

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》

(劳人薪〔1985〕31号 1985年7月23日)

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委，各直属机构：

为了适应企业工资制度改革的需要，我部拟定了《国营大中型企业工人工资标准表》和《国营大中型企业干部工资标准表》及其说明。经请示国务院领导同志同意，现印发给你们，供你们在企业工资改革中审批国营大中型企业工资标准时参考。并提出以下意见，请研究执行。

一、企业内部的工资分配要与建立健全企业内部的多形式的经济责任制密切结合起来，要有利于增强企业的活力，促进企业生产经营管理水平、职工队伍素质和经济效益的不断提高。要体现按劳分配原则，使工资分配同职工个人的责任轻重、1 技术高低、劳动繁简、劳绩大小密切联系起来，体现奖勤罚懒、奖优罚劣，体现多劳多得、少劳少得，体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单

劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的差别。

二、企业的工资制度，要根据各行各业的特点，因行业、企业制宜，可以采取不同的工资形式和制度，但不宜照搬国家机关、事业单位的结构工资制模式。要通过工资改革，合理调整工资总额的结构，改变目前奖金所占比重过大的状况，现行奖金的一部分或大部分应当用于改革工资制度和理顺工资关系。要建立正常的升级增资制度，改进奖励，津贴制度。

三、各企业工资改革的增资水平，要根据企业自身的经济负担能力，瞻前顾后，留有余地。用于调整工资标准的部分，掌握在人均每月五元的限度之内，用于其它工资改革方面的部分，一般企业掌握在人均每年增加一个月平均标准工资以内，经济效益很好的企业，可以掌握在人均每年增加一个半月平均标准工资以内。企业内部工资改革的资金来源，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新增的工资中支付，其他企业从留利中的奖励基金中支付。

附：1、关于新拟国营大中型企业职工工资标准的说明

2、国营大中型企业工人工资标准表（略）

3、国营大中型企业干部工资标准表（略）附 1

关于新拟国营大中型企业职工工资标准的说明

一、新拟的国营大中型企业工人和干部工资标准，作为各省、自治区、直辖市、计划单列市和国务院有关企业主管部门在审批国营大中型企业职工工资标准时参考。国营小型企业的工资标准，由地方和部门根据实际情况另行制定。

二、企业工人的工资制度，一般要在执行技术等级标准的基础上实行等级工资制，工资等级要同技术等级相对应，一个技术等级可以对应一个或几个工资等级。提升工资等级要考核技术等级。自动化程度高、生产连续性大的工作和从事重体力劳动的工人，也可以实行岗位工资制。实行岗位工资制，要明确规定岗位责任和上岗

工人必须具备的技术业务水平、操作能力，新工人要经过考试合格才能上岗，他们的工资要分几年逐步过渡到岗位工资标准。

企业工人的工资标准(不含副食品价格补贴，下同)，按现行国家机关十一类工资区划分，每类工资区一般可按三类产业或工种交叉使用五种工资标准。以六类工资区为例，一般使用第 2 种至第 6 种工资标准。其中，一类产业(工种)包括钢铁冶炼、煤矿井下、石油钻井、森林采伐、海洋捕捞等，可以使用第 4、5、6 三种工资标准。二类产业(工种)包括机械、建筑、铁路、交通、纺织、电力、石油采油、化工等，可以使用第 3，4，5 三种工资标准，三类产业(工种)包括农业、商业、碾米、面粉加工等，可以使用第 2、3、4 三种工资标准。

三、企业的干部，实行职务等级工资制，每个职务划分若干工资等级。行政人员与工程技术人员执行同一工资标准。企业干部的工资标准(不含副食品价格补贴，下同)，按现行国家机关十一类工资区划分，每类工资区一般设三种工资标准。以六类工资区为例，

一般可以使用第 2 种至第 4 种工资标准。企业领导干部的职务工资标准，大型联合企业为一至六级，大型企业为三至八级，中型企业为五至十级。企业干部其他职务的最高、最低工资标准，由各地区、各部门研究确定。实行大型联合企业工资标准的企业，由各地区、各部门提出，经过劳动人事部审查同意。实行大中型企业工资标准的企业，由各地区、各部门研究确定。县级企业不得使用大型企业工资标准。

四、实行岗位工资、结构工资和其他各种不同形式工资制度的企业，除奖金外的其它工资的各个组成部分合计的总水平，均不得超过全国统一规定的改革工资制度的总水平。

五、企业实行新拟的工人、干部工资标准，由企业自费解决。因此，企业应根据经济效益的好差、自费负担能力的大小和现行工资标准的高低来确定。现行工资标准较高、经济效益好、自有资金充足、有长期负担能力的企业，可以实行较高的工资标准。现行工资标准较低或经济效益和自费负担能力较差的企业，则应实行较低

的工资标准，现在自费负担有困难的，其新定工资标准，还可以低于参考标准，以后经济效益上升，再逐步提高。

六、企业改革工资制度实行新拟工资标准时，用于改革工资标准所增加的工资，应掌握在人均每月五元以内。用于改革工资标准所增加的工资，实行工资总额与经济效益挂钩浮动办法的企业，由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解决。未实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的企业，从留利的奖励基金中开支，不得进入成本。

七、实行新拟工资标准的企业，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。大中专毕业生参加工作后，六类工资区见习期间的临时工资待遇(不含副食品价格补贴)，研究生 55 元，大学本科毕业生 50 元，大专毕业生 45 元，中专毕业生 40 元。一年见习期满后的定级工资，研究生一般定新拟企业干部工资标准的十三级，大学本科毕业生定十三级副，大专毕业生定十四级，中专毕业生定十五级。少数优秀的，可以高定，比较差的可以低定。

其他新参加工作的干部和工人，在见习期间、学徒期间和熟练期间的待遇，由省、自治区、直辖市人民政府确定。

八、企业要严格执行国家下达的工资总额计划。企业改革工资制度建立新的工资标准，应按“国营企业工资改革试行办法》的规定进行审批。