

2009年公务员申论范文每日一例(5月7日)公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/581/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_85_AC_c26_581932.htm

工资是员工生存的基础条件，也是广大考生报考公务员所关心的问题。下面，专家就事业单位的工资制度为大家作简要介绍：工资是对劳动者进行个人消费品分配的一种形式，是作为劳动报酬按期(或按件)付给劳动者的货币和实物。工资有三大作用，即保障作用、激励作用和调节作用。

一、事业单位工资的分类管理

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事业单位，实行不同的管理办法。

(1)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70%，活的部分为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。

(2)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60%，活的部分为40%。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。

(3)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。

二、事业单位工资制度的实施

1. 岗位工资实施

(1)专业技术人员。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：教育、科研、卫生等事业单位，实行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。在工资标准上，这些

事业单位的同类专业技术人员执行同一个标准；但对中小学教师和护士实行政策倾斜，其工资标准比教育、科研、卫生单位其他人员高出10%。地质、测绘和交通、海洋、水产等事业单位，实行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。在工资标准上，对这些艰苦行业实行政策倾斜，其工资标准比其他行业的同类人员高出一定比例。文化艺术表演团体，实行艺术结构工资制。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。体育运动员实行体育津贴、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。金融单位，实行等级工资制。在工资构成上，主要分为行业等级工资和责任目标津贴两部分。

(2) 管理人员。事业单位的管理人员，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。

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。

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。

(3) 工人。事业单位的工人，分为技术工人和普通工人两大类。事业单位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。事业单位工人技术等级(职务)考核工作由人事部门会同有关部门具体组织实施。事业单位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。

(4) 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。博士毕业生和硕士毕业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。

2.工资实施的注意事项

(1)工作人员按照本人套改年限、任职年限和所聘岗位，结合工作表现，套改相应的薪级工资。(2)中小学教师、护士的岗位工资和薪级工资标准提高10%。(3)岗位工资和薪级工资是事业单位工作人员的基本劳动报酬，目前，不同类型事业单位执行统一的基本工资政策和标准。在工作人员正常工作的情况下，不得随意扣发、减发。

三、正常调整工资方法

1.正常增加薪级工资

从2006年7月1日起，年度考核结果为合格及以上等次的工作人员，每年增加一级薪级工资，并从第二年的1月起执行。工作人员考核为不合格或基本不合格等次的年度，不能正常增加薪级工资。

2.岗位变动人员工资调整办法

工作人员岗位变动后，从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准。岗位工资按新聘岗位确定，薪级工资按以下办法确定：由较低等级的岗位聘用到较高等级的岗位，原薪级工资低于新聘岗位起点薪级工资的，执行新聘岗位起点薪级工资，薪级工资按新聘岗位比照同等条件人员重新确定。

四、奖励制度

奖励制度是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：对有突出贡献的专家、学者和科技人员，实行政府特殊津贴；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、尖端技术和高新技术研究人员，奖励金额从国家专项基金中提取；结合年度考核，对优秀、合格的工作人员，年终发给一次性奖金。更多信息请访问：百考试题公务员网校 公务员论坛 公务员在线题库 相关链接：百考试题公务员加入收藏 "#F2F7FB" 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