



第二节 激励保障

四、收入分配制度★★

(一) 机关人员工资制度

	基本工资结构	基本工资正常晋升办法
1. 公务员职级工资制	职务 工资：工作 职责 大小。员工职务对应一个工资标准，领导职务和相当职务层次的非领导职务对应不同的工资标准。	每 五 年晋升一 级 + 每 两 年晋升一 档
	级别 工资：工作 实绩和资历 ，27个。每一职务层次对应若干个级别，每一级别设若干个工资档次。	
2. 机关工人岗位技术等级（岗位）工资制	岗位 工资：工作难易程度和工作质量	年度考核合格及以上的，一般每两年晋升一个档次。
	技术等级（职务） 工资：技术水平	



第二节 激励保障

(续表)

3. 津贴补贴制度	地区附加津贴制度	主要反映地区经济发展水平、物价消费水平等方面的差异。
	艰苦边远地区津贴制度	主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异。
	岗位津贴制度	在特殊岗位工作的人员，实行岗位津贴制度国家对岗位津贴实行统一管理。
4. 工资水平正常增长机制	国家根据工资调查比较的结果，结合国民经济发展、财政状况、物价水平等情况，适时调整机关工作人员基本工资标准。	
5. 实行年终一次性奖金	对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为本人当年12月份的基本工资。	



第二节 激励保障

【例·单选题】关于公务员职级工资制的说法，错误的是（ ）。

- A. 职务工资主要体现公务员的工作职责大小
- B. 级别工资主要体现公务员的工作实绩和资历
- C. 公务员年度考核称职及以上的，一般每两年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别
- D. 公务员基本工资包括职务工资和级别工资两项



第二节 激励保障

答案：C

解析：本题考查收入分配制度。公务员年度考核称职及以上的，一般每五年可在所任职务对应的级别内晋升一个级别，一般每两年可在所任级别对应的工资标准内晋升一个工资档次。公务员的级别达到所任职务对应的最高级别后，不再晋升级别，在最高级别工资标准内晋升级别工资档次，C项错误。



第二节 激励保障

（二）事业单位收入分配制度

事业单位实行岗位绩效工资制度。

岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。



第二节 激励保障

（二）事业单位收入分配制度

1. 岗位工资 (岗位职责和要求)	事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。 (1) 专业技术岗位设置13个等级； (2) 管理岗位设置10个等级； (3) 工勤技能岗位：技术工岗位（5个等级）和普通工岗位（不分等级）。
2. 薪级工资 (工作表现和资历)	(1) 对专业技术人员和管理者设置65个薪级。 (2) 对工人设置40个薪级。



第二节 激励保障

(续表)

3. 绩效工资 (实绩贡献)	(1) 基础性绩效工资：主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，一般按月发放。 (2) 奖励性绩效工资：主要体现工作量和实际贡献等因素，采用灵活多样的分配方式和办法，根据绩效考核发放。
4. 津贴补贴	(1) 艰苦边远地区津贴：执行国家统一规定的津贴制度，执行制度所需经费，属于财政支付的，由中央财政负担； (2) 特殊岗位津贴补贴：国家实行统一管理。



第二节 激励保障

【例·单选题】事业单位绩效工资组成（ ）。

- A. 基础性绩效工资和奖励性绩效工资
- B. 基础性绩效工资和核心能力绩效工资
- C. 岗位性绩效和奖励性绩效工资
- D. 岗位性绩效和核心能力绩效工资



第二节 激励保障

答案：A

解析：本题考查收入分配制度。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资。



第二节 激励保障

（三）国有企业工资决定机制

1. 工资总额确定办法	按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。
-------------	---



第二节 激励保障

(续表)

2. 工资与效益联动机制	(1) 企业经济效益增长的	当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。
	(2) 企业经济效益下降的	除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。
	(3) 企业未实现国有资产保值增值的	工资总额不得增长，或者适度下降。
	企业按照工资效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。	



第二节 激励保障

(续表)

3. 工资 效益联 动指标	(1) 根据企业功能性质定位、行业特点，科学设置联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。
	(2) 劳动生产率指标一般以人均增加值、人均利润为主，根据企业实际情况，可选取人均营业收入、人均工作量等指标。



第二节 激励保障

【例·单选题】以下关于国有企业的工资决定机制不正确的是（ ）。

- A. 企业经济效益增长，工资总额相应比例增加
- B. 企业经济效益下降，工资总额相应比例下降
- C. 企业未实现增值保值，工资总额不得增长或适度下降
- D. 如果员工数量增加，原则上工资总额应增加



第二节 激励保障

答案：D

解析：本题考查收入分配制度。中国有企业工资收入分配机制；企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额，故本题选择D选项。



本节小结

