

**河北省体改委、河北省人事厅、河北省劳动厅关于印发《关于深化
企业劳动、人事和分配制度改革若干问题的意见》的通知**

(冀体改委[1992]22号 1992年7月4日)

各地、市体改委，人事、劳动（劳动人事）局，省直有关部门：

为了促进企业劳动、人事和分配制度改革的健康发展，我们研究制订了《关于深化企业劳动、人事和分配制度改革若干问题的意见》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

**河北省经济体制改革委员会、河北省人事厅、河北省劳动厅
关于深化企业劳动、人事和分配制度改革若干问题的意见**

为了贯彻落实省委、省政府《关于进一步加快企业改革的十一条措施》，在企业逐步形成“干部能上能下，职工能进能出、工资能升能降”的机制，现对深化企业劳动、人事和分配制度改革的若干问题提出以下意见。

一、深化企业劳动、人事和分配制度改革要遵循下列原则：

1、坚持提高经济效益的原则。深化改革要有利于企业建立面向市场，走向市场，促进发展，挖潜增效的经营机制，使企业逐步成为自主经营、自负盈亏、自我约束、自我发展的社会主义商品生产者和经营者。最大限度地调动职工积极性和创造性，不断提高劳动生产率和经济效益。

2、坚持实事求是的原则。企业可从实际出发，自主选择改革的突破口和适宜的改革形式，既可以同时进行三项改革；也可以分步进行单项改革。不强行推行某种模式，不搞一刀切。但进行岗位技能工资制试点的企业，原则上要同时试行全员劳动合同制。

3、坚持配套改革的原则。不论选择哪种改革形式，都要搞好相关问题的衔接、协调和配套，都要着眼于真正建立起新的运行机制，严格按照要求进行，不能走过场，作到改革一项，前进一步，为全面深化改革奠定基础。

4、坚持全心全意依靠工人阶级的原则。各项改革方案和措施的出台，都要充分征求职工的意见，通过责、权、利相统一的改革举措，把落实改革方案和措施变成广大职工的自觉行动。

二、以推进全员劳动合同化管理和选择一批企业进行全员劳动合同制试点为重点，全面推进企业劳动用工制度改革。

5、试行全员劳动合同制，要选好试点企业，经劳动部门批准后进行。试点企业要根据高效率、满负荷的要求，按照先进合理的定员定额标准，调整机构设置和人员结构，确定编制定员和各类人员比例，通过全面考核，择优上岗，与职工签订劳动合同，实行全员劳动合同制。改革的重点是国营大中型企业和确实具备条件的县办企业。

6、积极推行优化劳动组合和全员合同化管理。对暂时不具备试行全员劳动合同制条件的企业，都要有计划、有步骤地实行优化劳动组合、全员合同化管理、竞争上岗等项改革。通过改革，促进企

业转换经营机制。

7、对于新投产企业和进入经济技术开发区、高新技术产业开发区的企业，从开办之日起，都要实行全员劳动合同制，按新机制运行。

三、实事求是，统筹考虑，切实保护职工利益，特别是老弱病残职工和女职工的利益。

8、在同等条件下，对男女职工要一视同仁，只要生产经营需要本人力所能及、就要安排在适当岗位，签订适当期限的劳动合同。

9、对年老体弱，不能坚持正常生产工作，与正常退休年龄相差五年以内的职工，允许其退养或“厂内退休”。退养或“厂内退休”期间计算连续工龄，到达退休年龄时，再办理正式退休手续。

10、对女职工在规定的产假期满后，确有困难不能上班，由本人申请，企业批准，允许休长假。假期工龄连续计算，工资待遇按有关规定执行。

四、积极推行企业管理人员和专业技术人员聘任制。

11、企业领导干部，由上级主管部门管理，企业内部的管理人员和专业技术人员由企业自主管理。

12、企业聘任管理人员和专业技术人员，要根据生产经营需要，在合理确定编制定员的基础上进行。要按照党的干部政策和德才兼备的条件，公开竞争，全面考核，择优聘任。在来源上，既可以从原有的干部中聘任，也可以从工人中选拔，做到能上能下，在什么岗位，履行什么职责，享受什么待遇。

13、从工人中选拔的聘用制干部在聘期内的工作调动，其受聘时间、工龄可连续计算。在专业技术岗位工作的聘用制干部，符合任职条件的，可评聘专业技术职务。聘用制干部受聘十年并在聘用岗位上退休退职的，根据本人自愿，可以执行国发（1978）104号文件规定，按《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》办理退休、退职手续；也可按《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》

办理退休、退职。

五、改革企业国家干部管理制度。

14、企业内部原有国家干部及今后统配人员的干部身份只在档案中保留。凡不胜任管理或技术岗位的，可以做工人工作，工资待遇一般应随岗位变动而升降。调出企业时，仍按现行干部调动的有关规定办理。

15、对在管理和技术岗位工作二十年以上，距离退休年龄五年以内的原国家干部，因年龄，身体原因落聘或低聘的，可由企业决定保留原工资待遇。原国家干部在工人岗位退休退养的，根据本人自愿，可以执行干部退休、退职的有关规定，也可以执行工人退休、退职的有关规定，享受现行工人退休、退职待遇但不再保留干部身份。

16、对接近或已到退休年龄的企业主要领导干部，凡身体条件好，有丰富的生产经营管理经验，政绩突出，职工拥护的，按干部

管理权限经过批准，可适当放宽其退休年龄限制。

17、对新聘任的企业领导干部一般要实行一年的试用期，试用期间合格的，可正式聘任，不合格的不予聘任。

六、深化企业职称改革。

18、今后人事职改部门不再对企业评聘专业技术职务实行职数控制。企业可根据生产经营，科研设计、技术改造、技术开发等专业技术工作的需要，合理地设置和调整专业技术职务岗位。

19、企业聘任专业技术职务，要引入竞争机制，实行择优聘任，打破专业技术职务“终身制”。对低聘、落聘的专业技术人员，可保留专业技术职务任职资格。

20、有条件的国营大中型企业，经人事职改部门批准可以组建相应的专业技术职务评审委员会，评审相应专业技术职务任职资格。对虽不符合国家规定的相应职务任职条件，但有一定技艺特长，水平有能力，胜任某岗位工作的，企业可自主聘任专业技术职务，

在本企业内有效。

七、改进完善企业工资总额同经济效益挂钩办法。

21、工效挂钩的企业要认真执行“增人不增工资，减人不减工资”的政策。对亏损企业要严格按照停发奖金或减发工资的规定办事。要引导企业建立工资储备金制度，以丰补欠。

八、试行岗位技能工资制，实行灵活多样的分配形式。

22、试行岗位技能工资制，要选择符合条件的企业，并在企业自愿的基础上进行。企业的实施方案要经职代会讨论通过后，报经省劳动厅审查批准。

23、企业要贯彻“各尽所能，按劳分配”的原则，要在解决职工吃企业“大锅饭”问题上下功夫。要加大分配中的活工资比重。要合理拉开不同岗位的工资分配差距，向苦、脏、累、险岗位（工种）和高技术岗位（工种）倾斜。

九、要大力发展第三产业，多渠道安置企业富余人员。

24、安置企业富余人员，要按照企业内部消化为主，社会调节为辅和逐步强化社会调节的原则进行，要在广开生产经营门路、大力发展第三产业上面找出路。

25、要从政策上鼓励企业多渠道安置富余人员。在经营范围上允许企业充分利用自己的人力、物力条件，兴办经营社会需要的各种生产经营、服务性实体，不受行业限制。职工收入也应随效益增长而增长。在税收上，对新办摊点在一定时期内纳税有困难的，经税务部门批准可以给予适当减免税照顾。

26、为促进职工合理流动，要做好余缺、调剂工作。凡同级企业间职工调动，一律由企业双方自主直接进行。经过批准，允许富余职工辞职自谋职业，也允许停薪留职。鼓励富余职工到城镇集体企业、私营企业和外商投资企业工作。