河北省劳动厅印发《关于贯彻<全民所有制工业企业转换经营机制条例>实施细则》

的通知（冀劳办[1993]59号 1993年4月21日）

各地、市、县劳动（劳动人事）局，省直有关部门：

现将《关于贯彻<全民所有制工业企业转换经营机制条例>实施细则》印发给你们，请结合本地、本部门的实际情况，认真贯彻执行。

贯彻执行中的有关情况和问题望及时反馈。

一九九三年四月二十一日

关于贯彻《全民所有制工业企业转换经营机制条例》实施细则

第一章 总 则

第一条 为了贯彻落实国务院《全民所有制工业企业转换经营机制条例》（以下简称《条例》）、劳动部《实施意见》，省政府《实施办法》和《配套措施》的有关规定，结合我省劳动工作实际，制定本实施细则。

第二条 围绕转换企业经营机制，劳动工作的总体目标是：全面落实祛律法

规规定企业享有的劳动工作方面的各项自主权，切实转变政府劳动行政部门的职能，建立适应社会主义市场经济发展要求的劳动管理体制，促进企业走向市场，增强活力，提高劳动生产率和经济效益。

第三条 认真贯彻落实《条例》，在劳动工作方面应遵循以下原则：

（一）坚持转换企业经营机制与深化企业劳动制度综合配套改革相结合，变国家职工为企业职工，变国家分配为企业分配；

（二）正确处理国家、企业和职工的分配关系，在国民经济发展、企业经济效益提高的基础上，保证三者利益的共同增进；

（三）认真贯彻按劳分配原则，把职工个人的劳动所得与其劳动成果及企业生产经营状况联系起来，充分调动广大职工的劳动积极性；

（四）坚持责权利相统一，依法保障劳动关系双方的合法权益，强化职工对企业管理的民主参与和民主监督；

（五）坚持物质文明建设和精神文明建设并举，促进劳动者的素质提高；

（六）坚持效率和公平相结合的原则，促进企业间和劳动者间的平等竞争，

保障社会公正和社会稳定。

第四条 按照建立社会主义市场经济体制的要求，积极推动和深化企业劳动用人制度、工资分配制度和社会保险制度的改革。在劳动用人制度方面，实行国家宏观调控，城乡协调发展，企业自主用人，个人自主择业，市场调节供求，社会提供服务；在工资分配制度方面，实行国家宏观调控，分级分类管理，企业自主分配；在社会保险制度方面，建立健全覆盖城镇全部劳动者，国家立法强制实施，以基金形式互助互济，实行社会化管理和服务的社会保险体系。

第五条 围绕转换企业经营机制，各级政府劳动行政部门要按照政企分开、宏观管好、微观放开的原则，切实转变职能，把工作的基点转到建设社会主义市场经济体制上来，管理工作的指导思想是，注重劳动政策调节经济关系和社会关系的双重功能，促进提高效益，保障社会公平；管理职能向规划、协调、监督、服务的方面转变；管理手段向经济、法律、行政三者并用以经济、法律手段为主的方向转变；管理范围向确定和调整全社会所有劳动关系和劳动标准的方向转变。建立健全劳动工资宏观调控体系、劳务市场与劳动就业服务体系、

社会保险体系、劳动立法与执法监督检查体系。

第二章 企业劳动用工

第六条 改变企业用人完全由计划控制、单纯依靠行政手段安排和调配的作法。企业自主用人要符合国家统筹规划和产业政策，并依法吸收特殊群体就业。劳动部门要通过政策引导和经济杠杆调节，指导和监督企业的用人行为。

第七条 企业可以根据生产经营需要，自主决定招收职工的时间、条件、方式和数量，劳动部门不再下达指令性职工人数计划和招收职工计划。新建企业招收职工，应严格按设计定员和投产进度，分期分批予以招收。

第八条 企业从所在城镇人口中招收职工，不受城镇内行政区划限制，有权按照有关规定自主录用职工；确需跨城镇招收职工的，须经企业所在地和劳动力户口所在地劳动行政部门同意。

企业招收职工要贯彻“面向社会、公开招收、全面考核、择优录用”和“先培训、后上岗”的原则，不得“内招”和“子女顶替”，切实保证劳动者平等就业的权力和企业招用职工的素质。

第九条 企业招用职工要公布《招工简章》，接受当地劳务职业介绍机构的指导。招工考核的内容和标准，由企业自主决定，考试考核成绩和录用人员名单应予公布，招用手续由企业自行办理（见附件一）。

企业招用职工后，应及时向劳动行政部门和政府主管部门备案（见附件二）。劳动部门要及时为企业办理招用职工劳动合同鉴证和养老保险手续。

第十条 企业确实需要从农村招工，矿山企业的农民轮换工和其他企业一年以内的临时工，由地、市劳动行政部门审批；季节性（半年以内）用工由当地劳动行政部门明确管理办法；其他由省劳动行政部门批准。

第十一条 企业应按照国家法律、法规的规定，做好退出现役军人、少数民族人员、妇女和残疾人等特殊就业群体的招收录用工作。

（一）按照国务院《退伍义务兵安置条例》的规定，企业应做好接收安置退出现役军人的工作，录用后应确定一定的适应期。

（二）按照《民族区域自治法》的规定，企业招收职工应在同等条件下优先招用当地少数民族人员。

（三）按照《妇女权益保障法》的规定，除了不适合妇女从事劳动的工作和岗位外，企业不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准。

（四）按照《残疾人保障法》的规定，逐步实行企业按一定比例吸纳残疾人就业的办法。

第十二条 企业定向或委托学校培养的毕业生，由原企业负责安排就业。对其他大专院校和中专、技工学校毕业生，在同等条件下优先招收，毕业生也可以自主择业。

第十三条 刑满释放人员在服刑期间保留职工身份的，由原企业安置；服刑期间未保留职工身份的，同其他社会待业人员一样，经企业考核合格，可以录用。

第十四条 企业应当严格控制招用境外劳务人员，确需招用的，须经省劳动行政部门批准并由地、市劳动行政部门办理有关手续。

第十五条 企业职工自然减员后是否补充，由企业自主决定。对一九五九年底以前参加工作，家居农村的老工人，在他们办理退休、退养手续，并将户口

迁回农村后，允许一名农村适龄未婚子女到其原工作单位的城镇参加招用职工考核，在同等条件下优先录用。

第十六条 矿山井下、野外勘探、森林采伐和盐业生产的企业招用职工，按照国务院和省政府的有关规定办理。

第十七条 企业招用的职工，一律实行劳动合同制。无论采用何种用工形式，企业与职工双方都应按照《河北省劳动合同管理暂行规定》的规定，签订劳动合同，明确双方的劳动关系以及权利和义务。

第十八条 企业应按照《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》中提出的“国家宏观调控、企业自主用工、多种形式并存，全员劳动合同”的改革目标，积极实行全员劳动合同制；对暂不具备条件的企业，可以实行合同化管理。根据岗位特点或工作需要，企业可与职工签订有固定期限、无固定期限或者以完成特定生产工作任务为期限的劳动合同或岗位（聘任）合同，规定双方的权利和义务。

第十九条 企业应在做好定员定额工作的基础上，采用公开考评、择优上岗

方式实行合理劳动组合，搞好劳动力的合理配置。要逐步破除干部与工人的身份界限，统称企业职工。企业可以从生产、服务人员中选聘管理人员和技术人员，对不聘用的管理人员和技术人员也可以安排其到生产、服务岗位工作。

第二十条 企业原使用的计划外用工，凡属生产、工作需要，本人符合条件的，由企业办理招收录用手续；凡属生产、工作不需要的，应予以辞退。今后企业不应再有计划外用工。

第二十一条 允许不同所有制企业间的劳动力合理流动，全民所有制企业职工调到其他所有制企业的，不再保留

全民职工身份；其他所有制企业和农林牧渔场职工调到全民所有制企业的，不再要增入指标。

职工在本市、县范围内调动的，由企业自行办理调动手续；跨市、县涉及户粮关系调动的，由劳动行政部门办理调动手续（见附表三、四、五）。

第二十二亲 企业有权依照国家有关法律、法规和企业规章，与职工解除劳动合同，辞退、开除职工。对其中属于集体户口的人员，当地公安、粮食部门

应准予办理户口和粮食供应关系迁移手续。城镇街道办事处应予以接收。

第二十三条 对企业富余人员本着企业消化为主、社会调剂为辅的原则；多渠道做好安置工作。

（一）鼓励企业发展第三产业，创造新的就业岗位。企业为安置富余人员兴办的独立核算、自负盈亏的第三产业企业，自开业之日起，实行两年免征、三年减半征收所得税。

（二）企业对富余人员可实行厂内待岗和转岗培训，并根据生产、工作的实际需要，组织其重新考核上岗。职工待岗和培训期间的工资待遇由企业自行决定。

企业组织富余人员转岗培训确有困难的，可委托劳动技工学校或训练中心进行培训。

（三）对接近退休年龄的富余人员，即男职工 55 岁、女职员 50 岁、女工人 45 岁以上的，经本人申请，企业批准，可以退养。退养期间，由企业按一定比例发给工资，所需费用仍在企业工资基金项目中列支；职工和企业应当按照

有关规定继续缴纳基本养老保险费，达到国家法定退休年龄时，再办理退休手续。

（四）各级劳动部门应同政府主管部门相互配合，通过厂际交流和社会调剂等方式帮助企业富余人员转换工作单位。可以正式调动或临时借调，也可以采取劳务承包的办法。

（五）富余人员可以辞职或停薪留职自谋职业。经企业批准辞职的富余人员，企业按工作年限每满一年发给本人一个月工资的生活费，最多不超过十二个月。

第三章企业工资奖金分配

第二十四条 企业在工资总额增长幅度低于本企业经济效益（依据实现税利计算）增长幅度、职工平均实际工资（按扣除职工生活费用价格指数计算）增长幅度低于本企业全员劳动生产率（依据净产值计算）增长幅度（以下简称“两低于”）的前提下，选择工资总额提取办法，自主使用相应提取的工资总额。

（一）实行工资总额同经济效益挂钩（以下简称“工效挂钩”）办法的企业，经济效益基数、工资总额基数和挂钩浮动比例，由同级劳动、财政部门予以核定。实行总挂总提，企业的工资总额基数和新增工资均在成本中列支。

（二）经济效益好（不含工资总额大于实现税利总额的企业）、发展潜力大、自我约束力强的工效挂钩企业，或股票上市的股份制企业，经同级劳动、财政部门审核，报政府批准，可自主确定挂钩工资浮动比例，但实施时间要在三年以上。

（三）实行工效挂钩的企业，根据企业当年经济效益的实际完成情况，按核定或自定的工资浮动比例计算提取工资总额，上不封顶，下不保底。凡未完成上交利税指标的，一律不得提取新增工资。此外，还应考核企业投入产出指标以及质量、安全和国有资产保值、增值指标，达不到考核要求的，应当扣减当年一定比例的新增工资。

（四）凡不能实行工效挂钩的企业，一律实行工资总额包干办法。企业在劳动部门核定的工资总额包干基数内，自主安排使用。

第二十五条 企业由于经营管理不善造成经营性亏损的，厂长、其他厂级领导和职工应当根据责任大小，承担相应的责任。

企业一年经营亏损的，厂长、其他厂级领导和直接责任人员不得领取奖金。企业亏损额超过政府有关部门确定的亏损限额的，除全体职工不得发放奖金外，还应根据责任大小，降低厂长一级工资，相应降低其他厂级领导和职工的工资。

企业连续二年经营亏损的，对全休职工要在保证基本生活的前提下，减发工资。

第二十六条 企业每年应当从工资总额的新增部分中提取不少于百分之十的数额，作为企业工资储备基金，由企业自主使用。企业未完成承包上缴利润任务，用风险抵押金抵补不足时，可用工资储备基金予以补缴。工资储备基金累计达到本企业一年工资总额的，可不再提取。

第二十七条 企业可以根据生产经营及职工劳动特点，自主确定工资制度。按照《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》中提出的“逐步实行以岗位技能工资制为主要形式内部分配制度”的改革目标，企业可参照省

劳动厅冀劳薪[1992]88 号文件规定，积极实行岗位技能工资制；暂不具备实行岗位技能工资制条件的企业，可以实行适合本企业特点的其他工资制度。企业有权依照劳动技能、劳动责任、劳动强度、劳动条件和职工的实际劳动贡献，自主确定本企业的工资标准和工资构成，自主安排各类人员的工资关系。

第二十八条 企业在坚持贯彻按劳分配原则的前提下，自主确定适合本企业特点的具体分配形式，如计件工资、计时工资、结构工资、定额工资、浮动工资、提成工资、奖金、岗位津贴等；要合理拉开工资、奖金的分配档次，鼓励职工到责任重、技能要求高和苦脏累险的岗位工作。

第二十九 企业依据经济效益情况，通过考试考核，自主确定职工晋级增薪降级减薪的办法和时间。

（一）企业在当年经济效益增长，有新增工资，按规定储存了工资储备基金，并保证全年发放一定数量奖金的前提下，自主决定职工升级面和升级对象、条件及执行时间。任何部门不得强令企业对职工进行晋级增薪或规定职工的工资待遇。

（二）企业厂长（经理）晋升工资，按企业隶属关系，报政府主管部门审批。

（三）经营性亏损企业的职工在亏损期间原则上不能升级，但完成了政府有关部门规定的减亏指标，并提取了新增工资或奖金的，可以适当安排少数表现好、贡献大的职工升级。

（四）为了与职工保险制度改革相衔接，企业在未实行按缴费工资计发退休金办法之前，职工晋级增薪指标和实行岗位技能工资制等用于基本工资增量，仍由劳动部门予以核定和签章。

第三十条 企业新参加工作人员的工资待遇，按国家和省规定执行。调动工作的职工工资，由调入企业按其新任岗位（职务），经考试考核后重新确定。

第三十一条 企业在按国家规定提取的工资总额内，有权自主确定奖金数额，自主决定奖励的对象、条件和档次。任何部门不得强令企业对职工进行奖励。

企业发放奖金应当奖勤罚懒，多劳多得，适当拉开差距。对厂长在全面完成企业承包指标，主要经济指标达到全省或全国同行业先进水平，并使资产保

值增值的前提下，其收入可以高于本企业职工收入的一至四倍。企业工程技术人员和其他职工有重大发明创造，责献特别突出的，企业可以给予一次性奖励。

第三十二条 企业职工的工资、奖金、津贴、补贴及单项奖和其他工资性收入都要纳入工资总额，列入成本及工资基数。对国务院及各部、委和省政府规定的各种单项奖，凡没有纳入工资总额、列入成本管理、核入工资基数的，均应经劳动、财政部门核准，一次性核入。今后，各种单项奖一律取消。

第四章 企业内部机构设置和人员配备

第三十三条 企业按照精简效能的原则，根据生产经营的需要，有权决定内部机构的设立、调整和撤销，有权决定企业的编制定员和人员配备。

第三十四条 政府主管部门和其他有关部门不得向企业硬性规定机构设置、编制定员、人员配备比例和级别待遇。在保证完成国家下达的各项任务的前提下，企业有权拒绝任何部门和单位提出的上述要求。

第三十五条 劳动行政部门应当制定和发布劳动定额、岗位规范、机构设置、编制定员和人员配备比例参考标准，为企业自主确定机构设置、编制定员和人

员配备比例提供服务。企业可以参照劳动行政部门提供的参考标准，根据本企业实际，制定具体方案，搞好定额定员管理。

第三十六条 各级劳动行政部门要依法协助企业落实机构设置和人员配备自主权，有权制止任何干预企业机构设置、编制定员和级别待遇的行为；制止无效的，应及时建议同级政府予以处理。

第三十七条 法律另有规定和国务院有特殊规定的，从其规定。

第五章 职业技术培训

第三十八条 企业职工培训要遵循“先培训、后上岗”的原则，大力发展职业技术教育，广泛开展职工技术培训，提高职工队伍的素质，逐步建立起培训、考核、使用与待遇相结合的制度。

第三十九条 企业应根据生产发展和技术进步的需要，制定本企业职工培训计划，自主确定培训内容和方式，积极开展职工技术和岗位培训，并根据《工人考核条例》对工人实行全面考核。

企业应按照国家规定提取职工教育经费，专款专用，不得挪作他用。

第四十条 按照国家规定，经过劳动部门或其认可的考核机构组织考核并取得技师、高级技师资格的人员，企业可以根据实际需要自主决定聘任的数额、职务、时间和方式。

第四十一条 企业可根据生产需要，举办各类培训班，也可以按照《技工学校工作条例》规定的办学条件和程序，自主举办技工学校，确定专业（工种）设置和招生数量；有条件的技工学校，经批准可以实行自主招生。行业主管部门和劳动部门举办的技工学校，其专业结构和招生数量应根据国家政策和市场需要确定和调整，以为企业定向培训和委托培训为主。鼓励社会组织和团体举办多种形式的职业培训。

技工学校在培养后备技术工人的同时，应积极承担待业人员和企业在职职工、富余人员以及军地两用人才、个体劳动者的培训任务，办成多功能的培训基地，为提高劳动者的素质服务。

按照国家规定，经过考核取得技术等级资格的技工学校和职业学校毕业生，企业录用后应按照取得的技术等级确定工资。

第四十二条 加强职工培训的宏观管理。劳动行政部门要根据劳动力需求，制定职业培训规划，实行政策引导；要加强职业资格考核与鉴定工作，建立健全职工培训办学水平和效益的检查评估制度；要加强职业培训的标准、师资、教材、教研、实习生产等服务手段。

第六章社会保险

第四十三条 按照国家强制、建立基金、互助互济、社会管理的原则，建立和完善保险费由国家、集体、个人共同合理负担，基本保险与补充保险相结合，待遇与缴费工资相联系，管理与服务社会化的社会保险体系。

第四十四条 社会保险由各级政府劳动部门主管，所有企业均应参加国家法规、政策规定的保险费用统筹，逐步实行城镇各种所有制企业及各种用工形式的社会保险一体化。社会保险基金属于参加者共有资产，由劳动行政部门所属的社会保险机构管理。

第四十五条 养老保险实行国家基本养老保险、企业补充养老保险和个人储蓄性养老保险相结合的制度。

（一）完善基本养老保险。国有企业固定职工基本养老保险实行省级统筹，具体办法按《河北省国营企业职工离退休养老保险金社会统筹规定》执行；劳动合同制工人的基本养老保险，按国务院《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和河北省的“实施细则”的有关规定执行；临时工的基本养老保险，按《河北省全民所有制企业临时工养老保险办法》执行；集体、私营企业职工、外商投资企业的中方职工和个体劳动者的基本养老保险，按国家和我省的有关规定执行。

基本养老保险费用实行国家、企业和职工个人三方共同负担。企业按政府规定提取的基本养老保险费，由企业开户银行代为扣缴；职工个人缴纳的基本养老保险费按本人工资总额的 2%缴纳（随着工资水平提高逐步提高个人缴费比例）。由所在企业按月在工资中代为扣缴。企业和个人缴纳的基本养老保险费记入《职工养老保险手册》，作为职工退休后享受养老保险待遇的依据。

改革基本养老保险金的计发办法。职工基本养老保险金由按职工基本工资和一定比例计发的办法，改按全省上一年社会平均工资的一定比例和职工个人

缴费年限长短、缴费工资多少计发的办法，并按照全省社会平均工资增长率的一定比例每年调整一次。

（二）建立企业补充养老保险。企业应根据经济能力，逐步为本企业职工建立补充养老保险，所需费用从企业自有资金中的奖励、福利基金和工资储备金内提取。一年提取的补充养老保险费不超过 2 个月的职工平均工资。具体办法要经本企业职工代表大会讨论通过。

企业补充养老保险费存入社会保险机构在银行开设的企业补充养老保险基金专户，职工到达退休年龄时，由社会保险机构将个人帐户内的企业补充养老保险费本息一次或分次发给职工本人。职工退休前死亡的，个人帐户内的保险费本息，视同资产按《继承法》处理。企业从奖励基金中提取的补充养老保险费，免征工资、奖金税。

允许企业试行补充养老保险与职工个人储蓄性养老保险相挂钩的办法。

（三）建立职工个人储蓄性养老保险。职工个人储蓄性养老保险由职工自愿参加，自愿选择管理机构，所缴纳的保险费由管理机构存入在金融机构开设

的职工个人帐户。职工到达退休年龄时，由管理机构将个人帐户内的保险费本息一次或分次发给本人。职工退休前死亡的，个人帐户内保险费本息，视同资产按照《继承法》处理。

第四十六条 完善待业保险制度。待业保险要按照有利于促进再就业、劳动力合理流动、保障待业职工基本生活的原则实施。根据社会经济的发展，待业保险的实施范围由全民所有制企业职工扩大到城镇集体、股份制、劳动就业服务企业职工和外商投资企业中方职工，实行待业保险一体化管理，并在待业保险金市、县统筹的基础上，省集中部分待业保险金调剂使用。

第四十七条 企业应按照全部职工工资总额的百分之一，按时向待业保险机构缴纳待业保险费。待业保险机构要按照国家和我省的有关规定，做好待业保险基金的筹集、管理和发放工作，保证职工在待业期间享受待业救济和为再就业服务。享受待业保险范围是：依法宣告破产企业的职工；濒临破产企业法定整顿期间被精简的职工；终止或者解除劳动合同的职工；企业辞退、除名或者开除的职工；停产整顿企业被精简的职工；按照国家有关规定被撤销、解散企

业的职工。

对进行劳动制度改革，由企业自行安置的富余人员，待业保险机构可将一定数额的待业救济金一次性拨给企业（按不超过企业职工总数 1%实际安置的富余人员一年所享受的救济金计算），作为企业对富余人员的培训或安置费用。

待业职工从事个体经营或自愿组织起来就业的，经待业保险机构核准，可将其应享受的待业救济金一次性发给本人，作为开展生产经营活动的扶持资金。

企业承担安置待业职工任务的，可将其应享受的待业救济金一次性拨付给企业，作为支付工资的补贴。

第四十八条 建立工伤保险制度。工伤保险要建立专项基金，由企业向当地社会保险机构缴纳。按行业或企业风险程度、伤亡事故频率及职业病发病率实行差别费率，并与企业安全生产管理工作相结合，根据事故发生频率及职业病发病率进行动态调整。要按照《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准》划分伤残等级，对工伤职工实行“无责任补偿”。企业和职工都应遵守安全生产法规、规章，积极预防工伤事故和职业病的发生。

第四十九条 改革职工医疗保险制度。企业职工医疗保险要在“保证医疗、克服浪费”的前提下，逐步实行医疗费用由国家、企业和个人三方合理负担的办法。企业负担的部分，按国家规定提取和支付；个人负担的部分，一般一年不超过本人一个月的工资，企业可根据职工军龄、工龄和身体状况等情况制定具体办法，经职工代表大会讨论通过后实施。

为解决中、小企业支付大病医疗费的困难，可以参加地、市、县劳动部门所属社会保险机构组织的大病医疗费用社会统筹，确保大病职工及时得到治疗。

离退休职工的医疗费用，也要逐步实行利会统筹。

第五十条 逐步建立女职工生育保险基金制度。女职工生育保险基金实行保险费用社会统筹，由劳动部门所属社会保险机构负责向企业筹集并调剂使用，减轻女职工多的企业的负担，保障女职工及婴儿的健康。具体办法由各地区行政公署，市、县人民政府制定。

第五十一条 社会保险机构要加强社会保险基金的收缴、支付和管理工作，提高收缴率；职工流动后要及时到社会保险机构办理社会保险手续；要建立健

全各项基金管理制度，确保基金的保值增值；社会保险基金要专款专用，除支付职工各项社会保险待遇外，任何部门和个人都不准挪作它用；要定期向企业和政府报告社会保险情况，接受社会的监督。

第五十二条 加强对企业离退休人员的社会化管理和服务工作。社会保险机构要逐步实行社会化管理和企业管理相结合、以社会化管理为主的办法，充分发挥社区的作用，支持和推动社区组织建立退休人员管理服务机构，做好退休人员的管理和服务工作；要积极创造条件，实行由社会保险机构直接发放或委托银行代发退休金的办法，减轻企业的负担，提高社会化管理和服务水平。

第七章 劳务市场和劳动就业服务

第五十三条 建立健全劳务市场和劳动就业服务体系是劳动部门为企业走向市场、转换经营机制、开展社会化服务的重要措施。各级劳动部门要大力培育和发展劳务市场，加强对劳动就业服务机构的领导，充分发挥劳动就业服务体系的职业介绍、就业训练、待业保险和劳服企业的总体功能，为企业和劳动者提供服务。

第五十四条 培育和发展劳务市场。按照发展社会主义市场经济的要求，各级劳动部门要加强劳务市场建设，建立和完善市、县（区）、镇（乡）三级劳务市场和专业性劳务市场，形成多层次、多渠道和覆盖全社会、规则健全、信息灵敏、服务周到的劳务市场体系。

劳务市场要逐步实行全方位开放，充分发挥市场机制的作用，调节劳动力的供求关系，加强地、市、县（区）和行业间劳动力流动的协调与合作，促进劳动力资源的合理配置。

建立健全劳务市场信息网络和信息工作队伍，及时准确地进行市场预测，发布市场信息，为政府宏观决策、企业自主用人和劳动者选择职业服务。

建立健全劳务市场的规则和程序，加强对劳务市场的管理和监督，保证市场公平竞争，防止非法劳务中介和侵害企业、劳动者合法权益的行为。

第五十五条 加强职业介绍机构建设。按照《职业介绍暂行规定》的要求，各级劳动部门要大力发展各种类型的职业介绍机构，加强劳动部门职业介绍机构的自身建设，搞好职业介绍服务，充分发挥主渠道作用。非劳动部门开办的

职业介绍机构，须经当地劳动行政部门批准，接受劳动行政部口的政策、业务指导和监督检查，并在规定的范围内开展职业介绍活动。

职业介绍机构要扩大服务范围和功能，完善工作制度和服务设施，沟通劳动力的供需渠道；要通过劳务市场为企业提供劳动力资源信息、政策咨询和向企业推荐合格的劳动力，为城乡劳动力提供企业用人信息、就业指导和职业介绍；要积极开展劳务中介业务，指导企业和劳动者“双向”选择，竞争就业。

第五十六条 各级劳动部门要本着提高效率、方便企业的原则，简化企业招用职工、工资审核和社会保险等有关手续和办理程序．需同时办理多种手续时，要实行“一条龙”服务。

第五十七条 积极开展就业训练。各级就业训练中心在做好待业人员就业前训练的同时，要扩大训练中心的训练能力，组织待业职工进行转业训练，提高职工的劳动技能，为其再就业创造条件。就业中心组织待业职工转业训练所需费用，确有困难的，经劳动部门核准，可从待业保险基金的转业训练费中予以部分支持。

第五十八条 各级劳动就业服务机构要认真贯彻落实国务院关于待业保险的规定。加强对待业保险基金的筹集、管理和使用，做好待业职工的生活救济和组织管理，合理运用待业保险基金促进再就业。

第五十九条 按照《劳动就业服务企业管理规定》和我省的实施细则的规定，各级劳动就业服务机构要巩固和发展劳动就业服务企业；各类劳服企业要加强企业管理，转换经营机制，用好优惠政策，提高经济效益和安置能力；要通过开展生产自救、组织非全时就业和境外就业等多种形式，创造更多的就业机会，充分发挥劳服企业安置城镇待业人员、企业富余人员和待业职工的作用。

第八章 企业变更或终止后的劳动工作

第六十条 企业变更或终止（包括转产、停产整顿、合并、兼并、分立、解散和破产）后，各级劳动部门、政府主管部门和企业应做好劳动工作。

（一）实行转产或停产整顿的企业，职工由企业自行安置，并负责职工的转岗、转业培训。停产整顿的企业必须停发奖金。企业内部分配制度不设立奖金而无法停发的，劳动部门要会同有关部门核减规定人员的部分工资。

（二）合并、被兼并企业的职工，由合并、兼并后的企业安置。劳动部门划转企业职工人数和工资总额。

（三）企业分立，应划分职工人数、工资总额和工资储备金，报劳动部门备案。

（四）政府决定解散的企业，职工由政府主管部门负责安置。对接收解散企业职工较多的企业，劳动部门应核增工资总额。

（五）法院裁定破产企业的职工，按照国家和我省的有关规定，到待业职工管理机构待业登记，享受待业救济，接受转业训练后，重新就业。其他企业与破产企业清算组订立接收破产企业协议的，在接收破产企业财产的同时，负责安置破产企业的职工。

（六）企业变更或终止后，职工可以自行联系调出或自谋职业。劳动合同期未满者，经双方协商，变更或解除劳动合同。

（七）破产和被解散的企业应缴纳的各项社会保险基金，在清产核资时要首先予以核缴。对其离退休人员，已经实行社会化管理的，由其户口所在地的

社区退休人员服务机构管理；尚未实行社会化管理的，由原企业主管部门划分管理。

第九章 劳动争议仲裁

第六十一条 劳动争议仲裁工作要贯彻“预防为主”、“着重调解”的原则。劳动部门要帮助和指导企业依据国家的法律、法规和劳动政策，建立和完善企业规章制度，严格执行劳动纪律，预防和减少劳动争议。

第六十二条 加强企业劳动争议调解委员会的建设，建立健全劳动争议调解制度，提高调解人员的业务水平，充分发挥调解委员会的作用，及时将劳动争议解决在基层。

第六十三条 劳动争议仲裁委员会要适应改革的需要，建立和完善劳动仲裁员、仲裁庭办案制度，扩大仲裁受案范围，提高办案质量和办案效率，依法及时妥善处理劳动争议，维护企业和职工双方的合法权益。

第六十四条 劳动仲裁机关要经常或定期到企业服务，为企业和职工提供法律和政策咨询，宣传劳动法规和政策规定，办理变更、续订劳动合同鉴证手续，

帮助、指导企业和职工双方增强法律观念和劳动合同意识，维护企业正常的生产秩序和工作秩序。

第十章 宏观调控和监督检查

第六十五条 各级劳动部门要按照国家和我省社会经济发展战略、方针、产业政策和劳动政策以及劳务市场供求状况，制定劳动事业发展的中长期宏观规划，保证全社会劳动力和收入分配的变动与国民经济发展保持总量平衡，促进劳动力资源的合理配置和充分利用，引导企业的用人和分配行为。

第六十六条 省劳动厅对地、市、综合改革试验县（市）和省产业部门实行动态调控的弹性劳动工资计划，通过调控工资总量，间接调控职工人数，并相应建立和实施劳动经济考核指标体系，用多种形式对企业用人和工资分配进行指导和宏观调控。

第六十七条 完善工资基金管理办法。企业应按国家有关规定行使工资总额使用权，并认真如实填写《工资基金管理手册》。劳动部门要通过《工资基金管理手册》、劳动工资统计报表、企业财务报表等多种渠道进行监督调控。

第六十八条 根据国民收入、劳动生产率、职工生活费价格指数和劳动力供求等因素的变动情况，省劳动厅负责拟定职工工资参考标准，经省政府批准实施后，企业调整工资标准增加的工资列入成本，核入工资基数。

第六十九条 劳动部门要积极配合有关部门建立适应市场经济运行、符合国际惯例的企业人工成本核算制度，逐步将企业在生产经营活动中支付的全部人工费用，包括工资总额、各项福利支出、社会保险费用和培训费用，全部列入成本，为企业加强经济核算、参与国内国际市场竞争和政府实施宏观调控创造条件。

第七十条 改进和完善工资收入税收制度。逐步取消对企业法人课征的工资性税收，健全个人收入调节税办法。工资调节税免税限额随国民经济发展和职工生活费用价格指数的变动情况进行调整。为鼓励企业提高经济效益，对部分收入水平较高的企业，按照实现税利增长幅度，分别再增加一定的免税工资额。

第七十一条 企业应认真编报工效挂钩和自主确定工资总额及工资总额包干方案。企业工资总额提取和发放情况，要依工资管理体制进行清算，多提的工

资由劳动、财政部门予以扣回。

第七十二条 根据《条例》第二十五条、二十六条规定，劳动部门负责监督企业工资储备金的提存状况和政府主管部门奖励厂长或其他厂级领导的奖金的资金拨付渠道。

第七十三条 劳动、财政部门要严格执行《条例》第二十九条规定的对经营性亏损企业核减工资总额的处罚措施，核减工资总额时，对实行工效挂钩的企业，应按挂钩规定计算，对未实行工效挂钩的企业，可按亏损额增加 1%、工资总额下浮 0。3%的比例核减。

第七十四条 企业应当建立健全内部民主管理制度，发挥职工代表大会和工会的民主监督作用。企业内部劳动、工资和保险福利制度改革方案以及奖金分配方案等重大问题，应提请职工代表大会审查同意。

第七十五条 严格执法监督。企业要在国家法律、法规和政策规定范围内行使劳动用人、工资分配、机构设置等自主权。劳动部门要依法监督检查，保证国家法律、法规、政策的正确实施，保护企业和劳动者的合法权益。

第七十六条 劳动部门要严格依照国家法律、法规，进行劳动安全卫生和劳动保护条件的监督检查。加强劳动安全卫生的专项法规、标准建设，综合运用法律手段和经济杠杆，建立制约和诱导机制，推动企业认真执行劳动安全卫生的法规和标准。

第七十七条 政府劳动行政部门违反《条例》及本实施细则，有下列行为之一的，按《条例》第四十七条的规定承担行政和法律责任：

（一）超越、滥用管理权限，下达指令性劳动工资计划和招收职工、招收学生计划，并强令企业执行的；

（二）强令企业接收安置人员的；

（三）干预企业录用、辞退、开除职工或者解除劳动合同的；

（四）干预企业对职工的提升、岗位调整和职务任免的；

（五）强令企业抽调在岗人员从事非本企业工作的；

（六）侵犯企业分配自主权，强令企业对职工进行奖励或处罚、增加或降低工资的；

（七）强令企业设置对口机构、规定人员配备和级别待遇的；

（八）违反法律、法规规定向企业摊派人力、物力、财力和对企业进行检查、评比、评优、达标、升级、鉴定、考试、考核的；

（九）在劳动用人和工资分配等工作中弄虚作假、徇私舞弊，造成恶劣影响的；

（十）不依法履行对企业劳动用人、工资分配、社会保险和劳动安全卫生的监督检查职责，或者有其他非法干预企业自主权，侵犯企业合法权益的。

第七十八条 企业违反《条例》及本实施细则，有下列行为之一的，按《条例》第四十八条的规定承担行政及法律责任：

（一）滥用劳动用人权，违反法规和政策规定辞退、开除职工或解除劳动合同的；

（二）在招收职工中未公布《招工简章》、考试考核成绩和录用人员名单，录用人员后不到劳动行政部门备案的；

（三）违反国家政策规定，搞“内招”、“子女顶替”、招收童工和擅自

招收农村劳动力的；

（四）不按国家法规、政策规定与职工签订劳动合同的；

（五）违反国家政策规定，在招工中歧视妇女和残疾人，不按国家法规、政策，招收退出现役军人和少数民族人员的；

（六）滥用工资奖金分配权，非法克扣职工工资、奖金，侵犯职工享受劳动报酬的合法权益的；

（七）有《条例》第三十条第四款所列行为，用非工资基金发放工资、奖励或者增加集体福利的；

（八）违背合同或协议，不安置定向培训和委托培训毕业生的；

（九）不执行国家社会保险规定，不参加社会保险，不按规定缴纳社会保险基金，侵犯职工享受保险福利待遇的权力；

（十）在劳动用人和工资分配等工作中弄虚作假，假公济私，徇私舞弊，以及其它违反国务院《条例》、劳动部《意见》、省政府《实施办法》和《配套措施》以及本实施细则，滥用权利，并造成一定后果的。

第十一章 附 则

第七十九条 本实施细则适用范围与《条例》相同。

第八十条 本实施细则由省劳动厅负责解释。

第八十一条 本实施细则自发布之日起施行。