

劳动人事争议处理常用 法规政策汇编

广东省劳动人事争议调解仲裁院

二〇一七年十一月

目 录

一、法 律

中华人民共和国劳动法 (2009年8月27日修正 中华人民共和国主席令第28号)	(3)
中华人民共和国劳动合同法 (2012年12月28日修正 中华人民共和国主席令第73号)	(11)
中华人民共和国公务员法(2006年1月1日 中华人民共和国主席令第35号)	(22)
中华人民共和国社会保险法(2011年7月1日 中华人民共和国主席令第35号)	(32)
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 (2008年5月1日 中华人民共和国主席令第80号)	(42)
中华人民共和国民事诉讼法 (2012年8月31日修正 中华人民共和国主席令第59号)	(47)

二、行政法规

中华人民共和国劳动合同法实施条例(2008年9月18日 国务院令第535号)	(75)
关于职工工作时间的规定(1997年5月1日 国务院令第146号)	(79)
职工带薪年休假条例(2008年1月1日 国务院令第514号)	(79)
工伤保险条例(2011年1月1日 国务院令第586号)	(80)
女职工劳动保护特别规定(2012年4月28日 国务院令第619号)	(89)
中国人民解放军文职人员条例(2005年8月1日 国务院、中央军事委员会令第438号)	(91)
事业单位人事管理条例(2014年7月1日 国务院令第652号)	(96)
全国年节及纪念日放假办法(2013年12月11日修订 国务院令第644号)	(99)
国务院关于颁发《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》的通知(1978年5月24日 国发〔1978〕104号)	(100)

三、地方性法规

广东省工资支付条例(根据2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈广东省工资支付条例〉的决定》修正)	(105)
--	-------

广东省工伤保险条例（2011年9月29日 广东省第十一届人民代表大会常务委员会第二十八次会议第二次修订）	（112）
广东省失业保险条例 （2013年11月21日 广东省第十二届人民代表大会常务委员会第五次会议修订）	（122）
广东省人口与计划生育条例（根据2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈广东省人口与计划生育条例〉的决定》第五次修正）	（129）
广东省社会养老保险条例（2014年11月26日 广东省第十二届人民代表大会常务委员会第十二次会议第二次修正）	（136）
广东省劳动保障监察条例 （2012年11月29日 广东省第十一届人民代表大会常务委员会公告第91号）	（139）
广东省企业集体合同条例 （2014年9月25日 广东省第十二届人民代表大会常务委员会公告第21号）	（148）

四、规章及规范性文件

（一）劳动关系

劳务派遣暂行规定（2014年3月1日 人力资源和社会保障部令第22号）	（159）
劳务派遣行政许可实施办法 （2013年7月1日 人力资源和社会保障部令第19号）	（162）
违反和解除劳动合同的经济补偿办法 （1995年1月1日 劳部发〔1994〕481号）	（166）
外国人在中国就业管理规定（1996年5月1日 劳部发〔1996〕29号）	（167）
台湾香港澳门居民在内地就业管理规定 （2005年10月1日 劳动和社会保障部令第26号）	（170）
劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见 （2003年5月30日 劳社部发〔2003〕12号）	（172）
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知 （2005年5月25日 劳社部发〔2005〕12号）	（174）
广东省人民政府关于修改《广东省劳动合同管理规定》第二十九条、三十条决定的通知 （2003年5月13日 粤府〔2003〕40号）	（175）
广东省人力资源和社会保障厅关于做好企业转型升级过程中劳资纠纷预防处理工作的意见 （2013年6月19日 粤人社规〔2013〕3号）	（175）

（二）工资与福利

国家统计局关于工资总额组成的规定（1990年1月1日 国家统计局令第1号）	（181）
广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定（摘录） （1997年4月28日 广东省劳动厅以粤劳薪〔1997〕115号印发）	（183）

劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函 (2000年2月12日 劳社厅函〔2000〕18号)	(183)
最低工资规定(2004年3月1日 劳动和社会保障部令第21号)	(184)
机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法 (2008年2月25日 人事部令第9号)	(185)
企业职工带薪年休假实施办法 (2008年7月17日 人力资源和社会保障部令第1号)	(187)
财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知 (2009年11月12日 财企〔2009〕242号)	(188)
人社部办公厅关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函 (2009年4月15日 人社厅〔2009〕149号)	(190)
广东省人民政府关于调整我省企业职工最低工资标准的通知 (2015年2月15日 粤府函〔2015〕20号)	(190)

(三) 劳动标准与劳动保护

劳动部关于印发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》的通知 (1995年4月22日 劳部发〔1995〕187号)	(195)
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法 (1995年5月1日 劳部发〔1995〕143号)	(197)
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 (1995年1月1日 劳动部劳部发〔1994〕479号)	(198)
劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知 (1995年5月23日 劳部发〔1995〕236号)	(199)
劳动部关于职工工作时间有关问题的复函 (1997年9月10日 劳部发〔1997〕271号)	(199)
劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知 (2008年1月3日 劳社部发〔2008〕3号)	(201)
广东省高温天气劳动保护办法(2012年3月1日 广东省人民政府令第166号)	(202)
广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法(2017年2月1日 广东省人民政府令第227号)	(204)
广东省人力资源和社会保障厅、广东省卫生厅、广东省安全生产监督管理局、广东省国家税务局、广东省地方税务局、广东省总工会关于高温津贴发放的管理办法 (2012年6月1日 粤人社发〔2012〕117号)	(206)

(四) 社会保险

因工死亡职工供养亲属范围规定(2004年1月1日 劳动和社会保障部令第18号)	(211)
工伤认定办法(2010年12月31日 人力资源和社会保障部令第8号)	(212)

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法

(2011年1月1日 人力资源和社会保障部令第9号) (214)

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

(2011年7月1日 人力资源和社会保障部令第13号) (215)

在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法

(2011年10月15日 人力资源和社会保障部令第16号) (219)

广东省职工生育保险规定(2015年1月1日 广东省人民政府令第203号) (220)

人社部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见

(2013年4月25日 人社部发〔2013〕34号) (226)

人社部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见(二)

(2016年3月28日 人社部发〔2016〕29号) (228)

广东省人力资源和社会保障厅、广东省财政厅关于进一步明确工伤保险有关待遇调整问题的通知

(2014年5月20日 粤人社规〔2014〕1号) (229)

广东省人民政府关于一次性失业保险金计发标准的通知

(2014年8月1日 粤府〔2014〕51号) (230)

广东省人力资源和社会保障厅、广东省住房和城乡建设厅、广东省地方税务局、广东省安全生产监督管理局、广东省总工会关于进一步做好我省建筑业工伤保险工作的实施意见

(2015年7月20日 粤人社规〔2015〕5号) (232)

(五) 人事关系

国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知

(2002年7月6日 国办发〔2002〕35号) (239)

事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释

(2003年12月10日 国人部发〔2003〕61号) (243)

人事部关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见(试行)

(2004年7月12日 国人部发〔2004〕63号) (245)

事业单位岗位设置管理试行办法

(2006年7月4日 国人部发〔2006〕70号) (247)

事业单位工作人员处分暂行规定

(2012年9月1日 人力资源和社会保障部、监察部令第18号) (250)

人力资源社会保障部关于贯彻执行《事业单位工作人员处分暂行规定》若干问题的意见

(2017年6月21日 人社部规〔2017〕11号) (256)

事业单位工作人员申诉规定

(2014年7月1日 中组部、人社部发〔2014〕45号) (257)

广东省人事厅关于印发《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》的通知

(2008年11月14日 粤人发〔2008〕275号) (262)

广东省事业单位工作人员考核办法（试行） （2011年6月1日 粤人社发〔2011〕125号印发）	（267）
（六） 劳动人事争议处理	
人事争议处理规定（2011年8月15日 人社部发〔2011〕88号）	（275）
人社部办公厅关于人事争议仲裁适用有关法律问题的答复意见的函 （2008年6月5日 人社厅函〔2008〕117号）	（279）
劳动人事争议仲裁办案规则 （2017年7月1日 人力资源和社会保障部令第33号）	（279）
劳动人事争议仲裁组织规则 （2017年7月1日 人力资源和社会保障部令第34号）	（288）
广东省劳动人事争议处理办法 （2017年5月1日 广东省人民政府令第234号）	（291）
企业劳动争议协商调解规定 （2012年1月1日 人力资源和社会保障部令第17号）	（301）
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4月30日 法释〔2001〕14号）	（304）
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10月1日 法释〔2006〕6号）	（306）
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三） （2010年9月14日 法释〔2010〕12号）	（308）
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四） （2013年2月1日 法释〔2013〕4号）	（310）
第八次全国法院民事商事审判工作会议（民事部分）纪要 （节选 2016年11月30日）	（312）
最高人民法院关于企业法人营业执照被吊销后，其民事诉讼地位如何确定的函 （2000年1月29日 法经〔2000〕24号）	（313）
最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件适用法律若干问题的规定 （2003年8月27日 法释〔2003〕13号）	（313）
最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复 （2004年4月30日 法函〔2004〕30号）	（314）
最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定 （2002年4月1日 法释〔2001〕33号）	（314）
最高人民法院关于适用《关于民事诉讼证据的若干规定》中有关举证时限规定的通知 （2008年12月11日 法发〔2008〕42号）	（322）

最高人民法院关于以法院专递方式邮寄送达民事诉讼文书的若干规定 (2005年1月1日 法释〔2004〕13号)	(324)
最高人民法院关于在民事审判工作中适用《中华人民共和国工会法》若干问题的解释 (2003年7月9日 法释〔2003〕11号)	(325)
最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定 (2014年4月21日 法释〔2014〕9号)	(326)
最高人民法院关于海事法院受理案件范围的规定 (2016年3月1日 法释〔2016〕4号)	(328)
广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见(2008年6月23日 粤高法发〔2008〕13号)	(332)
广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答 (2017年8月1日 粤高法〔2017〕147号)	(336)
广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要(2012年7月23日 粤高法〔2012〕284号)	(340)
广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见 (2002年9月15日 粤高法发〔2002〕21号)	(345)
广东省人力资源和社会保障厅关于劳动人事争议调解的规定 (2013年5月10日 粤人社规〔2013〕1号)	(348)
广东省人力资源和社会保障厅关于完善劳动人事争议仲裁与劳动保障监察执法协调衔接机制的指导意见(粤人社函〔2016〕3594号)	(352)

附 录

- 1、工伤保险待遇计付表
- 2、广东省最低工资标准表(1995-2015年)
- 3、法定节假日和年休假待遇速查表
- 4、企业职工患病或非因工负伤医疗期待遇速查表
- 5、生育及计划生育待遇速查表
- 6、职工和离退休人员因病、非因工死亡待遇速查表

一、法律

中华人民共和国劳动法

(1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过，1994年7月5日中华人民共和国主席令第二十八号公布，自1995年1月1日起施行；根据2009年8月27日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《关于修改部分法律的决定》修正。)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 促进就业
- 第三章 劳动合同和集体合同
- 第四章 工作时间和休息休假
- 第五章 工 资
- 第六章 劳动安全卫生
- 第七章 女职工和未成年工特殊保护
- 第八章 职业培训
- 第九章 社会保险和福利
- 第十章 劳动争议
- 第十一章 监督检查
- 第十二章 法律责任
- 第十三章 附 则

第一章 总 则

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

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

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

第三条 劳动者享有平等就业和选择职业

的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

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

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

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

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

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

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

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展,创造就业条件,扩大就业机会。

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

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

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

第十二条 劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

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

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

第十五条 禁止用人单位招用未满16周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满16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,当事人双方同意延续劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

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

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

止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；

(二) 严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

(三) 严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(四) 被依法追究刑事责任的。

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

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

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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

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

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

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

第二十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七

条的规定解除劳动合同：

(一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

(二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(三) 女职工在孕期、产假、哺乳期内的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

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

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

(一) 在试用期内的；

(二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

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

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

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

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

不得低于集体合同的规定。

第四章 工作时间和休息休假

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

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

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

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

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；
- (二) 春节；
- (三) 国际劳动节；
- (四) 国庆节；
- (五) 法律、法规规定的其他休假节日。

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

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

- (一) 发生自然灾害、事故或者其他原因，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 150% 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 200% 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 300% 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 16 周岁未满 18 周岁的劳动者。

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

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

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

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

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

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

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

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

第六十七条 各级人民政府应当把发展职

业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

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

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条 国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经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，对责任人员依照刑法有关规定追究刑事责任。

（原条文：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 16 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、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

第十三章 附 则

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

第一百零七条 本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国劳动合同法

(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,2008年1月1日实施;已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》修正,自2013年7月1日起施行。)

目 录

第一章 总 则
第二章 劳动合同的订立
第三章 劳动合同的履行和变更
第四章 劳动合同的解除和终止
第五章 特别规定
第一节 集体合同
第二节 劳务派遣
第三节 非全日制用工
第六章 监督检查
第七章 法律责任
第八章 附 则

第一章 总 则

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

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

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解

除或者终止劳动合同,依照本法执行。

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

依法订立的劳动合同具有约束力,用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

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

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

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

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

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

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单

位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

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

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

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

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

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

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

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

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用

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

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；

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

（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

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

（六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

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

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

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要

求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

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

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

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

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

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

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

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

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

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

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

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

第二节 劳务派遣

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

(一) 注册资本不得少于人民币二百万元；

(二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

(三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

(四) 法律、行政法规规定的其他条件。

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

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

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报

酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

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

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

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

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

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

(一) 执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

(二) 告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

(三) 支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

(四) 对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

(五) 连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同

类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

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

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

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

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

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

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

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

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时

计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

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

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

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

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

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

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

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

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

(一) 用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

(二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

(三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务

派遣有关规定的情况；

(四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

(五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

(六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；

(七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

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

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

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

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

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

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

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳

动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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

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

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

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

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

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

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

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

(一) 未按照劳动合同的约定或者国家规

定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

(二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

(三) 安排加班不支付加班费的；

(四) 解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

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

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

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

(一) 以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

(二) 违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(三) 侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

(四) 劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

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

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

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

第九十二条 违反本法规定，未经许可，

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

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

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

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

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

第八章 附 则

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

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

限劳动合同同时开始计算。

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。

附录：

全国人民代表大会常务委员会 关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定

(2012年12月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议通过，以中华人民共和国主席令第七十三号发布)

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

一、将第五十七条修改为：经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

(一) 注册资本不得少于人民币二百万元；

(二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

(三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

(四) 法律、行政法规规定的其他条件。

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

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

动者的劳动报酬确定。”

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

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

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

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

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

没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。”

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

本决定自 2013 年 7 月 1 日起施行。

本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳

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

《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。

中华人民共和国公务员法

（中华人民共和国主席令第 35 号《中华人民共和国公务员法》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十五次会议于 2005 年 4 月 27 日通过，现予公布，自 2006 年 1 月 1 日起施行。）

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 公务员的条件、义务与权利
- 第三章 职务与级别
- 第四章 录 用
- 第五章 考 核
- 第六章 职务任免
- 第七章 职务升降
- 第八章 奖 励
- 第九章 惩 戒
- 第十章 培 训
- 第十一章 交流与回避
- 第十二章 工资福利保险
- 第十三章 辞职辞退
- 第十四章 退 休
- 第十五章 申诉控告

- 第十六章 职位聘任
- 第十七章 法律责任
- 第十八章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范公务员的管理，保障公务员的合法权益，加强对公务员的监督，建设高素质的公务员队伍，促进勤政廉政，提高工作效能，根据宪法，制定本法。

第二条 本法所称公务员，是指依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。

第三条 公务员的义务、权利和管理，适用本法。

法律对公务员中的领导成员的产生、任免、监督以及法官、检察官等的义务、权利和管理另有规定的，从其规定。

第四条 公务员制度坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻社会主义初级阶段的基本路线，贯彻中国共产党的干部路线和方针，坚持党管干部原则。

第五条 公务员的管理，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，依照法定的权限、条件、标准和程序进行。

第六条 公务员的管理，坚持监督约束与激励保障并重的原则。

第七条 公务员的任用，坚持任人唯贤、德才兼备的原则，注重工作实绩。

第八条 国家对公务员实行分类管理，提高管理效能和科学化水平。

第九条 公务员依法履行职务的行为，受法律保护。

第十条 中央公务员主管部门负责全国公务员的综合管理工作。县级以上地方各级公务员主管部门负责本辖区内公务员的综合管理工作。上级公务员主管部门指导下级公务员主管部门的公务员管理工作。各级公务员主管部门指导同级各机关的公务员管理工作。

第二章 公务员的条件、义务与权利

第十一条 公务员应当具备下列条件：

- (一) 具有中华人民共和国国籍；
- (二) 年满十八周岁；
- (三) 拥护中华人民共和国宪法；
- (四) 具有良好的品行；
- (五) 具有正常履行职责的身体条件；
- (六) 具有符合职位要求的文化程度和工作能力；
- (七) 法律规定的其他条件。

第十二条 公务员应当履行下列义务：

- (一) 模范遵守宪法和法律；

- (二) 按照规定的权限和程序认真履行职责，努力提高工作效率；

- (三) 全心全意为人民服务，接受人民监督；

- (四) 维护国家的安全、荣誉和利益；

- (五) 忠于职守，勤勉尽责，服从和执行上级依法作出的决定和命令；

- (六) 保守国家秘密和工作秘密；

- (七) 遵守纪律，恪守职业道德，模范遵守社会公德；

- (八) 清正廉洁，公道正派；

- (九) 法律规定的其他义务。

第十三条 公务员享有下列权利：

- (一) 获得履行职责应当具有的工作条件；

- (二) 非因法定事由、非经法定程序，不被免职、降职、辞退或者处分；

- (三) 获得工资报酬，享受福利、保险待遇；

- (四) 参加培训；

- (五) 对机关工作和领导人员提出批评和建议；

- (六) 提出申诉和控告；

- (七) 申请辞职；

- (八) 法律规定的其他权利。

第三章 职务与级别

第十四条 国家实行公务员职位分类制度。

公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要，划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。国务院根据本法，对于具有职位特殊性，需要单独管理的，可以增设其他职位类别。各职位类别的适用范围由国家另行规定。

第十五条 国家根据公务员职位类别设置

公务员职务序列。

第十六条 公务员职务分为领导职务和非领导职务。

领导职务层次分为：国家级正职、国家级副职、省部级正职、省部级副职、厅局级正职、厅局级副职、县处级正职、县处级副职、乡科级正职、乡科级副职。

非领导职务层次在厅局级以下设置。

第十七条 综合管理类的领导职务根据宪法、有关法律、职务层次和机构规格设置确定。

综合管理类的非领导职务分为：巡视员、副巡视员、调研员、副调研员、主任科员、副主任科员、科员、办事员。

综合管理类以外其他职位类别公务员的职务序列，根据本法由国家另行规定。

第十八条 各机关依照确定的职能、规格、编制限额、职数以及结构比例，设置本机关公务员的具体职位，并确定各职位的工作职责和任职资格条件。

第十九条 公务员的职务应当对应相应的级别。公务员职务与级别的对应关系，由国务院规定。

公务员的职务与级别是确定公务员工资及其他待遇的依据。

公务员的级别根据所任职务及其德才表现、工作实绩和资历确定。公务员在同一职务上，可以按照国家规定晋升级别。

第二十条 国家根据人民警察以及海关、驻外外交机构公务员的工作特点，设置与其职务相对应的衔级。

第四章 录 用

第二十一条 录用担任主任科员以下及其他相当职务层次的非领导职务公务员，采取公开考试、严格考察、平等竞争、择优录用的办

法。

民族自治地方依照前款规定录用公务员时，依照法律和有关规定对少数民族报考者予以适当照顾。

第二十二条 中央机关及其直属机构公务员的录用，由中央公务员主管部门负责组织。地方各级机关公务员的录用，由省级公务员主管部门负责组织，必要时省级公务员主管部门可以授权设区的市级公务员主管部门组织。

第二十三条 报考公务员，除应当具备本法第十一条规定的条件外，还应当具备省级以上公务员主管部门规定的拟任职位所要求的资格条件。

第二十四条 下列人员不得录用为公务员：

- (一) 曾因犯罪受过刑事处罚的；
- (二) 曾被开除公职的；
- (三) 有法律规定不得录用为公务员的其他情形的。

第二十五条 录用公务员，必须在规定的编制限额内，并有相应的职位空缺。

第二十六条 录用公务员，应当发布招考公告。招考公告应当载明招考的职位、名额、报考资格条件、报考需要提交的申请材料以及其他报考须知事项。

招录机关应当采取措施，便利公民报考。

第二十七条 招录机关根据报考资格条件对报考申请进行审查。报考者提交的申请材料应当真实、准确。

第二十八条 公务员录用考试采取笔试和面试的方式进行，考试内容根据公务员应当具备的基本能力和不同职位类别分别设置。

第二十九条 招录机关根据考试成绩确定考察人选，并对其进行报考资格复审、考察和体检。

体检的项目和标准根据职位要求确定。具体办法由中央公务员主管部门会同国务院卫生

行政部门规定。

第三十条 招录机关根据考试成绩、考察情况和体检结果，提出拟录用人员名单，并予以公示。

公示期满，中央一级招录机关将拟录用人员名单报中央公务员主管部门备案；地方各级招录机关将拟录用人员名单报省级或者设区的市级公务员主管部门审批。

第三十一条 录用特殊职位的公务员，经省级以上公务员主管部门批准，可以简化程序或者采用其他测评办法。

第三十二条 新录用的公务员试用期为一年。试用期满合格的，予以任职；不合格的，取消录用。

第五章 考 核

第三十三条 对公务员的考核，按照管理权限，全面考核公务员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

第三十四条 公务员的考核分为平时考核和定期考核。定期考核以平时考核为基础。

第三十五条 对非领导成员公务员的定期考核采取年度考核的方式，先由个人按照岗位职责和有关要求进行总结，主管领导在听取群众意见后，提出考核等次建议，由本机关负责人或者授权的考核委员会确定考核等次。

对领导成员的定期考核，由主管机关按照有关规定办理。

第三十六条 定期考核的结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

定期考核的结果应当以书面形式通知公务员本人。

第三十七条 定期考核的结果作为调整公务员职务、级别、工资以及公务员奖励、培训、辞退的依据。

第六章 职务任免

第三十八条 公务员职务实行选任制和委任制。

领导成员职务按照国家规定实行任期制。

第三十九条 选任制公务员在选举结果生效时即任当选职务；任期届满不再连任，或者任期内辞职、被罢免、被撤职的，其所任职务即终止。

第四十条 委任制公务员遇有试用期满考核合格、职务发生变化、不再担任公务员职务以及其他情形需要任免职务的，应当按照管理权限和规定的程序任免其职务。

第四十一条 公务员任职必须在规定的编制限额和职数内进行，并有相应的职位空缺。

第四十二条 公务员因工作需要到机关外兼职，应当经有关机关批准，并不得领取兼职报酬。

第七章 职务升降

第四十三条 公务员晋升职务，应当具备拟任职务所要求的思想政治素质、工作能力、文化程度和任职经历等方面的条件和资格。

公务员晋升职务，应当逐级晋升。特别优秀的或者工作特殊需要的，可以按照规定破格或者越一级晋升职务。

第四十四条 公务员晋升领导职务，按照下列程序办理：

- (一) 民主推荐，确定考察对象；
- (二) 组织考察，研究提出任职建议方案，并根据需要在一定范围内进行酝酿；
- (三) 按照管理权限讨论决定；
- (四) 按照规定履行任职手续。

公务员晋升非领导职务，参照前款规定的程序办理。

第四十五条 机关内设机构厅局级正职以下领导职务出现空缺时，可以在本机关或者本系统内通过竞争上岗的方式，产生任职人选。

厅局级正职以下领导职务或者副调研员以上及其他相当职务层次的非领导职务出现空缺，可以面向社会公开选拔，产生任职人选。

确定初任法官、初任检察官的任职人选，可以面向社会，从通过国家统一司法考试取得资格的人员中公开选拔。

第四十六条 公务员晋升领导职务的，应当按照有关规定实行任职前公示制度和任职试用期制度。

第四十七条 公务员在定期考核中被确定为不称职的，按照规定程序降低一个职务层次任职。

第八章 奖 励

第四十八条 对工作表现突出，有显著成绩和贡献，或者有其他突出事迹的公务员或者公务员集体，给予奖励。奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。

公务员集体的奖励适用于按照编制序列设置的机构或者为完成专项任务组成的工作集体。

第四十九条 公务员或者公务员集体有下列情形之一的，给予奖励：

(一) 忠于职守，积极工作，成绩显著的；

(二) 遵守纪律，廉洁奉公，作风正派，办事公道，模范作用突出的；

(三) 在工作中有发明创造或者提出合理化建议，取得显著经济效益或者社会效益的；

(四) 为增进民族团结、维护社会稳定做出突出贡献的；

(五) 爱护公共财产，节约国家资财有突出成绩的；

(六) 防止或者消除事故有功，使国家和人民群众利益免受或者减少损失的；

(七) 在抢险、救灾等特定环境中奋不顾身，做出贡献的；

(八) 同违法违纪行为作斗争有功绩的；

(九) 在对外交往中为国家争得荣誉和利益的；

(十) 有其他突出功绩的。

第五十条 奖励分为：嘉奖、记三等功、记二等功、记一等功、授予荣誉称号。

对受奖励的公务员或者公务员集体予以表彰，并给予一次性奖金或者其他待遇。

第五十一条 给予公务员或者公务员集体奖励，按照规定的权限和程序决定或者审批。

第五十二条 公务员或者公务员集体有下列情形之一的，撤销奖励：

(一) 弄虚作假，骗取奖励的；

(二) 申报奖励时隐瞒严重错误或者严重违反规定程序的；

(三) 有法律、法规规定应当撤销奖励的其他情形的。

第九章 惩 戒

第五十三条 公务员必须遵守纪律，不得有下列行为：

(一) 散布有损国家声誉的言论，组织或者参加旨在反对国家的集会、游行、示威等活动；

(二) 组织或者参加非法组织，组织或者参加罢工；

(三) 玩忽职守，贻误工作；

(四) 拒绝执行上级依法作出的决定和命令；

(五) 压制批评，打击报复；

(六) 弄虚作假，误导、欺骗领导和公众；

(七) 贪污、行贿、受贿，利用职务之便为自己或者他人谋取私利；

(八) 违反财经纪律，浪费国家资财；

(九) 滥用职权，侵害公民、法人或者其他组织的合法权益；

(十) 泄露国家秘密或者工作秘密；

(十一) 在对外交往中损害国家荣誉和利益；

(十二) 参与或者支持色情、吸毒、赌博、迷信等活动；

(十三) 违反职业道德、社会公德；

(十四) 从事或者参与营利性活动，在企业或者其他营利性组织中兼任职务；

(十五) 旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归；

(十六) 违反纪律的其他行为。

第五十四条 公务员执行公务时，认为上级的决定或者命令有错误的，可以向上级提出改正或者撤销该决定或者命令的意见；上级不改变该决定或者命令，或者要求立即执行的，公务员应当执行该决定或者命令，执行的后果由上级负责，公务员不承担责任；但是，公务员执行明显违法的决定或者命令的，应当依法承担相应的责任。

第五十五条 公务员因违法违纪应当承担纪律责任的，依照本法给予处分；违纪行为情节轻微，经批评教育后改正的，可以免于处分。

第五十六条 处分分为：警告、记过、记大过、降级、撤职、开除。

第五十七条 对公务员的处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

公务员违纪的，应当由处分决定机关决定对公务员违纪的情况进行调查，并将调查认定的事实及拟给予处分的依据告知公务员本人。公务员有权进行陈述和申辩。

处分决定机关认为对公务员应当给予处分的，应当在规定的期限内，按照管理权限和规定的程序作出处分决定。处分决定应当以书面形式通知公务员本人。

第五十八条 公务员在受处分期间不得晋升职务和级别，其中受记过、记大过、降级、撤职处分的，不得晋升工资档次。

受处分的期间为：警告，六个月；记过，十二个月；记大过，十八个月；降级、撤职，二十四个月。

受撤职处分的，按照规定降低级别。

第五十九条 公务员受开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再发生违纪行为的，处分期满后，由处分决定机关解除处分并以书面形式通知本人。

解除处分后，晋升工资档次、级别和职务不再受原处分的影响。但是，解除降级、撤职处分的，不视为恢复原级别、原职务。

第十章 培 训

第六十条 机关根据公务员工作职责的要求和提高公务员素质的需要，对公务员进行分级分类培训。

国家建立专门的公务员培训机构。机关根据需要也可以委托其他培训机构承担公务员培训任务。

第六十一条 机关对新录用人员应当在试用期内进行初任培训；对晋升领导职务的公务员应当在任职前或者任职后一年内进行任职培训；对从事专项工作的公务员应当进行专门业务培训；对全体公务员应当进行更新知识、提高工作能力的在职培训，其中对担任专业技术职务的公务员，应当按照专业技术人员继续教育的要求，进行专业技术培训。

国家有计划地加强对后备领导人员的培训。

第六十二条 公务员的培训实行登记管理。

公务员参加培训的时间由公务员主管部门按照本法第六十一条规定的培训要求予以确定。

公务员培训情况、学习成绩作为公务员考核的内容和任职、晋升的依据之一。

第十一章 交流与回避

第六十三条 国家实行公务员交流制度。

公务员可以在公务员队伍内部交流，也可以与国有企业事业单位、人民团体和群众团体中从事公务的人员交流。

交流的方式包括调任、转任和挂职锻炼。

第六十四条 国有企业事业单位、人民团体和群众团体中从事公务的人员可以调入机关担任领导职务或者副调研员以上及其他相当职务层次的非领导职务。调任人选应当具备本法第十一条规定的条件和拟任职位所要求的资格条件，并不得有本法第二十四条规定的情形。调任机关应当根据上述规定，对调任人选进行严格考察，并按照管理权限审批，必要时可以对调任人选进行考试。

第六十五条 公务员在不同职位之间转任应当具备拟任职位所要求的资格条件，在规定的编制限额和职数内进行。

对省部级正职以下的领导成员应当有计划、有重点地实行跨地区、跨部门转任。

对担任机关内设机构领导职务和工作性质特殊的非领导职务的公务员，应当有计划地在本机关内转任。

第六十六条 根据培养锻炼公务员的需要，可以选派公务员到下级机关或者上级机关、其他地区机关以及国有企业事业单位挂职锻炼。

公务员在挂职锻炼期间，不改变与原机关

的人事关系。

第六十七条 公务员应当服从机关的交流决定。

公务员本人申请交流的，按照管理权限审批。

第六十八条 公务员之间有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得在同一机关担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的机关从事组织、人事、纪检、监察、审计和财务工作。

因地域或者工作性质特殊，需要变通执行任职回避的，由省级以上公务员主管部门规定。

第六十九条 公务员担任乡级机关、县级机关及其有关部门主要领导职务的，应当实行地域回避，法律另有规定的除外。

第七十条 公务员执行公务时，有下列情形之一的，应当回避：

（一）涉及本人利害关系的；

（二）涉及与本人有本法第六十八条第一款所列亲属关系人员的利害关系的；

（三）其他可能影响公正执行公务的。

第七十一条 公务员有应当回避情形的，本人应当申请回避；利害关系人有权申请公务员回避。其他人员可以向机关提供公务员需要回避的情况。

机关根据公务员本人或者利害关系人的申请，经审查后作出是否回避的决定，也可以不经申请直接作出回避决定。

第七十二条 法律对公务员回避另有规定的，从其规定。

第十二章 工资福利保险

第七十三条 公务员实行国家统一的职务

与级别相结合的工资制度。

公务员工资制度贯彻按劳分配的原则，体现工作职责、工作能力、工作实绩、资历等因素，保持不同职务、级别之间的合理工资差距。

国家建立公务员工资的正常增长机制。

第七十四条 公务员工资包括基本工资、津贴、补贴和奖金。

公务员按照国家规定享受地区附加津贴、艰苦边远地区津贴、岗位津贴等津贴。

公务员按照国家规定享受住房、医疗等补贴、补助。

公务员在定期考核中被确定为优秀、称职的，按照国家规定享受年终奖金。

公务员工资应当按时足额发放。

第七十五条 公务员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

国家实行工资调查制度，定期进行公务员和企业相当人员工资水平的调查比较，并将工资调查比较结果作为调整公务员工资水平的依据。

第七十六条 公务员按照国家规定享受福利待遇。国家根据经济社会发展水平提高公务员的福利待遇。

公务员实行国家规定的工时制度，按照国家规定享受休假。公务员在法定工作日之外加班的，应当给予相应的补休。

第七十七条 国家建立公务员保险制度，保障公务员在退休、患病、工伤、生育、失业等情况下获得帮助和补偿。

公务员因公致残的，享受国家规定的伤残待遇。公务员因公牺牲、因公死亡或者病故的，其亲属享受国家规定的抚恤和优待。

第七十八条 任何机关不得违反国家规定自行更改公务员工资、福利、保险政策，擅自提高或者降低公务员的工资、福利、保险待遇。任何机关不得扣减或者拖欠公务员的工资。

第七十九条 公务员工资、福利、保险、退休金以及录用、培训、奖励、辞退等所需经费，应当列入财政预算，予以保障。

第十三章 辞职辞退

第八十条 公务员辞去公职，应当向任免机关提出书面申请。任免机关应当自接到申请之日起三十日内予以审批，其中对领导成员辞去公职的申请，应当自接到申请之日起九十日内予以审批。

第八十一条 公务员有下列情形之一的，不得辞去公职：

(一) 未满国家规定的最低服务年限的；

(二) 在涉及国家秘密等特殊职位任职或者离开上述职位不满国家规定的脱密期限的；

(三) 重要公务尚未处理完毕，且须由本人继续处理的；

(四) 正在接受审计、纪律审查，或者涉嫌犯罪，司法程序尚未终结的；

(五) 法律、行政法规规定的其他不得辞去公职的情形。

第八十二条 担任领导职务的公务员，因工作变动依照法律规定需要辞去现任职务的，应当履行辞职手续。

担任领导职务的公务员，因个人或者其他原因，可以自愿提出辞去领导职务。

领导成员因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响的，或者对重大事故负有领导责任的，应当引咎辞去领导职务。

领导成员应当引咎辞职或者因其他原因不再适合担任现任领导职务，本人不提出辞职的，应当责令其辞去领导职务。

第八十三条 公务员有下列情形之一的，予以辞退：

(一) 在年度考核中，连续两年被确定为不称职的；

(二) 不胜任现职工作, 又不接受其他安排的;

(三) 因所在机关调整、撤销、合并或者缩减编制员额需要调整工作, 本人拒绝合理安排的;

(四) 不履行公务员义务, 不遵守公务员纪律, 经教育仍无转变, 不适合继续在机关工作, 又不宜给予开除处分的;

(五) 旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过十五天, 或者一年内累计超过三十天的。

第八十四条 对有下列情形之一的公务员, 不得辞退:

(一) 因公致残, 被确认丧失或者部分丧失工作能力的;

(二) 患病或者负伤, 在规定的医疗期内的;

(三) 女性公务员在孕期、产假、哺乳期间的;

(四) 法律、行政法规规定的其他不得辞退的情形。

第八十五条 辞退公务员, 按照管理权限决定。辞退决定应当以书面形式通知被辞退的公务员。

被辞退的公务员, 可以领取辞退费或者根据国家有关规定享受失业保险。

第八十六条 公务员辞职或者被辞退, 离职前应当办理公务交接手续, 必要时按照规定接受审计。

第十四章 退休

第八十七条 公务员达到国家规定的退休年龄或者完全丧失工作能力的, 应当退休。

第八十八条 公务员符合下列条件之一的, 本人自愿提出申请, 经任免机关批准, 可以提前退休:

(一) 工作年限满三十年的;

(二) 距国家规定的退休年龄不足五年, 且工作年限满二十年的;

(三) 符合国家规定的可以提前退休的其他情形的。

第八十九条 公务员退休后, 享受国家规定的退休金和其他待遇, 国家为其生活和健康提供必要的服务和帮助, 鼓励发挥个人专长, 参与社会发展。

第十五章 申诉控告

第九十条 公务员对涉及本人的下列人事处理不服的, 可以自知道该人事处理之日起三十日内向原处理机关申请复核; 对复核结果不服的, 可以自接到复核决定之日起十五日内, 按照规定向同级公务员主管部门或者作出该人事处理的机关的上一级机关提出申诉; 也可以不经复核, 自知道该人事处理之日起三十日内直接提出申诉:

(一) 处分;

(二) 辞退或者取消录用;

(三) 降职;

(四) 定期考核定为不称职;

(五) 免职;

(六) 申请辞职、提前退休未予批准;

(七) 未按规定确定或者扣减工资、福利、保险待遇;

(八) 法律、法规规定可以申诉的其他情形。

对省级以下机关作出的申诉处理决定不服的, 可以向作出处理决定的上一级机关提出再申诉。

行政机关公务员对处分不服向行政监察机关申诉的, 按照《中华人民共和国行政监察法》的规定办理。

第九十一条 原处理机关应当自接到复核

申请书后的三十日内作出复核决定。受理公务员申诉的机关应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但是延长时间不得超过三十日。

复核、申诉期间不停止人事处理的执行。

第九十二条 公务员申诉的受理机关审查认定人事处理有错误的，原处理机关应当及时予以纠正。

第九十三条 公务员认为机关及其领导人员侵犯其合法权益的，可以依法向上级机关或者有关的专门机关提出控告。受理控告的机关应当按照规定及时处理。

第九十四条 公务员提出申诉、控告，不得捏造事实，诬告、陷害他人。

第十六章 职位聘任

第九十五条 机关根据工作需要，经省级以上公务员主管部门批准，可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。

前款所列职位涉及国家秘密的，不实行聘任制。

第九十六条 机关聘任公务员可以参照公务员考试录用的程序进行公开招聘，也可以从符合条件的人员中直接选聘。

机关聘任公务员应当在规定的编制限额和工资经费限额内进行。

第九十七条 机关聘任公务员，应当按照平等自愿、协商一致的原则，签订书面的聘任合同，确定机关与所聘公务员双方的权利、义务。聘任合同经双方协商一致可以变更或者解除。

聘任合同的签订、变更或者解除，应当报同级公务员主管部门备案。

第九十八条 聘任合同应当具备合同期限，职位及其职责要求，工资、福利、保险待遇，违约责任等条款。

聘任合同期限为一年至五年。聘任合同可

以约定试用期，试用期为一个月至六个月。

聘任制公务员按照国家规定实行协议工资制，具体办法由中央公务员主管部门规定。

第九十九条 机关依据本法和聘任合同对所聘公务员进行管理。

第一百条 国家建立人事争议仲裁制度。

人事争议仲裁应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护争议双方的合法权益。

人事争议仲裁委员会根据需要设立。人事争议仲裁委员会由公务员主管部门的代表、聘用机关的代表、聘任制公务员的代表以及法律专家组成。

聘任制公务员与所在机关之间因履行聘任合同发生争议的，可以自争议发生之日起六十日内向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人对仲裁裁决不服的，可以自接到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。仲裁裁决生效后，一方当事人不履行的，另一方当事人可以申请人民法院执行。

第十七章 法律责任

第一百零一条 对有下列违反本法规定情形的，由县级以上领导机关或者公务员主管部门按照管理权限，区别不同情况，分别予以责令纠正或者宣布无效；对负有责任的领导人员和直接责任人员，根据情节轻重，给予批评教育或者处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）不按编制限额、职数或者任职资格条件进行公务员录用、调任、转任、聘任和晋升的；

（二）不按规定条件进行公务员奖惩、回避和办理退休的；

（三）不按规定程序进行公务员录用、调任、转任、聘任、晋升、竞争上岗、公开选拔以及考核、奖惩的；

（四）违反国家规定，更改公务员工资、

福利、保险待遇标准的；

(五) 在录用、竞争上岗、公开选拔中发生泄露试题、违反考场纪律以及其他严重影响公开、公正的；

(六) 不按规定受理和处理公务员申诉、控告的；

(七) 违反本法规定的其他情形的。

第一百零二条 公务员辞去公职或者退休的，原系领导成员的公务员在离职三年内，其他公务员在离职两年内，不得到与原工作业务直接相关的企业或者其他营利性组织任职，不得从事与原工作业务直接相关的营利性活动。

公务员辞去公职或者退休后有违反前款规定行为的，由其原所在机关的同级公务员主管部门责令限期改正；逾期不改正的，由县级以上工商行政管理部门没收该人员从业期间的违法所得，责令接收单位将该人员予以清退，并根据情节轻重，对接收单位处以被处罚人员违法所得一倍以上五倍以下的罚款。

第一百零三条 机关因错误的具体人事处理对公务员造成名誉损害的，应当赔礼道歉、

恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，应当依法给予赔偿。

第一百零四条 公务员主管部门的工作人员，违反本法规定，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，给予处分。

第十八章 附 则

第一百零五条 本法所称领导成员，是指机关的领导人员，不包括机关内设机构担任领导职务的人员。

第一百零六条 法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中除工勤人员以外的工作人员，经批准参照本法进行管理。

第一百零七条 本法自 2006 年 1 月 1 日起施行。全国人民代表大会常务委员会 1957 年 10 月 23 日批准、国务院 1957 年 10 月 26 日公布的《国务院关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》、1993 年 8 月 14 日国务院公布的《国家公务员暂行条例》同时废止。

中华人民共和国社会保险法

(《中华人民共和国社会保险法》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议于 2010 年 10 月 28 日通过，现予公布，自 2011 年 7 月 1 日起施行。)

目 录

第一章	总 则
第二章	基本养老保险
第三章	基本医疗保险
第四章	工伤保险
第五章	失业保险
第六章	生育保险
第七章	社会保险费征缴

第八章	社会保险基金
第九章	社会保险经办
第十章	社会保险监督
第十一章	法律责任
第十二章	附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范社会保险关系，维护公

民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益，使公民共享发展成果，促进社会和谐稳定，根据宪法，制定本法。

第二条 国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

第三条 社会保险制度坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续的方针，社会保险水平应当与经济社会发展水平相适应。

第四条 中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

第五条 县级以上人民政府将社会保险事业纳入国民经济和社会发展规划。

国家多渠道筹集社会保险资金。县级以上人民政府对社会保险事业给予必要的经费支持。

国家通过税收优惠政策支持社会保险事业。

第六条 国家对社会保险基金实行严格监管。

国务院和省、自治区、直辖市人民政府建立健全社会保险基金监督管理制度，保障社会保险基金安全、有效运行。

县级以上人民政府采取措施，鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

第七条 国务院社会保险行政部门负责全国的社会保险管理工作，国务院其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的社会保险工作。

县级以上地方人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的社会保险管理工作，县级以

上地方人民政府其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的社会保险工作。

第八条 社会保险经办机构提供社会保险服务，负责社会保险登记、个人权益记录、社会保险待遇支付等工作。

第九条 工会依法维护职工的合法权益，有权参与社会保险重大事项的研究，参加社会保险监督委员会，对与职工社会保险权益有关的事项进行监督。

第二章 基本养老保险

第十条 职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。

第十一条 基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

第十二条 用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。

职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的，应当按照国家规定缴纳基本养老保险费，分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。

第十三条 国有企业、事业单位职工参加基本养老保险前，视同缴费年限期间应当缴纳的基本养老保险费由政府承担。

基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补贴。

第十四条 个人账户不得提前支取，记账利率不得低于银行定期存款利率，免征利息税。个人死亡的，个人账户余额可以继承。

第十五条 基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

基本养老金根据个人累计缴费年限、缴费工资、当地职工平均工资、个人账户金额、城镇人口平均预期寿命等因素确定。

第十六条 参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

第十七条 参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金；在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。

第十八条 国家建立基本养老金正常调整机制。根据职工平均工资增长、物价上涨情况，适时提高基本养老保险待遇水平。

第十九条 个人跨统筹地区就业的，其基本养老保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。个人达到法定退休年龄时，基本养老金分段计算、统一支付。具体办法由国务院规定。

第二十条 国家建立和完善新型农村社会养老保险制度。

新型农村社会养老保险实行个人缴费、集体补助和政府补贴相结合。

第二十一条 新型农村社会养老保险待遇

由基础养老金和个人账户养老金组成。

参加新型农村社会养老保险的农村居民，符合国家规定条件的，按月领取新型农村社会养老保险待遇。

第二十二条 国家建立和完善城镇居民社会养老保险制度。

省、自治区、直辖市人民政府根据实际情况，可以将城镇居民社会养老保险和新型农村社会养老保险合并实施。

第三章 基本医疗保险

第二十三条 职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。

第二十四条 国家建立和完善新型农村合作医疗制度。

新型农村合作医疗的管理办法，由国务院规定。

第二十五条 国家建立和完善城镇居民基本医疗保险制度。

城镇居民基本医疗保险实行个人缴费和政府补贴相结合。

享受最低生活保障的人、丧失劳动能力的残疾人、低收入家庭六十周岁以上的老年人和未成年人等所需个人缴费部分，由政府给予补贴。

第二十六条 职工基本医疗保险、新型农村合作医疗和城镇居民基本医疗保险的待遇标准按照国家规定执行。

第二十七条 参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，

按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

第二十八条 符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

第二十九条 参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。

社会保险行政部门和卫生行政部门应当建立异地就医医疗费用结算制度，方便参保人员享受基本医疗保险待遇。

第三十条 下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

- (一) 应当从工伤保险基金中支付的；
- (二) 应当由第三人负担的；
- (三) 应当由公共卫生负担的；
- (四) 在境外就医的。

医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

第三十一条 社会保险经办机构根据管理服务的需要，可以与医疗机构、药品经营单位签订服务协议，规范医疗服务行为。

医疗机构应当为参保人员提供合理、必要的医疗服务。

第三十二条 个人跨统筹地区就业的，其基本医疗保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

第四章 工伤保险

第三十三条 职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

第三十四条 国家根据不同行业的工伤风

险程度确定行业的差别费率，并根据使用工伤保险基金、工伤发生率等情况在每个行业内确定费率档次。行业差别费率和行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。

社会保险经办机构根据用人单位使用工伤保险基金、工伤发生率和所属行业费率档次等情况，确定用人单位缴费费率。

第三十五条 用人单位应当按照本单位职工工资总额，根据社会保险经办机构确定的费率缴纳工伤保险费。

第三十六条 职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

工伤认定和劳动能力鉴定应当简捷、方便。

第三十七条 职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：

- (一) 故意犯罪；
- (二) 醉酒或者吸毒；
- (三) 自残或者自杀；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第三十八条 因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：

- (一) 治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- (二) 住院伙食补助费；
- (三) 到统筹地区以外就医的交通食宿费；
- (四) 安装配置伤残辅助器具所需费用；
- (五) 生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；
- (六) 一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；
- (七) 终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；
- (八) 因工死亡的，其遗属领取的丧葬补

助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；

(九) 劳动能力鉴定费。

第三十九条 因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：

(一) 治疗工伤期间的工资福利；

(二) 五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；

(三) 终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。

第四十条 工伤职工符合领取基本养老金条件的，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，从工伤保险基金中补足差额。

第四十一条 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位不支付的，从工伤保险基金中先行支付。

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，社会保险经办机构可以依照本法第六十三条的规定追偿。

第四十二条 由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

第四十三条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

(一) 丧失享受待遇条件的；

(二) 拒不接受劳动能力鉴定的；

(三) 拒绝治疗的。

第五章 失业保险

第四十四条 职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

第四十五条 失业人员符合下列条件的，

从失业保险基金中领取失业保险金：

(一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；

(二) 非因本人意愿中断就业的；

(三) 已经进行失业登记，并有求职要求的。

第四十六条 失业人员失业前用人单位和本人累计缴费满一年不足五年的，领取失业保险金的期限最长为十二个月；累计缴费满五年不足十年的，领取失业保险金的期限最长为十八个月；累计缴费十年以上的，领取失业保险金的期限最长为二十四个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限与前次失业应当领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

第四十七条 失业保险金的标准，由省、自治区、直辖市人民政府确定，不得低于城市居民最低生活保障标准。

第四十八条 失业人员在领取失业保险金期间，参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。

失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

第四十九条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工死亡的规定，向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。

个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。

第五十条 用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起十五日内告知社会保险经办机构。

失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。

失业人员凭失业登记证明和个人身份证明，到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。

第五十一条 失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- (一) 重新就业的；
- (二) 应征服兵役的；
- (三) 移居境外的；
- (四) 享受基本养老保险待遇的；

(五) 无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

第五十二条 职工跨统筹地区就业的，其失业保险关系随本人转移，缴费年限累计计算。

第六章 生育保险

第五十三条 职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

第五十四条 用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

第五十五条 生育医疗费用包括下列各项：

- (一) 生育的医疗费用；
- (二) 计划生育的医疗费用；
- (三) 法律、法规规定的其他项目费用。

第五十六条 职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

- (一) 女职工生育享受产假；
- (二) 享受计划生育手术休假；
- (三) 法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

第七章 社会保险费征缴

第五十七条 用人单位应当自成立之日起三十日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构应当自收到申请之日起十五日内予以审核，发给社会保险登记证件。

用人单位的社会保险登记事项发生变更或者用人单位依法终止的，应当自变更或者终止之日起三十日内，到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记。

工商行政管理部门、民政部门和机构编制管理机关应当及时向社会保险经办机构通报用人单位的成立、终止情况，公安机关应当及时向社会保险经办机构通报个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等情况。

第五十八条 用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

自愿参加社会保险的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，应当向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。

国家建立全国统一的个人社会保障号码。个人社会保障号码为公民身份号码。

第五十九条 县级以上人民政府加强社会

保险费的征收工作。

社会保险费实行统一征收，实施步骤和具体办法由国务院规定。

第六十条 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加社会保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员，可以直接向社会保险费征收机构缴纳社会保险费。

第六十一条 社会保险费征收机构应当依法按时足额征收社会保险费，并将缴费情况定期告知用人单位和个人。

第六十二条 用人单位未按规定申报应当缴纳的社会保险费数额的，按照该单位上月缴费额的百分之一百一十确定应当缴纳数额；缴费单位补办申报手续后，由社会保险费征收机构按照规定结算。

第六十三条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足。

用人单位逾期仍未缴纳或者补足社会保险费的，社会保险费征收机构可以向银行和其他金融机构查询其存款账户；并可以申请县级以上有关行政部门作出划拨社会保险费的决定，书面通知其开户银行或者其他金融机构划拨社会保险费。用人单位账户余额少于应当缴纳的社会保险费的，社会保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议。

用人单位未足额缴纳社会保险费且未提供担保的，社会保险费征收机构可以申请人民法院扣押、查封、拍卖其价值相当于应当缴纳社会保险费的财产，以拍卖所得抵缴社会保险费。

第八章 社会保险基金

第六十四条 社会保险基金包括基本养老保险基金、基本医疗保险基金、工伤保险基金、失业保险基金和生育保险基金。各项社会保险基金按照社会保险险种分别建账，分账核算，执行国家统一的会计制度。

社会保险基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。

基本养老保险基金逐步实行全国统筹，其他社会保险基金逐步实行省级统筹，具体时间、步骤由国务院规定。

第六十五条 社会保险基金通过预算实现收支平衡。

县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时，给予补贴。

第六十六条 社会保险基金按照统筹层次设立预算。社会保险基金预算按照社会保险项目分别编制。

第六十七条 社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照法律和国务院规定执行。

第六十八条 社会保险基金存入财政专户，具体管理办法由国务院规定。

第六十九条 社会保险基金在保证安全的前提下，按照国务院规定投资运营实现保值增值。

社会保险基金不得违规投资运营，不得用于平衡其他政府预算，不得用于兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用，或者违反法律、行政法规规定挪作其他用途。

第七十条 社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况。

第七十一条 国家设立全国社会保障基金，由中央财政预算拨款以及国务院批准的其他方式筹集的资金构成，用于社会保障支出的补充、调剂。全国社会保障基金由全国社会保障基金管理运营机构负责管理运营，在保证安全的前提下实现保值增值。

全国社会保障基金应当定期向社会公布收支、管理和投资运营的情况。国务院财政部门、社会保险行政部门、审计机关对全国社会保障基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。

第九章 社会保险经办

第七十二条 统筹地区设立社会保险经办机构。社会保险经办机构根据工作需要，经所在地的社会保险行政部门和机构编制管理机关批准，可以在本统筹地区设立分支机构和服务网点。

社会保险经办机构的人员经费和经办社会保险发生的基本运行费用、管理费用，由同级财政按照国家规定予以保障。

第七十三条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理制度。

社会保险经办机构应当按时足额支付社会保险待遇。

第七十四条 社会保险经办机构通过业务经办、统计、调查获取社会保险工作所需的数据，有关单位和个人应当及时、如实提供。

社会保险经办机构应当及时为用人单位建立档案，完整、准确地记录参加社会保险的人员、缴费等社会保险数据，妥善保管登记、申报的原始凭证和支付结算的会计凭证。

社会保险经办机构应当及时、完整、准确地记录参加社会保险的个人缴费和用人单位为其缴费，以及享受社会保险待遇等个人权益记

录，定期将个人权益记录单免费寄送本人。

用人单位和个人可以免费向社会保险经办机构查询、核对其缴费和享受社会保险待遇记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。

第七十五条 全国社会保险信息系统按照国家统一规划，由县级以上人民政府按照分级负责的原则共同建设。

第十章 社会保险监督

第七十六条 各级人民代表大会常务委员会听取和审议本级人民政府对社会保险基金的收支、管理、投资运营以及监督检查情况的专项工作报告，组织对本法实施情况的执法检查等，依法行使监督职权。

第七十七条 县级以上人民政府社会保险行政部门应当加强对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况的监督检查。

社会保险行政部门实施监督检查时，被检查的用人单位和个人应当如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

第七十八条 财政部门、审计机关按照各自职责，对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。

第七十九条 社会保险行政部门对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督检查，发现存在问题的，应当提出整改建议，依法作出处理决定或者向有关行政部门提出处理建议。社会保险基金检查结果应当定期向社会公布。

社会保险行政部门对社会保险基金实施监督检查，有权采取下列措施：

(一) 查阅、记录、复制与社会保险基金收支、管理和投资运营相关的资料，对可能被转移、隐匿或者灭失的资料予以封存；

(二) 询问与调查事项有关的单位和个人, 要求其对与调查事项有关的问题作出说明、提供有关证明材料;

(三) 对隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的行为予以制止并责令改正。

第八十条 统筹地区人民政府成立由用人单位代表、参保人员代表, 以及工会代表、专家等组成的社会保险监督委员会, 掌握、分析社会保险基金的收支、管理和投资运营情况, 对社会保险工作提出咨询意见和建议, 实施社会监督。

社会保险经办机构应当定期向社会保险监督委员会汇报社会保险基金的收支、管理和投资运营情况。社会保险监督委员会可以聘请会计师事务所对社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行年度审计和专项审计。审计结果应当向社会公开。

社会保险监督委员会发现社会保险基金收支、管理和投资运营中存在问题的, 有权提出改正建议; 对社会保险经办机构及其工作人员的违法行为, 有权向有关部门提出依法处理建议。

第八十一条 社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员, 应当依法为用人单位和个人的信息保密, 不得以任何形式泄露。

第八十二条 任何组织或者个人有权对违反社会保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

社会保险行政部门、卫生行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构和财政部门、审计机关对属于本部门、本机构职责范围的举报、投诉, 应当依法处理; 对不属于本部门、本机构职责范围的, 应当书面通知并移交有权处理的部门、机构处理。有权处理的部门、机构应当及时处理, 不得推诿。

第八十三条 用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的, 可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为, 可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

个人与所在用人单位发生社会保险争议的, 可以依法申请调解、仲裁, 提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的, 个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

第十一章 法律责任

第八十四条 用人单位不办理社会保险登记的, 由社会保险行政部门责令限期改正; 逾期不改正的, 对用人单位处应缴社会保险费数额一倍以上三倍以下的罚款, 对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处五百元以上三千元以下的罚款。

第八十五条 用人单位拒不出具终止或者解除劳动关系证明的, 依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定处理。

第八十六条 用人单位未按时足额缴纳社会保险费的, 由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足, 并自欠缴之日起, 按日加收万分之五的滞纳金; 逾期仍不缴纳的, 由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

第八十七条 社会保险经办机构以及医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的, 由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金, 处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款; 属于社会保险服务机构的, 解除服

务协议；直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。

第八十八条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

第八十九条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- (一) 未履行社会保险法定职责的；
- (二) 未将社会保险基金存入财政专户的；
- (三) 克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；
- (四) 丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；
- (五) 有违反社会保险法律、法规的其他行为的。

第九十条 社会保险费征收机构擅自更改社会保险费缴费基数、费率，导致少收或者多收社会保险费的，由有关行政部门责令其追缴应当缴纳的社会保险费或者退还不应当缴纳的社会保险费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第九十一条 违反本法规定，隐匿、转

移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由社会保险行政部门、财政部门、审计机关责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第九十二条 社会保险行政部门和其他有关行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十三条 国家工作人员在社会保险管理、监督工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第九十四条 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十二章 附 则

第九十五条 进城务工的农村居民依照本法规定参加社会保险。

第九十六条 征收农村集体所有的土地，应当足额安排被征地农民的社会保险费，按照国务院规定将被征地农民纳入相应的社会保险制度。

第九十七条 外国人在中国境内就业的，参照本法规定参加社会保险。

第九十八条 本法自2011年7月1日起施行。

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》已由中华人民共和国第十届全国人民代表大会常务委员会第31次会议于2007年12月29日通过,现予公布,自2008年5月1日起施行。)

目 录

第一章 总 则
第二章 调 解
第三章 仲 裁
第一节 一般规定
第二节 申请和受理
第三节 开庭和裁决
第四章 附 则

第一章 总 则

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

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

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

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

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

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

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

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

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

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

第二章 调 解

第十条 发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:

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

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

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

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

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

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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

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

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

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

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

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

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

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

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

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

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

- (一) 曾任审判员的；
- (二) 从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；
- (三) 具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满5年的；
- (四) 律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

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

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

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

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

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

第二节 申请和受理

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

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

从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

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

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

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

仲裁申请书应当载明下列事项：

- (一) 劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；
- (二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；
- (三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

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

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

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

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

第三节 开庭和裁决

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

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

第三十三条 仲裁员有下列情形之一，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。

中华人民共和国民事诉讼法

(1991年4月9日第七届全国人民代表大会第四次会议通过,根据2007年10月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议《关于修改〈中华人民共和国民事诉讼法〉的决定》第一次修正,根据2012年8月31日第十一届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈中华人民共和国民事诉讼法〉的决定》第二次修正,自2013年1月1日起施行)

目 录

第一编 总 则

第一章 任务、适用范围和基本原则

第二章 管 辖

第一节 级别管辖

第二节 地域管辖

第三节 移送管辖和指定管辖

第三章 审判组织

第四章 回 避

第五章 诉讼参加人

第一节 当事人

第二节 诉讼代理人

第六章 证 据

第七章 期间、送达

第一节 期 间

第二节 送 达

第八章 调 解

第九章 保全和先予执行

第十章 对妨害民事诉讼的强制措施

第十一章 诉讼费用

第二编 审判程序

第十二章 第一审普通程序

第一节 起诉和受理

第二节 审理前的准备

第三节 开庭审理

第四节 诉讼中止和终结

第五节 判决和裁定

第十三章 简易程序

第十四章 第二审程序

第十五章 特别程序

第一节 一般规定

第二节 选民资格案件

第三节 宣告失踪、宣告死亡案件

第四节 认定公民无民事行为能力、限制
民事行为能力案件

第五节 认定财产无主案件

第六节 确认调解协议案件

第七节 实现担保物权案件

第十六章 审判监督程序

第十七章 督促程序

第十八章 公示催告程序

第三编 执行程序

第十九章 一般规定

第二十章 执行的申请和移送

第二十一章 执行措施

第二十二章 执行中止和终结

第四编 涉外民事诉讼程序的特别规定

第二十三章 一般原则

第二十四章 管辖

第二十五章 送达、期间

第二十六章 仲 裁

第二十七章 司法协助

第一编 总 则

第一章 任务、适用范围 和基本原则

第一条 中华人民共和国民事诉讼法以宪法为根据，结合我国民事审判工作的经验和实际情况制定。

第二条 中华人民共和国民事诉讼法的任务，是保护当事人行使诉讼权利，保证人民法院查明事实，分清是非，正确适用法律，及时审理民事案件，确认民事权利义务关系，制裁民事违法行为，保护当事人的合法权益，教育公民自觉遵守法律，维护社会秩序、经济秩序，保障社会主义建设事业顺利进行。

第三条 人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼，适用本法的规定。

第四条 凡在中华人民共和国领域内进行民事诉讼，必须遵守本法。

第五条 外国人、无国籍人、外国企业和组织在人民法院起诉、应诉，同中华人民共和国公民、法人和其他组织有同等的诉讼权利义务。

外国法院对中华人民共和国公民、法人和其他组织的民事诉讼权利加以限制的，中华人民共和国人民法院对该国公民、企业和组织的民事诉讼权利，实行对等原则。

第六条 民事案件的审判权由人民法院行使。

人民法院依照法律规定对民事案件独立进行审判，不受行政机关、社会团体和个人的干涉。

第七条 人民法院审理民事案件，必须以事实为根据，以法律为准绳。

第八条 民事诉讼当事人有平等的诉讼权利。人民法院审理民事案件，应当保障和便利当事人行使诉讼权利，对当事人在适用法律上

一律平等。

第九条 人民法院审理民事案件，应当根据自愿和合法的原则进行调解；调解不成的，应当及时判决。

第十条 人民法院审理民事案件，依照法律规定实行合议、回避、公开审判和两审终审制度。

第十一条 各民族公民都有用本民族语言、文字进行民事诉讼的权利。

在少数民族聚居或者多民族共同居住的地区，人民法院应当用当地民族通用的语言、文字进行审理和发布法律文书。

人民法院应当对不通晓当地民族通用的语言、文字的诉讼参与人提供翻译。

第十二条 人民法院审理民事案件时，当事人有权进行辩论。

第十三条 民事诉讼应当遵循诚实信用原则。

当事人有权在法律规定的范围内处分自己的民事权利和诉讼权利。

第十四条 人民检察院有权对民事诉讼实行法律监督。

第十五条 机关、社会团体、企业事业单位对损害国家、集体或者个人民事权益的行为，可以支持受损害的单位或者个人向人民法院起诉。

第十六条 民族自治地方的人民代表大会根据宪法和本法的原则，结合当地民族的具体情况，可以制定变通或者补充的规定。自治区的规定，报全国人民代表大会常务委员会批准。自治州、自治县的规定，报省或者自治区的人民代表大会常务委员会批准，并报全国人民代表大会常务委员会备案。

第二章 管 辖

第一节 级别管辖

第十七条 基层人民法院管辖第一审民事案件，但本法另有规定的除外。

第十八条 中级人民法院管辖下列第一审民事案件：

- (一) 重大涉外案件；
- (二) 在本辖区有重大影响的案件；
- (三) 最高人民法院确定由中级人民法院管辖的案件。

第十九条 高级人民法院管辖在本辖区有重大影响的第一审民事案件。

第二十条 最高人民法院管辖下列第一审民事案件：

- (一) 在全国有重大影响的案件；
- (二) 认为应当由本院审理的案件。

第二节 地域管辖

第二十一条 对公民提起的民事诉讼，由被告住所地人民法院管辖；被告住所地与经常居住地不一致的，由经常居住地人民法院管辖。

对法人或者其他组织提起的民事诉讼，由被告住所地人民法院管辖。

同一诉讼的几个被告住所地、经常居住地在两个以上人民法院辖区的，各该人民法院都有管辖权。

第二十二条 下列民事诉讼，由原告住所地人民法院管辖；原告住所地与经常居住地不一致的，由原告经常居住地人民法院管辖：

- (一) 对不在中华人民共和国领域内居住的人提起的有关身份关系的诉讼；
- (二) 对下落不明或者宣告失踪的人提起的有关身份关系的诉讼；
- (三) 对被采取强制性教育措施的人提起的诉讼；
- (四) 对被监禁的人提起的诉讼。

第二十三条 因合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地或者合同履行地人民法院管辖。

第二十四条 因保险合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地或者保险标的物所在地人民法院管辖。

第二十五条 因票据纠纷提起的诉讼，由

票据支付地或者被告住所地人民法院管辖。

第二十六条 因公司设立、确认股东资格、分配利润、解散等纠纷提起的诉讼，由公司住所地人民法院管辖。

第二十七条 因铁路、公路、水上、航空运输和联合运输合同纠纷提起的诉讼，由运输始发地、目的地或者被告住所地人民法院管辖。

第二十八条 因侵权行为提起的诉讼，由侵权行为地或者被告住所地人民法院管辖。

第二十九条 因铁路、公路、水上和航空事故请求损害赔偿提起的诉讼，由事故发生地或者车辆、船舶最先到达地、航空器最先降落地或者被告住所地人民法院管辖。

第三十条 因船舶碰撞或者其他海事损害事故请求损害赔偿提起的诉讼，由碰撞发生地、碰撞船舶最先到达地、加害船舶被扣留地或者被告住所地人民法院管辖。

第三十一条 因海难救助费用提起的诉讼，由救助地或者被救助船舶最先到达地人民法院管辖。

第三十二条 因共同海损提起的诉讼，由船舶最先到达地、共同海损理算地或者航程终止地的人民法院管辖。

第三十三条 下列案件，由本条规定的人民法院专属管辖：

- (一) 因不动产纠纷提起的诉讼，由不动产所在地人民法院管辖；
- (二) 因港口作业中发生纠纷提起的诉讼，由港口所在地人民法院管辖；
- (三) 因继承遗产纠纷提起的诉讼，由被继承人死亡时住所地或者主要遗产所在地人民法院管辖。

第三十四条 合同或者其他财产权益纠纷的当事人可以书面协议选择被告住所地、合同履行地、合同签订地、原告住所地、标的物所在地等与争议有实际联系的地点的人民法院管辖，但不得违反本法对级别管辖和专属管辖的规定。

第三十五条 两个以上人民法院都有管辖

权的诉讼，原告可以向其中一个人民法院起诉；原告向两个以上有管辖权的人民法院起诉的，由最先立案的人民法院管辖。

第三节 移送管辖和指定管辖

第三十六条 人民法院发现受理的案件不属于本院管辖的，应当移送有管辖权的人民法院，受移送的人民法院应当受理。受移送的人民法院认为受移送的案件依照规定不属于本院管辖的，应当报请上级人民法院指定管辖，不得再自行移送。

第三十七条 有管辖权的人民法院由于特殊原因，不能行使管辖权的，由上级人民法院指定管辖。

人民法院之间因管辖权发生争议，由争议双方协商解决；协商解决不了的，报请它们的共同上级人民法院指定管辖。

第三十八条 上级人民法院有权审理下级人民法院管辖的第一审民事案件；确有必要将本院管辖的第一审民事案件交下级人民法院审理的，应当报请其上级人民法院批准。

下级人民法院对它所管辖的第一审民事案件，认为需要由上级人民法院审理的，可以报请上级人民法院审理。

第三章 审判组织

第三十九条 人民法院审理第一审民事案件，由审判员、陪审员共同组成合议庭或者由审判员组成合议庭。合议庭的成员人数，必须是单数。

适用简易程序审理的民事案件，由审判员一人独任审理。

陪审员在执行陪审职务时，与审判员有同等的权利义务。

第四十条 人民法院审理第二审民事案件，由审判员组成合议庭。合议庭的成员人数，必须是单数。

发回重审的案件，原审人民法院应当按照

第一审程序另行组成合议庭。

审理再审案件，原来是第一审的，按照第一审程序另行组成合议庭；原来是第二审的或者是上级人民法院提审的，按照第二审程序另行组成合议庭。

第四十一条 合议庭的审判长由院长或者庭长指定审判员一人担任；院长或者庭长参加审判的，由院长或者庭长担任。

第四十二条 合议庭评议案件，实行少数服从多数的原则。评议应当制作笔录，由合议庭成员签名。评议中的不同意见，必须如实记入笔录。

第四十三条 审判人员应当依法秉公办案。

审判人员不得接受当事人及其诉讼代理人请客送礼。

审判人员有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁判行为的，应当追究法律责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四章 回 避

第四十四条 审判人员有下列情形之一的，应当自行回避，当事人有权用口头或者书面方式申请他们回避：

（一）是本案当事人或者当事人、诉讼代理人近亲属的；

（二）与本案有利害关系的；

（三）与本案当事人、诉讼代理人有其他关系，可能影响对案件公正审理的。

审判人员接受当事人、诉讼代理人请客送礼，或者违反规定会见当事人、诉讼代理人的，当事人有权要求他们回避。

审判人员有前款规定的行为的，应当依法追究法律责任。

前三款规定，适用于书记员、翻译人员、鉴定人、勘验人。

第四十五条 当事人提出回避申请，应当说明理由，在案件开始审理时提出；回避事由在案件开始审理后知道的，也可以在法庭辩论

终结前提出。

被申请回避的人员在人民法院作出是否回避的决定前，应当暂停参与本案的工作，但案件需要采取紧急措施的除外。

第四十六条 院长担任审判长时的回避，由审判委员会决定；审判人员的回避，由院长决定；其他人员的回避，由审判长决定。

第四十七条 人民法院对当事人提出的回避申请，应当在申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。申请人对决定不服的，可以在接到决定时申请复议一次。复议期间，被申请回避的人员，不停止参与本案的工作。人民法院对复议申请，应当在三日内作出复议决定，并通知复议申请人。

第五章 诉讼参加人

第一节 当事人

第四十八条 公民、法人和其他组织可以作为民事诉讼的当事人。

法人由其法定代表人进行诉讼。其他组织由其主要负责人进行诉讼。

第四十九条 当事人有权委托代理人，提出回避申请，收集、提供证据，进行辩论，请求调解，提起上诉，申请执行。

当事人可以查阅本案有关材料，并可以复制本案有关材料和法律文书。查阅、复制本案有关材料的范围和办法由最高人民法院规定。

当事人必须依法行使诉讼权利，遵守诉讼秩序，履行发生法律效力的判决书、裁定书和调解书。

第五十条 双方当事人可以自行和解。

第五十一条 原告可以放弃或者变更诉讼请求。被告可以承认或者反驳诉讼请求，有权提起反诉。

第五十二条 当事人一方或者双方为二人以上，其诉讼标的是共同的，或者诉讼标的是同一种类、人民法院认为可以合并审理并经当事人同意的，为共同诉讼。

共同诉讼的一方当事人对诉讼标的有共同权利义务的，其中一人的诉讼行为经其他共同诉讼人承认，对其他共同诉讼人发生法律效力；对诉讼标的没有共同权利义务的，其中一人的诉讼行为对其他共同诉讼人不发生法律效力。

第五十三条 当事人一方人数众多的共同诉讼，可以由当事人推选代表人进行诉讼。代表人的诉讼行为对其所代表的当事人发生法律效力，但代表人变更、放弃诉讼请求或者承认对方当事人的诉讼请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

第五十四条 诉讼标的是同一种类、当事人一方人数众多在起诉时人数尚未确定的，人民法院可以发出公告，说明案件情况和诉讼请求，通知权利人在一定期间向人民法院登记。

向人民法院登记的权利人可以推选代表人进行诉讼；推选不出代表人的，人民法院可以与参加登记的权利人商定代表人。

代表人的诉讼行为对其所代表的当事人发生法律效力，但代表人变更、放弃诉讼请求或者承认对方当事人的诉讼请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

人民法院作出的判决、裁定，对参加登记的全体权利人发生法律效力。未参加登记的权利人在诉讼时效期间提起诉讼的，适用该判决、裁定。

第五十五条 对污染环境、侵害众多消费者合法权益等损害社会公共利益的行为，法律规定的机关和有关组织可以向人民法院提起诉讼。

第五十六条 对当事人双方的诉讼标的，第三人认为有独立请求权的，有权提起诉讼。

对当事人双方的诉讼标的，第三人虽然没有独立请求权，但案件处理结果同他有法律上的利害关系的，可以申请参加诉讼，或者由人民法院通知他参加诉讼。人民法院判决承担民事责任的第三人，有当事人的诉讼权利义务。

前两款规定的第三人，因不能归责于本人的事由未参加诉讼，但有证据证明发生法律效力的判决、裁定、调解书的部分或者全部内容

错误，损害其民事权益的，可以自知道或者应当知道其民事权益受到损害之日起六个月内，向作出该判决、裁定、调解书的人民法院提起诉讼。人民法院经审理，诉讼请求成立的，应当改变或者撤销原判决、裁定、调解书；诉讼请求不成立的，驳回诉讼请求。

第二节 诉讼代理人

第五十七条 无诉讼行为能力人由他的监护人作为法定代理人代为诉讼。法定代理人之间互相推诿代理责任的，由人民法院指定其中一人代为诉讼。

第五十八条 当事人、法定代理人可以委托一至二人作为诉讼代理人。

下列人员可以被委托为诉讼代理人：

- (一) 律师、基层法律服务工作者；
- (二) 当事人的近亲属或者工作人员；
- (三) 当事人所在社区、单位以及有关社会团体推荐的公民。

第五十九条 委托他人代为诉讼，必须向人民法院提交由委托人签名或者盖章的授权委托书。

授权委托书必须记明委托事项和权限。诉讼代理人代为承认、放弃、变更诉讼请求，进行和解，提起反诉或者上诉，必须有委托人的特别授权。

侨居在外的中华人民共和国公民从国外寄交或者托交的授权委托书，必须经中华人民共和国驻该国的使领馆证明；没有使领馆的，由与中华人民共和国有外交关系的第三国驻该国的使领馆证明，再转由中华人民共和国驻该第三国使领馆证明，或者由当地的爱国华侨团体证明。

第六十条 诉讼代理人的权限如果变更或者解除，当事人应当书面告知人民法院，并由人民法院通知对方当事人。

第六十一条 代理诉讼的律师和其他诉讼代理人有权调查收集证据，可以查阅本案有关材料。查阅本案有关材料的范围和办法由最高

人民法院规定。

第六十二条 离婚案件有诉讼代理人的，本人除不能表达意思的以外，仍应出庭；确因特殊情况无法出庭的，必须向人民法院提交书面意见。

第六章 证 据

第六十三条 证据包括：

- (一) 当事人的陈述；
- (二) 书证；
- (三) 物证；
- (四) 视听资料；
- (五) 电子数据；
- (六) 证人证言；
- (七) 鉴定意见；
- (八) 勘验笔录。

证据必须查证属实，才能作为认定事实的根据。

第六十四条 当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

当事人及其诉讼代理人因客观原因不能自行收集的证据，或者人民法院认为审理案件需要的证据，人民法院应当调查收集。

人民法院应当按照法定程序，全面地、客观地审查核实证据。

第六十五条 当事人对自己提出的主张应当及时提供证据。

人民法院根据当事人的主张和案件审理情况，确定当事人应当提供的证据及其期限。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向人民法院申请延长期限，人民法院根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，人民法院应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，人民法院根据不同情形可以不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫、罚款。

第六十六条 人民法院收到当事人提交的证据材料，应当出具收据，写明证据名称、页数、份数、原件或者复印件以及收到时间等，

并由经办人员签名或者盖章。

第六十七条 人民法院有权向有关单位和
个人调查取证，有关单位和个人不得拒绝。

人民法院对有关单位和个人提出的证明文
书，应当辨别真伪，审查确定其效力。

第六十八条 证据应当在法庭上出示，并
由当事人互相质证。对涉及国家秘密、商业秘
密和个人隐私的证据应当保密，需要在法庭出
示的，不得在公开开庭时出示。

第六十九条 经过法定程序公证证明的法
律事实和文书，人民法院应当作为认定事实的
根据，但有相反证据足以推翻公证证明的除
外。

第七十条 书证应当提交原件。物证应当
提交原物。提交原件或者原物确有困难的，可
以提交复制品、照片、副本、节录本。

提交外文书证，必须附有中文译本。

第七十一条 人民法院对视听资料，应当
辨别真伪，并结合本案的其他证据，审查确定
能否作为认定事实的根据。

第七十二条 凡是知道案件情况的单位和
个人，都有义务出庭作证。有关单位的负责人
应当支持证人作证。

不能正确表达意思的人，不能作证。

第七十三条 经人民法院通知，证人应当
出庭作证。有下列情形之一的，经人民法院许
可，可以通过书面证言、视听传输技术或者视
听资料等方式作证：

- (一) 因健康原因不能出庭的；
- (二) 因路途遥远，交通不便不能出庭
的；
- (三) 因自然灾害等不可抗力不能出庭
的；
- (四) 其他有正当理由不能出庭的。

第七十四条 证人因履行出庭作证义务而
支出的交通、住宿、就餐等必要费用以及误工
损失，由败诉一方当事人负担。当事人申请证
人作证的，由该当事人先行垫付；当事人没有
申请，人民法院通知证人作证的，由人民法院
先行垫付。

第七十五条 人民法院对当事人的陈述，
应当结合本案的其他证据，审查确定能否作为
认定事实的根据。

当事人拒绝陈述的，不影响人民法院根据
证据认定案件事实。

第七十六条 当事人可以就查明事实的专
门性问题向人民法院申请鉴定。当事人申请鉴
定的，由双方当事人协商确定具备资格的鉴定
人；协商不成的，由人民法院指定。

当事人未申请鉴定，人民法院对专门性问
题认为需要鉴定的，应当委托具备资格的鉴定
人进行鉴定。

第七十七条 鉴定人有权了解进行鉴定所
需要的案件材料，必要时可以询问当事人、证
人。

鉴定人应当提出书面鉴定意见，在鉴定书
上签名或者盖章。

第七十八条 当事人对鉴定意见有异议或
者人民法院认为鉴定人有必要出庭的，鉴定人
应当出庭作证。经人民法院通知，鉴定人拒不
出庭作证的，鉴定意见不得作为认定事实的根
据；支付鉴定费用的当事人可以要求返还鉴定
费用。

第七十九条 当事人可以申请人民法院通
知有专门知识的人出庭，就鉴定人作出的鉴定
意见或者专业问题提出意见。

第八十条 勘验物证或者现场，勘验人必
须出示人民法院的证件，并邀请当地基层组织
或者当事人所在单位派人参加。当事人或者当
事人的成年家属应当到场，拒不到场的，不影
响勘验的进行。

有关单位和个人根据人民法院的通知，有
义务保护现场，协助勘验工作。

勘验人应当将勘验情况和结果制作笔录，
由勘验人、当事人和被邀参加人签名或者盖
章。

第八十一条 在证据可能灭失或者以后难
以取得的情况下，当事人可以在诉讼过程中向
人民法院申请保全证据，人民法院也可以主动
采取保全措施。

因情况紧急，在证据可能灭失或者以后难以取得的情况下，利害关系人可以在提起诉讼或者申请仲裁前向证据所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请保全证据。

证据保全的其他程序，参照适用本法第九章保全的有关规定。

第七章 期间、送达

第一节 期 间

第八十二条 期间包括法定期间和人民法院指定的期间。

期间以时、日、月、年计算。期间开始的时和日，不计算在期间内。

期间届满的最后一日是节假日的，以节假日后的第一日为期间届满的日期。

期间不包括在途时间，诉讼文书在期满前交邮的，不算过期。

第八十三条 当事人因不可抗拒的事由或者其他正当理由耽误期限的，在障碍消除后的十日内，可以申请顺延期限，是否准许，由人民法院决定。

第二节 送 达

第八十四条 送达诉讼文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，签名或者盖章。

受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

第八十五条 送达诉讼文书，应当直接送交受送达人。受送达人是公民的，本人不在交他的同住成年家属签收；受送达人是法人或者其他组织的，应当由法人的法定代表人、其他组织的主要负责人或者该法人、组织负责收件的人签收；受送达人有诉讼代理人的，可以送交其代理人签收；受送达人已向人民法院指定

代收人的，送交代收人签收。

受送达人的同住成年家属，法人或者其他组织的负责收件的人，诉讼代理人或者代收人在送达回证上签收的日期为送达日期。

第八十六条 受送达人或者他的同住成年家属拒绝接收诉讼文书的，送达人可以邀请有关基层组织或者所在单位的代表到场，说明情况，在送达回证上记明拒收事由和日期，由送达人、见证人签名或者盖章，把诉讼文书留在受送达人的住所；也可以把诉讼文书留在受送达人的住所，并采用拍照、录像等方式记录送达过程，即视为送达。

第八十七条 经受送达人同意，人民法院可以采用传真、电子邮件等能够确认其收悉的方式送达诉讼文书，但判决书、裁定书、调解书除外。

采用前款方式送达的，以传真、电子邮件等到达受送达人特定系统的日期为送达日期。

第八十八条 直接送达诉讼文书有困难的，可以委托其他人民法院代为送达，或者邮寄送达。邮寄送达的，以回执上注明的收件日期为送达日期。

第八十九条 受送达人是军人的，通过其所在部队团以上单位的政治机关转交。

第九十条 受送达人被监禁的，通过其所在监所转交。

受送达人被采取强制性教育措施的，通过其所在强制性教育机构转交。

第九十一条 代为转交的机关、单位收到诉讼文书后，必须立即交受送达人签收，以在送达回证上的签收日期，为送达日期。

第九十二条 受送达人下落不明，或者用本节规定的其他方式无法送达的，公告送达。自发出公告之日起，经过六十日，即视为送达。

公告送达，应当在案卷中记明原因和经过。

第八章 调 解

第九十三条 人民法院审理民事案件，根

据当事人自愿的原则，在事实清楚的基础上，分清是非，进行调解。

第九十四条 人民法院进行调解，可以由审判员一人主持，也可以由合议庭主持，并尽可能就地进行。

人民法院进行调解，可以用简便方式通知当事人、证人到庭。

第九十五条 人民法院进行调解，可以邀请有关单位和个人协助。被邀请的单位和个人，应当协助人民法院进行调解。

第九十六条 调解达成协议，必须双方自愿，不得强迫。调解协议的内容不得违反法律规定。

第九十七条 调解达成协议，人民法院应当制作调解书。调解书应当写明诉讼请求、案件的事实和调解结果。

调解书由审判人员、书记员署名，加盖人民法院印章，送达双方当事人。

调解书经双方当事人签收后，即具有法律效力。

第九十八条 下列案件调解达成协议，人民法院可以不制作调解书：

- (一) 调解和好的离婚案件；
- (二) 调解维持收养关系的案件；
- (三) 能够即时履行的案件；
- (四) 其他不需要制作调解书的案件。

对不需要制作调解书的协议，应当记入笔录，由双方当事人、审判人员、书记员签名或者盖章后，即具有法律效力。

第九十九条 调解未达成协议或者调解书送达前一方反悔的，人民法院应当及时判决。

第九章 保全和先予执行

第一百条 人民法院对于可能因当事人一方的行为或者其他原因，使判决难以执行或者造成当事人其他损害的案件，根据对方当事人的申请，可以裁定对其财产进行保全、责令其作出一定行为或者禁止其作出一定行为；当事人没有提出申请的，人民法院在必要时也可以

裁定采取保全措施。

人民法院采取保全措施，可以责令申请人提供担保，申请人不提供担保的，裁定驳回申请。

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；裁定采取保全措施的，应当立即开始执行。

第一百零一条 利害关系人因情况紧急，不立即申请保全将会使其合法权益受到难以弥补的损害的，可以在提起诉讼或者申请仲裁前向被保全财产所在地、被申请人住所地或者对案件有管辖权的人民法院申请采取保全措施。申请人应当提供担保，不提供担保的，裁定驳回申请。

人民法院接受申请后，必须在四十八小时内作出裁定；裁定采取保全措施的，应当立即开始执行。

申请人在人民法院采取保全措施后三十日内不依法提起诉讼或者申请仲裁的，人民法院应当解除保全。

第一百零二条 保全限于请求的范围，或者与本案有关的财物。

第一百零三条 财产保全采取查封、扣押、冻结或者法律规定的其他方法。人民法院保全财产后，应当立即通知被保全财产的人。

财产已被查封、冻结的，不得重复查封、冻结。

第一百零四条 财产纠纷案件，被申请人提供担保的，人民法院应当裁定解除保全。

第一百零五条 申请有错误的，申请人应当赔偿被申请人因保全所遭受的损失。

第一百零六条 人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行：

- (一) 追索赡养费、扶养费、抚育费、抚恤金、医疗费用的；
- (二) 追索劳动报酬的；
- (三) 因情况紧急需要先予执行的。

第一百零七条 人民法院裁定先予执行的，应当符合下列条件：

- (一) 当事人之间权利义务关系明确，不

先予执行将严重影响申请人的生活或者生产经营的；

(二) 被申请人有履行能力。

人民法院可以责令申请人提供担保，申请人不提供担保的，驳回申请。申请人败诉的，应当赔偿被申请人因先予执行遭受的财产损失。

第一百零八条 当事人对保全或者先予执行的裁定不服的，可以申请复议一次。复议期间不停止裁定的执行。

第十章 对妨害民事诉讼的强制措施

第一百零九条 人民法院对必须到庭的被告，经两次传票传唤，无正当理由拒不到庭的，可以拘传。

第一百一十条 诉讼参与人和其他人应当遵守法庭规则。

人民法院对违反法庭规则的人，可以予以训诫，责令退出法庭或者予以罚款、拘留。

人民法院对哄闹、冲击法庭，侮辱、诽谤、威胁、殴打审判人员，严重扰乱法庭秩序的人，依法追究刑事责任；情节较轻的，予以罚款、拘留。

第一百一十一条 诉讼参与人或者其他人有下列行为之一的，人民法院可以根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

(一) 伪造、毁灭重要证据，妨碍人民法院审理案件的；

(二) 以暴力、威胁、贿买方法阻止证人作证或者指使、贿买、胁迫他人作伪证的；

(三) 隐藏、转移、变卖、毁损已被查封、扣押的财产，或者已被清点并责令其保管的财产，转移已被冻结的财产的；

(四) 对司法工作人员、诉讼参加人、证人、翻译人员、鉴定人、勘验人、协助执行的人，进行侮辱、诽谤、诬陷、殴打或者打击报复的；

(五) 以暴力、威胁或者其他方法阻碍司法工作人员执行职务的；

(六) 拒不履行人民法院已经发生法律效力的判决、裁定的。

人民法院对有前款规定的行为之一的单位，可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百一十二条 当事人之间恶意串通，企图通过诉讼、调解等方式侵害他人合法权益的，人民法院应当驳回其请求，并根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百一十三条 被执行人与他人恶意串通，通过诉讼、仲裁、调解等方式逃避履行法律文书确定的义务的，人民法院应当根据情节轻重予以罚款、拘留；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第一百一十四条 有义务协助调查、执行的单位有下列行为之一的，人民法院除责令其履行协助义务外，并可以予以罚款：

(一) 有关单位拒绝或者妨碍人民法院调查取证的；

(二) 有关单位接到人民法院协助执行通知书后，拒不协助查询、扣押、冻结、划拨、变价财产的；

(三) 有关单位接到人民法院协助执行通知书后，拒不协助扣留被执行人的收入、办理有关财产权证照转移手续、转交有关票证、证照或者其他财产的；

(四) 其他拒绝协助执行的。

人民法院对有前款规定的行为之一的单位，可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款；对仍不履行协助义务的，可以予以拘留；并可以向监察机关或者有关机关提出予以纪律处分的司法建议。

第一百一十五条 对个人的罚款金额，为人民币十万元以下。对单位的罚款金额，为人民币五万元以上一百万元以下。

拘留的期限，为十五日以下。

被拘留的人，由人民法院交公安机关看管。在拘留期间，被拘留人承认并改正错误的，人民法院可以决定提前解除拘留。

第一百一十六条 拘传、罚款、拘留必须经院长批准。

拘传应当发拘传票。

罚款、拘留应当用决定书。对决定不服的，可以向上一级人民法院申请复议一次。复议期间不停止执行。

第一百一十七条 采取对妨害民事诉讼的强制措施必须由人民法院决定。任何单位和个人采取非法拘禁他人或者非法私自扣押他人财产追索债务的，应当依法追究刑事责任，或者予以拘留、罚款。

第十一章 诉讼费用

第一百一十八条 当事人进行民事诉讼，应当按照规定交纳案件受理费。财产案件除交纳案件受理费外，并按照规定交纳其他诉讼费用。

当事人交纳诉讼费用确有困难的，可以按照规定向人民法院申请缓交、减交或者免交。

收取诉讼费用的办法另行制定。

第二编 审判程序

第十二章 第一审普通程序

第一节 起诉和受理

第一百一十九条 起诉必须符合下列条件：

- (一) 原告是与本案有直接利害关系的公民、法人和其他组织；
- (二) 有明确的被告；
- (三) 有具体的诉讼请求和事实、理由；
- (四) 属于人民法院受理民事诉讼的范围和受诉人民法院管辖。

第一百二十条 起诉应当向人民法院递交

起诉状，并按照被告人数提出副本。

书写起诉状确有困难的，可以口头起诉，由人民法院记入笔录，并告知对方当事人。

第一百二十一条 起诉状应当记明下列事项：

- (一) 原告的姓名、性别、年龄、民族、职业、工作单位、住所、联系方式，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、联系方式；
- (二) 被告的姓名、性别、工作单位、住所等信息，法人或者其他组织的名称、住所等信息；
- (三) 诉讼请求和所根据的事实与理由；
- (四) 证据和证据来源，证人姓名和住所。

第一百二十二条 当事人起诉到人民法院的民事纠纷，适宜调解的，先行调解，但当事人拒绝调解的除外。

第一百二十三条 人民法院应当保障当事人依照法律规定享有的起诉权利。对符合本法第一百一十九条的起诉，必须受理。符合起诉条件的，应当在七日内立案，并通知当事人；不符合起诉条件的，应当在七日内作出裁定书，不予受理；原告对裁定不服的，可以提起上诉。

第一百二十四条 人民法院对下列起诉，分别情形，予以处理：

- (一) 依照行政诉讼法的规定，属于行政诉讼受案范围的，告知原告提起行政诉讼；
- (二) 依照法律规定，双方当事人达成书面仲裁协议申请仲裁、不得向人民法院起诉的，告知原告向仲裁机构申请仲裁；
- (三) 依照法律规定，应当由其他机关处理的争议，告知原告向有关机关申请解决；
- (四) 对不属于本院管辖的案件，告知原告向有管辖权的人民法院起诉；
- (五) 对判决、裁定、调解书已经发生法律效力的案件，当事人又起诉的，告知原告申请再审，但人民法院准许撤诉的裁定除外；
- (六) 依照法律规定，在一定期限内不得

起诉的案件，在不得起诉的期限内起诉的，不予受理；

（七）判决不准离婚和调解和好的离婚案件，判决、调解维持收养关系的案件，没有新情况、新理由，原告在六个月内又起诉的，不予受理。

第二节 审理前的准备

第一百二十五条 人民法院应当在立案之日起五日内将起诉状副本发送被告，被告应当在收到之日起十五日内提出答辩状。答辩状应当记明被告的姓名、性别、年龄、民族、职业、工作单位、住所、联系方式；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、联系方式。人民法院应当在收到答辩状之日起五日内将答辩状副本发送原告。

被告不提出答辩状的，不影响人民法院审理。

第一百二十六条 人民法院对决定受理的案件，应当在受理案件通知书和应诉通知书中向当事人告知有关的诉讼权利义务，或者口头告知。

第一百二十七条 人民法院受理案件后，当事人对管辖权有异议的，应当在提交答辩状期间提出。人民法院对当事人提出的异议，应当审查。异议成立的，裁定将案件移送有管辖权的人民法院；异议不成立的，裁定驳回。

当事人未提出管辖异议，并应诉答辩的，视为受诉人民法院有管辖权，但违反级别管辖和专属管辖规定的除外。

第一百二十八条 合议庭组成人员确定后，应当在三日内告知当事人。

第一百二十九条 审判人员必须认真审核诉讼材料，调查收集必要的证据。

第一百三十条 人民法院派出人员进行调查时，应当向被调查人出示证件。

调查笔录经被调查人校阅后，由被调查人、调查人签名或者盖章。

第一百三十一条 人民法院在必要时可以委托外地人民法院调查。

委托调查，必须提出明确的项目和要求。受委托人民法院可以主动补充调查。

受委托人民法院收到委托书后，应当在三十日内完成调查。因故不能完成的，应当在上述期限内函告委托人民法院。

第一百三十二条 必须共同进行诉讼的当事人没有参加诉讼的，人民法院应当通知其参加诉讼。

第一百三十三条 人民法院对受理的案件，分别情形，予以处理：

（一）当事人没有争议，符合督促程序规定条件的，可以转入督促程序；

（二）开庭前可以调解的，采取调解方式及时解决纠纷；

（三）根据案件情况，确定适用简易程序或者普通程序；

（四）需要开庭审理的，通过要求当事人交换证据等方式，明确争议焦点。

第三节 开庭审理

第一百三十四条 人民法院审理民事案件，除涉及国家秘密、个人隐私或者法律另有规定的以外，应当公开进行。

离婚案件，涉及商业秘密的案件，当事人申请不公开审理的，可以不公开审理。

第一百三十五条 人民法院审理民事案件，根据需要可以进行巡回审理，就地办案。

第一百三十六条 人民法院审理民事案件，应当在开庭三日前通知当事人和其他诉讼参与人。公开审理的，应当公告当事人姓名、案由和开庭的时间、地点。

第一百三十七条 开庭审理前，书记员应当查明当事人和其他诉讼参与人是否到庭，宣布法庭纪律。

开庭审理时，由审判长核对当事人，宣布案由，宣布审判人员、书记员名单，告知当事人有关的诉讼权利义务，询问当事人是否提出

回避申请。

第一百三十八条 法庭调查按照下列顺序进行：

- (一) 当事人陈述；
- (二) 告知证人的权利义务，证人作证，宣读未到庭的证人证言；
- (三) 出示书证、物证、视听资料和电子数据；
- (四) 宣读鉴定意见；
- (五) 宣读勘验笔录。

第一百三十九条 当事人在法庭上可以提出新的证据。

当事人经法庭许可，可以向证人、鉴定人、勘验人发问。

当事人要求重新进行调查、鉴定或者勘验的，是否准许，由人民法院决定。

第一百四十条 原告增加诉讼请求，被告提出反诉，第三人提出与本案有关的诉讼请求，可以合并审理。

第一百四十一条 法庭辩论按照下列顺序进行：

- (一) 原告及其诉讼代理人发言；
- (二) 被告及其诉讼代理人答辩；
- (三) 第三人及其诉讼代理人发言或者答辩；
- (四) 互相辩论。

法庭辩论终结，由审判长按照原告、被告、第三人的先后顺序征询各方最后意见。

第一百四十二条 法庭辩论终结，应当依法作出判决。判决前能够调解的，还可以进行调解，调解不成的，应当及时判决。

第一百四十三条 原告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，或者未经法庭许可中途退庭的，可以按撤诉处理；被告反诉的，可以缺席判决。

第一百四十四条 被告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，或者未经法庭许可中途退庭的，可以缺席判决。

第一百四十五条 宣判前，原告申请撤诉的，是否准许，由人民法院裁定。

人民法院裁定不准许撤诉的，原告经传票传唤，无正当理由拒不到庭的，可以缺席判决。

第一百四十六条 有下列情形之一的，可以延期开庭审理：

- (一) 必须到庭的当事人和其他诉讼参与人有正当理由没有到庭的；
- (二) 当事人临时提出回避申请的；
- (三) 需要通知新的证人到庭，调取新的证据，重新鉴定、勘验，或者需要补充调查的；
- (四) 其他应当延期的情形。

第一百四十七条 书记员应当将法庭审理的全部活动记入笔录，由审判人员和书记员签名。

法庭笔录应当当庭宣读，也可以告知当事人和其他诉讼参与人当庭或者在五日内阅读。当事人和其他诉讼参与人认为对自己的陈述记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当将申请记录在案。

法庭笔录由当事人和其他诉讼参与人签名或者盖章。拒绝签名盖章的，记明情况附卷。

第一百四十八条 人民法院对公开审理或者不公开审理的案件，一律公开宣告判决。

当庭宣判的，应当在十日内发送判决书；定期宣判的，宣判后立即发给判决书。

宣告判决时，必须告知当事人上诉权利、上诉期限和上诉的法院。

宣告离婚判决，必须告知当事人在判决发生法律效力前不得另行结婚。

第一百四十九条 人民法院适用普通程序审理的案件，应当在立案之日起六个月内审结。有特殊情况需要延长的，由本院院长批准，可以延长六个月；还需要延长的，报请上级人民法院批准。

第四节 诉讼中止和终结

第一百五十条 有下列情形之一的，中止诉讼：

(一) 一方当事人死亡, 需要等待继承人表明是否参加诉讼的;

(二) 一方当事人丧失诉讼行为能力, 尚未确定法定代理人的;

(三) 作为一方当事人的法人或者其他组织终止, 尚未确定权利义务承受人的;

(四) 一方当事人因不可抗拒的事由, 不能参加诉讼的;

(五) 本案必须以另一案的审理结果为依据, 而另一案尚未审结的;

(六) 其他应当中止诉讼的情形。

中止诉讼的原因消除后, 恢复诉讼。

第一百五十一条 有下列情形之一的, 终结诉讼:

(一) 原告死亡, 没有继承人, 或者继承人放弃诉讼权利的;

(二) 被告死亡, 没有遗产, 也没有应当承担义务的人的;

(三) 离婚案件一方当事人死亡的;

(四) 追索赡养费、扶养费、抚育费以及解除收养关系案件的一方当事人死亡的。

第五节 判决和裁定

第一百五十二条 判决书应当写明判决结果和作出该判决的理由。判决书内容包括:

(一) 案由、诉讼请求、争议的事实和理由;

(二) 判决认定的事实和理由、适用的法律和理由;

(三) 判决结果和诉讼费用的负担;

(四) 上诉期间和上诉的法院。

判决书由审判人员、书记员署名, 加盖人民法院印章。

第一百五十三条 人民法院审理案件, 其中一部分事实已经清楚, 可以就该部分先行判决。

第一百五十四条 裁定适用于下列范围:

(一) 不予受理;

(二) 对管辖权有异议的;

(三) 驳回起诉;

(四) 保全和先予执行;

(五) 准许或者不准许撤诉;

(六) 中止或者终结诉讼;

(七) 补正判决书中的笔误;

(八) 中止或者终结执行;

(九) 撤销或者不予执行仲裁裁决;

(十) 不予执行公证机关赋予强制执行效力的债权文书;

(十一) 其他需要裁定解决的事项。

对前款第一项至第三项裁定, 可以上诉。

裁定书应当写明裁定结果和作出该裁定的理由。裁定书由审判人员、书记员署名, 加盖人民法院印章。口头裁定的, 记入笔录。

第一百五十五条 最高人民法院的判决、裁定, 以及依法不准上诉或者超过上诉期没有上诉的判决、裁定, 是发生法律效力判决、裁定。

第一百五十六条 公众可以查阅发生法律效力的判决书、裁定书, 但涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的内容除外。

第十三章 简易程序

第一百五十七条 基层人民法院和它派出的法庭审理事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的简单的民事案件, 适用本章规定。

基层人民法院和它派出的法庭审理前款规定以外的民事案件, 当事人双方也可以约定适用简易程序。

第一百五十八条 对简单的民事案件, 原告可以口头起诉。

当事人双方可以同时到基层人民法院或者它派出的法庭, 请求解决纠纷。基层人民法院或者它派出的法庭可以当即审理, 也可以另定日期审理。

第一百五十九条 基层人民法院和它派出的法庭审理简单的民事案件, 可以用简便方式传唤当事人和证人、送达诉讼文书、审理案件, 但应当保障当事人陈述意见的权利。

第一百六十条 简单的民事案件由审判员一人独任审理，并不受本法第一百三十六条、第一百三十八条、第一百四十一条规定的限制。

第一百六十一条 人民法院适用简易程序审理案件，应当在立案之日起三个月内审结。

第一百六十二条 基层人民法院和它派出的法庭审理符合本法第一百五十七条第一款规定的简单的民事案件，标的额为各省、自治区、直辖市上年度就业人员年平均工资百分之三十以下的，实行一审终审。

第一百六十三条 人民法院在审理过程中，发现案件不宜适用简易程序的，裁定转为普通程序。

第十四章 第二审程序

第一百六十四条 当事人不服地方人民法院第一审判决的，有权在判决书送达之日起十五日内向上一级人民法院提起上诉。

当事人不服地方人民法院第一审裁定的，有权在裁定书送达之日起十日内向上一级人民法院提起上诉。

第一百六十五条 上诉应当递交上诉状。上诉状的内容，应当包括当事人的姓名，法人的名称及其法定代表人的姓名或者其他组织的名称及其主要负责人的姓名；原审人民法院名称、案件的编号和案由；上诉的请求和理由。

第一百六十六条 上诉状应当通过原审人民法院提出，并按照对方当事人或者代表人的的人数提出副本。

当事人直接向第二审人民法院上诉的，第二审人民法院应当在五日内将上诉状移交原审人民法院。

第一百六十七条 原审人民法院收到上诉状，应当在五日内将上诉状副本送达对方当事人，对方当事人在收到之日起十五日内提出答辩状。人民法院应当在收到答辩状之日起五日内将副本送达上诉人。对方当事人不提出答辩状的，不影响人民法院审理。

原审人民法院收到上诉状、答辩状，应当

在五日内连同全部案卷和证据，报送第二审人民法院。

第一百六十八条 第二审人民法院应当对上诉请求的有关事实和适用法律进行审查。

第一百六十九条 第二审人民法院对上诉案件，应当组成合议庭，开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有提出新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

第二审人民法院审理上诉案件，可以在本院进行，也可以到案件发生地或者原审人民法院所在地进行。

第一百七十条 第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

(一) 原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

(二) 原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

(三) 原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

(四) 原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

第一百七十一条 第二审人民法院对不服第一审人民法院裁定的上诉案件的处理，一律使用裁定。

第一百七十二条 第二审人民法院审理上诉案件，可以进行调解。调解达成协议，应当制作调解书，由审判人员、书记员署名，加盖人民法院印章。调解书送达后，原审人民法院的判决即视为撤销。

第一百七十三条 第二审人民法院判决宣告前，上诉人申请撤回上诉的，是否准许，由第二审人民法院裁定。

第一百七十四条 第二审人民法院审理上诉案件，除依照本章规定外，适用第一审普通程序。

第一百七十五条 第二审人民法院的判决、裁定，是终审的判决、裁定。

第一百七十六条 人民法院审理对判决的上诉案件，应当在第二审立案之日起三个月内审结。有特殊情况需要延长的，由本院院长批准。

人民法院审理对裁定的上诉案件，应当在第二审立案之日起三十日内作出终审裁定。

第十五章 特别程序

第一节 一般规定

第一百七十七条 人民法院审理选民资格案件、宣告失踪或者宣告死亡案件、认定公民无民事行为能力或者限制民事行为能力案件、认定财产无主案件、确认调解协议案件和实现担保物权案件，适用本章规定。本章没有规定的，适用本法和其他法律的有关规定。

第一百七十八条 依照本程序审理的案件，实行一审终审。选民资格案件或者重大、疑难的案件，由审判员组成合议庭审理；其他案件由审判员一人独任审理。

第一百七十九条 人民法院在依照本程序审理案件的过程中，发现本案属于民事权益争议的，应当裁定终结特别程序，并告知利害关系人可以另行起诉。

第一百八十条 人民法院适用特别程序审理的案件，应当在立案之日起三十日内或者公告期满后三十日内审结。有特殊情况需要延长的，由本院院长批准。但审理选民资格案件除外。

第二节 选民资格案件

第一百八十一条 公民不服选举委员会对

选民资格的申诉所作的处理决定，可以在选举日的五日以前向选区所在地基层人民法院起诉。

第一百八十二条 人民法院受理选民资格案件后，必须在选举日前审结。

审理时，起诉人、选举委员会的代表和有关公民必须参加。

人民法院的判决书，应当在选举日前送达选举委员会和起诉人，并通知有关公民。

第三节 宣告失踪、宣告死亡案件

第一百八十三条 公民下落不明满二年，利害关系人申请宣告其失踪的，向下落不明人住所地基层人民法院提出。

申请书应当写明失踪的事实、时间和请求，并附有公安机关或者其他有关机关关于该公民下落不明的书面证明。

第一百八十四条 公民下落不明满四年，或者因意外事故下落不明满二年，或者因意外事故下落不明，经有关机关证明该公民不可能生存，利害关系人申请宣告其死亡的，向下落不明人住所地基层人民法院提出。

申请书应当写明下落不明的事实、时间和请求，并附有公安机关或者其他有关机关关于该公民下落不明的书面证明。

第一百八十五条 人民法院受理宣告失踪、宣告死亡案件后，应当发出寻找下落不明人的公告。宣告失踪的公告期间为三个月，宣告死亡的公告期间为一年。因意外事故下落不明，经有关机关证明该公民不可能生存的，宣告死亡的公告期间为三个月。

公告期间届满，人民法院应当根据被宣告失踪、宣告死亡的事实是否得到确认，作出宣告失踪、宣告死亡的判决或者驳回申请的判决。

第一百八十六条 被宣告失踪、宣告死亡的公民重新出现，经本人或者利害关系人申请，人民法院应当作出新判决，撤销原判决。

第四节 认定公民无民事行为能力、限制民事行为能力案件

第一百八十七条 申请认定公民无民事行为能力或者限制民事行为能力，由其近亲属或者其他利害关系人向该公民住所地基层人民法院提出。

申请书应当写明该公民无民事行为能力或者限制民事行为能力的事实和根据。

第一百八十八条 人民法院受理申请后，必要时应当对被请求认定为无民事行为能力或者限制民事行为能力的公民进行鉴定。申请人已提供鉴定意见的，应当对鉴定意见进行审查。

第一百八十九条 人民法院审理认定公民无民事行为能力或者限制民事行为能力的案件，应当由该公民的近亲属为代理人，但申请人除外。近亲属互相推诿的，由人民法院指定其中一人为代理人。该公民健康情况许可的，还应当询问本人的意见。

人民法院经审理认定申请有事实根据的，判决该公民为无民事行为能力或者限制民事行为能力人；认定申请没有事实根据的，应当判决予以驳回。

第一百九十条 人民法院根据被认定为无民事行为能力人、限制民事行为能力人或者他的监护人的申请，证实该公民无民事行为能力或者限制民事行为能力的原因为已经消除的，应当作出新判决，撤销原判决。

第五节 认定财产无主案件

第一百九十一条 申请认定财产无主，由公民、法人或者其他组织向财产所在地基层人民法院提出。

申请书应当写明财产的种类、数量以及要求认定财产无主的根据。

第一百九十二条 人民法院受理申请后，经审查核实，应当发出财产认领公告。公告满一年无人认领的，判决认定财产无主，收归国家或者集体所有。

第一百九十三条 判决认定财产无主后，原财产所有人或者继承人出现，在民法通则规定的诉讼时效期间可以对财产提出请求，人民法院审查属实后，应当作出新判决，撤销原判决。

第六节 确认调解协议案件

第一百九十四条 申请司法确认调解协议，由双方当事人依照人民调解法等法律，自调解协议生效之日起三十日内，共同向调解组织所在地基层人民法院提出。

第一百九十五条 人民法院受理申请后，经审查，符合法律规定的，裁定调解协议有效，一方当事人拒绝履行或者未全部履行的，对方当事人可以向人民法院申请执行；不符合法律规定的，裁定驳回申请，当事人可以通过调解方式变更原调解协议或者达成新的调解协议，也可以向人民法院提起诉讼。

第七节 实现担保物权案件

第一百九十六条 申请实现担保物权，由担保物权人以及其他有权请求实现担保物权的人依照物权法等法律，向担保财产所在地或者担保物权登记地基层人民法院提出。

第一百九十七条 人民法院受理申请后，经审查，符合法律规定的，裁定拍卖、变卖担保财产，当事人依据该裁定可以向人民法院申请执行；不符合法律规定的，裁定驳回申请，当事人可以向人民法院提起诉讼。

第十六章 审判监督程序

第一百九十八条 各级人民法院院长对本

院已经发生法律效力的判决、裁定、调解书，发现确有错误，认为需要再审的，应当提交审判委员会讨论决定。

最高人民法院对地方各级人民法院已经发生法律效力的判决、裁定、调解书，上级人民法院对下级人民法院已经发生法律效力的判决、裁定、调解书，发现确有错误的，有权提审或者指令下级人民法院再审。

第一百九十九条 当事人对已经发生法律效力的判决、裁定，认为有错误的，可以向上一级人民法院申请再审；当事人一方人数众多或者当事人双方为公民的案件，也可以向原审人民法院申请再审。当事人申请再审的，不停止判决、裁定的执行。

第二百条 当事人的申请符合下列情形之一的，人民法院应当再审：

(一) 有新的证据，足以推翻原判决、裁定的；

(二) 原判决、裁定认定的基本事实缺乏证据证明的；

(三) 原判决、裁定认定事实的主要证据是伪造的；

(四) 原判决、裁定认定事实的主要证据未经质证的；

(五) 对审理案件需要的主要证据，当事人因客观原因不能自行收集，书面申请人民法院调查收集，人民法院未调查收集的；

(六) 原判决、裁定适用法律确有错误的；

(七) 审判组织的组成不合法或者依法应当回避的审判人员没有回避的；

(八) 无诉讼行为能力人未经法定代理人代为诉讼或者应当参加诉讼的当事人，因不能归责于本人或者其诉讼代理人的事由，未参加诉讼的；

(九) 违反法律规定，剥夺当事人辩论权利的；

(十) 未经传票传唤，缺席判决的；

(十一) 原判决、裁定遗漏或者超出诉讼请求的；

(十二) 据以作出原判决、裁定的法律文书被撤销或者变更的；

(十三) 审判人员审理该案件时有贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁判行为的。

第二百零一条 当事人对已经发生法律效力的调解书，提出证据证明调解违反自愿原则或者调解协议的内容违反法律的，可以申请再审。经人民法院审查属实的，应当再审。

第二百零二条 当事人对已经发生法律效力的解除婚姻关系的判决、调解书，不得申请再审。

第二百零三条 当事人申请再审的，应当提交再审申请书等材料。人民法院应当自收到再审申请书之日起五日内将再审申请书副本发送对方当事人。对方当事人应当自收到再审申请书副本之日起十五日内提交书面意见；不提交书面意见的，不影响人民法院审查。人民法院可以要求申请人和对方当事人补充有关材料，询问有关事项。

第二百零四条 人民法院应当自收到再审申请书之日起三个月内审查，符合本法规定的，裁定再审；不符合本法规定的，裁定驳回申请。有特殊情况需要延长的，由本院院长批准。

因当事人申请裁定再审的案件由中级人民法院以上的人民法院审理，但当事人依照本法第一百九十九条的规定选择向基层人民法院申请再审的除外。最高人民法院、高级人民法院裁定再审的案件，由本院再审或者交其他人民法院再审，也可以交原审人民法院再审。

第二百零五条 当事人申请再审，应当在判决、裁定发生法律效力后六个月内提出；有本法第二百条第一项、第三项、第十二项、第十三项规定情形的，自知道或者应当知道之日起六个月内提出。

第二百零六条 按照审判监督程序决定再

审的案件，裁定中止原判决、裁定、调解书的执行，但追索赡养费、扶养费、抚育费、抚恤金、医疗费用、劳动报酬等案件，可以不中止执行。

第二百零七条 人民法院按照审判监督程序再审的案件，发生法律效力的判决、裁定是由第一审法院作出的，按照第一审程序审理，所作的判决、裁定，当事人可以上诉；发生法律效力的判决、裁定是由第二审法院作出的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定，是发生法律效力的判决、裁定；上级人民法院按照审判监督程序提审的，按照第二审程序审理，所作的判决、裁定是发生法律效力的判决、裁定。

人民法院审理再审案件，应当另行组成合议庭。

第二百零八条 最高人民检察院对各级人民法院已经发生法律效力的判决、裁定，上级人民检察院对下级人民法院已经发生法律效力的判决、裁定，发现有本法第二百条规定情形之一的，或者发现调解书损害国家利益、社会公共利益的，应当提出抗诉。

地方各级人民检察院对同级人民法院已经发生法律效力的判决、裁定，发现有本法第二百条规定情形之一的，或者发现调解书损害国家利益、社会公共利益的，可以向同级人民法院提出检察建议，并报上级人民检察院备案；也可以提请上级人民检察院向同级人民法院提出抗诉。

各级人民检察院对审判监督程序以外的其他审判程序中审判人员的违法行为，有权向同级人民法院提出检察建议。

第二百零九条 有下列情形之一的，当事人可以向人民检察院申请检察建议或者抗诉：

- (一) 人民法院驳回再审申请的；
- (二) 人民法院逾期未对再审申请作出裁定的；
- (三) 再审判决、裁定有明显错误的。

人民检察院对当事人的申请应当在三个月内进行审查，作出提出或者不予提出检察建议或者抗诉的决定。当事人不得再次向人民检察院申请检察建议或者抗诉。

第二百一十条 人民检察院因履行法律监督职责提出检察建议或者抗诉的需要，可以向当事人或者案外人调查核实有关情况。

第二百一十一条 人民检察院提出抗诉的案件，接受抗诉的人民法院应当自收到抗诉书之日起三十日内作出再审的裁定；有本法第二百条第一项至第五项规定情形之一的，可以交下一级人民法院再审，但经该下一级人民法院再审的除外。

第二百一十二条 人民检察院决定对人民法院的判决、裁定、调解书提出抗诉的，应当制作抗诉书。

第二百一十三条 人民检察院提出抗诉的案件，人民法院再审时，应当通知人民检察院派员出席法庭。

第十七章 督促程序

第二百一十四条 债权人请求债务人给付金钱、有价证券，符合下列条件的，可以向有管辖权的基层人民法院申请支付令：

- (一) 债权人与债务人没有其他债务纠纷的；
- (二) 支付令能够送达债务人的。

申请书应当写明请求给付金钱或者有价证券的数量和所根据的事实、证据。

第二百一十五条 债权人提出申请后，人民法院应当在五日内通知债权人是否受理。

第二百一十六条 人民法院受理申请后，经审查债权人提供的事实、证据，对债权债务关系明确、合法的，应当在受理之日起十五日内向债务人发出支付令；申请不成立的，裁定予以驳回。

债务人应当自收到支付令之日起十五日内

清偿债务，或者向人民法院提出书面异议。

债务人在前款规定的期间不提出异议又不履行支付令的，债权人可以向人民法院申请执行。

第二百一十七条 人民法院收到债务人提出的书面异议后，经审查，异议成立的，应当裁定终结督促程序，支付令自行失效。

支付令失效的，转入诉讼程序，但申请支付令的一方当事人不同意提起诉讼的除外。

第十八章 公示催告程序

第二百一十八条 按照规定可以背书转让的票据持有人，因票据被盗、遗失或者灭失，可以向票据支付地的基层人民法院申请公示催告。依照法律规定可以申请公示催告的其他事项，适用本章规定。

申请人应当向人民法院递交申请书，写明票面金额、发票人、持票人、背书人等票据主要内容和申请的理由、事实。

第二百一十九条 人民法院决定受理申请，应当同时通知支付人停止支付，并在三日内发出公告，催促利害关系人申报权利。公示催告期间，由人民法院根据情况决定，但不得少于六十日。

第二百二十条 支付人收到人民法院停止支付的通知，应当停止支付，至公示催告程序终结。

公示催告期间，转让票据权利的行为无效。

第二百二十一条 利害关系人应当在公示催告期间向人民法院申报。

人民法院收到利害关系人的申报后，应当裁定终结公示催告程序，并通知申请人和支付人。

申请人或者申报人可以向人民法院起诉。

第二百二十二条 没有人申报的，人民法院应当根据申请人的申请，作出判决，宣告票据无效。判决应当公告，并通知支付人。自判决公

告之日起，申请人有权向支付人请求支付。

第二百二十三条 利害关系人因正当理由不能在判决前向人民法院申报的，自知道或者应当知道判决公告之日起一年内，可以向作出判决的人民法院起诉。

第三编 执行程序

第十九章 一般规定

第二百二十四条 发生法律效力民事判决、裁定，以及刑事判决、裁定中的财产部分，由第一审人民法院或者与第一审人民法院同级的被执行的财产所在地人民法院执行。

法律规定由人民法院执行的其他法律文书，由被执行人住所地或者被执行的财产所在地人民法院执行。

第二百二十五条 当事人、利害关系人认为执行行为违反法律规定的，可以向负责执行的人民法院提出书面异议。当事人、利害关系人提出书面异议的，人民法院应当自收到书面异议之日起十五日内审查，理由成立的，裁定撤销或者改正；理由不成立的，裁定驳回。当事人、利害关系人对裁定不服的，可以自裁定送达之日起十日内向上一级人民法院申请复议。

第二百二十六条 人民法院自收到申请执行书之日起超过六个月未执行的，申请执行人可以向上一级人民法院申请执行。上一级人民法院经审查，可以责令原人民法院在一定期限内执行，也可以决定由本院执行或者指令其他人民法院执行。

第二百二十七条 执行过程中，案外人对执行标的提出书面异议的，人民法院应当自收到书面异议之日起十五日内审查，理由成立的，裁定中止对该标的的执行；理由不成立的，裁定驳回。案外人、当事人对裁定不服，认为原判决、裁定错误的，依照审判监督程序办理；与原判决、裁定无关的，可以自裁定送达之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第二百二十八条 执行工作由执行员进行。

采取强制执行措施时，执行员应当出示证件。执行完毕后，应当将执行情况制作笔录，由在场的有关人员签名或者盖章。

人民法院根据需要可以设立执行机构。

第二百二十九条 被执行人或者被执行的财产在外地的，可以委托当地人民法院代为执行。受委托人民法院收到委托函件后，必须在十五日内开始执行，不得拒绝。执行完毕后，应当将执行结果及时函复委托人民法院；在三十日内如果还未执行完毕，也应当将执行情况函告委托人民法院。

受委托人民法院自收到委托函件之日起十五日内不执行的，委托人民法院可以请求受委托人民法院的上级人民法院指令受委托人民法院执行。

第二百三十条 在执行中，双方当事人自行和解达成协议的，执行员应当将协议内容记入笔录，由双方当事人签名或者盖章。

申请执行人因受欺诈、胁迫与被执行人达成和解协议，或者当事人不履行和解协议的，人民法院可以根据当事人的申请，恢复对原生效法律文书的执行。

第二百三十一条 在执行中，被执行人向人民法院提供担保，并经申请执行人同意的，人民法院可以决定暂缓执行及暂缓执行的期限。被执行人逾期仍不履行的，人民法院有权执行被执行人的担保财产或者担保人的财产。

第二百三十二条 作为被执行人的公民死亡的，以其遗产偿还债务。作为被执行人的法人或者其他组织终止的，由其权利义务承受人履行义务。

第二百三十三条 执行完毕后，据以执行的判决、裁定和其他法律文书确有错误，被人民法院撤销的，对已被执行的财产，人民法院应当作出裁定，责令取得财产的人返还；拒不返还的，强制执行。

第二百三十四条 人民法院制作的调解书的执行，适用本编的规定。

第二百三十五条 人民检察院有权对民事执行活动实行法律监督。

第二十章 执行的申请和移送

第二百三十六条 发生法律效力民事判决、裁定，当事人必须履行。一方拒绝履行的，对方当事人可以向人民法院申请执行，也可以由审判员移送执行员执行。

调解书和其他应当由人民法院执行的法律文书，当事人必须履行。一方拒绝履行的，对方当事人可以向人民法院申请执行。

第二百三十七条 对依法设立的仲裁机构的裁决，一方当事人不履行的，对方当事人可以向有管辖权的人民法院申请执行。受申请的人民法院应当执行。

被申请人提出证据证明仲裁裁决有下列情形之一的，经人民法院组成合议庭审查核实，裁定不予执行：

（一）当事人在合同中没有订有仲裁条款或者事后没有达成书面仲裁协议的；

（二）裁决的事项不属于仲裁协议的范围或者仲裁机构无权仲裁的；

（三）仲裁庭的组成或者仲裁的程序违反法定程序的；

（四）裁决所根据的证据是伪造的；

（五）对方当事人向仲裁机构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贪污受贿，徇私舞弊，枉法裁决行为的。

人民法院认定执行该裁决违背社会公共利益的，裁定不予执行。

裁定书应当送达双方当事人和仲裁机构。

仲裁裁决被人民法院裁定不予执行的，当事人可以根据双方达成的书面仲裁协议重新申请仲裁，也可以向人民法院起诉。

第二百三十八条 对公证机关依法赋予强制执行效力的债权文书，一方当事人不履行的，对方当事人可以向有管辖权的人民法院申请执行，受申请的人民法院应当执行。

公证债权文书确有错误的，人民法院裁定不予执行，并将裁定书送达双方当事人和公证机关。

第二百三十九条 申请执行的期间为二年。申请执行时效的中止、中断，适用法律有关诉讼时效中止、中断的规定。

前款规定的期间，从法律文书规定履行期间的最后一日起计算；法律文书规定分期履行的，从规定的每次履行期间的最后一日起计算；法律文书未规定履行期间的，从法律文书生效之日起计算。

第二百四十条 执行员接到申请执行书或者移交执行书，应当向被执行人发出执行通知，并可以立即采取强制执行措施。

第二十一章 执行措施

第二百四十一条 被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务，应当报告当前以及收到执行通知之日前一年的财产情况。被执行人拒绝报告或者虚假报告的，人民法院可以根据情节轻重对被执行人或者其法定代理人、有关单位的主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留。

第二百四十二条 被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务，人民法院有权向有关单位查询被执行人的存款、债券、股票、基金份额等财产情况。人民法院有权根据不同情形扣押、冻结、划拨、变价被执行人的财产。人民法院查询、扣押、冻结、划拨、变价的财产不得超出被执行人应当履行义务的范围。

人民法院决定扣押、冻结、划拨、变价财产，应当作出裁定，并发出协助执行通知书，有关单位必须办理。

第二百四十三条 被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务，人民法院有权扣留、提取被执行人应当履行义务部分的收入。但应当保留被执行人及其所扶养家属的生活必需费用。

人民法院扣留、提取收入时，应当作出裁定，并发出协助执行通知书，被执行人所在单位、银行、信用合作社和其他有储蓄业务的单位必须办理。

第二百四十四条 被执行人未按执行通知履行法律文书确定的义务，人民法院有权查封、扣押、冻结、拍卖、变卖被执行人应当履行义务部分的财产。但应当保留被执行人及其所扶养家属的生活必需品。

采取前款措施，人民法院应当作出裁定。

第二百四十五条 人民法院查封、扣押财产时，被执行人是公民的，应当通知被执行人或者他的成年家属到场；被执行人是法人或者其他组织的，应当通知其法定代表人或者主要负责人到场。拒不到场的，不影响执行。被执行人是公民的，其工作单位或者财产所在地的基层组织应当派人参加。

对被查封、扣押的财产，执行员必须造具清单，由在场人签名或者盖章后，交被执行人一份。被执行人是公民的，也可以交他的成年家属一份。

第二百四十六条 被查封的财产，执行员可以指定被执行人负责保管。因被执行人的过错造成的损失，由被执行人承担。

第二百四十七条 财产被查封、扣押后，执行员应当责令被执行人在指定期间履行法律文书确定的义务。被执行人逾期不履行的，人民法院应当拍卖被查封、扣押的财产；不适于拍卖或者当事人双方同意不进行拍卖的，人民法院可以委托有关单位变卖或者自行变卖。国家禁止自由买卖的物品，交有关单位按照国家规定的价格收购。

第二百四十八条 被执行人不履行法律文

书确定的义务，并隐匿财产的，人民法院有权发出搜查令，对被执行人及其住所或者财产隐匿地进行搜查。

采取前款措施，由院长签发搜查令。

第二百四十九条 法律文书指定交付的财物或者票证，由执行员传唤双方当事人当面交付，或者由执行员转交，并由被交付人签收。

有关单位持有该项财物或者票证的，应当根据人民法院的协助执行通知书转交，并由被交付人签收。

有关公民持有该项财物或者票证的，人民法院通知其交出。拒不交出的，强制执行。

第二百五十条 强制迁出房屋或者强制退出土地，由院长签发公告，责令被执行人在指定期间履行。被执行人逾期不履行的，由执行员强制执行。

强制执行时，被执行人是公民的，应当通知被执行人或者他的成年家属到场；被执行人是法人或者其他组织的，应当通知其法定代表人或者主要负责人到场。拒不到场的，不影响执行。被执行人是公民的，其工作单位或者房屋、土地所在地的基层组织应当派人参加。执行员应当将强制执行情况记入笔录，由在场人签名或者盖章。

强制迁出房屋被搬出的财物，由人民法院派人运至指定处所，交给被执行人。被执行人是公民的，也可以交给他的成年家属。因拒绝接收而造成的损失，由被执行人承担。

第二百五十一条 在执行中，需要办理有关财产权证照转移手续的，人民法院可以向有关单位发出协助执行通知书，有关单位必须办理。

第二百五十二条 对判决、裁定和其他法律文书指定的行为，被执行人未按执行通知履行的，人民法院可以强制执行或者委托有关单位或者其他人员完成，费用由被执行人承担。

第二百五十三条 被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行给付金钱义

务的，应当加倍支付迟延履行期间的债务利息。被执行人未按判决、裁定和其他法律文书指定的期间履行其他义务的，应当支付迟延履行金。

第二百五十四条 人民法院采取本法第二百四十二条、第二百四十三条、第二百四十四条规定的执行措施后，被执行人仍不能偿还债务的，应当继续履行义务。债权人发现被执行人有其他财产的，可以随时请求人民法院执行。

第二百五十五条 被执行人不履行法律文书确定的义务的，人民法院可以对其采取或者通知有关单位协助采取限制出境，在征信系统记录、通过媒体公布不履行义务信息以及法律规定的其他措施。

第二十二章 执行中止和终结

第二百五十六条 有下列情形之一的，人民法院应当裁定中止执行：

- (一) 申请人表示可以延期执行的；
- (二) 案外人对执行标的提出确有理由的异议的；
- (三) 作为一方当事人的公民死亡，需要等待继承人继承权利或者承担义务的；
- (四) 作为一方当事人的法人或者其他组织终止，尚未确定权利义务承受人的；
- (五) 人民法院认为应当中止执行的其他情形。

中止的情形消失后，恢复执行。

第二百五十七条 有下列情形之一的，人民法院裁定终结执行：

- (一) 申请人撤销申请的；
- (二) 据以执行的法律文书被撤销的；
- (三) 作为被执行人的公民死亡，无遗产可供执行，又无义务承担人的；
- (四) 追索赡养费、扶养费、抚育费案件的权利人死亡的；

(五) 作为被执行人的公民因生活困难无力偿还借款, 无收入来源, 又丧失劳动能力的;

(六) 人民法院认为应当终结执行的其他情形。

第二百五十八条 中止和终结执行的裁定, 送达当事人后立即生效。

第四编 涉外民事诉讼程序的特别规定

第二十三章 一般原则

第二百五十九条 在中华人民共和国领域内进行涉外民事诉讼, 适用本编规定。本编没有规定的, 适用本法其他有关规定。

第二百六十条 中华人民共和国缔结或者参加的国际条约同本法有不同规定的, 适用该国际条约的规定, 但中华人民共和国声明保留的条款除外。

第二百六十一条 对享有外交特权与豁免的外国人、外国组织或者国际组织提起的民事诉讼, 应当依照中华人民共和国有关法律和中华人民共和国缔结或者参加的国际条约的规定办理。

第二百六十二条 人民法院审理涉外民事案件, 应当使用中华人民共和国通用的语言、文字。当事人要求提供翻译的, 可以提供, 费用由当事人承担。

第二百六十三条 外国人、无国籍人、外国企业和组织在人民法院起诉、应诉, 需要委托律师代理诉讼的, 必须委托中华人民共和国的律师。

第二百六十四条 在中华人民共和国领域内没有住所的外国人、无国籍人、外国企业和组织委托中华人民共和国律师或者其他代理人代理诉讼, 从中华人民共和国领域外寄交或者托交的授权委托书, 应当经所在国公证机关证明, 并经中华人民共和国驻该国使领馆认证, 或者

履行中华人民共和国与该所在国订立的有关条约中规定的证明手续后, 才具有效力。

第二十四章 管 辖

第二百六十五条 因合同纠纷或者其他财产权益纠纷, 对在中华人民共和国领域内没有住所的被告提起的诉讼, 如果合同在中华人民共和国领域内签订或者履行, 或者诉讼标的物在中华人民共和国领域内, 或者被告在中华人民共和国领域内有可供扣押的财产, 或者被告在中华人民共和国领域内设有代表机构, 可以由合同签订地、合同履行地、诉讼标的物所在地、可供扣押财产所在地、侵权行为地或者代表机构住所地人民法院管辖。

第二百六十六条 因在中华人民共和国履行中外合资经营企业合作合同、中外合作经营企业合作合同、中外合作勘探开发自然资源合同纠纷提起的诉讼, 由中华人民共和国人民法院管辖。

第二十五章 送达、期间

第二百六十七条 人民法院对在中华人民共和国领域内没有住所的当事人送达诉讼文书, 可以采用下列方式:

(一) 依照受送达人所在国与中华人民共和国缔结或者共同参加的国际条约中规定的方式送达;

(二) 通过外交途径送达;

(三) 对具有中华人民共和国国籍的受送达人, 可以委托中华人民共和国驻受送达人所在国的使领馆代为送达;

(四) 向受送达人委托的有权代其接受送达的诉讼代理人送达;

(五) 向受送达人在中华人民共和国领域内设立的代表机构或者有权接受送达的分支机构、业务代办人送达;

(六) 受送达人所在国的法律允许邮寄送达的, 可以邮寄送达, 自邮寄之日起满三个月, 送达回证没有退回, 但根据各种情况足以

认定已经送达的，期间届满之日视为送达；

（七）采用传真、电子邮件等能够确认受送达人收悉的方式送达；

（八）不能用上述方式送达的，公告送达，自公告之日起满三个月，即视为送达。

第二百六十八条 被告在中华人民共和国领域内没有住所的，人民法院应当将起诉状副本送达被告，并通知被告在收到起诉状副本后三十日内提出答辩状。被告申请延期的，是否准许，由人民法院决定。

第二百六十九条 在中华人民共和国领域内没有住所的当事人，不服第一审人民法院判决、裁定的，有权在判决书、裁定书送达之日起三十日内提起上诉。被上诉人在收到上诉状副本后，应当在三十日内提出答辩状。当事人不能在法定期间提起上诉或者提出答辩状，申请延期的，是否准许，由人民法院决定。

第二百七十条 人民法院审理涉外民事案件的期间，不受本法第一百四十九条、第一百七十六条规定的限制。

第二十六章 仲 裁

第二百七十一条 涉外经济贸易、运输和海事中发生的纠纷，当事人在合同中订有仲裁条款或者事后达成书面仲裁协议，提交中华人民共和国涉外仲裁机构或者其他仲裁机构仲裁的，当事人不得向人民法院起诉。

当事人在合同中订有仲裁条款或者事后没有达成书面仲裁协议的，可以向人民法院起诉。

第二百七十二条 当事人申请采取保全的，中华人民共和国的涉外仲裁机构应当将当事人的申请，提交被申请人住所地或者财产所在地的中级人民法院裁定。

第二百七十三条 经中华人民共和国涉外仲裁机构裁决的，当事人不得向人民法院起诉。一方当事人不履行仲裁裁决的，对方当事人可以向被申请人住所地或者财产所在地的中级人民法院申请执行。

第二百七十四条 对中华人民共和国涉外仲裁机构作出的裁决，被申请人提出证据证明仲裁裁决有下列情形之一的，经人民法院组成合议庭审查核实，裁定不予执行：

（一）当事人在合同中没有订有仲裁条款或者事后没有达成书面仲裁协议的；

（二）被申请人没有得到指定仲裁员或者进行仲裁程序的通知，或者由于其他不属于被申请人负责的原因未能陈述意见的；

（三）仲裁庭的组成或者仲裁的程序与仲裁规则不符的；

（四）裁决的事项不属于仲裁协议的范围或者仲裁机构无权仲裁的。

人民法院认定执行该裁决违背社会公共利益的，裁定不予执行。

第二百七十五条 仲裁裁决被人民法院裁定不予执行的，当事人可以根据双方达成的书面仲裁协议重新申请仲裁，也可以向人民法院起诉。

第二十七章 司法协助

第二百七十六条 根据中华人民共和国缔结或者参加的国际条约，或者按照互惠原则，人民法院和外国法院可以相互请求，代为送达文书、调查取证以及进行其他诉讼行为。

外国法院请求协助的事项有损于中华人民共和国的主权、安全或者社会公共利益的，人民法院不予执行。

第二百七十七条 请求和提供司法协助，应当依照中华人民共和国缔结或者参加的国际条约所规定的途径进行；没有条约关系的，通过外交途径进行。

外国驻中华人民共和国的使领馆可以向该国公民送达文书和调查取证，但不得违反中华人民共和国的法律，并不得采取强制措施。

除前款规定的情况外，未经中华人民共和国主管机关准许，任何外国机关或者个人不得在中华人民共和国领域内送达文书、调查取证。

第二百七十八条 外国法院请求人民法院提供司法协助的请求书及其所附文件，应当附有中文译本或者国际条约规定的其他文字文本。

人民法院请求外国法院提供司法协助的请求书及其所附文件，应当附有该国文字译本或者国际条约规定的其他文字文本。

第二百七十九条 人民法院提供司法协助，依照中华人民共和国法律规定的程序进行。外国法院请求采用特殊方式的，也可以按照其请求的特殊方式进行，但请求采用的特殊方式不得违反中华人民共和国法律。

第二百八十条 人民法院作出的发生法律效力判决、裁定，如果被执行人或者其财产不在中华人民共和国领域内，当事人请求执行的，可以由当事人直接向有管辖权的外国法院申请承认和执行，也可以由人民法院依照中华人民共和国缔结或者参加的国际条约的规定，或者按照互惠原则，请求外国法院承认和执行。

中华人民共和国涉外仲裁机构作出的发生法律效力仲裁裁决，当事人请求执行的，如果被执行人或者其财产不在中华人民共和国领域内，应当由当事人直接向有管辖权的外国法院申请承认和执行。

第二百八十一条 外国法院作出的发生法

律效力的判决、裁定，需要中华人民共和国人民法院承认和执行的，可以由当事人直接向中华人民共和国有管辖权的中级人民法院申请承认和执行，也可以由外国法院依照该国与中华人民共和国缔结或者参加的国际条约的规定，或者按照互惠原则，请求人民法院承认和执行。

第二百八十二条 人民法院对申请或者请求承认和执行的外国法院作出的发生法律效力判决、裁定，依照中华人民共和国缔结或者参加的国际条约，或者按照互惠原则进行审查后，认为不违反中华人民共和国法律的基本原则或者国家主权、安全、社会公共利益的，裁定承认其效力，需要执行的，发出执行令，依照本法的有关规定执行。违反中华人民共和国法律的基本原则或者国家主权、安全、社会公共利益的，不予承认和执行。

第二百八十三条 国外仲裁机构的裁决，需要中华人民共和国人民法院承认和执行的，应当由当事人直接向被执行人住所地或者其财产所在地的中级人民法院申请，人民法院应当依照中华人民共和国缔结或者参加的国际条约，或者按照互惠原则办理。

第二百八十四条 本法自公布之日起施行，《中华人民共和国民事诉讼法（试行）》同时废止。

二、行政法规

中华人民共和国劳动合同法实施条例

(2008年9月3日 国务院令 第535号)

第一章 总 则

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

第二章 劳动合同的订立

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面

劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满十年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的,新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时,不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外,劳动者依照劳动合同法第十四条第

二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前三日通知用人单位的；
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- (十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；
- (十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- (十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动

合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的；
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；
- (十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；
- (十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；
- (十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- (十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资

解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

- (一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (三) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- (四) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘

人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第五章 法律责任

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2千元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1千元以上5千元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第六章 附 则

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

关于职工工作时间的规定

(1994年2月3日中华人民共和国国务院令第146号发布,根据1995年3月25日《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》修订)

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、企业事业单位以扩其他组织的职工。

第三条 职工每日工作八小时、每周工作四十小时。

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,不能实行每日工作八小时、每周工作四十小时标准工作工时制度的,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。因特殊情况和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。

职工带薪年休假条例

(2008年1月1日 国务院令第514号)

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一年以上的,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 职工累计工作已满一年不满十年的,年休假五天;已满十年不满二十年的,年休假十天;已满二十年的,年休假十五天。

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) 职工请事假累计二十天以上且单位按照规定不扣工资的;

(三) 累计工作满一年不满十年的职工,请病假累计二个月以上的;

(四) 累计工作满十年不满二十年的职工,请病假累计三个月以上的;

(五) 累计工作满二十年以上的职工,请病假累计四个月以上的。

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。

年休假在一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,可以跨一个年度安排。

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。

工伤保险条例

(2003年4月27日中华人民共和国国务院令 第375号公布 根据2010年12月20日《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》修订)

第一章 总 则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险,制定本条例。

第二条 中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金

会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)应当依照本条例规定参加工伤保险,为本单位全部职工或者雇工(以下称职工)缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工,均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

第三条 工伤保险费的征缴按照《社会保险费征缴暂行条例》关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费的征缴规定执行。

第四条 用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位内公示。

用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

第五条 国务院社会保险行政部门负责全国的工伤保险工作。

县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

社会保险行政部门按照国务院有关规定设立的社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

第六条 社会保险行政部门等部门制定工伤保险的政策、标准，应当征求工会组织、用人单位代表的意见。

第二章 工伤保险基金

第七条 工伤保险基金由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成。

第八条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布

施行。

统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

第九条 国务院社会保险行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。

第十条 用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式，由国务院社会保险行政部门规定。

第十一条 工伤保险基金逐步实行省级统筹。

跨地区、生产流动性较大的行业，可以采取相对集中的方式异地参加统筹地区的工伤保险。具体办法由国务院社会保险行政部门会同有关行业的主管部门制定。

第十二条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。

工伤预防费用的提取比例、使用和管理的具体办法，由国务院社会保险行政部门会同国务院财政、卫生行政、安全生产监督管理等部门规定。

任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

第十三条 工伤保险基金应当留有一定比例的储备金，用于统筹地区重大事故的工伤保

险待遇支付；储备金不足支付的，由统筹地区的人民政府垫付。储备金占基金总额的具体比例和储备金的使用办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三章 工伤认定

第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（四）患职业病的；

（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；

（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待

遇；职工有前款第（三）项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

第十六条 职工符合本条例第十四条、第十五条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

（一）故意犯罪的；

（二）醉酒或者吸毒的；

（三）自残或者自杀的。

第十七条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

第十八条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

（一）工伤认定申请表；

（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

第十九条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。

职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

第二十条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在 15 日内作出工伤认定的决定。

作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

第四章 劳动能力鉴定

第二十一条 职工发生工伤，经治疗伤情

相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

第二十二条 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

劳动能力鉴定标准由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门等部门制定。

第二十三条 劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

第二十四条 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。列入专家库的医疗卫生专业技术人员应当具备下列条件：

- (一) 具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；
- (二) 掌握劳动能力鉴定的相关知识；
- (三) 具有良好的职业品德。

第二十五条 设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取 3 名或者 5 名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。设区的市级劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。

设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起 60 日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长 30 日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

第二十六条 申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起 15 日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第二十七条 劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十八条 自劳动能力鉴定结论作出之日起 1 年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

第二十九条 劳动能力鉴定委员会依照本条例第二十六条和第二十八条的规定进行再次鉴定和复查鉴定的期限，依照本条例第二十五条第二款的规定执行。

第五章 工伤保险待遇

第三十条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗

项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。

职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。

第三十一条 社会保险行政部门作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的，行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。

第三十二条 工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

第三十三条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需

要护理的，由所在单位负责。

第三十四条 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理3个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

第三十五条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇：

(一) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资；

(二) 从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额；

(三) 工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

第三十六条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

(一) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；

(二) 保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

(一) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；

(二) 劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十八条 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

第三十九条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

(一) 丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资；

(二) 供养亲属抚恤金按照职工本人工资

的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定；

（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

第四十条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。调整办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第四十一条 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照本条例第三十九条职工因工死亡的规定处理。

第四十二条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

第四十三条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继

单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。

第四十四条 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

第四十五条 职工再次发生工伤，按照规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

第六章 监督管理

第四十六条 经办机构具体承办工伤保险事务，履行下列职责：

- （一）根据省、自治区、直辖市人民政府规定，征收工伤保险费；
- （二）核查用人单位的工资总额和职工人数，办理工伤保险登记，并负责保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况的记录；
- （三）进行工伤保险的调查、统计；
- （四）按照规定管理工伤保险基金的支出；
- （五）按照规定核定工伤保险待遇；
- （六）为工伤职工或者其近亲属免费提供咨询服务。

第四十七条 经办机构与医疗机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议。

议，并公布签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构的名单。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、民政部门等部门制定。

第四十八条 经办机构按照协议和国家有关目录、标准对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

第四十九条 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向社会保险行政部门提出调整费率的建议。

第五十条 社会保险行政部门、经办机构应当定期听取工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

第五十一条 社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门和审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第五十二条 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。社会保险行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第五十三条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第五十四条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十五条 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：

(一) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

(二) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

(三) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；

(四) 签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；

(五) 工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

第七章 法律责任

第五十六条 单位或者个人违反本条例第十二条规定挪用工伤保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予处分或者纪律处分。被挪用的基金由社会保险行政部门追回，并入工伤保险基金；没收的违法所得依法上缴国库。

第五十七条 社会保险行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

(一) 无正当理由不受理工伤认定申请，或者弄虚作假将不符合工伤条件的人员认定为工伤职工的；

(二) 未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的；

(三) 收受当事人财物的。

第五十八条 经办机构有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法给予纪律处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；造成当事人经济损失的，由经办机构依法承担赔偿责任：

(一) 未按规定保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况记录的；

(二) 未按规定核定工伤保险待遇的；

(三) 收受当事人财物的。

第五十九条 医疗机构、辅助器具配置机构不按服务协议提供服务的，经办机构可以解除服务协议。

经办机构不按时足额结算费用的，由社会保险行政部门责令改正；医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

第六十条 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十一条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上1万元以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- (一) 提供虚假鉴定意见的；
- (二) 提供虚假诊断证明的；
- (三) 收受当事人财物的。

第六十二条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

第六十三条 用人单位违反本条例第十九条的规定，拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。

第八章 附 则

第六十四条 本条例所称工资总额，是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

第六十五条 公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院财政部门规定。

第六十六条 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院社会保险行政部门规定。

前款规定的伤残职工或者死亡职工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及前款规定的童工或者童工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第六十七条 本条例自2004年1月1日起施行。本条例施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行。

女职工劳动保护特别规定

(2012年4月28日 国务院令 第619号)

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

第三条 用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

第四条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条 女职工生育享受98天产假，其

中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

第十条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进

行监督检查。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十三条 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处 5 万元以上 30 万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作

业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

第十四条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988 年 7 月 21 日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：女职工禁忌从事的劳动范围

附录：

女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

- (一) 矿山井下作业；
- (二) 体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；
- (三) 每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；
- (二) 低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；
- (三) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
- (四) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

- (一) 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；
- (二) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；
- (三) 非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；
- (四) 高处作业分级标准中规定的高处作业；
- (五) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；
- (六) 低温作业分级标准中规定的低温作业；

(七) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

(八) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

(九) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

(十) 在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯

腰、攀高、下蹲的作业。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

(一) 孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

(二) 作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

中国人民解放军文职人员条例

(2005年8月1日 国务院、中央军事委员会令 第438号)

第一章 总 则

第一条 为了利用社会人才资源为军队建设服务，规范文职人员的聘用和管理，建设高素质的文职人员队伍，适应军队革命化、现代化、正规化建设的需要，制定本条例。

第二条 本条例所称文职人员，是指按照规定的编制聘用到军队工作，履行现役军官（文职干部）同类岗位相应职责的非现役人员。

第三条 文职人员实行聘用制度，享有本条例规定的权利，履行本条例规定的义务。

第四条 文职人员的聘用和管理，应当贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持任人唯贤、德才兼备、公平择优的原则。

第五条 中国人民解放军总政治部主管全军的文职人员工作；团级以上单位的政治机关负责本单位的文职人员工作。

第二章 权利和义务

第六条 文职人员享有下列权利：

(一) 参加政治生活，获得政治荣誉和精神、物质奖励；

(二) 取得工作报酬，享受相应的福利待遇和社会保障；

(三) 获得履行岗位职责必需的工作条件；

(四) 非因规定事由、未经规定程序不被解除聘用合同或者惩处；

(五) 按照规定的条件和程序与聘用单位解除聘用合同；

(六) 按照规定申请人事争议处理。

第七条 文职人员应当履行下列义务：

(一) 忠于祖国，忠于中国共产党，努力为军队建设服务；

(二) 遵守宪法、法律、法规和军队的有关规章制度；

(三) 服从命令，听从指挥，遵守纪律，保守秘密；

(四) 履行聘用合同，根据军队需要参加作战、军事演习、军事训练和处置突发事件；

(五) 团结协作，勤奋敬业，恪守职业道德；

(六) 学习和掌握履行岗位职责所需要的

科学文化和专业知识，提高实际工作能力。

第三章 聘用范围和岗位设置

第八条 军级以上机关和驻边远艰苦地区以外的非作战部队（以下统称聘用单位）的教学、科研、工程、卫生、文体、图书、档案等专业技术岗位以及部分管理事务和服务保障等非专业技术岗位，可以聘用文职人员。

文职人员按照聘用的岗位，分为专业技术文职人员和非专业技术文职人员。

第九条 全军文职人员的编制员额，由中央军委军事委员会确定。聘用单位文职人员的编制及其调整，由军队组织编制主管机关按照组织编制管理权限确定。

第十条 文职人员的岗位等级设置：

（一）专业技术岗位等级分为：初级专业技术岗位、中级专业技术岗位和高级专业技术岗位；

（二）非专业技术岗位等级由低到高分：六级职员岗位、五级职员岗位、四级职员岗位、三级职员岗位和二级职员岗位。

非专业技术岗位各等级，分别与国家规定的事业单位同类岗位人员的相应职务等级相对应。

第十一条 文职人员岗位的名称、数量和等级，按照规定的编制执行。

第四章 聘用条件

第十二条 文职人员应当具备下列基本条件：

（一）符合征集公民服现役的政治条件；

（二）符合聘用岗位的职责要求和相应的资格条件；

（三）具有大学本科以上学历，但是，对从事护理、艺术、体育等专业技术岗位工作的，学历要求可以适当放宽；

（四）身体健康。

文职人员岗位的资格条件，参照同类岗位现役军官（文职干部）的专业技术资格或者任职资格条件执行。

文职人员的身体条件，参照应征公民体格检查标准执行。

第十三条 文职人员首次聘用的最高年龄分别为：

（一）聘用到初级专业技术岗位或者六级职员、五级职员岗位的，35岁；

（二）聘用到中级专业技术岗位或者四级职员、三级职员岗位的，40岁；

（三）聘用到高级专业技术岗位或者二级职员岗位的，45岁。

第十四条 文职人员的最高工作年龄分别为：

（一）初级专业技术岗位或者六级职员、五级职员岗位的，40岁；

（二）中级专业技术岗位或者四级职员、三级职员岗位的，45岁；

（三）高级专业技术岗位或者二级职员岗位的，男60岁，女55岁；其中在高级专业技术岗位工作的，因工作需要，经军区级单位批准，可以适当延长最高工作年龄。

第五章 聘用关系的建立

第十五条 文职人员岗位出现缺额时，除涉密岗位以外，应当实行公开招聘。

第十六条 聘用单位应当成立由聘用单位的政治机关负责人、有关部门工作人员和专家组成的文职人员招聘工作委员会，负责组织应聘人员的审查、考核和评审等工作。

第十七条 招聘文职人员按照下列程序进行：

（一）公布招聘岗位、岗位资格条件和待遇；

（二）依照本条例规定的条件对应聘人员

进行初审；

(三) 对初审合格的，进行专业理论、技能和相关科学文化知识的考试、考查，对拟聘用到高级专业技术岗位或者二级职员岗位的，还应当组织答辩和评审；

(四) 对考试、考查或者答辩、评审合格的，进行政治条件审查和体检；

(五) 择优提出初选人员名单；

(六) 依照本条例第十八条的规定审批；

(七) 与被批准的应聘人员订立聘用合同。

第十八条 聘用文职人员按照下列权限审批：

(一) 聘用到初级专业技术岗位和六级职员、五级职员岗位的，由团级单位审批；

(二) 聘用到中级专业技术岗位和四级职员岗位的，由师级单位审批；

(三) 聘用到高级专业技术岗位和三级职员岗位的，由军级单位审批；其中聘用到高级专业技术岗位且合同期限需要订立至本级岗位最高工作年龄的，由军区级单位审批；

(四) 聘用到二级职员岗位的，由军区级单位审批。

第十九条 聘用合同包括下列内容：

(一) 合同期限；

(二) 岗位名称和等级；

(三) 岗位职责；

(四) 岗位纪律；

(五) 岗位工作条件；

(六) 工资福利待遇和社会保障；

(七) 变更、顺延、续订、终止和解除合同的条件；

(八) 违反合同的责任；

(九) 双方认为需要约定的其他事项。

聘用合同应当采取书面形式。聘用合同一式三份，分别由文职人员、聘用单位和批准单位保存。

第二十条 聘用合同的期限分别为：

(一) 初级、中级专业技术岗位或者六级职员、五级职员、四级职员和三级职员岗位的，1年至3年；

(二) 高级专业技术岗位和二级职员岗位的，1年至4年。

从普通高等学校应届毕业生中聘用的文职人员的合同期限，有见习期的6年，没有见习期的5年。

首次聘用为文职人员的，应当有1个月至6个月的试用期。试用期计入聘用合同期限；有见习期的，试用期计入见习期。

第二十一条 聘用合同期满，凡岗位需要、考核合格且文职人员年龄距本级岗位最高工作年龄尚余1年以上，本人提出申请的，聘用单位可以与其续订聘用合同。

第二十二条 在高级专业技术岗位或者二级职员岗位工作的文职人员，被同一单位连续聘用满10年，且男满50岁、女满45岁，本人提出申请，考核合格的，聘用单位应当与其续订期限至本级岗位最高工作年龄的合同。

第二十三条 文职人员与聘用单位主要负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得聘用到财务、物资管理等岗位，也不得聘用到有直接上下级领导关系的岗位。

招聘工作委员会成员从事招聘工作，遇有与自己有前款规定的亲属关系的人员时，应当回避。

第六章 教育和管理

第二十四条 聘用单位应当根据军队政治工作的有关规定和文职人员的特点，对文职人员进行思想政治教育，做好经常性思想工作，提高文职人员的思想政治素质。

第二十五条 聘用单位应当根据文职人员的岗位职责和工作需要，对文职人员进行岗前培训、在职培训和军事训练。

军队有关业务主管部门应当按照专业对口、训用一致、按需施教、讲求实效的原则，组织文职人员的专业培训。

第二十六条 聘用单位应当依据聘用合同和军队有关规定，对文职人员的德、能、勤、绩、廉、体进行全面考核，重点考核文职人员履行岗位职责的情况。

考核分为平时考核和年度考核，平时考核作为年度考核的基础。年度考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。考核结果作为文职人员调整工资待遇、奖惩和续聘、解聘的主要依据。

第二十七条 聘用单位和上级机关对作出突出贡献的文职人员，应当给予奖励；对违反军队纪律的文职人员，应当给予批评教育，并视情节轻重给予纪律处分。

文职人员的奖励和处分办法，由中国人民解放军总参谋部、总政治部、总后勤部规定。

第二十八条 文职人员的专业技术资格考试、评审，按照国家和军队的有关规定执行。文职人员在军队聘用期间取得的专业技术资格，在聘用合同终止或者解除后仍然有效。

第二十九条 文职人员科技、教学等成果的申报、评审，以及优秀人才的选拔、表彰，参照国家和军队关于现役军官和文职干部的有关规定执行。

第三十条 文职人员参加作战、军事演习、军事训练和处置突发事件时，应当着制式服装，佩带符号标志。具体办法由中国人民解放军总参谋部、总后勤部规定。

第三十一条 聘用单位应当根据军队的有关规定和文职人员的岗位要求，做好文职人员的日常管理工作，严格落实各项规章制度，保持良好的工作、生活秩序。

第三十二条 军队各级机关应当按照职责分工，加强对文职人员聘用和管理等工作的监督检查。对聘用单位违反本条例规定聘用文职人员或者侵害文职人员权益的，应当给予通报

批评，责令改正。

第三十三条 聘用单位可以委托所在地的县级以上人民政府人事部门所属的人才中介服务机构代理文职人员的人事行政关系及档案管理等有关事宜。

第三十四条 聘用单位与文职人员因履行聘用合同发生争议的，双方可以协商解决；不愿意协商或者协商不成的，当事人可以向聘用单位的上一级单位申请调解。不愿意调解或者调解不成的，当事人可以向聘用单位所在地的人事争议仲裁机构申请仲裁；对仲裁裁决不服的，当事人可以依法向人民法院提起诉讼。

第七章 工资福利待遇和社会保障

第三十五条 文职人员的工资水平应当根据聘用岗位、工作任务和实际贡献，参照事业单位同类岗位人员的工资水平确定，并根据社会经济发展水平，按照国家和军队的有关规定适时调整。对紧缺专业人员和优秀人才，工资适当从优。

第三十六条 文职人员的住房实行社会化、货币化保障。住房公积金、住房补贴、房租补贴，按照聘用单位所在地人民政府规定的标准执行。住房补贴、房租补贴随工资发放。文职人员购买当地经济适用住房的，按照军队人员住房社会化的有关规定办理。

聘用单位可以根据本单位条件，在聘用期间向住房确有困难的文职人员出租集体宿舍或者个人宿舍。

第三十七条 文职人员的工作用车、休假、探亲办法和差旅费标准，由中国人民解放军总参谋部、总政治部、总后勤部、总装备部规定。

第三十八条 户口不在聘用单位所在地的文职人员落户及其配偶子女随迁，按照国家和聘用单位所在地人民政府的有关规定执行。

第三十九条 聘用单位及其文职人员应当

依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

聘用单位可以根据国家有关规定，为文职人员建立补充保险。

聘用单位及其文职人员参加社会保险的具体办法，由中国人民解放军总后勤部会同国务院劳动保障部门和财政部门、人事部门规定。

第四十条 文职人员参加作战、军事演习、军事训练和处置突发事件期间的生活待遇和医疗保障，按照国家和军队的有关规定执行。文职人员因执行上述任务和军事勤务伤亡的抚恤，参照《军人抚恤优待条例》的有关规定办理。

第四十一条 文职人员在军队单位聘用的时间，计入其工作年限（工龄）。

第八章 聘用关系的终止和解除

第四十二条 文职人员聘用合同终止的，聘用单位应当报有审批权限的机关备案；解除文职人员聘用合同的，应当按照聘用文职人员的审批权限审批。

第四十三条 有下列情形之一的，聘用合同即行终止：

- （一）合同期满且不再续聘的；
- （二）文职人员达到本级岗位最高工作年龄的；
- （三）双方约定的合同终止条件出现的。

聘用合同期限已满，文职人员参加作战、军事演习、军事训练和处置突发事件尚未结束的，聘用合同期限顺延至任务结束。

第四十四条 聘用单位与文职人员双方协商一致，可以解除聘用合同；其中聘用单位提出解除聘用合同的，聘用单位应当依照国家和军队的有关规定，对被解聘人员给予经济补偿。

第四十五条 文职人员有下列情形之一的，聘用单位可以解除聘用合同，不给予经济补偿：

- （一）试用期内被证明不符合聘用岗位要求

的；

（二）严重违反军队纪律或者聘用单位规章制度的；

（三）工作失职，对聘用单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任或者劳动教养的。

第四十六条 有下列情形之一的，聘用单位可以解除聘用合同，并提前 30 日以书面形式通知文职人员：

- （一）文职人员年度考核不称职的；
- （二）文职人员患病或者非因工负伤，规定的医疗期满后不能坚持正常工作的；
- （三）聘用单位移防或者被缩编、撤销，致使聘用合同无法履行的。

依照前款第（二）项、第（三）项规定解除聘用合同的，聘用单位应当依照国家和军队的有关规定，对被解聘人员给予经济补偿。

第四十七条 文职人员有下列情形之一的，聘用单位不得依照本条例第四十六条的规定解除聘用合同：

- （一）在文职人员岗位工作期间患职业病的；
- （二）因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为一级至四级伤残的；
- （三）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女性文职人员在孕期、产期、哺乳期内的；
- （五）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十八条 有下列情形之一的，文职人员可以解除聘用合同：

- （一）在试用期内的；
- （二）依法服现役的；
- （三）聘用单位未按照聘用合同约定支付工作报酬或者提供工作条件的。

第四十九条 除本条例第四十八条规定的情形外，文职人员提出解除聘用合同未能与聘

用单位协商一致的，应当继续履行聘用合同；6个月后再次提出解除聘用合同仍未与聘用单位协商一致的，文职人员可以解除聘用合同。

从普通高等学校应届毕业生中聘用的文职人员，合同期限未届满的，不得依照前款规定解除聘用合同。

第五十条 文职人员参加作战、军事演习、军事训练和处置突发事件期间，不得单方面解除聘用合同。

第五十一条 涉密岗位文职人员终止或者解除聘用合同后的流动，执行国家和军队有关涉密人员管理的规定。

第五十二条 文职人员终止或者解除聘用合同后，与原聘用单位的关系即行终止，原聘用单位应当按照国家有关规定及时办理人事行

政、档案和社会保险等关系的转移手续。

第五十三条 文职人员符合国家规定的事业单位同类岗位人员退休条件的，办理退休手续，退休后的管理服务和生活保障，按照国家有关规定纳入社会保障体系。具体办法由中国人民解放军总政治部、总后勤部会同国务院人事部门、财政部门 and 劳动保障部门规定。

第九章 附则

第五十四条 中国人民武装警察部队文职人员，适用本条例。

第五十五条 本条例自2005年8月1日起施行。

事业单位人事管理条例

(2014年7月1日 国务院令 第652号)

第一章 总 则

第一条 为了规范事业单位的人事管理，保障事业单位工作人员的合法权益，建设高素质的事业单位工作人员队伍，促进公共服务发展，制定本条例。

第二条 事业单位人事管理，坚持党管干部、党管人才原则，全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针。

国家对事业单位工作人员实行分级分类管理。

第三条 中央事业单位人事综合管理部门负责全国事业单位人事综合管理工作。

县级以上地方各级事业单位人事综合管理部门负责本辖区事业单位人事综合管理工作。

事业单位主管部门具体负责所属事业单位

人事管理工作。

第四条 事业单位应当建立健全人事管理制度。

事业单位制定或者修改人事管理制度，应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。

第二章 岗位设置

第五条 国家建立事业单位岗位管理制度，明确岗位类别和等级。

第六条 事业单位根据职责任务和工作需要，按照国家有关规定设置岗位。

岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第七条 事业单位拟订岗位设置方案，应

当报人事综合管理部门备案。

第三章 公开招聘和竞聘上岗

第八条 事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。但是，国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员除外。

第九条 事业单位公开招聘工作人员按照下列程序进行：

- (一) 制定公开招聘方案；
- (二) 公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；
- (三) 审查应聘人员资格条件；
- (四) 考试、考察；
- (五) 体检；
- (六) 公示拟聘人员名单；
- (七) 订立聘用合同，办理聘用手续。

第十条 事业单位内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行：

- (一) 制定竞聘上岗方案；
- (二) 在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
- (三) 审查竞聘人员资格条件；
- (四) 考评；
- (五) 在本单位公示拟聘人员名单；
- (六) 办理聘任手续。

第十一条 事业单位工作人员可以按照国家有关规定进行交流。

第四章 聘用合同

第十二条 事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年。

第十三条 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限3年以上的，试用期为12个月。

第十四条 事业单位工作人员在本单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。

第十五条 事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日，或者1年内累计旷工超过30个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。

第十六条 事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前30日书面通知，可以解除聘用合同。

第十七条 事业单位工作人员提前30日书面通知事业单位，可以解除聘用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

第十八条 事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

第十九条 自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

第五章 考核和培训

第二十条 事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效。考核应当听取服务对象的意见和评价。

第二十一条 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。

年度考核的结果可以分为优秀、合格、基本合格和不合格等档次，聘期考核的结果可以分为合格和不合格等档次。

第二十二条 考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

第二十三条 事业单位应当根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行分级分类培训。

工作人员应当按照所在单位的要求，参加岗前培训、在岗培训、转岗培训和为完成特定任务的专项培训。

第二十四条 培训经费按照国家有关规定列支。

第六章 奖励和处分

第二十五条 事业单位工作人员或者集体有下列情形之一的，给予奖励：

(一) 长期服务基层，爱岗敬业，表现突出的；

(二) 在执行国家重要任务、应对重大突发事件中表现突出的；

(三) 在工作中有重大发明创造、技术革新的；

(四) 在培养人才、传播先进文化中作出突出贡献的；

(五) 有其他突出贡献的。

第二十六条 奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。

第二十七条 奖励分为嘉奖、记功、记大功、授予荣誉称号。

第二十八条 事业单位工作人员有下列行为之一的，给予处分：

(一) 损害国家声誉和利益的；

(二) 失职渎职的；

(三) 利用工作之便谋取不正当利益的；

(四) 挥霍、浪费国家资财的；

(五) 严重违反职业道德、社会公德的；

(六) 其他严重违反纪律的。

第二十九条 处分分为警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除。

受处分的期间为：警告，6个月；记过，12个月；降低岗位等级或者撤职，24个月。

第三十条 给予工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序

合法、手续完备。

第三十一条 工作人员受开除以外的处分，在受处分期间没有再发生违纪行为的，处分期满后，由处分决定单位解除处分并以书面形式通知本人。

第七章 工资福利和社会保险

第三十二条 国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。

事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。

事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。

第三十三条 国家建立事业单位工作人员工资的正常增长机制。

事业单位工作人员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

第三十四条 事业单位工作人员享受国家规定的福利待遇。

事业单位执行国家规定的工时制度和休假制度。

第三十五条 事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇。

第三十六条 事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，应当退休。

第八章 人事争议处理

第三十七条 事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

第三十八条 事业单位工作人员对涉及本人的考核结果、处分决定等不服的，可以按照国家有关规定申请复核、提出申诉。

第三十九条 负有事业单位聘用、考核、奖励、处分、人事争议处理等职责的人员履行职责，有下列情形之一的，应当回避：

- (一) 与本人有利害关系的；
- (二) 与本人近亲属有利害关系的；
- (三) 其他可能影响公正履行职责的。

第四十条 对事业单位人事管理工作中的违法违纪行为，任何单位或者个人可以向事业单位人事综合管理部门、主管部门或者监察机关投诉、举报，有关部门和机关应当及时调查处理。

者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，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。

第四十二条 对事业单位工作人员的人事处理违反本条例规定给当事人造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，依法给予赔偿。

第四十三条 事业单位人事综合管理部门和主管部门的工作人员在事业单位人事管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第九章 法律责任

第四十一条 事业单位违反本条例规定的，由县级以上事业单位人事综合管理部门或

第十章 附 则

第四十四条 本条例自2014年7月1日起施行。

全国年节及纪念日放假办法

(1949年12月23日政务院发布 根据1999年9月18日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第一次修订 根据2007年12月14日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第二次修订 根据2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订，自2014年1月1日起施行)

第一条 为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

第二条 全体公民放假的节日：

- (一) 新年，放假1天(1月1日)；
- (二) 春节，放假3天(农历正月初一、初二、初三)；
- (三) 清明节，放假1天(农历清明当日)；
- (四) 劳动节，放假1天(5月1日)；
- (五) 端午节，放假1天(农历端午当日)；
- (六) 中秋节，放假1天(农历中秋当

日)；

(七) 国庆节，放假3天(10月1日、2日、3日)。

第三条 部分公民放假的节日及纪念日：

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

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

第五条 二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其

他节日、纪念日，均不放假。

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

第七条 本办法自公布之日起施行。

国务院关于颁发《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》的通知

(1978年5月24日 国发〔1978〕104号)

《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》，已经党中央和全国人民代表大会常务委员会原则批准，现在发给你们，请你们先行试点，总结经验，然后再普遍实行。

各地的试点工作，要在省、市、自治区党委的统一领导下进行。各地试点的情况、经验和主要意见，请于十月份报送国务院，并抄送中央组织部、国家劳动总局、民政部、财政部、卫生部、全国总工会。

国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法（摘录）

第三条 对于丧失工作能力，一九四九年九月底以前参加革命工作的地委正副书记、行政公署正副专员及相当职务以上的干部；一九四二年底以前参加革命工作的县委正副书记、革命委员会正副主任及相当职务的干部；一九三七年七月七日以前参加革命工作的干部，可以离职休养，工资照发。

第四条 党政机关、群众团体、企业、事业单位的干部，符合下列条件之一的，都可以

退休。

(一) 男年满六十周岁，女年满五十五周岁，参加革命工作年限满十年的；

(二) 男年满五十周岁，女年满四十五周岁，参加革命工作年限满十年，经过医院证明完全丧失工作能力的；

(三) 因工致残，经过医院证明完全丧失工作能力的。

国务院关于工人退休 退职的暂行办法（摘录）

第一条 全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工人，符合下列条件之一的，应该退休。

（一）男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年的。

（二）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，男年满五十五周岁、女年满四十五周岁，连续工龄

满十年的。

本项规定也适用于工作条件与工人相同的基层干部。

（三）男年满五十周岁，女年满四十五周岁，连续工龄满十年，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。

（四）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。

三、地方性法规

广东省工资支付条例

(2005年1月19日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过根据2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈广东省工资支付条例〉的决定》修正)

第一章 总 则

第一条 为规范工资支付,保障劳动者取得劳动报酬的权利,建立和谐的劳动关系,促进社会稳定和经济发展,根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业、民办非企业单位、个体经济组织、基金会、会计师事务所、律师事务所等组织(以下统称用人单位)和与之建立劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者,依照本条例执行。

第三条 省人民政府按照规定制定最低工资标准,地级以上市人民政府应当在省人民政府公布的最低工资标准中确定本市的最低工资标准。

县级以上人民政府应当定期公布劳动力市场工资指导价位和工资指导线,并为用人单位和劳动者提供指导和服务。

第四条 工资支付实行按时足额、优先支付原则。

劳动者在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的,用人单位确定其工资标准不得低于当地最低工资标准。

第五条 各级人民政府应当建立健全工资支付预警机制、信用监督机制和应急处置机制。

各地级以上市人民政府应当建立欠薪应急周转金制度。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责对本行政区域内用人单位的工资支付行为进行指导和监督检查。

工商、住房城乡建设、交通运输、水利、海关、税务等有关部门和银行,应当在各自职责范围内协助人力资源社会保障部门对工资支付行为实施监督。

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等组织依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

任何单位和个人有权检举工资支付的违法行为。

第二章 工资支付

第七条 用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度,并书面告知本单位全体劳动者。

工资支付制度包括如下事项:

- (一) 工资的分配形式、项目、标准及其确定、调整办法;
- (二) 工资支付的周期和日期;
- (三) 加班、延长工作时间和特殊情况下的工资及支付办法;
- (四) 工资的代扣、代缴及扣除事项;
- (五) 其他有关事项。

劳动者有权向用人单位查询有关工资支付

制度的内容。

第八条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中依法约定正常工作时间工资，约定的工资不得低于所在地政府公布的本年度最低工资标准。

未约定的或者约定不明确的，以用人单位所在地县级人民政府公布的上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资；实际支付的工资高于当地政府公布的上年度职工月平均工资的，实际支付的工资视为与劳动者约定的正常工作时间工资。

第九条 用人单位可以依法与本单位工会或者职工代表就工资支付有关事项进行集体协商，签订集体协议。

第十条 用人单位应当以货币形式按照确定的工资支付周期足额支付工资，不得拖欠或者克扣。

实行月、周、日、小时工资制的，工资支付周期可以按月、周、日、小时确定。

实行计件工资制或者以完成一定任务计发工资的，工资支付周期可以按计件或者完成工作任务情况约定，但支付周期超过一个月的，用人单位应当按照约定每月支付工资。

实行年薪制或者按考核周期支付工资的，用人单位应当按照约定每月支付工资，年终或者考核周期届满时应当结算并付清工资。

第十一条 用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以委托他人代领，但应当出具委托书。

用人单位委托银行代发工资的，应当在约定的工资支付日将劳动者的工资足额存入其本人账户。

第十二条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中明确约定工资支付周期和支付日期。

用人单位应当按照约定的日期支付劳动者工资；遇法定休假日或者休息日，应当提前在最近的工作日支付。

第十三条 用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动关系的，应当在终止或者解除劳动关系当日结清并一次性支付劳动者工资。

第十四条 用人单位按照有关规定从劳动者工资中代扣下列款项：

（一）劳动者应当缴纳的个人所得税；

（二）劳动者个人应当缴纳的各项社会保险费和住房公积金；

（三）人民法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费、扶养费；

（四）法律、法规规定或者双方约定应当代扣的其他款项。

第十五条 因劳动者过错造成用人单位直接经济损失，依法应当承担赔偿责任的，用人单位可以从其工资中扣除赔偿费，但应当提前书面告知扣除原因及数额；未书面告知的不得扣除。扣除赔偿费后的月工资余额不得低于当地最低工资标准。

第十六条 用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年。

工资支付台账应当包括支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间、应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

第十七条 用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。

用人单位延长劳动者工作时间或者在休息日、法定休假日安排劳动者工作的，应当在工资清单中列明相应的工资报酬；未列明且无法举证已支付的，视为未支付相应的工资报酬。

工资清单项目及数额应当与工资支付台账相一致。

劳动者有权查询和核对本人工资清单。

第十八条 日工资按照劳动者月工资额除以国家规定的月平均工作天数确定；小时工资

以日工资除以日工作时间确定，日工作时间不得超过八小时。

第十九条 劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第二十条 用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

(一) 工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间的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，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间的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，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间的工资的百分之三百的工资报酬。

第二十一条 实行计件工资的，用人单位应当科学合理确定劳动定额和计件单价，并予以公布。

确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。

用人单位在劳动者完成劳动定额后，安排劳动者在正常工作时间以外工作的，应当依照本条例第二十条规定支付加班或者延长工作时间的工资。

第二十二条 经人力资源社会保障部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当依照本条例第二十条第(一)项的规定支付工资。在法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应当依照本条例第二十条第(三)项的规定支付工资。

第二十三条 经人力资源社会保障部门批

准实行不定时工作制的，不适用本条例第二十条的规定。

第二十四条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗的，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。

用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

法律、法规另有规定的，从其规定。

第二十五条 劳动者因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资。

第二十六条 劳动者在正常工作时间内依法参加下列社会活动的，用人单位应当支付正常工作时间的工资：

(一) 依法行使选举权或者被选举权；

(二) 人大代表、政协委员依法履行职责；

(三) 当选代表出席乡(镇)以上政府、党派以及工会、共青团、妇联等组织召开的会议；

(四) 人民陪审员参加审判活动；

(五) 不脱产工会基层委员会委员依法参加工会活动；

(六) 职工代表参加集体合同协商活动；

(七) 法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 劳动者被人民法院判处管制、拘役适用缓刑或者有期徒刑适用缓刑，被假释、取保候审、监外执行期间，为用人单位提供正常劳动的，用人单位应当支付工资。

第二十八条 劳动者因涉嫌违法犯罪被采取司法强制措施或者被行政拘留期间，未提供劳动的，用人单位可以不支付工资。

第二十九条 用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资；劳动者已领取失业保险金的，应当

全部退回社会保险经办机构。

对前款规定的期间有争议的，可以由劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院予以裁决。

第三十条 合伙企业拖欠劳动者工资的，应当先以其全部财产进行清偿；合伙企业财产不足清偿的，各合伙人应当承担无限连带清偿责任。

第三十一条 租用场地、厂房的用人单位的经营者拖欠工资逃匿的，当地政府和有关部门应当采取有效措施，及时组织相关单位和人员处理垫付临时生活费及追偿等事宜。

第三十二条 建设工程领域实行用工实名制管理制度。施工总承包单位应当建立施工人员进出场登记制度，加强对分包单位劳动用工和工资发放的监督管理。施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程竣工且工资全部结清后至少两年。

第三十三条 建设工程领域劳动者工资支付实行专户管理制度，施工总承包单位和分包单位应当将建设项目工程款中的劳动者工资与其他款项分开银行账户管理。工资支付专用账户内的资金除发放工资外，不得用于其他用途，不得提取现金。

建设单位与施工总承包单位、施工总承包单位与分包单位签订工程承包合同时，应当对工程款中的人工费比例和支付期限作出明确约定，建设单位应当按照合同约定的比例按月将应付工程款中的人工费单独足额拨付到施工总承包单位开设的工资支付专用账户，施工总承包单位应当按照合同约定的比例按月将应付工程款中的人工费单独足额拨付到分包单位开设的工资支付专用账户。

工资支付专用账户内资金少于应发劳动者工资总额的，开户单位应当按时补足。工程竣工且工资全部结清后，工资支付专用账户可以注销，账户内余额归开户单位所有。

第三十四条 建设工程领域用工实名制管理

和工资支付专户管理的具体办法由省人民政府在一年内另行制定。

第三十五条 对建设资金来源不落实的政府投资工程项目不予批准。

建设单位申请施工许可证时，应当提供工资支付专用账户的开立等建设资金落实情况。负责建设项目审批的部门应当将工资支付专用账户的开立作为建设资金落实的具体要求进行审查，不符合法定条件的，不予颁发施工许可证。

第三十六条 不具备本条例第二条规定的用人单位资格的承包人拖欠或者克扣劳动者工资，作为发包方的用人单位应当先支付工资，再依法向承包人追偿。

第三十七条 建设单位（业主）未按照合同约定拨付或者结清工程款，致使施工单位拖欠劳动者工资的，人力资源社会保障部门可以责令建设单位（业主）先行垫付劳动者工资，先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。

分包建设工程的承包人拖欠或者克扣劳动者工资的，分包建设工程的发包人在未结清的工程款额度内先行垫付劳动者工资，垫付部分抵扣工程款。

分包建设工程的发包人违法分包、转包或者违法允许他人以本企业名义承揽工程发生拖欠工资的，由分包建设工程的发包人垫付劳动者工资。

第三十八条 用人单位合并或者分立前拖欠劳动者工资的，应当在合并或者分立时清偿拖欠的工资；不能清偿的，由合并或者分立后的用人单位清偿拖欠工资。

第三十九条 非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定

的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

第四十条 用人单位破产、解散或者撤销的，经依法清算后的财产应当用于优先支付劳动者工资、社会保险费。

第三章 监督检查

第四十一条 县级以上人民政府根据本行政区域内工资支付的实际情况，建立工资支付预警制度。

人力资源社会保障部门可以对连续拖欠劳动者工资二个月以上或者累计拖欠达三个月以上的用人单位实施工资支付重点监察；情节严重的，可以向社会公布。

纳入工资支付重点监察的用人单位，付清原拖欠的劳动者工资，且在六个月期限内未再发生新的拖欠的，人力资源社会保障部门应当解除其重点监察；已向社会公布的，应当在原公布范围内公示解除重点监察。

第四十二条 县级以上人民政府应当制定工资支付应急预案。因拖欠、克扣劳动者工资引发群体性事件的，人力资源社会保障部门应当根据应急预案，迅速会同有关部门处理，有关部门应当配合。

第四十三条 人力资源社会保障部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度，规范监督检查程序，依法对用人单位工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。

人力资源社会保障部门依法对用人单位工资支付情况进行执法检查时，用人单位应当如实报告情况，提供相关资料和证明，不得弄虚作假、阻碍、拒绝。

第四十四条 人力资源社会保障部门应当建立健全对工资支付违法行为的举报投诉制

度，设立举报投诉信箱，公布举报投诉电话，为劳动者举报投诉提供便利条件，并为举报人保密。

第四十五条 人力资源社会保障部门应当建立健全包括工资支付情况在内的用人单位劳动守法诚信档案，推行劳动守法诚信评价制度；建立拖欠、克扣工资单位黑名单制度，对拖欠、克扣劳动者工资情况严重的用人单位，通过传播媒体或者在职业介绍场所、用人单位工作场所等地点予以公布，并将有关情况向人民银行分支机构、工商、住房城乡建设、交通运输、水利、发展改革、经济信息化、财政等有关部门和单位通报。

被列入拖欠、克扣工资黑名单的用人单位，其失信记录纳入人民银行企业征信系统、企业信用信息公示系统以及行业诚信信息平台；属于政府投资工程项目的，同时纳入政府工程项目投资审批系统。有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入、评优评先等方面，应当对其予以严格限制。

第四十六条 县级以上人民政府应当加强对人力资源社会保障部门工资支付执法情况的监督检查。上级人力资源社会保障部门应当加强对下级人力资源社会保障部门工资支付执法情况的监督检查，发现下级人力资源社会保障部门对用人单位工资支付的违法行为不作为或者作出的行政处理决定违法、不当的，应当责令其限期改正。

第四十七条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权向人力资源社会保障部门举报投诉：

- (一) 拖欠或者克扣劳动者工资的；
- (二) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- (三) 拒不支付或者不按规定支付劳动者加班或者延长工作时间工资的；

(四) 其他侵害劳动者合法工资报酬权益的行为。

第四十八条 因工资支付发生争议,用人单位负有举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的,人力资源社会保障部门、劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。

用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的,由劳动争议仲裁委员会或者人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平,按照有利于劳动者的原则计算确定。

第四十九条 在用人单位与劳动者约定的工资支付日期前,有证据证明用人单位法定代表人、实际经营者或者主要负责人采取逃匿、转移财产等方式逃避支付工资义务的,由人力资源社会保障部门责令其限期支付。

第五十条 人力资源社会保障部门在办理拒不支付劳动报酬案件过程中,发现涉案人员有拒绝调查、逃匿或者转移、隐藏、销毁证据等行为,依法可以要求公安机关提前介入调查,公安机关应当予以配合。有关行为涉嫌犯罪的,人力资源社会保障部门应当依法向公安机关移送案件。

第五十一条 工会组织对用人单位遵守工资支付法律、法规的情况依法进行监督,发现违法行为的,有权要求用人单位改正,并及时向人力资源社会保障部门通报。用人单位拒不改正或者经营者逃匿的,工会组织可以代表职工请求当地人力资源社会保障部门依法处理,劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的,工会组织应当依法予以支持和帮助。

第五十二条 用人单位拖欠或者克扣工资,劳动者要求工会组织协助解决的,工会组织应当代表职工与用人单位进行协商,并协助用人单位维护正常的生产、工作秩序。

第四章 法律责任

第五十三条 用人单位连续拖欠或者克扣劳动者工资二个月以上或者情节特别严重的,人力资源社会保障部门应当责令其改正并作出行政处理决定。用人单位在规定的期限内拒不执行行政处理决定的,人力资源社会保障部门可以依法申请人民法院强制执行。

第五十四条 用人单位有下列情形之一的,由县级以上人力资源社会保障部门责令限期改正;逾期未改正的,可以对用人单位处以五千元以上一万元以下的罚款,并可以对其法定代表人处以一千元以上五千元以下的罚款:

(一) 未依法制定工资支付制度并告知本单位全体劳动者的;

(二) 未以货币形式支付劳动者工资的;

(三) 未在终止或者解除劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资的;

(四) 未如实编制工资支付台账的;

(五) 未向劳动者本人提供其工资清单的。

第五十五条 施工总承包单位、分包单位违反本条例规定,未实行用工实名管理、工资支付专户管理等制度的,由人力资源社会保障部门责令限期改正;逾期不改正的,处以五万元以上十万元以下的罚款。

第五十六条 用人单位有下列情形之一的,由人力资源社会保障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、加班或者延长工作时间的工资。逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准计算,向劳动者加付赔偿金:(一) 拖欠或者克扣劳动者工资的;(二) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的;(三) 拒不支付或者不按照规定支付劳动者加班或者延长工作时间工资的。

第五十七条 用人单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障部门视情节轻重，处以二千元以上二万元以下的罚款：

（一）拒绝、阻碍劳动保障行政执法人员依法执行公务的；

（二）不按照人力资源社会保障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）经人力资源社会保障部门责令改正拒不改正，或者拒不履行人力资源社会保障部门的行政处理决定的。

第五十八条 对采取逃匿等方式拖欠工资，致使劳动者难以追偿其工资而引发严重影响公共秩序事件的用人单位的法定代表人或者经营者，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

因用人单位拖欠、克扣工资而引发严重影响公共秩序事件的，用人单位法定代表人或者主要经营者应当在二十四小时内到现场协助人力资源社会保障部门处理事件；未到现场的，由人力资源社会保障部门处以一万元以上五万元以下的罚款。

第五十九条 政府投资工程项目因拖欠工程款引发拖欠、克扣劳动者工资的，追究项目负责人的责任。

第六十条 人力资源社会保障部门及其工作人员违反本条例规定，有下列行为之一的，由其上级行政机关或者监察机关责令改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分：

（一）未建立用人单位工资支付违法行为举报制度的；

（二）未为举报人保密的；

（三）未依法及时处理劳动者举报或者工会组织按照本条例第五十一条规定提出的处理建议的；

（四）发生群体性事件，未启动应急预案

的。

第六十一条 人力资源社会保障部门及其工作人员有下列行为之一的，可以根据情节轻重，给予主要负责人及直接责任人员行政处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任：

（一）玩忽职守、滥用职权的；

（二）利用职权谋取私利的；

（三）泄露用人单位的商业秘密的。

第五章 附 则

第六十二条 本条例中下列用语的含义是：

（一）工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括：各种形式的工资（计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等）、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等；但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金，人力资源社会保障部门和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用，按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖，丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

（二）正常工作时间工资，是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应当支付的劳动报酬。正常工作时间工资不包括下列各项：

1. 延长工作时间工资；

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. 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

（三）最低工资，是指按照前项规定劳动

者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。

(四) 拖欠工资，是指用人单位无法定理由逾期未支付或者未足额支付劳动者应得工资的行为。

(五) 克扣工资，是指用人单位无法定理由扣减劳动者应得工资的行为。

(六) 民办非企业单位，是指企业事业单

位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

第六十三条 劳动者与用人单位因工资支付数额发生争议的，应当按照劳动争议处理规定处理。

第六十四条 本条例自 2005 年 5 月 1 日起施行。

广东省工伤保险条例

(1998 年 9 月 18 日广东省第九届人民代表大会常务委员会第五次会议通过 2004 年 1 月 14 日广东省第十届人民代表大会常务委员会第八次会议第一次修订 2011 年 9 月 29 日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第二十八次会议第二次修订 自 2012 年 1 月 1 日起施行)

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，根据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》，结合本省实际，制定本条例。

第二条 职工有依法享受工伤保险待遇的权利。本省行政区域内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当生产经营所在地依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

国家机关和与其建立劳动关系的职工，依照本条例执行。

第三条 工伤保险工作应当坚持预防、救治、补偿和康复相结合的原则。

第四条 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，减少职业病危害。

第五条 省人民政府社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作，组织实施本条例。

市、县（含县级市、区）人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

各级社会保险经办机构具体承办工伤保险事务。

第六条 各级人民政府应当发展工伤康复事业，帮助因工致残者得到康复和从事适合身体状况的劳动。

第七条 各级人民政府应当保证工伤保险基金的征集和工伤保险待遇的给付。遇有特殊情况，工伤保险基金不敷使用时，由统筹地区的人民政府给予补贴。

工伤保险基金、享受工伤保险待遇的收入按照国家规定不征收税、费。

第八条 工伤保险费由社会保险费征收机构征收。

第二章 工伤认定

第九条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

(一) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

(二) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

(三) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

(四) 患职业病的；

(五) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

(六) 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

(七) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十条 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四十八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) 因工作环境存在有毒有害物质或者在用人单位食堂就餐造成急性中毒而住院抢救治疗，并经县级以上卫生防疫部门验证的；

(四) 由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染疫病的；

(五) 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、二、三、四项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第五项情形的，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。

第十一条 职工符合本条例第九条、第十条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

(一) 故意犯罪的；

(二) 醉酒或者吸毒的；

(三) 自残或者自杀的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第十二条 用人单位应当在职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病后的第一个工作日，通知统筹地区社会保险行政部门及其参保的社会保险经办机构，并自事故伤害发生之日或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按照前款规定提出工伤认定申请的，该职工或者其近亲属、工会组织自事故伤害发生之日或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

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的，在提出工伤认定申请之前发生的符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由用人单位承担。

第十三条 未参加工伤保险的职工发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病的，由用人单位生产经营所在地社会保险行政部门负责工伤认定。

第十四条 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) 用人单位与劳动者存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；
- (三) 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

第十五条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门有协助工伤调查和提供证据的义务。

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。对依法取得的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书，社会保险行政部门不再进行调查核实。

职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

第十六条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属以及该职工所在单位。

社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当自受理工伤认定申请之日起十五日内作出工伤认定的决定。

作出工伤认定决定需要以司法机关或者有

关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

第三章 劳动能力鉴定

第十七条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定（医疗终结期满）后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

用人单位、工伤职工或者其近亲属应当在工伤职工医疗终结期满三十日内向统筹地区劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

医疗终结期的确认由劳动能力鉴定委员会按照国家和省的有关规定执行。医疗终结期需要延长的，由劳动能力鉴定委员会按照国家和省的有关规定批准。

第十八条 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。

生活自理障碍等级根据进食、翻身、大小便、穿衣及洗漱、自主行动五项条件确定。五项条件均需要护理者为一级，五项中四项需要护理者为二级，五项中三项需要护理者为三级，五项中一至二项需要护理者为四级。

劳动能力鉴定及职工工伤与职业病致残等级标准按照国家有关规定执行。

第十九条 省、地级以上市人民政府设立劳动能力鉴定委员会，由社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、社会保险经办机构以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会办公室设在社会保险

行政部门。

劳动能力鉴定委员会负责劳动能力障碍程度和生活自理障碍程度鉴定，以及工伤医疗终结期和停工留薪期确认、工伤复发确认、辅助器具配置确认、工伤康复确认等工作。

第二十条 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三名或者五名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。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。

劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请书之日起六十日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长三十日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

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。

医疗卫生专家库的设置办法及劳动能力鉴定工作程序由省劳动能力鉴定委员会另行制定。

第二十一条 工伤职工及其近亲属或者用人单位对劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论不服的，可以自收到鉴定结论之日起十五日内申请复查，对复查鉴定不服的，可以自收到复查鉴定结论之日起十五日内向上一级劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定；也可以自收到鉴定结论之日起十五日内向上一级劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

省级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。

第四章 工伤保险待遇

第二十二条 职工发生工伤时，用人单位

应当采取措施及时救治工伤职工。

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；疑似职业病或者患职业病的，用人单位应当及时送省级卫生行政部门指定的医疗机构诊断，并及时送签订服务协议的医疗机构治疗。

职工经治疗伤情稳定，需要工伤康复的，用人单位、工伤职工或者其近亲属可以向统筹地区劳动能力鉴定委员会提出工伤康复申请。经劳动能力鉴定委员会确认，工伤职工可以在签订服务协议的康复机构进行康复。

第二十三条 工伤职工因医疗条件所限需要转院治疗的，应当由签订服务协议的医疗机构提出，经报社会保险经办机构同意；因康复条件所限需要转院康复的，应当由工伤职工、用人单位或者签订服务协议的康复机构提出，经报社会保险经办机构同意。

第二十四条 社会保险经办机构与医疗机构、康复机构签订服务协议，应当事先征求同级总工会、有关企业协会的意见。签订服务协议的医疗机构、康复机构名单应当向社会公布。

第二十五条 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按照国家和省的有关规定执行。

职工住院治疗工伤、康复的伙食补助费由工伤保险基金按照不低于统筹地区因公出差伙食补助费标准的百分之七十支付。经批准转统筹地区以外门诊治疗、康复及住院治疗、康复的，其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通、食宿费用，由工伤保险基金按照统筹地区人民政府规定的标准支付。

第二十六条 职工因工伤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。停工留薪期根据医疗终结期确定，由劳动能力鉴定委员会确认，最长不超过二十四个月。

工伤职工鉴定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在鉴定伤残等级后仍需治疗的，经劳动能力鉴定委员会批准，一级至四级伤残，享受伤残津贴和工伤医疗待遇；五级至十级伤残，享受工伤医疗和停工留薪期待遇。

经劳动能力鉴定委员会确认可以进行康复的，工伤职工在签订服务协议的康复机构发生的符合规定的工伤康复费用，从工伤保险基金支付。

工伤职工在停工留薪期间生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。所在单位未派人护理的，应当参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向工伤职工支付护理费。

第二十七条 工伤职工已经被鉴定为一级至四级伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，由工伤保险基金按照工伤职工生活自理障碍等级支付生活护理费。

生活护理费以统筹地区上年度职工月平均工资的一定比例按月计发，标准为：一级为百分之六十，二级为百分之五十，三级为百分之四十，四级为百分之三十。

生活护理费每年按照统筹地区上年度职工平均工资增长同步调整，统筹地区上年度职工平均工资负增长时不调整。

第二十八条 工伤职工因日常生活或者就业需要，必须安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅、拐杖等辅助器具，或者辅助器具需要维修、更换的，由签订服务协议的医疗、康复机构提出意见，经劳动能力鉴定委员会确认，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险

基金支付。

辅助器具应当限于辅助日常生活及生产劳动之必需，并采用国内市场的普及型产品。工伤职工选择其他型号产品，费用高出普及型的部分，由个人自付。

第二十九条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残，本人要求退出工作岗位、终止劳动关系的，办理伤残退休手续，享受以下待遇：

(一) 一次性伤残补助金。由工伤保险基金按伤残等级支付，标准为：一级伤残为二十七个月的本人工资，二级伤残为二十五个月的本人工资，三级伤残为二十三个月的本人工资，四级伤残为二十一个月的本人工资。

(二) 伤残津贴。由工伤保险基金按月支付，直至本人死亡，标准为：一级伤残为本人工资的百分之九十，二级伤残为本人工资的百分之八十五，三级伤残为本人工资的百分之八十，四级伤残为本人工资的百分之七十五。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。

办理伤残退休手续的工伤职工应当参加统筹地区职工基本医疗保险。按照规定应当由用人单位缴纳的基本医疗保险费，由工伤保险基金承担。

一级至四级伤残职工与原单位保留劳动关系，退出工作岗位的，按照《工伤保险条例》的有关规定执行。

伤残津贴每年参照基本养老金的调整办法调整。

第三十条 一级至四级伤残职工户籍从单位所在地迁回原籍的，其伤残津贴可以由统筹地区社会保险经办机构按照标准每半年发放一次。用人单位应当按照统筹地区上年度职工月平均工资为基数发给六个月的安家补助费。所需交通费、住宿费、行李搬运费和伙食补助费

等，由用人单位按照因公出差标准报销。

第三十一条 户籍不在统筹地区的一级至四级伤残职工，本人要求解除或者终止劳动关系并一次性享受工伤保险待遇的，可以与统筹地区社会保险经办机构签订协议，由社会保险经办机构按照以下规定支付工伤保险待遇费用，终结工伤保险关系：

(一) 一次性伤残补助金。按照本条例第二十九条第一款第一项规定的标准计发。

(二) 伤残津贴。按照本条例第二十九条第一款第二项规定的标准一次性计发十年。

(三) 一次性工伤医疗补助金。按照以下标准计发：一级伤残为十五个月的本人工资，二级伤残为十四个月的本人工资，三级伤残为十三个月的本人工资，四级伤残为十二个月的本人工资。

(四) 生活护理费。经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，按照本条例第二十七条第二款规定的标准一次性计发十年。

第三十二条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

(一) 一次性伤残补助金。由工伤保险基金支付，标准为：五级伤残为十八个月的本人工资，六级伤残为十六个月的本人工资。

(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百分之七十，六级伤残为本人工资的百分之六十，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。

第三十三条 五级、六级伤残职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤

保险关系：

(一) 一次性工伤医疗补助金。标准为：五级伤残为十个月的本人工资，六级伤残为八个月的本人工资。

(二) 一次性伤残就业补助金。标准为：五级伤残为五十个月的本人工资，六级伤残为四十个月的本人工资。

第三十四条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，由工伤保险基金支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为十三个月的本人工资，八级伤残为十一个月的本人工资，九级伤残为九个月的本人工资，十级伤残为七个月的本人工资。

七级至十级伤残职工依法与用人单位解除或者终止劳动关系的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系：

(一) 一次性工伤医疗补助金。标准为：七级伤残为六个月的本人工资，八级伤残为四个月的本人工资，九级伤残为二个月的本人工资，十级伤残为一个月的本人工资。

(二) 一次性伤残就业补助金。标准为：七级伤残为二十五个月的本人工资，八级伤残为十五个月的本人工资，九级伤残为八个月的本人工资，十级伤残为四个月的本人工资。

第三十五条 计发本条例第三十三条、第三十四条规定的一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，本人工资低于工伤职工与用人单位解除或者终止劳动关系前本人十二个月平均月缴费工资的，按照解除或者终止劳动关系前本人十二个月平均月缴费工资为基数计发。缴费工资不足十二个月的，以实际缴费月数计算本人平均月缴费工资。本人平均月缴费工资高于统筹地区职工平均工资百分之三百的，按照统筹地区职工平均工资的百分之三百计算；低于统筹地区职工平均工资百分之六十

的，按照统筹地区职工平均工资的百分之六十计算。

第三十六条 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第二十五条、第二十六条和第二十八条规定的工伤待遇。

第三十七条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

(一) 丧葬补助金为六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：配偶每月百分之四十，其他亲属每人每月百分之三十，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加百分之十。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按照国务院社会保险行政部门的规定执行。

(三) 一次性工亡补助金标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的二十倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第一项、第二项规定的待遇。

供养亲属抚恤金每年按照统筹地区上年度职工平均工资增长调整，统筹地区职工平均工资负增长时不调整。

第三十八条 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，按照《工伤保险条例》的有关规定处理。被宣告死亡后重新出现的，应当退还已发的供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

第三十九条 定期领取伤残津贴的人员或者领取供养亲属抚恤金的供养亲属，应当每年

提供由用人单位或者居住地户籍管理部门出具的生存证明，方可继续领取。

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。

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社会保险经办机构办理工伤保险变更登记。

企业破产，因分立、合并之外的原因解散，或者终止的，在清算时依法拨付应当由用人单位支付的工伤保险待遇费用，清偿欠缴的工伤保险费及其利息和滞纳金。

第四十二条 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。

用人单位实行承包经营，使用劳动者的承包方不具备用人单位资格的，由具备用人单位资格的发包方承担工伤保险责任。

非法承包建筑工程发生工伤事故，劳动者的工伤待遇应当由分包方或者承包方承担，分包方或者承包方承担工伤保险责任后有权向发包方追偿。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。

第四十三条 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。

用人单位不支付工伤保险待遇，工伤职工或者其近亲属可以提出先行支付的申请，经审核符合规定的，从工伤保险基金中先行支付工伤保险待遇项目中应当由工伤保险基金支付的项目。

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待

遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，由社会保险经办机构依法向用人单位追偿。

第五章 工伤保险基金

第四十四条 工伤保险基金的构成：

- (一) 用人单位缴纳的工伤保险费；
- (二) 工伤保险基金的利息；
- (三) 滞纳金；
- (四) 财政补贴；
- (五) 法律、法规规定的其他收入。

第四十五条 工伤保险基金根据以支定收、收支平衡的原则筹集。

统筹地区社会保险经办机构每年根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，按照国家规定的行业差别费率及行业内费率档次确定单位缴费费率。

第四十六条 工伤保险费由用人单位承担，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。

难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式按照国家有关规定执行。

第四十七条 工伤保险基金实行地级以上市统筹。

工伤保险基金应当建立储备金，市级统筹按照工伤保险基金征收总额的百分之十五建立储备金，其中，市级储备金留存百分之十，向省级储备金上解百分之五。

储备金用于重大事故、职业康复、伤残人员异地安置和基金不敷使用时的调剂。

市级储备金不足支付的，由省级储备金调剂、地级以上市人民政府财政垫付。

第四十八条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户并按照同期城乡居民储蓄存款利

率计息，所得利息全部转入工伤保险基金。

第四十九条 工伤保险基金用于下列支出项目：

- (一) 工伤保险待遇；
- (二) 职业康复费用；
- (三) 工伤取证费和劳动能力鉴定费；
- (四) 工伤预防费。

前款第二项按照不超过上年度结存的工伤保险基金三分之一的比例，第三项按照不超过上年度工伤保险基金实际收缴总额百分之二的比例，由社会保险经办机构于每年九月提出下年度的用款支出计划，报同级社会保险行政部门和财政部门审核同意后，列入下年度工伤保险基金支出预算，下年度据实列支。

在保证本条例第四十七条第二款规定的储备金足额留存和本条第一款第一项、第二项、第三项规定的费用足额支付的前提下，可以按照不超过上年度工伤保险基金实际收缴总额百分之五的比例，提取工伤预防费。提取的费用由社会保险经办机构会同安全生产监督管理部门于每年九月提出下年度的用款支出计划，报同级社会保险行政部门和财政部门审核同意后，列入下年度工伤保险支出预算，下年度据实列支。

工伤预防费、工伤取证费和劳动能力鉴定费作为专项经费管理使用，专项经费管理使用按照国家和省的有关规定执行。

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。

第六章 监督管理

第五十条 社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督。

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。

各级社会保险经办机构应当建立健全内部审计制度。

社会保险监督委员会依法对工伤保险基金的收支、管理情况实施社会监督。

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 职工有权监督用人单位参加工伤保险及缴费情况。用人单位应当向职工如实通告因工伤亡、参加工伤保险和缴费情况。

第五十三条 用人单位和职工有权向社会保险费征收机构和社会保险经办机构查询本单位工伤保险缴费和工伤保险待遇支付情况。社会保险费征收机构和社会保险经办机构应当提供相应的查询、咨询服务。

第五十四条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十五条 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起诉讼：

(一) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

(二) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

(三) 用人单位对社会保险经办机构确定的单位缴费费率不服的；

(四) 签订服务协议医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构认为社会保险经办机构未履行有关协议或者规定的；

(五) 工伤职工或者其近亲属对社会保险经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

第七章 法律责任

第五十六条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令其限期参加并依法处理。用人单位未按时足额缴纳工伤保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

第五十七条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加或者未按时缴纳工伤保险费，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向职工支付费用。

用人单位按照规定补缴应当缴纳的工伤保险费和滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位按照本条例的规定支付新发生的费用。

第五十八条 用人单位少报职工工资，未足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的，工伤保险待遇差额部分由用人单位向工伤职工补足。

第五十九条 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十条 用人单位未按照本条例第十五条第一款规定提供证据，或者提供虚假资料的，由社会保险行政部门对其处以二千元以上二万元以下的罚款。

第六十一条 各级人民政府、有关行政管理部门和社会保险经办机构及其工作人员违反本条例，有下列行为之一的，上级机关应当责

令其改正，追回挪用流失款项；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）擅自增加或者减免应当缴纳的工伤保险费及其利息或者滞纳金的；

（二）未按照规定将工伤保险费及其利息或者滞纳金全部存入工伤保险基金专户的；

（三）挪用工伤保险基金的；

（四）未按照规定核定各项工伤保险待遇标准或者领取期限的；

（五）未按照规定上解工伤保险储备金的。

第六十二条 社会保险行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予处分；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。

第六十三条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处二千元以上一万元以下的罚款；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。

第八章 附 则

第六十四条 中央、省属和军队驻穗单位工伤保险依法实行省本级统筹，工伤保险工作按照国家和省的有关规定执行。

第六十五条 劳动者达到法定退休年龄或者已经依法享受基本养老保险待遇的，不适用本条例。

前款规定的劳动者受聘到用人单位工作期间，因工作原因受到人身伤害的，可以要求用人单位参照本条例规定的工伤保险待遇支付有关费用。双方对损害赔偿存在争议的，可以依法通过民事诉讼方式解决。

第六十六条 本条例中下列用语的含义：

（一）本人工资，是指工伤职工在本单位因工作遭受事故伤害或者患职业病前十二个月平均月缴费工资。本单位为工伤职工缴纳工伤保险费不足十二个月的，以实际月数计算平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资百分之三百的，按照统筹地区职工平均工资的百分之三百计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资百分之六十的，按照统筹地区职工平均工资的百分之六十计算。

（二）原工资福利待遇，是指工伤职工在本单位受工伤前十二个月的平均工资福利待遇。工伤职工在本单位工作不足十二个月的，以实际月数计算平均工资福利待遇。

第六十七条 用人单位为职工办理工伤保险参保手续次日起，在规定的缴费周期内缴纳工伤保险费的，该参保职工发生工伤，由工伤保险基金按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第六十八条 本条例自2012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；本条例施行前已完成工伤认定的，本条例施行后发生的工伤保险待遇依照本条例的规定执行。

广东省失业保险条例

(2002年7月25日广东省第九届人民代表大会常务委员会第三十五次会议通过 2013年11月21日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第五次会议修订,自2014年7月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了保障失业人员的基本生活,预防失业,促进就业,根据《中华人民共和国社会保险法》等有关法律、法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内下列单位和人员应当参加失业保险:

(一) 企业、非参照公务员法管理的事业单位和社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织及其职工;

(二) 与劳动者建立劳动关系的国家机关、参照公务员法管理的事业单位和社会团体及与其建立劳动关系的劳动者;

(三) 有非军籍职工的军队、武警部队所属用人单位及其非军籍职工;

(四) 有雇工的个体经济组织及其雇工;

(五) 法律、法规、规章规定的其他单位和人员。

前款所列单位,以下统称用人单位;前款所列人员,以下统称职工。

第三条 用人单位和职工应当在用人单位注册登记地参加失业保险,依法按月缴纳失业保险费。

第四条 县级以上人民政府应当依法保证失业保险基金的征集和失业保险待遇的支付,在失业保险基金出现支付不足时给予补贴。

失业保险基金、失业保险待遇按照国家规

定不计征税、费。

第五条 县级以上人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的失业保险管理工作,其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的失业保险工作。

社会保险费征收机构负责失业保险费的征收工作。

社会保险经办机构应当依照国家和省的规定具体承办失业保险事务,建立、健全失业保险业务、财务、安全和风险管理制度。

第六条 失业保险基金按照国家规定逐步实行省级统筹。

实行省级统筹前,失业保险基金由各地级以上市统筹。各统筹地区应当按照省人民政府规定的比例向省上缴调剂金,用于失业保险基金不敷使用时的调剂和省人民政府批准的预防失业、促进就业支出。

各统筹地区按时足额上缴调剂金后,失业保险基金不敷使用时,由省级调剂金调剂、地方财政补贴。

第二章 失业保险基金

第七条 失业保险基金由下列各项构成:

(一) 失业保险费;

(二) 失业保险基金的利息;

(三) 滞纳金;

(四) 财政补贴;

(五) 依法纳入失业保险基金的其他资

金。

第八条 用人单位以应当参加失业保险的职工的缴费工资之和为基数，按照国家和省规定的费率缴纳失业保险费。

职工以本人工资为基数，按照国家和省规定的费率缴纳失业保险费。

职工缴费工资不得低于失业保险关系所在地级以上市最低工资标准。本人工资高于失业保险关系所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资三倍的，以失业保险关系所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资的三倍为基数计算缴费。

第九条 省人民政府根据国家规定，可以结合本省经济社会发展形势、失业人员数量、失业保险基金数额等情况，合理调整失业保险费的费率。

统筹地区人民政府可以按照省人民政府的规定实行浮动费率，对稳定就业的用人单位适当下调费率。

第十条 用人单位应当自行申报、按时足额缴纳失业保险费，职工应当缴纳的失业保险费用由用人单位代扣代缴。

社会保险费征收机构应当依法按时足额征收失业保险费，并提供失业保险缴费记录供用人单位和职工免费查询。

第十一条 用人单位破产、解散的，管理人、清算组应当通知统筹地区社会保险费征收机构和社会保险经办机构，并依法清偿失业保险费及其利息、滞纳金。

用人单位分立、合并的，承继单位享有原用人单位的失业保险权利并承担相应义务。

第十二条 失业保险基金用于下列支出：

- (一) 失业保险金；
- (二) 失业人员领取失业保险金期间的职工基本医疗保险费；
- (三) 失业人员在领取失业保险金期间死

亡的，其遗属领取的丧葬补助金和抚恤金；

(四) 失业人员领取失业保险金期间的求职补贴和接受职业介绍、职业培训的补贴；

(五) 省人民政府按照国家有关规定批准的职业技能鉴定补贴等预防失业、促进就业支出；

(六) 国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

第十三条 失业保险基金应当列入预算管理。

社会保险费征收机构、社会保险经办机构所需经费列入预算，由财政拨付，不得从失业保险基金中提取任何费用。

第三章 失业保险待遇

第十四条 在法定劳动年龄内、有劳动能力、有就业意愿、处于无业状态的人员，可以到公共就业服务机构依法办理失业登记。

劳动者申请办理失业登记时，应当如实填写失业登记申请表，并提供本人身份证件和证明原身份的有关证明，以及与原单位解除或者终止劳动关系的证明。

第十五条 失业人员同时符合下列条件的，可以领取失业保险金，并按照规定享受其他失业保险待遇：

(一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费累计满一年，或者不满一年但本人有失业保险金领取期限的；

(二) 非因本人意愿中断就业的；

(三) 已经办理失业登记，并有求职要求的。

第十六条 非因本人意愿中断就业包括下列情形：

(一) 依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一项、第四项、第五项规

定终止劳动合同的；

(二) 用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的；

(三) 用人单位依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

(四) 用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；

(五) 劳动者本人依照《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定解除劳动合同的；

(六) 法律、法规、规章规定的其他情形。

第十七条 失业人员缴费时间一至四年的，每满一年，失业保险金领取期限为一个月；四年以上的，超过四年的部分，每满半年，失业保险金领取期限增加一个月。失业保险金领取期限最长为二十四个月。

第十八条 失业人员领取失业保险金后重新就业并参加失业保险的，缴费时间重新计算；再次失业的，失业保险金领取期限与前次失业应当领取而尚未领取的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

失业人员未领取失业保险金的，原缴费时间予以保留，重新就业并参加失业保险的，缴费时间累计计算。

已经参加失业保险的国有和县以上集体所有制单位原干部和固定工，在当地实施失业保险制度前按照国家规定计算的连续工龄视同缴费时间。

第十九条 失业保险金由社会保险经办机构按照失业保险关系所在地级以上市最低工资标准的百分之八十按月计发，省人民政府根据国家规定，可以结合居民基本生活费用价格指

数变动情况，适当调整失业保险金标准。

失业保险金标准不得低于当地城市居民最低生活保障标准。

第二十条 失业人员在领取失业保险金期间可以领取求职补贴，标准为本人失业前十二个月平均缴费工资的百分之十五，不足十二个月的，按照实际月数的平均缴费工资计算，领取期限最长不超过六个月。求职补贴随失业保险金按月发放。

失业人员在领取失业保险金期间达到法定退休年龄的，从次月开始，不再发放求职补贴。

第二十一条 女性失业人员在领取失业保险金期间生育的，可以向失业保险关系所在地社会保险经办机构申请一次性加发失业保险金，标准为生育当月本人失业保险金的三倍。

第二十二条 失业人员在失业保险金领取期限未满前重新就业，就业后签订一年以上劳动合同并参加失业保险满三个月的，可以向原失业保险金领取地社会保险经办机构申请一次性领取已经核定而尚未领取期限一半的失业保险金，不足一个月的部分按照一个月计算，并相应计算为领取期限。剩余的尚未领取期限与再次失业时的领取期限合并计算。

第二十三条 失业人员在失业保险金领取期限未满前开办企业、民办非企业单位或者从事个体经营的，凭营业执照或者登记证书及纳税证明，可以向原失业保险金领取地社会保险经办机构申请一次性领取已经核定而尚未领取期限的失业保险金，并相应计算为领取期限。

第二十四条 失业人员领取失业保险金期间在失业保险关系所在地参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。

失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险关系所在地失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。

第二十五条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，其遗属可以一次性领取丧葬补助金和抚恤金以及当月尚未领取的失业保险金。

丧葬补助金按照失业人员死亡时失业保险关系所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资的三倍计发，抚恤金按照失业人员死亡时失业保险关系所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资的六倍计发。

失业人员的遗属应当在失业人员死亡或者收到宣告失业人员死亡判决书之日起六个月内，凭本人身份证明、与失业人员的关系证明和失业人员的死亡证明，到社会保险经办机构办理领取丧葬补助金、抚恤金和失业保险金的手续。

失业人员死亡同时符合领取失业保险丧葬补助金、基本养老保险丧葬补助金和工伤保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。

第二十六条 参加失业保险的失业人员可以按照省人民政府的规定，享受免费的职业介绍和减免费的职业培训。

第二十七条 失业人员领取失业保险金期间在本省参加职业技能鉴定的，在取得相应国家职业资格证书后可以领取职业技能鉴定补贴。失业人员在每一次领取失业保险金期间，领取职业技能鉴定补贴的次数不超过两次。

失业人员申请领取职业技能鉴定补贴的，应当在证书颁发之日起九十日内向失业保险关系所在地社会保险经办机构提出。超过时限申请的，不予受理。

职业技能鉴定补贴的标准为当次职业技能鉴定费。同一次职业技能鉴定已经享受就业专项资金、农村劳动力培训转移就业补贴资金等财政性资金补贴的，不再享受本条规定的补贴。

第二十八条 失业人员在领取失业保险金

期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- (一) 重新就业的；
- (二) 应征服兵役的；
- (三) 移居境外的；
- (四) 按月享受基本养老保险待遇的；
- (五) 无正当理由，累计三次拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

失业人员在领取失业保险金期间被判刑收监执行或者被强制隔离戒毒的，中断领取失业保险金，其失业保险金领取期间中断计算。中断原因消除后，失业人员可以继续申领失业保险金。

第四章 失业保险关系转移

第二十九条 失业人员领取失业保险金期间在本省行政区域内跨统筹地区重新就业并参加失业保险的，失业保险关系随本人转移，转移前的尚未领取期限与再次失业时的领取期限合并计算。

职工、未领取失业保险金的失业人员在本省行政区域内跨统筹地区就业并参加失业保险的，失业保险关系随本人转移，缴费时间累计计算。

第三十条 职工、失业人员按照本条例第二十九条规定转移失业保险关系的，应当凭本人身份证明及失业保险参保凭证，向转入地社会保险经办机构提出书面转移申请。

转入地社会保险经办机构应当在受理申请之日起七个工作日内进行审核，对符合本条例第二十九条规定条件的，向转出地社会保险经办机构发出同意接收函；对不符合本条例第二十九条规定条件的，书面说明理由并告知申请人。

转出地社会保险经办机构应当在收到同意接收函之日起七个工作日内，向转入地社会保险经办机构转移参保人员的失业保险缴费记录、缴费工资记录、享受待遇记录等材料。

转入地社会保险经办机构应当在收齐失业保险关系转移材料之日起七个工作日内办结转移手续，并书面告知申请人。

第三十一条 户籍在本省行政区域内、统筹地区外的失业人员，符合失业保险金领取条件的，可以选择在统筹地区或者户籍所在地享受失业保险待遇。选择在户籍所在地享受失业保险待遇的，应当办理失业保险关系转移手续，失业保险待遇按照户籍所在地标准执行，由户籍所在地社会保险经办机构支付。

第三十二条 失业人员按照本条例第三十一条规定选择在户籍所在地享受失业保险待遇的，应当在办理失业登记后，凭本人身份证明、户籍证明、就业失业登记凭证到统筹地区社会保险经办机构开具失业保险关系转移凭证。

失业人员在取得失业保险关系转移凭证后，凭本人身份证明、失业保险关系转移凭证，向户籍所在地社会保险经办机构书面申请享受失业保险待遇。

户籍所在地社会保险经办机构应当在受理申请之日起七个工作日内进行审核，对符合本条例第三十一条规定条件的，向统筹地区社会保险经办机构发出同意接收函；对不符合本条例第三十一条规定条件的，书面说明理由并告知申请人。

统筹地区社会保险经办机构应当在收到同意接收函之日起七个工作日内，向户籍所在地社会保险经办机构转移参保人员的失业保险缴费记录、缴费工资记录、享受待遇记录等材料和失业保险基金。

户籍所在地社会保险经办机构应当在收齐

失业保险关系转移材料和失业保险基金之日起七个工作日内办结转移手续，并作出书面支付决定，送达申请人，次月起发放失业保险金。失业保险金领取期限自户籍所在地社会保险经办机构作出书面支付决定之日起计算。

第三十三条 职工、失业人员按照本条例第二十九条规定转移失业保险关系的，失业保险基金不转移。失业人员按照本条例第三十一条规定选择在户籍所在地享受失业保险待遇的，社会保险经办机构应当办理失业保险基金转移手续，转移的基金数额为按照统筹地区标准核定的失业人员的失业保险金总额的一点五倍。

第三十四条 跨省、自治区、直辖市转移失业保险关系或者享受失业保险待遇的，按照国家有关规定执行。

符合失业保险金领取条件但不具有本省户籍的失业人员，要求不在参保地按月享受失业保险待遇且不转移失业保险关系的，可以向失业保险关系所在地社会保险经办机构申请领取一次性失业保险金。领取一次性失业保险金的，不再享受按月领取失业保险金以及其他失业保险待遇，同时终止失业保险关系。一次性失业保险金标准由省人民政府制定。

第五章 监督管理

第三十五条 社会保险行政部门依法对用人单位和个人遵守社会保险法律、法规情况，以及社会保险基金的收支、管理和投资运营情况进行监督检查。

财政部门 and 审计机关依法对失业保险基金的收支、管理情况进行监督。

社会保险监督委员会依法对失业保险基金的收支、管理情况实施社会监督。

第三十六条 任何组织或者个人有权对违

反失业保险法律、法规的行为进行举报、投诉。

社会保险行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构和财政部门、审计机关对属于本部门、本机构职责范围的举报、投诉，应当依法处理；对不属于本部门、本机构职责范围的举报、投诉，应当按照规定书面告知举报人、投诉人，并移交有权处理的部门、机构处理。

第三十七条 社会保险经办机构提供失业保险服务，负责失业保险登记、失业保险费核定、失业保险待遇支付、失业保险关系转移、出具失业保险参保凭证等工作，每年向社会公布失业保险基金的收入、支出、结余和收益等情况，并建立失业保险缴费和享受待遇记录供用人单位和职工免费查询、核对。

公共就业服务机构负责办理失业登记工作，依法发放就业失业登记凭证，为失业人员提供就业服务和出具相关证明，并将失业人员就业、失业的相关信息告知失业保险关系所在地社会保险经办机构。

社会保险经办机构和公共就业服务机构应当公开失业保险的有关规定和办事制度，严格审核有关情况，加强信息交换网络和设施建设，完善就业、失业等相关信息的交换机制。

第三十八条 用人单位应当在终止或者解除劳动合同时为失业人员出具终止或者解除劳动关系证明，据实写明终止或者解除劳动关系的原因，告知其享有按照规定享受失业保险待遇的权利，并自终止或者解除劳动关系之日起十五日内将失业人员名单告知社会保险经办机构。

第三十九条 失业人员申请领取失业保险金，应当向最后参保地社会保险经办机构提出申请，并提供本人身份证明、就业失业登记凭证。需要办理失业保险关系转移的，应当办结

转移手续后再提出申请。社会保险经办机构可以委托公共就业服务机构在办理失业登记的同时接受领取失业保险金的申请。

社会保险经办机构应当自受理申请之日起七个工作日内进行审核，对符合失业保险金领取条件的，作出书面支付决定，送达申请人，次月起发放失业保险金；对不符合失业保险金领取条件的，书面说明理由并告知申请人。

失业人员在办理失业登记之日起七个工作日内申请领取失业保险金的，失业保险金领取期限自失业登记之日起计算；超过时限申请的，失业保险金领取期限自申请领取失业保险金之日起计算。

第四十条 失业人员应当凭本人身份证明、就业失业登记凭证按月到社会保险经办机构办理领取失业保险金手续，说明求职和接受职业指导、职业培训情况。

失业人员有停止享受失业保险待遇情形的，应当及时告知社会保险经办机构。

失业人员无正当理由连续两个月不按照规定办理领取手续或者说明求职等情况的，视同重新就业。

第四十一条 用人单位或者个人认为社会保险费征收机构、社会保险经办机构的具体行政行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第四十二条 用人单位有下列行为之一的，由社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理；致使失业人员不能享受或者不能完全享受失业保险待遇的，用人单位依法承担赔偿责任：

- (一) 未参加失业保险的；
- (二) 未如实出具终止或者解除劳动关系

证明的；

- (三) 未如实申报职工缴费工资的；
- (四) 未按时足额缴纳失业保险费的；
- (五) 违反失业保险法律、法规的其他行为。

对赔偿发生争议的，按照劳动争议处理程序处理。

第四十三条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取失业保险待遇或者失业保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

第四十四条 侵占、挪用或者违规投资运营失业保险基金的，由有权机关依法责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十五条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正；给失业保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- (一) 未履行失业保险法定职责的；
- (二) 未将失业保险基金存入财政专户的；
- (三) 克扣或者未按时支付失业保险待遇的；
- (四) 丢失或者篡改缴费记录、享受失业保险待遇记录等失业保险数据、个人权益记录的；
- (五) 违反失业保险法律、法规的其他行为。

第四十六条 社会保险费征收机构擅自更改失业保险费缴费基数、费率，导致少收或者多收失业保险费的，由有关行政部门责令其追

缴少收的失业保险费或者退还多收的失业保险费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第七章 附 则

第四十七条 本条例规定的缴费时间按月计算。

本条例规定的领取失业保险金期间，是指自失业保险金领取期限开始计算之日起至领取失业保险金最后一个自然月的最后一日。

本条例规定的正当理由包括失业人员在住院治疗期间、女性失业人员在怀孕期间、女性失业人员子女未满一周岁等情形。

第四十八条 失业人员在本条例施行时处于领取失业保险金期间的，失业保险待遇按照本条例执行。

第四十九条 本条例施行前按照原农民合同制工人办法参加失业保险的职工，在本条例施行前失业的，失业保险待遇按照原规定执行；在本条例施行时处于参保状态，本条例施行后失业的，失业保险待遇按照以下规定处理：

(一) 在本条例施行前的连续缴费时间不满十二个月的，本条例施行前的连续缴费时间与本条例施行后的累计缴费时间合并计算，失业保险待遇按照本条例执行。

(二) 在本条例施行前的连续缴费时间满十二个月的，其中的十二个月缴费时间与施行后的累计缴费时间合并计算，失业保险待遇按照本条例执行；施行前缴费时间超出十二个月的部分，每满一个月按照失业前十二个月平均缴费工资的百分之二的标准计发一次性生活补助。

第五十条 本条例自2014年7月1日起施行。

广东省人口与计划生育条例

（根据2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈广东省人口与计划生育条例〉的决定》第五次修正）

第一章 总 则

第一条 为了实现人口与经济、社会、资源、环境的协调发展，控制人口数量，提高人口素质，维护公民的合法权益，促进社会进步，根据《中华人民共和国人口与计划生育法》及有关法律法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 居住在本省行政区域内的中国公民和户籍在本省而居住在省外的公民，以及本省行政区域内的一切国家机关、社会团体、企事业单位和群众自治组织应当遵守本条例。

第三条 人口与计划生育工作应当以宣传教育为主、避孕为主、经常性工作为主，实行依法管理、村（居）民自治、优质服务、政策推动、综合治理。

人口与计划生育工作应当与发展经济相结合、与帮助群众劳动致富相结合、与建设文明幸福家庭相结合。

人口与计划生育工作应当与增加妇女受教育和就业机会、增进妇女健康、提高妇女地位相结合。

第四条 夫妻双方有依法实行计划生育的义务，实行计划生育的合法权益受法律保护。不实行计划生育是违法行为。

第五条 各级人民政府统一领导本行政区域内人口与计划生育工作，实行人口与计划生育目标管理责任制。

各级人民政府的主要负责人是执行本地区人口与计划生育工作任务的第一责任人。做好人口与计划生育工作是考核各级人民政府及其负责人工作实绩的一项重要内容。

第六条 县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门主管计划生育工作，在本行政区域内负责本条例的具体实施和监督检查。

县级以上人民政府其他有关部门应当结合各自的职责，做好有关的人口与计划生育工作。

第七条 村民委员会、居民委员会应当依法做好人口与计划生育工作。

第八条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、个体劳动者协会、私营企业协会、计划生育协会、人口学会等社会团体、企事业单位和公民应当协助人民政府开展人口与计划生育工作。

第九条 各级人民政府应当将人口与计划生育经费列入财政预算，保障人口与计划生育工作必要的经费，逐年提高人口与计划生育经费投入的总体水平。

各企事业单位应当安排必要的经费，保证人口与计划生育工作的开展。

第二章 组织实施

第十条 县级以上人民政府根据全国人口发展规划及上一级人民政府人口发展规划，结合当地实际情况，编制本行政区域的人口发展

规划,将其纳入国民经济和社会发展规划,根据人口发展规划,制定人口与计划生育实施方案并组织实施。

第十一条 省实行卫生和计划生育委员会兼职委员单位制度,市、县(区)实行卫生和计划生育机构兼职单位制度。兼职委员单位和兼职单位应当根据人口与计划生育职责分工,制定实施的具体措施。

第十二条 乡镇人民政府、街道办事处设立卫生和计划生育工作机构,按人口规模配备人口与计划生育工作专职管理人员,负责本辖区内人口与计划生育的管理工作。

村(居)民委员会设立计划生育委员会,按人口规模配备专职计划生育工作管理人员,负责计划生育的具体管理工作。

国家机关、社会团体、企业事业单位应当根据需要,设立计划生育工作机构或者配备计划生育工作专(兼)职人员,负责本系统、本单位计划生育的具体管理工作。

第十三条 城市人口与计划生育工作实行属地管理、单位负责、居民自治、社区服务。

国家机关、社会团体、企业事业单位应当做好本单位的人口与计划生育管理工作,实行单位法定代表人责任制,接受所在地乡镇、街道卫生和计划生育工作机构的业务指导和监督检查。

第十四条 村(居)民委员会、大型厂矿、企业事业单位及流动人口聚居的地方可以建立计划生育协会,组织群众开展计划生育自我教育、自我管理、自我服务。

第十五条 村(居)民委员会应当依法制定计划生育自治章程,报乡镇人民政府或者街道办事处备案。

计划生育自治章程不得与宪法、法律、法规和国家政策相抵触。

第十六条 流动人口的计划生育工作由其

户籍所在地和现居住地的卫生和计划生育工作机构共同负责,以现居住地为主,纳入现居住地的日常管理。

第十七条 全社会都要积极支持人口与计划生育工作。各级宣传、文化、新闻出版、广播电影电视等部门应当组织开展人口与计划生育宣传教育。报刊、影视、广播、文艺等大众媒体,负有开展人口与计划生育的社会公益性宣传工作的义务。

第三章 生育调节

第十八条 提倡一对夫妻生育两个子女。

不符合法律、法规规定多生育子女的,属于超生。

第十九条 有下列情形之一的,由夫妻双方共同申请,经乡镇人民政府、街道办事处或者县级以上直属农林场审批,可再生育:

(一) 已生育两个子女的夫妻,经地级以上市病残儿医学鉴定组织鉴定,其中一个或者两个子女均为残疾儿,不能成长为正常劳动力,且医学上认为可以再生育的,可再生育一胎子女;

(二) 再婚夫妻,再婚前一方未生育,另一方生育一个子女,再婚后生育一个子女的,可再生育一胎子女;

(三) 再婚夫妻,再婚前一方未生育,另一方生育两个或以上子女的,可再生育一胎子女;

(四) 再婚夫妻,再婚前一方生育一个子女,另一方生育一个或者两个子女的,可再生育一胎子女;

(五) 再婚夫妻经批准再生育的子女,经地级以上市病残儿医学鉴定组织鉴定为残疾儿,不能成长为正常劳动力,且医学上认为可以再生育的,可再生育一胎子女;

(六) 因子女死亡无子女的, 可再生育两个子女;

(七) 因子女死亡只有一个子女的, 可再生育一胎子女。

除前款规定的条件外, 因特殊情况可以再生育的条件, 由省人民政府另行规定, 报经省人民代表大会常务委员会批准后施行。

按照本条第一款、第二款规定对再生育子女的申请作出的批准, 应当报上一级卫生和计划生育行政部门备案。

夫妻一方为本省户籍, 另一方为其他省、自治区、直辖市户籍的, 按照有利于当事人的原则适用。

第二十条 归侨、侨眷的生育, 户籍在本省但居住在境外的公民的生育, 以及配偶是香港特别行政区居民、澳门特别行政区居民、台湾同胞、外国人在本省生育的, 除国家另有规定外, 按本条例执行。

第二十一条 实行计划生育, 以避孕为主。

育龄夫妻自主选择计划生育避孕节育措施, 预防和减少非意愿妊娠。

实施避孕节育手术, 应当保证受术者的安全。

第二十二条 禁止歧视、虐待生育女婴的妇女和不育的妇女。

禁止歧视、虐待、遗弃女婴。

第四章 计划生育技术服务

第二十三条 各级人民政府应当采取措施, 保障公民享有计划生育技术服务的权利, 提高公民的生殖健康水平。

第二十四条 计划生育技术服务网络由计划生育技术服务机构(包括计划生育药具管理站)和从事计划生育技术服务的医疗、保

健机构组成, 纳入区域卫生计生规划。

计划生育技术服务机构取得计划生育技术服务机构执业许可证、从事计划生育技术服务的医疗、保健机构取得医疗机构执业许可证后, 方可在批准的范围内各自开展计划生育技术服务工作。

禁止个体医疗机构和不符合国家有关规定的人员施行计划生育手术。

第二十五条 计划生育技术服务机构和从事计划生育技术服务的医疗、保健机构应当向育龄人员提供安全、有效、适宜的避孕节育服务, 承担优生优育和生殖保健咨询以及技术服务。计划生育技术服务机构还应当承担人口与计划生育基础知识宣传教育、药具发放、管理人员培训等任务。

第二十六条 实行计划生育的育龄夫妻免费享受国家规定的基本项目的计划生育技术服务。具体办法按省有关规定执行。

不符合法律、法规规定生育后落实节育措施的, 节育手术费用由本人支付。

第二十七条 县级以上人民政府成立节育手术并发症医学鉴定组织, 负责节育手术并发症鉴定工作。

地级以上市人民政府成立病残儿医学鉴定组织, 负责病残儿医学鉴定工作。

第二十八条 因接受国家规定基本项目的节育手术出现并发症的, 由县级以上节育手术并发症医学鉴定组织鉴定, 并由县级以上卫生和计划生育行政部门审核确定后, 指定医疗、保健机构或者计划生育技术服务机构治疗。医疗费按第二十六条第一款的规定执行。

职工因接受国家规定基本项目的节育手术出现并发症而丧失劳动能力的, 参照工伤事故处理; 职工以外的其他人员因此而导致生活困难的, 由当地人民政府给予适当补助。因节育手术或者治疗节育手术并发症而出现医疗事故

的，按国家有关医疗事故处理规定执行。

第二十九条 县级以上人民政府卫生和计划生育、食品药品监督等行政部门，应当按照各自职责，制定胚胎、胎儿性别鉴定，终止妊娠手术和终止妊娠药品的管理制度，并对本行政区域内胚胎、胎儿性别鉴定，终止妊娠手术和终止妊娠药品等实施监督管理。

严禁进行非医学需要的胚胎、胎儿性别鉴定，严禁非医学需要的选择性别的人工终止妊娠。

第五章 优待奖励与社会保障

第三十条 符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

第三十一条 职工接受节育手术的，享受国家规定的假期。同时施行两种节育手术的，合并计算假期。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

第三十二条 在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的本省户籍夫妻，享受以下优待奖励补助：

(一) 属于职工和城镇居民的，从领取独生子女父母光荣证之日起至子女十四周岁止，每月发给独生子女保健费十元，并可给予适当奖励。独生子女保健费和奖励金由夫妻双方所在单位各负担百分之五十。职工以外的其他人员由当地人民政府统筹解决。对于城镇居民中的独生子女父母，男性满 60 周岁，女性满 55 周岁始，按一定标准发放计划生育奖励金；

(二) 属于农村居民的，由当地人民政府给予奖励或者办理养老保险；

(三) 独生子女死亡、伤残后未再生育的夫妻，由人民政府给予一定的扶助金；

(四) 就业、住房、扶贫救济及子女入托、入学、医疗等方面，在同等条件下优先照顾。

第三十三条 各级人民政府对在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间的农村独生子女户和纯生二女结扎户，应当根据本地实际情况制定优待奖励补助办法。在就业、安排宅基地、生产扶助、扶贫救济、入托、入学和医疗等方面给予优先照顾。

积极发展多种形式的农村养老保障事业，建立和健全人口与计划生育基金会，优先解决农村独生子女户和纯生二女结扎户的基本养老问题。

第三十四条 农村男方到独生女方家结婚落户，以及独生女户、纯生二女结扎户的夫妻户籍随女儿迁入女婿所在村并居住的，享有与所在村居民同等待遇，任何人不得阻挠和歧视。

第三十五条 对模范实行计划生育和在计划生育工作中做出显著成绩的单位和在职人员，给予表彰和物质奖励。

行政、事业单位的计划生育奖励金，按单位所在地县（市、区）上年职工年平均工资的百分之五计算，在单位年度预算内列支。企业的计划生育奖励金，可在当年计税所得额的千分之二以内提取。

第六章 监督管理

第三十六条 实行生育登记和再生育审批制度。

乡镇、街道卫生和计划生育工作机构或者县级以上直属农林场负责生育登记和再生育审批具体工作。

生育第一个和第二个子女的夫妻，应当办理生育登记。

第三十七条 流动人口成年育龄妇女在离开户籍所在地前，应当到户籍所在地乡镇或者街道卫生和计划生育工作机构办理婚育证明。

流动人口成年育龄妇女到现居住地后，应当向现居住地乡镇或者街道卫生和计划生育工作机构提交婚育证明。

第三十八条 有关行政部门办理流动人口成年育龄妇女的居住证、就业证等证件时，应当核查其婚育证明，没有婚育证明的，应及时通报给现居住地乡镇或者街道卫生和计划生育工作机构。

用人单位和房屋租赁中介机构、房屋出租（借）人、物业服务企业等有关组织和个人，应当配合当地做好已婚育龄流动人口计划生育服务管理工作。

第三十九条 对不符合法律、法规规定生育子女的，应当征收社会抚养费。社会抚养费由县级或者不设区的地级市人民政府卫生和计划生育行政部门委托乡镇人民政府，街道办事处或者县级以上直属农林场作出征收决定，具体工作由所属卫生和计划生育工作机构执行，村（居）民委员会和有关单位应当协助执行。

当事人一次缴纳社会抚养费确有实际困难的，应当按规定向作出征收决定的单位提出分期缴纳申请，分期缴纳期限不得超过三年。

流动人口不符合法律、法规规定生育子女的，其社会抚养费的征收办法按照国家有关规定执行。

社会抚养费和滞纳金上缴国库，实行收支两条线管理，任何单位和个人不得截留、挪用、贪污和私分。

第四十条 国家机关和事业单位、国有企业、国有控股企业，乡镇集体企业对其超生职工应当给予开除处分或者解除聘用合同。对超生的村（居）民委员会成员应当依照有关规定予以处理。

对超生人员，有关单位依照本条例规定作出处理决定之日起，五年内国家机关和事业单位、国有企业、国有控股企业，乡镇集体企业不予招工、录（聘）用；五年内不得选为村（居）民委员会成员和评为先进；七年内不得享受公费医疗福利；七年以上十四年以下不得享受农村股份合作制分红及其他集体福利。

第四十一条 在评选先进集体、授予个人荣誉称号和确定综合性奖励以及国家机关工作人员、企业事业单位工作人员的考核、任用等方面实行计划生育一票否决制度。

第四十二条 任何单位和个人必须依法执行人口与计划生育统计的有关规定，不得虚报、瞒报、伪造、篡改、拒报、迟报人口与计划生育统计资料。

第四十三条 实行人口与计划生育民主管理。乡镇、街道卫生和计划生育工作机构以及村（居）民委员会应当对有关计划生育政策和人口出生计划的落实情况，人口与计划生育统计情况以及社会抚养费征收等情况定期公布，接受群众监督。

第四十四条 各级人民政府将公民计划生育情况纳入社会信用体系。

第四十五条 各级人民政府及其工作人员在推行人口与计划生育工作中应当严格依法行政，文明执法，不得侵犯公民的合法权益。

卫生和计划生育行政部门及其工作人员依法执行公务受法律保护。卫生和计划生育工作人员在依法执行公务过程中，各有关部门、单位和公民应当予以配合，不得拒绝、阻碍人口和计划生育工作人员进入相关场所开展工作。

第七章 法律责任

第四十六条 对不符合法律、法规规定生育子女的，应当按下列规定征收社会抚养费：

(一) 城镇居民超生一个子女的,对夫妻双方分别按当地县(市、区)或不设区的地级市上年城镇居民(常住居民)人均可支配收入额为基数,一次性征收三倍以上六倍以下的社会抚养费,本人上年实际收入高于当地县(市、区)上年城镇居民(常住居民)人均可支配收入的,对其超过部分还应当按照一倍以上二倍以下加收社会抚养费;超生二个以上子女的,以超生一个子女应征收的社会抚养费为基数,按超生子女数为倍数征收社会抚养费;

(二) 农村居民超生一个子女的,对夫妻双方分别按当地县(市、区)或不设区的地级市上年农村居民(常住居民)人均可支配收入为基数,一次性征收三倍以上六倍以下的社会抚养费,本人实际上年收入高于当地上年农村居民(常住居民)人均可支配收入的,对其超过部分还应当按照一倍以上二倍以下加收社会抚养费;超生二个以上子女的,以超生一个子女应征收的社会抚养费为基数,按超生子女数为倍数征收社会抚养费;

(三) 未办理结婚登记生育第一胎子女,责令补办结婚登记;未办理结婚登记生育第二胎子女,按本条第(一)项或者第(二)项规定的计算基数征收二倍的社会抚养费;未办理结婚登记生育第三胎以上子女的,按本条第(一)项或者第(二)项规定的计算基数征收三倍以上六倍以下的社会抚养费;

(四) 有配偶又与他人生育的,按本条第(一)项或者第(二)项规定的计算基数征收六倍以上九倍以下的社会抚养费。

第四十七条 有下列行为之一的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门依据职权责令改正,并给予处分,没收违法所得;属国家工作人员的,给予开除处分;违法所得一万元以上的,处违法所得二倍以上六倍以下的罚款;没有违法所得或者违法所得不足一万元

的,处一万元以上三万元以下的罚款;情节严重的,由发证机关吊销执业证书;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

(一) 非法为他人施行计划生育手术的;

(二) 利用超声技术和其他技术手段为他人进行非医学需要的胚胎、胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠的;

(三) 进行假医学鉴定、出具虚假计划生育证明的。

第四十八条 伪造、变造、买卖计划生育证明的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门没收违法所得,违法所得五千元以上的,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,处五千元以上二万元以下的罚款;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

使用虚假计划生育证明的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门处五百元以上二千元以下的罚款。

以不正当手段取得计划生育证明的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门取消其计划生育证明;出具证明的单位有过错的,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。

第四十九条 组织进行非医学需要的胚胎、胎儿性别鉴定或者选择性别的人工终止妊娠的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门没收违法所得,并处二万元以上三万元以下罚款;属国家工作人员的,给予开除处分。

自报新生儿死亡但不能提供合法证明的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门对当事人处五千元以上一万元以下的罚款;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第五十条 计划生育技术服务人员违章操作或者延误抢救、诊治,造成严重后果的,依

照有关法律、法规的规定承担相应的法律责任。

第五十一条 国家机关工作人员在计划生育工作中,有下列行为之一,构成犯罪的,依法追究刑事责任;尚不构成犯罪的,给予处分;有违法所得的,没收违法所得:

- (一) 侵犯公民人身权、财产权和其他合法权益的;
- (二) 滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的;
- (三) 索取、收受贿赂的;
- (四) 截留、克扣、挪用、贪污计划生育经费或者社会抚养费的;
- (五) 虚报、瞒报、伪造、篡改或者拒报人口与计划生育统计数据的。

第五十二条 对不能完成人口与计划生育目标管理责任制的人民政府的主要负责人,追究其领导责任。

对不履行计划生育综合治理职责分工的有关部门和计划生育兼职委员单位以及兼职单位,追究其负责人责任,情节严重的依法给予处分。

第五十三条 有关部门和单位不履行有关协助计划生育管理义务的,由当地人民政府责令改正,并给予通报批评;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。

第五十四条 拒绝、阻碍卫生和计划生育部门及其工作人员依法执行公务,有下列行为之一的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门或者乡镇、街道卫生和计划生育工作机构给予批评教育并予以制止;属职工的,由所在单位给予处分。违反《中华人民共和国治安管理处罚法》的,由公安机关依法处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

(一) 威胁、殴打计划生育工作人员或者毁坏其财产、严重干扰其家庭正常生活和生产的;

(二) 造谣惑众、煽动闹事,扰乱计划生育工作秩序,毁坏计划生育部门财物的;

(三) 藏匿违反计划生育对象的。

第五十五条 生育第一个和第二个子女未按规定办理生育登记手续生育的,由乡镇、街道卫生和计划生育工作机构责令限期补办。

符合法律、法规规定再生育条件,但未经审批而怀孕的,应当补办审批手续;生育时仍未补办审批手续的,由县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门按照本条例第四十六条规定的计算基数征收百分之二社会抚养费。

第五十六条 当事人未在规定期限内足额缴纳应当缴纳的社会抚养费的,自欠缴之日起,按照国家有关规定加收滞纳金,仍不缴纳的,由作出征收决定的县级以上人民政府卫生和计划生育行政部门依法申请人民法院强制执行。

第五十七条 公民、法人和其他组织认为行政机关在实施计划生育管理过程中侵犯其合法权益的,可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第五十八条 当事人在法定期限内不申请复议或者起诉,又不执行处罚决定的,作出处罚决定的机关可以申请人民法院依法强制执行。

第八章 附 则

第五十九条 本条例自2016年1月1日起施行。

广东省社会养老保险条例

(1998年9月18日广东省第九届人民代表大会常务委员会第五次会议通过,根据2012年1月9日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第三十一次会议《广东省人民代表大会常务委员会关于修改〈广东省固体废物污染环境防治条例〉等七项法规中有关行政强制条款的决定》第一次修正,根据2014年11月26日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第十二次会议《关于修改〈广东省促进科学技术进步条例〉等十项地方性法规的决定》第二次修正)

第一章 总 则

第一条 为保障劳动者年老退休后的基本生活,维护社会安定,根据《中华人民共和国宪法》和有关法律、法规,结合我省实际,制定本条例。

第二条 本条例适用于我省行政区域内下列单位和人员(以下统称被保险人):

(一)所有企业、城镇个体经济组织和与之形成劳动关系的劳动者;

(二)国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。

国家机关、财政拨款的事业单位、社会团体工作人员的养老保险基金计征和发放办法由省人民政府另行制定。

第三条 社会养老保险实行法定基本养老保险、地方补充保险和单位补充保险等多层次的保险。政府鼓励有条件的地方、单位为被保险人建立补充保险。

第四条 社会保险行政部门主管社会养老保险工作,实行系统管理。

第五条 社会养老保险实行社会统筹和个人帐户相结合方式,养老保险费用由国家、单位和个人三方合理负担。养老保险待遇同被保险人的缴费工资和缴费年限挂钩,并建立合理调节机制,使之与国民经济发展和人民生活水

平相适应。

第六条 人民政府必须保证养老保险基金的征集和待遇的给付。

养老保险基金及其收益、各项养老保险待遇按国家规定免征税费。

第二章 养老保险基金的征集

第七条 社会养老保险以中华人民共和国居民身份证号作为被保险人唯一和终身的社会保障号。

第八条 养老保险基金的来源:

(一)单位和被保险人缴纳的养老保险费;

(二)养老保险基金的银行存款利息;

(三)基金收益;

(四)滞纳金;

(五)地方财政拨款;

(六)社会捐赠;

(七)其他收入。

第九条 单位和被保险人必须按规定的标准逐月缴纳养老保险费。被保险人缴纳的养老保险费全部计入个人帐户;单位缴纳的养老保险费计入社会养老保险统筹基金。

第十条 被保险人按本人上年度月平均工资的一定比例缴纳养老保险费,缴费比例由省人民政府根据职工工资收入水平和个人帐户积

累的情况决定。单位按照国家与省规定的本单位职工工资总额的一定比例缴纳养老保险费,具体比例由社会保险行政部门会同财政部门测定,经上级社会保险行政部门审核后报同级人民政府批准执行。

被保险人上年度月平均工资高于或者低于省政府规定标准的,按照省政府规定执行。

第十一条 单位缴纳养老保险费按税法规定列支。个人缴纳养老保险费在征收个人所得税前扣缴。

第十二条 单位应缴纳的养老保险费,由开户银行凭社会保险费征收机构开具的托收单向单位扣缴,任何单位不得拒付。被保险人应缴纳的养老保险费由单位在工资中代扣缴。

第十三条 欠缴养老保险费、又没有能力补缴的单位,可用固定资产或实物变现抵缴。

第十四条 单位破产、终止或因其他原因中止经营清产核资时,清算人、单位必须分别通知单位所在地的社会保险经办机构,养老保险费应按工资同等顺序清偿。

分立、合并(兼并)单位要承担原单位的养老保险责任。

第三章 养老保险待遇

第十五条 被保险人经社会保险经办机构资格审查,达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的,按月领取基本养老金。被保险人达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的,可以缴费至满十五年,按月领取基本养老金;也可以转入城乡居民社会养老保险,按照规定享受相应的养老保险待遇。

按月领取养老金的被保险人(含出境定居人员),必须每年提供生存证明。

第十六条 养老保险缴费年限指单位和被保险人都按规定标准缴费的年限。缴费年限按实际缴纳养老保险费的月份累计计算。

1998年7月1日前(不含本日),被保险人已参加社会养老保险的年限计算为缴费年限。国有和县以上集体所有制单位的原干部和固定职工,在当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》前,按照国家原规定计算的连续工龄视同缴费年限。

第十七条 符合本条例第十五条规定的被保险人,基本养老金由基础养老金、过渡性养老金和个人帐户养老金组成,具体计发办法按照省政府规定执行。

基础养老金和过渡性养老金从社会养老保险统筹基金中支付,个人帐户养老金从个人帐户中支付。基本养老金每年按照国家和省的规定调整。

第十八条 1998年7月1日前(不含本日)已经离退休的被保险人,保持原养老金水平,统一按基础养老金和过渡性养老金调整。

第十九条 职工基本养老保险个人账户不得提前支取。个人在达到法定的领取基本养老金条件前离境定居的,其个人账户予以保留,达到法定领取条件时,按照国家规定享受相应的养老保险待遇。其中,丧失中华人民共和国国籍的,可以在其离境时或者离境后书面申请终止职工基本养老保险关系。

被保险人死亡,个人帐户储存额退还给其法定继承人,无法定继承人的,转入社会养老保险统筹基金。

第二十条 被保险人退休后死亡的丧葬费、供养直系亲属救济费、生活困难补助费由社会保险经办机构按国家和省有关规定发给。

第四章 养老保险管理

第二十一条 养老保险基金管理按国家规定执行。

养老保险基金按照国家规定的城乡居民储

蓄存款同期利率计息，利息全部转入养老保险基金。

第二十二条 单位在取得营业执照或获准成立后的三十日内，必须向社会保险经办机构办理养老保险申报手续；单位变更、终止或人员增减、变动时，必须在十五日内向社会保险经办机构办理变更、终结养老保险关系手续。

第二十三条 社会保险经办机构必须为单位和被保险人建立社会养老保险档案。被保险人跨统筹范围变换工作单位时，必须办理养老保险关系和基金转移手续。

第二十四条 养老保险基金必须实行全额征收、全额拨付，任何单位不得挪用、截留。基本养老金实行社会化发放。

第二十五条 养老保险基金实行全省统一核算。

在养老保险基金实行全省统一核算前，各市（地级及地级以上市，下同）、县（含县级市、区，下同）按养老保险基金征收总额的一定比例上缴调剂金，用于对养老金发放困难地区和企业进行调剂。

第五章 监督检查

第二十六条 社会保险监督委员会是养老保险基金的监督组织，由人民政府代表、单位代表、被保险人代表三方等额组成，依法对养老保险行政执法与基金管理、使用进行社会监督。社会保险监督委员会的活动方式由章程规定，其章程须报同级人民政府批准。

第二十七条 国家审计机关依法对养老保险基金收支和单位缴纳养老保险费情况进行审计监督。各级社会保险部门应当建立健全养老保险基金预、决算和会计、统计及内部审计制度。

第二十八条 社会保险经办机构实行公开办事制度，向单位和被保险人公布基本养老金

发放情况，提供个人帐户有关信息和社会养老保险的咨询、查询服务。

第二十九条 单位必须向被保险人如实公布养老保险缴费情况。被保险人和工会组织有权监督单位按规定缴纳养老保险费，监督社会保险经办机构按规定发放养老金。

第三十条 社会保险部门有权对单位和被保险人参加社会养老保险、缴费及基本养老金发放等有关情况进行稽查。

第六章 法律责任

第三十一条 社会保险经办机构和社会保险费征收机构及其工作人员违反本条例规定，有下列行为之一的，由同级人民政府或上级机关责令其改正，情节严重的，对主管人员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：

（一）违反养老保险基金的管理规定，未将养老保险基金及利息全部存入养老保险基金帐户或未按规定向被保险人计发基本养老金的；

（二）擅自更改被保险人养老保险档案，利用职权营私舞弊的；

（三）挪用、贪污养老保险基金的；

（四）违反基金管理规定，造成基金损失的；

（五）擅自增加或减免应缴纳的养老保险费和滞纳金。

拖欠被保险人基本养老金的，应将拖欠期间的利息连同本金一起补发。

第三十二条 人民政府及其部门、单位挪用、截留养老保险基金的，应责令其改正，并由其上级机关对主管人员和直接责任人员分别追究行政责任，对单位法定代表人，可由社会保险行政部门处以二千元至五千元罚款；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第三十三条 单位未按时足额缴纳养老保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收应缴额万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

第三十四条 被保险人或其供养直系亲属在享受养老保险待遇条件变更或者失去领取条件时，应立即向社会保险经办机构报告。被保险人或其亲属以非法手段获取养老保险待遇的，应追回其全部非法所得，并可处以非法所得三倍罚款；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第七章 争议处理

第三十五条 个人与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的，个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

第三十六条 用人单位或者个人认为社会保险费征收机构的行为侵害自己合法权益的，

可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

用人单位或者个人对社会保险经办机构不依法办理社会保险登记、核定社会保险费、支付社会保险待遇、办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第八章 附 则

第三十七条 社会养老保险由单位所在地社会保险经办机构统一管理。中央、省属和军队驻穗单位由省社会保险经办机构直接管理；驻其他市、县的，可委托所在市的社会保险经办机构管理。

第三十八条 省、市、县补充养老保险办法由省、市、县人民政府制订。单位补充养老保险办法由单位根据有关规定制订。本条例除特指补充保险的条款外均为法定基本养老保险条款。

第三十九条 省人民政府根据本条例制定实施细则。

第四十条 本条例自1998年11月1日起施行。

广东省劳动保障监察条例

(2012年11月29日 广东省第十一届人民代表大会常务委员会公告第91号)

第一章 总 则

第一条 为了保障劳动保障法律、法规和规章的实施，规范劳动保障监察工作，预防和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》等劳动保障法律、法规，

结合本省实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于对在本省行政区域内的企业、有雇工的个体经济组织、民办非企业单位、基金会、会计师事务所、律师事务所等组织（以下称用人单位）进行劳动保障监察。

对职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能考核鉴定机构、外国企业常驻代表机构

和社会保险服务机构进行劳动保障监察，依照本条例执行。

对国家机关、事业单位、社会团体执行劳动保障法律、法规和规章的情况进行劳动保障监察，由人力资源社会保障行政部门根据其职责，依照本条例执行。

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障监察，坚持日常巡视检查为主、预防与查处相结合、教育与处罚相结合，接受社会监督。

第四条 各级人民政府应当加强劳动保障监察工作，建立健全预防和查处劳动保障违法行为的工作机制和维护劳动者权益目标责任制度，对所属的有关部门和下一级人民政府进行考核和监督。

劳动保障监察所需经费列入本级财政预算。

第五条 各级人力资源社会保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

公安、司法行政、财政、住房城乡建设、卫生、国资、税务、工商、安监等有关部门以及用人单位的主管部门，应当在各自职责范围内协同做好劳动保障监察工作。

第六条 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；发现用人单位存在劳动保障违法行为的，应当及时向人力资源社会保障行政部门报告；出现重大劳动保障违法事件时，应当到场了解情况，根据职责协助处理。

人力资源社会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；接到工会关于用人单位劳动保障违法行为的报告后，应当按照有关法律、法规的规定及时处理，并将处理结果告知工会。

第七条 用人单位、劳务派遣用工单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，完善劳动

用工管理，接受和配合劳动保障监察。

企业联合会、工商业联合会等企业方面代表依法引导、帮助用人单位规范用工，配合做好劳动保障监察工作。

第八条 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，有权向人力资源社会保障行政部门举报。

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉。

第二章 劳动保障监察机构和监察员

第九条 人力资源社会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，引导、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。

县级以上人力资源社会保障行政部门设立的劳动保障监察机构和人力资源社会保障行政部门依法委托实施劳动保障监察的组织（以下统称劳动保障监察机构）具体负责劳动保障监察工作。

第十条 各级人民政府应当加强劳动保障监察队伍建设，保障有效、全面履行劳动保障监察职责所需要的场所、装备等条件。

第十一条 人力资源社会保障行政部门或者劳动保障监察机构中实施劳动保障监察的人员（以下简称劳动保障监察员）进行调查、检查，不得少于两人，并应当佩戴统一的劳动保障监察标志，出示劳动保障监察证件。

劳动保障监察员在实施劳动保障监察时，应当遵守有关回避的规定。

第十二条 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，有权向人力资源社会保障行政部门或者有关机关检举、控告。

第十三条 人力资源社会保障行政部门及其劳动保障监察员依法行使劳动保障监察职权受法律保护，任何组织或者个人不得干涉和阻挠。

第三章 劳动保障监察预警监控

第十四条 用人单位应当建立以下用工管理台账，真实、准确记录各种用工信息：

(一) 职工名册。包括建立劳动关系的劳动者和被派遣劳动者的姓名、性别、身份证件号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起止时间、劳动合同期限、工作岗位等内容。

(二) 录用登记。包括入职登记表、劳动者身份证件复印件等。

(三) 工时台账。包括打卡记录或者考勤表等上下班时间和加班时间的记录。

(四) 工资台账。包括正常工作时间工资、加班工资及其他劳动报酬的发放情况，列明支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间，以及应发工资项目和数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

(五) 法律、法规和规章规定的其他台账。

用工管理台账应当至少保存两年，职工名册、录用登记应当至少保存至劳动者离职后两年。

第十五条 《广东省高等学校学生实习

与毕业生就业见习条例》规定的实习、见习单位接收实习、见习人员的，应当建立以下管理台账：

(一) 实习、见习人员名册。包括姓名、性别、身份证件号码、户籍地址与现住址、联系方式，实习学生所在学校、是否顶岗实习，以及实习、见习的起止时间、工作岗位等内容。

(二) 实习、见习时间台账。包括打卡记录或者考勤表等实习、见习工作时间的记录。

(三) 报酬台账。包括报酬、补助、补贴的发放情况。

(四) 购买意外伤害保险的台账。

(五) 法律、法规和规章规定的其他台账。

实习、见习人员管理台账应当至少保存至实习、见习结束后两年。

第十六条 人力资源社会保障行政部门在用人单位设立的劳动保障宣传设施、举报投诉信箱，用人单位应当妥善保护，不得涂污、损毁或者遮盖。

第十七条 人力资源社会保障行政部门应当建立用人单位用工信息采集制度，建立劳动保障监察信息档案，逐步建立全省统一的劳动保障监察管理系统。

用人单位应当按照要求通过网络、书面等方式如实提供订立劳动合同、工资支付、工作时间、参加社会保险等相关情况和资料。

人力资源社会保障行政部门实施劳动保障监察，需要获取用人单位登记注册企业名称、住所、法定代表人姓名、注册资本、经营范围、设立时间等信息的，可以向工商行政部门提出查询要求，工商行政部门应当及时提供。

第十八条 人力资源社会保障行政部门应当建立用人单位劳动保障守法诚信档案，实行分级、分类监管。

对发生重大劳动保障违法行为的用人单

位，由人力资源社会保障行政部门向社会公布。公布内容包括用人单位名称、法定代表人（主要责任人）姓名、基本违法事实、处理结果等。

第十九条 人力资源社会保障行政部门应当对有重大劳动保障违法记录的用人单位实行重点监控，加强日常监管，增加检查频次。

有关行政部门审查用人单位承接投资、参加政府采购等申请时，应当将用人单位三年内是否存在劳动保障违法记录作为参考。

第二十条 人力资源社会保障行政部门应当按照规定及时将依法生效法律文书确认的用人单位劳动保障违法信息告知中国人民银行当地分支机构，并由其录入中国人民银行企业信用信息基础数据库。

第二十一条 县级以上人民政府及其有关部门应当建立健全劳动保障违法行为预警机制。

县级以上人民政府应当制定劳动保障群体性事件应急预案。对因拖欠或者克扣劳动者工资（以下称欠薪）等劳动保障违法行为引发群体性事件的，人力资源社会保障、公安等部门和工会、企业方面代表应当按照应急预案迅速处理，有关部门应当根据各自职责依法对违法行为给予处罚。

建筑施工企业因欠薪引发群体性事件的，住房城乡建设部门应当迅速到场协助处理，对涉嫌违法发包、分包、转包、拖欠工程款等违法行为应当依法处理。

第四章 劳动保障监察的实施

第一节 一般规定

第二十二条 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、受理举报投诉、开展专项执法检查和网络监察

等形式进行。

人力资源社会保障行政部门应当主动对用人单位开展日常巡视检查，制定年度巡查计划，确定重点检查范围，定期检查用人单位的用工情况。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门依法对下列事项实施劳动保障监察：

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度的情况；

（二）用人单位建立用工管理台账的情况；

（三）用人单位与劳动者订立劳动合同、约定试用期及其他必备条款、交付劳动合同文本、出具解除或者终止劳动关系证明等情况；

（四）用人单位执行最低工资标准、支付劳动者工资、经济补偿金及赔偿金的情况；

（五）用人单位遵守有关就业登记备案的规定，以及遵守台、港、澳人员在内地就业和外国人在中国境内就业规定的情况；

（六）用人单位遵守女职工、未成年工特殊劳动保护规定和禁止使用童工规定的情况；

（七）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

（八）用人单位办理社会保险登记和申报缴费数额的情况；

（九）劳务派遣单位、用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

（十）外国企业常驻代表机构、涉外就业服务单位遵守有关聘用中国雇员管理规定的情况；

（十一）职业中介机构、职业技能培训机构和职业技能考核鉴定机构遵守有关职业介绍、职业技能培训和职业技能考核鉴定规定的情况；

（十二）医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构遵守社会保险相关规定的情况；

（十三）实习、见习单位遵守有关学生实

习、见习劳动保障法律法规的情况；

(十四) 法律、法规和规章规定的其他劳动保障监督检查事项。

第二十四条 人力资源社会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。

法律、法规规定应当依法听证的，应当告知用人单位有权依法要求举行听证；用人单位要求听证的，人力资源社会保障行政部门应当组织听证。

第二十五条 单位或者个人阻挠劳动保障监察的，公安机关应当按照治安管理处罚有关规定处理。

第二节 管 辖

第二十六条 对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县（县级市、市辖区）或者地级以上市人力资源社会保障行政部门管辖。具体管辖范围应当向社会公开。

第二十七条 对下列用人单位的劳动保障监察，由省人力资源社会保障行政部门管辖：

(一) 驻穗的中央、省属国有企业及国有控股企业；

(二) 驻穗的中央、省直国家机关、事业单位、社会团体等组织以及部队所属用人单位；

(三) 发生重大劳动保障违法行为，省人力资源社会保障行政部门认为需要直接管辖的。

第二十八条 对职业中介机构、职业技能培训机构、职业技能考核鉴定机构的劳动保障监察，由其所在地的县（县级市、市辖区）

或者地级以上市人力资源社会保障行政部门管辖；需要吊销许可证的，应当提请核发许可证的人力资源社会保障行政部门处理。

第二十九条 对外国企业常驻代表机构的劳动保障监察，由用工所在地的地级以上市人力资源社会保障行政部门管辖。

第三十条 对医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构骗取社会保险基金支出，以及个人、法人或者其他组织骗取社会保险待遇的劳动保障监察，由支出基金或者发放待遇的社会保险经办机构所属的人力资源社会保障行政部门管辖。

第三十一条 劳务派遣单位和用工单位在劳务派遣用工中存在劳动保障违法行为的，对一方劳动保障违法行为有管辖权的人力资源社会保障行政部门可以一并处理。

第三十二条 上级人力资源社会保障行政部门认为必要时，可以查处其行政区域内案情重大的劳动保障违法案件，也可以将自己管辖的案件指定下级人力资源社会保障行政部门办理；下级人力资源社会保障行政部门认为案情重大的案件，可以提请上级人力资源社会保障行政部门办理。

两个或者两个以上的人力资源社会保障行政部门发生管辖争议时，由发生争议的各方协商解决；协商不成的，提请共同的上一级人力资源社会保障行政部门指定管辖。

第三节 程 序

第三十三条 人力资源社会保障行政部门发现用人单位可能存在劳动保障违法行为，需要调查处理的，应当在发现之日起五个工作日内立案。

第三十四条 人力资源社会保障行政部门应当向社会公布举报投诉电话，设置举报投诉信箱和电子信箱，指定人员受理举报投诉。

人力资源社会保障行政部门对不具有管辖权的举报，应当在接到举报之日起五个工作日内移送有管辖权的人力资源社会保障行政部门。

第三十五条 以匿名方式向人力资源社会保障行政部门反映用人单位劳动保障违法行为，或者以实名方式反映但不提出维护其具体权益主张的，按照举报处理。

实名举报人要求反馈处理情况，且有明确、有效的联系方式的，人力资源社会保障行政部门应当将处理情况答复举报人。

第三十六条 人力资源社会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。

奖励资金由同级财政列支，具体奖励办法由省人民政府另行制定。

第三十七条 对符合下列条件的投诉，人力资源社会保障行政部门应当在接到投诉之日起五个工作日内受理，并于受理之日立案查处：

（一）投诉时间在法律、法规规定的查处期限内；

（二）有明确的被投诉用人单位；

（三）投诉人的劳动保障合法权益受到被投诉用人单位的侵害；

（四）属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的人力资源社会保障行政部门管辖。

投诉人应当向人力资源社会保障行政部门当面提交本人身份证明、投诉文书和反映劳动关系存在的证明材料。书写投诉文书确有困难的，可以口头投诉，由劳动保障监察机构记录，并由投诉人签名。

第三十八条 投诉文书应当载明下列事项：

（一）投诉人的姓名、身份证件号码、法律文书指定送达地址和联系电话；

（二）被投诉用人单位的名称、住所、联系电话；

（三）劳动保障合法权益受到侵害的事实和明确、具体的投诉请求。

投诉文书还可以载明证据和证据来源、证人姓名和联系方式等。

第三十九条 因同一事由引发十人以上集体投诉的，投诉人可以推选出五名以下代表进行投诉，并向人力资源社会保障行政部门提交投诉人签名或者盖章的推选书。

第四十条 人力资源社会保障行政部门应当对以下投诉按照不同情形分别处理：

（一）不属于劳动保障监察职权范围的，告知投诉人。

（二）属于劳动保障监察职权范围但不属于受理投诉的人力资源社会保障行政部门管辖的，应当告知投诉人向有管辖权的人力资源社会保障行政部门提出。

（三）投诉时间超出劳动保障违法行为查处期限的，不予受理。

（四）已经按照劳动争议处理程序申请仲裁、提起诉讼，或者已经向人民法院申请支付令的，不予受理。但劳动争议仲裁机构或者人民法院裁决认为应当由有关行政部门解决，对其请求事项不予受理或者予以驳回的除外。

（五）按照法律、法规和规章规定应当通过劳动争议处理程序解决的，不予受理。

（六）对人力资源社会保障行政部门已经按照劳动保障监察程序作出处理的同一事项重复投诉的，不予受理。

（七）投诉文书应当载明的事项不明确或者提供材料不齐全的，一次性告知补正；补正后符合规定的，予以受理。

（八）投诉人通过信函邮寄等形式或者委托他人提交投诉材料，经投诉人本人核实，情况属实并符合受理条件的，予以受理。

前款规定的告知和不予受理决定应当采用

书面形式，并在接到投诉之日起五个工作日内作出；逾期未告知的，自收到投诉材料之日起即为受理。

第四十一条 人力资源社会保障行政部门依法实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：

（一）进入用人单位的劳动场所实地调查、检查；

（二）就调查、检查事项询问有关人员；

（三）要求相关单位或者个人提供与调查、检查事项相关的文件资料或者证据材料，必要时可以发出询问通知书；

（四）查阅本条例规定的台账等有关资料，采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料；

（五）在证据可能被伪造、变造、损毁、灭失或者事后难以取得的情况下，可以采取证据登记保存措施；

（六）委托会计师事务所对用人单位工资支付等进行审计；

（七）委托专门的鉴定机构对专门性问题进行鉴定；

（八）法律、法规和规章规定的其他调查、检查措施。

人力资源社会保障行政部门实施调查、检查时，被检查的单位和个人不得拒绝、阻挠调查人员进入劳动场所，应当如实陈述和提供相关资料，并在调查笔录上签名或者盖章；拒绝签名或者盖章的，由调查人员注明拒签事由。

第四十二条 用人单位发生欠薪，人力资源社会保障行政部门应当依法及时调查处理。

用人单位发生欠薪，人力资源社会保障行政部门可以采用电话、书面或者张贴公告，以及其他可以确认收悉的方式，通知其法定代表人或者主要负责人接受调查或者配合处理；用人单位法定代表人或者主要负责人无正当理由不接受调查或者配合处理的，人力资源社会保

障行政部门可以通过当地新闻媒体或者人力资源社会保障行政部门门户网站，公开用人单位名称、涉嫌欠薪情况、法定代表人或者主要负责人个人基本信息，公告通知其接受调查或者配合处理。

人力资源社会保障行政部门按照前款规定公告通知后，用人单位法定代表人或者主要负责人仍不接受调查或者配合处理的，按照《广东省工资支付条例》以逃匿方式拖欠工资的有关规定处理。

第四十三条 人力资源社会保障行政部门对金钱给付等投诉案件，可以依一方当事人申请并经对方同意后，组织双方调解。

调解达成一致意见并当场全部履行的，人力资源社会保障行政部门视情节轻重依法不予处罚或者减轻对用人单位的处罚。

调解达成一致意见但未当场全部履行的，当事人双方可以向劳动争议仲裁机构申请审查确认后出具仲裁调解书。人力资源社会保障行政部门视情节轻重依法从轻或者减轻对用人单位的处罚。

第四十四条 有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当终止调解：

（一）一方当事人拒绝继续调解的；

（二）经调解无法达成一致意见的；

（三）人力资源社会保障行政部门认为应当终止调解的其他情形。

调解终止后，人力资源社会保障行政部门应当继续按照劳动保障监察程序进行处理。

第四十五条 人力资源社会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，应当自立案之日起四十五个工作日内作出以下处理：

（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) 依法撤销立案。

对情况复杂的，经人力资源社会保障行政部门负责人批准，可以延长三十个工作日。属于投诉案件的，应当书面通知投诉人。公告、委托审计或者鉴定等期间不计算在办案时限内。

投诉事项属于未依法支付工资、经济补偿金、赔偿金，经调查查实的证据证明违法行为存在的，应当依法责令改正或者作出相应的行政处理决定。

对前款规定的投诉事项，人力资源社会保障行政部门已按照本条例第四十一条的有关规定充分调查核实，仍无法查实相关事实，双方存在争议的，告知投诉人按照劳动争议处理程序办理。

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；存在拒不支付劳动报酬，骗取社会保险基金支出或者社会保险待遇，或者雇用童工从事危重劳动等情形，涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

第四十六条 有下列情形之一的，中止计算监察办案时限：

(一) 依法必须以司法机关、劳动争议仲裁机构或者有关行政部门的结论为依据的，在司法机关、劳动争议仲裁机构或者有关部门尚未作出结论期间；

(二) 投诉人无法联系或者存在其他不可抗拒的事由，致使调查取证无法进行的。

办案中止由人力资源社会保障行政部门负责人批准，并自批准之日起三个工作日内书面通知投诉人，投诉人无法联系的除外。中止原因消除后，恢复案件办理。

第四十七条 经立案调查后发现有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门可以撤销立案：

- (一) 违法事实不成立的；
- (二) 违法行为已经改正，依法可以不予

处罚的；

(三) 投诉不符合规定的受理条件但已经立案的；

(四) 投诉案件投诉人撤回投诉的；

(五) 经人力资源社会保障行政部门调解达成一致意见，已当场全部履行或者置换劳动争议仲裁调解书的；

(六) 法律、法规和规章规定的其他情形。

投诉案件撤销立案的，应当告知投诉人。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门制作出限期整改指令书、行政处理决定书、行政处罚决定书等法律文书后，应当在宣告后当场送达当事人；无法当场送达的，应当在七个工作日内参照民事诉讼的有关规定送达。

按照规定采取公告方式送达的，应当在受送达人办公场所或者住所张贴，并同时在当地新闻媒体或者人力资源社会保障行政部门门户网站公告，公告期为六十日；但按照本条例第四十二条规定处理的，或者用人单位的欠薪等劳动保障违法行为引发群体性事件的，公告期为三日。

投诉人指定法律文书送达地址的，人力资源社会保障行政部门可以通过邮政机构向该地址邮寄送达法律文书。

第四十九条 人力资源社会保障行政部门作出行政处罚、行政处理决定的，应当自决定书发出之日起十日内报送上一级人力资源社会保障行政部门备案。

第五章 法律责任

第五十条 用人单位违反本条例第十四条、第十五条规定，未建立、保存相关台账，或者伪造相关台账的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，并可处以二千元以上二万元以下的罚款。

第五十一条 用人单位的规章制度规定了罚款内容，或者其扣减工资的规定没有法律、法规依据的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告。

用人单位对劳动者实施罚款或者没有法律、法规依据扣减劳动者工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期未改正的，按照被罚款或者扣减工资的人数每人二千元以上五千元以下的标准处以罚款。

第五十二条 用人单位发生欠薪的，由人力资源社会保障行政部门责令其限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准向劳动者加付赔偿金。

用人单位发生欠薪，人力资源社会保障行政部门按照本条例第四十二条第二款规定公告通知后，其法定代表人或者主要负责人仍不接受调查或者配合处理的，由人力资源社会保障行政部门处以一万元以上五万元以下的罚款；引发严重影响公共秩序事件的，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 用人单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，处以二千元以上二万元以下的罚款：

（一）拒绝、阻挠劳动保障监察员进行调查、检查的；

（二）无正当理由，拒绝按照劳动保障监察询问通知书要求在指定时间和地点接受调查询问的；

（三）拒绝提供或者报送用工信息等相关材料的；

（四）出具伪证、隐匿证据、毁灭证据或者教唆劳动者进行虚假陈述的；

（五）对人力资源社会保障行政部门采取登记保存措施的证据材料及相关设备擅自处理的。

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。

第五十四条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章的行为经人力资源社会保障行政部门作出行政处罚决定后，在一年内又发生同类违法行为的，应当依法从重处罚。

第五十五条 人力资源社会保障行政部门、劳动保障监察机构及其工作人员有下列行为之一的，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；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）不依法处理举报、投诉，造成严重后果的；

（二）不按照规定程序调查处理劳动保障监察案件，造成严重后果的；

（三）对应当予以纠正和处罚的劳动保障违法行为不予纠正、处罚，致使劳动者合法权益遭受损害的；

（四）泄露被检查单位商业秘密或者举报人有关情况的；

（五）索取、收受用人单位财物或者谋取其他不正当利益的；

（六）参与被检查单位安排的有碍公正执法的活动的；

（七）其他徇私舞弊、滥用职权、玩忽职守的行为。

人力资源社会保障行政部门、劳动保障监察机构及其工作人员违法行使职权，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。

第六章 附 则

第五十六条 对个人、法人或者其他组织骗取社会保险基金支出或者社会保险待遇的行为实施劳动保障监察，依照本条例执行。

第五十七条 依法应当办理营业执照没有

办理或者已被依法吊销营业执照的单位有劳动用工的行为，以及未经许可擅自从事职业中介活动的行为，由人力资源社会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依法查处。

第五十八条 本条例自2013年5月1日起施行。1996年7月12日广东省第八届人民代表大会常务委员会第二十三次会议通过的《广东省劳动监察条例》同时废止。

广东省企业集体合同条例

(2014年9月25日 广东省第十二届人民代表大会常务委员会公告第21号)

第一章 总 则

第一条 为了规范集体协商行为，完善集体合同制度，维护职工和企业的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》和《中华人民共和国人民调解法》等法律，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业与职工方开展集体协商，签订集体合同，适用本条例。

第三条 企业依法建立健全集体协商和集体合同制度。

本条例所称集体协商，是指职工方与企业就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商的行为。

本条例所称集体合同，是指职工方与企业经集体协商达成一致意见签订的书面协议。

第四条 开展集体协商、订立集体合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则，兼顾双方合法权益。

第五条 各级人民政府应当加强劳动关系协调工作，构建和发展和谐稳定的劳动关系，

及时研究解决集体协商和集体合同工作中的重大问题。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门会同工会和企业方面代表组织建立协调劳动关系三方机制。

各级人力资源社会保障行政部门依法对集体协商和集体合同制度的实施进行指导、协调和监督。

第六条 地方总工会依法组织、指导、协调企业工会开展集体协商和签订、履行集体合同。

企业工会依法代表职工与企业进行集体协商，签订集体合同，维护职工合法权益。

第七条 企业联合会、工商业联合会、协会、商会等企业方面代表组织协助企业建立健全集体协商和集体合同制度。

第二章 集体协商

第一节 集体协商内容

第八条 职工方与企业可以就下列内容进行集体协商：

- (一) 劳动报酬的确定、增减；
- (二) 工作时间，主要包括工时制度、延

长工作时间办法、特殊工种的工作时间、劳动定额标准；

(三) 休息休假，主要包括日休息时间、周休息日安排、年休假办法、不能实行标准工时职工的休息休假和其他假期；

(四) 劳动安全与卫生；

(五) 保险和福利；

(六) 女职工、年满十六周岁不满十八周岁的未成年工的特殊保护措施；

(七) 集体合同的违约责任；

(八) 双方认为应当协商的其他内容。

第九条 工资集体协商应当遵循工资分配按劳分配原则，实行同工同酬。职工方与企业可以就下列内容进行协商：

(一) 工资标准、工资分配形式和其他工资分配事项及工资支付办法；

(二) 职工年度平均工资水平及其调整幅度和调整办法；

(三) 试用期、病事假期间的工资待遇；

(四) 双方认为应当协商的其他有关工资事项。

第十条 工资集体协商应当综合参考下列因素：

(一) 本企业劳动生产率和经济效益；

(二) 本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平；

(三) 当地人力资源社会保障行政部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位；

(四) 当地人民政府统计机构发布的本地区城镇居民消费价格指数；

(五) 当地最低工资标准和当地人民政府有关部门发布的地区、行业的职工工资平均增长率；

(六) 其他与工资集体协商有关的情况。

第十一条 职工方与企业开展工资集体协

商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。

职工方可以根据企业年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本地区职工工资增长率、本企业同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。

企业可以根据年度严重亏损的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导线等因素，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

第二节 集体协商代表

第十二条 开展集体协商，职工方与企业应当选定本方集体协商代表。集体协商代表（以下称协商代表）有权代表本方利益进行集体协商。

职工方与企业每方协商代表三至九人，并各确定一名首席协商代表。企业规模较大和职工人数较多的，经职工方与企业双方同意，可以适当增加协商代表的人数。双方可另行选派适当数量的列席代表。

企业协商代表与职工方协商代表不得相互兼任。

第十三条 企业方协商代表由企业法定代表人确定，首席协商代表应当由企业法定代表人或者企业法定代表人书面委托的本企业其他管理人员担任。

职工方协商代表由工会选派或者工会组织职工民主推选产生。首席协商代表应当由工会负责人担任。企业未建立工会的，由企业所在地地方总工会组织职工民主推选协商代表，并经本企业半数以上职工同意；首席协商代表由参加协商的代表推选产生。

协商代表的更换和替补，按照协商代表产生的程序进行。

第十四条 协商代表履行以下职责：

(一) 参加集体协商相关活动, 提出协商意见;

(二) 收集、掌握和提供集体协商有关的情况和资料;

(三) 听取和收集本方人员意见, 接受本方人员对集体协商有关问题的询问, 向本方人员及时通报或者反馈协商情况;

(四) 代表本方参加集体协商争议的处理;

(五) 法律、法规规定的其他职责。

第十五条 企业应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间, 向职工方协商代表提供与集体协商有关的真实情况与资料。协商代表应当保守企业商业秘密。

职工方协商代表应当向企业提供其掌握的与集体协商有关的资料。

第十六条 协商代表的合法权益受法律保护, 其履行协商职责, 视为提供正常劳动, 企业无正当理由不得调整其工作岗位、降低其工资及各项福利待遇。

协商代表在履行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职责时止。协商代表履行职责期间, 企业不得解除其劳动合同, 但《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条、第三十九条规定的情形除外。

第三节 集体协商程序

第十七条 职工方与企业可以提出集体协商要求, 依法进行平等协商。

集体协商一般情况下一年进行一次。

第十八条 集体协商要求应当以书面的形式提出。

职工认为需要与企业进行集体协商的, 应当向企业工会提出。企业工会可以根据职工意见和企业的具体情况决定是否向企业提出集体

协商要求。经半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表提议, 企业工会应当向企业提出集体协商要求。企业尚未建立工会的, 职工可以向企业所在地地方总工会提出集体协商请求。企业所在地地方总工会征得半数以上职工或者半数以上职工代表大会代表同意, 应当向企业提出集体协商要求。

企业认为需要与职工进行集体协商的, 应当向企业工会提出集体协商要求。企业尚未建立工会的, 企业可以向所在地地方总工会提出集体协商要求。

第十九条 职工方或者企业书面提出集体协商要求的, 对方应当在收到集体协商要求书面材料时在送达回执上签收, 并于三十日内给予书面答复, 对应协商要求内容逐一作出回应, 并就有关事项进行协商。集体协商要求书面材料应当包含协商时间、地点、内容等, 并对其主张说明理由。

第二十条 集体协商期限为送达集体协商要求书面材料之日起三个月内。根据企业实际情况, 双方协商同意可以适当缩短或者延长, 但延长时间最长不超过六十日。

第二十一条 集体协商一般采用会议协商的形式, 也可以采用书面形式或者双方认可的其他形式。一方要求采用会议协商形式的, 应当采用会议协商形式。

集体协商采用会议协商形式的, 由双方首席代表轮流或者共同主持。集体协商会议记录应当由全体与会协商代表签字确认。集体协商采用书面形式的, 所提交的书面意见应当经全体协商代表签字确认。

企业应当为协商会议提供会议场地等必要条件。

第二十二条 开展集体协商, 职工方与企业应当采用平和、理性的方式, 维护企业正常的生产经营秩序, 不得有下列行为:

(一) 拒绝或者无正当理由故意拖延集体协商;

(二) 威胁或者利诱对方协商代表;

(三) 以暴力、胁迫或者其他非法手段扰乱、破坏集体协商秩序;

(四) 限制有关人员人身自由, 或者进行侮辱、恐吓、暴力伤害;

(五) 其他可能激化矛盾的行为。

第二十三条 开展集体协商, 企业不得有下列行为:

(一) 限制、干扰工会履行职权或者职工方产生协商代表, 对职工方协商代表打击报复;

(二) 拒绝提供集体协商所必需的材料或者提供虚假材料;

(三) 拒绝执行集体协商调解协议。

第二十四条 开展集体协商, 职工不得有下列行为:

(一) 违反劳动合同约定, 不完成劳动任务;

(二) 违反劳动纪律, 或者以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位;

(三) 堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道和交通要道, 阻止人员、物资等进出, 破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产经营秩序和公共秩序。

第二十五条 集体协商双方达成一致意见的, 由企业方制作集体合同草案。

集体协商未达成一致意见的, 经双方同意, 可以中止协商并商定恢复协商的时间。

第三章 集体合同

第二十六条 集体合同草案应当由工会或者职工方协商代表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, 应当有三分之二以上职工代表或者职工出席, 且经全体职工代表半数或者全体职工半数以上同意, 集体合同草案方获通过。集体合同草案讨论通过后, 由集体协商双方首席协商代表签字盖章后成立, 并由企业自订立集体合同之日起七日内送当地人力资源社会保障行政部门备案。

集体合同草案未获通过的, 职工方协商代表应当就未通过事项听取和收集职工的意见, 与企业协商代表进行补充协商后, 再次提交讨论通过。

第二十七条 集体合同订立并依法生效后, 对企业和企业全体职工具有约束力, 双方应当严格履行。企业应当自集体合同生效之日起五日内将集体合同向全体职工公布。

第二十八条 集体合同期限为一至三年。集体合同期限届满或者双方约定的终止条件出现, 集体合同即行终止。

集体合同期满前三个月内, 任何一方均可向对方提出重新签订或者续订的要求。

第二十九条 集体合同有效期内企业变更名称、法定代表人、主要负责人、股权和增资减资等事项, 不影响集体合同效力。

第三十条 有下列情形之一的, 可以变更或者解除集体合同:

(一) 双方协商一致;

(二) 因不可抗力致使集体合同部分不能履行或者全部不能履行;

(三) 企业破产、停产、解散, 致使集体合同无法履行;

(四) 法律、法规规定的其他情形。

变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商和签订集体合同程序。

第四章 争议处理

第三十一条 职工方和企业应当根据事

实，遵循合法、有序、平和的原则，处理集体协商争议。

第三十二条 在开展集体协商或者履行集体合同过程中发生争议的，职工方与企业不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向依法设立的基层人民调解组织或者具有劳动争议调解职能的组织申请调解。

争议经调解达成协议的，职工和企业应当履行。

第三十三条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，职工方可以向企业所在地地方总工会提出协调请求，企业所在地地方总工会应当及时介入，指导、帮助职工方与企业依法开展协商，协调双方达成一致意见。

第三十四条 开展集体协商，职工方与企业发生争议的，企业方面代表组织应当及时介入，指导、督促企业依法与职工方开展集体协商，协助企业维护正常生产经营秩序，协调双方达成一致意见。

第三十五条 经企业所在地地方总工会、企业方面代表组织协调仍未能解决争议的，当地人力资源社会保障行政部门应当派出人员或者从集体协商专家名册中指定人员进行协调。

第三十六条 发生涉及人数较多、影响较大的集体协商争议，各级人民政府应当统筹协调人力资源社会保障、公安、司法行政、国有资产监督管理机构等有关部门，会同地方总工会、企业方面代表组织共同协调处理。

第三十七条 开展集体协商，供水、供电、供气、公共运输、广播通信、电视、公共卫生、医疗、教育、金融等提供公共服务的企业事业单位发生停产、停业，或者职工影响提供公共服务的企业事业单位正常生产经营秩序等情形，导致或者可能导致下列后果之一的，当地人民政府可以根据实际情况发布命令，责令上述企业事业单位、职工停止该项行为，恢

复正常秩序：

- (一) 危害公共安全；
- (二) 损害正常的社会秩序和居民生活秩序；
- (三) 其他严重危害公共利益后果。

当地人力资源社会保障行政部门、政府有关部门、地方总工会、企业方面代表组织应当指导和督促双方开展集体协商，化解矛盾。

第三十八条 因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会或者企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第五章 法律责任

第三十九条 协商代表违反本条例第十五条规定，泄露企业商业秘密，给企业造成损失的，依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 企业有关人员有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十三条第一项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

职工有本条例第二十二条第二项、第三项、第四项，或者第二十四条第三项规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第四十一条 提供公共服务的企业事业单位或者职工拒不执行当地人民政府根据本条例第三十七条规定发布的命令，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理。

第四十二条 企业方面代表组织工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害企

业合法权益，由企业方面代表组织责令改正；情节严重的，依照企业方面代表组织的章程予以罢免，或者依法给予处分。

第四十三条 工会工作人员在集体协商工作中不依法履行职责或者损害职工合法权益，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十四条 政府有关部门工作人员在集体协商工作中玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，由有关主管部门给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十五条 企业分支机构经企业授权同意，与分支机构的职工方就有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位开展集体协商和签订、履行集体合同，依照本条例执行。

第四十六条 本条例自2015年1月1日起施行。

四、规章及规范性文件

1. 劳动关系

劳务派遣暂行规定

(2014年3月1日 人力资源和社会保障部令第22号)

第一章 总 则

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

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

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

第二章 用工范围和用工比例

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

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的工作岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示。

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

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

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

第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行

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

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

第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：

- （一）派遣的工作岗位名称和岗位性质；
- （二）工作地点；
- （三）派遣人员数量和派遣期限；
- （四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；
- （五）社会保险费的数额和支付方式；
- （六）工作时间和休息休假事项；
- （七）被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；

- (八) 劳动安全卫生以及培训事项;
- (九) 经济补偿等费用;
- (十) 劳务派遣协议期限;
- (十一) 劳务派遣服务费的支付方式和标准;
- (十二) 违反劳务派遣协议的责任;
- (十三) 法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务:

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

(二) 建立培训制度,对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训;

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

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

(五) 督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件;

(六) 依法出具解除或者终止劳动合同的证明;

(七) 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷;

(八) 法律、法规和规章规定的其他事项。

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

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

但可以与用工单位约定补偿办法。

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

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

第十二条 有下列情形之一的,用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:

(一) 用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的;

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

(三) 劳务派遣协议期满终止的。

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

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

第四章 劳动合同的解除和终止

第十四条 被派遣劳动者提前30日以书面形式通知劳务派遣单位,可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前3日通知劳

劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

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

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

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

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

第五章 跨地区劳务派遣 的社会保险

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

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

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派

遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

第六章 法律责任

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

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

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

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

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

第七章 附则

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

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

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

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10% 的，

应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起2年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起2年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

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

第二十九条 本规定自2014年3月1日起施行。

劳务派遣行政许可实施办法

(2013年7月1日 人力资源和社会保障部令第19号)

第一章 总 则

第一条 为了规范劳务派遣，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国行政许可法》等法律，制定本办法。

第二条 劳务派遣行政许可的申请受理、审查批准以及相关的监督检查等，适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。

县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工，负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第四条 人力资源社会保障行政部门实施劳务派遣行政许可，应当遵循权责统一、公开公正、优质高效的原则。

第五条 人力资源社会保障行政部门应当在本行政机关办公场所、网站上公布劳务派遣行政许可的依据、程序、期限、条件和需要提交的全部材料目录以及监督电话，并在本行政机关网站和至少一种全地区性报纸上向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其许可变

更、延续、撤销、吊销、注销等情况。

第二章 劳务派遣行政许可

第六条 经营劳务派遣业务，应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门（以下称许可机关）依法申请行政许可。

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第七条 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

（一）注册资本不得少于人民币200万元；

（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；

（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

第八条 申请经营劳务派遣业务的，申请人应当向许可机关提交下列材料：

（一）劳务派遣经营许可申请书；

（二）营业执照或者《企业名称预先核准通知书》；

（三）公司章程以及验资机构出具的验资

报告或者财务审计报告；

(四) 经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单；

(五) 法定代表人的身份证明；

(六) 劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本；拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。

第九条 许可机关收到申请材料后，应当根据下列情况分别作出处理：

(一) 申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正；

(二) 申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应当当场或者在5个工作日内一次告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理；

(三) 申请材料齐全、符合法定形式，或者申请人按照要求提交了全部补正申请材料的，应当受理行政许可申请。

第十条 许可机关对申请人提出的申请决定受理的，应当出具《受理决定书》；决定不予受理的，应当出具《不予受理决定书》，说明不予受理的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十一条 许可机关决定受理申请的，应当对申请人提交的申请材料进行审查。根据法定条件和程序，需要对申请材料的实质内容进行核实的，许可机关应当指派2名以上工作人员进行核查。

第十二条 许可机关应当自受理之日起20个工作日内作出是否准予行政许可的决定。20个工作日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长10个工作日，并应当将延长期限的理由告知申请人。

第十三条 申请人的申请符合法定条件

的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并自作出决定之日起5个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。

申请人的申请不符合法定条件的，许可机关应当依法作出不予行政许可的书面决定，说明不予行政许可的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十四条 《劳务派遣经营许可证》应当载明单位名称、住所、法定代表人、注册资本、许可经营事项、有效期限、编号、发证机关以及发证日期等事项。《劳务派遣经营许可证》分为正本、副本。正本、副本具有同等法律效力。

《劳务派遣经营许可证》有效期为3年。

《劳务派遣经营许可证》由人力资源社会保障部统一制定样式，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责印制、免费发放和管理。

第十五条 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让。

第十六条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当向许可机关提出变更申请。符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明；不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。

第十七条 劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当按照本办法第十六条规定执行。

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当按照本办法重新申请劳务派遣行政许

可。

第十八条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满 60 日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交 3 年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

第十九条 许可机关应当根据劳务派遣单位的延续申请，在该行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。

准予延续行政许可的，应当换发新的《劳务派遣经营许可证》。

第二十条 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当自收到延续申请之日起 10 个工作日内作出不予延续书面决定，并说明理由：

（一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；

（二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到 2 次以上行政处罚的。

第二十一条 劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的，应当由子公司向所在地许可机关申请行政许可；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向所在地人力资源社会保障行政部门备案。

第三章 监督检查

第二十二条 劳务派遣单位应当于每年 3 月 31 日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告，如实报告下列事项：

（一）经营情况以及上年度财务审计报告；

（二）被派遣劳动者人数以及订立劳动合

同、参加工会的情况；

（三）向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况；

（四）被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况；

（五）被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况；

（六）与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；

（七）设立子公司、分公司等情况。

劳务派遣单位设立的子公司或者分公司，应当向办理许可或者备案手续的人力资源社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

第二十三条 许可机关应当对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

第二十四条 有下列情形之一的，许可机关或者其上级行政机关，可以撤销劳务派遣行政许可：

（一）许可机关工作人员滥用职权、玩忽职守，给不符合条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》的；

（二）超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

（三）违反法定程序发放《劳务派遣经营许可证》的；

（四）依法可以撤销行政许可的其他情形。

第二十五条 申请人隐瞒真实情况或者提交虚假材料申请行政许可的，许可机关不予受理、不予行政许可。

劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段和隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得行政许可的，许可机关应当予以撤销。被撤销行政许可的劳务派遣单位在 1 年内不得再次申请劳

派遣行政许可。

第二十六条 有下列情形之一的，许可机关应当依法办理劳务派遣行政许可注销手续：

(一) 《劳务派遣经营许可证》有效期届满，劳务派遣单位未申请延续的，或者延续申请未被批准的；

(二) 劳务派遣单位依法终止的；

(三) 劳务派遣行政许可依法被撤销，或者《劳务派遣经营许可证》依法被吊销的；

(四) 法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。

第二十七条 劳务派遣单位向许可机关申请注销劳务派遣行政许可的，应当提交已经依法处理与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益等材料，许可机关应当在核实有关情况后办理注销手续。

第二十八条 当事人对许可机关作出的有关劳务派遣行政许可的行政决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十九条 任何组织和个人有权对实施劳务派遣行政许可中的违法违规行为进行举报，人力资源社会保障行政部门应当及时核实、处理。

第四章 法律责任

第三十条 人力资源社会保障行政部门有下列情形之一的，由其上级行政机关或者监察机关责令改正，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；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

(一) 向不符合法定条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》，或者超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

(二) 对符合法定条件的申请人不予行政许可或者不在法定期限内作出准予行政许可决定的；

(三) 在办理行政许可、实施监督检查工作中，玩忽职守、徇私舞弊，索取或者收受他人财物或者谋取其他利益的；

(四) 不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的。

许可机关违法实施行政许可，给当事人的合法权益造成损害的，应当依照国家赔偿法的规定给予赔偿。

第三十一条 任何单位和个人违反《中华人民共和国劳动合同法》的规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。

第三十二条 劳务派遣单位违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，并吊销其《劳务派遣经营许可证》。

第三十三条 劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款：

(一) 涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的；

(二) 隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的；

(三) 以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的。

第五章 附 则

第三十四条 劳务派遣单位在2012年12月28日至2013年6月30日之间订立的劳动

合同和劳务派遣协议，2013年7月1日后应当按照《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》执行。

本办法施行前经营劳务派遣业务的单位，应当按照本办法取得劳务派遣行政许可后，方

可经营新的劳务派遣业务；本办法施行后未取得劳务派遣行政许可的，不得经营新的劳务派遣业务。

第三十五条 本办法自2013年7月1日起施行。

违反和解除劳动合同的经济补偿办法

(1995年1月1日 劳部发〔1994〕481号)

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报酬外，还需加发相当于工资报酬25%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25%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1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50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。

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 用人单位涉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50%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 1995 年 1 月 1 日起执行。

外国人在中国就业管理规定

(1996 年 5 月 1 日 劳动部、公安部、外交部、外经贸部劳部发〔1996〕29 号；根据 2010 年 11 月 12 日人力资源和社会保障部令第 7 号修正)

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。

外商投资企业聘雇外国人，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管理行政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十五日内，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，应在入境后三十日内，持就业证到公安机关申请办理居留证。居留证的有效期限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三十日内，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，应在十日内到

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《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》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一年，应在期满前三十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。

台湾香港澳门居民在内地就业管理规定

(2005年10月1日 劳动和社会保障部令第26号)

第一条 为维护台湾居民、香港和澳门居民中的中国公民（以下简称台、港、澳人员）在内地就业的合法权益，加强内地用人单位聘雇台、港、澳人员的管理，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规，制定本规定。

第二条 本规定适用于在内地就业的台、港、澳人员和聘雇或者接受被派遣台、港、澳人员的内地企业事业单位、个体工商户以及其他依法登记的组织（以下简称用人单位）。

台湾、香港、澳门地区专家在内地就业的

管理，国家另有规定的，从其规定。

第三条 本规定所称在内地就业的台、港、澳人员，是指：

- （一）与用人单位建立劳动关系的人员；
- （二）在内地从事个体经营的香港、澳门人员；

（三）与境外或台、港、澳地区用人单位建立劳动关系并受其派遣到内地一年内（公历年1月1日起至12月31日止）在同一用人单位累计工作三个月以上的人员。

第四条 台、港、澳人员在内地就业实行

就业许可制度。用人单位拟聘雇或者接受被派遣台、港、澳人员的，应当为其申请办理《台港澳人员就业证》（以下简称就业证）；香港、澳门人员在内地从事个体工商经营的，应当由本人申请办理就业证。经许可并取得就业证的台、港、澳人员在内地就业受法律保护。

用人单位聘雇或者接受被派遣台、港、澳人员，实行备案制度。

就业证由劳动保障部统一印制。

第五条 用人单位聘雇或者接受被派遣台、港、澳人员，应当遵守国家的法律、法规。

第六条 用人单位拟聘雇或者接受被派遣的台、港、澳人员，应当具备下列条件：

（一）年龄 18 至 60 周岁（直接参与经营的投资者和内地急需的专业技术人员可超过 60 周岁）；

（二）身体健康；

（三）持有有效旅行证件（包括内地主管机关签发的台湾居民来往大陆通行证、港澳居民往来内地通行证等有效证件）；

（四）从事国家规定的职业（技术工种）的，应当按照国家有关规定，具有相应的资格证明；

（五）法律、法规规定的其他条件。

第七条 用人单位为台、港、澳人员在内地就业申请办理就业证，应当向所在地的地（市）级劳动保障行政部门提交《台湾香港澳门居民就业申请表》和下列有效文件：

（一）用人单位营业执照或登记证明；

（二）拟聘雇或者接受被派遣人员的个人有效旅行证件；

（三）拟聘雇或者接受被派遣人员的健康状况证明；

（四）聘雇意向书或者任职证明；

（五）拟聘雇人员从事国家规定的职业（技术工种）的，提供拟聘雇人员相应的职业资格证书；

（六）法律、法规规定的其他文件。

第八条 劳动保障行政部门应当自收到用人单位提交的《台湾香港澳门居民就业申请表》和有关文件之日起 10 个工作日内作出就业许可决定。对符合本规定第六条规定条件的，准予就业许可，颁发就业证；对不符合本规定第六条规定条件不予就业许可的，应当以书面形式告知用人单位并说明理由。

第九条 用人单位应当持就业证到颁发该证的劳动保障行政部门办理聘雇台、港、澳人员登记备案手续。

第十条 香港、澳门人员在内地从事个体工商经营的，由本人持个体经营执照、健康证明和个人有效旅行证件向所在地的地（市）级劳动保障行政部门申请办理就业证。劳动保障行政部门应当自收到香港、澳门人员提交的文件之日起 5 个工作日内办理。

第十一条 用人单位与聘雇的台、港、澳人员应当签订劳动合同，并按照《社会保险费征缴暂行条例》的规定缴纳社会保险费。

第十二条 用人单位与聘雇的台、港、澳人员终止或者解除劳动合同，或者被派遣台、港、澳人员任职期满的，用人单位应当自终止、解除劳动合同或者台、港、澳人员任职期满之日起 10 个工作日内，到原发证机关办理就业证注销手续。

在内地从事个体工商经营的香港、澳门人员歇业或者停止经营的，应当在歇业或者停止经营之日起 30 日内到颁发该证的劳动保障行政部门办理就业证注销手续。

第十三条 就业证遗失或损坏的，用人单位应当向颁发该证的劳动保障行政部门申请为台、港、澳人员补发就业证。

第十四条 台、港、澳人员的就业单位应当与就业证所注明的用人单位一致。用人单位变更的，应当由变更后的用人单位到所在地的地（市）级劳动保障行政部门为台、港、澳人员重新申请办理就业证。

第十五条 用人单位与聘雇的台、港、澳人员之间发生劳动争议，依照国家有关劳动争议处理的规定处理。

第十六条 用人单位聘雇或者接受被派遣台、港、澳人员，未为其办理就业证或未办理备案手续的，由劳动保障行政部门责令其限期改正，并可以处 1000 元罚款。

第十七条 用人单位与聘雇台、港、澳人员终止、解除劳动合同或者台、港、澳人员任职期满，用人单位未办理就业证注销手续的，

由劳动保障行政部门责令改正，并可以处 1000 元罚款。

第十八条 用人单位伪造、涂改、冒用、转让就业证的，由劳动保障行政部门责令其改正，并处 1000 元罚款，该用人单位一年内不得聘雇台、港、澳人员。

第十九条 本规定自 2005 年 10 月 1 日起施行。原劳动部 1994 年 2 月 21 日颁布的《台湾和香港、澳门居民在内地就业管理规定》同时废止。

劳动和社会保障部 关于非全日制用工若干问题的意见

(2003 年 5 月 30 日 劳社部发〔2003〕12 号)

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)：

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

一、关于非全日制用工的劳动关系

1、非全日制用工是指以小时计酬、劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过五小时累计每周工作时间不超过三十小时的用工形式。

从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或一个以上用人单位建立劳动关系。用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。劳动合同一般以书面形式订立。劳动

合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同。但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。

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

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

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

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

6、从事非全日制工作的劳动者档案可由

本人户口所在地劳动保障部门的公共职业介绍机构代管。

二、关于非全日制用工的工资支付

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

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

小时最低工资标准 = [(月最低工资标准 ÷ 20.92 ÷ 8) × (1 + 单位应当缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费比例之和)] × (1 + 浮动系数)

9、非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周或月为单位结算。

三、关于非全日制用工的社会保险

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

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

12、用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残五至十级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

四、关于非全日制用工的劳动争议处理

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

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

五、关于非全日制用工的管理与服务

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

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

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

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

劳动和社会保障部 关于确立劳动关系有关事项的通知

(2005年5月25日 劳社部发〔2005〕12号)

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局):

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

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

(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

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

(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

(一)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;

(二)用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

(三)劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

(四)考勤记录;

(五)其他劳动者的证言等。

其中,(一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

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

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

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

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

关于修改《广东省劳动合同管理规定》 第二十九条、三十条决定的通知

(2003年5月13日 粤府〔2003〕40号)

各市、县、自治县人民政府，省府直属有关单位：

现将《关于修改〈广东省劳动合同管理

规定〉第二十九条、三十条的决定》印发给你们，请认真贯彻执行。该决定执行中的具体问题，授权省劳动和社会保障厅解释。

关于修改《广东省劳动合同管理规定》 第二十九条、三十条的决定

省人民政府决定对《广东省劳动合同管理规定》（粤府〔1995〕22号）第二十九条、三十条作如下修改：

一、第二十九条修改为：

对在本单位转为合同制职工的1986年9月30日（含本日）以前参加工作的原固定工（含干部，下同），其劳动合同期满时，用人单位不愿以原劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件作为最低标准续签劳动合同的，应按其在

本单位的工作年限一次性发给生活补助费。

二、第三十条修改为：

生活补助费标准为原固定工在本单位工作年限每满一年补助一个月的工资。月工资标准按本人原劳动合同期满前十二个月的月平均工资计算，但本人月工资超过所在市上年度职工月平均工资300%的，按所在市上年度职工月平均工资300%计算。

本决定自公布之日起执行。

关于做好企业转型升级过程中劳资纠纷 预防处理工作的意见

(2013年6月19日 粤人社规〔2013〕3号)

各地级以上市人力资源和社会保障（人力资源、社会保障）局，顺德区人力资源和社会

保障局：

现将《广东省人力资源和社会保障厅关

于做好企业转型升级过程中劳资纠纷预防处理工作的意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

执行中遇到的问题，请迳向省厅调解仲裁管理处反映。

广东省人力资源和社会保障厅

2013年6月19日

广东省人力资源和社会保障厅 关于做好企业转型升级过程中劳资纠纷预防 处理工作的意见

为积极预防和妥善处理企业在改制、搬迁、股权变更、转型等（以下简称“转型升级”）过程中发生的劳资纠纷，维护职工和企业的合法权益，促进劳动关系和谐稳定和经济可持续发展，根据《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《中共广东省委、广东省人民政府关于推进产业转移和劳动力转移的决定》（粤发〔2008〕4号）和省政府《关于促进加工贸易转型升级的若干意见》（粤府〔2008〕69号）等规定，结合广东省实际，提出以下意见。

一、充分认识做好劳资纠纷预防处理工作的重要性

加快推进企业转型升级是省委省政府为实现广东省经济社会跨越发展的重大战略决策。受宏观经济形势等多重因素影响，企业特别是外向型劳动密集型企业转型升级过程中劳资纠纷时有发生，有时甚至演变成群体性事件。积极做好企业转型升级过程中劳资纠纷的预防处理工作，既是确保省委省政府重大战略决策顺利实施的重要举措，也是依法维护职工和企业合法权益，维护社会稳定的重要保障。各级人力资源社会保障部门要提高认识，高度重视，加强指导，积极稳妥地做好劳资纠纷预防处理工作。

二、指导企业理顺劳动关系和社保关系应重点把握的几个问题

在企业转型升级过程中，各级人力资源社会保障部门要指导企业依法理顺劳动关系和社保关系，对下列重点问题按本意见有关要求予以指导，将维护职工合法权益与促进企业稳定发展有机结合起来，实现劳资合作共赢与可持续发展。

（一）关于信息公开与提前告知问题。企业转型升级前应向职工说明企业转型升级的原因、时间、步骤、相关变动事项和企业的发展前景等，涉及用工管理和有关劳动关系、社保关系处置等重大事项，应当依照《劳动合同法》第四条的规定提前如实告知职工，充分听取职工意见，依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。

（二）关于依法制定工作方案问题。企业应根据法规政策和本单位的实际情况，认真制定理顺职工劳动关系和社保关系的工作方案，内容包括：企业的经营情况和人员状况；劳动合同变更、解除或终止及重新签订办法；社保关系转移接续办法等。制定工作方案应当依照《劳动合同法》第四条的有关规定和程序，国有企业改制应按规定程序报批。

（三）关于劳动合同继续履行问题。根据

《劳动合同法》第三十三条的规定，企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人（股东）等事项，不影响劳动合同的履行。根据《劳动合同法》第三十四条的规定，企业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企业继续履行。

“三来一补”企业转型登记为企业法人后，劳动合同由承继权利义务的新企业继续履行。

企业在本市行政区域内搬迁，职工上下班可乘坐本市公共交通工具，或企业提供交通补贴、免费交通工具接送等便利条件，对职工生活未造成明显影响的，劳动合同继续履行。

原劳动合同继续履行的，企业不需支付经济补偿。企业与职工应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务，企业不得擅自降低职工薪酬待遇；职工的本企业工作年限连续计算，双方可在劳动合同或以其他书面形式注明职工在本企业的工作年限。

（四）关于劳动合同变更与解除问题。企业转型升级过程中，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的，企业应当与职工平等协商，协商达成协议的应当采用书面形式变更劳动合同；经协商未能就变更劳动合同内容达成协议的，企业可依据《劳动合同法》第四十条第（三）项的规定解除劳动合同并依法支付经济补偿。

企业与职工协商一致，可以解除劳动合同并依法支付经济补偿。

企业裁减人员 20 人以上（含 20 人）或者裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的，依照《劳动合同法》第四十一条规定，提前 30 日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者全体职工的意见，并将裁员方案向人力资源社会保障行政部门报告后，可以裁减人员并依法支付经济补偿。

经济补偿的计发办法按照《劳动合同法》及有关规定执行，计发经济补偿的月工资按照职工应得工资计算，包括正常工作时间工资、加班工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。依法终止或者解除劳动关系的，应当在终止或者解除劳动关系当日结清并一次性支付职工工资。企业存在拖欠职工工资、欠缴社会保险费情况的，应当依法补发、清缴。

企业应当及时为失业人员出具终止或解除劳动关系的证明，告知其按规定享受失业保险待遇的权利，并自终止或解除劳动关系之日起 15 日内将终止或解除劳动关系人员名单报社会保险经办机构备案。失业人员持终止或解除劳动关系的证明，到社会保险经办机构办理申请领取失业保险待遇手续。

（五）关于特殊人员处理问题。对在孕期、产期、哺乳期内的女职工，除法定情形外，企业不得解除劳动合同，在此期间劳动合同期满的，也不得终止劳动合同，应将合同期限延续至哺乳期满为止。

对患病或非因工负伤并在医疗期内的职工，除法定情形外，企业不得与其解除劳动合同，在医疗期内劳动合同到期的，也不得终止劳动合同，应将劳动合同期限延续至医疗期满，由企业继续履行劳动合同。

对患职业病或因工负伤的职工，按国务院《工伤保险条例》和《广东省工伤保险条例》等有关规定办理。

三、积极预防和妥善处理劳资纠纷

各级人力资源社会保障部门要会同相关部门和单位，在各自职责范围内加强企业转型升级过程中的政策指导，积极稳妥地做好劳资纠纷预防处理工作，维护劳资双方合法权益和社会稳定。

（一）加大法规政策宣传指导力度。人力资源社会保障部门要对实行转型升级可能引发群体性事件的企业实行重点监控，并根据本地

区企业实行转型升级需要，通过召开企业座谈会、约谈或派员上门等形式开展法规政策宣传，指导企业规范运作，引导职工理性维权，促进劳资双方沟通对话。加强舆情分析和舆论引导，防止不当炒作。

（二）及时组织劳资双方开展集体协商。对企业转型升级引发的群体性事件，各地应迅速会同工会组织、企业代表组织、企业党团组织和企业主管部门及社会工作者等有关方面参与事件的调处。及时组织职工推选代表，督促企业派出包括有决策权限人员的企业代表，引导劳资双方进行协商，尽快恢复正常生产、工作秩序。

（三）积极做好群体性事件现场稳控。对企业转型升级引发的群体性事件，各地相关部门应迅速赶赴现场做好稳控，对企业侵害职工合法权益的行为依法查处，并及时向上级部门报告。企业应在事前制定相关的应急预案，对实施人身伤害、破坏生产设备、扰乱公共秩序或妨害社会管理等行为，要及时制止并报告当地公安机关，构成犯罪的由司法机关依法追究刑事责任。

（四）公正高效处理集体劳动争议。对因企业转型升级引发的劳动争议，各地仲裁机构

应加大调解力度，促成双方达成调解协议；劳资双方对调解协议提出仲裁审查申请的，依法出具仲裁调解书。对符合劳动争议受理条件的，应启动绿色通道，优先受理、优先审结；必要时可派员到企业现场立案受理，组成特别仲裁庭在企业现场开庭审理。对重大集体争议案件，由仲裁委员会主任挂牌督办、限时办结。

（五）及时启动部门联动处置机制。人力资源社会保障部门应积极会同公安、工商、住房和城乡建设、司法行政、税务、财政、国资等有关部门以及企业的主管单位，在出台本地企业转型升级政策时充分沟通，统筹考虑；发生集体劳资纠纷时，应及时启动部门联动处置机制，各司其职，形成调处合力，共同做好稳控及后续调处工作。

（六）加强职工技能培训和再就业工作。各地在推动企业转型升级过程中，要督促企业落实对留用职工的技能提升培训和继续教育培训，实现企业生产经营与职工技能同步升级。要依托基层人力资源社会保障服务平台加大对失业职工的再就业服务力度，建立健全招聘信息发布平台，加强对再就业困难群体、家庭困难群体等就业弱势群体的就业扶持工作。

2. 工资与福利

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日国家统计局令第一号发布)

第一章 总 则

第一条 为了统一工资总额的计算范围,保证国家对工资进行统一的统计核算和会计核算,有利于编制、检查计划和进行工资管理以及正确地反映职工的工资收入,制定本规定。

第二条 全民所有制和集体所有制企业、事业单位,各种合营单位,各级国家机关、政党机关和社会团体,在计划、统计、会计上有关工资总额范围的计算,均应遵守本规定。

第三条 工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。

第二章 工资总额的组成

第四条 工资总额由下列六个部分组成:

- (一) 计时工资;
- (二) 计件工资;
- (三) 奖金;
- (四) 津贴和补贴;
- (五) 加班加点工资;
- (六) 特殊情况下支付的工资。

第五条 计时工资是指按计时工资标准(包括地区生活费补贴)和工作时间支付给个人的劳动报酬。包括:

- (一) 对已做工作按计时工资标准支付的

工资;

- (二) 实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务(岗位)工资;

- (三) 新参加工作职工的见习工资(学徒的生活费);

- (四) 运动员体育津贴。

第六条 计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。包括:

- (一) 实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制,按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资;

- (二) 按工作任务包干方法支付给个人的工资;

- (三) 按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。

第七条 奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括:

- (一) 生产奖;
- (二) 节约奖;
- (三) 劳动竞赛奖;
- (四) 机关、事业单位的奖励工资;
- (五) 其他奖金。

第八条 津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴,以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。

- (一) 津贴。包括:补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴,保健性津贴,技术性津贴,年功性津贴及其他津贴。

(二) 物价补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。

第九条 加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。

第十条 特殊情况下支付的工资。包括：

(一) 根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资；

(二) 附加工资、保留工资。

第三章 工资总额不包括的项目

第十一条 下列各项不列入工资总额的范围：

(一) 根据国务院发布的有关规定颁发的发明创造奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；

(二) 有关劳动保险和职工福利方面的各项费用；

(三) 有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；

(四) 劳动保护的各项支出；

(五) 稿费、讲课费及其他专门工作报酬；

(六) 出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；

(七) 对自带工具、牲畜来企业工作职工

所支付的工具、牲畜等的补偿费用；

(八) 实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；

(九) 对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和利息；

(十) 劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等；

(十一) 因录用临时工而在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费；

(十二) 支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用；

(十三) 支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；

(十四) 计划生育独生子女补贴。

第十二条 前条所列各项按照国家规定另行统计。

第四章 附 则

第十三条 中华人民共和国境内的私营单位、华侨及港、澳、台工商业者经营单位和外商经营单位有关工资总额范围的计算，参照本规定执行。

第十四条 本规定由国家统计局负责解释。

第十五条 各地区、各部门可依据本规定制定有关工资总额组成的具体范围的规定。

第十六条 本规定自发布之日起施行。国务院一九五五年五月二十一日批准颁发的《关于工资总额组成的暂行规定》同时废止。

广东省企业职工假期待遇死亡 抚恤待遇暂行规定（摘录）

（1997年4月28日 广东省劳动厅以粤劳薪〔1997〕115号印发）

为了适应劳动制度改革需要，保障企业职工合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及其配套政策法规和国家其他有关法规，制定本规定。

……

四、职工的直系亲属（父母、配偶、子女）死亡，可给予3天以内的丧假。职工配偶的父母死亡，经单位领导批准，可给予3天以内丧假。需要到外地料理丧事的，可根据路程远近给予路程假，途中交通费由职工自理。

……

八、按国家规定可出国、出境探亲的职工，其探亲假待遇按国家有关规定办理。

……

十、职工（含离退休人员）因病或非因工负伤死亡，发给丧葬补助费，供养直系亲属一次性救济金（或供养直系亲属生活补助费）、一次性抚恤金。

丧葬补助费的标准：3个月工资（月工资按当地上年度社会月平均工资计，下同）；供应直系亲属一次性救济金标准：6个月工资；一次性抚恤金标准：在职职工6个月工资；离退休人员3个月工资。

已参加社会养老保险的离退休人员死亡，由当地社会保险机构按养老保险有关规定发放待遇；在职职工因病或非因工负伤死亡，除有规定纳入社会保险支付的地方外，由企业按上述标准发给死亡抚恤待遇。

十一、职工供养直系亲属死亡，由企业发给丧葬补助费，标准一个半月工资。

十二、本规定适用于广东省境内的企业、个体经济组织和与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。

十三、本规定自发文之日起实施。今后国家有新规定，按国家的新规定执行。

劳动和社会保障部 关于部分公民放假有关工资问题的函

（2000年2月12日 劳社厅函〔2000〕18号）

上海市劳动和社会保障局：

你局《关于部分公民放假有关问题的请

示》收悉。经研究，答复如下：

关于部分公民放假的节日期间，用人单位

安排职工工作，如何计发职工工资报酬问题。按照国务院《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第270号）中关于妇女节、青年节等部分公民放假的规定，在部分公民放假的节日期间，对参加社会或单位组织庆祝活动和照

常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、星期日，单位安排职工加班工作，则应当依法支付休息日的加班工资。

最低工资规定

（2004年3月1日 劳动和社会保障部令第21号）

第一条 为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活，根据劳动法和国务院有关规定，制定本规定。

第二条 本规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条 本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

第四条 县级以上地方人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位执行本规定情况进行监督检查。

各级工会组织依法对本规定执行情况进行

监督，发现用人单位支付劳动者工资违反本规定的，有权要求当地劳动保障行政部门处理。

第五条 最低工资标准一般采用月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

第六条 确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

月最低工资标准和小时最低工资标准具体测算方法见附件。

第七条 省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。

第八条 最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障

部。

方案内容包括最低工资确定和调整的依据、适用范围、拟订标准和说明。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。

劳动保障部对方案可以提出修订意见，若在方案收到后十四日内未提出修订意见的，视为同意。

第九条 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应将本地区最低工资标准方案报省、自治区、直辖市人民政府批准，并在批准后七日内在当地政府公报上和至少一种全地区性报纸上发布。省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应在发布后十日内将最低工资标准报劳动保障部。

第十条 最低工资标准发布实施后，如本规定第六条所规定的相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每二年至少调整一次。

第十一条 用人单位应在最低工资标准发布后十日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

第十二条 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

(一) 延长工作时间工资；

(二) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

(三) 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

第十三条 用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期改正；违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的一至五倍支付劳动者赔偿金。

第十四条 劳动者与用人单位之间就执行最低工资标准发生争议，按劳动争议处理有关规定处理。

第十五条 本规定自2004年3月1日起实施。1993年11月24日原劳动部发布的《企业最低工资规定》同时废止。

附件：最低工资标准测算方法（略）

机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法

（2008年2月25日 人事部令第9号）

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

第二条 《条例》第二条中所称“连续工作”的时间和第三条、第四条中所称“累

计工作”的时间，机关、事业单位工作人员（以下简称工作人员）均按工作年限计算。

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

第三条 国家规定的探亲假、婚丧假、产假的假期，不计入年休假的假期。

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

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

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

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

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

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

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

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

第九条 机关、事业单位已安排年休假，

工作人员未休且有下列情形之一的，只享受正常工作期间的工资收入：

（一）因个人原因不休年休假的；

（二）请事假累计已超过本人应休年休假天数，但不足20天的。

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

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

第十一条 机关、事业单位不安排工作人员休年休假又不按本办法规定支付年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府人事行政部门责令限期改正。对逾期不改正的，除责令该单位支付年休假工资报酬外，单位还应当按照年休假工资报酬的数额向工作人员加付赔偿金。

对拒不支付年休假工资报酬、赔偿金的，属于机关和参照公务员法管理的事业单位的，应当按照干部管理权限，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分，并责令支付；属于其他事业单位的，应当按照干部管理权限，对直接负责的主管人员以及其他直接责任人员依法给予处分，并由同级人事行政部门或工作人员本人申请人民法院强制执行。

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

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

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

第十四条 本办法自发布之日起施行。

企业职工带薪年休假实施办法

(2008年7月17日 人力资源和社会保障部令第1号)

第一条 为了实施《职工带薪年休假条例》(以下简称条例),制定本实施办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位(以下称用人单位)和与其建立劳动关系的职工,适用本办法。

第三条 职工连续工作满十二个月以上的,享受带薪年休假(以下简称年休假)。

第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的,当年度年休假天数,按照在本单位剩余日历天数折算确定,折算后不足一整天的部分不享受年休假。

前款规定的折算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数÷365天)×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的,不享受当年的年休假。确因工作需要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的,用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条 职工已享受当年的年休假,年度内又出现条例第四条第(二)、(三)、(四)、(五)项规定情形之一的,不享受下一年度的年休假。

第九条 用人单位根据生产、工作的具体

情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨一个年度安排年休假的,应征得职工本人同意。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数(21.75天)进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前十二个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满十二个月的,按实际月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工。日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时,当年度未安排职工休满应休年休假的,应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬,但折算后不足一整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为:(当年度在本单

位已过日历天数 ÷ 365 天) × 职工本人全年应当享受的年休假天数 - 当年度已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的,多于折算应休年休假的天数不再扣回。

第十三条 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的,用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第十四条 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的,享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的,由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正;对逾期不改正的,除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外,用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金;对拒不执行支付未休年休假工资报酬,赔偿金行政处理决定的,由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

第十六条 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的,依照劳动争议处理的规定处理。

第十七条 除法律、行政法规或者国务院另有规定外,机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的职工,依照本办法执行。

船员的年休假按《中华人民共和国船员条例》执行。

第十八条 本办法中的“年度”是指公历年度。

第十九条 本办法自发布之日起施行。

财政部关于企业加强职工福利费 财务管理的通知

(2009年11月12日 财企〔2009〕242号)

党中央有关部门,国务院各部委、各直属机构,全国人大常委会办公厅,全国政协办公厅,解放军总后勤部,武警总部,各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅(局),新疆生产建设兵团财务局,各中央管理企业:

为加强企业职工福利费财务管理,维护正常的收入分配秩序,保护国家、股东、企业和职工的合法权益,根据《公司法》、《企业财务通则》(财政部令第41号)等有关精神,

现通知如下:

一、企业职工福利费是指企业为职工提供的除职工工资、奖金、津贴、纳入工资总额管理的补贴、职工教育经费、社会保险费和补充养老保险费(年金)、补充医疗保险费及住房公积金以外的福利待遇支出,包括发放给职工或为职工支付的以下各项现金补贴和非货币性集体福利:

(一)为职工卫生保健、生活等发放或支

付的各项现金补贴和非货币性福利，包括职工因公外地就医费用、暂未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、职工疗养费用、自办职工食堂经费补贴或未办职工食堂统一供应午餐支出、符合国家有关财务规定的供暖费补贴、防暑降温费等。

(二) 企业尚未分离的内设集体福利部门所发生的设备、设施和人员费用，包括职工食堂、职工浴室、理发室、医务所、托儿所、疗养院、集体宿舍等集体福利部门设备、设施的折旧、维修保养费用以及集体福利部门工作人员的工资薪金、社会保险费、住房公积金、劳务费等人工费用。

(三) 职工困难补助，或者企业统筹建立和管理的专门用于帮助、救济困难职工的基金支出。

(四) 离退休人员统筹外费用，包括离休人员的医疗费及离退休人员其他统筹外费用。企业重组涉及的离退休人员统筹外费用，按照《财政部关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》(财企〔2009〕117号)执行。国家另有规定的，从其规定。

(五) 按规定发生的其他职工福利费，包括丧葬补助费、抚恤费、职工异地安家费、独生子女费、探亲假路费，以及符合企业职工福利费定义但没有包括在本通知各条款项目中的其他支出。

二、企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，已经实行货币化改革的，按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴，应当纳入职工工资总额，不再纳入职工福利费管理；尚未实行货币化改革的，企业发生的相关支出作为职工福利费管理，但根据国家有关企业住房制度改革政策的统一规定，不得再为职工购建住房。

企业给职工发放的节日补助、未统一供餐而按月发放的午餐费补贴，应当纳入工资总额

管理。

三、职工福利是企业对职工劳动补偿的辅助形式，企业应当参照历史一般水平合理控制职工福利费在职工总收入的比重。按照《企业财务通则》第四十六条规定，应当由个人承担的有关支出，企业不得作为职工福利费开支。

四、企业应当逐步推进内设集体福利部门的分离改革，通过市场化方式解决职工福利待遇问题。同时，结合企业薪酬制度改革，逐步建立完整的人工成本管理制度，将职工福利纳入职工工资总额管理。

对实行年薪制等薪酬制度改革的企业负责人，企业应当将符合国家规定的各项福利性货币补贴纳入薪酬体系统筹管理，发放或支付的福利性货币补贴从其个人应发薪酬中列支。

五、企业职工福利一般应以货币形式为主。对以本企业产品和服务作为职工福利的，企业要严格控制。国家出资的电信、电力、交通、热力、供水、燃气等企业，将本企业产品和服务作为职工福利的，应当按商业化原则实行公平交易，不得直接供职工及其亲属免费或者低价使用。

六、企业职工福利费财务管理应当遵循以下原则和要求：

(一) 制度健全。企业应当依法制订职工福利费的管理制度，并经股东会或董事会批准，明确职工福利费开支的项目、标准、审批程序、审计监督。

(二) 标准合理。国家对企业职工福利费支出有明确规定的，企业应当严格执行。国家没有明确规定的，企业应当参照当地物价水平、职工收入情况、企业财务状况等要求，按照职工福利项目制订合理标准。

(三) 管理科学。企业应当统筹规划职工福利费开支，实行预算控制和管理。职工福利费预算应当经过职工代表大会审议后，纳入企

业财务预算，按规定批准执行，并在企业内部向职工公开相关信息。

（四）核算规范。企业发生的职工福利费，应当按规定进行明细核算，准确反映开支项目和金额。

七、企业按照企业内部管理制度，履行内部审批程序后，发生的职工福利费，按照《企业会计准则》等有关规定进行核算，并在

年度财务会计报告中按规定予以披露。

在计算应纳税所得额时，企业职工福利费财务管理同税收法律、行政法规的规定不一致的，应当依照税收法律、行政法规的规定计算纳税。

八、本通知自印发之日起施行。以前有关企业职工福利费的财务规定与本通知不符的，以本通知为准。金融企业另有规定的，从其规定。

人社部办公厅关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函

（2009年4月15日 人社厅函〔2009〕149号）

上海市人力资源和社会保障局：

你局《关于〈企业职工带薪年休假实施办法〉若干问题的请示》（沪人社福字〔2008〕15号）收悉。经研究，现函复如下：

一、关于带薪年休假的享受条件

《企业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满十二个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满十二个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满十二个月以上的情形。

二、关于累计工作时间的确定

《企业职工带薪年休假实施办法》第四条中的“累计工作时间”，包括职工在机关、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从事全日制工作时间，以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间（视同工作期间）。职工的累积工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。

广东省人民政府关于调整我省企业职工最低工资标准的通知

（2015年2月15日 粤府函〔2015〕20号）

各地级以上市人民政府，顺德区人民政府，省政府各部门、各直属机构：

为充分发挥最低工资标准的保障作用，提高低收入职工收入水平，促进社会和谐发展，

根据《中华人民共和国劳动法》和《最低工资规定》（原劳动保障部令第21号）等规定，结合我省经济社会发展情况，决定调整我省企业职工最低工资标准和非全日制职工小时最低工资标准。现将有关事项通知如下：

一、从2013年5月1日起，调整我省企业职工最低工资标准和非全日制职工小时最低工资标准，具体标准和适用地区见附件。各地级以上市原则上应统一执行省确定的标准，有

条件的地区可在省确定的标准上适当上调标准，并报省人力资源社会保障厅备案。深圳市按《深圳市员工工资支付条例》执行。

二、各地级以上市要在本通知下发之日起15日内，向社会公布本地区最低工资标准。

三、各地要加大对提高最低工资标准的宣传，严格执行最低工资保障制度，加强监督检查，切实保障职工合法权益。

附件：广东省企业职工最低工资标准表

附件

广东省企业职工最低工资标准表

类别	月最低工资标准 (元/月)	非全日制职工小时最低 工资标准(元/小时)	适用地区
一类	1895	18.3	广州
二类	1510	14.4	珠海、佛山、东莞、中山
三类	1350	13.3	汕头、惠州、江门、肇庆
四类	1210	12	韶关、河源、梅州、汕尾、阳江、湛江、茂名、清远、潮州、揭阳、云浮

3. 劳动标准与劳动保护

劳动部关于印发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答》的通知

(1995年4月22日 劳部发〔1995〕187号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动(劳动人事)厅(局),国务院有关部门:

《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》发布后,一些地区和

部门询问有关问题,经研究,对带有普遍性的问题做出解答,现印发给你们,请按照执行,并将对执行中的情况及时转告我部。

《国务院关于职工工作时间的规定》问题解答

一、问:1995年2月17日《国务院关于职工工作时间的规定》(以下简称《规定》)发布后,企业职工每周工作时间不超过40小时,是否一定要每周休息两天?

答:有条件的企业应尽可能实行职工每日工作8小时,每周工作40小时这一标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度的,应将贯彻《规定》和贯彻《劳动法》结合起来,保证职工每周工作时间不超过40小时,每周至少休息1天;有些企业还可以实行不定时工作制,综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

二、问:实行新工时制后,企业职工原有的年休假还实行吗?

答:劳动法第四十五条规定,“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作1年以上的,享受带薪年休假。具体办法由国务院规定”。在国务院没有发布企业职工年休假规定以前,1991年6月15日中共中央、国务院共同发出的《关于职工休假问题的通知》应继续贯彻执行。

三、问:《规定》第九条中“1995年5月1日施行有困难的企业”主要指的是哪些?

答:贯彻执行《规定》有一个很重要的原则,这就是既要维护职工的休息权利,也要保证生产和工作任务的完成,确保全国生产工作秩序的正常,以促进社会主义现代化建设事业的发展。《规定》所提到的有困难的企业主要是指:需要连续生产作业,而劳动组织、班制一时难以调整到位的关系国计民生的行业、企业;确有较多业务技术骨干需经较长时间培训合格上岗才能进一步缩短工时的企业:如立即实行新工时制,可能要严重影响企业完成生产任务、企业信誉和企业职工收入,确需一段准备过渡时间的企业。

这里特别需要指出的是,对于上述暂时存在困难的企业,各地区、各部门务必加强领导,精心指导,帮助他们制定切实可行的实施步骤;上述企业也应立足自身,挖掘潜力,积极创造条件,力争早日实行新工时制度,而不是非拖到1997年5月1日再实行。

四、问:如果有些企业只因极少数技术骨

干轮换不过来而影响《规定》的贯彻实施，能不能用加班加点的办法予以解决？

答：为了使更多的企业职工能够实施新工时制度，企业首先要抓紧进行业务、技术骨干的培养，以便有足够的技术力量轮换顶班。只有这样才能既保证全体职工的健康和休息权利，也能保证正常的生产和工作秩序。在抓紧培养技术骨干的同时，为使企业绝大多数职工能尽早实行新工时制度，可以采取一些过渡性措施，即对极少数技术骨干发加班工资或补休。但是，一要与工会和劳动者本人协商，做好工作；二要保障技术骨干的身体健康；三不能无限期地延续下去，必须尽快招聘合格人材或抓紧培养合格人才。

五、问：哪些企业职工可实行不定时工作制？

答：不定时工作制是对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。例如：企业中从事高级管理、推销、货运、装卸、长途运输驾驶、押运、非生产性值班和特殊工作形式的个体工作岗位的职工，出租车驾驶员等，可实行不定时工作制。鉴于每个企业的情况不同，企业可依据上述原则结合企业的实际情况进行研究，并按有关规定报批。

六、问：哪些企业职工可实行综合计算工时工作制？

答：综合计算工时工作制是针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。主要是指：交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需要连续作业的职工；地质、石油及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；亦工

亦农或由于受能源、原材料供应等条件限制难以均衡生产的乡镇企业的职工等。另外，对于那些在市场竞争中，由于外界因素影响，生产任务不均衡的企业的一部分职工也可以参照综合计算工时工作制的办法实施。

对于因工作性质或生产特点的限制，实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业都应根据《中华人民共和国劳动法》和《规定》的有关条款，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。同时，各企业主管部门也应积极创造条件，尽可能使企业的生产任务均衡合理，帮助企业解决贯彻《规定》中的实际问题。

七、问：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况的，是否可以进一步缩短工作时间？

答：在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要在每周工作四十小时的基础上再适当缩短工作时间的，应在保证完成生产和工作任务的前提下，根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定，由企业根据实际情况决定。

八、问：中外合营企业中外籍人员，应如何执行《规定》？

答：根据《中华人民共和国涉外经济合同法》第四十条规定：“在中华人民共和国境内履行、经国家批准成立的中外合资经营企业合同、中外合作经营企业合同、中外合作勘探开发自然资源合同，在法律有新的规定时，可以仍然按照合同的规定执行。”因此，在《规定》发布前，凡以合同形式聘用的外籍员工，其工作时间仍可按原合同执行。

九、问：企业因生产经营需要延长工作时间是在每周40小时、还是在每周44小时基础上计算？

答：1997年5月1日以前，以企业所执

行的工时制度为基础。即实行每周40小时工时制度的企业，以每周40小时为基础计算加班加点时间；实行每周44小时工时制度的企业，以每周44小时为基础计算加班加点时间。

上述加班加点，仍然按《劳动法》的有关规定执行。1997年5月1日以后，一律应以每周40小时为基础计算。

劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法

(1995年5月1日 劳部发〔1995〕143号)

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 职工每日工作八小时、每周工作四十小时。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，需要在每周工作四十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，不能实行每日工作八小时、每周工作四十小时标准工时制度的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法，并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

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

第七条 有下列特殊情形和紧急任务之一

的，延长工作时间不受本办法第六条规定的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要紧急处理的；

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

(三) 必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

(四) 为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

第八条 根据本办法第六条、第七条延长工作时间的，企业应当按照《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，给职工支付工资报酬或安排补休。

第九条 企业根据所在地的供电、供水和交通等实际情况，经与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

第十条 县级以上各级人民政府劳动行政部门对《规定》实施的情况进行监督检查。

第十一条 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法及本地区、本行业的实际情

况制定实施步骤，并报劳动部备案。

第十二条 本办法与《规定》同时实施。从1995年5月1日起施行每周四十小时工时制度有困难的企业，可以延期实行，但最迟应

当于1997年5月1日起施行。在本办法施行前劳动部、人事部于1994年2月8日共同颁发的《〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》继续有效。

企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

(1995年1月1日 劳部发〔1994〕479号)

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，解除劳动合同关系，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1995年1月1日起施行。

劳动部关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知

(1995年5月23日 劳部发〔1995〕236号)

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动(劳动人事)厅(局):

1994年12月1日,我部发布了《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发〔1994〕479号,以下简称《医疗期规定》)后,一些企业和地方劳动部门反映,《医疗期规定》中医疗期最长为二十四个月,时间过短,限制较死,在实际执行中遇到一定困难,要求适当延长医疗期,并要求进一步明确计算医疗期的起止时间。经研究,现对贯彻《医疗期规定》提出以下意见:

一、关于医疗期的计算问题

1、医疗期计算应从病休第一天开始,累计计算。如:应享受三个月医疗期的职工,如

果从1995年3月5日起第一次病休,那么,该职工的医疗期应在3月5日至9月5日之间确定,在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其它依此类推。

2、病休期间,公休、假日和法定节日包括在内。

二、关于特殊疾病的医疗期问题

根据目前的实际情况,对某些患特殊疾病(如癌症、精神病、瘫痪等)的职工,在二十四个月内尚不能痊愈的,经企业和劳动主管部门批准,可以适当延长医疗期。

各省、自治区、直辖市在实施《医疗期规定》时,可根据当地实际情况,抓紧制定具体细则,并及时报我部备案。

劳动部关于职工工作时间有关问题的复函

(1997年9月10日 劳部发〔1997〕271号)

广州市劳动局:

你局《关于职工工作时间有关问题的请示》(穗劳函字〔1997〕127号)收悉,经研究,函复如下:

一、企业和部分不能实行统一工作时间的事业单位,可否不实行“双休日”而安排每周工作6天,每天工作不超过6小时40分钟?

根据《劳动法》和《国务院关于职工工作时间的规定》(国务院令174号)的规

定,我国目前实行劳动者每日工作8小时,每周工作40小时这一标准工时制度。有条件的企业应实行标准工时制度。有些企业因工作性质和生产特点不能实行标准工时制度,应保证劳动者每天工作不超过8小时、每周工作不超过40小时、每周至少休息1天。此外,根据一些企业的生产实际情况还可实行不定时工作制度和综合计算工时工作制。实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的企业应按劳动部

《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）的规定办理审批手续。

二、用人单位要求劳动者每周工作超过40小时但不超过44小时，且不作延长工作时间处理，劳动行政机关可否认定其违法并依据《劳动法》第九十、九十一条和劳部发〔1994〕489、532号文件的规定予以处罚？

《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令174号）是依据《劳动法》第三十六条的规定，按照我国经济和社会发展的需要，在标准工时制度方面进一步作出的规定。如果用人单位要求劳动者每周工作超过40小时但不超过44小时，且不作延长工作时间处理，劳动行政机关有权要求其改正。

三、《劳动法》第四十一、四十四条中的“延长工作时间”是否仅指加点，而不包括休息日或节日等法定节假日的加班（即是否加班不受《劳动法》的第四十一条限制）？

《劳动法》第四十一条有关延长工作时间的限制包括正常工作日的加点、休息日和法定节假日的加班。即每月工作日的加点、休息日和法定节假日的加班的总时数不得超过36小时。在国家立法部门没有作出立法解释前，应按此精神执行。

四、休息日或法定节假日加班，用人单位可否不支付加班费而给予补休？补休的标准如何确定？

依据《劳动法》第四十四条规定，休息日安排劳动者加班工作的，应首先安排补休，不能补休时，则应支付不低于工资的200%的工资报酬。补休时间应等同于加班时间。法定节假日安排劳动者加班工作的，应另外支付不低于工资的300%的工资报酬，一般不安排补休。

五、经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，在计算周期内若日（或周）的平均

工作时间没超过法定标准工作时间，但某一具体日（或周）的实际工作时间超过8小时（或40小时），“超过”部分是否视为加点（或加班）且受《劳动法》第四十一条的限制？

依据劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第五条的规定，综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按《劳动法》第四十四条第一款的规定支付工资报酬，其中法定休假日安排劳动者工作的，按《劳动法》第四十四条第三款的规定支付工资报酬。而且延长工作时间的时数平均每月不得超过36小时。

六、若甲企业经批准以季为周期综合计算工时（总工时应为40时/周×12周/季=480时/季）。若乙职工在该季的第一、二月份刚好完成了480小时的工作，第三个月整月休息。甲企业这样做是否合法且不存在着延长工作时间问题，该季各月的工资及加班费（若认定为延长工作时间的）应如何计发？

某企业经劳动行政部门批准以季为周期综合计算工时（总工时应为508小时/季）。该企业因生产任务需要，经商工会和劳动者同意，安排劳动者在该季的第一、二月份刚好完成了508小时的工作，第三个月整月休息。该企业这样做应视为合法且没有延长工作时间。对于这种打破常规的工作时间安排，一定要取得工会和劳动者的同意，并且注意劳逸结合，切实保障劳动者身体健康。

工时计算方法应为：

1、工作日的计算

年工作日：365 天/年 - 104 天/年（休息日） - 7 天/年（法定节假日） = 254 天/年

季工作日：254 天/年 ÷ 4 季 = 63.5 天

月工作日：254 天/年 ÷ 12 月 = 21.16 天

2、工作小时数的计算

以每周、月、季、年的工作日 × 每日的 8 小时。

七、劳部发〔1994〕489 号文第十三条中“其综合工作时间超过法定标准工作时间部分”是指日（或周）平均工作时间超过，还是指某一具体日（或周）实际工作时间超过？

实行综合计算工时工作制的企业，在综合计算周期内，如果劳动者的实际工作时间总数超过该周期的法定标准工作时间总数，超过部分应视为延长工作时间。如果在整个综合计算周期内的实际工作时间总数不超过该周期的法定标准工作时间总数，只是该综合计算周期内的某一具体日（或周、或月、或季）超过法定标准工作时间，其超过部分不应视为延长工作时间。

八、实行不定时工作制的工资如何计发？其休息休假如何确定？

对于实行不定时工作制的劳动者，企业应

当根据标准工时制度合理确定劳动者的劳动定额或其他考核标准，以便安排劳动者休息。其工资由企业按照本单位的工资制度和工资分配办法，根据劳动者的实际工作时间和完成劳动定额情况计发。对于符合带薪年休假条件的劳动者，企业可安排其享受带薪年休假。

九、本市拟在审批综合计算工时过程中强制性地附加“保证劳动者每周至少休息 1 天”和“每日实际工作时间不得超过 11 小时”两个条件，是否妥当？

实行综合计算工时工作制是从部分企业生产实际出发，允许实行相对集中工作、集中休息的工作制度，以保证生产的正常进行和劳动者的合法权益。因此，在审批综合计算工时工作制过程中不宜再要求企业实行符合标准工时工作制的规定。但是，在审批综合计算工时工作制过程中应要求企业做到以下两点：

1、企业实行综合计算工时工作制以及在实行综合计算工时工作制中采取何种工作方式，一定要与工会和劳动者协商。

2、对于第三级以上（含第三级）体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过 10 小时，而且每周至少休息 1 天。

劳动部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

（2008 年 1 月 3 日 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 513 号）的规定，全体公民的节日假期由原来的 10 天增设为 11 天。据此，职工

全年月平均制度工作天数和工资折算办法分别调整如下：

一、制度工作时间的计算

年工作日：365 天 - 104 天（休息日） - 11 天（法定节假日） = 250 天

季工作日：250 天 ÷ 4 季 = 62.5 天/季

月工作日：250 天 ÷ 12 月 = 20.83 天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日 × 每日的 8 小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 11 天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入 ÷ 月计薪天数

小时工资：月工资收入 ÷（月计薪天数 × 8 小时）。

月计薪天数 =（365 天 - 104 天） ÷ 12 月 = 21.75 天

三、2000 年 3 月 17 日劳动保障部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2000〕8 号）同时废止。

广东省高温天气劳动保护办法

（2012 年 3 月 1 日 广东省人民政府令第 166 号）

第一条 为了规范高温天气劳动保护工作，保障劳动者身体健康和生命安全，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下称用人单位）在高温天气期间安排劳动者工作，适用本办法。

国家机关、事业单位、社会团体在高温天气期间安排与之建立劳动关系的劳动者工作，参照本办法执行。

第三条 本办法所称高温天气是指县级以上气象主管部门所属气象台站发布的日最高气温达到 35℃ 以上的天气。

第四条 各级人民政府应当加强高温天气劳动保护工作的领导。

安全生产监督管理、卫生、人力资源社会保障等部门根据各自职责，对高温天气劳动保护工作进行指导和监督检查。

经济和信息化、住房城乡建设、水利、交

通运输、海洋与渔业等部门在各自的职责范围内，做好高温天气劳动保护工作。

工商业联合会、企业联合会、行业协会依法对用人单位在高温天气期间采取的劳动保护措施进行指导。

各级工会组织依法对用人单位高温天气期间采取的劳动保护措施实施监督。

第五条 县级以上人民政府应当建立高温天气预警预报制度，建立和完善气象灾害预警信息发布系统。

气象主管部门所属的气象台站发布高温预警信号后，各级广播电台、电视台等媒体和有关电信运营企业应当及时向公众传播。

第六条 用人单位应当建立健全防暑降温工作制度，合理安排劳动者工作时间，保障安全生产，确保劳动者身体健康和生命安全。

第七条 用人单位应当根据国家有关规定，合理布局生产现场，改进生产工艺和操作流程，采用良好的隔热、通风、降温设施，保证生产现场符合国家标准。

第八条 政府有关部门、工会组织、工商

业联合会、企业联合会应当加强高温天气劳动保护的宣传教育。

用人单位应当对劳动者进行防暑和中暑急救的宣传教育，增强劳动者在高温天气作业的自我劳动保护能力。

第九条 用人单位在下列高温天气期间，应当合理安排工作时间，减轻劳动强度，采取有效措施，保障劳动者身体健康和生命安全：

(一) 日最高气温达到 39℃ 以上，当日应当停止户外露天工作；

(二) 日最高气温达到 37℃ 以上至 39℃ 以下（不含 39℃），全天户外露天工作时间不得超过 6 小时，12 时至 16 时应当暂停户外露天工作；

(三) 日最高气温达到 35℃ 以上至 37℃ 以下（不含 37℃），用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短连续作业时间，并且不得安排户外露天作业劳动者加班。

第十条 用人单位采取降温措施，使作业场所温度低于 35℃ 的（不含 35℃），以及因行业特点不能停工或者因生产、人身财产安全和公众利益需要紧急处理的，不适用第九条规定。

第十一条 用人单位不得安排怀孕的女职工和未成年工在 35℃ 以上的高温天气露天工作及温度在 33℃ 以上的作业场所工作。

第十二条 用人单位不得因高温天气停止工作、缩短工作时间而扣除或者降低劳动者工资。

第十三条 每年 6 月至 10 月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃ 以下的（不含 33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。

高温津贴标准和发放办法由省人力资源社会保障主管部门会同有关部门制定。

第十四条 每年 6 月至 10 月的高温天气

期间，用人单位应当向从事露天工作和室内高温工作的劳动者免费提供符合食品安全标准的清凉饮料。

提供的清凉饮料不能充抵高温津贴。

第十五条 用人单位应当向劳动者提供高温天气必需的劳动防护设施和用品，并加强对劳动防护设施和用品的维护和管理。

第十六条 用人单位应当在高温工作环境下设立休息场所，并设有座椅，保持通风良好或者配备空调等防暑降温设施。

第十七条 用人单位对患有不适合在高温天气露天工作或者室内高温工作疾病的劳动者，应当在高温天气期间调整其工作地点或者工作岗位。

确因工作需要不能调整工作地点或者工作岗位的，应当采取应对突发疾病的预防措施。

第十八条 用人单位应当在高温天气期间配备常用防暑药品。劳动者出现中暑时，应当立即采取救助措施；病情严重的，应当立即送医院治疗。

第十九条 劳动者因在高温天气下工作引起中暑，经省卫生行政部门批准的职业病诊断机构诊断为职业病的，可依法申请工伤认定。经认定为工伤的，享受工伤保险待遇。

劳动者在工作时间和工作岗位上因中暑死亡或者中暑后 48 小时内经抢救无效死亡的，视为工伤，享受工伤保险待遇。

第二十条 用人单位违反本办法规定，有下列行为之一的，由负责作业场所职业卫生监督管理的部门依法处罚：

(一) 未按照国家标准落实通风、降温、隔热等防暑降温措施的；

(二) 未设立休息场所的。

第二十一条 用人单位违反本办法第十三条规定，未向劳动者发放高温津贴的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令限期改正，给予补发；逾期未改正的，处 2000 元以上 10000 元以下罚款。

第二十二条 用人单位违反本办法第十四条规定，未提供清凉饮料的，由县级以上人力资源社会保障主管部门责令改正；逾期未改正的，处500元以上2000元以下罚款。

第二十三条 用人单位违反本办法规定，企业工会或者所在地总工会有权向用人单位提出意见，用人单位应当及时改正。用人单位拒

不改正的，有关工会组织应当提请政府及其有关部门依法处理，并对处理结果进行监督。

第二十四条 本办法所称“以上”、“以下”摄氏度（℃），除已注明的外，均含本数。

第二十五条 本办法自2012年3月1日起施行。

广东省实施《女职工劳动保护特别规定》办法

（2017年2月1日 广东省人民政府令第227号）

第一条 为了实施《女职工劳动保护特别规定》，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本省行政区域内国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位女职工的劳动保护。

第三条 县级以上人民政府应当加强对女职工劳动保护工作的领导。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责，对用人单位女职工劳动保护工作进行监督检查。

第四条 工会、妇女组织依法对用人单位女职工劳动保护工作进行监督，支持和协助女职工维护其合法权益。

第五条 用人单位应当建立健全女职工劳动保护制度，改善女职工劳动安全卫生条件，加强对女职工的劳动安全卫生知识培训。

第六条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围依照《女职

工劳动保护特别规定》的规定执行。

第七条 用人单位不得在劳动合同或者聘用合同中与女职工约定限制其结婚、生育等合法权益的内容；不得因性别原因在薪酬调整、职务晋升等方面歧视或者限制女职工。

第八条 从事连续4个小时以上立位作业的女职工，月经期间经本人申请，用人单位应当为其安排适当的工间休息。

用人单位每月可以向女职工发放必要的卫生用品或者劳动保护卫生费。

第九条 女职工需要在劳动时间内进行婚前检查的，用人单位应当给予便利。

第十条 在女职工怀孕期间，用人单位应当遵守以下规定：

（一）女职工不能适应原劳动岗位的，应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的岗位。

（二）女职工经医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息的时间按照病假处理。

（三）女职工怀孕7个月以上的，每天安排1小时工间休息，工间休息时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资，并不得安排其延长工作时间或者从事夜班劳动；对从事立

位作业的女职工，还应在其工作场所设休息座位。

(四) 女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的，所需时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第十一条 女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；生育时遇有难产的，增加 30 天产假；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加 15 天产假；符合法律、法规规定生育子女的，按照《广东省人口与计划生育条例》的有关规定享受奖励假。

女职工怀孕未满 4 个月终止妊娠的，根据医疗机构的意见，享受 15 天至 30 天产假；怀孕 4 个月以上 7 个月以下终止妊娠的，享受 42 天产假；怀孕满 7 个月终止妊娠的，享受 75 天产假。

《广东省职工生育保险规定》对女职工生育享受生育津贴的产假天数的规定与本条第二款规定不一致的，按照本条第二款规定执行。

第十二条 女职工实行计划生育手术的假期按照国家 and 省的有关规定执行。

第十三条 女职工按照规定休产假或者计划生育手术假的，享受国家和省规定的生育保险待遇。用人单位未参加生育保险或者欠缴生育保险费，造成女职工不能享受生育保险待遇的，由用人单位按照本省及所在统筹地区规定的生育保险待遇标准向女职工支付费用；其中生育津贴低于女职工原工资标准的，用人单位还应补足差额部分。

前款所称女职工原工资标准，是指女职工依法享受产假或者计划生育手术假前 12 个月的月平均工资。前 12 个月的月平均工资按照女职工应得的全部劳动报酬计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴、补贴等货币性收入。前 12 个月的月平均工资低于女职工正常工作时间的工资的，按照正常工作时间工资

标准计算。女职工享受假期前在用人单位工作未满 12 个月的，按照其实际参加工作的月份数计算。

第十四条 女职工妊娠期间引产的，用人单位可以结合本单位实际，发给一次性营养补助。

第十五条 女职工产假期满上班，用人单位应当给予 1 至 2 周的适应时间。

第十六条 女职工产假期满，确有实际困难的，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿 1 周岁。哺乳假期间的工资待遇由双方协商决定。

第十七条 对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。哺乳时间和在本单位内为哺乳往返途中的时间，视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第十八条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，配备女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。

第十九条 女职工经二级以上医疗机构确诊为更年期综合症，且不适应原劳动岗位的，经本人申请，用人单位应当适当减轻其劳动量，或者协商安排其他合适的岗位。

第二十条 用人单位可以每 1 至 2 年组织女职工进行一次妇科疾病检查，鼓励有条件的用人单位定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

第二十一条 用人单位应当加强劳动场所的防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰。

女职工在劳动场所受到性骚扰，向用人单位反映或者投诉的，用人单位应当及时处理，

并依法保护女职工的个人隐私。

第二十二条 用人单位违反本办法规定，应当给予行政处罚的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门或者安全生产监督管理部门按照《中华人民共和国劳动法》《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规的规定予以处罚。

第二十三条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，或者依法向劳动人事争议调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议

仲裁机构申请仲裁。对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第二十四条 用人单位违反本办法规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法承担赔偿责任；对用人单位直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第二十五条 本办法自2017年2月1日起施行。1989年1月29日广东省人民政府发布的《广东省女职工劳动保护实施办法》（粤府〔1989〕16号）同时废止。

广东省人力资源和社会保障厅
广东省卫生厅
广东省安全生产监督管理局
广东省国家税务局
广东省地方税务局
广东省总工会
关于高温津贴发放的管理办法

（2012年6月1日 粤人社发〔2012〕117号）

第一条 为了规范高温津贴发放工作，保障劳动者身体健康和生命安全，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国职业病防治法》、《广东省高温天气劳动保护办法》等法律、法规、规章，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本省行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下称用人单位）在每年6月至10月期间安排劳动

者工作有关高温津贴的发放，适用本办法。

国家机关、事业单位、社会团体在每年6月至10月期间安排与之建立劳动关系的劳动者工作高温津贴的发放，参照本办法执行。

第三条 劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的（以下统称高温作业），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴，并在工资清单中列明具体项目及数额。

第四条 从事高温作业的劳动者因下列情形之一未能正常出勤的，用人单位可按劳动者当月实际出勤且从事高温作业的天数折算高温津贴：

（一）因事假、旷工未提供劳动的；

（二）在医疗期、因工伤需要暂停工作接受工伤医疗期间、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等未提供劳动的；

（三）劳动者其他个人原因未出勤从事高温作业的情形。

第五条 用人单位当月临时安排劳动者在33℃以上的作业场所或者露天工作的，应当按其当月从事高温作业的天数以及政府有关部门规定的标准折算发放高温津贴。

用人单位安排非全日制劳动者从事高温作业的，按从事高温作业的天数折算高温津贴。

第六条 用人单位按照本办法第四、第五条的规定折算高温津贴，如当月折算后的高温津贴高于政府有关部门规定的月高温津贴标准的，可按政府有关部门规定的标准发放当月的

高温津贴。

第七条 用人单位应当按月向实行不定时工作制或者综合计算工时工作制的高温作业人员发放全额高温津贴。

第八条 高温津贴的标准根据经济发展水平、职工平均工资、消费物价指数等因素确定并可年度调整。

第九条 正常工作时间工资及最低工资标准不包含高温津贴。用人单位不得因发放高温津贴而降低劳动者工资。

第十条 发放高温津贴所需费用在企业成本费用中列支，税前扣除按现行企业所得税法有关规定执行。

第十一条 用人单位应当如实记录劳动者从事高温作业情况及高温津贴发放情况，并至少保存二年。

劳动者从事高温作业情况以及高温津贴发放情况，由用人单位承担举证责任。

第十二条 本办法自2012年6月1日起施行。

4. 社会保険

因工死亡职工供养亲属范围规定

(2004年1月1日 劳动和社会保障部令第18号)

第一条 为明确因工死亡职工供养亲属范围,根据《工伤保险条例》第三十七条第一款第二项的授权,制定本规定。

第二条 本规定所称因工死亡职工供养亲属,是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。

本规定所称子女,包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女,其中,婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女;

本规定所称父母,包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母;

本规定所称兄弟姐妹,包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

第三条 上条规定的人员,依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源,并有下列情形之一的,可按规定申请供养亲属抚恤金:

- (一) 完全丧失劳动能力的;
- (二) 工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的;
- (三) 工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的;
- (四) 工亡职工子女未满18周岁的;
- (五) 工亡职工父母均已死亡,其祖父、外祖父年满60周岁,祖母、外祖母年满55周

岁的;

(六) 工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力,其孙子女、外孙子女未满18周岁的;

(七) 工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力,其兄弟姐妹未满18周岁的。

第四条 领取抚恤金人员有下列情形之一的,停止享受抚恤金待遇:

- (一) 年满18周岁且未完全丧失劳动能力的;
- (二) 就业或参军的;
- (三) 工亡职工配偶再婚的;
- (四) 被他人或组织收养的;
- (五) 死亡的。

第五条 领取抚恤金的人员,在被判刑收监执行期间,停止享受抚恤金待遇。刑满释放仍符合领取抚恤金资格的,按规定的标准享受抚恤金。

第六条 因工死亡职工供养亲属享受抚恤金待遇的资格,由统筹地区社会保险经办机构核定。

因工死亡职工供养亲属的劳动能力鉴定,由因工死亡职工生前单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会负责。

第七条 本办法自2004年1月1日起施行。

工伤认定办法

(2010年12月31日 人力资源和社会保障部令第8号)

第一条 为规范工伤认定程序,依法进行工伤认定,维护当事人的合法权益,根据《工伤保险条例》的有关规定,制定本办法。

第二条 社会保险行政部门进行工伤认定按照本办法执行。

第三条 工伤认定应当客观公正、简捷方便,认定程序应当向社会公开。

第四条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。

按照前款规定应当向省级社会保险行政部门提出工伤认定申请的,根据属地原则应当向用人单位所在地设区的市级社会保险行政部门提出。

第五条 用人单位未在规定的时限内提出工伤认定申请的,受伤害职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内,可以直接按照本办法第四条规定提出工伤认定申请。

第六条 提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:

(一) 劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明材料;

(二) 医疗机构出具的受伤后诊断证明书

或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

第七条 工伤认定申请人提交的申请材料符合要求,属于社会保险行政部门管辖范围且在受理时限内的,社会保险行政部门应当受理。

第八条 社会保险行政部门收到工伤认定申请后,应当在15日内对申请人提交的材料进行审核,材料完整的,作出受理或者不予受理的决定;材料不完整的,应当以书面形式一次性告知申请人需要补正的全部材料。社会保险行政部门收到申请人提交的全部补正材料后,应当在15日内作出受理或者不予受理的决定。

社会保险行政部门决定受理的,应当出具《工伤认定申请受理决定书》;决定不予受理的,应当出具《工伤认定申请不予受理决定书》。

第九条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后,可以根据需要对申请人提供的证据进行调查核实。

第十条 社会保险行政部门进行调查核实,应当由两名以上工作人员共同进行,并出示执行公务的证件。

第十一条 社会保险行政部门工作人员在工伤认定中,可以进行以下调查核实工作:

(一) 根据工作需要,进入有关单位和事故现场;

(二) 依法查阅与工伤认定有关的资料,

询问有关人员并作出调查笔录；

(三) 记录、录音、录像和复制与工伤认定有关的资料。调查核实工作的证据收集参照行政诉讼证据收集的有关规定执行。

第十二条 社会保险行政部门工作人员进行调查核实时，有关单位和个人应当予以协助。用人单位、工会组织、医疗机构以及有关部门应当负责安排相关人员配合工作，据实提供情况和证明材料。

第十三条 社会保险行政部门在进行工伤认定时，对申请人提供的符合国家有关规定的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书，不再进行调查核实。职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书不符合国家规定的要求和格式的，社会保险行政部门可以要求出具证据部门重新提供。

第十四条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，可以根据工作需要，委托其他统筹地区的社会保险行政部门或者相关部门进行调查核实。

第十五条 社会保险行政部门工作人员进行调查核实时，应当履行下列义务：

(一) 保守有关单位商业秘密以及个人隐私；

(二) 为提供情况的有关人员保密。

第十六条 社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

第十七条 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由该用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的，社会保险行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据，依法作出工伤认定决定。

第十八条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定决定，出具《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》。

第十九条 《认定工伤决定书》应当载明下列事项：

(一) 用人单位全称；

(二) 职工的姓名、性别、年龄、职业、身份证号码；

(三) 受伤害部位、事故时间和诊断时间或职业病名称、受伤害经过和核实情况、医疗救治的基本情况和诊断结论；

(四) 认定工伤或者视同工伤的依据；

(五) 不服认定决定申请行政复议或者提起行政诉讼的部门和时限；

(六) 作出认定工伤或者视同工伤决定的时间。

《不予认定工伤决定书》应当载明下列事项：

(一) 用人单位全称；

(二) 职工的姓名、性别、年龄、职业、身份证号码；

(三) 不予认定工伤或者不视同工伤的依据；

(四) 不服认定决定申请行政复议或者提起行政诉讼的部门和时限；

(五) 作出不予认定工伤或者不视同工伤决定的时间。

《认定工伤决定书》和《不予认定工伤决定书》应当加盖社会保险行政部门工伤认定专用印章。

第二十条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止，并书面通知申请人。

第二十一条 社会保险行政部门对于事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当自受理工伤认定申请之日起 15 日内作出工伤认

定决定。

第二十二条 社会保险行政部门应当自工伤认定决定作出之日起 20 日内, 将《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》送达受伤害职工(或者其近亲属)和用人单位, 并抄送社会保险经办机构。

《认定工伤决定书》和《不予认定工伤决定书》的送达参照民事法律有关送达的规定执行。

第二十三条 职工或者其近亲属、用人单位对不予受理决定不服或者对工伤认定决定不服的, 可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十四条 工伤认定结束后, 社会保险

行政部门应当将工伤认定的有关资料保存 50 年。

第二十五条 用人单位拒不协助社会保险行政部门对事故伤害进行调查核实的, 由社会保险行政部门责令改正, 处 2000 元以上 2 万元以下的罚款。

第二十六条 本办法中的《工伤认定申请表》、《工伤认定申请受理决定书》、《工伤认定申请不予受理决定书》、《认定工伤决定书》、《不予认定工伤决定书》的样式由国务院社会保险行政部门统一制定。

第二十七条 本办法自 2011 年 1 月 1 日起施行。劳动和社会保障部 2003 年 9 月 23 日颁布的《工伤认定办法》同时废止。

非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法

(2011 年 1 月 1 日 人力资源和社会保障部令 第 9 号)

第一条 根据《工伤保险条例》第六十六条第一款的授权, 制定本办法。

第二条 本办法所称非法用工单位伤亡人员, 是指无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工, 或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。

前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属给予一次性赔偿。

第三条 一次性赔偿包括受到事故伤害或者患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。一次性赔偿金数额应当在受到事故伤害或者患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。

劳动能力鉴定按照属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理。劳动能力鉴定费用由伤亡职工或童工所在单位支付。

第四条 职工或童工受到事故伤害或者患职业病, 在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费按照统筹地区上年度职工月平均工资标准确定, 医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费以及所需的交通费等费用按照《工伤保险条例》规定的标准和范围确定, 并全部由伤残职工或童工所在单位支付。

第五条 一次性赔偿金按照以下标准支付:

一级伤残的为赔偿基数的 16 倍, 二级伤残的为赔偿基数的 14 倍, 三级伤残的为赔偿基数的 12 倍, 四级伤残的为赔偿基数的 10 倍, 五级伤残的为赔偿基数的 8 倍, 六级伤残

的为赔偿基数的6倍,七级伤残的为赔偿基数的4倍,八级伤残的为赔偿基数的3倍,九级伤残的为赔偿基数的2倍,十级伤残的为赔偿基数的1倍。

前款所称赔偿基数,是指单位所在工伤保险统筹地区上年度职工年平均工资。

第六条 受到事故伤害或者患职业病造成死亡的,按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍支付一次性赔偿金,并按照上一年度全国城镇居民人均可支配收入的10倍一次性支付丧葬补助等其他赔偿金。

第七条 单位拒不支付一次性赔偿的,伤

残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属可以向人力资源和社会保障行政部门举报。经查证属实的,人力资源和社会保障行政部门应当责令该单位限期改正。

第八条 伤残职工或者死亡职工的近亲属、伤残童工或者死亡童工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的,按照劳动争议处理的有关规定处理。

第九条 本办法自2011年1月1日起施行。劳动和社会保障部2003年9月23日颁布的《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》同时废止。

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

(2011年7月1日 人力资源和社会保障部令第13号)

第一章 关于基本养老保险

第一条 社会保险法第十五条规定的统筹养老金,按照国务院规定的基础养老金计发办法计发。

第二条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时,累计缴费不足十五年的,可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的,可以一次性缴费至满十五年。

第三条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后,累计缴费不足十五年(含依照第二条规定延长缴费)的,可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退

休年龄后,累计缴费不足十五年(含依照第二条规定延长缴费),且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的,个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后,应当书面告知其转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果,经本人书面确认后,终止其职工基本养老保险关系,并将个人账户储存额一次性支付给本人。

第四条 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业,达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的,按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》(国办发〔2009〕66号)有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后,按照本规定第二条办理。

第五条 参加职工基本养老保险的个人跨

省流动就业，符合按月领取基本养老金条件时，基本养老金分段计算、统一支付的具体办法，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）执行。

第六条 职工基本养老保险个人账户不得提前支取。个人在达到法定的领取基本养老金条件前离境定居的，其个人账户予以保留，达到法定领取条件时，按照国家规定享受相应的养老保险待遇。其中，丧失中华人民共和国国籍的，可以在其离境时或者离境后书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其保留个人账户的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

第二章 关于基本医疗保险

第七条 社会保险法第二十七条规定的退休人员享受基本医疗保险待遇的缴费年限按照各地规定执行。

参加职工基本医疗保险的个人，基本医疗保险关系转移接续时，基本医疗保险缴费年限累计计算。

第八条 参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

参保人员确需急诊、抢救的，可以在非协议医疗机构就医；因抢救必须使用的药品可以适当放宽范围。参保人员急诊、抢救的医疗服

务具体管理办法由统筹地区根据实际情况制定。

第三章 关于工伤保险

第九条 职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

第十条 社会保险法第三十七条第二项中的醉酒标准，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。

第十一条 社会保险法第三十八条第八项中的因工死亡补助金是指《工伤保险条例》第三十九条的一次性工亡补助金，标准为工伤发生时上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

上一年度全国城镇居民人均可支配收入以国家统计局公布的数据为准。

第十二条 社会保险法第三十九条第一项治疗工伤期间的工资福利，按照《工伤保险条例》第三十三条有关职工在停工留薪期内应当享受的工资福利和护理等待遇的规定执行。

第四章 关于失业保险

第十三条 失业人员符合社会保险法第四十五条规定条件的，可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业包括下列情形：

（一）依照劳动合同法第四十四条第一

项、第四项、第五项规定终止劳动合同的；

(二) 由用人单位依照劳动合同法第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的；

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

(四) 由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；

(五) 劳动者本人依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

(六) 法律、法规、规章规定的其他情形。

第十四条 失业人员领取失业保险金后重新就业的，再次失业时，缴费时间重新计算。失业人员因当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间予以保留，重新就业并参保的，缴费时间累计计算。

第十五条 失业人员在领取失业保险金期间，应当积极求职，接受职业介绍和职业培训。失业人员接受职业介绍、职业培训的补贴由失业保险基金按照规定支付。

第五章 关于基金管理和经办服务

第十六条 社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照《国务院关于试行社会保险基金预算的意见》（国发〔2010〕2号）的规定执行。

第十七条 社会保险经办机构应当每年至少一次将参保人员个人权益记录单通过邮寄方式寄送本人。同时，社会保险经办机构可以通过手机短信或者电子邮件等方式向参保人员发送个人权益记录。

第十八条 社会保险行政部门、社会保险经办机构及其工作人员应当依法为用人单位和

个人的信息保密，不得违法向他人泄露下列信息：

(一) 涉及用人单位商业秘密或者公开后可能损害用人单位合法利益的信息；

(二) 涉及个人权益的信息。

第六章 关于法律责任

第十九条 用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明，导致职工无法享受社会保险待遇的，用人单位应当依法承担赔偿责任。

第二十条 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

第二十一条 用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的，经省级人民政府社会保险行政部门批准后，可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过一年。暂缓缴费期间，免收滞纳金。到期后，用人单位应当缴纳相应的社会保险费。

第二十二条 用人单位按照社会保险法第六十三条的规定，提供担保并与社会保险费征收机构签订缓缴协议的，免收缓缴期间的滞纳金。

第二十三条 用人单位按照本规定第二十一条、第二十二条缓缴社会保险费期间，不影响其职工依法享受社会保险待遇。

第二十四条 用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正；逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条的规定处理。

第二十五条 医疗机构、药品经营单位等

社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。对与社会保险经办机构签订服务协议的医疗机构、药品经营单位，由社会保险经办机构按照协议追究责任，情节严重的，可以解除与其签订的服务协议。对有执业资格的直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由社会保险行政部门建议授予其执业资格的有关主管部门依法吊销其执业资格。

第二十六条 社会保险经办机构、社会保险费征收机构、社会保险基金投资运营机构、开设社会保险基金专户的机构和专户管理银行及其工作人员有下列违法情形的，由社会保险行政部门按照社会保险法第九十一条的规定查处：

（一）将应征和已征的社会保险基金，采取隐藏、非法放置等手段，未按规定征缴、入账的；

（二）违规将社会保险基金转入社会保险基金专户以外的账户的；

（三）侵吞社会保险基金的；

（四）将各项社会保险基金互相挤占或者其他社会保障基金挤占社会保险基金的；

（五）将社会保险基金用于平衡财政预算，兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用的；

（六）违反国家规定的投资运营政策的。

第七章 其他

第二十七条 职工与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，申请调解、仲裁，提起诉讼。

职工认为用人单位有未按时足额为其缴纳社会保险费等侵害其社会保险权益行为的，也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。社会保险行政部门或者社会保险费征收机构应当按照社会保险法和《劳动保障监察条例》等相关规定处理。在处理过程中，用人单位对双方的劳动关系提出异议的，社会保险行政部门应当依法查明相关事实后继续处理。

第二十八条 在社会保险经办机构征收社会保险费的地区，社会保险行政部门应当依法履行社会保险法第六十三条所规定的有关行政部门的职责。

第二十九条 2011年7月1日后对用人单位未按时足额缴纳社会保险费的处理，按照社会保险法和本规定执行；对2011年7月1日前发生的用人单位未按时足额缴纳社会保险费的行为，按照国家和地方人民政府的有关规定执行。

第三十条 本规定自2011年7月1日起施行。

在中国境内就业的外国人参加 社会保险暂行办法

(2011年10月15日 人力资源和社会保障部令第16号)

为了维护在中国境内就业的外国人依法参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益,加强社会保险管理,根据《中华人民共和国社会保险法》,人力资源和社会保障部制定了《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》,经人力资源和社会保障部第67次部务会审议通过,并报国务院同意,现予公布,自2011年10月15日起施行。

第一条 为了维护在中国境内就业的外国人依法参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益,加强社会保险管理,根据《中华人民共和国社会保险法》(以下简称社会保险法),制定本办法。

第二条 在中国境内就业的外国人,是指依法获得《外国人就业证》、《外国专家证》、《外国常驻记者证》等就业证件和外国人居留证件,以及持有《外国人永久居留证》,在中国境内合法就业的非中国国籍的人员。

第三条 在中国境内依法注册或者登记的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织(以下称用人单位)依法招用的外国人,应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险,由用人单位和本人按照规定缴纳社会保险费。

与境外雇主订立雇佣合同后,被派遣到在中国境内注册或者登记的分支机构、代表机构(以下称境内工作单位)工作的外国人,应当依法参加职工基本养老保险、职工基本医疗保

险、工伤保险、失业保险和生育保险,由境内工作单位和本人按照规定缴纳社会保险费。

第四条 用人单位招用外国人的,应当自办理就业证件之日起30日内为其办理社会保险登记。

受境外雇主派遣到境内工作单位工作的外国人,应当由境内工作单位按照前款规定为其办理社会保险登记。

依法办理外国人就业证件的机构,应当及时将外国人来华就业的相关信息通报当地社会保险经办机构。社会保险经办机构应当定期向相关机构查询外国人办理就业证件的情况。

第五条 参加社会保险的外国人,符合条件的,依法享受社会保险待遇。

在达到规定的领取养老金年龄前离境的,其社会保险个人账户予以保留,再次来中国就业的,缴费年限累计计算;经本人书面申请终止社会保险关系的,也可以将其社会保险个人账户储存额一次性支付给本人。

第六条 外国人死亡的,其社会保险个人账户余额可以依法继承。

第七条 在中国境外享受按月领取社会保险待遇的外国人,应当至少每年向负责支付其待遇的社会保险经办机构提供一次由中国驻外使、领馆出具的生存证明,或者由居住国有关机构公证、认证并经中国驻外使、领馆认证的生存证明。

外国人合法入境的,可以到社会保险经办机构自行证明其生存状况,不再提供前款规定

的生存证明。

第八条 依法参加社会保险的外国人与用人单位或者境内工作单位因社会保险发生争议的，可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼。用人单位或者境内工作单位侵害其社会保险权益的，外国人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

第九条 具有与中国签订社会保险双边或者多边协议国家国籍的人员在中国境内就业的，其参加社会保险的办法按照协议规定办理。

第十条 社会保险经办机构应当根据《外国人社会保障号码编制规则》，为外国人建立社会保障号码，并发放中华人民共和国社会保障卡。

第十一条 社会保险行政部门应当按照社会保险法的规定，对外国人参加社会保险的情况进行监督检查。用人单位或者境内工作单位未依法为招用的外国人办理社会保险登记或者未依法为其缴纳社会保险费的，按照社会保险法、《劳动保障监察条例》等法律、行政法规和有关规定处理。

用人单位招用未依法办理就业证件或者持有《外国人永久居留证》的外国人的，按照《外国人在中国就业管理规定》处理。

第十二条 本办法自2011年10月15日起施行。

附件：外国人社会保障号码编制规则（略）

广东省职工生育保险规定

（2008年4月25日 广东省人民政府令第123号发布 2015年1月1日 广东省人民政府令第203号修订）

第一章 总 则

第一条 为了使职工在生育期间获得基本的医疗和生活保障，均衡用人单位生育费用负担，促进公平就业，根据《中华人民共和国社会保险法》、《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）及其全部职工和雇工（以下统称职工）参加生育保险，适用本规定。

第三条 用人单位及其职工按照属地管理

原则在用人单位注册登记地参加生育保险。用人单位为国家机关、人民团体的，在单位所在地参加生育保险。

中央驻粤单位、省属单位及其职工，有非军籍职工的军队、武警部队所属用人单位及其非军籍职工，在本单位参加职工基本医疗保险所在地参加生育保险。

第四条 县级以上人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的生育保险管理工作，其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的生育保险工作。

社会保险经办机构具体承办生育保险登记、生育保险费核定、个人权益记录、生育保险待遇支付等生育保险事务，负责提供生育保险业务咨询、查询等服务。

第五条 生育保险费由社会保险费征收机构负责征收。

第六条 生育保险基金及其收益、生育保险待遇按照国家规定不计征税、费。

第七条 生育保险基金由各地级以上市统筹，并按照国家规定逐步实行省级统筹。

第二章 生育保险基金

第八条 生育保险基金按照以支定收、收支平衡的原则筹集和使用。

县级以上人民政府在生育保险基金出现支付不足时，给予补足。

第九条 生育保险基金由下列各项资金构成：

- (一) 生育保险费；
- (二) 生育保险基金的利息；
- (三) 滞纳金；
- (四) 财政补贴；
- (五) 依法纳入生育保险基金的其他资金。

第十条 生育保险费由用人单位按月缴纳。职工个人不缴纳生育保险费。

用人单位按照不超过本单位上月职工工资总额1%的比例缴纳生育保险费，具体缴费比例由统筹地区社会保险行政部门根据当地实际情况测算后提出，经统筹地区人民政府批准后实施，并报省社会保险行政部门备案。

用人单位上月职工工资总额超过所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资的3倍乘以本单位职工人数之积的，按照所在地级以上市上年度在岗职工月平均工资的3倍乘以本单位职工人数之积计算。

用人单位无上月职工工资的，以本单位本月职工工资总额为基数计算。

第十一条 生育保险基金应当存入社会保障基金财政专户并实行预算管理，单独建账，

分账核算，专款专用，不得挪作他用。

存入银行的生育保险基金参照城镇职工基本医疗保险基金计息办法计息。

第三章 生育保险待遇

第十二条 用人单位已经按时足额缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

第十三条 职工享受的生育医疗费用包括下列各项：

(一) 生育的医疗费用，即女职工在孕产期内因怀孕、分娩发生的医疗费用，包括符合国家和省规定的产前检查的费用，终止妊娠的费用，分娩住院期间的接生费、手术费、住院费、药费及诊治妊娠合并症、并发症的费用。

(二) 计划生育的医疗费用，包括职工放置或者取出宫内节育器，施行输卵管、输精管结扎或者复通手术、人工流产、引产术等发生的医疗费用。

(三) 法律、法规、规章规定的其他项目费用。

职工未就业配偶享受的生育医疗费用待遇，参照职工所在统筹地区城镇居民基本医疗保险生育医疗待遇标准执行。

从生育保险基金中支付生育医疗费用，应当符合国家和省规定的生育保险药品目录和基本医疗保险诊疗项目、医疗服务设施标准。不属于生育保险基金支付范围的生育医疗费用，按照规定纳入基本医疗保险基金支付范围。

第十四条 下列医疗费用不纳入生育保险基金支付范围：

(一) 因医疗事故发生的应当由医疗机构承担的费用；

(二) 应当由公共卫生或者计划生育技术服务项目负担的费用;

(三) 应当由基本医疗保险基金或者工伤保险基金支付的费用;

(四) 在国外或者港澳台地区发生的医疗费用;

(五) 法律、法规、规章规定不应当由生育保险基金支付的其他医疗费用。

第十五条 职工应当享受的生育津贴,按照职工生育或者施行计划生育手术时用人单位上年度职工月平均工资除以30再乘以规定的假期天数计发。

用人单位上年度职工月平均工资,按照社会保险经办机构核定的本单位上一自然年度参保职工各月工资总额之和除以其各月参保职工数之和确定。用人单位无上年度职工月平均工资的,生育津贴以本单位本年度职工月平均工资为基数计算。

第十六条 职工享受生育津贴的假期天数,按照下列规定计算:

(一) 女职工生育享受产假:顺产的,98天;难产的,增加30天;生育多胞胎的,每多生育1个婴儿,增加15天;怀孕未满4个月流产的,15天;怀孕满4个月流产的,42天。

(二) 享受计划生育手术休假:取出宫内节育器的,1天;放置宫内节育器的,2天;施行输卵管结扎的,21天;施行输精管结扎的,7天;施行输卵管或者输精管复通手术的,14天。同时施行两种节育手术的,合并计算假期。

不符合前款规定的假期期间,包括职工依照计划生育法律、法规规定享受奖励增加的产假或者看护假期间,由用人单位按照规定发放工资,职工不享受生育津贴。

统筹地区规定增加生育津贴计发项目及期限的,从其规定。

第十七条 职工按照规定享受产假或者计划生育手术休假期间,其生育津贴由用人单位按照职工原工资标准逐月垫付,再由社会保险经办机构按照规定拨付给用人单位。有条件的统筹地区可以由社会保险经办机构委托金融机构将生育津贴直接发放给职工。

职工已享受生育津贴的,视同用人单位已经支付相应数额的工资。生育津贴高于职工原工资标准的,用人单位应当将生育津贴余额支付给职工;生育津贴低于职工原工资标准的,差额部分由用人单位补足。

职工依法享受的生育津贴,按规定免征个人所得税。

本条所称职工原工资标准,是指职工依法享受产假或者计划生育手术休假前12个月的月平均工资。职工依法享受假期前参加工作未满12个月的,按其实际参加工作的月份数计算。

第十八条 职工失业前已参加生育保险的,其在领取失业保险金期间发生符合本规定的生育医疗费用,从生育保险基金中支付。

第十九条 职工达到法定退休年龄后发生符合本规定的生育医疗费用,从生育保险基金中支付。

第二十条 职工未就业配偶已享受城乡居民基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗的生育待遇或者本规定第十八条规定的待遇的,不再享受生育医疗费用待遇。

第四章 生育保险管理监督

第二十一条 各统筹地区社会保险行政部门负责在职工基本医疗保险定点医疗机构范围内确定生育保险定点医疗机构。社会保险经办机构应当与生育保险定点医疗机构签订服务协议,并将全部已签订服务协议的生育保险定点

医疗机构名单向社会公布。

第二十二条 累计参加生育保险满1年的职工生育的，应当事先在统筹地区社会保险经办机构公布的生育保险定点医疗机构范围内选定产前检查和分娩的医疗机构，并向选定的医疗机构申请办理就医确认手续。材料齐全且符合条件的，医疗机构应当即时予以办理确认手续，并在7日内将相关材料与确认情况报送统筹地区社会保险经办机构。

职工因医疗条件限制、住所变化等特殊事由确需变更产前检查和分娩的医疗机构的，应当持原就医确认凭证和变更事由的相关凭证向统筹地区社会保险经办机构申请办理变更手续。

第二十三条 申请办理就医确认手续，应当提供以下材料：

- (一) 就医确认申请表；
- (二) 医院诊断妊娠证明；
- (三) 社会保障卡等参保凭证；
- (四) 享受待遇人员的身份证明；
- (五) 符合计划生育规定的证明。

符合本规定第十八条、第十九条规定的人员和职工未就业配偶办理就医确认的程序及所需材料，由统筹地区规定。

第二十四条 累计参加生育保险满1年的职工已办理就医确认手续并且在就医确认的定点医疗机构生育的，其生育的医疗费用由统筹地区社会保险经办机构与定点医疗机构直接结算。

前款职工在分娩住院期间因诊治妊娠并发症、并发症需要，可以按照规定转至统筹地区内其他职工基本医疗保险定点医疗机构就医，所需医疗费用由统筹地区社会保险经办机构与医疗机构按照规定直接结算。

第二十五条 累计参加生育保险满1年的职工未办理就医确认手续而在统筹地区内定点医疗机构生育，或者已办理就医确认手续但在

就医确认以外的统筹地区内定点医疗机构生育的，其生育的医疗费用先由职工个人支付，待分娩后1年内，凭享受生育保险待遇申请表、享受待遇人员的身份证明及参保凭证、婴儿出生或者死亡证明、相关医疗费用明细、票据和符合计划生育规定的证明等材料向统筹地区社会保险经办机构申请报销，具体报销标准由统筹地区规定。

累计参加生育保险满1年的职工因急诊、抢救而在统筹地区内非定点医疗机构或者统筹地区以外医疗机构生育的，其生育的医疗费用先由职工个人支付，待分娩后1年内，凭本条第一款规定的材料和相关医疗机构诊断证明向统筹地区社会保险经办机构申请报销。社会保险经办机构应当核实，并参照相同级别的定点医疗机构的结算标准，从生育保险基金中支付，超出部分不予支付。

累计参加生育保险满1年的职工非因急诊、抢救而在统筹地区内非定点医疗机构或者统筹地区以外医疗机构生育的，其生育的医疗费用由职工个人支付，待分娩后1年内，凭本条第一款规定的材料和相关医疗机构诊断证明向统筹地区社会保险经办机构申请拨付一次性生育保险医疗费用补贴，具体标准由统筹地区规定。

第二十六条 累计参加生育保险满1年的职工在统筹地区内定点医疗机构施行计划生育手术，或者因急诊、抢救而在统筹地区内非定点医疗机构、统筹地区以外医疗机构施行计划生育手术的，其计划生育的医疗费用先由职工个人支付，待手术后1年内，凭享受生育保险待遇申请表、享受待遇人员的身份证明及参保凭证、相关医疗机构诊断证明、医疗费用明细和票据等材料向统筹地区社会保险经办机构申请报销。有条件的地方可以由社会保险经办机构与定点医疗机构直接结算。

累计参加生育保险满1年的职工非因急

诊、抢救而在统筹地区内非定点医疗机构或者统筹地区以外医疗机构施行计划生育手术的，按照前款规定的程序、材料和统筹地区规定的标准报销计划生育的医疗费用。

第二十七条 累计参加生育保险未满1年的职工生育或者施行计划生育手术的，其生育医疗费用先由职工个人支付，待其累计参加生育保险满12个月后的1年内，凭本规定第二十五条或者第二十六条规定的相应材料和下列材料向统筹地区社会保险经办机构申请报销，具体报销标准由统筹地区规定：

(一) 劳动合同或者用人单位的招录证明。属于劳务派遣的，还需提供劳务派遣协议。

(二) 职工就业期间的工资支付凭证。

(三) 用人单位的营业执照、登记证书或者机构代码证。

第二十八条 职工未就业配偶生育或者施行计划生育手术的，其生育医疗费用支付办法由统筹地区规定。

第二十九条 按照本规定第二十五条至第二十八条规定申请支付生育医疗费用的，统筹地区社会保险经办机构应当及时审核。符合支付条件的，社会保险经办机构应当在接到申请后30日内支付有关费用；不符合支付条件的，应当在30日内作出不予支付的书面决定并说明理由和依据。

第三十条 职工累计参加生育保险满1年并且用人单位已向其垫付生育津贴的，用人单位可在职工生育或者施行计划生育手术的次月起1年内向统筹地区社会保险经办机构申请拨付生育津贴。

申请拨付女职工生育享受产假的生育津贴，应当提供享受生育保险待遇申请表、享受待遇人员的身份证明、婴儿出生证明或者死亡证明、用人单位垫付生育津贴的凭证、符合计划生育规定的证明。难产、生育多胞胎或者终

止妊娠的，还应当提供医疗机构的诊断证明。

申请拨付职工享受计划生育手术休假的生育津贴，应当提供享受生育保险待遇申请表、享受待遇人员的身份证明、用人单位垫付生育津贴的凭证和医疗机构的诊断证明。

统筹地区规定由金融机构直接发放生育津贴的，按照其规定执行。

第三十一条 累计参加生育保险未满1年的职工生育或者施行计划生育手术的，用人单位可在为职工累计缴纳生育保险费满12个月并向职工垫付生育津贴后1年内，向统筹地区社会保险经办机构申请拨付生育津贴。

按照前款规定申请拨付生育津贴的，除应当相应提供本规定第三十条第二款或者第三款规定的材料外，还应当提供相关劳动合同、劳务派遣协议或者用人单位的招录证明，职工就业期间的工资支付凭证，用人单位的营业执照、登记证书或者机构代码证。

第三十二条 职工按照规定享受产假或者计划生育手术休假期间，用人单位因被吊销营业执照、责令关闭、撤销等客观原因或者无正当理由未垫付生育津贴的，职工本人可以在产假或者计划生育手术休假结束后1年内，直接向统筹地区社会保险经办机构申请拨付生育津贴。

按照前款规定申请拨付生育津贴的，应当相应提供本规定第三十条第二款或者第三款规定中除用人单位垫付生育津贴的凭证以外的材料，以及相关劳动合同、劳务派遣协议或者用人单位的招录证明、用人单位未垫付生育津贴的证明材料。

第三十三条 符合生育津贴支付条件的，社会保险经办机构应当在接到拨付申请之日起30日内拨付，并将拨付情况及时告知享受待遇的职工；不符合支付条件的，应当在30日内作出不予拨付的书面决定并说明理由和依据。

第三十四条 负责计划生育工作的部门或

者机构应当按照规定出具计划生育证明。

第三十五条 职工在本省行政区域内跨统筹地区参加生育保险的，其缴费时间累计计算。各统筹地区社会保险经办机构应当为有需要的职工出具缴费凭证。

职工和职工未就业配偶在职工最后参保地按照规定享受生育保险待遇或者生育医疗费用待遇。

第三十六条 各有关单位和职工本人应当如实反映与生育保险有关的情况，并对所提供材料的真实性负责。

职工、用人单位、医疗机构及其他有关单位、人员隐瞒事实真相、出具伪证或者以其他不正当手段参加生育保险、骗取生育保险待遇的，社会保险行政部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构应当记录在案，按照规定将有关人员或者单位的违法信息及时纳入相关信用信息数据库，并通过新闻媒体或者本单位门户网站予以公开。

第三十七条 社会保险行政部门、财政部门、审计机关应当按照各自职责，对生育保险基金的收支、管理和投资运营情况实施监督。

社会保险经办机构、社会保险费征收机构应当及时核查用人单位申报、缴纳生育保险费的信息，监督用人单位依法参加生育保险。

对申请享受生育保险待遇的有关材料，社会保险经办机构应当依法审核，必要时还应当对有关情况进行实地核查。发现有违法情形的，应当及时移送社会保险行政部门依法处理。

第三十八条 用人单位应当按月将缴纳生育保险费的明细情况告知职工本人，接受职工监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公布参加生育保险情况以及生育保险基金的收入、支出、结余和收益情况，接受社会监督。

医疗机构、负责计划生育工作的部门或者

机构发现有违反生育保险规定的行为的，应当及时将有关情况告知社会保险经办机构。

任何组织或者个人对违反生育保险规定的行为，有权向社会保险行政部门或者其他有关部门、机构举报、投诉。社会保险行政部门或者其他有关部门、机构应当及时依法处理。

第五章 法律责任

第三十九条 用人单位未按照规定为职工办理生育保险登记或者未按时足额缴纳生育保险费的，依照《中华人民共和国社会保险法》有关规定处理；造成职工或者职工未就业配偶不能享受生育保险待遇的，由用人单位按照本规定及所在统筹地区规定的生育保险待遇标准向职工支付相关费用。

用人单位未足额申报本单位职工工资总额造成职工生育津贴损失的，由用人单位负责赔偿。

第四十条 用人单位未按照本规定第十七条第二款规定将生育津贴足额支付给职工的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改正的，可对用人单位处2000元以上2万元以下的罚款。

第四十一条 隐瞒事实真相、出具伪证或者以其他不正当手段参加生育保险的，由社会保险行政部门责令改正，并处2000元以上2万元以下的罚款；相关人员已享受生育保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回社会保险经办机构支付的生育保险待遇费用，并处相应金额2倍以上5倍以下的罚款。涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第四十二条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取生育保险基金支出或者骗取生育保险待遇的，依照《中华人民共和国社会保险法》有关规定处理。

第四十三条 各级人民政府、有关行政管

理部门、社会保险经办机构、社会保险费征收机构及其工作人员未依法履行生育保险工作职责或者在生育保险工作中有违法行为的,依照《中华人民共和国社会保险法》等有关法律法规的规定处理。

第四十四条 用人单位或者个人认为社会保险费征收机构、社会保险经办机构的具体行政行为侵害其生育保险权益的,可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

个人与用人单位发生生育保险待遇及损失赔偿等方面争议的,按照劳动争议处理的有关规定处理。

第六章 附 则

第四十五条 本规定所规定的就医确认申请表、享受生育保险待遇申请表,由统筹地区社会保险行政部门统一格式体例并在其门户网站上公布,供用人单位和职工免费下载使用。

第四十六条 省社会保险行政部门根据国家城镇职工基本医疗保险和生育保险的规定,制定本省相关药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准。

各统筹地区社会保险行政部门制定生育保险定点医疗机构管理办法并负责定点医疗机构的资格审查。

本规定明确由统筹地区制定的配套规定和标准,各统筹地区应当在本规定公布之日起60日内制定并向省社会保险行政部门备案,同时向社会公布。

第四十七条 外国人和港澳台地区人员参加生育保险、享受生育保险待遇,按照国家规定执行。

第四十八条 本规定自2015年1月1日起施行。广东省人民政府2008年4月25日发布的《广东省职工生育保险规定》(省人民政府令第123号)同时废止。

人社部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见

(2013年4月25日 人社部发〔2013〕34号)

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局):

《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》(国务院令 第586号)已经于2011年1月1日实施。为贯彻执行新修订的《工伤保险条例》,妥善解决实际工作中的问题,更好地保障职工和用人单位的合法权益,现提出如下意见。

一、《工伤保险条例》(以下简称《条例》)第十四条第(五)项规定的“因工外出

期间”的认定,应当考虑职工外出是否属于用人单位指派的因工作外出,遭受的事故伤害是否因工作原因所致。

二、《条例》第十四条第(六)项规定的“非本人主要责任”的认定,应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。

三、《条例》第十六条第(一)项“故意犯罪”的认定,应当以司法机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

四、《条例》第十六条第(二)项“醉酒

或者吸毒”的认定，应当以有关机关出具的法律文书或者人民法院的生效裁决为依据。无法获得上述证据的，可以结合相关证据认定。

五、社会保险行政部门受理工伤认定申请后，发现劳动关系存在争议且无法确认的，应告知当事人可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。在此期间，作出工伤认定决定的时限中止，并书面通知申请工伤认定的当事人。劳动关系依法确认后，当事人应将有关法律文书送交受理工伤认定申请的社会保险行政部门，该部门自收到生效法律文书之日起恢复工伤认定程序。

六、符合《条例》第十五条第（一）项情形的，职工所在用人单位原则上应自职工死亡之日起5个工作日内向用人单位所在统筹地区社会保险行政部门报告。

七、具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。

八、曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发现罹患职业病、离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的符合下列条件的人员，可以自诊断、鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定，社会保险行政部门应当受理：

（一）办理退休手续后，未再从事接触职业病危害作业的退休人员；

（二）劳动或聘用合同期满后或者本人提出而解除劳动或聘用合同后，未再从事接触职业病危害作业的人员。

经工伤认定和劳动能力鉴定，前款第（一）项人员符合领取一次性伤残补助金条件的，按就高原则以本人退休前12个月平均月缴费工资或者确诊职业病前12个月的月平均养老金为基数计发。前款第（二）项人员被

鉴定为一级至十级伤残、按《条例》规定应以本人工资作为基数享受相关待遇的，按本人终止或者解除劳动合同、聘用合同前12个月平均月缴费工资计发。

九、按照本意见第八条规定被认定为工伤的职业病人员，职业病诊断证明书（或职业病诊断鉴定书）中明确的用人单位，在该职工从业期间依法为其缴纳工伤保险费的，按《条例》的规定，分别由工伤保险基金和用人单位支付工伤保险待遇；未依法为该职工缴纳工伤保险费的，由用人单位按照《条例》规定的相关项目和标准支付待遇。

十、职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤的，符合《条例》第三十六、第三十七条规定领取相关待遇时，按照其在同一用人单位发生工伤的最高伤残级别，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

十一、依据《条例》第四十二条的规定停止支付工伤保险待遇的，在停止支付待遇的情形消失后，自下月起恢复工伤保险待遇，停止支付的工伤保险待遇不予补发。

十二、《条例》第六十二条第三款规定的“新发生的费用”，是指用人单位职工参加工伤保险前发生工伤的，在参加工伤保险后新发生的费用。

十三、由工伤保险基金支付的各项待遇应按《条例》相关规定支付，不得采取将长期待遇改为一次性支付的办法。

十四、核定工伤职工工伤保险待遇时，若上一年度相关数据尚未公布，可暂按前一年度的全国城镇居民人均可支配收入、统筹地区职工月平均工资核定和计发，待相关数据公布后再重新核定，社会保险经办机构或者用人单位予以补发差额部分。

本意见自发文之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。执行中有重大问题，请及时报告我部。

人社部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）

（2016年3月28日 人社部发〔2016〕29号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为更好地贯彻执行新修订的《工伤保险条例》，提高依法行政能力和水平，妥善解决实际工作中的问题，保障职工和用人单位合法权益，现提出如下意见：

一、一级至四级工伤职工死亡，其近亲属同时符合领取工伤保险丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和职工基本养老保险丧葬补助金、抚恤金待遇条件的，由其近亲属选择领取工伤保险或职工基本养老保险其中一种。

二、达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

三、《工伤保险条例》第六十二条规定的“新发生的费用”，是指用人单位参加工伤保险前发生工伤的职工，在参加工伤保险后新发生的费用。其中由工伤保险基金支付的费用，按不同情况予以处理：

（一）因工受伤的，支付参保后新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、

统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴，以及参保后解除劳动合同时的一次性工伤医疗补助金；

（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。

四、职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的，应当视为工作原因，但参加与工作无关的活动除外。

五、职工因工作原因驻外，有固定的住所、有明确的作息时间，工伤认定时按照在驻地当地正常工作的情形处理。

六、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，视为上下班途中。

七、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应在注册地为职工参加工伤保险；未在注册地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者，应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的，应在施工项目所在地参加工伤保险。

职工受到事故伤害或者患职业病后，在参保地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇；未参加工伤保险的职工，应当在生产经营地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照生产经营地的规定

依法由用人单位支付工伤保险待遇。

八、有下列情形之一的，被延误的时间不计算在工伤认定申请时限内。

(一) 受不可抗力影响的；

(二) 职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的；

(三) 申请人正式提交了工伤认定申请，但因社会保险机构未登记或者材料遗失等原因造成申请超时限的；

(四) 当事人就确认劳动关系申请劳动仲裁或提起民事诉讼的；

(五) 其他符合法律法规规定的情形。

九、《工伤保险条例》第六十七条规定的“尚未完成工伤认定的”，是指在《工伤保险条例》施行前遭受事故伤害或被诊断为职业病，且在工伤认定申请法定时限内（从《工伤保险条例》施行之日起算）提出工伤认定申请，尚未做出工伤认定的情形。

十、因工伤认定申请人或者用人单位隐瞒有关情况或者提供虚假材料，导致工伤认定决定错误的，社会保险行政部门发现后，应当及时予以更正。

本意见自发文之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。执行中有重大问题，请及时报告我部。

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 关于进一步明确工伤保险有关待遇 调整问题的通知

(2014年5月20日 粤人社规〔2014〕1号)

各地级以上市人力资源和社会保障局（社会保障局）、财政局（委），顺德区人力资源和社会保障局、财税局，省社会保险基金管理局：

按照省政府关于加强底线民生保障工作要求，进一步明确我省工伤保险有关待遇调整问题，增强工伤保险保障功能，经省人民政府同意，现将有关事项通知如下，请遵照执行：

一、关于伤残津贴的特别调整

根据《工伤保险条例》、《广东省工伤保险条例》有关规定，现决定对符合以下两种情形之一的一至四级工伤伤残职工调整加发一定额度的伤残津贴：

(一) 2013年11月30日（含本日）前已

领取伤残津贴的一至四级工伤伤残职工，在2013年12月1日后仍符合继续享受伤残津贴条件的，从2013年12月起，按月加发150元伤残津贴；

(二) 2013年12月1日（含本日）后首次领取伤残津贴的一至四级工伤伤残职工，从首次领取伤残津贴之月起，按月加发150元伤残津贴。

今后调整加发的伤残津贴额度由省人力资源社会保障厅会同省财政厅根据经济社会发展情况适时调整。调整加发的伤残津贴列入年度调整基数。

领取伤残津贴的一至四级工伤伤残职工，在按照有关规定停发伤残津贴、享受基本养老

保险待遇后或者在丧失享受伤残津贴条件后,也不再享受所调整加发的伤残津贴。

调整加发的伤残津贴依法从工伤保险基金支付。用人单位未依法参加工伤保险的,调整加发的伤残津贴由用人单位支付。

二、关于生活护理费、供养亲属抚恤金的调整办法

根据《工伤保险条例》、《广东省工伤保险条例》有关规定,现对生活护理费、供养亲属抚恤金的调整办法进一步明确如下:

(一)生活护理费、供养亲属抚恤金的调整比例和调整时间。

生活护理费、供养亲属抚恤金每年按照统筹地区上年度职工平均工资增长比例同步调整,统筹地区上年度职工平均工资负增长时不调整。调整时间为每年7月1日。调整对象为当年6月30日(含本日)前已领取生活护理费或者供养亲属抚恤金,且在当年7月1日后仍符合继续享受生活护理费或者供养亲属抚恤金的人员。

(二)生活护理费、供养亲属抚恤金的调整参数。

《广东省工伤保险条例》第二十七条、第三十七条规定的“统筹地区上年度职工平均工资”,按照以下三种情形确定:

1. 统筹地区统计部门调查发布本市上年度“职工平均工资”数据的,按照市上年度

“职工平均工资”执行;

2. 统筹地区统计部门调查发布本市上年度“城镇单位在岗职工平均工资”,而不再调查发布本市上年度“职工平均工资”数据的,按照市上年度“城镇单位在岗职工平均工资”执行;

3. 省本级统筹区按照广州市的相应数据执行。

(三)调整供养亲属抚恤金的最低发放额。

符合以下两种情形之一的人员,其供养亲属抚恤金应调整至每人300元/月的标准予以发放:

1. 2013年12月31日(含本日)前已领取的供养亲属抚恤金发放标准低于300元/月的人员,在2014年1月1日后仍符合继续享受供养亲属抚恤金条件的,从2014年1月起调整到300元/月的标准发放,今后以此标准为基数按规定进行调整;

2. 2014年1月1日(含本日)后首次核定供养亲属抚恤金的人员,其核定标准低于300元/月的,从发放首月起调整到300元/月的标准发放,今后以此标准为基数按规定进行调整。

今后供养亲属抚恤金的最低发放额标准由省人力资源社会保障厅会同省财政厅根据经济社会发展情况适时调整。

广东省人民政府

关于一次性失业保险金计发标准的通知

(2014年8月1日 粤府〔2014〕51号)

各地级以上市人民政府、顺德区人民政府,省政府各部门、各直属机构:

根据广东省第十二届人民代表大会常务委员会第五次会议修订通过的《广东省失业保险条例》(以下简称《条例》)第三十四条有关规定,现就一次性失业保险金计发标准等问题通知如下,请按照执行。

一、关于支付对象

一次性失业保险金的支付对象为《条例》第三十四条第二款规定的人员,即符合失业保险金领取条件但不具有本省户籍、要求不在参保地按月享受失业保险待遇且不转移失业保险关系的失业人员。其可以向失业保险关系所在地社会保险经办机构申请领取一次性失业保险金。

二、关于计发标准

(一)失业人员的失业保险缴费时间每满一年,可领取的一次性失业保险金按本人失业前12个月平均缴费工资40%乘以缴费年限计发;不满一年的缴费时间不计算为缴费年限。失业人员前次失业有尚未领取失业保险金期限的,该部分的一次性失业保险金按照尚未领取期限的月数乘以本人失业前12个月平均缴费工资25%之积计发;失业前缴费工资记录不足12个月的,按照实际月数的平均缴费工资计算。

(二)按照本条第(一)款计算的一次性失业保险金低于本人失业保险关系所在地级以上市月最低工资标准80%的,按最低工资标准的80%计发;高于月最低工资标准80%乘以24之积的,按最低工资标准80%乘以24之积计发。

(三)失业人员在申请领取一次性失业保险金当月,年龄距离本人法定退休年龄当月不满24个月的(含申领当月和法定退休年龄当月),其一次性失业保险金不超过申领当月距离法定退休年龄当月的月数(含申领当月和法定退休年龄当月)乘以失业保险关系所在地级以上市月最低工资标准80%之积。

(四)失业人员在达到法定退休年龄当月申领一次性失业保险金的,一次性失业保险金为本人失业保险关系所在地级以上市月最低工资标准的80%。

三、关于实施时间

本通知自2014年7月1日起施行。

一次性失业保险金的支付对象同时存在《条例》第四十九条规定情形的,本通知的“缴费时间”按照以下办法计算:

(一)在2014年7月1日前的连续缴费时间不满12个月的,2014年7月1日前的连续缴费时间与2014年7月1日后的累计缴费时间合并计算。

(二)在2014年7月1日前的连续缴费时间满12个月的,其中的12个月缴费时间与2014年7月1日后的累计缴费时间合并计算;2014年7月1日前连续缴费时间超出12个月的部分,不作为计算一次性失业保险金的缴费时间,每满一个月按照失业前12个月平均缴费工资2%的标准另外计发一次性生活补助。

四、其他

本通知由省人力资源社会保障厅会同省财政厅负责解释。

广东省人力资源和社会保障厅、广东省住房和城乡建设厅、广东省地方税务局、广东省安全生产监督管理局、广东省总工会 关于进一步做好我省建筑业工伤保险 工作的实施意见

(2015年7月20日 粤人社规〔2015〕5号)

各地级以上市人力资源和社会保障（人力资源、社会保障）局、住房城乡建设局（委）、地方税务局、安全生产监督管理局、总工会，顺德区民政和人力资源社会保障局、国土城建和水利局、地方税务局、市场安全监管局、总工会：

2014年12月30日，人力资源社会保障部、住房城乡建设部、国家安全生产监督管理总局、中华全国总工会印发了《关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见》（人社部发〔2014〕103号），请各地区认真抓好贯彻落实。为进一步做好我省建筑业工伤保险工作，切实维护建筑业职工工伤保险权益，结合我省实际，现提出以下实施意见，请一并贯彻执行：

一、进一步完善按建设项目参加工伤保险的参保政策

建筑施工企业应依法参加工伤保险。针对建筑行业的特点，建筑施工企业对相对固定的职工，应按用人单位参加工伤保险；对不能按用人单位参保、建设项目使用的建筑业职工特别是施工一线务工人员，按建设项目参加工伤保险。房屋建筑和市政基础设施工程实行以建设项目为单位参加工伤保险的，可在各项社会

保险中优先办理参加工伤保险手续。

施工单位应向项目所在地的社会保险费征收机构办理建设项目工伤保险参保缴费手续，其中，工程实施总承包的，由施工总承包单位办理建设项目工伤保险参保缴费手续；建设单位将专业工程依法发包给专业施工单位实施的，由该专业施工单位负责办理该专业工程的工伤保险参保缴费手续（施工总承包单位和专业施工单位以下统称“施工承包单位”）。社会保险费征收机构应以“施工承包单位+建设项目”名称作为参保单位，审核建设项目、建设单位、施工承包单位等基本信息，并根据其工伤保险缴费基数、工伤保险缴费比例征缴工伤保险费，出具建设项目工伤保险缴费凭证，作为建设项目工伤保险参保的证明材料。具体程序和相关流程，由各市结合本地实际制定。

建设单位在办理施工许可手续时，应当提交建设项目工伤保险参保的证明材料，作为保证工程施工安全的具体措施之一；施工安全措施未落实的项目，各地住房城乡建设主管部门不予核发施工许可证。

建设项目的工伤保险期限根据项目施工工期确定，项目施工工期为施工许可证发证之日起

至项目竣工验收合格之日止。在建设单位取得施工许可证后以及发生施工许可证信息变更等有关情况的，施工承包单位应及时到社会保险经办机构提交施工合同、施工许可证等相关材料进行备案，以确认建设项目工伤保险期限。

对按规定不需办理施工许可证的建设项目以及原已取得施工许可证但尚未竣工的建设项目，施工承包单位也应当按照本文件的规定办理参加工伤保险手续，一次性缴纳本项目工伤保险费。

二、进一步完善按建设项目参加工伤保险的缴费办法

以建设项目为单位参保的，按照建设项目工程合同总造价的一定比例计算缴纳工伤保险费。各地区建设项目的工伤保险缴费比例，由各地级以上市人力资源社会保障部门按照以支定收、收支平衡原则，商同级住房城乡建设主管部门具体确定，首次确定原则上控制在1%左右，以后可以根据本市建筑业工伤保险费收支等情况适时适当进行调整。各地区要充分运用工伤保险浮动费率机制，根据建筑企业承建的建设项目工伤保险费使用、工伤事故发生率以及建筑企业安全生产管理水平等综合情况，对同一建筑施工企业承建本地区的新建项目的工伤保险缴费比例实施浮动管理，促进企业加强安全生产、预防和减少工伤事故。

建设单位要在工程概算中单独列支工伤保险费，作为不可竞争费，不参与竞标。由施工承包单位在项目开工前向项目所在地的社会保险费征收机构一次性缴纳本项目工伤保险费，覆盖建设项目使用的所有职工，包括施工总承包单位、专业承包单位、劳务分包单位等使用的异地务工人员。

三、进一步明确按建设项目参加工伤保险的工伤认定相关事项

建筑施工企业应依法与其职工签订劳动合同，加强施工现场劳务用工管理。施工总承包

单位应当对参与项目施工的所有专业承包企业、劳务分包企业的分包合同关系进行规范管理，建立专业分包、劳务分包关系及其变化情况档案，作为确定用人单位工伤保险责任的凭据之一。施工承包单位应当在工程项目施工期内督促专业承包单位、劳务分包单位建立职工花名册、考勤记录、工资发放表等台账，对项目施工工期内全部施工人员实行动态实名制管理。

建设项目使用的职工遭受事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病后，其所在用人单位应在事故发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内向项目所在地的人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请。用人单位未在规定时间内提出工伤认定申请的，职工本人或者其近亲属、工会组织可以在1年内提出工伤认定申请，经人力资源社会保障行政部门调查确认工伤的，在此期间发生的工伤待遇等有关费用由工伤职工用人单位负担。在办理工伤认定相关事项时，人力资源社会保障部门应以劳动合同作为审核劳动关系的证据材料；对未签订劳动合同的，可参照工资支付凭证、工作证、考勤记录、招工登记表、施工工地“平安卡”管理信息以及其他劳动者证言等材料作为审核事实劳动关系的证据材料。当事双方因劳动关系发生争议的，按照《劳动争议调解仲裁法》执行。

各地人力资源社会保障部门应当优化流程，简化手续，大力推行网上申报，努力缩短工伤认定、鉴定时间。工伤认定决定文书应当载明参保建设项目名称和承担工伤保险责任的用人单位。建设单位、施工总承包单位或者具有用工主体资格的专业分包或劳务分包单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时发生工伤的，建设单位、施工总承包单位或者具有用工主体

资格的分包单位为承担工伤保险责任的单位。

四、进一步完善按建设项目参加工伤保险的待遇支付政策

社会保险经办机构和用人单位应当依法按时足额支付各项工伤保险待遇费用。各地社会保险经办机构应当提供便捷的条件，依托社会保险信息系统推进工伤医疗费联网结算，简化优化建筑业工伤保险待遇支付程序，快捷支付各项工伤保险待遇费用。

一级至四级伤残工伤职工和工亡职工供养亲属，由工伤保险基金按规定支付工伤保险待遇，不受建设项目工伤保险期限的限制。其中，由工伤保险基金支付工伤保险长期待遇的，不得改为一次性支付的办法支付。

对建设项目工伤保险期限内发生工伤、工伤保险期限终结时尚未完成工伤认定或劳动能力鉴定的建筑业职工，其所在用人单位应继续保证其医疗救治和停工留薪期的法定待遇，待完成工伤认定及劳动能力鉴定后，依法享受参保职工的各项工伤保险待遇；其中应由用人单位支付的待遇，工伤职工所在用人单位要按时足额支付，也可以根据工伤职工意愿一次性支付。

针对建筑业工资收入分配的特点，对参保建设项目的有关工伤保险待遇中难以按本人工资作为计发基数的，应按照统筹地区上年度城镇单位在岗职工月平均工资作为计发基数。

五、进一步加强建筑业工伤保险宣传和培训工作

施工承包单位应当制作建设项目参加工伤保险公示牌（参考式样见附件），并在施工现场显著位置张贴公示。

各地区人力资源社会保障部门要会同住房城乡建设、地方税务、安全监管、总工会等部门加大建筑业工伤保险政策宣传和培训力度，积极开展建筑业工伤预防的宣传和培训工作。各地区要从工伤保险基金中提取一定比例的费

用用于支持建筑业工伤预防项目的开展，切实提高建筑业职工的安全生产意识、工伤维权意识和岗位技能水平，从源头上控制和减少安全事故。

六、建立健全建筑业工伤保险工作部门配合协作机制

建立健全建筑业工伤保险联席会议制度。联席会议由人力资源社会保障、住房城乡建设、地方税务、安全监管部门和总工会作为成员单位，由人力资源社会保障部门负责牵头，定期召开有关部门协调工作会议。联席会议工作机构设在人力资源社会保障部门，各有关单位要确定专人联络，定期通报相关信息，研究推进情况，部署开展督查检查工作，依法查处建筑施工企业有关违法行为，切实维护建筑业职工的工伤保险合法权益。各地人力资源社会保障部门要积极会同住房城乡建设、地方税务等部门对各类建筑施工企业和建设项目进行摸底排查，力争尽快实现建设项目工伤保险全覆盖。各级工会要通过项目工会、托管工会、联合工会等多种形式，努力将建筑施工一线职工纳入工会组织，为其提供维权依托。

建立健全建筑业工伤保险相关信息共享机制。人力资源社会保障部门要定期向住房城乡建设部门通报建设项目参加工伤保险、工伤认定及工伤保险待遇支付的有关情况。住房城乡建设部门在审查施工许可证申请材料时，发现建设项目尚未办理工伤保险参保缴费手续的，应当及时告知其到社会保险费征收机构办理。

建立健全建设项目工伤保险执法协作机制。有关行政部门在职责范围内对辖区在建项目参加工伤保险情况依法实施检查、监察和依法处理，住房城乡建设部门应当予以协助。施工承包单位不如实申报建设项目工程合同总造价、导致未足额缴纳工伤保险费的，应当承担相应的法律责任，由有关行政部门依法查处和追缴。建筑业企业、工伤职工或者其近亲属有

骗取工伤保险待遇、拒不协助人力资源社会保障部门进行工伤认定调查或者提供虚假资料等情形的，由人力资源社会保障部门依法查处。对经责令限期参加工伤保险而仍未办理建设项目参保缴费手续的建筑业企业，以及经依法查处骗取工伤保险待遇的建筑业企业，住房城乡建设部门将其作为不良行为记入建筑业企业信用手册。

交通运输、铁路、水利等相关行业可以参照本文件的规定执行，按工程项目为单位办理工伤保险参保缴费手续。

各地人力资源社会保障、住房城乡建设、地方税务、安全监管部门和总工会要根据国家法律、法规、政策和本文件规定，结合本地区实际制定具体实施方案，并在 2015 年 8 月底前报上级部门备案。

5. 人事关系

国务院办公厅转发人事部关于 在事业单位试行人员聘用制度的通知

(2002年7月6日 国办发〔2002〕35号)

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》已经国务院同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

在事业单位试行人员聘用制度，是用人制度的一项重要改革，是建立适应社会主义市场经济体制要求的事业单位人事制度的重要措

施，对实施科教兴国战略和“人才强国”战略，调动事业单位各类人员的积极性和创造性，促进我国经济建设和各项社会事业的发展具有重要作用。各地区、各部门要高度重视，切实加强领导，积极稳妥地组织实施。要注意试行中可能出现的问题，及时研究解决，不断总结经验，确保事业单位人员聘用工作的顺利实施。

关于在事业单位试行人员聘用制度的意见

(2002年7月3日，人事部)

随着我国社会主义市场经济体制的建立和加入世界贸易组织，迫切要求转换事业单位用人机制，建立充满生机和活力的用人制度。在事业单位试行人员聘用制度，是加快推进事业单位人事制度改革、提高队伍整体素质、增强事业单位活力的重要措施。为了规范事业单位人员聘用工作（简称人员聘用工作），保护单位和职工的合法权益，促进社会稳定，现就事业单位试行人员聘用制度提出如下意见：

一、聘用制度的基本原则和实施范围

事业单位与职工应当按照国家有关法律、政策和本意见的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务。人员聘

用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。通过实行人员聘用制度，转换事业单位用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。

建立和推行事业单位人员聘用制度，要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

事业单位除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外，都要逐步试行人员聘用制度。对事业单位领导人员的任用，根据干部人事管理权限和规定的程序，可以采用招聘或者任命等形式。使用事业单位编制的社会团体录用专职工作人员，除按照国家公务员制度进行人事管理的以外，也要参照本意见逐步试行人员聘用制度。

二、全面推行公开招聘制度

为了规范用人行为，防止用人上的随意性和不正之风，事业单位凡出现空缺岗位，除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员的以外，都要试行公开招聘。

事业单位要结合本单位的任务，按照科学合理、精简效能的原则设置岗位，并根据国家有关规定确定岗位的工资待遇；按照岗位的职责和聘用条件，通过公开招聘、考试或者考核的方法择优聘用工作人员。受聘人员应当具有履行岗位职责的能力，能够坚持正常工作；应聘实行职业资格制度岗位的，必须持有相应的执业资格证书。

为了保证人员聘用工作的顺利平稳进行，聘用人员应当优先从本单位现有人员中选聘；面向社会招聘的，同等条件下本单位的应聘人员优先。机构编制部门核定人员编制的事业单位聘用人员，不得突破核定的编制数额。

三、严格人员聘用的程序

为了保证人员聘用工作公平、公正，提高工作效率，聘用单位要成立与人员聘用工作相适应的聘用工作组织，严格人员聘用程序。聘用工作组织由本单位人事部门负责人、纪律检查部门负责人和工会代表组成，根据需要也可以聘请有关专家参加。人员的聘用、考核、续聘、解聘等事项由聘用工作组织提出意见，报本单位负责人员集体决定。

人员聘用的基本程序是：

(一) 公布空缺岗位及其职责、聘用条

件、工资待遇等事项；

(二) 应聘人员申请应聘；

(三) 聘用工作组织对应聘人员的资格、条件进行初审；

(四) 聘用工作组织对通过初审的应聘人员进行考试或者考核，根据结果择优提出拟聘人员名单；

(五) 聘用单位负责人员集体讨论决定受聘人员；

(六) 聘用单位法定代表人或者其委托的人与受聘人员签订聘用合同。

聘用合同期满，岗位需要、本人愿意、考核合格的，可以续签聘用合同。

人员聘用实行回避制度。受聘人员凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，不得被聘用从事该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位的工作，也不得在有直接上下级领导关系的岗位工作。聘用工作组织成员在办理人员聘用事项时，遇有与自己有上述亲属关系的，也应当回避。

四、规范聘用合同的内容

聘用合同由聘用单位的法定代表人或者其委托的人与受聘人员以书面形式订立。聘用合同必须具备下列条款：

(一) 聘用合同期限；

(二) 岗位及其职责要求；

(三) 岗位纪律；

(四) 岗位工作条件；

(五) 工资待遇；

(六) 聘用合同变更和终止的条件；

(七) 违反聘用合同的责任。

经双方当事人协商一致，可以在聘用合同中约定试用期、培训和继续教育、知识产权保护、解聘提前通知时限等条款。

聘用合同分为短期、中长期和以完成一定工作为期限的合同。对流动性强、技术含量低

的岗位一般签订三年以下的短期合同；岗位或者职业需要、期限相对较长的合同为中长期合同；以完成一定工作为期限的合同，根据工作任务确定合同期限。合同期限最长不得超过应聘人员达到国家规定的退休年龄的年限。聘用单位与受聘人员经协商一致，可以订立上述任何一种期限的合同。

对在本单位工作已满二十五年或者在本单位连续工作已满十年且年龄距国家规定的退休年龄已不足十年的人员，提出订立聘用至退休的合同的，聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同。

聘用单位与受聘人员签订聘用合同，可以约定试用期。试用期一般不超过三个月；情况特殊的，可以延长，但最长不得超过六个月。被聘人员为大中专应届毕业生的，试用期可以延长至十二个月。试用期包括在聘用合同期限内。

聘用单位与受聘人员订立聘用合同时，不得收取任何形式的抵押金、抵押物或者其他财物。

五、建立和完善考核制度

聘用单位对受聘人员的工作情况实行年度考核；必要时，还可以增加聘期考核。考核必须坚持客观、公正的原则，实行领导考核与群众评议相结合、考核工作实绩与考核工作态度相统一的方法。考核的内容应当与岗位的实际需要相符合。考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。聘用工作组织在群众评议意见和受聘人员领导意见的基础上提出考核等次意见，报聘用单位负责人员集体决定。

考核结果是续聘、解聘或者调整岗位的依据。受聘人员年度考核或者聘期考核不合格的，聘用单位可以调整该受聘人员的岗位或者安排其离岗接受必要的培训后调整岗位。岗位变化后，应当相应改变该受聘人员的岗位工资待遇，并对其聘用合同作相应变更。受聘人员

无正当理由不同意变更的，聘用单位有权单方面解除聘用合同。

六、规范解聘辞聘制度

聘用单位、受聘人员双方经协商一致，可以解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

（一）连续旷工超过十个工作日或者一年内累计旷工超过二十个工作日的；

（二）未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

（三）违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

（四）严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的；

（五）被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的。

对在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的，聘用单位也可以随时单方面解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以单方面解除聘用合同，但是应当提前三十日以书面形式通知拟被解聘的受聘人员：

（一）受聘人员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聘用单位安排的其他工作的；

（二）受聘人员年度考核或者聘期考核不合格，又不同意聘用单位调整其工作岗位的，或者虽同意调整工作岗位，但到新岗位后考核仍不合格的。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

（一）受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（二）女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

(三) 因工负伤, 治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为一至四级丧失劳动能力的;

(四) 患职业病以及现有医疗条件下难以治愈的严重疾病或者精神病的;

(五) 受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的;

(六) 属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。

有下列情形之一的, 受聘人员可以随时单方面解除聘用合同:

(一) 在试用期内的;

(二) 考入普通高等院校的;

(三) 被录用或者选调到国家机关工作的;

(四) 依法服兵役的。

除上述情形外, 受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的, 受聘人员应当坚持正常工作, 继续履行聘用合同; 六个月后再次提出解除聘用合同仍未能与聘用单位协商一致的, 即可单方面解除聘用合同。

受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同, 对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的, 按照合同的约定补偿。受聘人员解除聘用合同后违反规定使用或者允许他人使用原所在聘用单位的知识产权、技术秘密的, 依法承担法律责任。涉密岗位受聘人员的解聘或者工作调动, 应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

有下列情形之一的, 聘用单位应当根据被解聘人员在本单位的实际工作年限向其支付经济补偿:

(一) 聘用单位提出解除聘用合同, 受聘人员同意解除的;

(二) 受聘人员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聘用单位安排的其他工作, 聘用单位单方面解除聘用合同的;

(三) 受聘人员年度考核不合格或者聘期考核不合格, 又不同意聘用单位调整其工作岗位的, 或者虽同意调整工作岗位, 但到新岗位后考核仍不合格, 聘用单位单方面解除聘用合同的。

经济补偿以被解聘人员在该聘用单位每工作一年, 支付其本人一个月的上年月平均工资为标准; 月平均工资高于当地月平均工资三倍以上, 按当地月平均工资的三倍计算。聘用单位分立、合并、撤销的, 应当妥善安置人员; 不能安置受聘人员到相应单位就业而解除聘用合同的, 应当按照上述规定给予经济补偿。

受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后, 聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续, 做好各项社会保险的衔接工作。

七、认真做好人事争议的处理工作

为了保障人员聘用制度的实施, 聘用合同订立后, 聘用单位与受聘人员双方都应当严格遵守、全面履行合同的约定。受聘人员应当遵守职业道德和聘用单位的规章制度, 认真负责地完成岗位工作任务; 聘用单位应当保障受聘人员的工作条件, 保障受聘人员享受按照国家有关规定和合同约定应当享受的待遇。

为妥善处理人员聘用工作中出现的各种问题, 及时化解矛盾, 维护聘用单位和受聘人员双方的合法权益, 要建立和完善事业单位人事争议仲裁制度, 及时公正合理地处理、裁决人员聘用中的争议问题。受聘人员与聘用单位在公开招聘、聘用程度、聘用合同期限、定期或者聘期考核、解聘辞聘、未聘安置等问题上发生争议的, 当事人可以申请当地人事争议仲裁委员会仲裁。仲裁结果对争议双方具有约束力。

八、积极稳妥地做好未聘人员安置工作

事业单位未聘人员的安置和管理, 是人员

聘用工作的重点和难点，政策性强，必须予以高度重视。要将未聘人员尽量安置在本单位或者当地本行业、本系统内，同时要探索多种安置办法。城市和有条件的地区可以跨行业、跨系统调剂安置。各地区、各部门要制定切实可行的政策，为未聘人员创办经济实体或者进入企业提供优惠条件，引导鼓励未聘人员面向基层、农村和中小企业，使他们在新的领域发挥作用、施展才干。

九、加强对人员聘用工作的组织领导

试行人员聘用制度涉及广大事业单位职工的切身利益，政策性强，情况复杂，在工作中，要切实加强领导，坚持原则，防止滥用职权、打击报复、以权谋私等行为的发生，对违

反规定的，要追究行政纪律责任。各级人事部门要加强指导协调和监督检查，要充分发挥各有关部门的职能作用，认真做好事业单位人员聘用制度的组织实施工作。

要贯彻积极、稳妥的方针，正确处理好改革、发展、稳定的关系，充分考虑群众对改革的承受能力，不搞“一刀切”。要因地制宜、周密部署、缜密实施。在实施过程中，一方面要保证单位工作的正常运转，做到工作不断档，国有资产不流失；另一方面，要做好深入细致的思想政治工作，引导事业单位广大职工支持并积极参与这项改革，保证事业单位人员聘用制度的顺利实施，更好地为经济建设和社会发展服务。

事业单位试行人员 聘用制度有关问题的解释

(2003年12月10日 人事部国人部发〔2003〕61号)

国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发〔2002〕35号，以下简称《意见》）以后，各地在实施中遇到了一些需要解释的具体问题。为了更好地贯彻《意见》精神，规范事业单位人员聘用制度，现对实施中的有关问题解释如下：

一、聘用制度实施范围

1、事业单位（含实行企业化管理的事业单位）除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外都要逐步试行人员聘用制度。

2、试行人员聘用制度的事业单位中，原固定用人制度职工、合同制职工、新进事业单位的职工，包括工勤人员都要实行聘用制度。

3、事业单位的党群组织专职工作人员，在已与单位明确了聘用关系的人员范围内，按照各自章程或法律规定产生、任用。

二、推行聘用制度首次签订聘用合同的有关问题

4、事业单位首次实行人员聘用制度，可以按照竞争上岗，择优聘用的原则，优先从本单位现有人员中选聘符合岗位要求的人员签订聘用合同，也可以根据本单位的实际情况，在严格考核的前提下，采用单位与现有在职职工签订聘用合同的办法予以过渡。

5、有下列情况之一的，单位应与职工签订聘用合同：

- (1) 现役军人的配偶；
- (2) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(3) 残疾人员;

(4) 患职业病或因工负伤, 经劳动能力鉴定委员会鉴定为 1-6 级伤残的;

(5) 国家政策有明确规定的。

6、经指定的医疗单位确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的, 暂缓签订聘用合同, 缓签期延续至前述情况消失; 或者只保留人事关系和工资关系, 直至该人员办理退休(退职)手续。

经劳动能力鉴定委员会鉴定完全丧失劳动能力的, 按照国家有关规定办理退休(退职)手续。

7、在首次签订聘用合同中, 职工拒绝与单位签订合同的, 单位给予其不少于 3 个月的择业期, 择业期满后未调出的, 应当劝其办理辞职手续, 未调出又不辞职的, 予以辞退。

三、公开招聘

8、经费来源主要由财政拨款的事业单位, 以及经费来源部分由财政支持的事业单位, 公开招聘工作人员应在编制内进行。

9、事业单位公开招聘必须在本地区发布招聘公告, 采用公开方式对符合报名条件的应聘人员进行考试或考核, 考试或考核结果及拟聘人员应进行公示。

四、聘用合同的期限

10、聘用合同分为四种类型: 3 年(含)以下的合同为短期合同, 对流动性强、技术含量低的岗位一般签订短期合同; 3 年(不含)以上的合同为中期合同; 至职工退休的合同为长期合同; 以完成一定工作为期限的合同为项目合同。

11、试用期的规定只适用于单位新进的人员, 试用期只能约定一次。试用期包括在聘用合同期限内。原固定用人制度职工签订聘用合同, 不再规定试用期。

12、“对在本单位工作已满 25 年或者在本单位连续工作已满 10 年且年龄距国家规定的

退休年龄已不足 10 年的人员, 提出订立聘用至退休的合同的, 聘用单位应当与其订立聘用至该人员退休的合同”中, “对在本单位工作已满 25 年”的规定, 可按在本单位及国有单位工作的工龄合计已满 25 年掌握。

符合上述条件, 在竞争上岗中没有被聘用的人员, 应当比照《意见》中规定的未聘人员安置政策, 予以妥善安置, 不得解除与单位的人事关系。

13、军队转业干部、复员退伍军人等政策性安置人员可以签订中、长期合同, 首次签订聘用合同不约定试用期, 聘用合同的期限不得低于 3 年。

五、解聘辞聘

14、被人民法院判处拘役、有期徒刑缓刑的, 单位可以解除聘用合同。

15、受聘人员提出解除聘用合同未能与聘用单位协商一致的, 受聘人员应当坚持正常工作, 继续履行聘用合同; 6 个月后再次提出解除聘用合同, 仍未能与聘用单位协商一致, 受聘人员即可单方面解除聘用合同。但对在涉及国家秘密岗位上工作, 承担国家和地方重点项目的关键技术负责人和技术骨干不适用此项规定。

16、《意见》中事业单位职工医疗期的确定可暂时参照企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定执行。

17、在聘用合同中对培训费用没有约定的, 受聘人员提出解除聘用合同后, 单位不得收取培训费用; 有约定的, 按约定收取培训费, 但不得超过培训的实际支出, 并按培训结束后每服务一年递减 20% 执行。

18、事业单位与职工解除工作关系, 适用辞职辞退的有关规定; 实行聘用制度以后, 事业单位与职工解除聘用合同, 适用解聘辞聘的有关规定。

19、聘用合同解除以后, 单位和个人应当在 3 个月内办理人事档案转移手续。单位不得

以任何理由扣留无聘用关系职工的人事档案；个人不得无故不办理档案转移手续。

六、经济补偿

20、《意见》中关于解除聘用合同的经济补偿是按职工在本单位工作的工龄核定补偿标准，不是对其在本单位工作的工龄补偿。

21、在已经试行事业单位养老等社会保险的地区，受聘人员与所在单位的聘用关系解除后，聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续。

22、单位分立、合并、撤销的，上级主管部门应当制定人员安置方案，重点做好未聘人员的安置等有关工作。

七、其它问题

23、下列聘用合同为无效合同：

(1) 违反国家法律、法规的聘用合同；

(2) 采用欺诈、威胁等不正当手段订立的聘用合同；

(3) 权利义务显失公正，严重损害一方当事人合法权益的聘用合同；

(4) 未经本人书面委托，由他人代签的聘用合同，本人提出异议的。

无效合同由有管辖权的人事争议仲裁委员会认定。

24、聘用工作组织是单位推行人员聘用工作的专门工作组织。《意见》对聘用工作组织的人员构成和工作职责做了专门规定。单位应按规定组建聘用工作组织，并按照规定的程序进行人员聘用工作，以保证聘用工作的客观、公正、公平。

人事部关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见（试行）

（2004年7月12日 国人部发〔2004〕63号）

为贯彻落实《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）精神，积极推进事业单位人事制度改革，现就事业单位试行人员聘用制度中有关工资待遇等问题，提出如下处理意见。

一、受聘人员的工资待遇

1、试行人员聘用制度的事业单位，要在建立以聘用制和岗位管理为基本内容的新型用人制度的同时，进一步深化内部收入分配改革，逐步建立与事业单位人事制度改革相适应的分配激励机制。确定受聘人员的工资待遇，要与其岗位职责、工作绩效紧密结合，坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，坚持效率优

先、兼顾公平，向关键岗位和特殊岗位倾斜。

2、经费来源主要由财政拨款的事业单位，以及经费来源部分由财政支持的事业单位，受聘人员的岗位工资待遇主要包括以下三部分：一是国家规定工资构成中的固定部分，根据所聘岗位的等级（专业技术职务等级、职员等级、工人技术职务和技术等级，下同）确定；二是国家规定工资构成中活的部分及单位收入中按国家有关规定可用于个人分配部分，由单位根据实际情况搞活分配；三是国家规定的津贴补贴，按现行政策执行。

3、经费自理的事业单位，受聘人员的岗位工资待遇，由单位在核定的工资总额内，按照国家有关政策自主确定。受聘人员国家规定

的工资待遇，由单位记载，并按国家工资政策相应调整，作为职工调动和养老保险制度改革前计发退休（退职）费的依据。

二、岗位变动人员的工资待遇

1、受聘人员岗位变动后，按新聘岗位确定其工资待遇。

2、由较高等级岗位受聘到较低等级岗位的人员，原则上按新聘岗位的等级就近就低确定国家规定的工资待遇。其中，对首次聘用时任原职务满5年、距法定退休年龄不足5年且符合订立聘用至退休合同条件的人员，可以保留原国家规定的工资待遇。

由较低等级岗位受聘到较高等级岗位的人员，按新聘岗位的等级就近就高确定国家规定的工资待遇。

3、由工勤岗位受聘到专业技术岗位或管理岗位的人员，以及由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员，原则上按新聘岗位的等级重新确定国家规定的工资待遇。对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员，任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同条件的，可以保留原国家规定的工资待遇。

三、未聘人员至缓签聘用合同人员的待遇

1、试行人员聘用制度中未聘人员的待遇，由各地区、各部门根据实际情况确定，在未聘期间按适当比例逐步递减，最低不低于未聘人员单位所在地人民政府规定的最低生活保障标准。

2、经确诊患有难以治愈的严重疾病、精神病的缓签合同人员，在治疗期内执行国家规定的病假期间生活待遇。

四、解除聘用合同人员的待遇

1、聘用单位依据国办发〔2002〕35号文件的有关规定，向被解聘人员支付经济补偿时，以其上年实际领取的月平均工资计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资低于本人同期国家规定工资构成中固定部分与国

家规定的津贴补贴之和的，按被解聘人员同期国家规定工资构成中固定部分与国家规定的津贴补贴之和计算。

被解聘人员上年实际领取的月平均工资高于当地月平均工资3倍以上的，按当地月平均工资的3倍计算。当地月平均工资标准，按国家统计局公布的聘用单位所在地同期职工平均工资确定。

2、聘用单位、受聘人员双方经协商一致解除聘用合同的，以及聘用单位、受聘人员单方面解除聘用合同（不含随时单方面解除聘用合同）的，被重新录（聘）用到国家机关、事业单位后，被解聘人员解聘前的工龄与重新录用后的工龄合并计算为连续工龄。

3、受聘人员因被录用或选调到国家机关工作、依法服兵役及考入普通高等院校而随时单方面解除聘用合同的，解聘前的工作时间计算为工龄。

五、受聘人员的退休（退职）待遇

1、受聘人员原则上按所聘岗位国家规定的条件办理退休（退职）。在养老保险制度改革前，退休（退职）费以本人退休（退职）时国家规定工资构成中固定部分与活的部分两项之和为基数，按照国家规定的比例计发；已参加当地养老保险费社会统筹的事业单位，按当地的有关规定享受养老保险待遇。

2、对由工勤岗位受聘到专业技术或管理岗位的人员，在专业技术岗位或管理岗位聘用满10年（本意见下发前已被聘用的，可连续计算）且在所聘岗位退休（退职）的，可按所聘岗位国家规定的条件办理退休（退职），并享受相应的退休（退职）待遇。

3、对首次聘用时由专业技术岗位或管理岗位受聘到工勤岗位的人员，任原职务满5年、符合订立聘用至退休合同且保留原国家规定工资待遇的，应按专业技术岗位或管理岗位国家规定的条件办理退休（退职），并享受相

应的退休（退职）待遇。

六、把握政策，严格程序

事业单位试行人员聘用制度改革中的工资待遇问题，政策性强，情况复杂，涉及广大职工的切身利益，各级人事部门和事业单位要高度重视，严格把握政策和程序，积极稳妥地开展这项工作。

各事业单位在研究拟定受聘人员岗位的工资待遇分配办法时，要根据国家有关政策，逐步规范个人收入，认真清理政策外各项津补贴收入，实现职工个人收入的公开化、透明化。同时，要兼顾国家、集体、个人三者利益，正

确处理改革、发展、稳定的关系，妥善处理各类人员之间的关系。分配改革方案需充分听取群众的意见，经职工代表大会审议，并报上级主管部门审核和政府人事部门备案。其中，事业单位领导人员的收入分配办法，应按干部管理权限报主管部门批准。

各级人事部门要抓住在事业单位试行人员聘用制度改革的契机，积极指导事业单位进一步深化内部收入分配改革，并加强对事业单位工资收入分配的调控和管理，认真研究和妥善处理本地区、本部门实施中的具体问题，确保人员聘用制改革的平稳顺利进行。

事业单位岗位设置管理试行办法

（2006年7月4日 人事部国人部发〔2006〕70号）

第一章 总 则

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

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

岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。

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

第四条 事业单位要按照科学合理、精简

效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

第五条 国家对事业单位岗位设置实行宏观调控，分类指导，分级管理。

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

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

人事部会同有关行业主管部门制定有关行业事业单位岗位设置管理的指导意见。

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

第二章 岗位类别

第八条 事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

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

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

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

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

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

第三章 岗位等级

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

第十四条 管理岗位分为 10 个等级，即一至十级职员岗位。

第十五条 专业技术岗位分为 13 个等级，包括高级岗位、中级岗位和初级岗位。高级岗位分 7 个等级，即一至七级；中级岗位分 3 个

等级，即八至十级；初级岗位分 3 个等级，即十一至十三级。

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

第十七条 特设岗位的等级根据实际需要，按照规定的程序和管理权限确定。

第四章 岗位结构比例及等级确定

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

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

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

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

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

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

第五章 岗位设置程序及权限

第二十四条 事业单位设置岗位按照以下程序进行：

（一）制定岗位设置方案，填写岗位设置

审核表；

(二) 按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；

(三) 在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案；

(四) 广泛听取职工对岗位设置实施方案的意见；

(五) 岗位设置实施方案由单位负责人员集体讨论通过；

(六) 组织实施。

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

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

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

第二十六条 事业单位的岗位总量、结构比例和最高等级应保持相对稳定。

第二十七条 有下列情形之一的，岗位设置方案可按照第二十五条的权限申请变更：

(一) 事业单位出现分立、合并，须对本单位的岗位进行重新设置的；

(二) 根据上级或同级机构编制部门的正式文件，增减机构编制的；

(三) 按照业务发展和实际情况，为完成工作任务确需变更岗位设置的。

第六章 岗位聘用

第二十八条 事业单位聘用人员，应在岗

位有空缺的条件下，按照公开招聘、竞聘上岗的有关规定择优聘用。

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

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

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

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

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

第七章 监督管理

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

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

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

第三十七条 不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府人事行政部门及有关部门不予确认岗位等级、不予兑现工资、不予

核拨经费。情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

第八章 附 则

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

办法执行。

第三十九条 各省、自治区、直辖市可以根据本办法和有关行业岗位设置的指导意见，结合实际情况，制定本地区事业单位岗位设置管理的实施意见。第四十条本办法自下发之日起施行。

附表：略

事业单位工作人员处分暂行规定

(2012年9月1日 人力资源和社会保障部、监察部令第18号)

第一章 总 则

第一条 为严肃事业单位纪律，规范事业单位工作人员行为，保证事业单位及其工作人员依法履行职责，制定本规定。

第二条 事业单位工作人员违法违纪，应当承担纪律责任的，依照本规定给予处分。

对法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中经批准参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员给予处分，参照《行政机关公务员处分条例》的有关规定办理。

对行政机关任命的事业单位工作人员，法律、法规授权的具有公共事务管理职能的事业单位中不参照《中华人民共和国公务员法》管理的工作人员，国家行政机关依法委托从事公共事务管理活动的事业单位工作人员给予处分，适用本规定；但监察机关对上述人员违法违纪行为进行调查处理的程序和作出处分决定的权限，以及作为监察对象的事业单位工作人员对处分决定不服向监察机关提出申诉的，依照《中华人民共和国行政监察法》及其实施

条例办理。

第三条 给予事业单位工作人员处分，应当坚持公正、公平和教育与惩处相结合的原则。

给予事业单位工作人员处分，应当与其违法违纪行为的性质、情节、危害程度相适应。

给予事业单位工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第四条 事业单位工作人员涉嫌犯罪的，应当移送司法机关依法追究刑事责任。

第二章 处分的种类和适用

第五条 处分的种类为：

- (一) 警告；
- (二) 记过；
- (三) 降低岗位等级或者撤职；
- (四) 开除。

其中，撤职处分适用于行政机关任命的事业单位工作人员。

第六条 受处分的期间为：

- (一) 警告，6个月；

(二) 记过, 12 个月;

(三) 降低岗位等级或者撤职, 24 个月。

第七条 事业单位工作人员受到警告处分的, 在受处分期间, 不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位; 在作出处分决定的当年, 年度考核不能确定为优秀等次。

事业单位工作人员受到记过处分的, 在受处分期间, 不得聘用到高于现聘岗位等级的岗位, 年度考核不得确定为合格及以上等次。

事业单位工作人员受到降低岗位等级处分的, 自处分决定生效之日起降低一个以上岗位等级聘用, 按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇; 在受处分期间, 不得聘用到高于受处分后所聘岗位等级的岗位, 年度考核不得确定为基本合格及以上等次。

行政机关任命的事业单位工作人员在受处分期间的任命、考核、工资待遇按照干部人事管理权限, 参照本条第一款、第二款、第三款规定执行。

事业单位工作人员受到开除处分的, 自处分决定生效之日起, 终止其与事业单位的人事关系。

第八条 事业单位工作人员受到记过以上处分的, 在受处分期间不得参加本专业(技术、技能)领域专业技术职务任职资格或者工勤技能人员技术等级考试(评审)。应当取消专业技术职务任职资格或者职业资格的, 按照有关规定办理。

第九条 事业单位工作人员同时有两种以上需要给予处分的行为的, 应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的, 执行其中最重的处分; 应当给予开除以外多个相同种类处分的, 执行该处分, 但处分期应当按照一个处分分期以上、两个处分期之和以下确定。

事业单位工作人员在受处分期间受到新的处分的, 其处分期为原处分期尚未执行的期限与新处分期限之和, 但是最长不得超过 48 个

月。

第十条 事业单位工作人员两人以上共同违法违纪, 需要给予处分的, 按照各自应当承担的责任, 分别给予相应的处分。

第十一条 有下列情形之一的, 应当从重处分:

(一) 在两人以上的共同违法违纪行为中起主要作用的;

(二) 隐匿、伪造、销毁证据的;

(三) 串供或者阻止他人揭发检举、提供证据材料的;

(四) 包庇同案人员的;

(五) 法律、法规、规章规定的其他从重情节。

第十二条 有下列情形之一的, 应当从轻处分:

(一) 主动交代违法违纪行为的;

(二) 主动采取措施, 有效避免或者挽回损失的;

(三) 检举他人重大违法违纪行为, 情况属实的。

第十三条 事业单位工作人员主动交代违法违纪行为, 并主动采取措施有效避免或者挽回损失的, 应当减轻处分或者免于处分。

事业单位工作人员违法违纪行为情节轻微, 经过批评教育后改正的, 可以免于处分。

第十四条 事业单位工作人员有本规定第十一条、第十二条规定情形之一的, 应当在本规定第三章规定的处分幅度以内从重或者从轻给予处分。

事业单位工作人员有本规定第十三条第一款规定情形的, 应当在本规定第三章规定的处分幅度以外, 减轻一个处分的档次给予处分。应当给予警告处分, 又有减轻处分的情形的, 免于处分。

第十五条 事业单位有违法违纪行为, 应当追究纪律责任的, 依法对负有责任的领导人

员和直接责任人员给予处分。

第三章 违法违规行及其适用的处分

第十六条 有下列行为之一的，给予记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）散布损害国家声誉的言论，组织或者参加旨在损害国家利益的集会、游行、示威等活动的；

（二）组织或者参加非法组织的；

（三）接受境外资助从事损害国家利益或者危害国家安全活动的；

（四）接受损害国家荣誉和利益的境外邀请、奖励，经批评教育拒不改正的；

（五）违反国家民族宗教法规和政策，造成不良后果的；

（六）非法出境、未经批准获取境外永久居留资格或者取得外国国籍的；

（七）携带含有依法禁止内容的书刊、音像制品、电子读物进入国（境）内的；

（八）其他违反政治纪律的行为。

有前款第（一）项至第（三）项规定的行为，但属于不明真相被裹挟参加、经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻或者免予处分。

第十七条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或者消极对抗的；

（二）破坏正常工作秩序，给国家或者公共利益造成损失的；

（三）违章指挥、违规操作，致使人民生

命财产遭受损失的；

（四）发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或者不按规定报告、不采取措施处置或者处置不力的；

（五）在项目评估评审、产品认证、设备检测检验等工作中徇私舞弊，或者违反规定造成不良影响的；

（六）泄露国家秘密的；

（七）泄露因工作掌握的内幕信息，造成不良后果的；

（八）采取不正当手段为本人或者他人谋取岗位，或者在事业单位公开招聘等人事管理工作中有其他违反组织人事纪律行为的；

（九）其他违反工作纪律失职渎职的行为。

有前款第（六）项规定行为的，给予记过以上处分。

第十八条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）贪污、索贿、受贿、行贿、介绍贿赂、挪用公款的；

（二）利用工作之便为本人或者他人谋取不正当利益的；

（三）在公务活动或者工作中接受礼金、各种有价证券、支付凭证的；

（四）利用知悉或者掌握的内幕信息谋取利益的；

（五）用公款旅游或者变相用公款旅游的；

（六）违反国家规定，从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的；

（七）其他违反廉洁从业纪律的行为。

有前款第（一）项规定行为的，给予记过以上处分。

第十九条 有下列行为之一的，给予警告

或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）违反国家财政收入上缴有关规定的；

（二）违反规定使用、骗取财政资金或者社会保险基金的；

（三）擅自设定收费项目或者擅自改变收费项目的范围、标准和对象的；

（四）挥霍、浪费国家资财或者造成国有资产流失的；

（五）违反国有资产管理规定，擅自占有、使用、处置国有资产的；

（六）在招标投标和物资采购工作中违反有关规定，造成不良影响或者损失的；

（七）其他违反财经纪律的行为。

第二十条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）利用专业技术或者技能实施违法违纪行为的；

（二）有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果，伪造、篡改数据文献，或者捏造事实等学术不端行为的；

（三）利用职业身份进行利诱、威胁或者误导，损害他人合法权益的；

（四）利用权威、地位或者掌控的资源，压制不同观点，限制学术自由，造成重大损失或者不良影响的；

（五）在申报岗位、项目、荣誉等过程中弄虚作假的；

（六）工作态度恶劣，造成不良社会影响的；

（七）其他严重违反职业道德的行为。

有前款第（一）项规定行为的，给予记过以上处分。

第二十一条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级或者撤职处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）制造、传播违法违禁物品及信息的；

（二）组织、参与卖淫、嫖娼等色情活动的；

（三）吸食毒品或者组织、参与赌博活动的；

（四）违反规定超计划生育的；

（五）包养情人的；

（六）有虐待、遗弃家庭成员，或者拒不承担赡养、抚养、扶养义务等的；

（七）其他严重违反公共秩序、社会公德的行为。

有前款第（二）项、第（三）项、第（四）项、第（五）项规定行为的，给予降低岗位等级或者撤职以上处分。

第二十二条 事业单位工作人员被依法判处刑罚的，给予降低岗位等级或者撤职以上处分。其中，被依法判处有期徒刑以上刑罚的，给予开除处分。

行政机关任命的事业单位工作人员，被依法判处刑罚的，给予开除处分。

第四章 处分的权限和程序

第二十三条 对事业单位工作人员的处分，按照以下权限决定：

（一）警告、记过、降低岗位等级或者撤职处分，按照干部人事管理权限，由事业单位或者事业单位主管部门决定。其中，由事业单位决定的，应当报事业单位主管部门备案。

（二）开除处分由事业单位主管部门决定，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

对中央和地方直属事业单位工作人员的处分,按照干部人事管理权限,由本单位或者有关部门决定;其中,由本单位作出开除处分决定的,报同级事业单位人事综合管理部门备案。

第二十四条 对事业单位工作人员的处分,按照以下程序办理:

(一)对事业单位工作人员违法违纪行为初步调查后,需要进一步查证的,应当按照干部人事管理权限,经事业单位负责人批准或者有关部门同意后立案;

(二)对被调查的事业单位工作人员的违法违纪行为作进一步调查,收集、查证有关证据材料,并形成书面调查报告;

(三)将调查认定的事实及拟给予处分的依据告知被调查的事业单位工作人员,听取其陈述和申辩,并对其所提出的事实、理由和证据进行复核,记录在案。被调查的事业单位工作人员提出的事实、理由和证据成立的,应予采信;

(四)按照处分决定权限,作出对该事业单位工作人员给予处分、免于处分或者撤销案件的决定;

(五)处分决定单位印发处分决定;

(六)将处分决定以书面形式通知受处分事业单位工作人员本人和有关单位,并在一定范围内宣布;

(七)将处分决定存入受处分事业单位工作人员的档案。

处分决定自作出之日起生效。

第二十五条 事业单位工作人员涉嫌违法违纪,已经被立案调查,不宜继续履行职责的,可以按照干部人事管理权限,由事业单位或者有关部门暂停其职责。

被调查的事业单位工作人员在违法违纪案件立案调查期间,不得解除聘用合同、出国(境)或者办理退休手续。

第二十六条 对事业单位工作人员违法违纪案件进行调查,应当由两名以上办案人员进行;接受调查的单位和个人应当如实提供情况。

以暴力、威胁、引诱、欺骗等非法方式收集的证据不得作为定案的根据。

第二十七条 参与事业单位工作人员违法违纪案件调查、处理的人员有下列情形之一的,应当提出回避申请;被调查的事业单位工作人员以及与案件有利害关系的公民、法人或者其他组织有权要求其回避:

(一)与被调查的事业单位工作人员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的;

(二)与被调查的案件有利害关系的;

(三)与被调查的事业单位工作人员有其他关系,可能影响案件公正处理的。

第二十八条 处分决定单位负责人的回避,按照干部人事管理权限决定;其他参与违法违纪案件调查、处理的人员的回避,由处分决定单位负责人决定。

处分决定单位发现参与违法违纪案件调查、处理的人员有应当回避情形的,可以直接决定该人员回避。

第二十九条 给予事业单位工作人员处分,应当自批准立案之日起6个月内作出决定;案情复杂或者遇有其他特殊情形的可以延长,但是办案期限最长不得超过12个月。

第三十条 处分决定应当包括下列内容:

(一)受处分事业单位工作人员的姓名、工作单位、原所聘岗位(所任职务)名称及等级等基本情况;

(二)经查证的违法违纪事实;

(三)处分的种类、受处分的期间和依据;

(四)不服处分决定的申诉途径和期限;

(五)处分决定单位的名称、印章和作出

决定的日期。

第三十一条 事业单位工作人员受到开除处分后，事业单位应当及时办理档案和社会保险关系转移手续，具体办法按照有关规定执行。

第五章 处分的解除

第三十二条 事业单位工作人员受开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再出现违法违纪情形的，处分期满，经原处分决定单位批准后解除处分。

事业单位工作人员在受处分期间终止或解除聘用合同的，处分期满后，自然解除处分。受处分事业单位工作人员要求原处分决定单位提供解除处分相关证明的，原处分决定单位应当予以提供。

第三十三条 事业单位工作人员在受处分期间有重大立功表现，按照有关规定给予个人记功以上奖励的，经批准后可以提前解除处分。

第三十四条 事业单位工作人员处分的解除或者提前解除，按照以下程序办理：

(一) 按照干部人事管理权限，事业单位或者有关部门对受处分事业单位工作人员在受处分期间的表现情况，进行全面了解，并形成书面报告；

(二) 按照处分决定权限，作出解除或者提前解除处分的决定；

(三) 印发解除或者提前解除处分的决定；

(四) 将解除或者提前解除处分的决定以书面形式通知本人，并在原宣布处分的范围内宣布；

(五) 将解除或者提前解除处分的决定存入该工作人员的档案。

解除处分决定自作出之日起生效。

第三十五条 事业单位工作人员处分的解除或者提前解除按照本规定第二十七条、第二十八条的规定执行回避。

第三十六条 解除或者提前解除处分的决定应当包括原处分的种类和解除或者提前解除处分的依据，以及该工作人员在受处分期间的表现情况等内容。

第三十七条 处分解除后，考核、竞聘上岗和晋升工资按照国家有关规定执行，不再受原处分的影响。但是，受到降低岗位等级或者撤职处分的，不视为恢复受处分前的岗位等级和工资待遇。

第三十八条 解除处分的决定应当在处分期满后一个月内作出。

第六章 复核和申诉

第三十九条 受到处分的事业单位工作人员对处分决定不服的，可以自知道或者应当知道该处分决定之日起三十日内向原处分决定单位申请复核。对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起三十日内，按照规定向原处分决定单位的主管部门或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受到处分的中央和地方直属事业单位工作人员的申诉，按照干部人事管理权限，由同级事业单位人事综合管理部门受理。

第四十条 原处分决定单位应当自接到复核申请后的三十日内作出复核决定。受理申诉的单位应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但是延长期限最多不超过三十日。

复核、申诉期间不停止处分的执行。

事业单位工作人员不因提出复核、申诉而被加重处分。

第四十一条 有下列情形之一的，受理处分复核、申诉的单位应当撤销处分决定，重新

作出决定或者责令原处分决定单位重新作出决定：

（一）处分所依据的事实不清、证据不足的；

（二）违反规定程序，影响案件公正处理的；

（三）超越职权或者滥用职权作出处分决定的。

第四十二条 有下列情形之一的，受理复核、申诉的单位应当变更处分决定或者责令原处分决定单位变更处分决定：

（一）适用法律、法规、规章错误的；

（二）对违法违纪行为的情节认定有误的；

（三）处分不当的。

第四十三条 事业单位工作人员的处分决定被变更，需要调整该工作人员的岗位等级或者工资待遇的，应当按照规定予以调整；事业单位工作人员的处分决定被撤销的，应当恢复该工作人员的岗位等级、工资待遇，按照原岗位等级安排相应的岗位，并在适当范围内为其恢复名誉。

被撤销处分或者被减轻处分的事业单位工

作人员工资待遇受到损失的，应当予以补偿。

第七章 附 则

第四十四条 已经退休的事业单位工作人员有违法违纪行为应当受到处分的，不再作出处分决定。但是，应当给予降低岗位等级或者撤职以上处分的，相应降低或者取消其享受的待遇。

第四十五条 对事业单位工作人员处分工作中有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、收受贿赂等违法违纪行为的工作人员，按照有关规定给予处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法追究刑事责任。

第四十六条 对机关工勤人员给予处分，参照本规定执行。

第四十七条 教育、医疗卫生、科技、体育等部门，可以依据本规定，结合自身工作的实际情况，与国务院人力资源社会保障部门和国务院监察机关联合制定具体办法。

第四十八条 本规定自2012年9月1日起施行。

人力资源社会保障部关于贯彻执行《事业单位工作人员处分暂行规定》若干问题的意见

人社部规〔2017〕11号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门：

《事业单位工作人员处分暂行规定》（以下简称《处分规定》）颁布施行以来，部分地方和单位提出一些需要进一步明确的问题，为落实中央从严管理干部要求，进一步规范事业

单位处分工作，妥善解决实际工作中的问题，经商中央组织部、监察部，现提出如下意见。

一、《处分规定》所称事业单位主管部门，除有特别规定外，均以事业单位法人证书中“举办单位”栏所记载的部门为准。

二、事业单位工作人员被依法判处刑罚的，按照《处分规定》第二十二条的规定执

行，不适用第十三条、第十四条关于减轻处分或者免予处分的规定。

三、受降低岗位等级或者撤职处分的事业单位工作人员，已按规定调整岗位且年度考核被确定为不合格档次的，不再以年度考核不合格为由重复处理。

四、事业单位工作人员在受处分期间，不得聘用到其他类别岗位，根据相关规定不得在现类别岗位工作的除外。

五、对同时在管理和专业技术两类岗位任职的事业单位工作人员发生违纪违法行为，给予降低岗位等级或者撤职处分时，应当同时降低两类岗位的等级，并根据违纪违法的情形与岗位性质的关联度确定降低岗位类别的主次。

六、对被判处刑罚事业单位工作人员的处分决定，应当在判决生效后一个月内作出。

七、事业单位工作人员存在违纪违法行为，有关单位不处分或者不按规定处理的，应当根据《处分规定》第四十五条规定追究相关人员责任。因上述情形造成办案期限超过12个月的，由事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令相关单位或部门在1个月内依法作出处分决定。

八、处分期满后，原处分决定单位批准解除处分的，应当自处分期满之日起一个月内作出，处分解除时间自处分期满之日起计算，并在解除处分决定中注明。

九、事业单位工作人员在受处分期间交流到其他事业单位工作或者原处分决定单位出现合并、分立等情形的，由与其建立人事关系的新单位执行原处分决定。

十、公务员在受处分期间交流到事业单位的，原处分决定继续执行。处分期满后，由所在事业单位商原处分决定单位按照有关规定解除处分决定。

十一、事业单位工作人员受到降低岗位等级处分，无岗位等级可降而降低薪级工资的，处分解除后，不视为恢复受处分前的薪级工资。

十二、按照《处分规定》第四十四条规定，已经退休的事业单位工作人员涉嫌违纪违法的，不再作出处分决定，但应当立案调查并按程序作出调查结论，明确其应受处分的种类。对于应当给予降低岗位等级或者撤职以上处分的，其养老保险等相应待遇按有关规定执行。

十三、本意见自发布之日起执行。

事业单位工作人员申诉规定

(2014年7月1日 中组部、人社部以人社部发〔2014〕45号印发)

第一章 总则

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

第二条 事业单位工作人员对涉及本人的

人事处理不服的，可以依照本规定申请复核；对复核结果不服的，可以依照本规定提出申诉、再申诉。

法律法规对事业单位工作人员申诉另有规定的，从其规定。

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

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

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

第五条 复核、申诉、再申诉期间不停止人事处理的执行。

事业单位工作人员不因申请复核或者提出申诉、再申诉而被加重处理。

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

第二章 管 辖

第七条 事业单位工作人员对人事处理不服申请复核的，由原处理单位管辖。

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

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

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

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

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

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

部门管辖。

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

第三章 申请与受理

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

- (一) 处分；
- (二) 清退违规进人；
- (三) 撤销奖励；
- (四) 考核定为基本合格或者不合格；
- (五) 未按规定确定或者扣减工资福利待遇；

(六) 法律、法规、规章规定可以提出申诉的其他人事处理。

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

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

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

申请人当面递交申请书的，受理单位应当场出具收件回执。

第十四条 申请书应当载明下列内容：

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

(二) 原处理单位的名称、地址、联系方式；

(三) 复核、申诉、再申诉的事项、理由和要求；

(四) 申请日期。

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

第十六条 符合以下条件的复核、申诉、再申诉，应予受理：

(一) 申请人符合本规定第六条的规定；

(二) 复核、申诉、再申诉事项属于本规定第十一条规定的受理范围；

(三) 在规定的期限内提出；

(四) 属于受理单位管辖范围；

(五) 材料齐备。

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

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

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

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

第四章 审理与决定

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

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

第十九条 受理申诉、再申诉的单位应当组成申诉公正委员会审理案件。

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

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

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

第二十一条 申诉公正委员会应当根据调查情况对下列事项进行审议：

(一) 原人事处理认定的事实是否存在、清楚，证据是否确实充分；

(二) 原人事处理适用的法律、法规、规章和有关规定是否正确；

(三) 原人事处理的程序是否符合规定；

(四) 原人事处理是否显失公正；

(五) 被申诉单位有无超越或者滥用职权的情形；

(六) 其他需要审议的事项。

在审理对复核决定、申诉处理决定不服的

申诉、再申诉时，申诉公正委员会还应当对复核决定、申诉处理决定进行审议。

审理期间，申诉公正委员会应当允许申请人进行必要的陈述或者申辩。

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

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

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

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

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

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

再申诉处理决定应当参照前款规定作出。

事业单位工作人员对重新处理后作出的处理决定不服，可以提出申诉或者再申诉。

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

（一）申诉人的姓名、出生年月、单位、岗位及其他基本情况；

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

（三）申诉的事项、理由及要求；

（四）申诉公正委员会认定的事实、理由

及适用的法律、法规、规章和有关规定；

（五）申诉处理决定；

（六）作出决定的日期；

（七）其他需要载明的内容。

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

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

第二十五条 复核决定应当及时送达申请人。

申诉处理决定书应当及时送达申请人和原处理单位。

再申诉处理决定书应当及时送达申请人、申诉受理单位和原处理单位。

第二十六条 复核决定、申诉处理决定书、再申诉处理决定书按照下列规定送达：

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

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

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

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

（五）上述规定的方式无法送达的，可以在相关媒体上公告送达，并在案卷中记明原因

和经过。自公告发布之日起,经过六十日,即视为送达。

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

第五章 执行与监督

第二十八条 处理决定应当在发生法律效力后三十日内执行。

下列处理决定是发生效力的最终决定:

(一) 已过规定期限没有提出申诉的复核决定;

(二) 已过规定期限没有提出再申诉的申诉处理决定;

(三) 中央和省级事业单位人事综合管理部门作出的申诉处理决定;

(四) 再申诉处理决定。

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

原处理单位逾期不执行的,申请人可以向作出发生效力的决定的单位提出执行申请。接到执行申请的单位应当责令原处理单位执行。

第三十条 对事业单位工作人员处理错误的,应当及时予以纠正;造成名誉损害的,应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响;造成经济损失的,应当根据有关规定给予赔偿。

第三十一条 参与复核、申诉、再申诉审理的工作人员有下列情形之一的,应当提出回避申请:

(一) 与申请人或者原处理单位主要负责人、承办人员有夫妻关系、直系血亲、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的;

(二) 与原人事处理及案件有利害关系的;

(三) 与申请人或者原处理单位主要负责

人、承办人员有其他关系,可能影响案件公正处理的。

有前款规定的情形的,申请人、与原人事处理及案件有利害关系的公民、法人或者其他组织有权要求其回避。

复核案件审理工作人员的回避,由受理复核单位负责人决定。申诉或再申诉案件审理工作组织负责人的回避由受理单位负责人员集体决定;其他工作人员的回避,由申诉或再申诉案件审理工作组织负责人决定。回避决定作出前,相关人员应当暂停参与案件的调查和审理。

第三十二条 因下列情形之一侵害事业单位工作人员合法权益的,对相关责任人员和直接责任人员,应当根据有关规定,视情节轻重,给予批评教育、调离岗位或者处分;涉嫌犯罪的,移送司法机关处理;

(一) 对申请复核或者提出申诉、再申诉的事业单位工作人员打击报复的;

(二) 超越或者滥用职权的;

(三) 适用法律、法规、规章错误或者违反规定程序的;

(四) 在复核、申诉、再申诉工作中应当作为而不作为的;

(五) 拒不执行发生效力的申诉、再申诉处理决定的;

(六) 违反本规定的其他情形。

第三十三条 申请复核、提出申诉的事业单位工作人员弄虚作假、捏造事实、诬陷他人的,根据情节轻重,给予批评教育或者处分;涉嫌犯罪的,移送司法机关处理。

第六章 附 则

第三十四条 机关工勤人员申请复核或者提出申诉、再申诉,参照本规定执行。

第三十五条 本规定自2014年7月1日起施行。

广东省人事厅关于印发《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》的通知

(2008年11月14日 粤人发〔2008〕275号)

各市、县(区)人事局,省直各单位:

经省人民政府同意,现将业经十一届15次省政府常务会议审议通过的《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》印发给你们,请贯彻执行。

各地区、各部门要严格按照人事部《事

业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号)、《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发〔2006〕87号)以及我省的实施意见规定,抓紧做好事业单位岗位设置管理的组织实施工作。

广东省事业单位岗位设置管理实施意见

根据人事部《事业单位岗位设置管理试行办法》(国人部发〔2006〕70号)和《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》(国人部发〔2006〕87号),结合本省实际,提出如下实施意见。

一、岗位设置管理总则

1、实施意见所称岗位是指事业单位中承担管理工作、专业技术工作和工勤技能工作职责,并有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件的工作岗位。

2、人事行政部门负责事业单位岗位设置综合管理工作,会同事业单位主管部门对事业单位的岗位设置实行宏观调控,分类指导,分级管理,确定事业单位通用的岗位类别和等级,对岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。

3、单位根据岗位设置的政策规定,依据核准的岗位总量、结构比例和最高等级,按照科学合理、精简效能的原则,自主设置本单位

的具体工作岗位,坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理,实现事业单位人事制度从身份管理到岗位管理的根本转变。

二、实施范围

4、本意见适用于我省为了社会公益目的,由国家机关举办或其他组织利用国有资产举办,并列入事业机构编制管理范围的事业单位,包括经费来源主要由财政拨款、部分由财政支持以及经费自理的事业单位。

5、行政类事业单位按在编在册的正式工作人员纳入岗位设置管理;其他事业单位按有聘用合同、正式人事关系和工资关系的在册正式工作人员纳入岗位设置管理。

6、使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体工作人员,参照国家相关规定和本实施意见,纳入岗位设置管理。

7、岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的,按照干部人事管理权限有关规定执行。

8、下列单位不适用本实施意见:

(1) 经批准参照《中华人民共和国公务员法》进行管理的事业单位、社会团体；

(2) 各类企业所属的事业单位；

(3) 事业单位所属独立核算的企业；

(4) 已由事业单位转制为企业的单位。

三、岗位总量控制和类别设置

9、事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别（以下简称三类岗位）。

10、行政类事业单位三类岗位总量的控制标准，按核定的编制总数确定。其他事业单位三类岗位总量的控制标准，按在册正式工作人员数量，结合事业发展需要，由政府人事行政部门和事业单位主管部门确定。确定的岗位总量不作为增加编制和财政拨款的依据。

11、事业单位三类岗位总量的结构比例由政府人事行政部门和事业单位主管部门确定，控制标准如下：

(1) 主要以专业技术提供社会公益服务为主体的事业单位，专业技术岗位应占单位岗位总量的70%以上。

(2) 主要以承担社会事务管理职责为主体的事业单位，管理岗位应占单位岗位总量的50%以上。

(3) 主要以承担技能操作维护和服务保障等职责为主体的事业单位，工勤技能岗位应占单位岗位总量的50%以上。

(4) 事业单位主体岗位之外的其他两类岗位，应保持相对合理的结构比例。

(5) 事业单位的后勤服务工作要逐步扩大社会化服务的覆盖面，已实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

四、特设岗位设置

12、事业单位根据事业发展，急需聘用特殊的高层次人才，经主管部门审核，按管理权限报地级以上市政府人事行政部门或省人事厅核准后，可以设置特设岗位。

13、特设岗位属非常设岗位，不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，在完成工作任务后，按管理权限予以核销。

14、事业单位有下列情形之一的，可申请设置特设岗位：

(1) 承担国家或省部重大研究项目或课题，本单位工作人员无法满足工作需要，急需引进高层次人才；

(2) 引进获“全国杰出专业技术人才”称号专家、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、享受国务院政府特殊津贴人员和国家有突出贡献的中青年专家等急需的高层次人才，本单位相应等级岗位暂无空缺的；

(3) 符合国家行业岗位设置管理指导意见特设岗位设置具体规定的；

(4) 其他确需设置的。

五、岗位等级设置

(一) 管理岗位等级设置。

15、根据我省实际，管理岗位分为8个等级，事业单位现行的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员分别对应三至十级（见附表1）。

16、管理岗位的最高等级按照机构编制部门核定的机构规格和干部人事管理权限确定。

(二) 专业技术岗位等级设置。

17、专业技术岗位按高级、中级、初级，设13个等级。高级岗位由高至低分为一至七级，其中正高级岗位一至四级，副高级岗位五至七级；中级岗位由高至低分为八至十级；初级岗位由高至低分为十一至十三级，其中十三级是员级岗位（见附表1）。

18、专业技术岗位的最高等级设置，高级专业技术职务区分正副高的，省属和副省级市属事业单位原则上可设至专业技术二级岗位，地级市、县（市、区）属事业单位原则上可设至专业技术三级岗位。

高级专业技术职务不区分正副高的，暂按现行专业技术职务有关规定执行，具体改革办

法另行制订。

(三) 工勤技能岗位等级设置。

19、工勤技能岗位分技术工岗位和普通工岗位。技术工岗位分为5个等级,即由高至低分为一至五级,事业单位中的高级技师、技师、高级工、中级工、初级工,依次分别对应一至五级岗位(附表1);普通工岗位不分等级。

20、技术工一级、二级岗位,应在专业技术辅助岗位承担技能操作和维护职责等对技能水平要求较高的领域设置。

六、岗位结构比例设置

(一) 管理岗位的数量和结构比例按以下规定确定:

21、事业单位领导岗位和内设机构领导岗位,根据机构编制部门核定的单位领导职数和内设机构领导职数,按照干部人事管理权限和有关规定设置。其他承担管理任务的职员岗位设置,应保持合理的结构比例。

22、未定机构规格、领导职数的事业单位,由政府人事行政部门商机构编制部门比照确定机构规格、领导职数后,按照干部人事管理权限和有关规定设置。

23、事业单位中的党群组织,除国家和省有具体政策规定的外,原则上不单独设置职员岗位,其工作人员在本单位已聘用的工作人员范围内,按照法律法规规定或各自章程产生。

(二) 专业技术岗位的数量和结构比例按以下规定确定:

24、专业技术高级、中级、初级岗位之间的总体结构比例,全省总体控制目标为1:3:6。其中,省属和副省级市属事业单位为3:4:3;地级市和副省级市区属事业单位为2:4:4;县(市、区)和副省级市街道办事处属事业单位为1:3:6;乡镇属事业单位为0.5:3.0:6.5,经济发达、人才密集的乡镇,其比例可相对高于其他一般乡镇。

25、高级、中级、初级岗位内部不同等级

岗位之间的结构比例,全省总体控制目标为:二级、三级、四级岗位之间的结构比例为1:3:6,五级、六级、七级岗位之间的结构比例为2:4:4,八级、九级、十级岗位之间的结构比例为3:4:3,十一级、十二级岗位之间的结构比例为5:5。

26、根据事业单位的功能、职责任务和专业技术工作特点等因素,综合确定专业技术岗位的主系列岗位和辅系列岗位。专业技术主系列岗位的数量一般不低于专业技术岗位总量的80%。辅系列岗位的等级设置应低于主系列岗位的等级。

27、专业技术一级岗位是国家专设的特级岗位,由国家实行总量控制和管理。具体管理办法按照国家有关规定执行。

28、专业技术二级岗位按照全省总体控制标准,由事业单位按行政隶属关系逐级报地级以上市政府人事行政部门或省主管单位审核后,报省人事厅核准确定。

(三) 工勤技能岗位数量和结构比例按以下规定确定:

29、技术工一级、二级、三级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例,全省总体控制目标为25%左右。其中,技术工一级、二级岗位的总量占工勤技能岗位总量的比例,全省总体控制目标为5%左右。

专业技术辅助岗位要求高、技能人才较多的单位,其比例可适当高于其他单位。

30、技术工一级岗位按照全省总体控制目标,由事业单位按行政隶属关系逐级报地级以上市政府人事行政部门或省主管单位审核后,报省人事厅核准确定。

七、岗位基本条件

31、各类岗位的基本任职条件:

- (1) 遵守宪法和法律;
- (2) 具有良好的品行;
- (3) 岗位所需的专业、能力或技能条件;
- (4) 适应岗位要求的身體条件。

32、管理岗位的基本任职条件：

三级职员一般应具有大学本科以上文化程度，在四级职员岗位上工作2年以上；

四级职员一般应具有大学本科以上文化程度，在五级职员岗位上工作3年以上；

五级职员一般应具有大学专科以上文化程度，在六级职员岗位上工作2年以上；

六级职员一般应具有大学专科以上文化程度，在七级职员岗位上工作3年以上；

七级职员一般应具有中专以上文化程度，在八级职员岗位上工作3年以上；

八级职员一般应具有中专以上文化程度，在九级职员岗位上工作3年以上；

九级职员一般应具有中专以上文化程度，在十级职员岗位上工作3年以上；

十级职员一般应具有中专以上文化程度。

33、专业技术一级岗位的任职条件按国家有关规定执行。

34、专业技术二至十三级岗位的基本任职条件：

(1) 专业技术高级、中级、初级岗位的基本任职条件按现行专业技术职务评聘的有关规定执行。专业技术二级岗位还应具有下列条件之一：

获国家科学技术奖励二等奖主要完成人或省部级科学技术奖励一等奖第一完成人；

中国科学院或中国工程院院士遴选进入第二轮遴选的院士候选人；

“新世纪百千万人才工程”国家级人选、享受国务院政府特殊津贴人员、国家有突出贡献的中青年专家；

在专业技术三级岗位上连续从事专业技术工作满12年的人员；

其他为广东省经济社会事业发展作出重大贡献，业内公认的专业技术人员。

(2) 专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级岗位的条件，由主管部门和事业单位按照本实施意见和行业指导意见，根据岗位

的职责任务、专业技术水平要求等因素综合确定。

(3) 实行职业资格准入控制的专业技术岗位的基本条件，应包括准入控制的要求。

35、工勤技能岗位的基本任职条件：

(1) 技术工一级、二级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级技师、技师技术等级考评；

(2) 技术工三级、四级岗位，须在本工种下一级岗位工作满5年，并分别通过高级工、中级工技术等级考核；

(3) 学徒（培训生）学习期满或工人见习、试用期满，通过初级工技术等级考核后，可确定为技术工五级岗位。

36、各地级以上市、县（市、区）政府人事行政部门，事业单位主管部门和事业单位在不低于国家和我省规定的基本任职条件下，可以根据本实施意见，结合实际情况，制定本地区、本部门以及本单位各类、各等级岗位的具体任职条件。

八、岗位设置的程序

37、事业单位岗位设置按照以下程序进行：

(1) 制定岗位设置方案，填写《广东省事业单位岗位设置审核表》（附表2）；

(2) 按程序报主管部门审核、政府人事行政部门核准；

(3) 在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内制定岗位设置实施方案，编制岗位说明书；

(4) 岗位设置实施方案在广泛听取职工意见的基础上，经职工代表大会或职工大会讨论，单位负责人员集体研究通过；

(5) 组织实施。

九、岗位设置的审核

38、事业单位岗位设置严格按照以下规定程序和管理权限进行审核确定：

(1) 省直属事业单位的岗位设置方案直

接报省人事厅核准；省直部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报省人事厅核准；

(2) 地级以上市直属事业单位的岗位设置方案报本市政府人事行政部门核准；地级以上市部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本市政府人事行政部门核准；

(3) 县（市、区）直属事业单位的岗位设置方案经县（市、区）政府人事行政部门审核后，报地级以上市政府人事行政部门核准；县（市、区）部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门、县（市、区）政府人事行政部门审核汇总后，报地级以上市政府人事行政部门核准；

(4) 实行省以下垂直管理的直属机构所属事业单位的岗位设置方案，由该直属机构审核汇总，报省人事厅核准后，由该直属机构组织实施。

39、事业单位设置专业技术二级岗位和工勤技能一级岗位，需另填写《广东省事业单位专业技术正高二级岗位拟聘人员审核表》（附表3）和《广东省事业单位工勤技能技术工一级岗位拟聘人员审核表》（附表4），按行政隶属关系逐级上报省人事厅核准。事业单位专业技术二级岗位和工勤技能一级岗位聘用后，须及时将聘用人员名单报省人事厅备案。

40、事业单位需要设置特设岗位的，填写《广东省事业单位特设岗位设置审核表》（附表5），附专题报告，经主管部门审核后，报政府人事行政部门核准。其中，省属事业单位报省人事厅核准；市属及以下事业单位报地级以上市政府人事行政部门核准。

41、对单位规模小、人员数量少、分布较分散的事业单位，可由事业单位主管部门统一组织制订岗位设置方案，经政府人事行政部门审核后，在核准的岗位总量、结构比例、最高等级限额内集中调控、集中管理。

42、事业单位岗位设置方案报经核准后，

作为聘用人员、确定岗位等级、调整岗位以及核定工资的依据。出现国人部发〔2006〕70号文第27条情形之一的，可按照本实施意见第38条的权限申请变更。

十、岗位聘用

43、事业单位应按照《国务院办公厅转发人事部〈关于在事业单位试行人员聘用制度的意见〉的通知》（国办发〔2002〕35号）、国家岗位设置管理有关规定和本实施意见精神，以及核准的岗位设置方案，制定岗位设置实施方案，进行岗位设置，组织岗位聘用。

已经实行聘用制度的事业单位，可根据国家有关规定、本实施意见和核准的岗位设置方案，对现有聘用人员确定不同等级的岗位，按规定程序备案和确定岗位工资待遇，并变更合同相应的内容。

44、事业单位要严格根据岗位的职责任务和任职条件，在岗位有空缺的条件下，按照不低于国家和省规定的基本条件的要求聘用人员。对确有真才实学，岗位急需且符合破格条件的，可以按照有关规定破格聘用。

45、事业单位首次开展岗位设置和岗位聘用，应使现有在册正式工作人员，按现聘职务或岗位进入相应等级的岗位，不得突破现有的职务数额，不得突击聘用人员，不得突击聘用职务。岗位结构比例不得突破现有人员的结构比例；现有人员的结构比例已经超过核准的结构比例的，应通过自然减员、调出、低聘或解聘的办法，逐步达到规定的结构比例。尚未达到核准的结构比例的，要严格控制岗位聘用数量，根据事业发展要求和人员队伍等情况逐年逐步到位。

46、事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按本实施意见第38条管理权限核准，在上报岗位设置方案和统计人员岗位类别时，须另附说明。

47、事业单位三类岗位人员进入国家行政

机关担任公务员或流动到企业的，其原岗位身份和等级不再保留；从本单位调到另一个事业单位工作的，要重新确定岗位等级。

48、事业单位完成岗位设置和岗位聘用，并签订聘用合同后，应写出书面工作总结，填写《广东省事业单位岗位设置聘用结果审核表》（附表6）、《广东省事业单位管理岗位聘用人员情况表》（附表7）、《广东省事业单位专业技术岗位聘用人员情况表》（附表8）和《广东省事业单位工勤技能岗位聘用人员情况表》（附表9），经主管部门审核后，按管理权限报地级以上市政府人事行政部门或省人事厅对岗位设置和岗位聘用完成情况进行认定。对符合政策规定，完成规范岗位设置和岗位聘用的事业单位，根据所聘岗位确定岗位工资待遇。

十一、其他事项

49、有行业岗位设置指导意见和行业岗位结构比例控制标准的，要按照国家和省的有关规定，做好事业单位岗位设置管理工作；能够参照行业岗位设置指导意见和行业岗位结构比例控制标准的，经政府人事行政部门同意，参照相近行业指导意见和行业岗位结构比例控制

标准执行；其他事业单位的岗位设置管理，由政府人事行政部门会同事业单位主管部门按照国家 and 省的有关规定执行。

50、鼓励有条件的地区、部门和事业单位建立岗位设置管理信息数据库，运用计算机信息化技术，提高事业单位岗位设置管理工作的信息化、规范化水平。

51、各地、各部门根据国家和省的规定，制订具体的岗位设置管理实施细则，报省人事厅备案后组织实施。

52、在事业单位试行岗位设置管理制度，政策性强，涉及面广，是一项复杂而艰巨的系统工程。各地、各部门必须充分认识这项工作的重要性、紧迫性和复杂性，严格执行有关政策规定，妥善处理好实施工作中遇到的问题，确保实施工作平稳有序进行。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的事业单位，政府有关部门不予确认岗位等级、不兑现工资待遇、不予核拨经费；情节严重的，对相关领导和责任人予以通报批评，按照人事管理权限给予相应的纪律处分。

53、本实施意见由省人事厅负责解释。

广东省事业单位工作人员考核办法（试行）

（2011年6月1日 中共广东省委组织部、广东省人力资源和社会保障厅以粤人社发〔2011〕125号印发）

第一章 总 则

第一条 为科学评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，激励督促事业单位工作人员提升政治和业务素质，认真履行职责，提高公共服务效能，根据国家有关文件精神，结合我省实际，制订本办法。

第二条 本办法适用于我省为了社会公益目的，由各级各类机关举办或其他组织利用国有资产举办，并列入事业机构编制管理范围的事业单位。

下列单位不适用本办法：

- （一）经批准参照《中华人民共和国公务员法》管理的事业单位；
- （二）各类企业举办的不列入事业机构编

制管理范围的单位；

(三) 事业单位所属独立核算的企业。

第三条 考核对象为本办法第二条适用范围内的事业单位中有聘用合同、正式人事关系和工资关系的现有在册在职正式工作人员，包括管理人员、专业技术人员和工勤技能人员。

第四条 考核要坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则，结合单位性质、岗位特点，按照规定的权限、内容、标准、方法和程序进行。

第五条 各级党委、政府事业单位人事综合管理部门负责事业单位工作人员考核工作的综合管理和监督检查。

事业单位或其主管部门负责组织实施本单位或本系统工作人员的考核工作。

事业单位领导班子成员的考核，按干部管理权限，由其岗位（职务）管理部门组织实施。法律、法规另有规定的，从其规定。

对涉及国家安全等特殊岗位工作人员的考核，由其单位制定特殊岗位人员考核办法，报主管部门审核后组织实施。

第二章 考核实施要求、内容和程序

第六条 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。平时考核重点考核工作人员履行岗位职责、完成日常工作任务和出勤情况。年度考核侧重考核事业单位工作人员年度工作表现情况。聘期考核侧重考核聘期任务完成情况。

第七条 考核工作要按照管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位的不同特点以及各等级岗位的不同要求，根据聘用合同约定的岗位职责任务以及工作标准，全面考核工作人员的德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

德，主要考核思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现。

能，主要考核履行岗位职责的业务素质和能力以及接受教育培训的情况。

勤，主要考核工作责任心、工作态度、工作作风等方面的表现。

绩，主要考核完成聘用合同规定的工作数量、质量、效率以及取得的经济效益和社会效益等。根据行业、岗位特点，可以包括服务对象的满意度。

廉，主要考核廉洁自律等方面的情况。

第八条 考核方法一般采取个人总结、绩效分析、部门内部评议、服务对象满意度调查等方法进行。

绩效分析主要根据行业特点，通过有关统计指标和数据，对工作人员完成工作任务的数量、质量、效率以及所产生的社会效益和经济效益进行计算处理，形成量化结果。

服务对象满意度调查，一般采取无记名问卷调查、约谈走访、召开座谈会等方式进行。问卷调查根据行业特点，分为普查和抽查两种，意见分为非常满意、满意、基本满意、不满意。

各单位可根据实际情况以岗位职责及工作任务为基本依据，按照各类岗位的不同特点和各等级岗位的不同要求，自行制定具体考核标准，并报主管部门核准。考核标准应尽量做到量化，不能量化的应表述明确、具体。

第九条 平时考核在日常工作中进行。

年度考核一般在每年年末或翌年1月初进行。对学校等具有行业特点的事业单位，可以按照学年进行年度考核。

对单位和个人已签订至退休的聘用合同的工作人员，可只组织实施年度考核。

第十条 年度考核和聘期考核的基本程序是：

(一) 成立考核小组，制定公布考核方案，组织实施考核工作。考核小组由本单位负责人员、组织人事和纪检监察人员、工作人员

代表组成。考核小组成员按有关规定实行回避制度。

(二) 被考核人员撰写个人总结,填写年度考核表或聘期考核表(见附件一、二)。

(三) 事业单位内设部门主管领导在听取群众意见的基础上,根据个人总结或者述职及具体工作表现,对部门所属工作人员提出综合评价和考核等次意见。

综合评价主要根据绩效分析、部门内部评议、单位民主测评、服务对象满意度调查结果和平时考核情况综合分析比较得出。

单位内设部门主管领导以上人员应进行公开述评,按照干部管理权限组织实施考核。

(四) 考核小组审议并确定考核等次建议。

(五) 考核单位党委(党组或领导班子)或考核委员会集体研究确定考核等次。

(六) 考核结果应在本单位范围内进行公示,公示期不少于五个工作日。

(七) 将考核结果以书面形式通知被考核人员,并由被考核人员签署意见,存入本人档案。

第十一条 建立年度考核工作备案制度:年度考核结束时,各事业单位或主管部门如实填写《广东省事业单位工作人员年度考核备案呈报表》、《广东省事业单位年度考核优秀等次人员名册》、《广东省事业单位年度考核基本合格等次人员名册》、《广东省事业单位年度考核不合格等次人员名册》、《广东省事业单位不参加年度考核人员名册》(分别见附件三、四、五、六、七),按干部管理权限归口报同级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案。

经同级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案后,各单位应当将《广东省事业单位年度考核登记表》存入被考核人员本人档案,并及时按照考核结果兑现有关待遇。

各级党委、政府事业单位人事综合管理部门应将所辖区内事业单位工作人员的年度考核结果综合汇总后归口向上级党委、政府事业单位人事综合管理部门呈报备案。

第三章 考核结果的确定

第十二条 年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。各等次的基本标准是:

(一) 优秀:德、能、勤、绩、廉表现突出,全面履行岗位职责、高质量完成聘用合同规定的工作任务,取得显著成绩。

(二) 合格:德、能、勤、绩、廉表现较好,能够履行岗位职责、全面完成聘用合同规定的工作任务。

(三) 基本合格:德、能、勤、绩、廉表现一般,基本履行岗位职责、基本完成聘用合同规定的工作任务。

(四) 不合格:德、能、勤、绩、廉表现较差,不能履行岗位职责、不能完成聘用合同规定的工作任务,或者在工作中因严重失误、失职、贪腐等造成重大损失或者恶劣社会影响。

第十三条 考核年度内获得记功及以上奖励的,年度考核一般应当确定为合格以上等次。

第十四条 年度考核确定为优秀等次的人数,一般不超过事业单位参加年度考核的工作人员总人数的15%,最多不超过20%。当年在综合性评比中被授予荣誉称号,或中央部委、省委省政府给予“先进集体”等荣誉称号的,该单位优秀等次的人数可控制在实际参加考核总人数的25%以内。

事业单位领导班子成员年度考核优秀等次的比例应分开计算。管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位人员年度考核优秀等次的比例

应按岗位类别分开计算。对工作人员少于30人的事业单位，可根据实际情况确定年度考核优秀等次人员。

事业单位主管部门可统筹组织实施所属事业单位的年度考核工作。

第十五条 聘期考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。

(一) 优秀等次的基本条件是：

1、全面履行岗位职责、高质量完成聘用合同规定的工作任务，成绩显著，且除在试用期内参加年度考核不定等次的情况外，年度考核均为合格及以上等次；

2、除在试用期内参加年度考核不定等次的情况外，年度考核均获得优秀等次的，一般应确定为优秀等次。

(二) 合格等次的基本条件是：

1、能够履行岗位职责，在聘期内完成聘用合同约定的目标任务。

2、聘期内年度考核均为合格以上等次的，一般应确定为合格以上等次。

(三) 不合格等次。具备下列情况之一的，应确定为不合格等次：

1、聘期内未完成聘用合同规定的目标任务。

2、同一聘期内超过一半的年度考核结果确定为基本合格及以下等次的。

(四) 聘期为一年的，考核结果根据聘期表现情况直接确定等次。

(五) 聘期考核结果与奖惩情况相挂钩。聘期内曾获得记功以上奖励的，聘期考核一般应当确定为合格以上等次。聘期内曾受降低岗位等级聘用（撤职）处分的，聘期考核可以确定为不合格等次。

第十六条 下列人员的年度考核按以下规定办理：

(一) 首次就业的工作人员在试用期内参加年度考核，只写评语，不确定等次，考核情

况只作为任职、定级的依据。

(二) 非首次就业，本年度在机关事业单位工作累计不满全年工作日的一半的（含试用期），不参加年度考核。但其中因公伤病假、女性工作人员产假及哺乳假累计超过半年的，参加年度考核，一般确定为合格等次。

(三) 非首次就业，本年度在机关事业单位工作累计满全年工作日一半的（含试用期），由其现单位进行年度考核，并确定等次，有关情况由原单位提供。

(四) 派出学习、培训、扶贫或者执行其他任务的工作人员，除特殊规定外，一般由派出单位根据其学习、培训或服务单位提供的表现情况进行考核，并确定等次。

挂职锻炼人员在挂职期间的考核，由挂职单位负责，结果抄送派出单位。挂职不足半年的，由派出单位负责考核。

(五) 涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语，不定等次。待问题查清后，没有问题的，按规定补定年度考核等次。

(六) 事业单位受处分工作人员的年度考核，按照下列规定办理：

1、受警告处分的当年，参加年度考核并确定等次，但不得确定为优秀等次；

2、受记过、降低岗位等级聘用（撤职）处分当年，年度考核结果应确定为基本合格或不合格。受处分期间，参加年度考核，只写评语、不定等次。从解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

(七) 对无正当理由不参加年度考核的工作人员，经教育后仍拒绝参加的，确定其年度考核结果为不合格等次。

第四章 考核结果的使用

第十七条 年度考核确定为合格及以上等

次的，按照下列规定办理：

（一）按照有关规定增加一级薪级工资和计发绩效工资；

（二）本年度计算为竞聘更高等级岗位的任职年限；

（三）年度考核评定为优秀等次的人员，单位可按本人上年度12月份基本工资数额计发一次性奖金。

第十八条 除首次就业的人员外，年度考核被确定为基本合格、不合格等次的，按照下列规定办理：

（一）对其诫勉谈话，限期改进；

（二）本年度不计算为竞聘更高等级岗位的任职年限；

（三）薪级工资不予晋升；

（四）连续两年被确定为基本合格等次的，一般应调整其岗位或者安排其离岗培训；

年度考核被确定为不合格等次的，一般应调整其岗位。如不服从组织调整其工作岗位或虽同意调整工作岗位，但到新岗位后年度考核仍不合格的，可以按照有关规定解除聘用合同。

第十九条 聘期考核被确定为合格以上等次且岗位存续的，如工作人员提出续订聘用合同，事业单位原则上应当与其续订，聘用合同另有规定的除外。

聘期考核被确定为不合格等次的，单位可以不与其续订聘用合同，或按聘用合同约定处理。

实行领导岗位任期制的，其续聘事宜按照有关规定办理。

第五章 复核、申诉与纪律

第二十条 对年度考核或者聘期考核结果有异议的工作人员，可自接到考核结果书面通知之日起五个工作日内向考核单位或主管部门

申请复核，考核单位或主管部门应当在十个工作日内将复核意见书面通知本人。

第二十一条 对复核结果不服的人员，可以自接到复核意见之日起五个工作日内，向同级党委或政府事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受理申诉的部门应当自受理之日起二十个工作日内作出处理决定，并将处理决定书面通知其单位和本人。

第二十二条 申诉人申诉期间，不影响原考核结果执行。

经有关部门核查后，考核结果如有变动的，按照复核结果补办相关待遇。

第二十三条 对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假行为的，依照有关规定予以严肃处理。

第六章 附 则

第二十四条 对机关工勤人员，使用事业编制的各类学会、协会、基金会等社会团体工作人员的考核，参照本办法执行。

第二十五条 事业单位及其主管部门按照本办法有关规定自行开展年度考核和聘期考核工作。

事业单位年度考核结果于每年3月15日前归口报送同级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案。聘期考核结果按批次归口报送同级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案。

各级党委、政府事业单位人事综合管理部门于每年3月31日前将本地区统计汇总后的事业单位工作人员考核备案呈报表归口报送上级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案。

按学年进行年度考核的，年度考核结果于每学年结束后两个月内，按干部管理权限归口

报送同级党委、政府事业单位人事综合管理部门备案。

第二十六条 本办法自 2011 年 6 月 1 日起施行。《广东省事业单位工作人员考核暂行办法》（粤人任〔1995〕19 号）和《关于机关、事业单位工作人员年度考核有关问题的通知》（粤人任〔1998〕28 号）同时废止。

附件：（略）

1. 广东省事业单位工作人员年度考核登记表；
2. 广东省事业单位工作人员聘期考核登

记表；

3. 广东省事业单位工作人员年度考核备案呈报表；
4. 广东省事业单位工作人员年度考核优秀等次人员名册；
5. 广东省事业单位工作人员年度考核基本合格等次人员名册；
6. 广东省事业单位工作人员年度考核不合格等次人员名册；
7. 广东省事业单位工作人员不参加年度考核人员名册。

6. 劳动人事争议处理

人事争议处理规定

(2007年8月9日, 国人部发〔2007〕109号, 根据中组部、人社部、总政治部以人社部发〔2011〕88号修正, 并于2011年8月15日重新发布)

第一章 总 则

第一条 为公正及时地处理人事争议, 保护当事人的合法权益, 根据《中华人民共和国公务员法》、《中国人民解放军文职人员条例》等有关法律法规, 制定本规定。

第二条 本规定适用于下列人事争议:

(一) 实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照《中华人民共和国公务员法》管理的机关(单位)与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议。

(二) 事业单位与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

(三) 社团组织与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议。

(四) 军队聘用单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议。

(五) 依照法律、法规规定可以仲裁的其他人事争议。

第三条 人事争议发生后, 当事人可以协商解决; 不愿协商或者协商不成的, 可以向主管部门申请调解, 其中军队聘用单位与文职人员的人事争议, 可以向聘用单位的上一级单位申请调解; 不愿调解或调解不成的, 可以向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人也可以直接向人事争议仲裁委员会申请仲裁。当事人对仲裁裁决不服的, 可以向人民法院提起诉讼。

第四条 当事人在人事争议处理中的地位平等, 适用法律、法规平等。

当事人有使用本民族语言文字申请仲裁的权利。人事争议仲裁委员会对于不熟悉当地通用语言文字的当事人, 应当为他们翻译。

第五条 处理人事争议, 应当注重调解, 遵循合法、公正、及时的原则, 以事实为依据, 以法律为准绳。

第二章 组织机构

第六条 省(自治区、直辖市)、副省级市、地(市、州、盟)、县(市、区、旗)设立人事争议仲裁委员会。

人事争议仲裁委员会独立办案, 相互之间无隶属关系。

第七条 人事争议仲裁委员会由公务员主管部门代表、聘任(用)单位代表、工会组织代表、受聘人员代表以及人事、法律专家组成。人事争议仲裁委员会组成人员应当是单数, 设主任1名、副主任2至4名、委员若干名。

同级人民政府分管人事工作的负责人或者政府人事行政部门的主要负责人任人事争议仲裁委员会主任。

第八条 人事争议仲裁委员会实行少数服从多数原则, 不同意见应如实记录。

第九条 人事争议仲裁委员会的职责是:

(一) 负责处理管辖范围内的人事争议。

(二) 决定仲裁员的聘任和解聘。

(三) 法律、法规规定由人事争议仲裁委员会承担的其他职责。

第十条 人事争议仲裁委员会下设办事机构，其职责是：负责人事争议案件的受理、仲裁文书送达、档案管理以及仲裁员的考核、培训等日常工作，办理人事争议仲裁委员会授权的其他事宜。办事机构设在同级人民政府人事部门。

第十一条 人事争议仲裁委员会处理人事争议案件实行仲裁庭制度，仲裁庭是人事争议仲裁委员会处理人事争议案件的基本形式。仲裁庭一般由3名仲裁员组成。人事争议仲裁委员会指定1名仲裁员担任首席仲裁员，主持仲裁庭工作；另两名仲裁员可由双方当事人各选定1名，也可由人事争议仲裁委员会指定。简单的人事争议案件，经双方当事人同意，人事争议仲裁委员会可以指定1名仲裁员独任处理。

第十二条 人事争议仲裁委员会可以聘任有关部门的工作人员、专家学者和律师为专职或兼职仲裁员。仲裁员的职责是：受人事争议仲裁委员会的委托或当事人的选择，负责人事争议案件的具体处理工作。

兼职仲裁员与专职仲裁员在仲裁活动中享有同等权利。

兼职仲裁员进行仲裁活动时，所在单位应当给予支持。

第三章 管 辖

第十三条 中央机关、直属机构、直属事业单位及其在京所属单位的人事争议由北京市负责处理人事争议的仲裁机构处理，也可由北京市根据情况授权所在地的区（县）负责处理人事争议的仲裁机构处理。

中央机关在京外垂直管理机构以及中央机关、直属机构、直属事业单位在京外所属单位的人事争议，由所在地的省（自治区、直辖市）设立的人事争议仲裁委员会处理，也可

由省（自治区、直辖市）根据情况授权所在地的人事争议仲裁委员会处理。

第十四条 省（自治区、直辖市）、副省级市、地（市、州、盟）、县（市、区、旗）人事争议仲裁委员会的管辖范围，由省（自治区、直辖市）确定。

第十五条 军队聘用单位与文职人员的人事争议，一般由聘用单位所在地的县（市、区、旗）人事争议仲裁委员会处理，其中师级聘用单位与文职人员的人事争议，由所在地的地（市、州、盟）、副省级市人事争议仲裁委员会处理，军级以上聘用单位与文职人员的人事争议由所在地的省（自治区、直辖市）人事争议仲裁委员会处理。

第四章 仲 裁

第十六条 当事人从知道或应当知道其权利受到侵害之日起60日内，以书面形式向有管辖权的人事争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人因不可抗力或者有其他正当理由超过申请仲裁时效，经人事争议仲裁委员会调查确认的，人事争议仲裁委员会应当受理。

第十七条 当事人向人事争议仲裁委员会申请仲裁，应当提交仲裁申请书，并按被申请人人数递交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）申请人和被申请人姓名、性别、年龄、职业及职务、工作单位、住所和联系方式。申请人或被申请人是单位的，应写明单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务和联系方式。

（二）仲裁请求和所依据的事实、理由。

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

发生人事争议的一方在5人以上，并且有共同的仲裁请求和理由的，可以推举1至2名

代表参加仲裁活动。代表人放弃、变更仲裁请求或者承认对方的仲裁请求，进行和解，必须经过被代表的当事人同意。

第十八条 人事争议仲裁委员会在收到仲裁申请书之日起10个工作日内，认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由；认为符合受理条件的，应当受理，将受理通知书送达申请人，将仲裁申请书副本送达被申请人。

第十九条 被申请人应当在收到仲裁申请书副本之日起10个工作日内提交答辩书。被申请人没有按时提交或者不提交答辩书的，不影响仲裁的进行。

第二十条 仲裁应当公开开庭进行，涉及国家、军队秘密和个人隐私的除外。涉及商业秘密，当事人申请不公开开庭的，可以不公开开庭。当事人协议不开庭的，仲裁庭可以书面仲裁。

第二十一条 人事争议仲裁委员会应当在开庭审理人事争议案件5个工作日前，将开庭时间、地点、仲裁庭组成人员等书面通知当事人。申请人经书面通知无正当理由不到庭，或者到庭后未经仲裁庭许可中途退庭的，视为撤回仲裁申请。被申请人经书面通知无正当理由不到庭，或者未经仲裁庭许可中途退庭的，可以缺席裁决。

当事人有正当理由的，在开庭前可以申请延期开庭，是否延期由仲裁庭决定。

第二十二条 仲裁庭处理人事争议应注重调解。自受理案件到作出裁决前，都要积极促使当事人双方自愿达成调解协议。

当事人经调解自愿达成书面协议的，仲裁庭应当根据调解协议的内容制作仲裁调解书。协议内容不得违反法律法规，不得侵犯社会公共利益和他人合法权益。

调解书由仲裁庭成员署名，加盖人事争议仲裁委员会印章。调解书送达后，即发生法律效力。

效力。

当庭调解未达成协议或者仲裁调解书送达前当事人反悔的，仲裁庭应当及时进行仲裁裁决。

第二十三条 当事人应当对自己的主张提供证据。仲裁庭认为有关证据由用人单位提供更方便的，应要求用人单位提供。

用人单位作出解除人事关系和不同意工作人员要求辞职或终止聘任（用）合同引发的人事争议，由用人单位负责举证。

仲裁庭认为需要调查取证的，可以自行取证。

第二十四条 人事争议仲裁委员会在处理人事争议时，有权向有关单位查阅与案件有关的档案、资料和其他证明材料，并有权向知情人调查，有关单位和个人不得拒绝并应当如实提供相关材料。人事争议仲裁委员会及其工作人员对调查人事争议案件中涉及的国家秘密、军队秘密、商业秘密和个人隐私应当保密。

第二十五条 当事人的举证材料应在仲裁庭上出示，并进行质证。只有经过质证认定的事实和证据，才能作为仲裁裁决的依据。

第二十六条 当事人在仲裁过程中有权进行辩论。辩论终结时，仲裁庭应当征询当事人的最后意见。

第二十七条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请，并注明不予补正的原因。

笔录由仲裁员、书记员、当事人和其他仲裁参与人署名或者盖章。

第二十八条 仲裁裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。

仲裁庭对重大、疑难以及仲裁庭不能形成多数处理意见案件的处理，应当提交人事争议

仲裁委员会讨论决定；人事争议仲裁委员会作出的决定，仲裁庭必须执行。

仲裁庭应当在裁决作出后5个工作日内制作裁决书。裁决书由仲裁庭成员署名并加盖人事争议仲裁委员会印章。

第二十九条 仲裁庭处理人事争议案件，一般应当在受理案件之日起90日内结案。需要延期的，经人事争议仲裁委员会批准，可以适当延期，但是延长的期限不得超过30日。

第三十条 当事人、法定代理人可以委托1至2名律师或其他代理人进行仲裁活动。委托律师和其他代理人进行仲裁活动，应当向人事争议仲裁委员会提交有委托人签名或盖章的委托书。委托书应当明确委托事项和权限。

第三十一条 有下列情形之一的，仲裁员应当自行申请回避，当事人和代理人有权以口头或书面方式申请其回避：

- (一) 是案件的当事人、代理人或者当事人、代理人的近亲属。
- (二) 与案件有利害关系。
- (三) 与案件当事人、代理人有其他关系，可能影响公正仲裁的。

前款规定适用于书记员、鉴定人员、勘验人员和翻译人员。

第三十二条 当事人对仲裁裁决不服的，可以按照《中华人民共和国公务员法》、《中国人民解放军文职人员条例》以及最高人民法院相关司法解释的规定，自收到裁决书之日起15日内向人民法院提起诉讼；逾期不起诉的，裁决书即发生法律效力。

第三十三条 对发生法律效力的调解书或者裁决书，当事人必须履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照国家有关法律法规和最高人民法院相关司法解释的规定申请人民法院执行。

第五章 罚 则

第三十四条 当事人及有关人员在仲裁过程中有下列行为之一的，人事争议仲裁委员会应当予以批评教育、责令改正；触犯法律的，提请司法机关依法追究法律责任：

- (一) 干扰仲裁活动，阻碍仲裁工作人员工作的。
- (二) 拒绝提供有关文件、资料和其他证明材料的。
- (三) 提供虚假情况的。
- (四) 对仲裁工作人员、仲裁参与人、证人进行打击报复的。
- (五) 其他应予以批评教育、责令改正或应依法追究法律责任的行为。

第三十五条 仲裁工作人员在仲裁活动中有徇私舞弊、收受贿赂、敲诈勒索、滥用职权等侵犯当事人合法权益行为的，由所在单位或上级机关给予处分；是仲裁员的，由人事争议仲裁委员会予以解聘；触犯法律的，提请司法机关依法追究法律责任。

第六章 附 则

第三十六条 因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议，按照有关规定处理。

第三十七条 本规定由中共中央组织部、人力资源和社会保障部、中国人民解放军总政治部负责解释，省、自治区、直辖市可根据本规定制定实施办法。

第三十八条 本规定自2007年10月1日起施行，1997年人事部发布的《人事争议处理暂行规定》（人发〔1997〕71号）同时废止。

人社部办公厅关于人事争议仲裁适用有关法律问题的答复意见的函

(2008年6月5日 人社厅函〔2008〕117号)

上海市人事局：

你局《关于人事争议仲裁处理适用法律的请示》收悉，经研究，并商全国人大常委会法工委、国务院法制办同意，现就人事争议仲裁机构如何适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的有关问题答复如下：

一、从答复意见下发之日起，各级人事争议仲裁机构处理有关案件，在案件处理程序上统一适用劳动争议调解仲裁法的有关规定。

二、《国务院办公厅转发人事部关于在事业单位试行人员聘用制度意见的通知》（国办发〔2002〕35号）属于劳动争议调解仲裁法

第五十二条中“国务院另有规定”的范畴，按其有关规定，事业单位聘用制人员与单位发生的争议继续由人事争议仲裁委员会受理和处理。

三、中央与地方人事争议仲裁机构的设置，待综合考虑中央与地方机构改革、事业单位人事制度改革等方面的因素后做统筹安排。目前，各级人事争议仲裁机构的设立、组成和案件管辖等继续执行公务员法和《人事争议处理规定》（国人部发〔2007〕109号）的有关规定。

劳动人事争议仲裁办案规则

(2017年7月1日 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第33号)

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），规范仲裁办案程序，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法）以及《中华人民共和国公务员法》（以下简称公务员法）、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》和有关法律、法规、国务院有关规定，

制定本规则。

第二条 本规则适用下列争议的仲裁：

（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

(二) 实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关(单位)与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议;

(三) 事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议;

(四) 社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议;

(五) 军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议;

(六) 法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)处理的其他争议。

第三条 仲裁委员会处理争议案件,应当遵循合法、公正的原则,先行调解,及时裁决。

第四条 仲裁委员会下设实体化的办事机构,称为劳动人事争议仲裁院(以下简称仲裁院)。

第五条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议,或者因履行集体合同发生的劳动争议,仲裁委员会应当优先立案,优先审理。

第二章 一般规定

第六条 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业,不能承担相关责任的,应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。

第七条 劳动者与个人承包经营者发生争议,依法向仲裁委员会申请仲裁的,应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。

第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工

作场所地,用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的,其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的,由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的,由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

案件受理后,劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的,不改变争议仲裁的管辖。

第九条 仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的,应当移送至有管辖权的仲裁委员会,并书面通知当事人。

对上述移送案件,受移送的仲裁委员会应当依法受理。受移送的仲裁委员会认为移送的案件按照规定不属于其管辖,或者仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的,应当报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。

第十条 当事人提出管辖异议的,应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议,异议成立的,将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人;异议不成立的,应当书面决定驳回。

当事人逾期提出的,不影响仲裁程序的进行。

第十一条 当事人申请回避,应当在案件开庭审理前提出,并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的,也可以在庭审辩论终结前提出。

当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的,不影响仲裁程序的进行。

仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内,以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的,应当记入笔录。

第十二条 仲裁员、记录人员是否回避，由仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人决定。仲裁委员会主任担任案件仲裁员是否回避，由仲裁委员会决定。

在回避决定作出前，被申请回避的人员应当暂停参与该案处理，但因案件需要采取紧急措施的除外。

第十三条 当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第十四条 法律没有具体规定、按照本规则第十三条规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

第十五条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会申请延长期限，仲裁委员会根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁委员会应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁委员会可以根据不同情形不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。

第十六条 当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照民事诉讼有关规定予以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。

第十七条 仲裁委员会依法调查取证时，有关单位和个人应当协助配合。

仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向被调查对象出示工作证件和仲裁委员会出具的介绍信。

第十八条 争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据

规则的有关规定执行。

第十九条 仲裁期间包括法定期间和仲裁委员会指定期间。

仲裁期间的计算，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于期间计算的有关规定执行。

第二十条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，并签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的，或者受送达人拒绝签收仲裁文书的，通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达，不受本条第一款的限制。

仲裁文书的送达方式，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于送达方式的有关规定执行。

第二十一条 案件处理终结后，仲裁委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。

第二十二条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。

正卷包括：仲裁申请书、受理（不予受理）通知书、答辩书、当事人及其他仲裁参加人的身份证明材料、授权委托书、调查证据、勘验笔录、当事人提供的证据材料、委托鉴定材料、开庭通知、庭审笔录、延期通知书、撤回仲裁申请书、调解书、裁决书、决定书、案件移送函、送达回证等。

副卷包括：立案审批表、延期审理审批表、中止审理审批表、调查提纲、阅卷笔录、会议笔录、评议记录、结案审批表等。

第二十三条 仲裁委员会应当建立案卷查阅制度。对案卷正卷材料，应当允许当事人及其代理人依法查阅、复制。

第二十四条 仲裁裁决结案的案卷,保存期不少于十年;仲裁调解和其他方式结案的案卷,保存期不少于五年;国家另有规定的,从其规定。

保存期满后的案卷,应当按照国家有关档案管理的規定处理。

第二十五条 在仲裁活动中涉及国家秘密或者军事秘密的,按照国家或者军队有关保密规定执行。

当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的,经相关当事人书面申请,仲裁委员会应当不公开审理。

第三章 仲裁程序

第一节 申请和受理

第二十六条 本规则第二条第(一)、(三)、(四)、(五)项规定的争议,申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

本规则第二条第(二)项规定的争议,申请仲裁的时效期间适用公务员法有关规定。

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

第二十七条 在申请仲裁的时效期间内,有下列情形之一的,仲裁时效中断:

(一)一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的;

(二)一方当事人通过向有关部门投诉,向仲裁委员会申请仲裁,向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的;

(三)对方当事人同意履行义务的。

从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

第二十八条 因不可抗力,或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由,当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

第二十九条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请,并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项:

(一)劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话,用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务;

(二)仲裁请求和所根据的事实、理由;

(三)证据和证据来源,证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的,可以口头申请,由仲裁委员会记入笔录,经申请人签名、盖章或者捺印确认。

对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的,仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。

仲裁委员会收取当事人提交的材料应当出具收件回执。

第三十条 仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理,并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书:

(一)属于本规则第二条规定的争议范围;

(二)有明确的仲裁请求和事实理由;

(三)申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织,有明确的被申请人;

(四)属于本仲裁委员会管辖范围。

第三十一条 对不符合本规则第三十条第(一)、(二)、(三)项规定之一的仲裁申请,仲裁委员会不予受理,并在收到仲裁申请之日

起五日内向申请人出具不予受理通知书；对不符合本规则第三十条第（四）项规定的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起五日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。

对仲裁委员会逾期未作出决定或者决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十二条 仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。

第三十三条 仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

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

第三十四条 符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：

（一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；

（二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力的。

第三十五条 仲裁处理结果作出前，申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的，仲裁委员会应当受理。

第三十六条 被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。

决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。

反申请应当另行申请仲裁的，仲裁委员会

应当书面告知被申请人另行申请仲裁；反申请不属于本规则规定应当受理的，仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书。

被申请人答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行申请仲裁。

第二节 开庭和裁决

第三十七条 仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十八条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由仲裁委员会根据实际情况决定。

第三十九条 申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，仲裁庭可以继续开庭审理，并缺席裁决。

第四十条 当事人申请鉴定的，鉴定费由申请鉴定方先行垫付，案件处理终结后，由鉴定结果对其不利方负担。鉴定结果不明确的，由申请鉴定方负担。

第四十一条 开庭审理前，记录人员应当查明当事人和其他仲裁参与人是否到庭，宣布仲裁庭纪律。

开庭审理时，由仲裁员宣布开庭、案由和仲裁员、记录人员名单，核对当事人，告知当事人有关的权利义务，询问当事人是否提出回避申请。

开庭审理中，仲裁员应当听取申请人的陈述和被申请人的答辩，主持庭审调查、质证和辩论、征询当事人最后意见，并进行调解。

第四十二条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人或者其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的,有权当庭申请补正。仲裁庭认为申请无理由或者无必要的,可以不予补正,但是应当记录该申请。

仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参与人应当在庭审笔录上签名或者盖章。当事人或者其他仲裁参与人拒绝在庭审笔录上签名或者盖章的,仲裁庭应当记明情况附卷。

第四十三条 仲裁参与人和其他人应当遵守仲裁庭纪律,不得有下列行为:

- (一) 未经准许进行录音、录像、摄影;
- (二) 未经准许以移动通信等方式现场传播庭审活动;
- (三) 其他扰乱仲裁庭秩序、妨害审理活动进行的行为。

仲裁参与人或者其他人有前款规定的情形之一的,仲裁庭可以训诫、责令退出仲裁庭,也可以暂扣进行录音、录像、摄影、传播庭审活动的器材,并责令其删除有关内容。拒不删除的,可以采取必要手段强制删除,并将上述事实记入庭审笔录。

第四十四条 申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求;仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的,应当通知被申请人并给予答辩期,被申请人明确表示放弃答辩期的除外。

申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的,应当另行申请仲裁。

第四十五条 仲裁庭裁决案件,应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的,经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人书面批准,可以延期并书面通知当事人,但延长期限不得超过十五日。

第四十六条 有下列情形之一的,仲裁期限按照下列规定计算:

(一) 仲裁庭追加当事人或者第三人的,仲裁期限从决定追加之日起重新计算;

(二) 申请人需要补正材料的,仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起重新计算;

(三) 增加、变更仲裁请求的,仲裁期限从受理增加、变更仲裁请求之日起重新计算;

(四) 仲裁申请和反申请合并处理的,仲裁期限从受理反申请之日起重新计算;

(五) 案件移送管辖的,仲裁期限从接受移送之日起重新计算;

(六) 中止审理期间、公告送达期间不计入仲裁期限内;

(七) 法律、法规规定应当另行计算的其他情形。

第四十七条 有下列情形之一的,经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准,可以中止案件审理,并书面通知当事人:

(一) 劳动者一方当事人死亡,需要等待继承人表明是否参加仲裁的;

(二) 劳动者一方当事人丧失民事行为能力,尚未确定法定代理人参加仲裁的;

(三) 用人单位终止,尚未确定权利义务承继者的;

(四) 一方当事人因不可抗拒的事由,不能参加仲裁的;

(五) 案件审理需要以其他案件的审理结果为依据,且其他案件尚未审结的;

(六) 案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的;

(七) 其他应当中止仲裁审理的情形。

中止审理的情形消除后,仲裁庭应当恢复审理。

第四十八条 当事人因仲裁庭逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼并立案受理的,仲裁委员会应当决定该案件终止审理;当事人未就该争议事项向人民法院提起诉讼的,

仲裁委员会应当继续处理。

第四十九条 仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。

第五十条 仲裁庭裁决案件时，申请人根据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项，应当适用终局裁决。

前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。

根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，应当适用终局裁决。

仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。

第五十一条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

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

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

第五十二条 裁决应当按照多数仲裁员的

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

第五十三条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、当事人权利和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

第五十四条 对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作决定书予以补正并送达当事人。

第五十五条 当事人对裁决不服向人民法院提起诉讼的，按照调解仲裁法有关规定处理。

第三节 简易处理

第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易处理：

- （一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；
- （二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；
- （三）双方当事人同意简易处理的。

仲裁委员会决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。

第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易处理：

- （一）涉及国家利益、社会公共利益的；
- （二）有重大社会影响的；
- （三）被申请人下落不明的；
- （四）仲裁委员会认为不宜简易处理的。

第五十八条 简易处理的案件，经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。

第五十九条 简易处理的案件，仲裁庭可

以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。

以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。

第六十条 简易处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。

第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。

案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。

第四节 集体劳动人事争议处理

第六十二条 处理劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件，适用本节规定。

符合本规则第五十六条第一款规定情形之一的集体劳动人事争议案件，可以简易处理，不受本节规定的限制。

第六十三条 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生法律效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。

第六十四条 仲裁委员会应当自收到当事人集体劳动人事争议仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自受理之日起五日内将仲裁庭组成人员、答辩期限、举证期限、开庭日期和地点等事项一次性通知当事人。

第六十五条 仲裁委员会处理集体劳动人事争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。

仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。

第六十六条 仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。

仲裁庭处理集体劳动人事争议案件，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。

协商或者调解未能达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。

第六十七条 仲裁庭开庭场所可以设在发生争议的用人单位或者其他便于及时处理争议的地点。

第四章 调解程序

第一节 仲裁调解

第六十八条 仲裁委员会处理争议案件，应当坚持调解优先，引导当事人通过协商、调解方式解决争议，给予必要的法律释明以及风险提示。

第六十九条 对未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。当事人同意先行调解的，应当暂缓受理；当事人不同意先行调解的，应当依法受理。

第七十条 开庭之前，经双方当事人同

意，仲裁庭可以委托调解组织或者其他具有调解能力的组织、个人进行调解。

自当事人同意之日起十日内未达成调解协议的，应当开庭审理。

第七十一条 仲裁庭审理争议案件时，应当进行调解。必要时可以邀请有关单位、组织或者个人参与调解。

第七十二条 仲裁调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

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

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

第七十三条 当事人就部分仲裁请求达成调解协议的，仲裁庭可以就该部分先行出具调解书。

第二节 调解协议的仲裁审查

第七十四条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。

当事人申请审查调解协议，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。

第七十五条 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理。决定受理的，应当出具受理通知书。

有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：

(一) 不属于仲裁委员会受理争议范围的；

(二) 不属于本仲裁委员会管辖的；
(三) 超出规定的仲裁审查申请期间的；
(四) 确认劳动关系的；
(五) 调解协议已经人民法院司法确认的。

第七十六条 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五日内结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以延长五日。

调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。

第七十七条 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。

仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

第七十八条 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：

(一) 违反法律、行政法规强制性规定的；
(二) 损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的；
(三) 当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；
(四) 违反自愿原则的；
(五) 内容不明确的；
(六) 其他不能制作调解书的情形。

仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。

第七十九条 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。

第五章 附 则

第八十条 本规则规定的“三日”、“五

日”、“十日”指工作日，“十五日”、“四十五日”指自然日。

第八十一条 本规则自2017年7月1日

起施行。2009年1月1日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第2号）同时废止。

劳动人事争议仲裁组织规则

（2017年7月1日 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第34号）

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法）和《中华人民共和国公务员法》、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》等有关法律、法规，制定本规则。

第二条 劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）由人民政府依法设立，专门处理争议案件。

第三条 人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域的争议调解仲裁工作，组织协调处理跨地区、有影响的重大争议，负责仲裁员的管理、培训等工作。

第二章 仲裁委员会及其办事机构

第四条 仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立，由省、自治区、直辖市人民政府依法决定。

第五条 仲裁委员会由干部主管部门代表、人力资源社会保障等相关行政部门代表、军队文职人员工作管理部门代表、工会代表和用人单位方面代表等组成。

仲裁委员会组成人员应当是单数。

第六条 仲裁委员会设主任一名，副主任

和委员若干名。

仲裁委员会主任由政府负责人或者人力资源社会保障行政部门主要负责人担任。

第七条 仲裁委员会依法履行下列职责：

- （一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；
- （二）受理争议案件；
- （三）讨论重大或者疑难的争议案件；
- （四）监督本仲裁委员会的仲裁活动；
- （五）制定本仲裁委员会的工作规则；
- （六）其他依法应当履行的职责。

第八条 仲裁委员会应当每年至少召开两次全体会议，研究本仲裁委员会职责履行情况和重要工作事项。

仲裁委员会主任或者三分之一以上的仲裁委员组成人员提议召开仲裁委员会会议的，应当召开。

仲裁委员会的决定实行少数服从多数原则。

第九条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，具体承担争议调解仲裁等日常工作。办事机构称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院），设在人力资源社会保障行政部门。

仲裁院对仲裁委员会负责并报告工作。

第十条 仲裁委员会的经费依法由财政予以保障。仲裁经费包括人员经费、公用经费、仲裁专项经费等。

仲裁院可以通过政府购买服务等方式聘用记录人员、安保人员等办案辅助人员。

第十一条 仲裁委员会组成单位可以派兼职仲裁员常驻仲裁院，参与争议调解仲裁活动。

第三章 仲裁庭

第十二条 仲裁委员会处理争议案件实行仲裁庭制度，实行一案一庭制。

仲裁委员会可以根据案件处理实际需要设立派驻仲裁庭、巡回仲裁庭、流动仲裁庭，就近就地处理争议案件。

第十三条 处理下列争议案件应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员：

- (一) 十人以上并有共同请求的争议案件；
- (二) 履行集体合同发生的争议案件；
- (三) 有重大影响或者疑难复杂的争议案件；
- (四) 仲裁委员会认为应当由三名仲裁员组庭处理的其他争议案件。

简单争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

第十四条 记录人员负责案件庭审记录等相关工作。

记录人员不得由本庭仲裁员兼任。

第十五条 仲裁庭组成不符合规定的，仲裁委员会应当予以撤销并重新组庭。

第十六条 仲裁委员会应当有专门的仲裁场所。仲裁场所应当悬挂仲裁徽章，张贴仲裁庭纪律及注意事项等，并配备仲裁庭专业设备、档案储存设备、安全监控设备和安检设施等。

第十七条 仲裁工作人员在仲裁活动中应当统一着装，佩戴仲裁徽章。

第四章 仲裁员

第十八条 仲裁员是由仲裁委员会聘任、

依法调解和仲裁争议案件的专业工作人员。

仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员。专职仲裁员和兼职仲裁员在调解仲裁活动中享有同等权利，履行同等义务。

兼职仲裁员进行仲裁活动，所在单位应当予以支持。

第十九条 仲裁委员会应当依法聘任一定数量的专职仲裁员，也可以根据办案工作需要，依法从干部主管部门、人力资源社会保障行政部门、军队文职人员工作管理部门、工会、企业组织等相关机构的人员以及专家学者、律师中聘任兼职仲裁员。

第二十条 仲裁员享有以下权利：

- (一) 履行职责应当具有的职权和工作条件；
- (二) 处理争议案件不受干涉；
- (三) 人身、财产安全受到保护；
- (四) 参加聘前培训和在职培训；
- (五) 法律、法规规定的其他权利。

第二十一条 仲裁员应当履行以下义务：

- (一) 依法处理争议案件；
- (二) 维护国家利益和公共利益，保护当事人合法权益；
- (三) 严格执行廉政规定，恪守职业道德；
- (四) 自觉接受监督；
- (五) 法律、法规规定的其他义务。

第二十二条 仲裁委员会聘任仲裁员时，应当从符合调解仲裁法第二十条规定的仲裁员条件的人员中选聘。

仲裁委员会应当根据工作需要，合理配备专职仲裁员和办案辅助人员。专职仲裁员数量不得少于三名，办案辅助人员不得少于一名。

第二十三条 仲裁委员会应当设仲裁员名册，并予以公告。

省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门应当将本行政区域内仲裁委员会聘任的

仲裁员名单报送人力资源社会保障部备案。

第二十四条 仲裁员聘期一般为五年。仲裁委员会负责仲裁员考核，考核结果作为解聘和续聘仲裁员的依据。

第二十五条 仲裁委员会应当制定仲裁员工作绩效考核标准，重点考核办案质量和效率、工作作风、遵纪守法情况等。考核结果分为优秀、合格、不合格。

第二十六条 仲裁员有下列情形之一的，仲裁委员会应当予以解聘：

- (一) 聘期届满不再续聘的；
- (二) 在聘期内因工作岗位变动或者其他原因不再履行仲裁员职责的；
- (三) 年度考核不合格的；
- (四) 因违纪、违法犯罪不能继续履行仲裁员职责的；
- (五) 其他应当解聘的情形。

第二十七条 人力资源社会保障行政部门负责对拟聘任的仲裁员进行聘前培训。

拟聘为省、自治区、直辖市仲裁委员会仲裁员及副省级市仲裁委员会仲裁员的，参加人力资源社会保障部组织的聘前培训；拟聘为地（市）、县（区）仲裁委员会仲裁员的，参加省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门组织的仲裁员聘前培训。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门负责每年对本行政区域内的仲裁员进行政治思想、职业道德、业务能力和作风建设培训。

仲裁员每年脱产培训的时间累计不少于四十学时。

第二十九条 仲裁委员会应当加强仲裁员作风建设，培育和弘扬具有行业特色的仲裁文化。

第三十条 人力资源社会保障部负责组织制定仲裁员培训大纲，开发培训教材，建立师资库和考试题库。

第三十一条 建立仲裁员职业保障机制，

拓展仲裁员职业发展空间。

第五章 仲裁监督

第三十二条 仲裁委员会应当建立仲裁监督制度，对申请受理、办案程序、处理结果、仲裁工作人员行为等进行监督。

第三十三条 仲裁员不得有下列行为：

- (一) 徇私枉法，偏袒一方当事人；
- (二) 滥用职权，侵犯当事人合法权益；
- (三) 利用职权为自己或者他人谋取私利；
- (四) 隐瞒证据或者伪造证据；
- (五) 私自会见当事人及其代理人，接受当事人及其代理人的请客送礼；
- (六) 故意拖延办案、玩忽职守；
- (七) 泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况；
- (八) 在受聘期间担任所在仲裁委员会受理案件的代理人；
- (九) 其他违法违规的行为。

第三十四条 仲裁员有本规则第三十三条规定情形的，仲裁委员会视情节轻重，给予批评教育、解聘等处理；被解聘的，五年内不得再次被聘为仲裁员。仲裁员所在单位根据国家有关规定对其给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十五条 记录人员等办案辅助人员应当认真履行职责，严守工作纪律，不得有玩忽职守、偏袒一方当事人、泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况等行为。

办案辅助人员违反前款规定的，应当按照有关法律法规和本规则第三十四条的规定处理。

第六章 附 则

第三十六条 被聘任为仲裁员的，由人力

资源社会保障部统一免费发放仲裁员证和仲裁徽章。

第三十七条 仲裁委员会对被解聘、辞职以及其他原因不再聘任的仲裁员，应当及时收回仲裁员证和仲裁徽章，并予以公告。

第三十八条 本规则自2017年7月1日起施行。2010年1月20日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁组织规则》（人力资源和社会保障部令第5号）同时废止。

广东省劳动人事争议处理办法

（2017年5月1日 广东省人民政府令第234号）

第一章 总 则

第一条 为公正、及时处理劳动、人事争议，规范案件处理程序，保障当事人合法权益，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《中华人民共和国公务员法》和《事业单位人事管理条例》等有关法律、法规，结合我省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本省行政区域内劳动、人事争议的处理。

劳动、人事争议范围按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》等有关规定执行。

第三条 处理劳动、人事争议，应当根据事实，遵循合法、公正的原则，着重调解，及时裁决，依法保护当事人的合法权益。

第四条 各级人民政府应当加强对劳动人事争议预防、调解和仲裁工作的领导，建立健全劳动人事争议调解仲裁工作协调和考核机制。

各级人民政府应当建立集体劳动人事争议案件应急处置预案，明确人力资源社会保障、公安、住房城乡建设、地方总工会等相关单位职责分工。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域内的劳动人

事争议调解仲裁工作。

住房城乡建设、工商、税务、司法等有关行政部门在各自职责范围内，做好劳动人事争议预防和调处工作。

第六条 地方总工会会同企事业单位主管部门和企业联合会、工商业联合会等企业代表组织共同推动用人单位建立劳动人事争议调解组织，依法指导、督促基层工会开展劳动人事争议预防调处工作，为职工提供法律服务，支持和帮助职工依法维护自身合法权益。

企事业单位主管部门应当指导、帮助企事业单位预防、调处劳动人事争议。企业代表组织在调解仲裁过程中为企业提供法律服务，支持和帮助企业依法维护自身合法权益。

第七条 人力资源社会保障行政部门应当会同工会、企业代表组织建立协调劳动关系三方机制，推动工业园区、乡镇（街道）和产业系统建立协调劳动关系三方机制。

第八条 人力资源社会保障行政部门根据需要建立调解仲裁专家库。调解仲裁专家库的专家可以为劳动人事争议调解仲裁工作提供咨询意见或者建议。

第二章 劳动人事争议预防与调解

第九条 用人单位应当建立与职工的沟通

协商机制，畅通职工诉求表达渠道，及时回应职工诉求。

发生劳动、人事争议，用人单位应当积极与职工协商解决；工会应当支持和帮助职工与用人单位协商。

第十条 用人单位出现生产经营重大变化，致使劳动合同无法继续履行的，应当制定相关工作方案。工作方案的内容包括拟采用的人员调整方案、劳动合同变更、解除或者终止及重新签订办法等。

用人单位出现前款规定情形的，人力资源社会保障行政部门、有关行政主管部门和工会、企业代表组织应当根据需要或者用人单位、职工请求，及时给予指导帮助。

第十一条 人力资源社会保障行政部门可以通过收集用人单位经营变动、工资支付、社会保险、税费、租金与水电费缴交等信息，加强当地劳动人事争议风险预警工作。经济和信息化、工商、税务等行政部门及供水、供电企业事业单位发现企业出现不正常经营、提前解散等情形的，应当及时通报人力资源社会保障行政部门。

第十二条 住房城乡建设、交通、水利等行政主管部门应当建立建设工程领域职工工资与工程款分账管理等制度。

因违法分包、转包建设工程项目引发职工工资支付等劳动争议的，住房城乡建设、交通、水利、市政等行政主管部门应当及时查处相关违法行为，协调和督促建筑施工企业解决劳动争议。

第十三条 发生劳动、人事争议，当事人可以向下列调解组织申请调解：

- (一) 用人单位劳动人事争议调解组织；
- (二) 人民调解组织；
- (三) 在乡镇（街道）设立的具有劳动、人事争议调解职能的组织；
- (四) 区域性、行业性劳动人事争议调解

组织；

(五) 其他依法设立的具有劳动、人事争议调解职能的组织。

用人单位设立的劳动人事争议调解组织，可以调解本单位及所管理的单位发生的劳动、人事争议。

第十四条 各级人民政府应当建立和完善劳动人事争议预防调解体系，加强县（区）、乡镇（街道）、村（居）劳动人事争议预防调解工作，保障各乡镇（街道）人力资源社会保障服务机构开展劳动人事争议预防调解工作所需的人员经费和场地设备。

乡镇（街道）人力资源社会保障服务机构在本区域依法开展下列劳动人事争议预防调解工作：

- (一) 宣传人力资源社会保障法律、法规及政策；
- (二) 指导用人单位完善争议预防调处机制；
- (三) 调解劳动、人事争议；
- (四) 支持指导村（居）服务平台开展劳动人事争议调解；
- (五) 其他劳动人事争议预防调解工作。

第十五条 人民调解组织应当依法将劳动人事争议纳入调解范围，积极开展劳动人事争议调解工作。劳动人事争议多发的乡镇、街道人民调解委员会可以设立专门的劳动人事争议调解服务窗口，选聘熟悉劳动人事争议调解工作的专职人民调解员，及时受理并调解劳动、人事争议。

第十六条 企业联合会、工商业联合会、行业协会（商会）依法成立的劳动争议调解组织，以及依法登记设立且业务范围包含劳动争议调解服务的社会组织，可以开展劳动争议预防调解工作。

工业园区、科技园区等企业集中的区域，可以成立由企业代表、职工代表和专业人员组

成的劳动争议调解组织，为区域内企业及其职工提供劳动争议调解服务。

第十七条 人力资源社会保障行政部门可以根据需要，向社会公布本地区提供劳动人事争议调解服务的调解组织名单，供当事人选择。

各级人民政府可以将调解组织提供的劳动人事争议调解服务纳入政府向社会购买服务目录。各有关部门、地方总工会等可以通过政府购买服务形式交由调解组织承担劳动人事争议调解事务。仲裁机构可以委托有关调解组织开展调解工作。

第十八条 劳动人事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，并具有相应人力资源和社会保障法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。劳动人事争议调解组织应当建立本组织开展调解工作的调解员名册。

人力资源社会保障行政部门应当加强劳动人事争议调解员培训，指导各类劳动人事争议调解组织开展调解工作，推进劳动人事争议调解规范化、专业化建设。

第十九条 人力资源社会保障行政部门建立和管理劳动人事争议调解员库。劳动人事争议调解员库由具有良好社会信誉和公信力、具备相关专业知识和愿意提供劳动人事争议调解服务的人员组成。

调解组织、仲裁机构等可以根据劳动人事争议调解的需要，从调解员库选择调解员参与调解工作。

调解员参与调解工作的，应当给予适当补贴。补贴经费由同级财政予以保障。

第二十条 发生劳动、人事争议，当事人可以书面或者口头向调解组织申请调解，也可以由调解组织在征得双方当事人同意后主动开展调解。

当事人到调解组织申请调解的，调解组织

应当当场出具收件回执。通过电话方式申请调解的，调解组织应当予以登记，并根据当事人的申请出具回执。

除按照有关规定不得受理调解的纠纷外，本办法第十四条、第十五条规定的调解组织不得拒绝受理本区域内发生的劳动人事争议调解申请，原则上应当当场征求对方当事人的意见，并在3日内开展调解。

第二十一条 调解组织应当根据案情指定1名调解员或者组成调解小组。

调解小组可以由3名调解员组成。调解组织指定1名调解员担任组长，主持调解工作；另2名调解员由双方当事人在调解组织建立的调解员名册中各选定1名，也可以由调解组织指定。

调解组织可以邀请有关单位和个人协助调解。

第二十二条 调解应当遵循合法、自愿、公平、及时、保密原则。劳动人事争议调解组织可以按照下列程序进行调解：

(一) 核实当事人身份、代理人身份及调解权限，告知当事人调解规则和有关事项；

(二) 充分听取双方当事人对争议事实和理由的陈述，根据需要要求当事人就争议事项提交相关证据材料；

(三) 根据争议事实、争议性质等情况，向当事人阐明相关法律、法规、政策规定，耐心开展协调、疏导工作；

(四) 帮助双方当事人自愿和解或者达成调解协议。

当事人在调解过程中不得录音录像。调解员可以记录双方当事人在调解过程中的陈述，由调解员和双方当事人签名确认。

调解组织及其调解员应当对调解过程中获悉的相关信息和资料保密。

第二十三条 双方当事人经调解达成协议的，调解组织应当制作调解协议书，由双方当

事人签字或者盖章，并经调解员签名、调解组织盖章后生效。调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

当事人认为无需制作调解协议书的，可以采取口头协议方式，调解员应当记录协议内容。

第二十四条 有以下情形之一的，调解组织应当终止调解：

- (一) 当事人自行和解的；
- (二) 一方或者双方当事人拒绝或者退出调解的；
- (三) 自调解组织收到调解申请之日起 15 日内或者双方当事人同意延长的期限内未达成调解协议的；
- (四) 调解组织认为不宜调解的；
- (五) 存在无法继续调解的其他情形的。

调解组织终止调解的，应当通知双方当事人并予以记录，除前款第一项的情形外，还应当同时告知当事人可以依法申请仲裁或者向有关部门投诉，并为申请仲裁的当事人提供指引和协助。仲裁机构可以委托调解组织办理仲裁申请的收件或者受理工作。

第二十五条 调解组织应当建立健全调解登记、调解记录、档案管理等制度，对当事人在调解过程中提交的有关证据材料、申请调解文书、调解记录、终止调解文书、调解协议书等材料应当保存不少于 5 年。

当事人可以申请查阅、复制调解记录。

第二十六条 当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内，共同向有管辖权的仲裁机构申请仲裁审查确认。

第二十七条 当事人申请仲裁机构审查确认调解协议，应当由职工本人和用人单位代表双方共同到场，提交仲裁审查确认申请书、各自的调解协议书原件和身份证明、资格证明，以及与调解协议相关的证据材料。当事人应当对所提交材料和所作陈述的真实性承担法律责任。

任。

第二十八条 当事人申请仲裁审查确认的材料齐备的，仲裁机构可以当场作出审查决定；无法当场办理的，应当出具收件回执，并在 15 日内作出审查决定。当事人的申请材料不齐备的，仲裁机构应当一次性告知需要补正的全部材料。

有下列情形之一的，仲裁机构不予受理：

- (一) 调解协议涉及事项不属于劳动人事争议仲裁处理范围的；
- (二) 调解协议涉及事项超出法定仲裁时效的；
- (三) 调解协议生效后超过 15 日的；
- (四) 申请人提交的申请材料经要求补正后，仍不齐备的；
- (五) 确认劳动关系的调解协议；
- (六) 集体协商争议达成的调解协议；
- (七) 其他不予受理的情形。

第二十九条 仲裁机构根据审查确认的需要，可以通知双方当事人共同到场核实相关情况，并要求当事人在指定期限内补充提交相关证据材料。

第三十条 仲裁机构经审查未发现以下情形的，可以出具仲裁调解书：

- (一) 违反法律、行政法规强制性规定的；
- (二) 损害国家利益、社会公共利益或者第三方合法权益的；
- (三) 违背社会公序良俗的；
- (四) 存在欺诈、胁迫、重大误解、乘人之危、显失公平情形的；
- (五) 调解协议内容不明确，不具有可执行性的；
- (六) 其他不宜作出审查确认的情形。

仲裁机构经审查认为不宜出具仲裁调解书的，应当出具驳回审查确认申请通知书。仲裁机构驳回审查确认申请的，不影响当事人依法

申请仲裁或者通过其他法律途径解决的权利。

第三十一条 当事人达成调解协议后,未提出仲裁审查确认申请,一方当事人在约定的期限内不履行的,另一方当事人可以依法申请仲裁。

第三章 劳动人事争议仲裁

第一节 仲裁机构及仲裁员

第三十二条 劳动人事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,省人民政府可以决定在设区的市设立一个或者若干个仲裁委员会。

各级人民政府按照规定设立的劳动人事争议仲裁院为劳动人事争议仲裁委员会办事机构,承担劳动人事争议案件处理等日常工作。劳动人事争议仲裁委员会、劳动人事争议仲裁院以下统称为仲裁机构。

第三十三条 仲裁机构处理劳动、人事争议案件应当组成仲裁庭,实行一案一庭制。仲裁庭由3名仲裁员和至少1名书记员组成,设首席仲裁员;简单劳动、人事争议案件可以由1名仲裁员独任仲裁。

仲裁机构可以设立派出仲裁庭、专业仲裁庭或者巡回仲裁庭。

仲裁机构应当配备符合法定仲裁庭组成要求、满足案件处理需要的专职仲裁员、管理人员和记录、安保等辅助工作人员。

仲裁办案人员履行职责时应当统一着装,仲裁员应当佩戴仲裁徽章。

各级人民政府应当保障仲裁办案所需的场所、装备和安保等条件,仲裁员履行职责应当给予办案补助。

第三十四条 仲裁员应当符合国家规定的条件,并参加国家、省人力资源社会保障行政部门组织或者认可的聘前培训。经考核合格,

可以聘任为仲裁员,履行仲裁员职责。

被聘任的仲裁员,由人力资源社会保障行政部门按照国家规定颁发仲裁员证和仲裁徽章。

第三十五条 仲裁机构可以根据办案需要,从相关主管部门、工会、用人单位等单位的人员以及专家、学者、律师中聘任兼职仲裁员。

兼职仲裁员在聘任期间不得担任受聘仲裁机构管辖范围内的劳动、人事争议案件的委托代理人。兼职仲裁员为律师的,不得审理其同一律师事务所律师作为委托代理人的案件。

兼职仲裁员存在未完成办案任务、办案质量不符合要求等不适合担任仲裁员情形的,应当解聘。

第三十六条 仲裁机构依据仲裁员品行、业务和理论水平、工作实绩和工作年限等情况,实行仲裁员分级管理。人力资源社会保障行政部门每年对仲裁员进行业务培训,仲裁机构对仲裁员履行职责的情况进行考核。考核结果、参加业务培训期间学习成绩和鉴定作为对仲裁员续聘、解聘、分级管理的依据。

仲裁员聘期届满未被续聘或者聘期内被解聘的,应当及时退回仲裁员证和仲裁徽章。

仲裁机构聘用、解聘或者续聘仲裁员,应当及时向社会公告。

第二节 受案范围与管辖

第三十七条 劳动、人事争议受理范围按照国家有关规定执行。

仲裁机构、人民法院作出的裁决、判决、调解书已经发生法律效力,或者已经由人民法院对调解协议作出生效司法确认的案件,当事人就同一事项申请仲裁的,仲裁机构不予受理。

第三十八条 劳动、人事争议由劳动合同

履行地或者用人单位所在地的仲裁机构管辖。仲裁机构应当公布其管辖范围。管辖层级不明确的，由县（市、区）仲裁委员会管辖。

劳动合同履行地为职工实际工作场所所在地。当事人就同一争议事项向多个合同履行地的仲裁机构申请仲裁的，由最先受理的仲裁机构管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地仲裁机构管辖。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁机构申请仲裁的，由劳动合同履行地仲裁机构管辖。用人单位所在地仲裁机构已受理仲裁申请的，应当将案卷材料移送至劳动合同履行地仲裁机构，并书面通知当事人。

国家和省对人事争议案件管辖、管辖范围划分等另有规定的，从其规定。

第三十九条 仲裁机构认为对劳动、人事争议案件没有管辖权的，应当在收到仲裁申请之日起5日内书面告知申请人。申请人向其他仲裁机构申请仲裁，收到仲裁申请的仲裁机构认为也不应当由其管辖的，应当在收到申请人仲裁申请后3日内提请共同的上一级仲裁机构主管部门指定管辖。

仲裁机构认为对所受理的劳动、人事争议案件无管辖权而决定移送到另一仲裁机构，受移送的仲裁机构认为也不应当由其管辖的，应当在接收案卷材料后3日内提请共同的上一级仲裁机构主管部门指定管辖。

仲裁机构因管辖发生争议，经协商无法达成一致意见的，应当及时提请共同的上一级仲裁机构主管部门指定管辖。

第四十条 当事人对管辖权有异议的，应当在答辩期内提出书面管辖权异议申请。仲裁机构应在收到当事人管辖权异议书面申请后5日内作出决定，通知当事人并说明理由。

第三节 仲裁参加人

第四十一条 发生劳动、人事争议的职工和用人单位为劳动人事争议仲裁案件的当事人。

第四十二条 未取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构，受用人单位委托依法与职工订立劳动合同的，发生劳动争议时，应当将具有用工主体资格的用人单位列为当事人。

已取得营业执照或者登记证书的用人单位分支机构，依法与职工订立劳动合同的，发生劳动争议时，应当将该分支机构列为当事人，并可以根据案件处理需要，将该用人单位列为共同当事人。

个体工商户作为用人单位时，应当以营业执照上登记的经营者为当事人。有字号的，以营业执照上登记的字号为当事人，但应当同时注明该字号经营者的基本信息。

第四十三条 死亡职工的近亲属与用人单位发生的丧葬、抚恤、救济和补助等待遇争议，职工近亲属为当事人。

参加仲裁活动的近亲属应当对该死亡职工近亲属的情况承担举证责任，并在举证期限内向仲裁机构提交有效证明材料。仲裁机构经审查发现有未参加仲裁活动的近亲属的，应当通知其参加仲裁活动。仲裁机构依法作出的裁决，不影响未参加仲裁活动的利害关系人依法对参加仲裁活动的近亲属向人民法院主张权利。

因职工死亡前的劳动报酬、经济补偿、赔偿金等事项与用人单位发生的争议，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。

第四十四条 与劳动、人事争议案件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机构通知其参加仲裁活动。

仲裁机构可以依法裁决第三人承担责任。经合法通知，第三人无正当理由拒不到庭的，仲裁机构可以缺席裁决。

仲裁调解书中协议由第三人承担责任的，必须由第三人与当事人共同达成协议，仲裁调解书应当依法送达第三人。

仲裁审理期限从仲裁机构追加第三人之日起重新计算。

第四十五条 当事人可以委托1至2名代理人参加仲裁活动。下列人员可以被委托为仲裁代理人：

- (一) 律师、基层法律服务工作者；
- (二) 当事人的近亲属或者工作人员；
- (三) 当事人所在村（居）委会、单位及有关社会团体推荐的本村（居）委会、单位、社会团体公民。

职工委托前款第二、三项规定的自然人作为代理人的，受委托的自然人不得以任何形式收取费用。

第四十六条 发生争议的职工一方在10人以上并有共同请求的，可以在职工当事人中推举3至5名代表人参加仲裁活动。仲裁机构可以根据案件处理的需要，要求职工当事人到仲裁机构办案场所推举代表人并签署授权委托书，明确委托事项和权限。

职工一方当事人无法推举代表人的，企业工会或者地方总工会应当组织职工当事人依法推举代表人。

代表人应当向仲裁机构提交全体职工当事人签名的推举书和授权委托书。代表人提出变更、增加、放弃仲裁请求，承认对方当事人及第三人的主张，或者进行和解、调解，应当征得所代表职工当事人的特别授权。

代表人征得所代表职工当事人同意后，可以以代表人名义为全体职工当事人委托1至2名代理人。

庭审结束前，职工当事人所推举的代表人

撤回本人仲裁申请或者按撤回仲裁申请处理的，应当按照规定另行推举代表人。

第四十七条 仲裁机构可以根据案件处理需要书面通知职工本人、用人单位的法定代表人（主要负责人）或者工作人员到庭，代表人、代理人应当如实告知当事人。

经合法通知，前款规定的人员无正当理由拒绝到庭，代表人、代理人当庭对案件主要事实陈述不清，导致其应当承担举证责任的相关事实无法查明的，由其承担不利后果。

第四十八条 仲裁机构发现律师或者基层法律服务工作者在代理仲裁案件过程中违反法律法规、仲裁庭纪律或者职业操守的，可以将有关情况向同级司法行政部门通报，同级司法行政部门应当依法处理；不属于本部门处理的，应当报告有权管理的部门依法处理。

第四节 仲裁程序

第四十九条 申请人申请仲裁应当按照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定提出仲裁申请，提交与案件有关的证据材料和下列材料：

- (一) 职工申请仲裁的，提交本人身份证证明材料和用人单位注册登记资料；
- (二) 用人单位申请仲裁的，提交营业执照、登记证书，法定代表人（主要负责人）身份证明书，授权委托书和职工身份证明。

当事人、第三人应当提供本人（用人单位主要负责人）及代理人的有效联系电话、地址，并书面确认其有效的送达地址。

第五十条 申请人的仲裁申请材料齐备的，仲裁机构应当当场出具收件回执。对符合受理条件的，应当建议先行调解。申请人不同意调解的，仲裁机构应当自收件之日起5日内出具受理通知书；申请人书面同意调解的，仲裁机构可暂不作出受理决定，并及时组织调

解。自收件之日起 15 日内，当事人不愿继续调解或者调解不成的，仲裁机构应当出具受理通知书。

第五十一条 仲裁机构受理案件后，依照《劳动人事争议仲裁办案规则》有关规定撤销案件的，应当自作出撤销案件决定之日起 5 日内，向当事人出具不予受理通知书。不予受理通知书中应当载明撤销案件的情况和不予受理的理由。

第五十二条 当事人依法提出回避申请的，应当说明理由并提供证据，仲裁机构应当以书面或者口头形式告知当事人是否回避的决定，并由书记员记录在案。

当事人在庭审开始后辩论终结前提出回避申请，并提交了相应证据的，仲裁庭应当休庭，由仲裁机构作出是否回避的决定后及时恢复审理；如当事人未提交相应证据，仲裁庭认为不存在依法应当回避情形的，可以继续审理。当事人在庭审辩论终结后提出回避的，不影响仲裁程序的进行。

第五十三条 经当事人申请，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。鉴定费原则上由申请鉴定的当事人先行垫付，由对鉴定意见承担不利后果的当事人承担。工伤及职业病的鉴定费用承担按照有关规定处理。

第五十四条 仲裁机构因处理劳动、人事争议案件需要，有权向工商、海关、税务、公安、司法、住房城乡建设、农业、水利、银行等有关单位或者个人调查取证，有关单位或者个人应当予以配合。

当事人出具录音、录像、电子文稿等证据的，应当注明来源和获取途径，证据来源不明或者非法获取的，不得作为定案依据。当事人出具录音、录像证据的，应当同时对其内容进

行摘录。

第五十五条 仲裁机构决定中止案件审理的，应当向当事人送达中止审理通知书。中止审理的客观情形消除后，应当恢复审理并通知当事人，在中止审理通知书中已预先告知恢复审理日期的除外。

第五十六条 仲裁机构根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定作出先行裁决的，应当明确告知当事人起诉权。

第五十七条 同一仲裁裁决涉及多项裁决内容，每项确定的数额均不超过当事人申请仲裁时当地月最低工资标准 12 个月金额的，该仲裁裁决为终局裁决。仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

第五十八条 仲裁文书送达，可采取直接送达、委托送达、邮寄送达、留置送达等方式。

受送达人被依法限制人身自由的，仲裁机构可以通过其所在看守所、监狱和其他执行机关转交仲裁文书，相关单位应当予以配合。

受送达人无法联系，或者以本条第一款规定的方式无法送达的，可以在人力资源社会保障行政部门的门户网站和受送达人住所地公告送达，自发出公告之日起，经过 30 日即视为送达。公告送达应当在案卷中注明原因和送达经过。

职工人数在 10 人以上的集体争议，仲裁机构以直接送达方式无法送达用人单位的，可以在有关基层组织见证下，在用人单位住所地或者生产经营场所张贴有关文书，并采用拍照、录像等方式记录，自张贴之次日起即视为送达。

已采用本条第四款规定方式送达的用人单位的其他职工申请仲裁，但人数不足 10 人的，仲裁机构可以适用同样的方式送达。

第五十九条 仲裁机构在处理劳动争议过程中发现用人单位存在其他劳动保障违法行为

的,可以书面建议劳动保障监察机构依法处理。

仲裁机构在案件处理完结后,可以向用人单位和有关部门提出依法规范用工行为、加强监督管理的书面建议。

第六十条 结案的仲裁案卷分正卷和副卷装订。立案审批表、组庭审批表、庭审提纲、调查提纲、案件讨论笔录、评议笔录、证人和代理人身份证明材料、结案审批表、延期审理审批表、仲裁文书底稿等应当装入副卷。

当事人及其代理人可以申请查阅、摘抄、复制除涉及保密事项外的案卷正卷材料,申请时应提交申请书及有效身份证明、委托授权材料。

第五节 特别规定

第六十一条 仲裁机构审理简单劳动、人事争议案件,可以适用简易程序,当事人双方也可以约定适用简易程序。

适用简易程序审理的案件,仲裁机构可以采取缩短答辩期和举证期限、书面审理、当庭裁决、电子送达等办案方式。

仲裁机构在审理过程中,发现案件不宜适用简易程序的,终止适用简易程序。终止简易程序前,双方当事人已确认的事实,可以不再进行举证、质证。

第六十二条 当事人可以书面申请缩短或者放弃答辩期、举证期、开庭通知期等期间。

第六十三条 对职工一方当事人在50人以上的集体争议案件,仲裁机构可以根据案件处理需要,通知地方总工会、企业代表组织或者用人单位主管部门等有关方面代表参加调解仲裁活动,协助解决争议。

第六十四条 发生职工一方人数为50人以上的集体争议,经职工一方当事人申请,地方总工会应当及时指导和协助其与用人单位进

行协商,反映职工意见和要求,提出解决方案,并可以根据职工的委托派员参加调解、仲裁活动,提供法律援助服务。

第六十五条 劳动、人事争议案件多发的地区,法律援助机构应当在基层劳动人事争议调解组织、仲裁机构派驻法律援助工作人员。

发生劳动、人事争议,职工在与用人单位协商、调解和仲裁活动中,因经济困难没有委托代理人的,可以向法律援助机构申请法律援助。其中职工追索劳动报酬、工伤待遇申请法律援助的,无需审查其经济困难条件。

调解组织、仲裁机构认为职工方需要法律援助的,可以向调解组织、仲裁机构所在地的法律援助机构发出法律援助建议函;法律援助机构应当对符合法定条件的职工提供法律援助。

第六十六条 劳动、人事争议有下列情形之一的,法律援助机构可以当即决定对职工一方当事人予以法律援助;法律服务机构也可以当即对其提供法律援助,同时报法律援助机构:

(一)可能造成社会秩序混乱,导致不良影响的;

(二)职工当事人可能面临人身危险和重大财产损害的。

第六十七条 禁止携带管制物品、易燃易爆物品、限制物品、强腐蚀性物品等危险物品进入仲裁场所。

仲裁参加人和其他人员应当配合仲裁机构的安全检查,遵守仲裁庭纪律。

第六十八条 仲裁委员会对本委员会作出的已经发生法律效力的仲裁裁决书、调解书,发现当事人在调解、仲裁过程中恶意串通、作出虚假陈述、提供虚假证据或者隐瞒关键证据等,导致仲裁机构认定的案件主要事实不清、处理结果错误,损害国家、集体或者第三人合法权益的,应当决定撤销,并予以重新处理。

决定重新处理的案件，由作出原生效仲裁裁决书、调解书的仲裁机构作出仲裁决定书，决定撤销原仲裁裁决书、调解书。

仲裁机构应当自作出撤销决定之日起5日内另行组成合议庭重新审理。

第四章 法律责任

第六十九条 用人单位、职工及有关人员在劳动人事争议处理中有损坏公私财物、威胁恐吓、限制人身自由、暴力伤害、破坏公共秩序等行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第七十条 当事人及有关人员在劳动人事争议仲裁期间有下列行为之一的，仲裁机构可以批评教育、责令退出仲裁庭；情节严重的，由公安机关按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理：

（一）干扰仲裁活动，违反仲裁庭纪律，阻碍仲裁工作人员执行职务的；

（二）提供虚假证据，或者伪造、变造、损毁证据（证明）材料的；

（三）故意损毁仲裁庭笔录等仲裁文书的；

（四）对仲裁工作人员、仲裁参加人侮辱、诽谤、诬陷、殴打或者打击报复的；

（五）未经准许录音、录像、摄影或者传播庭审活动的；

（六）其他妨碍仲裁活动的行为。

仲裁当事人或者代理人违反仲裁庭纪律，被责令退出仲裁庭的，视为其放弃庭审、质证等权利，有关情况记入庭审笔录，仲裁庭审可以继续进行的。

第七十一条 劳动人事争议调解组织、仲裁机构的调解员、仲裁员以及其他工作人员在处理劳动人事争议中，有徇私舞弊、索贿受贿、玩忽职守、滥用职权等违法违纪行为的，劳动人事争议调解组织或者劳动人事争议仲裁委员会应当予以解聘，并可以移交所在单位或者相关部门依法处理；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理。

第五章 附 则

第七十二条 本办法第四十一条至第四十三条、第四十五条至第四十七条第一款关于仲裁参加人的规定，以及第六十四条至第六十六条关于法律援助的规定，劳动人事争议调解活动可以参照执行。

除法律、法规和规章另有规定外，劳动争议与人事争议处理程序统一适用本办法的规定。劳动人事争议仲裁中涉及代理、送达、证据等事项，国家及本办法未明确的，可以参照《中华人民共和国民事诉讼法》及有关司法解释处理。

第七十三条 本办法规定的“3日”、“5日”按工作日计算，其他期间以自然日计算。期间开始之日不计算在期间内；期间届满的最后一日为节假日、休息日的，以节假日、休息日后的第一日为期间届满的日期。

第七十四条 劳动人事争议仲裁不收费。劳动人事争议仲裁工作所需经费和乡镇（街道）劳动人事争议调解工作经费，列入本级财政预算。

第七十五条 本办法自2017年5月1日起施行。1995年3月27日广东省人民政府发布的《广东省企业劳动争议处理实施办法》（粤府〔1995〕19号）同时废止。

企业劳动争议协商调解规定

(2012年1月1日,人力资源和社会保障部令第17号)

第一章 总 则

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

第二条 企业劳动争议协商、调解,适用本规定。

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

第四条 企业应当建立劳资双方沟通对话机制,畅通劳动者利益诉求表达渠道。

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

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

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

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

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

(一) 指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策;

(二) 督促企业建立劳动争议预防预警机制;

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

(四) 检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。

第二章 协 商

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

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

劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。

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

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

第十一条 协商达成一致,应当签订书面

和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

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

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

第三章 调 解

第十三条 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

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

调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

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

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

第十六条 调解委员会履行下列职责：

- （一）宣传劳动保障法律、法规和政策；
- （二）对本企业发生的劳动争议进行调

解；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）聘任、解聘和管理调解员；

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

（六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；

（七）协助企业建立劳动争议预防预警机制。

第十七条 调解员履行下列职责：

（一）关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告；

（二）接受调解委员会指派，调解劳动争议案件；

（三）监督和解协议、调解协议的履行；

（四）完成调解委员会交办的其他工作。

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

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

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

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

申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。

口头申请的，调解委员会应当当场记录。

第二十二条 调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属

于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的,应当做好记录,并书面通知申请人。

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

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

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

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

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

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

调解协议书一式三份,双方当事人和调解委员会各执一份。

第二十七条 生效的调解协议对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。

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

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

仲裁委员会受理仲裁申请后,应当对调解

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

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

在前款规定期限内未达成调解协议的,视为调解不成。

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

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

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

(二) 在约定的协商期限内,一方或者双方当事人不同意继续协商的;

(三) 在约定的协商期限内未达成一致的;

(四) 达成和解协议后,一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的;

(五) 一方当事人提出调解申请后,另一方当事人不同意调解的;

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

(七) 在第二十九条规定的期限内未达成调解协议的;

(八) 达成调解协议后,一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

第三十二条 调解委员会应当建立健全调

解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。

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

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

第三十五条 调解员在调解过程中存在严

重失职或者违法违纪行为，侵害当事人合法权益的，调解委员会应当予以解聘。

第四章 附 则

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

第三十七条 本规定自2012年1月1日起施行。

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4月30日 法释〔2001〕14号)

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）和《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）等相关法律之规定，就适用法律的若干问题，作如下解释：

第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于《劳动法》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10月1日 法释〔2006〕6号）

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、社会保险关系等移转手续产生的争议，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 劳教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2006年10月1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。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）

（2010年9月14日 法释〔2010〕12号）

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，特作如下解释。

第一条 劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导

致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失而发生争议的，人民法院应予受理。

第二条 因企业自主进行改制引发的争议，人民法院应予受理。

第三条 劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，向人民法院提起诉讼，要求用人单位支付加付赔偿金的，人民法院应予受理。

第四条 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

第五条 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。

第六条 当事人不服劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决，依法向人民法院提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。

被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。

第七条 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。

第八条 企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议，依法向人民法院提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。

第九条 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

第十条 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

第十一条 劳动人事争议仲裁委员会作出

的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。

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

(一) 移送管辖的；

(二) 正在送达或送达延误的；

(三) 等待另案诉讼结果、评残结论的；

(四) 正在等待劳动人事争议仲裁委员会开庭的；

(五) 启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的；

(六) 其他正当事由。

当事人以劳动人事争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交劳动人事争议仲裁委员会出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证或证明。

第十三条 劳动者依据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

第十四条 劳动人事争议仲裁委员会作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。

第十五条 劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应不予受理；已经受理的，应当裁定驳回申请。

被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，

向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

第十六条 用人单位依照调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定。

第十七条 劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。

依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接向人民法院起诉的，人民法院应当告知其先向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。

依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令

被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。

第十八条 劳动人事争议仲裁委员会作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

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

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

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）

（2013年2月1日，法释〔2013〕4号）

为正确审理劳动争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《中华人民共和国民事诉讼法》等相关法律规定，结合民事审判实践，就适用法律的若干问题，作如下解释：

第一条 劳动人事争议仲裁委员会以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；

（二）经审查认为该劳动人事争议仲裁委员会有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动人事争议仲裁委员会，劳动人事争议仲裁委员会仍不受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，应予受理。

第二条 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。

仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：

（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁

决的，基层人民法院应予受理；

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

第三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。

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

第四条 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。

第五条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

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

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

（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

（五）其他合理情形。

第六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

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

第七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。

第九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议时，人民法院应予支持。

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

第十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

第十一条 变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超

过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

第十二条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。

第十三条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

第十四条 外国人、无国籍人未依法取得

就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同，以及香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区居民未依法取得就业证件即与内地用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

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

第十五条 本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释抵触的，自本解释施行之日起不再适用。

本解释施行后尚未终审的劳动争议纠纷案件，适用本解释；本解释施行前已经终审，当事人申请再审或者按照审判监督程序决定再审的，不适用本解释。

第八次全国法院民事商事审判工作会议 (民事部分) 纪要

(节选 2016 年 11 月 30 日)

六、关于劳动争议纠纷案件的审理

劳动争议案件的审理对于构建和谐劳动关系，优化劳动力、资本、技术、管理等要素配置，激发创新创业活力，推动大众创业、万众创新，促进新技术新产业的发展具有重要意义。应当坚持依法保护劳动者合法权益和维护用人单位生存发展并重的原则，严格依法区分劳动关系和劳务关系，防止认定劳动关系泛化。

(一) 关于案件受理问题

26. 劳动人事仲裁机构作出仲裁裁决，当事人在法定期限内未提起诉讼但再次申请仲裁，劳动人事仲裁机构作出不予受理裁决、决定或通知，当事人不服提起诉讼，经审查认为

前后两次申请仲裁事项属于不同事项的，人民法院予以受理；经审查认为属于同一事项的，人民法院不予受理，已经受理的裁定驳回起诉。

(二) 关于仲裁时效问题

27. 当事人在仲裁阶段未提出超过仲裁申请期间的抗辩，劳动人事仲裁机构作出实体裁决后，当事人在诉讼阶段又以超过仲裁时效期间为由进行抗辩的，人民法院不予支持。

当事人未按照规定提出仲裁时效抗辩，又以仲裁时效期间届满为由申请再审或者提出再审抗辩的，人民法院不予支持。

(三) 关于竞业限制问题

28. 用人单位和劳动者在竞业限制协议中约定的违约金过分高于或者低于实际损失，当事人请求调整违约金数额的，人民法院可以参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国合同法〉若干问题的解释（二）》第二十九条的规定予以处理。

（四）关于劳动合同解除问题

29. 用人单位在劳动合同期限内通过“末位淘汰”或“竞争上岗”等形式单方解除劳动合同，劳动者可以用人单位违法解除劳动合同为由，请求用人单位继续履行劳动合同或者支付赔偿金。

最高人民法院关于企业法人营业执照被吊销后，其民事诉讼地位如何确定的函

（2000年1月29日 法经〔2000〕24号）

辽宁省高级人民法院：

你院“关于企业法人营业执照被吊销后，其民事诉讼主体地位如何确定的请示”收悉。经研究，答复如下：

吊销企业法人营业执照，是工商行政管理局根据国家工商行政法规对违法的企业法人作出的一种行政处罚。企业法人被吊销营业执照后，应当依法进行清算，清算程序结束并办理工商注销登记后，该企业法人才归于消灭。因此，企业法人被吊销营业执照后至被注销登记

前，该企业法人仍应视为存续，可以自己的名义进行诉讼活动。如果该企业法人组成人员下落不明，无法通知参加诉讼，债权人以被吊销营业执照企业的开办单位为被告起诉的，人民法院也应予以准许。该开办单位对被吊销营业执照的企业法人，如果不存在投资不足或者转移资产逃避债务情形的，仅应作为企业清算人参加诉讼，承担清算责任。你院请示中涉及的问题，可参照上述精神办理。

最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定

（2003年8月27日 法释〔2003〕13号）

为了正确审理事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，根据《中华人民共和国劳动法》的规定，现对有关问题规定如下：

第一条 事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用

《中华人民共和国劳动法》的规定处理。

第二条 当事人对依照国家有关规定设立的人事争议仲裁机构所作的人事争议仲裁裁决不服，自收到仲裁裁决之日起十五日内向人民法院提起诉讼的，人民法院应当依法受理。一

方当事人在法定期间内不起诉又不履行仲裁裁决，另一方当事人向人民法院申请执行的，人民法院应当依法执行。

第三条 本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。

最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复

(2004年4月30日 法函〔2004〕30号)

北京市高级人民法院：

你院《关于审理事业单位人事争议案件如何适用法律及管辖的请示》（京高法〔2003〕353号）收悉。经研究，答复如下：

一、《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（法释〔2003〕13号）第一条规定，“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”这里“适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理”是指人民法院审理事

业单位人事争议案件的程序适用《中华人民共和国劳动法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《中华人民共和国劳动法》的有关规定。

二、事业单位人事争议案件由用人单位或者聘用合同履行地的基层人民法院管辖。

三、人民法院审理事业单位人事争议案件的案由为“人事争议”。

最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定

(2002年4月1日 法释〔2001〕33号)

为保证人民法院正确认定案件事实公正、及时审理民事案件，保障和便利当事人依法行使诉讼权利，根据《中华人民共和国民事诉讼法》（以下简称《民事诉讼法》）等有关法律的规定，结合民事审判经验和实际情况制定本规定。

一、当事人举证

第一条 原告向人民法院起诉或者被告提

出反诉，应当附有符合起诉条件的相应的证据材料。

第二条 当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。

没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。

第三条 人民法院应当向当事人说明举证的要求及法律后果，促使当事人在合理期限内

积极、全面、正确、诚实地完成举证。

当事人因客观原因不能自行收集的证据，可申请人民法院调查收集。

第四条 下列侵权诉讼，按照以下规定承担举证责任：

(一) 因新产品制造方法发明专利引起的专利侵权诉讼，由制造同样产品的单位或者个人对其产品制造方法不同于专利方法承担举证责任；

(二) 高度危险作业致人损害的侵权诉讼，由加害人就受害人故意造成损害的事实承担举证责任；

(三) 因环境污染引起的损害赔偿诉讼，由加害人就法律规定的免责事由及其行为与损害结果之间不存在因果关系承担举证责任；

(四) 建筑物或者其他设施以及建筑物上的搁置物、悬挂物发生倒塌、脱落、坠落后致人损害的侵权诉讼，由所有人或者管理人对其无过错承担举证责任；

(五) 饲养动物致人损害的侵权诉讼，由动物饲养人或者管理人就受害人有过错或者第三人有过错承担举证责任；

(六) 因缺陷产品致人损害的侵权诉讼，由产品的生产者就法律规定的免责事由承担举证责任；

(七) 因共同危险行为致人损害的侵权诉讼，由实施危险行为的人就其行为与损害结果之间不存在因果关系承担举证责任；

(八) 因医疗行为引起的侵权诉讼，由医疗机构就医疗行为与损害结果之间不存在因果关系及不存在医疗过错承担举证责任。

有关法律对侵权诉讼的举证责任有特殊规定的，从其规定。

第五条 在合同纠纷案件中，主张合同关系成立并生效的一方当事人对合同订立和生效的事实承担举证责任；主张合同关系变更、解除、终止、撤销的一方当事人对引起合同关系

变动的事实承担举证责任。

对合同是否履行发生争议的，由负有履行义务的当事人承担举证责任。

对代理权发生争议的，由主张有代理权一方当事人承担举证责任。

第六条 在劳动争议纠纷案件中，因用人单位作出开除、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劳动争议的，由用人单位负举证责任。

第七条 在法律没有具体规定，依本规定及其他司法解释无法确定举证责任承担时，人民法院可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

第八条 诉讼过程中，一方当事人对另一方当事人陈述的案件事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证。但涉及身份关系的案件除外。

对一方当事人陈述的事实，另一方当事人既未表示承认也未否认，经审判人员充分说明并询问后，其仍不明确表示肯定或者否定的，视为对该项事实的承认。

当事人委托代理人参加诉讼的，代理人的承认视为当事人的承认。但未经特别授权的代理人对事实的承认直接导致承认对方诉讼请求的除外；当事人在场但对其代理人的承认不作否认表示的，视为当事人的承认。

当事人在法庭辩论终结前撤回承认并经对方当事人同意，或者有充分证据证明其承认行为是在受胁迫或者重大误解情况下作出且与事实不符的，不能免除对方当事人的举证责任。

第九条 下列事实，当事人无需举证证明：

(一) 众所周知的事实；

(二) 自然规律及定理；

(三) 根据法律规定或者已知事实和日常生活经验法则能推定出的另一事实；

(四) 已为人民法院发生法律效力裁判所确认的事实;

(五) 已为仲裁机构的生效裁决所确认的事实;

(六) 已为有效公证文书所证明的事实。

前款(一)、(三)、(四)、(五)、(六)项,当事人有相反证据足以推翻的除外。

第十条 当事人向人民法院提供证据,应当提供原件或者原物。如需自己保存证据原件、原物或者提供原件、原物确有困难的,可以提供经人民法院核对无异的复制件或者复制品。

第十一条 当事人向人民法院提供的证据系在中华人民共和国领域外形成的,该证据应当经所在国公证机关予以证明,并经中华人民共和国驻该国使领馆予以认证或者履行中华人民共和国与该所在国订立的有关条约中规定的证明手续。

当事人向人民法院提供的证据是在香港、澳门、台湾地区形成的,应当履行相关的证明手续。

第十二条 当事人向人民法院提供外文书证或者外文说明资料,应当附有中文译本。

第十三条 对双方当事人无争议但涉及国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的事实,人民法院可以责令当事人提供有关证据。

第十四条 当事人应当对其提交的证据材料逐一分类编号,对证据材料的来源、证明对象和内容作简要说明,签名盖章,注明提交日期,并依照对方当事人人数提出副本。

人民法院收到当事人提交的证据材料,应当出具收据,注明证据的名称、份数和页数以及收到的时间,由经办人员签名或者盖章。

二、人民法院调查收集证据

第十五条 《民事诉讼法》第六十四条

规定的“人民法院认为审理案件需要的证据”,是指以下情形:

(一) 涉及可能有损国家利益、社会公共利益或者他人合法权益的事实;

(二) 涉及依职权追加当事人、中止诉讼、终结诉讼、回避等与实体争议无关的程序事项。

第十六条 除本规定第十五条规定的情形外,人民法院调查收集证据,应当依当事人的申请进行。

第十七条 符合下列条件之一的,当事人及其诉讼代理人可以申请人民法院调查收集证据:

(一) 申请调查收集的证据属于国家有关部门保存并须人民法院依职权调取的档案材料;

(二) 涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的材料;

(三) 当事人及其诉讼代理人确因客观原因不能自行收集的其他材料。

第十八条 当事人及其诉讼代理人申请人民法院调查收集证据,应当提交书面申请。申请书应当载明被调查人的姓名或者单位名称、住所地等基本情况、所要调查收集的证据的内容、需要由人民法院调查收集证据的原因及其要证明的事实。

第十九条 当事人及其诉讼代理人申请人民法院调查收集证据,不得迟于举证期限届满前七日。

人民法院对当事人及其诉讼代理人的申请不予准许的,应当向当事人或其诉讼代理人送达通知书。当事人及其诉讼代理人可以在收到通知书的次日起三日内向受理申请的人民法院书面申请复议一次。人民法院应当在收到复议申请之日起五日内作出答复。

第二十条 调查人员调查收集的书证,可以是原件,也可以是经核对无误的副本或者复

制件。是副本或者复制件的，应当在调查笔录中说明来源和取证情况。

第二十一条 调查人员调查收集的物证应当是原物。被调查人提供原物确有困难的，可以提供复制品或者照片。提供复制品或者照片的，应当在调查笔录中说明取证情况。

第二十二条 调查人员调查收集计算机数据或者录音、录像等视听资料的，应当要求被调查人提供有关资料的原始载体。提供原始载体确有困难的，可以提供复制件。提供复制件的，调查人员应当在调查笔录中说明其来源和制作经过。

第二十三条 当事人依据《民事诉讼法》第七十四条的规定向人民法院申请保全证据，不得迟于举证期限届满前七日。

当事人申请保全证据的，人民法院可以要求其提供相应的担保。

法律、司法解释规定诉前保全证据的，依照其规定办理。

第二十四条 人民法院进行证据保全，可以根据具体情况采取查封、扣押、拍照、录音、录像、复制、鉴定、勘验、制作笔录等方法。

人民法院进行证据保全，可以要求当事人或者诉讼代理人到场。

第二十五条 当事人申请鉴定，应当在举证期限内提出。符合本规定第二十七条规定的情形，当事人申请重新鉴定的除外。

对需要鉴定的事项负有举证责任的当事人，在人民法院指定的期限内无正当理由不提出鉴定申请或者不预交鉴定费用或者拒不提供相关材料，致使对案件争议的事实无法通过鉴定结论予以认定的，应当对该事实承担举证不能的法律后果。

第二十六条 当事人申请鉴定经人民法院同意后，由双方当事人协商确定有鉴定资格的鉴定机构、鉴定人员，协商不成的由人民法院

指定。

第二十七条 当事人对人民法院委托的鉴定部门作出的鉴定结论有异议申请重新鉴定，提出证据证明存在下列情形之一的人民法院应予准许：

- (一) 鉴定机构或者鉴定人员不具备相关的鉴定资格的；
- (二) 鉴定程序严重违法的；
- (三) 鉴定结论明显依据不足的；
- (四) 经过质证认定不能作为证据使用的其他情形。

对有缺陷的鉴定结论，可以通过补充鉴定、重新质证或者补充质证等方法解决的，不予重新鉴定。

第二十八条 一方当事人自行委托有关部门作出的鉴定结论另一方当事人有证据足以反驳并申请重新鉴定的，人民法院应予准许。

第二十九条 审判人员对鉴定人出具的鉴定书，应当审查是否具有下列内容：

- (一) 委托人姓名或者名称、委托鉴定的内容；
- (二) 委托鉴定的材料；
- (三) 鉴定的依据及使用的科学技术手段；
- (四) 对鉴定过程的说明；
- (五) 明确的鉴定结论；
- (六) 对鉴定人鉴定资格的说明；
- (七) 鉴定人员及鉴定机构签名盖章。

第三十条 人民法院勘验物证或者现场，应当制作笔录记录勘验的时间、地点、勘验人、在场人、勘验的经过、结果由勘验人、在场人签名或者盖章。对于绘制的现场图应当注明绘制的时间、方位、测绘人姓名、身份等内容。

第三十一条 摘录有关单位制作的与案件事实相关的文件、材料应当注明出处，并加盖制作单位或者保管单位的印章摘录人和其他调

查人员应当在摘录件上签名或者盖章。

摘录文件、材料应当保持内容相应的完整性，不得断章取义。

三、举证时限与证据交换

第三十二条 被告应当在答辩期届满前提出书面答辩，阐明其对原告诉讼请求及所依据的事实和理由的意见。

第三十三条 人民法院应当在送达案件受理通知书和应诉通知书的同时向当事人送达举证通知书。举证通知书应当载明举证责任的分配原则与要求、可以向人民法院申请调查取证的情形、人民法院根据案件情况指定的举证期限以及逾期提供证据的法律后果。

举证期限可以由当事人协商一致，并经人民法院认可。

由人民法院指定举证期限的，指定的期限不得少于三十日，自当事人收到案件受理通知书和应诉通知书的次日起计算。

第三十四条 当事人应当在举证期限内向人民法院提交证据材料，当事人在举证期限内不提交的，视为放弃举证权利。

对于当事人逾期提交的证据材料，人民法院审理时不组织质证。但对方当事人同意质证的除外。

当事人增加、变更诉讼请求或者提起反诉的，应当在举证期限届满前提出。

第三十五条 诉讼过程中，当事人主张的法律关系的性质或者民事行为的效力与人民法院根据案件事实作出的认定不一致的，不受本规定第三十四条规定的限制，人民法院应当告知当事人可以变更诉讼请求。

当事人变更诉讼请求的，人民法院应当重新指定举证期限。

第三十六条 当事人在举证期限内提交证据材料确有困难的应当在举证期限内向人民法

院申请延期举证，经人民法院准许可以适当延长举证期限。当事人在延长的举证期限内提交证据材料仍有困难的，可以再次提出延期申请，是否准许由人民法院决定。

第三十七条 经当事人申请，人民法院可以组织当事人在开庭审理前交换证据。

人民法院对于证据较多或者复杂疑难的案件，应当组织当事人在答辩期届满后、开庭审理前交换证据。

第三十八条 交换证据的时间可以由当事人协商一致并经人民法院认可，也可以由人民法院指定。

人民法院组织当事人交换证据的，交换证据之日举证期限届满。当事人申请延期举证经人民法院准许的，证据交换日相应顺延。

第三十九条 证据交换应当在审判人员的主持下进行。

在证据交换的过程中，审判人员对当事人无异议的事实、证据应当记录在卷；对有异议的证据按照需要证明的事实分类记录在卷并记载异议的理由。通过证据交换确定双方当事人争议的主要问题。

第四十条 当事人收到对方交换的证据后提出反驳并提出新证据的，人民法院应当通知当事人在指定的时间进行交换。

证据交换一般不超过二次。但重大、疑难和案情特别复杂的案件，人民法院认为有必要再次进行证据交换的除外。

第四十一条 《民事诉讼法》第一百二十五条第一款规定的“新的证据”，是指以下情形：

(一) 一审程序中的新的证据包括：当事人在一审举证期限届满后新发现的证据；当事人确因客观原因无法在举证期限内提供，经人民法院准许，在延长的期限内仍无法提供的证据。

(二) 二审程序中的新的证据包括：一审庭审结束后新发现的证据；当事人在一审举证

期限届满前申请人民法院调查取证未获准许，二审法院经审查认为应当准许并依当事人申请调取的证据。

第四十二条 当事人在一审程序中提供新的证据的，应当在一审开庭前或者开庭审理时提出。

当事人在二审程序中提供新的证据的，应当在二审开庭前或者开庭审理时提出；二审不需要开庭审理的，应当在人民法院指定的期限内提出。

第四十三条 当事人举证期限届满后提供的证据不是新的证据的，人民法院不予采纳。

当事人经人民法院准许延期举证，但因客观原因未能在准许的期限内提供，且不审理该证据可能导致裁判明显不公的，其提供的证据可视为新的证据。

第四十四条 《民事诉讼法》第一百七十九条第一款第（一）项规定的“新的证据”，是指原审庭审结束后新发现的证据。

当事人在再审程序中提供新的证据的，应当在申请再审时提出。

第四十五条 一方当事人提出新的证据的，人民法院应当通知对方当事人在合理期限内提出意见或者举证。

第四十六条 由于当事人的原因未能在指定期限内举证，致使案件在二审或者再审期间因提出新的证据被人民法院发回重审或者改判的，原审裁判不属于错误裁判案件。一方当事人请求提出新的证据的另一方当事人负担由此增加的差旅、误工、证人出庭作证、诉讼等合理费用以及由此扩大的直接损失，人民法院应予支持。

四、质证

第四十七条 证据应当在法庭上出示由当事人质证。未经质证的证据，不能作为认定案

件事实的依据。

当事人在证据交换过程中认可并记录在卷的证据经审判人员在庭审中说明后可以作为认定案件事实的依据。

第四十八条 涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私或者法律规定的其他应当保密的证据不得在开庭时公开质证。

第四十九条 对书证、物证、视听资料进行质证时当事人有权要求出示证据的原件或者原物。但有下列情况之一的除外：

（一）出示原件或者原物确有困难并经人民法院准许出示复制件或者复制品的；

（二）原件或者原物已不存在，但有证据证明复制件、复制品与原件或原物一致的。

第五十条 质证时，当事人应当围绕证据的真实性、关联性、合法性，针对证据证明力有无以及证明力大小进行质疑、说明与辩驳。

第五十一条 质证按下列顺序进行：

（一）原告出示证据，被告、第三人与原告进行质证；

（二）被告出示证据，原告、第三人与被告进行质证；

（三）第三人出示证据，原告、被告与第三人进行质证。

人民法院依照当事人申请调查收集的证据，作为提出申请的一方当事人提供的证据。

人民法院依照职权调查收集的证据应当在庭审时出示，听取当事人意见，并可就调查收集该证据的情况予以说明。

第五十二条 案件有两个以上独立的诉讼请求的，当事人可以逐个出示证据进行质证。

第五十三条 不能正确表达意志的人，不能作为证人。

待证事实与其年龄、智力状况或者精神健康状况相适应的无民事行为能力人和限制民事行为能力人，可以作为证人。

第五十四条 当事人申请证人出庭作证，

应当在举证期限届满十日前提出，并经人民法院许可。

人民法院对当事人的申请予以准许的，应当在开庭审理前通知证人出庭作证，并告知其应当如实作证及作伪证的法律后果。

证人因出庭作证而支出的合理费用，由提供证人的一方当事人先行支付，由败诉一方当事人承担。

第五十五条 证人应当出庭作证，接受当事人的质询。

证人在人民法院组织双方当事人交换证据时出席陈述证言的，可视为出庭作证。

第五十六条 《民事诉讼法》第七十条规定的“证人确有困难不能出庭”，是指有下列情形之一的：

- (一) 年迈体弱或者行动不便无法出庭的；
- (二) 特殊岗位确实无法离开的；
- (三) 路途特别遥远，交通不便难以出庭的；
- (四) 因自然灾害等不可抗力的原因无法出庭的；
- (五) 其他无法出庭的特殊情况。

前款情形，经人民法院许可，证人可以提交书面证言或者视听资料或者通过双向视听传输技术手段作证。

第五十七条 出庭作证的证人应当客观陈述其亲身感知的事实。证人为聋哑人的，可以其他表达方式作证。

证人作证时，不得使用猜测、推断或者评论性的语言。

第五十八条 审判人员和当事人可以对证人进行询问。证人不得旁听法庭审理；询问证人时，其他证人不得在场。人民法院认为有必要的，可以让证人进行对质。

第五十九条 鉴定人应当出庭接受当事人质询。

鉴定人确因特殊原因无法出庭的，经人民法院准许，可以书面答复当事人的质询。

第六十条 经法庭许可，当事人可以向证人、鉴定人、勘验人发问。

询问证人、鉴定人、勘验人不得使用威胁、侮辱及不适当引导证人的言语和方式。

第六十一条 当事人可以向人民法院申请由一至二名具有专门知识的人员出庭就案件的专门性问题进行说明。人民法院准许其申请的，有关费用由提出申请的当事人负担。

审判人员和当事人可以对出庭的具有专门知识的人员进行询问。

经人民法院准许，可以由当事人各自申请的具有专门知识的人员就案件中的问题进行对质。

具有专门知识的人员可以对鉴定人进行询问。

第六十二条 法庭应当将当事人的质证情况记入笔录并由当事人核对后签名或者盖章。

五、证据的审核认定

第六十三条 人民法院应当以证据能够证明的案件事实为依据依法作出裁判。

第六十四条 审判人员应当依照法定程序，全面、客观地审核证据，依据法律的规定，遵循法官职业道德，运用逻辑推理和日常生活经验，对证据有无证明力和证明力大小独立进行判断，并公开判断的理由和结果。

第六十五条 审判人员对单一证据可以从下列方面进行审核认定：

- (一) 证据是否原件、原物，复印件、复制品与原件、原物是否相符；
- (二) 证据与本案事实是否相关；
- (三) 证据的形式、来源是否符合法律规定；
- (四) 证据的内容是否真实；

(五) 证人或者提供证据的人与当事人有无利害关系。

第六十六条 审判人员对案件的全部证据,应当从各证据与案件事实的关联程度、各证据之间的联系等方面进行综合审查判断。

第六十七条 在诉讼中,当事人为达成调解协议或者和解的目的作出妥协所涉及的对案件事实的认可,不得在其后的诉讼中作为对其不利的证据。

第六十八条 以侵害他人合法权益或者违反法律禁止性规定的方法取得的证据,不能作为认定案件事实的依据。

第六十九条 下列证据不能单独作为认定案件事实的依据:

(一) 未成年人所作的与其年龄和智力状况不相称的证言;

(二) 与一方当事人或者其代理人有利害关系的证人出具的证言;

(三) 存有疑点的视听资料;

(四) 无法与原件、原物核对的复印件、复制品;

(五) 无正当理由未出庭作证的证人证言。

第七十条 一方当事人提出的下列证据,对方当事人提出异议但没有足以反驳的相反证据的,人民法院应当确认其证明力:

(一) 书证原件或者与书证原件核对无误的复印件、照片、副本、节录本;

(二) 物证原物或者与物证原物核对无误的复制件、照片、录像资料等;

(三) 有其他证据佐证并以合法手段取得的、无疑点的视听资料或者与视听资料核对无误的复制件;

(四) 一方当事人申请人民法院依照法定程序制作的对物证或者现场的勘验笔录。

第七十一条 人民法院委托鉴定部门作出的鉴定结论,当事人没有足以反驳的相反证据

和理由的,可以认定其证明力。

第七十二条 一方当事人提出的证据,另一方当事人认可或者提出的相反证据不足以反驳的,人民法院可以确认其证明力。

一方当事人提出的证据,另一方当事人有异议并提出反驳证据,对方当事人对反驳证据认可的,可以确认反驳证据的证明力。

第七十三条 双方当事人对同一事实分别举出相反的证据,但都没有足够的依据否定对方证据的,人民法院应当结合案件情况,判断一方提供证据的证明力是否明显大于另一方提供证据的证明力,并对证明力较大的证据予以确认。

因证据的证明力无法判断导致争议事实难以认定的,人民法院应当依据举证责任分配的规则作出裁判。

第七十四条 诉讼过程中,当事人在起诉状、答辩状、陈述及其委托代理人的代理词中承认的对己方不利的事实和认可的证据,人民法院应当予以确认,但当事人反悔并有相反证据足以推翻的除外。

第七十五条 有证据证明一方当事人持有证据无正当理由拒不提供,如果对方当事人主张该证据的内容不利于证据持有人可以推定该主张成立。

第七十六条 当事人对自己的主张只有本人陈述而不能提出其他相关证据的,其主张不予支持。但对方当事人认可的除外。

第七十七条 人民法院就数个证据对同一事实的证明力,可以依照下列原则认定:

(一) 国家机关、社会团体依职权制作的公文书证的证明力一般大于其他书证;

(二) 物证、档案、鉴定结论、勘验笔录或者经过公证、登记的书证其证明力一般大于其他书证、视听资料和证人证言;

(三) 原始证据的证明力一般大于传来证据;

(四) 直接证据的证明力一般大于间接证据;

(五) 证人提供的对与其有亲属或者其他密切关系的当事人有利的证言, 其证明力一般小于其他证人证言。

第七十八条 人民法院认定证人证言, 可以通过对证人的智力状况、品德、知识、经验、法律意识和专业技能等的综合分析作出判断。

第七十九条 人民法院应当在裁判文书中阐明证据是否采纳的理由。

对当事人无争议的证据, 是否采纳的理由可以不在裁判文书中表述。

六、其他

第八十条 对证人、鉴定人、勘验人的合法权益依法予以保护。

当事人或者其他诉讼参与人伪造、毁灭证

据, 提供假证据阻止证人作证, 指使、贿买、胁迫他人作伪证, 或者对证人、鉴定人、勘验人打击报复的, 依照《民事诉讼法》第一百零二条的规定处理。

第八十一条 人民法院适用简易程序审理案件, 不受本解释中第三十二条、第三十三条第三款和第七十九条规定的限制。

第八十二条 本院过去的司法解释与本规定不一致的, 以本规定为准。

第八十三条 本规定自2002年4月1日起施行。2002年4月1日尚未审结的一审、二审和再审民事案件不适用本规定。

本规定施行前已经审理终结的民事案件, 当事人以违反本规定为由申请再审的, 人民法院不予支持。

本规定施行后受理的再审民事案件, 人民法院依据《民事诉讼法》第一百八十四条的规定进行审理的, 适用本规定。

最高人民法院关于适用《关于民事诉讼证据的若干规定》中有关举证时限规定的通知

(2008年12月11日 法发〔2008〕42号)

全国地方各级人民法院、各级军事法院、各铁路运输中级法院和基层法院、各海事法院, 新疆生产建设兵团各级法院:

《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》(以下简称《证据规定》)自2002年4月1日施行以来, 对于指导和规范人民法院的审判活动, 提高诉讼当事人的证据意识, 促进民事审判活动公正有序地开展, 起到了积极的作用。但随着新情况、新问题的出现, 一些地方对《证据规定》中的个别条款, 特别是有

关举证时限的规定理解不统一。为切实保障当事人诉讼权利的充分行使, 保障人民法院公正高效行使审判权, 现将适用《证据规定》中举证时限规定等有关问题通知如下:

一、关于第三十三条第三款规定的举证期限问题。《证据规定》第三十三条第三款规定的举证期限是指在适用一审普通程序审理民事案件时, 人民法院指定当事人提供证据证明其主张的基础事实的期限, 该期限不得少于三十日。但是人民法院在征得双方当事人同意后,

指定的举证期限可以少于三十日。前述规定的举证期限届满后，针对某一特定事实或特定证据或者基于特定原因，人民法院可以根据案件的具体情况，酌情指定当事人提供证据或者反证的期限，该期限不受“不得少于三十日”的限制。

二、关于适用简易程序审理案件的举证期限问题。适用简易程序审理的案件，人民法院指定的举证期限不受《证据规定》第三十三条第三款规定的限制，可以少于三十日。简易程序转为普通程序审理，人民法院指定的举证期限少于三十日的，人民法院应当为当事人补足不少于三十日的举证期限。但在征得当事人同意后，人民法院指定的举证期限可以少于三十日。

三、关于当事人提出管辖权异议后的举证期限问题。当事人在一审答辩期内提出管辖权异议的，人民法院应当在驳回当事人管辖权异议的裁定生效后，依照《证据规定》第三十三条第三款的规定，重新指定不少于三十日的举证期限。但在征得当事人同意后，人民法院可以指定少于三十日的举证期限。

四、关于对人民法院依职权调查收集的证据提出相反证据的举证期限问题。人民法院依照《证据规定》第十五条调查收集的证据在庭审中出示后，当事人要求提供相反证据的，人民法院可以酌情确定相应的举证期限。

五、关于增加当事人时的举证期限问题。人民法院在追加当事人或者有独立请求权的第三人参加诉讼的情况下，应当依照《证据规定》第三十三条第三款的规定，为新参加诉讼的当事人指定举证期限。该举证期限适用于其他当事人。

六、关于当事人申请延长举证期限的问题。当事人申请延长举证期限经人民法院准许的，为平等保护双方当事人的诉讼权利，延长

的举证期限适用于其他当事人。

七、关于增加、变更诉讼请求以及提出反诉时的举证期限问题。当事人在一审举证期限内增加、变更诉讼请求或者提出反诉，或者人民法院依照《证据规定》第三十五条的规定告知当事人可以变更诉讼请求后，当事人变更诉讼请求的，人民法院应当根据案件的具体情况重新指定举证期限。当事人对举证期限有约定的，依照《证据规定》第三十三条第二款的规定处理。

八、关于二审新的证据举证期限的问题。在第二审人民法院审理中，当事人申请提供新的证据的，人民法院指定的举证期限，不受“不得少于三十日”的限制。

九、关于发回重审案件举证期限问题。发回重审的案件，第一审人民法院在重新审理时，可以结合案件的具体情况和发回重审的原因等情况，酌情确定举证期限。如果案件是因违反法定程序被发回重审的，人民法院在征求当事人的意见后，可以不再指定举证期限或者酌情指定举证期限。但案件因遗漏当事人被发回重审的，按照本通知第五条处理。如果案件是因认定事实不清、证据不足发回重审的，人民法院可以要求当事人协商确定举证期限，或者酌情指定举证期限。上述举证期限不受“不得少于三十日”的限制。

十、关于新的证据的认定问题。人民法院对于“新的证据”，应当依照《证据规定》第四十一条、第四十二条、第四十三条、第四十四条的规定，结合以下因素综合认定：

（一）证据是否在举证期限或者《证据规定》第四十一条、第四十四条规定的其他期限内已经客观存在；

（二）当事人未在举证期限或者司法解释规定的其他期限内提供证据，是否存在故意或者重大过失的情形。

最高人民法院关于以法院专递方式邮寄送达民事诉讼文书的若干规定

(2005年1月1日 法释〔2004〕13号)

为保障和方便双方当事人依法行使诉讼权利,根据《中华人民共和国民事诉讼法》的有关规定,结合民事审判经验和各地的实际情况,制定本规定。

第一条 人民法院直接送达诉讼文书有困难的,可以交由国家邮政机构(以下简称邮政机构)以法院专递方式邮寄送达,但有下列情形之一的除外:

(一)受送达人或者其诉讼代理人、受送达人指定的代收人同意在指定的期间内到人民法院接受送达的;

(二)受送达人下落不明的;

(三)法律规定或者我国缔结或者参加的国际条约中约定有特别送达方式的。

第二条 以法院专递方式邮寄送达民事诉讼文书的,其送达与人民法院送达具有同等法律效力。

第三条 当事人起诉或者答辩时应当向人民法院提供或者确认自己准确的送达地址,并填写送达地址确认书。当事人拒绝提供的,人民法院应当告知其拒不提供送达地址的不利后果,并记入笔录。

第四条 送达地址确认书的内容应当包括送达地址的邮政编码、详细地址以及受送达人的联系电话等内容。

当事人要求对送达地址确认书中的内容保密的,人民法院应当为其保密。

当事人在第一审、第二审和执行终结前变更送达地址的,应当及时以书面方式告知人民

法院。

第五条 当事人拒绝提供自己的送达地址,经人民法院告知后仍不提供的,自然人以其户籍登记中的住所地或者经常居住地为送达地址;法人或者其他组织以其工商登记或者其他依法登记、备案中的住所地为送达地址。

第六条 邮政机构按照当事人提供或者确认的送达地址送达的,应当在规定的日期内将回执退回人民法院。

邮政机构按照当事人提供或确认的送达地址在五日内投送三次以上未能送达,通过电话或者其他联系方式又无法告知受送达人的,应当将邮件在规定的日期内退回人民法院,并说明退回的理由。

第七条 受送达人指定代收人的,指定代收人的签收视为受送达人本人签收。

邮政机构在受送达人提供或确认的送达地址未能见到受送达人的,可以将邮件交给与受送达人同住的成年家属代收,但代收人是同一案件中另一方当事人的除外。

第八条 受送达人及其代收人应当在邮件回执上签名、盖章或者捺印。

受送达人及其代收人在签收时应当出示其有效身份证件并在回执上填写该证件的号码;受送达人及其代收人拒绝签收的,由邮政机构的投递员记明情况后将邮件退回人民法院。

第九条 有下列情形之一的,即为送达:

(一)受送达人在邮件回执上签名、盖章或者捺印的;

(二) 受送达人是无民事行为能力或者限制民事行为能力的自然人, 其法定代理人签收的;

(三) 受送达人是法人或者其他组织, 其法人的法定代表人、该组织的主要负责人或者办公室、收发室、值班室的工作人员签收的;

(四) 受送达人的诉讼代理人签收的;

(五) 受送达人指定的代收人签收的;

(六) 受送达人的同住成年家属签收的。

第十条 签收人是受送达人本人或者是受送达人的法定代表人、主要负责人、法定代理人、诉讼代理人的, 签收人应当当场核对邮件内容。签收人发现邮件内容与回执上的文书名称不一致的, 应当当场向邮政机构的投递员提出, 由投递员在回执上记明情况后将邮件退回人民法院。

签收人是受送达人办公室、收发室和值班

室的工作人员或者是与受送达人同住成年家属, 受送达人发现邮件内容与回执上的文书名称不一致的, 应当在收到邮件后的三日内将该邮件退回人民法院, 并以书面方式说明退回的理由。

第十一条 因受送达人自己提供或者确认的送达地址不准确、拒不提供送达地址、送达地址变更未及时告知人民法院、受送达人本人或者受送达人指定的代收人拒绝签收, 导致诉讼文书未能被受送达人实际接收的, 文书退回之日视为送达之日。

受送达人能够证明自己在诉讼文书送达的过程中没有过错的, 不适用前款规定。

第十二条 本规定自 2005 年 1 月 1 日起实施。

我院以前的司法解释与本规定不一致的, 以本规定为准。

最高人民法院关于在民事审判工作中适用 《中华人民共和国工会法》若干问题的解释

(2003 年 7 月 9 日 法释〔2003〕11 号)

为正确审理涉及工会经费和财产、工会工作人员权利的民事案件, 维护工会和职工的合法权益, 根据《中华人民共和国工会法》、《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国民事诉讼法》等法律的规定, 现就有关法律的适用问题解释如下:

第一条 人民法院审理涉及工会组织的有关案件时, 应当认定依照工会法建立的工会组织的社团法人资格。具有法人资格的工会组织依法独立享有民事权利, 承担民事义务。建立工会的企业、事业单位、机关与所建工会以及工会投资兴办的企业, 根据法律和司法解释的

规定, 应当分别承担各自的民事责任。

第二条 根据工会法第十八条规定, 人民法院审理劳动争议案件, 涉及确定基层工会专职主席、副主席或者委员延长的劳动合同期限的, 应当自上述人员工会职务任职期限届满之日起计算, 延长的期限等于其工会职务任职的期间。

工会法第十八条规定的“个人严重过失”, 是指具有《中华人民共和国劳动法》第二十五条第(二)项、第(三)项或者第(四)项规定的情形。

第三条 基层工会或者上级工会依照工会

法第四十三条规定向人民法院申请支付令的，由被申请人所在地的基层人民法院管辖。

第四条 人民法院根据工会法第四十三条的规定受理工会提出的拨缴工会经费的支付令申请后，应当先行征询被申请人的意见。被申请人仅对应拨缴经费数额有异议的，人民法院应当就无异议部分的工会经费数额发出支付令。

人民法院在审理涉及工会经费的案件中，需要按照工会法第四十二条第一款第（二）项规定的“全部职工”、“工资总额”确定拨缴数额的，“全部职工”、“工资总额”的计算，应当按照国家有关部门规定的标准执行。

第五条 根据工会法第四十三条和民事诉讼法的有关规定，上级工会向人民法院申请支付令或者提起诉讼，要求企业、事业单位拨缴工会经费的，人民法院应当受理。基层工会要求参加诉讼的，人民法院可以准许其作为共同申请人或者共同原告参加诉讼。

第六条 根据工会法第五十二条规定，人

民法院审理涉及职工和工会工作人员因参加工会活动或者履行工会法规定的职责而被解除劳动合同的劳动争议案件，可以根据当事人的请求裁判用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬；或者根据当事人的请求裁判用人单位给予本人年收入二倍的赔偿，并参照《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第八条规定给予解除劳动合同时的经济补偿金。

第七条 对于企业、事业单位无正当理由拖延或者拒不拨缴工会经费的，工会组织向人民法院请求保护其权利的诉讼时效期间，适用民法通则第一百三十五条的规定。

第八条 工会组织就工会经费的拨缴向人民法院申请支付令的，应当按照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第一百三十二条的规定交纳申请费；督促程序终结后，工会组织另行起诉的，按照《人民法院诉讼收费办法》规定的财产案件收费标准交纳诉讼费用。

最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定

（2014年4月21日 法释〔2014〕9号）

为正确审理工伤保险行政案件，根据《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国行政诉讼法》《工伤保险条例》及其他有关法律、行政法规规定，结合行政审判实际，制定本规定。

第一条 人民法院审理工伤认定行政案件，在认定是否存在《工伤保险条例》第十四条第（六）项“本人主要责任”、第十六条第（二）项“醉酒或者吸毒”和第十六条第

（三）项“自残或者自杀”等情形时，应当以有权机构出具的事故责任认定书、结论性意见和人民法院生效裁判等法律文书为依据，但有相反证据足以推翻事故责任认定书和结论性意见的除外。

前述法律文书不存在或者内容不明确，社会保险行政部门就前款事实作出认定的，人民法院应当结合其提供的相关证据依法进行审查。

《工伤保险条例》第十六条第（一）项“故意犯罪”的认定，应当以刑事侦查机关、检察机关和审判机关的生效法律文书或者结论性意见为依据。

第二条 人民法院受理工伤认定行政案件后，发现原告或者第三人在提起行政诉讼前已经就是否存在劳动关系申请劳动仲裁或者提起民事诉讼的，应当中止行政案件的审理。

第三条 社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的，人民法院应予支持：

（一）职工与两个或两个以上单位建立劳动关系，工伤事故发生时，职工为之工作的单位为承担工伤保险责任的单位；

（二）劳务派遣单位派遣的职工在用工单位工作期间因工伤亡的，派遣单位为承担工伤保险责任的单位；

（三）单位指派到其他单位工作的职工因工伤亡的，指派单位为承担工伤保险责任的单位；

（四）用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用工单位为承担工伤保险责任的单位；

（五）个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

前款第（四）、（五）项明确的承担工伤保险责任的单位承担赔偿责任或者社会保险经办机构从工伤保险基金支付工伤保险待遇后，有权向相关组织、单位和个人追偿。

第四条 社会保险行政部门认定下列情形为工伤的，人民法院应予支持：

（一）职工在工作时间和工作场所内受到伤害，用人单位或者社会保险行政部门没有证据证明是非工作原因导致的；

（二）职工参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动受到伤害的；

（三）在工作时间内，职工来往于多个与其工作职责相关的工作场所之间的合理区域因工受到伤害的；

（四）其他与履行工作职责相关，在工作时间及合理区域内受到伤害的。

第五条 社会保险行政部门认定下列情形为“因工外出期间”的，人民法院应予支持：

（一）职工受用人单位指派或者因工作需要在工作场所以外从事与工作职责有关的活动期间；

（二）职工受用人单位指派外出学习或者开会期间；

（三）职工因工作需要的其他外出活动期间。

职工因工外出期间从事与工作或者受用人单位指派外出学习、开会无关的个人活动受到伤害，社会保险行政部门不认定为工伤的，人民法院应予支持。

第六条 对社会保险行政部门认定下列情形为“上下班途中”的，人民法院应予支持：

（一）在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、单位宿舍的合理路线的上下班途中；

（二）在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中；

（三）从事属于日常工作生活所需要的活动，且在合理时间和合理路线的上下班途中；

（四）在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

第七条 由于不属于职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限的，被耽误的时间不计算在工伤认定申请期限内。

有下列情形之一的，应当认

定为不属于职工或者其近亲属自身原因：

- (一) 不可抗力；
- (二) 人身自由受到限制；
- (三) 属于用人单位原因；
- (四) 社会保险行政部门登记制度不完善；
- (五) 当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。

第八条 职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼或者获得民事赔偿为由，作出不予受理工伤认定申请或者不予认定工伤决定的，人民法院不予支持。

职工因第三人的原因受到伤害，社会保险行政部门已经作出工伤认定，职工或者其近亲属未对第三人提起民事诉讼或者尚未获得民事赔偿，起诉要求社会保险经办机构支付工伤保

险待遇的，人民法院应予支持。

职工因第三人的原因导致工伤，社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由，拒绝支付工伤保险待遇的，人民法院不予支持，但第三人已经支付的医疗费用除外。

第九条 因工伤认定申请人或者用人单位隐瞒有关情况或者提供虚假材料，导致工伤认定错误的，社会保险行政部门可以在诉讼中依法予以更正。

工伤认定依法更正后，原告不申请撤诉，社会保险行政部门在作出原工伤认定时有过错的，人民法院应当判决确认违法；社会保险行政部门无过错的，人民法院可以驳回原告诉讼请求。

第十条 最高人民法院以前颁布的司法解释与本规定不一致的，以本规定为准。

最高人民法院关于海事法院受理案件范围的规定

(2016年3月1日 法释〔2016〕4号)

根据《中华人民共和国民事诉讼法》《中华人民共和国海事诉讼特别程序法》《中华人民共和国行政诉讼法》以及我国缔结或者参加的有关国际条约，结合我国海事审判实际，现将海事法院受理案件的范围规定如下：

一、海事侵权纠纷案件

1. 船舶碰撞损害责任纠纷案件，包括浪损等间接碰撞的损害责任纠纷案件；
2. 船舶触碰海上、通海可航水域、港口及其岸上的设施或者其他财产的损害责任纠纷案件，包括船舶触碰码头、防波堤、栈桥、船闸、桥梁、航标、钻井平台等设施的损害责任

纠纷案件；

3. 船舶损坏在空中架设或者在海底、通海可航水域敷设的设施或者其他财产的损害责任纠纷案件；
4. 船舶排放、泄漏、倾倒油类、污水或者其他有害物质，造成水域污染或者其他船、货物及其他财产损失的损害责任纠纷案件；
5. 船舶的航行或者作业损害捕捞、养殖设施及水产养殖物的责任纠纷案件；
6. 航道中的沉船沉物及其残骸、废弃物，海上或者通海可航水域的临时或者永久性设施、装置，影响船舶航行，造成船舶、货物及

其他财产损失和人身损害的责任纠纷案件；

7. 船舶航行、营运、作业等活动侵害他人人身权益的责任纠纷案件；

8. 非法留置或者扣留船舶、船载货物和船舶物料、燃油、备品的责任纠纷案件；

9. 为船舶工程提供的船舶关键部件和专用物品存在缺陷而引起的产品质量责任纠纷案件；

10. 其他海事侵权纠纷案件。

二、海商合同纠纷案件

11. 船舶买卖合同纠纷案件；

12. 船舶工程合同纠纷案件；

13. 船舶关键部件和专用物品的分包施工、委托建造、订制、买卖等合同纠纷案件；

14. 船舶工程经营合同（含挂靠、合伙、承包等形式）纠纷案件；

15. 船舶检验合同纠纷案件；

16. 船舶工程场地租用合同纠纷案件；

17. 船舶经营管理合同（含挂靠、合伙、承包等形式）、航线合作经营合同纠纷案件；

18. 与特定船舶营运相关的物料、燃油、备品供应合同纠纷案件；

19. 船舶代理合同纠纷案件；

20. 船舶引航合同纠纷案件；

21. 船舶抵押合同纠纷案件；

22. 船舶租用合同（含定期租船合同、光船租赁合同等）纠纷案件；

23. 船舶融资租赁合同纠纷案件；

24. 船员劳动合同、劳务合同（含船员劳务派遣协议）项下与船员登船、在船服务、离船遣返相关的报酬给付及人身伤亡赔偿纠纷案件；

25. 海上、通海可航水域货物运输合同纠纷案件，包括含有海运区段的国际多式联运、水陆联运等货物运输合同纠纷案件；

26. 海上、通海可航水域旅客和行李运输合同纠纷案件；

27. 海上、通海可航水域货运代理合同纠纷案件；

28. 海上、通海可航水域运输集装箱租用合同纠纷案件；

29. 海上、通海可航水域运输理货合同纠纷案件；

30. 海上、通海可航水域拖航合同纠纷案件；

31. 轮渡运输合同纠纷案件；

32. 港口货物堆存、保管、仓储合同纠纷案件；

33. 港口货物抵押、质押等担保合同纠纷案件；

34. 港口货物质押监管合同纠纷案件；

35. 海运集装箱仓储、堆存、保管合同纠纷案件；

36. 海运集装箱抵押、质押等担保合同纠纷案件；

37. 海运集装箱融资租赁合同纠纷案件；

38. 港口或者码头租赁合同纠纷案件；

39. 港口或者码头经营管理合同纠纷案件；

40. 海上保险、保赔合同纠纷案件；

41. 以通海可航水域运输船舶及其营运收入、货物及其预期利润、船员工资和其他报酬、对第三人责任等为保险标的的保险合同、保赔合同纠纷案件；

42. 以船舶工程的设备设施以及预期收益、对第三人责任为保险标的的保险合同纠纷案件；

43. 以港口生产经营的设备设施以及预期收益、对第三人责任为保险标的的保险合同纠纷案件；

44. 以海洋渔业、海洋开发利用、海洋工程建设等活动所用的设备设施以及预期收益、对第三人的责任为保险标的的保险合同纠纷案件；

45. 以通海可航水域工程建设所用的设备设施以及预期收益、对第三人的责任为保险标的的保险合同纠纷案件；

46. 港航设备设施融资租赁合同纠纷案件；

47. 港航设备设施抵押、质押等担保合同纠纷案件；

48. 以船舶、海运集装箱、港航设备设施设定担保的借款合同纠纷案件，但当事人仅就借款合同纠纷起诉的案件除外；

49. 为购买、建造、经营特定船舶而发生的借款合同纠纷案件；

50. 为担保海上运输、船舶买卖、船舶工程、港口生产经营相关债权实现而发生的担保、独立保函、信用证等纠纷案件；

51. 与上述第 11 项至第 50 项规定的合同或者行为相关的居间、委托合同纠纷案件；

52. 其他海商合同纠纷案件。

三、海洋及通海可航水域开发利用与环境保护相关纠纷案件

53. 海洋、通海可航水域能源和矿产资源勘探、开发、输送纠纷案件；

54. 海水淡化和综合利用纠纷案件；

55. 海洋、通海可航水域工程建设（含水下疏浚、围海造地、电缆或者管道敷设以及码头、船坞、钻井平台、人工岛、隧道、大桥等建设）纠纷案件；

56. 海岸带开发利用相关纠纷案件；

57. 海洋科学考察相关纠纷案件；

58. 海洋、通海可航水域渔业经营（含捕捞、养殖等）合同纠纷案件；

59. 海洋开发利用设备设施融资租赁合同纠纷案件；

60. 海洋开发利用设备设施抵押、质押等担保合同纠纷案件；

61. 以海洋开发利用设备设施设定担保的借款合同纠纷案件，但当事人仅就借款合同纠

纷起诉的案件除外；

62. 为担保海洋及通海可航水域工程建设、海洋开发利用等海上生产经营相关债权实现而发生的担保、独立保函、信用证等纠纷案件；

63. 海域使用权纠纷（含承包、转让、抵押等合同纠纷及相关侵权纠纷）案件，但因申请海域使用权引起的确权纠纷案件除外；

64. 与上述第 53 项至 63 项规定的合同或者行为相关的居间、委托合同纠纷案件；

65. 污染海洋环境、破坏海洋生态责任纠纷案件；

66. 污染通海可航水域环境、破坏通海可航水域生态责任纠纷案件；

67. 海洋或者通海可航水域开发利用、工程建设引起的其他侵权责任纠纷及相邻关系纠纷案件。

四、其他海事海商纠纷案件

68. 船舶所有权、船舶优先权、船舶留置权、船舶抵押权等船舶物权纠纷案件；

69. 港口货物、海运集装箱及港航设备设施的所有权、留置权、抵押权等物权纠纷案件；

70. 海洋、通海可航水域开发利用设备设施等财产的所有权、留置权、抵押权等物权纠纷案件；

71. 提单转让、质押所引起的纠纷案件；

72. 海难救助纠纷案件；

73. 海上、通海可航水域打捞清除纠纷案件；

74. 共同海损纠纷案件；

75. 港口作业纠纷案件；

76. 海上、通海可航水域财产无因管理纠纷案件；

77. 海运欺诈纠纷案件；

78. 与航运经纪及航运衍生品交易相关的纠纷案件。

五、海事行政案件

79. 因不服海事行政机关作出的涉及海上、通海可航水域或者港口内的船舶、货物、设备设施、海运集装箱等财产的行政行为而提起的行政诉讼案件；

80. 因不服海事行政机关作出的涉及海上、通海可航水域运输经营及相关辅助性经营、货运代理、船员适任与上船服务等方面资质资格与合法性事项的行政行为而提起的行政诉讼案件；

81. 因不服海事行政机关作出的涉及海洋、通海可航水域开发利用、渔业、环境与生态资源保护等活动的行政行为而提起的行政诉讼案件；

82. 以有关海事行政机关拒绝履行上述第79项至第81项所涉行政管理职责或者不予答复而提起的行政诉讼案件；

83. 以有关海事行政机关及其工作人员作出上述第79项至第81项行政行为或者行使相关行政管理职权损害合法权益为由，请求有关行政机关承担国家赔偿责任的案件；

84. 以有关海事行政机关及其工作人员作出上述第79项至第81项行政行为或者行使相关行政管理职权影响合法权益为由，请求有关行政机关承担国家补偿责任的案件；

85. 有关海事行政机关作出上述第79项至第81项行政行为而依法申请强制执行的案件。

六、海事特别程序案件

86. 申请认定海事仲裁协议效力的案件；

87. 申请承认、执行外国海事仲裁裁决，申请认可、执行香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区海事仲裁裁决，申请执行或者撤销国内海事仲裁裁决的案件；

88. 申请承认、执行外国法院海事裁判文书，申请认可、执行香港特别行政区、澳门特别行政区、台湾地区法院海事裁判文书的案

件；

89. 申请认定海上、通海可航水域财产无主的案件；

90. 申请无因管理海上、通海可航水域财产的案件；

91. 因海上、通海可航水域活动或者事故申请宣告失踪、宣告死亡的案件；

92. 起诉前就海事纠纷申请扣押船舶、船载货物、船用物料、船用燃油或者申请保全其他财产的案件；

93. 海事请求人申请财产保全错误或者请求担保数额过高引起的责任纠纷案件；

94. 申请海事强制令案件；

95. 申请海事证据保全案件；

96. 因错误申请海事强制令、海事证据保全引起的责任纠纷案件；

97. 就海事纠纷申请支付令案件；

98. 就海事纠纷申请公示催告案件；

99. 申请设立海事赔偿责任限制基金（含油污损害赔偿赔偿责任限制基金）案件；

100. 与拍卖船舶或者设立海事赔偿责任限制基金（含油污损害赔偿赔偿责任限制基金）相关的债权登记与受偿案件；

101. 与拍卖船舶或者设立海事赔偿责任限制基金（含油污损害赔偿赔偿责任限制基金）相关的确权诉讼案件；

102. 申请从油污损害赔偿赔偿责任限制基金中代位受偿案件；

103. 船舶优先权催告案件；

104. 就海事纠纷申请司法确认调解协议案件；

105. 申请实现以船舶、船载货物、船用物料、海运集装箱、港航设备设施、海洋开发利用设备设施等财产为担保物的担保物权案件；

106. 地方人民法院为执行生效法律文书委托扣押、拍卖船舶案件；

107. 申请执行海事法院及其上诉审高级人民法院和最高人民法院就海事纠纷作出的生效法律文书案件；

108. 申请执行与海事纠纷有关的公证债权文书案件。

七、其他规定

109. 本规定中的船舶工程系指船舶的建造、修理、改建、拆解等工程及相关的工程监理；本规定中的船舶关键部件和专用物品，系指舱盖板、船壳、龙骨、甲板、救生艇、船用主机、船用辅机、船用钢板、船用油漆等船舶主体结构、重要标志性部件以及专供船舶或者船舶工程使用的设备和材料。

110. 当事人提起的民商事诉讼、行政诉

讼包含本规定所涉海事纠纷的，由海事法院受理。

111. 当事人就本规定中有关合同所涉事由引起的纠纷，以侵权等非合同诉由提起诉讼的，由海事法院受理。

112. 法律、司法解释规定或者上级人民法院指定海事法院管辖其他案件的，从其规定或者指定。

113. 本规定自2016年3月1日起施行。最高人民法院于2001年9月11日公布的《关于海事法院受理案件范围的若干规定》（法释〔2001〕27号）同时废止。

114. 最高人民法院以前作出的有关规定与本规定不一致的，以本规定为准。

广东省高级人民法院、广东省劳动争议仲裁委员会关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见

（2008年6月23日 粤高法发〔2008〕13号）

为了及时公正处理劳动争议案件，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）等有关规定，结合我省实际情况，提出如下指导意见：

第一条 人民法院、劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件应遵循平等保护劳动者和用人单位合法权益、充分利用劳动仲裁资源和合理配置审判资源、合法公正及时、法不溯及既往、法律效果与社会效果相统一等原则。

第二条 下列争议，应作为劳动争议处理：

（一）劳动者与用人单位因养老保险缴费年限发生的争议；

（二）劳动者以用人单位未为其缴纳社会保险费导致其损失为由，要求用人单位支付工伤、失业、生育、医疗待遇和赔偿金的；

（三）劳动者以用人单位降低其缴纳社会保险费的工资标准导致其损失为由，要求用人单位承担工伤待遇损失的。

第三条 劳动者与用人单位因住房公积金产生的争议，不作劳动争议处理。

第四条 人民法院受理破产申请后，劳动者对管理人列出的工资、经济补偿金、医疗费用等劳动债权清单提出异议，管理人不予更

正，劳动者可以直接向受理破产申请的人民法院起诉。受理破产申请的法院是中级法院的，中级法院可以指定基层人民法院审理上述案件。

第五条 劳动者与不具备合法经营资格的用人单位因用工关系产生争议，应当将该单位或出资人列为当事人。不具备合法经营资格的用人单位借用他人营业执照经营的，还应当将被借用营业执照的一方列为当事人。

在建设工程施工过程中，作为实际施工人的自然人与其非法招用的劳动者产生纠纷，劳动者申请仲裁或起诉的，应将具备用工主体资格的发包方列为被诉人或被告，并可视案情需要将施工的自然人的转包人、违法分包人列为被诉人或被告、第三人。

第六条 当事人以劳动争议仲裁委员会逾期未作出受理决定而直接向人民法院提起诉讼的，劳动者应向人民法院提交劳动争议仲裁委员会出具的已接受其申请材料的凭证及尚未受理的证明。

当事人以劳动争议仲裁委员会逾期未作出仲裁裁决而直接向人民法院提起诉讼的，人民法院经审查确实不存在鉴定、延误送达、移送管辖、案件排期及等待工伤复议、诉讼、评残结论等中止事由的，应予以受理。人民法院在审查时可以要求劳动者提供劳动争议仲裁委员会出具的《受理通知书》及尚未裁决的证明。

人民法院决定受理劳动者申请的，应在受理之日起五日内书面通知劳动争议仲裁委员会终结有关案件的仲裁。

第七条 《劳动争议调解仲裁法》中规定的“三日”、“五日”，均指工作日。

第八条 劳动者依据《劳动合同法》第三十条第二款和《劳动争议调解仲裁法》第三十六条的规定向人民法院申请支付令的，应符合《民事诉讼法》第十七章的规定。

人民法院裁定终结督促程序后，劳动者应先就劳动争议事项向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第九条 《劳动争议调解仲裁法》第四十七条应作如下理解：

(一) 劳动者追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金，其仲裁请求涉及款项，分项计算数额不超过当地最低工资标准十二个月金额的，仲裁裁决为终局裁决；

(二) 劳动者要求按国家法定标准执行工作时间、享受休息休假的争议，以及劳动者与用人单位发生本意见第二条规定的社会保险争议，仲裁裁决为终局裁决。

申请人的仲裁请求同时涉及仲裁终局裁决和非终局裁决事项的，劳动争议仲裁委员会应分别就仲裁终局裁决与非终局裁决事项作出裁决。

第十条 劳动者就终局裁决向基层人民法院起诉，而用人单位依据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条的规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应不予受理。已经受理的，应裁定终结诉讼。但基层人民法院审理案件时，对用人单位的抗辩应一并处理。

劳动者起诉后撤诉或因超过起诉期间被驳回起诉的，用人单位自收到裁定书之日起三十日内可以向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。

中级人民法院在受理用人单位撤销仲裁裁决的申请后，或基层人民法院在受理劳动者对于终局裁决不服的案件后，均应在开庭审理前审查是否同时存在撤销仲裁之诉和劳动者不服终局裁决的起诉，以便两级法院就有关案件进行协调和沟通。

第十一条 劳动争议仲裁过程中，用人单位可能出现逃匿、转移财产等情形的，劳动者

可以凭劳动争议仲裁委员会《受理通知书》向用人单位住所地人民法院提出财产保全申请。

劳动者的申请符合《民事诉讼法》第九十三条规定的，人民法院依法作出财产保全的裁定。劳动者在仲裁裁决生效或者人民法院判决生效后三个月内未申请人民法院强制执行，用人单位要求解除保全的，人民法院应当解除保全措施。劳动者确因经济困难不能提供财产担保的，也可提供保证人担保。

第十二条 劳动争议仲裁委员会依据《劳动争议调解仲裁法》第四十四条的规定将先予执行裁决移送被执行人住所地或财产所在地的基层人民法院执行时，应向人民法院提供以下材料：

(一) 移送执行函（函中注明案件双方当事人的联系电话及住所）；

(二) 先予执行的裁决书；

(三) 裁决书的送达证明。

第十三条 在人民法院审查用人单位撤销仲裁裁决的申请是否符合法定条件的期间，人民法院可不停止生效仲裁裁决的执行。

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

第十四条 根据审理撤销仲裁裁决、执行仲裁裁决案件的实际需要，人民法院可以向作出原裁决的劳动争议仲裁委员会调阅案卷。在收到人民法院的函件后，劳动争议仲裁委员会应于五日内提供案卷。

人民法院在办理上述案件过程中作出的裁定，应当送作出原裁决的劳动争议仲裁委员会。

第十五条 用人单位没有为劳动者缴纳工伤保险费，劳动者请求用人单位承担其工伤待遇，却不能提供劳动行政部门作出的工伤认定

书的，劳动争议仲裁委员会应裁决不予支持，人民法院应裁定驳回其起诉。但下列情形除外：

(一) 用人单位对构成工伤并无异议的；

(二) 非法用工单位与非法用工中的伤亡人员就赔偿问题发生争议的。

第十六条 2008年5月1日后受理的劳动争议案件适用《劳动争议调解仲裁法》，但对于2008年5月1日前发生的劳动争议案件，有关仲裁时效和起诉权的规定仍适用《劳动法》。

第十七条 用人单位招用已达法定退休年龄但未享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形成的用工关系可按劳动关系处理。

用人单位招用已享受养老保险待遇或退休金的人员，双方形成的用工关系应按雇佣关系处理。

第十八条 外国人、港澳台地区居民在中国内地就业产生的用工关系应按劳动关系处理。外国人、港澳台居民未依法办理《外国人就业证》、《台港澳人员就业证》的，应认定有关劳动合同为无效劳动合同。外国人、港澳台地区居民已经付出劳动的，由用人单位参照合同约定支付劳动报酬。

第十九条 外国企业常驻代表机构、港澳台地区企业未通过涉外就业服务单位直接招用中国雇员的，应认定有关用工关系为雇佣关系。

第二十条 用人单位在《劳动合同法》实施前制定的规章制度，虽未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序，但内容未违反法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据。

《劳动合同法》实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者

重大事项时，未经过《劳动合同法》第四条第二款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。但规章制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，劳动者没有异议的，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。

第二十一条 自用工之日起一个月内，劳动者与用人单位就签订劳动合同事项协商一致，用人单位提出终止劳动关系的，无须支付经济补偿金。

自用工之日起超过一个月不足一年，用人单位有足够证据证明其与劳动者未能签订书面劳动合同的原因完全在劳动者，且用人单位无过错的，用人单位无须支付两倍工资。但用人单位提出终止劳动关系的，须支付经济补偿金。

第二十二条 用人单位恶意规避《劳动合同法》第十四条的下列行为，应认定为无效行为，劳动者的工作年限和订立固定期限劳动合同的次数仍应连续计算：

(一) 为使劳动者“工龄归零”，迫使劳动者辞职后重新与其签订劳动合同的；

(二) 通过设立关联企业，在与劳动者签订合同时交替变换用人单位名称的；

(三) 通过非法劳务派遣的；

(四) 其他明显违反诚信和公平原则的规避行为。

《劳动合同法》实施前，用人单位已按国家和省有关主辅分离辅业改制、劣势企业关闭退出和富余人员安置等规定，办理解除劳动合同手续并依法支付经济补偿金的，工作年限不连续计算。

第二十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人，不影响劳动合同的履行，劳动者的工作年限应连续计算。劳动者要求解除劳动关系并由用人单位（投资

人）支付经济补偿金的，不予支持。

第二十四条 劳动者以用人单位在《劳动合同法》实施前未按当地规定的险种缴纳社会保险费为由，请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。

《劳动合同法》实施后，用人单位未按当地规定的险种为其建立社会保险关系，劳动者请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，应予支持，但经济补偿金支付年限应从2008年1月1日起开始计算。劳动者以用人单位未足额缴纳或欠缴社会保险费为由请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，不予支持。

第二十五条 劳动者以用人单位在《劳动合同法》实施前未及时足额支付劳动报酬为由，请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，除符合最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十五条规定的情形外，不予支持。

《劳动合同法》实施后，用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者请求解除劳动合同并要求用人单位支付经济补偿金的，应予支持。

第二十六条 用人单位与劳动者约定竞业限制的，应当在竞业限制期限内依法给予劳动者经济补偿，用人单位未按约定支付经济补偿的，劳动者可要求用人单位履行竞业限制协议。至工作交接完成时，用人单位尚未承诺给予劳动者经济补偿的，竞业限制条款对劳动者不具有约束力。

用人单位在竞业限制条款中约定的违约金过分高于实际损失的，人民法院、劳动争议仲裁委员会可以依据劳动者的请求对违约金数额予以适当调整。

第二十七条 用人单位与劳动者虽然未书面约定实际支付的工资是否包含加班工资，但

用人单位有证据证明已支付的工资包含正常工作时间工资和加班工资的，可以认定用人单位已支付的工资包含加班工资。但折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的除外。

第二十八条 劳动者加班工资计算基数为正常工作时间工资。用人单位与劳动者约定奖金、津贴、补贴等项目不属于正常工作时间工资的，从其约定。但约定的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的除外。

第二十九条 劳动者主张加班工资，用人单位否认有加班的，用人单位应对劳动者未加班的事实负举证责任。用人单位以已经劳动者确认的电子考勤记录证明劳动者未加班的，对用人单位的电子考勤记录应予采信。

劳动者追索两年前的加班工资，原则上由劳动者负举证责任，如超过两年部分的加班工资数额确实无法查证的，对超过两年部分的加班工资一般不予保护。

第三十条 《劳动合同法》实施后，用人单位违法解除或终止劳动合同，劳动者不要继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金，但无需另行支付经济补偿金。该赔偿金的计算年限自2008年1月1日起计算，以前的工作年限按《劳动法》的规定计算赔偿金。

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，应当向劳动者每月支付二倍的工资，其中加付的一倍工资不纳入经济补偿金或赔偿金的计算基数。

第三十一条 本意见自下发之日起，供全省各级人民法院、劳动争议仲裁委员会参照执行。本意见施行前下发的有关指导意见与本意见规定不一致的，以本意见的规定为准。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。

广东省高级人民法院 关于审理劳动争议案件疑难问题的解答

粤高法（2017）147号

为统一劳动争议案件的审理标准，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律以及最高人民法院关于审理劳动争议案件相关司法解释的规定，结合我省法院审判工作实际，提出如下解答意见：

1. 个人承包、挂靠、借用他人营业执照经营情形下的用工关系如何确定？

个人承包、挂靠他人经营或借用他人营业执照经营的，承包人、挂靠人或借用人自行招用的劳动者不受发包人、被挂靠人或借用人

管理和支配，劳动者的工资也并非由发包人、被挂靠人或借用人支付，双方之间的关系不符合劳动关系的特征，因此，被招用的劳动者主张与具有用工主体资格的发包人、被挂靠人或借用人存在劳动关系的，一般不予支持。发包人、被挂靠人或借用人须承担相应责任的，可结合具体的案情并参照《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第13条规定处理。

2. 快递、送水等从业人员与其用工单位之间的关系如何认定?

快递等相关行业中,用工单位可与快递人员等建立多种形式的用工关系,快递等人员与其用工单位之间的关系,应按双方的约定认定。但如果用工单位依法制定的各项劳动规章制度适用于该劳动者,该劳动者亦受用工单位的劳动管理,从事用工单位安排的有报酬的劳动,且该劳动者提供的劳动是用工单位业务的组成部分,应认定双方存在劳动关系。

3. 出租车公司与出租车司机的用工关系如何认定?

国务院办公厅《关于进一步规范出租汽车行业管理有关问题的通知》及广东省人民政府《广东省出租汽车管理办法》均规定出租汽车企业须依法与驾驶员签订劳动合同和参加社会保险,因此,以承包、租赁等方式经营的出租车司机主张与出租车公司存在劳动关系的,予以支持。但出租车司机自行招用的代班司机系出租车司机自行招用,不受出租车公司管理和支配,不宜认定代班司机与出租车公司存在劳动关系。

4. 村委会等基层组织聘用人员关系如何认定?

村民委员会、居民委员会与其对外招聘人员发生的用工关系符合劳动关系特征的,应按劳动关系处理。

5. 因劳动者过错造成用人单位损失,用人单位能否在劳动合同解除后要求劳动者承担赔偿责任?

劳动者在劳动关系存续期间因故意或重大过失造成用人单位直接经济损失,用人单位在双方劳动合同解除后要求劳动者一次性赔偿的,予以支持。劳动者应承担赔偿数额根据劳动者的过错程度等具体情况酌情确定,且不得把属于用人单位应承担的经营风险扩大由劳动

者承担。

6. 劳务派遣中,劳动者请求用人单位和用工单位连带支付加班费的,应否支持?

根据《中华人民共和国劳动合同法》第六二条的规定,加班费、绩效奖金应由用工单位负责支付。但实践中并不容易将劳动者的正常上班时间、工资与劳动者的加班时间、加班费进行明确区分,为维护劳动者的合法权益,在劳务派遣争议纠纷案件中,涉及到追索劳动报酬的,如不能明确区分基本工资与加班费,劳动者请求由用工单位与劳务派遣单位连带支付劳动报酬的,予以支持。

7. 用人单位以劳动者违反计划生育规定为由解除劳动合同,劳动者能否要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金?

用人单位以劳动者违反计划生育规定为由解除与劳动者劳动合同的,劳动者要求用人单位支付违法解除劳动合同的赔偿金,予以支持。但劳动合同、集体合同、用人单位规章制度另有约定的除外。

8. 劳动者以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款情形为由主张被迫解除劳动合同是否应在离职时明确提出?

劳动者以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款情形为由主张被迫解除劳动合同,应当在离职时明确提出,劳动者在离职时未以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款情形为由主张被迫解除劳动合同,其之后以用人单位存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款情形主张被迫解除劳动合同经济补偿金的,一般不予支持。

9. 因企业搬迁引起的劳动合同履行问题如何处理?

企业因自身发展规划进行的搬迁,属于劳

劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，用人单位应与劳动者协商变更劳动合同内容。未能就变更劳动合同内容达成协议的，劳动者要求解除劳动合同以及用人单位支付解除劳动合同的经济补偿金的，予以支持。但如企业搬迁未对劳动者造成明显的影响，且用人单位采取了合理的弥补措施（如提供班车、交通补贴等），劳动者解除劳动合同理由不充分的，用人单位无须支付解除劳动合同的经济补偿金。

10. 职工因病或者非因工死亡，其遗属能否主张一次性救济金（或供养直系亲属生活补助费）

职工因病或者非因工死亡，其遗属依据《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》主张丧葬补助费、供养直系亲属一次性救济金（或供养直系亲属生活补助费）、一次性抚恤金的，予以支持。

11. 非法用工单位伤亡人员能否直接向人民法院起诉要求用工单位支付一次性赔偿？

非法用工单位伤亡人员（含死亡职工的近亲属）依据相关行政部门出具的非法用工处理意见要求单位支付一次性赔偿的，予以支持。非法用工单位伤亡人员不能提供相关行政部门出具的非法用工处理意见，人民法院可以根据查明的事实及《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》的规定认定非法用工关系是否成立，并据此认定非法用工单位应承担的赔偿责任。

12. 工伤保险条例中的上年度如何认定？

计算职工工伤保险待遇时，如需要参照“统筹地区上年度职工平均工资”“统筹地区上年度职工月平均工资”计算，按工伤职工发生事故时已公布的上年度职工平均工资认定。

13. 达到法定退休年龄人员受聘到用工单位工作期间因工作原因受到事故伤害的处理原则

达到法定退休年龄的人员受聘到用工单位

工作期间，因工作原因受到事故伤害或患职业病，经劳动行政部门认定为工伤的，可参照《工伤保险条例》处理；未被认定为工伤的，人民法院应告知其按照人身损害赔偿相关规定进行处理，如其坚持主张工伤保险待遇的，判决驳回其诉讼请求。

14. 因生产安全事故发生工伤或患职业病的劳动者或其近亲属在劳动争议案件中能否一并主张精神损害赔偿

为减少当事人讼累，因生产安全事故发生工伤或患职业病的劳动者或其近亲属在劳动争议纠纷案件中一并主张精神损害赔偿的，人民法院可一并处理，并根据工伤职工的工伤或职业病情况酌情确定精神损害赔偿数额。

15. 因生产安全事故受到伤害的从业人员及职业病患者主张工伤保险待遇后，又请求人身损害赔偿的，如何处理

劳动者因安全生产事故或患职业病获得工伤保险待遇后，以人身损害赔偿为由请求用人单位承担赔偿责任的，如人身损害赔偿项目与劳动者已获得的工伤保险待遇项目本质上相同，应当在人身损害赔偿项目中扣除相应项目的工伤保险待遇数额，若相应项目的工伤保险待遇数额高于人身损害赔偿项目数额，则不再支持劳动者相应人身损害赔偿项目请求。

工伤保险待遇与人身损害赔偿本质上相同的项目表：

工伤保险待遇项目	人身损害赔偿项目
住院治疗的伙食补助费	住院伙食补助费
停工留薪期工资	误工费
一次性伤残补助金、伤残津贴	残疾赔偿金
丧葬补助金	丧葬费
供养亲属抚恤金	被扶养人生活费
一次性工亡补助金	死亡赔偿金
安装假肢等辅助器具费	残疾辅助器具费

16. 劳动争议案件中涉及补缴社保费的该如何处理

劳动者请求用人单位补缴其在职期间社会保险费的,不属劳动争议处理范围,不予处理。劳动者自行向社保部门补缴社会保险费后,要求用人单位赔偿其自行补缴部分的,予以支持,但支持的范围仅限于用人单位应缴纳部分。

17. 法院查明不存在劳动关系后如何处理

仲裁机构以双方之间不存在劳动关系为由做出不予受理裁决,当事人不服向人民法院起诉的,人民法院审查后发现双方之间不存在劳动关系,可向劳动者释明转换适合程序,劳动者不同意转换为适合程序进行审理的,应当裁定驳回当事人的起诉。

18. 对于终局裁决案件,如劳动者已向人民法院提起诉讼,用人单位能否依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定提出抗辩

劳动者依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼,用人单位依据该法第四十九条规定向劳动人事争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的,中级人民法院应不予受理;已经受理的,应当裁定驳回申请。但基层人民法院审理案件时,对用人单位的抗辩应一并处理。用人单位的抗辩,除属于针对劳动者的诉讼请求提出的抗辩外,不得超出用人单位申请撤销的理由及《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定的范围。

19. 劳动者在仲裁时仅主张解除劳动合同的经济补偿金,后在诉讼中主张赔偿金如何处理

解除劳动合同的经济补偿金和违法解除劳动合同的赔偿金均系基于解除劳动合同这一事

实产生,当事人在申请劳动仲裁时主张解除劳动合同的经济补偿金,后在诉讼中变更为主张违法解除劳动合同的赔偿金的,可认定该诉讼请求与讼争劳动争议具有不可分性,应予合并审理。

20. 退休人员就调休前的事宜发生劳动争议的,仲裁时效何时起计

根据《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第11条的规定,达到退休年龄人员与用工单位之间的关系为劳务关系。劳动者达到退休年龄还继续在用人单位工作,后双方就退休前的事宜发生劳动争议的,仲裁时效从该劳动者达到退休年龄之日起计算。

21. 劳动者能否要求用人单位支付违约金

《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条只是对用人单位要求劳动者支付违约金作出限制,并未禁止劳动者主张违约金。因此,在法律法规未对违反劳动合同的违约金性质和适用条件作出具体规定的情况下,劳动者可以同时主张违约金、经济补偿金,劳动者依据劳动合同的约定要求用人单位支付解除劳动合同的违约金的,予以支持。

22. 劳动争议案件能否适用一审终审

根据《广东省高级人民法院关于适用小额诉讼程序审理民事案件的操作指引》第1条的规定,对于劳动关系清楚,仅在劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金或赔偿金等给付数额、时间上存在争议的劳动合同纠纷案件,如当事人请求的单项数额均符合《中华人民共和国民事诉讼法》第一百六十二条"基层人民法院和它派出的法庭审理符合本法第一百五十七条第一款规定的简单的民事案件,标的额为各省、自治区、直辖市上年度就业人员年平均工资百分之三十以下的,实行一审终审"

规定条件的，法院可适用小额诉讼程序审理。

23. 用人单位和劳动者在诉前达成调解协议的，能否申请法院进行司法确认

根据《广东省高级人民法院、广东省人力资源和社会保障厅、广东省总工会、广东省工商业联合会、广东省企业联合会关于进一步加强调裁诉衔接多元化解劳资纠纷的意见》

及《广东省高级人民法院关于非诉讼调解协议司法确认的指导意见》的规定，劳动争议纠纷在非诉讼调解组织主持下达成调解协议后，当事人可向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力，人民法院依法审查后对符合条件的可出具民事调解书予以确认。

广东省高级人民法院、广东省劳动人事 争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件 若干问题的座谈会纪要

(2012年7月23日 粤高法〔2012〕284号)

为公正、高效处理劳动人事争议纠纷，统一劳动人事争议案件的裁判标准，广东省高级人民法院与广东省劳动人事争议仲裁委员会于2012年6月21日在佛山召开了关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会，对《中华人民共和国社会保险法》（以下简称《社会保险法》）、《中华人民共和国劳动法》（以下简称《劳动法》）、《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称《劳动争议调解仲裁法》）的适用以及进一步加强调裁审程序衔接问题进行了讨论，形成如下会议纪要：

一、适用《社会保险法》的若干意见

1. 用人单位为劳动者建立了社会保险关系，劳动者垫付用人单位未依法缴纳的社会保险费用后，请求用人单位返还的，作为劳动争议处理。

劳动者请求用人单位为其建立社会保险关系或缴纳社会保险费的，不作为劳动争议处

理，劳动人事仲裁机构或人民法院应告知劳动者向社会保险行政部门或社会保险费征收机构寻求解决。

2. 劳动者以基本养老保险费的缴纳年限、缴纳数额不足为由，请求用人单位赔偿基本养老保险待遇损失的，不作为劳动争议处理。

按照省人力资源和社会保障厅、省地方税务局《关于妥善解决企业未参保人员纳入企业职工基本养老保险问题的通知》（粤人社发〔2011〕237号）的规定，可纳入我省城镇企业职工基本养老保险统筹的劳动者请求用人单位赔偿基本养老保险待遇损失的，不作为劳动争议处理，劳动人事仲裁机构或人民法院应告知劳动者向相关社会保险经办机构寻求解决。

劳动者以用人单位未为其办理基本养老保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受基本养老保险待遇为由，请求用人单位赔偿损失的，应同时符合以下条件：

(1) 用人单位未为劳动者参加基本养老保险；

(2) 社会保险经办机构明确答复不能补办;

(3) 劳动者达到法定退休年龄。

3. 用人单位未依法为劳动者参加基本医疗保险或者缴纳基本医疗保险费,但劳动者符合享受基本医疗保险待遇的条件,劳动者请求用人单位参照基本医疗保险待遇标准报销医疗费用的,应予支持。

4. 用人单位未为劳动者建立工伤保险关系,且用人单位以及受到事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病的劳动者或者其近亲属、工会组织均未在法定期间申请工伤认定,以致社会保险行政部门不受理工伤认定申请,劳动者或者其近亲属请求用人单位支付工伤保险待遇的,劳动人事仲裁机构或人民法院应驳回劳动者或者其近亲属的申请或起诉,并告知其可另行主张人身损害赔偿,但用人单位对构成工伤无异议的除外。

5. 劳动者因生产安全事故发生工伤或被诊断患有职业病,劳动者或者其近亲属已享受工伤保险待遇,又依据《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》的规定向人民法院请求用人单位承担精神损害赔偿责任的,应予支持。

6. 劳动者工伤由第三人侵权所致,第三人已承担侵权赔偿责任,劳动者或者其近亲属又请求用人单位支付工伤保险待遇的,用人单位所承担的工伤保险责任应扣除医疗费、辅助器具费和丧葬费。

7. 用人单位未依法为劳动者缴纳工伤保险费,在劳动者发生工伤事故且与用人单位解除或终止劳动关系后,经劳动能力鉴定委员会确认需安装辅助器具,工伤职工请求一次性支付辅助器具更换费用的,应予支持。辅助器具更换费用的确定应以《广东省工伤康复服务项目及支付标准(试行)》规定的标准为依据,辅助器具更换周期的确定应以与统筹地区

社会保险经办机构签订服务协议的辅助器具配制机构出具的意见为依据,计至工伤职工70周岁止。

8. 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位和被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工以及用人单位使用的童工发生工伤事故,确需安装辅助器具,除《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》规定的一次性赔偿金外,职工及童工请求一次性支付辅助器具安装和更换费用的,应予支持。辅助器具安装和更换费用的确定应以《广东省工伤康复服务项目及支付标准(试行)》规定的标准为依据,辅助器具更换周期的确定应以与统筹地区社会保险经办机构签订服务协议的辅助器具配制机构出具的意见为依据,计至职工或童工70周岁止。

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

10. 用人单位未依法为劳动者参加失业保险或者擅自停止缴纳失业保险费,劳动者依法向用人单位主张一次性赔偿的,应予支持。

二、适用《劳动合同法》的若干意见

11. 用人单位招用已达到法定退休年龄但尚未享受基本养老保险待遇或领取退休金的劳动者,双方形成的用工关系按劳务关系处理。

12. 下列争议,作为劳动争议处理:

(1) 劳动者与用人单位因应休未休年休假额外支付的工资产生的争议;

(2) 劳动者与用人单位因发放高温津贴产生的争议;

(3) 劳动者与不具备合法经营资格的用人单位因用工关系产生的争议。

13. 发包单位将建设工程非法发包给不具有用工主体资格的实际施工人或者承包单位将承包的建设工程非法转包、分包给不具有用工

主体资格的实际施工人，实际施工人招用的劳动者请求确认其与具有用工主体资格的发包单位或者承包单位存在劳动关系的，不予支持，但社会保险行政部门已认定工伤的除外。劳动者依照《广东省工资支付条例》第三十二条、第三十三条或《劳动合同法》第九十四条与《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》直接主张由发包单位或者承包单位与实际施工人连带承担相应法律责任的，应予支持。

14. 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，或者虽通知劳动者签订书面劳动合同但劳动者无正当理由拒不签订，用人单位未书面通知劳动者终止劳动关系的，应当按照《劳动合同法》第八十二条的规定向劳动者每月支付二倍工资。二倍工资差额的计算基数为劳动者当月应得工资，但不包括以下两项：

(1) 支付周期超过一个月的劳动报酬，如季度奖、半年奖、年终奖、年底双薪以及按照季度、半年、年结算的业务提成等；

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

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

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同，视为已订立无固定期限劳动合同，用人单位无需再支付用工之日起满一年后未订立书面劳动合同的二倍工资。

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

资差额不予支持。

16. 劳动者依法请求用人单位与其订立无固定期限劳动合同的，劳动人事仲裁机构或人民法院应告知其将仲裁或诉讼请求变更为确认双方已存在无固定期限劳动合同。劳动者拒不变更的，劳动人事仲裁机构或人民法院不得直接判令双方当事人签订无固定期限劳动合同，但可以依法确认双方当事人已存在事实上的无固定期限劳动关系，并参照原劳动合同确定双方的权利义务内容。

17. 劳动者虽然符合《劳动合同法》第十四条第二款规定的可签订无固定期限劳动合同的条件，但与用人单位签订了固定期限劳动合同，在该固定期限劳动合同履行过程中又请求与用人单位重新签订无固定期限劳动合同的，不予支持。

18. 劳动合同期限届满后，因符合《劳动合同法》第四十二条第（一）、（三）、（四）项规定情形而续延，致使劳动者在同一用人单位连续工作满十年，劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，应予支持。

19. 用人单位与劳动者已连续订立二次固定期限劳动合同，第二次固定期限劳动合同期满后，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，劳动者提出续订劳动合同并要求订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同。

20. 劳动关系符合《劳动合同法》第十四条第二款第（一）、（二）、（三）项规定的情形，用人单位在与劳动者协商订立无固定期限劳动合同时提出的劳动报酬、劳动条件、福利待遇等事项不低于订立无固定期限劳动合同前的标准，劳动者拒不接受的，用人单位可以终止合同，且无须向劳动者支付经济补偿。

21. 劳动合同解除或者终止后，劳动者请求用人单位支付竞业限制经济补偿或以用人单

位未按约定支付竞业限制经济补偿为由要求不履行竞业限制义务，对用人单位以其在劳动关系存续期间向劳动者支付的劳动报酬已包含竞业限制经济补偿提出的抗辩，不予支持。

22. 用人单位调整劳动者工作岗位，同时符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持：

(1) 调整劳动者工作岗位是用人单位生产经营的需要；

(2) 调整工作岗位后劳动者的工资水平与原岗位基本相当；

(3) 不具有侮辱性和惩罚性；

(4) 无其他违反法律法规的情形。

用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上款规定的情形，劳动者超过一年未明确提出异议，后又以《劳动合同法》第三十八条第一款第（一）项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

23. 劳动者依据《劳动合同法》第八十五条的规定请求用人单位支付赔偿金的，应提供劳动行政部门责令用人单位限期支付劳动报酬、加班费、经济补偿或低于最低工资标准的差额部分的限期整改指令书和用人单位逾期未履行该指令书的证据。

24. 劳动者依照原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、第四条和第十条的规定，请求用人单位支付经济补偿金或额外经济补偿金的，不予支持。

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

26. 用人单位违法解除劳动合同，劳动者以用人单位未提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者一个月工资为由，向用人单位主张一个月工资赔偿的，不予支持。

27. 用人单位未按照法律规定或劳动合同的约定及时足额向劳动者发放年休假工资或高温津贴，劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由主张解除劳动合同的，不予支持。

28. 劳动者以其他理由提出辞职，后又以用人单位存在《劳动合同法》第三十八条规定情形迫使其辞职为由，请求用人单位支付经济补偿的，不予支持。

29. 劳动者与用人单位均无法证明劳动者的离职原因，可视为用人单位提出且经双方协商一致解除劳动合同，用人单位应向劳动者支付经济补偿。

30. 用人单位经营者欠薪逃匿，劳动者依照《劳动合同法》第四十六条请求用人单位支付经济补偿的，应予支持，经济补偿的支付年限从用工之日起算。

31. 用人单位支付劳动者解除或终止劳动合同经济补偿或赔偿金时，经济补偿或赔偿金的基数为劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资，不再以《劳动合同法》施行之日为界分段计算。劳动者月工资高于用人单位所在地上年度职工月平均工资三倍的，经济补偿或赔偿金的基数按用人单位所在地上年度职工月平均工资的三倍计算。

32. 劳动关系建立于《劳动合同法》实施以前，但在《劳动合同法》实施后解除或终止的，经济补偿按以下方式计算：

(1) 按《劳动合同法》实施以前的有关规定，用人单位无需支付经济补偿的，劳动者工作年限自《劳动合同法》实施之日起计算。

(2) 按《劳动合同法》实施前后的有关规定，用人单位均需支付经济补偿的，劳动者的工作年限自用工之日起计算。用人单位与劳

动者协商一致解除劳动合同或因劳动者不能胜任工作、经培训及调整岗位仍不能胜任工作为由解除劳动合同的，劳动者在《劳动合同法》实施以前计发经济补偿的工作年限最多不超过12年。劳动者月工资高于用人单位所在地上年度职工月平均工资的三倍，非因协商一致或劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同的，劳动者在《劳动合同法》实施以前计发经济补偿的工作年限自用工之日起计算，不受最多不超过12年的限制。

33. 《劳动合同法》实施后，用人单位违法解除或终止劳动合同，劳动者不要求继续履行劳动合同或劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应按《劳动合同法》的规定向劳动者支付赔偿金，但无须另行支付经济补偿。赔偿金的计算年限自实际用工之日起计算，应包括劳动者在《劳动合同法》实施前的工作年限。

34. 不具备合法经营资格的用人单位或者其出资人承担责任的范围应以《劳动合同法》第九十三条规定的内容为限，即劳动报酬、经济补偿、赔偿金和损害赔偿责任，但不包括未签订书面劳动合同的二倍工资差额。劳动者因不具备合法经营资格的用人单位未为其参加社会保险导致的医疗费、失业待遇及生育待遇等损失属于损害赔偿责任范围。

三、适用《劳动争议调解仲裁法》的若干意见

35. 因申请人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭，劳动人事仲裁机构按自动撤回申请处理后，申请人又提起仲裁申请，劳动人事仲裁机构作出不予受理的决定或通知，申请人不服该决定而向人民法院起诉的，人民法院应予受理。人民法院经审查认为确属无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭许可中途退庭的，应裁定驳回起诉。

36. 当事人不服劳动人事仲裁机构以不符

合《劳动争议调解仲裁法》第二十一条第二款有关地域管辖的规定为由作出不予受理的决定或通知，向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理。

37. 劳动者依据《劳动合同法》第四十条或第八十二条的规定请求用人单位支付代通知金或二倍工资的，作为《劳动争议调解仲裁法》第四十七条第一项规定的追索赔偿争议处理。

劳动者请求用人单位支付工伤保险待遇，属于《劳动争议调解仲裁法》第四十七条第二项规定的因执行国家的劳动标准在社会保险方面发生的争议，劳动人事仲裁机构对此作出的仲裁裁决为终局裁决。

38. 劳动人事仲裁机构作出的裁决书应当载明该裁决是否属于终局裁决。

劳动人事仲裁机构作出的裁决书已载明该裁决是否属于终局裁决，当事人在诉讼中又对有关终局裁决、非终局裁决的认定提出异议的，人民法院不予审查。

39. 除《劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款第（四）、（五）项规定的情形外，用人单位以认定事实错误为由申请撤销终局裁决的，人民法院不予支持。

劳动人事仲裁机构违反法定程序足以影响裁决结果的，用人单位可以依据《劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款第（三）项规定申请撤销仲裁裁决。

40. 劳动人事仲裁机构以当事人的仲裁申请超过法定时效期间为由作出不予受理的决定，当事人不服该决定而向人民法院起诉的，人民法院应当对当事人的仲裁申请是否超过法定时效期间进行审查。

当事人在仲裁阶段未提出超过仲裁申请期间的抗辩，劳动人事仲裁机构对此进行了实体性裁决，应视为当事人在仲裁阶段放弃了申请仲裁期限的程序性抗辩权利。当事人在诉讼阶

段以此为由进行抗辩的，人民法院不予支持。

41. 劳动人事争议仲裁机构、人民法院审理人事争议案件适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议调解仲裁办案规则》的规定，《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议调解仲裁办案规则》未作规定的，依照《人事争议处理规定》有关规定执行。

劳动人事争议仲裁机构、人民法院审理人事争议案件，应当以国家有关人事法律、行政法规和国家有关人事政策为依据，国家法律、行政法规没有规定或者规定不明确的，可以参照部门规章、地方性法规、政府规章及人事管理规范性文件处理。规章及规范性文件没有规定或者规定不明确的，且纠纷性质与劳动争议类似的，可参照《劳动法》、《劳动合同法》

等规定处理。

42. 工作人员对事业单位主管部门作出的辞退、除名、辞聘、提前解除聘用合同、按自动离职处理、不批准辞职（离职）等人事处理决定不服而申请仲裁或提起诉讼的，应当将事业单位及其主管部门作为共同当事人。

43. 当事人申请人事争议仲裁的时效期间为一年，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。

44. 本纪要自下发之日起，供全省各级人民法院、劳动人事争议仲裁机构参照执行。本纪要下发前的有关指导意见与本纪要规定不一致的，以本纪要为准。法律法规、司法解释有新规定的，按法律法规、司法解释的规定执行。

广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见

（2002年9月15日 粤高法发〔2002〕21号）

为保障劳动者的合法权益，维护社会稳定，促进社会主义市场经济的发展，依据《中华人民共和国劳动法》（下称《劳动法》）和《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》等规定，结合审判实践，提出如下指导意见：

第一条 政府有关部门主导的国有企业改制，因企业职工下岗、整体拖欠职工工资引发的纠纷，应由政府有关部门按照企业改制的政策规定统筹解决，人民法院不予受理。

第二条 劳动者与用人单位因住房公积金发生的纠纷，不属于《劳动法》第二条规定的劳动争议，但双方当事人在劳动合同中有约定的除外。

第三条 当事人已签收劳动争议仲裁委员会对劳动争议作出的调解书，事后反悔向人民法院起诉的，人民法院应裁定不予受理；已受理的应裁定驳回起诉。但裁定书应说明调解书已生效。

第四条 当事人为减少劳动争议的处理环节，将具有给付内容的劳动争议案件改变案由向人民法院直接起诉，如劳动报酬纠纷改成债务纠纷，工伤事故纠纷改成损害赔偿纠纷，人民法院应依据《劳动法》第七十九条的规定不予受理，告知当事人先向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动者与用人单位对双方的劳动争议达成了明确的赔偿或补偿协议，后因款项的支付发

生纠纷的，劳动者以债务纠纷向人民法院起诉的，人民法院可以受理。

第五条 社会保险部门已对劳动者的工伤待遇作出处理，当事人又向人民法院提起民事诉讼的，人民法院应裁定不予受理。

第六条 未经工商登记的企业与其所雇用的人员因用工关系发生纠纷，出资人属于《劳动法》第二条规定的用人单位的，该纠纷应作为劳动争议案件处理。

第七条 劳动者未履行劳动合同中约定的保守商业秘密的义务，造成用人单位商业秘密被侵害而发生的纠纷，可以按劳动争议案件处理。

第八条 当事人不服劳动争议仲裁委员会以当事人的仲裁申请超过 60 日期限、申请仲裁事项不属于劳动争议或申请仲裁主体不适格为由作出不予受理的书面裁决、决定或通知，向人民法院提起诉讼的，人民法院应当受理。对确因不可抗力或者其他正当理由延误申请仲裁、申请仲裁事项确属劳动争议、申请仲裁主体适格的，人民法院应当对案件进行实体处理。

劳动争议仲裁委员会以其他理由作出不予受理的书面裁决、决定或通知，当事人不服向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理。

第九条 当事人不服劳动争议仲裁委员会以当事人申请仲裁超过 60 日期限、申请事项不属于劳动争议或申请仲裁主体不适格为由作出的不予受理的决定或通知，应当自收到通知或决定书之日起 15 日内向人民法院起诉。当事人逾期向人民法院起诉的，可比照《劳动法》第八十三条的规定，裁定不予受理。

第十条 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第三条中的“其他正当理由”包括下列情形：

(一) 发生劳动者生病住院治疗等意外情况的；

(二) 劳动者与用人单位对劳动争议进行协商或曾达成和解的；

(三) 人民法院认为可以认定的其他合理情形。

第十一条 《劳动法》第八十二条规定的“劳动争议发生之日起”，应作如下理解：

劳动者请求用人单位补缴社会保险费的，应从劳动者知道或应当知道用人单位没有为其缴纳社会保险费之日起算。

劳动者请求用人单位承担工伤待遇的，应从其治疗终结之日或伤残等级评定之日起算。

劳动者请求用人单位支付拖欠的工资的，应从劳动争议纠纷发生之日起算。

劳动者请求用人单位返还订立劳动合同时收取的定金、保证金或抵押金（物）的，应从劳动关系终止之日起算。

第十二条 当事人双方不服劳动争议仲裁委员会作出的同一裁决，均向同一人民法院起诉的，先起诉一方当事人为原告，但双方均应按规预缴诉讼费；原告申请撤诉，人民法院裁定予以准许的，应直接更换双方的诉讼地位，通知双方继续进行诉讼。

第十三条 劳动争议仲裁委员会在紧急情况下，依法在劳动争议案件终结裁决作出之前，裁决用人单位预先支付劳动者工资、医疗费用的，用人单位不得单独就该部分裁决向人民法院起诉。用人单位拒不执行的，劳动者可以向人民法院申请执行。

第十四条 人民法院在审理劳动争议案件期间，有证据证明用人单位持续、大量拖欠劳动者工资，且准备或正在对资产进行藏匿、转移或变卖的，人民法院可依职权及时对用人单位的相应财产采取保全措施。

第十五条 用人单位挂靠在其他单位名下或借用其他单位的营业执照进行生产经营，劳动者与用人单位发生劳动争议的，应当将用人单位和被挂靠人或出借人作为共同诉讼人。

第十六条 当事人对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论不服的,可依法申请复查。当事人仅请求工伤赔偿,或对上述鉴定结论有异议又不申请复查而请求工伤赔偿的,人民法院经审查认为劳动能力鉴定委员会所作出的鉴定结论确有不妥,可不予采信,以人民法院审理认定的案件事实作为处理的依据。

第十七条 劳动争议当事人不服劳动争议仲裁委员会作出的有给付内容的裁决而向人民法院起诉,人民法院不支持当事人的诉讼请求的,不得直接驳回当事人的诉讼请求,应依据认定的案件事实重新作出处理。

第十八条 劳动者严重违反劳动纪律或用人单位规章制度,用人单位依《劳动法》第二十五条规定提出解除劳动合同的,不适用《企业职工奖惩条例》第十三条、第二十条关于开除的程序规定。

劳动者对用人单位的规章制度提出异议的,用人单位应举证证明规章制度不违反国家法律、行政法规以及政策的规定,并已向劳动者公示。

第十九条 劳动者提前 30 天以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同,用人单位不得以特别约定排除或限制劳动者的解除权。但由于劳动者行使解除权而违反劳动合同有关约定,给用人单位造成经济损失的,劳动者应当赔偿用人单位的直接损失。

用人单位违反诚信原则,在劳动合同中设定高额违约金条款来限制劳动者解除劳动合同的权利的,可确认违约金条款无效。

第二十条 用人单位不按约定的工资标准向劳动者支付工资,劳动者按《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十五条的规定行使解除权,并要求用人单位支付经济补偿金的,人民法院应予支持。

劳动者明知工资调低而在 60 日内未提出

异议的视为劳动者同意工资调整,劳动者以此为由提出解除劳动合同并请求经济补偿金的,不予支持。

第二十一条 用人单位依照《劳动法》第四十四条的规定应向劳动者支付延长工作时间工资报酬的,人民法院可以参照劳动部《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第 53 条的规定计算延长工作时间工资报酬的基准工资,但应减去其中的延长工作时间的劳动报酬。

第二十二条 用人单位未给劳动者缴纳社会保险费,劳动者遭受工伤的,由于用人单位违反保护劳动者的法定义务,用人单位应参照相关社会工伤保险法规的标准承担劳动者的全部工伤待遇。

第二十三条 劳动合同中有关限制或免除用人单位对劳动者工伤应承担的法律责任的约定无效。

第二十四条 受雇人因履行雇用合同遭受伤害的不属于工伤事故,但雇主应承担人身损害赔偿赔偿责任。受雇人存在故意或重大过失的,适用《民法通则》第一百三十一条的规定。

第二十五条 劳动者的工伤系第三人侵权所致,劳动者先获得侵权赔偿的,用人单位承担的工伤补偿应扣除已支付的医疗费和丧葬费。

劳动者的工伤待遇由用人单位承担的,劳动者依人身保险合同获得的赔偿,用人单位不得主张在工伤待遇中扣除。

第二十六条 在工伤赔偿中,实际发生的费用、更换假肢的费用和劳动者急需的其他费用全部由用人单位支付的,用人单位应一次性支付。一次性支付的假肢费的数额可参照交通事故损害赔偿的标准。一次性支付确有困难的,人民法院可判决分期支付,并可责令用人单位提供相应的担保。

第二十七条 建设工程的分包人挂靠承包

人，并以承包人名义承接工程的，人民法院可以责令分包人和承包人共同承担劳动者的工伤待遇。

承包人违反《建筑法》第二十四条、第二十八条和第二十九条的规定，对建设工程进行转包或分包的，劳动者的工伤待遇可由转包人、分包人和承包人共同承担。

第二十八条 劳动者被诊断患有职业病的，除依法享有工伤社会保险外，还可依照《民法通则》第一百一十九条的规定向用人单位请求损害赔偿，但该损害赔偿应扣除劳动者因职业病享有的工伤社会保险利益。

人民法院受理劳动争议案件后，劳动者根据上述规定向用人单位请求损害赔偿的，人民法院可一并审理。

第二十九条 派出到合资、参股单位工作的劳动者与原用人单位仍保持劳动关系，原用人单位与合资、参股单位对劳动者的工资、社会保险、福利等有明确约定，且劳动者没有提出异议的，按该约定处理；，无约定或无明确约定的，劳动者的相关待遇可由原用人单位和合资、参股单位共同负担。

第三十条 劳动者冒用他人名义与用人单

位订立劳动合同的，应按实际劳动关系确定主体。用人单位以劳动者假冒身份证明为其投保而遭受社会保险损失的，用人单位和劳动者应按各自的过错承担相应的民事责任。不满16岁的未成年人冒用他人名义与用人单位订立劳动合同或形成事实劳动关系的，劳动合同无效，但用人单位仍应按合同的约定支付报酬。该未成年人因工作遭致伤害的，应由用人单位负人身损害赔偿赔偿责任。

第三十一条 劳动者在《广东省社会工伤保险条例》实施前发生工伤，已由用人单位安置，后要求辞职的，其工伤辞退费应参照《广东省社会工伤保险条例实施细则》的规定支付。因工伤而解除劳动合同后，劳动者同时请求用人单位支付工伤辞退费和经济补偿金的，人民法院应按《劳动法》第二十八条的规定处理。

第三十二条 人民法院审理劳动争议案件，应依法保护劳动者的合法权益。地方性规定确定的福利、待遇等标准较高的可适用地方性规定；地方性规定确定的福利、待遇等标准低于法律、行政法规或部门规章规定的标准的，应适用法律、行政法规或部门规章的规定。

广东省人力资源和社会保障厅 关于劳动人事争议调解的规定

(2013年5月10日 粤人社规〔2013〕1号自2013年6月10日起施行)

第一章 总 则

第一条 为规范我省劳动人事争议调解行为，促进劳动人事关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《人事

争议处理规定》、《劳动人事争议仲裁办案规则》、《企业劳动争议协商调解规定》，结合我省实际，制定本规定。

第二条 调解劳动人事争议应当根据事实，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则，依法保护当事人的合法权益。

第三条 发生劳动争议，可以到下列劳动争议调解组织申请调解：

- (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) 各级企业联合会和各级工商联及其商会、协会设立的劳动争议调解组织；
- (四) 乡镇、街道（包括村、居委、社区）设立的具有劳动争议调解职能的组织；
- (五) 依法设立的具有劳动争议调解职能的其他组织。

第四条 发生人事争议，可以向下列人事争议调解组织申请调解：

- (一) 事业单位依法设立的人事争议调解委员会；
- (二) 事业单位主管部门依法设立的人事争议调解委员会；
- (三) 社团组织依法设立的人事争议调解组织；
- (四) 依法设立的具有人事争议调解职能的其他组织。

第五条 县级以上人力资源和社会保障行政部门会同司法行政部门、总工会和企业代表组织加强对劳动人事争议调解工作的指导，履行以下工作职责：

- (一) 建立健全劳动人事争议调解指导工作协调机制，完善调解指导工作制度；
- (二) 指导辖区内劳动人事争议调解组织建设、制度建设和队伍建设；
- (三) 组织调解员参加人力资源和社会保障法律政策知识、调解技巧等专业培训，提高调解工作能力；
- (四) 共同研究解决劳动人事争议的重大问题，对劳动人事争议处理情况进行汇总分析。

第二章 调解组织

第六条 大中型企业应当依法设立劳动争

议调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

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

企业调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

第七条 小微企业应当建立劳资双方沟通协商机制。根据需要，可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

第八条 各级企业联合会和各级工商联及其商会、协会设立的调解组织应当加载劳动争议预防调解职能。尚未设立调解组织的，应当设立劳动争议预防调解工作联系点。

第九条 基层人民调解组织应当加载劳动争议预防调解职能，依法开展劳动争议调解工作。

第十条 事业单位、社团组织及其主管部门依法设立人事争议调解委员会。

尚未成立人事争议调解委员会的事业单位、社团组织及其主管部门，可以设立人事争议预防调解工作联系点，依法开展人事争议预防调解工作。

第十一条 乡镇（街道）人力资源社会保障服务站（所、中心）依法设立劳动人事争议调解组织，指导和帮助辖区内企事业单位开展劳动人事争议预防和调解工作，建立劳动人事争议预防调解工作定期联系和重大情况报告制度，组织协调处理重大集体劳动人事争议。

第十二条 建立劳动人事争议仲裁委员会与劳动人事争议调解组织信息沟通与共享机制。各级劳动人事争议仲裁委员会要及时了解和掌握管辖范围内劳动人事争议预防调解情况以及调解组织、调解员队伍建设情况。

第十三条 设立劳动人事争议调解组织的

单位，应当支持调解组织开展调解活动，提供必要的办公场所和工作经费，并按需要配备一定数量的工作人员承担调解组织的日常工作。

第十四条 劳动人事争议调解组织应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度，并定期向当地劳动人事争议仲裁委员会报告案件调解情况，接受业务指导。

第三章 调解员

第十五条 劳动人事争议调解组织可以聘请专职或者兼职调解员开展争议预防调解工作。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。

第十六条 担任劳动人事调解员应当具备下列条件：

(一) 拥护党的路线、方针、政策，坚持四项基本原则；

(二) 公道正派，勤政廉洁，热爱调解工作；

(三) 熟悉人力资源和社会保障法律、法规、政策知识，具备一定的沟通协调和分析解决问题的能力；

(四) 从事劳动人事争议调解工作1年以上，或者从事与劳动人事争议处理工作有关的（人力资源社会保障、信访、工会、企业管理等）工作1年以上。

第十七条 地级以上市人力资源社会保障部门组织开展劳动人事争议调解员聘前培训工作。

县级以上人力资源社会保障部门建立劳动人事争议调解员名录，实行信息化动态管理。

第十八条 调解员的任期或者聘期至少为一年，可以连任或者续聘。调解员不能履行职责时，劳动人事争议调解组织应当及时调整。

第十九条 调解员依法履行调解职责，需

要占用生产或者工作时间的，所在单位应当予以支持，并按照正常出勤对待。

第四章 调解程序

第二十条 发生劳动人事争议的用人单位和劳动者为劳动人事争议调解案件的当事人。

第二十一条 当事人有权委托代理人参加劳动人事争议调解活动。委托他人参加调解活动，应当向劳动人事争议调解组织提交有委托人签名或者盖章的特别授权委托书。

第二十二条 发生劳动人事争议的当事人，一般以书面形式向劳动人事争议调解组织申请调解。书面申请确有困难的，可以口头申请，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。

第二十三条 劳动人事争议调解组织在收到调解申请后，对属于劳动人事争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。对不属于劳动人事争议受理范围或者一方当事人不同意调解的，应当做好记录，并书面通知申请人。

发生劳动人事争议，当事人没有提出调解申请，劳动人事争议调解组织可以在征得双方当事人同意后主动调解。

第二十四条 劳动人事争议调解组织根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解，在征得当事人同意后，也可以邀请有关单位和个人协助调解。

第二十五条 调解劳动人事争议，应当全面听取当事人双方对事实和理由的陈述，采取灵活多样的方式方法，耐心疏导，帮助当事人自愿达成调解协议。

调解程序开始后，调解员可以单独或者同时会见当事人及其代理人；在调解过程中，调解员可以要求当事人提出书面或者口头建议或方案；或者根据已掌握的事实，依据公平合理原则，向当事人提出解决争议的建议。

调解员在调解争议过程中,应当保持中立、客观,避免对有关案情进行预测或者倾向性表述。

第二十六条 调解劳动人事争议,除当事人要求公开调解外,一般不公开进行。

调解员、双方当事人及其代理人以及其他调解参与人对调解事项均负有保密义务。一方当事人要求调解员对其所提供的情况保密的,调解员应当保密。

第二十七条 出现下列情形之一的,调解程序终止:

(一) 双方当事人已自行和解;

(二) 一方当事人通知劳动人事争议调解组织终止调解程序;

(三) 一方当事人已向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁;

(四) 法律法规规定可以终止的其他情形。

第二十八条 调解达成协议的,由劳动人事争议调解组织制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人的基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。

调解协议书由双方当事人签名或者盖章,经调解员签名并加盖调解组织印章后生效。

调解协议书一式三份,双方当事人和劳动人事争议调解组织各执一份。

第二十九条 生效的调解协议书对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。

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

调解书经双方当事人签收后发生法律效力,一方不履行调解书,另一方可以申请人民法院强制执行。

第三十条 双方当事人未按前条规定提出

仲裁审查申请,一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的,另一方当事人可以依法申请仲裁。

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

第三十一条 劳动人事争议调解组织调解劳动人事争议,应当自受理调解申请之日起十五日内结束。但是,双方当事人同意延期的可以延长。

在前款规定期限内未达成调解协议的,视为调解不成。

第三十二条 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后,一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的,劳动人事争议调解组织应当做好记录,并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。

第三十三条 有下列情形之一的,属于仲裁时效中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算:

(一) 一方当事人提出调解申请后,另一方当事人不同意调解的;

(二) 调解组织受理调解申请后,在本规定第三十一条规定的期限内一方或双方当事人不同意调解的;

(三) 在本规定第三十一条规定的期限内,未达成调解协议的;

(四) 达成调解协议后,一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

第五章 附 则

第三十四条 劳动人事争议调解组织调解劳动人事争议不收费。

第三十五条 本规定自2013年6月10日起施行。

广东省人力资源和社会保障厅 关于完善劳动人事争议仲裁与劳动保障监察执法 协调衔接机制的指导意见

粤人社函〔2016〕3594号

各地级以上市人力资源和社会保障（人力资源、社会保障）局，顺德区民政和人力资源社会保障局：

为切实履行劳动人事争议仲裁和劳动保障监察执法职责，加强协调合作，形成工作合力，及时、有效维护职工合法权益，促进劳动关系和谐，现就完善劳动人事争议仲裁和劳动保障监察执法的协调衔接机制提出以下指导意见：

一、建立健全仲裁与监察协调工作机制

各级人力资源社会保障行政部门应充分发挥劳动保障监察执法的主动性和方式灵活性，强化主动监察和全面监察，制定日常巡查年度计划，加强日常巡视检查，加大投诉举报案件处理力度，及时依法查处用人单位劳动保障违法行为，预防和减少劳资纠纷发生。各级劳动人事争议仲裁机构（以下简称仲裁机构）应当畅通仲裁申请渠道，及时、公正处理争议案件，加大终局裁决力度，加强裁审衔接，切实化解争议。

劳动保障监察机构（以下简称监察机构）和仲裁机构在协调

会议、信息通报共享等日常沟通协调方面实行同级衔接，在个案处理方面由有管辖权的机构进行衔接。

二、畅通举报投诉和仲裁申请渠道

（一）畅通举报投诉渠道。监察机构应当严格依照《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动

保障监察条例》、《广东省劳动保障监察条例》等法律法规，认真履行法定职责。监察机构接到有关劳动保障违法行为投诉举报，符合受理条件的，应当立案，依法查处违法行为，不得以劳动者未提供有关反映劳动关系存在的材料不予受理，或者以劳动者与用人单位存在争议为由，指引劳动者申请仲裁。监察机构经充分调查无法查实相关事实，劳动关系双方存在争议的，可依法书面告知当事人按照劳动争议处理程序办理。

（二）畅通仲裁申请渠道。仲裁机构应当严格依照《劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》等规定，认真履行法定职责，确保仲裁申请渠道畅通，依法及时审结案件。仲裁机构收到仲裁申请，材料不齐备的，应一次性告知补正；材料齐备的，原则上当场受理，确实无法当场受理的，应当场出具收件回执，自收件之日起五个工作日内依法作出受理或不予受理的决定并书面通知申请人，仲裁申请不属于仲裁机构管辖范围的，应书面告知申请人向有管辖权的仲裁机构申请仲裁。

省、市、县（区）各级仲裁机构应对外公布管辖范围。仲裁申请材料齐备，但仲裁机构认为无管辖权的，经口头释明后，申请人仍坚持提交材料的，仲裁机构应当收取申请材料并出具回执，且自收到仲裁申请之日起五个工作日内将理由书面告知申请人，指引申请人向有管辖权的机构申请。

(三) 仲裁、监察受理衔接。监察机构受理劳动者的投诉后,经调查作出限期整改指令书,但用人单位未按照要求履行的,依法作出行政处罚决定,事实清楚的依法作出行政处理决定。监察机构受理并依法对违法行为下达限期整改指令书后,对涉案金额等双方仍存在争议,无法查实的,可以告知劳动者按照劳动争议处理程序处理。劳动者提起仲裁申请的,仲裁机构应当依法受理。仲裁机构已经受理劳动者申请的,不影响监察机构就仲裁机构未受理的涉及同一用人单位有关诉求和投诉进行立案。

(四) 规范流程和改进服务。监察机构和仲裁机构应当简化、优化工作流程,尽量减少要求投诉人或申请人在受理环节必需提供的资料,没有法律、法规、规章依据,不得因投诉人或申请人不能提供有关材料为由不予受理。

各地应当制定有关工作指南和文书示范文本,在各自办事场所显眼位置一并公开监察投诉和仲裁申请的工作指南,公开相关法律援助机构信息、调解组织信息等,同时在部门网站公开并链接到上级人力资源和社会保障部门网站专栏。工作指南应当包括:受理和管辖范围、主要依据、需要提交的材料目录、办理程序和期限、办事地址和时间、乘车路线、咨询和监督电话等信息。

各地应当开设监察、仲裁受理窗口,不断改进工作作风、提升服务水平。投诉人或申请人不了解监察和仲裁办案程序、期限等情况的,窗口工作人员应当按照有利于当事人的原则,根据法律规定和当事人诉求、举证能力、维权途径特点等,引导当事人理性选择维权渠道。监察、仲裁的受理工作应当顺畅衔接,逐步实行统一的受理指引,鼓励有条件的地区在同一服务场所设立监察、仲裁受理窗口。

三、建立健全联动合作机制

(一) 建立监察调解和仲裁确认衔接机制。监察机构和仲裁机构应规范调解文书,统

一材料审查标准,做好调解书审查衔接工作。监察机构对涉及工资、经济补偿等金钱给付类投诉案件,可以依一方当事人申请并经对方同意后,组织双方调解;当事人双方达成一致并订立调解协议,向仲裁机构申请审查确认,材料齐备的,仲裁机构原则上应当在三个工作日内完成审查工作。

(二) 建立共同约谈研究制度。仲裁机构在处理劳动争议案件过程中,发现引发争议的原因主要是用人单位劳动保障违法行为的,可以联合劳动监察机构启动用人单位法定代表人(主要负责人)约谈机制。监察机构在日常巡查过程中,发现用人单位存在较大劳资纠纷隐患的,可以根据需要与仲裁机构共同研究防范指导措施。

(三) 完善集体案件处置机制。因企业经营不善、解散、搬迁、企业负责人逃匿等原因引发群体性劳资纠纷的,监察机构和仲裁机构应当各司其职,加强配合。监察机构依法对欠薪等违法行为进行查处,依法告知当事人按照劳动争议程序办理的,应提前向有管辖权的仲裁机构通报有关情况并指定联系人。

因企业经营不善、解散、搬迁等原因引发群体性劳资纠纷的,监察机构在处置过程中,经调查核实用人单位存在欠薪等违法行为的,应当依法下达限期整改指令书;能够获取证据认定具体欠薪数额的,依法作出行政处理决定。监察机构经充分调查无法查实相关事实,劳动关系双方存在争议的,可依照《广东省劳动保障监察条例》规定书面告知当事人按照劳动争议处理程序办理。监察机构可根据当事人意愿,依法组织调解。

因存在企业法定代表人或主要经营者逃匿、隐匿或转移财产等情形,监察机构在处置过程中,应查明欠薪违法行为并责令限期改正,用人单位不履行改正指令,涉嫌犯罪的,监察机构要及时移送公安机关;同时告知当事人可按照劳动争议处理程序办理。劳动者未提

出财产保全申请，监察机构能够获取证据认定具体欠薪数额的，应当依法作出相应的行政处理决定。

仲裁机构受理有关案件后，应当快速妥善处理。情况紧急，需要及时采取财产保全措施或申请强制执行的，仲裁机构应当积极协助职工办理有关手续。

四、建立健全协调共享制度

（一）建立协调会议制度。监察机构和仲裁机构要建立协调会议制度，定期通报案件处理情况；通过协调会议制度，统一同类案件的处理标准，研究工作协调配合中存在的问题和解决方案，研究重大集体争议案件及疑难案件的处置方案，研判劳资纠纷形势等。

（二）建立信息通报制度。仲裁机构在处理劳动争议过程中，发现用人单位在劳动规章制度、劳动用工、工资支付、工作时间等方面可能存在违法行为的，可以向监察机构发出仲裁建议书，一并提供有关证据材料或线索。监察机构接到仲裁建议书后，应当依法查处。仲裁机构可以根据办案需要向监察机构调取相关证据。

（三）建立信息网络共享机制。加强监察、仲裁信息系统建设，共享系统数据信息。同步推进建设劳动保障监察指挥平台和省市县联通的仲裁庭审远程监控系统。

（四）其他协调机制。监察机构和仲裁机构可以通过联合培训监察员和仲裁员、联合举

办案例分析研讨会、联合发布监察案件和仲裁案件处理情况等方式，不断深化合作。

五、有关工作要求

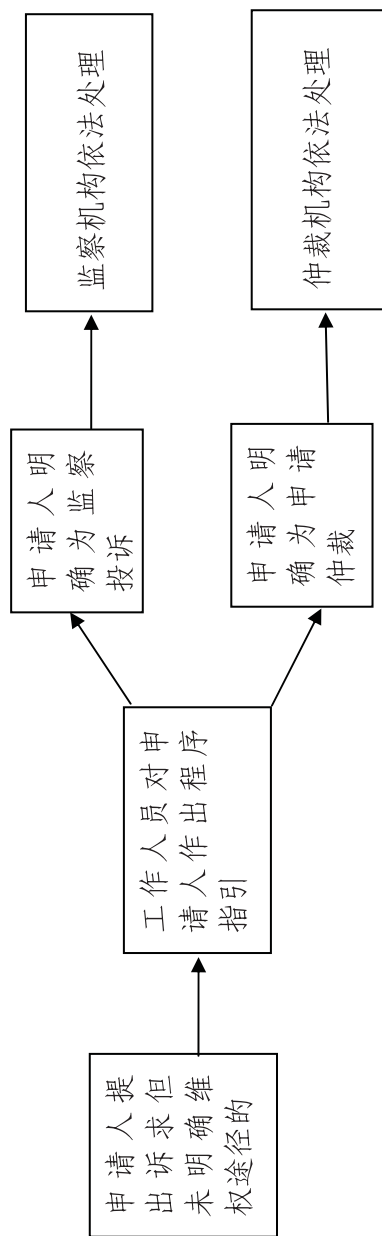
（一）落实责任。建立和完善监察和仲裁协调合作机制应当作为完善劳资纠纷多元化解机制的重要措施，由各级人力资源社会保障行政部门的主要负责人负总责，分管局领导负责统筹指挥，监察机构和仲裁机构齐心协力，确保落到实处。各地监察机构和仲裁机构均应指定负责日常衔接工作的联络员，畅通协调联络渠道。各市应当加强对所属县（市、区）贯彻执行情况的指导与监督，于2017年3月31日前，将本市及各县区具体负责日常衔接工作的联络员的单位、姓名、电话等信息汇总后，分别报省厅劳动监察局和调解仲裁管理处，2017年6月30日前将本市落实本意见的情况书面报省厅。

（二）建立信息记录和通报制度。各地仲裁机构在案件受理时通过业务软件系统或者工作台账登记监察和仲裁的案件衔接信息，及时研究解决协调衔接中存在的问题。

（三）加强监督。上级人力资源社会保障部门应当加强监察和仲裁协调衔接机制实施情况的监督检查，发现不依法履行职责或者相互推诿，应当及时予以纠正，造成不良影响的，依法追究责任。

附件：广东省劳动人事争议仲裁与劳动保障监察衔接流程指引

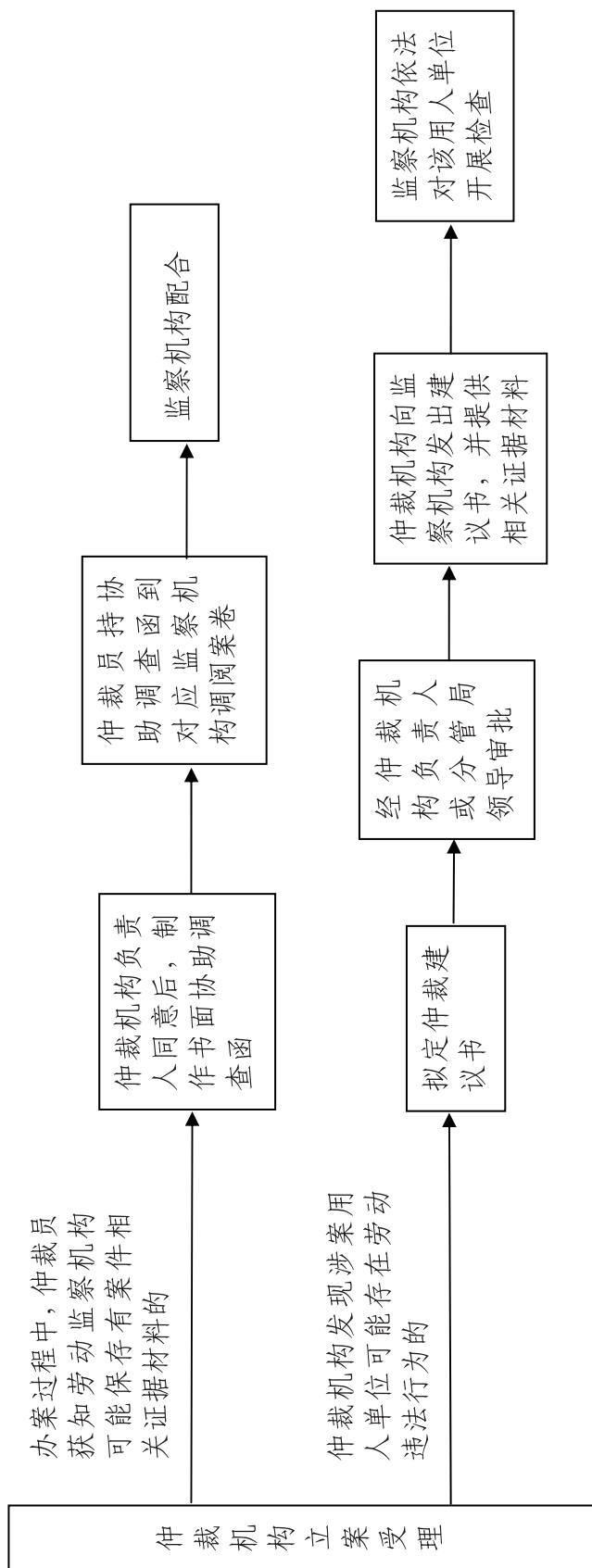
仲裁、监察衔接流程与指引（受理）



说明：

- 1.本流程适用于负责相关工作的信访机构、监察机构或仲裁机构在接件环节的衔接。“工作人员”包含综合服务、信访、监察或仲裁机构的有关工作人员。
- 2.申请人选择维权渠道明确的，工作人员按照有利于当事人的原则，根据法律规定和当事人诉求、举证能力、维权途径特点等，引导当事人理性选择维权渠道。

衔接流程与指引三（仲裁—监察）



说明：仲裁建议书应明确涉嫌违法的事项，附对应的材料，仲裁申请书、证据材料、裁决书等。

_____劳动人事争议仲裁委员会（院） 仲裁建议书

（关于开展劳动保障监察执法检查的参考格式）

_____：

我委受理 _____ 诉
一案（案号：_____），在审理过程中，发现涉案用人单位可能存在以下
劳动保障违法行为：

_____。

建议你局/你局商有管辖权的人社部门依法对该用人单位开展执法检查。

涉案用人单位基本情况：

单位名称：

住 址：

法定代表人姓名：

用人单位联系人、职务及电话：

仲裁员：_____，联系电话：_____。

附件：单位基本材料和涉嫌违法的主要证据等材料，共 _____ 份。

劳动人事争议仲裁委员会（院）

年 月 日

工伤保险待遇计付表

1. 伤残状况	2. 医疗费	3. 住院伙食补贴	4. 停工留薪期护理费	5. 停工留薪期间工资	6. 伤残津贴、护理费	7. 一次性伤残补助金	8. 解除劳动关系一次性工伤医疗补助金	9. 解除劳动关系一次性伤残就业补助金、护理费、伤残津贴	10. 其他
负伤未致残					1. 护理费：工伤基金按市职工月平均工资的60%、50%、40%、30%按月计发。 2. 伤残津贴：工伤基金本人工资的90%、85%、80%、75%按月计发，至本人死亡。 注：终止解除劳动关系时，上述两项待遇按照第9列对应项目支付。				1) 假肢和医疗用具等费用由工伤保险基金支付；2) 一至四级伤残职工从单位所在地迁回原籍的，用人单位应当按照统筹地区上年度职工月平均工资的60%、40%、30%一次性计发10年。
1-4级伤残	工伤保险基金报销	1. 基金按地区差的70%支付。 2. 统筹地区门诊治疗往返的交通、住宿由工伤保险基金支付。	由用人单位负责，护理人员由用人单位指派，当地护理人员参照当地标准支付护理费。	停工留薪期间工资，不得低于当地最低工资标准，最长不得超过24个月。	1. 护理费：工伤基金按市职工月平均工资的60%、50%、40%、30%按月计发。 2. 伤残津贴：工伤基金本人工资的90%、85%、80%、75%按月计发，至本人死亡。 注：终止解除劳动关系时，上述两项待遇按照第9列对应项目支付。	工伤基金支付：本人工资27、25、23、21个月	工伤基金支付：本人工资15、14、13、12个月	由工伤保险基金支付： 1. 伤残津贴按本人工资的90%、85%、80%、75%一次性计发10年的，按市职工月平均工资的60%、50%、40%、30%一次性计发10年。	1) 假肢和医疗用具等费用由工伤保险基金支付；2) 一至四级伤残职工从单位所在地迁回原籍的，用人单位应当按照统筹地区上年度职工月平均工资的60%、40%、30%一次性计发10年。
5-6级伤残					不能安排工作的，用人单位按本人工资的70%、60%按月发放工伤津贴。	工伤基金支付：本人工资18、16个月	工伤基金支付：本人工资10、8个月	用人单位支付伤残就业补助金：50、40个月本人工资	用人单位按统筹地区上年度职工月平均工资的60%、40%、30%一次性计发10年。
7-10级伤残						工伤基金支付：本人工资13、11、9、7个月	工伤基金支付：本人工资6、4、2、1个月	用人单位支付伤残就业补助金：25、15、8、4个月本人工资	用人单位按统筹地区上年度职工月平均工资的60%、40%、30%一次性计发10年。
因工死亡					1. 丧葬费：市上年度城镇职工月平均工资的6倍； 2. 一次性工亡补助金：上年度全国城镇居民人均可支配收入20倍； 3. 供养亲属抚恤金：按本人工资的一定比例发给由死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属：配偶每月40%，其他亲属每月30%，孤寡老人和孤儿在上述基础上增加10%。				

依据：《广东省工伤保险条例》（2011年9月29日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第二十八次会议第二次修订）

广东省各市最低工资标准表 (1995年—2016年)

类别	单位: 元/月													
	1995年	1996年	1999年	2001年	2002年	2004年	2006年	2008年	2010年	2011年	2013年	2015年		
一类	320	380	450	480	510	684	780	860	1100	1300	1550	1895		
二类	280	350	400	430	450	574	690	770	920	1100	1310	1510		
三类	250	320	360	380	400	494	600	670	810	950	1130	1350		
四类	220	280	320	340	360	446	500	580	710	850	1010	1210		
五类	190	250	290	310	330	410	450	530	660					
六类		235	270	290	300	377								
七类		220	250	270	280	352								
发文号	粤府[1995]39号	粤府[1996]77号	粤府函[1999]405号	粤府函[2001]368号	粤府函[2002]381号	粤府函[2004]301号	粤府函[2006]155号	粤府函[2008]21号	粤府函[2010]44号	粤府函[2011]15号	粤府函[2013]27号	粤府函[2015]20号		
规定开始执行时间	1995.1.1	1996.10.1	1999.10.1	2001.9.1	2002.11.1	2004.12.1	2006.9.1	2008.4.1	2010.5.1	2011.3.1	2013.5.1	2015.5.1		

注: 1. 本表根据省政府公布标准整理, 不含深圳市标准, 个别市确定本地区最低工资标准时会有调整。

2. 2004年后调整的最低工资标准包含职工个人社保费, 2002年前的标准不含职工个人社保费。

3. 2015年5月1日起, 一类地区为: 广州, 二类地区为: 珠海、佛山、东莞、中山, 三类地区为: 汕头、惠州、江门、肇庆, 四类地区为: 韶关、河源、梅州、汕尾、阳江、湛江、茂名、清远、潮州、揭阳、云浮。2016年不调整。

法定节假日和年休假待遇速查表

范围条件	节日名称	假期	工资	
全体公民法定节假日	元旦	1天(1月1日)	休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入	
	春节	3天(农历正月初一至初三)		
	清明节	1天(农历清明当日)		
	国际劳动节	1天(5月1日)		
	端午节	1天(农历端午当日)		
	中秋节	1天(农历中秋当日)		
	国庆节	3天(10月1日、2日、3日)		
	年休假(职工连续工作满一年不满十年的,享受年休假)	累计工作满一年不满十年		5天
		累计工作满十年不满二十年的		10天
		累计工作满二十年的		15天

依据: 1.《全国年节及纪念日放假办法》(2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订);
 2.《职工带薪年休假条例》(2007年12月7日国务院第198次常务会议通过,自2008年1月1日起施行)。

企业职工患病或非因工负伤医疗期待遇速查表

实际工作年限	本单位工作年限	医疗期	累计病休时间
10 年以下	5 年以下	3 个月	6 个月内
	5 年以上	6 个月	12 个月内
10 年以上	5 年以下	6 个月	12 个月内
	5 年以上 10 年以下	9 个月	15 个月内
	10 年以上 15 年以下	12 个月	18 个月内
	15 年以上 20 年以下	18 个月	24 个月内
	20 年以上	24 个月	30 个月内

依据：《企业职工患病或非因工负伤医疗期待规定》（劳部发[1994]479 号）。

生育及计划生育待遇速查表

情形	假期	工资待遇
顺产	产假：98天（产前可休假15天）	享受生育津贴，由用人单位按照职工原工资标准逐月垫付，再由社会保险经办机构按照规定拨付给用人单位。生育津贴高于职工原工资的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工，生育津贴低于职工原工资的，差额部分由用人单位补足。
难产	增加产假：30天	
多胞胎生育	增加产假：15天/每胞胎	
怀孕未满4个月终止妊娠	产假：15天至30天	
怀孕4个月以上7个月以下终止妊娠	产假：42天	
怀孕满7个月终止妊娠的	产假：75天	
取出宫内节育器	计划生育手术假：1天	
放置宫内节育器	计划生育手术假：2天	
施行输卵管结扎	计划生育手术假：21天	
施行输卵管或输精管复通手术	计划生育手术假：14天	
哺乳不满一周岁婴儿	每天的劳动时间内1小时哺乳时间	哺乳时间和本单位内为哺乳往返途中的时间，视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。
符合法律、法规规定生育子女的夫妻	女方享受80日奖励假，男方享受15日的陪产假	在规定的假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。
哺乳假	到婴儿一周岁	经与用人单位协商确定。

依据：1.《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》（2016年11月3日，广东省人民政府第十二届85次常务会议通过，自2017年2月1日起施行）；2.《广东省职工生育保险规定》（2014年9月22日广东省人民政府第十二届32次常务会议修订通过，自2015年1月1日起施行）；3.《广东省人口与计划生育条例》（2016年9月29日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议第五次修正）。

职工和离退休人员因病、非因工死亡待遇速查表

项目	标准
丧葬补助费	3个月工资
供养直系亲属一次性救济金(或供养直系亲属生活补助费)	6个月工资
一次性抚恤金	在职职工6个月工资; 离退休人员3个月工资
职工供养直系亲属死亡丧葬补助费	1个半月工资

注: 月工资按当地上年度在岗职工月平均工资计算。依据: 《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》(粤劳薪[1997]115号)。