

河北省劳动和社会保障厅、河北省经济贸易委员会、河北省总工会

关于建立企业岗位工资制度和修订企业职工工资标准的通知

冀劳社[2002]54号 （2002年7月2日）

各市劳动和社会保障局、经济贸易委员会、总工会，省直主管部门、

行业办：

为贯彻江总书记提出的坚持实行按劳分配和按生产要素分配相结合的制度，贯彻效率优先、兼顾公平的原则，推进企业内部分配制度改革，建立现代企业薪酬制度的基本工资制度，逐步形成岗位能上能下、工资能增能减的激励机制，实行以岗位工资为主多种形式的基本工资制度，保障职工基本收入的稳定和适度增长，我们拟订了企业岗位工资参考工资标准，供实行岗位工资和绩效工资相结合的企业在进行基本工资制度改革时参考。同时根据新近发布的最低工资标准，对《河北省企业职工参考工资标准》进行了调整修订供企业选择。

一、建立现代企业薪酬制度的基本工资制度，合理确定企业内部工资分配关系

加快企业内部分配制度改革，首先建立健全基本工资制度和工资标准，并保持相对稳定。基本工资制度改革要遵循市场经济规则，符合人力资源开发管理要求，与劳动力市场价位衔接。合理处理投资者、经营者、劳动者及投入生产要素的个人利益关系，做到工资收入与福利制度及职位消费相匹配。经营者职位消费规范、职工收入分配透明，促进经济效益提高的现代薪酬制度的建立。具体内容包括：

- 1、建立工作评价制度。通过岗位调查使岗位设置科学；明确岗位职责、上岗条件；通过岗位测评、职位分析确定岗位、职位劳动差别；有明确的职位说明书和岗位规范。

- 2、建立竞争上岗机制。加强劳动合同管理，理顺劳动关系实现人员能进能出、岗位能上能下的竞争上岗格局。

- 3、建立业绩考核制度。根据职位、岗位规范把考核结果作为再

培训、使用、升降和支付报酬的依据。

4、实行岗位工资为主要内容的基本工资制度。在职位分析、岗位测评基础上设计基本工资制度，突出关键和重要岗位，加大科技人员分配激励力度，促进科学技术转化为生产力。拉开一般岗位的工资差距。选择适合企业实际的多种分配形式。

二、企业岗位工资基本制度参考和工资标准设计

岗位工资制度是企业在工作评价、岗位规范、竞争上岗、业绩考核等基础管理制度健全的基础上实行的一种基本工资制度。

1、岗位工资制度以岗位工资等级系数加工龄工资为基本工资单元设计。职工按照一般岗位、基层管理和技术岗位、管理岗位和技师岗位、高级管理岗位和特殊岗位四大类别划分，设 34 个等级，每岗设 4 档系数，同岗按工作年限确定和晋升。月工资岗位系数值以省辖市最低工资标准 350 元制定(见表一)，供企业参考。

工龄工资按职工参加工作年限划分为 8 个等级，与岗位工资系数值相等按对应比例计算(见表一)。企业根据实际情况自行确定系数

值和晋升年限或工作年限划分等级。

2、企业根据自身生产经营人员岗位构成情况，自行制定本企业的基本工资制度和职工工资标准，经职工代表大会通过实施。也可以参照修订后的《河北省企业职工参考工资标准》选择制定基本工资制度，也可以对不同的岗位选择不同的基本工资分配形式。

3、企业职工执行基本工资制度的工资标准，在签定集体合同和劳动合同中应予明确，作为计算职工加班工资、经济补偿金和赔偿金的计算基数。未确定工资标准的企业以实发工资总额为工资标准计算。

三、调整和修订《河北省企业职工参考工资标准》

暂时不具备系统改革分配制度和暂不实行以岗位工资为主分配制度的企业，可参考修订的《河北省企业职工参考工资标准》建立自己的基本工资制度。

1、简化企业工资支付项目，净化工资列支渠道。修订的《河北省企业职工参考工资标准》将国家和省规定的各种物价、福利性工

资补贴、劳动合同补贴一次性纳入工资标准，提高了低岗位等级工资的固定部分。

2、取消企业产业类别工资标准限制和各类人员工资标准封顶线。

修订的《河北省企业职工参考工资标准》以冀劳(1999)[78]号文件工资标准为基础，将产业类别按高位 100 元、中位 60 元、低位 30 元的标准划分。同时取消各等级工人，各类型的职务工资标准封顶线，以适应企业不同经济效益和工资水平的实际情况；航运、水产企业船员岸上等级参考工资标准(原表五至表八)与河北省企业职工等级参考工资标准合并，船上等级工资标准按水平分高、中、低位，分别高于河北省企业职工等级参考工资标准 10%—40%(见表二)；纺织运转岗位工资标准为过渡标准供企业使用，逐步实现岗位等级系数或岗位工资制度。

企业职工等级工资标准和岗位技能工资标准保持了原来工资标准的差距，增加了部分工资等级和工资标准。

3、企业实行新的工资标准，修订实施方案由企业和企业工会共同

协商拟订，经职工代表会议通过后实行。企业执行修订的《河北省企业职工参考工资标准》，可以采取以级套级的方式，工资表中已经做了对应；也可以在职工原执行的工资标准加 100 元(其中岗位技能工资标准的等级加 50 元、岗位加 30 元)工资性补贴和劳动合同补贴 17%后就近就高套入新标准。

四、事业改制为企业单位仍执行事业工资制度和工资标准的，可采取原基础工资加津贴减 69 元就近就高套入修订的《河北省企业职工参考工资标准》的办法，同时建立和改行企业工资分配制度和工资标准，于 9 月 30 日前报同级劳动部门审核。

五、低于修订的《河北省企业职工参考工资标准》的学徒、定级、复员等企业职工和新招职工学徒、见习、定级、复员军人工资待遇按冀劳[1999]81 号文规定级别对应，按修订的或不低于修订的《河北省企业职工参考工资标准》执行。

六、艰苦岗位津贴和其他未列入新工资标准的补贴，由企业按照规定执行。职工工资性补贴纳入工资标准后，继续保留的有补偿职

工劳动消耗和特殊工作条件下的艰苦岗位津贴、中(2元/班)夜(4元/班)班津贴、回民补贴(6.5元/月)、女工卫生补贴(6元/月)、住房补贴(1992年标准工资5%)。

七、建立企业和工会共同协商的民主决策、管理和监督制度

按照《关于进一步健全完善职工(代表)大会制度的意见》(冀工总字[2001]56号)规定,企业应组织工会和职工积极参与工资制度改革,参与内部分配改革方案和职工基本工资制度建立以及正常工资增长办法。企业因客观原因,确需延期支付职工工资的,必须征得工会同意,有拖欠职工工资的企业应当尽快制定相应的清款补发办法。

经职工(代表)大会通过的内部工资分配改革或基本工资制度改革方案,企业按隶属关系报劳动保障行政部门,工会组织按管理程序报上一级工会组织备案。改革企业所需工资额劳动保障和财政部门对近两年未能足额提取工资总额的企业应予适当考虑。

八、各市劳动保障局、经贸委和总工会可以结合本市各类企业情

况，制定本市具体实施意见，指导企业尽快建立以岗位工资为主的基本工资制度。实现在经济发展的基础上，普遍提高职工收入水平，逐步形成一个高收入和低收入人群占少数，中等收入人群占多数的分配格局。

附：1、河北省企业职工参考工资标准（见冀劳社办[2004]229号文原工资标准）

2、河北省企业职工工资标准整改变动表(略)