资“平台”问题。这次拟定的套改办法,在考虑职务的同时,还从德才表现、工作业绩、任职年限、工作年限和学历等方面作了综合考虑,适当拉开工资档次。这样套改的好处在于:一是按任职年限和工作年限拉开工资档次,体现年功贡献,避免工资“平台”;二是考虑了工作业绩,有利于鼓励工作人员积极工作。比如,事业单位的套改办法规定,作出重大贡献的专业技术人员,其工资档次的确定,不受任职年限和工作年限限制,这样就突出了本人的实际贡献;三是对获得大专以上学历的人员,这次套改和确定级别时,学习时间可与工作年限合并考虑(但不涉及工龄计算问题),这样有利于鼓励人们读书深造,避免以往计算工作年限中存在的一些矛盾。同时,为了保持合理的工资关系,套改办法中也作了相应的规定。比如同一职务人员,有的现行工资额高一些,套入新工资标准后,可能要相对高一些,以便使套改后的工资状况与套改前相衔接。但必须指出的是,这次工资套改时要保持的只是现行符合国家政策的合理工资关系。现有工资关系也并不都是合理的,比如有的地方和部门,听说要工资改革,就擅自开口子提工资,结果同类人员工资比其他地方和部门高一、二个档次,甚至更多,这就产生地区之间工资关系的不合理和不平衡,因此不能带入新工资制度。

级别工资的确定,根据《国家公务员暂行条例》的有关规定,工作人员的级别,在注意德才表现的前提下,以现任职务、任现职务时间、工作实绩和工作年限等综合确定。考虑到机关工作人员是首次确定级别,为了便于操作,将根据工作人员的德才表现,按照职务与级别的对应关系,主要依据工作年限并适当考虑任职时间加以确定。

由于这次确定级别主要是依据工作年限,考虑到学历较高的工作人员,工作年限一般相对短一些,同时,工资制度改革后直接从各类学校毕业生中录用人员的定级,主要也是依据学历。因此,与职务工资的套改办法一样,在确定级别时,学习期间不计算工龄的大学专科以上的毕业生,依据其学制,学习期间与工作年限合并考虑。但不是工龄时间的改变。

5. 关于离退休人员待遇问题

党中央、国务院一直很关心离退休人员的生活待遇问题，并多次作了重要指示，要求在待遇上不能亏待这些老同志。由于物价上涨，离退休人员生活水平受到了较大影响。这次工资制度改革，在解决离退休人员待遇的办法上，充分考虑了离退休人员的实际情况，贯彻了党中央、国务院的有关指示精神，对离退休人员在可能的范围内尽量从优。改革的实施办法明确规定，离退休前有职务的，离休人员可按同职务在职人员的平均增资额增加离休费，退休人员可按同职务在职人员平均增资额的一定比例增加退休费。对未参加1985年工资制度改革的无职务离退休人员，由各省、自治区、直辖市根据本地实际情况，制定增加离退休费的办法。

对于到达离退休年龄的人员参加工资制度改革的时间界线问题，地区和部门有不同的反映。有的反映，目前许多老同志的工资水平不高，生活清苦，这次工资制度改革中要给予适当照顾。有的认为，对1993年9月30日前虽到达离退休年龄，但未办理离退休手续的人员，应允许参加工资制度改革。有的反映，如果按是否办了离退休手续来确定界限，则会产生新的不平衡，导致老实人吃亏的现象。我们考虑，近年来，党中央、国务院几次发文，要求严格执行离退休制度，为了保持政策的严肃性和连续性，这次工资制度改革，对1993年9月30日前已到达离退休年龄人员，原则上不参加工资制度改革，而是增加离退休费。但对于经组织批准留任的老同志，可参加这次工资制度改革。

6. 关于机关事业单位工人的工资问题

这次机关、事业单位工资制度改革，根据工人的劳动特点，实行技术等级工资制。考虑到目前只有少数单位的工人试行了专业技术等级考核，大多数单位的工人没有进行技术等级考核，因此，这次对尚未确定技术等级的工人的工资套改暂时采取了一种过渡办法。在实行新工资制度后，对机关、事业单位工人要建立起正常的技术等级考核，以保证机关、事业单位工人的新工资制度的有效运转。

以上说明，仅供大家参考。

人事部副部长张志坚 关于实施机关、事业单位 工资制度改革的说明

一九九三年十二月二十二日

一、关于三个实施办法的形成情况

(略)

二、关于实施办法中的一些具体政策问题

(一)机关工资制度改革实施中的有关问题

根据最近举办的中央、国务院各部委和各省、自治区、直辖市人事部门工资处长、计划处长研讨培训班和这次会上提出的问题,我们作了归纳、整理,现就一些共性问题讲点意见。

1. 关于机关工资制度改革的实施范围问题

关于机关工资制度改革的实施范围,实施办法中已有具体的规定。这里有两点需要加以明确。

第一,机构改革中分流出机关的人员参加机关工资制度改革。这次机关、事业单位工资制度改革,要与机构改革和推行国家公务员制度相结合。根据党中央、国务院领导同志指示精神,改革方案和实施办法规定,这次机构改革中分流出机关的人员,均列入机关工资制度改革的范围。具体办法是,这次机构改革开始到1993年9月30日前已分流出机关的人员,可按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位;对1993年10月1日至本单位实施新工资制度前分流出机关的人员,按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍到调入单位,并由原单位补发这一时期应增加的工资。这样做,有利于机构改革的顺利进行。

至于如何界定这次机构改革中分流人员的范围,考虑到各部门机构改革的进度不完全一致,国家不宜作统一规定,可由部门根据机构改革的具体时间和进度来确定。

第二,机关后勤服务部门是否列入机关工资制度改革范围,要区别不同情况对待。按照机构改革的要求,机关后勤服务体制改革的方向是,机关后勤服务部门要从机关中分离出来,转变为事业单位。中央、国务院大多数部门在 1988 年机构改革时已将所属的机关服务中心明确列为事业单位,属于事业编制。目前,省及省以下的机关后勤服务部门还没有明确为事业单位,有的仍是机关的一个职能部门。据此,凡是已明确为事业单位的机关后勤服务部门,执行事业单位的工资制度;尚未明确的,是执行机关工资制度或是执行事业单位的工资制度,可由各地区、各部门根据实际情况确定。

2. 关于这次套改中如何处理大专以上毕业生学习时间的问題

由于学历较高的工作人员,工作年限一般相对较短,而且新参加工作的各类学校毕业生是依据学历确定不同级别,为避免这部分人员套改后工资低于同等条件低学历人员的现象,实施办法规定,确定级别工资和套改职务工资时,学习期间不计算工龄的大学专科以上毕业生,其在校学习时间可与工作年限合并进行工资套改,以体现尊重知识、尊重人才的政策导向。同时实施办法中已经明确,这个规定只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题,当然不拿工龄工资。如果这次工资改革又牵涉到学龄是否计算工龄及各个时期毕业生参加工作时间等问题,将会引起一系列的问题,甚至带来不安定的因素,影响工资制度改革。因此,工龄计算仍按国家的规定执行,即学习期间不能计发工龄工资。

3. 关于离退休人员增加离退休费的问题

党中央、国务院一直很关心离退休人员的生活待遇问题,并且多次指示一定要相应解决好这个问题。近年来,由于物价上涨幅度较大,加之离退休人员原有工资水平不高,生活受到较大影响。对此,办法规定,1993 年 9 月 30 日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),相应增加离退休费。具体办法是,对于离休

人员,按照同职务在职人员的平均增资水平增加离休费,如果同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费。对于退休人员,按照同职务在职人员平均增资额的 90% 增加退休费。关于同职务人员的平均增资额,各地区由省、自治区、直辖市人民政府统一确定;各部门在京单位由人事部会同中组部等有关部门统一确定;各部门驻京外单位同职务在职人员的平均增资额,按所在省、自治区、直辖市的规定执行。

关于实行职级工资制后的离退休人员如何计发离退休费问题,经国务院多次开会研究,对离休人员的离休费,按本人原基本工资全额计发。对退休人员的退休费,为了体现在职人员与退休人员的差别,这次在实施办法中规定,基础工资和工龄工资按本人原标准的全额计发,职务工资和级别工资按本人原标准一定比例计发。同时,为考虑政策的连续性,对工作年限不同的退休人员,职务工资和级别工资按不同比例来计发。

在对待已离退休人员的待遇问题上,既要考虑国家的财力状况,又要考虑今后的改革方向,党中央、国务院对此已经是尽了很大的努力。当然,即使这样,一些离退休前职务较低的人员,这次的离退休待遇也不一定解决得很好,因此,各地区、各部门一定要引导大家正确对待,不要也不应当攀比,要做一些必要的解释工作,争取大家的理解。

4. 关于奖金问题

根据《国家公务员暂行条例》有关规定的精神,我们在实施办法中规定,对年度考核为称职以上的人员,年终发放一次性奖金,奖金按本人当年十二月份的基本工资计发。考虑到考核工作今年尚未全面开展,因此,工作人员的奖金从 1994 年起实行。

5. 关于机关职级工资制的套改问题

机关职级工资制的套改,《机关工作人员工资制度改革实施办法》中已作了明确规定。在这里需要说明的有两点。第一是机关工作人员按确定的级别执行相应的级别工资标准后,原按国家规定发放的奖金即行取消。如某处长原按国家规定发放的奖金为 50 元,这次确定的级别为十级,级别工资为 135 元,该处长执行 135 元的级别工资后,其原

奖金 50 元即行取消。第二是机关工作人员按规定套改基础工资、级别工资、职务工资和工龄工资后,现行按国家和地方规定发放的物价性、福利性补贴及自行建立的津贴要纳入新工资标准 64 元。因为,这次机关工资制度改革的一个重要原则之一就是要将现行发放的工资外补贴纳入工资。从各地的实际情况出发,这次纳入 64 元,其余津贴、补贴部分暂保留,待建立地区附加津贴时,经过清理后一并纳入。

6. 关于机关中已有专业技术职称人员的工资问题

目前机关中确有一批具有专业技术职称的人员。考虑到这部分人员在机关主要从事的是技术管理工作,与事业单位中直接从事专业技术工作的人员在工作性质上是不同的,并且,实行公务员制度后,机关中也不再评定专业技术职称,因此,这部分人员进行工资套改时,其专业技术职称不与工资挂钩。对于这部分人员中有行政职务的,按现任行政职务套改职务工资和级别工资;只有专业技术职称而没有行政职务的,由各单位根据本人实际情况并参考原工资水平,比照同等条件人员确定职务工资和级别工资。

7. 关于非领导职务人员的工资问题

《国家公务员暂行条例》规定,国家公务员的职务分为领导职务和非领导职务。非领导职务是指办事员、科员、副主任科员、主任科员、助理调研员、调研员、助理巡视员、巡视员。对非领导职务的确定,国务院批准下发的《国家公务员制度实施方案》(国发[1993]78 号)中作了具体规定。非领导职务先不搞,必须在机构改革确定编制、领导职数后进行这项工作。在此之前,根据原国务院工资制度改革小组、原劳动人事部《关于国家行政机关中部分行政人员实行职务工资有关问题的通知》(劳人干[1986]50 号)规定,在国务院各部门和省、自治区、直辖市人民政府中不设科的处内按照国家规定的职数比例设置了主任科员、副主任科员。劳人干[1986]50 号文件下发后至国发[1993]78 号文件下发以前,一些地区和部门按干部管理权限批准设置的上述职务并兑现了工资的,这次工资制度改革,可按相应领导职务进行工资套改。

8. 关于广州、武汉等八个城市机关工作人员的工资套改问题

1985 年工资制度改革时,考虑到广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西

安、哈尔滨、南京等八个城市的实际情况，国家制定了八个城市机关工作人员的工资标准。这次机关工资制度改革，上述八个城市的机关工作人员，比照国务院直属机构工作人员的套改办法套改职级工资，但这不涉及机构规格问题。党中央、国务院在研究这一问题时，总的精神是不扩大范围，要严格按照原国务院工资制度改革小组《关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市国家行政人员职务工资标准问题的通知》（国工改[1985]012号确定的范围执行。

9. 关于技术工人技术等级（职务）考核和工人工资套改问题

机关、事业单位技术工人工资的确定，改革方案和实施办法中都有相应规定。对于机关、事业单位工人技术等级（职务）考核工作如何开展，我们正在会同有关部门研究，准备尽快提出一个参考办法，各地区、各部门可参照执行。

对于未确定技术等级（职务）的技术工人，实施办法中规定，按初级工套改岗位工资并执行初级工的技术等级（职务）工资标准，这次对应关系只限于此次套改，待按有关规定进行技术等级（职务）考核后，再根据确定的技术等级（职务）进行调整。地方和部门对这一规定反映比较强烈，要求提出解决办法。经研究，拟根据工作年限和现工资额确定具体套改意见。

对于合同制工人现行15%的工资补贴，这次工资制度改革如何处理，经与劳动部协商，如果合同制工人享受本单位同等保险福利待遇的，不再执行15%的工资补贴。

10. 关于部分人员增资水平偏低的问题

这次工资制度改革，由于在工资标准的设计上，按职务层次适当拉开了差距；在套改办法上，也按工作年限和任职时间适当拉开了差距，因此，一些低职务人员和工人存在增资水平偏低的问题。实际上，这一问题每一次工资制度改革都存在。对此，这次实施办法中规定，套改新工资标准后，增资额达不到35元的，按35元增加。这一规定，体现了党中央、国务院对低职务人员和工人生活的关心和照顾。对于这部分人员，其超过按工作年限杠子套改的增资部分如何处理，在征求地方和部门的意见时，多数主张放在工资标准之外。对此，经研究，为了有利于工

资管理,暂放在工资标准外,待以后逐步理顺。

对于退休人员中新增退休费不足 35 元的如何解决,实施办法中没有明确规定。对此,经研究,这部分人员也按 35 元增加退休费。

(二)事业单位工资制度改革实施中的有关问题

1. 关于事业单位工资制度改革的实施范围问题

这次事业单位工资制度改革的范围,实施办法中已作了明确规定,各事业单位可以对号入座。这里需要明确的有三点。

第一,列入事业单位工资制度改革范围的,是各级各类国有事业单位,包括全额拨款、差额拨款和自收自支的全部事业单位。

第二,企业所属的事业单位,均不列入这次事业单位工资制度改革的范围。

第三,列入改革范围的事业单位,共分为五类,分别实行五种不同类型的工资制度。各单位在实施前必须先须搞清楚本单位列入哪一类,执行哪一种工资制度。

2. 关于分类管理问题

我国机关、事业单位共 3000 多万职工,其中事业单位是大头,占了 2000 多万。事业单位按经费来源分为全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同的类型。为逐步减轻国家财政负担,总的政策导向是,要逐步减少全额拨款的单位,扩大差额拨款和自收自支的范围,并促使有条件的事业单位向企业化方向发展。为此,这次工资制度改革,按照中央的有关精神,适应建立社会主义市场经济体制的需要,对事业单位实行分类管理。全额拨款单位,工资构成中固定部分占 70%,活的部分占 30%,这些单位在核定编制的基础上,可实行工资总额包干;差额拨款单位,工资构成中固定部分占 60%,活的部分占 40%,这些单位可根据经费自立程度和国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法;自收自支单位,有条件的可实行企业工资制度,其工资构成中活的部分所占比重可比差额拨款单位大一些。差额拨款单位活的部分比全额拨款单位高出 10%,这部分要由单位自己解决,国家不拿钱。

确定各个单位属于哪种类型,是实行分类管理的前提。如何确定单

位的类型,国家财政部门有明文规定;各级财政部门在实际执行中对各单位也都有明确的界定。这次套改时,各单位一定要严格按照所确定的类型,实行相应的管理办法,不能擅自确定单位类型,执行其他类型的管理办法。如全额拨款单位,不能执行差额拨款单位的办法,不能按40%的比例发放津贴。

3. 关于事业单位为什么不设立基础工资和工龄工资问题。

事业单位的工资分配,总的来说,是要引入竞争机制和激励机制,消除目前实际上存在的千多干少一个样的平均主义弊端。为此,这次事业单位工资制度改革,根据事业单位的特点,将工作人员的工资分为固定部分和活的部分。其中,固定部分即职务工资,主要体现工作人员的水平高低和能力大小;活的部分即津贴,直接与工作人员的实际工作量挂钩。这样,可以强化工资的职能,使职务相同但实际工作量不同的人员在收入上拉开差距,激励工作人员多干工作,多出成果。

新工资构成中不再单独设立基础工资和工龄工资的好处是,使事业单位的工资制度更好地与国家机关脱钩,加强事业单位工资分配的竞争、激励机制,有利于职务工资拉开差距,突出其职能作用。事业单位工作人员虽然不再设立基础工资和工龄工资,但其现行的基础工资和工龄津贴并没有被冲消,而是归并到了新的职务工资标准中。套改时是将工作人员的现行基础工资、工龄津贴与职务工资合并,加上纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴64元,就近就高套入本职务新工资标准。

新工资制度入轨后,对于工作人员基本生活费用的提高,机关通过提高基础工资来弥补;事业单位通过调整职务工资标准同样可以进行弥补。工龄因素,可通过每两年晋升一个职务工资档次得到体现,新老工作人员也可以在职务工资档次上拉开差距。同时,事业单位工作人员职务工资的档差要大于机关工作人员工资标准的档差,因此,不存在因没有工龄津贴而吃亏的问题。

4. 关于专业技术职务工资的套改问题

目前,事业单位专业技术人员有29年职务系列,执行31个工资标准表。这次工资制度改革,专业技术人员仍根据实际聘任的专业技术职

务进行套改。为便于实施,这次对专业技术人员只列了 16 个工资标准表,还有公证人员、律师、工艺美术专业人员、实验技术人员和档案专业人员等 5 个职务系列未列工资标准。列入事业单位的公证人员、律师,这次可按照国发[1993]79 号文件中的“附表八”即新闻、出版、广播电视专业人员的工资标准进行套改;列入事业单位的工艺美术专业人员,这次可按照“附表五”即工程技术人员的工资标准进行套改;档案专业人员,按“附表十”即图书、文物、博物专业人员的工资标准进行套改;实验技术人员,拟在教育、科研的实施意见中列出相应的工资标准。

同一单位中实行不同专业技术职务系列的人员,分别按不同的工资标准进行套改。例如,在高校中,教学人员按高教人员的工资标准进行套改,其他人员如工程技术人员、卫生技术人员等,则分别按工程技术人员和卫生技术人员的工资标准进行套改。

5. 关于破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员职务工资确定问题

破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员,由于国家采取了一些措施,目前他们的工资都上去了。这部分人员多为中青年,工作年限相对较短,但这次工资制度改革,按照工作年限和任职年限拟定了套改的政策杠子,如按国家统一规定的政策杠子进行套改,这部分人员的职务工资往往只能确定在较低档上,与其贡献不相适应。为真正体现尊重知识、尊重人才,鼓励人才脱颖而出,事业单位的实施办法规定,这部分人员的职务工资可适当高套。具体办法是,由所在单位根据本人的现工资状况、贡献大小等具体情况提出意见,按隶属关系报省、部级主管部门和人事部门审核批准后执行。其中,地方事业单位报省(自治区、直辖市)主管部门和人事部门审核批准后执行,中央、国务院各部门所属事业单位报中央、国务院主管部门和人事部审核批准后执行。

另外,上述破格提拔的作出突出贡献的专业技术人员,有一部分目前已享受奖励升级,在这次套改中,按照实施办法的有关规定,他们所享受的奖励升级仍将得到一定的体现。

6. 关于从事基础研究、尖端技术和高技术研究人员的工资问题

基础研究、尖端技术和高技术研究,关系到国家整体科技水平的

提高和国民经济的长远发展。从事这项工作的人员,由于其研究成果转化为商品的周期长,因而实际收入比其他从事开发运用的同类人员低。对此,党中央、国务院非常关心。为了稳定这支队伍,这次工资制度改革对这部分人员实行倾斜政策。事业单位的改革方案和实施办法明确规定,对这部分人员可设立“特殊岗位津贴”

“特殊岗位津贴”的范围,要严格限定在从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员内。津贴标准为这部分人员工资的 20—30%以内,单独放在工资构成之外,不算在国家规定的津贴比例中。建立这项津贴的程序是,由主管部门提出意见,报人事部、财政部批准。具体发放办法,由单位在批准的比例内根据实际情况制定。

上述措施的实行,对提高基础研究、尖端技术的高技术研究人员的工资待遇,稳定这支队伍,将起到一定的作用。

7. 关于农林一线科技人员的工资问题

为稳定基层农林科技人员队伍,加强农林一线科技工作,这次工资制度改革,对在县以下基层单位工作的农林科技人员,继续按《国务院批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于加强农林第一线科技队伍的报告的报告的通知》(国发[1983]74号)的规定执行。也就是说,在县以下(不含县级)基层单位工作的农林科技人员,在按国家规定的政策杠子套改后的职务工资档资的基础上,可向上浮动一级工资,作为岗位津贴。在基层工作已满 8 年后可以固定。

在县以下基层气象台站工作的科技人员,根据国家有关规定,可以按照国发[1983]74 号文执行,列入浮动一级工资的范围。

8. 关于职员职务工资的套改问题

事业单位管理人员实行职员职务等级工资制,是从其自身的特点考虑的。鉴于目前职员职务序列尚未建立,因此,这次工资制度改革,对管理人员只能采取过渡的办法进行套改,即正、副部级暂执行一级职员工资标准,正、副局级执行二级职员工资标准,正、副处级执行三级职员工资标准,正、副科级执行四级职员工资标准,科员执行五级职员工资标准,办事员执行六级职员工资标准。正、副职务的人员虽然套入同一职务的工资标准,但正职的起点工资标准一般要比副职高一个档次,相

同条件的人员,正职有的要比副职高两个工资档次。

上述办法,只限于此次套改。待职员职务序列实施后,管理人员再按所确定的职员职务领取相应的工资。

事业单位的纯行政人员,要按职员职务工资标准进行套改。对其中担任领导职务的,不单发领导职务津贴,而是通过岗位目标管理津贴来体现。岗位目标管理津贴标准由单位在国家宏观控制的津贴总额内,根据所负责任大小和岗位目标任务完成情况来确定,要与专业技术人员的领导职务津贴标准保持平衡关系。

9. 关于既有专业技术职务又有行政职务人员的工资套改问题

事业单位既有专业技术职务又有行政职务的人员,主要有两种情况:一种是专业技术人员兼任行政领导职务的,如教授兼任校长,主任医师兼任医院院长;另一种是少数从事管理工作的人员评聘了专业技术职务并兑现了工资的,如学校财务科长评聘了会计师并兑现了工资。对这部分人员的工资套改,事业单位的改革方案和实施办法都作了明确规定,即可继续实行专业技术职务工资,其中担任领导职务的,加发领导职务津贴。如教授兼任校长的,除实行教授职务工资外,可以加发校长的领导职务津贴。对于管理人员中只评了专业技术资格未聘而没与工资挂钩的,这次不能按专业技术职务进行套改,要按职员职务工资标准执行。

上述人员,如按行政职务套改的工资额高于按专业技术职务套改的工资额,可就高不就低。

10. 关于津贴部分的实施问题

根据事业单位的不同工作特点建立的津贴,是新工资构成中活的部分,其具体发放,必须与工作人员的实际工作量挂钩。这次工资制度改革,国家对津贴只实行总额控制和制定指导性意见,具体分配权下放给单位,由单位制定具体的分配办法,报上级主管部门和人事部门批准的执行。

对于事业单位津贴的项目名称、津贴档次、津贴标准和津贴发放,实施办法中已有原则要求和指导性意见。但对行业多、队伍大的主管部门,如教育、科研、卫生等,要根据改革方案和实施办法的规定,提出本

系统的指导性意见,经批准后下发执行。关于这项工作,我们已向有关部门作了布置,希望能抓紧进行。

鉴于目前各单位的具体情况不同,有的单位已经建立起较完备的考核制度,在国家文件和指导性意见下发后,能很快拿出津贴具体发放的办法,这些单位在新工资制度实施后,津贴部分可与职务工资的套改同时实施。有的单位目前尚没有建立起考核制度,在国家文件和指导性意见下发后,一时难以拿出津贴分配的具体办法,这些单位的工资套改可分两步走,先套改职务工资,待具体办法制定后再兑现津贴部分,但兑现津贴的时间仍从10月1日计发。要防止平均发放津贴。

津贴建立后,现行事业单位的奖金即行取消,但现行奖金超过四个月的,超出部分可与新设立的津贴合并使用。事业单位的现行津贴,除国家对特殊行业和苦、脏、累、险等特殊岗位建立的津贴项目予以保留外,各部门自行建立的津贴均要纳入新建的30%或40%的津贴中。

11. 关于事业单位津贴部分如何计入离退休费基数问题

按照新的工资制度,事业单位工作人员的工资分为两部分,津贴是其工资构成的重要组成部分,因此,实施办法规定,这部分可作为计算离退休费的基数。考虑到津贴属于活工资性质,不同时期各不相同,如按实际发放数计入离退休费基数,难度较大。为便于管理和操作,津贴部分均按其在工资构成中所占的比例计入离退休费基数。对于自收自支事业单位离退休费的计发比例,可参照差额拨款事业单位的办法,即津贴部分可按40%的比例计入离退休费基数。

由于机关、事业单位工作人员的工资构成和计发离退休费的基数不同,因而计发离退休费的比例也不完全相同。但是,按两者计发的离退休费水平是大体持平的。

(三)关于艰苦边远地区津贴和地区附加津贴问题

改革现行工资区类别制度,建立地区津贴制度,是这次工资制度改革的一项重要内容,可以更好地体现地区工资差别。新的地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴两种。艰苦边远地区津贴今年10月1日与新工资制度同时实施,其实施办法已与机关工资制度改革实施办法和事业单位工资制度改革实施办法一起下发;地区附加津贴将在

明年适当时候出台。中央、国务院各部门在京外的单位,执行所在地区的地区津贴。

由于地区津贴独立于工资标准之外,因此,这次工资制度改革的实施办法规定,现执行七类以上工资区工资标准的工作人员,均按统一的六类区工资标准套入新工资标准(不含现行工资区类别补贴高出六类区工资标准的部分)。这部分人员,凡此次列入艰苦边远地区津贴实施范围的,其现行工资高出六类区工资标准的部分,与地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴;未列入艰苦边远地区津贴实施范围的,其现行工资高出六类区工资标准的,部分暂时予以保留,待建立地区附加津贴时一并纳入。

三、关于组织实施的具体程序问题

为了积极稳妥地组织实施这次机关、事业单位工资制度改革,按照国务院的要求抓紧做好兑现新增工资的工作,请各地区、各部门集中力量,认真做好以下几方面的工作。

1. 认真学习党中央和国务院有关指示和文件精神,学习贾铨同志12月21日在全国人事厅局长会议上的重要讲话,统一思想认识。《国务院机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》和《国务院办公厅关于印发机关、事业单位工资制度改革三个实施办法的通知》的文件已经下发,请各地区、各部门一定要认真学习,深入领会,切实把思想认识统一到《通知》的精神上来,统一到这次工资制度的改革方案和实施办法上来。

2. 根据改革方案和实施办法,结合本地区和本部门的实际,抓紧拟定具体实施意见,报人事部审批后,认真做好组织实施,抓紧兑现工资。实施意见的内容应当包括:工资制度改革的实施范围,按照政策杠子套改情况,套改后的增资情况等。这次工资制度改革,为了严格按照党中央、国务院批准的工资制度改革方案和国务院批准的实施办法执行,切实把增资额控制在国家下达的增资指标限额内,人事部已组成了专门的工作小组。各地区、各部门一定要抓紧时间,尽快上报具体实施意见。如事业单位工资制度改革实施意见,不要等待教育、科研、卫生等部门

实施工资制度改革的指导性意见下发以后再办，特别是关于津贴的实际问题，在保证总量控制的前提下，可以先把办法搞得原则一些。

工资制度改革方案和实施办法下达后，还要制定一些配套办法。如公安干警的工资问题，执行公安干警工资标准的县（市、区）人民武装部工作人员的工资问题，提高党外人士生活费标准问题，教育、科研、卫生等部门工资改革的具体实施意见等。有关部门将抓紧时间，尽快提出具体意见，经人事部研究后联合下发。

3. 认真做好宣传培训工作。工资制度改革政策性强，需要解决的矛盾很多，涉及每个工作人员的切身利益。各地区、各部门一定要深入细致地做好思想政治工作，认真搞好工资制度改革的宣传工作，积极培训业务骨干。为了配合这一工作的开展，我们已拟定了机关、事业单位工资制度改革的宣传提纲，即将下发，供在职工内部宣传使用。各地区、各部门在进行工资制度改革的宣传时，一定要按照宣传提纲严格掌握宣传口径，要系统地宣传工资制度改革的指导思想、方针原则、目的、意义等。同时，为了做好工资制度改革的组织实施工作，必须加强骨干的培训。根据国务院领导的指示，我们已于12月中旬就工资制度改革的组织实施问题分别举办了中央、国务院各部门和省市人事部门工资处长、计划处长业务研讨培训班。请各地区、各部门切实搞好本地区本部门的培训工作，领会文件精神，正确掌握政策，研讨实施中的问题和具体操作规程，以保证各地区、各部门具体实施工作的顺利进行。

4. 及时掌握工资改革实施过程中的动态。工资问题十分复杂，为了积极、稳妥地搞好工资制度改革工作，各级领导和人事、工资部门的同与要及时了解和发现新情况，研究和妥善处理实施中遇到的问题。重大政策问题，要及时反映，但要注意准确、真实。

国务院工资制度改革小组、劳动人事部 关于国家行政机关中部分行政人员 实行职务工资有关问题的通知

劳人干〔1986〕50号

一九八六年九月二十九日

为贯彻落实中共中央、国务院《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》(中发〔1985〕9号文件)的有关规定,经国务院批准,对国家行政机关中部分行政人员实行职务工资的有关问题,通知如下。

一、关于处、科级领导职数

1. 国务院各部门的处,一般设正职一人或正副职各一人,任务较重、人数较多的处可增设副职一人。国务院各部门的处级领导与一般工作人员的比例平均不超过一比三(即平均一名处级领导,至少有三名一般工作人员)。

2. 省、自治区、直辖市人民政府工作部门的处,一般设正职一人或正副职各一人,任务较重,人数较多的处可增设副职一人。这些部门的处级领导与一般工作人员的比例平均不超过一比四。

3. 地级的市(自治州)人民政府工作部门的科,设正职一人或正副职各一人。这些部门的科级领导与一般工作人员的比例平均不超过一比四。

4. 县级人民政府工作部门设正职一人,副职一至二人。

二、关于一般行政职务

1. 一般行政职务是指主任科员、副主任科员、科员、办事员。主任科

员、副主任科员只在国务院各部门和省、自治区、直辖市人民政府中不设科的处内设置。

2. 担任上述职务的人员,必须拥护党的十一届三中全会以来的路线、方针、政策,坚持四项基本原则,具有处理本职工作的科学文化知识和政策水平,积极工作,能够较好地完成领导交给的工作任务,遵纪守法,作风正派。其他条件是:

办事员:能够完成一般性具体工作。

科员:能够独立处理本处(室)、科的一般性工作,起草一般性文件。

副主任科员:熟悉分管工作的情况,掌握有关政策、制度、规定,有独立工作能力,能够较好地草拟文件。

主任科员:能够根据党和国家的政策、规定,熟练地草拟文件,能够独立承担调查研究、制定工作计划、总结工作经验的任务,具有一定的组织领导能力。

3. 主任科员、副主任科员与科员、办事员的比例,国务院各部门平均不超过一比一;省、自治区、直辖市人民政府工作部门平均不超过一比二。对于所龄五十多岁,工龄在三十年以上,符合任现职条件的人员,允许一次性定为主任科员或副主任科员,不占比例限额。

三、其他

1. 国务院各部门设在地方的直属机关,按本通知对地方相应规格机构的要求确定各种职务的职数及比例。

2. 各地区、各部门在实施工作中,要加强领导,做好思想政治工作;要统一认识,严格纪律,不能降低任职标准,不能各行其是。

国务院批转劳动人事部、 农牧渔业部、林业部、财政部 关于加强农林第一线科技队伍的 报告的通知

国发〔1983〕74号

（一九八三年四月二十二日）

国务院同意劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部《关于加强农林第一线科技队伍的报告》，现发给你们，望参照执行。

附：

**劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部
关于加强农林第一线科技队伍的报告**

（一九八三年三月四日）

三中全会以来，我国农村出现了前所未有的新局面。中央制定的一系列正确的方针政策，调动了亿万农民积极性和创造性。当前广大农民迫切要求学习和运用科学技术来加速农林业的发展。我国农林科技人员为发展农林科学技术作出了重要贡献。但是，长期以来农林科技队伍不稳定，农林科技人员少，在农林第一线技术推广力量尤其薄弱。这种状况同已经开创的农业新局面很不适应。采取有效措施，稳定和加强农林第一线科技队伍是一个亟待解决的问题。

—

建国以来，全国农林大、中专院校毕业生一百万人。据一九八一年十月份统计，从事农林科技工作的只有四十八万人。学农林的多数改了

行。我国有近六万个公社，十五亿亩耕地，国家只有五万农业技术推广人员，平均每个公社不足一人，基层的农林科技人员极为缺乏。农村实行生产责任制以后，农林技术推广任务更加繁重。过去农林技术推广人员服务到社、队，现在要到组、到户，农林第一线这样缺乏技术力量，但是，现在在职的还有许多人不安心，已改行的不愿归队，许多新的农林毕业生也没有补充到农林第一线。

二

农林科技队伍不稳定，农林技术推广力量薄弱的主要原因是：“左”的思想影响尚完全肃清，一些人轻视农林科学技术，不尊重农林科技人员的劳动，没有把他们作为一支依靠力量；在经济上对于到第一线务农的人，缺乏一套有效的鼓励政策，农林科技人员的一些实际困难得不到解决，大大影响他们的积极性。

农林科技人员的工资待遇偏低。在县以下工作的农林科技人员更低，不少人工作了二、三十年工资未动，他们自称是“三五”干部，即“五十年代毕业、五十岁上下、工资五十元左右”。农林部门的奖金、津贴和福利也比其它行业少得多。

由于经费、编制的限制，农林科的大、中专毕业生要分配到农林第一线很困难。近几年分配到县里的大、中专毕业生，许多人因为基层农林部门经费、编制的限制，不能全部接收而改行。

部分农林科研、院校、场圃的科技人员由吃商品粮改吃自产粮以后，被视为农村户口，得不到城镇计划供应的工业品和副食品，他们的子女不能享受城镇就业，不能报考技工学校。

三

为了适应农村形势发展的需要，加强农林第一线的科技力量，切实解决农林科技人员的实际困难，现提出以下措施：

(一)通过各种渠道，充实和加强农林第一线的科技力量。

1. 建立和健全为农民服务的农林科技推广体系。在今后三、五年内，输送一批农林科技人员到第一线去，逐步达到每个公社农技站平均有国家农业科技人员二至四名，有条件的地区还可以多些。林业、牧业、渔业、农田水利(包括水土保持)等方面需要的科技人员，也要根据事业

的发展需要,逐步充实起来。他们主要承担推广当地适用的农林科技成果,培训农民技术员和基层干部,开展农林技术咨询服务等活动。争取在五年内建立起一支基本上能够适应农村经济发展的技术推广骨干队伍。

2. 农林院校的招生要面向农村。要把招生来源地区与毕业分配去向结合起来,实行定向招生、定向分配。必要时可以适当降低年龄、分数要求,择优录取,毕业后一般仍回原地区工作。对现在在校学习的农林科大、中专学生的毕业分配,原则上要先到县以下的农林第一线工作,三、五年后根据工作需要进行调整。在此期间享受农林第一线科技人员的一切待遇。

有关大、中专院校和科研单位要积极为农村服务。县、社及其他经济组织可以同大、中专院校和科研单位签定代培合同,为他们培训科技人员。

3. 动员离队的农林科技人员归队。对技术水平和身体能胜任农林第一线工作的,原则上都要动员归队。家在城市的可以保留户口、粮食关系,本人先下到基层工作。他们的住房、福利待遇等应比原单位职工从优。各级组织应当积极支持这项工作,不得以任何借口加以阻拦。

国家鼓励各种专业的科技人员自愿到农村服务。允许他们应聘或与农村经济组织签订各种形式的技术承包合同,为农村建设作贡献。

4. 大力培养农民技术员,充分发挥他们的作用。对自学成才的农民技术员,各地可制定考试、考核的办法,根据他们的技术水平和技术推广的工作成就,经过考核,达到标准的,可授予农民技术员的称号,发给证书。根据工作需要,可采取合同制的办法择优录用。

(二)适当提高农林第一线科技人员的生活待遇。

1. 在县以下(不含县级)工作的农林科技人员,在原来的工资基础上,向上浮动一级工资,作为岗位津贴。在八年内离开第一线的取消这一级浮动工资,八年后离开的则保留这一级浮动工资。正常的调资升级不受影响。对在特别艰苦地区工作的,各地区可在增加一级浮动工资后再给予适当补贴,具体补贴办法自行确定。

享受浮动一级工资人员的范围。包括县以下区、社一级工作的(含

编制、工资关系在县而派驻在区、社长期工作的)农、林、牧、渔(包括船上)、垦(团场以下)、农田水利(包括水土保持)、农业机械化等事业部门中具有大、中专毕业学历或技术员以上职称的,现在从事农林科技工作的国家干部。

上述需要增加的经费按照现行财政体制,根据隶属关系,自行解决。

2. 为鼓励农林第一线科技人员多作贡献,允许他们同生产队、专业组和农民签定技术承包合同,建立技术责任制。除了工资收入以外,可在增产部分按一定比例分红。

3. 农民技术员的生活待遇问题。应靠农业劳动收入和从事技术服务,技术承包的经济收益中去解决。对有特殊贡献的农民技术员,工作条件和生活条件确有困难的,应给予补贴。目前各地已经规定的对农民技术员补助的办法可以继续执行。

(三)各地要在发展农业生产,提高农业经济效益的基础上,逐步增加农业事业经费,以改善农业第一线科技人员工作条件和生活条件。对分配给农口的大、中专毕业生,要相应地增加编制和人员经费。

(四)对于全民所有制的农林科研、院校、场圃单位中吃自产粮的科技人员,应当恢复他们的城镇户粮关系,他们的子女可以享受城镇就业和报考技工学校的待遇。其具体办法由有关部门另行制定。

(五)各级政府要加强对农林科技人员的管理和合理使用。发展农林生产,必须依靠农林科技队伍,对他们在政治上要信任,工作上要大胆使用,业务上要培养提高,生活上要关心照顾。农林科技人员到第一线以后,一定要充分发挥他们的专长,鼓励他们专心致志地从事农林科技工作,为发展农林生产作出贡献。

此外,为了逐步推行工资制度的改革,今后农林科技人员的工资收入,一部分是基本工资加职务工资或岗位津贴,另一部分收入同经济成果挂钩,通过技术承包合同来实现。

为实现上述措施,各省、市、自治区人民政府,可以结合本地实际情况,制定实施细则。

以上报告如无不妥,请批转执行。

劳动人事部关于建国前 参加工作的老工人退休待遇的通知

劳人险〔1983〕3号

(一九八三年一月十五日)

经请示国务院同意,并与财政部、民政部研究,现对建国前参加工作的老工人的退休待遇问题,作如下通知:

一、建国前参加中国共产党所领导的革命战争,或享受供给制待遇,或从事地下革命工作,以及在东北和个别老解放区,一九四八年底以前享受当地人民政府制定的薪金制待遇,现在仍在机关、事业、企业单位工作的老工人(含军队无军籍的工人),退休后照发本人原标准工资。对于一九四五年九月二日及其以前参加革命工作的,退休后除照发本人原标准工资外,再增发一部分生活补贴。生活补贴的数额为:一九三七年七月六日以前参加革命工作的,每年增发两个月的本人原标准工资;一九三七年七月七日到一九四二年十二月三十一日参加革命工作的,每年增发一个半月的本人原标准工资;一九四三年一月一日到一九四五年九月二日参加革命工作的,每年增发一个月的本人原标准工资。生活补贴,从批准退休之日起按年按全额发给。

二、上述老工人参加革命工作时间的确定,以及“享受供给制待遇”的解释,按中央组织部、劳动人事部《关于确定建国前干部参加革命工作时间的规定》(中组发〔1982〕11号通知),及我部《贯彻国务院关于老干部离职休养规定中具体问题的处理意见》(劳人老〔1982〕10号通知)中的有关规定办理。

三、符合本通知第一条规定的条件,现在已经退休的老工人,可以从本通知下达之日起改变退休待遇,发给生活补贴。过去的一律不予补

发。

四、上述各项待遇所需的费用(包括改变待遇后增加的费用),均由原支付退休费的单位发给。

五、按照本通知的规定享受退休待遇和生活补贴的老工人,其政治待遇以及其他保险、福利待遇与一般退休工人相同。

劳动人事部保险福利局 对《关于建国前参加工作的老工人 退休待遇的通知》中若干具体问题的答复

劳人险局[1983]21号

(一九八三年九月十三日)

自我部劳人险[1983]3号文件《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(以下简称《通知》)发布以来,各地陆续提出了一些问题,要求予以解释。经与有关方面研究后,现答复如下:

一、关于老工人建国前参加革命工作时间的确定和解释,按照《通知》第二条以及有关规定办理。

二、符合《通知》第一条规定条件的退休老工人,按照本人原标准工资计发退休费时,其退休费的计算基数,按照当地一般退休工人计算退休费基数的规定办理。增发生活补贴费的,其生活补贴的计算基数,应包括本人标准工资和保留工资(当地一般退休工人计算退休费数不包括保留工资的,则不应包括保留工资)。上述退休老工人除按《通知》规定发给退休费和生活补贴外,其他待遇均按一般退休工人的现行有关规定办理,不享受离休干部的其他待遇。

对有特殊贡献享受优异待遇而提高了退休费的,在改按《通知》计发退休费和生活补贴后,其提高部分不再发给。

三、符合《通知》第一条规定条件的老工人,必须同时符合国发

〔1978〕104号文件规定的年龄、身体条件，方可按照《通知》的规定，享受原标准工资和生活补贴的待遇。已经退休的老工人，凡符合《通知》第一条规定条件的，均可由现在支付退休费的单位从《通知》下达之月起改变待遇。

四、按《通知》规定要退休的老工人，接受聘用时，仍应按照一九八一年《国务院关于严格执行工人退休、退职暂行办法的通知》中的有关规定办理，不发“补差”，只发奖金。

五、已经退职的老工人，包括按照国发〔1978〕104号文件领取退职生活费的老工人，均不能按照《通知》规定改办退休。

六、按照《通知》规定退休的老工人，仍使用一般退休工人的退休证，但应在退休证上注明是按《通知》规定退休的工人和生活补贴数额。

七、城镇集体所有制单位符合《通知》规定条件的老工人，其退休待遇由各省、市、自治区人民政府确定。

国务院工资制度改革小组、 国务院企业工资改革研究小组、 劳 动 人 事 部 关于职工调动工作后工资待遇 若干问题的暂行规定

劳人薪〔1987〕24号

根据中共中央、国务院关于工资制度改革的有关规定精神，为了妥善处理国家机关、事业单位和企业单位职工调动工作后的工资待遇问题，经请示国务院同意，暂作如下规定：

一、职工调动工作后，其工资、奖金、津贴等待遇，均按调入地区单位现行的制度和标准执行。

二、职工调动工作后，其工资由调入单位按以下办法确定：

1. 职工在工资制度、工资标准相同的国家机关、事业单位之间调动工作，如调动后没有变动职务或工种的，其基础工资、职务（岗位）工资不予变动（在不同工资区之间调动的，应增减地区工资差额，下同）。

职工在公安机关、安全机关、野外地质队、野外测绘队与其他国家机关、事业单位之间调动工作，如调动后没有变动职务或工种的，按其调动前的基础工资、职务（岗位）工资之和，并按附表一、二的工资标准对应关系，改行调入单位的工资标准。

职工在国家机关、事业单位之间调动工作，如调动后变动了职务或工种的，其基础工资、职务（岗位）工资，由调入单位按其新任职务、新工作岗位的工资标准，参考本单位同等职员的工资水平重新确定。

2. 职工在企业单位之间调动工作，其工资由调入单位按其新任职务、新工作岗位的工资标准，参考本单位同等条件人员的工资水平重新确定。

3. 职工在国家机关、事业单位和企业单位之间相互调动工作，其工资均由调入单位按其所任职务、新工作岗位的工资标准，参考本单位同等条件人员的工资水平重新确定。

三、职工调动工作时，其工资关系应及时办理。调动工作后，需要重新确定工资的，调入单位应在三个月内予以确定。在未确定前可按原工资支付，但在不同工资区之间调动的，应增减地区工资差额。

四、调动工作的职工重新确定工资后，其调动前的工资高于调动后新确定工资的，高出部分不予保留。

调动工作前有保留工资的职工，如调动后新定工资高于调动前的工资，应以高出部分抵销其保留工资；抵销不完的部分继续保留，以后增加工资时，再予抵销。

原搬迁到三线地区的企、事业单位的职工，在三线地区内部调动工作的，其调动前保留的高类工资区与当地现行工资区之间的地区工资差额如何处理，由有关省、自治区人民政府研究确定。

五、职工由全民所有制单位调入集体所有制单位，以及在集体所有制单位之间调动工作，其工资待遇问题如何处理，由各省、自治区、直辖

市人民政府研究确定。

六、各地区、各部门可根据上述规定,结合本地区、本部门的实际情况,制定具体实施办法,并送劳动人事部备案。

七、本暂行规定自下达之日起执行。过去的规定与本规定不符的,按本规定执行。

一九八七年四月二十四日

**公安干警及野外地质、测绘队干部与国家机关、
事业单位干部基础工资加职务工资标准对照表**

附表一

(机关、公安、测绘六类工资区,地质四类工资区) 单位:元

国家机关 事业单位	干部工资标准	190	180	170	160	150	140	131	122	113	105	97	89	82	76	70	64	58	52
公安干警	工资标准	206	196	186	176	166	156	146	137	128	119	110	102	95	88	81	74	67	60
野外地质队	干部 工资标准	198	188	178	168	158	148	138	129	120	112	105	98	91	84	77	70	63	56
野外测绘队	干部 工资标准			190	180	170	160	150	140	130	121	113	105	97	90	83	76	69	62

**野外地质、测绘队工人与国家机关、事业单位
工人基础工资加岗位工资标准对照表**

附表二

(机关、测绘六类工资区,地质四类工资区) 单位:元

国家机关、事业单位	工人工资标准	113	105	97	89	82	76	70	64	58	52	46
野外地质队	工人工资标准	121	112	103	94	86	79	72	65	59	53	47
野外测绘队	工人工资标准	130	119	109	100	92	84	77	70	63	56	50

国务院工资制度改革小组

关于各种人民团体和学术组织的 工作人员如何实行职务工资问题的通知

国工改〔1985〕16号

国务院各部委、各直属机构：

六月四日《中共中央、国务院关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》下发以后，一些在京的人民团体等组织要求明确机构的级别，以便按相应的职务确定职务工资。

经请示国务院领导同志同意，对在京的全国性人民团体的机构级别和工作人员如何执行职务工资的问题，仍应按照中共中央办公厅中办发〔1983〕23号文件《关于人民团体级别问题的几点意见》的规定办理。即：“除了已经明确为相当于中央部一级单位的人民团体外，其余的和以后成立的人民团体，不再确定他们相当于党政机关的哪一级。”“（1）兼职领导成员的政治、生活待遇按原职务由本职所在单位或主管部门解决。（2）专职领导成员和专职工作人员，由代管部门根据其工作任务和本系统的实际情况，加以综合平衡提出意见，商请主管部门确定。”具体作法是，各人民团体的机构级别，除全国总工会、全国妇联、共青团中央、全国侨联、中国科协、中国文联、中国作协七个单位已明确为部一级单位外，其余的人民团体和学术组织，不再确定其机构级别，对其兼职的领导成员，按照本人原来的职务套改新规定的基础工资和职务工资标准；对其专职的领导成员和专职工作人员，如其代管单位为部、委和国务院直属机构的，可由部、委和国务院直属机构的党组、党委本着从掌握的精神，参照其原职务，在本部门内加以综合平衡后，确定其职务，尔后再按新确定的职务套改新规定的基础工资和职务工资标准；如果

代管单位为部、委、国务院直属机构下设的司、局等单位，可由代管单位根据其工作任务，参照其原职务，提出拟确定职务的意见，报部、委、直属机构的党组、党委，由部、委、直属机构的党组、党委在本部门内加以综合平衡，确定其职务，尔后再按确定的职务套改新规定的基础工资和职务工资标准。

以上请按照执行。

一九八五年八月一日。

国务院工资制度改革小组 关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连 西安、哈尔滨、南京市国家机关行 政人员职务工资标准问题的通知

国工改〔1985〕012 号

广东、湖北、四川、黑龙江、江苏、辽宁、陕西省人民政府、省工资制度改革小组：

关于你省广州、武汉、重庆、沈阳、大连、哈尔滨、西安、南京市国家机关行政人员职务工资标准问题，根据中央财经领导小组五月二十四日会议纪要精神，参照各有关省所提意见，现已拟定并随文下发，望贯彻执行。此工资标准，仅适用于以上八市，其他省辖市不得援例。

一九八五年七月二十二日

附表：

广州等八个省辖市国家机关行政人员

基础工资、职务工资标准表

(六类工资区)

单位：元

职 务	基础工资	职 务 工 资 标 准						基础工资、职务工资两项合计					
		一	二	三	四	五	六	一	二	三	四	五	六
市 长	40	* 240	215	190	165	150	140	* 280	255	230	205	190	180
副 市 长	40	* 190	165	150	140	130	120	* 230	205	190	180	170	160
局 长	40	* 150	140	130	120	110	100	* 190	180	170	160	150	140
副 局 长	40		130	120	110	100	91	82	170	160	150	140	131
处 长	40		120	110	100	91	82	73	160	150	140	131	122
副 处 长	40		100	91	82	73	65	57	140	131	122	113	105
科长 (主任科员)	40		91	82	73	65	57	49	131	122	113	105	97
副科长 (副主任科员)	40		73	65	57	49	42	36	113	105	97	89	82
科 员	40		57	49	42	36	30	24	97	89	82	76	70
办 事 员	40		42	36	30	24	18	12	82	76	70	64	58

说明：表列带 * 符号的工资标准只适用于该职务中本人现行工资接近上述工资标准的人员。

中央职称改革工作领导小组 国务院工资制度改革小组 关于试行提高部分高级工程师 职务工资的通知

职改字〔86〕165号

(一九八六年十二月二十七日)

在我国四化建设中,有一些工程技术人员确实具有很高的技术水平或学术水平,在科技发展和经济建设中成绩优异、贡献突出,在这次实行《工程技术人员职务试行条例》聘任专业技术职务工作中,虽然被评审、聘任(任命)为高级工程师,但他们的职务工资按高级工程师最低职务工资执行则显得偏低。为表彰和鼓励他们取得的优异成绩和突出贡献,根据中央、国务院关于实行专业技术职务聘任制和改革工资制度的精神,现决定,对这部分高级工程师试行提高职务工资。具体试行办法可按国家经委报送的《关于提高部分成绩优异的高级工程师职务工资的试行办法》执行。提高工资的高级工程师名额一般不应超过高级工程师总数的百分之十。在试行中要审慎行事,严格把关,把这项工作做好。工作中有什么意见和问题,望告国家经济委员会,以便总结经验,制定正式办法。

附：

关于提高部分成绩优异的 高级工程师职务工资的试行办法

根据中央、国务院关于改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度和改革工资制度的有关精神，为了鼓励在四化建设中成绩优异的工程技术人员，便于人才交流，解决部分高级工程师职务工资偏低的问题，特制订本试行办法。

一、范围

国家机关、事业单位按照《工程技术人员职务试行条例》，聘任或任命的高级工程师、具备本试行办法所规定的相应条件。其现行基础工资加职务工资之和低于一百六十元（六类工资区，下同）的，可以提高到一百六十元。

二、条件

1. 在工程技术岗位上成绩优异，具备下列条件之一者：

（1）组织和解决过国家重要工程项目或技术攻关项目的关键性问题，取得了显著技术成果或经济效益。

（2）掌握本专业国内外科技发展动态，开创性地提出本专业的研究或开发方向，取得重要成果，或有创见性的技术专著、论文，或填补国内空白并取得显著经济效益。

（3）在经济建设和改革中，主持和组织过重要技术经济活动，取得显著经济效益和社会效益。或在技术改造，在计量、标准、科技情报工作中，推广、应用先进技术成果，其综合经济技术指标达到国际或国内先进水平。

2. 能指导本专业其他高级工程师的工作，或能培养、指导研究生。

3. 一般需从事相当高级工程师岗位工作五年以上。

三、名额控制幅度

国务院有关部委、直属机关及其所属勘察、设计、研究等技术密集型的事业单位，提高职务工资的高级工程师名额比例，一般控制在高级工程师总数的百分之十，有的可低于百分之十，最高的不超过百分之十二。

各省、自治区、直辖市人民政府机关及其所属勘察、设计、研究等事业单位，提高职务工资的高级工程师名额比例，按低于上述幅度掌握。

上述名额控制幅度，由国务院有关部委、直属机构，各省、自治区、直辖市政府统一掌握使用，不得按比例下放给各单位。

四、审批权限

高级工程师提高职务工资，由省或部级高级技术职务评审委员会进行评审，经国务院有关部委、直属机构或省、自治区、直辖市审核，报国家经委平衡后，再由省（区、市）或部（直属机构）批准。所需要的增资额，属中央国家机关的，报劳动人事部核准，属省、自治区、直辖市的，由地方劳动人事部门核准。

五、经批准提高职务工资的高级工程师，享受教授、研究员的同等有关待遇。

企业单位中成绩优异的高级工程师的聘任办法与工资待遇问题，将另行研究确定。

劳动人事部 关于边远地区范围的通知

劳人科局(1983)064 号

各省、市、自治区、国务院各部委科技干部管理部门：

我部和国家民委草拟的关于加强边远地区科技队伍建设若干政策问题的报告，已经国务院批转（国发〔1983〕68 号文）。现将文件规定的边远地区包括的六百多个县、市名单印发你们，以便参照执行。

边远地区具有地域（如边疆）、自然地理（如高寒）、政治（如民族自治）、经济（如穷困）等多种含义，共 681 个县、市。这是在报告草拟过程中，经边远地区省、自治区，中央有关部门共同商定的。由于全国各地情况不同，所以未将所有相似地区完全包括在内。

681 个县、市大体分为三类：其一为边远省界县、穷困山区县；其二为边疆国境县、边疆县（指执行边疆政策的县）、少数民族自治县和海拔二千米以上的高寒山区县；其三为海拔三千米以上的特别高寒县等。

在贯彻执行国发〔1983〕68 号文件时，特别是涉及派进调出有关政策时，请按照上述范围实施。有何情况和问题请及时上报。

一九八三年五月十三日

附:

关于加强边远地区
科技队伍建设若干政策报告中
所涉及的边远地区范围

一、西藏(七十二个县、市)

全区均按三类地区,故不再分类。

二、新疆(八十八个县、市)

一类地区:乌鲁木齐市、乌鲁木齐县、昌吉、米泉、阜康、吉木萨尔、奇台、玛纳斯、呼图壁、石河子。

二类地区:吐鲁番、鄯善、托克逊、哈密市、哈密县、伊宁市、奎屯市、伊宁县、霍城、巩留、新源、察布查尔、塔城、沙湾、额敏、乌苏、精河、博乐、库尔勒市、库尔勒县、沙雅、新和、拜城、乌什、温宿、阿瓦提、喀什、疏附、疏勒、英吉沙、莎车、泽晋、叶城、克拉玛依市、和硕、和静、焉耆、博湖、轮台、阿克苏、库车。

三类地区:和田、皮山、墨玉、洛浦、策勒、于田、民丰、塔什库尔干、麦盖提、伽师、巴楚、岳普湖、阿图什、阿哈奇、阿克陶、乌恰、若羌、且末、尉犁、柯坪、昭苏、尼勒克、特克斯、阿尔泰、青河、富蕴、福海、布尔津、吉木乃、哈巴河、托里、裕民、和布克赛尔、伊吾、巴里坤、木垒、温泉。

三、青海(三十八个县、市)

二类地区:西宁市(含大通县)、海东地区:湟源、湟中、平安、乐都、民和、互助、循化、化隆。

三类地区:海北州:门源、祁连、海晏、刚察;

海南州:共和、贵德、同德、兴海、贵南;

海西州:格尔木市、都兰、乌兰、天峻;

黄南州:同仁、尖扎、泽库、河南;

玉树州:玉树、昂欠、称多、治多、扎多、曲麻莱;

果洛州：玛沁、玛多、班玛、达日、甘德、久治。

四、内蒙(九十一个县、市)

一类地区：乌兰察布盟：察右前旗、丰镇县、卓资县、

凉城县、兴和县、集宁市；

伊克昭盟：达拉特旗、东胜县；

巴彦淖尔盟：杭锦后旗、五原县、临河县、登口县、乌拉特前旗；

呼和浩特市：郊区、土默特左旗、托克托县；

包头市：郊区、固阳县、土默特右旗、石拐矿区；

兴安盟：扎赉特旗、突泉县、科右前旗、科右中旗、乌兰浩特市；

哲里木盟：科左中旗、科左后旗、扎鲁特旗、奈曼旗、库伦旗、开鲁县、通辽县；

盟乌达盟：巴林右旗、巴林左旗、林西县、翁牛特旗、喀喇沁旗、宁城县、克什克腾旗、阿鲁科尔沁旗、敖汉旗、赤峰县；

乌海市：乌达、海勃湾、海南区。

二类地区：阿拉善盟：额济纳旗、阿拉善左旗、阿拉善右旗；

呼伦贝尔盟：额尔右纳右旗、额尔右纳左旗、鄂伦春自治旗、新巴尔虎右旗、新巴尔虎左旗、陈巴尔虎旗、鄂温克自治旗、喜桂图旗、满州里市、海拉尔市、莫力达瓦旗、布特哈旗、阿荣旗；

锡林郭勒盟：二连浩特市、阿巴嘎纳尔旗、阿巴嘎旗、东乌珠穆沁旗、西乌珠穆沁旗、苏巴特右旗、苏尼特左旗、正镶白旗、正镶兰旗、镶黄旗、太仆寺旗、多伦县；

乌兰察布盟：四子王旗、达茂旗、察右后旗、清水河县、和林格尔县、化德县、武川县、察右中旗、商都县；

伊克昭盟：鄂托克前旗、鄂托克旗、伊金霍洛旗、准格尔

旗、杭锦旗、乌审旗；
巴彦淖尔盟：乌拉特中旗、乌拉特后旗；
包头市：白云矿区。

五、宁夏(十三个县、市)

一类地区：中宁、中卫、灵武、石嘴山市、陶乐、平罗。

二类地区：同心、盐池、西吉、海原、隆德、固原、泾源。

六、甘肃(七十个县、市)

一类地区：华亭县、崇信县、灵台县、徽县、镇原县、合水县。

二类地区：华池、环县、靖远、两当、清水、庄浪、定西、榆中、通渭、陇西、渭源、静宁、两和、礼县、甘谷、武山、泰安、漳县、成县、武威、永昌、高台、会宁城皋兰、临洮、武都、康县、文县、永登、张液、临泽、山丹、民乐、宕昌、岷县、民勤、古浪、景泰、金昌市、嘉峪关市、酒泉、玉门、金塔、临夏、永靖、和政、康乐、广河、玉门市、安西、敦煌。

三类地区：舟曲、天祝、肃南、东乡、临潭、卓尼、迭部、肃北、阿克赛、夏河、碌曲、玛曲、张家川。

七、云南(一百零一个县、市)

一类地区：昭通市、昭通、鲁甸、巧家、盐津、永善、绥江、镇雄、彝良、威信、水富、宣威、富源、罗平、师宗、会泽、永仁、元谋、武定、禄劝、广南、丽江、华坪、东川市、宁蒗、大关、双柏、大姚、泸西、文山、砚山、邱北、景谷、镇源、思茅、普洱、景东、澜沧、永平、云龙、临沧、云县、凤庆、永德、易门、南华、华宁、宾川、石屏、昌宁。

二类地区：富宁、麻栗波、马关、西畴、河口、金平、绿青、江城哈、孟连、澜沧、西盟、景洪、勐海、勐腊、沧源、耿马、镇康、潞西、陇川、瑞丽、盈江、畹町、龙陵、腾冲、泸水、碧江、福贡、贡山、梁河、双江、红河、元阳、维西、寻甸、路南、元江、新平、峨山、屏边、墨江、巍山、南涧、马龙、洱源、鹤庆、剑川、祥云、兰坪、永胜。

三类地区：中甸、德钦。

八、贵州(六十五个县、市)

一类地区:黔东南自治州:凯里、镇远、施秉、黄平、
岑巩、天柱、锦屏、麻江、
三穗;

安顺地区:普定、修文、开阳、息峰;

黔南自治州:长顺、惠水、贵定、龙里、独山;

毕节地区:毕节、大方、黔西、金沙、织金;

六盘水特区:六枝、盘县;

遵义地区:道真、正安、习水、赤水;

黔西南自治州:兴仁、兴义、晴隆、普安、贞丰、安龙;

铜仁地区:松桃、印江、石阡、万山特区、思南。

二类地区:黔东南自治州:黎平、从江、榕江、雷山、
台江、剑河、丹寨;

安顺地区:紫云、关岭、镇宁;

黔南自治州:三都、罗甸、荔波、平塘;

毕节地区:威宁、赫章、纳雍;

六盘水特区:水城;

遵义地区:务川、仁怀、桐梓;

黔西南自治州:望谟、册亨;

铜仁地区:沿河、德江。

九、广西(四十四个县、市)

一类地区:河池、宜山、罗城、环江、南丹、天峨、凤
山、东兰、百色、田阳、田东、平果、德保、
凌云、乐业、田林、西林、上林、马山、天
等、融安、沂城、上思、灌阳、资源、恭城、
昭平、蒙山、富川、崇左、扶绥、隆安、武
宣、象州。

二类地区:防城、靖西、那坡、大新、龙州、宁明、凭
祥市、巴马、都安、金秀、融水、三江、龙
胜、隆林。

十、四川(五十三个县、市)

一类地区:汶川、理县、茂县、西昌、德昌、冕宁、会理、会东、宁南、越西、喜德、普格、米易、西昌市。

二类地区:泸定、小金、南坪、盐源、雷波、甘洛、马边、峨边、盐边。

三类地区:甘孜、丹巴、白玉、道孚、炉霍、新龙、德格、康定、雅江、九龙、乡城、巴塘、石渠、色达、理塘、稻城、得劳、阿坝、红原、若尔盖、马尔康、壤塘、黑水、松潘、金川、木里、昭觉、美姑、金阳、布拖。

十一、黑龙江(二十二个县、市、九个林区)

二类地区:鸡东、密县、东宁、绥芬河市、宝清、嫩江、德都、北安、萝北、同江、绥滨、饶河、虎林、伊春市的五营、红星、五星三个林业局、大兴安岭全区:漠河、塔河、呼玛、呼中、新林、松岭、加格达奇四个区(林业局);黑河地区:爱辉、孙吴、逊克、黑河市;抚远县、伊春市的嘉荫县和乌伊岭、东风、两个林业局。

十二、吉林(十一个县、市)

二类地区:图门市、延吉县、和龙县、江清县、安图县、珲春县、靖宇县、抚松县、长白县、敦化县、延吉市。

国家公务员暂行条例

中华人民共和国国务院令 第 125 号

第一章 总 则

第一条 为了实现对国家公务员的科学管理,保障国家公务员的优化、廉洁,提高行政效能,根据宪法,制定本条例。

第二条 国家公务员制度贯彻以经济建设为中心,坚持四项基本原则,坚持改革开放的基本路线;坚持为人民服务的宗旨和德才兼备的用人标准;贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。

第三条 本条例适用于各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员。

第四条 国家公务员依法执行职务,受法律保护。

第五条 国家公务员中的各级人民政府组成人员的产生和任免,依照国家有关法律规定办理。

第二章 义务与权利

第六条 国家公务员必须履行下列义务:

- (一)遵守宪法、法律和法规;
- (二)依照国家法律、法规和政策执行公务;
- (三)密切联系群众,倾听群众意见,接受群众监督,努力为人民服务;
- (四)维护国家的安全、荣誉和利益;
- (五)忠于职守,勤奋工作,尽职尽责,服从命令;
- (六)保守国家秘密和工作秘密;
- (七)公正廉洁,克己奉公;

(八)宪法和法律规定的其他义务。

第七条 国家公务员享有下列权利：

(一)非因法定事由和非经法定程序不被免职、降职、辞退或者行政处分；

(二)获得履行职责所应有的权力；

(三)获得劳动报酬和享受保险、福利待遇；

(四)参加政治理论和业务知识的培训；

(五)对国家行政机关及其领导人员的工作提出批评和建议；

(六)提出申诉和控告；

(七)依照本条例的规定辞职；

(八)宪法和法律规定的其他权利。

第三章 职位分类

第八条 国家行政机关实行职位分类制度。

各级国家行政机关依照国家有关规定，在确定职能、机构、编制的基础上，进行职位设置；制定职位说明书，确定每个职位的职责和任职资格条件，作为国家公务员的录用、考核、培训、晋升等的依据。

国家行政机关根据职位分类，设置国家公务员的职务和等级序列。

第九条 国家公务员的职务分为领导职务和非领导职务。

非领导职务是指办事员、科员、副主任科员、主任科员、助理调研员、调研员、助理巡视员、巡视员。

第十条 国家公务员的级别分为十五级。

职务与级别的对应关系是：

(一)国务院总理：一级；

(二)国务院副总理，国务委员：二至三级；

(三)部级正职，省级正职：三至四级；

(四)部级副职，省级副职：四至五级；

(五)司级正职，厅级正职，巡视员：五至七级；

(六)司级副职，厅级副职，助理巡视员：六至八级；

(七)处级正职，县级正职，调研员：七至十级；

(八)处级副职,县级副职,助理调研员:八至十一级;

(九)科级正职,乡级正职,主任科员:九至十二级;

(十)科级副职,乡级副职,副主任科员:九至十三级;

(十一)科员:九至十四级;

(十二)办事员:十至十五级。

第十一条 国家公务员的级别,按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及国家公务员的德才表现、工作实绩和工作经历确定。

第十二条 各级人民政府工作部门因工作需要,增设、减少或者变更职位时,应当按照规定程序重新确定。

第四章 录 用

第十三条 国家行政机关录用担任主任科员以下非领导职务的国家公务员,采用公开考试、严格考核的办法,按照德才兼备的标准择优录用。

民族自治地方人民政府和各级人民政府民族事务部门录用国家公务员时,对少数民族报考者应当予以照顾。

第十四条 录用国家公务员,必须在编制限额内按照所需职位的要求进行。

第十五条 报考国家公务员,应当具备国家规定的资格条件。

第十六条 录用国家公务员按照下列程序进行:

(一)发布招考公告;

(二)对报考人员进行资格审查;

(三)对审查合格的进行公开考试;

(四)对考试合格的进行政治思想、道德品质、工作能力等方面的考核;

(五)根据考试、考核结果提出拟录用人员名单,报设区的市以上人民政府人事部门审批。

录用特殊职位的国家公务员,经国务院人事部门或者省级人民政府人事部门批准,可以简化程序或者采用其他测评办法。

第十七条 中央国家行政机关国家公务员的录用考试,由国务院人事部门负责组织。

地方各级国家行政机关国家公务员的录用考试,由省级人民政府人事部门负责组织。

第十八条 省级以上人民政府工作部门录用的国家公务员,应当具有两年以上基层工作经历。按照规定录用的没有基层工作经历的国家公务员,应当安排到基层工作一至二年。

第十九条 新录用的国家公务员,试用期为一年。试用期满合格的,正式任职;不合格的,取消录用资格。

新录用的国家公务员在试用期内,应当接受培训。

第五章 考 核

第二十条 国家行政机关按照管理权限,对国家公务员的德、能、勤、绩进行全面考核,重点考核工作实绩。

第二十一条 对国家公务员的考核,应当坚持客观公正的原则,实行领导与群众相结合,平时与定期相结合。

第二十二条 国家公务员的考核分为平时考核和年度考核。平时考核作为年度考核的基础。

第二十三条 国家行政机关在年度考核时设立非常设性的考核委员会或者考核小组,在部门负责人的领导下负责国家公务员年度考核工作。

第二十四条 年度考核先由个人总结,再由主管领导人员在听取群众意见的基础上写出评语、提出考核等次的意见,经考核委员会或者考核小组审核后,由部门负责人确定考核等次。

对担任国务院工作部门司局级以上领导职务和县级以上地方各级人民政府工作部门领导职务的国家公务员的考核,必要时可以进行民意测验或者民主评议。

第二十五条 年度考核结果分为优秀、称职、不称职三个等次。

对国家公务员的考核结果应当以书面形式通知本人。本人如果对考核结果有异议,可以按照有关规定申请复核。

第二十六条 年度考核结果作为对国家公务员的奖惩、培训、辞退以及调整职务、级别和工资的依据。

第六章 奖 励

第二十七条 国家行政机关对在工作中表现突出，有显著成绩和贡献的以及有其他突出事迹的国家公务员给予奖励。对国家公务员的奖励，坚持精神鼓励与物质鼓励相结合的原则。

第二十八条 国家公务员有下列表现之一的，应当予以奖励：

- (一) 忠于职守，积极工作，成绩显著的；
- (二) 遵守纪律，廉洁奉公，作风正派，办事公道，起模范作用的；
- (三) 在工作中有发明、创造或者提出合理化建议，为国家取得显著经济效益和社会效益的；
- (四) 爱护公共财产，节约国家资财有突出成绩的；
- (五) 防止或者挽救事故有功，使国家和人民群众利益免受或者减少损失的；
- (六) 在抢险、救灾等特定环境中奋不顾身，做出贡献的；
- (七) 同违法违纪行为作斗争，有功绩的；
- (八) 在对外交往中，为国家争得荣誉和利益的；
- (九) 有其他功绩的。

第二十九条 对国家公务员的奖励分为：嘉奖，记三等功、二等功、一等功，授予荣誉称号。

国家行政机关对受前款所列奖励的国家公务员，按照规定给予一定的物质奖励。

第三十条 国家公务员奖励的权限和程序，按照国家有关规定办理。

第七章 纪 律

第三十一条 国家公务员必须严格遵守纪律，不得有下列行为：

- (一) 散布有损政府声誉的言论，组织或者参加非法组织，组织或者参加旨在反对政府的集会、游行、示威等活动，组织或者参加罢工；

- (二)玩忽职守,贻误工作;
- (三)对抗上级决议和命令;
- (四)压制批评,打击报复;
- (五)弄虚作假,欺骗领导和群众;
- (六)贪污、盗窃、行贿、受贿或者利用职权为自己和他人谋取私利;
- (七)挥霍公款,浪费国家资财;
- (八)滥用职权,侵犯群众利益,损害政府和人民群众的关系;
- (九)泄露国家秘密和工作秘密;
- (十)在外事活动中有损国家荣誉和利益;
- (十一)参与或者支持色情、吸毒、迷信、赌博等活动;
- (十二)违反社会公德,造成不良影响;
- (十三)经商、办企业以及参与其他营利性的经营活动;
- (十四)其他违反纪律的行为。

第三十二条 国家公务员有本条例第三十一条所列违纪行为,尚未构成犯罪的,或者虽然构成犯罪但是依法不追究刑事责任的,应当给予行政处分;违纪行为情节轻微,经过批评教育后改正的,也可以免于行政处分。

第三十三条 行政处分分为:警告、记过、记大过、降级、撤职、开除。

受撤职处分的,同时降低级别和职务工资。

受行政处分期间,不得晋升职务和级别;其中除受警告以外的行政处分的,并不得晋升工资档次。

第三十四条 处分国家公务员,必须依照法定程序,在规定的时限内做出处理决定。

对国家公务员的行政处分,应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、手续完备。

第三十五条 给予国家公务员行政处分,依法分别由任免机关或者行政监察机关决定;其中给予开除处分的,应当报上级机关备案。

县级以上国家行政机关开除国家公务员,必须报县级人民政府批准。

第三十六条 国家公务员受本条例第三十三条所列除开除以外的行政处分,分别在半年至两年内由原处理机关解除行政处分。但是,解除降级、撤职处分不视为恢复原级别、原职务。

国家公务员在受行政处分期间,有特殊贡献的,可以提前解除行政处分。

解除行政处分后,晋升职务、级别和工资档次不再受原行政处分的影响。

第三十七条 行政处分决定和解除行政处分的决定应当以书面形式通知本人。

第八章 职务升降

第三十八条 国家公务员的职务晋升,必须坚持德才兼备、任人唯贤的原则,注重工作实绩。

第三十九条 晋升国家公务员的职务,必须在国家核定的职数限额内进行。

第四十条 国家公务员晋升职务,应当具备拟任职务所要求的资格条件;其中拟晋升上一级领导职务的,一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

第四十一条 国家公务员的职务晋升,按照以下程序进行:

- (一)采取领导与群众相结合的办法产生预选对象;
- (二)按照拟任职务所要求的条件进行资格审查;
- (三)在年度考核的基础上进行晋升考核;
- (四)由任免机关领导集体讨论决定人选。

对晋升领导职务的国家公务员,应当进行任职培训。

第四十二条 晋升国家公务员的职务,应当按照规定的职务序列逐级晋升。个别德才表现和工作实绩特别突出的,可以越一级晋升,但是必须按照规定报有关部门同意。

第四十三条 国家公务员在年度考核中被确定为不称职的,或者不胜任现职又不宜转任同级其他职务的,应当按照规定程序予以降职。

第四十四条 任免机关根据国家公务员职务的升降和年度考核结

果,按照规定调整其级别和工资档次。

第九章 职务任免

第四十五条 国家公务员职务实行委任制,部分职务实行聘任制。

第四十六条 国务院和县级以上地方各级人民政府及其工作部门按照规定的任免权限和程序任免国家公务员。

第四十七条 国家公务员有下列情形之一的,应当予以任职:

- (一)新录用人员试用期满合格的;
- (二)从其他机关及企业、事业单位调入国家行政机关任职的;
- (三)转换职位任职的;
- (四)晋升或者降低职务的;
- (五)因其他原因职务发生变化的。

第四十八条 国家公务员有下列情形之一的,应当予以免职:

- (一)转换职位任职的;
- (二)晋升或者降低职务的;
- (三)离职学习期限超过一年的;
- (四)因健康原因不能坚持正常工作一年以上的;
- (五)退休的;
- (六)因其他原因职务发生变化的。

第四十九条 国家公务员原则上一人一职,确因工作需要,经任免机关批准,可以在国家行政机关内兼任一个实职。

国家公务员不得在企业 and 营利性事业单位兼任职务。

第五十条 国家公务员担任不同层次领导职务的最高任职年龄,由国家另行规定。

第十章 培 训

第五十一条 国家行政机关根据经济、社会发展的需要,按照职位的要求,有计划地对国家公务员进行培训。

国家公务员的培训,贯彻理论联系实际、学用一致、按需施教、讲求实效的原则。

第五十二条 国家公务员的培训分为：对新录用人员的培训；晋升领导职务的任职培训；根据专项工作需要进行的专门业务培训和在职国家公务员更新知识的培训。

第五十三条 国家行政学院，地方行政学院以及其他培训机构按照有关规定承担国家公务员的培训任务。

第五十四条 国家公务员在培训期间的学习成绩和鉴定作为其任职和晋升职务的依据之一。

第十一章 交 流

第五十五条 国家公务员实行交流制度。

国家公务员可以在国家行政机关内部交流，也可以与其他机关以及企业、事业单位的工作人员进行交流。

交流包括调任、转任、轮换和挂职锻炼。

国家行政机关每年应当有一定比例的国家公务员进行交流。

第五十六条 各级国家行政机关接受调任、转任和轮换的国家公务员，应当有相应的职位空缺。

第五十七条 调任，是指国家行政机关以外的工作人员调入国家行政机关担任领导职务或者助理调研员以上非领导职务，以及国家公务员调出国家行政机关任职。

调入国家行政机关任职的，必须经过严格考核，具备拟任职务所要求的政治思想水平、工作能力以及相应的资格条件。考核合格的，应当到行政学院或者其他指定的培训机构接受培训，然后正式任职。

国家公务员调出国家行政机关后，不再保留国家公务员的身份。

第五十八条 转任，是指国家公务员因工作需要或者其他正当理由在国家行政机关内部的平级调动（包括跨地区、跨部门调动）。

国家公务员转任，必须符合拟任职务规定的条件要求，经考核合格后，按照规定的程序办理。

第五十九条 轮换，是指国家行政机关对担任领导职务和某些工作性质特殊的非领导职务的国家公务员，有计划地实行职位轮换。

国家公务员的职位轮换，按照国家公务员管理权限，由任免机关负

责组织。

第六十条 挂职锻炼,是指国家行政机关有计划地选派在职国家公务员在一定时间内到基层机关或者企业、事业单位担任一定职务。

国家公务员在挂职锻炼期间,不改变与原机关的人事行政关系。

第十二章 回 避

第六十一条 国家公务员之间有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系的,不得在同一机关担任双方直接隶属于同一行政首长的职务或者有直接上下级领导关系的职务,也不得在其中一方担任领导职务的机关从事监察、审计、人事、财务工作。

第六十二条 国家公务员执行公务时,涉及本人或者涉及与本人有本条例第六十一条所列亲属关系人员的利害关系的,必须回避。

第六十三条 国家公务员担任县级以上地方人民政府领导职务的,一般不得在原籍任职。但是,民族区域自治地方人民政府的国家公务员除外。

第十三章 工资保险福利

第六十四条 国家公务员的工资制度贯彻按劳分配的原则。

国家公务员实行职级工资制。

国家公务员的工资主要由职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资构成。

国家公务员按照国家规定享受地区津贴和其他津贴。

第六十五条 国家公务员实行定期增资制度。

凡在年度考核中被确定为优秀、称职的,可以按照规定晋升工资和发给奖金。

第六十六条 国家公务员工资水平与国有企业相当人员的平均工资水平大体持平。

第六十七条 国家根据国民经济的发展和生活费用价格指数的变动,有计划地提高国家公务员的工资标准,使国家公务员的实际工资水平不断提高。

第六十八条 新录用人员在试用期间,发给试用期工资;试用期满正式任职后,根据确定的职务和级别确定其工资。

第六十九条 国家公务员按照国家规定享受保险和福利待遇。

第七十条 除国家法律、法规和政策规定外,国家行政机关不得以任何形式增加或者扣减国家公务员的工资,也不得提高或者降低国家公务员的保险和福利待遇。

第十四章 辞职辞退

第七十一条 国家公务员辞职,应当向任免机关提出书面申请;任免机关应当在三个月内予以审批。审批期间,申请人不得擅自离职。

国家行政机关可以根据实际情况,规定国家公务员三至五年的最低服务年限;未满最低服务年限的,不得辞职。

在涉及国家安全、重要机密等特殊职位上任职的国家公务员,不得辞职。

第七十二条 国家行政机关对违反本条例第七十一条规定擅自离职的国家公务员,给予开除处分。

第七十三条 国家公务员辞职后,二年内到与原机关有隶属关系的企业或者营利性的事业单位任职,须经原任免机关批准。

第七十四条 国家公务员有下列情形之一的,予以辞退:

- (一)在年度考核中,连续两年被确定为不称职的;
- (二)不胜任现职工作,又不接受其他安排的;
- (三)因单位调整、撤销、合并或者缩减编制员额需要调整工作,本人拒绝合理安排的;
- (四)旷工或者无正当理由逾期不归连续超过十五天,或者一年内累计超过三十天的;
- (五)不履行国家公务员义务,不遵守公务员纪律,经多次教育仍无转变,又不宜给予开除处分的。

第七十五条 辞退国家公务员,由所在机关提出建议,按管理权限报任免机关审批,并以书面形式通知本人。

第七十六条 被辞退的国家公务员,可以根据国家有关规定享受

待业保险。

第七十七条 国家公务员辞职或者被辞退，离职前应当办理公务交接手续，必要时接受财务审计。

辞职离开国家行政机关和被辞退的国家公务员，不再保留国家公务员的身份。

第十五章 退 休

第七十八条 除国家另有规定外，国家公务员符合下列条件之一的，应当退休：

- (一) 男年满六十周岁，女年满五十五周岁；
- (二) 丧失工作能力的。

第七十九条 国家公务员符合下列条件之一的，本人提出要求，经任免机关批准，可以提前退休：

- (一) 男年满五十五周岁，女年满五十周岁，且工作年限满二十年的；
- (二) 工作年限满三十年的。

第八十条 国家公务员退休后，享受国家规定的养老保险金和其他各项待遇。

第十六章 申诉控告

第八十一条 国家公务员对涉及本人的人事处理决定不服的，可以在接到处理决定之日起三十日内向原处理机关申请复核，或者向同级人民政府人事部门申诉，其中对行政处分决定不服的，可以向行政监察机关申诉。

受理国家公务员申诉的机关必须按照有关规定作出处理。

复核和申诉期间，不停止对国家公务员处理决定的执行。

第八十二条 国家公务员对于行政机关及其领导人员侵犯其合法权益的行为，可向上级行政机关或者行政监察机关提出控告。

受理国家公务员控告的机关必须按照有关规定作出处理。

第八十三条 国家公务员提出申诉和控告，必须忠于事实。

第八十四条 国家行政机关对国家公务员处理错误的，应当及时予以纠正；造成名誉损害的，应当负责恢复名誉、消除影响、赔礼道歉；造成经济损失的，应当负赔偿责任。

第十七章 管理与监督

第八十五条 国务院人事部门负责国家公务员的综合管理工作。

县级以上地方人民政府人事部门，负责本行政辖区内国家公务员的综合管理工作。

第八十六条 对有下列违反本条例规定情形的，根据不同情况，由县级以上人民政府或者人事部门按照下列规定处理：

（一）对不按编制限额、所需职位要求及规定资格条件进行国家公务员的录用、晋升、调入和转任的，宣布无效；

（二）对违反国家规定，变更国家公务员工资、养老金及其他保险、福利待遇标准的，撤销其决定；

（三）对不按规定程序录用、任免、考核、奖惩及辞退国家公务员的，责令其按照规定程序重新办理或者补办有关手续。

国家行政机关按照国家公务员的管理权限，对前款所列违反本条例规定的情形负有主要或者直接责任的国家公务员，根据情节轻重，给予批评教育或者行政处分。

第十八章 附 则

第八十七条 本条例由国务院人事部门负责解释。

第八十八条 本条例自一九九三年十月一日起施行。施行的具体部署和步骤由国务院规定。

国务院关于印发 《国家公务员制度实施方案》的通知

国发〔1993〕78号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

现将《国家公务员制度实施方案》印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况，认真贯彻执行。

建立和推行国家公务员制度，是我国政治生活中的一件大事。它既是政治体制改革的一项重要内容，也是建立社会主义市场经济体制的需要，对于加强勤政廉政建设、提高工作人员素质和政府行政效率具有重要意义。各地区、各部门要给予高度重视，切实加强领导，精心组织实施。人事部门要充分发挥职能作用，与组织、机构编制、财政等部门密切配合，当好党委和政府的参谋和助手。

国家公务员制度的实施，要结合机构改革有计划、有步骤地进行。职位设置、人员选配、非领导职务的确定等，须在“三定”方案批准后进行。尚未进行机构改革的单位，要积极组织实施录用、考核、奖励、纪律、培训、交流、回避、退休等项制度。在推行国家公务员制度过程中，严禁扩大实施范围，滥设职位，突击提职、转干；对违反规定的要及时、坚决地纠正并追究有关领导人员的责任；要注意研究新情况、解决新问题，切实加强和改进思想政治工作，保证实施工作的顺利进行。

一九九三年十一月十五日

国家公务员制度实施方案

《国家公务员暂行条例》已经国务院发布,并于一九九三年十月一日起施行。现根据条例规定,制定本实施方案。

一、实施范围

根据《国家公务员暂行条例》规定及目前国家行政机构编制的实际情况,实施国家公务员制度的范围包括:

(一)各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员;

(二)其他行使国家行政职能、从事行政管理活动的单位中除工勤人员以外的工作人员。

上述工作人员包括在国家行政机关中从事党群工作的人员。

凡实行国家公务员制度的单位,不得实行企业、事业单位的职称、工资及奖金等人事管理制度。

二、实施步骤

国家公务员制度的实施,要结合机构改革和工资制度改革,有计划、有步骤地进行。争取用三年或更多一点时间,在全国范围内基本建立起国家公务员制度,然后再逐步加以完善。

一九九三年重点做好国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的工作;各省、自治区、直辖市人民政府及市(地)、县、乡人民政府机关的实施工作,由各省、自治区、直辖市根据各地机构改革的进程具体安排。

已开始机构改革的单位,实施国家公务员制度工作分三个阶段进行:

准备阶段。组织工作班子;进行《国家公务员暂行条例》的宣传教育;培训骨干;拟定本单位的具体实施意见。

实施阶段。具体实施工作分三个步骤进行:第一,在确定“三定”(定

职能、定机构、定编制)方案的基础上,合理设置职位,将机关的职能分解落实到各个职位,明确各职位的职责任务和任职条件,制定职位说明书。第二,在对现有机关工作人员进行严格考核的基础上,根据职位的任职条件,选择配备人员;按照规定的标准和程序,确定国家公务员的职务和级别,完成向国家公务员的过渡。同时采取妥善措施,安置分流出机关的人员。第三,结合单位实际,实施国家公务员录用、职务升降、培训、奖励、纪律、交流、回避、退休等项制度。

检查验收阶段。主要是检查验收职位设置、职务(包括非领导职务)任命、级别确定以及其他制度的实施情况并加以总结完善。

尚未进行机构改革的单位,要结合本单位的人事管理实际,积极组织实施录用、考核、奖励、纪律、培训、交流、回避、退休等项制度;职位设置、确定非领导职务和人员过渡等工作,要待机构改革开始后进行。

三、实施方法

国家公务员制度的实施,要统筹规划,分步进行。在实施的初始阶段,重点是进行职位设置、选配人员、确定职务与级别、完成人员过渡和建立国家公务员录用、考核、奖励、纪律、职务升降、培训、交流、退休等项制度的工作,使新制度尽快入轨运行;对于聘任制、任职最高年龄的限制、辞退和地区回避等项制度,可根据各地区、各部门的实际情况,经过探索和试验,积累经验,逐步实行。

(一)关于现有机关工作人员向国家公务员的过渡。

现有机关工作人员过渡国家公务员,必须结合机构改革,在核定的编制内和考核的基础上,按照一定的标准和条件,履行法定的程序。过渡工作中要注意保持机关的稳定,保证机关工作的正常运行。过渡为国家公务员的人员,必须符合国家公务员的基本条件和所任职位的任职条件,确保国家公务员的素质和合理的结构。具体过渡办法,由各地区、各部门根据实际情况确定。

(二)关于国家公务员级别的确定。

国家公务员的级别,按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程序程度以及工作人员的德才表现、工作实绩和工作经历确定。要严格执行国家的统一规定。在机构改革中,确因职数限制和工作需要而作

低职安排的,可按原任职务确定级别。确定国家公务员的级别,应按管理权限办理审批手续。

对于在确定级别中遇到的政策性问题,由省级人民政府的人事部门或国务院所属部门、单位的人事机构提出解决意见,报人事部商中央组织部审定。

(三)关于非领导职务。

非领导职务要结合机构改革,以工作需要为主要依据合理设置。设置非领导职务必须与机构规格相符合,严格执行国家规定的标准。担任非领导职务要有严格的任职条件。非领导职务的任命,要在国家规定的职数限额内,按照管理权限和审批程序办理。对各地区、各部门、各单位原来任命的巡视员、调研员等,要在规定的职数限额内,按国家公务员非领导职务的任职条件重新确定。

四、组织领导

国家公务员制度的实施工作,要在各级党委和政府的统一领导下进行。县以上地方各级人民政府和国务院各部门、各单位,要组成由党政领导同志负责的工作班子,负责本地区、本部门、本单位实施国家公务员制度的统筹规划和组织协调工作。具体实施工作由政府人事部门负责,党委组织部门积极支持、参与指导。要注意研究实施工作中出现的新情况、解决新问题,切实加强思想政治工作,保证实施工作的顺利进行。

附件一:国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的范围

附件二:国家公务员非领导职务设置办法

附件一：

国务院所属部门、单位 实施国家公务员制度的范围

根据《国家公务员暂行条例》和《国家公务员制度实施方案》，本着从严掌握的原则和与机构改革、工资制度改革相协调配套的精神，现对国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的范围规定如下：

一、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局及其派出机构，实行国家公务员制度。

二、国务院直属事业单位，根据职能的不同，分别加以确定。

(一)行使政府行政职能的事业单位，列入实施国家公务员制度范围。

(二)具有部分行政职能或受行政机关委托承担某些行政职能的事业单位以及不具有行政职能的事业单位，不实行国家公务员制度。

三、国务院议事协调机构和临时机构所设的办事机构，列入实施国家公务员制度范围。

四、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局所属的行使行政职能的单位，列入实施国家公务员制度范围。具体单位由各部委、直属机构、办事机构提出意见，报人事部审定。

五、上述实行国家公务员制度的部门和单位的离退休干部管理机构，列入实施国家公务员制度的范围。

六、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局等所属的学会、协会、研究会等社团组织，管理干部院校及其他培训机构，不实行国家公务员制度。

地方国家行政机关实施国家公务员制度的范围，由各省、自治区、直辖市人民政府人事部门参照上述规定的原则精神提出意见，在征得人事部同意后，由省、自治区、直辖市人民政府审定。

附件二：

国家公务员非领导职务设置办法

一、非领导职务设置原则

(一)国家行政机关非领导职务的设置,要在机构改革的基础上,按照国家公务员制度的实施计划逐步进行;要有利于精兵简政、提高效率、理顺关系。

(二)各级非领导职务的设置,要依据领导职务的设置情况确定适当比例限额。各级政府部门的领导职务设置,分别按国务院和各级地方人民政府组织法的规定执行;各级政府部门内设的司、局或处(科)机构的领导职务按“三定”方案的规定执行;“三定”方案中没有规定的处(科)级领导职务的设置原则为:三人以下的处(科)设一职;四至七人的处(科)设一正一副;八人以上的处(科)设一正二副。人数特别多、下设科(股、队)室的处(科)级机构,副职可适当增加,但最多不得超过四人。

(三)非领导职务根据工作需要设置,是实职,但不具有行政领导职责。

(四)各级非领导职务的设置,不得突破规定的比例限额。各工作部门之间、各部门内设机构之间非领导职务设置的具体职数,应根据工作需要确定,不搞平均设置。

(五)非领导职务的设置职数,上级机关应多于下级机关,综合部门应多于专业部门。

二、非领导职务的设置规格

各级非领导职务的设置规格,不得高于所在部门的领导职务。

(一)巡视员、助理巡视员在中央、省级国家行政机关设置。省级国家行政机关需设置巡视员、助理巡视员职务的部门,由省级人民政府人事部门提出意见,报省级人民政府确定。

(二)调研员、助理调研员在市(地)级以上国家行政机关设置。市

(地)级国家行政机关需设置调研员、助理调研员职务的部门,由市(地)人事部门提出意见,报市(地)级人民政府确定。

(三)主任科员、副主任科员在县级以上国家行政机关设置。县级国家行政机关需设置主任科员、副主任科员职务的部门,由县级人民政府人事部门提出意见,报县级人民政府确定。

设置非领导职务,必须执行国家有关规定。担任非领导职务的具体人选,按管理权限报批。

为便于非领导职务人员更好地开展工作,有关部门根据其职业特点设置的有别于上述统一名称的其他非领导职务名称,经人事部批准可以保留,但必须与上述名称的职务规格相一致。

三、非领导职务的任职条件

各级国家行政机关非领导职务的任职条件,必须坚持德才兼备的标准,其政治素质、业务水平、工作能力应达到相应的任职标准,身体健康,能坚持正常工作,并且具备下列资格条件:

(一)巡视员应具备大学专科以上文化程度,任副局级职务五年以上;

(二)助理巡视员应具备大学专科以上文化程度,任正处级职务五年以上;

(三)调研员应具备大学专科以上文化程度,任副处级职务四年以上;

(四)助理调研员应具备大学专科以上文化程度,任正科级职务四年以上;

(五)主任科员应具备中专、高中以上文化程度,任副科级职务三年以上;

(六)副主任科员具备中专、高中以上文化程度,任科员级职务三年以上;

(七)科员应具备中专、高中以上文化程度,任办事员三年以上;

(八)办事员应具备高中以上文化程度。

国家机关新录用人员初定职务按有关规定办理。

对德才表现突出及少数民族地区和边远地区的国家公务员担任非

领导职务,经批准可以适当放宽上述资格条件要求。

其他具体任职条件,各地区、各部门可以根据各自的实际情况作出规定。

由领导职务改任同级非领导职务的,可不受上述资格条件的限制。

四、非领导职务职数的比例限额

(一)中央国家行政机关。

国务院各部门的巡视员和助理巡视员职数,不得超过该部门司局级领导职务职数的三分之一,其中巡视员不得超过 40%(副部级行政机构中所设的巡视员和助理巡视员相当于本单位的正司级和副司级)。任务特别繁重、工作特别需要增加巡视员、助理巡视员职数的,应报人事部核准。调研员和助理调研员职数,不得超过处级领导职务职数的 75%。

(二)省级国家行政机关。

省、自治区、直辖市人民政府设置的巡视员、助理巡视员职数,不得超过厅(局)级领导职务职数的三分之一,其中巡视员不得超过 30%;调研员和助理调研员职数,不得超过处级领导职务职数的 50%。

(三)市(地)级国家行政机关。

省辖市(行署、州、盟、直辖市的区)人民政府机关设置的调研员和助理调研员职数,不得超过处级领导职务职数的三分之一,其中调研员不得超过 30%;主任科员和副主任科员职数,不得超过科级领导职务职数的 50%。

(四)县级国家行政机关。

县级(地辖市、旗、省辖市的区)人民政府机关各部门,设置主任科员和副主任科员职数,不得超过科级领导职务职数的 50%。

五、实施步骤和要求

(一)中央国家行政机关非领导职务设置工作,由各部门在制定机构改革实施办法时,按以下原则提出具体意见,经人事部核准后组织实施,具体人选按管理权限报批。

(二)地方国家行政机关的非领导职务设置工作,由各级人事部门提出实施意见,在征得上级人民政府人事部门同意、经同级人民政府批

准后,在核定的职数限额内,由各部门组织实施。具体人选按管理权限报批。

(三)对各地区、各部门、各单位原来任命的巡视员、调研员,要在规定的非领导职务职数比例限额内,根据任职条件重新确定非领导职务。

(四)为保证设置非领导职务的质量,各地区、各部门要从严控制首次任命非领导职务的数量,综合考核拟任对象的政治表现、思想品德、工作经历、工作能力、行政管理水平、工作实绩等情况,认真征求有关领导和群众的意见,逐个审批。

(五)对在建立非领导职务序列工作中违反规定、放宽条件搞“突击晋升”的部门和单位,要追究有关领导者的责任。上级组织、人事部门有权纠正违反规定所设置的非领导职务。

责任编辑 李舒娅

封面设计 迎 曦

ISBN7-80025-939-0/F·789

定价:7.00 元

