

机关事业单位
现行工资政策资料汇编

长春市人事局工资处

国务院文件

国发[1993]79号

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

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市场经济体制。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。

中华人民共和国国务院
一九九三年十一月十五日

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,使工资的职能难以充分发挥,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,数额为每人每月九十元。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,工龄工资增加一元,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,用于缩小机关工资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 职务	档次	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 副主席 总理 副总理 国务委员		480	555	630						一	470	90	每工作一年按一元发给
										二	425	90	
		400	460	520	580					三	382	90	
部 省 长 副省 长		330	380	430	480	530				四	340	90	
										五	298	90	
		270	315	360	405	450				六	263	90	
司 长 厅、局长 副司长 副厅、局长		215	255	295	335	375	415			七	228	90	
		175	210	245	280	315	350			八	193	90	
		144	174	204	234	264	294			九	164	90	
副 处 长 副 县 长		118	143	168	193	218	243			十	135	90	
		96	116	136	156	176	196	216		十一	111	90	
		79	94	109	124	139	154	169		十二	92	90	
科 员 副科长 副主任科员		63	75	87	99	111	123	135	147	十三	77	90	
										十四	65	90	
		50	60	70	80	90	100	110	120	十五	55	90	

附表二

级别与职务关系对照表

级别	职 务									
一	总理									
二		副总理	国务委员							
三			部长							
四			省长	副省长						
五				副部长	司厅					
六					局长	副司长				
七						副厅、局长	7			
八							处长	8		
九								副处长	9	科长
十										副科长
十一										主任科员
十二										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的增长,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,活的部分为百分之十四。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,实行专业技术职务和岗位工资制。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和序列确定的。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,发给什么岗位津贴;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。