

江苏省《国有企业富余职工安置规定》实施办法

江苏省人民政府令

第 52 号

《江苏省〈国有企业富余职工安置规定〉实施办法》，已经江苏省人民政府批准，现予发布施行。

代省长 郑斯林

一九九四年九月九日

第一条 根据《国有企业富余职工安置规定》，结合我省实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称富余职工是指国有企业(以下简称企业)按照先进合理的定员定额要求，核编多余的人员，以及虽然在编制定员以内，但因技术业务、劳动态度等原因，难以完成生产工作任务，而未被择优上岗的人员。

基本丧失劳动能力的职工，不列入富余职工范围。

第三条 安置富余职工，应当遵循企业自行安置为主，社会帮助安置为辅，保障富余职工基本生活的原则。

第四条 企业为安置富余职工而兴办的从事生产、服务性经营活动的独立核算企业，创办初期资金确有困难的，银行应当在贷款方面给予扶持。

职工待业保险基金在保证待业职工基本生活和再就业服务所需资金的前提下，经劳动行政主管部门批准，可安排部分待业保险基金通过贷款贴息，对为安置富余职工而兴办的从事第三产业的独立核算企业予以支持。

对为安置富余职工而兴办的第三产业和劳动就业服务企业按国家有关规定在税收上

给予扶持。

第五条 企业开办的劳动就业服务企业，应当承担安置本企业富余职工的任务。开办初期，企业应当按照扶而不包的原则，在资金、场地、原材料、设备、技术力量等方面给予支持，并按国家有关国有资产管理的规定，办理相应手续。

第六条 各地劳动行政主管部门应当加强对企业使用农村劳动力的管理。

企业必须使用农村劳动力的应当按有关规定到当地劳动行政主管部门办理必要的手续。

第七条 企业可以对富余职工实行待岗和转业培训，待岗和培训期间的工资待遇由企业自行确定，但不得低于本人原标准工资的 75%。企业组织富余职工开展转岗培训经费确有困难的，经同级劳动行政主管部门批准，可以从待业保险基金的转业训练费中予以适当支持。

第八条 企业经职工代表大会讨论同意，并报企业主管部门备案，可以给富余职工实行有期限的放假；放假最长不得超过两年。放假期间，由企业发放生活费，生活费的标准不得低于本人原标准工资的 70%。

孕期或者哺乳期的女职工，放假期间(不含产假)发给的生活费标准，不得低于本人原标准工资的 80%。

第九条 职工距退休年龄不到 5 年的，经本人申请，企业批准，可实行离岗休养。离岗休养期间，企业应当参照退休费发放标准发给其生活费。企业和离岗休养的职工应当按照有关规定，缴纳基本养老保险费，待职工本人达到国家法定退休年龄时再办理正式退休手续。

第十条 企业应当鼓励富余职工自行联系单位调动或进入劳动力市场交流,引导富余职工到城镇集体企业、乡镇企业就业。国有企业职工调动或安排到城镇集体企业或乡镇企业的,调入职工的企业和职工本人应当参加社会养老保险,工龄可连续计算。

第十一条 企业可根据富余职工的特长,在本市、县范围内帮助联系接收单位,调动或组织支援、借给用人单位,职工应当服从组织安排。

职工支援、借用到用人单位期间,其工资、奖金、劳保福利等,均由用人单位和原单位协商确定。在支援、借用期间,如本人要求,双方单位同意,可正式办理调动手续。

第十二条 经本人申请,企业批准,富余职工中原固定职工可办理停薪留职手续,停薪留职时间不得超过两年。停薪留职期间,企业和职工应当按时缴纳社会保险费,企业向社会保险机构交纳的部分由职工本人承担,对不按期缴纳情节严重的,企业可按自动离职处理。

第十三条 富余职工申请辞职的,经企业批准,可办理辞职手续。对经批准辞职的富余职工,由企业发给一次性生活补助费,其标准按其工龄长短确定,工龄每满1年,发给本人1个月的标准工资,但最高不超过6个月的标准工资。对未经批准擅自离职的,企业可根据法定程序作除名处理。

第十四条 各级劳动行政主管部门和企业主管部门应当做好富余职工的余缺调剂工作。及时掌握并提供余缺信息,为余缺双方服务。新扩建企业需要新增工人或向社会招聘专业人员时,一般按照先调剂、后招收的原则,通过劳动力市场从其他企业富余职工中挑选,如不能满足需要时,再从社会上招收。

第十五条 富余职工由企业安置和调剂确有困难到社会待业的,参加待业保险企业的职工在待业期间享受待业救济。劳动行政主管部门应当加强对待业职工的组织管理,采取转业训练、生产自救和职业介绍等服务措施,促进其再就业。

第十六条 本办法自发布之日起施行。