

国务院关于劳动制度 改革的四项暂行规定

法 律 出 版 社

国务院关于劳动制度改革的 四项暂行规定

法律出版社法规编辑室编

法律出版社

国务院关于劳动制度
改革的四项暂行规定
法律出版社法规编辑室编

法律出版社出版 新华书店发行
法律出版社印刷厂印刷

850×1168毫米 32开本 0.875印张 12,000字
1986年10月第一版 1986年10月第一次印刷
印数00,001—15,000

书号6004·1056 定价0.17元

目 录

国营企业实行劳动合同制暂行规定·····	(1)
国营企业招用工人暂行规定·····	(11)
国营企业辞退违纪职工暂行规定·····	(15)
国营企业职工待业保险暂行规定·····	(17)

国营企业实行劳动 合同制暂行规定

(一九八六年七月十二日国务院发布)

第一章 总 则

第一条 为改革国营企业（以下简称企业）的劳动制度，增强企业活力，充分发挥劳动者的积极性和创造性，保障劳动者的合法权益，促进社会主义现代化建设，特制定本规定。

第二条 企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制。用工形式，由企业根据生产、工作的特点和需要确定，可以招用五年以上的长期工、一年至五年的短期工和定期轮换工。不论采取哪一种用工形式，都应当按照本规定签订劳动合同。

企业招用一年以内的临时工、季节工，也应当签订劳动合同。

第三条 劳动合同制工人与所在企业原固定工人享有同等的劳动、工作、学习、参加企业的民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。

第二章 招 收 录 用

第四条 企业招用劳动合同制工人，应当在当地劳动行政主管部门指导下，贯彻公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。由企业向当地劳动行政主管部门办理录用手续。对重新就业的工人，企业应当注重实际技能的考核，经过考核合格的，优先录用。

第五条 对劳动合同制工人，应当建立《劳动手册》制度。

《劳动手册》由劳动人事部统一制发。

第六条 企业招用劳动合同制工人，应当订明试用期。试用期为三个月至六个月，由企业根据不同工种具体确定。

第三章 劳动合同的订立、变更、 终止和解除

第七条 企业与被招用的工人签订劳动合同时，必须遵守国家政策和法规的规定，坚持平等自愿和协商一致的原则，以书面形式明确规定双方的责任、义务和权利。劳动合同一经签订，就受到法律保护，双方必须严格遵照执行。

第八条 劳动合同的内容应当包括：

- （一）在生产上应当达到的数量指标、质量指标，或应当完成的任务；
- （二）试用期限、合同期限；
- （三）生产、工作条件；
- （四）劳动报酬和保险、福利待遇；
- （五）劳动纪律；
- （六）违反劳动合同者应当承担的责任；
- （七）双方认为需要规定的其他事项。

第九条 劳动合同期限，由企业和工人协商确定。劳动合同期限届满，应即终止执行。由于生产、工作需要，在双方完全同意的条件下，可续订合同。

轮换工的劳动合同，期限届满时必须终止。

第十条 企业经上级主管部门批准转产、调整生产任务，或者由于情况变化，经合同双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

第十一条 劳动合同制工人因生产、工作需要，或按照国家有关规定，需要跨地区转移工作单位时，经有关地区劳动行政主管部门协商同意，并办理户口和退休养老基金的转移手续，可以与所在企业解除劳动合同，与所需单位签订劳动合同。

第十二条 在下列情况下，企业可以解除劳动合同

(一) 劳动合同制工人在试用期内，经发现不符合录用条件的；

(二) 劳动合同制工人患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作的；

(三) 按照《国务院关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》，属于应予辞退的；

(四) 企业宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

第十三条 劳动合同制工人被除名、开除、劳动教养，以及被判刑的，劳动合同自行解除。

第十四条 劳动合同制工人在下列情况下，企业不得解除劳动合同：

(一) 劳动合同期限未满, 又不符合第十二条规定的;

(二) 患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的;

(三) 患病或非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

(四) 女工在孕期、产假和哺乳期间的;

(五) 符合国家规定条件的。

第十五条 在下列情况下, 劳动合同制工人可以解除劳动合同:

(一) 经国家有关部门确认, 劳动安全、卫生条件恶劣, 严重危害工人身体健康的;

(二) 企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的;

(三) 经企业同意, 自费考入中等专业以上学校学习的;

(四) 企业不履行劳动合同, 或者违反国家政策、法规, 侵害工人合法权益的。

第十六条 任何一方解除劳动合同, 必须提前一个月通知对方, 方可办理解除劳动合同的手续。

解除劳动合同, 企业应当报请上级主管部门和当地劳动行政主管部门备案。

一方违反劳动合同, 给对方造成经济损失的, 应

应当根据其后果和责任大小，予以赔偿。

第十七条 企业解除劳动合同，应当征求本企业工会的意见。

第四章 在职和待业期间的待遇

第十八条 劳动合同制工人的工资和保险福利待遇，应当与本企业同工种、同岗位原固定工人保持同等水平，其保险福利待遇低于原固定工人的部分，用工资性补贴予以补偿。工资性补贴的幅度，为劳动合同制工人标准工资的15%左右。

第十九条 劳动合同制工人的奖金、津贴、保健食品、劳动保护用品、口粮补差和物价补贴等待遇，应当与所在企业同工种原固定工人同等对待。

第二十条 重新就业的劳动合同制工人，仍从事原工种的，经考核合格后，按照原工资等级支付工资；改变工种的，试用期间的工资按照不低于二级工工资标准支付，试用期满后考核定级。

第二十一条 劳动合同制工人患职业病或因工负伤，以及女工孕期、产假和哺乳期间，应当与所在企业同工种的原固定工人同等对待。

第二十二条 劳动合同制工人患病或非因工负伤，

按其在本单位工作时间的长短，给予三个月至一年的医疗期。在本单位工作二十年以上的，医疗期可以适当延长。在医疗期内，其医疗待遇和病假工资与所在企业原固定工人同等对待。医疗期满后因不能从事原工作被解除劳动合同的，由企业发给相当于本人标准工资三个月至六个月的医疗补助费。

第二十二条 劳动合同制工人因工或因病死亡的丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，应当与所在企业原固定工人同等对待。

第二十三条 劳动合同制工人因合同期满或属于第十二条（二）项和第十五条规定情况，解除劳动合同时，企业应当按照其在本企业工作年限，每满一年发给相当于本人标准工资一个月的生活补助费；但是，最多不超过十二个月的本人标准工资。

按照第十二条（三）项规定被解除劳动合同的，或按照第十三条规定自行解除劳动合同的，以及自行离职的，不发给生活补助费。

第二十四条 劳动合同制工人，其公休假、婚丧假、探亲假、上下班交通费补贴、取暖和防暑降温补贴等，应当与所在企业原固定工人同等对待。

第二十五条 劳动合同制工人待业期间，按照国家规定领取待业救济金和医疗补助费。

第五章 退休养老期间的待遇

第二十六条 国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金的来源，由企业和劳动合同制工人缴纳。退休养老金不敷使用时，国家给予适当补助。

企业缴纳的退休养老基金，在缴纳所得税前列支，缴纳的数额为劳动合同制工人工资总额的15%左右。由企业开户银行按月代为扣缴，转入当地劳动行政主管部门所属的社会保险专门机构在银行开设的“退休养老基金”专户。对逾期不缴者，按照规定加收滞纳金。

劳动合同制工人缴纳的退休养老基金数额为不超过本人标准工资的3%。由企业按月在工资中扣除，向当地劳动行政主管部门所属的社会保险专门机构缴纳。

退休养老基金存入银行的款项，按照城乡居民个人储蓄存款利率计息，所得利息转入退休养老基金项下。

第二十七条 劳动合同制工人的退休养老待遇包括：退休费（含国家规定加发的其他补贴、补助）、

医疗费和丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费。

劳动合同制工人退休后，按月发给退休费，直至死亡。退休费标准，根据缴纳退休养老金年限长短、金额多少和本人一定工作期间平均工资收入的不同比例确定，医疗费和丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费，参照国家有关规定执行。

对缴纳退休养老金年限比较短的工人，其退休养老费用可以一次发给。

第二十八条 劳动合同制工人退休养老工作，由劳动行政主管部门所属的社会保险专门机构管理，其主要职责是筹集退休养老金，支付退休养老费用和组织管理退休工人。

第六章 组 织 管 理

第二十九条 劳动合同制工人在企业工作期间，由企业负责管理；在待业期间，由当地劳动行政主管部门所属的劳动服务公司负责管理。

第三十条 劳动行政主管部门有监督、检查劳动合同履行情况的责任和权力。

第三十一条 劳动合同双方发生劳动争议时，应当协商解决；协商无效的，可以向当地劳动争议仲裁

委员会申诉，由劳动争议仲裁委员会仲裁；对仲裁不服的，可以向当地人民法院起诉。

第七章 附 则

第三十二条 国家机关、事业单位和社会团体在常年性岗位上招用的工人，应当比照本规定执行。

第三十三条 本规定第四、五章不适用矿山、建筑、装卸搬运行业从农村招用的户、粮关系不变的劳动合同制工人，以及从城镇招用的临时工、季节工，他们的劳动报酬、保险福利待遇，按照国家有关规定执行。

第三十四条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本规定制订实施细则，并报劳动人事部备案。

第三十五条 本规定由劳动人事部负责解释。

第三十六条 本规定自一九八六年十一月一日起施行。

国营企业招用工人暂行规定

(一九八六年七月十二日国务院发布)

第一章 总 则

第一条 为了改革国营企业(以下简称企业)招工制度,保证招工质量,提高工人队伍素质,适应社会主义现代化建设事业发展的需要,特制定本规定。

第二条 企业招用工人,必须在国家劳动工资计划指标之内,贯彻执行先培训后就业的原则,面向社会,公开招收,全面考核,择优录用。

第三条 企业招用工人,必须实行劳动合同制。

第二章 面向社会,公开招收

第四条 企业招用工人,应当公布招工简章,符合报考条件的城镇待业人员和国家规定允许从农村招

用的人员，均可报考。

第五条 企业招用工人，应当张榜公布经过考核合格者名单，公开录用。

企业不得以任何形式进行内部招工，不再实行退休工人“子女顶替”的办法。

第三章 德智体全面考核， 择优录用

第六条 企业招用工人，必须具备的基本条件是：年满十六周岁，身体健康，具有初中以上文化程度，现实表现好。

第七条 企业招用工人，实行德智体全面考核，其考核内容和标准，可以根据生产、工作需要有所侧重。招用学徒工人，侧重文化考核；直接招用技术工人，侧重专业知识技能考核；招用繁重体力劳动工人，侧重身体条件考核。

第八条 企业招用工人，凡适合妇女从事劳动的工种，应当招用女工。

第九条 企业招用工人，应当规定试用期。在试用期内发现不符合招工条件的，企业可以解除劳动合同，由原户口所在地负责接收。

第四章 组 织 管 理

第十条 企业招工工作，应当在地方人民政府的领导下，由劳动行政主管部门负责管理。其主要职责是：审批下达招工计划，执行招工政策，确定招工地区，审查招工简章，对招工工作进行监督和检查。

第十一条 企业招用工人，应当向当地劳动行政主管部门办理录用手续，并按照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》签订劳动合同。

第十二条 企业招用工人，应当在城镇招收。需从农村招收工人时，除国家规定的以外，必须报经省、自治区、直辖市人民政府批准。

第十三条 企业招用工人，必须严格按照本规定执行。凡违反本规定招收的工人，一律无效，情节严重的，应当追究有关人员的行政责任。

第五章 附 则

第十四条 国家机关、事业单位和社会团体招用工人，应当比照本规定执行。

第十五条 省、自治区、直辖市人民政府可以根