

关于国营企业工资改革问题的规定 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/330/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_B3\\_E4\\_BA\\_8E\\_E5\\_9B\\_BD\\_E8\\_c36\\_330156.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/330/2021_2022__E5_85_B3_E4_BA_8E_E5_9B_BD_E8_c36_330156.htm)

(一九八五年一月五日国务院发布) 一、企业工资总额同经济效益挂钩。从一九八五年开始，在国营大中型企业中，实行职工工资总额同经济效益按比例浮动的办法。二、国家对企业的工资，实行分级管理的体制。国家负责核定省、自治区、直辖市、(包括计划单列城市，下同)和国务院有关部门所属企业的全部工资总额，及其随同经济效益浮动的比例。每个企业的工资总额和浮动比例，由省、自治区、直辖市和国务院有关部门在国家核定给本地区、本部门所属企业的工资总额和浮动比例的范围范围内逐级核定。三、省、自治区、直辖市和国务院有关部门所属企业的全部工资总额，原则上按照国家统计局关于工资总额组成的现行规定，以一九八四年的工资总额为基数进行核定。各省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定所属企业的工资总额时，应剔除其中不合理的部分。按照国务院国发〔1983〕65号文件规定，一九八三年企业调整工资增加的工资总额，由自有资金负担的部分，从一九八五年一月一日起列入企业成本，允许核定在一九八四年工资总额之内。四、工资总额同经济效益挂钩的指标，国家对省、自治区、直辖市和国务院有关部门，一般应以一九八四年的实际上缴税利作为工资总额的挂钩指标，一九八四年上缴税利低于前三年实际平均数的，按照前三年上缴税利的实际完成情况酌情核定。省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定所属企业工资总额和经济效益挂钩时，应从实际

出发，选择能够反映企业经济效益和社会效益的指标，作为挂钩指标，其他经济指标可以作为考核指标，并相应规定工资总额增减的比例。工业企业一般可以实行工资总额同上缴税挂钩，产品单一的企业可以同最终产品的销量挂钩。交通运输企业可以同周转量或运距运量挂钩。商业服务业可以同销售额或营业额、上缴税利挂钩，还要考核执行政策、服务质量等指标。对于违反政策和服务质量差的，要相应扣减工资总额的增长比例。鉴于商业服务业情况比较复杂，各地应从实际情况出发，制定具体实施办法。政策性亏损企业，可以按减亏幅度作为主要经济指标与工资总额挂钩。国营性亏损企业，在扭亏为盈以后，工资总额才可以随经济效益按比例浮动。建筑、煤矿企业可以继续实行百元产值工资含量包干和吨煤工资含量包干，但要逐步完善包干办法。不论实行何种挂钩办法，都必须以保证完成国家下达的计划任务和正确执行国家的经济政策作为前提。

五、企业工资总额同经济效益挂钩浮动的比例，国家对省、自治区、直辖市各国务院有关部门，以人均上缴税利为主，同时考虑国家投资比例、百元工资税利率、劳动生产率的高低等情况分别确定。一般上缴税总额增长1%，工资总额增长0.3%至0.7%，某些特殊行业和地区，可以超过0.7%，但最多不得超过1%。上缴税利下降时，工资总额要相应下浮。为了保证职工的基本生活，下浮工资总额的比例可以作适当限制。省、自治区、直辖市和国务院有关部门在核定的企业工资总额浮动比例时，要在国家核定给本地区、本部门工资浮动比例的范围内，按照企业的具体情况，根据兼顾国家、企业、个人三者利益的原则确定。国家核定给省、自治区、直辖市和国家有关

部门所属企业的工资总额和同经济效益挂钩的比例，一九八五年先试行一年，从一九八六年开始一定三年或五年不变。省、自治区、直辖市和国务院有关部门，对企业要定期核定工资总额和工资浮动比例。为了使企业工资总额同经济效益挂钩的办法做到切实可行，可以先试行一年，再进一步审定挂钩指标和浮动比例，一定几年不变。企业工资总额随同经济效益按比例相应增长的部分，允许计入成本，但企业不再从留利中提取奖励基金，并相应降低企业的留利水平。

六、企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩。企业实行工资总额随同本企业经济效益浮动办法以后，企业职工工资的增长依靠本企业经济效益的提高，国家不再统一安排企业职工的工资改革和工资调整。企业之间因经济效益不同，工资水平也可以不同。允许具有相同学历、资历的人，随所在企业经济效益的不同，和本人贡献大小，工资收入出现差距。

七、企业的工资改革，要贯彻执行按劳分配的原则，以体现奖勤罚懒、奖优罚劣、体现多劳多得、少劳少得，体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的合理差别。至于具体工资分配形式，是实行计件工资还是计时工资，工资制度是实行等级制，还是实行岗位（职务）工资制、结构工资制，是否建立津贴、补贴制度，以及浮动升级等，均由企业根据实际情况，自行研究确定。企业主管部门和劳动人事部门，要帮助企业及时总结经验，择优推广。企业可以把工资总额随同经济效益提高增加的工资，连同现行奖金的大部分用来改革工资制度，留下的少量奖金，主要用于奖励少数在生产、工作中有技术革新、发明创造和突出贡献的职工

。不论实行什么分配形式和工资制度，都必须同建立健全以承包为主的多种形式的经济责任制紧密结合起来，层层落实，明确每个岗位、每个职工的工作要求，使职工的劳动报酬同其劳动贡献密切挂起钩来。

八、各专业银行系统和保险公司系统的工资改革，由专业银行总行和保险公司拟订方案，经劳动人事部会同有关部门审查后报国务院批准。全国性公司及其直属公司的工资改革，由总公司拟订方案，经劳动人事部审查后报国务院批准。

九、建立企业工资增长基金。企业随同经济效益提高而提取的工资增长基金，归企业所有，不得平调。可以在银行设立工资增长基金专户，允许跨年度使用。但企业每年增加的工资超过工资总额的一定限额时，国家要征收工资调节税；如果留作企业内部工资基金，以丰补歉，在年度之间调剂使用时，国家免征工资调节税。

十、企业实行工资总额随同经济效益浮动办法以后，国家对省、自治区、直辖市和国务院有关部门，除新建、扩建项目和国家政策规定必须安排的复员退伍军人、转业干部和大中专毕业生所需增加的工资总额外，原则上实行增人不增工资总额，减人不减工资总额。省、自治区、直辖市和国务院有关部门对所属企业，可以按照增人不增工资总额，定员内减人不减或少减工资总额的办法办理。企业的富余人员，由企业通过广开生产、服务门路，发展第三产业，妥善加以安置。

十一、各省、自治区、直辖市和国务院有关部门要积极做好各项准备工作，使多数大中型国营企业，自一九八五年实行工资总额随同企业经济效益按比例浮动的办法。未实行这一办法的企业，仍应按照国务院国发〔1984〕55号、67号和国办发〔1984〕35号等有关文件的规定执行。

这些企业用企业奖励基金改革工资制度的，超限额奖金税的起征点可以适当提高（办法另订）。国营小型企业，按照国家的有关规定，继续实行全民所有、集体经营、照章纳税、自负盈亏的办法，在交足国家税收、留够企业发展基金以后，由企业自主进行分配。由全民所有制改为集体所有制的供销合作社的工资改革问题，由省、自治区、直辖市参照本通知的精神，自行制定具体办法。十二、实行工资总额随同经济效益浮动办法，是企业工资制度的一项重大改革，涉及面大，政策性强，关系到发展生产力和每个职工的切身利益，必须认真搞好。各地区、各有关部门一定要加强领导，做好职工思想政治工作和各项准备工作，经过试点，总结经验，逐步推行。各级劳动人事部门和计委、经委、财政等部门，要深入调查研究，及时发现和解决改革中的问题，把企业工资改革工作搞好。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)