

国务院批转劳动部、财政部、国家计委关于进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩意见的通知 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/329/2021\\_2022\\_\\_E5\\_9B\\_BD\\_E5\\_8A\\_A1\\_E9\\_99\\_A2\\_E6\\_c36\\_329470.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/329/2021_2022__E5_9B_BD_E5_8A_A1_E9_99_A2_E6_c36_329470.htm)（一九八九年三月六日）国务院同意劳动部、财政部、国家计委《关于进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩的意见》，现转发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况贯彻执行。企业工资总额同经济效益挂钩和对企业工资实行分级管理，是企业工资制度和工资计划管理体制的一项重大改革。各地区、各有关部门要根据中央关于治理经济环境、整顿经济秩序和全面深化改革的方针，加强领导，精心组织实施，注意总结过去试点的经验，认真搞好宏观调节和管理，切实控制消费基金的过快增长，保证积极稳妥地做好这项工作。关于进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩的意见 一九八五年以来，全国有部分企业根据《国务院关于国营企业工资改革问题的通知》（国发〔1985〕2号）精神，以各种形式试行了工资总额同经济效益挂钩。实践表明，这种办法对于增强企业活力、发挥企业和职工的积极性、提高劳动生产率和经济效益有一定的促进作用，但也存在一些问题，有些办法还不够完善，如工资的增加未能剔除不合理的涨价因素等，从而不利于控制消费基金的过快增长，不利于稳定物价和控制通货膨胀。因此，必须在推行企业工资总额同经济效益挂钩的同时，进一步改进和逐步完善挂钩办法，现对有关问题提出如下意见：一、国家对企业工资实行分级管理体制，即国家对地区（指省、自治区、直辖市、计划单列市，下同

）和部门实行全地区、部门企业工资总额同经济效益总挂钩，总挂钩的工资总额基数、经济效益指标和基数、浮动的总比例，由劳动部、财政部、国家计委核定；地区和部门在国家核定的基数和浮动比例范围内，可根据实际情况确定对不同企业实行不同的工资分配办法，审批其挂钩的形式、基数和比例。暂不能实行总挂钩的地区和部门，要实行企业工资总额包干办法。

二、地区和部门总挂钩的工资总额基数，根据国家统计局关于工资总额构成的规定，原则上以本地区、本部门所属国营企业的上年工资总额年报数（不包括价格补贴和原材料节约奖）为基础进行核定，对个别情况个别处理。

三、地区和部门总挂钩的经济效益指标，要根据国民经济发展对地区、部门综合经济效益的要求确定。地区总挂钩，可以上缴税利、实现税利为主要挂钩指标，个别地区也可选用其他适当的指标。部门总挂钩，可以上缴税利或实物（工作）量为主要挂钩指标，有的也可以同几个指标复合挂钩。挂钩的经济效益指标基数，一般以上年实际完成数为基础进行核定；如果上年实际完成数低于前三年平均数，则以前三年平均数为基础核定。

四、地区和部门总挂钩的工资浮动总比例，以劳动生产率、人均税利和人均非农业国民收入的水平为主要依据，同时考虑工资税利率等经济指标确定，以体现不同地区、部门之间企业经济效益高低和潜力大小的差别。经济效益增减1%，工资总额一般增减0.5%至0.75%，有特殊情况，经国务院批准可以适当增加一点。

五、地区和部门实行总挂钩后，增减职工原则上不再增减工资总额。但按国家政策规定安排复员退伍军人、军队转业干部，可以相应调整工资总额基数。新建、扩建项目，属于国家及

省、自治区、直辖市计划单列市和部门一级的计划立项并正式移交生产的，经劳动部、财政部、国家计委核定，对新增职工，可以适当调整工资总额基数，同时相应调整挂钩的经济效益指标基数。地区和部门总挂钩后，职工成建制地在地区之间、部门之间、地区与部门之间调入调出，其工资总额和挂钩的经济效益基数，按上年决算数如实划转。六、地区和部门要在国家核定的总基数和总比例范围内核定所属企业工资与经济效益挂钩的基数和比例，并要保证全地区、部门企业工资总额的实际增长不超过国家规定的浮动总比例。年终执行结果，作为检查地区和部门企业年度工资总额计划的依据，如超过了浮动总比例，超过的部分，要在下年度工资总额基数中扣减，同时相应增加地区、部门当年上缴中央财政的数额；如没有达到浮动总比例，差额部分留在地区、部门作为工资调节基金指标，自行掌握调剂使用。七、地区、部门实行总挂钩后，要严格监督考核挂钩企业执行物价政策情况，对于企业因产品销售价格上涨而增加的盈利要采取措施合理剔除，不得计提效益工资。八、地区和部门对企业可以确定采用不同的挂钩形式，但必须符合国民经济发展对企业经济效益的要求和企业的生产经营特点。当前可以实行工资总额同上缴税利、实现税利、实物销售量、实际工作量挂钩等形式，也可以实行工资总额同几个经济效益指标复合挂钩的形式。实践证明建筑施工企业百元产值工资含量包干办法弊病较多，应切实加以改进，首先必须剔除计提含量工资的产值中的涨价因素。地区和部门还可以在少数企业试行其他挂钩形式，继续摸索经验。九、对所有实行挂钩的企业，除考核主要挂钩指标外，必须同时考核质量、消耗、安全

、劳动生产率等经济技术指标，其中质量指标要作为否定指标。铁路、民航、航运等交通运输企业和电力企业，要把安全运营作为必须严格考核的重要指标。其他经济技术指标，由各地区、各部门根据不同行业、企业的实际情况，提出要求并负责考核。为了保证国家利益，除以上缴税利为主要挂钩指标的企业外，实行其他各种挂钩形式的行业、企业，都要规定必保的上缴税利额度或增长幅度，完不成上缴税利任务的，要相应扣减工资增长基金。对出口创汇企业，还要考核换汇成本。对商业服务企业要考核执行政策、服务质量等，特别要严格监督执行物价政策的情况，不得以任何方式侵害消费者利益。

十、地区和部门在核定企业工资总额同经济效益挂钩浮动的比例时，要注意企业之间经济效益水平的横向比较，一般与同行业平均水平相比，以人均税利、工资税利率、资金税利率和劳动生产率的高低为依据确定各企业的挂钩浮动比例。经济效益增减1%，工资总额一般增减0.3%至0.7%。实行工资总额同实物量（工作量）挂钩和百元产值工资含量包干办法的企业，完成核定的产量、产值基数部分，按核定的工资系数（含量）提取工资；产量、产值增长超过一定幅度，应适当核低工资系数（含量），以保证企业工资总额的增长低于经济效益的增长，职工工资水平的增长低于劳动生产率的提高幅度。

十一、一九八八年十月一日以后实行挂钩的企业，工资总额基数的基本工资部分在成本中开支，奖金部分在企业留利中开支，新增效益工资可按基本工资与奖金的比例，分别在成本和留利中开支。一九八八年十月一日以前实行挂钩的企业，经国务院或劳动部和财政部批准的挂钩企业，仍按原规定执行；未经国务院或劳

动部和财政部审批的挂钩企业，如果奖金已由成本开支的，其由成本开支的奖金（包括核入工资总额基数中的奖金和新增效益工资中的奖金），按规定征收能源交通重点建设基金，具体办法由财政部另行通知。十二、今后，企业主要靠提高经济效益给职工增加工资。企业按比例提取的效益工资在使用时要适当留有结余，保持以丰补歉的工资储备金，这要作为企业目标责任制的一项重要内容。十三、实行挂钩的企业，工资增长超过一定幅度时，要按国家有关规定缴纳工资调节税；未实行挂钩的企业，继续按规定缴纳奖金税。对企业用奖励基金、效益工资或其他资金来源发放的各种形式的奖金、津贴或实物，都要照章纳税（具体办法由财政部、劳动部另行制定）。任何地区、部门不得以任何借口放宽征税起点、降低税率，已经自行开口子的，要坚决纠正。十四、企业要进一步搞好内部工资分配，认真贯彻按劳分配原则，克服平均主义，使职工的劳动报酬同其劳动贡献密切挂起钩来。这是深化企业改革，完善企业经营机制的重要环节。内部分配的具体形式，由企业根据实际情况，按照国家有关政策规定自行决定。搞好企业内部工资分配的关键是坚持实行劳动定额制度，按照劳动定额的完成情况进行分配。计件工资制是体现按劳分配原则的一种较好形式，有条件的企业都要积极实行，计件形式应根据生产特点确定，可以实行个人计件，也可以实行集体计件；不适于实行计件的，也要实行其他形式的定额工资制。实行计件工资制和定额工资制都要有科学合理的定额标准和随工艺设备改进及时修改定额的制度；在考核产品数量的同时，还要严格考核质量和消耗定额。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访

