

就业技术培训教材

企业法规

林凯 编

22.2904

华中工学院出版社

内 容 简 介

本书内容包括工业企业的一般规章制度和与企业经营活动有关的法律（经济合同法、税法、商标法、价格法、计量法、标准化法、环境保护法、食品卫生法和企业破产法）常识。

企 业 法 规

林 凯 编

责任编辑 叶翠华

华中工学院出版社出版发行

（武昌喻家山）

新华书店湖北发行所经销

湖北省咸宁市印刷厂印刷

开本：787×1092 1/32 印张：3.25 字数：61,000

1987年2月第一版 1987年2月第一次印刷

印数：1—25,000

ISBN 7—5609—0001—1/G·2

统一书号：7255—021 定价：0.65元

编写说明

根据中央关于“先培训后就业”的指示精神，湘潭大学、湖南纺织专科学校、湘潭钢铁厂职工大学等单位的有关人员组成了就业技术培训教材编审委员会，编写了这套就业技术培训教材。编审委员会主编周诵明、副主编章瑞民、刘金城、杜锡珩，主审蒋建敏、副主审陈瑞林、鲁雄飞、卢骥。

这套教材是根据湖南省劳动人事厅1985年11月召开的就业技术培训教材编写会议精神组织编写的，它包括就业技术培训和职业技术培训两部分内容，主要讲述职业知识、有关企业法规的知识，以及常用技术基础知识（包括机械、电气、食品加工、轻纺、塑料等五个专业的内容，参看附表）。这些教材具有学时短、见效快、理论联系实际的特点，附有较多的图解、表格、例题和习题，技能训练的课程附有习题集和指导书，适合初中以上文化程度的待业青年集中进行4~6个月的理论学习（总授课时数550学时左右）和4~6个月的工厂实习。经过这样培训可达到一级工水平。这套教材也可以用于在职职工的初级技术培训。

在这套教材的编写过程中得到了湖南省劳动人事厅、湘潭市劳动局、湘潭市劳动服务公司、湘潭市机械化自动化学会以及有关工厂和学校的大力支持，在此表示衷心的感谢。

由于就业技术培训是一项新的工作，编写这样的教材还是一种尝试，加上我们水平有限，因此书中可能存在一些缺点和错误，热忱希望使用本套教材的老师和读者批评指正。

《就业技术培训教材》编审委员会

一九八六年十二月

前 言

本书是就业技术培训的系列教材之一,授课时间为20学时,内容包括工业企业的一般规章制度和与企业经营活动有关的法律常识。为便于学习,附有企业法规名词解释、习题以及案例分析题。

本书由林凯同志编写,周诵明、陈瑞林、刘金城同志审稿。

由于编者水平有限,书中缺点错误在所难免,敬希读者批评指正,谨此致谢。

编者

一九八六年十二月

绪 论

本书主要讲授两方面的内容：一是企业管理有关制度的基本知识；二是企业经营活动中应当遵守的部分法规的基本知识。目的是使大家对上述两方面的内容有个初步的了解。

人类生产活动的集中性和生活活动的群处性，决定了人们的行为必定要接受一定的行为规范的约束。这类规范一般分为两部分，即社会规范与技术规范。社会规范，是调整人们在社会生活中相互关系的行为规则，它包括道德、宗教、习惯、法律和制度等等，其中，法律是靠国家强制力保证实施的，因而属特殊的社会规范。技术规范，则是人们对怎样合理利用自然力、劳动工具、劳动对象所规定的行为规则，如操作规程、技术规程等，其中，已经上升为法律的技术规范，因为有了国家强制性，也就成为了特殊的技术规范。

企业管理制度，是对企业实行科学管理，对企业生产经营活动，实行计划、组织、指挥、协调与控制的制度，它使供、产、销各环紧扣，相互衔接；使人、财、物合理组织，充分利用。经济法规，则是国家组织经济活动的重要手段，它是调整国家机关、企业、事业单位和其他社会组织内部和相互之间，以及它们与公民之间，在经济活动中所发生的社会关系的法律规范。它们二者之间，既有一定的联系，又有明显的区别。经济法规是国家制定的，它体现着统治阶级的意志和根本利益；而规章制度主要是由企业自己制定的，它体现着企业主管部门和企业本身的愿望与要求。经济法规是全局性的，它具

有普遍性，居于主导的、支配的地位；而规章制度是局部性的，它具有部门或行业的独特性，处于从属的、被支配的地位。经济法规由国家强制推行，违反它必然要受到法律制裁；而规章制度一般由企业自己实行，违章违纪而未违反法律的则只受行政处分或经济处罚等。

我们之所以把它们放在一起讲授，主要是为了更好地组织教学。这本书的内容很重要，是劳动就业的思想基础，大家一定要勤学多问，逐步理解和掌握它们，自觉遵守与执行这些法规与制度。

目 录

绪论.....	(i)
第一篇 企业管理的有关规章制度	
第一章 劳动管理与经济责任制.....	(1)
第一节 劳动管理制度.....	(1)
第二节 劳动合同制度.....	(3)
第三节 职工守则与奖惩条例.....	(6)
第四节 岗位职责与经济责任制.....	(9)
第二章 民主管理与思想政治工作制度.....	(12)
第一节 职工民主管理制度.....	(12)
第二节 企业的思想政治工作.....	(14)
第三节 思想政治工作制度.....	(15)
第三章 安全生产与劳动保护制度.....	(18)
第一节 安全生产与劳动保护.....	(18)
第二节 安全生产与劳动保护制度.....	(19)
第三节 安全技术与防护用品.....	(21)
第四章 企业的其他管理制度简介.....	(23)
第一节 计划与生产管理制度.....	(23)
第二节 质量与技術管理制度.....	(24)
第三节 财务与成本管理制度.....	(25)

第四节	设备与物资管理制度.....	(26)
第五节	生活福利管理制度.....	(27)

第二篇 企业经营活动的有关法规

第五章	国营工业企业法常识.....	(30)
第一节	企业与国营工业企业法.....	(30)
第二节	国营工业企业法的基本原则.....	(31)
第三节	国营工业企业的权利和责任.....	(33)
第六章	经济合同法常识.....	(36)
第一节	经济合同与经济合同法.....	(36)
第二节	经济合同的订立与履行.....	(39)
第三节	经济合同的变更与解除.....	(42)
第四节	违反经济合同的责任.....	(43)
第五节	经济合同的管理.....	(46)
第六节	经济纠纷的仲裁.....	(49)
第七章	企业经营活动的其他法规常识 (上)	(53)
第一节	税法常识.....	(53)
第二节	会计法常识.....	(55)
第三节	商标法常识.....	(58)
第四节	价格法常识.....	(60)
第八章	企业经营活动的其他法规常识 (下)	(65)
第一节	计量法常识.....	(65)
第二节	标准化法常识.....	(67)
第三节	环境保护法常识.....	(70)
第四节	食品卫生法常识.....	(73)
第五节	企业破产法常识.....	(75)

附录：名词解释	(79)
自测题	(85)
附表：就业技术培训教学安排表	(92)

第一篇 企业管理的有关规章制度

要办好社会主义企业，必然要制订各种规章制度，用它们来作为企业内部各部门、各成员作业办事的准则。这里说的制度，是指社会团体成员应当自觉遵守的内部章程。

现代化的工业企业，生产技术复杂，设备仪器精密，分工更加细小，人员高度集中，如果没有一套符合生产与管理实际的制度，没有一套科学的管理方法，没有一个统一的富有成效的调节指挥，显然就无法做到联系紧密，步调整齐，互相配合，协同作业，正常的生产经营活动也就难以顺利进行。因此，在企业的各个部门、各个环节中，都一定要有一套科学的、严密的规章制度。

第一章 劳动管理与经济责任制

第一节 劳动管理制度

一、企业劳动管理的任务

马克思主义认为，在一切物质生产的过程中，人的劳动是最根本的要素。劳动管理，就是根据科学的原理，正确执行党的劳动政策和国家的劳动法规，合理组织、调配、安排和使用劳动力，不断提高劳动生产率。

企业劳动管理的基本任务是：贯彻执行国家有关劳动工资的方针、政策、法令和规定，结合企业的具体情况，妥善处理有关人事劳动工资方面的问题，保证企业生产任务的完成，促

进劳动生产率的提高，保障职工的健康和安全，并使职工在提高劳动生产率和增加企业经济效益的基础上，逐步增加个人收入。

二、企业的劳动管理制度

1. 劳动考勤制度

劳动考勤制度，是企业组织正常生产，提高劳动生产率，实行“各尽所能、按劳分配”原则的一项重要制度。它规定，职工无正当理由，必须坚持出满勤，出好勤，按时上下班，防止和避免无故缺勤、出勤不出力、迟到早退、溜岗串岗、上班干私活等现象的发生。它还规定，考勤员应及时准确地记载每个职工的出、缺勤情况，考勤记录必须真实并妥善保管，任何徇私舞弊、弄虚作假的行为都将受到批评或处分等。

2. 职工请假制度

除国家法定假日和周末例假，职工在工作时间内因事、因病或其他特殊情况必须请假而无法出勤时，一律先办好请假手续，经批准后方能离开生产、工作岗位。如擅自离岗而又未曾办理过请假手续，一律视为旷工。

3. 定员定额制度

定员定额，即是指岗位上的人员应视工作实际需要确定，上岗人员的工作量应有明确规定。它是企业进行现代化科学管理的基础工作，是合理组织生产，编制各种计划，实行经济核算，开展社会主义劳动竞赛，贯彻“按劳分配”原则的主要依据。该制度要求，企业应本着节约用人、精兵简政、人尽其能、提高效率的原则，合理配备各类人员，并根据生产岗位的不同、劳动强度的不同、技术繁简的不同、工作性质和要求的不同，制订科学合理的定员定额标准；劳动定员必须符合实际，工作定额必须先进合理，一般未经广泛讨论不得随意变更，职

工必须完成自己的定额任务。

4. 劳动调配制度

劳动调配制度主要规定了招收工人以及职工分配、调动、借用、变换工种等办法。根据一九八六年七月十二日国务院发布的《国营企业招用工人暂行规定》，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，废除“内招”与“子女顶替”的办法，被招用的工人应与企业签订劳动合同。

5. 关于学徒工学徒期、合同制工人试用期的有关规定

学徒工在学徒期间，合同制工人在试用期间，必须努力学习政治、文化、技术、业务知识，必须严格遵守国家的法律法令、企业的规章制度，服从安排与调配，尽快熟悉和掌握本职工作的技术技能；在规定不能恋爱或结婚的期限内不准谈恋爱或结婚；否则，学徒工延期转正或被予以辞退，合同制工人可由企业解除劳动合同。

劳动管理制度中的安全生产与劳动保护制度，奖惩制度，劳动合同制度，将另设专章讲述。

第二节 劳动合同制度

一、劳动合同制度的提出

从一九八六年十月一日起，我国在国营企业开始全面推行劳动合同制度。它的实施，是对我国现行劳动用工制度的改革。所谓劳动合同制度，就是能够适应社会主义有计划的商品经济发展的要求、责权利相统一、稳定性与灵活性相结合的新型劳动制度。它的提出，是我国社会主义改革向深度和广度发展

的必然。它有利于提高职工队伍素质，增强企业活力；有利于组织现代化大生产，发展社会主义的商品经济；有利于保障职工社会主人翁的地位，充分发挥其聪明才智、积极性与创造力；有利于革新旧观念，推动平等条件下的社会主义竞争，带动社会在更高层次、更高水平上的进步。

二、劳动合同的管理

劳动合同，是企业与合同制工人双方达成的关于劳动关系以及由此而产生的权利义务的协议。

劳动合同的签订原则是：必须符合国家劳动政策与劳动法规；坚持平等自愿与协商一致。

劳动合同的内容应当包括：合同制工人所从事的工作与工作量；合同有效期限；生产或工作的条件；企业给予合同制工人的劳动报酬与保险、福利待遇；企业制订的劳动纪律；违约责任及双方认为需要规定的其他事项。

劳动合同一经双方依法签订，就具有法律效力。要变更、终止或解除它，必须依照法律和一定程序进行。有下列情况，企业可以解除劳动合同：

1. 劳动合同制工人在试用期内，经发现不符合录用条件；

2. 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；

3. 按照国务院《关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》，属于应予辞退的对象；

4. 企业宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间。

有下列情况，劳动合同制工人可以解除劳动合同：

1. 经国家有关部门确认，企业的劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害工人身体健康；

2.企业不能按照劳动合同的规定支付合同制工人的劳动报酬；

3.合同制工人经企业同意，自费考入中等专业以上学校；

4.企业不履行劳动合同，或者违反国家政策、法规，侵害了工人的合法权益。

劳动合同制工人有下列情况，企业不得解除劳动合同：

1.劳动合同期限未满，又不符合国务院《关于国营企业实行劳动合同制暂行规定》第十二条规定的；

2.合同制工人患有职业病或因工负伤并经劳动鉴定委员会确认的；

3.合同制工人患病或非因工负伤，在规定的医疗期间内的；

4.女工在孕期、产假和哺乳期间的；

5.符合国家规定的企业不能解除劳动合同的其他条件的。

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。

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。劳动合同制工人确因生产、工作需要，或者按照国家有关规定，需要调动工作单位的，在取得有关地区劳动行政主管部门同意后，办好必要手续，可以与原签订劳动合同的企业解除劳动合同。

劳动合同满期，应当终止执行，但经双方协商同意，可以续订合同。劳动合同从签订到终止，或中途予以变更或解除，自始至终，处于法律的监护之下，并应接受上级主管部门、当地劳动行政主管部门和企业工会组织的监督。劳动合同纠纷，由当地劳动争议仲裁委员会仲裁，也可以向当地人民法院起

诉。

第三节 职工守则与奖惩条例

一、职工守则

为了加速我国职工队伍的自身建设，贯彻执行党中央、国务院《关于国营工业企业进行全面整顿的决定》，一九八二年五月二日，全国劳动模范和先进人物座谈会提出了《全国职工守则》，以此作为全国职工共同遵守的道德规范与行动准则。

《全国职工守则》要求全体职工必须做到：

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

贯彻执行职工守则，能更好地对职工进行有理想、有道德、有文化、有纪律的教育，提高职工队伍素质，增强职工群众的主人翁责任感，提高职工遵纪守法的自觉性，从而建设一支最有理想，最有纪律性，最富有主人翁献身精神和创造性，最肯努力钻研现代化科学技术知识，特别能战斗的职工队伍。

职工守则与企业规章制度，既有密切联系，又有鲜明界限。厂规厂纪是企业根据国家法令和自身需要制定的行政制度，企业对违反规章制度的职工，可以视其情节按照规定给予

行政的或经济的处分。职工守则是我国职工群众自我教育的公约性规定，是正面引导职工群众共同遵循的行动准则，或者说就是职业道德。最近，《中共中央关于社会主义精神文明建设指导方针的决议》中指出：“在我们社会的各行各业，都要大力加强职业道德建设”，要明确“在我们社会里，人人都是服务对象，人人又都为他人服务。”《全国职工守则》的提出，为各行各业的职业道德提供了共同的思想基础。

二、企业职工奖惩条例

一九八二年三月十二日由国务院通过、同年四月十日发布实行的《企业职工奖惩条例》，是由国家权力机关制定，并由国家强制推行的行政法规。

该条例的基本精神是：企业必须实行奖惩制度，做到有奖有罚，奖罚分明；在实行奖惩制度时，坚持把思想政治工作同经济手段结合起来进行；在奖励上，坚持精神鼓励和物质奖励相结合，以精神鼓励为主的原则；在惩罚上，坚持以思想教育为主、行政处分与经济制裁为辅的原则。

该条例规定，对于有下列表现之一的职工应当给予奖励：

1. 在完成生产任务或工作任务、提高产品质量或服务量、节约国家资财或能源等方面，做出显著成绩的；

2. 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；

3. 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；

4. 保护公共财产，防止或挽救事故有功，使国家和人民利益免受重大损失的；

5. 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；

6.维护财经纪律，抵制歪风邪气，事迹突出的；

7.一贯忠于职守，积极负责，廉洁奉公，舍己为人，事迹突出的；

8.其他应当给予奖励的。

该条例规定，对于有下列行为之一的职工，经批评教育仍不改正，应当给予不同处分：

1.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；

2.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；

3.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；

4.工作不负责任，经常产生废品，损失设备工具，浪费原材料、能源，造成经济损失的；

5.滥用职权，违反政策法令，违反财经纪律，偷税漏税，截留上交利润，滥发奖金实物，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；

6.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；

7.犯有其他严重错误的。

一九八六年七月十二日，国务院又发布了《国营企业辞退违纪职工暂行规定》，作为对《企业职工奖惩条例》的补充条例。该补充条例规定，企业对有下列行为之一，经过教育或行政处分仍然无效的职工可以辞退：

1.严重违反劳动纪律，影响生产、工作秩序的；