第一部分 劳动合同法律关系

1.中华人民共和国劳动法 1

2.中华人民共和国劳动合同法 13

3.中华人民共和国劳动合同法实施条例 29

4.集体合同规定 35

5.关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见（劳部发〔1995〕309号） 43

6.关于确立劳动关系有关事项的通知（劳社部发[2005]12号) 56

7.关于非全日制用工若干问题的意见（劳社部发[2003]12号） 58

8.企业规模裁员合规工作手册 61

9.电子劳动合同订立指引 67

第二部分 劳动争议处理

1.中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 72

2.关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）（法释〔2020〕26号） 79

3.企业劳动争议协商调解规定 89

4.江西省劳动人事争议裁审衔接工作座谈会纪要（赣高法〔2013〕235号） 93

5.关于办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）（赣高法〔2020〕67号） 96

第三部分 工资报酬

1.工资支付暂行规定 104

2.对《工资支付暂行规定》有关问题的补充（劳部发[1995]226号） 108

3.最低工资规定 110

4.国家统计局关于工资总额组成的规定 114

5.《关于工资总额组成的规定》若干具体范围的解释 117

6.关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知（劳社部发[2008]3号） 119

7.关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件适用法律若干问题的解释（法释〔2013〕3号） 120

8.江西省工资支付规定 122

第四部分 社会保险

1.中华人民共和国社会保险法 130

2.实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定 143

3.工伤保险条例 148

4.失业保险条例 163

5.企业年金办法 167

6.非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法 171

7.因工死亡职工供养亲属范围规定 173

8.关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（人社部发[2013]34号） 175

9.关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）（人社部发[2016]29号） 177

10.江西省实施《工伤保险条例》办法 179

11.江西省生育保险和职工基本医疗保险合并实施办法 186

第五部分 工作时间、休息休假

1.全国年节及纪念日放假办法 190

2.职工带薪年休假条例 193

3.企业职工带薪年休假实施办法 195

4.劳动部关于颁发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》的通知（劳部发[1995]143号） 198

5.劳动部关于印发《<国务院关于职工工作时间的规定>问题解答》的通知（劳部发〔1995〕187号） 200

6.劳动部关于职工工作时间有关问题的复函 204

7.劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法（劳部发[1994]503号） 207

第六部分 劳动保护

1.中华人民共和国职业病防治法 209

2.未成年工特殊保护规定 225

3.禁止使用童工规定 229

4.女职工劳动保护特别规定 232

5.企业职工患病或非因公负伤医疗期规定 236

6.江西省女职工劳动保护特别规定 238

7.关于调整高温津贴标准有关问题的通知（赣人社发〔2012〕71号） 244

8.关于调整高温津贴标准及计发方式等有关问题的通知（赣人社发〔2018〕17号） 246

9.关于调整女职工经期护理费标准的通知（九人社发〔2018〕13号） 247

第七部分 监督执法

1.保障农民工工资支付条例 248

2.江西省劳动保障监察条例 257

3.江西省企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法 264

4.拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法（人社部规〔2017〕16号） 268

5.人力资源和社会保障领域随机抽查事项清单（第二版）（人社部函〔2019〕173号 271

第八部分 新冠病毒疫情期间颁布的劳动类规定

1.关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见（人社部发〔2020〕8号） 281

2.关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知（人社厅明电〔2020〕5号） 284

3.江西省优化营商环境条例 285

中华人民共和国劳动法

中华人民共和国主席令（第二十八号）

《中华人民共和国劳动法》已由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于1994年7月5日通过，现予公布，自1995年1月1日起施行。

中华人民共和国主席 江泽民

1994年7月5日

（根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》修正 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改＜中华人民共和国劳动法＞等七部法律的决定》第二次修正）

中华人民共和国劳动法

目 录

第一章 总则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

第十一章 监督检查

第十二章 法律责任

第十三章 附则

第一章 总则

**第一条** 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

**第二条** 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

**第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

**第四条** 用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

**第五条** 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

**第六条** 国家提倡劳动者参加社会义务劳动，开展劳动竞赛和合理化建议活动，鼓励和保护劳动者进行科学研究、技术革新和发明创造，表彰和奖励劳动模范和先进工作者。

**第七条** 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

**第八条** 劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。

**第九条** 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

**第十条** 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

**第十一条** 地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

**第十二条** 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

**第十三条** 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

**第十四条** 残疾人、少数民族人员、退出现役的军人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

**第十五条** 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

**第十六条** 劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

**第十七条** 订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

**第十八条** 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

**第十九条** 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

（一）劳动合同期限；

（二）工作内容；

（三）劳动保护和劳动条件；

（四）劳动报酬；

（五）劳动纪律；

（六）劳动合同终止的条件；

（七）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

**第二十条** 劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意延续劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。

**第二十一条** 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

**第二十二条** 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

**第二十三条** 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

**第二十四条** 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

**第二十五条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任的。

**第二十六条** 有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但是应当提前三十日以书面形式通知劳动者本人：

（一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

**第二十七条** 用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

用人单位依据本条规定裁减人员，在六个月内录用人员的，应当优先录用被裁减的人员。

**第二十八条** 用人单位依据本法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

**第二十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产假、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

**第三十条** 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权提出意见。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

**第三十一条** 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

**第三十二条** 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

**第三十三条** 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表职工与企业签订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

**第三十四条** 集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

**第三十五条** 依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

**第三十六条** 国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。

**第三十七条** 对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

**第三十八条** 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

**第三十九条** 企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的，经劳动行政部门批准，可以实行其他工作和休息办法。

**第四十条** 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

（一）元旦；

（二）春节；

（三）国际劳动节；

（四）国庆节；

（五）法律、法规规定的其他休假节日。

**第四十一条** 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

**第四十二条** 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条** 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

**第四十四条** 有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

**第四十五条** 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

**第四十六条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

**第四十七条**

用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

**第四十八条** 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

**第四十九条** 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

**第五十条** 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

**第五十一条** 劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

第六章 劳动安全卫生

**第五十二条** 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。

**第五十三条** 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。

**第五十四条** 用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，对从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

**第五十五条** 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

**第五十六条** 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

**第五十七条** 国家建立伤亡事故和职业病统计报告和处理制度。县级以上各级人民政府劳动行政部门、有关部门和用人单位应当依法对劳动者在劳动过程中发生的伤亡事故和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

**第五十八条** 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

**第五十九条** 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十条** 不得安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

**第六十一条** 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十二条** 女职工生育享受不少于九十天的产假。

**第六十三条** 不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

**第六十四条** 不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

**第六十五条** 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

**第六十六条** 国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

**第六十七条** 各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

**第六十八条** 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

**第六十九条** 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

第九章 社会保险和福利

**第七十条** 国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。

**第七十一条** 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

**第七十二条** 社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

**第七十三条** 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

**第七十四条** 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

**第七十五条**  国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

**第七十六条** 国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

**第七十七条**  用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

**第七十八条** 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

**第七十九条** 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**第八十条**  在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

**第八十一条** 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。

**第八十二条** 提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起六十日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般应在收到仲裁申请的六十日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人必须履行。

**第八十三条**  劳动争议当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

**第八十四条** 因签订集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，当地人民政府劳动行政部门可以组织有关各方协调处理。

因履行集体合同发生争议，当事人协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第十一章 监督检查

**第八十五条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动法律、法规的行为有权制止，并责令改正。

**第八十六条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

**第八十七条** 县级以上各级人民政府有关部门在各自职责范围内，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

**第八十八条** 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

**第八十九条** 用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十条** 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

**第九十一条** 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动行政部门责令支付劳动者的工资报酬、经济补偿，并可以责令支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

**第九十二条** 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

**第九十三条** 用人单位强令劳动者违章冒险作业，发生重大伤亡事故，造成严重后果的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第九十四条** 用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

**第九十五条** 用人单位违反本法对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十六条** 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

**第九十七条**

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十八条**  用人单位违反本法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同的，由劳动行政部门责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十九条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，对原用人单位造成经济损失的，该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。

**第一百条** 用人单位无故不缴纳社会保险费的，由劳动行政部门责令其限期缴纳；逾期不缴的，可以加收滞纳金。

**第一百零一条** 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

**第一百零二条** 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

**第一百零三条** 劳动行政部门或者有关部门的工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，给予行政处分。

**第一百零四条** 国家工作人员和社会保险基金经办机构的工作人员挪用社会保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第一百零五条** 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附则

**第一百零六条** 省、自治区、直辖市人民政府根据本法和本地区的实际情况，规定劳动合同制度的实施步骤，报国务院备案。

**第一百零七条** 本法自1995年1月1日起施行。

2018年12月29日，第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改＜中华人民共和国劳动法＞等七部法律的决定》之一：对《中华人民共和国劳动法》作出修改。

（一）将第十五条第二款中的“必须依照国家有关规定，履行审批手续”修改为“必须遵守国家有关规定”。

（二）将第六十九条中的“由经过政府批准的考核鉴定机构”修改为“由经备案的考核鉴定机构”。

（三）将第九十四条中的“工商行政管理部门”修改为“市场监督管理部门”。

中华人民共和国劳动合同法

**中华人民共和国主席令　第七十三号**

　　《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过，现予公布，自2013年7月1日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛

2012年12月28日

**全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国**

**劳动合同法》的决定**

（2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过）

　　第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：

**一、将第五十七条修改为：**“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

　　“（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

　　“（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

　　“（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

　　“（四）法律、行政法规规定的其他条件。

　　“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”

**二、将第六十三条修改为：**“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

　　“劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”

**三、将第六十六条修改为：**“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

　　“前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

　　“用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”

**四、将第九十二条修改为：**“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

　　“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

　　本决定自2013年7月1日起施行。

　　本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。

　　《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

**中华人民共和国劳动合同法**

（2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过,根据2012年12月28日《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修订）

**目　录**

　　第一章　总　则

　　第二章　劳动合同的订立

　　第三章　劳动合同的履行和变更

　　第四章　劳动合同的解除和终止

　　第五章　特别规定

　　第一节　集体合同

　　第二节　劳务派遣

　　第三节　非全日制用工

　　第六章　监督检查

　　第七章　法律责任

　　第八章　附　则

**第一章　总　则**

**第一条** 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

**第二条**　中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

　　国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

**第三条**　订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

　　依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

**第四条**　用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

　　用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

　　在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

　　用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

**第五条**　县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

**第六条**　工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

**第二章　劳动合同的订立**

**第七条**　用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

**第八条**　用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

**第九条**　用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

**第十条**　建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

　　已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

　　用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

**第十一条**　用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

**第十二条**　劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**第十三条**　固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

　　用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

**第十四条**　无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

　　用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

　　（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

　　（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

　　（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

　　用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

**第十五条**　以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

　　用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

**第十六条**　劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

　　劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**第十七条**　劳动合同应当具备以下条款：

　　（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

　　（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

　　（三）劳动合同期限；

　　（四）工作内容和工作地点；

　　（五）工作时间和休息休假；

　　（六）劳动报酬；

　　（七）社会保险；

　　（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

　　（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

　　劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

**第十八条**　劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

**第十九条**　劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

　　同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

　　以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

　　试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

**第二十条**　劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

**第二十一条**　在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

**第二十二条**　用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

　　劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

　　用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

**第二十三条**　用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

　　对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

**第二十四条**　竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

　　在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

**第二十五条**　除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

**第二十六条**　下列劳动合同无效或者部分无效：

　　（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

　　（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

　　（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

　　对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

**第二十七条**　劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

**第二十八条**　劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

**第三章　劳动合同的履行和变更**

**第二十九条**　用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

**第三十条**　用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

　　用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

**第三十一条**　用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

**第三十二条**　劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

　　劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

**第三十三条**　用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

**第三十四条**　用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

**第三十五条**　用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

　　变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**第四章　劳动合同的解除和终止**

**第三十六条**　用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

**第三十七条**　劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

**第三十八条**　用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

　　（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

　　（二）未及时足额支付劳动报酬的；

　　（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

　　（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

　　（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

　　（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

　　用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

**第三十九条**　劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

　　（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

　　（二）严重违反用人单位的规章制度的；

　　（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

　　（四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

　　（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

　　（六）被依法追究刑事责任的。

**第四十条**　有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

　　（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

　　（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

　　（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

**第四十一条**　有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

　　（一）依照企业破产法规定进行重整的；

　　（二）生产经营发生严重困难的；

　　（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

　　（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

　　裁减人员时，应当优先留用下列人员：

　　（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

　　（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

　　（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

　　用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

**第四十二条**　劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

　　（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

　　（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

　　（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

　　（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

　　（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

　　（六）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条**　用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

**第四十四条**　有下列情形之一的，劳动合同终止：

　　（一）劳动合同期满的；

　　（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

　　（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

　　（四）用人单位被依法宣告破产的；

　　（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

　　（六）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十五条**　劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

**第四十六条**　有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

　　（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

　　（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

　　（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

　　（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

　　（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

　　（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

　　（七）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十七条**　经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

　　劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

　　本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

**第四十八条**　用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

**第四十九条**　国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

**第五十条**　用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

　　劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

　　用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

**第五章　特别规定**

****第一节　集体合同****

**第五十一条**　企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

　　集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

**第五十二条**　企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

**第五十三条**　在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

**第五十四条**　集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

　　依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

**第五十五条**　集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

**第五十六条**　用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

****第二节　劳务派遣****

**第五十七条**　经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

　　（一）注册资本不得少于人民币二百万元；

　　（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

　　（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

　　（四）法律、行政法规规定的其他条件。

　　经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

**第五十八条**　劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

　　劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

**第五十九条**　劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

　　用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

**第六十条**　劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

　　劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

　　劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

**第六十一条**　劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

**第六十二条**　用工单位应当履行下列义务：

　　（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

　　（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

　　（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

　　（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

　　（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

　　用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

**第六十三条**　被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

　　劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

**第六十四条**　被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

**第六十五条**　被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

　　被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

**第六十六条**　劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

　　前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

　　用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

**第六十七条**　用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

**第三节　非全日制用工**

**第六十八条**　非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

**第六十九条**　非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

　　从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

**第七十条**　非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

**第七十一条**　非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

**第七十二条**　非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

　　非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

**第六章　监督检查**

**第七十三条**　国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

　　县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

　　县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

**第七十四条**　县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

　　（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

　　（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

　　（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

　　（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

　　（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

　　（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

　　（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

**第七十五条**　县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

　　劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

**第七十六条**　县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

**第七十七条**　劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

**第七十八条**　工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

**第七十九条**　任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

**第七章　法律责任**

**第八十条**　用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第八十一条**　用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第八十二条**　用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

　　用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

**第八十三条**　用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

**第八十四条**　用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

　　用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

　　劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

**第八十五条**　用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

　　（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

　　（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

　　（三）安排加班不支付加班费的；

　　（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

**第八十六条**　劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

**第八十七条**　用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

**第八十八条**　用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

　　（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

　　（二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

　　（三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

　　（四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

**第八十九条**　用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十条**　劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

**第九十一条**　用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

**第九十二条**　违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

　　劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

**第九十三条**　对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第九十四条**　个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

**第九十五条**　劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第八章　附　则**

**第九十六条**　事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

**第九十七条**　本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

　　本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

　　本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

**第九十八条**　本法自2008年1月1日起施行。

中华人民共和国劳动合同法实施条例

中华人民共和国国务院令　第535号

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》已经2008年9月3日国务院第25次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

总理 温家宝

　　二○○八年九月十八日

中华人民共和国劳动合同法实施条例

第一章 总　则

**第一条**　为了贯彻实施《[中华人民共和国劳动合同法](https://baike.baidu.com/item/%E4%B8%AD%E5%8D%8E%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%90%88%E5%90%8C%E6%B3%95" \t "https://baike.baidu.com/item/_blank)》（以下简称[劳动合同法](https://baike.baidu.com/item/%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%90%88%E5%90%8C%E6%B3%95" \t "https://baike.baidu.com/item/_blank)），制定本条例。  
　　**第二条**　各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。  
　　**第三条**　依法成立的[会计师事务所](https://baike.baidu.com/item/%E4%BC%9A%E8%AE%A1%E5%B8%88%E4%BA%8B%E5%8A%A1%E6%89%80" \t "https://baike.baidu.com/item/_blank)、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第二章 劳动合同的订立

**第四条**　劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。  
　　**第五条**　自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。  
　　**第六条**　用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。  
　　前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。  
　　**第七条**　用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。  
　　**第八条**　劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。  
　　**第九条**　劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。  
　　**第十条**　劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。  
　　**第十一条**　除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。  
　　**第十二条**　地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。  
　　**第十三条**　用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。  
　　**第十四条**　劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。  
　　**第十五条**　劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。  
　　**第十六条**　劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。  
　　**第十七条**　劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

**第十八条**　有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：  
　　（一）劳动者与用人单位协商一致的；  
　　（二）劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；  
　　（三）劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；  
　　（四）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；  
　　（五）用人单位未及时足额支付劳动报酬的；  
　　（六）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；  
　　（七）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；  
　　（八）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；  
　　（九）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；  
　　（十）用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；  
　　（十一）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；  
　　（十二）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；  
　　（十三）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。  
　　**第十九条**　有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：  
　　（一）用人单位与劳动者协商一致的；  
　　（二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；  
　　（三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；  
　　（四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；  
　　（五）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，  
　　（六）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；  
　　（七）劳动者被依法追究刑事责任的；  
　　（八）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；  
　　（九）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；  
　　（十）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；  
　　（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；  
　　（十二）用人单位生产经营发生严重困难的；  
　　（十三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；  
　　（十四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。  
　　**第二十条**　用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。  
　　**第二十一条**　劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。  
　　**第二十二条**　以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。  
　　**第二十三条**　用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。  
　　**第二十四条**　用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。  
　　**第二十五条**　用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。  
　　**第二十六条**　用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。  
　　有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：  
　　（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；  
　　（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；  
　　（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，  
　　（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；  
　　（五）劳动者被依法追究刑事责任的。  
　　**第二十七条**　劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

**第二十八条**　用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。  
　　**第二十九条**　用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。  
　　**第三十条**　劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。  
　　**第三十一条**　劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。  
　　**第三十二条**　劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第五章 法律责任

**第三十三条**用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。  
　　**第三十四条**　用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。  
　　**第三十五条**　用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第六章 附　则

**第三十六条**　对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。  
　　**第三十七条**　劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。  
　　**第三十八条**　本条例自公布之日起施行。

集体合同规定

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第22号

《集体合同规定》已于 2003年12月30日经劳动和社会保障部第7次部务会议通过，现予公布，自2004年5月1日起施行。

部长 郑斯林

二〇〇四年一月二十日

集体合同规定

第一章 总则

**第一条** 为规范集体协商和签订集体合同行为，依法维护劳动者和用人单位的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本规定。

**第二条** 中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位（以下统称用人单位）与本单位职工之间进行集体协商，签订集体合同，适用本规定。

**第三条** 本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

**第四条** 用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

**第五条** 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

（一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；

（二）相互尊重，平等协商；

（三）诚实守信，公平合作；

（四）兼顾双方合法权益；

（五）不得采取过激行为。

**第六条** 符合本规定的集体合同或专项集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

用人单位与职工个人签订的劳动合同约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同或专项集体合同的规定。

**第七条** 县级以上劳动保障行政部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

第二章 集体协商内容

**第八条** 集体协商双方可以就下列多项或某项内容进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同：

（一）劳动报酬；

（二）工作时间；

（三）休息休假；

（四）劳动安全与卫生；

（五）补充保险和福利；

（六）女职工和未成年工特殊保护；

（七）职业技能培训；

（八）劳动合同管理；

（九）奖惩；

（十）裁员；

（十一）集体合同期限；

（十二）变更、解除集体合同的程序；

（十三）履行集体合同发生争议时的协商处理办法；

（十四）违反集体合同的责任；

（十五）双方认为应当协商的其他内容。

**第九条** 劳动报酬主要包括：

（一）用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；

（二）工资支付办法；

（三）加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；

（四）工资调整办法；

（五）试用期及病、事假等期间的工资待遇；

（六）特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；

（七）其他劳动报酬分配办法。

**第十条** 工作时间主要包括：

（一）工时制度；

（二）加班加点办法；

（三）特殊工种的工作时间；

（四）劳动定额标准。

**第十一条** 休息休假主要包括：

（一）日休息时间、周休息日安排、年休假办法；

（二）不能实行标准工时职工的休息休假；

（三）其他假期。

**第十二条** 劳动安全卫生主要包括：

（一）劳动安全卫生责任制；

（二）劳动条件和安全技术措施；

（三）安全操作规程；

（四）劳保用品发放标准；

（五）定期健康检查和职业健康体检。

**第十三条** 补充保险和福利主要包括：

（一）补充保险的种类、范围；

（二）基本福利制度和福利设施；

（三）医疗期延长及其待遇；

（四）职工亲属福利制度。

**第十四条** 女职工和未成年工的特殊保护主要包括：

（一）女职工和未成年工禁忌从事的劳动；

（二）女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护；

（三）女职工、未成年工定期健康检查；

（四）未成年工的使用和登记制度。

**第十五条** 职业技能培训主要包括：

（一）职业技能培训项目规划及年度计划；

（二）职业技能培训费用的提取和使用；

（三）保障和改善职业技能培训的措施。

**第十六条** 劳动合同管理主要包括：

（一）劳动合同签订时间；

（二）确定劳动合同期限的条件；

（三）劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件；

（四）试用期的条件和期限。

**第十七条** 奖惩主要包括：

（一）劳动纪律；

（二）考核奖惩制度；

（三）奖惩程序。

**第十八条** 裁员主要包括：

（一）裁员的方案；

（二）裁员的程序；

（三）裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

**第十九条** 本规定所称集体协商代表（以下统称协商代表），是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少3人，并各确定1名首席代表。

**第二十条** 职工一方的协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任。工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。

**第二十一条** 用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面委托的其他管理人员担任。

**第二十二条** 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

**第二十三条** 集体协商双方首席代表可以书面委托本单位以外的专业人员作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

首席代表不得由非本单位人员代理。

**第二十四条** 用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

**第二十五条** 协商代表应履行下列职责：

（一）参加集体协商；

（二）接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；

（三）提供与集体协商有关的情况和资料；

（四）代表本方参加集体协商争议的处理；

（五）监督集体合同或专项集体合同的履行；

（六）法律、法规和规章规定的其他职责。

**第二十六条** 协商代表应当维护本单位正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等行为。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

**第二十七条** 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

**第二十八条** 职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行协商代表职责之时，除出现下列情形之一的，用人单位不得与其解除劳动合同：

（一）严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（三）被依法追究刑事责任的。

职工一方协商代表履行协商代表职责期间，用人单位无正当理由不得调整其工作岗位。

**第二十九条** 职工一方协商代表就本规定第二十七条、第二十八条的规定与用人单位发生争议的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第三十条** 工会可以更换职工一方协商代表；未建立工会的，经本单位半数以上职工同意可以更换职工一方协商代表。

用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

**第三十一条** 协商代表因更换、辞任或遇有不可抗力等情形造成空缺的，应在空缺之日起15日内按照本规定产生新的代表。

第四章 集体协商程序

**第三十二条** 集体协商任何一方均可就签订集体合同或专项集体合同以及相关事宜，以书面形式向对方提出进行集体协商的要求。

一方提出进行集体协商要求的，另一方应当在收到集体协商要求之日起20日内以书面形式给以回应，无正当理由不得拒绝进行集体协商。

**第三十三条** 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

（一）熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；

（二）了解与集体协商内容有关的情况和资料，收集用人单位和职工对协商意向所持的意见；

（三）拟定集体协商议题，集体协商议题可由提出协商一方起草，也可由双方指派代表共同起草；

（四）确定集体协商的时间、地点等事项；

（五）共同确定一名非协商代表担任集体协商记录员。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。

**第三十四条** 集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：

（一）宣布议程和会议纪律；

（二）一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；

（三）协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；

（四）双方首席代表归纳意见。达成一致的，应当形成集体合同草案或专项集体合同草案，由双方首席代表签字。

**第三十五条** 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

**第三十六条** 经双方协商代表协商一致的集体合同草案或专项集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。

职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案或专项集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案或专项集体合同草案方获通过。

**第三十七条** 集体合同草案或专项集体合同草案经职工代表大会或者职工大会通过后，由集体协商双方首席代表签字。

**第三十八条** 集体合同或专项集体合同期限一般为1至3年，期满或双方约定的终止条件出现，即行终止。

集体合同或专项集体合同期满前3个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

**第三十九条** 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

**第四十条** 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

（一）用人单位因被兼并、解散、破产等原因，致使集体合同或专项集体合同无法履行的；

（二）因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；

（三）集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的；

（四）法律、法规、规章规定的其他情形。

**第四十一条** 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

**第四十二条** 集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起10日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。

劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

**第四十三条** 集体合同或专项集体合同审查实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市的用人单位的集体合同应当报送劳动保障部或劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门。

**第四十四条** 劳动保障行政部门应当对报送的集体合同或专项集体合同的下列事项进行合法性审查：

（一）集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定；

（二）集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定；

（三）集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

**第四十五条** 劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起15日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

（一）集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；

（二）劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；

（三）审查意见；

（四）作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

**第四十六条** 用人单位与本单位职工就劳动保障行政部门提出异议的事项经集体协商重新签订集体合同或专项集体合同的，用人单位一方应当根据本规定第四十二条的规定将文本报送劳动保障行政部门审查。

**第四十七条** 劳动保障行政部门自收到到文本之日起15日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

**第四十八条** 生效的集体合同或专项集体合同，应当自其生效之日起由协商代表及时以适当的形式向本方全体人员公布。

第七章 集体协商争议的协调处理

**第四十九条** 集体协商过程中发生争议，双方当事人不能协商解决的，当事人一方或双方可以书面向劳动保障行政部门提出协调处理申请；未提出申请的，劳动保障行政部门认为必要时也可以进行协调处理。

**第五十条** 劳动保障行政部门应当组织同级工会和企业组织等三方面的人员，共同协调处理集体协商争议。

**第五十一条** 集体协商争议处理实行属地管辖，具体管辖范围由省级劳动保障行政部门规定。

中央管辖的企业以及跨省、自治区、直辖市用人单位因集体协商发生的争议，由劳动保障部指定的省级劳动保障行政部门组织同级工会和企业组织等三方面的人员协调处理，必要时，劳动保障部也可以组织有关方面协调处理。

**第五十二条** 协调处理集体协商争议，应当自受理协调处理申请之日起30日内结束协调处理工作。期满未结束的，可以适当延长协调期限，但延长期限不得超过15日。

**第五十三条** 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

（一）受理协调处理申请；

（二）调查了解争议的情况；

（三）研究制定协调处理争议的方案；

（四）对争议进行协调处理；

（五）制作《协调处理协议书》。

**第五十四条** 《协调处理协议书》应当载明协调处理申请、争议的事实和协调结果，双方当事人就某些协商事项不能达成一致的，应将继续协商的有关事项予以载明。《协调处理协议书》由集体协商争议协调处理人员和争议双方首席代表签字盖章后生效。争议双方均应遵守生效后的《协调处理协议书》。

第八章 附则

**第五十五条** 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

**第五十六条** 用人单位无正当理由拒绝工会或职工代表提出的集体协商要求的，按照《工会法》及有关法律、法规的规定处理。

**第五十七条** 本规定于2004年5月1日起实施。原劳动部1994年12月5日颁布的《集体合同规定》同时废止。

关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉

若干问题的意见》的通知

劳部发〔1995〕309号

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局）、国务院有关部门、解放军总后勤部生产管理部：

现将《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》印发给你们，请遵照执行。

劳动部

1995年8月4日

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

《中华人民共和国劳动法》（以下简称劳动法）已于一九九五年一月一日起施行，现就劳动法在贯彻执行中遇到的若干问题提出以下意见。

一、适用范围

1．劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

2．中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动，适用劳动法。

3．国家机关、事业组织、社会团体实行劳动合同制度的以及按规定应实行劳动合同制度的工勤人员；实行企业化管理的事业组织的人员；其他通过劳动合同与国家机关、事业组织、社会团体建立劳动关系的劳动者，适用劳动法。

4．公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

5．中国境内的企业、个体经济组织在劳动法中被称为用人单位。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者依照劳动法执行。根据劳动法的这一规定，国家机关、事业组织、社会团体应当视为用人单位。

二、劳动合同和集体合同

**（一）劳动合同的订立**

6．用人单位应与其富余人员、放长假的职工，签订劳动合同，但其劳动合同与在岗职工的劳动合同在内容上可以有所区别。用人单位与劳动者经协商一致可以在劳动合同中就不在岗期间的有关事项作出规定。

7．用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。

8．请长病假的职工，在病假期间与原单位保持着劳动关系，用人单位应与其签订劳动合同。

9．原固定工中经批准的停薪留职人员，愿意回原单位继续工作的，原单位应与其签订劳动合同；不愿回原单位继续工作的，原单位可以与其解除劳动关系。

10．根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，党委书记、工会主席等党群专职人员也是职工的一员，依照劳动法的规定，与用人单位签订劳动合同。对于有特殊规定的，可以按有关规定办理。

11．根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依据《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

12．在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订劳动合同。

13．用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。

14．派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立的劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

15．租赁经营（生产）、承包经营（生产）的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业（用人单位）与劳动者订立劳动合同。

16．用人单位与劳动者签订劳动合同时，劳动合同可以由用人单位拟定，也可以由双方当事人共同拟定，但劳动合同必须经双方当事人协商一致后才能签订，职工被迫签订的劳动合同或未经协商一致签订的劳动合同为无效劳动合同。

17．用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定进行赔偿。

**（二）劳动合同的内容**

18．劳动者被用人单位录用后，双方可以在劳动合同中约定试用期，试用期应包括在劳动合同期限内。

19．试用期是用人单位和劳动者为相互了解、选择而约定的不超过六个月的考察期。一般对初次就业或再次就业的职工可以约定。在原固定工进行劳动合同制度的转制过程中，用人单位与原固定工签订劳动合同时，可以不再约定试用期。

20．无固定期限的劳动合同是指不约定终止日期的劳动合同。按照平等自愿、协商一致的原则，用人单位和劳动者只要达成一致，无论初次就业的，还是由固定工转制的，都可以签订无固定期限的劳动合同。

无固定期限的劳动合同不得将法定解除条件约定为终止条件，以规避解除劳动合同时用人单位应承担支付给劳动者经济补偿的义务。

21．用人单位经批准招用农民工，其劳动合同期限可以由用人单位和劳动者协商确定。

从事矿山井下以及在其他有害身体健康的工种、岗位工作的农民工，实行定期轮换制度，合同期限最长不超过八年。

22．劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年，劳动合同期满双方同意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规定。

23．用人单位用于劳动者职业技能培训费用的支付和劳动者违约时培训费的赔偿可以在劳动合同中约定，但约定劳动者违约时负担的培训费和赔偿金的标准不得违反劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）等有关规定。

24．用人单位在与劳动者订立劳动合同时，不得以任何形式向劳动者收取定金、保证金（物）或抵押金（物）。对违反以上规定的，应按照劳动部、公安部、全国总工会《关于加强外商投资企业和私营企业劳动管理切实保障职工合法权益的通知》（劳部发〔1994〕118号）和劳动部办公厅《对“关于国有企业和集体所有制企业能否参照执行劳部发〔1994〕118号文件中的有关规定的请示”的复函》（劳办发〔1994〕256号）的规定，由公安部门和劳动行政部门责令用人单位立即退还给劳动者本人。

**（三）经济性裁员**

25．依据劳动法第二十七条和劳动部《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）第四条的规定，用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

（1）提前三十日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

（2）提出裁减人员方案，内容包括：被裁减人员名单、裁减时间及实施步骤，符合法律、法规规定和集体合同约定的被裁减人员的经济补偿办法；

（3）将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

（4）向当地劳动行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工的意见，并听取劳动行政部门的意见；

（5）由用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员本人支付经济补偿金，并出具裁减人员证明书。

**（四）劳动合同的解除和无效劳动合同**

26．劳动合同的解除是指劳动合同订立后，尚未全部履行以前，由于某种原因导致劳动合同一方或双方当事人提前消灭劳动关系的法律行为。劳动合同的解除分为法定解除和约定解除两种。根据劳动法的规定，劳动合同既可以由单方依法解除，也可以双方协商解除。劳动合同的解除，只对未履行的部分发生效力，不涉及已履行的部分。

27．无效劳动合同是指所订立的劳动合同不符合法定条件，不能发生当事人预期的法律后果的劳动合同。劳动合同的无效由人民法院或劳动争议仲裁委员会确认，不能由合同双方当事人决定。

28．劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。

暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。

29．劳动者被依法追究刑事责任的，用人单位可依据劳动法第二十五条解除劳动合同。

“被依法追究刑事责任”是指：被人民检察院免予起诉的、被人民法院判处刑罚的、被人民法院依据刑法第三十二条免予刑事处分的。

劳动者被人民法院判处拘役、三年以下有期徒刑缓刑的，用人单位可以解除劳动合同。

30．劳动法第二十五条为用人单位可以解除劳动合同的条款，即使存在第二十九条规定的情况，只要劳动者同时存在第二十五条规定的四种情形之一，用人单位也可以根据第二十五条的规定解除劳动合同。

31．劳动者被劳动教养的，用人单位可以依据被劳教的事实解除与该劳动者的劳动合同。

32．按照劳动法第三十一条的规定，劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。超过三十日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位予以办理。如果劳动者违法解除劳动合同给原用人单位造成经济损失，应当承担赔偿责任。

33．劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同（如擅自离职），给用人单位造成经济损失的，应当根据劳动法第一百零二条和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定，承担赔偿责任。

34．除劳动法第二十五条规定的情形外，劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内，劳动合同期限届满时，用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期期满为止。

35．请长病假的职工在医疗期满后，能从事原工作的，可以继续履行劳动合同；医疗期满后仍不能从事原工作也不能从事由单位另行安排的工作的，由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，办理因病或非因工负伤退休退职手续，享受相应的退休退职待遇；被鉴定为五至十级的，用人单位可以解除劳动合同，并按规定支付经济补偿金和医疗补助费。

**（五）解除劳动合同的经济补偿**

36．用人单位依据劳动法第二十四条、第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同，应当按照劳动法和劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）支付劳动者经济补偿金。

37．根据《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。

在此种情况下的重新签订劳动合同视为原劳动合同的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据劳动法第二十八条要求经济补偿。

38．劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止，用人单位可以不支付劳动者经济补偿金。国家另有规定的，可以从其规定。

39．用人单位依据劳动法第二十五条解除劳动合同，可以不支付劳动者经济补偿金。

40．劳动者依据劳动法第三十二条第（一）项解除劳动合同，用人单位可以不支付经济补偿金，但应按照劳动者的实际工作天数支付工资。

41．在原固定工实行劳动合同制度的过程中，企业富余职工辞职，经企业同意可以不与企业签订劳动合同的，企业应根据《国有企业富余职工安置规定》（国务院令第111号，1993年公布）发给劳动者一次性生活补助费。

42．职工在接近退休年龄（按有关规定一般为五年以内）时因劳动合同到期终止劳动合同的，如果符合退休、退职条件，可以办理退休、退职手续；不符合退休、退职条件的，在终止劳动合同后按规定领取失业救济金。享受失业救济金的期限届满后仍未就业，符合社会救济条件的，可以按规定领取社会救济金，达到退休年龄时办理退休手续，领取养老保险金。

43．劳动合同解除后，用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

**（六）体制改革过程中实行劳动合同制度的有关政策**

44．困难企业签订劳动合同，应区分不同情况，有些亏损企业属政策性亏损，生产仍在进行，还能发出工资，应该按照劳动法的规定签订劳动合同。已经停产半停产的企业，要根据具体情况签订劳动合同，保证这些企业职工的基本生活。

45．在国有企业固定工转制过程中，劳动者无正当理由不得单方面与用人单位解除劳动关系；用人单位也不得以实行劳动合同制度为由，借机辞退部分职工。

46．关于在企业内录干、聘干问题，劳动法规定用人单位内的全体职工统称为劳动者，在同一用人单位内，各种不同的身份界限随之打破。应该按照劳动法的规定，通过签订劳动合同来明确劳动者的工作内容、岗位等。用人单位根据工作需要，调整劳动者的工作岗位时，可以与劳动者协商一致，变更劳动合同的相关内容。

47．由于各用人单位千差万别，对工作内容、劳动报酬的规定也就差异很大，因此，国家不宜制定统一的劳动合同标准文本。目前，各地、各行业制定并向企业推荐的劳动合同文本，对于用人单位和劳动者双方有一定的指导意义，但这些劳动合同文本只能供用人单位和劳动者参考。

48．按照劳动部办公厅《对全面实行劳动合同制若干问题的请示的复函》（劳办发〔1995〕19号）的规定，各地企业在与原固定工签订劳动合同时，应注意保护老弱病残职工的合法权益。对工作时间较长，年龄较大的职工，各地可以根据劳动法第一百零六条制定一次性的过渡政策，具体办法由各省、自治区、直辖市确定。

49．在企业全面建立劳动合同制度以后，原合同制工人与本企业内的原固定工应享受同等待遇。是否发给15％的工资性补贴，可以由各省、自治区、直辖市人民政府根据劳动法第一百零六条在制定劳动合同制度的实施步骤时加以规定。

50．在目前工伤保险和残疾人康复就业制度尚未建立和完善的情况下，对因工部分丧失劳动能力的职工，劳动合同期满也不能终止劳动合同，仍由原单位按照国家有关规定提供医疗等待遇。

**（七）集体合同**

51．当前签订集体合同的重点应在非国有企业和现代企业制度试点的企业进行，积累经验，逐步扩大范围。

52．关于国有企业在承包制条件下签订的“共保合同”，凡内容符合劳动法和有关法律、法规和规章关于集体合同规定的，应按照有关规定办理集体合同送审、备案手续；凡不符合劳动法和有关法律、法规和规章规定的，应积极创造条件逐步向规范的集体合同过渡。

三、工资

**（一）最低工资。**

53．劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。

劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：

（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；

（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；

（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

54．劳动法第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

55．劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位（职位）相对应的工资。鉴于当前劳动合同制度尚处于推进过程中，按上述规定执行确有困难的用人单位，地方或行业劳动部门可在不违反劳动部《关于工资〈支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）文件所确定的总的原则的基础上，制定过渡办法。

56．在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

57．劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。

58．企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生活费可以低于最低工资标准，下岗待工人员中重新就业的，企业应停发其生活费。女职工因生育、哺乳请长假而下岗的，在其享受法定产假期间，依法领取生育津贴；没有参加生育保险的企业，由企业照发原工资。

59．职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80％。

**（二）延长工作时间的工资报酬**

60．实行每天不超过8小时，每周不超过44小时或40小时标准工作时间制度的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。全体职工已实行劳动合同制度的企业，一般管理人员（实行不定时工作制人员除外）经批准延长工作时间的，可以支付延长工作时间的工资报酬。

61．实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数（实行每周40小时工作制的为21．16天，实行每周44小时工作制的为23．33天）进行计算。

62．实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日时，要依照劳动法第四十四条第（三）项的规定支付职工的工资报酬。

**（三）有关企业工资支付的政策**

63．企业克扣或无故拖欠劳动者工资的，劳动监察部门应根据劳动法第九十一条、劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》第六条予以处理。

64．经济困难的企业执行劳动部《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）确有困难，应根据以下规定执行：

（1）《关于做好国有企业职工和离退休人员基本生活保障工作的通知》（国发〔1993〕76号）的规定，“企业发放工资确有困难时，应发给职工基本生活费，具体标准由各地区、各部门根据实际情况确定”；

（2）《关于国有企业流动资金贷款的紧急通知》（银传〔1994〕34号）的规定，“地方政府通过财政补贴，企业主管部门有可能也要拿出一部分资金，银行要拿出一部分贷款，共同保证职工基本生活和社会的稳定”；

（3）《国有企业富余职工安置规定》（国务院令第111号，1993年发布）的规定：“企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费”。

四、工作时间和休假

**（一）综合计算工作时间**

65．经批准实行综合计算工作时间的用人单位，分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

66．对于那些在市场竞争中，由于外界因素的影响，生产任务不均衡的企业的部分职工，经劳动行政部门严格审批后，可以参照综合计算工时工作制的办法实施，但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

67．经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

68．实行标准工时制度的企业，延长工作时间应严格按劳动法第四十一条的规定执行，不能按季、年综合计算延长工作时间。

69．中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，须经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

**（二）延长工作时间**

70．休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休，不能安排补休的应按劳动法第四十四条第（二）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。法定节假日（元旦、春节、劳动节、国庆节）安排劳动者工作的，应按劳动法第四十四条第（三）项支付劳动者延长工作时间的工资报酬。

71．协商是企业决定延长工作时间的程序（劳动法第四十二条和《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第七条规定除外），企业确因生产经营需要，必须延长工作时间时，应与工会和劳动者协商。协商后，企业可以在劳动法限定的延长工作时数内决定延长工作时间，对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议，可以提请劳动争议处理机构予以处理。

**（三）休假**

72．实行新工时制度后，企业职工原有的年休假制度仍然实行。在国务院尚未作出新的规定之前，企业可以按照1991年6月5日《中共中央国务院关于职工休假问题的通知》，安排职工休假。

五、社会保险

73．企业实施破产时，按照国家有关企业破产的规定，从其财产清产和土地转让所得中按实际需要划拨出社会保险费用和职工再就业的安置费。其划拨的养老保险费和失业保险费由当地社会保险基金经办机构和劳动部门就业服务机构接收，并负责支付离退休人员的养老保险费用和支付失业人员应享受的失业保险待遇。

74．企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。

75．用人单位全部职工实行劳动合同制度后，职工在用人单位内由转制前的原工人岗位转为原干部（技术）岗位或由原干部（技术）岗位转为原工人岗位，其退休年龄和条件，按现岗位国家规定执行。

76．依据劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》（劳部发〔1994〕479号）和劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》（劳部发〔1995〕236号），职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受3－24个月的医疗期。对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

77．劳动者的工伤待遇在国家尚未颁布新的工伤保险法律、行政法规之前，各类企业仍要执行《劳动保险条例》及相关的政策规定，如果当地政府已实行工伤保险制度改革的，应执行当地的新规定；个体经济组织的劳动者的工伤保险参照企业职工的规定执行；国家机关、事业组织、社会团体的劳动者的工伤保险，如果包括在地方人民政府的工伤改革规定范围内的，按地方政府的规定执行。

78．劳动者患职业病按照1987年由卫生部等部门发布的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》和所附的“职业病名单”（〔87〕卫防第60号）处理，经职业病诊断机构确诊并发给《职业病诊断证明书》，劳动行政部门据此确认工伤，并通知用人单位或者社会保险基金经办机构发给有关工伤保险待遇；劳动者因工负伤的，劳动行政部门根据企业的工伤事故报告和工伤者本人的申请，作出工伤认定，由社会保险基金经办机构或用人单位，发给有关工伤保险待遇。患职业病或工伤致残的，由当地劳动鉴定委员会按照劳动部《职工工伤和职业病致残程度鉴定标准》（劳险字〔1992〕6号）评定伤残等级和护理依赖程度。劳动鉴定委员会的伤残等级和护理依赖程度的结论，以医学检查、诊断结果为技术依据。

79．劳动者因工负伤或患职业病，用人单位应按国家和地方政府的规定进行工伤事故报告，或者经职业病诊断机构确诊进行职业病报告。用人单位和劳动者有权按规定向当地劳动行政部门报告。如果用人单位瞒报、漏报工作或职业病，工会、劳动者可以向劳动行政部门报告。经劳动行政部门确认后，用人单位或社会保险基金经办机构应补发工伤保险待遇。

80．劳动者对劳动行政部门作出的工伤或职业病的确认意见不服，可依法提起行政复议或行政诉讼。

81．劳动者被认定患职业病或因工负伤后，对劳动鉴定委员会作出的伤残等级和护理依赖程度鉴定结论不服，可依法提起行政复议或行政诉讼。对劳动能力鉴定结论所依据的医学检查、诊断结果有异议的，可以要求复查诊断，复查诊断按各省、自治区和直辖市劳动鉴定委员会规定的程序进行。

六、劳动争议

82．用人单位与劳动者发生劳动争议不论是否订立劳动合同，只要存在事实劳动关系，并符合劳动法的适用范围和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的受案范围，劳动争议仲裁委员会均应受理。

83．劳动合同鉴证是劳动行政部门审查、证明劳动合同的真实性、合法性的一项行政监督措施，尤其在劳动合同制度全面实施的初期有其必要性。劳动行政部门鼓励并提倡用人单位和劳动者进行劳动合同鉴证。劳动争议仲裁委员会不能以劳动合同未经鉴证为由不受理相关的劳动争议案件。

84．国家机关、事业组织、社会团体与本单位工人以及其他与之建立劳动合同关系的劳动者之间，个体工商户与帮工、学徒之间，以及军队、武警部队的事业组织和企业与其无军籍的职工之间发生的劳动争议，只要符合劳动争议的受案范围，劳动争议仲裁委员会应予受理。

85．“劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。

86．根据《中华人民共和国商业银行法》的规定，商业银行为企业法人。商业银行与其职工适用《劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等劳动法律、法规和规章。商业银行与其职工发生的争议属于劳动争议的受案范围的，劳动争议仲裁委员会应予受理。

87．劳动法第二十五条第（三）项中的“重大损害”，应由企业内部规章来规定，不便于在全国对其作统一解释。若用人单位以此为由解除劳动合同，与劳动者发生劳动争议，当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动争议仲裁委员会根据企业类型、规模和损害程度等情况，对企业规章中规定的“重大损害”进行认定。

88．劳动监察是劳动法授予劳动行政部门的职责，劳动争议仲裁是劳动法授予各级劳动争议仲裁委员会的职能。用人单位或行业部门不能设立劳动监察机构和劳动争议仲裁委员会，也不能设立劳动行政部门劳动监察机构的派出机构和劳动争议仲裁委员会的派出机构。

89．劳动争议当事人向企业劳动争议调解委员会申请调解，从当事人提出申请之日起，仲裁申诉时效中止，企业劳动争议调解委员会应当在三十日内结束调解，即中止期间最长不得超过三十日。结束调解之日起，当事人的申诉时效继续计算。调解超过三十日的，申诉时效从三十日之后的第一天继续计算。

90．劳动争议仲裁委员会的办事机构对未予受理的仲裁申请，应逐件向仲裁委员会报告并说明情况，仲裁委员会认为应当受理的，应及时通知当事人。当事人从申请至受理的期间应视为时效中止。

七、法律责任

91．劳动法第九十一条的含义是，如果用人单位实施了本条规定的前三项侵权行为之一的，劳动行政部门应责令用人单位支付劳动者的工资报酬和经济补偿，并可以责令支付赔偿金。如果用人单位实施了本条规定的第四项侵权行为，即解除劳动合同后未依法给予劳动者经济补偿的，因不存在支付工资报酬的问题，故劳动行政部门只责令用人单位支付劳动者经济补偿，还可以支付赔偿金。

92．用人单位实施下列行为之一的，应认定为劳动法第一百零一条中的“无理阻挠”行为：

（1）阻止劳动监督检查人员进入用人单位内（包括进入劳动现场）进行监督检查的；

（2）隐瞒事实真象，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

（3）拒绝提供有关资料的；

（4）拒绝在规定的时间和地点就劳动行政部门所提问题作出解释和说明的；

（5）法律、法规和规章规定的其他情况。

八、适用法律

93．劳动部、外经贸部《外商投资企业劳动管理规定》（劳部发〔1994〕246号）与劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）中关于解除劳动合同的经济补偿规定是一致的，246号文中的“生活补助费”是劳动法第二十八条所指经济补偿的具体化，与481号文中的“经济补偿金”可视为同一概念。

94．劳动部、外经贸部《外商投资企业劳动管理规定》（劳部发〔1994〕246号）与劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》（劳部发〔1994〕532号）在企业低于当地最低工资标准支付职工工资应付赔偿金的标准，延长工作时间的罚款标准，阻止劳动监察人员行使监督检查权的罚款标准等方面规定不一致，按照同等效力的法律规范新法优于旧法执行的原则，应执行劳动部劳部发〔1994〕532号规章。

95．劳动部《企业最低工资规定》（劳部发〔1993〕333号）与劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》（劳部发〔1994〕532号）在拖欠或低于国家最低工资标准支付工资的赔偿金标准方面规定不一致，应按劳动部劳部发〔1994〕532号规章执行。

96．劳动部《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》（劳部发〔1994〕532号）对行政处罚行为、处罚标准未作规定，而其他劳动行政规章和地方政府规章作了规定的，按有关规定执行。

97．对违反劳动法的用人单位，劳动行政部门有权依据劳动法律、法规和规章的规定予以处理，用人单位对劳动行政部门作出的行政处罚决定不服，在法定期限内不提起诉讼或不申请复议又不执行行政处罚决定的，劳动行政部门可以根据行政诉讼法第六十六条申请人民法院强制执行。劳动行政部门依法申请人民法院强制执行时，应当提交申请执行书，据以执行的法律文书和其他必须提交的材料。

98．适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则：

（1）法律的效力高于行政法规与地方性法规；行政法规与地方性法规效力高于部门规章和地方政府规章；部门规章和地方政府规章效力高于其他规范性文件。

（2）在适用同一效力层次的文件时，新法律优于旧法律；新法规优于旧法规；新规章优于旧规章；新规范性文件优于旧规范性文件。

99．依据《法规规章备案规定》（国务院令第48号，1990年发布）“地方人民政府规章同国务院部门规章之间或者国务院部门规章相互之间有矛盾的，由国务院法制局进行协调；经协调不能取得一致意见的，由国务院法制局提出意见，报国务院决定。”地方劳动行政部门在发现劳动部规章与国务院其他部门规章或地方政府规章相矛盾时，可将情况报劳动部，由劳动部报国务院法制局进行协调或决定。

100．地方或行业劳动部门发现劳动部的规章之间、其他规范性文件之间或规章与其他规范性文件之间相矛盾，一般适用“新文件优于旧文件”的原则，同时可向劳动部请示。

关于确立劳动关系有关事项的通知

劳社部发〔2005〕12号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

　　近一个时期，一些地方反映部分用人单位招用劳动者不签订劳动合同，发生劳动争议时因双方劳动关系难以确定，致使劳动者合法权益难以维护，对劳动关系的和谐稳定带来不利影响。为规范用人单位用工行为，保护劳动者合法权益，促进社会稳定，现就用人单位与劳动者确立劳动关系的有关事项通知如下：

　　一、用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

　　（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

　　（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

　　（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

　　二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

　　（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；

　　（二）用人单位向劳动者发放的"工作证"、"服务证"等能够证明身份的证件；

　　（三）劳动者填写的用人单位招工招聘"登记表"、"报名表"等招用记录；

　　（四）考勤记录；

　　（五）其他劳动者的证言等。

　　其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

　　三、用人单位招用劳动者符合第一条规定的情形的，用人单位应当与劳动者补签劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。协商不一致的，任何一方均可提出终止劳动关系，但对符合签订无固定期限劳动合同条件的劳动者，如果劳动者提出订立无固定期限劳动合同，用人单位应当订立。

　　用人单位提出终止劳动关系的，应当按照劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿金。

　　四、建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

　　五、劳动者与用人单位就是否存在劳动关系引发争议的，可以向有管辖权的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动和社会保障部

二○○五年五月二十五日

劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见

劳社部发﹝2003﹞12号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

　　近年来，以小时工为主要形式的非全日制用工发展较快。这一用工形式突破了传统的全日制用工模式，适应了用人单位灵活用工和劳动者自主择业的需要，已成为促进就业的重要途径。为规范用人单位非全日制用工行为，保障劳动者的合法权益，促进非全日制就业健康发展，根据《中共中央国务院关于进一步做好下岗失业人员再就业工作的通知》（中发〔2002〕12号）精神，对非全日制用工劳动关系等问题，提出以下意见：

　　一、关于非全日制用工的劳动关系

　　1.非全日制用工是指以小时计酬、劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过5小时累计每周工作时间不超过30小时的用工形式。

　　从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或一个以上用人单位建立劳动关系。用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。劳动合同一般以书面形式订立。劳动合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同。但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。

　　2.劳动者通过依法成立的劳务派遣组织为其他单位、家庭或个人提供非全日制劳动的，由劳务派遣组织与非全日制劳动者签订劳动合同。

　　3.非全日制劳动合同的内容由双方协商确定，应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件五项必备条款，但不得约定试用期。

　　4.非全日制劳动合同的终止条件，按照双方的约定办理。劳动合同中，当事人未约定终止劳动合同提前通知期的，任何一方均可以随时通知对方终止劳动合同；双方约定了违约责任的，按照约定承担赔偿责任。

　　5.用人单位招用劳动者从事非全日制工作，应当在录用后到当地劳动保障行政部门办理录用备案手续。

　　6.从事非全日制工作的劳动者档案可由本人户口所在地劳动保障部门的公共职业介绍机构代管。

　　二、关于非全日制用工的工资支付

　　7.用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的工资。用人单位支付非全日制劳动者的小时工资不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。

　　8.非全日制用工的小时最低工资标准由省、自治区、直辖市规定，并报劳动保障部备案。确定和调整小时最低工资标准应当综合参考以下因素：当地政府颁布的月最低工资标准；单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费(当地政府颁布的月最低工资标准未包含个人缴纳社会保险费因素的，还应考虑个人应缴纳的社会保险费)；非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。小时最低工资标准的测算方法为：小时最低工资标准＝〔（月最低工资标准÷20.92÷8）×（1＋单位应当缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费比例之和）〕×（1＋浮动系数）

　　9.非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周或月为单位结算。

　　三、关于非全日制用工的社会保险

　　10.从事非全日制工作的劳动者应当参加基本养老保险，原则上参照个体工商户的参保办法执行。对于已参加过基本养老保险和建立个人账户的人员，前后缴费年限合并计算，跨统筹地区转移的，应办理基本养老保险关系和个人账户的转移、接续手续。符合退休条件时，按国家规定计发基本养老金。

　　11.从事非全日制工作的劳动者可以以个人身份参加基本医疗保险，并按照待遇水平与缴费水平相挂钩的原则，享受相应的基本医疗保险待遇。参加基本医疗保险的具体办法由各地劳动保障部门研究制定。

　　12.用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5－10级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

　　四、关于非全日制用工的劳动争议处理

　　13.从事非全日制工作的劳动者与用人单位因履行劳动合同引发的劳动争议，按照国家劳动争议处理规定执行。

　　14.劳动者直接向其他家庭或个人提供非全日制劳动的，当事人双方发生的争议不适用劳动争议处理规定。

　　五、关于非全日制用工的管理与服务

　　15.非全日制用工是劳动用工制度的一种重要形式，是灵活就业的主要方式。各级劳动保障部门要高度重视，从有利于维护非全日制劳动者的权益、有利于促进灵活就业、有利于规范非全日制用工的劳动关系出发，结合本地实际，制定相应的政策措施。要在劳动关系建立、工资支付、劳动争议处理等方面为非全日制用工提供政策指导和服务。

　　16.各级劳动保障部门要切实加强劳动保障监察执法工作，对用人单位不按照本意见要求订立劳动合同、低于最低小时工资标准支付工资以及拖欠克扣工资的行为，应当严肃查处，维护从事非全日制工作劳动者的合法权益。

　　17.各级社会保险经办机构要为非全日制劳动者参保缴费提供便利条件，开设专门窗口，可以采取按月、季或半年缴费的办法，及时为非全日制劳动者办理社会保险关系及个人帐户的接续和转移手续；按规定发放社会保险缴费对帐单，及时支付各项社会保险待遇，维护他们的社会保障权益。

　　18.各级公共职业介绍机构要积极为从事非全日制工作的劳动者提供档案保管、社会保险代理等服务，推动这项工作顺利开展。

劳动和社会保障部

二○○三年五月三十日

企业规模裁员合规工作手册

　　本手册依据《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）等法律法规和本省有关政策规定制定，供规模裁员企业使用。

　　一、用足支持政策，尽量不裁员、少裁员

　　企业要积极应对新冠肺炎疫情对生产经营的影响，采取多种措施克服当前困难。

**（一）用足支持政策**

　　企业可通过政府门户网站、微信公众号等多种渠道及时了解掌握政府出台的各项援企稳岗政策，综合运用好社会保险费阶段性减免、失业保险稳岗返还、技能提升补贴、税收优惠等各项支持政策，尽量保持职工队伍稳定。

**（二）加强沟通协商**

　　企业要健全内部沟通协商机制，及时将企业面临的困难、为改善生产经营采取的措施等告知职工，取得职工理解，稳定职工思想，鼓励职工建言献策，与企业共渡难关。生产经营严重困难的企业可通过与职工协商，采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、在岗培训等措施尽力将职工稳在企业，尽量不裁员、少裁员。

　　二、确需规模裁员企业要依法裁员

　　《劳动合同法》《企业经济性裁减人员规定》（劳部发〔1994〕447号）对规范企业裁员作出了具体规定。本手册所称规模裁员，是指符合劳动合同法第四十一条规定的法定裁员情形，企业一次性裁减人员20人以上或裁减不足20人但占企业职工总数的10%以上的行为。企业应全面评估自身生产经营状况，综合判断是否符合法定情形，慎重作出裁员决定。确需规模裁员企业要严格按照法律法规规定的条件和程序实施裁员，切实维护职工合法权益，积极防范裁员可能引发的风险。

**（一）确认是否符合法定规模裁员情形**

　　企业规模裁员应符合劳动合同法第四十一条规定的法定裁员情形，有下列情形之一的，可以裁员：

　　1.企业依照《企业破产法》规定进行重整；

　　2.企业的生产经营发生严重困难；

　　3.企业存在转产、重大技术革新或者经营方式调整情形，已经与职工依法变更了劳动合同，但仍然需要裁减人员；

　　4.企业与职工在订立劳动合同时所依据的客观经济情况发生了重大变化，致使劳动合同已经无法履行。

**（二）初步拟订裁员方案**

　　确认符合法定裁员情形后，企业应初步拟定裁员方案。

　　1.裁员方案应明确的事项

　　企业裁员方案中要明确裁员依据的法定情形、裁员岗位、裁员数量和比例、裁员标准、裁员名单、裁员实施时间及实施步骤、劳动合同到期终止情况、经济补偿支付标准和方式、清偿拖欠工资和补缴欠缴社会保险费的计划等。

　　2.初步确定裁员名单

　　企业要在全面梳理职工的性别、年龄、工作岗位、入职时间、劳动合同类型和期限、合同终止时间、本单位工作年限、月均工资、家庭情况、是否处于医疗期、是否享受工伤待遇、女职工是否处于孕产哺乳期等基本情况的基础上，结合企业生产经营需要，综合评价和权衡后稳慎确定裁员名单。

　　3.不得裁减和应当优先留用的人员

　　按照《劳动合同法》等法律法规和相关政策规定，企业不得裁减以下人员，包括：

　　（1）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

　　（2）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

　　（3）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

　　（4）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

　　（5）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

　　（6）依法实行隔离治疗或者医学观察的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工；

　　（7）法律、行政法规规定的其他情形。

　　企业应当优先留用下列人员：

　　（1）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

　　（2）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

　　（3）家庭无其他就业人员、有需要扶养的老人或者未成年人的；

　　（4）烈士遗属、本单位接收的由国家安排工作的退役军人等。

　　4.做好裁员成本测算

　　（1）需测算的事项

　　做好裁员可能产生的经济成本测算，包括需支付的经济补偿、应偿还的拖欠职工工资、需补缴的社会保险费、特殊职工帮扶费用、一次性伤残就业补助金等。

　　（2）经济补偿

　　经济补偿标准：按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

　　月工资：指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资，按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

　　经济补偿高限：劳动者月工资高于企业所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

　　经济补偿分段计算：2008年之前已在本单位工作的劳动者的经济补偿分段计算，其2008年之后工作年限的经济补偿按以上标准支付，2008年之前工作年限的经济补偿按照《劳动法》和《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）的有关规定支付。

　　特别提示：企业在法定标准之上确定经济补偿标准的，应在参照企业以往标准、本地区同类型企业标准的基础上合理确定，防止因攀比引发矛盾纠纷。

　　（3）特殊职工帮扶费用

　　根据企业内部等有关规定，从人文关怀的角度，对家庭生活困难、残疾等职工在解除、终止劳动合同时给予一次性帮扶补贴。

　　（4）一次性伤残就业补助金

　　5-6级工伤职工提出与企业解除或者终止劳动关系的以及7-10级工伤职工劳动合同期满终止或者职工本人提出解除劳动合事的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

　　《江西省实施〈工伤保险条例〉办法》（省政府令第204号）第二十二条规定：一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金以解除或者终止劳动关系时本人工资为基数，其中一次性工伤医疗补助金标准为：五级20个月、六级17个月、七级13个月、八级10个月、九级7个月、十级4个月的本人工资。一次性伤残就业补助金标准为：五级32个月、六级28个月、七级25个月、八级21个月、九级17个月、十级13个月的本人工资。

　　患职业病的工伤职工，一次性工伤医疗补助金在上述标准的基础上增发30%。

**（三）依法履行民主程序**

　　1.提前30日告知

　　企业应通过会议、电话、短信、微信、电子邮件等形式，提前30日向工会或者全体职工说明裁员有关情况，包括企业生产经营状况、目前面临的主要困难、已采取的尽量减少裁员的措施以及裁员初步方案等。

　　2.听取工会、职工意见

　　企业要主动加强与工会的沟通协商，听取工会对裁员方案的意见建议。企业没有设立工会的，应当召开全体职工会议，向职工说明情况，听取职工意见。企业应当保留与工会、职工的沟通记录。采取会议方式沟通的，做好人员签到和会议记录，并保留好相关记录。企业要认真梳理分析工会和职工所提意见建议，可采取面谈、书面等方式予以答复或解释，合理的意见建议应当予以考虑和吸收。

　　3.完善裁员方案

　　企业应根据工会和职工的合理意见修改完善裁员方案，调整裁员名单，确保裁员方案公开、公平、公正。

**（四）防范裁员风险**

　　1.提早梳理风险点

　　企业要认真评估裁员对生产经营、劳动关系和谐及企业社会形象等方面可能产生的负面影响，充分考虑职工的承受能力，注意把握好裁员的节奏和力度。要提早预判可能引发矛盾风险的因素，注意可能存在以下风险点：

　　（1）因对法律法规不了解或理解不准确出现违反法律法规有关规定的情况；

　　（2）职工不理解裁员决定、不认可企业裁员理由、对裁员相关法律法规理解不准确；

　　（3）职工与企业对经济补偿标准存在较大分歧，如经济补偿标准虽然符合法律规定，但与本企业以往较高标准、本地区同类企业较高标准有差距，或职工提出较高要求等；

　　（4）家庭困难等特殊群体希望得到额外照顾；

　　（5）企业存在未依法参加社会保险、未依法支付加班费等历史遗留问题，被裁减人员追诉相关权益等。

　　2.做好矛盾预防和化解工作

　　企业要针对梳理的裁员过程中可能引发矛盾纠纷的风险点，结合企业实际制定应急预案，采取有效措施予以防范和化解。要做好裁员原因的解释、有关政策和做法的宣讲工作，使职工了解企业面临的问题和困难。及时听取职工对裁员方案的意见，了解职工实际困难，关注职工思想动态，耐心细致做好职工思想工作，争取职工理解，稳定职工情绪，特别是要注意疏导对裁员严重不满的职工的情绪。一旦发现苗头性问题，及时采取有针对性措施予以化解。对出现的矛盾纠纷，企业可通过以下途径妥善解决：

　　（1）与职工协商；

　　（2）请工会参与调解工作；

　　（3）向企业劳动争议调解委员会申请调解；

　　（4）向街道、社区或行业劳动争议调解组织、基层人民调解组织等申请调解；

　　（5）向劳动争议调解仲裁机构申请调解、仲裁等。

　　要尽量采取协商和解、调解的方式，柔性处理矛盾纠纷，努力使矛盾纠纷以理性、平和的方式解决，促使裁员工作平稳有序进行。如可能引发或已发生群体性事件，应迅速向当地人力资源社会保障部门、工会等报告，寻求指导和帮助。

**（五）及时提交裁员报告**

　　企业在实施裁员前应依法向当地人力资源社会保障部门提交书面裁员报告，并保证报告的真实性。企业可视情况提前与当地人力资源社会保障部门沟通拟裁员的意向、裁员可能出现的问题等，听取人力资源社会保障部门的意见和建议。

　　1.裁员报告的内容

　　（1）裁员理由；

　　（2）裁员方案；

　　（3）被裁减人员名单和基本情况；

　　（4）听取工会或者全体职工意见情况；

　　（5）已采取的稳定工作岗位的措施；

　　（6）负责人和联系方式；

　　（7）其他有关材料。

　　2.报告方式

　　一般应采取书面方式报告。疫情防控期间，企业可采取网上提交或邮寄材料等形式履行报告程序。

　　3.完善报告内容

　　企业应积极配合人力资源社会保障部门对裁员工作的指导。人力资源社会保障部门告知材料不齐全的，企业应当及时补齐；对裁员事项提出意见或建议的，企业应当认真研究，逐一依法解决并修改或补充书面报告。

　　4.确定裁员方案

　　企业根据人力资源社会保障部门的意见对裁员方案做进一步修改完善后，确定裁员方案并及时向全体职工公布。

**（六）稳妥实施裁员**

　　企业要严格按照裁员方案实施裁员，确保裁员所需资金及时到位。

　　1.依法与职工解除、终止劳动合同

　　向被裁减职工出具解除、终止劳动合同证明，注明劳动合同期限、解除或终止劳动合同原因、解除或终止劳动合同日期、劳动者工作岗位、在本企业的工作年限等。

　　2.依法结清劳动报酬、经济补偿等

　　企业应在与职工解除、终止劳动合同前一次性足额支付全部劳动报酬、清偿拖欠的工资、补缴欠缴的社会保险费等，在完成工作交接时支付经济补偿和一次性伤残就业补助金。

　　3.做好相关配套工作

　　（1）做好被裁减人员档案和社会保险关系转移。企业应在解除、终止劳动合同之日起15日内为被裁减人员办理档案和社会保险关系转移手续，并告知参加失业保险的被裁减人员有按规定申领失业保险金或失业补助金的权利。

　　（2）做好被裁减人员资料归档。企业应当将被裁减人员的劳动合同、工资支付台账等资料整理归档，至少保存二年备查，其中农民工工资支付台帐至少保存三年备查。

　　（3）落实同等条件优先招用规定。企业在实施裁员之日起六个月内重新招用人员的，应当采取有效方式及时通知被裁减人员，在同等条件下优先招用。

　　（七）认真做好总结评估

　　裁员工作完成后，企业应认真总结评估裁员过程中的有益做法和不足，主要有：

　　（1）裁员过程是否公开、公平、公正；

　　（2）是否因裁员发生了矛盾纠纷，矛盾纠纷化解手段是否有效，是否仍遗留矛盾隐患；

　　（3）是否达到了裁员预期目标；

　　（4）是否因裁员对企业生产经营、职工队伍的稳定和士气、社会形象等造成负面影响；

　　（5）还有哪些可以改进的地方。

　　同时，要重视做好留用职工心理建设工作。

人力资源社会保障部办公厅关于发布《电子劳动合同

订立指引》的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为指导用人单位和劳动者依法规范订立电子劳动合同，我部根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规，组织编写了《电子劳动合同订立指引》，现印发给你们。

各地要加大《电子劳动合同订立指引》的宣传力度，指导有订立电子劳动合同意愿的用人单位和劳动者，参照《电子劳动合同订立指引》协商一致订立电子劳动合同，确保电子劳动合同真实、完整、准确、不被篡改。要结合本地实际，加快建设电子劳动合同业务信息系统和公共服务平台，及时公布接收电子劳动合同的数据格式和标准，逐步推进电子劳动合同在人力资源社会保障政务服务中的全面应用。

                                                                       人力资源社会保障部办公厅

2021年7月1日

电子劳动合同订立指引

**第一章　总　则**

**第一条**　本指引所指电子劳动合同，是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，经协商一致，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

**第二条**　依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

**第二章　电子劳动合同的订立**

**第三条**　用人单位与劳动者订立电子劳动合同的，要通过电子劳动合同订立平台订立。

**第四条**　电子劳动合同订立平台要通过有效的现代信息技术手段提供劳动合同订立、调取、储存、应用等服务，具备身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全防护等能力，确保电子劳动合同信息的订立、生成、传递、储存等符合法律法规规定，满足真实、完整、准确、不可篡改和可追溯等要求。

**第五条**　鼓励用人单位和劳动者使用政府发布的劳动合同示范文本订立电子劳动合同。劳动合同未载明《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或内容违反法律法规规定的，用人单位依法承担相应的法律责任。

**第六条**　双方同意订立电子劳动合同的，用人单位要在订立电子劳动合同前，明确告知劳动者订立电子劳动合同的流程、操作方法、注意事项和查看、下载完整的劳动合同文本的途径，并不得向劳动者收取费用。

**第七条**　用人单位和劳动者要确保向电子劳动合同订立平台提交的身份信息真实、完整、准确。电子劳动合同订立平台要通过数字证书、联网信息核验、生物特征识别验证、手机短信息验证码等技术手段，真实反映订立人身份和签署意愿，并记录和保存验证确认过程。具备条件的，可使用电子社保卡开展实人实名认证。

**第八条**　用人单位和劳动者要使用符合《中华人民共和国电子签名法》要求、依法设立的电子认证服务机构颁发的数字证书和密钥，进行电子签名。

**第九条**　电子劳动合同经用人单位和劳动者签署可靠的电子签名后生效，并应附带可信时间戳。

**第十条**　电子劳动合同订立后，用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者APP信息提示等方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

**第三章　电子劳动合同的调取、储存、应用**

**第十一条**　用人单位要提示劳动者及时下载和保存电子劳动合同文本，告知劳动者查看、下载电子劳动合同的方法，并提供必要的指导和帮助。

**第十二条**用人单位要确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容，不得向劳动者收取费用。

**第十三条**劳动者需要电子劳动合同纸质文本的，用人单位要至少免费提供一份，并通过盖章等方式证明与数据电文原件一致。

**第十四条**　电子劳动合同的储存期限要符合《中华人民共和国劳动合同法》关于劳动合同保存期限的规定。

**第十五条**　鼓励用人单位和劳动者优先选用人力资源社会保障部门等政府部门建设的电子劳动合同订立平台（以下简称政府平台）。用人单位和劳动者未通过政府平台订立电子劳动合同的，要按照当地人力资源社会保障部门公布的数据格式和标准，提交满足电子政务要求的电子劳动合同数据，便捷办理就业创业、劳动用工备案、社会保险、人事人才、职业培训等业务。非政府平台的电子劳动合同订立平台要支持用人单位和劳动者及时提交相关数据。

**第十六条**　电子劳动合同订立平台要留存订立和管理电子劳动合同全过程证据，包括身份认证、签署意愿、电子签名等，保证电子证据链的完整性，确保相关信息可查询、可调用，为用人单位、劳动者以及法律法规授权机构查询和提取电子数据提供便利。

**第四章　信息保护和安全**

**第十七条**　电子劳动合同信息的管理、调取和应用要符合《中华人民共和国网络安全法》《互联网信息服务管理办法》等法律法规，不得侵害信息主体合法权益。

**第十八条**　电子劳动合同订立平台及其所依赖的服务环境，要按照《信息安全等级保护管理办法》第三级的相关要求实施网络安全等级保护，确保平台稳定运行，提供连续服务，防止所收集或使用的身份信息、合同内容信息、日志信息泄漏、篡改、丢失。

**第十九条**　电子劳动合同订立平台要建立健全电子劳动合同信息保护制度，不得非法收集、使用、加工、传输、提供、公开电子劳动合同信息。未经信息主体同意或者法律法规授权，电子劳动合同订立平台不得向他人非法提供电子劳动合同查阅、调取等服务。

**第五章　附  则**

**第二十条**　本指引中主要用语的含义：

（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。

（二）可视为书面形式的数据电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。

（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数据。

（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：

1.电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有；

2.签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制；

3.签署后对电子签名的任何改动能够被发现；

4.签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。

（五）可信时间戳，是指权威机构使用数字签名技术产生的能够证明所签名的原始文件在签名时间之前已经存在的数据。

**第二十一条**本指引未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

**中华人民共和国主席令**

第　**八十**　号

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第三十一次会议于2007年12月29日通过，现予公布，自2008年5月1日起施行。

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　中华人民共和国主席　胡锦涛

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　2007年12月29日

**中华人民共和国劳动争议调解仲裁法**

（2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员会

第三十一次会议通过）

目　 录

第一章　总则

第二章　调解

第三章　仲裁

第一节　一般规定

第二节　申请和受理

第三节　开庭和裁决

第四章　附则

第一章　总　　则

**第一条** 为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。

**第二条** 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：

（一）因确认劳动关系发生的争议；

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；

（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

**第三条** 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

**第四条** 发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

**第五条** 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

**第六条** 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

**第七条** 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。

**第八条** 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。

**第九条** 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。

第二章　调　　解

**第十条** 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

（一）企业劳动争议调解委员会；

（二）依法设立的基层人民调解组织；

（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

**第十一条** 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。

**第十二条** 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

**第十三条** 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。

**第十四条** 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

**第十五条** 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

**第十六条** 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

第三章　仲　　裁

**第一节 一般规定**

**第十七条** 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

**第十八条** 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。

**第十九条** 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；

（二）受理劳动争议案件；

（三）讨论重大或者疑难的劳动争议案件；

（四）对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

**第二十条** 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

（一）曾任审判员的；

（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；

（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；

（四）律师执业满三年的。

**第二十一条** 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

**第二十二条** 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。

**第二十三条** 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

**第二十四条** 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

**第二十五条** 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

**第二十六条** 劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。

**第二节 申请和受理**

**第二十七条** 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

**第二十八条** 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

**第二十九条** 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

**第三十条** 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

**第三节 开庭和裁决**

**第三十一条** 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

**第三十二条** 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

**第三十三条** 仲裁员有下列情形之一，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

（一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；

（二）与本案有利害关系的；

（三）与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；

（四）私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。

**第三十四条** 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。

**第三十五条** 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

**第三十六条** 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

**第三十七条** 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。

根据当事人的请求或者仲裁庭的要求，鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事人经仲裁庭许可，可以向鉴定人提问。

**第三十八条** 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

**第三十九条** 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。

劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。

**第四十条** 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

**第四十一条** 当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

**第四十二条** 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

**第四十三条** 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。

**第四十四条** 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

（一）当事人之间权利义务关系明确；

（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

**第四十五条** 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

**第四十六条** 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

**第四十七条** 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

**第四十八条** 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

**第四十九条** 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

（一）适用法律、法规确有错误的；

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；

（三）违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

**第五十条** 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

**第五十一条** 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

第四章　附　　则

**第五十二条** 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

**第五十三条** 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

**第五十四条** 本法自2008年5月1日起施行。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》已于2020年12月25日由最高人民法院审判委员会第1825次会议通过，现予公布，自2021年1月1日起施行。

  最高人民法院

  2020年12月29日

**最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）**

法释〔2020〕26号

（2020年12月25日最高人民法院审判委员会第1825次会议通过，自2021年1月1日起施行）

  为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合审判实践，制定本解释。

**第一条** 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：

  （一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；

  （二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；

  （三）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；

  （四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷；

  （五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；

  （六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；

  （七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；

  （八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；

  （九）因企业自主进行改制发生的纠纷。

**第二条** 下列纠纷不属于劳动争议：

  （一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；

  （二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；

  （三）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；

  （四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；

  （五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；

  （六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

**第三条** 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

  劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

  法律另有规定的，依照其规定。

**第四条** 劳动者与用人单位均不服劳动争议仲裁机构的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告，对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方当事人的诉讼请求继续审理。双方当事人就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送给先受理的人民法院。

**第五条** 劳动争议仲裁机构以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

  （一）经审查认为该劳动争议仲裁机构对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动争议仲裁机构申请仲裁；

  （二）经审查认为该劳动争议仲裁机构有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动争议仲裁机构；劳动争议仲裁机构仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，人民法院应予受理。

**第六条** 劳动争议仲裁机构以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当分别情况予以处理：

  （一）属于劳动争议案件的，应当受理；

  （二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

**第七条** 劳动争议仲裁机构以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼，经审查确属主体不适格的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

**第八条** 劳动争议仲裁机构为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当受理。

**第九条** 劳动争议仲裁机构仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

**第十条** 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的预先支付劳动者劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的裁决，依法提起诉讼的，人民法院不予受理。

  用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法申请强制执行的，人民法院应予受理。

**第十一条** 劳动争议仲裁机构作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

**第十二条** 劳动争议仲裁机构逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外：

  （一）移送管辖的；

  （二）正在送达或者送达延误的；

  （三）等待另案诉讼结果、评残结论的；

  （四）正在等待劳动争议仲裁机构开庭的；

  （五）启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的；

  （六）其他正当事由。

  当事人以劳动争议仲裁机构逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交该仲裁机构出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证、证明。

**第十三条** 劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。

  依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接提起诉讼的，人民法院应当告知其先向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

  依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的，人民法院应予受理。

**第十四条** 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

**第十五条** 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。

**第十六条** 劳动争议仲裁机构作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法提起诉讼的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

**第十七条**  劳动争议仲裁机构对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法提起诉讼的，仲裁裁决对提起诉讼的劳动者不发生法律效力；对未提起诉讼的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

**第十八条**  仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：

  （一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；

  （二）经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。

**第十九条** 仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，劳动者依据调解仲裁法第四十七条第一项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

**第二十条** 劳动争议仲裁机构作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。

**第二十一条**  劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应当不予受理；已经受理的，应当裁定驳回申请。

  被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

**第二十二条** 用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定。

**第二十三条** 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

  中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。

**第二十四条** 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据民事诉讼法第二百三十七条规定，裁定不予执行：

  （一）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；

  （二）适用法律、法规确有错误的；

  （三）违反法定程序的；

  （四）裁决所根据的证据是伪造的；

  （五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

  （六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的；

  （七）人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

  人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

**第二十五条**  劳动争议仲裁机构作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

  用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。

  用人单位向人民法院申请撤销仲裁裁决被驳回后，又在执行程序中以相同理由提出不予执行抗辩的，人民法院不予支持。

**第二十六条** 用人单位与其它单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。

  用人单位分立为若干单位后，具体承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。

**第二十七条** 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。

  原用人单位以新的用人单位侵权为由提起诉讼的，可以列劳动者为第三人。

  原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由提起诉讼的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

**第二十八条** 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法提起诉讼的，应当将承包方和发包方作为当事人。

**第二十九条**  劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

**第三十条** 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

**第三十一条**  当事人不服劳动争议仲裁机构作出的仲裁裁决，依法提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。

  被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。

**第三十二条** 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

  企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

**第三十三条**  外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

  持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

**第三十四条** 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。

  根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。

**第三十五条** 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

  前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

**第三十六条**  当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

  前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

**第三十七条** 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

**第三十八条**  当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

**第三十九条**  在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。

  在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

**第四十条** 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

**第四十一条**  劳动合同被确认为无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当按照劳动合同法第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。

  由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

**第四十二条** 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

**第四十三条**  用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

**第四十四条**  因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

**第四十五条**  用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

  （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

  （二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

  （三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

  （四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

  （五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

**第四十六条** 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

  用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：

  （一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位；

  （二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

  （三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

  （四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

  （五）其他合理情形。

**第四十七条** 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

**第四十八条** 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

**第四十九条** 在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或者有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。

  人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动争议仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。

**第五十条** 用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

  用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

**第五十一条**  当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。

  当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。

**第五十二条** 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

**第五十三条**  用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。

  对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。

**第五十四条**  本解释自2021年1月1日起施行。

企业劳动争议协商调解规定

中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第17号

《企业劳动争议协商调解规定》已经人力资源和社会保障部第76次部务会审议通过，现予公布，自2012年1月1日起施行。

部 长 尹蔚民

二Ｏ一一年十一月三十日

企业劳动争议协商调解规定

第一章 总 则

**第一条** 为规范企业劳动争议协商、调解行为，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，制定本规定。

**第二条** 企业劳动争议协商、调解，适用本规定。

**第三条** 企业应当依法执行职工大会、职工代表大会、厂务公开等民主管理制度，建立集体协商、集体合同制度，维护劳动关系和谐稳定。

**第四条** 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。

劳动者认为企业在履行劳动合同、集体合同，执行劳动保障法律、法规和企业劳动规章制度等方面存在问题的，可以向企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者做出说明。

劳动者也可以通过调解委员会向企业提出其他合理诉求。调解委员会应当及时向企业转达，并向劳动者反馈情况。

**第五条**  企业应当加强对劳动者的人文关怀，关心劳动者的诉求，关注劳动者的心理健康，引导劳动者理性维权，预防劳动争议发生。

**第六条** 协商、调解劳动争议，应当根据事实和有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。

**第七条** 人力资源和社会保障行政部门应当指导企业开展劳动争议预防调解工作，具体履行下列职责：

（一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策；

（二）督促企业建立劳动争议预防预警机制；

（三）协调工会、企业代表组织建立企业重大集体性劳动争议应急调解协调机制，共同推动企业劳动争议预防调解工作；

（四）检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。

第二章 协商

**第八条** 发生劳动争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。

**第九条** 劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护劳动者合法权益。

劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。

**第十条** 一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极做出口头或者书面回应。5日内不做出回应的，视为不愿协商。

协商的期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。当事人可以书面约定延长期限。

**第十一条** 协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

经仲裁庭审查，和解协议程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用。但是，当事人为达成和解的目的作出妥协所涉及的对争议事实的认可，不得在其后的仲裁中作为对其不利的证据。

**第十二条** 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的，可以依法向调解委员会或者乡镇、街道劳动就业社会保障服务所（中心）等其他依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

第三章 调解

**第十三条** 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。

调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

**第十四条** 小微型企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

**第十五条** 调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

**第十六条** 调解委员会履行下列职责：

（一）宣传劳动保障法律、法规和政策；

（二）对本企业发生的劳动争议进行调解；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）聘任、解聘和管理调解员；

（五）参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；

（六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（七）协助企业建立劳动争议预防预警机制。

**第十七条** 调解员履行下列职责：

（一）关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告；

（二）接受调解委员会指派，调解劳动争议案件；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）完成调解委员会交办的其他工作。

**第十八条** 调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力。调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任，调解委员会成员均为调解员。

**第十九条** 调解员的聘期至少为1年，可以续聘。调解员不能履行调解职责时，调解委员会应当及时调整。

**第二十条** 调解员依法履行调解职责，需要占用生产或者工作时间的，企业应当予以支持，并按照正常出勤对待。

**第二十一条** 发生劳动争议，当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。

申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。

口头申请的，调解委员会应当当场记录。

**第二十二条**  调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。

**第二十三条** 发生劳动争议，当事人没有提出调解申请，调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。

**第二十四条** 调解委员会调解劳动争议一般不公开进行。但是，双方当事人要求公开调解的除外。

**第二十五条** 调解委员会根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解，在征得当事人同意后，也可以邀请有关单位和个人协助调解。

调解员应当全面听取双方当事人的陈述，采取灵活多样的方式方法，开展耐心、细致的说服疏导工作，帮助当事人自愿达成调解协议。

**第二十六条** 经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。

调解协议书一式三份，双方当事人和调解委员会各执一份。

**第二十七条**  生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

双方当事人可以自调解协议生效之日起15日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定，对程序和内容合法有效的调解协议，出具调解书。

**第二十八条**  双方当事人未按前条规定提出仲裁审查申请，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

仲裁委员会受理仲裁申请后，应当对调解协议进行审查，调解协议合法有效且不损害公共利益或者第三人合法利益的，在没有新证据出现的情况下，仲裁委员会可以依据调解协议作出仲裁裁决。

**第二十九条**  调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起15日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

**第三十条** 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，调解委员会应当做好记录，由双方当事人签名或者盖章，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。

**第三十一条**  有下列情形之一的，按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条的规定属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算：

（一）一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在5日内不做出回应的；

（二）在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的；

（三）在约定的协商期限内未达成一致的；

（四）达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的；

（五）一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；

（六）调解委员会受理调解申请后，在第二十九条规定的期限内一方或者双方当事人不同意调解的；

（七）在第二十九条规定的期限内未达成调解协议的；

（八）达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

**第三十二条**  调解委员会应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。

**第三十三条** 企业应当支持调解委员会开展调解工作，提供办公场所，保障工作经费。

**第三十四条** 企业未按照本规定成立调解委员会，劳动争议或者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由县级以上人力资源和社会保障行政部门予以通报；违反法律法规规定的，依法予以处理。

**第三十五条** 调解员在调解过程中存在严重失职或者违法违纪行为，侵害当事人合法权益的，调解委员会应当予以解聘。

第四章 附 则

**第三十六条**  民办非企业单位、社会团体开展劳动争议协商、调解工作参照本规定执行。

**第三十七条**  本规定自2012年1月1日起施行。

江西省高级人民法院 江西省人力资源和社会保障厅

关于印发《2013年全省劳动人事争议裁审衔接工作

座谈会纪要》的通知

赣高法〔2013〕235号

**第一条** 发包人将工程分包给承包人，承包人又转包或者分包给实际施工人，实际施工人招用的劳动者请求确认与发包人之间存在劳动关系的，不予支持。

**第二条** 他人代劳动者签订劳动合同，用人单位有证据证明所代签的劳动合同经劳动者本人同意，或者劳动者以实际行为表明接受所代签劳动合同，且该劳动合同不违反法律、法规强制性规定的，当事人主张劳动合同无效的，不予支持。

**第三条** 因劳动者原因未与用人单位订立书面劳动合同，用人单位应当自用工之日起一个月内书面通知劳动订立书面劳动合同。劳动者在限期内未与用人单位签订劳动合同，用人单位及时终止劳动关系的，无需支付二倍工资。用人单位未及时终止劳动关系的，应支付二倍工资。

**第四条** 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，超过一个月双方仍未续签劳动合同，劳动者依据《劳动合同法》第八十二条第一款规定要求支付二倍工资的，应予支持。

　　用人单位自用工之日起满一年不与劳动者签订书面劳动合同，视为已订立无固定期限劳动合同，劳动者再要求支付用工之日满一年后未订立书面劳动合同二倍工资的，不予支持。

**第五条** 劳动者请求用人单位支付未签订书面劳动合同二倍工资差额的仲裁时效，依照《劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款、第二款及第三款的规定确定。用人单位应支付的二倍工资差额，从劳动者主张权利之日起往前倒推一年，按月计算，对超过一年的二倍工资差额不予支持。

**第六条** 单位应支付的二倍工资差额计算基数为劳动者当月应得工资，工资应包括：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等;但不包括以下部分：

　　(一)单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等;

　　(二)劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等;

　　(三)按照规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

　　用人单位应支付的劳动者加班工资的计算基数，参照第一款规定。劳动者与用人单位有约定的，从其约定。

**第七条** 用人单位单方面调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以《劳动合同法》第三十八条第一款第(一)项规定为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

　　(一)调整劳动者工作岗位是用人单位经营的需要;

　　(二)调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相同;

　　(三)不具有侮辱性和惩罚性;

　　(四)无其他违反法律法规的情形。

　　用人单位调整劳动者的工作岗位虽不具上款规定的情形，但劳动者超过三个月未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第(一)项规定为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

**第八条** 劳动者虽以其他理由提出辞职，但确有证据证明用人单位存在《劳动合同法》第三十八条规定情形而迫使其离职，劳动者以此为由请求用人单位支付经济补偿的，应予支持。

**第九条** 用人单位未按照法律规定或劳动合同的约定及时足额向劳动者发放未休年休假工资、津贴，劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同的，应予支持。

**第十条** 用人单位在劳动合同期限内以“末位淘汰”或者“竞争上岗”等考评考核结果为由单方面解除劳动合同，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或支付赔偿金的，应予支持。

　　用人单位通过“末位淘汰”或者“竞争上岗”等形式确认劳动者不能胜任现任工作岗位，经过培训或者调整岗位仍不能胜任工作的，用人单位依据《劳动合同法》第四十条规定，提起三十日书面通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。

**第十一条** 用人单位解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行合同，且劳动合同可以履行的，应予支持。

**第十二条** 劳动合同因劳动者退休而终止的，该劳动合同有关竞业限制条款对双方仍具有约束力。劳动合同另有约定的，从其约定。

**第十三条** 《劳动合同法》第二十二条规定的“培训费”，不包括劳动者接受专项培训期间的工资;“专业技术培训”是指为提高劳动者特定技能而提供的培训，不包括上岗前的培训和日常业务培训。

**第十四条**  用人单位与劳动者约定无须办理社会保险手续或将社会保险费直接支付给劳动者，劳动者事后反悔并明确要求用人单位为其办理社会保险手续及缴纳社会保险费的，如用人单位在合理期限内拒不办理，劳动者以此为由解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，应予支持。

**第十五条** 用人单位未依法为劳动者参加基本医疗保险或者缴纳基本医疗保险费，但劳动者符合基本医疗保险待遇标准报销医疗费用的，劳动者请求用人单位参照基本医疗保险待遇标准报销医疗费用的，应予支持。

**第十六条** 用人单位未依法为劳动者建立工伤保险关系，且用人单位以及受到事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病的劳动者或者其近亲属、工会组织未在法定期间申请工伤认定，以致社保部门不受理工伤认定申请，劳动者或者其近亲属可主张人身损害赔偿，但用人单位对构成工伤无异议的除外。

**第十七条** 劳动者工伤由第三人侵权所致，第三人已承担侵权赔偿责任，劳动者或者其近亲属又请求用人单位支付工伤保险待遇的，用人单位承担的工伤保险责任应扣除第三人已承担的医疗费、护理费、辅助器具费、后续治疗费和丧葬费。

**第十八条**  用人单位主张从其应承担的工伤保险赔偿中扣除劳动者依据人身保险或者其他商业保险已获得的赔偿金的，不予支持;但保险费系用人单位支付的除外。

**第十九条** 用人单位未依法缴纳工伤保险费，劳动者或者其近亲属依法获得工伤保险基金先行支付的工伤保险待遇后，又请求用人单位支付其他工伤保险待遇的，作为劳动争议处理。

**第二十条**  劳动者请求用人单位支付工伤保险待遇的，申请仲裁的时效期间为一年，仲裁时效期间从工伤认定书或者工伤等级鉴定证书生效之日起计算。

**第二十一条** 经机构编制管理部门批准设立具有《事业单位法人证书》的事业单位与其人事编制内的经人事行政管理部门办理相关手续建立人事关系的工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，按人事争议处理;与人事编制外的向社会自主招录的工作人员之间发生的争议，按劳动争议处理。

**第二十二条** 本纪要自下发之日起，供全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构参照执行。

江西省高级人民法院 江西省人力资源和社会保障厅

关于印发《办理劳动争议案件若干问题的解答（试行）》的

通 知

赣高法〔2020〕67号

　　一、关于劳动关系确认

　　1.网络平台经营者与相关从业人员之间是否成立劳动关系？

　　网络平台经营者与相关从业人员之间订立书面劳动合同并按劳动合同履行的，认定为劳动关系；双方订立承包、租赁、联营等合同，并建立营运风险共担、利益共享分配机制的，按双方约定执行，不应认定双方存在劳动关系。实际履行与约定不一致或双方未约定的，以实际履行情况认定。

　　双方未签订书面劳动合同的，依据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》的有关规定，根据劳动者的工作时长、工作频次、工作场所、报酬结算、劳动工具等，企业对劳动者的监督管理程度、惩戒措施等因素综合认定是否存在劳动关系。

　　2.全日制在校学生与用人单位之间是否存在劳动关系？

　　全日制在校学生在用人单位参加教学实习的，双方不存在劳动关系；在校学生根据《高等学校勤工助学管理办法（2018年修订）》（教财〔2018〕12号）第4条规定利用业余时间在用人单位勤工助学的，双方不存在劳动关系；在校学生在用人单位以就业为目的工作的，可根据《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》综合判断双方之间是否存在劳动关系。

　　二、关于劳动合同订立与履行

　　3.劳动者以书面劳动合同无效为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，应如何处理？

　　劳动者以书面劳动合同无效为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。

　　4.劳动者以劳动合同倒签或补签为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，应如何处理？

　　双方将劳动合同的签字日期倒签在法定期限之内，劳动者以劳动合同倒签为由主张未签订书面劳动合同二倍工资差额的，不予支持。但有证据证明存在欺诈、胁迫情形的除外。

　　双方补签劳动合同的，劳动者主张实际用工之日至补签前一日扣除一个月订立书面劳动合同宽限期的二倍工资差额，应予支持。

　　5.劳动合同期满后未续签，劳动者继续为用人单位提供劳动，劳动者主张二倍工资差额的，应如何处理？

　　劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，超过一个月双方仍未续签劳动合同，劳动者主张用人单位支付劳动合同续延期间未签订劳动合同二倍工资差额的，应予支持。但双方对续签合同另有约定的除外。

　　劳动合同期满后，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定依法续延，劳动者主张用人单位支付劳动合同续延期间未签订劳动合同的每月二倍工资差额的，不予支持。

　　6.劳动者主张用人单位支付二倍工资差额，用人单位以因劳动者原因未订立书面劳动合同为由抗辩的，应如何处理？

　　用人单位有证据证明其已主动履行订立劳动合同义务，但劳动者拒绝订立劳动合同或者劳动者利用主管人事等职权故意不订立劳动合同，以及因其他客观原因导致用人单位无法及时与劳动者订立劳动合同的，劳动者主张用人单位支付二倍工资差额的，不予支持。

　　7.标准工时工作制下确认加班事实的证据，应如何审查认定？

　　标准工时工作制下认定劳动者是否存在加班事实，应主要审查以下几个方面：1。劳动者的工作时间超过法定工作时间标准；2。劳动者在超出的工作时间内是在为用人单位提供劳动；3。加班是由用人单位安排的或者经用人单位批准的。

　　8.符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同，用人单位不予签订，劳动者请求人民法院判令用人单位签订，应如何处理？

　　符合条件的劳动者提出与用人单位签订无固定期限劳动合同，用人单位不予签订，劳动者请求人民法院判令用人单位签订的，人民法院应向劳动者释明可以将诉讼请求变更为要求确认双方存在无固定期限劳动合同关系，劳动者拒绝变更的，对其诉讼请求不予支持。

　　9.劳动者因工作原因占有、使用用人单位财物的，应如何处理？

　　用人单位要求劳动者返还劳动合同存续期间因劳动合同的履行而由劳动者占有、使用的财物的，应当按照劳动争议案件处理。

　　用人单位要求劳动者返还劳动合同存续期间劳动者非因工作原因借用的财物的，应当按照普通民事案件处理。

　　10.劳动合同期限内存在哪些情形，可以认定为劳动合同中止？

　　劳动合同履行过程中存在以下情形之一的，可以认定为劳动合同中止履行：

　　（一）经双方当事人协商一致中止履行劳动合同的；

　　（二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

　　（三）劳动合同因不可抗力暂时不能履行的；

　　（四）劳动者应征入伍或履行国家规定的其他法定义务的；

　　（五）劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；

　　（六）法律、法规规定的或劳动合同约定的其他情形。

　　劳动合同中止履行期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

　　三、关于劳动报酬

　　11.未订立书面劳动合同二倍工资差额的计算基数应如何认定？

　　二倍工资差额的计算基数应是劳动者对应月份实际发放工资，不含以下部分：（一）延长工作时间的工资报酬；（二）因劳动者工作业绩而随机发放的效益工资、提成等；（三）支付周期超过一个月的劳动报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等；（四）未确定支付周期的劳动报酬，如一次性发放的奖金、津贴、补贴等；（五）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。但劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的，以当地最低工资标准为计算基数。

　　12.加班工资基数应如何认定？

　　双方当事人对工资构成和工作时间有明确约定的，从其约定。劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的，以当地最低工资标准为计算基数。

　　双方当事人对工资构成和工作时间约定不明确，按实际发放工资中的正常工作时间工资作为加班工资的计算基数。折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的，以当地最低工资标准为计算基数。

　　13.工伤职工在停工留薪期内的工资如何确定？

　　根据《工伤保险条例》第三十三条的规定，工伤职工在停工留薪期内“原工资福利待遇不变”，其中“原工资”按照工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月的平均月工资计算，但不包括加班工资。

　　14.用人单位安排劳动者休息日加班后安排了补休，劳动者拒绝补休的，用人单位能否免除支付加班费义务？

　　用人单位安排劳动者休息日加班后安排了补休，劳动者拒绝补休并要求用人单位支付加班费的，不予支持。

　　四、关于劳动合同解除和终止

　　15.用人单位以劳动者存在劳动合同法第三十九条规定情形为由解除劳动合同，在仲裁或诉讼程序中，用人单位又补充提出劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，应如何处理？

　　用人单位以劳动者存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形为由解除劳动合同，应当围绕用人单位在解除劳动合同当时所提出的事由或情形，审查用人单位是否构成违法解除劳动合同。在仲裁或诉讼程序中，用人单位事后补充的劳动者存在用人单位可单方解除劳动合同的其他事由或情形，均不纳入审查范围。

　　16.用人单位单方调整工作岗位，劳动者不服，导致解除劳动合同的，应如何处理？

　　用人单位调整劳动者工作岗位，牵涉用人单位用工自主权及劳动权益的平衡。同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

　　（1）符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；

　　（2）符合用人单位生产经营的客观需要；

　　（3）调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项和第二项，因劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；

　　（4）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

　　（5）不违反法律法规的规定。

　　用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。

　　用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上述规定的情形，劳动者超过一个月未明确提出异议，后又以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第一项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

　　劳动者既未到新的工作岗位报到也未到原岗位出勤的，按照用人单位规章制度规定确属严重违纪的，用人单位主张解除劳动合同的，应予支持。

　　17.劳动者未提前通知用人单位而擅自离职的，应如何处理？

　　劳动者未提前三十天（在试用期内提前三天）书面通知用人单位解除劳动合同，自行离职，或虽然履行通知义务，但未履行办理工作交接等相关义务，给用人单位造成损失，用人单位主张劳动者赔偿直接经济损失的，应予支持。对所造成的经济损失，用人单位负有举证责任。

　　劳动者以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第二款规定为由解除劳动合同的，可以不需要事先通知用人单位。

　　18.劳动合同不能继续履行的具体情形有哪些？

　　《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条中“劳动合同已经不能继续履行的”情形包括：

　　（一）用人单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

　　（二）劳动者在仲裁或者诉讼过程中达到法定退休年龄的；

　　（三）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中到期终止且不存在《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定应当订立无固定期限劳动合同情形的；

　　（四）劳动者原岗位对用人单位的正常业务开展具有较强的不可替代性和唯一性（如总经理、财务负责人等），且劳动者原岗位已被他人替代，双方不能就新岗位达成一致意见的；

　　（五）劳动者已入职新用人单位的；

　　（六）仲裁或者诉讼过程中，用人单位有证据证明向劳动者提供合理工作岗位，但劳动者拒绝的；

　　（七）其他明显不具备继续履行劳动合同条件的。

　　用人单位仅以劳动者原岗位已被他人替代为由进行抗辩的，不宜认定为“劳动合同已经不能继续履行的”情形。

　　19.劳动者主张继续履行劳动合同，但劳动合同已无法继续履行的，应如何处理？

　　劳动者主张继续履行劳动合同，但劳动合同确已无法继续履行的，应当向劳动者进行释明，告知其可以变更请求为要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金，如果劳动者坚持不变更，应当驳回其继续履行劳动合同的请求，并告知劳动者可以另行主张违法解除劳动合同的赔偿金。

　　20.劳动者要求用人单位支付加付赔偿金的，应如何处理？

　　用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的违法情形，劳动者向人民法院起诉要求用人单位支付加付赔偿金的，劳动者应当就劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬、加班费、经济补偿、工资差额的相关事实和用人单位逾期未履行的相关事实承担举证责任。

　　五、关于社会保险待遇

　　21.用人单位未缴、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的，劳动者主张予以补缴的，应如何处理？

　　用人单位未缴、欠缴社会保险费或未按规定的工资基数足额缴纳社会保险费的，劳动者主张予以补缴的，告知劳动者不属于劳动争议案件的受案范围，应裁定不予受理。已经受理的，应裁定驳回起诉。

　　22.达到法定退休年龄的人员向用人单位主张工伤待遇的，应如何处理？

　　达到法定退休年龄的人员向用人单位主张工伤待遇，未能提供劳动行政部门作出的工伤认定的，不予支持。但用人单位对构成工伤不持异议的除外。符合人身损害赔偿条件的，应向其释明可以另行提起侵权之诉。坚持主张工伤待遇的，驳回其诉讼请求。

　　23.非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属直接向人民法院起诉要求用工单位支付一次性赔偿的，应如何处理？

　　非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属依据相关行政部门出具的非法用工处理意见要求单位支付一次性赔偿的，应予支持。非法用工单位伤残职工或者死亡职工的近亲属不能提供相关行政部门出具的非法用工处理意见，人民法院根据查明的事实及《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》的规定认定非法用工关系成立的，非法用工单位应承担相应赔偿责任。人民法院可以委托非法用工单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会进行伤残职工的劳动能力鉴定。

　　六、关于裁审衔接

　　24.确认劳动关系争议的申请仲裁时效应如何确定？

　　确认劳动关系争议应当适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款规定的申请仲裁时效。

　　25.劳动者主张未休年休假补偿工资的仲裁时效及起算点应如何确立？

　　劳动者要求用人单位支付其未休带薪年休假工资诉请的仲裁时效期间应适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款之规定，从应休年休假年度次年的1月1日起计算；用人单位允许跨年度安排劳动者休年休假的，请求权时效顺延至下一年度的1月1日起计算；劳动关系已经解除或者终止的，从劳动关系解除或者终止之日起计算。

　　26.当事人撤诉或按撤诉处理后，再次直接提起诉讼的，应如何处理？

　　当事人不服劳动人事仲裁机构作出的仲裁裁决向人民法院起诉后，在诉讼过程中撤回起诉或被人民法院按撤诉处理的，原仲裁裁决自人民法院裁定送达当事人之日起发生法律效力。当事人又直接提起诉讼的，人民法院不予受理。已经受理的，裁定驳回起诉。

　　27.当事人在仲裁阶段未提出仲裁时效抗辩，在诉讼阶段提出的，应如何处理？

　　劳动人事仲裁机构受理劳动争议案件并作出实体裁决，当事人在仲裁审理过程中没有提出仲裁时效抗辩的，但在一审时提出的，不予支持。

　　劳动人事仲裁机构未经审理直接作出不予受理通知的，当事人在一审时提出仲裁时效抗辩的，人民法院应予审理。

　　当事人未按照规定提出仲裁时效抗辩，又以仲裁时效期间届满为由申请再审或者提出再审抗辩的，不予支持。

　　28.当事人在仲裁阶段未提供的证据，在诉讼阶段提交的，应如何处理？

　　依法负有举证责任的当事人，在仲裁过程中未提交或拒不提交证据，在诉讼阶段提交该证据且不能说明正当理由的，按照《中华人民共和国民事诉讼法》、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》等法律和司法解释关于逾期提交证据的相关规定作出认定和处理。

　　29.当事人在诉讼阶段否认在仲裁阶段的自认，应如何处理？

　　在诉讼阶段，对当事人在仲裁阶段作出自认行为的效力，适用《中华人民共和国民事诉讼法》、《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》等法律和司法解释的相关规定。

　　30.当事人在仲裁阶段主张经济补偿金，后在诉讼阶段增加主张违法解除劳动关系的赔偿金的，应如何处理？

　　当事人在仲裁阶段主张经济补偿金，后在诉讼阶段增加主张违法解除劳动关系的赔偿金的，可认定该诉讼请求与讼争劳动争议具有不可分性，应予合并审理。

　　31.当事人主张用人单位支付赔偿金，经审理认为理由不成立，但符合用人单位应当支付经济补偿金的情形，应如何处理？

　　劳动人事仲裁机构或人民法院在审理中向劳动者释明赔偿金和经济补偿金的区别后，劳动者仍坚持只要求用人单位支付赔偿金的，不能径行裁判由用人单位支付经济补偿金。

　　32.仲裁裁决有多项内容，当事人仅就部分内容提起诉讼的，应如何处理？

　　仲裁裁决有多项内容，当事人仅就部分内容提起诉讼的，人民法院对双方当事人均未起诉的仲裁结果部分，可在“本院认为”中予以确认，并直接写入判决主文。

　　人民法院对仲裁裁决确认是否存在劳动关系一项认为有误的，无论当事人是否提出诉讼请求，均可以直接予以认定，并根据所认定的事实作出相应判决。

　　当事人在诉讼中提出仲裁阶段未申请的新的诉讼请求的，告知其另行申请仲裁。但该诉讼请求与讼争劳动争议具有不可分性的除外。

　　33.劳动者与用人单位达成调解协议后，如何适用仲裁及司法程序？

　　劳动者与用人单位可以在劳动争议调解委员会、人民调解委员会、工会等有具有劳动争议调解职能的调解组织的主持下达成调解协议。

　　仅就给付义务情形达成的调解协议，劳动者与用人单位可依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》第四条等法律规定，向人民法院申请司法确认。劳动者与用人单位达成的其他内容的调解协议，也可向人民法院申请司法确认。人民法院予以确认的，当事人可申请强制执行。人民法院不予确认的，当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

　　就支付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金达成调解协议的，劳动者可依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十条、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条等法律规定向人民法院申请支付令。支付令被人民法院裁定终结督促程序后，按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第十七条执行。

　　仅就劳动报酬达成调解协议，双方不涉及劳动关系其他争议的，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者可依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》第三条、第十七条等法律规定，直接向人民法院起诉。

　　34.调解协议的效力如何认定？

　　劳动者与用人单位根据本解答第33条达成的调解协议，经审查不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。如果存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

　　35.人民法院在案件审理过程中，是否可以向仲裁机构查阅复制有关内容？

　　劳动人事仲裁机构和人民法院可以根据案情需要，相互发函查阅、复制相关案件的内容，双方应予相互配合。

七、其他

　　36.重大突发性公共安全事件期间劳动争议纠纷应如何处理？

　　涉及新冠肺炎等重大突发性公共安全事件期间的劳动争议纠纷，依据劳动法、劳动合同法等相关法律法规、司法解释，并结合国家和本省有关规定办理。

　　37.本解答自印发之日起供全省各级人民法院、仲裁机构参照执行。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。

关于印发《工资支付暂行规定》的通知

劳部发〔1994〕489号

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构劳动人事司，解放军总后勤部劳动工资局，国家计划单列企业集团：

为配合《劳动法》的贯彻实施，充分保障劳动者通过劳动获得劳动报酬的合法权益，规范用人单位的工资支付行为，特制定《工资支付暂行规定》。现印发给你们，请结合实际情况贯彻执行。

劳动部

一九九四年十二月六日

工资支付暂行规定

**第一条** 为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利，规范用人单位的工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

**第三条** 本规定所称工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的工资报酬。

**第四条** 工资支付主要包括：工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付。

**第五条** 工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

**第六条** 用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。

用人单位可委托银行代发工资。

用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

**第七条** 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

**第八条** 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

**第九条** 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

**第十条** 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法庭证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其它依法参加的社会活动。

**第十一条** 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

**第十二条** 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

**第十三条** 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

（一）用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，

按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的１５０％支付

劳动者工资；

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照

不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的２００％支付

劳动者工资；

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合

同规定的劳动者本人日或小时工资标准的３００％支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的１５０％、２００％、３００％支付其工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并应按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

**第十四条** 用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，首先支付欠付本单位劳动者的工资。

**第十五条** 用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；

（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

**第十六条** 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的２０％。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

**第十七条** 用人单位应根据本规定，通过与职工大会、职工代表大会或者其他形式协商制定内部的工资支付制度，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。

**第十八条** 各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。用人单位有下列侵害劳动者合法权益行为的，由劳动行政部门责令其支付劳动者工资和经济补偿，并可责令其支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

经济补偿和赔偿金的标准，按国家有关规定执行。

**第十九条** 劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的，当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

**第二十条** 本规定自一九九五年一月一日起执行。

对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定

根据《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号，以下简称《规定》）确定的原则，现就有关问题作出如下补充规定：

　　一、《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称“按劳动合同规定的标准”，系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。

　　因劳动合同制度尚处于推进的过程中，按上述条款规定执行确有困难的，地方或行业劳动行政部门可在不违反《规定》所确定的总的原则基础上，制定过渡措施。

　　二、关于加班加点的工资支付问题

　　1.《规定》第十三条第（一）、（二）、（三）款规定的在符合法定标准工作时间的制度工时以外延长工作时间及安排休息日和法定休假节日工作应支付的工资，是根据加班加点的多少，以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬，即凡是安排劳动者在法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的，均应支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准150%、200%的工资；安排在法定休假日工作的，应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资。

　　2.关于劳动者日工资折算。由于劳动定额等劳动标准都与制度工时相联系，因此，劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。

　　根据国家关于职工每日工作8小时，每周工作时间为40小时的规定，每月制度工时天数为21.5天，考虑到国家允许施行每周40小时工作制度有困难的企业最迟可以延期到1997年5月1日施行，因此，在过渡期内，实行每周44小时工时制度的企业，其日工资折算可仍按每月制度工作天数23.5天执行。

三、《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。

不包括以下减发工资的情况：（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（5）因劳动者请事假等相应减发工资等。

四、《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。

不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

　　五、关于特殊人员的工资支付问题

　　1.劳动者受处分后的工资支付：（1）劳动者受行政处分后仍在原单位工作（如留用察看、降级等）或受刑事处分后重新就业的，应主要由用人单位根据具体情况自主确定其工资报酬；（2）劳动者受刑事处分期间，如收容审查、拘留（羁押）、缓刑、监外执行或劳动教养期间，其待遇按国家有关规定执行。

　　2.学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。

　　3.新就业复员军人的工资待遇由用人单位自主确定；分配到企业军队转业干部的工资待遇，按国家有关规定执行。

最低工资规定

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第21号

　　《最低工资规定》已于2003年12月30日经劳动和社会保障部第7次部务会议通过，现予公布，自2004年3月1日起施行。

　　部长郑斯林

二○○四年一月二十日

最低工资规定

**第一条** 为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活，根据劳动法和国务院有关规定，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

　　国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

**第三条** 本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

　　本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

**第四条** 县级以上地方人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位执行本规定情况进行监督检查。

　　各级工会组织依法对本规定执行情况进行监督，发现用人单位支付劳动者工资违反本规定的，有权要求当地劳动保障行政部门处理。

**第五条** 最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

**第六条** 确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

　　确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

　　月最低工资标准和小时最低工资标准具体测算方法见附件。

**第七条** 省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。

**第八条** 最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。方案内容包括最低工资确定和调整的依据、适用范围、拟订标准和说明。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。

　　劳动保障部对方案可以提出修订意见，若在方案收到后14日内未提出修订意见的，视为同意。

**第九条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应将本地区最低工资标准方案报省、自治区、直辖市人民政府批准，并在批准后7日内在当地政府公报上和至少一种全地区性报纸上发布。省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应在发布后10日内将最低工资标准报劳动保障部。

**第十条** 最低工资标准发布实施后，如本规定第六条所规定的相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至少调整一次。

**第十一条** 用人单位应在最低工资标准发布后10日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

**第十二条** 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

　　（一）延长工作时间工资；

　　（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

　　（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

　　实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

　　劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

**第十三条** 用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期改正；违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

**第十四条**  劳动者与用人单位之间就执行最低工资标准发生争议，按劳动争议处理有关规定处理。

**第十五条** 本规定自2004年3月1日起实施。1993年11月24日原劳动部发布的《企业最低工资规定》同时废止。

　　附件：

　　最低工资标准测算方法附件最低工资标准测算方法

**一、确定最低工资标准应考虑的因素**

　　确定最低工资标准一般考虑城镇居民生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等因素。可用公式表示为：

　　M＝f（C、S、A、U、E、a）

　　M最低工资标准；

　　C城镇居民人均生活费用；

　　S职工个人缴纳社会保险费、住房公积金；

　　A职工平均工资；

　　U失业率；

　　E经济发展水平；

　　a 调整因素。

**二、确定最低工资标准的通用方法**

　　１．比重法即根据城镇居民家计调查资料，确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

　　２．恩格尔系数法即根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最低生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

　　以上方法计算出月最低工资标准后，再考虑职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资水平、社会救济金和失业保险金标准、就业状况、经济发展水平等进行必要的修正。

　　举例：某地区最低收入组人均每月生活费支出为210元，每一就业者赡养系数为1.87，最低食物费用为127元，恩格尔系数为0.604，平均工资为900元。

　　１．按比重法计算得出该地区月最低工资标准为：

　　月最低工资标准=210×1.87+a=393+a（元） （1）

　　２．按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为：

　　月最低工资标准＝127÷0.604×1.87＋a＝393＋a（元） （2）

　　公式（1）与（2）中a的调整因素主要考虑当地个人缴纳养老、失业、医疗保险费和住房公积金等费用。

　　另，按照国际上一般月最低工资标准相当于月平均工资的40—60%，则该地区月最低工资标准范围应在360元—540元之间。

　　小时最低工资标准=〔（月最低工资标准÷20.92÷8）×（1+单位应当缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费比例之和）〕 ×（1+浮动系数）

　　浮动系数的确定主要考虑非全日制就业劳动者工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

　　各地可参照以上测算办法，根据当地实际情况合理确定月、小时最低工资标准。

## 国家统计局关于工资总额组成的规定

（1990年1月1日实施）

（一九八九年九月三十日国务院批准

一九九○年一月一日国家统计局令第一号发布）

##### 第一章 总则

**第一条** 为了统一工资总额的计算范围，保证国家对工资进行统一的统计核算和会计核算，有利于编制、检查计划和进行工资管理以及正确地反映职工的工资收入，制定本规定。

**第二条** 全民所有制和集体所有制企业、事业单位，各种合营单位，各级国家机关、政党机关和社会团体，在计划、统计、会计上有关工资总额范围的计算，均应遵守本规定。

**第三条** 工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。

第二章 工资总额的组成

**第四条** 工资总额由下列六个部分组成：

（一）计时工资；

（二）计件工资；

（三）奖金；

（四）津贴和补贴；

（五）加班加点工资；

（六）特殊情况下支付的工资。

**第五条** 计时工资是指按计时工资标准（包括地区生活费补贴）和工作时间支付给个人的劳动报酬。包括：

（一）对已做工作按计时工资标准支付的工资；

（二）实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务（岗位）工资；

（三）新参加工作职工的见习工资（学徒的生活费）；

（四）运动员体育津贴。

**第六条** 计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。包括：

（一）实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制，按劳动部 门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资；

（二）按工作任务包干方法支付给个人的工资；

（三）按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。

**第七条** 奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括：

（一）生产奖；

（二）节约奖；

（三）劳动竞赛奖；

（四）机关、事业单位的奖励工资；

（五）其他奖金。

**第八条** 津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。

（一）津贴。包括：补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴，保健性津贴，技术性津贴， 年功性津贴及其他津贴。

（二）物价补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补 贴。

**第九条** 加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。

**第十条** 特殊情况下支付的工资。包括：

（一）根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事 假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资 标准的一定比例支付的工资；

（二）附加工资、保留工资。

第三章 工资总额不包括的项目

**第十一条** 下列各项不列入工资总额的范围：

（一）根据国务院发布的有关规定颁发的发明创造奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；

（二）有关劳动保险和职工福利方面的各项费用；

（三）有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；

（四）劳动保护的各项支出；

（五）稿费、讲课费及其他专门工作报酬；

（六）出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；

（七）对自带工具、牲畜来企业工作职工所支付的工具、牲畜等的补偿费用；

（八）实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；

（九）对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息；

（十）劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等；

（十一）因录用临时工而在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费；

（十二）支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用；

（十三）支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；

（十四）计划生育独生子女补贴。

**第十二条** 前条所列各项按照国家规定另行统计。

##### 第四章 附则

**第十三条** 中华人民共和国境内的私营单位、华侨及港、澳、台工商业者经营单位和外商经营单位有关工资总额范围的计算，参照本规定执行。

**第十四条** 本规定由国家统计局负责解释。

**第十五条** 各地区、各部门可依据本规定制定有关工资总额组成的具体范围的规定。

**第十六条** 本规定自发布之日起施行。国务院一九五五年五月二十一日批准颁发的《关

于工资总额组成的暂行规定》同时废止。

## [国家统计局《关于工资总额组成的规定》](http://law.51labour.com/lawshow-59071.html)

## [若干具体范围的解释](http://law.51labour.com/lawshow-59071.html)

（1990年1月1日实施）

一、关于工资总额的计算

工资总额的计算原则应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。各单位支付给职工的 劳动报酬以及其他根据有关规定支付的工资，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是 按国家规定列入计征奖金税项目的还是未列入计征奖金税项目的，不论是以货币形式支付的 还是以实物形式支付的，均应列入工资总额的计算范围。

二、关于奖金的范围

（一）生产（业务）奖包括超产奖、质量奖、安全（无事故）奖、考核各项经济指标的 综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖（劳动分红）等。

（二）节约奖包括各种动力、燃料、原材料等节约奖。

（三）劳动竞赛奖包括发给劳动模范、先进个人的各种奖金和实物奖励。

（四）其他奖金包括从兼课酬金和业余医疗卫生业务收入提成中支付的奖金等。

三、关于津贴和补贴的范围

（一）津贴。包括：

１．补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴。具体有：高空津贴、井下津贴、流动施工津贴、野外工作津贴、林区津贴、高温作业临时补贴、海岛津贴、艰苦气象台（站）津贴、微波站津贴、高原地区临时补贴、冷库低温津贴、基层审计人员外勤工作补贴、邮电人员外勤津贴、夜班津贴、中班津贴、班（组）长津贴、学校班主任津贴、三种艺术（舞蹈、武功、 管乐）人员工种补贴、运动队班（队）干部驻队补贴、公安干警值勤岗位津贴、环卫人员岗位津贴、广播电视天线岗位津贴、盐业岗位津贴、废品回收人员岗位津贴、殡葬特殊行业津贴、城市社会福利事业单位岗位津贴、环境监测津贴、收容遣送岗位津贴等。

２．保健性津贴。具体有：卫生防疫津贴、医疗卫生津贴、科技保健津贴、各种社会福 利院职工特殊保健津贴等。

３．技术性津贴。具体有：特级教师补贴、科研津贴、工人技师津贴、中药老药工技术 津贴、特殊教育津贴等。

４．年功性津贴。具体有：工龄津贴、教龄津贴和护士工龄津贴等。

５．其他津贴。具体有：直接支付给个人的伙食津贴（火车司机和乘务员的乘务津贴、航行和空勤人员伙食津贴、水产捕捞人员伙食津贴、专业车队汽车司机行车津贴、体育运动员和教练员伙食补助费、少数民族伙食津贴、小伙食单位补贴等）、合同制职工的工资性补贴以及书报费等。

(二)补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴，如肉类等价格补贴、副食品价格补贴、粮价补贴、煤价补贴、房贴、水电贴等。

四、关于工资总额不包括的项目的范围

（一）有关劳动保险和职工福利方面的费用。具体有：职工死亡丧葬费及抚恤费、医疗卫生费或公费医疗费用、职工生活困难补助费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利 费、探亲路费、冬季取暖补贴、上下班交通补贴以及洗理费等。

（二）劳动保护的各种支出。具体有：工作二、手套等劳保用品，解毒剂、清凉饮料，以及按照１９６３年７月１９日劳动部等七单位规定的范围对接触有毒物质、矽尘作业、放射线作业和潜水、沉箱作业、高温作业等五类工种所享受的由劳动保护费开支的保健食品待遇。

五、关于标准工资（基本工资，下同）和非标准工资（辅助工资，下同）的定义

（一）标准工资是指按规定的工资标准计算的工资（包括实行结构工资制的基础工资、职务工资和工龄津贴）。

（二）非标准工资是指标准工资以外的各种工资。

六、奖金范围内的节约奖、从兼课酬金和医疗卫生业务收入提成中支付的奖金及津贴和 补贴范围内的各种价格补贴，在统计报表中单列统计。

关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

劳社部发〔2008〕3号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

　　根据《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第513号）的规定，全体公民的节日假期由原来的10天增设为11天。据此，职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法分别调整如下：

　　一、制度工作时间的计算

　　年工作日：365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）＝250天

　　季工作日：250天÷4季＝62.5天/季

　　月工作日：250天÷12月＝20.83天/月

　　工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

　　二、日工资、小时工资的折算

　　按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

　　日工资：月工资收入÷月计薪天数

　　小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）。

　　月计薪天数＝（365天-104天）÷12月＝21.75天

　　三、2000年3月17日劳动保障部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发[2000]8号）同时废止。

最高人民法院关于审理拒不支付劳动报酬刑事案件

适用法律若干问题的解释

（2013年1月14日最高人民法院审判委员会第1567次会议通过）

为依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国刑法》有关规定，现就办理此类刑事案件适用法律的若干问题解释如下：

**第一条** 劳动者依照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等法律的规定应得的劳动报酬，包括工资、奖金、津贴、补贴、延长工作时间的工资报酬及特殊情况下支付的工资等，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“劳动者的劳动报酬”。

**第二条** 以逃避支付劳动者的劳动报酬为目的，具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬”：

（一）隐匿财产、恶意清偿、虚构债务、虚假破产、虚假倒闭或者以其他方法转移、处分财产的；

（二）逃跑、藏匿的；

（三）隐匿、销毁或者篡改账目、职工名册、工资支付记录、考勤记录等与劳动报酬相关的材料的；

（四）以其他方法逃避支付劳动报酬的。

**第三条** 具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“数额较大”：

（一）拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的；

（二）拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的。

各省、自治区、直辖市高级人民法院可以根据本地区经济社会发展状况，在前款规定的数额幅度内，研究确定本地区执行的具体数额标准，报最高人民法院备案。

**第四条** 经人力资源社会保障部门或者政府其他有关部门依法以限期整改指令书、行政处理决定书等文书责令支付劳动者的劳动报酬后，在指定的期限内仍不支付的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“经政府有关部门责令支付仍不支付”，但有证据证明行为人有正当理由未知悉责令支付或者未及时支付劳动报酬的除外。

行为人逃匿，无法将责令支付文书送交其本人、同住成年家属或者所在单位负责收件的人的，如果有关部门已通过在行为人的住所地、生产经营场所等地张贴责令支付文书等方式责令支付，并采用拍照、录像等方式记录的，应当视为“经政府有关部门责令支付”。

**第五条** 拒不支付劳动者的劳动报酬，符合本解释第三条的规定，并具有下列情形之一的，应当认定为刑法第二百七十六条之一第一款规定的“造成严重后果”：

（一）造成劳动者或者其被赡养人、被扶养人、被抚养人的基本生活受到严重影响、重大疾病无法及时医治或者失学的；

（二）对要求支付劳动报酬的劳动者使用暴力或者进行暴力威胁的；

（三）造成其他严重后果的。

**第六条** 拒不支付劳动者的劳动报酬，尚未造成严重后果，在刑事立案前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以认定为情节显著轻微危害不大，不认为是犯罪；在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除刑事处罚；在一审宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以从轻处罚。

对于免除刑事处罚的，可以根据案件的不同情况，予以训诫、责令具结悔过或者赔礼道歉。

拒不支付劳动者的劳动报酬，造成严重后果，但在宣判前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以酌情从宽处罚。

**第七条** 不具备用工主体资格的单位或者个人，违法用工且拒不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，应当依照刑法第二百七十六条之一的规定，以拒不支付劳动报酬罪追究刑事责任。

**第八条** 用人单位的实际控制人实施拒不支付劳动报酬行为，构成犯罪的，应当依照刑法第二百七十六条之一的规定追究刑事责任。

**第九条** 单位拒不支付劳动报酬，构成犯罪的，依照本解释规定的相应个人犯罪的定罪量刑标准，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员定罪处罚，并对单位判处罚金。

江西省工资支付规定

《江西省工资支付规定》已经2007年5月9日省人民政府第59次常务会议审议通过，现予公布，自2007年7月1日起施行。

省长 吴新雄

　　二00七年五月十一日

## 第一章 总则

**第一条** 为规范工资支付行为，维护劳动者依法获得劳动报酬的权利，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

**第二条** 本省行政区域内的企业、民办非企业单位、个体经济组织（以下统称用人单位）向与之形成劳动关系的劳动者支付工资，有关部门对用人单位的工资支付行为进行监督管理，适用本规定。

国家机关、事业单位、社会团体向与之建立劳动合同关

系的劳动者支付工资，依照本规定执行。

**第三条** 本规定所称工资，是指用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定，以货币形式直接支付给劳动者的劳动报酬，包括：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、年薪、延长工作时间的工资报酬以及其他特殊情况下支付的工资报酬等。

**第四条** 省人民政府根据本省实际情况，定期发布最低工资标准和工资指导线。

**第五条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬；工资支付应当遵循诚实信用原则，按时足额支付。

**第六条** 县级以上人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内用人单位工资支付的监督管理工作；建设、工商行政管理、公安、税务等有关部门在各自职责范围内，协助劳动保障行政部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。

各级工会组织对用人单位工资支付情况实施监督，依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

## 第二章 工资支付一般规定

**第七条** 用人单位应当按照国家工资分配的宏观调控政策，结合工资指导线、劳动力市场价位、行业人工成本信息和本单位经济效益，通过平等协商的方式，合理确定劳动者的工资水平。

用人单位应当根据本单位的经济效益增长情况，建立正常的工资增长机制，逐步增加劳动者的工资。

**第八条** 实行计件工资制的，用人单位确定、调整劳动定额或者计件单价应当遵循科学合理的原则；确定、调整劳动定额应当以本单位同岗位百分之七十以上劳动者在法定工作时间内能够完成为标准。

用人单位不得以实行计件工资为由拒绝执行最低工资标准，不得利用提高劳动定额或者降低计件单价变相降低工资水平。

**第九条** 用人单位应当根据本规定，通过与职工大会、职工代表大会或者其他形式协商制定内部工资支付制度，并在本单位内公示。

劳动者有权向用人单位查询有关工资支付制度的内容。

**第十条**  工资支付制度应当包括下列事项：

（一）工资支付的形式、项目、标准；

（二）工资支付的周期和日期；

（三）延长工作时间和特殊情况下的工资支付办法；

（四）工资的代扣、代缴及扣除事项；

（五）有关工资支付的其他事项。

**第十一条** 用人单位与劳动者签订的劳动合同，应当明确约定工资支付的形式、标准、周期、日期等主要内容。工资支付内容不得违反本单位工资支付制度，其中工资标准不得低于省人民政府发布的当地最低工资标准；用人单位依法与工会或者职工方代表签订了工资集体协议的，工资标准还不得低于工资集体协议规定的最低标准。

**第十二条**  劳动者在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。

**第十三条** 用人单位应当每月至少向劳动者支付一次工资。

用人单位确定工资支付周期应当符合下列规定：

（一）实行月、周、日、小时工资制的，应当按照双方约定的周期支付工资。

（二）实行年薪制或者按照考核周期支付工资的，应当每月预付部分工资，年终或者考核周期届满时结算并付清。

（三）实行计件工资制或者以完成一定任务计发工资的，工资支付周期可以按照计件或者任务完成的情况约定，但支付周期超过一个月的，应当每月预付部分工资；结算周期超过一年的，应当每半年至少结算一次并付清。

前款规定的用人单位预付的部分工资不得低于当地最低工资标准。

**第十四条** 用人单位应当按照约定的日期支付劳动者工资；没有约定工资支付日期的，按照用人单位规定的日期支付工资。

工资支付日期遇法定休假日或者休息日的，应当提前在前一个工作日支付。

**第十五条** 用人单位应当以货币形式支付工资，不得以实物、有价证券等非货币形式支付。

用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以委托他人代领。

用人单位委托银行代发工资的，应当在约定的工资支付日期将工资足额存入劳动者本人的账户。

**第十六条**  用人单位应当自与劳动者建立劳动关系之日起计发劳动者工资；双方另有约定的，从其约定。

用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同的，工资计发到劳动合同终止或者解除之日，并自终止或者解除劳动合同之日起5个工作日内一次性结算并付清；双方另有约定的，从其约定。

**第十七条**  用人单位支付工资应当按照工资支付周期编制工资支付表。工资支付表应当载明支付单位名称、支付时间、支付对象姓名、工作时间、应发和扣减的项目及数额，劳动者（代领人）签名或者银行代发工资凭证等事项，并至少保存两年备查。

用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。工资清单项目及数额应当与工资支付表相一致。劳动者有权查询和核对本人工资清单。

## 第三章 工资支付特殊规定

**第十八条** 用人单位依法安排劳动者在法定工作时间以外工作的，应当按照下列标准向劳动者支付加班工资：

（一）在工作日延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的百分之一百五十支付；

（二）在休息日工作，又不能在一个工资支付周期之内安排补休的，按照不低于劳动者本人日或者小时工资的百分之二百支付；

（三）在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或者小时工资的百分之三百支付。

法定工作时间、延长工作时间及延长工作时间不受限制的情形，按照《中华人民共和国劳动法》有关规定执行。

**第十九条** 实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在法定工作时间以外工作的，应当根据前条规定，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付加班工资。

**第二十条**  经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者综合计算工作时间超过法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当按照本规定第十八条第一款第一项的规定支付加班工资。安排劳动者在法定休假日工作的，用人单位应当按照本规定第十八条第一款第三项的规定支付加班工资。

实行轮班工作制的，劳动者在法定休假日遇轮班的，用人单位应当按照本规定第十八条第一款第三项的规定支付加班工资。

实行不定时工作制的，用人单位可以不执行本规定第十八条第一款的规定。

**第二十一条** 非因劳动者原因造成停工、停产、歇业，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。超过一个工资支付周期，用人单位安排劳动者工作的，按照双方新约定的工资标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；未安排劳动者工作的，按照国家有关规定办理。

**第二十二条** 用人单位破产、终止或者解散的，清算后的财产应当依照法定的清偿程序，优先支付所欠的劳动者工资。

**第二十三条** 劳动者在法定工作时间内参加下列社会活动，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资：

（一）依法行使选举权或者被选举权；

（二）人大代表、政协委员依法履行职责；

（三）当选代表出席政府、党派以及工会、共青团、妇联等组织召开的会议；

（四）作为人民陪审员参加审判活动或者作为证人参加诉讼、仲裁活动；

（五）出席劳动模范、先进工作者大会；

（六）不脱产工会基层委员会委员依法参加工会活动；

（七）担任集体协商代表期间，参加集体协商、签订集体合同；

（八）依法应当参加的其他社会活动。

**第二十四条** 劳动者在依法享受年休假、探亲假、婚丧假等期间，用人单位应当按照其本人工资标准支付工资。

劳动者在依法享受生育或者计划生育休假期间，工资待遇按照国家和本省有关规定执行。

劳动者在事假期间，用人单位可以不支付工资，但不得扣减事假以外其他期间的工资。

**第二十五条**  劳动者因工负伤或者患职业病需要暂停工作接受医疗的，在医疗期内的工资待遇按照国家和本省有关规定执行。

劳动者因病或者非因工负伤停止工作在医疗期内的，用人单位应当按照劳动合同、集体合同的约定支付病伤假工资。用人单位支付给劳动者病伤假工资，在扣除其本人按照规定应当缴纳的社会保险费和其他费用之后，不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

**第二十六条**  对依法被采取传染病防治措施隔离的疑似病人或者其密切接触者，在其隔离期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付工资。

**第二十七条** 劳动者因涉嫌违法犯罪被司法机关依法限制人身自由期间，未提供劳动的，用人单位可以不支付工资。

劳动者依法被判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑，或者被假释、监外执行、取保候审期间，劳动合同未解除且提供了正常劳动，未变换工作岗位的，用人单位应当按照劳动合同的约定支付工资；变换工作岗位的，按照双方新约定的工资标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准。

**第二十八条** 因劳动者本人原因造成用人单位经济损失，依法应当承担赔偿责任的，用人单位可以从其工资中扣除赔偿金，但应当提前书面告知扣除原因及数额；未书面告知的不得扣除。用人单位每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的百分之二十，扣除后的工资余额不得低于当地最低工资标准。

**第二十九条**  用人单位因不可抗力原因，导致延期支付劳动者工资的，应当在不可抗力原因消除后5个工作日内支付劳动者工资。

用人单位因生产经营困难，无法按期支付工资的，经与本单位工会或者职工代表大会（职工大会）协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过30日。

**第三十条** 用人单位可以从劳动者工资中代扣代缴下列费用：

（一）劳动者应当缴纳的个人所得税；

（二）劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金；

（三）人民法院判决、裁定中由劳动者负担的抚养费、赡养费；

（四）双方约定或者依法可以代扣代缴的其他费用。

## 第四章 监督管理

**第三十一条** 劳动保障行政部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度，规范监督检查程序，依法对用人单位工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。

用人单位在接受检查时，应当如实报告情况，提供相关的资料和证明，不得拒绝或者阻挠。

**第三十二条** 劳动保障行政部门应当建立健全用人单位工资支付信息管理系统和用人单位工资支付信用制度，对用人单位工资支付情况实施有效监控。

劳动保障行政部门对克扣、无故拖欠工资2个月以上或者累计达3个月以上，以及低于当地最低工资标准支付工资等违法行为严重的用人单位，应当定期向社会公布，并列为重点监察对象；建设、工商行政管理、税务等有关部门应当将用人单位违法行为记入其信用档案，作为评定信用等级的重要参考。

**第三十三条** 劳动保障行政部门应当建立健全举报制度，公布举报电话、信箱或者电子邮件地址，及时受理对工资支付违法行为的举报，并为举报人保密。

**第三十四条** 任何单位和个人发现用人单位有下列情形之一的，有权向劳动保障行政部门举报：

（一）未按照约定支付工资的；

（二）支付工资低于当地最低工资标准的；

（三）克扣或者无故拖欠工资的；

（四）拒不支付或者不按规定支付加班工资的；

（五）拖欠工资且有可能转移财产或者其负责人有可能逃匿的；

（六）违反工资支付规定的其他情形。

劳动保障行政部门接到举报后，应当在5个工作日内决定是否立案，并告知举报人；立案后应当及时处理，并自立案之日起60个工作日内结案，同时将处理情况告知举报人；情况复杂需要延长的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。

**第三十五条** 劳动保障行政部门在调查用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资等案件过程中，发现用人单位有可能转移财产或者其负责人有可能逃匿的，可以依据《江西省劳动保障监察条例》的规定，扣押其价值相当的财物。

**第三十六条**  各级工会组织在对用人单位工资支付情况实施监督时，发现用人单位有本规定第三十四条所列情形的，有权要求其改正；用人单位拒不改正的，工会可以向劳动保障行政部门提出处理建议；劳动保障行政部门在接到工会的建议后，应当依法作出处理。

**第三十七条** 建立工资支付保证金制度。

对建筑施工企业和列为工资支付重点监察对象的用人单位实行工资支付保证金制度。工资支付保证金实行专户储存，专款专用，专项用于保障该用人单位劳动者的工资支付。具体办法由省劳动保障行政部门会同省财政部门等有关部门制定，报省人民政府批准后施行。

**第三十八条** 劳动者与用人单位因工资支付发生争议的，按照国家和本省劳动争议处理的有关规定处理。

## 第五章 法律责任

**第三十九条** 用人单位制定的工资支付制度违反法律、法规、规章规定的，由劳动保障行政部门给予警告，并责令限期改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第四十条** 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期未改正的，处以2000元以上2万元以下的罚款：

（一）未以货币形式支付劳动者工资的；

（二）与劳动者终止或者解除劳动关系，未按照规定一次性结算工资并付清的。

**第四十一条** 用人单位未按照规定编制、保存工资支付表或者未向劳动者本人提供工资清单的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期未改正的，处以200元以上1000元以下的罚款。

**第四十二条** 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令其限期向劳动者支付所欠工资；逾期不支付的，责令用人单位按照所欠工资数额50%以上1倍以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠工资的；

（二）拒不支付或者不按规定支付加班工资的；

（三）低于当地最低工资标准支付工资的。

**第四十三条**  用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，并处2000元以上2万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）拒绝、阻挠劳动保障行政部门依法进行工资支付监督检查的；

（二）拒绝向劳动保障行政部门提供工资支付相关资料、证明的；

（三）隐瞒事实真相，出具虚假的或者隐匿、销毁工资支付相关资料、证明的。

**第四十四条** 劳动者或者用人单位对劳动保障行政部门作出的行政处理决定或者行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。用人单位逾期既不申请行政复议，也不提起行政诉讼，又不履行处理决定或者处罚决定的，由劳动保障行政部门依法向人民法院申请强制执行。

**第四十五条** 劳动保障行政部门以及其他有关行政部门工作人员对符合受案条件的举报不予受理或者发现工资支付违法行为不予查处以及有其他玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊行为的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附则

**第四十六条** 本规定自2007年7月1日起施行。

中华人民共和国社会保险法

中华人民共和国主席令 第三十五号

《中华人民共和国社会保险法》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议于2010年10月28日通过，现予公布，自2011年7月1日起施行。

　　中华人民共和国主席 胡锦涛

　　2010年10月28日

（2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国社会保险法〉的决定》修正）

目 录

　　第一章 总 则

　　第二章 基本养老保险

　　第三章 基本医疗保险

　　第四章 工伤保险

　　第五章 失业保险

　　第六章 生育保险

　　第七章 社会保险费征缴

　　第八章 社会保险基金

　　第九章 社会保险经办

　　第十章 社会保险监督

　　第十一章 法律责任

　　第十二章 附 则

第一章 总则

**第一条** 为了规范社会保险关系，维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益，使公民共享发展成果，促进社会和谐稳定，根据宪法，制定本法。

**第二条** 国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

**第三条** 社会保险制度坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，社会保险水平应当与经济社会发展水平相适应。

**第四条** 中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

　　个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

**第五条** 县级以上人民政府将社会保险事业纳入国民经济和社会发展规划。

　　国家多渠道筹集社会保险资金。县级以上人民政府对社会保险事业给予必要的经费支持。

　　国家通过税收优惠政策支持社会保险事业。

**第六条** 国家对社会保险基金实行严格监管。

　　国务院和省、自治区、直辖市人民政府建立健全社会保险基金监督管理制度，保障社会保险基金安全、有效运行。

　　县级以上人民政府采取措施，鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

**第七条** 国务院社会保险行政部门负责全国的社会保险管理工作，国务院其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的社会保险工作。

　　县级以上地方人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的社会保险管理工作，县级以上地方人民政府其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的社会保险工作。

**第八条** 社会保险经办机构提供社会保险服务，负责社会保险登记、个人权益记录、社会保险待遇支付等工作。

**第九条** 工会依法维护职工的合法权益，有权参与社会保险重大事项的研究，参加社会保险监督委员会，对与职工社会保险权益有关的事项进行监督。

第二章 基本养老保险

**第十条** 职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

　　无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

　　公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。

**第十一条** 基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。

　　基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

**第十二条** 用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

　　职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

　　无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。

**第十三条** 国有企业、事业单位职工参加基本养老保险前，视同缴费年限期间应当缴纳的基本养老保险费由政府承担。

　　基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补贴。

**第十四条** 个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。个人死亡的，个人账户余额可以继承。

　　第十五条 基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

　　基本养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。

**第十六条** 参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。

　　参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

**第十七条** 参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金；在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。

**第十八条** 国家建立基本养老金正常调整机制。根据职工平均工资增长、物价上涨情况，适时提高基本养老保险待遇水平。

**第十九条** 个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付。具体办法由国务院规定。

**第二十条** 国家建立和完善新型农村社会养老保险制度。

　　新型农村社会养老保险实行个人缴费、集体补助和政府补贴相结合。

**第二十一条** 新型农村社会养老保险待遇由基础养老金和个人账户养老金组成。

　　参加新型农村社会养老保险的农村居民，符合国家规定条件的，按月领取新型农村社会养老保险待遇。

**第二十二条** 国家建立和完善城镇居民社会养老保险制度。

　　省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况，可以将城镇居民社会养老保险和新型农村社会养老保险合并实施。

第三章 基本医疗保险

**第二十三条** 职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

　　无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

**第二十四条** 国家建立和完善新型农村合作医疗制度。

　　新型农村合作医疗的管理办法，由国务院规定。

**第二十五条** 国家建立和完善城镇居民基本医疗保险制度。

　　城镇居民基本医疗保险实行个人缴费和政府补贴相结合。

　　享受最低生活保障的人、丧失劳动能力的残疾人、低收入家庭六十周岁以上的老年人和未成年人等所需个人缴费部分，由政府给予补贴。

**第二十六条** 职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险的待遇标准按照国家规定执行。

**第二十七条** 参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

**第二十八条** 符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

**第二十九条** 参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。

　　社会保险行政部门和卫生行政部门应当建立异地就医医疗费用结算制度，方便参保人员享受基本医疗保险待遇。

**第三十条** 下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

　　（一）应当从工伤保险基金中支付的；

　　（二）应当由第三人负担的；

　　（三）应当由公共卫生负担的；

　　（四）在境外就医的。

　　医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

**第三十一条** 社会保险经办机构根据管理服务的需要，可以与医疗机构、药品经营单位签订服务协议，规范医疗服务行为。

　　医疗机构应当为参保人员提供合理、必要的医疗服务。

**第三十二条** 个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

第四章 工伤保险

**第三十三条** 职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

**第三十四条** 国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据使用工伤保险基金、工伤发生率等情况在每个行业内确定费率档次。行业差别费率和行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。

　　社会保险经办机构根据用人单位使用工伤保险基金、工伤发生率和所属行业费率档次等情况，确定用人单位缴费费率。

**第三十五条** 用人单位应当按照本单位职工工资总额，根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。

**第三十六条** 职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

　　工伤认定和劳动能力鉴定应当简捷、方便。

**第三十七条** 职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：

　　（一）故意犯罪；

　　（二）醉酒或者吸毒；

　　（三）自残或者自杀；

　　（四）法律、行政法规规定的其他情形。

**第三十八条** 因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：

　　（一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；

　　（二）住院伙食补助费；

　　（三）到统筹地区以外就医的交通食宿费；

　　（四）安装配置伤残辅助器具所需费用；

　　（五）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；

　　（六）一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；

　　（七）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；

　　（八）因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；

　　（九）劳动能力鉴定费。

**第三十九条** 因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：

　　（一）治疗工伤期间的工资福利；

　　（二）五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；

　　（三）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。

**第四十条** 工伤职工符合领取基本养老金条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，从工伤保险基金中补足差额。

**第四十一条** 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。

　　从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。

　　第四十二条 由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

**第四十三条** 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

　　（一）丧失享受待遇条件的；

　　（二）拒不接受劳动能力鉴定的；

　　（三）拒绝治疗的。

第五章 失业保险

**第四十四条** 职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

**第四十五条** 失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：

　　（一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；

　　（二）非因本人意愿中断就业的；

　　（三）已经进行失业登记，并有求职要求的。

**第四十六条** 失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

**第四十七条** 失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。

**第四十八条** 失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。

　　失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

**第四十九条** 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。

　　个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。

**第五十条**  用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起十五日内告知社会保险经办机构。

　　失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。

　　失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。

**第五十一条** 失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

　　（一）重新就业的；

　　（二）应征服兵役的；

　　（三）移居境外的；

　　（四）享受基本养老保险待遇的；

　　（五）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

**第五十二条** 职工跨统筹地区就业的，其失业保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

第六章 生育保险

**第五十三条** 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

**第五十四条** 用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

　　生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

**第五十五条** 生育医疗费用包括下列各项：

　　（一）生育的医疗费用；

　　（二）计划生育的医疗费用；

　　（三）法律、法规规定的其他项目费用。

**第五十六条** 职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

　　（一）女职工生育享受产假；

　　（二）享受计划生育手术休假；

　　（三）法律、法规规定的其他情形。

　　生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

第七章 社会保险费征缴

**第五十七条** 用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。

　　用人单位的社会保险登记事项发生变更或者用人单位依法终止的，应当自变更或者终止之日起三十日内，到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记。

　　市场监督管理部门、民政部门和机构编制管理机关应当及时向社会保险经办机构通报用人单位的成立、终止情况，公安机关应当及时向社会保险经办机构通报个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等情况。

**第五十八条** 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

　　自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

　　国家建立全国统一的个人社会保障号码。个人社会保障号码为公民身份号码。

**第五十九条** 县级以上人民政府加强社会保险费的征收工作。

　　社会保险费实行统一征收，实施步骤和具体办法由国务院规定。

**第六十条** 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

　　无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费。

**第六十一条** 社会保险费征收机构应当依法按时足额征收社会保险费，并将缴费情况定期告知用人单位和个人。

**第六十二条** 用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的百分之一百一十确定应当缴纳数额；缴费单位补办申报手续后，由社会保险费征收机构按照规定结算。

**第六十三条** 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。

　　用人单位逾期仍未缴纳或者补足社会保险费的，社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户；并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社会保险费的决定，书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费。用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费的，社会保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议。

　　用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社会保险费。

第八章 社会保险基金

**第六十四条** 社会保险基金包括基本养老保险基金、基本医疗保险基金、工伤保险基金、失业保险基金和生育保险基金。除基本医疗保险基金与生育保险基金合并建账及核算外，其他各项社会保险基金按照社会保险险种分别建账，分账核算。社会保险基金执行国家统一的会计制度。

社会保险基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。

　　基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹，具体时间、步骤由国务院规定。

**第六十五条** 社会保险基金通过预算实现收支平衡。

　　县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时，给予补贴。

**第六十六条** 社会保险基金按照统筹层次设立预算。除基本医疗保险基金与生育保险基金预算合并编制外，其他社会保险基金预算按照社会保险项目分别编制。

**第六十七条** 社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照法律和国务院规定执行。

**第六十八条** 社会保险基金存入财政专户，具体管理办法由国务院规定。

**第六十九条** 社会保险基金在保证安全的前提下，按照国务院规定投资运营实现保值增值。

　　社会保险基金不得违规投资运营，不得用于平衡其他政府预算，不得用于兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用，或者违反法律、行政法规规定挪作其他用途。

**第七十条** 社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况。

**第七十一条** 国家设立全国社会保障基金，由中央财政预算拨款以及国务院批准的其他方式筹集的资金构成，用于社会保障支出的补充、调剂。全国社会保障基金由全国社会保障基金管理运营机构负责管理运营，在保证安全的前提下实现保值增值。

　　全国社会保障基金应当定期向社会公布收支、管理和投资运营的情况。国务院财政部门、社会保险行政部门、审计机关对全国社会保障基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。

第九章 社会保险经办

**第七十二条** 统筹地区设立社会保险经办机构。社会保险经办机构根据工作需要，经所在地的社会保险行政部门和机构编制管理机关批准，可以在本统筹地区设立分支机构和服务网点。

　　社会保险经办机构的人员经费和经办社会保险发生的基本运行费用、管理费用，由同级财政按照国家规定予以保障。

**第七十三条** 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理制度。

　　社会保险经办机构应当按时足额支付社会保险待遇。

**第七十四条** 社会保险经办机构通过业务经办、统计、调查获取社会保险工作所需的数据，有关单位和个人应当及时、如实提供。

　　社会保险经办机构应当及时为用人单位建立档案，完整、准确地记录参加社会保险的人员、缴费等社会保险数据，妥善保管登记、申报的原始凭证和支付结算的会计凭证。

　　社会保险经办机构应当及时、完整、准确地记录参加社会保险的个人缴费和用人单位为其缴费，以及享受社会保险待遇等个人权益记录，定期将个人权益记录单免费寄送本人。

　　用人单位和个人可以免费向社会保险经办机构查询、核对其缴费和享受社会保险待遇记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

**第七十五条** 全国社会保险信息系统按照国家统一规划，由县级以上人民政府按照分级负责的原则共同建设。

第十章 社会保险监督

**第七十六条** 各级人民代表大会常务委员会听取和审议本级人民政府对社会保险基金的收支、管理、投资运营以及监督检查情况的专项工作报告，组织对本法实施情况的执法检查等，依法行使监督职权。

**第七十七条** 县级以上人民政府社会保险行政部门应当加强对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况的监督检查。

　　社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应当如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

**第七十八条** 财政部门、审计机关按照各自职责，对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。

**第七十九条** 社会保险行政部门对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督检查，发现存在问题的，应当提出整改建议，依法作出处理决定或者向有关行政部门提出处理建议。社会保险基金检查结果应当定期向社会公布。

　　社会保险行政部门对社会保险基金实施监督检查，有权采取下列措施：

　　（一）查阅、记录、复制与社会保险基金收支、管理和投资运营相关的资料，对可能被转移、隐匿或者灭失的资料予以封存；

　　（二）询问与调查事项有关的单位和个人，要求其对与调查事项有关的问题作出说明、提供有关证明材料；

　　（三）对隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的行为予以制止并责令改正。

**第八十条** 统筹地区人民政府成立由用人单位代表、参保人员代表，以及工会代表、专家等组成的社会保险监督委员会，掌握、分析社会保险基金的收支、管理和投资运营情况，对社会保险工作提出咨询意见和建议，实施社会监督。

　　社会保险经办机构应当定期向社会保险监督委员会汇报社会保险基金的收支、管理和投资运营情况。社会保险监督委员会可以聘请会计师事务所对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行年度审计和专项审计。审计结果应当向社会公开。

　　社会保险监督委员会发现社会保险基金收支、管理和投资运营中存在问题的，有权提出改正建议；对社会保险经办机构及其工作人员的违法行为，有权向有关部门提出依法处理建议。

**第八十一条** 社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员，应当依法为用人单位和个人的信息保密，不得以任何形式泄露。

**第八十二条** 任何组织或者个人有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

　　社会保险行政部门、卫生行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构和财政部门、审计机关对属于本部门、本机构职责范围的举报、投诉，应当依法处理；对不属于本部门、本机构职责范围的，应当书面通知并移交有权处理的部门、机构处理。有权处理的部门、机构应当及时处理，不得推诿。

**第八十三条** 用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

　　用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

　　个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的，个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

第十一章 法律责任

**第八十四条** 用人单位不办理社会保险登记的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款，对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

**第八十五条** 用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的，依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定处理。

**第八十六条** 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

**第八十七条** 社会保险经办机构以及医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；属于社会保险服务机构的，解除服务协议；直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。

**第八十八条** 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

**第八十九条** 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

　　（一）未履行社会保险法定职责的；

　　（二）未将社会保险基金存入财政专户的；

　　（三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；

　　（四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；

　　（五）有违反社会保险法律、法规的其他行为的。

**第九十条** 社会保险费征收机构擅自更改社会保险费缴费基数、费率，导致少收或者多收社会保险费的，由有关行政部门责令其追缴应当缴纳的社会保险费或者退还不应当缴纳的社会保险费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

**第九十一条** 违反本法规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由社会保险行政部门、财政部门、审计机关责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

**第九十二条** 社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，应当承担赔偿责任。

**第九十三条** 国家工作人员在社会保险管理、监督工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

**第九十四条** 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十二章 附则

**第九十五条** 进城务工的农村居民依照本法规定参加社会保险。

**第九十六条** 征收农村集体所有的土地，应当足额安排被征地农民的社会保险费，按照国务院规定将被征地农民纳入相应的社会保险制度。

**第九十七条** 外国人在中国境内就业的，参照本法规定参加社会保险。

**第九十八条** 本法自2011年7月1日起施行。

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第13号

《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》已经人力资源和社会保障部第67次部务会审议通过，现予公布，自2011年7月1日起施行。

部   长   尹蔚民

二Ｏ一一年六月二十九日

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

为了实施《中华人民共和国社会保险法》（以下简称社会保险法），制定本规定。

第一章　关于基本养老保险

**第一条**　社会保险法第十五条规定的统筹养老金，按照国务院规定的基础养老金计发办法计发。

**第二条**　参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。

**第三条**　参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费）的，可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费），且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

**第四条**　参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，按照本规定第二条办理。

**第五条**　参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，符合按月领取基本养老金条件时，基本养老金分段计算、统一支付的具体办法，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）执行。

**第六条**　职工基本养老保险个人账户不得提前支取。个人在达到法定的领取基本养老金条件前离境定居的，其个人账户予以保留，达到法定领取条件时，按照国家规定享受相应的养老保险待遇。其中，丧失中华人民共和国国籍的，可以在其离境时或者离境后书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其保留个人账户的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

第二章　关于基本医疗保险

**第七条**　社会保险法第二十七条规定的退休人员享受基本医疗保险待遇的缴费年限按照各地规定执行。

参加职工基本医疗保险的个人，基本医疗保险关系转移接续时，基本医疗保险缴费年限累计计算。

**第八条**　参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。  
参保人员确需急诊、抢救的，可以在非协议医疗机构就医；因抢救必须使用的药品可以适当放宽范围。参保人员急诊、抢救的医疗服务具体管理办法由统筹地区根据当地实际情况制定。

第三章　关于工伤保险

**第九条**　职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

**第十条**　社会保险法第三十七条第二项中的醉酒标准，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。

**第十一条**　社会保险法第三十八条第八项中的因工死亡补助金是指《工伤保险条例》第三十九条的一次性工亡补助金，标准为工伤发生时上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

上一年度全国城镇居民人均可支配收入以国家统计局公布的数据为准。  
**第十二条**　社会保险法第三十九条第一项治疗工伤期间的工资福利，按照《工伤保险条例》第三十三条有关职工在停工留薪期内应当享受的工资福利和护理等待遇的规定执行。

第四章　关于失业保险

**第十三条**　失业人员符合社会保险法第四十五条规定条件的，可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业包括下列情形：

（一）依照劳动合同法第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（二）由用人单位依照劳动合同法第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的；

（三）用人单位依照劳动合同法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（四）由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；

（五）劳动者本人依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

**第十四条**　失业人员领取失业保险金后重新就业的，再次失业时，缴费时间重新计算。失业人员因当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间予以保留，重新就业并参保的，缴费时间累计计算。

**第十五条**　失业人员在领取失业保险金期间，应当积极求职，接受职业介绍和职业培训。失业人员接受职业介绍、职业培训的补贴由失业保险基金按照规定支付。

第五章　关于基金管理和经办服务

**第十六条**　社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照《国务院关于试行社会保险基金预算的意见》（国发〔2010〕2号）的规定执行。

**第十七条**　社会保险经办机构应当每年至少一次将参保人员个人权益记录单通过邮寄方式寄送本人。同时，社会保险经办机构可以通过手机短信或者电子邮件等方式向参保人员发送个人权益记录。

**第十八条**　社会保险行政部门、社会保险经办机构及其工作人员应当依法为用人单位和个人的信息保密，不得违法向他人泄露下列信息：

（一）涉及用人单位商业秘密或者公开后可能损害用人单位合法利益的信息；

（二）涉及个人权益的信息。

第六章　关于法律责任

**第十九条**　用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明，导致职工无法享受社会保险待遇的，用人单位应当依法承担赔偿责任。

**第二十条**　职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

**第二十一条**　用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的，经省级人民政府社会保险行政部门批准后，可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过一年。暂缓缴费期间，免收滞纳金。到期后，用人单位应当缴纳相应的社会保险费。

**第二十二条**　用人单位按照社会保险法第六十三条的规定，提供担保并与社会保险费征收机构签订缓缴协议的，免收缓缴期间的滞纳金。

**第二十三条**　用人单位按照本规定第二十一条、第二十二条缓缴社会保险费期间，不影响其职工依法享受社会保险待遇。

**第二十四条**　用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正；逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条的规定处理。

**第二十五条**　医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。对与社会保险经办机构签订服务协议的医疗机构、药品经营单位，由社会保险经办机构按照协议追究责任，情节严重的，可以解除与其签订的服务协议。对有执业资格的直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由社会保险行政部门建议授予其执业资格的有关主管部门依法吊销其执业资格。

**第二十六条**　社会保险经办机构、社会保险费征收机构、社会保险基金投资运营机构、开设社会保险基金专户的机构和专户管理银行及其工作人员有下列违法情形的，由社会保险行政部门按照社会保险法第九十一条的规定查处：

（一）将应征和已征的社会保险基金，采取隐藏、非法放置等手段，未按规定征缴、入账的；

（二）违规将社会保险基金转入社会保险基金专户以外的账户的；

（三）侵吞社会保险基金的；

（四）将各项社会保险基金互相挤占或者其他社会保障基金挤占社会保险基金的；

（五）将社会保险基金用于平衡财政预算，兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用的；

（六）违反国家规定的投资运营政策的。

第七章　其他

**第二十七条**　职工与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，申请调解、仲裁，提起诉讼。

职工认为用人单位有未按时足额为其缴纳社会保险费等侵害其社会保险权益行为的，也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。社会保险行政部门或者社会保险费征收机构应当按照社会保险法和《劳动保障监察条例》等相关规定处理。在处理过程中，用人单位对双方的劳动关系提出异议的，社会保险行政部门应当依法查明相关事实后继续处理。

**第二十八条**　在社会保险经办机构征收社会保险费的地区，社会保险行政部门应当依法履行社会保险法第六十三条所规定的有关行政部门的职责。

**第二十九条**　2011年7月1日后对用人单位未按时足额缴纳社会保险费的处理，按照社会保险法和本规定执行；对2011年7月1日前发生的用人单位未按时足额缴纳社会保险费的行为，按照国家和地方人民政府的有关规定执行。

**第三十条**　本规定自2011年7月1日起施行。

工伤保险条例

中华人民共和国国务院令 第586号

《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》已经2010年12月8日国务院第136次常务会议通过，现予公布，自2011年1月1日起施行。

总 理 温家宝

二○一○年十二月二十日

**国务院关于修改《工伤保险条例》的决定**

国务院决定对《工伤保险条例》作如下修改：

**一、第二条修改为：**“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

　　“中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。”

**二、第八条第二款修改为：**“国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。”

**三、第九条修改为：**“国务院社会保险行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。”

**四、第十条增加一款，作为第三款：**“对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式，由国务院社会保险行政部门规定。”

**五、第十一条第一款修改为：**“工伤保险基金逐步实行省级统筹。”

**六、第十二条修改为：**“工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。

　　“工伤预防费用的提取比例、使用和管理的具体办法，由国务院社会保险行政部门会同国务院财政、卫生行政、安全生产监督管理等部门规定。

　　“任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。”

**七、第十四条第（六）项修改为：**“在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；”

**八、第十六条修改为：**“职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

　　“（一）故意犯罪的；

　　“（二）醉酒或者吸毒的；

　　“（三）自残或者自杀的。”

**九、第二十条修改为：**“社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

　　“社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定。

　　“作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

　　“社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。”

**十、增加一条，作为第二十九条：**“劳动能力鉴定委员会依照本条例第二十六条和第二十八条的规定进行再次鉴定和复查鉴定的期限，依照本条例第二十五条第二款的规定执行。”

**十一、第二十九条改为第三十条，第四款修改为：**“职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。”

　　第六款修改为：“工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。”

**十二、增加一条，作为第三十一条：**“社会保险行政部门作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的，行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。”

**十三、第三十三条改为第三十五条，第一款第（一）项修改为：**“从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资；”

　　第一款第（三）项修改为：“工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。”

**十四、第三十四条改为第三十六条，第一款第（一）项修改为：**“从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；”

　　第二款修改为：“经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

**十五、第三十五条改为第三十七条，修改为：**“职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

　　“（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；

　　“（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。”

**十六、第三十七条改为第三十九条，第一款第（三）项修改为：**“一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。”

**十七、第四十条改为第四十二条，删去第（四）项。**

**十八、第四十一条改为第四十三条，第四款修改为：**“企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。”

**十九、第五十三条改为第五十五条，修改为：**“有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：

　　“（一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

　　“（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

　　“（三）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；

　　“（四）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；

　　“（五）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。”

**二十、第五十八条改为第六十条，修改为：**“用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

**二十一、第六十条改为第六十二条，修改为：**“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

　　“依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

　　“用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。”

**二十二、增加一条，作为第六十三条：**“用人单位违反本条例第十九条的规定，拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。”

**二十三、第六十一条改为第六十四条，删去第一款。**

**二十四、第六十二条改为第六十五条，修改为：**“公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院财政部门规定。”

　　此外，对条文的个别文字作了修改，对条文的顺序作了相应调整。

　　本决定自2011年1月1日起施行。

《工伤保险条例》根据本决定作相应的修改，重新公布。本条例施行后本决定施行前受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，依照本决定的规定执行。

**工伤保险条例**

（2003年4月27日中华人民共和国国务院令第375号公布根据2010年12月20日《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》修订）

**第一章 总则**

**第一条** 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。

**第二条** 中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

　　中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

**第三条** 工伤保险费的征缴按照《社会保险费征缴暂行条例》关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费的征缴规定执行。

**第四条** 用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

　　用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

　　职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

**第五条** 国务院社会保险行政部门负责全国的工伤保险工作。

　　县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

　　社会保险行政部门按照国务院有关规定设立的社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

**第六条** 社会保险行政部门等部门制定工伤保险的政策、标准，应当征求工会组织、用人单位代表的意见。

**第二章 工伤保险基金**

**第七条** 工伤保险基金由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成。

**第八条** 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

　　国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。

　　统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

**第九条** 国务院社会保险行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。

**第十条** 用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

　　用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

　　对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式，由国务院社会保险行政部门规定。

**第十一条** 工伤保险基金逐步实行省级统筹。

　　跨地区、生产流动性较大的行业，可以采取相对集中的方式异地参加统筹地区的工伤保险。具体办法由国务院社会保险行政部门会同有关行业的主管部门制定。

**第十二条** 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。

　　工伤预防费用的提取比例、使用和管理的具体办法，由国务院社会保险行政部门会同国务院财政、卫生行政、安全生产监督管理等部门规定。

　　任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

**第十三条** 工伤保险基金应当留有一定比例的储备金，用于统筹地区重大事故的工伤保险待遇支付；储备金不足支付的，由统筹地区的人民政府垫付。储备金占基金总额的具体比例和储备金的使用办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三章 工伤认定**

**第十四条** 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

　　（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

　　（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

　　（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

　　（四）患职业病的；

　　（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

　　（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

　　（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

**第十五条** 职工有下列情形之一的，视同工伤：

　　（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；

　　（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

　　（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

　　职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第（三）项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

**第十六条** 职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

　　（一）故意犯罪的；

　　（二）醉酒或者吸毒的；

　　（三）自残或者自杀的。

**第十七条** 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

　　用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

　　按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。

　　用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

**第十八条** 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

　　（一）工伤认定申请表；

　　（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

　　（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

　　工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

　　工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

**第十九条** 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。

　　职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

**第二十条** 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

　　社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定。

　　作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

　　社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

**第四章 劳动能力鉴定**

**第二十一条** 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

**第二十二条** 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

　　劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

　　生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

　　劳动能力鉴定标准由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门等部门制定。

**第二十三条** 劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

**第二十四条** 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

　　劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。列入专家库的医疗卫生专业技术人员应当具备下列条件：

　　（一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；

　　（二）掌握劳动能力鉴定的相关知识；

　　（三）具有良好的职业品德。

**第二十五条** 设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取3名或者5名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。设区的市级劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。

　　设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

**第二十六条** 申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

**第二十七条** 劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

**第二十八条** 自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

**第二十九条** 劳动能力鉴定委员会依照本条例第二十六条和第二十八条的规定进行再次鉴定和复查鉴定的期限，依照本条例第二十五条第二款的规定执行。

**第五章 工伤保险待遇**

**第三十条** 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。

　　职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

　　治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。

　　职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

　　工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

　　工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。

**第三十一条** 社会保险行政部门作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的，行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。

**第三十二条** 工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

**第三十三条** 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

　　停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

　　生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

**第三十四条** 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

　　生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

**第三十五条** 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇：

　　（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资；

　　（二）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额；

　　（三）工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

　　职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

**第三十六条** 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

　　（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；

　　（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

　　经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三十七条** 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

　　（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；

　　（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三十八条** 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

**第三十九条** 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

　　（一）丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资；

　　（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定；

　　（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

　　伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

　　一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

**第四十条** 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。调整办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第四十一条** 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照本条例第三十九条职工因工死亡的规定处理。

**第四十二条** 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

　　（一）丧失享受待遇条件的；

　　（二）拒不接受劳动能力鉴定的；

　　（三）拒绝治疗的。

**第四十三条** 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

　　用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

　　职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

　　企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。

**第四十四条** 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

**第四十五条** 职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

**第六章 监督管理**

**第四十六条** 经办机构具体承办工伤保险事务，履行下列职责：

　　（一）根据省、自治区、直辖市人民政府规定，征收工伤保险费；

　　（二）核查用人单位的工资总额和职工人数，办理工伤保险登记，并负责保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况的记录；

　　（三）进行工伤保险的调查、统计；

　　（四）按照规定管理工伤保险基金的支出；

　　（五）按照规定核定工伤保险待遇；

　　（六）为工伤职工或者其近亲属免费提供咨询服务。

**第四十七条** 经办机构与医疗机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议，并公布签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构的名单。具体办法由国务院社会保险行政部门分别会同国务院卫生行政部门、民政部门等部门制定。

**第四十八条** 经办机构按照协议和国家有关目录、标准对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

**第四十九条** 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向社会保险行政部门提出调整费率的建议。

　　第五十条 社会保险行政部门、经办机构应当定期听取工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

**第五十一条** 社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

　　财政部门和审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

**第五十二条** 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。社会保险行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

**第五十三条** 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

**第五十四条** 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

**第五十五条** 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：

　　（一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

　　（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

　　（三）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；

　　（四）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；

　　（五）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

**第七章 法律责任**

**第五十六条** 单位或者个人违反本条例第十二条规定挪用工伤保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予处分或者纪律处分。被挪用的基金由社会保险行政部门追回，并入工伤保险基金；没收的违法所得依法上缴国库。

**第五十七条** 社会保险行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

　　（一）无正当理由不受理工伤认定申请，或者弄虚作假将不符合工伤条件的人员认定为工伤职工的；

　　（二）未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的；

　　（三）收受当事人财物的。

**第五十八条** 经办机构有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法给予纪律处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；造成当事人经济损失的，由经办机构依法承担赔偿责任：

　　（一）未按规定保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况记录的；

　　（二）不按规定核定工伤保险待遇的；

　　（三）收受当事人财物的。

**第五十九条** 医疗机构、辅助器具配置机构不按服务协议提供服务的，经办机构可以解除服务协议。

　　经办机构不按时足额结算费用的，由社会保险行政部门责令改正；医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

**第六十条** 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第六十一条** 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上1万元以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

　　（一）提供虚假鉴定意见的；

　　（二）提供虚假诊断证明的；

　　（三）收受当事人财物的。

**第六十二条**  用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

　　依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

　　用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

**第六十三条** 用人单位违反本条例第十九条的规定，拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。

**第八章 附则**

**第六十四条** 本条例所称工资总额，是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

　　本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

**第六十五条** 公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院财政部门规定。

**第六十六条** 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院社会保险行政部门规定。

　　前款规定的伤残职工或者死亡职工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及前款规定的童工或者童工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

**第六十七条** 本条例自2004年1月1日起施行。本条例施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行。

失业保险条例

国务院令第258号

　　（１９９８年１２月２６日国务院第１１次常务会议通过，１９９９年１月２２日国务院令第２５８号发布，自发布之日起施行。）

第一章 总则

**第一条** 为了保障失业人员失业期间的基本生活，促进其再就业，制定本条例。

**第二条** 城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。

　　城镇企业事业单位失业人员依照本条例的规定，享受失业保险待遇。

　　本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。

**第三条** 国务院劳动保障行政部门主管全国的失业保险工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的失业保险工作。劳动保障行政部门按照国务院规定设立的经办失业保险业务的社会保险经办机构依照本条例的规定，具体承办失业保险工作。

**第四条** 失业保险费按照国家有关规定征缴。

第二章 失业保险基金

**第五条** 失业保险基金由下列各项构成：

　　（一）城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业保险费；

　　（二）失业保险基金的利息；

　　（三）财政补贴；

　　（四）依法纳入失业保险基金的其他资金。

**第六条** 城镇企业事业单位按照本单位工资总额的百分之二缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的百分之一缴纳失业保险费。城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

**第七条** 失业保险基金在直辖市和设区的市实行全市统筹；其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府规定。

**第八条** 省、自治区可以建立失业保险调剂金。

　　失业保险调剂金以统筹地区依法应当征收的失业保险费为基数，按照省、自治区人民政府规定的比例筹集。

　　统筹地区的失业保险基金不敷使用时，由失业保险调剂金调剂、地方财政补贴。

　　失业保险调剂金的筹集、调剂使用以及地方财政补贴的具体办法，由省、自治区人民政府规定。

**第九条** 省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域失业人员数量和失业保险基金数额，报经国务院批准，可以适当调整本行政区域失业保险费的费率。

**第十条** 失业保险基金用于下列支出：

　　（一）失业保险金；

　　（二）领取失业保险金期间的医疗补助金；

　　（三）领取失业保险金期间死亡的失业人员的丧葬补助金和其供养的配偶、直系亲属的抚恤金；

　　（四）领取失业保险金期间接受职业培训、职业介绍的补贴，补贴的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定；

　　（五）国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

**第十一条** 失业保险基金必须存入财政部门在国有商业银行开设的社会保障基金财政专户，实行收支两条线管理，由财政部门依法进行监督。

　　存入银行和按照国家规定购买国债的失业保险基金，分别按照城乡居民同期存款利率和国债利息计息。失业保险基金的利息并入失业保险基金。

　　失业保险基金专款专用，不得挪作他用，不得用于平衡财政收支。

**第十二条** 失业保险基金收支的预算、决算，由统筹地区社会保险经办机构编制，经同级劳动保障行政部门复核、同级财政部门审核，报同级人民政府审批。

**第十三条** 失业保险基金的财务制度和会计制度按照国家有关规定执行。

第三章 失业保险待遇

**第十四条** 具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：

　　（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满１年的；

　　（二）非因本人意愿中断就业的；

　　（三）已办理失业登记，并有求职要求的。

　　失业人员在领取失业保险金期间，按照规定同时享受其他失业保险待遇。

**第十五条** 失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

　　（一）重新就业的；

　　（二）应征服兵役的；

　　（三）移居境外的；

　　（四）享受基本养老保险待遇的；

　　（五）被判刑收监执行或者被劳动教养的；

　　（六）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定的部门或者机构介绍的工作的；

　　（七）有法律、行政法规规定的其他情形的。

**第十六条** 城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起７日内报社会保险经办机构备案。

　　城镇企业事业单位职工失业后，应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的社会保险经办机构办理失业登记。失业保险金自办理失业登记之日起计算。

　　失业保险金由社会保险经办机构按月发放。社会保险经办机构为失业人员开具领取失业保险金的单证，失业人员凭单证到指定银行领取失业保险金。

**第十七条** 失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满１年不足５年的，领取失业保险金的期限最长为１２个月；累计缴费时间满５年不足１０年的，领取失业保险金的期限最长为１８个月；累计缴费时间１０年以上的，领取失业保险金的期限最长为２４个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，但是最长不得超过２４个月。

**第十八条** 失业保险金的标准，按照低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准的水平，由省、自治区、直辖市人民政府确定。

**第十九条** 失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定向社会保险经办机构申请领取医疗补助金。医疗补助金的标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第二十条** 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工的规定，对其家属一次性发给丧葬补助金和抚恤金。

**第二十一条** 单位招用的农民合同制工人连续工作满１年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付一次性生活补助。补助的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第二十二条** 城镇企业事业单位成建制跨统筹地区转移，失业人员跨统筹地区流动的，失业保险关系随之转迁。

**第二十三**条 失业人员符合城市居民最低生活保障条件的，按照规定享受城市居民最低生活保障待遇。

第四章 管理和监督

**第二十四条** 劳动保障行政部门管理失业保险工作，履行下列职责：

　　（一）贯彻实施失业保险法律、法规；

　　（二）指导社会保险经办机构的工作；

　　（三）对失业保险费的征收和失业保险待遇的支付进行监督检查。

**第二十五条** 社会保险经办机构具体承办失业保险工作，履行下列职责：

　　（一）负责失业人员的登记、调查、统计；

　　（二）按照规定负责失业保险基金的管理；

　　（三）按照规定核定失业保险待遇，开具失业人员在指定银行领取失业保险金和其他补助金的单证；

　　（四）拨付失业人员职业培训、职业介绍补贴费用；

　　（五）为失业人员提供免费咨询服务；

　　（六）国家规定由其履行的其他职责。

**第二十六条** 财政部门和审计部门依法对失业保险基金的收支、管理情况进行监督。

**第二十七条** 社会保险经办机构所需经费列入预算，由财政拨付。

第五章 罚则

**第二十八条** 不符合享受失业保险待遇条件，骗取失业保险金和其他失业保险待遇的，由社会保险经办机构责令退还；情节严重的，由劳动保障行政部门处骗取金额１倍以上３倍以下的罚款。

**第二十九条** 社会保险经办机构工作人员违反规定向失业人员开具领取失业保险金或者享受其他失业保险待遇单证，致使失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门责令追回；情节严重的，依法给予行政处分。

**第三十条** 劳动保障行政部门和社会保险经办机构的工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，造成失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门追回损失的失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分。

**第三十一条** 任何单位、个人挪用失业保险基金的，追回挪用的失业保险基金；有违法所得的，没收违法所得，并入失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分。

第六章 附则

**第三十二条** 省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况，可以决定本条例适用于本行政区域内的社会团体及其专职人员、民办非企业单位及其职工、有雇工的城镇个体工商户及其雇工。

**第三十三条** 本条例自发布之日起施行。１９９３年４月１２日国务院发布的《国有企业职工待业保险规定》同时废止。

企业年金办法

《企业年金办法》已经2016年12月20日人力资源社会保障部第114次部务会审议通过，财政部审议通过。现予公布，自2018年2月1日起施行。

第一章 总则

**第一条** 为建立多层次的养老保险制度，推动企业年金发展，更好地保障职工退休后的生活，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国信托法》和国务院有关规定，制定本办法。

**第二条** 本办法所称企业年金，是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自主建立的补充养老保险制度。国家鼓励企业建立企业年金。建立企业年金，应当按照本办法执行。

**第三条** 企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳。企业年金基金实行完全积累，为每个参加企业年金的职工建立个人账户，按照国家有关规定投资运营。企业年金基金投资运营收益并入企业年金基金。

**第四条** 企业年金有关税收和财务管理，按照国家有关规定执行。

**第五条** 企业和职工建立企业年金，应当确定企业年金受托人，由企业代表委托人与受托人签订受托管理合同。受托人可以是符合国家规定的法人受托机构，也可以是企业按照国家有关规定成立的企业年金理事会。

第二章 企业年金方案的订立、变更和终止

**第六条** 企业和职工建立企业年金，应当依法参加基本养老保险并履行缴费义务，企业具有相应的经济负担能力。

**第七条** 建立企业年金，企业应当与职工一方通过集体协商确定，并制定企业年金方案。企业年金方案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

**第八条** 企业年金方案应当包括以下内容：

（一）参加人员；

（二）资金筹集与分配的比例和办法；

（三）账户管理；

（四）权益归属；

（五）基金管理；

（六）待遇计发和支付方式；

（七）方案的变更和终止；

（八）组织管理和监督方式；

（九）双方约定的其他事项。

企业年金方案适用于企业试用期满的职工。

**第九条** 企业应当将企业年金方案报送所在地县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

　　中央所属企业的企业年金方案报送人力资源社会保障部。

　　跨省企业的企业年金方案报送其总部所在地省级人民政府人力资源社会保障行政部门。

　　省内跨地区企业的企业年金方案报送其总部所在地设区的市级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

**第十条** 人力资源社会保障行政部门自收到企业年金方案文本之日起15日内未提出异议的，企业年金方案即行生效。

**第十一条** 企业与职工一方可以根据本企业情况，按照国家政策规定，经协商一致，变更企业年金方案。变更后的企业年金方案应当经职工代表大会或者全体职工讨论通过，并重新报送人力资源社会保障行政部门。

**第十二条** 有下列情形之一的，企业年金方案终止：

　　（一）企业因依法解散、被依法撤销或者被依法宣告破产等原因，致使企业年金方案无法履行的；

（二）因不可抗力等原因致使企业年金方案无法履行的；

（三）企业年金方案约定的其他终止条件出现的。

**第十三条** 企业应当在企业年金方案变更或者终止后10日内报告人力资源社会保障行政部门，并通知受托人。企业应当在企业年金方案终止后，按国家有关规定对企业年金基金进行清算，并按照本办法第四章相关规定处理。

第三章 企业年金基金筹集

**第十四条** 企业年金基金由下列各项组成：

（一）企业缴费；

（二）职工个人缴费；

（三）企业年金基金投资运营收益。

**第十五条** 企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%。企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用，由企业和职工一方协商确定。

　　职工个人缴费由企业从职工个人工资中代扣代缴。

**第十六条** 实行企业年金后，企业如遇到经营亏损、重组并购等当期不能继续缴费的情况，经与职工一方协商，可以中止缴费。不能继续缴费的情况消失后，企业和职工恢复缴费，并可以根据本企业实际情况，按照中止缴费时的企业年金方案予以补缴。补缴的年限和金额不得超过实际中止缴费的年限和金额。

第四章 账户管理

**第十七条** 企业缴费应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户，职工个人缴费计入本人企业年金个人账户。

**第十八条** 企业应当合理确定本单位当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额的差距。企业当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额不得超过5倍。

**第十九条** 职工企业年金个人账户中个人缴费及其投资收益自始归属于职工个人。

　　职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益，企业可以与职工一方约定其自始归属于职工个人，也可以约定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人，完全归属于职工个人的期限最长不超过8年。

**第二十条** 有下列情形之一的，职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益完全归属于职工个人：

　　（一）职工达到法定退休年龄、完全丧失劳动能力或者死亡的；

　　（二）有本办法第十二条规定的企业年金方案终止情形之一的；

　　（三）非因职工过错企业解除劳动合同的，或者因企业违反法律规定职工解除劳动合同的；

　　（四）劳动合同期满，由于企业原因不再续订劳动合同的；

　　（五）企业年金方案约定的其他情形。

**第二十一条** 企业年金暂时未分配至职工企业年金个人账户的企业缴费及其投资收益，以及职工企业年金个人账户中未归属于职工个人的企业缴费及其投资收益，计入企业年金企业账户。

　　企业年金企业账户中的企业缴费及其投资收益应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户。

**第二十二条** 职工变动工作单位时，新就业单位已经建立企业年金或者职业年金的，原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金。

　　职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金的，或者职工升学、参军、失业期间，原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理，也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理；原受托人是企业年金理事会的，由企业与职工协商选择法人受托机构管理。

**第二十三条** 企业年金方案终止后，职工原企业年金个人账户由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理；原受托人是企业年金理事会的，由企业与职工一方协商选择法人受托机构管理。

第五章 企业年金待遇

**第二十四条** 符合下列条件之一的，可以领取企业年金：

　　（一）职工在达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力时，可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金，也可以将本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品，依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权；

　　（二）出国（境）定居人员的企业年金个人账户资金，可以根据本人要求一次性支付给本人；

　　（三）职工或者退休人员死亡后，其企业年金个人账户余额可以继承。

**第二十五条** 未达到上述企业年金领取条件之一的，不得从企业年金个人账户中提前提取资金。

第六章 管理监督

**第二十六条** 企业成立企业年金理事会作为受托人的，企业年金理事会应当由企业和职工代表组成，也可以聘请企业以外的专业人员参加，其中职工代表应不少于三分之一。

　　企业年金理事会除管理本企业的企业年金事务之外，不得从事其他任何形式的营业性活动。

**第二十七条** 受托人应当委托具有企业年金管理资格的账户管理人、投资管理人和托管人，负责企业年金基金的账户管理、投资运营和托管。

**第二十八条** 企业年金基金应当与委托人、受托人、账户管理人、投资管理人、托管人和其他为企业年金基金管理提供服务的自然人、法人或者其他组织的自有资产或者其他资产分开管理，不得挪作其他用途。

　　企业年金基金管理应当执行国家有关规定。

**第二十九条** 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责对本办法的执行情况进行监督检查。对违反本办法的，由人力资源社会保障行政部门予以警告，责令改正。

**第三十条** 因订立或者履行企业年金方案发生争议的，按照国家有关集体合同的规定执行。

因履行企业年金基金管理合同发生争议的，当事人可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

第七章 附 则

**第三十一条** 参加企业职工基本养老保险的其他用人单位及其职工建立补充养老保险的，参照本办法执行。

**第三十二条** 本办法自2018年2月1日起施行。原劳动和社会保障部2004年1月6日发布的《企业年金试行办法》同时废止。

　　本办法施行之日已经生效的企业年金方案，与本办法规定不一致的，应当在本办法施行之日起1年内变更。

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法

中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第9号

新修订的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》已经人力资源和社会保障部第56次部务会议通过，现予公布，自2011年1月1日起施行。劳动和社会保障部2003年9月23日颁布的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》同时废止。

　　部  长：尹蔚民

　　二○一○年十二月三十一日

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法

**第一条**　根据《工伤保险条例》第六十六条第一款的授权，制定本办法。  
　　**第二条**　本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。  
　　前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。  
　　**第三条**　一次性赔偿包括受到事故伤害或者患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。一次性赔偿金数额应当在受到事故伤害或者患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。  
　　劳动能力鉴定按照属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理。劳动能力鉴定费用由伤亡职工或童工所在单位支付。  
　　**第四条**　职工或童工受到事故伤害或者患职业病，在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费按照统筹地区上年度职工月平均工资标准确定，医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费以及所需的交通费等费用按照《工伤保险条例》规定的标准和范围确定，并全部由伤残职工或童工所在单位支付。  
　　**第五条**　一次性赔偿金按照以下标准支付：  
　　一级伤残的为赔偿基数的16倍，二级伤残的为赔偿基数的14倍，三级伤残的为赔偿基数的12倍，四级伤残的为赔偿基数的10倍，五级伤残的为赔偿基数的8倍，六级伤残的为赔偿基数的6倍，七级伤残的为赔偿基数的4倍，八级伤残的为赔偿基数的3倍，九级伤残的为赔偿基数的2倍，十级伤残的为赔偿基数的1倍。  
　　前款所称赔偿基数，是指单位所在工伤保险统筹地区上年度职工年平均工资。  
　　**第六条**　受到事故伤害或者患职业病造成死亡的，按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍支付一次性赔偿金，并按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的10倍一次性支付丧葬补助等其他赔偿金。  
　　**第七条**　单位拒不支付一次性赔偿的，伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属可以向人力资源和社会保障行政部门举报。经查证属实的，人力资源和社会保障行政部门应当责令该单位限期改正。  
　　**第八条**　伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照劳动争议处理的有关规定处理。  
　　**第九条**　本办法自2011年1月1日起施行。劳动和社会保障部2003年9月23日颁布的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》同时废止。

**中华人民共和国劳动和社会保障部令**

第18号

《因工死亡职工供养亲属范围规定》已于2003年9月18日经劳动和社会保障部第5次部务会议通过，现予颁布，自2004年1月1日起施行。

部　长　　郑斯林

二○○三年九月二十三日

**因工死亡职工供养亲属范围规定**

**第一条**为明确因工死亡职工供养亲属范围，根据《工伤保险条例》第三十七条第一款第二项的授权，制定本规定。

**第二条**本规定所称因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。

本规定所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中，婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女；

本规定所称父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；

本规定所称兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

**第三条**上条规定的人员，依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源，并有下列情形之一的，可按规定申请供养亲属抚恤金：

（一）完全丧失劳动能力的；

（二）工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的；

（三）工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的；

（四）工亡职工子女未满18周岁的；

（五）工亡职工父母均已死亡，其祖父、外祖父年满60周岁，祖母、外祖母年满55周岁的；

（六）工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满18周岁的；

（七）工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满18周岁的。

**第四条**领取抚恤金人员有下列情形之一的，停止享受抚恤金待遇：

（一）年满18周岁且未完全丧失劳动能力的；

（二）就业或参军的；

（三）工亡职工配偶再婚的；

（四）被他人或组织收养的；

（五）死亡的。

**第五条**领取抚恤金的人员，在被判刑收监执行期间，停止享受抚恤金待遇。刑满释放仍符合领取抚恤金资格的，按规定的标准享受抚恤金。

**第六条**因工死亡职工供养亲属享受抚恤金待遇的资格，由统筹地区社会保险经办机构核定。

因工死亡职工供养亲属的劳动能力鉴定，由因工死亡职工生前单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会负责。

**第七条**本办法自2004年1月1日起施行。

**人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》**

**若干问题的意见**

人社部发〔2013〕34号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：  
　　《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》（国务院令第586号）已经于2011年1月1日实施。为贯彻执行新修订的《工伤保险条例》，妥善解决实际工作中的问题，更好地保障职工和用人单位的合法权益，现提出如下意见。

一、《工伤保险条例》（以下简称《条例》）第十四条第（五）项规定的“因工外出期间”的认定，应当考虑职工外出是否属于用人单位指派的因工作外出，遭受的事故伤害是否因工作原因所致。

二、《条例》第十四条第（六）项规定的“非本人主要责任”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

三、《条例》第十六条第（一）项“故意犯罪”的认定，应当以司法机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

四、《条例》第十六条第（二）项“醉酒或者吸毒”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。

五、社会保险行政部门受理工伤认定申请后，发现劳动关系存在争议且无法确认的，应告知当事人可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。在此期间，作出工伤认定决定的时限中止，并书面通知申请工伤认定的当事人。劳动关系依法确认后，当事人应将有关法律文书送交受理工伤认定申请的社会保险行政部门，该部门自收到生效法律文书之日起恢复工伤认定程序。

六、符合《条例》第十五条第（一）项情形的，职工所在用人单位原则上应自职工死亡之日起5个工作日内向用人单位所在统筹地区社会保险行政部门报告。

七、具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。

八、曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发现罹患职业病、离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断、鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理：  
　　（一）办理退休手续后，未再从事接触职业病危害作业的退休人员；  
　　（二）劳动或聘用合同期满后或者本人提出而解除劳动或聘用合同后，未再从事接触职业病危害作业的人员。  
　　经工伤认定和劳动能力鉴定，前款第（一）项人员符合领取一次性伤残补助金条件的，按就高原则以本人退休前12个月平均月缴费工资或者确诊职业病前12个月的月平均养老金为基数计发。前款第（二）项人员被鉴定为一级至十级伤残、按《条例》规定应以本人工资作为基数享受相关待遇的，按本人终止或者解除劳动、聘用合同前12 个月平均月缴费工资计发。

九、按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇；未依法为该职工缴纳工伤保险费的，由用人单位按照《条例》规定的相关项目和标准支付待遇。

十、职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的，符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时，按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残级别，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

十一、依据《条例》第四十二条的规定停止支付工伤保险待遇的，在停止支付待遇的情形消失后，自下月起恢复工伤保险待遇，停止支付的工伤保险待遇不予补发。

十二、《条例》第六十二条第三款规定的“新发生的费用”，是指用人单位职工参加工伤保险前发生工伤的，在参加工伤保险后新发生的费用。

十三、由工伤保险基金支付的各项待遇应按《条例》相关规定支付，不得采取将长期待遇改为一次性支付的办法。

十四、核定工伤职工工伤保险待遇时，若上一年度相关数据尚未公布，可暂按前一年度的全国城镇居民人均可支配收入、统筹地区职工月平均工资核定和计发，待相关数据公布后再重新核定，社会保险经办机构或者用人单位予以补发差额部分。

本意见自发文之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。执行中有重大问题，请及时报告我部。

人力资源社会保障部关于执行《工伤保险条例》

若干问题的意见（二）

人社部发〔2016〕29号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：  
　　为更好地贯彻执行新修订的《工伤保险条例》，提高依法行政能力和水平，妥善解决实际工作中的问题，保障职工和用人单位合法权益，现提出如下意见：  
　　一、一级至四级工伤职工死亡，其近亲属同时符合领取工伤保险丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和职工基本养老保险丧葬补助金、抚恤金待遇条件的，由其近亲属选择领取工伤保险或职工基本养老保险其中一种。  
　　二、达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇,继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。  
　　用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。  
　　三、《工伤保险条例》第六十二条规定的“新发生的费用”，是指用人单位参加工伤保险前发生工伤的职工，在参加工伤保险后新发生的费用。其中由工伤保险基金支付的费用，按不同情况予以处理：  
　　（一）因工受伤的，支付参保后新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴，以及参保后解除劳动合同时的一次性工伤医疗补助金；  
　　（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。  
　　四、职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的，应当视为工作原因，但参加与工作无关的活动除外。  
　　五、职工因工作原因驻外，有固定的住所、有明确的作息时间，工伤认定时按照在驻在地当地正常工作的情形处理。  
　　六、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，视为上下班途中。  
　　七、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应在注册地为职工参加工伤保险；未在注册地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。  
　　劳务派遣单位跨地区派遣劳动者，应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的，应在施工项目所在地参加工伤保险。  
　　职工受到事故伤害或者患职业病后，在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇；未参加工伤保险的职工，应当在生产经营地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照生产经营地的规定依法由用人单位支付工伤保险待遇。  
　　八、有下列情形之一的，被延误的时间不计算在工伤认定申请时限内。  
　　（一）受不可抗力影响的；  
　　（二）职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的；  
　　（三）申请人正式提交了工伤认定申请，但因社会保险机构未登记或者材料遗失等原因造成申请超时限的；  
　　（四）当事人就确认劳动关系申请劳动仲裁或提起民事诉讼的；  
　　（五）其他符合法律法规规定的情形。  
　　九、《工伤保险条例》第六十七条规定的“尚未完成工伤认定的”，是指在《工伤保险条例》施行前遭受事故伤害或被诊断鉴定为职业病，且在工伤认定申请法定时限内（从《工伤保险条例》施行之日起算）提出工伤认定申请，尚未做出工伤认定的情形。  
　　十、因工伤认定申请人或者用人单位隐瞒有关情况或者提供虚假材料，导致工伤认定决定错误的，社会保险行政部门发现后，应当及时予以更正。  
　　本意见自发文之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。执行中有重大问题，请及时报告我部。

江西省实施《工伤保险条例》办法

　　《江西省实施〈工伤保险条例〉办法》已经2013年4月24日第3次省政府常务会议审议通过，现予公布，自2013年7月1日起施行。

　　省长 鹿心社

　　2013年5月6日

### **江西省实施《工伤保险条例》办法**

**第一条** 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，根据《中华人民共和国社会保险法》和国务院《工伤保险条例》（以下简称《条例》）等法律法规的有关规定，结合本省实际，制定本办法。

**第二条** 本省行政区域内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）应当依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下统称职工）缴纳工伤保险费。用人单位的职工均有依法享受工伤保险待遇的权利。

**第三条** 省社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作。设区的市、县（市、区）社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。各级社会保险行政部门设立的社会保险经办机构（以下简称经办机构）具体承办工伤保险事务。

　　财政部门和审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

　　安全生产监督管理、卫生、民政、公安、交通运输、工商、住房和城乡建设等部门在各自的职责范围内，协助社会保险行政部门做好工伤保险工作。

**第四条** 工伤保险工作应当与事故预防和职业康复工作相结合。

　　用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

　　社会保险行政部门和经办机构应当建立健全工伤预防制度，通过评估参保单位工伤风险程度，采用调整费率等措施，激励参保单位做好工伤预防工作，降低工伤事故和职业病发生率。

**第五条**  用人单位应当在参保缴费后的三十日内或者参保缴费情况变更后的十五日内，将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。公示内容应当包括享受工伤保险待遇的人员范围、参保时间、缴费情况等。

　　职工有权督促用人单位参加工伤保险及公示参保情况，用人单位的工会组织有义务督促用人单位参加工伤保险及公示参保情况。

　　职工在用人单位参保缴费之前及当日所发生的工伤，其工伤保险待遇由用人单位支付；参保缴费后次日起发生的工伤，其工伤保险待遇由工伤保险基金按照《条例》和本办法的规定支付。

**第六条** 用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

　　用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

　　用人单位缴费费率，由统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率、职业病危害程度等情况，按照国家规定的行业差别费率及行业内费率档次确定。

　　对难以按照用人单位工资总额缴纳工伤保险费的建筑施工企业、小型服务企业、小型矿山企业，工伤保险费的缴纳办法按照国务院社会保险行政部门有关规定执行。

**第七条** 工伤保险基金实行设区的市全市统筹，并逐步实行省级统筹。

　　工伤保险基金实行全省统收统支前，设立省级工伤保险调剂金。省级工伤保险调剂金由各设区的市经办机构按照当年实际征缴工伤保险费的3%上解省经办机构，省经办机构将上述资金和省本级提取的当年实际征缴工伤保险费的3%存入财政专户管理，用于调剂解决全省重特大事故工伤保险基金缺口的支出，提高工伤保险基金保障水平。省级工伤保险调剂金的征收、管理和使用的具体办法，由省社会保险行政部门会同省财政部门制定，报省人民政府批准后实施。

　　工伤保险基金应当严格按照社会保险基金财务制度的规定，实行年初预算和年终决算管理。经办机构按月将基金收入缴入同级财政部门的社会保障基金财政专户，确保收入户月末无余额，并按照规定申请拨付资金。

　　经办机构征收工伤保险费时，应当出具省财政部门统一印制的《江西省社会保险费缴款专用收据》。

**第八条** 工伤保险基金用于支付下列项目：

　　（一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；

　　（二）住院伙食补助费；

　　（三）到统筹地区以外就医的交通食宿费；

　　（四）经劳动能力鉴定委员会确认需安装配置伤残辅助器具的费用；

　　（五）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；

　　（六）一次性伤残补助金和一至四级工伤职工按月领取的伤残津贴；

　　（七）终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性工伤医疗补助金；

　　（八）因工死亡职工的抢救医疗费、丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金；

　　（九）劳动能力鉴定费；

　　（十）工伤认定调查费；

　　（十一）工伤预防费；

　　（十二）职业康复费。

　　任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

**第九条** 各设区的市应当建立工伤保险基金储备金（以下简称储备金）。储备金按本设区的市当年征缴的工伤保险基金总额的10%提取，逐年积累，达到统筹地区当年工伤保险基金总额的20%时不再提取。

　　储备金用于本设区的市重大事故的工伤保险待遇支付。使用工伤保险储备金应当由统筹地区经办机构提出方案，经设区的市社会保险行政部门、财政部门审核后，报设区的市人民政府批准。储备金不足支付的，由设区的市人民政府垫付。

**第十条** 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，用人单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，按照《条例》的规定及时向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

　　用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

**第十一条** 用人单位注册登记地和生产经营地不在同一统筹地区的职工发生工伤，已参加工伤保险的，向参保地社会保险行政部门提出工伤认定申请；未参加工伤保险的，向用人单位生产经营地社会保险行政部门提出工伤认定申请。

　　职工被派遣出境工作，其国内工伤保险关系未中止的，发生工伤后，按照《条例》和本办法的规定申请工伤认定。

**第十二条** 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

　　（一）工伤认定申请表；

　　（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

　　（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

　　提出工伤认定申请，除提交本条前款要求的材料外，还可以提交用人单位、相关行政机关或者人民法院已有的证明材料。

**第十三条** 工伤认定申请人在本办法规定时限内提出工伤认定申请，并且提供的申请材料完整的，社会保险行政部门应当自收到工伤认定申请之日起五个工作日内发出受理通知书。不符合受理条件的，社会保险行政部门不予受理，并书面告知工伤认定申请人。

　　工伤认定申请人在本办法规定时限内提出工伤认定申请，但提供材料不完整的，社会保险行政部门应当自收到工伤认定申请之日起五个工作日内，一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。工伤认定申请人在三十日内按照要求补正材料的，社会保险行政部门应当受理。

**第十四条** 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、从业人员、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。

　　社会保险行政部门进行工伤认定时，从业人员或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

　　社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和该职工所在单位。凡认定为工伤或者视同工伤的，应当向工伤职工颁发《工伤认定证》。

　　社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在十五日内作出工伤认定的决定。

**第十五条** 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

　　用人单位、工伤职工或者其直系亲属申请劳动能力鉴定，应当向设区的市劳动能力鉴定委员会提供下列材料：

　　（一）劳动能力鉴定申请表；

　　（二）工伤认定决定；

　　（三）医疗机构出具的出院小结、医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（职业病诊断鉴定书）、工伤病历和医学影像检查资料等；

　　（四）其他相关证明材料。

　　劳动能力鉴定申请人提供材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当一次性书面告知申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，劳动能力鉴定委员会应当受理。

　　设区的市劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起六十日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长三十日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。达到伤残等级的，还应当向工伤职工颁发《因工伤残证》。

**第十六条** 申请进行劳动能力鉴定的用人单位和工伤职工或者其近亲属对鉴定结论不服的，应当自收到鉴定结论之日起十五日内，向省劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请，并提交初次鉴定的结论。

　　作出初次鉴定的劳动能力鉴定委员会应当向省劳动能力鉴定委员会移交有关材料。

　　省劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

**第十七条**  省和设区的市社会保险行政部门规划、选择、论证并公布工伤定点医疗机构、康复机构和辅助器具配置机构。

　　各统筹地区经办机构负责与工伤定点医疗机构、康复机构和辅助器具配置机构签订书面协议等工作。

**第十八条** 职工治疗工伤应当在签订服务协议的工伤定点医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救，并由用人单位在两个工作日内报告社会保险经办机构。工伤职工伤情相对稳定后，由经办机构视伤情确定是否转入签订服务协议的工伤定点医疗机构继续治疗。

　　工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

**第十九条** 工伤职工因日常生活或者就业需要安装配置辅助器具的，由本人提出申请，经劳动能力鉴定委员会确定后，到签订服务协议的辅助器具配置机构安装配置，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

**第二十条** 生活不能自理的工伤职工在停工留薪期内需要护理的，经收治的医疗机构出具证明，由所在单位负责派人护理。所在单位未派人护理的，由所在单位按照统筹地区上年度职工月平均工资的70%的标准向工伤职工支付护理费。

**第二十一条** 职工因工致残被鉴定为一至四级伤残的，由用人单位和工伤职工以伤残津贴为基数，缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费到法定退休年龄。

　　工伤职工伤残津贴低于职工基本养老保险、基本医疗保险缴费基数的，缴费基数按照职工基本养老保险、基本医疗保险相关规定执行。

　　工伤职工伤残津贴扣除本人基本养老保险、基本医疗保险缴费部分后，实际领取额低于统筹地区最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

**第二十二条** 五至六级工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系，七级至十级伤残职工劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

　　一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金以解除或者终止劳动关系时本人工资为基数，其中一次性工伤医疗补助金标准为：五级20个月、六级17个月、七级13个月、八级10个月、九级7个月、十级4个月的本人工资。一次性伤残就业补助金标准为：五级32个月、六级28个月、七级25个月、八级21个月、九级17个月、十级13个月的本人工资。

　　患职业病的工伤职工，一次性工伤医疗补助金在上述标准的基础上增发30%。

　　五级至十级工伤职工距法定退休年龄不足五年的，一次性伤残就业补助金每差一年扣减10％；不足一年的按照一年计算。

**第二十三条** 用人单位、工伤职工或者其直系亲属向经办机构提出工伤保险待遇申请，应当填写工伤保险待遇申请表并提交下列材料：

　　（一）工伤认定决定；

　　（二）劳动能力鉴定结论；

　　（三）经办机构要求提供的其他材料。

　　申请因工死亡职工直系亲属的工伤保险待遇，需提供前款第（一）、（三）项规定的材料，以及供养亲属的有关证明材料。

　　经办机构对于申报材料不齐全的，应当一次性告知申请人补充有关的申报材料；对于材料齐全、符合发放条件的，应当在受理之日起十个工作日内发放工伤保险待遇。

**第二十四条** 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费，由省社会保险行政部门会同省财政部门根据全省职工平均工资和生活费用变化等情况，适时提出调整方案，报省人民政府批准后执行。

**第二十五条** 用人单位解散、破产、关闭、改制的，应当优先安排解决包括工伤保险所需费用在内的社会保险费。有关工伤保险待遇支付按照下列规定处理：

　　（一）一至四级的工伤职工，用人单位已参加工伤保险的，工伤保险待遇继续由经办机构支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照统筹地区上年度工伤保险待遇人均实际支出标准计算到75周岁，在资产清算时一次性向经办机构缴纳；自一次性缴足次月起，工伤保险待遇由经办机构支付。

　　（二）五至十级的工伤职工，用人单位已参加工伤保险的，由工伤保险基金按照本办法支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位按照本办法支付一次性伤残就业补助金，同时终止工伤保险关系；未参加工伤保险的，由用人单位按照本办法支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，同时终止工伤保险关系。

　　（三）因工死亡职工，用人单位已参加工伤保险的，其供养亲属抚恤金继续由经办机构支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照《条例》规定的标准，一次性支付给供养亲属，或者一次性向经办机构缴纳，由经办机构定期继续支付。计算时间为：因工死亡职工供养的配偶和父母计算到75周岁；未成年人计算到18周岁。

**第二十六条** 用人单位对从事接触职业病危害作业的职工，在建立、终止、解除劳动关系或者办理退休手续前，应当进行职业健康检查，被确诊在用人单位患有职业病的，按照《条例》规定的程序办理工伤认定。

　　职工离岗后被确诊患有职业病的，职工或者其近亲属在被诊断为职业病之日起一年内提出工伤认定申请，社会保险行政部门应当受理。

**第二十七条** 工伤职工办理退休手续后被确诊患有职业病并认定为工伤的，依法享受工伤保险有关待遇，但不享受一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。工伤保险相关待遇由劳动关系终止、解除前或者办理退休手续前的用人单位承担。工伤职工劳动关系终止、解除前或者办理退休手续前在多个用人单位工作过的，工伤保险相关待遇由导致职工患职业病的用人单位承担。

**第二十八条** 公务员、参照公务员法管理的事业单位和社会组织的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，可以按照《条例》和本办法的规定进行工伤认定和劳动能力鉴定，享受有关工伤保险待遇，所需费用由所在单位按照《条例》和本办法规定的标准支付。因公负伤或者因公牺牲已受到政府抚恤的，不再进行工伤认定、享受工伤保险待遇。法律、法规或者国务院主管部门另有规定的，从其规定。

**第二十九条** 中央、省属和军队驻赣单位工伤保险依法实行省本级统筹，工伤保险工作按照国家和省的有关规定执行。

**第三十条** 本办法自2013年7月1日起施行。《江西省实施〈工伤保险条例〉若干规定》（省人民政府令第132号）同时废止。

**江西省生育保险和职工基本医疗保险合并实施办法**

全面推进生育保险和职工基本医疗保险（以下统称两项保险）合并实施，是保障职工社会保险待遇、增强基金共济能力、提升经办服务水平的重要举措。根据《中华人民共和国社会保险法》和《国务院办公厅关于全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施的意见》（国办发〔2019〕10号）有关规定，结合我省实际，制定本办法。

**一、指导思想**

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记视察江西重要讲话精神，聚焦“作示范、勇争先”的目标定位和“五个推进”的更高要求，坚持以人民为中心的发展思想，遵循保留险种、保障待遇、统一管理、降低成本的总体思路，推进两项保险合并实施，实现参保同步登记、基金合并运行、征缴管理一致、监督管理统一、经办服务一体化。

**二、主要目标**

通过整合两项保险基金及管理资源，强化基金共济能力，提升管理综合效能，降低管理运行成本，建立适应我省经济发展水平、优化保险管理资源、实现两项保险长期稳定可持续发展的制度体系和运行机制。自2020年1月1日起，两项保险在全省全面合并实施。

**三、主要政策**

**（一）参保登记。**统筹区域内的企业、机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位、有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）及其在职职工和有意愿的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加职工基本医疗保险时同步参加生育保险。实施过程中要完善参保范围，结合全民参保登记计划摸清底数，实现应保尽保。

**（二）基金征缴和管理。**生育保险基金经审核确认后并入职工基本医疗保险基金统一征缴。按照用人单位参加生育保险和职工基本医疗保险的缴费比例之和确定新的用人单位职工基本医疗保险费率，个人不缴纳生育保险费。合并后，在职职工的职工基本医疗保险个人缴费费率仍为2%。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业等人员自愿参加生育保险和职工基本医疗保险的，由个人按照职工基本医疗保险和生育保险合并费率缴费。

根据基金支出情况和医疗、生育待遇的需求，按照收支平衡的原则，建立费率确定和动态调整机制，防范风险转嫁，实现制度可持续发展。

合并实施前,参保单位或个人欠缴职工基本医疗保险费或生育保险费的，按有关补缴规定执行，补缴后视同连续缴费。合并实施前后，职工基本医疗保险和生育保险参保缴费年限分别合并计算。

职工基本医疗保险基金执行社会保险基金财务制度，不再单列生育保险基金收入，在职工基本医疗保险统筹基金待遇支出中设置生育待遇支出项目。加强基金预决算管理，跟踪分析合并实施后基金运行情况和支出结构，完善生育保险监测指标，探索建立健全基金风险预警机制。坚持基金运行情况公开，加强内部控制，强化基金监督，确保基金安全。

**（三）生育保险待遇。**生育保险待遇包括《中华人民共和国社会保险法》《江西省女职工劳动保护特别规定》规定的生育医疗费用和生育津贴，所需资金从职工基本医疗保险基金中支付。

1.生育医疗费用。

因生育发生的医疗费用，含从怀孕至分娩住院期间所需的检查费、接生费、手术费、住院费和药费等费用以及生育出院后3个月内因生育引起的疾病的医疗费，以及实施计划生育避孕节育情况检查、实施避孕节育手术以及符合生育政策实施复通手术所需的医疗费用。不含人工授精、试管婴儿等辅助生殖项目，不育（孕）症、性功能障碍的治疗项目，按规定免费的计划生育技术服务项目，各种科研性、临床验证性的生育医疗项目，以及因生育医疗事故发生的医疗费用。

参保女职工及参保男职工的未就业配偶在定点医疗机构发生的符合规定的生育医疗费用，经统筹基金报销后，个人自付部分，可以使用职工基本医疗保险个人账户支付。其中，门诊发生的符合规定的生育医疗费用可实行按人头、按项目等方式纳入统筹基金支付；住院发生的符合规定的生育医疗费用，执行职工基本医疗保险的起付标准、报销比例、年度最高支付限额等有关规定。

2.生育津贴。

生育津贴为参保职工在规定的产假及计划生育手术假期期间获得的工资性补偿。生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发；以个人身份参保的，生育津贴按照本人上年度生育保险月平均缴费基数计发。生育津贴支付期限按照《江西省人口与计划生育条例》《江西省女职工劳动保护特别规定》等规定的产假期限执行。

（1）正常分娩的，按规定享受九十八天生育津贴；

（2）符合《江西省人口与计划生育条例》规定生育的，除享受第一项外，增加六十天生育津贴；

（3）难产或实施剖宫产手术分娩的，增加十五天生育津贴；

（4）生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加十五天生育津贴；

（5）怀孕不满三个月流产的，享受二十五天生育津贴；

（6）怀孕满三个月不满七个月流产的，享受四十二天生育津贴；

（7）怀孕满七个月以上终止妊娠的，享受九十八天生育津贴；

（8）放置宫内节育器的，享受三天生育津贴；

（9）取出宫内节育器的，享受一天生育津贴；

（10）结扎或复通输卵管的，享受二十一天生育津贴。

生育津贴由医疗保险经办机构按照规定拨付给用人单位，自愿参保的灵活就业人员直接发放给个人。用人单位按规定发放工资且工资标准高于或等于生育津贴计发标准的，职工不再领取生育津贴；用人单位按规定发放工资但工资标准低于生育津贴计发标准的，差额部分由用人单位予以补足；用人单位未按照规定发放工资的，生育津贴由用人单位发放给职工个人，不得截留挪用。

3.待遇享受条件。

两项保险合并实施后，自参保缴费三十日后，女职工和男职工未就业配偶享受生育医疗费用待遇；男职工未就业配偶参加居民医保的，其生育医疗费用由职工医保基金按规定支付，不得在居民医保基金中重复报销。

在江西省范围内女职工连续缴费至生育时满一年以上（含合并实施前的生育保险缴费时限）且生育后处于正常缴费状态的，享受生育津贴待遇。男职工未就业配偶不享受生育津贴待遇。

参保职工退休后生育的，可继续享受生育医疗费用待遇，不享受生育津贴待遇。

**（四）医疗服务管理。**两项保险合并实施后实行统一定点医疗服务管理。医疗保险经办机构与定点医疗机构签订相关医疗服务协议时，要将生育医疗服务有关要求和指标增加到协议内容中，并充分利用协议管理，强化对生育医疗服务的监控。执行全省统一的基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录以及基本医疗保险诊疗项目和医疗服务设施范围。

促进生育医疗服务行为规范。将生育医疗费用纳入医保支付方式改革范围，推动住院分娩等医疗费用按病种、产前检查按人头等方式付费。生育医疗费用原则上实行医疗保险经办机构与定点医疗机构直接结算。充分利用医保智能监控系统，强化监控和审核，控制生育医疗费用不合理增长。

**（五）经办和信息服务。**两项保险合并实施后，要统一经办管理，规范经办流程。经办管理统一由基本医疗保险经办机构负责，经费列入同级财政预算。充分利用医疗保障信息平台，实行信息系统一体化运行。原有生育保险医疗费用结算平台可暂时保留，待条件成熟后并入医疗保险结算平台。按照国家统一部署，完善统计信息系统，做好医疗生育保险统计工作，确保及时全面准确反映生育保险基金运行、待遇享受人员、待遇支付等方面情况。

深入推进生育保险领域“放管服”改革，进一步提升生育保险便民服务水平，取消职工享受生育医疗待遇前需到经办机构申请备案手续，取消(再)生育服务证和婴儿出生医学证明材料，通过部门间公共信息共享，提供生育信息查询服务。

**四、保障措施**

**（一）强化组织领导。**两项保险合并实施是党中央、国务院和省委、省政府作出的一项重要部署，是推动建立更加公平更可持续医疗保障制度的重要内容。各市、县（区）要高度重视，加强领导，有序推进相关工作。省医保局、省财政厅、省卫生健康委要会同有关方面加强工作指导，及时研究解决工作中遇到的困难和问题，重要情况及时报告省政府。

**（二）精心组织实施。**各统筹地区要高度重视两项保险合并实施工作，按照本办法要求，根据当地生育保险和职工基本医疗保险参保人群差异、基金支付能力、待遇保障水平等因素进行综合分析和研究，按照“尽力而为、量力而行”的原则，坚持从实际出发，从保障基本权益做起，制定实施细则，周密组织实施，确保参保人员相关待遇不降低、基金收支平衡，保证平稳过渡。

各统筹地区要加强工作部署，认真研判当前和今后人口形势对生育保险支出的影响，增强风险防范意识和制度保障能力，加大督促指导，加快推进落实，确保2019年底前出台两项保险合并实施细则，并报送省医保局和省财政厅，2020年1月1日起正式执行。

**（三）加强政策宣传。**各市、县（区）要坚持正确的舆论导向，准确解读相关政策，大力宣传两项保险合并实施的重要意义，合理引导预期，让社会公众充分了解合并实施不会影响参保人员享受相关待遇，且有利于提高基金共济能力、减轻用人单位事务性负担、提高管理效率，为推动两项保险合并实施创造良好的社会氛围。

本办法实施前我省生育保险和职工基本医疗保险规定与本办法不一致的，按本办法规定执行。

**中华人民共和国国务院令**

第644号

现公布《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》，自2014年1月1日起施行。

总理 　李克强   
    2013年12月11日

**国务院关于修改《全国年节及纪念日放假办法》的决定**

国务院决定对《全国年节及纪念日放假办法》作如下修改：

将第二条第二项修改为：“（二）春节，放假3天（农历正月初一、初二、初三）”。本决定自2014年1月1日起施行。《全国年节及纪念日放假办法》根据本决定作相应修改，重新公布。

**全国年节及纪念日放假办法**

(1949年12月23日政务院发布　根据1999年9月18日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第一次修订　根据2007年12月14日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第二次修订　根据2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订)

**第一条**　为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

**第二条**　全体公民放假的节日：

（一）新年，放假1天(1月1日)；

（二）春节，放假3天(农历正月初一、初二、初三)；

（三）清明节，放假1天(农历清明当日)；

（四）劳动节，放假1天(5月1日)；

（五）端午节，放假1天(农历端午当日)；

（六）中秋节，放假1天(农历中秋当日)；

（七）国庆节，放假3天(10月1日、2日、3日)。

**第三条**　部分公民放假的节日及纪念日：

（一）妇女节(3月8日)，妇女放假半天；

（二）青年节(5月4日)，14周岁以上的青年放假半天；

（三）儿童节(6月1日)，不满14周岁的少年儿童放假1天；

（四）中国人民解放军建军纪念日(8月1日)，现役军人放假半天。

**第四条**　少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期。

**第五条**　二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日，均不放假。

**第六条**　全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

**第七条**　本办法自公布之日起施行。

职工带薪年休假条例

中华人民共和国国务院令 第514号

《职工带薪年休假条例》已经2007年12月7日国务院第198次常务会议通过，现予公布，自2008年1月1日起施行。

　　总理  温家宝

　　二○○七年十二月十四日

职工带薪年休假条例

**第一条** 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

**第二条** 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

**第三条** 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

　　国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

**第四条** 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

　　（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

　　（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

　　（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

　　（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

　　（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

**第五条** 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

　　年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

　　单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。

**第六条** 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

　　工会组织依法维护职工的年休假权利。

**第七条** 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

**第八条** 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

**第九条** 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

**第十条** 本条例自2008年1月1日起施行。

企业职工带薪年休假实施办法

中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第1号

《企业职工带薪年休假实施办法》已于2008年7月17日经人力资源和社会保障部第6次部务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

　 　部长 尹蔚民

二〇〇八年九月十八日

企业职工带薪年休假实施办法

**第一条** 为了实施(职工带薪年休假条例》(以下简称条例)，制定本实施办法。

**第二条** 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位 (以下称用人单位)和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

**第三条** 职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假(以下简称年休假)。

**第四条** 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

**第五条** 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余 日历天数折算确定，折算后不足 1整天的部分不享受年休假。

　　前款规定的折算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数÷365天) x职工本人全年应当享受的年休假天数。

**第六条** 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

**第七条** 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

**第八条** 职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第 (二)、(三)、(四)、(五)项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

**第九条** 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

**第十条** 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其 日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

　　用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入 。

**第十一条** 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数 (21.75天)进行折算。

　　前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

　　职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

**第十二条** 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假天数的，应当按照职工当年 已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

　　前款规定的折算方法为:(当年度在本单位已过日历天数÷365天) x职工本人全年应当享受的年休假天数 一当年度已安排年休假天数。

　　用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

**第十三条** 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

**第十四条** 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。

　　被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

**第十五条** 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

　　用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正;对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金;对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

**第十六条** 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。

**第十七条** 除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。

　　船员的年休假按 《中华人民共和国船员条例》执行。

**第十八条** 本办法中的 “年度”是指公历年度。

**第十九条** 本办法自发布之日起施行。

# 劳动部关于颁发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的

# 实施办法》的通知

（劳部发〔1995〕143号 1995年3月25日）

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构：

根据《国务院关于职工工作时间的规定》，我部制定了《<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法》，现发给你们，请遵照执行，并将执行情况报我部。

**第一条** 根据《国务院关于职工工作时间的规定》（以下简称《规定》），制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中华人民共和国境内的企业的职工和个体经济组织的劳动者（以下统称职工）。

**第三条** 职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。实行这一工时制度，应保证完成生产和工作任务，不减少职工的收入。

**第四条** 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要在每周工作 40 小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定，由企业根据实际情况决定。

**第五条** 因工作性质或生产特点的限制，不能实行每日工作 8 小时、每周工作 40 小时标准工时制度的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法，并 按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

**第六条** 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要而延长职工工作时间的，应按《中华人民共和国劳动法》第四十一条的规定执行。

**第七条** 有下列特殊情形和紧急任务之一的，延长工作时间不受本办法第六条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

（四）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

**第八条** 根据本办法第六条、第七条延长工作时间的，企业应当按照《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，给职工支付工资报酬或安排补休。

**第九条** 企业根据所在地的供电、供水和交通等实际情况，经与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

**第十条** 县级以上各级人民政府劳动行政部门对《规定》实施的情况进行监督检查。

**第十一条** 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法及本地区、本行业的实际情况制定实施步骤，并报劳动部备案。

**第十二条** 本办法与《规定》同时实施。从1995年5月1日起施行每周40小时工时制度有困难的企业，可以延期实行，但最迟应当于199 年5月1日起施行。在本办法施行前劳动部、人事部于1994年2月8日共同颁发的《<国务院关于职工工作时间的规定>的实施办法》继续有效。

劳动部关于印发《<国务院关于职工工作时间的规定>

问题解答》的通知

（劳部发〔１９９５〕１８７号）

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部门：

《国务院关于修改<国务院关于职工工作时间的规定>的决定》发布后，一些地区和部门询问有关问题，经研究，对带有普遍性的问题做出解答，现印发给你们，请按照执行，并将执行中的情况及时转告我部。

一九九五年四月二十二日

《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答

一、问：１９９５年２月１７日《国务院关于职工工作时间的规定》（以下简称《规定》）发布后，企业职工每周工作时间不超过４０小时，是否一定要每周休息两天？

答：有条件的企业应尽可能实行职工每日工作８小时、每周工作４０小时这一标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的，应将贯彻《规定》和贯彻《劳动法》结合起来，保证职工每周工作时间不超过４０小时，每周至少休息１天；有些企业还可以实行不定时工作制、综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

二、问：实行新工时制后，企业职工原有的年休假还实行吗？

答：劳动法第四十五条规定，“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定”。在国务院没有发布企业职工年休假规定以前， １９９１年６月１５日中共中央、国务院共同发出的《关于职工休假问题的通知》应继续贯彻执行。

三、问：《规定》第九条中“１９９５年５月１日施行有困难的企业”主要指的是哪些？

答：贯彻执行《规定》有一个很重要的原则，这就是既要维护职工的休息权利，也要保证生产和工作任务的完成，确保全国生产工作秩序的正常，以促进社会主义现代化建设事业的发展。《规定》所提到的有困难的企业主要是指：需要连续生产作业，而劳动组织、班制一时难以调整到位的关系国计民生的行业、企业；确有较多业务技术骨干需经较长时间培训合格上岗才能进一步缩短工时的企业；如立即实行新工时制，可能要严重影响企业完成生产任务、企业信誉和企业职工收入，确需一段准备过渡时间的企业。

这里特别需要指出的是，对于上述暂时存在困难的企业，各地区、各部门务必加强领导，精心指导，帮助他们制定切实可行的实施步骤；上述企业也应立足自身，控掘潜力，积极创造条件，力争早日实行新工时制度，而不要非拖到１９９７年５日１日再实行。

四、问：如果有些企业只因极少数技术骨干轮换不过来而影响《规定》的贯彻实施，能不能用加班加点的办法予以解决？

答：为了使更多的企业职工能够实施新工时制度，企业首先要抓紧进行业务、技术骨干的培养，以便有足够的技术力量轮换顶班。只有这样才能既保证全体职工的健康和休息权利，也能保证正常的生产和工作秩序。在抓紧培养技术骨干的同时，为使企业绝大多数职工能尽早实行新工时制度，可以采取一些过渡性措施，即对极少数技术骨干发加班工资或补休。但是，一要与工会和劳动者本人协商，做好工作；二要保障技术骨干的身体健康；三不能无限期地延续下去，必须尽快招聘合格人材或抓紧培养合格人才。

五、问：哪些企业职工可实行不定时工作制？

答：不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。例如：企业中从事高级管理、推销、货运、装卸、长途运输驾驶、押运、非生产性值班和特殊工作形式的个体工作岗位的职 工，出租车驾驶员等，可实行不定时工作制。鉴于每个企业的情况不同，企业可依据上述原则结合企业的实际情况进行研究，并按有关规定报批。

六、问：哪些企业职工可实行综合计算工时工作制？

答：综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。主要是指：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需要连续作业的职工；地质、石油及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；亦工亦农或由于受能源、原材料供应等条件限制难以均衡生产的乡镇企业的职工等。另外，对于那些在市场竞争中，由于外界因素影响，生产任务不均衡的企业的部分职工也可以参照综合计算工时工作制的办法实施。

对于因工作性质或生产特点的限制，实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业都应根据《中华人民共和国劳动法》和《规定》的有关条款，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。同时，各企业主管部门也应积极创造条件，尽可能使企业的生产任务均衡合理，帮助企业解决贯彻《规定》中的实际问题。

七、问：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况的，是否可以进一步缩短工作时间？

答：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要在每周工作４０小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定，由企业根据实际情况决定。

八、问：中外合营企业中外籍人员，应如何执行《规定》？

答：根据《中华人民共和国涉外经济合同法》第四十条规定：“在中华人民共和国境内履行、经国家批准成立的中外合资经营企业合同、中外合作经营企业合同、中外合作勘探开发自然资源合同，在法律有新的规定时，可以仍然按照合同的规定执行。”因此，在《规定》发布前，凡以合同形式聘用的外籍员工，其工作时间仍可按原合同执行。

九、问：企业因生产经营需要延长工作时间是在每周４０小时、还是在每周４４小时基础上计算？

答：１９９７年５月１日以前，以企业所执行的工时制度为基础。即实行每周４０小时工时制度的企业，以每周４０小时为基础计算加班加点时间；实行每周４４小时工时制度的企业，以每周４４小时为基础计算加班加点时间。上述加班加点，仍然按《劳动法》的有关规定执行。１９９７年５月１日以后，一律应以每周４０小时为基础计算。

## 劳动部关于职工工作时间有关问题的复函

（1997年9月10日实施） （劳部发〔1997〕271号）

广州市劳动局:

你局《关于职工工作时间有关问题的请示》(穗劳函字[1997]127号)收悉，经研究，函复如下:

一、企业和部分不能实行统一工作时间的事业单位，可否不实行"双休日"而安排每周工作六天，每天工作不超过6小时40分钟?

根据《劳动法》和《[国务院关于职工工作时间的规定](https://baike.so.com/doc/5409443-5647461.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》(国务院令第174号)的规定，我国目前实行劳动者每日工作8小时，每周工作40小时这一标准工时制度。有条件的企业应实行标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度，应保证劳动者每天工作不超过8小时、每周工作不超过40小时、每周至少休息一天。此外，根据一些企业的生产实际情况还可实行不定时工作制和综合计算工时工作制。实行不定时工作制综合计算工时工作制的企业应按劳动部《[关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法](https://baike.so.com/doc/23823819-24380227.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》(劳部发[1994]503号)的规定办理审批手续。

二、用人单位要求劳动者每周工作超过40不时但不超过44小时，且不作延长工作时间处理，劳动行政机关可否认定其违法并依据《劳动法》第九十、九十一条和劳部发[1994]489、532号文件的规定予以处罚?

《[国务院关于职工工作时间的规定](https://baike.so.com/doc/5409443-5647461.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》(国务院令第174号)是依据《劳动法》第三十六条的规定，按照我国经济和社会发展的需要，在标准工时制度方面进一步作出的规定。如果用人单位要求劳动者每周工作超过40小时但不超过44小时，且不作延长工作时间处理，劳动行政机关有权要求其改正。

三、《劳动法》第四十一、四十四条中的"延长工作时间"是否仅指加点，而不包括休息日或节日等法定休假日的加班(即是否加班不受《劳动法》的第四十一条限制)?

《劳动法》第四十一条有关延长工作时间的限制包括正常工作日的加点、休息日和法定休假日的加班。即每月工作日的加点、休息日和法定休假日的加班的总时数不得超过36小时。在国家立法部门没有作出立法解释前，应按此精神执行。

四、休息日或法定休假日加班，用人单位可否不支付加班费而给予补休?补休的标准如何确定?

依据《劳动法》第[四十四](https://baike.so.com/doc/24561354-25429020.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)条规定，休息日安排劳动者加班工作的，应首先安排补休，不能补休时，则应支付不低于工资的百分之二百的工资报酬。补休时间应等同于加班时间。法定休假日安排劳动者加班工作的，应另外支付不低于工资的百分之三百的工资报酬，一般不安排补休。

五、经批准实施综合计算工时工作制的用人单位，在计算周期内若日(或周)的平均工作时间没超过法定标准工作时间，但某一具体日(或周)的实际工作时间工作超过8小时(或40小时)，'超过'部分是否视为加点(或加班)且受《劳动法》第四十一条的限制?

依据劳动部《[关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法](https://baike.so.com/doc/23823819-24380227.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》第五条的规定，综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内，某一具体日(或周)的实际工作时间可以超过8小时(或40小时)，但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按《劳动法》第[四十四](https://baike.so.com/doc/24561354-25429020.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)条第一款的规定支付工资报酬，其中法定休假日安排劳动者工作的，按《劳动法》第[四十四](https://baike.so.com/doc/24561354-25429020.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)条第三款的规定支付工资报酬。而且，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。

六、若甲企业经批准以季为周期综合计算工时(总工时应为40时/周×12周/季=480时/季)。若乙职工在该季的第一、二月份刚好完成了480小时的工作，第三个月整月休息。甲企业这样做是否合法且不存在着延长工作时间问题，该季各月的工资及加班费(若认定为延长工作时间的话)应如何计发?

某企业经劳动行政部门批准以季为周期综合计算工时(总工时应为508小时/季)。该企业因生产任务需要，经商工会和劳动者同意，安排劳动者在该季的第一、二月份刚好完成了508小时的工作，第三个月整月休息。该企业这样做应视为合法且没有延长工作时间。对于这种打破常规的工作时间安排，一定要取得工会和劳动者的同意，并且注意劳逸结合，切实保障劳动者身体健康。

工时计算方法应为:

1.工作日的计算

年工作日:365天/年-104天/年(休息日)-7天/年(法定休假日)=254天/年

季工作日:254天/年÷4季=63.5天

月工作日:254天/年÷12月=21.16天

2.工作小时数的计算

以每周、月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

七、劳部发[1994]489号文第十三条中"其综合工作时间超过法定标准工作时间部分"是指日(或周)平均工作时间超过，还是指某一具体日(或周)实际工作时间超过?

实行综合计算工时工作制的企业，在综合计算周期内，如果劳动者的实际工作时间总数超过该周期的法定标准工作时间总数，超过部分应视为延长工作时间。如果在整个综合计算周期内的实际工作时间总数不超过该周期的法定标准工作时间总数，只是该综合计算周期内的某一具体日(或周、或月、或季)超过法定标准工作时间，其超过部分不应视为延长工作时间。

八、实行不定时工作制的工资如何计发?其休息休假如何确定?

对于实行不定时工作制的劳动者，企业应当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准，以便安排劳动者休息。其工资由企业按照本单位的工资制度和工资分配办法，根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。对于符合带薪年休假条件的劳动者，企业可安排其享受带薪年休假。

九、本市拟在审批综合计算工时过程中强制性地附加'保证劳动者每周至少休息一天'和'每日实际工作时间不得超过11小时'两个条件，是否妥当?

实行综合计算工时工作制是从部分企业生产实际出发，允许实行相对集中工作、集中休息的工作制度，以保证生产的正常进行和劳动者的合法权益。因此，在审批综合计算工时工作制过程中不宜再要求企业实行符合标准工时工作制的规定。但是，在审批综合计算工时工作制过程中应要求企业做到以下两点:

1.企业实行综合计算工时工作制以及在实行综合计算工时工作中采取何种工作方式，一定要与工会和劳动者协商。

2.对于第三级以上(含第三级)体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，而且每周至少休息一天。

关于印发《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》的通知

劳部发〔1994〕503号

各省、自治区、直辖市劳动(劳动人事)厅(局)，计划单列市劳动局，国务院有关部委、直属机构:

　　根据《中华人民共和国劳动法》，我们制定了《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》，现发给你们，请遵照执行，并请将执行中的情况及时报送给我们。

　　劳动部

　　一九九四年十二月十四日

**关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法**

**第一条** 根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条的规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中华人民共和国境内的企业。

**第三条** 企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

**第四条** 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：

　　(一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工;

　　(二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工;

　　(三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

**第五条** 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

　　(一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工;

　　(二)地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工;

　　(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

**第六条** 对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

**第七条** 中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。

　　地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

**第八条** 本办法自1995年1月1日起实行。

**中华人民共和国主席令**

第52号

《[全国人民代表大会常务委员会](https://baike.so.com/doc/5354341-5589805.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)关于修改〈[中华人民共和国职业病防治法](https://baike.so.com/doc/1697682-1795033.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)〉的决定》已由[中华人民共和国](https://baike.so.com/doc/23635518-24188839.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)第十一届全国人民代表大会常务委员会第24次会议于2011年12月31日通过，现予公布，自公布之日起施行。

中华人民共和国[主席](https://baike.so.com/doc/249820-264411.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)[胡锦涛](https://baike.so.com/doc/1324244-1399987.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)

2011年12月31日

2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过 根据2011年12月31日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议《关于修改〈中华人民共和国职业病防治法〉的决定》第一次修正 根据2016年7月2日第十二届全国人民代表大会常务委员会第二十一次会议《关于修改〈中华人民共和国节约能源法〉等六部法律的决定》第二次修正 根据2017年11月4日第十二届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国会计法〉等十一部法律的决定》第三次修正。 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改等七部法律的决定》第四次修正法律目录。

**中华人民共和国职业病防治法**

目 录

　　第一章　总　则  
　　第二章　前期预防  
　　第三章　劳动过程中的防护与管理  
　　第四章　职业病诊断与职业病病人保障  
　　第五章　监督检查  
　　第六章　法律责任  
　　第七章　附　则

**第一章　总　　则**

**第一条**　为了预防、控制和消除职业病危害，防治职业病，保护劳动者健康及其相关权益，促进经济社会发展，根据宪法，制定本法。  
　　**第二条**　本法适用于中华人民共和国领域内的职业病防治活动。  
　　本法所称职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。  
　　职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院安全生产监督管理部门、劳动保障行政部门制定、调整并公布。  
　　**第三条**　职业病防治工作坚持预防为主、防治结合的方针，建立用人单位负责、行政机关监管、行业自律、职工参与和社会监督的机制，实行分类管理、综合治理。  
　　**第四条**　劳动者依法享有职业卫生保护的权利。  
　　用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护。  
　　工会组织依法对职业病防治工作进行监督，维护劳动者的合法权益。用人单位制定或者修改有关职业病防治的规章制度，应当听取工会组织的意见。  
　　**第五条**　用人单位应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任。  
　　**第六条**　用人单位的主要负责人对本单位的职业病防治工作全面负责。  
　　**第七条**　用人单位必须依法参加工伤保险。  
　　国务院和县级以上地方人民政府劳动保障行政部门应当加强对工伤保险的监督管理，确保劳动者依法享受工伤保险待遇。  
　　**第八条**　国家鼓励和支持研制、开发、推广、应用有利于职业病防治和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，加强对职业病的机理和发生规律的基础研究，提高职业病防治科学技术水平；积极采用有效的职业病防治技术、工艺、设备、材料；限制使用或者淘汰职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料。  
　　国家鼓励和支持职业病医疗康复机构的建设。  
　　**第九条**　国家实行职业卫生监督制度。  
　　国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门、劳动保障行政部门依照本法和国务院确定的职责，负责全国职业病防治的监督管理工作。国务院有关部门在各自的职责范围内负责职业病防治的有关监督管理工作。  
　　县级以上地方人民政府安全生产监督管理部门、卫生行政部门、劳动保障行政部门依据各自职责，负责本行政区域内职业病防治的监督管理工作。县级以上地方人民政府有关部门在各自的职责范围内负责职业病防治的有关监督管理工作。  
　　县级以上人民政府安全生产监督管理部门、卫生行政部门、劳动保障行政部门（以下统称职业卫生监督管理部门）应当加强沟通，密切配合，按照各自职责分工，依法行使职权，承担责任。  
　　**第十条**　国务院和县级以上地方人民政府应当制定职业病防治规划，将其纳入国民经济和社会发展计划，并组织实施。  
　　县级以上地方人民政府统一负责、领导、组织、协调本行政区域的职业病防治工作，建立健全职业病防治工作体制、机制，统一领导、指挥职业卫生突发事件应对工作；加强职业病防治能力建设和服务体系建设，完善、落实职业病防治工作责任制。  
　　乡、民族乡、镇的人民政府应当认真执行本法，支持职业卫生监督管理部门依法履行职责。  
　　**第十一条**　县级以上人民政府职业卫生监督管理部门应当加强对职业病防治的宣传教育，普及职业病防治的知识，增强用人单位的职业病防治观念，提高劳动者的职业健康意识、自我保护意识和行使职业卫生保护权利的能力。  
　　**第十二条**　有关防治职业病的国家职业卫生标准，由国务院卫生行政部门组织制定并公布。  
　　国务院卫生行政部门应当组织开展重点职业病监测和专项调查，对职业健康风险进行评估，为制定职业卫生标准和职业病防治政策提供科学依据。  
　　县级以上地方人民政府卫生行政部门应当定期对本行政区域的职业病防治情况进行统计和调查分析。  
　　**第十三条**　任何单位和个人有权对违反本法的行为进行检举和控告。有关部门收到相关的检举和控告后，应当及时处理。  
　　对防治职业病成绩显著的单位和个人，给予奖励。

**第二章　前期预防**

**第十四条**　用人单位应当依照法律、法规要求，严格遵守国家职业卫生标准，落实职业病预防措施，从源头上控制和消除职业病危害。  
　　**第十五条**　产生职业病危害的用人单位的设立除应当符合法律、行政法规规定的设立条件外，其工作场所还应当符合下列职业卫生要求：  
　　（一）职业病危害因素的强度或者浓度符合国家职业卫生标准；  
　　（二）有与职业病危害防护相适应的设施；  
　　（三）生产布局合理，符合有害与无害作业分开的原则；  
　　（四）有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；  
　　（五）设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求；  
　　（六）法律、行政法规和国务院卫生行政部门、安全生产监督管理部门关于保护劳动者健康的其他要求。  
　　**第十六条**　国家建立职业病危害项目申报制度。  
　　用人单位工作场所存在职业病目录所列职业病的危害因素的，应当及时、如实向所在地安全生产监督管理部门申报危害项目，接受监督。  
　　职业病危害因素分类目录由国务院卫生行政部门会同国务院安全生产监督管理部门制定、调整并公布。职业病危害项目申报的具体办法由国务院安全生产监督管理部门制定。  
　　**第十七条**　新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目（以下统称建设项目）可能产生职业病危害的，建设单位在可行性论证阶段应当进行职业病危害预评价。  
　　医疗机构建设项目可能产生放射性职业病危害的，建设单位应当向卫生行政部门提交放射性职业病危害预评价报告。卫生行政部门应当自收到预评价报告之日起三十日内，作出审核决定并书面通知建设单位。未提交预评价报告或者预评价报告未经卫生行政部门审核同意的，不得开工建设。  
　　职业病危害预评价报告应当对建设项目可能产生的职业病危害因素及其对工作场所和劳动者健康的影响作出评价，确定危害类别和职业病防护措施。  
　　建设项目职业病危害分类管理办法由国务院安全生产监督管理部门制定。  
　　**第十八条**　建设项目的职业病防护设施所需费用应当纳入建设项目工程预算，并与主体工程同时设计，同时施工，同时投入生产和使用。  
　　建设项目的职业病防护设施设计应当符合国家职业卫生标准和卫生要求；其中，医疗机构放射性职业病危害严重的建设项目的防护设施设计，应当经卫生行政部门审查同意后，方可施工。  
　　建设项目在竣工验收前，建设单位应当进行职业病危害控制效果评价。  
　　医疗机构可能产生放射性职业病危害的建设项目竣工验收时，其放射性职业病防护设施经卫生行政部门验收合格后，方可投入使用；其他建设项目的职业病防护设施应当由建设单位负责依法组织验收，验收合格后，方可投入生产和使用。安全生产监督管理部门应当加强对建设单位组织的验收活动和验收结果的监督核查。  
　　**第十九条**　国家对从事放射性、高毒、高危粉尘等作业实行特殊管理。具体管理办法由国务院制定。

**第三章　劳动过程中的防护与管理**

**第二十条**　用人单位应当采取下列职业病防治管理措施：  
　　（一）设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职的职业卫生管理人员，负责本单位的职业病防治工作；  
　　（二）制定职业病防治计划和实施方案；  
　　（三）建立、健全职业卫生管理制度和操作规程；  
　　（四）建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案；  
　　（五）建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度；  
　　（六）建立、健全职业病危害事故应急救援预案。  
　　**第二十一条**　用人单位应当保障职业病防治所需的资金投入，不得挤占、挪用，并对因资金投入不足导致的后果承担责任。  
　　**第二十二条**　用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。  
　　用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。  
　　**第二十三条**　用人单位应当优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备、新材料，逐步替代职业病危害严重的技术、工艺、设备、材料。  
　　**第二十四条**　产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位置设置公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。  
　　对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位置，设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救治措施等内容。  
　　**第二十五条**　对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。  
　　对放射工作场所和放射性同位素的运输、贮存，用人单位必须配置防护设备和报警装置，保证接触放射线的工作人员佩戴个人剂量计。  
　　对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自拆除或者停止使用。  
　　**第二十六条**　用人单位应当实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于正常运行状态。  
　　用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门的规定，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价。检测、评价结果存入用人单位职业卫生档案，定期向所在地安全生产监督管理部门报告并向劳动者公布。  
　　职业病危害因素检测、评价由依法设立的取得国务院安全生产监督管理部门或者设区的市级以上地方人民政府安全生产监督管理部门按照职责分工给予资质认可的职业卫生技术服务机构进行。职业卫生技术服务机构所作检测、评价应当客观、真实。  
　　发现工作场所职业病危害因素不符合国家职业卫生标准和卫生要求时，用人单位应当立即采取相应治理措施，仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要求的，必须停止存在职业病危害因素的作业；职业病危害因素经治理后，符合国家职业卫生标准和卫生要求的，方可重新作业。  
　　第二十七条　职业卫生技术服务机构依法从事职业病危害因素检测、评价工作，接受安全生产监督管理部门的监督检查。安全生产监督管理部门应当依法履行监督职责。  
　　**第二十八条**　向用人单位提供可能产生职业病危害的设备的，应当提供中文说明书，并在设备的醒目位置设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明设备性能、可能产生的职业病危害、安全操作和维护注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容。  
　　**第二十九条**　向用人单位提供可能产生职业病危害的化学品、放射性同位素和含有放射性物质的材料的，应当提供中文说明书。说明书应当载明产品特性、主要成份、存在的有害因素、可能产生的危害后果、安全使用注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容。产品包装应当有醒目的警示标识和中文警示说明。贮存上述材料的场所应当在规定的部位设置危险物品标识或者放射性警示标识。  
　　国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料，使用单位或者进口单位按照国家规定经国务院有关部门批准后，应当向国务院卫生行政部门、安全生产监督管理部门报送该化学材料的毒性鉴定以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件等资料。  
　　进口放射性同位素、射线装置和含有放射性物质的物品的，按照国家有关规定办理。  
　　**第三十条**　任何单位和个人不得生产、经营、进口和使用国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料。  
　　**第三十一条**　任何单位和个人不得将产生职业病危害的作业转移给不具备职业病防护条件的单位和个人。不具备职业病防护条件的单位和个人不得接受产生职业病危害的作业。  
　　**第三十二条**　用人单位对采用的技术、工艺、设备、材料，应当知悉其产生的职业病危害，对有职业病危害的技术、工艺、设备、材料隐瞒其危害而采用的，对所造成的职业病危害后果承担责任。  
　　**第三十三条**　用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。  
　　劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。  
　　用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同。  
　　**第三十四条**　用人单位的主要负责人和职业卫生管理人员应当接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。  
　　用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。  
　　劳动者应当学习和掌握相关的职业卫生知识，增强职业病防范意识，遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，发现职业病危害事故隐患应当及时报告。  
　　劳动者不履行前款规定义务的，用人单位应当对其进行教育。  
　　**第三十五条**　对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。  
　　用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。  
　　职业健康检查应当由取得《医疗机构执业许可证》的医疗卫生机构承担。卫生行政部门应当加强对职业健康检查工作的规范管理，具体管理办法由国务院卫生行政部门制定。  
　　**第三十六条**　用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定的期限妥善保存。  
　　职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。  
　　劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。  
　　**第三十七条**　发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地安全生产监督管理部门和有关部门。安全生产监督管理部门接到报告后，应当及时会同有关部门组织调查处理；必要时，可以采取临时控制措施。卫生行政部门应当组织做好医疗救治工作。  
　　对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。  
　　**第三十八条**　用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。  
　　**第三十九条**　劳动者享有下列职业卫生保护权利：  
　　（一）获得职业卫生教育、培训；  
　　（二）获得职业健康检查、职业病诊疗、康复等职业病防治服务；  
　　（三）了解工作场所产生或者可能产生的职业病危害因素、危害后果和应当采取的职业病防护措施；  
　　（四）要求用人单位提供符合防治职业病要求的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品，改善工作条件；  
　　（五）对违反职业病防治法律、法规以及危及生命健康的行为提出批评、检举和控告；  
　　（六）拒绝违章指挥和强令进行没有职业病防护措施的作业；  
　　（七）参与用人单位职业卫生工作的民主管理，对职业病防治工作提出意见和建议。  
　　用人单位应当保障劳动者行使前款所列权利。因劳动者依法行使正当权利而降低其工资、福利等待遇或者解除、终止与其订立的劳动合同的，其行为无效。  
　　**第四十条**　工会组织应当督促并协助用人单位开展职业卫生宣传教育和培训，有权对用人单位的职业病防治工作提出意见和建议，依法代表劳动者与用人单位签订劳动安全卫生专项集体合同，与用人单位就劳动者反映的有关职业病防治的问题进行协调并督促解决。  
　　工会组织对用人单位违反职业病防治法律、法规，侵犯劳动者合法权益的行为，有权要求纠正；产生严重职业病危害时，有权要求采取防护措施，或者向政府有关部门建议采取强制性措施；发生职业病危害事故时，有权参与事故调查处理；发现危及劳动者生命健康的情形时，有权向用人单位建议组织劳动者撤离危险现场，用人单位应当立即作出处理。  
　　**第四十一条**　用人单位按照职业病防治要求，用于预防和治理职业病危害、工作场所卫生检测、健康监护和职业卫生培训等费用，按照国家有关规定，在生产成本中据实列支。  
　　**第四十二条**　职业卫生监督管理部门应当按照职责分工，加强对用人单位落实职业病防护管理措施情况的监督检查，依法行使职权，承担责任。

**第四章　职业病诊断与职业病病人保障**

**第四十三条**　医疗卫生机构承担职业病诊断，应当经省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门批准。省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门应当向社会公布本行政区域内承担职业病诊断的医疗卫生机构的名单。  
　　承担职业病诊断的医疗卫生机构应当具备下列条件：  
　　（一）持有《医疗机构执业许可证》；  
　　（二）具有与开展职业病诊断相适应的医疗卫生技术人员；  
　　（三）具有与开展职业病诊断相适应的仪器、设备；  
　　（四）具有健全的职业病诊断质量管理制度。  
　　承担职业病诊断的医疗卫生机构不得拒绝劳动者进行职业病诊断的要求。  
　　**第四十四条**　劳动者可以在用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地依法承担职业病诊断的医疗卫生机构进行职业病诊断。  
　　**第四十五条**　职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法由国务院卫生行政部门制定。职业病伤残等级的鉴定办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门制定。  
　　**第四十六条**　职业病诊断，应当综合分析下列因素：  
　　（一）病人的职业史；  
　　（二）职业病危害接触史和工作场所职业病危害因素情况；  
　　（三）临床表现以及辅助检查结果等。  
　　没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，应当诊断为职业病。  
　　职业病诊断证明书应当由参与诊断的取得职业病诊断资格的执业医师签署，并经承担职业病诊断的医疗卫生机构审核盖章。  
　　**第四十七条**　用人单位应当如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业病危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料；安全生产监督管理部门应当监督检查和督促用人单位提供上述资料；劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、鉴定有关的资料。  
　　职业病诊断、鉴定机构需要了解工作场所职业病危害因素情况时，可以对工作场所进行现场调查，也可以向安全生产监督管理部门提出，安全生产监督管理部门应当在十日内组织现场调查。用人单位不得拒绝、阻挠。  
　　**第四十八条**　职业病诊断、鉴定过程中，用人单位不提供工作场所职业病危害因素检测结果等资料的，诊断、鉴定机构应当结合劳动者的临床表现、辅助检查结果和劳动者的职业史、职业病危害接触史,并参考劳动者的自述、安全生产监督管理部门提供的日常监督检查信息等，作出职业病诊断、鉴定结论。  
　　劳动者对用人单位提供的工作场所职业病危害因素检测结果等资料有异议，或者因劳动者的用人单位解散、破产，无用人单位提供上述资料的，诊断、鉴定机构应当提请安全生产监督管理部门进行调查，安全生产监督管理部门应当自接到申请之日起三十日内对存在异议的资料或者工作场所职业病危害因素情况作出判定；有关部门应当配合。  
　　**第四十九条**　职业病诊断、鉴定过程中，在确认劳动者职业史、职业病危害接触史时，当事人对劳动关系、工种、工作岗位或者在岗时间有争议的，可以向当地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；接到申请的劳动人事争议仲裁委员会应当受理，并在三十日内作出裁决。  
　　当事人在仲裁过程中对自己提出的主张，有责任提供证据。劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁主张有关的证据的，仲裁庭应当要求用人单位在指定期限内提供；用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。  
　　劳动者对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。  
　　用人单位对仲裁裁决不服的，可以在职业病诊断、鉴定程序结束之日起十五日内依法向人民法院提起诉讼；诉讼期间，劳动者的治疗费用按照职业病待遇规定的途径支付。  
　　**第五十条**　用人单位和医疗卫生机构发现职业病病人或者疑似职业病病人时，应当及时向所在地卫生行政部门和安全生产监督管理部门报告。确诊为职业病的，用人单位还应当向所在地劳动保障行政部门报告。接到报告的部门应当依法作出处理。  
　　**第五十一条**　县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内的职业病统计报告的管理工作，并按照规定上报。  
　　**第五十二条**　当事人对职业病诊断有异议的，可以向作出诊断的医疗卫生机构所在地地方人民政府卫生行政部门申请鉴定。  
　　职业病诊断争议由设区的市级以上地方人民政府卫生行政部门根据当事人的申请，组织职业病诊断鉴定委员会进行鉴定。  
　　当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，可以向省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门申请再鉴定。  
　　**第五十三条**　职业病诊断鉴定委员会由相关专业的专家组成。  
　　省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门应当设立相关的专家库，需要对职业病争议作出诊断鉴定时，由当事人或者当事人委托有关卫生行政部门从专家库中以随机抽取的方式确定参加诊断鉴定委员会的专家。  
　　职业病诊断鉴定委员会应当按照国务院卫生行政部门颁布的职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法进行职业病诊断鉴定，向当事人出具职业病诊断鉴定书。职业病诊断、鉴定费用由用人单位承担。  
　　**第五十四条**　职业病诊断鉴定委员会组成人员应当遵守职业道德，客观、公正地进行诊断鉴定，并承担相应的责任。职业病诊断鉴定委员会组成人员不得私下接触当事人，不得收受当事人的财物或者其他好处，与当事人有利害关系的，应当回避。  
　　人民法院受理有关案件需要进行职业病鉴定时，应当从省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门依法设立的相关的专家库中选取参加鉴定的专家。  
　　**第五十五条**　医疗卫生机构发现疑似职业病病人时，应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。  
　　用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。  
　　疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。  
　　**第五十六条**　用人单位应当保障职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。  
　　用人单位应当按照国家有关规定，安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。  
　　用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。  
　　用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴。  
　　**第五十七条**　职业病病人的诊疗、康复费用，伤残以及丧失劳动能力的职业病病人的社会保障，按照国家有关工伤保险的规定执行。  
　　**第五十八条**　职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。  
　　**第五十九条**　劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤保险的，其医疗和生活保障由该用人单位承担。  
　　**第六十条**　职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。  
　　用人单位在发生分立、合并、解散、破产等情形时，应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。  
　　**第六十一条**　用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。  
　　地方各级人民政府应当根据本地区的实际情况，采取其他措施，使前款规定的职业病病人获得医疗救治。

**第五章　监督检查**

**第六十二条**　县级以上人民政府职业卫生监督管理部门依照职业病防治法律、法规、国家职业卫生标准和卫生要求，依据职责划分，对职业病防治工作进行监督检查。  
　　**第六十三条**　安全生产监督管理部门履行监督检查职责时，有权采取下列措施：  
　　（一）进入被检查单位和职业病危害现场，了解情况，调查取证；  
　　（二）查阅或者复制与违反职业病防治法律、法规的行为有关的资料和采集样品；  
　　（三）责令违反职业病防治法律、法规的单位和个人停止违法行为。  
　　**第六十四条**　发生职业病危害事故或者有证据证明危害状态可能导致职业病危害事故发生时，安全生产监督管理部门可以采取下列临时控制措施： 　  
　　（一）责令暂停导致职业病危害事故的作业；  
　　（二）封存造成职业病危害事故或者可能导致职业病危害事故发生的材料和设备；  
　　（三）组织控制职业病危害事故现场。  
　　在职业病危害事故或者危害状态得到有效控制后，安全生产监督管理部门应当及时解除控制措施。  
　　**第六十五条**　职业卫生监督执法人员依法执行职务时，应当出示监督执法证件。  
　　职业卫生监督执法人员应当忠于职守，秉公执法，严格遵守执法规范；涉及用人单位的秘密的，应当为其保密。  
　　**第六十六条**　职业卫生监督执法人员依法执行职务时，被检查单位应当接受检查并予以支持配合，不得拒绝和阻碍。  
　　**第六十七条**　卫生行政部门、安全生产监督管理部门及其职业卫生监督执法人员履行职责时，不得有下列行为：  
　　（一）对不符合法定条件的，发给建设项目有关证明文件、资质证明文件或者予以批准；  
　　（二）对已经取得有关证明文件的，不履行监督检查职责；  
　　（三）发现用人单位存在职业病危害的，可能造成职业病危害事故，不及时依法采取控制措施；  
　　（四）其他违反本法的行为。  
　　**第六十八条**　职业卫生监督执法人员应当依法经过资格认定。  
　　职业卫生监督管理部门应当加强队伍建设，提高职业卫生监督执法人员的政治、业务素质，依照本法和其他有关法律、法规的规定，建立、健全内部监督制度，对其工作人员执行法律、法规和遵守纪律的情况，进行监督检查。

**第六章　法律责任**

**第六十九条**　建设单位违反本法规定，有下列行为之一的，由安全生产监督管理部门和卫生行政部门依据职责分工给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以上五十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令停建、关闭：  
　　（一）未按照规定进行职业病危害预评价的；  
　　（二）医疗机构可能产生放射性职业病危害的建设项目未按照规定提交放射性职业病危害预评价报告，或者放射性职业病危害预评价报告未经卫生行政部门审核同意，开工建设的；  
　　（三）建设项目的职业病防护设施未按照规定与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用的；  
　　（四）建设项目的职业病防护设施设计不符合国家职业卫生标准和卫生要求，或者医疗机构放射性职业病危害严重的建设项目的防护设施设计未经卫生行政部门审查同意擅自施工的；  
　　（五）未按照规定对职业病防护设施进行职业病危害控制效果评价的；  
　　（六）建设项目竣工投入生产和使用前，职业病防护设施未按照规定验收合格的。  
　　**第七十条**　违反本法规定，有下列行为之一的，由安全生产监督管理部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以下的罚款：  
　　（一）工作场所职业病危害因素检测、评价结果没有存档、上报、公布的；  
　　（二）未采取本法第二十条规定的职业病防治管理措施的；  
　　（三）未按照规定公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施的；  
　　（四）未按照规定组织劳动者进行职业卫生培训，或者未对劳动者个人职业病防护采取指导、督促措施的；  
　　（五）国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料，未按照规定报送毒性鉴定资料以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件的。  
　　**第七十一条**　用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由安全生产监督管理部门责令限期改正，给予警告，可以并处五万元以上十万元以下的罚款：  
　　（一）未按照规定及时、如实向安全生产监督管理部门申报产生职业病危害的项目的；  
　　（二）未实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，或者监测系统不能正常监测的；  
　　（三）订立或者变更劳动合同时，未告知劳动者职业病危害真实情况的；  
　　（四）未按照规定组织职业健康检查、建立职业健康监护档案或者未将检查结果书面告知劳动者的；  
　　（五）未依照本法规定在劳动者离开用人单位时提供职业健康监护档案复印件的。  
　　**第七十二条**　用人单位违反本法规定，有下列行为之一的，由安全生产监督管理部门给予警告，责令限期改正，逾期不改正的，处五万元以上二十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭：  
　　（一）工作场所职业病危害因素的强度或者浓度超过国家职业卫生标准的；  
　　（二）未提供职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品，或者提供的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品不符合国家职业卫生标准和卫生要求的；  
　　（三）对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品未按照规定进行维护、检修、检测，或者不能保持正常运行、使用状态的；  
　　（四）未按照规定对工作场所职业病危害因素进行检测、评价的；  
　　（五）工作场所职业病危害因素经治理仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要求时，未停止存在职业病危害因素的作业的；  
　　（六）未按照规定安排职业病病人、疑似职业病病人进行诊治的；  
　　（七）发生或者可能发生急性职业病危害事故时，未立即采取应急救援和控制措施或者未按照规定及时报告的；  
　　（八）未按照规定在产生严重职业病危害的作业岗位醒目位置设置警示标识和中文警示说明的；  
　　（九）拒绝职业卫生监督管理部门监督检查的；  
　　（十）隐瞒、伪造、篡改、毁损职业健康监护档案、工作场所职业病危害因素检测评价结果等相关资料，或者拒不提供职业病诊断、鉴定所需资料的；  
　　（十一）未按照规定承担职业病诊断、鉴定费用和职业病病人的医疗、生活保障费用的。  
　　**第七十三条**　向用人单位提供可能产生职业病危害的设备、材料，未按照规定提供中文说明书或者设置警示标识和中文警示说明的，由安全生产监督管理部门责令限期改正，给予警告，并处五万元以上二十万元以下的罚款。  
　　**第七十四条**　用人单位和医疗卫生机构未按照规定报告职业病、疑似职业病的，由有关主管部门依据职责分工责令限期改正，给予警告，可以并处一万元以下的罚款；弄虚作假的，并处二万元以上五万元以下的罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，可以依法给予降级或者撤职的处分。  
　　**第七十五条**　违反本法规定，有下列情形之一的，由安全生产监督管理部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭：  
　　（一）隐瞒技术、工艺、设备、材料所产生的职业病危害而采用的；  
　　（二）隐瞒本单位职业卫生真实情况的；  
　　（三）可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所、放射工作场所或者放射性同位素的运输、贮存不符合本法第二十五条规定的；  
　　（四）使用国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料的；  
　　（五）将产生职业病危害的作业转移给没有职业病防护条件的单位和个人，或者没有职业病防护条件的单位和个人接受产生职业病危害的作业的；  
　　（六）擅自拆除、停止使用职业病防护设备或者应急救援设施的；  
　　（七）安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者、未成年工或者孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业的；  
　　（八）违章指挥和强令劳动者进行没有职业病防护措施的作业的。  
　　**第七十六条**　生产、经营或者进口国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料的，依照有关法律、行政法规的规定给予处罚。  
　　第七十七条　用人单位违反本法规定，已经对劳动者生命健康造成严重损害的，由安全生产监督管理部门责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭，并处十万元以上五十万元以下的罚款。  
　　**第七十八条**　用人单位违反本法规定，造成重大职业病危害事故或者其他严重后果，构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法追究刑事责任。  
　　**第七十九条**　未取得职业卫生技术服务资质认可擅自从事职业卫生技术服务的，或者医疗卫生机构未经批准擅自从事职业病诊断的，由安全生产监督管理部门和卫生行政部门依据职责分工责令立即停止违法行为，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上十倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分。  
　　**第八十条**　从事职业卫生技术服务的机构和承担职业病诊断的医疗卫生机构违反本法规定，有下列行为之一的，由安全生产监督管理部门和卫生行政部门依据职责分工责令立即停止违法行为，给予警告，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上二万元以下的罚款；情节严重的，由原认可或者批准机关取消其相应的资格；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：  
　　（一）超出资质认可或者批准范围从事职业卫生技术服务或者职业病诊断的；  
　　（二）不按照本法规定履行法定职责的；  
　　（三）出具虚假证明文件的。  
　　**第八十一条**　职业病诊断鉴定委员会组成人员收受职业病诊断争议当事人的财物或者其他好处的，给予警告，没收收受的财物，可以并处三千元以上五万元以下的罚款，取消其担任职业病诊断鉴定委员会组成人员的资格，并从省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门设立的专家库中予以除名。  
　　**第八十二条**　卫生行政部门、安全生产监督管理部门不按照规定报告职业病和职业病危害事故的，由上一级行政部门责令改正，通报批评，给予警告；虚报、瞒报的，对单位负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予降级、撤职或者开除的处分。  
　　**第八十三条**　县级以上地方人民政府在职业病防治工作中未依照本法履行职责，本行政区域出现重大职业病危害事故、造成严重社会影响的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予记大过直至开除的处分。  
　　县级以上人民政府职业卫生监督管理部门不履行本法规定的职责，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予记大过或者降级的处分；造成职业病危害事故或者其他严重后果的，依法给予撤职或者开除的处分。  
　　**第八十四条**　违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第七章　附　　则**

**第八十五条**　本法下列用语的含义：  
　　职业病危害，是指对从事职业活动的劳动者可能导致职业病的各种危害。职业病危害因素包括：职业活动中存在的各种有害的化学、物理、生物因素以及在作业过程中产生的其他职业有害因素。  
　　职业禁忌，是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时，比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情加重，或者在从事作业过程中诱发可能导致对他人生命健康构成危险的疾病的个人特殊生理或者病理状态。  
　　**第八十六条**　本法第二条规定的用人单位以外的单位，产生职业病危害的，其职业病防治活动可以参照本法执行。  
　　劳务派遣用工单位应当履行本法规定的用人单位的义务。  
　　中国人民解放军参照执行本法的办法，由国务院、中央军事委员会制定。  
　　**第八十七条**　对医疗机构放射性职业病危害控制的监督管理，由卫生行政部门依照本法的规定实施。  
　　**第八十八条**　本法自2002年5月1日起施行。

劳动部关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知

劳部发〔1994〕498号

各省、自治区、直辖市劳动（劳动人事）厅（局），计划单列市劳动局；国务院各有关部委、直属机构：

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，我部制定了《未成年工特殊保护规定》，现予以颁发，请按照执行，并将执行中的情况和问题及时反映给我部。

附件：１．未成年工健康检查表（略）

２．未成年工登记表（略）

劳动部

一九九四年十二月九日

**未成年工特殊保护规定**

****第一条**** 为维护未成年工的合法权益，保护其在生产劳动中的健康，根据《[中华人民共和国劳动法](https://baike.so.com/doc/2621927-2768488.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》的有关规定，制定本规定。

****第二条**** 未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。

未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。

****第三条**** 用人单位不得安排未成年工从事以下范围的劳动:

(一)《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业;

(二)《[有毒作业分级](https://baike.so.com/doc/9639425-9985200.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》国家标准中第一级以上的有毒作业;

(三)《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业;

(四)《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业;

(五)《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业;

(六)《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业;

(七)《[体力劳动强度分级](https://baike.so.com/doc/5921830-6134750.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)》国家标准中第四级体力劳动强度的作业;

(八)矿山井下及矿山地面采石作业;

(九)森林业中的伐木、流放及守林作业;

(十)工作场所接触放射性物质的作业;

(十一)有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业;

(十二)地质勘探和资源勘探的野外作业;

(十三)潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业(不包括世居高原者);

(十四)连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业;

(十五)使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业;

(十六)工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业;

(十七)锅炉司炉。

****第四条**** 未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)时，用人单位不得安排其从事以下范围的劳动:

(一)《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业;

(二)《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业;

(三)《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业;

(四)《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业;

(五)接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。

****第五条**** 患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)的未成年工，是指有以下一种或一种以上情况者:

(一)心血管系统

1.先天性心脏病;

2.克山病;

3.收缩期或舒张期二级以上心脏杂音。

(二)呼吸系统

1.中度以上气管炎或支气管哮喘;

2.呼吸音明显减弱;

3.各类结核病;

4.体弱儿，呼吸道反复感染者。

(三)消化系统

1.各类肝炎;

2.肝、脾肿大;

3.胃、[十二指肠溃疡](https://baike.so.com/doc/5358765-5594319.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank);

4.各种消化道疝。

(四)泌尿系统

1.急、慢性肾炎;

2.泌尿系感染。

(五)内分泌系统

1.甲状腺机能亢进;

2.中度以上糖尿病。

(六)精神神经系统

1.智力明显低下;

2.精神忧郁或狂暴。

(七)肌肉、骨骼[运动系统](https://baike.so.com/doc/5687153-5899843.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)

1.身高和体重低于同龄人标准;

2.一个及一个以上肢体存在明显功能障碍;

3.躯干四分之一以上部位活动受限，包括强直或不能旋转。

(八)其他

1.结核性胸膜炎;

2.各类重度关节炎;

3.血吸虫病;

4.严重贫血，其血色素每升低于九十五克(<9.5g/dL)。

****第六条**** 用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查:

(一)安排工作岗位之前;

(二)工作满一年;

(三)年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

****第七条**** 未成年工的健康检查，应按本规定所附《未成年工健康检查表》列出的项目进行。

****第八条**** 用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动。

****第九条**** 对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。

(一)用人单位招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理登记。劳动行政部门根据《未成年工健康检查表》、《未成年工登记表》，核发《未成年工登记证》。

(二)各级劳动行政部门须按本规定第三、四、五、七条的有关规定，审核体检情况和拟安排的劳动范围。

(三)未成年工须持《未成年工登记证》上岗。

(四)《未成年工登记证》由国务院劳动行政部门统一印制。

****第十条**** 未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的[职业安全卫生](https://baike.so.com/doc/6279454-6492907.html" \t "https://baike.so.com/doc/_blank)教育、培训;未成年工体检和登记，由用人单位统一办理和承担费用。

****第十一条****  县级以上劳动行政部门对用人单位执行本规定的情况进行监督检查，对违犯本规定的行为依照有关法规进行处罚。

各级工会组织对本规定的执行情况进行监督。

****第十二条****  省、自治区、直辖市劳动行政部门可以根据本规定制定实施办法。

****第十三条**** 本规定自1995年1月1日起施行。

禁止使用童工规定

国务院令第364号

**第一条** 为保护未成年人的身心健康，促进义务教育制度的实施，维护未成年人的合法权益，根据宪法和劳动法、未成年人保护法，制定本规定。

**第二条** 国家机关、社会团体 、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户（以下统称用人单位）均不得招用不满１６周岁的未成年人（招用不满１６周岁的未成年人，以下统称使用童工）。

　　禁止任何单位或者个人为不满１６周岁的未成年人介绍就业。

　　禁止不满１６周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

**第三条** 不满１６周岁的未成年人的父母或者其他监护人应当保护其身心健康，保障其接受义务教育的权利，不得允许其被用人单位非法招用。

　　不满１６周岁的未成年人的父母或者其他监护人允许其被用人单位非法招用的，所在地的乡（镇）人民政府、城市街道办事处以及村民委员会、居民委员会应当给予批评教育。

**第四条** 用人单位招用人员时，必须核查被招用人员的身份证；对不满１６周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。

**第五条** 县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责本规定执行情况的监督检查。

　　县级以上各级人民政府公安、工商行政管理、教育、卫生等行政部门在各自职责范围内对本规定的执行情况进行监督检查，并对劳动保障行政部门的监督检查给予配合。

　　工会、共青团、妇联等群众组织应当依法维护未成年人的合法权益。

　　任何单位或者个人发现使用童工的，均有权向县级以上人民政府劳动保障行政部门举报。

**第六条** 用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处５０００元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处５０００元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。

　　用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的，从责令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处１万元罚款的标准处罚，并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。

**第七条** 单位或者个人为不满１６周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处５０００元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满１６周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。

**第八条** 用人单位未按照本规定第四条的规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处１万元的罚款。

**第九条** 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的，依照本规定第六条、第七条、第八条规定的标准加一倍罚款，该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。

**第十条** 童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。

　　童工伤残或者死亡的，用人单位由工商行政管理部门吊销营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分；用人单位还应当一次性地对伤残的童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿，赔偿金额按照国家工伤保险的有关规定计算。

**第十一条** 拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满１４周岁的童工，或者造成童工死亡或者严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任。

**第十二条** 国家行政机关工作人员有下列行为之一的，依法给予记大过或者降级的行政处分；情节严重的，依法给予撤职或者开除的行政处分；构成犯罪的，依照刑法关于滥用职权罪、玩忽职守罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任：

　　（一）劳动保障等有关部门工作人员在禁止使用童工的监督检查工作中发现使用童工的情况，不予制止、纠正、查处的；

　　（二）公安机关的人民警察违反规定发放身份证或者在身份证上登录虚假出生年月的；

　　（三）工商行政管理部门工作人员发现申请人是不满１６周岁的未成年人，仍然为其从事个体经营发放营业执照的。

**第十三条** 文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满１６周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满１６周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满１６周岁的专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。

　　学校、其他教育机构以及职业培训机构按照国家有关规定组织不满１６周岁的未成年人进行不影响其人身安全和身心健康的教育实践劳动、职业技能培训劳动，不属于使用童工。

**第十四条** 本规定自２００２年１２月１日起施行。１９９１年４月１５日国务院发布的《禁止使用童工规定》同时废止。

女职工劳动保护特别规定

中华人民共和国国务院令　第619号

《女职工劳动保护特别规定》已经2012年4月18日国务院第200次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

　　总　理 　温家宝

　　二○一二年四月二十八日

**第一条** 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

**第二条** 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

**第三条**  用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

**第四条**  用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

　　女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

**第五条**  用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

**第六条** 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

　　对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

　　怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

**第七条** 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

　　女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

**第八条** 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

　　女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

**第九条**  对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

　　用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

**第十条** 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

**第十一条**  在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

**第十二条** 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

　　工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

**第十三条** 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。

　　用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

**第十四条** 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

**第十五条**  用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第十六条** 本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：女职工禁忌从事的劳动范围

　　一、女职工禁忌从事的劳动范围：

　　(一)矿山井下作业；

　　(二)体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

　　(三)每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

　　二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

　　(一)冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

　　(二)低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

　　(三)体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

　　(四)高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

　　三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

　　(一)作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

　　(二)从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

　　(三)非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

　　(四)高处作业分级标准中规定的高处作业；

　　(五)冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

　　(六)低温作业分级标准中规定的低温作业；

　　(七)高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

　　(八)噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

　　(九)体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

　　(十)在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

　　四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

　　(一)孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

　　(二)作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知

劳部发〔1994〕479号

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），上海市社会保险局，国务院各部、委，各直属机构：

为了适应劳动用工制度改革需要，保护劳动者合法权益，促进企业改革，完善劳动合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》有关医疗期限的规定，我部制定了《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，现予发布，自１９９５年１月１日起施行。

劳动部

一九九四年十二月一日

企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

**第一条** 为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

**第二条** 医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

**第三条** 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

　　㈠实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

　　㈡实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

**第四条** 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

**第五条** 企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

**第六条** 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

**第七条** 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

**第八条** 医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

**第九条** 本规定自一九九五年一月一日起施行。

江西省女职工劳动保护特别规定

江西省人民政府令 第226号

《江西省女职工劳动保护特别规定》已经2017年5月12日省人民政府第80次常务会议审议通过，现予公布，自2017年7月1日起施行。

　　 省长 刘 奇

2017年5月19日

**第一条** 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，根据国务院《女职工劳动保护特别规定》以及有关法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

**第二条** 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

**第三条** 用人单位应当根据女职工的生理特点和所从事工作的职业特点，建立健全女职工劳动保护和安全生产制度，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训，依法开展女职工劳动保护工作。

**第四条** 用人单位应当在与女职工订立劳动合同或者聘用合同时，以书面形式告知本单位属于女职工禁忌从事劳动范围的岗位。

　　劳务派遣单位与用工单位订立的劳务派遣协议中，应当明确约定女职工劳动保护的内容。

**第五条** 用人单位不得在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容。

　　劳动合同或者聘用合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的，劳动合同或者聘用合同应当顺延至孕期、产期、哺乳期期满，但是女职工本人要求解除合同的除外。

**第六条** 女职工人数达到用人单位职工总人数10%以上的，参加集体合同协商代表中应当有女职工代表。签订的集体合同应当明确女职工劳动保护的内容。未签订集体合同的用人单位，经平等协商，可以与工会依法签订女职工权益保护的专项集体合同。

　　在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表依法订立区域性、行业性女职工权益保护专项集体合同。

**第七条** 用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳对其实施下列行为：

　　（一）降低其工资和福利待遇；

　　（二）限制其晋职晋级、评奖、评定专业技术（职业技能）职称（资格）；

　　（三）予以辞退；

　　（四）解除劳动合同或者聘用合同。

**第八条** 对从事低温、冷水、野外流动、建筑作业和三级以上高处作业、三级以上体力劳动强度作业的女职工，用人单位在其月经期间应当调整安排其他劳动或者安排休息二至三天。在月经期休息期间，工资和福利待遇不变。

　　其他工种的女职工在月经期间坚持劳动有困难的，用人单位应当给予照顾。

**第九条** 用人单位应当对在职女职工按照每人每月不低于三十元的标准发放经期护理费或者护理用品，机关事业单位按照现行负担政策列支，企业可以在职工福利费中列支。经期护理费的标准由省人力资源和社会保障部门会同有关部门根据本省经济发展状况和居民生活水平适时作出调整。

**第十条** 用人单位应当给予孕期女职工下列劳动保护：

　　（一）不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动；

　　（二）在孕期不能适应原劳动的，根据医疗机构的证明，用人单位应当予以减轻劳动量；或者经本人提出，为其安排其他能够适应的劳动岗位；

　　（三）对怀孕不满三个月且妊娠反应严重，或者怀孕七个月以上的，用人单位不得延长其劳动时间、不安排夜班劳动，并根据其工作性质和劳动强度安排每天不少于半个小时的工间休息时间；有劳动定额的，减轻相应的劳动量；

　　（四）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

**第十一条** 女职工有先兆流产症状或者有习惯性流产史，本人提出保胎休息的，用人单位应当根据医疗机构证明和单位实际情况适当安排。

　　女职工有先兆流产症状，根据医疗机构证明，需保胎休息三个月以上的，其休息期间的工资可以按工资的百分之七十至百分之百发给；有习惯性流产史的，经医疗机构证明，其保胎休息期间的工资按工资的百分之百计发。

**第十二条** 女职工生育或者妊娠终止，用人单位应当给予下列劳动保护：

　　（一）正常分娩的，休产假九十八天，其中产前可以休假十五天；

　　（二）符合《江西省人口与计划生育条例》规定生育的夫妻，除享受前项规定的假期外，增加产假六十天；

　　（三）难产或者实施剖宫产手术分娩的，增加产假十五天；

　　（四）生育多胞胎的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天；

　　（五）怀孕不满三个月流产的，休产假二十五天；

　　（六）怀孕满三个月不满七个月流产的，休产假四十二天；

　　（七）怀孕满七个月以上妊娠终止的，休产假九十八天。

**第十三条** 女职工产假期间的生育津贴，对已参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前十二个月平均工资的标准由用人单位支付。

　　女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位按照生育保险规定和标准支付。

**第十四条** 女职工产假期满，经本人申请，用人单位批准，可以请假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定。产假期满上班的，用人单位应当给予一至二周的适应时间。

**第十五条** 对哺乳未满一周岁婴儿的女职工，用人单位应当给予下列劳动保护：

　　（一）不得延长其劳动时间，不安排其夜班劳动；

　　（二）有劳动定额的，减轻相应的劳动量；

　　（三）在每天的劳动时间内为其安排一小时哺乳时间；生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间；

　　（四）不得安排哺乳期禁忌从事的劳动。

　　前款规定的哺乳时间可以一次使用，也可以分开使用。哺乳时间计入劳动时间。

　　婴儿满一周岁，经用人单位指定的医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月。

**第十六条** 对接受节育绝育或者复通手术的女职工，用人单位应当给予下列劳动保护：

　　（一）放置宫内节育器的，休假三天，七天内不安排重体力劳动；

　　（二）取出宫内节育器的，休假一天；

　　（三）结扎或者复通输卵管的，休假二十一天。

　　同时接受两种节育手术的，假期合并计算。

　　女职工因计划生育实施节育、绝育或者复通手术所发生的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；未参加生育保险的，由用人单位支付。

**第十七条** 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，为怀孕、哺乳女职工提供休息、哺乳用房和必要设施。

　　用人单位应当采取措施妥善解决从事流动性或者分散性工作的女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

　　鼓励、引导相邻的用人单位联合为怀孕、哺乳女职工提供休息、哺乳用房和必要设施。

**第十八条** 女职工更年期综合症症状严重不能适应原岗位工作时，经本人申请，用人单位可以根据医疗机构的证明和当事人的实际情况，适当减轻其劳动量或者合理调整其工作岗位。

**第十九条** 用人单位应当每一至二年安排女职工进行一次妇科疾病检查，检查时间计入劳动时间，检查费用由用人单位承担。鼓励有条件的用人单位定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

**第二十条** 用人单位应当结合本单位工作、生产特点，采取有效措施，预防和制止在工作场所对女职工的性骚扰，并及时报告有关部门依法处置。

**第二十一条** 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导，将女职工劳动保护工作纳入地方妇女发展规划，督促有关部门履行女职工劳动保护监督检查职责，将用人单位履行女职工劳动保护职责情况纳入社会信用体系。

　　县级以上人民政府人力资源和社会保障、安全生产监督管理、卫生计生等部门，应当按照各自职责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

　　工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

**第二十二条** 用人单位违反本规定第十条第三项、第十二条、第十五条第一款第一项规定的，由县级以上人民政府人力资源和社会保障部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算，处以罚款。

**第二十三条** 用人单位违反国家《女职工禁忌从事的劳动范围》第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人一千元以上五千元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反国家《女职工禁忌从事的劳动范围》第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

**第二十四条** 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

　　因履行保护女职工权益专项集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

**第二十五条** 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第二十六条** 本规定自2017年7月1日起施行。江西省人民政府1989年11月26日发布的《江西省女职工劳动保护实施办法》同时废止。

附 录

　　女职工禁忌从事的劳动范围

　　一、女职工禁忌从事的劳动范围

　　（一）矿山井下作业；

　　（二）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

　　（三）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

　　二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围

　　（一）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

　　（二）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

　　（三）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

　　（四）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

　　三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围

　　（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

　　（二）从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

　　（三）非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

　　（四）高处作业分级标准中规定的高处作业；

　　（五）冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

　　（六）低温作业分级标准中规定的低温作业；

　　（七）高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

　　（八）噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

　　（九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

　　（十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

　　四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围

　　（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

　　（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

关于调整高温津贴标准有关问题的通知

赣人社发〔2012〕71号

各设区市人力资源和社会保障局、财政局，省直、中央驻赣有关单位：

　　为切实保障劳动者在生产过程中的身体健康和生命安全，确保生产经营活动的正常进行，促进经济发展与和谐社会建设，结合物价上涨和劳动者工资增长的实际情况，根据国家安监总局、卫生部、人社部、全国总工会《关于印发防暑降温措施管理办法的通知》（安监总安健〔2012〕89号）的规定，经省人民政府同意，决定将原“夏季防暑降温费”改为“高温津贴”，同时对高温津贴标准、发放时间进行适当调整，并按规定改变高温津贴的列支渠道。现就有关事项通知如下：

　　一、适当调整高温津贴标准。从2012年起，从事室外作业和高温作业的劳动者每人每月由原来的120元调增到240元；室内非高温作业的劳动者每人每月由原来的80元调增到160元。

　　二、适当扩大发放时间范围。从2012年起，发放高温津贴的时间为每年的6月1日至9月30日（共4个月），随同工资一起实行按月发放。

　　三、按规定改变列支渠道。从2012年起，将高温津贴纳入劳动者工资组成部分，计入用人单位工资总额，但不包括在最低工资标准范围内。企业发放给劳动者的高温津贴列入企业生产经营成本，行政事业单位发放给劳动者的高温津贴列入单位部门预算。

　　四、用人单位除按规定向劳动者支付高温津贴外，在每年的6月、7月、8月、9月，还应当为全体在岗工作人员提供防暑降温所需的清凉饮料、药品及保健用品，保障劳动者的身心健康，所需费用在“劳动保护费”中列支。用人单位不得以提供了防暑降温所需的清凉饮料及保健用品为由抵扣应发放的高温津贴。

　　五、用人单位应高度重视本单位工作场所夏季防暑降温工作。要严格按照安监总安健〔2012〕89号文件要求，认真遵守并落实有关法律法规，适当调整夏季高温作业劳动和休息制度，增加休息和减轻劳动强度，严格控制加班加点，减少高温时段作业，保证安全生产，预防和控制中暑事件发生，确保劳动者身体健康和生命安全。用人单位不得因高温停止工作、缩短工作时间而扣减或降低劳动者工资。

　　六、切实保障劳动者的合法权益。从2012年起，用人单位未按规定标准向劳动者支付高温津贴的，视为拖欠或克扣工资，劳动者有权向人力资源和社会保障部门举报或依法申请劳动争议仲裁。对用人单位拖欠或克扣劳动者高温津贴的，人力资源和社会保障部门应依据《江西省劳动保障监察条例》的规定责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。劳动者因用人单位拖欠或克扣高温津贴而解除劳动合同的，用人单位应按《劳动合同法》规定支付经济补偿金。

　　本通知下发之前未向劳动者发放或未按本通知规定标准发放今年6月份以来的高温津贴的，自本通知下发之日起一个月内补发或补差，超过一个月仍未补发或补差的，视为拖欠或克扣工资。

　　七、各级劳动保障监察机构要加强对用人单位高温津贴发放情况的监督检查，特别要重点检查使用农民工较多的建筑、交通、园林、水利、环卫等领域和苦脏累险等一线生产岗位，督促用人单位制定和落实夏季防暑降温各项措施，保障劳动者的合法权益和身心健康。对不按规定支付劳动者高温津贴的，应依法严肃查处。

　　八、原省劳动和社会保障厅、省财政厅下发的《关于调整夏季防暑降温费标准的通知》（赣劳社劳〔2006〕10号）同时废止。

江西省人力资源和社会保障厅江西省财政厅关于调整高温津贴标准及计发方式等有关问题的通知

赣人社发〔2018〕17号

各设区市人力资源和社会保障局、财政局，赣江新区社会事务局、 财政金融局，省直及中央驻赣有关单位：

为切实保障劳动者高温天气生产过程中的身体健康和生命安全，2012年，我省建立了高温津贴制度并明确了标准。几年来，各类用人单位较好地执行了高温津贴制度，保障了劳动者的身体 健康和生命安全，同时部分企业对高温津贴计发方式提出了合理 建议。结合物价上涨、劳动者工资增长情况及部分企业的建议，经省人民政府同意，现就调整高温津贴标准及计发方式等有关问 题通知如下：

一、用人单位选择按月发放高温津贴的，每年发放高温津贴 的时间为6月、7月、8月、9月（共4个月）。从2018年起，从 事室外作业和高温作业的劳动者高温津贴标准每人每月由原来的 240元调整为每人每月不低于300元；室内非高温作业的劳动者 每人每月由原来的160元调整为每人每月不低于200元。

二、用人单位选择按照劳动者实际从事高温作业的天数计发 高温津贴的，从2018年起，全年当中凡安排劳动者在35C以上 高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温 度降低到33C以下的，应当按照每人每天不低于20元的标准向 劳动者发放高温津贴。其中，非全日制用工的，用人单位应当按 照每人每小时不低于3元的标准向劳动者发放高温津贴。

三、用人单位应通过内部民主决策程序，自主选择高温津贴 计发方式并确定具体标准。其中，企业可以通过与职工开展集体 协商签订集体合同或将高温津贴制度提交职工（代表）大会讨论 通过等民主程序确定高温津贴计发方式和具体标准。

四、高温津贴的发放对象和列支渠道不变。

关于调整女职工经期护理费标准的通知

九人社发〔2018〕13号

各县（市、区）人力资源和社会保障局、财政局、总工会，市直及驻市有关单位：

为贯彻执行《江西省女职工劳动保护特别规定》，切实保护女职工生理期健康，提高女职工经期劳动保护待遇，现就女职工经期护理费标准调整有关事项通知如下：

1、在职女职工按照每人每月不低于三十元的标准发放经期护理费或者护理用品，机关事业单位按照现行负担政策列支，企业可在职工福利费中列支。

2、本次调整计发时间自2017年7月1日起计算。文件下发前的调整部分要求在2018年12月底前补发到位。

中华人民共和国国务院令

第724号

《保障农民工工资支付条例》已经2019年12月4日国务院第73次常务会议通过，现予公布，自2020年5月1日起施行。

总理　　李克强

2019年12月30日

保障农民工工资支付条例

第一章　总则

**第一条**　为了规范农民工工资支付行为，保障农民工按时足额获得工资，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律规定，制定本条例。

**第二条**　保障农民工工资支付，适用本条例。

本条例所称农民工，是指为用人单位提供劳动的农村居民。

本条例所称工资，是指农民工为用人单位提供劳动后应当获得的劳动报酬。

**第三条**　农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资。

农民工应当遵守劳动纪律和职业道德，执行劳动安全卫生规程，完成劳动任务。

**第四条**　县级以上地方人民政府对本行政区域内保障农民工工资支付工作负责，建立保障农民工工资支付工作协调机制，加强监管能力建设，健全保障农民工工资支付工作目标责任制，并纳入对本级人民政府有关部门和下级人民政府进行考核和监督的内容。

乡镇人民政府、街道办事处应当加强对拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工作，防范和化解矛盾，及时调解纠纷。

**第五条**　保障农民工工资支付，应当坚持市场主体负责、政府依法监管、社会协同监督，按照源头治理、预防为主、防治结合、标本兼治的要求，依法根治拖欠农民工工资问题。

**第六条**　用人单位实行农民工劳动用工实名制管理，与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。

**第七条**　人力资源社会保障行政部门负责保障农民工工资支付工作的组织协调、管理指导和农民工工资支付情况的监督检查，查处有关拖欠农民工工资案件。

住房城乡建设、交通运输、水利等相关行业工程建设主管部门按照职责履行行业监管责任，督办因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等导致的拖欠农民工工资案件。

发展改革等部门按照职责负责政府投资项目的审批管理，依法审查政府投资项目的资金来源和筹措方式，按规定及时安排政府投资，加强社会信用体系建设，组织对拖欠农民工工资失信联合惩戒对象依法依规予以限制和惩戒。

财政部门负责政府投资资金的预算管理，根据经批准的预算按规定及时足额拨付政府投资资金。

公安机关负责及时受理、侦办涉嫌拒不支付劳动报酬刑事案件，依法处置因农民工工资拖欠引发的社会治安案件。

司法行政、自然资源、人民银行、审计、国有资产管理、税务、市场监管、金融监管等部门，按照职责做好与保障农民工工资支付相关的工作。

**第八条**　工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等组织按照职责依法维护农民工获得工资的权利。

**第九条**　新闻媒体应当开展保障农民工工资支付法律法规政策的公益宣传和先进典型的报道，依法加强对拖欠农民工工资违法行为的舆论监督，引导用人单位增强依法用工、按时足额支付工资的法律意识，引导农民工依法维权。

**第十条**　被拖欠工资的农民工有权依法投诉，或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。

任何单位和个人对拖欠农民工工资的行为，有权向人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门举报。

人力资源社会保障行政部门和其他有关部门应当公开举报投诉电话、网站等渠道，依法接受对拖欠农民工工资行为的举报、投诉。对于举报、投诉的处理实行首问负责制，属于本部门受理的，应当依法及时处理；不属于本部门受理的，应当及时转送相关部门，相关部门应当依法及时处理，并将处理结果告知举报、投诉人。

第二章　工资支付形式与周期

**第十一条**　农民工工资应当以货币形式，通过银行转账或者现金支付给农民工本人，不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

**第十二条**　用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。

**第十三条**　实行月、周、日、小时工资制的，按照月、周、日、小时为周期支付工资；实行计件工资制的，工资支付周期由双方依法约定。

**第十四条**　用人单位与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的具体支付日期，可以在农民工提供劳动的当期或者次期。具体支付日期遇法定节假日或者休息日的，应当在法定节假日或者休息日前支付。

用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的，应当在不可抗力消除后及时支付。

**第十五条**　用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存3年。

书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时，应当提供农民工本人的工资清单。

第三章　工资清偿

**第十六条**　用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿。

**第十七条**　不具备合法经营资格的单位招用农民工，农民工已经付出劳动而未获得工资的，依照有关法律规定执行。

**第十八条**　用工单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工，拖欠农民工工资的，由用工单位清偿，并可以依法进行追偿。

**第十九条**　用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠所招用农民工工资的，依照有关法律规定执行。

用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营，导致拖欠所招用农民工工资的，由用人单位清偿，并可以依法进行追偿。

**第二十条**　合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的，应当依法予以清偿；不清偿的，由出资人依法清偿。

**第二十一条**　用人单位合并或者分立时，应当在实施合并或者分立前依法清偿拖欠的农民工工资；经与农民工书面协商一致的，可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿。

**第二十二条**　用人单位被依法吊销营业执照或者登记证书、被责令关闭、被撤销或者依法解散的，应当在申请注销登记前依法清偿拖欠的农民工工资。

未依据前款规定清偿农民工工资的用人单位主要出资人，应当在注册新用人单位前清偿拖欠的农民工工资。

第四章　工程建设领域特别规定

**第二十三条**　建设单位应当有满足施工所需要的资金安排。没有满足施工所需要的资金安排的，工程建设项目不得开工建设；依法需要办理施工许可证的，相关行业工程建设主管部门不予颁发施工许可证。

政府投资项目所需资金，应当按照国家有关规定落实到位，不得由施工单位垫资建设。

**第二十四条**　建设单位应当向施工单位提供工程款支付担保。

建设单位与施工总承包单位依法订立书面工程施工合同，应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法以及人工费用拨付周期，并按照保障农民工工资按时足额支付的要求约定人工费用。人工费用拨付周期不得超过1个月。

建设单位与施工总承包单位应当将工程施工合同保存备查。

**第二十五条**　施工总承包单位与分包单位依法订立书面分包合同，应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法。

**第二十六条**　施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户，专项用于支付该工程建设项目农民工工资。

开设、使用农民工工资专用账户有关资料应当由施工总承包单位妥善保存备查。

**第二十七条**　金融机构应当优化农民工工资专用账户开设服务流程，做好农民工工资专用账户的日常管理工作；发现资金未按约定拨付等情况的，及时通知施工总承包单位，由施工总承包单位报告人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门，并纳入欠薪预警系统。

工程完工且未拖欠农民工工资的，施工总承包单位公示30日后，可以申请注销农民工工资专用账户，账户内余额归施工总承包单位所有。

**第二十八条**　施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员，不得进入项目现场施工。

施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况，审核分包单位编制的农民工工资支付表，分包单位应当予以配合。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

**第二十九条**　建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款，并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户，加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。

因建设单位未按照合同约定及时拨付工程款导致农民工工资拖欠的，建设单位应当以未结清的工程款为限先行垫付被拖欠的农民工工资。

建设单位应当以项目为单位建立保障农民工工资支付协调机制和工资拖欠预防机制，督促施工总承包单位加强劳动用工管理，妥善处理与农民工工资支付相关的矛盾纠纷。发生农民工集体讨薪事件的，建设单位应当会同施工总承包单位及时处理，并向项目所在地人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门报告有关情况。

**第三十条**　分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

分包单位拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

工程建设项目转包，拖欠农民工工资的，由施工总承包单位先行清偿，再依法进行追偿。

**第三十一条**　工程建设领域推行分包单位农民工工资委托施工总承包单位代发制度。

分包单位应当按月考核农民工工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认后，与当月工程进度等情况一并交施工总承包单位。

施工总承包单位根据分包单位编制的工资支付表，通过农民工工资专用账户直接将工资支付到农民工本人的银行账户，并向分包单位提供代发工资凭证。

用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡，用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

**第三十二条**　施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金，专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。

工资保证金实行差异化存储办法，对一定时期内未发生工资拖欠的单位实行减免措施，对发生工资拖欠的单位适当提高存储比例。工资保证金可以用金融机构保函替代。

工资保证金的存储比例、存储形式、减免措施等具体办法，由国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定。

**第三十三条**　除法律另有规定外，农民工工资专用账户资金和工资保证金不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

**第三十四条**　施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，明示下列事项：

（一）建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息；

（二）当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息；

（三）相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

**第三十五条**　建设单位与施工总承包单位或者承包单位与分包单位因工程数量、质量、造价等产生争议的，建设单位不得因争议不按照本条例第二十四条的规定拨付工程款中的人工费用，施工总承包单位也不得因争议不按照规定代发工资。

**第三十六条**　建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位，导致拖欠农民工工资的，由建设单位或者施工总承包单位清偿。

施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程，导致拖欠农民工工资的，由施工单位清偿。

**第三十七条**　工程建设项目违反国土空间规划、工程建设等法律法规，导致拖欠农民工工资的，由建设单位清偿。

第五章　监督检查

**第三十八条**　县级以上地方人民政府应当建立农民工工资支付监控预警平台，实现人力资源社会保障、发展改革、司法行政、财政、住房城乡建设、交通运输、水利等部门的工程项目审批、资金落实、施工许可、劳动用工、工资支付等信息及时共享。

人力资源社会保障行政部门根据水电燃气供应、物业管理、信贷、税收等反映企业生产经营相关指标的变化情况，及时监控和预警工资支付隐患并做好防范工作，市场监管、金融监管、税务等部门应当予以配合。

**第三十九条**　人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照职责，加强对用人单位与农民工签订劳动合同、工资支付以及工程建设项目实行农民工实名制管理、农民工工资专用账户管理、施工总承包单位代发工资、工资保证金存储、维权信息公示等情况的监督检查，预防和减少拖欠农民工工资行为的发生。

**第四十条**　人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时，需要依法查询相关单位金融账户和相关当事人拥有房产、车辆等情况的，应当经设区的市级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责人批准，有关金融机构和登记部门应当予以配合。

**第四十一条**　人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时，发生用人单位拒不配合调查、清偿责任主体及相关当事人无法联系等情形的，可以请求公安机关和其他有关部门协助处理。

人力资源社会保障行政部门发现拖欠农民工工资的违法行为涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的，应当按照有关规定及时移送公安机关审查并作出决定。

**第四十二条**　人力资源社会保障行政部门作出责令支付被拖欠的农民工工资的决定，相关单位不支付的，可以依法申请人民法院强制执行。

**第四十三条**　相关行业工程建设主管部门应当依法规范本领域建设市场秩序，对违法发包、转包、违法分包、挂靠等行为进行查处，并对导致拖欠农民工工资的违法行为及时予以制止、纠正。

**第四十四条**　财政部门、审计机关和相关行业工程建设主管部门按照职责，依法对政府投资项目建设单位按照工程施工合同约定向农民工工资专用账户拨付资金情况进行监督。

**第四十五条**　司法行政部门和法律援助机构应当将农民工列为法律援助的重点对象，并依法为请求支付工资的农民工提供便捷的法律援助。

公共法律服务相关机构应当积极参与相关诉讼、咨询、调解等活动，帮助解决拖欠农民工工资问题。

**第四十六条**　人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照“谁执法谁普法”普法责任制的要求，通过以案释法等多种形式，加大对保障农民工工资支付相关法律法规的普及宣传。

**第四十七条**　人力资源社会保障行政部门应当建立用人单位及相关责任人劳动保障守法诚信档案，对用人单位开展守法诚信等级评价。

用人单位有严重拖欠农民工工资违法行为的，由人力资源社会保障行政部门向社会公布，必要时可以通过召开新闻发布会等形式向媒体公开曝光。

**第四十八条**　用人单位拖欠农民工工资，情节严重或者造成严重不良社会影响的，有关部门应当将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单，在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制。

拖欠农民工工资需要列入失信联合惩戒名单的具体情形，由国务院人力资源社会保障行政部门规定。

**第四十九条**　建设单位未依法提供工程款支付担保或者政府投资项目拖欠工程款，导致拖欠农民工工资的，县级以上地方人民政府应当限制其新建项目，并记入信用记录，纳入国家信用信息系统进行公示。

**第五十条**　农民工与用人单位就拖欠工资存在争议，用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料；不提供的，依法承担不利后果。

**第五十一条**　工会依法维护农民工工资权益，对用人单位工资支付情况进行监督；发现拖欠农民工工资的，可以要求用人单位改正，拒不改正的，可以请求人力资源社会保障行政部门和其他有关部门依法处理。

**第五十二条**　单位或者个人编造虚假事实或者采取非法手段讨要农民工工资，或者以拖欠农民工工资为名讨要工程款的，依法予以处理。

第六章　法律责任

**第五十三条**　违反本条例规定拖欠农民工工资的，依照有关法律规定执行。

**第五十四条**　有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对单位处2万元以上5万元以下的罚款，对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款：

（一）以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资；

（二）未编制工资支付台账并依法保存，或者未向农民工提供工资清单；

（三）扣押或者变相扣押用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡。

**第五十五条**　有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，责令项目停工，并处5万元以上10万元以下的罚款；情节严重的，给予施工单位限制承接新工程、降低资质等级、吊销资质证书等处罚：

（一）施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户；

（二）施工总承包单位未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函；

（三）施工总承包单位、分包单位未实行劳动用工实名制管理。

**第五十六条**　有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，处5万元以上10万元以下的罚款：

（一）分包单位未按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认；

（二）施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理；

（三）分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理；

（四）施工总承包单位未实行施工现场维权信息公示制度。

**第五十七条**　有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正；逾期不改正的，责令项目停工，并处5万元以上10万元以下的罚款：

（一）建设单位未依法提供工程款支付担保；

（二）建设单位未按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用；

（三）建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料。

**第五十八条**　不依法配合人力资源社会保障行政部门查询相关单位金融账户的，由金融监管部门责令改正；拒不改正的，处2万元以上5万元以下的罚款。

**第五十九条**　政府投资项目政府投资资金不到位拖欠农民工工资的，由人力资源社会保障行政部门报本级人民政府批准，责令限期足额拨付所拖欠的资金；逾期不拨付的，由上一级人民政府人力资源社会保障行政部门约谈直接责任部门和相关监管部门负责人，必要时进行通报，约谈地方人民政府负责人。情节严重的，对地方人民政府及其有关部门负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处分。

**第六十条**　政府投资项目建设单位未经批准立项建设、擅自扩大建设规模、擅自增加投资概算、未及时拨付工程款等导致拖欠农民工工资的，除依法承担责任外，由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责约谈建设单位负责人，并作为其业绩考核、薪酬分配、评优评先、职务晋升等的重要依据。

**第六十一条**　对于建设资金不到位、违法违规开工建设的社会投资工程建设项目拖欠农民工工资的，由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责依法对建设单位进行处罚；对建设单位负责人依法依规给予处分。相关部门工作人员未依法履行职责的，由有关机关依法依规给予处分。

**第六十二条**　县级以上地方人民政府人力资源社会保障、发展改革、财政、公安等部门和相关行业工程建设主管部门工作人员，在履行农民工工资支付监督管理职责过程中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法依规给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章　附则

**第六十三条**　用人单位一时难以支付拖欠的农民工工资或者拖欠农民工工资逃匿的，县级以上地方人民政府可以动用应急周转金，先行垫付用人单位拖欠的农民工部分工资或者基本生活费。对已经垫付的应急周转金，应当依法向拖欠农民工工资的用人单位进行追偿。

**第六十四条**　本条例自2020年5月1日起施行。

江西省劳动保障监察条例

(2003年9月26日江西省第十届人民代表大会常务委员会第五次会议通过2010年11月26日江西省第十一届人民代表大会常务委员会第二十次会议修正)

目录

第一章总则

第二章监察职责与管辖

第三章监察内容与方式

第四章监察程序

第五章法律责任

第六章附则

第一章 总则

**第一条** 为规范和加强劳动保障监察工作，保护劳动者的合法权益，促进经济发展和社会稳定，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关法律、行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

**第二条** 在本省行政区域内，对企业、个体经济组织、民办非企业单位(以下统称用人单位)以及职业介绍机构实施劳动保障监察，适用本条例。

在本省行政区域内对与劳动者形成劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体实施劳动保障监察，由人力资源和社会保障主管部门依照本条例执行。

劳动安全、卫生监察由有关行政部门按照各自职责，依照有关法律、法规的规定执行。

**第三条** 劳动保障监察工作遵循教育与处罚相结合，专门监察与社会监督相结合的原则。

**第四条**  省人民政府人力资源和社会保障主管部门负责组织、指导和协调全省劳动保障监察工作。

县级以上人民政府人力资源和社会保障主管部门按照管辖权限主管本行政区域内的劳动保障监察工作，其所属的劳动保障监察机构具体负责劳动保障监察工作。

各级公安、工商行政管理、财政、税务、审计、卫生、建设等行政部门应当在各自职责范围内，协同做好劳动保障监察工作。

**第五条** 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动保障法律、法规、规章的情况进行监督。各级妇联应当依法参与监督。

**第六条** 劳动保障监察工作所需经费，列入本级财政预算，由财政拨付，专款专用。

人力资源和社会保障主管部门实施劳动保障监察，不得收取费用;收缴的罚款以及没收的违法所得，全部上缴同级财政。

第七条 任何组织和个人对违反劳动保障法律、法规、规章的行为，有权向人力资源和社会保障主管部门检举和控告。

各级人力资源和社会保障主管部门应当公布举报电话，设置举报箱，设立举报接待室。人力资源和社会保障主管部门对检举、控告应当及时调查，依法处理，并为举报人保密。

第二章 监察职责与管辖

**第八条** 人力资源和社会保障主管部门履行下列监察职责:

(一)宣传劳动保障法律、法规、规章，督促用人单位、职业介绍机构和劳动者贯彻执行;

(二)监督检查用人单位和职业介绍机构遵守劳动保障法律、法规、规章的情况;

(三)受理对违反劳动保障法律、法规、规章行为的检举和控告;

(四)依法处理违反劳动保障法律、法规、规章的行为;

(五)法律、法规、规章规定的其他监察职责。

**第九条** 人力资源和社会保障主管部门应当加强对劳动保障监察人员的培训、管理和监督。

劳动保障监察人员应当熟悉劳动保障法律、法规、规章和劳动保障业务，经考核合格，取得合法有效的执法证件后方可上岗。

**第十条** 劳动保障监察人员依法实施劳动保障监察时，行使下列职权:

(一)进入用人单位或者职业介绍机构了解其执行劳动保障法律、法规、规章的情况，询问有关人员，并可以记录、录音;

(二)查阅、复印有关资料;

(三)对用人单位的劳动场所或者职业介绍机构的服务场所进行检查，必要时，可以对有关场景进行录像、拍照;

(四)要求被检查单位在规定的期限内，就劳动保障监察人员询问的有关问题据实作出书面答复;

(五)制止、纠正违反劳动保障法律、法规、规章的行为;

(六)法律、法规、规章赋予的其他职权。

**第十一条** 劳动保障监察人员依法履行职责时，不得有下列行为:

(一)接受被检查单位的任何馈赠、报酬、福利待遇，在被检查单位报销费用;

(二)参加被检查单位安排、组织或者支付费用的宴请、娱乐、旅游、出访等活动;

(三)利用职务之便在被检查单位为自己、亲友或者他人谋取利益;

(四)妨碍被检查单位正常的生产、经营活动;

(五)泄露被检查单位的商业秘密。

**第十二条** 各级人力资源和社会保障主管部门按照下列管辖范围对用人单位实施劳动保障监察:

(一)省人力资源和社会保障主管部门负责中央在省和省属用人单位以及在省工商行政管理部门注册登记的各类用人单位的劳动保障监察工作;

(二)设区的市人力资源和社会保障主管部门负责市属用人单位和在市工商行政管理部门注册登记的各类用人单位的劳动保障监察工作;

(三)县(市、区)人力资源和社会保障主管部门负责县(市、区)属用人单位和在县(市、区)工商行政管理部门注册登记的各类用人单位的劳动保障监察工作。

**第十三条**  对职业介绍机构的劳动保障监察，由批准其设立的人力资源和社会保障主管部门负责实施。

**第十四条** 对管辖有争议的，报请争议双方共同的上一级人力资源和社会保障主管部门指定管辖。

**第十五条** 下级人力资源和社会保障主管部门对其管辖的劳动保障监察事项，认为需要上一级人力资源和社会保障主管部门查处的，可以提请上一级人力资源和社会保障主管部门查处;上级人力资源和社会保障主管部门认为必要时，可以直接查处下级人力资源和社会保障主管部门管辖的劳动保障监察事项，也可以将自己管辖的劳动保障监察事项委托下级人力资源和社会保障主管部门查处。

第三章 监察内容与方式

**第十六条** 对用人单位的下列违法行为，人力资源和社会保障主管部门应当依法进行查处:

(一)不依法建立或者执行单位劳动保障规章制度的;

(二)非法招用未满十六周岁的未成年人的;

(三)向劳动者收取押金、保证金等费用，或者扣押劳动者证件、实物的;

(四)不依法签订劳动合同、集体合同或者违反规定解除劳动合同、集体合同的;

(五)强迫劳动者延长工作时间的;

(六)克扣或者无正当理由拖欠劳动者工资的;

(七)拒不支付或者不按标准支付劳动者延长工作时间的工资报酬和节假日加班工资报酬的;

(八)低于当地最低工资标准支付工资的;

(九)解除劳动合同后，不按劳动保障法律、法规、规章的规定给予劳动者经济补偿的;

(十)违反女职工、未成年工特殊劳动保护规定的;

(十一)违反特殊工种劳动保护规定的;

(十二)使用未取得国家职业资格证书的劳动者从事相应技术工种的;

(十三)不依法参加社会保险或者不履行社会保险缴费义务的;

(十四)违反劳动保障法律、法规、规章的其他行为。

**第十七条** 对职业介绍机构的下列违法行为，人力资源和社会保障主管部门应当依法进行查处:

(一)未经批准从事职业介绍活动的;

(二)超出核准的业务范围经营的;

(三)提供虚假招聘信息的;

(四)介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业的;

(五)为无合法证照的用人单位或者无合法身份证件的求职者进行职业介绍服务活动的;

(六)以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业介绍活动的;

(七)伪造、涂改、出租、出借、转让职业介绍许可证的;

(八)违反劳动保障法律、法规、规章的其他行为。

**第十八条** 除国家统一部署的专项检查，或者举报专查和年度检查外，人力资源和社会保障主管部门对同一用人单位或者职业介绍机构的日常巡视检查每年不得超过一次。

对有关组织、个人检举、控告的违反劳动保障法律、法规、规章的行为，人力资源和社会保障主管部门应当在经初步审查后，依照本条例的规定立案查处。

法律、法规、规章规定实行劳动保障年度检查的，人力资源和社会保障主管部门应当将年检的时间、范围、内容、要求等事先告知被检查单位。

**第十九条** 人力资源和社会保障主管部门没有法律、法规、规章依据或者超越职权对用人单位或者职业介绍机构进行检查的，用人单位或者职业介绍机构有权拒绝。

**第二十条**  对两次以上或者严重违反劳动保障法律、法规、规章的用人单位和职业介绍机构，人力资源和社会保障主管部门可以将其违法行为向社会公告。

**第二十一条** 人力资源和社会保障主管部门依法实施劳动保障监察时，有关单位和个人应当予以配合，如实、按期提供有关情况、资料，不得隐瞒事实真相，不得出具伪证或者隐匿、毁灭、篡改证据，不得拒绝和阻挠检查，不得打击报复举报人员。

**第二十二条**  任何单位和个人不得阻挠人力资源和社会保障主管部门到用人单位或者职业介绍机构依法实施劳动保障监察。

第四章 监察程序

**第二十三条** 人力资源和社会保障主管部门在实施劳动保障监察时，应当有两名以上劳动保障监察人员共同进行，出示合法有效的执法证件，并告知用人单位或者职业介绍机构劳动保障监察的内容、要求和方法。

**第二十四条** 劳动保障监察实行回避制度。

劳动保障监察人员本人或者其近亲属与承办的案件有利害关系，可能影响案件公正处理的，应当自行申请回避。当事人有权要求其回避。

劳动保障监察人员的回避，由劳动保障监察机构负责人决定;劳动保障监察机构负责人的回避，由本级人力资源和社会保障主管部门负责人决定。

**第二十五条** 劳动保障监察人员对事实清楚、证据确凿、情节简单的违法行为，依法可以当场作出行政处罚决定的，应当按规定填写行政处罚决定书，并送达当事人。

劳动保障监察人员当场作出的行政处罚决定，应当在二十四小时内报所属人力资源和社会保障主管部门备案。

**第二十六条** 除本条例第二十五条规定可以当场作出的行政处罚外，人力资源和社会保障主管部门对受理的检举、控告或者在监督检查过程中发现的违反劳动保障法律、法规、规章的行为，经初步审查，认为符合下列条件的，应当在七日内立案:

(一)有明确的违反劳动保障法律、法规、规章的行为人;

(二)有违反劳动保障法律、法规、规章的事实;

(三)属于本部门管辖。

属于劳动争议的，应当告知当事人依法申请调解或者仲裁。

**第二十七条** 对已立案的案件，人力资源和社会保障主管部门应当及时组织调查取证。

人力资源和社会保障主管部门在对用人单位克扣或者无正当理由拖欠劳动者工资、拒不缴纳社会保险费及职业介绍机构骗取求职者中介服务费等案件进行调查取证过程中，发现当事人有转移财产或者逃匿迹象的，经报请本部门负责人批准，可以扣押其价值相当的财物。

**第二十八条** 人力资源和社会保障主管部门依照本条例第二十七条规定扣押当事人财物时，应当交付当事人扣押决定书，并附扣押财物清单。

人力资源和社会保障主管部门采取扣押措施的时限不得超过三十日;情况复杂的，经本部门主要负责人批准，可以延期十五日。

**第二十九条**  调查终结，人力资源和社会保障主管部门应当依法作出给予行政处罚或者不予行政处罚的决定。

人力资源和社会保障主管部门在作出行政处罚决定之前，应当告知当事人作出行政处罚决定的事实、理由及依据，并告知当事人依法享有的权利。符合举行听证的条件，当事人要求听证的，应当在作出行政处罚决定之前依法组织听证。

**第三十条** 人力资源和社会保障主管部门对违反劳动保障法律、法规、规章的行为进行处罚，应当制作行政处罚决定书，并依法送达当事人。

**第三十一条** 人力资源和社会保障主管部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查，应当自立案之日起六十个工作日内完成;对情况复杂的，经人力资源和社会保障主管部门负责人批准，可以延长三十个工作日。

**第三十二条** 人力资源和社会保障主管部门在查处违法行为过程中采取扣押措施的，应当在本条例第二十八条第二款规定的时限内结案。

人力资源和社会保障主管部门在结案后，应当区分不同情形，将扣押的财物退还当事人，或者将其依法拍卖所得款项用于支付劳动者的工资报酬、经济补偿金、赔偿金及抵缴社会保险费、退还受骗的求职者。

**第三十三条** 劳动保障监察案件的承办人员在案件处理完毕后，应当将案件查处过程中形成的文件、资料编目立案归档。

**第三十四条** 对重大案件和上级委托查处的案件，人力资源和社会保障主管部门应当在结案后十五日内将处理决定报送本级人民政府和上一级人力资源和社会保障主管部门备案。

本级人民政府和上一级人力资源和社会保障主管部门经审查发现人力资源和社会保障主管部门作出的行政处理决定违法或者不当的，应当责令其限期纠正;逾期不纠正的，有权予以变更或者撤销。

第五章 法律责任

**第三十五条** 用人单位具有本条例第十六条所列情形之一，法律、法规对其有处罚规定的从其规定，没有处罚规定的，由人力资源和社会保障主管部门按照下列规定予以处理:

(一)向劳动者收取押金、保证金等费用的，责令退还给当事人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款，对当事人造成损失的，依法承担赔偿责任。

(二)扣押劳动者证件、实物的，责令改正，并可处以五百元以上一千元以下罚款;对当事人造成损失的，依法承担赔偿责任。

(三)用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，给予警告，责令改正，并可按照每人一百元以上五百元以下的标准处以罚款。

(四)有第六项至第九项行为之一的，责令限期支付劳动者工资报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分;逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

(五)未依法履行对女职工和未成年工的保护规定，侵害其合法权益的，责令改正，并按照侵害人数每名处以用人单位一千元以上三千元以下罚款;对女职工或者未成年工造成损害的，依法承担赔偿责任。

(六)使用未取得国家职业资格证书的劳动者从事相应技术工种的，给予警告，责令限期对有关人员进行培训，取得国家职业资格证书后再上岗;用人单位逾期不改正的，按照每违规使用一名劳动者处以用人单位五百元以上一千元以下罚款。

(七)使用未取得国家职业资格证书的劳动者从事特殊工种的，除按照前项规定处罚外，对情节严重的，还可责令其停产停业整顿;造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第三十六条** 职业介绍机构具有本条例第十七条第三项、第五项和第七项所列情形之一的，由人力资源和社会保障主管部门或者其他主管部门责令改正;有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款;情节严重的，吊销职业中介许可证;对当事人造成损害的，依法承担赔偿责任。

**第三十七条** 用人单位、职业介绍机构有下列情形的，由人力资源和社会保障主管部门责令改正，对有第一项、第二项或者第三项规定的行为的，处二千元以上二万元以下的罚款:

(一)未如实、按期提供有关情况、资料;

(二)隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭、篡改证据;

(三)抗拒、阻挠人力资源和社会保障主管部门依法实施劳动保障监察;

(四)打击报复举报人员。

违反前款规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法予以处罚;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第三十八条** 当事人对人力资源和社会保障主管部门作出的责令支付劳动者工资报酬、经济补偿、赔偿金等决定，扣押决定以及行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。当事人在法定期限内不申请行政复议、不提起行政诉讼，又不履行决定的，人力资源和社会保障主管部门可以申请人民法院强制执行。

**第三十九条**  劳动保障监察人员违反本条例第十一条规定的，由其所在单位或者上级主管机关依法给予行政处分;对用人单位或者职业介绍机构造成经济损失的，依法承担赔偿责任;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第四十条** 人力资源和社会保障主管部门因对扣押的财物保管不善，给当事人造成损失的，应当依法予以赔偿。

人力资源和社会保障主管部门违法使用扣押的财物，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分;给当事人造成损失的，应当依法予以赔偿。

第六章 附则

**第四十一条** 本条例自2003年11月1日起施行。

关于印发《江西省企业劳动保障守法诚信等级评价

实施办法》的通知

　　各设区市、省直管试点县（市）人力资源社会保障局：

《江西省企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法》已经2017年第15次厅长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

　　江西省人力资源和社会保障厅

2017年12月1日

江西省企业劳动保障守法诚信等级评价实施办法

**第一条** 为增强劳动保障监察的针对性和工作效率，实行企业分类监管，督促企业遵守劳动保障法律规定，履行守法诚信义务，根据《劳动保障监察条例》和人力资源社会保障部《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》等有关规定，结合我省实际，制定本办法。

**第二条** 企业劳动保障守法诚信等级评价是根据企业遵守劳动保障法律、法规和规章的情况，对企业进行劳动保障守法诚信等级评价的行为。

**第三条** 开展企业劳动保障守法诚信等级评价，应当根据事实，遵循依法、公正原则。

**第四条** 各级人力资源社会保障行政部门按照劳动保障监察管辖范围负责企业劳动保障守法诚信等级评价工作，由劳动保障监察机构负责组织实施,每年开展一次评价。

**第五条** 企业劳动保障守法诚信等级评价主要依据日常巡视检查、“两随机、一公开”检查、书面材料审查、举报投诉查处以及专项检查等劳动保障监察和其他有关工作中取得的企业上一年度信用记录进行。

　　开展企业劳动保障守法诚信等级评价应注意听取当地政府有关部门及工会组织的意见和建议。

**第六条** 人力资源社会保障行政部门根据下列情况对企业劳动保障守法诚信等级进行评价：

　　（一）制定内部劳动保障规章制度情况；

　　（二）与劳动者订立劳动合同情况；

　　（三）遵守劳务派遣规定情况；

　　（四）遵守禁止使用童工规定情况；

　　（五）遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定情况；

　　（六）遵守工作时间和休息休假规定情况；

　　（七）支付劳动者工资和执行最低工资标准情况；

　　（八）参加各项社会保险和缴纳社会保险费情况；

　　（九）其他遵守劳动保障法律、法规和规章情况。

**第七条** 企业劳动保障守法诚信等级划分为示范、A、B、C四级：

　　（一）连续五年被评为企业守法诚信A级单位且在其他信用领域无不良记录，可向同级人力资源社会保障部门劳动监察机构提出书面申请，参评示范单位;

　　（二）企业遵守劳动保障法律、法规和规章，未因劳动保障违法行为被查处的，评为A级;

　　（三）企业因劳动保障违法行为被查处，但不属于C级所列情形的，评为B级;

　　（四）企业存在下列情形之一的，评为C级:

　　1.因发生劳动保障违法行为当年被查处三次以上（含三次）的；

　　2.因劳动保障违法行为引发群体性事件、极端性事件或造成严重不良社会影响的；

　　3.因使用童工、强迫劳动等严重劳动保障违法行为被查处的；

　　4.拒不履行劳动保障监察限期整改指令、行政处理决定或行政处罚决定的；

　　5.无理抗拒、阻挠人力资源社会保障行政部门实施劳动保障监察执法的；

　　6.因劳动保障违法行为被追究刑事责任的。

**第八条** 人力资源社会保障行政部门按下列程序对企业劳动保障守法诚信等级进行评价：

　　（一）诚信示范评价

　　1.企业申报。由企业提出申请，向同级人力资源社会保障行政部门申报。

　　2.初步评定。人力资源社会保障行政部门根据评价标准对企业申报情况组织相关人员进行核实，提出企业劳动保障守法诚信示范企业初选名单。

　　3.信用复核。人力资源社会保障行政部门通过公共信用信息平台予以复核。

　　4.社会公示。人力资源社会保障行政部门通过人力资源和社会保障网站向社会公示拟评定的守法诚信示范企业名单，公示时间为7个工作日。

　　5.公布结果。公示后没有出现异议的企业，由人力资源社会保障行政部门发文公布评定结果。

　　（二）A级企业评价

　　1.初步评定。人力资源社会保障行政部门根据评价标准对企业申报情况进行核查，提出企业劳动保障A级企业初选名单。

　　2.社会公示。人力资源社会保障行政部门通过人力资源和社会保障网站向社会公示拟评定的A级企业名单，公示时间为7个工作日。

　　3.信用复核。人力资源社会保障行政部门通过公共信用信息平台予以复核。

　　4.公布结果。公示后没有出现异议的企业，由人力资源社会保障行政部门发文公布评定结果。

　　（三）B级、C级企业评价，由同级人力资源社会保障行政部门根据本办法第七条规定直接作出评价。

**第九条** 作出劳动保障守法诚信等级评价的人力资源社会保障行政部门可以适当方式将评价结果告知企业。

**第十条** 劳动保障守法诚信等级评价结果应归入企业劳动保障守法诚信档案，至少保留3年。

**第十一条** 人力资源社会保障行政部门根据企业劳动保障守法诚信等级评价情况，对劳动保障监察管辖范围内的企业实行分类监管。

　　被评为示范单位的企业，除年度审查外，不再进行日常巡视检查和专项检查；

　　对于被评为A级的企业，适当减少劳动保障监察日常巡视检查频次。

　　对于被评为B级的企业，适当增加劳动保障监察日常巡视检查频次。

　　对于被评为C级的企业，列入劳动保障监察重点监管对象，强化劳动保障监察日常巡视检查。

**第十二条** 对于被评为C级的企业，人力资源社会保障行政部门应对其主要负责人、直接责任人进行约谈，敦促其遵守劳动保障法律、法规和规章。

**第十三条** 企业劳动保障守法诚信等级评价结果确定后，发生劳动保障违法行为需要降级的，作出评价的人力资源社会保障行政部门应当重新评价，及时调整其劳动保障守法诚信等级。

**第十四条** 人力资源社会保障行政部门应当与工商、金融、住房城乡建设、税务等部门和工会组织建立信用信息交换共享机制，对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。

**第十五条** 人力资源社会保障行政部门应当加强劳动保障监察管理信息系统建设，充分利用信息技术和手段，整合信息资源，提高企业劳动保障守法诚信等级评价工作效率。

**第十六条** 人力资源社会保障行政部门工作人员在企业劳动保障守法诚信等级评价工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，按照有关规定给予处分。

**第十七条** 对其他劳动保障监察对象开展劳动保障守法诚信等级评价工作，依照本办法执行。

**第十八条** 本办法自公布之日起施行。

## 人力资源社会保障部关于印发《拖欠农民工工资

## “黑名单”管理暂行办法》的通知

人社部规〔2017〕16号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》已经第134次部务会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

人力资源社会保障部

2017年9月25日

拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法

**第一条** 为规范拖欠农民工工资“黑名单”管理工作，加强对拖欠工资违法失信用人单位的惩戒，维护劳动者合法权益，根据《企业信息公示暂行条例》、《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》（国发〔2016〕33号）、《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》（国办发〔2016〕1号），制定本办法。

**第二条** 本办法所称拖欠农民工工资“黑名单”（以下简称拖欠工资“黑名单”），是指违反国家工资支付法律法规规章规定，存在本办法第五条所列拖欠工资情形的用人单位及其法定代表人、其他责任人。

**第三条** 人力资源社会保障部负责指导监督全国拖欠工资“黑名单”管理工作。

省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责指导监督本行政区域拖欠工资“黑名单”管理工作，每半年向人力资源社会保障部报送本行政区域的拖欠工资“黑名单”。

地方人力资源社会保障行政部门依据行政执法管辖权限，负责拖欠工资“黑名单”管理的具体实施工作。

**第四条** 拖欠工资“黑名单”管理实行“谁执法，谁认定，谁负责”，遵循依法依规、公平公正、客观真实的原则。

**第五条** 用人单位存在下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当自查处违法行为并作出行政处理或处罚决定之日起20个工作日内，按照管辖权限将其列入拖欠工资“黑名单”。

（一）克扣、无故拖欠农民工工资报酬，数额达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；

（二）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

将劳务违法分包、转包给不具备用工主体资格的组织和个人造成拖欠农民工工资且符合前款规定情形的，应将违法分包、转包单位及不具备用工主体资格的组织和个人一并列入拖欠工资“黑名单”。

**第六条** 人力资源社会保障行政部门将用人单位列入拖欠工资“黑名单”的，应当提前书面告知，听取其陈述和申辩意见。核准无误的，应当作出列入决定。

列入决定应当列明用人单位名称及其法定代表人、其他责任人姓名、统一社会信用代码、列入日期、列入事由、权利救济期限和途径、作出决定机关等。

**第七条** 人力资源社会保障行政部门应当按照有关规定，将拖欠工资“黑名单”信息通过部门门户网站、“信用中国”网站、国家企业信用信息公示系统等予以公示。

**第八条** 人力资源社会保障行政部门应当按照有关规定，将拖欠工资“黑名单”信息纳入当地和全国信用信息共享平台，由相关部门在各自职责范围内依法依规实施联合惩戒，在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、资质审核、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先等方面予以限制。

**第九条** 拖欠工资“黑名单”实行动态管理。

用人单位首次被列入拖欠工资“黑名单”的期限为1年，自作出列入决定之日起计算。

列入拖欠工资“黑名单”的用人单位改正违法行为且自列入之日起1年内未再发生第五条规定情形的，由作出列入决定的人力资源社会保障行政部门于期满后20个工作日内决定将其移出拖欠工资“黑名单”；用人单位未改正违法行为或者列入期间再次发生第五条规定情形的，期满不予移出并自动续期2年。

已移出拖欠工资“黑名单”的用人单位再次发生第五条规定情形，再次列入拖欠工资“黑名单”，期限为2年。

**第十条** 人力资源社会保障行政部门决定将用人单位移出拖欠工资“黑名单”的，应当通过部门门户网站、“信用中国”网站、国家企业信用信息公示系统等予以公示。

**第十一条** 用人单位被列入拖欠工资“黑名单”所依据的行政处理或处罚决定被依法变更或者撤销的，作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当及时更正拖欠工资“黑名单”。

**第十二条** 用人单位被移出拖欠工资“黑名单”管理的，相关部门联合惩戒措施即行终止。

**第十三条** 人力资源社会保障等行政部门工作人员在实施拖欠工资“黑名单”管理过程中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法予以处理。

**第十四条** 各省级人力资源社会保障行政部门可根据本办法制定实施细则。

**第十五条** 本办法自2018年1月1日起施行。

人力资源社会保障部关于印发《人力资源和社会保障

领域随机抽查事项清单（第二版）》的通知

人社部函〔2019〕173号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

2016年8月，人力资源社会保障部在《关于在人力资源和社会保障领域推广随机抽查规范事中事后监管的通知》（人社部规﹝2016﹞2号）中公布了人力资源和社会保障领域随机抽查事项清单。根据近期有关法律法规规章立改废和机构职能调整情况，我部重新修订编制了《人力资源和社会保障领域随机抽查事项清单（第二版）》。现印发给你们，请参照本清单并结合地方立法情况，对本地区随机抽查事项清单进行修订完善，主动对外公布，接受社会监督。

实施过程中如遇重要情况，请及时报告。

人力资源社会保障部

2019年12月27日

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 人力资源和社会保障领域随机抽查事项清单（第二版） | | | |
| 一、执法依据 | | | |
| 1.劳动法 | | | |
| 2.劳动合同法 | | | |
| 3.就业促进法 | | | |
| 4.社会保险法 | | | |
| 5.工会法 | | | |
| 6.民办教育促进法 | | | |
| 7.劳动保障监察条例 | | | |
| 8.社会保险费征缴暂行条例 | | | |
| 9.失业保险条例 | | | |
| 10.工伤保险条例 | | | |
| 11.劳动合同法实施条例 | | | |
| 12.关于职工工作时间的规定 | | | |
| 13.职工带薪年休假条例 | | | |
| 14.禁止使用童工规定 | | | |
| 15.女职工劳动保护特别规定 | | | |
| 16.娱乐场所管理条例 | | | |
| 17.民办教育促进法实施条例 | | | |
| 18.中外合作办学条例 | | | |
| 19.人力资源市场暂行条例 | | | |
| 20.中华人民共和国船员条例 | | | |
| 21.社会保险费征缴监督检查办法 | | | |
| 22.就业服务与就业管理规定 | | | |
| 23.人才市场管理规定 | | | |
| 24.外国人在中国就业管理规定 | | | |
| 25.未成年工特殊保护规定 | | | |
| 26.防暑降温措施管理办法 | | | |
| 27.实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定 | | | |
| 28.劳务派遣行政许可实施办法 | | | |
| 29.劳务派遣暂行规定 | | | |
| 二、事项清单 | | | |
| 类型 | 序号 | 随机抽查事项 | 法律依据 |
| 规章制度 | 1 | 用人单位制定的劳动规章制度是否违反法律、法规 | 劳动法第89条 |
| 2 | 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度是否违反法律、法规 | 劳动合同法第80条 |
| 劳动合同及招用工管理 | 3 | 用人单位提供的劳动合同文本是否载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款 | 劳动合同法第81条 |
| 4 | 用人单位是否将劳动合同文本交付劳动者 | 劳动合同法第81条 |
| 5 | 用人单位是否违反劳动合同法规定约定试用期 | 劳动合同法第83条（《劳务派遣暂行规定》第6、23条） |
| 6 | 用人单位是否违反劳动合同法规定，扣押劳动者居民身份证等证件 | 劳动合同法第84条第1款 |
| 7 | 用人单位是否违反劳动合同法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物 | 劳动合同法第84条第2款 |
| 8 | 劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位是否扣押劳动者档案或者其他物品 | 劳动合同法第84条第3款 |
| 9 | 用人单位解除或者终止劳动合同，是否依照劳动合同法规定向劳动者支付经济补偿 | 劳动合同法第85条、《劳动保障监察条例》第26条 |
| 10 | 用人单位是否按照劳动合同法规定向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明 | 劳动合同法第89条 |
| 11 | 用人单位是否按照劳动法规定的条件解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同 | 劳动法第98条、《劳动保障监察条例》第24条 |
| 12 | 用人单位是否违反劳动合同法有关建立职工名册规定 | 《劳动合同法实施条例》第33条 |
| 13 | 船员服务机构和船员用人单位是否将其招用或者管理的船员的有关情况定期向劳动保障行政部门备案 | 《中华人民共和国船员条例》第62条 |
| 14 | 企业是否按照国家规定提取职工教育经费或者挪用职工教育经费 | 就业促进法第67条 |
| 15 | 用人单位在招用人员过程中是否提供虚假招聘信息、发布虚假招聘广告、招用无合法身份证件的人员或者以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动 | 《就业服务与就业管理规定》第14、67条 |
| 16 | 用人单位是否在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准 | 《就业服务与就业管理规定》第68条 |
| 17 | 用人单位是否及时为劳动者办理就业登记手续 | 《就业服务与就业管理规定》第75条 |
| 18 | 用人单位是否阻挠职工依法参加和组织工会或者阻挠上级工会帮助、指导职工筹建工会 | 工会法第50条、《劳动保障监察条例》第29条 |
| 劳动合同及招用工管理 | 19 | 用人单位是否对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位，进行打击报复 | 工会法第51条、《劳动保障监察条例》第29条第2项 |
| 20 | 职工是否因参加工会活动而被解除劳动合同或工会工作人员因履行工会法规定的职责而被解除劳动合同 | 工会法第52条、《劳动保障监察条例》第29条第3和第4项 |
| 21 | 用人单位是否妥善保存录用人员的录用登记材料或者伪造录用登记材料 | 《禁止使用童工规定》第8条 |
| 工作时间和休息休假 | 22 | 用人单位是否违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间 | 《劳动保障监察条例》第25条 |
| 23 | 用人单位是否依法安排职工休年休假或对不休假职工支付年休假工资报酬、赔偿金 | 《职工带薪年休假条例》第7条 |
| 禁止使用童工 | 24 | 单位或个人是否为不满16周岁的未成年人介绍就业 | 《禁止使用童工规定》第7条 |
| 25 | 职业中介机构是否为不满16周岁的未成年人介绍就业 | 《禁止使用童工规定》第7条 |
| 26 | 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否为不满16周岁未成年人介绍就业 | 《禁止使用童工规定》第9条 |
| 27 | 用人单位是否在有毒物品作业场所使用童工 | 《禁止使用童工规定》第6条 |
| 28 | 用人单位是否存在使用童工情形 | 《禁止使用童工规定》第6条 |
| 29 | 用人单位是否存在使用童工经劳动保障部门责令限期改正后，逾期不将童工送交其父母或者其他监护人的情形 | 《禁止使用童工规定》第6条 |
| 30 | 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位是否使用童工 | 《禁止使用童工规定》第9条 |
| 女职工和未成年工特殊劳动保护 | 31 | 娱乐场所是否招用未满18周岁未成年人 | 《娱乐场所管理条例》第52条 |
| 32 | 用人单位是否有下列行为之一：对怀孕7个月以上的女职工延长劳动时间或安排夜班劳动；女职工产假不满法定天数；安排哺乳未满1周岁婴儿的女职工延长劳动时间或者安排夜班劳动；安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动；未对未成年工定期进行健康检查 | 《劳动保障监察条例》第23条、《女职工劳动特殊保护规定》第6条第2款、第7条、第9条第1款、第13条、《未成年工特殊劳动保护规定》第6条 |
| 工资支付和最低工资标准 | 33 | 用人单位是否有下列行为之一：未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动报酬；低于当地最低工资标准支付劳动者工资；安排加班不支付加班费 | 劳动合同法第85条、《劳动保障监察条例》第26条 |
| 34 | 用人单位是否依照劳动合同法的规定向劳动者每月支付两倍的工资或者赔偿金 | 劳动合同法第82、87条、《劳动合同法实施条例》第34条 |
| 社会保险 | 35 | 用人单位（包括有缴纳社保义务的劳务派遣单位和用工单位）是否办理社会保险登记 | 社会保险法第77、84条、《劳务派遣暂行规定》第8、18、19条 |
| 36 | 用人单位（包括有缴纳社保义务的劳务派遣单位和用工单位）是否按时足额缴纳社会保险费 | 社会保险法第77、86条、《劳动保障监察条例》第11条、《社会保险费征缴暂行条例》第5、18条、《劳务派遣暂行规定》第8、18、19条（《社会保险费征缴监督检查办法》第3条） |
| 37 | 用人单位是否存在因伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料等致使无法确定社会保险费缴费基数，经核定征收后是否存在延迟缴纳的情形 | 《社会保险费征缴暂行条例》第24条 |
| 38 | 用人单位是否存在向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数 | 《劳动保障监察条例》第27条第1款 |
| 社会保险 | 39 | 缴费单位是否按规定公布本单位社会保险费缴纳情况，将缴费明细告知劳动者本人 | 《实施<中华人民共和国社会保险法>若干规定》第24条、《社会保险费征缴暂行条例》第17条（《社会保险费征缴监督检查办法》第14条） |
| 40 | 从事劳动能力鉴定的组织或者个人是否存在以下情形之一：提供虚假鉴定意见、提供虚假诊断证明、收受当事人财物 | 《工伤保险条例》第61条 |
| 41 | 单位或个人是否存在以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇 | 社会保险法第88条、《劳动保障监察条例》第27条第2款 |
| 42 | 用人单位、工伤职工或者其近亲属是否存在骗取工伤保险待遇的行为 | 《工伤保险条例》第60条 |
| 43 | 医疗机构、辅助器具配置机构是否存在骗取工伤保险基金支出的行为 | 《工伤保险条例》第60条 |
| 44 | 社保经办机构、社保服务机构、用人单位或个人是否存在骗取社会保险基金支出的行为 | 社会保险法第87条、《劳动保障监察条例》第27条第2款 |
| 人力资源服务 | 45 | 单位或个人是否存在未经许可擅自从事职业中介活动的情形 | 就业促进法第64条、《人力资源市场暂行条例》第42条第1款（《就业服务与就业管理规定》第70条） |
| 46 | 经营性人力资源服务机构开展人力资源服务外包等人力资源服务业务是否履行备案义务 | 《人力资源市场暂行条例》第42条第2款 |
| 47 | 经营性人力资源服务机构设立分支机构、办理变更或注销登记是否按规定提交书面报告 | 《人力资源市场暂行条例》第42条第2款 |
| 48 | 经营性人力资源服务机构是否存在发布不真实、不合法招聘就业信息的情形 | 就业促进法第65条、《人力资源市场暂行条例》第43条 |
| 49 | 经营性人力资源服务机构是否建立健全内部制度、保存服务台账、按规定提交经营情况年度报告 | 《人力资源市场暂行条例》第44条 |
| 50 | 人力资源服务机构是否存在未明示营业执照、服务项目、收费标准、人力资源服务许可证、监督机关及监督电话等情形 | 《人力资源市场暂行条例》第32、44条（《就业服务与就业管理规定》第71条） |
| 人力资源服务 | 51 | 职业中介机构是否存在为无合法证照用人单位提供职业中介服务和伪造、涂改、转让职业中介许可证行为 | 就业促进法第65条（《就业服务与就业管理规定》第74条） |
| 52 | 职业中介机构是否存在扣押劳动者居民身份证等证件的行为 | 就业促进法第66条第1款（《就业服务与就业管理规定》第74条） |
| 53 | 职业中介机构是否存在向劳动者收取押金的行为 | 就业促进法第66条第2款（《就业服务与就业管理规定》第74条） |
| 54 | 船员服务机构在提供船员服务时，是否存在提供虚假信息，欺诈船员的情形 | 《中华人民共和国船员条例》第63条 |
| 55 | 职业中介机构是否存在未建立服务台帐，或虽建立服务台帐但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的情形 | 《就业服务与就业管理规定》第72条 |
| 56 | 职业中介机构在职业中介服务不成功后是否存在未向劳动者退还所收取的中介服务费等行为 | 《就业服务与就业管理规定》第73条 |
| 57 | 职业中介机构是否有下列行为之一：发布的就业信息中包含歧视性内容；为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务；介绍劳动者从事法律法规禁止从事的职业；以暴力胁迫欺诈等方式进行职业中介活动；超出核准的业务范围经营；其他违反法律法规规定的行为 | 《人力资源市场暂行条例》第43条、《劳动保障监察条例》第28条（《就业服务与就业管理规定》第58、74条） |
| 58 | 人才中介服务机构是否存在不依法接受检查或者提供虚假材料、不按规定办理许可证变更手续的行为 | 《人才市场管理规定》第34条 |
| 人力资源服务 | 59 | 单位或个人是否存在未经依法授权从事人事代理业务的行为 | 《人才市场管理规定》第35条 |
| 60 | 人才中介服务机构是否存在超出许可业务范围接受代理业务的行为 | 《人才市场管理规定》第36条 |
| 61 | 用人单位是否存在以民族、性别、宗教信仰为由拒绝聘用或者提高聘用标准的行为、招聘不得招聘人员、向应聘者收取费用或者采取欺诈等手段谋取非法利益的行为 | 《人才市场管理规定》第37条 |
| 职业技能培训和职业技能考核鉴定 | 62 | 民办学校是否有民办教育促进法第62条的情形 | 民办教育促进法第62条 |
| 63 | 社会组织或个人是否擅自举办实施职业技能培训的民办学校 | 民办教育促进法第64条 |
| 64 | 职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构是否存在违反国家有关职业技能培训或者职业技能考核鉴定规定的行为 | 《劳动保障监察条例》第28条 |
| 65 | 实施职业技能培训的民办学校是否有《民办教育促进法实施条例》第47、49条的情形 | 《民办教育促进法实施条例》第47、49条 |
| 66 | 实施职业技能培训的民办学校是否存在将出资人取得回报比例的决定和向社会公布的有关办学水平和教育质量等材料、财务状况报审批机关备案，或者备案材料不真实的情形 | 《民办教育促进法实施条例》第50条 |
| 67 | 实施职业技能培训的民办学校是否存在管理混乱严重影响教育教学，有《民办教育促进法实施条例》第51条的情形 | 《民办教育促进法实施条例》第51条 |
| 68 | 单位或个人是否存在未经批准擅自设立实施职业技能培训的中外合作办学机构或者以不正当手段骗取中外合作办学许可证的情形 | 《中外合作办学条例》第51条 |
| 69 | 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在筹备设立期间招收学生的情形 | 《中外合作办学条例》第52条 |
| 70 | 中外合作办学者是否存在虚假出资或者在中外合作办学机构成立后抽逃出资的情形 | 《中外合作办学条例》第53条 |
| 71 | 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在未经批准增加收费项目或者提高收费标准的情形 | 《中外合作办学条例》第55条 |
| 72 | 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在管理混乱、教育教学质量低下，造成恶劣影响的情形 | 《中外合作办学条例》第56条 |
| 73 | 实施职业技能培训的中外合作办学机构是否存在发布虚假招生简章，骗取钱财的情形 | 《中外合作办学条例》第57条 |
| 劳务派遣 | 74 | 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同是否载明劳动合同必备条款 | 劳动合同法第58、92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 75 | 劳务派遣单位是否存在没有与劳动者签订二年以上固定期限劳动合同的情形 | 劳动合同法第58条第2款、第92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 76 | 被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位是否存在未按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬的情形 | 劳动合同法第58条第2款、第92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 77 | 劳务派遣单位派遣劳动者，是否存在未与用工单位签订劳务派遣协议，或者协议内容未约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社保费用的数额与支付方式以及违反协议责任的情形 | 劳动合同法第59条、第92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 78 | 劳务派遣单位是否存在未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者的情形 | 劳动合同法第60条第1款、第92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 79 | 劳务派遣单位是否存在克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬的情形 | 劳动合同法第60条第2款、92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 80 | 劳务派遣单位是否存在向被派遣劳动者收取费用的情形 | 劳动合同法第60条第3款、第92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 81 | 劳务派遣单位是否存在向设立该单位的用人单位或者其所属单位派遣劳动者的情形 | 劳动合同法第67、92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第32条） |
| 82 | 用工单位是否存在未根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，或者将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形 | 劳动合同法第59条第2款、92条 |
| 83 | 用工单位是否存在向被派遣劳动者收取费用的情形 | 劳动合同法第60条第3款、92条 |
| 劳务派遣 | 84 | 用工单位是否存在未依法履行劳动合同法第62条第1款规定义务的情形 | 劳动合同法第62条第1款、92条 |
| 85 | 用工单位是否存在将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位的情形 | 劳动合同法第62条第2款、92条 |
| 86 | 用工单位是否存在设立劳务派遣单位向本单位或所属单位派遣劳动者的情形 | 劳动合同法第67、92条 |
| 87 | 单位或个人是否存在未经许可，擅自经营劳务派遣业务的情形 | 劳动合同法第57条第2款、92条（《劳务派遣行政许可实施办法》第31条） |
| 88 | 劳务派遣单位是否存在《劳务派遣行政许可实施办法》第33条第1、2、3项的行为 | 《劳务派遣行政许可实施办法》第33条 |
| 89 | 用工单位是否存在在临时性、辅助性或者替代性岗位以外的岗位上使用被派遣劳动者的情形 | 劳动合同法第66、92条 |
| 90 | 劳务派遣用工数量是否超过规定比例 | 劳动合同法第66条第3款、92条、《劳务派遣暂行规定》第4条 |
| 91 | 用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位是否履行了《劳务派遣暂行规定》第3条第3款的法定程序 | 《劳务派遣暂行规定》第3条第3款、22条 |
| 92 | 用工单位是否存在违法退回被派遣劳动者的情形 | 劳动合同法第92条、《劳务派遣暂行规定》第12、13、24条 |
| 高温劳动保护 | 93 | 用人单位是否存在高温条件下违反规定安排劳动者作业的情形 | 《防暑降温措施管理办法》第8条、21条 |
| 94 | 用人单位是否存在未按规定支付高温津贴的情形 | 《防暑降温措施管理办法》第17、21条 |
| 外国人就业 | 95 | 外国人是否存在拒绝检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限的情形 | 《外国人在中国就业管理规定》第29条 |
| 96 | 外国人和用人单位是否存在伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书的行为 | 《外国人在中国就业管理规定》第30条 |
| 妨碍行政执法 | 97 | 用人单位是否存在《劳动保障监察条例》第30条规定的阻挠检查的情形 | 《劳动保障监察条例》第30条 |
| 98 | 用人单位是否存在违反《工伤保险条例》第19条拒不协助对事故进行调查核实的情形 | 《工伤保险条例》第63条 |

## 人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国

## 企业家协会、全国工商联关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情

## 防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见

（人社部发〔2020〕8号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为贯彻落实党中央关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决策部署，积极发挥广大企业和职工在疫情防控中的重要作用，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰，现就做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产提出以下意见。

一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的新挑战

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。当前，新型冠状病毒感染肺炎疫情防控正处于关键阶段，各级协调劳动关系三方要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示 精神，坚决贯彻落实党中央决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，深入分析当前劳动关系形势，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（一）鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

（三）指导规范用工管理。在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（四）支持协商未返岗期间的工资待遇。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

（五）支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

四、采取多种措施减轻企业负担

（七）帮助企业减少招聘成本。要加大线上招聘服务工作力度，打造线上春风行动，大力推广远程面试，提高招聘企业与劳动者“点对点”直接对接率。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

（八）合理分担企业稳岗成本。用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业，可放宽裁员率标准，让更多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

（九）提供在线免费培训。指导企业积极组织开展职工在线免费培训，支持帮助受疫情影响企业特别是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，开放“中国职业培训在线”平台全部功能，免费提供培训教学资源。

五、统筹各方力量加大指导服务力度

（十）加强劳动用工指导服务。各级人力资源社会保障部门要及时研究和解决疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题，主动回应社会关切，制定有针对性政策，准确解读政策， 帮助企业解决发展中的困难。要做好协调劳动关系三方牵头工作，加强政策宣传和组织协调，发挥各方优势，形成工作合力。各级工会要做好团结、动员广大职工工作，积极发挥企业工会作用，为困难职工提供必要的帮扶救助和心理危机干预疏导。要引导职工关心企业的生存与发展，依法理性表达诉求。动员职工大力发扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，为企业长远发展献计献策、贡献力量。各级企联和工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导服务，要鼓励企业承担社会责任，通过技术创新等提高竞争力。要引导受疫情影响导致生产经营困难的企业，完善企业内部协商民主机制， 畅通与职工对话渠道，通过多种方式稳定劳动关系和工作岗位。要引导企业关心关爱职工健康，帮助解决职工实际困难，切实保障职工权益。要充分发挥行业协会积极作用，通过减免租金等形式减轻企业经营负担，引导同行业或上下游企业互帮互助，抱团取暖。

（十一）主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网＋调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

（十二）做好表彰先进典型工作。各级协调劳动关系三方要深入开展和谐劳动关系创建活动，主动宣传在防控疫情中真正实现有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决的企业，要在和谐劳动关系创建活动评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人，激励引导广大企业家和职工在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作的决策部署，把稳定劳动关系支持企业与职工共渡难关作为当前重要工作来抓，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，充分发挥中国特色和谐劳动关系的制度优势，坚定信心、积极作为，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。

## 人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知

（人社厅明电〔2020〕5号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营秩序，促进劳动关系和谐稳定，现就有关问题通知如下：

一、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

三、因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

四、各地人力资源社会保障部门要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，加大劳动保障监察执法力度，切实保障职工合法权益。

人力资源社会保障部办公厅

2020年1月24日

江西省优化营商环境条例

（2020年11月25日江西省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过）

目 录

第一章 总 则

第二章 市场主体保护

第三章 市场环境

第四章 政务服务

第五章 监管执法

第六章 法治保障

第七章 附 则

第一章 总则

****第一条**** 为了优化营商环境，激发市场主体活力，维护市场主体合法权益，加快建设现代化经济体系，促进高质量跨越式发展，根据国务院《优化营商环境条例》和有关法律、行政法规的规定，结合本省实际，制定本条例。

****第二条**** 本省行政区域内的优化营商环境活动，适用本条例。

本条例所称营商环境，是指企业等市场主体在市场经济活动中所涉及的体制机制性因素和条件。

****第三条**** 优化营商环境应当遵循市场化、法治化、国际化原则，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，以市场主体需求为导向，以转变政府职能为核心，深化放管服改革，践行有事必应、无事不扰的服务理念，对标国际国内先进水平，打造一流的市场环境、一流的政务环境和一流的法治环境，实现政策优、成本低、服务好、办事快的营商环境目标，为市场主体投资兴业营造稳定、公平、透明、可预期的良好环境。

****第四条**** 各级人民政府应当加强对优化营商环境工作的领导，建立健全优化营商环境工作协调机制，完善优化营商环境的政策措施，及时协调解决重大问题，统筹推进、督促落实优化营商环境工作。政府主要负责人是优化营商环境的第一责任人。

县级以上人民政府发展改革主管部门为优化营商环境工作的主管部门，负责组织、指导、协调优化营商环境日常事务。设区的市、县（市、区）人民政府根据实际情况，也可以确定其他部门为本行政区域内优化营商环境工作的主管部门。

县级以上人民政府有关部门应当按照各自职责，做好优化营商环境的相关工作。

县级以上人民政府可以设立优化营商环境咨询委员会，为营商环境改革提供决策咨询。

****第五条**** 省人民政府应当健全营商环境评价机制，完善营商环境评价体系，定期对本省的营商环境状况进行评价，并将评价结果向社会公布。

各级人民政府及有关部门、单位应当根据营商环境评价结果，及时调整完善优化营商环境的政策措施。

开展营商环境评价，不得影响各地区、各部门正常工作，不得影响市场主体正常生产经营活动或者增加市场主体负担。任何单位和个人不得利用营商环境评价谋取利益。

****第六条**** 县级以上人民政府应当将优化营商环境工作纳入政府考核，并作为重要考核指标。

县级以上人民政府应当对在优化营商环境工作中做出显著成绩的单位和个人，按照国家和本省有关规定给予表彰、奖励。

****第七条**** 各级人民政府及有关部门应当结合实际，在法治框架内探索优化营商环境的新经验、新做法。

鼓励和支持在推进赣江新区、鄱阳湖国家自主创新示范区、赣南等原中央苏区振兴发展、国家生态文明试验区（江西）、景德镇国家陶瓷文化传承创新试验区、江西内陆开放型经济试验区等国家战略中，先行先试有利于优化营商环境各项改革措施，发挥引领示范作用。

****第八条**** 省人民政府对未达到国家和本省要求的优化营商环境目标或者在全省营商环境评价中排名靠后的设区的市、县（市、区）人民政府主要负责人实行约谈，督促其优化营商环境。

****第九条**** 优化营商环境是全社会的共同责任，任何单位和个人有权利和义务维护本行政区域内的营商环境。

县级以上人民政府应当建立优化营商环境社会监督员制度，聘请人大代表、政协委员，民主党派、工商联、无党派人士代表，行业协会商会代表，市场主体代表以及有关社会人士等作为监督员对营商环境进行监督，发现营商环境问题，及时提出意见和建议。各级人民政府及有关单位应当接受社会监督员的监督，及时整改查实的问题。

****第十条**** 各级人民政府及有关部门应当加强对优化营商环境工作的宣传和引导，全面宣传优化营商环境的法律、法规和政策措施，推广典型经验。

每年11月1日为本省营商环境日，营造开放包容、互利合作、诚实守信、亲商安商、文明和谐的社会氛围。

报刊、广播、电视、互联网络等媒介应当加强舆论监督，对损害营商环境的行为和典型案件依法予以曝光。

****第十一条**** 市场主体应当遵守法律、法规，恪守社会公德和商业道德，诚实守信、公平竞争，履行安全、质量、劳动者权益保护、消费者权益保护、生态环境保护等方面法定义务，在国际经贸活动中遵循国际通行规则。

第二章 市场主体保护

****第十二条**** 保障各种所有制经济平等受到法律保护。各类市场主体依法平等使用资金、技术、人力资源、土地使用权及其他自然资源等各类生产要素和公共服务资源，依法平等适用国家和本省各类支持发展的政策。

****第十三条**** 依法保护市场主体的财产权和其他合法权益，保护企业经营者人身和财产安全。

严禁违反法定权限、条件、程序对市场主体的财产和企业经营者个人财产实施查封、冻结和扣押等行政强制措施；依法确需实施前述行政强制措施的，应当限定在所必需的范围内。

禁止在法律、法规规定之外要求市场主体提供财力、物力或者人力的摊派行为。市场主体有权拒绝任何形式的摊派。

各级人民政府应当建立完善涉政府产权纠纷治理机制，妥善处理历史形成的涉政府产权纠纷问题，加强协调、督办，维护市场主体合法权益。

****第十四条**** 县级以上人民政府及有关机关应当建立健全知识产权快速协同保护机制及纠纷多元化解决机制，构建知识产权维权援助服务体系，优化知识产权行政保护与司法保护的衔接,依法实行知识产权侵权惩罚性赔偿制度，探索开展知识产权公益诉讼，加强新业态、新领域创新成果的知识产权保护，加大对反复侵权、恶意侵权等违法行为的查处力度。

****第十五条**** 县级以上人民政府应当在财税支持、融资促进、创业扶持、市场开拓、服务措施和权益保护等方面支持中小企业发展。

****第十六条**** 完善中小投资者权益保护机制，保障中小投资者的知情权、表决权、收益权和监督权，发挥中小投资者服务机构在持股行权、纠纷调解、支持诉讼等方面的职能作用，提升中小投资者维护合法权益的便利度。

****第十七条**** 培育和发展各类行业协会商会。行业协会商会应当完善自律性管理约束机制，规范会员行为，收集并反映会员合理诉求，维护市场秩序。除法律、法规另有规定外，任何单位和个人不得强制或者变相强制市场主体入会、退会。

行业协会商会及其工作人员不得对已取消的资格资质变相进行认定，不得违法违规收取费用、出具虚假证明或者报告、谋取不正当利益，不得干扰市场主体正常生产经营活动或者扰乱市场秩序，不得组织市场主体从事法律、法规禁止的垄断活动；除法律、法规另有规定外，不得强制或者变相强制市场主体参加评比、达标、表彰、培训、考核、考试以及类似活动，不得借前述活动向市场主体收费或者变相收费。

第三章 市场环境

****第十八条**** 各级人民政府及有关部门应当实行全国统一的市场准入负面清单制度，不得另行制定市场准入性质的负面清单。市场准入负面清单以外的领域，各类市场主体均可以依法平等进入。

平等对待内外资企业。外商投资实行准入前国民待遇加负面清单管理制度，便利外商投资企业登记注册，落实外商投资信息报告制度。

****第十九条**** 县级以上人民政府及有关部门应当深化商事制度改革，推进证照分离改革，按照国家和省有关规定精简涉企经营许可事项，依法采取直接取消审批、审批改为备案、实行告知承诺、优化审批服务等方式，对所有涉企经营许可事项进行分类管理，为企业取得营业执照后开展相关经营活动提供便利。除法律、行政法规规定的特定领域外，涉企经营许可事项不得作为企业登记的前置条件。

县级以上人民政府及有关部门应当将信息采集、记载公示、管理备查类的一般经营项目涉企证照事项，以及企业登记信息能够满足行政管理需要的涉企证照事项整合到营业执照上，不再发放被整合的证件。

****第二十条**** 县级以上人民政府及有关部门应当优化市场主体登记注册机制，优化企业登记、公章刻制、发票申领、银行开户、社保登记等手续，推行企业开办全程网上办理。鼓励和支持开展一照多址改革，简化企业设立分支机构的登记手续。

企业申请办理地址等相关变更登记的，有关部门应当依法及时办理，不得违背企业意愿限制企业自由迁移。除法律、法规、规章另有规定外，企业迁移后其持有的有效许可证件不再重复办理。

****第二十一条**** 各级人民政府及有关部门应当加强政务诚信建设，并遵守下列规定：

（一）保持政策的连续和稳定，依法作出的规划、行政决定等不得擅自改变。

（二）在法定权限内制定、实施招商引资优惠政策。

（三）不得以行政区划调整、政府换届、机构或者职能调整、相关责任人调整等为由不履行或者迟延履行与市场主体签订的有效合同，不兑现或者迟延兑现承诺的合法优惠条件。

（四）因国家利益、公共利益需要改变合同约定、承诺的合法优惠条件的，应当依照法定权限和程序进行；给市场主体造成损失的，应当依法予以相应补偿。

****第二十二条**** 加大反垄断和反不正当竞争的行政执法力度，预防和制止市场经济活动中的垄断行为、不正当竞争行为以及滥用行政权力排除、限制竞争的行为；加强对垄断、不正当竞争案件的审理和执行力度，营造公平竞争的市场环境。

****第二十三条**** 工程建设项目招标投标、政府采购、土地使用权和矿业权出让、国有产权交易等公共资源交易应当公开透明、公平公正，依法平等对待各类所有制和不同地区的市场主体，不得以不合理条件或者产品产地来源等进行限制或者排斥。

县级以上人民政府及有关部门应当整合共享公共资源交易平台，推进公共资源全过程电子化交易，推进招标投标异地远程评标，依法公开交易及履约信息，保障市场主体平等参与交易活动。

县级以上人民政府有关部门应当加强公共资源交易监管，推进全过程在线实时监管，建立健全公共资源交易市场和履约现场联动机制，推进市场主体履约行为信用评价和行政处罚结果在公共资源交易过程中的运用，加大打击串通投标、骗取中标、以行贿谋取中标等违法行为。

****第二十四条**** 县级以上人民政府及有关部门应当建立健全统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，打破城乡、地区、行业分割和身份、性别等歧视，加强人力资源服务标准化建设，支持人力资源服务机构发展，促进人力资源有序社会性流动和合理配置。

县级以上人民政府及有关部门应当创新人才工作机制,制定人才培养、引进、交流和激励保障措施，健全人才供求信息网络，推动国内外人才智力交流与合作；加大对高层次人才、高技能人才引进力度，在职称评聘、住房安置、医疗保障、社会保险、配偶就业、子女入学等方面给予优待或者提供便利；加大对专业技术人才和技工人才的培养力度。

按照国家规定取消水平评价类技能人员职业资格，推行社会化职业技能等级认定。

鼓励和支持高等学校、科学研究机构按照产业需求优化学科专业设置与人才培养结构，促进与企业开展合作，培养技能型、应用型和复合型专门人才。

****第二十五条**** 县级以上人民政府及有关部门应当完善创新创业的扶持政策和激励措施，多渠道增加扶持创新投入，支持市场主体持续推进产品、技术、商业模式、管理等创新。

鼓励和支持技术（产业、制造业）创新中心、工程研究中心、产业技术研究院、企业技术中心等建设，争取国家重大科技基础设施落地，促进新型研发机构发展。支持企业申报国家高新技术企业，推广首台(套)重大技术装备和创新产品的应用。

鼓励和支持高等学校、科学研究机构与市场主体共同推进科技成果转化，完善产学研用利益联结机制，降低企业创新活动成本。

****第二十六条**** 县级以上人民政府及有关部门、单位应当落实国家各项减税降费政策和本地降成本措施，加大宣传辅导，强化跟踪督促，及时研究解决政策落实中的具体问题，保障政策、措施惠及市场主体。

****第二十七条**** 对政府性基金、涉企行政事业性收费、涉企保证金和政府定价的经营服务性收费，实行目录清单管理。目录清单应当向社会公布，目录清单之外的前述收费和保证金一律不得收取。推广以金融机构保函和融资担保机构保函替代现金缴纳涉企保证金。

****第二十八条**** 县级以上人民政府及有关部门应当鼓励金融机构加大对民营企业、中小企业的支持力度，提高信贷规模和比重，降低综合融资成本，完善涉企融资违规收费跨部门监管机制。商业银行等金融机构不得对民营企业、中小企业设置歧视性要求，不得在授信中设置不合理条件，同等条件下民营企业与国有企业贷款利率和贷款条件应当保持一致。

地方金融监督管理部门应当协调有关方面督促商业银行等金融机构清理对民营企业、中小企业不公平的规定，加大对银行业金融机构盲目抽贷、压贷、断贷行为的监管督导力度。

完善政府性融资担保体系，建立健全政府、银行、担保机构合作关系和风险分担机制，扩大融资担保规模。鼓励和支持金融机构创新抵（质）押融资方式，拓展抵（质）押范围，推进知识产权、林权、土地经营权等抵（质）押融资。

政务服务有关部门应当加强与银行业金融机构互动，依法推进市场监督管理、税务、不动产登记、生态环境等政务数据在金融领域开放和应用，提高数据共享水平，并依法保护市场主体的商业秘密、个人信息。

****第二十九条**** 鼓励和支持企业拓宽直接融资渠道，推动符合条件的企业赴境内外资本市场融资，通过多种形式实施债券融资。

培育发展区域性股权市场，鼓励和支持上市后备企业、高成长性企业和有条件的非上市公司进行股改并开展股权融资。

培育发展天使投资、创业投资、私募股权投资、产业投资基金等股权投资基金。

****第三十条**** 推动政府性引导基金对战略性新兴产业、重点发展产业等领域的企业进行市场化投资和帮扶支持，帮助企业纾困解难。

鼓励县级以上人民政府出台保费补贴政策，引导保险机构推出生产经营类意外险，弥补市场主体因不可抗力导致的损失。

****第三十一条**** 供水、供电、供气、通信、邮政、广电等公用企事业单位，应当公开服务标准、服务流程、办理时限、资费标准等信息，向市场主体提供安全、便捷、稳定和价格合理的服务，不得以指定服务、拖延服务等方式强迫市场主体接受不合理的服务条件，不得以任何名义收取不合理费用。公用企事业单位应当简化报装手续、优化办理流程、压缩办理时限，提高服务效率和质量。

政府有关部门应当加强对公用企事业单位运营的监督管理。

****第三十二条**** 机关、事业单位不得违约拖欠市场主体的货物、工程、服务等账款，大型企业不得利用优势地位拖欠中小企业账款。

县级以上人民政府及有关机关、部门应当通过加强预算管理、审计监督、严格责任追究等措施，建立防范和治理机关、事业单位拖欠市场主体账款的长效机制。

****第三十三条**** 县级以上人民政府有关部门应当优化市场主体注销办理流程，强化部门信息共享和业务协同，整合市场监督管理、人力资源和社会保障、税务、海关、商务等部门的企业退出流程，推行企业注销全程网上办理。

对领取营业执照后未开展生产经营活动、申请注销登记前未发生债权债务或者债权债务清算完结的，可以适用简易注销登记程序。市场主体可以通过国家企业信用信息公示系统进行公告，公告期内无异议的，登记机关可以为企业办理注销登记。

****第三十四条**** 县级以上人民政府应当与人民法院建立企业破产处置协调联动机制，统筹推进业务协调、信息共享、民生保障、风险防范、工作经费保障等工作，依法支持市场化债务重组，及时协调解决企业破产过程中产生的财产处置、税务办理、股权变动、证照更换、职工安置、信用修复、档案管理等问题。

支持人民法院完善破产审判组织体系建设，建立破产案件繁简分流、快速审理机制，简化破产案件审理流程，提高审判质效。

支持破产管理人开展破产企业的清算和重整工作，破产管理人依法申请查询破产企业注册登记、社会保险费用缴纳、银行存款、不动产、车辆、知识产权等信息时，有关部门、金融机构应当予以配合。

第四章 政务服务

****第三十五条**** 各级人民政府及有关部门应当增强服务观念、转变工作作风、提高行政效率，为市场主体提供规范、便利、高效的政务服务。

****第三十六条**** 省人民政府有关部门应当编制、公布并及时修改省市县乡四级政务服务事项目录、标准化工作流程和办事指南，压缩自由裁量权，推进同一事项实行无差别受理、同标准办理。办事指南应当明确事项办理条件、所需材料、环节、时限、收费标准、联系方式、投诉渠道等内容。没有法律、法规、规章依据，不得增设政务服务事项办理条件和环节，不得延长办理时限。办事指南中的办理条件、所需材料不得含有其他、有关等模糊性兜底要求。

****第三十七条**** 县级以上人民政府及有关部门应当创新行政管理和服务方式，根据实际情况，推行政务服务事项当场办结、一次办结、限时办结等制度，实现集中办理、就近办理、网上办理、异地可办、容缺办理。

县级以上人民政府及有条件的开发区应当设立统一的政务服务大厅，各类政务服务事项一般应当进驻政务服务大厅统一办理。对政务服务大厅中部门分设的服务窗口，应当创造条件整合为综合窗口，提供一站式服务。

乡（镇）人民政府和街道办事处应当设立综合便民服务中心。

各级政务服务大厅和综合便民服务中心应当推行延时错时预约服务和帮办代办服务。

各级人民政府及有关部门、单位应当主动接受市场主体评价，及时对收到的差评和投诉进行调查核实、整改和反馈。

****第三十八条**** 省人民政府有关部门应当依托全省一体化在线政务服务平台，整合分散的政务服务资源和审批服务系统，运用互联网、大数据、人工智能、区块链等信息技术手段，促进政务服务跨地区、跨部门、跨层级、跨系统数据共享和业务协同，推动政务服务事项在全省范围内实现“一网通办”。

发挥江西政务服务网、“赣服通”“赣政通”等平台作用，推动政务服务事项实现掌上办。

各级人民政府及有关部门应当推动政务服务大厅与全省一体化在线政务服务平台全面对接融合。市场主体有权自主选择政务服务办理渠道，行政机关不得限定办理渠道。

****第三十九条**** 加强电子签名、电子印章和电子证照的推广应用。企业办理政务服务事项，使用符合法律规定条件的电子签名，与手写签名或者盖章具有同等法律效力；电子印章与实物印章具有同等法律效力；电子证照与纸质证照具有同等法律效力。法律、行政法规另有规定的除外。

****第四十条**** 县级以上人民政府应当依托江西政务服务网、“赣服通”等平台设立企业服务专区，提供政策咨询、政策推送、免费订阅、政策兑现等服务。涉企政策制定部门应当自政策印发之日起五日内在企业服务专区公布，并通过宣传、解读和接受咨询等形式，及时为市场主体提供高效、便捷的涉企政策服务。

政务服务大厅应当设立政策兑现代办窗口，实现线上线下融合办理。

****第四十一条**** 实行行政许可清单管理制度，行政许可事项清单应当向社会公布，并进行动态调整。在行政许可事项清单之外，不得违法设定或者以备案、登记、注册、目录、规划、年检、年报、监制、认定、认证、审定以及其他任何形式变相设定行政许可。对已经取消的行政许可事项，不得继续实施、变相恢复实施或者转由行业协会商会以及其他组织实施。

对实行行政许可管理的事项，行政机关应当依法通过整合实施、下放审批层级等方式，优化审批服务，提高审批效率，减轻市场主体负担。符合相关条件和要求的，可以按照有关规定采取告知承诺的方式办理。

****第四十二条**** 支持有条件的设区的市、县（市、区）和开发区组建集中行政审批机构，依法相对集中行使行政许可权，其作出的行政许可决定具有法律效力。原主管部门不得再要求市场主体加盖本部门印章，法律、法规、规章另有规定的除外。

集中行政审批机构应当接受上级人民政府有关部门的业务指导，对以其名义实施的行政许可的结果负责，并与依法履行事中事后监管职责的行政机关做好衔接工作。

****第四十三条**** 县级以上人民政府应当深化投资审批制度改革，精简审批要件，简化技术审查，推动实施一口受理、网上办理、规范透明、限时办结。

推行投资项目“容缺审批+承诺制”办理模式，对项目开工之前需办理的行政审批、法定行政审批中介服务等事项，在具备主审材料但暂时缺少可容缺报审材料的情形下，经项目单位自愿申请、书面承诺按照规定补齐，审批部门可以先行办理，法律、法规另有规定的除外。

强化全省投资项目在线审批监管平台作用，各相关部门在线审批业务系统应当主动对接、推送数据，实现统一赋码、信息互通、业务协同。

****第四十四条**** 开展工程建设项目审批制度改革，创新集成审批模式，实行统一审批流程、统一信息数据平台、统一审批管理体系、统一监管方式。

在开发区、工业园区、产业集聚区、新区、特色小镇和其他有条件的区域，按照规定推行由政府对压覆重要矿产资源、环境影响、节能、地质灾害危险性、地震安全性、规划水资源论证、洪水影响、水土保持、文物保护和考古、气候可行性等评估评价事项实行统一区域评估，不再对区域内的市场主体单独提出评估要求。区域评估的费用不得由市场主体承担。

****第四十五条**** 按照国家促进跨境贸易便利化的有关要求，依法削减进出口环节审批事项，取消不必要的监管要求，优化简化通关流程，推行国际贸易单一窗口办理模式，提高通关效率。推广应用提前申报模式、先验后检监管、税费自报自缴、关税保证保险等便利化措施。

口岸收费实行收费清单公示制度，清单之外不得收取任何费用。口岸经营服务单位应当在经营场所主动向社会公布服务内容和收费标准，不得利用优势地位设置不合理的收费项目。

****第四十六条**** 税务机关应当深化办税便利化改革，优化办税流程、压缩办税时间、精简办税资料、拓宽办税渠道、减少纳税次数、公开办理时限，推行全程网上办税和使用电子发票；优化对纳税人、缴费人、扣缴义务人履行缴税义务的事中事后监管。

****第四十七条**** 不动产登记机构应当优化不动产登记办事流程、精简办理环节、公开办理时限、压缩办理时间、提高服务效率。

不动产登记机构应当加强与住房和城乡建设、税务等部门的协作，实行不动产登记、交易和缴税一窗受理、并行办理。在本省规定的不动产登记时限内，各地应当确定并公开具体办理时间。

县级以上人民政府及有关部门应当依托国家统一建立的动产和权利担保登记公示系统进行动产和权利担保登记，便利市场主体运用动产以及应收账款、知识产权等权利进行担保融资。

****第四十八条**** 证明事项依照法律、法规或者国务院决定设立，推行证明事项告知承诺制。各级人民政府及有关部门应当依法编制、公布并及时更新证明事项清单，列明设定依据、索要单位、开具单位、办理指南等。清单之外，政府部门、公用企事业单位和服务机构不得索要证明。

各级人民政府及有关部门之间应当加强证明的互认共享，不得重复索要证明。

****第四十九条**** 省人民政府应当组织有关部门依照法律、法规或者国务院决定编制行政审批中介服务事项清单，并向社会公布。未列入清单的中介服务事项，不得作为办理行政审批的条件。中介服务机构应当明确办理法定行政审批中介服务的条件、流程、时限、收费标准，并向社会公开。

行政机关不得为市场主体指定或者变相指定中介服务机构；除法定行政审批中介服务外，不得强制或者变相强制市场主体接受中介服务；行政机关所属事业单位、主管的社会组织及其举办的企业不得开展与本机关所负责行政审批相关的中介服务，法律、行政法规另有规定的除外。

行政机关在行政审批过程中需要委托中介服务机构开展技术性服务时，应当通过竞争性方式选择中介服务机构，并自行承担服务费用，不得转嫁给市场主体承担。

县级以上人民政府及有关部门应当加强规范行政审批中介服务的市场管理，提高中介服务质量。

****第五十条**** 各级人民政府及有关部门应当按照构建亲清新型政商关系的要求，建立规范化常态化政企沟通机制，为企业提供高效政务服务。推行省市县领导挂点联系帮扶园区和企业等工作机制，协调解决企业生产经营活动中的困难和问题。各级人民政府主要负责人每年至少召开一次企业座谈会，听取市场主体的反映和诉求。

第五章 监管执法

****第五十一条**** 省人民政府有关部门应当依法编制监管事项目录清单，明确监管部门、事项、对象、措施、设定依据、流程、结果、层级等内容，实行动态管理并定期向社会公布。

****第五十二条**** 县级以上人民政府有关部门应当对接国家监管规则和标准体系，依法依规建立完善地方监管规则和标准体系，并向社会公开；严格按照管理标准、技术标准、安全标准、产品标准开展监管。

****第五十三条**** 省人民政府及有关部门应当加强市场主体信用信息、信用承诺信息的整合共享，并利用区块链等现代信息技术，依托公共信用信息服务平台，构建全省统一的公共信用综合评价服务体系，拓展信用服务领域，创新信用监管方式，推动市场主体依法诚信经营。

县级以上人民政府及有关部门应当以公共信用综合评价结果、行业信用评价结果等为依据，对监管对象进行分级分类，根据信用等级高低采取差异化的监管措施。

县级以上人民政府及有关部门应当对市场主体及经营者依法审慎选择采取惩戒措施的方式，不得随意使用降低信用等级、曝光等措施，确保市场主体正常生产经营秩序。

县级以上人民政府及有关部门应当依法依规健全信用修复机制，公布失信修复的条件、标准、流程等要素，对于完成信用修复的市场主体，有关部门应当及时停止公示其失信信息，并告知其处理情况。

****第五十四条**** 县级以上人民政府及有关部门在除直接涉及公共安全和人民群众生命健康等以外的行业、领域，实行“双随机、一公开”监管，随机抽取检查对象、随机选派执法检查人员、抽查事项及查处结果及时向社会公开。

对直接涉及公共安全和人民群众生命健康等特殊行业、重点领域，依法依规实行全覆盖的重点监管，并严格规范监管程序；对通过投诉举报、转办交办、数据监测、依法检验等发现的问题，应当有针对性进行检查并依法依规处理。

县级以上人民政府及有关部门可以委托专业服务机构和中介机构提供安全、质量等监测、检测技术服务，提高监管质量和效率。

****第五十五条**** 县级以上人民政府及有关部门应当按照鼓励创新创业、坚守质量和安全底线原则，针对新技术、新产业、新业态、新模式的性质和特点，分类制定和实行监管规则和措施，实行包容审慎监管，引导其健康规范发展，预留发展空间，不得简单化予以禁止或者不予监管。

****第五十六条**** 县级以上人民政府及有关部门应当依托国家统一建立的在线监管系统，推进部门业务监管系统与省“互联网+监管”系统对接联通，推行以远程监管、移动监管、预警防控为特征的非现场监管，汇聚监管数据，提升监管的精准化、智能化水平。

****第五十七条**** 县级以上人民政府及有关部门应当建立健全跨部门、跨区域行政执法联动响应和协作机制，实现违法线索互联、监管标准互通、处理结果互认。

同一部门对市场主体实施的多项检查，应当合并进行。多个部门对同一市场主体检查的，应当明确由一个部门牵头组织实施联合检查。

整合行政执法职能，在农业农村、文化和旅游、生态环境、交通运输、市场监督管理等领域推行综合行政执法改革，加强综合行政执法标准化建设，实现严格、规范、公正、文明执法。

****第五十八条**** 行政执法机关应当实行行政执法公示制度，依法及时准确向社会公开有关行政执法基本信息、结果信息；实行行政执法全过程记录制度，通过文字、音像等方式，对行政执法行为进行记录并归档，实现全过程留痕和可回溯管理；实行重大行政执法决定法制审核制度，在作出重大行政执法决定前，应当进行法制审核，未经法制审核或者审核未通过的，不得作出决定。

行政执法人员实施行政检查，应当依法依规进行，不得妨碍市场主体正常的生产经营活动，不得索取或者收受财物，不得为单位和个人谋取利益；不依法出示行政执法证件的，被检查对象有权拒绝接受检查。

各级人民政府应当加强行政执法监督，防止、纠正违法和不当的行政执法行为。

****第五十九条**** 行政执法中应当推广运用说服教育、劝导示范、行政指导等非强制性手段，依法慎重实施行政强制。采用非强制性手段能够达到行政管理目的的，不得实施行政强制；违法行为情节轻微或者社会危害较小的，可以依法不实施行政强制；确需实施行政强制的，应当尽可能减少对市场主体正常生产经营活动的影响。

行政执法机关依法对市场主体采取查封、扣押、冻结等强制措施的，应当及时查清事实，在法定期限内作出处理决定。市场主体提供的财产担保可以满足执行要求的，不得查封、扣押、冻结；财产可以分割执行的，不得超值查封、扣押、冻结。因查封、扣押发生的保管费用，由行政机关承担。

除涉及人民群众生命安全、发生重特大事故或者举办国家重大活动，并报经有权机关批准外，各级人民政府及有关部门不得在相关区域采取要求相关行业、领域的市场主体普遍停产、停业等措施。采取普遍停产、停业等措施的，应当提前书面通知市场主体或者向社会公告，法律、行政法规另有规定的除外。

禁止将罚没收入与行政执法机关利益挂钩。

****第六十条**** 省人民政府及有关部门应当依法健全行政执法自由裁量基准制度，细化、量化裁量标准，规范裁量范围、种类、幅度，限定裁量权的行使。

省人民政府有关部门应当建立市场主体轻微违法违规经营行为免罚清单，明确可以不予行政处罚的轻微违法违规经营行为的具体情形。

行政执法自由裁量基准应当依照法律、法规、规章的规定及行政执法工作中发现的问题，实行动态调整并及时予以公示。

各级人民政府及有关部门应当执行行政执法自由裁量基准，不得突破裁量基准实施行政处罚。

第六章 法治保障

****第六十一条**** 本省应当根据优化营商环境需要，依照法定权限和程序及时制定或者修改、废止有关地方性法规、规章、行政规范性文件，合理把握出台节奏和力度，确定是否为市场主体留出必要的政策适应调整期。

制定与市场主体生产经营活动密切相关的地方性法规、规章、行政规范性文件，应当听取市场主体和行业协会商会意见。除依法需要保密外，应当向社会公开征求意见，并建立健全意见采纳情况反馈机制。

****第六十二条**** 公安、司法机关应当加强对市场主体合法权益的保护，对干扰市场主体正常生产经营活动、强迫交易以及威胁、恐吓、人身攻击、人身伤害、非法限制人身自由等侵害市场主体人身安全、财产安全的违法犯罪行为，应当及时依法处置。

区分民事纠纷与刑事犯罪，防止以刑事立案阻碍民事案件审理，防止利用刑事手段干预民事纠纷。对涉嫌犯罪的企业经营者，依法慎重采取拘留、逮捕等人身强制措施。公安、司法机关对企业经营者羁押应当进行必要性审查，对已经逮捕的企业经营者，不需要继续羁押的，公安、司法机关应当及时变更强制措施。

严禁超权限、超标的、超范围、超时限采取查封、扣押、冻结等财产性强制措施；确需采取财产性强制措施的，相对人依法提供财产反担保的，司法机关应当及时予以解除。

建立对虚假诉讼、恶意诉讼、无理缠诉行为的惩戒机制，保障市场主体正常生产经营活动。

****第六十三条**** 各级人民政府应当与司法机关完善调解、仲裁、行政复议、行政裁决和诉讼等有机衔接、相互协调的多元化纠纷解决机制，为市场主体提供高效、便捷的纠纷解决途径，推动矛盾纠纷实质性化解。能够依法直接处理或者通过调解方式化解纠纷的，应当依法及时处理，不得拒绝申请。

****第六十四条**** 县级以上人民政府及有关部门应当畅通营商环境投诉维权渠道，通过“12345”政务服务热线、“967788”非公有制企业维权服务专线、江西政务服务网、“赣服通”等平台接受市场主体的投诉、举报，及时处置市场主体诉求；无法解决的，应当及时告知并说明情况。

县级以上人民政府及有关部门应当加强营商环境投诉维权处置力度，发挥非公有制企业维权服务中心、涉政府产权纠纷治理、拖欠中小企业欠款治理等协调机制的作用，推动涉企权益保护工作。

****第六十五条**** 各级人民政府及有关部门应当创新公共法律服务管理体制和工作机制，整合律师、公证、司法鉴定、调解、仲裁等公共法律服务资源，加快推进公共法律服务体系建设，为优化营商环境提供全方位法律服务。

****第六十六条**** 县级以上人民政府应当每年向本级人民代表大会常务委员会报告优化营商环境工作。县级以上人民代表大会常务委员会可以采取听取工作报告、执法检查、专题调研、视察、质询、询问等方式对优化营商环境工作进行监督。

****第六十七条**** 机关、单位及其工作人员在优化营商环境工作中，有下列情形之一的，由有关部门责令改正；情节严重的，依法追究责任：

（一）擅自改变依法作出的规划、行政决定的；

（二）未按照法定权限制定、实施招商引资优惠政策的；

（三）不履行或者迟延履行与市场主体签订的有效合同，不兑现或者迟延兑现承诺的合法优惠条件的；

（四）违法采取停产、停业等限制市场主体生产经营活动行为的；

（五）违约拖欠市场主体的货物、工程、服务等各项账款的；

（六）对企业经营者羁押未进行必要性审查的；

（七）对市场主体超标的、超范围、超时限采取查封、扣押、冻结等财产性强制措施的；

（八）违反“一网通办”要求，限定市场主体办理渠道的；

（九）违背企业意愿限制企业自由迁移的；

（十）对核查属实的差评事项，拒不整改的；

（十一）其他不履行优化营商环境职责或者损害营商环境的情形。

****第六十八条**** 对在优化营商环境工作中出现失误或者偏差，符合下列容错情形、条件之一的，应当予以免责或者减轻责任：

（一）符合国家和本省决策部署精神，有利于改革创新和发展大局的；

（二）在法治框架内先行先试的；

（三）出于公心、担当尽责，没有为个人、亲属、他人或者单位谋取不正当利益的；

（四）由于不可抗力、难以预见等因素造成，没有主观故意的；

（五）在不违反法律、法规的前提下，贯彻执行民主集中制，经过民主决策、集体决策程序，或者特殊情况下临机决断、事后及时履行报告程序的；

（六）积极主动挽回损失、消除不良影响或者有效阻止危害结果发生的。

****第六十九条**** 违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有法律责任规定的，适用其规定。

第七章 附 则

****第七十条**** 本条例自2021年1月1日起施行。