



要 目

- 国务院关于印发《国家公务员制度实施方案》的通知
- 省政府令
河南省城市建设拆迁管理办法
- 省政府办公厅关于印发河南省机关和事业单位工作人员工资制度改革实施意见的通知

河
南
政
报

2

1994

河南省人民政府办公厅主办

工政河加一馬進
作報南強步

馬忠臣
題

目 录

河南政报

月 刊

一九九四年 第二期

(总第 177 期)

一九九三年二月十日出版

传达政令
服务改革
面向基层
指导工作

文件汇编

- 国务院关于印发《国家公务员制度实施方案》的通知 (3)
- 省政府令 河南省城市建设拆迁管理办法 (7)
- 省政府令 河南省《企业职工伤亡事故报告和处理规定》实施办法 (10)

工资制度改革

- 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 (12)
- 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 (26)
- 省政府办公厅关于印发河南省机关和事业单位工作人员工资制度改革实施意见的通知 (40)

经验交流

- 沁阳市政府办理人大代表建议方法新效果好 曹国营 管仁富(45)

简讯

- 商城县基本绿化宜林荒山省政府给予通令嘉奖 (46)
- 省物资厅整建制转为经济实体组建为河南物资集团公司 (2)
- 长葛县偃师县项城县林县撤县设市 (2)
- 省政府召开全省政府系统文秘调研工作座谈会 (47)
- 第二届农村综合实力百强县(市)名单排定、巩义市榜上有名 (47)
- 我国成为专利合作条约成员国 (47)

简 讯

长葛县偃师县项城县林县撤县设市

接民政部民行批[1993]245号、246号、247号、[1994]25号批复,国务院批准撤销长葛县、偃师县、项城县、林县,分别设立长葛市、偃师市、项城市、林州市(均为县级),以原长葛县、偃师县、项城县、林县的行政区域分别为长葛市、偃师市、项城市、林州市的行政区域。据此,省政府已发出通知,长葛县改为长葛市后,委托许昌市代管;偃师县改为偃师市后,委托洛阳市代管;项城县改为项城市后,仍由周口地区行政公署领导;林县改为林州市后,委托安阳市代管。

省物资厅整建制转为经济实体 组建为河南物资集团公司

为了转变政府职能,加快政府机构改革步伐,搞好物资流通,经研究决定省物资厅整建制转为经济实体,组建河南物资集团公司。现将有关事项通知如下:

一、河南物资集团公司由省物资厅及其所属企事业单位组成。为省政府直属国有大型一类企业,实行自主经营,自负盈亏,独立核算。公司设董事会,董事长为法定代表人。公司实行董事会领导下的总裁负责制。

二、原省物资厅机关和所属企事业单位的全部国有资产,由国有资产管理局划转集团公司经营管理,并对其资产的保值、增值实行监督。物资集团公司的财务统一对省财政厅。公司按新税制要求,执行省有关税制改革与企业承包制相衔接的办法。省财政厅要继续给予支持。具体问题由省财政厅和集团公司共同商定。

三、省物资厅整建制转为经济实体后,过渡期为三年。过渡期内,省财政厅按原省物资厅的经费拨给集团公司;已经离休、退休的行政事业人员经费,按省委办公厅、省政府办公厅豫办[1993]31号文件执行。

四、同意成立河南省物资流通协会,成为政府与企业之间的中介和桥梁,努力为政府当好参谋,为企业搞好服务。协会按章程进行活动和管理。

五、新组建的河南物资集团公司要认真贯彻执行《企业法》和《全民所有制企业转换经营机制条例》及我省的《实施办法》,按《公司法》的要求,加强企业内部管理,加快建立现代企业制度,努力创造条件,逐步发展成为贸易、实业、科技一体化的跨国集团股份有限公司。

六、省政府有关部门要大力支持省物资集团公司开展工作,为其发展壮大创造良好的条件,使其为河南经济作出贡献。

编辑委员会

主任:鲁茂升

副主任:李至兴 李新民

编委:(按姓氏笔画为序)

马培中 王春杰 王甫

王胜文 尹书谱 付卫

朱松茂 刘海林 刘景盘

何广博 谷朝众 束子成

李运生 周云峰 赵明山

柴广智 魏振中

主编:李新民

副主编:何黎明 陈勇 张显勇

主办:河南省人民政府办公厅

编辑:《河南政报》编辑部

出版:河南省人民政府办公厅

印刷发行:河南省人民政府印刷厂

发行范围:国内公开发行

编辑部电话:5908302

邮政编码:450003

国内统一刊号:CN41-1151/D

定价:1.50元

国务院关于印发《国家公务员制度实施方案》的通知

国发〔1993〕78号

(一九九三年十一月十五日)

现将《国家公务员制度实施方案》印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况，认真贯彻执行。

建立和推行国家公务员制度，是我国政治生活中的一件大事。它既是政治体制改革的一项重要内容，也是建立社会主义市场经济体制的需要，对于加强勤政廉政建设、提高工作人员素质和政府行政效率具有重要意义。各地区、各部门要给予高度重视，切实加强领导，精心组织实施。人事部门要充分发挥职能作用，与组织、机构编制、财政等部门密切配合，当好党委和政府的参谋和助手。

国家公务员制度的实施，要结合机构改革有计划、有步骤地进行。职位设置、人员选配、非领导职务的确定等，须在“三定”方案批准后进行。尚未进行机构改革的单位，要积极组织实施录用、考核、奖励、纪律、培训、交流、回避、退休等项制度。在推行国家公务员制度过程中，严禁扩大实施范围，滥设职位，突击提职、转干；对违反规定的要及时、坚决地纠正并追究有关领导人员的责任；要注意研究新情况、解决新问题，切实加强和改进思想政治工作，保证实施工作的顺利进行。

国家公务员制度实施方案

《国家公务员暂行条例》已经国务院发布，并于一九九三年十月一日起施行。现根据条例规定，制定本实施方案。

一、实施范围

根据《国家公务员暂行条例》规定及目前国家行政机关机构编制的实际情况，实施国家公务员制度的范围包括：

(一)各级国家行政机关中除工勤人员以外的工作人员；

(二)其他行使国家行政职能、从事行政管理活动的单位中除工勤人员以外的工作人员。

上述工作人员包括在国家行政机关中从事党群工作的人员。

凡实行国家公务员制度的单位，不得实行企业、事业单位的职称、工资及奖金等人事管理制度。

二、实施步骤

国家公务员制度的实施，要结合机构改革和工资制度改革，有计划、有步骤地进行。争取用三年或更多一点时间，在全国范围内基本建立起国家公务员制度，然后再逐步加以完善。

一九九三年重点做好国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的工作；各省、自治区、直辖市人民政府及市(地)、县、乡人民政府机关的实施工作，由各省、自治区、直辖市根据各地机构改革的进程具体安排。

已开始机构改革的单位，实施国家公务员制度工作分三个阶段进行：

准备阶段。组织工作班子；进行《国家公务员暂行条例》的宣传教育；培训骨干；拟定本单位的具体实施意见。

实施阶段。具体实施工作分三个步骤进行：第一，在确定“三定”(定职能、定机构、定编制)方案的基础上，合理设置职位，将机关

的职能分解落实到各个职位,明确各职位的职责任和任职条件,制定职位说明书。第二,在对现有机关工作人员进行严格考核的基础上,根据职位的任职条件,选择配备人员;按照规定的标准和程序,确定国家公务员的职务和级别,完成向国家公务员的过渡。同时采取妥善措施,安置分流出机关的人员。第三,结合单位实际,实施国家公务员录用、职务升降、培训、奖励、纪律、交流、回避、退休等项制度。

检查验收阶段。主要是检查验收职位设置、职务(包括非领导职务)任命、级别确定以及其他制度的实施情况并加以总结完善。

尚未进行机构改革的单位,要结合本单位的人事管理实际,积极组织实施录用、考核、奖励、纪律、培训、交流、回避、退休等项制度;职位设置、确定非领导职务和人员过渡等工作,要待机构改革开始后进行。

三、实施方法

国家公务员制度的实施,要统筹规划,分步进行。在实施的初始阶段,重点是进行职位设置、选配人员、确定职务与级别、完成人员过渡和建立国家公务员录用、考核、奖励、纪律、职务升降、培训、交流、退休等项制度的工作,使新制度尽快入轨运行;对于聘任制、任职最高年龄的限制、辞退和地区回避等项制度,可根据各地区、各部门的实际情况,经过探索和试验,积累经验,逐步实行。

(一)关于现有机关工作人员向国家公务员的过渡。

现有机关工作人员过渡为国家公务员,必须结合机构改革,在核定的编制内和考核的基础上,按照一定的标准和条件,履行法定的程序。过渡工作中要注意保持机关的稳定,保证机关工作的正常运行。过渡为国家公务员的人员,必须符合国家公务员的基本条件

和所任职位的任职条件,确保国家公务员的素质和合理的结构。具体过渡办法,由各地区、各部门根据实际情况确定。

(二)关于国家公务员级别的确定。

国家公务员的级别,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。要严格执行国家的统一规定。在机构改革中,确因职数限制和工作需要而作低职安排的,可按原任职务确定级别。确定国家公务员的级别,应按管理权限办理审批手续。

对于在确定级别中遇到的政策性问题,由省级人民政府的人事部门或国务院所属部门、单位的人事机构提出解决意见,报人事部商中央组织部审定。

(三)关于非领导职务。

非领导职务要结合机构改革,以工作需要为主要依据合理设置。设置非领导职务必须与机构规格相符合,严格执行国家规定的标准。担任非领导职务要有严格的任职条件。非领导职务的任命,要在国家规定的职数限额内,按照管理权限和审批程序办理。对各地区、各部门、各单位原来任命的巡视员、调研员等,要在规定的职数限额内,按国家公务员非领导职务的任职条件重新确定。

四、组织领导

国家公务员制度的实施工作,要在各级党委和政府的统一领导下进行。县以上地方各级人民政府和国务院各部门、各单位,要组成由党政领导同志负责的工作班子,负责本地区、本部门、本单位实施国家公务员制度的统筹规划和组织协调工作。具体实施工作由政府人事部门负责,党委组织部门积极支持、参与指导。要注意研究实施工作中出现的新情况、解决新问题,切实加强思想政治工作,保证实施工作的顺利进行。

国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的范围

根据《国家公务员暂行条例》和《国家公务员制度实施方案》，本着从严掌握的原则和与机构改革、工资制度改革相协调配套的精神，现对国务院所属部门、单位实施国家公务员制度的范围规定如下：

一、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局及其派出机构，实行国家公务员制度。

二、国务院直属事业单位，根据职能的不同，分别加以确定。

(一)行使政府行政职能的事业单位，列入实施国家公务员制度范围。

(二)具有部分行政职能或受行政机关委托承担某些行政职能的事业单位以及不具有行政职能的事业单位，不实行国家公务员制度。

三、国务院议事协调机构和临时机构所设的办事机构，列入实施国家公务员制度范

围。

四、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局所属的行使行政职能的单位，列入实施国家公务员制度范围。具体单位由各部委、直属机构、办事机构提出意见，报人事部审定。

五、上述实行国家公务员制度的部门和单位的离退休干部管理机构，列入实施国家公务员制度的范围。

六、国务院各部委、直属机构、办事机构、部委管理的国家局等所属的学会、协会、研究会等社团组织，管理干部院校及其他培训机构，不实行国家公务员制度。

地方国家行政机关实施国家公务员制度的范围，由各省、自治区、直辖市人民政府人事部门参照上述规定的原则精神提出意见，在征得人事部同意后，由省、自治区、直辖市人民政府审定。

国家公务员非领导职务设置办法

一、非领导职务设置原则

(一)国家行政机关非领导职务的设置，要在机构改革的基础上，按照国家公务员制度的实施计划逐步进行；要有利于精兵简政、提高效率、理顺关系。

(二)各级非领导职务的设置，要依据领导职务的设置情况确定适当比例限额。各级政府部门的领导职务设置，分别按国务院和各级地方人民政府组织法的规定执行；各级政府部门内设的司、局或处(科)机构的领导职务按“三定”方案的规定执行；“三定”方案中没有规定的处(科)级领导职务的设置原则为：三人以下的处(科)设一职；四至七人的处(科)设一正一副；八人以上的处(科)设一正二副。人数特别多、下设科(股、队)室的处

(科)级机构，副职可适当增加，但最多不得超过四人。

(三)非领导职务根据工作需要设置，是实职，但不具有行政领导职责。

(四)各级非领导职务的设置，不得突破规定的比例限额。各工作部门之间、各部门内设机构之间非领导职务设置的具体职数，应根据工作需要确定，不搞平均设置。

(五)非领导职务的设置职数，上级机关应多于下级机关，综合部门应多于专业部门。

二、非领导职务的设置规格

各级非领导职务的设置规格，不得高于所在部门的领导职务。

(一)巡视员、助理巡视员在中央、省级国家行政机关设置。省级国家行政机关需设置

巡视员、助理巡视员职务的部门，由省级人民政府人事部门提出意见，报省级人民政府确定。

(二)调研员、助理调研员在市(地)级以上国家行政机关设置。市(地)级国家行政机关需设置调研员、助理调研员职务的部门，由市(地)人事部门提出意见，报市(地)级人民政府确定。

(三)主任科员、副主任科员在县级以上国家行政机关设置。县级国家行政机关需设置主任科员、副主任科员职务的部门，由县级人民政府人事部门提出意见，报县级人民政府确定。

设置非领导职务，必须严格执行国家有关规定。担任非领导职务的具体人选，按管理权限报批。

为便于非领导职务人员更好地开展工作，有关部门根据其职业特点设置的有别于上述统一名称的其他非领导职务名称，经人事部批准可以保留，但必须与上述名称的职务规格相一致。

三、非领导职务的任职条件

各级国家行政机关非领导职务的任职条件，必须坚持德才兼备的标准，其政治素质、业务水平、工作能力应达到相应的任职标准，身体健康，能坚持正常工作，并且具备下列资格条件：

(一)巡视员应具备大学专科以上文化程度，任副局级职务五年以上；

(二)助理巡视员应具备大学专科以上文化程度，任正处级职务五年以上；

(三)调研员应具备大学专科以上文化程度，任副处级职务四年以上；

(四)助理调研员应具备大学专科以上文化程度，任正科级职务四年以上；

(五)主任科员应具备中专、高中以上文化程度，任副科级职务三年以上；

(六)副主任科员应具备中专、高中以上文化程度，任科员级职务三年以上；

(七)科员应具备中专、高中以上文化程度，任办事员三年以上；

(八)办事员应具备高中以上文化程度。

国家机关新录用人员初定职务按有关规定办理。

对德才表现突出及少数民族地区和边远地区的国家公务员担任非领导职务，经批准可以适当放宽上述资格条件要求。

其他具体任职条件，各地区、各部门可以根据各自的实际情况作出规定。

由领导职务改任同级非领导职务的，可不受上述资格条件的限制。

四、非领导职务职数的比例限额

(一)中央国家行政机关。

国务院各部门的巡视员和助理巡视员职数，不得超过该部门司局级领导职务职数的三分之一，其中巡视员不得超过40%(副部级行政机构中所设的巡视员和助理巡视员相当于本单位的正司级和副司级)。任务特别繁重、工作特别需要增加巡视员、助理巡视员职数的，应报人事部核准。调研员和助理调研员职数，不得超过处级领导职务职数的75%。

(二)省级国家行政机关。

省、自治区、直辖市人民政府设置的巡视员、助理巡视员职数，不得超过厅(局)级领导职务职数的三分之一，其中巡视员不得超过30%；调研员和助理调研员职数，不得超过处级领导职务职数的50%。

(三)市(地)级国家行政机关。

省辖市(行署、州、盟、直辖市的区)人民政府机关设置的调研员和助理调研员职数，不得超过处级领导职务职数的三分之一，其中调研员不得超过30%；主任科员和副主任科员职数，不得超过科级领导职务职数的50%。

(四)县级国家行政机关。

县级(地辖市、旗、省辖市的区)人民政府机关各部门，设置主任科员和副主任科员职数，不得超过科级领导职务职数的50%。

五、实施步骤和要求

(一)中央国家行政机关的非领导职务设置工作,由各部门在制定机构改革实施办法时,按以上原则提出具体意见,经人事部核准后组织实施,具体人选按管理权限报批。

(二)地方国家行政机关的非领导职务设置工作,由各级人事部门提出实施意见,在征得上级人民政府人事部门同意、经同级人民政府批准后,在核定的职数限额内,由各部门组织实施。具体人选按管理权限报批。

(三)对各地区、各部门、各单位原来任命的巡视员、调研员,要在规定的非领导职务职数比例限额内,根据任职条件重新确定非领

导职务。

(四)为保证设置非领导职务的质量,各地区、各部门要从严控制首次任命非领导职务的数量,综合考核拟任对象的政治表现、思想品德、工作经历、工作能力、行政管理水平、工作实绩等情况,认真征求有关领导和群众的意见,逐个审批。

(五)对在建立非领导职务序列工作中违反规定、放宽条件搞“突击晋升”的部门和单位,要追究有关领导者的责任。上级组织、人事部门有权纠正违反规定所设置的非领导职务。

河南省城市建设拆迁管理办法

河南省人民政府令

第 7 号

《河南省城市建设拆迁管理办法》

已经省政府审议通过,现予发布施行。

省 长 马 忠 臣

一九九三年十二月二十三日

第一章 总 则

第一条 为了加强城市建设拆迁管理,促进城市建设顺利进行,保护拆迁当事人的合法权益,根据国务院《城市房屋拆迁管理条例》(以下简称《条例》)的规定,结合本省实际情况,制定本办法。

第二条 凡在我省城市规划区内国有土地上,因城市建设需要拆迁房屋及其它应拆除物的,必须严格遵守《条例》和本办法。

第三条 本办法所称拆迁人是指取得拆迁许可证的建设单位或者个人。

本办法所称被拆迁人是指被拆除房屋及其它应拆除物的所有人(包括代管人、国家授权的国有房屋及其它应拆除物的管理人)和使用人。

第四条 城市建设拆迁必须符合城市规划,有利于城市旧区改造,有利于经济发展和居民居住条件的改善。

第五条 拆迁人必须按照《条例》和本办法规定,对被拆迁人给予合理补偿和妥善安置,被拆迁人必须服从城市建设需要,在规定的搬迁期限内完成搬迁。

第六条 省城乡建设行政主管部门负责管理全省城市建设拆迁工作。

县以上人民政府(不含市内区级政府,下同)房地产行政主管部门或者人民政府授权的部门(以下简称拆迁管理部门)负责管理本行政区域内的城市建设拆迁管理工作。

第二章 拆迁管理

第七条 拆迁人需要拆迁房屋及其它应拆除物,必须持国家规定的批准文件、拆迁计划和拆迁安置方案等,向当地拆迁管理部门提出申请,经批准并发给拆迁许可证后,方可实施拆迁。

拆迁人应按国家及省有关规定,向拆迁管理部门交纳拆迁管理费。

拆迁后三个月内,拆迁人必须到房地产管理部门办理产权注销手续。需要变更土地使用权的应依法办理土地使用权权属变更手

续。

第八条 拆迁人必须在拆迁许可证规定的范围及期限内完成拆迁。如有特殊原因需要延长拆迁期限或变更拆迁范围的，须重新向原签发拆迁许可证的拆迁管理部门提出申请，经批准后方可实施拆迁。

未在规定的范围和期限内完成拆迁的，拆迁许可证自行失效。

第九条 县级以上人民政府可以根据需要组织统一拆迁，也可以由拆迁人自行拆迁或委托拆迁。城市中实行综合开发的地区、国家重点建设工程及跨地区的建设工程应实施统一拆迁。

第十条 接受拆迁委托的单位，必须经拆迁管理部门进行资格审查并核发拆迁资格证书，未取得拆迁资格证书的单位不得接受拆迁委托。

拆迁管理部门不得接受拆迁委托。

第十一条 拆迁许可证一经发放，拆迁管理部门应及时发布拆迁通告，并通知有关部门暂停向拆迁范围内办理居民户口迁入和分户手续，暂停发放房屋所有权证和办理各种房屋交易手续；停办房屋新建、扩建、改建手续，暂停核发营业执照，对原有营业执照规定的经营场所进行变更登记。

因出生、军人复转退、婚嫁等特殊原因需入户或分户的，按拆迁所在地市、县人民政府有关规定办理。

第十二条 在拆迁许可证规定的拆迁期限内，拆迁人与被拆迁人应签订拆迁补偿安置书面协议，明确拆迁人和被拆迁人的义务和权利、拆迁补偿形式、补偿金额、安置地点、安置面积、搬迁过渡方式、过渡期限、违约责任，以及拆迁人和被拆迁人认为需要订立的其它条款。

第十三条 拆迁人与被拆迁人经协商达不成拆迁补偿安置协议的，由拆迁管理部门依法裁决，并下达裁决书。

被拆迁人是批准拆迁的拆迁管理部门

时，由同级市、县人民政府依法裁决。

当事人对裁决不服的，可以在接到裁决书之日起十五日内向当地人民法院起诉。在诉讼期间如拆迁人已给被拆迁人作了安置或者提供了周转用房的，不停止拆迁的执行。

第十四条 被拆迁人在裁决规定的搬迁期限内，仍坚持过高要求拒绝搬迁的，市、县人民政府可以做出责令限期搬迁的决定，逾期仍不搬迁的，由市、县人民政府责成有关部门强制搬迁，或由拆迁管理部门申请人民法院强制搬迁。

第十五条 拆迁管理部门应对拆迁人的拆迁、补偿、安置等进行监督、检查。拆迁人应当如实提供拆迁情况和资料，不得隐瞒、伪造。拆迁管理部门有责任为拆迁人保守技术和业务秘密。

第十六条 拆迁管理部门应当建立、健全拆迁档案制度，加强对拆迁档案资料的管理。

第十七条 搬迁完毕后，有关部门应及时办理和安排被拆迁人户口转移、子女转学转托、住房产权手续，以及用水、用电等事宜。

第三章 拆迁补偿

第十八条 拆迁补偿实行产权调换、作价补偿或者产权调换和作价补偿相结合的形式。

产权调换的面积按照所拆迁房屋及其它应拆除物的建筑面积计算。

作价补偿的金额按照所拆房屋及其它应拆除物的建筑面积的重置价格结合成新计算。

第十九条 以产权调换形式偿还的住宅房屋，偿还住宅房屋与被拆除住宅房屋之间的差价结算及超过或者不足所拆住宅房屋的原建筑面积部分的价格结算办法，由市、县人民政府规定。

第二十条 拆除有产权纠纷的房屋及其

它应拆除物，在拆迁许可证规定的期限内纠纷未解决的，由拆迁人提出补偿安置方案，报当地拆迁管理部门批准后实施拆迁；拆迁前拆迁管理部门应当组织拆迁人对被拆除房屋及其它应拆除物的现状作出勘察记录，并向公证机关办理证据保全，待确权后给予补偿。

第四章 拆迁安置

第二十一条 拆迁人应对被拆除房屋的合法使用人给予安置。安置住房不能一次解决的，可采取临时过渡措施，但应明确过渡期限。拆除违章建筑、临时建筑不予安置。

第二十二条 拆迁安置房屋的地点，应当根据城市规划对建设地区的要求或建设工程的性质，按照有利于实施城市规划和城市旧区改建的原则确定。

对从区位好的地段迁入区位差的地段的被拆迁人，可以适当增加安置面积，增加安置面积的标准由市、县人民政府制定。

第二十三条 拆除住宅房屋，应按照拆除房屋的原建筑面积安置，对按照原面积安置住房确有困难的，可以适当增加安置面积，低于解困标准的按解困标准安置。增加安置面积的具体标准和结算办法，由市、县人民政府根据当地居住水平确定。

第二十四条 被拆除房屋使用人因拆迁搬家的，拆迁人应付给搬家补助费。

被拆迁人自找房屋临时过渡安置的，拆迁人应付给临时安置补助费；被拆迁人自行安排过渡有困难的，拆迁人可调整住房一次性安置或提供周转房临时安置，不再付给临时安置补助费。

搬家补助费和临时安置补助费的标准，由市、县人民政府规定。

第二十五条 拆迁人不得擅自延长过渡期限。被拆迁人到期不得拒绝迁往安置用房和腾退周转房。

由于拆迁人的责任使被拆迁人延长过渡期限的，拆迁人对自找房临时过渡的，从逾期之日起应加倍发给临时安置补助费；对由

拆迁人提供周转房的被拆迁人，从逾期之日起应适当付给临时安置补助费。

第五章 罚 则

第二十六条 有下列行为之一的，由市、县拆迁管理部门视其情节轻重，给予警告、责令停止拆迁、吊销有关证件，没收非法所得并可处 3000 元至 30000 元罚款：

(一)未取得拆迁许可证或者未按拆迁许可证的规定擅自拆迁的；

(二)委托未取得拆迁资格证书的单位拆迁的；

(三)擅自提高或者降低补偿、安置标准，扩大或者缩小补偿、安置范围的。

第二十七条 拆迁人无正当理由超过规定拆迁期限或者擅自延长过渡期限的，由拆迁主管部门对拆迁人给予警告、责令限期改正，可并处 10000 元至 20000 元的罚款。

第二十八条 被拆迁人违反拆迁协议规定的过渡期限到期拒绝腾退周转房的，由拆迁管理部门对被拆迁人予以警告、责令限期退还周转房，可并处以从逾期之日起按周转房使用面积每平方米每天三元的罚款，直至退还周转房。

第二十九条 罚款必须全部及时上缴国库，任何单位和个人不得截留、分成。

第三十条 当事人对行政处罚决定不服的，可以在接到处罚通知书之日起十五日内，向作出处罚决定机关的上一级机关申请复议。当事人对复议决定不服的，在接到复议决定书之日起十五日内，向人民法院起诉。当事人也可以直接向人民法院起诉。当事人逾期不申请复议也不向人民法院起诉，又不履行处罚决定的，由作出处罚决定的机关申请人民法院强制执行。

第三十一条 辱骂、殴打拆迁管理部门工作人员和拆迁人员，阻碍拆迁管理部门和拆迁人员执行公务的，由公安机关依照《治安管理处罚条例》的规定处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第三十二条 拆迁管理部门工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第三十三条 市、县人民政府可以根据

本办法制定具体的实施措施，并报省城乡建设行政主管部门备案。

第三十四条 本办法由省城乡建设行政主管部门负责解释。

第三十五条 本办法自发布之日起施行。

河南省《企业职工伤亡事故报告和 处理规定》实施办法

河南省人民政府令

第 8 号

《河南省〈企业职工伤亡事故报告和
处理规定〉实施办法》已经省政府
常务会议审议通过，现予发布施行。

省 长 马 忠 臣

一九九四年一月十二日

第一章 总 则

第一条 为了及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，积极采取预防措施，防止伤亡事故发生，根据国务院发布的《企业职工伤亡事故报告和處理规定》（以下简称《规定》），结合我省实际情况，制订本办法。

第二条 企业法定代表人是安全生产的第一责任者。本省境内的所有企业都必须执行《规定》和本办法。法律法规另有专门规定的，从其规定。

第三条 本办法所称伤亡事故，是指职工在劳动过程中所发生的轻伤、重伤、死亡事故和急性中毒事故。

特别重大事故调查处理，依照国务院发布的《特别重大事故调查程序暂行规定》执行。

第四条 伤亡事故的报告、统计、调查和处理工作，必须坚持实事求是、尊重科学的原则，做到及时、准确、公正、依法进行。

第二章 事故报告

第五条 企业发生伤亡事故后，负伤者或事故现场有关人员应当立即直接或逐级报告企业负责人，企业负责人必须在 24 小时内用最快捷的方式向上级有关部门报告发生事故的单位、时间、地点、伤亡情况及初步分析的事故原因等基本情况。

第六条 企业发生重伤以上事故，应报告企业主管部门、当地劳动部门、公安部门和工会。上述部门应立即转报其上级部门。发生急性中毒事故，应同时报告当地卫生部门。

企业主管部门或劳动部门接到死亡事故报告后，应立即报告同级人民政府。发生死亡 3 人以上事故的，省主管部门和劳动部门应立即报告省人民政府，同时报告国务院主管部门和劳动部门。

发生死亡或重伤 3 人以上事故的，应同时报告当地检察机关。

第七条 事故受伤人员在受伤后 30 日内因伤死亡的，应按第六条的规定及时补报。

第三章 事故抢救

第八条 发生伤亡事故时，企业应立即组织抢救。企业无力进行有效、安全抢救时，应立即请求就近救护、医疗单位救援，救护和医疗单位应立即赶赴现场抢救。

第九条 企业发生已死亡 1 至 2 人的事故，企业主管部门、当地劳动部门、公安部门和工会应赶赴现场组织抢救；发生已死亡 3 人以上事故，省人民政府有关部门及工会也应赶赴现场，指导市地有关部门组织抢救。

第十条 发生伤亡事故，企业应当保护事故现场。因抢救需要而必须移动现场物件时，应进行拍照、做出标志和详细记录并绘制事故现场图。

第四章 事故调查

第十一条 事故抢救与事故调查应分别同时进行。因组织抢救不能同时进行调查的，也可以先抢救后调查。

事故现场未经事故调查组同意，不得清理。

第十二条 轻伤、重伤事故由企业组织调查。必要时，当地劳动部门和工会可以参加调查。

死亡1至2人的事故，由企业主管部门会同当地劳动部门、公安部门、监察部门和工会共同组织调查；死亡3至9人的事故，由市地上述部门共同组织调查；死亡10人以上的事故，由省上述部门共同进行调查。

前两款事故调查可邀请有关检察机关派员参加。

上级部门组织事故调查，下级部门应积极配合。市地组织的事故调查，省有关部门可派员参加。必要时，省有关部门也可直接组织调查。

第十三条 事故调查应当成立调查组。死亡1至2人的事故，调查组组长由企业直接主管部门领导担任；死亡3至9人的事故，调查组组长由市地或省企业主管部门领导担任；死亡10人以上的事故，调查组组长由省企业主管部门领导担任；无主管部门企业发生的死亡事故，调查组组长由相应劳动部门领导担任。

第十四条 事故涉及两地时，由两地按本办法第十二条、第十三条规定联合进行调查。调查组组长由事故发生地的相应人员担任。必要时，由上级有关部门组织调查。

第十五条 事故调查组成员应具备的条件和调查组的职责，按照《规定》第十一条和第十二条执行。

事故调查人员与事故有直接利害关系的，应当回避，由所在单位重新委派人员参加。

第十六条 事故调查组可向发生事故的企业和有关单位、人员了解情况，索取有关资料。

发生事故的企业及有关人员，应主动如实反映情况，配合事故调查工作，不得阻碍调查和取证，不得隐瞒事实真相或出具伪证。

事故调查组应按照实事求是的原则进行调查，在事故发生后30日内按有关规定如实写出事故调查报告。

第十七条 参加事故调查的有关部门和单位应密切配合，积极完成调查工作。个别部门擅自不参加或中途退出调查工作的，调查工作应继续进行。

参加事故调查的人员应遵守纪律，按照职责分工，密切配合，严守秘密。

第十八条 事故调查组对事故的分析 and 事故责任者的处理不能取得一致意见时，应按照《规定》第十四条办理。

事故调查组对事故原因不能确认时，可邀请专家进行论证。

第五章 事故处理结案

第十九条 伤亡事故处理工作应自事故发生之日起90日内结案，特殊情况经上级劳动部门批准，可适当延长结案时间，但最长不得超过180日。

对事故责任者处分涉及县以上领导干部时，由劳动部门报告当地人民政府处理。

事故责任者触犯刑律的，由司法机关依法处理。

第二十条 事故调查组提出事故调查报告后，组长所在部门应在30日内作出事故处理报告，由同级劳动部门批复结案；劳动部门组织调查的，由上一级劳动部门批复结案；省劳动部门组织调查的，由省人民政府批复结案。

第二十一条 事故处理决定和防范措施

建议,由发生事故的企业或企业主管部门在30日内负责办理,及时对事故责任者给予行政处分,制定防范措施方案,做好事故的善后工作,并将办理结果连同事故调查报告、事故技术鉴定一并报劳动、工会等部门。

第六章 附 则

第二十二条 国家机关、事业单位、人

民团体发生的伤亡事故参照本办法执行。

第二十三条 本办法执行中的具体问题由省劳动厅负责解释。

第二十四条 本办法自发布之日起施行。省人民政府1985年11月9日发布的《河南省职工伤亡事故处理结案暂行规定》同时废止。

· 工资制度改革 ·

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

(一九九三年十一月十五日)

党中央、国务院决定,从一九九三年十月一日起,对机关和事业单位工作人员现行工资制度进行改革。现将《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》发给你们,望认真贯彻执行。

当前,我国改革开放和现代化建设事业进入了一个新的阶段,党的十四大明确提出,经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。机关、事业单位工资制度改革,就是要根据改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求,进一步贯彻按劳分配原则,克服平均主义,建立起符合机关和事业单位各自特点的工资制度与正常的工资增长机制。

机关、事业单位工资制度改革,是深化人事制度改革和推行国家公务员制度的重要组成部分,对调动工作人员积极性、理顺工资关系、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各地区、各部门必须高度重视,加强领导,认真做好组织实施工作。要严格按照党中央、国务院批准的工资制度改革方案和即将下发的实施办法执行,严格执行政策,严格组织纪律,防止高定级别、

高套职务工资等现象发生。同时,必须把增资额控制在国家下达的增资指标限额内,不得突破。

工资制度改革,政策性强,需要解决的矛盾很多,涉及每个工作人员的切身利益。各地区、各部门要深入细致地做好思想政治工作,引导大家充分认识这次工资制度改革的目的和意义。这次工资增长的幅度,同历次工资制度改革相比是比较大的,国家在财力比较紧张的情况下尽了最大努力。由于工资问题十分复杂,历史上遗留问题较多,不可能通过这次工资制度改革都得到解决。但是,新工资制度的建立和实行将有利于这些矛盾的解决和各种工资关系的逐步理顺,使机关、事业单位的工资制度进入新的轨道并随着国民经济的发展逐步完善。各地区、各部门、各单位都要实行领导负责制,按照党中央、国务院的统一部署,层层负责。要抓好落实,切实解决好本地区、本部门和本单位在这次工资制度改革中遇到的问题,保证这项工作顺利、稳妥地进行。

机关工作人员工资制度改革方案

建国以来,我国机关工作人员的工资制度先后经历了1956年和1985年两次大的改革。这两次工资制度改革,在当时都起到了积极的作用。但是,由于未能建立起正常的晋级增资制度,加之工资制度本身也存在一些不足,使工资的职能难以充分发挥。经党中央、国务院批准,在总结和吸收前两次工资制度改革经验的基础上,结合机构改革和公务员制度的推行,对机关现行工资制度相应进行改革,建立符合其自身特点的职务级别工资制度(以下简称职级工资制),以利于进一步调动机关工作人员的积极性,提

高工作效率,更好地为改革开放和经济建设服务。

一、改革的原则

(一)贯彻按劳分配原则,克服平均主义,建立符合机关特点的工资制度。

(二)机关工作人员的工资应根据国民经济的发展,有计划地增长,并在此基础上建立正常增资制度。

(三)机关与企业、事业单位实行不同的工资制度。机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平,保持合理的比例关系。

(四) 机关工作人员的工资,应根据职工生活费用价格指数变动情况定期进行调整,保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。同时,将现行发放的工资外补贴纳入工资。

(五) 改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素,实行不同的地区津贴;对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴。发挥工资的导向和激励作用,鼓励人们到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

二、改革的基本内容

(一) 实行职级工资制。

机关工作人员(除工勤人员外)实行职级工资制。其工资按不同职能,分为职务工资、级别工资、基础工资和工龄工资四个部分。其中,职务工资和级别工资是职级工资构成的主体。

1、职务工资。

职务工资按工作人员的职务高低、责任轻重和工作难易程度确定,是职级工资制中体现按劳分配的主要内容。在职务工资标准中,每一职务层次设若干工资档次,最少为三档,最多为八档(见附表一)。工作人员按担任的职务确定相应的职务工资,并随职务及任职年限的变化而变动。

2、级别工资。

级别工资按工作人员的资历和能力确定,也是体现按劳分配的主要内容。机关工作人员的级别共分为十五级,一个级别设置一个工资标准(级别工资标准见附表一,级别与职务的对应关系见附表二)。

3、基础工资。

基础工资按大体维持工作人员本人基本生活费用确定,数额为每人每月九十元。各职务人员均执行相同的基础工资。

4、工龄工资。

工龄工资按工作人员的工作年限确定。工作年限每增加一年,工龄工资增加一元,一直到离退休当年止。

(二) 建立正常增资制度。

为了使机关工作人员的工资有计划地增长,保证新工资制度

正常运转,建立相应的增资制度。具体办法是:

1、晋升职务工资档次。

工作人员正常晋升职务工资档次要在严格考核的基础上进行。考核优秀和称职的,每两年可在本职务工资标准内晋升一个工资档次;考核不称职的,不得晋升工资档次。

2、晋升职务工资、级别工资和增加工龄工资。

工作人员随职务、级别的晋升和工作年限的增长相应增加工资。

工作人员职务提升后,按新任职务工资标准执行。

晋升级别的工作人员,均可相应增加级别工资。工作人员在原级别任职期间连续五年考核称职或连续三年考核优秀的,在本职务对应的级别内晋升一个级别。副部长及以上人员,任职超过五年的,晋升一个级别。工作人员的级别达到本职务最高级别后,不再晋升。

附表一: 职务级别工资制工资标准表

单位:元/月

标 档 次 职 务	职 务 工 资								级 别 工 资		基 础 工 资	工 龄 工 资
	1	2	3	4	5	6	7	8	级 别 工 资 标 准			
主 席									一	470	90	每 工 作 一 年 按 一 元 发 给
副 主 席	480	555	630						二	425	90	
总 理									三	382	90	
副 总 理	400	460	520	580					四	340	90	
国 务 委 员									五	298	90	
部 长	330	380	430	480	530				六	263	90	
省 长									七	228	90	
副 部 长	270	315	360	405	450				八	193	90	
副 省 长									九	164	90	
司 长	215	255	295	335	375	415			十	135	90	
厅、局长									十一	111	90	
副 司 长	175	210	245	280	315	350			十二	92	90	
副 厅、局长									十三	77	90	
处 长	144	174	204	234	264	294			十四	65	90	
县 长									十五	55	90	
副 处 长	118	143	168	193	218	243						
副 县 长												
科 长	96	116	136	156	176	196	216					
主任科员												
副 科 长	79	94	109	124	139	154	169					
副主任科员												
科 员	63	75	87	99	111	123	135	147				
办 事 员	50	60	70	80	90	100	110	120				

工作人员随工作年限的增长，相应增加工龄工资。

3、定期调整工资标准。

在正常晋升职务工资和级别工资的情况下，国家定期调整机关工作人员的工资标准。根据城镇居民生活费用的增长情况，适当提高基础工资；根据国民经济发展和企业相当人员工资水平的增长，定期调整职务工资、级别工资和工龄工资标准。

在建立正常晋级增资制度后，如遇特殊情况，国家可决定暂时冻结工资。

(三) 实行地区津贴制度。

根据不同地区的自然环境、物价水平及经济发展等因素，结合对现行地区工资补贴的调整，建立地区津贴制度。地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。

1、艰苦边远地区津贴。

艰苦边远地区津贴，根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。艰苦边远地区津贴标准，是将现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等归并，然后划分为四类，各类标准在归并的津贴、补贴基础上再适当予以提高。建立艰苦边远地区津贴，体现了不同地区在自然地理环境等方面的差异，是对艰苦边远地区现行特殊工资政策的改进和完善，更利于发挥工资的补偿和导向作用。

2、地区附加津贴。

地区附加津贴，根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素，同时考虑机关工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。实行地区附加津贴，使不同地区的机关工作人员工资的提高与经济发展联系起来，允许省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出，用于缩小机关工作人员工资水平与当地企业职工工资水平的差距，鼓励机关工作人员为国家和本地区的经济发展多做贡献。地区附加津贴在一九九四年适当时候出台。

(四) 整顿津贴。

现行的津贴种类繁多，因此，在建立新工资制度的同时，对现行津贴进行整顿，合理的项目除按国家

规定纳入职级工资标准外，其余部分保留，不合理的项目予以取消。需要新建或提高标准的，按规定履行审批手续。

在特殊岗位上工作的人员，仍实行岗位津贴。工作人员调离该岗位后，津贴即行取消。

(五) 改革奖金制度。

实行职级工资制后，改革现行的奖金制度，在严格考核的基础上，待具备条件时，对优秀和称职的工作人员，年终发放一次性奖金。

(六) 改革机关工人工资制度。

在实行职级工资制的同时，对机关工人的工资制度相应进行改革。根据机关工人的劳动特点，技术工人实行岗位技术等级工资制，其工资由岗位工资、技术等级工资和奖金三部分构成。普通工人实行岗位工资制，其工资由岗位工资和奖金两部分构成（见附表三）。

附表二：

级别与职务关系对照表

级别	职 务										
一	总理										
二		国务委员									
三		副总理	部省								
四			部长	副部长	副省长						
五				司长	局长						
六					副司长	副局长					
七						处长					
八							副处长	科长	主任		
九							处长	副科长	副主任		
十								科长	主任科员		
十一									科员		
十二										办事员	
十三											
十四											
十五											

三、改革的有关政策

(一) 机关工资制度改革，从一九九三年十月一日起实施。

(二) 职级工资制的实施，要与机构改革和推行公务员制度相结合。这次机构改革中分流出机关的人员，参加机关工资制度改革。

(三) 新录用人员试用期工资另行规定。试用期满合格的，及时确定其职务工资和级别工资。

(四) 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(除组织批准留任的外)，不实行职级工资制，参照同职务在在职人员的增资水平，适当增加离退休费。离休人员原则按照同职务在在职人员的平均增资水平增加离休费；退休人员按照同职务在在职人员平均增资额扣除一定比例增加退休费(增加离休、退休费的具体办法另行规定)。

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，暂作如下规定：

1、离休人员，按离休前本人职务工资、级别工资、基础工资、工龄工资之和计发离休费。

2、工作人员退休时，基础工资和工龄工资按百分之百、职务工资和级别工资按适当比例打折扣后计发退休费。

3、在在职人员提高基础工资时，离退休人员按照在在职人员提高基础工资的数额增加离休费。

4、在在职人员根据国民经济发展和企业相当人员的工资水平调整工资标准时，离退休人员可按调整工资标准的幅度相应提高离休费。

(五) 机关临时人员工资待遇的提高，由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定。

(六) 特区工资制度改革，由特区人民政府提出具体方案，经所在省人民政府报国务院审批。

(七) 结合公务员制度的实施，驻外使领馆工作人员的工资制度改革方案，由人事部会同外交部、财政部另行研究制定。

附表三：

机关技术工人岗位技术等级工资标准表

单位：元/月

技术等级 (职务)	岗 位 工 资										技术等级 (职务)工资
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
高级技师	190	212	234	260	286	312	338	364			55
技师	160	178	196	214	238	262	286	310	334		45
高级工	145	161	177	193	213	233	253	273	293	313	35
中级工	135	149	163	177	195	213	231	249	267	285	25
初级工	130	142	154	166	182	198	214	230	246	262	15

机关普通工人岗位工资标准表

单位：元/月

档次	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
岗位 工资	135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314

(八) 这次工资制度改革的资金来源，按现行财政管理体制，由中央财政和地方财政分别负担。

四、组织领导

机关工作人员实行新的工资制度，是对现行工资制度的重大改革。各地区、各部门要加强领导，统一认识，严格执行政策，实行总量调控，不得在国家政策规定之外，自行动用财力额外增加工资。各级人事、财政、银行、监察、审计等部门要加强监督。凡违反政策规定的，要严肃处理并追究领导者责任。同时，要切实做好机关工作人员的思想政治工作，以保证机关工资制度改革的顺利进行。

事业单位工作人员工资制度改革方案

一九八五年工资制度改革以来,事业单位工作人员除运动员外,均实行了以职务工资为主的结构工资制。这一制度在当时起到了积极的作用,但由于是比照国家机关制定的,没有体现事业单位自身的特点,因此,不能适应国民经济发展和经济体制改革的需要,亟需进行改革。根据党的十三届七中全会和十四大关于事业单位要逐步建立符合自身特点的工资制度的要求,在调查研究和总结以往工资制度改革经验的基础上,特制定事业单位工作人员工资制度改革方案。

一、改革的原则

(一)在科学分类的基础上,依据按劳分配原则建立体现事业单位不同类型、不同行业特点的工资制度,与机关的工资制度脱钩。

(二)引入竞争、激励机制,加大工资中活的部分,通过建立符合事业单位不同类型、不同行业特点的津贴、奖励制度,使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来,克服平均主义。同时将一部分物价、福利性补贴纳入工资。

(三)建立正常增加工资的机制,使工作人员的工资水平随着国民经济的发展有计划地增长,并与企业相当人员的工资水平大体持平。

(四)在国家宏观调控的前提下,对不同类型的事业单位实行分类管理,使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要。

(五)发挥工资的导向作用,对到艰苦边远地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员,在工资政策上给予倾斜。同时,通过建立地区津贴制度,理顺地区工资关系。

二、分类管理

根据事业单位特点和经费来源的不同,对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位,实行不同的管理办法。

(一)全额拨款单位,执行国家统一的工资制度和工资标准。在工资构成中,固定部分为百分之七十,活的部分为百分之三十。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。

(二)差额拨款单位,按照国家制定的工资制度和工资标准执行。在工资构成中,固定部分为百分之六十,活的部分为百分之四十。差额拨款单位,根据经费自立程度,按照国家有关规定,实行工资总额包干或其他符合自身特点的管理办法,促使其逐步减少国家财政拨款,向经费自收自支过渡。

(三)自收自支单位,有条件的可实行企业化管理或企业工资制度,做到自主经营,自负盈亏。

三、专业技术人员的工资制度

根据事业单位工作特点的不同,其专业技术人员分别实行五种不同类型的工资制度。

(一)专业技术职务等级工资制。

教育、科研、卫生、农业、林业、水利、气象、地震、设计、新闻、出版、广播电影电视、技术监督、商品检验、环境保护以及图书馆、博物馆、档案馆等事业单位的专业技术人员,根据工作性质接近,其水平、能力、责任和贡献主要通过专业技术职务来体现的特点,实行专业技术职务等级工资制。专业技术职务等级工资制在工资构成上,主要分为专业技术职务工资和津贴两部分。

1、专业技术职务工资。

专业技术职务工资,是工资构成中的固定部分和体现按劳分配的主要内容。专业技术职务工资标准,是按照专业技术职务序列设置的,每一职务分别设立若干工资档次(详见附件一至十一)。

2、津贴。

津贴是工资构成中活的部分,与专业技术人员的实际工作数量和质量挂钩,多劳多得,少劳少得,不劳不得。

国家对津贴按规定比例进行总额控制,并制定指导性意见。各单位根据本单位的实际情况,在国家规定的津贴总额内,享有分配自主权,具体确定津贴项目、津贴档次及如何进行内部分配,合理拉开差距等。

单位的津贴设置,要体现不同部门的工作特点,鼓励专业技术人员把主要精力用在完成本职工作任务上。如在学校可设立课时津贴,在科研单位可设立科研课题津贴,在卫生单位可设立卫生临床津贴和防检津贴。有研究生导师的单位,可设立研究生导师津贴。对专业技术人员担任领导职务的,可设立领导职务津贴。

津贴标准的确定,要严格控制在国家规定的津贴总额内。对在苦、脏、累、险岗位上工作的人员,津贴标准可比其他岗位同类人员适当高一些。

对从事基础研究、尖端技术和高技术研究的专业技术人员,在国家规定的津贴比例之外,经国家人事部、财政部批准后,可另设特殊岗位津贴。

津贴的发放,要以对工作人员工作数量和质量考核为依据,克服平均主义。

事业单位的现行津贴,除中小学教师的教龄津贴、特级教师津贴、护士的护龄津贴以及为特殊行业设立的津贴继

续保留外,其他均与新建津贴合并,不再单独发放。

(二) 专业技术职务岗位工资制。

地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位,根据其在野外或水上作业,具有条件艰苦、流动性大和岗位责任明确的特点,实行专业技术职务岗位工资制。专业技术职务岗位工资制在工资构成上,主要分为专业技术职务工资和岗位津贴两部分。

1、专业技术职务工资。

专业技术职务工资,是工资构成中的固定部分,主要体现在这些部门专业技术人员的水平高低、责任大小和贡献多少。

专业技术职务工资标准,是依据专业技术职务序列确定的。地质、测绘专业技术人员,按照高级工程师、工程师、助理工程师、技术员四个职务,分别设立若干工资档次(详见附表十二)。交通、海洋、水产事业单位的船员,按照船长、轮机长、大副(大管轮等)、二副(二管轮等)、三副(三管轮等)职务序列,分别设立若干工资档次(详见附表十三)。

2、岗位津贴。

为在工作数量和质量上综合体现地质、测绘、交通、海洋、水产等事业单位工作人员野外和水上作业的工作特点,并强化岗位责任,设立岗位津贴。岗位津贴,是工资构成中活的部分,根据不同岗位的工作条件、劳动强度和操作难易程度确定。

地质、测绘事业单位的岗位津贴,按岗位类别设置。其中地质野外勘探人员按其作业项目和所负责任的大小,划分为九个岗位类别。测绘专业技术人员按其作业项目和所负责任的大小,划分为八个岗位类别。每一个岗位类别,设立一个岗位津贴标准。工作人员在什么岗位,发给什么岗位津贴;岗位变动时,岗位津贴要随之相应变动;不在岗时,不发给岗位津贴。

交通、海洋、水产事业单位船员的岗位津贴,按船舶等级和实际操作岗位划分。船舶等级按国家有关规定,根据船舶的吨位、马力、作业范围等分为特级、一级、二级、三级船组。船员操作岗位,分为船长、轮机长、大副(大管轮)、二副(二管轮)、三副(三管轮)等。操作岗位不同,领取的岗位津贴不同;操作岗位相同,但船舶等级不同,领取的岗位津贴也不同;不在岗时,不发给岗位津贴。

此外,交通、海洋、水产事业单位的船员按内河(港内)、沿海、近海、远洋等作业水域的不同,继续实行水上作业津贴,标准分别为本人工资的百分之十、百分之二十、百分之三十、百分之四十。船员从事水上作业则有,不从事水上作业则没有。地质、测绘事业单位野外工作人员继续实行野外津贴。

(三) 艺术结构工资制。

文化艺术表演团体,根据艺术表演人员成才早、舞台青春期短、新陈代谢快的特点,实行艺术结构工资制。艺术结

构工资制在工资构成上,主要分为艺术专业职务工资、表演档次津贴、演出场次津贴三部分。

1、艺术专业职务工资。

艺术专业职务工资,主要体现艺术表演人员的综合艺术水平高低,是工资构成中的固定部分。

艺术专业职务工资标准,是按照艺术专业职务序列设置的。艺术一、二、三、四、五级职务,分别设立若干工资档次(详见附表十四)。

2、表演档次津贴。

表演档次津贴根据演员、演奏员、指挥等人员的表演水平确定,是工资构成中活的部分。设立表演档次津贴,可使艺术专业职务不高、但已成名并担任主要角色的年轻演员,在其艺术专业职务工资一时难以晋升的情况下,工资中活的部分能得到及时增长。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;表演档次不同,其津贴标准也不同。

3、演出场次津贴。

演出场次津贴,也是工资构成中活的部分,根据艺术表演人员演出场次的多少计发。演出场次,由单位按照国家有关规定确定。

艺术表演团体中的其他专业技术人员,也要根据其工作特点,设立相应的津贴。

执行艺术专业职务序列在其他行业工作的人员,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。

艺术表演团体中的舞蹈、杂技、戏曲武功等表演人员现行的工种补贴,仍继续执行。

(四) 体育津贴、奖金制。

各级优秀体育运动队的运动员,根据竞争性强、淘汰快、在队时间短、退役后要重新分配工作的特点,实行体育津贴、奖金制。体育津贴、奖金制在构成上,主要分为体育基础津贴、运动员成绩津贴和奖金三部分(详见附表十五)。

1、体育基础津贴。

体育基础津贴是按照运动员的不同水平设置的,是运动员基础水平的综合体现。

2、运动员成绩津贴。

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。津贴标准按比赛层次和获奖名次确定(全国比赛和各种国际比赛前八名的津贴标准详见附表十五,省、自治区、直辖市比赛前八名的津贴标准由各省、自治区、直辖市根据实际情况确定,但不得高于全国比赛的津贴标准)。

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职务或岗位,同时参考本人原来的津贴标准确定其工资。

3、奖金。

为鼓励运动员刻苦训练、为国争光,对在全球国内外重大体育比赛中获得优秀运动成绩的运动员,给予不同程度的重奖。对在平时训练中成绩优秀、表现突出的运动员,可给予适当奖励。

另外,在重大国际比赛中取得突出成绩的极少数运动员,为国家争得了荣誉,把自己的青春献给了体育事业,为鼓励和表彰他们所作出的贡献,对这部分运动员建立突出贡献津贴,每人每月五十至一百元,在退役后终身发给。

(五)行员等级工资制。

金融单位,根据其职能和金融工作特点,实行行员等级工资制。

实行行员等级工资制的,主要是中国工商银行、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分支机构等。中国人民银行,除实行公务员制度的单位外,也实行行员等级工资制。行员等级工资制在工资构成上,主要分为行员等级工资和责任目标津贴两部分。

1、行员等级工资。

行员等级工资是按照行员职务序列确定的,是工资构成中的固定部分。一、二、三、四、五、六、七级行员职务,分别设立若干工资档次(详见附表十六)。

2、责任目标津贴。

行员责任目标津贴,是在实行行员目标责任制的基础上,按照行员所负责任大小和完成目标任务情况确定的,是工资构成中活的部分。

四、管理人员的工资制度

事业单位的管理人员,根据自身特点,在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。职员职务等级工资制在工资构成上,主要分为职员职务工资和岗位目标管理津贴两部分。

1、职员职务工资。

职员职务工资主要体现管理人员的工作能力高低和所负责任大小,是工资构成中的固定部分。

职员职务工资标准,是按照职员职务序列设置的。一、二、三、四、五、六级职员职务,分别设立若干工资档次(详见附表十七)。

2、岗位目标管理津贴。

岗位目标管理津贴,主要体现管理人员的工作责任大小和岗位目标任务完成情况,是工资构成中活的部分。

五、工人的工资制度

事业单位的工人,分为技术工人和普通工人两大类。

(一)技术工人的工资制度。

技术工人实行技术等级工资制,在工资构成上,主要分为技术等级工资和岗位津贴两部分。

1、技术等级工资。

技术等级工资是工资构成中的固定部分,主要体现技术工人的技术水平高低和工作能力的大小。

技术等级工资标准,是按照高级工、中级工、初级工三个技术等级设置的,每个技术等级分别设立若干工资档次。高级技师、技师,按照现行技术职务分别设立若干工资档次(详见附表十八)。

事业单位工人的技术等级与技术职务考核工作,由人事部门会同有关部门结合这次工资制度改革具体组织实施。

2、岗位津贴。

岗位津贴主要体现技术工人实际工作量的大小和岗位的差别,是工资构成中活的部分。

(二)普通工人的工资制度。

普通工人实行等级工资制。等级工资制在工资构成上,主要分为等级工资和津贴两部分。

1、等级工资。

等级工资是工资构成中的固定部分(详见附表十八)。

2、津贴。

津贴是工资构成中活的部分,主要体现普通工人实际工作量的大小和工作表现的差异。

六、奖励制度

改革现行奖励制度。根据事业单位的实际情况,对作出突出贡献和取得成绩的人员,分别给予不同的奖励。

一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员,继续实行政府特殊津贴。

二是对作出重大贡献的专业技术人员,给予不同程度的一次性重奖。凡其成果用于生产活动带来重大经济效益的,奖励金额从所获利润中提取。其他人员,如从事教学、基础研究、尖端技术和高技术研究的人员等,奖励金额从国家专项基金中提取。

三是结合年度考核,待具备条件时,对优秀、合格的工作人员,年终发给一次性奖金。

七、建立正常增资机制

事业单位正常增加工资,主要采取以下四种途径:

(一)正常升级。

全额拨款和差额拨款的单位,在严格考核的基础上,实行正常升级。凡考核合格的,每两年晋升一个工资档次。考核不合格的,不得晋升。对少数考核优秀并作出突出贡献的专业技术人员,可提前晋升或越级晋升。

自收自支单位,参照企业的办法,在国家政策规定的范围内,根据其经济效益增长情况,自主安排升级。

为使正常升级机制能够顺利运转,国家进行宏观控制,升级的权力下放给单位,各单位按照国家规定,在严格考核的基础上,自主组织实施。

(二)晋升职务、技术等级增加工资。

专业技术人员和管理人员晋升职务时,按晋升的职务相应增加工资。工人晋升技术等级或技术职务时,按晋升的技术等级或技术职务相应增加工资。

(三)定期调整工资标准。

为保证事业单位工作人员的实际工资水平不下降并逐步增长,根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况,定期调整事业单位工作人员的工资标准。

(四)提高津贴水平。

随着工资标准的调整,相应提高津贴水平,使工资构成保持合理的关系。

八、建立地区津贴制度

根据不同地区的自然环境、物价水平及经济发展等因素,结合对现行地区工资补贴的调整,建立地区津贴制度。地区津贴分为艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。

(一)艰苦边远地区津贴。

艰苦边远地区津贴,根据不同地区的地域、海拔高度、气候以及当地物价等因素确定。现行工资区类别补贴、地区生活费补贴、高原地区临时补贴和地区性津贴等,统一归并为艰苦边远地区津贴。艰苦边远地区津贴分为四类,各类标准分别在归并的津贴、补贴基础上适当予以提高。

(二)地区附加津贴。

地区附加津贴,根据各地区经济发展水平和生活费用支出等因素,同时考虑事业单位工作人员工资水平与企业职工工资水平的差距确定。实行地区附加津贴,使不同地区事业单位工作人员工资的提高与经济发展联系起来,允许省、自治区、直辖市运用地方财力安排一些工资性支出,用于缩小事业单位工作人员工资水平与当地企业职工工资水平的差距,鼓励事业单位工作人员为国家和本地区的经济发展多作贡献。地区附加津贴这次暂不出台,待一九九四年适当时候出台。

九、新参加工作人员的工资待遇

事业单位新参加工作的大学本科(含取得第二学士学位的本科生和未取得硕士学位的研究生)及以下毕业生仍实行一年的见习期,并发给见习期工资。博士毕业生和硕士生参加工作后不实行见习期,按有关规定可直接评聘相应的专业技术职务,但在尚未聘任之前,发给相应的初期工资。

医科等长学制院校的毕业生,其见习期工资或初期工资可适当高一些。

各类毕业生见习期工资或初期工资执行期满后,按其聘任的专业技术职务或确定的行政职务领取相应的职务工资。分配到艰苦边远地区工作的毕业生,可提前定级,其定级工资标准可适当高于同类人员。

十、离退休人员的待遇

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),不实行新工

资制度,参照同职务在职人员的增资水平,适当增加离退休费。离休人员原则上按同职务在职人员的平均增资水平增加离休费,退休人员按同职务在职人员平均增资水平扣除一定比例后的数额增加退休费(增加离退休费的具体办法另行规定)。

实行新工资制度后离退休的人员,在新的养老保险制度建立前,其离退休待遇暂作如下规定:

(一)离休人员,按离休前本人职务工资和津贴的全额发给。

(二)工作人员退休时,职务工资和津贴按国家有关规定打折扣后计发退休费。

享受政府特殊津贴的离退休人员,其政府特殊津贴按百分之百发给。

(三)在职人员根据经济发展情况、企业相当人员工资水平状况和物价指数变动情况调整工资标准时,离退休人员按照调整工资标准的幅度相应增加离退休费。

十一、工资制度改革的实施

事业单位工资制度改革,从一九九三年十月一日起实施。

从现行结构工资制向新工资制度过渡的办法是:将本人现行基础工资、职务(岗位)工资、工龄津贴合并,加上按国家规定纳入工资的物价补贴和福利性补贴六十四元,就近就高套入本职务(技术等级)新工资标准。为避免把现行工资中存在的合理问题带入新的工资制度,在套入时根据工作人员的工作业绩、任职年限、工作年限和学历的不同,制定具体政策,合理拉开差距。

事业单位工资制度改革的资金来源,按现行财政管理体制,由中央财政和地方财政分别负担。

特区事业单位的工资制度改革,由特区人民政府提出具体方案,经所在省人民政府报国务院审批。

十二、组织领导

这次事业单位工资制度改革,地方事业单位和中央、国务院各部门所属在京外的事业单位(少数部门除外),由各省、自治区、直辖市人民政府统一领导。中央、国务院各部门所属在京事业单位,由各部门组织实施。

事业单位实行新工资制度,是对现行工资制度的重大改革,各地区、各部门、各单位要统一认识,加强领导,严格执行政策,不得自行其是。凡是违反政策规定的,要严肃处理并追究领导者的责任。各级人事、财政、银行、监察、审计等部门要密切配合,做好监督工作。同时,要切实做好职工的思想政治工作,以保证事业单位工资制度改革的顺利进行。

附表一：

高教、科研人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
教授 研究员	390	430	470	520	570	620	670				71~287 (全额拨款单位, 按在工资构成 中占30%计算)
副教授 副研究员	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
讲师 助理研究员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助教 研究实习员	165	179	193	213	233	253					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表二：

中小学教师专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
中学高级教师	275	305	335	365	395	435	475	515	555		62~238 (按在工资构成 中占30%计算)
中学一级教师 小学高级教师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
中学二级教师 小学一级教师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333	
中学三级教师 小学二级教师	150	162	174	192	210	228	246	264			
小学三级教师	145	156	167	183	199	215	231				

附表三：

中专、技校教师专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级讲师	275	305	335	365	395	435	475	515	555		64~238 (按在工资构成 中占30%计算)
讲师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理讲师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333	
教员	150	162	174	192	210	228	246	264			

附表四：

卫生技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分	
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十		
主任医、护、药、技师	390	430	470	520	570	620	670					64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
副主任医、护、药、技师	275	305	335	365	395	435	475	515	555			
主治医(主管 护、药、技)师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435		
医、护、药、技师	165	179	193	213	233	253	273	293	313	333		
医、护、药、技士	150	162	174	192	210	228	246	264				

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表五：

工程技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级工程师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
工程师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理工程师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
技术员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表六：

农业技术人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级农艺师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
农艺师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理农艺师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
技术员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表七：

经济、会计、统计专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准												津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	
高级经济、会计、统计师	275	305	335	365	395	430	470	510	550	590	630	670	64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
经济、会计、统计师	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435			
助理经济、会计、统计师	165	179	193	213	233	253	273	293	313				
经济、会计、统计员	150	162	174	192	210	228	246	264					

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表八：

新闻、出版、广播电视专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分	
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十		
高级记者(编辑) 编审、播音指导	390	430	470	520	570	620	670					64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占40%计算)
主任记者(编辑) 副编审 主任播音员	275	305	335	365	395	435	475	515	555			
记者(编辑) 一级播音员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435		
助理记者(编辑) 二级播音员	165	179	193	213	233	253	273	293	313			
三级播音员	150	162	174	192	210	228	246	264				

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表九：

翻译专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分	
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十		
译审	390	430	470	520	570	620	670					71~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
副译审	275	305	335	365	395	435	475	515	555			
翻译	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435		
助理翻译	165	179	193	213	233	253						

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表十：

图书、文物、博物专业人员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
研究馆员	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
副研究馆员	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
馆员	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
助理馆员	165	179	193	213	233	253	273	293	313		
管理员	150	162	174	192	210	228	246	264			

注：差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

附表十一：

体育教练员专业技术职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
国家级教练	390	430	470	520	570	620	670				64~287 (按在工资构成 中占30%计算)
高级教练	275	305	335	365	395	435	475	515	555		
一级教练	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435	
二级教练	165	179	193	213	233	253	273	293	313		
三级教练	150	162	174	192	210	228	246	264			

附表十二：

地质、测绘野外工程技术人员专业技术职务岗位工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级工程师	310	342	374	406	438	484	530	576	622	668	77~286 (全额拨款单位， 按在工资构成 中占30%计算)
工程师	240	263	286	309	343	377	411	445			
助理工程师	195	211	227	243	268	293	318				
技术员	180	193	206	226	246	266					

注：差额拨款单位，岗位津贴按在工资构成中占40%计算。

附表十三：

事业单位船员专业技术职务岗位工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										津贴部分			
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	特级船组	一级船组	二级船组	三级船组
船长	260	285	310	335	360	392	424	456	488	520	117~347 (按在工资构成中占40%计算)			
轮机长	235	257	279	301	323	348	373	398	423	448				
大副、大管轮	210	228	246	264	288	312	336	360	384					
二副、二管轮	190	206	222	238	258	278	298	318	338					
三副、三管轮	175	189	203	217	235	253	271	289						
三 级 船 组														
二 级 般 组														
一 级 般 组														
特 级 般 组														

附表十四：

艺术表演人员艺术结构工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										表演档次津贴				演出场次津贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	表演档次	甲等	乙等	丙等	
艺术一级	390	430	470	520	570	620	670				50~223 (按在工资构成中占20%计算)	按在工资构成中占20%计算			
艺术二级	275	305	335	365	395	435	475	515	555	领衔主演					
艺术三级	205	225	245	265	285	315	345	375	405	435					主 演
艺术四级	165	179	193	213	233	253	273	293	313						次 主 演
艺术五级	150	162	174	192	210	228	246	264							演 员

附表十五：

体育运动员体育津贴、奖金标准表

单位：元

体育基础津贴		运动员成绩津贴标准									奖 金			
档次	标准	名次	一	二	三	四	五	六	七	八	重奖部分		平时训练部分	
		比赛层次									比赛成绩	标准	等级	标准
九	425	奥运会	700	600	500	400	350	300	260	240	奥运会冠军	50000~80000	一等	相当于本半月基础津贴
八	385	奥运会项目世界比赛	550	470	390	310	270	230	210	190				世界锦标赛冠军
七	345	非奥运会项目世界比赛	450	380	300	240	220	200	185	160	世界杯赛冠军	15000~25000	三等	
六	305	亚运会	400	345	290	235	210	190	170	155				亚运会冠军
五	275	奥运会项目亚洲比赛	360	320	280	220	200	180	160	145	亚洲杯赛冠军	3000~5000	四等	
四	245	全运会、非奥运会项目亚洲比赛	310	270	230	190	170	150	135	120				全国比赛
三	215													
二	195													
一	175													

附表十六：

行员等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	行员等级工资标准										责任目标津贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
一级行员	480	520	560	605	650	695					97~463 (按在工资构成中占40%计算)
二级行员	390	427	464	504	544	584					
三级行员	335	370	405	440	477	514					
四级行员	235	260	285	310	340	370	400	430			
五级行员	180	198	216	234	252	276	300	324	348	372	
六级行员	160	174	188	202	216	233	250	267			
七级行员	145	157	169	181	193	207	221	235			

附表十七：

职员职务等级工资标准表

单位：元/月

职务等级	职务工资标准										岗位目标管理津贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
一级职员	480	520	560	605	650	695					62~289 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
二级职员	335	370	405	440	480	520	560				
三级职员	235	260	285	310	340	370	400	430			
四级职员	180	198	216	234	252	276	300	324	348	372	
五级职员	160	174	188	202	216	233	250	267			
六级职员	145	157	169	181	193	207	221	235			

注：差额拨款单位，岗位目标津贴按在工资构成中占40%计算。

附表十八：

工人工资标准表

一、技术工人技术等级工资标准

单位：元/月

技术职务、技术等级	技术等级工资标准										岗位津贴
	一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
高级技师	245	267	289	315	341	367	393	419			62~180 (全额拨款单位,按在工资构成中占30%计算)
技师	205	223	241	259	283	307	331	355	379		
高级工	180	196	212	228	248	268	288	308	328	348	
中级工	160	174	188	202	220	238	256	274	292	310	
初级工	145	157	169	181	197	213	229	245	261	277	

等级工资标准													津 贴
一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	十一	十二	十三	58~135 (全额拨款单位,按在 工资构成中占30%计算)
135	146	157	168	182	196	210	224	242	260	278	296	314	

注：1、差额拨款单位，津贴部分按在工资构成中占40%计算。

2、技师、高级技师工资标准，只限在国家规定的考评工种范围内使用。

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

(一九九三年十二月四日)

《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。

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，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，根据其所长任职务、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、部门试发放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在职人员的平均增资额增加离休费(如同职务同条件在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在职人员的增资额增加离休费);退休人员按照同职务在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到机关的人员,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到机关的人员,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、南京市国家机关行政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。

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
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

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					
	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	
	6—10年				1	2	3	4	
	11年以上				2	3	4		
副司 (厅) 级	5年以下						1	2	
	6—10年				1	2	3	4	
	11年以上				2	3	4		
正处级	5年以下						1	2	
	6—10年				1	2	3	4	
	11年以上				2	3	4		
副处级	5年以下						1	2	
	6—10年				1	2	3	4	
	11年以上				2	3	4		
正科级	5年以下					1	2	3	
	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	
	6—10年			1	2	3	4	5	
	11年以上			2	3	4	5		
科员				1	2	3	4	5	
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。

附表三

机关技术工人岗位技术等级(职务)工资套改表

技术 等级(职务)	套入 档次 年限	工作 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
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 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
套入岗位工资档次	1	2	3	4	5	6	7	8

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、各类剧团等专业技术表演团体。

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、人事部门审核后批准执行。

2. 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[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行员职务序列实行后,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,控制在核定的津贴总额内。津贴的发放,要在考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、龄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、工人工资的确定

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)工资确定。

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、部门试行政发的技术等级补贴即行取消。

(二) 普通工人等级工资的确定。

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) 工人津贴的确定。

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)工资标准半个档次以上的，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；不足半个档次(含半个档次)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. 退休人员，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(退休费按规定相应打折扣)。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. 在取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。

附表一:

专业技术人员工资套改表

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

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 年 以 下	4 7 年	8 17 年	18 27 年	28 37 年	38 47 年	48 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	3	
		6—10年			1	2	3	4	
		11年以上			2	3	4	5	
四级 职员	正 科	5年以下			2	3	4	5	
		6—10年			3	4	5	6	
		11年以上			4	5	6	7	
	副 科	5年以下				1	2	3	
		6—10年			1	2	3	4	
		11年以上			2	3	4	5	
五级 职员	科员		1	2	3	4	5		
六级 职员	办事员	1	2	3	4	5	6		

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

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。

关于印发河南省机关和事业单位工作人员 工资制度改革实施意见的通知

豫政办〔1994〕5号

(一九九四年一月二十四日)

为了认真贯彻执行《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)和《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,以下简称《两个通知》)精神,切实做好机关和事业单位工资制度改革工作,现将《河南省机关工作人员工资制度改革实施意见》和《河南省事业单位工作人员工资制度改革实施意见》印发给你们,请与《两个通知》一并贯彻执行。

这次机关、事业单位工资制度改革,是深化人事制度改革和推行国家公务员制度的重要组成部分。工资制度改革,

政策性很强,涉及机关、事业单位每个工作人员的切身利益,直接关系到社会安定团结的大局,做好这项工作,对调动工作人员的积极性、理顺工资关系、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各地、各部门一定要高度重视,切实加强领导,认真组织实施。要深入细致地做好思想政治工作,严格执行政策,严格组织纪律,按照《两个通知》的规定和我省的实施意见,抓紧做好兑现新增工资的工作。对工作中出现的新情况、新问题要及时反映,以便统筹协调,妥善解决,保证工资制度改革工作顺利进行。

河南省机关工作人员工资制度改革实施意见

根据国务院国发〔1993〕79号文件中《机关工作人员工资制度改革方案》(以下简称《机关工改方案》)和国务院办公厅国办发〔1993〕85号文件中《机关工作人员工资制度改革实施办法》(以下简称《实施办法》)的规定,结合我省实际,制定如下具体实施意见。

一、实施范围

这次机关工资制度改革的实施范围,原则上按照《实施办法》第一条规定的范围执行。根据我省实际情况,以下单位和人员也可列入机关工资制度改革实施范围:

- 1、政府非常设机构中使用行政编制的办事机构。
- 2、劳改、劳教单位的干警。
- 3、“一套机构、两块牌子”的单位中属行政编制的人员。

不列入机关工资制度改革实施范围的单位:

- 1、虽套用机关工资制度,但工资不属人事部门管理的行政性公司。
- 2、挂在机关的非独立核算的事业单位。

“一套机构、两块牌子”的单位中,属事业编制的人员列入事业单位工资制度改革范围,属企业编制的人员执行企业的工资制度。

执行职级工资制的单位不再评聘专业技术职务。

二、实施职级工资制中的几个问题

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(简称职级工资制),并按《机关工改方案》规定的标准和《实施办法》规定的套改办法和条件套入相应的职务工资和级别工资标准。对工资套改中的有关

问题按以下原则处理:

(一)工作人员如按低一级职务套改职务工资时,可将现任高职务的任职年限与原低一级职务的任职年限合并计算。但按现任高职务套改时,不能将原低一级职务的任职年限与现任高职务的任职年限合并计算。

(二)由已明确机构规格的事业单位调入行政机关任职的行政人员,这次工资套改,其任职年限可将现任职务的年限与在原在事业单位担任同级职务的年限合并计算;由未明确机构规格的事业单位及企业调入行政机关工作的行政人员,和由企、事业单位调入行政机关工作的专业技术人员,其工资按《实施办法》第五条第(二)款规定的原则办理,即:根据本人实际情况,比照同等条件人员,按照干部管理权限确定职务工资和级别工资。

(三)根据《实施办法》中关于“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”的规定,对于现任职务(不含受过降职处分的人员)低于现执行的职务工资标准的职务的军队转业干部(含技术干部),可按现执行的职务工资标准的职务进行套改。其任职年限可在地方担任低职务的任职年限与现执行的职务工资标准的职务的任职年限合并计算。

(四)工作人员按现任职务及工作年限确定级别、套改职务工资后,低于相同学历新录用人员试用期满正式任职后所定级别和职务工资的,可按《实施办法》第二条第(一)款第2项及第二条第(六)款第2项的规定确定级别和职务工资。

三、机关工人工资制度的实施问题

根据机关工人的劳动特点,机关工人分为技术工人和普通工人两大类,技术工人执行岗位技术等级工资制,普通工人执行岗位工资制。技术工人岗位和普通工人岗位的划分,仍按现行有关规定执行。在干部岗位上工作的工人,按工人身份套改工资。

(一)技术工人岗位技术等级工资的确定

此次工资套改,机关技术工人原则上按《实施办法》第三条第(二)款的规定套改岗位技术等级工资。对于未确定技术等级的技术工人可按下列过渡办法确定岗位技术等级工资,即:现工资等级在六级及其以下的按初级工、现工资等级为五至三级的按中级工、现工资等级为二级及其以上的按高级工的工资套改条件,分别执行相应的岗位技术等级工资。

机关技术工人技术等级的考核,按照国家人事部的具体安排进行实施。待工人技术等级考核实施后,再按考核确定的技术等级执行相应的岗位工资和技术等级工资标准。

(二)机关工人奖金的发放办法

机关工人的奖金,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),根据对工人劳动实绩、劳动态度、服务质量的考核适当拉开差距发放。具体发放办法由各市地、省直各部门根据实际情况拟定,并于1994年3月底前报省人事厅批准后实行。1993年10月1日至奖金发放办法批准实行之月期间,机关工人的奖金暂按30%提取,由各单位按上述发放原则掌握发放。

(三)新参加工作的工人学徒期、熟练期及转正定级待遇

1993年10月1日以后新参加工作的技术工人和普通工人仍分别实行学徒期和熟练期制度。技术工人学徒期为二年,其学徒期间的待遇为第一年170元,第二年188元;学徒期满后转正,执行初级工一档岗位工资和技术等级工资;转正后工作满一年,经考核胜任本职工作的可定级,执行初级工二档岗位工资和技术等级工资。对个别不胜任本职工作的可适当延期定级。普通工人熟练期为一年,其熟练期间的待遇为170元;熟练期满后转正,执行普通工人一档岗位工资;转正后工作满一年定级,执行普通工人二档岗位工资。学徒期、熟练期间不实行奖金制度。

技工学校毕业生和专业对口的职业高中毕业生不实行学徒期,按技术工人转正和定级的有关规定执行。

现学徒期、熟练期未满的工人,其工资待遇改按上述标准执行。

原已从事一定年限技术工作,确有特殊技艺的人员,录用后其工资待遇经市、地以上人事部门批准可适当高定。

(四)劳动合同制工人的工资性补贴问题

劳动合同制工人执行新工资制度后,凡享受的保险福利待遇低于本单位固定工人的,原按省劳动人事厅豫劳人行薪[1988]1号文件规定执行的10%工资性补贴可继续执行,技术工人和普通工人分别按其套改后工资标准固定部分的10%计发;其保险福利待遇与本单位固定工人相同的,此项补贴取消。

四、离退休人员增加离退休费办法

(一)1993年9月30日前已办理离退休手续和已达到离退休年龄尚未办理离退休手续的人员(经组织正式批准留任的除外),按下列办法增加离退休费:

1、离退休前有职务的干部,按《实施办法》第四条第(一)款第1项的规定增加离退休费。

2、离退休前无职务的干部,增加离退休费的办法和标准参照相当条件在职人员的情况确定。

3、退休工人按《实施办法》第四条第(三)款第1项的规定增加退休费。

4、离退休干部按照同职务在职人员的平均增资额或一定比例增加离退休费和退休工人按照同等条件在职工人平均增资额的一定比例增加退休费的标准,根据测算或实际套改情况确定。

5、离休干部按同职务同条件在职人员增资额增加离休费的办法另行制定。

6、原是军队转业干部的离退休人员,离退休时的职务低于离退休时执行的职务工资标准职务的,可按离退休时执行的职务工资标准的职务增加离退休费。

(二)按国务院国发[1978]104号文件规定退休的人员,每人每月增加30元退休生活费。

(三)这次工资制度改革后离退休的人员,在新的养老保险制度建立之前,其离退休费的计算办法,暂按《实施办法》第四条第(二)、(三)款的规定执行。

五、其他有关问题的处理意见

(一)按照《省委办公厅、省政府办公厅转发〈关于动员、选派科技管理人员下乡下厂的暂行办法〉的通知》(豫办[1988]11号)的规定,经组织批准“选派、留职留薪”的人员,由工资关系所在单位负责其工资制度改革;经组织批准“停薪留职”、确属下乡下厂的人员,这次可按《机关工改方案》规定的工资标准和《实施办法》规定的套改办法和条件进行套改,作为本人档案工资。

(二)机关工作人员按《机关工改方案》规定的标准和《实施办法》规定的办法和条件套改后,增资额未达到35元的可按绝对额补齐到35元。

(三)1985年工资制度改革以来国家承认的奖励升级人员中,获得全国劳模称号的,其职务(岗位)工资可高套二档;获得省部级劳模称号以及获得千分之二奖励升级的,其职务(岗位)工资可高套一档。

(四)受党内严重警告或行政记大过及其以上处分的人员,至1993年9月30日处分期满或虽未规定处分期但受处分不满一年的,这次工资套改按以下办法处理:

1、受到降职及其以上处分的人员,按新确定的职务进行工资套改。

2、受党内严重警告或行政记大过、降级处分的人员,其职务(岗位)工资低定一档。

1993年10月1日至本单位工资制度改革结束期间犯错误受处分的人员,其工资也按上述办法处理。

正在受审查没有结论的人员,暂不参加工资改革,待审查结束后,根据审查结果,其工资按本款规定处理。

(五)省委豫发[1982]75号文件下发以来违反计划生育政策的人员,其职务(岗位)工资低定一档。

(六)经组织研究认定表现较差或经考核不称职的,其职务(岗位)工资低定一档。

(七)长期病休连续一年及其以上不能坚持正常工作,至1993年9月30日仍未上班的人员,其职务(岗位)工资低定一档。

对上述低定一档职务(岗位)工资的人员,如套改后工资在本职务(岗位)工资标准最低档的,一年之内扣减本人职务(岗位)工资一个档差的工资额。

(八)机关工作人员工资套改后正常晋升工资的考核年限原则上从1993年开始计算;未开展考核的单位,从开展考核工作的当年起开始计算。

直接从各类学校录用的工作人员今后正常晋升工资的考核年限,从试用期满后确定职级的当年起开始计算;新参加工作的工人正常晋升工资的考核年限,从定级的当年起开始计算。

对犯错误受处分人员正常晋升工资的考核年限,从其处分期满后(未规定处分期的需满一年)开始计算。

在规定的正常晋升工资的考核年限中,工作人员有一年未达到考核标准或未参加考核的,考核年限顺延。

(九)机关工作人员年终发放一次性奖金,从1994年起实行。对于年度考核为优秀和称职(工人为合格)的人员,奖金标准按本人当年12月份的基本工资计发,优秀和称职(合格)的分别为一个半月、一个月。优秀人员的比例一般应控制在15%以内。省直各单位奖金总额报省人事厅审批;市、地单位的审批权限,由市、地研究确定。

(十)机关工作人员原执行的物价、福利性补贴按国家规定纳入新工资标准64元后,其余部分暂时保留。省直机

关按所在地的标准执行。

(十一)机关计划内临时工不参加工资制度改革。各市、地可根据当地物价水平等情况,适当提高这部分人员的待遇。

(十二)对1993年10月1日以后非直接从各类学校录用的其他新录用人员试用期工资,由主管部门参考录用前本人工作年限和录用后拟任职务,按比本单位正式任职的同等条件人员低一档职务工资确定。试用期满后,按所任职务比照本单位同等条件人员确定职务工资档次。

(十三)1993年10月1日以后晋升职务的人员,其工资按《实施办法》第二条第(三)款的规定执行。

(十四)《机关工改方案》和《实施办法》对机关工作人员职务晋升后的工资处理作出了新的规定,原省委组织部、省人事厅豫人薪(1991)14号文件待修改后执行。

六、审批问题

(一)这次机关工资制度改革实施范围的划分,省直单位由编制、人事部门审核确定。市、地以下单位,由市、地编制、人事部门审定。

(二)工作人员级别的确定,按干部管理权限审批。

(三)工作人员套改工资,以及交流到实行职级工资制单位工作的人员的工资处理,属于省委管理的干部,按干部管理权限审批,省直单位其他人员报省人事厅审批;各市、地的工资审批问题由市、地自行研究确定。

(四)离退休人员增加离退休费,原属省委管理的干部,按原干部管理权限审批;其他人员,省直一级机构的报省人事厅审批,省直所属单位的由各主管部门审批,各市、地的审批分工由各市、地研究确定。

七、组织领导和贯彻实施

这次机关工资制度改革,是深化人事制度改革和推行国家公务员制度的重要组成部分,是建国以来对机关工资制度的又一次重大改革。做好这项工作,对于调动工作人员积极性、理顺工资关系、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各地、各部门要按照国务院统一部署,在各级政府领导下,认真组织实施。要切实加强对工资制度改革工作的领导,做好思想政治工作和宣传解释工作。要严明纪律,严格执行工资制度改革的各项政策。各地、各部门不得乱开“口子”,自立政策,擅自处理。对违反政策规定的,要坚决纠正,严肃处理,以确保工资制度改革工作的顺利进行。

本实施意见由省人事厅负责解释。

河南省事业单位工作人员工资制度改革实施意见

根据国务院国发[1993]79号文件中《事业单位工作人员工资制度改革方案》(以下简称《事业工改方案》)和国务

院办公厅国办发[1993]85号文件中《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》(以下简称《实施办法》)的规定,结合

我省实际情况,制定如下具体实施意见。

一、实施范围

这次事业单位工资制度改革的范围,限于下列单位中1993年9月30日在册的正式工作人员:

(一)《实施办法》列入范围的事业单位。

(二)受行政机关委托,仅承担部分行政职能的事业单位,以及各级党政群机关所属的机关服务中心和学会、协会、研究会等使用事业编制的社会团体组织。

(三)公安、劳改、劳教单位所属的医院、学校、科研院所和劳改、劳教单位中除干警以外的其他人员。

列入实施范围的事业单位根据其不同的特点,按照《实施办法》的规定划分为五类,分别执行不同类型的工资制度。

二、实行分类管理

(一)根据事业单位特点和经费来源的不同,对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位,区别对待,实行不同的管理办法。各级各类事业单位类型的划分,由各级编制、人事、财政部门审定。

(二)全额拨款单位,其工资构成中固定部分为70%,活的部分为30%;差额拨款单位,其工资构成中固定部分为60%,活的部分为40%;自收自支单位,其工资构成中活的部分可掌握在40—50%,今后有条件时再逐步提高。

(三)对全额、差额拨款单位,可逐步实行工资总额包干或其它符合自身特点的工资管理办法;自收自支单位中,实行企业化管理的可实行工资总额与经济效益、社会效益挂钩。包干、挂钩等各种形式的工资分配办法,由政府人事部门另行下达。

三、专业技术职务工资、职员职务工资的实施

(一)专业技术职务工资的实施

专业技术职务工资是专业技术人员新工资构成中的固定部分。列入我省事业单位工资制度改革实施范围的专业技术人员在国家和省下达的专业技术聘任指标范围内,被聘任的各类专业技术职务,按《事业工改方案》规定的工资标准和《实施办法》附表一规定的条件进行套改。

1、经国家批准的有突出贡献的中青年专家,现仍在事业单位从事技术工作的,其职务工资在套改后的基础上高套三档。

2、按照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职改字[1986]165号文件规定,经批准提高职务工资的高级工程师,这次工资制度改革,按《实施办法》附表一中教授的套改条件套改后,就近进入高级工程师的工资标准。

3、专业技术人员调动工作后仍从事专业技术工作的任职年限,按省人事厅豫人职[1991]10号文件执行,即:专业技术人员工作调动后,需经人事职改部门确认任职资格者,一次确认并被聘任的,任职年限可连续计算,否则,任职年

限累计计算;工作调动后转变系列或变更专业的需在现专业岗位上试工作一年以上,经单位考核符合任职条件,能履行相应岗位职责的,由相应的评委会重新评审任职资格,一次评审通过并被聘任的,任职年限可连续计算,否则,任职年限累计计算。

(二)职员职务工资的实施

职员职务工资是管理人员新工资构成中的固定部分。列入事业单位工资制度改革实施范围的管理人员按《事业工改方案》规定的工资标准和《实施办法》附表二规定的套改条件进行套改。

1、中小学校行政管理人员,这次工资制度改革,暂按现执行的起点工资标准的职务和任职年限、工作年限等条件进行套改。

2、由机关、企业调入事业单位工作的人员中,原调出调入单位机构规格明确的,担任同一级职务的任职年限可合并计算;机构规格明确的单位与机构规格不明确的单位之间调动的和行政职务与专业技术职务相互改任的,以及由企业调入事业单位的人员,其工资根据本人实际情况,并参考原工资水平,比照同等条件人员,按照干部管理权限确定职务工资。

(三)专业技术人员和管理人员中,如按低一级职务套改职务工资时,可将现任高职务的任职年限与原任低一级职务的任职年限合并计算。但按现任高职务套改时,不能将原低一级职务的任职年限与现任高职务的任职年限合并计算。

(四)对享受农林水第一线科技人员浮动工资并已固定一级的人员,其职务工资可高套一档;没有固定一级的人员,其浮动工资时间可连续计算,满八年予以固定。工资制度改革后,可继续按国务院国发[1983]74号和省政府豫政[1984]7号文件的规定执行,省政府豫政[1991]80号文件不再执行。

(五)根据《实施办法》中关于“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”的规定,对于现职务(不含受过降职处分的人员)低于现执行的职务工资标准的职务的军队转业干部(含技术干部),可按现执行的职务工资标准的职务进行套改。其任职年限可将在地方担任低职务的任职年限与现执行的职务工资标准的职务的任职年限合并计算。

(六)事业单位中未明确职务的管理人员和专业技术人员,应按干部管理权限明确职务后,再按其相应的职务进行套改。

四、技术工人技术等级工资的实施

技术等级工资是技术工人工资中的固定部分。技术工人原则上按《实施办法》第五条第(一)款的规定套改技术等级工资。对于未确定技术等级的工人可按下列过渡办法确定技术等级工资,即,现工资等级在六级及其以下的按初级

工、现工资等级为五至三级的按中级工、现工资等级在二级及其以上的按高级工的工资套改条件,分别执行相应的技术等级工资。

事业单位技术工人技术等级的考核,根据国家人事部的具体安排进行实施。待工人技术等级考核实施后,再按考核确定的技术等级执行相应的技术等级工资标准。

五、津贴的实施

(一)津贴是事业单位工资构成中活的部分,根据《事业工改方案》和《实施办法》的规定,对津贴按规定比例实行总额控制。全额拨款事业单位按照在工资构成中占30%的比例核定;差额拨款单位按照在工资构成中占40%的比例核定;自收自支单位工资构成中活的部分可掌握在40—50%,今后有条件时再逐步提高。各单位在核定的津贴总额内,根据《实施办法》列出的津贴名称和本单位的实际情况,在考核的基础上,按照工作的数量和质量,贯彻“按劳分配”、合理拉开差距和适当提高苦、脏、累、险等特殊岗位上人员津贴的原则,制定出津贴的具体发放办法,经主管部门审核后,报政府人事部门批准实施。

(二)上述津贴建立后,除现行的教龄津贴、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,经县级以上政府人事、财政部门重新审核批准后,可继续执行外,其它津贴均与新设津贴合并,不再单独发放。

六、新参加工作人员的工资待遇

(一)各类学校毕业生的见习期待遇、定级工资按《实施办法》第九条第(一)款规定的标准执行,其中对分配到国家和省规定的贫困县以下(不含县级)农村工作的各类学校毕业生(不含参加工作后取得学历的人员)直接执行定级工资,见习期满后,表现较好,能胜任本职工作的,其职务工资可向上浮动一档,满八年予以固定。

(二)新参加工作的工人的学徒期、熟练期待遇及转正定级工资标准。1993年10月1日以后参加工作的技术工人仍实行两年学徒期,普通工人实行一年熟练期制度。学徒期间的工资待遇,按第一年170元(含见习津贴40元,下同)、第二年188元执行;学徒期满后转正,执行初级工一档工资;转正后工作满一年,经考核胜任本职工作的可定级,技术等级工资按初级工二档确定;对于个别不胜任本职工作的,可适当延期定级。熟练期间的工资待遇执行170元;熟练期满后转正,执行普通工人一档工资标准;转正后工作满一年定级,岗位工资按普通工二档确定。

技工学校、职业高中毕业生不实行学徒期,第一年执行188元,满一年后,经考核胜任本职工作的可定级,技术等级工资按初级工二档确定。

对于原已从事一定年限技术工作,确有特殊技艺的,录用后其工资待遇经市、地以上政府人事部门批准可适当高定。

现学徒期、熟练期未满的工人,其工资待遇可按上述标准执行。

七、其他有关问题的处理意见

(一)按照《省委办公厅、省政府办公厅转发〈关于动员、选派科技管理人员下乡下厂的暂行办法〉的通知》(豫办[1988]11号),经组织批准“选派、留职留薪”的人员,由工资关系所在单位负责其工资制度改革;经组织批准“停薪留职”、确属下乡下厂的人员,这次可按《事业工改方案》规定的工资标准和《实施办法》规定的套改条件进行套改,作为本人档案工资。

(二)集体所有制事业单位这次工资制度改革,可以参照《事业工改方案》和《实施办法》的规定进行工资制度改革。

(三)在干部岗位上工作的工人,按工人身份套改。

(四)事业单位工作人员按《事业工改方案》规定的工资标准和《实施办法》规定的套改条件套改后,其职务工资仍低于相同学历试用期期满后所确定的职务工资的,可按相同学历人员的职务工资档次确定。

(五)1985年工资制度改革以来国家承认的奖励升级人员中,获得全国劳模称号的,其职务(等级)工资可高套二档;获得省部级劳模称号以及获得千分之二奖励升级的,其职务(等级)工资可高套一档。

(六)受党内严重警告或行政记大过及其以上处分,至1993年9月30日处分期未满或虽未规定处分期但受处分不满一年的人员,这次工资套改按以下办法处理:

1、受到降职及其以上处分的人员,按新确定的职务进行工资套改。

2、受党内严重警告或行政记大过、降级处分,其职务(等级)工资应低定一档。

1993年10月1日至本单位工资制度改革结束期间犯错误、受处分的人员,其工资也按上述规定处理。

正在受审查没有结论的人员,暂不参加工资制度改革,待审查结束后,根据审查结果,其工资按上述规定处理。

(七)省委豫发[1982]75号文件下发以来违反计划生育政策的人员,其职务(等级)工资应低定一档。

(八)经组织研究认定表现较差或经考核不称职的,其职务(等级)工资应低定一档。

(九)长期病休连续一年及其以上不能坚持正常工作,至1993年9月30日仍未上班的人员,其职务(等级)工资应低定一档。

对低定一档职务(等级)工资的人员,如套改后工资在本职务(等级)工资标准最低档的,一年之内扣减本人职务工资一个档差的工资额。

(十)事业单位工作人员套改后正常晋升工资的考核年限原则上从1993年开始计算;对未开展考核的单位,应从开展考核工作的当年起开始计算。

直接从各类学校录用的工作人员今后正常晋升工资的考核年限,从试用期满后确定职务工资的当年起开始计算;新参加工作的工人正常晋升工资的考核年限,从定级的当年起开始计算。

对犯错误受处分人员正常晋升工资的考核年限,从其处分期满后(未规定处分期的需满一年)开始计算。

在规定的正常晋升工资的考核年限中,工作人员有一年未达到考核标准或未参加考核的,考核年限顺延。

(十一)事业单位工作人员按《事业工改方案》规定的工资标准和《实施办法》规定的条件套改后,增资额未达到35元的可按绝对额补齐到35元。

(十二)劳动合同制工人执行新工资制度后,凡享受的保险福利待遇低于本单位固定工人的,原按省劳动人事厅豫劳人行薪[1988]1号文件规定执行的10%工资性补贴可继续执行,技术工人和普通工人分别按其套改后工资标准固定部分的10%计发;其保险福利待遇与本单位固定工人相同的,此项补贴取消。

(十三)事业单位工作人员年终发放一次性奖金,从1994年起实行。对于年终考核为优秀和合格的人员,奖金标准按本人当年12月的月工资(含津贴部分)计发,优秀和合格的分别为一个半月、一个月。优秀人员的比例一般控制在15%以内。省直事业单位奖金总额报省人事厅审批;市、地单位的审批权限,由市、地研究确定。

(十四)全民所有制事业单位中的计划内临时工不参加工资制度改革,各市、地可根据当地物价水平等情况,适当提高这部分人员的待遇。

(十五)事业单位原执行的物价、福利性补贴按国家规定纳入新工资标准64元后,其余部分暂时保留。省直事业单位按所在地的标准执行。

(十六)《事业工改方案》和《实施办法》对事业单位工作人员职务晋升后的工资处理作出了明确规定,原省委组织部、省人事厅豫人薪[1991]14号文件待修改后执行。

八、离退休人员增加离退休费办法

(一)1993年9月30日前已办理离退休手续和已达到离退休年龄尚未办理离退休手续的人员(经组织正式批准留任的除外),按以下办法增加离退休费:

1、离退休前有专业技术职务或行政职务的按《实施办法》第十一条第(一)款第1项的规定增加离退休费。

2、离退休前无职务的干部,增加离退休费的办法和标

准,参照相当条件在职人员的情况确定。

3、退休工人,按《实施办法》第十一条第(一)款第2项的规定增加退休费。

4、离退休干部按照同职务在职人员的平均增资额或一定比例增加离退休费和退休工人按照同等条件在职工人平均增资额的一定比例增加退休费的标准,根据测算或实际套改情况确定。

5、关于离休干部按同职务同条件在职人员增资额增加离休费的办法另行制定。

6、原是军队转业干部的离退休人员,离退休时担任的职务低于离退休时执行的职务工资标准的职务的,可按离退休时执行的职务工资标准的职务增加离退休费。

(二)按国务院国发[1978]104号文件规定退休的人员,每人每月增加30元退休生活费。

(三)这次工资制度改革以后离退休的人员,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之前,暂按《实施办法》第十一条第(二)款的规定执行。

九、增资审批问题

这次工资制度改革增加的工资,属于省委管理的干部,按干部管理权限审批,省直事业单位其他人员报省人事厅审批;各市、地的审批问题,自行研究确定。

离退休人员增加离退休费,原属省委管理的干部,按原干部管理权限审批;其他人员,省直一级机构的报省人事厅审批,省直所属单位的由主管部门审批,各市、地的审批分工由各市、地研究确定。

十、组织领导

这次事业单位工资制度改革,根据事业单位的自身特点,建立起不同于机关的事业单位新工资制度,是建国以来对事业单位工资制度的又一次重大改革。做好这项工作,对于理顺工资关系、调动各方面积极性、加大事业单位改革力度、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各市地、各部门要按照国务院统一部署,在各级政府统一领导下,认真组织实施。要切实加强对工资制度改革工作的领导,做好思想政治工作和宣传解释工作。要严明纪律,严格执行政策。各地、各部门不得乱开“口子”,擅自放宽套改条件。对违反政策规定的,要坚决纠正,严肃处理,以确保工资制度改革工作的顺利进行。

本实施意见由省人事厅负责解释。

· 经验交流 ·

沁阳市政府办理人大代表建议方法新效果好

曹国营 管仁富

按:如何根据县(市)政府的工作特点,搞好人大代表建议办理工作,沁阳市在工作实践中认真总结经验,

改进办法,探索了一条新路子,取得了较好的效果。现将沁阳市办理工作的做法和经验转发,供参考。

去年以来,沁阳市政府办理人大代表建议一改过去“收”、“转”、“送”的传统做法,实行“三步走”、“一回访”的新的办理方法,收效显著。仅两个月时间,就将去年人代会上代表所提的195件建议全部办理完毕,受到人民代表的赞誉。他们的做法是:

一、领导重视,态度积极。去年市十届人大一次会议召开之前,市政府就成立了由主要领导负责的人大代表建议办理工作领导小组,组织协调建议办理工作。由政府办公室牵头,从经委、农委、计委、财委、建委、监察局等部门抽调一批责任心强、业务素质高的工作人员组成建议办理办公室,并进行了短期业务培训。人代会期间,建议办理办公室工作人员直接与会务组联系,及时分类整理代表建议。人代会闭幕后,市政府迅速召开各部门主要负责人会议,专题部署人大代表建议办理工作,要求各单位以诚恳的态度接受代表意见,以高度的责任心办理代表建议,并采取“定承办单位,定承办人员,定办结时限,定办结质量”的“四定”责任措施,保证了建议办理工作的顺利进行。

二、改进方法,保证质量。多年来,市政府办理代表建议一直沿用着老办法,即由办公室将建议分发到各承办单位,承办单位直接把办理意见邮送人大代表。这样做,往往是办理质量低,代表不满意。为此,市政府在去年建议办理过程中,探索和实行了“三步走”的办理程序:第一步,市政府办公室将代表建议以正式文件分发各承办单位办理;第二步,政府办公室将各承办单位答复初稿整理后,呈各主管市长审查把关,涉及综合性问题的,由市政府常务会议审查把关,不合格的返回承办单位重新办理;第三步,市政府将审定的建议办理结果报市人大常委会主任办公会审议,通过后,再由各承办单位将答复意见打印成文,发送人大代表,并送人大、政府备案。这种新的建议办理程序,有效地克服了过去那种“文字游戏”、“答答而已”等支差应付、一过了之等不负责任现象,提高了建议办理质量,受到了代表的好评。

三、实行回访,抓好落实。市政府认为,对人大代表建议的答复意见,不能只是写在纸上的空文,而是要把建议办理的关键放在答复意见的落实上,使之见到实际效果。为此,他们一是实行回访制度,定期或不定期走访人大代表,登记建议办理意见的落实情况。去年以来,市政府办公室会同人大办公室先后三次走访了近百名人大代表,对40多件建议办理意见的落实情况进行了查访。二是开辟了“市长热线电话”和“市长与群众”电视专栏,人大代表可通过电话直接向政府领导反映和咨询建议办理意见的落实。对一些重大和全局性的建议,市长们通过电视媒介,公开向全市人民通报办理意见及结果。截止目前,市长热线电话先后回答了30多名人大代表对建议办理意见落实情况的咨询。对代表们所反映的计划生育、政府机关中存在的腐败现象及制止“三乱”的措施等问题,市长及主管市长在电视上公开表态并宣布办理结果;三是以催办件督促有关部门抓紧办理意见的落实。如部分城区居民反映的河道淤塞问题,人大代表曾多次提建议要求解决,有关部门也曾多次答复解决,但因种种原因,答复过后未能兑现。去年,市长范立新在受理这一建议后,亲自带领城建、环保、水利等部门的领导徒步沿河考察,并就地划分责任,要求限期办理。仅一周时间,河道清淤工作就全面完成,代表非常满意;四是组织现场办公,加速办理意见的落实。市人大代表提出要对本市唯一的常平山区乡实行倾斜政策,加快经济发展步伐和解决山区人畜吃水问题的建议。新一届政府领导在人代会结束的第二天就集体赴常平乡进行调查研究,现场办公,不仅为该乡理出了“治水留人,修路致富,农林牧副,矿业起步”的经济发展思路,而且提出了“资金上扶持,项目上倾斜,政策上优惠”的具体措施,当即决定,市财政拨款11万元,解决人畜吃水困难;每年增拨3万元教育经费,发展山区教育事业,低息贷款100万元,扶持山区经济发展。目前,常平乡人畜吃水困难已基本解决,经济发展速度已超过全市平均水平。

(作者单位:省政府办公厅催办处)

· 简讯 ·

商城县基本绿化宜林荒山省政府给予通令嘉奖

党的十一届三中全会以来,商城县历届县委、县政府坚持把荒山绿化作为一项重要职责和工作重点,组织全县人民坚持不懈地开展大规模治山造林,兴办县、乡、村、组、户五级林场,森林面积和森林资源持续增加,全县林木覆盖率达到43.17%,宜林荒山绿化率达到91.12%,成为全省第一个基本绿化

宜林荒山的县,为全省山区造林绿化树立了榜样。为此,省政府决定给予商城县通令嘉奖,授予其“全省绿化荒山第一县”的光荣称号。

希望商城县继续发扬自力更生、艰苦创业精神,不断完善、提高造林绿化水平,调整林种树种结构,搞好林产品系列开发,加

快改革开放，加速经济发展，为发展社会主义市场经济做出更大贡献。

省政府号召全省干部群众学习商城县绿化荒山、改造自然的创业精神和先进经验，坚

持“完善平原，主攻山区”的林业建设方针，努力把我省造林绿化提高到一个新的水平。

(一九九四年一月十七日)

省政府召开全省政府系统文秘、调研工作座谈会

为了认真贯彻落实党的十四届三中全会决定，学习《国家行政机关公文处理办法》，总结交流全省政府系统文秘、调研工作经验，省政府于元月17日至18日在郑州召开了全省政府系统文秘、调研工作座谈会。李新民副秘书长在会上作了讲话，指出：各市地文秘调研工作都取得了较好的成绩，为领导组织材料、当好参谋、作好公文处理工作发挥了积极的作用；要充分认识到文秘调研工作的重要性、增强责任

感、使命感、光荣感；文秘调研工作人员要加强学习，提高自身素质，不断适应改革开放建立社会主义市场经济体制的新形势。会议期间各省市及省直有关部门的同志交流了文秘调研工作的经验；学习讨论了《国家行政机关公文处理办法》；与会同志还就文秘调研工作评先办法、政府系统文秘调研学会章程（讨论稿）充分发表了意见。

第二届农村综合实力百强县（市） 名单排定巩义市榜上有名

最近，中国农村评价中心根据国家统计局1992年资料，按照能够反映农村社会经济发展整体实力和水平的12项指标（劳均农业机械总动力、劳均农村用电量、非农业劳动力占农村劳动力比重，非农产业总产值占农村社会总产值比重、劳均创造农村社会总产值、农村经济总收入中出售产品收入所占比重、每百元费用提供的农村经济总收入、每

万人中农村中学在校学生数、每万人乡村卫生技术人员数、农民人均纯收入、农村社会总产值、农村经济纯收入），对全国2000多个县（市）进行评比，评定了第二届农村综合实力百强县（市），我省的巩义市榜上有名。进入百强县（市）较多的省是：江苏省26个、浙江省21个、山东省15个、广东省15个。

我国成为专利合作条约成员国

从1994年1月1日起，我国正式成为专利合作条约成员国。从此，我国的专利发明人可以在全世界61个国家中申请并保护自己的专利技术。

《专利合作条约》是继《保护工业产权巴黎公约》之后，专利领域里又一个重要的国际条约。制定该条约是为了方便发明人向外国申请专利，减少各国就同一个专利申请进行的重复劳动。该条约于1970年6月19日由35个国家在华盛顿举行，1978年6月1日生效。目前，该条约的成员国已达61个，包括所有工业发达国家。去年8月2日，国务院作出了我国加入《专利合作条约》的决定。根据我国同世界知识产权组织商定的时间，自1994年1月1日起，中国即正式成为《专利合作条约（PCT）》成员国，中国专利局

成为该条约的受理局、指定局和选定局、国际检索单位和国际初步审查单位，中文也成为该条约的正式工作语言之一。加入《专利合作条约》，中国申请人员只要使用中文向中国专利局递交一份国际申请，并在申请中指定要取得专利保护的国家和地区，即可一揽子办理条约成员国的专利保护申请，达到向多国申请专利的目的，这为我国广大申请人开辟了一条非常便捷的、节省时间和节约费用的申请专利的途径。

我国加入国际专利合作条约，不仅有利于我国的单位和个人将新技术、新产品推向国际市场，参与国际竞争，也有利于我们引进国外先进技术和资金，同时表明，我国的专利合作条约受理、检索等方面均跨入世界先进行列，中国开始在世界知识产权舞台上发挥重要作用。

心系始祖炎黄 致力经济建设

侯作营

炎帝、黄帝是中华民族的伟大祖先。十亿炎黄子孙繁衍生息，遍布五洲四海，古史记载，炎帝神农和黄帝轩辕都是有熊国君少典之子，炎帝生于华阳，黄帝出于有熊。河南新郑县古为有熊氏之墟，境内古文化遗址很多。黄帝故里、华阳故城、少典祠、风后城、盘古城、仓颉造字台、螺祖洞等二十多处炎黄文化遗址和裴李岗、唐卢等古文化遗址说明，新郑是炎黄二帝的发祥地，是中华民族的根本所在地，是民族圣地。

由于八千年来沧桑巨变，加上历代中原战乱的兵燹火焚，古迹建筑屡经兴废。现存的历史人文景观大都殿宇毁圮。只有苍凉的遗址和当地人民的口碑流传，记载着人文始祖创业治国，肇造文明的历史故事。近年来，祖国建设成就举世瞩目，海内外炎黄子孙心系故土，寻根拜祖之风日盛，新郑县抓住机遇，大胆改革开放，使经济建设步上了持续、快速、健康发展的轨道，成为全省经济强县之一。炎黄故乡——新郑在人们心目中的地位日益提高。

受中原改革大潮和新郑县炎黄历史文化资源丰富、政策优惠的吸引，中外合资深圳德惠纳实业有限公司于1993年春到郑州投资兴业，决心修葺古迹，重建殿宇，塑造人文始祖形象，再建中华民族圣地，综合开发炎黄景观，满足海内外炎黄子孙寻根谒祖的要求，服务于当地的经济建设。为此，在河南省注册成立了“河南省炎黄事业发展有限公司”。近一年来，“炎黄公司”在当地政府和人民的大力支持下，完成了对炎帝、黄帝历史遗址的普查核实、重修景点的项目可行研究和部分景点及配套工程定点征地等工作，已累计投入资金近二千万元，初步奠定了炎黄事业开发的基础。

“炎黄公司”成立以来广泛请教专家学者，学习研究炎黄历史文化，访问群众，征集民间口碑资料，勘查古遗址，了解地质、水文、气象资料，掌握第一手材料。勘察发现，待开发的景区自然条件较差，现存建筑简陋。以具茨山圣地为例，山顶的始祖殿仅房舍三间，院落荒芜，小树数株。黄帝大将风后纪念处——兵书亭仅是一座两米高的小庙，山下的黄帝祠内至今仍是居民住户。其余如大鸿屯兵处、风后城、南崖三宫、黄帝避暑宫、黄帝饮马泉、少典祠、螺祖祠、常先口等也多是颓垣断壁，残碣瓦砾。要把这里建成供人们朝圣拜祖，寻根问宗，游览观光的圣地，不仅需要巨额资金，而且也需要社会各界人士的认可和共识，尤其需要各级领导的高度重视和所有炎黄子孙的鼎力支持。

“炎黄公司”以炎黄事业为己任，不畏困难，奋力拼搏，艰苦创业。经过对待开发景点的反复论证，已形成了总体规

划。该规划设计分为东西两区、南北一线共八十一处景点及综合配套服务设施。东区以轩辕故里的扩建为龙头，扩展规模，增建殿堂；在故里以西双泊河（古溱洧水）两岸建设炎黄历史文化游乐城。西区以黄帝率领先民活动的重地具茨山区为中心，修复和新建拜祖、朝圣等景点数十处。沿107国道两侧北起十八里河，南到双泊河，兴建炎黄影视拍摄基地、中原港澳城等系列景点，形成南北一线。全部工程规模浩大，气势恢宏。建成后，将是闻名世界的旅游热点和十几亿炎黄子孙向往的民族圣地。

新郑县委、县政府对炎黄公司投身新郑经济建设，开发炎黄事业所作的贡献给予了充分肯定和大力支持。县四大班子专门听取过炎黄公司总经理李华鹏先生的汇报；在去年底的一次全县乡以上干部大会上，安排时间，该公司负责人介绍炎黄景观开发规划设想；县委、县政府还两次下文，转发德惠纳公司和炎黄公司的报告，不仅给予优惠政策，而且还号召全县干部群众支持炎黄事业，协助公司搞好工程规划，为施工提供方便。炎黄公司则决心把炎黄事业同新郑县的经济建设紧密结合起来；把公司行为同社会行为结合起来，纳入当地经济发展的统一规划之内；在经营活动中，要把经济效益同社会效益结合起来；在工程建设中，要把重点建设同全面开发结合起来；在日常运作中，要把宣传炎黄事业同埋头实干结合起来。

弘扬民族文化，宣传炎黄事业，把人文始祖的故乡、中华民族的发祥地建设成为经济繁荣、社会昌盛、举世闻名的圣地，不仅是新郑县人民的心愿，而且也是炎黄公司员工和所有炎黄子孙的共同愿望。建设民族圣地人人有责，凝聚民族感情八方一心。这项事业从其社会效益上看，是一项伟大的民族工程，同时也是一项跨世纪的工程。我们深信，有上古先民的勤劳勇敢、团结向上、发明创造、推动社会前进的民族精神激励，有全社会的关注和支持，有海内外所有炎黄子孙的共同努力，炎黄事业就一定能够成功。

最近，河南省炎黄事业发展有限公司正在抓紧运作，组织著名专家学者编撰宣传炎黄、宣传炎黄事业的书籍；筹拍有关炎黄和民族圣地的电视片；出资筹备“中国新郑第三届炎黄文化节”；规划设计八十一处景点；在轩辕故里兴建“九龙坊”等。同时，联系港台有关人士和海外华人，参加炎黄文化节，支持炎黄事业，到中原新郑投资兴业，为中华民族圣地早日辉煌光耀积极贡献。

（作者系河南省炎黄事业发展有限公司常务副总经理）



国泰证券 郑州营业部

地 址:

郑州花园路 53 号(省科技馆院内)

电 话:

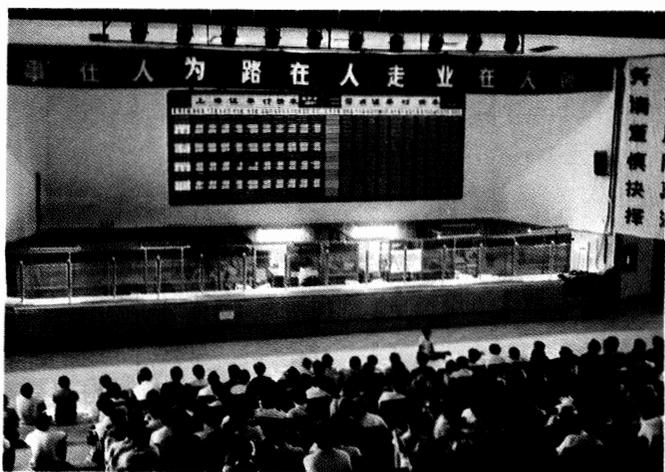
5963080 5963306 5963372

5963392 5963206

国泰证券有限公司是全国三大证券公司之一。本部是国泰公司设在河南省的唯一分支机构,是河南省法人股“NET”的首家会员。营业部本着一切为客户着想,提供最优质服务的经营方针全心全意为股民服务。

交易大厅、大户室、特户室和法人股交易厅均备有**深、沪钱龙静态、动态分析系统**,能够显示和分析各票种上市股票的走势及参数指标。深圳股票交易还采用了点对点电脑联网报盘方式,实现了全国首家异地深股交易“**三实时**”(实时成交、实时显示、实时清算),大大缩短了从委托到深交所交易系统的搓合时间,也避免了人工报盘所带来的差错。**日常业务**有代理发行有价证券,自营代理证券买卖,代理支付和代收证券本息及红利,证券的签证、代保管,证券投资咨询。目前,已开通上海、深圳法人股交易业务。同时近期正在筹建开通期货市场业务。还承接了洛阳春都集团股份有限公司、郑州亚细亚集团股份有限公司、郑州银河集团股份有限公司等的股份制改造工作,并作为法人股主承销商,正在积极推荐其上市。

国泰证券郑州营业部总经理贾绍君先生在新年伊始,向社会各界朋友问好祝福,恭喜发财!



1500m² 的交易大厅,备有冷暖气,设有近千座高靠背椅,舒适宽敞。8.4m×2.4m 规格的大屏幕采用的是短振数码显示,清晰醒目。



交通银行郑州分行副总经理 刘林升
中国太平洋保险公司郑州分公司(筹)总经理
代表公司全体员工向社会各界恭贺新年!

公司简介

- 性质:** 中国太平洋保险公司是经中国人民银行批准,由交通银行投资组建的经营各类保险业务的社会主义股份制保险企业。
- 特点:** 在组织体制上是一家全国性、综合性、外向型、股份制保险企业;在经营管理上采取独具特色的共保体系,具有自担风险、分散风险的能力。
- 宗旨:** 一流的工作效率、一流的服务质量、一流的公司信誉。
- 经营范围:** 企业财产保险、家庭财产保险、各类人身保险、责任保险、信用保险、法定保险、涉外保险、特约保险和机动车辆保险等。

地址: 郑州市金水大道 43 号 金桥宾馆十二楼
电话: 3932052 转 1213
邮编: 450053

太平洋保险保太平!