

图书基本信息

书名：<<新编工资与工资法规实务全书(工资宝典)>>

13位ISBN编号：9787800016608

10位ISBN编号：7800016609

出版时间：1996-03

出版时间：企业管理出版社

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

书籍目录

目录

第一篇 工资与工资制度

第一章 我国工资制度的历史沿革

一、旧中国的工资制度

1.旧中国的工资等级制度

2.旧中国的工资形式

3.旧中国的工资水平

4.旧中国政府机关工作人员的工资制度

二、解放区的工资分配制度

1.军事共产主义性质的供给制

2.企业实行的分配制度

三、社会主义工资制度的建立

1.两次全国性的企业工资改革

2.国家机关工作人员分配制度的改革

四、十一届三中全会以来的工资改革进程

第一阶段 拨乱反正、重新确立按劳分配原则的阶段

第二阶段 探索工资改革的新途径阶段

第三阶段 工资改革全面展开阶段

五、工资管理体制的发展过程

1.在中央统一方针指导下,以大区为主的工资管理体制

2.高度集中统一的工资管理体制

3.“大跃进”时期的工资管理

4.“十年动乱”时期的工资管理

5.改革开放以来的企业工资管理

第二章 我国工资制度的基本理论

一、马克思主义按劳分配理论溯源及实践

1.理论溯源

2.实践与发展

二、传统按劳分配模式遇到的挑战

1.现实的挑战

2.理论的本质

三、社会主义商品经济与按劳分配

1.社会主义分配观

2.商品经济与按劳分配

四、社会主义市场经济体制下按劳分配的实现机制

1.市场机制

2.按劳分配实现机制

3.按劳分配实现方式

4.按劳分配机制运行的条件

五、以按劳分配为主体多元分配方式并存的分配格局

1.多元分配格局

2.按劳分配主体

第三章 劳动报酬

一、什么叫劳动报酬

二、劳动报酬立法应遵循哪些原则

- 1.按劳分配原则
- 2.统筹兼顾,适当安排原则
- 3.全面物质利益原则
- 4.提高劳动报酬和改善集体福利相结合的原则
- 5.效率与公平相结合原则

三、劳动报酬有哪些法律保障

- 1.保障劳动报酬的支付
- 2.保障劳动报酬不受非法扣除
- 3.保障劳动者的实际工资水平
- 4.保障劳动者最低工资

第四章 工资水平

一、决定工资水平应遵循哪些基本原则

- 1.以社会生产力水平为依据的原则
- 2.既相对稳定又相对变动的原则
- 3.统筹兼顾、适当安排的原则
- 4.从实际出发的原则

二、影响工资水平的因素有哪些

- 1.劳动生产率因素
- 2.国民收入分配因素
- 3.人口因素
- 4.工农关系因素
- 5.物价因素

三、低工资制有哪些利弊

- 1.导致工资增长速度过分低于劳动生产率的增长速度
- 2.低工资制对农民收入的影响
- 3.低工资制对物价的影响
- 4.低工资制对职工工资收入的影响

四、如何正确处理工资与物价的关系

- 1.保证职工实际工资不因物价上涨而降低
- 2.要从体制改革的全局出发
- 3.处理工资与物价的具体方法要有灵活性

五、什么是工资基金管理

六、为什么要对工资进行宏观调控

第五章 工资制度

一、什么叫工资

- 1.工资是按劳分配的一种形式
- 2.工资也是以货币形式支付给劳动者的
- 3.工资是受国家指导的

二、工资有哪些职能

- 1.分配职能
- 2.激励职能
- 3.调节职能
- 4.核算职能

三、我国实行工资形式的主要目的是什么

四、什么叫工资形式

五、工资形式可分为哪几种

六、选择工资形式应遵循哪些原则

七、什么叫工资制度

八、什么叫工资等级制度

1.工资等级制度的概念和特点

2.工资等级制度的形式

3.工资等级制度的构成

4.工资等级制度的作用

九、什么叫浮动工资制

十、什么叫提成工资制

十一、什么叫定额工资制

十二、什么叫结构工资制

十三、什么叫岗位工资制

1.岗位工资制的特点

2.岗位工资制的优点

3.岗位工资制存在的缺点和问题

十四、岗位工资制有些什么变型

1.岗位等级工资制

2.岗位效益工资制

3.岗位结构工资制

4.岗位技能工资制

十五、为什么要推行岗位技能工资制

1.推行岗位技能工资制的必要性

2.岗位技能工资制的优越性

十六、如何推行岗位技能工资制

1.推行岗位技能工资制应遵循的原则

2.岗位技能工资制试点企业应具备的条件

3.试点岗位技能工资制应注意的问题

十七、什么叫“工效挂钩”

十八、实行工效挂钩有哪些利弊

十九、实行计件工资制的范围和条件是什么

1.计件工资制的适用范围

2.计件工资制的基本条件

二十、社会主义市场经济条件下工资形式有什么发展趋势

1.工资形式多样化

2.工资结构合理化

3.工资收入规范化、法制化

4.工资形式自主化

二十一、什么叫奖金

二十二、实行奖金制度应注意什么问题

1.实行奖金制度应注意以下问题

2.实行奖金制度要建立健全工作评价制度

3.实行奖金制度应注意贯彻按劳分配原则，防止平均主义

4.实行奖金制度要加强职工的政治思想工作

二十三、奖金有哪些种类

1.根据奖金的周期划分，有月奖、季奖和年度奖

2.根据在一定时期内（一般指一个经济核算年度）发奖次数划分，有经常性奖金和一次性奖金

3.根据奖金的来源划分，可分为由工资基金中支付的奖金和非工资基

金中支付的奖金

4.根据奖励范围来划分,有个人奖和集体奖

5.从奖励的条件区分,有综合奖和单项奖

二十四、我国对发放奖金有哪些规定

1.发放奖金要同企业的经济效益挂钩

2.为了从宏观上控制消费基金的过快增长,实行奖金税

3.赋予企业奖金分配自由权

4.加强对发放奖金的管理

二十五、什么叫津贴

二十六、津贴主要有哪些种类

1.具有补偿职工在特殊劳动条件下的劳动消耗性质的津贴

2.兼具补偿职工的特殊劳动消耗和额外生活支出双重性质的津贴

3.具有维护职工在有毒有害作业中身体健康的保健性质的津贴

4.属于补偿职工在本职工作之外承担较多任务所付出的劳动消耗津贴

5.具有补偿职工因物价的差异或变动而增加生活费支出性质的津贴

6.属于鼓励职工提高科学技术和奖励优秀工作者的津贴

7.具有生活福利性质的津贴

二十七、特殊情况下的工资主要有哪些种类

1.法定节日、公休假日的工资

2.履行国家和社会义务期间的工资

3.加班工资

4.事假期间的工资

5.探亲假期的工资

6.学习期间的工资

7.病、伤、产假工资

8.停工期间的待遇

9.职工调动工作的工资

10.因私事出、离境的工资

第二篇 工资立法与工资保障

第一章 《劳动法》与工资法

一、工资分配原则

1.按劳分配原则

2.同工同酬原则

二、国家对工资总量实行宏观调控

1.工资水平在经济发展的基础上逐步提高

2.国家对工资总额实行宏观调控

三、用人单位实行自主分配

四、最低工资保障制度

1.最低工资制度的产生和发展

2.我国实行最低工资制度的必要性、紧迫性

3.实行最低工资制度的原则

4.最低工资标准的规定权限

5.最低工资标准的确定和调整因素及方法

五、工资支付

六、特殊情况下工资支付的规定

附:《劳动法》中有关工资的释义

第二章 工资立法与最低工资制度

一、为什么要进行工资立法

- 1.进行工资立法是保证在发展生产的基础上逐步提高职工生活水平的需要
- 2.进行工资立法是保障劳动者实现劳动报酬权的需要
- 3.进行工资立法是充分发挥工资的各项职能的需要
- 4.进行工资立法是深化工资改革的需要

二、我国工资立法状况如何

三、外国最低工资立法状况如何

四、外国工资立法主要包括哪些内容

- 1.最低工资立法
- 2.企业工资立法
- 3.公务员薪金立法

五、为什么要进行最低工资立法

- 1.我国最低工资立法的必要性
- 2.我国最低工资立法的可能性

六、如何进行最低工资立法

- 1.最低工资立法应遵循的基本原则
- 2.最低工资立法的形式和步骤
- 3.最低工资立法的内容
- 4.最低工资法的适用范围
- 5.最低工资法的确定与调整
- 6.最低工资的资金来源、实行形式及支付方式
- 7.最低工资的管理机构及权限划分
- 8.违反最低工资法的法律责任

第三章 工资保障

一、概述

二、国际上工资保障的主要内容

三、我国有关工资保障的规定

四、国外保护工人索赔企业欠付工资情况简介

(一) 以优先权(特权)保护工人索赔企业欠付工资

- 1.受特权保护的工人
- 2.受特权保护的索赔
- 3.特权范围的限制
- 4.可以行使特权的财产
- 5.超级特权
- 6.加速偿付程序

(二) 通过保障机构保护工人的索赔

- 1.工资保障基金
- 2.工资保障制度的适用范围
- 3.工资保障机构的行政管理筹资
- 4.工资保障基金运转的条件
- 5.受保障制度保护的索赔类别
- 6.工资保障制度对所保护的权利的数额限制
- 7.支付津贴的程序

第三篇 工资改革

第一章 工资改革

一、我国传统工资制度有什么弊端

- 1.工资分配上的平均主义

- 2.工资管理体制过分集中、僵化
- 3.工资标准繁多,工资关系混乱
- 4.工资水平呈下降趋势

二、我国工资制度改革的主要任务是什么

- 1.认真贯彻按劳分配原则,建立新的工资制度
- 2.建立“国家宏观调控,分级分类管理,企业自主分配”的工资管理体制
- 3.推行配套改革,协调工资改革与其它改革的关系

三、我国工资制度改革取得了哪些成效

- 1.重新确立并发展了马克思主义按劳分配理论
- 2.初步改革了工资制度,简化了工资标准,分配形式不断创新
- 3.企业与国家机关、事业单位的工资改革、工资调整脱钩,确立了各自的工资增长机制和制约机制
- 4.工资管理体制有所突破,分级分层管理体制开始形成
- 5.工资关系开始理顺
- 6.在发展生产的基础上,职工的工资水平有了较大速度的增长,群众生活明显改善

四、我国工资制度改革有什么经验

- 1.确立和贯彻按劳分配原则,消除平均主义和高低悬殊,是工资制度改革取得成效的关键
- 2.扩大企业分配自主权,是工资制度改革的重要内容
- 3.不断探索社会主义市场经济的工资制度改革模式是工资改革的基本方向
- 4.充分发挥工资的激励作用和调节功能,是工资改革的重要任务
- 5.加强思想政治工作是顺利进行工资制度改革的保证
- 6.建立和健全工资法制是搞好工资制度改革的必要条件
- 7.工资制度改革的出台要慎重,步伐要稳妥,时机要适宜

五、我国现行工资制度改革还存在什么问题

- 1.平均主义仍然存在
- 2.收入差距高低悬殊和倒挂现象严重
- 3.工资增长机制不完善
- 4.在工资管理体制上,放权搞活与宏观调控的步子不协调,不配套
- 5.工资结构、分配结构呈现新的僵化趋势,工资分配的经济杠杆作用受到严重削弱
- 6.改革不配套

六、关于国有企业工资改革有些什么规定

七、如何进行国有企业工资改革

- 1.关于实行工资总额同经济效益挂钩浮动办法的规定
- 2.关于企业内部工资改革的规定
- 3.关于控制工资基金增长的办法
- 4.加强对企业工资改革的领导

八、如何完善企业工资制度

九、如何深化企业工资改革

- 1.认清形势,明确企业工资改革的任务
- 2.抓好综合配套,协调工资改革与其他改革的关系
- 3.总结经验,典型引路,开创企业工资改革的新局面

十、如何进一步搞好国有企业内部工资分配

- 1.企业内部工资分配的基本原则
- 2.加强企业内部工资分配的基础管理工作

- 3.深化企业内部工资分配制度改革
- 4.正确处理企业内部各类人员的工资关系
- 5.逐步建立职工考核增资制度
- 6.加强工资基金管理,建立工资储备金制度
- 7.加强企业职工的思想政治工作,建立企业工资分配的民主监督制度
- 8.加强对企业内部工资分配的指导和管理

十一、如何深化企业内部工资分配制度改革

十二、企业探索改变国家与企业分配关系有些什么主要做法

1.主要做法

2.几点总结

3.对深化企业工资改革的意见

第二章 国家机关与事业单位工资与工资制度改革

一、国家机关和事业单位改革结构工资制

1.结构工资制的基本内容

2.实施结构工资制改革的有关政策规定

3.完善结构工资制的主要补充措施

二、国家机关和事业单位1989年工资普调

1.国家机关和事业单位普调工资

2.适当解决工资中存在的突出问题

3.提高离休、退休人员的待遇

三、国家机关实行职级工资制

1.国家机关工资改革的基本原则

2.国家机关工资改革的主要内容

四、事业单位分别实行符合自身特点的工资制度

1.事业单位工资制度改革的基本原则

2.事业单位工资制度的分类管理

3.事业单位专业技术人员的工资制度

4.事业单位管理人员的工资制度

5.事业单位工人的工资制度

6.事业单位的正常增资机制

五、国家机关和事业单位津贴补贴制度的一般特点

六、国家机关和事业单位津贴补贴制度的历史沿革

七、国家机关和事业单位的地区性津贴补贴制度

1.地区附加津贴

2.艰苦边远地区津贴

八、国家机关和事业单位的工龄津贴制度

1.一般工龄津贴

2.教龄津贴

北京市劳动局、中国人民银行北京市分行关于调整市属国有企业开立工资预留户标准的通知

北京市劳动局、北京市财政局、北京市税务局关于贯彻执行劳动部、财政部、国家经贸委《关于深化企业工资改革、适当解决部分企业工资问题的意见的通知》

北京市劳动局、中国人民银行北京分行关于调整市属国有企业开立工资预留户标准的通细

山西省企业最低工资暂行规定

附：山西省企业最低工资标准

山西省劳动厅关于《山西省企业最低工资暂行规定》若干问题解释
太原市劳动局关于进一步加强企业工资总额宏观调控有关问题的通知
山西省劳动厅关于实行全员劳动合同制企业职工工资性补贴有关问题的通知
广东省番禺市劳动局文件
关于对当前企业工资若干问题处理意见的通知
关于市属企业职工档案工资正常升级工作的意义
番禺市工资制度改革办公室、番禺市劳动局文件
关于一九九二年度企业职工工资升级工作意见的通知
第十五章 外国法规选编
(第26号公约)制订最低工资确定办法公约
(第100号公约)男女工人同工同酬公约

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介, 请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>