

劳动与社会保障法律法规 政策服务包

北京市人力资源和社会保障局

二零二三年十月

目 录

第一部分 综合类	1
1. 中华人民共和国劳动法	1
2. 中华人民共和国妇女权益保障法	19
3. 劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》 的通知	39
4. 劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问 题的意见	69
5. 关于印发《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度 (参考文本)》的通知	93
第二部分 劳动就业类	95
1. 中华人民共和国就业促进法	95
2. 人力资源和社会保障部关于印发就业失业登记证管理 暂行办法的通知	123
3. 北京市精细化公共就业服务实施细则	127
4. 北京市关于推进全方位公共就业服务的实施意见 ..	154
第三部分 劳动合同、集体合同类	162
1. 中华人民共和国劳动合同法	162
2. 中华人民共和国劳动合同法实施条例	189
3. 劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知	198
4. 人力资源社会保障部关于发布劳动合同示范文本的说 明	202
5. 集体合同规定	203

6. 北京市集体合同条例	216
7. 关于印发《京津冀集体合同参考文本（用人单位版）》 的通知	228
第四部分 工时与休假类	229
1. 国务院关于职工工作时间的规定	229
2. 职工带薪年休假条例	233
3. 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	236
4. 关于印发北京市企业实行综合计算工时工作制和不定 时工作制办法的通知	238
5. 北京市人力资源和社会保障局 关于在中国（北京）自由 贸易试验区内优化企业特殊工时办理流程推行告知承诺 制的通告	243
6. 劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实 施办法	249
第五部分 工资类	252
1. 劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知	257
2. 对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定	262
3. 最低工资规定	265
4. 北京市工资支付规定	271
5. 北京市最低工资规定	281
6. 北京市人力资源和社会保障局 关于调整北京市 2023 年 最低工资标准的通知	284
7. 关于做好技能人才薪酬激励相关工作的意见（试行）	286

第六部分 女职工和未成年工特殊保护类	291
1. 女职工劳动保护特别规定	291
2. 禁止使用童工规定	297
3. 劳动部关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知	302
4. 关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文 本)》和《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》的通知	308
5. 关于进一步加强招聘活动管理促进妇女就业工作的通 知	310
第七部分 社会保险类	314
1. 中华人民共和国社会保险法	314
2. 实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定	336
3. 在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法 ..	344
4. 香港澳门台湾居民在内地(大陆)参加社会保险暂行办 法	349
5. 社会保险费征缴暂行条例	355
6. 社会保险基金行政监督办法	363
7. 失业保险条例	375
8. 人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好失业登记 工作强化失业人员就业服务的通知	382
9. 北京市基本养老保险规定	389
10. 人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅关于畅通 失业保险关系跨省转移接续的通知	396
11. 北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税 务总局北京市税务局 北京市医疗保障局 关于降低本市社	

会保险费率的	通知	400
12.	北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务总局北京市税务局 关于失业保险 工伤保险费率有关事宜的	通告 403
13.	北京市人力资源和社会保障局 北京市邮政管理局 国家税务总局北京市税务局 关于做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作的	通知 404
14.	北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务总局北京市税务局 北京市医疗保障局 关于企业社会保险费交由税务部门征收的	公告 409
15.	关于明确企业和灵活就业人员社会保险费征缴时间安排的	通告 412
第八部分 劳务派遣类			415
1.	劳务派遣暂行规定	415
2.	人力资源社会保障部办公厅关于做好劳务派遣暂行规定贯彻实施工作的	通知 423
3.	劳务派遣行政许可实施办法	427
4.	人力资源社会保障部办公厅关于做好劳务派遣行政许可工作的	通知 436
5.	北京市人力资源和社会保障局 关于在北京自贸试验区内申请劳务派遣经营许可实行告知承诺制的	通告 441
6.	关于进一步促进依法诚信经营劳务派遣业务有关问题的	通知 448
第九部分 劳动监察类			451

1. 劳动保障监察条例	451
2. 人社部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 ..	462
第十部分 劳动争议解决类	474
1. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法	474
2. 劳动人事争议仲裁办案规则	486
3. 劳动人事争议仲裁组织规则	507
4. 企业劳动争议协商调解规定	515
5. 关于进一步加强本市劳动人事争议调解仲裁完善多元 处理机制的实施意见	523
6. 关于印发《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作 实施方案》的通知	531
7. 北京市人力资源和社会保障局 关于进一步做好劳动争 议案件仲裁终局裁决工作的通知	539
8. 北京市人力资源和社会保障局 北京市高级人民法院 关 于印发《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设 的实施意见》的通知	543
9. 北京市人力资源和社会保障局关于调整我市劳动人事 争议仲裁案件管辖的通知	550
第十一部分 新业态劳动者权益保护类	553
1. 国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见	553
2. 交通运输部 国家邮政局 国家发展改革委 人力资源社 会保障部 商务部 市场监管总局 全国总工会 关于做好 快递员群体合法权益保障工作的意见	559
3. 国家市场监督管理总局、国家网信办、国家发展改革委、公	

安部、人力资源社会保障部、商务部、中华全国总工会关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见.....	566
4. 人力资源社会保障部等八部门关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见.....	571
5. 交通运输部 中央宣传部 中央网信办 国家发展改革委 公安部 人力资源社会保障部 国家市场监督管理总局 中华全国总工会关于加强交通运输新业态从业人员权益保障工作的意见.....	578
6. 人力资源社会保障部办公厅 国家邮政局办公室 关于推进基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知....	584
7. 北京市人力资源和社会保障局 关于印发《北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法》的通知.....	588
8. 北京市就业工作领导小组关于印发《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》的通知.....	594

第一部分 综合类

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)

第一章 总 则

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

第二条 在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

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

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

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

第五条 国家采取各种措施，促进劳动就业，发展职业

教育，制定劳动标准，调节社会收入，完善社会保险，协调劳动关系，逐步提高劳动者的生活水平。

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

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

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

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

第二章 促进就业

第十条 国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

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

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

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

第十二条 劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

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

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

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

第三章 劳动合同和集体合同

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

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

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

（一）违反法律、行政法规的劳动合同；

（二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院

确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

- （一）劳动合同期限；
- （二）工作内容；
- （三）劳动保护和劳动条件；
- （四）劳动报酬；
- （五）劳动纪律；
- （六）劳动合同终止的条件；
- （七）违反劳动合同的责任。

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

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

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

第二十一条 劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

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

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

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可

以解除。

第二十五条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；
- （四）被依法追究刑事责任的。

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

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的。

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

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

第二十八条 用人单位依据本法第二十四条、第二十六

条、第二十七条的规定解除劳动合同的，应当依照国家有关规定给予经济补偿。

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

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

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

第三十一条 劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

第三十二条 有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

（一）在试用期内的；

（二）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（三）用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

第三十三条 企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订

集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

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

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

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

第四章 工作时间和休息休假

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

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

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

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

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

- (一) 元旦；

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

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

第四十二条 有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

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

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

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

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

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

第四十五条 国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。

第五章 工资

第四十六条 工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量实行宏观调控。

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

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

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

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

第五十条 工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。

不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

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

第六章 劳动安全卫生

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

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

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

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

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

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

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

和劳动者的职业病状况，进行统计、报告和处理。

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

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

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

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

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

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

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

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

第六十六条 国家通过各种途径，采取各种措施，发展

职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。

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

第六十八条 用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

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

第九章 社会保险和福利

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

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

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

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

- (一) 退休；

- (二) 患病、负伤;
- (三) 因工伤残或者患职业病;
- (四) 失业;
- (五) 生育。

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

第七十四条 社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

第七十五条 国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

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

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

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

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

第七十八条 解决劳动争议，应当根据合法、公正、及

时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

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

第八十条 在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

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

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

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

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

可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

第十一章 监督检查

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

第八十六条 县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

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

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

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

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

第九十条 用人单位违反本法规定，延长劳动者工作时

间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

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

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

第九十二条 用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

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

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

第九十五条 用人单位违反本法对女职工和未成年工的

保护规定，侵害其合法权益的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；对女职工或者未成年工造成损害的，应当承担赔偿责任。

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

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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

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

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

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

第一百零二条 劳动者违反本法规定的条件解除劳动合同

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。

中华人民共和国妇女权益保障法

(1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过 根据2005年8月28日第十届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈中华人民共和国妇女权益保障法〉的决定》第一次修正 根据2018年10月26日第十三届全国人民代表大会常务委员会第六次会议《关于修改〈中华人民共和国野生动物保护法〉等十五部法律的决定》第二次修正 2022年10月30日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议修订)

目录

- 第一章 总则
- 第二章 政治权利
- 第三章 人身和人格权益
- 第四章 文化教育权益
- 第五章 劳动和社会保障权益
- 第六章 财产权益
- 第七章 婚姻家庭权益
- 第八章 救济措施
- 第九章 法律责任
- 第十章 附则

第一章 总则

第一条 为了保障妇女的合法权益，促进男女平等和妇女全面发展，充分发挥妇女在全面建设社会主义现代化国家中的作用，弘扬社会主义核心价值观，根据宪法，制定本法。

第二条 男女平等是国家的基本国策。妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利。

国家采取必要措施，促进男女平等，消除对妇女一切形式的歧视，禁止排斥、限制妇女依法享有和行使各项权益。

国家保护妇女依法享有的特殊权益。

第三条 坚持中国共产党对妇女权益保障工作的领导，建立政府主导、各方协同、社会参与的保障妇女权益工作机制。

各级人民政府应当重视和加强妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构，负责组织、协调、指导、督促有关部门做好妇女权益的保障工作。

县级以上人民政府有关部门在各自的职责范围内做好妇女权益的保障工作。

第四条 保障妇女的合法权益是全社会的共同责任。国家机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织和个人，应当依法保障妇女的权益。

国家采取有效措施，为妇女依法行使权利提供必要的条件。

第五条 国务院制定和组织实施中国妇女发展纲要，将其纳入国民经济和社会发展规划，保障和促进妇女在各领域的全面发展。

县级以上地方各级人民政府根据中国妇女发展纲要，制定和组织实施本行政区域的妇女发展规划，将其纳入国民经济和社会发展规划。

县级以上人民政府应当将妇女权益保障所需经费列入本级预算。

第六条 中华全国妇女联合会和地方各级妇女联合会依照法律和中华全国妇女联合会章程，代表和维护各族各界妇女的利益，做好维护妇女权益、促进男女平等和妇女全面发展的工作。

工会、共产主义青年团、残疾人联合会等群团组织应当在各自的工作范围内，做好维护妇女权益的工作。

第七条 国家鼓励妇女自尊、自信、自立、自强，运用法律维护自身合法权益。

妇女应当遵守国家法律，尊重社会公德、职业道德和家庭美德，履行法律所规定的义务。

第八条 有关机关制定或者修改涉及妇女权益的法律、法规、规章和其他规范性文件，应当听取妇女联合会的意见，充分考虑妇女的特殊权益，必要时开展男女平等评估。

第九条 国家建立健全妇女发展状况统计调查制度，完善性别统计监测指标体系，定期开展妇女发展状况和权益保障统计调查和分析，发布有关信息。

第十条 国家将男女平等基本国策纳入国民教育体系，开展宣传教育，增强全社会的男女平等意识，培育尊重和关爱妇女的社会风尚。

第十一条 国家对保障妇女合法权益成绩显著的组织和个人，按照有关规定给予表彰和奖励。

第二章 政治权利

第十二条 国家保障妇女享有与男子平等的政治权利。

第十三条 妇女有权通过各种途径和形式，依法参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

妇女和妇女组织有权向各级国家机关提出妇女权益保障方面的意见和建议。

第十四条 妇女享有与男子平等的选举权和被选举权。

全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的代表中，应当保证有适当数量的妇女代表。国家采取措施，逐步提高全国人民代表大会和地方各级人民代表大会的妇女代表的比例。

居民委员会、村民委员会成员中，应当保证有适当数量的妇女成员。

第十五条 国家积极培养和选拔女干部，重视培养和选拔少数民族女干部。

国家机关、群团组织、企业事业单位培养、选拔和任用干部，应当坚持男女平等的原则，并有适当数量的妇女担任领导成员。

妇女联合会及其团体会员，可以向国家机关、群团组织、企业事业单位推荐女干部。

国家采取措施支持女性人才成长。

第十六条 妇女联合会代表妇女积极参与国家和社会事务的民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

第十七条 对于有关妇女权益保障工作的批评或者合理可行的建议，有关部门应当听取和采纳；对于有关侵害妇女权益的申诉、控告和检举，有关部门应当查清事实，负责处理，任何组织和个人不得压制或者打击报复。

第三章 人身和人格权益

第十八条 国家保障妇女享有与男子平等的人身和人格权益。

第十九条 妇女的人身自由不受侵犯。禁止非法拘禁和以其他非法手段剥夺或者限制妇女的人身自由；禁止非法搜查妇女的身体。

第二十条 妇女的人格尊严不受侵犯。禁止用侮辱、诽谤等方式损害妇女的人格尊严。

第二十一条 妇女的生命权、身体权、健康权不受侵犯。禁止虐待、遗弃、残害、买卖以及其他侵害女性生命健康权益的行为。

禁止进行非医学需要的胎儿性别鉴定和选择性别的人工终止妊娠。

医疗机构施行生育手术、特殊检查或者特殊治疗时，应当征得妇女本人同意；在妇女与其家属或者关系人意见不一致时，应当尊重妇女本人意愿。

第二十二条 禁止拐卖、绑架妇女；禁止收买被拐卖、绑架的妇女；禁止阻碍解救被拐卖、绑架的妇女。

各级人民政府和公安、民政、人力资源和社会保障、卫生健康等部门及村民委员会、居民委员会按照各自的职责及时发现报告，并采取措施解救被拐卖、绑架的妇女，做好被解救妇女的安置、救助和关爱等工作。妇女联合会协助和配合做好有关工作。任何组织和个人不得歧视被拐卖、绑架的妇女。

第二十三条 禁止违背妇女意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对其实施性骚扰。

受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。接到投诉的有关单位和国家机关应当及时处理，并书面告知处理结果。

受害妇女可以向公安机关报案，也可以向人民法院提起民事诉讼，依法请求行为人承担民事责任。

第二十四条 学校应当根据女学生的年龄阶段，进行生理卫生、心理健康和自我保护教育，在教育、管理、设施等方面采取措施，提高其防范性侵害、性骚扰的自我保护意识和能力，保障女学生的人身安全和身心健康发展。

学校应当建立有效预防和科学处置性侵害、性骚扰的工作制度。对性侵害、性骚扰女学生的违法犯罪行为，学校不得隐瞒，应当及时通知受害未成年女学生的父母或者其他监

护人，向公安机关、教育行政部门报告，并配合相关部门依法处理。

对遭受性侵害、性骚扰的女学生，学校、公安机关、教育行政部门等相关单位和人员应当保护其隐私和个人信息，并提供必要的保护措施。

第二十五条 用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰：

（一）制定禁止性骚扰的规章制度；

（二）明确负责机构或者人员；

（三）开展预防和制止性骚扰的教育培训活动；

（四）采取必要的安全保卫措施；

（五）设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道；

（六）建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；

（七）支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；

（八）其他合理的预防和制止性骚扰措施。

第二十六条 住宿经营者应当及时准确登记住宿人员信息，健全住宿服务规章制度，加强安全保障措施；发现可能侵害妇女权益的违法犯罪行为，应当及时向公安机关报告。

第二十七条 禁止卖淫、嫖娼；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女卖淫或者对妇女进行猥亵活动；禁止组织、强迫、引诱、容留、介绍妇女在任何场所或者利用网络进行淫秽表演活动。

第二十八条 妇女的姓名权、肖像权、名誉权、荣誉权、隐私权和个人信息等人格权益受法律保护。

媒体报道涉及妇女事件应当客观、适度，不得通过夸大事实、过度渲染等方式侵害妇女的人格权益。

禁止通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格。未经本人同意，不得通过广告、商标、展览橱窗、报纸、期刊、图书、音像制品、电子出版物、网络等形式使用妇女肖像，但法律另有规定的除外。

第二十九条 禁止以恋爱、交友为由或者在终止恋爱关系、离婚之后，纠缠、骚扰妇女，泄露、传播妇女隐私和个人信息。

妇女遭受上述侵害或者面临上述侵害现实危险的，可以向人民法院申请人身安全保护令。

第三十条 国家建立健全妇女健康服务体系，保障妇女享有基本医疗卫生服务，开展妇女常见病、多发病的预防、筛查和诊疗，提高妇女健康水平。

国家采取必要措施，开展经期、孕期、产期、哺乳期和更年期的健康知识普及、卫生保健和疾病防治，保障妇女特殊生理时期的健康需求，为有需要的妇女提供心理健康服务支持。

第三十一条 县级以上地方人民政府应当设立妇幼保健机构，为妇女提供保健以及常见病防治服务。

国家鼓励和支持社会力量通过依法捐赠、资助或者提供志愿服务等方式，参与妇女卫生健康事业，提供安全的生理健康用品或者服务，满足妇女多样化、差异化的健康需求。

用人单位应当定期为女职工安排妇科疾病、乳腺疾病检查以及妇女特殊需要的其他健康检查。

第三十二条 妇女依法享有生育子女的权利，也有不生育子女的自由。

第三十三条 国家实行婚前、孕前、孕产期和产后保健制度，逐步建立妇女全生育周期系统保健制度。医疗保健机构应当提供安全、有效的医疗保健服务，保障妇女生育安全和健康。

有关部门应当提供安全、有效的避孕药具和技术，保障妇女的健康和安全。

第三十四条 各级人民政府在规划、建设基础设施时，应当考虑妇女的特殊需求，配备满足妇女需要的公共厕所和母婴室等公共设施。

第四章 文化教育权益

第三十五条 国家保障妇女享有与男子平等的文化教育权利。

第三十六条 父母或者其他监护人应当履行保障适龄女性未成年人接受并完成义务教育的义务。

对无正当理由不送适龄女性未成年人入学的父母或者其他监护人，由当地乡镇人民政府或者县级人民政府教育行

政部门给予批评教育，依法责令其限期改正。居民委员会、村民委员会应当协助政府做好相关工作。

政府、学校应当采取有效措施，解决适龄女性未成年人就学存在的实际困难，并创造条件，保证适龄女性未成年人完成义务教育。

第三十七条 学校和有关部门应当执行国家有关规定，保障妇女在入学、升学、授予学位、派出留学、就业指导和服务等方面享有与男子平等的权利。

学校在录取学生时，除国家规定的特殊专业外，不得以性别为由拒绝录取女性或者提高对女性的录取标准。

各级人民政府应当采取措施，保障女性平等享有接受中等高等教育的权利和机会。

第三十八条 各级人民政府应当依照规定把扫除妇女中的文盲、半文盲工作，纳入扫盲和扫盲后继续教育规划，采取符合妇女特点的组织形式和工作方法，组织、监督有关部门具体实施。

第三十九条 国家健全全民终身学习体系，为妇女终身学习创造条件。

各级人民政府和有关部门应当采取措施，根据城镇和农村妇女的需要，组织妇女接受职业教育和实用技术培训。

第四十条 国家机关、社会团体和企业事业单位应当执行国家有关规定，保障妇女从事科学、技术、文学、艺术和其他文化活动，享有与男子平等的权利。

第五章 劳动和社会保障权益

第四十一条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

第四十二条 各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。

第四十三条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：

（一）限定为男性或者规定男性优先；

（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；

（三）将妊娠测试作为入职体检项目；

（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

（五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

第四十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。

职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

第四十五条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

第四十六条 在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。

第四十七条 用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。

妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。

第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。

用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。

第四十九条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

第五十条 国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。

国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。

第五十一条 国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。

国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。

地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。

第五十二条 各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。

第六章 财产权益

第五十三条 国家保障妇女享有与男子平等的财产权利。

第五十四条 在夫妻共同财产、家庭共有财产关系中，不得侵害妇女依法享有的权益。

第五十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认、土地承包经营、集体经济组织收益分配、土地征收补偿安置或者征用补偿以及宅基地使用等方面，享有与男子平等的权利。

申请农村土地承包经营权、宅基地使用权等不动产登记，应当在不动产登记簿和权属证书上将享有权利的妇女等家庭成员全部列明。征收补偿安置或者征用补偿协议应当将享有相关权益的妇女列入，并记载权益内容。

第五十六条 村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定，不得

以妇女未婚、结婚、离婚、丧偶、户无男性等为由，侵害妇女在农村集体经济组织中的各项权益。

因结婚男方到女方住所落户的，男方和子女享有与所在地农村集体经济组织成员平等的权益。

第五十七条 国家保护妇女在城镇集体所有财产关系中的权益。妇女依照法律、法规的规定享有相关权益。

第五十八条 妇女享有与男子平等的继承权。妇女依法行使继承权，不受歧视。

丧偶妇女有权依法处分继承的财产，任何组织和个人不得干涉。

第五十九条 丧偶儿媳对公婆尽了主要赡养义务的，作为第一顺序继承人，其继承权不受子女代位继承的影响。

第七章 婚姻家庭权益

第六十条 国家保障妇女享有与男子平等的婚姻家庭权利。

第六十一条 国家保护妇女的婚姻自主权。禁止干涉妇女的结婚、离婚自由。

第六十二条 国家鼓励男女双方在结婚登记前，共同进行医学检查或者相关健康体检。

第六十三条 婚姻登记机关应当提供婚姻家庭辅导服务，引导当事人建立平等、和睦、文明的婚姻家庭关系。

第六十四条 女方在怀孕期间、分娩后一年内或者终止妊娠后六个月内，男方不得提出离婚；但是，女方提出离婚或者人民法院认为确有必要受理男方离婚请求的除外。

第六十五条 禁止对妇女实施家庭暴力。

县级以上人民政府有关部门、司法机关、社会团体、企业事业单位、基层群众性自治组织以及其他组织，应当在各自的职责范围内预防和制止家庭暴力，依法为受害妇女提供救助。

第六十六条 妇女对夫妻共同财产享有与其配偶平等的占有、使用、收益和处分的权利，不受双方收入状况等情形的影响。

对夫妻共同所有的不动产以及可以联名登记的动产，女方有权要求在权属证书上记载其姓名；认为记载的权利人、标的物、权利比例等事项有错误的，有权依法申请更正登记或者异议登记，有关机构应当按照其申请依法办理相应登记手续。

第六十七条 离婚诉讼期间，夫妻一方申请查询登记在对方名下财产状况且确因客观原因不能自行收集的，人民法院应当进行调查取证，有关部门和单位应当予以协助。

离婚诉讼期间，夫妻双方均有向人民法院申报全部夫妻共同财产的义务。一方隐藏、转移、变卖、损毁、挥霍夫妻共同财产，或者伪造夫妻共同债务企图侵占另一方财产的，在离婚分割夫妻共同财产时，对该方可以少分或者不分财产。

第六十八条 夫妻双方应当共同负担家庭义务，共同照顾家庭生活。

女方因抚育子女、照料老人、协助男方工作等负担较多义务的，有权在离婚时要求男方予以补偿。补偿办法由双方协议确定；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第六十九条 离婚时，分割夫妻共有的房屋或者处理夫妻共同租住的房屋，由双方协议解决；协议不成的，可以向人民法院提起诉讼。

第七十条 父母双方对未成年子女享有平等的监护权。

父亲死亡、无监护能力或者有其他情形不能担任未成年子女的监护人的，母亲的监护权任何组织和个人不得干涉。

第七十一条 女方丧失生育能力的，在离婚处理子女抚养问题时，应当在最有利于未成年子女的条件下，优先考虑女方的抚养要求。

第八章 救济措施

第七十二条 对侵害妇女合法权益的行为，任何组织和个人都有权予以劝阻、制止或者向有关部门提出控告或者检举。有关部门接到控告或者检举后，应当依法及时处理，并为控告人、检举人保密。

妇女的合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请调解、仲裁，或者向人民法院起诉。

对符合条件的妇女，当地法律援助机构或者司法机关应当给予帮助，依法为其提供法律援助或者司法救助。

第七十三条 妇女的合法权益受到侵害的，可以向妇女联合会等妇女组织求助。妇女联合会等妇女组织应当维护被侵害妇女的合法权益，有权要求并协助有关部门或者单位查

处。有关部门或者单位应当依法查处，并予以答复；不予处理或者处理不当的，县级以上人民政府负责妇女儿童工作的机构、妇女联合会可以向其提出督促处理意见，必要时可以提请同级人民政府开展督查。

受害妇女进行诉讼需要帮助的，妇女联合会应当给予支持和帮助。

第七十四条 用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

第七十五条 妇女在农村集体经济组织成员身份确认等方面权益受到侵害的，可以申请乡镇人民政府等进行协调，或者向人民法院起诉。

乡镇人民政府应当对村民自治章程、村规民约，村民会议、村民代表会议的决定以及其他涉及村民利益事项的决定进行指导，对其中违反法律、法规和国家政策规定，侵害妇女合法权益的内容责令改正；受侵害妇女向农村土地承包仲裁机构申请仲裁或者向人民法院起诉的，农村土地承包仲裁机构或者人民法院应当依法受理。

第七十六条 县级以上人民政府应当开通全国统一的妇女权益保护服务热线，及时受理、移送有关侵害妇女合法权益的投诉、举报；有关部门或者单位接到投诉、举报后，应当及时予以处置。

鼓励和支持群团组织、企业事业单位、社会组织和个人参与建设妇女权益保护服务热线，提供妇女权益保护方面的咨询、帮助。

第七十七条 侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼：

（一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权益；

（二）侵害妇女平等就业权益；

（三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；

（四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；

（五）其他严重侵害妇女权益的情形。

第七十八条 国家机关、社会团体、企业事业单位对侵害妇女权益的行为，可以支持受侵害的妇女向人民法院起诉。

第九章 法律责任

第七十九条 违反本法第二十二条第二款规定，未履行报告义务的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十条 违反本法规定，对妇女实施性骚扰的，由公安机关给予批评教育或者出具告诫书，并由所在单位依法给予处分。

学校、用人单位违反本法规定，未采取必要措施预防和制止性骚扰，造成妇女权益受到侵害或者社会影响恶劣的，由上级机关或者主管部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

第八十一条 违反本法第二十六条规定，未履行报告等义务的，依法给予警告、责令停业整顿或者吊销营业执照、吊销相关许可证，并处一万元以上五万元以下罚款。

第八十二条 违反本法规定，通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格的，由公安、网信、文化旅游、广播电视、新闻出版或者其他有关部门依据各自的职权责令改正，并依法给予行政处罚。

第八十三条 用人单位违反本法第四十三条和第四十八条规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

第八十四条 违反本法规定，对侵害妇女权益的申诉、控告、检举，推诿、拖延、压制不予查处，或者对提出申诉、控告、检举的人进行打击报复的，依法责令改正，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

国家机关及其工作人员未依法履行职责，对侵害妇女权益的行为未及时制止或者未给予受害妇女必要帮助，造成严重后果的，依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予处分。

违反本法规定，侵害妇女人身和人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益以及婚姻家庭权益的，依法责令改正，直接负责的主管人员和其他直接责任人员属于国家工作人员的，依法给予处分。

第八十五条 违反本法规定，侵害妇女的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损失或者人身损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附则

第八十六条 本法自 2023 年 1 月 1 日起施行。

劳动部办公厅关于印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知

劳办发〔1994〕289号

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，制定本办法。

本条中的“劳动制度”，此外作广义上理解，不仅仅指用人制度，还包括就业、工资分配、社会保险、职业培训、劳动安全卫生等制度。

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。

本条第一款中的“企业”是指从事产品生产、流通或服务性活动等实行独立经济核算的经济单位，包括各种所有制类型的企业，如工厂、农场、公司等。

本条第二款所指劳动法对劳动者的适用范围，包括三个方面：

- (1) 国家机关、事业组织、社会团体的工勤人员；
- (2) 实行企业化管理的事业组织的非工勤人员；
- (3) 其他通过劳动合同（包括聘用合同）与国家机关、事业单位、社会团体建立劳动关系的劳动者。

本法的适用范围排除了公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会的工作人员，以及农业劳动者、现役军人和家庭保姆等。

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。

本条中的“劳动报酬”是指劳动者从用人单位得到的全部工资收入。

本条中“法律规定的其他劳动权利”是指，劳动者依法享有参加和组织工会的权利，参加职工民主管理的权利，参加社会义务劳动的权利，参加劳动竞赛的权利，提出合理化建议的权利，从事科学研究、技术革新、发明创造的权利，依法解除劳动合同的权利，对用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业有拒绝执行的权利，对危害生命安全和身体健康的行为有权提出批评、检举和控告的权利，对违反劳动法的行为进行监督的权利等。

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。

本条中的“依法”应当作广义理解，指所有的法律、法规和规章。包括：宪法、法律、行政法规、地方法规，民族

自治地方，还要依据该地方的自治条例和单行条例，以及关于劳动方面的行政规章。

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。

本条中的“调节社会收入”，是指国家通过宏观调控措施调节全社会收入的总量以及不同地区、不同部门、不同单位、不同人员之间的收入关系，其目的是使全社会个人收入总量在国民收入中保持合理的比重，保证社会公平，促进社会进步。

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。

本条中的“依法”具体指我国宪法和《中华人民共和国工会法》等。

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。

本条中的“依照法律规定”，法律指：《中华人民共和国外资企业法》、《中华人民共和国中外合资企业法》、《中华人民共和国中外合作企业法》、《中华人民共和国全民所有制工业企业法》等。其中“通过职工大会、职工代表大会”，“参与民主管理”，主要适用于国有企业：“其他形式”指

通过工会或推举代表：“与用人单位进行平等协商”，主要适用于非国有企业。

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。

本条第一款，以法律形式明确了国务院劳动行政部门的地位和职位。第二款明确了县级以上各级地方劳动行政部门的地位和职责。

本条中的“劳动工作”包括劳动就业、劳动合同和集体合同、工时和休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利、劳动争议处理、劳动监督检查以及依照法律责任追究违法后果等，与国务院批准的劳动部“三定”方案是一致的。

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。

本条中的“就业”是指具有劳动能力的公民在法定劳动年龄内，依法从事某种有报酬或劳动收入的社会活动。

本条第二款指的法律、行政法规有《劳动就业服务企业管理规定》、《全民所有制工业企业转换经营机制条例》、《城镇集体所有制企业条例》、《个体工商户管理条例》、

中共中央、国务院《关于广开门路、搞活经济解决城镇就业问题的若干决定》等。

本条第三款中的“组织起来就业”是指通过兴办各种类型的经济组织实现就业。国家对这类经济组织实行在资金、货源、场地、原辅材料、税收等方面给予支持和照顾的政策。

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。

本条中的“多种类型的职业介绍机构”指：劳动部门、非劳动部门和个人开办的职业介绍机构，各级劳动就业服务机构开办的职业介绍机构，非劳动部门针对不同的求职对象开办的职业介绍机构等。各种类型的职业介绍机构其业务范围不同。

本条中的“就业服务”主要包括：(1)为劳动力供求双方相互选择，实现就业而提供的各类职业介绍服务；(2)为提高劳动者职业技术和就业能力的多层次、多形式的就业训练和转业训练服务；(3)为保障失业者基本生活和帮助其再就业的失业保险服务；(4)组织劳动者开展生产自救和创业的劳动就业服务企业。就业服务的四项工作应做到有机结合，发挥整体作用，为劳动者就业提供全面、高效、便捷的服务。

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。

本条中的“平等的就业权利”是指劳动者的就业地位、就业机会和就业条件平等。

本条中的“国家规定的不适合妇女的工种或者岗位”具体规定在劳动部颁布的《女职工禁忌劳动范围的规定》（劳安字〔1990〕2号）中。

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。

本条中的“法律、法规”指：《中华人民共和国残疾人保障法》，《中国人民解放军志愿兵退出现役安置暂行办法》，《退伍义务兵安置条例》，以及《民族区域自治法》等。

第十五条禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

本条第一款的具体规定在国务院第81号令《禁止使用童工规定》中。

本条中“依照国家有关规定”主要指《关于界定文艺工作者、运动员、艺徒概念的通知》、《关于禁止使用童工的罚款标准》等。

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。

此条明确：建立劳动关系的所有劳动者，不论是管理人员，技术人员还是原来所称的固定工，都必须订立劳动合同。

“应当”在这里是“必须”的含义。

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。

本条第一款中的“法律、行政法规”既包括现行的法律、行政法规，也包括以后颁布实行的法律、行政法规，既包括劳动法律、法规，也包括民事、经济方面的法律、法规。

本条第二款中的“依法”是指订立劳动合同时所依据的现行法律和法规。

劳动合同依法订立即具有法律约束力，任何第三方不得非法干预劳动合同的履行。

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。

本条第一款第(一)项中“法律、行政法规”与本法第十七条解释相同。第(二)项中，“欺诈”是指：一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为：“威胁”是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成损害

为要挟、迫使对方作出违背真实的意思表示的行为。(欺诈、威胁的解释依据《最高人民法院贯彻执行〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见(试行)》)。

劳动合同的无效，经仲裁未引起诉讼的，由劳动争议仲裁委员会认定；经仲裁引起诉讼的，由人民法院认定。

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。

劳动合同除前款的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

劳动合同的必备条款中没有规定社会保险一项，原因在于：社会保险在全社会范围内依法执行，并不是订立合同的双方当事人所能协商解决的。

“协商约定其他内容”是指劳动合同中的约定条款，即劳动合同双方当事人除依据本法就劳动合同的必备条款达成一致外，如果认为某些方面与劳动合同有关的内容仍需协调，便可将协商一致的内容写进合同，这些内容是合同当事人自愿协商确定的，而不是法定的。

第二十条劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

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

本条中的“当事人双方同意续延劳动合同的”，是指已有劳动合同到期，双方同意续延的。并非指原固定工同意而一律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。

本条中规定的“试用期”适用于初次就业或再次就业时改变劳动岗位或工种的劳动者。

第二十二条劳动合同当事人可以在劳动合同约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

根据《反不正当竞争法》第十条规定，商业秘密指不为公众所知悉，能为用人单位带来经济利益，具有实用性并经用人单位采取保密措施的技术信息和经营信息。

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。

本条中“严重违反劳动纪律”的行为，可根据《企业职工奖励条例》和《国营企业辞退违纪职工暂行规定》等有关法规认定。

本条中的“重大损害”由企业内部规章来规定。因为企业类型各有不同，对重大损害的界定也千差万别，故不便对重大损害作统一解释。若由此发生劳动争议，可以通过劳动争议仲裁委员会对其规章规定的重大损害进行认定。

本条中“被依法追究刑事责任”，具体指：(1)被人民检察院免于起诉的；(2)被人民法院判处刑罚(刑罚包括：主刑：管制、拘役、有期徒刑、无期徒刑、死刑；附加刑：罚金、剥夺政治权利、没收财产)的；(3)被人民法院依据刑法第32条免于刑事处罚的。

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。

本条第(一)项指劳动者医疗期满后，不能从事原工作的，由原用人单位另行安排适当工作之后，仍不能从事另行安排的工作的，可以解除劳动合同。

本条第(二)项中的“不能胜任工作”，是指不能按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种，同岗位人员的工作量。用人单位不得故意提高定额标准，使劳动者无法完成。

本条中的“客观情况”指：发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。

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。

本条中的“法定整顿期间”指依据《中华人民共和国企业破产法》和《民事诉讼法》的破产程序进入的整顿期间。

“生产经营状况发生严重困难”可以根据地方政府规定的困难企业标准来界定。“报告”仅指说明情况，无批准的含义。

“优先录用”指同等条件下优先录用。

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。

本条中的“依据国家有关规定”是指国家法律、法规和劳动部制定的规章及其他规范性文件。

目前除《国营企业实行劳动合同制暂行规定》对新招工人解除劳动合同给予经济补偿，《中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定》第四条规定，企业应对被解雇的职工予以经济补偿外，其他劳动法律、法规、规章尚无此规定。需制定新的经济补偿办法。《履行和解除劳动合同的经济补偿办法》正在制定中，将于明年一月一日前颁布。

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) 女工在孕期、产期、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

本条第(一)项、第(二)项、第(三)项之所以以法律的形式规定不得解除劳动合同，是为了保证劳动者在特殊情况下的权益不受侵害。在第(二)项、第(三)项规定的情形下劳动合同到期的，应延续劳动合同到医疗期满或女职工“三期”届满为止。

本条第(四)项中的“法律、法规规定的其他情形”，这类规定是立法时经常采用的技术性手段，其立法用意是：

(1) 在该条款列举情况时，为避免遗漏现行法律、法规规定的其他情况，采用此种办法使该法与其他法相衔接。

(2) 便于以后颁布的法律相衔接，即与新法相衔接。本法第四十二条第(三)项的解释与此相同。

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。

本条中的“法律、法规”是指与解除劳动合同有关的现行法律、法规。

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。

本条规定了劳动者的辞职权，除此项规定的程序外，对劳动者行使辞职权不附加任何条件。但违反劳动合同约定者要依法承担责任。

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。

本条中的“非法限制人身自由”是指采用拘留、禁闭或其他强制方法非法剥夺或限制他人按照自己的意志支配自己的身体活动的自由的行为。

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，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。

本条中的“企业职工一方”是指企业工会或者职工推举的代表（没有建立工会的企业）。

本条中的“保险福利”主要是指国家基本养老保险之外的企业补充保险和职工福利。国家基本养老保险依照法律法规规定执行。

第三十五条依法签订的集体合同对企业和企业的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。

集体合同中劳动条件和劳动报酬的规定不得违背国家法律法规的规定；企业与职工签订的劳动合同在此方面不得低于集体合同的规定。即集体合同的法律效力高于劳动合同，劳动法律、法规的法律效力高于集体合同。

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。

根据《国务院关于职工工作时间的规定》，目前，职工的标准工作时间为每日工作八小时，平均每周工作四十四小时。但企业可以根据实际情况，在标准工作时间范围内合理安排生产和劳动时间。但每日不能超过八小时，平均每周不能超过四十四小时。

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。

本条应理解为：

(一) 对于实行计件工资的用人单位，在实行新的工时制度下应既能保证劳动者享受缩短工时的待遇，又尽量保证劳动者的计件工资收入不减少。

(二) 如果适当调整劳动定额，在保证劳动者计件工资收入不降低的前提下，计件单价可以不作调整；如果调整劳动定额有困难，就应该考虑适当调整劳动者计件单价，以保证收入不减少。

第三十八条用人单位应当保证劳动者每周至少休息日。

本条应理解为：用人单位必须保证劳动者每周至少有一次 24 小时不间断的休息。

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。

劳动部、人事部颁发的《国务院关于职工工作时间的规定实施办法》中规定：“由于工作性质和职责的限制，不宜实行定时工作制的职工，由国务院行业系统主管部门提出意见，报国务院劳动、人事行政主管部门批准，可以实行不定时工作制。”如：出租车驾驶员、森林巡视员等。

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。

根据 1949 年政务院发布的《全国年节及纪念日放假办法》之规定，元旦、放假一天，一月一日；春节，放假三天，农历正月初一日、初二日、初三日；国际劳动节，放假一日，五月一日；国庆节，放假二日，十月一日、十月二日。

本条第(五)项具体指：妇女节，放假半天；少数民族习惯的假日，由少数民族集居地区的地区人民政府，规定放假日期。其他纪念日，不放假，属于全国人民的假日，如适逢星期日，应在次日补假；凡属于部分人民的假日，如适逢星期日不补假。休假节日不包括职工的带薪年假。

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。

本条中的“延长工作时间”是指在企业执行的工作时间制度的基础上的加班加点。本条中的“生产经营需要”是指来料加工、商业企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务等情况。

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。

本条第(三)项中的“法律、行政法规”，既包括现行的，也包括以后颁布实行的。当前主要指国务院《关于职工工作时间的规定的实施办法》规定的四种其他情形：

(一)在法定节日和公休假日内工作不能间断，必须连续生产、运输或者营业的；

(二)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；

(三)为完成国防紧急任务的；

(四)为完成国家下达的其他紧急生产任务的。

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

(一)安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

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

(三)法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

本条的“工资”，实行计时工资的用人单位，指的是用人单位规定的其本人的基本工资，其计算方法是：用月基本工资除以月法定工作天数(23.5天)即得日工资，用日工资除以日工作时间即得小时工资；实行计件工资的用人单位，指的是劳动者在加班加点的工作时间内应得的计件工资。

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。国家对工作总量实行宏观调控。

本条中的“同工同酬”是指用人单位对于从事相同工作，付出等量劳动且取得相同劳绩的劳动者，应支付同等的劳动报酬。

本条中的“工资水平”是指一定区域一定时期内平均工资的高低程度。

本条中的“工资总量”是指一定时期内国民生产总值用于工资分配的总数量。

本条中的“宏观调控”的具体办法，可执行《关于加强企业工资总额宏观调控的实施意见》(劳部发[1993]299号)。

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。

本条中的“经济效益”包含了劳动生产率和就业状况两个重要的因素。

本条中的“依法”，指依照法律和法规。目前主要指《全民所有制工业企业转换经营机制条例》等。

本条中的“工资分配方式”是指单位内部的工资制度，包括工资构成、工资标准、工资形式、工资增长机制等。“工资水平”是指本单位在一定时期内的职工平均工资。

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。

本条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资包括基本工资和奖金、津贴、补贴，但不包括加班加点工资、特殊劳动条件下的津贴，国家规定的社会保险和福利待遇排除在外。最低工资的具体规定见《企业最低工资规定》（劳部发〔1993〕333号）。

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）地区之间经济发展的差异。

本条中的“最低生活费用”，应为劳动者本人及其赡养人口为维持最低生活需要而必须支付的费用，包括吃、穿、住、行等方面。一般可采取参照国家统计局部门家计调查中对调查户数的10%最低收入户的人均生活费用支出额乘以赡养

人口系数来计算最低工资额，再根据其他因素作适当调整并确定。具体计算办法可参考《企业最低工资规定》附件。

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。

本条中的“货币形式”排除发放实物、发放有价证券等形式。“按月支付”应理解为每月至少发放一次工资，实行月薪制的单位，工资必须每月发放，超过企业与职工约定或劳动合同规定的每月支付工资的时间发放工资即为不按月支付。实行小时工资制、日工资制、周工资制的单位工资也可以按日或按周发放，并且要足额发放。“克扣”是指用人单位对履行了劳动合同规定的义务和责任，保质保量完成生产工作任务劳动者，不支付或未足额支付其工资。“无故拖欠”应理解为，用人单位无正当理由在规定时间内故意不支付劳动者工资。

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。

法定休假日，是指法律、法规规定的劳动者休假的时间，包括法定节日（即元旦、春节、国际劳动节、国庆节及其它节假日）以及法定带薪休假。

婚丧假，是指劳动者本人结婚以及其直系亲属死亡时依法享受的假期。

依法参加社会活动是指：行使选举权；当选代表，出席政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；担任人民法庭的人民陪审员、证明人、辩护人；出席劳动模

范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产时间等。

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。

本条中的“劳动安全卫生制度”，主要指：安全生产责任制、安全教育制度、安全检查制度、伤亡事故和职业病调查处理制度。

本条中的“劳动安全卫生规程和标准”，是指关于消除、限制或预防劳动过程中的危险和有害因素，保护职工安全与健康，保障设备、生产正常运行而制定的统一规定。劳动安全卫生标准分三级，即国家标准、行业标准和地方标准。

第五十三条劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

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

本条中的“劳动安全卫生设施”，主要指安全技术方面的设施、劳动卫生方面的设施、生产性辅助设施(如：女工卫生室、更衣室、饮水设施等)。

本条中的“国家规定的标准”主要指劳动部门和各行业主管部门制定的一系列技术标准。

本条第(二)款被称为“三同时”，《矿山安全法》、《尘肺病防治条例》、1984年国务院《关于加强防尘防毒工作的决定》、1988年劳动部颁发的《关于生产性建设工程项目职

业安全卫生监察的规定》和 1992 年颁发的《建设项目(工程)职业安全卫生设施和技术措施验收办法》，对“三同时”制度作了具体规定。

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。

本条中的“国家规定”主要指：《工厂安全卫生规程》、《建筑安装工程安全技术规程》、《工业企业设计卫生标准》及一些国家标准，如：《工业企业厂内运输安全规程》、《生产过程安全卫生要求总则》等。

本条要求企业提供的劳动安全卫生条件，主要包括工作场所和生产设备。工作场所的光线应当充足，噪声、有毒有害气体和粉尘浓度不得超过国家规定的标准，建筑施工、易燃易爆和有毒有害等危险作业场所应当设置相应的防护设施、报警装置、通讯装置、安全标志等。对危险性大的生产设备设施，如锅炉、压力容器、起重机械、电梯、企业内机动车辆、客运架空索道等，必须经过安全评价认可，取得劳动部门颁发的安全使用许可证后，方可投入运行。企业提供的劳动防护用品，必须是经过政府劳动部门安全认证合格的劳动防护用品。

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。

本条中的“特种作业”指对操作者本人及他人和周围设施的安全有重大危害因素的作业。特种作业的范围有十类：

(1)电工作业；(2)锅炉司炉；(3)压力容器操作；(4)起重机械作业；(5)爆破作业；(6)金属焊接(气割)作业；(7)煤矿井下瓦斯检验；(8)机动车辆驾驶；(9)机动船舶驾驶、轮机操作；(10)建筑登高架设作业。国家标准《特种作业人员安全技术考核管理规则》(GB5306-85)和劳动部颁发的《特种作业人员安全技术培训考核管理规定》(劳安字〔1991〕31号)，对特种作业的范围和特种作业人员条件、培训、考核、发证等都作了明确规定。

“特种作业资格”是指特种作业人员在独立上岗之前，必须进行安全技术培训，并经过安全技术理论考试和实际操作技能考核，考核成绩合格者由劳动部门和有关部门发给《特种作业人员操作证》，它是国家职业资格证书的一种。

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。

本条中的“依法”，主要指《矿山安全法》、《企业职工伤亡事故报告和处理规定》、《特别重大事故调查程序暂行规定》，以及劳动部发布的《企业职工伤亡事故报告和处理规定的有关问题的解释》、《特别重大事故调查程序暂行规定有关条文解释》、《企业职工伤亡事故统计报表制度》、《职业病报告办法》等。

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。

本条中的“第四级体力劳动强度”和“禁忌从事的劳动”，可以按照《女职工禁忌劳动范围的规定》（劳安字〔1990〕2号）和国家标准《体力劳动强度分级》（GB3869-83）等规定执行。

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。

本条中的“高处作业”是指二级高处作业，即凡在坠落高度基准面5米以上（含5米）有可能坠落的高处进行的作业。

“低温作业”是指在劳动生产过程中，其工作地点平均气温等于或低于5℃的作业。“冷水作业”是指在劳动生产过程中，操作人员接触冷水温度等于或小于12℃的作业。

第六十四条任何单位和个人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。

本条中的“其他禁忌从事的劳动”是指：

（一）森林业伐木、归楞及流放作业；

（二）凡在坠落高度基准面5米以上（含5米）有可能坠落的高处进行的作业。即二级高处作业；

（三）作业场所放射性物质超过《放射防护规定》中规定剂量的作业；

（四）其他对未成年工的发育成长有影响的作业。

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力相适应。

本条中的“社会保险水平”是指社会保险待遇的给付标准及费率水平。

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。

本条中的“社会保险类型”是指需建立基金的养老、医疗、工伤、失业、生育五种社会保险。

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。

本条中的“依法”是指法律、法规。目前主要依照《劳动保险条例》、国务院《关于企业职工养老保险制度改革的决定》和地方性法规等。在没有法律规定的情况下，可继续依照有效的劳动规章及一些规范性文件执行。

本条中的“社会保险待遇”是指养老、疾病、医疗、工伤、失业、生育和死亡等保险待遇。

本条中的“法律、法规”主要指正制定中的《社会保险法》和5个保险条例。

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。

对此条的理解：《劳动法》已对社会保险基金经办机构及其职责作了规定，即该机构及其职责都是有法律依据的。该机构的设立和具体职能将在《社会保险法》中加以规定。在该法未出台之前，依现行劳动规章和其他规范性文件执行。

本条中的“依照法律规定”是指正在制定中的《社会保险法》。

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。

本条中的“用人单位方面的代表”，是指政府指定的经营综合管理部门或者有关社会团体的代表。

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。

本条中的“劳动争议发生之日”指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。

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。

本条中的“依法”和“劳动法律、法规”均指现行的劳动法律、行政法规和地方性法规。

对本条的理解：劳动部门依据《劳动法》行使监督检查权。依照《劳动法》、《矿山安全法》以及其他劳动法规、规章和地方性法规，对用人单位的执法情况进行检查，并处理违法行为。

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。

本条中的“法律、法规”主要是指劳动法律、行政法规、地方法规和国家技术标准等。

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。

本条中的“无故”同第五十条的说明相同。“工资报酬”可以理解为延长工作时间所依法应得的劳动报酬。

第九十二条用人单位的劳动安全设施和劳动卫生条件不符合国家规定或者未向劳动者提供必要的劳动防护用品和劳动保护设施的，由劳动行政部门或者有关部门责令改正，可以处以罚款；情节严重的，提请县级以上人民政府决定责令停产整顿；对事故隐患不采取措施，致使发生重大事故，造成劳动者生命和财产损失的，对责任人员比照刑法第一百八十七条的规定追究刑事责任。

根据本条规定，劳动部门和有关部门在进行行政处罚时，其分工在于看其监督检查的范围是否属于劳动工作，凡属劳动工作，依本法第九条、第八十五条，由劳动部门行使监督检查权，进行处罚。反之，则应由其他部门在自己的职责范围内依法行使监督权。

刑法第一百八十七条“国家工作人员由于玩忽职守，致使公共财产、国家和人民利益遭受重大损失的，处五年以下有期徒刑或者拘役。”

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。

本条中的“对责任人员追究刑事责任”，可根据刑法第一百一十四条处理，即“工厂、矿山、林场，建筑企业或者其他企业、事业单位的职工，由于不服管理、违反规章制度，或强令工人违章冒险作业，因而发生重大事故，造成严重后

果的，处以三年以下有期徒刑或者拘役；情节特别恶劣的，处以三年以上七年以下有期徒刑”。

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。

对劳动者实施了本条所禁止的行为，公安机关将根据本法和《治安管理处罚条例》第 22 条等、人民法院将根据《刑法》第 134 条、第 143 条、第 144 条等追究当事人的法律责任。

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。

本条中的“依法”是指《中华人民共和国民法通则》等。

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。

本条中的“依法”是指人民法院依据《中华人民共和国刑法》第 146 条、第 157 条的规定，追究责任人员的刑事责任。

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。

劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

劳部发〔1995〕309号

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

一、适用范围

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

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

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

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

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

二、劳动合同和集体合同

（一）劳动合同的订立

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

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

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

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

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

11. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。

实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依照《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

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

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

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

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

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

17. 用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳

劳动法 > 有关劳动合同规定的赔偿办法 = (劳部发[1995]223号) 的规定进行赔偿。

(二) 劳动合同的内容

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

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

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

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

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

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

22. 劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年，劳动合同期满双方同意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当

与其签订无固定期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规定。

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

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

（三）经济性裁员

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

（1）提前三十日向工会或全体职工说明情况，并提供有关生产经营状况的资料；

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

(3) 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，并对方案进行修改和完善；

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

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

(四) 劳动合同的解除和无效劳动合同

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. 劳动者违反劳动合同法规定或劳动合同的约定解除劳动合同（如擅自离职），给用人单位造成经济损失的，应当根

据劳动法第一百零二条和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定，承担赔偿责任。

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

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

（五）解除劳动合同的经济补偿。

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

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

协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。在此种情况下的重新签订劳动合同视为原劳动合同的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据劳动法第二十八条要求经济补偿。

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

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

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

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

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

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

（六）体制改革过程中实行劳动合同制度的有关政策

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

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

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

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

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

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

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

（七）集体合同

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

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

三、工资

（一）最低工资。

53. 劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

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

55. 劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位（职位）相对应的工资。鉴定当前劳动合同制度尚处于推进过程中，按上

述规定执行确有困难的用人单位，地方或行业劳动部门可在不违反劳动部《关于工资〈支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）文件所确定的总的原则的基础上，制定过渡办法。

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

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

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

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

（二）延长工作时间的工资报酬

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

一般管理人员（实行不定时工作制人员除外）经批准延长工作时间的，可以支付延长工作时间的工资报酬。

61. 实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数（实行每周 40 小时工作制的为 21.46 天，实行每周 44 小时工作制的为 23.33 天）进行计算。

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

（三）有关企业工资支付的政策

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

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

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

（2）《关于国有企业流动资金贷款的紧急通知》（银传〔1994〕34号）的规定，“地方政府通过财政补贴，企业

主管部门有可能也要拿出一部分资金，银行要拿出一部分贷款，共同保证职工基本生活和社会的稳定”；

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

四、工作时间和休假

（一）综合计算工作时间

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

66. 对于那些在市场竞争中，由于外界因素的影响，生产任务不均衡的企业的一部分职工，经劳动行政部门严格审批后，可以参照综合计算工时工作制的办法实施，但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

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

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

69. 中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，须

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

（二）延长工作时间

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

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

（三）休假

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

五、社会保险

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

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

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

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

77. 劳动者的工伤待遇在国家尚未颁布新的工伤保险法律、行政法规之前，各类企业仍要执行《劳动保险条例》及

相关的政策规定，如果当地政府已实行工伤保险制度改革的，应执行当地新规定；个体经济组织的劳动者的工伤保险参照企业职工的规定执行；国家机关、事业组织、社会团体的劳动者的工伤保险，如果包括在地方人民政府的工伤改革规定范围内的，按地方政府的规定执行。

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

79. 劳动者因工负伤或患职业病，用人单位应按国家和地方政府的规定进行工伤事故报告，或者经职业病论断机构确诊进行职业病报告。用人单位和劳动者有权按规定向当地劳动行政部门报告。如果用人单位瞒报、漏报工作或职业病，工会、劳动者可以向劳动行政部门报告。经劳动行政部门确

认后，用人单位或社会保险基金经办机构应补发工伤保险待遇。

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

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

六、劳动争议

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

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

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

85. “劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。

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

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

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

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

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

七、法律责任

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

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

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

(2) 隐瞒事实真相，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

(3) 拒绝提供有关资料的；

(4) 拒绝在规定的的时间和地点就劳动行政部门所提问题作出解释和说明的；

(5) 法律、法规和规章规定的其他情况。

八、适用法律

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

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

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

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

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

98. 适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则：

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

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

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

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

关于印发《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）》的通知

人社厅发〔2023〕27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）、公安厅（局），总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位预防和消除工作场所不当管理风险隐患，规范用工管理，进一步促进劳动关系和谐稳定，人力资源社会保障部、公安部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国居民身份证法》《工资支付暂行规定》等法律法规和有关政策规定，制定了《预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根据所在地地方性法规规定，结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。

人力资源社会保障部办公厅

公安部办公厅

全国总工会办公厅

中国企业联合会/中国企业家协会办公室

全国工商联办公厅

2023年8月14日

附件：预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度（参考文本）

附件下载链接：

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/1dgx/202308/t20230816_504626.html

第二部分 劳动就业类

中华人民共和国就业促进法

(2007年8月30日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议通过根据2015年4月24日第十二届全国人民代表大会常务委员会第十四次会议《关于修改〈中华人民共和国电力法〉等六部法律的决定》修正)

目录

- 第一章 总则
- 第二章 政策支持
- 第三章 公平就业
- 第四章 就业服务和管理
- 第五章 职业教育和培训
- 第六章 就业援助
- 第七章 监督检查
- 第八章 法律责任
- 第九章 附则

第一章 总则

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

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

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

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

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

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

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

县级以上人民政府有关部门按照各自的职责分工，共同做好促进就业工作。

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

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

第八条 用人单位依法享有自主用人的权利。

用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

第九条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人

联合会以及其他社会组织，协助人民政府开展促进就业工作，依法维护劳动者的劳动权利。

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

第二章 政策支持

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

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

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

国家鼓励、支持、引导非公有制经济发展，扩大就业，增加就业岗位。

第十三条 国家发展国内外贸易和国际经济合作，拓宽就业渠道。

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

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

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

就业专项资金用于职业介绍、职业培训、公益性岗位、职业技能鉴定、特定就业政策和社会保险等的补贴，小额贷

款担保基金和微利项目的小额担保贷款贴息，以及扶持公共就业服务等。就业专项资金的使用管理办法由国务院财政部门和劳动行政部门规定。

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

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

（一）吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业；

（二）失业人员创办的中小企业；

（三）安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业；

（四）从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员；

（五）从事个体经营的残疾人；

（六）国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

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

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

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

业。

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

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

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

国家支持民族地区发展经济，扩大就业。

第二十二条 各级人民政府统筹做好城镇新增劳动力就业、农业富余劳动力转移就业和失业人员就业工作。

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

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

第三章 公平就业

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

第二十六条 用人单位招用人员、职业中介机构从事职

业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

第二十七条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

第二十八条 各民族劳动者享有平等的劳动权利。

用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

第二十九条 国家保障残疾人的劳动权利。

各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第三十条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

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

第四章 就业服务和管理

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

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

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

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

（一）就业政策法规咨询；

（二）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；

（三）职业指导和职业介绍；

（四）对就业困难人员实施就业援助；

（五）办理就业登记、失业登记等事务；

（六）其他公共就业服务。

公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率，不得从事经营性活动。

公共就业服务经费纳入同级财政预算。

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

国家鼓励社会各界为公益性就业服务提供捐赠、资助。

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

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

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

第三十九条 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。

用人单位通过职业中介机构招用人员，应当如实向职业中介机构提供岗位需求信息。

禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者的合法权益。

第四十条 设立职业中介机构应当具备下列条件：

（一）有明确的章程和管理制度；

（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；

（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；

（四）法律、法规规定的其他条件。

设立职业中介机构应当在工商行政管理部门办理登记后，向劳动行政部门申请行政许可。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

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

第四十一条 职业中介机构不得有下列行为：

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

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

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

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

第五章 职业教育和培训

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

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

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

第四十七条 县级以上地方人民政府和有关部门根据市场需求和产业发展方向，鼓励、指导企业加强职业教育和培训。

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

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

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

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

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

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

第六章 就业援助

第五十二条 各级人民政府建立健全就业援助制度，采

取税费减免、贷款贴息、社会保险补贴、岗位补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。

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

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

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

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

第五十五条 各级人民政府采取特别扶助措施，促进残疾人就业。

用人单位应当按照国家规定安排残疾人就业，具体办法由国务院规定。

第五十六条 县级以上地方人民政府采取多种就业形式，拓宽公益性岗位范围，开发就业岗位，确保城市有就业需求的家庭至少有一人实现就业。

法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭，可以向住所地街道、社区公共就业服务机构申请就

业援助。街道、社区公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

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

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

第七章 监督检查

第五十八条 各级人民政府和有关部门应当建立促进就业的目标责任制度。县级以上人民政府按照促进就业目标责任制的要求，对所属的有关部门和下一级人民政府进行考核和监督。

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

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

第八章 法律责任

第六十一条 违反本法规定，劳动行政等有关部门及其工作人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第六十二条 违反本法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

第六十三条 违反本法规定，地方各级人民政府和有关部门、公共就业服务机构举办经营性的职业中介机构，从事

经营性职业中介活动，向劳动者收取费用的，由上级主管机关责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

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

第六十五条 违反本法规定，职业中介机构提供虚假就业信息，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务，伪造、涂改、转让职业中介许可证的，由劳动行政部门或者其他主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款；情节严重的，吊销职业中介许可证。

第六十六条 违反本法规定，职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者，并依照有关法律规定给予处罚。

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

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

第六十八条 违反本法规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的

的，依法追究刑事责任。

第九章 附则

第六十九条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

就业补助资金管理办法

第一章 总 则

第一条 为落实好各项就业政策，规范就业补助资金管理，提高资金使用效益，根据《中华人民共和国预算法》、《中华人民共和国就业促进法》等相关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称就业补助资金是由县级以上人民政府设立，由本级财政部门会同人力资源社会保障部门（以下简称人社部门）管理，通过一般公共预算安排用于促进就业创业的专项资金。

第三条 就业补助资金管理应遵循以下原则：

（一）注重普惠，重点倾斜。落实国家普惠性的就业创业政策，重点支持就业困难群体就业创业，适度向中西部地区、就业工作任务重地区倾斜，促进各类劳动者公平就业，推动地区间就业协同发展。

（二）奖补结合，激励相容。优化机制设计，奖补结合，充分发挥各级政策执行部门、政策对象等积极性。

（三）易于操作，精准效能。提高政策可操作性和精准性，加强监督与控制，以绩效导向、结果导向强化就业补助资金管理。

第二章 资金支出范围

第四条 就业补助资金分为对个人和单位的补贴、公共就业服务能力建设补助两类。

对个人和单位的补贴资金用于职业培训补贴、职业技能

鉴定补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴、创业补贴、就业见习补贴、求职创业补贴等支出；公共就业服务能力建设补助资金用于就业创业服务补助和高技能人才培养补助等支出。

同一项目就业补助资金补贴与失业保险待遇有重复的，个人和单位不可重复享受。

第五条 享受职业培训补贴的人员范围包括：贫困家庭子女、毕业年度高校毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生，下同）、城乡未继续升学的应届初高中毕业生、农村转移就业劳动者、城镇登记失业人员（以下简称五类人员），以及符合条件的企业职工。

职业培训补贴用于以下方面：

（一）五类人员就业技能培训和创业培训。对参加就业技能培训和创业培训的五类人员，培训后取得职业资格证书的（或职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训合格证书，下同），给予一定标准的职业培训补贴。各地应当精准对接产业发展需求和受教育者需求，定期发布重点产业职业培训需求指导目录，对指导目录内的职业培训，可适当提高补贴标准。对为城乡未继续升学的应届初高中毕业生垫付劳动预备制培训费的培训机构，给予一定标准的职业培训补贴。其中农村学员和城市低保家庭学员参加劳动预备制培训的，同时给予一定标准的生活费补贴。

（二）符合条件的企业职工岗位技能培训。对企业新录

用的五类人员，与企业签订1年以上期限劳动合同、并于签订劳动合同之日起1年内参加由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗位技能培训的，在取得职业资格证书后给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。对按国家有关规定参加企业新型学徒制培训、技师培训的企业在职职工，培训后取得职业资格证书的，给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

（三）符合条件人员项目制培训。各地人社、财政部门可通过项目制方式，向政府认定的培训机构整建制购买就业技能培训或创业培训项目，为化解钢铁煤炭煤电行业过剩产能企业失业人员（以下简称去产能失业人员）、建档立卡贫困劳动力免费提供就业技能培训或创业培训。对承担项目制培训任务的培训机构，给予一定标准的职业培训补贴。

第六条 对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书（不含培训合格证）的五类人员，给予职业技能鉴定补贴。对纳入重点产业职业资格和职业技能等级评定指导目录的，可适当提高补贴标准。

第七条 享受社会保险补贴的人员范围包括：符合《就业促进法》规定的就业困难人员和高校毕业生。

社会保险补贴用于以下方面：

（一）就业困难人员社会保险补贴。对招用就业困难人员并缴纳社会保险费的单位，以及通过公益性岗位安置就业困难人员并缴纳社会保险费的单位，按其为就业困难人员实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给

予补贴，不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。对就业困难人员灵活就业后缴纳的社会保险费，给予一定数额的社会保险补贴，补贴标准原则上不超过其实际缴费的 2/3。就业困难人员社会保险补贴期限，除对距法定退休年龄不足 5 年的就业困难人员可延长至退休外，其余人员最长不超过 3 年（以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准）。

（二）高校毕业生社会保险补贴。对招用毕业年度高校毕业生，与之签订 1 年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业，给予最长不超过 1 年的社会保险补贴，不包括高校毕业生个人应缴纳的部分。对离校 1 年内未就业的高校毕业生灵活就业后缴纳的社会保险费，给予一定数额的社会保险补贴，补贴标准原则上不超过其实际缴费的 2/3，补贴期限最长不超过 2 年。

第八条 享受公益性岗位补贴的人员范围为就业困难人员，重点是大龄失业人员和零就业家庭人员。

对公益性岗位安置的就业困难人员给予岗位补贴，补贴标准参照当地最低工资标准执行。

公益性岗位补贴期限，除对距法定退休年龄不足 5 年的就业困难人员可延长至退休外，其余人员最长不超过 3 年（以初次核定其享受公益性岗位补贴时年龄为准）。

第九条 对首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营 1 年以上的离校 2 年内高校毕业生、就业困难人员，试点给予一次性创业补贴。具体试点办法由省级财政、人社部门另行制定。

第十条 享受就业见习补贴的人员范围为离校2年内未就业高校毕业生，艰苦边远地区、老工业基地、国家级贫困县可扩大至离校2年内未就业中职毕业生。对吸纳上述人员参加就业见习的单位，给予一定标准的就业见习补贴，用于见习单位支付见习人员见习期间基本生活费、为见习人员办理人身意外伤害保险，以及对见习人员的指导管理费用。对见习人员见习期满留用率达到50%以上的单位，可适当提高见习补贴标准。

第十一条 对在毕业年度有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、贫困残疾人家庭、建档立卡贫困家庭和特困人员中的高校毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，给予一次性求职创业补贴。

第十二条 就业创业服务补助用于加强公共就业创业服务机构服务能力建设，重点支持信息网络系统建设及维护，公共就业创业服务机构及其与高校开展的招聘活动和创业服务，对创业孵化基地给予奖补，以及向社会购买基本就业创业服务成果。

第十三条 高技能人才培养补助重点用于高技能人才培养基地建设和技能大师工作室建设等支出。

第十四条 其他支出是指各地经省级人民政府批准，符合中央专项转移支付相关管理规定，确需新增的项目支出。

第十五条 就业补助资金中对个人和单位的补贴资金的具体标准，在符合以上原则规定的基础上，由省级财政、人社部门结合当地实际确定。各地要严格控制就业创业服务

补助的支出比例。

第十六条 就业补助资金不得用于以下支出：

- （一）办公用房建设支出。
- （二）职工宿舍建设支出。
- （三）购置交通工具支出。
- （四）发放工作人员津贴补贴等支出。
- （五）“三公”经费支出。
- （六）普惠金融项下创业担保贷款（原小额担保贷款，下同）贴息及补充创业担保贷款基金相关支出。
- （七）部门预算已安排支出。
- （八）法律法规禁止的其他支出。

个人、单位按照本办法申领获得的补贴资金，具体用途可由申请人或申请单位确定，不受本条规定限制。

第三章 资金分配与下达

第十七条 中央财政就业补助资金实行因素法分配。

分配因素包括基础因素、投入因素和绩效因素三类。其中：

（一）基础因素主要根据劳动力人口等指标，重点考核就业工作任务量。

（二）投入因素主要根据地方政府就业补助资金的安排使用等指标，重点考核地方投入力度。

（三）绩效因素主要根据各地失业率和新增就业人数等指标，重点考核各地落实各项就业政策的成效。

每年分配资金选择的因素、权重、方式及增减幅上下限，

可根据年度就业整体形势和工作任务重点适当调整。

第十八条 地方可对公共就业服务能力建设补助资金中的高技能人才培养补助资金，实行项目管理，各地人社部门应当编制高技能人才培养中长期规划，确定本地区支持的高技能人才重点领域。

各省级人社部门每年需会同财政部门组织专家对拟实施高技能人才培养项目进行评审，省级财政部门会同人社部门根据评审结果给予定额补助，评审结果需报人力资源社会保障部和财政部备案。

第十九条 财政部会同人力资源社会保障部于每年 10 月 31 日前将下一年度就业补助资金预计数下达至各省级财政和人社部门；每年在全国人民代表大会审查批准中央预算后 90 日内，正式下达中央财政就业补助资金预算。

第二十条 各省级财政、人社部门应在收到中央财政就业补助资金后 30 日内，正式下达到市、县级财政和人社部门；省、市级财政、人社部门应当将本级政府预算安排给下级政府的就业补助资金在本级人民代表大会批准预算后 60 日内正式下达到下级财政、人社部门。

地方各级财政、人社部门应对其使用的就业补助资金提出明确的资金管理要求，及时组织实施各项就业创业政策。

第二十一条 就业补助资金应按照财政部关于专项转移支付绩效管理的规定，做好绩效目标的设定、审核、下达工作。

第四章 资金申请与使用

第二十二条 职业培训补贴实行“先垫后补”和“信用支付”等办法。有条件的地区应探索为劳动者建立职业培训个人信用账户，鼓励劳动者自主选择培训机构和课程，并通过信用账户支付培训费用。

申请职业培训补贴资金根据资金的具体用途分别遵循以下要求：

（一）五类人员申请就业技能培训和创业培训补贴应向当地人社部门提供以下材料：《就业创业证》（或《失业登记证》、《社会保障卡》，下同）复印件、职业资格证书复印件、培训机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票，下同）等。

（二）职业培训机构为城乡未继续升学的初高中毕业生、贫困家庭子女、城镇登记失业人员代为申请职业培训补贴的，还应提供以下材料：身份证复印件（城镇登记失业人员凭《就业创业证》复印件）、初高中毕业证书复印件、代为申请协议；城市低保家庭学员的生活费补贴申请材料还应附城市居民最低生活保障证明材料。

（三）符合条件的企业在职职工申请技能培训补贴应向当地人社部门提供以下材料：职业资格证书复印件、培训机构出具的行政事业性收费票据等。企业为在职职工申请新型学徒制培训补贴应提供以下材料：职业资格证书复印件、培训机构出具的行政事业性收费票据等。企业在开展技师培训或新型学徒制培训前，还应将培训计划、培训人员花名册、劳动合同复印件等有关材料报当地人社部门备案。

（四）职业培训机构为去产能失业人员、建档立卡贫困劳动力开展项目制培训的，申请补贴资金应向委托培训的人社部门提供以下材料：身份证复印件、职业资格证书复印件、培训机构开具的行政事业性收费票据、培训计划和大纲、培训内容和教材、授课教师信息、全程授课视频资料等。培训机构在开展项目制培训前，还应将培训计划和大纲、培训人员花名册等有关材料报当地人社部门备案。

上述申请材料经人社部门审核后，对五类人员和企业在职职工个人申请的培训补贴或生活费补贴资金，按规定支付到申请者本人个人银行账户或个人信用账户；对企业和培训机构代为申请或直补培训机构的培训补贴资金，按规定支付到企业和培训机构在银行开立的基本账户。

第二十三条 五类人员申请职业技能鉴定补贴应向当地人社部门提供以下材料：《就业创业证》复印件、职业资格证书复印件、职业技能鉴定机构开具的行政事业性收费票据（或税务发票）等。经人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到申请者本人个人银行账户。

第二十四条 社会保险补贴实行“先缴后补”，并根据资金具体用途分别遵循以下要求：

（一）招用就业困难人员的单位和招用毕业年度高校毕业生的小微企业，申请社会保险补贴应向当地人社部门提供以下材料：符合条件人员名单、《就业创业证》复印件或毕业证书复印件、劳动合同复印件、社会保险费征缴机构出具的社会保险缴费明细账（单）等。

（二）灵活就业的就业困难人员和灵活就业的离校1年内高校毕业生，申请社会保险补贴应向当地人社部门提供以下材料：《就业创业证》复印件或毕业证书复印件、灵活就业证明材料、社会保险费征缴机构出具的社会保险缴费明细账（单）等。

（三）通过公益性岗位安置就业困难人员的单位，申请社会保险补贴应向当地人社部门提供以下材料：《就业创业证》复印件、享受社会保险补贴年限证明材料、社会保险费征缴机构出具的社会保险缴费明细账（单）等。

上述资金经人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户或申请者本人个人银行账户。

第二十五条 通过公益性岗位安置就业困难人员的单位，申请公益性岗位补贴应向当地人社部门提供以下材料：

《就业创业证》复印件、享受公益性岗位补贴年限证明材料、单位发放工资明细账（单）等。经人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户或公益性岗位安置人员本人个人银行账户。

第二十六条 吸纳离校2年内未就业高校毕业生参加就业见习的单位，申请就业见习补贴应向当地人社部门提供以下材料：参加就业见习的人员名单、就业见习协议书、《就业创业证》复印件、毕业证书复印件、单位发放基本生活补助明细账（单）、为见习人员办理人身意外伤害保险发票复印件等。经人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到单位在银行开立的基本账户。

第二十七条 符合条件的高校毕业生所在高校申请求职创业补贴应向当地人社部门提供以下材料：毕业生获得国家助学贷款（或享受低保、身有残疾、建档立卡贫困家庭、贫困残疾人家庭、特困救助供养）证明材料、毕业证书（或学籍证明）复印件等。申请材料经毕业生所在高校初审报当地人社部门审核后，按规定将补贴资金支付到毕业生本人个人账户。

第二十八条 县级以上财政、人社部门可通过就业创业服务补助资金，支持下级公共就业服务机构加强其人力资源市场信息网络系统建设。对于基层公共就业服务机构承担的免费公共就业服务和创业孵化基地开展的创业孵化服务，应根据工作量、专业性和成效等，给予一定的补助。对公共就业创业服务机构及其与高校开展的招聘活动和创业服务，应根据服务人数、成效和成本等，给予一定的补助。

县级以上财政、人社部门可按政府购买服务相关规定，向社会购买基本就业创业服务成果，具体范围和办法由省级财政、人社部门确定。

第二十九条 各地应当结合区域经济发展、产业振兴发展规划和新兴战略性新兴产业发展的需要，依托具备高技能人才培训能力的职业培训机构和城市公共实训基地，建设高技能人才培训基地，重点开展高技能人才研修提升培训、高技能人才评价、职业技能竞赛、高技能人才课程研发、高技能人才成果交流等活动。

各地应当发挥高技能领军人才在带徒传技、技能攻关、

技艺传承、技能推广等方面的重要作用，选拔行业、企业生产、服务一线的优秀高技能人才，依托其所在单位建设技能大师工作室，开展培训、研修、攻关、交流等技能传承提升活动。

高技能人才培养补助资金使用具体范围由省级财政、人社部门结合实际情况，按照现行规定确定。

第三十条 地方各级人社、财政部门应当进一步优化业务流程，积极推进网上申报、网上审核、联网核查。对能依托管理信息系统或与相关单位信息共享、业务协同获得的个人及单位信息、资料的，可直接审核拨付补贴资金，不再要求单位及个人报送纸质材料。

第三十一条 就业补助资金的支付，按财政国库管理制度相关规定执行。

第五章 资金管理与监督

第三十二条 地方各级财政、人社部门应当建立健全财务管理规章制度，强化内部财务管理，优化业务流程，加强内部风险防控。

地方各级人社部门应当建立和完善就业补助资金发放台账，做好就业补助资金使用管理的基础工作，有效甄别享受补贴政策人员和单位的真实性，防止出现造假行为。落实好政府采购等法律法规的有关规定，规范采购行为。加强信息化建设，将享受补贴人员、项目补助单位、资金标准、预算安排和执行等情况及时纳入管理信息系统，并实现与财政部门的信息共享。

第三十三条 各地财政、人社部门应当建立完善科学规范的绩效评价指标体系，积极推进就业补助资金的绩效管理。财政部和人力资源社会保障部应当根据各地就业工作情况，定期委托第三方进行就业补助资金绩效评价。地方各级财政、人社部门应当对本地区就业补助资金使用情况进行绩效评价，并将评价结果作为就业补助资金分配的重要依据。

第三十四条 各级财政部门应当加快资金拨付进度，减少结转结余。人社部门要按照本办法规定积极推动落实就业创业扶持政策，确保资金用出成效。

第三十五条 各级财政、人社部门应当将就业补助资金管理使用情况列入重点监督检查范围，有条件的地方，可聘请具备资质的社会中介机构开展第三方监督检查，自觉接受审计等部门的检查和社会监督。

第三十六条 地方各级财政、人社部门应当按照财政预决算管理的总体要求，做好年度预决算工作。

第三十七条 各级人社、财政部门应当做好信息公开工作，通过当地媒体、部门网站等向社会公开年度就业工作总体目标、工作任务完成、各项补贴资金的使用等情况。

各项补贴资金的使用情况公开内容包括：享受各项补贴的单位名称或人员名单（含身份证号码）、补贴标准及具体金额等。其中，职业培训补贴还应公开培训的内容、取得的培训成果等；公益性岗位补贴还应公开公益性岗位名称、设立单位、安置人员名单、享受补贴时间等；求职创业补贴应在各高校初审时先行在校内公示。

第三十八条 各级财政、人社部门应当建立就业补助资金“谁使用、谁负责”的责任追究机制。

各级财政、人社部门及其工作人员在就业补助资金的分配审核、使用管理工作中，存在违反本办法规定的行为，以及其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违规行为的，依照《中华人民共和国预算法》、《中华人民共和国公务员法》、《中华人民共和国行政监察法》等国家有关法律法规追究相应责任。涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

对疏于管理、违规使用资金的地区，中央财政将相应扣减其下一年度就业补助资金；情节严重的，取消下一年度其获得就业补助资金的资格，并在全国范围内予以通报。

第六章 附 则

第三十九条 省级财政、人社部门可根据各地实际情况，依照本办法制定就业补助资金管理和使用的具体实施办法。

第四十条 本办法自发布之日起施行。《财政部 人力资源社会保障部关于印发〈就业补助资金管理暂行办法〉的通知》（财社〔2015〕290号）同时废止。

人力资源和社会保障部关于印发就业失业登记证管理暂行办法的通知

人社部发〔2010〕75号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团劳动保障局：

为全面落实就业政策，满足劳动者跨地区享受相关就业扶持政策的需要，我部决定从2011年1月1日起，实行全国统一样式的《就业失业登记证》。现将《〈就业失业登记证〉管理暂行办法》（以下简称《暂行办法》）印发给你们，请遵照执行，并做好以下工作：

一、高度重视全国统一样式《就业失业登记证》发放管理工作

（一）《就业失业登记证》是记载劳动者就业与失业状况、享受相关就业扶持政策、接受公共就业人才服务等情况的基本载体，是劳动者按规定享受相关就业扶持政策的重要凭证。《就业失业登记证》中的记载信息在全国范围内有效，劳动者可凭《就业失业登记证》跨地区享受国家统一规定的相关就业扶持政策。

（二）做好《就业失业登记证》发放管理工作，是贯彻落实就业扶持政策的重要举措，关系到广大劳动者的切身利益。各地要高度重视，按照本通知的要求，结合本地实际，及时出台实施细则，全面落实《暂行办法》各项要求，为2011年1月1日实行全国统一样式的《就业失业登记证》奠定扎

实基础。

二、稳步推进《就业失业登记证》发放工作

(三) 各地要按照《暂行办法》的有关要求，制定本地区《就业失业登记证》具体发放办法，对新发放和换发的对象范围、具体程序和责任单位作出明确规定，稳步推进《就业失业登记证》发放工作。从2011年1月1日起，停止发放《再就业优惠证》和各地原有各类就业失业登记证明。

(四) 从2011年1月1日起，公共就业人才服务机构在为劳动者办理就业登记、失业登记、就业援助对象认定以及享受相关就业扶持政策手续时，应按《暂行办法》的要求及时发放《就业失业登记证》。其中，对持有《再就业优惠证》和各地原有各类就业失业登记证明的人员，应将原有证件上的个人基本信息、就业与失业状况信息和享受政策情况信息转记在《就业失业登记证》上。对持《再就业优惠证》人员，还要将其所持《再就业优惠证》的证件编号标注在《就业失业登记证》“其他记载事项”中。

(五) 《就业失业登记证》实行定期审验制度，重点对登记失业人员、正在享受相关就业扶持政策人员的《就业失业登记证》进行审验。定期审验的具体对象范围、内容、程序和要求等，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障部门规定。

三、做好相关工作的衔接

(六) 对原持《再就业优惠证》或各地原有就业失业登记证明、目前正在享受就业扶持政策的劳动者，换发《就业

失业登记证》不改变正在享受就业扶持政策的审批期限。

（七）在发放《就业失业登记证》过程中，劳动者可正常进行就业登记、失业登记、申请享受相关就业扶持政策和接受公共就业人才服务。发放《就业失业登记证》的公共就业人才服务机构负责为劳动者经办相关手续并提供证明材料。

四、做好信息系统完善和信息上报工作

（八）各地要根据本《暂行办法》的有关规定，完善本地公共就业人才服务管理信息系统，准确记录劳动者就业登记、失业登记和享受就业扶持政策等相关信息，并支持在《就业失业登记证》上直接打印相关记录。

（九）我部将建立全国就业信息监测平台，支持各级就业政策相关主管部门对劳动者享受相关就业扶持政策信息进行异地查验，同时，开发全国统一的就业信息监测系统软件，供各地与全国就业信息监测平台进行数据上传和交换。

各地要按照我部颁布的统一标准，通过全国就业信息监测系统进行数据交换上报。尚未实现信息化的地方，要按照统一标准和格式，组织做好数据上报和更新工作。具体上报办法另行通知。

五、加强对经办机构工作人员的业务培训

（十）本《暂行办法》下发后，我部将组织开展相关业务培训，明确具体经办程序和操作规范，解读《就业失业登记证》各项栏目含义和填写办法等。

（十一）各省、自治区、直辖市要结合本地实际情况，

制定专门的培训计划，组织各级公共就业人才服务机构特别是基层平台工作人员开展业务培训，将有关内容培训到每一位经办人员，在辖区范围内实现《就业失业登记证》统一的申领发放流程、统一的审验管理机制、统一的服务标准规范。

六、做好《就业失业登记证》宣传和咨询解答工作

（十二）各地要充分利用各类媒体，通过多种途径，大力宣传建立和完善就业失业登记制度、使用统一样式《就业失业登记证》的重要意义和作用。要重点依托服务窗口和基层平台，通过设立宣传栏、发放宣传材料、编制问答手册等形式，广泛宣传《就业失业登记证》的发放程序和凭证享受就业政策等内容，营造《就业失业登记证》发放使用的良好氛围。

人力资源和社会保障部

二〇一〇年十月二十日

北京市精细化公共就业服务实施细则

第一章 总则

第一条 为进一步深化“放管服”改革，持续优化营商环境，更好地为劳动者和用人单位提供公共就业服务，根据国家及本市公共就业服务的相关规定及标准要求，结合本市实际情况，制定本细则。

第二条 为促进劳动者合理流动和稳定就业，各级公共就业服务机构应依托北京市人力资源市场信息系统职业介绍服务子系统(以下简称“业务系统”)，为劳动者和用人单位主动开展就业政策法规咨询、职业供求信息采集与发布、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布、职业指导、匹配推荐、跟踪回访等就业服务，并实现与职业技能培训、就业见习、创业服务等相关服务业务的紧密衔接。

第三条 各级公共就业服务机构开展相关公共就业服务工作适用本细则。

第四条 市级公共就业服务机构负责全市精细化公共就业服务规划和服务规范的制定和组织实施、业务指导和监督管理、就业服务技术研发与应用指导、公共就业服务专业人员的培养与评价、服务绩效评价等。

区级公共就业服务机构负责本辖区公共就业服务计划的制定和实施、就业服务工作目标任务的落实、业务指导和监督管理、就业服务技术推广和应用、为劳动者和用人单位提供专业性公共就业服务、公共就业服务专业人员的培养、服务绩效评价等。

街道(乡镇)及以下公共就业服务机构负责为来本机构的劳动者和用人单位提供日常接待与服务,为本辖区的失业人员和就业困难人员主动开展摸查走访、政策咨询、就业困难人员认定、就业指导、岗位推荐、就业援助、服务结果跟踪与反馈等就业服务,为辖区内用人单位主动开展用人需求摸查、政策咨询、空岗信息采集与发布、用人指导、求职推荐、服务结果跟踪与反馈等就业服务。

第五条 公共就业服务机构应建立就业援助服务专员制度、企业服务专员制度、信息质量全程监控制度、投诉举报处理制度。具备条件的还应建立首席职业指导专家制度和首席信息分析师制度。应落实首问负责制、全程代理制、一次性告知制、限时办结制和责任追究制,实行“前台综合受理,后台分类处理”的综合办理服务,公开办事程序、办事依据、办事时限和办事结果,提供服务要亮明身份、亮明承诺、亮明标准,严格执行《人力资源和社会保障窗口单位服务规范(试行)》和《人力资源和社会保障窗口单位纪律要求》,持续深化行风建设,确保各项精细化公共就业服务工作落实到位。

第六条 区级公共就业服务机构应按照便民利民原则,结合场所功能设置要求,科学设立包括咨询服务台、综合服务区、自助服务区、招聘洽谈区、信息发布区、服务等候区等的综合性服务场所。街道(乡镇)公共就业服务机构应开设专门的职业介绍、职业指导服务区域。社区(村)就业服务站(网点)应设置职业介绍和职业指导“一柜式”综合服务窗口。

各级公共就业服务机构应为职业指导、职业介绍工作提供相应的设施设备，同时加强职业素质测评、就业指导分类工具、企业招聘用人支持工具等的技术应用，推动职业指导、职业介绍服务的专业化、精细化、便利化。

第七条 市级公共就业服务机构按照“互联网+人社”建设的有关要求，组织全市各级公共就业服务机构深入实施“互联网+公共就业创业服务”，不断健全人力资源市场信息服务体系，基于业务系统，建立和完善“互联网+就业创业”一站式互联网综合服务平台（以下简称“互联网综合服务平台”），推动全市公共就业服务系统网络和数据资源的集中共享，推进就业创业信息的统一汇总发布，推行职业介绍、职业指导、就业援助、补贴申请等各项公共就业服务事项“一网通办”网上办理服务模式，实现精细化公共就业服务线上和线下服务的无缝衔接，不断提高服务质量和效率，为求职者择业、用人单位招聘和培训机构开展培训提供更多优质、高效、便捷的服务支持，促进全市精细化公共就业服务满意度的持续改进和提高。

第八条 市级公共就业服务机构按照我市人力社保信息化建设的统一要求，推动全市公共就业服务系统实行信息化管理与服务，实现就业服务、就业失业管理、就业培训信息共享和精细化公共就业服务全程信息化管理，并逐步实现与劳动工资信息、社会保险信息的互联互通和信息共享。

第九条 市级公共就业服务机构应建立电子档案服务机制。基于业务系统，以服务对象为中心，逐步形成“个人

服务电子档案”和“单位服务电子档案”，并对电子档案材料的分类、归档、保管和利用等实行全过程管理。

各级公共就业服务机构应基于电子档案，逐步建立起个人和单位的就业诚信记录，促进人力资源在我市的合理流动和有效配置，维护人力资源市场的良好秩序。

第二章 求职者精细化服务

第十条 各级公共就业服务机构可通过摸底调查、前台接待、网络登记和招聘洽谈会等渠道采集求职者信息。

第十一条 公共就业服务机构应在采集求职者信息当天通过业务系统为求职者建立个人服务台账(见附件1)，录入其求职登记信息和精细化服务信息。

求职登记信息是求职者填写在求职登记表中的个人信息。精细化服务信息是为更精准地帮助求职者就业而采集的可能影响其就业的相关信息，包括求职者失业时间、技能水平、家庭因素等。

第十二条 公共就业服务机构应使用全市统一的就业困难程度分级工具帮助求职者确定就业困难等级：一、二级为一般帮扶对象等级，三、四级为重点帮扶对象等级。

第十三条 对在公共就业服务机构进行求职登记且经评估达到重点帮扶对象等级的求职者，其已按规定进行失业登记和就业困难人员认定的，公共就业服务机构应按照本细则第三章的有关规定，为其提供精细化就业援助服务。

对经评估达到重点帮扶对象等级但未办理失业登记(本市农村劳动力应办理转移就业登记)或已办理失业登记(转

移就业登记)但未进行就业困难人员认定的求职者,公共就业服务机构应为其提供政策咨询,并建议其到有关部门办理失业登记(转移就业登记)和就业困难人员认定手续。对不办理相关手续的,继续提供本细则第二章规定的相关服务。

对超过6个月未与公共就业服务机构联系的登记失业人员,公共就业服务机构应及时向就失业登记管理部门反馈有关情况,不再提供相关公共就业服务。

第十四条 公共就业服务机构应为有就业指导服务需求的一般帮扶对象等级人员提供以下服务:

(一)提供一般性指导服务,并为有进一步就业指导需求的求职者提供预约登记,根据实际情况引导其接受专门指导或分类指导服务;对暂不需要专门指导或分类指导服务的,可引导其选择自助式服务或匹配推荐服务,或引导其开通互联网综合服务平台服务权限,获得相关互联网服务支持;

(二)提供专门指导服务,根据求职者的情况提供职业素质测评服务和职业信息分析服务,并根据服务结果提供相关咨询意见;

(三)提供分类指导服务,为具有共性问题的求职者提供职业信息分析服务,制订指导方案并围绕方案实施开展指导帮助。

具有互联网综合服务平台服务权限的求职者拟通过线上预约就业指导服务的,由其常住地所在的区级公共就业服务机构按照就近就便原则,负责统筹服务资源和指定提供预约服务的职业指导人员。

第十五条 公共就业服务机构应为具备上岗条件的求职者提供职业信息支持服务和精准职业匹配工具测评服务，根据其意愿提供与其个人职业能力相匹配的岗位信息并予以推荐，帮助其择业和实现就业。对就业准备不足或暂时不具备上岗条件的，应为其提出相关咨询意见。

前款所称具备上岗条件是指求职者与用人单位达成就业意向，在收到聘用通知后的 2 周内可上岗工作。

第十六条 公共就业服务机构应及时了解求职者匹配推荐情况。对实现就业的，应及时对其相关求职信息进行整理归档。

第十七条 公共就业服务机构为求职者提供的服务应及时录入业务系统中的个人服务台账。求职者的个人服务台账应包括以下内容：

- (一) 求职者基本情况；
- (二) 求职登记情况；
- (三) 匹配推荐和求职成功情况；
- (四) 就业指导情况；
- (五) 服务跟踪检查情况；
- (六) 其他按照全程服务留痕要求应记入服务台账的相关内容。

第三章 就业困难人员精细化就业援助服务

第十八条 街道(乡镇)公共就业服务机构应主动开展就业困难人员就业意愿摸排工作。摸排对象包括：

- (一) 本市城镇登记失业人员中经认定的就业困难人员；

(二)本市办理转移就业登记的农村劳动力中经认定的就业困难人员；

(三)其他经认定的就业困难人员。

第十九条 街道(乡镇)公共就业服务机构可采取电话访问、前台接待、主动上门等摸查方式开展就业意愿摸查。就业意愿摸查的主要内容包括：

(一)就业困难人员是否有就业意愿；

(二)就业困难人员暂无就业意愿的具体原因；

(三)按要求应进行摸查的其他情况。

第二十条 街道(乡镇)公共就业服务机构应在摸查当天为摸查对象在业务系统中建立个人服务台账和就业需求档案(见附件2)，并录入其摸查情况。应及时对摸查情况进行统计分析，评估区域就业失业状况和确定就业服务的工作重点。

第二十一条 街道(乡镇)公共就业服务机构应根据就业意愿摸查情况提供下列针对性服务：

(一)对进行求职登记的就业困难人员，应主动采集其求职登记信息和精细化服务信息，录入其个人服务台账。

(二)对表示有就业意愿但暂不进行求职登记的就业困难人员，应在10个工作日内进行跟踪摸查服务，及时了解其就业意愿变化情况；对出现生育、陪护家人等情况的，可适当调整跟踪摸查时间，但两次摸查间隔最长不超过30天。对跟踪摸查3次(含)以上仍不进行求职登记，超过6个月未与公共就业服务机构联系的，公共就业服务机构应及时向就

失业登记管理部门反馈有关情况，不再提供相关公共就业服务。

(三)对跟踪摸查3次(含)以上仍表示无就业意愿且不进行求职登记的就业困难人员，应及时向就失业登记管理部门反馈有关情况，不再提供相关公共就业服务。

第二十二条 街道(乡镇)公共就业服务机构应按照本细则第十二条的规定，为求职登记的就业困难人员确定其就业困难等级。

第二十三条 街道(乡镇)公共就业服务机构应及时主动联系在本地区求职登记的就业困难人员，与其签订就业援助服务协议(见附件3)，建立就业援助服务关系，明确双方的权利和义务，并应指定一名本机构职业指导人员(以下简称“就业援助服务专员”)为其协调开展后续专门服务。

就业困难人员可按照就近就便原则，选择户籍所在地或其常住地作为就业援助服务地，由就业援助服务地的街道(乡镇)公共就业服务机构为其提供后续专门服务。

就业困难人员由于户籍所在地或常住地变更需要调整就业援助服务地，在同一区内的，由该区级公共就业服务机构协调办理跨街道(乡镇)服务关系划转手续；在不同区的，由市级公共就业服务机构协调办理跨区服务关系划转手续。

第二十四条 就业困难人员确需变更就业援助服务关系的，应向其就业援助服务专员提出变更申请。就业援助服务专员核实有关情况后，对符合条件的，由本级公共就业服务机构通过业务系统提出服务关系划转申请，逐级上报至有

权限办理划转手续的公共就业服务机构批准后，终止执行原就业援助服务协议。

有权限办理划转手续的公共就业服务机构应为相关就业困难人员及时办理服务关系划转手续，由调整后的就业援助服务地的街道(乡镇)公共就业服务机构按照本细则第二十三条的有关规定及时与其签订就业援助服务协议，建立就业援助服务关系。

第二十五条 就业援助服务专员应在接受专门服务的就业困难人员的个人服务台账中，对其就业援助服务协议履行、接受专门服务、执行就业援助方案及相关行动计划等情况进行全程记录跟踪，并及时评估帮扶措施效果和其就业准备情况。

第二十六条 街道(乡镇)公共就业服务机构应结合接受专门服务的就业困难人员的分级分类情况、就业创业意愿及其资源情况，落实就业困难人员认定、退出动态管理制度和援助责任制度，按照首问负责制要求，组成以就业援助服务专员为核心，包括职业信息分析、就业或创业服务相关专业人员在内的专门服务团队(以下简称“专门服务团队”)。

专门服务团队应统筹协调相关就业创业服务资源，为接受专门服务的就业困难人员提供本细则第十四条规定的相关就业指导服务，并应用就业准备状况评估、就业困难人员分类测评等工具，有针对性地提供下列专门指导帮扶：

(一)结合就业准备状况评估、分类测评结果，帮助就业困难人员综合分析其主要就业障碍及其原因，基于分析结果，

会同其共同制定有针对性的个性化就业援助方案和相关行动计划，以此为其确定帮扶的路线图和时间表及各阶段目标。

(二)按照就业援助方案和行动计划，根据其阶段性目标达成情况及测试评估情况，提供相应的就业援助服务：对由于就业择业观念等原因导致就业准备不足的，为其开展针对性的心理调适等服务；对由于知识、技能等原因导致就业准备不足尚不具备上岗条件或创业条件的，推荐其参加适合的职业技能培训或创业培训、就业见习等项目；对具备上岗条件的，按照本细则第十五条的规定为其开展针对性的匹配推荐服务，并提供面试指导服务，帮助其择业和实现就业；对符合享受相关促进就业优惠政策的，协助其按规定办理有关手续。

(三)在指导其执行就业援助方案和行动计划过程中，由于出现可能影响其就业的新情况或新问题，经专门服务团队分析评估，认为有必要对原就业援助方案和行动计划进行相应调整的，应会同其共同修改完善有关就业援助方案和行动计划。

第二十七条 专门服务团队应主动为接受专门服务的就业困难人员提供跟踪回访服务：

(一)在提供就业指导服务5个工作日内，主动了解其问题解决情况，并进行有针对性地指导，评估其是否做好就业准备，是否具备上岗条件；

(二)对参加职业技能培训或创业培训、就业见习等项目的，与相关部门密切配合，及时(一般为其培训或见习期的

初期、中期、终期的3个工作日内)了解其培训或见习进展情况;培训、见习后应及时评估其就业准备的改善情况,是否已具备上岗条件或创业条件;

(三)在提供匹配推荐服务5个工作日内,主动了解其是否应聘成功,并进行相应的面试技巧等就业指导和帮助;

(四)在应聘上岗10个工作日内,主动了解其上岗情况,并继续进行适应性指导和帮助。上岗后1个月、3个月、6个月左右,主动了解其岗位适应和就业稳定性等情况,进行针对性稳岗指导。

第二十八条 接受专门服务的就业困难人员已具备上岗条件,但经3次(含)以上匹配推荐仍未实现就业的,专门服务团队可向上一级公共就业服务机构申请专家会诊指导服务:

(一)由就业援助服务专员提出申请,其负责的就业困难人员的个人服务台账可流转到上一级公共就业服务机构。两级机构的职业指导人员共同组成专家小组对该就业困难人员进行会诊,研讨处理疑难问题,提出咨询意见和建议,并会同其对原就业援助方案和行动计划进行相应修改完善。

(二)根据调整后的就业援助方案和行动计划,由本级专门服务团队根据本细则第二十六条、第二十七条的有关规定继续为该就业困难人员进行相关就业指导、匹配推荐及跟踪回访等服务。

(三)就业援助服务专员定期向职业指导专家小组反馈相关就业指导、匹配推荐及跟踪回访等情况,根据专家小组

的意见和建议，在 5 个工作日内会同该就业困难人员相应调整就业援助方案和行动计划。

(四)循环执行本条第(二)、(三)项，直至该就业困难人员实现就业或因其出现就业援助服务协议中约定的终止服务情形而终止就业援助服务。

第二十九条 街道(乡镇)公共就业服务机构对接受专门服务的就业困难人员，经跟踪回访后其明确表示无就业意愿或拒绝接受公共就业服务的，经就业援助服务专员核实，本级公共就业服务机构批准，可终止就业援助服务，并向就失业登记管理部门反馈有关情况，不再为其提供相关公共就业服务。

第三十条 就业困难人员签订就业援助服务协议后接受专门服务达到 6 个月以上，期间按照协议和就业援助方案，积极履行相关约定义务和执行相关行动计划，已具备上岗条件，但经 5 次(含)以上匹配推荐仍未能实现就业(非本人原因)，对符合公益性岗位安置条件的，街道(乡镇)公共就业服务机构可向社会公益性就业组织进行推荐。

就业困难人员按规定在社会公益性就业组织得到托底安置后，相关就业援助服务协议同时终止执行。在托底安置期间，其就业援助服务专员应继续引导其积极参加职业培训等就业准备活动，努力提升就业能力，促进其通过市场实现就业。安置期内未能实现市场就业，安置期满后符合就业援助条件的，由相关街道(乡镇)公共就业服务机构继续按照本细则有关规定为其提供就业援助服务。

第三十一条 公共就业服务机构应根据就业困难人员的就业失业状态、匹配推荐等情况及时做好其相关求职信息的整理归档。

第三十二条 公共就业服务机构为就业困难人员提供的相关就业援助服务均应及时录入业务系统中的个人服务台账。就业困难人员的个人服务台账除记录本细则第十七条所列内容外，还应包括以下内容：

(一) 就业困难人员的就业需求档案及其变动情况；

(二) 就业援助服务协议及其履行情况；

(三) 就业援助服务专员及专门服务团队的情况；

(四) 历次专门服务情况，包括但不限于：就业指导服务情况；就业援助方案及其行动计划的制修订及执行情况；匹配推荐情况；是否实现就业及稳定就业情况；跟踪回访情况；专家小组会诊指导情况。

第三十三条 本市及各区确定的其他应予重点就业帮扶的人员可参照本章规定开展相关精细化公共就业服务。

第四章 用人单位精细化服务

第三十四条 各级公共就业服务机构可通过摸底调查、前台接待、网络登记和招聘洽谈会等渠道采集用人单位招聘信息。

第三十五条 公共就业服务机构应通过信息资源共享，对有招聘需求的用人单位核验以下内容：

(一) 工商营业执照，或者法人和其他组织统一社会信用代码的原件及其证件有效期；

(二) 经办人的授权委托书及身份证明。

对资格审核合格的用人单位，公共就业服务机构应为其办理招聘需求登记，并将相关信息录入业务系统。

第三十六条 公共就业服务机构应为已办理招聘需求登记的用人单位提供以下服务：

(一) 在业务系统中为其建立用人单位服务台账(见附件4)；

(二) 用人指导服务；

(三) 职业信息分析服务；

(四) 根据招聘需求提供匹配推荐服务。

第三十七条 公共就业服务机构应根据用人单位的不同服务需求，为其提供相应的用人指导服务：

(一) 在采集用人单位信息等过程中，提供政策咨询等一般性指导服务，并为有进一步用人指导需求的用人单位提供预约登记，根据实际情况引导其接受专门指导或分类指导服务；对暂不需要专门指导或分类指导服务的，可引导其选择自助式服务或匹配推荐服务，或引导其开通互联网综合服务平台服务权限，获得相关互联网服务支持；

(二) 针对用人单位的个性化需求开展专门指导服务，提供职业信息分析服务，帮助其制定招聘方案和相关计划、建立完善相关人力资源管理制度等；

(三) 根据用人单位的共性问题进行分类指导服务，提供职业信息分析服务，帮助其采取有效措施应对共性问题，促进其招聘及稳定用人。

第三十八条 公共就业服务机构应对用人单位拟发布的招聘信息的真实性、合法性和有效性进行审核。

招聘信息应包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容。

招聘信息不得设置性别、民族等歧视性内容。

第三十九条 公共就业服务机构对经审核无误的招聘信息应及时予以发布。对经审核有误的招聘信息应由用人单位修改无误后再予发布。

具有互联网综合服务平台服务权限的用人单位拟在线上发布招聘信息的，对该单位的信息发布人员实行实名认证管理，其信息审核工作由为其办理招聘需求登记地或建立用人需求档案地的区级公共就业服务机构负责。

第四十条 公共就业服务机构应为用人单位提供职业信息支持服务和精准职业匹配工具测评服务，提供与其需求相匹配的求职者信息并予推荐，帮助其招聘用人和提高用人稳定性。

第四十一条 公共就业服务机构应及时了解用人单位匹配推荐情况，对失效的招聘信息进行及时归档。

第四十二条 公共就业服务机构应根据首都城市功能定位及本区域经济社会发展对人才的需求，组织更多专业化、小型化的定向或专场招聘会。招聘会形式包括现场招聘会和网络招聘会。

第四十三条 公共就业服务机构举办招聘会时应按下列程序执行：

(一) 应按照本细则第四章的相关规定审核拟参加招聘会的用人单位资格，为其办理招聘需求登记，录入业务系统；对已具有互联网综合服务平台服务权限的用人单位可引导其在线上办理参加招聘会的报名手续；同时，应审核其招聘信息的真实性、合法性和有效性。

(二) 应在组织召开招聘会前 3 个工作日内通过业务系统进行招聘会信息预发布。

(三) 应负责组织用人单位和求职者通过现场或网络进行招聘洽谈。现场招聘会应为参会人员提供求职登记服务，或引导其开通互联网综合服务平台权限，自行在线上办理求职登记。应及时将手工办理的求职登记信息录入业务系统，并按照本细则有关规定为求职登记人员提供相关后续精细化服务。

(四) 应于招聘会后及时了解用人单位招聘和求职者应聘情况。建立服务情况跟踪检查机制，了解服务进展，跟踪用人单位招聘进度和求职者应聘等情况，并将单位达成意向情况、求职者上岗情况等及时录入业务系统。

第四十四条 公共就业服务机构应主动联系在本地区开展经营活动且符合我市产业发展方向的重点企业(即非本市新增产业禁止和限制目录内的企业)，与其签订日常服务协议(见附件 5)，建立日常服务关系，并应指定一名本机构职业指导人员(以下简称“企业服务专员”)为其协调开展与其经营相关的后续劳动就业和人才服务等支持。

重点企业注册地与经营地不一致的，可按照就近就便原则，选择为其提供日常服务支持的公共就业服务机构。

重点企业由于注册地等变更需要调整日常服务地的，在同一区内的，由该区级公共就业服务机构协调办理跨街道（乡镇）服务关系划转手续。在不同区的，由市级公共就业服务机构协调办理跨区服务关系划转手续。

第四十五条 重点企业拟变更日常服务关系的，应向其企业服务专员提出。企业服务专员核实有关情况后，对符合条件的，由本级公共就业服务机构通过业务系统提出服务关系划转申请，逐级上报至有权限办理划转手续的公共就业服务机构批准后，终止执行原日常服务协议。

有权限办理划转手续的公共就业服务机构应会同拟调整的日常服务地的有关公共就业服务机构核实企业情况，确定其不属于该区域产业禁止和限制目录内的企业后，为相关企业及时办理服务关系划转手续，由调整后的日常服务地的公共就业服务机构按照本细则第四十四条的有关规定及时与其签订日常服务协议，建立日常服务关系。

对由于地域变更、政策调整等原因不再作为重点企业的单位，已订立日常服务协议的公共就业服务机构可与其协商终止履行服务协议或履行至协议期满后不再续订。其已办理招聘需求登记的，由招聘需求登记地的公共就业服务机构按照本章有关为一般用人单位提供相关精细化服务的规定执行。

第四十六条 企业服务专员应为重点企业在业务系统中建立用人单位服务台账及用人需求档案(见附件6)。在该企业的用人单位服务台账中应对其接受用人指导、匹配推荐、笔试面试测评等工具应用、劳动就业和人才服务支持等情况进行全程记录跟踪,及时评估服务效果,进一步协调开展相关服务支持。

第四十七条 公共就业服务机构应结合建立日常服务关系的重点企业的行业特点、企业规模、人力资源管理、招聘需求等情况,按照首问负责制要求,实行“前台综合受理,后台分类处理”,组成以企业服务专员为核心,包括职业信息分析、劳动就业和人才服务等相关专业人员在内的服务支持团队(以下简称“服务支持团队”)。

服务支持团队应统筹协调人力社保相关服务资源,为其提供个性化的劳动就业和人才服务支持:对于已办理招聘需求登记的,按照本细则第四章的有关规定提供相关服务;对于未办理招聘需求登记的,结合其在发展过程中对人力社保服务方面的不同阶段性需求,有针对性地协调相关人力社保资源为其提供服务支持,促进重点企业的经营发展和稳定用人。

第四十八条 公共就业服务机构为重点企业建立的用人需求档案应包括以下内容:

(一)用人单位基本信息,包括单位性质、所属行业、经济类型、企业规模等;

(二)单位用人规模及员工流动情况;

(三)用人单位未来一个季度的用人计划;

(四)有助于为其提供针对性日常服务的其他相关信息。

公共就业服务机构应及时了解重点企业的基础信息和用人信息的变动情况(至少每个季度联系一次),完善其用人需求档案,促进服务支持团队更精准地为重点企业开展持续服务。

第四十九条 公共就业服务机构应主动为重点企业提供跟踪回访服务:

(一)在提供用人指导服务5个工作日内,主动了解其问题解决情况,并及时进行针对性地指导;

(二)在提供匹配推荐服务5个工作日内,主动了解其面试洽谈情况,对未满足招聘需求的,会同其共同分析原因,帮助其针对性调整招聘方案,并指导其实施;

(三)在招聘完成10个工作日内,主动了解上岗情况,指导其采取有效措施提高用人稳定性。

第五十条 公共就业服务机构为用人单位提供的服务均应及时录入业务系统中的用人单位服务台账。

一般用人单位的用人单位服务台账应包括以下内容:

(一)用人单位基本情况;

(二)用人单位招聘需求登记和发布招聘信息情况;

(三)用人单位招聘需求满足情况;

(四)用人指导和匹配推荐情况;

(五)服务跟踪检查情况;

(六) 其他按照全程服务留痕要求应记入服务台账的相关内容。

重点企业的用人单位服务台账除记录前款所列内容外，还应包括以下内容：

(一) 重点企业用人需求档案及其变动情况；

(二) 日常服务协议及其履行情况；

(三) 企业服务专员及服务支持团队的情况；

(四) 对重点企业的历次服务支持情况，包括但不限于：用人指导情况；相关用人指导方案的制修订和执行情况；招聘方案的制修订和执行情况；匹配推荐情况；跟踪回访情况；协调开展相关劳动就业和人才服务支持的情况。

第五章 信息审核、分析和利用

第五十一条 各级公共就业服务机构应及时对通过前台接待、上门服务、招聘洽谈会、人力资源市场相关供需调查及其他渠道采集的岗位、职业和薪酬等相关信息进行审核，确保信息在利用过程中的真实性、准确性和可用性。

公共就业服务机构应加强对劳动者和用人单位信息的保护，防止因信息泄露使劳动者和用人单位合法权益受到侵害。

第五十二条 公共就业服务机构开展职业信息分析工作主要包括以下内容：

(一) 围绕职业规范，就工作内容、技能要求、知识要求及职业兴趣等方面进行多维度分析，撰写职业分析报告；

(二) 围绕职业供求状况，基于业务系统数据，就供求总量、结构、趋势、影响供求关系的因素、薪酬等方面进行分析，及时形成职业供求信息分析报告；

(三) 围绕人力资源市场供求情况，开展季度供求分析工作，撰写季度分析报告；

(四) 围绕人力资源市场热点难点问题，开展人力资源市场宏观调控与引导研究工作，撰写人力资源市场分析报告。

第五十三条 公共就业服务机构应建立信息发布制度。通过互联网综合服务平台、信息发布大屏、报刊、广播电视、微博微信、手机 APP 等各种传播渠道和工具，及时发布个人求职信息、用人单位招聘信息及市场工资指导价位信息、职业培训信息、市场分析信息等人力资源市场相关信息。

第五十四条 公共就业服务机构应定期将业务系统中求职者和用人单位的培训需求进行汇总，通过业务系统互动方式向职业技能培训部门进行需求信息反馈，并及时发布相关培训开班信息。

第六章 业务督导

第五十五条 公共就业服务机构应建立绩效评估制度。市级公共就业服务机构负责组织、监督、管理全市公共就业服务系统的服务绩效评估；区级公共就业服务机构负责组织、监督、管理本区公共就业服务系统的服务绩效评估。

第五十六条 上一级公共就业服务机构应通过核查、抽查等多种方式对下一级机构的服务过程和服务结果进行监

督和检查，及时通报发现的问题，并督促其整改。核查、抽查内容主要包括：

- (一) 求职者个人服务台账的记载信息；
- (二) 就业困难人员的就业需求档案的记载信息；
- (三) 单位招聘信息；
- (四) 用人单位服务台账的记载信息；
- (五) 重点企业用人需求档案的记载信息。

招聘信息核查情况每天进行通报；个人服务台账和就业需求档案、用人单位服务台账和用人需求档案等记载信息的抽查情况每月进行通报。

第五十七条 各级公共就业服务机构应采取多种形式开展服务满意度调查，及时了解服务对象的意见和建议，整改出现的问题，不断提升公共就业服务质量和水平。

第五十八条 市级公共就业服务机构通过业务系统日常监测、第三方满意度调查和绩效评估等方式，对全市公共就业服务系统的服务过程和服务结果情况进行监督检查，建立全市公共就业服务质量监测预警机制。区级公共就业服务机构应在此基础上，结合实际情况建立本区的服务质量监测预警机制。

对在监督检查中发现的问题，上一级公共就业服务机构应及时通报下一级机构进行整改。经3次(含)以上通报，问题仍未得到有效整改的，可按规定对该机构的主要负责人予以警示约谈，督促其整改。对经约谈无效，造成恶劣影响或

严重后果的，按程序移送相关职能部门，由相关部门按规定对该机构及其主要负责人问责。

第五十九条 有关公共就业服务机构及其工作人员违反我市就业援助规定，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

公共就业服务机构未按照公共就业服务标准提供就业援助服务，侵害就业困难人员合法权益的，就业困难人员有权向所在区人力资源和社会保障行政部门提出申诉。

第七章 队伍建设

第六十条 区、街道(乡镇)公共就业服务机构应配备以下专(兼)职工作人员，为求职者和用人单位提供优质公共就业服务：

- (一) 职业指导人员；
- (二) 职业信息分析人员；
- (三) 其他人力资源服务人员。

社区(村)就业服务站(网点)应根据社区规模和网格化管理要求配备专职劳动保障协理员，重点做好就业困难人员就业意愿摸查、跟踪回访、劳动力资源调查、就业失业状况监测调查等基础工作。

第六十一条 各级公共就业服务机构应加强工作人员的专业化建设，从事职业指导、职业信息分析、劳动保障协理工作的专业人员应获得相应的国家职业资格证书或具备相应的职业技能。

第六十二条 公共就业服务机构的职业指导人员应按要求为求职者和用人单位提供职业指导和职业介绍服务，开展职业指导技术与推广应用。主要提供以下服务：

- (一) 就业政策法规咨询；
- (二) 职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息咨询；
- (三) 为求职者提供就业指导和创业咨询；
- (四) 对就业困难人员实施就业援助；
- (五) 提供个人职业能力测试及分析评价；
- (六) 帮助用人单位制定招聘方案，开展用人指导；
- (七) 为求职者和用人单位提供信息查询及匹配推荐；
- (八) 其他职业指导服务。

第六十三条 市、区公共就业服务机构应建立优秀职业指导人员培养评价机制。对业绩突出的职业指导人员，经审核后可推荐为星级职业指导师和首席职业指导师。

星级职业指导师应在公共就业服务机构从事一线职业指导工作 5 年以上且业绩突出，具备高级职业指导师相关资质(具备高级心理咨询师、高级企业人力资源管理师、高级经济师等资质的可视同)。

首席职业指导师应在公共就业服务机构从事一线职业指导工作 10 年以上，且曾被评为星级职业指导师。

第六十四条 首席职业指导师、星级职业指导师应平均每周至少有两个工作日为需要进行就业帮扶的求职者和用人单位提供专门职业指导服务；每年至少完成 1 篇论文和 5

篇有代表性的案例，论文应在公开刊物上发表。高级职业指导师每年至少完成 1 篇论文和 3 篇有代表性的案例。

首席职业指导师、星级职业指导师每年应完成前款规定的有关工作内容。未完成的，不能被评定为当年度的首席职业指导师、星级职业指导师。

第六十五条 职业信息分析人员是从事人力资源市场相关信息采集、审核、分析、传递和发布的专业人员。主要提供以下服务：

- (一) 采集、审核、分析和发布人力资源市场相关信息；
- (二) 为职业指导人员提供相关职业信息分析支持；
- (三) 开展人力资源市场相关信息数据咨询；
- (四) 研究人力资源市场相关信息并进行预测预警；
- (五) 其他人力资源市场职业信息分析服务。

第六十六条 职业信息分析人员应掌握劳动就业与社会保障、人力资源管理等相关知识，熟悉人力资源市场供需情况、各类职业和岗位的工作职责、技能要求、薪酬水平等，具备统计、数据分析、写作等能力。

第六十七条 市、区公共就业服务机构应建立优秀职业信息分析人员培养评价机制。对工作经验丰富、研究能力突出的职业信息分析人员，经审核后可评定为优秀职业信息分析师和首席职业信息分析师。

优秀职业信息分析师应从事职业信息分析工作 2 年以上，业绩突出，具备高级职业信息分析师相关资质(具备高级企

业人力资源管理师、高级经济师、高级统计师等资质的可视同)。

首席职业信息分析师应从事职业信息分析工作 5 年以上,带领本区域职业信息分析队伍取得较好成绩,曾被评为优秀职业信息分析师。

首席职业信息分析师、优秀职业信息分析师每年应至少撰写 4 篇职业方面或人力资源市场方面的分析报告,且相关分析研究成果至少 1 次被评为优秀文章。高级职业信息分析师每年至少完成 2 篇职业方面或人力资源市场方面的分析报告。

首席职业信息分析师、优秀职业信息分析师每年应完成前款规定的有关工作内容。未完成的,不能被评定为当年度的首席职业信息分析师、优秀职业信息分析师。

第六十八条 市级公共就业服务机构负责制订首席职业指导师和星级职业指导师、首席职业信息分析师和优秀职业信息分析师的评价方法,并对区级公共就业服务机构统一上报的职业指导、职业信息分析专业人员进行审核。

第六十九条 职业指导人员和职业信息分析人员应积极主动参加相关业务培训,每人每年不少于 60 学时。业务培训可采取专题培训、专家授课、在线学习、参观交流等形式开展。培训结束时应通过考试、论文等形式对培训学习效果进行考评。

区级公共就业服务机构应结合本辖区实际情况,组织开展辖区内相关专业人员继续教育和培训工作。

第七十条 市级公共就业服务机构建立职业指导和职业信息分析的成果共享平台，促进全市职业指导、职业信息分析专业人员队伍的经验交流和资源共享。

第七十一条 区级公共就业服务机构应及时将本级及以下公共就业服务机构的专(兼)职的职业指导人员、职业信息分析人员有关信息上报市级公共就业服务机构备案，保障全市职业指导、职业信息分析专业人员队伍的常态化管理和持续培养。

第七十二条 社区(村)劳动保障协理员队伍建设按照本市有关规定执行。

第八章 附则

第七十三条 北京市人力资源和社会保障局《关于印发〈精细化公共就业服务暨职业指导工作室试点建设指导意见〉的通知》(京人社职介发〔2013〕176号)的相关内容同时废止。

第七十四条 本细则由北京市人力资源和社会保障局负责解释。

第七十五条 本细则自2018年8月1日起执行。

北京市关于推进全方位公共就业服务的实施意见

京就发〔2019〕1号

各区人力资源社会保障局、发展改革委、财政局，北京经济技术开发区人事劳动和社会保障局、发展改革局、财政局：

为深入贯彻落实人力资源和社会保障部、国家发展和改革委员会、财政部《关于推进全方位公共就业服务的指导意见》（人社部发〔2018〕77号），实现覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的公共就业服务，不断提升公共就业服务均等化、精细化、便捷化、专业化水平，更好服务稳就业工作，推动实现更高质量和更充分就业，现就推进我市全方位公共就业服务提出如下实施意见：

一、提高均等化水平，推进公共就业服务全覆盖

（一）促进城乡地区公共就业服务一体化。健全普惠共享、城乡一体的市、区、街（乡镇）、社区（村）四级公共就业服务体系，推进城乡公共就业服务项目统一、服务标准统一、核心业务流程统一。依托全市统一的公共就业服务信息化平台，推动公共就业服务优质资源城乡共享。

（二）推动用人单位同等享有公共就业服务。各类用人单位均可向公共就业服务机构申请用人指导、招聘用人、企业人力资源管理咨询等服务。把处于初创阶段、灵活形式用工等用人单位主体纳入公共就业服务范围，在提供招聘用人服务时，应要求用人单位主体对单位基本情况、招聘信息、基本劳动报酬

等内容的真实性作出书面承诺，必要时进行信息核查或实地调查，并在招聘信息中进行标注。

(三)在常住地为劳动者提供公共就业服务。劳动年龄内、有劳动能力、有就业要求的劳动者均可持居民身份证(港澳台居民居住证、港澳居民来往内地通行证、台湾居民来往大陆通行证)或社会保障卡，在常住地公共就业服务机构申请公共就业服务。其中，处于无业状态的常住外来劳动力，可持居民身份证(或社会保障卡)，在常住所在地的区级公共就业服务机构办理失业登记，享受职业指导、职业介绍等公共就业服务，实现就业的，及时办理就业登记。

二、丰富精细化内容，发挥公共就业服务效能

(四)加强精准求职招聘服务。健全精准识别、精准指导、精准匹配、精准支持的“四个精准”服务模式，将精细化服务涵盖用人单位招聘和劳动者求职的全过程。根据十大高精尖产业领域企业、中小微企业等用人单位不同需求，建立单位用人需求档案，提供分类用人指导、精准匹配推荐、稳定用工等服务；根据求职者不同需求，建立实名制电子服务档案，提供分级分类的职业介绍和职业指导服务，对确定为援助对象的就业困难人员，制定个性化指导方案，提供岗位推荐、跟踪指导等服务，对其中通过市场渠道难以实现就业创业且符合条件的，公益性岗位予以优先安置。服务城市管理运行，开发城市公共服务类岗位，优先招用低收入农户劳动力和农村地区就业困难人员。建立求职者培训需求信息采集和发布机制，向其提供相关培训信息。

(五) 加强全程创业服务。落实我市创业担保贷款政策，为符合条件的创业者和小微企业提供融资支持。打造“创业北京”创业创新品牌，开展创业大赛、创业服务对接等活动，做好优秀创业项目的后续跟踪支持服务。充分利用创业孵化示范基地、人力资源服务机构等优质社会服务资源，采取政府购买服务方式，向创业者提供人才招聘、人力资源社会保障事务代理、工商税务代办等服务。加强大学生创业指导，重点从培训指导、孵化培育、赛事引领、场地使用等方面加强服务，遴选优秀大学生创业企业至大学生创业板展示。

(六) 推行终身职业技能培训。对失业人员、农村转移就业劳动力、本市高校毕业生、退役军人等重点群体开展劳动预备培训、就业技能培训、职业技能提升培训等免费培训。开展企业职工岗前培训，实施新职工岗位适应性培训计划，推广企业新型学徒制技能人才培养模式。加强企业职工岗位技能提升培训，实施岗位培训提升计划、高技能人才培养计划和技能大师工作室创新培训计划。加强高精尖等重点产业和新职业新技能人才培养，实施首都十大高精尖产业技能人才提升计划。对接市场和产业发展需求，将新技术、新工艺、新规范纳入教学培训内容，大力发展“互联网+培训”。开发培训项目目录清单，及时向社会公布并动态调整。鼓励社会培训和评价机构开展职业技能培训和评价工作。

(七) 开展专项就业帮扶。对高校毕业生实施就业创业促进计划和基层成长计划，对困难家庭毕业生开展“一生一策”重点帮扶；对长期失业青年，启动青年启航计划；对退役军

人采取政策咨询、职业指导、岗位对接、跟踪回访等措施，帮助退役军人实现稳定就业；对低收入农户劳动力，采取指定职业指导人员、制定就业援助方案、落实促进就业政策等措施，实施精准就业帮扶。建立与失业动态监测制度、裁减人员报告制度联动的公共就业服务应急机制，对受重大突发事件、重大自然灾害、规模性裁员等事件影响，存在高失业风险的地区、行业和劳动者群体，开展送政策、送指导、送岗位等专项服务。

三、提升便捷化程度，增强公共就业服务满意度

(八) 实施标准化服务。建立健全公共就业服务标准体系，完善设施设备、人员配备等指导性标准，统一公共就业服务视觉识别系统。健全公共就业服务规范，简化优化公共就业服务办事环节和流程，清理各类无谓证明，逐一明确兜底条款。公开必须到现场办理的事项目录。逐项编制简明实用、通俗易懂的办事指南。全面梳理就业创业政策和服务项目，形成政策清单、服务清单和经办机构清单并公开发布。

(九) 推进信息化服务。全面推动“互联网+就业创业服务”，推进业务融合和流程再造，深入开展求职登记、就业失业登记、社会保险登记、劳动用工备案等业务协同和数据共享，实行就业创业政策受理、审核、实施一体化办理；加快应用人工智能、大数据、云服务等技术，在智慧人社综合服务平台上打造全市统一的公共就业服务信息化平台，推进“指尖服务”，推动公共就业服务查询与经办“一站到达、一站受理、一站办结”；加快流动人员人事档案管理服务信

息化建设，在人社数据中心建设整体框架内建立市级集中档案基础信息和影像资源库。

(十)拓展多渠道服务。依托各级公共就业服务机构和政务服务机构，建设“15分钟服务圈”，合理设置经办窗口，设立自助服务区域，改善线下服务体验。建立起实体网点、互联网平台、移动终端、自助终端、咨询服务电话等线上线下一体化的服务体系，促进同一服务事项多渠道可受理、任一方式可办结，促进线下实体网点服务与线上互联网服务深度融合。扩展服务供给渠道，将更多公共就业服务项目纳入政府购买服务指导性目录，向社会组织和人力资源服务机构购买职业介绍、职业指导、创业指导、就业援助、心理咨询辅导、招聘活动组织实施等公共就业服务，免费向服务对象提供。综合运用政府购买服务等方式，广泛吸引社会资本和优质资源参与政府公共就业服务设施建设和运营管理。

四、加强专业化建设，提高公共就业服务能力

(十一)加强专业化队伍建设。合理配备公共就业服务机构专业服务和管理人员结构，加强职业指导、职业信息分析、创业指导、劳动保障和劳动关系协调等方面的专业化队伍建设。通过组织定期轮训、专题培训、网上学习、远程教学等方式，多渠道、多层次培养公共就业服务专业化队伍。加强与外省市、高校、科研院所的交流和合作，培养和提升专业化队伍的创新能力和服务水平。吸纳企业家、创业成功人士、专家学者等社会力量建立就业创业指导专家库。采用购买基

层社会管理和公共服务等方式，招用接受过高等教育的人员，充实基层协管员队伍，新招用人员应培训合格后上岗。

(十二)加强专业化技术应用。不断完善和应用就业困难程度分级工具，精准识别求职者就业需求；运用职业素质测评、职业兴趣测评等工具，帮助求职者合理确定职业定位和方向。加强中小微企业面试辅助工具、中小微人力资源问题诊断工具的研发和应用，帮助用人单位提高招聘用人的能力。市区职业指导、创业指导人员要深入街道(乡镇)，指导应用技术工具开展服务，提升街道(乡镇)基层平台的专业化服务水平。

五、健全保障机制，推动工作落实

(十三)落实工作责任。就业是最大的民生。各级人力资源社会保障、发展改革、财政部门要充分认识就业工作对保障民生，服务城市管理运行，推动首都高质量发展的重要意义，加强组织领导，密切配合，将全方位公共就业服务建设纳入本地区发展规划。人力资源社会保障部门牵头，与发展改革、财政部门定期研判形势，协调解决公共就业服务重点难点问题。以响应街道(乡镇)需求为导向，落实“街乡吹哨、部门报到”，建立公共就业服务快速响应机制。

(十四)强化支撑保障。各区人力资源社会保障部门要会同发展改革、财政部门加强基础设施建设，公共就业服务机构的流动人员人事档案用房等应参照《机关档案管理规定》执行，按要求做好档案保管保护。统筹利用就业专项资金等渠道，充分考虑服务对象规模等因素，合理安排就业创业服

务补助，提升公共就业服务财政保障能力，用于加强公共就业创业服务机构服务能力建设、信息系统建设、信用体系建设、人力资源市场监测体系建设、专项活动和向社会力量购买服务等支出。

(十五)健全调查监测制度。各级公共就业服务机构建立健全用人需求、劳动者就业、职业状况、人力资源开发与配置等覆盖人力资源市场主要因素的调查监测制度。结合公共就业服务热点和难点问题，建立动态调查机制，适时开展面向特定人群、特定行业、特定区域的专项调查。加强对调查、业务等相关数据的挖掘和分析，为研判形势、预测预警、完善政策、开展公共就业服务提供基础支撑。

(十六)完善监督管理制度。完善全市公共就业服务综合评价指标体系。通过购买服务的方式，定期开展公共就业服务需求分析和公共就业服务满意度调查，实施绩效考核。建立公共就业服务机构激励表扬、容错免责和问责机制。建立服务机构、从业人员、服务对象信用记录，对骗取、虚报、冒领就业创业资金和失业保险待遇的，纳入全国信用信息共享平台。深入推进行风建设，严格落实各项岗位职责和纪律要求，全面推行“五制、四公开、三亮明”工作制度，对劳动者诉求接诉即办，不断提升群众满意度。

(十七)做好宣传引导。坚持正确舆论导向，加强政策解读，主动回应社会关切。充分利用互联网、微博微信、报刊杂志等全媒体，宣传促进就业创业工作的经验做法，宣传劳动者自主就业、自主创业和用人单位促进就业的典型事迹，

宣传公共就业服务取得的成果，提升公共就业服务形象。引导全社会共同关心、积极支持推进全方位公共就业服务，促进劳动者实现更高质量和更充分的就业。

附件：基本公共就业服务事项清单

北京市就业工作领导小组

2019年11月6日

附件：

基本公共就业服务事项清单

依据现行法律法规和相关政策，公共就业服务机构免费提供下列服务：

一、就业创业和劳动用工政策法规咨询、相关扶持政策受理；

二、人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训、见习岗位等信息发布；

三、职业介绍、职业指导和创业开业指导；

四、公共就业服务专项活动；

五、对就业困难人员实施就业援助；

六、办理就业登记(劳动用工备案)、失业登记等事务；

七、办理高等学校、中等学校、技工学校毕业生接收手续；

八、流动人员人事档案管理服务；

九、劳动关系协调和劳动权益保护；

十、县级以上人民政府确定的其他服务。

第三部分 劳动合同、集体合同类

中华人民共和国劳动合同法

2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 根据2012年12月28日第十一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 【立法宗旨】为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

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

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

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

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

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

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

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

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

第五条 【协调劳动关系三方机制】县级以上人民政府

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

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

第二章 劳动合同的订立

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

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

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

第十条 【订立书面劳动合同】建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

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

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 【未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的

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

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

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

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

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

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

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

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

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

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

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

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

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

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 【劳动合同的内容】劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

(九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

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

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

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

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

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

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

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

第二十一条 【试用期内解除劳动合同】在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定

的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

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

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

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

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

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

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

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单

位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

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

第二十六条 【劳动合同的无效】下列劳动合同无效或者部分无效：

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

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

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

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

第三章 劳动合同的履行和变更

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

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

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

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

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

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

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

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

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

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 【协商解除劳动合同】用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

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

第三十八条 【劳动者单方解除劳动合同】用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

（二）未及时足额支付劳动报酬的；

（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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

第三十九条 【用人单位单方解除劳动合同（过失性辞退）】劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同

同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反用人单位的规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

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

（五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；

（六）被依法追究刑事责任的。

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

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

（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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

第四十一条 【经济性裁员】有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数

百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

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

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

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

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

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

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

（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或

者部分丧失劳动能力的；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

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

第四十四条 【劳动合同的终止】有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 【劳动合同的逾期终止】劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧

失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 【经济补偿】有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

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

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

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

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

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

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

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

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

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

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

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

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

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

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

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

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

第二节 劳务派遣

第五十七条 【劳务派遣单位的设立】经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- （一）注册资本不得少于人民币二百万元；
- （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- （四）法律、行政法规规定的其他条件。

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

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

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

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

以及违反协议的责任。

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

第六十条 【劳务派遣单位的告知义务】劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

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

第六十二条 【用工单位的义务】用工单位应当履行下列义务：

（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；

（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；

（三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；

（四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；

（五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 【被派遣劳动者同工同酬】被派遣劳动者

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

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

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

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

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

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

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因

脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

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

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

第三节 非全日制用工

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

第六十九条 【非全日制用工的劳动合同】非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

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

第七十条 【非全日制用工不得约定试用期】非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

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

第七十二条 【非全日制用工的劳动报酬】非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的

最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 【劳动合同制度的监督管理体制】国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

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

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

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

（一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

（二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；

（三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；

（四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；

（五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；

（六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的

情况；

（七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

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

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

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

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

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

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

第七章 法律责任

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

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

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

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

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

第八十四条 【扣押劳动者身份等证件的法律责任】用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规

定给予处罚。

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

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

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

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

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

第八十七条 【违反解除或者终止劳动合同的法律责任】用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照

本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

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

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

（三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；

（四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

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

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

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

第九十二条 【劳务派遣单位的法律责任】违反本法规

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

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

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

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

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

第八章 附 则

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

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

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

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

第九十八条 【施行时间】本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国劳动合同法实施条例

第一章 总 则

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

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

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

第二章 劳动合同的订立

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

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

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合

同法第四十七条的规定支付经济补偿。

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

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

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

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

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

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固

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

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

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位的；
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；
- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；
- (十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；

(十二)用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;

(十三)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的,依照劳动合同法规定的条件、程序,用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

(一)用人单位与劳动者协商一致的;

(二)劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;

(三)劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

(四)劳动者严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;

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

(六)劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

(七)劳动者被依法追究刑事责任的;

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

(九)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;

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

(十一)用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的；

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

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

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

(一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

(二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

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

(四) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个

月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第五章 法律责任

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关

劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第六章 附 则

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知

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

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

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

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

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

(2) 工作年限较长,且距法定退休年龄十年以内的;

(3) 复员、转业军人初次就业的;

(4) 法律、法规规定的其他情形。

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

试用期不得超过六十日。

试用期包括在劳动合同期限内。

4. 用人单位对工作岗位没有发生变化的同一劳动者只能试用一次。

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

劳动合同的终止时间，应当以劳动合同期限最后一日的二十四时为准。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. 职工劳动合同期限届满，终止劳动合同后符合退休

条件的，可以办理退休手续，领取养老金；不符合退休条件的，应当到就业服务机构进行失业登记，按规定领取失业救济金。

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

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

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

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

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

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

人力资源社会保障部关于发布劳动合同示范文本的说明

为更好地为用人单位和劳动者签订劳动合同提供指导服务，人力资源社会保障部在“不忘初心、牢记使命”主题教育中，将编制发布劳动合同示范文本作为“为群众办实事”的一项具体措施。现将根据《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规和政策规定编制的《劳动合同（通用）》和《劳动合同（劳务派遣）》示范文本予以公布，供用人单位和劳动者签订劳动合同时参考。

- 附件：1. 劳动合同（通用）
2. 劳动合同（劳务派遣）

人力资源社会保障部
2019年11月25日

附件下载链接：

https://www.gov.cn/xinwen/2019-11/29/content_5456897.htm

集体合同规定

(2004年1月20日劳动保障部令第22号公布 自2004年5月1日起施行)

第一章 总则

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

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

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

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

第五条 进行集体协商，签订集体合同或专项集体合同，应当遵循下列原则：

- （一）遵守法律、法规、规章及国家有关规定；
- （二）相互尊重，平等协商；
- （三）诚实守信，公平合作；

(四) 兼顾双方合法权益;

(五) 不得采取过激行为。

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

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

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

第二章 集体协商内容

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

- (一) 劳动报酬;
- (二) 工作时间;
- (三) 休息休假;
- (四) 劳动安全与卫生;
- (五) 补充保险和福利;
- (六) 女职工和未成年工特殊保护;
- (七) 职业技能培训;
- (八) 劳动合同管理;
- (九) 奖惩;
- (十) 裁员;
- (十一) 集体合同期限;

- (十二) 变更、解除集体合同的程序;
- (十三) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法;
- (十四) 违反集体合同的责任;
- (十五) 双方认为应当协商的其他内容。

第九条 劳动报酬主要包括:

- (一) 用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式;
- (二) 工资支付办法;
- (三) 加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法;
- (四) 工资调整办法;
- (五) 试用期及病、事假等期间的工资待遇;
- (六) 特殊情况下职工工资(生活费)支付办法;
- (七) 其他劳动报酬分配办法。

第十条 工作时间主要包括:

- (一) 工时制度;
- (二) 加班加点办法;
- (三) 特殊工种的工作时间;
- (四) 劳动定额标准。

第十一条 休息休假主要包括:

- (一) 日休息时间、周休息日安排、年休假办法;
- (二) 不能实行标准工时职工的休息休假;
- (三) 其他假期。

第十二条 劳动安全卫生主要包括:

- (一) 劳动安全卫生责任制;
- (二) 劳动条件和安全技术措施;
- (三) 安全操作规程;
- (四) 劳保用品发放标准;
- (五) 定期健康检查和职业健康体检。

第十三条 补充保险和福利主要包括:

- (一) 补充保险的种类、范围;
- (二) 基本福利制度和福利设施;
- (三) 医疗期延长及其待遇;
- (四) 职工亲属福利制度。

第十四条 女职工和未成年工的特殊保护主要包括:

- (一) 女职工和未成年工禁忌从事的劳动;
- (二) 女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护;
- (三) 女职工、未成年工定期健康检查;
- (四) 未成年工的使用和登记制度。

第十五条 职业技能培训主要包括:

- (一) 职业技能培训项目规划及年度计划;
- (二) 职业技能培训费用的提取和使用;
- (三) 保障和改善职业技能培训的措施。

第十六条 劳动合同管理主要包括:

- (一) 劳动合同签订时间;
- (二) 确定劳动合同期限的条件;
- (三) 劳动合同变更、解除、续订的一般原则及无固定期限劳动合同的终止条件;

(四) 试用期的条件和期限。

第十七条 奖惩主要包括：

- (一) 劳动纪律；
- (二) 考核奖惩制度；
- (三) 奖惩程序。

第十八条 裁员主要包括：

- (一) 裁员的方案；
- (二) 裁员的程序；
- (三) 裁员的实施办法和补偿标准。

第三章 集体协商代表

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

集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少 3 人，并各确定 1 名首席代表。

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

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

第二十一条 用人单位一方的协商代表，由用人单位法定代表人指派，首席代表由单位法定代表人担任或由其书面

委托的其他管理人员担任。

第二十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

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

首席代表不得由非本单位人员代理。

第二十四条 用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

第二十五条 协商代表应履行下列职责：

- (一) 参加集体协商；
- (二) 接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；
- (三) 提供与集体协商有关的情况和资料；
- (四) 代表本方参加集体协商争议的处理；
- (五) 监督集体合同或专项集体合同的履行；
- (六) 法律、法规和规章规定的其他职责。

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

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

第二十七条 企业内部的协商代表参加集体协商视为提供了正常劳动。

第二十八条 职工一方协商代表在其履行协商代表职

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

（一）严重违反劳动纪律或用人单位依法制定的规章制度的；

（二）严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（三）被依法追究刑事责任的。

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

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

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

用人单位法定代表人可以更换用人单位一方协商代表。

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

第四章 集体协商程序

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

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

第三十三条 协商代表在协商前应进行下列准备工作：

（一）熟悉与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度；

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

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

（四）确定集体协商的时间、地点等事项；

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

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持，并按下列程序进行：

（一）宣布议程和会议纪律；

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

（三）协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；

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

第三十五条 集体协商未达成一致意见或出现事先未预料的问题时，经双方协商，可以中止协商。中止期限及下

次协商时间、地点、内容由双方商定。

第五章 集体合同的订立、变更、解除和终止

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

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

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

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

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

第三十九条 双方协商代表协商一致，可以变更或解除集体合同或专项集体合同。

第四十条 有下列情形之一的，可以变更或解除集体合同或专项集体合同：

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

（二）因不可抗力等原因致使集体合同或专项集体合同无法履行或部分无法履行的；

(三) 集体合同或专项集体合同约定的变更或解除条件出现的;

(四) 法律、法规、规章规定的其他情形。

第四十一条 变更或解除集体合同或专项集体合同适用本规定的集体协商程序。

第六章 集体合同审查

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

劳动保障行政部门对报送的集体合同或专项集体合同应当办理登记手续。

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

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

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

(一) 集体协商双方的主体资格是否符合法律、法规和规章规定;

(二) 集体协商程序是否违反法律、法规、规章规定;

(三) 集体合同或专项集体合同内容是否与国家规定相抵触。

第四十五条 劳动保障行政部门对集体合同或专项集

体合同有异议的，应当自收到文本之日起 15 日内将《审查意见书》送达双方协商代表。《审查意见书》应当载明以下内容：

（一）集体合同或专项集体合同当事人双方的名称、地址；

（二）劳动保障行政部门收到集体合同或专项集体合同的时间；

（三）审查意见；

（四）作出审查意见的时间。

《审查意见书》应当加盖劳动保障行政部门印章。

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

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

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

第七章 集体协商争议的协调处理

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

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

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

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

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

第五十三条 协调处理集体协商争议应当按照以下程序进行：

- （一）受理协调处理申请；
- （二）调查了解争议的情况；
- （三）研究制定协调处理争议的方案；
- （四）对争议进行协调处理；
- （五）制作《协调处理协议书》。

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

第八章 附则

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

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

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

北京市集体合同条例

(2005年7月22日北京市第十二届人民代表大会常务委员会第二十一次会议通过)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 集体协商代表
- 第三章 集体协商内容
- 第四章 集体合同订立
- 第五章 集体合同履行
- 第六章 管理和监督
- 第七章 法律责任
- 第八章 附则

第一章 总则

第一条 为了规范集体协商和签订、履行集体合同的行为，维护劳动者和用人单位的合法权益，建立和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，结合本市实际情况，制定本条例。

第二条 本市行政区域内的企业、实行企业化管理的事业单位和民办非企业单位(以下统称用人单位)与本单位职工进行集体协商，签订和履行集体合同，适用本条例。

第三条 本条例所称集体合同，是指职工一方与用人单位，通过选派代表进行集体协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项签订的书面协议。

第四条 进行集体协商，签订、履行集体合同，应当遵守法律、法规、规章及国家有关规定，并遵循相互尊重、平等协商、诚实守信、公平合作、兼顾双方合法权益的原则。

第五条 依法订立的集体合同，对用人单位和本单位的全体职工具有法律约束力。

用人单位与职工签订的劳动合同中约定的劳动条件和劳动报酬等标准，不得低于集体合同的规定。

第六条 市和区、县劳动和社会保障行政部门(以下简称劳动保障行政部门)对本行政区域内的用人单位与本单位职工开展集体协商，签订、履行集体合同的情况进行指导和监督。

第二章 集体协商代表

第七条 本条例所称集体协商代表(以下简称协商代表)是指按照法定程序产生并有权代表本方利益进行集体协商的人员。

集体协商双方的代表人数对等，一般为三至十人，并各自确定一名首席代表。

第八条 职工一方的协商代表由本单位工会征求职工意见后选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经半数以上职工同意。

职工一方的首席代表由本单位工会主席担任或者由其书面委托的其他协商代表担任；工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表由协商代表民主推举产生。

第九条 用人单位一方的协商代表由用人单位法定代表人委派。

用人单位一方的首席代表由单位法定代表人担任或者由其书面委托的其他协商代表担任。

第十条 用人单位和职工一方可以委托本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商，委托人数不得超过本方协商代表的三分之一。

首席代表不得由非本单位人员担任。

第十一条 协商代表产生后，应当在集体协商前在本单位公布。

第十二条 协商代表履行职责的期限由被代表方确定。

第十三条 协商代表应当履行下列职责：

(一) 参加集体协商，真实反映本方意愿，维护合法权益；
(二) 接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；

(三) 提供与集体协商有关的情况和资料；

(四) 参加集体协商争议的处理；

(五) 及时向本方全体人员公布生效的集体合同；

(六) 监督集体合同的履行；

(七) 法律、法规和规章规定的其他职责。

第十四条 集体协商双方应当避免采取过激行为。协商代表有义务维护本单位正常的生产、工作秩序。

协商代表应当保守在集体协商过程中知悉的用人单位的商业秘密。

第十五条 集体协商双方均可以更换本方的协商代表。协商代表的更换应当按照代表产生的程序进行。

第十六条 用人单位应当保障协商代表履行职责所必需的工作条件和工作时间。协商代表参加集体协商占用工作时间的，视为提供正常劳动。

第十七条 职工一方的协商代表履行协商代表职责期间，用人单位不得随意变更职工协商代表的工作岗位。因工作需要确需变更协商代表的工作岗位，应当事先征求本单位工会的意见，并征得职工本人同意。

第十八条 职工一方的协商代表在履行协商代表职责期间，劳动合同期限届满，协商代表本人要求顺延劳动合同期限的，用人单位应当将其劳动合同期限顺延至完成履行协商代表职责之时。

第十九条 职工一方协商代表在履行协商代表职责期间，用人单位不得解除其劳动合同，但有下列情形之一的除外：

(一) 严重违反劳动纪律或者用人单位依法制定的规章制度的；

(二) 严重失职、营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

(三) 被依法追究刑事责任的。

第三章 集体协商内容

第二十条 集体协商双方可以就下列一项或者多项内容，通过集体协商签订集体合同：

(一) 劳动报酬；

- (二) 工作时间;
- (三) 休息休假;
- (四) 劳动定额;
- (五) 劳动安全与卫生;
- (六) 补充保险和福利;
- (七) 女职工和未成年工特殊保护;
- (八) 职业技能培训;
- (九) 劳动合同管理;
- (十) 规章制度;
- (十一) 职工就业保障;
- (十二) 集体合同期限;
- (十三) 变更、解除、终止集体合同的条件;
- (十四) 履行集体合同发生争议时的协商处理办法;
- (十五) 违反集体合同的责任;
- (十六) 履行集体合同的监督检查制度;
- (十七) 双方认为应当协商的其他内容。

第二十一条 劳动报酬协商内容主要包括:

- (一) 工资水平及调整办法;
- (二) 工资支付制度;
- (三) 加班工资基数、病假工资、休假工资等特殊情况的工资支付;
- (四) 其他分配办法。

第二十二条 工作时间协商内容主要包括:

- (一) 工时制度;

- (二) 加班、加点办法;
- (三) 特殊岗位的工作时间。

第二十三条 休息休假协商内容主要包括:

- (一) 周休息日安排;
- (二) 实行非标准工时制职工的休息日安排;
- (三) 带薪年假及其他假期。

第二十四条 劳动定额标准协商内容主要包括:

- (一) 生产定额的确定及调整;
- (二) 计件工资标准的确定。

第二十五条 劳动安全与卫生协商内容主要包括:

- (一) 劳动安全卫生责任制;
- (二) 劳动条件和安全技术措施;
- (三) 安全操作规程;
- (四) 劳动保护用品发放标准;
- (五) 职业健康体检。

第二十六条 补充保险和福利协商内容主要包括:

- (一) 补充保险的种类、范围、标准;
- (二) 福利制度和设施;
- (三) 职工健康体检;
- (四) 医疗期、停工留薪期的延长及其待遇;
- (五) 职工亲属福利制度;
- (六) 法定公益金、福利费的使用方案。

第二十七条 女职工和未成年工特殊保护协商内容主要包括:

- (一) 女职工和未成年工禁忌从事的劳动;
- (二) 女职工的经期、孕期、产期和哺乳期的劳动保护;
- (三) 女职工、未成年工定期健康检查。

第二十八条 职业技能培训协商内容主要包括:

- (一) 职业技能培训项目规划;
- (二) 职业技能培训费用的提取和使用;
- (三) 保障和改善职业技能培训的措施。

第二十九条 劳动合同管理协商内容主要包括:

- (一) 试用期的条件和期限;
- (二) 确定劳动合同期限的条件;
- (三) 无固定期限劳动合同的终止条件;
- (四) 变更、解除劳动合同的条件和程序;
- (五) 续订劳动合同的条件和程序。

第三十条 规章制度协商内容主要包括:

- (一) 劳动纪律;
- (二) 考核制度;
- (三) 奖惩制度。

第三十一条 职工就业保障协商内容主要包括:

- (一) 招收录用人员的程序;
- (二) 裁减人员的条件和程序。

第四章 集体合同订立

第三十二条 集体协商双方的任何一方均可就签订集体合同相关事宜,以书面形式向对方提出集体协商要求。

一方提出集体协商要求,另一方应当在收到集体协商要

求之日起二十日内给以书面答复，无正当理由不得拒绝或者拖延集体协商；一方就劳动报酬、劳动条件、裁减人员等事项要求集体协商的，另一方不得拒绝或者拖延。

第三十三条 集体协商双方的协商代表在协商前应当进行下列准备工作：

(一) 拟定集体协商议题。集体协商的议题可由提出协商的一方起草，也可由双方指派的代表共同起草；

(二) 协商确定集体协商的时间、地点；

(三) 了解与集体协商内容有关的法律、法规、规章和制度，收集用人单位和职工对协商议题的意见；

(四) 收集与集体协商内容有关的情况和资料；

(五) 协商确定一名非协商代表担任集体协商记录员。

第三十四条 集体协商会议由双方首席代表轮流主持。

第三十五条 集体协商会议按照下列议程进行：

(一) 宣布会议议题和会议纪律；

(二) 提出议题一方的代表，就议题的具体内容和要求作出说明；

(三) 协商双方就协商事项开展讨论；

(四) 双方首席代表归纳讨论意见；

(五) 双方首席代表在集体协商会议记录上签字。

集体协商过程中的临时提议，取得对方同意后，可以列入协商程序。

第三十六条 集体合同期限一般为三年。

第三十七条 集体协商未达成一致意见或者出现事先未

预料的情形时，可以中止协商，双方应当协商确定下次协商的时间、地点、内容。中止协商期限不得超过六十日。

第三十八条 经集体协商双方协商一致的，形成集体合同草案。集体合同草案应当提交职工代表大会、职工大会或者职工代表会议讨论。

职工代表大会、职工大会或者职工代表会议讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，并经全体职工代表半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。

第三十九条 集体合同草案经职工代表大会、职工大会或者职工代表会议审议通过后，由集体协商双方的首席代表签字，并自双方签字之日起十日内，由用人单位向所在地的区、县劳动保障行政部门备案。自备案之日起十五日内劳动保障行政部门未提出异议的，集体合同即行生效。

第五章 集体合同履行

第四十条 集体合同一经生效，集体合同双方应当履行。

履行集体合同过程中发现的问题，及时向对方通报，协商处理。

第四十一条 集体合同双方应当建立集体合同履行情况的监督检查制度。集体合同一方或者双方每年至少向职工代表大会、职工大会或者职工代表会议报告一次集体合同履行情况。

第四十二条 符合下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：

- (一) 双方协商一致的；
- (二) 集体合同约定的变更或者解除条件出现的；
- (三) 订立集体合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使集体合同无法履行的；
- (四) 因不可抗力致使集体合同无法履行的；
- (五) 法律、法规、规章规定的其他情形。

变更或者解除集体合同适用本条例规定的集体协商程序。

第四十三条 集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出续订的要求，双方同意续订集体合同的，协商续订集体合同。

续订集体合同适用本条例规定的集体协商和集体合同订立程序。

第四十四条 有下列情形之一的，集体合同终止：

- (一) 用人单位依法破产、解散的；
- (二) 集体合同期满或者双方约定的终止条件出现的；
- (三) 集体合同期满后，一方不同意续订集体合同的。

第四十五条 因履行集体合同发生的争议，当事人协商解决不成的，可以依法向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第六章 管理和监督

第四十六条 用人单位报送集体合同备案时，应当提交以下材料：

- (一) 首席代表和协商代表的姓名、性别、年龄、工作单位、职务、居民身份证号码；

(二) 职工代表大会、职工大会或者职工代表会议通过集体合同的决议;

(三) 集体合同正式文本;

(四) 注册登记证明。

第四十七条 集体合同双方经协商变更集体合同相关内容的, 应当按照本条例第四十六条的规定报送劳动保障行政部门。

第四十八条 集体合同双方依法解除、终止集体合同, 应当自解除、终止集体合同之日起十日内报送用人单位所在地的区、县劳动保障行政部门备案。

第四十九条 集体协商过程中发生争议, 当事人不能协商解决的, 当事人一方或者双方可以向用人单位所在地的区、县劳动保障行政部门提出协调处理的书面申请; 涉及调整劳动关系的重大问题, 由劳动保障行政部门会同同级工会和企业组织协调处理。

第五十条 劳动保障行政部门自受理协调处理集体协商争议申请之日起三十日内应当结束协调处理工作。遇有特殊情况, 可以适当延长协调期限, 但延长期限不得超过十五日。

第五十一条 劳动保障行政部门协调处理集体协商争议应当制作协调处理协议书, 双方当事人就某些协商事项不能达成一致的, 应将继续协商的有关事项予以载明。

第七章 法律责任

第五十二条 用人单位违反本条例第十七条规定变更职工一方协商代表工作岗位的, 应当恢复其原工作; 造成损害

的，应当承担赔偿责任。

第五十三条 用人单位违反本条例第十九条规定解除职工一方协商代表劳动合同的，原劳动合同应当继续履行；给职工一方协商代表造成损害的，应当承担赔偿责任。由此引发的劳动争议，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

第五十四条 违反本条例第三十二条第二款规定，拒绝或者拖延进行集体协商的，按照《中华人民共和国工会法》及有关法律、法规的规定处理。

第五十五条 因集体合同当事人一方的过错导致集体合同无法履行的，有过错的一方应当及时改正，集体合同继续履行；给另一方造成损失的，应当按照法律、法规、规章的规定和集体合同的约定承担相应责任。

第五十六条 劳动保障行政部门和其他有关部门的工作人员在管理和监督集体合同工作中，滥用职权、玩忽职守的，由上级主管部门追究责任人的责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第五十七条 区域、行业工会组织代表职工与相应的用人单位推选的代表进行集体协商，签订区域、行业集体合同的，参照本条例执行。

第五十八条 本条例自 2005 年 11 月 1 日起施行。

关于印发《京津冀集体合同参考文本（用人单位版）》 的通知

京人社劳发〔2020〕38号

北京市、天津市各区人力资源和社会保障局，北京经济技术开发区社会事业局，河北省各市（含定州、辛集市）人力资源和社会保障局，雄安新区公共服务局：

为贯彻落实京津冀协同发展战略，持续做好“六稳”“六保”工作，充分发挥集体合同制度在协调劳动关系中的重要作用，推进京津冀劳动关系治理体系和治理能力建设，根据《劳动法》《劳动合同法》等法律法规，紧扣新时代经济社会发展变化和新冠肺炎疫情防控常态化的新形势，结合三地实际，我们制定了《京津冀集体合同参考文本（用人单位版）》，现印发给你们。请各级人力资源社会保障部门采取多种形式广泛宣传，进一步发挥职能作用，维护劳动关系的和谐稳定。

附件：京津冀集体合同参考文本（用人单位版）

北京市人力资源和社会保障局
天津市人力资源和社会保障局
河北省人力资源和社会保障厅

2020年12月15日

附件下载链接：

http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/tzgg/202012/t20201223_2183479.html

第四部分 工时与休假类

国务院关于职工工作时间的规定

1994年2月3日中华人民共和国国务院令第146号发布
根据1995年3月25日《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》修订）

第一条 为了合理安排职工的工作时间和休息时间，维护职工的休息权利，调动职工的积极性，促进社会主义现代化建设事业的发展，根据宪法有关规定，制定本规定。

第二条 本规定适用于在中华人民共和国境内的国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织的职工。

第三条 职工每日工作8小时、每周工作40小时。

第四条 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。

第五条 因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

第六条 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。因特殊情况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。

劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知

(劳社部发〔2008〕3号)

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅(局)：

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

一、制度工作时间的计算

年工作日：365天-104天(休息日)-11天(法定节假日) = 250天

季工作日：250天 ÷ 4季 = 62.5天/季

月工作日：250天 ÷ 12月 = 20.83天/月

工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。

二、日工资、小时工资的折算

按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入 ÷ 月计薪天数

小时工资：月工资收入 ÷ (月计薪天数 × 8小时)。

月计薪天数 = (365天 - 104天) ÷ 12月 = 21.75天

三、2000年3月17日劳动保障部发布的《关于职工全

年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发[2000]8号）同时废止。

劳动和社会保障部
二〇〇八年一月三日

职工带薪年休假条例

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；
- （四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；
- （五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

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

年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。

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

第六条 县级以上地方人民政府人事部门、劳动保障部门应当依据职权对单位执行本条例的情况主动进行监督检查。工会组织依法维护职工的年休假权利。

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

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

第九条 国务院人事部门、国务院劳动保障部门依据职权，

分别制定本条例的实施办法。

第十条 本条例自 2008 年 1 月 1 日起施行。

关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的 审批办法

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条的规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于中华人民共和国境内的企业。

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

第四条 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：

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

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

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

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

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

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

(三)其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

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

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

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

第八条 本办法自1995年1月1日起实行。

关于印发北京市企业实行综合计算工时工作制和不定 时工作制办法的通知

京劳社资发〔2003〕157号

各区、县劳动和社会保障局，北京经济技术开发区人事劳动局：

根据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，我们制定了《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定工作制办法》，现下发执行。此前，已经市、区县劳动和社会保障行政部门批准实行不定工作制和综合计算工时工作制且未超过实行年限的企业，须在2004年12月31日前报注册所在地区、县劳动和社会保障局重新核准。

北京市劳动和社会保障局

2003年12月9日

附件：《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定工作制的办法》

北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，结合本市实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于本市行政区域内的企业及外地企业在京设立的分支机构，中央在京直属企业按劳动和社会保障部规定执行。

第三条 企业应当实行职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时的标准工时制度。

第四条 企业确因生产经营特点和工作的特殊性不能实行每日工作 8 小时，每周工作 40 小时的，经申报、批准可以实行综合计算工时工作制或者不定时工作制。

第五条 职工的工作时间包括工艺准备、工艺结束时间、作业时间、职工自然需要的中断时间和工艺中断时间。

第六条 综合计算工时工作制是指采用以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的工时制度。综合计算工时工作制适用于从事下列工种或者岗位的人员：（一）因工作性质需连续作业的；（二）生产经营受季节及自然条件限制的；（三）受外界因素影响，生产任务不均衡的；（四）因职工家庭距工作地点较远，采用集中工作、集中休息的；（五）实行轮班作业的；（六）可以定期集中安排休息、休假的。

第七条 企业实行综合计算工时工作制，应分别以周、月、季、年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相同，即平均每日工作不超过 8 小时，平均每周工作不超过 40 小时。对于从事第三级以上（含第三级）体力劳动强度工作的职工，每日连续工作时间不得超过 11 小时，每周至少休息 1 天。

第八条 实行综合计算工时工作制的企业，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劳动报酬，其中法定节假日安排职工工作的，按《劳动法》第四十四条第三款的规定支付职工工资报酬。企业延长工作时间平均每月不得超过 36 小时。

第九条 实行综合计算工时工作制的职工，综合计算工作时间的计算周期不得超过本人劳动合同尚未履行的时间。如果企业与职工终止、解除劳动合同时，其综合计算工作时间的计算周期尚未结束的，对职工的实际工作时间超过法定标准工作时间的部分，企业应按《劳动法》第四十四条第二款的规定支付劳动报酬。

第十条 实行综合计算工时工作制的企业可采用集中工作、集中休息、轮休调休等适当方式，确保职工的身体生产和生产、工作任务的完成。

第十一条 不定时工作制是指因企业生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间安排工作或因工作时间不固定，需要机动作业的职工所采用的弹性工时

制度。不定时工作制适用于从事下列工种或者岗位的人员：

（一）高级管理人员；（二）外勤、推销人员；（三）长途运输人员；（四）长驻外埠的人员；（五）非生产性值班人员；（六）可以自主决定工作、休息时间的特殊工作岗位的其他人员。

第十二条 对于实行不定时工作制的职工，企业应当根据标准工时制度合理确定职工的劳动定额或其他考核标准，保障职工休息权力。

第十三条 企业对实行综合计算工时工作制或不定时工作制的职工，应依法落实国家和本市关于女职工和未成年工的相关保护规定，合理调整其工作时间和生产定额。

第十四条 企业实行综合计算工时工作制或不定时工作制，应当与工会、职工代表大会或劳动者协商，企业的工作和休息制度，应向职工公示。

第十五条 企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制，应向企业营业执照注册地的区、县劳动和社会保障局申报，并报送以下资料：（一）企业营业执照副本及复印件；（二）《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制申报表》。

第十六条 区、县劳动和社会保障局对实行不定时工作制企业批准的实行时限为一至三年；实行综合计算工时工作制的企业在申报的岗位未发生变化的情况下，区、县劳动和社会保障局在批准时可以不规定实行时限，但因生产任务不均衡而实行综合计算工时工作制的企业，批准其实行时限为

一至三年。企业中的高级管理人员实行不定时工作制，不办理审批手续。国家和本市已规定实行特殊工时制度的企业不再履行审批手续。

第十七条 经区、县劳动和社会保障局批准实行不定时工作制和综合计算工时工作制的企业出现下列情形应重新申报：（一）企业法人名称发生变化的；（二）综合计算工时工作制或不定时工作制批准实行时限已满的；（三）企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的工种岗位发生变化的。

第十八条 区、县劳动和社会保障局应在接到企业申报材料 10 个工作日内，提出审批意见，对符合实行综合计算工时工作制和不定时工作制条件的企业，予以批准，并在《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制审批表》中签署审批意见。对不符合实行综合计算工时工作制和不定时工作制条件的企业，应说明理由并书面通知申报企业。

《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制审批表》一式三份，由区、县劳动和社会保障局、申报企业、企业工会或职工代表各执一份。

第十九条 本办法自 2004 年 1 月 1 日起实行。1995 年 1 月 1 日原北京市劳动局发布的《北京市企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的暂行办法》同时废止。

北京市人力资源和社会保障局 关于在中国（北京）自由贸易试验区内优化企业特殊工时办理流程推行告知承诺制的通告

京人社发〔2021〕10号

为贯彻落实《中国（北京）自由贸易试验区总体方案》和《北京市优化营商环境条例》相关要求，深入推进“放管服”改革，按照《北京市政务服务事项告知承诺审批管理办法》规定，进一步优化中国（北京）自由贸易试验区（以下简称北京自贸区）内企业特殊工时办理流程，推行告知承诺制，现将有关事项通告如下：

一、适用范围

企业符合下列条件，申请特殊工时可采取告知承诺制，进一步优化办理流程：

1. 北京自贸区内注册的企业及外地企业在北京自贸区设立的分支机构（以下简称申请人）；
2. 已经在本市取得特殊工时行政许可；
3. 符合《北京市企业实行综合计算工时工作制和不定时工作制的办法》（京劳社资发〔2003〕157号）第十七条有关规定情形，企业名称发生变化或综合计算工时工作制实行期限已满，需要重新申报。

二、许可机关

北京自贸区所在区人力资源和社会保障行政部门（以下简称许可机关）负责特殊工时告知承诺制的实施工作。

三、办理程序

(一) 申请

许可机关通过政务服务大厅、门户网站等发布《北京自贸区企业申请特殊工时行政许可告知承诺书》（见附件），一次性告知申请人申请实行特殊工时的法律法规等依据、申请条件、申请材料，以及未履行承诺、虚假承诺的法律后果等有关内容。申请人可通过线上、线下两种方式提交申请。

1. 线上办理。申请人登录北京市人力资源和社会保障局网站--法人办事--北京市企业申请实行综合计算工时工作制和不定时工作制模块，按提示要求填写信息并上传材料。

2. 线下办理。申请人可到所在区许可机关或政务服务中心提交申请材料。

(二) 承诺

申请人自愿签署告知承诺书，对以下内容作出承诺，并依法承担相应法律责任：

1. 所填写的基本信息、提交的材料真实、合法、有效、完整；

2. 已知晓许可机关告知的全部内容；

3. 申请人与工会或相关职工就实行特殊工时协商一致，并形成工会意见或相关职工的联名意见；

4. 在上一许可期内，申请人未因实行特殊工时被人力资源和社会保障行政部门给予行政处罚；

5. 按许可决定实行特殊工时，合理安排工作时间，保障职工休息休假，依法足额支付劳动报酬；

6. 自愿承担未履行承诺、虚假承诺的法律责任，以及许可机关告知的违诺失信惩戒后果；

7. 所作承诺是申请人的真实意思表示。

告知承诺书经许可机关和申请人双方签章后生效。告知承诺书一式两份，由双方各保存一份。

（三）决定

许可机关工作人员收到申请人签署的告知承诺书及有关材料后，按以下流程办理：

1. 对申请材料进行形式审查，申请材料存在可以当场更正的错误的，允许申请人当场更正；申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应一次告知申请人需要补正的全部内容，申请人补正后可再次提交申请。

2. 申请事项符合本通告适用范围，申请材料齐全且符合法定形式的，许可机关直接作出同意的决定；对于线上申请的事项，在 0.5 个工作日内作出同意的决定。行政许可决定书应注明申请人通过告知承诺制方式取得。

3. 许可机关对申请事项决定不予受理的，出具不予受理通知书，说明不予受理的理由，并告知其向有关部门申请，或依法提起行政复议、行政诉讼。

（四）公示

许可机关作出行政许可决定后，应在 7 个工作日内，公示申请人告知承诺相关事项，接受社会各界监督，公示时间不少于 5 个工作日。申请人应将许可决定书和告知承诺书在内部场所向职工公示，且公示不少于 5 个工作日。

四、监督管理

（一）加强事中事后核查。申请人以告知承诺制方式取得特殊工时行政许可，许可机关要在其取得许可后三个月内对履约情况开展核查，申请人应按承诺条件提供相关材料。履约核查主要围绕以下内容开展：

1. 申请人是否与工会或相关职工协商一致、是否因实行特殊工时受到行政处罚；
2. 申请人是否将许可决定和告知承诺书向职工公示；
3. 申请人是否通过隐瞒真实情况或提供虚假材料取得行政许可；
4. 申请人是否按许可决定实行特殊工时，保障职工休息休假和依法足额获得劳动报酬等合法权益；
5. 申请人实行特殊工时是否存在其他违法违规行为。

（二）加强信用监管。许可机关核查发现申请人未履行承诺或虚假承诺的，要将其违诺失信行为信息纳入北京市公共信用信息服务平台，相关信息公示标准和公示时间以及申请信用修复的条件、渠道、方式、期限和程序，按照《北京市政务服务事项告知承诺审批管理办法》及市经济和信息化部门有关规定执行。

（三）加强社会监管。充分发挥工会组织对申请人履约情况的监督作用，切实保障职工合法权益。鼓励社会公众对申请人履约情况进行监督。

五、惩戒措施

申请人未履行承诺的，责令其限期整改；申请人拒不整

改或整改后仍未达到承诺条件的，撤销许可决定；申请人作出虚假承诺的，直接撤销许可决定，按照未取得许可决定擅自从事相关活动追究相应法律责任；申请人侵害劳动者合法权益的，由人力资源和社会保障行政部门依法处理。

六、申诉渠道

申请人可通过许可机关门户网站、政务服务窗口及12333人力社保服务热线等途径咨询和申诉相关问题。申请人认为北京市公共信用信息服务平台记载的违诺失信信息与事实不符或者依法不应当公开的，可以向市经济和信息化部门书面提出异议申请，并提供相关证明材料。

市、区两级人力资源和社会保障行政部门要健全投诉举报处理机制，及时处理以告知承诺制方式取得特殊工时行政许可的投诉举报。相关区人力资源和社会保障行政部门应及时向市人力资源和社会保障行政部门反馈在推行优化特殊工时办理流程中遇到的情况和问题。

七、其他

北京自贸区亦庄组团内企业按照北京经济技术开发区相关规定执行。

本通告自2021年10月1日起实施。

附件：北京自贸区企业申请特殊工时行政许可告知承诺书

北京市人力资源和社会保障局

2021年9月8日

附件下载链接:

https://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202109/t20210918_2496952.html

劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的 实施办法

劳部发〔1994〕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8小时、每周工作40小时。实行这一工时制度,应保证完成生产和工作任务,不减少职工的收入。

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

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

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

第七条 有下列特殊情形和紧急任务之一的,延长工作

时间不受本办法第六条规定的限制：

(一) 发生自然灾害、事故或者因其它原因，使人民的安全健康和国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它紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

第八条 根据本办法第六条、第七条延长工作时间的，企业应当按照《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，给职工支付工资报酬或安排补休。

第九条 企业根据所在地的供电、供水和交通等实际情况，经与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

第十条 县级以上各级人民政府劳动行政部门对《规定》实施的情况进行监督检查。

第十一条 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法及本地区、本行业的实际情况制定实施步骤，并报劳动部备案。

第十二条 本办法与《规定》同时实施。从1995年5月1日起施行每周40小时工时制度有困难的企业，可以延期实行，但最迟应当于1997年5月1日起施行。在本办法施行前劳动部、人事部于1994年2月8日共同颁发的《〈国

务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》继续有效。

第五部分 工资类

工资集体协商试行办法

第一章 总 则

第一条 为规范工资集体协商和签订工资集体协议（以下简称工资协议）的行为，保障劳动关系双方的合法权益，促进劳动关系的和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，制定本办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业依法开展工资集体协商，签订工资协议，适用本办法。

第三条 本办法所称工资集体协商，是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

本办法所称工资协议，是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

第四条 依法订立的工资协议对企业和职工双方具有同等约束力。双方必须全面履行工资协议规定的义务，任何一方不得擅自变更或解除工资协议。

第五条 职工个人与企业订立的劳动合同中关于工资报酬的标准，不得低于工资协议规定的最低标准。

第六条 县级以上劳动保障行政部门依法对工资协议进行审查，对协议的履行情况进行监督检查。

第二章 工资集体协商内容

第七条 工资集体协商一般包括以下内容：

- （一）工资协议的期限；
- （二）工资分配制度、工资标准和工资分配形式；
- （三）职工年度平均工资水平及其调整幅度；
- （四）奖金、津贴、补贴等分配办法；
- （五）工资支付办法；
- （六）变更、解除工资协议的程序；
- （七）工资协议的终止条件；
- （八）工资协议的违约责任；
- （九）双方认为应当协商约定的其他事项。

第八条 协商确定职工年度工资水平应符合国家有关工资分配的宏观调控政策，并综合参考下列因素：

- （一）地区、行业、企业的人工成本水平；
- （二）地区、行业的职工平均工资水平；
- （三）当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位；
- （四）本地区城镇居民消费价格指数；
- （五）企业劳动生产率和经济效益；
- （六）国有资产保值增值；
- （七）上年度企业职工工资总额和职工平均工资水平；
- （八）其他与工资集体协商有关的情况。

第三章 工资集体协商代表

第九条 工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工

一方由工会代表。未建工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

第十条 协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。

第十一条 协商双方的首席代表在工资集体协商期间轮流担任协商会议执行主席。协商会议执行主席的主要职责是负责工资集体协商有关组织协调工作，并对协商过程中发生的问题提出处理建议。

第十二条 协商双方可书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表。委托人数不得超过本方代表的 1/3。

第十三条 协商双方享有平等的建议权、否决权和陈述权。

第十四条 由企业内部产生的协商代表参加工资集体协商的活动应视为提供正常劳动，享受的工资、奖金、津贴、补贴、保险福利待遇不变。其中，职工协商代表的合法权益受法律保护。企业不得对职工协商代表采取歧视性行为，不得违法解除或变更其劳动合同。

第十五条 协商代表应遵守双方确定的协商规则，履行代表职责，并负有保守企业商业秘密的责任。协商代表任何一方不得采取过激、威胁、收买、欺骗等行为。

第十六条 协商代表应了解和掌握工资分配的有关情况，广泛征求各方面的意见，接受本方人员对工资集体协商有关问题的质询。

第四章 工资集体协商程序

第十七条 职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方应向另一方提出书面的协商意向书，明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后，应于20日内予以书面答复，并与提出方共同进行工资集体协商。

第十八条 在不违反有关法律、法规的前提下，协商双方有义务按照对方要求，在协商开始前5日内，提供与工资集体协商有关的真实情况和资料。

第十九条 工资协议草案应提交职工代表大会或职工大会讨论审议。

第二十条 工资集体协商双方达成一致意见后，由企业行政方制作工资协议文本。工资协议经双方首席代表签字盖章后成立。

第五章 工资协议审查

第二十一条 工资协议签订后，应于7日内由企业将工资协议一式三份及说明，报送劳动保障行政部门审查。

第二十二条 劳动保障行政部门应在收到工资协议15日内，对工资集体协商双方代表资格、工资协议的条款内容和签订程序等进行审查。

劳动保障行政部门经审查对工资协议无异议，应及时向

协商双方送达《工资协议审查意见书》，工资协议即行生效。

劳动保障行政部门对工资协议有修改意见，应将修改意见在《工资协议审查意见书》中通知协商双方。双方应就修改意见及时协商，修改工资协议，并重新报送劳动保障行政部门。

工资协议向劳动保障行政部门报送经过15日后，协议双方未收到劳动保障行政部门的《工资协议审查意见书》，视为已经劳动保障行政部门同意，该工资协议即行生效。

第二十三条 协商双方应于5日内将已经生效的工资协议以适当形式向本方全体人员公布。

第二十四条 工资集体协商一般情况下一年进行一次。职工和企业双方均可在原工资协议期满前60日内，向对方书面提出协商意向书，进行下一轮的工资集体协商，做好新旧工资协议的相互衔接。

第六章 附则

第二十五条 本办法对工资集体协商和工资协议的有关内容未做规定的，按《集体合同规定》的有关规定执行。

第二十六条 本办法自发布之日起施行。

劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知

(1994年12月6日劳部发〔1994〕489号公布 自1995年1月1日起施行)

第一条 为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利，规范用人单位的工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，制定本规定。

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

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条 本规定所称工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的工资报酬。

第四条 工资支付主要包括：工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付。

第五条 工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

第六条 用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。

用人单位可委托银行代发工资。

用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在

支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

第七条 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

第八条 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

第九条 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

第十条 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法庭证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其它依法参加的社会活动。

第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工

资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

（一）用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付劳动者工资；

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 200% 支付劳动者工资；

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

第十四条 用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国企业破产

法》规定的清偿顺序，首先支付欠付本单位劳动者的工资。

第十五条 用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；

（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

第十六条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

第十七条 用人单位应根据本规定，通过与职工大会、职工代表大会或者其他形式协商制定内部的工资支付制度，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。

第十八条 各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。用人单位有下列侵害劳动者合法权益行为的，由劳动行政部门责令其支付劳动者工资和经济补偿，并可责令其支付赔偿金：

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

经济补偿和赔偿金的标准，按国家有关规定执行。

第十九条 劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的，当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十条 本规定自一九九五年一月一日起执行。

对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定

劳部发〔1995〕226号

根据《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号，以下简称《规定》）确定的原则，现就有关问题作出如下补充规定：

一、《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称“按劳动合同规定的标准”，系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。

因劳动合同制度尚处于推进的过程中，按上述条款规定执行确有困难的，地方或行业劳动行政部门可在不违反《规定》所确定的总的原则基础上，制定过渡措施。

二、关于加班加点的工资支付问题

1. 《规定》第十三条第（一）、（二）、（三）款规定的在符合法定标准工作时间的制度工时以外延长工作时间及安排休息日和法定休假节日工作应支付的工资，是根据加班加点的多少，以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬，即凡是安排劳动者在法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的，均应支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准150%、200%的工资；安排在法定休假节日工作的，应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准300%的工资。

2. 关于劳动者日工资折算。由于劳动定额等劳动标准都与制度工时相联系，因此，劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。

根据国家关于职工每日工作 8 小时，每周工作时间为 40 小时的规定，每月制度工时天数为 21.5 天，考虑到国家允许施行每周 40 小时工作制度有困难的企业最迟可以延期到 1997 年 5 月 1 日施行，因此，在过渡期内，实行每周 44 小时工时制度的企业，其日工资折算可仍按每月制度工作天数 23.5 天执行。

三、《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。不包括以下减发工资的情况：（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（5）因劳动者请事假等相应减发工资等。

四、《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期

支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

五、关于特殊人员的工资支付问题

1. 劳动者受处分后的工资支付：（1）劳动者受行政处分后仍在原单位工作（如留用察看、降级等）或受刑事处分后重新就业的，应主要由用人单位根据具体情况自主确定其工资报酬；（2）劳动者受刑事处分期间，如收容审查、拘留（羁押）、缓刑、监外执行或劳动教养期间，其待遇按国家有关规定执行。

2. 学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。

3. 新就业复员军人的工资待遇由用人单位自主确定；分配到企业军队转业干部的工资待遇，按国家有关规定执行。

最低工资规定

(2004年1月20日劳动保障部令第21号公布 自2004年3月1日起施行)

第一条 为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活，根据劳动法和国务院有关规定，制定本规定。

第二条 本规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

第三条 本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

第四条 县级以上地方人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位执行本规定情况进行监督检查。

各级工会组织依法对本规定执行情况进行监督，发现用人单位支付劳动者工资违反本规定的，有权要求当地劳动保障行政部门处理。

第五条 最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

第六条 确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

月最低工资标准和小时最低工资标准具体测算方法见附件。

第七条 省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。

第八条 最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。方案内容包括最低工资确定和调整的依据、适用范围、拟订标准和说明。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。

劳动保障部对方案可以提出修订意见，若在方案收到后14日内未提出修订意见的，视为同意。

第九条 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应将本地区最低工资标准方案报省、自治区、直辖市人民政府批准，并在批准后7日内在当地政府公报上和至少一种全地区性报纸上发布。省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应在发布后10日内将最低工资标准报劳动保障部。

第十条 最低工资标准发布实施后，如本规定第六条所规定的相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至少调整一次。

第十一条 用人单位应在最低工资标准发布后10日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

第十二条 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

（一）延长工作时间工资；

（二）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

第十三条 用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳

劳动保障行政部门责令其限期改正；违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

第十四条 劳动者与用人单位之间就执行最低工资标准发生争议，按劳动争议处理有关规定处理。

第十五条 本规定自2004年3月1日起实施。1993年11月24日原劳动部发布的《企业最低工资规定》同时废止。

附件：最低工资标准测算方法

最低工资标准测算方法

一、确定最低工资标准应考虑的因素

确定最低工资标准一般考虑城镇居民生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等因素。可用公式表示为：

$$M = f(C, S, A, U, E, a)$$

M 最低工资标准；

C 城镇居民人均生活费用；

S 职工个人缴纳社会保险费、住房公积金；

A 职工平均工资；

U 失业率；

E 经济发展水平；

a 调整因素。

二、确定最低工资标准的通用方法

1. 比重法 即根据城镇居民家计调查资料，确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生

活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

2. 恩格尔系数法 即根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最低生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

以上方法计算出月最低工资标准后，再考虑职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资水平、社会救济金和失业保险金标准、就业状况、经济发展水平等进行必要的修正。

举例：某地区最低收入组人均每月生活费支出为 210 元，每一就业者赡养系数为 1.87，最低食物费用为 127 元，恩格尔系数为 0.604，平均工资为 900 元。

1. 按比重法计算得出该地区月最低工资标准为：

$$\text{月最低工资标准} = 210 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \quad (1)$$

2. 按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为：

$$\text{月最低工资标准} = 127 \div 0.604 \times 1.87 + a = 393 + a \text{ (元)} \quad (2)$$

公式 (1) 与 (2) 中 a 的调整因素主要考虑当地个人缴纳养老、失业、医疗保险费和住房公积金等费用。

另，按照国际上一般月最低工资标准相当于月平均工资的 40—60%，则该地区月最低工资标准范围应在 360 元—540 元之间。

小时最低工资标准=〔（月最低工资标准÷20.92÷8）
×（1+单位应当缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费比例之和）〕×（1+浮动系数）

浮动系数的确定主要考虑非全日制就业劳动者工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

各地可参照以上测算办法，根据当地实际情况合理确定月、小时最低工资标准。

北京市工资支付规定

(2003年12月22日北京市人民政府第142号令公布 根据2007年11月23日北京市人民政府第200号令修改)

第一章 总则

第一条 为规范工资支付行为，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规的规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条 本规定适用于本市行政区域内的企业、个体工商户以及民办非企业单位(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

本市国家机关、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 政府根据本市社会经济发展和劳动力供求状况，及时制定和发布本市工资水平宏观指导政策。

用人单位根据政府宏观指导政策和本单位的经济效益，在与劳动者平等协商的基础上，合理确定和调整工资支付水平。

第四条 市和区、县劳动和社会保障行政部门(以下简称劳动保障部门)负责本行政区域内工资支付的管理和监督检查工作。

市和区、县人事部门按照职责，依法对本市国家机关、事业单位和社会团体的工资支付进行管理和监督。

第五条 各级工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付法律、法规、规章的情况进行监督，有权对用人单位违

法支付工资行为提出意见或者向有关部门反映，并支持和帮助劳动者依法维护其合法权益。

第二章 一般规定

第六条 用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度；制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见，并向本单位的全体劳动者公布。

工资支付制度应当主要规定下列事项：

- (一) 工资支付的项目、标准和形式；
- (二) 工资支付的周期和日期；
- (三) 工资扣除事项。

第七条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定工资标准；工资标准可以根据劳动者所在岗位或者所从事的工作确定。

用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定有关工资标准调整、变更的事项。

用人单位与工会或者职工代表可以在集体合同中约定工资支付事项。

第八条 用人单位应当以货币形式支付工资，不得以实物、有价证券等代替货币支付。

用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。本市鼓励和逐步推行用人单位为劳动者在银行开立个人账户，通过银行按月支付给劳动者工资。

用人单位支付劳动者工资应当向其提供一份其本人的工资支付清单。

第九条 用人单位应当自用工之日起计算劳动者工资。

用人单位可以按照小时、日、周、月为周期支付工资。以完成一定工作任务计发工资的，应当在工作任务完成后即时支付劳动者工资。但用人单位应当至少每月向劳动者支付一次工资。

用人单位支付劳动者工资应当按照规定的日期足额支付，不得克扣或者无故拖欠。工资支付日期遇法定休假日或者休息日的，应当提前在最近的工作日支付。

第十条 用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准。

第十一条 用人单位不得随意扣除劳动者工资。

除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

第十二条 用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的，用人单位应当一次性付清劳动者工资。

第十三条 用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。

劳动者有权查询本人的工资支付记录。

第三章 特别规定

第十四条 用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：

(一) 在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资；

(二) 在休息日工作的，应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200% 支付加班工资；

(三) 在法定节假日工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。

第十五条 实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在标准工作时间以外工作的，应当根据本规定第十四条的原则，分别按照不低于计件单价的 150%、200%、300% 支付加班工资。

第十六条 用人单位经批准实行综合计算工时工作制的，在综合计算工时周期内，用人单位应当按照劳动者实际工作时间计算其工资；劳动者总实际工作时间超过总标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当按照本规定第十四条第(一)项的规定支付加班工资；安排劳动者在法定节假日工作的，应当按照本规定第十四条第(三)项的规定支付加班工资。

第十七条 用人单位经批准实行不定时工作制度的，不适用本规定第十四条的规定。

第十八条 从事非全日制工作的劳动者，实行小时工资制。小时工资由用人单位与劳动者协商确定，但不得低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准。

用人单位招用非全日制工作的劳动者，可以不执行本规定第十四条的规定，但用人单位安排其在法定休假日工作的，其小时工资不得低于本市规定的非全日制从业人员法定休假日小时最低工资标准。

非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准由市劳动保障部门确定、调整和公布。

第十九条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，用人单位应当支付其工资。

第二十条 妇女节、青年节等部分公民节日期间，用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的，应当视同其正常劳动支付工资；劳动者照常工作的，可以不支付加班工资。

第二十一条 劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

第二十二条 劳动者在事假期间，用人单位可以不支付其工资。

第二十三条 劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间，用人单位应当支付其工资。

劳动者因产前检查和哺乳依法休假的，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

第二十四条 劳动者在工作时间内依法参加社会活动，或者担任集体协商代表履行代表职责、参加集体协商活动期间，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

第二十五条 劳动者被人民法院判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑或者被假释、监外执行、取保候审期间，用人单位未与其解除劳动合同，劳动者继续在原单位正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同的约定以及本单位规章制度的规定支付其工资。

第二十六条 用人单位因生产经营困难暂时无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过 30 日。

第二十七条 非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；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，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。

第二十八条 用人单位破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当按照有关法律、法规、规章的规定优先用于支付欠付的劳动者工资和社会保险费。

第二十九条 建设单位、施工总承包企业、专业承包企业(以下统称为发包单位)或者劳务分包企业，有发包、分包

或者转包给不具备用工主体资格的组织或者个人的违法行为，该组织或者个人拖欠劳动者工资时，发包单位或者劳务分包企业应当直接向劳动者支付所拖欠的工资。

建设单位、施工总承包企业或者专业承包企业未按合同约定支付工程款或者分包价款，专业承包企业或者劳务分包企业拖欠劳动者工资的，在拖欠的工程款或者分包价款支付后，专业承包企业和劳务分包企业应当将所得款项优先用于支付拖欠的劳动者工资。

第四章 保障与救济

第三十条 本市建立企业欠薪应急保障制度。在本市重点行业的企业中试行设立工资预留账户制度，企业预留部分资金专项用于发生欠薪时支付劳动者工资的应急保障。

试行设立工资预留账户的行业由市人民政府批准，具体管理办法由市劳动保障部门会同有关行政主管部门制定并公布。

第三十一条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权向劳动保障部门举报，也可以依法申请调解、仲裁和提起诉讼：

- (一) 未按照约定支付工资的；
- (二) 低于本市最低工资标准支付工资的；
- (三) 克扣或者无故拖欠工资的；
- (四) 拒不支付或者不按规定支付加班工资的；
- (五) 违反工资支付规定的其他情形。

本市国家机关、事业单位和社会团体与劳动者发生有关

工资支付争议申请仲裁的，由人事争议仲裁机构受理并依法裁决；对其裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十二条 劳动保障部门应当建立健全工资支付违法行为的举报处理制度，公布举报电话，为劳动者举报提供便利条件。

劳动保障部门接到举报后，应当在7个工作日内作出是否立案的决定；立案后应当及时依法调查处理，并在60日内将处理结果告知举报人。

第三十三条 劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件时，对其中工资支付争议事实清楚且不及时支付会造成劳动者生活困难的，可以部分裁决先予支付。

第三十四条 市劳动保障行政部门和有关行政管理部门应当按照《北京市行政机关归集和公布企业信用信息管理办法》的规定，将用人单位及其主要负责人克扣、拖欠劳动者工资以及严重干扰、阻挠、抗拒监督检查等违法行为和处理情况，记入北京市企业信用信息系统。

第五章 法律责任

第三十五条 用人单位违反本规定有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动保障部门责令用人单位全额支付劳动者应得工资；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：

- (一) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (二) 拒不支付劳动者加班工资的；
- (三) 低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资

标准和法定节假日小时最低工资标准支付工资的。

第三十六条 用人单位制定工资支付制度违反法律、法规、规章规定的，由劳动保障部门给予警告，并责令改正；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

第三十七条 用人单位违反本规定，低于本市最低工资标准支付劳动者工资的，按照《北京市最低工资规定》处理。

第三十八条 用人单位在接受劳动保障部门监督检查时，隐瞒事实真相，出具虚假工资报表，隐匿、毁灭工资支付记录、拒绝提供相关资料，以及其他严重干扰、阻挠、抗拒劳动保障部门监督检查的，劳动保障部门视其情节轻重，可以处1000元以上1万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十九条 劳动保障部门工作人员接到举报或者对用人单位违反工资支付规定、侵害劳动者权益的行为不及时查处，玩忽职守、徇私舞弊，给劳动者造成损失的，按照国家和本市有关规定给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十条 本规定所称工资是指用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

第四十一条 本规定中所称正常劳动是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。

第四十二条 克扣工资是指除本规定第十一条规定的

行为外，用人单位扣减劳动者工资的行为。

无故拖欠工资是指除自然灾害、战争等不可抗力以及本规定第二十六条规定情形以外，用人单位延期支付工资的行为。

第四十三条 劳动者的日工资按照国家工时制度的规定，每月以平均工作时间 20.92 天折算，小时工资按日工资除以 8 小时折算。

第四十四条 根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数、根据第十九条支付劳动者休假期间工资，以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资，应当按照下列原则确定：

(一)按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；

(二)劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；

(三)劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。

依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

第四十五条 本规定自 2004 年 1 月 22 日起施行。1994 年 11 月 16 日市人民政府第 25 号令发布、根据 1997 年 12 月 31 日市人民政府第 12 号令修改的《北京市最低工资规定》第九条同时废止。

北京市最低工资规定

(1994年11月16日北京市人民政府第25号令发布 根据1997年12月21日北京市人民政府第12号令第一次修改 根据2003年12月22日北京市人民政府第142号令第二次修改)

第一条 为了保障劳动者的基本生活,维护劳动者合法权益,根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定,结合本市具体情况,制定本规定。

第二条 在本市行政区域内的企业、雇工的个体工商户和其他有用工行为的经济组织(以下统称企业)中工作的劳动者,适用本规定。

第三条 市劳动局统一管理并监督检查本规定的实施。区、县劳动局在本区、县行政区域内对本规定的实施进行监督检查。

各级工会为维护劳动者的合法权益,可以根据《中华人民共和国工会法》对企业执行本规定的情况进行监督。

劳动者对企业违反本规定的行为,有权检举、控告。

第四条 劳动者在法定工作时间内为企业工作,企业支付给劳动者的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

劳动者个人工资收入低于最低工作标准的,企业必须及时补足。

第五条 最低工资标准按小时、月确定,每小时不低于1.1元人民币,每月不低于210元人民币。

实行计件工资或者提成工资等工资形式的，必须进行合理折算，其相应的折算额不得低于最低工资标准。

第六条 最低工资标准包括按国家统计局规定应列入工资总额统计的工资、奖金、补贴等各项收入。

下列各项收入不计入最低工资标准：

(一)劳动者在国家规定的高温、低温、进下、有毒有害等特殊环境条件下工作领取的津贴；

(二)劳动者节假日或者超过法定工作时间从事劳动所得的加班、加点工资；

(三)劳动者依法享受的保险福利待遇；

(四)根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其它收入。

第七条 市劳动局根据本市就业者及其赡养人口的最低生活费用、社会平均工资水平、劳动生产率、就业状况和经济发展水平等因素的变动情况，商有关部门后，可以提出调整本市最低工资标准的意见，报市人民政府批准后发布实施。

第八条 劳动者在国家规定的探亲、结婚、生育、直系亲属死亡等的休假期间以及依法参加社会活动期间的工资待遇，按国家和本市的有关规定执行。

第九条 劳动者在见习期、熟练期、学徒期、试用期内的工资待遇，按国家和本市的有关规定执行。

第十条 企业应当规定每月支付工资的日期，并向全体劳动者公布。

企业应当以货币形式按时支付劳动者工资。

第十一条 企业支付劳动者工资低于最低工资标准的，劳动者有权要求补足，并可以按下列标准请求企业支付赔偿金：

（一）支付 6 日以上（不含 6 日）1 个月以内的，支付所欠最低工资部分 20% 的赔偿金；

（二）连续支付 1 个月以上 3 个月以内的，支付所欠最低工资部分 50% 的赔偿金；

（三）欠付 3 个月以上的，支付所欠最低工资部分 100% 的赔偿金。

第十二条 劳动者与企业因最低工资问题发生的劳动争议，依照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》及有关规定处理。

第十三条 本规定执行中的具体问题，由市劳动局负责解释。

第十四条 本规定自 1994 年 12 月 1 日起施行。

北京市人力资源和社会保障局 关于调整北京市 2023 年最低工资标准的通知

京人社劳发〔2023〕20 号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，各人民团体，中央、部队在京有关单位及各类企、事业等用人单位：

按照国家有关要求，经市委、市政府批准，对我市 2023 年最低工资标准进行调整。现将有关事宜通知如下：

一、我市最低工资标准由每小时不低于 13.33 元、每月不低于 2320 元，调整到每小时不低于 13.91 元、每月不低于 2420 元。

下列项目不作为最低工资标准的组成部分，用人单位应按规定另行支付：

（一）劳动者在中班、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；

（二）劳动者应得的加班、加点工资；

（三）劳动者个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金；

（四）根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其它收入。

二、综合考虑本市降低社会保险费率和调整社保缴费基数等因素，非全日制从业人员小时最低工资标准确定为 26.4 元/小时，非全日制从业人员法定节假日小时最低工资标准

确定为 62 元/小时。以上标准包括用人单位及劳动者本人应缴纳的养老、医疗、失业保险费。

三、实行计件工资形式的企业，要通过平等协商合理确定劳动定额和计件单价，保证劳动者在法定工作时间内提供正常劳动的前提下，应得工资不低于我市最低工资标准。

四、生产经营正常、经济效益持续增长的企业，原则上应高于最低工资标准支付劳动者在法定工作时间内提供劳动的工资；因生产经营困难确需以最低工资标准支付全体劳动者或部分岗位劳动者工资的，应当通过工资集体协商确定或经职工代表大会(或职工大会)讨论通过。

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

六、上述各项标准适用于本市各类企、事业等用人单位。

七、本通知自 2023 年 9 月 1 日起执行。

北京市人力资源和社会保障局

2023 年 7 月 11 日

关于做好技能人才薪酬激励相关工作的意见（试行）

京人社劳发〔2021〕46号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，各区总工会、企业联合会/企业家协会、工商业联合会，各企业：

为深入贯彻习近平总书记关于技能人才工作重要指示精神以及在中央人才工作会议上的讲话精神，推动本市企业畅通技能人才职业发展通道，支持技能人才技能与待遇“双提升”，指导和支持企业完善内部薪酬分配机制和激励机制，合理提高技能人才薪酬待遇，增强技能人才获得感与职业荣誉感，根据《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于提高技术工人待遇的意见〉的通知》、《人力资源社会保障部办公厅关于印发〈技能人才薪酬分配指引〉的通知》（人社厅发〔2021〕7号）等文件要求，结合本市技能人才成长、使用、评价、激励等方面的实践，经研究，拟定了《关于做好技能人才薪酬激励相关工作的意见》（试行），现印发你们。

本意见所称技能人才，是指在生产和服务等领域岗位一线，掌握专门知识和技术，具备一定的技术技能，并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。技能人才包括劳动者中取得初级工、中级工、高级工、技师、高级技师等技能人员职业资格证书或职业技能等级证书的人员；也包括企业根据需要，自行认定、评聘具备一定技术技能水平的生产和服务等领域岗位一线人员。

（一）企业自主决定技能人才薪酬分配。企业可根据其生产经营状况和薪酬结构特点，自主决定技能人才薪酬分配模式。企业应建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，强化工资收入分配的技能价值激励导向，可参考本市工资指导线和人力资源市场薪酬大数据，结合企业效益状况和薪酬策略，合理确定和调整技能人才薪酬水平。

（二）施行“新八级”岗位绩效工资制。企业可探索建立学徒工、出徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师等“新八级”岗位绩效工资制，或设计其他体现技能分配“多劳者多得、技高者多得”导向的薪酬激励方式。关键技术岗位、关键工序和紧缺急需的技能人才可实行协议工资、项目工资制、年薪制等分配形式。

（三）可通过集体协商和民主程序建立薪酬增长机制。有条件的企业可通过集体协商，签订工资专项集体合同或工资集体协议来确定技能人才的待遇标准、调整制度，调动技能人才的工作积极性和创造性，促进企业转型升级、持续健康发展。

（四）建立津补贴直补制度机制。企业可根据生产经营特点，对技能人才，特别是从事一线苦、脏、累、险岗位的，建立配套的津贴制度，适时调整艰苦环境作业津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等津贴标准，直接惠及生产和服务等一线技能人才。

（五）提高高技能人才薪酬待遇。对为国家和本市经济社会发展作出突出贡献，具有高超技艺技能和一流业绩水平，

获得国家规定的相应荣誉奖项，并长期坚守在生产服务一线岗位的高技能人才，企业可参照高级管理人员标准，决定高技能人才薪酬标准，探索实行年薪制，或协议薪酬制、专项特殊奖励、股权激励、岗位分红、超额利润分享、项目工资制等激励办法。

（六）完善国有企业技能人才薪酬分配机制。本市国有企业应建立健全以岗位工资为主的基本工资制度，以岗位价值为依据，以业绩为导向，合理确定不同职级、岗位的工资水平，向科技创新人才、高技能人才倾斜，优先保障技能人才工资水平合理增长，高技能人才人均工资增长比例不低于企业负责人薪酬增长比例。对包括技能人才在内的关键技术岗位优秀人才实行年薪制并设立企业年金。

（七）支持职业贯通与薪酬待遇同步调整。鼓励企业贯通技能人才职业发展通道，实现高技能人才与专业技术人员职业发展贯通，符合条件的高技能人才可申报工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、艺术、体育、技工院校教师等系列职称评价。企业可结合实际，建立技能人才培养体系和技能水平评价考核机制，将人才培养、使用、评价和薪酬激励有效结合。鼓励有意愿的企业向人力资源和社会保障部门申请开展面向本企业在职职工的职业技能等级认定工作。

贯通技能人才与经营管理人才职业发展通道。技能操作类的技能人才成长通道最高可与部门正职/分厂厂长/分支机构正职等薪酬待遇相当，有突出贡献的高技能人才可与企

业高层管理岗薪酬待遇相当。符合选拔聘用条件、经过正常选聘程序，可以转换至经营管理岗位。

（八）用好培训补贴政策与企业奖补联动。企业在享受政府对技能人才支持政策的基础上，依法足额提取并使用职工教育经费，用于职工提升技能。对享受政府个人技能提升补贴政策或参加政府补助的高技能人才研修项目的本企业职工，以及参加企业新型学徒培训的学徒，企业应按规定足额发放相应补贴。

（九）多措并举助推技能人才发展。加大对职工（劳模）创新工作室、技能大师工作室、研发创新项目经费支持，攻关行业内“卡脖子”技术。开展各级各类职业技能竞赛，打造以世界技能大赛为引领，聚焦本市产业发展特点，围绕世赛、国赛和市赛三级技能竞赛选拔人才的模式，助力高技能人才成长。发布技能人才工资价位、紧缺岗位目录，各区应严格落实技能提升和培训补贴政策，保证资金到位。对有突出贡献的高技能人才、“北京大工匠”以及参加职业技能大赛获奖者等优秀技能人才，按照国家和市委、市政府有关规定，进行表彰奖励，发放政府技师特殊津贴。鼓励有条件的企业设立在职职工职业发展助推的奖励机制，对获得高级工以上职业资格证书以及技能竞赛获奖选手给予现金奖励。

（十）营造爱才惜才用才的良好社会氛围。增强技能人才获得感与职业荣誉感，对获得本市有突出贡献的高技能人才荣誉称号、享受特殊津贴人员、“北京大工匠”及“北京大工匠”提名人物，优先推荐参加国家“中华技能大奖”、

“全国技术能手”、“首都杰出人才奖”的评选，形成“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的社会氛围。对技能人才激励、薪酬改革工作突出的企业，在全市范围内推广经验做法，并作为北京市和谐劳动关系先进单位评选的重要参考，优先推荐其参加全国模范劳动关系和谐企业的评选。

北京市人力资源和社会保障局
北京市总工会
北京企业联合会/北京市企业家协会
北京市工商业联合会
2021年12月23日

附件：

1. 附件 1：技能人才薪酬专项集体合同参考文本（企业版）
2. 案例

附件下载链接：

http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/tzgg/202112/t20211224_2572389.html

第六部分 女职工和未成年工特殊保护类

女职工劳动保护特别规定

中华人民共和国国务院令

第 619 号

《女职工劳动保护特别规定》已经 2012 年 4 月 18 日国务院第 200 次常务会议通过，现予公布，自公布之日起施行。

总 理 温家宝

二〇一二年四月二十八日

女职工劳动保护特别规定

第一条 为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难，保护女职工健康，制定本规定。

第二条 中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工，适用本规定。

第三条 用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。

第四条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。

第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。

第七条 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的

项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

第九条 对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加 1 小时哺乳时间。

第十条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

第十一条 在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。

第十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、安全生产监督管理部门按照各自职责负责对用人单位遵守本规定的情况进行监督检查。

工会、妇女组织依法对用人单位遵守本规定的情况进行监督。

第十三条 用人单位违反本规定第六条第二款、第七条、第九条第一款规定的，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反本规定附录第一条、第二条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期改正，按照受侵害女职工每人 1000 元以上 5000 元以下的标准计算，处

以罚款。用人单位违反本规定附录第三条、第四条规定的，由县级以上人民政府安全生产监督管理部门责令限期治理，处5万元以上30万元以下的罚款；情节严重的，责令停止有关作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

第十四条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益的，女职工可以依法投诉、举报、申诉，依法向劳动人事争议调解仲裁机构申请调解仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

第十五条 用人单位违反本规定，侵害女职工合法权益，造成女职工损害的，依法给予赔偿；用人单位及其直接负责的主管人员和其他直接责任人员构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十六条 本规定自公布之日起施行。1988年7月21日国务院发布的《女职工劳动保护规定》同时废止。

附录：

女职工禁忌从事的劳动范围

一、女职工禁忌从事的劳动范围：

（一）矿山井下作业；

（二）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

（三）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。

二、女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

(一) 冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业；

(二) 低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业；

(三) 体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

(四) 高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

三、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

(一) 作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

(二) 从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

(三) 非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

(四) 高处作业分级标准中规定的高处作业；

(五) 冷水作业分级标准中规定的冷水作业；

(六) 低温作业分级标准中规定的低温作业；

(七) 高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

(八) 噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；

（九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；

（十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。

四、女职工在哺乳期禁忌从事的劳动范围：

（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；

（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化合物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。

禁止使用童工规定

中华人民共和国国务院令

第 364 号

《禁止使用童工规定》已经 2002 年 9 月 18 日国务院第 63 次常务会议通过，现予公布，自 2002 年 12 月 1 日起施行。

总 理 朱镕基

二〇〇二年十月一日

禁止使用童工规定

第一条 为保护未成年人的身心健康，促进义务教育制度的实施，维护未成年人的合法权益，根据宪法和劳动法、未成年人保护法，制定本规定。

第二条 国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户（以下统称用人单位）均不得招用不满 16 周岁的未成年人（招用不满 16 周岁的未成年人，以下统称使用童工）。

禁止任何单位或者个人为不满 16 周岁的未成年人介绍就业。

禁止不满 16 周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

第三条 不满 16 周岁的未成年人的父母或者其他监护人应当保护其身心健康，保障其接受义务教育的权利，不得允许其被用人单位非法招用。

不满 16 周岁的未成年人的父母或者其他监护人允许其

被用人单位非法招用的，所在地的乡(镇)人民政府、城市街道办事处以及村民委员会、居民委员会应当给予批评教育。

第四条 用人单位招用人员时，必须核查被招用人员的身份证；对不满 16 周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。

第五条 县级以上各级人民政府劳动保障行政部门负责本规定执行情况的监督检查。

县级以上各级人民政府公安、工商行政管理、教育、卫生等行政部门在各自职责范围内对本规定的执行情况进行监督检查，并对劳动保障行政部门的监督检查给予配合。

工会、共青团、妇联等群众组织应当依法维护未成年人的合法权益。

任何单位或者个人发现使用童工的，均有权向县级以上人民政府劳动保障行政部门举报。

第六条 用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门并应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。

用人单位经劳动保障行政部门依照前款规定责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的，从责

令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚，并由工商行政管理部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政处分或者纪律处分。

第七条 单位或者个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的，由劳动保障行政部门按照每介绍一人处5000元罚款的标准给予处罚；职业中介机构为不满16周岁的未成年人介绍就业的，并由劳动保障行政部门吊销其职业介绍许可证。

第八条 用人单位未按照本规定第四条的规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处1万元的罚款。

第九条 无营业执照、被依法吊销营业执照的单位以及未依法登记、备案的单位使用童工或者介绍童工就业的，依照本规定第六条、第七条、第八条规定的标准加一倍罚款，该非法单位由有关的行政主管部门予以取缔。

第十条 童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。

童工伤残或者死亡的，用人单位由工商行政管理部门吊销营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记；用人单位是国家机关、事业单位的，由有关单位依法对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予降级或者撤职的行政

处分或者纪律处分；用人单位还应当一次性地对伤残的童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿，赔偿金额按照国家工伤保险的有关规定计算。

第十一条 拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满 14 周岁的童工，或者造成童工死亡或者严重伤残的，依照刑法关于拐卖儿童罪、强迫劳动罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任。

第十二条 国家行政机关工作人员有下列行为之一的，依法给予记大过或者降级的行政处分；情节严重的，依法给予撤职或者开除的行政处分；构成犯罪的，依照刑法关于滥用职权罪、玩忽职守罪或者其他罪的规定，依法追究刑事责任：

(一) 劳动保障等有关部门工作人员在禁止使用童工的监督检查工作中发现使用童工的情况，不予制止、纠正、查处的；

(二) 公安机关的人民警察违反规定发放身份证或者在身份证上登录虚假出生年月的；

(三) 工商行政管理部门工作人员发现申请人是不满 16 周岁的未成年人，仍然为其从事个体经营发放营业执照的。

第十三条 文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满 16 周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位

招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。

学校、其他教育机构以及职业培训机构按照国家有关规定组织不满 16 周岁的未成年人进行不影响其人身安全和身心健康的教育实践劳动、职业技能培训劳动，不属于使用童工。

第十四条 本规定自 2002 年 12 月 1 日起施行。1991 年 4 月 15 日国务院发布的《禁止使用童工规定》同时废止。

劳动部关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知

劳部发〔1994〕498号

各省、自治区、直辖市劳动(劳动人事)厅(局), 计划单列市劳动局; 国务院各有关部委、直属机构:

根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定, 我部制定了《未成年工特殊保护规定》, 现予以颁发, 请按照执行, 并将执行中的情况和问题及时反映给我部。

劳动部

一九九四年十二月九日

未成年工特殊保护规定

第一条 为维护未成年工的合法权益, 保护其在生产劳动中的健康, 根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定, 制定本规定。

第二条 未成年工是指年满十六周岁, 未满十八周岁的劳动者。

未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点, 以及接受义务教育的需要, 采取的特殊劳动保护措施。

第三条 用人单位不得安排未成年工从事以下范围的劳动。

(一) 《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业;

- (二) 《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业;
- (三) 《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业;
- (四) 《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业;
- (五) 《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业;
- (六) 《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业;
- (七) 《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业;
- (八) 矿山井下及矿山地面采石作业;
- (九) 森林业中的伐木、流放及守林作业;
- (十) 工作场所接触放射性物质的作业,
- (十一) 有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业;
- (十二) 地质勘探和资源勘探的野外作业;
- (十三) 潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业(不包括世居高原者);
- (十四) 连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤, 间断负重每次超过二十五公斤的作业;
- (十五) 使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业;

(十六) 工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业；

(十七) 锅炉司炉。

第四条 未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)时，用人单位不得安排其从事以下范围的劳动：

(一) 《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业；

(二) 《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业；

(三) 《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业；

(四) 《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业，

(五) 接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。

第五条 患有某种疾病或具有某些生理缺陷(非残疾型)的未成年工，是指有以下一种或一种以上情况者：

(一) 心血管系统

1. 先天性心脏病；
2. 克山病；
3. 收缩期或舒张期二级以上心脏杂音。

(二) 呼吸系统

1. 中度以上气管炎或支气管哮喘；
2. 呼吸音明显减弱；

3. 各类结核病;
4. 体弱儿, 呼吸道反复感染者。

(三) 消化系统

1. 各类肝炎;
2. 肝、脾肿大;
3. 胃、十二指肠溃疡;
4. 各种消化道病。

(四) 泌尿系统

1. 急、慢性肾炎;
2. 泌尿系感染。

(五) 内分泌系统

1. 甲状腺机能亢进;
2. 中度以上糖尿病。

(六) 精神神经系统

1. 智力明显低下;
2. 精神忧郁或狂暴。

(七) 肌肉、骨骼运动系统

1. 身高和体重低于同龄人标准;
2. 一个界一个以上胶体存在明显功能障碍;
3. 躯干四分之一以上部位活动受限, 包括强直或不能旋转。

(八) 其它

1. 结核性胸膜炎;
2. 各类重度关节炎;

3. 血吸虫病;

4. 严重贫血, 其血色素每升低于九十五克((9. 58/dL) 0

第六条 用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查:

(一) 安排工作岗位之前;

(二) 工作满一年;

(三) 年满十八周岁, 距前一次的体检时间已超过半年。

第七条 未成年工的健康检查, 应按本规定所附《未成年工健康检查表》列出的项目进行。

第八条 用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动, 对不能胜任原劳动岗位的, 应根据医务部门的证明, 予以减轻劳动量或安排其他劳动。

第九条 对未成年工的使用和特殊保护实行登记制度。

(一) 用人单位招收使用未成年工, 除符合一般用工要求外, 还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理登记。

劳动行政部门根据《未成年工健康检查表》、《未成年工登记表》, 核发《未成年工登记证》。

(二) 各级劳动行政部门须按本规定第三、四、五、七条的有关规定, 审核体检情况和拟安排的劳动范围。

(三) 未成年工须持《未成年工登记证》上岗。

(四) 《未成年工登记证》由国务院劳动行政部门统一印制。

第十条 未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训; 未成年工体检和登记, 由用人单位

统一办理和承担费用。

第十一条 县级以上劳动行政部门对用人单位执行本规定的情况进行监督检查，对违犯本规定的行为依照有关法规进行处罚。

各级工会组织对本规定的执行情况进行监督。

第十二条 省、自治区、直辖市劳动行政部门可以根据本规定制定实施办法。

第十三条 本规定自一九九五年一月一日起施行。

关于印发《工作场所女职工特殊劳动保护制度(参考文本)》和《消除工作场所性骚扰制度(参考文本)》的通知

人社厅发〔2023〕8号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、卫生健康委，人民检察院，总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为指导用人单位完善工作场所女职工特殊劳动保护和消除工作场所性骚扰制度，切实保障广大女职工合法权益，促进女职工身心健康，营造安全、健康、舒心的良好工作环境，同时为检察机关开展妇女权益保障公益诉讼提供参考，人力资源社会保障部、国家卫生健康委员会、最高人民检察院、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规及有关政策规定，制定了《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》和《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》。现印发给你们，供指导用人单位制定完善有关规章制度或与女职工签订劳动合同、集体合同时参考。用人单位可根据所在地地方性法规规定，结合实际对参考文本有关内容进一步细化完善。

人力资源社会保障部办公厅

国家卫生健康委员会办公厅
最高人民检察院办公厅
全国总工会办公厅
中国企业联合会/中国企业家协会办公室
全国工商联办公厅
2023年3月8日

附件：1. 工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）
2. 消除工作场所性骚扰制度（参考文本）

附件下载链接：

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/202303/t20230309_496485.html

关于进一步加强招聘活动管理促进妇女就业工作的通知

京人社市场发〔2019〕79号

各区及北京经济技术开发区人力资源和社会保障局（人事劳动和社会保障局）、教育委员会、司法局、卫生健康委、国资委、医保局、工会、妇联、人民法院：

为了贯彻落实人力资源社会保障部、教育部等九部门联合印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》（人社部发〔2019〕17号）精神，切实保障妇女平等就业权利，结合我市实际，现就进一步加强招聘活动管理促进妇女就业工作有关事宜通知如下：

一、加大宣传力度。各区各部门要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻男女平等的基本国策，充分认识促进妇女平等就业对提升社会生产力和经济活力的重大意义，大力宣传党和政府以及劳动法、就业促进法、妇女权益保障法等法律法规对保障妇女平等就业的有关政策规定，对妇女就业存在的突出问题尤其是招聘中就业性别歧视现象要加大曝光力度。

二、把握工作要求。各区各部门要高度重视促进妇女平等就业，把解决就业性别歧视作为推动妇女实现更高质量和更充分就业的重要内容，坚持突出重点和统筹兼顾相结合，坚持柔性调解和刚性执法相结合，坚持积极促进和依法惩戒相结合，以规范招聘行为为重点，加强监管执法，健全工作

机制，加大工作力度，切实保障妇女平等就业权利。

三、规范招聘活动。各区各部门要积极搭建就业服务平台，积极组织公益性女性专场招聘会，开展针对女性的职业技能培训等服务。要引导用人单位和人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及行业所属人力资源服务机构要带头遵法守法，当好表率。

四、加强日常监管。人力资源社会保障部门要将通知精神传达到每一家人力资源服务机构，建立健全招聘会巡查制度，将性别歧视内容作为巡查重点，加大市场监管力度，督促人力资源服务机构切实履行招聘信息发布审核义务，及时纠正就业性别歧视行为。对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的，依法责令改正；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的人力资源服务机构，吊销人力资源服务许可证。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

五、建立健全机制。一是建立联合约谈机制。在市人力资源和社会保障局、市妇联和市总工会建立市级联合约谈工作机制的基础上，各区人力资源社会保障部门也要牵头妇联

和工会组织于年底前建立区级联合约谈工作机制，主动接受市级相关部门的指导和监督，畅通窗口来访接待、12333、12338、12351 热线等渠道，及时受理就业性别歧视相关举报投诉，对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈，采取谈话、对话、函询等方式，开展调查和调解，及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。二是健全司法救济机制。各区各部门要依法受理妇女就业性别歧视相关起诉，设置平等就业权纠纷案由，条件具备的区可探索设立女性权益调解仲裁庭，积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助，为符合条件的妇女提供法律援助，积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。

六、支持妇女就业。各区各部门要采取措施，加强就业服务，以女大学生为重点，为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍。组织妇女参加适合的培训项目，鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展技能提升培训。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务，缓解家庭育儿负担。完善落实生育保险制度，切实发挥生育保险保障功能。加大监察执法力度，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时接受快速处理。

七、加强组织领导。各区各部门要各司其职、加强协调、综合施策，密切关注就业性别歧视相关舆情，出现问题要及早介入，了解情况，化解纠纷，主动发声，消除不良影响，避免引发舆论炒作。人力资源社会保障部门要加强对招用工

行为的监察执法，将招录过程中的性别歧视问题纳入监察范围，引导合法合理招聘，加强面向妇女的就业服务和职业技能培训。教育部门要推进中小学课后服务。司法部门要提供司法救济和法律援助。卫生健康部门要促进婴幼儿照护服务发展。国有资产监督管理部门要加强对国有企业招聘行为的指导与监督。医疗保障部门要完善落实生育保险制度。工会组织要通过集体协商、职工代表大会、法律监督等手段，积极推动企业依法合规用工，开展母婴关爱室建设，做好女职工维权服务工作。妇联组织要按照全国和本市统一部署组织开展评选表彰，加强宣传引导，加大对妇女的关心关爱。人民法院要积极发布典型案例、指导性案例，充分发挥裁判的规范、引导作用。人力资源社会保障部门、工会组织、妇联组织等部门对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

北京市司法局

北京市卫生健康委员会

北京市人民政府国有资产监督管理委员会

北京市医疗保障局

北京市总工会

北京市妇女联合会

北京市高级人民法院

2019年5月20日

第七部分 社会保险类

中华人民共和国社会保险法

(2010年10月28日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十七次会议通过 根据2018年12月29日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议《关于修改〈中华人民共和国社会保险法〉的决定》修正)

目录

- 第一章 总则
- 第二章 基本养老保险
- 第三章 基本医疗保险
- 第四章 工伤保险
- 第五章 失业保险
- 第六章 生育保险
- 第七章 社会保险费征缴
- 第八章 社会保险基金
- 第九章 社会保险经办
- 第十章 社会保险监督
- 第十一章 法律责任
- 第十二章 附则

第一章 总则

第一条 为了规范社会保险关系，维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益，使公民共享发展成果，促进社会和谐稳定，根据宪法，制定本法。

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

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

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

个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

第五条 县级以上人民政府将社会保险事业纳入国民经济和社会发展规划。

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

国家通过税收优惠政策支持社会保险事业。

第六条 国家对社会保险基金实行严格监管。

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

县级以上人民政府采取措施，鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金的监督。

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

有关的社会保险工作。

县级以上地方人民政府社会保险行政部门负责本行政区域的社会保险管理工作，县级以上地方人民政府其他有关部门在各自的职责范围内负责有关的社会保险工作。

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

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

第二章 基本养老保险

第十条 职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

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

公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。

第十一条 基本养老保险实行社会统筹与个人账户相结合。

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

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

职工应当按照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费，记入个人账户。

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

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

基本养老保险基金出现支付不足时，政府给予补贴。

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

第十五条 基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

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

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

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

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

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

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

第二十条 国家建立和完善新型农村社会养老保险制度。

新型农村社会养老保险实行个人缴费、集体补助和政府补贴相结合。

第二十一条 新型农村社会养老保险待遇由基础养老金和个人账户养老金组成。

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

第二十二条 国家建立和完善城镇居民社会养老保险制度。

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

第三章 基本医疗保险

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

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

第二十四条 国家建立和完善新型农村合作医疗制度。
新型农村合作医疗的管理办法，由国务院规定。

第二十五条 国家建立和完善城镇居民基本医疗保险制度。

城镇居民基本医疗保险实行个人缴费和政府补贴相结合。

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

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

第二十七条 参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

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

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

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

第三十条 下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

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

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

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

医疗机构应当为参保人员提供合理、必要的医疗服务。

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

第四章 工伤保险

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

第三十四条 国家根据不同行业的工伤风险程度确定

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

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

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

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

工伤认定和劳动能力鉴定应当简捷、方便。

第三十七条 职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：

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

第三十八条 因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：

- （一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- （二）住院伙食补助费；
- （三）到统筹地区以外就医的交通食宿费；

(四) 安装配置伤残辅助器具所需费用;

(五) 生活不能自理的, 经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费;

(六) 一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴;

(七) 终止或者解除劳动合同时, 应当享受的一次性医疗补助金;

(八) 因工死亡的, 其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金;

(九) 劳动能力鉴定费。

第三十九条 因工伤发生的下列费用, 按照国家规定由用人单位支付:

(一) 治疗工伤期间的工资福利;

(二) 五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴;

(三) 终止或者解除劳动合同时, 应当享受的一次性伤残就业补助金。

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

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

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的, 社会保险经办机构可以依

照本法第六十三条的规定追偿。

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

第四十三条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

第五章 失业保险

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

第四十五条 失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：

- （一）失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；
- （二）非因本人意愿中断就业的；
- （三）已经进行失业登记，并有求职要求的。

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

未领取的失业保险金的期限合并计算，最长不超过二十四个月。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

业保险待遇：

- （一）重新就业的；
- （二）应征服兵役的；
- （三）移居境外的；
- （四）享受基本养老保险待遇的；
- （五）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

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

第六章 生育保险

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

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

生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

第五十五条 生育医疗费用包括下列各项：

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

第五十六条 职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：

- （一）女职工生育享受产假；
- （二）享受计划生育手术休假；

(三) 法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

第七章 社会保险费征缴

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

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

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

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

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

国家建立全国统一的个人社会保障号码。个人社会保障号码为公民身份号码。

第五十九条 县级以上人民政府加强社会保险费的征收工作。

社会保险费实行统一征收，实施步骤和具体办法由国务院规定。

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

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

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

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

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

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

保险费征收机构可以要求该用人单位提供担保，签订延期缴费协议。

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

第八章 社会保险基金

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

社会保险基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。

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

第六十五条 社会保险基金通过预算实现收支平衡。

县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时，给予补贴。

第六十六条 社会保险基金按照统筹层次设立预算。除基本医疗保险基金与生育保险基金预算合并编制外，其他社会保险基金预算按照社会保险项目分别编制。

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

第六十八条 社会保险基金存入财政专户，具体管理办法由国务院规定。

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

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

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

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

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

第九章 社会保险经办

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

服务网点。

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

第七十三条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理制度。

社会保险经办机构应当按时足额支付社会保险待遇。

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

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

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

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

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

第十章 社会保险监督

第七十六条 各级人民代表大会常务委员会听取和审议本级人民政府对社会保险基金的收支、管理、投资运营以

及监督检查情况的专项工作报告，组织对本法实施情况的执法检查等，依法行使监督职权。

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

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

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

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

社会保险行政部门对社会保险基金实施监督检查，有权采取下列措施：

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

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

（三）对隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的行为予以制止并责令改正。

第八十条 统筹地区人民政府成立由用人单位代表、参

保人员代表，以及工会代表、专家等组成的社会保险监督委员会，掌握、分析社会保险基金的收支、管理和投资运营情况，对社会保险工作提出咨询意见和建议，实施社会监督。

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

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

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

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

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

第八十三条 用人单位或者个人认为社会保险费征收

机构的行为侵害自己合法权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

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

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

第十一章 法律责任

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

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

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

第八十七条 社会保险经办机构以及医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他

手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；属于社会保险服务机构的，解除服务协议；直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。

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

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

（一）未履行社会保险法定职责的；

（二）未将社会保险基金存入财政专户的；

（三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；

（四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；

（五）有违反社会保险法律、法规的其他行为的。

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

第九十一条 违反本法规定，隐匿、转移、侵占、挪用

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

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

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

第九十四条 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十二章 附则

第九十五条 进城务工的农村居民依照本法规定参加社会保险。

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

第九十七条 外国人在中国境内就业的，参照本法规定参加社会保险。

第九十八条 本法自 2011 年 7 月 1 日起施行。

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

(2011年6月29日人力资源社会保障部令第13号公布自2011年7月1日起施行)

为了实施《中华人民共和国社会保险法》(以下简称社会保险法),制定本规定。

第一章 关于基本养老保险

第一条 社会保险法第十五条规定的统筹养老金,按照国务院规定的基础养老金计发办法计发。

第二条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时,累计缴费不足十五年的,可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的,可以一次性缴费至满十五年。

第三条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后,累计缴费不足十五年(含依照第二条规定延长缴费)的,可以申请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险,享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后,累计缴费不足十五年(含依照第二条规定延长缴费),且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的,个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后,应当书面告知其转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果,经本人书面确认后,终止其职工基本养老保险关系,并将个人账户储存额一次性支付给本人。

第四条 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》(国办发〔2009〕66号)有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，按照本规定第二条办理。

第五条 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，符合按月领取基本养老金条件时，基本养老金分段计算、统一支付的具体办法，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》(国办发〔2009〕66号)执行。

第六条 职工基本养老保险个人账户不得提前支取。个人在达到法定的领取基本养老金条件前离境定居的，其个人账户予以保留，达到法定领取条件时，按照国家规定享受相应的养老保险待遇。其中，丧失中华人民共和国国籍的，可以在其离境时或者离境后书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其保留个人账户的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

第二章 关于基本医疗保险

第七条 社会保险法第二十七条规定的退休人员享受

基本医疗保险待遇的缴费年限按照各地规定执行。

参加职工基本医疗保险的个人，基本医疗保险关系转移接续时，基本医疗保险缴费年限累计计算。

第八条 参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

参保人员确需急诊、抢救的，可以在非协议医疗机构就医；因抢救必须使用的药品可以适当放宽范围。参保人员急诊、抢救的医疗服务具体管理办法由统筹地区根据当地实际情况制定。

第三章 关于工伤保险

第九条 职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

第十条 社会保险法第三十七条第二项中的醉酒标准，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。

第十一条 社会保险法第三十八条第八项中的因工死亡补助金是指《工伤保险条例》第三十九条的一次性工亡补助金，标准为工伤发生时上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。

上一年度全国城镇居民人均可支配收入以国家统计局公布的数据为准。

第十二条 社会保险法第三十九条第一项治疗工伤期间的工资福利，按照《工伤保险条例》第三十三条有关职工在停工留薪期内应当享受的工资福利和护理等待遇的规定执行。

第四章 关于失业保险

第十三条 失业人员符合社会保险法第四十五条规定条件的，可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业包括下列情形：

（一）依照劳动合同法第四十四条第一项、第四项、第五项规定终止劳动合同的；

（二）由用人单位依照劳动合同法第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的；

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

（四）由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；

（五）劳动者本人依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

第十四条 失业人员领取失业保险金后重新就业的，再次失业时，缴费时间重新计算。失业人员因当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间予以保留，重新就业并参

保的，缴费时间累计计算。

第十五条 失业人员在领取失业保险金期间，应当积极求职，接受职业介绍和职业培训。失业人员接受职业介绍、职业培训的补贴由失业保险基金按照规定支付。

第五章 关于基金管理和经办服务

第十六条 社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照《国务院关于试行社会保险基金预算的意见》（国发〔2010〕2号）的规定执行。

第十七条 社会保险经办机构应当每年至少一次将参保人员个人权益记录单通过邮寄方式寄送本人。同时，社会保险经办机构可以通过手机短信或者电子邮件等方式向参保人员发送个人权益记录。

第十八条 社会保险行政部门、社会保险经办机构及其工作人员应当依法为用人单位和个人的信息保密，不得违法向他人泄露下列信息：

（一）涉及用人单位商业秘密或者公开后可能损害用人单位合法利益的信息；

（二）涉及个人权益的信息。

第六章 关于法律责任

第十九条 用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明，导致职工无法享受社会保险待遇的，用人单位应当依法承担赔偿责任。

第二十条 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机

构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

第二十一条 用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的，经省级人民政府社会保险行政部门批准后，可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过一年。暂缓缴费期间，免收滞纳金。到期后，用人单位应当缴纳相应的社会保险费。

第二十二条 用人单位按照社会保险法第六十三条的规定，提供担保并与社会保险费征收机构签订缓缴协议的，免收缓缴期间的滞纳金。

第二十三条 用人单位按照本规定第二十一条、第二十二条缓缴社会保险费期间，不影响其职工依法享受社会保险待遇。

第二十四条 用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正；逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条的规定处理。

第二十五条 医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。对与社会保险经办机构签订服务协议的医疗机构、药品经营单位，由社会保险经办机构按照协议追究责任，情节严重的，可以解除与其签订的服务协议。对有执业资格的直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由社会保险行政部门建议授予其执业资格的有

关主管部门依法吊销其执业资格。

第二十六条 社会保险经办机构、社会保险费征收机构、社会保险基金投资运营机构、开设社会保险基金专户的机构和专户管理银行及其工作人员有下列违法情形的，由社会保险行政部门按照社会保险法第九十一条的规定查处：

（一）将应征和已征的社会保险基金，采取隐藏、非法放置等手段，未按规定征缴、入账的；

（二）违规将社会保险基金转入社会保险基金专户以外的账户的；

（三）侵吞社会保险基金的；

（四）将各项社会保险基金互相挤占或者其他社会保障基金挤占社会保险基金的；

（五）将社会保险基金用于平衡财政预算，兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用的；

（六）违反国家规定的投资运营政策的。

第七章 其 他

第二十七条 职工与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，申请调解、仲裁，提起诉讼。

职工认为用人单位有未按时足额为其缴纳社会保险费等侵害其社会保险权益行为的，也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。社会保险行政部门或者社会保险费征收机构应当按照社会保险法和《劳动保障监

察条例》等相关规定处理。在处理过程中，用人单位对双方的劳动关系提出异议的，社会保险行政部门应当依法查明相关事实后继续处理。

第二十八条 在社会保险经办机构征收社会保险费的地区，社会保险行政部门应当依法履行社会保险法第六十三条所规定的有关行政部门的职责。

第二十九条 2011年7月1日后对用人单位未按时足额缴纳社会保险费的处理，按照社会保险法和本规定执行；对2011年7月1日前发生的用人单位未按时足额缴纳社会保险费的行为，按照国家 and 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9月6日人力资源社会保障部令第16号公布自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。

与境外雇主订立雇用合同后，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、行政法规和有关规章的规定处理。

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

外国人参加中国社会保险，其社会保障号码由外国人所在国家或地区代码、有效证件号码组成。外国人有效证件为护照或《外国人永久居留证》。所在国家或地区代码和有效证件号码之间预留一位。其表现形式为：

XXX

X

XXXXXXXXXXXXXXXX

(国家或地区代码) (预留位) (有效证件号码)

1. 外国人所在国家或地区代码按“ISO 3166-1-2006”国家及其地区的名称代码的第一部分国家代码规定的3位英文字母表示,如德国为DEU,丹麦DNK。遇国际标准升级时,人力资源和社会保障部统一确定代码升级时间。

取得在中国永久居留资格的外国人所在国家或地区代码与其所持《外国人永久居留证》号码中第1-3位的国家或地区代码一致(也为三位)。

2. 预留位1位,默认情况为0,在特殊情况时,可填写数字为1至9。

3. 编制使用外国人有效护照号码,应包含全部英文字母和阿拉伯数字,不包括其中的“.”、“-”等特殊字符。编制使用《外国人永久居留证》号码,为该证件号码中第4-15位号码。

(1) 以在我国某用人单位工作的持护照号G01234—56的德籍人员为例,其社会保障号码为: DEU0G0123456

国家或地区代码	预留位	有效护照号码
DEU	0	G0123456

(2) 以在我国某用人单位工作的持《外国人永久居留证》号DNK324578912056的丹麦籍人员为例,其社会保障号码为: DNK0324578912056

国家或地区代码 预留位 《外国人永久居留证》号
码

DNK 0 324578912056

4. 数据库对外国人社会保障号码预留 18 位长度（其中有效护照号码最多为 14 位）。编制号码不足 18 位的，不需要补足位数。

5. 外国人社会保障号码在中国唯一且终身不变。其证件号码发生改变时，以初次参保登记时的社会保障号码作为唯一标识，社会保险经办机构应对参保人员的证件类型、证件号码变更情况进行相应的记录。

香港澳门台湾居民在内地(大陆)参加社会保险暂行办法

第一条 为了维护在内地（大陆）就业、居住和就读的香港特别行政区、澳门特别行政区居民中的中国公民和台湾地区居民（以下简称港澳台居民）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）等规定，制定本办法。

第二条 在内地（大陆）依法注册或者登记的企业、事业单位、社会组织、有雇工的个体经济组织等用人单位（以下统称用人单位）依法聘用、招用的港澳台居民，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。

在内地（大陆）依法从事个体工商经营的港澳台居民，可以按照注册地有关规定参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险；在内地（大陆）灵活就业且办理港澳台居民居住证的港澳台居民，可以按照居住地有关规定参加职工基本养老保险和职工基本医疗保险。

在内地（大陆）居住且办理港澳台居民居住证的未就业港澳台居民，可以在居住地按照规定参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险。

在内地（大陆）就读的港澳台大学生，与内地（大陆）大学生执行同等医疗保障政策，按规定参加高等教育机构所

在地城乡居民基本医疗保险。

第三条 用人单位依法聘用、招用港澳台居民的，应当持港澳台居民有效证件，以及劳动合同、聘用合同等证明材料，为其办理社会保险登记。在内地（大陆）依法从事个体工商经营和灵活就业的港澳台居民，按照注册地（居住地）有关规定办理社会保险登记。

已经办理港澳台居民居住证且符合在内地（大陆）参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险条件的港澳台居民，持港澳台居民居住证在居住地办理社会保险登记。

第四条 港澳台居民办理社会保险的各项业务流程与内地（大陆）居民一致。社会保险经办机构或者社会保障卡管理机构应当为港澳台居民建立社会保障号码，并发放社会保障卡。

港澳台居民在办理居住证时取得的公民身份号码作为其社会保障号码；没有公民身份号码的港澳居民的社会保障号码，由社会保险经办机构或者社会保障卡管理机构按照国家统一规定编制。

第五条 参加社会保险的港澳台居民，依法享受社会保险待遇。

第六条 参加职工基本养老保险的港澳台居民达到法定退休年龄时，累计缴费不足 15 年的，可以延长缴费至满 15 年。社会保险法实施前参保、延长缴费 5 年后仍不足 15 年的，可以一次性缴费至满 15 年。

参加城乡居民基本养老保险的港澳台居民，符合领取待

遇条件的，在居住地按照有关规定领取城乡居民基本养老保险待遇。达到待遇领取年龄时，累计缴费不足15年的，可以按照有关规定延长缴费或者补缴。

参加职工基本医疗保险的港澳台居民，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。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。

参加城乡居民基本医疗保险的港澳台居民按照与所在统筹地区城乡居民同等标准缴费，并享受同等的基本医疗保险待遇。

参加基本医疗保险的港澳台居民，在境外就医所发生的医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围。

第七条 港澳台居民在达到规定的领取养老金条件前离开内地（大陆）的，其社会保险个人账户予以保留，再次来内地（大陆）就业、居住并继续缴费的，缴费年限累计计算；经本人书面申请终止社会保险关系的，可以将其社会保险个人账户储存额一次性支付给本人。

已获得香港、澳门、台湾居民身份的原内地（大陆）居民，离开内地（大陆）时选择保留社会保险关系的，返回内地（大陆）就业、居住并继续参保时，原缴费年限合并计算；离开内地（大陆）时已经选择终止社会保险关系的，原缴费年限不再合并计算，可以将其社会保险个人账户储存额一次性支付给本人。

第八条 参加社会保险的港澳台居民在内地（大陆）跨统筹地区流动办理社会保险关系转移时，按照国家有关规定执行。港澳台居民参加企业职工基本养老保险的，不适用建立临时基本养老保险缴费账户的相关规定。已经领取养老保险待遇的，不再办理基本养老保险关系转移接续手续。已经享受退休人员医疗保险待遇的，不再办理基本医疗保险关系转移接续手续。

参加职工基本养老保险的港澳台居民跨省流动就业的，应当转移基本养老保险关系。达到待遇领取条件时，在其基本养老保险关系所在地累计缴费年限满10年的，在该地办理待遇领取手续；在其基本养老保险关系所在地累计缴费年限不满10年的，将其基本养老保险关系转回上一个缴费年限满10年的参保地办理待遇领取手续；在各参保地累计缴费年限均不满10年的，由其缴费年限最长的参保地负责归集基本养老保险关系及相应资金，办理待遇领取手续，并支付基本养老保险待遇；如有多个缴费年限相同的最长参保地，则由其最后一个缴费年限最长的参保地负责归集基本养老保险关系及相应资金，办理待遇领取手续，并支付基本养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的港澳台居民跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足15年的，按照本条第二款有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，按照本办法第六条第一款办理。

第九条 按月领取基本养老保险、工伤保险待遇的港澳

台居民，应当按照社会保险经办机构的规定，办理领取待遇资格认证。

按月领取基本养老保险、工伤保险、失业保险待遇的港澳台居民丧失领取资格条件后，本人或者其亲属应当于1个月内向社会保险经办机构如实报告情况。因未主动报告而多领取的待遇应当及时退还社会保险经办机构。

第十条 各级财政对在内地（大陆）参加城乡居民基本养老保险和城乡居民基本医疗保险（港澳台大学生除外）的港澳台居民，按照与所在统筹地区城乡居民相同的标准给予补助。

各级财政对港澳台大学生参加城乡居民基本医疗保险补助政策按照有关规定执行。

第十一条 已在香港、澳门、台湾参加当地社会保险，并继续保留社会保险关系的港澳台居民，可以持相关授权机构出具的证明，不在内地（大陆）参加基本养老保险和失业保险。

第十二条 内地（大陆）与香港、澳门、台湾有关机构就社会保险事宜作出具体安排的，按照相关规定办理。

第十三条 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的规定，对港澳台居民参加社会保险的情况进行监督检查。用人单位未依法为聘用、招用的港澳台居民办理社会保险登记或者未依法为其缴纳社会保险费的，按照社会保险法等法律、行政法规和有关规章的规定处理。

第十四条 办法所称“港澳台居民有效证件”，指港澳台居民来往内地通行证、港澳台居民居住证。

第十五条 本办法自 2020 年 1 月 1 日起施行。

社会保险费征缴暂行条例

(中华人民共和国国务院令 第 259 号)

《社会保险费征缴暂行条例》，已经 1999 年 1 月 14 日国务院第 13 次常务会议通过，现予发布，自发布之日起施行。

总理 朱镕基

一九九九年一月二十二日

目 录

第一章 总 则

第二章 征缴管理

第三章 监督检查

第四章 罚 则

第五章 附 则

第一章 总 则

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

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

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

第三条 基本养老保险费的征缴范围：国有企业、城镇

集体企业、外商投资企业、城镇 私营企业和其他城镇企业及其职工，实行企业化管理的事业单位及其职工。

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

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

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

社会保险费的费基、费率依照有关法律、行政法规和国务院的规定执行。

第四条 缴费单位、缴费个人应当按时足额缴纳社会保险费。征缴的社会保险费纳入社会保险基金，专款专用，任何单位和个人不得挪用。

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

第六条 社会保险费实行三项社会保险费集中、统一征

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

第二章 征缴管理

第七条 缴费单位必须向当地社会保险经办机构办理社会保险登记，参加社会保险。登记事项包括：单位名称、住所、经营地点、单位类型、法定代表或者负责人、开户银行帐号以及国务院劳动保障行政部门规定的其他事项。

第八条 本条例施行前已经参加社会保险的缴费单位，应当自本条例施行之日起6个月内到当地社会保险经办机构补办社会保险登记，由社会保险经办机构发给社会保险登记证件。

本条例施行前尚未参加社会保险的缴费单位应当自本条例施行之日起30日内，本条例施行后成立的缴费单位应当自成立之日起30日内，持营业执照或者登记证书等有关证件，到当地社会保险经办机构申请办理社会保险登记。社会保险经办机构审核后，发给社会保险登记证件。

社会保险登记证件不得伪造、变造。

社会保险登记证件的样式由国务院劳动保障行政部门制定。

第九条 缴费单位的社会保险登记事项发生变更或者缴费单位依法终止的，应当自变更或者终止之日起30日内，到社会保险经办机构办理变更或者注销社会保险登记手续。

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

缴费单位不按规定申报应缴纳的社会保险费数额的，由社会保险经办机构暂按该单位上月缴费数额的百分之一百一十确定应缴数额；没有上月缴费数额的，由社会保险经办机构暂按该单位的经营状况、职工人数等有关情况确定应缴数额。缴费单位补办申报手续并按核定数额缴纳社会保险费后，由社会保险经办机构按照规定结算。

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

第十二条 缴费单位和缴费个人应当以货币形式全额缴纳社会保险费。

缴费个人应当缴纳的社会保险费，由所在单位从其本人工资中代扣代缴。社会保险费不得减免。

第十三条 缴费单位未按规定缴纳和代扣代缴社会保险费的，由劳动保障行政部门或者税务机关责令限期缴纳；逾期仍不缴纳的，除补缴欠缴数额外，从欠缴之日起，按日加收千分之二的滞纳金。滞纳金并入社会保险基金。

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

社会保险基金按照不同险种的统筹范围，分别建立基本

养老保险基金、基本医疗保险基金、失业保险基金。各项社会保险基金分别单独核算。

社会保险费不计征税、费。

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

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

缴费单位、缴费个人有权按照规定查询缴费记录。

第三章 监督检查

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

社会保险经办机构应当定期向社会公告社会保险费征收情况，接受社会监督。

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

有关资料；但是，应当为缴费单位保密。

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

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

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

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

第二十二条 社会保险基金实行收支两条线管理，由财政部门依法进行监督。审计部门依法对社会保险基金的收支情况进行监督。

第四章 罚 则

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

第二十四条 缴费单位违反有关财务、会计、统计的法律、行政法规和国家有关规定，伪造、变造、故意毁灭有关帐册、材料，或者不设帐册，致使社会保险缴费基数无法确

定的，除依照有关法律、行政法规的规定给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，依照本条例第十(原文为“九”)条的规定征缴；迟延缴纳的，由劳动保障行政部门或者税务机关依照第十三(原文为“十二”)条的规定决定加收滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处5000元以上20000元以下的罚款。

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

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

第二十七条 劳动保障行政部门、社会保险经办机构或者税务机关工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，致使社会保险费流失的，由劳动保障行政部门或者税务机关追回流失的社会保险费；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分。

第二十八条 任何单位、个人挪用社会保险基金的，追回被挪用的社会保险基金；有违法所得的，没收违法所得，并入社会保险基金；构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分。

第五章 附 则

第二十九条 省、自治区、直辖市人民政府根据本地实际情况，可以决定本条例用于本行政区域内工伤保险费和

生育保险费的征收、缴纳。

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

第三十一条 本条例自发布之日起施行。

社会保险基金行政监督办法

(2022年2月9日人力资源社会保障部令第48号公布
自2022年3月18日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了保障社会保险基金安全，规范和加强社会保险基金行政监督，根据《中华人民共和国社会保险法》和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称社会保险基金行政监督，是指人力资源社会保障行政部门对基本养老保险基金、工伤保险基金、失业保险基金等人力资源社会保障部门管理的社会保险基金收支、管理情况进行的监督。

第三条 社会保险基金行政监督应当遵循合法、客观、公正、效率的原则。

第四条 人力资源社会保障部主管全国社会保险基金行政监督工作。县级以上地方各级人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内的社会保险基金行政监督工作。

人力资源社会保障行政部门对下级人力资源社会保障行政部门管辖范围内的重大监督事项，可以直接进行监督。

第五条 人力资源社会保障行政部门应当加强社会保险基金行政监督队伍建设，保证工作所需经费，保障监督工作独立性。

第六条 社会保险基金行政监督工作人员应当忠于职守、清正廉洁、秉公执法、保守秘密。

社会保险基金行政监督工作人员依法履行监督职责受法律保护，失职追责、尽职免责。

社会保险基金行政监督工作人员应当具备与履行职责相适应的专业能力，依规取得行政执法证件，并定期参加培训。

第七条 人力资源社会保障行政部门负责社会保险基金监督的机构具体实施社会保险基金行政监督工作。人力资源社会保障部门负责社会保险政策、经办、信息化综合管理等机构，依据职责协同做好社会保险基金行政监督工作。

第八条 人力资源社会保障行政部门应当加强与公安、民政、司法行政、财政、卫生健康、人民银行、审计、税务、医疗保障等部门的协同配合，加强信息共享、分析，加大协同查处力度，共同维护社会保险基金安全。

第九条 人力资源社会保障行政部门应当畅通社会监督渠道，鼓励和支持社会各方参与社会保险基金监督。

任何组织或者个人有权对涉及社会保险基金的违法违规行为进行举报。

第二章 监督职责

第十条 人力资源社会保障行政部门依法履行下列社会保险基金行政监督职责：

- （一）检查社会保险基金收支、管理情况；
- （二）受理有关社会保险基金违法违规行为的举报；
- （三）依法查处社会保险基金违法违规问题；
- （四）宣传社会保险基金监督法律、法规、规章和政策；

(五) 法律、法规规定的其他事项。

第十一条 人力资源社会保障行政部门对社会保险经办机构下列事项实施监督：

(一) 执行社会保险基金收支、管理的有关法律、法规、规章和政策的情况；

(二) 社会保险基金预算执行及决算情况；

(三) 社会保险基金收入户、支出户等银行账户开立、使用和管理情况；

(四) 社会保险待遇审核和基金支付情况；

(五) 社会保险服务协议订立、变更、履行、解除或者终止情况；

(六) 社会保险基金收支、管理内部控制情况；

(七) 法律、法规规定的其他事项。

第十二条 人力资源社会保障行政部门对社会保险服务机构的下列事项实施监督：

(一) 遵守社会保险相关法律、法规、规章和政策的情况；

(二) 社会保险基金管理使用情况；

(三) 社会保险基金管理使用内部控制情况；

(四) 社会保险服务协议履行情况；

(五) 法律、法规规定的其他事项。

第十三条 人力资源社会保障行政部门对与社会保险基金收支、管理直接相关单位的下列事项实施监督：

(一) 提前退休审批情况；

- (二) 工伤认定（职业伤害确认）情况；
- (三) 劳动能力鉴定情况；
- (四) 法律、法规规定的其他事项。

第三章 监督权限

第十四条 人力资源社会保障行政部门有权要求被监督单位提供与监督事项有关的资料，包括但不限于与社会保险基金收支、管理相关的文件、财务资料、业务资料、审计报告、会议纪要等。

被监督单位应当全面、完整提供实施监督所需资料，说明情况，并对所提供资料真实性、完整性作出书面承诺。

第十五条 人力资源社会保障行政部门有权查阅、记录、复制被监督单位与社会保险基金有关的会计凭证、会计账簿、财务会计报告、业务档案，以及其他与社会保险基金收支、管理有关的数据、资料，有权查询被监督单位社会保险信息系统的用户管理、权限控制、数据管理等情况。

第十六条 人力资源社会保障行政部门有权询问与监督事项有关的单位和个人，要求其对与监督事项有关的问题作出说明、提供有关佐证。

第十七条 人力资源社会保障行政部门应当充分利用信息化技术手段查找问题，加强社会保险基金监管信息系统应用。

第十八条 信息化综合管理机构应当根据监督工作需要，向社会保险基金行政监督工作人员开放社会保险经办系统等信息系统的查询权限，提供有关信息数据。

第十九条 人力资源社会保障行政部门有权对隐匿、伪造、变造或者故意销毁会计凭证、会计账簿、财务会计报告以及其他与社会保险基金收支、管理有关资料的行为予以制止并责令改正；有权对可能被转移、隐匿或者灭失的资料予以封存。

第二十条 人力资源社会保障行政部门有权对隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的行为予以制止并责令改正。

第四章 监督实施

第二十一条 社会保险基金行政监督的检查方式包括现场检查和非现场检查。人力资源社会保障行政部门应当制定年度检查计划，明确检查范围和重点。

被监督单位应当配合人力资源社会保障行政部门的工作，并提供必要的工作条件。

第二十二条 人力资源社会保障行政部门实施现场检查，依照下列程序进行：

（一）根据年度检查计划和工作需要确定检查项目及检查内容，制定检查方案，并在实施检查3个工作日前通知被监督单位；提前通知可能影响检查结果的，可以现场下达检查通知；

（二）检查被监督单位社会保险基金相关凭证账簿，查阅与监督事项有关的文件、资料、档案、数据，向被监督单位和有关个人调查取证，听取被监督单位有关社会保险基金收支、管理使用情况的汇报；

（三）根据检查结果，形成检查报告，并送被监督单位

征求意见。被监督单位如有异议，应当在接到检查报告 10 个工作日内提出书面意见。逾期未提出书面意见的，视同无异议。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门实施非现场检查，依照下列程序进行：

（一）根据检查计划及工作需要，确定非现场检查目的及检查内容，通知被监督单位按照规定的范围、格式及时限报送数据、资料；或者从信息系统提取社会保险基金管理使用相关数据；

（二）审核被监督单位报送和提取的数据、资料，数据、资料不符合要求的，被监督单位应当补报或者重新报送；

（三）比对分析数据、资料，对发现的疑点问题要求被监督单位核查说明；对存在的重大问题，实施现场核实；评估社会保险基金收支、管理状况及存在的问题，形成检查报告。

对报送和提取的数据、资料，人力资源社会保障行政部门应当做好存储和使用管理，保证数据安全。

第二十四条 人力资源社会保障行政部门对监督发现的问题，采取以下处理措施：

（一）对社会保险基金收支、管理存在问题的，依法提出整改意见，采取约谈、函询、通报等手段督促整改；

（二）对依法应当由有关主管机关处理的，向有关主管机关提出处理建议。

人力资源社会保障行政部门有权对被监督单位的整改

情况进行检查。

第二十五条 人力资源社会保障行政部门对通过社会保险基金行政监督检查发现、上级部门交办、举报、媒体曝光、社会保险经办机构移送等渠道获取的违法违规线索，应当查处，进行调查并依法作出行政处理、处罚决定。

人力资源社会保障行政部门作出行政处理、处罚决定前，应当听取当事人陈述、申辩；作出行政处理、处罚决定，应当告知当事人依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第二十六条 社会保险基金行政监督的检查和查处应当由两名及以上工作人员共同进行，出示行政执法证件。

社会保险基金行政监督工作人员不得利用职务便利牟取不正当利益，不得从事影响客观履行基金监督职责的工作。

社会保险基金行政监督工作人员与被监督单位、个人或者事项存在利害关系的，应当回避。

第二十七条 人力资源社会保障行政部门可以聘请会计师事务所等第三方机构对社会保险基金的收支、管理情况进行审计，聘请专业人员协助开展检查。

被聘请机构和人员不得复制涉及参保个人的明细数据，不得未经授权复制统计数据 and 财务数据，不得将工作中获取、知悉的被监督单位资料或者相关信息用于社会保险基金监督管理以外的其他用途，不得泄露相关个人信息和商业秘密。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门应当建立社会保险基金要情报告制度。

地方人力资源社会保障行政部门应当依规、按时、完整、准确向上级人力资源社会保障行政部门报告社会保险基金要情。

社会保险经办机构应当及时向本级人力资源社会保障行政部门报告社会保险基金要情。

本办法所称社会保险基金要情是指贪污挪用、欺诈骗取等侵害社会保险基金的情况。

第五章 法律责任

第二十九条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；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；法律法规另有规定的，从其规定：

- （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）违反社会保险经办内部控制制度的；
- （六）其他违反社会保险法律、法规的行为。

第三十条 社会保险经办机构及其工作人员隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的，按照《中华人民共和国社会保险法》第九十一条的规定处理。

第三十一条 社会保险服务机构有下列行为之一，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，

按照《中华人民共和国社会保险法》第八十七条的规定处理：

（一）工伤保险协议医疗机构、工伤康复协议机构、工伤保险辅助器具配置协议机构、工伤预防项目实施单位等通过提供虚假证明材料及相关报销票据等手段，骗取工伤保险基金支出的；

（二）培训机构通过提供虚假培训材料等手段，骗取失业保险培训补贴的；

（三）其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出的行为。

第三十二条 用人单位、个人有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定处理：

（一）通过虚构个人信息、劳动关系，使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件，提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴，骗取社会保险待遇的；

（二）通过虚假待遇资格认证等方式，骗取社会保险待遇的；

（三）通过伪造或者变造个人档案、劳动能力鉴定结论等手段违规办理退休，违规增加视同缴费年限，骗取基本养老保险待遇的；

（四）通过谎报工伤事故、伪造或者变造证明材料等进行工伤认定或者劳动能力鉴定，或者提供虚假工伤认定结论、劳动能力鉴定结论，骗取工伤保险待遇的；

（五）通过伪造或者变造就医资料、票据等，或者冒用工伤人员身份就医、配置辅助器具，骗取工伤保险待遇的；

（六）其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险待遇的。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门工作人员弄虚作假将不符合条件的人员认定为工伤职工或者批准提前退休，给社会保险基金造成损失的，依法给予处分。

从事劳动能力鉴定的组织或者个人提供虚假鉴定意见、诊断证明，给社会保险基金造成损失的，按照《工伤保险条例》第六十一条的规定处理。

第三十四条 被监督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；拒不改正的，可以通报批评，给予警告；依法对直接负责的主管人员和其他责任人员给予处分：

（一）拒绝、阻挠社会保险基金行政监督工作人员进行监督的；

（二）拒绝、拖延提供与监督事项有关资料的；

（三）隐匿、伪造、变造或者故意销毁会计凭证、会计账簿、财务会计报告以及其他与社会保险基金收支、管理有关资料的。

第三十五条 报复陷害社会保险基金行政监督工作人员的，依法给予处分。

第三十六条 人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构违反本办法第二十八条的规定，对发现的社会保险基

金要情隐瞒不报、谎报或者拖延不报的，按照有关规定追究相关人员责任。

第三十七条 人力资源社会保障行政部门负责人、社会保险基金行政监督工作人员违反本办法规定或者有其他滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守行为的，依法给予处分。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门、社会保险经办机构、会计师事务所等被聘请的第三方机构及其工作人员泄露、篡改、毁损、非法向他人提供个人信息、商业秘密的，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；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理。

第三十九条 违反本办法规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十条 本办法所称的社会保险服务机构，包括工伤保险协议医疗机构、工伤康复协议机构、工伤保险辅助器具配置协议机构、工伤预防项目实施单位、享受失业保险培训补贴的培训机构、承办社会保险经办业务的商业保险机构等。

对乡镇（街道）事务所（中心、站）等承担社会保险经办服务工作的机构的监督，参照对社会保险经办机构监督相关规定执行。

第四十一条 基本养老保险基金委托投资运营监管另行规定。

第四十二条 本办法自 2022 年 3 月 18 日起施行。原劳

动和社会保障部《社会保险基金行政监督办法》（劳动和社会保障部令第 12 号）同时废止。

失业保险条例

第一章 总 则

第一条 为了保障失业人员失业期间的基本生活，促进其再就业，制定本条例。

第二条 城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。

城镇企业事业单位失业人员依照本条例的规定，享受失业保险待遇。

本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。

第三条 国务院劳动保障行政部门主管全国的失业保险工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的失业保险工作。劳动保障行政部门按照国务院规定设立的经办失业保险业务的社会保险经办机构依照本条例的规定，具体承办失业保险工作。

第四条 失业保险费按照国家有关规定征缴。

第二章 失业保险基金

第五条 失业保险基金由下列各项构成：

（一）城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业保险费；

（二）失业保险基金的利息；

（三）财政补贴；

（四）依法纳入失业保险基金的其他资金。

第六条 城镇企业事业单位按照本单位工资总额的百

分之二缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的百分之一缴纳失业保险费。城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

第七条 失业保险基金在直辖市和设区的市实行全市统筹；其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府规定。

第八条 省、自治区可以建立失业保险调剂金。

失业保险调剂金以统筹地区依法应当征收的失业保险费为基数，按照省、自治区人民政府规定的比例筹集。

统筹地区的失业保险基金不敷使用时，由失业保险调剂金调剂、地方财政补贴。

失业保险调剂金的筹集、调剂使用以及地方财政补贴的具体办法，由省、自治区人民政府规定。

第九条 省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域失业人员数量和失业保险基金数额，报经国务院批准，可以适当调整本行政区域失业保险费的费率。

第十条 失业保险基金用于下列支出：

（一）失业保险金；

（二）领取失业保险金期间的医疗补助金；

（三）领取失业保险金期间死亡的失业人员的丧葬补助金和其供养的配偶、直系亲属的抚恤金；

（四）领取失业保险金期间接受职业培训、职业介绍的补贴，补贴的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定；

（五）国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费

用。

第十一条 失业保险基金必须存入财政部门在国有商业银行开设的社会保障基金财政专户，实行收支两条线管理，由财政部门依法进行监督。

存入银行和按照国家规定购买国债的失业保险基金，分别按照城乡居民同期存款利率和国债利息计息。失业保险基金的利息并入失业保险基金。

失业保险基金专款专用，不得挪作他用，不得用于平衡财政收支。

第十二条 失业保险基金收支的预算、决算，由统筹地区社会保险经办机构编制，经同级劳动保障行政部门复核、同级财政部门审核，报同级人民政府审批。

第十三条 失业保险基金的财务制度和会计制度按照国家有关规定执行。

第三章 失业保险待遇

第十四条 具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：

（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定履行缴费义务满1年的；

（二）非因本人意愿中断就业的；

（三）已办理失业登记，并有求职要求的。

失业人员在领取失业保险金期间，按照规定同时享受其他失业保险待遇。

第十五条 失业人员在领取失业保险金期间有下列情

形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇：

- （一）重新就业的；
- （二）应征服兵役的；
- （三）移居境外的；
- （四）享受基本养老保险待遇的；
- （五）被判刑收监执行或者被劳动教养的；
- （六）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定的部门或者机构介绍的工作的；
- （七）有法律、行政法规规定的其他情形的。

第十六条 城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起 7 日内报社会保险经办机构备案。

城镇企业事业单位职工失业后，应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的社会保险经办机构办理失业登记。失业保险金自办理失业登记之日起计算。

失业保险金由社会保险经办机构按月发放。社会保险经办机构为失业人员开具领取失业保险金的单证，失业人员凭单证到指定银行领取失业保险金。

第十七条 失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满 1 年不足 5 年的，领取失业保险金的期限最长为 12 个月；累计缴费时间满 5 年不足 10 年的，领取失业

保险金的期限最长为 18 个月；累计缴费时间 10 年以上的，领取失业保险金的期限最长为 24 个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，但是最长不得超过 24 个月。

第十八条 失业保险金的标准，按照低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准的水平，由省、自治区、直辖市人民政府确定。

第十九条 失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定向社会保险经办机构申请领取医疗补助金。医疗补助金的标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第二十条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工的规定，对其家属一次性发给丧葬补助金和抚恤金。

第二十一条 单位招用的农民合同制工人连续工作满 1 年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付一次性生活补助。补助的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第二十二条 城镇企业事业单位成建制跨统筹地区转移，失业人员跨统筹地区流动的，失业保险关系随之转迁。

第二十三条 失业人员符合城市居民最低生活保障条件的，按照规定享受城市居民最低生活保障待遇。

第四章 管理和监督

第二十四条 劳动保障行政部门管理失业保险工作，履行下列职责：

- （一）贯彻实施失业保险法律、法规；
- （二）指导社会保险经办机构的工作；
- （三）对失业保险费的征收和失业保险待遇的支付进行监督检查。

第二十五条 社会保险经办机构具体承办失业保险工作，履行下列职责：

- （一）负责失业人员的登记、调查、统计；
- （二）按照规定负责失业保险基金的管理；
- （三）按照规定核定失业保险待遇，开具失业人员在指定银行领取失业保险金和其他补助金的单证；
- （四）拨付失业人员职业培训、职业介绍补贴费用；
- （五）为失业人员提供免费咨询服务；
- （六）国家规定由其履行的其他职责。

第二十六条 财政部门 and 审计部门依法对失业保险基金的收支、管理情况进行监督。

第二十七条 社会保险经办机构所需经费列入预算，由财政拨付。

第五章 罚 则

第二十八条 不符合享受失业保险待遇条件，骗取失业保险金和其他失业保险待遇的，由社会保险经办机构责令退还；情节严重的，由劳动保障行政部门处骗取金额 1 倍以上 3 倍以下的罚款。

第二十九条 社会保险经办机构工作人员违反规定向失业人员开具领取失业保险金或者享受其他失业保险待遇单证，致使失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门责令追回；情节严重的，依法给予行政处分。

第三十条 劳动保障行政部门和社会保险经办机构的工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，造成失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门追回损失的失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分。

第三十一条 任何单位、个人挪用失业保险基金的，追回挪用的失业保险基金；有违法所得的，没收违法所得，并入失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分。

第六章 附 则

第三十二条 省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况，可以决定本条例适用于本行政区域内的社会团体及其专职人员、民办非企业单位及其职工、有雇工的城镇个体工商户及其雇工。

第三十三条 本条例自发布之日起施行。1993年4月12日国务院发布的《国有企业职工待业保险规定》同时废止。

人力资源社会保障部办公厅关于进一步做好失业登记 工作强化失业人员就业服务的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

失业登记是政府掌握劳动者就业失业状况的重要手段，是为失业人员提供就业服务，落实就业创业政策的基础工作。为贯彻党中央、国务院关于稳就业的决策部署，落实《国务院关于进一步做好稳就业工作的意见》（国发〔2019〕28号）要求，切实做好失业登记工作，强化失业人员就业服务，现就有关事项通知如下：

一、明确失业登记对象

劳动年龄内、有劳动能力、有就业要求、处于无业状态的城乡劳动者，可在户籍地或常住地办理失业登记。本通知所指劳动年龄为年满16周岁（含）至依法享受基本养老保险待遇。在内地（大陆）就业后失业的香港特别行政区、澳门特别行政区居民中的中国公民和台湾地区居民（以下简称港澳台居民）可参照执行。

二、拓宽失业登记办理渠道

各地要采用线下渠道与线上渠道相结合的方式受理劳动者失业登记申请。线下渠道包括各级公共就业服务机构综合性服务场所和街道（乡镇）、社区（村）基层公共就业服务平台（以下统称公共就业服务机构），以及受县级以上人社部门委托承担残疾劳动者失业登记工作的残疾人就业服务机构。线上渠道包括各地对外办理失业登记服务的网站、

手机客户端、微信等应用平台，以及我部依托全国人力资源社会保障政务服务平台（以下简称人社政务服务平台）开设的失业登记全国统一服务入口。尚未开通失业登记线上受理渠道的地区，要于2020年6月底前开通。

三、规范失业登记受理审核

劳动者持本人有效身份证件，填写《失业人员登记表》（表样见附件1），提供个人基本信息和失业原因，并由本人对填写信息真实性作出书面承诺。其中，内地（大陆）居民的有效身份证件指劳动者的居民身份证或社会保障卡；港澳台居民的有效身份证件指港澳台居民居住证或社会保障卡、港澳居民来往内地通行证。

各地可采取劳动者书面承诺的方式，在7个工作日内办结失业登记，以适当方式主动反馈办理结果。必要时可对劳动者个人身份信息、失业状态等进行审核。其中，个人身份信息可通过与社会保障卡持卡人员基础信息库比对核实；失业状况可通过与社会保险参保登记、劳动用工备案等系统比对核实。有条件的地区，可进一步通过公安、民政、工商等部门数据进行比对核实。无法通过上述途径核查的，可采取工作人员调查方式予以核实。

四、强化登记失业人员服务

各地要打通服务链条，优化服务流程，为登记失业人员提供一站式服务。要主动联系登记失业人员，在《失业人员登记表》记录信息基础上，为其提供分级分类服务，并全程记录提供服务、落实政策情况。具体服务包括（但不限于）

下列事项:

(一)摸清登记失业人员基本信息,详细了解失业原因、技能水平、就业意愿,介绍后续就业服务、失业登记注销条件等信息。

(二)介绍政策法规咨询、职业介绍、职业指导等基本公共就业服务事项,提供政策清单、服务清单和公共就业服务机构清单。政策清单应包括政策名称、享受对象、政策内容、申请条件、受理机构等。服务清单应包括服务项目、服务对象、服务内容等。公共就业服务机构清单应包括机构名称、办公地址、联系电话、经办项目等。

(三)对有培训就业意愿的登记失业人员,推介就业创业政策和职业培训项目,开展求职技巧指导,精准匹配岗位信息并回访求职结果。

(四)对有创业意愿的登记失业人员,提供创业培训(实训)、开业指导、融资服务、政策落实等服务;对符合创业担保贷款条件的,协助办理贷款申请。

(五)对符合就业困难人员条件的登记失业人员,实施优先扶持和重点帮助,指定专人负责,制定个性化就业援助计划,明确服务项目和步骤,开展心理疏导,组织参加职业培训,跟踪解决就业过程中的困难和问题。对其中通过市场渠道难以实现就业创业且符合相关条件的,可通过公益性岗位予以优先安置。

(六)对符合就业创业扶持政策条件的,在主动介绍相关政策内容的基础上,同步受理政策申请。

（七）对符合失业保险金申领条件的，一并办理失业登记和失业保险金发放。对直接到社会保险经办机构办理失业保险金申领业务的失业人员，社会保险经办机构可一并办理失业登记和失业保险金申领业务。

五、加强定期联系和动态管理

各地要做好登记失业人员日常服务，实时录入服务情况及结果，帮助其尽快就业创业或参加到就业准备活动中。同时，鼓励登记失业人员主动报告求职经历和就业状态，及时更新相关信息。要建立定期联系制度，通过信息比对或工作人员实地走访、电话调查等方式，每月至少进行1次跟踪调查，了解劳动者就业失业情况。对提供虚假信息骗取失业保险待遇、就业创业扶持政策的，纳入人社信用体系。

各地要加强失业登记动态管理，对出现下列情形之一的劳动者，注销其失业登记，并以适当方式予以告知（移居境外、被判刑收监执行、死亡及无法取得联系的除外）：

（一）超出登记年龄：已依法享受基本养老保险待遇的。

（二）处于就业状态：被各类用人单位录用或招聘的；从事个体经营、创办企业或民办非企业的；已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低生活保障标准的。

（三）终止就业要求：入学、应征服兵役、移居境外的；完全丧失劳动能力的；被判刑收监执行的；死亡的；无正当理由连续3次拒绝接受公共就业服务的；连续6个月无法取得联系的。

（四）各地确定的其他情形。

六、强化失业登记信息统计监测

各地要加强公共就业服务信息系统建设，健全失业登记服务管理功能，推进社会保障卡在就业领域的应用，为失业登记服务全程信息化提供支撑。要按照就业统计制度规定，将常住地为城镇的登记失业人员（包括农村进城务工人员和其他非本地户籍人员）纳入城镇登记失业人员统计范围，并加强信息系统数据与统计报表数据的一致性校验，逐步实现登记失业人员数据从信息系统中直接生成。要按照全国就业信息监测制度要求，按期报送全部失业登记信息，并对辖区内各地市数据上报情况和数据质量进行通报，加强和改进相关工作。

七、做好与失业登记全国统一服务入口的对接

各地要按照《全国人力资源社会保障政务服务平台失业登记服务对接方案》（附件3），做好本地公共就业服务信息系统与失业登记全国统一服务入口的对接，于2020年6月底前完成联调测试工作。自2020年7月1日起，失业登记全国统一服务入口将受理劳动者失业登记申请，并按照登记失业地将劳动者申请转交各地办理。各地要及时办理转办事项，并将审核结果信息（包括依托本地服务平台受理的失业登记）实时同步至人社政务服务平台，方便劳动者在线查询相关信息。各地要全面梳理本地区公共就业服务机构清单（附件4），在人社政务服务平台发布并进行动态管理，供劳动者查询失业登记办理情况，咨询相关政策服务。

八、加强组织保障

失业登记是做好稳就业工作的重要措施，关系到广大劳动者的切身利益。各地要高度重视，加强组织实施，明确责任单位和负责人，落实各项工作要求，不得以人户分离、户籍不在本地等为由不予受理。要着力加强信息化建设，建立人社部门内部业务协同机制，逐步打通与工商、公安、民政等部门之间的信息交流渠道，实现共享数据信息、互认证明材料。要加大对劳动者的政策服务宣传力度，公开线下服务机构和线上服务途径以及失业登记流程等信息，做好与12333等咨询服务渠道的衔接，让符合条件的劳动者及时得到政府政策服务帮扶。我部将适时通报各地与人社政务服务平台对接滞后、服务响应逾期、反馈数据不准及更新不及时等情况，并将失业登记服务情况纳入就业工作考核，与资金分配挂钩，并作为评优评先的依据。

请各省（区、市）于2020年2月10日前将责任单位和联系方式及本地公共就业信息系统部署层级、公共就业服务机构信息清单报我部就业促进司。已开通线上失业登记服务的地方，将服务网址、系统名称、办理流程等信息一并报送。各地的好做法、好经验，要及时总结推广，对出现的新情况、新问题，请及时报告部就业促进司。

- 附件：1. 失业人员登记表
2. 失业登记工作流程图
3. 全国人力资源社会保障政务服务平台失业登记服务对接方案
4. 公共就业服务机构清单

人力资源社会保障部办公厅

2020年1月13日

附件下载地址：

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/jy/202002/t20200213_359775.html

北京市基本养老保险规定

(2006年12月14日北京市人民政府第183号令公布 自2007年1月1日起施行)

第一章 总则

第一条 为了保障劳动者退休后的基本生活，完善基本养老保险制度，根据《中华人民共和国劳动法》和国家有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的企业和与之形成劳动关系的城镇职工，城镇个体工商户和灵活就业人员，应当按照本规定参加基本养老保险。

参加基本养老保险的城镇职工、个体工商户和灵活就业人员，以下统称为被保险人。

第三条 基本养老保险制度坚持覆盖广泛、水平适当、结构合理、基金平衡的原则。

第四条 市劳动保障行政部门负责组织、指导、监督和管理全市基本养老保险工作；区、县劳动保障行政部门负责监督和管理本行政区域内的基本养老保险工作。

市和区、县劳动保障行政部门设立的社会保险经办机构，依法负责登记、征收、支付和稽核等基本养老保险的具体工作；市社会保险经办机构负责制定具体管理制度，规范业务流程。

第五条 财政部门负责基本养老保险基金的财务监督和管理工作；审计机关负责对基本养老保险基金的收支和管理情况进行监督。

第六条 北京市社会保险监督委员会负责对基本养老保险法律、法规、规章和政策的执行情况以及基本养老保险基金的管理工作进行监督。

北京市社会保险监督委员会由政府代表、企业代表、工会代表和离退休人员代表组成。

第七条 市劳动保障行政部门会同有关部门做好企业退休人员社会化管理工作，为退休人员提供社会化服务。

第八条 鼓励企业在参加基本养老保险的基础上建立企业年金，提倡被保险人参加个人储蓄性养老保险。

第二章 基本养老保险基金

第九条 基本养老保险基金由下列部分构成：

- (一) 企业和被保险人缴纳的基本养老保险费；
- (二) 基本养老保险费利息和其他收益；
- (三) 财政补贴；
- (四) 滞纳金；
- (五) 其他可以纳入基本养老保险基金的资金。

第十条 基本养老保险基金纳入社会保险基金财政专户，实行收支两条线管理。

第十一条 企业和被保险人应当按时、足额缴纳基本养老保险费。

城镇职工缴纳的基本养老保险费，由所在企业从其本人工资中代扣代缴。企业以货币形式全额缴纳基本养老保险费。城镇个体工商户和灵活就业人员按照本规定确定的缴费基数和缴费比例按月缴纳。

第十二条 城镇职工以本人上一年度月平均工资为缴费工资基数，按照 8% 的比例缴纳基本养老保险费，全额计入个人账户。

缴费工资基数低于本市上一年度职工月平均工资 60% 的，以本市上一年度职工月平均工资的 60% 作为缴费工资基数；超过本市上一年度职工月平均工资 300% 的部分，不计入缴费工资基数，不作为计发基本养老金的基数。

第十三条 企业以全部城镇职工缴费工资基数之和作为企业缴费工资基数，按照 20% 的比例缴纳基本养老保险费。企业缴纳的基本养老保险费在税前列支。

第十四条 城镇个体工商户和灵活就业人员以本市上一年度职工月平均工资作为缴费基数，按照 20% 的比例缴纳基本养老保险费，其中 8% 计入个人账户。

第十五条 社会保险经办机构应当对企业和被保险人缴纳的基本养老保险费建立缴费记录，并负责保存，保证其完整、安全。

企业和被保险人有权查询缴费记录。

第十六条 企业应当每年向本单位职工公布上一年度缴纳基本养老保险费情况。

市社会保险经办机构应当在每年 4 月 30 日前发布核对被保险人上一年度缴费记录的公告，并在公告中确定核对缴费基数和补缴基本养老保险费的时间。

补缴基本养老保险费的具体办法，由市劳动保障行政部门制定。

第三章 基本养老保险个人账户

第十七条 社会保险经办机构应当按照国家有关规定为被保险人建立基本养老保险个人账户(以下简称为个人账户)。

第十八条 个人账户由被保险人缴纳的基本养老保险费和个人账户储存额的利息构成。

个人账户储存额每年参考银行同期居民存款利率计算利息。

第十九条 个人账户储存额只能用于被保险人养老,不得提前支取。被保险人死亡后,个人账户储存额或者余额中个人缴纳的基本养老保险费及其利息可以依法继承,其余部分并入基本养老保险基金。

第二十条 被保险人在本市统筹范围内或者跨统筹范围流动时,其基本养老保险关系和个人账户的转移,按照国家和本市有关规定办理。

第四章 基本养老保险待遇

第二十一条 基本养老保险基金支付下列基本养老保险待遇:

- (一)被保险人的基本养老金;
- (二)被保险人退休后死亡的丧葬补助费;
- (三)国家和本市规定的其他支付项目的费用。基本养老保险基金发生支付困难时,由市财政部门予以支持。

第二十二条 被保险人符合下列条件的,自劳动保障行政部门核准后的次月起,按月领取基本养老金:

(一)达到国家规定的退休条件并办理相关手续的;

(二)按规定缴纳基本养老保险费累计缴费年限满15年的。基本养老金由社会保险经办机构负责发放。

第二十三条 1998年7月1日以后参加工作,符合按月领取基本养老金条件的被保险人,其基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。

基础养老金月标准以本市上一年度职工月平均工资和本人指数化月平均缴费工资的平均值为基数,缴费每满1年发给1%。

个人账户养老金月标准为个人账户储存额除以国家规定的计发月数。

第二十四条 1998年6月30日以前参加工作,2006年1月1日以后符合按月领取基本养老金条件的被保险人,除按月领取基础养老金和个人账户养老金外,再发给过渡性养老金。具体过渡办法由市劳动保障行政部门制定,报市人民政府批准后施行。

第二十五条 2006年1月1日以后达到退休年龄但个人累计缴费年限不满15年的被保险人,不发给基础养老金;个人账户储存额一次性支付给本人,同时发给一次性养老补偿金,终止基本养老保险关系。

第二十六条 2005年12月31日以前已经离退休的人员,仍按照原国家和本市规定的标准发给基本养老金,并执行基本养老金正常调整办法。

第二十七条 被保险人死亡后，按照国家规定享受丧葬补助费和供养直系亲属救济费。

第二十八条 被保险人领取基本养老金的最低标准，由市劳动保障行政部门会同有关部门拟定，报市人民政府批准后向社会公布。基本养老金最低标准，随本市经济发展和居民消费价格指数变动情况适时调整。

被保险人领取的基本养老金低于最低标准的，按照基本养老金最低标准发给。

第二十九条 基本养老金实行正常调整制度。具体调整方案由市劳动保障行政部门会同有关部门拟定，经市人民政府同意后，报国家有关部门批准执行。

第五章 法律责任

第三十条 企业不参加基本养老保险或者不按时足额缴纳基本养老保险费的，由劳动保障行政部门责令限期改正，按照国务院《社会保险费征缴暂行条例》的规定予以行政处罚，并将企业违法行为的信息依法计入本市企业信用信息系统；企业给被保险人享受基本养老保险待遇造成损失的，被保险人有权要求企业赔偿。

第三十一条 企业和被保险人或者其他人员采用多领、冒领等手段骗取基本养老保险基金的，由劳动保障行政部门责令退还，按照国务院《劳动保障监察条例》的规定，处骗取金额的1倍以上3倍以下罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十二条 社会保险经办机构、养老保险基金划拨机构及其工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，致使基本养老金不能按时足额发放或者造成基本养老保险基金流失的，由劳动保障行政部门责令改正，并由有关部门对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第三十三条 个人账户规模和基本养老金计发办法自2006年1月1日起调整。

第三十四条 城镇职工最低缴费工资基数、城镇个体工商户和灵活就业人员缴费基数逐步调整到位。具体调整办法由市劳动保障行政部门制定，报市人民政府批准后施行。

第三十五条 本规定所称的缴费年限是指企业和城镇职工共同缴纳基本养老保险费的年限。本市实行个人缴纳基本养老保险费前，按照国家规定计算的连续工龄视同缴费年限。城镇个体工商户和灵活就业人员的缴费年限按照实际缴费年度计算。

第三十六条 已经参加本市基本养老保险的自收自支事业单位及其工作人员参照执行本规定。

第三十七条 本规定自2007年1月1日起施行。1998年4月6日北京市人民政府发布的《北京市企业城镇劳动者养老保险规定》（北京市人民政府第2号令）同时废止。

人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅关于畅通 失业保险关系跨省转移接续的通知

人社厅发〔2021〕85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）、财政厅（局）：

为进一步规范个人申请失业保险关系跨省（自治区、直辖市）（以下简称“跨省”）转移接续，畅通失业保险待遇申领渠道，保障劳动者的失业保险权益，现就有关事项通知如下：

一、关于参保职工和参保失业人员跨省转移接续

（一）参保职工跨省就业的，失业保险关系应随之转迁，缴费年限累计计算。

（二）参保失业人员符合领取失业保险金条件的，在最后参保地申领失业保险金及其他相关待遇，也可以选择回户籍地申领，待遇发放期间不得中途变更发放地。选择户籍地申领的，须办理失业保险关系转移。

（三）对不符合领取失业保险金条件、符合领金条件但未申领，以及正在领金期间的参保失业人员，跨省重新就业并参保的，失业保险关系应随之转移至新参保地，缴费年限累计计算。

（四）失业保险关系跨省转迁的，失业保险费用应随失业保险关系相应划转。但在转出地参保缴费不满1年的，只转移失业保险关系，不转移失业保险费用。

二、关于需划转的失业保险费用计算方法及待遇发放标准

（一）需划转的失业保险费用包括失业保险金，领金期间基本医疗保险费，领金期间接受职业培训、职业介绍的补贴。其中，基本医疗保险费和职业培训、职业介绍补贴按参保失业人员应享受失业保险金总额的一半计算。

（二）转入地经办机构按照本统筹地区规定和标准，为参保失业人员核定失业保险金发放期限和各项失业保险待遇。

（三）转出地划转的失业保险费用，不足待遇支付部分由转入地失业保险基金支付，超出待遇支付部分并入转入地失业保险基金。

三、关于转移接续办理流程

失业保险关系跨省转移接续既可线下通过经办窗口进行，也可依托金保工程在线上进行。

（一）转移失业保险关系包括以下内容：姓名、社保卡号、就业失业状态、参保缴费记录（已核定失业保险金缴费记录和未核定失业保险金缴费记录）、应当领取而尚未领取的失业保险金记录、失业原因、失业保险待遇标准、基金转移金额、转入地和转出地经办机构信息及其他必要信息。

（二）参保职工或参保失业人员可先到转出地经办机构开具转移凭证，之后到转入地经办机构办理关系转入。对符合条件的，转出地经办机构收到申请后应在5个工作日内办理转出，转入地经办机构收到转出地开具的失业保险关系转

移接续联系函后，应在5个工作日内办理转入。对不符合条件的，要说明理由。

（三）参保职工或参保失业人员也可直接到转入地经办机构申请转移失业保险关系，转入地经办机构不得要求申请人再到转出地开具相关证明。对符合条件的，转入地经办机构在收到申请后，应在5个工作日内受理并向转出地经办机构发出失业保险关系转移接续联系函，转出地收到联系函后，应在5个工作日内办理转出。对不符合条件的，要说明理由。

（四）转出地经办机构应在失业保险关系转出后的1个月内向转入地划转失业保险费用。失业保险费用划转期间，不影响转入地经办机构按规定为参保失业人员发放失业保险待遇。转入地经办机构不得以费用未划转到位为由，拒发失业保险待遇。

四、其他事项

（一）本通知中涉及的人员身份以申请人失业保险关系转移前的状态确定。

（二）转出地经办机构将参保单位、参保职工和参保失业人员有关信息转出后，仍需保留信息备份，注明失业保险关系转入地信息和失业保险费用划转金额及明细。

（三）本通知适用于参保职工和参保失业人员跨省转移失业保险关系。省内跨统筹区失业保险关系转移及费用划转的办法由各省、自治区自行制定。

（四）经办机构依法主动办理和参保单位建制跨省转移失业保险关系的，仍按现行规定执行。

（五）各地人力资源社会保障部门应加强失业保险关系转移接续信息化建设。

（六）现行规范性文件与本通知规定不一致的，以本通知规定为准。

各地要高度重视，加强组织协调，精简手续，压缩环节，加快办理，方便参保职工和参保失业人员办理关系转移接续，同时，加强信息化管理，防范基金骗领、冒领，确保基金安全。

人力资源社会保障部办公厅

财政部办公厅

2021年11月9日

北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务局北京市税务局 北京市医疗保障局 关于降低本市社会保险费率的通知

京人社养发〔2019〕67号

各区人力资源和社会保障局、财政局、税务局、医疗保障局，北京经济技术开发区人事劳动和社会保障局、财政局、税务局、医疗保障局，各社会保险代办机构，各相关参保单位：

根据《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）精神，经市政府同意，人力资源社会保障部和财政部批准，降低本市社会保险费率，现将有关事项通知如下：

一、降低养老保险单位缴费比例

自2019年5月1日起，城镇职工基本养老保险（包括企业和机关事业单位基本养老保险）单位缴费比例由20%降至16%。

二、继续阶段性降低失业保险费率

自2019年5月1日起，本市失业保险总费率1%延长执行至2020年4月30日。

三、调整社保缴费基数

以本市城镇非私营单位和私营单位就业人员平均工资加权计算，核定职工基本养老保险缴费基数上下限和计发基本养老金。实施上述调整后，将制定基本养老金计发办法的过渡措施，确保退休人员待遇水平平稳衔接。

为落实国家对基本养老保险缴费基数下限标准低于60%的要逐步提高至60%的要求,自2019年7月,城镇职工基本养老保险下限标准由40%调整为46%,2020年7月缴费下限标准调整为52%,2021年7月缴费下限标准调整为60%。失业保险缴费基数上下限标准同步调整。

自2019年7月起,个体工商户和灵活就业人员参加企业职工基本养老保险,可以在企业职工养老保险缴费下限和上限之间选择适当的缴费基数缴费。失业保险缴费基数同步调整。

四、稳步推进社保费征收体制改革

人力资源社会保障、财政、税务、医保部门共同稳步推进企业职工基本养老保险和企业职工其他险种缴费征收体制改革。税务部门要认真履行机关事业单位社保费和城乡居民社保费征管职责。在征收体制改革过程中不对企业历史欠费进行集中清缴,不得采取任何增加小微企业实际缴费负担的做法,避免造成企业生产经营困难。

五、建立工作协调机制

人力资源社会保障、财政、税务、医保等部门建立工作协调机制,统筹协调降低社保费率以及征收体制改革过渡期间的工作衔接,确保各项工作顺利进行。同时,各部门要加强指导和监督检查,及时解决工作中遇到的问题,确保各项政策措施落到实处。

北京市人力资源和社会保障局
北京市财政局 国家税务总局北京
市税务局 北京市医疗保障局
2019年4月28日

北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税
务总局北京市税务局 关于失业保险 工伤保险费率有
关事宜的通告

京人社发〔2023〕3号

根据国家有关规定，经市政府批准，现就失业保险、工
伤保险缴费费率有关事宜通告如下：

一、自2023年5月1日起，本市继续实施阶段性降低
失业保险费率至1%的政策，实施期限延长至2024年底。

二、本市工伤保险费率不做调整，继续按现行费率执行。
特此通告。

北京市人力资源和社会保障局

北京市财政局

国家税务总局北京市税务局

2023年4月28日

北京市人力资源和社会保障局 北京市邮政管理局 国家税务总局北京市税务局 关于做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知

京人社工发〔2022〕38号

各区人力资源和社会保障局，北京经济技术开发区社会事业局，国家税务总局北京市各区（地区）税务局，各邮政监管派出机构，各有关单位：

为贯彻落实《交通运输部 国家邮政局 国家发展改革委 人力资源社会保障部 商务部 市场监管总局 全国总工会关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》（交邮政发〔2021〕59号）和《人力资源社会保障部办公厅 国家邮政局办公室关于推进基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知》（人社厅发〔2021〕101号）要求，聚焦解决快递员群体工伤保障问题，促进快递业持续健康发展，现就做好本市基层快递网点优先参加工伤保险工作有关事项通知如下：

一、参保范围

本市行政区域内快递企业应当依法参加各项社会保险。快递企业使用劳务派遣方式用工的，应督促劳务派遣公司依法参加社会保险。对用工灵活、流动性大的基层快递网点，从事快递收寄、分拣、运输、投递、查询等服务的快递从业人员，可优先办理参加工伤保险。

在本通知印发之前已按规定参加各项社会保险的快递企业和基层快递网点，不在上述优先参加工伤保险范围。

二、参保方式

已取得邮政管理部门快递业务经营许可、具备用人单位主体资格的基层快递网点，可按规定直接为快递从业人员办理优先参保；在本市邮政管理部门进行快递末端网点备案、不具备用人单位主体资格的基层快递网点，由该网点所属的具备快递业务经营许可资质和用人单位主体资格的企业法人代为办理优先参保，原则上在快递业务经营许可地或企业登记注册地办理参保，承担工伤保险用人单位责任。

参保单位办理优先参保手续时，持营业执照、快递业务经营许可证或快递末端网点备案回执和邮政管理部门审核确认的《基层快递网点优先参加工伤保险单位登记表》、参保人员增减明细到社保经办机构办理，人员发生变动的应及时进行变更。

三、缴费基数和费率

基层快递网点办理优先参加工伤保险实行实名按月缴费，个人不缴纳工伤保险费。对难以直接按照工资总额计算缴纳工伤保险费的基层快递网点，可按照本市上年度全口径城镇单位就业人员平均工资核定缴费基数。缴费费率按照本市行业工伤风险类别中邮政业的基准费率执行。

社会保险经办机构根据本市浮动费率管理办法，做好浮动费率调整工作。

四、待遇享受

基层快递网点按规定参加工伤保险后，参保人员在参保缴费期内遭受事故伤害或者患职业病的，其工伤认定、劳动

能力鉴定、工伤保险待遇等，按照《工伤保险条例》和本市有关规定执行。其中，工伤认定和劳动能力鉴定申请应向参保单位登记注册地的区人力资源社会保障局、区劳动能力鉴定委员会提出。

快递企业、基层快递网点或快递从业人员以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取工伤保险待遇的，由人社部门按照《中华人民共和国社会保险法》《工伤保险条例》《北京市实施〈工伤保险条例〉若干规定》等规定处理。

五、经办服务

市社会保险经办机构针对快递行业特点简化优化参保登记、缴费核定等流程，推进网上办理，方便参保单位及时办理工伤保险参保手续。

市邮政管理局根据优先办理参加工伤保险的基层快递网点对象范围，建立基层快递网点和从业人员动态管理机制，审核确认符合优先参加工伤保险的基层快递网点及快递从业人员范围，审核结果作为社保经办机构办理参保登记、变更及注销、保费核定等业务的依据。

市税务局按规定做好基层快递网点工伤保险费征收工作。

六、工作要求

（一）抓好组织实施。市人社部门、邮政管理部门要提高认识，加强组织领导，简化优化工作程序，切实落实好基层快递网点快递从业人员参加工伤保险的组织实施工作，力争尽快实现全覆盖；要指导快递企业和基层快递网点积极开

展工伤保险政策宣传培训和工伤预防工作，不断提升快递从业员工工伤保险依法维权意识和工伤预防意识。

（二）压实企业责任。快递企业和基层快递网点应加强工伤预防，规范企业用工，按规定及时为快递从业人员参加工伤保险，并对参保人员及其信息的合法性、真实性负责。市邮政管理部门要切实发挥行业主管部门作用，加强监督和规范管理，将落实快递从业人员参加工伤保险情况纳入行业诚信体系建设范畴，并在行业内适时进行通报，指导督促快递企业和基层快递网点做好快递从业人员参加工伤保险工作。鼓励将商业保险作为补充保障方式。

（三）强化监督管理。市人社部门、邮政管理部门和税务部门要加强协调配合，强化部门间数据共享，不断提高数据的可靠性和可应用性；要进一步加强监督管理和督导检查，督促用人单位依法参保，切实保障快递从业员工工伤保险权益。

本通知自 2022 年 10 月 1 日起施行。

附件. 基层快递网点优先参加工伤保险单位登记表

北京市人力资源和社会保障局 北京市邮政管理局

国家税务总局北京市税务局

2022 年 9 月 28 日

附件下载链接:

http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202210/t20221024_2842071.html

北京市人力资源和社会保障局 北京市财政局 国家税务局北京市税务局 北京市医疗保障局 关于企业社会保险费交由税务部门征收的公告

京人社发〔2020〕18号

按照社会保险费征收体制改革部署,自2020年11月起,企业职工各项社会保险费交由税务部门统一征收。现将有关事项公告如下:

一、征收范围

(一)企业及职工缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费(含生育保险费)、工伤保险费(含工程项目按项目缴纳的工伤保险费)、失业保险费。

(二)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(以下简称“灵活就业人员”)缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费和失业保险费。

二、征收方式及征收期限

(一)社会保险费核定

缴费人办理参保登记后向所属社会保险经(代)办机构按照现行方式和渠道办理社会保险缴费申报,社会保险经(代)办机构核定应缴纳的社会保险费并及时将应缴费额传递给税务部门。

(二)社会保险费征收

税务部门根据接收的应缴费额征收各项社会保险费。企业应于每月最后一个工作日(不含当日)前向税务部门缴纳当月费款;灵活就业人员按月缴纳各项社会保险费,扣款日

详见灵活就业人员扣款日历（查询网址：<http://beijing.chinatax.gov.cn/bjsat/office/jsp/bsr1-qt/bsr1.jsp>）。

征收期限如有调整另行通知。

三、缴费渠道

（一）企业社会保险费缴费渠道

1. “税库银联网缴税”，即已签订《银税三方（委托）划缴协议》（以下简称“三方协议”）的企业，可登陆“单位社会保险费管理客户端”（以下简称“单位客户端”，下载地址：<http://download.bjca.org.cn/download/sbgl.zip>）完成申报并实现银行划款缴费。

2. “银行批量扣款”，即已签订三方协议的企业，由银行定期自动完成扣款缴费。

3. “银行端现金缴税”，即已签订或未签订三方协议的企业，可登录“单位客户端”或到各区社保（医保）经办大厅设置的税务窗口，也可到综合办税服务厅打印《银行端查询缴税凭证》后，持此凭证至商业银行完成缴费。

企业已经签订《北京市社会保险费银行缴费协议》的，无需另行与税务部门重新签订三方协议。原通过同城特约委托收款方式或其他方式缴费的企业，可与税务部门重新签订三方协议后通过“税库银联网缴税”或“银行批量扣款”方式缴费，在与税务部门重新签订三方协议前可通过“银行端现金缴税”方式缴费。

（二）灵活就业人员社会保险费缴费渠道

灵活就业人员社会保险费划转税务部门征收后，继续使用在社会保险经（代）办机构登记的缴费方式和缴费账号，每月由商业银行定时完成批量扣款。

四、其他事项

因各部门需联合对申报缴费系统进行升级，2020年11月，企业和灵活就业人员的缴费业务自11月9日起全面恢复办理，企业应于11月25日前办理缴费；灵活就业人员应于11月9日前在原缴费账号存入足额费款，并确保在社会保险经（代）办机构登记信息与扣款银行登记信息一致。

参保登记、权益记录、待遇发放等业务仍由社会保险经（代）办机构负责办理，缴费人在办理上述业务时如有疑问，可以拨打社会保险咨询热线12333；在办理缴费业务时如有疑问，可以拨打税务咨询热线12366。

缴费人在下载、使用单位客户端时如有疑问，可以拨打技术咨询服务热线4007112366。

本公告自2020年11月1日起施行。

特此公告。

北京市人力资源和社会保障局

北京市财政局

国家税务总局北京市税务局

北京市医疗保障局

2020年10月30日

关于明确企业和灵活就业人员社会保险费征缴时间安排的通告

尊敬的缴费人：

为做好企业和灵活就业人员的社会保险费征缴工作，自2021年4月起对社会保险费征缴时间统一进行调整，具体内容通告如下：

一、企业缴费

（一）缴费时间

1. 缴费单位应于每月10日（如遇节假日顺延至下一个工作日）至25日（节假日不顺延）向税务部门缴纳社会保险费。

2. 银行发起批量扣款时间为每月10日（如遇节假日顺延至下一个工作日）。

（二）补缴业务办理时间

为确保社会保险费征收工作平稳顺畅，每月补缴业务办理时间为1日至25日，其中社保（医保）经办窗口办理时间为1日至25日的工作日，社会保险网上服务平台办理时间为4日至25日。

（三）注意事项

1. 为确保缴费单位批量扣款成功，建议选择批量扣款方式缴纳社会保险费的缴费单位于每月8日前确保用于缴费（含补缴费额）的银行账户余额充足。

2. 选择批量扣款方式缴纳社会保险费的缴费单位在批量扣款期间无法采用其他方式完成缴费。

3. 缴费单位应于批量扣款结束后，通过“单位社会保险费管理客户端”确认缴费情况。批量扣款不成功的缴费单位，可在每月 25 日前采用除“银行批量扣款”外的其他方式完成缴费。

4. 对于未在规定缴费时间内缴纳社会保险费的，将影响个人社会保险权益。请缴费单位合理安排时间，确保按期缴费。

二、灵活就业人员缴费

2021 年 4 月起，灵活就业人员社会保险费由税务部门于每月 8 日、18 日（以下简称扣款日）组织各合作银行批量扣款，请确保用于缴费的银行账户余额充足；每月 10-17 日、19-25 日的工作日（以下简称查缴日），中国农业银行、北京银行、中国邮政储蓄银行全市各网点均开通个人银行查询缴费业务，个人银行查询缴费业务请在当日 15:00 前办理。每月扣款日如遇法定节假日顺延至下一个工作日，因扣款日顺延而占用查缴日时，当天不能进行银行查询缴费。

如遇特殊情况，税务部门可能对扣款日进行微调，将及时通过税务、人社和医保部门的官方网站进行通告，建议每月 5 日前存足费款。

附件：

1. 2021 年 4 月份-12 月份北京市企业社会保险费征期日历

2. 2021年4月份-12月份北京市灵活就业人员社会保险
费征期日历

国家税务总局北京市税务局
北京市人力资源和社会保障局
北京市医疗保障局
2021年3月30日

附件下载链接:

http://rsj.beijing.gov.cn/csibiz/improtant/202103/t20210330_2332324.html

第八部分 劳务派遣类

劳务派遣暂行规定

（2014年1月24日人力资源社会保障部令第22号公布自2014年3月1日起施行）

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个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示。

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

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

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

第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行

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

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

第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：

- （一）派遣的工作岗位名称和岗位性质；
- （二）工作地点；
- （三）派遣人员数量和派遣期限；
- （四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；
- （五）社会保险费的数额和支付方式；
- （六）工作时间和休息休假事项；

(七) 被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇;

(八) 劳动安全卫生以及培训事项;

(九) 经济补偿等费用;

(十) 劳务派遣协议期限;

(十一) 劳务派遣服务费的支付方式和标准;

(十二) 违反劳务派遣协议的责任;

(十三) 法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务:

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

(二) 建立培训制度, 对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训;

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

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

(五) 督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件;

(六) 依法出具解除或者终止劳动合同的证明;

(七) 协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷;

(八) 法律、法规和规章规定的其他事项。

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

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

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

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

第十二条 有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：

（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；

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

（三）劳务派遣协议期满终止的。

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

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

第四章 劳动合同的解除和终止

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

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

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

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

协商妥善安置被派遣劳动者。

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

第五章 跨地区劳务派遣的社会保险

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

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

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

第六章 法律责任

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

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

第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定

的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

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

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

第七章 附 则

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

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

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

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起2年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起2年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源

社会保障行政部门备案。

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

第二十九条 本规定自 2014 年 3 月 1 日起施行。

人力资源社会保障部办公厅关于做好劳务派遣暂行规定贯彻实施工作的通知

人社厅发〔2014〕13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）：

为贯彻落实新修订的劳动合同法，增强法律规定的操作性，进一步规范劳务派遣，维护被派遣劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，我部制定公布了《劳务派遣暂行规定》（以下简称“暂行规定”）。各地人力资源社会保障部门要充分认识制定暂行规定的重要意义，采取切实有效措施做好贯彻实施工作。现就有关事项通知如下：

一、大力抓好学习培训和宣传引导工作

各地要在开展新修订劳动合同法和劳务派遣行政许可实施办法培训的基础上，继续通过举办培训班等多种方式，组织系统干部职工对暂行规定开展有针对性的学习培训，帮助干部职工正确理解和准确把握精神实质和主要内容，进一步提高劳务派遣监管能力和水平。要主动联合当地国资委、工会、企业联合会、工商联等部门和组织，加强对本地区劳务派遣单位和用工单位有关负责人、工会工作者培训，进一步增强各方遵守法律法规和规章的自觉性。要积极加强正面宣传引导，充分利用各种主流媒体和新兴媒体广泛宣传暂行规定的內容，重点宣传解读拟使用被派遣劳动者的辅助性岗位确定程序、用工比例及其过渡期、劳务派遣单位和用工单

位的义务、跨地区劳务派遣的社会保险以及法律责任等规定，为贯彻实施暂行规定创造良好舆论氛围。要加强舆情监测研判，对社会关注的热点问题及时作出正面回应，必要时可采取专家权威解读等方式进行释疑解惑。

二、积极稳妥实施劳务派遣用工比例规定

各地要认真落实暂行规定关于劳务派遣用工比例的要求，督促本地区各类用工单位严格在规定比例内使用被派遣劳动者。要抓紧对辖区内的用工单位基本情况进一步开展摸底调查，全面掌握各用工单位在暂行规定施行前使用被派遣劳动者的数量及其比例情况，建立健全管理台帐。对劳务派遣用工数量超过用工总量10%以上、短期内达到规定比例要求存在困难的用工单位，要指导督促其尽快根据生产经营实际制定实施调整用工方案，在两年内逐步降至规定比例。对用工单位将劳务派遣用工转为直接用工的，要指导其与劳务派遣单位协商处理好被派遣劳动者的原有劳动关系问题，依法与劳动者订立劳动合同；对用工单位通过业务外包、承揽等方式减少劳务派遣用工的，要指导其依照有关法律和政策规范发包等活动，依法做好已使用被派遣劳动者的劳动关系转移接续工作，防止出现“假外包，真派遣”等问题损害被派遣劳动者的合法权益。要按照暂行规定统筹规范用工单位退工行为和劳务派遣单位解除劳动合同行为，避免出现大规模退工或裁减人员，确保过渡期内用工调整平稳有序进行。

三、加大对劳务派遣和用工行为的规范指导力度

各地要将贯彻实施暂行规定与贯彻实施新修订的劳动

合同法和劳务派遣行政许可实施办法结合起来，全面规范劳务派遣单位的经营行为和用工单位的用工行为，进一步促进劳务派遣规范有序发展。要指导和督促劳务派遣单位建立健全劳动合同管理台帐，依法规范劳动合同的订立、变更、解除和终止行为，按照规定和劳务派遣协议约定履行合同义务，严格执行试用期规定，做好相关经济补偿的支付工作，落实被派遣劳动者工伤认定和职业病诊断、鉴定中的相关责任。对退出经营的劳务派遣单位，要指导其依法处理与被派遣劳动者的劳动关系，并与用工单位协商妥善安置被派遣劳动者。对用工单位被依法宣告破产等法定情形下将被派遣劳动者退回劳务派遣单位的，要督促劳务派遣单位依法做好劳动合同继续履行或解除工作。要指导用工单位建立健全符合新修订劳动合同法和暂行规定要求的岗位管理、劳动报酬、保险福利等规章制度，督促其严格在“三性”岗位使用被派遣劳动者，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，落实被派遣劳动者平等享受社会保险和相关福利待遇的权利。要充分发挥劳务派遣行业组织的作用，加强行业指导服务和监督自律。

四、做好跨地区劳务派遣的社会保险工作

各地要指导开展跨地区派遣业务但未在用工单位所在地设立分支机构的劳务派遣单位按照暂行规定要求，与用工单位通过劳务派遣协议明确约定社会保险参保缴费相关事宜。社会保险经办机构要研究制定相应办法，为用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保缴费手续畅通渠道，

提供有针对性的服务。对已在劳务派遣单位所在地参保或委托用工单位所在地其他单位办理参保的，劳务派遣单位应当与用工单位协商处理好代为办理参保手续的交接工作，社会保险经办机构要认真做好被派遣劳动者的社会保险转移接续和权益记录。要按规定支付相应的社会保险待遇，确保劳动者的社会保险权益落到实处。

五、加强对劳务派遣的执法检查 and 劳动争议处理

各地劳动保障监察机构要将劳务派遣情况作为监察执法的重点，适时组织开展专项检查，严肃查处劳务派遣单位和用工单位违反新修订劳动合同法和暂行规定的行为，切实维护被派遣劳动者的合法权益。对用工单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，要按规定坚决予以纠正。各地劳动争议调解仲裁机构要对劳务派遣领域可能出现的劳动争议加强预判，对发生涉及劳务派遣的争议，要及时受理，依据新修订的劳动合同法和暂行规定公正及时处理，切实维护当事人的合法权益。

各地人力资源社会保障部门要切实加强对贯彻实施暂行规定的组织领导，增强工作预见性，及时掌握并研究解决暂行规定施行中出现的新情况、新问题。各省级人力资源社会保障部门要将本地区贯彻实施中出现的重大情况及时向部里报告。

附件：劳务派遣情况汇总表
人力资源社会保障部办公厅

2014年1月26日

劳务派遣行政许可实施办法

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务派遣行政许可。

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。

人力资源社会保障部办公厅关于做好劳务派遣行政许可工作的通知

人社厅发〔2013〕66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）：

根据《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》（以下简称修改决定）关于“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”的规定，我部制定公布了《劳务派遣行政许可实施办法》（以下简称实施办法）。为贯彻落实实施办法，做好行政许可工作，现就有关事项通知如下：

一、充分认识做好劳务派遣行政许可工作的重要意义。做好经营劳务派遣业务行政许可工作是加强对劳务派遣单位监管、从源头上规范劳务派遣的一项重要举措，对于实现劳务派遣单位依法规范经营，有效保护被派遣劳动者合法权益，促进劳务派遣规范有序发展具有重要意义。各级人力资源社会保障部门要充分认识设立经营劳务派遣业务行政许可的必要性和重要性，采取切实有效的措施认真贯彻落实实施办法，依法做好劳务派遣行政许可工作。

二、大力抓好宣传引导和学习培训。各级人力资源社会保障部门要把宣传实施办法与贯彻实施新修订的劳动合同法紧密结合起来，通过在本地主流媒体（报纸、网站等）上刊登刊发实施办法等多种方式，重点宣传劳务派遣行政许可

工作的重要性，全面解读经营劳务派遣业务应当具备的条件、申请劳务派遣行政许可程序以及监督检查等规定，统一全社会遵守劳务派遣行政许可法律规定、依法规范劳务派遣的认识。要加强本系统干部职工的学习培训，帮助系统干部职工特别是劳务派遣行政许可经办人员正确理解并掌握实施办法的精神实质和主要内容，熟悉受理、审查、批准经营劳务派遣业务行政许可申请的要求、流程和责任。要通过举办培训班等方式，有计划地组织本地区现有劳务派遣单位集中学习培训，使所有劳务派遣单位尽快熟悉实施办法的内容和要求。支持和鼓励有关行业协会组织劳务派遣会员单位开展专题学习培训，促进劳务派遣单位自觉依法规范经营。

三、严格依法做好劳务派遣行政许可工作。各级人力资源社会保障部门要按照行政许可法和实施办法的要求，完善细化劳务派遣行政许可工作流程，将行政许可的依据、程序、期限、条件以及需要提交的全部材料目录、申请书示范文本和监督电话等在本行政机关办公场所、网站上进行公布，并提供有关申请表格的免费下载服务。对申请行政许可的劳务派遣单位，要严格按照审批程序和时限要求及时依法办结。对取得行政许可或依照有关规定变更、延续、撤销、吊销、注销行政许可的劳务派遣单位要及时予以公告。

四、加强对劳务派遣单位的服务和监管。各级人力资源社会保障部门要加强对申请经营劳务派遣业务行政许可的单位的指导和服务，为其依法取得行政许可提供便利。对实施办法施行前已开展劳务派遣业务的单位，要采取主动联系、

上门服务等方式，帮助其做好劳务派遣行政许可申请工作。要加强对已经依法取得行政许可并办理公司登记的劳务派遣单位的监督管理，督促劳务派遣单位在办公场所明示合法证照、监督机关和监督电话，指导劳务派遣单位依法建立职工名册，及时办理劳动用工备案手续，做好对其经营活动的日常监督和年度经营情况报告的核验工作。

五、进一步增强工作的预见性和针对性。各级人力资源社会保障部门要认真梳理分析实施劳务派遣行政许可过程中可能出现的新情况、新问题以及对劳动关系的影响，提前制定工作预案，积极研究解决办法。对实施办法施行初期可能出现的集中申请行政许可的情况，要提前做好经办人员和工作场地的配备等应对准备工作，既要确保在规定的时限内及时办结，又要保证服务质量。对申请行政许可但暂未达到条件的现有劳务派遣单位，要督促其依法继续履行已订立的劳动合同和劳务派遣协议，保持被派遣劳动者就业的稳定，并指导其尽快创造条件取得行政许可；对确实无法达到劳务派遣单位经营条件、不能取得行政许可的现有劳务派遣单位以及取得行政许可后依法未被准予延续或被撤销、吊销许可的劳务派遣单位，要指导其和用工单位共同采取有针对性的措施，妥善处理被派遣劳动者的劳动关系。对少数劳务派遣单位或用工单位可能出现的规模裁减人员或退工的行为，要依法予以规范和处理，最大限度地减少对就业和社会稳定的影响。

六、切实加强组织领导。各级人力资源社会保障部门要

从依法规范劳务派遣出发，根据本地区实际研究制定行政许可实施细则和劳务派遣配套规定，按照权责统一的要求落实职责任务，加强内部有关单位的协调配合，形成工作合力。省级人力资源社会保障部门要尽快确定省、市、县级人力资源社会保障部门的劳务派遣行政许可管辖分工。承担行政许可职能的人力资源社会保障部门要严格依法做好行政许可工作，建立健全劳务派遣情况管理台帐。上级人力资源社会保障部门要加强对下级工作的指导和监督，及时总结推广典型经验，研究解决出现的问题，推动劳务派遣行政许可工作依法有序、公开公正、优质高效开展。

请各省级人力资源社会保障部门于2014年1月31日前将本地区贯彻实施办法的情况书面报部劳动关系司，行政许可工作中遇到的重大问题及时报告。

- 附件：
1. 劳务派遣经营许可证（样式）
 2. 劳务派遣经营许可证（副本）（样式）
 3. 劳务派遣经营许可证样式说明
 4. 劳务派遣经营许可申请书（样本）
 5. 受理决定书（样本）
 6. 不予受理决定书（样本）
 7. 准予行政许可决定书（样本）
 8. 不予行政许可决定书（样本）
 9. 不予变更决定书（样本）

10. 不予延续决定书（样本）

人力资源社会保障部办公厅

2013年6月20日

附件下载链接：

http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/1dgx/201306/t20130624_105925.html

北京市人力资源和社会保障局 关于在北京自贸试验区内申请劳务派遣经营许可实行告知承诺制的通告

京人社发〔2021〕8号

为贯彻落实《北京市优化营商环境条例》，持续优化营商环境，按照《人力资源社会保障部关于印发〈人力资源社会保障部在全国范围内推行“证照分离”改革全覆盖实施方案〉〈人力资源社会保障部在自由贸易试验区进一步加大“证照分离”改革力度试点实施方案〉的通知》（人社部发〔2021〕43号）和《北京市人民政府行政审批制度改革办公室关于印发〈北京市关于深化“证照分离”改革进一步激发市场主体发展活力的工作方案〉的通知》（京审改办发〔2021〕5号）相关要求，在中国（北京）自由贸易试验区（以下简称自贸试验区）范围内，申请劳务派遣经营许可实行告知承诺制。现将办理流程、工作标准等相关事项通告如下：

一、适用范围

自贸试验区内依照公司法注册的单位或者取得单位名称预先核准通知书的申请人（以下统称：申请人），可以告知承诺制方式取得劳务派遣经营许可。

二、许可机关

自贸试验区所在的区人力资源和社会保障局及北京经济技术开发区社会事业局、行政审批局（以下简称许可机关）负责所辖自贸试验区内劳务派遣经营许可、核查监督的具体工作。

三、具体含义

劳务派遣经营许可告知承诺制包含四个方面：

（一）告知：自贸试验区所在的区劳务派遣经营许可机关制定并公布《北京市劳务派遣经营许可告知承诺书》，一次性告知申请人申请劳务派遣经营许可的条件和所需材料，以及违反承诺的惩戒措施等。

（二）承诺：申请人自愿承诺符合劳务派遣经营许可条件，按要求提交材料，并承担违诺后果。

（三）许可：申请人作出承诺，并按照承诺约定向许可机关提交相关材料，申请材料齐全、符合法定形式，许可机关当场作出劳务派遣经营许可决定。

（四）监管：许可机关依法组织对取得《劳务派遣经营许可证》的劳务派遣单位履行承诺情况进行事中事后监管。

四、办理流程

（一）提交申请

申请人向注册登记地所在的许可机关提交《劳务派遣经营许可申请表》《北京市劳务派遣经营许可告知承诺书》，申请人系委托代理人的，应同时提交《授权委托书》。

（二）签署承诺

申请人在阅读《北京市劳务派遣经营许可告知承诺书》后，自愿签署承诺书，承诺其已完全知晓许可机关告知事项，并承担违反承诺的相关惩戒措施。《北京市劳务派遣经营许可告知承诺书》一式两份，由申请人和许可机关各执一份。

（三）审查标准

许可机关的工作人员对申请人提交的材料进行审查。

1. 核实申请人的名称、地址、法定代表人等主要信息是否与市场监管登记信息一致。

2. 申请材料存在可以当场更正的错误的，允许申请人当场更正；申请材料不齐全或者不符合法定形式的，当场一次告知申请人需要补正的全部内容。申请人补证后可再次提交申请。

（四）做出决定

1. 许可机关的工作人员确认申请事项符合劳务派遣经营许可范围，申请材料齐全且符合法定形式的，当场做出许可决定，并在 0.5 个工作日内制发《劳务派遣经营许可证》。

2. 许可机关对申请人提出的申请决定不予受理的，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。

（五）文书送达

申请人选择现场领取的，应在许可机关的送达回执记录上签字。选择邮寄的，许可机关的工作人员应在送达回执记录上记录邮寄方式，并粘贴邮寄凭证。

（六）材料归档

许可机关的工作人员须将申请人提交的劳务派遣经营许可办理材料归档，并标注许可形式为“告知承诺”。

归档材料包括：《劳务派遣经营许可申请书》《北京市劳务派遣经营许可告知承诺书》、公司章程、财务审计报告

或验资报告、房产证和租赁协议、委托代理人的《授权委托书》、经许可机关负责人签字的实地核查记录等。

五、承诺公示

许可机关以告知承诺制方式准予申请人劳务派遣经营许可后，应在7个工作日内，按照行政许可公示规定，在其门户网站上向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其承诺事项，并实时更新相关信息。

六、核查

（一）核查机关。许可机关负责核查劳务派遣单位履行承诺情况。

（二）实地核查。对以告知承诺制方式取得劳务派遣经营许可的劳务派遣单位，应在其取得《劳务派遣经营许可证》后三个月内，安排2名工作人员对其承诺内容是否属实及履约情况进行核查，并做好核查记录。

（三）核查事项

1. 是否有与开展业务相适应的固定经营场所；
2. 是否有与开展业务相适应的设备设施；
3. 是否有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度：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。

七、加强事中事后监管

加强行政执法检查，开展“双随机、一公开”监管，及时依法查处违法违规行为。对取得《劳务派遣经营许可证》

满一年，但未报告年度经营情况或未开展经营活动的劳务派遣单位，定期检查。对不报告、不如实报告年度经营情况以及发现存在重大经营风险的劳务派遣单位予以公示。建立对劳务派遣单位诚信分级、信用评价、风险评估或者黑名单管理制度，依法依规向社会公布劳务派遣单位年度核验情况，依法依规对失信主体开展失信惩戒。

八、违诺失信惩戒

（一）劳务派遣单位未履行承诺的，许可机关依法责令限期整改，整改后仍未达到条件的，撤销其劳务派遣经营许可决定。

（二）劳务派遣单位作出虚假承诺的，许可机关直接撤销其劳务派遣经营许可决定，按照未经许可擅自从事劳务派遣业务处理。

九、惩戒信息公示和失信修复

（一）劳务派遣单位违诺失信行为信息将纳入“北京市公共信用信息服务平台”，其信息公示标准和公示时间以及申请信用修复的条件、渠道、方式、期限和程序，按照《北京市政务服务事项告知承诺审批管理办法》和市经济和信息化部门有关规定执行。

（二）信用公示异议处理。劳务派遣单位认为“北京市公共信用信息服务平台”的违诺失信信息与事实不符或者不应公开的，可以向市经济和信息化部门书面提出异议申请，或向许可机关书面反映意见。

（三）信用修复。申请人信用修复的条件、渠道、方式、期限和程序，应按照《北京市政务服务事项告知承诺审批管理办法》和市经济和信息化部门的有关规定执行。

十、工作要求

（一）各许可机关要将此项工作作为深化“证照分离”改革，优化营商环境的重要举措和抓手，落实落细各项标准和 workflows，确保劳务派遣经营许可改革有序推进。

（二）许可机关工作人员在办理劳务派遣经营许可告知承诺工作中，存在滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊行为的，依照相关法律法规的规定，予以处理。

十一、其他事宜

（一）对不选择告知承诺制方式办理劳务派遣经营许可的，许可机关应当依照《劳务派遣行政许可实施办法》的有关规定办理。

（二）市区两级人力资源和社会保障行政部门要健全投诉举报处理机制，对有关告知承诺制的投诉举报要及时处理。

相关区在推行劳务派遣告知承诺制中遇到的情况和问题，应及时与市人力资源社会保障局劳动关系处沟通联系。

（三）本通告自印发之日起实施。

- 附件：1. 劳务派遣经营许可申请书
2. 授权委托书
3. 北京市劳务派遣经营许可告知承诺书

北京市人力资源和社会保障局

2021年8月26日

附件下载链接:

http://rsj.beijing.gov.cn/xxgk/zcwj/202108/t20210830_2479980.html

关于进一步促进依法诚信经营劳务派遣业务有关问题的通知

京人社劳发〔2019〕158号

各经营劳务派遣业务企业：

为进一步优化营商环境，服务首都“四个中心”功能建设，支持鼓励本市企业依法诚信经营劳务派遣业务，促进人力资源服务产业健康有序发展，进一步完善劳务派遣领域治理体系，提升治理能力，规范劳务派遣用工行为，现依据劳动合同法及其实施条例、劳务派遣行政许可实施办法和劳务派遣暂行规定，提出在本市依法诚信经营劳务派遣业务的要求，通知如下：

一、经营劳务派遣业务企业应当遵守以下规定

（一）应当依法获得经营劳务派遣业务的资质，具有承担劳动用工风险的经济能力，配备具有人力资源或劳动关系协调资质的专业人员，具备开展业务需要的办公设备和信息管理系统，且办公面积与经营业务相适应；

（二）应当在获得资质后依法诚信正常开展劳务派遣业务；

（三）应当依法与劳务派遣职工签订劳务派遣劳动合同；

（四）应当按照同工同酬原则，确保派遣职工与用工单位或者劳动力市场同类岗位职工实行相同的劳动报酬分配办法，享受相关的福利待遇；

（五）应当依法为劳务派遣职工在其实际用工单位所在

地缴纳社会保险，鼓励为劳务派遣职工建立企业年金；

（六）应当结合用工单位需求，为劳务派遣职工进行必要的培训，用工单位为学校、幼儿园、医院的，应当与用工单位共同组织为劳务派遣职工进行安全教育培训；

（七）应当依法建立劳务派遣职工名册备查，职工名册包括派遣职工个人及其用工单位信息和实际用工所在地等信息，并纳入信息化管理；

（八）应当与用工单位共同做好特殊工时制度的申请工作；

（九）应当对存在超比例用工和非三性岗位用工行为的用工单位，及时提醒并协助做好用工调整；

（十）应当依法参加行政主管部门每年度经营情况核验。

二、经营劳务派遣业务企业不得存在以下行为

（一）不得以具备经营劳务派遣业务资质为由，开展人事代理服务等业务，特别是社保代理服务业务；

（二）不得以具备经营劳务派遣业务资质为由，开展职业介绍、猎头招聘等业务；

（三）不得以具备经营劳务派遣业务资质为由，开展劳务外包、服务外包、劳务分包等其他承揽业务；

（四）不得以具备经营劳务派遣业务资质为由，开展对外劳务合作业务；

（五）不得隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得经营劳务派遣业务资质；

（六）不得倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让

经营劳务派遣业务资质；

（七）不得隐瞒真实情况或者提交虚假材料享受就业补贴政策 and 税收优惠政策；

（八）不得未经许可或备案，异地经营劳务派遣业务；

（九）不得拖欠劳务派遣职工工资，且工资不得低于北京市最低工资标准；

（十）不得违法解除或者终止劳务派遣职工的劳动合同。

三、处理措施

对于违反上述规定或者存在其他违法行为的，处理措施主要包括：

（一）约谈警示。行政主管部门约谈违法违规或不诚信企业，警示企业加强整改；

（二）违法经营情况公示。通过政府网站或媒体平台对企业违法违规或不诚信行为进行公示；

（三）资质处理。对违法违规企业不予续延或者注销、撤销经营劳务派遣业务资质；

（四）依法处理。依法对违法违规企业进行相应的行政处罚。

请各企业按照本通知要求，依法诚信经营劳务派遣业务，切实保障职工合法权益，促进劳务派遣服务高质量发展，维护劳动关系和谐稳定，充分发挥稳定就业的作用。

北京市人力资源和社会保障局

2019年12月24日

第九部分 劳动监察类

劳动保障监察条例

(2004年10月26日国务院第68次常务会议通过 2004年11月1日中华人民共和国国务院令 第423号公布 自2004年12月1日起施行)

第一章 总则

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

第二条 对企业和个体工商户(以下称用人单位)进行劳动保障监察,适用本条例。

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

第三条 国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。

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

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

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

劳动保障监察证件由国务院劳动保障行政部门监制。

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

第六条 用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。

第七条 各级工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况进行监督。

劳动保障行政部门在劳动保障监察工作中应当注意听取工会组织的意见和建议。

第八条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

实施劳动保障监察，坚持教育与处罚相结合，接受社会监督。

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

劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。

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

第二章 劳动保障监察职责

第十条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，履行下列职责：

（一）宣传劳动保障法律、法规和规章，督促用人单位贯彻执行；

(二) 检查用人单位遵守劳动保障法律、法规和规章的情况;

(三) 受理对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的举报、投诉;

(四) 依法纠正和查处违反劳动保障法律、法规或者规章的行为。

第十一条 劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察:

(一) 用人单位制定内部劳动保障规章制度的情况;

(二) 用人单位与劳动者订立劳动合同的情况;

(三) 用人单位遵守禁止使用童工规定的情况;

(四) 用人单位遵守女职工和未成年工特殊劳动保护规定的情况;

(五) 用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况;

(六) 用人单位支付劳动者工资和执行最低工资标准的情况;

(七) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;

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

(九) 法律、法规规定的其他劳动保障监察事项。

第十二条 劳动保障监察员依法履行劳动保障监察职责,受法律保护。

劳动保障监察员应当忠于职守，秉公执法，勤政廉洁，保守秘密。

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

第三章 劳动保障监察的实施

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

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

省、自治区、直辖市人民政府可以对劳动保障监察的管辖制定具体办法。

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

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

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

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

第十五条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：

- (一) 进入用人单位的劳动场所进行检查;
- (二) 就调查、检查事项询问有关人员;
- (三) 要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料, 并作出解释和说明, 必要时可以发出调查询问书;
- (四) 采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料;
- (五) 委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计;
- (六) 法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

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

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

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

第十七条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为的调查, 应当自立案之日起 60 个工作日内完成; 对情况复杂的, 经劳动保障行政部门负责人批准, 可以延长 30 个工作日。

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

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

（三）对情节轻微且已改正的，撤销立案。

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

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

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

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

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

对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事

项，劳动保障行政部门应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼的程序办理。

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

第四章 法律责任

第二十三条 用人单位有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，按照受侵害的劳动者每人1000元以上5000元以下的标准计算，处以罚款：

（一）安排女职工从事矿山井下劳动、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

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

（三）安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者孕期禁忌从事的劳动的；

（四）安排怀孕7个月以上的女职工夜班劳动或者延长其工作时间的；

（五）女职工生育享受产假少于90天的；

（六）安排女职工在哺乳未满1周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动或者哺乳期禁忌从事的其他劳动，以及延长其工作时间或者安排其夜班劳动的；

（七）安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动或者其他禁忌从事的劳动的；

（八）未对未成年工定期进行健康检查的。

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

第二十五条 用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

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

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；

（二）支付劳动者的工资低于当地最低工资标准的；

（三）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

第二十七条 用人单位向社会保险经办机构申报应缴纳的社会保险费数额时，瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额1倍以上3倍以下的罚款。

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

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

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

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

（一）阻挠劳动者依法参加和组织工会，或者阻挠上级工会帮助、指导劳动者筹建工会的；

（二）无正当理由调动依法履行职责的工会工作人员的工作岗位，进行打击报复的；

（三）劳动者因参加工会活动而被解除劳动合同的；

（四）工会工作人员因依法履行职责被解除劳动合同的。

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

（一）无理抗拒、阻挠劳动保障行政部门依照本条例的规定实施劳动保障监察的；

（二）不按照劳动保障行政部门的要求报送书面材料，隐瞒事实真相，出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；

（三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；

（四）打击报复举报人、投诉人的。

违反前款规定，构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

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

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

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

第五章 附则

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

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

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

第三十六条 本条例自 2004 年 12 月 1 日起施行。

人社部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定

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

第一章 总则

第一条 为了实施《劳动保障监察条例》，规范劳动保障监察行为，制定本规定。

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

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

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

第四条 劳动保障监察实行回避制度。

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

第二章 一般规定

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

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

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

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

第三章 受理与立案

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

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

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

第十三条 投诉应当由投诉人向劳动保障行政部门递交投诉文书。书写投诉文书确有困难的，可以口头投诉，由

劳动保障监察机构进行笔录，并由投诉人签字。

第十四条 投诉文书应当载明下列事项：

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

（二）劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求事项。

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

（一）应当通过劳动争议处理程序解决的；

（二）已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁的；

（三）已经提起劳动争议诉讼的。

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

（一）因用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定，对劳动者造成损害的；

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

（三）因用人单位原因订立无效合同，对劳动者造成损害的；

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

（五）法律、法规和规章规定的其他因用人单位违反劳

劳动保障法律的行为，对劳动者造成损害的。

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

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

（一）违反劳动保障法律的行为发生在两年内的；

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

（三）属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的劳动保障行政部门管辖。

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

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

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

第十九条 劳动保障行政部门通过日常巡视检查、书面

审查、举报等发现用人单位有违反劳动保障法律的行为，需要进行调查处理的，应当及时立案查处。

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

第四章 调查与检查

第二十条 劳动保障监察员进行调查、检查不得少于两人。

劳动保障监察机构应指定其中 1 名为主办劳动保障监察员。

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

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

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

第二十二条 劳动保障监察员进行调查、检查时，承担下列义务：

（一）依法履行职责，秉公执法；

（二）保守在履行职责过程中获知的商业秘密；

（三）为举报人保密。

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

（一）本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲

属的；

（二）本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的；

（三）因其他原因可能影响案件公正处理的。

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

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

第二十六条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列措施：

（一）进入用人单位的劳动场所进行检查；

（二）就调查、检查事项询问有关人员；

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

（四）采取记录、录音、录像、照像和复制等方式收集有关的情况和资料；

（五）对事实确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或规章的行为当场予以纠正；

（六）可以委托注册会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；

（七）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

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

- （一）当事人可能对证据采取伪造、变造、毁灭行为的；
- （二）当事人采取措施不当可能导致证据灭失的；
- （三）不采取证据登记保存措施以后难以取得的；
- （四）其他可能导致证据灭失的情形的。

第二十八条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行：

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

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

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

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

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

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

第五章 案件处理

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

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

第三十二条 当场处以警告或罚款处罚的，应当按照下列程序进行：

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

（二）听取当事人的陈述和申辩；

（三）填写预定格式的处罚决定书；

（四）当场处罚决定书应当由劳动保障监察员签名或者盖章；

（五）将处罚决定书当场交付当事人，由当事人签收。

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

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

处理报批表。

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

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

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

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

（三）对情节轻微，且已改正的，撤销立案。

经调查、检查，劳动保障行政部门认定违法事实不能成立的，也应当撤销立案。

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

第三十六条 劳动保障监察行政处罚（处理）决定书应载明下列事项：

（一）被处罚（处理）单位名称、法定代表人、单位地址；

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

劳动保障行政处罚(处理)决定书应当加盖劳动保障行政部门印章。

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

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

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

第四十条 劳动保障监察案件结案后应建立档案。档案资料应当至少保存3年。

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

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

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

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

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

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

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

第六章 附则

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

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

第十部分 劳动争议解决类

中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

(2007年12月29日第十届全国人民代表大会常务委员
会第三十一次会议通过)

目 录

第一章 总则

第二章 调解

第三章 仲裁

第一节 一般规定

第二节 申请和受理

第三节 开庭和裁决

第四章 附则

第一章 总 则

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

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议,适用本法:

- (一) 因确认劳动关系发生的争议;
- (二) 因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;
- (三) 因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;
- (四) 因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;

（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

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

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

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

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

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

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

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

第二章 调 解

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

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

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

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

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

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

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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

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

第十五条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内

不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

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

第三章 仲 裁

第一节 一般规定

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

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

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

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：

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

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲

裁委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。

仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：

（一）曾任审判员的；

（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；

（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；

（四）律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

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

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

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

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

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

第二节 申请和受理

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

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

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

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

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

仲裁申请书应当载明下列事项：

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

姓名、职务；

(二) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

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

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

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

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

第三节 开庭和裁决

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

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

第三十三条 仲裁员有下列情形之一的，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：

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

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

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

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

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

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

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

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

第三十八条 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质

证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。

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

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

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

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

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

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。

调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

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

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

第四十三条 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。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。

劳动人事争议仲裁办案规则

(2017年5月8日人力资源社会保障部令第33号公布
自2017年7月1日起施行)

第一章 总 则

第一条 为公正及时处理劳动人事争议(以下简称争议),规范仲裁办案程序,根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(以下简称调解仲裁法)以及《中华人民共和国公务员法》(以下简称公务员法)、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》和有关法律、法规、国务院有关规定,制定本规则。

第二条 本规则适用下列争议的仲裁:

(一)企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间,以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间,因确认劳动关系,订立、履行、变更、解除和终止劳动合同,工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护,劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

(二)实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关(单位)与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议;

(三)事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议;

(四)社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议;

（五）军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

（六）法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

第三条 仲裁委员会处理争议案件，应当遵循合法、公正的原则，先行调解，及时裁决。

第四条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）。

第五条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会应当优先立案，优先审理。

第二章 一般规定

第六条 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。

第七条 劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。

第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。

双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。

第九条 仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并书面通知当事人。

对上述移送案件，受移送的仲裁委员会应当依法受理。受移送的仲裁委员会认为移送的案件按照规定不属于其管辖，或者仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的，应当报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。

第十条 当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。

当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行。

第十一条 当事人申请回避，应当在案件开庭审理前提出，并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的，也可以在庭审辩论终结前提出。

当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的，不影响仲裁程序的进行。

仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的，应当记入笔录。

第十二条 仲裁员、记录人员是否回避，由仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人决定。仲裁委员会主任担任案件仲裁员是否回避，由仲裁委员会决定。

在回避决定作出前，被申请回避的人员应当暂停参与该案处理，但因案件需要采取紧急措施的除外。

第十三条 当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

第十四条 法律没有具体规定、按照本规则第十三条规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。

第十五条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会申请延长期限，仲裁委员会根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁委员会应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁委员会可以根据不同情形不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。

第十六条 当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照民事诉讼有关规定予

以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。

第十七条 仲裁委员会依法调查取证时，有关单位和个人应当协助配合。

仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向被调查对象出示工作证件和仲裁委员会出具的介绍信。

第十八条 争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。

第十九条 仲裁期间包括法定期间和仲裁委员会指定期间。

仲裁期间的计算，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于期间计算的有关规定执行。

第二十条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，并签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。

因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的，或者受送达人拒绝签收仲裁文书的，通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达，不受本条第一款的限制。

仲裁文书的送达方式，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于送达方式的有关规定执行。

第二十一条 案件处理终结后，仲裁委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。

第二十二条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。

正卷包括：仲裁申请书、受理（不予受理）通知书、答辩书、当事人及其他仲裁参加人的身份证明材料、授权委托书、调查证据、勘验笔录、当事人提供的证据材料、委托鉴定材料、开庭通知、庭审笔录、延期通知书、撤回仲裁申请书、调解书、裁决书、决定书、案件移送函、送达回证等。

副卷包括：立案审批表、延期审理审批表、中止审理审批表、调查提纲、阅卷笔录、会议笔录、评议记录、结案审批表等。

第二十三条 仲裁委员会应当建立案卷查阅制度。对案卷正卷材料，应当允许当事人及其代理人依法查阅、复制。

第二十四条 仲裁裁决结案的案卷，保存期不少于十年；仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期不少于五年；国家另有规定的，从其规定。

保存期满后的案卷，应当按照国家有关档案管理的规定处理。

第二十五条 在仲裁活动中涉及国家秘密或者军事秘密的，按照国家或者军队有关保密规定执行。

当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。

第三章 仲裁程序

第一节 申请和受理

第二十六条 本规则第二条第（一）、（三）、（四）、（五）项规定的争议，申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

本规则第二条第（二）项规定的争议，申请仲裁的时效期间适用公务员法有关规定。

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

第二十七条 在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断：

（一）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；

（二）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；

（三）对方当事人同意履行义务的。

从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

第二十八条 因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

第二十九条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（三）证据和证据来源，证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或者捺印确认。

对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。

仲裁委员会收取当事人提交的材料应当出具收件回执。

第三十条 仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：

（一）属于本规则第二条规定的争议范围；

（二）有明确的仲裁请求和事实理由；

（三）申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织，有明确的被申请人；

（四）属于本仲裁委员会管辖范围。

第三十一条 对不符合本规则第三十条第（一）、（二）、（三）项规定之一的仲裁申请，仲裁委员会不予受理，并在

收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具不予受理通知书；对不符合本规则第三十条第（四）项规定的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起五日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。

对仲裁委员会逾期未作出决定或者决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。

第三十二条 仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。

第三十三条 仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

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

第三十四条 符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：

（一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；

（二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力的。

第三十五条 仲裁处理结果作出前，申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的，仲裁委员会应当受理。

第三十六条 被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。

决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。

反申请应当另行申请仲裁的，仲裁委员会应当书面告知被申请人另行申请仲裁；反申请不属于本规则规定应当受理的，仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书。

被申请人答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行申请仲裁。

第二节 开庭和裁决

第三十七条 仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。

第三十八条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由仲裁委员会根据实际情况决定。

第三十九条 申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，仲裁庭可以继续开庭审理，并缺席裁决。

第四十条 当事人申请鉴定的，鉴定费由申请鉴定方先行垫付，案件处理终结后，由鉴定结果对其不利方负担。鉴定结果不明确的，由申请鉴定方负担。

第四十一条 开庭审理前，记录人员应当查明当事人和其他仲裁参与人是否到庭，宣布仲裁庭纪律。

开庭审理时，由仲裁员宣布开庭、案由和仲裁员、记录人员名单，核对当事人，告知当事人有关的权利义务，询问当事人是否提出回避申请。

开庭审理中，仲裁员应当听取申请人的陈述和被申请人的答辩，主持庭审调查、质证和辩论、征询当事人最后意见，并进行调解。

第四十二条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人或者其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权当庭申请补正。仲裁庭认为申请无理由或者无必要的，可以不予补正，但是应当记录该申请。

仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参与人应当在庭审笔录上签名或者盖章。当事人或者其他仲裁参与人拒绝在庭审笔录上签名或者盖章的，仲裁庭应当记明情况附卷。

第四十三条 仲裁参与人和其他人应当遵守仲裁庭纪律，不得有下列行为：

- （一）未经准许进行录音、录像、摄影；
- （二）未经准许以移动通信等方式现场传播庭审活动；
- （三）其他扰乱仲裁庭秩序、妨害审理活动进行的行为。

仲裁参与人或者其他人有前款规定的情形之一的，仲裁庭可以训诫、责令退出仲裁庭，也可以暂扣进行录音、录像、摄影、传播庭审活动的器材，并责令其删除有关内容。拒不删除的，可以采取必要手段强制删除，并将上述事实记入庭审笔录。

第四十四条 申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求；仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的，应当通知被申请人并给予答辩期，被申请人明确表示放弃答辩期的除外。

申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的，应当另行申请仲裁。

第四十五条 仲裁庭裁决案件，应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人书面批准，可以延期并书面通知当事人，但延长期限不得超过十五日。

第四十六条 有下列情形之一的，仲裁期限按照下列规定计算：

（一）仲裁庭追加当事人或者第三人的，仲裁期限从决定追加之日起重新计算；

（二）申请人需要补正材料的，仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起重新计算；

（三）增加、变更仲裁请求的，仲裁期限从受理增加、变更仲裁请求之日起重新计算；

(四) 仲裁申请和反申请合并处理的, 仲裁期限从受理反申请之日起重新计算;

(五) 案件移送管辖的, 仲裁期限从接受移送之日起重新计算;

(六) 中止审理期间、公告送达期间不计入仲裁期限内;

(七) 法律、法规规定应当另行计算的其他情形。

第四十七条 有下列情形之一的, 经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准, 可以中止案件审理, 并书面通知当事人:

(一) 劳动者一方当事人死亡, 需要等待继承人表明是否参加仲裁的;

(二) 劳动者一方当事人丧失民事行为能力, 尚未确定法定代理人参加仲裁的;

(三) 用人单位终止, 尚未确定权利义务承继者的;

(四) 一方当事人因不可抗拒的事由, 不能参加仲裁的;

(五) 案件审理需要以其他案件的审理结果为依据, 且其他案件尚未审结的;

(六) 案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的;

(七) 其他应当中止仲裁审理的情形。

中止审理的情形消除后, 仲裁庭应当恢复审理。

第四十八条 当事人因仲裁庭逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼并立案受理的, 仲裁委员会应当决定该案

件终止审理；当事人未就该争议事项向人民法院提起诉讼的，仲裁委员会应当继续处理。

第四十九条 仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。

第五十条 仲裁庭裁决案件时，申请人根据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项，应当适用终局裁决。

前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。

根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，应当适用终局裁决。

仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。

第五十一条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：

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

劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

第五十二条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。

第五十三条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、当事人权利和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。

第五十四条 对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作决定书予以补正并送达当事人。

第五十五条 当事人对裁决不服向人民法院提起诉讼的，按照调解仲裁法有关规定处理。

第三节 简易处理

第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易处理：

- （一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；
- （二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；
- （三）双方当事人同意简易处理的。

仲裁委员会决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。

第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易处理：

- （一）涉及国家利益、社会公共利益的；
- （二）有重大社会影响的；
- （三）被申请人下落不明的；
- （四）仲裁委员会认为不宜简易处理的。

第五十八条 简易处理的案件，经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。

第五十九条 简易处理的案件，仲裁庭可以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。

以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。

第六十条 简易处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。

第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。

案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。

第四节 集体劳动人事争议处理

第六十二条 处理劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件，适用本节规定。

符合本规则第五十六条第一款规定情形之一的集体劳动人事争议案件，可以简易处理，不受本节规定的限制。

第六十三条 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。

第六十四条 仲裁委员会应当自收到当事人集体劳动人事争议仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自受理之日起五日内将仲裁庭组成人员、答辩期限、举证期限、开庭日期和地点等事项一次性通知当事人。

第六十五条 仲裁委员会处理集体劳动人事争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。

仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。

第六十六条 仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。

仲裁庭处理集体劳动人事争议案件，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。

协商或者调解未能达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。

第六十七条 仲裁庭开庭场所可以设在发生争议的用人单位或者其他便于及时处理争议的地点。

第四章 调解程序

第一节 仲裁调解

第六十八条 仲裁委员会处理争议案件，应当坚持调解优先，引导当事人通过协商、调解方式解决争议，给予必要的法律释明以及风险提示。

第六十九条 对未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。当事人同意先行调解的，应当暂缓受理；当事人不同意先行调解的，应当依法受理。

第七十条 开庭之前，经双方当事人同意，仲裁庭可以委托调解组织或者其他具有调解能力的组织、个人进行调解。

自当事人同意之日起十日内未达成调解协议的，应当开庭审理。

第七十一条 仲裁庭审理争议案件时，应当进行调解。必要时可以邀请有关单位、组织或者个人参与调解。

第七十二条 仲裁调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

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

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

第七十三条 当事人就部分仲裁请求达成调解协议的，仲裁庭可以就该部分先行出具调解书。

第二节 调解协议的仲裁审查

第七十四条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。

当事人申请审查调解协议，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。

第七十五条 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理。决定受理的，应当出具受理通知书。

有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：

- （一）不属于仲裁委员会受理争议范围的；
- （二）不属于本仲裁委员会管辖的；
- （三）超出规定的仲裁审查申请期间的；
- （四）确认劳动关系的；

（五）调解协议已经人民法院司法确认的。

第七十六条 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五日内结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以延长五日。

调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。

第七十七条 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。

仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

第七十八条 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：

（一）违反法律、行政法规强制性规定的；

（二）损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的；

（三）当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的；

（四）违反自愿原则的；

（五）内容不明确的；

（六）其他不能制作调解书的情形。

仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。

第七十九条 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。

第五章 附则

第八十条 本规则规定的“三日”、“五日”、“十日”指工作日，“十五日”、“四十五日”指自然日。

第八十一条 本规则自2017年7月1日起施行。2009年1月1日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令第2号）同时废止。

劳动人事争议仲裁组织规则

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1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 2 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 1/3 以上的仲裁委员会组成人员提议召开仲裁委员会会议的，应当召开。

仲裁委员会的决定实行少数服从多数原则。

第九条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，具体承担争议调解仲裁等日常工作。办事机构称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院），设在人力资源社会保障行政部门。

仲裁院对仲裁委员会负责并报告工作。

第十条 仲裁委员会的经费依法由财政予以保障。仲裁经费包括人员经费、公用经费、仲裁专项经费等。

仲裁院可以通过政府购买服务等方式聘用记录人员、安保人员等办案辅助人员。

第十一条 仲裁委员会组成单位可以派兼职仲裁员常驻仲裁院，参与争议调解仲裁活动。

第三章 仲裁庭

第十二条 仲裁委员会处理争议案件实行仲裁庭制度，实行一案一庭制。

仲裁委员会可以根据案件处理实际需要设立派驻仲裁庭、巡回仲裁庭、流动仲裁庭，就近就地处理争议案件。

第十三条 处理下列争议案件应当由3名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员：

（一）10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3名仲裁员组庭处理的其他争议案件。

简单争议案件可以由1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3名，办案辅助人员不得少于1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5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 40 学时。

第二十九条 仲裁委员会应当加强仲裁员作风建设，培育和弘扬具有行业特色的仲裁文化。

第三十条 人力资源社会保障部负责组织制定仲裁员培训大纲，开发培训教材，建立师资库和考试题库。

第三十一条 建立仲裁员职业保障机制，拓展仲裁员职业发展空间。

第五章 仲裁监督

第三十二条 仲裁委员会应当建立仲裁监督制度，对申请受理、办案程序、处理结果、仲裁工作人员行为等进行监督。

第三十三条 仲裁员不得有下列行为：

- （一）徇私枉法，偏袒一方当事人；
- （二）滥用职权，侵犯当事人合法权益；
- （三）利用职权为自己或者他人谋取私利；
- （四）隐瞒证据或者伪造证据；

(五) 私自会见当事人及其代理人，接受当事人及其代理人的请客送礼；

(六) 故意拖延办案、玩忽职守；

(七) 泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况；

(八) 在受聘期间担任所在仲裁委员会受理案件的代理人；

(九) 其他违法违纪的行为。

第三十四条 仲裁员有本规则第三十三条规定情形的，仲裁委员会视情节轻重，给予批评教育、解聘等处理；被解聘的，5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。

企业劳动争议协商调解规定

第一章 总则

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

第二条 企业劳动争议协商、调解，适用本规定。

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

第四条 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。

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

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

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

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

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

（一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策；

（二）督促企业建立劳动争议预防预警机制；

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

（四）检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。

第二章 协商

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

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

劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。

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

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

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

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

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

第三章 调解

第十三条 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

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

调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

第十四条 小微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权益的，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。

关于进一步加强本市劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制的实施意见

为提升劳动人事争议调解仲裁工作质效，充分发挥劳动人事争议多元处理机制作用，维护劳动人事关系和谐和社会稳定，根据中央和我市关于坚持和发展新时代“枫桥经验”、健全社会矛盾纠纷化解有关要求，现就进一步加强劳动人事争议调解仲裁完善多元处理机制，提出如下实施意见。

一、推进劳动人事争议预防协商解决机制建设

（一）强化争议源头预防

各部门要发挥职能优势，落实普法责任制，加大劳动人事法律法规宣传普及力度。全面推行典型案例发布、流动仲裁庭、仲裁建议书、司法建议书等制度，引导用人单位加强劳动人事用工合规管理。推进企业依法治企，完善民主管理制度，指导企业建立完善对话沟通和争议预警机制，及时排查化解劳动纠纷隐患。引导企业在分流安置职工等涉及劳动关系重大调整时，切实保障职工合法权益，尽可能减少由此引发的争议纠纷。探索建立符合机关、事业单位、社会团体、军队文职人员用人单位管理特点的人事争议预防机制。切实发挥用人单位法律顾问和公司律师在预防化解劳动人事争议方面的作用，努力将矛盾纠纷化解在用人单位内部和萌芽状态。

（二）增强当事人协商解决争议能力

引导用人单位建立健全劳动关系内部协商调处制度，完善内部协商规则，畅通职工诉求表达渠道，鼓励和支持争议

双方当事人平等自愿的基础上通过协商解决纠纷。进一步推动企业建立劳动争议调解委员会或设立劳动关系协调员，加强沟通协调、教育疏导，预防化解劳动争议。切实发挥工会组织在争议协商中的作用，协助用人单位与职工及时解决矛盾纠纷。

二、健全专业性劳动人事争议调解体系

（一）构建多层次调解网络

强化设立在乡镇（街道）政务服务中心（民生保障部）的劳动人事争议调解组织建设并实现全覆盖。发挥市区劳动人事争议调解中心优势，加强工会服务站、职工之家调解室建设。推进人民调解委员会依法深入开展劳动人事争议调解工作，在争议多发的乡镇（街道），人民调解委员会可设立专门服务窗口，及时受理并调解劳动人事争议。以争议高发企业为重点，着力加强企业劳动争议调解委员会建设。指导推动在大中型工业园区和劳动密集型行业商（协）会建立区域性、行业性劳动争议调解组织。推进事业单位调解组织建设，重点推动教育、科技、文化、卫生等事业单位及其主管部门建立劳动人事争议调解组织。加强各级各类调解组织联动，积极推动情况互通、资源共享，最大限度实现争议就近就地化解。

（二）加强调解规范化建设

以培育示范调解组织为抓手，进一步提升劳动人事争议调解组织规范化水平，确保调解组织“有组织、有人员、有场所、有制度、有经费”，严格落实调解组织“五上墙（标

识、名称、工作职责、工作程序、行为规范)”制度。加强调解组织案卷归档工作。人力社保部门要加强统筹协调，指导推动劳动人事争议调解工作，会同工会、企业代表组织和司法等部门建立调解组织和调解员名册并及时向社会公布。

（三）加大社会力量参与调解力度

推动建立劳动人事争议专业调解人才信息库，通过政府购买服务等方式，鼓励支持具有调解功能的社会组织、专家学者、法律工作者等社会力量参与争议调解工作。以纠纷调处专业化、精准化为导向，鼓励支持个人或社会组织创设劳动人事争议品牌调解室。发挥社区工作者、平安志愿者、劳动保障协管员预防化解劳动人事争议的作用。创新调解方式方法，扩大调解服务的参与度和覆盖面，吸纳更广泛的社会力量参与劳动人事争议化解。

三、加强劳动人事争议仲裁办案效能建设

（一）完善仲裁办案制度

建立健全全市统一的仲裁办案基本制度目录清单，规范办案制度和仲裁管理制度，推进劳动人事争议仲裁院标准化建设。创新仲裁调解制度，推行仲裁院设立调解庭，开展案前调解、调解协议仲裁审查确认等工作。探索建立案件监督制度，加强办案监督。落实劳动人事争议仲裁委员会三方仲裁员组庭处理集体劳动争议制度。坚持办案流程及庭审过程依法公开，逐步推行仲裁裁决书网上公开。加强仲裁与法律援助工作衔接，在案件多发高发区的仲裁机构设立法律援助

窗口，为符合条件的农民工、工伤职工等群体提供高效法律援助服务。

（二）优化仲裁办案程序

推行案件繁简分流，推进仲裁庭审方式改革，推广以加强案前引导、优化庭审程序、简化裁决文书为核心内容的要素式办案，提升仲裁案件处理质效。严格执行仲裁终局裁决制度，进一步推行终局事项与非终局事项分别裁决，提高终局裁决比例。严格落实“护薪行动”，畅通拖欠农民工工资争议仲裁“绿色通道”，可通过与被申请人协商同意缩短或者取消答辩期、采用简便方式送达仲裁文书等措施，将案件审限缩短至三十日内。健全拖欠农民工工资等重大集体争议多方联动调解和仲裁快速处理机制，实现争议案件快速化解。加强巡回仲裁庭和流动仲裁庭建设。根据实际需要，探索推进派驻仲裁庭建设，促进当事人维权便捷化。

（三）强化仲裁办案管理

深入开展庭审程序、庭审用语、庭审笔录规范活动，加强仲裁案件监督管理和质量评查，强化仲裁办案规范化、标准化建设，全面提升仲裁办案专业化水平。健全仲裁办案指导制度，加强争议处理形势分析研判，统一仲裁办案适用标准，重点加强对新兴行业劳动争议、集体劳动争议等重大疑难案件处理工作的指导。加强案例研讨和业务交流，发挥典型案例在统一处理标准、规范裁量尺度等方面的作用。健全京津冀沟通协作机制，及时妥善处理跨区域劳动人事争议。

四、完善调解、仲裁、诉讼衔接机制

（一）加强调解与仲裁衔接

调解组织要充分发挥调解在争议处理中的基础性作用，力争通过调解方式化解劳动人事争议，调解不成的，要及时引导当事人进入仲裁程序。对重大疑难的争议案件，可以邀请仲裁机构参与调处。仲裁机构要加强案前引导，对未经调解组织调解、当事人直接申请仲裁的争议案件，应当积极引导当事人到调解组织先行调解。仲裁机构要做好与辖区内调解组织的对接服务，强化业务指导，提升调解组织化解争议能力。落实调解建议书、委托调解、调解协议仲裁审查确认等制度，增强调解工作的公信力和实效性。

（二）加强调解与诉讼衔接

依法落实调解协议司法确认制度，提高调解工作的主动性和权威性。对起诉到人民法院的争议案件，要先行导入诉前调解程序。各基层人民法院要将“多元调解+速裁”纳入立案庭统一管理，扩大人民调解员常驻人民法院数量，将人民调解员编入调解速裁团队，按照一个调解速裁团队配备一至三名调解员的标准，建立统一的调解速裁团队模式，进一步充实调解办案力量，推动调诉对接工作全面深化。

（三）加强仲裁与诉讼衔接

完善联席会议、案件通报、联合业务培训等裁审衔接工作制度，重点规范拖欠农民工工资等争议案件的财产保全、先予执行、协助查证等制度的操作流程，推动调解仲裁与人民法院信息互通、数据共享、联合案例汇编等工作。夯实裁审交流平台，共同研讨疑难、复杂、新型、争议较大的案件

和裁审衔接中出现的問題，逐步实现裁审衔接机制长效化、受理范围一致化、审理标准统一化。

五、强化多元处理基础保障

（一）加强队伍建设

调解组织要根据本辖区本单位争议情况配备调解员。设立在乡镇（街道）政务服务中心（民生保障部）的劳动人事争议调解组织，通过多种方式至少配备一名专职调解员。案件多发高发的乡镇（街道）可适当增加专职调解员配备数量，通过政府购买服务方式开展调解工作的，要合理确定服务费用标准，有条件的区专职调解员工资待遇可参照本市社区工作者标准执行。各区要结合经济发展水平、从业人员及案件数量等情况，及时充实专职仲裁员及仲裁办案辅助人员力量，足额保障并适时调整办案辅助人员待遇，有条件的区可参照法院审判辅助人员待遇确定。加强兼职仲裁员选聘，切实发挥兼职仲裁员作用。完善管理监督制度，健全职业保障与约束激励机制，加大培训力度，推进行风建设，努力造就一支政治坚定、作风优良、公正廉洁、业务精湛的劳动人事争议多元化解队伍。

（二）提升信息化水平

进一步完善全市劳动人事争议仲裁办案信息系统，增加自助服务、要素式办案和档案管理等相关功能，逐步实现为当事人提供案件查询、线上送达和文书打印等服务。稳步推进“互联网+调解”工作，逐步实现劳动人事争议调解线上受理、线上分配、在线调解。在人力社保系统内部信息互联

互通的基础上，逐步实现调解仲裁与人民法院等信息系统的对接。充分利用互联网、大数据和人工智能技术，不断提升服务当事人能力。

（三）依法保障调解仲裁工作经费

加大劳动人事争议调处工作经费保障力度。将仲裁工作所需经费纳入同级财政预算予以保障。同级财政在工作经费中统筹安排调解工作经费，确保设立在乡镇（街道）政务服务中心（民生保障部）的劳动人事争议调解组织工作正常开展，并根据案件难易程度，落实调解法律服务费用。通过政府购买服务方式开展调解服务等相关工作的，要加强对政府购买服务资金的管理。

（四）改善调解仲裁服务条件

加强调解组织基础建设，确保调解有基本工作场所和工作设施。设立在乡镇（街道）政务服务中心（民生保障部）的劳动人事争议调解组织要有独立的调解室，并配备必要的办案和办公设备。根据仲裁案件处理工作需要，及时调整仲裁办事机构规模、办案场所和办案人员。加强仲裁基础设施的配备和更新，包括仲裁庭专业设备、档案存储设备、安全监控设备等，并逐步合理配备安检人员和设施。仲裁员、记录人员从事仲裁活动时应着统一正装并佩戴胸徽。

六、加强组织领导

各有关部门要在党委、政府的领导下，将劳动人事争议多元处理工作作为加强和创新社会治理、保障和改善民生的重要任务，列入议事日程，定期研究部署，认真组织实施。

人力社保部门要发挥在劳动人事争议处理中的主导作用，承担牵头职责，统筹推进调解仲裁组织建设、制度建设和队伍建设。人民法院要加强诉讼与调解、仲裁有机衔接，发挥司法在劳动人事争议处理中的引领、推动和保障作用。司法行政部门要加强对人民调解组织开展劳动争议调解工作的培训和指导，组织律师做好法律援助和社会化调解工作。工会、企业代表组织要发挥代表作用，引导企业守法诚信用工、职工依法理性维权，推动企业、区域性、行业性劳动争议调解组织建设。财政部门要加强对劳动人事争议调解仲裁工作的经费保障。各有关部门要建立完善责任明确、协调有序、联动高效、处置及时的长效工作机制，积极培育、推广工作中的先进经验和创新做法，确保劳动人事争议多元处理工作扎实推进、取得实效。

关于印发《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》的通知

京人社仲发〔2023〕18号

各区人力资源和社会保障局、党委政法委、经济和信息化主管部门、司法局、财政局、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会，北京经济技术开发区劳动人事争议仲裁院、科技创新局、财政审计局、总工会、工商联，市第一、第二、第三中级人民法院，各区人民法院：

现将《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案》印发给你们，请认真贯彻执行。

北京市人力资源和社会保障局 中共北京市委政法委员会

北京市高级人民法院 北京市经济和信息化局

北京市司法局 北京市财政局

北京市总工会 北京市工商业联合会

北京企业联合会/北京市企业家协会

2023年7月6日

关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作实施方案

为贯彻落实人力资源社会保障部等九部门《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（人社部发〔2022〕71号），发挥协商调解基础性、先导性作用，切实维护首都劳动关系和谐和社会稳定，特制定本实施方案。

一、总体要求和工作目标

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，紧紧围绕首都城市战略定位，坚持人民至上，坚持问题导向，坚持首善标准，以提升劳动人事争议协商调解工作质效为目标，以健全劳动人事争议多元处理机制为重点，深化源头治理，促进协商和解，推动多元调解，强化协同联动，有效防范化解劳动关系领域风险，为新时代首都发展作出积极贡献。

加强协商调解制度机制和能力建设，到2027年底，形成具有首都特色的劳动人事争议协商调解工作格局。全市劳动人事争议协商调解组织机构更加健全，基础保障更加有力，协商调解效能明显提高，调解建议书发放比例达到100%，50%以上的争议由基层调解组织处理，力争调解成功率达到60%以上，劳动人事争议诉讼案件稳步下降至合理区间，全面提升协商调解工作规范化、标准化、专业化、智能化水平。

二、主要措施

（一）深化源头治理

1. 开展宣传引导。进一步落实普法责任制，通过普法讲座、网络课堂、普法短视频等方式，大力宣传劳动人事法律

法规。推行典型案例发布、“流动仲裁庭”“京法巡回讲堂”，送法进街乡、进园区、进企业，引导用人单位依法合规用工、劳动者理性表达诉求。提高仲裁建议书、司法建议书发放比例，帮助用人单位改进用工管理，减少劳动人事争议发生。

2. 强化劳动人事争议预防指导。充分发挥用人单位基层党组织在劳动关系治理、协商调解工作中的重要作用，以党建引领劳动关系和谐发展。完善职代会运行机制，推进厂务公开，探索创新职工参与民主管理方式，保障职工知情权、参与权、表达权、监督权。以新时代和谐劳动关系创建活动为抓手，推进企业调解组织建设，提升争议预防化解能力。发挥北京市中小企业服务体系 and 中小企业公共服务示范平台作用，开展培训、咨询等服务，帮助中小企业进一步完善劳动管理制度，具备相应资质的服务机构可开展劳动关系事务托管服务。

3. 完善劳动人事争议风险监测预警机制。加大监测力度，运用北京市劳动用工风险监控平台、北京市工会劳动关系风险监测预警平台以及市民服务热线，全网全时监测用人单位用工风险情况，综合分析社会舆情、投诉举报、信访办理等信息，预防化解劳动关系风险隐患。指导基层劳动人事争议调解组织加强重大劳动人事争议风险预警，聚焦重要时间节点，突出农民工和劳务派遣、新就业形态劳动者等重点群体，围绕追索劳动报酬、解除或终止劳动合同等主要争议类型，强化监测预警，建立风险台账，及时跟进化解。

4. 深入开展劳动人事争议隐患排查。建立常态化联系企业机制，开展“百名调解员联千企”“青年仲裁员志愿者联系企业”“法治体检”等专项活动，重点选取生产经营较为困难、争议多发高发行业企业，深入排查争议隐患，规范行业用工，帮助企业稳产稳工稳岗。加强劳动人事争议隐患协同治理，调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构、工会法律监督组织、街道（乡镇）、行业商（协）会等部门信息共享、协同联动，源头化解矛盾纠纷。

（二）促进协商和解

5. 指导用人单位建立内部劳动人事争议协商机制。培育协商文化，引导用人单位将科学管理与人文关怀相结合，以开通热线电话、召开座谈会、发放调查问卷、设立意见箱等方式，畅通诉求表达渠道。指导企业劳动争议调解委员会收集问题，调查核实情况，协调用人单位整改或向劳动者作出说明。推进用人单位完善内部申诉、协商回应制度，优化协商流程，制定解决方案，及时回应诉求。

6. 推动劳动人事争议协商。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员等资源力量，健全劳动者申诉渠道和争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商，做好咨询解答、释法说理、劝解疏导等工作。市、区及街道（乡镇）总工会以调解中心和调解室为载体，为用人单位和劳动者提供协商场所和法律服务。企业代表组织应引导企业开展协商，最大限度促进争议和解。鼓励、支持社会

力量接受当事人委托，开展协商咨询、代理服务、争议化解等工作。

7. 督促和解协议履行。发挥劳动关系协调员作用，指导劳动者与用人单位开展民主协商，促成和解。工会组织要主动引导用人单位与劳动者签订和解协议，并推动和解协议履行。劳动者或者用人单位未按期履行和解协议的，工会组织要做好引导申请调解等工作。经劳动人事争议仲裁委员会审查，和解协议程序和内容合法有效的，可在仲裁办案中作为证据使用；但劳动者或者用人单位为达成和解目的作出的妥协认可的事实，不得在后续的仲裁、诉讼中作为对其不利的根据，但法律另有规定或者劳动者、用人单位均同意的除外。

（三）推动多元调解

8. 加强调解组织建设。推进街道（乡镇）劳动人事争议调解组织建设，提升专业化水平，切实发挥劳动人事争议调解主渠道作用。扩大调解组织覆盖面，在大中型企业普遍建立劳动争议调解委员会，试点在中小企业公共服务示范平台建立调解组织，加快在教育、文化、卫生等事业单位建立调解组织。优化调解组织布局，推动交通运输、餐饮、制造、建筑等劳动密集型行业调解组织建设，探索在非公企业集中的园区、商圈、楼宇等区域建立调解组织。

9. 丰富调解服务供给。深化首都劳动争议调解联动机制，加强市、区两级劳动争议调解中心建设，强化调裁衔接，在同级劳动人事争议仲裁机构设立办公地点，开展劳动争议调解等法律服务工作；在有条件的同级人民法院设立办公地点，

建立常态化诉调对接机制。加大人民调解组织参与劳动人事争议调处力度。推动在有条件的区劳动人事争议仲裁院（中心）内设劳动人事争议调解中心，通过配备工作人员或者政府购买服务等方式提供劳动人事争议调解服务。调解中心负责办理仲裁院（中心）、人民法院委派委托调解的案件，协助人力资源社会保障部门指导辖区内的街道（乡镇）、工会、行业商（协）会、工业（产业）园区等调解组织做好工作。各部门要加强与社会矛盾纠纷调处中心的沟通衔接，主动参与社会矛盾纠纷调处，提供业务支持，将劳动人事争议处理向纠纷源头和前端延伸。

10. 开展规范化建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等单位，指导各类劳动人事争议调解组织落实工作职责，完善受理登记、调解记录、档案管理及统计报告等制度，做好履约能力评估、回访反馈等工作，逐步向社会公布调解组织基本情况和调解员信息。指导调解组织探索创新，形成可复制、可推广的特色做法。

（四）优化联动机制

11. 加强调解与仲裁、诉讼衔接。完善仲裁机构常态化联系指导调解组织制度，采取仲裁员“一对一”“包片负责”等方式，加大对接指导力度。双方当事人经调解达成一致的，调解组织引导双方提起仲裁审查申请或者司法确认申请，巩固调解成果。推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，做好委派委托调解、调解协议司法确认等工作。依法落实支付令制度。

12. 健全重大劳动人事争议应急联合调处机制。发挥用人单位行业主管部门、街道（乡镇）、行业商（协）会等部门职能优势，加强信息共享、会商研判，形成工作合力，促进重大集体争议依法妥善处置。进一步落实京津冀劳动人事争议协同处理机制，探索跨区域重大集体争议快速协商调解新路径。

（五）强化基础保障

13. 加强调解员队伍建设。调解组织要合理配备一定数量专兼职调解员，街道（乡镇）劳动人事争议调解组织应至少配备一名专职调解员。兼职调解员可聘请专家学者、律师、劳动关系协调员等专业人员担任。选择政治素质好、业务水平高、实践能力强的调解员充实北京市劳动人事争议调解专家库。调解员应持证上岗，从事调解活动时着正装并佩戴胸徽。各区人力资源社会保障部门要会同有关部门，指导各类调解组织做好调解员选聘、工作考评、证书管理等工作。开展调解员分级分类培训，提升调解员法律素养和工作能力。加强调解员队伍作风建设，增强服务意识，改进服务方式，提升服务水平。

14. 完善经费保障。可通过政府购买服务方式提供劳动人事争议调解、集体协商指导等服务。财政部门要合理安排，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，改善协商调解工作条件，确保协商调解工作正常开展。

15. 推进信息化建设。加强协商调解信息化建设，研究业务需求，确定建设目标，开发功能模块。推动跨部门数据

共享，运用大数据分析研判劳动人事争议协商调解工作形势，为提升工作质效提供数据支撑。集成各部门网络资源，综合运用全国劳动人事争议在线调解服务平台、人民法院调解平台、多元矛盾纠纷解决“一件事”等网络平台，开展远程线上调解，完善手机APP、微信小程序、微信公众号的调解功能，为当事人提供便捷调解服务。

三、组织领导

健全党委领导、政府负责、人力资源社会保障部门牵头和有关部门参与、司法保障、科技支撑的劳动人事争议多元处理机制，加强劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解的协调联动，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作体系。

各级党委政法委要将劳动人事争议多元处理机制建设工作纳入平安建设考核，推动相关部门细化考评标准，完善督导检查、考评推动等工作。人力资源社会保障部门要发挥在劳动人事争议多元处理中的牵头作用，会同有关部门统筹推进调解组织、制度和队伍建设。人民法院要发挥司法引领、推动和保障作用，加强调解与诉讼有机衔接。司法行政部门要指导调解组织积极开展劳动人事争议调解工作，加强对调解员的劳动法律政策知识培训，鼓励、引导律师参与法律援助和社会化调解。财政部门要保障协商调解工作经费，督促有关部门加强资金管理，发挥资金使用效益。中小企业主管部门要指导中小企业服务机构帮助企业依法合规用工，降低用工风险，构建和谐劳动关系。工会要积极参与劳动人事争

议多元化解，引导劳动者依法理性表达利益诉求，帮助劳动者协商化解劳动人事争议，依法为劳动者提供法律服务，切实维护劳动者合法权益。工商联、企业联合会等要发挥代表作用，引导和支持企业守法诚信经营、履行社会责任，建立健全内部劳动人事争议解决机制。

北京市人力资源和社会保障局 关于进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作的通知

京人社仲发〔2016〕32号

各区人力资源和社会保障局、北京市经济技术开发区人事劳动和社会保障局仲裁科（院）：

为进一步明确劳动争议案件终局裁决适用范围，统一劳动争议案件仲裁尺度，保证本市劳动争议案件依法、公正、高效处理，依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《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）》《劳动人事争议仲裁办案规则》等相关规定，结合本市劳动争议处理工作实践，现就进一步做好劳动争议案件仲裁终局裁决工作通知如下：

一、终局裁决适用范围

（一）劳动者追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过本市月最低工资标准十二个月金额的争议。

1. 劳动报酬主要包括以下分项：

(1) 计时（件）工资（含病假工资、停工留薪期工资、基本生活费等特殊情况下支付的工资）以及与该分项相关联的经济补偿金或赔偿金；

(2) 奖金以及与该分项相关联的经济补偿金或赔偿金；

(3) 津贴和补贴以及与该分项相关联的经济补偿金或赔偿金；

(4) 加班工资以及与该分项相关联的经济补偿金或赔偿金。

2. 工伤医疗费包括：

挂号费、检查费、治疗费、化验费、手术费、住院费、药费、住院伙食补助费、跨统筹地区就医的住宿费、交通费或者与工伤职业病治疗有关的费用等。

3. 经济补偿金主要包括以下分项：

(1) 解除/终止劳动合同的经济补偿金；

(2) 未提前三十日书面通知解除劳动合同的一个月工资；

(3) 未休带薪年休假工资报酬差额；

(4) 竞业限制补偿金。

4. 赔偿金主要包括以下分项：

(1) 违法解除/终止劳动合同的赔偿金；

(2) 未提前三十日书面通知终止劳动合同的赔偿金；

(3) 未签订书面劳动合同的二倍工资差额；

(4) 违法约定试用期的赔偿金。

（二）依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》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。

二、终局裁决适用原则

（一）符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项所述类型的劳动争议案件，经仲裁裁决，每项裁决结果所确定的数额均不超过裁决做出时本市月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。

（二）符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条第（一）项所述类型的劳动争议案件，经仲裁裁决予以驳回的，应当按照终局裁决处理。

（三）仲裁裁决用人单位支付劳动者劳动报酬、经济补偿、赔偿金时，按对应的各分项（含相关联的经济补偿金或赔偿金）分别确定是否未超过本市月最低工资标准十二个月金额。

（四）仲裁裁决用人单位支付劳动者工伤医疗费时，按各项之和确定是否未超过本市月最低工资标准十二个月金额。

（五）终局裁决仅限于申请人为劳动者的劳动争议案件。

（六）同一仲裁裁决中既含终局裁决事项又含非终局裁决事项的，不适用终局裁决。

（七）按集体争议立案的劳动争议案件，单个劳动者的请求事项符合《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的终局裁决情形的，适用终局裁决。

(八) 对劳动关系存疑的案件，不适用终局裁决。

三、附则

(一) 在立案阶段，当事人的请求事项应按劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿金、赔偿金、执行国家的劳动标准和其他事项分类填写。本市各级劳动人事争议仲裁机构应在立案阶段，规范当事人按本通知要求填写申请书。

(二) 终局裁决在尾部表述权利救济时应为：本裁决对×××（用人单位）为终局裁决。×××（用人单位）有证据证明本裁决有《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定的情形之一的，可自本裁决书收到之日起三十日内，向北京市第×××中级人民法院（仲裁委所在地中级人民法院）申请撤销裁决。×××（劳动者）如不服本裁决，可于本裁决书送达之日起十五日内，向北京市×××区人民法院提起诉讼，逾期不起诉，本裁决自作出之日起发生法律效力。

北京市人力资源和社会保障局

2016年2月19日

北京市人力资源和社会保障局 北京市高级人民法院 关于印发《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接 机制建设的实施意见》的通知

京人社仲发〔2018〕118号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区人事劳动和社会保障局，市第一、第二、第三中级人民法院，各区人民法院：

现将《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的实施意见》印发给你们，请认真贯彻执行。

北京市人力资源和社会保障局 北京市高级人民法院

2018年5月28日

附件

关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼 衔接机制建设的实施意见

为深入贯彻落实人力资源社会保障部、最高人民法院《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》（人社部发〔2017〕70号），进一步加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接（以下简称裁审衔接）机制建设，完善裁审衔接工作措施，现提出以下实施意见。

一、充分认识加强裁审衔接机制建设的重要意义

加强裁审衔接机制建设，是以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面贯彻落实十九大精神的重要举措，是坚持全面深化改革、深化依法治国实践、提高保障和改善民生水平的重要内容，是加强和创新社会治理、进一步健全劳动人事争议处理制度，完善矛盾多元化解机制的重要措施。加强裁审衔接机制建设，有利于充分发挥仲裁简便、高效、灵活的制度优势和司法在劳动人事争议处理中的引领、推动、保障作用，提升劳动人事争议处理效能，增强仲裁和诉讼公信力；有利于形成化解劳动人事争议矛盾纠纷合力，更好维护当事人的合法权益，不断满足人民群众对公平正义的新期待；有利于促进劳动人事关系和谐与社会稳定，为建设国际一流的和谐宜居之都作出更大贡献。

二、统一裁审受理范围和法律适用标准

（一）统一裁审受理范围。劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）与人民法院要加强对劳动人事争议案件受理范围的研究与协调，逐步统一劳动人事争议案件特别是人事争议案件的受案范围，不断改进完善劳动人事争议案件受理立案制度，并逐步推广网上预约立案。有条件的仲裁委员会要积极探索建立立案登记制，充分发挥仲裁前置的功能作用。

（二）统一裁审法律适用标准。各仲裁委员会和人民法院要严格按照法律规定处理劳动人事争议。对于法律规定不明确等原因造成裁审法律适用标准不一致的问题，按照人力资源社会保障部与最高人民法院制定的司法解释或指导意见

见执行。各仲裁委员会和人民法院要结合裁审工作实际，加强对法律适用问题的调查研究，及时向市人力资源社会保障局和市高级人民法院提出意见建议。

三、规范裁审衔接程序

（一）规范案件受理程序。对于不属于劳动人事争议仲裁受理范围的，仲裁委员会应向申请人出具《不予受理通知书》，列明不予受理的理由和法律依据；符合人民法院受理条件的，人民法院应予受理。对于不属于本仲裁委员会管辖范围的争议案件，仲裁委员会应依照《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十一条的规定，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。仲裁委员会在裁决书中告知当事人起诉权时，应统一表述为向有管辖权的人民法院提起诉讼。对未经仲裁前置程序直接起诉到人民法院的劳动人事争议案件，人民法院应裁定不予受理；对已受理的，应驳回起诉，并告知当事人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。仲裁委员会按照撤回申请处理并作出决定书的案件，当事人再次就同样的仲裁请求提出仲裁申请的，仲裁委员会应出具不予受理通知书；当事人持该不予受理通知书起诉到人民法院的，人民法院应予受理。

（二）规范财产保全程序。仲裁委员会对在仲裁阶段可能因用人单位转移、隐匿财产等行为致使裁决难以执行的，可应劳动者的申请，向人民法院转交财产保全申请书及仲裁案件受理通知书等相关材料。人民法院应按照《中华人民共

和《中华人民共和国民事诉讼法》的相关规定予以审查和处理，并将结果通知仲裁委员会。

（三）规范证据认定程序。依法统一劳动人事争议案件的举证责任分配和证据认定标准，加大引导、规范当事人诚信仲裁和诉讼的力度。当事人在仲裁阶段认可、在诉讼阶段又予以否认的事实，除经对方当事人同意，或者有充分证据证明与事实不符的，人民法院对当事人否认在仲裁阶段所认可事实的主张不予采信。证人在仲裁阶段出庭作证并接受质询的，在诉讼阶段可以不再出庭，但仍有需要质询的事实或当事人又提供反证的除外。

（四）探索建立协助查证制度。有条件的仲裁委员会和人民法院要积极探索相互协助查证。双方可以根据案件审理需要，委托对方协助调取、查证相关证据材料，并出具请求协助查证函，写明协助查证事项，双方要积极予以配合。通过积累、总结经验，探索规律，逐步明确、规范协助查证的领域、事项和办理流程。

（五）规范送达程序。建立效力贯穿于仲裁、诉讼、执行全过程的送达地址确认制度。市人力资源社会保障局与市高级人民法院联合设计符合劳动人事争议处理特点、统一适用的送达地址确认书，在仲裁阶段交由当事人确认填写，使该送达地址确认书的效力延续于诉讼和执行阶段，加快劳动人事争议仲裁、诉讼的送达与执行效率。

（六）规范执行程序。人民法院要进一步加强对仲裁委员会裁决书、调解书的执行工作，加大对涉及劳动报酬、工

工伤保险待遇争议特别是集体劳动人事争议等案件的执行力度。仲裁委员会依法裁决先予执行的，应向有执行权的人民法院移送先予执行裁定书、裁定书的送达证明等材料；接受移送的人民法院应依照《中华人民共和国民事诉讼法》和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相关规定执行。

四、完善裁审衔接工作机制

（一）完善联席会议制度。人力资源社会保障部门和人民法院要定期召开联席会议，共同研究分析劳动人事争议处理形势，互相通报工作情况，沟通协调争议仲裁与诉讼中的受理范围、程序衔接、法律适用标准等问题，推进裁审衔接工作制度化、常态化。各区人力资源社会保障部门和区人民法院每年至少召开两次联席会议，并可邀请辖区中级人民法院共同参加。市人力资源社会保障局和市高级人民法院、中级人民法院每年至少召开一次联席会议。

（二）完善信息共享制度。加强劳动人事争议处理工作信息和统计数据交流，实现信息互通和数据共享。仲裁委员会要加强争议案件处理情况追踪，做好裁审对比情况分析，不断改进仲裁工作，人民法院要积极支持和配合。建立案件卷宗材料查阅调取的便捷通道，加大信息化建设力度，逐步实现电子卷宗借阅或共享，并做好信息安全和保密工作。探索建立联合网络办公系统，充分利用现代传播媒介加强日常工作信息的互通互享。

（三）完善疑难复杂案件办案指导制度。加强对疑难复杂、重大劳动人事争议案件的研讨和交流，开展类案分析，

并及时向上级业务部门提出意见建议。对尚未制定司法解释或指导意见的疑难复杂问题，由市人力资源社会保障局和市高级人民法院在充分调查研究的基础上，通过联合制定或发布问题解答等形式予以指导，促进裁判标准逐步统一。加强典型案例的筛选、汇编和发布，充分发挥典型案例在统一法律适用标准、规范自由裁量尺度、服务当事人等方面的指导作用。

（四）完善相关案件通报制度。加强工作联动，完善重大集体案件、社会关注度高、新类型等案件的通报制度。仲裁委员会应及时向人民法院通报上述类型案件的受理、处理情况，为人民法院后续立案、审理工作做出信息提示，便于进一步做好纠纷排查和矛盾化解工作。

（五）建立裁判交流平台。从全市仲裁和法院系统中选派业务骨干，通过举办联合沙龙等形式，定期探讨交流办案经验，共同研讨、调研疑难、复杂、新型、争议较大的案件和裁判衔接中出现的问题，为促进裁判尺度统一、进一步加强裁判衔接机制建设等提供意见建议。

（六）建立联合培训制度。加强师资队伍建设，开发理论性与实践性并重的精品课程，培育示范性强的现场教学基地，联合开展多种形式的业务培训，并通过庭审观摩、庭审互评、文书互查互评等方式，不断增强办案人员的职业素质和业务能力。加强对各类劳动人事争议调解组织的业务培训，促使调解组织功能充分发挥，最大限度将劳动人事争议化解在源头。

五、加强组织领导

人力资源社会保障部门和人民法院要高度重视劳动人事争议裁审衔接机制建设工作，主动加强沟通协调，精心组织，扎实推进，并建立长效机制，将裁审衔接机制建设抓出实效。各仲裁委员会和人民法院要明确由专人或一个庭室统一负责裁审衔接工作，有关部门和庭室要积极参与配合。加大政策引导和宣传力度，增进当事人和社会公众对裁审衔接工作的了解，引导当事人依法理性维权，促进裁审衔接机制建设取得良好的法律效果和社会效果。

北京市人力资源和社会保障局关于调整我市劳动人事争议仲裁案件管辖的通知

京人社仲发〔2022〕5号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区劳动人事争议仲裁院：

为进一步提升仲裁效能，妥善处理劳动人事争议，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》《劳动人事争议仲裁办案规则》《人事争议处理规定》等有关规定，现就调整我市劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）管辖范围有关事项通知如下：

一、市仲裁委员会管辖下列劳动人事争议案件：

（一）劳动合同履行地与用人单位注册地均位于通州区，注册资本在壹仟万美元以上或者相当于壹仟万美元以上（含壹仟万美元或者相当于壹仟万美元）的，外国及港澳台投资者单独或者与中央、市属单位共同设立的外商及港澳台商投资企业与劳动者发生的劳动争议案件；

（二）市属事业单位、在市民政部门登记的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人事争议案件；

（三）军队驻京军级以上（含军级）用人单位与聘用制文职人员之间，因履行聘用合同发生的人事争议案件；

（四）在全市有重大影响的劳动人事争议案件。

二、各区（含北京经济技术开发区）仲裁委员会管辖下列劳动人事争议案件：

（一）市仲裁委员会管辖范围以外的，劳动合同履行地或用人单位所在地位于本辖区的用人单位与劳动者发生的劳动争议案件；

（二）用人单位所在地位于本辖区的中央或者区属事业单位、在中央或者区民政部门登记的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人事争议案件；

（三）军队驻本辖区师级以下（含师级）用人单位与聘用制文职人员之间，因履行聘用合同发生的人事争议案件。

三、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。用人单位注册、登记地与主要办事机构所在地不一致，双方当事人分别向用人单位注册、登记地和主要办事机构所在地的仲裁委员会申请仲裁的，由用人单位注册、登记地的仲裁委员会管辖。

四、各仲裁委员会之间因管辖问题发生争议，或者有管辖权的仲裁委员会由于特殊原因不能行使管辖权的，由市仲裁委员会主管部门指定管辖。

五、本通知自 2022 年 5 月 1 日起施行。原北京市劳动和社会保障局《关于进一步明确我市劳动争议仲裁案件管辖的通知》（京劳社仲发〔2009〕35 号）、《关于中央机关及所属事业单位人事争议仲裁管辖有关问题的通知》（京人社仲发〔2012〕97 号）、《关于成立劳动人事争议仲裁院所辖

区域内中央一级人事争议管辖的通知》（京人社仲发〔2014〕51号）同时废止。

六、本通知施行前，各仲裁委员会已按原管辖规定受理且尚未审结的案件，继续处理。

北京市人力资源和社会保障局

2022年3月25日

第十一部分 新业态劳动者权益保护类

国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见

国办发〔2020〕27号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式，是劳动者就业增收的重要途径，对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。为全面加强稳就业举措，落实保居民就业任务，经国务院同意，现就支持多渠道灵活就业提出以下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，把支持灵活就业作为稳就业和保居民就业的重要举措，坚持市场引领和政府引导并重、放开搞活和规范有序并举，顺势而为、补齐短板，因地制宜、因城施策，清理取消对灵活就业的不合理限制，强化政策服务供给，创造更多灵活就业机会，激发劳动者创业活力和创新潜能，鼓励自谋职业、自主创业，全力以赴稳定就业大局。

二、拓宽灵活就业发展渠道

（一）鼓励个体经营发展。持续深化商事制度改革，提供便捷高效的咨询、注册服务。引导劳动者以市场为导向，依法自主选择经营范围。鼓励劳动者创办投资小、见效快、

易转型、风险小的小规模经济实体。支持发展各类特色小店，完善基础设施，增加商业资源供给。对下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体从事个体经营的，按规定给予创业担保贷款、税收优惠、创业补贴等政策支持。（财政部、人力资源社会保障部、商务部、人民银行、税务总局、市场监管总局等按职责分工负责）

（二）增加非全日制就业机会。落实财政、金融等针对性扶持政策，推动非全日制劳动者较为集中的保洁绿化、批发零售、建筑装饰等行业提质扩容。增强养老、托幼、心理疏导和社会工作等社区服务业的吸纳就业能力。加强对非全日制劳动者的政策支持，对就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生从事非全日制等工作的，按规定给予社会保险补贴。（民政部、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、商务部、人民银行等按职责分工负责）

（三）支持发展新就业形态。实施包容审慎监管，促进数字经济、平台经济健康发展，加快推动网络零售、移动出行、线上教育培训、互联网医疗、在线娱乐等行业的发展，为劳动者居家就业、远程办公、兼职就业创造条件。合理设定互联网平台经济及其他新业态新模式监管规则，鼓励互联网平台企业、中介服务机构等降低服务费、加盟管理费等费用，创造更多灵活就业岗位，吸纳更多劳动者就业。（国家发展改革委、教育部、工业和信息化部、人力资源社会保障部、交通运输部、商务部、文化和旅游部、国家卫生健康委、市场监管总局等按职责分工负责）

三、优化自主创业环境

（四）加强审批管理服务。开通行业准入办理绿色通道，对需要办理相关行业准入许可的，实行多部门联合办公、一站式审批。在政府指定的场所和时间内销售农副产品、日常生活用品，或者个人利用自己的技能从事依法无须取得许可的便民劳务活动，无须办理营业执照。加大“放管服”改革力度，引导劳动者规范有序经营。（市场监管总局和地方各级人民政府按职责分工负责）

（五）取消部分收费。取消涉及灵活就业的行政事业性收费，对经批准占道经营的免征城市道路占用费。建立公开投诉举报渠道，依法查处违规收费行为。（财政部、住房城乡建设部、市场监管总局和地方各级人民政府按职责分工负责）

（六）提供低成本场地支持。落实阶段性减免国有房产租金政策，鼓励各类业主减免或缓收房租，帮助个体经营者等灵活就业人员减轻房租负担。有条件的地方可将社区综合服务设施闲置空间、非必要办公空间改造为免费经营场地，优先向下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员提供。（国家发展改革委、民政部、住房城乡建设部和地方各级人民政府按职责分工负责）

四、加大对灵活就业保障支持

（七）推动新职业发布和应用。密切跟踪经济社会发展、互联网技术应用和职业活动新变化，广泛征求社会各方面对新职业的意见建议，动态发布社会需要的新职业、更新职业

分类，引导直播销售、网约配送、社群健康等更多新就业形态发展。及时制定新职业标准，推出新职业培训课程。完善统计监测制度，探索建立新就业形态统计监测指标。（人力资源社会保障部、国家统计局等负责。列第一位者为牵头单位，下同）

（八）开展针对性培训。将有创业意愿的灵活就业人员纳入创业培训范围，组织开展开办店铺、市场分析、经营策略等方面的创业培训，促进提升创业能力和创业成功率。支持各类院校、培训机构、互联网平台企业，更多组织开展养老、托幼、家政、餐饮、维修、美容美发等技能培训和新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训，推进线上线下结合，灵活安排培训时间和培训方式，按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴，增强劳动者就业能力。（人力资源社会保障部、教育部、财政部等负责）

（九）优化人力资源服务。把灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围，开设灵活就业专区专栏，免费发布供求信息，按需组织专场招聘，送岗位进基层进社区，提供职业指导等服务。指导企业规范开展用工余缺调剂，帮助有“共享用工”需求的企业精准、高效匹配人力资源。有条件的城市可选择交通便利、人员求职集中的地点设立劳务市场或零工市场，组织劳务对接洽谈，加强疫情防控、秩序维护和安全。鼓励各类人力资源服务机构为灵活就业人员提供规范有序的求职招聘、技能培训、人力资源外包等专业化服务，按规定给予就业创业服务补助。（人力资源社会保障部、财

政部等负责)

(十) 维护劳动保障权益。研究制定平台就业劳动保障政策,明确互联网平台企业在劳动者权益保护方面的责任,引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项,引导产业(行业、地方)工会与行业协会或行业企业代表协商制定行业劳动定额标准、工时标准、奖惩办法等行业规范。依法纠正拖欠劳动报酬等违法违规行爲。持续深入推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险,有针对性地做好工伤预防工作。(人力资源社会保障部、应急部、全国总工会等按职责分工负责)

(十一) 加大对困难灵活就业人员帮扶力度。2020年缴纳基本养老保险费确有困难的灵活就业人员,可按规定自愿暂缓缴费。对符合条件的灵活就业人员,及时按规定纳入最低生活保障、临时救助范围。(民政部、财政部、人力资源社会保障部、税务总局等按职责分工负责)

五、切实加强组织实施

(十二) 强化组织领导。地方各级人民政府特别是市、县级人民政府要切实履行稳就业主体责任,把支持多渠道灵活就业作为就业工作重要内容,结合实际创新工作举措,加强规范引导,完善监督管理,促进灵活就业健康发展。各级人民政府要统筹用好就业补助资金和其他稳就业、保就业的资金,保障灵活就业扶持政策落实。各有关部门要同向发力、分工合作,坚持问题导向,完善政策措施,共同破解工作难题。(各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负

责)

(十三) 加强激励督导。各地区各有关部门要加强督促检查和政策实施情况评估, 狠抓政策落实, 简化手续, 提高效率, 确保灵活就业人员便捷享受各项支持政策和就业创业服务。将支持多渠道灵活就业有关工作纳入文明城市创建和测评内容。对灵活就业政策落实好、发展环境优、工作成效显著的城市, 优先纳入创业型城市创建范围。(中央文明办、人力资源社会保障部和地方各级人民政府按职责分工负责)

(十四) 注重舆论引导。充分利用各种宣传渠道和媒介, 大力宣传支持灵活就业的政策措施和典型做法, 宣传自主就业创业和灵活就业的典型事迹。建立舆情监测和处置机制, 积极主动回应社会关切, 营造良好舆论氛围。(各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负责)

国务院办公厅

2020年7月28日

交通运输部 国家邮政局 国家发展改革委 人力资源社会保障部 商务部 市场监管总局 全国总工会 关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见

交邮政发〔2021〕59号

各省、自治区、直辖市人民政府：

快递员群体是指从事快递收寄、分拣、运输、投递和查询等服务工作的广大劳动者。近年来，我国快递员群体规模不断扩大，已经成为新产业新业态新模式就业群体的重要组成部分，是畅通经济循环、推动消费升级、促进创业就业、增进民生福祉、维护社会稳定的重要参与者、实践者和推动者，为我国经济社会发展作出了积极贡献。同时，快递员群体也存在着职业归属感不强、社会保障不足、劳动强度与工资收入不匹配等问题，在改善生产条件、融入城市生活等方面还存在不少困难。为切实保障快递员群体合法权益，促进快递业持续健康发展，经国务院同意，现提出以下意见。

一、总体要求

（一）指导思想。

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，坚持共同富裕方向，坚持法治化、规范化、市场化工作路径，坚持问题导向、标本兼治，落实企业主责，强化政府责任，凝聚工作合力，切实实现好、维护好、发展好快递员群体的合法权益。

（二）基本原则。

依法保障，注重公平。着力解决好快递员群体最关心、最直接、最现实的合法权益问题，保障在劳动就业、社会保险、医疗卫生、职业培训等方面应享有的法定权利。兼顾效率与公平，统筹处理好促进企业发展和维护快递员合法权益的关系，让快递员群体更广泛地共享改革发展成果。

企业主责，强化治理。落实企业主体责任，调动企业与快递员积极性、主动性，推动双方协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。强化政府作用，注重引导、服务与监督并重，督促企业依法依规用工，采取务实举措加强对涉及快递员群体切身利益问题的监督管理。

齐抓共管，综合施策。各部门分工负责、合力推进，地方政府强化管理，维护快递末端稳定运行，发挥协会行业自律功能，动员社会各方积极参与，形成协同共治良好格局。创新制度供给，加强工作衔接，注重统筹推进、部门协同、上下联动，为快递员群体生产与生活提供便利条件和有效保障。

目标导向，循序渐进。既要有针对性地加快解决当前面临的现实问题，又要依靠改革和发展，着力构建从根本上保障快递员群体合法权益的体制机制。各项制度措施要处理好改革、发展、稳定的关系，聚焦重点，精准发力，有序推进。

（三）主要目标。

到“十四五”末，快递员群体合法权益保障的相关制度机制基本健全，快递员群体薪资待遇更趋合理，社保权益得

以维护，专业技能有效提高，企业用工更加规范，从业环境更加优化，就业队伍更加稳定，职业的自我认同和社会认同持续增强，快递员群体的获得感、幸福感、安全感持续提升。

二、主要任务

（一）形成合理收益分配机制。制定《快递末端派费核算指引》，督促企业保持合理末端派费水平，保证末端投递基本支出，保障快递员基本劳动所得。引导电商平台和快递企业加强系统对接，满足差异化服务需求，保障用户自主选择权。依法服务和保障快递领域投资行为。加强监督检查，依法查处不正当价格竞争，规范对寄自特定区域的快件实施非正常派费结算等可能损害快递员权益的行为。（国家发展改革委、商务部、市场监管总局、国家邮政局和各地方人民政府按职责分工负责）

（二）保障快递员合理劳动报酬。引导工会组织、快递协会建立行业工资集体协商机制，确定快递员最低劳动报酬标准和年度劳动报酬增长幅度。指导快递协会研究制定《快递员劳动定额标准》。开展快递员工资收入水平监测并定期发布，指导企业科学设定快递员工资水平，引导快递员合理确定工资预期。加强劳动保障监察执法，依法保障快递员按时足额获得工资。推动企业确定合理劳动定额，落实带薪休假制度，保障快递员休息休假权利。（人力资源社会保障部、国家邮政局、全国总工会和各地方人民政府按职责分工负责）

（三）提升快递员社会保险水平。鼓励快递企业直接用工，提高自有员工比例。督促企业依法与快递员签订劳动合

同并缴纳社会保险费，依法规范使用劳务派遣。对用工灵活、流动性大的基层快递网点，可统筹按照地区全口径城镇单位就业人员平均工资水平或营业额比例计算缴纳工伤保险费，优先参加工伤保险。推动企业为快递员购买人身意外保险。探索建立更灵活、更便利的社会保险经办管理服务模式。（人力资源社会保障部、国家邮政局和各地方人民政府按职责分工负责）

（四）优化快递员生产作业环境。督促企业严格执行安全生产相关标准，加大资金投入、配齐劳保用品、升级作业装备、改善工作环境，确保生产作业安全。督促企业加强职业操守、服务规范、安全生产和应急处置等方面教育培训。健全完善对快递末端服务车辆的包容性管理，提供通行停靠便利。引导快递企业和工会组织加大投入，推进基层网点“会、站、家”一体化建设。（国家邮政局、全国总工会和各地方人民政府按职责分工负责）

（五）落实快递企业主体责任。修订《快递市场管理办法》，明确企业总部在网络稳定、快递员权益保障等方面的统一管理责任。结合快递业态发展新趋势新特点，修订《快递服务》国家标准。将落实快递员权益保障情况纳入行业诚信体系建设范畴。指导企业完善考核机制，遏制“以罚代管”，加强对恶意投诉的甄别处置，拓宽快递员困难救济渠道。组织开展快递员权益保障满意度调查并按品牌发布。（交通运输部、国家邮政局和各地方人民政府按职责分工负责）

（六）规范企业加盟和用工管理。末端备案网点损害快递员合法权益的，由该网点的开办企业依法承担责任。快递企业与快递员之间符合建立劳动关系情形的，按照劳动保障法律法规承担相应责任。支持快递协会制定并推广加盟协议推荐文本，明确依法用工和保障快递员合法权益要求。督促企业制定劳动管理制度时听取工会、快递员代表意见，充分履行民主决策程序。（国家邮政局、人力资源社会保障部、全国总工会和各地方人民政府按职责分工负责）

（七）加强网络稳定运行监管。对企业重大经营管理事项开展风险评估，加强部门间信息共享和协同治理。快递服务出现快件积压、网络阻断、员工大量离职等严重异常情况，对该区域直接责任主体依法实施应急整改，发布消费提示，并复核该品牌的区域服务能力。支持企业工会建立劳动关系风险评估和化解机制，有效维护末端网点稳定。（国家邮政局、人力资源社会保障部、市场监管总局、全国总工会和各地方人民政府按职责分工负责）

（八）完善职业发展保障体系。推动职业技能等级认定和技能培训，定期组织开展全国邮政行业职业技能竞赛、全国“互联网+”快递业创新创业大赛。支持在快递企业成立工会组织，依法履行维权和服务职责。做好属地法律援助和心理疏导。推荐先进快递员作为各级“两代表一委员”人选，畅通参政议政渠道。按照国家有关规定开展全国邮政行业先进集体、劳动模范和先进工作者评选表彰活动，增强快递员

的职业认同感、荣誉感。（人力资源社会保障部、国家邮政局、全国总工会和各地方人民政府按职责分工负责）

三、保障措施

（九）注重部门协同。交通运输部、国家邮政局、国家发展改革委、人力资源社会保障部、商务部、市场监管总局、全国总工会要加强部际联系，强化协同配合和政策衔接，形成齐抓共管的合力。及时总结推广制度成果，协调解决意见实施中遇到的问题，重大情况及时按程序请示报告。（各部门按职责分工负责）

（十）落实地方责任。各地要提高政治站位，进一步增强做好快递员群体合法权益保障工作的责任感和紧迫感，制定实施方案，出台配套政策，细化任务措施，加强统筹协调，完善工作机制，抓好工作落实。将邮政快递纳入各级地方社会稳定管理体系，研究将快递员群体纳入当地住房医疗和子女教育等民生保障体系，健全县级邮政监管机制。（各地方人民政府负责）

（十一）强化宣传引导。持续开展关爱快递员“暖蜂行动”，通过报纸、广播电视、互联网、新媒体等传媒手段，创新宣传方式，增强宣传效果，大力宣传快递员群体先进典型以及权益保障工作有效做法，广泛凝聚社会共识，营造良好社会氛围。（各部门按职责分工负责）

交通运输部 国家邮政局 国家发展改革委

人力资源社会保障部 商务部 市场监管总局
全国总工会
2021年6月23日

国家市场监督管理总局、国家网信办、国家发展改革委、公安部、人力资源社会保障部、商务部、中华全国总工会关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见

国市监网监发〔2021〕38号

各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团市场监管局（厅、委）、网信办、发展改革委、公安厅（局）、人力资源社会保障厅、商务厅、总工会：

为促进网络餐饮健康发展，维护外卖送餐员正当权益，现提出十条意见。

一、科学设置报酬规则，保障合理劳动收入

网络餐饮平台要认真完善外卖送餐员劳动报酬规则，建立与工作任务、劳动强度相匹配的收入分配机制。制定科学合理的劳动定额标准和外卖送餐员接单最低报酬，确保外卖送餐员提供正常劳动的实际所得不低于当地最低工资标准。明确劳动报酬发放时间和方式，确保按时足额发放。外卖送餐员在法定节假日、恶劣天气、夜间等情形下工作的，适当给予补贴。

二、完善绩效考核制度，发挥正向激励作用

网络餐饮平台及第三方合作单位要合理设定对外卖送餐员的绩效考核制度。在制定调整考核、奖惩等涉及外卖送餐员切身利益的制度或重大事项时，应提前公示，充分听取

外卖送餐员、工会等方面的意见。优化算法规则，不得将“最严算法”作为考核要求，要通过“算法取中”等方式，合理确定订单数量、在线率等考核要素，适当放宽配送时限。

三、优化平台派单机制，切实保障劳动安全

网络餐饮平台要发挥数据技术优势，进一步完善订单分派机制，优化外卖送餐员往返路线，降低劳动强度。科学确定订单饱和度，向外卖送餐员分派并发单量时，要充分考虑安全因素。合理管控在线工作时长，对于连续送单超过4小时的，系统发出疲劳提示，20分钟内不再派单。加强日常交通安全教育，定期开展安全培训，引导督促外卖送餐员严格遵守交通法规，骑行环节全程佩戴安全头盔，使用符合国家安全标准的配送车辆，保障劳动安全。

四、加强外卖服务规范，严守食品安全底线

网络餐饮平台要切实担负食品配送环节安全责任，履行食品安全法律法规规定的义务。制定平台外卖送餐服务管理规范，加强食品安全知识培训，提升外卖送餐员食品安全风险防控、个人卫生等方面知识水平。保障配送容器安全卫生，加快推行外卖餐食封签等措施，确保食品配送过程不受污染，严格落实食品安全要求。

五、综合运用保险工具，着力强化保障力度

网络餐饮平台及第三方合作单位要依法为建立劳动关系的外卖送餐员参加社会保险，鼓励其他外卖送餐员参加社会保险。按照国家规定参加平台灵活就业人员职业伤害保障试点，防范和化解外卖送餐员职业伤害风险。鼓励针对平台

就业特点，探索提供多样化商业保险保障方案，确保缴纳费用足额投保，提高多层次保障水平。

六、优化从业环境，改善工作生活条件

鼓励支持新业态发展，营造良好从业环境，积极发挥稳定和扩大就业作用。推动在商业楼宇、居民小区等设置外卖送餐员临时驻留点，公共区域设置电动车充换电设施，提供必要的饮水、休息、充电等条件，不断改善工作环境。加强与物业管理机构沟通，通过推广铺设智能取餐柜等形式，提升外卖送达的便利度。鼓励研发智能头盔等穿戴设备，促进骑行配送安全。对外卖送餐员住宿、子女教育方面给予关心支持。

七、加强组织建设，完善支持保障体系

推动建立适应新就业形态的工会组织，积极吸纳外卖送餐员群体入会，引导帮助外卖送餐员参与工会事务，提高权益保障体系化、机制化水平。支持工会开展工作，参与外卖送餐员报酬规则、绩效考核、派单时间、劳动安全、工作条件等重要事项协商协调，保障外卖送餐员对涉及自身利益事项的知情权，为外卖送餐员提供依法维权咨询、政策宣传解读、技能培训、心理疏导、思想关爱、困难帮扶和送温暖等服务，维护外卖送餐员合法权益。

八、给予更多关心关爱，增强职业社会认同

积极倡导网络餐饮平台加强团队建设，丰富外卖送餐员文化生活。加大宣传力度，营造良好氛围，引导社会对外卖送餐员形成身份尊重和职业认同。推动开展技能、素质、文

化等多方位培训，提升外卖送餐员能力水平，提高公共环境融入度，营造外卖送餐员与餐饮商户、消费者之间的和谐关系。制定完善救助预案，对遇到特殊困难的外卖送餐员及时给予帮助，切实提高团体归属感。

九、强化风险防控措施，有效化解处置矛盾

网络餐饮平台及第三方合作单位要建立有效的风险防控和矛盾处置机制。要落实风险防控责任，开展常态化风险评估，充分依托大数据等技术优势，及早发现风险因素，及时预警处置并报告地方政府。要畅通外卖送餐员诉求渠道，明确诉求处置程序、时限，加强民主协商和平等沟通，满足正当诉求。坚持抓早抓小，对于客观因素造成送单超时等常规问题，一般在24小时内合理解决，防止矛盾升级，有效处置纠纷。

十、适应灵活就业发展趋势，不断提升权益保障水平

督促网络餐饮平台及第三方合作单位依法保障外卖送餐员合法权益。外卖送餐员的工作任务来源于平台，通过平台获得收入，平台应通过多种方式承担劳动者权益保障方面的责任。平台要加强对第三方合作单位保障外卖送餐员正当权益情况的监督。平台应严格落实国家关于维护灵活就业和新就业形态劳动者权益的法律规定和政策举措，不断提升外卖送餐员权益保障水平。

充分发挥网络监管部际联席会议重要作用，发挥各部门职能优势，强化责任担当，进一步加强政策衔接和协同配合，及时协调解决指导意见实施中遇到的问题。各地要落实属地

责任，建立健全外卖送餐员权益保障工作协调机制，加强组织实施，强化风险评估，有效化解矛盾，落实网络餐饮平台主体责任和社会责任，保障外卖送餐员合法权益，坚决维护社会稳定。

国家发展改革委 国家网信办 市场监管总局

商务部 人力资源社会保障部 公安部

中华全国总工会

2021年7月16日

人力资源社会保障部等八部门关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见

人社部发〔2021〕56号

各省、自治区、直辖市人民政府、高级人民法院、总工会，新疆生产建设兵团，新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院，新疆生产建设兵团总工会：

近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者数量大幅增加，维护劳动者劳动保障权益面临新情况新问题。为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，支持和规范发展新就业形态，切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益，促进平台经济规范健康持续发展，经国务院同意，现提出以下意见：

一、规范用工，明确劳动者权益保障责任

（一）指导和督促企业依法合规用工，积极履行用工责任，稳定劳动者队伍。主动关心关爱劳动者，努力改善劳动条件，拓展职业发展空间，逐步提高劳动者权益保障水平。培育健康向上的企业文化，推动劳动者共享企业发展成果。

（二）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）

的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。

（三）平台企业采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作的，应选择具备合法经营资质的企业，并对其保障劳动者权益情况进行监督。平台企业采用劳务派遣方式用工的，依法履行劳务派遣用工单位责任。对采取外包等其他合作用工方式，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。

二、健全制度，补齐劳动者权益保障短板

（四）落实公平就业制度，消除就业歧视。企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物，不得违法限制劳动者在多平台就业。

（五）健全最低工资和支付保障制度，推动将不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者纳入制度保障范围。督促企业向提供正常劳动的劳动者支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬，按时足额支付，不得克扣或者无故拖欠。引导企业建立劳动报酬合理增长机制，逐步提高劳动报酬水平。

（六）完善休息制度，推动行业明确劳动定员定额标准，科学确定劳动者工作量和劳动强度。督促企业按规定合理确

定休息办法，在法定节假日支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

（七）健全并落实劳动安全卫生责任制，严格执行国家劳动安全卫生保护标准。企业要牢固树立安全“红线”意识，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。要严格遵守安全生产相关法律法规，落实全员安全生产责任制，建立健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的劳动安全卫生设施和劳动防护用品，及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查，加强安全生产和职业卫生教育培训，重视劳动者身心健康，及时开展心理疏导。强化恶劣天气等特殊情形下的劳动保护，最大限度减少安全生产事故和职业病危害。

（八）完善基本养老保险、医疗保险相关政策，各地要放开灵活就业人员在就业地参加基本养老、基本医疗保险的户籍限制，个别超大型城市难以一步实现的，要结合本地实际，积极创造条件逐步放开。组织未参加职工基本养老、职工基本医疗保险的灵活就业人员，按规定参加城乡居民基本养老、城乡居民基本医疗保险，做到应保尽保。督促企业依法参加社会保险。企业要引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。

（九）强化职业伤害保障，以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，组织开展平台灵活就业

人员职业伤害保障试点，平台企业应当按规定参加。采取政府主导、信息化引领和社会力量承办相结合的方式，建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。

（十）督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者。工会或劳动者代表提出协商要求的，企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。指导企业建立健全劳动者申诉机制，保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理。

三、提升效能，优化劳动者权益保障服务

（十一）创新方式方法，积极为各类新就业形态劳动者提供个性化职业介绍、职业指导、创业培训等服务，及时发布职业薪酬和行业人工成本信息等，为企业和劳动者提供便捷化的劳动保障、税收、市场监管等政策咨询服务，便利劳动者求职就业和企业招工用工。

（十二）优化社会保险经办，探索适合新就业形态的社会保险经办服务模式，在参保缴费、权益查询、待遇领取和结算等方面提供更加便捷的服务，做好社会保险关系转移接

续工作，提高社会保险经办服务水平，更好保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。

（十三）建立适合新就业形态劳动者的职业技能培训模式，保障其平等享有培训的权利。对各类新就业形态劳动者在就业地参加职业技能培训的，优化职业技能培训补贴申领、发放流程，加大培训补贴资金直补企业工作力度，符合条件的按规定给予职业技能培训补贴。健全职业技能等级制度，支持符合条件的企业按规定开展职业技能等级认定。完善职称评审政策，畅通新就业形态劳动者职称申报评价渠道。

（十四）加快城市综合服务网点建设，推动在新就业形态劳动者集中居住区、商业区设置临时休息场所，解决停车、充电、饮水、如厕等难题，为新就业形态劳动者提供工作生活便利。

（十五）保障符合条件的新就业形态劳动者子女在常住地平等接受义务教育的权利。推动公共文体设施向劳动者免费或低收费开放，丰富公共文化产品和服务供给。

四、齐抓共管，完善劳动者权益保障工作机制

（十六）保障新就业形态劳动者权益是稳定就业、改善民生、加强社会治理的重要内容。各地区要加强组织领导，强化责任落实，切实做好新就业形态劳动者权益保障各项工作。人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国

总工会等部门和单位要认真履行职责，强化工作协同，将保障劳动者权益纳入数字经济协同治理体系，建立平台企业用工情况报告制度，健全劳动者权益保障联合激励惩戒机制，完善相关政策措施和司法解释。

（十七）各级工会组织要加强组织和工作有效覆盖，拓宽维权和服务范围，积极吸纳新就业形态劳动者加入工会。加强对劳动者的思想政治引领，引导劳动者理性合法维权。监督企业履行用工责任，维护好劳动者权益。积极与行业协会、头部企业或企业代表组织开展协商，签订行业集体合同或协议，推动制定行业劳动标准。

（十八）各级法院和劳动争议调解仲裁机构要加强劳动争议办案指导，畅通裁审衔接，根据用工事实认定企业和劳动者的关系，依法依规处理新就业形态劳动者劳动保障权益案件。各类调解组织、法律援助机构及其他专业化社会组织要依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。

（十九）各级人力资源社会保障行政部门要加大劳动保障监察力度，督促企业落实新就业形态劳动者权益保障责任，加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题，依法维护劳动者权益。各级交通运输、应急、市场监管等职能部门和行业主管部门要规范企业经营行为，加大监管力度，及时约谈、警示、查处侵害劳动者权益的企业。

各地区各有关部门要认真落实本意见要求，出台具体实施办法，加强政策宣传，积极引导社会舆论，增强新就业形态劳动者职业荣誉感，努力营造良好环境，确保各项劳动保障权益落到实处。

人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部
应急部 市场监管总局 国家医保局
最高人民法院 全国总工会

2021年7月16日

交通运输部 中央宣传部 中央网信办 国家发展改革委 公安部 人力资源社会保障部 国家市场监督管理总局 中华全国总工会关于加强交通运输新业态从业 人员权益保障工作的意见

为深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，加强交通运输新业态从业人员权益保障工作，推动交通运输新业态规范健康持续高质量发展，更好服务广大人民群众，提出如下意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，坚持稳中求进工作总基调，立足新发展阶段，完整、准确、全面贯彻新发展理念，服务构建新发展格局，坚持以人民为中心的发展思想，坚持系统观念，统筹发展和安全，紧紧围绕解决交通运输新业态从业人员最关心最直接最现实的权益保障问题，注重标本兼治，完善治理体系，着力规范交通运输新业态企业经营行为，维护公平竞争市场秩序，健全完善从业人员权益保障制度，营造良好从业就业环境，全力维护从业人员合法权益，促进交通运输新业态规范健康持续高质量发展。

二、主要任务

（一）完善平台和从业人员利益分配机制。各地相关部门要督促网络预约出租汽车（以下简称网约车）平台企业向驾驶员和乘客等相关方公告计价规则、收入分配规则，每次

订单完成后，在驾驶员端应同时列明订单的乘客支付总金额、驾驶员劳动报酬，并显示乘客支付总金额减去驾驶员劳动报酬后与乘客支付总金额的比例（俗称“抽成”），保障驾驶员知情权和监督权。督促网约车平台企业加强与经营服务所在地工会组织、行业协会的沟通协商，合理设定抽成比例上限并在移动客户端和媒体上公开发布。督促网约车平台企业在确定和调整计价规则、收入分配规则等经营策略前，公开征求从业人员代表及工会组织、行业协会的意见，并提前一个月向社会公布。

（二）支持从业人员参加社会保险。完善社会保险经办服务，提高交通运输新业态从业人员参保和享受待遇的服务便捷性。强化网约车驾驶员职业伤害保障，鼓励网约车平台企业积极参加职业伤害保障试点，为网约车驾驶员在线服务期间劳动安全提供保障。督促网约车平台企业依法为符合劳动关系情形的网约车驾驶员参加社会保险，引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的网约车驾驶员参加相应的社会保险。

（三）保障从业人员合理劳动报酬。相关行业主管部门、工会组织、行业协会等要持续关注行业运行情况及网约车驾驶员劳动报酬水平，并适时公开发布，引导驾驶员形成合理收入预期。各级工会组织要根据工作性质、劳动强度、工作任务、当地职工平均工资、市场经营状况等因素，与网约车平台企业、行业协会协商确定驾驶员劳动报酬计算规则和标

准并向社会公布。督促网约车平台企业向提供正常劳动的网约车驾驶员支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬。

（四）保障从业人员获得合理休息。各地相关部门要督促网约车平台企业科学确定驾驶员工作时长和劳动强度，保障其有足够休息时间。督促网约车平台企业持续优化派单机制，提高车辆在线服务期间的运营效率，不得以冲单奖励等方式引诱驾驶员超时劳动。

（五）改善从业环境和工作条件。各地相关部门要优化审批流程，为符合准入条件的网约车平台企业、车辆和驾驶员办理许可提供便利。积极推进出租汽车综合服务区建设，在医院、居民集中居住区、重要商业区、综合交通枢纽等场所设置出租汽车临时停靠点，允许巡游出租汽车和网约车临时停靠，破解出租汽车驾驶员“就餐难、停车难、如厕难”等问题。督促网约车平台企业加强对从业人员职业技能、劳动安全、运营服务的教育培训；加强对用工合作单位的管理，不得以高额风险抵押金、保证金转嫁经营风险，不得将驾驶员服务计分与服务时长、派单机制等挂钩，不得变相违法阻碍驾驶员自由选择服务平台。

（六）加强对从业人员的人文关怀。各地相关部门要密切关注交通运输新业态从业人员在工作、生活中遇到的困难和问题，广泛开展多种形式的送温暖等关心关爱驾驶员活动。鼓励交通运输新业态企业加强对从业人员的人文关怀，建立优秀从业人员奖励制度，提升从业人员行业归属感和职业荣誉感。

（七）促进网约车平台企业合规发展。各地交通运输主管部门要督促网约车平台企业严格遵守法规规定，不得接入未获得网约车许可的驾驶员和车辆。督促网约车平台企业在驾驶员和车辆新注册时，应要求提供网约车驾驶员和车辆许可证件，对无法提供的不予注册，并提醒依法依规办理相应许可。严厉打击非法营运行为，鼓励运用信息化手段加强精准执法。

（八）维护公平竞争市场秩序。加强对交通运输新业态企业的事前事中事后全链条监管，强化交通运输新业态运行监测，及时预警垄断风险，加大反垄断、反不正当竞争监管执法力度。防范资本在交通运输新业态领域无序扩张，依法严厉查处低价倾销、“大数据杀熟”、诱导欺诈等违法违规行为。落实交通运输新业态企业主体责任，引导企业自觉开展公平竞争，鼓励企业主动向社会作出公平竞争信用承诺。

（九）畅通投诉举报渠道。充分发挥 12328 交通运输服务监督电话、12315 消费维权电话作用，及时处理从业人员和社会公众对管理部门乱收费、乱罚款、违规执法等投诉举报，并及时向社会公开处理情况，确保件件能解决、事事有回音。督促交通运输新业态企业建立首问负责制，及时受理并妥善处理从业人员和消费者投诉，不得敷衍推诿，切实保障从业人员和消费者合法权益。

（十）强化工会组织保障作用。各地工会组织要将网约车驾驶员作为推动建会入会的重点群体，进一步拓宽入会渠道，最大限度吸收交通运输新业态从业人员加入工会组织，

搭建从业人员与新业态企业交流沟通平台，探索建立从业人员与新业态企业平等协商机制。

三、保障措施

（十一）完善协同联动机制。充分发挥交通运输新业态协同监管部际联席会议机制作用，进一步加强政策衔接和协同配合，及时协调解决交通运输新业态从业人员权益保障工作中遇到的各类问题。各地要参照交通运输新业态协同监管部际联席会议机制，于2021年底前在省级和地市级层面建立或完善多部门协同监管联席会议机制。

（十二）压实各方责任。各地要切实履行交通运输新业态从业人员权益保障属地管理责任，加强统筹协调，细化任务措施，抓好工作落实。压紧压实交通运输新业态企业在从业人员权益保障方面的主体责任，对交通运输新业态企业直接管理和由用工合作单位组织用工的各类从业人员，由交通运输新业态企业依法依规承担从业人员权益保障主体责任。督促交通运输新业态企业明确告知从业人员有关权利和义务及劳动保障相关法律政策，并为其落实提供便利，符合确立劳动关系情形的，应依法签订劳动合同。

（十三）加强宣传引导。加强政策宣传解读，加大对交通运输新业态企业积极履行社会责任、关心关爱从业人员及从业人员先进事迹等正面信息的宣传力度。组织开展“最美出租汽车司机”宣传活动，讲好典型故事，弘扬行业正能量。

交通运输部 中央宣传部 中央网信办
国家发展改革委 公安部 人力资源社会保障部
国家市场监督管理总局 中华全国总工会

2021年11月17日

人力资源社会保障部办公厅 国家邮政局办公室 关于推进基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、邮政管理局：

党中央、国务院高度重视快递员群体合法权益保障问题。

2021年6月，经国务院批准，交通运输部、国家邮政局、国家发展改革委、人力资源社会保障部、商务部、市场监管总局、全国总工会联合印发《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》（交邮政发〔2021〕59号，以下简称《意见》），明确提出提升快递员社会保险水平，允许用工灵活、流动性大的基层快递网点优先参加工伤保险。为深入落实《意见》要求，加强快递员群体工伤保障，现就推进基层快递网点优先参加工伤保险有关工作通知如下：

一、工作原则

推进工作应注重把握以下原则：一是支持行业发展，聚焦解决快递员群体工伤保障问题，促进快递业持续健康发展；二是规范企业用工，督促企业依法用工并参加社会保险，促进企业间开展公平竞争；三是创新工作方式，适应行业特点简化优化流程，提升保障效能；四是兼顾市场公平，统筹处理企业发展和维护快递员合法权益的关系，鼓励商业保险作为补充保障方式。

二、参保范围

快递企业应当依法参加各项社会保险。快递企业使用劳务派遣方式用工的，应督促劳务派遣公司依法参加社会保险。

用工灵活、流动性大的基层快递网点可优先办理参加工伤保险，其中，已取得邮政管理部门快递业务经营许可、具备用人单位主体资格的基层快递网点，可直接为快递员办理优先参保；在邮政管理部门进行快递末端网点备案、不具备用人单位主体资格的基层快递网点，由该网点所属的具备快递业务经营许可资质和用人单位主体资格的企业法人代为办理优先参保，原则上在快递业务经营许可地办理参保，承担工伤保险用人单位责任。

在本通知印发之前已经按规定参加各项社会保险的快递企业和基层快递网点，不在上述优先参加工伤保险范围。

三、计缴方式

（一）费率核定。各统筹地区社会保险行政部门应当按照现行工伤保险费率政策，根据“以支定收、收支平衡”原则，合理确定本地区快递行业工伤保险基准费率。社会保险经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等因素，具体核定工伤保险费率并适时浮动调整。

（二）缴费基数。对难以直接按照工资总额计算缴纳工伤保险费的，原则上按照统筹地区上年全口径城镇单位就业人员平均工资和参保人数，计算缴纳工伤保险费。

四、优化经办服务

各地邮政管理部门根据优先参加工伤保险的基层网点对象范围，在经营许可或者备案完成后，按月向同级人力资源社会保障部门提供符合条件的基层快递网点名单，督促相关基层网点及时为快递员办理工伤保险参保登记并缴费。各

统筹地区人力资源社会保障部门要针对快递行业特点，简化优化参保登记、缴费核定、工伤认定和劳动能力鉴定程序，强化部门间数据交换和业务协同，推进网上办、掌上办。

五、完善待遇支付

快递企业、基层快递网点快递员按照《工伤保险条例》和统筹地区有关规定享受工伤保险待遇。统筹地区社会保险经办机构和用人单位依法按时足额支付各项工伤保险待遇。用人单位应参保未参保的，由用人单位按照《工伤保险条例》和生产经营地规定依法支付工伤保险待遇。

六、工作要求

（一）加强组织领导。各省级人力资源社会保障部门要认真做好基层快递网点快递员参加工伤保险的组织实施工作，抓紧与邮政部门共同对各类快递企业和网点进行摸底排查，力争尽快实现全覆盖。

（二）压实企业责任。邮政管理部门将落实快递员参加工伤保险情况纳入行业诚信体系建设范畴，指导企业完善考核机制，开展快递员满意度调查，指导快递企业在年度工作报告中增加快递员参加工伤保险情况内容，并将各快递企业及其基层网点参加工伤保险情况在中国快递协会、各省（区、市）快递协会及各快递企业官网公示。

（三）强化监管执法。各地人力资源社会保障部门会同邮政管理部门进一步强化督导检查，督促用人单位依法参保，保障快递员工工伤保险权益，对基层快递网点参加工伤保

险情况适时进行通报；同时注重加强部门间数据共享，不断提高数据的可靠性和可应用性。

（四）做好宣传评估。各地人力资源社会保障部门、邮政管理部门要指导快递企业和基层网点积极开展宣传、培训，不断提升快递员工伤保险依法维权意识和工伤预防意识。

各省级人力资源社会保障部门、邮政管理部门要依据国家法律法规和本文件精神，结合本地实际制定具体实施方案并报送人力资源社会保障部和国家邮政局。

人力资源和社会保障部办公厅 国家邮政局办公室

2021年12月31日

北京市人力资源和社会保障局 关于印发《北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法》的通知

京人社就发〔2020〕19号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局：

为全面贯彻国务院办公厅《关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）精神，拓宽灵活就业发展渠道、优化自主创业环境、加大对灵活就业保障支持。现将《北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

北京市人力资源和社会保障局

2020年9月29日

北京市人力资源和社会保障局支持多渠道灵活就业实施办法

第一条 根据国务院办公厅《关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）文件精神，进一步加强对灵活就业、新就业形态的政策支持和服务管理，促进新业态新模式蓬勃发展，制定本办法。

第二条 本办法所称灵活就业人员主要包括：

（一）个体经营者；

（二）非全日制从业人员；

（三）新就业形态人员（包括依托电子商务、网络约车、网络送餐、快递物流等新业态平台实现就业，但未与新业态平台相关企业建立劳动关系的从业人员）；

（四）法律、法规、规章规定的其他灵活就业人员。

第三条 本市农业户籍劳动力（男性未满 60 周岁、女性未满 50 周岁）实现灵活就业并办理就业登记的人员和就业见习期间的见习人员可以参加本市社会保险。其中，见习人员包括毕业 2 年内未就业的北京生源高校毕业生、中专毕业生及技工院校毕业生；具有本市户籍的 16 至 24 岁登记失业人员；具有本市户籍的 16 至 24 岁转移就业登记的农村无业或务农劳动力。

前款中所称社会保险，包括城镇职工基本养老保险、基本医疗保险和失业保险。缴费标准按照本市城镇灵活就业人员执行。本市农村户籍灵活就业人员在户籍所在地街道乡镇公共就业服务机构参保，其它人员按个人委托存档人员参保流程办理。

第四条 对 2020 年及以后毕业离校 2 年内的初次就业为灵活就业的本市户籍高校毕业生，给予最长不超过三年的灵活就业社会保险补贴。符合条件的高校毕业生可登录北京市人力资源和社会保障局官方网站、北京人社 APP 和微信公众账号，申请灵活就业社会保险补贴。

第五条 对现享受灵活就业社会保险补贴政策期满，仍未通过其他形式实现稳定就业的，政策享受期限延长1年，实施期限至2020年12月31日。

第六条 自2021年1月起，个人委托存档并参加社会保险的本市灵活就业人员，可按照1%的费率缴纳失业保险费，缴费基数可以在企业职工养老保险缴费下限和上限之间适当选择。

第七条 以个人身份参加企业职工基本养老保险的个体经营者和各类灵活就业人员，2020年缴纳基本养老保险费确有困难的，可自愿暂缓缴费。2021年可继续缴费，缴费年限累计计算；对2020年未缴费月度，可于2021年底前进行补缴，缴费基数在补缴时点本市个人缴费基数上下限范围内自主选择。

第八条 支持院校、培训机构等优质培训资源和互联网平台企业，围绕数字化管理师、互联网营销师（网络直播）和在线学习服务师等新职业，推进线上线下培训新模式。在养老、托幼、家政、安保、快递等领域，组织开展从业人员技能提升培训。

第九条 对本市户籍从事个体经营并进行登记注册的，按规定给予创业担保贷款支持。个人借款人可向户籍所在地政务服务中心提交《北京市创业担保贷款个人借款人资格认定申请表》及身份证明材料进行认定。借款人通过身份认定后向签约担保机构申请担保，担保机构同意担保后，可向经办银行申请贷款。

第十条 支持和鼓励各区大力促进灵活就业，指导有条件的区开展本市农业户籍就业困难人员享受灵活就业社会保险补贴试点工作。

第十一条 在本市实现灵活就业的在京从业人员可登录北京市人力资源和社会保障局网站、北京人社 APP 和微信公众号，线上办理灵活就业登记，也可就近到就业地区级公共就业服务机构办理，并免费领取《就业失业登记证》。办理灵活就业登记须填报个人信息、就业类型等信息，书面承诺信息填报真实，无需提供就业证明材料。就业信息发生变更的，应及时办理修改手续。

第十二条 在本市实现灵活就业的在京从业人员失业后，可登录北京市人力资源和社会保障局网站、北京人社 APP 和微信公众号，线上办理失业登记。也可持失业登记相关材料到常住地区级公共就业服务机构进行失业登记；常住地不在本市的，可选择在参保地或就业地区级公共就业服务机构办理。办理失业登记应当提供个人基本信息和失业原因，并对信息的真实性做出书面承诺。

第十三条 畅通灵活就业专业技术人员职称评审渠道，符合本市职称评审条件的灵活就业专业技术人员，可由行业主管部门认可的行业协会学会等履行公示推荐等程序，按《北京市职称评审管理暂行办法》规定申报相关专业职称评审。

第十四条 持续深入推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险，有针对性地做好工伤预防工作。

第十五条 各级公共就业服务机构加大对灵活就业人员的服务力度，提供灵活就业政策咨询、求职登记、职业指导、岗位推荐、跟踪回访等“不间断”的公共就业服务；将处于初创阶段、灵活形式用工等用人单位主体纳入公共就业服务范围，为其提供职业介绍、推荐匹配、用人指导、政策咨询等服务。

第十六条 各级公共就业服务机构根据国家人力资源社会保障部发布的新职业以及互联网技术应用和职业活动的新变化，在人力资源市场信息系统与“就业超市”互联网服务平台上动态更新发布社会需要的新职业、更新职业分类，为劳动者提供更多的求职应聘机会。

第十七条 鼓励经营性人力资源服务机构为灵活就业人员提供规范有序的求职招聘、技能培训、人力资源服务外包等专业化服务。支持经营性人力资源服务机构参与“共享用工”工作，指导和帮助其搭建“共享用工”平台。

第十八条 采取线上线下相结合的方式组织招聘会活动，鼓励办会机构在场内开设灵活就业专区，发布供求信息。持续关注全市人力资源市场发展情况，及时跟踪各区设立劳务市场或零工市场意愿，优化人力资源服务。

第十九条 维护劳动保障权益。用人单位根据实际情况依法使用非全日制用工的，可与其签订书面(电子)劳动合同或订立口头协议。对新就业形态人员，引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。支持和鼓励产业（行业）工会与行业协会或行

业企业代表协商制定行业劳动定额标准、工时标准等规范，并在服务时间、报酬、休息休假、劳动保护等方面确定最低保护标准。

第二十条 引导互联网平台企业及关联企业做好本系统的申诉处理机制，按行业标准积极协商解决劳动者的合理诉求；基层调解组织、劳动保障行政部门、劳动争议调解仲裁机构等要及时掌握和依职能调处新业态企业及关联企业劳动保障违法行为，切实保障广大灵活就业人员的合法权益。

本办法自 2020 年 10 月 1 日起执行。

北京市就业工作领导小组关于印发《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》的通知

京就发〔2021〕3号

各区就业工作领导小组，市就业工作领导小组各成员单位，市委市政府各相关部、委、办、局，各相关单位：

经市委、市政府同意，现将《关于促进新就业形态健康发展的若干措施》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

北京市就业工作领导小组

2021年9月5日

关于促进新就业形态健康发展的若干措施

依托互联网平台的新就业形态不断壮大，为劳动者就业增收开辟了新渠道，在稳定就业、促进就业中发挥了积极作用，也为首都发展数字经济提供了重要人力资本支撑。为贯彻落实党的十九届五中全会精神，推动本市新就业形态持续健康有序发展，经市委、市政府同意，现提出如下措施：

一、界定新就业形态劳动者的范围

（一）本文所称新就业形态劳动者，主要包括：

1. 依托互联网平台（以下简称“平台”），与平台企业不完全符合确立劳动关系情形，根据平台规则完成工作和接

受劳动管理，获取劳动报酬的劳动者（以下简称“平台网约劳动者”）。

2. 依托平台，依法从事个体经营或个人自主利用自己的体力、专业技能等依法从事劳务、咨询、设计等活动，并取得劳动报酬的劳动者（以下简称“平台个人灵活就业人员”）。

3. 与平台企业或加盟、代理、外包平台业务的合作企业、劳务派遣企业（以下统称“企业”）建立劳动关系或形成事实劳动关系，完成平台企业、平台、平台内经营者等所赋予工作任务的劳动者（以下简称“平台单位就业员工”）。

二、维护新就业形态劳动者的劳动权益

（二）合理确定平台企业与“平台网约劳动者”的权利义务。“平台网约劳动者”享有平等就业和选择职业、取得劳动报酬、享受社会保险、获得劳动安全卫生保护和休息休假等基本劳动权利。引导平台企业依法依规制定修订直接涉及劳动保障权益的制度规则和平台算法，通过“算法取中”等方式，合理确定考核和奖惩要素，避免超强度劳动和因此造成的安全伤害问题。推动平台企业建立健全与工作任务、劳动强度相匹配的收入分配和调整机制，按时足额向提供正常劳动的“平台网约劳动者”支付不低于本市最低工资标准的劳动报酬，不得克扣或者无故拖欠。指导平台企业健全落实劳动安全卫生保护责任制，严格遵守安全卫生保护标准，建立安全生产规章制度和操作规程，减少安全生产事故和职业病危害。支持平台企业建立完善“平台网约劳动者”的申诉机制，客观公正处理纠纷问题。（责任单位：市人力资源

社会保障局、市市场监管局、市商务局、市交通委、市应急局、市卫生健康委)

(三) 规范“平台单位就业员工”的用工管理。企业应依法与建立劳动关系的新就业形态劳动者订立劳动合同。指导平台企业选择具备合法资质的企业合作完成平台工作,将规范劳动用工、保障劳动权益相关内容,列入合作协议必要条款,建立监督考核机制,合作企业“平台单位就业员工”劳动权益受到损害的,平台企业依法承担相应责任;平台企业采用劳务派遣方式用工的,依法履行劳务派遣用工单位责任。支持企业根据线上、居家、项目制等新工作形式,依法完善工作时间、休息休假等劳动用工规章制度。(责任单位:市人力资源社会保障局、市市场监管局、市商务局、市交通委、市邮政管理局)

(四) 提供人文关怀关爱帮助。鼓励企业建立与新就业形态劳动者的交流协商机制,积极打造企业文化,提供公益互助,重视身心健康,开展人文关爱活动。加强新就业形态行业工会组织建设,吸纳劳动者加入工会组织。建设“务工人员之家”,扩大“暖心驿站”覆盖,调动企业和社会各界力量帮助新就业形态劳动者解决劳动间隙的休息、餐饮、停车、充电等困难。对因突发事件导致基本生活暂时出现严重困难的新就业形态劳动者按照相关规定给予临时救助。(责任单位:市总工会、市妇联、团市委、市人力资源社会保障局、市民政局等)

（五）健全法律援助和争议调处机制。调动公共法律服务中心（站）、各类调解组织等力量，向新就业形态劳动者提供法律咨询、法律援助、矛盾调解等服务。人民调解组织、人民法院通过调解、诉讼渠道解决“平台个人灵活就业人员”的委托、承揽等民事关系争议。各级法院、劳动争议仲裁机构要加强劳动争议办案指导，畅通裁审衔接，根据用工事实认定企业和劳动者的关系，依法依规处理争议案件；各级劳动保障监察机构会同相关行业主管部门依法加大拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题的治理力度，维护劳动者权益。（责任单位：市司法局、市高级人民法院、市人力资源社会保障局、市市场监管局、市总工会）

三、健全新就业形态社会保障制度

（六）引导新就业形态劳动者参与“全民参保计划”。企业应依法为“平台单位就业员工”参加社会保险，引导和支持“平台网约劳动者”和“平台个人灵活就业人员”根据自身实际参加相应的社会保险。逐步完善灵活就业社会保险制度，稳定长期在京实际就业的“平台网约劳动者”和“平台个人灵活就业人员”可按规定参加本市职工基本养老、基本医疗和失业保险，也可选择在户籍地参加社会保险。加强社会保险公共服务平台建设，提供更加便捷优质的参保缴费、权益查询、待遇领取和结算、社会保险关系转移接续等服务。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局、市税务局、市医保局）

（七）增强工伤和职业伤害保障。企业应为“平台单位就业员工”参加工伤保险，对在两个及以上企业同时就业的，涉及企业应当分别为其缴纳工伤保险费，发生工伤的企业依法承担工伤保险责任。按照国家部署，以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，建立职业伤害保障制度，保障遭受职业伤害的“平台网约劳动者”获得医疗救治和经济补偿。鼓励平台企业为新就业形态劳动者购买人身意外、雇主责任等商业保险，引导商业保险公司开发适合的产品，提升保障水平。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局、市税务局、北京银保监局）

四、拓宽新就业形态职业发展渠道

（八）提高参与职业技能培训的积极性。建立线上线下课时衔接、直播点播课程互补、知识技能跨界学习的灵活培训模式，积极开发新职业培训规范标准，培育市场培训资源，打造开放多元的技能提升培训平台，为新就业形态劳动者提升职业技能创造条件。鼓励平台企业组织新就业形态劳动者参加职业技能、创业指导、法律知识、职业道德、安全生产和职业卫生教育等培训，并提取职工教育经费。经认定平台企业开展网约配送员等职业培训的，给予职业培训补贴。进一步规范职业培训市场秩序，创新事中事后监管模式，数字化追溯培训过程，杜绝虚假舞弊行为。（责任单位：市人力资源社会保障局、市教委、市财政局）

（九）创新职业评价模式。试点推广平台企业自主评价职业技能等级，开发新职业评价标准规范。试点平台企业所颁发

的职业技能等级证书，经备案后纳入我市技能人才统计和认定范围。动态完善职称评审专业目录，符合条件的新就业形态劳动者可按照规定程序，自主申报职称评审。（责任单位：市人力资源社会保障局）

五、增强就业创业帮扶

（十）加强就业创业服务。鼓励人力资源服务机构、创业孵化基地等创新提供求职招聘、服务外包、创业指导等专业服务，积极参与公共就业创业服务的，给予公共就业创业服务补贴。组织“创业北京”等创新创业大赛，激发新就业形态创新创业活力。公共就业创业服务机构要加强对新就业形态岗位招聘、职业薪酬和行业人工成本等信息的采集发布，即时开展职业指导，便捷提供政策咨询服务，精准帮助劳动者实现新形态就业。依法规范面向新就业形态劳动者的人力资源服务，着力查处未经许可的个人、机构实施网络招聘、劳务派遣等活动，以及发布虚假招聘信息，限制劳动者到其它平台就业，以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物等违法行为。（责任单位：市人力资源社会保障局、市发展改革委、市经济和信息化局、市科委、中关村管委会、市教委、市财政局）

（十一）增强就业创业扶持。对本市城乡就业困难人员、高校毕业生、退役士兵等重点帮扶群体，以新就业形态实现个人就业创业的，按规定给予社会保险补贴、税收优惠，以及创业担保贷款及贴息等政策。引导创业担保贷款机构健全符合新就业形态特点的尽职调查和资信评估，简化申请流程，

加大资金支持力度。简化就业创业手续，“平台个人灵活就业人员”个人销售自产农副产品、家庭手工业产品，利用自己的技能从事依法无须取得许可的便民劳务活动和零星小额交易活动，以及依照法律法规不需要进行登记的，无须办理市场主体登记；仅通过网络开展经营活动的，申请登记个体工商户，可以将网络经营场所登记为经营场所。（责任单位：市人力资源社会保障局、市财政局、市税务局、市金融监管局、人民银行营业管理部、市市场监管局）

六、保障措施

（十二）建立多方协同治理机制。将新就业形态劳动权益保障纳入平台经济监管体系，人力资源社会保障、市场监管、交通管理、应急监管、卫生健康等部门要加强跨部门协调联动，充分利用信用、智能和协同监管手段，建立平台企业用工情况报告制度，健全劳动者权益保障联合激励惩戒机制，合力促进新就业形态与平台经济共同规范健康有序发展。支持行业协会、工会等组织协商制定企业保障劳动权益的行业规范和劳动者职业规范，签订行业性集体合同或协议，加强行业监管，维护劳动者合法权益。（责任单位：市人力资源社会保障局、市市场监管局、市委网信办、市交通委、市商务局、市邮政管理局、市应急局、市公安局、市经济和信息化局、市卫生健康委、市消防救援总队、市总工会、市工商联）

（十三）强化数字化监管服务。结合全市平台经济综合监管系统建设，建立新就业形态动态监测机制，推动政企数

据对接融合，加强政务信息共享应用，精准判断劳动者就业状况，监测新就业形态发展动向，分析就业形势，预警防范劳动用工和失业风险，逐步实现新就业形态劳动权益维护、安全生产管理、职业伤害认定、社会保险经办、就业创业帮扶等数字化管理服务。（责任单位：市人力资源社会保障局、市发展改革委、市市场监管局、市经济和信息化局、市政务服务局、市委网信办、市统计局、北京调查总队）

（十四）加强宣传引导。加大法律法规政策宣传，树立履行社会责任的企业典型，着力宣传新就业形态劳动者职业风采，提高新就业形态社会认同感和职业自豪感。充分发挥新闻媒体的舆论监督和引导作用，及时发现暴露侵权行为，引导社会公众尊重、理解、体谅新就业形态劳动者。（责任单位：市委宣传部、市人力资源社会保障局、市总工会、市妇联、团市委等）