

河北省劳动厅关于印发《河北省国营企业岗位技能工资制试点方案》的通知

(冀劳薪〔1992〕88号 1992年6月10日)

各地、市劳动(劳动人事)局，省直企业主管部门：

《河北省国营企业岗位技能工资制试点方案》已经省企业工资改革领导小组同意，现与劳动部《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》(劳薪字〔1992〕38号)和《关于下发(关于岗位技能工资制试点工作有关问题的意见)的通知》(劳薪字〔1992〕30号)一并印发给你们，请认真组织实施。

岗位技能工资制是企业职工基本工资制度的重大改革，在保证质量的前提下，各试点企业要抓紧工作，加快改革步伐，试点工作结束后，要认真做好总结。各地市劳动部门和省直企业主管部门一定要加强领导，深入调查研究，做好宣传解释工作。对组织实施过程中出现的重大问题，凡是政策不明确的，望及时请示报告，确保

改革试点工作健康发展。

附：一、河北省国营企业岗位技能工资制试点方案

二、劳动部《关于进行岗位技能工资制试点工作的通知》

三、劳动部《关于下发(关于岗位技能工资制试点工作有关问题的意见)的通知》

附一

河北省国营企业岗位技能工资制试点方案

为了贯彻落实《中华人民共和国国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》中在企业“逐步实行以岗位技能工资制为主要形式的内部分配制度”的精神，根据劳动部《岗位技能工资制试行方案》和《关于岗位技能工资制试点工作有关问题的意见》，结合我省实际情况，特制定河北省国营企业岗位技能工资制试点方案：

一、改革的指导思想和原则

指导思想：为了适应社会主义有计划商品经济发展的要求，深化企业工资制度改革，更有效地发挥工资制度的职能作用，针对现行企业工资制度存在的工资结构不合理，工资等级与技术等级脱节，不能全面反映职工劳动的差别等问题，逐步推行岗位技能工资制，以充分调动职工的积极性，进一步增强企业活力，提高企业经济效益。

改革的原则：

1. 认真贯彻按劳分配原则，通过实行新工资制度，将职工的劳动报酬与本人的岗位劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件及实际劳动贡献紧密联系起来，着力克服平均主义。
2. 坚持企业工资同经济效益挂钩的改革方向，把实行新的工资制度同发展生产、提高企业经济效益结合起来，促进企业经营机制的转换、管理水平的提高和经济效益的增长，企业挣出钱来搞改革。
3. 在增加工资水平上，行业之间要向基础产业和生产部门倾斜，企业内部要向生产第一线职工和苦、脏、累、险岗位工人及高技术

岗位职工倾斜，以稳定职工队伍。

4. 坚持思想教育与物质鼓励相结合的原则，正确处理国家、企业、职工三者利益关系。

5. 将工资制度改革同企业的劳动人事、保险福利、培训考核等制度改革相互配套进行，使新的工资制度成为劳动制度综合配套改革的有机组成部分，成为企业转换经营机制总体改革的有机组成部分。

二、试点企业的条件和改革的范围

实行岗位技能工资制企业的条件：一是实行了工资总额同经济效益挂钩办法，经济效益增长比较稳定，有较充裕的工资储备金和新增效益工资。二是基础管理工作较好，定员定额、记录统计、考查考核、经济核算等项规章制度健全，能够认真进行岗位劳动测评工作。三是企业劳动、人事、培训、考核等项制度的配套改革有较好基础。四是企业领导班子较强，劳资干部素质较高，对试行岗位技能工资制认识一致，自愿进行试点。

改革的范围是：经批准试点企业套改岗位技能工资制前一个月在册的固定职工、劳动合同制工人、执行本企业工资标准一年以上的临时工。

三、岗位技能工资制的基本内容

岗位技能工资制是以按劳分配为原则，以加强工资宏观调控为前提，以劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件四大基本劳动要素评价和计量为基础，以岗位技能工资为主要内容，按职工实际劳动贡献(劳动质量和数量)确定劳动报酬的企业基本工资制度。它包括劳动评价体系和工资单元构成两部分内容。

(一)劳动评价体系

岗位技能工资制通过劳动评价体系，对各类岗位、职务、职位的劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件等基本劳动要素以及职工的劳动实绩进行科学、全面地测试和评定，正确区分各类岗位、职务、职位和职工劳动差别。劳动评价体系由岗位劳动评价和职工劳效评价两部分组成。

岗位劳动评价：

岗位劳动评价是将各类岗位、职务、职位劳动对职工的要求和影响综合归纳为劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件四项基本劳动要素。每个要素又有若干因素(评价指标)组成。企业还可以根据实际情况，设置心理流向评价指标，引导职工向苦、脏、累、险岗位和高技术岗位流动。

1. 劳动技能。主要指不同岗位、职务、职位对职工所要求和职工所具备的：

(1)受教育的程度，指一般文化知识水平、受专门培训程度和专业技术理论水平。

(2)实践经验，指工作经历和从事专门工作的资历。工人和管理人员、专业技术人员从事本职工作经验的积累程度。

(3)实际工作能力，指工人的实际操作能力，管理人员的组织管理能力和专业技术人员的研究设计能力，以及他们解决实际问题的能力。

2. 劳动责任。主要指因岗位、职务、职位不同：

(1)对产品(服务)质量、数量、成本和消耗所负的责任大小程度。

(2)对设备、财产所负的责任程度。

(3)对安全生产、企业生产经营、管理方面所负的责任程度。

(4)对精神文明建设方面所负的责任程度。

3. 劳动强度。主要指因岗位、职务、职位不同：

(1)体力、脑力劳动紧张程度。

(2)热量消耗和疲劳程度。

(3)劳动姿势。

(4)工时利用率。

4. 劳动条件。主要指不同岗位、职务、职位的：

(1)危险程度，包括矿山井下、隧道作业、高空、高速、潜水、海上作业、易燃、易爆场所作业等。

(2)危害程度，包括接触高温、辐射、低温、粉尘、毒物、噪声等有害物质等。

(3)自然地理环境和不同工作班次对劳动者生理损害程度，包括

高原、野外等作业环境和长期夜班、倒班等。

岗位劳动评价，由评价指标、评价标准、各项指标的权数比重和评价的基本方法组成。可采取理论与实践相结合、科学测试与经验评估相结合、领导与群众相结合、专业人员与非专业人员相结合等方式，运用多种技术、设备和切实可行的方法进行岗位劳动测评。可以运用工作日写实、工作研究、现场检测、数理统计分析、计算机技术等，对各单项指标进行测试和评估，得出单项评价分值。其中，劳动强度和劳动条件的测定，应执行《体力劳动条件分级》、《生产性粉尘作业危害程度分级》、《职业性接触毒物危害程度分级》等劳动安全国家标准。在此基础上，再进行综合评价并相应计算出每个岗位劳动综合评价总分，据此合理地确定各岗位、职务、职位的劳动差别，为相应确定工资差别提供科学依据。

职工劳效评价：

职工劳效评价是通过考核考试办法，对职工本人(包括工人和管理人员、专业技术人员)技术业务水平高低和实际付出劳动量(劳动

质量和数量)大小进行科学定量的评价，正确区分职工的劳动差别。

它包括上岗、任职资格考核，技能水平考核，劳动实绩考核三方面内容。

要将岗位劳动评价和职工劳效评价紧密结合起来，通过全面评价岗位和职工的劳动差别，为确定职工实得劳动报酬，贯彻按劳分配原则奠定科学、定量分析的基础。

(二)岗位技能工资制的工资构成

岗位技能工资制的工资构成和标准，省统一设计了参考方案，供试点企业选用。也可以由试点企业根据自己的生产经营特点和需要自行设计方案。

省统一设计的岗位技能工资制分设岗位(职务)工资、技能工资、年功工资、特殊工资、效益工资五个单元。其中岗位(职务)工资、技能工资两个工资单元构成国家确认的职工基本工资。年功工资、特殊工资、效益工资三个工资单元构成职工企业内部的辅助工资。在岗位技能工资总额中，要逐步达到国家确定的基本工资部分一般

占 70%左右，企业内部辅助工资部分一般占 30%左右，使职工的工资收入结构趋向合理。在职工基本工资中，为适应不同企业生产特点的需要，岗、技工资比例分别按 3：7 和 4：6 设计了两套工资标准，以供企业选用。基本工资最低、最高标准的确定，要综合考虑以下因素：一是企业和机关事业单位职工现行工资水平、最低最高工资的比例关系及近期预测变化趋势。二是企业职工现行工资结构情况及调整趋势。三是城镇居民月平均生活水平及近期预测。。四是关于企业经营者收入的规定及个人所得税的起征点等。考虑以上因素，职工的基本工资最低标准二类产业按 85 元安排(一、三类产业最低标准适当调整)，最高标准工人掌握在相当于最低标准的三点五倍左右，干部掌握在相当于最低标准的六倍左右，并以此为基础分别确定岗位(职务)工资、技能工资各等级的工资标准。

1. 岗位(职务)工资。岗位(职务)工资是根据职工所在岗位或所任职务、所在职位酌劳动责任轻重、劳动强度大小和劳动系数确定的工资。

(1)工人吕瓶工资帝整。工人岗位工资标准设待岗和十二至一岗，其中待岗最低，一岗最高，待岗为待岗人员执行的临时工资，十二至一岗为上岗人员执行的岗工资。各企业按照省确定的各类产业工人应使用的岗位数目，以岗位劳动测评总分高低归并排列出岗序，分别执行相应的岗位工资标准，不得空岗。(见附表一)

一类产业矿山井下的采、掘、开岗位，按采用的岗、技工资比例标准，单独执行 113 元或 145 元岗位工资标准。

(2)干部岗位(职务)工资标准。干部岗位(职务)工资标准设待岗和十八至一岗，其中待岗最低，一岗最高，待岗为待岗人员执行的临时工资，十八至一岗为现职人员执行的岗位(职务)工资。每个职务跨几个工资标准，而且相邻职务有交叉。各企业按照省确定的产业类别和企业类型各职务应使用的岗位数目，以岗位(职务)劳动测评总分高低归并排列出岗序，分别执行相应的岗位(职务)工资标准。其中同类职务的干部，由于测评结果不同，应分别执行所在岗位(职务)的不同岗位(职务)工资标准，具体执行哪一个工资标准，按干部

管理权限报主管部门审定。(见附表二)

2.技能工资。技能工资是根据不同岗位、职务、职位对劳动技能的要求同时兼顾职工所具备的劳动技能水平而确定的工资。

(1)工人技能工资标准。工人技能工资标准设十八个等级，其中一级最低，十八级最高。技术工人分三个档次：初级技工占一至五级。中级技工占六至十二级。高级技工占十三至十八级。普工(主要指没有技术等级标准和未列入技师评聘范围的岗位工人)不分档次，占一至十级。(见附表三)

(2)干部技能工资标准。干部技能工资标准设三十个等级，其中一级最低，三十级最高。(见附表四)

3. 年功工资。年功工资是根据职工逐年累计的劳动贡献确定的工资，按工作年限(连续工龄)长短计发。考虑企业的承受能力，年功工资具体发放标准采取分档递增的办法：工作年限不满十年的每年 0.6 元。工作年限满十年不满二十年的每年 0.8 元。工作年限满二十年以上的每年 1.0 元。年功工资按年度计发，按上述规定

需要递增档次标准的，均从下一年度的一月份执行，上不封顶。凡不能计算连续工龄的时间(如休劳保的年限等)不计发年功工资。

年功工资是否执行，由企业自定。凡确定执行的企业，职工离退休、退职时，年功工资可作为计发离退休费、退职生活费的基数。

4. 特殊工资。特殊工资是指在特殊条件下从事劳动的职工额外劳动消耗(如高温、矿山井下、露天采矿、有毒有害等)所给予的工资性补偿和未纳入改革范围的其他津贴(补贴)。其范围：目前只包括除纳入基本工资的国家规定的 1979 年、1988 年副食品价格补贴和 1992 年粮价补贴外，由国家和省批准建立的各种津贴(补贴)。企业自行建立的各种津贴(补贴)不视作特殊工资。

5. 效益工资。效益工资是根据企业经济效益高低和职工的实际劳动贡献大小，而发给职工的带有效益性和奖励性工资。效益工资由企业自主分配。

试点企业自行设计岗位技能工资方案的，其制定的岗位技能工资标准，不得突破省确定的各类产业工人、干部岗位技能最低最高

标准(最低标准：一类产业 89 元、二类产业 85 元、三类产业 81 元。

最高标准为最低标准的倍数：工人为三点五倍。干部按企业类型分别是，大一企业六倍、大二企业五点五倍、中一企业四点九倍、中二企业四点三倍、小型企业三点七倍)。其企业内部辅助工资单元由几部分构成企业自行确定。

(三)鉴于纺织运转生产工人技术上早成熟、生产上早贡献、劳动强度大、岗位技术专一、技术等级难以划分等特点，实行以岗位工资为主的岗位等级工资制(具体工资标准见附表五)。经过多年的实践，纺织运转生产工人原实行的熟练期和工资过渡期偏长，现改为只实行熟练期：四、五岗工人熟练期为半年，特岗、一、二、三岗工人熟练期为一年。熟练期间临时工资待遇(含国家规定的 1979 年、1988 年副食品价格补贴、1991 年粮油调价补偿和 1992 年粮价补贴)：四、五岗为每月 95 元，特岗、一、二、三岗上半年为每月 95 元，下半年为每月 125 元。定级工资：从熟练期满的下个月起，经考核合格定本岗位一级工资标准。分配或招收到岗位等级工

资制岗位上工作的中专(含成人中专、职业中专)、职业高中和技校毕业生，其见习期按所在岗位的熟练期执行，并执行相应熟练期待遇和定级工资。分配到岗位等级工资制岗位上工作的复员退伍军人，军龄(含入伍前的连续工龄)计算为工龄，其工资待遇可参照所在岗位同期参加工作工人的工资水平和分配到本企业实行岗位技能工资制工种的复员退伍军人定级水平，由企业自行确定。

四、建立健全岗位技能工资制运行机制

(一)岗位技能工资标准的选用

确定执行省参考标准的试点企业，可以根据本企业的需要，在所属产业类别所对应的工资标准内选用不同岗、技比例的工资标准(序号一、三、五岗、技比例为 4:6。序号二、四、六岗、技比例为 3:7。工人和干部可以选用岗、技比例相同的标准，也可以选用岗、技比例不同的标准。工人和干部不论选用哪一种比例的工资标准，其岗位(职务)工资和技能工资标准的序号必须相同，不得打乱。

(二)改行岗位技能工资制套改办法

1. 对实行岗位技能工资制的企业，首先要核定每个职工套改前的工资基数，包括的范围是：现行国家承认的档案标准工资和国家规定的 1979 年、1988 年副食品价格补贴和 1992 年粮价补贴。其他各种津贴(补贴)和企业内部搞的浮动工资等，均不能作为职工套改前的工资基数。

2. 试点企业不论是选用省参考标准，或是自定标准，在套改岗位技能工资标准时，要坚持三条原则：一是要着力解决职工现行工资等级与技术等级脱节、薪酬脱节的问题。要特别注意避免照搬现行等级工资做为技能工资、把三种补贴与基本工资的新增量简单地做为岗位工资的倾向。二是正确处理各类人员增加工资的关系，在保证多数职工现有工资水平有所提高的基础上，使生产第一线职工，苦、脏、累、险岗位工人和技术要求高、责任重岗位职工较多地增加工资。在平均增资水平上，中层以上干部一般不得超过一线生产工人 f 三是严格控制总增资水平。企业职工月人均增资水平。套改的岗位(职务)工资+技能工资~核定的套改前的工资基数) 控制在：

一类产业为 23 元、二类产业为 20 元、三类产业为 17 元。为了解决增资量不足的问题，试点企业 1991 年的职工正常升级指标可以不再搞升级，用于这次工资改革。凡将升级指标用于工资改革的试点企业，其职工套改岗位技能工资标准月人均增资水平控制额，分别在上述控制水平的基础上加上正常升级月人均增资额。各试点企业在不突破省确定的总增资控制水平的前提下，根据企业资金负担能力，职工的新增基本工资，可以一步到位或分步到位。按照上述套改原则，职工套改岗位技能工资标准的具体办法由企业自行确定。

职工套改技能工资必须进行严格考核考试，如纳入的技能工资标准低于经考核考试认定的本人技，采等级，可以提高到相应的工资标准。如纳入的技能工资标准高于经考核考试认定盼本人技术等级，可给一定的考核期，期满经考核考试合格的承认纳入的技能工资标准。仍不合格的其高出本人技术等级的工资部分予以保留，待今后晋升技能工资等级时冲销。具体考核办法按河北省劳动厅冀劳培〔1992〕53 号《关于劳动制度综合配套改革试点企业工人考核的实

施意见》办理。‘企业职工套改新增基本工资和建立年功工资所需资金，从本企业工资储备金或新增效益工资中支付。

3. 正在带工资服兵役、上学、休劳保、退养的职工和编外人员，应同其他职工一起套改岗位技能工资标准。其岗位(职务)工资按待岗工资标准执行。退伍、毕业或病愈后上班和编外人员安排上岗的，其岗位(职务)工资按新任岗位(职务)的工资标准执行。

4. 鉴于原来一类产业的企业干部执行 43 元起点工资标准，工人执行 44 元起点工资标准不一致，为减少套改中的矛盾，一类产业的企业干部套改技能工资标准时，可按 44 元起点工资标准进行套改。

(三)岗位技能工资制的运行

1. 实行岗位技能工资制(含纺织运转生产工人岗位等级工资制，下同)的企业，国家将有计划地逐步调整职工的工资收入结构。结合价格、住房制度和医疗保险制度的改革，把一部分福利性补贴逐步纳入职工基本工资。我省试点企业，经劳动部门审核批准，这次先

将国家规定的 1979 年、1988 年副食品价格补贴和 1992 年粮价补贴纳入岗位技能工资标准，不再另外发给。国家和省规定的其他各种津贴(补贴)，仍按现行规定照发。改革后，企业所属中小学教师、护士是否仍执行提高 10%工资标准由企业自定。如执行均按本企业干部技能工资标准提高 10%。

2. 随着国民经济的发展，劳动生产率的提高，以及国家重大工资政策和价格改革措施的出台，国家将适时调整岗位技能工资标准水平，以保证职工基本劳动报酬的实际水平逐步提高。

3. 企业实行岗位技能工资制新增工资额度，要同时追加年度工资基金使用计划。

4. 企业通过测评确定的岗位(职务)工资是建立在现有生产劳动条件基础之上的，随着劳动条件的改善，生产工艺的改进，岗序关系要适当调整。职工的岗位、职务、职位发生变化时，应从变化的下月起按新任岗位、职务、职位计发岗位（职务）工资。

5. 企业实行岗位技能工资制后，继续执行正常的考核增资制度。

在省没有新的规定之前，企业在劳动部门按冀劳人企薪(19883320号、冀劳薪〔1992〕38号文件规定核定的基本工资增量内，给职工增加基本工资。职工增加基本工资原则上只升技能工资等级。职工晋升技能工资等级要坚持严格的考核考试制度，把培训、考核、使用、待遇有机地结合起来。每个层次(初、中、高)的技术工人，在本层次规定的技能工资等级内升级，要经考核合格，才能升级。如由下一个层次升入上一个层次的工资等级，必须按照上一个层次的技术等级标准进行考核考试合格的才能升级。本人技能工资已达到现任职务(工种)最高封顶线的，原则上不再晋升技能工资。

6. 企业实行岗位技能工资制后，可以根据生产经营特点和需要，辅以灵活多样的具体分配形式，如实行计件工资、定额工资、岗位工资、浮动工资、提成工资、奖金、津贴等。把实行基本工资制度与具体的分配形式有机地结合起来，根据对职工劳动质量和数量的考核，浮动计发职工的实际工资。使工资分配既能反映职工静态的岗位(职务)劳动差别和潜在的技能差别，又能反映职工动态的实际

劳动贡献和劳动成果的差别。

五、企业实行岗位技能工资制后几类人员工资问题的处理

1. 调动工作的职工按以下办法处理：试点企业职工调入非试点单位，其工资由调入单位按同期参加工作、同工种(岗位)、同类人员大多数人的工资水平重新确定。非试点单位职工调入试点企业和在试点企业之间调动工作的职工，其岗位(职务)工资按调入企业新任岗位(职务)确定岗位(职务)工资，技能工资经考核考试后，由企业重新确定。

纺织岗位等级工资制工人与其他工种工人相互调动工作的，其调动后的工资参照上述办法确定。纺织岗位等级工资制工人之间调动工作的，执行调入岗位同等级工资标准。因病假临时下岗的，其下岗后的工资如何处理，由企业自行确定。

2. 实行岗位技能工资制的企业，凡执行省参考工资标准的，其新参加工作职工的工资待遇，按附件一、二的规定执行；凡自行确定工资标准的，其新参加工作职工的初期工资待遇按附件一、二的

规定执行，定级工资由企业参考附件一、二规定的水平自行确定。

3. 分配到试点企业工作的军队转业干部工资如何确定，仍按国家现行政策规定的套改办法，先套入企业改革前等级工资标准，而后再按这次改革办法套入企业的岗位(职务)工资标准和技能工资标准。

4. 在计发劳动合同制工人的工资性补贴和个人缴纳的养老保险金、职工病事假工资时，均以本人新的基本工资额为计算基数。

5. 实行岗位技能工资制的企业，今后不再执行冀劳人企薪〔1989〕149号、〔1990〕358号和〔1991〕111号文件。

六、配套改革措施

(一)劳动人事制度的配套改革

实行岗位技能工资制的企业，要配套进行劳动人事制度改革。各行业要根据组织生产和经营的客观要求，科学地制定劳动规范、定员定额标准和岗位劳动评价标准。各企业在此基础上要积极进行优化劳动组合和实行全员劳动合同制，合理配置各类岗位的人员。

要打破干部、工人的身份界限，工人可以参加竞争经营管理和专业技术干部岗位，干部下岗的也可以当工人，做到职工能进能出、干部能上能下、职务能高能低、工资能升能降等。

(二)养老保险制度的配套改革。

实行岗位技能工资制的企业，一律要实行国家、企业、个人共同合理负担养老保险金的办法，从改行岗位技能工资制起由职工每月按本人基本工资의 3%缴纳基本养老保险金，具体缴纳办法按有关规定执行。同时，将原按标准工资计发离退休费、退职生活费的办法，改为按基本工资。岗位(职务)工资+技能工资)加年功工资之和的一定比例计发的办法，即以本人离退休、退职前月技能工资标准，加上历次的月岗位(职务)工资标准的加权平均工资，再加上年功工资之和为基数，按我省规定的比例计发离退休费、退职生活费。此外，企业还可以根据资金负担能力为职工建立补充养老保险。

(三)培训考核制度的配套改革

严格的培训考核制度是实行岗位技能工资制的重要保证。实行

岗位技能工资制的企业，职工从现行的等级工资制向岗位技能工资制套改过程中，要注意解决好职工技术等级与技能工资等级脱节等问题。今后要全面实行培训、考核、使用和待遇相结合的管理制度，通过培训为各类岗位(职务)输送合格人员。要建立健全考核制度。按照《工人考核条例》、《工人技术等级标准》、《特种作业人员安全技术考核管理规则》或岗位劳动规范对工人进行考核。与此同时，要尽快建立健全对管理人员和专业技术人员进行考核的标准和办法，并相应进行考核。将各类职工之间的劳动差别定量化。根据培训考核结果和职工所在岗位(职务)的要求，合理增减职工的基本工资。

七、组织实施

实行岗位技能工资制，是企业基本工资制度的重大改革，必须按照统筹规划、精心指导、认真试点、逐步推开原则，有计划有步骤地组织实施。我省当前重点是搞好首批试点企业的工作，待试点取得经验后再逐步扩大试点范围和推开实行。为了保证试点工

作积极稳妥地进行，全省试点企业的确定、工作部署等由省劳动厅统一负责。

八、审批手续

实行岗位技能工资制的试点企业，其岗位劳动测评工作验收合格后，应写出申请报告和填报《河北省国营企业实行岗位技能工资制方案审批表》，并附本企业选用的岗位技能工资标准和《岗位(职务)工种名录表》(见附表六)，自定标准的试点企业要附自定的岗位技能工资标准，经地、市劳动部门和省直企业主管部门审核同意后，报省劳动厅审批。职工个人套改岗位技能工资标准应填写《河北省国营企业实行岗位技能工资制职工套改工资标准审批表》(见附表七)，按隶属关系经劳动部门审核同意盖章后，装入本人档案。

九、加强组织领导，做好职工的思想政治工作

岗位技能工资制的推行，是对企业工资制度深层次的改革，它涉及到各类人员利益的重新调整，是一项十分复杂、艰巨的工作。各试点企业要切实加强领导，成立以厂长(经理)为首的工资改革领

导小组和具体办事机构。在具体工作中注意发挥工会、职代会的作用，岗位劳动测评结果及岗位(职务)划类，工资改革方案及套改办法等j要经职代会讨论通过，并公布于众。同时要做好职工的思想政治工作，帮助职工消除模糊认识，激发他们投身改革的热情。各级劳动部，门要深入基层，调查研究，、帮助企业解决出现的问题。要通过改革促进生产和提高经济效益，保证企业各项工作的顺利进行。

十、本《试点方案》适用于集体所有制试点企业

附表：一至七（略）