

**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**

(劳薪字〔1992〕30号 1992年5月20日)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），
国务院有关部、委、直属机构：

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〕8号）下发后，特别是第一批共100户试行岗位技能工资制重点联系企业名单下达后，各地区、各部门结合自己的实际情况，正在积极稳妥地开展试点工作。为了加强对试点企业的指导，我们在调查研究和总结试点经验的基础上，提出了《关于搞好岗位技能工资制试点工作有关问题的意见》，供各地区、各部门在指导企业进行岗位技能工资制试点时参考。

附：关于搞好岗位技能工资制试点工作有关问题的意见

关于搞好岗位技能工资制试点工作有关问题的意见

一、关于岗位（职位）劳动评价

岗位（职位）劳动评价要以企业为主，充分发挥行业的指导作用。具备条件的部门，应尽快研究制定分行业的岗位（职位）劳动测评标准及办法供各地和企业参考。暂时没有行业或地区评价标准及办法的，企业也不要等，可以根据实际情况确定。

要把加强企业基础管理规章制度建设与岗位（职位）劳动评价结合起来。企业进行岗位（职位）劳动评价，一定要加强基础工作，建立健全各项规章制度，其重点是加强定员定额管理、建立健全原始记录、统计、经济核算等项制度。当前，特别要积极探索和着重抓好对管理人员、专业技术人员岗位（职位）的评价工作，使之与生产岗位劳动评价相衔接。

二、关于职工考核

各地区、各部门应根据国家颁发的《工人考核条例》抓紧制订技能考核标准和办法，认真搞好培训与考核工作。同时提出管理人

员、专业技术人员的考核意见，以指导企业搞好管理人员、专业技术人员的培训、考核工作。

企业应从实际出发，将部门或地区拟订的技能考核标准、办法进一步具体化，或自行制订符合实际的对各类职工特别是包括管理人员、专业技术人员的《岗位规范》及考核办法。在严格区分各类职工技术业务水平基础上，相应确定其技能工资。

三、关于加强工资总量调控和合理安排各类人员基本工资关系

（一）通过改进完善企业工资总额同经济效益挂钩浮动等办法，真正使企业工资总额同经济效益密切联系起来，并随之上下浮动（办法另定）。

（二）结合调整工资收入结构，合理确定试点企业的基本工资总量（包括基本工资基数和新增量）。各地区、各部门要按照国家的有关规定，认真核定试点企业的现有标准工资，然后加上国家规定的1979、1988年的物价补贴和1991年的粮油调价补偿、1992年的粮食调价补贴，以及经国家批准建立的某些特殊

行业津贴，合理确定试点企业的基本工资基数。特殊行业津贴一次纳入有困难或纳入后不利于搞活搞好内部分配的，可作适当调整或仍按现行有关规定执行。具备条件的地区、部门可以加快把一些明补暗贴逐步纳入基本工资的步伐。要合理核定试点企业的基本工资新增量，核定时要根据试点企业的经济效益情况、资金负担能力、现行工资水平和岗位劳动测评情况区别确定，不搞一刀切，一般掌握在人均每月 10—15 元的范围内，通过改革，使工资收入结构逐步趋于合理。

（三）合理安排各类人员基本工资关系。为加强宏观调控，各地区、各部门要以岗位劳动测评为基础，提出区别安排各类人员基本工资关系的指导意见。目前，六类工资区机械行业基本工资参考标准起点工资可暂安排为 85 元，工人基本工资的最高工资可掌握在起点工资的 3.5 倍之内，技师、高级技师的基本工资还可以再高一些。管理人员和专业技术人员基本工资要根据企业实际情况及其所负责任大小等因素区别确定，其中工作责任重、经济效益好的

企业厂长（经理）基本工资参考标准最高工资可掌握在起点工资的5—6倍之内。有些劳动生产率和资金税利率居同行业领先地位，经济效益很好的艰苦企业的基本工资参考标准起点工资可适当高于这一水平安排。目前工资水平较低，效益工资较少的企业应低于这一水平安排。

其他行业可参照机械行业的基本工资参考标准，结合行业特点和实际情况拟定本行业的基本工资参考标准，由劳动部综合平衡后供各地区和企业参考。

六类以外各类工资区，原则上可先按现行地区类别关系安排基本工资水平。鉴于现行地区类别已不能完全反映地区生活的实际差异，有些地区特别是经济发展水平高、生活水平高的地区，也还可以从实际出发，制定较高的参考标准。

（四）合理设置岗位工资和技能工资档次。岗位（职务）工资应根据行业、企业岗位劳动评价情况，在岗位归类的基础上区别确定，生产岗位可以一岗一薪，也可以一岗数薪。管理人员和专业技

术人员岗位（职务）工资可与工人的岗位工资分开设计，一职数薪或一职一薪。

技能工资的等级和档次设置可采取纵横结合的形式，即工人等级纵向可按初级、中级、高级和技师、高级技师设级。管理人员、专业技术人员可按初、中、高级技能要求区别设级。各级横向可设若干档次。如何再细划等级、档次由行业、企业根据需要确定。技术等级考试考核合格者择优纵向升级，常规考核合格者可横向晋档。

（五）有条件的部门、地区可制定行业和地区岗位技能工资参考标准，报劳动部平衡审核后供试点企业参考。暂不具备条件的部门、地区也可采取先由试点企业制定工资标准试行，待条件成熟后，再制定部门、地区岗位技能工资参考标准。

国家、地区、部门所提供的参考标准只是供企业参考，实际执行的工资标准由各个企业自己制定。

四、关于岗位技能工资制的过渡

过渡中应坚持三条原则：一是要着力解决现行工资等级与技术

等级脱节、劳动贡献与劳动报酬脱节的问题，要特别注意避免照搬现行等级工资作为技能工资倾向。二是正确处理各类人员增加工资数量的关系，在使多数职工现有工资水平不降低的基础上，根据按劳分配原则，在分配中应向艰苦岗位和技术高、责任重岗位职工适当倾斜，使他们通过改革能较多地增加工资。三是要量力而行，改革的力度和企业资金负担能力要相一致，增资可以一步到位也可以分步到位。

试点企业由现行工资制度过渡到岗位技能工资制的办法由各地区、各部门和企业结合自己的实际情况进一步具体化。可分别采取先定技能工资，后定岗位工资。或先定岗位工资再定技能工资的办法，过渡到岗位技能工资标准。具备条件的企业，也可以直接按职工技能考试和上岗考核结果，重新确定职工的技能工资和岗位工资。

五、关于岗位技能工资制的运行

（一）国家和各地区、各部门可以根据国民经济发展、劳动生产率提高、物价变动和劳动就业等要素，适时调整岗位技能工资制

基本工资参考标准。企业在此基础上可相应调整自己实际执行的工资标准。

（二）实行岗位技能工资制的企业的职工增加基本工资，可以采取晋级、晋档增资与提高工资标准相结合的办法。经济效益好，新增效益工资较多的企业，经劳动部门批准，根据当年经济效益的提高幅度和考核结果，可以在留出适当工资储备金的前提下，核定适当比例的新增效益工资用于对职工进行考核增资。企业也可以根据实际情况，把这部分指标用于提高工资标准，确有条件的还可以两者兼有。职工晋级、晋档增资，要建立严格的考试考核制度，技能水平确有提高且做出相应劳动贡献者方能择优晋升。本人技能工资已达到所任职务（工种）最高等级的，原则上不再晋升技能等级，而只能是晋档。

（三）建立岗位（职务）工资的动态管理制度。试点企业要结合劳动人事制度的改革，建立岗位（职务）工资试岗、上岗、下岗的动态管理制度。对考核合格正式上岗、任职人员实行“上岗工

资”。对新上岗（任职）尚处于试用期的人员，可实行“试岗工资”。对暂不符合上岗条件的职工，可采取下岗培训等办法，待培训考核合格后，再正式上岗或转岗。上岗人员经常规考核不合格，也要下岗，逐步形成岗位靠竞争的机制。无岗和编外人员不实行岗位工资，在岗人员易岗易薪，真正做到岗位工资随岗位（职务）的变化而合理调整。此外，随着生产劳动条件的变化、生产工艺的改善，岗位工资也应随之调整，使岗位工资的动态管理制度不断改进完善。

（四）企业实际执行的岗位技能工资标准是企业职工根据劳动定额标准，在正常的生产条件下和制度工作时间内进行规范劳动所完成的劳动量的报酬的货币数量表现，它只是一种“预付的工资标准”，在实际发放时，应严格考核职工是否完成岗位（职位）规定的各项要求，全面完成的，百分之百地发。没完成的，要相应扣减。超额完成的，还可以再给予相应奖励。

企业可以根据自己的生产经营特点和实际需要，采取灵活多样

的分配方式，把职工的实际工资收入同企业经济效益和本人劳动贡献紧密结合起来。企业经济效益下浮时，除减发或停发奖金外，工资标准也可以适当下浮。

六、关于岗位技能工资制试点工作的组织实施

（一）试点工作由劳动部统一领导，由各地区、各部门按照工资管理体制组织所属企业实施。其中，计划单列市的试点方案应报所在地区综合平衡，计划单列企业集团的试点方案按工资计划管理体制由地区、部门或劳动部审核。各地区、部门所属企业岗位技能工资制的实施方案，由本地区、本部门审批。

（二）为了使试点工作达到预期目的，各地区、各部门应将确保试点的工作质量作为兑现岗位技能工资的重要条件。衡量试点的工作质量的主要内容包括：

- 1．是否制定了岗位劳动测评方案，并对全厂全部岗位进行了测评和归类。

- 2．是否制定了各类人员的技能考试考核办法，并严格组织实

施。

3．岗位技能工资标准是否符合企业实际，体现了应有的工资差别。

4．增资水平是否控制在经劳动部门批准的工资总额内。

5．是否坚持了民主程序，发挥了职代会作用，调动了职工生产积极性。

6．是否坚持了综合配套改革。是否促进了企业管理水平和经济效益的提高。

七、关于试点企业日常工资支付和新招收人员待遇等问题

（一）试点企业有关涉及职工日常工资支付问题，原则上应改按岗位技能工资制基本工资为基数计发，试点企业可以根据实际情况制定具体办法。

（二）安排到试点企业的复转军人，其入厂工资可按不低于面上企业同等条件的复转军人的水平安排。一时难以明确岗位（职务）和技能等级的，企业要积极为其创造条件，并根据本单位实际，

通过制定试岗工资或临时工资等办法，妥善处理好复转军人的工资问题。

（三）调动工作的职工工资，原则上由调入单位重新确定，其原所在单位介绍的工资只作参考。具体办法可由各地区、各部门以及企业根据实际情况制定。

（四）新参加工作的职工（包括新招收工人、职业学校毕业生和大中专、技校毕业生），其学徒期、熟练期、见习期、试用期待遇，可按现行政策规定的待遇执行，也可由企业根据实际情况采取新人新办法，把现行的各种补贴纳入工资，其水平可略高于面上企业。各类人员正式上岗后的工资待遇，技能工资经考核确定。岗位（职务）工资按所任岗位（职务）确定。一次增资过多的，可分步到位。

总之，必须建立起企业是企业内部分配主体的概念，无论是统分统配人员还是调进职工，进到企业后就成为企业职工，应该按照企业的分配方式和管理办法办。

八、继续加强对岗位技能工资制试点工作的指导

（一）积极开展有针对性的业务培训，提高劳资干部的素质。

（二）及时掌握试点动态。除劳动部重点联系的试点企业外，各地区、各部门也应定点联系一部分试点企业，并通过一定形式定期反映试点情况，适时进行试点工作总结，及时发现问题，制定相应政策，以便改进完善改革试点方案，逐步扩大试点范围。

（三）加强调查研究和舆论宣传工作，并及时总结交流先进经验，为企业提供咨询服务，推动改革试点工作。

（四）充分发挥职代会和工会的作用，坚持民主程序。要全心全意依靠工人阶级，注意职工的思想动态，适时适当进行引导，做好职工的思想工作。

（五）在进行岗位技能工资制的改革试点工作中，要注意对企业不应强求，要允许看。不要简单划一，应允许探索符合企业特点的分配方式和办法。不必求全责备，允许在改革实践中不断完善，出现一些问题及时总结经验教训。不要单兵突进，必须坚持综合配

套改革。不搞形式主义，让企业扎扎实实在转换机制上下功夫，在提高经济效益的基础上逐步提高职工工资水平，以保证改革试点工作的顺利进行。