

**河北省人民政府《关于印发河北省国营企业工资改革实施办法的通
知》**

(冀政〔1985〕138号 1985年11月20日)

各地区行政公署，各市、县人民政府，省政府各部门：

现将《河北省国营企业工资改革实施办法》印发给你们，望认真组织实施。

企业工资改革，是整个经济体制改革的一个重要步骤。它关系国民经济全局，涉及广大职工切身利益。搞好这项工作，对于促进我省生产和流通的发展，经济效益的稳步提高，职工生活的继续改善，以及发展安定团结的大好形势，都有着重要的作用。各级政府和各有关部门，必须认真执行国务院和劳动人事部关于企业工资改革的各项政策，加强领导，周密计划，精心指导，严格纪律，帮助企业自觉地执行工资改革的有关规定，深入细致地做好职工的思想教育工作，把企业工资改革搞好，做到慎重初战，务求必胜。附

河北省国营企业工资改革实施办法

根据《国务院关于国营企业工资改革问题的通知》，劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委、中国人民银行《关于印发(国营企业工资改革试行办法)的通知》和劳动人事部《关于印发国营大中型企业职工工资标准的通知》精神，结合我省具体情况，提出我省国营企业工资改革实施办法如下：

一、改革的原则

1、企业工资总额要同企业经济效益挂钩，要正确处理国家、企业和个人三者的关系。企业工资的增长，要依靠本企业生产的发展和经济效益的提高。

2、企业内部的工资改革，要贯彻按劳分配原则，体现差别，逐步理顺工资关系，使职工的劳动报酬和本人的劳动贡献、经济责任制完成情况紧密挂钩。

3、从各行各业的生产特点出发，采取灵活多样的分配形式和工

资制度，把企业内部的工资分配搞活。

4、实行分级管理工资的体制。把国家对工资的综合管理、宏观控制同企业的自主分配、微观搞活有机地结合起来。

二、改革国家对企业的工资分配办法

1、少数有条件的国营大、中型企业，经省转报国家有关部门批准后，按批准的方案，实行工资总额同经济效益挂钩浮动的试点。试点面不再扩大。各地、市和省直主管部门不得自行批准企业试点。国营煤炭企业有条件的要普遍推行吨煤工资包干办法。国营建筑企业应继续实行百元产值工资含量包干办法。今年煤炭企业的吨煤工资单价和建筑企业的百元产值工资含量包干系数，要在总结经验的基础上重新核定。

2、未实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的国营大、中型企业，可以按照国发〔1984〕55号、国办发〔1984〕35号和国发〔1984〕124号三个文件的规定，用企业留利中提取的奖励基金进行工资改革和发放奖金。

3、国营小型企业可以采用集体企业的办法。根据“国家所有、集体经营、照章纳税、自负盈亏的原则，在交足国家税收和费用，留够企业发展基金和福利基金的前提下，在工资分配上应当有更多的自主权和灵活性。

三、改革企业内部工资制度

不论国家对企业采取哪种分配形式，企业都要在国家控制的工资总额和用于工资改革的增资水平限额内，认真搞好内部分配，自费改革工资制度。

1、改革范围。凡不属于今年国家机关、事业单位改革工资制度范围内的国营企业职工(含企业所属事业单位职工)，均可列入这次国营企业内部工资改革的范围。

2、工资标准。根据劳动人事部劳人薪〔1985〕31号文件规定，工人一般要在执行技术等级标准的基础上，实行等级工资制，执行《河北省国营企业职工工资标准表》(附表一)。其中：五类工资区一类产业(工种)执行第3、4、5种工资标准。二类产业(工种)

执行第 2、3、4 种工资标准。三类产业(工种)执行第 1、2、3 种工资标准。六类工资区各类产业工资标准分别比五类工资区高一种。

企业应根据自有资金及经济效益等情况，选用不同的工资标准。自有资金充足、经济效益又好的企业，可以选用本产业高档工资标准。

工人工资等级线。各企业和主管部门，可以在省划定的工种工资等级线范围内，根据本系统、本企业的实际情况，划定各工种工资等级线。

企业干部实行职务等级工资制，执行《河北省国营企业干部工资标准表》(附表二)。其中：五类工资区的企业干部执行第 1、2、3 种工资标准，省、地、市属各专业公司执行第 2、3 种工资标准，县(含地辖市)和市辖区属各专业公司执行第 1、2 种工资标准。六类工资区的工资标准，比五类工资区分别高一种。每个职务分若干工资等级，各级均设副级，行政人员与工程技术人员(含其他专业技术人员)执行同一工资标准，并应和本企业大部分工人的起点工资标准相一致。

企业领导干部的最高工资：大型企业为三级，中型企业为五级。

小型企业为七级。大、中、小型企业及其各级干部职务工资等级线的划分，经调查研究后，由省另行规定。

企业所属的教学、医务、科研等事业单位的工作人员，属于干部的应执行本企业干部的工资标准。属于工人的应执行本企业工人的工资标准。对普通中小学、中等专业学校、技工学校、幼儿园教师 and 医院护士，自有资金充足的企业，在不影响第一线职工的前提下，也可参照事业单位有关教龄和护龄津贴的办法，自费实行。

3、套改办法。这次套改新订工资标准，分两步进行。第一步，今年企业可在人均每月增资不超过五元的限额内，凡一九八五年六月底前转正定级的职工均可套改新订工资标准。执行八(七)级工资制的工人，采取“以级套级”办法，即以现行等级工资标准套入新订同等级工资标准。执行非八(七)级工资制的工人和干部，原则上也采取“以级套级”办法。以级套级的对照关系是，现执行国家机关行政人员、工程技术人员、工勤人员和商业工资标准的企业职工，

其现行工资等级和新订工资等级的对照关系，可参照附表六、七、八执行。执行其他工资制度和有钱无级的职工，其工资等级对照关系，应本着减少矛盾和就近往上对照的原则，曲地、市和企业主管部门自定，但套改工资标准所增加的工资，不能超过一个整级的级差。第二步，明年六月底以前，待企业类型、职务工资等级线划定后，根据企业经济效益和自有资金情况，再逐步套入本职务工资等级线的最低工资标准。

4、职工升级。企业要建立正常的升级制度。升级范围和升级面应根据国家规定和自有资金情况确定。今年，凡一九八五年六月底前已定级的职工，均可列为升级范围，并在套改后的新订工资标准基础上，根据职工的德、能、勤、绩和技术水平，以及完成经济责任制的情况，严格考核。考核合格的，有的可以升一级，有的可以升半级。

现标准工资额已经达到或超过新订领导干部和工人最高等级工资标准的职工，不套改新订工资标准，也不再升级，照发原工资。

下列人员不升级：新订工资标准十级及十级以上的一般：干部(含技术员和其他相应的专业技术干部)。经考核不合格和病事假时间过长的(其具体标准和时间由企业自定)，犯有严重错误受撤销党内职务、行政降级以上处分不满一年的人员(满一年后表现好的，经原处分单位批准，还可以升’级，工资从批准之月起发给)。

5、国营大、中型纺织企业，可以根据纺织工业部的有关规定，执行部颁《劳动规范》，实行“五岗”工资制度。由省纺织总公司提出具体实施办法，报省企业工资改革领导．小组批准后执行。

其他少数需要实行岗位工资制和结构工资制的企业，一经省企业工资改革领导小组批准方可实行。不论实行何种工资制度，其增资水平和资金来源均按本办法的有关规定执行。

6，增资水平和资金来源。企业套改新订工资标准：原．则上应以企业为单位计算，每人每月不超过五元。用于升级的一般不超过一个月标准工资，生产和经济效益好的企业不超过一个半月标准工资。由于各企业人员构成不同等原因，允许少数企业套改用款略为

超过五元，但以地(只含地直企业)、市、县和省企业主管局为单位计算，必须控制在五元之内。干部和工人套级和升级增加的工资应大体平衡。职工有附加工资、保留工资的(含一九五三年底以前入伍，一九七五年八月一日以来的军队转业干部中，工资高于地方同级干部的部分)，应从改革增加的工资中予以抵销，抵销不完的可以继续保留。所抵销的工资额，企业可以用于工资改革。

由于企业干部实行职务等级工资制，因此，改革后企业现行的职务津贴，原则上应该取消。今年一次取消有困难的，可以先取消一部分，明年全面实施职务等级工资时，再取消另一部分。具体办法由各地、市和企业主管部门自定。取消职务津贴的钱，不能用于工资改革。

资金来源：这次企业工资改革，其资金由企业自费解决。实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业，从核入工资总额基数的奖励基金和随经济效益提高而增长的工资中支付。其他企业从留利的奖励基金中支付，不准进入成本。奖励基金和增长的工资不足两

个月标准工资的企业，主要应套改职工的新订工资标准，发放适当奖金，待条件具备时，再进行职工升级。对于确实受客观因素影响，今年所提奖励基金不够套改新订工资标准用款的少数企业，由企业主管部门或当地财政等部门从集中留利中调剂解决，也可以经过同级财政部门批准，从企业留利中适当调整奖励基金提取比例解决；由于经营管理不善，造成亏损的企业不予解决。

7、凡参加这次企业工资改革的职工，套改标准和升级所增加的工资，离、退休时可以作为计算离、退休待遇的基数，但按离、退休待遇办法计算增加不足十二元的，可以按工资改革前本人的标准工资计算离、退休待遇，并享受离、退休生活补贴。已经离、退休享受生活补贴的人员，不参加这次改革。

8、新参加工作的职工工资待遇。新参加工作的职工，均按规定执行见习期、学徒期和熟练期制度，其待遇按附表三、四、五执行。现有职工中，标准工资低于新参加工作职工定级工资待遇的，可分别套入新参加工作同类职工的定级工资标准，尚未转正定级的职工，

可按新参加工作职工的工资待遇执行。所增工资，不计入工资改革增加工资的限额之内，按规定进入成本。

9、改革工资的执行时间。一般从一九八五年七月份执行。自有资金不足或今年一至十月份发放奖金过多以致自有资金短缺的企业，也可以从批准之月起执行。

10、审批程序。企业执行新订工资标准，国营大、中型企业(暂按第二步利改税口径)报省企业工资改革办公室批准，小型企业按隶属关系，分别报地、市工资改革办公室批准。企业工资改革方案要征得工会同意，经职工代表大会讨论通过，按隶属关系报同级工资改革办公室审批。企业领导干部套级、升级按管理权限报批。

11、企业与企业之间或由国家机关、事业单位调入企业的职工，调出单位应介绍这次工资改革前的标准工资额，再由调入单位根据其新任职务或工种，比照同等条件的人员确定工资，其中领导干部工资，要按干部管理权限由任免机关确定，劳动保险和福利待遇，按调入单位的制度执行。

12、集体企业工资制度改革，参照上述精神，由地、市自定。

四、提高认识，加强领导

1、企业工资制度改革，关系国民经济的全局，涉及广大职工的切身利益，是经济体制改革的重要组成部分。对于增强企业活力，促进国民经济的发展具有重要意义。各地区、各部门要切实加强领导。各地、市、县都要成立企业工资改革领导小组和办公室，负责企业工资改革工作。

2、企业要正确运用工资分配的自主权，自觉遵守国家有关政策规定，增强全局观念。要从企业的实际出发，瞻前顾后，量力和行，采用适当的分配形式和工资制度，使工资改革达到搞活企业，调动职工积极性，发展生产和提高经济效益的目的。

3、做好职工的思想政治工作，教育职工正确认识工资改革的意义和目的，自觉摆正国家利益和个人利益、长远利益和目前利益的关系，树立共产主义劳动态度。

4、加强对企业工资改革的综合管理，把宏观控制同微观搞活结

合起来。劳动人事、财政、税务、计委、经委、银行、审计、统计等部门应密切配合，各负其责。要加强监督检查，坚决制止在工资改革中违反政策，以权谋私的不正之风。要加强工资基金宏观管理，控制消费基金的过多增长，保证企业工资制度改革工作的顺利进行。

附表一、河北省国营企业工人工资标准表（略）

附表二、河北省国营企业干部工资标准表（略）

附表三、河北省国营企业各类学校毕业生见习期间临时工资和定级工资标准表（略）

附表四、河北省国营企业学徒工、熟练工、技工学校毕业生工资待遇表（略）

附表五、河北省国营企业合同制工人试用期间和试用期满后的工资待遇表（略）

附表六、河北省国营企业执行国家机关行政、工程技术人员工资标准等级对照表（略）

附表七、河北省国营企业执行国家机关表(六)工人工资标准等

级对照表（略）

附表八、河北省国营商业、饮食、服务、粮食商业企业业务人

员工资标准等级对照表（略）