

企业职工奖惩条例

全国职工守则

法律出版社

P922.5

企业职工奖惩条例

全国职工守则

中国工业出版社

企业职工奖惩条例
全国职工守则

法律出版社

**企业职工奖惩条例
全国职工守则**

法律出版社出版 新华书店发行

石家庄地区印刷厂印刷

787×1092毫米32开本 0.5印张

1982年5月第一版 1982年5月第一次印刷

印数00,001—45,000

书号6004·571 定价0.07元



目 录

企业职工奖惩条例.....	(1)
---------------	-------

(1982年3月12日国务院常务会议通过，
4月10日发布施行)

全国职工守则.....	(9)
-------------	-------

(1982年5月2日全国劳动模范和先进人物
代表座谈会一致通过)

附录:

奖与惩缺一不可.....	(10)
--------------	------

(1982年5月3日《人民日报》社论)

企业职工奖惩条例

(1982年3月12日国务院常务会议通过，
4月10日发布施行)

第一章 总 则

第 一 条 根据中华人民共和国宪法的有关规定，为增强企业职工的国家主人翁责任感，鼓励其积极性和创造性，维护正常的生产秩序和工作秩序，提高劳动生产率和工作效率，促进社会主义现代化建设，特制定本条例。

第 二 条 企业职工必须遵守国家的政策、法律、法令，遵守劳动纪律，遵守企业的各项规章制度，爱护公共财产，学习和掌握本职工作所需要的文化技术业务知识和技能，团结协作，完成生产任务和工作任务。

第 三 条 企业实行奖惩制度，必须把思想政治工作同经济手段结合起来。在奖励上，要坚持

精神鼓励和物质鼓励相结合，以精神鼓励为主的原则；对违反纪律的职工，要坚持以思想教育为主、惩罚为辅的原则。

第 四 条 本条例适用于全民所有制企业和城镇集体所有制企业的全体职工。对企业中由国家行政机关任命的工作人员给予奖励或惩罚，其批准权限和审批程序按照《国务院关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》办理。

第二章 奖 励

第 五 条 对于有下列表现之一的职工，应当给予奖励：

（一）在完成生产任务或者工作任务、提高产品质量或者服务质量、节约国家资财和能源等方面，做出显著成绩的；

（二）在生产、科学研究、工艺设计、产品设计、改善劳动条件等方面，有发明、技术改进或者提出合理化建议，取得重大成果或者显著成绩的；

（三）在改进企业经营管理，提高经济效益方面做出显著成绩，对国家贡献较大的；

（四）保护公共财产，防止或者挽救事故有

功，使国家和人民利益免受重大损失的；

（五）同坏人、坏事作斗争，对维持正常的生产秩序和工作秩序、维持社会治安，有显著功绩的；

（六）维护财经纪律、抵制歪风邪气，事迹突出的；

（七）一贯忠于职守，积极负责，廉洁奉公，舍己为人，事迹突出的；

（八）其他应当给予奖励的。

第 六 条 对职工的奖励分为：记功、记大功，晋级，通令嘉奖，授予先进生产（工作）者、劳动模范等荣誉称号。在给予上述奖励时，可以发给一次性奖金。

第 七 条 记功、记大功、发给奖金，授予先进生产（工作）者的荣誉称号，由工会提出建议，企业或者企业的上级主管部门决定。发放奖金一般一年进行一次，在企业劳动竞赛奖的奖金总额内列支。

通令嘉奖，由各级人民政府或者企业主管部门决定。

授予劳动模范称号的办法，另行制定。

第 八 条 对职工给予奖励，需经所在单位

群众讨论或评选，并**按照第七条规定的权限办理。**

职工获得奖励，由企业**记入本人档案。**

第 九 条 对职工中有发明、技术改进或合理化建议，符合第五条第（二）项规定的，按照《发明奖励条例》、《合理化建议和技术改进奖励条例》给予奖励，不再重复发给奖金。

第 十 条 经常性的生产奖、节约奖的发放原则、奖金来源、提奖办法，按照国家有关规定办理。

第三章 处 分

第 十 一 条 对于有下列行为之一的职工，经批评教育不改的，应当分别情况给予行政处分或者经济处罚：

（一）违反劳动纪律，经常迟到、早退，旷工，消极怠工，没有完成生产任务或者工作任务的；

（二）无正当理由不服从工作分配和调动、指挥，或者无理取闹，聚众闹事，打架斗殴，影响生产秩序、工作秩序和社会秩序的；

（三）玩忽职守，违反技术操作规程和安全规

程，或者违章指挥，造成事故，使人民生命、财产遭受损失的；

（四）工作不负责任，经常产生废品，损坏设备工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；

（五）滥用职权，违反政策法令，违反财经纪律，偷税漏税，截留上缴利润，滥发奖金，挥霍浪费国家资财，损公肥私，使国家和企业在经济上遭受损失的；

（六）有贪污盗窃、投机倒把、走私贩私、行贿受贿、敲诈勒索以及其他违法乱纪行为的；

（七）犯有其他严重错误的。

职工有上述行为，情节严重，触犯刑律的，由司法机关依法惩处。

第十二条 对职工的行政处分分为：警告，记过，记大过，降级，撤职，留用察看，开除。在给予上述行政处分的同时，可以给予一次性罚款。

第十三条 对职工给予开除处分，须经厂长（经理）提出，由职工代表大会或职工大会讨论决定，并报告企业主管部门和企业所在地的劳动或者人事部门备案。

第十四条 对职工给予留用察看处分，察看期限为一至二年。留用察看期间停发工资，发给生

生活费。生活费标准应低于本人原工资，由企业根据情况确定。留用察看期满以后，表现好的，恢复为正式职工，重新评定工资；表现不好的，予以开除。

第十五条 对于受到撤职处分的职工，必要的时候，可以同时降低其工资级别。

给予职工降级的处分，降级的幅度一般为一级，最多不要超过两级。

第十六条 对职工罚款的金额由企业决定，一般不要超过本人月标准工资的20%。

第十七条 对于有第十一条第（三）项和第（四）项行为的职工，应责令其赔偿经济损失。赔偿经济损失的金额，由企业根据具体情况确定，从职工本人的工资中扣除，但每月扣除的金额一般不要超过本人月标准工资的20%。如果能够迅速改正错误，表现良好的，赔偿金额可以酌情减少。

第十八条 职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过15天，或者一年以内累计旷工时间超过30天的，企业有权予以除名。

第十九条 给予职工行政处分和经济处罚，必须弄清事实，取得证据，经过一定会议讨论，征求工会意见，允许受处分者本人进行申辩，慎重决定。

第二十条 审批职工处分的时间，从证实职工犯错误之日起，开除处分不得超过五个月，其他处分不得超过三个月。

职工受到行政处分、经济处罚或者被除名，企业应当书面通知本人，并且记入本人档案。

第二十一条 在批准职工的处分以后，如果受处分者不服，可以在公布处分以后十日内，向上级领导机关提出书面申诉。但在上级领导机关未作出改变原处分的决定以前，仍然按照原处分决定执行。

第二十二条 职工被开除或者除名以后，一般在企业所在地落户。

如果本人要求迁回原籍，应当按照从大城市迁到中小城市、从沿海地区迁到内地或者边疆、从城镇迁到农村的原则办理。

符合本条规定的，企业主管部门应当事先同迁入地的公安部门联系。迁入地公安部门应当凭企业主管部门的证明，办理落户手续。迁回农村的，生产队应当准予落户。

第二十三条 受到警告、记过、记大过处分的职工在受处分满半年以后，受到撤职处分的职工在满一年以后，受到留用察看处分的职工在被批准恢

复为正式职工以后，在评奖、提级等方面，应当按照规定的条件，与其他职工同样对待。

第二十四条 对于弄虚作假、骗取奖励的职工，应当按照情节轻重，给予必要的处分。

第二十五条 对于滥用职权，利用处分职工进行打击报复或者对应受处分的职工进行包庇的人员，应当从严予以处分，直至追究刑事责任。

第四章 附 则

第二十六条 各省、市、自治区人民政府和国务院各部门，可以根据本条例的规定，制订实施办法。

第二十七条 各级劳动部门有权对执行本条例的情况进行监督检查。

第二十八条 本条例自发布之日起施行。

全国职工守则

(1982年5月2日全国劳动模范和先进人物
代表座谈会一致通过)

- 一、热爱祖国，热爱共产党，热爱社会主义。
- 二、热爱集体，勤俭节约，爱护公物，积极参与管理。
- 三、热爱本职，学赶先进，提高质量，讲究效率。
- 四、努力学习，提高政治、文化、科技、业务水平。
- 五、遵纪守法，廉洁奉公，严格执行规章制度。
- 六、关心同志，尊师爱徒，和睦家庭，团结邻里。
- 七、文明礼貌，整洁卫生，讲究社会公德。
- 八、扶植正气，抵制歪风，拒腐蚀，永不沾。

奖与惩缺一不可

《人民日报》社论

国务院颁发的《企业职工奖惩条例》，是发展经济建设，建设精神文明的一项重要法规，各地区、部门、企业要认真贯彻执行。

现代社会化的大生产，必须有严格的劳动纪律。粉碎“四人帮”以来，大多数企业的劳动纪律有了不同程度的好转，但是，十年内乱期间无政府主义的流毒至今没有肃清，有些工矿企业秩序混乱、纪律松弛的现象还相当严重。有极个别的人，长期来吃着农民种的粮食，拿着国家发的工资，不干工作光捣乱，领导批评教育不顶用，群众帮助劝说无效，有的肆无忌惮，无法无天，成为影响极坏的“害群之马”，严重妨碍生产秩序、工作秩序、社会公共秩序。这种现象再也不能继续下去了。

为了建立正常的生产秩序和工作秩序，规定严格的奖惩制度是非常必要的。企业对劳动好、遵纪守法的职工，理应给予表扬和奖励；对严重违反劳

动纪律又屡教不改的人，理应按照规定给予惩罚，包括给予经济或行政的处分，直到开除出厂。奖与惩是相辅相成，缺一不可的。有功者奖，有过者罚，只有奖惩严明，才能鼓励先进，鞭策后进。如果好的不奖，坏的不惩，是非不分，黑白不明，就不可能建立良好的秩序，整个社会是这样，一个企业也是这样。往往有这种情况，人们对奖励的作用容易看得清楚，对处罚的必要性却缺乏应有的认识。因此，有些同志把奖看成绝对的好，把惩看成绝对的坏。其实，奖和惩是一个事物的两个方面，如果只奖不惩，就缩小了奖的鼓励作用；如果只惩不奖，就削弱了惩的警戒意义。早在1954年政务院通过的《国营企业内部劳动规则纲要》中，就明确规定了对违反劳动纪律的职工，企业可以根据情节轻重给予行政和经济的处分，情节严重、造成重大损失的，应予开除或送法院依法处理。由此可见，有奖有惩的正确做法，本来是“文化大革命”前早就有了的，那时人们也都认为这是理所当然的。只是在“文化大革命”中，人们的思想被搞乱了，好象一提到惩，就是“矛头对着群众”。其实，被开除的“害群之马”，根本代表不了群众，恰恰相反，这种“害群之马”是群众深恶痛绝的。正是这些规定，保证了我国五十年代良好的社会秩序和生

产秩序，它不仅没有侵害群众的利益，相反地却维护了广大群众的利益。从上海进行试点的单位来看，坚决执行这些规定，受处分的人数极少，开除的更是极个别的，其中有的几年无故不上班，在企业里早已名存实离；有的严重违反劳动纪律，情节恶劣，给国家财产造成重大损失，而且屡教不改，广大职工早有意见；有的触犯刑律，受到公安司法部门的惩处，早已失掉做一名职工的起码资格。开除这样的人，恰恰是保护了广大群众的正当利益，广大工人和企业干部是热烈拥护和支持的。

企业没有奖惩权，不能开除人，劳动纪律就不能维持，这样的企业也就不可能管理好。当然，对于大多数人来说，必须通过政治思想工作和职工守则及奖励制度，促使其自觉遵守各项规章制度，保持正常的工作秩序和生产秩序。但是，对于极少数闹无政府主义、在群众中造成很坏影响的人，只靠一般的说服教育是不行的，必须有必要的、严格的纪律给予强制性的约束。我们历来主张以教育为主，但教育不是万能的。过分强调教育，把教育的作用夸大到可以不要法制或贬低法制作用的程度，也是不对的。特别是在社会风气没有根本好转的今天，如果没有严明的法制，光靠教育不能解决所有问题。《企业职工奖惩条例》明确规定企业有奖惩