宁波市中外合资经营企业劳动管理实施办法

（1985年6月15日浙江省第六届人民代表大会常务委员会第十四次会议通过）

　　第一条　根据国家中外合资经营企业劳动管理有关规定，结合宁波市实际情况，制定本办法。　　第二条　宁波市劳动局是宁波市区中外合资经营企业（以下简称合营企业）的劳动管理机关。　　宁波市经济技术开发区劳动管理部门是开发区合营企业的劳动管理机关。　　第三条　合营企业的劳动计划由董事会决定，报企业主管部门和劳动管理机关备案。　　第四条　合营企业所需职工（包括工程技术人员、经营管理人员和工人），根据劳动计划，可以在宁波市区城镇待业人员和在职职工中招用。需要向农村或宁波市以外地区招用的，须经宁波市劳动管理机关批准。　　从外地招用的职工在试用期间，户粮关系不迁移。从农村招用的职工，其户粮关系不变。　　宁波市原有企业同外商合营时，合营企业所需的职工，应先从原企业职工中录用。未经录用的职工，由原企业主管部门另行安排工作。　　外方合营者经董事会同意，可保荐个别具有实际工作能力、适合企业需要的国内工程技术人员和经营管理人员为合营企业职工。　　第五条　合营企业招用职工，由当地劳动服务公司介绍，或经劳动管理机关同意后由合营企业自行招聘，但都需经过考核，择优录用，并报劳动管理机关备案。　　第六条　合营企业对其职工应有计划地进行培训，不断提高职工的素质。　　第七条　合营企业实行劳动合同制。合营企业可以同职工个人签订劳动合同，也可以同本企业工会组织集体地签订劳动合同。合同一经签订，双方必须遵守。一方要求修改时，须经双方协商同意。劳动合同应报企业主管部门和劳动管理机关备案。　　劳动合同的内容应包括：职工的雇用、解雇和辞职，生产和工作任务，工资和奖惩，工作时间和假期，劳动保险和生活福利，劳动保护，劳动纪律，合同有效期限，变更和解除合同的条件，以及企业与职工双方应履行的权利和义务。　　第八条　合营企业招用的新职工，试用期为三至六个月。试用不合格的，可以延长试用期或予以退回。延长试用期最多不得超过六个月。　　第九条　合营企业根据生产需要，经劳动管理机关同意，可以雇用临时工。临时工的使用期不得超过六个月，超过六个月的，应按本办法第七条规定办理手续，录用为合同制工人。　　第十条　合营企业在劳动合同期内因生产、技术条件发生重大变化或其他特殊原因，职工多余而又无法安排时，可以辞退多余的职工，但必须与企业工会组织协商并在一个月前通知被辞退职工，报企业主管部门和劳动管理机关备案。对具有下列情况之一的职工不得辞退：　　因工伤、职业病进行治疗、疗养期间的；　　因病治疗期间的；　　怀孕和产假期间的。　　第十一条　对于在劳动合同期间被辞退的职工以及合同期满后被解除合同的职工，合营企业应根据他们在本企业的工作年限，每满一年发给一个月本企业平均工资的补偿金，十年以上的，从第十一年起，每满一年发给一个半月本企业平均工资的补偿金。　　第十二条　合营企业职工在劳动合同期内，有正当理由要求辞职的，应通过企业工会组织提前一个月向企业提出申请，除合同中有明确规定不准辞职者外，企业应准予辞职。　　由合营企业出资培训的职工，在合同期内辞职，按劳动合同规定，由职工本人赔偿企业一定数额的培训费用。　　第十三条　合营企业职工的工资水平，在企业开办初期，按相当于本市同行业国营企业职工平均实得工资的百分之一百二十确定。　　本市同行业国营企业职工平均实得工资数额每年由宁波市劳动局核定公布。　　合营企业应随着经济效益和职工技术熟练程度、劳动效率的提高，逐年增加职工工资。　　第十四条　合营企业职工的工资形式、奖励、津贴制度，由董事会决定。　　第十五条　合营企业的中方职工参加劳动保险，由合营企业按月向当地中国人民保险公司或国家批准的其它保险公司缴纳本企业中方职工实得工资总额２５％左右的职工劳动保险费，用于职工退休后的退休金、医疗费用、死亡的丧葬费和职工生前供养的直系亲属抚恤费以及解雇待业期间的生活补助费。　　合营企业在职职工的医疗费、死亡的丧葬费和家属抚恤费以及职工直系亲属的医疗费，上述开支按国营企业标准，由合营企业承担。　　合营企业在职职工因工负伤、致残、死亡或患职业病，其医疗费、生活补助费、丧葬费和职工生前供养的直系亲属抚恤费，上述开支按国营企业标准，由合营企业承担。　　第十六条　合营企业职工的经常性福利事业开支，包括食堂、托儿所、医务室、浴室等费用，由合营企业支付。　　第十七条　合营企业应按中国职工人数向当地财政部门缴纳国家对职工的价格补贴和房租补贴。补贴数额每年由宁波市财政局核定公布。　　合营企业自建自购中国职工住房的，按已解决住房的职工人数，相应免缴国家对这部分职工的房租补贴。　　第十八条　合营企业应从税后利润中提取职工奖励基金和福利基金。福利基金可委托企业工会组织管理使用，用于职工的集体福利。　　第十九条　合营企业聘用的外籍和港澳、台湾的一般管理人员、技术人员和技术工人的雇用、解雇、辞职、报酬、福利、奖惩和社会保险等事项，由董事会决定。　　合营企业中方高级管理人员的雇用、解雇、辞职、工资待遇和奖惩，由董事会决定。　　第二十条　合营企业必须执行国家有关劳动保护、女工特殊保护等法规，采取劳动保护措施，发给职工劳保用品和特殊工种的保健食品，保证安全生产和职工健康。　　企业发生职工因工伤、职业中毒、伤害事故时，须按国家有关规定及时报告企业主管部门、劳动管理机关和宁波市总工会，并接受他们对事故的检查和处理。　　第二十一条　合营企业实行每周六个工作日、每日八小时工作制，特殊工种和加班加点应按国家有关规定办理。　　合营企业职工享有中国政府现定的法定假日、以及探亲、婚丧、分娩等假期。　　第二十二条　合营企业职工有权按照《中华人民共和国工会法》建立基层工会组织，开展活动。合营企业应积极支持工会工作，每月按职工工资总额的百分之二拨交工会经费。　　第二十三条　合营企业对在生产（工作）中作出显著成绩和重大贡献的职工，应予以奖励、加薪或晋职。　　合营企业对于违反企业规章制度和劳动纪律的职工，应进行批评教育，并可根据情节轻重，分别给予警告、记过、降薪、降职、开除的处分。处分前应征求本企业工会组织的意见，并听取被处分职工的申辩。开除职工应报企业主管部门和劳动管理机关备案。　　对造成严重责任事故或经济损失者，可按照国家有关规定，追究有关人员的责任。　　第二十四条　合营企业与职工发生劳动争议，由争议双方协商解决；通过协商不能解决的，可以由争议的一方或双方向劳动管理机关请求仲裁；不服仲裁的，可依法向所在地人民法院提起诉讼。　　第二十五条　在本办法公布之前兴办的中外合资经营企业，其职工工资、福利待遇等，可按已订立的合同办理。　　第二十六条　中外合作经营企业和华侨、港澳、台湾同胞投资举办的合资经营、合作经营企业，可参照本办法办理。　　第二十七条　本办法自公布之日起施行。