

四川省人民政府办公厅

关于工资制度改革后我省国家行政机关和事业单位几个奖惩种类的使用意见及有关工资待遇处理办法的补充通知

一九八七年十一月十二日

川办发〔1987〕117号

《四川省人民政府批转省人事局〈关于工资制度改革后我省国家行政机关和事业单位几个奖惩种类的使用意见及有关工资待遇处理办法的请示〉的通知》（川府发〔1986〕32号，载本刊1986年第4期）下发以来，部分地区、部门和单位在执行中提出了一些需要解释的问题。现根据中央有关文件的精神，作如下补充通知：

一、升级奖励，可视受奖人员的功绩大小，分别采用“固定升级”、“浮动升级”形式。具体办法另定。

受升级奖励的人员，职务工资已经达到本职务工资标准的最高工资等级而“不使用升级奖励”的，可视其功绩大小，给予其它奖励，或给予“授予奖品或奖金”的奖励，一次性发给适当奖品或一百至二百元的奖金。行政、事业单位所需经费，按实支数在本单位包干经费中报销，列“补助工资”目；企业单位开支的，在奖励基金中列支。

二、升职奖励，一般是在其原职务的基础上提升一级职务。升职后，如果原职务工资低于所升职务的最低工资等级，则确定为所升职务的最低工资等级；原职务工资在所升职务工资标准内的可再晋升一个工资等级。原职务工资等于或高于最高工资等级的，不再升级。

三、降级处分，是在同一职务工资标准内，一般降低一个工资等级。如果原职务工资为本职务的最低工资等级，则不使用降级处分，可给予其他处分。

四、降职处分，一般是在其原任职务的基础上降低一级职务。降职后，原职务工资在所降职务工资标准内的，一般降低一个工资等级；错误特别严重，情节恶劣的，降低二个工资等级；原职务工资降低一至二个工资等级后，仍高于所降职务的最高工资等级的，则确定为该职务的最高工资等级。

五、撤职处分，是撤销现任职务。撤职后，其重新确定的职务一般要比原任职务低两级以上。应按其重新确定的职务确定工资等级，重新确定的工资等级应比原职务工资等级低两级以上。

六、开除留用察看期满或解除劳教的人员，悔改表现好的，由原单位重新分配适当工作，不适宜继续当干部的，可以当工人。其职务与职务工资等级（或职级与职级工资等级）的重新确定，均应低于受撤职处分人员定职定薪的规格。

七、本通知与川府发〔1986〕32号文件不一致的，按本通知执行。以前已经办理了的，一般不再变动。