

# 国务院办公厅关于印发机关、事业单位 工资制度改革三个实施办法的通知

国办发〔1993〕85号

1993年12月4日

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《机关工作人员工资制度改革实施办法》、《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》和《机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法》已经国务院批准，现印发给你们，请遵照执行。

各地区、各部门一定要严格执行国家统一制定的工资政策、工资制度和工资标准，按照《国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》（国发〔1993〕79号）及上述实施办法，抓紧做好兑现新增工资的工作。

## 机关工作人员工资制度改革实施办法

根据《机关工作人员工资制度改革方案》制定本实施办法。

### 一、实施范围

机关工资制度改革方案的实施范围，限于下列单位中一九九三年九月三十日在册的正式工作人员：

（一）各级党政机关、人大、政协、法院、检察院、民主党派。

（二）行使国家行政职能、从事行政管理活动并实行国家公务员制度或参照国家公务员制度管理、使用事业编制的单位，如税务所、工商所、物价所等。

附表一

级别确定表

正部级	工作年限					40年以下	41年以上	
	级别					四	三	
副部级	工作年限					35年以下	36年以上	
	级别					五	四	
正司(厅)级	工作年限					30年以下	31—35年	36年以上
	级别					七	六	五
副司(厅)级	工作年限					30年以下	31—35年	36年以上
	级别					八	七	六
正处级	工作年限			25年以下	26—30年	31—35年	36年以上	
	级别			十	九	八	七	
副处级	工作年限		20年以下	21—25年	26—30年	31年以上		
	级别		十一	十	九	八		
正科级	工作年限		20年以下	21—25年	26—30年	30年以上		
	级别		十二	十一	十	九		
副科级	工作年限		20年以下	21—25年	26—30年	31—35年	36年以上	
	级别		十三	十二	十一	十	九	
科员	工作年限		15年以下	16—20年	21—25年	26—30年	31—35年	36年以上
	级别		十四	十三	十二	十一	十	九
办事员	工作年限	10年以下	11—15年	16—20年	21—25年	26—30年	31年以上	
	级别	十五	十四	十三	十二	十一	十	

受行政机关委托、承担部分行政职能的事业单位,不列入机关工资制度改革范围。

(三)参照国家公务员制度管理的群众团体组织,如工会、共青团、妇联等。

受行政机关委托、承担行政职能并使用行政编制的社会团体组织。

## 二、职务级别工资制的实施

列入上述实施范围的单位,除工勤人员以外的工作人员实行职务级别工资制(以下简称职级工资制)。

### (一)确定级别的办法。

工作人员的级别,按照所任职务及所在职位的责任大小、工作难易程度以及工作人员的德才表现、工作实绩和工作经历确定。

所任职务,是指按管理权限由任免机关正式任命的职务。

学习期间不计算工龄的大学本科以上毕业生,其在校学习时间可与工作年限合并进行工资套改。此规定只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题。套改职务工资时也按此办法办理。

### 1. 确定级别的具体办法。

机关工作人员这次确定级别时,对符合条件的人员,按规定的工作年限确定相应的级别(见附表一)。

### 2. 新录用人员试用期满正式任职后的定级。

(1)直接从各类学校毕业生中录用人员的定级。

初中、高中及中等专业学校毕业生,定为十五级;大学专科毕业生,定为十四级;大学本科毕业生、获得双学士学位的本科毕业生(含学

制为六年以上的大学本科毕业生,下同)、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生,定为十三级;获得硕士学位的研究生,定为十二级;获得博士学位的研究生,定为十一级。

### (2)其他新录用人员的定级。

其他新录用人员,根据其所任职务、比照本单位同等条件的人员确定级别。

### 3. 审批权限。

机关工作人员的级别由组织、人事部门提出意见,按管理权限审批。

### (二)套改工资的办法。

1. 基础工资,以现行基础工资四十元(下同)为基数,套入职级工资制中的基础工资标准。

2. 级别工资,按确定的级别执行相应的级别工资标准。执行级别工资后,原按国家规定发放的奖金即行取消。

3. 职务工资,按工作人员现职务工资就近就高套入职级工资制中的职务工资标准。套入后符合规定任职年限和工作年限的,可再套入相应的职务工资档次(见附表二)。任职年限是指正式任命现职务当年起计算的年限。

工作人员如按原任低一级职务套改的职务工资高于按现职务套改的职务工资,可先按原任低一级职务进行套改,然后就近就高套入现任职务工资标准。

一九八五年工资制度改革以来,根据国家规定授予奖励升级的人员,可适当高定职务工资档次。

对个别表现差或不能坚持正常工作的人员,可适当低定职务工资档次。

4. 工龄工资,将现行工龄津贴直接转为职级工资制中的工龄工资。

套改上述工资后,现行按国家和地方规定发放的物价、福利性补贴及自行建立的津贴纳入新工资标准六十四元。

(三)正常增加工资的办法。

1. 晋升职务工资。

工作人员在现职务的任期内连续两年考核为优秀或称职的,可在本职务工资标准内提高一个工资档次并从下一考核年度的第一个月起兑现工资。

工作人员职务晋升时,原职务工资低于新任职务工资标准最低档的,进入新任职务

附表二

职务工资套改表

职务	套入 任职 年限	工作 档次 年限						
		3 年 以 下	4   7 年	8   17 年	18   27 年	28   37 年	38   47 年	48 年 以 上
正部 级	5年以下						1	2
	6—10年					1	2	3
	11年以上					2	3	4
副部 级	5年以下						1	2
	6—10年					1	2	3
	11年以上					2	3	4
正司 (厅) 级	5年以下					1	2	3
	6—10年				1	2	3	4
	11年以上				2	3	4	
副司 (厅) 级	5年以下					1	2	3
	6—10年				1	2	3	4
	11年以上				2	3	4	
正处 级	5年以下					1	2	3
	6—10年				1	2	3	4
	11年以上				2	3	4	
副处 级	5年以下					1	2	3
	6—10年				1	2	3	4
	11年以上				2	3	4	
正科 级	5年以下				1	2	3	4
	6—10年			1	2	3	4	5
	11年以上			2	3	4	5	
副科 级	5年以下				1	2	3	4
	6—10年			1	2	3	4	5
	11年以上			2	3	4	5	
科 员			1	2	3	4	5	6
办事员		1	2	3	4	5	6	

注:表中工作年限设“48年以上”,主要是考虑在人大、政协等单位工作的老同志。

工资标准最低档;原职务工资高于新任职务工资标准最低档的,就近就高套入新任职务工资标准。工作人员晋升职务提高职务工资时,其增资额超过新任职务工资标准半个档差的,考核年限从职务变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限可与职务变动前的考核年限累加计算。

2. 晋升级别工资。

工作人员年度考核连续五年为称职或连续三年为优秀的,在本职务对应级别内晋升一级。

工作人员晋升职务后,原级别低于新任职务最低级别的,晋升到新任职务的最低级别;原级别在新任职务对应级别以内、未达到

规定升级考核年限的,级别不变。

工作人员首次确定级别后,自一九九三年十月一日至一九九七年九月三十日,凡年度考核为称职以上并达到上一级别工作年限的,可晋升级别,但最高不得突破本职务对应的最高级别。

晋升级别的工作人员,均从级别晋升的下月起提高级别工资。

工作人员级别变动时,晋升级别的考核年限从级别变动当年起重新计算。

### 3. 增加工龄工资。

工作人员的工龄工资逐年增加,工作年限每增加一年,工龄工资增加一元,一直到离退休当年为止。工龄工资从参加工作当年起计发。

### 4. 定期调整工资标准。

随着国民经济的发展,根据企业相当人员工资水平的增长情况和城镇居民生活费用的增长幅度,适当调整工资标准。自一九九三年十月一日起,每满两年调整一次。

调整工资标准,由国家统一安排,任何地区和部门不得自行调整。

### (四) 岗位津贴。

经国家批准建立的机关工作人员岗位津贴(包括公安干警值勤岗位津贴,海关工作人员岗位津贴,基层审计人员外勤工作补贴,人民法院干警岗位津贴,人民检察院干警岗位津贴,司法助理员岗位津贴,监察、纪检部门办案人员外出办案补贴)予以保留。其他自行建立的岗位津贴,原则上取消。需要新建岗位津贴或提高岗位津贴标准的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

### (五) 奖金发放办法。

对年度考核为称职以上的人员,年终发放一次性奖金,奖金按本人当年十二月份的月基本工资(职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四项之和,下同)计发。由于机关考核工作今年尚未全面开展,因此,机关工作人员的奖金发放从一九九四年起实行。

### (六) 新录用人员工资待遇。

#### 1. 试用期工资。

直接从各类学校录用的工作人员试用期工资:初中毕业生为一百七十元;高中、中专毕业生为一百八十元;大学专科毕业生为一百九十五元;大学本科毕业生为二百零五元;获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生为二百二十元;获得硕士学位的研究生为二百四十元;获得博士学位的研究生为二百七十元。

其他新录用人员试用期工资,按管理权限由主管部门参考录用前本人工作年限和录用后拟任职务确定,原则上应略低于本单位正式任职的同等条件人员。

#### 2. 试用期满后工资。

新录用人员试用期满后,按所确定的职务、级别领取相应工资。

直接从各类学校录用的工作人员,试用期满后的职务工资为:初中毕业生定办事员一档五十元;高中、中专毕业生定办事员二档六十元;大学专科毕业生定科员一档六十三元;大学本科毕业生定科员二档七十五元;获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生定科员四档九十九元;获得硕士学位的研究生定副主任科员三档一百零九元;获得博士学位的研究生定主任科员二档一百一十六元。

分配到艰苦、边远地区工作的大中专以上毕业生,可提前定级,职务工资可高于同类人员一至二档。

其他新录用人员,按所任职务、比照本单位同等条件人员确定职务工资档次,其基本工资原则上应高于试用期工资。

## 三、机关工人工资制度的实施

### (一) 机关工人的工资制度。

机关工人分为技术工人和普通工人两大类。

1. 技术工人执行岗位技术等级(职务)工资制,工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成。

技术工人的岗位工资,根据工作难易程



度和工作质量确定。岗位工资按初级工、中级工、高级工三个技术等级和技师、高级技师二个技术职务分别设置,各设八至十个档次。

技术等级(职务)工资根据技术工人的技术水平高低确定,共分五级,每级设一个工资标准。

2. 普通工人执行岗位工资制,工资由岗位工资和奖金两部分组成。普通工人的岗位工资共设十三个档次。

3. 机关工人的奖金,根据对工人劳动实绩、劳动态度、服务质量的考核确定。奖金在工人基本工资中的比例为30%〔技术工人的基本工资由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分组成,普通工人的基本工资由岗位工资和奖金两部分组成〕。奖金要适当拉开差距,具体发放办法由各地区、各部门根据实际情况制定。

(二)技术工人工资套改办法。

1. 岗位工资。

将现行基础工资、岗位工资、工龄津贴之和,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴六十四元,就近就高套入本技术等级(职务)相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的,再适当拉开岗位工资档次(见附表三)。

2. 技术等级(职务)工资。

已确定技术等级(职务)的技术工人,执行相应的技术等级(职务)工资。现行技师职务津贴和地区、部门试行政发的工人技术等级补贴即行取消。

现执行八级制技术等级标准的技术工人,可按《工人

技术等级条例》规定的对应关系,即一、二、三级为初级工,四、五、六级为中级工,七、八级为高级工,就近就高套入本技术等级(职务)的岗位工资档次并执行相应的技术等级(职务)工资标准。

未确定技术等级的技术工人,按初级工套改岗位工资并执行初级工的技术等级(职务)工资标准。这种对应关系只限于此次套改,待按有关规定进行技术等级(职务)考核后,再根据确定的技术等级(职务)进行调整。

3. 机关工人的技术等级(职务)考核工作和工资的确定,由人事部门会同有关部门具体组织实施。

(三)普通工人工资套改办法。

将现行基础工资、岗位工资和工龄津贴

附表三

机关技术工人岗位技术等级  
(职务)工资套改表

套入 技术 等级(职务)	工作 档次 年限	10	11	16	21	26	31	36	41
		年 以 下	1   15 年	2   20 年	3   25 年	4   30 年	5   35 年	6   40 年	7   41 年 以 上
高级技师			1	2	3	4	5	6	7
技 师			1	2	3	4	5	6	7
高级工		1	2	3	4	5	6	7	8
中级工		1	2	3	4	5	6	7	8
初级工		1	2	3	4	5	6	7	8

机关普通工人岗位工资套改表

工 作 年 限	5	6	11	16	21	26	31	36
	年 以 下	1   10 年	1   15 年	1   20 年	1   25 年	1   30 年	1   35 年	1   36 年 以 上
套入岗位工资档次	1	2	3	4	5	6	7	8

之和,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴和自行建立的津贴六十四元,就近就高套入相应的岗位工资档次。套入后符合规定工作年限的,再适当拉开岗位工资档次(见附表三)。

#### (四)正常增资办法。

##### 1. 晋升岗位工资档次。

通过年度考核,连续两年为合格的工人,晋升一档岗位工资并从下一考核年度的第一个月起兑现工资。

技术工人晋升技术等级(职务)后,按晋升后的技术等级(职务)执行相应的岗位工资,原岗位工资未达到晋升后岗位工资最低档的,进入最低档;原岗位工资高于新岗位工资标准最低档的,就近就高套入新岗位工资标准。技术工人因晋升技术等级(职务)提高岗位工资时,其增资额超过新岗位工资标准半个档差的,考核年限从技术等级(职务)变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限与技术等级(职务)变动前的考核年限累加计算。

##### 2. 晋升技术等级(职务)工资。

技术工人晋升技术等级(职务)后,执行晋升后技术等级(职务)的工资标准。

##### 3. 调整工资标准。

随着国民经济的发展,根据企业相当人员工资水平的增长情况和城镇居民生活费用的增长幅度,在调整职级工资标准的同时,相应调整工人的工资标准。

#### (五)其他。

1. 普通工人经考核转为技术工人后,根据本单位同等条件技术工人的工资水平重新确定工资。

2. 一九九三年十月一日以后新参加工作的技术工人和普通工人,仍实行学徒期和熟练期制度。其学徒期、熟练期和学徒期、熟练期满后,的定级工资待遇,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

#### 四、离退休人员的生活待遇

(一)一九九三年九月三十日前已办理离

退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),相应增加离退休费。具体办法是:

1. 离退休前有职务的,离休人员原则按照同职务在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费);退休人员按照同职务在职人员平均增资额的90%增加退休费。

2. 离退休前无职务的离退休人员增加离退休费的办法,由各省、自治区、直辖市人民政府根据本地区实际情况制定。

各地区同职务在职人员的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。党中央、国务院各部门在京单位同职务在职人员的平均增资额,由人事部会同有关部门统一确定;党中央、国务院各部门驻京外单位同职务在职人员的平均增资额,按所在地的规定执行。

(二)实行职级工资制后离退休的人员,在新的养老保险制度建立前,离退休费暂按下列办法计发:

1. 离休人员的离休费,按本人原基本工资全额计发。

2. 退休人员的退休费,基础工资和工龄工资按本人原标准的全额计发,职务工资和级别工资按本人原标准的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,职务工资、级别工资两项之和按88%计发;工作满三十年不满三十五年的,职务工资、级别工资两项之和按82%计发;工作满二十年不满三十年的,职务工资、级别工资两项之和按75%计发。

#### (三)退休工人增加退休费的计算办法。

1. 一九九三年九月三十日前已办理退休手续和已到达退休年龄的工人(经组织批准继续工作的除外),按照同等条件在职工人平均增资额的90%增加退休费。其中,建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险

〔1983〕3号)的规定,享受原工资100%退休费的退休工人,按同等条件在职工人平均增资额增加退休费。

在职工人的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

2. 这次工资制度改革后退休的工人,在新的养老保险制度建立前,退休费暂按下列办法计发:

退休技术工人,按本人原岗位工资、技术等级(职务)工资、奖金三项之和的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,三项之和按90%计发;工作满三十年不满三十五年的,三项之和按85%计发;工作满二十年不满三十年的,三项之和按80%计发。退休技术工人的原奖金是指以本人退休前岗位工资和技术等级(职务)工资为基数计发的数额。例如,某技师退休前,岗位工资二百六十二元,技术等级(职务)工资四十五元,无论其退休当月奖金实发数额多少,奖金均确定为一百三十一元六角,即 $(262+45) \div 70\% \times 30\%$ 。

退休普通工人,按本人岗位工资和奖金两项之和的一定比例计发。其中,工作满三十五年的,两项之和按90%计发;工作满三十年不满三十五年的,两项之和按85%计发;工作满二十年不满三十年的,两项之和按80%计发。退休普通工人的原奖金是指以本人退休前岗位工资为基数计发的数额。

建国前参加工作并符合原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险〔1983〕3号)规定的退休工人,退休费按本人原基本工资全额计发。

(四) 退职人员按低于同职务退休人员增加退休费的数额增加退职生活费。具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

### 五、其他有关政策问题

(一) 这次机构改革中分流出机关的人员,列入机关工资制度改革的范围。对一九九三年九月三十日前已分流出机关的人员,可按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位。对一九九三年十月一日至本单

位实施新工资制度前分流出机关的人员,不确定级别,按原单位同等条件人员改革后的工资额介绍给调入单位并由原单位补发这一时期应增加的工资。

(二) 执行职级工资制的机关工作人员,有专业技术职称的,这次套改新工资标准时,不与职称挂钩。其中,有行政职务的,按现任行政职务套改职务工资和级别工资;只有专业技术职称而无行政职务的,由各单位根据本人实际情况并参考原工资水平,比照同等条件人员确定职务工资和级别工资。

(三) 在这次工资改革中,军队转业干部根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资和级别工资。

(四) 公安干警按照原国务院工资制度改革小组《关于职工调动工作后工资待遇若干问题的暂行规定》(劳人薪〔1987〕24号)的工资标准对应关系,套改职级工资。其现行工资标准高出其他行政人员的部分,相应建立警衔津贴,津贴标准另行确定。

现执行公安干警工资标准的劳改劳教干警和法院、检察院法警等,均按此办法办理。

(五) 执行公安干警工资标准的县(市、区)人民武装部工作人员,执行职级工资制。其现行工资标准高出其他行政人员的部分,建立人民武装部工作人员津贴,具体办法另行制定。

(六) 领取生活费的党外人士生活费标准,根据工资制度改革后在职人员的增资幅度,适当予以提高。具体办法另行规定。

(七) 在这次工资改革中,执行机关工作人员工资制度的人民团体工作人员,其职务工资和级别工资的套改,仍按原国务院工资制度改革小组《关于各种人民团体和学术组织的工作人员如何实行职务工资问题的通知》(国工改〔1985〕16号)确定的原则执行。

(八) 国务院直属机构和部委管理的国家局工作人员,按下列职务对应关系确定级别工资:局长、副局长、司长、副司长职务分别相当于国务院部委的副部长、司长、副司长、处

长；处长及以下职务与国务院部委的相同。职务工资套改按下列标准执行：局长、副局长分别执行国务院部委副部长、司长的职务工资标准，司长、副司长的职务工资标准分别比国务院部委副司长、处长的职务工资标准高一档，处长及以下职务执行国务院部委相同职务的工资标准。

(九)根据原国务院工资制度改革小组《关于广州、武汉、重庆、沈阳、大连、西安、哈尔滨、南京市国家行政机关人员职务工资标准问题的通知》(国工改〔1985〕012号)确定的范围，广州等八个城市机关工作人员，在这次工资改革中，比照国务院直属机构工作人员的套改办法套改职级工资(此规定不涉及机构规格问题)。

(十)机关工作人员套改新工资标准后，增资额未达到三十五元的，可按三十五元增加工资。

(十一)现执行七类以上工资区工资标

准、未列入艰苦边远地区津贴实施范围的工作人员，这次工资制度改革，按六类工资区标准套入新工资标准后，其现行工资高于六类区工资标准的部分暂时保留，待建立地区附加津贴时一并纳入。

## 六、组织领导

各地区和党中央、国务院各部门驻京外单位，在省、自治区、直辖市人民政府统一领导下，由人事部门会同有关部门组织实施。

党中央、国务院、全国人大、全国政协、最高人民法院、最高人民检察院以及民主党派、人民团体在京机关的工资制度改革，由人事部组织协调，各部门具体实施。

各地区、各部门要根据《机关工作人员工资制度改革方案》和本实施办法，结合实际情况，拟定具体实施意见，报送人事部审批。财政确实困难的地区，新增加的工资可采取分步兑现的办法。

本实施办法由人事部负责解释。

# 事业单位工作人员工资制度改革实施办法

根据《事业单位工作人员工资制度改革方案》制定本实施办法。

## 一、实施范围

(一)这次事业单位工资制度改革方案的实施范围，限于下列单位中一九九三年九月三十日在册的正式职工。共分为五类：

第一类：

教育、卫生、科学研究事业单位。

农业、林业、水利、气象、畜牧事业单位。

新闻、出版、广播电影电视、图书、文物、博物、档案事业单位。

地震、规划、设计、技术监督、商品检验、环境保护、物资储备事业单位。

社会福利、公路养护、环境卫生、园林绿化、市政建设、房屋管理事业单位。

劳改、劳教事业单位(实行公务员制度的干警除外)。

机关、团体附属独立核算的事业单位。

列入事业编制的各类学会、协会、基金会。

美术馆、体育场馆、展览馆、群众文化艺术馆、站。

其他事业单位。

第二类：

野外地质勘探队。

测绘系统测绘队。

交通系统海上救捞、港监、内河航道、航政等水上作业事业单位。

国家海洋局所属海上作业事业单位。

水产部门所属水上作业事业单位。

第三类：

各地区和有关部门所属的歌舞团、芭蕾舞团、乐团、说唱团、杂技团、各类剧团等专业艺术表演团体。

**第四类：**

各级优秀体育运动队(体育教练员列入第一类)。

**第五类：**

中国人民银行省分行及其以下单位,中国工商银行、中国农业银行、中国人民建设银行、中国银行、中国人民保险公司及其所属的分支机构。

(二)各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业,均不列入这次事业单位工资制度改革的范围。

**二、实行分类管理**

对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位,实行分类管理:

全额拨款单位,没有稳定的经常性收入或收入较少,各项支出全部或主要靠国家预算拨款,其工资构成中固定部分应占70%,活的部分占30%。这些单位在核定编制的基础上,可实行工资总额包干,增人不增工资总额,减人不减工资总额,节余的工资,单位可自主安排使用。

差额拨款单位,有一定数量稳定的经常性收入,但还不足以抵补本单位的经常性支出,支大于收的差额需国家预算拨款补助,其工资构成中固定部分应占60%,活的部分占40%。这些单位可根据经费自立程度和国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法。

自收自支单位,有稳定的经常性收入,可以抵补本单位的经常性支出。这些单位中有条件的,可以实行企业工资制度,其工资构成中活的部分所占比重可比差额拨款单位大一些。

**三、专业技术职务工资、职员职务工资的实施**

专业技术职务工资和职员职务工资,是专业技术人员和管理人员新工资构成中的固定部分。在套改时,按照专业技术职务或职员职务,将本人的现行基础工资、职务工资、工龄津贴合并,加上此次纳入工资的现行按国

家和地方规定发放的物价、福利性补贴及自行建立的津贴六十四元,就近就高套入本职务新工资标准,根据专业技术人员、管理人员的工作业绩、任职(聘任)年限、工作年限和学历综合考虑,确定相应的工资档次。

工作业绩:是指工作人员在实际工作中所做出的成绩。

任职(聘任)年限:管理人员,是指按管理权限,由任免机关正式任命其现任职务当年起计算的年限;专业技术人员,是指从正式聘任本专业技术职务当年起计算的年限。只评了资格而未正式聘任专业技术职务的人员,其资格不计算为任职年限。一九八六年以前已获得专业技术职称的人员,实施聘任制后,仍聘为与本人所获职称相应职务的,其所获专业技术职称年限视为任职年限。

工作年限:是指职工工龄计算办法中所规定的工作年限。

学历:是指按国家有关规定所确定的学历。在这次工资套改中,要适当考虑学历因素。对大学专科及以上的毕业生,凡在校学习时间不计算为工龄的,其在校学习时间可与工作年限合并进行套改(只适用于这次工资制度改革,不涉及工龄计算问题)。

**(一)专业技术职务工资的实施。**

1. 专业技术人员,按照上述四个条件和国家规定的套改办法套入相应的工资档次,具体套改办法见附表一。

做出突出贡献的专业技术人员,其专业技术职务工资可以适当高套。具体办法,由所在单位根据本人的具体情况提出意见,按隶属关系报省、部级主管部门、人事部门审核批准后执行。

2. 专业技术人员在国家下达的聘任职数限额内,按照实际聘任的专业技术职务进行套改。只有资格而没有聘任职务的,其资格不与工资挂钩。

3. 根据原中央职称改革工作领导小组、原国务院工资制度改革小组《关于试行提高部分高级工程师职务工资的通知》(职改字



附表一:

专业技术人员工资套改表

职务	套入 任职 年限	工作 档次 年限	17	18	28	38	48
			年 以 下	 27 年	 37 年	 47 年	年 以 上
教	4 年以下			1	2	3	4
	5—8 年	1	2	3	4	5	6
授	9 年以上	2	3	4	5	6	
	4 年以下		1	2	3	4	
副	5—8 年	1	2	3	4	5	
	9 年以上	2	3	4	5	6	
讲	4 年以下	1	2	3	4		
	5—8 年	2	3	4	5		
	9 年以上	3	4	5	6		
助	4 年以下	1	2	3	4		
	5 年以上	2	3	4	5		
技 术 员	4 年以下	1	2	3	4		
	5 年以上	2	3	4	5		

注:表中各职务均含相当职务。

(1986)165号)的规定,经批准提高职务工资的高级工程师,在这次工资套改时,仍按该《通知》确定的原则办理。

4. 中小学教师、护士在这次工资制度改革时,按统一的工资标准进行套改,不含原工资标准提高10%的部分。套改后,在新的专业技术职务工资标准的基础上提高10%。

5. 艺术表演人员现聘任为艺术一、二、三、四级的,仍按现职务进行工资套改。文艺初级职务,今后聘为艺术四级的,执行四级工资标准;聘为五级的,执行五级工资标准。

6. 体育运动员的套改办法是,将本人现行体育津贴加上物价、福利性补贴和单位自行建立的津贴六十四元,就近就高套入新的体育基础津贴标准。在此基础上,根据本人的表现、运龄长短和所取得的运动成绩高低确定相应的体育基础津贴档次。

7. 金融单位工作人员在行员职务序列实行之前,管理人员暂按下列办法进行套改:

专业银行总行行长(含相当职务,下同),执行一级行员工资标准;总行副行长、省分行行长,执行二级行员工资标准;省分行副行长,执行三级行员工资标准;正、副处级人员,执行四级行员工资标准;正、副科级人员,执行五级行员工资标准;科员,执行六级行员工资标准;办事员,执行七级行员工资标准。金融单位的专业技术人员,暂按相应的专业技术职务工资标准套改。金融单位管理人员和专业技术人员在职务序列实行后,再按本人确定的行员等级,进入相应的行员等级工资标准。

(二)职员职务工资的实施。

管理人员暂按以下办法进行套改:正、副部级职务,执行一级职员职务工资标准;正、副局级职务,执行二级职员职务工资标准;正、副处级职务,执行三级职员职务工资标准;正、副科级职务,执行四级职员职务工资标准;科员,执行五级职员职务工资标准;办事员,执行六级职员职务工资标准。具体套改办法见附表二。

管理人员中评聘了专业技术职务并兑现工资的,这次工资制度改革时,可按本人的专业技术职务进行套改。

(三)专业技术人员和管理人员中,如按下一级职务(例如现任职务为教授的,下一级职务指副教授)套改,其工资额高于按现任职务套改的,可先按下一级职务套改,再按套改后的工资额就近就高套入本人现任职务工资标准。

(四)对在县以下基层单位工作的农林科技人员,可继续按《国务院批转劳动人事部、农牧渔业部、林业部、财政部关于加强农林第一线科技队伍的报告的通知》(国发〔1983〕

74号)的规定执行。

(五)军队转业干部在这次工资制度改革中,根据其现执行的职务工资标准的职务,套改职务工资。

(六)一九八五年工资制度改革以来,根据国家规定授予奖励升级的人员,其职务工资可适当高套。

对个别表现差或不能坚持正常工作的人员,可适当低定职务工资。

(七)在这次工资制度改革中,工作人员月增资额(含津贴部分)未达到三十五元的,可按三十五元增加工资。

**四、津贴的实施**

津贴是事业单位工资构成中活的部分,与固定部分同时实施。国家对津贴实行总额控制并制定指导性意见。各单位在核定的津贴总额内,可按照国家的指导性意见,根据本单位的实际情况,具体制定津贴项目、津贴档次、津贴标准和发放办法等,报主管部门和人事部门批准后实施。

全额拨款单位,津贴总额按照在工资构成中占30%的比例核定。差额拨款单位,津贴总额按照在工资构成中占40%的比例核定。自收自支单位,根据本单位的实际情况,津贴在工资构成中的比例还可高一些。津贴制度建立后,现行按国家规定发放的奖金予以取消。现行奖金超过四个月的部分,可以与新设立的津贴合并使用。

各单位的津贴项目和名称,要根据本单位的主要工作任务来确定。津贴档次,要根据工作任务的特点和具体情况来划分。津贴标准,要在认真测算的基础上来设置并严格控制在核定的津贴总额内。津贴的发放,要在考

附表二:

管理人员工资套改表

职务	套入 任职 年限	工作 档次 年限	3	4	8	18	28	38	48
			年 以下	 7 年	 17 年	 27 年	 37 年	 47 年	年 以上
一级 职员	正 部	5年以下					2	3	4
		6-10年				2	3	4	5
		11年以上				3	4	5	6
	副 部	5年以下						1	2
		6-10年					1	2	3
		11年以上					2	3	4
二级 职员	正 局	5年以下				2	3	4	
		6-10年				3	4	5	
		11年以上				4	5	6	
	副 局	5年以下					1	2	
		6-10年				1	2	3	
		11年以上				2	3	4	
三级 职员	正 处	5年以下				2	3	4	
		6-10年			2	3	4	5	
		11年以上			3	4	5	6	
	副 处	5年以下					1	2	
		6-10年				1	2	3	
		11年以上				2	3	4	
四级 职员	正 科	5年以下				2	3	4	
		6-10年				3	4	5	
		11年以上				4	5	6	
	副 科	5年以下					1	2	
		6-10年				1	2	3	
		11年以上				2	3	4	
五级 职员	科 员								
				1	2	3	4	5	
六级 职员	办 事 员								
			1	2	3	4	5	6	

核的基础上按照工作的数量和质量,贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则。

(一)专业技术人员的津贴。

第一类:

高等学校,主要设立课时津贴、科研课题津贴、研究生导师津贴。

中、小学校,主要设立课时津贴。

科研事业单位,主要设立科研课题津贴、科研辅助津贴、研究生导师津贴。

卫生事业单位,主要设立临床津贴、防检津贴。

农业事业单位,主要设立农业技术推广服务津贴。

林业事业单位,主要设立护林津贴、林业



技术推广服务津贴、野生动物保护工作津贴。

水利事业单位,主要设立水利防汛津贴、血吸虫疫区工作津贴。

气象事业单位,主要设立气象服务津贴。

地震事业单位,主要设立地震预测预防津贴。

技术监督事业单位,主要设立技术监督工作津贴。

商品检验事业单位,主要设立口岸鉴定检验津贴。

环境保护事业单位,主要设立环境污染监控津贴。

社会福利事业单位,主要设立社会服务津贴。

其他事业单位,也要在国家规定的津贴总额内,根据本单位的主要工作任务设立相应的津贴。

对从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员,由主管部门提出意见,经人事部、财政部批准,可在国家规定的津贴比例之外另设特殊岗位津贴。津贴标准,一般掌握在这部分人员工资的20%至30%以内。具体发放办法,由本单位在这一比例内根据实际情况制定,并报人事部备案。

第二类:

地质、测绘、交通、海洋、水产野外和水上作业事业单位设立岗位津贴。岗位津贴按工作岗位设置。

野外地质勘探工作人员的岗位分为九个类别,每个岗位类别设立一个岗位津贴标准。如:队长列入九类岗;总工程师、副队长、特大型项目负责人列入八类岗;副总工程师、部级大型地质找矿项目负责人列入七类岗。

野外测绘工作人员的岗位分为八个类别,每个岗位类别设立一个岗位津贴标准。如:大队长、重大项目技术负责人列入八类岗;副大队长、总工程师列入七类岗;副总工程师、中队长列入六类岗。

地质、测绘野外工作人员继续执行野外津贴。

交通、海洋、水产等事业单位船员的岗位津贴,按船舶等级和实际操作岗位确定。船舶政委、副政委、政治指导员及干事等政工人员,分别执行同级船组大副、二副、三副的岗位津贴标准。

等外船组的船长、大副、二副分别执行三级船组大副、二副、三副的岗位津贴标准。

船员和潜水员继续实行水上作业津贴。津贴标准为:内河(港内)作业,为本人职务工资的10%;沿海作业,为本人职务工资的20%;近海作业,为本人职务工资的30%;远洋作业,为本人职务工资的40%。水上作业津贴,按实际工作天数计发。

海上塔、台、站工作人员实行艰苦岛屿作业津贴。津贴标准为:在一类岛屿作业的为本人职务工资的20%;在二类岛屿作业的为本人职务工资的15%;在三类岛屿作业的为本人职务工资的10%。艰苦岛屿作业津贴建立后,现行艰苦岛屿浮动工资和航标津贴停止执行。

第三类:

艺术表演团体设立表演档次津贴和演出场次津贴。

表演档次津贴,占工资构成的20%,根据演员、演奏员、指挥等人员的表演档次确定。表演档次分为领衔主演、主演、次主演、演员、演出辅助人员五个档次,每个档次设立甲等、乙等、丙等三个津贴标准。

表演档次津贴一般每两年确定一次。艺术表演人员根据所确定的表演档次,领取相应的表演档次津贴。对于著名演员因年龄等客观因素不适宜担任主演以上角色的,其表演档次津贴可相对固定下来。

演出场次津贴,占工资构成的20%,根据艺术表演人员的演出场次多少计发。演出场次,由单位按照国家有关规定确定。

艺术表演团体中其他专业人员的津贴发放,参照艺术表演人员的办法执行。

艺术表演团体中的舞蹈、杂技、戏曲武功等表演人员的工种补贴,仍继续执行。

在其他行业工作的执行艺术专业职务序列的人员,其职务工资按艺术专业职务工资标准执行,但其津贴要根据本行业的工作特点设立。

#### 第四类:

体育运动员根据其在国内外重大体育比赛中获得的比赛成绩,发给运动员成绩津贴。其标准按比赛层次和名次确定。

#### 第五类:

金融单位设立责任目标津贴。津贴标准,由单位在国家规定的比例范围内,按照行员所负责任大小和完成目标任务情况确定。

各类专业技术人员中,担任党政领导职务的,领取领导职务津贴。津贴标准,由单位按所担任领导职务的高低具体确定。如:高等学校教授担任校长职务的,除了按教授职务发给专业技术职务工资外,还可发给相应的领导职务津贴。

#### (二)管理人员的津贴。

管理人员设立岗位目标管理津贴。津贴标准,由单位在国家宏观控制的比例内,根据所负责任的大小和岗位目标任务完成情况确定。管理人员担任领导职务的,不另发领导职务津贴,通过岗位目标管理津贴来体现。

上述津贴建立后,现行教龄津贴、班主任津贴、特殊教育补贴、特级教师津贴、护龄津贴以及为特殊行业和苦、脏、累、险等特殊岗位设立的津贴仍予保留;其他均与新设津贴合并。保留的津贴需要提高标准的以及需要在国家规定比例之外新建津贴的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

### 五、工人工资的决定

事业单位工人的工资,按照技术工人和普通工人分别确定。

#### (一)技术工人技术等级(职务)工资的决定。

凡已取得工人技术等级或技术职务证书的,在本人现行基础工资、岗位工资、工龄津贴三项之和的基础上,加上按规定纳入工资的物价、福利性补贴及自行建立的津贴六十

四元,就近就高套入本技术等级或技术职务的工资标准。

尚未确定技术等级或技术职务的,暂套入初级工工资标准。这种对应关系,只限于此次套改,待按有关规定进行技术等级或技术职务考核后,再根据确定的技术等级或技术职务进行调整。事业单位工人的技术等级或技术职务考核工作及相应的工资确定,由人事部门会同有关部门具体组织实施。

现行已按八级制技术等级标准确定技术等级的,可按《工人技术等级条例》规定的对应关系,即一、二、三级为初级工,四、五、六级为中级工,七、八级为高级工,就近就高套入本技术等级的工资标准。

在就近就高套入的基础上,根据同一技术等级或技术职务工人的技术水平、工作表现、工作年限的不同,确定相应的工资档次。具体套改办法见附表三。

高级技师、技师套入技术职务工资标准和技术工人套入技术等级工资标准后,现行技师职务津贴以及地区、部门试行发放的技术等级补贴即行取消。

#### (二)普通工人等级工资的决定。

将本人现行基础工资、岗位工资、工龄津贴和按国家规定纳入工资的物价、福利性补贴及自行建立的津贴六十四元合并,就近就高套入等级工资标准。在此基础上,根据普通工人工作表现、工作年限的不同,确定相应的工资档次。具体套改办法见附表三。

#### (三)工人津贴的决定。

技术工人实行岗位津贴,普通工人实行作业津贴。

在核定的津贴总额内,单位可自主制定工人津贴的具体实施办法,报主管部门和人事部门批准后执行。

技术工人的岗位津贴,要体现实际工作量的大小和岗位的差别,贯彻按劳分配原则。普通工人作业津贴的发放,要与工作数量、工作质量和工作表现挂钩,合理拉开差距,克服

平均主义。

在苦、脏、累、险岗位工作的工人,经国家批准所享受的现行津贴仍予保留。需要提高标准的以及需要在国家规定比例之外新建津贴的,由主管部门提出意见,报国务院审批。

### 六、奖励制度的实施

(一)对有突出贡献的专家、学者和技术人员继续实行政府特殊津贴,具体办法按现行有关规定执行。

(二)对作出重大贡献的专业技术人员给予一次性重奖,具体办法另行规定。

(三)对年度考核合格以上的人员,在年终发给一次性奖金,奖金数额为本人当年十二月份的月工资(含津贴部分)。

(四)地质、测绘事业单位的一线生产职工一次性奖金的发放,要与生产情况挂钩。其奖金总水平不超过本单位一至一个半月的平均工资。

(五)对在国内外各类重大体育比赛中获

得优秀运动成绩的运动员,根据比赛层次和获奖名次,按国家确定的标准发给不同数额的奖金。

对在平时训练中成绩优秀、表现突出的体育运动员发给平时训练奖,奖金标准分为四等,分别为本人一至两个半月的体育基础津贴。

鉴于新工资制度从一九九三年十月一日开始实施,本年度考核工作尚未全面开展,因此一次性奖金的发放从一九九四年开始。其经费来源,全额拨款单位在事业经费中开支,差额拨款单位和自收自支单位自行解决。

### 七、地区津贴制度的实施

事业单位今后不再实行工资区类别制度,改行地区津贴制度。新的地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。艰苦边远地区津贴从一九九三年十月一日起与新工资制度同时实施,地区附加津贴在一九九四年适当时候实施。现执行七类以上工资区工资标准,此次未列入艰苦边远地区津贴实施范围的工作人员,按六类工资区标准套入新工资标准后,其现行工资高于六类区工资标准的部分予以保留,待建立地区附加津贴时一并纳入。

### 八、正常增加工资办法

(一)正常升级。

全额拨款和差额拨款单位,在严格考核的基础上,实行正常升级。考核结果分为优秀、合格、不合格三种。凡连续两年考核为合格以上的人员,一般可晋升一个工资档次。考核不合格的,不得晋升。对个别考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员,经上级主管部门和人事部门批准,可提前晋升或越级晋升,比例一般控制在单位总人数的3%以内。考核升级

附表三:

事业单位技术工人工资套改表

套入 技术 等级(职务)	工作 档次 年限		10 年 以下	11   15 年	16   20 年	21   25 年	26   30 年	31   35 年	36   40 年	41 年 以上
	高级技师				1	2	3	4	5	6
技师				1	2	3	4	5	6	7
高级工			1	2	3	4	5	6	7	8
中级工			1	2	3	4	5	6	7	8
初级工			1	2	3	4	5	6	7	8

事业单位普通工人工资套改表

工作年限	5 年 以下	6   10 年	11   15 年	16   20 年	21   25 年	26   30 年	31   35 年	36 年 以上
套入档次	1	2	3	4	5	6	7	8

增加的工资,一般从下一年度的一月起发给。凡未按规定组织考核的,一律不得安排升级。

自收自支单位,有条件的,可在国家规定的工资总额与经济效益挂钩的比例内,自主安排职工升级。

(二)晋升职务(技术等级)增加工资。

专业技术人员和管理人员在职务晋升时,按晋升的专业技术职务或行政职务相应增加工资。原职务工资低于新任职务工资标准最低档的,进入新任职务工资标准最低档;原职务工资已在新任职务工资标准以内的,就近就高进入新任职务工资档次。

技术工人凡按国家有关规定,进行技术等级或技术职务考核并晋升技术等级或技术职务的,可按晋升后的技术等级或技术职务相应增加工资。其中,原技术等级或技术职务工资低于新技术等级或技术职务工资标准最低档的,进入新技术等级或技术职务工资标准最低档;原技术等级或技术职务工资已在新技术等级或技术职务工资标准以内的,就近就高进入新技术等级或技术职务的工资档次。

工作人员晋升职务(技术等级)提高工资时,其增资额超过新任职务(技术等级)工资标准半个档差以上的,正常升级的考核年限从职务(技术等级)变动的当年起重新计算;不足半个档差(含半个档差)的,考核年限可与职务(技术等级)变动前的考核年限累加计算。

(三)定期调整工资标准。

国家根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和城镇居民生活费用的增长幅度,参照机关工作人员工资标准的调整幅度,适当调整事业单位工作人员的工资标准,自一九九三年十月一日起,每满两年调整一次。工资标准调整后,津贴水平相应提高。工资标准的调整,由国家统一部署,任何地区和部门不得擅自进行。

**九、新参加工作人员的工资待遇**

(一)新参加工作的大学本科(含获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生)及以下毕业生均实行一年的见习期,发给见习期工资;获得博士和硕士学位的研究生不实行见习期,在确定职务前执行初期工资。见习期工资和初期工资的标准如下:

初中毕业生为一百七十元(含见习津贴四十元,下同);中专、高中毕业生为一百八十元;大学专科毕业生为一百九十五元;大学本科毕业生为二百零五元;获得双学士学位的大学本科毕业生(含学制为六年以上的大学本科毕业生,下同)、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生为二百二十元;获得硕士学位的研究生为二百四十元;获得博士学位的研究生为二百七十元。

见习期或初期工资执行期满后,专业技术人员按确定的专业技术职务领取相应的职务工资:中专、高中毕业生按技术员工资标准第一档确定;大学专科毕业生按技术员工资标准第二档确定;大学本科毕业生按助教工资标准第二档确定;获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生按助教工资标准第三档确定;获得硕士学位的研究生按助教工资标准第四档确定;获得博士学位的研究生按讲师工资标准第三档确定。

管理人员按确定的职员职务领取相应的职务工资:初中毕业生和中专、高中毕业生按六级职员工资标准第一档确定;大学专科毕业生按六级职员工资标准第二档确定;大学本科毕业生按五级职员工资标准第二档确定;获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生按五级职员工资标准第三档确定;获得硕士学位的研究生按五级职员工资标准第四档确定;获得博士学位的研究生按四级职员工资标准第四档确定。

分配到艰苦边远地区工作的上述人员,可提前定级,定级时工资标准可高于同类人

员一至二档。

(二)新进入优秀体育运动队的运动员,其待遇分为两种:一种是试训的运动员,在试训期间,一律发给每人每月一百二十元的临时体育津贴,试训结束后停发。二是新入队的正式运动员,从入队当月起,按第一档津贴标准发给体育基础津贴;达到领取运动员成绩津贴条件的,可发给相应的运动员成绩津贴。

(三)新参加工作的工人仍实行学徒期、熟练期制度。学徒期、熟练期的工资待遇和学徒期、熟练期期满后的定级工资待遇,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

#### 十、调动工作的人员的工资待遇

实行新工资制度后,由机关、企业单位调入事业单位的人员,均由调入单位按新任职务比照同等条件人员确定其职务工资标准。各类事业单位之间相互调动的人员,也按上述办法执行。调出事业单位的人员,不再执行事业单位的工资制度。

体育运动员退役离队后,改按新调入单位的工资制度执行,原则上按调入单位新定的职务或岗位,并参考本人原体育津贴水平和同等条件人员的工资水平确定其工资待遇。同时,按国家规定的标准发给一次性退役费。

#### 十一、离退休人员的生活待遇

(一)一九九三年九月三十日前已办理离退休手续和已到达离退休年龄的人员(经组织批准留任的除外),相应增加离退休费。具体办法是:

1. 离退休前有专业技术职务或行政职务的,离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在职人员的增资额高于平均增资额,离休人员可按同职务同条件在职人员的增资额增加离休费)。退休人员按同职务在职人员平均增资额的90%增加退休费。离退休前无职务的离退休人员,其增加离退休费的办法由各省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况制定。

同职务在职人员的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

#### 2. 退休工人增加退休费的办法:

一九九三年九月三十日前已办理退休手续和已到达退休年龄的工人(经组织批准继续工作的除外),按照同等条件在职工人平均增资额的90%增加退休费。其中,建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险〔1983〕3号)的规定,享受本人原工资100%退休费的退休工人,按同等条件在职工人的平均增资额增加退休费。

同等条件在职工人的平均增资额,由各省、自治区、直辖市人民政府确定。

3. 退职人员,按低于同职务退休人员增加退休费的数额增加退职生活费。具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府制定。

(二)这次工资制度改革后离退休的人员,其离退休费的计算办法,在事业单位新的养老保险制度建立前暂作如下规定:

1. 离休人员的离休费,按本人职务工资与津贴之和全额计发。退休人员的退休费,按本人职务(技术等级)工资与津贴之和的一定比例计发。其中,退休时工作满三十五年的,退休费按90%计发;工作满三十年不满三十五年的,按85%计发;工作满二十年不满三十年的,按80%计发。

离退休费的计发基数为本人离退休当月的职务(技术等级)工资和工资构成比例所规定的津贴两项之和(退休费按规定相应折扣)。例如:全额拨款单位的某教授,离休时,当月职务工资为五百二十元,津贴占工资构成的30%,为二百二十三元,其离休费按本人职务工资和津贴的全额发给,为七百四十三元。如果是退休,退休时工龄三十四年,其退休费按本人职务工资和津贴之和的85%计发,为六百三十二元。

工作人员原享受的政府特殊津贴、教龄津贴和护龄津贴,在离退休时均按100%发给。



2. 建国前参加工作并按原劳动人事部《关于建国前参加工作的老工人退休待遇的通知》(劳人险[1983]3号)规定享受本人原工资100%退休费的退休工人,退休费按本人技术等级工资(等级工资)和津贴的全额计发。

3. 在职人员调整工资标准时,离退休人员相应增加离退休费。

## 十二、组织领导

这次事业单位工作人员的工资制度改革,地方事业单位和党中央、国务院各部门(少数部门除外)所属在京外的事业单位,由所在省、自治区、直辖市人民政府统一组织实

施。党中央、国务院各部门所属在京事业单位的工资制度改革,由人事部组织协调,各部门具体实施。县以上城镇集体所有制事业单位的工资制度改革,由各省、自治区、直辖市人民政府制定具体办法。

各地区、各部门要根据《事业单位工作人员工资制度改革方案》和本实施办法,结合本地区、本部门的实际情况,拟定具体实施意见,报送人事部审批。财政确实困难的地区,可以根据实际情况,采取分步兑现新增工资的办法。

本实施办法由人事部负责解释。

## 机关、事业单位艰苦边远地区津贴实施办法

根据《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》中关于建立艰苦边远地区津贴的规定,现对实行艰苦边远地区津贴制定如下实施办法:

一、艰苦边远地区津贴的实施范围和津贴类别,原则上按国务院批准的原劳动人事部《关于边远地区范围的通知》(劳人科局[1983]064号)执行,并在该文件划分的一、二、三类基础上,将海拔四千米以上地区列为第四类。少数矛盾突出的地区,报经国务院批准后,再作适当调整。

二、艰苦边远地区津贴标准,一、二、三、四类分别按每人每月平均增加十四元、二十四元、四十五元和八十五元掌握。国家按此标准核定各地区艰苦边远地区津贴总额。

三、国家按照各类艰苦边远地区一九九三年九月三十日机关、事业单位编制内在册正式职工人数(包括中央单位在该地区人数)及离退休人数,将新增艰苦边远地区津贴总额划拨给各有关省、自治区。各有关省、自治区将新增津贴指标与经国家批准的工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴

和地区性津贴等总额合并使用,制定具体实施意见,报国务院批准后执行。

中央在艰苦边远地区的单位,按当地的标准和办法执行。

四、艰苦边远地区津贴的发放形式,按职工工资的百分比计发。

机关工作人员按本人职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资之和的百分比计发;技术工人按本人岗位工资、技术等级工资和奖金(按国家规定的标准)之和的百分比计发;普通工人按本人的岗位工资和奖金(按国家规定的标准)之和的百分比计发。

事业单位专业技术人员和职员按本人职务工资和津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发;技术工人按本人技术等级工资和岗位津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发;普通工人按等级工资和津贴(按国家规定的标准)之和的百分比计发。

新参加工作人员按试用期或见习期临时工资的百分比计发。

艰苦边远地区津贴计发基数变化时,津贴数额相应变化。

五、艰苦边远地区津贴的实施范围、标准等均由国家确定和管理。任何地区、部门和单位不得擅自调整。

六、工作人员调入艰苦边远地区以及在艰苦边远地区之间调动的，执行调入地区的艰苦边远地区津贴标准；工作人员调出艰苦边远地区的，其艰苦边远地区津贴即行取消。

七、离退休人员按本人离退休时所在地的艰苦边远地区津贴标准执行。如何发放，由各有关省、自治区人民政府确定。

县以上城镇集体所有制事业单位以及各类临时人员，如何实行艰苦边远地区津贴，由各有关省、自治区人民政府根据各地区的具体情况自行确定。

八、实行艰苦边远地区津贴所需资金，仍按现行经费渠道开支。

九、艰苦边远地区津贴从一九九三年十月一日起实行。

十、本实施办法由人事部负责解释。