

养老保险文件汇编

(1986. 7-2001. 3)

上册

吉林省劳动和社会保障厅

二〇〇一年四月

国务院关于发布改革劳动制度 四个规定的通知

国发〔1986〕77号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》，业经全国省长会议讨论修改和国务院常务会议通过，现予发布。请你们根据中共中央、国务院发出《关于认真执行改革劳动制度几个规定的通知》（中发〔1986〕9号文件）精神，结合实际情况，认真做好准备工作，从一九八六年十月一日起开始实施。现将有关问题通知如下：

一、统一思想，提高认识。要采取自上而下、先党内后党外、先骨干后群众的步骤，层层组织传达、学习四个规定，深入地做好干部、群众的思想政治工作。宣传部门和新闻单位，要按照统一的宣传提纲和统一部署，有计划有步骤地开展宣传工作，防止各行其是。几个《规定》见报的时间，要同有关部门联系。

二、认真做好改革的准备工作。要在七、八、九三个月抓紧研究落实有关的各项配套政策和制定实施细则，搞好干部培训。要加强劳动人事部门的组织建设，相应地建立劳动争议仲裁和社会劳动保险机构，并充实和加强劳动服务公司。

考虑到北京、天津等地的具体情况，这两个市实行劳动合同制的时间可以适当推迟。

三、废止“子女顶替”制度。“子女顶替”制度实行多年，弊病甚多，必须废止。考虑到部分家居农村的老工人的实际情况，在贯彻执行中允许适当灵活一些，即对一九五七年底以前参加工作、家居农村的老工人，在他们办理退休手续后，允许其一名农村的适龄未婚子女

到父母原工作单位的城镇,参加全民所有制单位或集体所有制单位的招工考试或考核,在同等条件下优先录用。被录用的,由当地劳动部门办理录用手续,公安、粮食部门办理户、粮关系转移手续,退休工人本人的户、粮关系同时迁回农村;未被录用的,仍应留在农村劳动。

“内招”职工子女的办法也必须废止。矿山井下、野外勘探、森林采伐、盐业生产等四个行业是否继续“内招”职工子女,由国务院有关主管部门与省、自治区、直辖市人民政府商定。

四、国家机关、事业单位今后招用工人,应当比照《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》执行。合同制工人的养老保险和待业保险基金的来源,机关从行政费中列支,事业单位从事业费中列支。

五、劳动制度的改革,关系广大群众的切身利益,牵涉面广,政策性强,各级人民政府要切实加强领导,精心部署。各有关部门要积极配合,协调行动。各地准备和贯彻实施四个规定的情况,应分别在今年九月中旬和十二月中旬向国务院报告,实施中的重要情况和问题要随时报告。

1986年7月12日

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,可以续订合同。

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。

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。

第十九条 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。

第二十一条 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,根据缴纳退休养老基金年限长短、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。

对缴纳退休养老基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基金,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月一日起施行。

国营企业招用工人暂行规定(略)

国营企业辞退违纪职工暂行规定(略)

国营企业职工待业保险暂行规定(略)

国家教委关于教龄津贴、护士工龄津贴 作为计发离休、退休费基数的通知

[86]教计字 190 号

各省、自治区、直辖市教委，国务院各部委、各直属机构：

我委九月二十九日下发的《关于教龄、护龄津贴作为计算离、退休人员生活补贴基数的通知》((86)教计字 159 号)，因文字有误，作废。有关内容重新通知如下：

根据国务院工资制度改革小组《关于国家机关工作人员奖励工资问题的通知》(劳人薪〔1986〕60 号)“基本工资包括基础工资、职务工资和工龄津贴(包括教龄、护士工龄津贴)”的规定和劳动人事部关于教龄、护龄津贴可以作为计发离休、退休费基数的通知精神，现作如下通知：

凡国家规定实行教龄津贴和护士工龄津贴单位的工作人员，离休、退休时享有教龄津贴或护士工龄津贴的，其享有的教龄津贴或护士工龄津贴，可与本人的基础工资、职务工资、工龄津贴合并作为计发离休、退休待遇的基数。本通知从一九八六年九月一日起执行。以前少发的部分不补。

1986 年 12 月 3 日

吉林省人民政府关于发布贯彻 国务院改革劳动制度四个 规定实施细则的通知

吉政发〔1986〕137 号

各市、州、县人民政府，白城地区行政公署，省政府各委办厅局、各直属机构：

根据国务院发布的关于改革劳动制度的四个规定，结合我省实际情况，制定了《吉林省贯彻〈国营企业实行劳动合同制暂行规定〉实施细则》、《吉林省贯彻〈国营企业招用工人暂行规定〉实施细则》、《吉林省贯彻〈国营企业辞退违纪职工暂行规定〉实施细则》和《吉林省贯彻〈国营企业职工待业保险暂行规定〉实施细则》。这四个实施细则，业经征求各地和省直有关部门意见，多次进行讨论修改，现予发布实施。

一、认真贯彻执行国发〔1986〕77 号文件，坚决废止“子女顶替”制度和“内招”职工子女的办法。废止“子女顶替”制度以后，对家居农村的老工人，在他们退休以后，按照国发〔1986〕77 号文件有关规定给予照顾。对一九五七年底以前参加工作的家居城镇的老工人，在他们退休以后，允许其一名符合招工条件的子女参加全民所有制单位或集体所有制单位的招工考试或考核，在同等条件下优先录用。对矿山井下、野外勘探、森林采伐等三个行业，经国务院有关主管部门与我省商定，除地质矿产部所属各单位外，继续实行“内招”职工子女。“内招”职工子女的具体政策，按我省有关规定执行。

二、改革劳动制度的四个规定实施以后，对因工死亡或因工致残全部丧失劳动能力的职工，要继续实行照顾的政策，可以招收他们的一名符合招工条件的子女参加工作。今后，照顾招收的人员，也要实行劳动合同制。

三、改革劳动制度以后,国营企业招用农民轮换工的范围不能扩大,并要坚持到期轮换,合同期满不要再续订合同或重新签订合同,由用工单位负责送回原地,生产确实需要的,再另行招收,建筑企业和邮电部门从农村招工,也必须严格执行国家有关规定。

四、国营农林等四场情况比较特殊,问题比较复杂,根据劳动人事部的意见,在国家尚未作出统一规定之前,暂不实行劳动合同制和职工待业保险。

五、《国营企业实行劳动合同制暂行规定》实施以前招收的劳动合同制工人,要继续实行劳动合同制。原来签订的劳动合同期未届满的,要按《暂行规定》重新修订完善劳动合同;合同期届满的,经双方协商同意可以按《暂行规定》续订劳动合同。他们以前从事劳动合同制工人工作的年限,可以作为领取待业救济金的工龄和计算劳动合同制工人缴纳退休养老基金的投保年限,但企业和劳动合同制工人都不再补交劳动合同制工人退休养老基金。

六、驻我省的中直企业和驻各地的省属企业,均在所在地参加劳动合同制工人养老保险基金和职工待业保险基金的统筹。跨地区的企业,例如铁路、煤炭等系统的一些企业,在其开户银行的所在地参加统筹。

七、劳动制度的改革,关系广大职工的切身利益,牵涉面广,政策性强,改革劳动制度四个规定开始实施以后,各地要加强领导,及时解决工作中出现的问题,实施中的情况和问题,要随时向省政府报告。

1986年10月10日

吉林省贯彻《国营企业实行劳动合同制暂行规定》实施细则

(一九八六年十月十日省人民政府发布)

为了更好地贯彻执行国务院发布的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》(以下简称《暂行规定》),结合我省的实际情况,特制定本实施细则

第一章 劳动合同制工人的基本权利

第一条 劳动合同制工人与所在企业的固定工人享有同等的劳动、工作、学习(包括业余学习、脱产学习、技术培训)、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利,在入党、入团、参军、提干、参加工会组织、评选先进等方面,应一视同仁。

第二章 劳动合同制工人的招收、录用

第二条 企业招收劳动合同制工人,必须在国家劳动工资计划指标之内,在当地劳动行政主管部门指导下进行。劳动工资计划指标分级下达,中直企业由主管部下达;省属企业由省劳动人事厅下达;市、地、州、县属企业由市、地、州劳动人事局(劳动局)下达;部队所属企业由军以上主管单位下达。

第三条 企业招收的劳动合同制工人,实行学徒制的,试用期为六个月,不实行学徒制和重新就业的,试用期为三个月。临时工、季节工不实行试用期。

第四条 对劳动合同制工人建立《劳动手册》制度。《劳动手册》作为记载劳动合同制工人工龄、工作单位变更等事项的凭证。劳动合同制工人在企业工作期间,《劳动手册》由企业保管,待业和退休养老期间,由本人保存。

第五条 企业招用劳动合同制工人的具体办法,按照《吉林省贯彻〈国营企业招用工人暂行规定〉的实施细则》执行。

第三章 劳动合同的签订、续订

第六条 劳动合同的主要内容包括:

- (一)在生产上应当达到的数量和质量要求;
- (二)试用期限、合同期限;
- (三)生产、工作条件;
- (四)劳动报酬和劳保、福利待遇;
- (五)劳动纪律;
- (六)违反劳动合同者应承担的责任;
- (七)解除、变更合同的条件;
- (八)双方认为需要规定的其他事项。

《劳动合同书》的式样,由省劳动人事厅统一制定。

第七条 劳动合同期限由企业根据生产(工作)需要与劳动合同制工人协商确定。劳动合同由企业的厂长(经理)与劳动合同制工人本人签订。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。

五年以上长期工、一至五年短期工和定期轮换工的《劳动合同书》送当地劳动行政主管部门备案。

第八条 劳动合同期满时,如果企业生产(工作)仍需用人,可以在终止劳动合同之前,与劳动合同制工人协商续订合同,由企业持《劳动合同书》和《国营企业劳动合同制工人录用审批表》,到企业主管部门和当地劳动行政主管部门办理延用手续。

第四章 劳动合同的解除、终止

第九条 在下列情况下,企业可以解除劳动合同:

- (一)在试用期内,经发现劳动合同制工人不符合录用条件的;

(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又不能调整做其他工作的;

(三)按照《吉林省贯彻〈国营企业辞退违纪职工暂行规定〉的实施细则》规定,属于应予辞退的;

(四)企业宣告破产,或濒临破产处于法定整顿期间的。

第十条 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,又不符合第九条规定的;

(二)患有职业病或因工负伤,经县以上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)符合国家或省规定的其他条件的。

第十一条 在下列情况下,劳动合同制工人可以解除劳动合同:

(一)按国家劳动安全卫生标准和有关法规要求,企业存在重大事故隐患和严重的尘毒危害,市、地、州劳动安全监察机关已下达限期整改通知、企业有条件整改仍不整改的;

(二)企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬超过三个月的;

(三)经企业同意,自费考入中等专业以上学校学习的;

(四)按本实施细则第十四条规定变更工作单位的;

(五)参军或经批准到国外和赴港、澳定居的;

(六)企业不能履行劳动合同,或者违反国家政策、法规,侵害劳动合同制工人合法权益的。

第十二条 签订劳动合同双方,任何一方要求解除劳动合同,必须提前一个月通知对方。解除劳动合同的,企业应当报主管部门和当地劳动行政主管部门备案,同时在《劳动手册》上记载。

第十三条 轮换工的劳动合同期满应即终止,不得续订或与企业重新签订劳动合同,由企业负责退回原住地。

第五章 劳动合同制工人工作单位的变更

第十四条 劳动合同制工人符合下列情况之一者,可以变更工作单位:

- (一)经批准随军的军队干部家属;
- (二)经批准随迁的军队转业干部家属;
- (三)离休、退休干部经批准随迁的子女及子女的配偶;
- (四)夫妻长期两地生活的;
- (五)父母年龄较大或体弱多病身边无子女照顾的;
- (六)自愿支援老、少、边、穷地区的;
- (七)在同一城镇内因工作特殊需要的。

劳动合同制工人变更工作单位时,需由本人填报《国营企业劳动合同制工人变更工作单位审批表》(审批表式样,由省劳动人事厅统一制定),经企业、企业主管部门和劳动行政主管部门审核批准,与原企业解除劳动合同,与新到企业重新签订劳动合同。跨地区变更工作单位时,公安、粮食部门根据当地劳动行政主管部门批准的《国营企业劳动合同制工人变更工作单位审批表》给予办理户口、粮食关系。

劳动合同制工人变更工作单位时,由有关企业向当地劳动服务公司和社会劳动保险公司备案。

第六章 劳动合同制工人的工资待遇

第十五条 劳动合同制工人的工资、奖金,按照本企业同工种(岗位)同等级固定工人的标准执行。

第十六条 劳动合同制工人的劳保福利待遇低于固定工人的部分,用工资性补贴予以补偿。补贴按劳动合同制工人本人标准工资额的百分之十五逐月发给。

在合同期内,由于企业方面的原因造成短期停工的,停工期间的