

建筑企业专业管理人员系列工作手册

劳资员手册

孟庆远 邢明杰 赵国臣 编著

中国建筑工程出版社

1.5

94
S407.961.5
1
2

建筑企业专业管理人员系列工作手册

劳 资 员 手 册

孟庆远 邢明杰 赵国臣 编著



3 0084 5092 0



国 建 筑 工 业 出 版 社

B

v27451

(京) 新登字 035 号

本书简明扼要地介绍了建筑企业劳资人员所应掌握的业务知识、工作方法；工作中常见的公文、表格的内容及形式；必须参考执行的国家规定与标准等。具体有劳动生产率；劳动定员、定额；劳动力计划、招收、调配；劳动合同；劳务合同与劳务管理；劳动组织；工资计划；工资制度；工资形式；职工培训与教育；劳动保险与福利；劳动纪律；劳动争议及处理；劳动统计等内容。

本书可供建筑企业劳资人员参考使用。

建筑企业专业管理人员系列工作手册

劳 资 员 手 册

孟庆远 邢明杰 赵国臣 编著

*

中国建筑工业出版社出版、发行（北京西郊百万庄）

新华书店经销

中国建筑工业出版社印刷厂印刷（北京阜外南礼士路）

*

开本：787×1092毫米 1/32 印张：11³/₈ 字数：253千字

1992年12月第一版 1992年12月第一次印刷

印数：1—3,600册 定价：6.45元

ISBN7-112-01726-2/F·137

(6758)

出版说明

为了提高建筑企业专业管理人员的素质，全面加强企业管理，提高建筑企业的经济效益和社会效益，原城乡建设环境保护部曾对各省、自治区、直辖市建设厅（建委），计划单列市建委，中国建筑工程总公司下达文件（（87）城干字第57号）要求对预算员、统计员、财会员、计划员、质量检查员、机械管理员、劳资员、定额员、安全员、材料员实行岗位培训制度。并且规定今后凡未能取得相应岗位职务培训合格证书的都不能再继续担任原岗位职务。为了适应这一工作的开展，我社决定出版一套“建筑企业专业管理人员系列工作手册”旨在为上述建筑企业专业管理人员提供针对性、适用性很强的专业管理知识、管理方法及进行管理所依据的有关法令、标准、规章制度等，使他们成为一名合格的建筑企业专业管理人员。

本套手册包括：质量检查员手册、统计员手册、预算员手册、财会员手册、材料员手册、安全员手册、劳资员手册、机械管理员手册、计划员手册，共九本。本套手册基本上涵盖了基层建筑企业专业管理的各个方面。考虑到基层工作的特点，在编写中以实用为原则，编写篇幅尽量精炼，所邀请的作者大都为富于实际工作经验并具有写作经历的实际工作者。在编写时尽量做到每本手册之间既独立成册，又互为补充，内容完整而系统，文字叙述简明易懂。

当前，全国建筑企业正在继续深化各项改革措施，致力

于提高企业管理水平，提高综合社会效益，提高工程质量。我们希望这套手册的出版能对基层建筑企业专业管理人员起到雪中送炭的作用，同时，诚恳地期望多年来一直对我社给予厚爱的广大建筑业读者及各界朋友提出宝贵意见，以改进我们的工作。

目 录

1 总 论

1.1 建筑施工企业的类型	1
1.2 劳动分工与协作	2
1.3 劳动工资管理的内容	2
1.4 建筑施工企业指标体系	3
1.5 劳动法制管理	4

2 劳动生产率

2.1 劳动生产率概述	8
2.2 劳动生产率的指标及计算方法	9
2.3 劳动生产率计划	12
2.4 提高劳动生产率的意义和途径	15

3 劳动定员

3.1 职工分类	21
3.2 劳动定员范围	26
3.3 劳动定员方法	29
3.4 劳动定员管理	31

4 劳动定额

4.1 劳动定额的种类	45
-------------------	----

4.2	劳动定额的表现形式	48
4.3	劳动定额的制定方法及管理	51

5 劳动力计划

5.1	劳动力计划概述	64
5.2	劳动力计划指标	64
5.3	劳动力计划的编制程序	67
5.4	劳动力计划的编制方法	68
5.5	劳动力计划管理与执行	83

6 劳动力招收

6.1	劳动力招收的原则和办法	86
6.2	劳动力招收的条件	87
6.3	劳动力招收的来源及录用手续	91

7 劳动合同

7.1	劳动合同的概念	103
7.2	劳动合同的内容	104
7.3	劳动合同的特征	104
7.4	劳动合同的种类和作用	106
7.5	劳动合同的鉴证	128
7.6	劳动合同的订立、变更、终止、 解除和违约责任	130

8 劳务合同与劳务管理

8.1	劳务合同的概念	133
8.2	劳务合同的特点	133

8.3	劳务合同的内容	134
8.4	施工企业劳务层管理	135
8.5	劳务费和劳务管理费	136
8.6	项目经理部与劳务队权限划分	140
8.7	劳务管理活动的考核	144

9 劳动力调配

9.1	劳动力调配原则和形式	146
9.2	劳动力调配手续	148
9.3	劳动力调动的原始凭证	157

10 劳动组织

10.1	劳动组织的概念和形式	166
10.2	劳动组织机构设置	170
10.3	劳动分工与协作	176
10.4	工作地组织	178

11 工资计划和百元产值工资含量

11.1	工资计划的意义和原则	180
11.2	工资计划的指标	181
11.3	如何编制工资总额计划	182
11.4	工资计划报表的编制	183
11.5	工资计划的管理	183
11.6	百元产值工资含量	188

12 现行工资制度

12.1	等级工资制度	195
------	--------------	-----

12.2	工人的工资等级	195
12.3	企业干部等级工资标准	202
12.4	岗位工资	205
12.5	职务工资	206

13 工资形式

13.1	计时工资制	211
13.2	计件工资制	212
13.3	特殊情况下的工资	218
13.4	奖金	227
13.5	企业津贴	234

14 职工培训与教育

14.1	职工培训与教育的目的	241
14.2	职工培训	242
14.3	职工教育	245

15 劳动保险与福利

15.1	社会保险	255
15.2	劳动保险	255
15.3	待业保险	256
15.4	劳动保险条例	256
15.5	劳动保险基金的种类	257
15.6	劳动保险待遇	259
15.7	职工福利	281
15.8	工龄及其计算	285

16 劳动纪律

16.1 劳动纪律的内容和特点	289
16.2 假期与考勤	291
16.3 职工的奖励与处分	300

17 劳动争议及处理

17.1 劳动争议的概念、特点和内容	309
17.2 劳动争议的调解	310
17.3 劳动争议仲裁	318
17.4 劳动争议的处理	322
17.5 劳动争议的预防	325

18 劳动统计

18.1 统计的计划期、基期和报告期	327
18.2 社会劳动力和职工人数的统计	328
18.3 劳动时间利用统计	335
18.4 劳动生产率统计	339
18.5 工资统计	344
18.6 劳保福利统计	351

1 总 论

1.1 建筑施工企业的类型

1.1.1 按所有制的性质划分

可分为全民所有制、集体所有制和个体所有制三种。集体所有制企业中又可分为县以上城镇集体施工企业和农村建筑队。

1.1.2 按规模划分

可分为大、中、小三种类型。4000 人以上的为大型施工企业；2000~4000 人的为中型施工企业；2000 人以下的为小型施工企业。

1.1.3 按隶属关系分

可分为中央和地方及大型厂矿所属的施工企业。中央部属企业，一般专业性很强，可按专业分为油田建设公司、冶金建设公司、港口建设公司等。

1.1.4 按区域划分

可分为城市型公司，主要承担一个城市内的建设任务，市属的施工企业属这一类；区域型公司，主要承担本区域内的建设工程的施工任务，地区的建设公司属这一类；现场型公司，主要负责规模特大，工期特长的特定工程项目，常以工程任务为对象，一般要将公司的机构设置、人员配备、设备物资供应等转移到现场，葛洲坝工程局就属于这一类。

1.2 劳动分工与协作

1.2.1 劳动分工

劳动分工是指各种社会劳动的划分和独立化。一般可分为三种类型:

1.一般分工。如把社会劳动部门分为农业、工业、交通运输业、教育、商业等。

2.特殊分工。在一般社会分工的基础上,每一个独立的劳动部门,又可分为许多具体的部门。如工业劳动部门中又分为重工业、轻工业、采掘业等部门。

3.个别分工。在每个具体的劳动部门内,又有许多类的劳动按照在生产过程中的地位和作用,分为具有不同专门职能的劳动,如建筑公司就分为瓦工、木工、抹灰工、电工、架子工、起重工等。

1.2.2 劳动协作

劳动协作是指许多人在同一生产过程中或在不同的但互相联系的生产过程中,有计划地一起协同劳动。一般可分为两种:

1.简单协作。许多劳动者无需分工,只是共同协力完成一个劳动任务。

2.复杂协作。这种协作使劳动专业化、工具专业化,大大提高了劳动生产率,这是社会化大生产的重要标志。

1.3 劳动工资管理的内容

建筑施工企业中有关劳动方面的计划、组织、指挥、协调和控制工作,都属于劳动工资管理的内容。主要包括:

1.3.1 劳动力管理

包括劳动定额、编制定员、劳动组织、劳动纪律、劳动竞赛等。

1.3.2 劳动工资管理

包括劳动工资计划的编制，贯彻执行和检查分析，国家或主管部门关于工资方面的调整或改革方案的贯彻执行。根据按劳分配原则贯彻工资等级制度，选用适合本企业特点的工资形式等。

1.3.3 劳动保险和福利管理

包括批准和办理职工的退休、退职，确定病伤职工的休假、复工、定残工作，开展企业集体福利工作等。

1.3.4 劳动保护管理

包括进行安全生产教育，进行锅炉安全监察和压力容器安全监察，加强工业卫生工作，不断改善劳动条件，照顾女工生理特点，加强女工保护，配合企业有关部门处理生产中的伤亡事故等。

劳动保护工作在一般企业中归安全部门负责，所以未列入本书。

1.4 建筑施工企业指标体系

建筑施工企业指标是指建筑施工企业在社会经济活动方面数量特征的反映。建筑施工企业指标体系是指互相联系，综合反映建筑施工企业全貌的一系列指标的组合。

建筑企业指标体系很多。如财务管理指标体系、技术管理指标体系、质量管理指标体系、行政管理指标体系等。

1.4.1 指标体系的内容

建筑施工企业指标体系的内容一般包括一定时期内企业完成的总产值指标、竣工面积指标、劳动生产率指标、质量

优良品率指标、成本降低率指标、技术装备率指标等。每项指标都具有特定的含义和具体内容，但各项指标之间又相互联系，从而形成一个符合企业生产经营特点的指标体系。

1.4.2 指标的分类

一般可分为用来反映预期达到的规模和水平的计划指标和用来反映实际达到的规模和水平的统计指标。其中，计划指标又可以进行下列标准的分类：

1.按性质可以分为数量指标和质量指标。数量指标是反映企业生产经营活动达到的数量要求。如建筑面积用“ m^2 ”，总产值用“元”。质量指标是反映企业生产经营活动在质量上、强度上达到的要求，一般是用比值、百分率表示的相对值。如“劳动生产率”、“优良品率”。

2.按其表现形式可分为实物量指标和价值指标。实物量指标是用实物单位表示的，如管线数量用“ m ”，抹灰量用“ m^2 ”，混凝土浇注量用“ m^3 ”。价值指标是用货币单位表示的，如总产值、净产值、工资总额等。单位有“元”、或“万元”。

3.按其重要性可分为考核指标和观察指标。考核指标是国家（或上级）对企业生产经营成果进行考核时所必须的指标；观察指标是国家（或上级）对施工企业考核时并未列入必须考核的指标，但仍列入指标体系之内，便于通过这些指标的观察，了解企业经济成果的变化动态。

1.5 劳动法制管理

1.5.1 什么是劳动法

劳动法是反映统治阶级意志，实现统治阶级专政和管理国家的工具，是调整劳动关系以及与劳动关系密切联系的法律。

1.5.2 我国劳动法主要包含的内容

- 1.关于劳动合同的订立与执行办法。
- 2.关于集体合同的签订与执行办法。
- 3.工作时间和休息时间制度。
- 4.劳动报酬方面的法规。
- 5.劳动安全与卫生的各项规程。
- 6.女工与未成年工的特殊保护办法。
- 7.劳动纪律与奖惩办法。
- 8.社会保险与劳动保险制度。
- 9.职业技术培训办法。
- 10.工会和职工参加管理的制度。
- 11.劳动争议的处理办法。
- 12.对执行劳动办法的监督和检查制度。

1.5.3 我国劳动法的作用

- 1.合理组织社会劳动，巩固劳动组织。
- 2.保护劳动者的权益，充分调动劳动者的生产积极性。
- 3.促进劳动生产率的提高，加速实现社会主义现代化。

1.5.4 劳动权利能力

劳动权利能力是指公民依据劳动法规定，能够以自己的行为行使劳动权利和承担劳动义务的资格，从而使劳动法律关系产生、变更和消灭。

我国的劳动权利能力从16岁开始，到符合退休、退职的条件，并已经退出工作岗位时止。

1.5.5 劳动行为能力

劳动行为能力是指公民所具有的用他自己的行为去取得劳动法规定的权利和承担劳动法所规定的义务。

我国公民的劳动行为能力同劳动权利能力同时产生（从

16岁开始),终止时间也是一样的(符合退休、退职条件并退出工作岗位)。公民的劳动行为能力只能由他自己的行为实现,不能由别人代替。

1.5.6 劳动者的权利

劳动者的权利是指法律赋予人们享有的某种权益,做为权利人能做出一定的行为,并且可以要求对方做出相应的行为。具体内容有:

- 1.按劳动的数量和质量,获得劳动报酬的权利。
- 2.在法律规定的时间内进行工作,获得休息、休假的权利。
- 3.在劳动过程中获得安全和卫生保护的權利。
- 4.按照生产和工作的需要,有获得职业培训和文化、业务、技术进修的权利。
- 5.参加民主管理的权利。
- 6.在丧失劳动能力的时候,有获得物质帮助的权利。
- 7.宪法规定的其它权利。

1.5.7 劳动者的义务

劳动者的义务就是法律规定的人们应履行的一种责任,要求他要做出一定的行为,或者禁止做出一定的行为。具体内容有:

- 1.遵守宪法和法律的义务。
- 2.完成工作和生产任务的义务。
- 3.学习政治、文化、科学、技术和业务知识的义务。
- 4.遵守劳动纪律的义务。
- 5.爱护和保护公共财产的义务。
- 6.保守国家机密的义务。
- 7.宪法和法律规定的其它义务。

1.5.8 劳动法律关系

劳动法律关系，即劳动关系为劳动法规所调整而形成的劳动权利与劳动义务关系。

1.劳动法律关系的种类。我国最基本的劳动法律关系有社会主义全民所有制的企业、事业、机关单位和劳动群众集体所有制的法律关系。除此之外，还有个体经营单位和中外合资经营企业中的劳动法律关系。

2.劳动法律关系的主体和客体

(1) 劳动法律关系的主体，就是依劳动法享有的劳动权利与劳动义务的劳动法律关系的参与者。

(2) 劳动法律关系的客体，就是劳动法律关系主体的劳动权利和劳动义务共同指向的对象，即劳动行为。

1.5.9 劳动争议

1.劳动争议分类

(1) 因实施法规和劳动合同规定的劳动条件而发生的争议。

(2) 因制定或变更劳动条件而发生的争议。

2.劳动争议的特点

(1) 劳动争议的当事人，在一般情况下，一方为单位行政，一方为职工。

(2) 劳动争议事项关系劳动者的日常生活和切身利益。

(3) 需要充分发挥劳动行政机关在处理争议中的作用。

(4) 对于少数难于解决的案件应最后移送人民法院，由人民法院代表国家对争议作出具有强制力的最终裁决。

3.劳动争议的处理程序

(1) 由单位的劳动争议调解委员会进行调查、调解。

(2) 由当地劳动争议仲裁委员会仲裁。

(3) 由人民法院处理。