

**河北省人民政府《关于认真贯彻执行国发[1981]164 号文件的通
知》（冀政[1982]104 号 1982 年 5 月 27 日）**

各地区行政公署，各市、县人民政府(革命委员会)，省政府各部门：

国发[1981]164 号文件《国务院关于严格执行工人退休、退职暂行办法的通知》已于去年十一月十六日转发给你们，请认真遵照执行。为了切实贯彻执行好《通知》的精神，结合我省情况，提出如下意见：

一、关于严格掌握工人退休、退职的条件问题。凡符合退休、退职条件的工人，都应当退休、退职。个别技术骨干，身体健康，生产上确实需要必须缓退的，要由企业提出申请，经主管部门审查，报当地劳动部门批准。缓退时间一般不超过一年，对特殊需要的可适当延长，但最长不得超过三年。对于应当退休、退职，但经过多次动员仍然不退的，自达到退休、退职条件之日起，超过三个月即停发其原工资，改发退休费、退职生活费，同时不再分配工作。

凡不符合退休、退职条件的工人，不允许退休、退职。国务院《通知》下达以后，凡不符合退休、退职条件或伪造证件退休、退职的，要坚决纠正，已招收其子女参加工作的要退回，情节严重的，劳动部门要督促企业的主管部门追究工人本人和有关人员责任，并严肃处理。

对于按照“完全丧失劳动能力”条件办理退休、退職的，必须由指定的县以上医院，组织班子，分期分批，认真检查，出具详细确切的诊断证明，由主任医师签字，加盖公章，然后经本单位医务劳动鉴定委员会按照省卫生局、劳动局、总工会印发的《关于因工因病完全丧失劳动能力鉴定标准》进行认真鉴定，填写“工人完全丧失劳动能力鉴定审批表”，署意见后，报地、市、县医务劳动鉴定委员会审查并签署意见，确认完全丧失劳动能力的，经地、市、县劳动局批准，才能退休、退職。

二、关于加强对退休、退職工人的聘用管理问题。按照《国务院关于工人退休、退職的暂行办法》第一条(一)、(二)两项规定退休的工人，一般不要留在原单位继续工作。其他单位如果确实需要聘用有技术和业务专长的退休工人作技术和业务指导，必须由聘用单位，原发退休费用的单位和退休工人三方签订合同，经聘用单位的主管部门同意并签署意见，报当地劳动部门批准，方能聘用。过去已经聘用而又确实需要，并符合上述聘用条件的，应当补办合同，履行审批手续。不应该聘用的要解聘。

不论是在国务院《通知》下达以前和以后，凡是按照《暂行办法》第一条(三)、(四)两项和第五条规定退休退職的工人，全民所有制单位和县、市辖区以上集体所有制单位都不得留用和聘用。已经留用和聘用的，要限期终止留用、聘用关系。但劳动服务公司兴办的企业和以安置待业青年就业为主(占百分之六十以上)的城镇街

道集体企业，在国务院《通知》下达以前已经聘用的，现在又确实需要的，可以补办聘用手续继续聘用。城镇需要聘用退休工人的单位，一般应该聘用在本城镇有正式户口的退休工人；如有特殊需要，也可跨县、市或到外省、市、区聘用，但必须持所在地的市、县劳动部门(到外省聘用持地、市劳动部门)的介绍信，向退休工人所在地劳动部门联系，办理聘用手续。不论聘用省内、省外的退休工人，凡未履行批准手续和签订合同的，一经发现，原发退休费的单位停发一切退休待遇，转由聘用单位负担。

三、关于加强对退休、退职工人受聘待遇的管理问题。退休工人受聘后，其退休待遇(退休费、副食品补贴、粮食补贴、冬季取暖补贴等)仍由原发退休费的单位发给，聘用单位除了发给“补差”外，不可按聘用单位的职工奖励、技术津贴制度发给奖金和津贴。疾病医疗费原则上由聘用单位负责，但城镇街道以安置待业青年米的集体企业和劳动服务公司兴办的企业，经济困难的也可以由原发退休费单位负责。退休工人不得以任何名义和方式向聘用单位索取超过本通知规定的报酬。聘用单位也不得随意另立名目，提高受聘退休工人的待遇。如发现提高聘用待遇时，必须坚决纠正，经教育不改者，原发退休费单位有权停发其一切退休待遇，转由聘用单位负担。聘用退休工人的单位财务部门和当地银行，要凭劳动部门批准的聘用合同支付工资和其他费用，对没有批准聘用合同的，有权拒付。

退休工人在受聘期间患病停止工作，医疗连续在三个月以上时，应解除合同，原发退休费用的单位从解除合同的下月起，恢复其原来的退休待遇。退休工人在受聘期间，因病死亡时，其死亡待遇由原发退休费的单位按本单位规定办理。因工伤残、死亡时，其伤残和死亡待遇由聘用单位按本单位的规定办理。

退休工人个人开业，须经原发退休费单位同意，当地工商行政管理部门批准，并停发其一切退休待遇。以他人名义开业，而实际上主要是退休工人营业的，也按个人开业对待。停业后，凭停业手续，由原发退休费用的单位恢复其退休待遇。对有特种技艺专长，社会上又特别需要，并带城镇待业青年三到五人传受技艺的个人开业的，其退休待遇可仍由原发退休费用的单位发给。

四、关于招收退休、退职工人子女的问题。工人退休、退职后招收其子女参加工作，是有条件的，系指家庭生活确实困难或多子女就业少的，原则上可以招收其一名符合招工条件的子女参加工作，不能理解为一顶一的简单“顶替”。要严格按照《暂行办法》规定执行，不得扩大招收子女范围和降低招工条件。招收对象必须是职工本人现在供养的亲生子女，前妻前夫所生子女或自幼抚养长大的养子养女，否则不准招收。工人退休、退职后，招收其子女参加工作，属于补充自然减员。为了保证招工质量，当地劳动部门和企业主管部门每年要统筹安排两三次招考工作。要改变过去“随退随补”的办法。对应该招收的子女，要按照招工条件，经过德、智、

体全面考核，择优录用。不符合条件的，不准招收。被招收子女的工作分配，原则上谁退谁补，如本单位分配工作有困难时，由主管部门在本系统内统筹安排。招收的子女，要有三至六个月的试用期，在试用期，在试用期间，暂不转户粮关系，发现不符合招收范围和条件的，要坚决退回。试用期满后，各方面均合格的，再办理正式录用手续和户粮关系。

五、关于加强对退休、退职工人教育和管理问题。各级、各有关部门和单位，要切实加强对退休、退职工人的管理，从政治上、生活上关怀他们。要解决好他们生活中的实际困难，组织他们积极参加力所能及的对国家对社会有益的活动。要加强对他们的政治思想工作，教育他们顾全大局，正确认识和对待国家、集体和个人利益的关系；教育他们模范地遵守国家的政策法令，不搞不正当的经济活动，拒绝高薪引诱。使他们继续发扬工人阶级的优良品质，在物质文明和精神文明建设中继续贡献力量，愉快而有意义地度过晚年。各厂矿企业要根据各自的退休退职工人多少，由有关部门参加，吸收几名退休工人代表组建退休工人管理委员会或确定专人，与退休工人居住地的街道、社队结合，共同做好对退休退职工人的教育和管理。各企业主管部门也应有相应的机构管理这项工作。

六、各地区行署和市、县人民政府，可根据国务院《通知》和本通知的要求，结合本地实际情况作些具体补充规定，抄送省劳动

局。有关工人退休退职和对退休退职工人管理中的具体问题，由省劳动局负责解释和处理。

一九八二年五月二十七日