

河北省劳动厅《关于开展以“三项内容”为重点的内部分配制度改革试点的通知》(冀劳〔1996〕78号 1996年6月26日)

各市、地劳动(劳动人事)局，省直企业主管部门：

为了促进企业克服平均主义的分配倾向，更好地贯彻按劳分配原则，体现效率优先和兼顾公平，进一步深化企业工资改革，按照建立现代企业工资制度的要求，决定开展以“三项内容”为重点的内部分配制度改革试点。现对有关事项通知如下。

一、进行以“三项内容”为重点的内部分配制度改革应坚持的原则

所谓以“三项内容”为重点的内部分配制度改革，就是以建立企业基本工资制度、工资支付制度、内部分配基础管理制度三项内容为重点的内部分配制度改革。进行以“三项内容”为重点的内部分配制度改革，应坚持以下原则：

(一)必须坚持按劳分配，实行同工同酬，把工资分配同职工的技术、责任、贡献紧密联系起来，体现效率兼顾公平，做到使用与

待遇相结合，克服平均主义，反对收入差距悬殊。

(二)必须坚持“两低于”原则，使职工工资在发展生产、提高经济效益的基础上逐步提高。

(三)企业内部分配要留有余地、以丰补欠，兼顾企业眼前和长远利益，兼顾国家、企业、职工个人三者利益。

(四)企业要建立工资分配自我激励与约束机制和民主管理与监督机制，充分运用《劳动法》赋予企业的工资分配自主权，采取多种形式进行工资分配，同时实行制度公开、分配公开，接受群众监督。

(五)企业内部分配制度改革要以“三项内容”为重点，同企业劳动人事、培训考核制度改革协调配套，同步进行。

(六)企业内部分配不得违反国家和省有关工资政策及规定。

二、进行以“三项内容”为重点的内部分配制度改革的主要内容

(一)建立企业基本工资制度

企业基本工资制度是指支付劳动者基本劳动报酬的形式、标准和办法。包括选择何种基本工资制度、工资分配形式、工资标准、职工升级制度等。

1. 基本工资制度。企业应根据本企业生产经营特点和行业特征，本着有利于增强企业活力，促进生产发展，有利于合理安排各类人员的工资关系，调动职工生产积极性的原则，建立科学合理的基本工资制度，如等级工资制、岗位技能工资制、岗位工资制、岗位等级工资制等。

2. 工资分配形式。工资分配形式是按照职工实际付出的劳动量支付劳动报酬的方式。工资分配形式是多种多样的，具有不同的特点、适用条件和范围，企业应选择符合实际的工资分配形式。目前适用的工资分配形式有：计时工资、计件工资、浮动工资、提成工资、定额工资、奖金和自费津(补)贴等。

3. 工资标准。为搞好内部分配，企业应制定与工资制度相适应的工资标准。在制定工资标准时，可执行省制定的企业参考工资标

准，也可以自行制定工资标准，但不应突破省制定的各类型企业最高工资标准。省定企业参考工资标准由省劳动厅统一调整，自定工资标准的，可在考虑物价上涨因素和承受能力的基础上由企业自行调整。

4. 职工升级制度。升级是增加职工收入的主要途径，是保证企业基本工资制度正常发挥作用的重要措施，对调动广大职工的积极性有着十分重要的意义，企业要建立科学合理和相对稳定的职工正常考核升级制度。职工升级应建立在经济效益有增长的前提下有计划地进行，升级面要与经济效益和工资总额增长相联系。并注意职工升级与职工的培训、考核、使用、待遇有机结合起来，不搞平均升级。

(二)建立企业工资支付制度

工资支付包括：工资支付的项目、标准、形式、对象、时间以及特殊情况下的工资支付。企业应依照国家有关政策规定，结合企业实际，建立内部的工资支付制度，并公布于公众。在建立工资支

付制度时，应重点做好以下工作。

1. 认真执行最低工资规定。我省已于 1995 年颁布了《河北省企业职工最低工资暂行规定》，这是国家为保障劳动者及其家庭成员基本生活，促进劳动者素质提高和企业公平竞争所采取的重大法律措施，企业必须认真贯彻执行。

最低工资标准由省劳动厅会同有关部门拟定，经省政府批准统一调整。

2. 建立下岗待工人中的基本生活保障制度。目前，由于多方面的原因，一些企业出现了暂时困难，职工下岗待工和拖欠职工工资的问题比较严重，保障这部分职工的基本生活是关系到社会稳定的—件大事。经劳动部门批准困难企业可以暂缓执行最低工资规定，但必须按国家和省有关规定，保证下岗职工待工人员基本生活费的支付。

3. 缺勤给付制度。缺勤给付是指职工缺勤期间如何支付工资。职工请事假，一般不发给工资，但按国家规定不享受加班工资待遇

的，可酌情发给工资。职工因婚、丧、生育、探亲等按照国家规定休假，工资按有关规定支付。职工旷工，除不发工资外，还要适当给予经济处罚。

4. 津(补)贴。国家和省规定建立的津(补)贴，企业应当执行。

此外，企业也可以根据实际需要，自行建立由工资总额列支的内部津(补)贴。在建立内部津(补)贴时，要对实行津(补)贴的条件、范围、标准和发放办法等做出明确规定。

5. 加班加点工资。为了保护职工的身体健康，企业应当严格控制加班加点，必须安排职工加班加点时，应尽量安排职工补休，确实不能补休的，应按冀劳〔1995〕4号文件规定发给加班加点工资。企业不得借发加班加点工资的名义，变相滥发奖金。

6. 特殊人员的工资待遇。新参加工作人员在学徒期、熟练期、见习期间待遇及转正定级工资和复员退伍军人、转业干部的工资待遇，按我省有关规定执行。调动工作人员的工资待遇由调入单位重新确定。各类犯错误人员的工资待遇，按国家和省现行规定执行。

(三)建立企业内部分配的基础管理制度

企业内部分配基础管理制度是企业管理制度内容之一，是搞好工资分配的基础。企业务必扎扎实实地做好各项内部分配的基础工作，包括：奖金制度、岗位劳动规范、定员定额、劳动评价、考试考核、记录统计等。

1. 建立奖金制度。奖金是对职工超额劳动的报酬。奖金制度在企业被广泛采用。在建立奖金制度时，应注意做好以下工作：

① 奖金制度必须有利于调动职工的积极性，有利于鼓励职工提高技术、业务水平，有利于提高劳动生产率，有利于促进生产发展和经济效益提高。

② 奖励的条件要严格、办法要灵活、范围要明确、标准要适中。可以采取月、季、年奖、单项奖、综合奖等。

③ 奖励要以职工完成生产定额和对职工实绩考核为依据，做到奖勤罚懒，奖优罚劣，合理拉开差距。

④ 要随着生产的发展和情况的变化，不断修改完善奖金制度。

2. 制定岗位劳动规范。岗位劳动规范是职工参加生产活动所遵循的准则，也是企业对职工进行考试考核的重要依据。企业应参照行业规范建立本企业的岗位劳动规范，岗位劳动规范中应包括职工参加劳动的标准时间、标准工作量、标准劳动消耗、标准劳动动作、知识、技术要求等内容。

3. 制定定员定额标准。科学的定员定额，是企业组织生产、进行经济核算、提高劳动生产率的重要手段，也是贯彻按劳分配原则的主要尺度。定员定额在企业内部分配基础管理制度中占有极重要的地位，因而企业应建立先进合理的定员定额标准，并适时调整修订。

4. 建立岗位劳动评价体系。它由岗位劳动评价和对职工劳效评价两部分组成：

岗位劳动评价是将各类岗位、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、劳动条件四项基本要素，通过测试和评定不同岗位的基本劳动要素，科学地评价不同岗位的

劳动差别，并以此做为确定职工岗位工资的主要依据。

职工劳效评价是通过考试考核办法，对职工本人技术业务水平和实际付出劳动量进行科学、准确的评价，正确区分职工的劳动差别，并以此做为确定职工实得劳动报酬的依据。

企业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，为贯彻按劳分配，搞好内部分配奠定基础。

5. 建立考试考核制度。为了使职工的技术等级与工资等级相吻合，企业要建立对职工的定期考试考核制度。要通过全面的培训、考试考核，普遍提高职工的文化知识、专业技术水平和实际工作能力。对工人的考试考核要以《工人考核条件》、《工人技术等级标准》、《岗位规范》为依据，对管理人员和专业技术人员也必须制定考试考核标准和办法，并相应进行考试考核。要将对职工的考试考核结果作为晋升工资、发放奖金的依据。

6. 建立记录统计制度。记录统计制度是指对定员、定额执行情

况进行跟踪了解，并进行记录统计汇总的制度。记录统计的结果是对职工进行劳效评价的重要凭据。记录统计要求做到：内容详细、数据准确、结论可靠。

三、进行以“三项内容”为重点的企业内部分配制度改革的配套措施

1. 进行用人制度改革。企业内部分配制度改革必须同用人制度改革相互配套。用人制度改革是劳动制度改革的基础，只有搞好用人制度改革，解决了人的问题，分配制度改革才有基础，才有意义，才能够发挥作用。孤立地进行内部分配制度改革，是很难取得成功的，因此企业要积极进行以劳动合同为契机的用人制度改革。

2. 建立经济核算制度。经济核算制度是企业管理的一项基本制度。要通过企业内部经济核算，把各单位之间的成本、费用、利润、资金占用搞清楚，据此确定其经济利益。这既是落实经济责任制的要求，也是企业内部分层次分配的基础。

3. 建立健全企业内部的民主管理及监督制度。为搞好企业内部

分配，企业应建立健全行政民主管理与职工民主监督相结合的制度，充分发挥职代会、工会的作用。企业重大工资、奖金分配制度应提请职代会审议，接受监督。企业建立内部分配民主管理及监督制度，按照冀劳薪〔1993〕40号文件规定办理。

4. 建立健全《工资总额使用手册》和工资储备金制度。企业支付职工工资必须使用《工资总额使用手册》，由银行按手册中劳动部门核定的工资额度发放工资，不得突破。

企业每年应从工资总额的新增部分中提取不少于 10% 的数额作为工资储备金。工资储备金累计达到本企业职工一年工资总额的，可不再提存。工资储备金主要用于以丰补欠。

5. 企业经营者的工资收入不纳入企业内部分配范畴，仍按国家和省规定由各级劳动部门管理。

四、组织实施

今年是进行以“三项内容”为重点的内部分配制度改革的第一年，为积累经验，试点工作由劳动厅与各市地劳动局共同组织实施，

试点企业由各地劳动部门按隶属关系确定，报省劳动厅备案。各地务于 8 月底前将试点企业名单上报省劳动厅。

搞好以“三项内容”为重点的内部分配制度改革，是企业内部分配制度改革的深化和继续，是今后企业进行内部分配制度改革的方向，也是建立现代企业制度，加强制度建设的重要内容，各级劳动部门要充分重视这项改革，加强对企业的领导和指导，在充分尊重企业分配自主权的前提下，通过政策引导，提供咨询服务，帮助企业搞好内部分配制度改革。试点中的经验和问题，请及时报告我们。