

## 吉林：

稳步推进  
工资统发

## ○ 吉林省财政厅工资办

机关事业单位职工工资实行统一发放，是关系到人民生活稳定、社会长治久安的一件大事，是财政部门推行支出管理改革的切入点。吉林省工资统一发放管理工作经过编制、组织、人事、代理银行等相关部门的通力合作和各级财政部门的共同努力，取得了长足进步，收到明显成效。截至2004年9月末，全省有省直和9个地区50个市县10627个机关事业单位55.8万人实行了工资统一发放，统发单位、人数分别比上年增长30%和45%。其中集安、敦化、榆树、扶余、柳河等县市的单位、人员统发率达到100%，长春市、辽源市、延边州和九台、长白、和龙等市县统发面也达到80%以上。

政策到位，确保“三  
优先”原则落到实处

各级财政工资统发管理部门把省财政厅制定的“优先安排统发资金，优先拨付统发工资，优先兑现中央统一规定的工资项目”的“三优先”原则摆在首要位置，专门设立工资统发管理专户，千方百计筹措和调度资金，大大增强了财政工资统发保障力度，努力做到工资按

时足额发放，保证了统发人员工资不拖不欠、当月工资当月兑现，维护了广大职工的切身利益，使工资政策落到实处。

在切实贯彻“三优先”原则的基础上，各级工资统发管理部门把离退休人员、中小学教师和公检法司干警工资作为统发工作的重中之重，抓紧抓好。截至2004年9月末，全省有50个市县13万离退休人员的离退休费实行了统发，统发人数比上年增长23%，离退休人员能够按月足额领到工资，基本生活得到了保障；全省有46个市县30.5万中小学教师工资实行了统发，统发人数比上年增长近一倍，实现了固定工资按月发放和津贴补贴集中发放的有机结合。双辽市由于乡镇无金融网点，将乡镇中小学教师工资上划至市教育局作为一级预算拨款单位，在教育局工资专户开支。目前有47所中小学校5096名教职员工工资实行了统一发放，占全市教育系统人员的69.2%；全省有47个市县5.8万名公检法司干警工资实行了统发，统发人数比上年增长20%；其中长春、延边、白山三个地区所有县（市）公检法司干警工资全部实行了统发，拖欠干警工资问题不再发生，对增强政权的保障能力，维护

社会稳定起到了积极作用。

强化约束，全面提高  
统发工作管理水平

全省各级财政部门认真执行工资统发管理政策，从严把好统发人员入口关，全面加强工资统发管理。一是配备得力人员。各地根据工资统发工作需要，严格按职能定岗位，按岗位定人员，按人员落实责任，基本上做到了统发工作管理人员职能清楚，责任落实，目标明确，保证了统发工作有人抓，问题有人管，情况有人报。目前，全省有工资统发管理人员140多人，为开展工作提供了必要的组织保障。二是清理“吃空饷”的财政供养人员。吉林市在严把入口关时实行编委核编、开户行核身份证、优抚对象核对优抚证的“三核”方法；发放工资阶段则深入基层面对面发工资折，核对出勤记录、本人工作记录；同时利用指纹监测系统定期复核，对出国打工、下海经商、停薪留职、患病在家的人员全额领取工资等现象予以纠正。据不完全统计，仅2003年一年，全省各级财政部门清除超编和“吃空饷”人员1100余人，节约财政资金近2000万元。

三是配备必要的设备和掌握先进技术。工资统发工作客观上要求记载个人工资项目、出生年月日、参加工作时间、现任职务以及上下两档职务晋升时间、学历、身份证号码等大量信息资料。因此,各市县都配备专业性的工资统发软件,建立工资统发数据库,初步实现了统发单位、人员、工资、职务、学历等基础情况的动态管理,工资统发工作质量和报表质量稳步提高,实现了工资申报、变动、计算、代扣、拨款、报表、对账、结算的程序化管理,工资统发的准确性和时效性明显提高。

### 制度先行,不断 实现规范化管理

全省工资统发工作从建立制度中起步,又在健全制度中不断完善,逐步走向规范化管理。松原市实行对统发人员在辖区内流动制度,“财力随人走”,在职人员建立财政供养零增长管理机制,在职转离退休人员实行携带《机构编制管理证》的方式。延边州落实“调查统计到位、宣传服务到位、协调理顺到位”,并定期复查财政统发人员,通过银行网络及时反馈人员变化情况。通化市为防止有人弄虚作假套取财政资金,设专人定期对工资变动情况进行内部审计,如发现差错坚决追查责任,该扣回的如数扣回。

### 强化职能,充分 发挥市管县作用

工资统发管理是一项新开展的工作,各地管理机构各异。白城、公主岭、抚松、集安等地专门成立了工资统发管理机构;通化、白山、延边、辽源等地职能设在会计核算中心,配备专人管理;吉林、长春等地

在国库处管理,但各地机构都以不同的方式发挥着各自的作用。通化市实行上下一盘棋,统一认识、统一管理,召开座谈会交流经验、互相借鉴、齐头并进,目前所属县(市)工资统发面均达到90%以上。吉林、白山定期召开全地区会议,总结和安排阶段性工作;辽源经常派专人指导所属县的工作,帮助刚开展工资统发工作的县少走弯路。工资统发管理工作队伍从无到有,从小到大,管理工作从起步到走向规范,各市州发挥了重要作用,做了大量艰苦的工作。

### 加强宣传,争取各方支持

几年来,各级工资统发管理部门从服务、服从于当地经济发展,推动和促进财政改革出发,积极主动、千方百计加大宣传力度,使工资统发工作出现了前所未有的良好氛围。一是积极争取党委、政府和财政部门领导对工资统发工作的重视和支持。开展工作初期,松原、辽源、白山、延边州、公主岭、镇赉等市县政府领导多次召开专题会议研究部署工资统发工作,并责成一名政府主要领导具体负责;白城、通化、和龙、梅河口、大安等市县成立了工资统发协调组,财政局领导具体负责,亲自组织,抓好落实,为工资统发工作营造了良好环境。二是在工资统发具体操作上,实行编制、人员公开,工资、津贴标准公开,代扣代缴执行公开的“三公开”原则。如梅河口市实行每月例会制度,不经过例会讨论通过,不准进入统发范围。全面实现了工资统发各个环节的公开、透明,增强了社会、单位和群众参与的广泛

性、自觉性和实效性。三是大力开展舆论宣传,通过报刊杂志、广播电视等多种媒体,采取知识问答、宣传公告、专题论坛、财政简报等多种形式,为统发工作营造了良好的舆论环境。四是积极主动向统发单位、统发人员印发征求意见卡,征求意见和建议,查找工作中的不足,定期反馈整改情况,及时发现问题,解决问题。通化市还将工资统发工作作为评比优秀窗口和服务标兵的主要内容。五是建立廉洁自律责任制,严格遵守财经法纪,严格按照统发工作程序办事,讲原则,讲政策,讲方法,严禁擅自调整工资和补贴津贴标准,认真查处各级各类举报投诉,全面净化了工资统发的管理环境。经过各级财政部门共同努力,全省初步形成了“职工积极主动要求统发,单位自觉自愿加入统发,部门真心实意支持统发,财政全力以赴推动统发”的社会氛围,为工资统发工作的深入开展提供了良好的环境基础。

