

# 目 录

## 第一部分 HR 相关法律法规

### 劳动法规

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 《中华人民共和国劳动法》.....                 | 12 |
| 《中华人民共和国劳动合同法》.....               | 23 |
| 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》.....           | 38 |
| 《中华人民共和国劳动就业促进法》.....             | 46 |
| 《中华人民共和国国家赔偿法》.....               | 55 |
| 《中华人民共和国职业病防治法》.....              | 62 |
| 全国年节及纪念日放假办法（新）.....              | 77 |
| 职工带薪年休假条例.....                    | 78 |
| 关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知.....      | 80 |
| 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见..... | 81 |

### 劳动合同

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 集体合同规定.....               | 96  |
| 企业经济性裁减人员规定.....          | 105 |
| 企业职工患病或非因工伤医疗期规定.....     | 107 |
| 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法..... | 109 |
| 违反和解除劳动合同的经济补偿办法.....     | 111 |

### 劳动时间

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 人事部关于贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法..... | 114 |
| 劳动部实施《职工工作时间规定》办法.....            | 116 |
| 劳动部关于贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法..... | 119 |
| 国务院关于职工工作时间的规定.....               | 121 |
| 国务院关于职工探亲待遇的规定.....               | 122 |
| 关于探亲假的法律规定.....                   | 125 |
| 关于职工产假的法律规定.....                  | 127 |
| 关于丧假的法律规定.....                    | 128 |
| 关于婚假的法律规定.....                    | 129 |
| 关于带薪年休假的法律规定.....                 | 130 |

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 ..... 131  
《劳动法》关于工作时间和休息休假的规定 ..... 132

**劳动工资**

工资与支付暂行规定 ..... 134  
国家统计局关于工资总额组成的规定 ..... 137  
企业最低工资规定 ..... 140  
外商投资企业工资收入管理暂行办法 ..... 144  
个人所得税自行纳税申报办法 ..... 146

**劳动保护**

女职工劳动保护规定 ..... 154  
女职工禁忌劳动范围的规定 ..... 156  
禁止使用童工规定 ..... 157  
未成年工特殊保护规定 ..... 160  
重大事故隐患管理规定 ..... 163  
职业病范围和职业病患者处理办法的规定 ..... 166  
企业职工伤亡事故报告和处理规定 ..... 171  
企业年金试行办法 ..... 174  
最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释 ..... 177

**劳动培训**

企业职工培训规定 ..... 185  
职业技能鉴定规定 ..... 188  
职业资格证书规定 ..... 192  
中华人民共和国职业教育法 ..... 193

**社保福利**

工伤保险条例 ..... 199  
社会保险费征缴监督检查办法 ..... 211  
社会保险费征缴暂行条例 ..... 215  
住房公积金管理条例 ..... 129

### 劳动争议

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| 劳动争议仲裁委员会组织规则 .....                  | 228 |
| 企业劳动争议调解委员会组织及工作规则 .....             | 231 |
| 中华人民共和国企业劳动争议处理条例 .....              | 236 |
| 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 .....    | 240 |
| 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二) ..... | 243 |
| 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》若干问题解释 .....      | 246 |
| 劳动保障监察条例 .....                       | 250 |

### 劳动就业

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 劳动力市场管理规定 .....                  | 258 |
| 劳动就业服务企业管理规定 .....               | 265 |
| 《就业服务与就业管理规定》 .....              | 270 |
| 私营企业劳动管理暂行规定 .....               | 282 |
| 职业指导办法 .....                     | 287 |
| 关于发布《社会福利企业招用残疾职工的暂行规定》的通知 ..... | 289 |
| 境外就业中介管理规定 .....                 | 292 |
| 外国人在中国就业管理规定 .....               | 298 |
| 外商投资企业劳动管理规定 .....               | 303 |
| 中外合资中外合作职业介绍机构设立管理暂行规定 .....     | 307 |

## 第二部分 HR 常用法律文书、合同范本

### 法律文书

|             |     |
|-------------|-----|
| 起诉状 .....   | 310 |
| 民事上诉状 ..... | 311 |
| 民事答辩状 ..... | 312 |
| 民事反诉状 ..... | 313 |
| 刑事上诉状 ..... | 314 |
| 刑事自诉状 ..... | 315 |
| 行政上诉状 ..... | 316 |
| 仲裁答辩书 ..... | 317 |
| 仲裁反诉书 ..... | 318 |
| 上诉答辩状 ..... | 319 |

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| 申请执行书 .....           | 320 |
| 撤诉申请书 .....           | 321 |
| 回避申请书 .....           | 322 |
| 财产保全申请书 .....         | 323 |
| 先予执行申请书 .....         | 324 |
| 延期执行申请书 .....         | 325 |
| 强制执行申请书（行政强制执行） ..... | 326 |
| 诉讼财产保全担保书 .....       | 327 |
| 诉讼管辖异议申请书 .....       | 328 |
| 承认外国法院判决申请书 .....     | 329 |
| 代理词（民事一审用） .....      | 330 |

## 合同范本

|                           |     |
|---------------------------|-----|
| 某公司劳动合同书（根据劳动合同法制订） ..... | 332 |
| 劳动合同书 .....               | 340 |
| 劳动合同变更书 .....             | 345 |
| 劳动合同续订书 .....             | 346 |
| 劳动合同解除（终止）证明书 .....       | 347 |
| 劳动争议仲裁申请书 .....           | 348 |
| 劳动争议仲裁应诉答辩书 .....         | 350 |
| 合同制工人招聘合同 .....           | 351 |
| 家政服务合同 .....              | 354 |
| 中外劳务合 .....               | 357 |
| 中外合资企业劳动合同 .....          | 363 |
| 个体工商户雇工劳动合同书 .....        | 365 |
| 私营企业雇工劳动合同书 .....         | 368 |
| 聘请经济与法律顾问合同 .....         | 372 |
| 聘用合同 .....                | 373 |
| 赠与合同 .....                | 377 |
| 国际劳务合同 .....              | 379 |
| 股权转让协议 .....              | 384 |
| 遗赠协议 .....                | 387 |
| 终止、解除劳动合同通知书 .....        | 388 |

**经典案例**

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 精典案例一 .....                | 390 |
| 精典案例二 .....                | 391 |
| 精典案例三 .....                | 392 |
| 精典案例四 .....                | 393 |
| 错把劳务合同当劳动合同 .....          | 394 |
| 甲某与某服装公司劳动合同、社会保险争议案 ..... | 395 |

**第三部分 HR 必备法律常识**

**女职工特殊保护**

|   |     |
|---|-----|
| 女职工特殊劳动保护包括哪些方面? .....                      | 399 |
| 女职工劳动保护权益受到侵害时, 如何提出申诉? .....               | 400 |
| 女职工在月经期间享受哪些特殊劳动保护? .....                   | 401 |
| 怀孕女职工产前休假有什么规定? .....                       | 402 |
| 怀孕女职工检查和分娩费用有什么规定? .....                    | 403 |
| 女职工产假期满后因身体原因仍不能工作的, 享受什么待遇? .....          | 404 |
| 女职工流产休假有什么规定? .....                         | 405 |
| 女职工孕期禁忌从事的劳动有哪些? .....                      | 406 |
| 女职工在怀孕期间享受哪些特殊劳动保护? .....                   | 407 |
| 已婚待孕女职工的保健有什么规定? .....                      | 408 |
| 已婚待孕女职工禁忌从事的劳动有哪些? .....                    | 409 |
| 怀孕女职工劳动期间进行产前检查, 是否算作劳动时间? .....            | 410 |
| 什么是哺乳期? 女职工在哺乳期享受哪些特殊劳动保护? .....            | 411 |
| 什么是生育期? 女职工生育期享受什么待遇? .....                 | 412 |
| 外商投资企业在女职工孕期、产期、哺乳期间, 企业能不能解除、终止劳动合同? ..... | 413 |

**劳动争议**

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 什么是《劳动争议仲裁申诉申请书》 .....            | 415 |
| 什么是劳动争议? 哪些劳动争议属于劳动争议处理的范围? ..... | 416 |
| 什么是劳动争议调解期限? 怎样确定劳动争议的调解期限? ..... | 417 |
| 什么是企业劳动争议调解? .....                | 418 |
| 解决劳动争议的途径有哪些? .....               | 419 |
| 劳动争议的当事人有哪些? .....                | 420 |

|  |     |
|--|-----|
| 劳动争议调解委员会怎样调解劳动争议? .....                 | 421 |
| 劳动争议发生后, 如何申请劳动争议仲裁? .....               | 422 |
| 发生劳动争议后, 如何正确及时地申请劳动争议调解? .....          | 423 |
| 哪些劳动争议可由劳动争议调解委员会调解? .....               | 424 |
| 有关工资、保险、福利、培训、劳动保险的劳动争议分别包括哪些内容? .....   | 425 |
| 职工离职引起的劳动争议是否属于劳动争议处理范围? .....           | 426 |
| 职工达到退休年龄前有旷工行为企业是否可在办理退休手续时“一并”处理? ..... | 427 |

### 工作时间

|  |     |
|--|-----|
| 法定节假日有哪些? .....                            | 429 |
| 职工带薪年休假有什么规定? .....                        | 430 |
| 加班加点的工资报酬应怎样给付? .....                      | 431 |
| 每周公休假日有什么规定? .....                         | 432 |
| 哪些职工可以实行不定时工作制? .....                      | 433 |
| 哪些职工可以实行综合计算工时工作制? .....                   | 434 |
| 企业安排职工加班加点, 应符合哪些条件? .....                 | 435 |
| 什么是工作日? 国家对工作日有什么规定? .....                 | 436 |
| 什么是工作日的间歇时间? 有什么具体规定? .....                | 437 |
| 什么是计件工作日? 进行计件工作的职工怎样计算工时? .....           | 438 |
| 什么是加班加点? 加班加点有什么限制规定? .....                | 439 |
| 什么是休息时间? 职工的休息时间有什么规定? .....               | 440 |
| 实行不定时工作制和综合计算工时工作制的职工, 工作和休息时间应怎样安排? ..... | 441 |

### 劳动安全

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 国家对产生尘毒危害车间的通风措施有什么规定? ..... | 443 |
| 职工个人劳动防护用品发放有什么规定? .....     | 444 |
| 工厂职工操作的机械设备应符合哪些要求? .....    | 445 |
| 工厂职工使用的锅炉、气瓶应符合哪些安全要求? ..... | 446 |
| 放射工作人员保健待遇有哪些? .....         | 447 |
| 劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权利和义务? .....  | 448 |
| 用人单位应对放射工作人员进行怎样的健康保护 .....  | 449 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 技术设备在尘毒防治方面应符合什么要求? .....    | 450 |
| 对气体、粉尘和危险物品工作场所的要求是什么? ..... | 451 |
| 产生尘毒危害车间的卫生要求有哪些? .....      | 452 |

## 劳动合同

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| 订立劳动合同应遵循哪些原则? .....               | 454 |
| 劳动合同应当具备哪些内容? .....                | 455 |
| 劳动合同期限有何规定? .....                  | 460 |
| 劳动合同期满,哪些人不能终止劳动合同? .....          | 461 |
| 劳动合同可以协商约定的内容有哪些? .....            | 462 |
| 劳动合同的生效时间如何确定? .....               | 463 |
| 劳动合同的期限有几种? 怎样理解和签订无固定期限的劳动合同? ... | 464 |
| 哪些用人单位与劳动者应当订立劳动合同? .....          | 465 |
| 哪些借贷合同不受法律保护 .....                 | 466 |
| 租赁合同是否必须采用书面形式? .....              | 468 |
| 租赁合同的出租人和承租人分别负有哪些义务? .....        | 469 |
| 关于试用期的有何规定? .....                  | 471 |
| 关于房屋租赁合同有何规定? .....                | 472 |
| 什么是试用期? 试用期是怎样约定? .....            | 473 |
| 什么是解除劳动合同? .....                   | 474 |
| 什么是劳动合同的解除? 劳动合同的解除有哪两种形式? .....   | 475 |
| 什么是无效劳动合同? 哪些合同属于无效劳动合同? .....     | 476 |
| 在什么情况下会发生劳动合同的变更? .....            | 477 |
| 解除劳动合同的条件 .....                    | 478 |
| 在什么情况下用人单位可以解除劳动合同? .....          | 479 |
| 在什么条件下用人单位能解除劳动合同? .....           | 480 |
| 在什么情况下,用人单位不得解除劳动合同? .....         | 481 |
| 在什么情况下,用人单位必须顺延劳动合同期限? .....       | 482 |
| 在什么情况下,劳动者可以解除劳动合同? .....          | 483 |
| 在什么情况下,劳动合同终止? .....               | 484 |
| 什么情况下,劳动合同有效但用人单位可以暂不履行? .....     | 485 |
| 在什么情况下,劳动合同期满也不能终止? .....          | 486 |
| 在什么情况下,劳动合同可逾期终止? .....            | 487 |
| 用人单位只签订试用期合同怎么办? .....             | 488 |

|   |     |
|---|-----|
| 用人单位应当何时与劳动者订立劳动合同? .....               | 489 |
| 用人单位解除劳动合同,须提前三十日通知劳动者的情形? .....        | 490 |
| 用人单位发生合并或分立等情况,劳动合同如何处理? .....          | 491 |
| 用人单位发生变化后,劳动合同如何签订? .....               | 492 |
| 劳动者签订无固定期限劳动合同与固定工有什么区别? .....          | 493 |
| 劳动者解除劳动合同或者劳动者合同终止,对用人单位的培训费是否赔偿? ..... | 494 |
| 劳动者解除劳动合同后的权利义务是怎样规定的? .....            | 495 |
| 劳动者解除劳动合同的程序及法律后果 .....                 | 496 |
| 参加工作时间较长的的职工如何签订劳动合同? .....             | 497 |
| 终止、解除劳动合同后,职工档案及社会保险关系如何处理? .....       | 498 |
| 已签订的劳动合同中的试用期如超出规定,如何处理? .....          | 499 |
| 无效劳动合同由谁确认? .....                       | 500 |
| 无效劳动合同造成劳动者损害,按什么标准赔偿? .....            | 501 |
| 怎样理解被追究刑事责任与解除劳动合同? .....               | 502 |
| 双方当事人应如何履行劳动合同的变更手续? .....              | 503 |
| 请长假假的职工医疗期满后劳动合同的履行与解除有什么规定? .....      | 504 |
| 企业法定代表人变更,是否需要变更劳动合同? .....             | 505 |
| 采取欺诈手段订立的劳动合同无效吗? .....                 | 506 |
| “打工”没有签订劳动合同怎么办? .....                  | 507 |

## 劳动权益

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 保护妇女的合法权益 .....                   | 509 |
| 有关法规对女职工的劳动保护有何具体规定? .....        | 510 |
| 国家法律对保护妇女的政治权利有何具体规定? .....       | 512 |
| 国家法律对保护妇女的文化教育权利有何具体规定? .....     | 513 |
| 国家法律对保护妇女的劳动权利有何具体规定? .....       | 514 |
| 《劳动法》规定了劳动者享有哪些劳动权益? .....        | 515 |
| 什么叫劳动权益? 劳动权益受到侵害时怎么办? .....      | 516 |
| 劳动者保护自己的合法权益有哪些途径? 由哪些部门负责? ..... | 517 |
| 侵害未成年人合法权益的行为应当承担什么法律责任 .....     | 518 |
| 侵犯残疾人合法权益的行为应当承担什么法律责任? .....     | 519 |
| 父母抚养子女到什么时候为止? .....              | 520 |
| 继母可以要求与其形成抚养关系的继子女履行赡养义务吗? .....  | 521 |



一次性抚恤金应如何发放? .....522  
死亡抚恤有哪几种? .....523

**社会保险**

在什么情况下,劳动者依法享受社会保险待遇? .....525  
什么是社会保险? 社会保险包括哪些项目? .....526  
什么是养老保险? .....527  
什么是工伤保险? .....528  
社会保险有什么特点? 用人单位和劳动者是否可以不参加社会保险? 529  
职工达到什么条件,可以享受养老保险待遇? .....530  
职工个人如何缴纳社会保险费? .....531  
职工退休、退职应具备什么条件? .....532  
职工违章造成工伤能否享受工伤保险待遇? .....533  
缴纳养老保险费有什么规定? .....534  
对社会保险费缴纳情况,职工有怎样的知情权? .....535  
企业破产时职工社会保险待遇有什么保障? .....536  
哪些社会保险项目由单位和职工个人共同缴费? 哪些项目职工个人不用缴费? .....537  
保险合同生效,意味着保险责任的开始吗? .....538  
被承包或租赁的国有企业,社会保险有什么规定? .....539  
从事哪些工种,可以提前退休? .....540

**劳动工资**

什么是工资? 工资包括哪几种形式? .....542  
什么是最低工资? 最低工资制度有什么规定? .....543  
什么是无故拖欠工资? 哪些情况不属于用人单位无故拖欠工资? .....544  
什么是克扣工资? .....545  
工资分配有什么规定? .....546  
在什么情况下用人单位可以减发工资? .....547  
在什么情况下,用人单位应支付劳动者经济补偿及赔偿金? .....548  
在什么情况下,用人单位可以扣除或代扣劳动者工资? .....549  
在什么情况下,企业可以低于当地最低工资标准发给职工生活费和救济费? .....550  
劳动者依法参加社会活动和依法休假期间,用人单位应如何支付工资? 551

|  |     |
|--|-----|
| 劳动者的哪些收入不属于工资范围? .....                   | 552 |
| 用人单位依法破产时,是否还要支付劳动者工资? .....             | 553 |
| 用人单位扣除劳动者工资,应遵循什么规定? .....               | 554 |
| 哪些情况属于用人单位无故拖欠劳动者工资? .....               | 555 |
| 哪些情况属于用人单位克扣劳动者工资? .....                 | 556 |
| 未完成劳动定额或在试用期内,用人单位是否可以支付低于工资标准的工资? ..... | 557 |
| 实行计时工资的劳动者,在支付加班工资时,日工资应如何计算? .....      | 558 |
| 实行计件工资的劳动者,加班工资应如何计算? .....              | 559 |
| 昨日正好是周休假日或法定节假日的,用人单位应否支付加班工资? .....     | 560 |
| 企业在法定标准工作时间以外安排劳动者工作的应按什么标准支付工资? .....   | 561 |
| 企业低于当地最低工资标准支付劳动者工资应给予劳动者怎样的赔偿? .....    | 562 |
| 加班加点工资、津贴和劳保福利待遇是否属于最低工资组成部分? .....      | 563 |
| 非因劳动者原因企业停工、停产,应如何支付劳动者工资? .....         | 564 |

法

律

法

规

中华人民共和国劳动法

主席令第二十八号

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

第一章 总 则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工 资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

第十一章 监督检查

第十二章 法律责任

第十三章 附 则

第一章 总 则

**第一条** 为了保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主

义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步，根据宪法，制定本法。

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

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

**第三条** 劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

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

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

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

**第七条** 劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

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

**第九条** 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

## 第二章 促进就业

**第十条** 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。国家鼓励企业、事业组织、社会团体在法律、行政法规规定的范围内兴办产业或者拓展经营，增加就业。国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

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

**第十二条** 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

**第十三条** 妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不

适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

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

**第十五条** 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，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) 在试用期间的；
- (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的限制：

- （一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；
- （二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；
- （三）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条** 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

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

- （一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；
- （二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；
- （三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

**第四十五条** 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

## 第五章 工资

**第四十六条** 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

**第四十七条** 用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

**第四十八条** 国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

**第四十九条** 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- （一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- （二）社会平均工资水平；
- （三）劳动生产率；
- （四）就业状况；
- （五）地区之间经济发展水平的差异。

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

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

#### 第六章 劳动安全卫生

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

**第五十三条** 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

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

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

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

**第五十六条** 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。劳动者对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行；对危害生命安全和身体健康的行为，有权提出批评、检举和控告。

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

#### 第七章 女职工和未成年工特殊保护

**第五十八条** 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

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

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

**第六十一条** 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。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，对规定职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经过政府批准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，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

**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，由工商行政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、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》

已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议于 2007 年 6 月 29 日通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛  
2007 年 6 月 29 日

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动合同的订立
- 第三章 劳动合同的履行和变更
- 第四章 劳动合同的解除和终止
- 第五章 特别规定
  - 第一节 集体合同
  - 第二节 劳务派遣
- 第六章 监督检查
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

## 第一章 总 则

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

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

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

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

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

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

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

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

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

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

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

## 第二章 劳动合同的订立

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



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

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

**第十条** 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

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

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

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

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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

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

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

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

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

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

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

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动

合同。

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

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

**第十七条** 劳动合同应当具备以下条款：

- (一) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- (三) 劳动合同期限；
- (四) 工作内容和工作地点；
- (五) 工作时间和休息休假；
- (六) 劳动报酬；
- (七) 社会保险；
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

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

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

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

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**第二十六条** 下列劳动合同无效或者部分无效：

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

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

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

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

### 第三章 劳动合同的履行和变更

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

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

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

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

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

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

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

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

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

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

### 第四章 劳动合同的解除和终止

**第三十六条** 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

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

**第三十八条** 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- (一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (二) 未及时足额支付劳动报酬的；
- (三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (四) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (五) 因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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

**第三十九条** 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反用人单位的规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

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

(五) 因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

(六) 被依法追究刑事责任的。

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

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

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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

**第四十一条** 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

(一) 依照企业破产法规定进行重整的；

(二) 生产经营发生严重困难的；

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

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

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；

(三) 家庭无其他就业人员, 有需要扶养的老人或者未成年人的。

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

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

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

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五) 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

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

**第四十四条** 有下列情形之一的, 劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四) 用人单位被依法宣告破产的;

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

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

**第四十六条** 有下列情形之一的, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;

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

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

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

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

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

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

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

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

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

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

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

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本, 至少保存二年备查。

## 第五章 特别规定

### 第一节 集体合同

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

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

**第五十二条** 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保

护、工资调整机制等专项集体合同。

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

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

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

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

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

## 第二节 劳务派遣

**第五十七条** 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

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

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

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

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

**第六十条** 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。



劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

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

**第六十二条** 用工单位应当履行下列义务：

- (一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- (二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- (三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- (四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- (五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

**第六十三条** 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位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。

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

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

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

**第六十六条** 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

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

### 第三节 非全日制用工

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

**第六十九条** 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

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

**第七十条** 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

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

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

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

## 第六章 监督检查

**第七十三条** 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

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

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

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

- (一) 用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- (二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
- (三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- (四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- (五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- (六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- (七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

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

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

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

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

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

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

## 第七章 法律责任

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；
- (二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- (三) 安排加班不支付加班费的；
- (四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

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

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

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

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- (四) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

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

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

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

**第九十二条** 劳务派遣单位违反本法规定的，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，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

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

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

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

## 第八章 附 则

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

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

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

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

**第九十八条** 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

(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)

# 《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)

## 第一章 总则

## 第二章 调解

## 第三章 仲裁

### 第一节 一般规定

### 第二节 申请和受理

### 第三节 开庭和裁决

## 第四章 附则

## 第一章 总 则

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

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

- (一) 因确认劳动关系发生的争议；
- (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- (四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- (五) 因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- (六) 法律、法规规定的其他劳动争议。

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

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

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

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

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

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

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

## 第二章 调解

**第十条** 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

- (一) 企业劳动争议调解委员会；
- (二) 依法设立的基层人民调解组织；
- (三) 在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

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

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

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

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

**第十四条** 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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

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

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

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

## 第三章 仲裁

### 第一节 一般规定

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



委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。

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

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

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

- (一) 聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- (二) 受理劳动争议案件；
- (三) 讨论重大或者疑难的劳动争议案件；
- (四) 对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

**第二十条** 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

- (一) 曾任审判员的；
- (二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；
- (三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；
- (四) 律师执业满三年的。

**第二十一条** 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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

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

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

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

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

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

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

## 第二节 申请和受理

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

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

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

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

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

仲裁申请书应当载明下列事项：

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

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

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

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

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

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

## 第三节 开庭和裁决

**第三十一条** 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由

三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

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

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

- (一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；
- (二) 与本案有利害关系的；
- (三) 与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；
- (四) 私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**第四十条** 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对

自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

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

**第四十二条** 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

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

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

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

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。

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

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

- （一）当事人之间权利义务关系明确；
- （二）不先予执行将严重影响申请人的生活。

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

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

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

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

- （一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；
- （二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

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

**第四十九条** 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，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。

# 《中华人民共和国就业促进法》

中华人民共和国主席令  
第七十号

《中华人民共和国就业促进法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议于 2007 年 8 月 30 日通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 胡锦涛  
2007 年 8 月 30 日

## 目 录

第一章 总 则

第二章 政策支持

第三章 公平就业

第四章 就业服务和管理

第五章 职业教育和培训

第六章 就业援助

第七章 监督检查

第八章 法律责任

第九章 附 则

## 第一章 总则

**第一条** 为了促进就业，促进经济发展与扩大就业相协调，促进社会和谐稳定，制定本法。

**第二条** 国家把扩大就业放在经济社会发展的突出位置，实施积极的就业政策，坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大就业。

**第三条** 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。  
劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

**第四条** 县级以上人民政府把扩大就业作为经济和社会发展的一个重要目标，纳入国民经济和社会发展规划，并制定促进就业的中长期规划和年度工作计划。

**第五条** 县级以上人民政府通过发展经济和调整产业结构、规范人力资源市场、完善就业服务、加强职业教育和培训、提供就业援助等措施，创造就业条件，扩大就业。

**第六条** 国务院建立全国促进就业工作协调机制，研究就业工作中的重大问题，协调推动全国的促进就业工作。国务院劳动行政部门具体负责全国的促进就业工作。

省、自治区、直辖市人民政府根据促进就业工作的需要，建立促进就业工作协调机制，协调解决本行政区域就业工作中的重大问题。

县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工，共同做好促进就业工作。

**第七条** 国家倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力；鼓励劳动者自主创业、自谋职业。

各级人民政府和有关部门应当简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利。

**第八条** 用人单位依法享有自主用人的权利。

用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

**第九条** 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织，协助人民政府开展促进就业工作，依法维护劳动者的劳动权利。

**第十条** 各级人民政府和有关部门对在促进就业工作中作出显著成绩的单位和个人，给予表彰和奖励。

## 第二章 政策支持

**第十一条** 县级以上人民政府应当把扩大就业作为重要职责，统筹协调产业政策与就业政策。

**第十二条** 国家鼓励各类企业在法律、法规规定的范围内，通过兴办产业或者拓展经营，增加就业岗位。

国家鼓励发展劳动密集型产业、服务业，扶持中小企业，多渠道、多方式增加就业岗位。

国家鼓励、支持、引导非公有制经济发展，扩大就业，增加就业岗位。

**第十三条** 国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。

**第十四条** 县级以上人民政府在安排政府投资和确定重大建设项目时，应当发挥投资和重大建设项目带动就业的作用，增加就业岗位。

**第十五条** 国家实行有利于促进就业的财政政策，加大资金投入，改善就业环境，扩大就业。

县级以上人民政府应当根据就业状况和就业工作目标，在财政预算中安排就业专项资金用于促进就业工作。

就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部门和劳动行政部门规定。

**第十六条** 国家建立健全失业保险制度，依法确保失业人员的基本生活，并促进其实现就业。

**第十七条** 国家鼓励企业增加就业岗位，扶持失业人员和残疾人就业，对下列企业、人员依法给予税收优惠：

- (一) 吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业；
- (二) 失业人员创办的中小企业；
- (三) 安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业；
- (四) 从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员；
- (五) 从事个体经营的残疾人；
- (六) 国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

**第十八条** 对本法第十七条第四项、第五项规定的人员，有关部门应当在经营场地等方面给予照顾，免除行政事业性收费。

**第十九条** 国家实行有利于促进就业的金融政策，增加中小企业的融资渠道；鼓励金融机构改进金融服务，加大对中小企业的信贷支持，并对自主创业人员在一定期限内给予小额信贷等扶持。



**第二十条** 国家实行城乡统筹的就业政策，建立健全城乡劳动者平等就业的制度，引导农业富余劳动力有序转移就业。

县级以上地方人民政府推进小城镇建设和加快县域经济发展，引导农业富余劳动力就地就近转移就业；在制定小城镇规划时，将本地区农业富余劳动力转移就业作为重要内容。

县级以上地方人民政府引导农业富余劳动力有序向城市异地转移就业；劳动力输出地和输入地人民政府应当互相配合，改善农村劳动者进城就业的环境和条件。

**第二十一条** 国家支持区域经济发展，鼓励区域协作，统筹协调不同地区就业的均衡增长。

国家支持民族地区发展经济，扩大就业。

**第二十三条** 各级人民政府统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转移就业和失业人员就业工作。

**第二十三条** 各级人民政府采取措施，逐步完善和实施与非全日制用工等灵活就业相适应的劳动和社会保险政策，为灵活就业人员提供帮助和服务。

**第二十四条** 地方各级人民政府和有关部门应当加强对失业人员从事个体经营的指导，提供政策咨询、就业培训和开业指导等服务。

### 第三章 公平就业

**第二十五条** 各级人民政府创造公平就业的环境，消除就业歧视，制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

**第二十六条** 用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

**第二十七条** 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，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。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

**第二十八条** 各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

**第二十九条** 国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

**第三十条** 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但

是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

**第三十一条** 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

#### 第四章 就业服务和管理

**第三十二条** 县级以上人民政府培育和和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业提供服务。

**第三十三条** 县级以上人民政府鼓励社会各方面依法开展就业服务活动，加强对公共就业服务和职业中介服务的指导和监督，逐步完善覆盖城乡的就业服务体系。

**第三十四条** 县级以上人民政府加强人力资源市场信息网络及相关设施建设，建立健全人力资源市场信息服务体系，完善市场信息发布制度。

**第三十五条** 县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系，设立公共就业服务机构，为劳动者免费提供下列服务：

- (一) 就业政策法规咨询；
- (二) 职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；
- (三) 职业指导和职业介绍；
- (四) 对就业困难人员实施就业援助；
- (五) 办理就业登记、失业登记等事务；
- (六) 其他公共就业服务。

公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率，不得从事经营性活动。

公共就业服务经费纳入同级财政预算。

**第三十六条** 县级以上地方人民政府对职业中介机构提供公益性就业服务的，按照规定给予补贴。

国家鼓励社会各界为公益性就业服务提供捐赠、资助。

**第三十七条** 地方各级人民政府和有关部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。

地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。

**第三十八条** 县级以上人民政府和有关部门加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

**第三十九条** 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。

用人单位通过职业中介机构招用人员，应当如实向职业中介机构提供岗位需求信息。禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者的合法权益。

**第四十条** 设立职业中介机构应当具备下列条件：

- (一) 有明确的章程和管理制度；
- (二) 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；
- (三) 有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；
- (四) 法律、法规规定的其他条件。

设立职业中介机构，应当依法办理行政许可。经许可的职业中介机构，应当向工商行政管理部门办理登记。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

国家对外商投资职业中介机构和向劳动者提供境外就业服务的职业中介机构另有规定的，依照其规定。

**第四十一条** 职业中介机构不得有下列行为：

- (一) 提供虚假就业信息；
- (二) 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；
- (三) 伪造、涂改、转让职业中介许可证；
- (四) 扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；
- (五) 其他违反法律、法规规定的行为。

**第四十二条** 县级以上人民政府建立失业预警制度，对可能出现的较大规模的失业，实施预防、调节和控制。

**第四十三条** 国家建立劳动力调查统计制度和就业登记、失业登记制度，开展劳动力资源和就业、失业状况调查统计，并公布调查统计结果。

统计部门和劳动行政部门进行劳动力调查统计和就业、失业登记时，用人单位和个人应当如实提供调查统计和登记所需要的情况。

## 第五章 职业教育和培训

**第四十四条** 国家依法发展职业教育，鼓励开展职业培训，促进劳动者提高职业技能，增强就业能力和创业能力。

**第四十五条** 县级以上人民政府根据经济社会发展和市场需求，制定并实施职业能力开发计划。

**第四十六条** 县级以上人民政府加强统筹协调，鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位依法开展就业前培训、在职培训、再就业培训和创业培训；鼓励劳动者参加各种形式的培训。

**第四十七条** 县级以上地方人民政府和有关部门根据市场需求和产业发展方

向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训。

职业院校、职业技能培训机构与企业应当密切联系，实行产教结合，为经济建设服务，培养实用人才和熟练劳动者。

企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。

**第四十八条** 国家采取措施建立健全劳动预备制度，县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。

**第四十九条** 地方各级人民政府鼓励和支持开展就业培训，帮助失业人员提高职业技能，增强其就业能力和创业能力。失业人员参加就业培训的，按照有关规定享受政府培训补贴。

**第五十条** 地方各级人民政府采取有效措施，组织和引导进城就业的农村劳动者参加技能培训，鼓励各类培训机构为进城就业的农村劳动者提供技能培训，增强其就业能力和创业能力。

**第五十一条** 国家对从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，实行职业资格证书制度，具体办法由国务院规定。

## 第六章 就业援助

**第五十二条** 各级人民政府建立健全就业援助制度，采取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。

就业困难人员是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。就业困难人员的具体范围，由省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域的实际情况规定。

**第五十三条** 政府投资开发的公益性岗位，应当优先安排符合岗位要求的就业困难人员。被安排在公益性岗位工作的，按照国家规定给予岗位补贴。

**第五十四条** 地方各级人民政府加强基层就业援助服务工作，对就业困难人员实施重点帮助，提供有针对性的就业服务和公益性岗位援助。

地方各级人民政府鼓励和支持社会各方面为就业困难人员提供技能培训、岗位信息等服务。

**第五十五条** 各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。

用人单位应当按照国家规定安排残疾人就业，具体办法由国务院规定。

**第五十六条** 县级以上地方人民政府采取多种就业形式，拓宽公益性岗位范围，

开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭至少有一人实现就业。

法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。街道、社区公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

**第五十七条** 国家鼓励资源开采型城市和独立工矿区发展与市场需求相适应的产业，引导劳动者转移就业。

对因资源枯竭或者经济结构调整等原因造成就业困难人员集中的地区，上级人民政府应当给予必要的扶持和帮助。

## 第七章 监督检查

**第五十八条** 各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度。县级以上人民政府按照促进就业目标责任制的要求，对所属的有关部门和下级人民政府进行考核和监督。

**第五十九条** 审计机关、财政部门应当依法对就业专项资金的管理和使用情况进行监督检查。

**第六十条** 劳动行政部门应当对本法实施情况进行监督检查，建立举报制度，受理对违反本法行为的举报，并及时予以核实处理。

## 第八章 法律责任

**第六十一条** 违反本法规定，劳动行政等有关部门及其工作人员滥用职权，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分。

**第六十二条** 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

**第六十三条** 违反本法规定，地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并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。

**第六十四条** 违反本法规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动行政部门或者其他主管部门依法予以关闭；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。

**第六十五条** 违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一

万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

**第六十六条** 违反本法规定，职业中介机构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，并依照有关法律规定给予处罚。

违反本法规定，职业中介机构向劳动者收取押金的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。

**第六十七条** 违反本法规定，企业未按照国家规定提取职工教育经费，或者挪用职工教育经费的，由劳动行政部门责令改正，并依法给予处罚。

**第六十八条** 违反本法规定，侵害劳动者合法权益，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。

## 第九章 附 则

**第六十九条** 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

# 中华人民共和国国家赔偿法

(1994年5月12日第八届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过 1994年5月12日中华人民共和国第二十三号主席令公布 1995年5月1日起施行)

## 第一章 总 则

**第一条** 为保障公民、法人和其他组织享有依法取得国家赔偿的权利，促进国家机关依法行使职权，根据宪法，制定本法。

**第二条** 国家机关和国家机关工作人员违法行使职权侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的，受害人有权依照本法取得国家赔偿的权利。国家赔偿由本法规定的赔偿义务机关履行赔偿义务。

## 第二章 行政赔偿

### 第一节 赔偿范围

**第三条** 行政机关及其工作人员在行使行政职权时有下列侵犯人身权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

- (一) 违法拘留或者违法采取限制公民人身自由的行政强制措施的；
- (二) 非法拘禁或者以其他方法非法剥夺公民人身自由的；
- (三) 以殴打等暴力行为或者唆使他人以殴打等暴力行为造成公民身体伤害或者死亡的；
- (四) 违法使用武器、警械造成公民身体伤害或者死亡的；
- (五) 造成公民身体伤害或者死亡的其他违法行为。

**第四条** 行政机关及其工作人员在行使行政职权时有下列侵犯财产权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

- (一) 违法实施罚款、吊销许可证和执照，责令停产停业，没收财物等行政处罚的；
- (二) 违法对财产采取查封、扣押、冻结等行政强制措施的；

- (三) 违反国家规定征收财物、摊派费用的；
- (四) 造成财产损害的其他违法行为。

**第五条** 属于下列情形之一的，国家不承担赔偿责任：

- (一) 行政机关工作人员与行使职权无关的个人行为；
- (二) 因公民、法人和其他组织自己的行为致使损害发生的；
- (三) 法律规定的其他情形。

## 第二节 赔偿请求人和赔偿义务机关

**第六条** 受害的公民、法人或者其他组织有权要求赔偿。

受害的公民死亡，其继承人和其他有扶养关系的亲属有权要求赔偿。

受害的法人或者其他组织终止，承受其权利的法人或者其他组织有权要求赔偿。

**第七条** 行政机关及其工作人员行使行政职权侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的，该行政机关为赔偿义务机关。

两个以上行政机关共同行使行政职权时侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的，共同行使行政职权的行政机关为共同赔偿义务机关。

法律、法规授权的组织在行使授予的行政权力时侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的，被授权的组织为赔偿义务机关。

受行政机关委托的组织或者个人在行使受委托的行政权力时侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的，委托的行政机关为赔偿义务机关。

赔偿义务机关被撤销的，继续行使其职权的行政机关为赔偿义务机关；没有继续行使其职权的行政机关的，撤销该赔偿义务机关的行政机关为赔偿义务机关。

**第八条** 经复议机关复议的，最初造成侵权行为的行政机关为赔偿义务机关，但复议机关的复议决定加重损害的，复议机关对加重的部分履行赔偿义务。

## 第三节 赔偿程序

**第九条** 赔偿义务机关对依法确认有本法第三条、第四条规定的情形之一的，应当给予赔偿。赔偿请求人要求赔偿应当先向赔偿义务机关提出，也可以在申请行政复议和提起行政诉讼时一并提出。

**第十条** 赔偿请求人可以向共同赔偿义务机关中的任何一个赔偿义务机关要求赔偿，该赔偿义务机关应当先予赔偿。

**第十一条** 赔偿请求人根据受到的不同损害，可以同时提出数项赔偿要求。



**第十二条** 要求赔偿应当递交申请书，申请书应当载明下列事项：

（一）受害人的姓名、性别、年龄、工作单位和住所，法人或者其他组织的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）具体的要求、事实根据和理由；

（三）申请的年、月、日。赔偿请求人书写申请书确有困难的，可以委托他人代书；也可以口头申请，由赔偿义务机关记入笔录。

**第十三条** 赔偿义务机关应当自收到申请之日起两个月内依照本法第四章的规定给予赔偿；逾期不予赔偿或者赔偿请求人对赔偿数额有异议的，赔偿请求人可以自期间届满之日起三个月内向人民法院提起诉讼。

**第十四条** 赔偿义务机关赔偿损失后，应当责令有故意或者重大过失的工作人员或者受委托的组织或者个人承担部分或者全部赔偿费用。

对有故意或者重大过失的责任人员，有关机关应当依法给予行政处分；构成犯罪的，应当依法追究刑事责任。

## 第三章 刑事赔偿

### 第一节 赔偿范围

**第十五条** 行使侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关及其工作人员在行使职权时有下列侵犯人身权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

（一）对没有犯罪事实或者没有事实证明有犯罪重大嫌疑的人错误拘留的；

（二）对没有犯罪事实的人错误逮捕的；

（三）依照审判监督程序再审改判无罪，原判刑罚已经执行的；

（四）刑讯逼供或者以殴打等暴力行为或者唆使他人以殴打等暴力行为造成公民身体伤害或者死亡的；

（五）违法使用武器、警械造成公民身体伤害或者死亡的。

**第十六条** 行使侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关及其工作人员在行使职权时有下列侵犯财产权情形之一的，受害人有取得赔偿的权利：

（一）违法对财产采取查封、扣押、冻结、追缴等措施的；

（二）依照审判监督程序再审改判无罪，原判罚金、没收财产已经执行的。

**第十七条** 属于下列情形之一的，国家不承担赔偿责任：

（一）因公民自己故意作虚伪供述，或者伪造其他有罪证据被羁押或者被判处刑罚的；

- (二) 依照刑法第十四条、第十五条规定不负刑事责任的人被羁押的;
- (三) 依照刑事诉讼法第十一条规定不追究刑事责任的人被羁押的;
- (四) 行使国家侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关的工作人员与行使职权无关的个人行为;
- (五) 因公民自伤、自残等故意行为致使损害发生的;
- (六) 法律规定的其他情形。

## 第二节 赔偿请求人和 赔偿义务机关

**第十八条** 赔偿请求人的确定依照本法第六条的规定。

**第十九条** 行使国家侦查、检察、审判、监狱管理职权的机关及其工作人员在行使职权时侵犯公民、法人和其他组织的合法权益造成损害的,该机关为赔偿义务机关。

对没有犯罪事实或者没有事实证明有犯罪重大嫌疑的人错误拘留的,作出拘留决定的机关为赔偿义务机关。

对没有犯罪事实的人错误逮捕的,作出逮捕决定的机关为赔偿义务机关。再审改判无罪的,作出原生效判决的人民法院为赔偿义务机关。二审改判无罪的,作出一审判决的人民法院和作出逮捕决定的机关为共同赔偿义务机关。

## 第三节 赔偿程序

**第二十条** 赔偿义务机关对依法确认有本法第十五条、第十六条规定的情形之一的,应当给予赔偿。

赔偿请求人要求确认有本法第十五条、第十六条规定情形之一的,被要求的机关不予确认的,赔偿请求人有权申诉。赔偿请求人要求赔偿,应当先向赔偿义务机关提出。

赔偿程序适用本法第十条、第十一条、第十二条的规定。

**第二十一条** 赔偿义务机关应当自收到申请之日起两个月内依照本法第四章的规定给予赔偿;逾期不予赔偿或者赔偿请求人对赔偿数额有争议的,赔偿请求人可以自期间届满之日起三十日内向其上一级机关申请复议。

赔偿义务机关是人民法院的,赔偿请求人可以依照前款规定向其上一级人民法院赔偿委员会申请作出赔偿决定。

**第二十二条** 复议机关应当自收到申请之日起两个月内作出决定。

赔偿请求人不服复议决定的，可以在收到复议决定之日起三十日内向复议机关所在地的同级人民法院赔偿委员会申请作出赔偿决定；复议机关逾期不作决定的，赔偿请求人可以自期间届满之日起三十日内向复议机关所在地的同级人民法院赔偿委员会申请作出赔偿决定。

**第二十三条** 中级以上的人民法院设立赔偿委员会，由人民法院三名至七名审判员组成。

赔偿委员会作赔偿决定，实行少数服从多数的原则。

赔偿委员会作出的赔偿决定，是发生法律效力的决定，必须执行。

**第二十四条** 赔偿义务机关赔偿损失后，应当向有下列情形之一的工作人员追偿部分或者全部赔偿费用：

- （一）有本法第十五条第（四）、（五）项规定情形的；
  - （二）在处理案件中有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁判行为的。
- 对有前款（一）、（二）项规定情形的责任人员，有关机关应当依法给予行政处分；构成犯罪的，应当依法追究刑事责任。

## 第四章 赔偿方式和计算标准

**第二十五条** 国家赔偿以支付赔偿金为主要方式。

能够返还财产或者恢复原状的，予以返还财产或者恢复原状。

**第二十六条** 侵犯公民人身自由的，每日的赔偿金按照国家上年度职工日平均工资计算。

**第二十七条** 侵犯公民生命健康权的，赔偿金按照下列规定计算：

（一）造成身体伤害的，应当支付医疗费，以及赔偿因误工减少的收入。减少的收入每日的赔偿金按照国家上年度职工日平均工资计算，最高额为国家上年度职工年平均工资的五倍；

（二）造成部分或者全部丧失劳动能力的，应当支付医疗费，以及残疾赔偿金，残疾赔偿金根据丧失劳动能力的程度确定，部分丧失劳动能力的最高额为国家上年度职工年平均工资的十倍，全部丧失劳动能力的为国家上年度职工年平均工资的二十倍。造成全部丧失劳动能力的，对其扶养的无劳动能力的人，还应当支付生活费；

（三）造成死亡的，应当支付死亡赔偿金、丧葬费，总额为国家上年度职工年平均工资的二十倍。对死者生前扶养的无劳动能力的人，还应当支付生活费。前款第（二）、（三）项规定的生活费的发放标准参照当地民政部门有关生活救

济的规定办理。被扶养的人是未成年人的，生活费给付至十八周岁止；其他无劳动能力的人，生活费给付至死亡时止。

**第二十八条** 侵犯公民、法人和其他组织的财产权造成损害的，按照下列规定处理：

（一）处罚款、罚金、追缴、没收财产或者违反国家规定征收财物、摊派费用的，返还财产；

（二）查封、扣押、冻结财产的，解除对财产的查封、扣押、冻结，造成财产损坏或者灭失的，依照本条第（三）、（四）项的规定赔偿；

（三）应当返还的财产损坏的，能够恢复原状的恢复原状，不能恢复原状的，按照损害程度给付相应的赔偿金；

（四）应当返还的财产灭失的，给付相应的赔偿金；

（五）财产已经拍卖的，给付拍卖所得的价款；

（六）吊销许可证和执照、责令停产停业的，赔偿停产停业期间必要的经常性费用开支；

（七）对财产权造成其他损害的，按照直接损失给予赔偿。

**第二十九条** 赔偿费用，列入各级财政预算，具体办法由国务院规定。

## 第五章 其他规定

**第三十条** 赔偿义务机关对依法确认有本法第三条第（一）、（二）项、第十五条第（一）、（二）、（三）项情形之一，并造成受害人名誉权、荣誉权损害的，应当在侵权行为影响的范围内，为受害人消除影响，恢复名誉，赔礼道歉。

**第三十一条** 人民法院在民事诉讼、行政诉讼过程中，违法采取对妨害诉讼的强制措施、保全措施或者对判决、裁定及其他生效法律文书执行错误，造成损害的，赔偿请求人要求赔偿的程序，适用本法刑事赔偿程序的规定。

**第三十二条** 赔偿请求人请求国家赔偿的时效为两年，自国家机关及其工作人员行使职权时的行为被依法确认为违法之日起计算，但被羁押期间不计算在内。赔偿请求人在赔偿请求时效的最后六个月内，因不可抗力或者其他障碍不能行使请求权的，时效中止。从中止时效的原因消除之日起，赔偿请求时效期间继续计算。

**第三十三条** 外国人、外国企业和组织在中华人民共和国领域内要求中华人民共和国国家赔偿的，适用本法。

外国人、外国企业和组织的所属国对中华人民共和国公民、法人和其他组织要

求该国国家赔偿的权利不予保护或者限制的，中华人民共和国与该外国人、外国企业和组织的所属国实行对等原则。

## 第六章 附 则

**第三十四条** 赔偿请求人要求国家赔偿的，赔偿义务机关、复议机关和人民法院不得向赔偿请求人收取任何费用。

对赔偿请求人取得的赔偿金不予征税。

**第三十五条** 本法自 1 9 9 5 年 1 月 1 日起施行。

# 《中华人民共和国职业病防治法》

(2001年10月27日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过)

第一章 总 则

第二章 前期预防

第三章 劳动过程中的防护与管理

第四章 职业病诊断与职业病病人保障

第五章 监督检查

第六章 法律责任

第七章 附 则

## 第一章 总 则

**第一条** 为了预防、控制和消除职业病危害，防治职业病，保护劳动者健康及其相关权益，促进经济发展，根据宪法，制定本法。

**第二条** 本法适用于中华人民共和国领域内的职业病防治活动。

本法所称职业病，是指企业、事业单位和个体经济组织（以下统称用人单位）的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

职业病的分类和目录由国务院卫生行政部门会同国务院劳动保障行政部门规定、调整并公布。

**第三条** 职业病防治工作坚持预防为主、防治结合的方针，实行分类管理、综合治理。

**第四条** 劳动者依法享有职业卫生保护的权利。

用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准。

**第五条** 用人单位应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任。

**第六条** 用人单位必须依法参加工伤保险。

国务院和县级以上地方人民政府劳动保障行政部门应当加强对工伤保险的监督管理，确保劳动者依法享受工伤保险待遇。

**第七条** 国家鼓励研制、开发、推广、应用有利于职业病防治和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新材料，加强对职业病的机理和发生规律的基础研究，提高职业病防治科学技术水平；积极采用有效的职业病防治技术、工艺、材料；限制使用或者淘汰职业病危害严重的技术、工艺、材料。

**第八条** 国家实行职业卫生监督制度。

国务院卫生行政部门统一负责全国职业病防治的监督管理工作。国务院有关部门在各自的职责范围内负责职业病防治的有关监督管理工作。

县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内职业病防治的监督管理工作。县级以上地方人民政府有关部门在各自的职责范围内负责职业病防治的有关监督管理工作。

**第九条** 国务院和县级以上地方人民政府应当制定职业病防治规划，将其纳入国民经济和社会发展规划，并组织实施。

乡、民族乡、镇的人民政府应当认真执行本法，支持卫生行政部门依法履行职责。

**第十条** 县级以上人民政府卫生行政部门和其他有关部门应当加强对职业病防治的宣传教育，普及职业病防治的知识，增强用人单位的职业病防治观念，提高劳动者的自我健康保护意识。

**第十一条** 有关防治职业病的国家职业卫生标准，由国务院卫生行政部门制定并公布。

**第十二条** 任何单位和个人有权对违反本法的行为进行检举和控告。对防治职业病成绩显著的单位和个人，给予奖励。

## 第二章 前期预防

**第十三条** 产生职业病危害的用人单位的设立除应当符合法律、行政法规规定的设立条件外，其工作场所还应当符合下列职业卫生要求：

- (一) 职业病危害因素的强度或者浓度符合国家职业卫生标准；
- (二) 有与职业病危害防护相适应的设施；
- (三) 生产布局合理，符合有害与无害作业分离的原则；
- (四) 有配套的更衣间、洗浴间、孕妇休息间等卫生设施；
- (五) 设备、工具、用具等设施符合保护劳动者生理、心理健康的要求；
- (六) 法律、行政法规和国务院卫生行政部门关于保护劳动者健康的其他要求。

**第十四条** 在卫生行政部门中建立职业病危害项目的申报制度。用人单位设有依法公布的职业病目录所列职业病的危害项目的，应当及时、如实向卫生行政部门申报，接受监督。

职业病危害项目申报的具体办法由国务院卫生行政部门制定。

**第十五条** 新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目（以下统称建设项目）可能产生职业病危害的，建设单位在可行性论证阶段应当向卫生行政部门提交职业病危害预评价报告。卫生行政部门应当自收到职业病危害预评价报告之日起三十日内，作出审核决定并书面通知建设单位。未提交预评价报告或者预评价报告未经卫生行政部门审核同意的，有关部门不得批准该建设项目。职业病危害预评价报告应当对建设项目可能产生的职业病危害因素及其对工作场所和劳动者健康的影响作出评价，确定危害类别和职业病防护措施。建设项目职业病危害分类目录和分类管理办法由国务院卫生行政部门制定。

**第十六条** 建设项目的职业病防护设施所需费用应当纳入建设项目工程预算，并与主体工程同时设计，同时施工，同时投入生产和使用。

职业病危害严重的建设项目的防护设施设计，应当经卫生行政部门进行卫生审



查，符合国家职业卫生标准和卫生要求的，方可施工。

建设项目在竣工验收前，建设单位应当进行职业病危害控制效果评价。建设项目竣工验收时，其职业病防护设施经卫生行政部门验收合格后，方可投入正式生产和使用。

**第十七条** 职业病危害预评价、职业病危害控制效果评价由依法设立的取得省级以上人民政府卫生行政部门资质认证的职业卫生技术服务机构进行。职业卫生技术服务机构所作评价应当客观、真实。

**第十八条** 国家对从事放射、高毒等作业实行特殊管理。具体管理办法由国务院制定。

### 第三章 劳动过程中的防护与管理

**第十九条** 用人单位应当采取下列职业病防治管理措施：

（一）设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职的职业卫生专业人员，负责本单位的职业病防治工作；

（二）制定职业病防治计划和实施方案；

（三）建立、健全职业卫生管理制度和操作规程；

（四）建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案；

（五）建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度；

（六）建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

**第二十条** 用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。

用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。

**第二十一条** 用人单位应当优先采用有利于防治职业病和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新材料，逐步替代职业病危害严重的技术、工艺、材料。

**第二十二条** 产生职业病危害的用人单位，应当在醒目位置设置公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事故应急救援措施和工作场所职业病危害因素检测结果。

对产生严重职业病危害的作业岗位，应当在其醒目位置，设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明产生职业病危害的种类、后果、预防以及应急救援措施等内容。

**第二十三条** 对可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所，用人单位应当

设置报警装置，配置现场急救用品、冲洗设备、应急撤离通道和必要的泄险区。对放射工作场所和放射性同位素的运输、贮存，用人单位必须配置防护设备和报警装置，保证接触放射线的工作人员佩戴个人剂量计。

对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品，用人单位应当进行经常性的维护、检修，定期检测其性能和效果，确保其处于正常状态，不得擅自拆除或者停止使用。

**第二十四条** 用人单位应当实施由专人负责的职业病危害因素日常监测，并确保监测系统处于正常运行状态。

用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定，定期对工作场所进行职业病危害因素检测、评价。检测、评价结果存入用人单位职业卫生档案，定期向所在地卫生行政部门报告并向劳动者公布。

职业病危害因素检测、评价由依法设立的取得省级以上人民政府卫生行政部门资质认证的专业技术服务机构进行。专业技术服务机构所作检测、评价应当客观、真实。

发现工作场所职业病危害因素不符合国家职业卫生标准和卫生要求时，用人单位应当立即采取相应治理措施，仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要求的，必须停止存在职业病危害因素的作业；职业病危害因素经治理后，符合国家职业卫生标准和卫生要求的，方可重新作业。

**第二十五条** 向用人单位提供可能产生职业病危害的设备的，应当提供中文说明书，并在设备的醒目位置设置警示标识和中文警示说明。警示说明应当载明设备性能、可能产生的职业病危害、安全操作和维护注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容。

**第二十六条** 向用人单位提供可能产生职业病危害的化学品、放射性同位素和含有放射性物质的材料的，应当提供中文说明书。说明书应当载明产品特性、主要成份、存在的有害因素、可能产生的危害后果、安全使用注意事项、职业病防护以及应急救治措施等内容。产品包装应当有醒目的警示标识和中文警示说明。贮存上述材料的场所应当在规定的部位设置危险物品标识或者放射性警示标识。

国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料，使用单位或者进口单位按照国家规定经国务院有关部门批准后，应当向国务院卫生行政部门报送该化学材料的毒性鉴定以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件等资料。进口放射性同位素、射线装置和含有放射性物质的物品的，按照国家有关规定办理。

**第二十七条** 任何单位和个人不得生产、经营、进口和使用国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料。

**第二十八条** 任何单位和个人不得将产生职业病危害的作业转移给不具备职业病防护条件的单位和个人。不具备职业病防护条件的单位和个人不得接受产生职业病危害的作业。

**第二十九条** 用人单位对采用的技术、工艺、材料，应当知悉其产生的职业病危害，对有职业病危害的技术、工艺、材料隐瞒其危害而采用的，对所造成的职业病危害后果承担责任。

**第三十条** 用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。

劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。

用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除或者终止与劳动者所订立的劳动合同。

**第三十一条** 用人单位的负责人应当接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。

用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。劳动者应当学习和掌握相关的职业卫生知识，遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，发现职业病危害事故隐患应当及时报告。

劳动者不履行前款规定义务的，用人单位应当对其进行教育。

**第三十二条** 对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果如实告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。

用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

职业健康检查应当由省级以上人民政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构承担。

**第三十三条** 用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定的期限妥善保存。

职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。

劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。

**第三十四条** 发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地卫生行政部门和有关部门。卫生行政部门接到报告后，应当及时会同有关部门组织调查处理；必要时，可以采取临时控制措施。

对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。

**第三十五条** 用人单位不得安排未成年工从事接触职业病危害的作业；不得安排孕期、哺乳期的女职工从事对本人和胎儿、婴儿有危害的作业。

**第三十六条** 劳动者享有下列职业卫生保护权利：

- (一) 获得职业卫生教育、培训；
- (二) 获得职业健康检查、职业病诊疗、康复等职业病防治服务；
- (三) 了解工作场所产生或者可能产生的职业病危害因素、危害后果和应当采取的职业病防护措施；
- (四) 要求用人单位提供符合防治职业病要求的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品，改善工作条件；
- (五) 对违反职业病防治法律、法规以及危及生命健康的行为提出批评、检举和控告；
- (六) 拒绝违章指挥和强令进行没有职业病防护措施的作业；
- (七) 参与用人单位职业卫生工作的民主管理，对职业病防治工作提出意见和建议。

用人单位应当保障劳动者行使前款所列权利。因劳动者依法行使正当权利而降低其工资、福利待遇或者解除、终止与其订立的劳动合同的，其行为无效。

**第三十七条** 工会组织应当督促并协助用人单位开展职业卫生宣传教育和培训，对用人单位的职业病防治工作提出意见和建议，与用人单位就劳动者反映的有关职业病防治的问题进行协调并督促解决。

工会组织对用人单位违反职业病防治法律、法规，侵犯劳动者合法权益的行为，有权要求纠正；产生严重职业病危害时，有权要求采取防护措施，或者向政府有关部门建议采取强制性措施；发生职业病危害事故时，有权参与事故调查处理；发现危及劳动者生命健康的情形时，有权向用人单位建议组织劳动者撤离危险现场，用人单位应当立即作出处理。

**第三十八条** 用人单位按照职业病防治要求，用于预防和治理职业病危害、工作场所卫生检测、健康监护和职业卫生培训等费用，按照国家有关规定，在生产成本中据实列支。

## 第四章 职业病诊断与职业病病人保障

**第三十九条** 职业病诊断应当由省级以上人民政府卫生行政部门批准的医疗卫生机构承担。

**第四十条** 劳动者可以在用人单位所在地或者本人居住地依法承担职业病诊断的医疗卫生机构进行职业病诊断。

**第四十一条** 职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法由国务院卫生行政部门制定。职业病伤残等级的鉴定办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门制定。

**第四十二条** 职业病诊断，应当综合分析下列因素：

- （一）病人的职业史；
- （二）职业病危害接触史和现场危害调查与评价；
- （三）临床表现以及辅助检查结果等。

没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，在排除其他致病因素后，应当诊断为职业病。

承担职业病诊断的医疗卫生机构在进行职业病诊断时，应当组织三名以上取得职业病诊断资格的执业医师集体诊断。

职业病诊断证明书应当由参与诊断的医师共同签署，并经承担职业病诊断的医疗卫生机构审核盖章。

**第四十三条** 用人单位和医疗卫生机构发现职业病病人或者疑似职业病病人时，应当及时向所在地卫生行政部门报告。确诊为职业病的，用人单位还应当向所在地劳动保障行政部门报告。

卫生行政部门和劳动保障行政部门接到报告后，应当依法作出处理。

**第四十四条** 县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内的职业病

统计报告的管理工作，并按照规定上报。

**第四十五条** 当事人对职业病诊断有异议的，可以向作出诊断的医疗卫生机构所在地地方人民政府卫生行政部门申请鉴定。

职业病诊断争议由设区的市级以上地方人民政府卫生行政部门根据当事人的申请，组织职业病诊断鉴定委员会进行鉴定。

当事人对设区的市级职业病诊断鉴定委员会的鉴定结论不服的，可以向省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门申请再鉴定。

**第四十六条** 职业病诊断鉴定委员会由相关专业的专家组成。

省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门应当设立相关的专家库，需要对职业病争议作出诊断鉴定时，由当事人或者当事人委托有关卫生行政部门从专家库中以随机抽取的方式确定参加诊断鉴定委员会的专家。

职业病诊断鉴定委员会应当按照国务院卫生行政部门颁布的职业病诊断标准和职业病诊断、鉴定办法进行职业病诊断鉴定，向当事人出具职业病诊断鉴定书。职业病诊断鉴定费用由用人单位承担。

**第四十七条** 职业病诊断鉴定委员会组成人员应当遵守职业道德，客观、公正地进行诊断鉴定，并承担相应的责任。职业病诊断鉴定委员会组成人员不得私下接触当事人，不得收受当事人的财物或者其他好处，与当事人有利害关系的，应当回避。

人民法院受理有关案件需要进行职业病鉴定时，应当从省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门依法设立的相关的专家库中选取参加鉴定的专家。

**第四十八条** 职业病诊断、鉴定需要用人单位提供有关职业卫生和健康监护等资料时，用人单位应当如实提供，劳动者和有关机构也应当提供与职业病诊断、鉴定有关的资料。

**第四十九条** 医疗卫生机构发现疑似职业病病人时，应当告知劳动者本人并及时通知用人单位。

用人单位应当及时安排对疑似职业病病人进行诊断；在疑似职业病病人诊断或者医学观察期间，不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

疑似职业病病人在诊断、医学观察期间的费用，由用人单位承担。

**第五十条** 职业病病人依法享受国家规定的职业病待遇。

用人单位应当按照国家有关规定，安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查。用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。

用人单位对从事接触职业病危害的作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴。

**第五十一条** 职业病病人的诊疗、康复费用，伤残以及丧失劳动能力的职业病病人的社会保障，按照国家有关工伤保险的规定执行。

**第五十二条** 职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。

**第五十三条** 劳动者被诊断患有职业病，但用人单位没有依法参加工伤保险的，其医疗和生活保障由最后的用人单位承担；最后的用人单位有证据证明该职业病是先前用人单位的职业病危害造成的，由先前的用人单位承担。

**第五十四条** 职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变。

用人单位发生分立、合并、解散、破产等情形的，应当对从事接触职业病危害的作业的劳动者进行健康检查，并按照国家有关规定妥善安置职业病病人。

## 第五章 监督检查

**第五十五条** 县级以上人民政府卫生行政部门依照职业病防治法律、法规、国家职业卫生标准和卫生要求，依据职责划分，对职业病防治工作及职业病危害检测、评价活动进行监督检查。

**第五十六条** 卫生行政部门履行监督检查职责时，有权采取下列措施：

- （一）进入被检查单位和职业病危害现场，了解情况，调查取证；
- （二）查阅或者复制与违反职业病防治法律、法规的行为有关的资料和采集样品；
- （三）责令违反职业病防治法律、法规的单位和个人停止违法行为。

**第五十七条** 发生职业病危害事故或者有证据证明危害状态可能导致职业病危害事故发生时，卫生行政部门可以采取下列临时控制措施：

- （一）责令暂停导致职业病危害事故的作业；
- （二）封存造成职业病危害事故或者可能导致职业病危害事故发生的材料和设备；
- （三）组织控制职业病危害事故现场。

在职业病危害事故或者危害状态得到有效控制后，卫生行政部门应当及时解除控制措施。

**第五十八条** 职业卫生监督执法人员依法执行职务时，应当出示监督执法证件。职业卫生监督执法人员应当忠于职守，秉公执法，严格遵守执法规范；涉及用人单位的秘密的，应当为其保密。

**第五十九条** 职业卫生监督执法人员依法执行职务时，被检查单位应当接受检

查并予以支持配合，不得拒绝和阻碍。

**第六十条** 卫生行政部门及其卫生监督执法人员履行职责时，不得有下列行为：

（一）对不符合法定条件的，发给建设项目有关证明文件、资质证明文件或者予以批准；

（二）对已经取得有关证明文件的，不履行监督检查职责；

（三）发现用人单位存在职业病危害的，可能造成职业病危害事故，不及时依法采取控制措施；

（四）其他违反本法的行为。

**第六十一条** 卫生监督执法人员应当依法经过资格认定。

卫生行政部门应当加强队伍建设，提高卫生监督执法人员的政治、业务素质，依照本法和其他有关法律、法规的规定，建立、健全内部监督制度，对其工作人员执行法律、法规和遵守纪律的情况，进行监督检查。

## 第六章 法律责任

**第六十二条** 建设单位违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处十万元以上五十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令停建、关闭：

（一）未按照规定进行职业病危害预评价或者未提交职业病危害预评价报告，或者职业病危害预评价报告未经卫生行政部门审核同意，擅自开工的；

（二）建设项目的职业病防护设施未按照规定与主体工程同时投入生产和使用的；

（三）职业病危害严重的建设项目，其职业病防护设施设计不符合国家职业卫生标准和卫生要求施工的；

（四）未按照规定对职业病防护设施进行职业病危害控制效果评价、未经卫生行政部门验收或者验收不合格，擅自投入使用的。

**第六十三条** 违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处二万元以下的罚款：

（一）工作场所职业病危害因素检测、评价结果没有存档、上报、公布的；

（二）未采取本法第十九条规定的职业病防治管理措施的；

（三）未按照规定公布有关职业病防治的规章制度、操作规程、职业病危害事



故应急救援措施的;

(四)未按照规定组织劳动者进行职业卫生培训,或者未对劳动者个人职业病防护采取指导、督促措施的;

(五)国内首次使用或者首次进口与职业病危害有关的化学材料,未按照规定报送毒性鉴定资料以及经有关部门登记注册或者批准进口的文件的。

**第六十四条** 用人单位违反本法规定,有下列行为之一的,由卫生行政部门责令限期改正,给予警告,可以并处二万元以上五万元以下的罚款:

- (一)未按照规定及时、如实向卫生行政部门申报产生职业病危害的项目的;
- (二)未实施由专人负责的职业病危害因素日常监测,或者监测系统不能正常监测的;
- (三)订立或者变更劳动合同时,未告知劳动者职业病危害真实情况的;
- (四)未按照规定组织职业健康检查、建立职业健康监护档案或者未将检查结果如实告知劳动者的。

**第六十五条** 用人单位违反本法规定,有下列行为之一的,由卫生行政部门给予警告,责令限期改正,逾期不改正的,处五万元以上二十万元以下的罚款;情节严重的,责令停止产生职业病危害的作业,或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭:

- (一)工作场所职业病危害因素的强度或者浓度超过国家职业卫生标准的;
- (二)未提供职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品,或者提供的职业病防护设施和个人使用的职业病防护用品不符合国家职业卫生标准和卫生要求的;
- (三)对职业病防护设备、应急救援设施和个人使用的职业病防护用品未按照规定进行维护、检修、检测,或者不能保持正常运行、使用状态的;
- (四)未按照规定对工作场所职业病危害因素进行检测、评价的;
- (五)工作场所职业病危害因素经治理仍然达不到国家职业卫生标准和卫生要求时,未停止存在职业病危害因素的作业的;
- (六)未按照规定安排职业病人、疑似职业病人进行诊治的;
- (七)发生或者可能发生急性职业病危害事故时,未立即采取应急救援和控制措施或者未按照规定及时报告的;
- (八)未按照规定在生产严重职业病危害的作业岗位醒目位置设置警示标识和中文警示说明的;
- (九)拒绝卫生行政部门监督检查的。

**第六十六条** 向用人单位提供可能产生职业病危害的设备、材料,未按照规定

提供中文说明书或者设置警示标识和中文警示说明的，由卫生行政部门责令限期改正，给予警告，并处五万元以上二十万元以下的罚款。

**第六十七条** 用人单位和医疗卫生机构未按照规定报告职业病、疑似职业病的，由卫生行政部门责令限期改正，给予警告，可以并处一万元以下的罚款；弄虚作假的，并处二万元以上五万元以下的罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，可以依法给予降级或者撤职的处分。

**第六十八条** 违反本法规定，有下列情形之一的，由卫生行政部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭：

- (一) 隐瞒技术、工艺、材料所产生的职业病危害而采用的；
- (二) 隐瞒本单位职业卫生真实情况的；
- (三) 可能发生急性职业损伤的有毒、有害工作场所、放射工作场所或者放射性同位素的运输、贮存不符合本法第二十三条规定的；
- (四) 使用国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料的；
- (五) 将产生职业病危害的作业转移给没有职业病防护条件的单位和个人，或者没有职业病防护条件的单位和个人接受产生职业病危害的作业的；
- (六) 擅自拆除、停止使用职业病防护设备或者应急救援设施的；
- (七) 安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者、未成年工或者孕期、哺乳期女职工从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业的；
- (八) 违章指挥和强令劳动者进行没有职业病防护措施的作业的。

**第六十九条** 生产、经营或者进口国家明令禁止使用的可能产生职业病危害的设备或者材料的，依照有关法律、行政法规的规定给予处罚。

**第七十条** 用人单位违反本法规定，已经对劳动者生命健康造成严重损害的，由卫生行政部门责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭，并处十万元以上三十万元以下的罚款。

**第七十一条** 用人单位违反本法规定，造成重大职业病危害事故或者其他严重后果，构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法追究刑事责任。

**第七十二条** 未取得职业卫生技术服务资质认证擅自从事职业卫生技术服务的，或者医疗卫生机构未经批准擅自从事职业健康检查、职业病诊断的，由卫生行政部门责令立即停止违法行为，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上十倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，对直接负责的主管人

员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分。

**第七十三条** 从事职业卫生技术服务的机构和承担职业健康检查、职业病诊断的医疗卫生机构违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门责令立即停止违法行为，给予警告，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上二万元以下的罚款；情节严重的，由原认证或者批准机关取消其相应的资格；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）超出资质认证或者批准范围从事职业卫生技术服务或者职业健康检查、职业病诊断的；

（二）不按照本法规定履行法定职责的；

（三）出具虚假证明文件的。

**第七十四条** 职业病诊断鉴定委员会组成人员收受职业病诊断争议当事人的财物或者其他好处的，给予警告，没收收受的财物，可以并处三千元以上五万元以下的罚款，取消其担任职业病诊断鉴定委员会组成人员的资格，并从省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门设立的专家库中予以除名。

**第七十五条** 卫生行政部门不按照规定报告职业病和职业病危害事故的，由上一级卫生行政部门责令改正，通报批评，给予警告；虚报、瞒报的，对单位负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予降级、撤职或者开除的行政处分。

**第七十六条** 卫生行政部门及其职业卫生监督执法人员有本法第六十条所列行为之一，导致职业病危害事故发生，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，对单位负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予降级、撤职或者开除的行政处分。

## 第七章 附 则

**第七十七条** 本法下列用语的含义：

职业病危害，是指对从事职业活动的劳动者可能导致职业病的各种危害。职业病危害因素包括：职业活动中存在的各种有害的化学、物理、生物因素以及在作业过程中产生的其他职业有害因素。

职业禁忌，是指劳动者从事特定职业或者接触特定职业病危害因素时，比一般职业人群更易于遭受职业病危害和罹患职业病或者可能导致原有自身疾病病情

加重，或者在从事作业过程中诱发可能导致对他人生命健康构成危险的疾病的个人特殊生理或者病理状态。

**第七十八条** 本法第二条规定的用人单位以外的单位，产生职业病危害的，其职业病防治活动可以参照本法执行。

中国人民解放军参照执行本法的办法，由国务院、中央军事委员会制定。

**第七十九条** 本法自 2 0 0 2 年 5 月 1 日起施行。

## 全国年节及纪念日放假办法（新）

中华人民共和国国务院令（第 513 号）

《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》已经 2007 年 12 月 7 日国务院第 198 次常务会议通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

总理 温家宝

二 00 七年十二月十四日

**第一条** 为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

**第二条** 全体公民放假的节日：

- （一）新年，放假 1 天（1 月 1 日）；
- （二）春节，放假 3 天（农历除夕、正月初一、初二）；
- （三）清明节，放假 1 天（农历清明当日）；
- （四）劳动节，放假 1 天（5 月 1 日）；
- （五）端午节，放假 1 天（农历端午当日）；
- （六）中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；
- （七）国庆节，放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。

**第三条** 部分公民放假的节日及纪念日：

- （一）妇女节（3 月 8 日），妇女放假半天；
- （二）青年节（5 月 4 日），14 周岁以上的青年放假半天；
- （三）儿童节（6 月 1 日），不满 14 周岁的少年儿童放假 1 天；
- （四）中国人民解放军建军纪念日（8 月 1 日），现役军人放假半天。

**第四条** 少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期。

**第五条** 二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日，均不放假。

**第六条** 全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

**第七条** 本办法自公布之日起施行。

## 职工带薪年休假条例

中华人民共和国国务院令 第 514 号

《职工带薪年休假条例》已经 2007 年 12 月 7 日国务院第 198 次常务会议通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

总理 温家宝

二〇〇七年十二月十四日

**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不扣工资的；
- （三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；
- （四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；
- （五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

**第五条** 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单

位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的 300% 支付年休假工资报酬。

**第六条** 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。

工会组织依法维护职工的年休假权利。

**第七条** 单位不安排职工休年休假又不依照本条例规定给予年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事部门或者劳动保障部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于公务员和参照公务员法管理的人员所在单位的，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分；属于其他单位的，由劳动保障部门、人事部门或者职工申请人民法院强制执行。

**第八条** 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法律、行政法规的规定处理。

**第九条** 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，分别制定本条例的实施办法。

**第十条** 本条例自 2008 年 1 月 1 日起施行。

## 关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

劳社部发[2008]3号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局):

根据《全国年节及纪念日放假办法》(国务院令第513号)的规定,全体公民的节日假期由原来的10天增设为11天。据此,职工全年月平均制度工作天数和工资折算办法分别调整如下:

### 一、制度工作时间的计算

年工作日:  $365 \text{ 天} - 104 \text{ 天} (\text{休息日}) - 11 \text{ 天} (\text{法定节假日}) = 250 \text{ 天}$

季工作日:  $250 \text{ 天} \div 4 \text{ 季} = 62.5 \text{ 天/季}$

月工作日:  $250 \text{ 天} \div 12 \text{ 月} = 20.83 \text{ 天/月}$

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:  $\text{月工资收入} \div \text{月计薪天数}$

小时工资:  $\text{月工资收入} \div (\text{月计薪天数} \times 8 \text{ 小时})$ 。

月计薪天数 =  $(365 \text{ 天} - 104 \text{ 天}) \div 12 \text{ 月} = 21.75 \text{ 天}$

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。



## 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》 若干问题的意见

(劳部发[1995]309号 1995年8月4日)

《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.** 在校生活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，由公安部门和劳劫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法律效力,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、被人民法院判处有期徒刑的、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，办理因病或非因工伤负退休退职手续，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 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》(劳部发[1994]481 号)第三条、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》(劳部发[1994]532 号)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, 生产任务不均衡企业的部分职工, 经劳动行政部门严格审批后, 可以参照综合计算工时工作制的办法实施, 但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

67. 经批准实行不定时工作制的职工, 不受劳动法第四十一条规定的日延长工

作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

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

69. 中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制度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度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，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、漏报工伤或职业病，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

动

合

同

## 集体合同规定

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 22 号

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

部长 郑斯林  
二〇〇四年一月二十日

## 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



## 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荐产生。

**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/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。

## 企业经济性裁减人员规定

**第一条** 为指导用人单位依法正确行使裁减人员权利，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本规定。

**第二条** 用人单位濒临破产，被人民法院宣告进入法定整顿期间或生产经营发



生严重困难，达到当地政府规定的严重困难企业标准，确需裁减人员的，可以裁员。

**第三条** 用人单位有条件的，应为被裁减的人员提供培训或就业帮助。

**第四条** 用人单位确需裁减人员，应按下列程序进行：

（一）提前三十日向工会或者全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况资料；

（二）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经济补偿办法；

（三）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；

（四）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；

（五）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，出具裁减人员证明书。

**第五条** 用人单位不得裁减下列人员：

（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。

**第六条** 对于被裁减而失业的人员，参加失业保险的，可到当地劳动就业服务机构登记，申领失业救济金。

**第七条** 用人单位从裁减人员之日起，六个月内需要新招人员的，必须优先从本单位裁减的人员中录用，并向当地劳动行政部门报告录用人员的数量、时间、条件以及优先录用人员的情况。

**第八条** 劳动行政部门对用人单位违反法律、法规和有关规定裁减人员的，应依法制止和纠正。

**第九条** 工会或职工对裁员提出的合理意见，用人单位应认真听取。

用人单位违反法律、法规规定和集体合同约定裁减人员的，工会有权要求重新处理。

**第十条** 因裁减人员发生的劳动争议，当事人双方应按照劳动争议处理有关规定执行。

**第十一条** 各省、自治区、直辖市劳动行政部门可根据本规定和本地区实际情况制定实施办法。

## 企业职工患病或非因工伤医疗期规定

劳动部关于发布《企业职工患病或非因工伤医疗期规定》的通知

劳部发[1994]479号

(一九九四年十二月一日)

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。

### 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。

## 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法

劳动部关于发布《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》的通知

劳部发[1995]223号  
(一九九五年五月十日)

为了明确劳动合同当事人违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任，我们制定了《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》，现予发布，请按照执行。

### 违反《劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法

**第一条** 为明确违反劳动法有关劳动合同规定的赔偿责任，维护劳动合同双方当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本办法。

**第二条** 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失：

（一）用人单位故意拖延不订立劳动合同，即招用后故意不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后故意不及时续订劳动合同的；

（二）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分无效劳动合同的；

（三）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的；

（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

**第三条** 本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行：

（一）造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入 25% 的赔偿费用；

（二）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

（三）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用 25% 的赔偿费用；

（四）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用 25% 的赔偿费用；

（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。

**第四条** 劳动者违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同，对用人单位造成损失的，劳动者应赔偿用人单位下列损失：

（一）用人单位招收录用其所支付的费用；

（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理；

(三) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

(四) 劳动合同约定的其他赔偿费用。

**第五条** 劳动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,按《反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

**第六条** 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,除该劳动者承担直接赔偿责任外,该用人单位应当承担连带赔偿责任。其连带赔偿的份额应不低于对原用人单位造成经济损失总额的百分之七十。向原用人单位赔偿下列损失:

(一) 对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

(二) 因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

赔偿本条第(二)项规定的损失,按《反不正当竞争法》第二十条的规定执行。

**第七条** 因赔偿引起争议的,按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

**第八条** 本办法自发布之日起施行。

## 违反和解除劳动合同的经济补偿办法

**第一条** 为了规范违反和解除劳动合同对劳动者的经济补偿标准,根据《中华人民共和国劳动法》的规定,制定本办法。

**第二条** 对劳动者的经济补偿金,由用人单位一次性发给。

**第三条** 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的,以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的,除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外,还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金。

**第四条** 用人单位支付劳动者的工资报酬低于当地最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

**第五条** 经劳动合同当事人协商一致，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应根据劳动者在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。工作时间不满一年的按一年的标准发给经济补偿金。

**第六条** 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。

**第七条** 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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位工作的年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

**第八条** 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，由用人单位解除劳动合同的，用人单位按劳动者在本单位工作的年限，工作时间每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金。

**第九条** 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，必须裁减人员的，用人单位按被裁减人员在本单位工作的年限支付经济补偿金。在本单位工作的时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金。

**第十条** 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿的，除全额发给经济补偿金外，还须按该经济补偿金数额的百分之五十支付额外经济补偿金。

**第十一条** 本办法中经济补偿金的工资计算标准是指企业正常生产情况下劳动者解除合同前十二个月的月平均工资。

用人单位依据本办法第六条、第八条、第九条解除劳动合同时，劳动者的月平均工资低于企业月平均工资的，按企业月平均工资的标准支付。

**第十二条** 经济补偿金在企业成本中列支，不得占用企业按规定比例应提取的福利费用。

**第十三条** 本办法自一九九五年一月一日起执行。





劳

动

时

间

人事部关于贯彻  
《国务院关于职工工作时间的规定》  
的实施办法

人事部关于印发《国家机关、事业单位 贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》的通知

(一九九五年三月二十六日)

根据《国务院关于职工工作时间的规定》，我部制定了《国家机关、事业单位贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》，现印发给你们，请遵照执行，并将执行中的经验和问题报我部。

**第一条** 根据《国务院关于职工工作时间的规定》(以下简称《规定》)，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中华人民共和国境内的国家机关、社会团体和事业单位的职工。

**第三条** 职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时。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。实行一制度，应保证完成工作任务。一些与人民群众的安全、保健及其他日常生活密切的机关、事业单位，需要在国家规定的周休息日和节假日继续工作的，要调整好人员和班制，加强内部管理，保证星期六和星期日照常工作，方便人民群众。

**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，由各省、自治区、直辖市和各主管部门按隶属关系提出意见，报人事部批准。

**第五条** 因工?性质或者职责限制，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，由国务院行业主管部门制定实施意见，报人事部批准后可实行不定时工作制或综合计算工作时间制等办法。

因工作需要，不能执行国家统一的工作和休息时间的部门和单位，可根据实际情况采取轮班制的办法，灵活安排周休息日，并报同级人事部门备案。

**第六条** 下列情况可以延长职工工作时间：

(一) 由于发生严重自然灾害、事故或其他灾害使人民的安全健康和国家财产遭到严重威胁需要紧急处理的；

(二) 为完成国家紧急任务或完成上级安排的其他紧急任务的。

**第七条** 根据本办法第六条延长职工工作时间的，应给职工安排相应的补休。

**第八条** 1995 年 5 月 1 日实施《规定》有困难的事业单位，可以适当推迟，但最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起施行。在推迟实施期间，仍按国家现行工时制度的有关规定执行。

**第九条** 各级人事部门对《规定》的执行情况进行监督检查。

**第十条** 各省、自治区、直辖市人民政府人事部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法，结合本地区、本行业的实际情况，提出实施意见，并报人事部备案。

**第十一条** 本办法自 1995 年 5 月 1 日起施行。

## 劳动部实施《职工工作时间规定》办法

**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它工作和休息办法，并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

**第六条** 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要而延长职工工作时间的，应按《中华人民共和国劳动法》第四十一条的规定执行。

**第七条** 有下列特殊情形和紧急任务之一的，延长工作时间不受本办法第六条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其它原因，使人民的安全健康和国有资产遭到严重威胁，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，影响生产和公共利益，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它紧急生产任务，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。

### 人事部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法

**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国家机关、社会团体和事业单位的职工。

**第三条** 职工每日工作 8 小时,每周工作 40 小时。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。实行这一制度,应保证完成工作任务。一些与人民群众的安全、保健及其它日常生活密切相关的机关、事业单位,需要在国家规定的周休息日和节假日继续工作的,要调整好人员和班制,加强内部管理,保证星期六和星期日照常工作,方便人民群众。

**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,由各省、自治区、直辖市和各主管部门按隶属关系提出意见,报人事部批准。

**第五条** 因工作性质或者职责限制,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,由国务院行业主管部门制定实施意见,报人事部批准后可实行不定时工作制或综合计算工作时间制等办法。

因工作需要,不能执行国家统一的工作和休息时间的部门和单位,可根据实际情况采取轮班制的办法,灵活安排周休息日,并报同级人事部门备案。

**第六条** 下列情况可以延长职工工作时间:

(一) 由于发生严重自然灾害、事故或其它灾害使人民的安全健康和国家财产遭到严重威胁需要紧急处理的;

(二) 为完成国家紧急任务或完成上级安排的其它紧急任务的。

**第七条** 根据本办法第六条延长职工工作时间的,应给职工安排相应的补休。

**第八条** 1995 年 5 月 1 日实施《规定》有困难的事业单位,可以适当推迟,但最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起施行。在推迟实施期间,仍按国家现行工时制度的有关规定执行。

**第九条** 各级人事部门对《规定》的执行情况进行监督检查。

**第十条** 各省、自治区、直辖市人民政府人事部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法,结合本地区、本行业的实际情况,提出实施意见,并报人事部备案。

**第十一条** 本办法自 1995 年 5 月 1 日起施行。

**第十二条** 本办法由人事部负责解释。

## 劳动部关于贯彻 《国务院关于职工工作时间的规定》实施办法

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

（一九九五年三月二十五日）

根据《国务院关于职工工作时间的规定》，我部制定了《〈国务院关于职

工工作时间的规定》的实施办法》。现发给你们，请遵照执行，并将执行情况报我部。

**第一条** 根据《国务院关于职工工作时间的规定》（以下简称《规定》），制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中华人民共和国境内的企业的职工和个体经济组织的劳动者（以下统称职工）。

**第三条** 职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。实行这一工时制度，应保证完成生产和工作任务，不减少职工的收入。

**第四条** 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要在每周工作 40 小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定，由企业根据实际情况决定。

**第五条** 因工作性质或生产特点的限制，不能实行每日工作 8 小时、每周工作 40 小时标准工时制度的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法，并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

**第六条** 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要而延长职工工作时间的，应按《中华人民共和国劳动法》第四十一条的规定执行。

**第七条** 有下列特殊情形和紧急任务之一的，延长工作时间不受本办法第六条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国有资产遭到严重威胁，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。

## 国务院关于职工工作时间的规定

**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。

## 国务院关于职工探亲待遇的规定

根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》和国家劳动总局《关于制定〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉实施细则的若干问题的意见》，结合我省情况制定如下实施细则。

**第一条** 《国务院关于职工探亲待遇的规定》（以下简称《探亲规定》）所称的父母，包括自幼抚养职工长大，现在仍与职工保持一定联系的亲属。

**第二条** 不能利用公休假日与家属团聚在家居住一夜和休息半个白天的职工，

应享受《探亲规定》待遇。

**第三条** 由原单位照发工资的在校学习的职工，与不在校学习的职工一样享受《探亲规定》的待遇，但应该利用寒暑假假期探亲。

**第四条** 学徒工、熟练工、见习生，在学习、见习期间不享受探亲假待遇。学习、见习在上半年期满的，下半年可以享受探亲假；下半年期满的，从下一年度开始享受探亲假。

**第五条** 符合探望配偶条件的职工，因工作需要当年不能探望配偶时，其不实行探亲制度的配偶可以到职工工作地点探望，职工所在单位应按规定报销其一次往返路费，一年探望一次在三十天以内的，住房费（住旅社或招待所）亦由职工所在单位报销，到期应动员其回家。如不能按期返回，其超出时间的住房费由职工本人交纳。职工本人当年不再享受探望配偶的待遇。

**第六条** 女职工到配偶工作地点生育，在生育休假期间，超过五十六天（双生、难产七十天，按我省规定二十五周岁以上实行计划生育者增加产假四周）产假以后，又与配偶继续团聚三十天的，视为探亲假，可准予报销一次往返路费，但两人都不再享受当年的探望配偶待遇。（注：国务院 1988 年 6 月 28 日通过的《女职工劳动保护规定》第八条规定“女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天”。1988 年 7 月 20 日山东省第七届人民代表大会常务委员会第四次会议通过的《山东省计划生育条例》规定：“晚育的，除国家规定的产假外，增加产假两个月”。）

**第七条** 职工配偶是军队干部的，军队干部已经利用年休假期与其团聚过，职工又因有特殊情况需要再到部队探望时，经所在单位领导批准，可酌情给予探亲假。假期最多不超过三十天，计时标准工资照发，往返路费由本人自理。军队干部因工作需要当年不能利用年休假期到职工所在地团聚时，职工可以按照《探亲规定》享受探望配偶的待遇。在同一年内，如果职工已经享受了探望配偶的待遇，而军队干部又利用年休假期回来与其团聚时，职工原领的路费应该退回。

**第八条** 男女双方都符合探亲条件的未婚职工，利用探亲假期前往一方的父母所在地结婚时，双方均可享受探亲假待遇，并按其各自原来探望父、母时所需的往返路费报销，超过的部分由本人自理。符合探亲条件的未婚职工，利用探亲假期前往未婚夫（妻）所在地结婚的，去的一方可享受二十天的探亲假期，路费报销按上述原则处理。

**第九条** 符合探望父、母条件的已婚职工（《探亲规定》公布之前结婚的，自公

布之日起向后推算；《探亲规定》公布之后结婚的，自结婚当月起向后推算），每四周年给假一次，在这四年中的任何一年，经过单位领导批准即可探亲。

**第十条** 符合探望配偶、父母条件的职工，其配偶与父亲或母亲同居一地的，职工在探望配偶时，即可同时探望其父亲或者母亲，因此，不能再享受探望父母的待遇。

**第十一条** 符合《探亲规定》条件的职工实行公休假日集中轮休的，应该利用轮休的假期探亲，假日不够探亲假天数的应予补足，并按规定报销一次往返路费。铁道部、交通部的所属单位职工探亲办法，可按各自主管部的具体规定执行。

**第十二条** 职工在探亲期间，因病超过了假期，必须有公社以上医疗单位证明，经所在单位行政领导批准，可按病假处理。

**第十三条** 职工在探亲往返旅途中，遇到意外交通事故，例如坍方、洪水冲毁道路等，造成交通停顿，以致不能按期返回工作岗位的，在持有当地交通机关证明，向所在单位行政领导提出申请并经批准后，其超过日期可作为探亲的路程假处理。

**第十四条** 职工在一年内因请事假与亲属团聚累计超过探亲规定天数的，可以报销一次往返路费，不再享受当年探亲假待遇。旷工在家与亲属团聚累计超过探亲规定天数的，取消其当年享受探亲假的待遇。

**第十五条** 探亲假期原则上不得提前或分期使用。各单位要合理安排职工的探亲假期，务求不要妨碍生产和工作的正常进行，并且不得因此而增加人员编制。

**第十六条** 各单位对职工探亲要建立严格的审批、登记、请假、销假制度。对无故超假的，要按旷工处理。职工在调离本单位时，应在有关介绍信上注明何时已经享受过何种探亲待遇。

**第十七条** 职工在规定的探亲假期和路程假期内的工资发放：实行日工资制的，应将总假期内的法定节日、公休假日扣除后计发工资；实行提成工资制或计件工资制的，应按本人工资等级的标准工资额计发工资。

**第十八条** 有关探亲路费的具体开支办法按财政部门的规定办理。

**第十九条** 县（区）以上集体所有制企业、事业单位职工的探亲待遇，经济条件允许的，可参照本实施细则执行。经济条件不允许的，省属单位，由省主管部门确定；地、市、县（区）属单位，由其主管部门拟订具体办法，报行署、市人民政府批准执行。

**第二十条** 本实施细则自国务院一九八一年三月十四日公布《探亲规定》之日起执行。职工在今年三月十四日以前探亲满十二天假期的，按原规定办理；在

三月十四日以前探亲，但在国务院《探亲规定》公布时探亲天数尚未满十二天的，以及在三月十四日以后探亲的，均按新规定办理。其中探亲假期不足规定天数的，原则上推到明年补足。符合原规定探亲条件的，一九八〇年因工作、生产需要未能享受探亲待遇的职工，今年可按原规定补足十二天假期。

**第二十一条** 本实施细则不适用于出国探亲。出国探亲仍按原规定执行。

**第二十二条** 本实施细则实行后，一九五八年九月十六日山东省人民委员会"关于执行国务院《关于工人、职员回家探亲的假期和工资待遇规定》的实施细则"同时予以废止。

## 关于探亲假的法律规定

### (1) 基本规定

根据国务院关于职工探亲假待遇的规定，凡在国家机关、人民团体和企事业单位工作满 1 年的固定职工和劳动合同制工人，与配偶不住在一起且不能在公休假日团聚的，可享受探望配偶的待遇；与父母都不住在一起又不能在公休假日团聚的，可享受探望父母的待遇；归侨职工居住在国外的父母已经去世，可享受出国探望亲兄弟姐妹待遇。

## **(2) 境内探亲**

### **①假期**

职工探望配偶每年给予一方探亲假一次，假期为 30 天。

未婚职工探望父母，每年给假一次，假期为 20 天（因工作或职工自愿 2 年探亲一次，假期为 45 天）。

已婚职工探望父母的，每 4 年给假一次，假期为 20 天。

探亲假期指职工与配偶、父母团聚的时间。另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

### **②待遇**

职工在规定的探亲假和路程假期内按本人标准工资发给，职工配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资 30% 以内的，由本自理，超过部分由所在单位负担。

## **(3) 境外探亲**

### **①假期**

归侨、侨眷、港澳同胞眷属、台胞职工，出境探望配偶，4 年以上（含 4 年）一次的，给假半年；不足 4 年的按每年给假一个月计算。

未婚归侨、侨眷、港澳同胞眷属、台胞职工，出境探望父母，4 年以上（含 4 年）一次的，给假 4 个月，3 年的给假 70 天，2 年的给假 45 天，1 年的给假 20 天。

已婚归侨、侨眷、港澳同胞眷属、台胞职工，出境探望父母，每 4 年给假一次，假期为 40 天。

父母已经去世的归侨职工，可以出国探望亲兄弟姐妹；父母已经去世的台胞职工，可以探望在台湾的亲兄弟姐妹。归侨职工和台胞职工探望亲兄弟姐妹，每 4 年给假一次，假期 40 天，如在境内探亲 4 年一次，假期 20 天。

### **②待遇**

归侨、侨眷、港澳同胞眷属、台胞职工在规定出境探亲假期内（含路程假），其工资照发。在境外的医疗费自理。符合国家规定探亲条件的归侨、侨眷、港澳同胞眷属职工和台胞职工出境探亲，其境内段（从工作单位至出境口岸）往返路费，按国务院和财政部有关规定报销。境外路费自理。

## **(4) 台属职工会亲假期**

不能享受探亲待遇的台属职工，接待台湾亲人，可享受 3—7 天的会亲假。去外地会亲的，往返途中的时间另给。假期期间工资照发，路费自理。

## 关于职工产假的法律规定

企业女职工生育时的正常产假 90 天，其中包括产前假 15 天。难产的增加 15 天。多胞胎生育的每多生一个婴儿，增加产假 15 天。妇女婚后符合晚育要求（满 24 周岁以上生育者）凭一胎计划生育证，可享受优待产假 15 天。产假期间自愿领取独生子女证者，可享受保健假 15 天。产假、优待假和保健期间工资照发。

## 关于丧假的法律规定

职工的直系亲属（父母、岳父母、公婆、配偶和子女）死亡，可由本单位行政领导批准，酌情给 1--3 天丧假。职工在外地的直系亲属死亡需要职工本人去外地料理丧假的，可根据路程远近，另给路程假。职工在规定的丧假和路程假期间的工资照发。

## 关于婚假的法律规定

职工本人结婚可由本单位行政领导批准，酌情给予 1—3 天婚假，双方不在一起工作的，可根据路程远近，另给路程假。男女双方按晚婚要求结婚，除国家规定的婚假外，增加婚假 7 天。职工在规定的婚假和路假期间的工资照发。



## 关于带薪年假的法律规定

年休假制度是指员工每年享受的连续休假期间，在年休假期间工资照付。年休假制度包括基本年休假和补加年休假，一般由单位根据自己的具体情况而定。

我国《劳动法》第 45 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。”1991 年 6 月 15 日《中共中央、国务院关于职工休假问题的通知》规定，确定职工休假天数时，要根据工作任务和各类人员资历、岗位等不同情况，有所区别，最多不得超过两周。目前，国务院对职工年休假尚无新规定，用人单位按照 1991 年 6 月 15 日是《中共中央、国务院关于职工休假问题的通知》执行。

企业职工休年休假，一般由职工提出申请，用人单位根据生产和实际情况，参照上述规定自行确定，应统一安排，不能因年休假而影响生产成本或工作任

务的完成。职工的年休假一应在本年度享用。

对于具体的按工龄享受的休假天数，劳动人事部没有总括的规定，只有一些地方的人事局规定了具体的工龄和休假天数的内容。

## 关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法

**第一条** 根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条的规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于中华人民共和国境内的企业。

**第三条** 企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

**第四条** 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

(一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

(二)企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

(三)其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

**第五条** 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

(一)交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

(二)地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

**第六条** 对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

**第七条** 中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。

地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

**第八条** 本办法自 1995 年 1 月 1 日起实行。

## 《劳动法》关于工作时间和休息休假的规定

**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的限制：

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

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

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

**第四十三条** 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

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

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

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

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

**第四十五条** 国家实行带薪年休假制度。

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

劳

动

工

资

## 工资与支付暂行规定

劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知  
劳部发[1994]489号  
(一九九四年十二月六日)

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。

### 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的工资。

**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门，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：

- （1）用人单位代扣代缴的个人所得税；
- （2）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；
- （3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
- （4）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 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。

## 国家统计局关于工资总额组成的规定

### 关于工资总额组成的规定

（1989年9月30日国务院批准1990年1月1日国家统计局令第1号）

#### 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、党政机关和社会团体，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 1955 年 5 月 21 日批准颁发的《关于工资总额组成的暂行规定》同时废止。

## 企业最低工资规定

劳动部关于印发《企业最低工资规定》的通知  
劳部发[1993]333号  
(一九九三年十一月二十四日)

为了适应社会主义市场经济发展的需要，保护劳动者个人及家庭成员的基本生活和劳动者的合法权益，促进劳动者素质的提高和企业公平竞争，特制定《企业最低工资规定》，现印发给你们，请结合实际情况研究执行。

### 企业最低工资规定

#### 第一章 总 则

**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、促进劳动者素质的提高和企业公平竞争，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内各种经济类型的企业（以下简称企业）以及在其中领取报酬的劳动者（以下简称劳动者）。乡镇企业是否适用本规定由省、自治区、直辖市人民政府决定。

**第三条** 本规定所称“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。本规定所称最低工资率是指单位劳动时间的最低工资数额。

**第四条** 最低工资率的确定实行政府、工会、企业三方代表民主协商原则。

**第五条** 国务院劳动行政主管部门对全国最低工资制度实行统一管理。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门对本行政区域最低工资制度的实施实行统一管理。

## 第二章 最低工资率的确定和发布

**第六条** 最低工资率在国务院劳动行政主管部门的指导下，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门会同同级工会、企业家协会研究确定。

**第七条** 最低工资率应参考政府统计部门提供的当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、职工的平均工资、劳动生产率、城镇就业状况和经济发展水平等因素确定，高于当地的社会救济金和待业保险金标准，低于平均工资。其具体测算方法附后。

**第八条** 最低工资率一般按月确定，也可按周、日或小时确定。各种单位时间的最低工资率可以互相转换。

**第九条** 最低工资率应考虑同一地区不同区域和行业的特点，对不同经济发展区域和行业可以确定不同的最低工资率。

第十条 各省、自治区、直辖市劳动行政主管部门会同工会、企业家协会确定最低工资率时，应向当地工商业联合会、财政、民政、统计等部门咨询。

**第十一条** 省、自治区、直辖市人民政府劳动行政主管部门必须将确定的当地最低工资率及其依据、详细说明和最低工资率的适用范围（包括区域、行业 and 人员，下同）报国务院劳动行政主管部门备案。

**第十二条** 国务院劳动行政主管部门在收到省、自治区、直辖市劳动行政主管部门的备案报告后，应召集全国总工会、全国企业家协会共同研究；如其报送的最低工资率及其适用范围不妥的，有权提出变更意见，并在十五天之内以书面形式给予回复。

**第十三条** 省、自治区、直辖市劳动行政主管部门在二十五天之内未收到国务

院劳动行政主管部门提出变更意见的,或接到变更意见对原确定的最低工资率及其适用范围作出修订后,应当将本地区最低工资率及其适用范围报省、自治区、直辖市人民政府批准,并且在批准后七天内发布。

第十四条 省、自治区、直辖市最低工资率及其适用范围应在当地政府公报上和至少一种全地区报纸上发布。

**第十五条** 最低工资率发布实施后,如本规定第七条所规定的诸项因素发生变化,或本地区职工生活费用价格指数累计变动较大时,应当适时调整,但每年最多调整一次。最低工资率调整的权限、方式、程序、公布办法按照其确定时的规定进行。

### 第三章 最低工资的给付

**第十六条** 最低工资应以法定货币按时支付。

**第十七条** 下列各项不作为最低工资的组成部分:

1. 加班加点工资;
2. 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;
3. 国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇。

### 第四章 最低工资的保障与监督

**第十八条** 企业必须将政府对最低工资的有关规定告知本单位劳动者。

**第十九条** 企业支付给劳动者的工资不得低于其适用最低工资率。实行计件工资或提成工资等工资形式的企业,必须进行合理的折算,其相应的折算额不得低于按时、日、周、月确定的相应的最低工资率。

**第二十条** 劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内未提供正常劳动的,不适用于第十九条第一款的规定。

**第二十一条** 劳动者因探亲、结婚、直系亲属死亡按照规定休假期间,以及依法参加国家和社会活动,视为提供了正常劳动。

**第二十二条** 各级人民政府的劳动行政主管部门负责对最低工资执行情况进行检查监督。

**第二十三条** 工会有权对最低工资执行情况进行监督,发现企业支付劳动者工

资低于有关最低工资率的，有权要求有关部门处理。

**第二十四条** 劳动者与企业之间就最低工资发生争议时，按《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理。

## 第五章 法律责任

**第二十五条** 违反本规定第七条、第十条、第十一条、第十三条、第十四条规定的，由国务院劳动行政主管部门责令其限期改正。

**第二十六条** 企业违反本规定第十六条、第十七条、第十八条、第二十一条规定的，由当地政府劳动行政主管部门责令其限期改正。逾期未改正的，对用人单位和责任人给予经济处罚。

**第二十七条** 企业违反本规定第十九条规定的，由当地政府劳动行政主管部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并视其欠付工资时间的长短向劳动者支付赔偿金。欠付一个月以内的向劳动者支付所欠工资的 20% 赔偿金；欠付三个月以内的向劳动者支付所欠工资的 50% 赔偿金；欠付三个月以上的向劳动者支付所欠工资的 100% 赔偿金。拒发所欠工资和赔偿金的，对企业和责任人给予经济处罚。

**第二十八条** 对处罚决定不服的，当事人可以依照《行政复议条例》的规定申请复议。对复议决定不服的，当事人可以依照《中华人民共和国行政诉讼法》的规定向人民法院提起诉讼。

**第二十九条** 复议申请人，逾期不起诉，又不履行复议决定的，依照《行政复议条例》的规定执行。

## 第六章 附 则

**第三十条** 各省、自治区、直辖市人民政府可依据本规定制定实施办法。

**第三十一条** 本规定由国务院劳动行政主管部门负责解释。

**第三十二条** 本规定自发布之日起实行。

## 外商投资企业工资收入管理暂行办法

为贯彻《劳动法》和《外商投资企业劳动管理规定》，指导外商投资企业合理制定职工工资收入水平，劳动部制定并于1997年2月18日印发了《外商投资企业工资收入管理暂行办法》（劳部发〔1997〕46号），全文如下。

**第一条** 为指导中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业（以下统称外商投资企业）合理确定职工工资收入水平，规范职工工资收入分配办法，使其工资收入合理、适度的增长，根据《劳动法》和有关法律、法规的规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于外商投资企业及其职工。本办法所称高级管理人员，是指正副总裁或正副总经理、财务负责人及参与日常管理的主要管理人员。本办法所称实行工资收入，包括基本工资、奖金、津贴、补贴等全部工资性收入。

**第三条** 外商投资企业应当遵循按劳分配、同工同酬的原则，根据本企业的实际情况，依据本办法，自主确定企业内部工资分配制度。

**第四条** 外商投资企业成立时的平均工资水平，由董事会按照不低于当地同行业职工平均工资水平予以确定。

**第五条** 外商投资企业职工平均工资水平应在企业经济发展的基础上逐步提高。外商投资企业平均工资水平的增长，应根据本企业的经济效益、劳动生产率并参考当地城镇居民消费价格指数和工资指导线等，由董事会确定或通过企业集体协商确定。

**第六条** 中外合资（合作）经营企业没有外方高级管理人员参与管理的或外方高级管理人员的工资收入不由企业支付的，其中方高级管理人员实行工资收入

管理 办法。

**第七条** 中外合资（合作）经营企业没有外方高级管理人员的工资收入由企业支付的，其中方高级管理人员实行名义工资与实行工资收入的管理办法。

**第八条** 中方高级管理人员名义工资由企业董事会根据同工同酬的原则，比照外方高级管理人员工资收入水平予以确定。

**第九条** 中方高级管理人员的实行工资收入由中方投资单位商中方企业管理部门，根据本企业内部工资制度、工资标准和本企业劳动生产率、资本收益率、实现 利润等经济效益指标以及本企业职工平均工资收入水平和国家有关规定予以确定。

**第十条** 中方高级管理人员的名义工资与实行工资收入的差额部分，用于合资（合作）企业中 方职工的企业补充社会保险、职工福利和住房基金，并由企业工会 监督使用。

**第十一条** 未在企业担任实职的中方正副董事长、董事，不得从该企业领取任何工资性收入。中方正副董事长、董事由中方投资单位按国家经贸委《关于加强中外合资、合 作企业中国有财产监督管理的暂行规定》等国家有关规定进行考核、监督、奖惩。

**第十二条** 外商投资企业职工工资收入总额、平均工资，高级管理人员、董事 的工资收入报中方投资单位、中方企业主管部门和当地劳动行政部门备案，其中，外方人员的工资收入部分单列。

**第十三条** 中外合资（合作）经营企业中方高级管理人员实行名义工资和实行工资收入管理办法的，按实行工资收入依法缴纳个人所得税。

**第十四条** 外商投资企业应按照国家有关规定办理并使用《工资总额使用手册》，如实记录企业工资收入发放情况。

**第十五条** 外商投资企业应按照国家有关规定进行劳动工资统计，并向所在地区劳动行政部门、统计部门报送劳动工资统计报表。

**第十六条** 劳动行政部门应对外商投资企业执行本办法的情况进行监督检查。

**第十七条** 中外股份有限公司依照本办法执行。

**第十八条** 省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门可以依据本办法制定实施细则，并报劳动部备案。

**第十九条** 本办法自颁布之日起施行。



# 个人所得税自行纳税申报办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强个人所得税征收管理，保障国家税收收入，维护纳税人的合法权益，方便纳税人自行纳税申报，规范自行纳税申报行为，根据《中华人民共和国个人所得税法》（以下简称个人所得税法）及其实施条例、《中华人民共和国税收征收管理法》（以下简称税收征管法）及其实施细则和其他法律、法规的有关规定，制定本办法。

**第二条** 凡依据个人所得税法负有纳税义务的纳税人，有下列情形之一的，应当按照本办法的规定办理纳税申报：

- （一）年所得 12 万元以上的；
- （二）从中国境内两处或者两处以上取得工资、薪金所得的；
- （三）从中国境外取得所得的；
- （四）取得应税所得，没有扣缴义务人的；
- （五）国务院规定的其他情形。

**第三条** 本办法第二条第一项年所得 12 万元以上的纳税人，无论取得的各项所得是否已足额缴纳了个人所得税，均应当按照本办法的规定，于纳税年度终了后向主管税务机关办理纳税申报。

本办法第二条第二项至第四项情形的纳税人，均应当按照本办法的规定，于取得所得后向主管税务机关办理纳税申报。

本办法第二条第五项情形的纳税人，其纳税申报办法根据具体情形另行规

定。

**第四条** 本办法第二条第一项所称年所得 12 万元以上的纳税人，不包括在中国境内无住所，且在一个纳税年度中在中国境内居住不满 1 年的个人。

本办法第二条第三项所称从中国境外取得所得的纳税人，是指在中国境内有住所，或者无住所而在一个纳税年度中在中国境内居住满 1 年的个人。

## 第二章 申报内容

**第五条** 年所得 12 万元以上的纳税人，在纳税年度终了后，应当填写《个人所得税纳税申报表（适用于年所得 12 万元以上的纳税人申报）》（见附表 1），并在办理纳税申报时报送主管税务机关，同时报送个人有效身份证件复印件，以及主管税务机关要求报送的其他有关资料。

有效身份证件，包括纳税人的身份证、护照、回乡证、军人身份证件等。

**第六条** 本办法所称年所得 12 万元以上，是指纳税人在一个纳税年度取得以下各项所得的合计数额达到 12 万元：

- （一）工资、薪金所得；
- （二）个体工商户的生产、经营所得；
- （三）对企事业单位的承包经营、承租经营所得；
- （四）劳务报酬所得；
- （五）稿酬所得；
- （六）特许权使用费所得；
- （七）利息、股息、红利所得；
- （八）财产租赁所得；
- （九）财产转让所得；
- （十）偶然所得；
- （十一）经国务院财政部门确定征税的其他所得。

**第七条** 本办法第六条规定的所得不含以下所得：

- （一）个人所得税法第四条第一项至第九项规定的免税所得，即：
  1. 省级人民政府、国务院部委、中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；
  2. 国债和国家发行的金融债券利息；

3. 按照国家统一规定发给的补贴、津贴，即个人所得税法实施条例第十三条规定的按照国务院规定发放的政府特殊津贴、院士津贴、资深院士津贴以及国务院规定免纳个人所得税的其他补贴、津贴；

4. 福利费、抚恤金、救济金；

5. 保险赔款；

6. 军人的转业费、复员费；

7. 按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、退休工资、离休工资、离休生活补助费；

8. 依照我国有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；

9. 中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得。

(二) 个人所得税法实施条例第六条规定可以免税的来源于中国境外的所得。

(三) 个人所得税法实施条例第二十五条规定的按照国家规定单位为个人缴付和个人缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金。

**第八条** 本办法第六条所指各项所得的年所得按照下列方法计算：

(一) 工资、薪金所得，按照未减除费用（每月 1600 元）及附加减除费用（每月 3200 元）的收入额计算。

(二) 个体工商户的生产、经营所得，按照应纳税所得额计算。实行查账征收的，按照每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额计算；实行定期定额征收的，按照纳税人自行申报的年度应纳税所得额计算，或者按照其自行申报的年度应纳税经营额乘以应税所得率计算。

(三) 对企事业单位的承包经营、承租经营所得，按照每一纳税年度的收入总额计算，即按照承包经营、承租经营者实际取得的经营利润，加上从承包、承租的企事业单位中取得的工资、薪金性质的所得计算。

(四) 劳务报酬所得，稿酬所得，特许权使用费所得，按照未减除费用（每次 800 元或者每次收入的 20%）的收入额计算。

(五) 财产租赁所得，按照未减除费用（每次 800 元或者每次收入的 20%）和修缮费用的收入额计算。

(六) 财产转让所得，按照应纳税所得额计算，即按照以转让财产的收入额减除财产原值和转让财产过程中缴纳的税金及有关合理费用后的余额计算。

(七) 利息、股息、红利所得，偶然所得和其他所得，按照收入额全额计

算。

**第九条** 纳税人取得本办法第二条第二项至第四项所得，应当按规定填写并向主管税务机关报送相应的纳税申报表（见附表 2-附表 9），同时报送主管税务机关要求报送的其他有关资料。

### 第三章 申报地点

**第十条** 年所得 12 万元以上的纳税人，纳税申报地点分别为：

（一）在中国境内有任职、受雇单位的，向任职、受雇单位所在地主管税务机关申报。

（二）在中国境内有两处或者两处以上任职、受雇单位的，选择并固定向其中一处单位所在地主管税务机关申报。

（三）在中国境内无任职、受雇单位，年所得项目中有个体工商户的生产、经营所得或者对企事业单位的承包经营、承租经营所得（以下统称生产、经营所得）的，向其中一处实际经营所在地主管税务机关申报。

（四）在中国境内无任职、受雇单位，年所得项目中无生产、经营所得的，向户籍所在地主管税务机关申报。在中国境内有户籍，但户籍所在地与中国境内经常居住地不一致的，选择并固定向其中一地主管税务机关申报。在中国境内没有户籍的，向中国境内经常居住地主管税务机关申报。

**第十一条** 取得本办法第二条第二项至第四项所得的纳税人，纳税申报地点分别为：

（一）从两处或者两处以上取得工资、薪金所得的，选择并固定向其中一处单位所在地主管税务机关申报。

（二）从中国境外取得所得的，向中国境内户籍所在地主管税务机关申报。在中国境内有户籍，但户籍所在地与中国境内经常居住地不一致的，选择并固定向其中一地主管税务机关申报。在中国境内没有户籍的，向中国境内经常居住地主管税务机关申报。

（三）个体工商户向实际经营所在地主管税务机关申报。

（四）个人独资、合伙企业投资者兴办两个或两个以上企业的，区分不同情形确定纳税申报地点：

1. 兴办的企业全部是个人独资性质的，分别向各企业的实际经营管理所在地主管税务机关申报。

2. 兴办的企业中含有合伙性质的，向经常居住地主管税务机关申报。

3. 兴办的企业中含有合伙性质,个人投资者经常居住地与其兴办企业的经营管理所在地不一致的,选择并固定向其参与兴办的某一合伙企业的经营管理所在地主管税务机关申报。

(五)除以上情形外,纳税人应当向取得所得所在地主管税务机关申报。

**第十二条** 纳税人不得随意变更纳税申报地点,因特殊情况变更纳税申报地点的,须报原主管税务机关备案。

**第十三条** 本办法第十一条第四项第三目规定的纳税申报地点,除特殊情况外,5年以内不得变更。

**第十四条** 本办法所称经常居住地,是指纳税人离开户籍所在地最后连续居住一年以上的地方。

#### 第四章 申报期限

**第十五条** 年所得 12 万元以上的纳税人,在纳税年度终了后 3 个月内向主管税务机关办理纳税申报。

**第十六条** 个体工商户和个人独资、合伙企业投资者取得的生产、经营所得应纳税的税款,分月预缴的,纳税人在每月终了后 7 日内办理纳税申报;分季预缴的,纳税人在每个季度终了后 7 日内办理纳税申报。纳税年度终了后,纳税人在 3 个月内进行汇算清缴。

**第十七条** 纳税人年终一次性取得对企事业单位的承包经营、承租经营所得的,自取得所得之日起 30 日内办理纳税申报;在 1 个纳税年度内分次取得承包经营、承租经营所得的,在每次取得所得后的次月 7 日内申报预缴,纳税年度终了后 3 个月内汇算清缴。

**第十八条** 从中国境外取得所得的纳税人,在纳税年度终了后 30 日内向中国境内主管税务机关办理纳税申报。

**第十九条** 除本办法第十五条至第十八条规定的情形外,纳税人取得其他各项所得须申报纳税的,在取得所得的次月 7 日内向主管税务机关办理纳税申报。

**第二十条** 纳税人不能按照规定的期限办理纳税申报,需要延期的,按照税收征管法第二十七条和税收征管法实施细则第三十七条的规定办理。

## 第五章 申报方式

**第二十一条** 纳税人可以采取数据电文、邮寄等方式申报，也可以直接到主管税务机关申报，或者采取符合主管税务机关规定的其他方式申报。

**第二十二条** 纳税人采取数据电文方式申报的，应当按照税务机关规定的期限和要求保存有关纸质资料。

**第二十三条** 纳税人采取邮寄方式申报的，以邮政部门挂号信函收据作为申报凭据，以寄出的邮戳日期为实际申报日期。

**第二十四条** 纳税人可以委托有税务代理资质的中介机构或者他人代为办理纳税申报。

## 第六章 申报管理

**第二十五条** 主管税务机关应当将各类申报表，登载到税务机关的网站上，或者摆放到税务机关受理纳税申报的办税服务厅，免费供纳税人随时下载或取用。

**第二十六条** 主管税务机关应当在每年法定申报期间，通过适当方式，提醒年所得 12 万元以上的纳税人办理自行纳税申报。

**第二十七条** 受理纳税申报的主管税务机关根据纳税人的申报情况，按照规定办理税款的征、补、退、抵手续。

**第二十八条** 主管税务机关按照规定为已经办理纳税申报并缴纳税款的纳税人开具完税凭证。

**第二十九条** 税务机关依法为纳税人的纳税申报信息保密。

**第三十条** 纳税人变更纳税申报地点，并报原主管税务机关备案的，原主管税务机关应当及时将纳税人变更纳税申报地点的信息传递给新的主管税务机关。

**第三十一条** 主管税务机关对已办理纳税申报的纳税人建立纳税档案，实施动态管理。

## 第七章 法律责任

**第三十二条** 纳税人未按照规定的期限办理纳税申报和报送纳税资料的，依照税收征管法第六十二条的规定处理。

**第三十三条** 纳税人采取伪造、变造、隐匿、擅自销毁账簿、记账凭证，或者在账簿上多列支出或者不列、少列收入，或者经税务机关通知申报而拒不申

报或者进行虚假的纳税申报，不缴或者少缴应纳税款的，依照税收征管法第六十三条的规定处理。

**第三十四条** 纳税人编造虚假计税依据的，依照税收征管法第六十四条第一款的规定处理。

**第三十五条** 纳税人有扣缴义务人支付的应税所得，扣缴义务人应扣未扣、应收未收税款的，依照税收征管法第六十九条的规定处理。

**第三十六条** 税务人员徇私舞弊或者玩忽职守，不征或者少征应征税款的，依照税收征管法第八十二条第一款的规定处理。

**第三十七条** 税务人员滥用职权，故意刁难纳税人的，依照税收征管法第八十二条第二款的规定处理。

**第三十八条** 税务机关和税务人员未依法为纳税人保密的，依照税收征管法第八十七条的规定处理。

**第三十九条** 税务代理人违反税收法律、行政法规，造成纳税人未缴或者少缴税款的，依照税收征管法实施细则第九十八条的规定处理。

**第四十条** 其他税收违法行为，依照税收法律、法规的有关规定处理。

## 第八章 附则

**第四十一条** 纳税申报表由各省、自治区、直辖市和计划单列市地方税务局按照国家税务总局规定的式样统一印制。

**第四十二条** 纳税申报的其他事项，依照税收征管法、个人所得税法及其他有关法律、法规的规定执行。

**第四十三条** 本办法第二条第一项年所得 12 万元以上情形的纳税申报，按照第十届全国人民代表大会常务委员会第十八次会议通过的《关于修改〈中华人民共和国个人所得税法〉的决定》规定的施行时间，自 2006 年 1 月 1 日起执行。

**第四十四条** 本办法有关第二条第二项至第四项情形的纳税申报规定，自 2007 年 1 月 1 日起执行，《国家税务总局关于印发〈个人所得税自行申报纳税暂行办法〉的通知》（国税发〔1995〕077 号）同时废止。

劳

动

保

护



## 女职工劳动保护规定

**第一条** 为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动和工作（以下统称劳动）中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，以利于社会主义现代化建设，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内一切国家机关、人民团体、企业、事业单位（以下统称单位）的女职工。

**第三条** 凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。

**第四条** 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

**第五条** 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女职工禁忌从事的劳动。

**第六条** 女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

**第七条** 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其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，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

**第八条** 女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

**第九条** 有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

**第十条** 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其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劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

**第十一条** 女职工比较多的单位应当按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施，并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。

**第十二条** 女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定；女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定之日起十五日内向人民法院起诉。

**第十三条** 对违反本规定侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，其所在单位的主管部门，应当根据情节轻重，给予行政处分，并责令该单位给予被侵害女职工合理的经济补偿；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第十四条** 各级劳动部门负责对本规定的执行进行检查。各级卫生部门和工会、妇联组织有权对本规定的执行进行监督。

**第十五条** 女职工违反国家有关计划生育规定的，其劳动保护应当按照国家有关计划生育规定办理，不适用本规定。

**第十六条** 女职工因生理特点禁忌从事劳动的范围由劳动部规定。

**第十七条** 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本规定，制定具体办法。

**第十八条** 本规定由劳动部负责解释。

**第十九条** 本规定自 1988 年 9 月 1 日起施行。1953 年 1 月 2 日政务院修正发布的《中华人民共和国劳动保险条例》中有关女工人、女职员生育待遇的规定和 1955 年 4 月 26 日《国务院关于女工作人员生产假期的通知》同时废止。

## 女职工禁忌劳动范围的规定

**第一条** 根据《女职工劳动保护规定》第十六条的要求，为保护女职工身心健康及其子女的正常发育和成长，特制定本规定。

**第二条** 本规定适用范围同《女职工劳动保护规定》。

**第三条** 女职工禁忌从事的劳动范围：

1. 矿山井下作业；
2. 森林业伐木、归楞及流放作业；
3. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅳ段体力劳动强度的作业；
4. 建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；
5. 连续负重（指每小时负重次数在六次以上）每次负重超过二十公斤，间断负重每次负重超过二十五公斤的作业。

**第四条** 女职工在月经期间禁忌从事的劳动范围：

1. 食品冷冻库内及冷水等低温作业；
2. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；
3. 《高处作业分级》标准中第Ⅱ级（含Ⅱ级）以上的作业。

**第五条** 已婚待孕女职工禁忌从事的劳动范围：铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第Ⅲ、Ⅳ级的作业。

**第六条** 怀孕女职工禁忌从事的劳动范围：

1. 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氟化物、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卫生标准的作业；
2. 制药作业中从事抗癌药物及己烯雌酚生产的作业；
3. 作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；
4. 人力进行的土方和石方作业；
5. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；
6. 伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；
7. 工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；
8. 《高处作业分级》标准所规定的高处作业。

**第七条** 乳母禁忌从事的劳动范围：

1. 第六条中第 1、5 项的作业；
2. 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物的浓度超过国家卫生标准的作业。

**第八条** 本规定由劳动部负责解释。

**第九条** 本规定自颁发之日起实施

## 禁止使用童工规定

### 禁止使用童工规定

(1991 年 1 月 18 日国务院第七十六次常务会议通过 1991 年 4 月 15 日中华人民共和国国务院令 第 81 号发布)

**第一条** 为保护少年、儿童的身心健康，促进义务教育，根据《中华人民共和国宪法》，制定本规定。

**第二条** 童工是指未满 16 周岁，与单位或者个人发生劳动关系从事有经济收入的劳动或者从事个体劳动的少年、儿童。未满 16 周岁的少年、儿童，参加家庭劳动、学校组织的勤工俭学和省、自治区、直辖市人民政府允许从事的无损于身心健康的、力所能及的辅助性劳动，不属于童工范畴。

**第三条** 劳动行政部门会同工商行政管理部门、教育行政部门、农业主管部门和企业主管部门以及工会、妇联，负责检查本规定的执行情况。

**第四条** 禁止国家机关、社会团体、企业事业单位(以下统称为单位)和个体工商户、农户、城镇居民(以下统称为个人)使用童工。

**第五条** 禁止各种职业介绍机构以及其他单位和个人为未满 16 周岁的少年、儿童介绍职业。

**第六条** 各级工商行政管理部门不得为未满 16 周岁的少年、儿童核发个体营业执照。

**第七条** 父母或者其他监护人不得允许未满 16 周岁的子女或者被监护人做童工。

**第八条** 文艺、体育和特种工艺单位，确需招用未满 16 周岁的文艺工作者、运动员和艺徒时，须报经县级以上(含县级，下同)劳动行政部门批准。

文艺工作者、运动员、艺徒概念的界定，由国务院劳动行政部门会同国务院文化、体育主管部门作出具体规定。

按前款规定批准招用的少年、儿童，用人单位应当切实保护他们的身心健康，促使他们在德、智、体诸方面健康成长，并负责创造条件，保证少年、儿

童依法接受当地规定年限的义务教育。

**第九条** 劳动行政部门应当对招工工作加强管理，在办理录用和备案手续时，必须严格核查应招人员的年龄，不符合规定的，一律不予办理。

**第十条** 对违反本规定使用童工的单位或者个人，劳动行政部门应当责令其立即将童工送回原居住地。童工被送回原居住地所需费用，全部由使用童工的单位或者个人承担。

**第十一条** 违反本规定使用童工的单位或者个人，对被送回原居住地之前患病或者伤残的童工应当负责治疗，并承担治疗期间的全部医疗和生活费用。医疗终结，由县级劳动鉴定委员会确定其伤残程度，由使用童工的单位或者个人根据其伤残程度发给童工本人致残抚恤费。童工死亡的，使用童工的单位或者个人应当发给童工父母或者其他监护人丧葬补助费，并给予经济赔偿。前款规定发给各项费用的具体标准和办法，由各省、自治区、直辖市人民政府确定。对童工伤、残、死亡负有责任的单位和个人，由县级以上劳动行政部门给予行政处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第十二条** 对下列违反本规定的人员，由县级以上劳动行政部门提请有关主管部门给予行政处分：

(一)使用童工单位的法定代表人(或者主要负责人)和直接责任者；

(二)为未满 16 周岁的少年、儿童核发个体营业执照的工商行政管理部门的行政负责人和直接责任者；

(三)为未满 16 周岁的少年、儿童介绍职业的职业介绍机构以及有关单位的负责人和直接责任者；

(四)为未满 16 周岁的少年、儿童做童工出具假证明的有关单位的直接责任者。

**第十三条** 有下列行为之一的，由县级以上劳动行政部门处以罚款：

(一)单位或者个人使用童工的；

(二)父母或者其他监护人允许未满 16 周岁的少年、儿童做童工，经批评教育仍不改正的；

(三)职业介绍机构以及其他单位或者个人为未满 16 周岁的少年、儿童介绍职业的；

(四)单位或者个人为未满 16 周岁的少年、儿童做童工出具假证明的。

对使用童工的单位，给予从重处罚，具体罚款标准由各省、自治区、直辖市人民政府规定。本条其余各项罚款标准由国务院劳动行政部门规定。

罚款一律上交国库。

**第十四条** 有下列行为之一的单位或者个体工商户，由县级以上劳动行政部门

提请工商行政管理部门吊销其营业执照：

(一)企业和从事经营活动的事业单位以及个体工商户使用童工屡教不改、情节严重的；

(二)未满 16 周岁的少年、儿童领取个体营业执照的。

**第十五条** 有下列行为之一，违反治安管理处罚条例的，由公安机关给予治安处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任：

(一)拐骗童工的；

(二)虐待童工的；

(三)强令童工冒险作业造成伤亡事故的；

(四)对童工人身健康造成其他伤害的。

**第十六条** 按照本地区推行义务教育的实施步骤，尚不具备实施初级中等义务教育条件的农村贫困地区，未升入初中的 13 至 15 周岁的少年，确需从事有经济收入的、力所能及的辅助性劳动，其范围和行业应当严加限制，具体办法由各省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况规定。

**第十七条** 各省、自治区、直辖市人民政府可根据本规定制定实施细则。

**第十八条** 本规定由劳动部负责解释。

**第十九条** 本规定自发布之日起施行。

## 未成年工特殊保护规定

未成年工特殊保护规定  
(1994 年 12 月 9 日 劳动部发布)

**第一条** 为维护未成年工的合法权益，保护其在生产劳动中的健康，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本规定。

**第二条** 未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。  
未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。

**第三条** 用人单位不得安排未成年工从事以下范围的劳动：

- (一) 《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；
- (二) 《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；
- (三) 《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；
- (四) 《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业；
- (五) 《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；
- (六) 《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业；
- (七) 《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；
- (八) 矿山井下及矿山地面采石作业；
- (九) 森林业中的伐木、流放及守林作业；
- (十) 工作场所接触放射性物质的作业；
- (十一) 有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；
- (十二) 地质勘探和资源勘探的野外作业；
- (十三) 潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业(不包括世居高原者)；
- (十四) 连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业；
- (十五) 使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业；
- (十六) 工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率

每分钟大于五十次的流水线作业；

(十七) 锅炉司炉。

**第四条** 未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)时,用人单位不得安排其从事以下范围的劳动:

- (一)《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业;
- (二)《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业;
- (三)《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业;
- (四)《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业;
- (五)接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。

**第五条** 患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)的未成年工,是指有以下一种或一种以上情况者:

(一)心血管系统

- 1 先天性心脏病;
- 2 克山病;
- 3 收缩期或舒张期二级以上心脏杂音。

(二)呼吸系统

- 1 中度以上气管炎或支气管哮喘;
- 2 呼吸音明显减弱;
- 3 各类结核病;
- 4 体弱儿,呼吸道反复感染者。

(三)消化系统

- 1 各类肝炎;
- 2 肝、脾肿大;
- 3 胃、十二指肠溃疡;
- 4 各种消化道疝。

(四)泌尿系统

- 1 急、慢性肾炎;
- 2 泌尿系感染。

(五)内分泌系统

- 1 甲状腺机能亢进;
- 2 中度以上糖尿病。

(六)精神神经系统

- 1 智力明显低下;
- 2 精神忧郁或狂暴。

(七)肌肉、骨骼运动系统

- 1 身高和体重低于同龄人标准;
- 2 一个及一个以上肢体存在明显功能障碍;



3 躯干四分之一以上部位活动受限,包括僵直或不能旋转。

(八)其它

- 1 结核性胸膜炎;
- 2 各类重度关节炎;
- 3 血吸虫病;
- 4 严重贫血,其血色素每升低于九十五克(>95g/dl)。

**第六条** 用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查:

- (一)安排工作岗位之前;
- (二)工作满一年;
- (三)年满十八周岁,距前一次的体检时间已超过半年。

**第七条** 未成年工的健康检查,应按本规定所附《未成年工健康检查表》列出的项目进行。

**第八条** 用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动,对不能胜任原劳动岗位的,应根据医务部门的证明,予以减轻劳动量或安排其他劳动。

**第九条** 对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。

(一)用人单位招收使用未成年工,除符合一般用工要求外,还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理登记。劳动行政部门根据《未成年工健康检查表》、《未成年工登记表》,核发《未成年工登记证》。

(二)各级劳动行政部门须按本规定第三、四、五、七条的有关规定,审核体检情况和拟定排的劳动范围。

(三)未成年工须持《未成年工登记证》上岗。

(四)《未成年工登记证》由国务院劳动行政部门统一印制。

**第十条** 未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训;未成年工体检和登记,由用人单位统一办理和承担费用。

**第十一条** 县级以上劳动行政部门对用人单位执行本规定的情况进行监督检查,对违犯本规定的行为依照有关法规进行处罚。

各级工会组织对本规定的执行情况进行监督。

**第十二条** 省、自治区、直辖市劳动行政部门可以根据本规定制定实施办法。

**第十三条** 本规定自 1995 年 1 月 1 日起施行。

# 重大事故隐患管理规定

## 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻"安全第一，预防为主"的方针，加强对重大事故隐患的管理，预防重大事故的发生，制定本规定。

**第二条** 本规定所称重大事故隐患，是指可能导致重大人身伤亡或者重大经济损失的事故隐患。

**第三条** 本规定适用于中华人民共和国境内的企业、事业组织和社会公共场所。

## 第二章 评估和报告

**第四条** 重大事故隐患根据作业场所、设备及设施的不安全状态，人的不安全行为和管理上的缺陷，可能导致事故损失的程度分为两级：

特别重大事故隐患是指可能造成死亡 50 人以上，或直接经济损失 1000 万元以上的事故隐患。

重大事故隐患是指可能造成死亡 10 人以上，或直接经济损失 500 万元以上的事事故隐患。

重大事故隐患的具体分级标准和评估方法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门制定。

**第五条** 特别重大事故隐患由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门组织评估。重大事故隐患由省、自治区、直辖市劳动行政部门会同主管部门组织评估。

**第六条** 重大事故隐患评估费用由被评估单位支付。

**第七条** 单位一旦发现事故隐患，应立即报告主管部门地人民政府，并申请对事故隐患进行初步评估和分级。

**第八条** 主管部门和当地人民政府对单位存在的事故隐患进行初步评估和分级，确定存在重大事故隐患的单位。重大事故隐患的初步评估结果报送省级以上劳动行政部门和主管部门，并申请对重大事故隐患组织评估。

**第九条** 经省级以上劳动行政部门和主管部门评估，并确认存在重大事故隐患的单位应编写重大事故隐患报告书，特别重大事故隐患报告书应报送国务院劳动行政部门和有关部门，并应同时报送当地人民政府和劳动行政部门。重大事故隐患报告书应报送省级劳动行政部门和主管部门，并应同时报送当地人民政府和劳动行政部门。

**第十条** 重大事故隐患报告书应包括以下内容：

- (一) 事故隐患类别；
- (二) 事故隐患等级；
- (三) 影响范围；
- (四) 影响程度；
- (五) 整改措施；
- (六) 整改资金来源及其保障措施；
- (七) 整改目标。

### 第三章 组织管理

**第十一条** 存在重大事故隐患的单位应成立隐患管理小组。小组由法定代表人负责。

**第十二条** 隐患管理小组应履行以下职责：

- (一) 掌握本单位重大事故隐患的分布、发生事故的可能性及其程度，负责重大事故隐患的现场管理；
- (二) 制定应急计划，并报当地人民政府和劳动行政部门备案；
- (三) 进行安全教育，组织模拟重大事故发生时应采取的紧急处置措施，必要时组织救援设施、设备调度和人员疏散演习；
- (四) 随时掌握重大事故隐患的动态变化；
- (五) 保持消防器材、救护用品完好有效。

**第十三条** 省级以上主管部门负责督促单位对重大事故隐患管理和组织整改。

**第十四条** 省级以上劳动行政部门会同主管部门组织专家对重大事故隐患进行评估，监督和检查单位对重大事故隐患进行整改。

**第十五条** 各级工会组织督促并协助单位对重大事故隐患的管理的整改。

**第十六条** 县级以上劳动行政部门应负责处理、协调重大事故隐患管理和整改中的重大问题，经同级人民政府批准后，签发重大事故隐患停产、停业整改通知书》。

## 第四章 整改

**第十七条** 存在重大事故隐患的单位，应立即采取相应的整改措施。难以立即整改的单位，应采取防范、监控措施。

**第十八条** 对在短时间内即可发生重大事故的隐患，县级以上劳动行政部门可按有关法律规定查处；也可以报请当地人民政府批准，指令单位停产、停业进行整改。

**第十九条** 接到《重大事故隐患停产、停业整改通知书》的单位，应立即停产、停业进行整改。

**第二十条** 完成重大事故隐患整改的单位，应及时报告省级以上劳动行政部门和主管部门，申请审查验收。

**第二十一条** 重大事故隐患整改资金由单位筹集，必要时报请当地人民政府和主管部门给予支持。

## 第五章 奖励与处罚

**第二十二条** 对及时发现重大事故隐患，积极整改并有效防止事故发生的单位和个人，应给予表彰和奖励。

**第二十三条** 对存在的重大事故隐患隐瞒不报的单位，应给予批评教育，并责令上报。

**第二十四条** 对重大事故隐患未进行整改或未采取防范、监控措施的单位，由劳动行政部门责令改正；情节严重的，可给予经济处罚或提请主管部门给予单位法定代表人行政处分。

**第二十五条** 对接到《重大事故隐患停产、停业整改通知书》而未立即停产、停业进行整改的单位，劳动行政部门可给予经济处罚或提请主管部门给予单位法定代表人行政处分。

**第二十六条** 对重大事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

**第二十七条** 对矿山事故隐患的查处按《矿山安全法》第七章有关规定办理。

## 第六章 附 则

**第二十八条** 省、自治区、直辖市劳动行政部门可根据本规定制定实施办法。

**第二十九条** 本规定自一九九五年十月一日起施行。

## 职业病范围和职业病患者处理办法的规定

### 职业病范围和职业病患者处理办法的规定

(1987年11月5日卫生部、劳动人事部、财政部、中华全国总工会发布)

**第一条** 为做好职业病防治工作，保护劳动者的健康，妥善处理、安置职业病患者，特制定本规定。

**第二条** 本规定适用于全民所有制和县级以上集体所有制企业、事业单位和外商投资企业。乡镇、街道、私人企业和事业单位可参照执行。

**第三条** 职业病系指劳动者在生产劳动及其他职业活动中，接触职业性有害因素引起的疾病。本规定所列《职业病名单》(附后)中的职业病，为国家规定的职业病范围。各地区、部门需要增补的职业病，应报卫生部审批。

**第四条** 职业病的诊断应按卫生部颁发的《职业病诊断管理办法》及其有关规定执行。凡被确诊患有职业病的职工，职业病诊断机构应发给《职业病诊断证明书》，享受国家规定的工伤保险待遇或职业病待遇。

**第五条** 职业病患者的待遇，由所在单位行政、工会和劳动鉴定委员会(小组)根据其职业病诊断证明和劳动能力丧失的程度按国家现行规定确定。经费开支渠道按现行规定办理。

**第六条** 职工被确诊患有职业病后，其所在单位应根据职业病诊断机构(诊断组)的意见，安排其医治或疗养。在医治或疗养后被确认不宜继续从事原有害作业或工作的，应在确认之日起的两个月内将其调离原工作岗位，另行安排工作；对于因工作需要暂不能调离的生产、工作的技术骨干，调离期限最长不得超过半年。

**第七条** 从事有害作业的职工，因按规定接受职业性健康检查所占用的生产、工作时间，应按正常出勤处理；如职业病防治机构(诊断组)认为需要住院作进一步检查时，不论其最后是否诊断为职业病，在此期间可享受职业病待遇。

**第八条** 从事有害作业的职工，其所在单位必须为其建立健康档案。变动工作单位时，事先须经当地职业病防治机构进行健康检查，其检查材料装入健康档案。患有职业病的职工变动工作单位时，其职业病待遇应由原单位负责或两个单位协商处理，双方商妥后方可办理调转手续，并将其健康档案、职业病诊断及职业病处理情况等材料全部移交新单位。调出、调入单位都应将情况报各所在地的劳动卫生职业病防治机构备案。职工到新单位后，新发现的职业病不论

与现工作有无关 系,其职业病待遇由新单位负责。过去按有关规定已做处理的不再改变。

**第九条** 劳动合同制工人、; 临时工终止或解除劳动合同后,在待业期间新发现的职业病与上 1 个劳动合同期工作有关时,其职业病待遇由原终止或解除劳动合同的单位负责;如原单位已与其他单位合并者,由合并后的单位负责;如原单位已撤销者,应由原单位的上级主管机关负责。

**第十条** 各级工会组织有权监督检查患职业病的职工有关待遇的处理情况,对于不按国家规定处理,损害职工合法权益的单位,应出面进行交涉,直至代表职工本人向法院起诉。

**第十一条** 本规定施行前处理的职业病,不论是否已列入本规定的范围,患者的待遇不变。

**第十二条** 各省、自治区、直辖市的卫生行政部门应会同同级劳动、财政部门 and 工会组织根据本规定的基本原则,结合本地区的实际情况,制定实施细则,并报卫生部、劳动人事部、财政部、全国总工会备案。

**第十三条** 本规定中的有关职业病范围问题,由卫生部负责解释;有关职业病待遇和劳动人事管理问题,由劳动人事部负责解释。第十四条 本规定于 1988 年 1 月 1 日起施行。&nbsp;1957 年 2 月 28 日卫生部颁发的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》同时废止。

## 附：职业病名单

### 一、职业中毒

- 1 铅及其化合物中毒 (不包括四乙基铅)
- 2 汞及其化合物中毒
- 3 锰及其化合物中毒
- 4 铜及其化合物中毒
- 5 铍病
- 6 铊及其化合物中毒
- 7 钒及其化合物中毒
- 8 磷及其化合物中毒 (不包括磷化氢、磷化锌、磷化铝)
- 9 砷及其化合物中毒 (不包括砷化氢)
- 10 砷化氢中毒
- 11 氯气中毒
- 12 二氧化硫中毒
- 13 光气中毒

- 14 氮中毒
- 15 氮氧化物中毒
- 16 一氧化碳中毒
- 17 二硫化碳中毒
- 18 硫化氢中毒
- 19 磷化氢、磷化锌、磷化铝中毒
- 20 工业性氟病
- 21 氟及睛类化合物中毒
- 22 四乙基铅中毒
- 23 有机锡中毒
- 24 碳基镍中毒
- 25 苯中毒
- 26 甲苯中毒
- 27 二甲苯中毒
- 28 正己烷中毒
- 29 汽油中毒
- 30 有机氟聚合物单体及其热裂解物中毒
- 31 二氯乙烷中毒
- 32 四氯化碳中毒
- 33 氯乙烯中毒
- 34 三氯乙烯中毒
- 35 氯丙烯中毒
- 36 氯丁二烯中毒
- 37 苯的氨基及硝基化合物（不包括三硝基甲苯）中毒
- 38 三硝基甲苯中毒
- 39 甲醇中毒
- 40 酚中毒
- 41 五氯酚中毒
- 42 甲醛中毒
- 43 硫酸二甲酯中毒
- 44 丙烯酰胺中毒
- 45 有机磷农药中毒
- 46 氨基甲酸酯类农药中毒
- 47 杀虫眯中毒
- 48 溴甲烷中毒

49 拟除虫菊脂类农药中毒

50 根据《职业性中毒性肝病诊断标准与处理原则》可以诊断的职业性中毒性肝病

51 根据《职业性急性中毒诊断标准及处理原则总则》可以诊断的其他职业性急性中毒

## 二、尘肺

1 矽肺

2 煤工尘肺

3 石墨尘肺

4 炭黑尘肺

5 石棉肺

6 滑石尘肺

7 水泥尘肺

8 云母尘肺

9 陶工尘肺

10 铝尘肺

11 电焊工尘肺

12 铸工尘肺

## 三、物理因素职业病

1 中暑

2 减压病

3 高原病

4 航空病

5 局部振动病

6 放射性疾病

(1) 急性外照射放射病

(2) 慢性外照射放射病

(3) 内照射放射病

(4) 放射性皮肤烧伤

## 四、职业性传染病

1 炭疽

2 森林脑炎

3 布氏杆菌病



## 五、职业性皮肤病

- 1 接触性皮炎
- 2 光敏性皮炎
- 3 电光性皮炎
- 4 黑变病
- 5 痤疮
- 6 溃疡
- 7 根据《职业性皮肤病诊断标准及处理原则》可以诊断的其他职业性皮肤病

## 六、职业性眼病

- 1 化学性眼部烧伤
- 2 电光性眼炎
- 3 职业性白内障（含放射性白内障）

## 七、职业性耳鼻喉疾病

- 1 噪声聋
- 2 铬鼻病

## 八、职业性肿瘤

- 1 石棉所致肺癌、间皮瘤
- 2 联苯胺所致膀胱癌
- 3 苯所致白血病
- 4 氯甲醚所致肺癌
- 5 砷所致肿瘤、皮肤癌
- 6 氯乙烯所致肝血管肉瘤
- 7 焦炉工人肺癌
- 8 铬酸盐制造业工人肺癌

## 九、其他职业病

- 1 化学的伤
- 2 金属烟热
- 3 职业性哮喘
- 4 职业性变态反应性肺泡炎
- 5 棉尘病

## 企业职工伤亡事故报告和处理规定

**第一条** 为了及时报告、统计、调查和处理职工伤亡事故，积极采取预防措施，防止伤亡事故，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内的一切企业。

**第三条** 本规定所称伤亡事故，是指职工在劳动过程中发生的人身伤害、急性中毒事故。

**第四条** 伤亡事故的报告、统计、调查和处理工作必须坚持实事求是、尊重科学的原则。

### 第一章 事故报告

**第五条** 伤亡事故发生后，负伤者或者事故现场有关人员应当立即直接或者逐级报告企业负责人。

**第六条** 企业负责人接到重伤、死亡、重大死亡事故报告后，应当立即报告企业主管部门和企业所在地劳动部门、公安部门、人民检察院、工会。

**第七条** 企业主管部门和劳动部门接到死亡、重大死亡事故报告后，应当立即按系统逐级上报；死亡事故报至省、自治区、直辖市企业主管部门和劳动部门；重大死亡事故报至国务院有关主管部门、劳动部门。

第八条 发生死亡、重大死亡事故的企业应当保护事故现场，并迅速采取必要措施抢救人员和财产，防止事故扩大。

### 第二章 事故调查

**第九条** 轻伤、重伤事故，由企业负责人或其指定人员组织生产、技术、安全等有关人员以及工会成员参加的事故调查组，进行调查。

**第十条** 死亡事故，由企业主管部门会同企业所在地设区的市（或者相当于设区的市一级）劳动部门、公安部门、工会组成事故调查组，进行调查。

重大死亡事故，按照企业的隶属关系由省、自治区、直辖市企业主管部门或者国务院有关主管部门会同同级劳动部门、公安部门、监察部门、工会组成事故调查组，进行调查。

前两款的事调查组应当邀请人民检察院派员参加，还可邀请其他部门的人员和有关专家参加。

**第十一条** 事故调查组成员应当符合下列条件：

- (一) 具有事故调查所需要的某一方面的专长；
- (二) 与所发生事故没有直接利害关系。

**第十二条** 事故调查组的职责：

- (一) 查明事故发生原因、过程和人员伤亡、经济损失情况；
- (二) 确定事故责任者；
- (三) 提出事故处理意见和防范措施的建议；
- (四) 写出事故调查报告。

**第十三条** 事故调查组有权向发生事故的企业和有关单位、有关人员了解有关情况和索取有关资料，任何单位和个人不得拒绝。

**第十四条** 事故调查组在查明事故情况以后，如果对事故的分析和事故责任者的处理不能取得一致意见，劳动部门有权提出结论性意见；如果仍有不同意见，应当报上级劳动部门商有关部门处理；仍不能达成一致意见的，报同级人民政府裁决。但不得超过事故处理工作的时限。

**第十五条** 任何单位和个人不得阻碍、干涉事故调查组的正常工作。

### 第三章 事故处理

**第十六条** 事故调查组提出的事故处理意见和防范措施建议，由发生事故的企业及其主管部门负责处理。

**第十七条** 因忽视安全生产、违章指挥、违章作业、玩忽职守或者发现事故隐患、危害情况而不采取有效措施以致造成伤亡事故的，由企业主管部门或者企业按照国家有关规定，对企业负责人和直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第十八条** 违反本规定，在伤亡事故发生后隐瞒不报、谎报、故意迟延不报、故意破坏事故现场，或者无正当理由，拒绝接受调查以及拒绝提供有关情况和资料的，由有关部门按照国家有关规定，对有关单位负责人和直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第十九条** 在调查、处理伤亡事故中玩忽职守、徇私舞弊或者打击报复的，由其所在单位按照国家有关规定给予行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第二十条** 伤亡事故处理工作应当在九十日内结案，特殊情况不得超过一百八十日。伤亡事故处理结案后，应当公开宣布处理结果。

#### 第四章 附 则

**第二十一条** 伤亡事故统计办法和报表格式由国务院劳动部门会同国务院统计部门按照国家有关规定制定。

伤亡事故经济损失的确定办法和事故的分类办法由国务院劳动部门会同国务院有关部门制定。

伤亡事故的调查、处理，法律、行政法规另有专门规定的，从其规定。

**第二十二条** 劳动部门对企业执行本规定的情况进行监督检查。

**第二十三条** 发生特别重大事故应当按照国家有关规定办理。

**第二十四条** 国家机关、事业单位、人民团体发生的伤亡事故参照本规定执行。

**第二十五条** 本规定由国务院劳动部门负责解释。

**第二十六条** 本规定自一九九一年五月一日起施行，一九五六年国务院发布的《工人职员伤亡事故报告规程》同时废止。

## 企业年金试行办法

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 20 号

《企业年金试行办法》已于 2003 年 12 月 30 日经劳动和社会保障部第 7 次部务会议通过，现予公布，自 2004 年 5 月 1 日起施行。

部长 郑斯林  
二〇〇四年一月六日

### 企业年金试行办法

**第一条** 为建立多层次的养老保险制度，更好地保障企业职工退休后的生活，完善社会保障体系，根据劳动法和国务院的有关规定，制定本办法。

**第二条** 本办法所称企业年金，是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上，自愿建立的补充养老保险制度。建立企业年金，应当按照本办法的规定执行。

**第三条** 符合下列条件的企业，可以建立企业年金：

- (一) 依法参加基本养老保险并履行缴费义务；
- (二) 具有相应的经济负担能力；
- (三) 已建立集体协商机制。

**第四条** 建立企业年金，应当由企业或职工代表通过集体协商确定，并制定企业年金方案。国有及国有控股企业的企业年金方案草案应当提交职工大会或职工代表大会讨论通过。

**第五条** 企业年金方案应当包括以下内容：

- (一) 参加人员范围；
- (二) 资金筹集方式；
- (三) 职工企业年金个人帐户管理方式；
- (四) 基金管理方式；
- (五) 计发办法和支付方式；
- (六) 支付企业年金待遇的条件；
- (七) 组织管理和监督方式；
- (八) 中止缴费的条件；

(九)双方约定的其他事项。

企业年金方案适用于企业试用期满的职工。

**第六条** 企业年金方案应当报送所在地区县以上地方人民政府劳动保障行政部门。中央所属大型企业企业年金方案，应当报送劳动保障部。劳动保障行政部门自收到企业年金方案文本之日起 15 日内未提出异议的，企业年金方案即行生效。

**第七条** 企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳。企业缴费的列支渠道按国家有关规定执行；职工个人缴费可以由企业从职工个人工资中代扣。

**第八条** 企业缴费每年不超过本企业上年度职工工资总额的十二分之一。企业和职工个人缴费合计一般不超过本企业上年度职工工资总额的六分之一。

**第九条** 企业年金基金由下列各项组成：

(一)企业缴费；

(二)职工个人缴费

(三)企业年金基金投资运营收益。

**第十条** 企业年金基金实行完全积累，采用个人帐户方式进行管理。

企业年金基金可以按照国家规定投资运营。企业年金基金投资运营收益并入企业年金基金。

**第十一条** 企业缴费应当按照企业年金方案规定比例计算的数额计入职工企业年金个人帐户；职工个人缴费额计入本人企业年金个人帐户。

企业年金基金投资运营收益，按净收益率计入企业年金个人帐户。

**第十二条** 职工在达到国家规定的退休年龄时，可以从本人企业年金个人帐户中一次或定期领取企业年金。职工未达到国家规定的退休年龄的，不得从个人帐户中提前提取资金。

出境定居人员的企业年金个人帐户资金，根据本人要求一次性支付给本人。

**第十三条** 职工变动工作单位时，企业年金个人帐户资金可以随同转移。职工升学、参军、失业期间或新就业单位没有实行企业年金制度的，其企业年金个人帐户可由原管理机构继续管理。

**第十四条** 职工或退休人员死亡后，其企业年金个人帐户余额由其指定的受益人或法定继承人一次性领取。

**第十五条** 建立企业年金的企业，应当确定企业年金受托人(以下简称受托人)，受托管理企业年金。受托人可以是企业成立的企业年金理事会，也可以是符合国家规定的法人受托机构。

**第十六条** 企业年金理事会由企业和职工代表组成，也可以聘请企业以外的专

业人员参加，其中职工代表应不少于三分之一。

**第十七条** 企业年金理事会除管理本企业的企业年金事务之外，不得从事其他任何形式的营业性活动。

**第十八条** 确定受托人应当签订书面合同。合同一方为企业，另一方为受托人。

**第十九条** 受托人可以委托具有资格的企业年金帐户管理机构作为帐户管理人，负责管理企业年金帐户；可以委托具有资格的投资运营机构作为投资管理人，负责企业年金基金的投资运营。

受托人应当选择具有资格的商业银行或专业托管机构作为托管人，负责托管企业年金基金。

受托人与帐户管理人、投资管理人和托管人确定委托关系，应当签订书面合同。

**第二十条** 企业年金基金必须与受托人、帐户管理人、投资管理人和托管人的自有资产或其他资产分开管理，不得挪作其他用途。

企业年金基金管理应当执行国家有关规定。

**第二十一条** 县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责对本办法的执行情况进行监督检查。对违反本办法规定的，由劳动保障行政部门予以警告，责令改正。

**第二十二条** 因履行企业年金合同发生争议的，当事人可以依法提请仲裁或者诉讼；因订立或者履行企业年金方案发生争议的，按国家有关集体合同争议处理规定执行。

**第二十三条** 参加企业基本养老保险社会统筹的其他单位，可参照本办法的规定执行。

**第二十四条** 本办法自 2004 年 5 月 1 日起实施。原劳动部 1995 年 12 月 29 日发布的《关于印发〈关于建立企业补充养老保险制度的意见〉的通知》同时废止。

## 最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释

最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释  
(2003年12月4日最高人民法院审判委员会第1299次会议通过) (法释  
[2003]20号)

为正确审理人身损害赔偿案件,依法保护当事人的合法权益,根据《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称民法通则)、《中华人民共和国民事诉讼法》(以下简称民事诉讼法)等有关法律规定,结合审判实践,就有关适用法律的问题作如下解释:

**第一条** 因生命、健康、身体遭受侵害,赔偿权利人起诉请求赔偿义务人赔偿财产损失和精神损害的,人民法院应予受理。

本条所称"赔偿权利人",是指因侵权行为或者其他致害原因直接遭受人身损害的受害人、依法由受害人承担扶养义务的被扶养人以及死亡受害人的近亲属。

本条所称"赔偿义务人",是指因自己或者他人的侵权行为以及其他致害原因依法应当承担民事责任的自然人、法人或者其他组织。

**第二条** 受害人对同一损害的发生或者扩大有故意、过失的,依照民法通则第一百三十一条的规定,可以减轻或者免除赔偿义务人的赔偿责任。但侵权人因故意或者重大过失致人损害,受害人只有一般过失的,不减轻赔偿义务人的赔偿责任。

适用民法通则第一百零六条第三款规定确定赔偿义务人的赔偿责任时,受害人有重大过失的,可以减轻赔偿义务人的赔偿责任。

**第三条** 二人以上共同故意或者共同过失致人损害,或者虽无共同故意、共同过失,但其侵害行为直接结合发生同一损害后果的,构成共同侵权,应当依照民法通则第一百三十条规定承担连带责任。

二人以上没有共同故意或者共同过失,但其分别实施的数个行为间接结合发生同一损害后果的,应当根据过失大小或者原因力比例各自承担相应的赔偿责任。



**第四条** 二人以上共同实施危及他人人身安全的行为并造成损害后果，不能确定实际侵害行为人的，应当依照民法通则第一百三十条规定承担连带责任。共同危险行为人能够证明损害后果不是由其行为造成的，不承担赔偿责任。

**第五条** 赔偿权利人起诉部分共同侵权人的，人民法院应当追加其他共同侵权人作为共同被告。赔偿权利人在诉讼中放弃对部分共同侵权人的诉讼请求的，其他共同侵权人对被放弃诉讼请求的被告应当承担的赔偿份额不承担连带责任。责任范围难以确定的，推定各共同侵权人承担同等责任。

人民法院应当将放弃诉讼请求的法律后果告知赔偿权利人，并将放弃诉讼请求的情况在法律文书中叙明。

**第六条** 从事住宿、餐饮、娱乐等经营活动或者其他社会活动的自然人、法人、其他组织，未尽合理限度范围内的安全保障义务致使他人遭受人身损害，赔偿权利人请求其承担相应赔偿责任的，人民法院应予支持。

因第三人侵权导致损害结果发生的，由实施侵权行为的第三人承担赔偿责任。安全保障义务人有过错的，应当在其能够防止或者制止损害的范围内承担相应的补充赔偿责任。安全保障义务人承担责任后，可以向第三人追偿。赔偿权利人起诉安全保障义务人的，应当将第三人作为共同被告，但第三人不能确定的除外。

**第七条** 对未成年人依法负有教育、管理、保护义务的学校、幼儿园或者其他教育机构，未尽职责范围内的相关义务致使未成年人遭受人身损害，或者未成年人致他人人身损害的，应当承担与其过错相应的赔偿责任。

第三人侵权致未成年人遭受人身损害的，应当承担赔偿责任。学校、幼儿园等教育机构有过错的，应当承担相应的补充赔偿责任。

**第八条** 法人或者其他组织的法定代表人、负责人以及工作人员，在执行职务中致人损害的，依照民法通则第一百二十一条的规定，由该法人或者其他组织承担民事责任。上述人员实施与职务无关的行为致人损害的，应当由行为人承担赔偿责任。

属于《国家赔偿法》赔偿事由的，依照《国家赔偿法》的规定处理。

**第九条** 雇员在从事雇佣活动中致人损害的，雇主应当承担赔偿责任；雇员因故意或者重大过失致人损害的，应当与雇主承担连带赔偿责任。雇主承担连带赔偿责任的，可以向雇员追偿。

前款所称“从事雇佣活动”，是指从事雇主授权或者指示范围内的生产经营

活动或者其他劳务活动。雇员的行为超出授权范围，但其表现形式是履行职务或者与履行职务有内在联系的，应当认定为"从事雇佣活动"。

**第十条** 承揽人在完成工作过程中对第三人造成损害或者造成自身损害的，定作人不承担赔偿责任。但定作人对定作、指示或者选任有过失的，应当承担相应的赔偿责任。

**第十一条** 雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇主应当承担赔偿责任。雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。

雇员在从事雇佣活动中因安全生产事故遭受人身损害，发包人、分包人知道或者应当知道接受发包或者分包业务的雇主没有相应资质或者安全生产条件的，应当与雇主承担连带赔偿责任。

属于《工伤保险条例》调整的劳动关系和工伤保险范围的，不适用本条规定。

**第十二条** 依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院起诉请求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。

因用人单位以外的第三人侵权造成劳动者人身损害，赔偿权利人请求第三人承担民事赔偿责任的，人民法院应予支持。

**第十三条** 为他人无偿提供劳务的帮工人，在从事帮工活动中致人损害的，被帮工人应当承担赔偿责任。被帮工人明确拒绝帮工的，不承担赔偿责任。帮工人存在故意或者重大过失，赔偿权利人请求帮工人和被帮工人承担连带责任的，人民法院应予支持。

**第十四条** 帮工人因帮工活动遭受人身损害的，被帮工人应当承担赔偿责任。被帮工人明确拒绝帮工的，不承担赔偿责任；但可以在受益范围内予以适当补偿。

帮工人因第三人侵权遭受人身损害的，由第三人承担赔偿责任。第三人不能确定或者没有赔偿能力的，可以由被帮工人予以适当补偿。

**第十五条** 为维护国家、集体或者他人的合法权益而使自已受到人身损害，因没有侵权人、不能确定侵权人或者侵权人没有赔偿能力，赔偿权利人请求受益人在受益范围内予以适当补偿的，人民法院应予支持。

**第十六条** 下列情形，适用民法通则第一百二十六条的规定，由所有人或者管理人承担赔偿责任，但能够证明自己没有过错的除外：

(一) 道路、桥梁、隧道等人工建造的构筑物因维护、管理瑕疵致人损害的;

(二) 堆放物品滚落、滑落或者堆放物倒塌致人损害的;

(三) 树木倾倒、折断或者果实坠落致人损害的。

前款第(一)项情形,因设计、施工缺陷造成损害的,由所有人、管理人与设计、施工者承担连带责任。

**第十七条** 受害人遭受人身损害,因就医治疗支出的各项费用以及因误工减少的收入,包括医疗费、误工费、护理费、交通费、住宿费、住院伙食补助费、必要的营养费,赔偿义务人应当予以赔偿。

受害人因伤致残的,其因增加生活上需要所支出的必要费用以及因丧失劳动能力导致的收入损失,包括残疾赔偿金、残疾辅助器具费、被扶养人生活费,以及因康复护理、继续治疗实际发生的必要的康复费、护理费、后续治疗费,赔偿义务人也应当予以赔偿。

受害人死亡的,赔偿义务人除应当根据抢救治疗情况赔偿本条第一款规定的相关费用外,还应当赔偿丧葬费、被扶养人生活费、死亡补偿费以及受害人亲属办理丧葬事宜支出的交通费、住宿费和误工损失等其他合理费用。

**第十八条** 受害人或者死者近亲属遭受精神损害,赔偿权利人向人民法院请求赔偿精神损害抚慰金的,适用《最高人民法院关于确定民事侵权精神损害赔偿责任若干问题的解释》予以确定。

精神损害抚慰金的请求权,不得让与或者继承。但赔偿义务人已经以书面方式承诺给予金钱赔偿,或者赔偿权利人已经向人民法院起诉的除外。

**第十九条** 医疗费根据医疗机构出具的医药费、住院费等收款凭证,结合病历和诊断证明等相关证据确定。赔偿义务人对治疗的必要性和合理性有争议的,应当承担相应的举证责任。

医疗费赔偿数额,按照一审法庭辩论终结前实际发生的数额确定。器官功能恢复训练所必要的康复费、适当的整容费以及其他后续治疗费,赔偿权利人可以待实际发生后另行起诉。但根据医疗证明或者鉴定结论确定必然发生的费用,可以与已经发生的医疗费一并予以赔偿。

**第二十条** 误工费根据受害人的误工时间和收入状况确定。

误工时间根据受害人接受治疗的医疗机构出具的证明确定。受害人因伤致残持续误工的,误工时间可以计算至定残日前一天。

受害人有固定收入的,误工费按照实际减少的收入计算。受害人无固定收入的,按照其最近三年的平均收入计算;受害人不能举证证明其最近三年的平

均收入状况的，可以参照受诉法院所在地相同或者相近行业上一年度职工的平均工资计算。

**第二十一条** 护理费根据护理人员的收入状况和护理人数、护理期限确定。

护理人员有收入的，参照误工费的规定计算；护理人员没有收入或者雇佣护工的，参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准计算。护理人员原则上为一人，但医疗机构或者鉴定机构有明确意见的，可以参照确定护理人员人数。

护理期限应计算至受害人恢复生活自理能力时止。受害人因残疾不能恢复生活自理能力的，可以根据其年龄、健康状况等因素确定合理的护理期限，但最长不超过二十年。

受害人定残后的护理，应当根据其护理依赖程度并结合配制残疾辅助器具的情况确定护理级别。

**第二十二条** 交通费根据受害人及其必要的陪护人员因就医或者转院治疗实际发生的费用计算。交通费应当以正式票据为凭；有关凭据应当与就医地点、时间、人数、次数相符合。

**第二十三条** 住院伙食补助费可以参照当地国家机关一般工作人员的出差伙食补助费标准予以确定。

受害人确有必要到外地治疗，因客观原因不能住院，受害人本人及其陪护人员实际发生的住宿费和伙食费，其合理部分应予赔偿。

**第二十四条** 营养费根据受害人伤残情况参照医疗机构的意见确定。

**第二十五条** 残疾赔偿金根据受害人丧失劳动能力程度或者伤残等级，按照受诉法院所在地地上一年度城镇居民人均可支配收入或者农村居民人均纯收入标准，自定残之日起按二十年计算。但六十周岁以上的，年龄每增加一岁减少一年；七十五周岁以上的，按五年计算。

受害人因伤致残但实际收入没有减少，或者伤残等级较轻但造成职业妨害严重影响其劳动就业的，可以对残疾赔偿金作相应调整。

**第二十六条** 残疾辅助器具费按照普通适用器具的合理费用标准计算。伤情有特殊需要的，可以参照辅助器具配制机构的意见确定相应的合理费用标准。

辅助器具的更换周期和赔偿期限参照配制机构的意见确定。

**第二十七条** 丧葬费按照受诉法院所在地地上一年度职工月平均工资标准，以六个月总额计算。

**第二十八条** 被扶养人生活费根据扶养人丧失劳动能力程度，按照受诉法院所在地地上一年度城镇居民人均消费性支出和农村居民人均年生活消费支出标准计

算。被扶养人为未成年人的，计算至十八周岁；被扶养人无劳动能力又无其他生活来源的，计算二十年。但六十周岁以上的，年龄每增加一岁减少一年；七十五周岁以上的，按五年计算。

被扶养人是指受害人依法应当承担扶养义务的未成年人或者丧失劳动能力又无其他生活来源的成年近亲属。被扶养人还有其他扶养人的，赔偿义务人只赔偿受害人依法应当负担的部分。被扶养人有数人的，年赔偿总额累计不超过上一年度城镇居民人均消费性支出额或者农村居民人均年生活消费支出额。

**第二十九条** 死亡赔偿金按照受诉法院所在地上一年度城镇居民人均可支配收入或者农村居民人均纯收入标准，按二十年计算。但六十周岁以上的，年龄每增加一岁减少一年；七十五周岁以上的，按五年计算。

**第三十条** 赔偿权利人举证证明其住所地或者经常居住地城镇居民人均可支配收入或者农村居民人均纯收入高于受诉法院所在地标准的，残疾赔偿金或者死亡赔偿金可以按照其住所地或者经常居住地的相关标准计算。

被扶养人生活费的相关计算标准，依照前款原则确定。

**第三十一条** 人民法院应当按照民法通则第一百三十一条以及本解释第二条的规定，确定第十九条至第二十九条各项财产损失的实际赔偿金额。

前款确定的物质损害赔偿金与按照第十八条第一款规定确定的精神损害抚慰金，原则上应当一次性给付。

**第三十二条** 超过确定的护理期限、辅助器具费给付年限或者残疾赔偿金给付年限，赔偿权利人向人民法院起诉请求继续给付护理费、辅助器具费或者残疾赔偿金的，人民法院应予受理。赔偿权利人确需继续护理、配制辅助器具，或者没有劳动能力和生活来源的，人民法院应当判令赔偿义务人继续给付相关费用五至十年。

**第三十三条** 赔偿义务人请求以定期金方式给付残疾赔偿金、被扶养人生活费、残疾辅助器具费的，应当提供相应的担保。人民法院可以根据赔偿义务人的给付能力和提供担保的情况，确定以定期金方式给付相关费用。但一审法庭辩论终结前已经发生的费用、死亡赔偿金以及精神损害抚慰金，应当一次性给付。

**第三十四条** 人民法院应当在法律文书中明确定期金的给付时间、方式以及每期给付标准。执行期间有关统计数据发生变化的，给付金额应当适时进行相应调整。

定期金按照赔偿权利人的实际生存年限给付，不受本解释有关赔偿期限的限制。

**第三十五条** 本解释所称“城镇居民人均可支配收入”、“农村居民人均纯收入

"、"城镇居民人均消费性支出"、"农村居民人均年生活消费支出"、"职工平均工资",按照政府统计部门公布的各省、自治区、直辖市以及经济特区和计划单列市上一年度相关统计数据确定。

"上一年度",是指一审法庭辩论终结时的上一统计年度。

**第三十六条** 本解释自 2004 年 5 月 1 日起施行。2004 年 5 月 1 日后新受理的一审人身损害赔偿案件,适用本解释的规定。已经作出生效裁判的人身损害赔偿案件依法再审的,不适用本解释的规定。

在本解释公布施行之前已经生效施行的司法解释,其内容与本解释不一致的,以本解释为准。

劳

动

培

训

# 企业职工培训规定

## 第一章 总则

**第一条** 为规范企业职工培训工作，提高职工队伍素质，增强职工的工作能力，根据《劳动法》、《职业教育法》、《企业法》和《公司法》，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内的企业和职工。

**第三条** 本规定所称职工培训是指企业按照工作需要，对职工进行的思想政治、职业道德、管理知识、技术业务、操作技能等方面的教育和训练活动。

**第四条** 企业职工培训应以培养有理想、有道德、有文化、有纪律、掌握职业技能的职工队伍为目标，促进企业职工队伍整体素质的提高。企业职工培训应贯彻按需施教、学用结合、定向培训的原则。

**第五条** 各级政府劳动行政部门负责本地区企业职工培训工作，各级政府经济综合部门负责本地区企业管理人员培训工作。

**第六条** 行业主管部门负责指导协调本行业职工培训工作，依法制定本行业职工培训规划、组织编写职工培训计划、大纲、教材和培训师资。

**第七条** 社会团体、群众组织、公共培训机构，可根据企业需要自愿承担职工培训任务。

## 第二章 企业和职工的责任

**第八条** 企业应建立健全职工培训的规章制度，根据本单位的实际对职工进行在岗、转岗、晋升、转业培训，对学徒及其他新录用人员进行上岗前的培训。

**第九条** 企业应将职工培训列入本单位的中长期规划和年度计划，保证培训经费和其他培训条件。

**第十条** 企业应将职工培训工作纳入厂长（经理）任职目标和经济责任制，接受职工代表大会和上级主管部门的监督与考核。

**第十一条** 企业应结合劳动用工、分配制度改革，建立培训、考核与使用、待遇相结合的制度。

**第十二条** 企业对经批准参加脱产培训半年以内的职工，应发放基本工资、奖金及相关福利待遇（双方另有约定的可除外）。

**第十三条** 国有大中型企业高层管理人员应按照国家有关规定参加职业资格培训，并在规定的期限内取得职业资格证书。



从事技术工种的职工必须经过技术等级培训，参加职工技术能鉴定，取得职业资格证书（技术等级证书）方能上岗。

从事特种作业的职工，必须按照国家规定经过培训考核，并取得特种作业资格证书方能上岗。

**第十四条** 参加由企业承担培训经费脱产、半脱产培训的职工，应与企业签订培训合同。

培训合同应明确培训目标、内容、形式、期限、双方的权利和义务以及违约责任。

**第十五条** 企业应按照培训合同的规定，保证职工的学习时间，创造必要的学习条件，发挥所学专长。

**第十六条** 职工应按照国家规定和企业安排参加培训，自觉遵守培训的各项规章制度，并有义务向本企业其他职工传授所学的知识和技能。

**第十七条** 职工应履行培训合同规定的各项义务，服从单位工作安排，搞好本职工作。

**第十八条** 由企业出资（有支付货币凭证）对职工进行文化技术业务培训的，当该职工提出与企业解除劳动关系时，已签订培训合同的按培训合同执行；未签订培训合同的按劳动合同执行。因培训费用发生争议的，按国家有关劳动争议处理的规定处理。

### 第三章 培训保障

**第十九条** 企业可以根据需要，单独或联合设立职工培训机构并报企业主管部门备案，也可以委托社会公共培训机构进行培训。

**第二十条** 企业应按国家有关规定配备职工培训专职教师和管理人员。职工培训专职教师、管理人员的职称评定、职务聘任、晋级、调资、奖励、住房和生活福利等方面应与普通教育教学人员或专业技术人员同等对待。

**第二十一条** 企业应按照以下国家规定提取、使用职工培训经费：

（一）职工培训经费按照职工工资总额的 1.5% 计取，企业自有资金可有适当部分用于职工培训；

（二）职工培训经费应根据企业需要，安排合理比例用于职工技能培训；

（三）企业用于引进项目、技术改造项目的技术培训费用可以在项目中列支；

（四）工会用于职工业余教育的经费由各级工会掌握使用；

（五）企业职工培训经费应合理使用，当年结余的可结转到下一年使用。

**第二十二条** 企业可以对尊师重教的厂长、经理、教学成绩显著的职工培训机构和岗位成才的优秀职工进行表彰奖励。

**第二十三条** 经县级以上地方人民政府批准，劳动行政部门、经济综合部门可对不按国家规定提取和使用职工培训经费、开展职工培训的企业，征收一定比例的职工培训经费，用于组织联合培训，或扶持公共培训机构承担缴费企业的职工培训任务。

#### 第四章 罚则

**第二十四条** 企业违反本规定有下列行为之一的，由政府劳动行政部门或经济综合部门对直接责任者和企业法定代表人给予批评教育，责令改正：

- (一) 不按国家规定组织开展职工培训的；
- (二) 侵占职工培训校舍，损害培训教师或管理人员正当利益，影响培训工作正常进行的；
- (三) 强令未经培训的职工上岗作业的；
- (四) 不按国家规定使用培训经费或将培训经费挪作他用的。

**第二十五条** 职工违反本规定有下列行为之一的，由企业给予批评教育，经教育拒不改正的，可以给予行政处分：

- (一) 无故不服从单位安排参加职工培训的；
- (二) 严重违反单位规章制度，扰乱职工培训正常进行的；
- (三) 破坏职工培训校舍、仪器设备的。

**第二十六条** 企业和职工不履行培训合同规定义务的，应当承担违约责任。

**第二十七条** 承担职工培训任务的培训机构违反本规定，有下列情形之一的，由政府劳动行政部门或经济综合部门给予批评教育，情节严重的可取消培训资格：

- (一) 教学管理混乱，培训质量不高，考核质量低劣的；
- (二) 侵害受培训职工权益，情节严重的；
- (三) 违反国家规定乱办班、乱收费、乱发证；
- (四) 截留、挪用培训经费的。

#### 第五章 附则

**第二十八条** 企业职工参加取得国家承认的学历证书、职业资格证书的培训，应按国家有关规定执行。

**第二十九条** 本规定由劳动部、国家经济贸易委员会根据职责分工负责解释。

**第三十条** 本规定自颁布之日起实行。

# 职业技能鉴定规定

## 第一章 总 则

**第一条** 为适应社会主义市场经济发展的需要，进一步完善职业技能鉴定制度，实现职业技能鉴定的社会化管理，促进职业技能开发，提高劳动者素质根据《工人考核条例》，制定本规定。

**第二条** 本规定所称职业技能鉴定是指对劳动者进行技术等级的考核和技师、高级技师（以下统称技师）资格的考评。

**第三条** 职业技能鉴定实行政府指导下的社会化管理体制。

（一）劳动部综合管理全国职业技能鉴定工作，制定规划、政策和标准；审查批准有关行业的职业技能鉴定机构。

（二）各省、自治区、直辖市劳动行政部门综合管理本地区职业技能鉴定工作，审查批准各类职业技能鉴定指导中心和站（所），制定以下有关规定和办法：

1. 参加技能鉴定人员的申报条件和鉴定程序；
2. 专业技术知识、操作技能考核办法；
3. 考务、考评人员工作守则和考评小组成员组成原则及其管理办法；
4. 职业技能鉴定站（所）考场规则；
5. 《技术等级证书》的印鉴和核发办法

（三）职业技能鉴定指导中心负责组织、协调、指导职业技能鉴定工作。

（四）职业技能鉴定站（所），具体实施对劳动者职业技能的鉴定。

**第四条** 本规定适用于各级劳动行政部门和各级职业技能鉴定指导中心、职业技能鉴定站（所）。

## 第二章 职业技能鉴定机构

**第五条** 劳动部所属职业技能鉴定指导中心主要职责是：参与制定国家职业技能标准和组建国家职业技能鉴定题库；开展职业分类、标准、技能鉴定理论研究及咨询服务；推动全国职业技能竞赛活动。

**第六条** 各省、自治区、直辖市劳动行政部门所属职业技能鉴定指导中心主要职责是：组织本地区职业技能鉴定工作和具体实施考评员的资格培训；开展职

业技能鉴定有关问题的研究和咨询服务；推动本地区职业技能竞赛活动。

**第七条** 经劳动部批准，有关行业可建立行业的职业技能鉴定指导中心，主要职责是：参与制定国家职业技能标准以外非社会通用的本行业特有工种的职业技能标准；组织本行业特有工种的职业技能鉴定工作和考评员的资格培训；开展职业技能鉴定及有关问题的研究和咨询服务；推动本行业的职业技能竞赛活动。

**第八条** 职业技能鉴定指导中心是事业性机构，在管理上实行中心主任负责制。

**第九条** 职业技能鉴定站（所）是具体承担对待业人员、从业人员、军地两用人才、各级各类职业技术学院和其他职业培训机构的毕（结）业生，进行职业技能鉴定的事业性机构。在管理上实行站（所）长负责制。

### 第三章 职业技能鉴定的组织和实施

**第十条** 建立职业技能鉴定站（所）。

（一）建立职业技能鉴定站（所）的条件是：

1. 具有与所鉴定工种（专业）及其等级或类别相适应的考核场地和设备；
2. 具有与所鉴定工种（专业）及其等级或类别操作技能考核相适应的、符合国家标准的检测仪器；
3. 有专（兼）职的组织管理人员和考评员；
4. 有完善的管理办法。

（二）申请建立职业技能鉴定站（所）的单位，根据上述条件和省、自治区、直辖市的具体规定，报当地劳动行政部门审查批准并由其发给《职业技能鉴定许可证》，明确鉴定的工种（专业）范围、等级和类别，同时授予统一的职业技能鉴定站（所）标牌。

（三）鉴定技术等级的职业技能鉴定站（所），由省、自治区、直辖市劳动行政部门规定审批权限；鉴定技师资格的职业技能鉴定站（所），由省、自治区、直辖市劳动行政部门审批，并报劳动部备案。

（四）行业特有工种的职业技能鉴定站（所），一般由省、自治区、直辖市劳动行政部门审批；跨地区的行业特有工种的职业技能鉴定站（所）和中央、国家机关、解放军各总部机关直属单位的职业技能鉴定站（所），由劳动部审批。

**第十一条** 职业技能鉴定站（所），享有独立进行职业技能鉴定的权利，有权拒绝任何组织或个人更改鉴定结果的非正当要求。

**第十二条** 劳动部组织有关行业或单位的专家、名师，根据现行《工人技术等级标准》和《国家职业技能标准》，统一编制职业技能鉴定试题，建立职业技能

鉴定题库。

**第十三条** 职业技能鉴定站（所）必须遵守劳动行政部门的有关规定、实施办法。职业技能鉴定试题必须从国家规定的题库提取，不得自行编制试题。

**第十四条** 职业技能鉴定站（所），应受理一切符合申报条件、规定手续人员的职业技能鉴定，要严格执行考评员对其亲属的职业技能鉴定回避制度。

**第十五条** 职业技能鉴定的对象：

（一）各类职业技术学校和培训机构毕（结）业生，凡属技术等级考核的工种，逐步实行职业技能鉴定；

（二）企业、事业单位学徒期满的学徒工，必须进行职业技能鉴定；

（三）企业、事业单位的职工以及社会各类人员，根据需要，自愿申请职业技能鉴定。

**第十六条** 申报职业技能鉴定的单位或个人，可向当地职业技能鉴定站（所）提出申请，由职业技能鉴定站（所）签发准考证，按规定的时间、方式进行考核或考评。

**第十七条** 国家实行职业技能鉴定证书制度。

（一）对技术等级考核合格的劳动者，发给相应的《技术等级证书》；对技师资格考评合格者，发给相应的《技师合格证书》或《高级技师合格证书》；

（二）《技术等级证书》、《技师合格证书》和《高级技师合格证书》是劳动者职业技能水平的凭证，同时，按照劳动部、司法部劳培字[1992]1号《对出国工人技术等级、技术职务证书公证的规定》，是我国公民境外就业、劳务输出法律公证的有效证件；

（三）上述证书由劳动部统一印制，劳动行政部门按规定核发。

**第十八条** 单位或个人申报职业技能鉴定，均应按照规定交纳鉴定费用。

（一）职业技能鉴定费用支付项目是：组织职业技能鉴定场地、命题、考务、阅卷、考评、检测及原材料、能源、设备消耗的费用；

（二）职业技能鉴定收费标准，由省、自治区、直辖市劳动行政部门按照财政部、劳动部（92）财工字第68号《关于工人考核费用开支的规定》，由当地财政、物价部门做出具体规定。

#### 第四章 职业技能鉴定考评员

**第十九条** 职业技能鉴定考评员必须具有高级工或技师、中级专业技术职务以上的资格；鉴定技师资格的考评员必须具有高级技师、高级专业技术职务的资

格。

**第二十条** 考评员由职业技能鉴定指导中心进行资格审核，由劳动行政部门核准并颁发考评员资格证书和带有本人照片的职业技能鉴定资格胸卡。

**第二十一条** 鉴定技术等级的考评员资格认定和合格证书的核发权限，由省、自治区、直辖市劳动行政部门核准。

**第二十二条** 职业技能鉴定站（所）要在取得考评员资格证书的人员中聘任相应工种、等级或类别的考评员。聘期三年，并应采取不定期轮换、调整考评员的方式组成专业考评小组。

**第二十三条** 考评员要严格遵守考评员工作守则和执行考场规则。

## 第五章 罚 则

**第二十四条** 劳动行政部门对职业技能鉴定机构实行监督、检查。

**第二十五条** 职业技能鉴定指导中心和职业技能鉴定站（所）的工作人员。在职业技能鉴定工作中弄虚作假、徇私舞弊的，视情节轻重，由其所在单位根据人事管理权限给予行政处分，并停止其在指导中心或鉴定站（所）的工作；考评人员如有上述行为者，吊销考评员资格证书。

第二十六条 违反本规定第十三条、第十四条和第十八条（二），造成不良影响的职业技能鉴定站（所），由劳动行政部门吊销其《职业技能鉴定许可证》；对乱收费的，没收其非法所得费用。没收的费用，专项用于职业技能鉴定事业。

第二十七条 违反本规定第三条（二）中第五项和第十七条（三），伪造、仿制或滥发《技术等级证书》、《技师合格证书》、《高级技师合格证书》的，除宣布其所发证书无效外，还应视情节轻重，由其上级主管部门或监察机关对主要责任者给予行政处分；对其中通过滥发证书获取非法收入的，应没收其非法所得，并处以非法所得五倍以上的罚款；构成犯罪的，应依法追究刑事责任。

## 第六章 附 则

**第二十八条** 本规定由劳动部负责解释。

**第二十九条** 本规定自颁发之日起施行。

# 职业资格证书规定

**第一条** 为了深化劳动、人事制度改革，适应社会主义市场经济对人才的需求，客观公正地评价专业（工种）技术人才，促进人才的合理流动，制定本规定。

**第二条** 职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的基本要求。职业资格包括从业资格和执业资格。从业资格是指从事某一专业（工种）学识、技术和能力的起点标准。执业资格是指政府对某些责任较大，社会通用性强，关系公共利益的专业（工种）实行准入控制，是依法独立开业或从事某一特定专业（工种）学识、技术和能力的必备标准。

**第三条** 职业资格分别由国务院劳动、人事行政部门通过学历认定、资格考试、专家评定、职业技能鉴定等方式进行评价，对合格者授予国家职业资格证书。

**第四条** 职业资格证书是国家对申请人专业（工种）学识、技术、能力的认可，是求职、任职、独立开业和单位录用的主要依据。

**第五条** 职业资格证书制度遵循申请自愿，费用自理，客观公正的原则。凡中华人民共和国公民和获准在我国境内就业的其他国籍的人员都可按照国家有关政策规定和程序申请相应的职业资格。

**第六条** 职业资格证书实行政府指导下的管理体制，由国务院劳动、人事行政部门综合管理。

若干专业技术资格和职业技能鉴定（技师、高级技师考评和技术等级考核）纳入职业资格证书制度。

劳动部负责以技能为主的职业资格鉴定和证书的核发与管理（证书的名称、种类按现行规定执行）。

人事部负责专业技术人员的职业资格评价和证书的核发与管理。

各省、自治区、直辖市劳动、人事行政部门负责本地区职业资格证书制度的组织实施。

**第七条** 国务院劳动、人事行政部门会同有关行业主管部门研究和制定职业资格的范围、职业（专业、工种）分类、职业资格标准以及学历认定、资格考试、专家评定和技能鉴定的办法。

**第八条** 国家职业资格证书参照国际惯例，实行国际双边或多边互认。

**第九条** 本规定适用于国家机关、团体和所有企、事业单位。

**第十条** 国务院劳动、人事行政部门按职责范围分别制定实施细则。

**第十一条** 本规定由国务院劳动、人事行政部门按职责范围分别负责解释。

**第十二条** 本规定自颁布之日起实施。

## 中华人民共和国职业教育法

(1996 年 5 月 15 日第八届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议通过，  
国家主席令第 69 号发布)

## 第一章 总 则

**第一条** 为了实施科教兴国战略，发展职业教育，提高劳动者素质，促进社会主义现代化建设，根据教育法和劳动法，制定本法。

**第二条** 本法适用于各级各类职业学校教育和各种形式的职业培训。国家机关实施的~~对~~国家机关工作人员的专门培训由法律、行政法规另行规定。

**第三条** 职业教育是国家教育事业的重要组成部分，是促进经济、社会发展和劳动就业的重要途径。

国家发展职业教育，推进职业教育改革，提高职业教育质量，建立、健全适应社会主义市场经济和社会进步需要的职业教育制度。

**第四条** 实施职业教育贯彻国家教育方针，对受教育者进行思想政治教育和职业道德教育，传授职业知识，培训职业技能，进行职业指导，全面提高受教育者的素质。

**第五条** 公民有依法接受职业教育的权利。

**第六条** 各级人民政府应当将发展职业教育纳入国民经济和社会发展规划。行业组织和企业、事业组织应当依法履行实施职业教育的义务。

返回目录

**第七条** 国家采取措施，发展农村职业教育，扶持少数民族地区、边远贫困地区职业教育的发展。

国家采取措施，帮助妇女接受职业教育，组织失业人员接受各种形式的职业教育，扶持残疾人职业教育的发展。

**第八条** 实施职业教育应当根据实际需要，同国家制定的职业分类和职业等级标准相适应，实行学历证书、培训证书和职业资格证书制度。

**第九条** 国家鼓励并组织职业教育的科学研究。

**第十条** 国家对在职业教育中作出显著成绩的单位和个人给予奖励。

**第十一条** 国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管理。

国务院教育行政部门、劳动行政部门和其他有关部门在国务院规定的职责范围内，分别负责有关的职业教育工作。

县级以上地方各级人民政府应当加强对本行政区域内职业教育工作的领导、统



## 第二章 职业教育体系

**第十二条** 国家根据不同地区的经济发展水平和教育普及程度，实施以初中后为重点的不同阶段的教育分流，建立、健全职业学校教育与职业培训并举，并与其他教育相互沟通、协调发展的职业教育体系。

**第十三条** 职业学校教育分为初等、中等、高等职业学校教育。

初等、中等职业教育分别由初等、中等职业学校实施；或者由普通高等学校实施。其它学校按照教育行政部门的统筹规划，可以实施同层次的职业学校教育。

**第十四条** 职业培训包括从业前培训、转业培训、学徒培训、在岗培训、转岗培训及其他职业性培训，可以根据实际情况分为初级、中级、高级职业培训。职业培训分别由相应的职业培训机构、职业学校实施。

其他学校或者教育机构可以根据办学能力，开展面向社会的、多种形式的职业培训。

**第十五条** 残疾人职业教育除由残疾人教育机构实施外，各级各类职业学校和职业培训机构及其他教育机构应当按照国家有关规定接纳残疾学生。

**第十六条** 普通中学可以因地制宜地开设职业教育的课程，或者根据实施需要适当增加职业教育的教学内容。

## 第三章 职业教育的实施

**第十七条** 县级以上地方各级人民政府应当举办发挥骨干和示范作用的职业学校、职业培训机构，对农村、企业、事业组织、社会团体、其他社会组织及公民个人依法举办的职业学校和职业培训机构给予指导和扶持。

**第十八条** 县级人民政府应当适应农村经济、科学技术、教育统筹发展的需要，举办多种形式的职业教育，开展实用技术的培训，促进农村职业教育的发展。

**第十九条** 政府主管部门、行业组织应当举办或者联合举办职业学校、职业培训机构，组织、协调、指导本行业的企业、事业组织举办职业学校、职业培训机构。

国家鼓励运用现代化教学手段，发展职业教育。

**第二十条** 企业应当根据本单位的实际，有计划地对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。

企业可以单独举办或者联合举办职业学校、职业培训机构，也可以委托学校、职业培训机构对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育。

从事技术工种的职工，上岗前必须经过培训；从事特种作业的职工必须经过培训，并取得特种作业资格。

**第二十一条** 国家鼓励事业组织、社会团体、其社会组织及公民个人按照国家有关规定举办职业学校、职业培训机构。

境外的组织和个人在中国境内举办职业学校、职业培训机构的办法，由国务院规定。

**第二十二条** 联合举办职业学校、职业培训机构，举办者应当签订联合办学合同。政府主管部门、行业组织、企业、事业组织委托学校、职业培训机构实施职业教育的，应当签订委托合同。

**第二十三条** 职业学校、职业培训机构实施职业教育应当实行产教结合，为本地经济建设服务，与企业密切联系，培养实用人才和熟练劳动者。

职业学校、职业培训机构可以举办与职业教育有关的企业或者实习场所。

**第二十四条** 职业学校的设立，必须符合下列基本条件：

- (一) 有组织机构和章程；
- (二) 有合格的教师；
- (三) 有符合规定标准的教学场所、与职业教育相适应的设施、设备；
- (四) 有必备的办学资金和稳定的经费来源。

职业培训机构的设立，必须符合下列基本条件：

- (一) 有组织机构和管理制度；
- (二) 有与培训任务相适应的教师和管理人员；
- (三) 有与进行培训相适应的场所、设施、设备；
- (四) 有相应的经费。

职业学校和职业培训机构的设立、变更和终止，应当按照国家有关规定执行。

**第二十五条** 接受职业学校教育的学生，经学校考核合格，按照国家有关规定，发给学历证书。接受职业培训的学生，经培训的职业学校或者职业培训机构考核合格，按照国家有关规定，发给培训证书。

学历证书，培训证书按照国家有关规定，作为职业学校、职业培训机构的毕业生、结业生从业的凭证。

#### 第四章 职业教育的保障条件

**第二十六条** 国家鼓励通过多种渠道依法筹集发展职业教育的资金。

**第二十七条** 省、自治区、直辖市人民政府应当制定本地区职业学校学生人数平均经费标准；国务院有关部门应当会同国务院财政部门制定本部门职业学校学生人数平均经费标准。职业学校举办者应当按照学生人数平均经费标准足额拨付职业教育经费。

各级人民政府、国务院有关部门用于举办职业学校和职业培训机构的财政性经费应当逐步增长。

任何组织和个人不得挪用、克扣职业教育的经费。

**第二十八条** 企业应当承担对本单位的职工和准备录用的人员进行职业教育的费用，具体办法由国务院有关部门会同国务院财政部门或者由省、自治区、直辖市人民政府依法规定。

**第二十九条** 企业未按本法第二十条的规定实施职业教育的，县级以上地方人民政府应当责令改正；拒不改正的，可以收取企业应当承担的职业教育经费，用于本地区的职业教育。

**第三十条** 省、自治区、直辖市人民政府按照教育法的有关规定决定开征的用于教育的地方附加费，可以专项或者安排一定比例用于职业教育。

**第三十一条** 各级人民政府可以将农村科学技术开发、技术推广的经费，适当用于农村职业培训。

**第三十二条** 职业学校、职业培训机构可以对接受中等、高等职业学校教育和职业培训的学生适当收取学费，对经济困难的学生和残疾学生应当酌情减免。收费办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

国家支持企业、事业组织、社会团体、其他社会组织及公民个人按照国家有关规定设立职业教育奖学金、贷学金，奖励学习成绩优秀的学生或者资助经济困难的学生。

**第三十三条** 职业学校、职业培训机构举办企业和从事社会服务的收入应当主要用于发展职业教育。

**第三十四条** 国家鼓励金融机构运用信贷手段，扶持发展职业教育。

**第三十五条** 国家鼓励企业、事业组织、社会团体、其他社会组织及公民个人对职业教育捐资助学，鼓励境外的组织和个人对职业教育提供资助和捐赠。提供的资助和捐赠，必须用于职业教育。

**第三十六条** 县级以上各级人民政府有关部门应当将职业教育教师的培养和培

训工作纳入教师队伍建设规划，保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。

职业学校和职业培训机构可以聘请专业技术人员、有特殊技能的人员和其他教育机构的教师担任兼职教师。有关部门和单位应当提供方便。

**第三十七条** 国务院有关部门、县级以上地方各级人民政府以及举办职业学校、职业培训机构的组织、公民个人，应当加强职业教育生产实习基地的建设。企业、事业组织应当接纳职业学校和职业培训机构学生和教师实习；对上岗实习的，应当给予适当的劳动报酬。

**第三十八条** 县级以上各级人民政府和有关部门应当建立、健全职业教育服务体系，加强职业教育教材的编辑、出版和发行工作。

## 第五章 附则

**第三十九条** 在职业教育活动中违反教育法规定的，应当依照教育法的有关规定给予处罚。

**第四十条** 本法自 1996 年 9 月 1 日起施行。

劳

动

保

险

工伤保险条例

中华人民共和国国务院令 第 375 号

《工伤保险条例》已经 2003 年 4 月 16 日国务院第 5 次常务会议讨论通过，现予公布，自 2004 年 1 月 1 日起施行。

总理 温家宝

二〇〇三年四月二十七日

## 工伤保险条例

### 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各类企业、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各类企业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。

有雇工的个体工商户参加工伤保险的具体步骤和实施办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**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** 国务院劳动保障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劳动保障行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

劳动保障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** 劳动保障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劳动保障行政部门会同国务院财政部门、卫生行政部门、安全生产监督管理部门制定，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** 国务院劳动保障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，及时会同国务院财政部门、卫生行政部门、安全生产监督管理部门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。

**第十一条** 工伤保险基金在直辖市和设区的市实行全市统筹，其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府确定。

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。具体办法由国务院劳动保障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、劳动能力鉴定以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。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，受到机动车事故伤害的；
- （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** 职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

- （一）因犯罪或者违反治安管理伤亡的；
- （二）醉酒导致伤亡的；
- （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，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，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，工伤职工或者其直系亲属、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劳动保障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劳动保障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劳动保障行政部门办理。

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；（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，劳动保障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，劳动保障行政部门应当受理。

**第十九条** 劳动保障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，劳动保障行政部门不再进行调查核实。

职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

**第二十条** 劳动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，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和该职工所在单位。

劳动保障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劳动保障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、工伤职工或者其直系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劳动保障行政部门、人事行政部门、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，工伤职工或者其直系亲属、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。

## 第五章 工伤保险待遇

**第二十九条** 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，由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门、药品监督管理部门等部门规定。

职工住院治疗工伤的，由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的 70% 发给住院伙食补助费；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的，所需交通、食宿费用由所在单位按照本单位职工因公出差标准报销。

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康复性治疗的费用，符合本条第三款规定的，从工伤保险基金支付。

**第三十条** 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。

**第三十一条** 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。

**第三十二条** 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%。

**第三十三条** 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 24 个月的本人工资，二级伤残为 22 个月的本人工资，三级伤残为 20 个月的本人工资，四级伤残为 18 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，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。

**第三十四条** 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 16 个月的本人工资，六级伤残为 14 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，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三十五条** 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 12 个月的本人工资，八级伤残为 10 个月的本人工资，九级伤残为 8 个月的本人工资，十级伤残为 6 个月的本人工资；

（二）劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，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。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三十六条** 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第二十九条、第三十条和第三十一条规定的工伤待遇。

**第三十七条** 职工因工死亡，其直系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劳动保障行政部门规定；

（三）一次性工亡补助金标准为 48 个月至 60 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。具体标准由统筹地区的人民政府根据当地经济、社会发展状况规定，报省、自治区、直辖市人民政府备案。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其直系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，其直系亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

**第三十八条** 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区劳动保障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。

**第三十九条** 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，按照本条例第三十七条职工因工死亡的规定处理。

**第四十条** 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；
- （四）被判刑正在收监执行的。

**第四十一条** 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，在破产清算时优先拨付依法应由单位支付的工伤保险待遇费用。

**第四十二条** 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。

**第四十三条** 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

**第四十四条** 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）为工伤职工或者其直系亲属免费提供咨询服务。

**第四十五条** 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。具体办法由国务院劳动保障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。

**第四十六条** 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。

**第四十七条** 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向劳动保障行政部门提出调整费率建议。

**第四十八条** 劳动保障行政部门、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。

**第四十九条** 劳动保障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。

第五十条 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。劳动保障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。

**第五十一条** 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。

**第五十二条** 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。

**第五十三条** 有下列情形之一的，有关单位和个人可以依法申请行政复议；对复议决定不服的，可以依法提起行政诉讼：

- (一) 申请工伤认定的职工或者其直系亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；
- (二) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；
- (三) 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；
- (四) 工伤职工或者其直系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

**第五十四条** 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，依法给予行政处分或者纪律处分。被挪用的基金由劳动保障行政部门追回，并入工伤保险基金；没收的违法所得依法上缴国库。

**第五十五条** 劳动保障行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予行政处分；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。

**第五十六条** 经办机构有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，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) 未按规定核定工伤保险待遇的;
- (三) 收受当事人财物的。

**第五十七条** 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, 由劳动保障行政部门责令改正; 医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

**第五十八条** 用人单位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。

用人单位、工伤职工或者其直系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; 情节严重, 构成犯罪的, 依法追究刑事责任。

**第五十九条** 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的, 由劳动保障行政部门责令改正, 并处 2 0 0 0 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, 由劳动保障行政部门责令改正; 未参加工伤保险期间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。

## 第八章 附 则

**第六十一条** 本条例所称职工, 是指与用人单位存在劳动关系 (包括事实劳动关系) 的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。

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 1 2 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 3 0 0 % 的, 按照统筹地区职工平均工资的 3 0 0 % 计算; 本人工资低于统筹地区职工平均工资 6 0 % 的, 按照统筹地区职工平均工资的 6 0 % 计算。

**第六十二条** 国家机关和依照或者参照国家公务员制度进行人事管理的事业单



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。具体办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院人事行政部门、财政部门规定。

其他事业单位、社会团体以及各类民办非企业单位的工伤保险等办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院人事行政部门、民政部门、财政部门等部门参照本条例另行规定，报国务院批准后施行。

**第六十三条** 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直系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直系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。具体办法由国务院劳动保障行政部门规定。

前款规定的伤残职工或者死亡职工的直系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直系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。

**第六十四条** 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。

## 社会保险费征缴监督检查办法

中华人民共和国劳动和社会保障部令

第 3 号

依据《社会保险费征缴暂行条例》（中华人民共和国国务院令 第 259 号），劳动和社会保障部制定了《社会保险费征缴监督检查办法》，现予发布施行。

部长 张左己

1999 年 3 月 19 日

**第一条** 为加强社会保险费征缴监督检查工作，规范社会保险费征缴监督检查行为，根据《社会保险费征缴暂行条例》（以下简称条例）和有关法律、法规规定，制定本办法。

**第二条** 对中华人民共和国境内的企业、事业单位、国家机关、社会团体、民办非企业单位、城镇个体工商户（以下简称缴费单位）实施社会保险费征缴监督检查适用本办法。

前款所称企业是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业和其他城镇企业。

**第三条** 劳动保障行政部门负责社会保险费征缴的监督检查工作，对违反条例和本办法规定的缴费单位及其责任人员，依法作出行政处罚决定，并可以按照条例规定委托社会保险经办机构进行与社会保险费征缴有关的检查、调查工作。

劳动保障行政部门的劳动保障监督机构具体负责社会保险费征缴监督检查和行政处罚，包括对缴费单位进行检查、调查取证、拟定行政处罚决定书、送达行政处罚决定书、拟定向人民法院申请强制执行行政处罚决定的申请书、受理群众举报等工作。

社会保险经办机构受劳动保障行政部门的委托，可以对缴费单位履行社会保险登记、缴费申报、缴费义务的情况进行调查和检查，发现缴费单位有瞒报、漏报和拖欠社会保险费等行为时，应当责令其改正。

**第四条** 劳动保障监察机构与社会保险经办机构应当建立按月相互通报制度。社会保险经办机构应当及时将需要给予行政处罚的缴费单位情况向劳动保障监察机构通报，劳动保障监督机构应当及时将查处违反规定的情况通报给社会保

险经办机构。

**第五条** 县级以上地方各级劳动保障行政部门对缴费单位监督检查的管辖范围，由省、自治区、直辖市劳动保障行政部门依照社会保险登记、缴费申报和缴费工作管理权限，制定具体规定。

**第六条** 社会保险费征缴监督检查应当包括以下内容：

（一）缴费单位向当地社会保险经办机构办理社会保险登记、变更登记或注销登记的情况；

（二）缴费单位向社会保险经办机构申报缴费的情况；

（三）缴费单位缴纳社会保险费的情况；

（四）缴费单位代扣代缴个人缴费的情况；

（五）缴费单位向职工公布本单位缴费的情况；

（六）法律、法规规定的其他内容。

**第七条** 劳动保障行政部门应当向社会公布举报电话，设立举报信箱，指定专人负责接待群众投诉；对符合受理条件的举报，应当于 7 日内立案受理，并进行调查处理，且一般应当于 30 日内处理结案。

第八条 劳动保障行政部门应当建立劳动保障年检制度，进行劳动保障年度检查，掌握缴费单位参加社会保险的情况；对违反条例规定的，应当责令其限期改正，并依照条例规定给予行政处罚。

第九条 劳动保障监察人员在执行监察公务和社会保险经办机构工作人员对缴费单位进行调查、检查时，至少应当由两人共同进行，并应当主动出示执法证件。

**第十条** 劳动保障监察人员执行监察公务和社会保险经办机构工作人员进行调查、检查时，行使下列职权：

（一）可以到缴费单位了解遵守社会保险法律、法规的情况；

（二）可以要求缴费单位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，询问有关人员，对缴费单位不能立即提供有关参加社会保险情况和资料的，可以下达劳动保障行政部门监督检查询问书；

（三）可以记录、录音、录像、照相和复制有关资料。

**第十一条** 劳动保障监察人员执行监察公务和社会保险经办机构工作人员进行调查、检查时，承担下列义务：

（一）依法履行职责，秉公执法，不得利用职务之便谋取私利；

（二）保守在监督检查工作中知悉的缴费单位的商业秘密；

（三）为举报人员保密。

**第十二条** 缴费单位有下列行为之一，情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以 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处以 5000 元以上 10000 元以下的罚款：

（一）未按规定办理社会保险登记的；

（二）在社会保险登记事项发生变更或者缴费单位依法终止后，未按规定到社会保险经办机构办理社会保险变更登记或者社会保险注销登记的；

（三）未按规定申报应当缴纳社会保险费数额的。

**第十三条** 对缴费单位有下列行为之一的，依照条例第十三条的规定，从欠缴之日起，按日加收万分之二的滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以 5000 元以上 20000 元以下罚款：

（一）因伪造、变造、故意毁灭有关帐册、材料造成社会保险费迟延缴纳的；

（二）因不设帐册造成社会保险费迟延缴纳的；

（三）因其他违法行为造成社会保险费迟延缴纳的。

**第十四条** 对缴费单位有下列行为之一的，应当给予警告，并可以处以 5000 元以下的罚款：

（一）伪造、变造社会保险登记证的；

（二）未按规定从缴费个人工资中代扣代缴社会保险费的；

（三）未按规定向职工公布本单位社会保险费缴纳情况的。

对上述违法行为的行政处罚，法律、法规另有规定的，从其规定。

**第十五条** 对缴费单位有下列行为之一的，应当给予警告，并可以处以 10000 元以下的罚款：

（一）阻挠劳动保障监察人员依法行使监察职权，拒绝检查的；

（二）隐瞒事实真相，谎报、瞒报，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

（三）拒绝提供与缴纳社会保险费有关的用人情况、工资表、财务报表等资料的；

（四）拒绝执行劳动保障行政部门下达的监督检查询问书的；

（五）拒绝执行劳动保障行政部门下达的限期改正指令书的；

（六）打击报复举报人员的；

（七）法律、法规及规章规定的其他情况。

对上述违法行为的行政处罚，法律、法规另有规定的，从其规定。

**第十六条** 本办法第十二条、第十三条的罚款均由缴费单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员个人支付，不得从单位报销。

**第十七条** 对缴费单位或者缴费单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员的罚款，必须全部上缴国库。

**第十八条** 缴费单位或者缴费单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员，对劳动保障行政部门作出的行政处罚决定不服的，可以于 15 日内，向上一级劳动保障行政部门或者同级人民政府申请行政复议。对行政复议决定不服的，可以自收到行政复议决定之日起 15 日内向人民法院提起行政诉讼。

行政复议和行政诉讼期间，不影响该行政处罚决定的执行。

**第十九条** 缴费单位或者缴费单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员，在 15 日内拒不执行劳动保障行政部门对其作出的行政处罚决定，又不向上一级劳动保障行政部门或者同级人民政府申请行政复议，或者对行政复议决定不服，又不向人民法院提起行政诉讼的，可以申请人民法院强制执行。

**第二十条** 劳动保障行政部门和社会保险经办机构的工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，给予责任人员行政处分。

**第二十一条** 本办法自发布之日起施行。

## 社会保险费征缴暂行条例

## 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 other 城镇企业及其职工，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 other 城镇企业及其职工，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 other 城镇企业及其职工，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** 本条例施行前已经参加社会保险的缴费单位, 应当自本条例施行之日起 6 个月内到当地社会保险经办机构补办社会保险登记, 由社会保险经办机构发给社会保险登记证件。

本条例施行前尚未参加社会保险的缴费单位应当自本条例施行之日起 30 日内, 本条例施行后成立的缴费单位应当自成立之日起 30 日内, 持营业执照或者登记证书等有关证件, 到当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构审核后, 发给社会保险登记证件。社会保险登记证件不得伪造、变造。社会保险登记证件的样式由国务院劳动保障行政部门制定。

**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百分之一百一十确定应缴数额; 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, 按日加收万分之二的滞纳金。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障基金财政专户。

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，依照本条例第九条的规定征缴；迟延缴纳的，由劳动保障行政部门或者税务机关依照第十二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。

# 住房公积金管理条例

(1999 年 4 月 3 日国务院令 第 262 号发布, 根据 2002 年 3 月 24 日《国务院关于修改〈住房公积金管理条例〉的决定》修订)

## 目录

第一章 总则

第二章 机构及其职责

第三章 缴存

第四章 提取和使用

第五章 监督

第六章 罚 则

第七章 附则

## 第一章 总则

**第一条** 为了加强对住房公积金的管理，维护住房公积金所有者的合法权益，促进城镇住房建设，提高城镇居民的居住水平，制定本条例。

**第二条** 本条例适用于中华人民共和国境内住房公积金的缴存、提取、使用、管理和监督。

本条例所称住房公积金，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体（以下统称单位）及其在职职工缴存的长期住房储金。

**第三条** 职工个人缴存的住房公积金和职工所在单位为职工缴存的住房公积金，属于职工个人所有。

**第四条** 住房公积金的管理实行住房公积金管理委员会决策、住房公积金管理中心运作、银行专户存储、财政监督的原则。

**第五条** 住房公积金应当用于职工购买、建造、翻建、大修自住住房，任何单位和个人不得挪作他用。

**第六条** 住房公积金的存、贷利率由中国人民银行提出，经征求国务院建设行政主管部门的意见后，报国务院批准。

**第七条** 国务院建设行政主管部门会同国务院财政部门、中国人民银行拟定住房公积金政策，并监督执行。

省、自治区人民政府建设行政主管部门会同同级财政部门以及中国人民银行分支机构，负责本行政区域内住房公积金管理法规、政策执行情况的监督。

## 第二章 机构及其职责

**第八条** 辖市和省、自治区人民政府所在地的市以及其他设区的市（地、州、盟），应当设立住房公积金管理委员会，作为住房公积金管理的决策机构。住房公积金管理委员会的成员中，人民政府负责人和建设、财政、人民银行等有关部门负责人以及有关专家占 1/3，工会代表和职工代表占 1/3，单位代表占 1/3。

住房公积金管理委员会主任应当由具有社会公信力的人士担任。

**第九条** 住房公积金管理委员会在住房公积金管理方面履行下列职责：

（一）依据有关法律、法规和政策，制定和调整住房公积金的具体管理措施，并监督实施；

- (二) 根据本条例第十八条的规定, 拟订住房公积金的具体缴存比例;
- (三) 确定住房公积金的最高贷款额度;
- (四) 审批住房公积金归集、使用计划;
- (五) 审议住房公积金增值收益分配方案;
- (六) 审批住房公积金归集、使用计划执行情况的报告。

**第十条** 直辖市和省、自治区人民政府所在地的市以及其他设区的市(地、州、盟)应当按照精简、效能的原则, 设立一个住房公积金管理中心, 负责住房公积金的管理运作。县(市)不设立住房公积金管理中心。

前款规定的住房公积金管理中心可以在有条件的县(市)设立分支机构。住房公积金管理中心与其分支机构应当实行统一的规章制度, 进行统一核算。

住房公积金管理中心是直属城市人民政府的不以营利为目的的独立的事业单位。

**第十一条** 住房公积金管理中心履行下列职责:

- (一) 编制、执行住房公积金的归集、使用计划;
- (二) 负责记载职工住房公积金的缴存、提取、使用等情况;
- (三) 负责住房公积金的核算;
- (四) 审批住房公积金的提取、使用;
- (五) 负责住房公积金的保值和归还;
- (六) 编制住房公积金归集、使用计划执行情况的报告;
- (七) 承办住房公积金管理委员会决定的其他事项。

**第十二条** 住房公积金管理委员会应当按照中国人民银行的有关规定, 指定受委托办理住房公积金金融业务的商业银行(以下简称受委托银行); 住房公积金管理中心应当委托受委托银行办理住房公积金贷款、结算等金融业务和住房公积金账户的设立、缴存、归还等手续。

住房公积金管理中心应当与受委托银行签订委托合同。

### 第三章 缴存

**第十三条** 住房公积金管理中心应当在受委托银行设立住房公积金专户。

单位应当到住房公积金管理中心办理住房公积金缴存登记, 经住房公积金管理中心审核后, 到受委托银行为本单位职工办理住房公积金账户设立手续。每个职工只能有一个住房公积金账户。

住房公积金管理中心应当建立职工住房公积金明细帐, 记载职工个人住房

公积金的缴存、提取等情况。

**第十四条** 新设立的单位应当自设立之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理住房公积金缴存登记,并自登记之日起 20 日内持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行为本单位职工办理住房公积金账户设立手续。

单位合并、分立、撤销、解散或者破产的,应当自发生上述情况之日起 30 日内由原单位或者清算组织到住房公积金管理中心办理变更登记或者注销登记,并自办妥变更登记或者注销登记之日起 20 日内持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行为本单位职工办理住房公积金账户转移或者封存手续。

**第十五条** 单位录用职工的,应当自录用之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理缴存登记,并持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。

单位与职工终止劳动关系的,单位应当自劳动关系终止之日起 30 日内到住房公积金管理中心办理变更登记,并持住房公积金管理中心的审核文件,到受委托银行办理职工住房公积金账户转移或者封存手续。

**第十六条** 职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。

单位为职工缴存的住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。

**第十七条** 新参加工作的职工从参加工作的第二个月开始缴存住房公积金,月缴存额为职工本人当月工资乘以职工住房公积金缴存比例。

单位新调入的职工从调入单位发放工资之日起缴存住房公积金,月缴存额为职工本人当月工资乘以职工住房公积金缴存比例。

**第十八条** 职工和单位住房公积金的缴存比例均不得低于职工上一年度月平均工资的 5%;有条件的城市,可以适当提高缴存比例。具体缴存比例由住房公积金管理委员会拟订,经本级人民政府审核后,报省、自治区、直辖市人民政府批准。

**第十九条** 职工个人缴存的住房公积金,由所在单位每月从其工资中代扣代缴。

单位应当于每月发放职工工资之日起 5 日内将单位缴存的和为职工代缴的住房公积金汇缴到住房公积金专户内,由受委托银行计入职工住房公积金账户。

**第二十条** 单位应当按时、足额缴存住房公积金,不得逾期缴存或者少缴。

对缴存住房公积金确有困难的单位,经本单位职工代表大会或者工会讨论通过,并经住房公积金管理中心审核,报住房公积金管理委员会批准后,可以降低缴存比例或者缓缴;待单位经济效益好转后,再提高缴存比例或者补缴

缴。

**第二十一条** 住房公积金自存入职工住房公积金账户之日起按照国家规定的利率计息。

**第二十二条** 住房公积金管理中心应当为缴存住房公积金的职工发放缴存住房公积金的有效凭证。

**第二十三条** 单位为职工缴存的住房公积金，按照下列规定列支：

- (一) 机关在预算中列支；
- (二) 事业单位由财政部门核定收支后，在预算或者费用中列支；
- (三) 企业在成本中列支。

#### 第四章 提取和使用

**第二十四条** 职工有下列情形之一的，可以提取职工住房公积金账户内的存储余额：

- (一) 购买、建造、翻建、大修自住住房的；
- (二) 离休、退休的；
- (三) 完全丧失劳动能力，并与单位终止劳动关系的；
- (四) 出境定居的；
- (五) 偿还购房贷款本息的；
- (六) 房租超出家庭工资收入的规定比例的。

依照前款第(二)、(三)、(四)项规定，提取职工住房公积金的，应当同时注销职工住房公积金账户。

职工死亡或者被宣告死亡的，职工的继承人、受遗赠人可以提取职工住房公积金账户内的存储余额；无继承人也无受遗赠人的，职工住房公积金账户内的存储余额纳入住房公积金的增值收益。

**第二十五条** 职工提取住房公积金账户内的存储余额的，所在单位应当予以核实，并出具提取证明。

职工应当持提取证明向住房公积金管理中心申请提取住房公积金。住房公积金管理中心应当自受理申请之日起 3 日内作出准予提取或者不准提取的决定，并通知申请人；准予提取的，由受委托银行办理支付手续。

**第二十六条** 缴存住房公积金的职工，在购买、建造、翻建、大修自住住房时，可以向住房公积金管理中心申请住房公积金贷款。

住房公积金管理中心应当自受理申请之日起 15 日内作出准予贷款或者不

准贷款的决定，并通知申请人；准予贷款的，由受委托银行办理贷款手续。

住房公积金贷款的风险，由住房公积金管理中心承担。

**第二十七条** 申请人申请住房公积金贷款的，应当提供担保。

**第二十八条** 住房公积金管理中心在保证住房公积金提取和贷款的前提下，经住房公积金管理委员会批准，可以将住房公积金用于购买国债。

住房公积金管理中心不得向他人提供担保。

**第二十九条** 住房公积金的增值收益应当存入住房公积金管理中心在受委托银行开立的住房公积金增值收益专户，用于建立住房公积金贷款风险准备金、住房公积金管理中心的管理费用和建设城市廉租住房的补充资金。

**第三十条** 住房公积金管理中心的管理费用，由住房公积金管理中心按照规定的标准编制全年预算支出总额，报本级人民政府财政部门批准后，从住房公积金增值收益中上交本级财政，由本级财政拨付。

住房公积金管理中心的管理费用标准，由省、自治区、直辖市人民政府建设行政主管部门会同同级财政部门按照略高于国家规定的事业单位费用标准制定。

## 第五章 监督

**第三十一条** 地方有关人民政府财政部门应当加强对本行政区域内住房公积金归集、提取和使用情况的监督，并向本级人民政府的住房公积金管理委员会通报。

住房公积金管理中心在编制住房公积金归集、使用计划时，应当征求财政部门的意见。

住房公积金管理委员会在审批住房公积金归集、使用计划和计划执行情况的报告时，必须有财政部门参加。

**第三十二条** 住房公积金管理中心编制的住房公积金年度预算、决算，应当经财政部门审核后，提交住房公积金管理委员会审议。

住房公积金管理中心应当每年定期向财政部门和住房公积金管理委员会报送财务报告，并将财务报告向社会公布。

**第三十三条** 住房公积金管理中心应当依法接受审计部门的审计监督。

**第三十四条** 住房公积金管理中心和职工有权督促单位按时履行下列义务：

- (一) 住房公积金的缴存登记或者变更、注销登记；
- (二) 住房公积金账户的设立、转移或者封存；
- (三) 足额缴存住房公积金。

**第三十五条** 住房公积金管理中心应当督促受委托银行及时办理委托合同约定的业务。

受委托银行应当按照委托合同的约定，定期向住房公积金管理中心提供有关的业务资料。

**第三十六条** 职工、单位有权查询本人、本单位住房公积金的缴存、提取情况，住房公积金管理中心、受委托银行不得拒绝。

职工、单位对住房公积金账户内的存储余额有异议的，可以申请受委托银行复核；对复核结果有异议的，可以申请住房公积金管理中心重新复核。受委托银行、住房公积金管理中心应当自收到申请之日起 5 日内给予书面答复。

职工有权揭发、检举、控告挪用住房公积金的行为。

## 第六章 罚 则

**第三十七条** 违反本条例的规定，单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金账户设立手续的，由住房公积金管理中心责令限期办理；逾期不办理的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款。

**第三十八条** 违反本条例的规定，单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。

**第三十九条** 住房公积金管理委员会违反本条例规定审批住房公积金使用计划的，由国务院建设行政主管部门会同国务院财政部门或者由省、自治区人民政府建设行政主管部门会同同级财政部门，依据管理职权责令限期改正。

**第四十条** 住房公积金管理中心违反本条例规定，有下列行为之一的，由国务院建设行政主管部门或者省、自治区人民政府建设行政主管部门依据管理职权，责令限期改正；对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分：

- (一) 未按照规定设立住房公积金专户的；
- (二) 未按照规定审批职工提取、使用住房公积金的；
- (三) 未按照规定使用住房公积金增值收益的；
- (四) 委托住房公积金管理委员会指定的银行以外的机构办理住房公积金金融业务的；
- (五) 未建立职工住房公积金明细账的；



(六) 未为缴存住房公积金的职工发放缴存住房公积金的有效凭证的;

(七) 未按照规定用住房公积金购买国债的。

**第四十一条** 违反本条例规定，挪用住房公积金的，由国务院建设行政主管部门或者省、自治区人民政府建设行政主管部门依据管理职权，追回挪用的住房公积金，没收违法所得；对挪用或者批准挪用住房公积金的人民政府负责人和政府有关部门负责人以及住房公积金管理中心负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依照刑法关于挪用公款罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任；尚不够刑事处罚的，给予降级或者撤职的行政处分。

**第四十二条** 住房公积金管理中心违反财政法规的，由财政部门依法给予行政处罚。

**第四十三条** 违反本条例规定，住房公积金管理中心向他人提供担保的，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。

**第四十四条** 国家机关工作人员在住房公积金监督管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分。

## 第七章 附则

**第四十五条** 住房公积金财务管理和会计核算的办法，由国务院财政部门商国务院建设行政主管部门制定。

**第四十六条** 本条例施行前尚未办理住房公积金缴存登记和职工住房公积金账户设立手续的单位，应当自本条例施行之日起 60 日内到住房公积金管理中心办理缴存登记，并到受委托银行办理职工住房公积金账户设立手续。

**第四十七条** 本条例自发布之日起施行。

劳

动

争

议

# 劳动争议仲裁委员会组织规则

1993 年 11 月 5 日劳部发【1993】300号

## 第一章 总 则

**第一条** 为保证劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）正确行使仲裁权，公正、及时处理劳动争议案件，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《条例》）第四十条制定本规则。

**第二条** 仲裁委员会是国家授权，依法独立处理劳动争议案件的专门机构。

**第三条** 地方各级劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构。

**第四条** 仲裁委员会处理劳动争议案件，实行仲裁员、仲裁庭制度。

**第五条** 未成立仲裁委员会的地方政府应按规定成立仲裁委员会。

**第六条** 地方各级仲裁委员会向同级人民政府负责并报告工作。

## 第二章 仲裁委员会及其办事机构

**第七条** 仲裁委员会由下列人员组成：

- （一）劳动行政主管部门的代表；
- （二）工会的代表；
- （三）政府指定的经济综合管理部门的代表。

仲裁委员会组成人数必须是单数。

仲裁委员会的组成不符合规定的，由政府予以调整。

**第八条** 仲裁委员会设主任一人，副主任一至二人，委员若干人。

仲裁委员会委员由组成仲裁委员会的三方组织各自选派，主任由同级劳动行政主管部门的负责人担任，副主任由仲裁委员会委员协商产生。

**第九条** 仲裁委员会委员的确认或更换，须报同级人民政府批准。

仲裁委员会委员有特殊情况确需委托本组织其他人员出席仲裁委员会会议的，应有委托书。

仲裁委员会召开会议决定有关事项应有三分之二以上的委员参加。

**第十条** 地方仲裁委员会具有下列职责：

- （一）负责处理本委员会管辖范围内的劳动争议案件；
- （二）聘任专职和兼职仲裁员，并对仲裁员进行管理；
- （三）领导和监督仲裁委员会办事机构和仲裁庭开展工作；
- （四）总结并组织交流办案经验。

**第十一条** 地方各级仲裁委员会处理劳动争议的管辖范围，由省、自治区、直辖

市人民政府依据《条例》确定。

**第十二条** 仲裁委员会办事机构在仲裁委员会领导下，负责劳动争议处理的日常工作，主要职责是：

- (一) 承办处理劳动争议案件的日常工作；
- (二) 根据仲裁委员会的授权，负责管理仲裁员，组织仲裁庭；
- (三) 管理仲裁委员会的文书、档案、印鉴；
- (四) 负责劳动争议及其处理方面的法律、法规及政策咨询；
- (五) 向仲裁委员会汇报、请示工作；
- (六) 办理仲裁委员会授权或交办的其他事项。

### 第三章 仲裁员与仲裁庭

**第十三条** 仲裁员包括专职仲裁员和兼职仲裁员。

**第十四条** 仲裁员资格经省级以上的劳动行政主管部门考核认定。取得仲裁员资格的方可在一个仲裁委员会担任专职或兼职仲裁员。

仲裁员资格证书和执行公务证书由国家统一监制。

**第十五条** 专职仲裁员由仲裁委员会从劳动行政主管部门专门从事劳动争议处理工作的人员中聘任。

兼职仲裁员由仲裁委员会从劳动行政主管部门或其他行政的人员、工会工作者、专家、学者和律师中聘任。

仲裁委员会成员均具有仲裁员资格，可由仲裁委员会聘为专职或兼职仲裁员。

**第十六条** 仲裁员应具备的基本条件：

- (一) 拥护党的路线、方针、政策，坚持四项基本原则；
- (二) 坚持原则。秉公执法，作风正派，勤政廉洁；
- (三) 具有一定的法律、劳动业务知识及分析、解决问题和独立办案的工作能力；
- (四) 从事劳动争议处理工作三年以上或从事与劳动争议处理工作有关的（劳动、人事、工会、法律等）工作五年以上，并经过专业培训；
- (五) 具有高中以上文化程度，身体健康，能坚持正常工作。

**第十七条** 兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁公务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，应征得其所在单位同意，所在单位应当给予支持。

**第十八条** 仲裁员在执行仲裁公务期间，由仲裁委员会给予适当办案补助，补助标准由省、自治区、直辖市自行确定。

**第十九条** 仲裁员的主要职责：

- (一) 接受仲裁委员会办事机构交办的劳动争议案件，参加仲裁庭；
- (二) 进行调查取证，有权向当事人及有关单位、人员进行调阅文件、档案，

询问证人、现场勘察、技术鉴定等与争议事实有关的调查;

- (三) 根据国家的有关法律、法规、规章及政策提出处理方案;
- (四) 对争议当事人双方进行调解工作, 促使当事人达成和解协议;
- (五) 审查申诉人的撤诉请求;
- (六) 参加仲裁庭合议, 对案件提出裁决意见;
- (七) 案件处理终结时, 填报《结案审批表》;
- (八) 及时做好调解、仲裁的文书工作及案卷的整理归档工作;
- (九) 宣传劳动法律、法规、规章、政策;
- (十) 对案件涉及的秘密和个人隐私应当保密。

**第二十条** 仲裁庭在仲裁委员会领导下处理劳动争议案件, 实行一案一庭制。仲裁庭由一名首席仲裁员、二名仲裁员组成。简单案件, 仲裁委员会可以指定一名仲裁员独任处理。

**第二十一条** 仲裁庭的首席仲裁员由仲裁委员会负责人或授权其办事机构负责人指定, 另两名仲裁员由仲裁委员会授权其办事机构负责人指定或由当事人各选一名, 具体办法由省、自治区、直辖市自行确定。

**第二十二条** 仲裁庭的书记员由仲裁委员会办事机构指定, 负责仲裁庭的记录工作, 并办理与仲裁庭有关的具体事项。

**第二十三条** 仲裁庭组成不符合规定的, 由仲裁委员会予以撤销, 重新组成仲裁庭。

#### 第四章 附 则

**第二十四条** 仲裁委员会的经费来源主要是仲裁费的收缴及财政等方面的补贴。仲裁委员会的经费应单独立帐, 专款专用。

**第二十五条** 仲裁委员会成员离任后, 其资格自行消失; 是仲裁员的, 由仲裁委员会予以解聘。

专职仲裁员工作调动后, 如本人愿意并具备条件的, 保留仲裁员资格, 可聘为兼职仲裁员。

已聘请的仲裁员, 不能胜任工作的, 仲裁委员会应予以解聘。

**第二十六条** 仲裁工作人员如有违反本规则的行为, 由所在单位根据情节轻重给予批评教育、行政处分; 是仲裁员的, 仲裁委员会可予以解聘, 有关部门可取消其仲裁员资格; 构成犯罪的, 由司法机关依法追究刑事责任。

**第二十七条** 本规则由劳动部负责解释。

**第二十八条** 本规则自颁发之日起施行。

## 企业劳动争议调解委员会组织及工作规则

1993年11月05日劳部发〔1993〕301号

## 第一章 总 则

**第一条** 为保障企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）及时、有效地开展工作，妥善处理劳动争议，根据《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》，制订本规则。

**第二条** 调解委员会是调解本企业劳动争议的组织。调解委员会的工作接受企业所在地地方工会（或行业工会）和地方劳动争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）的指导。

**第三条** 调解委员会依法调解企业与职工之间发生的下列劳动争议：

- （一）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；
- （二）因执行国家有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；
- （三）因履行劳动合同发生的争议；
- （四）法律、法规规定应当调解的其他劳动争议。

**第四条** 调解委员会的职责：

- （一）调解本企业内发生的劳动争议；
- （二）检查督促争议双方当事人履行调解协议；
- （三）对职工进行劳动法律、法规的宣传教育，做好劳动争议的预防工作。

**第五条** 调解委员会调解劳动争议应当遵循以下原则：

- （一）当事人自愿申请，依据事实及时调解；
- （二）对当事人在适用法律上一律平等；
- （三）同当事人民主协商；
- （四）尊重当事人申请仲裁和诉讼的权利。

**第六条** 企业调解委员会调解劳动争议未达成协议的，当事人可以自劳动争议发生之日起六个月内，向仲裁委员会申请仲裁。

## 第二章 调解组织

**第七条** 企业可以设立调解委员会。

设有分厂（或者分公司、分店）的企业，可以在总厂（总公司、总店）和分厂（分公司、分店）分别设立调解委员会。

**第八条** 调解委员会由下列人员组成：

- (一) 职工代表；
- (二) 企业代表；
- (三) 企业工会代表。

职工代表由职工代表大会（职〈员〉工大会，下同）推举产生；企业代表由企业法定代表人指定；企业工会代表由企业工会委员会指定。各方推举或指定的代表只能代表一方参加调解委员会。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与企业法定代表人协商确定。企业代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

没有成立工会组织的企业，调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

**第九条** 调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会。

**第十条** 调解委员会应建立必要的工作制度，做好调解的登记、档案管理和统计分析工作。

**第十一条** 调解委员会委员应当由具有一定劳动法律知识、政策水平和实际工作能力，办事公道、为人正派、密切联系群众的人员担任。

调解委员会委员调离本企业或需要调整时，应由原推选单位或组织按规定另行推举或指定。

调解委员会委员名单应报送地方总工会和地方仲裁委员会备案。

**第十二条** 兼职的调解委员会参加调解活动，需要占用生产或工作时间，企业应予以支持，并按正常出勤对待。

**第十三条** 企业应支持企业调解委员会的工作，并在物质上给予帮助。

调解委员会的活动经费由企业承担。

### 第三章 调解程序

**第十四条** 当事人申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起三十日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

**第十五条** 调解委员会接到调解申请后，应征询对方当事人的意见，对方当事人不愿调解的，应作好记录，在三日内以书面形式通知申请人。

调解委员会应在四日内作出受理或不受理申请的决定，对不受理的，应向

申请人说明理由。

对调解委员会无法决定是否受理的案件,由调解委员会主任决定是否受理。

**第十六条** 发生劳动争议的职工一方在三人以上,并有共同申诉理由的,应当推举代表参加调解活动。

**第十七条** 调解委员会按下列程序进行调解:

(一)及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实,调查应作笔录,并由调查人签名或盖章;

(二)调解委员会主任主持召开有争议双方当事人参加的调解会议,有关单位和个人可以参加调解会议协助调解,简单的争议,可由调解委员会指定一至二名调解委员进行调解;

(三)调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述,在查明事实、分清是非的基础上,依照有关劳动法律、法规,以及依照法律、法规制定的企业规章和劳动合同,公正调解;

(四)经调解达成协议的,制作调解协议书,双方当事人应自觉履行,协议书应写明争议双方当事人的姓名(单位、法定代表人)、职务、争议事项、调解结果及其他应说明的事项,由调解委员会主任(简单争议由调解委员会)以及双方当事人签名或盖章,并加盖调解委员会印章,调解协议书一式三份(争议双方当事人、调解委员会各一份);

(五)调解不成的,应作记录,并在调解意见书上说明情况,由调解委员会主任签名、盖章,并加盖调解委员会印章,调解意见书一式三份(争议双方当事人、调解委员会各一份)。

**第十八条** 调解委员会调解劳动争议,应当自当事人申请调解之日起三十日内结束。到期未结束的,视为调解不成。

**第十九条** 调解委员会成员有下列情形之一者,当事人有权以口头或书面形式申请,要求其回避:

- (一)是劳动争议当事人或者当事人近亲属的;
- (二)与劳动争议有利害关系的;
- (三)与劳动争议当事人有其他关系,可能影响公正调解的。

调解委员会对回避申请应及时作出决定,并以口头或书面形式通知当事人。调解委员会的回避由调解委员会主任决定;调解委员会主任的回避,由调解委员会集体研究决定。



#### 第四章 附则

**第二十条** 劳动争议当事人应遵守调解纪律，维护调解秩序，不得激化矛盾。在调解过程中故意伤害调解委员的，按照《中华人民共和国治安管理处罚条例》的有关规定处理；情节严重构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

**第二十一条** 本规则由劳动部负责解释。

**第二十二条** 本规则自颁发之日起施行。

## 中华人民共和国企业劳动争议处理条例

中华人民共和国国务院令 第 117 号

《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》已经一九九三年六月十一日国务院第五次常务会议通过，现予发布，自一九九三年八月一日起施行。

总理 李鹏

## 第一章 总 则

**第一条** 为了妥善处理企业劳动争议，保障企业和职工的合法权益，维护正常的生产经营秩序，发展良好的劳动关系，促进改革开放的顺利发展，制定本条例。

**第二条** 本条例适用于中华人民共和国境内的企业与职工之间的下列劳动争议：

- (一) 因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；
- (二) 因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；
- (三) 因履行劳动合同发生的争议；
- (四) 法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

**第三条** 企业与职工为劳动争议案件的当事人。

**第四条** 处理劳动争议，应当遵循下列原则：

- (一) 着重调解，及时处理；
- (二) 在查清事实的基础上，依法处理；
- (三) 当事人在适用法律上一律平等。

**第五条** 发生劳动争议的职工一方在三人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加调解或者仲裁活动。

**第六条** 劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，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。当事人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，可以向人民法院起诉。

劳动争议处理过程中，当事人不得有激化矛盾的行为。

## 第二章 企业调解

**第七条** 企业可以设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）。调解委员会负责调解本企业发生的劳动争议。调解委员会由下列人员组成：

- (一) 职工代表；
- (二) 企业代表；

(三) 企业工会代表。

职工代表由职工代表大会(或者职工大会,下同)推举产生;企业代表由厂长(经理)指定;企业工会代表由企业工会委员会指定。

调解委员会组成人员的具体人数由职工代表大会提出并与厂长(经理)协商确定,企业代表的人数不得超过调解委员会成员总数的三分之一。

**第八条** 调解委员会主任由企业工会代表担任。

调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。

**第九条** 没有成立工会组织的企业,调解委员会的设立及其组成由职工代表与企业代表协商决定。

**第十条** 调解委员会调解劳动争议,应当自当事人申请调解之日起三十日内结束;到期未结束的,视为调解不成。

**第十一条** 调解委员会调解劳动争议应当遵循当事人双方自愿原则,经调解达成协议的,制作调解协议书,双方当事人应当自觉履行;调解不成的,当事人在规定的期限内,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

### 第三章 仲 裁

**第十二条** 县、市、市辖区应当设立劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)。

**第十三条** 仲裁委员会由下列人员组成:

- (一) 劳动行政主管部门的代表;
- (二) 工会的代表;
- (三) 政府指定的经济综合管理部门的代表。

仲裁委员会组成人员必须是单数,主任由劳动行政主管部门的负责人担任。

劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构,负责办理仲裁委员会的日常事务。

仲裁委员会实行少数服从多数的原则。

**第十四条** 仲裁委员会处理劳动争议,实行仲裁员、仲裁庭制度。

**第十五条** 仲裁委员会可以聘任劳动行政主管部门或者政府其他有关部门的人员、工会工作者、专家学者和律师为专职的或者兼职的仲裁员。

兼职仲裁员与专职仲裁员在执行仲裁事务时享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时,所在单位应当给予支持。

**第十六条** 仲裁委员会处理劳动争议，应当组成仲裁庭。仲裁庭由三名仲裁员组成。

简单劳动争议案件，仲裁委员会可以指定一名仲裁员处理。

仲裁庭对重大的或者疑难的劳动争议案件的处理，可以提交仲裁委员会讨论决定；仲裁委员会的决定，仲裁庭必须执行。

**第十七条** 县、市、市辖区仲裁委员会负责本行政区域内发生的劳动争议。

设区的市的仲裁委员会和市辖区的仲裁委员会受理劳动争议案件的范围，由省、自治区人民政府规定。

**第十八条** 发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁委员会管辖地区的，由职工当事人工资关系所在地的仲裁委员会处理。

**第十九条** 当事人可以委托一至二名律师或者其他代理人代理参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，必须向仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当明确委托事项和权限。

**第二十条** 无民事行为能力的和限制民事行为能力的职工或者死亡的职工，可以由其法定代理人代为参加仲裁活动；没有法定代理人的，由仲裁委员会为其指定代理人代为参加仲裁活动。

**第二十一条** 当事人双方可以自行和解。

**第二十二条** 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仲裁委员会通知其参加仲裁活动。

**第二十三条** 当事人应当从知道或者应当知道其权利被侵害之日起六个月内，以书面形式向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前款规定的申请仲裁时效的，仲裁委员会应当受理。

**第二十四条** 当事人向仲裁委员会申请仲裁，应当提交申诉书，并按照被诉人数提交副本。申诉书应当载明下列事项：

（一）职工当事人的姓名、职业、住址和工作单位；企业的名称、地址和法定代表人人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实和理由；

（三）证据、证人的姓名和住址。

**第二十五条** 仲裁委员会应当自收到申诉书之日起七日内做出受理或者不予受理的决定。仲裁委员会决定受理的，应当自作出决定之日起七日内将申诉书的副本送达被诉人，并组成仲裁庭；决定不予受理的，应当说明理由。

被诉人应当自收到申诉书副本之日起十五日内提交答辩书和有关证据。被诉人

没有按时提交或者不提交答辩书的，不影响案件的审理。

仲裁委员会有权要求当事人提供或者补充证据。

**第二十六条** 仲裁庭应当于开庭的四日前，将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。当事人接到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，对申诉人按照撤诉处理，对被上诉人可以缺席裁决。

**第二十七条** 仲裁庭处理劳动争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使当事人双方自愿达成协议。协议内容不得违反法律、法规。

**第二十八条** 调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书自送达之日起具有法律效力。

调解未达成协议或者调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时裁决。

**第二十九条** 仲裁庭裁决劳动争议案件，实行少数服从多数的原则。不同意见必须如实笔录。

仲裁庭作出裁决后，应当制作裁决书，送达双方当事人。

**第三十条** 当事人对仲裁裁决不服的，自收到裁决书之日起十五日内，可以向人民法院起诉；期满不起诉的，裁决书即发生法律效力。

**第三十一条** 当事人对发生法律效力的调解书和裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

**第三十二条** 仲裁庭处理劳动争议，应当自组成仲裁庭之日起六十日内结束。案情复杂需要延期的，经报仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过三十日。

**第三十三条** 仲裁委员会在处理劳动争议时，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。

仲裁委员会之间可以委托调查。

仲裁委员会及其工作人员对调查劳动争议案件中涉及的秘密和个人隐私应当保密。

**第三十四条** 劳动争议当事人申请仲裁，应当按照国家有关规定交纳仲裁费。仲裁费包括案件受理费和处理费。收费的标准和办法由国务院劳动行政主管部门会同国务院财政行政主管部门和国务院物价行政主管部门规定。

**第三十五条** 仲裁委员会组成人员或者仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人有权以口头或者书面方式申请其回避：

- (一) 是劳动争议当事人或者当事人近亲属的；
- (二) 与劳动争议有利害关系的；

(三)与劳动争议当事人有其他关系,可能影响公正仲裁的。

**第三十六条** 仲裁委员会对回避申请应当及时做出决定,并以口头或者书面方式通知当事人。

#### 第四章 罚 则

**第三十七条** 当事人及有关人员在劳动争议处理过程中有下列行为之一的,仲裁委员会可以予以批评教育、责令改正;情节严重的,依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》有关规定处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

- (一)干扰调解和仲裁活动、阻碍仲裁工作人员执行公务的;
- (二)提供虚假情况的;
- (三)拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的;
- (四)对仲裁工作人员、仲裁参加人、证人、协助执行人,进行打击报复的。

**第三十八条** 处理劳动争议的仲裁工作人员在仲裁活动中,徇私舞弊、收受贿赂、滥用职权、泄露秘密和个人隐私的,由所在单位或者上级机关给予行政处分,是仲裁员的,仲裁委员会应当予以解聘;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

#### 第五章 附 则

**第三十九条** 国家机关、事业单位、社会团体与本单位工人之间,个体工商户与帮工、学徒之间,发生的劳动争议,参照本条例执行。

**第四十条** 仲裁委员会组织规则、办案规则由国务院劳动行政主管部门会同其他有关部门制定。

**第四十一条** 省、自治区、直辖市人民政府可以根据本条例制定实施办法。

**第四十二条** 本条例由国务院劳动行政主管部门负责解释。

**第四十三条** 本条例自一九九三年八月一日起施行。一九八七年七月三十一日国务院发布的《国营企业劳动争议处理暂行规定》同时废止。

## 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

(2001年3月22日最高人民法院审判委员会第1165次会议通过)  
法释〔2001〕14号

中华人民共和国最高人民法院公告

《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》已于 2001 年 3 月 22 日由最高人民法院审判委员会第 1165 次会议通过。现予公布，自 2001 年 4 月 30 日起施行。

二〇〇一年四月十六日

**第一条** 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的裁决，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理：

- (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费而发生的纠纷。

**第二条** 劳动争议仲裁委员会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，依法向人民法院起诉的，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。

**第三条** 劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第八十二条之规定，以当事人的仲裁申请超过六十日期限为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。

**第四条** 劳动争议仲裁委员会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，依法向人民法院起诉的，经审查，确属主体不适格的，裁定不予受理或者驳回起诉。

**第五条** 劳动争议仲裁委员会为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理。

**第六条** 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委员会申请仲裁。

**第七条** 劳动争议仲裁委员会仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服，依法向人民法院起诉的，裁定不予受理或者驳回起诉。

**第八条** 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。

**第九条** 当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉的一方当事人为原告，但对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。

当事人双方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。

**第十条** 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，对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。

**第十一条** 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向人民法院起诉的，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向人民法院起诉的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。

**第十二条** 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，依法向人民法院起诉的，应当将承包方和发包方作为当事人。

**第十三条** 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。

**第十四条** 劳动合同被确认为无效后，用人单位对劳动者付出的劳动，一般可参照本单位同期、同工种、同岗位的工资标准支付劳动报酬。

根据《劳动法》第九十七条之规定，由于用人单位的原因订立的无效合同，给劳动者造成损害的，应当比照违反和解除劳动合同经济补偿金的支付标准，赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

**第十五条** 用人单位有下列情形之一，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：

- (一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (二) 未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- (三) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (四) 拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- (五) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

**第十六条** 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，



人民法院应当支持。

根据《劳动法》第二十条之规定，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。

**第十七条** 劳动争议仲裁委员会作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法向人民法院起诉的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。

**第十八条** 劳动争议仲裁委员会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，依法向人民法院起诉的，仲裁裁决对提出起诉的劳动者不发生法律效力；对未提出起诉的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。

**第十九条** 用人单位根据《劳动法》第四条之规定，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，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

**第二十条** 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。

**第二十一条** 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力 的裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据《民事诉讼法》第二百一十七条之规定，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）适用法律确有错误的；

（三）仲裁员仲裁该案时，有徇私舞弊、枉法裁决行为的；

（四）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起诉。

## 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）

（2006年7月10日最高人民法院审判委员会第1393次会议通过）

法释〔2006〕6号

中华人民共和国 最高人民法院公告

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》已于 2006 年 7 月 10 日由最高人民法院审判委员会第 1393 次会议通过，现予公布，自 2006 年 10 月 1 日起施行。

二〇〇六年八月十四日

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，对人民法院审理劳动争议案件适用法律的若干问题补充解释如下：

**第一条** 人民法院审理劳动争议案件，对下列情形，视为劳动法第八十二条规定的“劳动争议发生之日”：

（一）在劳动关系存续期间产生的支付工资争议，用人单位能够证明已经书面通知劳动者拒付工资的，书面通知送达之日为劳动争议发生之日。用人单位不能证明的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

（二）因解除或者终止劳动关系产生的争议，用人单位不能证明劳动者收到解除或者终止劳动关系书面通知时间的，劳动者主张权利之日为劳动争议发生之日。

（三）劳动关系解除或者终止后产生的支付工资、经济补偿金、福利待遇等争议，劳动者能够证明用人单位承诺支付的时间为解除或者终止劳动关系后的具体日期的，用人单位承诺支付之日为劳动争议发生之日。劳动者不能证明的，解除或者终止劳动关系之日为劳动争议发生之日。

**第二条** 拖欠工资争议，劳动者申请仲裁时劳动关系仍然存续，用人单位以劳动者申请仲裁超过六十日为由主张不再支付的，人民法院不予支持。但用人单位能够证明劳动者已经收到拒付工资的书面通知的除外。

**第三条** 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，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，按照普通民事纠纷受理。

**第四条** 用人单位和劳动者因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或终止劳动关系经济补偿金产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

**第五条** 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、抵押物产生的争议，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续产生的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁

后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

**第六条** 劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法承担给予工伤保险待遇的争议，经劳动争议仲裁委员会仲裁后，当事人依法起诉的，人民法院应予受理。

**第七条** 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。

**第八条** 当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的预先支付劳动者部分工资或者医疗费用的裁决，向人民法院起诉的，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，劳动者依法向人民法院申请强制执行的，人民法院应予受理。

**第九条** 劳动者与起有字号的个体工商户产生的劳动争议诉讼，人民法院应当以营业执照上登记的字号为当事人，但应同时注明该字号业主的自然情况。

**第十条** 劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。

**第十一条** 劳动者和用人单位均不服劳动争议仲裁委员会的同一裁决，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。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。

**第十二条** 当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。

**第十三条** 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：

- (一) 向对方当事人主张权利；
- (二) 向有关部门请求权利救济；
- (三) 对方当事人同意履行义务。

申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作

出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。

**第十四条** 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。

**第十五条** 人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动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。

**第十六条** 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。

**第十七条** 当事人在劳动争议调解委员会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。

当事人在劳动争议调解委员会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，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。

**第十八条** 本解释自二〇〇六年十月一日起施行。本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释规定不一致的，以本解释的规定为准。

本解释施行后，人民法院尚未审结的一审、二审案件适用本解释。本解释施行前已经审结的案件，不得适用本解释的规定进行再审。

## 《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》 若干问题解释

一、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》（以下简称《条例》）第二条第（一）项的“辞退职工”是否指因违纪被辞退的职工？

答：“辞退职工”既包括因违纪被企业辞退的职工，也包括国家和地方劳动

法规规定的因其他原因予以辞退的职工。

**二、《条例》第二条第（一）项规定的因企业开除、除名、辞退职工发生的争议，职工一当事人申请仲裁时是否需要提供企业发给的通知书？**

答：企业开除、除名职工应发给通知书，辞退职工应发给证明书。职工对此不服，申请仲裁，应提供该通知书或证明书。如遇特殊情况，职工无法得到此类通知书，也可提供其它形式的书面材料（如旁证、自述），仲裁委员会应酌情决定其可否作为受理案件的依据。

**三、《条例》第二条第（二）项中的"工资、保险、福利、培训、劳动保护"分别包括哪些内容？**

答：这里的"工资"是指按照国家统计局规定应统计在职工工资总额中的各种劳动报酬，包括标准工资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴。"保险"是指社会保险，包括工伤保险、医疗保险、生育保险、失业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保险待遇。"福利"是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用，包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难补助费等。"培训"是指职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学校（职业技术学校、职工学校、技工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、进修班的培训及与其相关的培训合同、培训费用等。"劳动保护"是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度的规定，各项保障劳动安全与卫生的措施，女职工的劳动保护规定，未成年人的劳动保护规定等。

**四、《条例》第二条第（二）项中所说的"规定"，包括哪些内容？**

答：这里所说的规定包括法律、法规、规范性文件。

**五、《条例》第二条第（三）项规定的"因履行劳动合同发生的争议"具体包括哪些内容？**

答："因履行劳动合同发生的争议"包括因执行、变更、解除、终止劳动合同发生的争议。

**六、《条例》第二条和第三条中"职工"的含义是什么？**

答："职工"是指按照国家和地方法律，法规的规定，依法与企业确立劳动关系的劳动者。包括企业的管理人员、专业技术人员和工人以及外籍员工等全体人员。

**七、《条例》第五条中所说的"共同理由"是指什么？**

答：共同理由是指职工一方三人以上发生劳动争议后，基于同一事实经过

而且申请仲裁的理由相同。

**八、《条例》第十一条中的"期限"如何理解？**

答：《条例》第十一条中的"规定的期限"，就是指第二十三条规定的当事人申请仲裁的时效。

**九、省、自治区、直辖市是否可以设立劳动争议仲裁委员会？**

答：省、自治区、直辖市是否设立劳动争议仲裁委员会，由省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况自行决定。如设立劳动争议仲裁委员会，其受理范围及职责，亦由当地人民政府规定。已经设立劳动争议仲裁委员会的，应予保留。

**十、《条例》第十三条规定"劳动行政主管部门的劳动争议处理机构为仲裁委员会的办事机构"，其中"劳动争议处理机构"应如何理解？**

答：劳动行政主管部门的劳动争议处理机构是指劳动行政主管部门设立的劳动争议调解、仲裁业务管理机构，与同一级仲裁委员会的办事机构合署办公。

**十一、《条例》第十五条中的可以担任仲裁员的"工会工作者"是指哪些对象？**

答：可以担任仲裁员的"工会工作者"是指在各级地方工会、各行业工会内从事工会职能工作的人员。

**十二、《条例》第十六条规定可以由一名仲裁员处理简单劳动争议案件，这是否与仲裁庭处理争议的规定一致？**

答：《条例》第十六条规定仲裁庭由三名仲裁员组成。由于一名仲裁员处理劳动争议在职责、权限、程序上与仲裁庭基本一致，因此应理解为是仲裁庭的简易形式，与仲裁庭处理争议的规定是一致的。

**十三、自治州、盟、自治县、旗设立的劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件的范围如何确定？**

答：自治州、盟、自治县、旗设立的劳动争议仲裁委员会受理劳动争议案件的范围按《条例》第十七条的精神办理。

**十四、《条例》第十八条中"职工当事人工资关系所在地"应如何理解？**

答：是指向职工发放工资的单位所在地。

**十五、《条例》第二十条中提到的死亡职工的代理人如何确定？**

答：死亡职工没有法定代理人，因此按《条例》第二十条的规定，属于由仲裁委员会为其指定代理人的范围，应按照《民法通则》中有关"代理"的规定办理。仲裁委员会受理涉及死亡职工利益的仲裁申请时，应当为死亡职工指定代理人。指定的代理人应为职工的利益关系人。

**十六、《条例》第二十一条规定当事人双方可以自行和解。自行和解后，仲裁委员会受理的案件如何处理？**

答：当事人双方自行和解后，申请仲裁的当事人应当向仲裁委员会提出撤诉申请。仲裁委员会收到撤诉申请后，应制发仲裁决定书准予撤诉。

**十七、《条例》第二十五条规定“决定不予受理的，应当说明理由”。“说明理由”用什么形式？**

答：仲裁委员会对经审查不符合受理规定，决定不予受理的劳动争议案件，应当向申请仲裁的当事人发出不予受理通知书，通知书中应写明不予受理的理由。

**十八、对查无下落的当事人，如何送达仲裁文书？**

答：劳动争议仲裁委员会需要送达的仲裁文书，受送达人查无下落的，可以采用公告的形式，公告中应确定视为送达的期限，逾期即视为送达。

**十九、在规定的办案时间内，如遇特殊情况，致使劳动争议案件无法继续审理的，是否可以“中止”审理？**

答：仲裁庭在审理劳动争议过程中，如遇有特殊情况（如向上级单位请示等待答复、仲裁委员会之间委托调查、进行鉴定、当事人患病或因故不在本地而不能参加仲裁活动等不可抗力事由），致使劳动争议无法继续审理的，可以向仲裁委员会提出中止审理的理由和时间，经仲裁委员会批准后中止审理。规定的办案时间应扣除中止时间后合并计算。

**二十、《条例》第三十四条规定劳动争议当事人申请仲裁，应当按照国家的有关规定交纳仲裁费，是否应理解为仲裁费全部由申请仲裁人承担？**

答：《条例》第三十四条的意思是要求申请仲裁人按国家的有关规定交纳仲裁费。根据规定，仲裁费分为受理费和处理费。受理费由申请仲裁人预交，处理费由双方当事人预交。结案后，仲裁委员会根据案件处理结果，确定双方当事人实际承担的费用。

**二十一、《条例》第三十九条中“工人”包括哪些对象？**

答：包括与国家机关、事业单位、社会团体依法确立劳动关系的固定工人、合同制工人、临时工人等。

**二十二、《条例》第四十三条规定《条例》自一九九三年八月一日起施行。在受理争议时如何掌握？**

答：一九九三年八月一日以后发生的劳动争议，凡符合《条例》规定受理范围的，且仲裁申请人又在规定的六个月申诉时效内提出申诉的，仲裁委员会应予受理，并按《条例》的规定处理案件。一九九三年八月一日以前发生的劳

动争议，属于《国营企业劳动争议处理暂行规定》（以下简称《暂行规定》）受理范围的，如果仲裁申请人在《暂行规定》规定的申诉时效内提出申诉，仲裁委员会应予受理，并按《暂行规定》的程序处理，《暂行规定》没有规定的，按《条例》规定的程序处理；如果仲裁申请人在超过《暂行规定》规定的申诉时效后提出申诉，仲裁委员会则不予受理。一九九三年八月一日前发生的劳动争议，不属于《暂行规定》规定的受理范围，而属于《条例》规定的受理范围，只要当事人提出申诉不超过六个月的，仲裁委员会应予受理，并按《条例》规定程序处理。

## 劳动保障监察条例

中华人民共和国国务院令（第 4 2 3 号）

《劳动保障监察条例》已经 2 0 0 4 年 1 0 月 2 6 日国务院第 6 8 次常务会议通过，现予公布，自 2 0 0 4 年 1 2 月 1 日起施行。

总 理 温家宝



## 目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 劳动保障监察职责
- 第三章 劳动保障监察的实施
- 第四章 法律责任
- 第五章 附 则

### 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** 对企业和个体工商户（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、照相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 3 0 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 1 0 0 0 元以上 5 0 0 0 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 2 0 0 0 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 2 0 0 4 年 1 2 月 1 日起施行。

劳

动

就

业

## 劳动力市场管理规定

发文号: 劳动和社会保障部部长令第 10 号

颁布日期: 20001208

### 第一章 总则

**第一条** 为保护劳动者和用人单位的合法权益, 发展和规范劳动力市场, 促进就业, 根据劳动法和有关法律法规, 制定本规定。

**第二条** 劳动者求职与就业、用人单位招用人员、各类职业介绍机构从事职业



介绍活动，适用本规定。

**第三条** 各级劳动保障行政部门应当积极组织开展公共就业服务，促进发展多种类型职业介绍机构，为劳动者就业和用人单位招用人员服务。

任何组织和个人对违反本规定的行为有权检举和控告。

**第四条** 县级以上地方劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动力市场管理工作。

县级以上地方劳动保障行政部门可委托其所属的就业服务机构，具体办理本行政区域内的劳动力市场管理有关事务。

## 第二章 求职与就业

**第五条** 劳动者年满 16 周岁，有劳动能力且有就业愿望，符合法律规定条件，可凭本人身份证件和接受教育、培训的相关证明，通过职业介绍机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

劳动者就业前，应当接受必要的职业教育或职业培训。城镇初中毕业生就业前应参加劳动预备制培训。

**第六条** 在法定劳动年龄内，有劳动能力且有就业要求的城镇失业人员，应当进行失业登记。进行失业登记时，没有就业经历的失业人员，须持本人身份证件和证明原身份的有关证明；有就业经历的失业人员，还须持原单位出具的终止或者解除劳动关系的证明。

失业人员凭失业登记证明享受公共就业服务、就业扶持政策或按规定申领失业保险金。失业登记的具体程序和失业登记证明的样式，由省级劳动保障行政部门统一规定。

## 第三章 招用人员

**第七条** 用人单位招用人员，应当面向社会、公开招收、公平竞争、择优录用。

**第八条** 用人单位可以通过下列途径自主招用人员：

- (一) 委托职业介绍机构；
- (二) 参加劳动力交流洽谈活动；
- (三) 通过大众传播媒介刊播招聘信息；
- (四) 利用互联网进行网上招聘；
- (五) 法律、法规规定的其他途径。

**第九条** 用人单位委托职业中介机构招用人员时，应当出示单位介绍信、营业执照（副本）或其他法人登记文件、招用人员简章和经办人身份证件。

招用人员简章应包括用人单位基本情况、招用人数、职业工种、岗位要求、录用条件、劳动报酬、福利待遇、劳动保护等内容。

用人单位通过报刊、广播、电视等大众传播媒介发布招用人员广告，经当地劳动保障行政部门审核后，按国家有关规定办理。

用人单位应当接受当地劳动保障行政部门组织的空岗调查，并主动报告空岗情况。

**第十条** 禁止用人单位招用人员时有下列行为：

- （一）提供虚假招聘信息；
- （二）招用无合法证件的人员；
- （三）向求职者收取招聘费用；
- （四）向被录用人员收取保证金或抵押金；
- （五）扣押被录用人员的身份证等证件；
- （六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

**第十一条** 用人单位在招用职工时，除国家规定不适合从事的工种或者岗位外，不得以性别、民族、种族、宗教信仰为由拒绝录用或者提高录用标准。

**第十二条** 用人单位招用国家规定须持证上岗的技术工种人员，应按照《招用技术工种从业人员规定》执行。

**第十三条** 用人单位跨省招用人员和招用外籍人员、港澳台人员，依照国家有关规定办理。

**第十四条** 用人单位招用人员后，应当自录用之日起 30 日内，到当地劳动保障行政部门办理录用备案手续，并为被录用人员办理就业登记。

用人单位与职工终止或者解除劳动关系后，应当于 7 日内到当地劳动保障行政部门办理备案手续。

录用备案、就业登记和终止或解除劳动关系备案的具体办法，由省级劳动保障行政部门统一规定。

## 第四章 职业介绍

**第十五条** 职业介绍机构分为非营利性职业介绍机构和营利性职业介绍机构。

其中，非营利性职业介绍机构包括公共职业介绍机构和其他非营利性职业介绍机构。

本规定所称公共职业介绍机构，是指各级劳动保障行政部门举办，承担公共就业服务职能的公益性服务机构。公共职业介绍机构使用全国统一标识。

本规定所称其他非营利性职业介绍机构，是指由劳动保障行政部门以外的其他政府部门、企事业单位、社会团体和其他社会力量举办，从事非营利性职业介绍活动的服务机构。

本规定所称营利性职业介绍机构，是指由法人、其他组织和公民个人举办，从事营利性职业介绍活动的服务机构。

**第十六条** 开办职业介绍机构应当具备下列条件：

- (一) 有明确的业务范围、机构章程和管理制度；
- (二) 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数量的开办资金；
- (三) 有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；
- (四) 法律、法规规定的其他条件。

开办非营利性职业介绍机构的，应当在机构章程和管理制度中体现其非营利宗旨。

**第十七条** 职业介绍实行行政许可制度。开办职业介绍机构或其他机构开展职业介绍活动，须经劳动保障行政部门批准。

劳动保障行政部门接到开办职业介绍机构或其他机构开展职业介绍活动的申请后，应当自接到申请之日起 30 日内审理完毕。对符合条件的，应予以批准；不予批准的，应当说明理由。

各类职业介绍机构的审批权限和程序以及具体开办条件，由省级劳动保障行政部门统一规定。

劳动保障行政部门对经批准开办的职业介绍机构实行年度审验。

**第十八条** 开办非营利性职业介绍机构，须持劳动保障行政部门的批准文件，根据国家有关规定到相应的登记管理机关进行登记。属于事业单位的，应到机构编制管理机关办理事业单位登记或备案；属于民办非企业单位的，应到民政部门办理民办非企业单位登记。

开办营利性职业介绍机构，须持劳动保障行政部门的批准文件，到工商行政管理机关办理企业登记注册。

第十九条 职业介绍机构设立分支机构以及变更或者终止的，应到原审批部门和登记管理机关核准办理有关手续。

**第二十条** 职业介绍机构可以从事下列业务：

- (一) 为求职者介绍用人单位；
- (二) 为用人单位和居民家庭推荐求职者；

- (三) 开展职业指导、咨询服务;
- (四) 收集和发布职业供求信息;
- (五) 根据国家有关规定, 从事互联网职业信息服务;
- (六) 经劳动保障行政部门批准, 组织职业招聘洽谈会;
- (七) 具备相应资格的, 从事劳动力跨省流动就业中介服务;
- (八) 经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。

**第二十一条** 禁止职业介绍机构有下列行为:

- (一) 超出核准的业务范围经营;
- (二) 提供虚假信息;
- (三) 超标准收费;
- (四) 介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业;
- (五) 为无合法证照的用人单位或者无合法身份证件求职者进行职业介绍服务活动;
- (六) 以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业介绍活动;
- (七) 伪造、涂改、转让批准文件;
- (八) 以职业介绍为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

**第二十二条** 职业介绍机构工作人员实行持职业资格证书上岗制度。

**第二十三条** 公共职业介绍机构和其他非营利性职业介绍机构的有偿服务项目, 其收费标准实行政府指导价, 由省级劳动保障行政部门提出建议, 报同级价格主管部门确定。

营利性职业介绍机构的收费标准, 参照国家有关规定自主确定, 并接受当地物价部门监督。

**第二十四条** 职业介绍机构应当在服务场所明示合法证照、批准证书、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等, 并应接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

职业介绍机构应当按规定据实填报统计报表。

**第二十五条** 立外商投资职业介绍机构以及职业介绍机构从事境外就业中介服务的, 应当按照有关规定办理手续。

## 第五章 公共就业服务

**第二十六条** 本规定所称公共就业服务, 是指由各级劳动保障部门提供的公益性就业服务, 包括职业介绍、职业指导、就业训练、社区就业岗位开发服务和

其他服务内容。

**第二十七条** 直辖市和设区的市劳动保障行政部门应统筹管理本行政区域内公共职业介绍机构和公共就业服务工作。

**第二十八条** 公共职业介绍机构应当免费提供以下服务：

- (一) 向求职者和用人单位提供劳动保障政策法规咨询服务；
- (二) 向失业人员和特殊服务对象提供职业指导和职业介绍；
- (三) 推荐需要培训的失业人员和特殊服务对象参加免费或部分免费的培训；
- (四) 在服务场所公开发布当地岗位空缺信息、职业供求分析信息、劳动力市场工资指导价位信息和职业培训信息；
- (五) 办理失业登记，就业登记，录用和终止、解除劳动关系备案等事项；
- (六) 劳动保障行政部门指定的其他有关服务。

**第二十九条** 本规定所称特殊服务对象是指下列人员：

- (一) 残疾人；
- (二) 享受当地最低生活保障待遇的人员；
- (三) 退出现役的军人和随军家属；
- (四) 当地政府规定的其他就业困难人员或需特别照顾的人员。

**第三十条** 公共职业介绍机构经县级以上劳动保障行政部门批准，可以接受劳动者和用人单位的委托，从事劳动保障事务代理业务。在有条件的城市，劳动保障行政部门应当依托市、区公共职业介绍机构，建立综合性服务场所，集中为用人单位和劳动者提供服务。

**第三十一条** 公共职业介绍机构应当逐步实行计算机管理与服务，并实现各城市内就业服务、失业保险、就业培训信息的计算机联网。

省、自治区、直辖市和设区的市劳动保障行政部门，应当按照劳动保障部提出的统一规划和技术标准，分期分级建设劳动力市场信息网（就业服务和失业保险信息网）。其中，设区的市设立劳动力市场信息网网络中心，省、自治区设立劳动力市场信息网省级监测中心，劳动保障部设立劳动力市场信息网全国监测中心。网络中心和监测中心按有关规定管理和运行。

**第三十二条** 劳动保障行政部门应当鼓励和支持发展多种类型的职业培训机构，并定期提出计划，组织培训机构向失业人员和特殊服务对象提供免费或部分免费的培训。

**第三十三条** 公共职业介绍机构提供减免服务所需费用，劳动力市场信息网络建设和运行维护费用，以及对失业人员免费培训的补贴费用，按有关规定从各级财政安排的就业经费中列支。

对失业人员领取失业保险金期间接受职业培训、职业介绍的补贴,按有关规定从失业保险基金中支出。

各级劳动保障行政部门应根据财政部门的预算编制要求,编制本级就业经费年度预算,报同级财政部门审批后执行。

## 第六章 罚则

**第三十四条** 用人单位违反本规定第十条规定的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以1000元以下罚款;对当事人造成损害的,应承担赔偿责任。

**第三十五条** 用人单位违反本规定第十四条规定,未按期办理备案手续的,由劳动保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,处以1000元以下罚款。

**第三十六条** 违反本规定第十七条、第十八条规定,未经批准设立职业中介机构或未经批准从事职业介绍活动的,由劳动保障行政部门责令停止职业介绍活动,并可处以10000元以下罚款;有违法所得的,可处以不超过违法所得3倍的罚款,但最高不得超过30000元。

**第三十七条** 职业中介机构违反本规定第二十一条规定的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以10000元以下罚款;有违法所得的,可处以不超过违法所得3倍的罚款,但最高不得超过30000元;情节严重的,提请工商部门吊销其营业执照,或提请原登记管理机关办理撤销登记;对当事人造成损害的,应承担赔偿责任。

**第三十八条** 职业中介机构违反本规定第二十四条规定,未明示合法证照、批准证书、监督电话的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以1000元以下的罚款;未明示收费标准的,由劳动保障行政部门提请价格主管部门依据国家有关规定处罚。

## 第七章 附则

**第三十九条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应根据本规定第二十八条所列免费服务项目和本地经费落实情况,规定免费服务的实施步骤,报劳动保障部备案。

**第四十条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门可以根据本规定制定实施细则。

**第四十一条** 本规定自发布之日起施行。原劳动部1995年9月12日颁布

的《就业登记规定》和 1995 年 11 月 9 日颁布的《职业介绍规定》同时废止。

## 劳动就业服务企业管理规定

1990 年 11 月 22 日国务院令 第 66 号发布

### 第一章 总 则

**第一条** 为巩固和发展劳动就业服务企业，保障其合法权益，加强管理，促进城镇劳动就业工作的开展，制定本规定。

**第二条** 劳动就业服务企业是承担安置城镇待业人员任务、由国家和社会扶持、进行生产经营自救的集体所有制经济组织。

前款所称承担安置城镇待业人员任务，是指：

（一）劳动就业服务企业开办时，从业人员中百分之六十以上（含百分之六十）为城镇待业人员；

（二）劳动就业服务企业存续期间，根据当地就业安置任务和企业常年生产经

营情况按一定比例安置城镇待业人员。

本规定所称城镇待业人员，是指城镇居民中持有待业证明的未就过业的人员和曾就过业又失业的人员。

**第三条** 国家对劳动就业服务企业实行扶持政策，鼓励社会各方面依法扶持兴办各种形式的劳动就业服务企业。

各级人民政府及其行业主管部门应当重视和加强对劳动就业服务企业的领导，把巩固和发展劳动就业服务企业作为解决城镇就业问题的重要途径，将其纳入国民经济和社会发展规划，促进城镇劳动就业工作的开展。

**第四条** 国家对劳动就业服务企业给予下列税收优惠：

- （一）新开办的劳动就业服务企业免征所得税二至三年；
- （二）免税期满后，继续承担安置城镇待业人员任务并达到一定比例的，享受相应的减免税优惠；
- （三）适当调低劳动就业服务企业所得税的税率。

上述税收优惠的具体实施办法，由国家税务局商劳动部等有关部门制定。

**第五条** 国家在开办条件、物资供应、固定资产和流动资金贷款等方面对劳动就业服务企业予以支持和照顾。

**第六条** 国家保护劳动就业服务企业的合法权益。禁止任何机关和单位非法改变劳动就业服务企业的集体所有制性质、干预企业自主权和向企业平调或者摊派人力、物力和财力。

**第七条** 劳动就业服务企业必须贯彻执行国家的方针、政策和法律、法规，坚持社会主义方向，坚持以安置待业人员为主、安置效益和经济效益相结合的原则。

## 第二章 政府对劳动就业服务企业的管理

**第八条** 开办劳动就业服务企业，须经审批机关批准，并经同级工商行政管理机关核准登记，领取《企业法人营业执照》或者《营业执照》后始得经营。

前款所称审批机关批准是指：

- （一）有主办或者扶持单位的劳动就业服务企业，经主办或者扶持单位的主管部门审查同意，由同级劳动部门认定其劳动就业服务企业的性质；
- （二）待业人员自筹资金开办的劳动就业服务企业，由当地县（区）以上劳动部门批准。

劳动就业服务企业应当在核准登记的经营范围內从事生产经营活动。



**第九条** 各级人民政府的劳动部门对本地区劳动就业服务企业的职责是：

(一) 指导和监督劳动就业服务企业贯彻执行国家有关方针、政策和法律、法规；

(二) 制定劳动就业服务企业的地区发展规划；

(三) 根据国家有关规定，运用就业经费和生产扶持基金，推动劳动就业服务企业的发展，扩大其安置待业人员的能力；

(四) 开展技术培训，开辟物资渠道，组织技术咨询和信息交流，为劳动就业服务企业提供服务；

(五) 指导劳动部门所属的劳动就业服务企业的管理活动及其干部的管理和培养工作，开展评选先进集体和个人的活动；

(六) 省、自治区、直辖市（含计划单列市，下同）人民政府的劳动部门组织本地区的劳动就业服务企业开展产品评优、企业升级的工作。

各级劳动部门的就业服务机构，按照国务院和省、自治区、直辖市人民政府的规定，可以承担上款各项的有关具体工作。

**第十条** 各行业主管部门对本部门劳动就业服务企业的职责是：

(一) 指导和监督劳动就业服务企业贯彻执行国家有关方针、政策和法律、法规；

(二) 制定劳动就业服务企业的部门发展规划，协助企业筹措发展资金；

(三) 协调劳动就业服务企业与部门内各有关方面的关系；

(四) 开展技术培训，为劳动就业服务企业提供咨询，组织物资、生产、技术等信息交流；

(五) 帮助劳动就业服务企业进行新产品鉴定和科研成果鉴定；

(六) 指导本部门所属的劳动就业服务企业的干部管理和培养工作，开展评选先进集体和个人的活动。

### 第三章 主办或者扶持单位与劳动就业服务企业的关系

**第十一条** 企业、事业单位、机关、团体、部队等主办或者扶持单位（简称主办或者扶持单位，下同）对所主办或者扶持开办的劳动就业服务企业的职责是：

(一) 劳动就业服务企业开办时，为企业筹措开办资金，帮助企业办理审批和工商登记手续；

(二) 为劳动就业服务企业安置待业人员提供一定的生产经营条件；

(三) 协调劳动就业服务企业与各方面的关系；

(四)在劳动就业服务企业兴办初期,指导企业制定管理制度,任用、招聘或者组织民主选举企业的厂长(经理);

(五)尊重并维护劳动就业服务企业在人财物、产供销等方面的管理自主权;

(六)在平等互利、等价交换的原则基础上,同劳动就业服务企业开展生产经营和服务等方面的合作活动。

**第十二条** 主办或者扶持单位应当按照国家有关规定积极支持本单位职工到劳动就业服务企业担任生产经营和技术等方面的管理职务。

主办或者扶持单位的职工到劳动就业服务企业任职,应当逐步实行聘任制,由主办或者扶持单位、任职人员和劳动就业服务企业三方签订聘用合同。聘用合同应当以书面形式订立,其主要内容应当包括:

(一)聘用人员的职责;

(二)聘用人员的待遇;

(三)聘用期限;

(四)违约责任及其处理办法;

(五)三方认为应当规定的其他内容。

聘用合同一经依法订立即具法律约束力,三方均应当认真履行,不得擅自改变。

聘任期满后可以续聘。

聘用合同书应当报劳动就业服务企业主管部门和劳动部门备案。

**第十三条** 全民所有制的主办或者扶持单位的职工被劳动就业服务企业聘用后,仍保留其在原单位的全民所有制职工的身份和待遇。

聘用人员退休后回原单位领取退休金并享受退休人员的一切待遇。

**第十四条** 主办或者扶持单位对支持劳动就业服务企业的资金、设备等,应当坚持有偿使用原则:

(一)扶持资金(限于主办或者扶持单位的自有资金)可以作为借用款由劳动就业服务企业按双方约定分期归还,也可以依法作为投资参与劳动就业服务企业的利润分配;

(二)设备、工具等生产资料和厂房可以在合理作价的基础上由劳动就业服务企业一次或分期付清;主办或者扶持单位也可以采用出租形式,收取相当于折旧费的租金。

#### 第四章 劳动就业服务企业的内部管理

**第十五条** 劳动就业服务企业实行民主管理。除下列情况外,劳动就业服务企

业的内部管理按国家有关城镇集体所有制企业的法律、法规的规定执行：

(一)本规定第十一条(四)所规定的情况；

(二)以全民所有制企业为主办单位的劳动就业服务企业，其厂长(经理)人选可以由主办单位提出，由主办单位和劳动就业服务企业共同确定。厂长(经理)实行任期制。在厂长(经理)任期内，无法定理由，主办单位和劳动就业服务企业均不得擅自对厂长(经理)予以罢免或调动。

**第十六条** 劳动就业服务企业可以实行多种形式的生产经营责任制，但任何一种生产经营责任制均应当以安置待业人员作为责任制的一项重要内容。

**第十七条** 劳动就业服务企业应当按照灵活方便、合同管理、骨干稳定、合理流动的原则，自主选择用工形式。

从业人员在劳动就业服务企业工作期间应当计算工龄。

**第十八条** 劳动就业服务企业根据自身情况可以有条件地适当安排全民所有制主办单位的富余人员在本企业就业。安置富余人员应当由劳动就业服务企业同全民所有制主办单位双方签订安置合同，合同内容由双方商定。

**第十九条** 劳动就业服务企业可以根据国家有关规定和企业经济效益，自主地确定适合本企业具体情况的工资和奖金的分配形式和办法。

**第二十条** 劳动就业服务企业对职工个人出资可以实行付息或者分红的办法。企业盈利，按一定比例付息或者分红；企业亏损，在弥补亏损之前，不得付息或者分红。付息或者分红的比例不得超过国家规定的最高限额。

**第二十一条** 由待业人员自筹资金开办的劳动就业服务企业，在企业具备偿还能力时，可以逐步偿还个人出资。

**第二十二条** 劳动就业服务企业应当建立养老保险制度并逐步建立待业保险制度。保险基金提取办法和保险项目按国家有关规定执行。

**第二十三条** 劳动就业服务企业应当执行国家有关财务制度和财经纪律，健全财务管理，接受国家有关主管部门的指导和监督。

## 第五章 法律责任

**第二十四条** 违反本规定第八条的规定，以劳动就业服务企业名义进行活动的，由工商行政管理机关根据国家有关规定给予行政处罚。

**第二十五条** 任何机关和单位违反本规定第六条的规定，非法改变劳动就业服务企业的集体所有制性质，干预企业自主权的，其上级主管部门应当予以纠正；向劳动就业服务企业平调或者摊派人力、物力、财力的，必须予以赔偿。对负

有直接责任的主管人员和其他直接责任人员，由其主管部门根据情节轻重，给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第二十六条** 劳动就业服务企业违反本规定有关企业领导人员的产生、罢免程序规定的，其主管部门应当予以纠正，并追究直接责任人员的行政责任。

劳动就业服务企业的主管部门或者主办、扶持单位违反本规定有关劳动就业服务企业领导人员产生、罢免程序规定的，其上一级主管部门或者主办、扶持单位的主管部门应当予以纠正，并追究直接责任人员的行政责任。

## 第六章 附 则

**第二十七条** 除本规定有明文规定者外，劳动就业服务企业均应当执行国家有关城镇集体所有制企业的政策和法规。

**第二十八条** 省、自治区、直辖市人民政府和国务院各行业主管部门可以根据本规定并结合本地区、本部门的具体情况制定实施办法。

**第二十九条** 本规定由劳动部负责解释。

**第三十条** 本规定从发布之日起施行。

# 《就业服务与就业管理规定》

中华人民共和国劳动和社会保障部令 第 28 号

《就业服务与就业管理规定》已于 2007 年 10 月 30 日经劳动和社会保障部第 21 次部务会议通过，现予公布，自 2008 年 1 月 1 日起施行。

部长 田成平  
二〇〇七年十一月五日

## 第一章 总 则

**第一条** 为了加强就业服务和就业管理，培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业和用人单位招用人员提供服务，根据就业促进法等法律、行政法规，制定本规定。

**第二条** 劳动者求职与就业，用人单位招用人员，劳动保障行政部门举办的公共就业服务机构和经劳动保障行政部门审批的职业中介机构从事就业服务活动，适用本规定。

本规定所称用人单位，是指在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，以及招用与之建立劳动关系的劳动者的国家机关、事业单位、社会团体。

**第三条** 县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内的就业服务和就业管理工作。

## 第二章 求职与就业

**第四条** 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

**第五条** 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

**第六条** 劳动者依法享有自主择业的权利。劳动者年满 16 周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可凭本人身份证件，通过公共就业服务机构、职业中介机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

**第七条** 劳动者求职时，应当如实向公共就业服务机构或职业中介机构、用人单位提供个人基本情况以及应聘岗位直接相关的知识技能、工作经历、就业现状等情况，并出示相关证明。

**第八条** 劳动者应当树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力。

国家鼓励劳动者在就业前接受必要的职业教育或职业培训，鼓励城镇初高中毕业生在就业前参加劳动预备制培训。

国家鼓励劳动者自主创业、自谋职业。各级劳动保障行政部门应当会同有关部门，简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利和相应服务。

## 第三章 招用人员

**第九条** 用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。

**第十条** 用人单位可以通过下列途径自主招用人员：

- (一) 委托公共就业服务机构或职业中介机构；
- (二) 参加职业招聘洽谈会；
- (三) 委托报纸、广播、电视、互联网站等大众传播媒介发布招聘信息；

(四) 利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息;

(五) 其他合法途径。

**第十一条** 用人单位委托公共就业服务机构或职业中介机构聘用人员, 或者参加招聘洽谈会时, 应当提供招用人员简章, 并出示营业执照(副本)或者有关部门批准其设立的文件、经办人的身份证件和受用人单位委托的证明。

招用人员简章应当包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容, 以及法律、法规规定的其他内容。

**第十二条** 用人单位招用人员时, 应当依法如实告知劳动者有关工作内容、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。

用人单位应当根据劳动者的要求, 及时向其反馈是否录用的情况。

**第十三条** 用人单位应当对劳动者的个人资料予以保密。公开劳动者的个人资料信

和使用劳动者的技术、智力成果, 须经劳动者本人书面同意。

**第十四条** 用人单位招用人员不得有下列行为:

(一) 提供虚假招聘信息, 发布虚假招聘广告;

(二) 扣押被录用人员的居民身份证和其他证件;

(三) 以担保或者其他名义向劳动者收取财物;

(四) 招用未满 16 周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员;

(五) 招用无合法身份证件的人员;

(六) 以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

**第十五条** 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。

**第十六条** 用人单位在招用人员时, 除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外, 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。

用人单位录用女职工, 不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

**第十七条** 用人单位招用人员, 应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

**第十八条** 用人单位招用人员, 不得歧视残疾人。

**第十九条** 用人单位招用人员, 不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是, 经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前, 不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

用人单位招用人员, 除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁

止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

**第二十条** 用人单位发布的招聘人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。

**第二十一条** 用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，应当依法招用持相应工种职业资格证书的人员；招用未持相应工种职业资格证书人员的，须组织其在上岗前参加专门培训，使其取得职业资格证书后方可上岗。

**第二十二条** 用人单位招用台港澳人员后，应当按有关规定到当地劳动保障行政部门备案，并为其办理《台港澳人员就业证》。

**第二十三条** 用人单位招用外国人，应当在外国人入境前，按有关规定到当地劳动保障行政部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可招用。

用人单位招用外国人的岗位必须是有特殊技能要求、国内暂无适当人选的岗位，并且不违反国家有关规定。

#### 第四章 公共就业服务

**第二十四条** 县级以上劳动保障行政部门统筹管理本行政区域内的公共就业服务工作，根据政府制定的发展计划，建立健全覆盖城乡的公共就业服务体系。

公共就业服务机构根据政府确定的就业工作目标任务，制定就业服务计划，推动落实就业扶持政策，组织实施就业服务项目，为劳动者和用人单位提供就业服务，开展人力资源市场调查分析，并受劳动保障行政部门委托经办促进就业的相关事务。

**第二十五条** 公共就业服务机构应当免费为劳动者提供以下服务：

- (一) 就业政策法规咨询；
- (二) 职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；
- (三) 职业指导和职业介绍；
- (四) 对就业困难人员实施就业援助；
- (五) 办理就业登记、失业登记等事务；
- (六) 其他公共就业服务。

**第二十六条** 公共就业服务机构应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供以下服务：

- (一) 招聘用人指导服务；
- (二) 代理招聘服务；

- (三) 跨地区人员招聘服务;
- (四) 企业人力资源管理咨询等专业性服务;
- (五) 劳动保障事务代理服务;
- (六) 为满足用人单位需求开发的其他就业服务项目。

公共就业服务机构从事劳动保障事务代理业务, 须经县级以上劳动保障行政部门批准。

**第二十七条** 公共就业服务机构应当加强职业指导工作, 配备专(兼)职职业指导工作人员, 向劳动者和用人单位提供职业指导服务。

职业指导工作人员经过专业资格培训并考核合格, 获得相应的国家职业资格证书方可上岗。

公共就业服务机构应当为职业指导工作提供相应的设施和条件, 推动职业指导工作的开展, 加强对职业指导工作的宣传。

**第二十八条** 职业指导工作包括以下内容:

- (一) 向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询;
- (二) 帮助劳动者了解职业状况, 掌握求职方法, 确定择业方向, 增强择业能力;
- (三) 向劳动者提出培训建议, 为其提供职业培训相关信息;
- (四) 开展对劳动者个人职业素质和特点的测试, 并对其职业能力进行评价;
- (五) 对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等就业群体提供专门的职业指导服务;
- (六) 对大中专学校、职业院校、技工学校学生的职业指导工作提供咨询和服务;
- (七) 对准备从事个体劳动或开办私营企业的劳动者提供创业咨询服务;
- (八) 为用人单位提供选择招聘方法、确定用人条件和标准等方面的招聘用人指导;
- (九) 为职业培训机构确立培训方向和专业设置等提供咨询参考。

**第二十九条** 公共就业服务机构在劳动保障行政部门的指导下, 组织实施劳动力资源调查和就业、失业状况统计工作。

**第三十条** 公共就业服务机构应当针对特定就业群体的不同需求, 制定并组织实施专项计划。

公共就业服务机构应当根据服务对象的特点, 在一定时期内为不同类型的劳动者、就业困难对象或用人单位集中组织活动, 开展专项服务。



公共就业服务机构受劳动保障行政部门委托，可以组织开展促进就业的专项工作。

**第三十一条** 县级以上公共就业服务机构建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供一站式就业服务，并承担劳动保障行政部门安排的其他工作。

街道、乡镇、社区公共就业服务机构建立基层服务窗口，开展以就业援助为重点的公共就业服务，实施劳动力资源调查统计，并承担上级劳动保障行政部门安排的其他就业服务工作。

公共就业服务机构使用全国统一标识。

**第三十二条** 公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率。

公共就业服务机构应当加强内部管理，完善服务功能，统一服务流程，按照国家制定的服务规范和标准，为劳动者和用人单位提供优质高效的就业服务。公共就业服务机构应当加强工作人员的政策、业务和服务技能培训，组织职业指导人员、职业信息分析人员、劳动保障协理员等专业人员参加相应职业资格培训。

公共就业服务机构应当公开服务制度，主动接受社会监督。

**第三十三条** 县级以上劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当按照劳动保障信息化建设的统一规划、标准和规范，建立完善人力资源市场信息网络及相关设施。

公共就业服务机构应当逐步实行信息化管理与服务，在城市内实现就业服务、失业保险、就业培训信息共享和公共就业服务全程信息化管理，并逐步实现与劳动工资信息、社会保险信息的互联互通和信息共享。

**第三十四条** 公共就业服务机构应当建立健全人力资源市场信息服务体系，完善职业供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息、人力资源市场分析信息的发布制度，为劳动者求职择业、用人单位招用人员以及培训机构开展培训提供支持。

**第三十五条** 县级以上劳动保障行政部门应当按照信息化建设统一要求，逐步实现全国人力资源市场信息联网。其中，城市应当按照劳动保障数据中心建设的要求，实现网络和数据资源的集中和共享；省、自治区应当建立人力资源市场信息网省级监测中心，对辖区内人力资源市场信息进行监测；劳动保障部设立人力资源市场信息网全国监测中心，对全国人力资源市场信息进行监测和分析。

**第三十六条** 县级以上劳动保障行政部门应当对公共就业服务机构加强管理，定期对其完成各项任务情况进行绩效考核。

**第三十七条** 公共就业服务经费纳入同级财政预算。各级劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当根据财政预算编制的规定，依法编制公共就业服务年度

预算，报经同级财政部门审批后执行。

公共就业服务机构可以按照就业专项资金管理相关规定，依法申请公共就业服务专项扶持经费。

公共就业服务机构接受社会各界提供的捐赠和资助，按照国家有关法律法规管理和使用。

公共就业服务机构为用人单位提供的服务，应当规范管理，严格控制服务收费。确需收费的，具体项目由省级劳动保障行政部门会同相关部门规定。

**第三十八条** 公共就业服务机构不得从事经营性活动。

公共就业服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。

**第三十九条** 各级残疾人联合会所属的残疾人就业服务机构是公共就业服务机构的组成部分，负责为残疾劳动者提供相关就业服务，并经劳动保障行政部门委托，承担残疾劳动者的就业登记、失业登记工作。

## 第五章 就业援助

**第四十条** 公共就业服务机构应当制定专门的就业援助计划，对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。

本规定所称就业援助对象包括就业困难人员和零就业家庭。就业困难对象是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。零就业家庭是指法定劳动年龄内的家庭成员均处于失业状况的城市居民家庭。

对援助对象的认定办法，由省级劳动保障行政部门依据当地人民政府规定的就业援助对象范围制定。

**第四十一条** 就业困难人员和零就业家庭可以向所在地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。经街道、社区公共就业服务机构确认属实的，纳入就业援助范围。

**第四十二条** 公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度，通过落实各项就业扶持政策、提供就业岗位信息、组织技能培训等有针对性的就业服务和公益性岗位援助，对就业困难人员实施优先扶持和重点帮助。

在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。

**第四十三条** 公共就业服务机构应当建立零就业家庭即时岗位援助制度，通过拓宽公益性岗位范围，开发各类就业岗位等措施，及时向零就业家庭中的失业人员提供适当的就业岗位，确保零就业家庭至少有一人实现就业。

**第四十四条** 街道、社区公共就业服务机构应当对辖区内就业援助对象进行登

记，建立专门台账，实行就业援助对象动态管理和援助责任制度，提供及时、有效的就业援助。

## 第六章 职业中介服务

**第四十五条** 县级以上劳动保障行政部门应当加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

本规定所称职业中介机构，是指由法人、其他组织和公民个人举办，为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的经营性组织。

政府部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。

**第四十六条** 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。

禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者和用人单位的合法权益。

**第四十七条** 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动，须经劳动保障行政部门批准，并获得职业中介许可证。

经批准获得职业中介许可证的职业中介机构，应当持许可证向工商行政管理部门办理登记。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

职业中介许可证由劳动和社会保障部统一印制并免费发放。

**第四十八条** 设立职业中介机构应当具备下列条件：

- (一) 有明确的机构章程和管理制度；
- (二) 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；
- (三) 有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；
- (四) 法律、法规规定的其他条件。

**第四十九条** 设立职业中介机构，应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请，提交下列文件：

- (一) 设立申请书；
- (二) 机构章程和管理制度草案；
- (三) 场所使用权证明；
- (四) 注册资本（金）验资报告；
- (五) 拟任负责人的基本情况、身份证明；
- (六) 具备相应职业资格的专职工作人员的相关证明；
- (七) 法律、法规规定的其他文件。

**第五十条** 劳动保障行政部门接到设立职业中介机构的申请后，应当自受理申

请之日起 20 日内审理完毕。对符合条件的，应当予以批准；不予批准的，应当说明理由。

劳动保障行政部门对经批准设立的职业中介机构实行年度审验。

职业中介机构的具体设立条件、审批和年度审验程序，由省级劳动保障行政部门统一规定。

**第五十一条** 职业中介机构变更名称、住所、法定代表人等或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。

设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由拟设立分支机构所在地县级以上劳动保障行政部门审批。

**第五十二条** 职业中介机构可以从事下列业务：

- (一) 为劳动者介绍用人单位；
- (二) 为用人单位和居民家庭推荐劳动者；
- (三) 开展职业指导、人力资源管理咨询服务；
- (四) 收集和发布职业供求信息；
- (五) 根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；
- (六) 组织职业招聘洽谈会；
- (七) 经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。

**第五十三条** 职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

**第五十四条** 职业中介机构应当建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等，并接受劳动保障行政部门的监督检查。

**第五十五条** 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。

**第五十六条** 职业中介机构租用场地举办大规模职业招聘洽谈会，应当制定相应的组织实施办法和安全保卫工作方案，并向批准其设立的机关报告。

职业中介机构应当对入场招聘用人单位的主体资格真实性和聘用人员简章真实性进行核实。

**第五十七条** 职业中介机构为特定对象提供公益性就业服务的，可以按照规定给予补贴。可以给予补贴的公益性就业服务的范围、对象、服务效果和补贴办法，由省级劳动保障行政部门会同有关部门制定。

**第五十八条** 禁止职业中介机构有下列行为：

- (一) 提供虚假就业信息；
- (二) 发布的就业信息中包含歧视性内容；

- (三) 伪造、涂改、转让职业中介许可证;
- (四) 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务;
- (五) 介绍未满 16 周岁的未成年人就业;
- (六) 为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务;
- (七) 介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业;
- (八) 扣押劳动者的居民身份证和其他证件, 或者向劳动者收取押金;
- (九) 以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动;
- (十) 超出核准的业务范围经营;
- (十一) 其他违反法律、法规规定的行为。

**第五十九条** 县级以上劳动保障行政部门应当依法对经审批设立的职业中介机构开展职业中介活动进行监督指导, 定期组织对其服务信用和服务质量进行评估, 并将评估结果向社会公布。

县级以上劳动保障行政部门应当指导职业中介机构开展工作人员培训, 提高服务质量。

县级以上劳动保障行政部门对在诚信服务、优质服务和公益性服务等方面表现突出的职业中介机构和个人, 报经同级人民政府批准后, 给予表彰和奖励。

**第六十条** 设立外商投资职业中介机构以及职业中介机构从事境外就业中介服务的, 按照有关规定执行。

## 第七章 就业与失业管理

**第六十一条** 劳动保障行政部门应当建立健全就业登记制度和失业登记制度, 完善就业管理和失业管理。

公共就业服务机构负责就业登记与失业登记工作, 建立专门台帐, 及时、准确地记录劳动者就业与失业变动情况, 并做好相应统计工作。

就业登记和失业登记在各省、自治区、直辖市范围内实行统一的就业失业登记证(以下简称登记证), 向劳动者免费发放, 并注明可享受的相应扶持政策。

就业登记、失业登记的具体程序和登记证的样式, 由省级劳动保障行政部门规定。

**第六十二条** 劳动者被用人单位招用的, 由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者和与劳动者终止或者解除劳动合同关系, 应当到当地公共就业服务机构备案, 为劳动者办理就业登记手续。用人单位招用人员后, 应当于录用之日起 30 日内办理登记手续; 用人单位与职工终止或者解除劳动合同关系后, 应当于 15 日内办理登记手续。

劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。

就业登记的内容主要包括劳动者个人信息、就业类型、就业时间、就业单位以及订立、终止或者解除劳动合同情况等。就业登记的具体内容和所需材料由省级劳动保障行政部门规定。

公共就业服务机构应当对用人单位办理就业登记及相关手续设立专门服务窗口，简化程序，方便用人单位办理。

**第六十三条** 在法定劳动年龄内，有劳动能力，有就业要求，处于无业状态的城镇常住人员，可以到公共就业服务机构进行失业登记。其中，没有就业经历的城镇户籍人员，在户籍所在地登记；农村进城务工人员和其他非本地户籍人员在常住地稳定就业满 6 个月的，失业后可以在常住地登记。

**第六十四条** 劳动者进行失业登记时，须持本人身份证件和证明原身份的有关证明；有单位就业经历的，还须持与原单位终止、解除劳动关系或者解聘的证明。

登记失业人员凭登记证享受公共就业服务和就业扶持政策；其中符合条件的，按规定申领失业保险金。

登记失业人员应当定期向公共就业服务机构报告就业失业状况，积极求职，参加公共就业服务机构安排的就业培训。

**第六十五条** 失业登记的范围包括下列失业人员：

- (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；
- (三) 个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；
- (四) 承包土地被征用，符合当地规定条件的；
- (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、监外执行或解除劳动教养的；
- (七) 各地确定的其他失业人员。

**第六十六条** 登记失业人员出现下列情形之一的，由公共就业服务机构注销其失业登记：

- (一) 被用人单位录用的；
- (二) 从事个体经营或创办企业，并领取工商营业执照的；
- (三) 已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低工资标准的；
- (四) 已享受基本养老保险待遇的；
- (五) 完全丧失劳动能力的；
- (六) 入学、服兵役、移居境外的；

- (七) 被判刑收监执行或被劳动教养的;
- (八) 终止就业要求或拒绝接受公共就业服务的;
- (九) 连续 6 个月未与公共就业服务机构联系的;
- (十) 已进行就业登记的其他人员或各地规定的其他情形。

## 第八章 罚 则

**第六十七条** 用人单位违反本规定第十四条第(二)、(三)项规定的,按照劳动合同法第八十四条的规定予以处罚;用人单位违反第十四条第(四)项规定的,按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第(一)、(五)、(六)项规定的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。

**第六十八条** 用人单位违反本规定第十九条第二款规定,在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时,将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;对当事人造成损害的,应当承担赔偿责任。

**第六十九条** 违反本规定第三十八条规定,公共就业服务机构从事经营性职业中介活动向劳动者收取费用的,由劳动保障行政部门责令限期改正,将违法收取的费用退还劳动者,并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。

**第七十条** 违反本规定第四十七条规定,未经许可和登记,擅自从事职业中介活动的,由劳动保障行政部门或者其他主管部门按照就业促进法第六十四条规定予以处罚。

**第七十一条** 职业中介机构违反本规定第五十三条规定,未明示职业中介许可证、监督电话的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款;未明示收费标准的,提请价格主管部门依据国家有关规定处罚;未明示营业执照的,提请工商行政管理部门依据国家有关规定处罚。

**第七十二条** 职业中介机构违反本规定第五十四条规定,未建立服务台账,或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款。

**第七十三条** 职业中介机构违反本规定第五十五条规定,在职业中介服务不成功未向劳动者退还所收取的中介服务费的,由劳动保障行政部门责令改正,并可处以一千元以下的罚款。

**第七十四条** 职业中介机构违反本规定第五十八条第(一)、(三)、(四)、(八)

项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第七十五条** 用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。

第九章 附 则

**第七十六条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门可以根据本规定制定实施细则。

**第七十七条** 本规定自 2008 年 1 月 1 日起施行。劳动部 1994 年 10 月 27 日颁布的《职业指导办法》、劳动和社会保障部 2000 年 12 月 8 日颁布的《劳动力市场管理规定》同时废止。

## 私营企业劳动管理暂行规定

### 第一章 总 则

**第一条** 为了加强私营企业的劳动管理，保障经营者和职工的合法权益，促进私营企业健康发展，根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》和有关劳动法规，制定本规定。

**第二条** 私营企业必须严格执行国家的劳动政策和有关劳动管理的法律规定，建立健全劳动管理制度。

**第三条** 私营企业职工应当以积极的态度从事劳动，遵守劳动纪律和规章制度，完成生产和工作任务。

**第四条** 私营企业经营者不得打骂、虐待和侮辱职工。

**第五条** 本规定适用于城镇私营企业，农村私营企业可参照执行。



## 第二章 企业用工和劳动合同

**第六条** 私营企业享有用工自主权，可根据行业特点和生产经营的需要，确定职工数量，招用条件和考核办法。

私营企业用工，应当主要在城镇招收，并向当地劳动行政部门登记。不得招用在校学生，禁止使用未满十六周岁的童工。

**第七条** 私营企业用工必须按照平等自愿、协商一致的原则，以书面形式签订劳动合同，确定双方的权利、义务。劳动合同签订后，需经当地劳动行政部门鉴证并备案。

私营企业工会有权代表职工与企业签订集体合同。

**第八条** 劳动合同应包括下列内容：

- (一) 对职工劳动的质量和数量要求；
- (二) 合同期限；
- (三) 劳动条件；
- (四) 劳动报酬，保险和福利待遇；
- (五) 工作时间，休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 违反劳动合同应承担的责任；
- (八) 双方议定的其他事项。

**第九条** 私营企业因转产、调整生产项目，或者由于情况变化，经双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

变更后的劳动合同，需报当地劳动行政部门鉴证并备案。

**第十条** 在下列情况下，私营企业可解除劳动合同：

- (一) 录用后职工不符合用工条件的；
- (二) 职工患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作又无法安排其他工作的；
- (三) 按照国务院《关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》，属于应予辞退的；
- (四) 企业歇业、宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

**第十一条** 私营企业在下列情况下，不得解除劳动合同：

- (一) 劳动合同期限未满，又不符合第十条规定的；
- (二) 职工患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认的；
- (三) 职工患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女工在孕期、产假和哺乳期间的。

第十二条 在下列情况下，职工可以解除劳动合同：

- (一) 企业违反国家规定，无安全防护设施，劳动安全、卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的；
- (二) 企业无力或不按照劳动合同规定支付职工劳动报酬的；
- (三) 企业不履行劳动合同或者违反国家政策、法规，侵害职工合法权益的；
- (四) 职工本人有正当理由要求辞职的。

**第十三条** 私营企业职工被劳动教养，以及受刑事处罚的，劳动合同自行解除。

**第十四条** 私营企业或职工任何一方解除劳动合同，需提前十天通知对方，并办理解除劳动合同的手续，未办理手续而中止合同关系的一方应负法律责任。企业或职工任何一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，予以赔偿。

企业解除劳动合同，应征求本企业工会组织的意见。

企业解除劳动合同，应报当地劳动行政管理部门备案。

**第十五条** 私营企业因破产或歇业而解除劳动合同，经营者按工作每满一年（超过半年不满一年的按一年计算）发给职工一个月标准工资的辞退费，同时还应对合同期未了的职工发给合同期内的失业补偿费，其标准为：合同期未了的时间，每相差一年发给相当于本人标准工资一个月的补偿费。补偿费合计最高不超过十二个月本人标准工资。

### 第三章 工资待遇

**第十六条** 私营企业有权依照国家法律和有关政策确定企业的工资制度和工资形式。

企业应当每月按期发放工资。超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠职工本人工资额的 1% 赔偿职工损失。

**第十七条** 私营企业职工的最高工资不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件工人的最低工资水平。男女应同工同酬。

私营企业的工资标准由企业或职工代表或工会组织协商制定，并经当地劳动行政部门同意后实行。

**第十八条** 私营企业应当根据企业的生产发展，逐步提高职工的工资水平。

**第十九条** 私营企业除按国家规定交纳税金外，企业经营者和职工的收入超过国家规定限额的，必须照章缴纳个人收入调节税。

## 第四章 保险福利

**第二十条** 国家对私营企业职工退休养老，实行社会保险制度。企业按职工工资总额的百分之十五左右，职工按不超过本人工资的百分之三，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理局缴纳退休养老金。企业缴纳的退休养老基金在缴纳所得税前列支。

职工退休后，由社会保险机构依据其缴纳退休养老金数额多少和年限长短确定退休金标准，并按月支付。

**第二十一条** 私营企业职工参照《国营企业职工待业保险暂行规定》实行失业保险制度。

**第二十二条** 私营企业职工因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由企业支付。医疗终结，经市（县）医务劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由企业发给残废金。职工因工死亡或患职业病死亡，由企业发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费的标准，按照《劳动保险条例》和有关规定执行。

**第二十三条** 私营企业职工患病或非因工负伤，企业应按其工作时间长短给予三至六个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资百分之六十的病假工资。

**第二十四条** 私营企业女职工生育，按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

**第二十五条** 私营企业经营者应从利润中提取适当的职工福利基金，为职工举办集体福利事业。

## 第五章 劳动安全与卫生

**第二十六条** 私营企业必须执行国家有关劳动安全与卫生的法规、标准，采取劳动保护措施，改善劳动条件，建立安全生产规章制度，保证安全生产和职工健康，并接受劳动行政部门的监察和工会组织的监督。

**第二十七条** 企业经营者对企业的安全生产负有全面责任。企业对从事关系到人身健康、生命安全的行业或者工种的职工必须采取特殊保护措施，在保证职工安全和健康的前提下，组织生产经营活动。

**第二十八条** 私营企业生产经营场所和设施应符合国家规定的要求，各类设备

的安全卫生防护装置必须齐全，有关技术条件应符合国家标准。

**第二十九条** 私营企业在从事矿山及锅炉、压力容器、起重机械等危险性较大的生产设备的设计、制造、安装、维修作业时，必须按照国家有关规定，经审查取得相应资格证书后，才可报工商行政管理部门核发营业执照。

新建私营企业设计、竣工、投产时的安全卫生设施，应报请劳动行政部门审查验收；新设备、新工艺、新技术投产前，应组织进行技术鉴定，并请当地劳动行政部门参加。

**第三十条** 私营企业应对职工从事的作业进行正确有效的管理，进行安全教育和技术培训、制定安全操作规程。对从事特种作业职工，必须进行专业训练，并经劳动行政部门考核合格发证后持证上岗操作。

私营企业应有专人定期对生产场所，危险设备进行安全检查，消除事故隐患，纠正违章。

**第三十一条** 私营企业应当对从事有毒有害作业的职工定期实施体检及其它有利于职工健康的措施。

企业应当根据劳动生产需要，按照国家规定发给职工劳动保护用品。

企业应当做好女职工和未成年工（16～18周岁）的劳动保护工作，不得安排不适合他们从事劳动的工种。

从事有易燃、易爆和有毒有害作业的私营企业的厂（矿）长，必须经过安全培训，并经劳动行政部门考核发证，未经考核发证者，不得出任厂（矿）长。

**第三十二条** 私营企业发生职工因工伤亡事故、急性中毒、职业病以及锅炉压力容器设备损坏、矿山重大非伤亡事故时，应及时报告当地劳动行政部门和工会组织，并接受他们对事故的调查处理。

**第三十三条** 私营企业应实行每日不超过八小时工作制，因生产需要确需延长工作时间时，需经职工本人同意，并发给职工加班工资。日加班时间不得超过三小时，连续加班不得超过三天。连续加班，工时过长，影响职工身体健康的，工会可以提出意见，当地劳动部门有权予以制止，禁止安排未成年工、孕期、哺乳期女职工加班加点。

## 第六章 劳动争议

**第三十四条** 私营企业发生的劳动争议，双方当事人应及时协商解决。协商不能解决的，可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会可参照《国营企业处理劳动争议暂行规定》处理。

## 第七章 附则

**第三十五条** 私营企业应按照国家有关规定，向所在地劳动行政部门报送劳动工作的有关统计报表。

**第三十六条** 私营企业违反本规定，由劳动行政部门视其情节轻重，给予处罚、罚款，提请工商行政管理部门责令停业或吊销营业执照，直至追究刑事责任。

**第三十七条** 本规定由劳动部负责解释，并由各级劳动行政部门监督实施。

**第三十八条** 本规定自公布之日起施行。

# 职业指导办法

(劳部发[1994]434号)

**第一条** 为促进劳动者就业，规范和推动职业介绍工作，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，制定本办法。

**第二条** 职业指导的主要任务是向劳动者和用人单位提供咨询和服务，促其实现双向选择。

**第三条** 职业指导工作必须依法改进，并遵循公平、自愿的原则。

**第四条** 职业指导可采取个人面谈、集体座谈、报告会、授课、通讯联系等多种形式。

**第五条** 职业介绍机构应开展职业指导工作，配备专（兼职）职业指导工作人员，向劳动者和用人单位提供指导、咨询和服务。

就业训练机构应开设职业指导课程，配备专（兼）职教师，对参加就业与转业训练的劳动者开展职业指导。

**第六条** 职业指导工作包括以下内容：

- (一) 调查分析社会职业变动趋势和劳动力市场供求状况；
- (二) 开展对劳动者个人素质和特点的测试，并对其职业能力进行评价；

- (三)帮助劳动者了解职业状况,掌握求职方法,确定择业方向,增强择业能力;
- (四)向劳动者提出培训建议,并负责向就业训练机构推荐;
- (五)对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等特殊群体提供专门的职业指导服务;
- (六)指导用人单位选择招聘方法,确定用人条件和标准;
- (七)对从事个体劳动和开办私营企业的劳动者,提供开业和生产经营方面的咨询服务;
- (八)对就业训练机构的培训方向、训练规模和专业设置等,提供导向;
- (九)对在校学生的职业指导工作,提供咨询和服务。

**第七条** 职业指导工作人员应具备以下条件:

- (一)有较强的事业心、责任感,热爱职业指导工作;
- (二)熟悉有关劳动就业的法规与政策,掌握劳动力市场供求信息,了解职业分类和职业特征;
- (三)具有与职业指导工作相关的心理、教育、社会等学科知识;
- (四)在劳动部门工作两年以上,具有大专以上学历;
- (五)经过相应的业务资格培训并考核合格,持有劳动部门颁布的“职业指导资格证书”。

**第八条** 职业指导工作人员的职责范围:

- (一)宣传国家有关劳动就业的法律、法规和政策;
- (二)向劳动者和用人单位提供咨询需要内询服务,协调劳动力供求双方相互关系;
- (三)指导劳动者依法确定劳动关系,维护自身合法权益;
- (四)组织用人单位与求职的劳动者开展多种形式的交流;
- (五)负责与职业介绍、就业训练等方面的工作联系。

**第九条** 各级劳动就业服务机构应为职业指导工作提供相应的设施合条件,推动职业指导工作的开展,加强对职业指导工作的宣传。

**第十条** 本办法适用于劳动部门所属就业服务机构。非劳动部门就业服务机构开展职业指导工作参照本办法执行。

**第十一条** 各省、自治区、直辖市劳动部门可根据本办法制定实施细则,并报劳动部备案。

**第十二条** 本办法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

## 关于发布《社会福利企业招用残疾职工的暂行规定》的通知

社会福利企业是安置具有一定劳动能力的残疾人集中就业的具有社会福利性质的特殊企业。举办社会福利企业，不仅能有效的解决残疾人的就业问题，改善和提高社会特殊困难成员的生活水平，而且可以为国家创在财富，为社会保障事业增加积累，有利的促进社会的安定团结和精神文明建设。但是，多年来社会福利企业一直没有招用残疾职工的统一标准，形成了各行其是的局面。

为了进一步促进我国残疾人劳动就业工作，使其逐步标准化、规范化，并维护国家的整体利益，他发布《社会福利企业招用残疾职工的暂行规定》，望各地遵照执行。

附：

### 社会福利企业招用残疾职工的暂行规定

**第一条** 为了进一步促进残疾人的劳动就业工作，推动社会福利生产稳步、健康地发展，根据《中华人民共和国宪法》的有关规定，特制定本规定。

**第二条** 社会福利企业是安置具有一定劳动能力的残疾人集中就业的具有社会福利性质的特殊企业，必须认真作好招用残疾职工的工作。

**第三条** 社会福利企业招用残疾职工的原则是：面向社会，公开招收，全面考核，择优录用。

**第四条** 社会福利企业招用残疾职工，应逐步实行劳动合同制。

**第五条** 社会福利企业招用残疾职工，应充分考虑残疾人员的特殊情况，扬长避短，合理使用。

**第六条** 社会福利企业优先招用下列残疾人员：

1. 各类高等院校、中等专业学校、特殊教育学校、技工学校及残疾人职业培训学校的毕业生、结业生；
2. 社会各界有计划地举办的各类残疾人员职业培训班的毕业生、结业生；
3. 革命伤残军人和优抚对象中的残疾人员；
4. 具有特殊专长或技能的残疾人员。

**第七条** 凡男性十六至四十五周岁，女性十六至四十周岁，符合下列各项条件之一的残疾人，社会福利企业可以招用：

#### 1. 视力残疾者

指双眼或单眼视力障碍或视野缩小，难于从事一般人所能从事的工作、学习或其它活动者。

视力残疾包括：

- (1) 一级盲：好眼的最佳矫正视力低于 0.02；或视野半径小于 5 度。
- (2) 二级盲：好眼的最佳矫正视力等于或优于 0.02，而低于 0.05；或视野半径小于 10 度。
- (3) 一级低视力：好眼的最佳矫正视力等于或优于 0.05，而低于 0.1。
- (4) 二级低视力：好眼的最佳矫正视力等于或优于 0.1，而低于 0.3。
- (5) 一眼最佳矫正视力低于或等于 0.3，两眼最佳矫正视力之和低于 1.0。

#### 2. 听力、语言残疾者

听力残疾指双耳听力丧失或听觉障碍，听不到或听不真周围的声音；语言残疾指不能说话或语言障碍；因而均难以与一般人进行正常的语言交往。

听力语言残疾包括：

- (一) 听力和语言功能完全丧失（既聋又哑）；
- (二) 听力丧失，但能说话或构音不清（聋而不哑）；
- (三) 单纯语言障碍，包括失语、失音、构音不清或严重口吃。

听力残疾又分聋和重听两类，包括：



- (1) 一级聋: 语言频率平均听力损失等于或大于 91 分贝。
- (2) 二级聋: 语言频率平均听力损失 71 - 90 分贝。
- (3) 一级重听: 语言频率平均听力损失 56 - 70 分贝。
- (4) 二级重听: 语言频率平均听力损失 41 - 55 分贝。

### 3. 肢体残疾者

指四肢残缺或四肢、躯干麻痹、畸形, 导致人体运动系统不同程度的功能丧失或功能障碍者。可分为:

- (一) 上肢或下肢因外伤、病变而截除或先天性残缺;
- (二) 上肢或下肢因外伤、病变或发育异常所致的畸形或功能障碍;
- (三) 脊椎(包括颈椎)因外伤、病变或发育异常所致的畸形或功能障碍;
- (四) 中枢、周围神经因外伤、病变或发育异常所致的躯干或四肢的功能障碍。

包括:

- (1) 四肢在不同部位残缺, 或上肢残缺, 但借助器械能够补偿部分功能。
- (2) 偏瘫或双下肢截瘫, 但上肢及手尚保留部分功能。
- (3) 单肢或单肢以上功能障碍。
- (4) 脊椎(包括颈椎)强直; 驼背畸形大于 45 度, 脊椎侧凸大于 30 度。
- (5) 双下肢不等长, 差距大于 3 厘米。
- (6) 单侧拇指伴有食指(或中指)缺损, 或五指中任缺损三指。
- (7) 单侧仅保留足跟而失去足的其它部分。
- (8) 男性身高低于 1.3 米, 女性身高低于 1.2 米的侏儒。

### 4. 智力残疾者

指智力明显低于一般人的水平, 并显示出适应行为障碍的中、轻度智力残疾者。包括:

(1) 智商值(韦氏)在 35 - 49 之间。适应行为不完全, 实用技能不完全, 如生活能部分自理, 能从事简单的家务劳动; 在保护性的工厂中, 可从事一些简单劳动, 必要时需给以监护和指导; 具有初步的卫生和安全常识, 但阅读和计算能力很差; 对周围环境辨别能力差, 能以简单方式与人交往。

(2) 智商值(韦氏)在 50 - 70 之间。适应行为低于一般人的水平, 具有相当的实用技能, 如生活能够自理, 能承担一般的家务劳动或工作, 但缺乏技巧和创造性; 一般在指导下能适应社会; 经过特别教育, 可以获得一定的阅读和计算能力; 对周围环境有较好的辨别能力, 能比较恰当地与人交往。

**第八条** 有劳动能力的精神病残疾者, 经专科医生证明, 可以安排他们在专门的场所, 如: 精神病疗养院附设的康复车间, 工矿企业(包括乡镇企业)附设

的工疗车间和街道工疗站中进行力所能及的劳动。

**第九条** 社会福利企业招用残疾职工，一般需先经过职业或技能培训。目前尚具备对残疾人员进行职业或技能培训条件的地区，社会福利企业招收残疾人员后，必须对他们进行上岗前的技能训练。

**第十条** 社会福利企业招用残疾职工的工作，应由地方民政部门统一组织管理，并向当地劳动部门备案。

**第十一条** 社会福利企业招用残疾职工，必须坚持就近招用的原则。

**第十二条** 社会福利企业招用残疾人员，必须经指定医院作出残疾状况鉴定，民政主管部门核准。招用条件应严格按照本规定执行，严禁弄虚作假。

**第十三条** 本规定适用于各类全民和集体社会福利企业。

**第十四条** 各级民政部门可依据本规定，并结合当地实际情况制定具体办法。

**第十五条** 本规定由民政部负责解释。

**第十六条** 本规定自发布之日起施行。凡与本规定不符的各项规定，自本规定发布之日起自行废止。

## 境外就业中介管理规定

(2002年5月14日劳动和社会保障部、公安部、国家工商行政管理总局令第15号公布)

### 第一章 总则

**第一条** 为规范境外就业中介活动，维护境外就业人员合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和国务院有关规定，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于在中国境内从事境外就业中介活动的管理。

本规定所称境外就业，是指中国公民与境外雇主签订劳动合同，在境外提供劳动并获取劳动报酬的就业行为。

本规定所称境外就业中介，是指为中国公民境外就业或者为境外雇主在中国境内招聘中国公民到境外就业提供相关服务的活动。经批准，从事该项活动的机构为境外就业中介机构。

**第三条** 境外就业中介实行行政许可制度。未经批准及登记注册，任何单位和个人不得从事境外就业中介活动。

**第四条** 劳动保障部门负责境外就业活动的管理和监督检查。

公安机关负责境外就业中介活动出入境秩序的管理。

工商行政管理部门负责境外就业中介机构登记注册和境外就业中介活动市场经济秩序的监督管理。

## 第二章 中介机构的设立

**第五条** 从事境外就业中介活动应当具备以下条件：

- (一) 符合企业法人设立的条件；
- (二) 具有法律、外语、财会专业资格的专职工作人员，有健全的工作制度和工作人员守则；
- (三) 备用金不低于 50 万元；
- (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

**第六条** 申请从事境外就业中介活动的机构(以下简称申请机构)应当向其所在地的省级劳动保障行政部门提出申请,经初审同意并征得同级公安机关同意后,报劳动和社会保障部审批。劳动和社会保障部自收到申请之日起 60 日内做出答复。

新设境外就业中介机构报劳动和社会保障部审批前,应当到工商行政管理机关办理名称预先核准登记。劳动和社会保障部审查批准并抄送公安部后,向该机构颁发境外就业中介许可证(以下简称许可证)。

许可证自颁发之日起有效期为 3 年。

境外机构、个人及外国驻华机构不得在中国境内从事境外就业中介活动。

**第七条** 申请机构应当向审核机关提交以下文件材料：

- (一) 填写完整的境外就业中扑资格申请表；
- (二) 企业名称预先核准通知书；
- (三) 法定代表人或者拟任人选、主要工作；
- (四) 具有法定资格的验资机构出具的验资报告；
- (五) 机构章程及内部有关规章、制度；
- (六) 拟开展境外就业中介活动的行政区域和可行性报告；
- (七) 住所和经营场所使用证明；
- (八) 省级劳动保障行政部门认可的备用金存款证明；
- (九) 劳动和社会保障部规定的其他材料。

**第八条** 申请机构应当自领取许可证之日起 30 日内,到工商行政管理机关申请企业法人设立登记或者变更登记,并应当于设立登记或者变更登记核准之日起 10 日内,到所在地的省级劳动保障行政部门和公安机关备案。

### 第三章 经营和管理

**第九条** 境外就业中介机构依法从事下列业务：

- (一) 为中国公民提供境外就业信息、咨询；
- (二) 接受境外雇主的委托，为其推荐所需招聘人员；
- (三) 为境外就业人员进行出境前培训，并协助其办理有关职业资格证书公证等手续；
- (四) 协助境外就业人员办理出境所需要护照、签证、公证材料、体检、防疫注射等手续和证件；
- (五) 为境外就业人员代办社会保险；
- (六) 协助境外就业人员通过调解、仲裁、诉讼等程序维护其合法权益。

**第十条** 境外就业中介机构应当依法履行下列义务：

- (一) 核查境外雇主的合法开业证明、资信证明、境外雇主所在国家或者地区移民部门或者其他有关政府主管部门批准的招聘外籍人员许可证明等有关资料；
- (二) 协助、指导境外就业人员同境外雇主签订劳动合同，并对劳动合同的内容进行确认。

劳动合同内容应当包括合同期限、工作地点、工作内容、工作时间、劳动条件、劳动报酬、社会保险、劳动保护、休息休假、食宿条件、变更或者解除劳动合同的条件以及劳动争议处理、违约责任等条款。

**第十一条** 境外就业中介机构应当依法与境外就业人员签订境外就业中介服务协议书。协议书应当对双方的权利和义务、服务项目、收费标准、违约责任、赔偿条款等内容作出明确规定。

**第十二条** 境外就业中介机构应当将签订的境外就业中介服务协议书和经其确认的境外就业劳动合同报省级劳动保障行政部门备案。省级劳动保障行政部门在 10 日 内未提出异议的，境外就业中介机构可以向境外就业人员发出境外就业确认书。公安机关依据有关规定，凭境外就业确认书为境外就业人员办理出境证件。

**第十三条** 境外就业中介机构设立分支机构的，应当按照本规定第二章的规定办理申请审批、登记和备案手续。

**第十四条** 境外就业中介机构不得以承包、转包等方式交由其他未经批准的中介机构或者个人开展境外就业中介活动。

**第十五条** 境外就业中介机构不得组织非法出入境，不得组织中国公民到境外

从事中国法律所禁止的违法犯罪活动。

**第十六条** 发布有关境外就业中介服务广告，发布前必须经中介机构所在地省、自治区、直辖市工商行政管理局批准。无批准文件的，不得发布。

**第十七条** 境外就业中介机构可向境外就业人员或者境外雇主收取合理的中介服务费，并接受当地物价部门监督。

**第十八条** 境外就业中介机构应当在服务场所明示合法证照、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

**第十九条** 境外就业中介机构的名称、住所或者经营场所、法定代表人发生变更的，应当按照本规定规定的申办程序办理许可证变更，并凭新的许可证到原企业登记机关主管机关申请变更登记。其中，涉及名称变更的，应当在申请新的许可证时提交工商行政管理机关同意变更名称的证明文件。其他登记事项的变更，按照现行企业登记管理的有关规定办理。

**第二十条** 境外就业中介机构拟在许可证有效期届满后继续从事境外就业中介活动的，应当在许可证有效期届满前 90 日内，依照本规定规定的申办程序办理更换许可证手续。许可证有效期届满，境外就业中介机构未申请更换的，由劳动和社会保障部予以注销。

**第二十一条** 境外就业中介许可证实行年审制度。境外就业中介机构应当向所在地省级劳动保障行政部门提交上一年度经营情况以及其他相关材料。对审验不合格的境外就业中介机构，省级劳动保障行政部门应当报劳动和社会保障部，由劳动和社会保障部注销其许可证，并通报公安机关和工商行政管理机关。

**第二十二条** 境外就业中介机构在破产、解散前，应当以书面形式向省级劳动保障行政部门提出注销许可证申请和善后事宜处理措施，并办理注销许可证手续。

**第二十三条** 发证机关应当及时将注销境外就业中介机构经营资格的情况通报公安机关和工商行政管理机关。被注销资格的境外就业中介机构应当在收到被注销资格通知之日起 10 日内向发证机关缴还许可证，向原登记机关申请注销或者变更登记。

**第二十四条** 凡违反本规定被注销境外就业中介许可证的，其法定代表人和主要责任人 3 年内不得从事境外就业中介活动。

## 第四章 备用金

**第二十五条** 境外就业中介实行备用金制度。备用金用于因境外就业中介机构责任造成其服务对象合法权益受到损害时的赔偿及支付罚款、罚金。

**第二十六条** 境外就业中介机构按照规定将备用金存入省级劳动保障行政部门指定的国有商业银行中该境外就业中介机构的专门帐户，实行专款专用。

**第二十七条** 备用金及其利息由境外就业中介机构所在地省级劳动保障行政部门实行监管。未经监管部门的许可，任何单位和个人不得擅自动用备用金。

**第二十八条** 备用金及其利息归境外就业中介机构所有。境外就业中介机构破产、解散时，其备用金及其利息作为境外就业中介机构资产的一部分，按照有关规定处置。

**第二十九条** 境外就业中介机构无力按照仲裁机构的裁决或者人民法院的判决进行赔偿，或者无力支付罚款、罚金时，可以书面形式向备用金监管部门提出动用备用金及其利息的申请。境外就业中介机构拒不支付罚款、罚金，拒不执行仲裁机构或者人民法院的裁决或者判决的，由执行机关依法强制执行。

**第三十条** 备用金不足以补偿服务对象合法权益受到侵害造成的经济损失时，境外就业中介机构必须按照国家有关规定承担民事责任。

**第三十一条** 备用金被动用后低于本规定所规定数额时，境外就业中介机构应在 60 日内将备用金补足至规定数额，逾期未补足的，不得开展境外就业中介业务。

**第三十二条** 境外就业中介机构自行解散、破产或许可证被注销后，如 2 年内未发生针对该境外就业中介机构的投诉或者诉讼，可凭备用金监管部门开具的证明，到开户银行领取其备用金及其利息。

## 第五章 罚则

**第三十三条** 单位或者个人未经劳动保障行政部门批准和工商行政管理机关登记注册，擅自从事境外就业中介活动的，由劳动保障行政部门会同工商行政管理机关依法取缔、没收其经营物品和违法所得。因非法从事境外就业中介活动，给当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

**第三十四条** 境外就业中介机构违反本规定，有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，处以 10000 元以下罚款；有违法所得的，处以违法所得 3 倍以下但不超过 30000 元的罚款；对当事人造成损害的，应当

承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任；

(一)提供虚假材料骗领许可证的；

(二)以承包、转包等方式交由其他未经批准的中介机构或者个人开展境外就业中介活动的；

(三)拒不履行本规定第十条规定义务的；

(四)不与其服务对象签订境外就业中介服务协议书的；

(五)逾期未补足备用金而开展境外就业中介业务的；

(六)违反本规定，严重损害境外就业人员合法权益的。

**第三十五条** 违反本规定第十二条规定，未将境外就业中介服务协议书和劳动合同备案的，由劳动保障行政部门处以 1000 元以下罚款。

**第三十六条** 境外就业中介机构在中介活动中为他人编造情况和提供假证明，骗取出入境证件，没有违法所得的，由县级以上公安机关处以 10000 元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并可处以违法所得 3 倍以下但不超过 30000 元的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第三十七条** 境外就业中介机构违反工商管理法规，由工商管理机关依法查处。对未经批准发布境外就业中介服务广告的，由工商管理机关责令停止发布，没有违法所得的，处以 10000 元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并可处以违法所得 3 倍以下但不超过 30000 元的罚款。

## 第六章 附则

**第三十八条** 境外就业中介资格申请表、境外就业中介许可证由劳动和社会保障部统一制定。

**第三十九条** 本规定实施前已领取境外就业中介许可证的，应当自本规定实施之日起 90 日内重新申请许可证和登记注册。

第四十条 劳动和社会保障部及时向社会公布获得或者被注销许可证的境外就业中介机构名单。

**第四十一条** 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门可以会同同级公安机关、工商管理机关根据本规定制定实施办法，并报劳动和社会保障部、公安部、国家工商管理总局备案。

**第四十二条** 为内地公民到香港、澳门特别行政区和台湾地区就业提供中介服务活动，不适用本规定。

**第四十三条** 本规定自 2002 年 7 月 1 日起施行。原劳动部 1992 年 11 月 14 日

## 外国人在中国就业管理规定

1996年1月22日劳动部、公安部、外交部、外经贸部发布

### 第一章 总 则

**第一条** 为加强外国人在中国就业的管理，根据有关法律、法规的规定，制定本规定。

**第二条** 本规定所称外国人，指依照《中华人民共和国国籍法》规定不具有中国国籍的人员。本规定所称外国人在中国就业，指没有取得定居权的外国人在中国境内依法从事社会劳动并获取劳动报酬的行为。

**第三条** 本规定适用于在中国境内就业的外国人和聘用外国人的用人单位。本规定不适用于外国驻华使、领馆和联合国驻华代表机构、其他国际组织中享有外交特权与豁免的人员。

**第四条** 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门及其授权的地市级劳动行政部门负责外国人在中国就业的管理。



## 第二章 就业许可

**第五条** 用人单位聘用外国人须为该外国人申请就业许可，经获准并取得《中华人民共和国外国人就业许可证书》（以下简称许可证书）后方可聘用。

**第六条** 用人单位聘用外国人从事的岗位应是有特殊需要，国内暂缺适当人选，且不违反国家有关规定的岗位。用人单位不得聘用外国人从事营业性文艺演出，但符合本规定第九条第三项规定的人员除外。

**第七条** 外国人在中国就业须具备下列条件：

- (一) 年满 18 周岁，身体健康；
- (二) 具有从事其工作所必须的专业技能和相应的工作经历；
- (三) 无犯罪记录；
- (四) 有确定的聘用单位；
- (五) 持有有效护照或能代替护照的其他国际旅行证件（以下简称代替护照的证件）。

**第八条** 在中国就业的外国人应持职业签证入境（有互免签证协议的，按协议办理），入境后取得《外国人就业证》（以下简称就业证）和外国人居留证件，方可在中国境内就业。

未取得居留证件的外国人（即持 F、L、C、G 字签证者）、在中国留学、实习的外国人及持职业签证外国人的随行家属不得在中国就业。特殊情况，应由用人单位按本规定规定的审批程序申领许可证书，被聘用的外国人凭许可证书到公安机关改变身份，办理就业证、居留证后方可就业。

外国驻中国使、领馆和联合国系统、其他国际组织驻中国代表机构人员的配偶在中国就业，应按《中华人民共和国外交部关于外国驻中国使领馆和联合国系统组织驻中国代表机构人员的配偶在中国任职的规定》执行，并按本条第二款规定的审批程序办理有关手续。

许可证书和就业证由劳动部统一制作。

**第九条** 凡符合下列条件之一的外国人可免办就业许可和就业证：

(一) 由我国政府直接出资聘请的外籍专业技术和管理人员，或由国家机关和事业单位出资聘请，具有本国或国际权威技术管理部门或行业协会确认的高级技术职称或特殊技能资格证书的外籍专业技术和管理人员，并持有外国专家局签发的《外国专家证》的外国人；

(二) 持有《外国人在中华人民共和国从事海上石油作业工作准证》从事海上石油作业、不需登陆、有特殊技能的外籍劳务人员；

(三)经文化部批准持《临时营业演出许可证》进行营业性文艺演出的外国人。

**第十条** 凡符合下列条件之一的外国人可免办许可证书，入境后凭职业签证及有关证明直接办理就业证：

(一)按照我国与外国政府间、国际组织间协议、协定，执行中外合作交流项目受聘来中国工作的外国人；

(二)外国企业常驻中国代表机构中的首席代表、代表。

### 第三章 申请与审批

**第十一条** 用人单位聘用外国人，须填写《聘用外国人就业申请表》（以下简称申请表），向其与劳动行政主管部门同级的行业主管部门（以下简称行业主管部门）提出申请，并提供下列有效文件：

- (一)拟聘用外国人履历证明；
- (二)聘用意向书；
- (三)拟聘用外国人原因的报告；
- (四)拟聘用的外国人从事该项工作的资格证明；
- (五)拟聘用的外国人健康状况证明；
- (六)法律、法规规定的其他文件。

行业主管部门应按照本规定第六条、第七条及有关法律、法规的规定进行审批。

**第十二条** 经行业主管部门批准后，用人单位应持申请表到本单位所在地区的省、自治区、直辖市劳动行政部门或其授权的地市级劳动行政部门办理核准手续。省、自治区、直辖市劳动行政部门或授权的地市级劳动行政部门应指定专门机构（以下简称发证机关）具体负责签发许可证书工作。发证机关应根据行业主管部门的意见和劳动力市场的需求状况进行核准，并在核准后向用人单位签发许可证书。

**第十三条** 中央级用人单位、无行业主管部门的用人单位聘用外国人，可直接到劳动行政部门发证机关提出申请和办理就业许可手续。

外商投资企业雇佣外国人，无须行业主管部门审批，可凭合同、章程、批准证书、营业执照和本规定第十一条所规定的文件直接到劳动行政部门发证机关申领许可证书。

**第十四条** 获准聘用外国人的用人单位，须由被授权单位向拟聘用的外国人发

出通知签证函及许可证书，不得直接向拟聘用的外国人发出许可证书。

**第十五条** 获准来中国就业的外国人，应凭劳动部签发的许可证书、被授权单位的通知函电及本国有效护照或能代替护照的证件，到中国驻外使、领馆、处申请职业签证。

凡符合本规定第九条第一项规定的人员，应凭被授权单位的通知函电申请职业签证；凡符合第九条第二项规定的人员，应凭中国海洋石油总公司签发的通知函电申请职业签证；凡符合第九条第三项规定的人员，应凭有关省、自治区、直辖市人民政府外事办公室的通知函电和文化部的批件（径发有关驻外使、领馆、处）申请职业签证。

凡符合本规定第十条第一款规定的人员，应凭被授权单位的通知函电和合作交流项目书申请职业签证；凡符合第十条第二项规定的人员，应凭被授权单位的通知函电和工商行政管理部门的登记证明申请职业签证。

**第十六条** 用人单位应在被聘用的外国人入境后 15 日内，持许可证书、与被聘用的外国人签订的劳动合同及其有效护照或能代替护照的证件到原发证机关为外国人办理就业证，并填写《外国人就业登记表》。

就业证只在发证机关规定的区域内有效。

**第十七条** 已办理就业证的外国人，应在入境后 30 日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。居留证件的有效期可根据就业证的有效期确定。

#### 第四章 劳动管理

**第十八条** 用人单位与被聘用的外国人应依法订立劳动合同。劳动合同的期限最长不得超过五年。劳动合同期限届满即行终止，但按本规定第十九条的规定履行审批手续后可以续订。

**第十九条** 被聘用的外国人与用人单位签订的劳动合同期满时，其就业证即行失效。如需续订，该用人单位应在原合同期满前 30 日内，向劳动行政部门提出延长聘用时间的申请，经批准并办理就业证延期手续。

**第二十条** 外国人被批准延长在中国就业期限或变更就业区域、单位后，应在 10 日内到当地公安机关办理居留证件延期或变更手续。

**第二十一条** 被聘用的外国人与用人单位的劳动合同被解除后，该用人单位应及时报告劳动、公安部门，交还该外国人的就业证和居留证件，并到公安机关办理出境手续。

**第二十二条** 用人单位支付所聘用外国人的工资不得低于当地最低工资标准。

**第二十三条** 在中国就业的外国人的工作时间、休息、休假劳动安全卫生以及社会保险按国家有关规定执行。

**第二十四条** 外国人在中国就业的用人单位必须与其就业证所注明的单位相一致。

外国人在发证机关规定的区域内变更用人单位但仍从事原职业的，须经原发证机关批准，并办理就业证变更手续。

外国人离开发证机关规定的区域就业或在原规定的区域内变更用人单位且从事不同职业的，须重新办理就业许可手续。

**第二十五条** 因违反中国法律被中国公安机关取消居留资格的外国人，用人单位应解除劳动合同，劳动部门应吊销就业证。

**第二十六条** 用人单位与被聘用的外国人发生劳动争议，应按照《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》处理。

**第二十七条** 劳动行政部门对就业证实行年检。用人单位聘用外国人就业每满 1 年，应在期满前 30 日内到劳动行政部门发证机关为被聘用的外国人办理就业证年检手续。逾期未办的，就业证自行失效。

外国人在中国就业期间遗失或损坏其就业证的，应立即到原发证机关办理挂失、补办或换证手续。

## 第五章 罚 则

**第二十八条** 对违反本规定未申领就业证擅自就业的外国人和未办理许可证书擅自聘用外国人的用人单位，由公安机关按《中华人民共和国外国人入境出境管理法实施细则》第四十四条处理。

**第二十九条** 对拒绝劳动行政部门检查就业证、擅自变更用人单位、擅自更换职业、擅自延长就业期限的外国人，由劳动行政部门收回其就业证，并提请公安机关取消其居留资格。对需该机关遣送出境的，遣送费用由聘用单位或该外国人承担。

**第三十条** 对伪造、涂改、冒用、转让、买卖就业证和许可证书的外国人和用人单位，由劳动行政部门收缴就业证和许可证书，没收其非法所得，并处以 1 万元以上 10 万元以下的罚款；情节严重构成犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

**第三十一条** 发证机关或者有关部门的工作人员滥用职权、非法收费、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。

## 第六章 附 则

**第三十二条** 中国的台湾和香港、澳门地区居民在内地就业按《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》执行。

**第三十三条** 外国人在中国的台湾和香港、澳门地区就业不适用本规定。

**第三十四条** 禁止个体经济组织和公民个人聘用外国人。

**第三十五条** 省、自治区、直辖市劳动行政部门可会同公安等部门依据本规定制定本地区的实施细则，并报劳动部、公安部、外交部、对外贸易经济合作部备案。

**第三十六条** 本规定由劳动部解释。

**第三十七条** 本规定自 1996 年 5 月 1 日起施行。原劳动人事部和公安部 1987 年 10 月 5 日发布的《关于未取得居留证件的外国人和来中国留学的外国人在中国就业的若干规定》同时废止。

# 外商投资企业劳动管理规定

劳动部对外贸易经济合作部一九九四年八月十一日

**第一条** 为了保障外商投资企业（以下简称企业）及其职工的合法权益，确立、维护和发展企业与职工之间稳定和谐的劳动关系，根据国家法律、行政法规，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内设立的中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业、中外股份有限公司及其职工。

**第三条** 县及县以上各级人民政府的劳动行政部门依据本规定，对企业的用人、培训、工资、保险福利待遇和劳动安全卫生等实行监察。

**第四条** 企业制定的规章不得违反国家的法律、行政法规。

**第五条** 企业按照国家有关法律、行政法规，自主决定招聘职工的时间、条件、方式、数量。企业招聘职工，可在企业所在地的劳动部门确认的职业介绍中心（所）招聘。经当地劳动行政部门同意，也可以直接或跨地区招聘。企业不得招聘未解除劳动关系的职工。禁止使用童工。

**第六条** 企业招聘职工时，应当在中国境内招聘中方职工；确需招聘外籍及台湾、

香港、澳门地区人员的，必须按照国家有关规定，经当地劳动行政部门批准，并办理就业证等有关手续。

**第七条** 企业应当建立职业培训制度，对职工进行职业培训。对从事技术工程或有特殊技能要求的职工，须经过培训后，持证上岗。培训经费须按照国家有关规定提取和使用。

**第八条** 劳动合同由职工个人同企业以书面形式订立。工会组织（没有工会组织的应选举工人代表）可以代表职工与个别就劳动报酬、工时休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过协商谈判，订立集体合同。

劳动合同、集体合同的内容，应符合国家有关法律、行政法规。

**第九条** 劳动合同签订后，应当于一个月内向当地劳动行政部门签证。

集体合同订立后，应报送当地劳动行政部门备案。劳动行政部门自收到之日起  
&nbsp;15 日内未提出异议的，集体合同即行生效。

**第十条** 劳动合同期满或双方约定的终止条件出现，劳动合同即行终止。经双方同意，可以续订劳动合同。劳动合同双更需经双方协商同意，并办理劳动合同双更手续。劳动合同双更内容，可由劳动合同双方。

**第十一条** 有下列情形之一的，企业或职工不履行可以解除劳动合同：（一）劳动合同当事人办商一致；（二）试用期内不符合录用条件、不履行劳动合同、严重违反劳动纪律和企业依法制定的规章制度及被劳动教养或被判刑的，企业可以解除劳动合同；（三）企业以暴力、威胁、监禁或者其他妨害人身自由的手段强迫劳动；企业不履行合同或者违反国家法律、行政法规，侵害职工合法权益的，职工可以解除劳动合同。

**第十二条** 有下列情形之一的，企业在征求工作意见后，可以解除劳动合同，但应提前&nbsp;30 日以书面形式通知职工本人：（一）职工患病或非因工负伤，区闻期满后，不能从事原工作 或不能从事由企业另行安排的工作的；（二）职工经过培训、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变化，致使 原劳动合同无法履行，经双协商不能就变更劳动合同达成协议的；（四）法律、行政法规规定的其他情形。

**第十三条** 职工患职业病或因工负 伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的，职工患病在规定的医疗期内的，女职工在孕期、产期、哺乳期内的，用人单位不得解除劳动合同。因患职业病或因工致残的 职工，若本人要求解除劳动合同，企业应按当地政府规定，向社会保险机构缴纳因工致残就业安置费。职工患病或非因工负伤的医疗期限按现行规定执行。

**第十四条** 企业的工资分配，应实行同工同酬的原则。职工工资水平应在企业经

济展的基础上逐年提高。企业职工的工资水平由企业根据当地人民政府或劳动行政部门发布的工资指导线，通过集体谈判确定。职工法定工作时间内的最低工资，不得低于当地最低工次标准。

**第十五条** 企业必须以货币形式按时足额支付职工工资，每月至少要支付一次，并为职工代扣、代缴个人所得税。

**第十六条** 企业应当按照有关规定进行劳动工资统计，并向所在地区劳动行政部门、财政部门及统计部门和企业主管部门报送劳动工资统计报表。

**第十七条** 企业必须按照国家有关规定参加养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险，按照地市人民政府规定的标准，向社会保险机构按时、足额缴纳社会保险费。保险费应按国家规定列支。职工个人也应按照有关规定缴纳养老保险费。

**第十八条** 企业应当建立职工《劳动手册》和《养老保险手册》制度，记录职工的工龄、工资及养老、失业、工伤、医疗等社会保险费用的缴纳与支付情况。

**第十九条** 企业对依照本规定第十一条第一、三款、第十二条规定解除劳动合同的职工，应当一次发给生活补助费。对依照本规定第十二条一款规定解除劳动合同的，除发给生活补助费外，还应当发给医疗补助费。

**第二十条** 生活补助费和医疗补助费标准，根据其在本企业的工作年限计算。生活补助费按每满1年发给相当本人一个月的实得工资；医疗补助费按在本企业工作不满5年的，发给相当本3个月的实得工资，5年以上的为6个月实得工资。在本企业工作6个月以上不满1年的，按1年计算。生活补助费和医疗费计发基数，按本人解除劳动合同前半年月平均实得工资计算。

**第二十一条** 企业按照有关规定宣布解散或经双方协商同意解除劳动合同时，对因工负伤、或者患职业病经医院证明正在治疗或疗养、以及医疗终结经劳动鉴定委员会确认为完全或者部分丧失劳动能力的职工，享受抚恤待遇的因工死亡职工遗属，在孕期、产期和哺乳期的女职工，以及未参加各项社会保险的职工应当根据企业所在地区人民政府的有关规定，一次向社会保险机构支付所需要的生活及社会保险费用。

**第二十三条** 企业职工在职期间的福利待遇，按照国家有关规定执行。

**第二十三条** 企业应当按照当地人民政府的规定，提取使用中方职工住房基金。

**第二十四条** 企业职工享受国家规定的节假日、公休假日、探亲假、婚丧假、女职工产假等假期。

**第二十五条** 企业因订立集体合同与工个或工人代表发生争议，争议双方协商不能解决的，可以由当地劳动行政部门组织争议双方协商处理；企业因履行集体

合同发生的争议，经双方协商不能解决的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

**第二十六条**企业的劳动争议、劳动安全卫生、工伤事故报告和处理、工作时间、女职工和未成年工的特殊保护等，按国家规定执行。

第二十七条企业或者职工一方违反劳动合同，侵害对方利益，给对方造成损失的，应当承担赔偿责任。

**第二十八条**企业违反本规定招聘职工的，当地劳动行政部门对企业可以按被招聘者月平均工资的 5-10 倍处以罚款，并责令其退回招聘的职工。

**第二十九条**企业职工工资低于当地最低工资标准的，由当地劳动行政部门令其限期纠正，企业除按最低工资标准补剂外，还应按实发工资与最低工资标准差额的 20%-100%发给职工赔偿金 1 至 3 倍的罚款。随意加班加点的，应立即改正，不改正的，按超规定总工时数每人当月实得工资的时、日平均数的 5 倍处以罚款。

**第三十条**企业不为职工办理社会保险手续的，应按照劳动行政部门规定的期限补办；不按期缴纳各项社会保险费的，应当从逾期之日起按日加收应缴金额 2%的滞纳金。滞纳金分别纳入各项社会保险费用。

**第三十一条**企业违反劳动安全卫生规定的，应令其限期改正或停业整顿，并按有关规定处以罚款。

**第三十二条**阻挠或拒绝劳动行政部门进行劳动监察的，处以月经营及销售收入 1%以下的罚款。

**第三十三条**以上各项罚款，当地劳动行政部门应在对其警告后仍不改正的情况下，方可实施。

**第三十四条**上述行政处罚，由劳动行政部门依法执行。罚款全部上交国库。

**第三十五条**华侨和台湾、香港、澳门投资者在中国大陆投资举办的合资经营企业、合作经营企业拥有企部资本的企业及股份有限公司，均适用本规定。

**第三十六条**本规定由劳动负责解释。本规定自发布之日起施行。过去有关外商投资企业劳动管理规定与本规定有抵触的，按本规定执行。



## 中外合资中外合作职业介绍机构设立 管理暂行规定

(2001年10月9日 劳动和社会保障部、国家工商行政管理总局)

**第一条** 为规范中外合资、中外合作职业介绍机构的设立，保障求职者和用人单位的合法权益，根据劳动法、中外合资经营企业和中外合作经营企业的有关规定，制定本规定。

**第二条** 设立从事职业介绍的中外合资、中外合作机构应当按照本规定执行。

**第三条** 劳动保障行政部门、外经贸行政部门和工商行政管理部门在各自职权范围内负责中外合资、中外合作职业介绍机构的审批、登记、管理和监督检查工作。

设立中外合资、中外合作职业介绍机构应当经省级人民政府劳动保障行政部门（以下简称省级劳动保障行政部门）和省级人民政府外经贸行政部门（以下简称省级外经贸行政部门）批准，并到企业住所地国家工商行政管理总局授权的地方工商行政管理局进行登记注册。

不得设立外商独资职业介绍机构。

外国企业常驻中国代表机构和在中国成立的外国商会不得在中国从事职业介绍服务。

**第四条** 中外合资、中外合作职业介绍机构应当依法开展经营活动，其依法开展的经营活动受中国法律保护。

**第五条** 中外合资、中外合作职业介绍机构可以从事下列业务：

- (一) 为中外求职者和用人单位提供职业介绍服务;
- (二) 提供职业指导、咨询服务;
- (三) 收集和发布劳动力市场信息;
- (四) 经省级劳动保障行政部门或其授权的地市级劳动保障行政部门同意, 举办职业招聘洽谈会;
- (五) 经省级劳动保障行政部门或其授权的地市级劳动保障行政部门核准的其他服务项目。

中外合资、中外合作职业介绍机构介绍中国公民出境就业和外国企业常驻中国代表机构聘用中方雇员按照国家有关规定执行。

**第六条** 申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构应当具备以下条件, 并按本规定第七条至第十条规定的程序办理审批手续:

- (一) 申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构的外方投资者应是从事职业介绍的法人, 在注册国有开展职业介绍服务的经历, 并具有良好信誉;
- (二) 申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构的中方投资者应是具有从事职业介绍资格的法人, 并具有良好信誉;
- (三) 拟设立的中外合资、中外合作职业介绍机构应具有不低于 30 万美元注册资本, 有 3 名以上具备职业介绍资格的专职工作人员, 有明确的业务范围、机构章程、管理制度, 有与开展业务相适应的固定场所、办公设施, 主要经营者应具有从事职业介绍服务工作经历。

**第七条** 设立中外合资、中外合作职业介绍机构, 应依法向拟设立企业住所地省级外经贸行政部门提出申请, 并呈报申请设立中外合资、中外合作职业介绍机构的有关文件。

省级外经贸行政部门在接到申请后, 应将其中下列文件转交同级劳动保障行政部门:

- (一) 中、外双方各自的登记注册证明(复印件);
- (二) 主要经营者的资历证明(复印件)和简历;
- (三) 拟任专职工作人员的简历和职业资格证明;
- (四) 住所使用证明;
- (五) 拟开展经营范围的文件;
- (六) 法律、法规规定的其他文件。

**第八条** 省级劳动保障行政部门接到按本规定第七条规定转来的申请文件后, 应在 15 日内作出答复。符合条件的, 应出具同意设立中外合资、中外合作职业介绍机构的证明文件; 不符合条件的, 应当说明理由, 并将上述文件退回省级外经贸行政部门。

**第九条** 省级外经贸行政部门接到同级劳动保障行政部门同意设立中外合资、中外合作职业介绍机构的证明文件后, 应在 30 日内作出批准或不批准的决定。予以批准的, 发给中外合资、中外合作企业批准证书; 不予批准的, 应通知申

请者。

**第十条** 获得批准的申请者，自接到中外合资、中外合作企业批准证书之日起 30 日内，到拟设立企业住所所在地国家工商行政管理总局授权的地方工商行政管理局申请登记注册，并应于登记注册之日起 10 日内，到省级劳动保障行政部门或其授权的地市级劳动保障行政部门办理备案手续。

**第十一条** 中外合资、中外合作职业介绍机构投资者变更、股权比例发生变化或设立分支机构，应按本规定的审批程序经原审批机关审批同意后，到工商行政管理部门办理相关变更登记手续，并到劳动保障行政部门办理变更备案手续。

**第十二条** 中外合资、中外合作职业介绍机构的管理适用《劳动力市场管理规定》和外商投资企业的有关管理规定。

**第十三条** 香港特别行政区、澳门特别行政区投资者在内地以及台湾地区投资者在大陆投资设立中外合资、中外合作的职业介绍机构，参照本规定执行。

**第十四条** 本规定自 2001 年 12 月 1 日起施行。

法

律

文

## 起诉状

**原告：**姓名、性别、出生年月、民族、文化程度、工作单位、职业、住址。  
(原告如为单位，应写明单位名称、法定代表人姓名及职务、单位地址)

**被告：**姓名、性别、出生年月、民族、文化程度、工作单位、职业、住址。  
(被告如为单位，应写明单位名称、法定代表人姓名及职务、单位地址)

**请求事项：**(写明向法院起诉所要达到的目的)

**事实和理由：**(写明起诉或提出主张的事实依据和法律依据，包括证据情况和证人姓名及联系地址)

此致

XXXX 人民法院

原告：(签名或盖章)

XXXX 年 X 月 XX 日

附:

- 一、本诉状副本 X 份 (按被告人人数确定份数);
- 二、证据 XX 份;
- 三、其他材料 XX 份。(注:民事、行政、刑事自诉各类案件起诉书格式基本相同)

## 民事上诉状

上诉人: 名称: \_\_\_\_\_ 住所: \_\_\_\_\_ 电话: \_\_\_\_\_

法定代表人: 名称: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_

委托代理人: 姓名: \_\_\_\_\_ 性别: \_\_\_\_\_ 年龄: \_\_\_\_\_

民族: \_\_\_\_\_ 职务: \_\_\_\_\_ 工作单位: \_\_\_\_\_

住所: \_\_\_\_\_ 电话: \_\_\_\_\_

上诉人因 \_\_\_\_\_ 一案, 不服 \_\_\_\_\_ 法院于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 字第 \_\_\_\_\_ 号判决, 现提出上诉。

上诉理由及请求: \_\_\_\_\_

此 致

\_\_\_\_\_ 人民法院

上诉人: \_\_\_\_\_ (盖章)

法定代表人：\_\_\_\_\_（盖章）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：

一、本上诉状副本\_\_\_\_\_份。

二、有关证明材料\_\_\_\_\_件。

## 民事答辩状

答辩人：

名称：\_\_\_\_\_ 地址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

法定代表人：姓名：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_

委托代理人：姓名：\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_ 年龄：\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_ 工作单位：\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

答辩人因 \_\_\_\_\_ 一案，对上诉人 \_\_\_\_\_  
不服 \_\_\_\_\_ 人民法院 \_\_\_\_\_ 字第 \_\_\_\_\_ 号判决，提出答辩状。

答辩的理由和根据：

此 致

人民法院

答辩人：\_\_\_\_\_（盖章）

法定代表人：\_\_\_\_\_（签章）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：

- 一、答辩状副本 \_ \_ \_ 份。
- 二、其它证明文件 \_ \_ \_ 份。

## 民事反诉状

反诉人（本诉被告）：写明基本情况

被反诉人（本诉原告）：同上

反诉请求：

事实与理由：（写明事情具体起因、经过、内容、及有关法律、政策依据等）

证据和证据来源：

此致

\_\_\_\_\_人民法院

附：

本反诉状副本\_\_\_\_份

反诉人：

## 刑事上诉状

上诉人：（基本情况）

被上诉人：（同上）

上诉人因\_\_\_\_\_一案，不服\_\_\_\_\_人民法院\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日（\_\_\_\_\_）\_\_\_\_\_字第\_\_\_\_\_号民事\_\_\_\_\_，现提出上诉。

上诉请求：

……（写明上诉人不服原审裁判，要求第二审人民法院部分或全部撤销原裁判，或者要求变更原审裁判，或者要求第二审人民法院重新审判等）。

上诉理由：（具体从以下几个方面着手）

1、认定事实方面，具体提出原审裁判在认定事实上有哪些错误，并阐述否定或变更原审认定的事实根据和证据。

2、适用法律方面，具体提出原审裁判在适用法律方面的错误及有关定性、量刑的不当之处，并论证原审裁判应予变更或撤销的事实依据和法律依据。

3、诉讼程序方面，具体提出原审法院在审理案件、作出裁判的过程中有那些违反诉讼程序之处，并指出纠正的法律依据。

此致

XX人民法院



附:

本上诉状副本\_\_\_\_份

上诉人:

年 月 日

## 刑事自诉状

自诉人: (身份基本情况)

被告人: (同上)

案 由: (列明案件罪名)

诉讼请求:

请求法院依法惩处被告人XXX的XX犯罪行为。

事实与理由:

……(写明被告人犯罪行为的时间、地点、手段、情节和危害后果等案件情况,并写明起诉的法律依据)

证据来源:

此致

XX人民法院

附:

本起诉状副本\_\_\_\_份

自诉人:

年 月 日

## 行政上诉状

**上诉人:** ××× (写明姓名、性别、年龄、民族、籍贯、职业或者工作单位和职务、住址,如果是法人或者其他组织,应写明名称、法定代表人、住所、联系地址和邮政编码等,如果是行政机关作为被上诉人的,则应写明行政机关的名称、法定代表人和住所)

**被上诉人:** ××× (写明姓名、性别、年龄、民族、籍贯、职业或者工作单位和职务、住址,如果是法人或者其他组织,应写明名称、法定代表人、住所、联系地址和邮政编码等,如果是行政机关提起上诉,则应写明行政机关的名称、法定代表人和住所)

(如果一审原告、被告都不服判决,提起上诉,则都列为上诉人)

**上诉人因** ××××× 一案 (写明一审判决或者裁定书所列的案由), **不服** ××× 人民法院 ×年×月×日 (××) 字第 ×× 号判决 (或者裁定), **现提出** 上诉。

**上诉请求:** (写明要求上诉法院解决的事由,如撤销原判;重新判决等)

**上诉理由:** (写明一审判决或者裁定不正确的事实根据和法律依据)

此致

××× 人民法院

**附:**

本上诉状副本 \_\_\_\_ 份

上诉人: × × × (签字或者盖章)

×年×月×日

## 仲裁答辩书

答辩人: (答辩人的基本情况与联系方式)

关于答辩人和申诉人之间于X年X月X日签定的合同争议, 答辩人现就申诉人的仲裁申请答辩如下:

- 一、对申诉人申诉的某些事实的澄清。
- 二、申诉人申诉的理由不能成立的理由
- 三、答辩人的要求
  - 1、驳回申诉人的各项X X X要求。
  - 2、申诉人应补偿答辩人因办理本案而支出的律师费用和其他费用。
  - 3、仲裁费用由申诉人承担。

此致  
X X X仲裁委员会

附:

- 一、证据:
- 二、本答辩书副本\_\_\_\_份

答辩人:

年 月 日

## 仲裁反诉书

反诉人：（本诉反诉人）基本情况

被反诉人：（本诉申诉人）基本情况

案由：

反诉请求：（写明反诉的具体主张和要求）

**事实与理由：**（应写明与本诉同一的和相关联的事实，写明事实经过和原因，并根据有关法律条文、合同规定和国际惯例分析论证，阐明本案的性质、被反诉人的责任以及如何解决纠纷的意见。并写明能够支持反诉请求的证据的名称、份数和来源。）

此致

X X X 仲裁委员会

附：

一、证据：

二、本反诉书 \_\_\_\_ 份

反诉人：

年 月 日

## 上诉答辩状

答辩人：

名称：\_\_\_\_\_ 地址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

法定代表人：姓名：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_

委托代理人：姓名：\_\_\_\_\_ 性别：\_\_\_\_\_ 年龄：\_\_\_\_\_

民族：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_ 工作单位：\_\_\_\_\_

住址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

答辩人因\_\_\_\_\_一案，对上诉人\_\_\_\_\_不服  
人民法院\_\_\_\_\_字第\_\_\_\_\_号判决，提出答辩状。

答辩的理由和根据：\_\_\_\_\_

此 致

\_\_\_\_\_人民法院

答辩人：\_\_\_\_\_（盖章）  
法定代表人：\_\_\_\_\_（签章）  
\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：

答辩状副本\_\_\_\_\_份。

## 申请执行书

申请人：名称：\_\_\_\_\_ 地址：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_ 住址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

被申请人：名称：\_\_\_\_\_ 地址：\_\_\_\_\_

法定代表人：\_\_\_\_\_ 职务：\_\_\_\_\_ 住址：\_\_\_\_\_ 电话：\_\_\_\_\_

双方因\_\_\_\_\_一案，\_\_\_\_\_人民法院\_\_\_\_\_字第\_\_\_\_\_号判决书（调解书）判决（调解）后，现判决书（调解书）已发生法律效力，但被申请人未（全部）履行判决书（调解书）中规定应尽的义务，根据《中华人民共和国民事诉讼法》有关规定，特向你院申请予以执行。

申请执行事项：\_\_\_\_\_

此 致

\_\_\_\_\_人民法院

申请人：\_\_\_\_\_（盖章）

法定代表人：\_\_\_\_\_（签章）

\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

附：

判决书（或调解书）

## 撤诉申请书

申请人：（身份基本情况）

被申请人：（同上）

原起诉（或上诉）案由：

申请人于X年X月X日向你院起诉XX一案。

现因被申请人……（写明原因），现决定撤回起诉。

此致

\_\_\_\_\_人民法院

申请人：

年 月 日

## 回避申请书

申请人：（姓名、性别、年龄、民族、籍贯、职业、住址等，如法人写明名称、所在地址、法定代表人的姓名和职务）

被申请人：（同上）

据了解，被申请人XX与本案XXX是XXXX，联系密切。为避免本案的不公正处理，现根据《中华人民共和国刑事诉讼法》第二十八条的规定，要求XXX回避。

此致

人民法院

申请人：（法定代表  
人：）

年月日



## 财产保全申请书

**说明：**按照我国民事诉讼法的规定："人民法院对于可能因当事人一方的行为或者其他原因，使判决不能执行或者难以执行的案件，可以根据对方当事人的申请，作出财产保全的裁定；申请人不提供担保的，驳回申请。"人民法院接受申请后，对情况紧急的，必须在四十八小时内作出裁定。"利害关系人因情况紧急，不立即申请财产保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在起诉前向人民法院申请采取财产保全措施。申请人应当提供担保，不提供担保的，驳回申请。人民法院接受申请后，必须在四十八小时内作出裁定；裁定采取财产保全措施的，应当立即开始执行。"另外必须特别注意的是："申请人在人民法院采取保全措施后十五日内不起诉的，人民法院应当解除财产保全。"而财产保全的范围则限于请求的范围，或者与本案有关的财物。财产保全措施是可以有效地杜绝产生对方当事人抽逃资产，胜诉不胜钱现象的产生。

**格式：**

**申请人：**

**被申请人：**

申请人与被申请人之间因纠纷，于年月日向你院提起诉讼（或申请人即将提起诉讼）。由于被申请人有的可能，特申请给予财产保全强制措施。

**请求目的：**

**事实和理由：**

此致

人民法院

申请人：

年 月 日

## 先予执行申请书

申请人：（写明基本情况）

被申请人：（写明基本情况）

请求事项：（写明先予执行的金钱的具体数额或财物的名称、数量、规格等）

事实及理由：

- 1、写明申请人与被申请人之间确定的民事法律关系；
- 2、申请人先前已向人民法院提起要求被申请人给付之诉；
- 3、申请人确实存在困难，如不先予执行，将给申请人生活带来很大困难，甚至无法维持生活和经营；
- 4、被申请人有一定的履行能力；

此致

XX人民法院

申请人：

年 月 日

## 延期执行申请书

申请人：（基本情况）

请求事项： 延期执行（ ）X法民初字第XX号民事判决书事实与理由：

（写明原判决书的内容、延期执行的具体事实等）

此致

XX 人民法院

申请人：

年 月 日

## 强制执行申请书（行政强制执行）

申请人：（基本情况）

被申请人：（同上）

请求事项：强制执行XX市XX号行政处罚决定书。

事实和理由：（写明事情的起因、经过及有关行政部门所作的行政处罚，以及执行结果等）……

鉴于上述情况，根据《行政诉讼法》第六十五条的规定及相关法规、规章的规定，特申请贵院依法强制执行。

此致

XX人民法院

申请人：

年 月 日

## 诉讼财产保全担保书

担保 人：（基本情况）

被担保人：（基本情况）

担保人愿做被担保人的担保人，为被担保人向你院提出的诉讼财产保全申请做如下担保：

一、担保人负担采取诉讼财产保全措施所需全部费用；

二、如被担保人诉讼财产保全申请错误，担保人愿赔偿被申请人因财产保全所遭受的全部损失。

三、将担保人定期（存折，现金XX万元）交你院作抵押，可从中支付一、二项所需费用。

此致

人民法院担保人：（签字或盖章）

年 月

日

## 诉讼管辖异议申请书

申请人：（基本情况）

请求事项：

将XXXX纠纷一案，你院已于X年X月X日受理。我们认为，你院对此案没有管辖权，现提出异议。

事实与理由：（简单写明事情经过、合同约定的管辖内容以及涉及的法律、法规依据等）……

综上所述，请你院依法裁定将此案移送有管辖权的人民法院即XX市人民法院审理。

此致

XX人民法院

申请人：

年 月 日

承认外国法院判决申请书

申请人：（基本情况）。

法定代表人姓名：                    职务：

委托代理人姓名：    住址：    电话：    单位：

请求事项：承认X国XX法院X年X月X日的XX判决在中华人民共和国领域内具有法律效力。

事实与理由：（写明案件的起因及最后判决结果）

        根据《中华人民共和国民事诉讼法》第 267 条的规定和最高人民法院《关于中国公民申请承认外国法院XXXX问题的规定》，现向你院提出上述请求，请依法裁定。

证据：

- 1、X国XX法院X年X月X日XXXX判决书副本及中文译本各一份；
- 2、X国XX法院寄给申请人的出庭传票及中文译本各一份；

此致  
        X省XX市    中级人民法院

## 代理词（民事一审用）

审判长、审判员：

依照法律规定，受原告（或被告）的委托和 X X 律师事务所的指派，我担任原告（或被告）X X 的诉讼代理人，参与本案诉讼活动。

开庭前，我听取了被代理人的陈述，查阅了本案案卷材料，进行了必要的调查。现发表如下代理意见：……（阐明案件事实、诉讼请求的依据和理由，或阐明反驳原告起诉的事实、诉讼请求的依据和理由）……（提出建议）。

X X 律师事务所

律师：

X 年 X 月 X 日



合

同

范

本

编 号:

# XXXX 有限公司 劳 动 合 同 书

甲方（用人单位）：XXXXXXXXXXXXX

住 所：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

法定代表人：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

乙方（员工）：\_\_\_\_\_

员 工 基 本 情 况 表

|     |  |         |  |     |
|-----|--|---------|--|-----|
| 姓 名 |  | 曾 用 名   |  | 本 人 |
| 性 别 |  | 出 生 年 月 |  |     |

|                         |       |         |  |        |
|-------------------------|-------|---------|--|--------|
| 身份证号码                   |       |         |  | 近<br>照 |
| 民 族                     |       | 最高学历    |  |        |
| 政治面貌                    |       | 参加工作时间  |  |        |
| 注册或职称等级                 |       | 联系电话    |  |        |
| 健康状况                    |       | 家庭住址    |  |        |
| 家<br>庭<br>成<br>员        | 姓 名   | 工作单位    |  |        |
|                         | 与本人关系 | 通信地址及电话 |  |        |
|                         | 姓 名   | 工作单位    |  |        |
|                         | 与本人关系 | 通信地址及电话 |  |        |
| 紧急联系人及联系电话              |       |         |  |        |
| 工 作 简 历                 |       |         |  |        |
| <u>详见员工填写的《应聘人员登记表》</u> |       |         |  |        |

根据《中华人民共和国劳动合同法》及其他有关法律法规的规定，甲乙双方本着平等自愿、协商一致的原则，自愿签订本合同，并共同遵守本合同所列条款。乙方保证在签订本合同时与其它任何单位不存在任何形式的劳动关系。

## 第一条 合同期限

1.1 双方选定下列第\_\_项作为本合同期限

1.1.1 固定期限: 合同期限从-----年-----月-----日起至-----年-----月-----日止。

1.1.2 无固定期限: 自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起, 至双方在本合同项下约定的终止条件出现时止

1.2 试用期

试用期从-----年-----月-----日起至-----年-----月-----日止, 共-----个月。

试用期工资为每月人民币-----元。试用期届满时, 甲方对乙方进行综合考评并办理相关手续后, 乙方转为甲方正式聘用员工。

## 第二条 录用条件

详见附件中《职位说明书》、《具结书》的约定以及载明内容。

## 第三条 工作地点

乙方的工作地点为\_\_\_\_\_。

## 第四条 工作内容

4.1 甲方根据工作需要, 聘用乙方在-----岗位从事-----工作。

4.2 乙方所从事岗位的具体工作内容及要求见职位说明书(该职位说明书作为本合同附件)。

4.3 乙方应认真履行甲方制定的岗位职责, 按时、按质、按量完成其本职工作; 未经甲方允许, 乙方不得在其他单位兼职。

4.4 乙方同意在协商一致的情况下, 甲方根据公司经营和工作的实际需要, 依据乙方的专业、特长、工作能力和表现确定、调整其工作岗位、职务及工作地点(含外埠), 乙方工作岗位及职务变更后其薪金也将同时变更。

## 第五条 工作时间

5.1 甲方实行国家法定的工时制度。

## 第六条 薪金

6.1 经协商, 甲方对乙方实行月薪制, 乙方月薪为-----元。

6.2 甲方按本单位有关规定支付乙方应享受的各项津贴和补贴, 并视乙方工作业绩, 结合本单位情况及有关规定发给乙方绩效奖金等。

6.3 甲方根据乙方工作能力、工作表现和贡献大小对乙方进行绩效考核, 并有

权参照考核结果定期或不定期地对乙方的职务及工资水平进行调整。

6.4 甲方于每月-----日以现金方式支付乙方上月工资,同时代扣代缴个人所得税及社会保险费用。

### **第七条 劳动保护和工作条件**

甲方按国家和省、市有关劳动保护和工作条件规定提供劳动作业场所。

### **第八条 社会保险和福利待遇**

8.1 甲方按国家及当地政府有关规定,为乙方办理社会保险,乙方同意支付社会保险中个人应承担的部分。

8.2 乙方因工致伤残、死亡的,按《工伤保险条例》及有关规定处理。

8.3 甲方在经济条件允许的情况下不断提高乙方的福利待遇。

### **第九条 规章制度及劳动纪律**

9.1 乙方应自觉遵守劳动法律、法规以及甲方制定的各项规章制度。

9.2 乙方必须服从甲方管理,按时完成甲方分配的工作任务。

9.3 甲方有权对乙方遵守甲方规章制度及完成工作的情况进行检查、督促、考核和奖惩。

9.4 乙方有义务为甲方保守一切商业秘密、技术秘密和知识产权,不得从事其他任何与甲方利益冲突的第二职业或活动。

9.5 乙方违反国家法律法规以及甲方的劳动纪律和规章制度的,甲方有权依法追究乙方的法律责任,包括但不限于对乙方给予纪律处分、经济处罚、解除本合同等。

### **第十条 劳动合同的变更、解除和终止**

10.1 订立合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化,合同应变更相关内容。

10.2 订立合同所依据的客观情况发生重大变化,致使合同无法履行的,经协商同意,可以变更合同相关内容或解除。

10.3 乙方在试用期内被证明不符合甲方用人标准或录用条件的,甲方提前三日通知乙方解除合同。

10.4 乙方有下列情形之一的,甲方可立即解除合同,且不向乙方支付任何费用:

10.4.1 因乙方未能在到岗后 30 天内提供其被录用的相关资料,至使甲方无法办理录用及社会保险缴纳手续的。

10.4.2 乙方被查实在应聘时向甲方提供的其个人资料是虚假的,包括但不限于:离职证明、身份证明、户籍证明、学历证明、体检证明等是虚假或伪造的;应聘前患有精神病、传染性疾病及其它严重

- 影响工作的疾病的；应聘前曾受到其它单位记过、留厂察看、开除或除名等严重处分、或者有吸毒等劣迹的；应聘前曾被劳动教养、拘役或者依法追究刑事责任的。
- 10.4.3 严重违反甲方的劳动纪律、员工手册或规章制度。
  - 10.4.4 严重失职、营私舞弊给甲方利益造成 5000 元（含）以上的损失或甲方声誉受到影响或甲方客户流失等重大损害的。
  - 10.4.5 乙方是驾驶员的，因其自身原因，其营运服务的证、照被吊扣或失效 15 天（含）以上的或因乙方发生同等以上（含同等）行车（客伤）死亡事故或次责以上（含次责）特大行车（客伤）事故或物损三万元以上的。
  - 10.4.6 乙方系特种作业人员的，因其自身原因违章作业或造成物损 5 千元以上事故的。
  - 10.4.7 乙方同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，损失达 5000 元以上的，或者经甲方提出，拒不改正的。
  - 10.4.8 乙方被依法追究刑事责任、劳动教养、公安机关收容教育的。
  - 10.4.9 乙方向甲方辞职。
  - 10.4.10 乙方以欺诈（如签订本合同时未向甲方告知其仍未与原用人单位解除劳动合同）、胁迫的手段或者乘人之危，使甲方在违背真实意思的情况下订立或者变更合同的。
  - 10.4.11 法律法规规定的其他情形。
- 10.5 乙方有下列情形之一的甲方可以解除合同，但应提前三十日以书面形式通知乙方：
- 10.5.1 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事甲方另行安排的其它工作的。
  - 10.5.2 乙方不能胜任本职工作，经过培训或者调整工作岗位后，仍不能胜任工作的，并拒不服从甲方的工作安排和劳动管理的。
  - 10.5.3 甲方因兼并、分立、合资、转（改）制、转产、技术革新、经营方式调整、搬迁等客观情况发生重大变化或乙方的生产、工作岗位消失，致使合同无法履行的。
  - 10.5.4 甲方的生产经营发生严重困难的。
  - 10.5.5 依据本合同第 10.2 条规定不能就变更合同达成协议的。
- 10.6 凡有下列情形之一，乙方可以解除合同：
- 10.6.1 在试用期内向甲方提交书面辞职申请。
  - 10.6.2 甲方违反合同规定，未足额及时支付乙方劳动报酬的。
  - 10.6.3 甲方违反合同规定，未依法缴纳社会保险的。

- 10.6.4 甲方违反合同规定，未提供相应劳动保护和劳动条件的。
- 10.6.5 甲方的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的。
- 10.6.6 甲方强令冒险作业、违章指挥强迫乙方劳动的。
- 10.6.7 乙方提前三十天向甲方提交书面辞职申请。
- 10.7 有下列情形之一的，合同自行终止：
  - 10.7.1 合同期满且双方不能就相同劳动条件的续签达成一致的。
  - 10.7.2 甲方破产、解散、被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销的。
  - 10.7.3 乙方开始享受基本养老保险待遇、退休、宣告死亡、宣告失踪、死亡的。
  - 10.7.4 乙方暂时无法履行合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的，包括但不限于乙方涉嫌违法犯罪，被公安、国家安全或者司法机关限制人身自由的、乙方因脱产学习与进修、执行有关部门的公益性任务等原因而不能正常履行本合同超过 15 天的。
  - 10.7.5 乙方应征入伍或者履行国家规定的其他法定义务的。
  - 10.7.6 法律法规规定的其他情形。
- 10.8 本劳动合同期满，双方应就是否续订劳动合同进行协商。经协商达成续订劳动合同协议的，应在劳动合同期满前办理续订劳动合同手续。
- 10.9 劳动合同期满，双方未续签劳动合同的乙方应向甲方立即归还所有的公司文件、记录、设备、工具、制服和其他财产，包括但不限于乙方所掌握的公司全部工作流程、备忘录、客户名单、书籍或其他资料。如果乙方未归还任何上述相关物品，甲方有权从应付给乙方的最后款项中作适当扣除，并采取其他适当措施。

### **第十一条 违约处理**

- 11.1 乙方未提前三十天向甲方提出解除劳动合同或有其他擅自离职情形的，将在乙方办结工作交接后再支付乙方的当月工资。
- 11.2 乙方欠付甲方任何款项，或者乙方违反合同约定的条件解除劳动合同以及其它原因给甲方造成任何经济损失，依照法律法规规定和合同约定应承担赔偿责任时，甲方有权从乙方的工资、奖金及津贴、补贴等（包括并不限于此）中做相应的扣除，不够扣除的，甲方仍然有权就剩余部分向乙方追偿。
- 11.3 乙方因任何原因与尚未解除劳动合同的原用人单位或已解除劳动合同的原用人单位发生任何争议与纠纷（包括但不限于培训费用纠纷及保密义务纠纷或者竞业限制纠纷等），均与甲方无关，甲方不应为此承担任何责任。若甲方为此承担相关责任的，甲方有权就承担责任的数额向乙方追偿。

**第十二条 培训服务期与竞业限制**

- 12.1 乙方在合同期间接受甲方提供的出资专项技术培训，可另行签订《培训/教育协议》，约定具体服务期、赔偿标准并执行。
- 12.2 乙方应当保守甲方的商业秘密，商业秘密系指不为公众所知悉，能为甲方带来经济利益，具有实用性并经甲方采取保密措施的经营信息和技术秘密。包括但不限于下述内容：
  - 12.2.1 经营信息。经营信息的范围一般包括客户名单、营销计划、采购资料、定价政策、不公开的财务资源、劳动报酬、进货渠道、产销政策、招投标中的标的及标书内容等。
  - 12.2.2 技术信息。技术信息的范围一般包括技术方案、工程设计、电路设计、制造方法、配方、流程、技术指标、计算机软件、数据库、试验结果、图纸、样品样机、模型模具、操作手册、技术文档、涉及商业秘密的业务函电等等。
  - 12.2.3 公司依照法律规定和有关协议约定对外应承担保密义务的事项等。
- 12.3 乙方应同意与甲方签署并执行《保密协议并竞业禁止合同》，保守甲方商业秘密，不得以任何方式参与他人对甲方的商业性竞争。

**第十三条 调解与仲裁**

双方履行本合同如发生争议，协商解决；不愿协商或协商不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，向人民法院提起诉讼。

**第十四条 其他规定**

- 14.1 甲方的规章制度（包括但不限于员工手册、岗位说明书、岗位职责、培训协议、保密协议、安全准则等）均属合同的主要附件，其效力与合同条款同等。
- 14.2 合同未尽事宜，双方另有约定的，从约定；双方没有约定的从法律、法规和规章制度。
- 14.3 乙方同意，在其处于联系障碍状态（包括但不限于乙方因病住院、丧失人身自由等情形）时，委托合同首部的“紧急联系人”作为乙方的受委托人，该受委托人应年满 18 周岁，具有完全民事行为能力，享有接受和解与调解，代领、签收相关文书的权限。
- 14.4 甲、乙双方另行约定条款：
  - 14.4.1 -----
  - 。
  - 14.4.2 -----
  - 。



14.4.3-----

。

14.5 合同一式三份，甲方执两份，乙方执一份，经双方签字（或盖章）后生效。

甲方：（盖章）XXXXXXX 有限公司

乙方：（签名）

法定代表人：

委托代理人：

20 年 月 日

20 年 月 日

# 劳动合同书

编号: \_\_\_\_\_

## 劳 动 合 同 书

甲方（单位）\_\_\_\_\_

乙方（个人）\_\_\_\_\_

签订日期\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

根据《中华人民共和国劳动法》，经甲乙双方平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

第一条 本合同期限类型为\_\_\_\_\_期限合同。本合同生效日期\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，终止日期\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日，其中试用期\_\_\_\_\_。

### 二、工作内容和义务

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任\_\_\_\_\_岗位工作。甲方可依照有关规定，经与乙方协商，对乙方的工作职务和岗位进行调整。

第三条 乙方应按照甲方的要求，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准，并履行下列义务：1、遵守国家宪法、法律、法规；2、遵守甲方的规章制度；3、维护甲方的荣誉和利益；4、忠于职守，勤奋工作；5、履行保守甲方商业秘密，不得利用甲方的商业秘密为本人或其他经济组织和个人谋取不正当的经济利益。

### 三、劳动保护和劳动条件

第四条 甲方安排乙方每日工作时间不超过八小时，平均每周不超过四十小时。甲方由于工作需要，经与工会和乙方协商后可以延长工作时间的，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，在保障乙方身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三个小时，每月不得超过三十六小时。执行综合计算工时制度的，平均日和周工作时间不超过标准工作时间。执行不定时工时制度的，工作和休息休假乙方自行安排。甲方安排乙方执行\_\_\_\_\_工时制度。

第五条 甲方延长乙方工作时间，应安排乙方同等时间倒休或依法支付加班加点工

资。

第六条 甲方为乙方提供必要的劳动条件和劳动工具，制定工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方应按照国家或当地政府有关部门的规定组织安排乙方进行健康检查。

第七条 甲方负责对乙方进行政治思想、职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的教育和培训。

#### 四、劳动报酬

第八条 甲方的工资分配应遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

第九条 在法定工作时间内，乙方完成规定的工作任务，甲方每月——日以货币形式足额支付乙方工资，工资不低于——元，其中试用期间工资为——元。

第十条 甲方安排乙方加班或延长工作时间的，按《劳动法》第四十四条和国家有关规定支付工资报酬。

第十一条 由于甲方的原因，使乙方不能在法定工作时间内提供劳动的，甲方保证支付乙方的生活费不低于——元。

#### 五、保险福利待遇

第十二条 甲乙双方应按国家和当地人民政府关于社会保障的有关规定交纳职工养老、失业和大病统筹及其他社会保险费用。甲方应为乙方填写《职工养老保险手册》。双方解除、终止劳动合同后，《职工养老保险手册》按有关规定转移。

第十三条 乙方患病或非因工负伤，其医疗期和医疗期满后关于本合同的办理，按照劳动部颁发的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》执行。乙方患病或非因工负伤，其医疗和生活费用按照——执行。

第十四条 乙方因工负伤的工资和医疗保险等待遇按国家和当地人民政府有关规定执行。

第十五条 甲方为乙方提供以下福利待遇。

#### 六、劳动纪律

第十六条 乙方应遵守甲方依法规定的规章制度；严格遵守劳动安全卫生、工作制度和 work 规范；爱护甲方的财产，遵守职业道德；积极参加甲方组织的培训，提高思想和职业技能。

第十七条 乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位规章制度，给予必要的纪律处分，直至解除本合同。

#### 七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十八条 订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十九条 订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经双方协商同意，可以变更本合同相关的内容。

第二十条 经甲乙双方协商一致，本合同可以解除。

第二十一条 合同期内，甲方委派乙方到境内外甲方所属机构工作的，原有劳动合同仍然有效，但应和企业签订有关境内外工作的协议；经甲方批准，乙方到境内外非甲方所属机构担任一定阶段工作的，可由乙方与该机构签订有关协议。

第二十二条 乙方有下列情形之一的，甲方可以解除本合同：

- 1、在试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、以欺诈手段订立本合同的；
- 3、严重违反劳动纪律或甲方利益造成重大损害的；
- 4、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成损失的；
- 5、泄露甲方商业秘密，给甲方造成严重损失的；
- 6、被依法追究刑事责任的；
- 7、不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或调整工作岗位仍不能胜任工作的；
- 8、乙方患病或非因工负伤、医疗期满后，不能从事原工作也不能从事甲方另行安排的工作的；
- 9、劳动合同订立时依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

第二十三条 甲方按照第二十二条第 7、8、9 款的规定解除本合同时，应提前三十日以书面形式通知乙方。

第二十四条 甲方濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营发生严重困难，应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，并向劳动行政部门报告后，可以解除合同。

第二十五条 乙方有下列情形之一的，甲方不能依据本合同第二十二条第 7、8、9 款和第十四条终止、解除本合同：

- 1、患职业病或者因工负伤，医疗终结，经市、区、县劳动鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- 2、患病或非因工负伤，在规定的医疗期的；
- 3、女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 4、距法定退休年龄十年以内的职工；
- 5、复员退伍义务和建设征地农转工人中初次参加工作未满三年的；
- 6、法律、行政法规规定的其他情形。

第二十六条 乙方欲解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知甲方，甲方在

乙方完成业务以及清理完所办理的债权债务的情况下，可解除劳动合同。

第二十七条 有下列情形之一的，乙方可以随时通知甲方解除本合同。

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以侵害乙方合法人身权利手段强迫劳动的；
- 3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；
- 4、甲方违反国家有关规定，劳动安全卫生条件恶劣，严重危害乙方身体健康的；
- 5、法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 本合同期限届满，劳动关系即终止。甲乙双方经协商同意，可以续订劳动合同。双方当事人应当在本合同期满前 天向对方表示续订意向。

第二十九条 订立无固定期限劳动合同的，乙方达到法定退休年龄或甲乙双方约定的其他终止条件出现，本合同终止。

#### 八、违反劳动合同的责任

第三十条 甲方根据本合同第二十条、二十二条第 7、8、9 款、第二十四条解除劳动合同，应按原劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》给乙方经济补偿。

第三十一条 有下列情形之一的，并对乙方造成损害的，甲方应当承担赔偿责任，并按原劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》执行：

- 1、由于甲方原因订立无效劳动合同，包括劳动合同部分无效的；
- 2、甲方故意拖延不订立劳动合同，即招用不按规定订立劳动合同以及劳动合同到期后十日内未办理续订劳动合同手续的；
- 3、甲方违反《劳动法》的规定侵害女职工和未成年工合法权益的；
- 4、违反《劳动法》的规定或本合同规定的条件解除劳动合同的。

第三十二条 甲方有下列情形之一的，乙方除要求甲方补足工资报酬、经济补偿外，还可以按国家和当地政府有关规定，要求甲方支付赔偿金：

- 1、克扣或者故意拖欠支付乙方工资的；
- 2、拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的；
- 3、支付乙方报酬低于本地最低工资标准的；
- 4、解除劳动合同后，未按本合同第三十条支付经济补偿的。

第三十三条 甲方依据本合同第二十二条第 8 款解除劳动合同，除给乙方经济补偿外，甲方应根据原劳动部制发的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》发给乙方医疗补助费。

第三十四条 乙方有第二十二条第 3、4、5 款情形的，甲方除解除本合同外，可保留依法索赔的权利。

第三十五条 乙方不得在掌握甲方商业秘密的保密期限内提出解除劳动合同或自动

离职，经协商解除合同后，亦不得在期限内自行或在  
与甲方有竞争关系的单位从事和原在职时相同或有关的经营活动。

第三十六条 乙方违反本合同规定条件解除劳动合同或者违反本合同约定的保密事  
项，给甲方造成经济损失的，应按本合同约定或损失  
数额承担赔偿责任。

第三十七条 乙方违反本合同规定条件解除劳动合同的，应承担相应的经济赔偿。  
如果在公派境内外培训或出境实习后为甲方工作期限在年以内发生的，应赔偿甲方  
有关的费用。

#### 九、当事人约定的其他内容

#### 十、劳动争议处理

第三十八条 因履行本合同发生的劳动争议，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，  
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，对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

#### 十一、其他

第三十九条 甲方以下规章制度——————对合同当事人双方具有约束力。

第四十条 本合同未尽事宜，按国家、当地人民政府有关规定执行。

第四十一条 本合同一式两份，甲乙双方各执一份。合同自签订之日起生效，具有  
同等法律效力。

甲方（盖章） 法定代表人（签章） 或委托代理人 乙方（盖章） 法定代表人（签  
章）

签订日期： 年 月 日

鉴证机关（盖章） 鉴证员（盖章）

鉴证时间： 年 月 日

# 劳动合同变更书

编号: - - - - -

## 劳动合同变更书

经甲乙双方平等自愿、协商同意，对本合同作以下变更：

甲方（盖章）

乙方（签章） 法定代表人（签章） 或委托代理人

- - - - - 年 - - - - - 月 - - - - - 日

## 劳动合同续订书

编号: - - - - -

### 劳动合同续订书

本次续订劳动合同期限类型为 - - - - - 期限合同, 续订合同生效日期为 - -  
- - - 年 - - - - 月 - - - - - 日, 续订合同 - - - - - 终止。

甲方 (盖章)

乙方 (签章)

法定代表人  
或委托代理人 (签章)

- - - - - 年 - - - - 月 - - - - 日



## 劳动合同解除（终止）证明书

编号：-----

### 劳动合同解除（终止）证明书

-----与我公司于---年---月---日签订了---期限的劳动合同，由于-----，于-----年-----月-----日劳动合同已经解除（终止）。该同志在我公司曾担任工作。

特此说明。

（用人单位盖章）  
年月日

## 劳动争议仲裁申请书

编号: -----

### 劳动争议仲裁申请书

案由:  
(被) 申诉人  
姓 名  
性 别  
年 龄  
民 族  
职 业  
工作单位  
住 址  
电 话

(被) 申诉人  
单 位  
主管机关  
法定代表人 姓名  
性 别  
年 龄  
职 务  
单位地址  
电 话

请求事项:

事实和理由: (包括证据和证据来源, 证人姓名和住址等情况):

-----此致  
劳动争议调解委员会

申诉人(单位): ----- (签名或盖章)  
-----年-----月-----日

附:

1. 副本----- 份
  2. 物证----- 份
  3. 书证----- 份
- 说明:

劳动争议仲裁申诉申请书是当事人向劳动争议仲裁委员会申请仲裁时提交的法律文书。填写此类法律文书时所依据的法律法规主要有：《中华人民共和国劳动法》、劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》、《劳动争议仲裁委员会组织规则》等。填写劳动争议仲裁申诉申请书文书时应当注意的问题是：第一，填写劳动争议仲裁申诉申请书前应当对有关劳动争议仲裁的基本知识有所了解。根据《中华人民共和国劳动争议处一条例》规定，劳动争议是指：（1）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生争议；（2）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（3）因履行劳动合同发生的争议，比如劳动合同的变更、解除等；（4）法律法规规定的其他劳动争议。只有在上列几种情形下，争议双方当事人方可填写劳动争议仲裁申诉申请书提起仲裁程序如果发生劳动争议的一方当事人在3人以上，并且有共同理由的，应当推荐代表人进行劳动调解或者仲裁活动。同时，劳动争议发生后，当事人既可以协商解决，也可以直接申请仲裁。第二，关于仲裁时效的问题。当事人向劳动争议仲裁委员会提起仲裁，必须在法律规定的期限内提出。但在这个问题上，《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动争议处理条例》有不同的规定，劳动法规这为劳动争议发生之日起60日内，而《条例》则规定为6个月。根据劳动部的有关解释：1995年1月1日前发生的劳动争议的申诉时效按照《条例》执行；1995年1月1日以后发生的劳动争议仲裁委员会将不再受理，但是当事人能够举出是因为不可抗力或者其他正当的理由除外。第三，当事人必须向有管辖权的仲裁委员会提起申诉。根据《劳动争议处理条例》的规定，县、市、市辖区仲裁区仲裁委员会负责本行政区域内发生的劳动争议。因此，当事人应当向劳动争议发生地的仲裁委员会提交申请书。如果发生劳动争议的企业与职工不在同一个仲裁委员会辖区的，由职工当事人工资关系所在地的仲裁委员会处理。第四，争议当事人向仲裁委员会提出申请书时，应当有正本和副本两份，正本提交给劳动争议仲裁委员会，副本发送给被申请人，当事人应当按照被申请人的人数提交申诉书副本由劳动争议仲裁委员会送达被申请人。劳动争议仲裁申诉申请书应当写明下列事项：（1）当事人的姓名、职业、住址、工作单位，企业名称、地址和法定代表人姓名、职务；申诉人是职工的，“姓名”一栏应写明本人的姓名，申诉人是单位的，“姓名”一栏可以不填。（2）申请仲裁的事实和理由。填写此项时要做到简明扼要，一目了然。（3）证据、证人的姓名和住址、工作单位等。第五，在仲裁程序上，劳动争议仲裁委员会应当自收到申诉申请书之日起7日内作出受理与否的决定。决定受理的，应当自作出决定之日起7日内将申诉书的副本送达被申请人，并立刻组成仲裁庭；决定不受理的，应当说明理由。劳动争议案件实行一案一庭及合议制，合议时实行少数服从多数的原则。

## 劳动争议仲裁应诉答辩书

编号：-----

### 劳动争议仲裁应诉答辩书

-----劳动争议仲裁委员会：  
你会-----第---号应诉通知书收悉，答辩人就-----一案，提出答辩如下：（写明答辩的事实、理由、依据等内容）

答辩人：-----  
-----年-----月-----日

#### 附：

有关证据-----份；本答辩书副本-----份。

#### 说明：

劳动争议仲裁应诉答辩书是由劳动争议仲裁案件的被申请人向劳动争议仲裁委员会提交的陈述自己意见和事实的法律文书。制作应诉答辩书应当注意的问题是：第一，仲裁委员会应当自收到申请人的劳动争议仲裁申诉申请书之日起7日内对申诉进行审查，然后作出是否受理的决定。决定受理的，应当自作出决定之日起7日内向申诉人和被申请人发送受理案件通知书和应诉通知书，同时将申诉书的副本送达被申请人，并限期要求被申请人提出答辩书。第二，被申请人应当在收到申诉书副本之日起15日内提交答辩书和有关证据。第三，被申请人应当针对申诉书的请求事项、事实和理由提出答辩意见，并同时引用相关的法律、法规、政策规定及有关证据进行反驳，以此说明申诉人的主张没有合理性或者合法性。第四，答辩是被诉人的一项权利，即是说，他可以行使，也呆以放弃，这完全由被申请人自己决定，他人不得干预。在答辩方式上也可以选择，可以口头答辩，也可以书面答辩，可以在仲裁准备阶段答辩，也可以在仲裁中进行答辩。答辩人如果是单位的，应当写明单位的全称，并由法定代表人或者主要负责人签名并加盖单位公章。

## 合同制工人招聘合同

招聘方(简称甲方): -----

受聘方(简称乙方): -----

甲方招聘合同制职工,按有关规定,已报请有关部门批准。甲方已向乙方如实介绍涉及合同的有关情况;乙方已向甲方提交劳动手册。甲乙双方本着自愿、平等的原则,经协商一致,特签订本合同,以便共同遵守。

### 第一条 合同期限

合同期限为----年(或----个月),从----年----月----日至----年----月----日止。

### 第二条 试用期期限

试用期期限为----个月(或----年)。即从----年----月----日起至----年----月----日止。

(试用期限的长短,有关部门有规定的,按规定执行;有关部门无规定的,由招聘方根据受聘方的工作能力和实际水平确定。)

### 第三条 职务(或从事某工种的工作)

甲方聘请乙方担任----职务(或从事某工种的工作)。

### 第四条 工作时间

每周工作----天,星期----休息。每天工作时间为----小时。上下班时间按甲方规定执行。

(以完成一定工作量为期限的合同,工作时间由双方商定。)

### 第五条 劳动报酬

(一)乙方在试用期间,月薪为----元。试用期满后,按乙方的技术水平、劳动态度和工作效率评定,根据所评定的级别或职务确定月薪。

(以完成一定工作量为期限的合同,亦可按工作量确定报酬,实行计件工资的,按计件付酬。)

(二)乙方享受的岗位津贴和奖金待遇,与同工种固定职工相同。

### 第六条 生活福利待遇

(一)补贴待遇:乙方享受交通费补贴、粮食补贴、取暖费补贴等与固定职工相同。

(二)假日待遇:乙方享受节假日、婚假、产假、丧假与固定职工相同,工作满一年以上需要探亲的,可享受----天(包括在路途中的时间)的探亲待遇,工资照

发，路费报销。

#### 第七条 劳动保护。

(乙方的劳动保护按国家的有关规定执行。)

#### 第八条 乙方患病、伤残、生育等待遇以及养老保险办法。

(本条国家有规定的，按规定执行；无规定的，由双方商定。)

#### 第九条 政治待遇和劳动纪律要求

(一)乙方在政治上享有同固定职工一样的权利，如参加民主管理企业的权利，参加党、团组织和工会的权利等。

(二)订立有一定期限的劳动合同的乙方，在担任领导职务以后，如职务是有任期的，在劳动合同期限短于领导任期的情况下，可以将合同期限视为领导职务的任期；如果职务是没有任期的，可以视为改订没有一定期限的劳动合同。

(三)乙方应当严格遵守甲方单位各项规章制度，遵守劳动纪律，服从分配，坚持出勤，积极劳动，保证完成规定的各项任务。

#### 第十条 教育与培训

甲方应加强对乙方进行思想政治教育、遵纪守法教育、安全生产教育，根据工作和生产的需要进行业务、职业技术培训。

#### 第十一条 劳动合同的变更

(一)发生下列情况之一者，允许变更劳动合同：

1. 经甲乙双方协商同意，并不因此而损害国家和社会的利益；
2. 订立劳动合同所依据的法律规定已经修改；
3. 由于甲方单位严重亏损或关闭、停产、转产确实无法履行劳动合同的规定，或由于上级主管机关决定改变了工作任务、性质；
4. 由于不可抗力或由于一方当事人虽无过失但无法防止的外因，致使原合同无法履行；
5. 法律规定的其他情况。

(二)在合同没有变更的情况下，甲方不得安排乙方从事合同规定以外的工作，但下列情况除外：

1. 发生事故或自然灾害，需要及时抢修或救灾；
2. 因工作需要而进行的临时调动(单位内工种之间、机构之间)；
3. 发生不超过一个月时间的短期停工；
4. 甲方依法重新任命、调动、调换订立没有一定期限劳动合同职工的工作；
5. 法律规定的其他情况。

#### 第十二条 劳动合同的解除

解除劳动合同，除因乙方违法犯罪或乙方不履行本合同给甲方造成损失，或者严重违法违反劳动纪律和本单位管理章程的规定被开除的，以及乙方擅自解除劳动合同的

以外，甲方应按规定发给辞退补助费和支付路费。

解除劳动合同时，双方应按规定办理解除手续。甲方应按规定将解除合同的情况报告有关机关核准。

第十三条 违约责任

(一) 甲方无故辞退乙方，除应发给辞退补助费和路费外，应偿付给乙方违约金---- 元。

(二) 甲方违反劳动安全和劳动和劳保规定，以致发生事故，损害乙方利益的，应补偿乙方的损失。

(三) 乙方擅自解除劳动合同，应赔偿甲方为其支付的职业技术培训费，并偿付给甲方违约金---- 元。

(四) 乙方违反劳动纪律或操作规程，给甲方造成经济损失的，甲方有权按处理固定职工的规定予以处理。

第十四条 本合同期满后，甲乙双方一致同意，可以续订合同。

第十五条 其他事项

-----  
-----。

本合同于 年 月 日起生效。甲乙双方不得擅自修改或解除合同，合同执行中如有未尽事宜，须经双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。合同执行中如发生纠纷，当事人应协商解决，协商不成时，任何一方可按( )解决：(1)依法向劳动合同的管理机关请求处理，(2)依法向人民法院起诉。

本合同正本一式二份，甲乙双方各执一份；合同副本一式---- 份，报主管机关、劳动合同管理机关(本合同如经公证，则应交公证处留存一份).....等单位各留存一份。

甲 方：-----

乙 方：-----

代表人：-----

代表人：-----

----年----月----日

----年----月----日

## 家政服务合同

### 三八家政服务合同

一、经甲方（用户）乙方（家庭服务员）协商同意，签定服务合同，在合同有效期内，甲、乙双方必须遵守国家法律、法规，遵守公司颁发的《用户须知》和《服务员守则》，以保护甲、乙双方的合法权益，不受侵犯。

#### 二、甲方（用户）的权利和义务

1. 有权要求乙方提供———为内容的家庭服务工作。未商得乙方同意，不得增加上述规定以外的劳务负担。

2. 向乙方提供与甲方家庭成员基本相同的食宿（儿童、老人、病人加餐除外）不得让乙方与异性成年人同居一室。

3. 平等待人，尊重乙方的人格和劳动，在工作上给予热情指导。不准虐待。

4. 负责保护乙方安全。

5. 按月付给乙方工资——元每月递增壹元，增到——元，不得拖欠克扣。

6. 服务期半年内负担乙方医药费30%，半年之后负担乙方医药费40%。

7. 保证乙方每月休息不少于3天，如因特殊情况不让乙方休息，征得乙方同意，并按天付给报酬。

8. 乙方为甲方服务时，造成本人或他人的意外事故，甲方应立即通知有关部门和公司，积极处理好善后事宜，并承担一定经济责任。

9. 乙方在服务过程中，因工作失误给甲方造成损失，甲方有权追究乙方责任和经济赔偿的要求，依照国家法律和有关法规处理。甲方不得采取搜身、扣压钱和物以及殴打、威逼等侵权行为。

10. 不得擅自将乙方转换为第三方服务，不许将乙方带往外地服务。

#### 三、乙方（家庭服务员）的权利和义务

1. 自愿为甲方提供———为内容的家庭服务工作。

2. 热心工作，文明服务，遵守公共道德和国家法律、法规。

3. 不得擅自外出，不带外人去甲方住处，不准私自翻动甲方物品，不参予甲方家庭纠纷。未经甲方允许私自外出或违反上述规定，发生问题责任自负。

4. 服务期间，因工作失误，造成的损失，均由自己负责。

5. 每月可休息两天，如因甲方需要而停休，有权向甲方按天收取报酬。

6. 服务期半年内自己负担医药费70%，半年以上，自己负担60%。

7. 有权拒绝，转换为第三方服务，或带往外地服务。



8. 有权拒绝甲方增加合同规定之外的劳动负担, 如双方协商同意, 乙方有权要求增加劳动报酬。

9. 乙方合法权益受到侵害, 有权向有关部门和公司提出申诉, 直至向司法部门控告。

四、合同签订与解除:

1. 签订合同时, 双方向公司(合同签发部门)交纳介绍费壹拾陆元,(甲方拾元、乙方陆元)介绍费一律不退。

2. 合同到期后或合同内容有所变更时, 七天之内应由双方持合同到公司办理续签和变更手续。

3. 经公司同意, 双方持合同办理解除合同手续, 服务合同才视为终止。

4. 乙方擅自离开用户家, 甲方必须在 24 小时内通知公司备案, 否则乙方所出问题均由甲方承担责任。

5. 合同未到期双方均要解除合同, 各收违约金伍元伍角整, 任何一方要求解除合同, 则由提出方交纳 10 元违约金。

6. 本合同经双方商洽期限自 199 年 月 日起至 199 年 月 日。

甲方(签字) 登记号

乙方(签字) 登记号

公司(盖章)

附:

续订合同期限

1. 自 199 年 月 日至 199 年 月 日 甲方  
乙方
2. 自 199 年 月 日至 199 年 月 日 甲方  
乙方
3. 自 199 年 月 日至 199 年 月 日 甲方  
乙方
4. 自 199 年 月 日至 199 年 月 日 甲方  
乙方

备  
注

如果双方有特殊要求，经公司同意后在合同上注明。

公司地址：东城区崇文门东顺城街 8 号、邮政编码 1 0 0 0 0 5、公司电话 5 2 4 1 0 2 7。

此合同一式三份 交用户、服务员、公司各自存查。

## 中外劳务合同

甲 方：-----  
地 址：----- 电 话：----- 电 传：-----  
法定代表人：----- 职 务：----- 国 籍：-----

乙 方：-----  
地 址：----- 电 话：----- 电 传：-----  
法定代表人：----- 职 务：----- 国 籍：-----

以----- 公司（总部设于-----）为一方，甲、乙双方代表通过友好协商于----- 年---- 月---- 日签订本合同。

### 第一条 总 则

1. 甲方负责实施本工程，乙方公司负责为本工程提供劳务。

2. 本合同自签字之日起生效，直至双方间全部遗留问题，包括财务问题处理完毕之日止。

### 第二条 人 员

1. 乙方公司应按本合同附件一“提供劳务明细表”和附件二中商定的工程、人数、技术条件、派遣日期和工作期限，为本工程派出其授权代表、各类技术人员、工人、管理和服务人员（以下简称“人员”）。

2. 附件一和二为本合同的组成部分，其内容在本合同签字生效后一般不得变更。在特殊情况下雇主要求变更时，经乙方公司同意应按下述规定办理：

(1) 人员离境之前如需变更时，甲方应将变更内容提前一个月书面通知乙方，如甲方变更计划未能及时通知乙方公司，而乙方公司已按计划集中人员和订购机票，甲方应负担因此造成的损失。

(2) 人员工作期限期满之前，如需终止雇佣，甲方应在终止雇佣之日前---- 个月书面通知乙方。

(3) 人员工作期限如需延长，甲方应在期满之前---- 个月书面通知乙方。

3. 乙方授权代表负责组织人员在工地履行本合同规定的中国公司的义务，并负责管理人员的内部事务。

### 第三条 签证和其他证件

1. 乙方应按中国政府的有关规定办理人员出入中国国境的一切必要手续，并承担其费用。

2. 甲方应按项目所在国政府的有关规定办理人员出入项目所在国及居留、工作许可证、机动车驾驶证执照等必要手续，并承担费用。

甲方为人员办理上述手续，应向乙方具体明确提出由乙方提供的全部必要的证件，如因甲方的要求不明确而引起证件不足致使人员不能入境或无法获得居留和工作许可证，则乙方不负责任。

3. 如果甲方未能为人员获得在项目所在国的居留、工作许可证和机动车驾驶证执照等，而使人员无法进行工作，应付给人员在此期间的合同工资。如人员因此被迫返国时，甲方应承担人员的回程旅费，并支付每人---个月合同工资的赔偿费。

乙方公司没有按甲方要求提供全部必要的证件，从而使甲方无法为人员办理在项目所在国的居留和工作许可证等使人员无法工作或被迫返回中国，人员工资、回程旅费等由乙方公司负担。

4. 乙方公司应按本合同附件一和二将人员的姓名、出生地和日期、职称、护照号码、发照日期和单位、出发日期通知甲方或甲方在项目所在国的授权代表。甲方应在接到乙方公司的通知后即向项目所在国政府办理申请入境的必要手续，并通知乙方公司。同时甲方应通过项目所在国有关机构通知该国驻华使馆，以便办理入境签证。

#### 第四条 乙方公司的义务

1. 符合双方在附件一商定的技术条件；
2. 遵守项目所在国的法律和法令，尊重当地风俗习惯；
3. 尊重甲方人员的技术指导；
4. 不参与项目所在国的任何政治活动；
5. 遵守工地和驻地的纪律和规章制度；
6. 与甲方为实施本工程而雇佣的其他国籍的人员合作共事。

#### 第五条 甲方的义务

1. 对人员给予正确的技术指导；
2. 尊重人员的人格、风俗和习惯；
3. 不干涉人员在非工作时间的活动自由；
4. 保障人员的安全；
5. 对人员的解雇和更换，应由双方的工地的授权代表商定。

#### 第六条 工作时间

1. 人员每周工作 5 天，每天工作白班 8 小时，夜班 7 小时，每天工作时间安排可由甲方与乙方公司授权代表在工地商定。

2. 凡由于待料、停电、气候恶劣等非人员的责任而造成的停工，应计为工作时间，合同工资照付。

3. 驻地至工地的单程所用时间，不应超过 20 分钟，超过的时间应计入工作时间。

4. 人员自中国到达工地后和本合同期满自工地回中国前, 应分别享有---- 日有薪休息。

#### 第七条 合同工资

1. 人员的月工资(包括伙食费)在本合同有效期内按以下标准支付(美元):

- (1) 半熟练工, 帮厨, 服务人员
- (2) 熟练技工, 厨师
- (3) 工长
- (4) 技术员, 护士, 翻译, 会计员
- (5) 驻地经理
- (6) 工程师, 医师, 会计师
- (7) 高级工程师
- (8) 授权代表
- (9) 副授权代表

2. 如本合同期超过 1 年, 自第 2 年始, 每月工资递增---- %。

#### 第八条 夜班及加班

1. 根据工程的需要, 甲方要求人员在夜间工作或加班, 应商得乙方授权代表同意, 每月加班工作小时原则上不得超过---- 小时。

2. 夜间时间系指从当日晚上 9 时至次日晨 5 时。人员夜间工作(指正常夜班工作)甲方应按合同工资 150%支付工资; 人员夜间加班, 甲方应按合同工资 200%支付加班费。

3. 小时工资按下式计算:

#### 第九条 工资和加班费支付

1. 人员工资支付应自人员离开中国-----之日起至回到中国-----之日止。平均日工资为月合同工资的 1/25。

2. 乙方公司在工地的授权代表应按甲方提供的表格填写工作时间和加班时间, 编制工资单, 在每月工资结算日即-----日后-----天内即-----日前提交甲方在工地的授权代表审核批准。

3. 工资单审批后, 甲方应在每月工资结算日即-----日后一天内将工资和加班费以美元支付给乙方。其中: ---- %电汇至-----银行营业部乙方公司帐号; ---- %支付给乙方公司工地授权代表。若甲方延迟付款应按延迟天数, 每天按欠付款总额的---- %, 以美元向乙方支付利息。

付款自汇款银行把所需汇款的电传发至中国-----银行之日(起息日)起。

#### 第十条 税金

乙方负责为人员交纳中国政府所征收的一切税金; 甲方负责为人员交纳项目所在国政府所征收的一切税金。

第十一条 节假日、每周休息日和年度休假

1. 按项目所在国政府的规定, 每周的休息日为星期-----。

2. 人员应享受项目所在国政府颁布的法定节、假日和中国春节 2 天, 国庆节 1 天的休假, 共-----天。

3. 人员每工作期满 1 年, 享受为-----天的回国年度休假。甲方承担休假人员从驻地至中国-----间的往返旅费。人员工作不满一年, 其实际休假天数按下列公式计算:

实际工作月数 × (x/12) = 休假天数

4. 人员在项目所在国的节、假日和中国上述节假日以及年度休假期间, 应享受全部合同工资。

5. 因工作需要并应甲方要求, 人员可不回国休假而留在工地继续工作。但需经双方代表协商同意。在此种情况下, 人员年度休假工资及其从工地到---间的往返旅费甲方支付, 同时支付人员在年度休假期间的实际工作天数的合同工资和加班费。

第十二条 预付工资

1. 甲方在每批人员抵达岗位后, 即应向乙方授权代表以当地货币支付每人相当于-----美元的预付工资。

2. 乙方对上述预付工资从人员抵达工地后第-----个月还清, 每月偿还-----分之一。

第十三条 动员费

1. 甲方应向人员每人支付-----美元的动员费。

2. 上述动员费应在每批人员抵达工地后由甲方随同人员的机票费以美元一并电汇至中国银行乙方帐号。

第十四条 保险

1. 乙方为人员自其离开中国-----之日起至返抵中国-----之日止在中国投保人身意外险, 保险费由雇主承担。甲方应随同人员的月合同工资以美元一并向中国公司支付每人每月-----美元保险费。

2. 人员在中国投保人身意外险后, 如经甲方要求, 乙方向甲方提供必要的证明文件, 以避免甲方为人员在项目所在国重复投保。

第十五条 医疗和病假

1. 甲方应为人员在整个合同期间因病或因工伤提供免费医疗、药品和住院治疗。所需中药乙方可代购, 但药费、包装费和运费由甲方承担。

2. 人员如因病或因工伤休假不超过 1 个月, 甲方应支付全部月工资。如休假超过 1 个月但不足 3 个月, 甲方支付---- %月合同工资。如休假超过 3 个月仍不痊愈送回中国继续治疗, 甲方不再支付第 4 个月的工资, 但应承担其回中国的旅费。如甲方要求乙方派人替换该伤病人员, 则替换人员由---- 至工地的旅费亦由甲方承

担。

3. 人员在合同期间如因病或因工死亡，甲方负责其遗体处理并承担死者遗物运回中国的费用。

#### 第十六条 交通、通讯工具和差旅费

1. 甲方应负担人员由中国-----至工地间的往返旅费及每人往返随身携带-----公斤超重行李费。甲方应于人员合同期满后回中国前-----天，将回程旅费及超重行李费支付给乙方授权代表。

2. 甲方应免费向人员提供驻地至工地间（1.5 公里以外）的上、下班交通工具。

3. 甲方应免费向乙方授权代表、工程师、驻地经理提供一辆小轿车和供人员采购仪器及生活用品的一辆小型货车。如人员人数每超过-----人，应增加一辆。上述车辆所需的司机、燃料，应由甲方免费提供，并负责检修。此外，人员在节假日可以免费使用甲方的交通工具，用于正当的目的诸如游览、购物等。

4. 乙方授权代表和人员可以免费使用甲方的通讯工具，如电话、电传、图文传真等。

5. 人员如经甲方批准出差，其差旅费应由甲方负担，差旅费的支付标准和使用的货币按有关规定办理。

#### 第十七条 生活和膳食设施

1. 甲方应为人员免费提供适宜的住房，每人使用面积的标准为：工人为-----至-----平方米；翻译、会计、技术员为-----至-----平方米；授权代表、工程师、医生、驻地经理为----至----平方米；雇主还应免费提供水、电、卧具、空调、沐浴、卫生、洗衣设备和用品及必要的家具和备品（卧具和家具详见本合同附件 3 和 4）。

2. 甲方应向人员免费提供厨房、餐厅、炊具、餐具、制冰机、电冰箱和备品以及水、电、燃料。

3. 中餐专用的餐、炊具，可由乙方在中国代购。所需费用（包括运输和包装费）由甲方承担。甲方应在收到乙方代购上述物品的帐单后-----天内以美元电汇至乙方公司帐户。

4. 乙方自费购买人员的主副食。但乙方为此而派遣的必要数量的厨师和帮厨在平日加班的每周休息日、节假日加班应享有标准小时工资。

5. 人员所需部分副食品，如需从中国空运或海运至项目所在国，物品到达机场或港口后，有关报送、提货、运输等工作，雇主应给予协助。

#### 第十八条 劳保用品及小工具

1. 甲方应为人员免费提供一般劳保用品和专用劳保用品以及办公用品，本合同附件 7 中所列的一般劳动用品可由乙方公司在中国包干代购，甲方应向乙方支付每人-----美元。专用劳保用品如需乙方公司代购，由雇主据实支付货款，并承担

这些物资的包装费及运费。

2. 甲方应免费向人员提供各工作所需的手工用小工具。手工用小工具如需乙方在中国代购, 所需费用(包括运输费、包装费)由甲方承担, 并在收到乙方公司代购手工用具小工具的帐单后----天内以美元电汇至中国公司帐户。

3. 本合同未列的, 但为顺利实施本工程所必需的其他用品应经双方工地授权代表协商同意后, 由甲方免费提供。

#### 第十九条 保密

1. 乙方及其人员在执行本合同期间对于本工程的一切资料及情况应对第三者保守秘密。

2. 甲方及其任何人员在执行本合同期间对于本合同规定的乙方提供劳务的条件和价格以及其他有关的资料 and 情况应对第三者保守秘密。

#### 第二十条 涉及第三方的事宜

1. 人员因履行本合同而发生的或与本合同有关的涉及项目所在国政府或任何第三方的事宜, 应由甲方出面处理并负担所发生的费用。

2. 人员因行为不端或玩忽职守而发生的涉及项目所在国政府或任何第三方的事宜, 甲方应协助乙方出面处理, 所发生的费用乙方负担。

#### 第二十一条 不可抗力

由于不可抗力事件, 如天灾、战争、内乱、封锁、暴动、传染病、政变等, 使本工程无法继续进行, 经双方协商本合同可以暂停。在这种情况下, 甲方应负担人员的回国旅费。

#### 第二十二条 仲裁

凡因执行本合同所发生的或与本合同有关的一切争议, 双方应通过友好协商解决; 如果协商不能解决, 应按( )项仲裁。(1)在中国国际经济贸易仲裁委员会按照该会仲裁程序规则进行仲裁。(2)在被告方所在国的仲裁机构按照其仲裁程序规则进行仲裁。仲裁裁决是终局的, 对双方都有约束力。

#### 第二十三条 合同的补充和修改

根据需要, 经双方协商, 可以对本合同进行补充或修改。修改或补充的条款以书面形式经双方授权代表签字后, 即成为本合同的组成部分, 与本合同具有同等效力。

#### 第二十四条 文字

本合同用中英文写成, 中英文具有同等法律效力。双方各执一份。

甲方: -----

乙方: -----

代表: -----

代表: -----

----年----月----日

----年----月----日



## 中外合资企业劳动合同

---- 公司（以下简称甲方）系中外合资经营企业，现聘用---- 先生/女士（以下简称乙方）为甲方合同制职工，于---- 年---- 月---- 日签订本合同。

第一条 乙方工作部门

---- 职位（工种）：

第二条 试用期：乙方被录用后，须经过---- 个月的试用期。在试用期内，任何一方均有权提出终止合同，但需提前一个月通知对方。如甲方提出终止合同，须付给乙方半个月以上的平均实得工资，作为辞退补偿金。试用期满时，若双方无异议，本合同即正式生效，乙方成为甲方的正式合同制职工。

第三条 工作安排：甲方有权根据生产和工作需要及乙方的能力、表现，安排调整乙方的工作，乙方须服从甲方的管理和安排，在规定的工作时间内，按质按量完成甲方指派的任务。

第四条 教育培训：在乙方被聘用期间，甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、安全生产及各种规章制度的教育和训练

第五条 生产、工作条件：甲方须为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，否则乙方有权拒绝工作或终止合同。

第六条 工作时间：乙方每周工作不超过 6 天，每日工作不超过 8 小时（不含进餐时间）。如因工作需要加班加点，甲方应为乙方按排同等时间的倒休或按国家规定的标准向乙方支付加班加点费。

第七条 劳动报酬：甲方每月按本公司规定的工资形式和考核办法确定乙方的劳动所得，以现金人民币向乙方支付工资、奖金，并按国家有关规定向乙方支付各种补贴及福利费用。

第八条 劳动保险待遇：甲方按照国家劳动保险条例的规定为乙方支付医疗费用、病假工资、伤残抚恤费、退休养老金及其他劳保福利费用。

乙方享受元旦、春节、“五一”、“十一”等共 7 天国家法定有薪假日。乙方家属在外地的，乙方实行计划生育的，分别按国家规定享受探亲假待遇和计划生育假待遇。乙方符合公司休假条件的，享受年休假待遇。

第九条 劳动保护：甲方根据生产和工作的需要，按国家规定向乙方提供劳动保护用品和保健食品。

甲方按国家规定在女职工经期、孕期、产褥期、哺乳期对其提供相应的劳动保护。

第十条 劳动纪律：乙方应遵守国家的各项法律规定、《职工守则》及甲方的各

项规章制度。

第十一条 奖惩：甲方将根据乙方的工作态度、劳动表现、贡献大小，按照本公司奖惩条例给予乙方物质和精神奖励。乙方如违反《职工守则》和甲方的其他规章制度，甲方有权给予乙方处分。乙方如触犯刑律受到法律制裁，甲方将予开除，本合同自行解除。

第十二条 合同期限：本合同自签订之日起生效，有限期为----年，于----年----月----日到期。

第十三条 本公司《职工守则》(略)为本合同的附件，是本合同的有效组成部分。

甲方：----- 乙方：-----  
公司总经理(或其代表)签章----- 职工个人签章-----  
----年----月----日 -----年----月----日

## 个体工商户雇工劳动合同书

甲 方：

乙 方：

雇主（以下简称甲方）

与受雇职工（以下简称乙方）

根据《中华人民共和国劳动法》和《北京市个体工商户、私营企业雇工劳动管理暂行办法》，甲乙双方以平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

第一条 本合同期限自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日开始，至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日终止，其中试用期\_\_\_\_天。

第二条 乙方同意在甲方从事\_\_\_\_\_工作。

第三条 甲方对乙方的劳动质量和数量要求是

第四条 甲方每月\_\_\_\_日以货币形式支付乙方工资，工资不低不\_\_\_\_元，其中试用期间工资为\_\_\_\_元。

第五条 甲方安排乙方每日工作时间不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，甲方保证乙方至少休息一日，因工作需要延长工作时间的，经乙方同意延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。

第六条 甲方安排乙方加班加点的，甲应依法支付加攻加点工资，按以下标准支付工资；

1、 在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照乙方小时工资标准的 150%支付工资；

2、 在休息日工作，按照乙方日或小时工资标准的 200%支付工资；

3、 在法定休假日工作的，应另外支付乙方日或小时工资标准 300% 的工资。

第七条 甲乙双方应按国家和北京市社会保险的有关规定缴纳社会保险费。

第八条 甲方执行国家有关劳动保护的法规、规章，为乙方提供劳动安全和卫生设施。根据从事工种的需要，发给乙方劳动保护用品和配置生产、工作必需的劳动工具。

第九条 甲方负责为乙方办理人身意外伤害保险。保险期限由甲方按照双方签订的劳动合同期限确定，保险金额为\_\_\_\_元。

第十条 甲方应给予乙方\_\_\_\_月的患病或非因工负伤的医疗期，乙方在医疗期内患病的医疗费用甲方负担\_\_\_\_%。

第十一条 乙方应遵守的劳动纪律是\_\_\_\_\_。

第十二条 本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十三条 乙有下列情形之一，甲方可以解除本合同：

- 1、 在试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、 严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、 严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、 被依法追究刑事责任的。

第十四条 下列情形之一，甲可以解除劳动合同，但应提前三十日以局面形式通知乙方：

- 1、 乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作的；
- 2、 乙方劳动未达到劳动合同规定的质量和数量的；
- 3、 甲乙双方不能依据本合同第十二条，就变更合同达成协议的；

第十五条 合同双方当事人协商一致，可以解除劳动合同。

第十六条 乙解除本合同，应当提前三十日以局面形式通知甲方。

第十七条 下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- 1、 在试用期内的；
- 2、 甲方以暴力、威胁、监禁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、 甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

第十八条 乙方有下列情形之一，甲方不得解除、终止本合同：

- 1、 患病或非因工负伤在医疗期内的；
- 2、 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 3、 患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的。

第十九条 劳动合同期满，或者甲方破产倒闭时，劳动合同即行终止。

第二十条 甲方依据本合同第十四条、第十五条解除乙方劳动合同以及甲方克扣或者无故拖欠乙方工资和拒不支付乙方加班加点工资报酬的，甲方应依据劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》支付乙方经济补偿金。

第二十一条 甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立无效劳动合同，给乙方造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿乙方损失。

第二十二条 乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿甲方损失。

第二十三条 当事人约定的其他内容。

第二十四条 因履行本合同发生的劳动争议，当事人一方要求仲裁的，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申请仲裁。对裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十五条 本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第二十六条 本合同书一式二份，甲、乙双方各一份。

甲

方签名（盖章）

乙方签章

签订日期： 年 月 日

鉴证机关（盖章）

鉴证员（签章）

### 使用说明

- 一、 本合同书可做为个体工商户与雇工签订劳动合同之用。
- 二、 个体工商户与雇工利用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商的，经协商一致后填写在空格内；需要告知的事项，在空栏内填写清楚告知乙方。
- 三、 本合同设定的条款不适用的，经甲、乙双方协商一致后，在本合同书第二十三条一栏中写明：“下列条款双方协商一致同意取消”，列出某条某款即可。经双方当事人协商需增加的条款，也在本栏写明“经双方当事人协商一致同意以下条款”，并在下面逐条写清。
- 四、 本合同用钢笔填写，字迹清楚，文字简练、准确。本合同一经签订，不得涂改。
- 五、 当事人约定的其他内容、劳动合同变更书及续订书在本合同内填写不下时，可另附纸。
- 六、 本合同书一式两份，甲、乙各一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

## 私营企业雇工劳动合同书

甲方：

乙方：

甲方（雇用单位）

法定代表人

地址：

乙方（受雇职工）

性别：

出生日期\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日（或委托代理人居民身份证号码）

邮政编码

家庭住址

所属省（直辖市）地区

县（街道办事处）

文化程度

根据《中华人民共和国劳动法》，甲乙双方经平等协商同意，自愿签订本合同，共同遵守本合同所列条款。

### 一、劳动合同期限

第一条本合同期限类型为\_\_\_\_期限合同（固定期限或以完成一定的工作期限）本合同生效日期\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日，其中试用期\_\_\_\_月。本合同至\_\_\_\_终止。

### 二、工作内容

第二条乙方同意在甲方从事\_\_\_\_\_工作。

第三条甲方对乙方的劳动质量和数量要求是

### 三、劳动报酬

第四条甲方每月\_\_\_\_日以货币形式支付乙方工资，工资不低于\_\_\_\_元，其中试用期间工资为\_\_\_\_元。

### 四、劳动保护和劳动条件

第五条甲方安排乙方每日工作时间不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，甲方保证乙方每周至少休息一日，因工作需要处长工作时间的，经征得乙方同意，在保障乙身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。

第六条甲方安排乙方加班加点的，甲方应依法支付加班加点工作，按以下标准支付工资；

1、在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照乙方小时工资标准的 150% 支付工资；

2、在休息日工作，按照乙方日或小时工资标准的 200% 支付工资；

3、在法定休假日工作的，应另外支付乙方日或小时工资标准 300% 的工资。

第七条甲方执行国家有关劳动保护法规、规章，为乙提供劳动安全和卫生设施。根据从事工种需要发给乙方劳动保护用品和配置生产、工作必需的劳动工具。

#### 五、保险福利待遇

第八条甲乙双方应按国家和北京市社会保险有关规定缴纳各项社会保险费。

第九条乙方患职业病或因工负伤的工资和医疗保险待遇按国家和北京市有关规定执行。

第十条乙方患病或非因工负伤的医疗期按照国家和北京市有关规定执行。

第十一条在国家和北京市职工工作保险规定未出台前甲方负责为乙方办理人身意外伤害保险，保险期限由甲方按照双方签订的劳动合同期限确定，保险金额为元。

#### 六、劳动纪律

第十二条乙应遵守的劳动纪律是

#### 七、劳动合同的变更、解除、终止、续订

第十三条订立本合同所依据的法律、行政法规、规章发生变化，本合同应变更相关内容。

第十四条订立本合同所依据的客观情况发生重大变化，致命本合同无法履行的，经甲乙双方协商同意，可以变更本合同相关内容。

第十五条乙方有下列情形之一，甲方可以解除劳动合同：

- 1、试用期间，被证明不符合录用条件的；
- 2、严重违反劳动纪律或甲方规章制度的；
- 3、严重失职、营私舞弊，对甲方利益造成重大损害的；
- 4、被依法追究刑事责任的。

第十六条下列情形之一，甲方可以解除劳动合同，但应提前三十日以局面形式通知乙方：

1、乙方患病或非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作了不能从事由甲方另行安排的工作的；

2、乙方劳动未达到劳动合同规定的质量和数量的，经过培训或调整工作岗位，仍不能胜任工作的

3、甲乙双方不能依据本合同第十四条，就变更合同达成协议的；

第十七条合同双方当事人协商一致，解除劳动合同。

第十八条乙解除本合同，应当提前三十日以局面形式通知甲方。

第十九条下列情形之一，乙方可以随时通知甲方解除本合同：

- 1、在试用期内的；
- 2、甲方以暴力、威胁、监禁或非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- 3、甲方不能按照本合同规定支付劳动报酬或提供劳动条件的。

第二十条乙方有下列情形之一的，甲方不得依本合同第十六条解除终止本合同：

- 1、患病或非因工负伤在规定的医疗期内的；
- 2、女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- 3、患职业病或因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

第二十一条劳动合同期满，劳动合同即行终止。

#### 八、经济补偿与赔偿

第二十二条下列情形之一，甲方违反合同约定条件或解除乙方劳动合同的，应按下列标准支付乙方经济补偿金：

1、甲克扣或者无帮拖欠乙方工资的，以及拒不支付乙方延长工作时间工资报酬的，除在规定时间内全额支付乙方工资报酬外，还需加发相当于工资报酬百分之二十五的经济补偿金；

2、甲方支付乙方的工资报酬低于本市最低工资标准的，要在补足低于标准部分的同时，另外支付相当于低于部分百分之二十五的经济补偿金。

第二十三条以与乙方协商一致甲方解除本合同或由方按本合同第十六条规定解除乙方劳动合同的，甲方按乙方在甲主的工作年限，每满一年支付相当乙主一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月，乙方在甲方工作时间不满一年的按一年的标准支付经济补偿金。

第二十四条乙方因患病或非因工负伤而解除合同的甲方应发给不低乙方六个月工资的医疗补助费；患重病的加发 50%的医疗补助费，患绝症的加发 100%的医疗补助费。

第二十五条甲方违反本合同约定的条件解除劳动合同或由于甲方原因订立无效劳动合同给乙方造成损害的，应按劳动部《违反（劳动法）有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿乙方损失。

第二十六条乙方违反本合同约定的条件解除劳动合同或违反本合同约定的保守商业秘密事项，给甲方造成损失的，乙方应按劳动部《违反（劳动法）有关劳动合同规定的赔偿办法》赔偿甲方损失。

第二十七条乙方解除本合同的，凡由甲方出资培训和招接收的人员，应向甲方偿付培训费和招接收费。其标准为\_\_\_\_\_。

#### 十、劳动争议处理

第二十条因履行本合同发生的劳动争议，当事人一方要求仲裁的，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申请仲裁，对裁



决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

十一、其他

第二十九条本合同未尽事宜或与今后国家、北京市有关规定相悖的，按有关规定执行。

第三十条本合同书一式两份，甲、乙双方各一份。

甲方（盖章）

乙方（签章）

法定代表人或委托代理人（盖章）

签订日期年月日鉴证机关（盖章）

鉴证员（签章）

鉴证日期 年 月 日

## 使用说明

一、本合同书可做为企业与职工签订劳动合同之用。

二、企业与职工利用本合同书签订劳动合同时，凡需要双方协商的，经协商一致后填写在空格内；需要告知的事项，在空栏内填写清楚告辞乙方。

三、本合同中甲应加盖公章；法定代表人或委托代理人应本人签字或盖章；乙方姓名、出生日期等应同身份证一致，不得有误。

四、本合同设定的条款不适用的，经甲、乙双方协商一致后，在本合同书“九、当事人约定的其他内容”一栏中写明：“下列条款双方协商一致同意取消”，列出某条某款即可。经双方当事人协商需增加的条款，也在本栏中写明“经双方当事人协商一致同意增加以下条款”，并在下面逐条写清。

五、本合同用钢笔填写，字迹清楚，文字简练、准确。本合同一经签订，不得涂改。

六、当事人约定的其他内容、劳动合同变更书及续订书在本合同内填写不下时，可加附纸。

七、本合同一式两份，甲、乙各一份，交乙方的不得由甲方代为保管。

## 聘请经济与法律顾问合同

甲方：-----  
地 址：----- 邮 码：----- 电 话：-----  
法定代表人：----- 职 务：-----

乙 方：-----  
地 址：----- 邮 码：----- 电 话：-----  
法定代表人：----- 职 务：-----

甲方因业务工作需要，聘请乙方担任经济和法律顾问。经双方协商，特订立本合同。

一、乙方接受甲方聘请，指派-----担任甲方常年经济和法律顾问。

二、经济、法律顾问应每月与甲方联系二至三次。甲方遇有急需解决的事宜，可随时与乙方联系。

三、法律顾问的工作范围

1. 经济和法律咨询，就甲方决策、经营、管理中的重大事项提供法律意见和建议；

2. 应甲方要求草拟、审查、修改法律事务文书；

3. 指导或代理甲方参与经济、贸易、科技等项目考察、论证、商务谈判、签约；

4. 代理甲方参与调解、仲裁和诉讼活动；标的数额 3 万元以上的，应另订委托合同，乙方按规定收费；

5. 帮助甲方健全合同管理制度，提高决策、经营和管理水平，为甲方培养合同和其他法律人才。

四、顾问费为每年-----元。

五、本合同有效期----年。自双方签订之日起生效。合同期满，甲方需继续聘请法律顾问，经双方协商同意可续订合同。解除合同，须经双方协商同意。

六、本合同一式二份，双方各持一份。

甲方（盖章）-----

乙方（盖章）-----

法定代表人：-----

法定代表人：-----

----年----月----日

----年----月----日

## 聘用合同

甲方（聘用单位）（以下简称甲方）

乙方（受聘人）（以下简称乙方）

甲乙双方根据国家和本市有关法规、规定，按照自愿、平等、协商一致的原则，签订本合同。

### 第一条 合同期限

合同有效期：

(1) 自 年 月 日起，为固定期限合同。

(2) 自 1999 年 9 月 1 日至 2000 年 8 月 31 日止(其中 年 月 日至 年 月 日为见习期，试用期)，合同期满聘用关系自然终止。

聘用合同期满前一个月，经双方协商同意，可以续订聘用合同。

签订聘用合同的期限，不得超过国家规定的退离休时间，国家和本市另有规定可以延长（推迟）退休年龄（时间）的，可在乙方达到法定离退休年龄时，再根据规定条件，续订聘用合同。

本合同期满后，任何一方认为不再续订聘用合同的，应在合同期满前一个月书面通知对方。

### 第二条 工作岗位

甲方根据工作任务需要及乙方的岗位意向与乙方签订岗位聘用合同，明确乙方的具体工作岗位及职责。

甲方根据工作需要及乙方的业务、工作能力和表现，可以调整乙方的工作岗位，重新签订岗位聘任合同。

### 第三条 工作条件和劳动保护

甲方实行每周工作 40 小时，每天工作 8 小时的工作制度。

甲方为乙方提供符合国家规定的安全卫生的工作环境，保证乙方的人身安全及人体不受危害的环境条件下工作。

甲方根据乙方工作岗位的实际情况，按国家有关规定向乙方提供必要的劳动保护用品。

甲方应根据工作需要组织乙方参加必要的业务知识培训。

### 第四条 工作报酬

根据国家、市府和单位的有关规定，乙方的工作岗位，甲方按月支付乙方工资。

甲方根据国家、市府和单位的有关规定，调整乙方的工资。

乙方享受规定的福利待遇。

乙方享受国家规定的法定节假日、寒暑假、探亲假、婚假、计划生育等假期。甲方按期为乙方缴付养老保险金、待业保险金和其它社会保险金。

#### 第五条 工作纪律、奖励和惩处

乙方应遵守国家的法律、法规。

乙方应遵守甲方规定各项规章制度和劳动纪律,自觉服从甲方的管理、教育。

甲方按市府和单位有关规定,依照乙方的工作实绩、贡献大小给予奖励。

乙方如违反甲方的规章制度、劳动纪律,甲方按市府和单位的有关规定给予处罚。

#### 第六条 聘用合同的变更、终止和解除

聘用合同依法签订后,合同双方必须全面履行合同规定的义务,任何一方不得擅自变更合同。确需变更时,双方应协商一致,并按原签订程序变更合同。双方未达成一致意见的,原合同继续有效。

聘用合同期满或者双方约定的合同终止条件出现时,聘用合同即自行终止。在聘用合同期满一个月前,经双方协商同意,可以续订聘用合同。

甲方单位被撤消,聘用合同自行终止。

经聘用合同双方当事人协商一致,聘用合同可以解除。

乙方有下列情形之一的,甲方可以解除聘用合同。

- (1) 在试用期内被证明不符合聘用条件的;
- (2) 严重违反工作纪律或聘用单位规章制度的;
- (3) 故意不完成教育、教学任务,给教育、教学工作造成严重损失的;
- (4) 体罚学生,经教育不改的;
- (5) 品行不良,侮辱学生,影响恶劣的;
- (6) 严重失职,营私舞弊,对甲方单位利益造成重大损害的;
- (7) 被依法追究刑事责任的。

6. 有下列情形之一的,甲方可以解除聘用合同,但应提前三十天以书面形式通知受聘人。

(1) 乙方患病或非因工负伤医疗期满后,不能从事原工作,也不愿从事甲方另行安排适当工作的。

(2) 乙方不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

(3) 聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使已签订的聘用合同无法履行,经当事人协商不能就变更聘用合同达成协议的;

(4) 乙方不履行聘用合同的。

7. 有下列情形之一的,甲方不能终止或解除聘用合同

(1) 乙方患病或负伤在规定的医疗期内的(符合《实施意见》第三条第5款

规定者除外)；

(2) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的（符合《实施意见》第三条第 5 款规定者除外)；

(3) 法律、法规规定的其他情形。

8. 有下列情形之一的，乙方可以通知聘用单位解除聘用合同。

(1) 在试用期内的；

(2) 甲方未按照聘用合同约定支付工作报酬或者提供工作条件的。

9. 乙方要求解除聘用合同，应当提前三十天以书面形式通知甲方。根据教育系统教学特点，除特殊情况外，一般应在学期结束前三十天通知甲方。

#### 第七条 违反和解除聘用合同的经济补偿

经聘用合同当事人协商一致，由甲方解除聘用合同的（不包括在见习期和服务期内的大中专毕业生），甲方应根据乙方在本单位工作年限，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿，最多不超过十二个月。

乙方不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由甲方解除聘用合同的，甲方应按其在本单位工作年限，工作时间每满一年，发给相当于一个月工资的经济补偿金，最多不超过十二个月。

聘用合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使已签订的合同无法履行，经当事人协商不能就变更合同达成协议，由甲方解除聘用合同的，甲方按受聘人员在本单位工作年限，工作时间每满一年发给相当一个月工资的经济补偿金。

甲方单位被撤销的，甲方应在被撤销前按乙方在本单位工作年限支付经济补偿金。工作时间每满一年，发给相当一个月工资的经济补偿金。

甲方单位中原固定制职工转制前的连续工龄视作乙方在本单位工作年限。

经济补偿金的工资计算数为乙方被解除聘用合同的上一年月平均工资。

甲方依据本条第 3、4 款解除合同，发给经济补偿金时，乙方的月工资低于甲方单位上一年月平均工资的，按甲方单位平均工资的标准支付。聘用合同履行期间，乙方要求解除聘用合同的，凡符合下列条件之一必须交付赔偿费用等。

(1) 凡由市区县教育行政部门或单位出资进修培训，乙方应按规定赔偿进修培训费。

(2) 凡在规定服务期内的大中专毕业生按市有关文件规定支付赔偿费；

(3) 凡是由市区县教育行政部门所分配的住房，按本市及单位主管部门房屋分配使用的有关规定执行。

7. 聘用合同履行期间，合同双方的任何一方擅自违反规定解除合同的，必须负违约责任。并应按不满聘用合同规定的期限支付基本工资额度的违约金。

8. 乙方因“用人单位未按照聘用合同约定支付工作报酬”而通知甲方解除聘用合同的，甲方应按合同约定结算并解除聘用合同的同时支付欠发工作报酬。

第八条 其它事项

甲乙双方因实施聘用合同发生人事争议，按《实施意见》第六条人事争议处理的有关条款执行。

本合同一式叁份，甲方二份，乙方一份，经甲、乙双方签字后生效。

本合同条款如与国家法律、法规相抵触时，以国家法律、法规为准。

本合同的未及事项，按国家有关规定执行。

双方认为需要规定的其它事项。

甲方（盖章） 乙方（签字）

法人代表（签字）

年 月 日 年 月 日

赠与合同

甲方（赠与人）：×××（写明姓名、住址）

乙方（受赠人）：×××（写明姓名、住址）

甲乙双方就赠送×××（赠与的标的物，如赠与微机一台，应写明“浪潮 386 型微机一台”，如其他物品，也应写明该赠与物是什么、在什么位置）事宜达成协议如下：

一、甲方将其所有的×××（标的物）赠送给乙方，其所有权证明为：（写明证明甲方拥有所有权的证据名称，如赠与房屋，就应有房产所有权证，赠与微机应有购买该微机的发票等）

二、赠与物的交割

（写明交割的条件，在什么时间、什么地点交割，办理什么手续等等）

三、乙方应在×××期限内办理所有权转移的手续逾期不办的，视为拒绝赠与（也可以约定其他条件）。

四、本合同自×××日起生效（可以写自公证之日起生效）。

五、本合同一式两份，双方各执一份。

甲方：×××（签字、盖章）

乙方：×××（签字、盖章）

××××年×月×日

## 2. 说明

赠与合同是指赠与人将自己所有的物品、现金或者某种权利赠送给他人的行为。赠与合同通常是单务合同，即合同生效后，赠与人负有将赠与物交给受赠人的义务而不享有任何权利；受赠人享有领取赠与物的权利而不承担义务。赠与也可以附条件，即赠与人一方要求受赠方履行某种义务，受赠方不履行义务赠与人有权撤销赠与。但这种条件一般是与赠与人的利益无关的条件，而不是要求有偿地赠送。如果将某种物送给他人并要求给付一定的金钱就不是赠与关系。因此，附条件的赠与仍然是单务行为。签订赠与合同应当注意的问题有：

（1）赠与标的必须是赠与人所有的或者赠与人有权处理的财产或者某种权利，赠与人不能把不属于自己的或者自己无权处理的财产和权利赠送他人，否则，构成侵害他人权益的行为。赠与标的可以是物，可以是货币（包括外国货币），也可以是有价证券、某种权利。例如专利权人可以将专利权赠与他人，房屋所有人可

以将房屋赠与他人等。

(2) 权利转移涉及到有关部门批准的，应当在合同中订立清楚。例如，赠与房屋合同就需要到房管部门办理房屋所有权转移手续，没有办理手续的，其转让无效。

(3) 合同中要写清楚赠与人有权处理赠与财产证明文件，确保赠与行为的合法有效。

## 国际劳务合同

甲方：-----

地址：----- 电话：----- 电传：-----

法定代表人：----- 职务：----- 国籍：-----



乙 方：-----  
地 址：----- 电话：----- 电传：-----  
法定代表人：----- 职务：----- 国籍：-----

### 第一条 合同目的

本合同的目的：乙方根据本合同条款向甲方提供技术工人、工程技术人员和其他人员（以下称为派遣人员），甲方向乙方支付报酬。

为保证甲方工程的顺利完成，双方应互相协作，认真执行合同。

### 第二条 人员派遣

1. 乙方应按双方商定的计划派遣人员。甲方所需派遣的人员应提前 2 个月用书面正式通知乙方。乙方同意在派出前一个月向甲方提交派遣人员一览表，包括姓名、出生年月日、工种、护照号码及---- 国申请入境所需要的资料。

2. 乙方负责办理乙方人员（从其居住国）的出境手续，并承担与此有关的各项费用。在---- 国的入境和居住手续由甲方办理，并承担与此有关的各项费用。

3. 根据工程计划的需要，派遣人员可随时增加或减少。

4. 如需要增加派遣人员时，甲方同意提前 2 个月向乙方总部提出派遣人员计划。增加人员的工资，按本协议附件 1 所列工资标准支付。增加如系新工种，其工资标准应由双方驻工地的代表商定。

5. 根据工程进度，如现场需要减少人员，则应由双方现场代表商定后实施。

### 第三条 准备金

甲方同意付乙方派遣人员的准备费每人-----美元。准备费应在向乙方提交派遣计划的同时电汇乙方-----银行-----帐号。

### 第四条 工资

1. 派遣人员的工资应按附件中所商定的工资表支付。工资的计算应从派遣人员离开乙方所在国-----机场之日起到离开-----国-----机场之日止。乙方同意尽可能安排最短路线，以缩短路途时间。

2. 派遣人员的基本工资详见附件 1。

3. 基本工资以月计算，凡不满一个月的按日计算，日工资为月工资的 1/25。

4. 根据-----国目前的经济情况，派遣人员基本工资每年增长----%。

### 第五条 工作时间及加班

1. 乙方人员的工作时间为每月----天，每周----天，每天 8 小时。

2. 每周休假----天，具体休假日期可由双方在现场安排。

3. 由于材料短缺、气候条件等影响不能正常施工时，经双方协商可以临时调整工作内容。如因上述及其他因甲方原因造成停工时，甲方同意支付乙方人员的工资。

4. 如工作需要并经双方同意，乙方人员可以加班。甲方按下列标准支付加班工资。

(1) 平时加班工资为基本工资的 125%;

(2) 平时夜间加班 (22 点至次日晨 5 点) 以及节假日加班，工资为基本工资的 150%;

(3) 节日加班工资为基本工资的 200%;

(4) 加班工资计算方法如下:

(月基本工资/200 小时) × 加班小时数 × 加班工资的百分率

(5) 上述加班工资和基本工资同时支付。

#### 第六条 伙食

1. 甲方同意向乙方提供厨房全套炊餐具及冷藏设备，由乙方自选办理伙食。

2. 甲方同意付给乙方每人每天-----美元的伙食费，包干使用。

3. 食堂用水、用电和燃料和生活物资采购用车由甲方提供并支付费用。

#### 第七条 节日和休假

1. 所有乙方人员有权享有----国政府的法定节日。

2. 所有乙方人员在工作满 11 个月零----天后，应享受----天的回国探亲假，由-----国-----机场至-----机场的往返机票由甲方支付，应尽可能安排最短的航线。

3. 如果现场施工需要乙方人员推迟回国休假时，乙方同意说服其人员延期休假，甲方同意为了补偿乙方人员的损失，应给予适当的报酬。

4. 关于补偿上述损失的报酬，可根据当时的情况由双方现场代表商定。但这项补偿不应少于-----国-----机场至-----机场之间的单程机票价金额。

5. 乙方人员由于家属不幸等原因，工作满半年以上时，经双方现场代表协商同意，可以提前享用探亲假。如有关人员已享受回国休假，其往返旅费应由乙方负担，对这一类事假甲方不支付工资。

#### 第八条 旅费及交通

1. 甲方负担乙方人员从-----机场至工程现场之间的往返旅费和航空公司招待之外的必须的食宿费。但乙方应努力减少这项额外费用的开支，甲方同意支付乙方人员进入-----国的入境费用 (例如机场税等)

2. 甲方负责提供乙方人员上下班的交通工具，同时也提供现场代表、工

程师及其他管理人员的工作用车。

3. 乙方应凭机票或收据（按购票当日银行公布的外汇牌价）向甲方结算。

#### 第九条 税金

乙方人员应在-----（其原居住国）交纳的一切税金由乙方负担；乙方人员在-----国交纳的一切税金由甲方负担。

#### 第十条 社会保险

1. 乙方人员在合同有效期内的人身保险，由乙方自选办理，甲方同意支付乙方派遣人员每人每月-----美元的人身保险费。

2. 乙方人员在工地发生工伤，甲方只承担其医疗费用，如发生死亡事故，乙方应负担所有的费用，包括善后安葬和抚恤。

3. 如乙方人员因工作事故或疾病死亡时，遗体运回其原居住国或就地埋葬，遗物运回其原居住国，一切有关费用由甲方负担。

4. 派遣人员经医生证明因疾病或工伤而缺勤 30 天以内者，发给基本工资；在 30 天和 90 天之间者发给基本工资 60%；超过 90 天者则不发工资。

#### 第十一条 医疗

1. 乙方所有人员在----国发生工伤或疾病时，其医疗及住院费由甲方支付。

2. 现场医务室需用的常用药品和器具，由乙方向甲方提出购置计划，经甲方同意后，由乙方在其本国或其他地方采购，费用由甲方支付。

3. 乙方人员在 200 人之内，配备医生一名，男护士一名，超过 200 人时，是否增加医务人员，由双方现场代表研究确定。

#### 第十二条 劳保用品

甲方同意支付乙方派遣人员所有的劳动保护用品，包括每人每年两套工作服、工作鞋、手套、眼镜、安全帽、安全带等。

#### 第十三条 支付办法

1. 除机票费和准备费全部支付美元外，甲方应支付乙方的其他各项费用，均按 80%美元与 20%的-----国货币的比例支付，如需要改变这一比例，须经双方代表同意。

2. 休假工资和应付乙方的机票费应于休假当月初支付。

3. 乙方现场会计每月末编制派遣人员工资及其他各项费用表，包括基本工资、加班费、伙食费等项，经甲方审查和批准后于次月 10 日前支付。其中 80%美元部分，由甲方电汇-----银行-----帐号，银行汇费由甲方承担。20%的-----国货币在现场支付。

4. 美元与-----国货币的兑换率，按支付日当天-----国政府银行公布的买卖中间价折算。

5. 乙方派遣人员到达现场后, 甲方同意预支每人 1 个月的伙食费, 如需预支其他费用, 由双方现场代表协商解决。

#### 第十四条 住房和办公用房

1. 甲方将按下列标准免费提供乙方人员的住房:

(1) 代表、工程师、总监工每人一间;

(2) 助理工程师、技术员、医生、会计师、翻译及其他管理人员 2 人 1 间;

(3) 其他工人每人约 4 平方米, 但每间不超过 12 人。

2. 住房内包括空调、卫生设备、家俱和卧具等备品。

3. 甲方同意提供乙方行政人员所使用的办公设备 (如打字机、计算器、复印机等)、洗涤设备和用品。

#### 第十五条 人员转换

1. 乙方负责派遣身体健康、技术熟练的合格人员到-----国现场工作, 如甲方认为派遣的人员不能胜任工作, 经双方现场代表同意后, 由乙方负责替换, 由此而发生的费用应由乙方负责。

2. 乙方人员必须遵守-----国政府的法令和尊重当地的风俗习惯。如违反当地法令和风俗习惯而必须送回国的, 经双方协商后, 由乙方负责送回, 机票由乙方负担。如需另派人员替代时, 则乙方应负责-----机场至现场的旅费。

3. 乙方人员因疾病和公伤, 经甲方指定的医生证明确实不能继续工作者, 应送回其原居住国的, 其旅费由甲方负担, 如身体状况不合格者, 经双方医生检查证实, 是因乙方体检疏忽, 必须送回其本国的, 其旅费由乙方负担。

#### 第十六条 不可抗力

1. 由于天灾、战争、政治事件等人力不可抗拒的事故而工作不能继续进行, 甲方应负责将乙方人员送回其原居住国。

2. 如遇上述情况时, 甲方人员不撤退, 乙方人员亦不撤退, 但甲方应支付乙方派遣人员的工资。

#### 第十七条 争议及仲裁

1. 在执行合同中, 如双方发生争议时, 双方同意通过友好协商解决。如协商无效, 可按 (----) 项仲裁:

(1) 中国国际经济贸易仲裁委员会按照该会仲裁程序规则进行仲裁。

(2) 在被诉方所在国的仲裁机构按照其仲裁程序规则进行仲裁。

2. 争议一经裁决, 双方必须忠实履行, 所发生的费用由败诉方负担。

#### 第十八条 合同有效期及其他

1. 本合同于-----年-----月-----日在-----签订。

本合同自双方签字之日起生效至本工程结束, 所派遣人员返回其原居住

国，以及双方帐目清后终止。

2. 本合同与附件及工程内容，不经另一方允许，任何一方不得向第三方泄露。

3. 本合同用-----文、-----文书就；两种文本具有同等效力，双方各持 2 份。

甲方代表：-----

见证人：----- 律师事务所

-----律师

----年----月----日

乙方代表：-----

见证人：----- 律师事务所

-----律师

----年----月----日

## 股权转让协议

甲方：

乙方：

鉴于\*\*\*\*\*公司系由甲方作为外方投资者投资，公司注册资金为

\*\*\*\*\*万美元并于 年 月 日经\*\*\*\*\*外经委批准成立的中外合资企业；

鉴于甲方有意出让其所持有的\*\*\*\*\*有限公司其中 40%的股权；

鉴于乙方为独立的法人，且愿意受让甲方股权，参与经营公司现有业务；

- 1、甲方同意将所持有的\*\*\*\*\*有限公司 60%的股权转让给乙方；
- 2、乙方同意受让甲方所持有的\*\*\*\*\*有限公司 60%的股权；
- 3、甲乙双方董事会已就股权转让事宜进行审议并已作出相关决议；
- 4、\*\*\*\*\*有限公司董事会就股权转让事宜召开董事会，并就同意本次股权转让以及原股东放弃股权转让优先认购权等相关事宜形成董事会决议；
- 5、甲乙双方均充分理解在本次股权转让过程中各自的权利义务，并均同意依法进行本次股权转让。

甲乙双方根据中华人民共和国有关的法律、法规的规定，经友好协商，本着平等互利的原则，现签定本股权转让协议，以资双方共同遵守：

第一条：协议双方

1 转让方：受让方：\*\*\*\*\*有限公司（以下简称甲方）

法定地址：

法定代表人：

国籍：中华人民共和国

2 受让方：（以下简称乙方）

法定住址：

法定代表人：

国籍：中华人民共和国

第二条：协议签订地

2.1 本协议签订地为：

第三条：转让标的及价款

3.1 甲方将其持有的\*\*\*\*\*有限公司 60%的股权转让给乙方；

3.2 乙方同意接受上述股权的转让；

3.3 甲乙双方一致确定上述股权转让的价款应以\*\*\*\*\*有限公司截至 年 月 日的帐面净资产值为依据；

3.4 甲乙双方确定的转让价格为人民币\*\*\*\*\*万元；

3.5 甲方保证对其向乙方转让的股权享有完全的独立权益，没有设置任何质押，未涉及任何争议及诉讼。

第四条：转让款的支付

4.1 本协议生效后 日内，乙方应按本协议的规定足额支付给甲方约定的转让款；

4.2 乙方所支付的转让款应存入甲方指定的帐户。

第五条：股权的转让：

5.1 本协议生效 60 日内，甲乙双方共同委托公司董事会办理股份转让登记；

5.2 上述股权转让的变更登记手续应于本协议生效后 60 日内办理完毕。

第六条：双方的权利义务

6.1 本次转让过户手续完成后，乙方即具有\*\*\*\*\*有限公司 60% 的股份，享受相应的权益；

6.2 本次转让事宜在完成前，甲、乙双方均应对本次转让事宜及涉及的一切内容予以保密。

6.3 乙方应按照本协议的约定按时支付股权转让价款。

6.4 甲方应对乙方办理批文，变更登记等法律程序提供必要协作与配合。

6.5 甲方应于本协议签订之日起，将其在\*\*\*\*\*有限公司的拥有的股权、客户及供应商名单、技术档案，业务资料等交付给乙方。

6.6 自股权变更登记手续办理完毕之日起，甲方不再享有公司任何权利。

6.7 甲方承诺作为公司股东及/或职员期间所获得的公司任何专有资讯（包括但不限于财务状况、客户资源及业务渠道等等）承担严格的保密责任，不会以任何方式提供给任何第三方占有或使用，亦不会用于自营业务。

第七条：违约责任

7.1 本协议正式签订后，任何一方不履行或不完全履行本协议约定条款的，即构成违约。违约方应当负责赔偿其违约行为给守约方造成的一切直接经济损失。

7.2 任何一方违约时，守约方有权要求违约方继续履行本协议。

第八条：协议的变更和解除

8.1 本协议的变更，必须经双方共同协商，并订立书面变更协议。如协商不能达成一致，本协议继续有效。

8.2 任何一方违约时，守约一方有权要求违约方继续履行本协议。

8.3 双方一致同意终止本协议的履行时，须订立书面协议，经双方签字盖章后方可生效。

第九条：适用的法律及争议的解决

9.1 本协议适用中华人民共和国的法律。

9.2 凡因履行本协议所发生的或与本协议有关的一切争议双方应当通过友好协商解决；如协商不成，任何一方都有权提起诉讼。

第十条：协议的生效及其他

10.1 本协议经双方签字盖章后生效，本合同正本一式三份，甲方持一份，

乙方持一份，报审批机关一份。

(以下无正文)

(本页为本股权转让协议的签字盖章页)

权代表):

权代表):

期: 年 月 日

甲方:  
法定代表人(授

乙方:  
法定代表人(授

签订日

## 遗赠协议

甲方(遗赠人): ×××(写明姓名、住址)

乙方(受赠人): ×××(写明姓名、住址)

甲乙双方就遗赠事宜达成协议如下:



一、甲方所有的×××(写明遗赠财产的基本情况),在甲方死亡后赠送给乙方。其所有权的证明为:(写明证明甲方拥有所有权的证据名称,如赠与房屋,就应有房产所有权证)。

二、乙方应于每月十日前给付甲方生活费××元,医疗补助费××元(可以约定其他费用)。

三、乙方应在甲方去世后三十日内办理赠与财产的所有权转移手续。逾期不办的,视为拒绝遗赠,其遗产可按法定继承处理。

四、甲方应对遗赠财产的维护责任,不得随意处理遗赠的财产。如果甲方故意将财产损坏或者送给他人的,乙方有权要求甲方修理、更换或者收回;甲方拒不修理、更换或者收回的,乙方有权终止协议。

五、乙方应当按时给付甲方费用。逾期给付的,甲方有权要求乙方履行协议。

如果连续三个月不给付费用的,甲方有权终止协议。

六、本协议自××日起生效(可以写自公证之日起生效)。本协议一式两份,双方各执一份。

甲方:×××(签字、盖章)

乙方:×××(签字、盖章)

×年×月×日

## 2. 说明

遗赠协议是指遗赠人与受赠人达成的在遗赠人死亡后将其财产赠送给受赠人,受赠人负责遗赠人生前生活费用或者其他附带条件的协议。遗赠协议是双务的,它是公民生前处理自己财产的行为。通常用于无生活来源的人与社会组织之间的互助扶养关系。签订遗赠协议应当注意的问题有:

(1) 遗赠协议的标的物必须是遗赠人自己所有的财产或者某种权利,遗赠人不能把不属于自己或者自己无权处理的财产和权利赠送他人,否则,构成侵害他人权益的行为。

(2) 遗赠人有负责遗赠财产完好的义务。要明确终止、变更协议的条件。

(3) 合同中要写清楚遗赠人有权处理财产的证明文件,确保遗赠行为的有效性。

## 终止、解除劳动合同通知书

编号: - - - - -

终止、解除劳动合同通知书

职工姓名：

年月日与甲方签订的 年期限的劳动合同，现因劳动合同期满（或者由于 原因），终止（解除）劳动合同。

根据有关规定，符合（或者不符合）发给经济补偿，发给相当于本人 月工资元人民币整。

甲方：（签字盖章）

乙方：（签字盖章）

年 月 日

变更劳动合同书一式三份，甲乙双方、失业职工机构各一份。

经

典

案

例

∴∴∴ 精典案例一 ∴∴∴

- ◆ 来荆州打官司的哈尔滨律师
- ◆ 龙迎春 邓菊秀 离婚案庭审纪实

龙迎春 邓菊秀 离婚案庭审纪实

《荆州晚报·周末》曾刊出《大义儿子将重婚父亲推上被告席》一文，在广大读者中引起了强烈反响，2001年9月15日，中央电视台记者以这篇文章为蓝本，重新进行了构思，拍摄了电视纪实片《迷途》。《迷途》播出后，这一错综复杂的离婚案件更加引起了社会各界的广泛关注。

## ::: 精典案例二 :::

几年前，黑龙江省伊春市发生了一起严重的流氓、故意杀人犯罪案件，梁智律师担任了犯罪团伙的第一号主犯薛立江的刑事辩护人，在办理案件时，梁智律师五次到伊春，十次勘察现场，进行了大量的调查取证工作，在法庭上他以充分的证据，深厚的法学功底，雄辩和充满逻辑的口才，将原内定的死刑辩护为死缓。后来黑龙江省人民检察院提出抗诉，要求法院改判为死刑立即执行。黑龙江省高级人民法院

作为一审法院公开开庭进行了审理，这是在黑龙江省空前的，在全国也是罕见的。再审中，梁智律师又力挽狂澜，由死缓辩护为有期徒刑十年。维护了法律的正确实施。

### ::: 精典案例三 :::

在上海美能达公司（日资）、天津华勤计算机设备总公司（合资）以及香港爱克赛电源设备公司（美资）与他人经济纠纷案件当中，梁智律师凭着自身的高素质成功地帮助他们挽回经济损失数千万元。他还成功地为黑龙江省粮油集团公司、辽宁省营口市投资公司等单位在涉外经济纠纷中挽回巨额经济损失。

### ::: 精典案例四 :::

梁智律师在采取诉讼方式为当事人维护权益的同时，也常用非诉讼的方法解决当事人面临的法律难题。《生活报》与省内一家著名的房地产开发公司发生合同纠纷时，该房地产开发公司以协议有漏洞为由，拒不执行与《生活报》签订的以房产折抵广告费的协议。作为该报的法律顾问，梁智律师在办理此案时通过多方调查，并进行卓有成效的谈判，以非诉讼的方式帮助报社讨回了属于自己的数套房产，维

护了报社的合法权益。同时梁智律师严谨的工作作风、认真负责的办事态度，令该房地产开发公司领导感到十分钦佩，他们自愿地履行了协议，事后该公司的总经理诚恳地说：“梁律师，没想到会输在你的手里，但作为对手我输得心服口服，无话可说。”并且力邀梁智律师也为其公司担任法律顾问。

## 错把劳务合同当劳动合同

### [案情与问题]

袁某，某市一村民。1997年1月，袁某所在村（以下称乙方）与该市某国有企业（以下称甲方）签订了为期一年的“劳务协议书”。该协议书约定，乙方派务工人员30名（袁某列在其中）到甲方从事装卸、搬运、绿化等工作；甲方按乙方各工人员的实际出勤天数计发工资（男工每天6.50元）并于当月将务工人员工资

汇至乙方，由乙方发放；还以务工人员月工资总 30%的比例，当月付给乙方作为劳动保护费用、不型工具费、医疗费、病伤假工资、伤残工资、死亡抚恤金及善后处理等有关全部费用；甲方不再承担任何费用和经济责任。1997 年 11 月，袁某在甲方某车间配合车间加工部件的搬运过程中，受重伤。事后甲方为治疗袁某的伤，在随后的 9 个月中支付医疗费 5 万余元。1998 年 10 月，袁某要求甲方落实工伤保险待遇时与企业发生争议，袁某向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。

### 【分析与处理】

劳动争议仲裁委员会裁决驳回袁某的申诉请求。本案中甲方与乙方所签订的为期一年的“劳动协议书”系劳务合同而非劳动合同。袁某作为乙方输出到甲方的务工人员，袁某与甲方之间并无劳动关系，而是平等瓣一般民事主体。因此，袁某在甲方务工期间发生工作，其待遇应由劳务合同当事人按照“劳务协议书”约定的内容协商解决。如果协商不成，可直接诉于人民法院。

## 甲某与某服装公司劳动合同、社会保险争议案

### 【案情介绍】

申诉人：甲某

被申诉人：某服装公司

案由：劳动合同、社会保险纠纷

甲某在某市某服装服饰有限公司工作，聘任协议到期后，相继在公司工作



了一个月，公司亦付其相应工资，但之后公司停止其工作并停发工资，双方因支付工资及经济补偿金的问题发生纠纷。

#### 申诉人意见：

认为其与公司之间的劳动关系已经解除，要求公司按每月 3000 元的标准支付 2000 年一月至 2001 年 2 月 5 日期间拖欠的 13 个月的工资差额 13000 元，拖欠 2000 年 6 月的工资 2000 元、2001 年春节的期间的工资 976、74 元及经济补偿金 3994、19 元，共计 19970、93 元；2001 年 1 月至 2001 年 2 月拖欠的三项社会保险金 6890 元，由本人在朝阳区职介所投保；支付 2000 年 1 月至 2001 年 2 月期间单方解除合同补偿金 3000 元和额外经济补偿金 15000 元，共计 4500 元；支付其工作期间延长工作时间的工资 18811、19 元，休息日加班费 17860、48 元及经济补偿金 9167、92 元，共计 45839、59 元。

#### 被申诉人意见：

为双方《聘任协议书》到其自行终止，不存在公司单方解除合同的情形；关于三险，协议书中并未约定，不属公司履行责任范围，应由本人自行缴纳；协议书中明确约定其任务指标及待遇，并不存在月薪 3000 元的说法；因行业特点，是否延长工作时间或加班由本人决定，与公司无关。

#### 调查核实情况：

甲某自 2000 年 1 月到该公司工作，双方签有终止日期为 2000 年 12 月 31 日止的聘任协议书，该协议书约定甲某月工资 2000 元。该协议到期后，双方没有续签协议，但甲某仍在该公司工作，公司亦向甲某支付了 2001 年 1 月的工资。2001 年 2 月，公司负责人表示让甲某放假。随后停止甲某的工作及停发工资。甲某在该公司工作期间，公司未给其缴纳社会保险费用。

#### 处理结果：

仲裁认为双方在 2001 年 1 月存在事实劳动关系，故该公司解除与甲某的劳动关系后，应按规定支付两个月的经济补偿金及额外经济补偿金，随裁决由该公司按每月 2000 年的标准一次性支付甲某（应由企业承担的部分）养老保险费 4940 元，大病统筹 1560 元，失业保险费 390 元，共计 6890 元，由甲某到朝阳职介所自行办理；公司一次性支付甲某经济补偿金 4000 元，额外经济补偿金 2000 元共计 6000 元。朝阳法院认为该公司未明确与甲某解除劳动关系，故判决：

第一：某市某服装服饰有限责任公司于判决生效后 30 日内为甲某办理 2000 年一月至 2001 年 10 月期间的养老保险、失业保险、大病统筹手续。甲某负担应由个

人支付的金额。

第二：维持北某市某服装服饰有限公司不支付甲某经济补偿金和额外经济补偿金的决定。

二审法院认为，在双方聘任协议期满后，甲某仍在该公司工作，双方继续存在劳动关系，但 2001 年 2 月该公司负责人让其放假，随后停止其工作并停发其工资，应视为该公司解除了与甲某的劳动关系，故判决：

一、撤销某市朝阳区人民法院（2001）朝民初字第 07362 号民事判决书第二项。

二、变更某市朝阳区人民法院对本案判决书第一项为：某市某服装服饰有限公司于本案判决生效后 30 日为甲某办理 2000 年 1 月至 2001 年 1 月期间的养老保险、失业保险、大病医疗社会统筹手续。甲某负担由个人支付的金额。

三、某市某服装服饰有限公司于本判决生效后 30 日内向甲某支付解除劳动关系的经济补偿金及额外经济补偿金共计 6000 元。

### 【案情分析】

某当事人和某公司的劳动纠纷案件当中，某当事人是在双方劳动合同履行完毕之后，在某公司继续工作了一个月，其中双方的劳动关系是怎样的，合同是否是新一轮的劳动合同，是否应当给予某当事人经济补偿则是有关人员讨论的问题。按照某当事人的要求，某公司应当给予其支付经济补偿金和额外经济补偿金，另外，由单位将应缴纳的保险金补齐并交由其自己办理。劳动仲裁部门，一、二审人民法院都认为单位应当将某当事人工作期间未缴纳的保险金补齐，但是仲裁部门支持春的观点由其自行办理，我认为缺法律依据，同意一、二审法院的判决，应由用人单位为其办理。除此之外，我认为劳动仲裁部门、一、二审人民法院对于经济补偿金方面的裁决、判决值得商榷。

仲裁认为双方在 2001 年 1 月存在事实劳动关系，某公司解除与此同时某当事人的劳动关系后，应按规定支付两个月的经济补偿金及额外经济补偿金，遂裁决某公司一次性支付某当事人经济补偿金 4000 元，额外经济补偿金 2000 元，共计 6000 元。

一审法院认为某公司未明确与某当事人解除劳动关系，故判决：维持北京市某服装服饰有限公司不支付春经济补偿金和额外经济补偿金的决定。

二审法院认为在双方聘任协议期满后，某当事人仍在某公司工作，双方继续存在劳动关系，但 2001 年 2 月某公司负责人让其放假，随后停止其工作并停发其工资，应视为某公司解除了与春的关系，遂判决：北京市某服装服饰有限公司

装服饰有限责任公司于本判决生效后三十日内向某当事人支付解除劳动关系的经济补偿金及额外经济补偿金共计六千元。

对于劳动者和用人单位，劳动合同期满后，劳动者继续在用人单位工作而发生劳动争议的处理办法，劳动法及相关法规并没有明确规定，只是把这种情况看做是实际存在的劳动关系，对于补偿金、违约金等方面没有一个明确的说法。能不能视为新一轮的劳动合同，其说法不一。只是 2001 年 3 月 22 日最高人民法院审判委员会第 1165 次会议通过了一个司法解释《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》，其中第十六条规定："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。一方提出终止劳动合同关系的，人民法院应当予以支持。对于这个司法解释关于这些问题也很不明确。它只是把这种继续工作的情况确定为原用人单位的一种默视，但是规定双方是以原条件在继续履行劳动合同，但是双方当事人的权利和义务并没有明确；特别是后面规定的一方提出终止劳动合同关系的，人民法院应当予以支持又是对前一部分的一种否定。因为只要一方提出终止劳动合同关系的，法院就予以支持，这说明不管哪一提出解除劳动合同都会被法院无条件的支持，所以就不存在经济补偿的问题，这与用人单位在解除劳动合同中应当承担的经济补偿的规定相矛盾。

当然，我们必须注意保护劳动者的合法权益，但是，在这种有了最高人民法院司法解释的情况下，再去要求用人单位给予经济补偿，就于情于法说不过去了。我认为，劳动合同届满之后，劳动者在没有续劳动合同情况下继续工作双方都有责任，不能只一味的强调由用人单位单方承担责任，所以，应该进一步完善和明确相应的法律规定，切实做到法律的公平和公正。

**备注：**作者系中华全国律师协会劳动与社会保障法专业委员会副主任良治律师事务所主任。

女

职

工

特

殊

劳

动

保

护

## 女职工特殊劳动保护包括哪些方面？

《根据宪法》、《妇女权益保障法》、《女职工禁忌劳动范围的规定》等法律、法规和政策，对女职工实行特殊劳动保护的规定主要包括以下几个方面：

(1) 男女同工同酬。《宪法》规定：国家保护妇女的权利和利益，实行男女同工同酬。《妇女权益保障法》规定：在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

(2) 男女就业平等，企业招工时不得歧视妇女。《妇女权益保障法》规定：国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。各单位在录用职工时，除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。根据《女职工劳动保护规定》：凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。

不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

(3) 禁止安排女职工从事高劳动强度的劳动。《妇女权益保障法》规定：任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。根据《劳动法》和《女职工劳动保护规定》：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。

(4) 根据《女职工禁忌劳动范围的规定》：禁止安排妇女从事矿山井下、森林业伐木、归楞及流放作业，《体力劳动强度分级》标准中第四级体力劳动强度的作业，建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；连续负重（指每小时负重次数在 6 次以上）每次负重超过 20 公斤，间断负重每次负重超过 25 公斤的作业。

(5) 对妇女生理机能变化过程中保护，一般是指女职工的经期、孕期、产期、哺乳期的保护。《劳动法》、《妇女权益保障法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》对这些问题作了规定。

(6) 对女职工劳动保护设施的规定。根据《女职工劳动保护规定》：女职工比较多的单位，应当按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施，并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。

## 女职工劳动保护权益受到侵害时，如何提出申诉？

根据国务院《女职工劳动保护规定》，女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。申诉时一般应提交申诉书。申诉书的内容除陈述单位违反女职工劳动保护规定的事实外，还应有具体请求，包括请求责令单位改正，责令单位给予经济补偿等。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起 30 日内作出处理决定。对经查证确实侵害女职工劳动保护权益的单位负责人及其直接责任人员，应当根据情节轻重，给予行政处分，并责令该单位给予被

侵害女职工合理的经济补偿。女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起 15 日内向人民法院起诉。

## 女职工在月经期间享受哪些特殊劳动保护？

对女职工月经期的保护，是女职工“四期”保护的重要组成部分。《劳动法》、《女职工劳动保护规定》、《女职工禁忌劳动范围的规定》、《女职工保健工作规定》等法律、法规、规章对女职工月经期间特殊劳动保护做了明确规定。

根据《劳动法》、《女职工劳动保护规定》：女职工在月经期间，所在单位不得安排其从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

根据《女职工禁忌劳动范围的规定》，女职工在月经期间禁忌从事下列劳动：

食品冷冻库内及冷水等低温作业；<体力劳动强度分级>标准中第三级体力劳动强度的作业；<高处作业分级>标准中第二级（含二级）以上的作业。根据<女职工保健工作规定>：女职工在 100 人以上的单位，应逐步建立女职工卫生室，健全相应的制度并设专人管理，对卫生室管理人员应进行专业培训。女职工每班在 100 人以下的单位，应设置简易的温水箱及冲洗器。对流动、分散工作单位的女职工应发放单人自用冲洗器。

患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予 1 至 2 天的休假。

## 怀孕女职工产前休假有什么规定？

劳动部《关于<女职工劳动保护规定>问题解答》中指出：女职工产假 90 天，分为产前假、产后假两部分。即产前假 15 天，产后假 75 天。所谓产前假 15 天，系指预产期产前 15 天的休假。产前假一般不得放到产后使用。若孕妇提前生产，可将不足的天数和产后假合并使用；若孕妇推迟生产，可将超出的天数按病假处理。

## 怀孕女职工检查和分娩费用有什么规定？

2006年9月4日劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定：女职工怀孕，在本单位的医疗机构或者指定的医疗机构检查和分娩时，其检查费、接生费、手术费、住院费和药费由所在单位负担，费用由原医疗经费渠道开支。



## 女职工产假期满后因身体原因仍不能工作的， 享受什么待遇？

劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定：女职工产假期满，因身体原因仍不能工作的，经过医务部门证明后，其超过产假期期间的待遇，按照职工患病的有关规定处理。

## 女职工流产休假有什么规定？

1988年9月4日劳动部《关于女职工生育待遇若干问题的通知》规定：女职工怀孕不满4个月流产时，应当根据医务部门的意见，给予15天至30天的产假；怀孕满4个月以上流产时，给予42天产假。产假期间，工资照发。

根据国务院《女职工劳动保护规定》：女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

## 女职工孕期禁忌从事的劳动有哪些？

根据劳动部《女职工禁忌劳动范围的规定》，女职工怀孕期间禁忌从事的劳动范围是：

- （1）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卫生标准的作业；
- （2）制药行业中从事抗癌药物及己烯雌酚生产的作业；
- （3）作业场所放射性物质超过<放射防护规定>中规定剂量的作业；

- (4) 人力进行的土方和石方作业；
- (5) <体力劳动强度分级>标准中第三级体力劳动强度的作业；
- (6) 伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；
- (7) 工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；
- (8) <高处作业分级>标准所规定的高处作业。

## 女职工在怀孕期间享受哪些特殊劳动保护？

女职工孕期保护是保证女职工身体健康和胎儿正常发育的重要环节，也是女职工“四期”保护的重要内容之一。国家法律、法规、规章对女职工孕期特殊劳动保护作了明确规定：

《劳动法》规定：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7个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。女职工在怀孕期，用人单位不得解除劳动合同。

国务院《女职工劳动保护规定》指出：女职工在怀孕期间所在单位不得安排其

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。不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕 7 个月以上（含 7 个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

## 已婚待孕女职工的保健有什么规定？

1993 年 11 月 26 日卫生部、劳动部、人事部、全国总工会、全国妇联《女职工保健工作规定》规定了女职工孕前保健内容是：

（1）已婚待孕女职工禁忌从事铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中第三、第四级的作业。

（2）积极开展优生宣传和咨询。

（3）对女职工应进行妊娠知识的健康教育，使她们在月经超期时主动接受检查。

(4) 患有射线病、慢性职业中毒、近期内有过急性中毒史及其他有碍于母体和胎儿健康疾病者，暂时不宜妊娠。

(5) 对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，应暂调离可直接或间接导致流产的作业岗位。

## 已婚待孕女职工禁忌从事的劳动有哪些？

根据 1990 年 3 月 30 日劳动部关于〈女职工禁忌劳动范围的规定〉，已婚待孕女职工禁忌从事的劳动是：铅、汞、苯、镉等作业场所属于〈有毒作业分级〉标准中第三、四级的作业。

## 怀孕女职工劳动期间进行产前检查， 是否算作劳动时间？

1989年1月20日劳动部〈关于〈女职工劳动保护规定〉问题解答〉对女职工孕期7个月以上不得从事夜班劳动，在劳动期间进行产前检查应当算作劳动时间等问题作了明确解释：夜班劳动系指在当日22点至次日6点时间内从事劳动或工作。为了保证孕妇和胎儿的健康，应按卫生部门的要求做产前检查。女职工产前检查应按出勤对待，不能按病假、事假、矿工处理。对在生产第一线的女职工，要相应地减少生产定额，以保证产前检查时间。

## 什么是哺乳期？ 女职工在哺乳期享受哪些特殊劳动保护？

哺乳期指女职工生产后，对未满 1 周岁的婴儿进行哺乳的期间。这期间是法定给予女职工进行哺乳的时间，不以女职工是否以母乳给婴儿哺乳而有所不同。国家对女职工在哺乳期的特殊劳动保护做了明确规定：

《劳动法》规定：不得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。

根据国务院《女职工劳动保护规定》：有不满 1 周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次 30 分钟。多



胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 30 分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期间禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

根据《女职工保健工作规定》：婴儿满周岁时，经县（区）以上（含县、区）医疗或保健机构确认为体弱者，可适当延长授乳时间，但不得超过 6 个月；有未满 1 周岁婴儿的女职工，一般不得安排上夜班及加班、加点；不得安排哺乳女职工从事《女职工劳动保护规定》和《女职工禁忌劳动范围的规定》所指出的作业。

## 什么是生育期？女职工生育期享受什么待遇？

女职工生育期指女职工分娩至恢复健康的期间。我国法律、法规、规章对女职工的生育期给予了特殊保证。

《劳动法》规定：女职工生育享受不少于 90 天产假。国务院《女职工劳动保护规定》规定：女职工产假 90 天，其中产前休息 15 天。难产的，增加产假 15 天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天。

根据《女职工保健工作规定》，产后保健包括：产假期满恢复工作时，应允许有 1 至 2 周时间逐渐恢复原工作量

## 外商投资企业在女职工孕期、产期、哺乳期间， 企业能不能解除、终止劳动合同？

1990年7月18日劳动部对上海市劳动局〈关于外商投资企业女职工在孕期、产期、哺乳期间解除、终止劳动合同问题请示的复函〉规定：

(1) 对外商投资企业实行计划生育的女职工在孕期、产期、哺乳期间解除劳动合同的问题，现应按国务院〈女职工劳动保护规定〉的有关条款执行。

(2) 孕期、产期、哺乳期间的女职工在合同规定的试用期内发现不符合录用条件的，可以辞退。但不得以女职工怀孕、休产假、哺乳为由辞退。

(3) 〈女职工劳动保护规定〉第四条“不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期间解除劳动合同”的规定，是指企业不得以女职工怀孕生育和哺乳为由解除劳动合同，至于女职工在“三期”内违纪按照有关规定和劳动合同应予辞退的，可以辞退。

(4) 对实行计划生育的女职工，在“三期”内劳动合同期虽满，也不能解除

其劳动合同，必须延续到哺乳期满。

劳

动

争

议

## 什么是《劳动争议仲裁申诉申请书》

《劳动争议仲裁申诉申请书》是发生劳动争议的当事人为维护自己的合法权益，依法将劳动争议提请劳动争议仲裁机构仲裁的书面文件。

## 什么是劳动争议？ 哪些劳动争议属于劳动争议处理的范围？

劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。

根据国务院 1993 年 7 月 6 日《企业劳动争议处理条例》的规定，下列在中华人民共和国境内发生的企业与职工之间劳动争议，属劳动争议处理的范围：（1）因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；（2）因执行国家有关工资、保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；（3）因履行劳动合同发生的争议；（4）法律、法规规定应当依照本条例处理的其他劳动争议。

另全国总工会 1995 年 8 月 17 日发布的《工会参与劳动争议处理试行办法》规定，工会参与处理下列劳动争议：因用人单位开除、除名、辞退职工和职工辞职、

自动离职发生的争议；因履行、变更、解除劳动合同发生的争议；因执行国家有关工作时间和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利的规定发生的争议；法律、法规规定的其他劳动争议。

## 什么是劳动争议调解期限？ 怎样确定劳动争议的调解期限？

劳动争议的调解期限，是指当事人和调解委员会申请和完成劳动争议调解所必须遵循的时间。劳动争议调解期限能两种：一种是当事人申请调解的期限；另一种是调解委员会受理和调解的期限。规定调解期限是为了保证劳动争议得到及时处理，避免久拖不决。

国务院《企业劳动争议处理条例》和劳动部《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》对劳动争议调解期限作了明确规定。

《企业劳动争议处理条例》规定：调解委员会调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起 30 日内结束；到期未结束时，视为调解不成。

《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》规定：当事人申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起 30 日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

## 什么是企业劳动争议调解?

企业劳动争议调解是指企业和职工发生劳动争议后，在企业劳动争议调解委员会的主持下，在查明事实、分清是非的基础上，遵循一定原则，通过宣传国家法律和政策，促使企业和有争议的职工达成协议，从而把劳动争议解决在企业内的一种活动。

## 解决劳动争议的途径有哪些？

劳动争议发生后，当事人双方应通过合法的渠道和方式予以解决，我国的法律、法规、规章对此做了明确规定。《劳动法》规定：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。

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。

《企业劳动争议处理条例》规定：劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，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。当事人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，可以向人民法院起诉。劳动争议处理过程中，当事人不得有激化矛盾的行为。



## 劳动争议的当事人有哪些？

劳动争议的当事人，指与劳动争议有直接关系的人。劳动争议仲裁当事人，指向劳动争议仲裁委员会提起仲裁申请的申诉人和被提起仲裁的被申诉人双方。

国务院《企业劳动争议处理条例》规定：企业与职工为劳动争议的当事人。

劳动部《劳动争议仲裁委员会办案规则》规定：企业与职工为劳动争议的当事人。企业法人由其法定代表人参加仲裁活动。依法成立的其他企业或单位由其主要负责人参加仲裁活动。

发生劳动争议的职工一方在 3 人以上，并有共同理由的，应当推举代表参加仲裁活动。代表人数由仲裁委员会确定。

劳动部 1993 年 9 月 23 日印发的《〈企业劳动争议处理条例〉若干问题解释》规定：共同理由是指职工一方 3 人以上发生劳动争议后，基于同一事实经过而且申请仲裁的理由相同。

“职工”是指按照国家和地方法律、法规的规定，依法与企业确立劳动关系的劳动者。包括企业的管理人员、专业技术人员和工人以及外籍员工等全体人员；与

国家机关、事业单位、社会团体依法确立劳动关系的固定工人、合同制工人、临时工人等。

## 劳动争议调解委员会怎样调解劳动争议？

劳动争议调解委员会接受调解申请，决定受理后即进入调解阶段，劳动部《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》对调解委员会调解程序作了具体规定，其内容是，调解委员会按下列程序进行调解：

(1) 及时指派调解委员对争议事项进行全面调查核实，调查应作笔录，并由调查人签名或盖章；

(2) 调解委员会主任主持召开有争议双方当事人参加的调解会议，有关单位和个人可以参加调解会议协助调解，简单的争议，可由调解委员会指定 1 至 2 名调解委员进行调解；

(3) 调解委员会应听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，在查明事实、分清是非的基础上，依照有关劳动法律、法规，以及依照法律、法规规定的企业规章和劳动合同，公正调解；

(4) 经调解达成协议的，制作调解协议书，双方当事人应自觉履行，协议书应写明争议双方当事人的姓名（单位、法定代表人）、职务、争议事项、调解结果及

其他应说明的事项，由调解委员会主任（简单争议由调解委员）以及双方当事人签名或盖章，并加盖调解委员会印章，调解协议书一式三份（争议双方当事人、调解委员会各一份）；

（5）调解不成的，应作记录，并在调解意见书上说明情况，由调解委员会主任签名、盖章，并加盖调解委员会印章，调解意见书一式三份（争议双方当事人、调解委员会各一份）。

## 劳动争议发生后，如何申请劳动争议仲裁？

劳动争议发生后，当事人应在法律规定的期限内，向所在地劳动争议仲裁委员会申请仲裁。有关申请仲裁的事项，《劳动法》有明确规定：提出仲裁要求的一方应当自劳动争议发生之日起 60 日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。

国务院《企业劳动争议处理条例》规定：当事人向仲裁委员会申请仲裁，应当提交申诉书，并按照被诉人人数提交副本。申诉书应当载明下列事项：职工当事人的姓名、职业、住址和工作单位；企业的名称、地址和法定代表人的姓名、职务；仲裁请求和所根据的事实和理由；证据、证人的姓名和住址。

## 发生劳动争议后， 如何正确及时地申请劳动争议调解？

申请调解是当事人表明自己希望通过调解解决劳动争议的意思表示。申请调解是劳动争议当事人的一项权利，任何人不得干涉、限制和剥夺。《劳动法》规定：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。

调解申请人必须与劳动争议案件有直接利害关系，所发生的争议在调解委员会调解范围之内，劳动部《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》规定，当事人申请调解，应当自知道或应当知道其权利被侵害之日起 30 日内，以口头或书面形式向调解委员会提出申请，并填写《劳动争议调解申请书》。

## 哪些劳动争议可由劳动争议调解委员会调解？

调解委员会依法调解企业与职工之间发生的下列劳动争议：因企业开除、除名、辞退职工和职工辞职、自动离职发生的争议；因执行国家有关工资、社会保险、福利、培训、劳动保护的规定发生的争议；因履行劳动合同发生的争议；法律、法规规定应当调解的其他劳动争议。

## 有关工资、保险、福利、培训、劳动保险的劳动争议分别包括哪些内容？

劳动部《〈企业劳动争议处理条例〉若干问题解释》中指出：这里的“工资”是指按照国家统计局规定应统计在职工工资总额中的各种劳动报酬，包括标准工资、有规定标准的各种奖金、津贴和补贴。“保险”是指社会保险，包括工伤保险、医疗保险、生育保险、行业保险、养老保险和病假待遇、死亡丧葬抚恤等社会保障待遇。“福利”是指用人单位用于补助职工及其家属和举办集体福利事业的费用，包括集体福利费、职工上下班交通补助费、探亲路费、取暖补贴、生活困难补助费等。“培训”是指职工在职期间（含转岗）的职业技术培训，包括在各类专业学校（职业技术学校、职工学校、技工学校、高等院校等）和各种职业技术训练班、进修班的培训及与其相关的培训合同、培训费用等。“劳动保护”是指为保障劳动者在劳动过程中获得适宜的劳动条件而采取的各项保护措施，包括工作时间和休息时间、休假制度的规定，各项保障劳动安全与卫生的措施，女职工的劳动保护规定，未成年人的劳动保护规定等。

## 职工离职引起的劳动争议是否属于 劳动争议处理范围？

1992 年 9 月 29 日劳动部劳办字（1992）45 号《关于职工擅自离职按自动离职处理发生争议属劳动争议处理范围的复函》指出：因为未经批准，擅自离职的，或停薪留职期满后 1 个月以内，本人既未要求回原单位工作，又未办理辞职手续的，均属无故旷工行为，况且旷工时间已够除名规定的期限，所以可按除名处理。因此，职工擅自离职按自动离职处理而发生的劳动争议也属于劳动争议处理范围。

## 职工达到退休年龄前有旷工行为， 企业是否可以在办理退休手续时“一并”处理？

1994年2月8日劳办发（1994）47号劳动部办公厅《关于劳动争议仲裁疑难问题的复函》规定：职工在到达退休年龄前有旷工行为，企业应依据《企业职工奖惩条例》及时给予处理。若企业未及时处理，而职工已到达退休年龄，则企业应予以办理退休手续，终止劳动关系。



工

作

时

间

## 法定节假日有哪些？

法定节假日，是指由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间。《全国年节及纪念日放假办法》规定，用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：元旦；春节；清明节；国际劳动节；端午节；中秋节；国庆节；法律、法规规定的其他休假节日。

根据国务院有关规定，属于全体公民的节日有：元旦，放假 1 日（1 月 1 日）；

春节，放假 3 日（农历正月初一日、初二日、初三日）；清明节，放假 1 日；国际劳动节，放假 1 日（5 月 1 日）；端午节，放假 1 日；中秋节，放假 1 日；国庆节，放假 3 日（10 月 1 日、2 日、3 日）。

属于部分公民的节日有：3 月 8 日国际妇女节，妇女放假半天；五月四日青年节，14 周岁以上的青年放假半天；6 月 1 日儿童节，13 周岁以下少年儿童放假半天；8 月 1 日建军节，现役军人放假半天。其他属少数民族习惯的假日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，斟酌各该民族习惯，规定放假日期。

## 职工带薪年假有什么规定？

《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 1 年以上的，享受带薪年假。根据《职工带薪年假条例》规定如下：

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。

## 加班加点的工资报酬应怎样给付？

《劳动法》第四十四条规定，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；

- （1）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；
- （2）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 200% 的工资报酬；
- （3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。

《劳动法》这一规定，可以迫使用人单位尽量减少加班加点，从而达到保护劳动者身体健康、提高劳动者劳动积极性的目的。

## 每周公休假日有什么规定？

每周公休假日，是指劳动者劳动满一个工作周后的休息时间。根据国务院 1995 年 3 月发布的《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》，我国职工每周享有两天公休假日。周休假日一般为星期六和星期日。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假日。由于生产和工作的需要，企业职工根据本企业的规定，每周休假日可以轮休、倒休。对于出差人员的周休假日，可以在出差地享用。如果出差期间未能享用的，可从实际情况出发，给予补休。对于从事有毒有害工作的职工，可以给予更多的休息时间。

## 哪些职工可以实行不定时工作制？

劳动部 1994 年 12 月 14 日发布的《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》规定：企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

（1）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；

（2）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；

（3）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围内的关系，适合实行不定时工作制的职工。

## 哪些职工可以实行综合计算工时工作制？

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》规定：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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

## 企业安排职工加班加点， 应符合哪些条件？

根据《劳动法》第四十一条规定，企业安排职工加班加点，应符合以下条件：一是由于生产经营需要；二是必须与工会协商；三是必须与劳动者协商；四是延长工作时间的长度还必须符合规定，即每日不得超过 1 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 3 小时，但是每月不得超过 36 小时。



## 什么是工作日？ 国家对工作日有什么规定？

工作日是指法律规定的劳动者在一昼夜的工作小时数。包括标准工作日、缩短工作日、延长工作日、不定时工作日和综合计算工作时间。

《劳动法》第三十六条规定：“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。”1995年3月25日，《国务院关于职工工作时间的规定》对工时制度作了修改，规定为：“职工每日工作八小时，每周工作四十小时。”因此，从1995年5月1日起，我国普遍实行每周工作5日、每日工作8小时的工时制度。

## 什么是工作日的间歇时间？ 有什么具体规定？

工作日的间歇时间，是指劳动者在劳动过程中的休息和用膳时间，包括一个工作日内的间歇时间和两个工作日之间的间歇时间。

一个工作日内的间歇时间，是指职工在每日的工作岗位上生产或工作的过程中的工间休息时间和用膳时间。工间休息时间和用膳时间因工作岗位和工作性质的不同而有不同，一般休息 1 至 2 小时，最少不能少于半小时。间歇时间一般于工作 4 小时后开始，不算作工作时间。有的岗位由于生产不能间断不能实行固定的间歇时间，应使职工在工作时间内有用膳时间。有些单位实行工间操制度，即在上午和下午各 4 小时的工作时间中间规定 20 分钟的休息时间，一般在工作两小时后开始，这种工间操时间与间歇时间不同，计入工作时间。

两个工作日之间的间歇时间，是指职工在一个工作日结束后至下一个工作日开始的期间内所享有的休息时间。其长度应以保证劳动者的体力和工作能力得到恢复为标准，一般为 15 至 16 小时。实行轮班制的，其班次必须平均调换，一般可在休息日之后调换。在调换班次时，不得让工人连续工作两班。

## 什么是计件工作日？ 进行计件工作的职工怎样计算工时？

计件工作日，是指职工以完成一定劳动定额为计酬标准的工作时间制度。计件工作日实质上是定时工作日的一种特殊形式。

根据《劳动法》规定，计件工作日应有合理的劳动定额和计件报酬标准。而合理的劳动定额，应当以职工在一个标准工作日（每日工作时间不超过 8 小时）或标准工作周（每周工作时间不超过 40 小时）的工作时间内能够完成的计件数量为标准，超过这个标准就等于延长了工作日时间，侵犯了职工的休息权。从这个意义上说，合理确定计件劳动定额是实行计件工作的关键。

## 什么是加班加点？ 加班加点有什么限制规定？

加班加点是在企业执行的工作时间制度的基础上延长工作时间。凡在法定节假日和公休假日进行工作的叫做加班，凡在正常工作日延长工作时间的叫做加点。加班加点必然占用职工的休息时间。加班加点过多，对职工的身体健康会构成危害。为有效地控制加班加点，有关劳动法律、法规均予以限制。

《劳动法》第四十三条规定：用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。《国务院关于职工工作时间的规定》规定：任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间，因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。劳动部《关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》也规定：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延长职工工作时间的，应按《劳动法》第四十一条的规定执行。

## 什么是休息时间？ 职工的休息时间有什么规定？

休息时间是指法律规定劳动者不必进行生产劳动，而由自己自行支配的时间。根据《劳动法》和其他有关法律、法规，劳动者享有休息时间主要包括工作日的间歇时间、每周公休假日、法定节假日、职工探亲假、年休假等。

对于职工休息时间，《劳动法》第三十八条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。《国务院关于职工工作时间的规定》规定：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休息日。劳动部《关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》规定：企业根据所在地的供电、供水和交通等实际情况与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

## 实行不定时工作制和综合计算工时工作制的职工， 工作和休息时间应怎样安排？

劳动部《关于〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》规定：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《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》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。

劳

动

安

全

## 国家对产生尘毒危害车间的通风措施有什么规定？

《工业企业设计卫生标准》第三章对有尘毒危害的车间的通风措施作了以下规定：

(1) 数种溶剂（苯及其同系物或醇类或醋酸脂类）的蒸汽，或数种刺激性气体散于空气中时，全面通风换气量应按各种气体分别稀释至最高容许浓度所需要的空气量的总和计算。除上述有害物质的气体及蒸汽外，其他有害物质同时放散于空气中时，通风量仅按需要空气量最大的有害物质计算。

(2) 机械通风装置的进风口位置，应设于室外空气比较洁净的地方。相邻车间的进气和排气装置，应合理布置，避免不利影响。为了更好地保证车间空气达到本标准的要求，机械通风送入车间空气中有害气体、蒸汽及粉尘的含量，不应超过本标准规定的最高容许浓度的 30%。

(3) 空气中含有病原体（如毛类、破烂布等分选车间）、极难闻气味的物质（如熬胶等）及有害物质浓度可能突然增高的车间，不得采用循环空气作热风采暖和空



气调节。

(4) 供给车间的空气，一般直接送至工作地点。产生粉尘而不放散有害气体或放散有害气体而又无大量余热的车间，有局部排气装置的工作地点，可由车间上部送入空气。容易凝结蒸汽和积聚粉尘的排气装置，以及物质混合时能引起爆炸、燃烧或形成更有害的混合物、化合物的排气装置，不得联成一个排气系统。

(5) 局部排气装置排出浓度较高的有害物质，经过净化回收处理，达到本标准第十二条规定时，方可向大气排放。在车间的生产中可能突然产生大量有害物质时，应设置事故排风装置。事故排风装置的排出口，应避免对居民和行人的影响。

## 职工个人劳动防护用品发放有什么规定？

发放职工个人劳动防护用品是防护劳动者安全健康的一种预防性辅助措施，不是生活福利待遇。企业应当根据安全生产、防止职业性伤害的需要，按照不同工种、不同劳动条件，发给职工个人劳动防护用品。对此，劳动人事部、国家经委、商业部、全国总工会 1984 年 10 月 19 日发出了《关于改革职工个人劳动防护用品发放标准和管理制度的通知》，明确规定：

应发放劳动防护服装的范围包括：井下作业；有强烈辐射热、烧灼危险的作业；有刺割、绞辗危险或严重磨损而可能引起外伤的作业；接触有毒、有放射性物质，对皮肤有感染的作业；接触有腐蚀物质的作业；在严寒地区冬季经常从事野外、露天作业而自备棉衣不能御寒的工种及经常从事低温作业的工种。

对于生产中必不可少的安全帽、安全带、绝缘护品、防毒面具、防尘口罩等职工个人特殊劳动防护用品，必须根据特定工种的要求配备齐全，并保证质量。对特殊防护用品应建立定期检验制度，不合格的、失效的一律不准使用。对于在易燃、易爆、烧灼及有静电发生的场所作业的工人，禁止发放、使用化纤防护用品。

## 工厂职工操作的机械设备应符合哪些要求？

根据《工厂安全卫生规程》第五章的规定，工厂职工使用的电气设备应符合以下要求：

（1）电气设备和线路的绝缘必须良好。裸露的带电导体应该安装于碰不着的处所；否则必须设置安全遮栏和显明的警告标志。电气设备必须设有可熔保险器或者自动开关；其金属外壳，可能由于绝缘损坏而带电的，必须根据技术条件采取保护性接地或者接零的措施。

（2）行灯的电压不能超过 36 伏特，在金属容器内或者潮湿处所不能超过 12 伏特。

（3）电钻电镐等手持电动工具，在使用前必须采取保护性接地或者接零的措施。

（4）发生大量蒸汽、气体、粉尘的工作场所，要使用密闭式电气设备；有爆炸危险的气体或粉尘的工作场所，要使用防爆型电气设备。

（5）电气设备和线路都要符合规格，并且应该定期检修。电气设备的开关应该指定专人管理。

## 工厂职工使用的锅炉、气瓶应符合哪些安全要求？

根据《工厂安全卫生规程》第六章的规定，职工使用的锅炉和气瓶应符合以下要求：

每座工业锅炉应该有安全阀、压力表和水位表，并且要保持准确、有效。工业锅炉应该有保养、检修和水压试验制度。工业锅炉的运行工作，应该由经过专门训练并考试合格的专职人员担任。

各种气瓶在存放和使用的时候，必须距离明火 10 米以上，并且避免在阳光下曝晒；搬运时不能碰撞。氧气瓶要有瓶盖和安全阀，严防油脂沾染，并且不能和可燃气瓶同放一处。

乙炔发生器要有防止回火的安全装置，并且应该距离明火 10 米以上。

## 放射工作人员保健待遇有哪些？

根据卫生部《放射工作人员健康管理规定》：放射人员的保健待遇按照国家有关规定执行。

放射工作人员的保健休假，应根据照射剂量的大小与工龄长短，每年除其他休假外，可享受保健休假 2 至 4 周。从事放射工作 25 年以上的在职者，每年由所在单位安排利用休假时间享受 2 至 4 周的疗养待遇。

放射工作人员健康体检、休假、住院检查或患病治疗期照常享受保健津贴，医疗费用分别由公费医疗、劳保医疗或所在单位支付，在生活方面所在单位应给予适当照顾。

长期从事放射工作的人员，因患病不能胜任现职工作的，经本规定第十二条规定的组织或机构诊断确认后，可根据国家有关规定退休。

放射工作人员因职业放射操作致残者，其退休后工资和医疗卫生津贴照发。因患放射疾病治疗无效死亡者，按因公牺牲处理。

## 劳动者在劳动安全卫生方面有哪些权利和义务？

根据《劳动法》第五十六条规定，劳动者在劳动安全卫生方面的权利主要有：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。劳动者在劳动安全卫生方面的义务主要是，劳动者在劳动过程中必须遵守安全操作规程。

## 用人单位应对放射工作人员进行怎样的健康保护

根据卫生部《放射工作人员健康管理规定》：放射工作单位要关心从事过放射工作的（包括应急照射）现已离退休或因健康原因调离放射工作岗位人员的身体健康。对于从事放射工作累计工龄超过 15 年以上，内照射年摄入量限值 $\geq 2\text{ALI}$ ，铀矿工氡子体累积照射量 $\geq 100\text{WLM}$ 者和一次或几天内照射剂量当量 $\geq 0.1\text{Sv}$ 者，全身累积照射剂量当量 $\geq \text{Sv}$ 者，要做定期的医学随访观察，原则上每 2 至 3 年 1 次。

从事放射工作的哺乳期妇女、妊娠初期 3 个月孕妇应尽量避免接受照射，在妊娠或哺乳期间不得参与造成内照射的工作，并不得接受事先计划的特殊照射。未满 18 周岁者，不得从事放射工作。

## 技术设备在尘毒防治方面应符合什么要求？

国务院《关于加强防尘防毒工作的决定》规定：凡从国外引进成套技术设备，在生产使用中产生尘毒的必须同时引进或由国内制造相应配套的防尘防毒技术装备，不准削减。这些技术装备若由国内配套制造，必须同时纳入计划，落实生产单位，与主体工程同时安装和投产使用。

国内生产的设备，在工艺设计上必须符合国家有关防尘防毒规定的要求。企业主管部门要严格把关，凡不符合国家规定的，一律不得生产、不准出厂。

各厂矿企业、事业单位的粉尘作业或扬尘点，必须采取密闭、除尘等综合防尘措施或实行湿式作业。严禁在没有防尘措施的情况下进行干法生产和干式凿岩。

## 对气体、粉尘和危险物品工作场所的要求是什么？

根据《工厂安全卫生规程》第七章的规定，气体、粉尘和危险物品的工作场所应符合以下要求：

散发易燃、易爆物质的工作场所，应该严禁烟火。发生强烈噪音的生产，应该尽可能在设有消音设备的单独工作房中进行。发生大量蒸汽的生产，要在设有排气设备的单独工作房中进行。

散发有害健康的蒸汽、气体和粉尘的设备要严加密闭，必要的时候应该安装通风、吸尘和净化装置。散放粉尘的生产，在生产技术条件许可下，应该采用湿式作业。

有毒物品和危险物品应该分别储藏在专设处所，并且应该严格管理。对于有害或者有传染疫病危险的废料，应该在当地卫生机关的指导下进行处理。对于有传染疫病危险的原料进行加工的时候，必须采取严格的防护措施。

在接触酸碱等腐蚀性物质并且有烧伤危险的工作地点，应该设有冲洗设备。废料和废水应该妥善处理，不要使它危害工人和附近居民。



## 产生尘毒危害车间的卫生要求有哪些？

为改善劳动条件，加强劳动保护，使工业企业的设计符合卫生要求，卫生部、国家建委、国家计委、国家经委、国家劳动部 1979 年 9 月 30 日颁发了《工业企业设计卫生标准》，对工业企业设计的卫生标准提出了明确的要求。其对车间防尘、防毒的要求是：

(1) 放散有害物的生产过程和设备，应尽量考虑机械化和自动化，加强密闭，避免直接操作，并结合生产工艺采取通风措施。放散粉尘的生产过程，应首先考虑湿式作业。有毒作业宜采用低毒的原料代替高毒的原料。

(2) 产生有害物质的车间，有害物质发生源的布置，应符合下列要求：放散不同有害物质的生产过程布置在同一建筑物内时，毒害大与毒害小的应隔开；有害物质的发生源，应布置在工作点的机械通风或自然通风的下风侧；如布置在多层建筑物内时，放散热和有害气体的生产过程中，应布置在建筑物的上层，如必须布置在下层时，应采取有效措施防止污染上层的空气。

(3) 产生危害较大的粉尘、有毒物质或酸碱等强腐蚀性介质的车间，应有冲洗地面和墙壁的设施。车间地面应平整防滑，易于清扫。经常有液体的地面应不透

水，并坡向排水系统。

(4) 产生汞、砷等剧毒物质的车间，其墙壁、顶棚和地面等内部结构的表面，应采用不吸收毒物的材料。必要时加设保护层，以便清洗。其废水应纳入工业废水处理系统。

(5) 已核常有人通行的地道，应有自然通风和机械通风，并不得敷设有毒液体或有毒气体的管道。露天作业的工艺设备，亦应采取有效措施，使工作地点有毒物质的浓度符合本标准的有关规定。

劳

动

合

同

## 订立劳动合同应遵循哪些原则？

《劳动法》第十七条规定：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。也就是说，订立劳动合同必须遵循两大原则：

（1）平等自愿、协商一致原则。当事人在签订劳动合同时法律地位完全平等，签订劳动合同当事人完全出于自己的真实意愿，任何一方不得将自己意志强加于对方，也不允许第三人非法干预。合同当事人课堂劳动合同的各条款，经过充分协商，完全取得一致意见。

（2）合法原则。包括：订立合同的主体合法，劳动者符合法律规定的劳动年龄标准，具有劳动行为能力；用人单位具备雇佣劳动者的合法资格。劳动合同的内容合法，不得违反国家法律、行政法规规定的强制性条款。劳动合同订立的程序和形式合法。劳动合同应当采用形式。

## 劳动合同应当具备哪些内容？

**第十七条** 劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；
- （六）劳动报酬；
- （七）社会保险；
- （八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；
- （九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

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

### 一、劳动合同的必备条款

劳动合同的必备条款是指法律规定的劳动合同必须具备的内容。在法律规定了必备条款的情况下，如果劳动合同缺少此类条款，劳动合同就不能成立。我国劳

劳动法第十九条第一款规定：“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。”本条在劳动法的基础上，删去了劳动纪律、劳动合同终止条件、违反劳动合同的责任等内容，同时增加了工作时间、工作地点、职业病危害防护等内容。

1、用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人。为了明确劳动合同中用人单位一方的主体资格，确定劳动合同的当事人，劳动合同中必须具备这一项内容。

2、劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效证件号码。为了明确劳动合同中劳动者一方的主体资格，确定劳动合同的当事人，劳动合同中必须具备这一项内容。

3、劳动合同期限。劳动合同期限是双方当事人相互享有权利、履行义务的时间界限，即劳动合同的有效期限。劳动合同期限可分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限。签订劳动合同主要是建立劳动关系，但建立劳动关系必须明确期限的长短。劳动合同期限与劳动者的工作岗位、内容、劳动报酬等都有紧密关系，更与劳动关系的稳定紧密相关。合同期限不明确则无法确定合同何时终止，如何给付劳动报酬、经济补偿等，引发争议。因此一定要在劳动合同中加以明确双方签订的是何种期限的劳动合同。

4、工作内容和工作地点。所谓工作内容，是指劳动法律关系所指向的对象，即劳动者具体从事什么种类或者内容的劳动，这里的工作内容是指工作岗位和工作任务或职责。这一条款是劳动合同的核心条款之一，是建立劳动关系的极为重要的因素。它是用人单位使用劳动者的目的，也是劳动者通过自己的劳动取得劳动报酬的源由。劳动合同中的工作内容条款应当规定的明确具体，便于遵照执行。如果劳动合同没有约定工作内容或约定的工作内容不明确，用人单位将可以自由支配劳动者，随意调整劳动者的工作岗位，难以发挥劳动者所长，也很难确定劳动者的劳动报酬，造成劳动关系的极不稳定，因此是必不可少的。工作地点是劳动合同的履行地，是劳动者从事劳动合同中所规定的工作内容的地点，它关系到劳动者的工作环境、生活环境、以及劳动者的就业选择，劳动者有权在与用人单位建立劳动关系时知悉自己的工作地点，所以这也是劳动合同中必不可少的内容。

5、工作时间和休息休假。工作时间是指劳动时间在企业、事业、机关、团体等单位中，必须用来完成其所担负的工作任务的时间。一般由法律规定劳动者在一定时间内（工作日、工作周）应该完成的工作任务，以保证最有效地利用工作时间，不断的提高工作效率。这里的工作时间包括工作时间的长短、工作时间方式的确定，如是8小时工作制还是6小时工作制，是日班还是夜班，是正常工时还是实行不定时工作制，或者是综合计算工时制。在工作时间上的不同，对劳动者的就业选择、劳动报酬等均有影响，因此成为劳动合同不可缺少的内容。

休息休假是指企业、事业、机关、团体等单位的劳动者按规定不必进行工作，而自行支配的时间。休息休假的权利是每个国家的公民都应享受的权利。劳动法第三十八条规定：“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”休息休假的具体时间根据劳动者的工作地点、工作种类、工作性质、工龄长短等各有不同，用人单位与劳动者在约定休息休假事项时应当遵守劳动法及相关法律法规的规定。

6、劳动报酬。劳动合同中的劳动报酬，是指劳动者与用人单位确定劳动关系后，因提供了劳动而取得的报酬。劳动报酬是满足劳动者及其家庭成员物质文化生活需要的主要来源，也是劳动者付出劳动后应该得到的回报。因此，劳动报酬是劳动合同中必不可少的内容。劳动报酬主要包括以下几个方面：（1）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；（2）工资支付办法；（3）加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；（4）工资调整办法；（5）试用期及病、事假等期间的工资待遇；（6）特殊情况下职工工资（生活费）支付办法；（7）其他劳动报酬分配办法。劳动合同中有关劳动报酬条款的约定，要符合我国有关最低工资标准的规定。

7、社会保险。社会保险是政府通过立法强制实施，由劳动者、劳动者所在的工作单位或社区以及国家三方面共同筹资，帮助劳动者及其亲属在遭遇年老、疾病、工伤、生育、失业等风险时，防止收入的中断、减少和丧失，以保障其基本生活需求的社会保障制度。社会保险由国家成立的专门性机构进行基金的筹集、管理及发放，不以赢利为目的。一般包括医疗保险、养老保险、失业保险、工伤保险和生育保险。社会保险强调劳动者、劳动者所在用人单位以及国家三方共同筹资。体现了国家和社会对劳动者提供基本生活保障的责任。劳动者所在用人单位的缴费，使社会保险资金来源避免了单一渠道，增加了社会保险制度本身的保险系数。由于社会保险由国家强制实施，因此成为劳动合同不可缺少的内容。

8、劳动保护、劳动条件和职业危害防护。劳动保护是指用人单位为了防止劳动过程中的安全事故，采取各种措施来保障劳动者的生命安全和健康。在劳动生产过程中，存在着各种不安全、不卫生因素，如不采取措施加以保护，将会发生工伤事故。如矿井作业可能发生瓦斯爆炸、冒顶、片帮、水火灾害等事故；建筑施工可能发生高空坠落、物体打击和碰撞等。所有这些，都会危害劳动者的安全健康，妨碍工作的正常进行。国家为了保障劳动者的身体安全和生命健康，通过制定相应的法律和行政法规、规章，规定劳动保护，用人单位也应根据自身的具体情况，规定相应的劳动保护规则，以保证劳动者的健康和安全。劳动条件，主要是指用人单位为使劳动者顺利完成劳动合同约定的工作任务，为劳动者提供必要的物质和技术条件，如必要的劳动工具、机械设备、工作场地、劳动经费、辅助人员、技术资料、工具书以及其他一些必不可少的物质、技术条件和其他工作条件。职业危害是指用人单位的劳动者在职业活动中，因接触职业性有害因素如粉尘、放射性物

质和其他有毒、有害物质等而对生命健康所引起的危害。根据职业病防治法第三十条的规定，用人单位与劳动者订立劳动合同时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。此外，职业病防治法中还规定了用人单位在职业病防护中的义务：用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护；应当建立、健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，提高职业病防治水平，对本单位产生的职业病危害承担责任；必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品；应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。用人单位应当按照有关法律、法规的规定严格履行职业危害防护的义务。

## 二、可以在劳动合同中约定的事项

对于某些事项，法律不做强制性规定，由当事人根据意愿选择是否在合同中约定，劳动合同缺乏这种条款不影响其效力。我们可以将这种条款成为可备条款。法定可备条款是指法律明文规定的劳动合同可以具备的条款。劳动合同的某些内容是非常重要的，关系到劳动者的切身利益，但是这些条款不是在每个劳动合同中都应当具备的，所以法律不能把其作为必备条款，只能在法律中特别的予以提示。根据劳动法第十九条第二款规定，劳动合同除必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。本条第二款规定：“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协商约定试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。”这里所规定的“试用期、培训、保守商业秘密、补充保险和福利待遇”都属于法定可备条款。

1、试用期。试用期是指对新录用的劳动者进行试用的期限。用人单位与劳动者可以在劳动合同中就试用期的期限和试用期期间的工资等事项作出约定，但不得违反本法有关试用期的规定。本法第十九条对如何确定试用期作出了明确规定，劳动合同的长短、劳动合同的类型不同，试用期的长短也有所不同。本法第二十条对试用期的工资作出了明确规定，即：劳动者在试用期的工资不得低于本单位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。在试用期内，用人单位与劳动者之间的劳动关系尚处于不完全确定的状态。根据本法第二十一条规定：“在试用期中，除劳动者被证明不符合录用条件外，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。”

2、培训。培训是按照职业或者工作岗位对劳动者提出的要求，以开发和提高劳动

者的职业技能为目的的教育和训练过程。根据 1996 年劳动和社会保障部印发的《企业职工培训规定》的规定，职工培训是指企业按照工作需要，对职工进行的思想政治、职业道德、管理知识、技术业务、操作技能等方面的教育和训练活动。企业职工培训应以培养有理想、有道德、有文化、有纪律、掌握职业技能的职工队伍为目标，促进企业职工队伍整体素质的提高。企业应建立健全职工培训的规章制度，根据本单位的实际对职工进行在岗、转岗、晋升、转业培训，对新录用人员进行上岗前的培训，并保证培训经费和其他培训条件。职工应按照国家规定和企业安排参加培训，自觉遵守培训的各项规章制度，并履行培训合同规定的各项义务，服从单位工作安排，搞好本职工作。

3、保守商业秘密。商业秘密是不为大众所知悉，能为权利人带来经济利益，具有实用性并经权利人采取保密措施的技术信息和经营信息。在激烈的市场竞争中，任何一个企业生产经营方面的商业秘密都十分重要。在市场经济条件下，企业用人和劳动者选择职业都有自主权，有的劳动者因工作需要，了解或掌握了本企业的技术信息或经营信息等资料，如果企业事先不向劳动者提出保守商业秘密、承担保密义务的要求，有的劳动者就有可能带着企业的商业秘密另谋职业，通过擅自泄露或使用原企业的商业秘密，以谋取更高的个人利益，如果没有事先约定，企业往往难以通过法律讨回公道，从而使企业遭受重大经济损失。因此，用人单位可以在合同中就保守商业秘密的具体内容、方式、时间等，与劳动者约定，防止自己的商业秘密被侵占或泄露。

4、补充保险。补充保险是指除了国家基本保险以外，用人单位根据自己的实际情况为劳动者建立的一种保险，它用来满足劳动者高于基本保险需求的愿望，包括补充医疗保险、补充养老保险等。补充保险的建立依用人单位的经济承受能力而定，由用人单位自愿实行，国家不作强制的统一规定，只要求用人单位内部统一。用人单位必须在参加基本保险并按时足额缴纳基本保险费的前提下，才能实行补充保险。因此补充保险的事项不作为合同的必备条款，由用人单位与劳动者自行约定。

5、福利待遇。随着市场经济的发展，用人单位给予劳动者的福利待遇也成为劳动者收入的重要指标之一。福利待遇包括住房补贴、通讯补贴、交通补贴、子女教育等。不同的用人单位福利待遇也有所不同，福利待遇已成为劳动者就业选择的一个重要因素。

社会生活千变万化，劳动合同种类和当事人的情况也非常复杂，法律只能对劳动合同的条款进行概括，无法穷尽劳动合同的所有内容，当事人也可以根据需要在法律规定的可备条款之外对有关条款作新的补充性约定。



## 劳动合同期限有何规定？

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。

有固定期限劳动合同是指有明确具体的起始日期和结束日期的劳动合同。

无固定期限劳动合同是指只约定起始日期，不约定终止日期的劳动合同。但签订无固定期限劳动合同双方当事人可以约定终止条件，约定终止条件时不得将法定解除劳动合同条件作为终止条件约定，以防止用人单位规避解除劳动合同时支付劳动者经济补偿金等义务。

以完成一定工作为期限的劳动合同是指双方当事人将完成某项工作约定为终止条件的劳动合同。

## 劳动合同期满，哪些人不能终止劳动合同？

劳动合同期满，对尚处在医疗期或者孕期、产期、哺乳期内的劳动者，不能终止劳动合同，劳动合同的期限应顺延至医疗期或者孕期、产期、哺乳期满为止。

## 劳动合同可以协商约定的内容有哪些？

劳动合同可以协商约定的内容有哪些？

- （一）试用期；
- （二）培训；
- （三）保守商业秘密；
- （四）福利待遇；
- （五）协商约定的其他事项。

## 劳动合同的生效时间如何确定？

订立劳动合同可以约定生效时间，生效时间不应早于签字时间。劳动合同没有约定生效时间的，以当事人签字或者盖章的时间为生效时间。当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。

## 劳动合同的期限有几种？ 怎样理解和签订无固定期限的劳动合同？

《劳动法》规定：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工作为期限。

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，无论是初次就业的，还是由固定工转制的，都可以签订固定期限的劳动合同。另外，《劳动法》还规定，应当订立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。

## 哪些用人单位与劳动者应当订立劳动合同？

在我市境内的企业、个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，都应依法签订劳动合同。

## 哪些借贷合同不受法律保护

1、借贷进行非法活动。出借人明知借款人是为了进行非法活动而借款的，其借贷关系不受法律保护。如明知个人借款用于赌博、贩卖假币、贩卖毒品、走私等非法活动而借款给他人，其借贷合同不受法律保护，对行为人还要处以收缴、罚款、拘留，甚至追究刑事责任。

2、非法金融业务活动。包括：

（一）非法吸收公众存款，是指未经中国人民银行批准，向社会不特定对象吸收资金，出具凭证，承诺在一定期限内还本付息的活动；

（二）变相吸收公众存款，是指未经中国人民银行批准，不以吸收公众存款的名义，向社会不特定对象吸收资金，但承诺履行的义务与吸收公众存款性质相同的活动；

（三）未经依法批准，以任何名义向社会不特定对象进行的非法集资；

（四）非法发放贷款、办理结算、票据贴现、资金拆借、信托投资、金融租赁、融资担保、外汇买卖；

（五）中国人民银行认定的其他非法金融业务活动。

实践已充分表明，非法金融业务活动扰乱了国家正常的金融秩序，从根本上损害了群众利益，给经济生活和社会安定造成了严重危害。按照国务院（1998）第247号令第18条规定，因参与非法金融业务活动所受到的损失，由参与者自行承担。

这是因为非法金融业务活动本身是违法行为，参与非法金融业务活动也是不合法的，参与者由此造成的损失，不受国家法律保护。

3、非金融企业以合法借贷掩盖的非法金融活动。最高人民法院《关于如何确认公民与企业之间借贷行为效力问题的批复》规定：具有下列情形之一的，应当认定无效：

- (一) 非金融企业以借贷名义向职工非法集资；
- (二) 非金融企业以借贷名义非法向社会集资；
- (三) 非金融企业以借贷名义向社会公众发放贷款；
- (四) 其他违反法律、行政法规的行为。

该批复还规定：借贷利率超过银行同期贷款利率四倍的，按照最高人民法院《关于人民法院审理借贷案件的若干意见》的有关规定办理。无效的民事行为不具备民事法律行为的有效要件，因而不能产生行为人预期的法律果。

4、企业之间的借贷合同。《贷款通则》规定：“企业之间不得违反国家规定办理借贷或者变相借贷融资。”企业之间的借贷合同违反国家金融法规，属于无效合同。依照有关法规，对于企业之间的借贷合同，法院除判决返还本金外，对出借方已经取得或约定取得的利息应当收缴，对借款方应处以相当于银行利息的罚款。

5、明为联营实为借贷的合同。依照最高人民法院《关于审理联营合同纠纷案件若干问题的解答》，企业法人、事业法人作为联营一方向联营体投资，但不参加共同经营，也不承担联营的风险责任，不论盈亏均按期收回本息，或者按期收取固定利润的，是明为联营，实为借贷，违反了有关金融法规，应当确认合同无效。除本金可以返还外，对出资方已经取得或者约定取得的利息应予收缴，对另一方则应处以相当于银行利息的罚款。

6、违背真实意图的借贷关系。一方以欺诈、胁迫等手段或者乘人之危，使对方在违背真实意图的情况下所形成的借贷关系，应认定无效。借贷关系无效由债权人的行为引起的，只返还本金；借贷关系无效由债务人的行为引起的，除返还本金外，还应参照银行同类贷款利率给付利息。

7、高利贷利息。最高人民法院《关于人民法院审理借贷案件的若干意见》规定：“民间借贷的利率可以适当高于银行的利率，各地人民法院可根据本地区的实际情况具体掌握，但最高不得超过银行同类贷款利率的四倍（包含利率本数）。超出此限度的，超出部分的利息不予保护。”由此可见，高利贷利息不受法律保护。



## 租赁合同是否必须采用书面形式？

(合同法)第 215 条规定，租赁期限 6 个月以上的，应当采用书面形式。当事人未采用书面形式的，视为不定期租赁。

## 租赁合同的出租人和承租人分别负有哪些义务？

租赁合同的出租人负有以下义务：

(1) 出租人应当按照约定将租赁物交付承租人使用。出租人交付的租赁物必须符合约定的适用状态，并在租赁期间保持租赁物符合约定的用途。如果租赁物有瑕疵而妨碍使用，出租人有义务在修理完善之后交付使用，或另换同类租赁物交付使用。如果租赁物附有从物，例如，机器的配件、检修工具等，从物也一并交付承租人。如果租赁物的技术性较强，出租人还应交付有关装配图纸、使用说明书和操作规程等技术指导资料。

(2) 出租人应当履行租赁物的维修义务。如果当事人没有约定，那么出租人应当履行租赁物的维修义务。所谓维修，是指租赁物不合约定的使用收益状态时，对租赁物进行修理，以使其达到约定的正常使用收益状态。出租人履行租赁物的维修义务必须符合租赁物是在出租期间发生的故障、不是因承租人的过错所引起的等条件。当租赁物出现故障时，承租人应及时通知承租人在合理期限内维修。出租人应尽维修义务的，承租人可以自行维修，维修费用由出租人负担。因维修租赁物影响承租人使用的，应当相应减少租金或者延长租期。

租赁合同的承租人负有以下义务：

(1) 承租人有合理使用、善意保管租赁物的义务。(合同法)第 217 条规定，承租人应当按照约定的方法使用租赁物的义务。对租赁物的使用方法没有约定或者约定不明确，双方可以协议补充；不能达成补充协议的，应当按照租赁物的性质使用。如果承租人按照约定的方法或者租赁物的性质使用租赁物，致使租赁物受到损

失的，不承担损害赔偿责任。如果承租人未按照约定的方法或者租赁物的性质使用租赁物，致使租赁物受到损失的，出租人可以解除合同并要求赔偿损失。租赁物在正常使用中出现故障，应当及时通知、并妥善保管好租赁物。承租人应尽妥善保管义务，造成租赁物毁损、灭失的，应当承担损害赔偿责任。

另外，承租人原则上不得撤毁、改变租赁物的现状。承租人未经出租人同意对租赁物进行改善或者增设他物的，出租人可以要求承租人恢复原状或者赔偿损失。但是，经出租人同意，可以对租赁物进行改善或者增设他物。租赁合同解除后，承租人可以请求出租人就现存的价值增加部分偿还支出的费用。

(2) 承租人不经出租人的同意，不得私自将出租物转租他人。同时，(合同法)第 224 条规定：承租人经出租人同意，可以将租赁物转租给第三人。承租人转租的，承租人与出租人之间的租赁合同继续有效，第三人对租赁物造成损失的，承租人应当赔偿损失。承租人未经出租人同意转租的，出租人可以解除合同。因此，现实生活中的“二房东”现象有悖于合同法的规定。

(3) 承租人交付租金的义务。承租人应当按照约定的期限支付租金。对支付期限没有约定或者约定不明确，双方可以协议补充；不能达成补充协议的，应当在租赁期限届满时支付，但租赁期限 1 年以上的，应当在每届满 1 年时支付，剩余期限不满 1 年的，应当在租赁期限届满时支付。承租人无正当理由未支付或者迟延履行租金的，出租人可以要求承租人在合理期限内支付。承租人逾期不支付的，出租人可以解除合同。但是，<合同法>第 231 条规定：因不可归责于承租人的事由，致使租赁物部分或者全部毁损、灭失的，承租人可以请求减少租金或者不支付租金。因租赁物部分或者全部毁损、灭失，致使不能实现合同目的的，承租人可以解除合同。另外，<合同法>第 228 条还规定，如果第三人对租赁物主张权利，影响承租人对租赁物使用、收益的，承租人可以请求减少租金或者不支付租金。当然，第三人主张权利时，承租入应当及时通知出租人。

(4) 承租人在租赁关系终止时向出租人归还租赁物的义务。租赁期间届满或一方违约而致租赁合同解除时，承租人应当返还租赁物，并且返还的租赁物应当符合按照约定或者租赁物的性质使用后的状态。但是，根据(合同法)第 236 条的规定，租赁期间届满，承租人继续使用租赁物，出租人没有提出异议的，原租赁合同继续有效，但租赁期限为不定期。

除法律另有规定，返还的租赁物应当符合原状。如果出租人对租赁物正常使用并尽妥善保管义务的，出租人不得要求承租人对租赁物合理的老旧和磨损进行赔偿。如果承租人未经出租人同意，对租赁物进行了改装或改建，那么承租人应予恢复原状。

## 关于试用期的有何规定？

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。

## 关于房屋租赁合同有何规定？

房屋租赁合同是以房屋为租赁物的合同，是指房屋所有权人作为出租人将其房屋出租给承租人使用，由承租人向出租人支付租金的合同。房屋租赁属于特种租赁，按其公有和私有性质的不同，可以划分为公房租赁和私房租赁。其中私房租赁又可以分为农村私房租赁和城镇私房租赁。由于国家没有对农村私房租赁作出特别规定，因此，农村私房租赁主要由当事人协商一致。这里所讲的主要是城镇私房租赁。

(1) 关于城镇私房租赁合同的订立。为了加强对房屋租赁的管理，《城市房地产管理法》第 53 条的规定：房屋租赁，出租人和承租人应当签订书面租赁合同，约定租赁期限、租赁用途、租赁价格、修缮责任等条款，以及双方的其他权利义务，并向房地产管理部门备案。因此，城镇私房租赁合同的当事人不仅要签订房屋租赁合同，还应当到房地产管理部门备案。为了防止单位挤占私有住房，私房的承租人一般仅限于公民，机关、团体、部队、企事业单位不能租赁私有房屋。这些单位只有经县以上人民政府批准，并有特殊需要，才可租赁私房，否则私房租赁合同无效。

(2) 关于城镇私房租赁的租金。当事人应当根据房屋所在地人民政府规定的私有房屋的租金标准协商确定私房租赁的租金。当地没有规定标准的，当事人按照当地实际水平协商确定租金，出租人不得随意抬高租金，不得收取押金或其他额外费用。同时，承租人必须按时交付租金，超过一定期限仍未交付的，出租人不仅可以要求承租人补交所欠租金，还有权终止租赁合同。

(3) 关于房屋的使用。承租人应当按照合同约定的用途使用房屋，不得擅自将房屋转租、转借他人，不得利用房屋进行非法活动。另外，根据《合同法》第 230 条、第 234 条的规定，出租人出卖租赁房屋的，应当在出卖之前的合理期限内通知承租人，承租人在同等条件下有优先购买权。承租人在房屋租赁期间死亡的，与其

生前共同居住的人可以按照原租赁合同租赁该房屋。

(4) 关于房屋的修缮义务。出租人应承担房屋的修缮义务，如果出租人怠于修缮给承租人或第三人造成损失的，出租人应负赔偿责任。但如果出租人无力修缮的，承租人可以予以修缮，费用从租金中扣除，或由出租人分期偿还。

(5) 关于租赁合同的终止。租赁合同除依约定终止外，出租人还可以依承租人的以下行为终止房屋租赁：第一，承租人私自将房屋转租、转借、转让；第二，承租人利用承租房屋进行非法活动；第三，承租人累计 6 个月不交付租金。

## 什么是试用期？试用期是怎样约定？

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 6 个月的考察期。《劳动合同法》规定：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。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。

签订劳动合同时，一般对初次就业或再就业的职工可以约定试用期。用人单位对同一劳动者只能约定一次试用期。

## 什么是解除劳动合同？

劳动合同的解除是指劳动合同订立后，未履行完毕之前，由于某种因素导致提前结束劳动合同法律效力的行为。

解除劳动合同分为劳动者解除劳动合同、用人单位解除劳动合同及双方协商一致解除劳动合同。

## 什么是劳动合同的解除？ 劳动合同的解除有哪两种形式？

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。



## 什么是无效劳动合同？ 哪些合同属于无效劳动合同？

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。

根据《劳动法》和劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，下列劳动合同无效：违反法律、行政法规的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力，其余部分仍然有效。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。

## 在什么情况下会发生劳动合同的变更?

在下列情况下会发生劳动合同的变更:

- (一) 劳动合同当事人协商一致, 可以变更劳动合同;
- (二) 订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化, 应当依法变更劳动合同的相关内容;
- (三) 用人单位变更名称的, 应当变更劳动合同的用人单位名称;
- (四) 订立劳动合同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, 需要协商变更劳动合同。

## 解除劳动合同的条件

用人单位解除与劳动者的劳动合同应具备法律规定的条件，若违反法的规定将承担法律责任。法律规定的解除劳动合同的条件，因解除的原因的不同而有所不同：（一）合意解除劳动合同的条件：用人单位和劳动者协商一致，劳动合同可以解除；劳动者和用人单位双方不仅仅就解除劳动合同本身达成一致，还应当对一方或者双方提出的解除劳动合同的条件协商一致，比如说，用人单位对劳动者提出的保守商业秘密和补偿一定的培训费用，劳动者对用人单位提出的解除劳动合同经济补偿金条件，只有双方对这些附加条件也达成一致的前提下，才是劳动合同的合意解除。当然，如果双方对解除劳动合同均未提出任何条件，也就不存在就条件达成一致的问题。

（二）即时解除劳动合同的条件即时解除劳动合同是一种过失性辞退形式。具备下列条件之一的用人单位可以及时解除劳动合同：（1）在试用期间被证明不符合录用条件的；（2）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；（3）严重失职，营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；（4）被依法追究刑事责任的。

（三）预告辞退的许可性条件：预告辞退是指用人单位须向劳动者预告后才能解除劳动合同，提前终止权利义务关系。"预告"是指用人单位应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人。用人单位也可以发向劳动者支付与预告期间相等的补偿费的形式，取代预告通知。预告辞退限于劳动者无过错，单一主客观条件变化，劳动合同无法履行的情形。《劳动法》规定预告辞退的法定许可性条件为下列情况之一：（1）劳动者患病或以工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的工作。（2）劳动者不能胜任，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作。（3）劳动合同定历史所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商达成变更协议的。

（四）经济性裁员的条件经济性裁员指用人单位辞退部分劳动者，以此作为改善经营状况的手段，是无过错辞退的一种特殊形式。用人单位只有在下列情况下才可以裁员：（1）用人单位濒临破产进行法定整顿期间，经依法申请和法院准许开始整顿后，因出现剩余劳动力，需要把裁员作为预防的一种整顿措施。（2）用人单

位近营状况恶化，发生严重亏损、开工不足、产品严重积压之类的严重困难，需通过裁员来摆脱困境。

另外，进行经济性裁员，用人单位应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告后，可以裁减人员。

以上是用人单位可以解除劳动合同的条件，我国劳动法及相关法规，为保护劳动者的合法利益，又规定了不得解除劳动合同的情况：1、患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；2、患病或者负伤，在规定的医疗期间的；3、法律、行政法规规定的其它情形。

劳动者有上述情况之一的，用人单位就不能解除与劳动者的劳动合同。

## 在什么情况下用人单位可以解除劳动合同？

《劳动法》第二十六条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：在试用期间被证明不符合录用条件的；严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；严重失职、营私舞弊，对用人单位造成重大损害的；被依法追究刑事责任的。

《劳动法》第二十六条规定：有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人：劳动者患病或非因工负伤的，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；劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整岗位，仍不能胜任工作的；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合同达成协议的。

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。

## 在什么条件下用人单位能解除劳动合同？

劳动者被用人单位解除劳动合同有过失性解除、非过失性解除和经济性裁员解除三种情况：

（一）劳动者有下列过失行为之一的，用人单位可解除劳动合同： 1、在试用期间被证明不符合录用条件的； 2、严重违反劳动纪律或者用人单位规章规定的； 3、严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的； 4、被依法追究刑事责任或者劳动教养的。

（二）劳动者有下列情形之一的，虽不属于过失性行为，用人单位也可以与其解除劳动合同，但应当提前 30 日以书面形式通知劳动者本人： 1、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适当工作的； 2、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； 3、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。

（三）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，可以与被裁减人员解除劳动合同。但应当提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，经向劳动行政部门报告，才可以与被裁减人员解除劳动合同。

## 在什么情况下，用人单位不得解除劳动合同？

根据《劳动法》规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据该法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：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；患病或者负伤，在规定的医疗期内的；女职工在孕期、产期、哺乳期内的；法律、行政法规规定的其他情形。

另劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。

## 在什么情况下，用人单位必须顺延劳动合同期限？

劳动者在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳内，劳动合同期限届满时，用人单位应当将劳动合同的期限的顺延至医疗期、孕期、产期、哺乳期期满为止。

## 在什么情况下，劳动者可以解除劳动合同？

《劳动法》及劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》对劳动者解除劳动合同规定了两种情形：

一种是劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面的形式通知用人单位。超过 30 日，劳动者可以向用人单位提出办理解除劳动合同手续，用人单位应予以输。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。

另一种是有下列情形之一的，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同；在试用期内的；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的；用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或提供劳动条件的。



## 在什么情况下，劳动合同终止？

根据《劳动法》第二十三条规定，劳动合同终止有两种情况：一是劳动合同期限届满；二是双方约定的劳动合同终止条件出现。例如，用人单位与劳动者的劳动合同期限为三年，三年期满，双方不再续劳动合同，劳动合同即终止。双方约定的劳动合同终止条件，可以包括用人单位或者劳动者一方或者双方丧失履行意义，如劳动者死亡、用人单位破产等。

## 什么情况下， 劳动合同有效但用人单位可以暂不履行？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：劳动者涉嫌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，可与其暂停劳动合同的履行。

暂停履行劳动合同期间，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，暂停履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿》要求有前部门赔偿。

## 在什么情况下，劳动合同期满也不能终止？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。

## 在什么情况下，劳动合同可逾期终止？

劳动部《关于逾期终止劳动合同等问题的复函》（劳部发[1994]65）规定：根据《国营企业实行劳动合同制暂行规定》第九条、第二十条规定，劳动合同制工人因工负伤，劳动合同期限届满，而医疗尚未终结的，劳动合同期限应予处长，直至医疗终结时，企业方可与合同制工人终止劳动合同。

劳动合同期满后合同制工人与企业形成事实劳动关系，又发生劳动争议，劳动争议仲裁委员会在处理时，应按劳动部办公厅《关于全民合同制工人合同期满后形成事实劳动关系问题的复函》的规定进行调整，要求企业和职工补办终止或续订手续；调解不成时，其劳动争议依据国家现行规定处理。

## 用人单位只签订试用期合同怎么办？

劳动合同只约定试用期，未约定劳动合同期限，即只签订试用期协议的，劳动者要求约定合同期限的，用人单位应与劳动者协商确定劳动合同期限。当事人双方就劳动合同期限协商不一致的，按有关试用期规定中试用期期限所对应的劳动合同期限来确定劳动合同期限。

## 用人单位应当何时与劳动者订立劳动合同？

用人单位自用工之日起即应当与劳动者订立劳动合同。

## 用人单位解除劳动合同， 须提前三十日通知劳动者的情形？

具有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，但必须提前三十日以书面形式通知劳动者：

（1）劳动者患病或者非因工（公）负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事用人单位另行安排的适当工作的；

（2）劳动者不能胜任劳动合同约定的工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

（3）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，经当事人双方协商不能就变更劳动合同达成协议的。

## 用人单位发生合并或分立等情况， 劳动合同如何处理？

用人单位发生合并或分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由合并或分立后继续其权利义务的用人单位和劳动者继续履行，用人单位变更名称的，应变更用人单位的名称。



## 用人单位发生变化后，劳动合同如何签订？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》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原劳动合同。

派到到合资、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、参股单位订立劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等待遇。

## 劳动者签订无固定期限劳动合同与固定工有什么区别？

劳动者签订了无固定期限的劳动合同，与过去的固定工有着本质的区别。因为签订无固定期限的劳动合同，虽然在劳动合同中双方不约定劳动合同的终止时间，但可以约定终止条件，当约定的终止条件一旦出现，劳动合同自然终止，而且签订无固定期限的劳动合同的双方都可以依法解除劳动合同。

## 劳动者解除劳动合同或者劳动者合同终止， 对用人单位的培训费是否赔偿？

根据 1995 年劳动部办公厅印发的《关于试用期解除劳动合同处理依据问题的复函》的规定，用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出与单位解除劳动关系的，如果在试用期内，用人单位不得要求劳动者支付该项费用。如果试用期满，在合同期内，用人单位不得要求劳动者支付该项费用。具体支付方法是：约定服务期的，按服务期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付；没约定服务期的，按劳动合同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付；没约定服务期的，按劳动合同同期等分出资金额，以职工已履行的合同期限递减支付；双方对递减计算方式已有约定的，从其约定。

如果劳动合同到期后，职工不同意续订，劳动合同终止，用人单位不得要求劳动者支付以前的培训费用。

## 劳动者解除劳动合同后的权利义务是怎样规定的？

一般情况下，劳动者可以解除劳动合同，但应当提前三十日以书面形式通知用人单位，如果给用人单位造成经济损失的，劳动者应当承担赔偿责任。

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：（1）在试用期内 的；（2）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；（3）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬、缴纳法定社会保险费或者提供劳动条件的。劳动者与用人单位解除劳动合同后，用人单位应当向劳动者支付其应得的报酬，并缴纳相应的法定社会保险费。

## 劳动者解除劳动合同的程序及法律后果

《劳动法》第 31 条劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位。

第 32 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。

劳动部办公厅《关于劳动者解除劳动合同有关问题的复函》(劳办发[1995]324号)

按照《劳动法》第 31 条的规定：“劳动者解除劳动合同，应当提前 30 日以书面形式通知用人单位”。劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，既是解除劳动合同的程序，也是解除劳动合同的条件。劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，解除劳动合同，无需征得用人单位的同意。超过 30 日，劳动者向用人单位提出办理解除劳动合同的手续，用人单位应予以办理。但由于劳动者违反劳动合同有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。劳动者违反提前 30 日以书面形式通知用人单位的规定，而要求解除劳动合同，用人单位可以不予办理。劳动者违法解除劳动合同而给原用人单位造成经济损失，应当依据有关法律、法规、规章的规定和劳动合同的约定承担赔偿责任。

## 参加工作时间较长的的职工如何签订劳动合同？

《劳动法》规定：劳动者在同一用人单位工作满 10 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。

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：《劳动法》第十条中规定“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 10 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。

在企业中工作时间较长的职工，可根据以上法律、法规与企业协商签订劳动合同。

## 终止、解除劳动合同后， 职工档案及社会保险关系如何处理？

终止、解除劳动合同后，用人单位应及时将本市城镇职工的档案及社会保险关系转移到职工新的接收单位；自谋职业的职工可转入职业介绍服务中心；劳动者无接收单位且符合失业条件的，用人单位应自终止、解除劳动合同之日起，7 日内将失业人员名单报其户口所在地的区、县劳动和社会保障局备案，20 日内将失业人员档案和社会保险关系，转移到失业人员户口所在地的区、县劳动和社会保障局。失业人员应当在终止、解除劳动合同 60 日内到户口所在地街道办理失业登记。

## 已签订的劳动合同中的试用期如超出规定， 如何处理？

约定的试用期的长短如超过了试用期规定，劳动者要求变更相应劳动合同期限的，用人单位应变更劳动合同期限；劳动者不要求变更劳动合同期限的，可以要求用人单位对超过规定的试用期限，按非试用期工资标准支付工资，用人单位应当按非试用期工资标准支付劳动者工资。



## 无效劳动合同由谁确认？

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。无效的劳动合同，从订立之时起，就没有法律约束力。确认部分无效的劳动合同，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同被确认无效，劳动者已履行劳动合同的，用人单位应当支付相应的劳动报酬，提供相应的待遇。

## 无效劳动合同造成劳动者损害，按什么标准赔偿？

劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》规定，无效劳动合同的赔偿标准是：

（1）造成劳动者工资收损失的，按劳动者本人应得工资收支付给劳动者的劳动保护津贴和用品；

（2）造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；

（3）造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工作、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用 25%的赔偿费用；

（4）造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，不定期应支付相当于其医疗费用 25%的赔偿费用；

（5）劳动合同约定的其他赔偿费用。

## 怎样理解被追究刑事责任与解除劳动合同？

1、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：被人民检察院免与起诉的，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与刑事处分的。

2、劳动者被劳动教养，用人单位可以依据被劳教的事实解除

## 双方当事人应如何履行劳动合同的变更手续？

劳动合同的变更，需经双方当事人协商一致，并且先提出变更要求的一方，应当将变更要求书面送交另一方，另一方应当在收到书面要求的十五日内作出书面答复。双方未达成一致意见的，原劳动合同继续有效。但是，具有下列情形之一的，用人单位可以单方面变更原劳动合同中的工作岗位：

- （1）劳动者患病或者非因工（公）负伤，医疗期满后不能从事原工作的；
- （2）劳动者不能胜任劳动合同约定的工作的；
- （3）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的。

上述第（3）项因客观情况发生重大变化，是指因用人单位分立、合资、合并、兼并、转（改）制、跨地区搬迁、企业转产或者进行重大技术改造，致使劳动合同所确定的生产、工作岗位消失。

## 请长病假的职工医疗期满后 劳动合同的履行与解除有什么规定？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：请长病假的职工在医疗期后，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 1 至 4 级的，应当退出劳动岗位，解除关系，办理因病或非因工负伤退休、限职手续，享受相应的退休、退职待遇；被鉴定为 5 至 10 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。

## 企业法定代表人变更，是否需要变更劳动合同？

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。

## 采取欺诈手段订立的劳动合同无效吗？

在订立劳动合同时，若一方当事人故意捏造事实或制造假象，或者故意掩盖真实情况，使对方陷于错误的认识，自愿地签署劳动合同，则该当事人的行为即构成欺诈。采取欺诈行为签订的劳动合同，是无效合同。

## “打工”没有签订劳动合同怎么办？

《劳动法》规定建立劳动关系应当订立劳动合同。“打工”没有签订劳动合同对劳动者来说是十分有害的。尽管“打工者”与用人单位形成了事实上的劳动关系，但这种劳动关系往往得不到法律的保护。“打工者”发现自己没有与用人单位签订劳动合同时，应迅速与用人单位补签合同，用人单位不补签的，应向工会、劳动监察机构投诉和举报，通过监督和监察手段，促使用人单位补签合同。



劳

动

权

益

## 保护妇女的合法权益

我国 1980 年颁布的婚姻法，在总则上再次肯定了保护妇女合法权益这一原则，在具体规定中重申了过去一些有关规定。这些规定是：女方在怀孕期间和分娩后一年内，男方不得提出离婚；离婚时，双方对共同财产协议处理不成时，由人民法院根据财产的具体情况，照顾女方和子女权益的原则判决；等等。在适用法律时，应当注意同歧视，虐待妇女的现象作斗争，特别注意保护妇女的合法权益。

## 有关法规对女职工劳动保护有何具体规定？

国务院于 1988 年 6 月 28 日通过、同年 7 月 21 日发布的《女职工劳动保护规定》作了如下具体规定：

**第一条** 为维护女职工的合法权益，减少和解决女职工在劳动和工作（以下统称劳动）中因生理特点造成的特殊困难，保护其健康，以利于社会主义现代化建设，制定本规定。

**第二条** 本规定适用于中华人民共和国境内一切国家机关、人民团体、企业、事业单位（以下统称单位）的女职工。

**第三条** 凡适合妇女从事劳动的单位，不得拒绝招收女职工。

**第四条** 不得在女职工怀孕期、产期、哺乳期降低其基本工资，或者解除劳动合同。

**第五条** 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女职工禁忌从事的劳动。

**第六条** 女职工在月经期间，所在单位不得安排从事高空、低温、冷水和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。

**第七条** 女职工在怀孕期间，所在单位不得安排其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，不得在正常劳动日以外延长劳动时间；对不能胜任原劳动的，应当根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或者安排其他劳动。

怀孕七个月以上（含七个月）的女职工，一般不得安排其从事夜班劳动；在劳动时间内应当安排一定的休息时间。

怀孕的女职工，在劳动时间内进行产前检查，应当算作劳动时间。

**第八条** 女职工产假为九十天，其中产前休假十五天。难产的，增加产假十五天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假十五天。

女职工怀孕流产的，其所在单位应当根据医务部门的证明，给予一定时间的产假。

**第九条** 有不满一周岁婴儿的女职工，其所在单位应当在每班劳动时间内给予其两次哺乳（含人工喂养）时间，每次三十分钟。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加三十分钟。女职工每班劳动时间内的两次哺乳时间，可以合并使用。哺乳时间和在本单位内哺乳往返途中的时间，算作劳动时间。

**第十条** 女职工在哺乳期内，所在单位不得安排其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

禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间，一般不得安排其从事夜班劳动。

**第十一条** 女职工比较多的单位应当按照国家有关规定，以自办或者联办的形式，逐步建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室、托儿所、幼儿园等设施，并妥善解决女职工在生理卫生、哺乳、照料婴儿方面的困难。

**第十二条** 女职工劳动保护的权益受到侵害时，有权向所在单位的主管部门或者当地劳动部门提出申诉。受理申诉的部门应当自收到申诉书之日起三十日内作出处理决定；女职工对处理决定不服的，可以在收到处理决定书之日起十五日内向人民法院起诉。

对女职工因生理特点禁忌从事劳动的范围，劳动部于 1990 年 1 月 18 日发布于《女职工禁忌劳动范围的规定》，具体内容如下：

**第三条** 女职工禁忌从事的劳动范围：

1. 矿山井下作业；
2. 森林业伐木、归楞及流放作业；
3. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅳ级体力劳动强度的作业；
4. 建筑业脚手架的组装和拆除作业，以及电力、电信行业的高处架线作业；
5. 连续负重（指每小时负重次数在六次以上）每次负重超过二十公斤，间断负重每次负重超过二十五公斤的作业。

**第四条** 女职工在月经期间禁忌从事的劳动范围：

1. 食品冷冻库内及冷水等低温作业；
2. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；
3. 《高处作业分级》标准中Ⅱ级（含Ⅱ级）以上的作业。

**第五条** 已婚待孕女职工禁忌从事劳动范围：

铅、汞、苯、镉等作业场所属于《有毒作业分级》标准中等Ⅲ、Ⅳ级的作业。

**第六条** 怀孕女职工禁忌从事的劳动范围：

1. 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、氮氧化碳、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卫生标准的作业；
2. 制药行业中从事抗癌药物及己烯雌酚生产的作业；
3. 作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；
4. 人力进行的土方和石方作业；
5. 《体力劳动强度分级》标准中第Ⅲ级体力劳动强度的作业；
6. 伴有全身强烈振动的作业，如风钻、捣固机、锻造等作业，以及拖拉机驾驶等；
7. 工作中需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业，如焊接作业；
8. 《高处作业分级》标准所规定的高处作业。

**第七条** 乳母禁忌从事的劳动范围：

1. 第六条中第 1、5 项的作业；
2. 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物浓度超过国家卫生标准的作业。

## 国家法律对保护妇女的政治权利有何具体规定？

1992 年 4 月 3 日通过的《中华人民共和国妇女权益保障法》（以下简称《妇女权益保障法》）对妇女的政治权利作了如下规定：

**第八条** 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

**第九条** 妇女有权通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。

**第十条** 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当有适当数量的妇女代表，并逐步提高妇女代表的比例。

**第十一条** 国家积极培养和选拔女干部。

国家机关、社会团体、企业事业单位在任用干部时必须坚持男女平等的原则，重视培养、选拔女干部担任领导成员。

国家重视培养和选拔少数民族女干部。

**第十二条** 各级妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、社会团体、企业事业单位推荐女干部。

**第十三条** 对于有关保障妇女权益的批评或者合理建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门必须查清事实、负责处理，任何组织或者个人不得压制或者打击报复。

## 国家法律对保护妇女的文化教育权利有何具体规定？

《妇女权益保障法》对妇女的文化教育权益作了如下规定：

**第十四条** 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

**第十五条** 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、毕业分配、授予学位、派出留学等方面享有与男子平等的权利。

**第十六条** 学校应当根据女性青少年的特点，在教育、管理、设施等方面采取措施，保障女性青少年身心健康发展。

**第十七条** 父母或者其他监护人必须履行保障适龄女性儿童少年接受义务教育的义务。

除因疾病或者其他特殊情况经当地人民政府批准的以外，对不送适龄女性儿童少年入学的父母或者其他监护人，由当地人民政府予以批评教育，并采取有效措施，责令送适龄女性儿童少年入学。

政府、社会、学校应针对适龄女性儿童少年就学存在的实际困难，采取有效措施，保证适龄女性儿童少年受完当地规定年限的义务教育。

**第十八条** 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

**第十九条** 各级人民政府和有关部门应当采取措施，组织妇女接受职业教育和技术培训。

**第二十条** 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

## 国家法律对保护妇女的劳动权利有何具体规定？

《妇女权益保障法》对妇女的劳动权益作了如下规定：

**第二十一条** 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

**第二十二条** 各单位在录用职工时，除不适合妇女的工作或者岗位外，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。

禁止招收未满十六周岁的女工。

**第二十三条** 实行男女同工同酬。

在分配住房和享受福利待遇方面男女平等。

**第二十四条** 在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

**第二十五条** 任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

**第二十六条** 任何单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同。

**第二十七条** 国家发展社会保险、社会经济和医疗卫生事业，为年老、疾病或者丧失劳动能力的妇女获得物质资助创造条件。

## 《劳动法》规定了劳动者享有哪些劳动权益？

《劳动法》第三条规定：劳动者享有以下权利：（1）平等就业和选择职业的权利；（2）取得劳动报酬的权利、休息休假的权利；（3）获得劳动安全卫生的保护权利；（4）接受职业技能培训的权利；（5）享受社会保险和福利的权利；（6）提请劳动争议处理的权利；（7）法律规定的其他劳动权利。

法律规定的其他劳动权利包括：依法组织和参加工会的权利（《劳动法》**第七条**）；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平等协商的权利（《劳动法》**第八条**）；依法解除劳动合同的权利（《劳动法》**第三十二条**）；对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业拒绝执行的权利（《劳动法》**第五十六条**）；对违反劳动法律、法规的行为进行检举和控告的权利（《劳动法》**第八十八条**）等。



---

## 什么叫劳动权益？劳动权益受到侵害时怎么办？

劳动权益是指劳动者依照劳动法、法规的规定应该享有的各项权益。

根据《劳动法》和《广东省企业职工劳动权益保障规定》规定，职工的合法权益被侵害时，被侵害人可以选择以下途径保护自己的合法权益：（1）向劳动部门和工会投诉；（2）向劳动调解委员会申请调；（3）向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；（4）向公安机关、人民检察院控告；（5）向人民法院起诉。

## 劳动者保护自己的合法权益有哪些途径？ 由哪些部门负责？

劳动者与用人单位发生劳动争议，可以通过以下途径维护自己的合法权益：

（1）协商。根据《劳动法》的规定，劳动者主动与用人单位协商解决，及时化解矛盾。

（2）调解。在企业设立的劳动争议调解委员会的主持下，按照自愿、合法的原则进行调解，促成争议双方达成谅解协议，从而化解矛盾，解决纠纷。

（3）仲裁。在各级政府设立的劳动争议仲裁委员会的主持下，按照合法、公正、及时处理的原则，对劳动争议案件进行调解、解决。

（4）诉讼。对仲裁裁决不服的，可以提起诉讼，即到人民法院“打官司”。通常是在合议庭、法官的主持下，按照诉讼程序对劳动争议案件进行诉讼调解和判决。

此外，还可以通过电话、信访、上访等形式，向各级工会组织和劳动监察机构投诉、举报。

## 侵害未成年人合法权益的行为 应当承担什么法律责任

对侵害未成年人合法权益的行为，《未成年人保护法》规定行为人应承担下列法律责任：

**第四十七条** 侵害未成年人的合法权益，对其造成财产损失或者其他损失损害的，应当依法赔偿或者承担其他民事责任。

**第四十八条** 学校、幼儿园、托儿所的教职员对未成年学生和儿童实施体罚或者变相体罚，情节严重的，由其所在单位或者上级机关给予行政处分。

**第四十九条** 企业事业组织、个体工商户非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由工商行政管理部门吊销营业执照。

**第五十条** 营业性舞厅等不适宜未成年人活动的场所允许未成年人进入的，由有关主管部门责令改正，可以处以罚款。

**第五十一条** 向未成年人出售、出租或者以其他方式传播淫秽的图书、报刊、音像制品等出版物的，依法从重处罚。

**第五十二条** 侵犯未成年人的人身权利或者其他合法权利，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

虐待未成年的家庭成员，情节恶劣的，依照刑法**第一百八十二条**的规定追究刑事责任。

司法工作人员违反监管法规，对被监管的未成年人实行体罚虐待的，依照刑法**第一百八十九条**的规定追究刑事责任。

对未成年人负有抚养义务而拒绝抚养，情节恶劣的，依照刑法**第一百八十三条**的规定追究刑事责任。

溺婴的，依照刑法**第一百三十二条**的规定追究刑事责任。

明知校舍有倒塌的危险而不采取措施，致使校舍倒塌，造成伤亡的，依照刑法**第一百八十七条**的规定追究刑事责任。**第五十三条** 教唆未成年人违法犯罪的，依法从重处罚。引诱、教唆或者强迫未成年人吸食、注射毒品或者卖淫的，依法从重处罚。

## 侵犯残疾人合法权益的行为应当承担什么法律责任？

《残疾人保障法》规定，侵犯残疾人合法权益的行为，应当承担下列法律责任：

**第五十条**、国家工作人员违法失职，损害残疾人的合法权益的，由其所在单位或者上级机关责令改正或者给予行政处分。

**第五十一条**、侵害残疾人的合法权益，造成财产损失或者其他损失、损害的，应当依法赔偿或者承担其他民事责任。

**第五十二条**、利用残疾人的残疾，侵犯其人身权利或者其他合法权利，构成犯罪的，依照刑法有关规定从重处罚。

以暴力或者其他方法公然侮辱残疾人，情节严重的，依照刑法**第一百四十五条**的规定追究刑事责任；情节较轻的，依照治安管理处罚条例**第二十三条**的规定处罚。

虐待残疾人的，依照治安管理处罚条例**第二十三条**的规定处罚；情节恶劣的，依照刑法**第一百八十二条**的规定追究刑事责任。

对没有独立生活能力的残疾人负有扶养义务而拒绝扶养，情节恶劣的，或者遗弃没有独立生活能力的残疾人的，依照刑法**第一百八十三条**的规定追究刑事责任。

奸淫因智力残疾或者精神残疾不能辨认自己行为的残疾人的，以强奸论，依照刑法**第一百三十九条**的规定追究刑事责任。

## 父母抚养子女到什么时候为止？

我国婚姻法规定，父母对子女有抚养教育的义务，这种义务到子女独立生活为止。

这就是说，父母对子女的抚养义务是有期限的，不是永远的。子女在不满 18 周岁的未成年阶段，父母的抚养义务是无条件的，绝对的。子女在已满 18 周岁的成年阶段，父母的抚养义务则是有条件的，相对的。就是只有对虽已成年但尚未参加工作，没有经济收入，不能独立生活的子女，父母才有抚养教育的义务。

这里说的独立生活，是指参加工作有了经济收入，具有独立的生活来源，并非是以结婚成家为标志。

我国《民法通则》规定：“16 周岁以上不满 18 周岁的公民，以自己的劳动收入为主要生活来源的，视为全民事行为能力人。”在这种情况下，父母对于子女抚养教育法定义务，也可以视为完成或基本完成。

已经成年，而且已经参加工作，有了经济收入，虽未结婚，但在经济上能够自立，父母已经尽了抚养责任，除非丧失了劳动力，否则父母已没有抚养的法律义务了。

继母可以要求与其形成抚养关系的继子女

## 履行赡养义务吗？

最高人民法院于 1986 年 3 月 21 日对辽宁省高级人民法院“关于王淑梅诉李春景姐弟等赡养费一案处理意见的请示报告”所作的《关于继母与生父离婚后仍有权要求已与其形成抚养关系的继子女履行赡养义务的批复》指出：“王淑梅与李春景姐弟五人之间，既存在继母与继子女间的姻亲关系，又存在由于长期共同生活而形成的抚养关系。尽管继母王淑梅与生父李明心离婚，婚姻关系消失，但王淑梅与李春景姐弟等人之间已经形成的抚养关系不能消失。因此，有负担能力的李春景姐弟等人，对曾经长期抚养教育过他们的年老体弱、生活困难的王淑梅应尽赡养扶助的义务。”

## 一次性抚恤金应如何发放？

根据 1980 年民政部《关于贯彻执行〈革命烈士褒扬条例〉若干具体问题的解释》，一次性抚恤金由持证的死亡军人家属户口所在地的民政部门发给，其发放顺序是：

- (1) 有父母（或抚养人）无配偶的，发给父母（或抚养人）；
- (2) 有配偶无父母（或抚养人）的，发给配偶；
- (3) 既有父母（或抚养人）又有配偶的，各发一半；
- (4) 无父母（或抚养人）和配偶的，发给子女；
- (5) 无父母（或抚养人）、配偶、子女的，发给未满 18 周岁以下弟妹；
- (6) 无上述亲属的，不发。

**死亡抚恤有哪几种？**

死亡抚恤分为一次性抚恤和定期抚恤两种，前者主要用以抚慰死者家属，并帮助其解决突然发生的生活困难；后者则是为了解决长期发生的生活困难问题。



劳

动

保

险

在什么情况下，  
劳动者依法享受社会保险待遇？

根据《劳动法》第七十三条规定，劳动者在下列情况下，依法享受社会保险待遇：（1）退休；（2）患病、负伤；（3）因工伤残或者患职业病；（4）失业；（5）生育。劳动者死亡后，其遗属依法享受遗津贴。劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

什么是社会保险？  
社会保险包括哪些项目？

社会保险是国家通过立法建立的，用于保障劳动者在因年老、患病、伤残、死亡、失业等原因，丧失劳动能力或中断就业，本人和家属失业生活来源时，能够从社会（国家）获得物质帮助的一种社会保障制度。根据《劳动法》第七十条规定，社会保险包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等项目。

## 什么是养老保险？

养老保险，是劳动者在年老退出劳动岗位以后，获得物质帮助，保险基本生活

需要的一种制度，是社会保险的一项重要内容。在我国，国家建立的是基本养老保险，因此养老保险通常也是指基本养老保险。

## 什么是工伤保险？

工伤保险是指劳动者在从事生产劳动或与之相关的工作时，发生意外伤害，包

括事故伤残、职业病以及因这两种情况造成死亡时，由政府向劳动者本人或供养直系亲属提供物质帮助的一项社会福利制度。根据现行规定，工作保险费由用人单位向社会保险经办机构缴纳，政府给予税收优惠，职工个人不缴费。

医疗保险是劳动者因患病需要治疗时，由政府向其提供必需的医疗服务的一项社会福利制度。政府建立医疗保险基金，其以税收优惠的形式负担部分费用，职工和用人单位按工资收入的不同比例，按月向社会保险经办机构缴费（职工退休后，不再缴费）。医疗保险实行社会统筹和个人帐户相结合，职工缴费的全部和用人单位缴费的一部分，记入职工个人帐户，用于职工本人的一般医疗服务，其余基金作为社会统筹，用于全体参保人员的特殊医疗服务。

社会保险有什么特点？

用人单位和劳动者是否可以不参加社会保险？

社会保险是国家对劳动者履行的社会责任，它具有强制性和互济性特点。所谓强制性，是指社会保险制度以国家立法形式建立，以法律强制力保证实施。所谓互济性，是指未遇到劳动风险的用人单位和劳动者要通过缴纳社会保险，为遇到风险的劳动者分担风险。这是用人单位和劳动者的法定义务。

《劳动法》第七十二条规定：“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。”这表明，用人单位和劳动者参加社会保险，缴纳社会保险费，不是依用人单位和劳动者是否愿意为条件，而是要依法强制参加，并必须依法缴纳规定的社会保险费。

职工达到什么条件，  
可以享受养老保险待遇？

国务院《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》的附件一《企业职工养老保险社会统筹与个人账户相结合实施办法之一》规定：职工到达法定离退休年龄，凡个人缴费累计满 15 年，或本办法实施前参加工作连续工龄（包括缴费年限）满 10 年的人员，均可享受基本养老保险待遇，按月领取养老金。

## 职工个人如何缴纳社会保险费？

根据国务院《社会保险费征缴暂行条例》规定：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。

## 职工退休、退职应具备什么条件？

根据国务院 1978 年 6 月 2 日颁发的《关于工人退休、退职的暂行办法》，职工符合下列条件之一，应该退休：



(1) 男年满 60 周岁，女年满 50 周岁，连续工龄满 10 年。

(2) 从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作，男年满 55 周岁，女年满 45 周岁，连续工龄满 10 年的，这一规定也适用于工作条件与工人相同的基层干部。

(3) 男年满 50 周岁，女年满 45 周岁，连续工龄满 10 年，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的。

(4) 因工致残，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的。

不具备退休条件，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的工人，应该退职。退职后，按月发给相当于本人标准工资 40% 的生活费。

## 职工违章造成工伤能否享受工伤保险待遇？

我国劳动法规定，劳动者在年老、工伤、患病、失业、生育等情况下，有依法获得帮助和补偿的权利。该法第七十三条规定，劳动者因工伤残的，依法享受社会保险待遇。可见，只要劳动者的伤残构成工伤而不论其是否照章操作所造成，其均有权依照劳动法的规定享受社会保险待遇。对工伤保险待遇这一问题，劳动部《企

业职工工伤保险试行办法》作出了以下明确规定：（一）职工因工负伤治疗，享受工伤医疗待遇。工伤职工治疗工伤所需的挂号费、住院费、医疗费、药费及就医路费企业应当全额报销；（二）工伤职工在工伤医疗期内停发工资，改为按月发给工伤津贴。工伤津贴标准相当于工伤职工本人受伤前 12 个月内平均月工资收入；评定伤残等级后，停发工伤津贴，改为享受伤残待遇；（三）职工因工伤残被鉴定为六级伤残的，原则上由企业安排适当工作，由企业一次性发给相当于伤残职工 14 个月工资的伤残补助金；因伤残造成本人工资降低时，由所在单位发给工资降低部分的 90% 的在职伤残补助金；若企业难以安排工作的则按月发给相当于本人工资 70% 的伤残抚恤金。

## 缴纳养老保险费有什么规定？

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，缴纳养老保险费有什么规定？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。

## 对社会保险费缴纳情况， 职工有怎样的知情权？

《社会保险费征缴暂行条例》第十六条规定，社会保险经办机构应当建立缴费记录，其中基本养老保险、基本医疗保险应当按规定记录个人账户。社会保险

经办机构应当至少每年向缴纳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。缴费个人有权按照规定查询缴费记录。第十七条还规定：“缴纳单位应当每年向本单位职工颂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。”

## 企业破产时职工社会保险待遇有什么保障？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：企业实施破产时，按照国家有关企业破产的规定，从其破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由当地社会保险基金经办机构和劳动部门就业服务机构接收，并负责支付离退休人员的养老保险费用和支付失业人员应享受的失业保险

待遇。

## 哪些社会保险项目由单位和职工个人共同缴费？ 哪些项目职工个人不用缴费？

根据社会保险有关法规规定，养老保险、医疗保险和失业保险由单位和职工个人共同缴费，工伤保险和生育保险由单位缴费，职工个人不用缴费。

## 保险合同生效，意味着保险责任的开始吗？

依据《保险法》第十二条规定：“投保人提出保险要求，经保险人同意承保，并就合同的条款达成协议，保险合同成立。”在一般情况之下，如果当事人对合同没有特别约定，合同自成立时生效。但是，如果当事人对合同生效约定了附属条款，则保险合同从符合附属条款约定的生效情形开始生效。

保险合同的有效期间是指保险合同自生效到终止的期间。在签订保险合同过程中，如果没有特别约定，保险合同生效的时间与保险责任开始的时间是致的，但二

者以下情况是不一致的。

(1) 追溯保险，即保险责任期间追溯到保险期间开始前的某一个时点。也就是保险人对于合同成立前所发生的保险事故也要承担保险责任，通常适用于海上保险合同。

(2) 观察期间的规定，一般是合同生效若干日后，保险人才开始承担保险责任。即保险责任的开始时间在保险合同生效之后，比如健康保险合同。

保险责任开始的时间是保险人开始承担保险责任的期间，从保险人承担责任开始到终止的期间为保险责任期间。在此期间内发生保险事故，保险人应承担保险责任，反之，保险人不承担保险责任。保险责任开始的时间才是被保险人真正享受保险合同保障的期间。依据《保险法》第十三条规定：“保险合同成立后，投保人按照约定交付保险费，保险人按照约定的时间开始承担保险责任。”因此，保险合同的当事人可以在合同中约定保险责任开始的时间，该时间可以约定在合同生效前某一时间点，也可以约定在合同生效后某一时间点。

## 被承包或租赁的国有企业， 社会保险有什么规定？

根据 1992 年劳动部《关于国营企业实施承包租赁以后保障职工保险福利待遇的意见》，国有企业被承包或租赁后，承包人或租赁人应当把执行国家的社会保险、福利制度的规定，纳入承包租赁合同，保证职工的合法权益；要严格执行国家规定的职工病假、伤残、死亡待遇，特别是因工负伤和职业病的待遇，不准随意降低标准甚至取消；要遵循“保证医疗、克服浪费”的原则，保证职工的劳保医疗待遇。

## 从事哪些工种，可以提前退休？

劳动人事部 1985 年 3 月 4 日颁布的《关于改由各主管部门审批提前退休工种的通知》，对提前退休工种的标准作了如下规定：

(1) 从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康工作的工人，无论现在或过去从事这类工作，凡符合下列条件之一者，均可以按照国务院《关于工人退休、退职的暂行办法》第一条第二款规定办法理退休；从事高空和特别繁重体力劳动工作累计满 10 年的；从事井下、高温工作累计满 9 年的；从事其有害身体健康工作累计满 8 年的。



(2) 以上所说高温作业，应符合 GB4200-----84《高温作业分级》标准中第四级；繁重体力劳动作业，应符合 GB3608-----83《高级作业分级》标准中的第二级，并经常在 5 米以上的高处作业，无立足点或牢固立足点，确有坠落危险的。

(3) 常年在海拔 3500 米以上高山、高原地区和常年在摄氏零度以下的冷库、生产车间等低温所在工作的工人退休时，可以参照从事井下、高温作业工人的有关规定办理；常年在海拔 4500 米以上的高山、高原地区工作的工人退休时，可以参照从事其他有害身体健康工作工人的规定办理。

劳

动

工

资

## 什么是工资？工资包括哪几种形式？

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。

根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》，工资一般包括计时工资、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六种形式。

## 什么是最低工资？最低工资制度有什么规定？

最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下，其所在企业应支付的最低劳动报酬。

《劳动法》规定：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。最低工资应以法定货币按时支付。

## 什么是无故拖欠工资？ 哪些情况不属于用人单位无故拖欠工资？

无故拖欠工资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。以下情况不属于无故拖欠工资：

- 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工。

## 什么是克扣工资？

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）。

## 工资分配有什么规定？

《劳动法》规定：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。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。

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。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。

劳动者在法定假日和婚丧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。

## 在什么情况下用人单位可以减发工资？

- 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，经济效益下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；  
因劳动者请事假等相应减发工资等。

## 在什么情况下， 用人单位应支付劳动者经济补偿及赔偿金？

根据劳动部《工资支付暂行规定》，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：

- （1）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （2）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；
- （3）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

经济补偿和赔偿的标准，按国家有关规定执行。



## 在什么情况下， 用人单位可以扣除或代扣劳动者工资？

根据劳动部《工资支付暂行规定》：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：

- （1）用人单位代扣代缴的个人所得税；
- （2）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；
- （3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；
- （4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其它费用。

## 在什么情况下，企业可以低于当地最低工资标准发给职工生活费和救济费？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。

职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

## 劳动者依法参加社会活动和依法休假期间， 用人单位应如何支付工资？

劳动部《工资支付暂行规定》规定：劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法庭证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其他依法参加的社会活动。

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。

## 劳动者的哪些收入不属于工资范围？

根据劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》，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，如丧葬抚恤金救济费、计划生育补贴等；

（2）劳动保护方面费用，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。

## 用人单位依法破产时，是否还要支付劳动者工资？

根据劳动部《工资支付暂行规定》：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，首先支付本单位劳动者的工资。

## 用人单位扣除劳动者工资，应遵循什么规定？

根据劳动部《工资支付暂行规定》：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。

## 哪些情况属于用人单位无故拖欠劳动者工资？

劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》指出：“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：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；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、直辖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。

## 哪些情况属于用人单位克扣劳动者工资？

劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》指出：“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即劳动者在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：国家的法律、法规中有明确规定的；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；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；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（但支付给劳动者的工资不得低于当地的最低工资标准）；应劳动者请事假减发工资等。



## 未完成劳动定额或在试用期内， 用人单位是否可以支付低于工资标准的工资？

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定：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。据此，即使劳动者未完成劳动定额，用人单位也不能依据所谓劳动合同约定而支付低于最低工资标准的工资。另外，该意见还规定，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。

## 实行计时工资的劳动者， 在支付加班工资时，日工资应如何计算？

根据劳动部《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》，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法定工作天数进行计算。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，每月法定工作天数为 21.5 天。

## 实行计件工资的劳动者，加班工资应如何计算？

根据劳动部《工资支付暂行规定》，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，应当按照《劳动法》和《工资支付暂行规定》所确定的原则，以法定工作时间计件单价为基准，支付劳动者加班工资。在法定工作时间外安排加班的，对付不低于其本人法定工作时间计件单价的 150% 的工资；休息日和法定节假日加班的，分别支付不低于本人法定工作时间计件单价的 200%、300% 的工资。

## 昨日正好是周休假日或法定节假日的， 用人单位应否支付加班工资

实行综合计算工时工作制的劳动者，工作日正好是周休假日或法定节假日的，用人单位应否支付加班工资？

根据《劳动法》和劳动部门《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》规定，实行综合计算工时工作制的劳动者，工作日正好是周休假日的，属于正常工作，用人单位不必支付加班工资；工作日正是法定节假日的，要依据《劳动法》第四十四条第三项的规定支付劳动者工资报酬，即支付劳动者不低于劳动合同确定的正常工作时间工资的 300%的加班工资

## 企业在法定标准工作时间以外安排劳动者工作的， 应按什么标准支付工资？

企业在法定标准工作时间以外安排劳动者工作的，应按什么标准支付工资？

劳动部《工资支付暂行规定》规定：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：

（1）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；

（2）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；

（3）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。

劳动部 1995 年 5 月 12 日发布的《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》指出：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。

## 企业低于当地最低工资标准支付劳动者工资， 应给予劳动者怎样的赔偿？

根据劳动部《企业最低工资规定》第十九条规定，企业低于当地最低工资标准支付劳动者工资，由当地政府劳动行政主管部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并视其欠工资时间长短向劳动者支付赔偿金。欠付 1 个月以内的向劳动者支付所欠工资的 20%赔偿金；欠付 3 个月以内的向劳动者支付所欠工资的 50%赔偿金；欠付 3 个月以上的向劳动者支付所欠工资的 100%赔偿金。拒发所欠工资和赔偿金的，对企业和责任人给予经济处罚。

## 加班加点工资、津贴和劳保福利待遇是否属于 最低工资组成部分？

根据劳动部《企业最低工资规定》，下列各项不作为最低工资的组成部分：

- （1）加班加点工资；
- （2）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；
- （3）国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇。

## 非因劳动者原因企业停工、停产， 应如何支付劳动者工资？

劳动部《工资支付暂行规定》规定：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。