

劳动与社会保障法专业委员会



劳动人事法律制度汇编手册

劳动人事法律制度汇编手册

劳动与社会保障法专业委员会

2024 年 10 月

编印成员

尚可	天津建嘉律师事务所	劳专委副主任
陈庄	广东敬海（天津）律师事务所	劳专委副主任
黄美玲	国浩律师(天津)事务所	劳专委委员
杨军	天津东方律师事务所	劳专委委员
田野	天津敬科律师事务所	劳专委委员

目 录

第一编 劳动关系

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	11
3. 中华人民共和国劳动合同法实施条例	27
4. 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见	33
5. 劳务派遣暂行规定	46
6. 关于确立劳动关系有关事项的通知	51
7. 劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见	53
8. 集体合同规定	56
9. 女职工劳动保护特别规定	65
10. 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知	69
11. 职工代表大会操作指引	72
12. 劳动保障监察条例	81
13. 人力资源社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 (2022 修订) ...	88
14. 关于建立和完善中央企业职工代表大会制度的指导意见	95
15. 工会参加平等协商和签订集体合同试行办法	104
16. 全民所有制工业企业职工代表大会条例	111
17. 天津市劳动和社会保障监察条例(2010 修正)	115
18. 天津市妇女权益保障条例	121
19. 天津市贯彻落实《劳动合同法》若干问题实施细则	128
20. 天津市企业职工民主管理条例(2010 修正)	132
21. 天津市实施《集体合同规定》办法	136
22. 社会保险费征缴暂行条例(2019 修订)	140
23. 天津市人社局、天津市教委、天津市财政局、天津市税务局关于印发《天津市实习生和超龄从业人员参加工伤保险办法(试行)》的通知	144
24. 天津市人社局关于印发《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》的通知	148

第二编 人事关系

25. 人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知	153
26. 机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法	158
27. 中共中央组织部人力资源社会保障部 关于印发《事业单位工作人员申诉规定》的通知	160
28. 事业单位领导人员管理规定	167
29. 中共中央组织部 人力资源社会保障部 关于印发《事业单位工作人员考核规定》的通知	175
30. 中共天津市委办公厅关于印发《天津市事业单位岗位设置管理实施办法》的通知	184
31. 关于印发《天津市事业单位公开招聘人员实施办法（试行）》的通知	192
32. 市人社局关于加强事业单位聘用合同管理工作有关问题的通知	198

第三编 工资和社会保险

33. 中华人民共和国社会保险法	201
34. 工伤保险条例	214
35. 实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定	226
36. 工资支付暂行规定	231
37. 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定	234
38. 最低工资规定	236
39. 工资集体协商试行办法	240
40. 国家统计局关于工资总额组成的规定	244
41. 关于《工资总额组成的规定》若干具体范围的解释	247
42. 关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入 征免个人所得税问题的通知	249
43. 关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知	250
44. 天津市企业工资集体协商条例	255
45. 天津市工伤保险若干规定	260
46. 天津市最低工资保障规定	268
47. 关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇 正常调整制度暂行办法	271
48. 天津市工资支付规定	275
49. 天津市劳动和社会保障局关于用人单位终止或解除劳动合同 支付经济补偿有关问题的通知	282
50. 社会保险经办条例	283
51. 失业保险金申领发放办法	291
52. 天津市人社局 天津市医保局 天津市税务局关于劳务派遣单位参加社会保险有关问题的通知	295
53. 天津市人社局关于实行高温津贴制度有关事项的通知	297

54. 天津市职工生育保险规定	299
55. 天津市人力资源和社会保障局关于规范就失业登记管理 有关问题的通知	304
56. 天津市人社局关于进一步明确工伤保险待遇支付有关问题的通知	309
57. 《天津市职工生育保险规定》实施细则	312

第四编 工作时间和休息休假

58. 国务院关于职工工作时间的规定	319
59. 全国年节及纪念日放假办法	320
60. 职工带薪年休假条例	322
61. 企业职工带薪年休假实施办法	324
62. 《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答	327
63. 劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法	330
64. 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定	332
65. 天津市人民政府办公厅印发关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假实施办 法的通知	334
66. 劳动和社会保障部 关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知	336
67. 关于企业实行不定时工时工作制和综合计算工时工作制的审批办法	337
68. 天津市特殊工时工作制行政许可管理办法	339

第五编 劳动争议的解决

69. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	345
70. 劳动人事争议仲裁办案规则	353
71. 劳动人事争议仲裁组织规则	366
72. 人事争议处理规定	372
73. 事业单位工作人员申诉案件办理规则	378
74. 企业劳动争议协商调解规定	384
75. 人力资源社会保障部、中央综治办 关于加强专业性劳动争议调解工作的意见	389
76. 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）	392
77. 最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定	401
78. 天津法院劳动争议案件审理指南	402
79. 关于审理劳动人事争议案件的会议纪要	412
80. 天津市人社局关于调整劳动人事争议仲裁管辖问题的通知	416
81. 天津市劳动人事争议仲裁文书送达规定	418
82. 天津市劳动人事争议调解工作办法	424
83. 天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则	431

第一编 劳动关系

中华人民共和国劳动法

（1994 年 7 月 5 日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过 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《关于修改部分法律的决定》第一次修正 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〈中华人民共和国劳动法〉等七部法律的决定》第二次修正）

时效性： 现行有效

发文机关： 全国人大常委会

文号： 主席令第二十四号

发文日期： 2018 年 12 月 29 日

施行日期： 2018 年 12 月 29 日

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，当事人双方同意续延劳动合同的，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、产期、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劳动。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。

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，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修订）

时效性： 现行有效

发文机关： 全国人大常委会

文号： 主席令第 73 号

发文日期： 2012 年 12 月 28 日

施行日期： 2013 年 07 月 01 日

第一章 总则

第一条 【立法宗旨】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 【适用范围】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 【基本原则】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 【规章制度】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 【协调劳动关系三方机制】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 【集体协商机制】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 【劳动关系的建立】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 【用人单位的告知义务和劳动者的说明义务】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 【用人单位不得扣押劳动者证件和要求提供担保】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 【订立书面劳动合同】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 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决】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 【劳动合同的种类】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】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】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】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 【劳动合同的生效】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 【劳动合同的内容】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约定不明确的解决】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 【试用期】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 【试用期工资】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 【试用期内解除劳动合同】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 【服务期】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 【保密义务和竞业限制】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 【竞业限制的范围和期限】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 【违约金】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 【劳动合同的无效】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】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 【劳动合同无效后劳动报酬的支付】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 【劳动合同的履行】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 【劳动报酬】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 【加班】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 【劳动者拒绝违章指挥、强令冒险作业】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 【用人单位名称、法定代表人等的变更】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 【用人单位合并或者分立】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 【劳动合同的变更】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 【协商解除劳动合同】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 【劳动者提前通知解除劳动合同】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 【劳动者单方解除劳动合同】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 【用人单位单方解除劳动合同（过失性辞退）】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 【无过失性辞退】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 【经济性裁员】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 【用人单位不得解除劳动合同的情形】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 【工会在劳动合同解除中的监督作用】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 【劳动合同的终止】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 【劳动合同的逾期终止】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 【经济补偿】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 【经济补偿的计算】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 【违法解除或者终止劳动合同的法律后果】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 【社会保险关系跨地区转移接续】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 【劳动合同解除或者终止后双方的义务】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 【集体合同的订立和内容】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 【专项集体合同】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 【行业性集体合同、区域性集体合同】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 【集体合同的报送和生效】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、劳动条件等标准】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 【集体合同纠纷和法律救济】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 【劳务派遣单位的设立】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、用工单位及劳动者的权利义务】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 【劳务派遣协议】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 【劳务派遣单位的告知义务】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 【跨地区派遣劳动者的劳动报酬、劳动条件】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 【用工单位的义务】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 【被派遣劳动者同工同酬】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 【被派遣劳动者参加或者组织工会】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 【劳务派遣中解除劳动合同】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 【劳务派遣的适用岗位】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 【用人单位不得自设劳务派遣单位】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 【非全日制用工的概念】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 【非全日制用工的劳动合同】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 【非全日制用工不得约定试用期】非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 【非全日制用工的终止用工】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 【非全日制用工的劳动报酬】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 【劳动合同制度的监督管理体制】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 【劳动行政部门监督检查事项】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 【监督检查措施和依法行政、文明执法】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 【其他有关主管部门的监督管理】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 【劳动者权利救济途径】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 【工会监督检查的权利】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 【对违法行为的举报】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 【规章制度违法的法律责任】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 【缺乏必备条款、不提供劳动合同文本的法律责任】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 【不订立书面劳动合同的法律责任】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 【违法约定试用期的法律责任】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 【扣押劳动者身份等证件的法律责任】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 【未依法支付劳动报酬、经济补偿等的法律责任】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 【订立无效劳动合同的法律责任】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 【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】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 【侵害劳动者人身权益的法律责任】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 【不出具解除、终止书面证明的法律责任】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 【劳动者的赔偿责任】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 【用人单位的连带赔偿责任】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 【劳务派遣单位的法律责任】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 【无营业执照经营单位的法律责任】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 【个人承包经营者的连带赔偿责任】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 【不履行法定职责、违法行使职权的法律责任】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 【事业单位聘用制劳动合同的法律适用】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 【过渡性条款】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 【施行时间】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

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 国务院令 第 535 号

发文日期： 2008 年 09 月 18 日

施行日期： 2008 年 09 月 18 日

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》（以下简称劳动合同法），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、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，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；

（六）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用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。

有下列情形之一的，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，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；

（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用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。

关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动部

文号： 劳部发〔1995〕309号

发文日期： 1995年08月04日

施行日期： 1995年08月04日

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

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：被人民检察院免于起诉的、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于刑事处罚的。

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 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一部分职工，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 and 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）隐瞒事实真相，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。

劳务派遣暂行规定

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 人力资源和社会保障部令第 22 号

发文日期： 2014 年 01 月 24 日

施行日期： 2014 年 03 月 01 日

人力资源和社会保障部令

（第 22 号）

《劳务派遣暂行规定》已于 2013 年 12 月 20 日经人力资源社会保障部第 21 次部务会审议通过，现予公布，自 2014 年 3 月 1 日起施行。

部长 尹蔚民

2014 年 1 月 24 日

第一章 总则

第一条 为规范劳务派遣，维护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称 劳动合同法）和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称 劳动合同法实施条例）等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 劳务派遣单位经营劳务派遣业务，企业（以下称用工单位）使用被派遣劳动者，适用本规定。

依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织使用被派遣劳动者，依照本规定执行。

第二章 用工范围和用工比例

第三条 用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月的工作岗位；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。

用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，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，并在用工单位内公示。

第四条 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行

第五条 劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限书面劳动合同。

第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：

- （一）派遣的工作岗位名称和岗位性质；
- （二）工作地点；
- （三）派遣人员数量和派遣期限；
- （四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；
- （五）社会保险费的数额和支付方式；
- （六）工作时间和休息休假事项；
- （七）被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；
- （八）劳动安全卫生以及培训事项；
- （九）经济补偿等费用；
- （十）劳务派遣协议期限；
- （十一）劳务派遣服务费的支付方式和标准；
- （十二）违反劳务派遣协议的责任；

(十三) 法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

（一）如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容；

（二）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训；

（三）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇；

（四）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；

（五）督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件；

（六）依法出具解除或者终止劳动合同的证明；

（七）协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；

（八）法律、法规和规章规定的其他事项。

第九条 用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者。

第十条 被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。

被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，劳务派遣单位应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。

第十一条 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致，可以解除劳动合同。

第十二条 有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：

（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；

（二）用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；

（三）劳务派遣协议期满终止的。

被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第十三条 被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。

第四章 劳动合同的解除和终止

第十四条 被派遣劳动者提前 30 日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前 3 日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

第十五条 被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。

被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。

第十六条 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。

第十七条 劳务派遣单位因劳动合同法第四十六条或者本规定第十五条、第十六条规定的情形，与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同的，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。

第五章 跨地区劳务派遣的社会保险

第十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。

第十九条 劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

第六章 法律责任

第二十条 劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法 and 劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。

第二十一条 劳务派遣单位违反本规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同的，按照劳动合同法第四十八条、第八十七条规定执行。

第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第二十三条 劳务派遣单位违反本规定第六条规定的，按照劳动合同法第八十三条规定执行。

第二十四条 用工单位违反本规定退回被派遣劳动者的，按照劳动合同法第九十二条第二款规定执行。

第七章 附则

第二十五条 外国企业常驻代表机构和外国金融机构驻华代表机构等使用被派遣劳动者的，以及船员用人单位以劳务派遣形式使用国际远洋海员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。

第二十六条 用人单位将本单位劳动者派往境外工作或者派往家庭、自然人处提供劳动的，不属于本规定所称劳务派遣。

第二十七条 用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例。但是，《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》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起 2 年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位未将本规定施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。

第二十九条 本规定自 2014 年3 月 1 日起施行。

关于确立劳动关系有关事项的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 劳社部发〔2005〕12 号

发文日期： 2005 年 05 月 25 日

施行日期： 2005 年 05 月 25 日

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。

劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 劳社部发〔2003〕12 号

发文日期： 2003 年 05 月 30 日

施行日期： 2003 年 05 月 30 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

二〇〇三年五月三十日

集体合同规定

时 效 性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文 号： 劳动和社会保障部令第 22 号

发文日期： 2004 年 01 月 20 日

施行日期： 2004 年 05 月 01 日

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 00 四年一月二十日

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。

女职工劳动保护特别规定

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 中华人民共和国国务院令 第619 号

发文日期： 2012 年 04 月 28 日

施行日期： 2012 年 04 月 28 日

《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。

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、与其解除劳动合同或者聘用合同。

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、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 劳部发〔1996〕354号

发文日期： 1996年10月31日

施行日期： 1996年10月31日

劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知

（劳部发〔1996〕354号）

各省、自治区、直辖市劳动（劳动人事）厅（局），国务院有关部委、直属机构，解放军总后勤部生产管理部，新疆生产建设兵团：

《劳动法》实施以来，全国推行劳动合同制度的工作进展顺利，但部分地区、企业在实行劳动合同制度过程中提出一些问题，需要予以明确。为此，经研究，现就有关问题通知如下：

1. 在签订劳动合同时，按照《劳动法》的规定，只要当事人双方协商一致，即可签订有固定期限、无固定期限或以完成一定工作为期限的劳动合同。

2. 在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，用人单位对符合下列条件之一的劳动者，如果其提出订立无固定期限的劳动合同，应当与其订立无固定期限的劳动合同：

（1）按照《劳动法》的规定，在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的；

（2）工作年限较长，且距法定退休年龄十年以内的；

（3）复员、转业军人初次就业的；

（4）法律、法规规定的其他情形。

3. 按照《劳动法》的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。

试用期包括在劳动合同期限内。

4. 用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

5. 劳动合同可以规定合同的生效时间。没有规定劳动合同生效时间的，当事人签字之日即视为该劳动合同生效时间。

劳动合同的终止时间，应当以劳动合同期限最后一日的二十四时为准。

6. 生产经营发生严重困难的企业应当与劳动者签订劳动合同，但劳动合同中有关工作岗位、劳动报酬等内容可在协商一致的基础上通过签订专项协议来规定。专项协议作为劳动合同的附件，具有与劳动合同同等的约束力。

7. “停薪留职”的职工愿意回原单位工作的，用人单位应当与其签订劳动合同，明确权利义务关系。如果用人单位不能安排工作岗位，而职工又愿意到其他单位工作并继续与原单位保留劳动关系的，应当按照劳动部《关于贯彻实施〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第7条规定办理，即职工与原单位保持劳动关系但不在岗的，可以变更劳动合同相关内容。

8. 用人单位与本单位富余人员签订劳动合同，对待岗或放长假的应当变更劳动合同相关内容，并就有关内容协商签订专项协议。

9. 企业法定代表人的变更，不影响劳动合同的履行，用人单位和劳动者不需因此重新签订劳动合同。

10. 在固定工制度向劳动合同制度转变过程中，对已患有精神病但病情得到控制的职工，用人单位应当安排适当工作，签订劳动合同；对病情严重不能控制的，应当送医院治疗。医疗终结后，按照国家有关规定办理退休或退职手续。

11. 用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认有精神病的，可以解除劳动合同。

12. 已办理厂内离岗休养或退养手续的原固定工，用人单位应当与其签订劳动合同，明确权利义务关系，其离岗休养或退养的有关文件作为劳动合同的附件。

13. 已享受养老保险待遇的离退休人员被再次聘用时，用人单位应与其签订书面协议，明确聘用期内的工作内容、报酬、医疗、劳动待遇等权利和义务。

14. 有固定期限的劳动合同期满后，因用人单位方面的原因未办理终止或续订手续而形成事实劳动关系的，视为续订劳动合同。用人单位应及时与劳动者协商合同期限，办理续订手续。由此给劳动者造成损失的，该用人单位应当依法承担赔偿责任。

15. 在劳动者履行了有关义务终止、解除劳动合同时，用人单位应当出具终止、解除劳动合同证明书，作为该劳动者按规定享受失业保险待遇和失业登记、求职登记的凭证。

证明书应写明劳动合同期限、终止或解除的日期、所担任的工作。如果劳动者要求，用人单位可在证明中客观地说明解除劳动合同的原因。

16. 职工劳动合同期限届满，终止劳动合同后符合退休条件的，可以办理退休手续，领取养老金；不符合退休条件的，应当到就业服务机构进行失业登记，按规定领取失业救济金。

17. 用人单位招用职工时应查验终止、解除劳动合同证明，以及其他能证明该职工与任何用人单位不存在劳动关系的凭证，方可与其签订劳动合同。

18. 职工解除劳动合同，应当严格按照《劳动法》的规定，提前三十日以书面形式向用人单位提出。职工自动离职属于违法解除劳动合同，应当按照《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》承担赔偿责任。

19. 按照《劳动法》第二十七条的规定，进行经济性裁员的企业在六个月内录用人员的，应当优先从被裁减的人员中录用。因经济性裁员而被用人单位裁减的职工，在六个月内又被原单位重新录用的，对职工裁减前和重新录用后的工作年限应当连续计算为本单位工作时间。

20. 劳动者按照《劳动法》第二十四条的规定，主动提出解除劳动合同的，用人单位可以不支付经济补偿金。

21. 劳动者在劳动合同期限内，由于主管部门调动或转移工作单位而被解除劳动合同，未造成失业的，用人单位可以不支付经济补偿金。

22. 劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。

一九九六年十月三十一日

职工代表大会操作指引

时效性： 现行有效

发文机关： 全国厂务公开协调领导小组办公室

文号： 国厂开组办发〔2022〕2号

发文日期： 2022年03月17日

施行日期： 2022年03月17日

关于印发《职工代表大会操作指引》的通知（2022）

各省、自治区、直辖市厂务公开协调领导机构办公室：

为规范职工代表大会操作流程，全国厂务公开协调领导小组办公室制定《职工代表大会操作指引》，现予印发，请结合本地实际，认真贯彻落实。

全国厂务公开协调领导小组办公室

2022年3月17日

职工代表大会操作指引

为规范职工代表大会操作流程，完善职工代表大会运作机制，充分发挥职工代表大会积极作用，推动企业民主管理工作高质量发展，依照相关法律法规和政策文件规定，制定本指引。

本指引中所指“企业”，主要是指国有、集体及其控股企业、私营、港澳台投资、外商投资等企业。事业单位、民办非企业组织等其他单位可参照执行。

一、建章立制

（一）建立制度。

企业应当按照合法、有序、公开、公正的原则，建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。

企业行政管理方与企业工会委员会应根据法律法规政策的规定，结合实际，制定职工代表大会的实施办法（细则），明确其组织制度、职权内容和工作制度等，提交职工代表大会审议通过，并将其纳入本单位管理制度体系，同时报同级党组织，并报上一级工会备案。

（二）确定组织形式。

职工大会和职工代表大会是职工代表大会制度的两种形式，二者在性质、任务、职权等方面没有区别，职工代表大会在具体工作制度方面增加了职工代表大会代表的选举、罢免等内容。

企业行政管理方与企业工会委员会可以根据企业的职工人数，实际需要和客观条件协商选择召开职工大会或职工代表大会。根据规定，企业职工人数在五十人以下的，应当召开职工大会。

（三）确定职工代表大会届期。

职工代表大会每届任期为三年至五年，具体任期由职工代表大会根据本单位实际情况确定。职工代表大会应当按期换届，遇到需要提前或延期换届的情况，应当经企业行政管理方与企业工会委员会协商一致，并将提前或延期换届理由向上一级工会书面报告，同时将具体情况通过公开渠道让全体职工知晓。

（四）开展筹备工作。

企业首次召开职工代表大会或换届前，应当成立由企业党组织、企业行政管理方、企业工会委员会等方面人员组成的筹备机构。筹备机构主要任务是：起草本单位职工代表大会实施办法（细则）；组织选举职工代表；起草职工代表大会筹备工作情况报告；研究确定本次职工代表大会主要议题和议程；听取职工的意见和建议等等。非首次召开职工代表大会或换届，由企业工会委员会牵头完成各项大会筹备工作。

二、会前筹备

（一）组织选举职工代表。

1.确定职工代表人数。企业工会委员会按照不少于全体职工人数的百分之五的比例确定职工代表人数，同时确保职工代表的人数不少于三十人；如果按此比例计算出的职工代表人数超过一百人，超出部分的代表人数可以由企业行政管理方与企业工会委员会协商确定。

职工代表在一届任期内实行常任制，职工代表大会换届时，职工代表经过民主选举可以连选连任，不受任期次数的限制。

2.确定职工代表构成和比例。职工代表大会的代表要具有广泛性、代表性，其中，企业中层以上管理人员和领导人员一般不得超过职工代表总人数的百分之二十。所属单位多、分布广的企业集团，中层以上管理人员和领导人员一般不超过代表总数的百分之三十五。促进女职工代表比例与企业女职工比例相适应，有被派遣劳动者的企业，职工代表中应有被派遣劳动者代表。

3.确定选区分配名额。职工代表应以分公司（厂）、部门、班组、车间、科室等为基本选举单位，企业工会委员会综合考虑职工代表人数总额、各选区职工人数、职工代表构成和比例要求等，确定各选区的职工代表名额。

4.开展选举工作。企业工会委员会组织开展选举工作，企业行政管理方应予以支持配合。选举、罢免职工代表，应当召开选举单位全体职工会议，会议应有三分之二以上职工参加。选举、罢免职工代表的决定，应经全体职工的过半数通过方为有效。

参加集团职工代表大会的职工代表可以在企业集团总部和各所属基层单位职工代表大会的职工代表中选举产生,也可以在企业集团全体职工中直接选举产生。

选区一般应当当场公布选举结果，企业工会委员会及时汇总选举结果，提交职工代表资格审查委员会（小组）审查，审查无误后，及时将职工代表名单通过厂务公开栏等形式向全体职工公布。

5.职工代表的罢免、补选。职工代表因岗位变动、离职退休、解除或终止劳动合同等原因无法履行代表职责，代表资格自行终止。对无故不履行代表职责，或严重失职失去选区职工信任、严重违反本单位规章制度或因违法犯罪受到刑事处罚等原因难以胜任职工代表的，应当予以罢免。

企业工会委员会应及时掌握职工代表动态信息，发现需要罢免的情况，及时调查核实，并组织原选区履行罢免程序，一般为：

（1）组织原选区对需要被罢免的职工代表的情况进行讨论，视情况需要，被罢免的职工代表可参加会议并进行申辩；

（2）经原选区全体职工半数以上同意，可以作出罢免决定；

（3）原选区将罢免职工代表的决定报告企业工会委员会。

职工代表因罢免、岗位变动、离职退休、解除或终止劳动合同等原因出现缺额时，企业工会委员会依照规定的民主程序，组织原选区，按原比例结构补选职工代表，补选的民主程序与选举的民主程序相同。

6.成立职工代表资格审查委员会（小组）。职工代表资格审查委员会（小组）成员一般由工会、干部管理部门或人力资源部门、纪委监察等相关部门人员组成。

审查的主要事项包括：

（1）职工代表结构比例是否符合相应规定；

（2）职工代表是否具备当选资格和条件；

（3）职工代表的产生是否履行规范民主程序；

（4）选举时是否存在作弊、贿选等不正当行为等。

7.确认职工代表资格。与企业建立劳动关系的职工及被派遣劳动者，有选举和被选举为职工代表大会代表的权利。

8.组成代表团（组）并选出代表团（组）长。企业工会委员会根据企业职工人数、分布情况和实际需要来确定是否组成职工代表团（组）并选举代表团（组）长。如有需要，则将职工代表按照所属基层选举单位组成代表团（组）并推举团（组）长。

9.邀请列席代表。企业工会委员会可以根据实际情况和职工代表大会会议内容的需要，邀请一些未当选职工代表的企业领导人员、有关部门负责人和有关人员等参会。列席代表可以在职工代表大会或代表团（组）会议发言，提出意见建议，但没有选举权和表决权。

（二）设立职工代表大会专门机构。

企业工会委员会主要根据企业职工人数、分布情况和实际需要来确定是否设立职工代表大会专门机构，即专门委员会（小组）。如有需要，可结合职工代表大会的职权内容和实际需要设立职工代表大会专门机构，负责办理职工代表大会交办的事项。

一般可以设立职工代表提案、集体合同、劳动法律监督、劳动保护、薪酬福利、评议监督等常设的专门委员会（小组）。规模较小的企业可以设立一个综合性的民主管理专门委员会（小组）。企业还可以根据工作需要，设立一些临时性的专门委员会（小组），待承担的特定工作结束后予以撤销。

专门委员会（小组）负责人一般在职工代表中提名，成员可以聘请熟悉相关业务的非职工代表，但必须经职工代表大会审议通过。实践中，企业的相关职能部门负责人不担任对口专门委员会（小组）的负责人，以确保专门委员会（小组）的监督作用落到实处。

一般设立专门委员会（小组）的流程包括：

（1）企业工会委员会拟定组建专门委员会（小组）及确定其组成人员的具体方案；

（2）由职工代表团（组）提出具体候选人（名单）；

（3）经职工代表大会主席团审议后，正式提出各专门委员会（小组）候选人名单，提请职工代表大会审议通过。

（三）征集职工代表提案，确定职工代表大会议题。

1.职工代表提案的征集和处理。企业工会委员会发出征集职工代表提案的通知，职工代表在征集选区职工意见，充分调研的基础上提出提案。提案专门委员会（小组）对提案进行审核、筛选、分类、整理、合并、汇总，予以立案的提案提交企业行政管理方讨论审批，确定相关承办和协办部门，由相关承办和协办部门进行处理和书面答复提案人；已经落实或暂时解决不了的提案，由相关职能部门书面答复提案人；不符合条件的提案退还提案人并进行解释说明。提案专门委员

会（小组）汇总提案审理及落实情况，向职工代表大会报告，并对提案落实情况进行整理、登记和归档。

2. 确定职工代表大会议题。一般程序包括：

（1）通知征集。企业工会委员会通过各种途径广泛征求、充分听取职工群众的意见和建议。

（2）提出草案。企业工会委员会依据职工代表大会职权，与企业行政管理方协商，初步形成议题和议案的草案。

（3）形成正式意见。企业工会委员会将议题和议案的草案补充修改后形成正式意见，书面报同级党组织同意。

（4）提前送达职工代表，征集意见建议。职工代表大会议题和议案应当在会议召开七日前以书面形式送达职工代表。职工代表在收到材料后，应及时征求所在选区职工的意见和建议，在审议讨论过程中将这些意见和建议反映出来，认真参与团（组）讨论。企业工会委员会要做好职工代表讨论审议意见的收集、整理并反馈相关职能部门。对分歧较大的事项，企业行政管理方和企业工会委员会应当根据职工代表意见进行协商修改后，交由职工代表重新组织讨论。

（5）职工代表大会预备会议审议通过。由企业工会委员会向职工代表大会预备会议提出议题和议案建议稿，经预备会议审议通过后作为职工代表大会正式议题和议案。

（四）确定大会议程。

根据职工代表大会讨论的事项和对该事项行使的职权设置职工代表大会的议程。一般包括：

（1）会议主持人报告职工代表出席情况（含应到人数、实到人数），确定会议召开的合法性；

（2）听取需要职工代表大会审议、审查事项的报告；

（3）组织职工代表充分讨论和审议；

（4）召开主席团会议；

（5）组织职工代表对需要职工代表大会审议通过的事项进行投票表决；

（6）组织职工代表对有关人员进行民主选举；

（7）组织职工代表对有关人员进行民主评议；

（8）形成决议，大会总结。

（五）向同级党组织、上一级工会报告。

企业召开职工代表大会前，须由职工代表大会筹备机构或企业工会委员会就会议筹备情况向同级党组织报告，并向上一级工会报备。

三、会前审议

（一）预备会议。

1.预备会议职责。职工代表大会预备会议一般由企业工会委员会主持召开，全体职工代表参加，对召开本次职工代表大会需要确认的事项履行民主程序，确保正式会议合法、有效。

具体职责主要包括：

- （1）选举产生大会主席团；
- （2）听取本届（次）职工代表大会的筹备情况汇报，提出大会议题和议程的建议；
- （3）通过职工代表资格审查委员会（小组）作的职工代表资格审查情况的报告；
- （4）通过本届（次）职工代表大会的议题和议程；
- （5）决定大会其他准备事项。

2.设立主席团。职工代表大会根据实际情况确定是否设立主席团。规模较大、管理层级较多、职工人数较多的企业召开职工代表大会可以选举大会主席团主持会议。

主席团成员产生的程序是：

（1）企业工会委员会与职工代表大会的各代表团（组）协商，提出主席团成员候选人名单，其中，工人、技术人员、普通管理人员不少于百分之五十；

（2）职工代表大会预备会议审议主席团成员候选人名单，表决通过后主席团正式成立。没有设立职工代表大会主席团的，应当由企业工会委员会与企业行政管理方协商，在职工代表中推举职工代表大会的会议主持人，负责主持会议，一般由企业工会主要负责人担任。

（二）主席团会议。

主席团会议表决通过大会日程和议程、大会执行主席等。

四、正式会议

（一）宣布开会。

大会执行主席或者主持人核实出席大会的职工代表人数。到会职工代表必须超过全体职工代表总数的三分之二，会议方为有效。

宣布开会后，主持人应简要讲明本次大会的中心议题和主要任务，宣布大会议程。

（二）向职工代表大会作各项报告。

1.企业主要负责人作企业工作报告。工作报告已经在会前发给职工代表进行充分讨论的，可针对职工代表提出的意见作出说明。

2.行政有关负责人作专题议案情况报告,就提交职工代表大会审查或审议的专题议案,说明专题议案制定的依据、目的和具体实施办法;针对职工代表提出的意见作出具体说明。

审议建议的议案可包括:企业改革改制方案、发展规划、年度生产经营管理情况,企业用工、劳动合同和集体合同签订履行情况,企业安全生产情况,企业缴纳社会保险费和住房公积金情况,企业制定、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职工切身利益的规章制度或者重大事项情况等的报告或方案。审议并提出意见和建议。

审议通过的议案可包括:集体合同草案,按照国家有关规定提取职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费缴纳比例和时间的调整方案,劳动模范推荐人选等重大事项。审议并进行表决,形成同意或不同意的决议。国有及其控股企业中职工的裁减、分流和安置方案也应当经职工代表大会审议通过。

地方法规有相关规定,从其规定。

3.企业工会主席、职工代表大会专门委员会(小组)负责人就上届(次)职工代表大会决议落实情况、职工代表提案处理情况、集体合同执行情况等作报告。

4.企业工会主席就职工代表大会闭会期间,职工代表团(组)长和专门委员会(小组)负责人联席会议处理的重大事项向大会作出说明,提请大会确认。

5.其他相关草案或情况说明。

(三)民主评议。

民主评议一般程序为:

- 1.被评议人员在职工代表大会上作述职述廉报告,接受职工代表质询;
- 2.组织职工代表进行无记名测评;
- 3.汇总测评结果和评议意见;
- 4.向职工代表和被评议人员反馈测评结果;
- 5.按照干部管理权限将民主测评结果报送人事主管部门。

民主评议对象包括:职工董事、职工监事,国有、集体及其控股企业领导班子成员,法律法规规定或企业行政管理方与企业工会委员会协商确定应当接受职工代表大会民主评议的其他人员。

国有、集体及其控股企业可根据实际情况,制定切实可行的实施方案或办法,与干部人事制度、企业领导班子考核紧密结合,用好民主评议结果,将其按一定权重纳入干部考核体系。

（四）分组讨论并发言。

以职工代表团（组）为单位，就以上报告、议案、草案进行分组讨论，同时对大会的各项决议草案和需要经过大会选举的候选人进行酝酿。大会主席团成员分别参加本代表团（组）的讨论。

各代表团（组）应指定专人认真记录职工代表的讨论发言，整理归纳后将讨论意见向主席团汇报。

（五）主席团会议。

职工代表大会主席团会议听取各代表团（组）讨论情况，研究需要审议决定的相关事项，草拟大会决议。

（六）选举和表决。

1.选举。职工代表大会依据职权，选举或者罢免职工董事、职工监事，选举依法进入破产程序企业的债权人会议和债权人委员会中的职工代表，根据授权推荐或者选举企业经营管理人员。

2.表决。一般包括：

（1）职工代表根据大会主席团的提名，表决通过职工代表大会专门委员会（小组）的人选；

（2）表决通过其他需要经过职工代表大会选举的人员；

（3）表决大会决议、决定和有关议案的草案。

选举、表决需要最大限度保证职工代表真实意愿的表达。对于程序性的问题，可采用举手表决或鼓掌通过等方式；对涉及职工切身利益的重大事项必须采用无记名投票的方式分项表决。其中要注意：一是表决事项须获得全体职工代表过半数赞成方为通过；二是如果对多个事项进行表决，应当分项表决，以确保职工代表对每一事项都能准确行使民主权力。

（七）致闭幕词，宣布大会结束。

大会执行主席或者主持人宣布大会结束。

五、会后工作

（一）公示审议通过事项和决议。

企业工会委员会应当在闭会后将审议通过的事项和决议向全体职工公布。

注意：公布的范围应覆盖全体职工；公布的时间要有时效性，一般要求在闭会后七日内公布；公布形式可以多样，保证信息的完整和真实。

（二）报告同级党组织、上一级工会。

闭会后七日内，企业工会委员会将会议有关情况向同级党组织、上一级工会报告。

（三）职工代表大会质量评估。

企业工会委员会设计职工代表大会工作质量评估表，在职工代表大会结束后，组织职工代表填写，汇总数据；召开职工代表座谈会，了解掌握情况；召开党政工专题会议，研究提出整改意见和措施；向下一次职工代表大会报告测评结果及实施整改措施情况，接受职工代表审议，并将有关档案整理归档。

（四）整理归档会议材料。

企业工会委员会应及时梳理、妥善保存会议筹备和召开的相关材料，包括职工代表选举的相关文件，企业主要负责人、工会主席等所作的会议报告，职工代表讨论和发言的记录，选举和表决的程序文件等。

（五）临时职工代表大会。

职工代表大会每年至少召开一次，闭会期间，有职工代表大会职权范畴内的重大事项，企业行政管理方、企业工会委员会或三分之一以上职工代表联名提议，可召开职工代表大会临时会议。临时会议具体时间和议题由双方协商确定，程序等要求与正常召开职工代表大会的规定一致。

（六）职工代表团（组）长和专门委员会（小组）负责人联席会议。

职工代表大会闭会期间，有需要临时解决涉及企业改革发展、职工切身利益的重要问题时，可由企业工会委员会组织召集职工代表团（组）长和专门委员会（小组）负责人联席会议协商处理。联席会议可由职工代表团（组）长、专门委员会（小组）负责人、主席团成员、企业工会委员会委员参加。根据会议内容，还可以邀请党组织领导、相关经营管理人员、有关职能部门负责人等参加，便于联席会议更加妥当并顺利地对相关事项进行协商处理。协商讨论解决属于职工代表大会职权范围内的事项必须由职工代表大会授权，联席会议对有关事项的处理结果应当提请下一次职工代表大会确认。

（七）职工代表巡视检查。

企业工会委员会可建立职工代表巡视检查制度，充分发挥职工代表在职工代表大会闭会期间的参政议政作用，保证职工代表大会决议、决定的落实。根据企业实际情况，定期组织职工代表对职工代表大会决议、决定贯彻落实情况，提案办理情况，企业安全生产、经营管理及为群众办实事情况，集体合同履行情况，职工群众关心的其他热点问题等进行巡视检查。职工代表就检查中发现的问题，及时提出意见建议，督促被检查单位或部门整改，跟踪整改情况。企业工会委员会汇总巡视检查情况，形成年度巡视检查总结报告报企业行政管理方，并在下一次职工代表大会民主管理工作报告中提报，接受职工代表审议监督。

劳动保障监察条例

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 中华人民共和国国务院令 第423 号

发文日期： 2004 年 11 月 01 日

施行日期： 2004 年 12 月 01 日

中华人民共和国国务院令

（第 423 号）

《劳动保障监察条例》已经 2004 年 10 月 26 日国务院第 68 次常务会议通过，现予公布，自 2004 年 12 月 1 日起施行。

总理 温家宝

二 00 四年十一月一日

劳动保障监察条例

第一章 总则

第一条 为了贯彻实施劳动和社会保障（以下称劳动保障）法律、法规和规章，规范劳动保障监察工作，维护劳动者的合法权益，根据劳动法和有关法律，制定本条例。

第二条 对企业 and 个体工商户（以下称用人单位）进行劳动保障监察，适用本条例。

对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察，依照本条例执行。

第三条 国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。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劳动保障监察工作。

县级以上各级人民政府有关部门根据各自职责，支持、协助劳动保障行政部门的劳动保障监察工作。

第四条 县级、设区的市级人民政府劳动保障行政部门可以委托符合监察执法条件的组织实施劳动保障监察。

劳动保障行政部门和受委托实施劳动保障监察的组织中的劳动保障监察员应当经过相应的考核或者考试录用。

劳动保障监察证件由国务院劳动保障行政部门监制。

第五条 县级以上地方各级人民政府应当加强劳动保障监察工作。劳动保障监察所需经费列入本级财政预算。

第六条 用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。

第七条 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、法规和规章的情况进行监督。

劳动保障行政部门在劳动保障监察工作中应当注意听取工会组织的意见和建议。

第八条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障监察，坚持教育与处罚相结合，接受社会监督。

第九条 任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门举报。

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。

劳动保障行政部门应当为举报人保密；对举报属实，为查处重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为提供主要线索和证据的举报人，给予奖励。

第二章 劳动保障监察职责

第十条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：

- （一）宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；
- （二）检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况；
- （三）受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉；
- （四）依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

第十一条 劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：

- （一）用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况；
- （二）用人单位与劳动者订立劳动合同的情况；

（三）用人单位遵守禁止使用童工规定的情况；

（四）用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况；

（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

（六）用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况；

（七）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

（八）职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守国家有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定的规定的情况；

（九）法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

第十二条 劳动保障监察员依法履行劳动保障监察职责，受法律保护。

劳动保障监察员应当忠于职守，秉公执法，勤政廉洁，保守秘密。

任何组织或者个人对劳动保障监察员的违法违纪行为，有权向劳动保障行政部门或者有关机关检举、控告。

第三章 劳动保障监察的实施

第十三条 对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级或者设区的市级劳动保障行政部门管辖。

上级劳动保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级劳动保障行政部门管辖的案件。劳动保障行政部门对劳动保障监察管辖发生争议的，报请共同的上一级劳动保障行政部门指定管辖。

省、自治区、直辖市人民政府可以对劳动保障监察的管辖制定具体办法。

第十四条 劳动保障监察以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式进行。

劳动保障行政部门认为用人单位有违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案。

劳动保障行政部门或者受委托实施劳动保障监察的组织应当设立举报、投诉信箱和电话。

对因违反劳动保障法律、法规或者规章的行为引起的群体性事件，劳动保障行政部门应当根据应急预案，迅速会同有关部门处理。

第十五条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：

（一）进入用人单位的劳动场所进行检查；

（二）就调查、检查事项询问有关人员；

（三）要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；

（四）采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料；

（五）委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；

（六）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。

第十六条 劳动保障监察员进行调查、检查，不得少于 2 人，并应当佩戴劳动保障监察标志、出示劳动保障监察证件。

劳动保障监察员办理的劳动保障监察事项与本人或者其近亲属有直接利害关系的，应当回避。

第十七条 劳动保障行政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 60 个工作日内完成；对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长 30 个工作日。

第十八条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

（三）对情节轻微且已改正的，撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第十九条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当听取用人单位的陈述、申辩；作出行政处罚或者行政处理决定，应当告知用人单位依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第二十条 违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在 2 年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

前款规定的期限，自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算；违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。

第二十一条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。劳动者与用人单位就赔偿发生争议的，依照国家有关劳动争议处理的规定处理。

对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

第二十二条 劳动保障行政部门应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案。用人单位有重大违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的，由有关的劳动保障行政部门向社会公布。

第四章 法律责任

第二十三条 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，按照受侵害的劳动者每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款：

（一）安排女职工从事矿山井下劳动、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的；

（二）安排女职工在经期从事高处、低温、冷水作业或者国家规定的第三级体力劳动强度的劳动的；

（三）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或者孕期禁忌从事的劳动的；

（四）安排怀孕 7 个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；

（五）女职工生育享受产假少于 90 天的；

（六）安排女职工在哺乳未满 1 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或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；

（七）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的；

（八）未对未成年工定期进行健康检查的。

第二十四条 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法订立劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正。

第二十五条 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，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人 100 元以上 500 元以下的标准计算，处以罚款。

第二十六条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额或者解除劳动合同的经济补偿；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额 50%以上 1 倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；
- （二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；
- （三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

第二十七条 用人单位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的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额 1 倍以上 3 倍以下的罚款。

骗取社会保险待遇或者骗取社会保险基金支出的，由劳动保障行政部门责令退还，并处骗取金额 1 倍以上 3 倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十八条 职业介绍机构、职业技能培训机构或者职业技能考核鉴定机构违反国家有关职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没收违法所得，并处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销许可证。

未经劳动保障行政部门许可，从事职业介绍、职业技能培训或者职业技能考核鉴定的组织或者个人，由劳动保障行政部门、工商行政管理部门依照国家有关无照经营查处取缔的规定查处取缔。

第二十九条 用人单位违反《中华人民共和国工会法》，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正：

- （一）阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；
- （二）无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；
- （三）劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；
- （四）工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

第三十条 有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第（一）项、第（二）项或者第（三）项规定的行为的，处 2000 元以上 2 万元以下的罚款：

- （一）无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；
- （二）不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；
- （三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；

（四）打击报复举报人、投诉人的。

违反前款规定，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。

第三十一条 劳动保障监察员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊或者泄露在履行职责过程中知悉的商业秘密的，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

劳动保障行政部门和劳动保障监察员违法行使职权，侵犯用人单位或者劳动者的合法权益的，依法承担赔偿责任。

第三十二条 属于本条例规定的劳动保障监察事项，法律、其他行政法规对处罚另有规定的，从其规定。

第五章 附则

第三十三条 对无营业执照或者已被依法吊销营业执照，有劳动用工行为的，由劳动保障行政部门依照本条例实施劳动保障监察，并及时通报工商行政管理部门予以查处取缔。

第三十四条 国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律、法规和规章的情况，由劳动保障行政部门根据其职责，依照本条例实施劳动保障监察。

第三十五条 劳动安全卫生的监督检查，由卫生部门、安全生产监督管理部门、特种设备安全监督管理部门等有关部门依照有关法律、行政法规的规定执行。

第三十六条 本条例自 2004 年 12 月 1 日起施行。

人力资源社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 (2022 修订)

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 劳动保障部令第 25 号

发文日期： 2004 年 12 月 31 日

施行日期： 2005 年 2 月 01 日

人力资源社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定

(2004 年 12 月 31 日劳动保障部令第 25 号公布 自 2005 年 2 月 1 日起施行 根据 2022 年 1 月 7 日《人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定》第一次修订)

第一章 总则

第一条 为了实施《劳动保障监察条例》，规范劳动保障监察行为，制定本规定。

第二条 劳动保障行政部门及所属劳动保障监察机构对企业 and 个体工商户（以下称用人单位）遵守劳动保障法律、法规和规章（以下简称劳动保障法律）的情况进行监察，适用本规定；对职业介绍机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构进行劳动保障监察，依照本规定执行；对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律情况进行劳动保障监察，根据劳动保障行政部门的职责，依照本规定执行。

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障行政处罚坚持以事实为依据，以法律为准绳，坚持教育与处罚相结合，接受社会监督。

第四条 劳动保障监察实行回避制度。

第五条 县级以上劳动保障行政部门设立的劳动保障监察行政机构和劳动保障行政部门依法委托实施劳动保障监察的组织（以下统称劳动保障监察机构）具体负责劳动保障监察管理工作。

第二章 一般规定

第六条 劳动保障行政部门对用人单位及其劳动场所的日常巡视检查，应当制定年度计划和中长期规划，确定重点检查范围，并按照现场检查的规定进行。

第七条 劳动保障行政部门对用人单位按照要求报送的有关遵守劳动保障法律情况的书面材料应进行审查，并对审查中发现的问题及时予以纠正和查处。

第八条 劳动保障行政部门可以针对劳动保障法律实施中存在的重点问题集中组织专项检查活动，必要时，可以联合有关部门或组织共同进行。

第九条 劳动保障行政部门应当设立举报、投诉信箱，公开举报、投诉电话，依法查处举报和投诉反映的违反劳动保障法律的行为。

第三章 受理与立案

第十条 任何组织或个人对违反劳动保障法律的行为，有权向劳动保障行政部门举报。

第十一条 劳动保障行政部门对举报人反映的违反劳动保障法律的行为应当依法予以查处，并为举报人保密；对举报属实，为查处重大违反劳动保障法律的行为提供主要线索和证据的举报人，给予奖励。

第十二条 劳动者对用人单位违反劳动保障法律、侵犯其合法权益的行为，有权向劳动保障行政部门投诉。对因同一事由引起的集体投诉，投诉人可推荐代表投诉。

第十三条 投诉应当由投诉人向劳动保障行政部门递交投诉文书。书写投诉文书确有困难的，可以口头投诉，由劳动保障监察机构进行笔录，并由投诉人签字。

第十四条 投诉文书应当载明下列事项：

（一）投诉人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、住所和联系方式，被投诉用人单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求事项。

第十五条 有下列情形之一的投诉，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼程序办理：

（一）应当通过劳动争议处理程序解决的；

（二）已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁的；

（三）已经提起劳动争议诉讼的。

第十六条 下列因用人单位违反劳动保障法律行为对劳动者造成损害，劳动者与用人单位就赔偿发生争议的，依照国家有关劳动争议处理的规定处理：

（一）因用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定，对劳动者造成损害的；

（二）因用人单位违反对女职工和未成年工的保护规定，对女职工和未成年工造成损害的；

（三）因用人单位原因订立无效合同，对劳动者造成损害的；

（四）因用人单位违法解除劳动合同或者故意拖延不订立劳动合同，对劳动者造成损害的；

（五）法律、法规和规章规定的其他因用人单位违反劳动保障法律的行为，对劳动者造成损害的。

第十七条 劳动者或者用人单位与社会保险经办机构发生的社会保险行政争议，按照《社会保险行政争议处理办法》处理。

第十八条 对符合下列条件的投诉，劳动保障行政部门应当在接到投诉之日起 5 个工作日内依法受理，并于受理之日立案查处：

（一）违反劳动保障法律的行为发生在两年内的；

（二）有明确的被投诉用人单位，且投诉人的合法权益受到侵害是被投诉用人单位违反劳动保障法律的行为所造成的；

（三）属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的劳动保障行政部门管辖。

对不符合第一款第（一）项规定的投诉，劳动保障行政部门应当在接到投诉之日起 5 个工作日内决定不予受理，并书面通知投诉人。

对不符合第一款第（二）项规定的投诉，劳动保障监察机构应当告知投诉人补正投诉材料。

对不符合第一款第（三）项规定的投诉，即对不属于劳动保障监察职权范围的投诉，劳动保障监察机构应当告诉投诉人；对属于劳动保障监察职权范围但不属于受理投诉的劳动保障行政部门管辖的投诉，应当告知投诉人向有关劳动保障行政部门提出。

第十九条 劳动保障行政部门通过日常巡视检查、书面审查、举报等发现用人单位有违反劳动保障法律的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案查处。

立案应当填写立案审批表，报劳动保障监察机构负责人审查批准。劳动保障监察机构负责人批准之日即为立案之日。

第四章 调查与检查

第二十条 劳动保障监察员进行调查、检查不得少于两人。

劳动保障监察机构应指定其中 1 名为主办劳动保障监察员。

第二十一条 劳动保障监察员对用人单位遵守劳动保障法律情况进行监察时，应当遵循以下规定：

（一）进入用人单位时，应佩戴劳动保障监察执法标志，出示劳动保障监察证件，并说明身份；

（二）就调查事项制作笔录，应由劳动保障监察员和被调查人（或其委托代理人）签名或盖章。被调查人拒不签名、盖章的，应注明拒签情况。

第二十二条 劳动保障监察员进行调查、检查时，承担下列义务：

- （一）依法履行职责，秉公执法；
- （二）保守在履行职责过程中获知的商业秘密；
- （三）为举报人保密。

第二十三条 劳动保障监察员在实施劳动保障监察时，有下列情形之一的，应当回避：

- （一）本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的；
- （二）本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的；
- （三）因其他原因可能影响案件公正处理的。

第二十四条 当事人认为劳动保障监察员符合本规定第二十三条规定应当回避的，有权向劳动保障行政部门申请，要求其回避。当事人申请劳动保障监察员回避，应当采用书面形式。

第二十五条 劳动保障行政部门应当在收到回避申请之日起 3 个工作日内依法审查，并由劳动保障行政部门负责人作出回避决定。决定作出前，不停止实施劳动保障监察。回避决定应当告知申请人。

第二十六条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列措施：

- （一）进入用人单位的劳动场所进行检查；
- （二）就调查、检查事项询问有关人员；
- （三）要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，必要时可以发出调查询问书；
- （四）采取记录、录音、录像、照像和复制等方式收集有关的情况和资料；
- （五）对事实确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或规章的行为当场予以纠正；
- （六）可以委托注册会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；
- （七）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

第二十七条 劳动保障行政部门调查、检查时，有下列情形之一的可以采取证据登记保存措施：

- （一）当事人可能对证据采取伪造、变造、毁灭行为的；

（二）当事人采取措施不当可能导致证据灭失的；

（三）不采取证据登记保存措施以后难以取得的；

（四）其他可能导致证据灭失的情形的。

第二十八条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行：

（一）劳动保障监察机构根据本规定第二十七条的规定，提出证据登记保存申请，报劳动保障行政部门负责人批准；

（二）劳动保障监察员将证据登记保存通知书及证据登记清单交付当事人，由当事人签收。当事人拒不签名或者盖章的，由劳动保障监察员注明情况；

（三）采取证据登记保存措施后，劳动保障行政部门应当在 7 日内及时作出处理决定，期限届满后应当解除证据登记保存措施。

在证据登记保存期内，当事人或者有关人员不得销毁或者转移证据；劳动保障监察机构及劳动保障监察员可以随时调取证据。

第二十九条 劳动保障行政部门在实施劳动保障监察中涉及异地调查取证的，可以委托当地劳动保障行政部门协助调查。受委托方的协助调查应在双方商定的时间内完成。

第三十条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律的行为的调查，应当自立案之日起 60 个工作日内完成；情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长 30 个工作日。

第五章 案件处理

第三十一条 对用人单位存在的违反劳动保障法律的行为事实确凿并有法定处罚（处理）依据的，可以当场作出限期整改指令或依法当场作出行政处罚决定。

当场作出限期整改指令或行政处罚决定的，劳动保障监察员应当填写预定格式、编有号码的限期整改指令书或行政处罚决定书，当场交付当事人。

第三十二条 当场处以警告或罚款处罚的，应当按照下列程序进行：

（一）口头告知当事人违法行为的基本事实、拟作出的行政处罚、依据及其依法享有的权利；

（二）听取当事人的陈述和申辩；

（三）填写预定格式的处罚决定书；

（四）当场处罚决定书应当由劳动保障监察员签名或者盖章；

（五）将处罚决定书当场交付当事人，由当事人签收。

劳动保障监察员应当在两日内将当场限期整改指令和行政处罚决定书存档联交所属劳动保障行政部门存档。

第三十三条 对不能当场作出处理的违法案件，劳动保障监察员经调查取证，应当提出初步处理建议，并填写案件处理报批表。

案件处理报批表应写明被处理单位名称、案由、违反劳动保障法律行为事实、被处理单位的陈述、处理依据、建议处理意见。

第三十四条 对违反劳动保障法律的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当告知用人单位，听取其陈述和申辩；法律、法规规定应当依法听证的，应当告知用人单位有权依法要求举行听证；用人单位要求听证的，劳动保障行政部门应当组织听证。

第三十五条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

- （一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；
- （二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；
- （三）对情节轻微，且已改正的，撤销立案。

经调查、检查，劳动保障行政部门认定违法事实不能成立的，也应当撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第三十六条 劳动保障监察行政处罚（处理）决定书应载明下列事项：

- （一）被处罚（处理）单位名称、法定代表人、单位地址；
- （二）劳动保障行政部门认定的违法事实和主要证据；
- （三）劳动保障行政处罚（处理）的种类和依据；
- （四）处罚（处理）决定的履行方式和期限；
- （五）不服行政处罚（处理）决定，申请行政复议或者提起行政诉讼的途径和期限；
- （六）作出处罚（处理）决定的行政机关名称和作出处罚（处理）决定的日期。

劳动保障行政处罚（处理）决定书应当加盖劳动保障行政部门印章。

第三十七条 劳动保障行政部门立案调查完成，应在 15 个工作日内作出行政处罚（行政处理或者责令改正）或者撤销立案决定；特殊情况，经劳动保障行政部门负责人批准可以延长。

第三十八条 劳动保障监察限期整改指令书、劳动保障行政处理决定书、劳动保障行政处罚决定书应当在宣告后当场交付当事人；当事人不在场的，劳动保障行政部门应当在 7 日内依照《中华人民共和国民事诉讼法》的有关规定，将劳动保障监察限期整改指令书、劳动保障行政处理决定书、劳动保障行政处罚决定书送达当事人。

第三十九条 作出行政处罚、行政处理决定的劳动保障行政部门发现决定不适当的，应当予以纠正并及时告知当事人。

第四十条 劳动保障监察案件结案后应建立档案。档案资料应当至少保存 3 年。

第四十一条 劳动保障行政处理或处罚决定依法作出后，当事人应当在决定规定的期限内予以履行。

第四十二条 当事人对劳动保障行政处理或行政处罚决定不服申请行政复议或者提起行政诉讼的，行政处理或行政处罚决定不停止执行。法律另有规定的除外。

第四十三条 当事人确有经济困难，需要延期或者分期缴纳罚款的，经当事人申请和劳动保障行政部门批准，可以暂缓或者分期缴纳。

第四十四条 当事人对劳动保障行政部门作出的行政处罚决定、责令支付劳动者工资报酬、赔偿金或者征缴社会保险费等行政处理决定逾期不履行的，劳动保障行政部门可以申请人民法院强制执行，或者依法强制执行。

第四十五条 除依法当场收缴的罚款外，作出罚款决定的劳动保障行政部门及其劳动保障监察员不得自行收缴罚款。当事人应当自收到行政处罚决定书之日起 15 日内，到指定银行缴纳罚款。

第四十六条 地方各级劳动保障行政部门应当按照劳动保障部有关规定对承办的案件进行统计并填表上报。

地方各级劳动保障行政部门制作的行政处罚决定书，应当在 10 个工作日内报送上一级劳动保障行政部门备案。

第六章 附则

第四十七条 对无营业执照或者已被依法吊销营业执照，有劳动用工行为的，由劳动保障行政部门依照本规定实施劳动保障监察。

第四十八条 本规定自 2005 年 2 月 1 日起施行。原《劳动监察规定》（劳部发〔1993〕167 号）、《劳动监察程序规定》（劳部发〔1995〕457 号）、《处理举报劳动违法行为规定》（劳动部令第 5 号，1996 年 12 月 17 日）同时废止。

关于建立和完善中央企业职工代表大会制度的指导意见

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院国有资产监督管理委员会

文号： 国资党委群工〔2007〕120 号

发文日期： 2007 年 07 月 22 日

施行日期： 2007 年 07 月 22 日

各中央企业党委（党组）：

职工代表大会（以下简称职代会）是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，是中国特色基层民主政治建设的成功经验。为了全面贯彻“三个代表”重要思想和党的十六届六中全会关于构建社会主义和谐社会的精神，贯彻落实科学发展观，在建立健全现代企业制度过程中建立和完善中央企业职代会制度，推进企业职工民主管理工作的制度化、规范化建设，促进中央企业持续健康发展，依据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动法》、《全民所有制工业企业职工代表大会条例》等法律法规的规定，结合中央企业实际，提出以下意见。

一、 实行职代会制度必须坚持的基本原则

（一）坚持党的领导的原则。

实行职代会制度，核心在于坚持党的领导。国有企业党组织在企业发挥政治核心作用，是职工依法参与企业民主管理的政治保证和组织保证。企业职代会必须坚持企业党委（党组）的领导，把贯彻全心全意依靠工人阶级的指导方针落到实处。

（二）坚持推进基层民主政治建设的原则。

企业职代会必须以充分发扬民主、依法行使职权、促进公平正义、维护团结稳定为宗旨，保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权，推进企业决策的科学化、民主化，推进和丰富基层民主政治建设的实践和成果。

（三）坚持促进企业发展的原则。

企业职代会在国有资产管理体制改革和企业改革发展中，要坚持全面落实、自觉实践科学发展观，充分调动和发挥广大职工的积极性、主动性、创造性，有效实现企业发展与职工发展的和谐统一，增强企业的核心竞争力和国际竞争力，努力实现企业又好又快的发展。

（四）坚持推进现代企业制度建设的原则。

企业职代会必须在体制和机制上积极探索创新，在遵循和维护法律法规赋予职代会、董事会、监事会和经理层的职权的基础上，实现现代企业制度下职代会制度与公司董事会、监事会、经理层等治理结构的有效衔接，实现国家利益、出资人利益、企业利益和职工利益的协调发展，推进现代企业制度建设。

（五）坚持促进劳动关系和谐的原则。

企业职代会必须以职工为本，进一步加大协调劳动关系和化解矛盾的力度，主动依法科学地维护职工权益，努力建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系，推动和谐企业建设。

二、 职代会的职权

中央企业应根据国家有关法律法规及《中共中央办公厅国务院办公厅关于在国有企业、集体企业及其控股企业深入实行厂务公开制度的通知》（中办发〔2002〕13号）、《中共中央办公厅转发〈中共中央组织部、国务院国资委党委关于加强和改进中央企业党建工作的意见〉的通知》（中办发〔2004〕31号）、《企业工会工作条例》（总工发〔2006〕61号）和国资委有关加强民主管理、维护职工权益的规定，结合企业的实际情况，坚持行使和落实职代会的以下职权：

1 审议建议权。职代会应听取企业工作报告，审议企业经营方针、中长期发展规划、年度计划、财务预决算等重要事项的报告；审议企业改制方案和重大改革措施；审议职工劳动安全卫生措施，职工教育培训计划、奖励方案和经费使用情况；听取企业经营方面的重大问题、制订重要规章制度的情况以及实行厂务公开及集体合同履行等情况的报告，并提出意见和建议。企业拟订的职务消费管理制度在履行内部决策程序前，应当通过职代会等形式听取职工意见。

2 审议通过权。职代会应审议企业提出的企业改制中的职工安置方案、职工奖惩办法及企业其他涉及职工切身利益的重要规章制度；应审议经企业和工会协商提出的集体合同草案、企业年金方案、住房制度改革方案等涉及职工切身利益的重大事项。在审议方案的基础上，进行投票表决，形成通过或不通过的决议。

3 监督评议权。职代会应在企业党组织领导下，在国资委企业领导人员管理部门的指导和参与下，每年或定期组织职工代表听取企业领导班子成员或已建立规范法人治理结构的企业的经营班子成员报告履行职责和廉洁自律的情况，并由职工代表进行民主评议。民主评议的结果可根据干部管理权限，报国资委企业领导人员管理部门或董事会。

4 民主选举权。职代会应依法选举、监督和罢免企业职工董事、职工监事；选举职代会专门委员会（小组）成员；选举企业劳动争议调解委员会中的职工代表。

5 法律法规赋予职代会的其他权利。

未建立集团一级职代会的中央企业，应抓紧建立职代会，认真落实职代会职权；已经建立集团一级职代会的中央企业，应结合企业实际，继续完善和落实职代会的职权内容。其中，国有独资公司董事会试点的中央企业，应在现代企业制度框架内，结合企业实际，积极探索与公司董事会、监事会、经理层等治理结构有效衔接的职代会职权内容；子企业数量多、分布广的中央企业，应结合企业实际，决定适应本企业组织架构的职代会职权内容；多元投资主体的中央企业、整体上市的中央企业和其他类型的中央企业，也应结合企业实际，决定适应本企业产权结构的职代会职权内容。

由于中央企业的产权结构、组织架构差异比较大，职代会的职权内容可以有所不同，但都应坚持企业重要事项必须提请职代会审议；涉及职工切身利益的重大事项必须提请职代会审议通过；企业领导班子成员或已建立规范法人治理结构的企业的经营班子成员必须向职代会报告履行职责和廉洁自律的情况，并接受职工代表的民主评议。

中央企业所属企业应根据本意见及所在省市关于职代会制度的有关规定，结合本企业的实际情况，确定并落实职代会的各项职权。

三、 职工代表的结构、权利和义务

职工代表是企业职工民主管理的主体，职工代表结构合理、权利保障和义务履行，是实行职工民主管理的基本保证。

（一）职工代表的产生和结构。

依法享有政治权利并与本企业建立劳动关系的职工，均可当选为本企业的职工代表。为保证中央企业职代会的运作质量，职工代表应有良好的品行和较好的群众基础，有一定的生产、管理知识和工作经验，具有较好的参与民主管理的能力。

职工代表的总人数根据企业规模等实际情况而定，既要保证职工代表的覆盖面和代表性，又要保证职代会制度的可操作性。

规模较小的中央企业的职工代表选举，应以班组（科室）、工段（作业区）或者分厂（车间）为选区进行，须有本选区全体职工三分之二以上参加，候选人获得应到人数过半数赞成票方可当选。其中有条件的企业，也可以按照职工自荐、竞职演说、群众信任投票和组织审定的基本程序，实行职工代表竞选制。规模较大的中央企业，其职工代表一般由所属子（分）企业职代会选举产生。

职工代表的结构应以一线职工（包括一线工人、技术人员和管理人员）为主体。子企业分布比较集中的中央企业的正副职负责人及所辖子企业正职负责人担任的职工代表，一般不超过代表总数的 25%；子企业数量多、分布广的中央企业的正副职负责人及所辖子企业正职负责人担任的职工代表，一般不超过代表总数的 35%。贸易型、高新技术型企业的职工代表，应以一线贸易、科技人员等为主体。在职工代表中，劳模先进人物、青年职工和女职工应占适当比例。

职代会新建或换届，应建立职工代表资格审查小组，负责审查代表是否依法享有政治权利并与本单位建立了劳动关系，代表的产生是否符合民主程序，代表的结构比例是否符合相关规定，并向职代会报告审查结果。

企业的职工代表实行常任制，可连选连任。根据需要职代会可设置列席代表与特邀代表。

（二）职工代表的权利。

职工代表在职代会上有选举权、被选举权和表决权；有权参加职代会及其工作机构组织的各项活动；因参加职代会组织的有关活动而占用生产或工作时间，有权按照正常出勤享受应得的待遇；依法行使职权时，任何组织和个人不得压制、阻挠和打击报复。职工代表在劳动合同期间，除严重违反企业规章制度、因严重失职给企业利益造成重大损失外，企业不得与其解除劳动合同。确需解除劳动合同的，应当事先征求企业工会组织的意见。

（三）职工代表的义务。

职工代表应认真学习党和国家的方针政策、法律法规和现代企业管理知识，不断提高政治觉悟、技术业务素质和参与管理的能力；密切联系群众，代表职工合法权益，如实反映职工群众的意见和要求；模范遵守国家的法律法规和企业的规章制度，保守企业商业秘密，做好本职工作；认真执行职代会的决议，完成职代会交付的任务。

（四）职工代表的变动、罢免及补选。

职工代表对本选区的职工负责，职工有权监督职工代表履行职权的情况。

职工代表调离企业、与企业解除劳动合同、退休或死亡，其代表资格自行终止。

职工代表在受到纪检监察、公安、司法机关审查期间，其代表资格暂时中止。各选区有权对触犯法律、受到行政或党纪处分及有其他不称职行为的职工代表提出罢免申请，罢免的民主程序由各企业职代会或工会确定并履行。

职工代表出现缺额时，应由原选区依照规定的民主程序和结构要求及时补选产生，并在下一次职代会上确认。

四、 职代会运作的基本程序

职代会运作的基本程序是体现职工代表和广大职工意愿的根本保证。

（一）职代会对民主选举和涉及职工切身利益的重大事项的表决方式。

职代会进行民主选举和审议通过涉及职工切身利益的重大事项时，必须采用无记名投票表决方式；一般事项也可采用其他表决方式，但须获得应到职工代表过半数赞成票通过。

（二）职代会主席团成员的选举产生程序。

在征求职工代表意见的基础上，召开职工代表团（组）长会议，协商提出主席团成员候选人名单。主席团成员必须在职代会的预备会议上由职工代表选举产生。

主席团成员应有一线职工、技术管理人员和企业负责人，人数可以根据企业的具体情况确定。劳模先进人物、青年职工和女职工的代表在主席团成员中应有适当名额。

（三）职代会专门委员会（小组）成员的选举产生程序。

职代会可设立若干个专门委员会（小组），受职代会领导，为职代会依法行使职权服务。

专门委员会（小组）应根据职代会职权内容与企业规模设立，如提案、民主评议干部等。专门委员会（小组）的成员人选，一般由职工代表担任，也可以推荐部分熟悉业务的非职工代表。专门委员会（小组）成员在职代会全体会议上由职工代表选举产生。

（四）召开职代会临时会议的程序。

职代会闭会期间，遇有重大事项，经经理层、工会或三分之一以上职工代表的提议，并由企业党委（党组）审定同意后，可以召开职代会临时会议。

五、 职代会的主要工作制度

职代会的主要工作制度，是职代会正常运作的基本保证，也是职代会制度建设的重要内容。

（一）职代会的组织制度。

中央企业的职代会一般每届3—5年，每年至少召开一次会议。每次会议必须有全体职工代表的三分之二以上出席，方可召开。

凡提交职代会审议、讨论的各类报告、方案、规定等有关事项，在不泄露商业秘密的前提下，一般应在正式会议召开前印发给职工代表，时间不少于7天。在职代会正式会议召开前一周内，由工会负责召开职代会预备会议。在预备会议期间，要报告大会的筹备情况，提请审议通过会前与董事会、经理层沟通、协商并经党委（党组）讨论的大会议题、议程，同时决定大会的其他有关事项；组织职工代表在选区内听取职工群众对企业工作报告和其他议案的意见；职工代表分组审议企业工作报告及有关专项议案；根据代表审议提出的意见、建议，对有关议案作修改，提交职代会正式会议审议。如中央企业由于所属子（分）企业分布广等原因，提前印发材料和召开预备会议有困难，可根据实际情况而定。

（二）职代会的日常民主管理工作制度。

1 联席会议制度。

企业职代会的联席会议在职代会闭会期间，由企业工会主持召开，就需要临时解决涉及职工切身利益的重要问题，以及对职代会审议通过的方案在实施中发生的个别需要作部分修改或补充的问题进行协商处理，履行民主程序。联席会议形成的意见、决议或决定，必须向下次职代会报告，提请确认，职代会对职权范围内的事项具有最终审定权。联席会议由职代会主席团成员、职工代表团（组）长、职代会专门委员会（小组）负责人、工会委员会成员、职工董事、职工监事组成。联席会议可以根据会议内容邀请本企业其他有关人员参加。

2 质量评估制度。

在企业党委（党组）领导下，每年组织开展对本企业上一年度职代会运行质量的评估工作。评估内容可以分为“职权履行”、“程序规范”、“决议执行”、“制度落实”、“组织领导”等方面。评估采取召开职工代表座谈会、开展职工代表个别访谈、组织职工代表民主测评等方式。工会可会同企业有关部门，对评估的情况进行综合分析，研究提出改进意见，并在下一次职工代表大会上报告测评结果以及实施整改的情况。

3 专门委员会（小组）工作制度。

职代会专门委员会（小组）在职代会召开前，开展对提请职代会审议的与本委员会（小组）专业对口的有关事项、议题、提案或方案的审议工作，并在职代会有关会议上阐述审议意见。

在职代会闭会期间，各专门委员会（小组）对属于本委员会（小组）职责范围内需要临时决定的事项进行审定，并将审定事项报告下一次职代会，由大会予以确认；开展对企业有关部门执行职代会决议、决定情况的检查监督工作；协助并监督企业有关部门处理、落实经职代会确认的职工代表提案，并将有关情况报告下一次职代会。

4 职工代表巡视检查制度。

在职代会闭会期间，职代会要组织部分职工代表对职代会各项决议、决定执行和提案落实的情况进行检查和监督；也可以组织部分职工代表通过向有关部门询问、查阅报表资料、提合理化建议等形式，对企业重大决策的执行情况、职工群众关心的热点问题等内容进行巡视检查，督促相关部门对有关问题进行及时改进。

5 职工代表培训及述职、评议制度。

企业要制订关于职工代表培训的规划和专题培训目标，组织全体职工代表在任职期内分期分批参加法律法规、现代企业管理、民主管理等业务知识的培训，提高职工代表的综合素质。

有条件的企业工会在职工代表任职期间，组织职工代表向本选区的职工作一次工作述职，接受职工群众的评议，也可以探索建立职工群众对职工代表履行职责情况的质询制度。

（三）职代会的文书档案管理制度。

企业工会对职代会的各种文字材料，要组织专人，分门别类，建档归案，并加强日常管理，做到有章可循、有案可查。

六、 职代会与公司治理结构的关系

建立规范法人治理结构的企业，依照《公司法》，董事会行使经营决策权，经理层行使经营管理权，监事会行使监督权，职代会行使职工民主管理权。

（一）正确定位职代会职权。

董事会依照《公司法》，对企业经营计划、投资方案等重要事项行使决策权，职代会对企业重要事项行使审议建议权。董事会、经理层在制订涉及职工切身利益的有关方案时，要充分听取职代会的意见，职代会对涉及职工切身利益的重大事项有审议通过权。董事会、经理层行使企业人员聘用权，职代会对企业经营班子成员行使评议监督权。

（二）合理确定职代会会期、内容。

职代会的会期、内容要与每年决定企业年度计划等重要事项的董事会会议有机衔接，具体会期由各中央企业视实际情况决定。如职代会在董事会会议之后召开，则应按照职代会职权和厂务公开具体内容的规定，在职代会上报告董事会会议的有关重大决策；如职代会在董事会会议之前召开，则职代会在职权范围内关于企业重要事项的审议意见、决议和涉及职工切身利益重大事项的决定应由参加职代会的职工董事在董事会会议上准确反映，或由工会代表职代会向董事会报告。

（三）充分发挥职工董事、职工监事的作用。

职工董事是职代会与董事会联系的纽带，代表职工参与企业决策。职工董事要严格按照《公司法》和国资委制定的《国有独资公司董事会试点企业职工董事管理办法（试行）》的要求选举产生，与其他董事享有同等权利，承担相应义务。职工董事要严格履行董事的职责，正确反映职代会和职工代表的意见，维护国家、出资人、企业和职工四方的利益。董事会讨论研究涉及职工切身利益的重大事项时，职工董事应事先听取企业工会和职工代表的意见，全面准确反映职工意见，维护职工的合法权益。

职工监事是职代会与监事会联系的纽带，代表职工参与企业监督。职工监事的选举和职责履行要严格按照《公司法》和《国有企业监事会暂行条例》（国务院令第283号）的要求实施。职工监事与其他监事享有同等权利，承担相应义务，要正确反映职代会和职工代表的意见。

职工董事、职工监事在董事会会议与监事会会议召开前，在不泄露商业秘密和企业一段时间需要保密的问题的前提下，应就会议有关内容开展调研，充分听取职工代表的意见。

职工董事、职工监事应定期向职代会就反映职工意见、参与决策与监督、维护职工权益等内容报告履行职责的情况，接受职工代表的监督、质询和考核。对工作不称职的、群众不满意的职工董事、职工监事，职代会要通过相应程序予以撤换或罢免。

七、 加强组织领导，明确责任分工，搞好协调配合

中央企业党委（党组）要加强组织领导，明确责任分工，搞好协调配合，促使建立和完善职代会制度的工作取得切实成效。

（一）企业党委（党组）要加强对职代会工作的领导。

企业党委（党组）要坚持贯彻落实全心全意依靠工人阶级的指导方针，充分发挥政治核心作用，支持和保证职代会依法行使各项职权。党委（党组）要定期听取职代会工作情况的汇报，切实加强职代会工作的领导，指导协调企业各有关方面，及时研究解决职代会制度建设中遇到的问题，落实企业工会的人员编制，充分发挥职代会应有的作用；要定期组织企业负责人进行法律法规、现代企业管理等知识的培训，提高他们的民主管理意识；要加强督导力度，促进企业健全完善民主管理的各项机制，切实提高企业民主管理工作的水平。

（二）董事会、经理层要积极推进职代会制度的落实。

董事会、经理层要牢固树立依靠职工办企业的观念，尊重职工代表民主参与、民主管理、民主决策和民主监督的权利，重视职代会提出的建议和意见，支持职代会依法行使职权；要把建立和完善职代会制度与健全现代企业制度有机结合起来，切实加以推进，并把职代会制度作为企业管理的重要基础制度；要督促企业有关部门落实职代会提案和决议，在企业管理费中列支职代会工作费用；要进一步规范企业行为，提高企业科学决策、民主决策的水平，推动企业的健康、可持续发展。

（三）工会应当承担并履行好职代会工作机构的职责。

企业工会作为职代会的工作机构，在建立和完善职代会制度的工作中应发挥重要作用。要运用各种形式向职工群众宣传民主管理的有关知识，组织传达职代会精神，宣传和发动职工落实职代会决议；要搞好职工代表选举，做好职代会筹备和组织工作；要组织职代会专门委员会（小组）和部分职工代表开展对职代会决议和提案落实情况的检查；要为职工群众反映意见、要求和建议创造条件，维护职工代表的合法权益；要加强对职工代表的培训和教育，不断提高职工代表的综合素质和参与民主管理水平。

（四）建立职代会工作问责制度，促进企业各方切实担负建立和完善职代会制度的责任。

建立职代会工作问责制度，督促企业党委（党组）、董事会、经理层、工会承担好各自职责。对妨碍职代会制度实施、甚至阻挠职工行使民主管理权利的企业有关人员进行严肃批评或给予必

要的组织处理。国资委党委将组织有关部门，定期对各企业职代会的运行质量进行评估，评估结果将作为对各企业民主管理工作的重要考核依据。

各中央企业要按照本意见的要求，结合企业实际情况，制订贯彻落实的实施意见或细则，要明确目标责任，加强组织协调，努力探索创新，注重工作实效，并将意见贯彻落实到所属企业，推动建立符合现代企业制度要求的企业民主管理体系，开创中央企业的职工民主管理工作的新局面，更好地为中央企业的经济建设和改革发展服务。

国资委党委 国 资 委

二〇〇七年七月二十二日

工会参加平等协商和签订集体合同试行办法

时效性： 现行有效

发文机关： 中华全国总工会

文号： 总工发〔1995〕12 号

发文日期： 1995 年 08 月 17 日

施行日期： 1995 年 08 月 17 日

第一章 总则

第一条 为了规范和指导工会代表职工依法与企业进行平等协商和签订集体合同，维护职工的合法权益，建立稳定和谐的劳动关系，促进企业发展，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，制定本办法。

第二条 本办法适用于各类企业工会。上级工会依照本办法对企业工会与企业平等协商和签订集体合同的工作进行帮助、指导和监督检查。

第三条 平等协商是指企业工会代表职工与企业就涉及职工合法权益等事项进行商谈的行为。

企业工会应当与企业建立平等协商制度，定期或不定期就涉及职工合法权益等事项进行平等协商。

第四条 集体合同是企业工会代表职工与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项通过平等协商订立的书面协议。

第五条 工会与企业平等协商订立集体合同应当遵循下列原则：

- （一）合法；
- （二）平等合作；
- （三）协商一致；
- （四）兼顾国家、企业和职工利益；
- （五）维护正常的生产、工作秩序。

第六条 劳动合同规定的劳动标准不得低于集体合同的规定。

第二章 平等协商

第七条 企业工会应当就下列涉及职工合法权益的事项与企业进行平等协商：

（一）集体合同和劳动合同的订立、变更、续订、解除，已订立的集体合同和劳动合同的履行监督检查；

（二）企业涉及职工利益的规章制度的制定和修改；

（三）企业职工的劳动报酬、工作时间和休息休假、保险、福利、劳动安全卫生、女职工和未成年工的特殊保护、职业培训及职工文化体育生活；

（四）劳动争议的预防和处理；

（五）职工民主管理；

（六）双方认为需要协商的其他事项。

第八条 参加平等协商的工会一方首席代表为工会主席；工会主席可以书面委托工会其他负责人为首席代表。

工会一方的其他代表可以由工会各工作委员会主任、女职工组织的代表和职工代表大会议定的职工代表组成。

工会可以聘请有关专业人员作为顾问参加平等协商。

第九条 工会代表一经产生，无特殊情况必须履行其义务。因特殊情况造成空缺的，应当由工会重新指派代表。

第十条 工会代表在劳动合同期内自担任代表之日起五年内除个人严重过失外，企业不得与其解除劳动合同。

个人严重过失包括严重违反劳动纪律或用人单位规章制度和严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害以及被依法追究刑事责任等。

第十一条 工会应当按照以下程序与企业进行平等协商：

（一）建立定期协商机制的企业，双方首席代表应当在协商前一周，将拟定协商的事项通知对方，属不定期协商的事项，提议方应当与对方共同商定平等协商的内容、时间和地点；

（二）协商开始时，由提议方将协商事项按双方议定的程序，逐一提交协商会议讨论；

（三）一般问题，经双方代表协商一致，协议即可成立，重大问题的协议草案，应当提交职工代表大会或全体职工审议通过；

（四）协商中如有临时提议，应当在各项议程讨论完毕后始得提出，取得对方同意后方可列入协商程序；

（五）经协商形成一致意见，由双方代表分别在有关人员及职工中传达或共同召集会议传达；

（六）平等协商未达成一致或出现事先未预料的问题时，经双方同意，可以暂时中止协商，协商中止期限最长不超过 60 天，具体中止期限及下次协商的具体时间、地点、内容由双方共同商定。

第十二条 在不违反法律、法规规定的情况下，工会有权要求企业提供与平等协商有关的情况和资料。

第十三条 平等协商意见一致，应当订立单项协议或集体合同。

第三章 集体合同的内容

第十四条 集体合同主要规定当事人的义务和履行义务的措施。

第十五条 集体合同包括以下内容：

（一）企业劳动标准；

（二）集体合同的期限，变更、解除与终止，监督、检查；

（三）争议处理；

（四）违约责任；

（五）双方约定的其他事项。

第十六条 集体合同所规定的企业劳动标准包括：

（一）劳动报酬：包括工资分配方式，工资支付办法，工资增减幅度，最低工资，计件工资标准，延长工作时间付酬标准，特殊情况下工资标准等；

（二）工作时间：包括日工作时间，周工作时间，延长工作时间和夜班工作时间，劳动定额的确定，轮班岗位的轮班形式及时间等；

（三）休息休假：包括日休息时间，周休息日安排，法定节假日，年休假标准，不能实行标准工时的职工休息休假等；

（四）保险：包括职工工伤、医疗、养老、失业、生育等依法参加社会保险，企业补充保险的设立项目、资金来源及享受的条件和标准，职工死亡后遗属的待遇和企业补贴或救济等；

（五）福利待遇：包括企业集体福利设施的修建，职工文化和体育活动的经费来源，职工生活条件和住房条件的改善，职工补贴和津贴标准，困难职工救济，职工疗养、休养等；

（六）职业培训：包括职工上岗前和工作中的培训，转岗培训，培训的周期和时间及培训期间的工资及福利待遇等；

（七）劳动安全卫生：包括劳动安全卫生的目标，劳动保护的具体措施，劳动条件和作业环境改善的具体标准和实施项目，新建、改建、扩建工程的设计、施工中的劳动安全卫生设施与主体工程配套的内容，有职业危害作业劳动者的健康检查，劳动保护用品发放，特殊作业的抢险救护办法，以及劳动安全卫生监督检查等；

（八）企业富余职工的安置办法；

（九）女职工和未成年工特殊保护；

（十）其他经双方商定的事项。

第十七条 集体合同规定的企业劳动标准，不得低于劳动法律、法规和当地政府规定的最低标准。

第四章 集体合同的签订程序

第十八条 签订集体合同之前工会应当收集职工和企业有关部门的意见，单独或与企业共同拟定集体合同草案。

第十九条 工会拟定集体合同草案，可以参照下列资料：

- （一）有关法律、法规和政策；
- （二）与本企业有关的国家宏观调控的政策措施；
- （三）同行业和具有可比性企业的劳动标准；
- （四）企业生产经营情况及有关的计划、指标；
- （五）政府部门公布的有关物价指数等数据资料；
- （六）本地区就业状况资料；
- （七）集体合同范本；
- （八）其他与签订集体合同有关的资料。

第二十条 工会根据拟定的集体合同草案按照本办法第二章的有关规定与企业进行平等协商。

第二十一条 经协商达成一致的集体合同草案文本应当提交职工代表大会或全体职工审议，工会代表应当就草案的产生过程、主要劳动标准条件的确定依据及各自承担的主要义务作出说明。

第二十二条 集体合同草案经职工代表大会或全体职工审议通过后，由企业法定代表人与企业工会主席签字。

集体合同草案经审议未获通过的，由双方重新协商，进行修改。

第二十三条 集体合同签字后，在报送劳动行政部门的同时，企业工会应当将集体合同文本、附件及说明报送上一级工会。

第二十四条 集体合同生效后，应依法向全体职工公布。

第五章 集体合同的变更、解除和终止

第二十五条 在集体合同有效期内，由于环境和条件发生变化，致使集体合同难以履行时，双方均有权要求就变更或解除集体合同进行协商。

当一方就集体合同的变更或解除提出协商要求时，双方应当在 7 日内进行协商。

第二十六条 变更或解除集体合同，应当经双方协商一致，并制作《变更（解除）集体合同说明书》。

第二十七条 发生下列情况之一，集体合同的相应条款可以变更或解除：

- （一）订立集体合同所依据的法律、法规和政策被修改或废止；
- （二）订立集体合同所依据的国家宏观调控的政策措施被修改或取消；
- （三）因不可抗力的原因使集体合同全部不能履行或部分不能履行；
- （四）企业破产、停产、兼并、转产，使集体合同全部不能履行或部分不能履行；
- （五）双方约定的变更或解除集体合同的条件出现；
- （六）其他需要变更或解除集体合同的情况出现。

第二十八条 变更或解除集体合同的程序：

- （一）一方提出建议，向对方说明需要变更或解除的集体合同的条款和理由；
- （二）双方就变更或解除的集体合同条款经协商一致，达成书面协议；
- （三）协议书应当提交职工代表大会或全体职工审议通过，并报送集体合同管理机关登记备案，审议未获通过，由双方重新协商；
- （四）变更或解除集体合同的协议书，在报送劳动行政部门的同时，企业工会报送上一级工会。

第二十九条 集体合同期限届满或双方约定的终止条件出现，集体合同即行终止。

集体合同期满前，企业工会应当会同企业商定续订下期集体合同事项。

第六章 集体合同的监督检查

第三十条 企业工会应当定期组织有关人员集体合同的履行情况进行监督检查，发现问题后，及时与企业协商解决。

第三十一条 企业工会可以与企业协商，建立集体合同履行的联合监督检查制度，定期或不定期对履行集体合同的情况进行监督检查。

第三十二条 工会小组和车间工会应当及时向企业工会报告集体合同在本班组和车间的履行情况。

第三十三条 职工代表大会有权对集体合同的履行实行民主监督。

企业工会应当定期向职工代表大会或全体职工通报集体合同的履行情况，组织职工代表对集体合同的履行进行监督检查。

第七章 上级工会的职责

第三十四条 上级工会对企业工会与企业进行平等协商和签订集体合同负有帮助、指导和监督检查的责任。

上级工会根据企业工会的要求，可以派工作人员作为顾问参与平等协商，帮助企业工会签订集体合同。

第三十五条 上级工会收到企业工会报送的集体合同文本，应当进行审查、登记、备案。

第三十六条 上级工会在审查集体合同时，如发现问题，应当及时通知企业工会，并协同同级劳动行政部门协调解决。

第三十七条 上级工会应当参与处理平等协商和签订集体合同中出现的争议。

第三十八条 对尚未建立工会的企业，上级工会在组织职工依法组建工会的同时，帮助、指导职工与企业进行平等协商、签订集体合同。

第八章 集体合同争议处理

第三十九条 工会与企业因签订集体合同发生争议，应当协商解决。协商解决不成的，提请上级工会和当地政府劳动行政部门协调处理。

第四十条 县级以上工会参加同级集体合同争议协调处理机构，及时、公正地解决争议，并监督《协调处理协议书》的执行。

第四十一条 因履行集体合同发生争议，工会代表应当与企业协商解决，协商解决不成的，可以向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁委员会的裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向人民法院提起诉讼。

第九章 附则

第四十二条 事业单位工会与行政进行平等协商签订集体合同以及因签订和履行集体合同发生争议，依照本办法执行。

全民所有制工业企业职工代表大会条例

时效性： 现行有效

发文机关： 中共中央 国务院

文号： 中发〔1986〕第 21 号

发文日期： 1986 年 09 月 15 日

施行日期： 1986 年 10 月 01 日

第一章 总 则

第一条 为保障全民所有制工业企业职工的民主管理权力，充分发挥职工的积极性、智慧和创造力，办好全民所有制工业企业，发展社会主义经济，特制定本条例。

第二条 企业在实行厂长负责制的同时，必须建立和健全职工代表大会（或职工大会，下同）制度和其他民主管理制度，保障与发挥工会组织和职工代表在审议企业重大决策、监督行政领导、维护职工合法权益等方面的权力和作用。

第三条 职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构。企业工会委员会是职工代表大会的工作机构，负责职工代表大会的日常工作。

第四条 职工代表大会接受企业党的基层委员会（含不设基层委员会的党总支部委员会、支部委员会，以下简称党委）的思想政治领导，贯彻执行党和国家的方针、政策，正确处理国家、企业和职工三者利益关系，在法律规定的范围内行使职权。

第五条 职工代表大会应当积极支持厂长行使经营管理决策和统一指挥生产活动的职权。

第六条 职工代表大会实行民主集中制。

第二章 职权

第七条 职工代表大会行使下列职权：一、定期听取厂长的工作报告，审议企业的经营方针、长远和年度计划、重大技术改造和技术引进计划、职工培训计划、财务预决算、自有资金分配和使用方案，提出意见和建议，并就上述方案的实施作出决议；二、审议通过厂长提出的企业的经济责任制方案、工资调整计划、奖金分配方案、劳动保护措施方案、奖惩办法及其他重要的规章制度；三、审议决定职工福利基金使用方案、职工住宅分配方案和其他有关职工生活福利的重大事项；四、评议、监督企业各级领导干部，并提出奖惩和任免的建议。对工作卓有成绩的干部，可以建议给予奖励，包括晋级、提职。对不称职的干部，可以建议免职或降职。对工作不负责任或者以权谋私，造成严重后果的干部，可以建议给予处分，直至撤职。五、主管机关任命或者免除企业行政领导人员的职务时，必须充分考虑职工代表大会的意见。职工代表大会根据主管机关的部署，可以民主推荐厂长人选，也可以民主选举厂长，报主管机关审批。

第八条 职工代表大会对厂长在其职权范围内决定的问题有不同意见时，可以向厂长提出建议，也可以报告上级工会。

第九条 在职工代表大会上，可以由厂长代表行政、工会主席代表职工签订集体合同或共同协议，为企业发展的共同目标，互相承担义务，保证贯彻执行。

第三章 职工代表

第十条 按照法律规定享有政治权利的企业职工，均可当选为职工代表。

第十一条 职工代表的产生，应当以班组或者工段为单位，由职工直接选举。大型企业的职工代表，也可以由分厂或者车间的职工代表相互推选产生。

第十二条 职工代表中应当有工人、技术人员、管理人员、领导干部和其他方面的职工。其中企业和车间、科室行政领导干部一般为职工代表总数的五分之一。青年职工和女职工应当占适当比例。为了吸收有经验的技术人员、经营管理人员参加职工代表大会，可以在企业或者车间范围内，经过民主协商，推选一部分代表。职工代表按分厂、车间、科室（或若干科室）组成代表团（组），推选团（组）长。

第十三条 职工代表实行常任制，每两年改选一次，可以连选连任。职工代表对选举单位的职工负责。选举单位的职工有权监督或者撤换本单位的职工代表。

第十四条 职工代表的权利：一、在职工代表大会上，有选举权、被选举权和表决权；二、有权参加职工代表大会及其工作机构对企业执行职工代表大会决议和提案落实情况的检查，有权

参加对企业行政领导人员的质询；三、因参加职工代表大会组织的各项活动而占用生产或者工作时间，有权按照正常出勤享受应得的待遇。对职工代表行使民主权力，任何组织和个人不得压制、阻挠和打击报复。

第十五条 职工代表的义务：一、努力学习党和国家的方针、政策、法律、法规，不断提高政治觉悟、技术业务水平和参加管理的能力；二、密切联系群众，代表职工合法权益，如实反映职工群众的意见和要求，认真执行职工代表大会的决议，做好职工代表大会交给的各项工作；三、模范遵守国家的法律、法规和企业的规章制度、劳动纪律，做好本职工作。

第四章 组织制度

第十六条 职工代表大会选举主席团主持会议。主席团成员应有工人、技术人员、管理人员和企业的领导干部。其中工人、技术人员、管理人员应超过半数。

第十七条 参加企业管理委员会的职工代表，由职工代表大会推选产生。参加企业管理委员会的职工代表要向职工代表大会汇报工作，接受职工代表大会监督。职工代表大会有权撤换参加管理委员会的职工代表。

第十八条 职工代表大会至少每半年召开一次。每次会议必须有三分之二以上的职工代表出席。遇有重大事项，经厂长、企业工会或三分之一以上职工代表的提议，可召开临时会议。职工代表大会进行选举和作出决议，必须经全体职工代表过半数通过。

第十九条 职工代表大会应当围绕增强企业活力、促进技术进步、提高经济效益，针对企业经营管理、分配制度和职工生活等方面的重要问题确定议题。

第二十条 职工代表大会在其职权范围内决定的事项，非经职工代表大会同意不得修改。

第二十一条 职工代表大会可根据需要，设立若干精干的临时的或经常性的专门小组（或专门委员会，下同），完成职工代表大会交办的有关事项。其主要工作是：审议提交职工代表大会的有关议案；在职工代表大会闭会期间，根据职工代表大会的授权，审定属本专门小组分工范围内需要临时决定的问题，并向职工代表大会报告予以确认；检查、督促有关部门贯彻执行职工代表大会决议和职工提案的处理；办理职工代表大会交办的其他事项。专门小组进行活动需要占用生产或者工作时间，有权按照正常出勤享受应得的待遇，但需经厂长同意。各专门小组的人选，一般在职工代表中提名；也可以聘请非职工代表，但必须经职工代表大会通过。各专门小组对职工代表大会负责。

第二十二條 职工代表大会闭会期间，需要临时解决的重要问题，由企业工会委员会召集职工代表团（组）长和专门小组负责人联席会议，协商处理，并向下一次职工代表大会报告予以确认。联席会议可以根据会议内容邀请企业党政负责人或其他有关人员参加。

第五章 职工代表大会与工会

第二十三條 企业工会委员会作为职工代表大会的工作机构承担下列工作：一、组织职工选举职工代表；二、提出职工代表大会议题的建议，主持职工代表大会的筹备工作和会议的组织工作；三、主持职工代表团（组）长、专门小组负责人联席会议；四、组织专门小组进行调查研究，向职工代表大会提出建议，检查督促大会决议的执行情况，发动职工落实职工代表大会决议；五、向职工进行民主管理的宣传教育，组织职工代表学习政策、业务和管理知识，提高职工代表素质；六、接受和处理职工代表的申诉和建议，维护职工代表的合法权益；七、组织企业民主管理的其他工作。

第二十四條 上级工会有指导、支持和维护职工代表大会正确行使职权的责任。

第六章 车间、班组的民主管理

第二十五條 车间（分厂）可以根据具体情况，采取职工大会或职工代表大会、职工代表组等形式，对本单位权限范围内的事务行使民主管理的权力。车间（分厂）民主管理的日常工作，由车间（分厂）工会委员会主持。

第二十六條 班组的民主管理，由职工直接参加，在本班组的工会组长和职工代表的主持下开展活动，也可以根据需要推选若干民主管理员，负责班组的日常民主管理。

第七章 附 则

第二十七條 本条例原则上适用于全民所有制交通运输、邮电、地质、建筑施工、农林、水利等企业。

第二十八條 本条例由中华全国总工会负责解释。

第二十九條 本条例自一九八六年十月一日起施行。

天津市劳动和社会保障监察条例(2010 修正)

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人大(含常委会)

发文日期： 2010 年 09 月 25 日

施行日期： 2010 年 09 月 25 日

天津市劳动和社会保障监察条例

(2003 年1 月 9 日天津市第十三届人民代表大会常务委员会第三十九次会议通过
根据 2010 年9 月 25 日天津市第十五届人民代表大会常务委员会第十九次会议通过的《天津市
人民代表大会常务委员会关于修改部分地方性法规的决定》修正)

第一章 总则

第一条 为了贯彻实施劳动和社会保障法律、法规，维护劳动者和用人单位的合法权益，规范劳动和社会保障监察行为，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的劳动和社会保障监察活动。

第三条 本条例所称的劳动和社会保障（以下简称劳动保障）监察，是指劳动保障行政部门依法对用人单位和劳动者、就业服务机构、医疗服务机构遵守劳动保障法律、法规的情况进行监督检查，对违反劳动保障法律、法规的行为依法进行处理的行政执法活动。

第四条 劳动保障监察应当遵循公正与公开、监察与服务相结合的原则，并接受社会的监督。

第五条 市劳动保障行政部门主管全市劳动保障监察工作，指导区、县和天津经济技术开发区、天津港保税区、天津新技术产业园区的劳动保障行政部门做好本辖区内的劳动保障监察工作。

区、县和天津经济技术开发区、天津港保税区、天津新技术产业园区的劳动保障行政部门负责本辖区内的劳动保障监察工作。

公安、工商、财政、价格、卫生、安全生产监督、药品监督等行政部门和工会、共青团、妇联等组织应当按照各自职责，协同做好劳动保障监察工作。

第六条 任何单位和个人对违反劳动保障法律、法规的行为，有权进行投诉和举报。

第二章 管辖和职责

第七条 劳动保障行政部门从事劳动保障监察工作的机构，应当配备专职、兼职劳动保障监察人员，负责劳动保障监察执法工作。所需经费列入同级财政预算，专款专用。

劳动保障监察人员应当熟悉监察业务，具备劳动保障方面的法律专业知识，并经过培训合格。

劳动保障行政部门可以在工会、共青团、妇联、行业主管部门等单位聘请劳动保障法律监督员，协助专职、兼职监察员开展工作。

第八条 市劳动保障行政部门的劳动保障监察机构，对本市行政区域内的用人单位和劳动者、就业服务机构、医疗服务机构实施劳动保障监察。

区、县和天津经济技术开发区、天津港保税区、天津新技术产业园区劳动保障行政部门的劳动保障监察机构对本辖区内的用人单位和劳动者、就业服务机构、医疗服务机构实施劳动保障监察。

市劳动保障行政部门对案情重大、复杂或者跨行政区域的案件，可以直接查处；必要时，可以将自己管辖的案件指定下级劳动保障行政部门进行查处。

第九条 劳动保障行政部门应当履行下列职责：

- （一）宣传贯彻劳动保障法律、法规和政策；
- （二）监察用人单位遵守和执行劳动保障法律、法规的情况；
- （三）受理对违反劳动保障法律、法规行为的投诉和举报；
- （四）依法查处和纠正违反劳动保障法律、法规的行为；
- （五）负责劳动保障监察人员的培训、任命、考核、监督和管理。

第十条 劳动保障行政部门的监察人员在依法执行劳动保障监察任务时，可以行使下列职权：

- （一）进入用人单位的生产、经营、工作场所，检查遵守劳动保障法律、法规的情况；
- （二）要求用人单位提供相关证明材料，查阅或者复制必要的资料，询问有关人员；
- （三）采用笔录、录音、照相、摄相等方式取得证据；
- （四）发现用人单位有违反劳动保障法律、法规的情况，作出限期整改、行政处罚的决定；
- （五）法律、法规规定的其他职责。

第十一条 劳动保障行政部门的监察人员在履行职责时，应当忠于职守、秉公执法，保守被检查单位的商业秘密，并为举报者保密。

第三章 内容和程序

第十二条 劳动保障行政部门对用人单位、就业服务机构和医疗服务机构的下列情况实施监察：

- （一）招用劳动者的方式、内容和条件；
- （二）与劳动者订立和履行劳动合同、集体合同；
- （三）支付劳动者工资和福利待遇；
- （四）执行工作时间和休息、休假制度；
- （五）社会保险登记和缴费；
- （六）女职工、未成年工特殊劳动保护；
- （七）用人单位开展职业培训；
- （八）制定劳动管理制度，并按照规定备案；
- （九）就业服务机构的中介服务、职业技能鉴定、职业培训；
- （十）医疗服务机构进行劳动能力鉴定和执行基本医疗保险规定；
- （十一）执行劳动保障法律、法规规定的其他情况。

第十三条 劳动保障行政部门依法进行劳动保障监察时，用人单位和有关机构应当如实反映情况，不得提供虚假资料或者出具伪证，不得隐匿、毁灭有关证据，不得拒绝和阻挠劳动保障监察。

第十四条 劳动保障监察根据需要，可以采取日常巡视检查、专项检查、年度检查、举报检查以及劳动管理制度备案审查等方式；必要时，劳动保障行政部门可以会同有关部门联合检查。

第十五条 劳动保障行政部门对用人单位进行劳动保障年度检查，实行年检制度。

市劳动保障行政部门对连续三年年检合格的用人单位，授予劳动管理信得过单位称号，并免检一年。

第十六条 劳动保障监察应当由两名以上劳动保障监察人员共同进行，出示执法证件，并告知被检查单位监察的内容、要求和法律依据。

第十七条 劳动保障行政部门应当设立投诉举报信箱，公开投诉举报电话。

第十八条 劳动保障行政部门对投诉、举报或者监察中发现的问题，按照下列规定分别作出处理：

（一）经初步调查认为有违反劳动保障法律、法规行为的，应当在七日内立案，并告知被检查单位和投诉人、举报人；

（二）对违法事实不成立不予立案，应当终止检查，并及时告知被检查单位和投诉人、举报人；

（三）对属于劳动争议纠纷的，应当告知当事人可以依法申请调解、仲裁或者提起诉讼；

（四）对属于其他部门职责范围内的案件，应当及时移送有关部门依法查处。

第十九条 劳动保障行政部门对依照本条例第十八条第（一）项规定依法立案的，按照下列规定分别作出处理：

（一）经调查认定违反劳动保障法律、法规行为不成立的，应当及时撤销案件；

（二）违法行为轻微，依法可以不给予行政处罚的，应当作出限期整改决定；

（三）依法应当给予行政处罚的，按照有关法律、法规的规定执行；

（四）违法行为构成犯罪的，应当移送司法机关。

第二十条 劳动保障行政部门对违法行为的查处，应当自立案之日起六十日内结案；案情复杂的，可以适当延长，但延长期限不得超过三十日。

第二十一条 用人单位违反劳动保障法律、法规，事实清楚、证据确凿的，劳动保障监察人员可以依据法律、法规规定，当场下达限期整改决定或者作出行政处罚决定。

第二十二条 劳动保障行政部门在查处克扣拖欠劳动者工资、社会保险待遇的违法行为时，发现有关单位和个人有转移财产或者逃匿迹象的，可以向人民法院申请财产保全。

第二十三条 劳动保障行政部门作出行政处罚决定后，当事人应当在行政处罚决定的期限内予以履行。

当事人对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复议、不起诉、又不履行行政处罚决定的，劳动保障行政部门可以每日按罚款数额的百分之三加处罚款，并申请人民法院强制执行。

第四章 法律责任

第二十四条 用人单位的劳动管理制度违反法律、法规规定的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，处以一千元以上三千元以下罚款；对直接责任人处以五百元以上二千元以下罚款；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十五条 用人单位未按照规定与劳动者订立或者续订劳动合同的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并按每使用一名劳动者每月五十元的标准处以罚款，但对每使用一个劳动者的罚款额最高不得超过一千元；逾期不改正的，对直接责任人处以三千元以上一万元以下罚款；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十六条 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，支付劳动者应得的工资报酬和福利待遇，并支付相当于应得工资报酬和福利待遇百分之二十至百分之五十的赔偿金；逾期不改正的，处以五千元以上三万元以下罚款；对直接责任人处以一千元以上五千元以下罚款：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资或者福利待遇的；
- （二）拒不依法支付劳动者延长工作时间的工资报酬的；
- （三）劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，低于本市最低工资标准支付工资的。

第二十七条 用人单位或者劳动者弄虚作假骗取、冒领社会保险待遇的，由劳动保障行政部门责令限期改正，追回骗取或者冒领的金额，并处以五百元以上二千元以下罚款。

用人单位和劳动者违反社会保险法律、法规规定的，按照有关规定处罚。

第二十八条 用人单位招用未取得国家规定应当取得职业资格证书人员从事该职业的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并按每使用一名劳动者处以一百元罚款。

第二十九条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以根据情节轻重处以一千元以上二万元以下的罚款；违反《中华人民共和国治安管理处罚法》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：

- （一）阻挠劳动保障监察人员依法行使劳动保障监察职权的；
- （二）隐瞒事实真相，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；
- （三）拒绝提供有关情况、材料的；
- （四）拒绝接受劳动保障行政部门下达的询问通知书或者整改决定书的；
- （五）打击报复举报人员的。

第三十条 劳动保障监察人员有下列行为之一的，由劳动保障行政部门给予行政处分，并取消监察员资格；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）滥用职权、玩忽职守的；
- （二）贪污受贿、徇私舞弊的；
- （三）泄露用人单位商业秘密的；

（四）泄露举报人情况的。

第五章 附则

第三十一条 本条例所称用人单位，包括国家机关、企业、事业组织、社会团体、个体经济组织、民办非企业单位。

本条例所称就业服务机构，包括职业介绍机构、职业培训机构、职业技能鉴定机构。

本条例所称医疗服务机构，包括劳动能力鉴定机构、医疗保险定点的医疗机构和药店。

第三十二条 本条例自 2003 年3 月 1 日起施行。

天津市妇女权益保障条例

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人大(含常委会)

文号： 天津市人民代表大会常务委员会公告第 55 号

发文日期： 2016 年 11 月 18 日

施行日期： 2017 年 03 月 01 日

天津市人民代表大会常务委员会公告

(第五十五号)

《天津市妇女权益保障条例》已由天津市第十六届人民代表大会常务委员会第三十一次会议于 2016 年 11 月 18 日通过，现予公布，自 2017 年 3 月 1 日起施行。

天津市人民代表大会常务委员会

2016 年 11 月 18 日

天津市妇女权益保障条例

(2016 年 11 月 18 日天津市第十六届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等，推动妇女发展，根据《中华人民共和国妇女权益保障法》和相关法律、行政法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市依法保障妇女在政治、经济、文化、社会、人身、婚姻家庭等方面的权益。

第三条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。

全社会应当树立男女平等意识，尊重妇女，关心妇女，使妇女平等享有发展权利、发展机会和发展成果，创造保障妇女权益和促进妇女发展的良好社会环境。

第四条 国家机关、社会团体、企业事业单位和居民委员会、村民委员会以及其他组织，应当按照各自职责，制定和落实保障妇女权益的各项制度和措施，消除对妇女一切形式的歧视，保障妇女享有与男子平等的权利和依法享有的特殊权益。

第五条 各级人民政府领导本行政区域内的妇女权益保障工作，贯彻落实有关妇女权益的法律、法规，制定涉及保障妇女权益的政策和措施，决定妇女权益保障工作中的重大事项。发展改革、人力资源和社会保障、民政、农业、教育、科技、文化、卫生计生、体育、公安、司法等行政管理部门，应当按照各自的职责，依法保障和维护妇女权益。

第六条 市和区人民政府应当根据国家妇女发展纲要，制定本行政区域的妇女发展规划，并将其纳入本地区国民经济和社会发展规划；将妇女事业发展所需经费列入本级财政预算。各有关部门应当在各自职责范围内，做好妇女发展规划的实施以及监测、评估工作。

第七条 市和区人民政府应当建立和完善科学监测、评估妇女发展状况的性别统计制度，为相关决策提供客观、全面、准确的依据。

第八条 市和区人民政府妇女儿童工作委员会负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作，宣传贯彻男女平等基本国策和有关法律、法规，组织制定和实施妇女发展规划，推动有关部门为维护妇女权益和发展妇女事业提供必要的保障。

第九条 各级妇女联合会应当依照法律、法规和《中华全国妇女联合会章程》的规定，代表和维护妇女权益，促进妇女发展，协助同级人民政府做好妇女权益保障工作。

第十条 各级人民政府应当支持妇女联合会开展维护妇女权益工作。

国家机关、社会团体、企业事业单位和居民委员会、村民委员会以及其他组织，应当支持本单位妇女组织开展维护妇女权益工作，提供经费、场地等必要条件。

第十一条 在制定地方性法规、政府规章和行政规范性文件过程中涉及妇女权益的，应当听取妇女联合会的意见；必要时可以组织妇女代表、专家和相关部门，进行性别平等方面的评估。评估结果作为制定地方性法规、政府规章和行政规范性文件的参考。

第十二条 鼓励国家机关、社会团体、企业事业单位、其他组织或者个人，通过捐资助学、教育培训、扶贫救助等方式，开展保障妇女权益的各种公益活动。

广播、电视、报刊、网络等媒体应当开展男女平等、保障妇女权益的公益宣传。

第十三条 妇女应当提高自身素质，做到自尊、自信、自立、自强，积极参与经济社会发展，实现自我发展和进步。

第二章 政治权利

第十四条 国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织，应当保障妇女参加管理国家和社会事务的政治权利，重视对妇女的培养、选拔和任用，逐步提高妇女在领导和管理岗位中的比例。

第十五条 本市各级人民代表大会换届选举时，应当逐步提高妇女代表比例，正式代表候选人中妇女的比例一般不低于候选人总数的百分之三十。

市和区人民代表大会常务委员会以及乡镇人民代表大会主席团组成人员中，应当有一定比例的妇女。

第十六条 市和区人民政府及其有关部门、乡镇人民政府和街道办事处领导人员中应当有女性成员；担任正职的女领导干部，应当有适当的比例。

妇女比较集中单位的领导人员中，女性成员的比例应当适当提高。

第十七条 居民委员会、村民委员会成员中，应当有女性成员；居民会议、村民代表会议，女性代表所占比例不低于会议代表总数的三分之一。

村民会议或者村民代表会议，在讨论决定涉及妇女权益事项时，应当征求本村妇女组织的意见。

第十八条 职工代表大会中女职工代表的比例应当与本单位职工中女职工的比例相适应。

第十九条 各级妇女联合会可以向国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织推荐女干部。有关部门和单位应当重视其推荐意见，有计划地培养、任用女干部。

第二十条 国家机关、社会团体、企业事业单位在评选表彰各类先进时，应当重视符合条件的优秀女性。

市人民政府表彰劳动模范，应当有一定比例的妇女；女职工较多的行业，妇女所占比例应当相应提高。

对获得三八红旗手称号的妇女，其所在单位可以给予奖励。

第三章 经济权益

第二十一条 国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织，应当依法保障妇女平等享有劳动就业、社会保障、农村集体经济权益等方面的权利。

第二十二条 各级人民政府及其有关部门应当完善保障妇女平等就业的政策措施，促进妇女就业，鼓励和扶持妇女创业。

各级人民政府及其有关部门应当关注残疾妇女、生活困难的单亲母亲等群体的实际需求。政府设立的公益性岗位，在同等条件下，应当优先安置就业困难的妇女。

鼓励用人单位为妇女平等就业提供岗位，创造条件。

第二十三条 各级人民政府及其有关部门应当为妇女就业提供咨询、指导和培训；对企业事业单位、社会组织为妇女就业举办的咨询、指导和培训等活动，应当给予扶持。

第二十四条 用人单位在招用聘用人员时，应当向妇女提供平等的就业机会和职业待遇，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得提高对妇女的招用聘用标准或者设置排斥妇女平等就业的条件，不得以性别或者变相以性别为由拒绝、限制招用聘用妇女。

第二十五条 用人单位在与女职工签订的劳动合同或者聘用合同中，应当有女职工劳动保护事项，不得有限制女职工结婚、生育等内容。

鼓励用人单位与女职工签订女职工权益保护专项集体合同；鼓励有条件的区域或者行业，签订区域性或者行业性女职工权益保护专项集体合同。

用人单位在研究涉及女职工的劳动保护、福利待遇等事项时，应当征求本单位女职工委员会或者女职工代表的意见。

用人单位在安排使用福利费时，应当考虑女职工生理卫生需求。

第二十六条 用人单位不得安排女职工从事国家规定的禁忌劳动作业和在经期、孕期、哺乳期禁忌从事的劳动作业。

第二十七条 用人单位应当保障女职工在结婚、怀孕、生育、哺乳期间的权益，除法定事由外，不得直接或者变相对女职工实施下列行为：

- （一）取消、降低、扣发工资和福利待遇；
- （二）限制、剥夺正常的晋级、晋职、评定专业技术职称、在职学习等方面的权益；
- （三）休假期满后不安排回原岗位工作，但女职工同意调换的除外；
- （四）转为待聘、待岗人员，或者解除劳动合同、聘用合同，但女职工提出的除外。

第二十八条 女职工生育假（产假）期满后，因抚育婴儿确有困难的，经本人申请，用人单位同意，可以休不超过六个月的哺乳假。哺乳假期间的工资，双方有约定的，按照约定计发；无约定的，按照本人基本工资的百分之八十计发。女职工休哺乳假，不影响本人的晋级、工资调整和工龄连续计算。

第二十九条 村民会议、村民代表会议、村民小组和村民委员会在制定村民自治章程、村规民约或者讨论决定土地承包、集体经济组织收益分配、土地征收或者征用补偿费使用分配等事项时，应当保障本集体经济组织中的妇女享有与男子同等的权利，不得歧视未婚、结婚、离婚、丧偶的妇女。

第四章 文化教育权益

第三十条 国家机关、社会团体、企事业单位和其他组织应当保障妇女接受教育和开展文化体育活动的权利，并提供必要条件。

第三十一条 未成年人的父母或者其他监护人，应当保证适龄女性未成年人完成义务教育。

各级人民政府教育行政部门和学校应当创造条件，保障符合入学条件的家庭经济困难女性和残疾女性接受高中教育、职业教育、高等教育。

第三十二条 各级人民政府及其有关部门应当根据城乡妇女的需要，开展适合妇女的职业教育和实用技能培训。鼓励和支持妇女组织、社会团体举办适合妇女特点的实用技能培训，提高妇女的职业技能和综合素质。

第三十三条 基层公共卫生服务组织应当开展妇女生理、心理卫生知识的宣传教育。

学校、幼儿园应当加强学生、幼儿的生理、心理卫生和自我保护教育，引导其正确认识性别现象，树立性别平等意识。

第三十四条 市和区人民政府及其有关部门应当重视和加强家庭教育工作，提供家庭教育服务；鼓励和支持社会力量开展家庭教育服务，发挥妇女在弘扬家庭美德、树立良好家风方面的独特作用。

第三十五条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当根据妇女的特点，组织开展有益于妇女身心健康的文化体育活动，为妇女参加文化体育活动提供必要条件。

第五章 人身权利

第三十六条 国家机关、社会团体、企业事业单位和其他组织，应当依法保障妇女的人身自由和人格尊严等人身权利不受侵犯，创造维护妇女人身权利的良好社会环境。

第三十七条 各级人民政府应当建立妇女健康监测和疾病预防制度，定期组织对妇女进行免费的妇科健康体检，并根据实际情况，将妇女常见病、多发病列为重点体检项目。

用人单位每年在为职工安排健康检查时，应当为女职工安排妇科健康检查，并承担检查所需费用。

第三十八条 各级人民政府在城市基础设施建设和提供公共服务时，应当保障妇女的特殊需要。

新建、改建、扩建机场、车站、港口、商场、医院和文化体育等大型公共场所，应当按照规定配建保护女性隐私、满足妇女需要的母婴室，增加女厕厕位数量。

女职工较多的单位应当按照国家和本市有关规定，建立女职工卫生室，健全女职工卫生保健制度；根据需要，建立孕妇休息室、哺乳室。

第三十九条 禁止以语言、文字、图像、电子信息、肢体行为等形式，损害、贬低或者变相损害、贬低妇女形象。

第四十条 禁止对妇女实施性骚扰。受到性骚扰的妇女有权向用人单位、公安机关投诉。受理投诉的单位和部门应当做出处理。

第六章 婚姻家庭权益

第四十一条 家庭成员之间应当相互尊重，建立男女平等、夫妻和睦、文明健康的家庭关系。

第四十二条 妇女依法对夫妻共同财产享有与其配偶平等的处分权。

第四十三条 夫妻离婚时，女方因患重大疾病等原因造成生活困难的，男方应当给予适当的经济帮助；女方因经济困难无房居住的，可以要求男方提供临时住房或者给予适当的租金补偿。

第四十四条 家庭成员应当维护妇女的人身权利，禁止对共同生活的妇女实施任何形式的家庭暴力。

国家机关、社会团体、企业事业单位和居民委员会、村民委员会以及其他组织，应当积极开展预防和制止家庭暴力的法治宣传教育，共同做好反家庭暴力工作。

第四十五条 市和区人民政府应当单独或者依托救助机构设立临时庇护场所，为遭受家庭暴力侵害的妇女提供十日以内的救助。有条件的临时庇护场所，应当提供心理辅导。

鼓励有资质的社会组织，为遭受家庭暴力侵害的妇女提供临时庇护场所和救助。

第四十六条 女性精神障碍患者的监护人应当依法履行监护职责，防止其遭受性侵害，维护女性精神障碍患者的合法权益。

第七章 法律责任

第四十七条 妇女合法权益受到侵害时，受侵害妇女可以要求有关部门依法处理；可以向各级妇女联合会投诉；也可以依法向仲裁机构申请仲裁或者向人民法院提起诉讼。

第四十八条 市和区人民政府妇女儿童工作委员会对严重侵害妇女权益的事件，可以向有关部门发出调查处理意见书。有关部门应当依法及时查处，并反馈处理结果。

第四十九条 市和区妇女联合会接到侵犯妇女合法权益的投诉，根据情况可以转送有关部门处理，有关部门应当依法进行查处，并在六十日内将查处结果予以反馈。

第五十条 违反本条例第二十四条、第二十五条第一款、第二十六条、第二十七条规定的，由人力资源和社会保障部门依法责令改正，并依法作出处理。

第五十一条 乡镇人民政府对村民自治章程、村规民约以及村民会议或者村民代表会议决定中有侵害妇女合法权益内容的，应当责令改正。

第五十二条 违反本条例规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定处罚的，从其规定；造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第五十三条 本条例自 2017 年 3 月 1 日起施行。2007 年 7 月 19 日天津市第十四届人民代表大会常务委员会第三十八次会议通过的《天津市实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》，同时废止。

天津市贯彻落实《劳动合同法》若干问题实施细则

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社规字〔2018〕14 号

发文日期： 2018 年 07 月 02 日

施行日期： 2018 年 08 月 01 日

天津市人力资源和社会保障局关于印发天津市贯彻落实《劳动合同法》

若干问题实施细则的通知

（津人社规字〔2018〕14 号）

各区人力资源和社会保障局，各委局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

现将《天津市贯彻落实〈劳动合同法〉若干问题实施细则》印发给你们，请遵照执行。

2018 年 7 月 2 日

天津市贯彻落实《劳动合同法》若干问题实施细则

第一条 为贯彻落实《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》，保护劳动者和用人单位的合法权益，根据有关法律法规，结合我市实际，制定本实施细则。

第二条 本市行政区域内的用人单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，适用本实施细则。

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、解除或终止劳动合同，依照本实施细则执行。

第三条 用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系应当订立书面劳动合同，并依法缴纳社会保险。

前款所称用工之日，是指劳动者开始接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作的日期。用人单位安排劳动者参加上岗前培训，劳动关系自劳动者参加培训之日起建立。

第四条 用人单位自用工之日起，超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同，应当按照《劳动合同法实施条例》第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，不足一个月的部分按日折算。二倍工资基数应按照劳动者正常工作时间应得工资计算，但不包括以下两项：

（一）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；

（二）未确定支付周期的劳动报酬，如一次性奖金、特殊情况下支付的津贴、补贴等。

第五条 劳动合同期满，除劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定劳动合同自动延续情形外，用人单位继续与劳动者保持劳动关系的，应当在一个月内在与劳动者续订书面劳动合同。

用人单位依照前款规定，维持或者提高劳动合同约定条件书面通知劳动者续订劳动合同，劳动者不与用人单位续订的，用人单位在劳动合同期满后一个月内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。

用人单位超过一个月未与劳动者续订书面劳动合同，应当按照《劳动合同法实施条例》第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，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。

第六条 用人单位应当与劳动者在劳动合同中对劳动报酬、加班加点工资计算基数进行明确约定。

第七条 劳动合同对劳动报酬及加班工资计算基数约定不明确，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加班加点工资计算基数，以应得工资扣除加班加点工资后的数额作为加班加点工资计算基数。

第八条 经批准实行特殊工时工作制的用人单位，应向劳动者告知其岗位实行的工时制度，并在劳动合同中明确约定。

用人单位与实行综合计算工时工作制的职工在劳动合同中还应明确加班加点工资的结算周期；未明确的，用人单位应当按综合计算周期结算加班加点工资。

第九条 用人单位在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款的，在约定违约金和经济补偿时应遵循公平、公正、适量、对等的原则。用人单位向劳动者支付竞业限制经济补偿的，应当在劳动合同解除或者终止后支付。

第十条 用人单位与劳动者约定可根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位的，用人单位对劳动者工作岗位进行调整时，应同时符合以下条件：

（一）用人单位生产经营的客观需要；

（二）调整后工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外；

（三）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

（四）不违反法律法规的规定。

用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容，用人单位规章制度也未做相关规定的，除依据《劳动合同法》第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外，用人单位与劳动者协商一致，可以调整工作岗位。

第十一条 劳动合同经用人单位与劳动者协商一致并在劳动合同文本上签字或者盖章生效，双方签字或盖章日期不一致的，以最后一方的签字或盖章日期，为劳动合同的生效时间。一方未署明签字日期的，以另一方签字日期为劳动合同生效时间。劳动合同期满之日的 24 时为劳动合同终止时间。

第十二条 劳动者有《劳动合同法》第三十九条第二项、第三项、第四项、第五项、第六项情形之一，用人单位与劳动者解除劳动合同的，应自知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起六个月内做出解除劳动合同的决定。

第十三条 劳动者在试用期间内被证明不符合录用条件的，用人单位应当在试用期内做出解除劳动合同的决定。劳动者在试用期内患病或者非因工负伤的，经劳动关系双方协商一致，试用期可以中止。

第十四条 用人单位与劳动者签订的固定期限劳动合同期满，因未能维持或提高劳动合同约定条件，致使劳动者不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿。

用人单位变更劳动合同约定条件，难以确定是提高或降低，劳动者不与用人单位续签劳动合同终止劳动关系的，视为用人单位未能维持或提高劳动合同的约定条件。

本条所称劳动合同约定条件是指，用人单位与劳动者在续订劳动合同时正在履行的标准和条件。

第十五条 用人单位应当按照法律规定为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费。

第十六条 劳动者提前三十日书面通知用人单位解除劳动合同，在解除前劳动合同应当继续履行。劳动者未依法与用人单位解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第十七条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，对严重违反规章制度的情形应加以明确，未明确具体规定的，用人单位不得依据《劳动合同法》第三十九条第（二）项规定与劳动者解除劳动合同。

第十八条 本实施细则自 2018 年 8 月 1 日起施行，2023 年 7 月 31 日废止。原天津市劳动局下发的《关于印发〈天津市实行劳动合同制度若干问题的规定〉的通知》（津劳局〔1997〕421 号）、原天津市劳动和社会保障局下发的《关于印发〈天津市实行劳动合同制度若干问题的补充规定〉的通知》（津劳局〔1998〕439 号）同时废止。

天津市企业职工民主管理条例(2010 修正)

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人大及其常委会

发文日期： 2010 年 09 月 25 日

施行日期： 2010 年 09 月 25 日

（2007 年 11 月 15 日天津市第十四届人民代表大会常务委员会第四十次会议通过 根据 2010 年 9 月 25 日天津市第十五届人民代表大会常务委员会第十九次会议通过的《天津市人民代表大会常务委员会关于修改部分地方性法规的决定》修正）

第一条 为了推进企业民主管理，保障职工参与企业民主管理的权利，发展和谐劳动关系，促进企业持续健康发展，依照有关法律、法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 职工大会或者职工代表大会是职工参与企业民主管理的基本形式。

企业应当依法实行民主管理，保障职工通过职工大会或者职工代表大会参与企业民主管理。

尚未建立职工大会或者职工代表大会的企业，应当依法保障职工通过职工民主管理会议（议事会、协商会、恳谈会、联席会等）参与企业民主管理，并逐步建立职工大会或者职工代表大会。

企业应当为职工参与企业民主管理提供必要的条件。

第三条 企业应当依法实行平等协商、集体合同、职工董事、职工监事和企务公开等制度。

第四条 职工应当依法行使参与企业民主管理权利，支持企业的合法经营管理活动。

第五条 市总工会负责全市职工参与企业民主管理的组织、协调和推动工作。

区、县总工会和行业工会负责本地区、本行业职工参与企业民主管理的组织和协调工作，支持、指导和帮助企业职工依法参与企业民主管理。

企业工会应当依法组织职工参与企业民主管理，维护职工参与企业民主管理的权利。

第六条 市和区、县人民政府及其有关部门应当按照各自职责支持职工参与企业民主管理，对企业实行民主管理情况进行监督、检查。

第七条 国有企业和国有控股企业职工，通过职工大会或者职工代表大会行使下列权利：

（一）听取审议企业生产经营、改组、改制等重大问题以及实行企务公开情况的报告，听取审议企业集体合同履行情况和直接涉及职工切身利益规章制度执行情况的报告，提出意见和建议；

（二）讨论、审议有关劳动报酬、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职工切身利益的规章制度或者重大事项；

（三）讨论通过集体合同草案和企业改组、改制、破产的职工安置方案；

（四）民主评议企业中层以上管理人员，提出评议意见；

（五）法律、法规规定职工参与企业民主管理的其他权利。

第八条 集体企业职工，通过职工大会或者职工代表大会行使 城镇集体所有制企业条例和乡村集体所有制企业条例规定的民主管理权利。

第九条 私营企业、外商投资企业、港澳台商投资企业以及其他民营企业职工，通过职工大会、职工代表大会或者职工民主管理会议行使下列权利：

（一）听取企业有关生产经营情况的介绍，提出意见和建议；

（二）讨论、审议企业有关劳动报酬、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职工切身利益的规章制度或者重大事项；

（三）听取企业履行集体合同和直接涉及职工切身利益规章制度执行情况的介绍，提出意见和建议；

（四）法律、法规规定职工参与企业民主管理的其他权利。

集体合同草案应当经过职工代表大会或者全体职工讨论通过。

第十条 职工大会或者职工代表大会每年至少召开一次，国家对国有企业、集体企业另有规定的，从其规定。

第十一条 职工民主管理会议一般每半年召开一次。三分之一以上职工或者企业工会提议，经与企业协商，可以临时召开职工民主管理会议；企业也可以提议临时召开职工民主管理会议。

第十二条 职工代表大会代表的产生、任期和组成等按照国家有关规定执行。

职工民主管理会议由企业代表和职工代表参加，企业工会负责人应当参加会议。职工代表由职工推举产生。会议议题应当提前通知参加会议人员。

第十三条 职工代表应当具备良好的政治素质和参与企业民主管理的能力，如实反映职工的意愿，代表和维护职工的合法权益。

职工代表因参加职工代表大会、职工民主管理会议占用工作时间的，企业应当正常支付劳动报酬。

第十四条 职工一方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商，依法订立集体合同。

第十五条 有限责任公司、股份有限公司的董事会、监事会中的职工代表（以下称为职工董事、职工监事），代表职工参与企业民主管理。

第十六条 职工董事、职工监事通过职工大会、职工代表大会或者其他形式民主选举产生，应当经全体职工过半数或者全体职工代表过半数同意。工会主席、副主席可以作为职工董事、职工监事的候选人。

职工董事、职工监事的罢免案，由五分之一以上的职工或者五分之一以上的职工代表联名提出，经全体职工过半数或者全体职工代表过半数同意，方可罢免。

职工董事、职工监事出缺的，应当在三个月内按照程序补选。

第十七条 职工董事、职工监事应当依法履行职责，如实反映职工意愿，维护职工的合法权益，接受职工的监督。

董事会研究涉及职工切身利益重大问题的决定时，职工董事有权要求董事会听取职工意见，董事会应当在听取职工意见后作出决定。

第十八条 企业应当依照法律和国家有关规定，实行企务公开，保证公开内容的真实性。

第十九条 企业工会承担职工参与企业民主管理的下列组织工作：

（一）组织职工培训、学习有关法律知识和企业民主管理知识，增强职工参与企业民主管理意识，提高职工民主管理素质和议事能力；

（二）组织选举或者推举职工代表、职工董事和职工监事；

（三）负责职工大会、职工代表大会或者职工民主管理会议的筹备工作；

（四）组织职工督促检查职工大会、职工代表大会或者职工民主管理会议决议的贯彻落实；

（五）组织职工对职工代表、职工董事、职工监事进行评议和监督；

（六）承担职工大会、职工代表大会交办的其他有关企业民主管理工作。

第二十条 违反本条例规定，有下列情形之一的，职工代表和工会有权向企业提出意见，企业应当及时改正；未能及时改正的，由上级工会要求改正，通报批评：

（一）不按照规定召开职工大会、职工代表大会或者职工民主管理会议的；

（二）不建立企业职工民主管理制度的；

（三）妨碍、阻挠职工、职工代表、职工董事和职工监事依法行使民主管理权利的；

（四）妨碍、阻挠工会组织职工参与企业民主管理活动的；

（五）不实行企务公开或者公开内容不真实的。

第二十一条 对在任期内的职工代表、职工董事和职工监事，企业无正当理由降低劳动报酬的，由劳动保障部门责令补发应得的劳动报酬；企业无正当理由解除劳动合同的，由劳动保障部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬，职工代表、职工董事和职工监事不同意恢复工作的，劳动保障部门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第二十二条 以暴力、威胁等手段妨碍、阻挠职工、职工代表、职工董事和职工监事依法行使民主管理权利，或者进行打击报复，违反治安管理处罚规定的，由公安机关依法予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十三条 事业单位职工民主管理可以参照本条例执行。

第二十四条 本条例自 2008 年3 月 1 日起施行。

天津市实施《集体合同规定》办法

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市劳动和社会保障局

文号： 津劳办发〔2005〕66号

发文日期： 2005年03月01日

施行日期： 2005年03月01日

天津市劳动和社会保障局关于印发《天津市实施〈集体合同规定〉办法》的通知

各区、县劳动和社会保障局，开发区、保税区、产业园区劳动人事局、各委办局、总公司及有关单位：

根据劳动和社会保障部《集体合同规定》（2004年22号令），我局制定了实施办法，现将《天津市实施〈集体合同规定〉办法》，印发给你们，请遵照执行。

二〇〇五年三月一日

天津市实施《集体合同规定》办法

第一条 为贯彻执行中华人民共和国劳动和社会保障部《集体合同规定》，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，制订本办法。

第二条 在天津市行政区域内注册或开展生产经营活动的各类用人单位适用本办法。

实行企业化管理的事业单位可以适用本办法。

第三条 市和各区县劳动保障行政部门在各自职责范围内负责审查集体合同或专项集体合同。

第四条 市劳动和社会保障局负责下列集体合同的审查：

（一）在全市有重大影响的集体合同或专项集体合同；

（二）在天津市行政区域内注册或开展生产经营活动的银行、保险等金融业用人单位与职工签订的集体合同或专项集体合同；

（三）劳动保障部指定管辖的集体合同或专项集体合同；

（四）市劳动保障部门认为应由其管辖的集体合同或专项集体合同。

第五条 除本办法规定应由市劳动保障部门管辖的集体合同或专项集体合同外，其他各类用人单位的集体合同或专项集体合同由用人单位座落地劳动和社会保障局负责审查。

注册和座落在天津经济技术开发区、天津港保税区、天津市新技术产业园区的用人单位与本单位职工签订的集体合同或专项集体合同，由天津经济技术开发区、天津港保税区、天津市新技术产业园区劳动人事局负责审查。

区县劳动保障部门对集体合同或专项集体合同管辖权有争议的由市劳动保障部门指定。

第六条 用人单位应自集体合同或专项集体合同双方首席代表签字之日起 10 日内，携带以下材料向劳动保障行政部门报送审查集体合同或专项集体合同文本，同时填写《集体合同报审表》（附件 1）一式二份：

（一）集体合同或专项集体合同文本正本一式三份，副本一份（副本供劳动保障部门审修使用）；

（二）用人单位营业执照（包括非法人单位营业执照）复印件、法定代表人或主要负责人身份证复印件；

（三）法定代表人或主要负责人指派协商代表及委托首席代表的证明（附件 2）；

（四）企业方首席代表的身份证复印件；

（五）依法成立工会的证明（成立工会委员会的批复件或工会法人资格证书）、工会主席身份证复印件；

（六）工会选派职工代表的证明（工会委员会选派代表的决议）；

（七）工会主席委托代理首席代表的证明（附件 3）和代理首席代表的身份证复印件；

（八）工会主席空缺的，应提供上级工会出具的工会主要负责人证明；

（九）尚未建立工会的，职工民主推荐协商代表的证明，职工在协商代表中民主推荐首席代表的证明（职工大会或职工代表大会决议）；

（十）职工方首席代表的身份证复印件；

（十一）如果协商代表来自本单位以外的专业人员，应出具首席代表的授权委托证明及受托人的身份证复印件；

（十二）集体协商过程的原始记录；

（十三）职工代表大会或职工大会通过集体合同或专项集体合同的决议。

第七条 集体合同或专项集体合同审查的内容：

（一）集体协商双方主体资格是否符合法律、法规和规章规定。

1、用人单位是否具有合法的经营资格；

2、协商代表、首席代表是否合法产生。

（二）集体协商程序是否符合《劳动法》、《集体合同规定》的规定。

（三）集体合同或专项集体合同的内容是否与国家规定相抵触，集体合同专项集体合同的内容是否明确、具体、具有可操作性。

第八条 劳动保障部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到集体合同或专项集体合同文本之日起 15 日内向双方协商代表送达《审查意见书》（附件4）各一份，劳动保障部门存档一份。劳动保障部门 15 日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效，劳动保障部门不得再提出修改意见。

第九条 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，用人单位应按照本办法规定重新报送审查。

第十条 劳动保障部门送达《审查意见书》时，需由集体协商双方各指派一名协商代表在《审查意见书》上签收。

第十一条 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。

第十二条 集体合同或专项集体合同的期限一般为 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。

第十三条 集体合同或专项集体合同期满重新签订、续订以及按《集体合同规定》第三十九条、第四十条变更集体合同或专项集体合同内容的，应按本办法规定重新报审。

第十四条 市和区县劳动保障部门应当将一份《集体合同报审表》返还给用人单位，作为领取集体合同或专项集体合同文本及相关材料的凭证；另一份由劳动保障行政部门存档。市和区县劳动保障行政部门应将集体合同或专项集体合同审查情况记录于《集体合同审查登记表》（见附件 5），并按季度填写《集体合同报送审核情况统计表》（见附件 6），区县劳动保障部门于每季度最后一个月 25 日前报市劳动社会保障部门。

第十五条 市和区县劳动保障部门按本办法规定的管辖分工组织协调处理集体协商争议；因履行集体合同或专项集体合同发生的争议由市和区县劳动争议仲裁委员会按《天津市实施〈中华人民共和国企业劳动争议处理条例〉办法》规定的管辖分工处理。

第十六条 本办法自公布之日起施行。

社会保险费征缴暂行条例(2019 修订)

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 中华人民共和国国务院令 第 710 号

发文日期： 2019 年 03 月 24 日

施行日期： 2019 年 03 月 24 日

社会保险费征缴暂行条例

(1999 年 1 月 22 日中华人民共和国国务院令 第 259 号发布 根据 2019 年 3 月 24 日《国务院关于修改部分行政法规的决定》修订)

第一章 总则

第一条 为了加强和规范社会保险费征缴工作，保障社会保险金的发放，制定本条例。

第二条 基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费（以下统称社会保险费）的征收、缴纳，适用本条例。

本条例所称缴费单位、缴费个人，是指依照有关法律、行政法规和国务院的规定，应当缴纳社会保险费的单位和个人。

第三条 基本养老保险费的征缴范围：国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和城镇其他企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职工。

基本医疗保险费的征缴范围：国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和城镇其他企业及其职工，国家机关及其工作人员，事业单位及其职工，民办非企业单位及其职工，社会团体及其专职人员。

失业保险费的征缴范围：国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和城镇其他企业及其职工，事业单位及其职工。

省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况，可以规定将城镇个体工商户纳入基本养老保险、基本医疗保险的范围，并可以规定将社会团体及其专职人员、民办非企业单位及其职工以及有雇工的城镇个体工商户及其雇工纳入失业保险的范围。

社会保险费的费基、费率依照有关法律、行政法规和国务院的规定执行。

第四条 缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。

征缴的社会保险费纳入社会保险基金，专款专用，任何单位和个人不得挪用。

第五条 国务院劳动保障行政部门负责全国的社会保险费征缴管理和监督检查工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的社会保险费征缴管理和监督检查工作。

第六条 社会保险费实行三项社会保险费集中、统一征收。社会保险费的征收机构由省、自治区、直辖市人民政府规定，可以由税务机关征收，也可以由劳动保障行政部门按照国务院规定设立的社会保险经办机构（以下简称社会保险经办机构）征收。

第二章 征缴管理

第七条 缴费单位必须向当地社会保险经办机构办理社会保险登记，参加社会保险。

登记事项包括：单位名称、住所、经营地点、单位类型、法定代表人或者负责人、开户银行账号以及国务院劳动保障行政部门规定的其他事项。

第八条 企业在办理登记注册时，同步办理社会保险登记。

前款规定以外的缴费单位应当自成立之日起30日内，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

第九条 缴费单位的社会保险登记事项发生变更或者缴费单位依法终止的，应当自变更或者终止之日起30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手续。

第十条 缴费单位必须按月向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额，经社会保险经办机构核定后，在规定的期限内缴纳社会保险费。

缴费单位不按规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由社会保险经办机构暂按该单位上月缴费数额的110%确定应缴数额；没有上月缴费数额的，由社会保险经办机构暂按该单位的经营状况、职工人数等有关情况确定应缴数额。缴费单位补办申报手续并按核定数额缴纳社会保险费后，由社会保险经办机构按照规定结算。

第十一条 省、自治区、直辖市人民政府规定由税务机关征收社会保险费的，社会保险经办机构应当及时向税务机关提供缴费单位社会保险登记、变更登记、注销登记以及缴费申报的情况。

第十二条 缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。

缴费个人应当缴纳的社会保险费，由所在单位从其本人工资中代扣代缴。

社会保险费不得减免。

第十三条 缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳；逾期仍不缴纳的，除补缴欠缴数额外，从欠缴之日起，按日加收 2‰ 的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。

第十四条 征收的社会保险费存入财政部门在国有商业银行开设的社会保险基金财政专户。

社会保险基金按照不同险种的统筹范围，分别建立基本养老保险基金、基本医疗保险基金、失业保险基金。各项社会保险基金分别单独核算。

社会保险基金不计征税、费。

第十五条 省、自治区、直辖市人民政府规定由税务机关征收社会保险费的，税务机关应当及时向社会保险经办机构提供缴费单位和缴费个人的缴费情况；社会保险经办机构应当将有关情况汇总，报劳动保障行政部门。

第十六条 社会保险经办机构应当建立缴费记录，其中基本养老保险、基本医疗保险并应当按照规定记录个人账户。社会保险经办机构负责保存缴费记录，并保证其完整、安全。社会保险经办机构应当至少每年向缴费个人发送一次基本养老保险、基本医疗保险个人账户通知单。

缴费单位、缴费个人有权按照规定查询缴费记录。

第三章 监督检查

第十七条 缴费单位应当每年向本单位职工公布本单位全年社会保险费缴纳情况，接受职工监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公告社会保险费征收情况，接受社会监督。

第十八条 按照省、自治区、直辖市人民政府关于社会保险费征缴机构的规定，劳动保障行政部门或者税务机关依法对单位缴费情况进行检查时，被检查的单位应当提供与缴纳社会保险费有关的用人情况、工资表、财务报表等资料，如实反映情况，不得拒绝检查，不得谎报、瞒报。劳动保障行政部门或者税务机关可以记录、录音、录像、照相和复制有关资料；但是，应当为缴费单位保密。

劳动保障行政部门、税务机关的工作人员在行使前款所列职权时，应当出示执行公务证件。

第十九条 劳动保障行政部门或者税务机关调查社会保险费征缴违法案件时，有关部门、单位应当给予支持、协助。

第二十条 社会保险经办机构受劳动保障行政部门的委托，可以进行与社会保险费征缴有关的检查、调查工作。

第二十一条 任何组织和个人对有关社会保险费征缴的违法行为，有权举报。劳动保障行政部门或者税务机关对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第二十二条 社会保险基金实行收支两条线管理，由财政部门依法进行监督。

审计部门依法对社会保险基金的收支情况进行监督。

第四章 罚则

第二十三条 缴费单位未按照规定办理社会保险登记、变更登记或者注销登记，或者未按照规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由劳动保障行政部门责令限期改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处 1000 元以上 5000 元以下的罚款；情节特别严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员可以处 5000 元以上 10000 元以下的罚款。

第二十四条 缴费单位违反有关财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料，或者不设账册，致使社会保险费缴费基数无法确定的，除依照有关法律、行政法规的规定给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，依照本条例第十条的规定征缴；迟延缴纳的，由劳动保障行政部门或者税务机关依照第十三条的规定决定加收滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以上 20000 元以下的罚款。

第二十五条 缴费单位和缴费个人对劳动保障行政部门或者税务机关的处罚决定不服的，可以依法申请复议；对复议决定不服的，可以依法提起诉讼。

第二十六条 缴费单位逾期拒不缴纳社会保险费、滞纳金的，由劳动保障行政部门或者税务机关申请人民法院依法强制征缴。

第二十七条 劳动保障行政部门、社会保险经办机构或者税务机关的工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，致使社会保险费流失的，由劳动保障行政部门或者税务机关追回流失的社会保险费；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。

第二十八条 任何单位、个人挪用社会保险基金的，追回被挪用的社会保险基金；有违法所得的，没收违法所得，并入社会保险基金；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。

第五章 附则

第二十九条 省、自治区、直辖市人民政府根据本地实际情况，可以决定本条例适用于本行政区域内工伤保险费和生育保险费的征收、缴纳。

第三十条 税务机关、社会保险经办机构征收社会保险费，不得从社会保险基金中提取任何费用，所需经费列入预算，由财政拨款。

第三十一条 本条例自发布之日起施行。

天津市人社局、天津市教委、天津市财政局、天津市税务局关于印发《 天津市实习生和超龄从业人员参加工伤保险办法(试行)》的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局 天津市教育委员会 天津市财政局 国家税务总局天津市税务局

文号： 津人社规字[2022]8 号

发文日期： 2022 年 03 月 31 日

施行日期： 2022 年 03 月 31 日

天津市人社局、天津市教委、天津市财政局、天津市税务局关于印发《天津市实习生和超龄从

业人员参加工伤保险办法(试行)》的通知

津人社规字[2022]8 号

各区人力资源和社会保障局、教育局、税务局，市社会保险基金管理中心，有关单位：

为扩大工伤保险覆盖范围，分散用人单位用工风险，现将《天津市实习生和超龄从业人员参加工伤保险办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

市人社局、市教委、市财政局、市税务局

2022 年 3 月 31 日

天津市实习生和超龄从业人员参加工伤保险办法（试行）

第一条 为扩大工伤保险覆盖范围，支持经济发展，分散用人单位用工风险，保障实习生在实习期间或者超龄从业人员在从业期间发生事故伤害或患职业病后的医疗救治、经济补偿等权

益，根据《工伤保险条例》，按照《人力资源社会保障部工伤保险司关于转发浙江省人力资源和社会保障厅等 3 部门〈关于试行职业技工等学校学生在实习期间和已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险工作的指导意见〉的通知》有关要求，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本市行政区域内的国家机关、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（以下简称用人单位），自愿为使用的实习生在实习期间或者超龄从业人员在从业期间，按单险种参加工伤保险及相关管理，适用本办法。

本办法所称实习生，是指年满 16 周岁、按规定参加学期性跟岗和顶岗实习的全日制学历教育职业院校（含技工院校，下同）的在校学生。

本办法所称超龄从业人员，是指已经达到或者超过法定退休年龄但年龄不超过 65 周岁，且未按月享受机关事业单位或企业职工养老保险待遇的从业人员。

第三条 实习生参加工伤保险的，用人单位应当持与职业院校和实习生签订的三方实习协议，到参保地社会保险经办机构（以下简称经办机构）办理参保登记和缴费手续。

三方实习协议应载明实习生个人基本信息、实习期限、工作岗位、劳动报酬等内容。

第四条 超龄从业人员参加工伤保险的，用人单位应当持与超龄从业人员签订的用工协议，到经办机构核准超龄从业人员未按月享受机关事业单位或企业职工养老保险待遇后，办理参保登记和缴费手续。

用工协议应载明从业人员个人基本信息、从业期限、工作岗位、劳动报酬、外省市社会保险参保及待遇享受情况等内容。

第五条 实习生、超龄从业人员参加工伤保险的，工伤保险费由经办机构核定、税务部门征收，全部费用由用人单位按月缴纳，月工伤保险费数额为缴费基数乘以缴费费率之积。

缴费基数，根据实习生、超龄从业人员劳动报酬核定。月劳动报酬低于我市公布的社会保险费最低缴费基数的，按最低基数缴费；超过我市公布的社会保险费最高缴费基数的，按最高基数缴费。难以确定劳动报酬的跟岗阶段实习生，缴费基数按照本市缴纳社会保险最低基数确定。

缴费费率按所在用人单位工伤保险费率标准确定并浮动调整。

第六条 实习生、超龄从业人员参加工伤保险的，三方实习协议或者用工协议期满、提前解除、终止或者续签的，用人单位应当及时到经办机构办理停保或续保手续。

实习生参加工伤保险的，在同一学历或者技能等级教育阶段参加工伤保险的时长一般不超过 12 个月。

超龄从业人员参加工伤保险的，办理退休手续或满 65 周岁后，经办机构应为其办理工伤保险停保手续。

第七条 实习生、超龄从业人员工伤保险关系自完成参保缴费手续的次日起生效，自经办机构受理或办理停保手续的次日起终止。

实习生、超龄从业人员参加工伤保险的，不得补缴工伤保险费。

第八条 实习生、超龄从业人员参保期间发生工伤或患职业病的，其工伤认定、劳动能力鉴定、应由工伤保险基金支付的工伤保险待遇等，参照《工伤保险条例》、《天津市工伤保险若干规定》执行。

《工伤保险条例》规定应由用人单位支付的停工留薪期工资福利待遇、停工留薪期护理、一次性就业补助金和五级、六级伤残津贴等工伤保险待遇，用人单位可与参保人员协议约定解决；协商不成的，按相关法律法规规定处理。

第九条 实习生、超龄从业人员参保期间发生工伤或者患职业病的，停工留薪期相关规定参照《天津市工伤职工停工留薪期管理办法》执行。停工留薪期间（含延长停工留薪期），用人单位应继续缴纳工伤保险，工伤保险基金继续按规定支付有关工伤保险待遇；未继续缴纳的，用人单位承担期间工伤保险基金待遇支付责任。停工留薪期满之日超出三方实习协议期或用工协议期的，应缴纳工伤保险至三方实习协议或者用工协议期满。

第十条 实习生、超龄从业人员申请劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度等级鉴定的，应自停工留薪期满之日起 60 日内提出，情况特殊的最长不得超出事故发生（职业病诊断或鉴定）之日起 2 年。

第十一条 实习生、超龄从业人员参保期间发生工伤或者患职业病，因工致残被鉴定为一级至十级伤残的，由工伤保险基金按规定支付一次性伤残补助金。

第十二条 实习生、超龄从业人员参保期间发生工伤或者患职业病，因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由工伤保险基金按规定支付伤残津贴。按照规定按月享受机关事业单位或企业职工基本养老保险待遇的，停发伤残津贴，其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；享受城乡居民基本养老保险待遇的，工伤保险基金在其基本养老保险待遇基础上补差发放伤残津贴。

第十三条 实习生、超龄从业人员参保期间发生工伤或者患职业病，因工致残被鉴定为五级至十级伤残、与用人单位解除或者终止实习关系、用工关系的，工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止，劳动能力鉴定委员会不再受理其本次伤残的劳动能力鉴定申请。

第十四条 实习生、超龄从业人员在用人单位中断缴费期间发生的工伤，工伤保险基金不予支付相关待遇。

第十五条 建设工程项目的实习生、超龄从业人员参加工伤保险的，按建设项目参加工伤保险相关规定执行。

第十六条 实习生、超龄从业人员未参加工伤保险主张工伤保险权利的，工伤保险行政部门不予支持，但国家另有规定的除外。

实习生、超龄从业人员同时在两个及以上用人单位实习或从业的，各用人单位均可按本办法规定分别为其办理单险种参加工伤保险。参保人员发生工伤的，由受伤时实习或从业的用人单位承担相应工伤保险责任。

第十七条 用人单位和个人以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取工伤保险待遇的，由人社行政部门按照《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》、《天津市工伤保险若干规定》等规定依法进行处理。

第十八条 用人单位按照本办法为其使用的实习生、超龄从业人员单险种参加工伤保险的，不作为确认双方劳动关系的依据。

第十九条 用人单位不得将应当依法参加社会保险的职工改为按单险种参加工伤保险。

第二十条 本办法自 2022 年 5 月 1 日起施行，有效期 2 年。此前有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。本办法施行后，法律法规规章作出新规定的，从其规定。

天津市人社局关于印发《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》 的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社规字〔2023〕7号

发文日期： 2023年07月29日

施行日期： 2023年08月01日

天津市人社局关于印发《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》的通知 (津人社规字〔2023〕7号)

各区人力资源和社会保障局，各委办局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

现将《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》印发给你们，请遵照执行。

2023年7月29日

天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则

第一条 为贯彻落实《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），保护劳动者和用人单位的合法权益，根据劳动合同法和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等有关法律法规，结合本市实际，制定本实施细则。

第二条 本市行政区域内的用人单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，适用本实施细则。

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、解除或终止劳动合同，依照本实施细则执行。

第三条 用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

前款所称用工之日，是指劳动者开始接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作的日期。用人单位安排劳动者参加上岗前培训，劳动关系自劳动者参加培训之日起建立。

第四条 用人单位通过互联网平台招用、管理劳动者，双方具有建立劳动关系主体资格，根据实际用工情况，用人单位对劳动者进行劳动管理、有明确的工作任务要求，双方自用工之日起建立劳动关系。

第五条 用人单位与劳动者协商一致，可以订立电子劳动合同。电子劳动合同应当按照劳动合同法、电子签名法等法律法规规定，通过电子劳动合同平台订立，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。

第六条 用人单位自用工之日起，超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，不足一个月的部分按日折算。二倍工资基数应按照劳动者正常工作时间应得工资计算，但不包括以下两项：

（一）支付周期超过一个月的工资报酬，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；

（二）未确定支付周期的工资报酬，如一次性奖金、特殊情况下支付的津贴、补贴等。

第七条 劳动合同期满，除劳动者有劳动合同法第四十二条规定劳动合同自动续延情形外，用人单位继续与劳动者保持劳动关系的，应当在一个月内在与劳动者续订书面劳动合同。

用人单位依照前款规定，维持或者提高劳动合同约定条件书面通知劳动者续订劳动合同，劳动者不与用人单位续订的，用人单位在劳动合同期满后一个月内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。

用人单位超过一个月未与劳动者续订书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，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规定支付经济补偿。

第八条 用人单位可以与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数进行约定，约定加班加点工资计算基数不得低于劳动者所在岗位应得的工资报酬。

前款所称劳动者所在岗位应得的工资报酬，不含支付周期超过一个月或支付周期不确定的工资报酬。

第九条 用人单位与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数没有约定或者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加班加点工资计算基数，以劳动者应得工资扣除加班加点工资后的数额作为加班加点工资计算基数。

第十条 经许可实行特殊工时工作制的用人单位，应当告知劳动者其岗位实行的工时制度，并在劳动合同中明确约定。

用人单位与实行综合计算工时工作制的职工在劳动合同中可以明确加班加点工资的结算周期，未明确的应当按照综合计算周期结算加班加点工资。

第十一条 女职工按照《女职工劳动保护特别规定》休产假的，用人单位应与女职工协商确定产假期间的待遇标准，该标准不得低于女职工休产假前 12 个月的月平均工资，女职工产假前在现用人单位连续工作不满 12 个月的，按照实际在用人单位工作的月份计算。

已参加生育保险的女职工，享受相应天数的生育津贴。女职工产假期间待遇标准除以 30.4 天乘以产假天数，高于生育津贴的，用人单位应将差额部分发放给女职工本人。未参加生育保险的，按照协商确定的待遇标准发放。

第十二条 用人单位在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款的，在约定违约金和经济补偿时应遵循公平、公正、适量、对等的原则。用人单位向劳动者支付竞业限制经济补偿的，应当在劳动合同解除或者终止后支付。

第十三条 用人单位与劳动者在劳动合同中可以约定根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位，岗位调整时应同时符合以下条件：

（一）用人单位生产经营的客观需要；

（二）调整后工作岗位的劳动报酬和劳动条件不存在明显不利变更，但依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外；

（三）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

（四）不违反法律法规的规定。

用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容，用人单位规章制度也未作相关规定的，除依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外，用人单位与劳动者协商一致，可以调整工作岗位。

第十四条 劳动合同经用人单位与劳动者协商一致并在劳动合同文本上签字或者盖章生效，双方签字或盖章日期不一致的，以最后一方的签字或盖章日期，为劳动合同的生效时间。一方未署明签字日期的，以另一方签字日期为劳动合同生效时间。劳动合同期满之日的 24 时为劳动合同终止时间。

第十五条 劳动者有劳动合同法第三十九条第一项情形，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位解除劳动合同的决定，应当在试用期内作出。

劳动者有劳动合同法第三十九条第二项、第三项、第四项、第五项、第六项情形之一，用人

单位与劳动者解除劳动合同的，应自知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起六个月内作出解除劳动合同的决定。

第十六条 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤的，经用人单位与劳动者协商一致，试用期可以中止。

第十七条 用人单位与劳动者签订的固定期限劳动合同期满，因未能维持或提高劳动合同约定条件，致使劳动者不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿。

用人单位变更劳动合同约定条件，难以确定是提高或降低，劳动者不与用人单位续签劳动合同且终止劳动关系的，视为用人单位未能维持或提高劳动合同的约定条件。

本条所称劳动合同约定条件，是指用人单位与劳动者在续订劳动合同时实际履行的标准和条件。

第十八条 用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费。

第十九条 劳动者提前三十日书面通知用人单位解除劳动合同，在解除前劳动合同应当继续履行。劳动者未依法与用人单位解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，明确严重违反规章制度的情形，未明确的，用人单位不得依据劳动合同法第三十九条第二项规定与劳动者解除劳动合同。

第二十一条 本实施细则自 2023 年 8 月 1 日起施行，2028 年 7 月 31 日废止。

第二编 人事关系

人事部关于印发《事业单位岗位设置管理试行办法》的通知

国人部发〔2006〕70号

各省、自治区、直辖市人事厅（局），新疆生产建设兵团人事局，国务院各部委、各直属机构人事（干部）部门：

现将《事业单位岗位设置管理试行办法》印发给你们，请结合本地区、本部门实际办理。

《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》和《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》要求，在事业单位推行聘用制度和岗位管理制度。试行事业单位岗位设置管理制度，是推进事业单位分类改革的需要，是深化事业单位人事制度改革的需要，也是改革事业单位工作人员收入分配制度的紧迫要求，对于事业单位转换用人机制，实现由身份管理向岗位管理的转变，调动事业单位各类人员的积极性、创造性，促进社会公益事业的发展，具有十分重要的意义。

《事业单位岗位设置管理试行办法》是在深入调查研究、广泛听取各地区、各部门和事业单位意见的基础上制定的。在事业单位试行岗位设置管理制度，关系事业单位广大职工的切身利益，涉及面广，政策性强，情况复杂，是一项十分艰巨的任务。各地区、各部门要高度重视，统一认识，加强领导，精心组织，周密部署，做好试行工作。要将事业单位岗位设置管理与事业单位工作人员收入分配制度改革结合起来，与事业单位人员聘用制度结合起来，与促进事业单位用人机制转换结合起来。要坚持以人为本，从实际出发，从促进社会事业发展出发，从维护广大职工的根本利益出发，积极稳妥地推进改革。要深入细致地做好广大职工的思想政治工作，正确处理改革发展稳定的关系，确保改革工作平稳顺利推进。

各地区、各部门要结合实际情况，制定岗位设置管理的具体实施意见。在工作中遇到的问题，请及时反馈人事部专业技术人员管理司。

人事部

二〇〇六年七月四日

事业单位岗位设置管理试行办法

第一章 总则

第一条 为深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，制定本办法。

第二条 本办法适用于为了社会公益目的，由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办的事业单位。经批准参照公务员法进行管理事业单位除外。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

第三条 本办法所称岗位是指事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，应具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第四条 事业单位要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

第五条 国家对事业单位岗位设置实行宏观调控，分类指导，分级管理。

国家确定事业单位通用的岗位类别和等级，根据事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。

第六条 政府人事行政部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，负责事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理。

人事部会同有关行业主管部门制定有关行业事业单位岗位设置管理的指导意见。

第七条 事业单位根据岗位设置的政策规定，按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级，自主设置本单位的具体工作岗位。

第二章 岗位类别

第八条 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

第九条 管理岗位指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

第十条 专业技术岗位指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。

第十一条 工勤技能岗位指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要。

鼓励事业单位后勤服务社会化，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

第十二条 根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

第三章 岗位等级

第十三条 根据岗位性质、职责任务和任职条件，对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位分别划分通用的岗位等级。

第十四条 管理岗位分为 10 个等级，即一至十级职员岗位。

第十五条 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分 7 个等级，即一至七级；中级岗位分 3 个等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级。

第十六条 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，其中技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级。普通工岗位不分等级。

第十七条 特设岗位的等级根据实际需要，按照规定的程序和管理权限确定。

第四章 岗位结构比例及等级确定

第十八条 根据不同类型事业单位的职责任务、工作性质和人员结构特点，实行不同的岗位类别结构比例控制。

第十九条 对事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行最高等级控制和结构比例控制。

第二十条 管理岗位的最高等级和结构比例根据单位的规格、规模、隶属关系，按照干部人事管理有关规定和权限确定。

第二十一条 专业技术岗位的最高等级和结构比例（包括高级、中级、初级之间的结构比例以及高级、中级、初级内部各等级之间的比例）按照单位的功能、规格、隶属关系和专业技术水平等因素综合确定。

第二十二条 工勤技能岗位的最高等级和结构比例按照岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

第二十三条 特设岗位的设置须经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市以上政府人事行政部门核准。

第五章 岗位设置程序及权限

第二十四条 事业单位设置岗位按照以下程序进行：

- （一）制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表；
- （二）按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；
- （三）在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案；
- （四）广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见；
- （五）岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过；
- （六）组织实施。

第二十五条 国务院直属事业单位的岗位设置方案报人事部核准。国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报人事部备案。

各省、自治区、直辖市政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区人事厅（局）核准。各省、自治区、直辖市政府部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅（局）核准。

地（市）、县（市）政府所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

第二十六条 事业单位的岗位总量、结构比例和最高等级应保持相对稳定。

第二十七条 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第二十五条的权限申请变更：

- （一）事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；
- （二）根据上级或同级机构编制部门的正式文件，增减机构编制的；
- （三）按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

第六章 岗位聘用

第二十八条 事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

第二十九条 事业单位应当与聘用人员签订聘用合同，确定相应的工资待遇。聘用合同期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更。

第三十条 事业单位应按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的职责任务和任职条件聘用人员。

第三十一条 专业技术高级、中级和初级岗位的聘用条件应不低于国家规定的基本条件。实行职业资格准入控制的，应符合准入控制的要求。

第三十二条 事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按人事管理权限审批。

第三十三条 专业技术一级岗位人员的聘用，由事业单位按照行政隶属关系逐级上报，经省、自治区、直辖市或国务院部门审核后报人事部，人事部商有关部门确定。

第七章 监督管理

第三十四条 政府人事行政部门要制定和完善相关政策措施，加强对事业单位岗位设置的指导、监督和管理，定期检查，及时纠正违规行为，确保岗位设置工作有序进行。

第三十五条 事业单位岗位设置实行核准制度，严格按照规定的程序和管理权限进行审核。

第三十六条 经核准的岗位设置方案作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。

第三十七条 不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府人事行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

第八章 附则

第三十八条 使用事业编制的社会团体，除经批准参照公务员法进行管理的以外，参照本办法执行。

第三十九条 各省、自治区、直辖市可以根据本办法和有关行业岗位设置的指导意见，结合实际情况，制定本地区事业单位岗位设置管理的实施意见。

第四十条 本办法自下发之日起施行。

机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法

（2008 年 2 月 15 日人事部令第 9 号公布 自公布之日起施行）

第一条 为了规范机关、事业单位实施带薪年休假（以下简称年休假）制度，根据《职工带薪年休假条例》（以下简称《条例》）及国家有关规定，制定本办法。

第二条 《条例》第二条中所称“连续工作”的时间和第三条、第四条中所称“累计工作”的时间，机关、事业单位工作人员（以下简称工作人员）均按工作年限计算。

工作人员工作年限满 1 年、满 10 年、满 20 年后，从下月起享受相应的年休假天数。

第三条 国家规定的探亲假、婚丧假、产假的假期，不计入年休假的假期。

第四条 工作人员已享受当年的年休假，年内又出现《条例》第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定的情形之一的，不享受下一年的年休假。

第五条 依法应享受寒暑假的工作人员，因工作需要未休寒暑假的，所在单位应当安排其休年休假；因工作需要休寒暑假天数少于年休假天数的，所在单位应当安排补足其年休假天数。

第六条 工作人员因承担野外地质勘查、野外测绘、远洋科学考察、极地科学考察以及其他特殊工作任务，所在单位不能在本年度安排其休年休假的，可以跨 1 个年度安排。

第七条 机关、事业单位因工作需要不安排工作人员休年休假，应当征求工作人员本人的意见。

机关、事业单位应当根据工作人员应休未休的年休假天数，对其支付年休假工资报酬。年休假工资报酬的支付标准是：每应休未休 1 天，按照本人应休年休假当日工资收入的 300% 支付，其中包含工作人员正常工作期间的工资收入。

工作人员年休假工资报酬中，除正常工作期间工资收入外，其余部分应当由所在单位在下一年第一季度一次性支付，所需经费按现行经费渠道解决。实行工资统发的单位，应当纳入工资统发。

第八条 工作人员应休年休假当日工资收入的计算办法是：本人全年工资收入除以全年计薪天数（261 天）。

机关工作人员的全年工资收入，为本人全年应发的基本工资、国家规定的津贴补贴、年终一次性奖金之和；事业单位工作人员的全年工资收入，为本人全年应发的基本工资、国家规定的津贴补贴、绩效工资之和。其中，国家规定的津贴补贴不含根据住房、用车等制度改革向工作人员直接发放的货币补贴。

第九条 机关、事业单位已安排年休假，工作人员未休且有下列情形之一的，只享受正常工作期间的工资收入：

（一）因个人原因不休年休假的；

（二）请事假累计已超过本人应休年休假天数，但不足 20 天的。

第十条 机关、事业单位根据工作的具体情况，并考虑工作人员本人意愿，统筹安排，保证工作人员享受年休假。机关、事业单位应当加强年休假管理，严格考勤制度。

县级以上地方人民政府人事行政部门应当依据职权，主动对机关、事业单位执行年休假的情况进行监督检查。

第十一条 机关、事业单位不安排工作人员休年休假又不按本办法规定支付年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事行政部门责令限期改正。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工作人员加付赔偿金。

对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于机关和参照公务员法管理的事业单位的，应当按照干部管理权限，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，并责令支付；属于其他事业单位的，应当按照干部管理权限，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，并由同级人事行政部门或工作人员本人申请人民法院强制执行。

第十二条 工作人员与所在单位因年休假发生的争议，依照国家有关公务员申诉控告和人事争议处理的规定处理。

第十三条 驻外使领馆工作人员、驻港澳地区内派人员以及机关、事业单位驻外非外交人员的年休假，按照《条例》和本办法的规定执行。

按照国家规定经批准执行机关、事业单位工资收入分配制度的其他单位工作人员的年休假，参照《条例》和本办法的规定执行。

第十四条 本办法自发布之日起施行。

中共中央组织部人力资源社会保障部 关于印发《事业单位工作人员申诉规定》的通知

人社部发〔2014〕45号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，部分高等学校党委：

为贯彻实施《事业单位人事管理条例》，中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员申诉规定》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共中央组织部 人力资源社会保障部

2014年6月27日

事业单位工作人员申诉规定

第一章 总 则

第一条 为保障事业单位工作人员合法权益，依法处理事业单位工作人员的申诉，促进事业单位及其主管部门依法行使职权，根据《事业单位人事管理条例》，制定本规定。

第二条 事业单位工作人员对涉及本人的人事处理不服的，可以依照本规定申请复核；对复核结果不服的，可以依照本规定提出申诉、再申诉。

法律法规对事业单位工作人员申诉另有规定的，从其规定。

各级党委管理的事业单位领导人员的申诉，依照干部人事管理权限，按照有关规定办理。

第三条 处理事业单位工作人员申诉，应当坚持合法、公正、公平、及时的原则，依照规定的权限、条件和程序进行。

第四条 事业单位工作人员提出申诉，应当以事实为依据，不得捏造事实，诬告、陷害他人。

第五条 复核、申诉、再申诉期间不停止人事处理的执行。

事业单位工作人员不因申请复核或者提出申诉、再申诉而被加重处理。

第六条 复核、申诉、再申诉应当由事业单位工作人员本人申请。本人丧失行为能力、部分丧失行为能力或者死亡的，可以由其近亲属或监护人代为申请。

第二章 管 辖

第七条 事业单位工作人员对人事处理不服申请复核的，由原处理单位管辖。

第八条 事业单位工作人员对中央和地方直属事业单位作出的复核决定不服提出的申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对中央和地方各部门所属事业单位作出的复核决定不服提出的申诉，由主管部门管辖。

事业单位工作人员对主管部门或者其他有关部门作出的复核决定不服提出的申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对乡镇党委和人民政府作出的复核决定不服提出的申诉，由县级事业单位人事综合管理部门管辖。

第九条 事业单位工作人员对主管部门作出的申诉处理决定不服提出的再申诉，由同级事业单位人事综合管理部门管辖。

事业单位工作人员对市级、县级事业单位人事综合管理部门作出的申诉处理决定不服提出再申诉，由上一级事业单位人事综合管理部门管辖。

第十条 事业单位工作人员对中央垂直管理部门省级以下机关作出的复核决定不服提出的申诉，由上一级机关管辖；对申诉处理决定不服提出的再申诉，由作出申诉处理决定机关的同级事业单位人事综合管理部门或者上一级机关管辖。

第三章 申请与受理

第十一条 事业单位工作人员对涉及本人的下列人事处理不服，可以申请复核或者提出申诉、再申诉：

- （一）处分；
- （二）清退违规进人；
- （三）撤销奖励；
- （四）考核定为基本合格或者不合格；
- （五）未按规定确定或者扣减工资福利待遇；
- （六）法律、法规、规章规定可以提出申诉的其他人事处理。

第十二条 申请复核或者提出申诉、再申诉的时效期间为三十日。复核的时效期间自申请人知道或者应当知道人事处理之日起计算；申诉、再申诉的时效期间自申请人收到复核决定、申诉处理决定之日起计算。

因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在本条规定的时效期间内申请复核或者提出申诉、再申诉的，经受理机关批准可以延长期限。

第十三条 申请人申请复核和提出申诉、再申诉，应当提交申请书，同时提交原人事处理决定、复核决定或者申诉处理决定等材料的复印件。申请书可以通过当面提交、邮寄或者传真等方式提出。

申请人当面递交申请书的，受理单位应当场出具收件回执。

第十四条 申请书应当载明下列内容：

（一）申请人的姓名、出生年月、单位、岗位、政治面貌、联系方式、住址及其他基本情况；

（二）原处理单位的名称、地址、联系方式；

（三）复核、申诉、再申诉的事项、理由和要求；

（四）申请日期。

第十五条 受理单位应当对申请人提交的申请书是否符合受理条件进行审查，在接到申请书之日起十五日内，作出受理或者不予受理的决定，并以书面形式通知申请人。不予受理的，应当说明理由。

第十六条 符合以下条件的复核、申诉、再申诉，应予受理：

（一）申请人符合本规定第六条的规定；

（二）复核、申诉、再申诉事项属于本规定第十一条规定的受理范围；

（三）在规定的期限内提出；

（四）属于受理单位管辖范围；

（五）材料齐备。

凡不符合上述条件之一的，不予受理。申请材料不齐备的，应当一次性告知申请人所需补正的全部材料，申请人按照要求补正全部材料的，应予受理。

第十七条 在处理决定作出前，申请人可以以书面形式提出撤回复核、申诉、再申诉的申请。

受理单位在接到申请人关于撤回复核、申诉、再申诉的书面申请后，可以决定终结处理工作。

终结复核决定应当以书面形式告知申请人；终结申诉处理决定应以书面形式告知申请人和原处理单位；终结再申诉处理决定应当以书面形式告知申请人、申诉受理单位和原处理单位。

第四章 审理与决定

第十八条 受理复核申请的单位应当自接到申请书之日起三十日内作出维持、撤销或者变更原人事处理的复核决定，并以书面形式通知申请人。

受理申诉、再申诉申请的单位应当自决定受理之日起六十日内作出处理决定。案情复杂的，可以适当延长，但是延长期限不得超过三十日。

第十九条 受理申诉、再申诉的单位应当组成申诉公正委员会审理案件。

申诉公正委员会由受理申诉、再申诉的单位相关工作人员组成，必要时可以吸收其他相关人员参加。申诉公正委员会组成人数应当是单数，不得少于三人。申诉公正委员会负责人一般由主管申诉、再申诉工作的单位负责人或者负责申诉、再申诉的工作机构负责人担任。

第二十条 受理申诉、再申诉的单位有权要求有关单位提交答辩材料，有权对申诉、再申诉事项进行相关调查。

调查应当由两名以上工作人员进行，接受调查的单位或者个人有配合调查的义务，应当如实提供情况和证据。

第二十一条 申诉公正委员会应当根据调查情况对下列事项进行审议：

- （一）原人事处理认定的事实是否存在、清楚，证据是否确实充分；
- （二）原人事处理适用的法律、法规、规章和有关规定是否正确；
- （三）原人事处理的程序是否符合规定；
- （四）原人事处理是否显失公正；
- （五）被申诉单位有无超越或者滥用职权的情形；
- （六）其他需要审议的事项。

在审理对复核决定、申诉处理决定不服的申诉、再申诉时，申诉公正委员会还应当对复核决定、申诉处理决定进行审议。

审理期间，申诉公正委员会应当允许申请人进行必要的陈述或者申辩。

第二十二条 申诉公正委员会应当按照客观公正和少数服从多数的原则，提出审理意见。

第二十三条 受理单位应当根据申诉公正委员会的审理意见，区别不同情况，作出下列申诉处理决定：

（一）原人事处理认定事实清楚，适用法律、法规、规章和有关规定正确，处理恰当、程序合法的，维持原人事处理；

（二）原人事处理认定事实不存在的，或者超越职权、滥用职权做出处理的，按照管理权限责令原处理单位撤销或者直接撤销原人事处理；

（三）原人事处理认定事实清楚，但认定情节有误，或者适用法律、法规、规章和有关规定有错误，或者处理明显不当的，按照管理权限责令原处理单位变更或者直接变更原人事处理；

（四）原人事处理认定事实不清，证据不足，或者违反规定程序和权限的，责令原处理单位重新处理。

再申诉处理决定应当参照前款规定作出。

事业单位工作人员对重新处理后作出的处理决定不服，可以提出申诉或者再申诉。

第二十四条 作出申诉处理决定后，应当制作申诉处理决定书。申诉处理决定书应当载明下列内容：

（一）申诉人的姓名、出生年月、单位、岗位及其他基本情况；

（二）原处理单位的名称、地址、联系方式、人事处理和复核决定所认定的事实、理由及适用的法律、法规、规章和有关规定；

（三）申诉的事项、理由及要求；

（四）申诉公正委员会认定的事实、理由及适用的法律、法规、规章和有关规定；

（五）申诉处理决定；

（六）作出决定的日期；

（七）其他需要载明的内容。

再申诉处理决定作出后，应当制作再申诉处理决定书。再申诉处理决定书除前款规定内容外，还应当载明申诉处理决定的内容和作出申诉处理决定的日期。

申诉、再申诉处理决定书应当加盖受理申诉、再申诉单位或者申诉公正委员会的印章。

第二十五条 复核决定应当及时送达申请人。

申诉处理决定书应当及时送达申请人和原处理单位。

再申诉处理决定书应当及时送达申请人、申诉受理单位和原处理单位。

第二十六条 复核决定、申诉处理决定书、再申诉处理决定书按照下列规定送达：

（一）直接送达申请人本人，受送达人在送达回证上签名或者盖章，签收日期为送达日期；

（二）申请人本人不在的，可以由其同住的具有完全民事行为能力的近亲属在送达回证上签名或者盖章，视为送达，签收日期为送达日期；

（三）申请人或者其同住的具有完全民事行为能力的近亲属拒绝接收或者拒绝签名、盖章的，送达人应当邀请有关基层组织的代表或者其他有关人员到场，见证现场情况，由送达人在送达回证上记明拒收事由和日期，由送达人、见证人签名或者盖章，将处理决定留在申请人的住所或者所在单位，视为送达。送达人、见证人签名或者盖章日期为送达日期；

（四）直接送达确有困难的，可以通过邮寄送达。以回执上注明的收件日期为送达日期；

（五）上述规定的方式无法送达的，可以在相关媒体上公告送达，并在案卷中记明原因和经过。自公告发布之日起，经过六十日，即视为送达。

第二十七条 原处理单位应当将复核决定、申诉处理决定书、再申诉处理决定书存入申请人的个人档案。

第五章 执行与监督

第二十八条 处理决定应当在发生法律效力后三十日内执行。

下列处理决定是发生效力的最终决定：

- （一）已过规定期限没有提出申诉的复核决定；
- （二）已过规定期限没有提出再申诉的申诉处理决定；
- （三）中央和省级事业单位人事综合管理部门作出的申诉处理决定；
- （四）再申诉处理决定。

第二十九条 除维持原人事处理外，原处理单位应当在申诉、再申诉决定执行期满后三十日内将执行情况报申诉、再申诉受理单位备案。

原处理单位逾期不执行的，申请人可以向作出生效力的决定的单位提出执行申请。接到执行申请的单位应当责令原处理单位执行。

第三十条 对事业单位工作人员处理错误的，应当及时予以纠正；造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，应当根据有关规定给予赔偿。

第三十一条 参与复核、申诉、再申诉审理的工作人员有下列情形之一的，应当提出回避申请：

- （一）与申请人或者原处理单位主要负责人、承办人员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的；
- （二）与原人事处理及案件有利害关系的；

（三）与申请人或者原处理单位主要负责人、承办人员有其他关系，可能影响案件公正处理的。

有前款规定的情形的，申请人、与原人事处理及案件有利害关系的公民、法人或者其他组织有权要求其回避。

复核案件审理工作人员的回避，由受理复核单位负责人决定。申诉或再申诉案件审理工作组织负责人的回避由受理单位负责人员集体决定；其他工作人员的回避，由申诉或再申诉案件审理工作组织负责人决定。回避决定作出前，相关人员应当暂停参与案件的调查和审理。

第三十二条 因下列情形之一侵害事业单位工作人员合法权益的，对相关责任人员和直接责任人员，应当根据有关规定，视情节轻重，给予批评教育、调离岗位或者处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理：

- （一）对申请复核或者提出申诉、再申诉的事业单位工作人员打击报复的；
- （二）超越或者滥用职权的；
- （三）适用法律、法规、规章错误或者违反规定程序的；
- （四）在复核、申诉、再申诉工作中应当作为而不作为的；
- （五）拒不执行发生效力的申诉、再申诉处理决定的；
- （六）违反本规定的其他情形。

第三十三条 申请复核、提出申诉的事业单位工作人员弄虚作假、捏造事实、诬陷他人的，根据情节轻重，给予批评教育或者处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第六章 附则

第三十四条 机关工勤人员申请复核或者提出申诉、再申诉，参照本规定执行。

第三十五条 本规定自 2014 年 7 月 1 日起施行。

事业单位领导人员管理规定

（2015 年 5 月 28 日中共中央批准 2015 年 5 月 28 日中共中央办公厅发布 2022 年 1 月 14 日中共中央修订 2022 年 1 月 14 日中共中央办公厅发布）

第一章 总则

第一条 为了加强和改进事业单位领导人员管理，健全选拔任用机制和管理监督机制，建设一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位领导人员队伍，根据有关党内法规和法律，制定本规定。

第二条 本规定适用于省级以上党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员，省级以上人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导班子成员。

有关党内法规和法律对事业单位领导人员管理另有规定的，从其规定。

事业单位内设机构负责人选拔任用工作按照本规定第二章、第三章有关条款执行。

第三条 事业单位领导人员的管理，应当适应事业单位公益性、服务性、专业性、技术性等特点，遵循领导人员成长规律，激发事业单位活力，推动公益事业高质量发展。工作中，坚持下列原则：

- （一）党管干部、党管人才；
- （二）德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤；
- （三）事业为上、人岗相适、人事相宜；
- （四）注重实干担当和工作实绩、群众公认；
- （五）分级分类管理；
- （六）民主集中制；
- （七）依规依法办事。

第四条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行事业单位领导人员管理职责，负责本规定的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 事业单位领导人员应当具备下列基本条件：

（一）思想政治素质好，理想信念坚定， 自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”， 自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

（二）组织领导能力强， 自觉贯彻执行民主集中制，善于科学管理、沟通协调、依法办事、推动落实，工作实绩突出。

（三）专业素养好，熟悉有关政策法规和行业发展情况，具有胜任岗位职责的专业知识和专业能力。

（四）创新意识强，勤于学习，勇于探索，敢于攻坚克难，有开拓进取、追求卓越的韧劲，能够切实推进技术、管理、制度等重要创新。

（五）事业心和责任感强，热爱公益事业；坚持以人民为中心的发展思想，求真务实、勤勉敬业、担当作为，忠实履行公共服务的政治责任和社会责任；有斗争精神和斗争本领；团结协作，群众威信高。

（六）正确行使职权，坚持原则，带头践行社会主义核心价值观，恪守职业道德，严于律己，清正廉洁。

不同行业事业单位领导人员基本条件应当适应本行业特点和要求。其中，宣传思想文化系统事业单位领导人员应当坚持政治家办报办刊办台办新媒体，有强烈的意识形态阵地意识；高等学校和中小学校领导人员应当认真贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，自觉落实立德树人根本任务；科研事业单位领导人员应当坚持高水平科技自立自强的方向，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，尊重科研工作规律，弘扬科学家精神，自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念；公立医院领导人员应当坚持为人民健康服务的方向，有适应医院高质量发展的先进管理理念和实践经验。

党员领导人员应当自觉履行党建工作“一岗双责”，专职从事党务工作的领导人员还应当熟悉党建工作，善于做思想政治工作。

正职领导人员应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，具有驾驭全局的能力，善于抓班子带队伍，民主作风好。

第六条 事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

（一）一般应当具有大学本科以上文化程度。

（二）提任六级以上管理岗位领导职务的，一般应当具有 5 年以上工作经历。

（三）从管理岗位领导职务副职提任正职的，应当具有副职岗位 2 年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，应当具有下级正职岗位 3 年以上任职经历。

（四）主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位领导班子行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历。

（五）具有正常履行职责的身体条件。

（六）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本规定第五条规定；基本资格应当符合本规定第六条第一、二、三、五、六项规定，其中，负责业务工作的内设机构负责人，还应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。

第八条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员或者内设机构负责人的，其任职资格一般应当符合第六条第一、二、五、六项规定，并且具有相应的专业技术职务（岗位）任职经历。其中，直接提任领导人员的，还应当具有一定的管理工作经历。

第九条 特别优秀的，或者因国家重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的，可以适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导班子正职或者四级以上管理岗位领导职务的，应当从严掌握，并报上级组织（人事）部门同意。

第三章 选拔任用

第十条 党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际，提出启动领导人员选拔任用工作意见。

事业单位领导班子配备和领导人员选拔任用，应当立足事业发展需要，加强通盘考虑、科学谋划，及时选优配强，优化年龄、专业、经历等结构，增强领导班子整体功能。

第十一条 事业单位领导人员选拔任用，必须严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第十二条 选拔事业单位领导人员，一般采取单位内部推选、外部选派方式进行。根据行业特点和工作需要，可以采取竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）、委托相关机构遴选等方式产生人选。

第十三条 选拔事业单位领导人员，应当经过民主推荐，合理确定参加民主推荐人员范围，规范谈话调研推荐和会议推荐方式方法。

第十四条 对事业单位领导职务拟任人选，必须依据选拔任用条件，结合行业特点和岗位要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第十五条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况，全面历史辩证地作出评价，既重管理能力、专业素养和工作实绩，更重政治品质、道德品行、作风和廉政情况，防止简单以票或者以分取人。

第十六条 选拔任用事业单位领导人员，应当严格执行干部选拔任用工作任前事项报告制度，严格遵守党委（党组）讨论决定干部任免事项有关规定，按照干部管理权限由党委（党组）集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。

第十七条 任用事业单位领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。对行政领导人员，结合行业特点和单位实际，逐步加大聘任制推行力度。

实行聘任制的，聘任关系通过聘任通知、聘任书等形式确定，根据需要可以签订聘任合同，所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第十八条 提任三级以下管理岗位领导职务的，应当在一定范围内进行任职前公示，公示期不少于 5 个工作日。

第十九条 提任非选举产生的三级以下管理岗位领导职务的，实行任职试用期制度。试用期一般为 1 年。

第二十条 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本规定第十二条、第十七条规定执行。主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位，可以根据工作需要积极探索有效办法，搞活搞好内部用人制度。

根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际，实行党委领导下的行政领导人负责制的，由党委集体讨论作出任免决定；实行行政领导人负责制的，党政主要领导应当对人选等情况进行充分沟通，由党组织集体讨论作出任免决定，或者由党组织研究提出拟任人选、党政领导会议集体讨论，依规依法任免（聘任、解聘），根据工作需要，也可以由上级党组织统筹管理，按照规定程序讨论决定。

第二十一条 选拔任用工作具体程序和要求，参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定，结合事业单位实际确定。

第四章 任期和任期目标责任

第二十二条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期制。

每个任期一般为 3 至 5 年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过 10 年，工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。

第二十三条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

任期目标的设定，应当符合立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展的要求，体现不同行业、不同类型事业单位特点，注重打基础、利长远、求实效。

第二十四条 任期目标由事业单位领导班子集体研究确定，领导班子的任期目标一般应当报经主管机关（部门）批准或者备案。

制定任期目标时，应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表的意见，注意体现服务对象的意见。

第五章 考核评价

第二十五条 事业单位领导班子和领导人员的考核，主要是年度考核和任期考核，根据工作实际开展平时考核、专项考核。考核评价以岗位职责、任期目标为依据，以日常管理为基础，注重政治素质、业绩导向和社会效益，突出党建工作实效。

积极推进分类考核，结合行业特点和事业单位实际，合理确定考核内容和指标，注意改进考核方法，提高质量和效率。

第二十六条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况，客观公正地作出评价，形成考核评价意见，确定考核评价等次。

领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差；领导人员年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

平时考核、专项考核的结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第二十七条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据。

第六章 交流、回避

第二十八条 完善事业单位领导人员交流制度。交流的重点对象一般是正职领导人员，专职从事党务工作、分管人财物的副职领导人员以及其他因工作需要交流的人员。

第二十九条 积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流，统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流。

专业性强的领导人员交流，应当加强研判和统筹，注意发挥其专业特长。

第三十条 实行事业单位领导人员任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得在同一事业单位领导班子任职，不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在领导人员所在事业单位本级内设管理机构以及分管联系单位从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务部门负责工作。

第三十一条 实行事业单位领导人员履职回避制度。事业单位领导人员在履行职责过程中，涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履行职责情况的，本人应当回避。

第七章 职业发展和激励保障

第三十二条 完善事业单位领导人员培养教育制度，加强思想政治建设和能力培养，强化分行业培训，注重实践锻炼，提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。

第三十三条 统筹各类教育培训，充分利用党校（行政学院）、干部学院等机构资源，原则上每 5 年对事业单位领导人员培训全覆盖。

第三十四条 任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员，适合继续从事专业工作的，鼓励和支持其后续职业发展；其他领导人员，根据本人实际和工作需要，作出适当安排。

第三十五条 完善事业单位领导人员收入分配制度，落实工资正常增长机制，根据事业单位类别和经费来源等，结合考核情况合理确定领导人员的绩效工资水平，使其收入与履职情况和单位长远发展相联系，与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

第三十六条 事业单位领导人员在本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的，在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的，或者有其他突出事迹的，按照有关规定给予表彰奖励。注意引导和促进领导人员在推动加快科技自立自强、服务保障民生等方面担当作为、履职尽责。

第三十七条 加强对事业单位领导人员的人文关怀，开展经常性谈心谈话，及时了解情况，听取意见建议，帮助解决实际困难。

按照有关规定做好容错纠错工作，宽容领导人员在改革创新中的失误，营造鼓励探索、支持创新的良好环境。

第八章 监督约束

第三十八条 党委（党组）及纪检监察机关、组织（人事）部门、行业主管部门按照管理权限和职责分工，履行对事业单位领导班子和领导人员的监督责任。

第三十九条 监督的重点内容是：践行“两个维护”，对党忠诚，贯彻落实党的理论和路线方针政策、党中央决策部署以及上级党组织决定情况；依法办事，执行民主集中制，履行职责，担当作为，行风建设，选人用人，国有资产管理，收入分配情况；落实全面从严治党主体责任和监督责任，职业操守，以身作则，遵守纪律，廉洁自律等情况。

第四十条 完善事业单位领导班子权力运行机制和领导人员特别是主要负责人监督制约机制，构建严密有效的监督体系。发挥党内监督带动作用，推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力，强化领导班子

内部监督，综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视巡察、提醒、函询、诫勉等措施，对领导班子和领导人员进行监督。

严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项、规范干部兼职、因私出国（境）和配偶、子女及其配偶经商办企业，以及经济责任审计、问责等管理监督有关制度。

第四十一条 事业单位领导人员有违规违纪违法行为的，依规依纪依法给予处理、处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 退出

第四十二条 完善事业单位领导人员退出机制，促进领导人员能上能下、能进能出，增强队伍生机活力。

第四十三条 事业单位领导人员有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的；
- （二）年度考核、任期考核被确定为不合格的，或者连续 2 年年度考核被确定为基本合格的；
- （三）解除聘任关系（聘任合同）或者聘任期满不再续聘的；
- （四）受到责任追究应当免职的；
- （五）不适宜担任现职应当免职的；
- （六）因违规违纪违法应当免职的；
- （七）因健康原因，无法正常履行工作职责 1 年以上的；
- （八）因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十四条 实行事业单位领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序和辞职后从业限制等，按照有关规定执行。

第四十五条 事业单位领导人员的退休，按照有关规定执行。事业单位正职领导人员特别优秀的，根据工作需要和本人履职情况，按照有关规定经批准可以延迟免职（退休）。

第四十六条 事业单位领导人员退出领导岗位从事专业工作的，由本单位党委（党组）研究并报上级组织（人事）部门同意，可以不再按照领导人员管理。

第四十七条 事业单位领导人员退出领导岗位后，应当继续履行保密责任，严格执行保密规定，落实脱密期管理相关要求。

第十章 附则

第四十八条 中央组织部可以会同有关行业主管部门根据本规定，制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。

第四十九条 市（地、州、盟）级以下党委和政府直属以及部门所属事业单位和人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导人员的管理，由各省、自治区、直辖市党委参照本规定制定或者完善具体办法。

第五十条 本规定由中央组织部负责解释。

第五十一条 本规定自发布之日起施行。

中共中央组织部 人力资源社会保障部

关于印发《事业单位工作人员考核规定》的通知

人社部发〔2023〕6号

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，部分高等学校党委：

为准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，根据《事业单位人事管理条例》等法律法规，中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员考核规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部 人力资源社会保障部

2023年1月12日

事业单位工作人员考核规定

第一章 总 则

第一条 为了准确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，规范事业单位工作人员考核工作，推动建设堪当民族复兴重任、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位工作人员队伍，把新时代好干部标准落到实处，根据《事业单位人事管理条例》和有关法律法规，制定本规定。

第二条 事业单位工作人员考核，是指事业单位或者主管机关（部门）按照干部人事管理权限及规定的标准和程序，对事业单位工作人员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风表现等进行的了解、核实和评价。

对事业单位领导人员的考核，按照有关规定执行。

第三条 事业单位工作人员考核工作，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，着眼于充分调动事业单位工作人员积极性主动性创造性、促进新时代公益事业高质量发展，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，全面准确评价事业单位工作人员，鲜明树立新时代选人用人导向，推动形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面。工作中，应当坚持下列原则：

（一）党管干部、党管人才；

- (二) 德才兼备、以德为先;
- (三) 事业为上、公道正派;
- (四) 注重实绩、群众公认;
- (五) 分级分类、简便有效;
- (六) 考用结合、奖惩分明。

第四条 事业单位工作人员考核的方式主要是年度考核和聘期考核, 根据工作实际开展平时考核、专项考核。

第二章 考核内容

第五条 对事业单位工作人员的考核, 以岗位职责和所承担的工作任务为基本依据, 全面考核德、能、勤、绩、廉, 突出对德和绩的考核。

(一) 德。坚持将政治标准放在首位, 全面考核政治品质和道德品行, 重点了解学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 坚定拥护“两个确立”, 增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”, 坚定理想信念, 坚守初心使命, 忠于宪法、忠于国家、忠于人民的情况; 做到坚持原则、敢于斗争、善于斗争的情况; 模范践行社会主义核心价值观, 胸怀祖国、服务人民, 恪守职业道德, 遵守社会公德、家庭美德和个人品德等情况。

(二) 能。全面考核适应新时代要求履行岗位职责的政治能力、工作能力、专业素养和技术技能水平, 重点了解政治判断力、政治领悟力、政治执行力和学习调研能力、依法办事能力、群众工作能力、沟通协调能力、贯彻执行能力、改革创新能力和应急处突能力等情况。

(三) 勤。全面考核精神状态和工作作风, 重点了解爱岗敬业、勤勉尽责、担当作为、锐意进取、勇于创新、甘于奉献等情况。

(四) 绩。全面考核践行以人民为中心的发展思想, 依法依规履行岗位职责、承担急难险重任务、为群众职工办实事等情况, 重点了解完成工作的数量、质量、时效、成本, 产生的社会效益和经济效益, 服务对象满意度等情况。

(五) 廉。全面考核廉洁从业情况, 重点了解落实中央八项规定及其实施细则精神, 执行本系统、本行业、本单位行风建设相关规章制度, 遵规守纪、廉洁自律等情况。

第六条 对事业单位工作人员实行分级分类考核, 考核内容应当细化明确考核要素和具体指标, 体现不同行业、不同类型、不同层次、不同岗位工作人员的特点和具体要求, 增强针对性、有效性。

第七条 对面向社会提供公益服务的事业单位工作人员的考核, 突出公益服务职责, 加强服务质量、行为规范、技术技能、行风建设等考核。宣传思想文化、教育、科技、卫生健

康等重点行业领域事业单位要按照分类推进人才评价机制改革有关要求，分别确定工作人员考核内容的核心要素，合理设置指标权重，实行以行业属性为基础的差别化考核。

对主要为机关提供支持保障的事业单位工作人员的考核，突出履行支持保障职责情况考核。根据实际情况，可以与主管机关（部门）工作人员考核统筹。

第八条 对事业单位专业技术人员的考核，应当结合专业技术工作特点，以创新价值、能力、贡献为导向，注重公共服务意识、专业理论知识、专业能力水平、创新服务及成果等。

对事业单位管理人员的考核，应当结合管理工作特点，注重管理水平、组织协调能力、工作规范性、廉政勤政情况等。

对事业单位工勤技能人员的考核，应当结合工勤技能工作特点，注重技能水平、服务态度、质量、效率等。

第三章 年度考核

第九条 年度考核是以年度为周期对事业单位工作人员总体表现所进行的综合性考核，一般每年年末或者次年年初进行。

第十条 年度考核的结果一般分为优秀、合格、基本合格和不合格四个档次。

第十一条 年度考核确定为优秀档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质高，理想信念坚定，贯彻落实党中央决策部署坚决有力，模范遵守法律法规，恪守职业道德，具有良好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力强，精通本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平高；

（三）公共服务意识和工作责任心强，勤勉敬业奉献，改革创新意识强，工作作风好；

（四）全面履行岗位职责，高质量地完成各项工作任务，工作实绩突出，对社会或者单位有贡献，服务对象满意度高；

（五）廉洁从业且在遵守廉洁纪律方面具有模范带头作用。

第十二条 年度考核确定为合格档次应当具备下列条件：

（一）思想政治素质较高，能够贯彻落实党中央决策部署，自觉遵守法律法规和职业道德，具有较好社会公德、家庭美德和个人品德；

（二）履行岗位职责能力较强，熟悉本职业务，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较高；

（三）公共服务意识和工作责任心较强，工作认真负责，工作作风较好；

（四）能够履行岗位职责，较好地完成任务，服务对象满意度较高；

（五）廉洁从业。

第十三条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为基本合格档次：

（一）思想政治素质一般，在贯彻落实党中央决策部署以及遵守职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在明显不足；

（二）履行岗位职责能力较弱，与岗位要求相应的专业技术技能或者管理水平较低；

（三）公共服务意识和工作责任心一般，工作纪律性不强，工作消极，或者工作作风方面存在明显不足；

（四）能够基本履行岗位职责、完成工作任务，但完成工作的数量不足、质量和效率不高，或者在工作中有一定的失误，或者服务对象满意度较低；

（五）能够基本做到廉洁从业，但某些方面存在不足。

第十四条 事业单位工作人员有下列情形之一的，年度考核应当确定为不合格档次：

（一）思想政治素质较差，在贯彻落实党中央决策部署以及职业道德、社会公德、家庭美德、个人品德等方面存在严重问题；

（二）业务素质和工作能力不能适应岗位要求；

（三）公共服务意识和工作责任心缺失，工作不担当、不作为，或者工作作风差；

（四）不履行岗位职责、未能完成工作任务，或者在工作中因严重失职失误造成重大损失或者恶劣社会影响；

（五）在廉洁从业方面存在问题，且情形较为严重。

第十五条 事业单位工作人员年度考核优秀档次人数，一般不超过本单位应参加年度考核的工作人员总人数的 20%。优秀档次名额应当向一线岗位、艰苦岗位以及获得表彰奖励的人员倾斜。

事业单位在相应考核年度内有下列情形之一的，经主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门审核同意，工作人员年度考核优秀档次的比例可以适当提高，一般掌握在 25%：

（一）单位获得集体记功以上奖励的；

（二）单位取得重大工作创新或者作出突出贡献，取得有关机关（部门）认定的；

（三）单位绩效考核获得优秀档次的。

对单位绩效考核为不合格档次的，以及问题较多、被问责的事业单位，主管机关（部门）或者同级事业单位人事综合管理部门应当降低其年度考核优秀档次比例，一般不超过 15%。

第十六条 对事业单位工作人员开展年度考核，可以成立考核委员会或者考核工作领导小组，负责考核工作的组织实施，相应的组织人事部门承担具体工作。考核委员会或者考核工作领导小组由本单位成立的，一般由单位主要负责人担任主任（组长），成员由单位其他领导人员、组织人事部门和纪检监察机构有关人员、职工代表等组成；由主管机关（部门）成立的，一般由主管机关（部门）组织人事部门负责人担任主任（组长），成员由主管机关（部门）组织人事部门有关人员以及事业单位有关领导人员、从事组织人事和纪检监察工作的有关人员、职工代表等组成。

第十七条 年度考核一般按照下列程序进行：

（一）制定方案。考核委员会或者考核工作领导小组制定事业单位年度考核工作方案，通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见后，面向全单位发布。

（二）总结述职。事业单位工作人员按照岗位职责任务、考核内容以及有关要求总结，填写年度考核表，必要时可以在一定范围内述职。

（三）测评、核实与评价。考核委员会或者考核工作领导小组可以采取民主测评、绩效评价、听取主管领导意见以及单位内部评议、服务对象满意度调查、第三方评价等符合岗位特点的方法，对考核对象进行综合评价，提出考核档次建议。

（四）确定档次。事业单位领导班子或者主管机关（部门）组织人事部门集体研究审定考核档次。拟确定为优秀档次的须在本单位范围进行公示，公示期一般不少于 5 个工作日。考核结果以书面形式告知被考核人员，由本人签署意见。

第四章 聘期考核

第十八条 聘期考核是对事业单位工作人员在一个完整聘期内总体表现所进行的全方位考核，以聘用（任）合同为依据，以聘期内年度考核结果为基础，一般在聘用（任）合同期满前一个月内完成。

聘期考核侧重考核聘期任务目标完成情况。

第十九条 聘期考核的结果一般分为合格和不合格等档次。

第二十条 事业单位工作人员完成聘期目标任务，且聘期内年度考核均在合格及以上档次的，聘期考核应当确定为合格档次。

第二十一条 事业单位工作人员无正当理由，未完成聘期目标任务的，聘期考核应当确定为不合格档次。

第二十二条 事业单位工作人员聘期考核一般应当按照总结述职，测评、核实与评价，实绩分析，确定档次等程序进行，结合实际也可以与年度考核统筹进行。

第五章 平时考核和专项考核

第二十三条 平时考核是对事业单位工作人员日常工作和一贯表现所进行的经常性考核。

第二十四条 对事业单位工作人员开展平时考核，主要结合日常管理工作进行，根据行业 and 单位特点，可以采取工作检查、考勤记录、谈心谈话、听取意见等方法，具体操作办法由事业单位结合实际确定。

事业单位可以根据自身实际，探索建立平时考核记录，形成考核结果。平时考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

第二十五条 专项考核是对事业单位工作人员在完成重要专项工作、承担急难险重任务、应对和处置突发事件中的工作态度、担当精神、作用发挥、实际成效等情况所进行的针对性考核。

根据平时掌握情况，对表现突出或者问题反映较多的工作人员，可以进行专项考核。

第二十六条 对事业单位工作人员开展专项考核，可以按照了解核实、综合研判、结果反馈等程序进行，或者结合推进专项工作灵活安排。

专项考核结果可以采用考核报告、评语、档次或者鉴定等形式确定。

第六章 考核结果运用

第二十七条 坚持考用结合，将考核结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，作为事业单位工作人员调整岗位、职务、职员等级、工资和评定职称、奖励，以及变更、续订、解除、终止聘用（任）合同等的依据。

第二十八条 事业单位工作人员年度考核被确定为合格以上档次的，按照下列规定办理：

- （一）增加一级薪级工资；
- （二）按照有关规定发放绩效工资；
- （三）本考核年度计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限。

其中，年度考核被确定为优秀档次的，在绩效工资分配时，同等条件下应当予以倾斜；在岗位晋升、职称评聘时，同等条件下应当予以优先考虑。

第二十九条 事业单位工作人员年度考核被确定为基本合格档次的，按照下列规定办理：

- （一）责令作出书面检查，限期改进；
- （二）不得增加薪级工资；
- （三）相应核减绩效工资；

（四）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，下一考核年度内不得晋升岗位（职员）等级；

（五）连续两年被确定为基本合格档次的，予以组织调整或者组织处理。

第三十条 事业单位工作人员年度考核被确定为不合格档次的，按照下列规定办理：

（一）不得增加薪级工资；

（二）相应核减绩效工资；

（三）向低一级岗位（职员）等级调整；

（四）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限；

（五）被确定为不合格档次且不同意调整工作岗位，或者连续两年被确定为不合格档次的，可以按规定解除聘用（任）合同。

其中，受处理、处分时已按规定降低岗位（职员）等级且当年年度考核被确定为不合格档次的，为避免重复处罚，不再向低一级岗位（职员）等级调整。

第三十一条 事业单位工作人员年度考核不确定档次的，按照下列规定办理：

（一）不得增加薪级工资；

（二）相应核减绩效工资；

（三）本考核年度不计算为现聘岗位（职员）等级的任职年限，连续两年不确定档次的，视情况调整工作岗位。

第三十二条 事业单位工作人员聘期考核被确定为合格档次且所聘岗位存续的，经本人、单位协商一致，可以续订聘用（任）合同。

聘期考核被确定为不合格档次的，合同期满一般不再续聘；特殊情况确需续订聘用（任）合同的，应当报经主管机关（部门）审核同意。

第三十三条 事业单位工作人员考核形成的结论性材料，应当存入本人干部人事档案。

第三十四条 平时考核、专项考核结果作为年度考核、聘期考核的重要参考。

运用平时考核、专项考核结果，有针对性地加强激励约束、培养教育，鼓励先进、鞭策落后。

第三十五条 考核中发现事业单位工作人员存在问题的，根据问题性质和情节轻重，依规依纪依法给予处理、处分；对涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十六条 事业单位工作人员对考核确定为基本合格或者不合格档次不服的，可以按照有关规定申请复核、提出申诉。

第七章 相关事宜

第三十七条 对初次就业的事业单位工作人员，在本单位工作不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次。

对非初次就业的工作人员，当年在其他单位工作时间与本单位工作时间合并计算，不满考核年度半年的（含试用期），参加年度考核，只写评语，不确定档次；满考核年度半年的（含试用期），由其现所在事业单位进行年度考核并确定档次，原工作单位提供有关情况。

前款所称其他单位工作时间，可以根据干部人事档案有关记载、劳动合同、社会保险缴费证明等综合认定。

第三十八条 对事业单位外派的工作人员进行年度考核，按照下列规定办理：

（一）挂职、援派、驻外的工作人员，在外派期间一般由工作时间超过考核年度半年的单位进行考核并以适当的方式听取派出单位或者接收单位的意见。

（二）单位派出学习培训、执行任务的工作人员，经批准以兼职创新、在职创办企业或者选派到企业工作、参与项目合作等方式进行创新创业的专业技术人员，由人事关系所在单位进行考核，主要根据学习培训、执行任务、创新创业的表现确定档次，由相关单位提供在外表现情况。

第三十九条 对同时在事业单位管理岗位和专业技术岗位两类岗位任职人员的考核，应当以两类岗位的职责任务为依据，实行双岗位双考核。

第四十条 对高校、科研院所等事业单位的科研人员，立足其工作特点，探索完善考核方法，合理确定考核周期和频次，促进科研人员潜心研究、创造科研成果。

第四十一条 病假、事假、非单位派出外出学习培训累计超过考核年度半年的事业单位工作人员，参加年度考核，不确定档次。

女职工按规定休产假超过考核年度半年的，参加年度考核，确定档次。

第四十二条 事业单位工作人员涉嫌违纪违法被立案审查调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不确定档次。结案后未受处分或者给予警告处分的，按规定补定档次。

第四十三条 受党纪政务处分或者组织处理、诫勉的事业单位工作人员参加年度考核，按照有关规定办理。

同时受党纪政务处分和组织处理的，按照对其年度考核结果影响较重的处理、处分确定年度考核结果。

第四十四条 对无正当理由不参加考核的事业单位工作人员，经教育后仍拒绝参加的，直接确定其考核档次为不合格。

第四十五条 事业单位或者主管机关（部门）应当加强考核工作统筹，优化工作流程，注意运用互联网技术和信息化手段，简便高效开展考核工作，提高考核质量和效率。

第四十六条 各级事业单位人事综合管理部门和主管机关（部门），应当加强对事业单位工作人员考核工作的指导监督。

对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等行为的，按照有关规定予以严肃处理。

第八章 附 则

第四十七条 机关工勤人员的考核，参照本规定执行。

第四十八条 各地区各部门可以根据本规定，结合实际制定事业单位工作人员考核具体办法或者细则。

第四十九条 本规定由中共中央组织部、人力资源社会保障部负责解释。

第五十条 本规定自发布之日起施行。

中共天津市委办公厅关于印发《天津市事业单位岗位设置管理实施办法》的通知

各区县党委和人民政府，市委各部委，市级国家机关各党组（党委），各人民团体党组：
《天津市事业单位岗位设置管理实施办法》已经市委、市人民政府同意，现印发你们，请认真执行。

2008年1月23日

天津市事业单位岗位设置管理实施办法

第一章 总 则

第一条 为深化事业单位人事制度改革，建立健全事业单位岗位设置管理制度，实现事业单位人事管理的科学化、规范化、制度化，根据人事部《事业单位岗位设置管理试行办法》和《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于为了社会公益目的，由本市各级国家机关举办或其他组织利用国有资产举办的事业单位。

事业单位管理人员（职员）、专业技术人员和工勤技能人员，均应纳入岗位设置管理。

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照事业单位机构编制管理和干部人事管理权限的有关规定执行。

使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体工作人员，参照本办法纳入岗位设置管理。

经批准参照《中华人民共和国公务员法》进行管理的事业单位、社会团体，各类企业所属的事业单位和事业单位所属独立核算的企业，以及由事业单位已经转制为企业的单位，不适用本办法。

第三条 本办法所称岗位是指事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位，应具有明确的岗位名称、所属类别等级、职责任务、工作标准和任职条件。

第四条 事业单位应按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

第五条 事业单位岗位设置实行核准制度，严格按照规定程序和管理权限进行审核。

第六条 市和区县政府人事行政部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，负责事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理。

第七条 事业单位根据机构编制管理机关批准成立文件规定的主要职责、等级规格和人员编制（含领导职数），按照国家通用岗位类别和等级，确定单位的岗位总量、结构比例和最高等级，经核准后自主设置岗位。

第二章 岗位类别设置

第八条 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

第九条 管理岗位是指担负领导职责或管理任务的工作岗位，包括领导岗位和普通职员岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

第十条 专业技术岗位是指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。

第十一条 工勤技能岗位是指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要。

鼓励事业单位后勤服务社会化，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

第十二条 根据事业发展和工作需要，经批准，事业单位可以设置特设岗位，主要用于聘用急需的高层次人才等特殊需要。

第十三条 事业单位三类岗位的结构比例由市和区县政府人事行政部门、事业单位主管部门参照事业单位机构编制管理相关规定确定，控制标准如下：

（一）主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的80%；工勤技能岗位一般不高于管理岗位所占比例，原则上不超过单位岗位总量的10%。

（二）主要承担社会事务管理职责的事业单位，管理岗位一般应占单位岗位总量的50%以上；工勤技能岗位一般不高于专业技术岗位所占比例，原则上不超过单位岗位总量的20%。

（三）主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，工勤技能岗位应占单位岗位总量的60%以上。管理岗位和专业技术岗位所占比例，按照本办法第三十七条规定的管理权限，由市和区县政府人事行政部门、事业单位主管部门根据国家及本市有关规定和实际情况确定。

第十四条 事业单位所属类型由区县政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位，根据机构编制管理机关批准成立文件规定和事业单位实际情况确定。

第三章 岗位等级设置

第十五条 事业单位管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位实行最高等级和结构比例控制。

第十六条 管理岗位分为 8 个等级。事业单位现行的局级正职、局级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应三至十级管理岗位。

第十七条 管理岗位的最高等级，按照机构编制管理机关批准成立文件规定的等级规格确定。

第十八条 各等级管理岗位的职员数量，根据单位的等级规格、规模、所属类型和隶属关系，按照干部人事管理权限设置。机构编制管理机关对事业单位机构设置、领导岗位数量有规定的，按照机构编制管理机关规定执行。

第十九条 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分为 7 个等级，即一至七级，其中，正高级岗位对应一至四级，副高级岗位对应五至七级；中级岗位分为 3 个等级，即八至十级；初级岗位分为 3 个等级，即十一至十三级，十三级是员级岗位。

高级专业技术职务不区分正副高级的，暂按现行专业技术职务有关规定执行。

第二十条 专业技术高级、中级、初级岗位之间的结构比例全市总体控制目标为 1：3：6。

专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位之间的结构比例，按照以下标准执行：

- （一）二级、三级、四级岗位之间的比例为 1：3：6；
- （二）五级、六级、七级岗位之间的比例为 2：4：4；
- （三）八级、九级、十级岗位之间的比例为 3：4：3；
- （四）十一级、十二级岗位之间的比例为 5：5。

第二十一条 专业技术岗位的最高等级和结构比例，应区别情况，分别处理：

（一）有行业岗位设置指导意见的，按照行业岗位设置指导意见的规定，结合我市实际情况，确定最高等级和结构比例。

（二）没有行业岗位设置指导意见，但本市系列（专业）职务岗位设置及结构比例意见有明确规定的，按照本市规定确定最高等级和高级、中级、初级岗位之间的结构比例。

（三）没有行业岗位设置指导意见且本市没有系列（专业）职务岗位设置及结构比例意见，但能够参照相近行业岗位设置指导意见的，经市或区县政府人事行政部门同意，参照相近行业岗位设置指导意见规定，结合单位实际情况，确定最高等级和结构比例。

（四）没有行业岗位设置指导意见，本市没有系列（专业）职务岗位设置及结构比例意见，且不能参照相近行业岗位设置指导意见的，由区县政府人事行政部门、事业单位主管部门按照事业单位的功能、等级规格和专业技术水平等因素，确定最高等级和高级、中级、初级岗位之间的结构比例。

基层单位小、人员少、较分散的事业单位，专业技术岗位设置的结构比例可以实行集中管理、集中调控。具体办法由区县政府人事行政部门或事业单位主管部门根据本办法相关规定，结合实际情况研究制定。

拟新设定或调整系列（专业）结构比例的，由系列（专业）主管部门提出意见，经市人事行政部门批准后实施。

第二十二条 事业单位应根据本单位主体业务确定主系列专业技术岗位，其他系列专业技术岗位的最高等级原则上应低于主系列专业技术岗位。

第二十三条 工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分为 5 个等级，即一至五级；普通工岗位不分等级。

事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工，依次分别对应一至五级工勤技能岗位。其中，一级、二级工勤技能岗位应在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。

第二十四条 工勤技能岗位的最高等级和结构比例根据岗位等级规范、技能水平和工作需要确定。

工勤技能岗位结构比例，一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全市总体控制目标为 25%左右，一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例全市总体控制目标为 5%左右。

第二十五条 主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位，可以设置一级及其以下工勤技能岗位，其中技术工岗位应不低于工勤技能岗位总量的 50%。

主要承担社会事务管理职责的事业单位，原则上只设置三级及其以下工勤技能岗位，其中技术工岗位应不低于工勤技能岗位总量的 50%。

主要承担技能操作维护、服务保障等职责的事业单位，可以设置一级及其以下工勤技能岗位，其中技术工岗位应不低于工勤技能岗位总量的 70%。

第二十六条 特设岗位是事业单位中的非常设岗位，不受事业单位的岗位总量、最高等级和结构比例限制。特设岗位的等级根据具体情况确定。

第二十七条 特设岗位分为短期特设岗位和长期特设岗位。短期特设岗位的期限为 6 个月，根据实际需要，可适当延期，但延长期限最长不超过 6 个月。长期特设岗位的期限为 1 年，根据实际需要，可适当延期，但延长期限最长不超过 1 年。事业单位申请延长特设岗位期限，按照设置特设岗位的程序进行。

第二十八条 特设岗位工作任务完成后，应当按照管理权限，由事业单位主管部门予以核销，并报市或区县政府人事行政部门备案。

第四章 岗位基本条件

第二十九条 事业单位管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位的基本条件，主要根据岗位的职责任务和任职条件确定。事业单位三类岗位的基本任职条件：

- （一）遵守宪法和法律；
- （二）具有良好的品行；
- （三）岗位所需的专业、能力或技能条件；
- （四）适应岗位要求的身體条件。

第三十条 管理岗位职员一般应具有中专以上文化程度。其中六级以上管理岗位职员，一般应具有大学专科以上文化程度，四级以上管理岗位职员一般应具有大学本科以上文化程度。

第三十一条 各等级管理岗位的基本任职条件：

- （一）三级、五级管理岗位，应分别在四级、六级管理岗位上工作两年以上；
- （二）四级、六级管理岗位，应分别在五级、七级管理岗位上工作三年以上；
- （三）七级、八级管理岗位，应分别在八级、九级管理岗位上工作三年以上。

第三十二条 专业技术岗位的基本任职条件按照现行专业技术职务评聘的有关规定执行。

实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

专业技术高级、中级、初级岗位的具体任职条件，由区县政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位在国家和本市规定的专业技术高级、中级、初级岗位基本条件基础上，根据本办法及行业指导意见，结合实际情况制定。

第三十三条 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的任职条件，由区县政府人事行政部门、事业单位主管部门和事业单位，根据本办法及行业指导意见，按照岗位的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

第三十四条 专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位，人员的确定按照国家有关规定执行。

第三十五条 工勤技能岗位的基本任职条件：

（一）一级、二级工勤技能岗位，应在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过市人事行政部门统一组织的高级技师、技师技术等级考评；

（二）三级、四级工勤技能岗位，应在本工种下一级岗位工作满 5 年，并分别通过市人事行政部门统一组织的高级工、中级工技术等级考核；

（三）学徒学习期满和工人见习、试用期满，通过市人事行政部门统一组织的初级工技术等级考核后，可确定为五级工勤技能岗位。

在省部级以上技术比赛中获得一定名次的、在技术革新或技术发明中取得成果并有省部级以上成果证书的、获得省部级以上劳动模范称号并保持荣誉的工人，可按有关规定越级申报技术等级考核。

第五章 岗位设置程序和审核

第三十六条 事业单位设置岗位按照以下程序进行：

- （一）制定岗位设置方案，填写岗位设置审核表、现有人员（岗位）统计表；
- （二）按程序报主管部门审核、市或区县政府人事行政部门核准；
- （三）在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案；
- （四）广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见；
- （五）岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过；
- （六）组织实施。

第三十七条 事业单位岗位设置方案审核工作，按照管理权限，由市或区县政府人事行政部门、事业单位主管部门分别实施：

- （一）市政府直属事业单位的岗位设置方案报市人事行政部门核准。

市政府各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报市人事行政部门核准。

- （二）区县政府直属事业单位的岗位设置方案报区县政府人事行政部门核准，并报市人事行政部门备案。

区县政府各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报区县政府人事行政部门核准，并报市人事行政部门备案。

（三）实行垂直管理的市政府直属机构，其事业单位的岗位设置方案，报市人事行政部门核准后，由该直属机构组织实施。

第三十八条 事业单位岗位设置方案经核准后，所确定的岗位总量、结构比例和最高等级应保持相对稳定。

第三十九条 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照本办法第三十七条的权限申请变更：

（一）根据上级或同级机构编制管理机关的正式文件，事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

（二）根据上级或同级机构编制管理机关的正式文件，增减机构编制或调整单位性质、等级规格、主要职责的；

（三）按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

第四十条 事业单位申请设置特设岗位，应按照下列程序进行审批：

（一）制定特设岗位设置方案，填写特设岗位设置审核表，报主管部门审核；

（二）主管部门提出审核意见，报市或区县政府人事行政部门核准；

（三）在主管部门指导下组织实施。

第六章 岗位聘用

第四十一条 事业单位应根据本办法及行业指导意见规定，按照核准的岗位设置方案，确定岗位类别，明确岗位等级，聘用工作人员，签订聘用合同或变更聘用合同的相应内容。

第四十二条 事业单位聘用人员，应在岗位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

第四十三条 区县政府人事行政部门、各级事业单位主管部门和事业单位应根据国家及本市有关规定，使事业单位现有在册的正式工作人员，按照现聘职务或岗位进入相应等级的岗位。

第四十四条 事业单位首次进行岗位设置和岗位聘用，岗位结构比例不得突破核准的结构比例。现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展和人员队伍状况等情况逐年逐步到位。

第四十五条 事业单位应严格按照岗位的职责任务和任职条件聘用工作人员。对确有真才实学、岗位急需且符合破格条件的，可按照干部人事管理权限破格聘用。

第四十六条 事业单位工作人员原则上不得同时在两类岗位上任职。因行业特点确需兼任的，应按照干部人事管理权限审批。

第四十七条 市和区县政府人事行政部门、事业单位主管部门按照本办法第三十七条规定的管理权限，对事业单位完成岗位设置、组织岗位聘用并签订聘用合同的情况进行认定。对符合政策规定，完成规范的岗位设置和岗位聘用的，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

第七章 监督管理

第四十八条 市和区县政府人事行政部门根据国家和本市相关政策，加强对事业单位岗位设置的指导、监督和管理，定期检查，及时纠正违规行为，确保岗位设置工作有序进行。事业单位主管部门要严格执行有关政策规定，加强对所属事业单位岗位设置管理工作的组织管理。

第四十九条 事业单位应根据本办法及行业指导意见设置岗位，不得违反规定突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。对违反规定进行岗位设置和岗位聘用的，市、区县政府人事行政部门和有关部门不予确定岗位等级、不予兑现工资、不予核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，并按照干部人事管理权限给予相应的纪律处分。

第八章 附 则

第五十条 本办法由市人事行政部门负责解释。

第五十一条 本办法自下发之日起施行。

关于印发《天津市事业单位公开招聘人员实施办法（试行）》的通知

津人社局发〔2011〕10号

各区县委组织部、区县人力资源和社会保障局，各有关单位组织人事（干部）部门：

现将《天津市事业单位公开招聘人员实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

二〇一一年一月三十一日

天津市事业单位公开招聘人员实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为实现事业单位人事管理的科学化、制度化和规范化，规范事业单位招聘行为，提高人员素质，根据中共中央组织部、人力资源和社会保障部《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知（人社部发〔2010〕92号）》和《事业单位公开招聘人员暂行规定》（原人事部第6号令），结合实际，制定本办法。

第二条 事业单位招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员，适用本办法。参照公务员法进行管理和转制为企业的事业单位人员招聘按有关规定执行。

第三条 事业单位新进人员，除政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，一律实行公开招聘。

第四条 事业单位公开招聘工作人员应贯彻民主、公开、竞争、择优的原则，按照德才兼备、以德为先的用人标准和岗位所需的专业、技能、资格等条件择优聘用。

第五条 公开招聘坚持党委、政府宏观管理与落实事业单位用人自主权相结合，统一规范、分类指导、分级管理。

市委组织部、市人力资源和社会保障局是全市事业单位公开招聘工作的主管机关，负责对事业单位招聘工作的指导、监督和综合管理；市属事业单位上级主管部门履行对事业单位公开招聘工作的指导和管理职责；区县组织、人力资源和社会保障部门负责本区县所属事业单位的公开招聘工作。

第二章 招聘范围、条件及程序

第六条 事业单位招聘工作人员应面向社会，凡符合条件的人员均可报名应聘。

第七条 应聘人员必须具备下列条件：

- （一）遵守宪法和法律；
- （二）具有良好的品行；

（三）具有岗位所需要的专业或技能；

（四）适应岗位要求的身體条件；

（五）招聘岗位所规定的其他条件。

第八条 事业单位公开招聘人员，不得设置歧视性条件要求。

第九条 事业单位招聘应按照以下程序进行：

（一）制定招聘方案；

（二）上报核准或备案；

（三）发布招聘信息；

（四）受理应聘人员申请，对资格条件进行审查；

（五）考试或考核；

（六）体检；

（七）考察；

（八）确定拟聘人选；

（九）公示招聘结果；

（十）报批或备案；

（十一）签订聘用合同，办理聘用手续。

对急需引进的高层次人才、紧缺人才，具有高级专业技术职务或博士学位的人员，可以采取直接考核的方式招聘，也可经市级事业单位主管机关批准，简化程序进行招聘。

第十条 事业单位招聘外国国籍人员，按照国家及本市有关规定执行。

第三章 招聘方案、信息发布及资格审查

第十一条 事业单位在经过核准备案的岗位结构比例范围内，根据岗位空缺情况，制定招聘方案。招聘方案主要包括以下内容：

（一）招聘单位、岗位；

（二）招聘数量；

（三）应聘人员资格条件；

（四）报名与资格审查的时间、地点和方式；

（五）考试、考核的方式与科目内容、范围；

（六）考试、考核成绩计算方法；

- (七) 体检、考察的内容、标准和要求；
- (八) 拟聘用人员名单的确定及其公布方式；
- (九) 咨询电话、举报或投诉电话；
- (十) 需要说明的其他事项。

第十二条 市直属事业单位招聘方案按照管理权限分别报市委组织部、市人力资源和社会保障局核准；市部门所属事业单位招聘方案须报其上级主管部门审核后报市委组织部、市人力资源和社会保障局核准。

区县事业单位招聘方案经报区委组织部、人力资源和社会保障局核准后报市委组织部、市人力资源和社会保障局备案。

第十三条 事业单位招聘工作人员必须面向社会公开发布招聘信息。招聘信息须于报名前在市人力资源和社会保障局网站发布，同时也可在区县政府网站、单位网站及其他媒体发布，发布时间应不少于 7 个工作日，报名时间一般不少于 5 天。

招聘信息的内容应当与核准的招聘方案内容相一致。

第十四条 招聘信息一经公布，应当严格执行，不得擅自更改。

第十五条 招聘单位或组织招聘的部门应对应聘人员的资格条件进行审查，确定符合条件的人员。

招聘岗位人数与实际报名人数之比原则上不能低于 1:3。达不到这一比例的，应减少该岗位的招聘人数或者取消该岗位的招聘。

第四章 考试与考核

第十六条 事业单位公开招聘工作人员应当采取考试或考核的方法，择优聘用，考试科目或考核内容应根据行业、专业以及岗位的特点设置。

第十七条 事业单位招聘管理岗位、通用性较强的专业技术岗位工作人员，都应采取考试的方法。

第十八条 公开招聘考试主要采取笔试和面试相结合的方式进行。笔试成绩占考试总成绩的比例一般不低于 50%。

笔试根据事业单位实际需求，可分为公共科目和专业科目。公共科目笔试主要测试基本素质和综合能力，专业科目笔试主要测试岗位所需的专业理论知识。

第十九条 公共科目考试由市和区县人力资源和社会保障部门会同组织部门组织实施或委托人事人才考试服务机构组织实施。专业科目考试一般由事业单位或其主管部门组织实施，也可委托人事人才考试服务机构组织实施。

市人力资源和社会保障局会同市委组织部根据事业单位公开招聘需求，一般每年定期组织统一考试，为事业单位招聘管理岗位和通用性较强的专业技术岗位提供统一规范的考试服务，各区县、事业单位可以根据年度招聘计划申请参加统一考试。

第二十条 招聘单位根据招聘方案的有关规定，按照应聘人员的笔试成绩从高到低确定面试人选，面试人选出现空缺的，按照笔试成绩从高到低依次递补。

第二十一条 面试主要测试岗位专业知识、业务能力和综合素质。面试一般由招聘单位或其上级主管部门组织实施，其中区县属事业单位招聘人员的面试，由区县组织、人力资源和社会保障部门会同招聘单位及其上级主管部门统一组织。

市委组织部、市人力资源和社会保障局视情况选派考官或派员予以监督。

第二十二条 面试应根据岗位实际需要，采取答辩、结构化面谈、情景模拟、实际操作等多种方式进行。面试考官一般应由招聘单位有关人员、上级主管部门有关人员和专家学者等组成，考官人数一般不少于 7 人。

市、区县组织、人力资源和社会保障部门应加强对面试考官的培训，提高面试考官的面试技能。

第二十三条 公开招聘考试成绩确定后，组织考试的单位或部门应当在 7 个工作日内公布考试成绩。

第二十四条 应聘工勤技能岗位和专业性较强的专业技术岗位人员，经市委组织部、市人力资源和社会保障局批准，可以采用直接考核的方式招聘。

采取考核办法公开招聘的岗位，可由招聘单位或其上级主管部门直接对应聘者的专业技术能力进行考核。

第五章 体检与考察

第二十五条 体检人选根据考试或考核成绩从高到低依次确定，按照实际招聘岗位人数等额组织。市属事业单位拟招聘人员的体检由上级主管部门会同招聘单位组织实施，区县事业单位拟招聘人员的体检由区县人力资源和社会保障部门会同招聘单位及其上级主管部门组织实施。

第二十六条 体检的项目、标准，在事业单位公开招聘人员体检标准出台之前，参照国家统一规定的公务员录用体检标准和规程执行。对身体条件有特殊要求的岗位的体检标准，国家有明确规定的，按国家规定执行。

第二十七条 考察一般由招聘单位或其上级主管部门组织实施。考察应当做到全面、客观、公正。考察内容应包括应聘人员的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩等情况，并对应聘人员资格条件进行复查。

第六章 公示与聘用

第二十八条 根据考试或考核、体检、考察结果，经招聘单位负责人员集体研究，择优确定拟聘用人员名单，并对拟聘用人员进行公示，公示范围与招聘信息发布范围一致，公示期一般不少于 7 个工作日。

公示内容应包括：招聘单位名称、招聘岗位情况以及拟聘人员基本情况。

第二十九条 公示期满，对没有异议或者反映的问题不影响聘用的，按照规定程序办理聘用手续；对有严重问题并查有实据的，不予聘用；对反映有严重问题，但一时难以查实的，暂缓聘用，待查实并作出结论后再决定是否聘用。

第三十条 招聘单位与拟聘人员签订聘用合同前，按照干部人事管理权限在公示期满一周内将《事业单位公开招聘工作人员备案表》经主管部门审核后分别报组织、人力资源和社会保障部门备案。

第三十一条 招聘单位法定代表人或者其委托人与受聘人员签订聘用合同，确定人事关系。事业单位公开招聘的人员实行试用期制度。试用期包括在聘用合同期限内。试用期满考核合格的，予以正式聘用；试用期满考核不合格的，取消聘用。

第三十二条 因下列情形导致招聘岗位出现空缺时，应按照规定程序和时限，依据应聘者考试成绩由高分到低分依次递补。

- （一）应聘者体检或者考察不符合要求的；
- （二）拟聘人员公示结果影响聘用的；
- （三）拟聘人员自愿放弃聘用的；
- （四）拟聘人员未在规定的时间内报到的；
- （五）导致拟聘岗位空缺的其他情形。

第七章 纪律与监督

第三十三条 事业单位公开招聘工作人员实行回避制度。

凡与招聘单位负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位秘书、人事、财务、纪律检查岗位，以及与单位负责人有直接上下级领导关系的岗位。

单位负责人和负责招聘工作的人员在办理招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的，应当回避。

第三十四条 各级组织、人力资源和社会保障部门和事业单位上级主管部门要加强对公开招聘工作的指导和监督，要设立监督举报电话、电子邮箱，受理有关投诉或者举报，对招

聘过程中违反干部人事纪律及有关招聘规定的行为，要予以制止和纠正，保证招聘工作的公开、公平、公正，提高社会公信力。

第三十五条 招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

第三十六条 严格公开招聘纪律，对有下列违反本办法行为的，必须严肃处理。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试考核过程中作弊的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目的；

（五）事业单位负责人员违反规定私自聘用人员的；

（六）招聘工作主管机关、事业单位或其主管部门工作人员违反规定，影响招聘公开、公平、公正进行的；

（七）违反本办法的其他情形的。

第三十七条 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重进行批评教育、调离工作岗位或给予相应处分；对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重给予取消考试或聘用资格；对违反招聘规定的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

第八章 附则

第三十八条 实施公务员法的机关、参照公务员法管理的机关（单位）补充工勤人员参照本办法执行。

第三十九条 本办法由市委组织部、市人力资源和社会保障局负责解释。

第四十条 本办法自公布之日起施行。

市人社局关于加强事业单位聘用合同管理工作有关问题的通知

各区人力资源和社会保障局，各委办局（集团公司）人事部门，有关单位：

为规范事业单位人事管理工作，维护事业单位及其工作人员合法权益，根据《事业单位人事管理条例》、《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）、《天津市人民政府批转市人事局拟定的天津市事业单位实行人员聘用制实施办法的通知》（津政发〔2003〕75号）及有关法律、法规规定，结合本市实际，现就加强事业单位聘用合同管理工作有关问题通知如下：

一、实行人员聘用制的事业单位（以下简称聘用单位）应当建立符合本单位特点的聘用合同管理制度，切实发挥聘用合同在人员岗位聘用、薪酬待遇、考核、奖惩、人事争议处理等方面的基础作用。聘用单位与工作人员确立聘用关系，应当在平等自愿、协商一致的基础上签订聘用合同，明确双方权利义务。

二、聘用合同应当载明聘用合同期限、岗位及其职责、岗位（工作）纪律、岗位工作条件、工资、福利待遇、聘用合同变更、续订、终止和解除的条件、违反聘用合同的责任等内容。聘用单位依法建立的规章制度，可以作为聘用合同的附件，双方应当认真遵守。

签订聘用合同应由聘用单位法定代表人或其委托代理人与受聘人员签字或盖章。聘用合同一式三份，单位和受聘人员各执一份，个人档案存入一份。

三、聘用单位应当严格做好聘用合同的订立、变更、续订、终止和解除等工作。

（一）订立

聘用单位与新进人员建立聘用关系，应当在报到之日向其发出《订立聘用合同通知》（附件1），限期签订聘用合同，期限一般不超过30日。受聘人员逾期不订立的，聘用单位向其发出《终止聘用关系通知》（附件2），并按照规定办理终止聘用关系的相关手续。

因单位原因应当订立而未订立聘用合同的，受聘人员按照单位要求履行了工作义务的，事实聘用关系成立，单位应与受聘人员订立聘用合同，合同期限应从受聘人员履行工作义务之日起算。

（二）变更

聘用单位与受聘人员双方协商一致，可以按照原订立聘用合同程序变更聘用合同。聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使聘用合同无法继续履行，当事人一方要求变更聘用合同的，应当将变更要求和变更内容以书面形式通知另一方，另一方应在15日内书面答复，逾期不答复的，视为同意变更。

变更聘用合同的，聘用单位应当向受聘人员发出《变更聘用合同通知》（附件3），按期办理变更手续。

（三）续订

聘用合同期满，符合续订条件的，聘用单位应在聘用合同期满前15日内向受聘人员发出《续订聘用合同通知》（附件4），办理续订手续。因单位未按规定办理终止或续订聘用合同手续，与受聘人员仍然存在事实聘用关系的，单位应当与受聘人员续订聘用合同，合同期限从原合同期满次日起算。

（四）终止

聘用合同期满，聘用单位依法提出终止聘用关系不再续订聘用合同的，应当提前30日发出《终止聘用合同通知》（附件5）；因受聘人员原因逾期不办理续订合同手续的，单位应于逾期后5个工作日内向受聘人员发出《终止聘用合同通知》，并按期办理终止聘用合同手续。单位在办理终止聘用合同手续后，应出具《终止聘用合同证明》（附件6）。

（五）解除

聘用单位与受聘人员协商一致解除聘用合同，应按照双方约定的时间办理解除聘用合同手续；单位依法与受聘人员解除聘用合同的，应在规定期限发出《解除聘用合同通知》（附件7），并按期办理解除聘用合同手续；受聘人员提出解除聘用合同的，单位应按规定办理解除聘用合同手续。单位在办理解除聘用合同手续后，应出具《解除聘用合同证明》（附件8）。

聘用单位在向受聘人员送达相关文书时，应填写《送达回证》（附件9），确保文书送达及时到位。

四、终止、解除聘用合同的，受聘人员应当办理工作交接，聘用单位应当按照约定或相关规定支付经济补偿和工资等相关待遇。单位与受聘人员终止、解除聘用合同后，应参照《中共中央组织部人力资源社会保障部等五部门关于印发〈流动人员人事档案管理服务规定〉的通知》（人社部发〔2021〕112号）规定办理人事档案转移手续。

五、聘用单位应当加强信息化建设，建立聘用合同管理工作台账，实行动态管理。工作台账包括：受聘人员的姓名、性别、身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式、参加工作时间、工作岗位等基本情况，订立、续订、变更、终止和解除聘用合同情况，以及考核、奖励、处分等事宜。

本通知自印发之日施行，《市人力社保局关于事业单位聘用合同管理有关问题的通知》（津人社办发〔2016〕232号）同时废止。

第三编 工资和社会保险

中华人民共和国社会保险法

（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）

时效性： 现行有效

发文机关： 全国人大常委会

文号： 主席令第二十五号

发文日期： 2018 年 12 月 29 日

施行日期： 2018 年 12 月 29 日

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。

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。

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）

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 国务院令 第 586 号

发文日期： 2010 年 12 月 20 日

施行日期： 2011 年 1 月 1 日

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 and 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。

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 人力资源和社会保障部令第 13 号

发文日期： 2011 年 06 月 29 日

施行日期： 2011 年 07 月 01 日

《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

二〇一一年六月二十九日

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。

工资支付暂行规定

时效性： 现行有效
发文机关： 劳动部
文号： 劳部发〔1994〕489号
发文日期： 1994年12月06日
施行日期： 1995年01月01日

关于印发《工资支付暂行规定》的通知

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

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 劳部发〔1995〕226号

发文日期： 1995年05月12日

施行日期： 1995年05月12日

劳动部关于印发《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》的通知

（劳部发〔1995〕226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：

劳动部“关于印发《工资支付暂行规定》的通知”（劳部发〔1994〕489号）发布后，各地区、各部门在贯彻执行中遇到一些具体问题。为此，经研究，我们制定了《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》，现印发你们，请结合实际情况贯彻执行。

一九九五年五月十二日

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；安排在法定休假节日工作的，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. 关于劳动者日工资的折算。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 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 小时工时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；分配到企业的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

时效性： 现行有效
发文机关： 劳动和社会保障部
文号： 劳动和社会保障部令第 21 号
发文日期： 2004 年 01 月 20 日
施行日期： 2004 年 03 月 01 日

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 00 四年一月二十日

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用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:

$$\text{月最低工资标准} = 210 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \quad (1)$$

2. 按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为:

$$\text{月最低工资标准} = 127 \div 0.604 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \quad (2)$$

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 $\div$ 20.92 $\div$ 8) $\times$ (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)) $\times$ (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。

工资集体协商试行办法

（劳动和社会保障部部务会议 2000 年 10 月 10 日通过，部长张左己 11 月 8 日以第9 号令发布，自发布之日起施行）

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 第 9 号令

发文日期： 2000 年 11 月 08 日

施行日期： 2000 年 11 月 08 日

第一章 总则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议（以下简称工资协议）的行为，保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商，签订工资协议，适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商，是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

本办法所称工资协议，是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业 and 职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资报酬的标准，不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查，对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容：

- (一) 工资协议的期限；
- (二) 工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- (三) 职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- (四) 奖金、津贴、补贴等分配办法；
- (五) 工资支付办法；
- (六) 变更、解除工资协议的程序；
- (七) 工资协议的终止条件；
- (八) 工资协议的违约责任；
- (九) 双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：

- (一) 地区、行业、企业的人工成本水平；
- (二) 地区、行业的职工平均工资水平；
- (三) 当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位；
- (四) 本地区城镇居民消费价格指数；
- (五) 企业劳动生产率和经济效益；
- (六) 国有资产保值增值；
- (七) 上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- (八) 其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的三分之一。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于 20 日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前 5 日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于 7 日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议 15 日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。

劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。

工资协议向劳动保障行政部门报送经过 15 日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于 5 日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前60 日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的，按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

国家统计局关于工资总额组成的规定

时效性： 现行有效

发文机关： 国家统计局

文号： 国家统计局令第 1 号

发文日期： 1990 年 01 月 01 日

施行日期： 1990 年 01 月 01 日

（一九八九年九月三十日国务院批准 一九九〇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。

关于《工资总额组成的规定》若干具体范围的解释

时效性： 现行有效

发文机关： 国家统计局

发文日期： 1990 年 01 月 01 日

施行日期： 1990 年 01 月 01 日

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，先进个人的各种奖和实物奖励。

（四）其他奖金包括从兼课酬金和业余医疗卫生服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、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、广播电视天线工岗位津贴、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：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、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、食价补贴、煤价补贴、房贴、水电站等。

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：工作服、手套等劳保用品，解毒剂、清凉饮料，以及按照一九六三年七月十九日劳动部等七单位规定的范围对接触有毒物质、砂尘作业、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服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。

关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入 征免个人所得税问题的通知

时效性： 已被修改

发文机关： 财政部, 国家税务总局

文号： 财税〔2001〕157 号

发文日期： 2001 年 09 月 10 日

施行日期： 2001 年 10 月 01 日

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局）、地方税务局，新疆生产建设兵团财务局：

为进一步支持企业、事业单位、机关、社会团体等用人单位推进劳动人事制度改革，妥善安置有关人员，维护社会稳定，现对个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入征免个人所得税的有关问题通知如下：

一、 个人因与用人单位解除劳动关系而取得的一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费用），其收入在当年职工平均工资 3 倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过的部分按照《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕178 号）的有关规定，计算征收个人所得税。

二、 个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费，可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。

三、 企业依照国家有关法律规定宣告破产，企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入，免征个人所得税。

本通知自 2001 年 10 月 1 日起执行。以前规定与本通知规定不符的，一律按本通知规定执行。对于此前已发生而尚未进行税务处理的一次性补偿收入也按本通知规定执行。

关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 财政部, 国家税务总局

文号： 财税〔2018〕164 号

发文日期： 2018 年 12 月 27 日

施行日期： 2019 年 01 月 01 日

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局），国家税务总局各省、自治区、直辖市、计划单列市税务局，新疆生产建设兵团财政局：

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》，现将个人所得税优惠政策衔接有关事项通知如下：

一、 关于全年一次性奖金、中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励的政策

（一）居民个人取得全年一次性奖金，符合《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9 号）规定的，在 2021 年 12 月 31 日前，不并入当年综合所得，以全年一次性奖金收入除以 12 个月得到的数额，按照本通知所附按月换算后的综合所得税率表（以下简称月度税率表），确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。计算公式为：

应纳税额=全年一次性奖金收入×适用税率－速算扣除数

居民个人取得全年一次性奖金，也可以选择并入当年综合所得计算纳税。

自 2022 年 1 月 1 日起，居民个人取得全年一次性奖金，应并入当年综合所得计算缴纳个人所得税。

（二）中央企业负责人取得年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励，符合《国家税务总局关于中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励征收个人所得税问题的通知》（国税发〔2007〕118 号）规定的，在 2021 年 12 月 31 日前，参照本通知第一条第（一）项执行；2022 年 1 月 1 日之后的政策另行明确。

二、 关于上市公司股权激励的政策

（一）居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权奖励等股权激励（以下简称股权激励），符合《财政部国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财

税〔2005〕35号）、《财政部国家税务总局关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）、《财政部国家税务总局关于将国家自主创新示范区有关税收试点政策推广到全国范围实施的通知》（财税〔2015〕116号）第四条、《财政部国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101号）第四条第（一）项规定的相关条件的，在2021年12月31日前，不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。计算公式为：

应纳税额=股权激励收入×适用税率－速算扣除数

（二）居民个人一个纳税年度内取得两次以上（含两次）股权激励的，应合并按本通知第二条第（一）项规定计算纳税。

（三）2022年1月1日之后的股权激励政策另行明确。

三、关于保险营销员、证券经纪人佣金收入的政策

保险营销员、证券经纪人取得的佣金收入，属于劳务报酬所得，以不含增值税的收入减除20%的费用后的余额为收入额，收入额减去展业成本以及附加税费后，并入当年综合所得，计算缴纳个人所得税。保险营销员、证券经纪人展业成本按照收入额的25%计算。

扣缴义务人向保险营销员、证券经纪人支付佣金收入时，应按照《个人所得税扣缴申报管理办法（试行）》（国家税务总局公告2018年第61号）规定的累计预扣法计算预扣税款。

四、关于个人领取企业年金、职业年金的政策

个人达到国家规定的退休年龄，领取的企业年金、职业年金，符合《财政部人力资源社会保障部国家税务总局关于企业年金职业年金个人所得税有关问题的通知》（财税〔2013〕103号）规定的，不并入综合所得，全额单独计算应纳税款。其中按月领取的，适用月度税率表计算纳税；按季领取的，平均分摊计入各月，按每月领取额适用月度税率表计算纳税；按年领取的，适用综合所得税率表计算纳税。

个人因出境定居而一次性领取的年金个人账户资金，或个人死亡后，其指定的受益人或法定继承人一次性领取的年金个人账户余额，适用综合所得税率表计算纳税。对个人除上述特殊原因外一次性领取年金个人账户资金或余额的，适用月度税率表计算纳税。

五、关于解除劳动关系、提前退休、内部退养的一次性补偿收入的政策

（一）个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入（包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费），在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分，免征个人所得税；超过3倍数额的部分，不并入当年综合所得，单独适用综合所得税率表，计算纳税。

（二）个人办理提前退休手续而取得的一次性补贴收入，应按照办理提前退休手续至法定离退休年龄之间实际年度数平均分摊，确定适用税率和速算扣除数，单独适用综合所得税率表，计算纳税。计算公式：

应纳税额={[(一次性补贴收入÷办理提前退休手续至法定退休年龄的实际年度数)-费用扣除标准]×适用税率-速算扣除数}×办理提前退休手续至法定退休年龄的实际年度数

（三）个人办理内部退养手续而取得的一次性补贴收入，按照《国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知》（国税发〔1999〕58号）规定计算纳税。

六、关于单位低价向职工售房的政策

单位按低于购置或建造成本价格出售住房给职工，职工因此而少支出的差价部分，符合《财政部国家税务总局关于单位低价向职工售房有关个人所得税问题的通知》（财税〔2007〕13号）第二条规定的，不并入当年综合所得，以差价收入除以12个月得到的数额，按照月度税率表确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。计算公式为：

应纳税额=职工实际支付的购房价款低于该房屋的购置或建造成本价格的差额×适用税率-速算扣除数

七、关于外籍个人有关津补贴的政策

（一）2019年1月1日至2021年12月31日期间，外籍个人符合居民个人条件的，可以选择享受个人所得税专项附加扣除，也可以选择按照《财政部国家税务总局关于个人所得税若干政策问题的通知》（财税〔1994〕20号）、《国家税务总局关于外籍个人取得有关补贴征免个人所得税执行问题的通知》（国税发〔1997〕54号）和《财政部国家税务总局关于外籍个人取得港澳地区住房等补贴征免个人所得税的通知》（财税〔2004〕29号）规定，享受住房补贴、语言训练费、子女教育费等津补贴免税优惠政策，但不得同时享受。外籍个人一经选择，在一个纳税年度内不得变更。

（二）自2022年1月1日起，外籍个人不再享受住房补贴、语言训练费、子女教育费津补贴免税优惠政策，应按规定享受专项附加扣除。

八、除上述衔接事项外，其他个人所得税优惠政策继续按照原文件规定执行。

九、本通知自2019年1月1日起执行。下列文件或文件条款同时废止：

（一）《财政部国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动合同取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》（财税〔2001〕157号）第一条；

（二）《财政部国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）第四条第（一）项；

（三）《财政部国家税务总局关于单位低价向职工售房有关个人所得税问题的通知》（财税〔2007〕13号）第三条；

（四）《财政部人力资源社会保障部国家税务总局关于企业年金职业年金个人所得税有关问题的通知》（财税〔2013〕103号）第三条第1项和第3项；

（五）《国家税务总局关于个人认购股票等有价证券而从雇主取得折扣或补贴收入有关征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1998〕9号）；

（六）《国家税务总局关于保险企业营销员（非雇员）取得的收入计征个人所得税问题的通知》（国税发〔1998〕13号）；

（七）《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕178号）；

（八）《国家税务总局关于国有企业职工因解除劳动合同取得一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》（国税发〔2000〕77号）；

（九）《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9号）第二条；

（十）《国家税务总局关于保险营销员取得佣金收入征免个人所得税问题的通知》（国税函〔2006〕454号）；

（十一）《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》（国税函〔2006〕902号）第七条、第八条；

（十二）《国家税务总局关于中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励征收个人所得税问题的通知》（国税发〔2007〕118号）第一条；

（十三）《国家税务总局关于个人提前退休取得补贴收入个人所得税问题的公告》（国家税务总局公告2011年第6号）第二条；

（十四）《国家税务总局关于证券经纪人佣金收入征收个人所得税问题的公告》（国家税务总局公告2012年第45号）。

财政部 税务总局

2018年12月27日

附件：按月换算后的综合所得税率表

级数	全月应纳税所得额	税率（%）	速算扣除数
1	不超过3000元的	3	0
2	超过3000元至12000元的部分	10	210
3	超过12000元至25000元的部分	20	1410
4	超过25000元至35000元的部分	25	2660
5	超过35000元至55000元的部分	30	4410

6	超过55000元至80000元的部分	35	7160
7	超过80000元的部分	45	15160

天津市企业工资集体协商条例

（2010 年 7 月 22 日天津市第十五届人民代表大会常务委员会第十八次会议通过）

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人大及其常委会

文号： 天津市人民代表大会常务委员会公告第 19 号

发文日期： 2010 年 07 月 22 日

施行日期： 2010 年 09 月 01 日

天津市人民代表大会常务委员会公告

（第十九号）

《天津市企业工资集体协商条例》已由天津市第十五届人民代表大会常务委员会第十八次会议于 2010 年 7 月 22 日通过，现予公布，自 2010 年 9 月 1 日起施行。

天津市人民代表大会常务委员会

2010 年 7 月 22 日

第一章 总 则

第一条 为了规范企业工资集体协商行为，维护劳动关系双方合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等法律、法规，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市行政区域内各类企业依照法律规定开展工资集体协商，签订工资集体协议，适用本条例。

区县以下的建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业开展区域性、行业性工资集体协商，签订区域性、行业性工资集体协议，参照本条例。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指企业方与职工方依法就工资、福利等事项进行集体协商，在协商一致的基础上签订工资集体协议的行为。

本条例所称工资集体协议，是指企业方与职工方经集体协商专门就工资、福利等事项签订的专项集体合同。

第四条 工资集体协商应当遵循合法、公开、平等、协商一致、兼顾企业和职工双方利益的原则，保障职工实际工资水平与企业劳动生产率、经济效益及社会经济发展水平相适应。

第五条 市和区、县劳动行政部门对开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议履行情况进行监督检查。

工会积极推动企业工会和行业工会组织建设，对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资集体协议的签订和履行进行监督。

企业联合会、工商业联合会、行业协会、行业商会等企业代表组织，对企业开展工资集体协商进行帮助和指导。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，可以从熟悉劳动工资、企业管理、法律、财务等人员中聘任工资集体协商指导员，推动工资集体协商工作。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

劳动行政部门、工会、企业代表组织，对开展工资集体协商工作成绩突出的单位和个人给予表彰。

第二章 工资集体协商代表

第七条 职工方协商代表由工会组织推荐，并且经职工代表大会或者职工大会通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会制度的，经半数以上职工同意。尚未建立工会的企业，由上一级工会指导企业职工民主推荐，并经半数以上职工同意。企业女职工人数达到本企业总人数三分之一以上的，应当至少有一名女职工协商代表。

企业方协商代表由企业法定代表人确定。

协商代表出缺的，应当按照本条规定进行补选。

第八条 协商双方各自确定一名首席代表。

职工方的首席代表由工会主席担任。工会主席因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他协商代表代理。工会主席出缺的，首席代表由工会负责人担任。尚未建立工会的，首席代表从协商代表中推举产生。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能参加协商的，可以书面委托本方其他人员代理。

第九条 协商双方的协商代表人数一般应当对等，每方三人至七人，不得相互兼任。协商代表的任期一般不少于一年。

第十条 协商双方首席代表可以聘请工资集体协商指导员等本企业以外的专业人员，作为本方协商顾问。

第十一条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

- （一）参加工资集体协商，提出协商意见；
- （二）收集、提供与工资集体协商有关的情况和资料；
- （三）参加工资集体协商争议的处理；
- （四）监督工资集体协议的履行；
- （五）法律、法规规定的其他职责。

第十二条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十三条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，应协商代表要求提供与协商相关的资料。

双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十四条 职工方协商代表在任期内，企业无正当理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工本人同意。

第十五条 协商双方共同确定一名非协商代表担任记录员。记录员应当保持中立、公正，为协商双方保密。

第三章 工资集体协商程序

第十六条 工资集体协商一般应当采用工资集体协商会议形式进行。

第十七条 工资集体协商的提出方向对方提交协商意向书，提出协商的主要内容、时间等。

接受协商意向书的一方，应当在五个工作日内予以书面答复，商定工资集体协商会议的时间。

第十八条 在工资集体协商会议召开的五个工作日前，双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息和资料。

第十九条 工资集体协商会议由协商双方首席代表轮流主持，首次会议由提出协商意向一方的首席代表主持。

第二十条 工资集体协议草案，应当提交企业职工代表大会或者职工大会讨论审议。

第二十一条 双方协商代表就工资集体协议草案协商一致后，根据授权签订工资集体协议。

工资集体协议文本由企业方制作，由双方首席代表签字盖章后成立，并向全体职工公布。

第二十二条 工资集体协商过程中发生争议，协商双方当事人经多次协商解决不成的，可以申请劳动行政部门协调处理。劳动行政部门应当及时协调处理，并可以组织同级工会和企业代表组织共同协调处理工资集体协商争议。

第四章 工资集体协商内容

第二十三条 企业方和职工方就下列事项进行集体协商：

- （一）工资分配制度；
- （二）职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （三）工资支付办法；
- （四）津贴、补贴等分配办法；
- （五）职工奖励办法；
- （六）计时工资、计件单价、劳动定额标准；
- （七）福利待遇；
- （八）加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇；
- （九）女职工、未成年工、残疾职工等特殊群体职工的保护待遇；
- （十）其他有关事项。

前款事项经双方协商一致，可以作为企业规章制度，并向全体职工公布。

第二十四条 协商双方协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。

第二十五条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律法规规定，并以下列因素作为协商基础：

- （一）市人民政府发布的工资指导线；
- （二）有关部门发布的工资集体协商指导信息；
- （三）企业劳动生产率和经济效益；
- （四）同行业企业的人工成本水平、企业的人工成本水平和上年度人均劳动报酬。

第五章 工资集体协议

第二十六条 工资集体协议文本应当包括协商主体、协议内容、协议期限、变更条件、违约责任等事项。

工资集体协议有效期限一般为一年。

第二十七条 企业应当在工资集体协议签订后十日内，将工资集体协议文本和工资集体协商会议记录及相关材料报送劳动行政部门备案。

劳动行政部门对工资集体协议有违反法律法规规定情形的，应当自收到备案材料之日起十五日内向企业提出，要求双方再行协商。

第二十八条 工资集体协议履行过程中发生争议，协商双方当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第六章 法律责任

第二十九条 违反本条例规定有下列行为之一的，由劳动行政部门责令改正：

- （一）一方提出协商要求，另一方拒绝协商或者拖延答复的；
- （二）不提供与工资集体协商有关信息和资料的；
- （三）企业不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；
- （四）阻碍开展工资集体协商的。

第三十条 企业违反本条例规定，无正当理由降低协商代表工资、福利待遇的，由劳动行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。无正当理由解除协商代表劳动合同的，由劳动行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，劳动行政部门责令企业按照经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

第三十一条 协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密的，应当依法承担相应的法律责任。

第七章 附 则

第三十二条 企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织，可以参照本条例进行工资集体协商。

第三十三条 本条例自 2010 年 9 月 1 日起施行。

天津市工伤保险若干规定

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人民政府

文号： 津政令第 14 号

发文日期： 2019 年 09 月 09 日

施行日期： 2019 年 11 月 01 日

《天津市工伤保险若干规定》已于 2019 年 9 月 2 日经市人民政府第 70 次常务会议通过，现予公布，自 2019 年 11 月 1 日起施行。

天津市市长 张国清

2019 年 9 月 9 日

天津市工伤保险若干规定

第一条 为了完善工伤保险制度，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《工伤保险条例》，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的国家机关、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）应当依法参加工伤保险，为本单位工作人员、职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

前款规定的用人单位职工均有依照本规定享受工伤保险待遇的权利。

第三条 市人力资源和社会保障行政部门负责全市的工伤保险综合管理工作，区人力资源和社会保障行政部门具体负责本行政区域内的工伤保险工作。

社会保险费征收机构负责工伤保险费的征收工作。

社会保险经办机构（以下称经办机构）负责参保登记、待遇支付、基金管理、工伤保险服务机构协议管理等工作。

公安、财政、住房城乡建设、交通运输、卫生健康、应急、市场监管、医保等部门按照各自职责做好工伤保险相关工作。

第四条 与工伤保险相关的部门应当就工伤事故和职业病建立信息共享机制。

第五条 本市工伤保险基金实行全市统筹。工伤保险基金由下列各项构成：

- （一）用人单位缴纳的工伤保险费；
- （二）工伤保险基金的利息；
- （三）依法纳入工伤保险基金的其他资金。

第六条 经办机构根据用人单位的工商登记和主要生产经营业务等情况，依据国家有关规定，确定用人单位适用的行业差别费率。

经办机构会同社会保险费征收机构根据用人单位的工伤保险费使用、工伤发生率、事故伤害和职业病危害程度等情况，适用所属行业内相应的费率档次，确定用人单位年度工伤保险缴费费率，并报市人力资源和社会保障行政部门备案。

浮动费率每一至三年确定一次。

第七条 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。

对难以按照职工工资总额缴纳工伤保险费的建筑施工企业、小型服务企业、小型矿山企业等行业企业，其缴纳工伤保险费的具体计算办法，由市人力资源和社会保障行政部门确定。

第八条 企业在办理登记注册时，同步办理工伤保险登记。

前款规定以外的用人单位应当自成立之日起 30 日内，到所在地的经办机构办理工伤保险登记。经办机构应当自收到申请之日起 10 日内审核完毕。

用人单位应当自用工之日起 30 日内，到所在地的经办机构为其职工办理工伤保险参保手续。

用人单位的工伤保险登记事项发生变更或者依法终止的，应当自变更或者终止之日起 30 日内，到经办机构办理工伤保险变更或者注销手续。

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建立劳动（人事）关系的，用人单位应当分别为其缴纳工伤保险费；职工发生工伤的，由职工受到伤害时工作的用人单位依法承担工伤保险责任。

第九条 工伤保险基金用于下列支出：

- （一）工伤保险待遇；
- （二）劳动能力鉴定费用；
- （三）工伤认定调查费用；
- （四）职业康复费用；

（五）工伤预防费用；

（六）法律、法规规定用于工伤保险的其他费用。

第十条 工伤保险基金应当按照当年工伤保险基金总额的 10% 提留储备金，其滚存总额超过当年工伤保险基金总额的 30% 时，不再提取。

工伤保险基金应当留有一定比例的储备金，用于统筹本市重大事故的工伤保险待遇支付；储备金不足支付的，由市人民政府垫付。

第十一条 在保证工伤保险待遇支付能力和储备金留存的前提下，可以按照不超过上年度工伤保险基金征缴收入的一定比例提取工伤预防费，原则上不超过 3%。根据工作需要，经市人力资源和社会保障行政部门、市财政部门同意，可以适当提高工伤预防费使用比例。

工伤预防费使用实行预算管理，专款专用，具体办法由市人力资源和社会保障行政部门会同相关部门制定、修改。

第十二条 市和区人力资源和社会保障行政部门按照本市工伤认定管辖规定，分别负责相关用人单位职工的工伤认定工作。工伤认定管辖规定由市人力资源和社会保障行政部门制定、调整。

第十三条 职工发生事故伤害后，职工或者现场人员应当立即向用人单位报告。用人单位应当在 24 小时内向人力资源和社会保障行政部门报告。

第十四条 用人单位应当自事故伤害发生之日或者职工被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请，并提交下列材料：

（一）工伤认定申请表；

（二）劳动（聘用）合同或者劳动（人事）关系证明；

（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明；

（四）法律、行政法规规定的其他相关证明材料。

第十五条 用人单位未按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，可以直接向人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请，并提交本规定第十四条规定的材料。

第十六条 人力资源和社会保障行政部门受理工伤认定申请后，可以对事故伤害情况进行调查核实，用人单位、职工及其近亲属、工会组织、医疗机构以及公安、民政等有关部门应当予以协助，据实提供证据材料。属于下列情形之一的，申请人应当提交相应证据材料：

（一）职工死亡的，提交死亡证明；

（二）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，提交公安部门的证明或者其他相关证明；

（三）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，提交公安部门或者相关部门的证明；

（四）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，提交公安交通管理部门或者其他相关部门的证明；

（五）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，提交医疗机构的抢救证明或者其他相关证明；

（六）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的，提交民政部门或者其他相关部门的证明；

（七）在服役期间因战、因公致残的军人，退出现役到用人单位后旧伤复发的，提交《中华人民共和国残疾军人证》；

（八）根据实际情况需提供的其他相关材料。

第十七条 人力资源和社会保障行政部门应当自收到工伤认定申请之日起 15 日内，对申请人提交的材料进行审核，申请材料完整的，作出受理或者不予受理的决定，并书面通知申请人；申请材料不完整的，应当一次性书面告知申请人在 15 日内提交需要补正的全部材料。申请人逾期不补正或者补正后仍不符合受理要求的，人力资源和社会保障行政部门应当自逾期或者收到补正材料之日起 15 日内，作出不予受理的决定，书面通知申请人并说明理由。

人力资源和社会保障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，并书面通知用人单位、工伤职工或者其近亲属。对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当自受理工伤认定申请之日起 15 日内作出工伤认定的决定。

第十八条 工伤认定过程中，属于下列情形的，分别作如下处理：

（一）职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和住所地、经常居住地、单位宿舍以及配偶、父母、子女居住地之间的合理路线，视为上下班途中。

（二）职工在工作时间、工作岗位突发疾病，径直送至医疗机构经抢救无效在48 小时内死亡的，视同工伤。48 小时的起算时间为医疗机构初次抢救时间。

（三）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。

（四）职工乘坐上下班通勤班车发生事故伤害的，按照《工伤保险条例》第十四条第六项的有关规定处理。

第十九条 市、区设立劳动能力鉴定委员会，由同级人力资源和社会保障行政部门、卫生健康部门、工会组织、经办机构代表及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会承担下列职责：

- （一）劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定；
- （二）停工留薪期争议确认、停工留薪期延长的确认；
- （三）配置辅助器具的确认；
- （四）旧伤复发的确认；
- （五）伤与非伤的界定；
- （六）工亡职工供养亲属丧失劳动能力鉴定；
- （七）职业康复确认；
- （八）其他受委托进行的劳动能力鉴定。

市和区劳动能力鉴定委员会的具体职责分工，由市人力资源和社会保障行政部门制定、调整。

第二十条 工伤职工停工留薪期由用人单位根据工伤职工停工留薪期管理办法和医疗机构出具的诊断证明确定，并将确定的停工留薪期书面通知工伤职工或者其近亲属以及经办机构。

用人单位与工伤职工或者其近亲属因停工留薪期确认产生争议，或者停工留薪期超过 12 个月仍需延长的，可以向劳动能力鉴定委员会申请确认。

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，或者停工留薪期满，用人单位、工伤职工或者其近亲属应当自伤情相对稳定或者停工留薪期满起 60 日内向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。因特殊情况无法在 60 日内提出申请的，可适当延长申请时限。

第二十二条 用人单位、工伤职工或者其近亲属向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请时，应当提交下列材料：

- （一）劳动能力鉴定申请表；
- （二）有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历材料；
- （三）劳动能力鉴定委员会规定的其他材料。

第二十三条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当及时对申请人提交的材料进行审核。申请材料完整的，及时组织鉴定，并自收到申请之日起 60 日内作出鉴定结论，书面

通知用人单位、工伤职工或者其近亲属；伤情复杂、涉及医疗卫生专业较多的，作出鉴定结论的期限可以延长 30 日。

申请材料不完整的，劳动能力鉴定委员会应当自收到申请之日起 5 个工作日内一次性书面告知申请人在 15 日内提交需要补正的全部材料。申请人逾期不补正或者补正后仍不符合受理要求的，应当自逾期或者收到补正材料之日起 5 个工作日内作出不予受理决定，书面通知申请人并说明理由。

劳动能力鉴定委员会认为有必要时，可以要求工伤职工到具备资格的医疗机构进行相关检查和诊断，检查时间不计算在劳动能力鉴定时限内。

第二十四条 工伤职工的下列工伤保险待遇从工伤保险基金中支付：

- （一）工伤医疗费；
- （二）工伤康复费；
- （三）住院伙食补助费；
- （四）到统筹地区以外就医所需的交通食宿费；
- （五）辅助器具安装配置费；
- （六）生活护理费；
- （七）一次性伤残补助金；
- （八）一级至四级伤残职工的伤残津贴；
- （九）一次性工伤医疗补助金；
- （十）丧葬补助金；
- （十一）供养亲属抚恤金；
- （十二）一次性工亡补助金。

第二十五条 因工伤发生的下列费用，由用人单位支付：

- （一）停工留薪期内的工资福利待遇；
- （二）停工留薪期内的生活护理；
- （三）五级、六级伤残职工的伤残津贴；
- （四）一次性伤残就业补助金。

第二十六条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病的，应当在签订服务协议医疗机构治疗。情况紧急时，可以先到就近的医疗机构急救。

职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使其得到及时救治。认定工伤后，对已经发生的治疗费用，由用人单位与经办机构结算。继续发生的住院治疗费用由医疗机构与经办机构结算。

工伤职工的工伤康复和辅助器具配置费，由签订服务协议工伤康复医疗机构、辅助器具配置机构与经办机构结算。

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。具体实施办法按照国家和本市有关规定执行。

第二十七条 工伤职工在统筹地区以外的医疗机构接受抢救治疗的，脱离危险后应当及时送转本市签订服务协议的医疗机构继续治疗。

第二十八条 工伤职工住院伙食补助费、到统筹地区以外就医的交通食宿费用标准由市人民政府另行规定。

第二十九条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，经本人提出，可以与用人单位解除劳动合同（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系；被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同期满或者经本人提出，可以与用人单位解除劳动合同（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系。

解除劳动合同（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系的职工，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的具体标准为本市上年度职工月平均工资的2至12个月：五级伤残为12个月，六级伤残为10个月，七级伤残为8个月，八级伤残为6个月，九级伤残为4个月，十级伤残为2个月。

一次性伤残就业补助金的具体标准为本市上年度职工月平均工资的3至18个月：五级伤残为18个月，六级伤残为15个月，七级伤残为12个月，八级伤残为9个月，九级伤残为6个月，十级伤残为3个月。

工伤职工解除劳动合同（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系时，距法定退休年龄不足五年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按金额的80%支付，不足四年的按60%支付，不足三年的按40%支付，不足二年的按20%支付，不足一年的按10%支付。工伤职工解除劳动合同（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系时，已达到法定退休年龄并符合按月领取养老金条件的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，但属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形除外。

第三十条 已经领取一次性工伤医疗补助金的工伤职工重新就业后旧伤复发的，用于工伤治疗的费用超过一次性工伤医疗补助金以上的部分，从工伤保险基金中支付。

第三十一条 由工伤保险基金支付的伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费等长期待遇按规定发放，不得一次性支付。

第三十二条 职工退休后确诊为职业病的，依法享受工伤保险待遇。

第三十三条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费，由人力资源和社会保障行政部门根据本市上年度职工月平均工资和最低工资标准进行调整。

第三十四条 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，经办机构可以依照《中华人民共和国社会保险法》第六十三条的规定追偿。

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，经办机构有权向第三人追偿。

第三十五条 由于第三人的原因造成工伤，第三人应当承担的人身损害赔偿（不含精神损害赔偿）总额低于工伤保险待遇的，由工伤保险基金补足差额部分。

第三十六条 享受工伤保险待遇的工伤职工或者其近亲属，应当向经办机构提交有关材料。经办机构应当自收到有关材料之日起 15 日内核定完毕，并按照规定落实相关待遇。

第三十七条 职工在同一用人单位多次发生工伤，应当按照伤残等级分别享受一次性伤残补助金；在解除劳动（聘用）合同或者终止劳动（人事）关系时，按最高伤残等级享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

第三十八条 签订服务协议工伤保险医疗机构、工伤康复医疗机构的医师，有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政部门给予警告，责令改正：

（一）隐匿、伪造或者擅自销毁医学文书及有关资料，影响工伤认定或者劳动能力鉴定的；

（二）以为工伤职工治疗为名开具药品处方或者购药凭证，串通参保人员不取药而兑换现金或者有关证券的；

（三）将非工伤保险基金支付的病种、诊疗项目、药品篡改为工伤保险基金支付的；

（四）故意分解处方、超量开药、重复开药的。

第三十九条 本规定自 2019 年 11 月 1 日起施行。天津市人民政府 2012 年 2 月 3 日公布的《天津市工伤保险若干规定》（2012 年市人民政府令第 50 号）同时废止。

天津市最低工资保障规定

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人民政府

文号： 津政发〔2003〕107 号

发文日期： 2003 年 09 月 04 日

施行日期： 2003 年 09 月 01 日

天津市人民政府关于印发天津市最低工资保障规定的通知

各区、县人民政府，各委、局，各直属单位：

现将《天津市最低工资保障规定》印发给你们，望认真贯彻执行。

天津市人民政府

二 00 三年九月四日

天津市最低工资保障规定

第一条 为了适应社会主义市场经济发展的需要，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活和劳动者的合法权益，依据《中华人民共和国劳动法》有关规定，结合我市情况，制定本规定。

第二条 本规定适用于本市行政区域内的各类企业、有雇工的个体经济组织（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、事业单位、社会团体、民办非企业单位和与之形成劳动关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条 本规定所称最低工资，是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位应支付的最低劳动报酬。包括月最低工资和非全日制劳动者的小时最低工资。

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。

第四条 确定和调整月最低工资标准，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）城镇就业状况；
- （五）地区之间经济发展水平的差异；
- （六）职工个人缴纳的社会保险费、住房公积金等情况。

第五条 非全日制劳动者实行小时工资制。确定和调整小时最低工资标准应当综合参考以下因素：

- （一）月最低工资标准；
- （二）单位和个人应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费；
- （三）工作稳定性；
- （四）劳动条件和劳动强度；
- （五）福利；
- （六）与全日制就业人员之间的差异。

第六条 市人民政府根据地区之间经济发展水平的差异，对不同经济发展区域确定不同的最低工资标准。

第七条 最低工资标准的确定和调整，由市劳动和社会保障部门提出调整意见，报市人民政府批准后实施，并面向社会发布。

第八条 最低工资应当以货币形式支付。

第九条 下列各项不作为最低工资的组成部分：

- （一）加班加点工资；
- （二）中、夜班津贴和高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下支付的岗位津贴，集中供热采暖补贴；
- （三）按照规定应当由用人单位支付给劳动者的福利待遇。

第十条 实行计件工资、提成工资等工资形式的，用人单位应当进行合理的折算，劳动者应得劳动报酬不得低于月最低工资标准。

第十一条 用人单位实行销售承包、项目承包、销售额（经济效益）同工资挂钩等内部工资分配形式的，以及从事季节性生产的，劳动者的工资待遇可以按年度计算，但劳动者的平均月工资收入不得低于月最低工资标准。

第十二条 有下列情形之一的，应视为劳动者提供了正常劳动：

（一）劳动者按规定享受探亲假、婚假、丧假、年休假、产假、计划生育手术假的。

（二）劳动者从用人单位应征入伍服义务兵役的。

（三）劳动者依法参加下列社会活动的：

1. 依法行使选举权或被选举权；
2. 当选代表出席政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；
3. 充当法庭证明人；
4. 出席劳动模范、先进工作者大会；
5. 工会法规定的基层工会非专职委员因工会活动占用的生产或工作时间。

（四）法律、法规规定的其他情况。

第十三条 市、区县劳动和社会保障行政部门在各自的职责范围内负责对最低工资保障制度的执行情况进行监督检查。对违反本规定的行为按照国家和本市有关规定处理。

第十四条 劳动者、工会和其他社会组织有权依法对用人单位执行最低工资保障制度的情况进行监督，对违反本规定的行为向劳动和社会保障部门举报或投诉。

第十五条 劳动者与用人单位因最低工资发生争议的，按照国家和本市劳动争议处理的规定处理。

第十六条 本规定自 2003 年 9 月 1 日起施行。1994 年 12 月 26 日市人民政府《批转市劳动局制定的〈天津市最低工资暂行规定〉》（津政发〔1994〕95 号）和 1997 年 8 月 26 日市人民政府《批转市劳动局关于修改〈天津市最低工资暂行规定〉意见的通知》（津政发〔1997〕69 号）同时废止。

关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇 正常调整制度暂行办法

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人民政府

文号： 津政发〔2008〕17 号

发文日期： 2008 年 02 月 22 日

施行日期： 2008 年 01 月 01 日

天津市人民政府批转市劳动和社会保障局等五部门关于建立全市职工平均工资发布及工资 保险福利待遇正常调整制度暂行办法的通知

各区、县人民政府，各委、局，各直属单位：

市人民政府同意市劳动和社会保障局、市财政局、市人事局、市国土房管局、市统计局《关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇正常调整制度的暂行办法》，现转发给你们，望遵照执行。

天津市人民政府

二〇〇八年二月二十二日

关于建立全市职工平均工资发布及工资保险福利待遇正常调整制度的暂行办法

第一条 为保障本市职工工资、社会保险和福利待遇与职工平均工资同步提高，做好全市职工平均工资发布及工资、社会保险、福利待遇正常调整工作，制定本办法。

第二条 建立全市职工平均工资发布制度。市劳动保障部门依据市统计部门提供的统计数据，在每年 1 月 31 日前发布上年度全市职工和在岗职工的年、月、日、小时平均工资及增幅，并通过本市主要媒体向社会公布。

市劳动保障部门依据全市职工平均工资水平和增幅，综合考虑经济发展、消费价格指数等因素，测算并拟定当年企业工资指导价，报市人民政府批准执行。

市劳动保障部门在每年年底前，依据市统计部门提供的当年全市职工平均工资预计数，确定下年度社会保险费缴费基数的最低、最高标准。

市住房公积金管理中心依据上年度全市职工月平均工资，确定当年住房公积金缴存基数上限。

第三条 建立职工工资、社会保险和福利待遇正常调整制度。

实行职工工资、社会保险和福利待遇与职工平均工资挂钩办法，以每年发布的全市职工和在岗职工平均工资为基数，计算调整相关待遇。

（一）最低工资标准，由劳动保障部门按国家有关规定，根据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，参考经济发展水平、职工平均工资、就业状况等因素进行测算并提出调整方案，报市人民政府批准后发布。

（二）企业职工办理退休计算基本养老待遇时，按上年度全市在岗职工月平均工资计发基础养老金和过渡性养老金。基础养老金以职工退休时上年度全市在岗职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数，按缴费年限计算，缴费每满 1 年按 1% 的比例发放；过渡性养老金以本人全部指数化月平均缴费工资为基数，1997 年 12 月 31 日前缴费每满 1 年按 1% 的比例发放。

（三）企事业单位工伤职工按月享受的生活护理费，以上年度全市职工月平均工资为基数，生活完全不能自理的按 50% 计发，生活大部分不能自理的按 40% 计发，生活部分不能自理的按 30% 计发。

（四）企事业单位职工因工致残被鉴定为五至十级的，解除劳动合同或者终止劳动关系时，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金，以上年度全市职工月平均工资为基数，五级伤残按 30 个月计发，六级伤残按 25 个月计发，七级伤残按 20 个月计发，八级伤残按 15 个月计发，九级伤残按 10 个月计发，十级伤残按 5 个月计发。

（五）企事业单位职工因工死亡的，以上年度全市职工月平均工资为基数，丧葬补助金按 6 个月计发，一次性工亡补助金按 60 个月计发。建立因工死亡职工供养亲属抚恤金最低标准和正常增长机制。2008 年，因工死亡职工供养配偶的抚恤金每月增发 68 元，达不到每月 591 元的补齐差额；其他供养亲属的抚恤金每月增发 51 元，达不到每月 443 元的补齐差额。以抚恤金最低发放标准为基数，今后每年按上年度全市职工平均工资增幅，提高供养亲属抚恤金标准。

（六）对企业职工、离退休人员和领取失业保险待遇人员因病、非因工死亡一次性支付的救济费，以上年度全市职工月平均工资为基数，供养 1 名直系亲属，按 6 个月计发；供养 2 名直系亲属，按 9 个月计发；供养 3 名或 3 名以上直系亲属，按 12 个月计发。

（七）机关和企事业单位职工、离退休人员和领取失业保险待遇人员因病、非因工死亡丧葬费，以全市上年度职工月平均工资为基数，按 2 个月计发。职工供养直系亲属死亡丧葬补助费，以上年度全市职工月平均工资为基数，按 1 个月计发。

(八) 机关、事业单位和企业职工防暑降温费的月标准, 按上年度全市职工月平均工资的 3% 确定, 计算时四舍五入保留到角。每年 6 月至 9 月按月发放或一次性发放。

(九) 企业职工中班津贴和夜班津贴, 以上年度全市职工日平均工资为基数计发。中班津贴按不低于 5% 的比例确定计发, 夜班津贴按不低于 10% 的比例确定计发, 计算时四舍五入保留到角。

第四条 各部门及有关单位和企业, 应以全市职工平均工资水平和增幅作为主要依据, 调整和确定职工工资和津贴、福利等待遇水平。

用人单位应依法建立和完善职工工资、社会保险、福利待遇的相关规章制度, 并告知全体劳动者。严格按照本办法的规定和标准, 及时调整相关工资、社会保险和福利待遇。用人单位可以根据实际情况, 通过职工(代表)大会或集体协商, 提高职工相关待遇标准。

第五条 本办法自 2008 年 1 月 1 日起执行。

附件: 相关待遇简表

天津市劳动和社会保障局

天 津 市 财 政 局

天 津 市 人 事 局

天津市国土资源和房屋管理局

天 津 市 统 计 局

二〇〇七年十二月十八日

附件: 相关待遇简表

待遇项目	标准
基础养老金	$(\text{上年度本市在岗职工月平均工资} + \text{本人指数化月平均缴费工资}) \div 2 \times \text{截至退休时本人缴费年限} \times 1\%$
过渡性养老金	$(\text{上年度本市在岗职工月平均工资} \times \text{全部平均工资指数}) \times \text{截至 1997 年 12 月 31 日前本人缴费年限} \times 1\%$
工伤职工生活护理费	生活完全不能自理: 上年度全市职工月平均工资 $\times$ 50%
	生活大部分不能自理: 上年度全市职工月平均工资 $\times$ 40%
	生活部分不能自理: 上年度全市职工月平均工资 $\times$

	30%
伤残五至十级的，解除或终止劳动关系一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金	伤残五级：上年度全市职工月平均工资×30 个月
	伤残六级：上年度全市职工月平均工资×25 个月
	伤残七级：上年度全市职工月平均工资×20 个月
	伤残八级：上年度全市职工月平均工资×15 个月
	伤残九级：上年度全市职工月平均工资×10 个月
	伤残十级：上年度全市职工月平均工资×5 个月
因工死亡丧葬补助金	上年度全市职工月平均工资×6 个月
一次性工亡补助金	上年度全市职工月平均工资×60 个月
因工死亡职工供养亲属	配偶抚恤金最低发放标准×上年度全市职工平均工资增幅
抚恤金	其他供养亲属抚恤金最低发放标准×上年度全市职工平均工资增幅
职工和离退休人员因病、非因工死亡一次性支付的救济费	供养 1 名直系亲属：上年度全市职工月平均工资×6 个月
	供养 2 名直系亲属：上年度全市职工月平均工资×9 个月
	供养 3 名及 3 名以上直系亲属：上年度全市职工月平均工资×12 个月
职工和离退休人员因病、非因工死亡丧葬费	上年度全市职工月平均工资×2 个月
职工供养的直系亲属死亡丧葬补助费	上年度全市职工月平均工资×1 个月
防暑降温费	上年度全市职工月平均工资×3%
中、夜班津贴	中班津贴：上年度全市职工日平均工资×5%
	夜班津贴：上年度全市职工日平均工资×10%

天津市工资支付规定

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市劳动和社会保障局

文号： 津劳局〔2003〕440 号

发文日期： 2003 年 12 月 22 日

施行日期： 2004 年 01 月 01 日

天津市劳动和社会保障局关于印发《天津市工资支付规定》的通知

各区、县、局(总公司)及有关单位：

为适应社会主义市场经济体制下劳动用工多元化的需要，规范用人单位工资支付行为，维护劳动者合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》，结合我市实际，重新制定《天津市工资支付规定》，现印发给你们，请遵照执行。

二 00 三年十二月二十二日

天津市工资支付规定

第一条 为维护劳动者的劳动报酬权益、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》及有关法律、法规的规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于本市行政区域内的企业，有雇工的个体经济组织(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、民办非企业单位和与之建立劳动关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条 本规定所称工资，是指用人单位依据国家有关规定，通过劳动合同、集体合同的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

第四条 市、区县劳动和社会保障行政部门(以下简称劳动保障行政部门)依法对本行政区域内用人单位执行工资支付法律、法规的情况进行监督检查。

第五条 用人单位应根据本单位生产经营特点依法建立工资支付制度，并告知本单位全体劳动者；劳动者应依照有关法律、法规的规定通过职工大会或职工代表大会、工资集体协商等形式，参与本单位工资分配制度的制定和执行，实行民主决策、民主管理和民主监督。

第六条 用人单位与劳动者在劳动合同中应明确约定劳动者所在岗位相对应的工资标准等内容；劳动者工作岗位变动时，应按岗位变更后约定的工资标准支付工资。

第七条 用人单位的工资支付制度应包括以下基本内容：

- (一)工资决定办法；
- (二)工资支付项目；
- (三)工资支付标准；
- (四)工资支付形式；
- (五)工资支付周期和日期；
- (六)加班工资的计算基数；
- (七)各类假期工资支付标准；
- (八)工资扣除事项；
- (九)特殊情况下的工资支付；
- (十)其他工资支付内容。

第八条 工资应当以法定货币形式支付，不得以实物或有价证券等支付。

第九条 用人单位实行工资支付登记制度。用人单位应建立劳动者工资台帐，用于准确统计劳动者工资支付数据，其主要内容应包括：支付单位名称、支付时间、支付对象姓名、支付项目和金额、加班时间和加班工资金额、工时数、应发金额、扣除项目和金额、实发金额、领取人等书面记录，保存两年以上备查。

用人单位应提供劳动者一份个人工资支付清单，劳动者有权向用人单位查询本人工资台帐。

第十条 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。

用人单位可以委托银行代发工资。

第十一条 用人单位应当按集体合同或劳动合同约定的日期支付劳动者工资。

约定的工资支付日期遇法定节假日或休息日的，应当提前在最近的工作日支付。

用人单位应当至少一个月支付一次工资(实行经营者年薪制的按有关规定执行)。

用人单位以周、日、小时支付劳动者工资的，其工时折算按照每日工作8小时，每周工作40小时、每月平均工作20.92日计算。

对完成一次性临时工作任务的劳动者，用人单位应当在工作任务完成后 3 个工作日内支付工资。

第十二条 用人单位应当按时足额支付劳动者工资，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

第十三条 用人单位应当遵守本市最低工资保障有关规定，支付劳动者的工资不得低于本市最低工资标准。

非全日制用工的小时工资不得低于本市规定的非全日制用工小时最低工资标准。

用人单位应在政府发布最低工资标准后三日内告知本单位全体劳动者。

第十四条 对于新招聘的劳动者，用人单位应当以劳动者报到之日作为起薪日期。

第十五条 用人单位与劳动者终止或者依法解除劳动合同，应在办理终止或解除劳动合同手续同时一次性付清应当支付劳动者的工资。

第十六条 用人单位依法安排劳动者加班加点的，应按以下规定支付工资。

(一)安排劳动者在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于本人小时工资的 150% 支付加班工资；

(二)安排劳动者在休息日工作的，应首先安排其补休；不能安排补休的，按照不低于本人日或小时工资的 200% 支付加班工资；

(三)安排劳动者在法定节假日工作的，应按照不低于本人日或小时工资的 300% 支付加班工资。

第十七条 计算加班工资的基数不得低于劳动者所在岗位应得的工资报酬；若低于本市最低工资标准，则以本市最低工资标准作为基数。

国家机关、事业组织、社会团体的加班工资基数以本人基本工资为基数。

第十八条 实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排其在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按不低于法定工作时间计件单价的 150% 支付工资报酬；在休息日工作的，按不低于法定工作时间计件单价的 200% 支付工资报酬；在法定节假日工作的，按不低于法定工作时间计件单价的 300% 支付工资报酬。

第十九条 经劳动保障部门批准实行综合计算工时工作制的用人单位，在综合计算周期内总实际工作时间超过总法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应按本规定第十六条(一)规定支付劳动者延长工作时间的加班工资；法定节假日安排劳动者工作的，按本规定第十六条(三)规定支付劳动者法定节假日加班工资。

第二十条 经劳动保障部门批准实行不定时工作制的用人单位，在实行不定时工作制岗位上工作的劳动者，可不执行加班工资的有关规定。

第二十一条 实行日薪制和非全日制用工小时工资制的劳动者，若周六、周日提供了劳动，视为正常工作，不享受加班工资待遇。若在法定休假日提供了劳动，则用人单位应按规定支付加班工资。

第二十二条 妇女节、青年节等部分公民节日期间，用人单位安排劳动者工作或参加庆祝活动的，不享受加班工资待遇。

少数民族传统节日期间，用人单位安排少数民族身份的劳动者工作的，按照国家和本市有关规定执行。

第二十三条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚丧假以及女职工生育(产)假、计划生育手术假等假期期间，用人单位应按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资，约定不明确的，按本人休假前 12 个月平均实得工资支付劳动者工资。

第二十四条 劳动者因工负伤，在做出伤残鉴定前，按月发给本人因工负伤前 12 个月平均实得工资；劳动者工作不满 12 个月的，按实际工作月平均实得工资计算。

第二十五条 劳动者患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内用人单位按有关规定支付其病假工资，用人单位支付劳动者病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

国家机关、事业组织、社会团体中的劳动者病假工资按机关、事业单位有关病假工资的规定执行。

第二十六条 劳动者在法定工作时间内依法参加下列活动的，用人单位应视同提供了正常劳动并且支付工资。

- (一)依法行使选举权或被选举权；
- (二)当选代表出席政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；
- (三)充当人民法庭证明人；
- (四)出席劳动模范、先进工作者大会；
- (五)《工会法》规定的基层工会非专职委员因工会活动占用的生产或工作时间；
- (六)劳动者担任集体协商代表期间，因履行代表职责，参加集体协商而占用的工作时间；
- (七)其它依法参加的社会活动。

第二十七条 非因劳动者本人原因造成用人单位停工停产，未超过一个工资支付周期的，用人单位应按劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期用人单位安排劳动者工作，经与劳动者协商一致，可以变更劳动合同，调整其工资标准，但不得低于本市最低工资标准。

因劳动者本人原因造成用人单位停工停产的，不适用前款规定。

第二十八条 用人单位依法破产时，应按照《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，优先支付欠付本单位劳动者的工资；用人单位依法终止或解散时，应优先支付欠付本单位劳动者工资。

第二十九条 劳动者受纪律处分或被依法追究刑事责任期间，用人单位没有与其解除劳动合同，且劳动者提供了正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同没有约定的，支付的工资标准不得低于本市最低工资标准。

第三十条 劳动者因涉嫌违法犯罪被收容教育、强制戒毒、拘留、逮捕等被限制人身自由期间，未提供正常劳动，用人单位可与其暂时停止履行劳动合同，暂时停止履行劳动合同期间不支付工资。

第三十一条 劳动者经证明被错误限制人身自由的或者被错判犯罪的，如果错误限制人身自由或者错判发生在 1994 年 12 月 31 日以前，应按当时国家的有关规定执行；如果错误限制人身自由或错判发生在 1995 年 1 月 1 日以后的，适用《国家赔偿法》；如果错误限制人身自由或者错判发生在 1994 年 12 月 31 日以前，但持续至 1995 年 1 月 1 日以后的，属于 1994 年 12 月 31 日以前应予赔偿的部分，可按当时国家的有关规定执行，属于 1995 年 1 月 1 日以后应予赔偿的部分，适用《国家赔偿法》。

第三十二条 复员军人、退役义务兵的工资待遇由企业自主确定；初次分配到企业的军队转业干部、转业志愿兵的工资待遇由企业根据国家和本市有关规定确定。

第三十三条 从企业、事业、机关等用人单位应征入伍的义务兵，在服役期间原用人单位应照发其工资，且工资待遇不得低于本市最低工资标准。

第三十四条 劳动者在国家规定的见习期、熟练期、学徒期或试用期内的工资待遇不得低于本市最低工资标准。

第三十五条 在劳动关系存续期间，用人单位应从劳动者工资中代扣、代缴以下费用：

- (一)应当由劳动者个人缴纳的工资、薪金所得税款；
- (二)应当由劳动者个人缴纳的社会保险费；
- (三)应当由劳动者个人缴纳的住房公积金；
- (四)协助执行法院判决、裁定由劳动者负担的抚养费、赡养费等费用；
- (五)国家法律法规规定的其他费用。

第三十六条 在劳动关系存续期间，用人单位可以从劳动者工资中扣除以下费用：

- (一)经用人单位与劳动者约定可以从劳动者工资中扣除的费用；

(二)依法签订的劳动合同中明确规定可以扣除的费用；

(三)用人单位依法制定并经职代会批准的企业内部规章制度中有明确规定可以扣除的费用；

(四)劳动者赔偿因本人原因给用人单位造成的经济损失费用。劳动者可以和用人单位协商约定经济损失赔偿的每月扣除部分，但扣除后的剩余工资不得低于本市最低工资标准。

第三十七条 各级劳动保障行政部门依法对用人单位的工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。用人单位在接受监察、处理时应当如实报告情况，并提供有关的资料和证明。

第三十八条 任何组织和劳动者发现用人单位有下列情形之一的，有权向劳动保障部门举报。

(一)未按照劳动合同或与劳动者约定支付劳动报酬的；

(二)支付劳动者工资低于本市最低工资标准的；

(三)克扣或者拖欠劳动者工资的；

(四)拒不支付劳动者加班工资或支付标准不符合法律、法规和有关规定的；

(五)用人单位因拖欠工资有意转移财产、法定代表人或者经营负责人故意回避、逃匿的；

(六)其它影响、侵害劳动者工资发放情形的。

劳动保障部门应当对举报人、用人单位报送或者提供的资料保密，保护其合法权益。

第三十九条 各级工会组织对用人单位遵守工资支付法律、法规的情况进行监督，发现违法情况，有权提出意见、建议。

第四十条 用人单位有本规定第三十八条规定的情形之一的，劳动保障部门可以要求用人单位在一定期限内逐月向其报送工资支付表，监督用人单位的工资支付情况。

第四十一条 合伙企业拖欠劳动者工资无力支付，有合伙人逃匿的，劳动保障部门可以责令其他合伙人先予支付劳动者工资，合伙人先予支付后，可依法向其他合伙人追偿。

第四十二条 建筑分包单位拖欠劳动者工资的，在总承包方或者发包方与分包方未结清工程款前，劳动保障部门可以责令总承包方或者发包方先予支付劳动者工资。总承包方或者发包方先予支付的工资款以未结清的工程款为限。

第四十三条 本规定所称克扣工资是指用人单位无本规定第三十五条、三十六条理由扣减劳动者应得工资的行为。

本规定所称无故拖欠工资是指除自然灾害、战争等不可抗力外，未经协商擅自延期支付工资的行为。

第四十四条 劳动者与用人单位之间因工资支付发生劳动争议的，可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；当事人对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第四十五条 对工伤等特殊情况下发生的劳动工资争议，劳动者在劳动仲裁中可以申请先行给付。

第四十六条 用人单位违反工资支付法律法规及本规定有关条款的，按国家和本市有关规定执行。

第四十七条 本规定自 2004 年 1 月 1 日起施行。

原天津市劳动局 1995 年 1 月 8 日发布的《关于印发〈工资支付暂行规定〉的通知》（津劳工字[1995]7 号）、1995 年 8 月 25 日发布的《关于印发〈对“工资支付暂行规定”有关问题的补充规定〉的通知》（津劳工字[1995]278 号）、1994 年 12 月 6 日发布的《关于加班工资支付办法暂行规定》（津劳工字[1994]342 号）、1995 年 3 月 7 日发布的《〈关于加班工资支付办法暂行规定〉的补充规定》（津劳工字[1995]81 号）同时废止。

天津市劳动和社会保障局关于用人单位终止或解除劳动合同 支付经济补偿有关问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市劳动和社会保障局

文号： 津劳社局发〔2008〕165 号

发文日期： 2008 年 08 月 20 日

施行日期： 2008 年 08 月 20 日

各区、县劳动和社会保障局，各委、局（集团总公司）劳动保障部门，各有关单位：

为了规范用人单位终止或解除劳动合同支付给劳动者的经济补偿标准，根据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）的有关规定，现对《劳动合同法》施行之前签订并在施行之后存续劳动合同的有关经济补偿金问题通知如下：

一、 用人单位和劳动者终止劳动合同的，劳动者在本单位 2007 年 12 月 31 日前的工作年限，计发经济补偿的标准为：按照 2007 年 12 月 31 日前劳动者在本单位的工作年限，每满一年用人单位向其支付相当于一个月工资的经济补偿，最高不超过六个月。劳动者在本单位的工作年限不满一年的，按一年计算。本条款中工资是指劳动者终止劳动合同前的十二个月的平均工资，劳动者月平均工资低于企业平均工资的，按企业平均工资计算，但不得低于上年度本市职工月平均工资的百分之六十。

劳动者在本单位 2008 年 1 月 1 日后的工作年限，计发经济补偿的标准，按照《劳动合同法》的规定执行。

二、 用人单位和劳动者解除劳动合同的，劳动者在本单位 2007 年 12 月 31 日前的工作年限，计发经济补偿依照《中华人民共和国劳动法》及其 2007 年 12 月 31 日以前出台的正在生效相关的规定执行。劳动者在本单位 2008 年 1 月 1 日后的工作年限，计发经济补偿依照《劳动合同法》执行。

二 00 八年八月二十日

社会保险经办条例

时效性： 现行有效
发文机关： 国务院
文号： 国务院令 第 765 号
发文日期： 2023 年 8 月 16 日
施行日期： 2023 年 12 月 1 日

第一章 总 则

第一条 为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，促进社会公平，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本条例。

第二条 经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险，适用本条例。

第三条 社会保险经办工作坚持中国共产党的领导，坚持以人民为中心，遵循合法、便民、及时、公开、安全的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门主管全国基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。国务院医疗保障行政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门按照统筹层次主管基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。县级以上地方人民政府医疗保障行政部门按照统筹层次主管基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

第五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门以及其他有关部门按照各自职责，密切配合、相互协作，共同做好社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府应当加强对本行政区域社会保险经办工作的领导，加强社会保险经办能力建设，为社会保险经办工作提供保障。

第二章 社会保险登记和关系转移

第六条 用人单位在登记管理机关办理登记时同步办理社会保险登记。

个人申请办理社会保险登记，以公民身份号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第七条 社会保障卡是个人参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险和享受各项社会保险待遇的凭证，包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险等社会保险和享受基本医疗保险、生育保险等社会保险待遇的凭证。

第八条 登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构共享，公安、民政、卫生健康、司法行政等部门应当将个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等信息与社会保险经办机构共享。

第九条 用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化，以及个人参保信息发生变化的，用人单位和个人应当及时告知社会保险经办机构。社会保险经办机构应当对用人单位和个人提供的参保信息与共享信息进行比对核实。

第十条 用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。

第十一条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息：

- （一）社会保险登记情况；
- （二）社会保险费缴纳情况；
- （三）社会保险待遇享受情况；
- （四）个人账户情况；
- （五）与社会保险经办相关的其他情况。

第十二条 参加职工基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加职工基本养老保险的个人在机关事业单位与企业等不同性质用人单位之间流动就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加城乡居民基本养老保险且未享受待遇的个人跨统筹地区迁移户籍，其城乡居民基本养老保险关系可以随同转移。

第十三条 参加职工基本医疗保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本医疗保险关系随同转移。

参加城乡居民基本医疗保险的个人跨统筹地区迁移户籍或者变动经常居住地，其城乡居民基本医疗保险关系可以按照规定随同转移。

职工基本医疗保险与城乡居民基本医疗保险之间的关系转移，按照规定执行。

第十四条 参加失业保险的个人跨统筹地区就业，其失业保险关系随同转移。

第十五条 参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。

第十六条 用人单位和个人办理社会保险关系转移接续手续的，社会保险经办机构应当在规定时限内办理完毕，并将结果告知用人单位和个人，或者提供办理情况查询服务。

第十七条 军事机关和社会保险经办机构，按照各自职责办理军人保险与社会保险关系转移接续手续。

社会保险经办机构应当为军人保险与社会保险关系转移接续手续办理优先提供服务。

第三章 社会保险待遇核定和支付

第十八条 用人单位和个人应当按照国家规定，向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 20 个工作日内办理完毕。

第十九条 参加职工基本养老保险的个人死亡或者失业人员在领取失业保险金期间死亡，其遗属可以依法向社会保险经办机构申领丧葬补助金和抚恤金。社会保险经办机构应当及时核实有关情况，按照规定核定并发放丧葬补助金和抚恤金。

第二十条 个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。

因特殊情况个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 30 个工作日内办理完毕。

参加生育保险的个人申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料。社会保险经办机构应当对病历资料进行审核，并自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第二十一条 工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期延长确认、工伤旧伤复发确认，应当向社会保险经办机构提供诊断证明、病历资料。

第二十二条 个人治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、辅助器具配置机构直接结算。

因特殊情况用人单位或者个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 20 个工作日内办理完毕。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责建立健全异地就医医疗费用结算制度。社会保险经办机构应当做好异地就医医疗费用结算工作。

第二十四条 个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

个人申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当对职业资格证书或者职业技能等级证书进行审核，并自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第二十五条 个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起 20 个工作日内告知社会保险经办机构。社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。

第二十六条 社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，核验社会保险待遇享受资格。通过信息比对、自助认证等方式无法确认社会保险待遇享受资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。

对涉嫌丧失社会保险待遇享受资格后继续享受待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查确认不符合社会保险待遇享受资格的，停止发放待遇。

第四章 社会保险经办服务和管理

第二十七条 社会保险经办机构应当依托社会保险公共服务平台、医疗保障信息平台等实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办。

第二十八条 社会保险经办机构应当推动社会保险经办事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办窗口应当进驻政务服务中心，为用人单位和个人提供一站式服务。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当强化社会保险经办服务能力，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第二十九条 用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道办理，也可以到社会保险经办窗口现场办理。

第三十条 社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，提供无障碍信息交流，完善无障碍服务设施设备，采用授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十一条 用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求其提供身份证件以外的其他证明材料的，应当有法律、法规和国务院决定依据。

第三十二条 社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对社会保险缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。

第三十三条 社会保险经办机构应当根据经办工作需要，与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务行为。人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第三十四条 医疗保障行政部门所属的社会保险经办机构应当改进基金支付和结算服务，加强服务协议管理，建立健全集体协商谈判机制。

第三十五条 社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，确保信息完整、准确和安全。

第三十六条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。

社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十七条 社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十八条 社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十九条 社会保险经办机构具体编制下一年度社会保险基金预算草案，报本级人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。社会保险基金收入预算草案由社会保险经办机构会同社会保险费征收机构具体编制。

第四十条 社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金、支付基金支出款项、上解上级经办机构基金、下拨下级经办机构基金等。

第四十一条 社会保险经办机构应当按照国家统一的会计制度对社会保险基金进行会计核算、对账。

第四十二条 社会保险经办机构应当核查下列事项：

（一）社会保险登记和待遇享受等情况；

（二）社会保险服务机构履行服务协议、执行费用结算项目和标准情况；

（三）法律、法规规定的其他事项。

第四十三条 社会保险经办机构发现社会保险服务机构违反服务协议，可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或者所在部门涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至解除服务协议；社会保险服务机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。

第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门会同有关部门建立社会保险信用管理制度，明确社会保险领域严重失信主体名单认定标准。

社会保险经办机构应当如实记录用人单位、个人和社会保险服务机构及其工作人员违反社会保险法律、法规行为等失信行为。

第四十六条 个人多享受社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退回；难以一次性退回的，可以签订还款协议分期退回，也可以从其后续享受的社会保险待遇或者个人账户余额中抵扣。

第五章 社会保险经办监督

第四十七条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

- （一）社会保险法律、法规、规章执行情况；
- （二）社会保险登记、待遇支付等经办情况；
- （三）社会保险基金管理情况；
- （四）与社会保险服务机构签订服务协议和服务协议履行情况；
- （五）法律、法规规定的其他事项。

财政部门、审计机关按照各自职责，依法对社会保险经办机构的相关工作实施监督。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，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。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违反社会保险法律、法规、规章的，应当按照各自职责提出处理意见，督促整改，并可以约谈相关负责人。

第四十九条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法保护用人单位和个人的信息，不得以任何形式泄露。

第五十条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办进行监督。

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，听取用人单位和个人的意见建议，接受社会监督。

工会、企业代表组织应当及时反映用人单位和个人对社会保险经办的意见建议。

第五十一条 任何组织和个人有权对违反社会保险法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到的有关社会保险的举报、投诉，应当依法进行处理。

第五十二条 用人单位和个人认为社会保险经办机构在社会保险经办工作中侵害其社会保险权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第五十三条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正；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；对负有责任的领导人员和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）违反规定要求提供证明材料的；
- （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）违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十四条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对负有责任的领导人员和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，依法承担赔偿责任。

第五十五条 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，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令退回，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；属于定点医药机构的，责令其暂停相关责任部门 6 个月以上 1 年以下涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至由社会保险经办机构解除服务协议；属于其他社会保险服务机构的，由社会保险经办机构解除服务协议。对负有责任的领导人员和直接责任人员，有执业资格的，由有关主管部门依法吊销其执业资格。

第五十六条 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关按照各自职责责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十七条 社会保险服务机构拒绝人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门监督检查或者谎报、瞒报有关情况的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正，并可以约谈有关负责人；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款。

第五十八条 公职人员在社会保险经办工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十九条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第六十条 本条例所称社会保险经办机构，是指人力资源社会保障行政部门所属的经办基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险的机构和医疗保障行政部门所属的经办基本医疗保险、生育保险等社会保险的机构。

第六十一条 本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构等机构。

第六十二条 社会保障卡加载金融功能，有条件的地方可以扩大社会保障卡的应用范围，提升民生服务效能。医保电子凭证可以根据需要，加载相关服务功能。

第六十三条 本条例自 2023 年 12 月 1 日起施行。

失业保险金申领发放办法

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 劳动和社会保障部令第8号

发文日期： 2000年10月26日

施行日期： 2024年6月14日

第一章 总则

第一条 为保证失业人员及时获得失业保险金及其他失业保险待遇，根据《失业保险条例》（以下简称《条例》），制定本办法。

第二条 参加失业保险的城镇企业事业单位职工以及按照省级人民政府规定参加失业保险的其他单位人员失业后（以下统称失业人员），申请领取失业保险金、享受其他失业保险待遇适用本办法；按照规定应参加而尚未参加失业保险的不适用本办法。

第三条 劳动保障行政部门设立的经办失业保险业务的社会保险经办机构（以下简称经办机构）按照本办法规定受理失业人员领取失业保险金的申请，审核确认领取资格，核定领取失业保险金、享受其他失业保险待遇的期限及标准，负责发放失业保险金并提供其他失业保险待遇。

第二章 失业保险金申领

第四条 失业人员符合《条例》第十四条规定条件的，可以申请领取失业保险金，享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业的是指下列人员：

- （一）终止劳动合同的；
- （二）被用人单位解除劳动合同的；
- （三）被用人单位开除、除名和辞退的；
- （四）根据《中华人民共和国劳动法》第三十二条第二、三项与用人单位解除劳动合同的；
- （五）法律、行政法规另有规定的。

第五条 失业人员失业前所在单位，应将失业人员的名单自终止或者解除劳动合同之日起 7 日内报受理其失业保险业务的经办机构备案，并按要求提供终止或解除劳动合同证明等有关材料。

第六条 失业人员应在终止或者解除劳动合同之日起 60 日内到受理其单位失业保险业务的经办机构申领失业保险金。

第七条 失业人员申领失业保险金应填写《失业保险金申领表》，并出示下列证明材料：

- （一）本人身份证明；
- （二）所在单位出具的终止或者解除劳动合同的证明；
- （三）失业登记；
- （四）省级劳动保障行政部门规定的其他材料。

第八条 失业人员领取失业保险金，应由本人按月到经办机构领取，同时应向经办机构如实说明求职和接受职业指导、职业培训情况。

第九条 失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定向经办机构申请领取医疗补助金。

第十条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，其家属可持失业人员死亡证明、领取人身份证明、与失业人员的关系证明，按规定向经办机构领取一次性丧葬补助金和其供养配偶、直系亲属的抚恤金。失业人员当月尚未领取的失业保险金可由其家属一并领取。

第十一条 失业人员在领取失业保险金期间，应积极求职，接受职业指导和职业培训。失业人员在领取失业保险金期间求职时，可以按规定享受就业服务减免费用等优惠政策。

第十二条 失业人员在领取失业保险金期间或期满后，符合享受当地城市居民最低生活保障条件的，可以按照规定申请享受城市居民最低生活保障待遇。

第十三条 失业人员在领取失业保险金期间，发生《条例》第十五条规定情形之一的，不得继续领取失业保险金和享受其他失业保险待遇。

第三章 失业保险金发放

第十四条 经办机构自受理失业人员领取失业保险金申请之日起 10 日内，对申领者的资格进行审核认定，并将结果及有关事项告知本人。经审核合格者，从其办理失业登记之日起计发失业保险金。

第十五条 经办机构根据失业人员累计缴费时间核定其领取失业保险金的期限。失业人员累计缴费时间按照下列原则确定：

（一）实行个人缴纳失业保险费前，按国家规定计算的工龄视同缴费时间，与《条例》发布后缴纳失业保险费的时间合并计算。

（二）失业人员在领取失业保险金期间重新就业后再次失业的，缴费时间重新计算，其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。失业人员在领取失业保险金期间重新就业后不满一年再次失业的，可以继续申领其前次失业应领取而尚未领取的失业保险金。

第十六条 失业保险金以及医疗补助金、丧葬补助金、抚恤金、职业培训和职业介绍补贴等失业保险待遇的标准按照各省、自治区、直辖市人民政府的有关规定执行。

第十七条 失业保险金应按月发放，由经办机构开具单证，失业人员凭单证到指定银行领取。

第十八条 对领取失业保险金期限即将届满的失业人员，经办机构应提前一个月告知本人。

失业人员在领取失业保险金期间，发生《条例》第十五条规定情形之一的，经办机构有权即行停止其失业保险金发放，并同时停止其享受其他失业保险待遇。

第十九条 经办机构应当通过准备书面资料、开设服务窗口、设立咨询电话等方式，为失业人员、用人单位和社会公众提供咨询服务。

第二十条 经办机构应按规定负责失业保险金申领、发放的统计工作。

第四章 失业保险关系转迁

第二十一条 对失业人员失业前所在单位与本人户籍不在同一统筹地区的，其失业保险金的发放和其他失业保险待遇的提供由两地劳动保障行政部门进行协商，明确具体办法。协商未能取得一致的，由上一级劳动保障行政部门确定。

第二十二条 失业人员失业保险关系跨省、自治区、直辖市转迁的，失业保险费用应随失业保险关系相应划转。需划转的失业保险费用包括失业保险金、医疗补助金和职业培训、职业介绍补贴。其中，医疗补助金和职业培训、职业介绍补贴按失业人员应享受的失业保险金总额的一半计算。

第二十三条 失业人员失业保险关系在省、自治区范围内跨统筹地区转迁，失业保险费用的处理由省级劳动保障行政部门规定。

第二十四条 失业人员跨统筹地区转移的，凭失业保险关系迁出地经办机构出具的证明材料到迁入地经办机构领取失业保险金。

第五章 附则

第二十五条 经办机构发现不符合条件，或以涂改、伪造有关材料等非法手段骗取失业保险金和其他失业保险待遇的，应责令其退还；对情节严重的，经办机构可以提请劳动保障行政部门对其进行处罚。

第二十六条 经办机构工作人员违反本办法规定的，由经办机构或主管该经办机构的劳动保障行政部门责令其改正；情节严重的，依法给予行政处分；给失业人员造成损失的，依法赔偿。

第二十七条 失业人员因享受失业保险待遇与经办机构发生争议的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十八条 符合《条例》规定的劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的农民合同制工人申领一次性生活补助，按各省、自治区、直辖市办法执行。

第二十九条 《失业保险金申领表》的样式，由劳动和社会保障部统一制定。

第三十条 本办法自二〇〇一年一月一日起施行。

天津市人社局 天津市医保局 天津市税务局关于劳务派遣单位参加社会保险有关问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人社局 天津市医保局 天津市税务局

文号： 津人社局发〔2023〕16 号

发文日期： 2023 年 12 月 12 日

施行日期： 2024 年 01 月 01 日

各区人力资源和社会保障局、医疗保障局、税务局，有关单位：

优化本市社会保险费征收模式，保障被派遣劳动者合法权益，现就劳务派遣单位参加社会保险有关问题通知如下：

一、劳务派遣单位及其被派遣劳动者参加社会保险，应当按照《中华人民共和国社会保险法》、《劳务派遣暂行规定》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 22 号）等相关规定执行。

二、本市劳务派遣单位向本市用工单位派遣劳动者，劳务派遣单位应为被派遣劳动者参加本市社会保险（含企业职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险，下同），并按时足额缴纳社会保险费。本市劳务派遣单位向外省市用工单位派遣劳动者，劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构在当地办理参保缴费手续；劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位在当地代为办理参保缴费手续。

三、外省市劳务派遣单位向本市用工单位派遣劳动者，劳务派遣单位应为被派遣劳动者参加本市社会保险，并按时足额缴纳社会保险费。其中：劳务派遣单位在本市设立分支机构的，由分支机构办理参保缴费手续；劳务派遣单位未在本市设立分支机构的，由本市用工单位代为办理参保缴费手续。

四、劳务派遣单位为被派遣劳动者办理本市社会保险参保缴费手续，应向社会保险经办机构申报登记被派遣劳动者的用工单位信息，并告知被派遣劳动者社会保险权益。

五、用工单位应定期查询被派遣劳动者社会保险参保缴费情况，督促劳务派遣单位为被派遣劳动者按时足额缴纳社会保险费，切实保障被派遣劳动者社会保险权益。

六、被派遣劳动者在劳务派遣单位参加本市工伤保险的，按劳务派遣单位核定费率，并按规定参与劳务派遣单位的工伤保险费率浮动；被派遣劳动者由本市用工单位代为办理参保缴费手续的，按用工单位核定费率，并按规定参与用工单位的工伤保险费率浮动。

七、本通知自 2024 年 1 月 1 日起实施，《市人社局市财政局关于印发劳务派遣用工参加社会保险有关问题暂行规定的通知》（津人社局发〔2014〕94 号）同步废止。

市人社局 市医保局 市税务局

2023 年 12 月 12 日

天津市人社局关于实行高温津贴制度有关事项的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社规字〔2023〕3 号

发文日期： 2023 年 04 月 29 日

施行日期： 2023 年 06 月 01 日

各区人力资源和社会保障局，各委办局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

为加强高温天气作业劳动保护工作，维护劳动者身体健康及相关合法权益，根据劳动法和《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）规定，现就实行高温津贴制度有关事项通知如下：

一、用人单位在 35℃ 以上（含 35℃）高温天气期间，安排劳动者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 33℃ 以下（不含 33℃）的（以下简称高温天气作业），应当向劳动者发放高温津贴。

高温天气温度数据，以实际作业地点的气象主管部门（地市级以上）所属气象台站发布的天气实况数据为准。

二、工作地点不固定或机动作业的劳动者，在处于高温天气期间的任一工作地点从事高温天气作业的，用人单位应按规定计发高温津贴。

三、从事高温天气作业的劳动者，高温津贴可以按照日累计高温天气作业小时数折算后发放。用人单位无法准确测定日累计高温天气作业小时数的，应按高温津贴标准的 100% 计发。

四、本市高温津贴标准为上年度全市职工日平均工资的 12%，计算时四舍五入保留到角。高温津贴按日计算、按月发放，为职工工资组成项目，但不作为最低工资组成项目。用人单位与劳动者可以根据实际情况，就高温天气劳动保护有关事项开展集体协商，签订集体合同，在国家及本市规定的标准基础上，约定相关待遇标准。

五、劳动合同履行地不在本市行政区域内的，高温津贴等事项按照劳动合同履行地的有关规定执行；劳动合同履行地的高温津贴低于本市规定标准，且用人单位与劳动者约定按照本市有关规定执行的，从其约定。

六、用人单位与从事非全日制用工的劳动者订立劳动合同、约定劳动报酬时，应充分考虑高温津贴相关因素。

七、高温津贴应以法定货币形式发放给劳动者，不得以发放清凉饮料、防暑降温用品等实物或证券代替。

八、用人单位应加强工作场所温度测量和记录工作，相关资料保存 2 年以上。

九、高温天气期间，用人单位应根据生产特点和具体条件，合理安排工作时间、实行轮换作业、增加休息时间、减轻劳动强度、减少室外作业，改善劳动条件和作业环境，落实对女职工和未成年工的特殊保护，切实做好防暑降温工作，保障劳动者身体健康，促进企业安全生产。

十、本通知自 2023 年 6 月 1 日起施行，至 2028 年 5 月 31 日废止。

2023 年 4 月 29 日

天津市职工生育保险规定

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人民政府办公厅

文号： 津政办规〔2022〕18号

发文日期： 2022年12月08日

施行日期： 2023年01月01日

第一章 总则

第一条 为维护职工合法权益，保障女职工在生育和实施计划生育手术期间获得基本的医疗和生活保障，根据《中华人民共和国社会保险法》、《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》、《女职工劳动保护特别规定》等有关法律、法规和文件规定，结合本市实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于本市行政区域内职工生育保险的参保缴费、待遇支付、基金管理、经办服务及监督管理等工作。

第三条 本市职工生育保险实行全市统筹，遵循保障水平与经济社会发展水平相适应、权利与义务相对等、公平与效率相结合的工作原则，推进职工生育保险高质量可持续发展。

第四条 市和区医疗保障部门负责本行政区域内职工生育保险管理工作。

财政、卫生健康、人社、税务等部门在各自职责范围内负责有关职工生育保险工作。

医疗保障经办机构负责提供职工生育保险经办服务。

市医疗保障部门可以委托市医疗保障行政执法机构，具体实施职工生育保险监督检查等行政执法工作。

第五条 本市加强与其他省市职工生育保险合作，做好区域职工生育保险工作协同。按照国家统一规定做好职工生育保险跨统筹地区待遇衔接、异地就医直接结算等有关工作。

第二章 参保缴费

第六条 国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等用人单位及其职工，应当参加职工生育保险。参加职工基本医疗保险的灵活就业人员同步参加职工生育保险，纳入职工生育保险保障范围。

第七条 用人单位依法为其职工申请办理职工生育保险参保登记。参加职工生育保险的灵活就业人员自行申请办理参加职工生育保险登记。

第八条 用人单位应当按照上年度职工月平均工资总和的0.5%按月缴纳职工生育保险费，职工个人不缴费。灵活就业人员按照其职工基本医疗保险缴费基数的0.5%按月缴纳职工生育保险费。

第九条 职工基本医疗保险和职工生育保险合并实施，统一征缴，按照参加职工生育保险和职工基本医疗保险的缴费比例之和确定新的职工基本医疗保险费率。

第十条 领取失业保险金人员参加职工生育保险应当缴纳费用从失业保险基金中支付，个人不缴费，并按规定享受待遇。

第十一条 用人单位应当依法自行申报、按时足额缴纳职工生育保险费，逾期缴纳的按规定收取滞纳金。职工生育保险费征收机构应当依法按时足额征收职工生育保险费。

第十二条 本市职工生育保险缴费费率根据本市经济社会发展水平、基金运行等情况确定并适时作相应调整。市医疗保障部门会同市财政等有关部门及时提出调整方案，报市人民政府批准后执行。

第三章 待遇支付

第十三条 参加职工生育保险的用人单位职工自正常缴费当月起、灵活就业人员自连续正常缴费满6个月起、领取失业保险金人员自领取失业保险金当月起，发生的生育医疗费用纳入职工生育保险报销范围。职工生育保险对参保人员中断缴费后生育医疗费用的待遇判定条件比照职工基本医疗保险执行。

第十四条 职工生育保险支付的生育津贴申领发放根据国家相关政策确定。领取失业保险金人员生育或终止妊娠当月按规定正常缴纳职工生育保险费后，具备生育津贴申领条件；其他参保人员生育或终止妊娠当月已经按规定正常享受生育医疗费用报销待遇，且当前连续缴费（含补缴）6个月以上，具备生育津贴申领条件。参保人员领取生育津贴的当月，应按规定正常享受生育医疗费用报销待遇。

第十五条 职工生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

（一）生育医疗费用包括下列各项：

1. 生育的医疗费用；
2. 计划生育的医疗费用；
3. 法律、法规规定的其他项目费用。

（二）职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

1. 女职工生育享受产假；
2. 享受计划生育手术休假；
3. 法律、法规规定的其他情形。

第十六条 女职工生育或终止妊娠，按日享受生育津贴。用人单位职工生育津贴日标准按照其生育或终止妊娠时所在单位上年度职工月平均工资除以 30.4 计算。灵活就业人员生育津贴日标准按照上年度全市灵活就业人员职工生育保险月平均缴费基数除以 30.4 计算。

（一）妊娠未满 4 个月流产的，享受 15 天生育津贴；

（二）妊娠满 4 个月流产的，享受 42 天生育津贴；

（三）生育婴儿的，享受 128 天生育津贴；难产的，增加 15 天生育津贴；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加 15 天生育津贴。国家另有规定的，从其规定。

第十七条 参保人员的生育津贴实行分类申领和发放。其中，国家机关、事业单位由单位申领并代为发放；企业由单位申领并由医疗保障经办机构发放给参保女职工本人；灵活就业人员由本人申领并由医疗保障经办机构发放给本人。

女职工产假期间的工资标准高于医疗保障经办机构核定的生育津贴标准的，用人单位应将差额部分发放给女职工本人。

第十八条 女职工生育期间出现并发症或合并症的，实行按项目支付，其中，合并症医疗费用由职工基本医疗保险按规定支付，并发症医疗费用由职工基本医疗保险按规定全额支付。

第十九条 有下列情形之一的，参保人员发生的生育医疗费用不纳入职工生育保险支付：

- （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；
- （五）国家和本市规定的其他不予支付的情形。

第二十条 参加本市职工基本医疗保险的退休人员，在享受职工基本医疗保险待遇期间可以享受生育医疗费用报销待遇，由职工生育保险基金按照本规定报销。

第二十一条 职工生育保险报销范围按照本市基本医疗保险和生育保险药品目录、诊疗项目目录、医疗服务设施标准执行。综合考虑基本医疗保险（含生育保险）基金可承受能力、相关技术规范因素，逐步将适宜的分娩镇痛和辅助生殖技术项目按程序纳入基金支付范围。

第二十二条 生育的医疗费用和计划生育的医疗费用等支付标准和支付方式，由市医疗保障部门会同市财政、卫生健康部门根据本市经济社会发展水平、基金运行情况制定。

第四章 基金管理

第二十三条 职工生育保险基金管理应当坚持以支定收、收支基本平衡的原则，实行全市统筹，确保基金稳定、可持续运行。

第二十四条 职工生育保险基金由下列各项构成：

- （一）用人单位或灵活就业人员缴纳的职工生育保险费；
- （二）职工生育保险基金的利息；
- （三）滞纳金；
- （四）其他资金。

第二十五条 职工生育保险基金并入职工基本医疗保险基金后，纳入社会保险财政专户管理，专款专用，任何单位和个人不得挤占和挪用。

第二十六条 职工生育保险和职工基本医疗保险合并实施后，不再单列职工生育保险基金收入，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。

第二十七条 职工生育保险基金与职工基本医疗保险基金预算、决算合并编制，具体由市医疗保障经办机构编制，其中收入预算、决算市医疗保障经办机构应会同市税务部门编制，经市医疗保障部门同意、市财政部门审核后，报市人民政府审批。

第五章 经办服务

第二十八条 参保人员生育、实施计划生育手术等，应当到具有助产、计划生育技术服务资质的定点医疗机构生产或就医。医疗保障经办机构应当与具有助产、计划生育技术服务资质的定点医疗机构签订协议，并向社会公布。

第二十九条 参保人员在异地发生的生育的医疗费用和计划生育的医疗费用，先由个人垫付，再统一向医疗保障经办机构进行申报。医疗保障经办机构应及时审核支付。

第三十条 参保人员在本市按规定办理生育保险妊娠登记后，开始享受职工生育保险待遇。

第三十一条 医疗保障经办机构应当加强协议管理，对经审查核实违反职工生育保险服务协议定点医疗机构，依据职工生育保险服务协议给予相应处理。定点医疗机构违规申报费用经审查核实的不予支付。定点医疗机构不得将被拒付的费用转由参保人员承担。

第三十二条 定点医疗机构为参保人员提供规定项目以外的医疗项目和职工生育保险规定不予支付的项目，并收取相应费用的，必须征得参保人员同意。

第三十三条 推进职工生育保险支付方式改革，普遍采取住院分娩医疗费用按病种、产前检查按人头的支付方式，引导定点医疗机构合理诊疗，进一步控制生育成本。

第三十四条 做好职工生育保险参保和待遇核准支付工作，推动职工生育保险待遇核准支付“跨省通办”。推进出生医学证明、儿童预防接种、户口登记、城乡居民基本医疗保险参保等“出生一件事”联办。

第六章 监督管理

第三十五条 用人单位不按照本规定参加职工生育保险、缴纳职工生育保险费，或者欠缴、少缴职工生育保险费造成职工生育保险待遇损失的，由用人单位按法律、法规有关规定予以支付。

第三十六条 市医疗保障、财政部门对职工生育保险基金实施监督管理。

第三十七条 本市各级人民政府、医疗保障部门和其他有关部门在职工生育保险管理、监督工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处理。

第三十八条 鼓励支持单位和个人对违反职工生育保险相关法律、法规的行为进行举报，经查证属实的，按照有关规定给予奖励。接受举报的部门，应当对举报人的相关信息予以保密。

第三十九条 定点医疗机构及其工作人员、参保人员等存在违法违规行为，属于职工生育保险服务协议规定内容的，按照协议约定进行处理；属于法律、法规和有关规定明确的行政处罚规定范畴的，依法给予行政处罚。

第七章 附则

第四十条 市医疗保障部门会同市财政、卫生健康、税务、人社等相关部门另行制定实施细则。

第四十一条 本规定自 2023 年 1 月 1 日起施行，有效期 5 年。

天津市人力资源和社会保障局关于规范就失业登记管理有关问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社办发[2024]18 号

发文日期： 2024 年 05 月 30 日

施行日期： 2024 年 06 月 01 日

各区人力资源和社会保障局，有关单位：

为进一步规范就业和失业登记管理，准确掌握全市劳动者就失业状况，精准提供公共就业服务，根据《中华人民共和国就业促进法》、人力资源社会保障部《就业服务与就业管理规定》和《天津市就业促进条例》等国家和本市法律法规规定，结合工作实际，现就进一步规范本市就失业登记管理有关问题通知如下：

一、关于就业登记

(一)单位就业登记

登记范围：坐落在本市行政区域内的各类企业、个体经济组织和招用与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体等用人单位，招用法定劳动年龄内、有劳动能力的城乡劳动者，签订劳动合同后，应当为其办理就业登记。新就业形态从业人员，与用人单位建立劳动关系且签订劳动合同的，按单位就业方式办理就业登记。

登记内容：主要包括用人单位基本情况，劳动者个人基本信息、就业形式、劳动合同订立等情况。

办理方式：用人单位与劳动者新签订劳动合同，应当自签订劳动合同之日起 30 日内，通过下列途径办理就业登记：

1. 登录天津公共就业服务网(job.hrss.tj.gov.cn)、天津市人力资源和社会保障局官网(hrss.tj.gov.cn)网上办事大厅在线办理。
2. 到市、区公共就业服务机构或参保区社会保险经办机构，填写《单位就业登记名册》(附件 1)线下办理；用人单位首次办理就业登记时，应提交《用人单位基本信息表》(附件 2)；用人单

位招用未在本市办理过就业登记的劳动者办理就业登记时，应提交《劳动者基本信息表》（附件 3），劳动者可登录天津公共就业服务网在“个人基本信息模块”填写个人信息。

用人单位与劳动者续订变更劳动合同的，无需重复就业登记，应当自续订变更之日起 30 日内，填写《续订变更劳动合同名册》（附件 4），到区人社部门办理续订变更劳动合同备案手续或登录天津市人力资源和社会保障局官网网上办事大厅在线办理续订变更劳动合同备案手续。

（二）单位就业登记注销（退工备案）

注销情形：用人单位与劳动者终止、解除劳动合同或已为劳动者依法办理退休手续、丧失劳动能力、死亡等情况，应当办理单位就业登记注销（退工备案）手续。

办理方式：用人单位应当于符合注销条件之日起 15 日内，通过下列途径办理单位就业登记注销（退工备案）手续：

1. 登录天津公共就业服务网、天津市人力资源和社会保障局官网网上办事大厅在线办理。
2. 填写《单位就业登记注销（退工备案）信息表》（附件 5），到市、区公共就业服务机构线下办理。

用人单位办理单位就业登记注销（退工备案）手续后 15 日内，应按照劳动合同法有关规定将终止解除劳动关系相关凭证交予劳动者，并告知办理失业登记和享受失业保险待遇相关事宜。

涉及按照劳动合同法第四十一条规定裁减人员 20 人以上或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的，应提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见后，将裁减人员方案和《用人单位裁减人员情况报告表》（附件 6）向注册地所在区人社部门报告。企业注册地与生产经营所在地不一致的，注册地人社部门将相关信息同步共享给实际经营所在地的区人社部门。各区人社部门每月 3 日前将上月裁员情况报送市人社部门。

劳动者与原用人单位终止或者解除劳动合同，与新用人单位签订劳动合同，可以不办理单位就业登记注销（退工备案），由新用人单位凭原用人单位出具的终止或者解除劳动合同相关证明直接为其办理就业登记手续。

（三）个人就业登记

登记范围：劳动者在法定劳动年龄内自主创业、灵活就业或从事个体经营的，应当办理个人就业登记。新就业形态从业人员未与任何用人单位建立劳动关系的，可以办理个人就业登记。

登记内容：主要包括劳动者人员基本信息、就业形式、创业时间等情况。

办理方式：本人填写《个人就业登记（注销）表》（附件 7），可到区公共就业服务机构或街道（乡镇）党群服务中心（劳动保障服务机构）办理个人就业登记。已办理自主创业登记、个体经营或

灵活就业的劳动者，创业情况、经营情况或灵活就业情况发生变更或退出的，应当于变更或退出之日起 15 日内到经办机构办理变更或注销手续。

二、关于失业登记

登记范围：法定劳动年龄内有劳动能力、有就业创业需求、处于无业状态的城乡劳动者，符合下列情形之一的，可以在户籍地、常住地、就业地(失业人员失业前进行就业登记的地点)、参保地(失业人员失业前参加社会保险的地点)办理失业登记：

(一)年满 16 周岁，从各类学校毕业、肄业的。

(二)从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的：被企业解除或终止劳动关系的，企业破产倒闭终止劳动关系的，从机关事业单位被辞退解聘的，从各类单位辞职的，退出公益性岗位的。

(三)个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；退出个体经营、灵活就业的。

(四)承包土地被征用的。

(五)军人退出现役且未纳入国家统一安置的。

(六)刑满释放、假释、监外执行的。

(七)有转移就业意愿的在城镇无业的农村劳动力。

登记内容：主要包括个人基本信息、失业原因、求职意向等情况。

办理方式：(一)登录全国人力资源社会保障政务服务平台、天津公共就业服务网、天津市人力资源和社会保障局官网网上办事大厅在线提交本人信息，填报《失业登记(注销)信息表》(附件 8)，并作出真实性承诺。

(二)持本人有效身份证件和《失业登记(注销)信息表》，到户籍地、常住地、就业地、参保地公共就业服务机构或街道(乡镇)党群服务中心(劳动保障服务机构)办理。

失业登记受理机构通过对比对社会保障卡持卡人员基础信息、社会保险参保登记和就业登记信息，以及公安、民政、市场监管等部门数据信息，或采取工作人员调查方式，核实申请办理失业登记人员的个人信息和失业状况，于 3 个工作日内办结失业登记。

区人社部门应当指导街(乡镇)、社区(村)等基层服务平台做好登记失业人员日常服务，建立定期联系制度，通过信息比对或实地走访、电话调查等方式，每月至少进行 1 次跟踪调查，了解劳动者就失业情况，分级分类提供政策咨询、职业介绍、职业指导、职业培训、创业服务、就业援助等公共就业服务。鼓励登记失业人员主动报告求职经历和就业状态，及时更新相关信息。

注销情形：失业登记实行动态管理，区人社部门指导街(乡镇)、社区(村)等基层服务平台每月对登记失业人员信息进行数据比对，有下列情形之一的，注销其失业状态，并以适当方式告知本人(移居境外、被判刑收监执行、死亡及无法取得联系的除外)：

(一)超出登记年龄：已达到法定退休年龄办理退休或已依法享受基本养老保险待遇的。

(二)处于就业状态：被各类用人单位录用或聘用(含公益性岗位安置)的；从事个体经营或创办企业，并领取营业执照的；已从事非全日制就业或新就业形态就业等有收入的劳动且月收入不低于本市最低工资标准的；实现灵活就业且参加社会保险或缴纳个人所得税的。

(三)终止就业要求：入学、服兵役、移居境外的；完全丧失劳动能力的；被判刑收监执行的；拒绝接受公共就业服务达3次的；超过6个月未与公共就业服务机构联系的。

(四)常住地发生跨省迁移或者因身份证号、联系方式、户籍地址、常住地址等信息缺失无法取得联系的。

(五)失业人员死亡的。

三、关于《就业创业证》管理

(一)办理就失业登记时，劳动者如有需要，可以向公共就业服务机构免费申领《就业创业证》，作为记载劳动者就失业状况、享受就业扶持政策、接受公共就业服务的凭证。

《就业创业证》实行全国统一样式、统一编号管理，公共就业服务机构向劳动者发放《就业创业证》编号，劳动者凭《就业创业证》编号在本市享受相关就业扶持政策。劳动者确需纸质证书的，可以凭本人身份证或社会保障卡原件，携带2寸近期免冠照1张到市、区公共就业服务机构领取。

(二)毕业年度内高校毕业生在校期间可以凭身份证、学生证向就业创业所在区公共就业服务机构申领《就业创业证》，也可以委托所在高校就业指导中心向所在区公共就业服务机构代为申领《就业创业证》。

(三)《就业创业证》遗失或损毁的，劳动者或委托用人单位可以到市、区公共就业服务机构申请补发。发放、换发和补发《就业创业证》不收取费用。

(四)已发放的《就业失业登记证》继续有效，劳动者在办理就失业事项时，可以申请或委托用人单位换发《就业创业证》。

四、有关事宜

(一)各区人社部门、各级公共就业服务机构、各有关单位要切实规范就失业管理，将其作为高质量充分就业的重要基础性工作，加强组织领导和推动，健全管理制度，明确工作职责，

相关信息本着“谁使用谁负责”的原则，充实经办力量，加大设施设备投入和经费保障，确保就失业管理规范有序运行。

(二)各区人社部门、各级公共就业服务机构、各有关单位要畅通线上服务渠道，简化经办流程，压缩服务时间，积极推出预约服务、代理服务、远程服务等便民措施，提高就失业管理信息化、规范化、便捷化服务水平。

(三)用人单位和劳动者在办理就失业事项时，应当如实提供相关材料和信息，配合公共就业服务机构对历史录入信息进行完善更新。对用人单位或劳动者提供虚假材料造成严重后果的，注销相关登记事项，依法取消就业创业补贴和失业保险待遇享受资格，情节严重的追究有关单位和人员的法律责任。

(四)市级公共就业服务机构应当按照职责分工，加强全市就失业登记管理的业务指导、经办服务、系统维护、统计监测、帮扶跟踪和日常检查等具体工作，不断提高公共就业服务水平。

(五)香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民以及已取得来华工作许可的外籍人员，在津就业创业的，按本通知规定执行。

本通知自 2024 年 6 月 1 日起施行，有效期至 2029 年 5 月 31 日。原出台的文件与本通知规定不符的，按本通知执行。本通知施行后，国家或本市有新规定的，从其规定。

天津市人社局关于进一步明确工伤保险待遇支付有关问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社办发[2024]3 号

发文日期： 2024 年 06 月 04 日

施行日期： 2024 年 06 月 04 日

各区人力资源和社会保障局，市社会保险基金管理中心，有关单位：

为保障工伤保险职工合法权益，依据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》、《天津市工伤保险若干规定》，现就进一步明确工伤保险待遇支付有关问题通知如下：

一、用人单位应当自用工之日起 30 日内，为职工办理工伤保险参保并自用工之日起按月缴纳工伤保险费。自用工之日起超过 30 日且工伤发生日后缴纳工伤保险费（含补缴费，下同）的，缴纳工伤保险费前的工伤保险待遇由用人单位支付。缴纳工伤保险费后新发生的工伤保险待遇，在用人单位足额补缴自用工之日起的工伤保险费后，由工伤保险基金支付。

二、按建设项目参加工伤保险的用人单位，应当在建设项目开工前，按建设项目全工期足额缴纳工伤保险费。在建设项目开工后按全工期补缴工伤保险费，但在补缴前发生工伤的，补缴前的工伤保险待遇由用人单位支付，补缴后新发生的工伤保险待遇由工伤保险基金支付。在建设项目开工后按剩余工期补缴的，在补缴前发生工伤的，工伤保险待遇由用人单位支付。

三、用人单位间断缴纳工伤保险费期间发生工伤的，工伤保险待遇由用人单位支付。用人单位恢复缴费并足额补缴间断期间的工伤保险费后，连续间断不超过三个月（含三个月）的，工伤保险待遇由工伤保险基金支付；连续间断超过三个月的，间断期间的工伤保险待遇由用人单位支付，自恢复缴费之日起新发生的工伤保险待遇由工伤保险基金支付。

四、参保职工发生工伤后用人单位间断缴纳工伤保险费，间断期间的工伤医疗费、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、辅助器具配置费由用人单位支付，用人单位足额补缴间断期间的工伤保险费后，间断期间的相关待遇由工伤保险基金支付。

五、用人单位间断缴纳工伤保险费或因关闭、破产等原因办理注销的，其已经纳入本市工伤保险统筹管理的在职一级至四级工伤职工、退休工伤职工、患职业病工伤职工，由工伤保险基金继续支付工伤保险待遇。

用人单位因关闭、破产等原因办理注销的，其已经纳入本市工伤保险统筹管理的在职五级至十级工伤职工，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。

六、因用人单位未依法足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工伤残津贴、一次性伤残补助金、供养亲属抚恤金等待遇降低的，待遇差额部分由用人单位补足。用人单位足额补缴后，社会保险经办机构应当重新核定伤残津贴和供养亲属抚恤金，并自补缴费次月起按新核定的待遇支付。

七、工伤职工经复查鉴定伤残等级（含护理等级，下同）发生变化的，一次性伤残补助金标准不再调整，伤残津贴、生活护理费等按月支付的工伤保险待遇按照新的伤残等级重新核定，并自复查鉴定的次月起按规定支付。

八、一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的计发标准，按与用人单位解除终止劳动关系前同一工伤最后一次鉴定的伤残等级确定。职工在解除终止劳动关系前提出鉴定申请、解除终止劳动关系后作出鉴定结论的，按照本次鉴定结论核定一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

九、多次发生工伤的职工，按照相应的伤残等级分别享受一次性伤残补助金，按照最高伤残等级享受伤残津贴、生活护理费等按月支付的工伤保险待遇。

职工在同一单位连续工作期间多次发生工伤的，解除终止劳动关系时，按照其在该单位发生工伤的最高伤残等级，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

十、工伤职工与用人单位解除终止劳动关系时，距法定退休年龄不足五年，且城镇职工基本养老保险累计缴费年限不足十五年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金支付比例，依据解除终止劳动关系时距法定退休年龄不足年限与距养老保险累计缴费年限满十五年不足年限，按就高原则确定；城镇职工基本养老保险累计缴费年限满十五年的，按照解除终止劳动关系时距法定退休年龄的不足年限确定。

工伤职工与用人单位解除终止劳动关系时，达到或超过法定退休年龄，城镇职工基本养老保险累计缴费年限不足十五年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金支付标准，按照距养老保险累计缴费年限满十五年的不足年限确定。

按建设项目参加工伤保险的，终止解除劳动关系时未领取城镇职工基本养老保险待遇的，全额享受一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金；已领取城镇职工基本养老保险待遇的，全额享受一次性工伤医疗补助金。

十一、以职工本人工资为计发基数的工伤保险待遇，本人工资为工伤职工发生工伤（含下落不明）前 12 个月，在该用人单位的平均月缴费工资；缴费不满 12 个月的，按照实际缴费月数计算。

工伤职工因组织调动等原因在不同用人单位之间流动的，工伤前 12 个月平均月缴费工资可以连续计算。

十二、职工退休后被确诊为职业病且鉴定有伤残等级，其一次性伤残补助金，以本人退休前 12 个月平均月缴费工资或者初次确诊职业病前 12 个月的月平均养老金为计发基数，按就高原则确定。退休前缴费不满 12 个月的，按照实际缴费月数计算；基本养老金领取不满 12 个月的，按照实际领取养老金月数计算。

十三、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明，且被人民法院宣告死亡的，以其下落不明之日作为工伤发生时间。

十四、本通知所称“工伤保险待遇”，仅包括按照《天津市工伤保险若干规定》从工伤保险基金中支付的待遇，“新发生的工伤保险待遇”，包括工伤医疗费、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、一次性工伤医疗补助金、供养亲属抚恤金。

十五、本通知自印发之日起施行。

天津市人力资源和社会保障局

2024 年 6 月 4 日

《天津市职工生育保险规定》实施细则

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市医疗保障局, 天津市财政局, 天津市人力资源和社会保障局, 天津市卫生健康委员会, 国家税务总局天津市税务局

文号： 津医保规〔2022〕4号

发文日期： 2022年12月23日

施行日期： 2023年01月01日

第一条 参加职工生育保险的灵活就业人员是指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。

第二条 残疾退役军人、自主择业军转干部、逐月领取退役金退役军人参保人员按规定参加职工生育保险。

第三条 用人单位上年度职工月平均工资在计算时，低于本市社会保险缴费基数最低标准的，按照本市社会保险缴费基数最低标准计算；高于本市社会保险缴费基数最高标准的，按照本市社会保险缴费基数最高标准计算。

第四条 灵活就业人员参加职工生育保险在按月缴费基数上，也可以按季、半年、年缴纳职工生育保险费。

第五条 灵活就业人员在缴纳职工生育保险费后，在进入待遇享受期之前，可以申请退费。具体退费条件比照职工基本医疗保险执行。

第六条 参保人员中断缴费后发生的生育医疗费用职工生育保险待遇判断条件比照职工基本医疗保险执行。中断缴费后待遇享受的主要情形包括：

（一）用人单位和连续缴费满六个月的灵活就业人员，中断缴费三个月内恢复正常缴费并办理补缴的，补缴月份发生的医疗费用按规定报销。超过三个月的，补缴月份发生的医疗费用不予报销。

（二）灵活就业人员在待遇等待期中中断缴费三个月内恢复正常缴费并足额补缴的，待遇等待期连续计算。超过三个月的，自恢复正常缴费当月起重新计算等待期，再次连续缴费满六个月后，发生的医疗费用按规定予以报销。

（三）参保人员办理职工基本医疗保险关系转移接续前后，已连续参加基本医疗保险两年及以上（不含补缴）且中断缴费三个月内重新参加本市职工基本医疗保险的灵活就业人员，自参保缴费之日起享受待遇；超过三个月的，设置六个月等待期，等待期间发生的医疗费用不予报销。

（四）参保人员与用人单位终止、解除劳动合同或领取失业保险金期满后三个月内以灵活就业人员身份参保缴费的，自参保缴费当月起，发生的医疗费用医保按规定报销。

（五）其他职工基本医疗保险判断规则。

第七条 生育的医疗费用是指产前检查费、分娩期间医疗费用，具体包括：药费、检查费、治疗费、手术费、材料费等。计划生育的医疗费用包括参保人员实施放置（取出）宫内节育器、流产术、引产术、绝育术和复通术等所发生的医疗费用。

第八条 生育津贴是指参保女职工按国家规定在享受产假等期间应获得的生活费用。难产主要包括女职工生育时采用产钳助产、胎头吸引术、臀位助娩和剖宫产的情形（无医学指征，而因社会、个人因素由职工个人要求实施的剖宫产除外）。

第九条 生育期间出现并发症或合并症包括计划生育手术并发症、分娩期出现生育并发症或合并内科外科疾病。参保人员妊娠期间因保胎治疗和期待疗法发生的医疗费用，职工生育保险和基本医疗保险不予支付。

第十条 参保人员境外发生的生育的医疗费用及计划生育的医疗费用，职工生育保险基金不予支付。生育津贴按照本市职工生育保险有关规定执行。

在港澳特区和台湾发生的相关费用参照本条款规定执行。

第十一条 职工生育保险报销药品、诊疗项目和服务设施标准范围按照《天津市基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》、《天津市基本医疗保险、工伤保险和生育保险诊疗项目目录暨服务设施标准》执行。

第十二条 职工生育保险的支付标准和支付方式，主要指生育的医疗费和计划生育的医疗费等费用的项目名称、支付方式（包括按限额支付、按定额支付、按项目支付等）、支付标准或比例（详见附件）。

第十三条 参保人员妊娠 28 周（含）以上采取腔内注射、水囊引产、药物引产等引产方式终止妊娠的，对应规定的引产、自然分娩、人工干预分娩、单纯剖宫产等支付项目，确定相应的待遇支付标准。

第十四条 参保人员终止妊娠或实施计划生育手术时出现合并症或并发症的，发生的医疗费用参照分娩期生育并发症或分娩期内合并内外科疾病有关待遇支付标准执行。

第十五条 进入退出企业职工托管中心的职工，不缴纳职工生育保险费，其生育的医疗费和计划生育的医疗费按照职工生育保险有关规定报销，不享受生育津贴。

第十六条 职工基本医疗保险基金和职工生育保险基金合并建账和核算，执行国家统一的会计制度。合并征收的职工基本医疗保险费按规定缴入国库，并及时划入财政专户。

第十七条 根据职工生育保险实际筹资费率测算职工生育保险基金收入，合理掌握生育保险基金收支运行、待遇享受人数、待遇支付等情况。同步做好城乡居民基本医疗保险基金收支分析，科学掌握城乡居民基本医疗保险参保人员生育医疗费用支出情况。

第十八条 医疗保障经办机构应设置“生育待遇支出”科目，用以职工生育保险生育医疗费用支出和生育津贴支出记账使用。

第十九条 职工生育保险和职工基本医疗保险合并实施后，统一经办管理，规范经办流程，并充分利用医疗保障信息平台，实行信息系统一体化运行。

第二十条 市医保中心与定点医疗机构签订相关医疗保险服务协议时，要将生育服务有关要求增加到协议内容。市结算中心要将生育医疗费用纳入智能审核范围，并加强对按限额支付、按定额支付下参保人员医保政策报销范围外（除床位费）个人负担的考核，规范定点医疗机构服务行为。

第二十一条 生育保险妊娠登记的具体办理办法：参保人员怀孕后到基层定点医疗机构联网办理生育保险妊娠登记，并登记本人实际生育孩数，无法联网获取实际生育孩数或获取实际生育孩数不准的，本人可以提供相关材料佐证。因特殊原因不能联网办理的，可到医疗保障经办机构办理。

第二十二条 对产前检查费、部分计划生育的医疗费用实行按限额支付，对自然分娩、人工干预分娩、剖宫产不伴其他手术实行按定额支付，相关支付标准包括全程医疗费用（不含自费的药品、诊疗项目和服务设施）。参保人员发生医疗费用超出支付标准的部分，定点医疗机构另行向参保人员收取；低于按限额支付标准的，按实际发生费用结算；低于按定额支付标准部分，定点医疗机构结余留用。

第二十三条 参保人员的生育和孕产期检查应当按照《天津市实施〈中华人民共和国母婴保健法〉办法》、《市卫生计生委关于印发天津市孕产期保健工作规范的通知》（津卫妇幼〔2016〕104号）有关规定执行。定点医疗机构对参保人员实施剖宫产手术时，应按照规定严格控制剖宫产手术指征，切实减少非必须剖宫产手术。

第二十四条 本实施细则自2023年1月1日起施行，有效期5年。《市人力社保局 市卫生计生委关于印发天津市职工生育保险规定实施细则的通知》（津人社规字〔2017〕1号）废止。

附件

职工生育医疗费用支付标准

待遇名称	项目名称		支 付 方式	支付标准
生育的医疗费用	产前 检查	不满 12 周终止妊娠	按 限 额 支 付	500 元
		满 12 周至不满 28 周终止妊娠		1600 元
		满 28 周以上终止妊娠或分娩		2300 元
	自然分娩		按 定 额 支 付	3800 元
	人工干预分娩（1）			9000 元
	剖宫产不伴其它手术			10000 元
	分娩期合并内外科疾病		按 项 目 支 付	按照职工基本医疗保险有关规定执行
	参保人员在生育住院期间，因特殊情况需要转诊转院分娩的，在转出医院发生的生育相关的医疗费			
	分娩期出现生育并发症（2）			100%
计划生育的医疗费用	引产		按 限 额 支 付	1000 元（一级医院）
				1300 元（二级医院）

			1600 元（三级医院）
	人工流产		260 元
	高危人工流产（3）		600 元
	放置（取出）宫内节育器		200 元
	更换宫内节育器		325 元
	女性绝育术		1000 元
	男性绝育术		600 元
	自然流产或药物流产		260 元
	绝育术后复通手术		
	宫内节育器取出伴嵌顿、断裂、变形、异位或绝经 1 年以上	按项目支付	100%
	计划生育手术并发症（4）		

备注：

（1）人工干预分娩包括：产钳术、臀位牵引（助娩）术、胎头吸引术、内倒转术、手取胎盘术、毁胎术。

〔2〕分娩期出现生育并发症是指从分娩开始，到本次分娩结束期间出现下列情况：子宫破裂；羊水栓塞；前置胎盘、胎盘粘连或植入需采取急救止血治疗者；产后出血；会阴Ⅲ度及复杂裂伤行缝合术的；妊娠期高血压疾病中的重度子痫前期和子痫；HELLP 综合征；胎盘早剥；胆汁淤积症；妊娠期脂肪肝；溶血尿毒综合症。

〔3〕高危人工流产是指需要住院实施人工流产的下列情况：年龄小于 20 岁或大于 50 岁流产的；半年内有终止妊娠或 1 年内有 2 次人工流产史的；1 年内有剖宫产史的；产后 1 年之内尚在哺乳期的；生殖器畸形或合并盆腔肿物的；有子宫或宫颈穿孔史的；带器妊娠的；子宫位置高度倾屈或暴露宫颈困难的；既往妊娠有胎盘粘连及大出血的；脊柱、下肢、盆腔病变不能采取膀胱截石卧位的；有出血性疾病史的；有多次剖宫产史。

〔4〕计划生育手术并发症应当由市或区卫生健康部门负责认定，并开具鉴定结论。

第四编 工作时间和休息休假

国务院关于职工工作时间的规定

（1994 年 2 月 3 日中华人民共和国国务院令第 146 号发布根据 1995 年 3 月 25 日《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》修订）

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 国务院令第 174 号

发文日期： 1995 年 03 月 25 日

施行日期： 1995 年 05 月 01 日

第一条 为了合理安排职工的工作和休息时间，维护职工的休息权利，调动职工的积极性，促进社会主义现代化建设事业的发展，根据 宪法有关规定，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国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织的职工。

第三条 职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。

第四条 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。

第五条 因工作性质或者生产特点的限制，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，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

第六条 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。因特殊情况 and 紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。

第七条 国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。

企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。

第八条 本规定由劳动部、人事部负责解释；实施办法由劳动部、人事部制定。

第九条 本规定自 1995 年 5 月 1 日起施行。1995 年 5 月 1 日施行有困难的企业、事业单位，可以适当延期，但是事业单位最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起施行，企业最迟应当自 1997 年 5 月 1 日起施行。

全国年节及纪念日放假办法

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 中华人民共和国国务院令 第 795 号

发文日期： 2024 年 11 月 10 日

施行日期： 2025 年 01 月 01 日

（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 根据 2024 年 11 月 10 日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第四次修订）

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）元旦，放假 1 天（1 月 1 日）；
- （二）春节，放假 4 天（农历除夕、正月初一至初三）；
- （三）清明节，放假 1 天（农历清明当日）；
- （四）劳动节，放假 2 天（5 月 1 日、2 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 日至 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，如果适逢周六、周日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢周六、周日，则不补假。

第七条 全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。除个别特殊情形外，法定节假日假期前后连续工作一般不超过 6 天。

第八条 本办法自公布之日起施行。

职工带薪年休假条例

时效性： 现行有效

发文机关： 国务院

文号： 国务院令（2007）第 514 号

发文日期： 2007 年 12 月 14 日

施行日期： 2008 年 01 月 01 日

《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

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。

国家法定节假日、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

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 人力资源和社会保障部令第 1 号

发文日期： 2008 年 09 月 18 日

施行日期： 2008 年 09 月 18 日

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

2008 年 9 月 18 日

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（以下简称用人单位）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）× 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年休假天数少于应休年休假天数，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）× 职工本人全年应当享受的年休假天数 - 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。

《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动部

文号： 劳部发〔1995〕187 号

发文日期： 1995 年 04 月 22 日

施行日期： 1995 年 04 月 22 日

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，“国家实行带薪年假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。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，挖掘潜力，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 月 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作合同、中外合作经营企业合作合同、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

1995年4月22日

劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

发文日期： 1995 年 03 月 26 日

施行日期： 1995 年 03 月 26 日

劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法

（1995 年 3 月 26 日）

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1997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。

企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

时效性： 现行有效
发文机关： 劳动和社会保障部
文号： 劳部发〔1994〕479 号
发文日期： 1994 年 12 月 01 日
施行日期： 1995 年 01 月 01 日

劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知（1994）

（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：

（一）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。

（二）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。

天津市人民政府办公厅印发关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假实施办法的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人民政府

文号： 津政办规〔2022〕9号

发文日期： 2022年05月17日

施行日期： 2021年11月29日

各区人民政府，市政府各委、办、局：

经市人民政府同意，现将《关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假的实施办法》印发给你们，请照此执行。

天津市人民政府办公厅

2022年5月17日

关于婚假生育假（产假）陪产假育儿假护理假等假期休假的实施办法

第一条 为贯彻落实三孩生育政策，切实维护公民的合法权益，根据《天津市人口与计划生育条例》（以下简称《条例》），特制定本办法。

第二条 本办法适用于天津市行政区域内的机关、社会团体、企业事业组织等用人单位及其职工。

第三条 《条例》规定的假期包括：依法办理结婚登记的公民，享受婚假十日；符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方在享受国家规定的生育假（产假）的基础上增加生育假（产假）六十日，男方享受十五日的陪产假；符合法律、法规规定生育子女的夫妻，在子女三周岁以下期间，用人单位每年给予夫妻双方各十日的育儿假；六十周岁以上的老年人患病住院的，其子女所在单位给予独生子女每年累计二十日、非独生子女每年累计十日的护理假。其中婚假、育儿假为工作日，不包括法定节假日和休息日；生育假（产假）、陪产假、护理假为自然日，包括法定节假日和休息日。

第四条 职工休婚假、陪产假、育儿假、护理假期间视为正常出勤，工资及福利待遇等照常发放。职工休生育假（产假）期间，相关待遇按照国家和本市有关规定执行。

第五条 婚假、生育假（产假）、陪产假一般应当连续使用。育儿假、护理假可以连续使用，也可以根据家庭实际情况分散使用。

第六条 育儿假按照夫妻生育的子女数量计算，多子女家庭夫妻的假期天数分别累计叠加。休假周期以子女的实际年龄计算。育儿假当年未休的，一般不再延续至下一年。

夫妻离婚的，抚养子女的一方享受育儿假。

养父母、继父母抚育养子女、继子女的，应当享受育儿假。

第七条 护理假以六十周岁以上的老年人实际住院天数计算。

子女死亡或者生活不能自理的，子女的配偶应当享受护理假。

养子女、继子女照料由其赡养的养父母、继父母的，应当享受护理假。

第八条 职工休护理假的，应当向用人单位出具老年人患病住院的相关医疗资料。用人单位可以通过《独生子女父母光荣证》、职工个人档案、履历表或承诺书等资料认定职工的独生子女身份。

第九条 机关、社会团体、企业事业组织等用人单位可以根据《条例》规定，完善本单位休假管理制度。

支持用人单位在天数、待遇等假期执行方面采取更为灵活、更具弹性、更有利于职工平衡工作和家庭关系的方式，无需咨询或征求有关行政部门意见。

第十条 因用人单位原因，职工未能及时享受《条例》规定的婚假、生育假（产假）、陪产假、育儿假、护理假等假期的，用人单位应当安排职工补休。

第十一条 卫生健康、人社、民政、医保等部门按照各自职责做好指导和监督工作。

街道办事处（乡镇人民政府）应当督促机关、社会团体、企业事业组织等用人单位落实相关假期、优待规定。工会应当协助街道办事处（乡镇人民政府）开展工作，维护职工合法权益。

第十二条 各类假期具体执行中的问题，生育假（产假）、陪产假、育儿假、护理假由卫生健康部门负责解释，婚假由人社部门负责解释，生育保险相关待遇由医保部门负责解释。

第十三条 《条例》规定的假期，自市第十七届人民代表大会常务委员会第三十次会议通过《天津市人民代表大会常务委员会关于修改〈天津市人口与计划生育条例〉的决定》之日，即2021年11月29日起实施。

劳动和社会保障部 关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动和社会保障部

文号： 劳社部发〔2008〕3 号

发文日期： 2008 年 01 月 03 日

施行日期： 2008 年 01 月 03 日

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。

关于企业实行不定时工时工作制的审批办法

时效性： 现行有效

发文机关： 劳动部

文号： 劳部发〔1994〕503 号

发文日期： 1994 年 12 月 14 日

施行日期： 1995 年 01 月 01 日

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 本办法自一九九五年一月一日起施行。

天津市特殊工时工作制行政许可管理办法

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社规字〔2023〕4号

发文日期： 2023年04月29日

施行日期： 2023年05月01日

各区人力资源和社会保障局、政务服务办（行政审批局），有关单位：

现将《天津市特殊工时工作制行政许可管理办法》印发给你们，请遵照执行。

2023年4月29日

天津市特殊工时工作制行政许可管理办法

第一章 总则

第一条 为规范特殊工时工作制行政许可管理，维护劳动者合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国行政许可法》及《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）有关规定，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本市行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下统称用人单位）申请实行特殊工时工作制，适用本办法。

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申请实行特殊工时工作制，依照本办法执行。

第三条 本办法所称特殊工时工作制，包括综合计算工时工作制和不定时工作制。

第四条 用人单位对符合下列条件之一的岗位，可以申请实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、半年、年为周期综合计算工作时间，其平均日工作时间和平均周工作时间应当与法定标准工作时间基本相同：

（一）地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制需要集中作业的岗位；

（二）交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位；

（三）其他需连续作业等适合实行综合计算工时工作制的岗位。

第五条 经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，应当采用集中工作、集中休息、轮休调休等方式，保障劳动者休息休假权利。

用人单位实行综合计算工时工作制，劳动者每日工作时间最高不得超过 14 小时。对于第三级以上（含第三级）体力劳动强度的岗位，劳动者每日工作时间最高不得超过 11 小时，且每周至少休息一日。

对于需要 24 小时连续作业的岗位，用人单位应当实行多班工作制，禁止“两班”连续轮流作业。

第六条 在综合计算周期内，总实际工作时间超过总法定标准工作时间的，超过部分视为延长工作时间，用人单位应当根据劳动法第四十四条第一项规定，按照不低于工资的百分之一百五十的标准支付工资报酬。

经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，在法定休假日安排劳动者工作的，应当根据劳动法第四十四条第三项规定，按照不低于工资的百分之三百的标准支付工资报酬。

第七条 用人单位对符合下列条件之一的岗位，可以申请实行不定时工作制：

（一）对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位，包括董事长、总经理、副总经理、董事、监事等；

（二）用人单位无考勤要求且劳动者可以自主安排工作时间的技术、研发、创作等岗位；

（三）需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的的外勤、推销、长途运输等岗位；

（四）其他因生产特点、工作特殊需要或职责的关系，适合实行不定时工作制的岗位。

第八条 对于实行不定时工作制的岗位，用人单位应当根据标准工时工作制，合理确定劳动定额或其他考核标准，采用弹性工作时间等方式，保障劳动者休息休假权利。

第九条 劳务派遣人员从事的岗位确需实行特殊工时工作制的，由该岗位所在的单位提出申请，同时告知劳务派遣单位。

第二章 程序

第十条 用人单位申请特殊工时工作制行政许可，应当向主要经营场所所在地的区行政审批部门提出。国家和本市另有规定的，从其规定。

第十一条 用人单位申请特殊工时工作制行政许可，应当提交《特殊工时工作制行政许可申请表》。重点说明需要实行特殊工时工作制的具体原因，涉及的岗位、人数，综合计算工时工作制的计算周期、排班方式以及不定时工作制的管理方式、工会（职工代表大会或涉及劳动者）意见等情况。

用人单位可以到区行政审批部门或通过信函、传真、电子数据交换和电子邮件等方式提交申请材料。

第十二条 区行政审批部门对用人单位的特殊工时工作制行政许可申请，应当根据下列情况分别作出处理：

（一）申请事项依法不属于本行政机关职权范围的，应当即时作出不予受理的决定，并告知申请人向有关行政机关申请；

（二）申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正；

（三）申请材料不齐全或不符合要求的，应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理。

（四）申请事项属于本行政机关职权范围，申请材料齐全、符合要求的，或者申请人按照本行政机关的要求提交全部补正申请材料的，应当受理。

受理或者不予受理特殊工时工作制行政许可申请，应当出具加盖区行政审批部门专用印章和注明日期的书面凭证。

第十三条 区行政审批部门受理申请后，根据实际需要进行书面或实地审查。

书面审查应当重点审核申请材料的形式和内容。

实地审查应当有两名以上工作人员同时进行，重点了解劳动环境、劳动强度、考勤制度和工时安排情况，与劳动者进行座谈，征求劳动者对实行特殊工时工作制的意见。公布举报投诉热线，接受问题反馈。座谈会要制作签到名单及会议记录，座谈人员签名后加盖用人单位公章。

第十四条 除可以当场作出行政许可决定的外，区行政审批部门应当自受理申请之日起五日内，作出是否准予实行特殊工时工作制的行政许可决定，并于十日内将相关文书送达申请人。

因特殊情况五日内不能作出决定的，经本机关负责人批准，可以延长五日，并将延期的理由和延长的时间书面告知申请人。

第十五条 特殊工时工作制行政许可设定有效期，一般为两年。

对于区级劳动关系和谐企业，可以准予三年的行政许可有效期。

对于市级劳动关系和谐企业，可以准予四年的行政许可有效期。

第十六条 在行政许可有效期内，用人单位出现实行特殊工时工作制的岗位、周期及人数变化时，应当向区行政审批部门提出行政许可变更申请，并提交《特殊工时工作制行政许可变更申请表》。重点说明需要变更的具体原因，涉及的岗位、人数，综合计算工时工作制的计算周期、排班方式、休息制度以及不定时工作制的管理方式等情况。

用人单位可以到区行政审批部门或通过信函、传真、电子数据交换和电子邮件等方式提交申请材料。

区行政审批部门对行政许可变更申请的处理，适用本办法第十二条、第十三条、第十四条和第十五条的规定。准予变更的，行政许可仍适用原有效期。

第十七条 用人单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满三十日前重新提出申请。

第十八条 经批准实行特殊工时工作制的用人单位，应向劳动者告知其岗位实行的工时制度，并在劳动合同中予以明确，不得混岗混员、擅自扩大实行范围。

第十九条 各区人力资源和社会保障行政部门与区行政审批部门应建立定期会商机制，及时解决特殊工时工作制行政许可相关问题。

第三章 事后监管

第二十条 区行政审批部门实施特殊工时工作制行政许可，应当及时将相关数据录入“天津市人力资源和社会保障金保工程二期”信息系统。区行政审批部门无法录入相关数据信息的，应协调区人力资源和社会保障行政部门进行录入。

第二十一条 区行政审批部门应于每季度第一个月 15 日前，向社会公开上一季度特殊工时工作制行政许可情况，包括用人单位名称、实行特殊工时工作制的岗位、人数和有效期等信息。

第二十二条 区人力资源和社会保障行政部门每年应从辖区内实行特殊工时工作制用人单位中，随机抽取 30%以上的用人单位进行监督检查，查阅或者要求用人单位报送有关材料。

用人单位隐瞒有关情况、提供虚假材料或者拒绝提供反映其活动情况的真实材料的，区人力资源和社会保障行政部门依法处理。

第二十三条 用人单位不符合特殊工时工作制实行条件或提供虚假材料获得行政许可的，作出行政许可决定的区行政审批部门应当依法予以撤销。

第二十四条 区行政审批部门应当建立特殊工时工作制行政许可档案，对相关材料、文书等按照档案管理制度立卷归档。

第二十五条 经人力资源社会保障部同意实行特殊工时制度的中央企业，其涉及的全资、控股子企业按要求向区人力资源和社会保障行政部门进行报备的，区人力资源和社会保障行政部门应当出具回执（附件 3），并纳入监管范围。

第四章 附则

第二十六条 本办法规定的行政审批部门实施行政许可的期限以工作日计算。

第二十七条 本办法自 2023 年 5 月 1 日起施行，有效期至 2028 年 4 月 30 日。

第五编 劳动争议的解决

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）

时效性： 现行有效

发文机关： 全国人大常委会

文号： 主席令第80 号

发文日期： 2007 年 12 月 29 日

施行日期： 2008 年 05 月 01 日

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的，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的，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。

劳动人事争议仲裁办案规则

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 人力资源和社会保障部令第 33 号

发文日期： 2017 年 05 月 08 日

施行日期： 2017 年 07 月 01 日

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 33 号

《劳动人事争议仲裁办案规则》已经 2017 年 4 月 24 日人力资源社会保障部第 123 次部务会审议通过，现予公布，自 2017 年 7 月 1 日起施行。

部长 尹蔚民

2017 年 5 月 8 日

劳动人事争议仲裁办案规则

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），规范仲裁办案程序，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解 仲裁法）以及《中华人民共和国公务员法》（以下简称 公务员法）、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》和有关法律、法规、国务院有关规定，制定本规则。

第二条 本规则适用下列争议的仲裁：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（二）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

（三）事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（四）社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（五）军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

（六）法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

第三条 仲裁委员会处理争议案件，应当遵循合法、公正的原则，先行调解，及时裁决。

第四条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）。

第五条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会应当优先立案，优先审理。

第二章 一般规定

第六条 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。

第七条 劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。

第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。

第九条 仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并书面通知当事人。

对上述移送案件，受移送的仲裁委员会应当依法受理。受移送的仲裁委员会认为移送的案件按照规定不属于其管辖，或者仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的，应当报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。

第十条 当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。

当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行。

第十一条 当事人申请回避，应当在案件开庭审理前提出，并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的，也可以在庭审辩论终结前提出。

当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的，不影响仲裁程序的进行。

仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的，应当记入笔录。

第十二条 仲裁员、记录人员是否回避，由仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人决定。仲裁委员会主任担任案件仲裁员是否回避，由仲裁委员会决定。

在回避决定作出前，被申请回避的人员应当暂停参与该案处理，但因案件需要采取紧急措施的除外。

第十三条 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。

第十四条 法律没有具体规定、按照本规则第十三条规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

第十五条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会申请延长期限，仲裁委员会根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁委员会应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁委员会可以根据不同情形不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。

第十六条 当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照民事诉讼有关规定予以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。

第十七条 仲裁委员会依法调查取证时，有关单位和个人应当协助配合。

仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向被调查对象出示工作证件和仲裁委员会出具的介绍信。

第十八条 争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。

第十九条 仲裁期间包括法定期间和仲裁委员会指定期间。

仲裁期间的计算，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于期间计算的有关规定执行。

第二十条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，并签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的，或者受送达人拒绝签收仲裁文书的，通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达，不受本条第一款的限制。

仲裁文书的送达方式，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于送达方式的有关规定执行。

第二十一条 案件处理终结后，仲裁委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。

第二十二条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。

正卷包括：仲裁申请书、受理（不予受理）通知书、答辩书、当事人及其他仲裁参加人的身份证明材料、授权委托书、调查证据、勘验笔录、当事人提供的证据材料、委托鉴定材料、开庭通知、庭审笔录、延期通知书、撤回仲裁申请书、调解书、裁决书、决定书、案件移送函、送达回证等。

副卷包括：立案审批表、延期审理审批表、中止审理审批表、调查提纲、阅卷笔录、会议笔录、评议记录、结案审批表等。

第二十三条 仲裁委员会应当建立案卷查阅制度。对案卷正卷材料，应当允许当事人及其代理人依法查阅、复制。

第二十四条 仲裁裁决结案的案卷，保存期不少于十年；仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期不少于五年；国家另有规定的，从其规定。

保存期满后的案卷，应当按照国家有关档案管理的规定处理。

第二十五条 在仲裁活动中涉及国家秘密或者军事秘密的，按照国家或者军队有关保密规定执行。

当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。

第三章 仲裁程序

第一节 申请和受理

第二十六条 本规则第二条第（一）、（三）、（四）、（五）项规定的争议，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。

本规则第二条第（二）项规定的争议，申请仲裁的时效期间适用公务员法有关规定。

劳动人事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，劳动人事关系终止的，应当自劳动人事关系终止之日起一年内提出。

第二十七条 在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断：

（一）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；

（二）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；

（三）对方当事人同意履行义务的。

从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

第二十八条 因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在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。

第二十九条 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、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话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，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或者捺印确认。

对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。

仲裁委员会收取当事人提交的材料应当出具收件回执。

第三十条 仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：

（一）属于本规则第二条规定的争议范围；

（二）有明确的仲裁请求和事实理由；

（三）申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织，有明确的被申请人；

（四）属于本仲裁委员会管辖范围。

第三十一条 对不符合本规则第三十条第（一）、（二）、（三）项规定之一的仲裁申请，仲裁委员会不予受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具不予受理通知书；对不符合本规则第三十条第（四）项规定的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起五日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。

对仲裁委员会逾期未作出决定或者决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十二条 仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。

第三十三条 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，应当在十日内向仲裁委员会提交答辩书。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。被申请人逾期未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

第三十四条 符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：

- （一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；
- （二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力的。

第三十五条 仲裁处理结果作出前，申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的，仲裁委员会应当受理。

第三十六条 被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。

决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。

反申请应当另行申请仲裁的，仲裁委员会应当书面告知被申请人另行申请仲裁；反申请不属于本规则规定应当受理的，仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书。

被申请人答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行申请仲裁。

第二节 开庭和裁决

第三十七条 仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十八条 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，由仲裁委员会根据实际情况决定。

第三十九条 申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，仲裁庭可以继续开庭审理，并缺席裁决。

第四十条 当事人申请鉴定的，鉴定费由申请鉴定方先行垫付，案件处理终结后，由鉴定结果对其不利方负担。鉴定结果不明确的，由申请鉴定方负担。

第四十一条 开庭审理前，记录人员应当查明当事人和其他仲裁参与人是否到庭，宣布仲裁庭纪律。

开庭审理时，由仲裁员宣布开庭、案由和仲裁员、记录人员名单，核对当事人，告知当事人有关的权利义务，询问当事人是否提出回避申请。

开庭审理中，仲裁员应当听取申请人的陈述和被申请人的答辩，主持庭审调查、质证和辩论、征询当事人最后意见，并进行调解。

第四十二条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人或者其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权当庭申请补正。仲裁庭认为申请无理由或者无必要的，可以不予补正，但是应当记录该申请。

仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参与人应当在庭审笔录上签名或者盖章。当事人或者其他仲裁参与人拒绝在庭审笔录上签名或者盖章的，仲裁庭应当记明情况附卷。

第四十三条 仲裁参与人和其他人应当遵守仲裁庭纪律，不得有下列行为：

- （一）未经准许进行录音、录像、摄影；
- （二）未经准许以移动通信等方式现场传播庭审活动；
- （三）其他扰乱仲裁庭秩序、妨害审理活动进行的行为。

仲裁参与人或者其他人有前款规定的情形之一的，仲裁庭可以训诫、责令退出仲裁庭，也可以暂扣进行录音、录像、摄影、传播庭审活动的器材，并责令其删除有关内容。拒不删除的，可以采取必要手段强制删除，并将上述事实记入庭审笔录。

第四十四条 申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求；仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的，应当通知被申请人并给予答辩期，被申请人明确表示放弃答辩期的除外。

申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的，应当另行申请仲裁。

第四十五条 仲裁庭裁决案件，应当自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，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人书面批准，可以延期并书面通知当事人，但延长期限不得超过十五日。

第四十六条 有下列情形之一的，仲裁期限按照下列规定计算：

- （一）仲裁庭追加当事人或者第三人的，仲裁期限从决定追加之日起重新计算；
- （二）申请人需要补正材料的，仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起重新计算；
- （三）增加、变更仲裁请求的，仲裁期限从受理增加、变更仲裁请求之日起重新计算；
- （四）仲裁申请和反申请合并处理的，仲裁期限从受理反申请之日起重新计算；
- （五）案件移送管辖的，仲裁期限从接受移送之日起重新计算；
- （六）中止审理期间、公告送达期间不计入仲裁期限内；
- （七）法律、法规规定应当另行计算的其他情形。

第四十七条 有下列情形之一的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以中止案件审理，并书面通知当事人：

- （一）劳动者一方当事人死亡，需要等待继承人表明是否参加仲裁的；
- （二）劳动者一方当事人丧失民事行为能力，尚未确定法定代理人参加仲裁的；
- （三）用人单位终止，尚未确定权利义务承继者的；
- （四）一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁的；
- （五）案件审理需要以其他案件的审理结果为依据，且其他案件尚未审结的；
- （六）案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的；
- （七）其他应当中止仲裁审理的情形。

中止审理的情形消除后，仲裁庭应当恢复审理。

第四十八条 当事人因仲裁庭逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼并立案受理的，仲裁委员会应当决定该案件终止审理；当事人未就该争议事项向人民法院提起诉讼的，仲裁委员会应当继续处理。

第四十九条 仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。

第五十条 仲裁庭裁决案件时，申请人根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，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项，应当适用终局裁决。

前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。

根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，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，应当适用终局裁决。

仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。

第五十一条 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。

第五十二条 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。

第五十三条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、当事人权利和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

第五十四条 对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作决定书予以补正并送达当事人。

第五十五条 当事人对裁决不服向人民法院提起诉讼的，按照调解仲裁法有关规定处理。

第三节 简易处理

第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易处理：

- （一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；
- （二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；

（三）双方当事人同意简易处理的。

仲裁委员会决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。

第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易处理：

（一）涉及国家利益、社会公共利益的；

（二）有重大社会影响的；

（三）被申请人下落不明的；

（四）仲裁委员会认为不宜简易处理的。

第五十八条 简易处理的案件，经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。

第五十九条 简易处理的案件，仲裁庭可以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。

以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。

第六十条 简易处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。

第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。

案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。

第四节 集体劳动人事争议处理

第六十二条 处理劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件，适用本节规定。

符合本规则第五十六条第一款规定情形之一的集体劳动人事争议案件，可以简易处理，不受本节规定的限制。

第六十三条 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。

第六十四条 仲裁委员会应当自收到当事人集体劳动人事争议仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自受理之日起五日内将仲裁庭组成人员、答辩期限、举证期限、开庭日期和地点等事项一次性通知当事人。

第六十五条 仲裁委员会处理集体劳动人事争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。

仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。

第六十六条 仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。

仲裁庭处理集体劳动人事争议案件，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。

协商或者调解未能达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。

第六十七条 仲裁庭开庭场所可以设在发生争议的用人单位或者其他便于及时处理争议的地点。

第四章 调解程序

第一节 仲裁调解

第六十八条 仲裁委员会处理争议案件，应当坚持调解优先，引导当事人通过协商、调解方式解决争议，给予必要的法律释明以及风险提示。

第六十九条 对未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。当事人同意先行调解的，应当暂缓受理；当事人不同意先行调解的，应当依法受理。

第七十条 开庭之前，经双方当事人同意，仲裁庭可以委托调解组织或者其他具有调解能力的组织、个人进行调解。

自当事人同意之日起十日内未达成调解协议的，应当开庭审理。

第七十一条 仲裁庭审理争议案件时，应当进行调解。必要时可以邀请有关单位、组织或者个人参与调解。

第七十二条 仲裁调解达成协议的，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。

第七十三条 当事人就部分仲裁请求达成调解协议的，仲裁庭可以就该部分先行出具调解书。

第二节 调解协议的仲裁审查

第七十四条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。

当事人申请审查调解协议，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。

第七十五条 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理。决定受理的，应当出具受理通知书。

有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：

- （一）不属于仲裁委员会受理争议范围的；
- （二）不属于本仲裁委员会管辖的；
- （三）超出规定的仲裁审查申请期间的；
- （四）确认劳动关系的；
- （五）调解协议已经人民法院司法确认的。

第七十六条 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五日内结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以延长五日。

调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。

第七十七条 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。

仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

第七十八条 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：

- （一）违反法律、行政法规强制性规定的；
- （二）损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的；
- （三）当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；
- （四）违反自愿原则的；
- （五）内容不明确的；

（六）其他不能制作调解书的情形。

仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。

第七十九条 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。

第五章 附 则

第八十条 本规则规定的“三日”、“五日”、“十日”指工作日，“十五日”、“四十五日”指自然日。

第八十一条 本规则自2017年7月1日起施行。2009年1月1日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第2号）同时废止。

劳动人事争议仲裁组织规则

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第 34 号

发文日期： 2017 年 05 月 08 日

施行日期： 2017 年 07 月 01 日

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 34 号

《劳动人事争议仲裁组织规则》已经 2017 年 4 月 24 日人力资源社会保障部第 123 次部务会审议通过，现予公布，自 2017 年 7 月 1 日起施行。

部长 尹蔚民

2017 年 5 月 8 日

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解 仲裁法）和《中华人民共和国公务员法》、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》等有关法律、法规，制定本规则。

第二条 劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）由人民政府依法设立，专门处理争议案件。

第三条 人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域的争议调解仲裁工作，组织协调处理跨地区、有影响的重大争议，负责仲裁员的管理、培训等工作。

第二章 仲裁委员会及其办事机构

第四条 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，由省、自治区、直辖市人民政府依法决定。

第五条 仲裁委员会由干部主管部门代表、人力资源社会保障等相关行政部门代表、军队文职人员工作管理部门代表、工会代表和用人单位方面代表等组成。

仲裁委员会组成人员应当是单数。

第六条 仲裁委员会设主任一名，副主任和委员若干名。

仲裁委员会主任由政府负责人或者人力资源社会保障行政部门主要负责人担任。

第七条 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）受理争议案件；
- （三）讨论重大或者疑难的争议案件；
- （四）监督本仲裁委员会的仲裁活动；
- （五）制定本仲裁委员会的工作规则；
- （六）其他依法应当履行的职责。

第八条 仲裁委员会应当每年至少召开两次全体会议，研究本仲裁委员会职责履行情况和重要工作事项。

仲裁委员会主任或者三分之一以上的仲裁委员会组成人员提议召开仲裁委员会会议的，应当召开。

仲裁委员会的决定实行少数服从多数原则。

第九条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，具体承担争议调解仲裁等日常工作。办事机构称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院），设在人力资源社会保障行政部门。

仲裁院对仲裁委员会负责并报告工作。

第十条 仲裁委员会的经费依法由财政予以保障。仲裁经费包括人员经费、公用经费、仲裁专项经费等。

仲裁院可以通过政府购买服务等方式聘用记录人员、安保人员等办案辅助人员。

第十一条 仲裁委员会组成单位可以派兼职仲裁员常驻仲裁院，参与争议调解仲裁活动。

第三章 仲裁庭

第十二条 仲裁委员会处理争议案件实行仲裁庭制度，实行一案一庭制。

仲裁委员会可以根据案件处理实际需要设立派驻仲裁庭、巡回仲裁庭、流动仲裁庭，就近就地处理争议案件。

第十三条 处理下列争议案件应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员：

- (一) 十人以上并有共同请求的争议案件；
- (二) 履行集体合同发生的争议案件；
- (三) 有重大影响或者疑难复杂的争议案件；
- (四) 仲裁委员会认为应当由三名仲裁员组庭处理的其他争议案件。

简单争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第十四条 记录人员负责案件庭审记录等相关工作。

记录人员不得由本庭仲裁员兼任。

第十五条 仲裁庭组成不符合规定的，仲裁委员会应当予以撤销并重新组庭。

第十六条 仲裁委员会应当有专门的仲裁场所。仲裁场所应当悬挂仲裁徽章，张贴仲裁庭纪律及注意事项等，并配备仲裁庭专业设备、档案储存设备、安全监控设备和安检设施等。

第十七条 仲裁工作人员在仲裁活动中应当统一着装，佩戴仲裁徽章。

第四章 仲裁员

第十八条 仲裁员是由仲裁委员会聘任、依法调解和仲裁争议案件的专业工作人员。

仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员。专职仲裁员和兼职仲裁员在调解仲裁活动中享有同等权利，履行同等义务。

兼职仲裁员进行仲裁活动，所在单位应当予以支持。

第十九条 仲裁委员会应当依法聘任一定数量的专职仲裁员，也可以根据办案工作需要，依法从干部主管部门、人力资源社会保障行政部门、军队文职人员工作管理部门、工会、企业组织等相关机构的人员以及专家学者、律师中聘任兼职仲裁员。

第二十条 仲裁员享有以下权利：

- (一) 履行职责应当具有的职权和工作条件；
- (二) 处理争议案件不受干涉；
- (三) 人身、财产安全受到保护；
- (四) 参加聘前培训和在职培训；
- (五) 法律、法规规定的其他权利。

第二十一条 仲裁员应当履行以下义务：

（一）依法处理争议案件；

（二）维护国家利益和公共利益，保护当事人合法权益；

（三）严格执行廉政规定，恪守职业道德；

（四）自觉接受监督；

（五）法律、法规规定的其他义务。

第二十二条 仲裁委员会聘任仲裁员时，应当从符合调解 仲裁法第二十条规定的仲裁员条件的人员中选聘。

仲裁委员会应当根据工作需要，合理配备专职仲裁员和办案辅助人员。专职仲裁员数量不得少于三名，办案辅助人员不得少于一名。

第二十三条 仲裁委员会应当设仲裁员名册，并予以公告。

省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门应当将本行政区域内仲裁委员会聘任的仲裁员名单报送人力资源社会保障部备案。

第二十四条 仲裁员聘期一般为五年。仲裁委员会负责仲裁员考核，考核结果作为解聘和续聘仲裁员的依据。

第二十五条 仲裁委员会应当制定仲裁员工作绩效考核标准，重点考核办案质量和效率、工作作风、遵纪守法情况等。考核结果分为优秀、合格、不合格。

第二十六条 仲裁员有下列情形之一的，仲裁委员会应当予以解聘：

（一）聘期届满不再续聘的；

（二）在聘期内因工作岗位变动或者其他原因不再履行仲裁员职责的；

（三）年度考核不合格的；

（四）因违纪、违法犯罪不能继续履行仲裁员职责的；

（五）其他应当解聘的情形。

第二十七条 人力资源社会保障行政部门负责对拟聘任的仲裁员进行聘前培训。

拟聘为省、自治区、直辖市仲裁委员会仲裁员及副省级市仲裁委员会仲裁员的，参加人力资源社会保障部组织的聘前培训；拟聘为地（市）、县（区）仲裁委员会仲裁员的，参加省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门组织的仲裁员聘前培训。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门负责每年对本行政区域内的仲裁员进行政治思想、职业道德、业务能力和作风建设培训。

仲裁员每年脱产培训的时间累计不少于四十学时。

第二十九条 仲裁委员会应当加强仲裁员作风建设，培育和弘扬具有行业特色的仲裁文化。

第三十条 人力资源社会保障部负责组织制定仲裁员培训大纲，开发培训教材，建立师资库和考试题库。

第三十一条 建立仲裁员职业保障机制，拓展仲裁员职业发展空间。

第五章 仲裁监督

第三十二条 仲裁委员会应当建立仲裁监督制度，对申请受理、办案程序、处理结果、仲裁工作人员行为等进行监督。

第三十三条 仲裁员不得有下列行为：

- （一）徇私枉法，偏袒一方当事人；
- （二）滥用职权，侵犯当事人合法权益；
- （三）利用职权为自己或者他人谋取私利；
- （四）隐瞒证据或者伪造证据；
- （五）私自会见当事人及其代理人，接受当事人及其代理人的请客送礼；
- （六）故意拖延办案、玩忽职守；
- （七）泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况；
- （八）在受聘期间担任所在仲裁委员会受理案件的代理人；
- （九）其他违法违纪的行为。

第三十四条 仲裁员有本规则第三十三条规定情形的，仲裁委员会视情节轻重，给予批评教育、解聘等处理；被解聘的，五年内不得再次被聘为仲裁员。仲裁员所在单位根据国家有关规定对其给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十五条 记录人员等办案辅助人员应当认真履行职责，严守工作纪律，不得有玩忽职守、偏袒一方当事人、泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况等行为。

办案辅助人员违反前款规定的，应当按照有关法律法规和本规则第三十四条的规定处理。

第六章 附 则

第三十六条 被聘任为仲裁员的，由人力资源社会保障部统一免费发放仲裁员证和仲裁徽章。

第三十七条 仲裁委员会对被解聘、辞职以及其他原因不再聘任的仲裁员，应当及时收回仲裁员证和仲裁徽章，并予以公告。

第三十八条 本规则自 2017 年 7 月 1 日起施行。2010 年 1 月 20 日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁组织规则》（人力资源和社会保障部令第 5 号）同时废止

人事争议处理规定

时效性： 现行有效

发文机关： 中共中央组织部 人力资源和社会保障部 中国人民解放军总政治部

文号： 人社部发〔2011〕88号

发文日期： 2011年08月15日

施行日期： 2011年08月15日

（2007年8月9日中共中央组织部、人事部、总政治部印发 根据2011年8月15日《中共中央组织部、人力资源和社会保障部、总政治部关于修改人事争议处理规定的通知》修正）

第一章 总则

第一条 为公正及时地处理人事争议，保护当事人的合法权益，根据《中华人民共和国公务员法》、《中国人民解放军文职人员条例》等有关法律法规，制定本规定。

第二条 本规定适用于下列人事争议：

（一）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照《中华人民共和国公务员法》管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议。

（二）事业单位与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

（三）社团组织与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

（四）军队聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议。

（五）依照法律、法规规定可以仲裁的其他人事争议。

第三条 人事争议发生后，当事人可以协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向主管部门申请调解，其中军队聘用单位与文职人员的人事争议，可以向聘用单位的上一级单位申请调解；不愿调解或调解不成的，可以向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第四条 当事人在人事争议处理中的地位平等，适用法律、法规平等。

当事人有使用本民族语言文字申请仲裁的权利。人事争议仲裁委员会对于不熟悉当地通用语言文字的当事人，应当为他们翻译。

第五条 处理人事争议，应当注重调解，遵循合法、公正、及时的原则，以事实为依据，以法律为准绳。

第二章 组织机构

第六条 省（自治区、直辖市）、副省级市、地（市、州、盟）、县（市、区、旗）设立人事争议仲裁委员会。

人事争议仲裁委员会独立办案，相互之间无隶属关系。

第七条 人事争议仲裁委员会由公务员主管部门代表、聘任（用）单位代表、工会组织代表、受聘人员代表以及人事、法律专家组成。人事争议仲裁委员会组成人员应当是单数，设主任一名、副主任二至四名、委员若干名。

同级人民政府分管人事工作的负责人或者政府人事行政部门的主要负责人任人事争议仲裁委员会主任。

第八条 人事争议仲裁委员会实行少数服从多数原则，不同意见应如实记录。

第九条 人事争议仲裁委员会的职责是：

- （一）负责处理管辖范围内的人事争议。
- （二）决定仲裁员的聘任和解聘。
- （三）法律、法规规定由人事争议仲裁委员会承担的其他职责。

第十条 人事争议仲裁委员会下设办事机构，其职责是：负责人事争议案件的受理、仲裁文书送达、档案管理以及仲裁员的考核、培训等日常工作，办理人事争议仲裁委员会授权的其他事宜。办事机构设在同级人民政府人事部门。

第十一条 人事争议仲裁委员会处理人事争议案件实行仲裁庭制度，仲裁庭是人事争议仲裁委员会处理人事争议案件的基本形式。仲裁庭一般由三名仲裁员组成。人事争议仲裁委员会指定一名仲裁员担任首席仲裁员，主持仲裁庭工作；另两名仲裁员可由双方当事人各选定一名，也可由人事争议仲裁委员会指定。简单的人事争议案件，经双方当事人同意，人事争议仲裁委员会可以指定一名仲裁员独任处理。

第十二条 人事争议仲裁委员会可以聘任有关部门的工作人员、专家学者和律师为专职或兼职仲裁员。仲裁员的职责是：受人事争议仲裁委员会的委托或当事人的选择，负责人事争议案件的具体处理工作。

兼职仲裁员与专职仲裁员在仲裁活动中享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，所在单位应当给予支持。

第三章 管辖

第十三条 中央机关、直属机构、直属事业单位及其在京所属单位的人事争议由北京市负责处理人事争议的仲裁机构处理，也可由北京市根据情况授权所在地的区（县）负责处理人事争议的仲裁机构处理。

中央机关在京外垂直管理机构以及中央机关、直属机构、直属事业单位在京外所属单位的人事争议，由所在地的省（自治区、直辖市）设立的人事争议仲裁委员会处理，也可由省（自治区、直辖市）根据情况授权所在地的人事争议仲裁委员会处理。

第十四条 省（自治区、直辖市）、副省级市、地（市、州、盟）、县（市、区、旗）人事争议仲裁委员会的管辖范围，由省（自治区、直辖市）确定。

第十五条 军队聘用单位与文职人员的人事争议，一般由聘用单位所在地的县（市、区、旗）人事争议仲裁委员会处理，其中师级聘用单位与文职人员的人事争议，由所在地的地（市、州、盟）、副省级市人事争议仲裁委员会处理，军级以上聘用单位与文职人员的人事争议由所在地的省（自治区、直辖市）人事争议仲裁委员会处理。

第四章 仲裁

第十六条 当事人从知道或应当知道其权利受到侵害之日起六十日内，以书面形式向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人因不可抗力或者有其他正当理由超过申请仲裁时效，经人事争议仲裁委员会调查确认的，人事争议仲裁委员会应当受理。

第十七条 当事人向人事争议仲裁委员会申请仲裁，应当提交仲裁申请书，并按被申请人人数递交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）申请人和被申请人姓名、性别、年龄、职业及职务、工作单位、住所和联系方式。申请人或被申请人是单位的，应写明单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务和联系方式。

（二）仲裁请求和所依据的事实、理由。

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

发生人事争议的一方在五人以上，并且有共同的仲裁请求和理由的，可以推举一至两名代表参加仲裁活动。代表人放弃、变更仲裁请求或者承认对方的仲裁请求，进行和解，必须经过被代表的当事人同意。

第十八条 人事争议仲裁委员会在收到仲裁申请书之日起十个工作日内，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；认为符合受理条件的，应当受理，将受理通知书送达申请人，将仲裁申请书副本送达被申请人。

第十九条 被申请人应当在收到仲裁申请书副本之日起十个工作日内提交答辩书。被申请人没有按时提交或者不提交答辩书的，不影响仲裁的进行。

第二十条 仲裁应当公开开庭进行，涉及国家、军队秘密和个人隐私的除外。涉及商业秘密，当事人申请不公开开庭的，可以不公开开庭。当事人协议不开庭的，仲裁庭可以书面仲裁。

第二十一条 人事争议仲裁委员会应当在开庭审理人事争议案件五个工作日前，将开庭时间、地点、仲裁庭组成人员等书面通知当事人。申请人经书面通知无正当理由不到庭，或者到庭后未经仲裁庭许可中途退庭的，视为撤回仲裁申请。被申请人经书面通知无正当理由不到庭，或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以缺席裁决。

当事人有正当理由的，在开庭前可以申请延期开庭，是否延期由仲裁庭决定。

第二十二条 仲裁庭处理人事争议应注重调解。自受理案件到作出裁决前，都要积极促使当事人双方自愿达成调解协议。

当事人经调解自愿达成书面协议的，仲裁庭应当根据调解协议的内容制作仲裁调解书。协议内容不得违反法律法规，不得侵犯社会公共利益和他人的合法权益。

调解书由仲裁庭成员署名，加盖人事争议仲裁委员会印章。调解书送达后，即发生法律效力。

当庭调解未达成协议或者仲裁调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时进行仲裁裁决。

第二十三条 当事人应当对自己的主张提供证据。仲裁庭认为有关证据由用人单位提供更方便的，应要求用人单位提供。

用人单位作出解除人事关系和不同意工作人员要求辞职或终止聘任（用）合同引发的人事争议，由用人单位负责举证。

仲裁庭认为需要调查取证的，可以自行取证。

第二十四条 人事争议仲裁委员会在处理人事争议时，有权向有关单位查阅与案件有关的档案、资料和其他证明材料，并有权向知情人调查，有关单位和个人不得拒绝并应当如实提供相关材料。人事争议仲裁委员会及其工作人员对调查人事争议案件中涉及的国家秘密、军队秘密、商业秘密和个人隐私应当保密。

第二十五条 当事人的举证材料应在仲裁庭上出示，并进行质证。只有经过质证认定的事实和证据，才能作为仲裁裁决的依据。

第二十六条 当事人在仲裁过程中有权进行辩论。辩论终结时，仲裁庭应当征询当事人的最后意见。

第二十七条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参与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，并注明不予补正的原因。

笔录由仲裁员、书记员、当事人和其他仲裁参与人署名或者盖章。

第二十八条 仲裁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。

仲裁庭对重大、疑难以及仲裁庭不能形成多数处理意见案件的处理，应当提交人事争议仲裁委员会讨论决定；人事争议仲裁委员会作出的决定，仲裁庭必须执行。

仲裁庭应当在裁决作出后五个工作日内制作裁决书。裁决书由仲裁庭成员署名并加盖人事争议仲裁委员会印章。

第二十九条 仲裁庭处理人事争议案件，一般应当在受理案件之日起九十日内结案。需要延期的，经人事争议仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过三十日。

第三十条 当事人、法定代理人可以委托一至二名律师或其他代理人进行仲裁活动。委托律师和其他代理人进行仲裁活动，应当向人事争议仲裁委员会提交有委托人签名或盖章的委托书。委托书应当明确委托事项和权限。

第三十一条 有下列情形之一的，仲裁员应当自行申请回避，当事人和代理人有权以口头或书面方式申请其回避：

- （一）是案件的当事人、代理人或者当事人、代理人的近亲属。
- （二）与案件有利害关系。
- （三）与案件当事人、代理人有其他关系，可能影响公正仲裁的。

前款规定适用于书记员、鉴定人员、勘验人员和翻译人员。

第三十二条 当事人对仲裁裁决不服的，可以按照《中华人民共和国公务员法》、《中国人民解放军文职人员条例》以及最高人民法院相关司法解释的规定，自收到裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；逾期不起诉的，裁决书即发生法律效力。

第三十三条 对发生法律效力的调解书或者裁决书，当事人必须履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照国家有关法律法规和最高人民法院相关司法解释的规定申请人民法院执行。

第五章 罚则

第三十四条 当事人及有关人员在仲裁过程中有下列行为之一的，人事争议仲裁委员会应当予以批评教育、责令改正；触犯法律的，提请司法机关依法追究法律责任：

- （一）干扰仲裁活动，阻碍仲裁工作人员工作的。
- （二）拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的。
- （三）提供虚假情况的。
- （四）对仲裁工作人员、仲裁参与人、证人进行打击报复的。
- （五）其他应予以批评教育、责令改正或应依法追究法律责任的行为。

第三十五条 仲裁工作人员在仲裁活动中有徇私舞弊、收受贿赂、敲诈勒索、滥用职权等侵犯当事人合法权益行为的，由所在单位或上级机关给予处分；是仲裁员的，由人事争议仲裁委员会予以解聘；触犯法律的，提请司法机关依法追究法律责任。

第六章 附则

第三十六条 因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议，按照有关规定处理。

第三十七条 本规定由中共中央组织部、人力资源和社会保障部、中国人民解放军总政治部负责解释，省、自治区、直辖市可根据本规定制定实施办法。

第三十八条 本规定自2007年10月1日起施行，1997年人事部发布的《人事争议处理暂行规定》（人发[1997]71号）同时废止。

事业单位工作人员申诉案件办理规则

时效性： 现行有效

发文机关： 中共中央组织部, 人力资源和社会保障部

文号： 人社厅发〔2019〕17 号

发文日期： 2019 年 01 月 18 日

施行日期： 2019 年 01 月 18 日

中共中央组织部办公厅、人力资源社会保障部办公厅

关于印发《事业单位工作人员申诉案件办理规则》的通知

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局：

为规范事业单位工作人员申诉案件办理程序，促进事业单位人事综合管理部门和主管部门公正及时处理申诉案件，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员申诉规定》，中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员申诉案件办理规则》，现印发给你们，请结合本地区、本部门实际认真贯彻执行。

中共中央组织部办公厅

人力资源社会保障部办公厅

2019 年 1 月 18 日

事业单位工作人员申诉案件办理规则

第一章 总则

第一条 为规范事业单位工作人员申诉案件办理程序，促进事业单位人事综合管理部门和主管部门公正及时处理申诉案件，根据《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员申诉规定》（以下简称《申诉规定》），制定本规则。

第二条 本规则适用于事业单位工作人员申诉、再申诉案件的处理。

对监察机关作出的政务处分不服提出的申诉，按照有关规定由监察机关处理。

对事业单位领导人员的申诉案件，依照干部人事管理权限，按照有关规定办理。

第三条 处理事业单位工作人员申诉,应当坚持合法、公正、公平、及时的原则,严格权限、条件和程序,保障申诉人正当权益。

第二章 申诉案件办理工作组织

第四条 各级事业单位人事综合管理部门和主管部门应当分别组建事业单位工作人员申诉公正委员会,负责办理事业单位工作人员的申诉、再申诉案件。

具体申诉案件的审理工作,根据实际情况,可以组建审理组负责,也可以由申诉公正委员会直接承办。

第五条 申诉公正委员会、审理组的组成人员应当是单数,不得少于 3 人。

申诉公正委员会设主任一名,副主任和委员若干名。主任一般由受理单位主管申诉、再申诉工作的负责人或者承担申诉、再申诉工作的内设机构负责人担任。副主任、委员由受理单位研究决定,一般由受理单位相关工作人员担任。必要时,可以吸收其他相关人员参加。

审理组一般由申诉公正委员会成员组成,必要时,可以吸收其他相关人员参加。审理组设组长,负责组织审理工作。

第六条 申诉公正委员会依法依规履行下列职责:

(一) 处理管辖范围内的申诉、再申诉案件,对案件事实证据、适用政策法规、工作程序纪律等进行全面审议;

(二) 审理申诉、再申诉案件;

(三) 对审理组的审理工作进行指导和监督;

(四) 讨论重大或者疑难的申诉、再申诉案件;

(五) 法律法规规章规定的由申诉公正委员会承担或者受理单位授权的其他职责。

第七条 申诉公正委员会下设办事机构。根据实际情况,办事机构可以专门成立,也可以依托受理单位某一内设机构。

第八条 申诉公正委员会办事机构依法依规履行下列职责:

(一) 对申诉、再申诉案件的申请进行审查;

(二) 经申诉公正委员会批准,组建负责审理具体申诉案件工作的审理组;

(三) 办理申诉、再申诉案件的文书制作和送达、档案和印章管理等;

(四) 负责申诉公正委员会和审理组成员的组织、联络等工作;

(五) 办理申诉公正委员会授权的其他事宜。

第九条 处理申诉案件的相关人员对工作中涉及的国家秘密、工作秘密、商业秘密和个人隐私应当保密。

第十条 申诉公正委员会、审理组、办事机构成员存在《申诉规定》第三十一条所列情形的，申诉人和被申诉单位应当自知道或者应当知道之日起 3 日内根据回避决定权限以书面形式提出回避申请。

申诉公正委员会主任的回避由受理单位负责人员集体决定，申诉公正委员会副主任、委员、审理组成员、办事机构成员的回避由申诉公正委员会主任决定。回避决定应当自收到回避申请之日起 3 日内作出。回避决定作出前，相关人员应当暂停参与案件的调查和审理。

第三章 受理

第十一条 对申诉人提出的申诉、再申诉申请，办事机构应当填写案件登记表和收件回执，对申诉、再申诉是否符合受理条件进行审查。

第十二条 办事机构应当自接到申请书之日起 15 日内区别不同情况，作出如下处理：

（一）对于经审查认为符合受理条件的申诉，向申请人发送受理通知书并加盖申诉公正委员会印章。

（二）对于经审查认为不符合受理条件的申诉，向申请人发送不予受理通知书，说明不予受理的理由，并加盖申诉公正委员会印章。监察机关已受理的申诉案件，事业单位主管部门、人事综合管理部门不再受理。

（三）申请材料不齐备的，应当及时一次性告知申请人所需补正的全部材料和合理的补正期限。审查期限自收到补正材料后的次日起重新计算。申请人补正相关材料后，应予受理。无正当理由逾期不补正的，视为申请人放弃申请。

第十三条 因不可抗力或者其他正当理由，申诉人不能在规定的期限内提出申诉、再申诉的，经受理单位或者经授权的申诉公正委员会主任批准，可以延长期限。

第十四条 对于决定受理的申诉、再申诉案件，办事机构应当自决定受理之日起 7 日内向被申诉单位发送应诉通知书和申请书副本，并将申诉公正委员会或者审理组的组成情况及时通知申请人和被申诉单位。

第十五条 被申诉单位应当自接到通知书之日起 15 日内向办事机构提交答辩书和作出人事处理决定的证据、依据和其他有关材料。

办事机构应当自收到答辩书之日起 7 日内将答辩书副本发送申诉人。

申诉人应当自收到答辩书副本之日起 7 日内提出书面反馈意见，送交办事机构。未提交书面反馈意见的，不影响案件审理。

上述被申诉单位提交答辩书和作出人事处理决定的有关材料、申诉人提出书面反馈意见的方式，按照《申诉规定》第十三条执行。

第十六条 在申诉处理决定作出前，申诉人可以以书面形式撤回申诉、再申诉申请。

受理单位在接到申诉人关于撤回申诉、再申诉的书面申请后，应对撤回申请进行审查，如无违反法律法规的情形，可以同意申请人撤回申请，终结案件处理工作，并以书面形式将终结申诉、再申诉处理决定告知申诉人和被申诉单位。

第十七条 因申诉人撤回申诉、再申诉导致案件终结的，申诉人再以同一事由提起申诉、再申诉的，不予受理。

第四章 审理

第十八条 申诉和再申诉案件中的证据包括：

- （一）申诉人的陈述和被申诉单位的意见；
- （二）书证；
- （三）物证；
- （四）视听资料；
- （五）电子数据；
- （六）证人证言；
- （七）鉴定意见；
- （八）勘验笔录、现场笔录。

第十九条 被申诉单位对作出的原人事处理决定负有举证责任，应当提供作出该决定的证据和所依据的法律法规和其他政策文件。

被申诉单位未履行举证责任的，办事机构应当责令其限期举证，无正当理由逾期提供的证据不予采纳。没有证据或者证据不足以证明被申诉单位的事实主张的，由负有举证责任的被申诉单位承担不利后果。

第二十条 受理申诉、再申诉的申诉公正委员会、审理组根据需要对申诉案件有关问题进行调查。调查一般采取书面调查、现场调查等方式进行。接受调查的单位或者个人有配合调查的义务，应当如实提供情况和证据。

第二十一条 现场调查应当制作调查笔录，调查人员不得少于 2 人。被调查人、证人及相关人员应当对现场调查笔录中由本人提供的情况进行确认后签名，调查人员应当在经上述人员确认并签名的调查笔录上签名。

第二十二条 申诉公正委员会或者审理组应当认真审阅案件调查笔录以及其他有关材料，根据《申诉规定》第二十一条对案件进行全面审议。

申诉人有明确要求时，申诉公正委员会或者审理组可以根据案件审理需要听取申诉人的陈述和被申诉单位的申辩。

第二十三条 申诉公正委员会或者审理组审议案件，应当制作审议笔录，由参加审议的成员签名。审议中的不同意见，应当如实记入审议笔录。

对于重大、疑难的申诉案件，审理组难以形成一致或者多数审理意见的，应当提请申诉公正委员会讨论。

第二十四条 申诉公正委员会或者审理组应当按照客观公正和少数服从多数的原则提出明确审理意见，由申诉公正委员会向受理单位提交审理报告。经申诉公正委员会批准后，也可以由审理组向受理单位提交审理报告。

第二十五条 审理报告应当载明下列内容：

- （一）申诉人和被申诉单位的基本情况；
- （二）申诉公正委员会、审理组成员的组成；
- （三）申诉人提出申诉的事项、理由和要求；
- （四）被申诉单位的答辩理由、证据和依据；
- （五）审理情况概要；
- （六）申诉公正委员会、审理组的审理意见。

第五章 决定

第二十六条 受理单位应当依据申诉公正委员会的审理意见，按照《申诉规定》第二十三条规定作出处理决定。

第二十七条 受理单位应当自决定受理之日起60 日内作出处理决定。案情复杂的，经申诉公正委员会主任或者副主任批准，可以适当延长，但是延长期限不得超过 30 日。

第二十八条 办事机构应当根据受理单位作出的申诉处理决定，按照《申诉规定》第二十四条规定制作申诉处理决定书，并自作出申诉处理决定之日起 7 日内将处理决定书送达申诉人和作出原人事处理决定的单位；再申诉处理决定书还应同时送达作出申诉处理决定的单位。

处理决定书的送达，按照《申诉规定》第二十六条规定执行。

第二十九条 非因违反规定程序或者权限，被责令重新处理的，作出原人事处理的单位不得以同一事实和理由作出与原人事处理基本相同的处理。

第六章 执行和归档

第三十条 除维持原人事处理的申诉处理决定外，对发生效力的申诉处理决定，原人事处理的单位应当自执行期满 30 日内将执行情况以书面形式报作出申诉处理决定的受理单位备案。

第三十一条 原人事处理的单位无正当理由拒不执行申诉处理决定或者打击报复申诉人的，对其负有责任的领导人员和直接责任人员，受理单位应当按照有关规定给予组织处理或者纪律处分，涉嫌违法犯罪的，按照有关法律规定移送司法机关处理。

第三十二条 受理单位应当及时将处理的申诉、再申诉案件相关材料整理归档。归档材料主要包括：申请书、登记表、收件回执、原人事处理决定、复核决定、受理（不予受理）通知书、应诉通知书、答辩书、终结通知书、调查笔录、审议笔录、审理报告、处理决定书、决定执行情况等。

第七章 附则

第三十三条 机关工勤人员申诉、再申诉案件的处理，参照本规则执行。

第三十四条 本规则自发布之日起施行。

企业劳动争议协商调解规定

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部

文号： 人力资源和社会保障部令第 17 号

发文日期： 2011 年 11 月 30 日

施行日期： 2012 年 01 月 01 日

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

二〇一一年十一月三十日

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。

人力资源社会保障部、中央综治办 关于加强专业性劳动争议调解工作的意见

时效性： 现行有效

发文机关： 人力资源和社会保障部, 中央社会治安综合治理委员会办公室

文号： 人社部发〔2015〕53 号

发文日期： 2015 年 06 月 03 日

施行日期： 2015 年 06 月 03 日

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）、综治办：

为贯彻落实中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10 号）及中央综治委、人力资源社会保障部等 16 部委《关于深入推进矛盾纠纷大调解工作的指导意见》（综治委〔2011〕10 号），进一步加强专业性劳动争议调解工作，现提出以下意见：

一、 总体要求

深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会关于健全社会矛盾纠纷预防化解机制、创新劳动关系协调机制、加强劳动争议调解的精神，按照《关于构建和谐劳动关系的意见》的要求，坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，建立党委、政府领导、综治协调、人力资源社会保障行政部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解工作机制，健全调解组织，完善工作制度，强化基础保障，提升专业性劳动争议调解工作能力，发挥专业性调解在争议处理中的基础性作用，促进劳动关系和谐与社会大局稳定。

二、 加强专业性劳动争议调解组织建设

建立健全专业性劳动争议调解组织。积极推动企业劳动争议调解组织建设，建立有效的劳动争议协商解决机制，提高企业自主解决争议的能力。指导和推动行业商会（协会）建立劳动争议调解组织，重点推进争议多发的制造、餐饮、建筑、商贸服务和民营高科技等行业商会（协会）建立劳动争议调解组织。进一步加强乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织建设。加强统筹协调，在乡镇（街道）矛盾纠纷调解工作平台设置“劳动争议调解窗口”，由当地乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织负责调解窗口的日常工作。各类专业性劳动争议调解组织的设立和人员组成情况要及时向当地人力资源社会保障行政部门备案。各地人力资源社会保障行政部门要加强工作情况通报，建立调解组织、调解员名册制度，定期向社会公开调解组织、调解员名单。

推进专业性劳动争议调解组织规范化建设。各类专业性劳动争议调解组织和“劳动争议调解窗口”要按照人力资源社会保障部关于基层调解工作规范化建设的要求，统一规范标识、名称、工作职责、工作程序和调解员行为。各地人力资源社会保障行政部门要将推进调解工作规范化建设作为加强专业性劳动争议调解工作的重要措施，加强指导推动和督促检查。有条件的地区可通过发放劳动争议调解服务手册、联系卡，或在相关网站平台发布信息等方式，为企业、职工提供方便，提高调解组织的管理服务水平。

三、 推动专业性劳动争议调解制度建设

完善劳动争议调解工作制度。对于小额、简单劳动争议案件，各类专业性劳动争议调解组织要探索符合其特点的调解制度和技巧，就近就地予以化解。对于重大集体劳动争议案件，各地仲裁机构要会同工会、企业代表组织及时介入，积极引导当事人双方通过调解化解争议，调解成功的要现场制作调解书，调解不成的要及时引导进入仲裁程序。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织完善调解案件登记、调解工作记录、督促履行调解协议、档案管理、统计报告等工作制度。

完善调解与仲裁衔接机制。各地人力资源社会保障行政部门要指导仲裁机构做好调解与仲裁工作的衔接，加强对辖区内专业性劳动争议调解组织的支持。仲裁机构要落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等三项工作制度，制定具体实施细则，提升调解协议的执行力。对未经调解组织调解，当事人直接申请仲裁的劳动争议案件，劳动人事争议仲裁委员会可向当事人发出调解建议书，引导其在企业、乡镇（街道）、行业调解组织进行调解。仲裁委员会对于已经立案的劳动争议案件，认为可以委托调解的，经当事人双方同意，可以委托调解组织进行调解。对当事人双方提出的审查调解协议申请，仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，对程序和内容合法有效的调解协议出具调解书。

四、 加强专业性劳动争议调解的基础保障

加强调解员队伍建设。各类专业性劳动争议调解组织要合理配备专职或者兼职调解员。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织可通过调剂事业编制、政府购买服务、开发公益性岗位等多种途径，充实调解员队伍，争议案件易发、多发的乡镇（街道）要配备专职调解员。各地人力资源社会保障行政部门要指导各类专业性劳动争议调解组织建立和完善调解员的选聘、业务培训、工作考评等管理制度，逐步实现调解员持证上岗。加大调解员培训力度，建立调解员分级培训机制，提升调解员的法律素养和工作能力。加强调解队伍作风建设，增强服务意识，改进服务措施，提高服务能力，打造专业性劳动争议调解优质服务品牌。

改善调解工作条件。要积极协调有关方面，支持各类专业性调解组织改善工作条件。乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）调解组织要有独立的调解室，配备必要的办案和办公设备。

各地要积极协调将乡镇（街道）调解工作经费纳入当地财政预算，保证工作正常开展。根据调解案件数量和难易程度，通过政府购买服务方式，按照以案定补方式给予必要的经费支持。

五、 加强对专业性劳动争议调解工作的组织领导

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要高度重视专业性劳动争议调解工作，将其作为构建和谐劳动关系、健全社会矛盾纠纷预防化解机制的重要任务，切实加强组织领导，密切配合，形成工作合力。

人力资源社会保障行政部门主要承担专业性劳动争议调解工作的牵头职责，负责制定劳动争议调解规章制度，会同有关部门推动各类专业性调解组织和队伍建设，建立健全集体劳动争议调解机制。

综治组织在党委、政府领导下，加强调查研究、组织协调、督导检查、考评、推动，推进矛盾纠纷排查预警、调解处置工作，研究完善群众利益协调机制，落实矛盾纠纷排查调处工作协调会议纪要月报制度。会同人力资源社会保障行政部门，将专业性劳动争议调解工作纳入综治工作（平安建设）考评。

各地人力资源社会保障行政部门、综治组织要对加强专业性劳动争议调解工作情况联合开展督促检查，推动各项任务落到实处。要建立联席会议、信息通报等制度，及时发现、定期分析工作中存在的问题和困难，共同研究对策措施。

人力资源社会保障部

中央综治办

2015年6月3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）

时效性： 现行有效

发文机关： 最高人民法院

文号： 法释〔2020〕26号

发文日期： 2020年12月29日

施行日期： 2021年01月01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）》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）

（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局裁定。

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的，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的，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。

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

（2003 年 6 月 17 日最高人民法院审判委员会第 1278 次会议通过）

时效性： 现行有效

发文机关： 最高人民法院

文号： 法释〔2003〕13 号

发文日期： 2003 年 08 月 27 日

施行日期： 2003 年 09 月 05 日

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》已于 2003 年 6 月 17 日由最高人民法院审判委员会第 1278 次会议通过，现予公布，自 2003 年 9 月 5 日起施行。

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

天津法院劳动争议案件审理指南

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市高级人民法院

文号： 津高法〔2017〕246 号

发文日期： 2017 年 11 月 30 日

施行日期： 2018 年 01 月 01 日

天津市高级人民法院关于印发《天津法院劳动争议案件审理指南》的通知

第一、二中级人民法院，海事法院，各区人民法院（滨海新区人民法院各审判管理委员会），铁路运输法院，本院相关部门：

《天津法院劳动争议案件审理指南》经市高级人民法院审判委员会 2017 年 10 月 20 日第 30 次会议讨论通过，现予印发。本指南自 2018 年 1 月 1 日起执行。本指南执行后，我市法院尚未审结的一审，二审案件适用本指南，已经生效的判决、裁定，不得适用本指南的规定进行再审。执行中如遇到问题、请及时向高院民一庭报告。

天津市高级人民法院

2017 年 11 月 30 日

天津法院劳动争议案件审理指南

一、劳动争议案件的受理范围

1. 【法院应依法受理的劳动争议案件的范围】人民法院应当按照法律、行政法规、司法解释的规定受理劳动争议案件，依法维护劳动者、用人单位等各方主体的合法权益。

2. 【政府部门主导改制过程中发生的纠纷】因企业自主改制引发的争议，人民法院应予受理。对于政府部门主导的企业改制引发职工下岗、内退、买断工龄或者整体拖欠工资等争议，以及“三类企业”在退出市场过程中引发的工资福利、社会保险、工伤赔偿等争议，应告知当事人向政府有关部门申请解决。

3. 【因工伤、工龄、特岗的认定及退休手续发生的纠纷】工伤、工龄、特岗的认定和办理退休手续等属于劳动行政部门的主管范围，劳动者与用人单位发生以上争议的，应当告知当事人向劳动行政部门申请解决。

4. 【社保机构主管的社保纠纷】劳动者与用人单位就以下事项发生争议的，应当告知劳动者向社会保险机构或者相关行政部门申请解决：

（1）用人单位未为劳动者建立社会保险关系，但根据政策规定可以补办，劳动者要求用人单位补办的；

（2）劳动者请求用人单位增加社会保险险种、补足缴费基数、变更参保地的；

（3）劳动者与用人单位因养老保险缴费年限发生争议的。

5. 【住房公积金纠纷】劳动者与用人单位因住房公积金发生的争议，属于住房公积金行政管理部門的管理职责范围，应当告知当事人向住房公积金行政管理部门申请解决。

二、劳动关系的确认

6. 【认定劳动关系的基本要素】确定当事人之间是否成立劳动关系，可以综合考虑下列因素：

（1）用人单位与劳动者订立劳动合同；

（2）劳动者实际接受用人单位的管理、指挥与监督；

（3）用人单位向劳动者支付工资性劳动报酬；

（4）劳动者被纳入用人单位的组织体系中从事劳动，而不是从事独立的业务或者经营活动；

（5）劳动者无权将工作分包给他人完成；

（6）生产资料一般由用人单位提供；

（7）劳动者提供的劳务是继续性的而不是一次性的；

（8）用人单位为劳动者缴纳社会保险费。

7. 【劳动行政部门认定工伤过程中认定劳动关系的处理】劳动行政部门在认定工伤程序中对双方当事人是否具有劳动关系已进行确认，当事人不服提起民事诉讼的，应当向当事人释明可以就工伤认定争议提起行政诉讼。当事人坚持提起民事诉讼的，应当裁定驳回起诉。双方当事人发生的其他劳动争议涉及劳动关系认定的，应当确认劳动行政部门在工伤认定程序中作出的劳动关系认定结论，但该结论已经法定程序撤销的除外。

劳动行政部门在工伤认定程序中无法确认双方当事人是否具有劳动关系而告知当事人可以向劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，当事人对仲裁结果不服提起民事诉讼的，应当受理，并结合本指南第5条的规定对双方当事人是否具有劳动关系作出认定。

8.【雇用在校学生的关系认定】在校学生为完成学习任务到用人单位提供劳动的、双方不构成劳动关系或者劳务关系，在校学生为勤工俭学到用人单位提供劳动的，双方构成劳务关系。

9.【建筑施工、矿山企业的主体责任】建筑施工、矿山企业等将工程或者经营权发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主张确认与上述发包人有劳动关系的，不予支持，没有用工主体资格的组织或者自然人违法招用的劳动者因工负伤或者死亡的，由上述违法发包的建筑施工、矿山企业等与实际招用该劳动者的组织或者自然人按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇承担连带赔偿责任。

10.【雇用退休人员的关系认定】已经享受基本养老保险待遇或者退休金的人员与用人单位之间形成实际用工关系的，按劳务关系处理。

因用人单位原因致使已经达到法定退休年龄的劳动者尚未享受基本养老保险待遇或者尚未领取退休金，劳动者与原用人单位之间形成实际用工关系的，按照劳动关系处理。

11.【设立中的用人单位聘用人员的关系认定】设立中的用人单位不具备用人主体资格，其与劳动者不构成劳动关系，可以认定双方构成劳务关系。用人单位依法设立后，劳动关系的存续期间自颁发营业执照之日起计算。

劳动者在用人单位筹备期间的工作时间不计入本单位工作年限，但双方另有约定的除外，且该约定仅对劳动合同双方具有约束力。

三、劳动合同的订立

12.【未签书面合同的二倍工资】用人单位自实际用工之日起超过一个月不满一年，因用人单位原因未签订书面劳动合同的，应当按照《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资，最长不超过十一个月。

13.【视为订立无固定期限劳动合同的二倍工资】用人单位自用工之日起满一年因己方原因未与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已经订立无固定期限劳动合同，劳动者请求用人单位支付未订立书面劳动合同二倍工资的，不予支持。

14.【合同到期未续订但继续工作的二倍工资】劳动合同期满未续签书面劳动合同，劳动者继续在原用人单位工作，原用人单位未表示异议，劳动者主张用人单位支付未与其签订书面劳动合同二倍工资的，应予支持。二倍工资的支付期限为劳动合同期满一个月的次日至双方补签书面劳动合同的前一日，但最长不超过十一个月。

本条及第12条规定的二倍工资的性质不属于劳动报酬，应当将其作为一个整体按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定计算仲裁时效。

15. 【用人单位违法不订立无固定期限劳动合同的二倍工资】劳动者要求订立无固定期限劳动合同，用人单位违反《中华人民共和国劳动合同法》第十四条的规定不与劳动者订立无固定期

限劳动合同，用人单位自应当订立无固定期限劳动合同之日起至补签无固定期限劳动合同的前一日，向劳动者每月支付二倍工资。

本条规定的二倍工资性质不属于劳动报酬，应当按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条第一款的规定按月计算仲裁时效。

16. 【连续订立二次以上固定期限劳动合同的劳动者要求订立无固定期限劳动合同的处理】劳动者与用人单位连续订立二次以上固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，劳动者提出或者同意续订劳动合同，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同的，不予支持。

17. 【特殊情况下劳动者要求订立无固定期限劳动合同的处理】根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条、四十五条的规定，劳动合同期满，有下列情形之一的，劳动合同应当延续至相应情形消失时终止而使劳动者连续工作满十年的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，用人单位拒绝与劳动者订立无固定期限劳动合同的，不予支持。

（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）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（3）女职工在孕期、产期、哺乳期的。

18. 【书面劳动合同的认定】虽然未订立名称为劳动合同的文本，但订立的其他书面文件已经包含了劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险等内容，明确了双方的主要劳动权利义务，具备劳动合同本质特征的，应当认定双方已经订立了书面劳动合同。

四、劳动合同的变更

19. 【用人单位单方调整工作岗位的合法性审查】用人单位对劳动者的工作岗位进行调整，应当同时具备以下条件：

（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，第二项，因劳动者患病或者非因公负伤，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。

用人单位因生产经营状况发生较大变化,经济效益出现下滑等客观情况,对内部经营进行调整,属于用人单位经营自主权的范畴,由此导致劳动者岗位变化、待遇水平降低,劳动者主张用人单位违法调整工作岗位、降低待遇水平的,不予支持。

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。

20. 【用人单位调整工作地点】用人单位有权根据经营需要调整劳动者的工作地点,但有下列情形之一的,劳动者主张用人单位未经协商一致单方调整工作地点违法的,应予支持:

(1) 工作地点的调整具有歧视性、侮辱性;

(2) 明显增加劳动者工作成本,但用人单位提供了相应补偿或者替代条件可以基本弥补劳动者增加的工作成本的除外;

(3) 即使用人单位提供了相应补偿或者替代条件,但劳动者订立劳动合同的目的仍然落空的;

(4) 违反劳动合同对工作地点约定的。

劳动者对用人单位调整工作地点存在上述情形承担举证证明责任。

五、劳动合同的解除和终止

21. 【用人单位合法解除劳动合同的审查要件】认定用人单位合法解除劳动合同,应当审查以下要件:

(1) 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同,且不存在欺诈、胁迫或者重大误解的情形;

(2) 用人单位向劳动者作出解除劳动合同的意思表示,该意思表示具体明确且已经到达劳动者,用人单位对其解除劳动合同的具体原因承担举证证明责任;

(3) 用人单位解除劳动合同符合劳动合同的约定或者规章制度的规定,且该约定或者规定不违反法律规定的;

(4) 用人单位解除劳动合同符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条的规定;

(5) 已经建立工会的用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条的规定解除劳动合同,事先已经通知工会;或者虽未通知工会,但是在起诉前已经补正有关程序。

未建立工会的用人单位根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条规定解除劳动合同,劳动者以用人单位未通知所在地工会或者行业工会为由主张违法解除劳动合同的,不予支持。

22. 【用人单位解除劳动合同的通知形式】用人单位单方解除劳动合同的，可以采取口头形式或者书面形式通知。采取口头形式的，用人单位应当承担举证证明责任；采取书面形式的，应当将解除劳动合同通知当面送达劳动者或者送达至劳动者预留的有效通讯地址。用人单位未完成上述送达手续直接采用登报公告等形式通知，劳动者主张不发生解除劳动关系效力的，应予支持。

23. 【规章制度的制定程序】对于《中华人民共和国劳动合同法》第四条第二款规定的规章制度，用人单位制定时经过以下程序之一的，可以认定为已经经过民主议定程序：

- （1）经过职工代表大会或者全体职工讨论协商；
- （2）与用人单位工会平等协商；
- （3）与用人单位职工代表平等协商。

24. 【试用期不符合录用条件】用人单位以劳动者在试用期内被证明不符合录用条件为由解除劳动合同，并同时符合以下条件的，应予支持：

- （1）用工之前已经向劳动者告知录用条件；
- （2）录用条件应当符合劳动合同目的，与工作岗位、工作能力相联系，不存在设定明显不能完成的、超过一般劳动者平均水平的条件，不存在歧视性条件，不违反法律法规的规定；
- （3）劳动者被证明不符合录用条件，且用人单位在试用期满之前明确通知劳动者解除劳动合同。

25. 【《劳动合同法》第三十八条的适用：明示被迫辞职的理由方可获得经济补偿金】用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款规定的情形，劳动者以此为由主动解除劳动合同并主张经济补偿金的，应予支持，但劳动者并未以此为理由提出解除劳动合同的除外。

26. 【《劳动合同法》第三十八条的适用：未及时足额支付劳动报酬而被迫辞职】用人单位因故意或者重大过失导致未及时足额支付劳动报酬的，劳动者以此为由主张解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，应予支持。

存在以下情形之一，劳动者根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第二项的规定主张解除劳动合同的经济补偿金的，不予支持：

- （1）用人单位因自然灾害、经营困难，停产歇业等原因而无法及时足额支付劳动报酬并经所在单位工会同意，用人单位未建立工会的，已经用人单位职工代表同意；
- （2）劳资双方对计算劳动报酬的基数、方法等因客观原因理解不一致而最终导致未足额支付劳动报酬的；
- （3）劳动者主张的未足额支付劳动报酬的差额系未签订书面劳动合同二倍工资、未休年假工资的；

(4) 其他非因用人单位故意或者重大过失导致的未及时足额支付劳动报酬的。

27. 【《劳动合同法》第 38 条的适用：未依法缴纳社保费而被迫辞职】劳动者以用人单位未建立社会保险关系、无正当理由停缴社会保险费，或者社会保险费缴费基数不符合法律规定为由解除劳动合同，并请求用人单位支付经济补偿金，用人单位对此有过错的，属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第三项规定的情形，应予支持。

劳动者主张社会保险费缴费计算不符合法律规定，应当提供社会保险征缴部门或者劳动监察部门出具的限期补缴通知书或者限期整改指令书等证据予以证明。劳动者未举证证明的，对其主张不予支持；劳动者已举证证明且用人单位未在限期内改正的，应当支持劳动者的主张。

上述两款规定的情形中，推定用人单位有过错，但用人单位举证证明无过错的除外。

28. 【用人单位违法解除劳动合同的赔偿金与继续履行竞合问题的处理】用人单位违法解除劳动合同，劳动者要求继续履行合同并主张用人单位支付赔偿金及因违法解除劳动合同而导致的工资损失的，应当区分以下情况分别处理：

(1) 劳动合同具备继续履行条件的，应当判决双方继续履行劳动合同，同时还应当判决用人单位向劳动者支付自违法解除劳动合同之日起至判决生效之日止的工资损失；

(2) 劳动合同不能继续履行的，应当根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十七条的规定判决用人单位向劳动者支付赔偿金，但不宜再判决用人单位支付自违法解除劳动合同之日起至劳动合同到期终止之日止《即劳动合同剩余期限》的工资损失；

(3) 劳动合同虽然具备继续履行条件，但已在劳动仲裁或者法院审理期间届满的，不应当再判决继续履行劳动合同，而应当判决用人单位向劳动者支付自违法解除劳动合同之日起至劳动合同届满之日止的工资损失。同时，还应当判令用人单位向劳动者支付合同到期终止的经济补偿金，不宜再判决用人单位向劳动者支付赔偿金。

本条规定的工资损失，是指用人单位违法解除劳动合同之日前劳动者十二个月的月平均应得工资，劳动者在该用人单位工作不满十二个月的，按照实际工作月数计算月平均工资。该工资数额高于本市公布的上年度职工月平均工资三倍的，应当按照职工月平均工资三倍的数额确定。上述工资数额无法查明的，以劳动者所在行业平均工资为准。

29. 【终止劳动合同的通知问题】劳动合同到期终止，劳动者以用人单位未履行通知义务为由主张违法终止合同的，不予支持。

用人单位根据《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》第十六条第一款的规定终止劳动关系的，应当通知劳动者。未通知的，不发生终止劳动关系的法律后果。通知的形式及效力比照本指南第 22 条的规定处理。

30. 【《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）》第五条规定的新用人单位的理解】《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）》第五条所规定的“新用人单位”宜理解为相对概念，劳动者可以选择向任一原用人单位主张权利，被选择的用人单位相对于之前的用人单位而言即为“新用人单位”。

31. 【违法解除劳动合同的赔偿金】用人单位违法解除劳动合同、劳动者请求用人单位支付赔偿金的，赔偿金计算年限应当区分《中华人民共和国劳动合同法》实施前后而分别计算。《中华人民共和国劳动合同法》实施前，是否支持劳动者提出的赔偿金的诉讼请求，应当按照当时的法律法规执行；《中华人民共和国劳动合同法》实施后，赔偿金计算年限自用工之日起计算，最早自2008年1月1日起算。

六、工资福利

32. 【加班事实的举证证明责任】劳动者有证据证明用人单位实行考勤制度，其主张考勤记录、工资台账由用人单位保存的，用人单位应当提交至少两年的考勤记录及工资台账，不能提交的应当承担不利后果。劳动者主张的两年以上的加班事实，应当提供证据予以证明。两年的起算时间为劳动者提起劳动争议仲裁之日。

劳动者主张用人单位提交的考勤记录不真实，但无法提供证据予以证实的，不予支持。

33. 【加班费基数】用人单位与劳动者约定了加班费计算基数，且不低于最低工资标准的，从其约定。用人单位与劳动者未约定加班费计算基数的，应根据集体劳动合同确定。没有集体劳动合同的，应按照劳动者应得工资确定。劳动者应得工资难以确定的，以劳动者主张权利或者劳动关系解除、终止前12个月的平均工资（含奖金）作为计算加班费的基数。

月平均工资指劳动者在法定工作时间内提供正常劳动后应得的月工资收入。双方对月平均工资有约定且不低于最低工资标准的，从其约定；没有约定或者约定不明的，按照《中华人民共和国劳动合同法》第十八条的规定确定月平均工资；按照《中华人民共和国劳动合同法》第十八条的规定仍然不能确定月平均工资的，应当按照劳动者应得的月收入扣除法定福利待遇、用人单位可自行决定给付的福利待遇以及非工资性补贴（如冬季取暖补贴、集中供热补贴、防暑降温费、上下班交通补贴、洗理卫生费福利、托儿补助费、计划生育补贴等）确定，低于最低工资标准的以最低工资标准计算。

34. 【约定工资中包含加班费】用人单位与劳动者约定了正常工作时间工资标准，且约定应发工资中包含加班费的，从其约定。但核算后的加班费基数标准不符合本指南第33条规定，劳动者要求用人单位补齐的，应予支持。

用人单位与劳动者约定了正常工作时间工资标准，但未约定应发工资中是否包含加班费的，如用人单位有证据证明应发工资中已经包含正常工作时间工资和加班费的，可以认定用人单位已

经支付的工资中包含加班费。但核算后的加班费基数标准不符合本指南第 33 条规定，劳动者要求用人单位补齐的，应予支持。

用人单位与劳动者未约定正常工作时间工资标准，亦未约定应发工资中是否包含加班费的，如用人单位有证据证明应发工资中已经包含正常工作时间工资和加班费的，可以认定用人单位已经支付的工资中包含加班费，但核算后的加班费基数标准不得低于最低工资标准。

本条规定的正常工作时间工资低于最低工资标准的，应当按照最低工资标准计算。

35. 【加班和值班】用人单位因安全、消防、节假日值守等需要，安排劳动者从事与本职工作无直接关系的值班任务，劳动者要求用人单位支付加班费的，不予支持，但劳动者可以要求用人单位依照劳动合同、规章制度、集体合同的规定给予相应待遇。

36. 【工资结算协议】用人单位与劳动者就劳动报酬的计算、支付达成结算协议的，应认定有效，但有证据证明签订协议时存在欺诈、胁迫、重大误解、显失公平或者乘人之危等违背当事人真实意思表示的情形除外。

按照前款规定的结算协议并结合用人单位已经发放的劳动报酬数额，劳动者应得工资经核算低于最低工资标准的，用人单位应当补齐应得工资与最低工资标准之间的差额。

37. 【年终奖发放】用人单位以规章制度、通知、会议纪要等规定有权利领取年终奖的劳动者范围为年终奖实际发放之日仍然在职的劳动者为由，拒绝向考核年度内已经离职的劳动者发放年终奖的，如该年终奖属于劳动报酬性质，劳动者请求给付年终奖的，应予支持。劳动者在年终奖对应的考核年度工作不满一年的，用人单位应当按照劳动者实际工作时间占全年工作时间的比例确定发放年终奖的比例。

七、工伤保险问题

38. 【工伤赔偿协议的效力】劳动者发生工伤，用人单位与劳动者达成赔偿协议后，劳动者又提起仲裁和诉讼，要求用人单位按照工伤保险待遇赔付的，对该协议应当区分以下情况处理：

（1）如果该赔偿协议是在劳动者已被依法认定为工伤且已完成劳动能力鉴定的前提下签订，不存在《中华人民共和国民事诉讼法总则》第一百四十八条至第一百五十一条规定的情形的，应认定有效；

（2）如果该赔偿协议是在劳动者未经劳动行政部门依法认定为工伤且未完成劳动能力鉴定的情形下签订，劳动者实际所获补偿明显低于法定工伤保险待遇标准，劳动者主张该赔偿协议违反其真实意思表示，请求依法予以撤销，或者主张用人单位补足双方协议低于工伤保险待遇的差额部分的，应予支持。

劳动者主张上述赔偿协议违反其真实意思表示应予撤销的，应当根据《中华人民共和国民事诉讼法总则》第六章第三节的相关规定进行审查和处理。

39. 【工伤赔偿与民事赔偿是否兼得的问题】被侵权人有权获得工伤保险待遇或者其他社会保险待遇的，侵权人的侵权责任不因受害人获得社会保险而减轻或者免除。根据《中华人民共和国社会保险法》第三十条和四十二条的规定，被侵权人有权请求工伤保险基金或者其他社会保险支付工伤保险待遇或者其他保险待遇。

用人单位未依法缴纳工伤保险费，劳动者因第三人侵权造成人身损害并构成工伤，侵权人已经赔偿的，劳动者有权请求用人单位支付除医疗费之外的工伤保险待遇。用人单位先行支付工伤保险待遇的，可以就医疗费用在第三人应承担的赔偿责任范围内向其追偿。

40. 【双方均未在法定期限内申报工伤的处理】用人单位与劳动者均未在《工伤保险条例》第十七条规定的时限内申报工伤，劳动行政部门也不再受理双方提出的工伤申请，劳动者主张用人单位支付工伤保险待遇的，不予支持，但应当释明劳动者可以按照《中华人民共和国侵权责任法》另打提起人身损害赔偿的诉讼请求。

八、劳动人事争议仲裁与诉讼的衔接问题

41. 【裁审衔接】劳动者向劳动人事争议仲裁机构申请劳动人事争议仲裁，仲裁机构按照撤诉处理的，劳动者向人民法院起诉，人民法院不予受理。已经受理的，应当裁定驳回起诉，劳动者再次申请劳动人事争议仲裁，仲裁机构作出不予受理通知后，劳动者向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

42. 【终局裁决与非终局裁决救济途径的衔接】劳动人事争议仲裁机构裁决案件时，因裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决而分别制作裁决书的，当事人依法分别向中级人民法院申请撤销仲裁裁决和向基层人民法院起诉的，如非终局裁决是终局裁决前提的，中级人民法院应当中止审查，待当事人非终局裁决的案件作出生效裁判后再恢复审查。

关于审理劳动人事争议案件的会议纪要

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市高级人民法院 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津高法〔2019〕296号

发文日期： 2019年11月25日

施行日期： 2019年11月25日

第一、第二、第三中级人民法院，海事法院，各区人民法院（滨海新区人民法院各审判管理委员会），铁路运输法院，各区人力资源和社会保障局，各劳动人事争议仲裁院：

现将《关于审理劳动人事争议案件的会议纪要》印发给你们，请认真贯彻执行。

天津市高级人民法院 天津市人力资源和社会保障局

2019年11月25日

关于审理劳动人事争议案件的会议纪要

为依法保护劳动者和用人单位的合法权益，妥善解决劳动人事争议案件仲裁和诉讼中的疑难问题，依据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《调解仲裁法》）等相关规定，结合我市实际情况，市高院与市人社局围绕劳动人事争议案件审理中亟需解决的十个问题进行了深入研讨，并广泛征求了全市法院和市区两级劳动人事争议仲裁委员会的意见，现纪要如下：

一、仲裁阶段的保全问题

1. 财产保全的受理与移送

（1）10人以上集体争议案件（包括符合集体案件立案条件，但分立的案件），如果用人单位存在濒临破产、法定代表人逃逸或转移、隐匿财产情形的，劳动者可以依法通过劳动人事争议仲裁委员会向人民法院申请财产保全。在此情形下，劳动者可以不提供担保；

（2）对农民工追索工资案件申请仲裁财产保全的，一般不应要求担保。如农民工没有提出保全申请，但存在因用人单位转移、隐匿财产等可能导致仲裁裁决、判决不能执行或者难以执行的，人民法院可依职权采取保全措施。

符合以上情形的仲裁当事人申请财产保全的，劳动人事争议仲裁委员会应当进行询问并释明风险后，及时将案件受理通知书、保全申请书、询问笔录等材料移送至人民法院。人民法院收到上述材料后应依法审查并及时作出裁定。人民法院在采取保全措施后，应及时通知劳动人事争议仲裁委员会。

申请财产保全的费用按照《诉讼费用交纳办法》执行。

二、仲裁与诉讼的衔接和受理问题

2. 仲裁调解书的执行受理问题

劳动人事争议仲裁委员会依据《调解仲裁法》第四十二条规定制作的调解书，由仲裁员签名并加盖劳动人事争议仲裁委员会印章，经双方当事人签收后发生法律效力。

当事人到人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。

3. 用人单位注销，当事人申请仲裁问题

劳动者与用人单位发生争议，用人单位已注销的，按照以下情形分别处理：

(1) 用人单位注销后，当事人申请仲裁，劳动人事争议仲裁委员会出具不予受理通知书。当事人向人民法院提起诉讼，人民法院应予受理。

(2) 仲裁立案后，用人单位注销的，劳动人事争议仲裁委员会应当依法撤销案件，以决定书形式通知当事人。当事人向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。

人民法院受理后，当事人申请追加出资人、开办单位或者清算组作为被告的，应予准许。

4. 确认劳动关系之诉的仲裁时效问题

依据《调解仲裁法》第二条、第二十七条第一款的规定，劳动者申请仲裁确认劳动关系的时效期间为一年，从其知道或者应当知道权利被侵害之日起计算。

5. 已达到法定退休年龄但未领取养老保险待遇或退休金的劳动者与用人单位发生争议的问题

已达到法定退休年龄，但未领取养老保险待遇或退休金的劳动者（劳动者在同一用人单位连续工作超过退休年龄的除外）与用人单位发生争议申请仲裁，劳动人事争议仲裁委员会认为不属于仲裁受案范围的，应向劳动者出具不予受理通知书。

劳动者就该争议向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。

6. 经劳动人事争议仲裁委员会出具不予受理通知书后，当事人向人民法院起诉后撤诉又起诉的，是否需经仲裁前置程序的问题

劳动人事争议仲裁委员会依法决定不予受理，当事人向人民法院提起诉讼后撤诉的，当事人就该争议再次提起诉讼，人民法院应告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

经仲裁前置程序后，当事人不服提起诉讼的，人民法院应予受理。

三、仲裁与诉讼法律适用标准的统一问题

7. 用人单位向劳动者发放或者支付的交通补贴（车改补贴）、通讯补贴、餐费补贴等应属于劳动者工资还是福利费范畴的问题

用人单位已经实行货币化改革，按月按标准向劳动者发放或者支付的交通补贴（车改补贴）、通讯补贴、餐费补贴等应纳入劳动者的工资构成。

8. 劳动者医疗期满后继续请休病假的处理问题

劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后继续请休病假的，应区分以下情形处理：

(1) 用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，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，解除劳动合同，劳动者主张经济补偿的，应予支持；

(2) 用人单位通知劳动者进行劳动能力（复工）鉴定，如果劳动者不配合，或者经鉴定能够复工后仍没有及时返岗工作，用人单位主张依据企业规章制度解除劳动合同并不支付经济补偿的，应予支持。

9. 因用人单位原因造成劳动者待岗，待岗期间的工资问题

因用人单位过错导致劳动者待岗，劳动者要求待岗期间工资待遇的，应予支持。待岗期间工资待遇标准按照劳动者待岗前十二个月的月平均工资（加班费除外）标准计算。

符合《天津市工资支付规定》第二十七条规定，非因劳动者本人原因造成用人单位停工停产，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劳动者工资。超过一个工资支付周期，用人单位没有安排劳动者工作的，就待岗工资双方可以协商解决，如果双方协商一致，按协商协议执行。

10. 外国人用工关系的认定问题

外国人未依法取得就业许可证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，不应认定其与用人单位存在劳动关系。

外国人在劳动合同履行期内，就业许可证件到期未重新办理，剩余期间视为没有就业许可，不应认定其与用人单位存在劳动关系。

实际用人单位与就业许可证件记载不一致的，视为没有依法取得就业许可。

依法取得《外国人永久居留证》的外国人，根据《关于印发〈外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法〉的通知》（人社部发[2012]53号）第四条规定，在中国就业可免办外国人就业许可证件，其与中国境内的用人单位建立用工关系的，应认定双方存在劳动关系。

天津市人社局关于调整劳动人事争议仲裁管辖问题的通知

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社局发〔2022〕29号

发文日期： 2022年12月14日

施行日期： 2023年01月01日

各区人力资源和社会保障局，有关单位：

为进一步提高工作质效，妥善处理劳动人事争议，根据《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》（人力资源和社会保障部令第33号）等有关规定，现就调整本市劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）管辖范围有关事项通知如下：

一、市仲裁委员会管辖范围

（一）注册、登记地位于市内六区，且注册资本在六千万元人民币（以其他币种注册的，注册资本相当于一千万美元）及以上的企业（含其分支机构）发生的劳动争议案件。

（二）中央驻津国家机关、企事业单位，经有关国家部委批准设立的社会团体、民办非企业单位等组织发生的劳动人事争议案件。

（三）市属机关、事业单位，经市有关行政部门批准设立的社会团体、民办非企业单位等组织发生的劳动人事争议案件。

（四）驻津部队、军事院校及所属单位发生的劳动争议案件；军队文职人员用人单位与聘用制文职人员因履行聘用合同发生的争议案件。

（五）在本市有重大影响的劳动人事争议案件。

二、各区仲裁委员会管辖范围

（一）市仲裁委员会管辖以外的，劳动合同履行地或用人单位所在地位于本辖区的劳动争议案件。

（二）区属机关、事业单位，在本辖区内的外省市驻津机关、事业单位，以及经本区有关行政部门批准设立的社会团体、民办非企业单位等组织发生的劳动人事争议案件。

三、有关事宜

（一）用人单位被吊销营业执照、被责令关闭、被撤销、解散以及营业执照有效期届满的，该用人单位原注册、登记地或主要办事机构所在地为用人单位所在地。

（二）各仲裁委员会就劳动人事争议管辖发生异议的，或者有管辖权的仲裁委员会由于特殊原因不能行使管辖权的，由市人力资源和社会保障行政部门指定管辖。

滨海新区辖区内劳动人事争议管辖分工，由滨海新区人力资源和社会保障行政部门具体制定；滨海新区各功能区就劳动人事争议管辖发生异议的，由滨海新区人力资源和社会保障行政部门指定管辖。

（三）本通知自 2023 年 1 月 1 日起施行，2027 年 12 月 31 日废止。本通知施行前各仲裁委员会已按原管辖规定受理且尚未审结的案件，继续处理。

2022 年 12 月 14 日

天津市劳动人事争议仲裁文书送达规定

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社局发〔2022〕30 号

发文日期： 2022 年 12 月 14 日

施行日期： 2023 年 01 月 01 日

效力级别： 地方规范性文件

天津市人社局关于印发《天津市劳动人事争议仲裁文书送达规定》的通知

各区人力资源和社会保障局，有关单位：

现将《天津市劳动人事争议仲裁文书送达规定》印发给你们，请遵照执行。

2022 年 12 月 14 日

第一章 总则

第一条 为规范劳动人事争议仲裁文书送达工作，维护当事人合法权益，保障仲裁活动顺利进行，根据《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第 33 号，以下简称《办案规则》），参照《中华人民共和国民事诉讼法》、《中华人民共和国邮政法》等相关法律法规规定，制定本规定。

第二条 本规定所指送达是指劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）依照法定程序和方式，将有关仲裁文书送交受送达人的行为。

第三条 本规定所指劳动人事争议仲裁文书包括：

- （一）受理通知书；
- （二）不予受理通知书；
- （三）应诉通知书；
- （四）仲裁申请书副本、答辩书副本；
- （五）开庭通知书；

（六）仲裁调解书；

- （七）仲裁决定书；
- （八）仲裁裁决书；
- （九）送达地址确认告知书；
- （十）其他需要送达的文书。

第四条 仲裁委员会送达仲裁文书可以采取以下送达方式：

- （一）直接送达；
- （二）留置、张贴送达；
- （三）委托送达；
- （四）邮寄送达；
- （五）电子送达；
- （六）公告送达。

第五条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证。送达回证应当载明案件编号、送达人名称、受送达人名称、送达文书名称、送达方式、送达时间、受送达人或者代收人签名等内容。

第二章 送达地址

第六条 当事人申请仲裁、答辩或者参加仲裁活动时，应当按《送达地址确认告知书》（附件 1）的要求如实提供准确的送达地址并填写《送达地址确认书》（附件 2）。

第七条 当事人提供的送达地址，应当包括详细地址、邮政编码以及受送达人的联系电话等。同意电子送达的，应当提供并确认接收仲裁文书的传真号、电子邮箱、微信号等电子送达地址。当事人委托代理人的，代理人确认的送达地址视为当事人的送达地址。

当事人在仲裁案件审理期间变更送达地址的，应当及时以书面方式告知仲裁委员会。

第八条 因当事人拒绝确认送达地址或者以拒绝应诉、拒接电话、避而不见送达人、搬离原住所等方式躲避、规避送达，仲裁委员会无法确认送达地址的，可以分别以下列情形处理：

（一）当事人在本次仲裁中所涉及的劳动合同（或聘用合同）、往来函件中对送达地址有明确约定的，以约定的地址为送达地址；

（二）没有约定的，以当事人在本次仲裁中提交的书面材料中载明的自己的地址为送达地址；

（三）没有约定、当事人也未提交书面材料或者书面材料中未载明地址的，以一年内在本仲裁委员会进行的其他仲裁案件中提供的地址为送达地址。

第九条 依照本规定第八条仍不能确定送达地址的，自然人以其户籍登记的住所或者在经常居住地登记的住址为送达地址；法人或者其他组织以其工商登记或者其他依法登记、备案的住所地为送达地址。

第三章 送达方式

第一节 直接送达

第十条 仲裁委员会采用直接送达方式送达仲裁文书的，应当将仲裁文书直接送交受送达人。

第十一条 仲裁委员会直接送达仲裁文书的，可以通知受送达人到仲裁委员会领取。受送达人到达仲裁委员会，拒绝签署送达回证的，视为送达。送达人应当在送达回证上注明送达情况并签名。

仲裁委员会可以在受送达人住所地以外向受送达人直接送达仲裁文书。受送达人拒绝签署送达回证的，送达人采用拍照、录像等方式记录送达过程，即视为送达。送达人应当在送达回证上注明送达情况并签名。

第十二条 除将仲裁文书直接交给受送达人外，直接送达还包括以下几种情形：

（一）受送达人是自然人的，本人不在时，可以交由其同住成年家属签收；

（二）受送达人是法人或者其他组织的，应当由法人的法定代表人、其他组织的主要负责人或者该法人、其他组织负责收件的人签收；

（三）受送达人有委托代理人的，可以送交其代理人签收；

（四）受送达人已向仲裁委员会指定代收人的，送交代收人签收。

受送达人的同住成年家属，法人或者其他组织负责收件的人，委托代理人或者代收人在送达回证上签收的日期为送达日期。

第二节 留置、张贴送达

第十三条 仲裁委员会在受送达人住所采用留置、张贴仲裁文书的方式进行送达的，应当符合下列情形之一：

（一）因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的；

（二）受送达人拒绝签收仲裁文书的。

第十四条 仲裁委员会以留置、张贴方式送达仲裁文书的，应当采用拍照、录像等方式记录送达的地点（如门牌号、字号、招牌）、张贴位置及送达的时间、送达人等相关信息。

第十五条 仲裁委员会采用留置、张贴方式送达仲裁文书的，也可以邀请受送达人住所地的村民委员会、街道办事处、居民委员会、司法所、派出所等有关基层组织代表到场见证。

仲裁委员会邀请见证人的，送达回证上应当载有见证人签名或者盖章。

第十六条 仲裁委员会因受送达人拒绝签收仲裁文书而采用留置、张贴方式送达仲裁文书的，送达回证上应当载明拒收事由和日期。

第十七条 仲裁委员会以留置、张贴方式送达的仲裁文书自留置、张贴之日起经过三个工作日即视为送达。

第十八条 仲裁调解书不得采用留置、张贴方式送达。

第三节 委托送达

第十九条 受送达人为非本地常住人员或者为非本地注册登记的法人及其他组织，致使直接送达仲裁文书有困难的，仲裁委员会可以委托其他仲裁委员会代为送达。

前款规定的非本地是指非仲裁委员会所在地。

第二十条 委托其他仲裁委员会送达仲裁文书的，委托方应当出具盖有其印章的《委托送达函》（附件3）并附需要送达的仲裁文书和送达回证。

第二十一条 委托送达函应当载明委托方的名称、受送达人的名称、受送达人的地址及案件编号等。

第二十二条 受委托的仲裁委员会应当在收到委托函之日起五个工作日内进行送达。

第二十三条 仲裁文书无法送达的，受委托的仲裁委员会应当在送达回证上注明无法送达的原因和日期，并及时退回委托送达函中所附的全部文书。

第四节 邮寄送达

第二十四条 仲裁委员会直接送达仲裁文书有困难且受送达人送达地址明确的，可以采用邮寄送达方式送达仲裁文书。

第二十五条 仲裁委员会邮寄送达仲裁文书的，应当符合相关法律法规规定和《市人社局关于做好以仲裁专递方式邮寄送达劳动人事争议仲裁有关文书工作的通知》（津人社办发〔2019〕57号）要求。

第二十六条 仲裁委员会邮寄送达的仲裁文书，有下列情形之一的，即为送达：

（一）受送达人在邮件回执上签名、盖章或者捺印的；

（二）受送达人是无民事行为能力或者限制民事行为能力的自然人，其法定代理人签收的；

（三）受送达人是法人或者其他组织，其法人的法定代表人、该组织的主要负责人或者负责收件的人签收的；

（四）受送达人的委托代理人签收的；

（五）受送达人指定的代收人签收的；

（六）受送达人的同住成年家属签收的。

邮寄送达的，以回执上注明的收件日期为送达日期。

第二十七条 因受送达人提供或者确认的送达地址不准确、拒不提供送达地址、送达地址变更未及时书面告知仲裁委员会、受送达人本人或者受送达人指定的代收人拒绝签收，导致仲裁文书未能被受送达人实际接收的，文书被退回之日为送达之日。

受送达人能够证明自己在仲裁文书送达过程中没有过错的，不适用前款规定。

第二十八条 仲裁委员会通过邮寄送达仲裁文书形成的邮单及返单等相关单据应当归入仲裁案卷正卷。

第二十九条 仲裁调解书不得采用邮寄方式送达。

第五节 电子送达

第三十条 仲裁委员会按《办案规则》相关规定采取简易处理程序处理案件以及受送达人同意采用电子送达方式的，可采用电子送达方式送达仲裁文书。受送达人提出需要纸质文书的，仲裁委员会应当提供。

第三十一条 电子送达方式包括电话、短信、微信、传真、电子邮件等方式。

送达人以电子邮件送达仲裁文书时，邮件内应当设提示信息。提示受送达人在收到邮件的同时发送“已读回执”，将该回执信息反馈至仲裁委员会或者送达人的电子邮箱中。

送达人以电话、短信、微信方式送达文书时，应告知文书名称、内容、受送达人的权利义务及相关法律后果。

第三十二条 仲裁委员会采用电话、传真、电子邮件方式送达的，送达人应当记录拨打和接收电话号码、发送和接收传真号码、发送和接收电子邮箱、发送时间、送达文书名称，并留存通话记录单、通话录音、打印传真发送确认单、电子邮件发送成功页，存卷备查。

采用短信、微信等方式送达的，送达人应当记录收发手机号码、微信号码、发送时间、送达文书名称，并将短信、微信等送达内容截屏保存图片，存卷备查。

第三十三条 仲裁调解书、仲裁裁决书不得采取电子方式送达。

第六节 公告送达

第三十四条 因受送达人下落不明或用其他方式无法送达的，仲裁委员会可以采用公告的方式送达仲裁文书。自发布公告之日起，经过三十日，即视为送达。

第三十五条 市仲裁委员会可以采用在省级报刊或者市人力资源和社会保障局网站发布公告的方式送达仲裁文书。

区仲裁委员会可以采用在地市级及以上报刊、区政府网站或者区人力资源和社会保障局网站发布公告的方式送达仲裁文书。

第三十六条 仲裁委员会采用公告送达应当载明公告送达的原因。

公告送达受理通知书的，应当载明答辩期限及逾期不答辩的法律后果；公告送达开庭通知的，应当载明出庭的时间、地点及逾期不出庭的法律后果；公告送达裁决书、决定书的，应当载明裁决、决定的主要内容，当事人有起诉或者申请撤销权的，还应当载明起诉或申请撤销权利、起诉或申请撤销的期限。

第三十七条 仲裁调解书不得采用公告方式送达。

第四章 附则

第三十八条 受送达人被监禁的，仲裁委员会通过其所在监所转交仲裁文书。

第三十九条 受送达人被采取强制性教育措施的，仲裁委员会通过其所在强制性教育机构转交仲裁文书。

第四十条 仲裁委员会按本规定送达仲裁文书所形成的单据、票据、报纸、照片、录音、视频、图片等相关材料均应当作为送达回证的附件立卷归档。

第四十一条 本规定自 2023 年 1 月 1 日起施行，至 2027 年 12 月 31 日废止。

天津市劳动人事争议调解工作办法

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社局发〔2023〕5号

发文日期： 2023年06月07日

施行日期： 2023年07月01日

效力级别： 地方规范性文件

天津市人社局关于印发《天津市劳动人事争议调解工作办法》的通知

各区人力资源和社会保障局，市劳动人事争议仲裁院，有关单位：

现将《天津市劳动人事争议调解工作办法》印发给你们，请遵照执行。

2023年6月7日

天津市劳动人事争议调解工作办法

第一章 总则

第一条 为规范本市劳动人事争议调解工作，提升劳动人事争议调解组织（以下简称调解组织）工作效能和社会公信力，及时公正处理争议，促进劳动关系和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《企业劳动争议协商调解规定》等法律、法规、规章及政策规定，制定本办法。

第二条 本办法所称劳动人事争议调解，是指具有劳动人事争议调解职能的组织通过说服、规劝、疏导等方法，促使争议双方当事人平等协商基础上自愿达成合意，化解矛盾纠纷的活动。

第三条 调解组织调解劳动人事争议，应当坚持“预防为主、基层为主”的方针，遵循平等自愿、合法公正、及时高效的原则，独立自主开展调解工作，依法保护当事人的合法权益。

第四条 市人力资源和社会保障行政部门负责指导全市劳动人事争议调解工作，制定完善工作制度，推动劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解等协调联动，提升矛盾纠纷多元化解质效。

区人力资源和社会保障行政部门负责指导本行政区域内劳动人事争议调解组织和队伍建设、制度建设，按要求推动工作落实、健全完善制度机制。

第五条 本市行政区域内的调解组织调解以下劳动人事争议：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（二）事业单位、社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

（三）军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

（四）法律、法规、规章等规定由劳动人事争议调解组织调解的其他争议。

第二章 调解组织

第六条 发生劳动人事争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

（一）用人单位设立的劳动人事争议调解组织；

（二）行业商会（协会）设立的具有劳动人事争议调解职能的组织；

（三）在市、区、街道（乡镇）设立的劳动人事争议调解组织；

（四）其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织。

第七条 企事业单位、社会团体及其他用人单位可以设立调解组织，其中大中型企业应当依法设立调解组织。设有分支机构的企业，可以在其分支机构设立调解组织，接受上级调解组织业务指导。

调解组织可以单独设立，也可以设在人力资源管理部门或者工会等部门。不具备单独设立条件的，可以指定专人从事争议调解工作。

调解组织的人员由职工方代表和用人单位代表组成，人数由双方协商确定且应当对等。职工方代表由工会委员会成员担任或者由全体职工推举产生，用人单位代表由单位负责人指定。调解组织的负责人由工会代表或者双方推举的人员担任。

第八条 行业商会（协会）可以成立调解组织，人员由行业工会和行业商会（协会）代表组成，负责人由双方推举的人员担任。

第九条 在市、区设立的调解组织可以依托劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）下设实体化的办事机构（以下简称仲裁机构）设立，也可以单独设立。

在街道（乡镇）设立的调解组织可以依托相应部门设立，也可以单独设立。

调解组织的人员，可采取调剂编制、政府购买服务等方式予以保障。

第十条 鼓励各区人力资源和社会保障行政部门结合实际，整合司法行政、人民法院、工会、工商业联合会、企业家联合会（企业家协会）等部门资源设立调解组织。调解组织的人员由各部门协商确定。

第十一条 鼓励街道（乡镇）等区域内的不同行业用人单位或者不同街道（乡镇）等区域内相同行业用人单位，结合实际成立调解联盟组织。调解联盟组织的人员由各用人单位法务、人力资源、工会代表和用人单位代表组成，负责人由各方推举的人员担任。

第十二条 调解组织履行下列职责：

- （一）宣传人力资源和社会保障法律、法规和政策；
- （二）调解本行政区域、本行业或者本单位的劳动人事争议；
- （三）聘任、解聘、管理调解员；
- （四）引导督促当事人履行和解协议、调解协议；
- （五）分析本行政区域、本行业或者本单位劳动人事关系状况，协助用人单位建立劳动人事争议预防预警机制，及时预防化解争议；
- （六）配合人力资源和社会保障行政部门及仲裁机构开展劳动人事争议预防调解相关工作；
- （七）法律、法规、规章规定的其他职责。

第十三条 调解组织应当切实履行工作职责，依法规范工作程序，建立健全调解告知引导、受理登记、调解办理、督促履行、回访反馈、调解员聘任和管理、档案管理、统计报告、工作考评等工作制度。

第十四条 调解组织应设有专门的调解室和档案室，配备必要的办公设施。调解室应悬挂和使用国家统一的劳动人事争议调解组织挂徽和标识。

第十五条 调解组织名称应当按照人力资源社会保障部有关基层劳动人事争议调解工作规范执行。

第十六条 设立调解组织的单位应当按照有关规定保障调解组织的工作经费，并可以根据调解案件数量和难易程度，给予调解员适当的办案补助。

第十七条 用人单位建立调解组织、开展争议预防调解工作等情况，作为和谐劳动关系等示范创建的重要参考因素。

第三章 调解员及证书管理

第十八条 劳动人事争议调解员（以下简称调解员）是由调解组织从取得调解员证的人员中聘任，依法调解劳动人事争议案件的工作人员。

调解员分为专职调解员和兼职调解员，在调解活动中享有同等权利、履行同等义务。

第十九条 调解员应当由政治可靠、公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有大专以上学历程度和一定法律知识、政策水平及调解技能的成年公民担任。

第二十条 区人力资源和社会保障行政部门组织本行政区域内符合条件的人员参加全市统一培训考试。考试合格的，由市人力资源和社会保障行政部门颁发调解员证。

本市高等院校（科研机构）从事法律教学研究工作的专家学者、退休法官、退休检察官、专职或者兼职劳动人事争议仲裁员、持有效三级（含）以上劳动关系协调员（师）职业资格或技能等级证书、持有效人民调解员证等具备专业知识与实践经验的人员，可经区人力资源和社会保障行政部门审核后，向市人力资源和社会保障行政部门申请直接核发调解员证。

第二十一条 调解组织应当加强对拟聘任调解员资格条件审核，建立健全调解员名册（附件1），并实行动态管理。区人力资源和社会保障行政部门定期汇总本行政区域内调解组织和调解员信息，及时报市人力资源和社会保障行政部门。

第二十二条 调解员的聘期、工作职责、管理考核等由调解组织确定。调解员不能履行或者不正确履行职责时，调解组织应当及时调整。

第二十三条 调解员在工作中有下列行为之一的，调解组织应当予以解聘，并移交所在单位或者相关部门依法依规予以处理：

（一）不按照规定受理当事人提出的争议申请，或者不按照规定程序处理争议案件，情节较为严重的；

（二）隐瞒、伪造、变造、毁灭证据的；

（三）与当事人串通，损害国家、集体或者第三人利益的；

（四）索取或者收受当事人、代理人贿赂的；

（五）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第二十四条 调解员应当积极参加市、区人力资源和社会保障行政部门组织的年度业务技能提升培训，时间累计不少于40学时。

第二十五条 调解员履行职责需要占用工作时间的，其所在单位应予支持并按照正常出勤对待。

第二十六条 调解员证有效期一般为 5 年。有效期届满的，经调解组织申请，区人力资源和社会保障行政部门审核，报市人力资源和社会保障行政部门换发新证。

第二十七条 调解员证实行年度注册（见附件 2），由区人力资源和社会保障行政部门每年组织一次。

未进行或者未通过年度注册的，区人力资源和社会保障行政部门应当及时收回调解员证，定期报市人力资源和社会保障行政部门注销。

第二十八条 调解员证实行统一编码，编码规则参见《天津市劳动人事争议调解员证编码规则》（附件 3）。

第四章 调解程序

第二十九条 发生劳动人事争议，当事人可以向调解组织申请调解，也可以由调解组织在征得双方当事人同意后主动进行调解。

当事人未经调解组织调解直接提出仲裁申请且被受理的，在开庭审理之前，经征得双方当事人同意，仲裁委员会可以将案件委托（委托书模板见附件4）给调解组织进行调解，但同一争议案件不得重复委托。

第三十条 当事人申请调解，可以口头或者书面形式向调解组织提出，也可以通过“全国劳动人事争议在线调解服务平台”等互联网平台提出。

当事人口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、调解请求事项、事实与理由，并由申请人签名或者盖章。当事人书面申请的，应当递交调解申请书（附件 5）。当事人通过互联网平台申请的，应当按照平台的相关要求填写。

第三十一条 调解组织收到调解申请后，应当审查是否符合受理范围、有无明确的请求及事实根据等，在 3 个工作日内作出是否受理决定。

对符合受理范围且双方当事人同意调解的，调解组织自收到调解申请之日起 15 日内结束调解工作。双方当事人同意延长调解期限的，经书面申请可以延长。

对不符合受理范围或者一方当事人明确不同意调解的，调解组织应当做好记录，并书面通知申请人。

第三十二条 属于下列情形的，调解组织不再受理调解申请：

- （一）仲裁委员会、人民法院正在受理或者已审结的争议案件，按规定委托调解的除外；
- （二）人力资源和社会保障行政部门已受理或者解决的争议案件；

（三）其他依法设立的具有劳动人事争议调解职能的组织已经受理或者达成调解协议的争议案件。

第三十三条 发生争议的劳动者一方在 10 人以上且有共同请求的，劳动者可以推举 3 至 5 名代表参加调解。

第三十四条 调解组织调解案件一般不公开进行，但双方当事人要求公开的除外。

第三十五条 调解员调解案件可以采取面谈、电话、视频等多种方式与争议当事人进行沟通，促成当事人和解或者自愿达成调解协议。

第三十六条 调解员在调解过程中应当保持中立，全面听取当事人对事实和理由的陈述，不得对有关案情进行预测或者提出倾向性意见。

调解过程应当如实、详细记录在《天津市劳动人事争议调解情况记录表》（附件 6）中。

第三十七条 有下列情形之一的，调解员应当回避：

- （一）与本案有利害关系；
- （二）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属；
- （三）当事人或者代理人口头或者书面提出调解员回避申请；
- （四）调解联盟组织选派的人员遇有本用人单位的案件；
- （五）存在其他可能影响本案公正处理情形。

第三十八条 达成调解协议的，调解组织应当及时制作载明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解结果、协议履行期限和履行方式等内容的调解协议书（附件 7）。

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。调解组织未刻制印章的，可由调解组织负责人在调解协议书上签字。

调解协议书一式三份，双方当事人和调解组织各执一份。双方当事人应当自觉履行已经生效的调解协议，调解组织也可依职权及时督促当事人履行和解协议或者已经生效的调解协议。

第三十九条 达成调解协议的，调解组织应当告知当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内，共同向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁审查。仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作仲裁调解书并加盖公章，经双方当事人签收后发生法律效力。

第四十条 在调解过程中，出现下列情形之一的，调解程序终止：

- （一）双方当事人已自行和解；
- （二）一方或者双方当事人不同意继续调解或者无正当理由不参加调解；

（三）一方或者双方当事人已向仲裁委员会申请仲裁；

（四）自调解组织收到调解申请之日起 15 日内未达成调解协议，且双方当事人未同意延期，或者双方当事人同意延期但在期限内仍未达成调解协议；

（五）存在无法继续调解的其他情形。

第四十一条 调解程序终止后，调解组织应当制作调解终止通知书（附件 8），及时告知当事人可以依法提起仲裁或者向有关部门申请权利救济。

第四十二条 调解案件终结后，调解组织应当在 10 个工作日内，将调解过程中形成的全部材料，按照类别和时间顺序完成立卷归档或者实行电子化管理。调解档案保存期不少于 5 年。

第五章 附则

第四十三条 调解劳动人事争议不得收取费用。

第四十四条 本办法自 2023 年 7 月 1 日起施行，有效期至 2028 年 6 月 30 日。

天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则

时效性： 现行有效

发文机关： 天津市人力资源和社会保障局

文号： 津人社规字〔2023〕7号

发文日期： 2023年07月29日

施行日期： 2023年08月01日

效力级别： 地方规范性文件

各区人力资源和社会保障局，各委办局（集团公司）人力资源部门，有关单位：

现将《天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则》印发给你们，请遵照执行。

2023年7月29日

天津市贯彻落实劳动合同法若干问题实施细则

第一条 为贯彻落实《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），保护劳动者和用人单位的合法权益，根据劳动合同法和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等有关法律法规，结合本市实际，制定本实施细则。

第二条 本市行政区域内的用人单位与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或终止劳动合同，适用本实施细则。

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、解除或终止劳动合同，依照本实施细则执行。

第三条 用人单位与劳动者自用工之日起建立劳动关系，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。

前款所称用工之日，是指劳动者开始接受用人单位管理，从事用人单位安排的工作的日期。用人单位安排劳动者参加上岗前培训，劳动关系自劳动者参加培训之日起建立。

第四条 用人单位通过互联网平台招用、管理劳动者，双方具有建立劳动关系主体资格，根据实际用工情况，用人单位对劳动者进行劳动管理、有明确的工作任务要求，双方自用工之日起建立劳动关系。

第五条 用人单位与劳动者协商一致，可以订立电子劳动合同。电子劳动合同应当按照劳动合同法、电子签名法等法律法规规定，通过电子劳动合同平台订立，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。

第六条 用人单位自用工之日起，超过一个月未与劳动者订立书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，不足一个月的部分按日折算。二倍工资基数应按照劳动者正常工作时间应得工资计算，但不包括以下两项：

（一）支付周期超过一个月的工资报酬，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；

（二）未确定支付周期的工资报酬，如一次性奖金、特殊情况下支付的津贴、补贴等。

第七条 劳动合同期满，除劳动者有劳动合同法第四十二条规定劳动合同自动延续情形外，用人单位继续与劳动者保持劳动关系的，应当在一个月内在与劳动者续订书面劳动合同。

用人单位依照前款规定，维持或者提高劳动合同约定条件书面通知劳动者续订劳动合同，劳动者不与用人单位续订的，用人单位在劳动合同期满后一个月内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。

用人单位超过一个月未与劳动者续订书面劳动合同，应当按照劳动合同法实施条例第六条、第七条规定向劳动者每月支付二倍工资，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规定支付经济补偿。

第八条 用人单位可以与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数进行约定，约定加班加点工资计算基数不得低于劳动者所在岗位应得的工资报酬。

前款所称劳动者所在岗位应得的工资报酬，不含支付周期超过一个月或支付周期不确定的工资报酬。

第九条 用人单位与劳动者在劳动合同中对加班加点工资计算基数没有约定或者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加班加点工资计算基数，以劳动者应得工资扣除加班加点工资后的数额作为加班加点工资计算基数。

第十条 经许可实行特殊工时工作制的用人单位，应当告知劳动者其岗位实行的工时制度，并在劳动合同中明确约定。

用人单位与实行综合计算工时工作制的职工在劳动合同中可以明确加班加点工资的结算周期，未明确的应当按照综合计算周期结算加班加点工资。

第十一条 女职工按照《女职工劳动保护特别规定》休产假的，用人单位应与女职工协商确定产假期间的待遇标准，该标准不得低于女职工休产假前 12 个月的月平均工资，女职工产假前在现用人单位连续工作不满 12 个月的，按照实际在用人单位工作的月份计算。

已参加生育保险的女职工，享受相应天数的生育津贴。女职工产假期间待遇标准除以 30.4 天乘以产假天数，高于生育津贴的，用人单位应将差额部分发放给女职工本人。未参加生育保险的，按照协商确定的待遇标准发放。

第十二条 用人单位在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款的，在约定违约金和经济补偿时应遵循公平、公正、适量、对等的原则。用人单位向劳动者支付竞业限制经济补偿的，应当在劳动合同解除或者终止后支付。

第十三条 用人单位与劳动者在劳动合同中可以约定根据生产经营情况单方调整劳动者工作岗位，岗位调整时应同时符合以下条件：

（一）用人单位生产经营的客观需要；

（二）调整后工作岗位的劳动报酬和劳动条件不存在明显不利变更，但依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整岗位的除外；

（三）调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

（四）不违反法律法规的规定。

用人单位与劳动者签订的劳动合同未约定调整工作岗位有关内容，用人单位规章制度也未作相关规定的，除依据劳动合同法第四十条第一项、第二项有关规定调整工作岗位情形外，用人单位与劳动者协商一致，可以调整工作岗位。

第十四条 劳动合同经用人单位与劳动者协商一致并在劳动合同文本上签字或者盖章生效，双方签字或盖章日期不一致的，以最后一方的签字或盖章日期，为劳动合同的生效时间。一方未署明签字日期的，以另一方签字日期为劳动合同生效时间。劳动合同期满之日的 24 时为劳动合同终止时间。

第十五条 劳动者有劳动合同法第三十九条第一项情形，在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位解除劳动合同的决定，应当在试用期内作出。

劳动者有劳动合同法第三十九条第二项、第三项、第四项、第五项、第六项情形之一，用人单位与劳动者解除劳动合同的，应自知道或应当知道劳动者存在上述情形之日起六个月内作出解除劳动合同的决定。

第十六条 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤的，经用人单位与劳动者协商一致，试用期可以中止。

第十七条 用人单位与劳动者签订的固定期限劳动合同期满，因未能维持或提高劳动合同约定条件，致使劳动者不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应依法向劳动者支付经济补偿。

用人单位变更劳动合同约定条件，难以确定是提高或降低，劳动者不与用人单位续签劳动合同且终止劳动关系的，视为用人单位未能维持或提高劳动合同的约定条件。

本条所称劳动合同约定条件，是指用人单位与劳动者在续订劳动合同时实际履行的标准和条件。

第十八条 用人单位应当依法为劳动者缴纳社会保险费，因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费的，劳动者可以依据劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同，并要求用人单位支付经济补偿。

用人单位与劳动者约定不缴纳或少缴纳社会保险费的，双方约定无效，应视为因用人单位原因导致未缴纳或未足额缴纳社会保险费。

第十九条 劳动者提前三十日书面通知用人单位解除劳动合同，在解除前劳动合同应当继续履行。劳动者未依法与用人单位解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第二十条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，明确严重违反规章制度的情形，未明确的，用人单位不得依据劳动合同法第三十九条第二项规定与劳动者解除劳动合同。

第二十一条 本实施细则自 2023 年 8 月 1 日起施行，2028 年 7 月 31 日废止。