劳动就业和社会保障
法律法规服务包

云南省人力资源和社会保障厅

2024年1月

目录

第一部分 综合类 5
中华人民共和国劳动法 5
中华人民共和国妇女权益保障法 24
第二部分 劳动就业类 43
中华人民共和国就业促进法 43
就业服务与就业管理规定 57
云南省人民政府关于印发云南省贯彻中华人民共和国就业促进法实施办法的通知 77
云南省人民政府办公厅关于印发云南省进一步稳就业促发展惠民生20条措施的通知 86
云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见 97
云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于发布云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录的通知 112
人力资源社会保障部财政部国资委全国总工会全国工商联关于印发《关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见》的通知 119
第三部分 劳动合同、集体合同类 126
中华人民共和国劳动合同法 126
中华人民共和国劳动合同法实施条例 154
国务院关于职工工作时间的规定 163
关于发布劳动合同示范文本的说明 165
集体合同规定 166
云南省集体合同条例 179
违反《中华人民共和国劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法 186
劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知 189
第四部分 工时与休假类 191
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191

职工带薪年休假条例 193
企业职工带薪年休假实施办法 196
全国年节及纪念日放假办法 200
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 202
劳动部贯彻《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法 204
第五部分 工资类 207
劳动部关于印发《工资支付暂行规定》的通知 207
对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定 212
最低工资规定 215
云南省最低工资规定 219
云南省企业工资集体协商条例 222
第六部分 女职工和未成年工特殊保护类 233
女职工劳动保护特别规定 233
劳动部关于颁发《未成年工特殊保护规定》的通知 238
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 245
第七部分 社会保险类 247
中华人民共和国社会保险法 247
实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定 270
社会保险经办条例 279
失业保险条例 293
云南省失业保险条例 301
云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅国家税务总局云南省税务局关于统一城乡劳动者失业保险政策的通知 313
云南省人民政府办公厅关于建立失业保险省级统筹制度的意见 315
人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知 322
云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅国家税务总局 云南省税务局关于转发阶段性降低失业保险工伤保险费率有关问题的通知 324
云南省人力资源和社会保障厅关于调整失业保险金标准的通知 326
工伤保险条例 329

云南省人民政府关于印发云南省实施《工伤保险条例》办法的通知 . . 350
云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于印发云南省工伤保险基金省级统筹实施办法的通知 365

第八部分 劳务派遣类 375
劳务派遣暂行规定 375
劳务派遣行政许可实施办法 383
云南省规范劳务派遣实施办法 393

第九部分 劳动监察类 399
劳动保障监察条例 399
关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 410
云南省劳动监察条例 422
劳动行政处罚听证程序规定 431
拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法 436
云南省劳动保障监察信用修复管理暂行办法 441

第十部分 劳动争议类 445
中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 445
云南省人民政府关于印发云南省贯彻中华人民共和国劳动争议调解仲裁法实施办法的通知 457
云南省贯彻《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》实施办法 458
劳动人事争议仲裁办案规则 464
劳动人事争议仲裁组织规则 485
企业劳动争议协商调解规定 493
最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 501
人力资源社会保障部最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一） 517
云南省人力资源和社会保障厅关于进一步做好劳动争议仲裁终局工作的通知 524
人力资源社会保障部　中央政法委最高人民法院工业和信息化部　司法部　财政部　中华全国总工会　中华全国工商业联合会　中国企业联合会/中国企业家协会关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见 531

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，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

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

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

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

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

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

第五章 工资

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

行宏观调控。

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

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

第四十九条 确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；

（二）社会平均工资水平；

（三）劳动生产率；

（四）就业状况；

（五）地区之间经济发展水平的差异。

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

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

第六章 劳动安全卫生

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

第五十三条 劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准。

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

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

第五十五条 从事特种作业的劳动者必须经过专门培训并取得特种作业资格。

第五十六条 劳动者在劳动过程中必须严格遵守安全操作规程。

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

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

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。

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

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

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

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

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

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

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

第八章 职业培训

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

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

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

者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

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

第九章 社会保险和福利

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

第七十一条 社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

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

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

（一）退休；

（二）患病、负伤；

（三）因工伤残或者患职业病；

（四）失业；

（五）生育。

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

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

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

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

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

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

第十章 劳动争议

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

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

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

第七十九条 劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以

向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

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

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

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

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

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

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

第十一章 监督检查

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

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

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

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

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

第十二章 法律责任

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

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

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

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

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

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

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

理部门吊销营业执照。

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

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

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。第九十七条 由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

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

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

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

第一百零一条 用人单位无理阻挠劳动行政部门、有关部门

及其工作人员行使监督检查权，打击报复举报人员的，由劳动行政部门或者有关部门处以罚款；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任。

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

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

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

第一百零五条 违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、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）

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。

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）

第一章 总则

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

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

第三条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第四条 县级以上人民政府把扩大就业作为经济和社会发展的重要目标，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，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。

就业服务与就业管理规定

（2007年11月5日劳动保障部令第28号公布根据2014年12月23日《人力资源社会保障部关于修改<就业服务与就业管理规定>的决定》第一次修订根据2015年4月30日《人力资源社会保障部关于修改部分　规章的决定》第二次修订根据2018年12月14日《人力资源社会保障部关于修改部分　规章的决定》第三次修订根据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》第四次修订）

第一章 总则

第一条 为了加强就业服务和就业管理，培育和完善统一开放、竞争有序的人力资源市场，为劳动者就业和用人单位招用人员提供服务，根据就业促进法等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 劳动者求职与就业，用人单位招用人员，劳动保障行政部门举办的公共就业服务机构和经劳动保障行政部门审批的职业中介机构从事就业服务活动，适用本规定。

本规定所称用人单位，是指在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，以及招用与之建立劳动关系的劳动者的国家机关、事业单位、社会团体。

第三条 县级以上劳动保障行政部门依法开展本行政区域内

的就业服务和就业管理工作。

第二章 求职与就业

第四条 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

第五条 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

第六条 劳动者依法享有自主择业的权利。劳动者年满16周岁，有劳动能力且有就业愿望的，可凭本人身份证件，通过公共就业服务机构、职业中介机构介绍或直接联系用人单位等渠道求职。

第七条 劳动者求职时，应当如实向公共就业服务机构或职业中介机构、用人单位提供个人基本情况以及与应聘岗位直接相关的知识技能、工作经历、就业现状等情况，并出示相关证明。

第八条 劳动者应当树立正确的择业观念，提高就业能力和创业能力。

国家鼓励劳动者在就业前接受必要的职业教育或职业培训，鼓励城镇初高中毕业生在就业前参加劳动预备制培训。

国家鼓励劳动者自主创业、自谋职业。各级劳动保障行政部门应当会同有关部门，简化程序，提高效率，为劳动者自主创业、自谋职业提供便利和相应服务。

第三章 招用人员

第九条 用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件。

第十条 用人单位可以通过下列途径自主招用人员：

（一）委托公共就业服务机构或职业中介机构；

（二）参加职业招聘洽谈会；

（三）委托报纸、广播、电视、互联网站等大众传播媒介发布招聘信息；

（四）利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息；

（五）其他合法途径。

第十一条 用人单位委托公共就业服务机构或职业中介机构招用人员，或者参加招聘洽谈会时，应当提供招用人员简章 ，并出示营业执照（副本）或者有关部门批准其设立的文件、经办人的身份证件和受用人单位委托的证明。

招用人员简章 应当包括用人单位基本情况、招用人数、工作内容、招录条件、劳动报酬、福利待遇、社会保险等内容，以及法律、法规规定的其他内容。

第十二条 用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况。

用人单位应当根据劳动者的要求，及时向其反馈是否录用的情况。

第十三条 用人单位应当对劳动者的个人资料予以保密。公开劳动者的个人资料信息和使用劳动者的技术、智力成果，须经劳动者本人书面同意。

第十四条 用人单位招用人员不得有下列行为：

（一）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告；

（二）扣押被录用人员的居民身份证和其他证件；

（三）以担保或者其他名义向劳动者收取财物；

（四）招用未满16周岁的未成年人以及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员；

（五）招用无合法身份证件的人员；

（六）以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

第十五条 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。

第十六条 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

第十七条 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。

第十八条 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第十九条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者

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

用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。

第二十条 用人单位发布的招用人员简章 或招聘广告，不得包含歧视性内容。

第二十一条 用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，应当依法招用持相应工种职业资格证书的人员；招用未持相应工种职业资格证书人员的，须组织其在上岗前参加专门培训，使其取得职业资格证书后方可上岗。

第二十二条 用人单位招用台港澳人员后，应当按有关规定到当地劳动保障行政部门备案，并为其办理《台港澳人员就业证》。

第二十三条 用人单位招用外国人，应当在外国人入境前，按有关规定到当地劳动保障行政部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可招用。

用人单位招用外国人的岗位必须是有特殊技能要求、国内暂无适当人选的岗位，并且不违反国家有关规定。

第四章 公共就业服务

第二十四条 县级以上劳动保障行政部门统筹管理本行政区域内的公共就业服务工作，根据政府制定的发展计划，建立健全覆盖城乡的公共就业服务体系。

公共就业服务机构根据政府确定的就业工作目标任务，制定就业服务计划，推动落实就业扶持政策，组织实施就业服务项目，为劳动者和用人单位提供就业服务，开展人力资源市场调查分析，并受劳动保障行政部门委托经办促进就业的相关事务。

第二十五条 公共就业服务机构应当免费为劳动者提供以下服务：

（一）就业政策法规咨询；

（二）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；

（三）职业指导和职业介绍；

（四）对就业困难人员实施就业援助；

（五）办理就业登记、失业登记等事务；

（六）其他公共就业服务。

第二十六条 公共就业服务机构应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供以下服务：

（一）招聘用人指导服务；

（二）代理招聘服务；

（三）跨地区人员招聘服务；

（四）企业人力资源管理咨询等专业性服务；

（五）劳动保障事务代理服务；

（六）为满足用人单位需求开发的其他就业服务项目。

第二十七条 公共就业服务机构应当加强职业指导工作，配备专（兼）职职业指导工作人员，向劳动者和用人单位提供职业指导服务。

公共就业服务机构应当为职业指导工作提供相应的设施和条件，推动职业指导工作的开展，加强对职业指导工作的宣传。

第二十八条 职业指导工作包括以下内容：

（一）向劳动者和用人单位提供国家有关劳动保障的法律法规和政策、人力资源市场状况咨询；

（二）帮助劳动者了解职业状况，掌握求职方法，确定择业方向，增强择业能力；

（三）向劳动者提出培训建议，为其提供职业培训相关信息；

（四）开展对劳动者个人职业素质和特点的测试，并对其职业能力进行评价；

（五）对妇女、残疾人、少数民族人员及退出现役的军人等就业群体提供专门的职业指导服务；

（六）对大中专学校、职业院校、技工学校学生的职业指导工作提供咨询和服务；

（七）对准备从事个体劳动或开办私营企业的劳动者提供创业咨询服务；

（八）为用人单位提供选择招聘方法、确定用人条件和标准等方面的招聘用人指导；

（九）为职业培训机构确立培训方向和专业设置等提供咨询参考。

第二十九条 公共就业服务机构在劳动保障行政部门的指导下，组织实施劳动力资源调查和就业、失业状况统计工作。

第三十条 公共就业服务机构应当针对特定就业群体的不同需求，制定并组织实施专项计划。

公共就业服务机构应当根据服务对象的特点，在一定时期内为不同类型的劳动者、就业困难对象或用人单位集中组织活动，开展专项服务。

公共就业服务机构受劳动保障行政部门委托，可以组织开展促进就业的专项工作。

第三十一条 县级以上公共就业服务机构建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供一站式就业服务，并承担劳动保障行政部门安排的其他工作。

街道、乡镇、社区公共就业服务机构建立基层服务窗口，开展以就业援助为重点的公共就业服务，实施劳动力资源调查统计，并承担上级劳动保障行政部门安排的其他就业服务工作。

公共就业服务机构使用全国统一标识。

第三十二条 公共就业服务机构应当不断提高服务的质量和效率。

公共就业服务机构应当加强内部管理，完善服务功能，统一服务流程，按照国家制定的服务规范和标准，为劳动者和用人单位提供优质高效的就业服务。

公共就业服务机构应当加强工作人员的政策、业务和服务技能培训，组织职业指导人员、职业信息分析人员、劳动保障协理员等专业人员参加相应职业资格培训。

公共就业服务机构应当公开服务制度，主动接受社会监督。

第三十三条 县级以上劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当按照劳动保障信息化建设的统一规划、标准和规范，建立完善人力资源市场信息网络及相关设施。

公共就业服务机构应当逐步实行信息化管理与服务，在城市内实现就业服务、失业保险、就业培训信息共享和公共就业服务全程信息化管理，并逐步实现与劳动工资信息、社会保险信息的互联互通和信息共享。

第三十四条 公共就业服务机构应当建立健全人力资源市场信息服务体系，完善职业供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息、人力资源市场分析信息的发布制度，为劳动者求职择业、用人单位招用人员以及培训机构开展培训提供支持。

第三十五条 县级以上劳动保障行政部门应当按照信息化建设统一要求，逐步实现全国人力资源市场信息联网。其中，城市应当按照劳动保障数据中心建设的要求，实现网络和数据资源的集中和共享；省、自治区应当建立人力资源市场信息网省级监测

中心，对辖区内人力资源市场信息进行监测；劳动保障部设立人力资源市场信息网全国监测中心，对全国人力资源市场信息进行监测和分析。

第三十六条 县级以上劳动保障行政部门应当对公共就业服务机构加强管理，定期对其完成各项任务情况进行绩效考核。

第三十七条 公共就业服务经费纳入同级财政预算。各级劳动保障行政部门和公共就业服务机构应当根据财政预算编制的规定，依法编制公共就业服务年度预算，报经同级财政部门审批后执行。

公共就业服务机构可以按照就业专项资金管理相关规定，依法申请公共就业服务专项扶持经费。

公共就业服务机构接受社会各界提供的捐赠和资助，按照国家有关法律法规管理和使用。

公共就业服务机构为用人单位提供的服务，应当规范管理，严格控制服务收费。确需收费的，具体项目由省级劳动保障行政部门会同相关部门规定。

第三十八条 公共就业服务机构不得从事经营性活动。

公共就业服务机构举办的招聘会，不得向劳动者收取费用。

第三十九条 各级残疾人联合会所属的残疾人就业服务机构是公共就业服务机构的组成部分，负责为残疾劳动者提供相关就业服务，并经劳动保障行政部门委托，承担残疾劳动者的就业登记、失业登记工作。

第五章 就业援助

第四十条 公共就业服务机构应当制定专门的就业援助计划，对就业援助对象实施优先扶持和重点帮助。

本规定所称就业援助对象包括就业困难人员和零就业家庭。就业困难对象是指因身体状况、技能水平、家庭因素、失去土地等原因难以实现就业，以及连续失业一定时间仍未能实现就业的人员。零就业家庭是指法定劳动年龄内的家庭人员均处于失业状况的城市居民家庭。

对援助对象的认定办法，由省级劳动保障行政部门依据当地人民政府规定的就业援助对象范围制定。

第四十一条 就业困难人员和零就业家庭可以向所在地街道、社区公共就业服务机构申请就业援助。经街道、社区公共就业服务机构确认属实的，纳入就业援助范围。

第四十二条 公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度，通过落实各项就业扶持政策、提供就业岗位信息、组织技能培训等有针对性的就业服务和公益性岗位援助，对就业困难人员实施优先扶持和重点帮助。

在公益性岗位上安置的就业困难人员，按照国家规定给予岗位补贴。

第四十三条 公共就业服务机构应当建立零就业家庭即时岗位援助制度，通过拓宽公益性岗位范围，开发各类就业岗位等措施，及时向零就业家庭中的失业人员提供适当的就业岗位，确保

零就业家庭至少有一人实现就业。

第四十四条 街道、社区公共就业服务机构应当对辖区内就业援助对象进行登记，建立专门台账，实行就业援助对象动态管理和援助责任制度，提供及时、有效的就业援助。

第六章 职业中介服务

第四十五条 县级以上劳动保障行政部门应当加强对职业中介机构的管理，鼓励其提高服务质量，发挥其在促进就业中的作用。

本规定所称职业中介机构，是指由法人、其他组织和公民个人举办，为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的经营性组织。

政府部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。

第四十六条 从事职业中介活动，应当遵循合法、诚实信用、公平、公开的原则。

禁止任何组织或者个人利用职业中介活动侵害劳动者和用人单位的合法权益。

第四十七条 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动，须经劳动保障行政部门批准，并获得职业中介许可证。

未经依法许可和登记的机构，不得从事职业中介活动。

职业中介许可证由劳动保障部统一印制并免费发放。

第四十八条 设立职业中介机构应当具备下列条件：

（一）有明确的机构章 程和管理制度；

（二）有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金；

（三）有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员；

（四）法律、法规规定的其他条件。

第四十九条 设立职业中介机构，应当向当地县级以上劳动保障行政部门提出申请，提交下列文件：

（一）设立申请书；

（二）机构章 程和管理制度草案；

（三）场所使用权证明；

（四）拟任负责人的基本情况、身份证明；

（五）具备相应职业资格的专职工作人员的相关证明；

（六）工商营业执照（副本）；

（七）法律、法规规定的其他文件。

第五十条 劳动保障行政部门接到设立职业中介机构的申请后，应当自受理申请之日起20日内审理完毕。对符合条件的，应当予以批准；不予批准的，应当说明理由。

劳动保障行政部门对经批准设立的职业中介机构实行年度审验。职业中介机构的具体设立条件、审批和年度审验程序，由省级劳动保障行政部门统一规定。

第五十一条 职业中介机构变更名称、住所、法定代表人等

或者终止的，应当按照设立许可程序办理变更或者注销登记手续。

设立分支机构的，应当在征得原审批机关的书面同意后，由拟设立分支机构所在地县级以上劳动保障行政部门审批。

第五十二条 职业中介机构可以从事下列业务：

（一）为劳动者介绍用人单位；

（二）为用人单位和居民家庭推荐劳动者；

（三）开展职业指导、人力资源管理咨询服务；

（四）收集和发布职业供求信息；

（五）根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；

（六）组织职业招聘洽谈会；

（七）经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。

第五十三条 职业中介机构应当在服务场所明示营业执照、职业中介许可证、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等，并接受劳动保障行政部门及其他有关部门的监督检查。

第五十四条 职业中介机构应当建立服务台账，记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况等，并接受劳动保障行政部门的监督检查。

第五十五条 职业中介机构提供职业中介服务不成功的，应当退还向劳动者收取的中介服务费。

第五十六条 职业中介机构租用场地举办大规模职业招聘洽谈会，应当制定相应的组织实施办法和安全保卫工作方案，并向批准其设立的机关报告。

职业中介机构应当对入场招聘用人单位的主体资格真实性和招用人员简章 真实性进行核实。

第五十七条 职业中介机构为特定对象提供公益性就业服务的，可以按照规定给予补贴。可以给予补贴的公益性就业服务的范围、对象、服务效果和补贴办法，由省级劳动保障行政部门会同有关部门制定。

第五十八条 禁止职业中介机构有下列行为：

（一）提供虚假就业信息；

（二）发布的就业信息中包含歧视性内容；

（三）伪造、涂改、转让职业中介许可证；

（四）为无合法证照的用人单位提供职业中介服务；

（五）介绍未满16周岁的未成年人就业；

（六）为无合法身份证件的劳动者提供职业中介服务；

（七）介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业；

（八）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；

（九）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业中介活动；

（十）超出核准的业务范围经营；

（十一）其他违反法律、法规规定的行为。

第五十九条 县级以上劳动保障行政部门应当依法对经审批设立的职业中介机构开展职业中介活动进行监督指导，定期组织对其服务信用和服务质量进行评估，并将评估结果向社会公布。

县级以上劳动保障行政部门应当指导职业中介机构开展工作人员培训，提高服务质量。

县级以上劳动保障行政部门对在诚信服务、优质服务和公益性服务等方面表现突出的职业中介机构和个人，报经同级人民政府批准后，给予表彰和奖励。

第六十条 设立外商投资职业中介机构以及职业中介机构从事境外就业中介服务的，按照有关规定执行。

第七章 就业与失业管理

第六十一条 劳动保障行政部门应当建立健全就业登记制度和失业登记制度，完善就业管理和失业管理。

公共就业服务机构负责就业登记与失业登记工作，建立专门台账，及时、准确地记录劳动者就业与失业变动情况，并做好相应统计工作。

就业登记和失业登记在各省、自治区、直辖市范围内实行统一的就业失业登记证（以下简称登记证），向劳动者免费发放，并注明可享受的相应扶持政策。

就业登记、失业登记的具体程序和登记证的样式，由省级劳动保障行政部门规定。

第六十二条 劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者和与劳动者终止或者解除劳动关系，应当到当地公共就业服务机构备案，为劳动者办理就业登记手续。用人单位招用人员后，应当于录用之日起30日内办

理登记手续；用人单位与职工终止或者解除劳动关系后，应当于15日内办理登记手续。

劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。

就业登记的内容主要包括劳动者个人信息、就业类型、就业时间、就业单位以及订立、终止或者解除劳动合同情况等。就业登记的具体内容和所需材料由省级劳动保障行政部门规定。

公共就业服务机构应当对用人单位办理就业登记及相关手续设立专门服务窗口，简化程序，方便用人单位办理。

第六十三条 在法定劳动年龄内，有劳动能力，有就业要求，处于无业状态的城镇常住人员，可以到常住地的公共就业服务机构进行失业登记。

第六十四条 劳动者进行失业登记时，须持本人身份证件；有单位就业经历的，还须持与原单位终止、解除劳动关系或者解聘的证明。

登记失业人员凭登记证享受公共就业服务和就业扶持政策；其中符合条件的，按规定申领失业保险金。

登记失业人员应当定期向公共就业服务机构报告就业失业状况，积极求职，参加公共就业服务机构安排的就业培训。

第六十五条 失业登记的范围包括下列失业人员：

（一）年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的；

（二）从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的；

（三）个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；

（四）承包土地被征用，符合当地规定条件的；

（五）军人退出现役且未纳入国家统一安置的；

（六）刑满释放、假释、监外执行的；

（七）各地确定的其他失业人员。

第六十六条 登记失业人员出现下列情形之一的，由公共就业服务机构注销其失业登记：

（一）被用人单位录用的；

（二）从事个体经营或创办企业，并领取工商营业执照的；

（三）已从事有稳定收入的劳动，并且月收入不低于当地最低工资标准的；

（四）已享受基本养老保险待遇的；

（五）完全丧失劳动能力的；

（六）入学、服兵役、移居境外的；

（七）被判刑收监执行的；

（八）终止就业要求或拒绝接受公共就业服务的；

（九）连续6个月未与公共就业服务机构联系的；

（十）已进行就业登记的其他人员或各地规定的其他情形。

第八章 罚则

第六十七条 用人单位违反本规定第十四条 第（二）、（三）项规定的，按照劳动合同法第八十四条 的规定予以处罚；用人

单位违反第十四条 第（四）项规定的，按照国家禁止使用童工和其他有关法律、法规的规定予以处罚。用人单位违反第十四条第（一）、（五）、（六）项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第六十八条 用人单位违反本规定第十九条 第二款规定，在国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作岗位以外招用人员时，将乙肝病毒血清学指标作为体检标准的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第六十九条 违反本规定第三十八条规定，公共就业服务机构从事经营性职业中介活动向劳动者收取费用的，由劳动保障行政部门责令限期改正，将违法收取的费用退还劳动者，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第七十条 违反本规定第四十七条规定，未经许可和登记，擅自从事职业中介活动的，由劳动保障行政部门或者其他主管部门按照就业促进法第六十四条规定予以处罚。

第七十一条 职业中介机构违反本规定第五十三条规定，未明示职业中介许可证、监督电话的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款；未明示收费标准的，提请价格主管部门依据国家有关规定处罚；未明示营业执照的，提请工商行政管理部门依据国家有关规定处罚。

第七十二条 职业中介机构违反本规定第五十四条规定，未建立服务台账，或虽建立服务台账但未记录服务对象、服务过程、服务结果和收费情况的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。

第七十三条 职业中介机构违反本规定第五十五条规定，在职业中介服务不成功后未向劳动者退还所收取的中介服务费的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以一千元以下的罚款。

第七十四条 职业中介机构违反本规定第五十八条 第（一）、（三）、（四）、（八）项规定的，按照就业促进法第六十五条、第六十六条规定予以处罚。违反本规定第五十八条 第（五）项规定的，按照国家禁止使用童工的规定予以处罚。违反本规定第五十八条 其他各项规定的，由劳动保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以一万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得三倍的罚款，但最高不得超过三万元；情节严重的，提请工商部门依法吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

第七十五条 用人单位违反本规定第六十二条规定，未及时为劳动者办理就业登记手续的，由劳动保障行政部门责令改正。

第九章 附则

第七十六条 本规定自2008年1月1日起施行。劳动部1994年10月27日颁布的《职业指导办法》、劳动保障部2000年12月8日颁布的《劳动力市场管理规定》同时废止。

云南省人民政府关于印发云南省贯彻中华人民共和国就业促进法实施办法的通知

云政发〔2008〕233号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局：

现将《云南省贯彻〈中华人民共和国就业促进法〉实施办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

云南省人民政府

二〇〇八年十一月十九日

云南省贯彻《中华人民共和国就业促进法》实施办法

第一条 为了做好就业再就业工作，根据《中华人民共和国就业促进法》和国家关于就业再就业的有关规定，结合本省实际，制定本办法。

第二条 省、州（市）、县（市、区）人民政府应当建立健全就业工作协调机制，成立由政府分管领导任组长的就业工作领导小组，对就业工作实行统一领导，协调解决各地就业工作重大问题。

各级劳动保障行政部门在同级人民政府的领导下，具体负责促进就业工作；各相关部门按照各自职责，共同做好促进就业的

各项工作。

第三条 省、州（市）、县（市、区）人民政府应当把城镇新增就业、控制失业率、失业人员就业、就业困难人员就业、农业富余劳动力转移就业等作为就业的主要目标任务，逐级分解落实，并作为政府政绩考核的重要指标。

本级人民政府对相关部门就业工作职责实行责任考核。

第四条 省、州（市）、县（市、区）人民政府根据就业状况和就业工作目标，加大对就业的投入，在财政预算中安排就业专项资金用于促进就业。

省人民政府要加大对资源枯竭或者因经济结构调整等原因造成失业人员集中的地区、人口较少民族和直过区民族地区的就业扶持力度。

第五条 就业经办机构负责制定和组织实施城乡统筹就业工作计划，推动落实城乡统筹就业扶持政策；负责就业、失业和出入境就业的登记管理；负责就业再就业资金的使用管理和失业保险基金的使用管理；负责公共就业服务机构的规划管理和职业中介机构的管理。

第六条 省、州（市）、县（市、区）人民政府应当建立健全覆盖城乡的公共就业服务体系，按照统一、规范和效能的原则，整合公共就业服务机构、资产、人员、服务和信息等资源，合理布局公共就业服务机构、确定人员编制，明确服务职责和范围，加强公共就业服务能力建设，将公共就业服务经费纳入同级财政预算。

第七条 公共就业服务机构免费向城乡求职者提供职业介绍服务；经营性职业中介机构免费介绍城乡求职者实现就业的，按照规定给予补贴。

第八条 失业人员、军队退役人员和农村进城务工人员参加技能培训，可给予职业培训补贴；通过职业技能鉴定并取得职业资格证书的，还可给予职业鉴定补贴。参加创业培训的，按照相关规定享受创业培训补贴。

完善劳动预备制度，对有就业要求和培训愿望的初高中毕业生实行3个月以上、12个月以内的预备制培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能。

参加职业技能培训人员中，属就业困难人员和城乡特困家庭人员的，可适当提高补贴标准。具体补贴标准，根据不同职业的技能难易程度、培训所需时间和培训成本确定。

第九条 企业不裁减人员，通过转岗培训安置富余职工，可给予适当的职业培训和职业技能鉴定补贴。

第十条 失业人员、军队退役人员、农村进城务工返乡自主创业人员，可给予小额担保贷款扶持，符合贴息条件的给予贴息。创业成功吸纳失业人员就业达到一定数量的，可适当延长贷款期限。

符合国家规定条件的劳动密集型小企业吸纳失业人员就业，生产资金不足的，可给予小额担保贷款及贴息扶持。

第十一条 招用就业困难人员的企业，自主创业的失业人员、

军队退役人员、农村进城务工返乡创业人员，按照国家有关规定给予减免税扶持。

第十二条 失业人员、军队退役人员、农村进城务工返乡创业人员自主创业的，按照国家有关规定给予减免登记类、证照类和管理类的各项行政事业性收费。

第十三条 鼓励用人单位、街道社区开发公益性岗位，阶段性或临时性安置具有我省户籍，并办理了城镇登记失业的零就业家庭人员、享受城镇居民最低生活保障人员、连续失业1年以上人员、男年满50周岁和女年满40周岁人员、残疾人和完全失去土地未就业的生活困难人员。安置在公益性岗位的上述人员给予岗位补贴，具体补贴标准根据不同岗位的公益服务程度、服务时间和当地上年度最低工资标准确定。岗位补贴期限，除距法定退休年龄不足5年的人员可延长至退休外，其余人员最长不超过3年。

第十四条 具有我省户籍并办理了城镇登记失业的零就业家庭人员、享受城镇居民最低生活保障人员、连续失业1年以上人员、男年满50周岁和女年满40周岁人员、残疾人和完全失去土地未就业的生活困难人员，被用人单位招用并签订劳动合同、安置在公益性岗位，参加社会保险的，按照单位为其实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费给予补贴，从事灵活就业参加基本养老保险、基本医疗保险、失业保险的，给予一定数额的社会保险补贴。社会保险补贴期限，除距法定退休年龄不足5年的人员可延长至退休外，其余人员最长不超过3年。

第十五条 有关就业专项资金、小额担保贷款、税收减免、行政事业性收费减免等具体配套政策，分别由省财政、劳动保障、人民银行、税务机关、发展改革和工商行政管理等部门按照各自职责商有关部门制定。具体配套政策出台前，符合本办法规定条件、但不属于《国务院关于进一步加强就业再就业工作的通知》（国发〔2005〕36号）和《云南省人民政府关于印发加强就业再就业工作实施办法的通知》（云政发〔2006〕47号）规定范围的人员，凭就业失业登记证等有效资料申请就业政策扶持，相关标准参照现行规定执行。

失业保险基金用于促进就业的支出，按照有关规定执行。

第十六条 年满16周岁以上、有劳动能力和就业愿望的城乡劳动者，可以通过公共就业服务机构、职业中介机构或直接向用人单位求职。

第十七条 公共就业服务机构根据政府确定的就业工目标任务，制定和组织实施就业服务计划，推动落实就业扶持政策。免费为劳动者和用人单位提供以下服务：就业法规政策咨询；职业供求信息、市场工资指导价位信息、职业培训信息和人力资源市场分析信息；职业指导和职业介绍；对就业困难人员实施就业援助；办理就业失业登记和免费发放就业失业登记证；其他公共就业服务。

第十八条 省、州（市）、县（市、区）公共就业服务机构应建立综合性服务场所，集中为劳动者和用人单位提供“一站式”

就业服务。街道（乡镇）、社区公共就业服务机构应建立基层服务窗口，开展以就业援助为重点的就业服务。综合性服务场所和基层服务窗口应完善服务功能，公开服务制度，统一服务流程和标准，简化办事手续，为劳动者和用人单位提供优质高效的就业服务。

第十九条 公共就业服务机构应建立就业困难人员帮扶制度，规范就业援助审核认定程序，建立专门台账，实行就业援助对象动态管理、动态援助的长效工作机制和就业援助责任制度。

第二十条 就业困难人员可向住所地的街道（乡镇）、社区公共就业服务机构申请就业援助。公共就业服务机构对行政区域内申请就业援助的就业困难人员应及时认定登记，提供就业援助，确保申请人家庭成员中至少有1人实现就业。

第二十一条 职业中介实行行政许可制度，设立职业中介机构或者其他机构开展职业中介活动，须经州（市）级以上劳动保障行政部门批准，办理职业中介许可证。经批准获得职业中介许可证的职业中介机构，应持许可证向工商行政管理部门办理登记。未经许可和登记不得从事职业中介活动。政府部门不得举办或者与他人联合举办经营性的职业中介机构。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。

第二十二条 用人单位应依法向求职人员提供有关工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产保护、劳动报酬、社会保险的真实信息以及求职人员需要了解的其他情况，录用结果须及时告知求职人员。用人单位应对求职人员的个人资料保密，

未经本人同意不得公开个人资料。

第二十三条 用人单位招用劳动者，除国家对工作岗位有限制性规定的以外，不得以性别、年龄、婚姻状况、民族、宗教信仰、携带传染病病原为由拒绝录用。

第二十四条 用人单位招用从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特殊工种的劳动者，被招用人员应持有相应职业资格证书；确需招用未持相应职业资格证书的劳动者，须在其上岗前组织专门培训，使其取得相应职业资格证书后方可上岗。

第二十五条 用人单位招用台港澳人员，按照有关规定到劳动保障行政部门备案，为其办理《台港澳人员就业证》。

招用有特殊技能的外国人，应在其入境前，按照有关规定到省劳动保障行政部门或者经授权的州（市）劳动保障行政部门为其申请就业许可，经批准并获得《中华人民共和国外国人就业许可证书》后方可录用。

第二十六条 建立政府主导、校企结合、突出特色、整体推进的职业技能培训体系，以高职院校、技师学院、高级技工学校为重点，发展一批起点高、规模大、品牌优、就业率高的技能人才培养院校，促进劳动者提高职业技能素质和实现稳定就业。

第二十七条 县级以上劳动保障行政部门应当根据市场需求，及时组织实施技能人才培养、失业人员技能再就业、自主创业、农村劳动者职业技能与素质就业、职业技能资格等专项计划，有效发挥职业教育和培训对促进就业的作用。

第二十八条 在具备条件的地方，可选择具有专业优势、设施设备先进的职业院校作为实训基地，为职业院校学生、各类劳动者提供实训服务、见习服务和职业技能鉴定考核服务。

第二十九条 劳动保障行政等有关部门违反本办法规定未履行促进就业职责的，视其行为后果对单位负责人和直接责任人实施行政问责。

第三十条 公共就业服务机构违反本办法第十七条规定，向用人单位和劳动者收取费用的，应退还违法所得，并依法追究直接负责的主管人员和其他直接责任人的责任。

第三十一条 违反本办法第二十一条规定，未经许可，擅自从事职业中介活动的，由劳动保障行政部门或者其他主管部门依法予以关闭，依法没收违法所得并处以罚款。

第三十二条 用人单位违反本办法第二十二条规定，提供虚假信息或者未经本人同意泄露求职人员个人资料，给相关人员造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任。

第三十三条 用人单位违反本办法第二十三条规定，无正当理由拒绝录用劳动者的，劳动者可向劳动保障行政部门举报，由劳动保障行政部门依法责令改正，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

第三十四条 用人单位违反本办法第二十四条规定，让未持相应职业资格证书的劳动者上岗作业的，由劳动保障行政部门责令限期改正，并依法给予处理。

第三十五条 本办法所称失业人员是指：在法定劳动年龄内，

有就业愿望和就业能力并办理了失业登记的各类院校毕业生、城镇失业人员、在城镇常驻地稳定就业满6个月后失业的农村进城务工人员和其他非本地户籍人员。

第三十六条 本办法所称就业困难人员是指下列人员:

（一）失业人员中的城镇登记零就业家庭人员、享受城镇居民最低生活保障人员、连续失业1年以上人员、男年满50周岁和女年满40周岁人员、残疾人、完全失去土地未就业的生活困难人员;

（二）持有就业失业登记证和属于农业富余劳动力的边境县居民;

（三）持有就业失业登记证以及属于农业富余劳动力的人口较少民族人员和直过区民族人员（傈僳族、佤族、景颇族、拉祜族、哈尼族、瑶族、独龙族、德昂族、基诺族、怒族、普米族、阿昌族、布朗族）。

第三十七条 本办法自2009年1月1日起施行。

云南省人民政府办公厅关于印发云南省进一步稳就业促发展惠民生20条措施的通知

云政办发〔2023〕28号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局：

《云南省进一步稳就业促发展惠民生20条措施》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

云南省人民政府办公厅

2023年7月10日

（此件公开发布）

云南省进一步稳就业促发展惠民生20条措施

为贯彻落实《国务院办公厅关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》（国办发〔2023〕11号）精神，深入实施就业优先战略，多措并举稳定和扩大就业岗位，全力促发展惠民生，制定以下措施：

一、激发市场活力，扩大就业容量

（一）鼓励经营主体开发岗位吸纳就业。对吸纳我省登记失业半年以上人员（劳务派遣、劳务外包人员除外），签订1年以上期限劳动合同，并稳定就业6个月（含）以上的经营主体、社会组织（包括社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等），按照每招用1人1000元的标准给予一次性吸纳就业补贴。在全省范围内，对激发市场活力好、带动就业能力强的就业创业平台、园区、基地在政策性奖补认定过程中给予一定倾斜。（省人力资源社会保障厅、省财政厅等按照职责分工负责）

（二）培育创业主体带动更多就业。支持高校毕业生、退役军人、农民工等群体创办投资少、风险小的创业项目，从事创意经济、个性化定制化文化业态和农村电商等特色经营。实施大学生创新创业能力提升工程，促进高校毕业生等青年创意设计成果转化；支持高校毕业生、退役军人、农民工等群体返乡创业，为返乡创业群体提供便捷优惠的公共服务，落实好返乡入乡创业所

需的实用性培训、资金、场地、用工、营销等扶持政策，培育一批在农村电子商务领域创业的人才及企业，提高就业转化率。（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省财政厅、省商务厅、省农业农村厅、省市场监管局、中国人民银行昆明中心支行等按照职责分工负责）

（三）加大对口岸、抵边地区的政策支持。依托河口、磨憨、瑞丽等沿边产业园区建设，围绕园区产业规划，积极承接劳动密集型产业，提升口岸、抵边地区对周边区域劳动力吸纳能力。加大对口岸、抵边地区实施“就地就近就业”政策引导，对吸纳本州、市内登记失业半年以上人员，签订1年以上期限劳动合同，并稳定就业6个月（含）以上的企业可享受现有政策基础上浮20%的一次性吸纳就业补贴；支持口岸、抵边地区企业自行开展具有实用性的职业能力提升培训。对在口岸、抵边地区从事跨境电商创业的高校毕业生，优先给予免费入驻政府主办的创业孵化园，并提供免费网络创业培训、创业担保贷款支持、创业导师帮扶、创业奖补政策兑现等创业服务。（省发展改革委、省商务厅、省人力资源社会保障厅、省财政厅等按照职责分工负责）

（四）落实税费减免政策。继续实施增值税小规模纳税人减免、小微企业“六税两费”减征、小型微利企业和个体工商户所得税优惠、研发费用税前加计扣除等政策。落实国家和我省出台的重点群体就业创业税费优惠政策，对招用重点群体就业的企业，经县级以上人力资源社会保障部门核实认定，符合条件的，在3

年（36个月）内按照实际招用人数以每人每年7800元依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和企业所得税，政策实施期限截至2025年12月31日。（省人力资源社会保障厅、省税务局、省财政厅等按照职责分工负责）

（五）加大职业技能培训。围绕我省12个重点产业发展需求，积极推动各类高校、职业院校（含技工院校）、职业培训机构和符合条件的企业开展重点行业、急需紧缺职业（工种）技能培训。深入实施“技能云南”行动，为有培训需求的高校毕业生提供新兴产业、智能制造、智能建造、现代服务业等技能培训，开展新业态新就业群体培训，提升就业创业能力。持续开展农村电商人才培育，利用现有电商资源，开展品牌设计、市场营销、电商应用等专业培训，培养一批农产品网络销售实用人才。充分用好就业补助资金、失业保险基金、职业技能提升行动专账资金、企业职工教育经费等资金开展培训，按照规定给予职业培训补贴。参加失业保险1年以上的企业职工、领取失业保险金人员，按照规定可申请失业保险技能提升补贴。同一参保人1年内同一职业（工种）同一等级只能申请并享受1次技能提升补贴，不得与职业技能提升行动专账资金、就业补助资金支持的职业培训补贴重复享受。每人每年享受补贴次数最多不超过3次，政策实施期限截至2023年12月31日。（省人力资源社会保障厅、省财政厅等按照职责分工负责）

（六）继续实施失业保险稳岗返还政策。2022年底前足额缴

纳失业保险费12个月以上且当前处于正常缴费状态，2022年度未裁员或裁员率不高于全国城镇调查失业率5.5%的控制目标，30人（含）以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可申请失业保险稳岗返还。大型企业按照企业及其职工2022年度实际缴纳失业保险费的30%返还；中小微企业、社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户按2022年度实际缴纳失业保险费的60%返还。返还资金用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等有关支出。政策实施期限截至2023年12月31日。（省人力资源社会保障厅、省财政厅等按照职责分工负责）

（七）发挥人力资源产业促就业作用。积极组织人力资源行业企业参与各项招聘活动，特别要针对口岸、抵边地区劳动密集型产业用工需求，引导各类人力资源服务机构发挥专业优势为其提供用工服务。各地可结合实际向人力资源服务企业购买行业岗位需求供给分析、零工需求对接等基本就业创业服务成果。指导重点行业、重点企业通过开展劳务协作、人力资源外包服务降低企业用工成本。（省人力资源社会保障厅、省财政厅，各州、市人民政府按照职责分工负责）

二、加大金融支持，促进稳岗扩岗

（八）鼓励金融机构加大稳岗扩岗类信贷投放。支持金融机构在依法合规、风险可控的前提下，优化贷款审批流程，合理确定贷款额度，增加信用贷等支持，为符合条件的小微企业提供信

贷支持。重点支持在我省登记注册的吸纳就业人数多、稳岗效果好且用工规范的实体经济、小微企业和个体工商户，特别是民生关联度高的养老、托育、家政、餐饮、外卖配送等行业企业，“用工难、用工贵”问题突出的稳岗保供企业，吸纳高校毕业生、退役军人、返乡入乡人员、登记失业人员、城乡就业困难人员等群体较多的小微企业和个体工商户。（中国人民银行昆明中心支行、省人力资源社会保障厅、省地方金融监管局等按照职责分工负责）

（九）落实创业担保贷款及贴息政策。加快落实创业担保贷款政策，推行创业担保贷款网上申办。继续支持重点群体和吸纳重点群体就业的小微企业申请创业担保贷款。简化担保手续，提升担保基金效能，对重点群体20万元以下的个人创业担保贷款，原则上取消反担保要求，按照规定享受财政贴息。健全风险分担机制和呆账核销机制。创业担保贷款借款人因自然灾害、重特大突发事件影响流动性遇到暂时困难的，可申请展期还款，期限原则上不超过1年，对展期、逾期的创业担保贷款，财政部门不予贴息。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、中国人民银行昆明中心支行等按照职责分工负责）

三、拓宽就业渠道，促进高校毕业生等青年就业创业

（十）挖掘公共部门岗位资源。挖掘党政机关、事业单位编制存量，统筹自然减员，加大补员力度，合理确定招录（聘）时间。适度扩大“三支一扶”计划等基层服务项目招募规模。逐年

扩大大学生志愿服务西部计划规模，实现3年翻一番。实施“城乡社区专项计划”、“大学生乡村医生”专项计划，落实医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册政策。（省委组织部、省委编办、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、团省委等按照职责分工负责）

（十一）稳定国有企业招聘规模。对按照工资效益联动机制确定的工资总额难以满足扩大高校毕业生招聘需求的国有企业，经履行出资人职责机构或其他企业主管部门同意，统筹考虑企业招聘高校毕业生人数、自然减员情况和现有职工工资水平等因素，2023年可给予一次性增人增资，核增部分　据实计入工资总额并作为下一年度工资总额预算基数。（省人力资源社会保障厅、省财政厅会同履行出资人职责机构和其他企业主管部门按照职责分工负责）

（十二）增加市场化就业岗位。经营主体、社会组织（包括社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所等）招用毕业年度或离校2年内未就业高校毕业生、登记失业的16—24周岁青年，签订1年以上劳动合同，按照每人2000元的标准给予用人单位一次性吸纳就业补贴。继续实施县级以下中小微企业招用毕业年度高校毕业生一次性吸纳就业补贴政策。（省人力资源社会保障厅、省财政厅等按照职责分工负责）

（十三）支持高校毕业生等青年创业。对高校毕业生返乡创业做电商的，符合条件的给予免费网络创业培训、创业担保贷款、

吸纳就业补贴、一次性创业补贴等政策扶持；支持高校创办“校园创业孵化园”，为在校大学生创业提供场地、项目指导、创业能力培训等支持。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省财政厅、团省委等按照职责分工负责）

（十四）引导高校毕业生服务乡村振兴。对到我省艰苦边远地区和边境县、市以下基层单位就业的高校毕业生，按照规定落实学费补偿和国家助学贷款代偿、高定工资等政策，对招聘为事业单位工作人员的，可按照规定提前转正定级。对毕业3年内的高校毕业生在我省行政区域内乡镇、村企业就业，签订6个月以上劳动合同，且从2022年1月1日起算基层服务期满6个月的，给予个人5000元的一次性基层就业奖补。（省委组织部、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省农业农村厅等按照职责分工负责）

（十五）实施2023年就业见习万岗募集计划。广泛动员各类企事业单位、社会组织等，募集公示就业见习岗位2万个以上，组织见习1.5万人以上。对吸纳离校2年内未就业高校毕业生和中职毕业生、登记失业的16—24周岁青年参加就业见习的单位，省级按照每人每月1500元的标准给予就业见习补贴，用于支付见习人员见习期间基本生活费、办理人身意外伤害保险，以及对见习人员的指导管理费用。对见习期满留用率达到50%以上的单位，见习补贴标准每人每月再提高500元。自2023年1月1日起，对见习期未满与见习人员签订劳动合同的，给予见习单位剩

余期限见习补贴，政策实施期限截至2023年12月31日。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省工业和信息化厅、省民政厅、省财政厅、省商务厅、省国资委、团省委、省工商联等按照职责分工负责）

四、强化就业帮扶，兜牢民生底线

（十六）精准帮扶就业困难人员。畅通失业人员求助渠道，健全失业登记、职业指导、技能培训、岗位推荐、生活保障联动机制。及时将就业困难人员纳入援助范围，实施精准分类帮扶，研究制定个性化援助方案，提供“一人一档”、“一人一策”精细化帮扶。完善就业困难人员实名信息库，实现底数清、就业状态清、技能水平清、服务需要清，探索建立就业困难人员动态管理机制，合理确定就业困难人员认定标准。对通过市场渠道难以实现就业的，运用公益性岗位予以安置，确保“零就业”家庭至少一人就业。（省人力资源社会保障厅、省民政厅、省残联等按照职责分工负责）

（十七）保障困难群众基本生活。对符合条件的失业人员，做好失业保险金、代缴职工基本医疗保险费（含生育保险费）等常规性保生活待遇发放工作。将符合条件的生活困难失业人员及家庭纳入社会救助范围，保障基本生活。达到条件的及时启动社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制，按照规定足额发放物价补贴。（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省民政厅、省财政厅等按照职责分工负责）

五、优化服务机制，提升服务水平

（十八）健全重点企业常态化联系服务机制。各级政府负责梳理形成本地带动就业能力强、涉及国计民生和生产保供的企业清单，充分发挥人社服务专员作用，强化“一人一企”定点服务，建立岗位收集、技能培训、稳岗用工、政策服务联动机制。（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省工业和信息化厅、省市场监管局、省国资委，各州、市人民政府按照职责分工负责）

（十九）持续优化经办流程。强化公共服务信息化运用，简化申办流程，积极推行“直补快办”。及时编制各项政策资金审核发放流程和办事指南，主动告知、协助符合就业创业扶持政策条件的企业和劳动者按照规定申报享受政策补贴，提升就业政策获得感和满意度。（省直有关部门，各州、市人民政府按照职责分工负责）

（二十）完善就业创业公共服务体系。加快推进就业信息化建设和应用，建成全省集中的就业信息资源库和就业一体化信息平台，实现全流程进系统、全业务实名制、全服务上平台。教育、工业和信息化、市场监管等部门与人力资源社会保障部门开展数据共享，实现就业动态监测管理。积极争取国家公共就业服务能力提升示范项目在我省落地见效；探索实施云南省级公共就业创业服务能力提升示范项目，围绕强服务、提技能、稳就业，着力打造覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务体系，促进高质量充分就业，推动我省公共就业服务质量

和水平全面提升。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省财政厅、省工业和信息化厅、省发展改革委、省市场监管局，各州、市人民政府按照职责分工负责）

各级政府要切实履行稳就业、促发展、惠民生的主体责任。省直有关部门要完善有关配套政策，细化具体措施，加强横向联动，形成工作合力。县级政府要建立由政府分管负责同志牵头的就业工作领导机制，制定具体的实施方案。各级政府要统筹做好本地稳就业工作和规模性失业风险应对处置，确保就业形势整体稳定。同时，要强化宣传解读，广泛推动稳就业政策进企业、进园区、进校园、进社区（村），创新政策宣传方式，提高政策知晓度。要强化资金保障，加大就业补助资金和产业发展资金统筹力度，积极调整支出结构，优化资金投向，重点保障稳就业支出。

云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见

（云政发〔2021〕28号）

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局:

为深入贯彻落实习近平总书记关于技能人才工作的重要指示精神，根据《人力资源社会保障部关于印发“技能中国行动”实施方案的通知》（人社部发〔2021〕48号）要求，加快培养适应云南省经济社会发展需要的技能人才，现提出以下意见:

一、指导思想、基本原则和发展目标

（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，深入贯彻落实习近平总书记考察云南重要讲话精神和对职业教育、技能人才工作重要指示精神，围绕省委、省政府深入实施人才强省战略，以服务构建云南现代化产业体系、推动高质量发展为主题，以深化供给侧结构性改革、创新技能人才发展体制机制为主线，优化技能人才发展环境，突出稳就业保就业，着力强基础、优结构，扩规模、提质量，建机制、增活力，补齐技能人才发展短板，培养更多高素质技能人才，发挥技能人才在全面建设社会主义现代化国家新征程中的支撑作用。

（二）基本原则

——坚持党管人才、统筹推进。立足新发展阶段，统筹技能人才发展诸要素各环节，突出重点领域和短板弱项，解决好技能

人才发展不平衡、不充分问题，系统谋划、优化政策、整体推进，深化技能人才发展体制机制改革，形成齐抓共促的工作格局。

——坚持围绕中心、服务大局。聚焦建设我国民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心，不断提高劳动者职业技能水平和就业创业能力，努力使技能人才供给同经济社会发展相适应，为云南高质量发展提供技能人才支撑。

——坚持问题导向、精准施策。以解决制约技能人才发展问题为导向，不断完善技能人才培养、使用、评价、激励政策，推行职业培训全覆盖，加强技能人才基础能力建设，深化技工教育改革创新，强化职业技能竞赛引领。

——坚持高端引领、示范带动。聚焦生物医药、绿色能源、数字经济、康养休闲等产业集群培育，结合传统产业转型升级和民生服务业发展，加强重点产业、新兴产业、支柱产业高技能人才培养，强化激励保障，充分发挥高技能领军人才示范引领作用。

（三）发展目标。从2021年开始，通过强化“十个一批”多层次技能人才培养，实施“六个一万”人才专项培养工程，推进技能人才“四个载体建设”，健全技能人才“四个评价激励机制”，强化职业技能竞赛“四个引领”，到2025年，全省职业培训累计500万人次以上，技工院校新增招生25万人以上，全省技能人才总量达到500万人以上，其中高技能人才总量达到155万人以上。技能人才发展体制机制更加健全、环境更加优化，技能人才培养优质平台数量明显增加，技能人才总量持续增长，

高技能人才引领作用日趋显现，形成目标优化、结构合理、政策配套、高效协同的技能人才培养体系，技能人才规模、质量、结构和效能与全省经济社会发展相适应。

二、主要任务

（一）强化“十个一批”多层次技能人才培养

1.持续实施“职业技能提升行动”培养一批。到2025年，累计培训231万人次以上。以“提技能、促就业”为核心，健全终身职业技能培训制度。按照规定对重点群体开展大规模职业技能提升培训。继续做好长江流域退捕渔民职业技能培训。广泛开展新职业新业态新模式从业人员技能培训。开展职业技能提升质量年活动。实施技工院校职业技能提升行动专项培训，培训不低于20万人次。2021年，新增职业培训60万人次。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅、省财政厅、省总工会）

2.实施“乡村振兴技能人才计划”培训一批。到2025年，累计培训100万人次以上。聚焦巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，以增加收入为目标，对有培训意愿的农村劳动者开展实用技术培训、职业技能培训。对新型农民、农村创业带头人开展职业技能、创业能力、电子商务、市场经纪等培训。对有培训意愿的农村低收入家庭劳动力实现职业培训全覆盖。2021年，培训20万人次以上。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省农业农村厅、省教育厅、省乡村振兴局、省妇联）

3.实施“康养云师傅计划”培训一批。到2025年，累计培

训 35 万人次以上。全面推行康养服务人员岗前培训、岗位技能提升培训、转岗转业培训和创业培训。依托有关企业、技工院校、职业培训机构开展养老护理员、社会体育指导员、健康照护师等培训。2021 年，各类康养服务人员培训 8 万人次以上，其中取得养老护理员职业技能等级证书不少于 2.5 万人。（责任单位：省民政厅、省人力资源社会保障厅、省体育局）

4.实施“生态卫士计划”培训一批。到 2025 年，累计培训 20 万人次以上。全面提升生态护林员职业技能水平，依托技工院校、职业培训机构面向全省生态护林员分期分批开展森林消防、森林管护、林业产业等技能提升培训。优先安排迪庆州、怒江州、生态保护重点区、林长制试点县等地区开展培训。2021 年，培训 4 万人次以上。（责任单位：省林草局、省人力资源社会保障厅）

5.实施“云品工匠计划”培训一批。到 2025 年，累计培训 30 万人次以上。围绕高原特色现代农业，面向云花、云菜、云药、云果、云茶生产企业，开展绿色食品的种植、生产、加工、存储、运输、销售等环节从业人员职业技能培训，开展绿色食品深加工提升性培训，加快培养一批专业技能型和社会服务型人才。2021 年，培训 6 万人次以上。（责任单位：省农业农村厅、省乡村振兴局、省市场监管局、省人力资源社会保障厅）

6.实施“马兰花计划”培训一批。到 2025 年，累计培训 25 万人以上。面向有创业意愿和培训需求的城乡各类劳动者实施创业培训“马兰花计划”。按照政府激励引导、社会广泛参与、劳

动者自主选择原则，开展创业培训，提升劳动者就业创业能力。培育一批覆盖各类培训课程的创业培训师资队伍和具备创业培训资质的职业培训机构。2021 年，培训 5 万人。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

7.实施“高校毕业生职业技能提升计划”培训一批。到 2025 年，累计培训 10 万人次以上。推进高校毕业生高端职业培训项目，开发云计算、大数据、物联网等培训项目，开展高校毕业生能力提升行动、创业引领行动、校园精准服务行动、就业帮扶行动和权益保护行动。继续做好“高校毕业生技能就业专项活动”和“大学生创业培训年度计划”，积极组织毕业生开展职业技能培训。2021 年，培训 2 万人次以上。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅）

8.实施“企业新型学徒制计划”培养一批。到 2025 年，累计培养 10 万企业新型学徒制职工。围绕构建现代化产业体系需要，全面推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的中国特色企业新型学徒制，完善企校双师带徒、工学交替等培养模式。支持校企双方采取菜单培训、订单培训、定岗培训培养技能人才。2021 年，培训 2.2 万人。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

9.实施“高技能人才队伍壮大计划”培养一批。到 2025 年，新增高技能人才 39 万人以上，高技能人才总量达 155 万人以上。聚焦重大产业集群培育，结合传统产业转型升级和民生服务业发

展，加强重点产业、新兴产业、支柱产业急需紧缺高技能人才培养。发挥企业培训主体作用，增强人才链与产业链契合度，全链条 重塑高技能人才队伍培养。2021 年，新增高技能人才 7 万人。（责任单位：省人力资源社会保障厅）

10.实施“高技能领军人才计划”培养一批。到 2025 年，新培养选拔 350 名首席技师。重点培育一支覆盖广泛、梯次衔接、技艺高超的新时代高技能领军人才队伍。深入实施首席技师专项，选拔一批社会公认、技艺精湛、业绩突出的技师、高级技师和掌握传统技能、民间绝技的技能大师。2021 年，新培养选拔 70 名首席技师。（责任单位：省委组织部，省人力资源社会保障厅、省财政厅）

（二）实施“六个一万”人才专项培养工程

11.培养 1 万名以上乡村振兴紧缺人才。加快培养农业生产经营人才，建设高素质农民队伍，突出抓好家庭农场经营者、农民合作社带头人培育。加快培养农村二三产业发展人才，培育农村创业创新带头人、农村电商人才、乡村工匠。加快发展面向农村的职业教育，充分发挥农业广播电视学校作用，支持企业参与乡村人才培养，大力培养本土人才。（责任单位：省农业农村厅、省人力资源社会保障厅、省教育厅、省卫生健康委、省科技厅、省乡村振兴局）

12.培养 1 万名以上文化旅游人才。聚焦云南文化旅游业，依托高等院校和旅游企业组织开展文化旅游人才培养。培养文化

旅游研究型、创新创业型人才，支持开展创业项目。培养实践服务型人才，以文旅行业企业、旅游景区员工为培训对象，开展导游、讲解员、客房服务等培训。（责任单位：省文化和旅游厅、省教育厅、省人力资源社会保障厅）

13.培养1万名以上经营管理人才。坚持政府引导与企业自主相结合，组织开展企业经营管理人才培训。对刚创业的小微企业经营管理者进行创业培训，开展创业辅导。对中小企业经营管理人才开展短期集中培训。对企业经营管理领军人才开展高级研修，每年选送企业家到高等院校进修培训。采取分期集中授课，满足参学企业经营管理人员在职学习需求。（责任单位：省工业和信息化厅、省文化和旅游厅、省人力资源社会保障厅、省国资委，省工商联）

14.培养1万名以上数字化人才。紧盯人工智能、大数据、区块链、云计算等新一代信息技术，培养数字产品研发、先进制造、数字化运营和数字营销等方面的数字化人才。面向高等院校学生、中等职业院校学生开展计算机编程、数据分析等培训。面向互联网创业者、公司白领、网络新媒体从业人员等开展用户体验设计、数字平台运营、动画制作、计算机软件测试培训。（责任单位：省工业和信息化厅、省教育厅、省人力资源社会保障厅）

15.培养1万名以上电子商务人才。聚焦新一轮互联网经济发展机遇，以创新带动创业，加快电子商务发展。开展SYB（创办你的企业）创业、电商客服管理、电商美工、电商运营管理、

乡村电子商务等培训。通过搭平台、育主体、抓试点、拓市场等举措，加强校企合作，重点扶持“网红达人”、“直播带货高手”等新业态创业者。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省商务厅、省教育厅）

16.培养1万名以上对外合作交流人才。服务和融入国家“一带一路”建设，聚焦建设我国面向南亚东南亚辐射中心定位，鼓励行业企业、技工院校、职业培训机构参与建设中缅经济走廊、中老经济走廊、中老铁路沿线产业园区。深化与周边国家有关政府机构、职业院校交流，开展技能培训合作。积极推动与周边国家职业资格互认。推进中国（云南）国际职业培训中心建设。发挥“云南国际人才交流会”聚才引才作用。（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅、省科技厅、省商务厅、省外办、省投资促进局）

（三）推进技能人才培养“四个载体建设”

17.推进技能人才基础能力建设。推进国家级（康养）高技能人才培训基地项目建设，继续实施公共实训基地项目。到2025年，建设5个左右州市级公共实训基地和一批县级公共实训基地。争取建设15个国家级高技能人才培训基地、25个国家级技能大师工作室。实施教育强国推进工程，支持技工院校建设一批产教融合实训基地。实施技能竞赛集训基地项目，建设一批职业技能竞赛集训基地。认定一批省级技能培训基础能力建设项目，每个项目给予400万元补助资金。建设一批示范引领、高技能人才聚

集的“工匠园区”。到2025年，每个州、市至少建设1个“工匠园区”。（责任单位：省发展改革委、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、省民政厅）

18.推进职业培训数字化建设。提升职业培训数字化管理与服务水平，推进“互联网+职业技能培训”，实现低收入劳动者技能培训需求掌上办、网上办。完善“云南省职业技能网络培训平台”建设，接入技工院校优质线上学习平台，丰富线上学习课件，建立劳动者职业培训电子档案，实现职业技能培训补贴实名制信息化管理。开展职业技能电子培训券应用。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

19.推进优质技工院校建设。到2025年，重点建设10所左右优质技工院校和30个左右优质专业，新建升格4—6所技师学院，新增招生25万人以上。支持技工院校建设成为集技工教育、公共实训、技师研修、竞赛集训、技能评价、就业指导等功能为一体的技能人才培养综合基地。鼓励职业教育与技工教育融合发展，将符合条件的技师学院纳入高等学校序列。鼓励技师学院在规模以上企业举办分院。深化校企合作，推进产教融合发展，鼓励校企联合招生，支持学校与行业商（协）会合作，实施“双元育人”，深化“厂中校、校中厂”建设，支持技工院校混合所有制办学改革，鼓励社会力量以资本、知识、技术等要素参与办学。鼓励学校、教师为社会提供服务获得相应报酬。支持技工院校设立有关产业学院。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育

厅、省财政厅）

20.推进技工院校优质师资队伍建设。到2025年，培训师资2000人次以上。围绕技工院校专业建设，制定教师培训、进修计划，定期组织师德教育和业务培训。开展技工院校师资队伍建设，实施技工院校“教学名师”计划和技工院校书记、校长能力素质提升工程。技工院校可探索采取直接考察方式公开招聘企业具有高级职称的工程技术人员和技能精湛的高技能人才到学校担任专业课教师或生产实习指导教师。到2025年，认定“教学名师”500名以上，打造一批全国知名讲师。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省教育厅）

（四）健全技能人才“四个评价激励机制”

21.健全技能人才评价机制。深化职业资格制度改革，完善以职业资格评价、职业技能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度。支持企业自主开展技能等级认定，将自主评价结果与人才使用和待遇挂钩。结合我省重点行业、重点产业和区域经济发展，分行业、分区域布局，推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度。到2025年，在全省遴选不少于200家具备良好评价资质、社会公信力高、注重公益效果的技能人才社会培训评价组织。（责任单位：省人力资源社会保障厅）

22.健全高技能人才与专业技术人才职业发展贯通机制。将贯通领域扩大为工程、农业、工艺美术、文物博物、实验技术、

艺术、体育、技工院校教师等职称系列。支持高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等专业技术人员职业资格，完善高技能人才职称评价标准，强化技能贡献。加强评价制度与用人制度衔接，鼓励探索建立企业内部技能岗位等级与管理、技术岗位序列相互比照，专业技术岗位、经营管理岗位、技能岗位互相衔接机制。（责任单位：省人力资源社会保障厅）

23.健全技能人才成长机制。重视在技能人才中发展党员和评选劳动模范，积极推荐技能人才参选党代表、人大代表或政协委员。在劳动教育和劳动实践活动中宣传劳模精神、劳动精神、工匠精神，鼓励高技能人才走进校园。探索推动面向技术工人、技工院校学生招录（招聘）事业单位工作人员，拓宽技能人才职业发展空间。技工院校中级工、高级工、预备技师（技师）班毕业生在应征入伍、就业、确定工资起点标准、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面，分别按照中专、大学专科、本科学历毕业生享受同等政策待遇。各类用人单位对在聘的高级工以上高技能人才在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升、评优评奖、科研项目申报等方面，按照相应层级专业技术人员享受同等待遇。对符合条件的高技能人才，按照规定落实创业担保贷款及贴息政策，支持技能人才入驻创业孵化基地创办企业。（责任单位：省委组织部、省教育厅、省人力资源社会保障厅、省总工会）

24.健全高技能领军人才激励机制。优先推荐获得“中华技能大奖”、“全国技术能手”、“国家级技能大师工作室带头人”和“兴滇人才奖”、“首席技师专项”等荣誉且符合申报条件的高技能领军人才参加享受国务院特殊津贴专家和享受省政府特殊津贴专家评选，并单独下达推荐名额。每3年组织1次高技能人才表彰活动。入选“首席技师专项”的，给予专项培养经费和特殊生活补贴。支持企业建立高技能人才协议工资制和项目工资制，实行年薪制、股权制和期权制等激励办法，对参加技术攻关、技术革新作出贡献的高技能领军人才，以资金、股份或期权等方式给予奖励。（责任单位：省委组织部、省财政厅、省人力资源社会保障厅）

（五）强化职业技能竞赛“四个引领”

25.强化“职业技能竞赛体系”引领。制定我省职业技能竞赛管理办法。建立云南省职业技能竞赛专家库，组建省级裁判员、教练员队伍。完善职业技能竞赛组织管理，职业技能竞赛由省人力资源社会保障厅统筹组织。加快建设以世界技能大赛为引领、全国职业技能大赛为龙头、省级职业技能大赛为主体，行业、企业和技工院校职业技能竞赛为基础的职业技能竞赛体系。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

26.强化“技能兴滇”岗位练兵引领。引导行业企业立足生产实际，采取以工代训、技能竞赛等形式，大力开展岗位练兵、技术比武活动。支持工会、共青团、妇联等群团组织和行业协会

开展劳动竞赛、青年岗位能手评选、巾帼建功立业等活动，每年在全省广泛开展多层次的群众性技能竞赛活动。实施“技能兴滇”职业技能大赛省级重点赛事计划。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省总工会、共青团省委、省妇联）

27.强化“职业技能竞赛季”引领。每年集中组织“职业技能竞赛季”活动。依托高技能人才培养基地，借助先进企业优势资源，分层次、分专业、分区域确定“竞赛季”承办单位，通过职业技能竞赛选拔储备一批优秀青年技能人才，纳入世界技能大赛、全国技能大赛省级遴选和集训范围。健全开放式、普及性技工院校职业技能竞赛新机制，以赛促学、以赛促教。每2年举办1届云南省职业技能大赛，筹备世界技能大赛、全国职业技能大赛云南选拔赛。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

28.强化竞赛获奖选手激励引领。对我省选派获得世界技能大赛金、银、铜牌和优胜奖的选手,分别给予每人一次性奖励60万元、40万元、20万元、10万元（上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金），对技术团队给予同等标准一次性奖励。对参加全国职业技能大赛获金、银、铜牌和优胜奖的选手分别给予每人一次性奖励20万元、15万元、8万元、2万元（上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金），对教练团队给予同等标准一次性奖励。

对我省选派获得其他全国一类职业技能竞赛各赛项金、银、铜牌的选手分别给予每人一次性奖励10万元、5万元、2万元

（上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金），对教练团队给予同等标准一次性奖励。不设金、银、铜牌的，可对获得一、二、三等奖的选手分别给予每人一次性奖励 3 万元、2 万元、1 万元（上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金），对教练团队给予同等标准一次性奖励。

对参加全省综合性职业技能大赛和其他省级一类职业技能竞赛获金、银、铜牌的选手可分别给予每人一次性奖励 3 万元、2 万元、1 万元（上述所颁发的奖金均视同省级人民政府在技术方面颁发的奖金），对教练团队给予同等标准一次性奖励。各州市、各行业企业可分级对获奖选手进行奖励。（责任单位：省财政厅、省人力资源社会保障厅）

三、保障措施

（一）加强组织领导。各地、有关部门要根据任务分工，研究制定工作方案，细化工作措施，落实工作责任，共同推进各项任务落实落地。要加强培训工作统筹，做好培训需求对接，实现“菜单式”培训向“点菜式”培训转变，注重提高培训质量。提升培训组织化程度，将培训与有组织务工有效结合。

（二）动员各方参与。各地、有关部门要开展好“技能创造美好生活”宣传，打造技能人才工作宣传品牌，组织好“7·15”世界青年技能日等活动，对技能人才楷模和创新举措、典型经验进行宣传，营造技能成才、技能报国的社会氛围，凝聚全社会力量，形成推进“技能云南”行动的强大合力。

（三）加大资金投入。各级政府要加大制度创新、政策供给、投入力度，建立政府、市场、社会力量参与的筹资机制。县级政府要加大培训资源资金整合力度，提高资金使用效率。各企业应落实将职工教育经费税前扣除限额提高至工资薪金总额8%的政策，用于一线职工教育和培训的部分不低于60%。

（四）加强监督管理。各地、有关部门要跟踪督促“技能云南”行动各项工作推进情况，认真总结经验。依法加强资金监管，规范资金管理使用，保障资金使用安全高效。自觉接受各方监督检查审计，加强廉政风险防控。

云南省人民政府

2021年11月23日

（此件公开发布）

云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于发布云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录的通知

云人社通〔2023〕17号

各州（市）、县（市、区）人力资源社会保障局、财政局，各有关单位：

为进一步贯彻落实省委“3815”战略发展目标要求，推动《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》（云政发〔2021〕28号）有序实施，按照《云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于加强职业技能培训管理规范化的通知》（云人社通〔2022〕50号），立足着力提升职业培训针对性、有效性，提升补贴资金使用绩效，我们制定了《云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录》（以下简称《目录》），现予公布，并就有关事项通知如下。

一、严格培训对象范围

省内统筹使用就业补助资金、失业保险基金、职业技能提升行动专账资金等资金开展补贴性职业技能培训的对象范围包括：农村转移就业劳动者、脱贫劳动力（含监测对象）、脱贫家庭子女、失业人员、退役军人、残疾人、城乡未继续升学初高中毕业生（两后生）、个体工商户用工、民办非企业用工、企业职工（含劳务派遣用工）、灵活就业人员、毕业年度高校毕业生（含

中职、技工院校毕业生）。根据就业需求，适当放宽劳动者参加补贴性职业技能培训的年龄限制，对确有培训需求，达到法定退休年龄但尚未按月领取基本养老金的，可按规定纳入职业培训补贴范围。农村劳动力中担任村（社区）干部的（编制内人员除外），可按规定纳入职业培训补贴范围。

二、提升培训项目成效

2023年起，全省职业培训从立足培育高原特色现代农业、绿色铝、光伏、先进制造等12个重点产业技能人才出发，围绕国家职业分类大典、州市重点培训项目指引和云南特色劳务品牌打造开展。培训对象原则上每人每年可参加不超过3次的补贴性职业培训（含企业职工展翅行动），同一职业（工种）同一等级不可重复享受。各地可根据培训对象就业创业、资金筹集情况，在杜绝培训“专业户”前提下，合理确定培训次数，并加大高技能人才培养力度。鼓励支持培训对象自主参加培训并通过“技能云南职业培训管理服务平台”向户籍所在地人力资源社会保障部门按规定申报培训补贴。各地开展农业农村实用技术和实操技能专项培训的师资应优先聘请当地相关产业、企业对应职业（工种）的技能大师、技术能手等人员担任，经当地人力资源社会保障部门审核并纳入师资库后开展教学。

加快数字技术技能人才培养，支持战略性新兴产业发展，助力数字经济和实体经济深度融合，实施专业技术人才知识更新工程，鼓励支持培训对象积极参加数字技术工程师培育项目，并按

规定给予培训补贴。

三、严格落实培训标准

享受政府补贴的等级类培训职业（工种），要严格执行国家职业标准规定，凡标准中未明确培训课时标准的，培训课时不得低于120课时。《目录》所列职业（工种）相关职业标准可通过“技能人才评价证书全国联网查询”平台（www.zscx.osta.org.cn）查询。《目录》所列《特种作业操作证书》《特种设备作业操作证》按证书管理部门相关规定执行。线上培训按相关规定执行。

各地可结合培训对象工学实际，在培训计划中合理确定培训课时，原则上每天不超过8个课时。实操培训可与培训对象生产岗位实际结合，通过“以工代训”方式开展，破解“工学矛盾”难题。对延长培训课时的职业（工种）补贴标准不变。

四、严格培训资质审核

鼓励引导培训机构专业化发展，支持机构做大做强。培训机构具备《中华人民共和国职业分类大典》（2022版）相关职业培训资质的，可按标准开展本职业包含但不限于的相关工种培训。培训机构开展《培训合格证书》《专项能力证书》工种培训时，应具有国家职业分类大典相同或相近职业（工种）的资质，向培训班属地人力资源社会保障部门提交培训师资、教材、培训计划，经审核通过后实施。

五、严格执行职业培训补贴标准

对未纳入年度补贴目录范围，符合12大重点产业发展和劳务品牌建设有需求的《培训合格证书》项目，由州市人力资源社会保障局、财政局结合培训工种实际确定课时，补贴标准最高400元/人，报省人力资源社会保障厅备案后实施。

凡组织长江流域退捕渔民按规定参加培训的，补贴标准上浮30%；凡组织脱贫劳动力（含监测对象）按规定参加培训的，补贴标准上浮20%；凡组织口岸和抵边企业开展涉及服务口岸和抵边地区、资源经济发展相关职业（工种）培训的，补贴标准上浮20%。

凡涉及安全生产类未在本《目录》内明确的《特种作业操作证》《特种设备作业操作证》培训的，按800元/人标准补贴。2023年起，使用就业补助资金、职业技能提升专账资金等统筹资金开展的网络创业培训补贴标准从1200元/人提高至1500元/人。

探索利用田间地头、种养植（殖）场所、加工生产场地，开展农业农村实用技术和实操技能专项培训，培训课时由各州市结合项目实际确定，考核通过后，颁发相应合格证书，按400元/人标准补贴。

六、鼓励支持开展异地培训

各州（市）、县（市、区）人力资源社会保障部门要从立足提升转移劳动力技能水平，实现技能水平提升促增收的目标出发，结合本地户籍农村劳动力转移就业实际，落实沪滇、闽滇等合作协议，探索异地职业技能培训模式，对到云南投资的省外企业和

与我省产业协作企业，按照“省外总部+云南基地”模式开展培训，对云南籍劳动力相对集中的地区，采取“送教上门”方式，就近就地开展职业技能培训。培训实施中，要从增强转移劳动力适应务工企业岗位技能需求实际出发，主动对接就业地人力资源社会保障部门和用工企业，摸排培训意愿和培训需求后确定培训项目。

发挥结对城市共建成效，通过订单式培养，每年培育1000名适应双方产业发展要求的高技能人才。承担异地培训任务的机构在开展相关职业（工种）培训时，补贴标准可上浮50%。州（市）、县（市、区）人力资源社会保障部门要指导承训机构结合打卡签到、培训过程监管要求和“以工代训”实操培训等实际，精准科学编制培训计划，真实记录培训过程，杜绝虚假培训。

七、探索“双证式”培训新模式

发挥职业培训促就业成效，各州市、县区人力资源社会保障部门要结合培训对象从事建筑行业、特种行业就业的需求实际，主动联系对接行业主管部门，探索“技能证书+专项证书”培训新模式。

培训实施中，要联合行业主管部门加强对承训机构、行业考核评价机构的业务指导，按照国家职业标准和行业专项评价考核标准制订培训计划，开展培训、评价考核，实现一次培训两次取证，切实发挥培训促就业的作用。行业考核评价机构一并纳入州市评选机构的遴选范围，按规定开展评价考核。承担“双证式”

培训任务的机构开展相关专项证书培训，按规定给予800元/人标准补贴，补贴对象仅限于当年新取证的培训对象。

八、严格补贴资金审核审批

培训补贴资金应安排专人负责审核和发放业务，财务审批与业务审核要独立管理，机构负责人不得兼任出纳、会计，不得以业务审批代替财务审批，财务人员不得参与职业培训业务审批。确保补贴资金审核环节有责任人、经办人，做到补贴申报层层把关审批，提高资金支出安全性、规范性。

要加大培训数据审核力度，加强与社会保险、就业失业登记、技能人才评价等平台信息数据的共享，通过人员身份信息、培训职业（工种）比对，提高培训补贴审核准确性，避免错领、冒领、多领。符合条件的机构或个人申请培训补贴时，如同时满足本文件补贴资金激励上浮政策条件的，只能选择其中之一提交申请。

企业职工培训中心按本《目录》所列职业（工种）对本企业职工开展培训，并符合享受补贴政策的，可凭参训人员名册、相关培训证书申请补贴资金。培训对象符合《人力资源社会保障部民政部财政部住房和城乡建设部国家市场监管总局关于加强零工市场建设完善求职招聘服务的意见》（人社部发〔2022〕38号）要求的，按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴。

九、严格补贴资金拨付监管

各州（市）、县（市、区）人力资源社会保障部门要建立资金发放台账和复核制度，加强对资金核发工作的监管，补贴资金

记账会计凭证应及时装订、归档，与财政部门定期对账，做到补贴资金账实相符、账表相符。

要严格坚持“凡补必进、不进不补”的原则，把所有补贴性班次纳入“技能云南职业培训管理服务平台”管理，要积极争取财政资金支持，通过购买第三方服务方式，调动社会力量参与培训过程监督。

十、相关说明

本通知自印发之日起实施，《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于发布云南省2022年度职业技能培训创业培训补贴标准目录的通知》（云人社通〔2022〕14号）和《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于调整发布云南省2022年度职业培训补贴目录的通知》（云人社函〔2022〕71号）同时废止。省人力资源社会保障厅、省财政厅将结合国家职业标准发布和全省产业发展需要，适时对《目录》进行动态调整。

联系人及联系电话：

省人力资源社会保障厅 邢 伟 0871—67195672

省　　财　　政　　厅 段 坤 0871—63644150

附件：1.云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录总表

2.云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录

云南省人力资源和社会保障厅　云南省财政厅

2023年6月27日

人力资源社会保障部财政部国资委全国总工会全国工商联关于印发《关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见》的通知

人社部发〔2021〕39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）、国资委、总工会、工商联:

现将《关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见》印发给你们，请结合本地工作实际，认真贯彻执行。

人力资源社会保障部 财政部

国资委全国总工会 全国工商联

2021年6月8日

关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见

为贯彻落实党的十九届五中全会精神，加强新时代技能人才培养，现就全面推行中国特色企业新型学徒制提出以下指导意见。

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，深入贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》，以高质量发展为引领，以深化企业改革、加大技能人才培养为宗旨，以满足培育壮大发展新动能、促进产业转型升级和提高企业竞争力为根本，以产教融合、校企合作为重要手段，持续实施职业技能提升行动，面向企业全面推行新型学徒制培训，创新中国特色技能人才培养模式，进一步扩大技能人才培养规模，为实现高质量发展提供有力的人才和技能支撑。

二、基本原则

——坚持需求导向。坚持以满足高质量发展、适应产业变革、技术变革、组织变革和企业技术创新需求为目标，瞄准企业人力资源价值提升需求，面向企业技能岗位员工开展企业新型学徒制培训，满足人岗匹配和技能人才队伍梯次发展需要。

——坚持终身培训。进一步健全终身职业技能培训制度，支持企业职工在职业生涯发展的不同阶段通过多种方式，灵活接受职

业技能培训，不断提高职工岗位技能，畅通技能人才职业发展通道。

——坚持校企政联动。在充分发挥企业培训主体作用和院校教育培训优势的基础上，各地人力资源社会保障部门要加强组织管理和协调服务，有序高效开展企业新型学徒制培养工作。

——坚持以用为本。充分利用企业新型学徒制培养成果，积极为企业新型学徒提升技能、干事创业提供机会和条件。鼓励企业新型学徒参与技术革新、技术攻关，在技能岗位发挥关键作用。

三、目标任务

按照政府引导、企业为主、院校参与的原则，在企业全面推行新型学徒制培训，进一步发挥各类企业主体作用，通过企校合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新入职、转岗员工参加企业新型学徒制培训，力争使企业技能岗位新入职员工都有机会接受高质量岗前职业技能培训；力争使企业技能岗位转岗员工都有机会接受转岗转业就业储备性技能培训，达到“转岗即能顶岗”。以企业新型学徒制培训为引领，促进企业技能人才培养，不断提升企业技术创新能力和企业竞争力。

四、主要内容

（一）培养对象和培养模式。以至少签订1年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为主要培养对象，企业可结合生产实际自主确定培养对象。发挥企业培养主体作用，培养和评价“双结合”，企业实训基地和院校培训基地“双基地”，企业导师和院校导师“双导师”培养模式，大型企业可依托本企业培训中心等采取“师

带徒”的方式，开展企业新型学徒制培养工作。

（二）培养目标和主要方式。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中级工、高级工及技师、高级技师为主。培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。各类企业特别是规模以上企业可结合实际需求和学徒职业发展、技能提升意愿，采用举办培训班、集训班等形式，采取弹性学制和学分制等管理手段，按照“一班一方案”开展学徒培训。中小微企业培训人员较少的情况，可由地方工商联及所属商会，会同当地人力资源社会保障部门根据培训职业，统一协调和集中多个中小微企业人员开展培训。

（三）培养内容。根据产业转型升级和高质量发展要求，紧扣制造强国、质量强国、数字中国建设之急需和企业未来技能需求，依据国家职业技能标准和行业、企业培训评价规范开展相应职业（工种）培训，积极应用“互联网+”、职业培训包等培训模式。加大企业生产岗位技能、数字技能、绿色技能、安全生产技能和职业道德、职业素养、工匠精神、质量意识、法律常识、创业创新、健康卫生等方面培训力度。

（四）培养主体职责。企业新型学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。同一批次同类职业（工种）可签订集体培养协议。企业委托培训机构承担学徒的部分　培训任务，应与培训机构签订合作协议，明确培训的方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构

参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能训练。

五、激励机制

（一）完善经费补贴政策。对开展学徒培训的企业按规定给予职业培训补贴，补贴资金从职业技能提升行动专账资金或就业补助资金列支。补贴标准由各市（地）以上人力资源社会保障部门会同财政部门确定，学徒每人每年的补贴标准原则上5000元以上，补贴期限按照实际培训期限（不超过备案期限）计算，可结合经济发展、培训成本、物价指数等情况定期调整。企业在开展学徒培训前将有关材料报所在地人力资源社会保障部门备案，备案材料应包括培训计划、学徒名册、劳动合同复印件及其他相关材料（具体清单由所在地人力资源社会保障部门自行制定），经审核后列入学徒培训计划，并按规定向企业预支补贴资金。培训任务完成后，应向所在地人力资源社会保障部门及时提交职业资格证书（或职业技能等级证书、培训合格证书、毕业证书）编号或证书复印件、培训视频材料、培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）等符合财务管理规定的凭证，由相关部门按照符合补贴申领条件的人员数量，及时拨付其余补贴资金。企业可按照学徒社保缴纳地或就业所在地申领职业培训补贴。

（二）健全企业保障机制。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费列支；符合

有关政策规定的，由政府提供职业培训和职业技能鉴定补贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

（三）建立奖励激励机制。充分发挥中华技能大奖获得者、全国技术能手、劳动模范、大国工匠等技能人才传帮带优势，充分利用技能大师（专家）工作室、劳模和工匠人才创新工作室等技能人才培养阵地，鼓励“名师带高徒”、“师徒结对子”，激发师徒主动性和积极性。鼓励企业建立学徒奖学金、师带徒津贴（授课费、课时费），制定职业技术技能等级认定优惠政策，畅通企业间流通渠道。

六、保障措施

（一）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门、财政部门、国资监管部门、工会以及工商联要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把全面推行企业新型学徒制培训作为实施职业技能提升行动、加强高技能人才培养的重要内容，认真组织实施。要建立密切配合、协同推进的工作机制，加强组织领导，全面推动实施。国资监管部门、工商联要以重点行业、重要领域和规模以上企业为着力点，大力推行企业新型学徒制培训。

（二）协调推动实施。企业按属地管理原则纳入当地工作范畴，享受当地政策。各级人力资源社会保障部门要建立与企业的联系制度，做好工作指导。要主动对接属地中央企业，做好资金、政策的落实以及服务保障工作。要加大工作力度，加强工作力量，做好

对各类企业特别是中小微企业新型学徒培训的管理服务工作。各企业要加强组织实施，建立人事（劳资）部门牵头，生产、安全、财务、工会等有关部门密切配合、协同推进的工作机制，制定工作方案，认真规划、扎实组织、全面推动。各技工院校要积极参加企业新型学徒培养工作，并将其作为校企合作的重要内容。

（三）加强考核评价。鼓励企业职工人人持证，推动企业全面自主开展技能人才评价，并将参加新型学徒制培训的人员纳入其中。指导企业将学徒技能评价融入日常企业生产活动过程中，灵活运用过程化考核、模块化考核和业绩评审、直接认定等多种方式，对学徒进行职业技能等级认定，加大学徒高级工、技师、高级技师评价工作。加大社会培训评价机构和行业组织的征集遴选力度，注重发挥工商联所属商会作用，大力推行社会化职业技能等级认定。

（四）加强宣传动员。广泛动员企业、院校、培训机构和职工积极参与学徒制培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型学徒制的典型经验和良好成效，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持企业职工培训工作的良好社会氛围。

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:

（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、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 【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，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;

（七）劳动者被依法追究刑事责任的;

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

（九）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍

不能胜任工作的;

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

（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的;（十二）用人单位生产经营发生严重困难的;

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

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

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条 的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条 的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条 的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应

当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条 的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条 的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。有下列情形之一，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金:

（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的;

（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的;

（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，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。

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。

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/201911/29/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《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。

云南省集体合同条例

（2001年9月20日云南省第九届人民代表大会常务委员会第二十四次会议通过）

第一章 总则

第一条 为了规范集体合同行为，建立和谐稳定的劳动关系，保护职工和企业的合法权益，促进经济发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国工会法》，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业和企业全体职工以及对集体合同实施管理、监督的部门应当遵守本条例。

本条例所称集体合同是指以企业职工集体为一方与企业为另一方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项通过双方平等协商订立的书面协议。

第三条 企业应当依法建立健全集体合同制度。

签订集体合同应当遵循合法、平等、协商一致的原则。依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。

劳动合同约定的劳动标准低于集体合同约定的劳动标准的，按照集体合同约定的标准执行。

第四条 县级以上人民政府劳动保障行政部门按照属地管理为主的原则，负责集体合同的监督管理。

县级以上地方工会和产业工会负责指导、帮助职工一方与企业平等协商签订集体合同，并对集体合同的履行进行监督。

第二章 集体合同的订立

第五条 集体合同包括下列内容:

（一）劳动报酬;

（二）工作时间;

（三）休息休假;

（四）劳动安全与卫生;

（五）保险福利;

（六）职工的教育和培训;

（七）女职工和未成年工的特殊保护;

（八）企业经济性裁员的条件和程序;

（九）合同的期限;

（十）合同变更、解除、终止的条件和程序;

（十一）违反集体合同的责任;

（十二）解决争议的方法;

（十三）双方约定的其他事项。

集体合同的期限为一至三年。

第六条 企业职工一方或者企业方提出签订集体合同书面要求的，另一方应当在十五日内与对方进行平等协商。

第七条 集体合同由双方平等协商。参加平等协商的双方代表人数对等，每方三至十一人，包括一名首席代表。每方应当另行确定一名书记员，负责协商过程中的文字工作。

职工协商代表由工会决定，或者由职工代表大会、职工大会

议定。有女职工的企业，职工一方代表中应当有女职工代表参加。企业方协商代表由企业法定代表人指派。企业工会主席、企业法定代表人分别担任职工一方和企业方的首席代表；因故不能担任的，应当书面委托一名代表担任。

企业应当依照《中华人民共和国工会法》建立工会组织。尚未建立工会组织的企业，由所在地的地方工会或者产业工会指导职工民主推荐职工一方代表，职工一方首席代表从参加协商的代表中推选产生。职工一方首席代表因故变更的，应当从参加协商的代表中重新推选。

企业职工一方和企业方在平等协商中均可以聘请顾问。

第八条 协商代表一经产生，应当书面告知对方。协商代表的任期与集体合同期限相同。协商代表因故缺额的，应当及时补选。

企业职工一方协商代表应当认真履行职责，听取职工的意见和建议，如实表达职工的要求。

第九条 企业应当保证协商代表履行职责必需的工作时间，协商代表在工作时间履行职责占用的时间视为正常出勤。

企业职工一方协商代表在劳动合同期内，除有重大过失，严重违反企业规章制度、对企业造成重大损害或者被依法追究刑事责任外，企业不得解除或者变更劳动合同。

第十条 双方代表在平等协商过程中均有义务向对方提供真实的情况和资料。涉及国家秘密、商业秘密的，依照有关法律、

法规的规定执行。

第十一条 经平等协商形成的集体合同草案应当提交职工代表大会或者职工大会讨论和表决。

职工代表大会或者职工大会讨论集体合同草案，应当有三分之二以上代表或者职工出席，经全体职工代表或者全体职工的过半数同意即获通过。获得通过的集体合同，由双方首席代表签字。

集体合同草案未获通过的，应当重新协商，双方达成一致后再提交职工代表大会或者职工大会讨论和表决。

第十二条 企业集体合同应当自签字之日起七日内，由企业报有管辖权的劳动保障行政部门审核，并送地方工会或者产业工会。

第十三条 劳动保障行政部门对集体合同的下列内容进行审核:

（一）双方的主体资格是否符合法律、法规的规定;

（二）集体协商是否按照法律、法规规定的原则和程序进行;

（三）合同的内容是否与法律、法规相抵触。审核时应当听取同级地方工会或者产业工会的意见。审核不合格的，将书面异议送达集体合同双方代表，双方应当另行协商。

劳动保障行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出书面异议的，集体合同即行生效。

第十四条 企业应当自集体合同生效之日起十日内向全体职工公布集体合同文本。

第三章 集体合同的变更、解除和终止

第十五条 集体合同在有效期限内，不因双方首席代表的变动而变更、解除。

第十六条 集体合同有效期内，有下列情形之一的，经双方协商一致后，应当变更或者解除合同:

（一）订立集体合同所依据的法律、法规被修改或者废止的;

（二）企业改制、破产、拍卖或者被兼并等使集体合同不能履行的;

（三）因不可抗力使集体合同部分或者全部不能履行的;

（四）集体合同约定的变更或者解除条件出现的;

（五）法律、法规规定的其他情形。

集体合同的变更或者解除，应当报劳动保障行政部门备案。

第十七条 集体合同期满或者双方约定的终止条件出现时，该集体合同即行终止。

第十八条 集体合同期满前六十日内，企业职工一方或者企业方提出续签集体合同要求的，双方应当进行协商，签订新的集体合同。

第四章 集体合同的监督检查

第十九条 县级以上人民政府劳动保障行政部门、地方工会或者产业工会应当对集体合同的平等协商、签订和履行实施监督检查。

劳动保障行政部门应当将企业建立集体合同制度的情况纳入劳

动执法年审的内容。

第二十条 企业和企业工会通过平等协商建立集体合同监督检查机构，负责对集体合同的履行情况进行监督检查。

第二十一条 双方首席代表，每年至少应当向职工代表大会或者职工大会报告一次集体合同的履行情况。

对企业职工代表大会或者职工大会提出的问题，双方应当协商处理。

第二十二条 县级以上人民政府劳动保障行政部门、地方总工会和综合经济管理部门，应当建立劳动关系三方协商机制，对企业签订和履行集体合同进行监督、指导和协调。

第五章 集体合同争议处理

第二十三条 因签订集体合同发生争议，当事人双方应当协商解决；经协商未达成一致的，可以中止协商，但中止协商的期限不得超过六十日。协商解决不成的，由有管辖权的劳动保障行政部门组织有关各方协调处理。

劳动保障行政部门处理签订集体合同争议，应当自受理之日起三十日内处理完毕。情况复杂需要延期的，延长期限不得超过十五日。

第二十四条 因履行集体合同发生争议，当事人协商不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提出诉讼。

第二十五条 签订或者履行集体合同发生争议时，双方应当

维护正常的生产和工作秩序。

第六章 法律责任

第二十六条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令限期改正，逾期不改的，处二千元以上一万元以下罚款；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处一千元以上五千元以下的罚款:

（一）拒绝或者拖延签订集体合同的;

（二）不执行集体合同约定的劳动标准或者其他事项的;

（三）不提供或者不如实提供签订或者履行集体合同所需真实情况和资料的;

（四）不当变更或者解除职工一方代表的劳动合同的。

第二十七条 企业对行政处罚决定不服的，可以依照《中华人民共和国行政复议法》和《中华人民共和国行政诉讼法》申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十八条 企业或者职工一方不履行集体合同或者履行集体合同不符合约定的，应当依法承担违约责任。

第七章 附则

第二十九条 实行企业化管理的事业单位签订集体合同依照本条例执行。

签订行业性、区域性集体合同依照本条例执行。

第三十条 本条例自2002年1月1日起施行。

违反《中华人民共和国劳动法》有关劳动合同规定的赔偿办法

（1995年5月10日劳部发〔1995〕223号公布自公布之日起施行）

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

第二条 用人单位有下列情形之一，对劳动者造成损害的，应赔偿劳动者损失;

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

（二）由于用人单位的原因订立无效劳动合同，或订立部分　无效劳动合同的;

（三）用人单位违反规定或劳动合同的约定侵害女职工或未成年工合法权益的;

（四）用人单位违反规定或劳动合同的约定解除劳动合同的。

第三条 本办法第二条规定的赔偿，按下列规定执行:

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

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

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

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

（五）劳动合同约定的其他赔偿费用。

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

（一）用人单位招收录用其所支付的费用;

（二）用人单位为其支付的培训费用，双方另有约定的按约定办理;

（三）对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

（四）劳动合同约定的其他赔偿费用。

第五条 劳动者违反劳动合同中约定的保密事项，对用人单位造成经济损失的，按《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条的规定支付用人单位赔偿费用。

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

（一）对生产、经营和工作造成的直接经济损失;

（二）因获取商业秘密给原用人单位造成的经济损失。

赔偿本条第（二）项规定的损失，按《中华人民共和国反不正当竞争法》第二十条 的规定执行。

第七条 因赔偿引起争议的，按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

第八条 本办法自发布之日起施行。

劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知

劳社部发[2005]12号

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）：

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

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

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格

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

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分　。

二、用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:

（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录;

（二）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

（三）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

（四）考勤记录;

（五）其他劳动者的证言等。

其中，（一）、（三）、（四）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

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

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

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

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

劳动和社会保障部

二〇〇五年五月二十五日

第四部分　工时与休假类

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《中华人民共和国劳动法》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

（2007年12月7日国务院第198次常务会议通过2007年12月14日中华人民共和国国务院令第514号公布自2008年1月1日起施行）

第一条 为了维护职工休息休假权利，调动职工工作积极性，根据劳动法和公务员法，制定本条例。

第二条 机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

第三条 职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

第四条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（三）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（四）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月

以上的;

（五）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

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

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

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

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

工会组织依法维护职工的年休假权利。

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

第八条 职工与单位因年休假发生的争议，依照国家有关法

律、行政法规的规定处理。

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

第十条 本条例自2008年1月1日起施行。

企业职工带薪年休假实施办法

（2008年9月18日人力资源社会保障部令第1号公布　自公布之日起施行）

第一条 为了实施《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。

第三条 职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分　不享受年休假。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要,职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

第八条 职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条 第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。

第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。

前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计

发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。

第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假天数的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分　不支付未休年休假工资报酬。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

第十三条 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。

第十四条 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。

用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支

付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。

第十六条 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。

第十七条 除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。

船员的年休假按《中华人民共和国船员条例》执行。

第十八条 本办法中的“年度”是指公历年度。

第十九条 本办法自发布之日起施行。

全国年节及纪念日放假办法

（1949年12月23日政务院发布　根据1999年9月18日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第一次修订　根据2007年12月14日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第二次修订　根据2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订）

第一条 为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

第二条 全体公民放假的节日：

（一）新年，放假1天（1月1日）；

（二）春节，放假3天（农历正月初一、初二、初三）；

（三）清明节，放假1天（农历清明当日）；

（四）劳动节，放假1天（5月1日）；

（五）端午节，放假1天（农历端午当日）；

（六）中秋节，放假1天（农历中秋当日）；

（七）国庆节，放假3天（10月1日、2日、3日）。

第三条 部分公民放假的节日及纪念日：

（一）妇女节（3月8日），妇女放假半天；

（二）青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；

（三）儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；

（四）中国人民解放军建军纪念日（8月1日），现役军人放假半天。

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

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

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

第七条 本办法自公布之日起施行。

关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法

（劳部发〔1994〕503号）

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条 的规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于中华人民共和国境内的企业。

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

第四条 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制:

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

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

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

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

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性

质特殊，需连续作业的职工;

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

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

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

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

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

第八条 本办法自1995年1月1日起实行。

劳动部贯彻《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

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；《中华人民共和国工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其它依法参加的社会活动。

第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

第十二条 非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资

支付周期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，若劳动者提供了正常劳动，则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准；若劳动者没有提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资:

（一）用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150％支付劳动者工资;

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的200％支付劳动者工资;

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的300％支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150％、200％、300％支付其工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，

并应按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

第十四条　用人单位依法破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，首先支付欠付本单位劳动者的工资。

第十五条 用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资:

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税;

（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用;

（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

第十六条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分　不得超过劳动者当月工资的20％。若扣除后的剩余工资部分　低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

第十七条 用人单位应根据本规定，通过与职工大会、职工代表大会或者其他形式协商制定内部的工资支付制度，并告知本单位全体劳动者，同时抄报当地劳动行政部门备案。

第十八条 各级劳动行政部门有权监察用人单位工资支付的情况。用人单位有下列侵害劳动者合法权益行为的，由劳动行政

部门责令其支付劳动者工资和经济补偿，并可责令其支付赔偿金:

（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的;

（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

经济补偿和赔偿金的标准，按国家有关规定执行。

第十九条 劳动者与用人单位因工资支付发生劳动争议的，当事人可依法向劳动争议仲裁机关申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第二十条 本规定自一九九五年一月一日起执行。

对<工资支付暂行规定>有关问题的补充规定

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。

云南省最低工资规定

（2004年7月28日云南省人民政府令第128号公布 自2004年9月1日起施行）

第一条 为了实施最低工资保障制度，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》的有关规定，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的各类企业、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适用本规定。

国家机关、事业单位、民办非企业单位、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 省劳动保障行政部门负责对本规定的实施进行统一管理和监督检查。

州、市、县、区劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位和有关单位执行本规定情况进行监督检查。各级工会组织对用人单位执行本规定情况进行监督。

各级有关部门按照各自职责做好本规定的实施工作。公民、法人或者其他组织有权对违反本规定的行为进行检举和控告。

第四条 本规定所称的最低工资，是指劳动者在法定工作时间或者劳动合同约定时间内提供了正常劳动，用人单位必须支付的最低劳动报酬。

最低工资的项目范围，包括国家规定列入工资总额的计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴和特殊情况下支付的工资，但不包括国家

规定列入工资总额的加班加点工资、补偿劳动者特殊或者额外劳动消耗的津贴以及国家规定不列入工资总额的其他项目。

本规定所称的正常劳动，是指劳动者在能够组织正常生产经营活动或者开展正常工作的用人单位，在法定工作时间或者劳动合同约定时间内从事的劳动。

劳动者在国家规定的带薪假期以及依法参加社会活动或者履行有关法定义务期间，视为提供了正常劳动。

第五条 本规定所称的最低工资标准，是指由省人民政府依照法定程序确定和批准调整的用人单位必须支付劳动者按单位劳动时间计算的最低工资的数额。

最低工资标准分为月最低工资标准和小时最低工资标准。全日制劳动者适用月最低工资标准；非全日制劳动者适用小时最低工资标准。

实行日工资、周工资或者其他支付周期工资以及实行计件工资的，所适用的最低工资标准按照月最低工资标准折算。

第六条 最低工资标准应当适时调整，一般每年调整一次，特殊情况可以适当延长调整时间，但最长不超过两年。

最低工资标准由省劳动保障行政部门会同有关部门和组织根据《中华人民共和国劳动法》、本规定和劳动保障部公布的《最低工资规定》及《最低工资标准测算方法》的有关规定拟订。

本省最低工资标准按照县级行政区域的经济社会发展水平分为三类，具体适用范围在调整最低工资标准时确定。

第七条 依照第六条规定拟订的最低工资标准报省人民政府批准后，由省劳动保障行政部门于7个工作日内在省人民政府公报、云南日报和有关政务网站上向社会公布。

州、市、县、区劳动保障行政部门应当采取适当方式将适用于当地的最低工资标准向社会公布。

第八条 用人单位应当将劳动保障行政部门公布的适用于当地的最低工资标准及时告知本单位的劳动者。用人单位支付劳动者的最低工资不得低于适用于当地的最低工资标准，并应当按时支付。

第九条 用人单位违反本规定，支付劳动者的最低工资低于适用于当地的最低工资标准或者克扣、拖欠劳动者最低工资的，依照有关法律、法规、规章追究法律责任。

第十条 劳动者与用人单位就支付最低工资发生争议的，依照劳动争议处理的有关法律、法规、规章执行。

第十一条 本规定自2004年9月1日起施行。

1994年12月17日云南省人民政府令第20号发布的《云南省最低工资规定》同时废止。

云南省企业工资集体协商条例

（2012年3月31日云南省第十一届人民代表大会常务委员会第三十次会议通过）

第一章 总则

第一条 为推动和规范企业工资集体协商，维护企业和职工的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》等法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内企业工资集体协商，签订工资专项集体合同，适用本条例。

企业化管理的事业单位、民办非企业单位和个体经济组织参照本条例开展工资集体协商。

第三条 本条例所称工资集体协商，是指为使职工依法有序表达工资方面的诉求以及促进企业的健康发展，建立和谐劳动关系，企业与职工就企业工资分配制度、分配形式等工资相关事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资专项集体合同的行为。

第四条 企业应当与职工开展工资集体协商。

职工应当支持企业依法生产经营管理，合法地开展工资集体协

商。

企业工会代表职工与企业开展工资集体协商，维护职工的合法权益。

第五条 工资集体协商应当遵循合法、公平、公正、平等、协商一致的原则，保障职工工资水平与本地经济社会发展水平相适应，与企业劳动生产率、经济效益相适应。

第六条 各级人民政府应当通过政策指导、表彰奖励等方式，积极推进企业与职工开展工资集体协商工作。

县级以上人力资源和社会保障行政部门负责指导、检查和监督企业开展工资集体协商工作。

第七条 县级以上地方总工会和产业工会对职工开展工资集体协商进行帮助和指导，对工资专项集体合同的签订和履行进行监督。

企业代表组织对企业开展工资集体协商进行督促、帮助和指导。

第二章 工资集体协商代表

第八条 工资集体协商双方的协商代表人数应当对等，每方3人至11人，不得相互兼任，并另行确定书记员1名。

企业有工会女职工委员会的，职工方应当有女职工协商代表；使用劳务派遣工较多的用工企业，职工方应当有劳务派遣工协商代表。

第九条 企业方协商代表由企业法定代表人确定。

职工方协商代表由本企业工会推荐，并经职工代表大会或者职工大会审议通过。尚未建立工会的，由上级工会指导企业职工民主推荐，并经本企业半数以上职工同意。

协商代表出缺的，应当及时补缺。一方更换协商代表的，应当及时通知另一方。

第十条 协商双方各自确定1名首席代表。

企业方首席代表由法定代表人担任。法定代表人因故不能担任的，可以书面委托其他协商代表担任。

职工方首席代表由本企业工会主席担任。工会主席因故不能担任的，可以书面委托其他协商代表担任；工会主席出缺的，由工会负责人担任；尚未建立工会的，从职工方协商代表中推举产生。

第十一条 协商双方首席代表可以聘请熟悉劳动工资、财务、企业管理、经济、法律、政策等方面业务的专业人员，作为本方协商顾问。

第十二条 协商代表应当真实反映和代表本方的意愿，履行下列职责：

（一）参加工资集体协商，提出协商意见；

（二）收集、提供与工资集体协商有关的信息资料；

（三）参加工资集体协商争议的处理；

（四）监督工资专项集体合同的履行；

（五）法律、法规规定的其他职责。

第十三条 协商代表应当保守在工资集体协商过程中知悉的企业商业秘密，维护企业正常的生产、工作秩序，不得采取威胁、收买、欺骗等手段干扰工资集体协商，影响协商结果。

第十四条 企业应当为协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间，提供与协商相关的信息资料。双方协商代表参加工资集体协商，视为正常劳动。

第十五条 协商代表的任期与工资专项集体合同期限相同，协商代表自任职之日起，其尚未履行的劳动合同期限短于任期的，劳动合同期限自动延长至任职期满。任职期间个人严重过失或者达到法定退休年龄的除外。

协商代表在任期内，企业非因法定理由不得解除其劳动合同或者降低其工资、福利等待遇。

确因工作需要变更职工方协商代表工作岗位的，应当事先

征求企业工会或者上级工会的意见，并征得职工方协商代表本人同意。

第十六条 职工方协商代表未依法履行职责的，职工代表大会或者职工大会有权进行更换。尚未建立职工代表大会或者职工大会的，经本企业半数以上职工同意，可以更换职工方协商代表。

第三章 工资集体协商内容

第十七条 工资集体协商双方应当就本企业下列多项或者某项内容进行协商：

（一）工资分配制度；

（二）职工年度平均工资水平及其增减幅度的调整；

（三）工资支付办法；

（四）津贴、补贴和奖金分配办法；

（五）计时工资、计件单价、劳动定额标准；

（六）加班加点工资、医疗期待遇、带薪假期间的工资待遇；

（七）工资专项集体合同期限、变更和解除程序、终止条件、违约责任等；

（八）其他有关事项。

第十八条 双方协商确定工资等事项应当符合国家法律、法规规定，并以下列因素作为协商依据：

（一）政府发布的工资指导线；

（二）统计行政部门发布的本地区城镇居民消费价格指数；

（三）本企业劳动生产率和经济效益；

（四）本企业上年度职工工资总额和职工平均工资水平；

（五）本地区同行业和本企业的人工成本水平、上年度人均劳动报酬；

（六）其他与工资集体协商有关的情况。

第十九条 本企业利润增长、劳动生产率提高或者当地人民

政府发布的工资指导线提高的，职工方可以在协商中提出增加工资的合理要求。

第二十条 企业方确因本企业利润降低、生产经营状况发生重大变化不能履行工资专项集体合同的，可以提出不增加工资或者降低工资的方案，与职工方进行协商。

第四章 工资集体协商程序

第二十一条 企业方与职工方均有权提出工资集体协商要求，提出方应当向对方发出协商要约书，提出协商的主要内容、时间等。对方应当在收到要约书之日起20日内予以书面答复，并在答复后10个工作日内进行协商。

本企业五分之一以上的职工提出工资集体协商要求的，企业工会或者上级工会应当向企业方发出协商要约书。

第二十二条 工资集体协商应当采用协商会议形式进行。

协商会议由双方首席代表轮流主持，首次会议由发出协商要约书一方的首席代表主持。

第二十三条 协商会议召开的5个工作日前，企业方应当为工资集体协商提供必要的条件，提供由其保管或者掌握的工资总额、经营费用、财务状况和设备更新计划、社会保险费用缴纳情况、职业培训经费使用情况等相关的信息资料。双方各自向对方提供协商方案以及与协商方案相关的信息资料。

第二十四条 双方协商代表就工资集体协商事项达成一致后，应当形成工资专项集体合同草案提交企业职工代表大会或者职工大会审议通过；尚未建立职工代表大会或者职工大会的，须经企业半数以上职工同意。

工资专项集体合同草案通过后，由企业方制作工资专项集体合同文本，双方首席代表签字。

第二十五条 工资专项集体合同文本应当包括协商主体、合同内容、合同期限、变更条件、违约责任等事项。

工资专项集体合同有效期限为1至2年。

第二十六条 企业方应当在工资专项集体合同签订后10个工作日内，将工资专项集体合同文本报送人力资源和社会保障行政部门。

人力资源和社会保障行政部门收到工资专项集体合同文本后，15日内未提出异议的，工资专项集体合同即行生效；提出修改意见的，应当告知企业重新协商或者修改完善。企业方和职工方应当针对修改意见重新协商或者修改完善，并重新报送人力资源和社会保障行政部门。

第二十七条 企业方应当自工资专项集体合同生效之日起10个工作日内，以书面形式向职工公布。

第二十八条 工资专项集体合同期满前60日，企业方或者职工方均有权提出续订或者重新订立工资专项集体合同的要求，双方应当依法进行工资集体协商。

第五章 区域性、行业性工资集体协商

第二十九条 在中小企业或者同行业集中的县级以下区域内，可以就本区域、本行业企业职工工资水平、劳动定额标准、工资支付办法等工资相关事项开展区域性、行业性工资集体协商。

第三十条 区域性、行业性工资集体协商由区域、行业工会组织与企业方面代表进行协商；尚未组建区域、行业工会的，可以由上一级工会代行职能进行协商。

第三十一条 区域性、行业性工资集体协商企业方协商代表由区域、行业内企业代表组织或者各企业民主推选，首席代表由企业方协商代表民主推选产生。

职工方协商代表由区域、行业工会组织确定，首席代表由区域、行业工会主要负责人担任。

第三十二条 开展区域性、行业性工资集体协商形成的工资专项集体合同草案，应当提交区域、行业职工代表大会审议通过；尚未建立区域、行业职工代表大会的，应当分别经各成员企业半数以上职工通过；通过的工资专项集体合同由双方首席代表签字。

区域性、行业性工资专项集体合同签订后，依照本条例第二十六条、第二十七条规定的程序办理。

第三十三条 本区域、本行业内的企业可以在区域性、行业性工资专项集体合同的框架下与本企业职工方开展工资集体协商，其确定的劳动报酬标准不得低于本区域、本行业工资专项集体合

同规定的标准。

第六章 监督和救济

第三十四条 依法签订的工资专项集体合同对企业或者本区域、本行业内的企业以及企业全体职工具有约束力，企业和职工应当全面履行。

第三十五条 工资集体协商过程中发生争议，自首次协商会议之日起30日内未达成一致意见的，协商双方中的任何一方可以申请人力资源和社会保障行政部门协调处理。人力资源和社会保障行政部门应当及时协调处理或者组织同级工会和企业代表组织共同协调处理，并向企业出具协调处理建议书。

第三十六条 工资专项集体合同履行过程中发生争议，当事人协商解决不成的，可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第三十七条 地方总工会或者产业工会对企业违反本条例

规定的行为，可以发出工会劳动法律监督意见书，要求企业予以改正，企业应当在15日内改正并作出书面答复；逾期不改正的，地方总工会或者产业工会可以向人力资源和社会保障行政部门提出工会劳动法律监督建议书。

第三十八条 企业工会未按照本条例规定向企业方发出协商要约书的，上级工会有权代为向企业方发出协商要约书，企业方收到协商要约书后，应当按照本条例规定与职工方进行协商。

第七章 法律责任

第三十九条 企业违反本条例规定，有下列情形之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，并处5000元以上2万元以下罚款；引发群体性事件，造成严重后果的，由有关部门依法追究相关责任人责任：

（一）职工方或者上级工会提出协商要求后，拒绝开展工资集体协商或者拖延答复的；

（二）不提供与工资集体协商有关信息资料或者提供虚假信息资料的；

（三）不向协商代表提供开展工资集体协商所必需的工作条件和工作时间的；

（四）不履行工资专项集体合同的。

第四十条 职工违反本条例规定，采取威胁、暴力等手段干扰协商代表进行工资集体协商，伤害协商代表，或者阻挠其他职工正常工作，违反治安管理的，由公安机关依法给予治安处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十一条 对违反本条例规定拒绝开展工资集体协商的企业，政府及有关部门3年内不受理其在经营方面的评优评先申请，不授予其文明单位等荣誉称号；人力资源和社会保障行政部门将其列为不良信用企业，记入信用档案，通过媒体向社会公开，并对其劳动保障执法年审不予通过。企业经营者3年内不得参评劳动模范、优秀企业家。

第四十二条 企业违反本条例规定，非因法定理由降低职工方协商代表工资、福利待遇的，由人力资源和社会保障行政部门责令企业补发其应得的工资、福利待遇。非因法定理由解除协商代表劳动合同的，由人力资源和社会保障行政部门责令企业恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的劳动报酬；协商代表不同意恢复工作的，人力资源和社会保障行政部门责令企业按照经济补偿标准的2倍支付赔偿金。

第四十三条 协商代表违反本条例规定，泄露企业商业秘密、造成损失的，依法承担相应的法律责任。

第四十四条 企业工会负责人及其工作人员违反本条例规定，损害职工或者工会权益的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章 程》予以罢免；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十五条 人力资源和社会保障行政部门或者其他有关部门的工作人员玩忽职守，不履行职责，由其主管部门责令改正；情节严重的，给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第四十六条 本条例所称企业代表组织，是指经依法成立的企业联合会、工商业联合会、行业协会、商会。

第四十七条 本条例自2012年5月1日起施行。

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。

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；各类结核病；

3. 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

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当缴纳的社会保险费；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第九十一条 违反本法规定，隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由社会保险行政部门、财政部门、审计机关责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

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

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

第九十四条 违反本法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十二章 附则

第九十五条 进城务工的农村居民依照本法规定参加社会保险。

第九十六条 征收农村集体所有的土地，应当足额安排被征

地农民的社会保险费，按照国务院规定将被征地农民纳入相应的社会保险制度。

第九十七条 外国人在中国境内就业的，参照本法规定参加社会保险。

第九十八条 本法自2011年7月1日起施行。

实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定

人力资源社会保障部令第13号

《实施〈中华人民共和国社会保险法〉若干规定》已经人力资源和社会保障部第67次部务会审议通过，现予公布，自2011年7月1日起施行。

部长尹蔚民

2011年6月29日

为了实施《中华人民共和国社会保险法》（以下简称社会保险法），制定本规定。

第一章 关于基本养老保险

第一条 社会保险法第十五条规定的统筹养老金，按照国务院规定的基础养老金计发办法计发。

第二条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。

第三条 参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费）的，可以申

请转入户籍所在地新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险，享受相应的养老保险待遇。

参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含依照第二条规定延长缴费），且未转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其转入新型农村社会养老保险或者城镇居民社会养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

第四条 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，按照本规定第二条 办理。

第五条 参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，符合按月领取基本养老金条件时，基本养老金分段计算、统一支付的具体办法，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发〔2009〕66号）执行。

第六条 职工基本养老保险个人账户不得提前支取。个人在达到法定的领取基本养老金条件前离境定居的，其个人账户予以

保留，达到法定领取条件时，按照国家规定享受相应的养老保险待遇。其中，丧失中华人民共和国国籍的，可以在其离境时或者离境后书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其保留个人账户的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

参加职工基本养老保险的个人死亡后，其个人账户中的余额可以全部依法继承。

第二章 关于基本医疗保险

第七条 社会保险法第二十七条规定的退休人员享受基本医疗保险待遇的缴费年限按照各地规定执行。

参加职工基本医疗保险的个人，基本医疗保险关系转移接续时，基本医疗保险缴费年限累计计算。

第八条 参保人员在协议医疗机构发生的医疗费用，符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准的，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。

参保人员确需急诊、抢救的，可以在非协议医疗机构就医；因抢救必须使用的药品可以适当放宽范围。参保人员急诊、抢救的医疗服务具体管理办法由统筹地区根据当地实际情况制定。

第三章 关于工伤保险

第九条 职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时工作的单位依法承担工伤保险责任。

第十条 社会保险法第三十七条 第二项中的醉酒标准，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2004）执行。公安机关交通管理部门、医疗机构等有关单位依法出具的检测结论、诊断证明等材料，可以作为认定醉酒的依据。

第十一条 社会保险法第三十八条 第八项中的因工死亡补助金是指《工伤保险条例》第三十九条 的一次性工亡补助金，标准为工伤发生时上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。上一年度全国城镇居民人均可支配收入以国家统计局公布的数据为准。

第十二条 社会保险法第三十九条 第一项治疗工伤期间的工资福利，按照《工伤保险条例》第三十三条 有关职工在停工留薪期内应当享受的工资福利和护理等待遇的规定执行。

第四章 关于失业保险

第十三条 失业人员符合社会保险法第四十五条规定条件的，可以申请领取失业保险金并享受其他失业保险待遇。其中，非因本人意愿中断就业包括下列情形：

（一）依照劳动合同法第四十四条 第一项、第四项、第五

项规定终止劳动合同的；

（二）由用人单位依照劳动合同法第三十九条、第四十条、第四十一条规定解除劳动合同的；

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

（四）由用人单位提出解除聘用合同或者被用人单位辞退、除名、开除的；

（五）劳动者本人依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

（六）法律、法规、规章规定的其他情形。

第十四条 失业人员领取失业保险金后重新就业的，再次失业时，缴费时间重新计算。失业人员因当期不符合失业保险金领取条件的，原有缴费时间予以保留，重新就业并参保的，缴费时间累计计算。

第十五条 失业人员在领取失业保险金期间，应当积极求职，接受职业介绍和职业培训。失业人员接受职业介绍、职业培训的补贴由失业保险基金按照规定支付。

第五章 关于基金管理和经办服务

第十六条 社会保险基金预算、决算草案的编制、审核和批准，依照《国务院关于试行社会保险基金预算的意见》（国发〔2010〕2号）的规定执行。

第十七条 社会保险经办机构应当每年至少一次将参保人员个人权益记录单通过邮寄方式寄送本人。同时，社会保险经办机构可以通过手机短信或者电子邮件等方式向参保人员发送个人权益记录。

第十八条 社会保险行政部门、社会保险经办机构及其工作人员应当依法为用人单位和个人的信息保密，不得违法向他人泄露下列信息：

（一）涉及用人单位商业秘密或者公开后可能损害用人单位合法利益的信息；

（二）涉及个人权益的信息。

第六章 关于法律责任

第十九条 用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不向职工出具终止或者解除劳动关系证明，导致职工无法享受社会保险待遇的，用人单位应当依法承担赔偿责任。

第二十条 职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。用人单位未依法代扣代缴的，由社会保险费征收机构责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位按日加收万分之五的滞纳金。用人单位不得要求职工承担滞纳金。

第二十一条 用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的，经省级人民政府社会保险行政部门批准后，可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过一年。暂缓缴费期间，

免收滞纳金。到期后，用人单位应当缴纳相应的社会保险费。

第二十二条 用人单位按照社会保险法第六十三条 的规定，提供担保并与社会保险费征收机构签订缓缴协议的，免收缓缴期间的滞纳金。

第二十三条 用人单位按照本规定第二十一条、第二十二条缓缴社会保险费期间，不影响其职工依法享受社会保险待遇。

第二十四条 用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人的，由社会保险行政部门责令改正；逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条 的规定处理。

第二十五条 医疗机构、药品经营单位等社会保险服务机构以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。对与社会保险经办机构签订服务协议的医疗机构、药品经营单位，由社会保险经办机构按照协议追究责任，情节严重的，可以解除与其签订的服务协议。对有执业资格的直接负责的主管人员和其他直接责任人员，由社会保险行政部门建议授予其执业资格的有关主管部门依法吊销其执业资格。

第二十六条 社会保险经办机构、社会保险费征收机构、社会保险基金投资运营机构、开设社会保险基金专户的机构和专户管理银行及其工作人员有下列违法情形的，由社会保险行政部门按照社会保险法第九十一条 的规定查处：

（一）将应征和已征的社会保险基金，采取隐藏、非法放置

等手段，未按规定征缴、入账的；

（二）违规将社会保险基金转入社会保险基金专户以外的账户的；

（三）侵吞社会保险基金的；

（四）将各项社会保险基金互相挤占或者其他社会保障基金挤占社会保险基金的；

（五）将社会保险基金用于平衡财政预算，兴建、改建办公场所和支付人员经费、运行费用、管理费用的；

（六）违反国家规定的投资运营政策的。

第七章 其　他

第二十七条 职工与所在用人单位发生社会保险争议的，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》、《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定，申请调解、仲裁，提起诉讼。

职工认为用人单位有未按时足额为其缴纳社会保险费等侵害其社会保险权益行为的，也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。社会保险行政部门或者社会保险费征收机构应当按照社会保险法和《劳动保障监察条例》等相关规定处理。在处理过程中，用人单位对双方的劳动关系提出异议的，社会保险行政部门应当依法查明相关事实后继续处理。

第二十八条 在社会保险经办机构征收社会保险费的地区，社会保险行政部门应当依法履行社会保险法第六十三条 所规定

的有关行政部门的职责。

第二十九条 2011年7月1日后对用人单位未按时足额缴纳社会保险费的处理，按照社会保险法和本规定执行；对2011年7月1日前发生的用人单位未按时足额缴纳社会保险费的行为，按照国家和地方人民政府的有关规定执行。

第三十条 本规定自2011年7月1日起施行。

社会保险经办条例

（2023 年 7 月 21 日国务院第 11 次常务会议通过　2023 年 8 月 16 日中华人民共和国国务院令第 765 号公布　自 2023 年 12 月 1 日起施行）

第一章 总则

第一条 为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，促进社会公平，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本条例。

第二条 经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险，适用本条例。

第三条 社会保险经办工作坚持中国共产党的领导，坚持以人民为中心，遵循合法、便民、及时、公开、安全的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门主管全国基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。国务院医疗保障行政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门按照统筹层次主管基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。县级以上地方人民政府医疗保障行政部门按照统筹层次主管基本医

疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

第五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门以及其他有关部门按照各自职责，密切配合、相互协作，共同做好社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府应当加强对本行政区域社会保险经办工作的领导，加强社会保险经办能力建设，为社会保险经办工作提供保障。

第二章 社会保险登记和关系转移

第六条 用人单位在登记管理机关办理登记时同步办理社会保险登记。

个人申请办理社会保险登记，以公民身份号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第七条 社会保障卡是个人参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险和享受各项社会保险待遇的凭证，包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险等社会保险和享受基本医疗保险、生育保险等社会保险待遇的凭证。

第八条 登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构共享，公安、民政、卫生健康、司法行政等部门应当将个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销

等信息与社会保险经办机构共享。

第九条 用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化，以及个人参保信息发生变化的，用人单位和个人应当及时告知社会保险经办机构。社会保险经办机构应当对用人单位和个人提供的参保信息与共享信息进行比对核实。

第十条 用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。

第十一条 社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息:

（一）社会保险登记情况;

（二）社会保险费缴纳情况;

（三）社会保险待遇享受情况;

（四）个人账户情况;

（五）与社会保险经办相关的其他情况。

第十二条 参加职工基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加职工基本养老保险的个人在机关事业单位与企业等不同性质用人单位之间流动就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加城乡居民基本养老保险且未享受待遇的个人跨统筹地区迁移户籍，其城乡居民基本养老保险关系可以随同转移。

第十三条 参加职工基本医疗保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本医疗保险关系随同转移。

参加城乡居民基本医疗保险的个人跨统筹地区迁移户籍或者变动经常居住地，其城乡居民基本医疗保险关系可以按照规定随同转移。

职工基本医疗保险与城乡居民基本医疗保险之间的关系转移，按照规定执行。

第十四条 参加失业保险的个人跨统筹地区就业，其失业保险关系随同转移。

第十五条 参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。

第十六条 用人单位和个人办理社会保险关系转移接续手续的，社会保险经办机构应当在规定时限内办理完毕，并将结果告知用人单位和个人，或者提供办理情况查询服务。

第十七条 军事机关和社会保险经办机构，按照各自职责办理军人保险与社会保险关系转移接续手续。

社会保险经办机构应当为军人保险与社会保险关系转移接续手续办理优先提供服务。

第三章 社会保险待遇核定和支付

第十八条 用人单位和个人应当按照国家规定，向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请。社会保险经办机构应当自收到

申请之日起20个工作日内办理完毕。

第十九条 参加职工基本养老保险的个人死亡或者失业人员在领取失业保险金期间死亡，其遗属可以依法向社会保险经办机构申领丧葬补助金和抚恤金。社会保险经办机构应当及时核实有关情况，按照规定核定并发放丧葬补助金和抚恤金。

第二十条 个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。

因特殊情况个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起30个工作日内办理完毕。

参加生育保险的个人申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料。社会保险经办机构应当对病历资料进行审核，并自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第二十一条 工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期延长确认、工伤旧伤复发确认，应当向社会保险经办机构提供诊断证明、病历资料。

第二十二条 个人治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、辅助器具配置机构直接结算。

因特殊情况用人单位或者个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起20个工作日内办理完毕。

第二十三条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责建立健全异地就医医疗费用结算制度。社会保险经办机构应当做好异地就医医疗费用结算工作。

第二十四条 个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

个人申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当对职业资格证书或者职业技能等级证书进行审核，并自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第二十五条 个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起20个工作日内告知社会保险经办机构。社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。

第二十六条 社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，核验社会保险待遇享受资格。通过信息比对、自助认证

等方式无法确认社会保险待遇享受资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。

对涉嫌丧失社会保险待遇享受资格后继续享受待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查确认不符合社会保险待遇享受资格的，停止发放待遇。

第四章 社会保险经办服务和管理

第二十七条 社会保险经办机构应当依托社会保险公共服务平台、医疗保障信息平台等实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办。

第二十八条 社会保险经办机构应当推动社会保险经办事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办窗口应当进驻政务服务中心，为用人单位和个人提供一站式服务。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当强化社会保险经办服务能力，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第二十九条 用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道办理，也可以到社会保险经办窗口现场办理。

第三十条 社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，提供无障碍信息交流，完善无障碍服务设施设备，采用授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十一条 用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求其提供身份证件以外的其他证明材料的，应当有法律、法规和国务院决定依据。

第三十二条 社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对社会保险缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。

第三十三条 社会保险经办机构应当根据经办工作需要，与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务行为。人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第三十四条 医疗保障行政部门所属的社会保险经办机构应当改进基金支付和结算服务，加强服务协议管理，建立健全集体协商谈判机制。

第三十五条 社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，确保信息完整、准确和安全。

第三十六条 社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。

社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十七条 社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十八条 社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，

健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十九条 社会保险经办机构具体编制下一年度社会保险基金预算草案，报本级人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。社会保险基金收入预算草案由社会保险经办机构会同社会保险费征收机构具体编制。

第四十条 社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金、支付基金支出款项、上解上级经办机构基金、下拨下级经办机构基金等。

第四十一条 社会保险经办机构应当按照国家统一的会计制度对社会保险基金进行会计核算、对账。

第四十二条 社会保险经办机构应当核查下列事项:

（一）社会保险登记和待遇享受等情况;

（二）社会保险服务机构履行服务协议、执行费用结算项目和标准情况;

（三）法律、法规规定的其他事项。

第四十三条 社会保险经办机构发现社会保险服务机构违反服务协议的，可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或者所在部门涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至解除服务协议；社会保险服务机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。

第四十四条 社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。

对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十五条 国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门会同有关部门建立社会保险信用管理制度，明确社会保险领域严重失信主体名单认定标准。

社会保险经办机构应当如实记录用人单位、个人和社会保险服务机构及其工作人员违反社会保险法律、法规行为等失信行为。

第四十六条 个人多享受社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退回；难以一次性退回的，可以签订还款协议分期退回，也可以从其后续享受的社会保险待遇或者个人账户余额中抵扣。

第五章 社会保险经办监督

第四十七条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

（一）社会保险法律、法规、规章执行情况；

（二）社会保险登记、待遇支付等经办情况；

（三）社会保险基金管理情况；

（四）与社会保险服务机构签订服务协议和服务协议履行情况；

（五）法律、法规规定的其他事项。

财政部门、审计机关按照各自职责，依法对社会保险经办机构

的相关工作实施监督。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违反社会保险法律、法规、规章的，应当按照各自职责提出处理意见，督促整改，并可以约谈相关负责人。

第四十九条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法保护用人单位和个人的信息，不得以任何形式泄露。

第五十条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办进行监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况，听取用人单位和个人的意见建议，接受社会监督。

工会、企业代表组织应当及时反映用人单位和个人对社会保险经办的意见建议。

第五十一条 任何组织和个人有权对违反社会保险法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到的有关

社会保险的举报、投诉，应当依法进行处理。

第五十二条 用人单位和个人认为社会保险经办机构在社会保险经办工作中侵害其社会保险权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第五十三条 社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分:

（一）未履行社会保险法定职责的;

（二）违反规定要求提供证明材料的;

（三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的;

（四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的;

（五）违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十四条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任。

第五十五条 以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险

基金支出的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令退回，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；属于定点医药机构的，责令其暂停相关责任部门6个月以上1年以下涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至由社会保险经办机构解除服务协议；属于其他社会保险服务机构的，由社会保险经办机构解除服务协议。对负有责任的领导人员和直接责任人员，有执业资格的，由有关主管部门依法吊销其执业资格。

第五十六条 隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关按照各自职责责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十七条 社会保险服务机构拒绝人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门监督检查或者谎报、瞒报有关情况的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正，并可以约谈有关负责人；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款。

第五十八条 公职人员在社会保险经办工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十九条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七章 附则

第六十条 本条例所称社会保险经办机构，是指人力资源社会

保障行政部门所属的经办基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险的机构和医疗保障行政部门所属的经办基本医疗保险、生育保险等社会保险的机构。

第六十一条 本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构等机构。

第六十二条 社会保障卡加载金融功能，有条件的地方可以扩大社会保障卡的应用范围，提升民生服务效能。医保电子凭证可以根据需要，加载相关服务功能。

第六十三条 本条例自2023年12月1日起施行。

失业保险条例

（1998年12月26日国务院第11次常务会议通过　1999年1月22日中华人民共和国国务院令第258号发布　自发布之日起施行）

第一章 总则

第一条 为了保障失业人员失业期间的基本生活，促进其再就业，制定本条例。

第二条 城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工依照本条例的规定，缴纳失业保险费。

城镇企业事业单位失业人员依照本条例的规定，享受失业保险待遇。

本条所称城镇企业，是指国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业以及其他城镇企业。

第三条 国务院劳动保障行政部门主管全国的失业保险工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的失业保险工作。劳动保障行政部门按照国务院规定设立的经办失业保险业务的社会保险经办机构依照本条例的规定，具体承办失业保险工作。

第四条 失业保险费按照国家有关规定征缴。

第二章 失业保险基金

第五条 失业保险基金由下列各项构成:

（一）城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业

保险费;

（二）失业保险基金的利息;

（三）财政补贴;

（四）依法纳入失业保险基金的其他资金。

第六条 城镇企业事业单位按照本单位工资总额的百分之二缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的百分之一缴纳失业保险费。城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

第七条 失业保险基金在直辖市和设区的市实行全市统筹;其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府规定。

第八条 省、自治区可以建立失业保险调剂金。

失业保险调剂金以统筹地区依法应当征收的失业保险费为基数，按照省、自治区人民政府规定的比例筹集。

统筹地区的失业保险基金不敷使用时，由失业保险调剂金调剂、地方财政补贴。

失业保险调剂金的筹集、调剂使用以及地方财政补贴的具体办法，由省、自治区人民政府规定。

第九条 省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域失业人员数量和失业保险基金数额，报经国务院批准，可以适当调整本行政区域失业保险费的费率。

第十条 失业保险基金用于下列支出:

（一）失业保险金;

（二）领取失业保险金期间的医疗补助金;

（三）领取失业保险金期间死亡的失业人员的丧葬补助金和其供养的配偶、直系亲属的抚恤金;

（四）领取失业保险金期间接受职业培训、职业介绍的补贴，补贴的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定;

（五）国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

第十一条 失业保险基金必须存入财政部门在国有商业银行开设的社会保障基金财政专户，实行收支两条 线管理，由财政部门依法进行监督。

存入银行和按照国家规定购买国债的失业保险基金，分别按照城乡居民同期存款利率和国债利息计息。失业保险基金的利息并入失业保险基金。

失业保险基金专款专用，不得挪作他用，不得用于平衡财政收支。

第十二条 失业保险基金收支的预算、决算，由统筹地区社会保险经办机构编制，经同级劳动保障行政部门复核、同级财政部门审核，报同级人民政府审批。

第十三条 失业保险基金的财务制度和会计制度按照国家有关规定执行。

第三章 失业保险待遇

第十四条 具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金:

（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已按照规定

履行缴费义务满1年的;

（二）非因本人意愿中断就业的;

（三）已办理失业登记，并有求职要求的。

失业人员在领取失业保险金期间，按照规定同时享受其他失业保险待遇。

第十五条 失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的，停止领取失业保险金，并同时停止享受其他失业保险待遇:

（一）重新就业的;

（二）应征服兵役的;

（三）移居境外的;

（四）享受基本养老保险待遇的;

（五）被判刑收监执行或者被劳动教养的;

（六）无正当理由，拒不接受当地人民政府指定的部门或者机构介绍的工作的;

（七）有法律、行政法规规定的其他情形的。

第十六条 城镇企业事业单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明，告知其按照规定享受失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起7日内报社会保险经办机构备案。

城镇企业事业单位职工失业后，应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明，及时到指定的社会保险经办机构办理失业登记。失业保险金自办理失业登记之日起计算。

失业保险金由社会保险经办机构按月发放。社会保险经办机构为失业人员开具领取失业保险金的单证，失业人员凭单证到指定银行领取失业保险金。

第十七条 失业人员失业前所在单位和本人按照规定累计缴费时间满1年不足5年的，领取失业保险金的期限最长为12个月；累计缴费时间满5年不足10年的，领取失业保险金的期限最长为18个月；累计缴费时间10年以上的，领取失业保险金的期限最长为24个月。重新就业后，再次失业的，缴费时间重新计算，领取失业保险金的期限可以与前次失业应领取而尚未领取的失业保险金的期限合并计算，但是最长不得超过24个月。

第十八条 失业保险金的标准，按照低于当地最低工资标准、高于城市居民最低生活保障标准的水平，由省、自治区、直辖市人民政府确定。

第十九条 失业人员在领取失业保险金期间患病就医的，可以按照规定向社会保险经办机构申请领取医疗补助金。医疗补助金的标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第二十条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，参照当地对在职职工的规定，对其家属一次性发给丧葬补助金和抚恤金。

第二十一条 单位招用的农民合同制工人连续工作满1年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付一次性生活补助。补助的办法和标准由省、自治区、直辖市人民

政府规定。

第二十二条 城镇企业事业单位成建制跨统筹地区转移，失业人员跨统筹地区流动的，失业保险关系随之转迁。

第二十三条 失业人员符合城市居民最低生活保障条件的，按照规定享受城市居民最低生活保障待遇。

第四章 管理和监督

第二十四条 劳动保障行政部门管理失业保险工作，履行下列职责:

（一）贯彻实施失业保险法律、法规;

（二）指导社会保险经办机构的工作;

（三）对失业保险费的征收和失业保险待遇的支付进行监督检查。

第二十五条 社会保险经办机构具体承办失业保险工作，履行下列职责:

（一）负责失业人员的登记、调查、统计;

（二）按照规定负责失业保险基金的管理;

（三）按照规定核定失业保险待遇，开具失业人员在指定银行领取失业保险金和其他补助金的单证;

（四）拨付失业人员职业培训、职业介绍补贴费用;

（五）为失业人员提供免费咨询服务;

（六）国家规定由其履行的其他职责。

第二十六条 财政部门和审计部门依法对失业保险基金的收

支、管理情况进行监督。

第二十七条 社会保险经办机构所需经费列入预算，由财政拨付。

第五章 罚则

第二十八条 不符合享受失业保险待遇条件，骗取失业保险金和其他失业保险待遇的，由社会保险经办机构责令退还；情节严重的，由劳动保障行政部门处骗取金额1倍以上3倍以下的罚款。

第二十九条 社会保险经办机构工作人员违反规定向失业人员开具领取失业保险金或者享受其他失业保险待遇单证，致使失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门责令追回；情节严重的，依法给予行政处分。

第三十条 劳动保障行政部门和社会保险经办机构的工作人员滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守，造成失业保险基金损失的，由劳动保障行政部门追回损失的失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分。

第三十一条 任何单位、个人挪用失业保险基金的，追回挪用的失业保险基金；有违法所得的，没收违法所得，并入失业保险基金；构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分。

第六章 附则

第三十二条 省、自治区、直辖市人民政府根据当地实际情况，可以决定本条例适用于本行政区域内的社会团体及其专职人

员、民办非企业单位及其职工、有雇工的城镇个体工商户及其雇工。

第三十三条 本条例自发布之日起施行。1993年4月12日国务院发布的《国有企业职工待业保险规定》同时废止。

云南省失业保险条例

（2006年3月31日云南省第十届人民代表大会常务委员会第二十一次会议通过　根据2020年11月25日云南省第十三届人民代表大会常务委员会第二十一次会议《云南省人民代表大会常务委员会关于修改部分地方性法规的决定》修正）

第一章 总则

第一条 为了保障失业人员失业期间的基本生活，促进失业人员再就业，根据《中华人民共和国劳动法》和国务院《失业保险条例》等有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内的企业事业单位及其职工，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，国家机关和与之建立劳动合同关系的工人（以下统称用人单位和职工）应当参加失业保险，缴纳失业保险费。

公务员和经批准参照公务员管理的人员的失业保险按照国家有关规定执行。

第三条 参加失业保险的职工失业后，依法享受失业保险待遇。

第四条 县级以上人民政府应当加强对失业保险工作的领导，将失业保险工作纳入国民经济和社会发展规划，控制失业率，安排失业保险财政补贴资金，加强失业保险机构建设。

第五条 省劳动保障行政部门主管全省失业保险工作。州

（市）、县级劳动保障行政部门主管本行政区域内的失业保险工作。劳动保障行政部门所属的失业保险机构具体承办失业保险工作。

地方税务、财政、审计、工商、人事、民政、监察等部门按照各自职责，做好失业保险的相关工作。

工会组织依法督促用人单位参加失业保险，维护职工合法权益。

第六条 失业保险基金实行州（市）统筹（以下称统筹地），省人民政府可以根据经济社会发展的实际情况决定实行省级统筹。

省人民政府建立失业保险调剂金。

第二章 失业保险基金

第七条 失业保险基金由下列各项构成:

（一）用人单位和职工缴纳的失业保险费;

（二）失业保险基金的利息;

（三）按规定收取的失业保险费滞纳金;

（四）财政补贴;

（五）依法纳入失业保险基金的其他资金。

第八条 用人单位按照当年本单位应当参加失业保险职工的工资总额的2%缴纳失业保险费，职工按照当年本人工资的1%缴纳失业保险费。用人单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

企业和有雇工的个体工商户所缴纳的失业保险费在所得税前列支；国家机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位所缴纳的

失业保险费在行政事业费或者单位自有资金中列支。

职工个人用于缴纳失业保险费的收入部分不计入个人所得税征收范围。

第九条 用人单位应当及时向所在地的县（市、区）失业保险机构提供缴纳失业保险费的相关资料，由失业保险机构核定应缴纳的失业保险费并会同同级财政部门、地方税务机关制定年度失业保险费征收计划。

用人单位应当按月到指定的地方税务机关缴纳失业保险费。职工个人缴纳的失业保险费由用人单位按月代为扣缴。

第十条 用人单位依法破产的，应当书面通知所在地的县（市、区）失业保险机构和地方税务机关，其欠缴的失业保险费应当依法缴纳。

用人单位变更或者终止的，应当依法缴清失业保险费。

第十一条 统筹地应当按照省人民政府的规定上缴省级失业保险调剂金。省级失业保险调剂金用于统筹地之间失业保险基金的余缺调剂。省级失业保险调剂金的筹集和管理使用办法，由省人民政府制定。

统筹地失业保险基金当年收不抵支，在使用历年结存基金仍不能保证支付时，可以申请使用省级失业保险调剂金；经调剂后仍不敷使用的，由统筹地财政予以补贴；省级失业保险调剂金不够调剂时，由省级财政予以补贴。

第十二条 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、直系亲属抚恤金;

（四）领取失业保险金的失业人员的职业培训、职业介绍补贴;

（五）领取失业保险金期间自谋职业人员的创业补助;

（六）为实施失业调控的就业补助;

（七）国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他支出。

第十三条 失业保险基金应当存入社会保障基金财政专户，实行收支两条 线管理，专款专用。

失业保险基金不得用于平衡财政收支。

第十四条 失业保险基金收支的预算、决算草案，由统筹地失业保险机构组织编制，经同级劳动保障行政部门复核和财政部门审核，报同级人民政府审批，并送省失业保险机构备案。经批准的失业保险基金收支决算应当向社会公布。

第三章 失业保险待遇

第十五条 失业人员同时具备下列条件可以领取失业保险金:

（一）按照规定参加失业保险，所在用人单位和本人已履行缴费义务累计满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。

第十六条 失业人员在领取失业保险金期间出现下列情形之一的，停止发放失业保险金，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劳动就业服务机构介绍工作的;

（七）有法律、法规规定的其他情形的。

第十七条 用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动、人事关系的证明，告知其按照规定享有失业保险待遇的权利，并将失业人员的名单等资料自终止或者解除劳动、人事关系之日起15日内，报所在地的县（市、区）失业保险机构备案。

第十八条 失业保险机构自受理失业登记10日内，对符合本条例第十五条规定条件的，从办理失业登记之日起按月计发失业保险金；对不符合规定条件的，应当书面告知。

第十九条 失业保险金发放标准，由省人民政府按照高于当地城市居民最低生活保障标准、低于当地最低工资标准以及失业人员的缴费时间、缴费数额确定。

第二十条 领取失业保险金的期限，依据失业人员失业前累计足额缴费时间计算。累计足额缴费时间满1年的，领取2个月

的失业保险金；满2年的，领取4个月的失业保险金；满3年的，领取7个月的失业保险金；满4年的，领取10个月的失业保险金；满5年的，领取13个月的失业保险金；满6年的，领取15个月的失业保险金；以后每满1年的，增加领取1个月的失业保险金，但领取期限最长不得超过24个月。

第二十一条 失业人员重新就业后再次失业的，按其重新就业后的缴费时间计算本次失业应当领取失业保险金的期限，并与前次失业应领取而未领的失业保险金剩余期限合并，但合并后的领取期限最长不得超过24个月。失业人员重新就业后不满1年再次失业的，可以继续申领其前次失业未领完的失业保险金。

第二十二条 失业人员失业前所在的用人单位与本人户籍不在同一县（市、区）的，本人可以在用人单位所在县（市、区）或者户籍所在县（市、区）之间任选一地领取失业保险金。失业保险机构应当为其办理失业保险关系转移手续。

第二十三条 领取失业保险金期间，继续参加医疗保险的失业人员，按其缴纳医疗保险费的一定比例给予医疗保险缴费补助；未参加医疗保险的失业人员，按其领取失业保险金的一定比例给予医疗补助。

女性失业人员在领取失业保险金期间生育并符合国家和我省计划生育规定的，从医疗补助金中给予生育补助。

前两款规定的医疗补助标准由省人民政府制定。

第二十四条 失业人员在领取失业保险金期间死亡的，

参照我省对在职职工的规定，一次性发给其家属丧葬补助金和抚恤金，其标准按照失业人员失业前的月缴费基数计算。

第二十五条 失业人员应当按月到失业保险机构报告失业情况，积极求职，接受就业指导，参加职业培训。劳动就业服务机构应当为失业人员提供职业培训或者职业介绍服务。失业人员被招用后，劳动就业服务机构应当书面通知失业保险机构。

失业人员在领取失业保险金期间参加职业培训合格和接受职业介绍的，由失业保险机构审核后发给职业培训补贴和职业介绍补贴。

按时足额缴纳失业保险费的用人单位，采取转岗等方式安置富余人员的，统筹地政府可以根据失业保险基金支付能力给予培训补助。

第二十六条 失业人员在领取失业保险金期间办理工商营业执照自谋职业，经失业保险机构调查确认开业已满3个月且又参加失业保险的，可以给予创业补助。失业保险缴费年限从新参保之日计算。

第二十七条 参加失业保险已履行缴费义务的企业，符合法定裁员条件但按照统筹地政府失业调控要求未向社会裁减人员，且企业在规定期间内不能按当地最低工资标准发放工资，经失业保险机构确认，报统筹地人民政府批准，可以按不足当地最低工资标准的差额从失业保险基金中给予补助。但补助时间不得超过6个月。

用人单位录用正在领取失业保险金的失业人员，签订2年以上的劳动合同并履行劳动合同责任的，可以比照失业人员本人应当领取失业保险金的数额，由失业保险机构从失业保险基金中给予用人单位补助。

第二十八条 用人单位和职工跨统筹地或者跨省转迁的，凭有关证明到失业保险机构办理失业保险转迁手续。

第四章 管理和监督

第二十九条 劳动保障行政部门履行下列职责:

（一）组织宣传和实施失业保险法律、法规;

（二）负责失业保险基金风险预测预报工作;

（三）指导监督失业保险机构开展失业保险工作;

（四）监督检查失业保险费的申报、核定、征收和失业保险基金的支付、管理;

（五）法律、法规规定的其他职责。

第三十条 失业保险机构履行下列职责:

（一）负责失业人员的登记、调查和统计工作;

（二）核定用人单位及其职工应当缴纳的失业保险费;

（三）审核失业人员申领失业保险待遇资格，落实失业人员应当享受的失业保险待遇;

（四）管理失业保险基金，编制失业保险基金预算、决算草案;

（五）建立用人单位和职工个人缴纳失业保险费以及失业人员享受失业保险待遇的数据库;

（六）为用人单位和失业人员提供失业保险免费咨询服务;

（七）法律、法规规定的其他职责。

第三十一条 相关部门分别履行下列职责:

（一）地方税务机关统一依法征收失业保险费，及时将征收的失业保险费足额缴入财政社会保障基金专户，向财政部门和劳动保障行政部门提供失业保险费的征收情况;

（二）财政部门依法做好社会保障基金专户内的失业保险基金管理工作，办理失业保险金的拨付和监督失业保险金的使用;

（三）审计部门依法做好失业保险费征收、基金使用和管理的审计工作;

（四）工商行政管理部门依法协助做好企业和有雇工的个体工商户参加失业保险的工作;

（五）人事部门依法协助做好国家机关、事业单位参加失业保险的工作;

（六）民政部门依法协助做好社会团体、民办非企业单位参加失业保险的工作;

（七）监察部门依法对失业保险基金的征收、管理、使用单位的履职情况进行监察。

第三十二条 用人单位应当建立失业保险个人缴费台账，并接受政府有关部门对其缴费情况的监督检查，如实提供与缴纳失业保险费有关的用工情况、工资发放表、财务账簿等资料，不得谎报、瞒报、拒报。

用人单位应当每年向本单位职工公布缴纳失业保险费的情况，接受职工监督。

第三十三条 用人单位裁员应当按照国家有关规定向劳动保障行政部门报告。

第三十四条 失业保险机构和失业保险基金征管工作所需经费应当列入同级财政预算。

第五章 法律责任

第三十五条 州（市）、县级人民政府使用失业保险基金平衡财政预算的，由上一级人民政府责令改正，并依法追究有关人员的责任。

第三十六条 统筹地不按规定缴纳失业保险调剂金的，由省劳动保障行政部门督促其限期足额缴纳；逾期仍不缴纳的，由省监察部门责令改正，并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。

第三十七条 劳动保障行政部门和财政部门、地方税务机关、失业保险机构及其工作人员，有下列行为之一的，由同级人民政府或者有关部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予行政处分；造成失业保险基金损失的，责令追回；构成犯罪的，依法追究刑事责任:

（一）未按规定核定、征收、使用和管理失业保险基金的;

（二）挪用、截留、侵占失业保险基金和省级失业保险调剂金的;

（三）擅自拖欠、减发或者增发失业保险金及其他失业保险待遇

的;

（四）不按规定期限核发失业保险待遇的;

（五）有其他违反失业保险法律、法规规定行为的。

第三十八条 用人单位不依法参加失业保险、不按规定出具解除或者终止劳动、人事关系证明、不向职工公布失业保险费缴纳情况的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以1000元以上5000元以下的罚款，对单位处以2000元以上2万元以下的罚款。

用人单位向失业保险机构瞒报工资额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并对单位处瞒报工资总额1倍以上3倍以下的罚款。

用人单位因前款规定情形，造成失业人员未能享受失业保险待遇的，由劳动保障行政部门责令用人单位按照失业人员应当领取的失业保险金给予其一次性经济赔偿。

第三十九条 用人单位不代扣代缴或者迟延缴纳失业保险费的，由地方税务机关责令限期缴纳，逾期拒不缴纳的，除补缴欠缴数额外，从欠缴之日起按日加收欠缴费额万分之五的滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处5000元以上2万元以下的罚款。

第六章 附则

第四十条 法定劳动年龄内的城镇未雇工个体工商户及城镇其他从业劳动者，自愿参加失业保险，缴纳的失业保险费和在失

业后享受的失业保险待遇，参照本条例规定执行。

第四十一条 本条例自2006年7月1日起施行。1997年12月3日云南省第八届人民代表大会常务委员会第三十一次会议通过的《云南省企业职工失业保险条例》同时废止。

云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅国家税务总局云南省税务局关于统一城乡劳动者失业保险政策的通知

云人社规〔2022〕1号

各州、市人力资源和社会保障局、财政局、税务局，滇中新区税务局，省税务局第二税务分局:

为进一步贯彻落实《中华人民共和国社会保险法》，保障失业人员基本生活，经省人民政府同意，决定自2022年7月1日起统一全省城乡劳动者失业保险政策，农民合同制工人与城镇职工同等缴纳失业保险费，同等享受失业保险待遇。现就有关事项通知如下:

一、统一参保缴费

用人单位招用的农民合同制工人统一按照城镇职工的缴费比例缴纳失业保险费。2022 年在实施阶段性降低失业保险费率期间，我省失业保险缴费费率为 1%。其中，单位为 0.7%，个人为 0.3%。阶段性降低失业保险费率政策期满后，按照国家、省规定的用人单位和个人费率标准执行。

二、统一待遇水平

在我省就业并参加失业保险的农民合同制工人，失业后与城镇职工按相同条件及程序申领并享受失业保险待遇。

农民合同制工人一次性生活补助政策从 2022 年 7 月 1 日起停止执行。

三、统一计算缴费期限

2022年7月1日前，用人单位按“农民合同制工人”方式为农民合同制工人参加失业保险并足额缴纳失业保险费，且农民合同制工人未按规定享受失业保险待遇的，其失业保险参保缴费期限与2022年7月1日以后的缴费期限合并计算。

四、加强经办服务

统一政策后，失业人员可凭社保卡或身份证到参保地失业保险经办机构或者在国家社会保险公共服务平台（http://si.12333.gov.cn）、云南省公共就业网上服务办事大厅（http://222.221.228.231/）、“就业彩云南”微信公众号上申领待遇。

各州、市要强化政策宣传，夯实工作基础，积极引导用人单位与农民合同制工人参加失业保险并按时足额缴纳失业保险费，推进失业保险“应保尽保，应发尽发”，确保失业农民合同制工人依法享受失业保险待遇。

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅

国家税务总局 云南省税务局

2022年6月8日

云南省人民政府办公厅关于建立失业保险省级统筹制度的意见

云政办发〔2023〕37号

各州、市、县、区人民政府，省直各委、办、厅、局:

为贯彻落实党的二十大关于推动失业保险省级统筹的决策部署，以及省委“3815”战略发展目标要求，根据《中华人民共和国社会保险法》、《失业保险条例》和《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于失业保险基金省级统筹的指导意见》（人社部发〔2019〕95号）等规定，结合我省实际，经省人民政府同意，现就建立失业保险省级统筹制度提出以下意见:

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，全面贯彻党的二十大精神，深入学习贯彻习近平总书记关于社会保障的重要论述和考察云南重要讲话精神，践行以人民为中心的发展思想，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，主动服务和融入新发展格局，以健全完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系为目标，以维护参保单位、

参保人员合法权益为出发点和落脚点，推动建立公平、规范、高效、安全的失业保险省级统筹制度。

（二）工作目标

自2023年12月1日起，建立以失业保险政策全省统一和基金省级统收统支为核心、以基金预算管理为约束、以经办服务管理和信息系统为依托的省级统筹制度，合理均衡各地基金负担，压实各级政府责任，有效防范基金运行风险，促进失业保险事业高质量发展、可持续发展。

（三）基本原则

坚持统一规范。统一失业保险政策，全省执行统一的失业保险缴费比例、缴费基数、待遇项目、计发标准，完善失业保险制度体系，规范业务经办流程，优化业务经办服务，实现政策统一、管理规范、服务便民。

坚持权责一致。建立省级和各级政府失业保险责任分担机制，压实各级政府支出责任，强化各级政府参保扩面、预算执行、基金安全、待遇核发责任，防范基金风险向省级转移。

坚持协同高效。建立适应失业保险省级统筹的经办管理体制，健全部门间业务协同联动机制，做好政策衔接、数据共享、基金管理、风险防控等工作，确保省级统筹制度平稳运行。

二、主要任务

（一）统一失业保险政策。全省执行统一的失业保险政策，各地不得自行出台或调整政策。

1.参保范围。城镇企业事业单位职工（含与国家机关建立劳动关系人员、个体工商户雇工）、社会团体专职人员、民办非企业单位职工应当参加失业保险，由单位和个人共同缴纳失业保险费，其中职工个人缴费部分　由单位代扣代缴。参保职工失业后，按照规定享受失业保险待遇。

2.缴费费率。全省失业保险费率统一为3%，其中，单位缴费费率为2%，个人缴费费率为1%。国家和省实施阶段性降费率政策期间，按照规定的阶段性费率执行。

3.缴费基数。参保职工个人缴费基数为其本人工资，单位缴费基数为本单位职工个人缴费基数之和。个人月缴费基数高于上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资300%的，按300%确定;低于上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资60%的，按60%确定。

4.待遇项目。全省执行统一的失业保险金、职工基本医疗保险费、丧葬补助金和抚恤金、职业培训补贴等待遇项目。

其中，失业保险金标准按一类地区最低工资标准的90%确定。职工基本医疗保险费标准为失业人员在领取失业保险金期间应当缴纳的职工基本医疗保险费（含生育保险费），职工基本医疗保险的缴费基数按照医疗保险统筹地区执行的最低缴费基数确定。其他失业保险待遇项目按照国家和省有关政策规定执行。

（二）统一基金收支管理。全省统一管理使用失业保险基金，“收支两条 线”全额缴拨，统收统支。

1.基金省级统收。全省失业保险基金按照“分级征收、统一归集”的方式归集至省级。各级税务部门按月征收失业保险费并缴入中国人民银行国库，各级财政部门将失业保险费从国库划入同级社会保障基金财政专户（以下简称财政专户）并作财务核算。各州、市当月归集本地失业保险基金收入，并于次月逐级归集至省级财政专户；年度基金收入应于当年年末全额归集至省级财政专户。基金收入项目包括：失业保险费收入、财政补贴收入、利息收入、转移收入、其他收入等。

2.基金省级统支。各州、市按月向省级经办机构上报次月基金用款计划；省级经办机构统一汇总审核全省基金用款计划并向省级财政部门申报；省级财政部门复核后于当月将基金拨付至省级失业保险基金支出户，由省级经办机构次月初拨付至州、市级失业保险基金支出户，各地经办机构按照规定按时足额发放失业保险待遇。年末各州、市经办机构应将本地支出户余额按原渠道返回省级失业保险基金支出户，由省级经办机构统一缴回省级财政专户。基金支出项目包括：失业保险金支出、职工基本医疗保险费支出、丧葬补助金和抚恤金支出、转移支出等待遇支出，以及国务院规定或者批准的与失业保险有关的其他费用。

3.存量基金结余归集。省级统筹前，各州、市应全面清理基金资产和负债，不得将省级统筹前的基金缺口和负债带到省级统筹制度中。各州、市在省级统筹前的存量基金结余按照每年不低于15%，分5年归集至省级财政专户。省级失业保险调剂金不再保留，并入

省级失业保险基金结余。

（三）统一基金预算管理。省级按照“收支平衡、略有结余”原则，统一组织编制全省失业保险基金预算。在综合考虑经济社会发展水平、就业失业状况、失业保险政策调整等因素的基础上，各级编制本级失业保险基金预算草案，经同级政府审定后逐级报送省级汇总；省级汇总编制全省失业保险基金预算草案，报省人民政府审定并经省人大批准后执行。

（四）统一责任分担机制。按照基金统一收支、责任分级负责、缺口合理分担原则，建立事权与财权相匹配、激励与约束相结合的省、州市、县三级政府责任分担机制。各地预算年度内失业保险基金收入计划与合规支出形成的一般性收支缺口，由省级统筹管理的失业保险基金承担；除国家和省政策调整因素外，各州、市基金收入预算执行率低于95%、基金支出预算执行率高于105%，造成的基金当期管理性收支缺口，由各地一般公共预算承担。上年末全省失业保险基金备付能力低于24个月，启动三级缺口分担机制，基金当年收支有缺口的州、市，由省级统筹管理的失业保险基金承担缺口部分　的85%，州、市、县、区一般公共预算承担缺口部分　的15%，州、市、县、区具体分担比例由州、市自行确定。各地自行出台或调整政策造成的基金减收或增支，由当地政府自行承担。

（五）统一经办服务管理。全省执行统一的失业保险经办管理工作规程，在参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取等方面实现

标准统一、流程规范、服务便捷。适应省级统筹经办管理需要，实行县级层面社会保险统一经办“归口管理”，规范省、州、市失业保险经办服务管理，做好失业保险基金财务管理、信息管理、稽核风控等工作，提升经办服务管理能力。

（六）统一信息系统建设。省级加强失业保险信息系统建设，各级经办机构使用省级统一的信息系统，实现数据资源省级集中管理、全省失业保险业务实时联网经办、基金财务及经办业务一体化监管监测。加快实现失业保险业务“全省通办”、“一网通办”，推进实现失业保险待遇通过社会保障卡发放。加快推进人力资源社会保障、财政、税务等部门间业务对接，实现部门协同、数据共享，提高失业保险精细化管理水平。

三、保障措施

（一）加强组织领导。各地各有关部门要切实提高政治站位，强化大局意识，坚持系统谋划、协同高效、运行平稳的原则，加强领导，精心实施，确保失业保险省级统筹工作稳步推进。

（二）明确职责分工。各级人力资源社会保障、财政、税务等部门要按照职责分工各司其职、密切配合，协同推进失业保险省级统筹。省级人力资源社会保障部门牵头组织实施省级统筹，负责政策制定、基金监管、绩效评价、基金预决算草案和基金执行报表编制，指导全省失业保险业务经办工作。省级财政部门牵头组织基金预决算编制、财政专户管理、失业保险基金拨付等工作。省级税务部门负责失业保险费征缴管理，参与基金征缴收入

预算草案编制。各级政府承担失业保险工作的属地责任，做好政策执行、参保扩面、基金征缴、缺口分担、待遇核发、经办服务、基金监管等工作，合理配备与业务规模相适应的经办管理力量。

（三）开展绩效评价。省级人力资源社会保障部门会同财政、税务部门每年对各地落实省级统筹情况开展绩效评价，重点评价政策执行、基金征缴、资金划拨、经办服务、风险防控等工作开展情况，聚焦绩效评价中发现的问题，加大督查指导力度。强化绩效评价结果运用，对工作成效明显的给予激励表扬，对工作不力、推进滞后、成效较差的督促限期整改。

（四）加强基金安全。建立政策、经办、信息、监督“四位一体”的基金监管风险防控制度，健全事前、事中、事后监管体系，加强信息系统风险防控能力建设，充分利用信息系统实施技术监控，实现岗位相互监督、业务环节相互制约，统筹防控业务审批风险、财务管理风险、信息系统管理风险，确保基金运行安全平稳可持续。

本意见施行后，原有规定与本意见不一致的，按本意见执行。

云南省人民政府办公厅

2023年9月15日

（此件公开发布）

人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知

人社部发〔2023〕19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（财务）厅（局），国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局：

为进一步减轻企业负担，增强企业活力，促进就业稳定，经国务院同意，现就阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题通知如下：

一、自2023年5月1日起，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。在省（区、市）行政区域内，单位及个人的费率应当统一，个人费率不得超过单位费率。

二、自2023年5月1日起，按照《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）有关实施条件，继续实施阶段性降低工伤保险费率政策，实施期限延长至2024年底。

三、各地要加强失业保险、工伤保险基金运行分析，平衡好降费率与保发放之间的关系，既要确保降费率政策落实，也要确保待遇按时足额发放，确保制度运行安全平稳可持续。

四、各地要继续按照国家有关规定进一步规范缴费比例、缴费基数等相关政策，不得自行出台降低缴费基数、减免社会保险费等减少基金收入的政策。

五、各地人力资源社会保障、税务部门要按规定开展降费核算工作，并按月及时上报有关情况。

阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策性强，社会关注度高。各地要把思想和行动统一到党中央、国务院决策部署上来，加强组织领导，精心组织实施。各地贯彻落实本通知情况以及执行中遇到的问题，请及时向人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局报告。

人力资源社会保障部

财政部

国家税务总局

2023 年 3 月 29 日

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅国家税务总局 云南省税务局关于转发阶段性降低失业保险工伤保险费率有关问题的通知

云人社发〔2023〕8号

各州（市）人力资源和社会保障局、财政局、税务局，滇中新区税务局，省税务局第二税务分局：

经省人民政府同意，现将《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于阶段性降低失业保险、工伤保险费率有关问题的通知》（人社部发〔2023〕19号）转发你们，并提出如下意见，请一并贯彻落实。

一、自2023年5月1日起，继续实施阶段性降低失业保险费率至1%的政策。单位和个人缴费费率全省统一，单位缴费费率为0.7%，个人缴费费率为0.3%。实施期限延长至2024年底。

二、工伤保险费率按实施阶段性降费率前的政策执行。各州（市）、各部门要统一思想，持续加大阶段性降费率政策宣传和基金收支管理，抓好工作落实，助力市场主体纾困解难。各级人力资源社会保障、税务部门要共同开展阶段性降费率统计核算工作，做到双方统计口径一致，共同确定核算结果，确保报送数据一致。各地在落实通知过程中遇到的问题，请及时向省人力资源社会保障厅、省财政厅和省税务局反映。

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅

国家税务总局 云南省税务局

2023 年 4 月 29 日

云南省人力资源和社会保障厅关于调整失业保险金标准的通知

云人社发〔2023〕39号

各州（市）人力资源和社会保障局：

为进一步提高失业保障水平，切实保障我省失业人员的基本生活，按照《云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于调整我省失业保险金标准的通知》（云人社发〔2020〕35号）和《云南省人力资源和社会保障厅关于调整最低工资标准的通知》（云人社发〔2023〕37号）有关规定，启动最低工资标准与失业保险金标准联动调整机制，实时调整失业保险金发放标准。现将有关事项通知如下：

一、发放标准

全省失业保险金发放标准要按照当地最低工资标准的90%执行，与我省2023年最低工资标准同步调整，调整后的失业保险金月计发标准为：

（一）一类地区1791元/月。

（二）二类地区1656元/月。

（三）三类地区1521元/月。具体地区类别划分及对应失业保险金月计发标准见附表。

二、执行时间

自2023年10月1日起执行。

三、工作要求

（一）各地对符合领取失业保险金条件的人员，要按照调整标准确保足额发放。对调整标准执行之日起尚未按照新标准为2023年10月-11月正在领取失业保险金人员核定发放的，在原核发失业保险金标准的基础上补发调标增加额确保于2023年11月30日前向符合调标的失业保险金领取人员发放到位。2023年12月1日起，实施失业保险省级统筹后，失业保险金标准全省统一按照一类地区最低工资标准的90%执行。

（二）调整失业保险金标准所需资金，从失业保险基金中列支。各州、市应按照《云南省失业保险条例》相关规定，加强收支管理，确保基金收支平衡。

（三）省级及时修改失业保险金发放标准系统参数，各州、市要指导辖区内失业保险经办机构做好调标业务操作。按照失业保险待遇发放“畅通领、安全办”要求，扎实做好失业保险待遇发放工作。

附件：云南省失业保险金标准及适用地区对照表

云南省人力资源和社会保障厅

2023年10月17日

附件

云南省失业保险金标准及适用地区对照表

地区	失业保险金标准	适用地区
一类地区	1791	昆明市五华区、盘龙区、西山区官渡区、呈贡区、晋宁区和安宁市、嵩明县。
二类地区	1656	昆明市所辖其他各县及东川区；其他州市所辖县级市及市辖区；玉龙县和德钦县。
三类地区	1521	其他各县。

工伤保险条例

（2003年4月27日中华人民共和国国务院令第375号公布根据2010年12月20日《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》修订）

第一章 总则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。

第二条 中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

第三条 工伤保险费的征缴按照《社会保险费征缴暂行条例》关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费的征缴规定执行。

第四条 用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在本单位

内公示。

用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

第五条 国务院社会保险行政部门负责全国的工伤保险工作。

县级以上地方各级人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

社会保险行政部门按照国务院有关规定设立的社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

第六条 社会保险行政部门等部门制定工伤保险的政策、标准，应当征求工会组织、用人单位代表的意见。

第二章 工伤保险基金

第七条 工伤保险基金由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成。

第八条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费

率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院社会保险行政部门制定，报国务院批准后公布施行。

统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

第九条 国务院社会保险行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。

第十条 用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式，由国务院社会保险行政部门规定。

第十一条 工伤保险基金逐步实行省级统筹。

跨地区、生产流动性较大的行业，可以采取相对集中的方式异地参加统筹地区的工伤保险。具体办法由国务院社会保险行政部门会同有关行业的主管部门制定。

第十二条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇，劳动能力鉴定，工伤预防的宣传、培训等费用，以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。

工伤预防费用的提取比例、使用和管理的具体办法，由国务

院社会保险行政部门会同国务院财政、卫生行政、安全生产监督管理等部门规定。

任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

第十三条 工伤保险基金应当留有一定比例的储备金，用于统筹地区重大事故的工伤保险待遇支付；储备金不足支付的，由统筹地区的人民政府垫付。储备金占基金总额的具体比例和储备金的使用办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三章 工伤认定

第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（四）患职业病的；

（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

（六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；

（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤:

（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;

（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的;

（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第（三）项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

第十六条 职工符合本条例第十四条、第十五条 的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤:

（一）故意犯罪的;

（二）醉酒或者吸毒的;

（三）自残或者自杀的。

第十七条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者

其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省级社会保险行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级社会保险行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

第十八条 提出工伤认定申请应当提交下列材料:

（一）工伤认定申请表;

（二）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料;

（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

第十九条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实,用人单位、职工、工会组织、医

疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，社会保险行政部门不再进行调查核实。

职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

第二十条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属和该职工所在单位。

社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当在15日内作出工伤认定的决定。

作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

第四章 劳动能力鉴定

第二十一条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

第二十二条 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自

理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分　不能自理和生活部分　不能自理。

劳动能力鉴定标准由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门等部门制定。

第二十三条 劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

第二十四条 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。列入专家库的医疗卫生专业技术人员应当具备下列条件：

（一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；

（二）掌握劳动能力鉴定的相关知识；

（三）具有良好的职业品德。

第二十五条 设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取3名或者5名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。设区的市级

劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。

设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，

作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

第二十六条 申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第二十七条 劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十八条 自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工或者其近亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

第二十九条 劳动能力鉴定委员会依照本条例第二十六条和第二十八条 的规定进行再次鉴定和复查鉴定的期限，依照本条例第二十五条 第二款的规定执行。

第五章 工伤保险待遇

第三十条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院社会保险行政部门会同国务院卫生行政部门、食品药品监督管理部门等部门规定。

职工住院治疗工伤的伙食补助费，以及经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付，基金支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。

第三十一条 社会保险行政部门作出认定为工伤的决定后发生行政复议、行政诉讼的，行政复议和行政诉讼期间不停止支付工伤职工治疗工伤的医疗费用。

第三十二条 工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能

力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

第三十三条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

第三十四条 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分　不能自理或者生活部分　不能自理3个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的50%、40%或者30%。

第三十五条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇:

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标

准为：一级伤残为27个月的本人工资，二级伤残为25个月的本人工资，三级伤残为23个月的本人工资，四级伤残为21个月的本人工资；

（二）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的90%，二级伤残为本人工资的85%，三级伤残为本人工资的80%，四级伤残为本人工资的75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额；

（三）工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

第三十六条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；

（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇:

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资;

（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤

医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十八条 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条 和第三十三条规定的工伤待遇。

第三十九条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金:

（一）丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资;

（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由

因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定;

（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

第四十条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。调整办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第四十一条 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，

从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照本条例第三十九条 职工因工死亡的规定处理。

第四十二条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇:

（一）丧失享受待遇条件的;

（二）拒不接受劳动能力鉴定的;（三）拒绝治疗的。

第四十三条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。

第四十四条 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

第四十五条 职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

第六章 监督管理

第四十六条 经办机构具体承办工伤保险事务，履行下列职责:

（一）根据省、自治区、直辖市人民政府规定，征收工伤保险费;

（二）核查用人单位的工资总额和职工人数，办理工伤保险登记，并负责保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况的记录;

（三）进行工伤保险的调查、统计;

（四）按照规定管理工伤保险基金的支出;

（五）按照规定核定工伤保险待遇;

（六）为工伤职工或者其近亲属免费提供咨询服务。

第四十七条 经办机构与医疗机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议，并公布签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构的名单。具体办法由国务院社会保险行政部门分别会同国务院卫生行政部门、民政部门等部门制定。

第四十八条 经办机构按照协议和国家有关目录、标准对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

第四十九条 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向社会保险行政部门提出调整费率的建议。

第五十条 社会保险行政部门、经办机构应当定期听取

工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

第五十一条 社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和

工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门和审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第五十二条 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。社会保险行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第五十三条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第五十四条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十五条 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼:

（一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的;

（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的;

（三）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的;

（四）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为

经办机构未履行有关协议或者规定的;

（五）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

第七章 法律责任

第五十六条 单位或者个人违反本条例第十二条规定挪用工伤保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予处分或者纪律处分。被挪用的基金由社会保险行政部门追回，并入工伤保险基金；没收的违法所得依法上缴国库。

第五十七条 社会保险行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任:

（一）无正当理由不受理工伤认定申请，或者弄虚作假将不符合工伤条件的人员认定为工伤职工的;

（二）未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的;

（三）收受当事人财物的。

第五十八条 经办机构有下列行为之一的，由社会保险行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法给予纪律处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；造成当事人经济损失的，由经办机构依法承担赔偿责任:

（一）未按规定保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况记录的;

（二）不按规定核定工伤保险待遇的；（三）收受当事人财物的。

第五十九条 医疗机构、辅助器具配置机构不按服务协议提

供服务的，经办机构可以解除服务协议。

经办机构不按时足额结算费用的，由社会保险行政部门责令改正；医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

第六十条 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十一条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元

以上1万元以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任:

（一）提供虚假鉴定意见的;

（二）提供虚假诊断证明的;

（三）收受当事人财物的。

第六十二条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳

金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

第六十三条 用人单位违反本条例第十九条 的规定，拒

不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由社会保险行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。

第八章 附则

第六十四条 本条例所称工资总额，是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

第六十五条 公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院社会保险行政部门会同国务院财政部门规定。

第六十六条 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的近

亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的近亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院社会保险行政部门规定。前款规定的伤残职工或者死亡职工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及前款规定的童工或者童工的近亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第六十七条 本条例自2004年1月1日起施行。本条例施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行。

云南省人民政府关于印发云南省实施《工伤保险条例》办法的通知

云政发〔2011〕255号

《云南省人民政府关于保留修改和废止行政规范性文件的决定》（云政规〔2021〕1号）对该文件内容作出修改。

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局：

现将《云南省实施〈工伤保险条例〉办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

云南省人民政府

二〇一一年十二月三十一日

云南省实施《工伤保险条例》办法

第一章 总则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，根据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》（以下称条例）等法律、法规，结合本省实际，制定本实施办法。

第二条 本省行政区域内的国家机关和参照公务员法管理的事业单位、各类企业、其他事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下简称用人单位）应当依法参加工伤保险，为本单位全部职工（含非全日制从业人员，以下简称职工）缴纳工伤保险费。

以工程项目施工的应当按照项目参加工伤保险。

第三条 工伤保险坚持“制度统一、机制健全、预防优先、分级管理、待遇公平、持续发展”的原则，逐步完善工伤预防、补偿、康复“三位一体”的工伤保险制度。

第四条 省社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作；州（市）和县（市、区）社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

社会保险行政部门设立的社会保险经办机构具体承办工伤保险事务，乡（镇）或街道办事处的社会保障站（所）根据社会保险经

办机构的委托具体承办工伤保险事务。

第五条 全省工伤保险基金实行省级统筹管理，按照国家和省规定，建立工伤保险省级调剂金和工伤保险省级储备金。省级调剂金和储备金管理使用的具体办法由省社会保险行政部门会同财政部门另行制定。

第六条 各级政府应当运用法律、行政、经济等手段，保证工伤保险基金的征收和工伤保险待遇的给付。

第七条 用人单位参加工伤保险，实行属地管理，由用人单位所在地社会保险经办机构规定的机构办理参保登记及处理有关业务。

省内跨州（市）生产流动性较大的用人单位申请集中登记办理参加工伤保险手续的，由省社会保险行政部门会同有关部门确定集中参保地。

原由省社会保险经办机构管理的参保单位及其职工，待条件成熟时，逐步移交所在属地管理。

其他适用于条例和本办法的用人单位及职工参加工伤保险，由用人单位所在县（市、区）社会保险经办机构办理参保手续。

第二章 基金管理

第八条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则确定全省统一的工伤保险行业类别基准费率，建立全省统一的工伤保险单位缴费费率浮动机制。参保地社会保险经办机构根据用人单位工伤发生率、

使用工伤保险基金等情况，合理确定用人单位所属行业内相应的浮动费率档次。

第九条 工伤保险费按照《云南省社会保险费征缴条例》的规定，由用人单位所在地社会保险经办机构统一核定，由社会保险费征收机关负责征收。

用人单位依法按时足额缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

难以按照用人单位工资总额缴纳工伤保险费的，可按照建筑工程造价提取一定比例、经营服务面积核定人数和吨矿产品相应费率的方式计算并缴费，实行实名登记参保。

第十条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，实行收支两条 线管理。工伤保险基金依法用于工伤预防、补偿、康复等下列费用:

（一）治疗工伤的医疗费用和康复费用;

（二）住院伙食补助费;

（三）参保所在州（市）以外就医的交通食宿费;

（四）经劳动能力鉴定委员会确认需安装配置伤残辅助器具的费用;

（五）生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费;

（六）一次性伤残补助金和一至四级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，应当享受的一次性工伤医疗补助金;

（八）因工死亡遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金;

（九）因工致残劳动能力鉴定的所需费用;

（十）工伤预防费;

（十一）法律、法规规定的其他费用。

第十一条 工伤预防费依法用于工伤预防宣传和培训等工作支出。工伤防预费使用比例原则上不超过上年度工伤保险基金征缴收入的3%。因工伤预防工作需要，经省社会保险行政部门和财政部门同意，可以适当提高工伤预防费的使用比例。

第十二条 用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故后，用人单位不支付工伤职工工伤保险待遇的；或者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，申请人申请先行支付有关费用时，应当持工伤认定决定书和有关资料向当地社会保险经办机构提出书面申请，经审核符合先行支付条件的，从工伤保险基金中支付，然后由社会保险经办机构依法追偿有关费用。

社会保险经办机构不得以工伤认定决定正在行政复议或者行政诉讼为由，拒绝法律、法规规定应当先行支付的有关待遇。

第三章 工伤认定

第十三条 工伤认定应当向用人单位所在地社会保险行政部门提出申请；事故发生地与用人单位所在地不一致的，也可以向事故发生地社会保险行政部门提出申请。对工伤认定管辖权发生争议的，由其共同的上一级社会保险行政部门指定管辖。

国家机关、参照公务员法管理的事业单位工作人员发生工伤，以及省社会保险经办机构管理的用人单位发生工伤的，其工伤认定由单位所在地社会保险行政部门按照条例规定受理、认定。

第十四条 职工有下列情形之一的，可依据条例第十四条规定，按照工伤处理:

（一）因工作环境存在有毒有害物质或者在用人单位食堂就餐造成急性中毒进行抢救治疗，并经县级以上卫生防疫等部门验证确诊的;

（二）受用人单位指派前往疫区工作而感染该疫病的;

（三）在工作时间，参加用人单位组织或者受用人单位指派参加竞技和文娱、体育比赛等活动而受到意外伤害的;

（四）受用人单位指派在出差期间因基本生活必需而受到意外伤害的。

第十五条 非本人主要责任交通事故的认定，应当以公安机关交通管理、交通运输、铁路等部门或者司法机关，以及法律、法规授权组织出具的有关有效证明资料为依据。属于《条例》第十五条 第

一款第（一）项情形的，在申请工伤时，应当提交医疗机构的抢救和死亡证明。

属于《条例》第十五项第一款第（三）项情形的，申请工伤时，提交《中华人民共和国残疾军人证》及劳动能力鉴定委员会的旧伤复发鉴定证明。

第十六条 《中华人民共和国社会保险法》第三十七条 第（二）项中的醉酒认定，按照《车辆驾驶人员血液、呼气酒精含量阈值与检验》（GB19522-2044）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、诊断证明等资料，可以作为认定醉酒的依据。

第十七条 条例第十六条 第（二）项中吸毒的确定，按照国家有关规定，由公安机关或者其委托的机构依法出具的检测结论、诊断证明等资料可以作为认定吸毒的依据。

第十八条 有证据显示受伤职工有醉酒或者吸毒嫌疑的，而申请人未能提供相反有效证据证明或者拒绝检测的，不予认定为工伤或者视同工伤。

第十九条 职工在原用人单位从事接触职业病危害作业，到现用人单位后被诊断患职业病的，现用人单位、本人或者其近亲属可以依法提出工伤认定申请；离开原用人单位后无职业病接触史，现无用人单位且被诊断为职业病的，本人或者其近亲属可以自被诊断为职业病之日起一年内，向原用人单位所在地社会保险行政部门提出工伤认定申请。

职工退休前因从事接触职业病危害作业，在办理退休手续后被诊断为职业病的，应当自被诊断为职业病之日起1年内提出工伤认定申请。

第二十条 职工在两个或者两个以上用人单位同时存在劳动关系的，各用人单位应当依法为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职工受到伤害时的用人单位依法承担工伤保险责任。

第二十一条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当自变更之日起30日内到当地社会保险经办机构办理工伤保险登记或者变更登记手续，继续承担原用人单位的工伤保险责任。

第二十二条 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位认为不是工伤的，当地社会保险行政部门应当书面通知由用人单位承担举证责任。

用人单位应当自收到举证通知之日起15日内提供职工不应当认定为工伤的有关证据。职工或者其近亲属对与用人单位是否存在劳动关系，以及发生工伤的时间、地点、伤害情况仍负举证责任。

用人单位不提供有关资料或者不履行举证义务的，社会保险行政部门可以根据受伤害职工或者其近亲属、工会组织提供的证据，依法作出工伤认定结论。

第二十三条 申请人提出工伤认定申请时，应当提交与用人单位签订的劳动合同或者能够确认与用人单位存在劳动关系（含事实劳动关系）的其他证明资料。

社会保险行政部门认为劳动关系成立，且资料完整的，应当依

法受理工伤认定申请。申请人提供资料不完整的，应当在5个工作日内向申请人发出补正资料通知书，一次性书面告知申请人需要补正的全部资料。劳动关系有争议的，告知当事人可以向劳动争议仲裁委员会申请确认劳动关系。

劳动争议仲裁、发生不可抗力等符合法定中止事由的期间不计入工伤认定申请时限。

第二十四条 申请人提出工伤认定申请，但有下列情形之一的，社会保险行政部门不予受理:

（一）无法定事由超过法定时限提出申请的;

（二）申请人不具备申请资格的;

（三）受理申请的社会保险行政部门没有管辖权或者未得到委托受理的;

（四）法律、法规规定不予受理的其他情形。

第二十五条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，有以下情形之一的，可以中止工伤认定:

（一）需要以有关部门对相应事故的结论为依据，而有关部门尚未作出结论的;

（二）由于不可抗力导致工伤认定难以进行的;

（三）法律、法规、规章规定其他需要中止的情形。

中止工伤认定，应当向申请人送达《工伤认定中止通知书》，中止情形消失的，应当恢复工伤认定程序。中止工伤认定的时间不计入工伤认定时限。

第四章 劳动能力鉴定

第二十六条 省、州（市）劳动能力鉴定委员会由社会保险行政部门、卫生健康行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会承担以下职责:

（一）劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定;

（二）停工留薪期延长的确认;

（三）辅助器具配置的确认;

（四）旧伤复发的确认;

（五）疾病与工伤因果关系确认;

（六）工亡职工供养亲属的劳动能力鉴定;

（七）工伤康复确认;

（八）其他受委托进行的劳动能力鉴定。

第二十七条 职工发生工伤经治疗伤情相对稳定或者停工留薪期满后存在残疾、影响劳动力的，应当进行劳动能力鉴定，由用人单位、工伤职工或者其近亲属向做出工伤认定的州（市）劳动能力鉴定委员会申请劳动能力鉴定。

第二十八条 工伤职工申请劳动能力再次鉴定，鉴定结论发生变化的，应当按照再次鉴定结论，享受鉴定结论变更后的工伤保险待遇。

工伤职工申请劳动能力复查鉴定，鉴定结论发生变化的，应当

按照复查鉴定结论，除不计发一次性伤残补助金外，享受相应工伤保险待遇。

第五章 工伤保险待遇

第二十九条 省社会保险行政部门应当依据国家有关规定，调整补充工伤医疗康复用药、诊疗和服务项目，在现有定点医疗机构中确定协议医疗康复机构。

各级社会保险经办机构与医疗康复机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议，其医疗康复机构纳入全省统一的社会保障信息系统管理，接受社会保险行政部门的监督。

第三十条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行及时救治，按照规定享受工伤医疗康复待遇；职工治疗工伤应当在签订服务协议的定点医疗康复机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

工伤职工在非定点协议医疗机构急救后，其用人单位、工伤职工或者其亲属应当在7个工作日内到社会保险经办机构备案，伤情稳定后应当转到定点协议医疗康复机构治疗。

第三十一条 工伤职工在医疗康复机构所发生的费用符合国家和本省基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录、诊疗项目和服务设施标准支付范围的，由工伤保险基金支付。全省参保单位工伤职工住院伙食补助费、异地就医的交通

食宿费用支付办法和标准，由省社会保险行政部门和财政部门另行制定。

第三十二条 工伤职工因日常生活或者就业需要安装配置辅助器具的，应当由签订服务协议的医疗机构提出建议，经劳动能力鉴定委员会确定后，到签订服务协议的辅助器具配置机构安装配置。安装配置辅助器具的费用限额和管理规定由省社会保险行政部门另行制定。

第三十三条 因工致残一次性伤残补助金、一至四级工伤职工的伤残津贴、生活护理费自作出劳动能力鉴定结论或者再次鉴定结论的次月起支付。

工亡职工丧葬补助金、一次性工亡补助金自死亡当月支付；供养亲属抚恤金自职工死亡的次月起支付。

第三十四条 一至四级工伤职工死亡，供养遗属抚恤金按照工亡职工工伤前12个月的月平均工资，本人工资低于伤残津贴（养老金）的，按照死亡前12个月的月平均伤残津贴（养老金）作为计发基数。

第三十五条 工伤职工办理退休手续并已按月领取基本养老保障待遇的，基本养老保险待遇高于伤残津贴的，工伤伤残津贴不再发放；基本养老保险待遇低于工伤伤残津贴的，工伤伤残津贴采取补差的办法发放。

一至四级工伤职工达到法定退休年龄办理退休手续，其按月领取的生活护理费以及治疗工伤旧伤复发的医疗费仍由工伤保险基

金负责支付。

第三十六条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，保留与用人单位的劳动关系，单位应当为其安排适当工作。用人单位难以安排工作的，由所在单位按月发给伤残津贴，并以伤残津贴为基数按照规定为其缴纳各项社会保险费。扣除个人缴费部分　后，伤残津贴实际领取数额低于当地最低工资标准的，由单位补足差额。

五级、六级伤残职工本人提出申请的，用人单位可以与其解除或者终止劳动关系。

由用人单位按照解除或者终止劳动关系时，全省上年度职工月平均工资为基数支付一次性伤残就业补助金。标准为：五级33个月、六级29个月。

由工伤保险基金按照解除或者终止劳动关系时，全省上年度职工月平均工资为基数支付一次性工伤医疗补助金。标准为：五级15个月、六级13个月。患职业病的工伤职工，一次性工伤医疗补助金在上述标准的基础上增发30％。

第三十七条 七级至十级伤残职工，劳动合同期满终止或者职工本人提出解除劳动合同的，用人单位可以与其解除或者终止劳动关系。

由用人单位按照解除或者终止劳动关系时，全省上年度职工月平均工资为基数支付一次性伤残就业补助金。标准为：七级22个月、八级18个月、九级13个月、十级7个月。

由工伤保险基金按照解除或者终止劳动关系时，全省上年度职

工月平均工资为基数支付一次性工伤医疗补助金。标准为：七级8个月、八级6个月、九级3个月、十级2个月，患职业病的工伤职工，一次性工伤医疗补助金在上述标准的基础上增发30％。

第三十八条 工伤职工领取一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金后，工伤保险关系终止。

工伤职工已办理退休手续的，继续依法享受工伤保险有关待遇，但不享受一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

第三十九条 职工退休前因从事接触职业病危害作业，认定为工伤的，享受工伤医疗待遇。属参保职工退休后，被诊断为职业病并认定为工伤，经劳动能力鉴定达到伤残等级的，以本人被诊断、鉴定为职业病前12个月的月平均工资或者养老金作为基数，享受一次性伤残补助金，达到护理依赖等级的从作出鉴定结论次月起按月支付生活护理费。

第四十条 职工因工死亡的，一次性工亡补助金以死亡时上年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍计发；丧葬补助金以死亡时全省上年度职工月平均工资为基数计发6个月。

第四十一条 国家机关、参照公务员法管理的事业单位纳入工伤保险统筹管理，其工伤职工待遇支付，采取伤残、抚恤等待遇就高或者基金补差的方式兑现。

第四十二条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费的发放标准，由省社会保险行政部门会同财政部门适时统一调整。

第四十三条 用人单位及其职工参加工伤保险并参加其他商业

保险的，依法分别享受有关待遇。由于第三人原因导致工伤的，工伤保险经办机构应当依法支付工伤保险待遇，第三人已经支付的医疗费用除外。

第六章 附则

第四十四条 本办法所称职工，是指与用人单位存在劳动关系的各种用工形式、各种用工期限的城乡劳动者及外来务工人员。不包括用人单位聘用的离、退休人员以及实习学生。

第四十五条 本办法所称劳动关系，是指用人单位与职工建立的劳动关系（包括事实劳动关系）或者人事关系。**第四十六条** 本办法自2012年1月1日起施行。云南省人民政府关于印发《云南省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》的通知（云政发〔2003〕185号）同时废止。

云南省人力资源和社会保障厅云南省财政厅关于印发云南省工伤保险基金省级统筹实施办法的通知

云人社发〔2020〕14号

各州（市）人民政府，省直各委、办、厅、局：

经省人民政府同意，现将《云南省工伤保险基金省级统筹实施办法》印发给你们，请认真贯彻执行。

云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅

2020年2月28日

（此件公开发布）

云南省工伤保险基金省级统筹实施办法

为建立工伤保险基金省级统筹制度，根据社会保险法、《工伤保险条例》、《云南省实施〈工伤保险条例〉办法》和《人力资源社会保障部财政部关于工伤保险基金省级统筹的指导意见》（人社部发〔2017〕60号），结合我省实际，制定本实施办法。

一、指导思想和基本原则

（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、四中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，落实社会保险法、《工伤保险条例》和《云南省实施〈工伤保险条例〉办法》，以更好保障工伤职工合法权益为出发点，以促进工伤保险制度更加公平、更可持续为落脚点，建立我省规范、高效的工伤保险基金省级统筹管理体系。

（二）基本原则。坚持制度统一，分级管理，提高工伤保险服务水平。坚持职责明晰，强化督导，确保省级统筹有效运行。坚持统调结合，风险分担，建立基金管理良性机制。坚持目标明确，有序开展，积极推进工伤保险健康发展。

二、目标任务

2020年10月1日起，全省按照统一政策、统一调剂使用基金、统一基金预算管理、统一责任分担、统一工伤认定和劳动能力鉴定办法、统一经办流程和信息系统的模式，实行工伤保险基

金省级统筹；按照国家统一部署，最终实现省级统收统支的管理模式。

三、统筹办法

（一）统一政策

1.统一参保范围和对象

全省行政区域内的国家机关、参照公务员管理事业单位、各类企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位），应依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（含非全日制从业人员，以下称职工）缴纳工伤保险费。

以工程项目施工的应按照项目参加工伤保险；按照国家统一部署，逐步将新业态从业人员纳入工伤保险参保范围。

2.统一费率政策和缴费标准

全省用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积；实行全省统一的行业差别费率，建立全省统一的工伤保险单位缴费费率浮动机制。

在阶段性降低费率期间，各州（市）及省本级仍执行现行的行业基准费率标准和费率浮动管理办法。实施阶段性降低费率政策结束后，全省工伤保险一类至八类行业基准费率标准统一为0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%；全省工程建设项目缴费比例统一按项目工程税前造价的1‰执行。

按照“以支定收、收支平衡”的原则，全省行业基准费率的

具体标准、费率浮动管理办法和工程建设项目缴费比例，由省级人力资源社会保障部门会同财政部门适时统一调整。

3.统一工伤保险待遇支付标准

工伤保险待遇按照《工伤保险条例》、《云南省实施〈工伤保险条例〉办法》和有关政策规定的项目、标准按时足额支付。

2020 年 10 月 1 日起，工伤保险待遇涉及以统筹地区上年度职工月平均工资为计发基数的，统一以全省上年度职工月平均工资为计发基数。

启动基金省级统筹后，全省工伤职工伤残津贴、生活护理费、供养亲属抚恤金、住院伙食补助费和异地就医交通食宿费，由省级人力资源社会保障部门会同财政部门按照《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58 号）适时统一调整。

（二）统一调剂使用基金

省级统筹后，全省工伤保险基金统一调剂使用，实行分级管理。

1.建立省级调剂金和储备金

建立省级调剂金。省级调剂金由各州（市）（含省本级，以下简称各地）按历年结余基金和当年征缴基金的一定比例上解构成。

调剂金的上解：2020 年 10 月 1 日起，各地按 2019 年末基金累计结余的 20%一次性上解省级；同时，各地当年基金征缴收入

的 10%按季上解省级，今后上解比例每年提高 5%。

调剂金的使用：省级调剂金根据当年调剂金收入规模、各地预算执行情况、基金支撑能力、工作绩效等因素按季调剂下拨；对参保单位发生较大事故的地区，可以按照工亡人员一次性工亡补助金的 80%申请省级紧急调剂。

建立省级储备金，用于全省重大事故的工伤保险待遇支付。省级储备金每年按照当年上解省级调剂金总量的 10%提取，省级储备金总量达到上年度全省工伤保险基金累计结余总量的 10%时，暂停提取。储备金不足支付时，先由省级调剂金垫付，省级调剂金不足以垫付时，再由省级财政安排资金垫付。各地不再单独建立储备金，原储备金并入各地基金累计结余。

省级调剂金和储备金管理使用的具体办法由省级人力资源社会保障部门会同财政部门另行制定。

2.基金收支分级管理

全省工伤保险基金实行“一级调剂、三级管理”。“一级调剂”即：省级负责调剂金和储备金管理使用，按照规定进行调剂，各地负责统筹管理使用本地区基金，确保基金收支平衡。“三级管理”即：省、州（市）、县（市、区）按照职责分级负责工伤保险业务经办管理、基金收支风险防控及确保待遇足额支付。

3.州（市）级工伤保险基金管理实行统收统支

工伤保险基金实行州（市）级统一核算、使用和管理。县（市、区）级撤销工伤保险基金财政专户，保留基金支出户。各

县（市、区）税务部门征缴的工伤保险费收入缴入国库后，由财政部门划入州（市）基金财政专户，县（市、区）基金支出户中留足2个月的支付费用。

各州（市）工伤保险基金收支管理的具体办法由当地人力资源社会保障部门会同财政部门另行制定。

（三）统一基金预算管理

1. 预算编制

省级统一组织编制全省工伤保险基金预算。各级财政部门会同人力资源社会保障、税务部门按照各自职责编制本级工伤保险基金预算草案，经同级人民政府审定后，报上一级财政、人力资源社会保障、税务部门。省级财政、人力资源社会保障、税务部门汇总编制全省工伤保险基金预算草案，报省人民政府审定，经省人大常委会批准后，按照规定批复税务部门和社会保险经办机构执行。

2.预算执行和管理

统一编制的基金预算，经省人大常委会批准后，不得随意调整。因重大政策变化或发生重大事故需要调整预算时，应当按照规定提出年度预算调整方案，报经批准后执行。强化预算执行，增强预算执行的严肃性和约束力，严格规范收支项目、标准和范围。无特殊情况，原则上当年上解、下拨调剂金严格按照年度预算数执行，按照季度上解和下拨调剂金。

（四）统一责任分担

按照基金统一调剂、事权财权匹配的原则，建立由省、州（市）、县（市、区）三级分担的基金收支责任机制。省人民政府负责基金省级统筹的统一领导，统筹调剂全省基金，督促各级地方政府落实工伤保险工作责任。州（市）、县（市、区）人民政府承担工伤保险工作属地责任，做好政策执行，确保工伤保险待遇足额支付和基金安全。

在预算年度内，除重大政策变化或较大事故发生外，对各地基金征缴收入预算执行率在95%以上、基金支出预算执行率在110%以下的，省级予以调剂。各地预算执行率超出上述范围的省级不予调剂，由地方人民政府筹措资金补助。省级调剂金的下拨主要考虑省级当年调剂金收入规模，各地基金支撑能力、基金缺口、扩面完成率、预算执行情况、基金支出情况、工伤事故发生率、劳动能力再次鉴定改变率、医疗（康复）费用占比、地方财力水平等因素。

各地因自行出台政策、擅自扩大基金开支范围等违规行为造成的基金支出，由地方人民政府全额承担，并依法追究有关人员责任。

（五）统一工伤认定和劳动能力鉴定办法

按照《工伤认定办法》（人社部令第8号）和《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》（人社部令第21号），全省统一工伤认定和劳动能力鉴定办法，统一工伤认定和劳动能力鉴定业务规程及文书格式，建立工伤认定和劳动能力鉴定省内协作机制。组建

省级劳动能力鉴定专家库，实现全省范围内劳动能力鉴定专家资源共享。

按照属地原则，工伤认定由用人单位所在地的州（市）人力资源社会保障部门办理，劳动能力初次鉴定由工伤认定所在地的州（市）劳动能力鉴定机构办理；劳动能力再次鉴定由省劳动能力鉴定机构办理。跨州（市）的工伤认定案件管辖权存在争议的，由省级人力资源社会保障部门予以指导。

建立疑难案例省州（市）会商联动工作机制，统一全省工伤认定和劳动能力鉴定裁量尺度。

（六）统一经办流程和信息系统

建立统一的工伤保险经办管理规则和全省统一的社会保险公共服务平台，逐步实现经办标准统一、业务流程规范、服务方便快捷。建立健全行政、经办、信息、监督“四位一体”的基金管理风险防控体系，加强风险预测预警，防范化解基金安全风险。进一步健全社会保险管理服务体系，加强社会保险机构能力建设，规范合理设置经办机构。

省级集中建设全省统一的社会保险信息系统，推进统一提供工伤认定、劳动能力鉴定申报、参保权益信息查询、经办管理等网上服务。实现省、州（市）、县（市、区）三级管理部门信息的纵向互联，推进与银行、医疗和康复等机构的横向互通，与财政、税务等部门的信息共享，实现工伤保险业务运行、医疗费监控、基金监督、管理决策的信息化。实现社会保障卡在工伤保险

业务申请、结算、发放、查询等环节的应用。

四、职责分工

（一）省级人力资源社会保障部门职责。负责牵头政策制定及统筹协调；编制工伤保险预决算草案；按照预算安排落实调剂金上解和调剂使用有关工作；建设维护工伤保险信息管理系统；统筹做好工伤保险参保扩面、待遇核发、会计核算、开展内部稽核等经办管理服务工作；做好基金监督管理工作；做好工伤预防工作。牵头建立对州（市）工伤保险工作开展情况的督导机制。

（二）省级财政部门职责。牵头组织并审核、汇总编制工伤保险基金预算决算草案；负责省级社会保险基金财政专户的资金划拨、结算和财务管理等工作；组织开展财政专户基金上解下拨业务；在全省基金动用历年留存结余仍入不敷出时给予补贴；配合完善和规范省级统筹工作。

（三）省级税务部门职责。负责组织基金征收管理，做好缴费监督检查，压实征缴责任；会同社会保险经办机构编制社会保险费收入预算草案；实现部门信息共享，及时向有关部门提供社会保险费征收信息；协助做好社会保险参保扩面工作。

（四）其他省直有关部门职责。公安、民政、住房城乡建设、卫生健康、应急管理、工会等部门负责定期提供有关信息，支持省级统筹联网经办、集中监管、分析预警和公共服务，实现与社会保险信息互联互通、数据共享。

（五）各级人民政府职责。承担本地区工伤保险基金管理工

作，负责贯彻落实省级统筹有关要求，按照规定补足本地区应承担的基金缺口。落实本地区扩面征缴主体责任，做好工伤保险扩面、征缴、预防等工作，统筹各部门协同推进，努力实现应保尽保、应收尽收。加强工伤保险机构和队伍建设，切实保证工伤认定调查必要的经费支出。

五、组织实施

实施工伤保险基金省级统筹是完善工伤保险制度的必然要求，是增强工伤保险基金共济能力、促进工伤保险制度可持续发展的重要举措。各地、各有关部门要把思想统一到党中央、国务院和省委、省政府的决策部署上来，切实加强组织领导，密切协同配合，精心组织实施，全力履职尽责，不折不扣抓好省级统筹各项工作落实落细落地。各地在实施过程中遇到的问题要及时向省级人力资源社会保障部门、财政部门报告。

原规定与本实施办法不一致的按本实施办法执行。

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和劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。

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

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

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

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

第七章 附则

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

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

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

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量10%的，应当制定调整用工方案，

于本规定施行之日起2年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起2年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

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

第二十九条 本规定自2014年3月1日起施行。

劳务派遣行政许可实施办法

（2013年6月20日人力资源社会保障部令第19号公布　自2013年7月1日起施行）

第一章 总则

第一条 为了规范劳务派遣，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国行政许可法》等法律，制定本办法。

第二条 劳务派遣行政许可的申请受理、审查批准以及相关的监督检查等，适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。

县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工，负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第四条 人力资源社会保障行政部门实施劳务派遣行政许可，应当遵循权责统一、公开公正、优质高效的原则。

第五条 人力资源社会保障行政部门应当在本行政机

关办公场所、网站上公布劳务派遣行政许可的依据、程序、期限、条件和需要提交的全部材料目录以及监督电话，并在本行政机关网站和至少一种全地区性报纸上向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其许可变更、延续、撤销、吊销、注销等情况。

第二章 劳务派遣行政许可

第六条 经营劳务派遣业务，应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门（以下称许可机关）依法申请行政许可。

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。第七条 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

（一）注册资本不得少于人民币200万元;

（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;

（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;

（四）法律、行政法规规定的其他条件。

第八条 申请经营劳务派遣业务的，申请人应当向许可机关提交下列材料:

（一）劳务派遣经营许可申请书;

（二）营业执照或者《企业名称预先核准通知书》;

（三）公司章 程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告;

（四）经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单;

（五）法定代表人的身份证明;

（六）劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本; 拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。

第九条 许可机关收到申请材料后，应当根据下列情况分别

作出处理:

（一）申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正;

（二）申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应当当场或者在5个工作日内一次告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理;

（三）申请材料齐全、符合法定形式，或者申请人按照要求提交了全部补正申请材料的，应当受理行政许可申请。

第十条 许可机关对申请人提出的申请决定受理的，应

当出具《受理决定书》；决定不予受理的，应当出具《不予受理决定书》，说明不予受理的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十一条 许可机关决定受理申请的，应当对申请人提交的申请材料进行审查。根据法定条件和程序，需要对申请材料的实质内容进行核实的，许可机关应当指派2名以上工作人员进行核查。

第十二条 许可机关应当自受理之日起20个工作日内作出是否准予行政许可的决定。20个工作日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长10个工作日，并应当将延长期限的理由告知申请人。

第十三条 申请人的申请符合法定条件的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并自作出决定之日起5个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。

申请人的申请不符合法定条件的，许可机关应当依法作出不予行政许可的书面决定，说明不予行政许可的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十四条 《劳务派遣经营许可证》应当载明单位名称、住所、法定代表人、注册资本、许可经营事项、有效期限、编号、发证机关以及发证日期等事项。《劳务派遣经营许可证》分为正本、副本。正本、副本具有同等法律效力。

《劳务派遣经营许可证》有效期为3年。

《劳务派遣经营许可证》由人力资源社会保障部统一制定样式，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责印制、免费发放和管理。

第十五条 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让。

第十六条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当向许可机关提出变更申请。符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明；不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。

第十七条 劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住

所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当按照本办法第十六条规定执行。

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当按照本办法重新申请劳务派遣行政许可。

第十八条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的

书面申请，并提交3年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

第十九条 许可机关应当根据劳务派遣单位的延续申请，在该行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。

准予延续行政许可的，应当换发新的《劳务派遣经营许可证》。

第二十条 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当自收到延续申请之日起10个工作日内作出不予延续书面决定，并说明理由:

（一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的;

（二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到2次以上行政处罚的。

第二十一条 劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的，

应当由子公司向所在地许可机关申请行政许可；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向所在地人力资源社会保障行政部门备案。

第三章 监督检查

第二十二条 劳务派遣单位应当于每年3月31日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告，如实报告下列事项:

（一）经营情况以及上年度财务审计报告;

（二）被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况;

（三）向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况;

（四）被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况;

（五）被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况;

（六）与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况;

（七）设立子公司、分公司等情况。

劳务派遣单位设立的子公司或者分公司，应当向办理许可或者备案手续的人力资源社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

第二十三条 许可机关应当对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

第二十四条 有下列情形之一的，许可机关或者其上级行政机关，可以撤销劳务派遣行政许可:

（一）许可机关工作人员滥用职权、玩忽职守，给不符合条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》的;

（二）超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的;

（三）违反法定程序发放《劳务派遣经营许可证》的;

（四）依法可以撤销行政许可的其他情形。

第二十五条 申请人隐瞒真实情况或者提交虚假材料申请行政许可的，许可机关不予受理、不予行政许可。

劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段和隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得行政许可的，许可机关应当予以撤销。被撤销行政许可的劳务派遣单位在1年内不得再次申请劳务派遣行政许可。

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。

云南省规范劳务派遣实施办法

云府登1244号

云南省人力资源和社会保障厅公告

2014年第3号

《云南省规范劳务派遣实施办法》已经2014年10月29日第14次厅党组会议审议通过，现予公布，自2015年1月1日起施行。

云南省人力资源和社会保障厅

2014年12月24日

第一条 为进一步规范劳务派遣，维护劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》等法律、法规和规章，结合我省实际，制定本办法。

第二条 在本省行政区域内申请、经营劳务派遣业务的劳务派遣单位，以及符合《劳务派遣暂行规定》第二条规定的用工单位适用本办法。

第三条 经营劳务派遣业务的劳务派遣单位，应当按照《劳务派

遣行政许可实施办法》到人力资源社会保障行政部门申请劳务派遣行政许可和办理年度核验。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第四条 申请经营劳务派遣业务的单位，应当具备拥有产权的经营场所或者租用租期不少于2年的固定经营场所，具备电脑、电话、传真、档案文件柜等办公设施。

第五条 劳务派遣行政许可、备案和年度核验按照下列分工实施管辖:

（一）省人力资源社会保障行政部门管辖在省工商行政部门注册的下列单位:

1.注册资本在人民币500万元以上（含500万元）公司经营劳务派遣业务的行政许可、年度核验和相关监督检查工作;

2.外省劳务派遣单位子公司经营劳务派遣业务的行政、年度核验和相关监督检查工作;

3.外省劳务派遣单位分公司经营劳务派遣业务的备案、年度核验和相关监督检查工作。

（二）州（市）级人力资源社会保障行政部门管辖本辖区内下列单位:

1.在省工商行政部门注册且注册资本在人民币200万元以上（含200万元）至500万元以下公司劳务业务的行政许可、年度检验和相关监督检查工作;

2.在州（市）级工商行政部门注册公司经营劳务业务的行政许可、

年度核验和相关督检查工作;

3.在州（市）级工商行政部门注册的辖区外劳务派遣单位子公司在本行政区域内经营劳务派遣业务的行政许可、年度核验和相关监督检查工作;

4.在州（市）级工商行政部门注册的辖区外劳务派遣单位分公司在本行政区域内经营劳务的备案、年度核验和相关监督检查工作。

（三）县（区）级人力资源社会保障行政部门负责实施辖区内除省、州（市）级人力资源社会保障行政部门负责范围以外的劳务派遣行政许可、备案、年度核验及相关监督检查工作。

第六条 各级人力资源社会保障行政部门应当按照《劳务派遣行政许可实施办法》制定劳务派遣行政许可、备案和年度核验工作流程，建立工作台账。

省人力资源社会保障行政部门负责制定行政许可受理、准许、变更、延续、撤销、注销等法律文书样本。各级人力资源社会保障行政部门应当按照统一的法律文书样本印制并严格规范使用。

第七条 劳务派遣行政许可实行定期报告制度。各级人力资源社会保障行政部门应当于每年6月10日、12月10日前向上级行政部门报告本辖区劳务派遣行政许可办理情况。

内容包括：劳务派遣单位名称、工商营业执照编号、劳务派遣经营许可证编号、注册资本、单位地址、法定代表人信息、联系电话。

第八条 在《劳务派遣暂行规定》施行前使用劳务派遣劳动者数量超过其用工总量10%的用工单位（包括设立并依法取得营业

执照或者登记证书的分支机构），应当在《劳务派遣暂行规定》施行之日起2年内降至规定比例，并将超比例用工调整方案报人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位降低劳务派遣用工比例应坚持转为直接签订劳动合同用工为主、其他方式为辅的原则，招用人员时，在同等条件下应优先招用本单位使用的劳务派遣人员。

第九条 各级人力资源社会保障行政部门应当按照劳动用工登记备案工作管辖范围权限，开展用工单位超比例用工调整方案备案工作。

第十条 用工单位超比例用工调整方案包括以下内容:

（一）用工单位用工基本情况。具体包括：用工单位实际用工总数、与本单位签订劳动合同人数、使用劳务派遣劳动者人数、劳务派遣劳动者占用工总量比例、劳务派遣劳动者所在岗位。

（二）使用劳务派遣劳动者情况。具体包括：本省劳务派遣公司派遣劳动者、外省劳务派遣公司派遣劳动者的人数。

（三）降比例拟采取的措施及具体步骤。

（四）劳务派遣法律法规履行情况。具体包括：确定三性岗位特别是民主程序确定辅助性岗位的文件或方案，劳动报酬分配办法、社会保险及福利待遇等相关制度。

（五）目前正在履行的劳务派遣协议复印件。

（六）整改过程中可能遇见的问题及应对措施。

第十一条 各级人力资源社会保障行政部门对用工单位提

交的超比例用工调整方案应在10个工作日内完成备案。备案程序由各级人力资源社会保障行政部门自行制定。

第十二条 用工比例调整过渡期内，用工单位劳务派遣用工在不高于原比例的情况下,可以与取得行政许可的劳务派遣单位续订劳务派遣协议。

第十三条 用工单位将《劳务派遣暂行规定》施行前使用的劳务派遣劳动者数量降至符合规定比例的，可以新用劳务派遣劳动者，但使的劳务劳动量不超总量的10%。

第十四条 用工单位将被派遣劳动者退回劳务派遣单位，应当符合《中华人民共和国劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》规定情形。

第十五条 用工单位应当建立健全符合《中华人民共和国劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》要求的岗位管理、劳动报酬、保险福利等管理制度。

制定劳动报酬分配办法应遵循同工同酬的原则，保障劳务派遣劳动者与本单位同类岗位劳动者享有同工同酬权利。

第十六条 劳务派遣单位和被派遣劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者，应当按照《劳务派遣暂行规定》第十八条 的规定在用工单位所在地参加社会保险。

第十七条 劳务派遣单位分支机构、用工单位代劳务派遣单位为派遣劳动者办理社会保险手续。

第十八条 用工单位代劳务单位为被派遣劳动者办理社会保险手续的,除按《社会保险登记管理暂行办法》规定提供资料外，还需提供劳务派遣单位委托书、劳务派遣协议、被派遣劳动者职工名册等资料。

第十九条 各级社会保险经办机构可按照统筹管辖，负责制定相应的办理程序。

第二十条 被派遣劳动者的工伤认定，劳务派遣单位应当向用工单位在所注册统筹地的社会保险行政部门提出申请，并根据国家、省以及统筹地工伤认定规定提供相关材料，用工单位应协助工伤认定的调查核实工作。

第二十一条 本办法自2015年1月1日起施行。

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。

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

第三条 劳动保障监察遵循公正、公开、高效、便民的原则。

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

第四条 劳动保障监察实行回避制度。

第五条 县级以上劳动保障行政部门设立的劳动保障监察行政机构和劳动保障行政部门依法委托实施劳动保障监察的组织

（以下统称劳动保障监察机构）具体负责劳动保障监察管理工作。

第二章 一般规定

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

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

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

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

第三章 受理与立案

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

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

第十二条 劳动者对用人单位违反劳动保障法律、侵犯其合

法权益的行为，有权向劳动保障行政部门投诉。对因同一事由引起的集体投诉，投诉人可推荐代表投诉。

第十三条 投诉应当由投诉人向劳动保障行政部门递交投诉文书。书写投诉文书确有困难的，可以口头投诉，由劳动保障监察机构进行笔录，并由投诉人签字。第十四条 投诉文书应当载明下列事项:

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

（二）劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求事项。

第十五条 有下列情形之一的投诉，劳动保障行政部门

应当告知投诉人依照劳动争议处理或者诉讼程序办理:

（一）应当通过劳动争议处理程序解决的;

（二）已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁的;

（三）已经提起劳动争议诉讼的。

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

（一）因用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定，对劳动者造成损害的;

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

（三）因用人单位原因订立无效合同，对劳动者造成损害的;

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

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

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

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

（一）违反劳动保障法律的行为发生在两年内的;

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

（三）属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的劳动保障行政部门管辖。

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

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

对不符合第一款第（三）项规定的投诉，即对不属于劳动保障监察职权范围的投诉，劳动保障监察机构应当告诉投诉人；对属

于劳动保障监察职权范围但不属于受理投诉的劳动保障行政部门管辖的投诉，应当告知投诉人向有关劳动保障行政部门提出。

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

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

第四章 调查与检查

第二十条 劳动保障监察员进行调查、检查不得少于两人。

劳动保障监察机构应指定其中1名为主办劳动保障监察员。

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

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

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

第二十二条 劳动保障监察员进行调查、检查时，承担下列义务:

（一）依法履行职责，秉公执法;

（二）保守在履行职责过程中获知的商业秘密;

（三）为举报人保密。

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

（一）本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的;

（二）本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的;

（三）因其他原因可能影响案件公正处理的。

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

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

第二十六条 劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列措施:

（一）进入用人单位的劳动场所进行检查;

（二）就调查、检查事项询问有关人员;

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

（四）采取记录、录音、录像、照像和复制等方式收集有关的情况和资料;

（五）对事实确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或

规章的行为当场予以纠正;

（六）可以委托注册会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计;

（七）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。

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

（一）当事人可能对证据采取伪造、变造、毁灭行为的;

（二）当事人采取措施不当可能导致证据灭失的;

（三）不采取证据登记保存措施以后难以取得的;

（四）其他可能导致证据灭失的情形的。

第二十八条 采取证据登记保存措施应当按照下列程序进行:

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

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

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

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

第二十九条 劳动保障行政部门在实施劳动保障监察中涉及

异地调查取证的，可以委托当地劳动保障行政部门协助调查。受委托方的协助调查应在双方商定的时间内完成。

第三十条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律的行为的调查，应当自立案之日起60个工作日内完成；情况

复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长30个工作日。

第五章 案件处理

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

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

第三十二条 当场处以警告或罚款处罚的，应当按照下列程序进行:

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

（二）听取当事人的陈述和申辩;

（三）填写预定格式的处罚决定书;

（四）当场处罚决定书应当由劳动保障监察员签名或者盖章;

（五）将处罚决定书当场交付当事人，由当事人签收。劳动保障监察员应当在两日内将当场限期整改指令和

行政处罚决定书存档联交所属劳动保障行政部门存档。

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

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

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

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

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定;

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定;

（三）对情节轻微，且已改正的，撤销立案。

经调查、检查，劳动保障行政部门认定违法事实不能成立的，也应当撤销立案。

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

第三十六条 劳动保障监察行政处罚（处理）决定书应载明下列事项:

（一）被处罚（处理）单位名称、法定代表人、单位地址;

（二）劳动保障行政部门认定的违法事实和主要证据;

（三）劳动保障行政处罚（处理）的种类和依据;

（四）处罚（处理）决定的履行方式和期限;

（五）不服行政处罚（处理）决定，申请行政复议或者提起行政诉讼的途径和期限;

（六）作出处罚（处理）决定的行政机关名称和作出处罚（处理）决定的日期。

劳动保障行政处罚（处理）决定书应当加盖劳动保障行政部门印章 。

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

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

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

第四十条 劳动保障监察案件结案后应建立档案。档案资料

应当至少保存3年。

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

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

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

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

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

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

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

第六章 附则

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

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

云南省劳动监察条例

（1998年11月27日云南省第九届人民代表大会常务委员会第六次会议通过根据2020年11月25日云南省第十三届人民代表大会常务委员会第二十一次会议《云南省人民代表大会常务委员会关于修改部分　地方性法规的决定》修正）

第一章 总则

第一条 为保障劳动和社会保障法律、法规的贯彻实施，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 在本省行政区域内的企业、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，以及职业介绍、职业培训机构（以下简称中介服务机构）的劳动监察，适用本条例。

对国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者的劳动监察，依照本条例规定执行。

第三条 本条例所称劳动监察，是指县级以上人民政府劳动和社会保障行政部门（以下简称劳动保障行政部门）依法对用人单位和中介服务机构遵守劳动和社会保障法律、法规的情况进行监督检查，和对违法行为进行查处的行政行为。

第四条 省人民政府劳动保障行政部门主管全省劳动监察工作。县级以上人民政府劳动保障行政部门按照管理权限主管本行

政区域内的劳动监察工作。

人事、工商、财政、公安等行政管理部门和用人单位的主管部门，在各自职责范围内对用人单位遵守劳动和社会保障法律、法规的情况进行监督。

第五条 各级工会组织依法维护劳动者的合法权益，对用人单位遵守劳动和社会保障法律、法规的情况进行监督。

第六条 劳动监察遵循专门监察与群众监督相结合的原则。任何组织和个人对违反劳动和社会保障法律、法规的行为有权检举和控告。

第二章 监察职责和管辖

第七条 劳动保障行政部门履行下列劳动监察职责:

（一）宣传贯彻劳动和社会保障法律、法规;

（二）监督检查用人单位、中介服务机构遵守劳动和社会保障法律、法规的情况，依法纠正和查处违法行为;

（三）受理对违反劳动和社会保障法律、法规行为的举报;参与处理因劳动纠纷引起的突发事件;参与并监督破产企业、被兼并企业欠发职工工资、社会保险费用和职工安置的处理;

（四）指导和监督下级劳动保障行政部门的劳动监察工作;培训、管理劳动监察人员;

（五）法律、法规规定的其他监察职责。

第八条 劳动监察人员依法行使下列职权:

（一）对用人单位和中介服务机构遵守劳动和社会保障法律、法规的情况进行检查;

（二）了解、查阅与监察事项有关的情况和资料，并取证;

（三）责成用人单位停止或纠正违反劳动和社会保障法律、法规的行为;

（四）法律、法规赋予的其他职权。

第九条 劳动监察人员依法执行职务，受法律保护。任何组织和个人不得拒绝、阻碍劳动监察人员依法执行职务。

第十条 劳动监察人员遵守下列规定:

（一）认真履行职责，秉公执法，文明执法;

（二）执行公务时佩戴执法标志，出示行政执法证件;

（三）不得泄露案情，为举报者和用人单位保守秘密;

（四）法律、法规规定的其他事项。

第十一条 县级以上劳动保障行政部门负责本行政区域内的用人单位的劳动监察。

对管辖发生争议的，报请共同的上一级劳动保障行政部门指定管辖。

第十二条 上级劳动保障行政部门可以把自己管辖的监察事项委托下一级劳动保障部门办理；对跨区域性或者有重大影响的劳动违法案件，可以直接进行监察或者会同下级劳动保障行政部门进行监察。

第三章 监察内容与方式

第十三条 劳动监察的内容:

（一）用人单位内部的劳动和社会保障制度的制定和执行情况;

（二）招用劳动者的情况;

（三）订立与履行劳动合同和集体合同的情况;

（四）遵守工作时间和休息休假制度的情况;

（五）支付工资的情况;

（六）女职工、未成年工和残疾人员劳动权益的保障情况;

（七）参加社会保险和缴纳社会保险费的情况;

（八）遵守职业介绍、职业培训规定的情况;

（九）收取抵押金的情况;

（十）法律、法规规定的其他内容。

第十四条 劳动监察采取巡视检查、举报专查、专项监察等方式进行。

第十五条 劳动保障行政部门实施劳动监察时，可以向用人单位发出劳动监察询问通知书，用人单位必须按照通知要求接受询问，或者据实向劳动保障行政部门作出书面答复。

第四章 监察程序

第十六条 劳动监察应当按照下列程序进行:

（一）应有两名以上劳动监察人员持行政执法证件进行;

（二）告知用人单位监察的内容、要求和方法;

（三）制作现场检查笔录，并由劳动监察人员和被调查人签名或者盖章;

（四）对违法行为经审查确认，登记立案;

（五）调查取证;

（六）依法作出行政处理决定、行政处罚决定并制作行政处理决定书、行政处罚决定书;

（七）自作出处罚决定之日起七日内将处罚决定书送达当事人。

第十七条 劳动保障行政部门对违法行为的查处，应当自立案之日起六十日内结案；特殊情况，经上一级劳动保障行政部门批准，可以延长，延长时间不得超过三十日。

第十八条 劳动监察人员办理劳动违法案件，有下列情形之一的，应当回避:

（一）是本案的当事人或者其近亲属的;

（二）本人或者其近亲属与本案有利害关系的;

（三)与本案当事人有其他关系，可能影响案件公正处理的。当事人认为承办人员应当回避，有权要求其回避。

劳动监察人员的回避，由劳动保障行政部门负责人决定。

第五章 法律责任

第十九条 用人单位制定的劳动和社会保障制度违反劳动和社会保障法律、法规规定的，责令限期改正；逾期不改的，给予警告。

第二十条 用人单位违反招用流动就业人员规定的，责令限期改正，并按每招用一人处以100元以上500元以下的罚款。

第二十一条 不具备用工、职业介绍、职业培训主体资格，擅自招用工、从事职业介绍和职业培训的，责令停止，没收违法所得，并处以违法所得一至三倍最多不超过30000元的罚款。

第二十二条 用人单位招用人员未按规定订立劳动合同或者订立法定条款不完备劳动合同的，责令限期改正；逾期不改的，对用人单位按每招用一人处以50元的罚款，并对法定代表人处以200元的罚款。

不按规定签订集体合同的，处以用人单位1000元的罚款。

第二十三条 用人单位招用劳动者，向劳动者收取或者变相收取定金、保证金（物）或者抵押金（物）以及扣留个人证件的，责令限期退还劳动者；逾期不退的，按每收取一人处以500元罚款。

第二十四条 用人单位有下列行为之一的，责令限期改正，对用人单位处以200元以上1000元以下的罚款；对法定代表人

和直接责任人处以100元以上500元以下的罚款:

（一）招用未取得国家规定的技术工种、专业岗位相应职业资格证书人员的;

（二）不按规定报告空缺岗位，或者招用人员后，不到劳动保障

等行政管理部门进行录用登记的;

（三）不能向招用人员提供工作岗位的;

（四）违反有关规定发放职业培训证书和职业资格证书的。

第二十五条 用人单位解除劳动合同后，未按规定给予劳动者经济补偿和医疗补助费的，责令限期改正；逾期不改的，除全额支付劳动者经济补偿金和医疗补助费外，还应当按该经济补偿金和补助费数额的50％支付经济补偿金；给劳动者造成损害的，可责令按经济补偿金和医疗补助费总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。

第二十六条 除法律、法规规定的特殊情况外，用人单位违反工作时间和休息休假制度规定的，责令改正并按有关规定给予劳动者经济补偿。拒不改正的，处以罚款:

（一）违反法律、法规规定或者未经劳动者同意，安排劳动者延长工作时间的，按每人超出工作时间一小时处以10元以上50元以下的罚款;

（二)不能依法保证劳动者休息休假（包括少数民族节假日）或者未报经劳动保障部门批准实行其他工作制度和休息办法的，处以1000元以上3000元以下的罚款。

第二十七条 用人单位有下列行为之一的，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）违反规定克扣或者拖欠劳动者工资的;

（二）拒不足额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）解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿的。

第二十八条 用人单位违反国家规定，侵害女职工和未成年工、残疾职工合法权益的，责令限期改正，并按每侵害一名职工处以1000元以上3000元以下罚款。

第二十九条 用人单位有下列（一）项行为的，责令改正，并可处以500元以上5000元以下的罚款；有下列（二）至（四）项行为之一的，并可处1000元以上10000元以下的罚款；情节严重构成犯罪的，依法追究责任人的刑事责任:

（一）逾期不执行劳动保障行政部门下达的劳动监察询问通知书或者责令整改指令的;

（二）隐瞒事实真相，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的;

（三）阻挠劳动监察人员依法行使劳动监察职权的;

（四）打击报复举报人、控告人、证人和劳动监察人员的。

第三十条 用人单位违反劳动和社会保障法律、法规规定，给劳动者造成损害的，应当依法承担赔偿责任。

第三十一条 劳动保障行政部门及其劳动监察人员滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、泄露举报人或者用人单位秘密的，由上级主管部门给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给用人单位或者劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第三十二条 对依照本条例作出的行政处罚不服的，依照《行政复议条例》和《中华人民共和国行政诉讼法》的有关规定办理。

第六章 附则

第三十三条 本条例自1999年1月1日起施行。

劳动行政处罚听证程序规定

（1996年9月27日劳动部令第2号公布自1996年10月1日起施行）

第一条 为规范劳动行政处罚听证程序,根据《中华人民共和国行政处罚法》，制定本规定。

第二条 本规定适用于依法享有行政处罚权的县级以上劳动行政部门和依法申请听证的行政处罚当事人。

县级以上劳动行政部门的法制工作机构或承担法制工作的机构负责本部门的听证工作。

劳动行政部门的法制工作机构与劳动行政执法机构为同一机构的，应遵循听证与案件调查取证职责分离的原则。

第三条 劳动行政部门作出责令停产停业、吊销许可证、较大数额罚款等行政处罚决定之前，应当告知当事人有要求听证的权利；当事人要求听证的，劳动行政部门应当组织听证。当事人不承担组织听证的费用。

根据国务院的规定，较大数额罚款的听证范围，由省、自治区、直辖市人大常委会或人民政府确定。

第四条 听证由听证主持人、听证记录员、案件调查取证人员、当事人及其委托代理人、与案件的处理结果有直接利害关系的第三人参加。

第五条 劳动行政部门应当从本部门的下列人员中指定一名

听证主持人、一名听证记录员：

（一）法制工作机构的公务员；

（二）未设法制机构的，承担法制工作的其他机构的公务员；

（三）法制机构与行政执法机构为同一机构的，该机构其他非参与本案调查的公务员。

第六条 听证主持人享有下列权利：

（一）决定举行听证的时间和地点；

（二）就案件的事实或者与之相关的法律进行询问、发问；

（三）维护听证秩序，对违反听证秩序的人员进行警告或者批评；

（四）中止或者终止听证；

（五）就听证案件的处理向劳动行政部门的负责人提出书面建议。

第七条 听证主持人承担下列义务：

（一）将与听证有关的通知及有关材料依法及时送达当事人及其他有关人员；

（二）根据听证认定的证据，依法独立、客观、公正地作出判断并写出书面报告；

（三）保守与案件相关的国家秘密、商业秘密和个人隐私。

听证记录员负责制作听证笔录，并承担前款第（三）项的义务。

第八条 听证案件的当事人依法享有下列权利：

（一）申请回避权。依法申请听证主持人、听证记录员回避;

（二）委托代理权。当事人可以亲自参加听证，也可以委托一至二人代理参加听证;

（三）质证权。对本案的证据向调查人员及其证人进行质询;

（四）申辩权。就本案的事实与法律问题进行申辩;

（五）最后陈述权。听证结束前有权就本案的事实、法律及处理进行最后陈述。

第九条 听证案件的当事人依法承担下列义务:

（一）按时参加听证;

（二）如实回答听证主持人的询问;

（三）遵守听证秩序。

第十条 与案件的处理结果有直接利害关系的第三人享有与当事人相同的权利并承担相同的义务。

第十一条 劳动行政部门告知当事人有要求举行听证的权利，可以用书面形式告知，也可以用口头形式告知。以口头形式告知应当制作笔录，并经当事人签名。在告知当事人有权要求听证的同时,必须告知当事人要求举行听证的期限,即应在告知后三日内提出。

当事人要求听证的，应当在接受劳动行政部门告知后三日内以书面或者口头形式提出。经口头形式提出的，劳动行政部门应制作笔录，并经当事人签名。逾期不提出者，视为放弃听证权。

第十二条 劳动行政部门负责听证的机构接到当事人要求听

证的申请后，应当立即确定听证主持人和听证记录员。由听证主持人在举行听证的七日前送达听证通知书。听证通知书应载明听证主持人和听证记录员姓名、听证时间、听证地点、调查取证人员认定的违法事实、证据及行政处罚建议等内容。

劳动行政部门的有关机构或人员接到当事人要求听证的申请后，应当立即告知本部门负责听证的机构。

除涉及国家秘密、商业秘密或者个人隐私外，听证应当公开进行。对于公开举行的听证，劳动行政部门可以先期公布听证案由、听证时间及地点。

第十三条 听证主持人有下列情况之一的，应当自行回避，当事人也有权申请其回避：

（一）参与本案的调查取证人员；

（二）本案当事人的近亲属或者与当事人有其他利害关系的人员；

（三）与案件的处理结果有利害关系，可能影响听证公正进行的人员。

听证记录员的回避适用前款的规定。

听证主持人和听证记录员的回避，由劳动行政部门负责人决定。

第十四条 听证应当按照下列程序进行：

（一）由听证主持人宣布听证会开始，宣布听证纪律、告知

当事人听证中的权利和义务;

（二）由案件调查取证人员宣布案件的事实、证据、适用的法律、法规和规章，以及拟作出的行政处罚决定的理由;

（三）听证主持人询问当事人、案件调查取证人员、证人和其他有关人员并要求出示有关证据材料;

（四）由当事人或者其代理人从事实和法律上进行答辩，并对证据材料进行质证;

（五）当事人或者其代理人和本案调查取证人员就本案相关的事实和法律问题进行辩论;

（六）辩论结束后，当事人作最后陈述;

（七）听证主持人宣布听证会结束。

第十五条 听证应当制作笔录。笔录由听证记录员制作。听证笔录在听证结束后，应当立即交当事人审核无误后签字或者盖章。

第十六条 所有与认定案件主要事实有关的证据都必须在听证中出示，并通过质证和辩论进行认定。劳动行政部门不得以未经听证认定的证据作为行政处罚的依据。

第十七条 听证结束后，听证主持人应当根据听证确定的事实和证据，依据法律、法规和规章，向劳动行政部门负责人提出对听证案件处理的书面建议。劳动行政部门应当依据《中华人民共和国行政处罚法》第三十八条 的规定作出决定。

第十八条 本规定自1996年10月1日起施行。

拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法

（2021年11月10日人力资源社会保障部令第45号

公布自2022年1月1日起施行）

第一条 为了维护劳动者合法权益，完善失信约束机制，加强信用监管，规范拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单（以下简称失信联合惩戒名单）管理工作，根据《保障农民工工资支付条例》等有关规定，制定本办法。

第二条 人力资源社会保障行政部门实施列入失信联合惩戒名单、公开信息、信用修复等管理活动，适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部负责组织、指导全国失信联合惩戒名单管理工作。

县级以上地方人力资源社会保障行政部门依据行政执法管辖权限，负责失信联合惩戒名单管理的具体实施工作。

第四条 失信联合惩戒名单管理实行“谁执法、谁认定、谁负责”，遵循依法依规、客观公正、公开透明、动态管理的原则。

实施失信联合惩戒名单管理，应当依法依规加强信用信息安全和个人信息保护。人力资源社会保障行政部门及其工作人员对实施失信联合惩戒名单管理过程中知悉的国家秘密、商业秘密、个人隐私，应当依法依规予以保密。

第五条 用人单位拖欠农民工工资，具有下列情形之一，经

人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员（以下简称当事人）列入失信联合惩戒名单:

（一）克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的;

（二）因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

第六条 人力资源社会保障行政部门在作出列入决定前，应当告知当事人拟列入失信联合惩戒名单的事由、依据、提出异议等依法享有的权利和本办法第七条 可以不予列入失信联合惩戒名单的规定。

当事人自收到告知之日起5个工作日内，可以向人力资源社会保障行政部门提出异议。对异议期内提出的异议，人力资源社会保障行政部门应当自收到异议之日起5个工作日内予以核实，并将结果告知当事人。

第七条 用人单位在人力资源社会保障行政部门作出列入决定前，已经改正拖欠农民工工资违法行为，且作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的，可以不予列入失信联合惩戒名单。

第八条 人力资源社会保障行政部门应当自责令限期支付工资文书指定期限届满之日起20个工作日内作出列入决定。情况复杂的，经人力资源社会保障行政部门负责人批准，可以延长20个工

作日。

人力资源社会保障行政部门作出列入决定，应当制作列入决定书。列入决定书应当载明列入事由、列入依据、联合惩戒措施提示、提前移出条件和程序、救济措施等，并按照有关规定交付或者送达当事人。

第九条 作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当按照政府信息公开等有关规定，通过本部门门户网站和其他指定的网站公开失信联合惩戒名单。

第十条 作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当按照有关规定，将失信联合惩戒名单信息共享至同级信用信息共享平台，供相关部门作为在各自职责范围内按照《保障农民工工资支付条例》等有关规定，对被列入失信联合惩戒名单的当事人实施联合惩戒的依据。

对被列入失信联合惩戒名单的当事人，由相关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制。

第十一条 当事人被列入失信联合惩戒名单的期限为3年，自人力资源社会保障行政部门作出列入决定之日起计算。

第十二条 用人单位同时符合下列条件的，可以向作出列入决定的人力资源社会保障行政部门申请提前移出失信联合惩戒名单:

（一）已经改正拖欠农民工工资违法行为的;

（二）自改正之日起被列入失信联合惩戒名单满6个月的;

（三）作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的。

第十三条 用人单位符合本办法第十二条规定条件，但是具有下列情形之一的，不得提前移出失信联合惩戒名单：

（一）列入失信联合惩戒名单期限内再次发生拖欠农民工工资违法行为的；

（二）因涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪正在刑事诉讼期间或者已经被追究刑事责任的；

（三）法律、法规和党中央、国务院政策文件规定的其他情形。

第十四条 用人单位申请提前移出失信联合惩戒名单，应当提交书面申请、已经改正拖欠农民工工资违法行为的证据和不再拖欠农民工工资书面信用承诺。

人力资源社会保障行政部门应当自收到用人单位提前移出失信联合惩戒名单申请之日起15个工作日内予以核实，决定是否准予提前移出，制作决定书并按照有关规定交付或者送达用人单位。不予提前移出的，应当说明理由。

人力资源社会保障行政部门准予用人单位提前移出失信联合惩戒名单的，应当将该用人单位的其他当事人一并提前移出失信联合惩戒名单。

第十五条 申请提前移出的用人单位故意隐瞒真实情况、提供虚假资料，情节严重的，由作出提前移出决定的人力资源社会保障行政部门撤销提前移出决定，恢复列入状态。列入的起止时间重

新计算。

第十六条 列入决定所依据的责令限期支付工资文书被依法撤销的，作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当撤销列入决定。

第十七条 有下列情形之一的，作出列入决定的人力资源社会保障行政部门应当于10个工作日内将当事人移出失信联合惩戒名单，在本部门门户网站停止公开相关信息，并告知第九条规定的有关网站：

（一）当事人被列入失信联合惩戒名单期限届满的；

（二）人力资源社会保障行政部门决定提前移出失信联合惩戒名单的；

（三）列入决定被依法撤销的。

当事人被移出失信联合惩戒名单的，人力资源社会保障行政部门应当及时将移出信息共享至同级信用信息共享平台，相关部门联合惩戒措施按照规定终止。

第十八条 当事人对列入失信联合惩戒名单决定或者不予提前移出失信联合惩戒名单决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第十九条 人力资源社会保障行政部门工作人员在实施失信联合惩戒名单管理过程中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法依规给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十条 本办法自2022年1月1日起施行。

云南省劳动保障监察信用修复管理暂行办法

第一条 为进一步优化我省营商环境，贯彻落实“包容审慎”执法要求，增强市场主体竞争活力，根据《重大劳动保障违法行为社会公布办法》《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》等相关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称信用修复是指人力资源社会保障部门依据用人单位申请，对其在“云南省劳动保障监察信息管理系统”中的失信记录进行修复的行为。

第三条 用人单位因违反劳动保障法律法规行为受到本省各级人力资源社会保障部门行政处理（处罚），在“云南省劳动保障监察信息管理系统”中有失信记录，申请信用修复的，适用本办法。

第四条 用人单位有下列情形之一的，不适用本办法:

（一）近三年发生重大劳动保障违法行为，且经人力资源社会保障行政部门依法查处并向社会公布的;

（二）被列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理，并实施联合惩戒期限未满的;

（三）近三年劳动保障守法诚信等级评价为C级，并向社会公布的。

第五条 信用修复工作坚持目标导向、问题导向、结果导向，

坚持惩前毖后、典型示范，遵循客观公正和谁审核谁负责的原则。

第六条 信用修复工作在人力资源社会保障部门领导下，由县级以上劳动保障监察机构具体组织实施。

信用修复工作实行分级负责制度，由原办理关联案件的人力资源社会保障部门负责初审，上一级人力资源社会保障部门负责审核决定。

第七条 同时具备以下条件的用人单位，可以向人力资源社会保障部门申请修复本单位劳动保障信用记录:

（一）符合本办法第三条规定，且不具有第四条规定情形的;

（二）违反劳动保障法律法规的行为，经属地人力资源社会保障部门调查处理，被“云南省劳动保障监察信息管理系统”记录，已整改执行满6个月的;

（三）在本省范围内的劳动保障监察立案案件已处理完毕的;

（四）用人单位书面承诺，本单位严格遵守劳动保障法律法规，信用记录修复后将积极配合人力资源社会保障部门调查处理再次涉及本单位的劳动保障举报投诉线索，经人力资源社会保障部门调查核实的劳动保障违法行为在7个工作日内主动整改完成。

第八条 申请信用修复，需提供以下书面材料:

（一）申请书;

（二）营业执照，事业单位法人证书等主体资格证明材料;

（三）承诺书;

（四）信用记录关联案件整改情况及相关证据材料。

第九条 用人单位申请修复本单位信用记录，应向信用记录关联案件实施行政处理（处罚）的人力资源社会保障部门提出，涉及多个案件的，应分别提出。

第十条 负责初审的人力资源社会保障部门应当自收到申请人信用修复申请后7个工作日内作出初审意见。同意申请的，于3个工作日内报上一级人力资源社会保障部门复核决定。

认为申请人不符合本办法规定或需要补充证据材料的，应书面告知。

第十一条 负责复核的人力资源社会保障部门接到信用修复初审意见，应在5个工作日内作出复核决定。

决定修复申请人信用记录的，于3个工作日内送达复核决定，并通报负责初审的人力资源社会保障部门。认为不符合本办法规定或需要补充证据材料的，应书面告知申请人，并将理由和依据通报负责初审的人力资源社会保障部门。

第十二条 人力资源社会保障部门应自收到申请人补证材料之日起5个工作日内作出处理意见，并依照本办法第十、十一条规定办理。

第十三条 各级人力资源社会保障部门应结合日常巡查、专项检查、“双随机、一公开”抽查和举报投诉案件调查等工作，加强对申请信用修复用人单位的监管。

第十四条 申请人信用记录修复后，有下列情形之一的，应当撤销原信用修复决定，恢复原信用记录剩余时间，恢复时间自

撤销信用修复决定之日起计算:

（一）提供虚假申请材料的;

（二）未履行书面承诺的;

（三）因违反劳动保障法律法规引发群体性事件、极端事件和有负面影响的网络舆情事件的;

（四）其他应予撤销信用修复行为的。

第十五条 各级人力资源社会保障部门发现申请人存在本办法第十四条规定情形之一的，应及时通报原作出复核决定的人力资源社会保障部门。

原作出复核决定的人力资源社会保障部门决定撤销原信用修复决定的，应当听取当事人的陈述申辩。

第十六条 信用记录修复、恢复等系统维护工作由省级人力资源社会保障部门负责。州（市）级人力资源社会保障部门作出复核决定或撤销决定后，应在3个工作日内向省级人力资源社会保障部门报备。

第十七条 各级人力资源社会保障部门及其工作人员在信用修复工作中有为用人单位伪造虚假材料提供便利、索取或收受用人单位财物、滥用职权、徇私舞弊等情形的，依法依规给予处分;构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十八条 本暂行办法自2022年10月29日起施行。

第十部分　劳动争议类

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）

第一章 总则

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

第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法:

（一）因确认劳动关系发生的争议;

（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议;

（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议;

（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议;

（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议;

（六）法律、法规规定的其他劳动争议。

第三条 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、

及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。

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

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

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

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

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

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

第二章 调解

第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解:

（一）企业劳动争议调解委员会;

（二）依法设立的基层人民调解组织;

（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。

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

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

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

第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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

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

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

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

第三章 仲裁

第一节 一般规定

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

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

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

劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责:

（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员;

（二）受理劳动争议案件;

（三）讨论重大或者疑难的劳动争议案件;

（四）对仲裁活动进行监督。

劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁

委员会的日常工作。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一:

（一）曾任审判员的;

（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的;

（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的;

（四）律师执业满三年的。

第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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

第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。

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

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

第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人

参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

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

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

第二节 申请和受理

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

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

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

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

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

仲裁申请书应当载明下列事项:

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

（二）仲裁请求和所根据的事实、理由;

（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。

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

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

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

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

第三节 开庭和裁决

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

案件可以由一名仲裁员独任仲裁。

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

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

（一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;

（二）与本案有利害关系的;

（三）与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的;

（四）私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。

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

第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

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

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

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

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分　事实已经清楚，可以就该部分　先行裁决。

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

仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件:

（一）当事人之间权利义务关系明确;

（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。

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

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

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

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

（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

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

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

（一）适用法律、法规确有错误的;

（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的;

（三）违反法定程序的;

（四）裁决所根据的证据是伪造的;

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的;

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

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

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

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

第四章 附则

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

第五十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

第五十四条 本法自2008年5月1日起施行。

云南省人民政府关于印发云南省贯彻中华人民共和国劳动争议调解仲裁法实施办法的通知

云政发〔2008〕117号

各州、市人民政府，省直各委、办、厅、局:

现将《云南省贯彻〈中华人民共和国劳动争议调解仲裁法〉实施办法》印发给你们,请遵照执行。

云南省人民政府

二〇〇八年六月二十日

云南省贯彻《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》实施办法

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，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》），结合本省实际，制定本办法。

第二条 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，并依照《调解仲裁法》和国家制定的调解、仲裁规则的规定办理。

第三条 劳动者与用人单位发生劳动争议，当事人可以协商解决，也可以依法申请调解、仲裁，对仲裁裁决不服的，除《调解仲裁法》另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

第四条 县级以上劳动和社会保障行政部门应当会同同级司法行政部门、工会、人民法院、企业方面代表等单位对劳动争议调解工作进行指导。

本办法所称企业方面代表是指企业联合会、企业家协会或者经授权的其他企业组织。

第五条 省劳动和社会保障行政部门负责对全省劳动争议仲裁工作进行指导，并结合本省劳动争议仲裁工作实际，制定指导实施意见。

州（市）劳动和社会保障行政部门根据上级主管部门的要求对本行政区域内的劳动争议仲裁工作进行指导。

第六条 县级以上劳动和社会保障行政部门会同同级工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，定期分析劳动争议整体状况及发展趋势，研究劳动争议处理体制、制度和实践中的重大问题，有针对性地提出对策与建议，建立重大劳动争议处理应急机制，制定重大劳动争议处理应急预案。

在研究解决重大劳动争议问题时，可以吸收专家、学者和社会有关方面代表参加。

第七条 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，主任由工会成员或者职工代表、企业代表双方推举的人员担任。

基层人民调解组织的调解员应当具备劳动保障法律知识。

第八条 劳动争议调解组织履行下列职责:

（一）建立和完善劳动争议调解工作制度;

（二）受理劳动争议当事人的调解申请，及时组织调解工作;

（三）督促双方当事人履行调解协议;

（四）配合相关部门对劳动者和用人单位进行劳动保障法律、法规、规章和政策的宣传工作。

劳动争议调解组织对调解不成的劳动争议，根据不同情况应

当告知申请人有权向劳动和社会保障行政部门投诉或者直接申请劳动争议仲裁。对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的，应当告知劳动者有权向人民法院申请支付令。

第九条 劳动争议调解组织应当建立劳动争议案件会商制度和评议制度。对重大、疑难案件及本行政区域内具有影响力的案件进行会商；对已结案的劳动争议案件根据需要进行评议。

第十条 县级以上劳动和社会保障行政部门应当加强对劳动争议调解人员业务知识的培训。

第十一条 劳动争议仲裁委员会是经《调解仲裁法》授权，依法独立处理劳动争议案件的专门机构。

第十二条 县级以上人民政府应当加强对劳动争议仲裁委员会的领导，逐步推行劳动争议仲裁委员会办事机构的实体化。

第十三条 各州（市）、县（市、区）原设立的劳动争议仲裁委员会及其办事机构按照《调解仲裁法》及本办法规定予以完善并继续履行职责。

第十四条 劳动争议仲裁委员会由同级劳动和社会保障行政部门代表、同级工会代表和同级企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动和社会保障行政部门的负责人担任。

劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。

第十五条 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）受理劳动争议仲裁案件；

（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。

第十六条 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。

劳动争议仲裁委员会办事机构应当配备与工作相适应的专职工作人员。

第十七条 劳动争议仲裁委员会办事机构履行下列职责：

（一）受劳动争议仲裁委员会的委托对仲裁员进行日常管理；

（二）将重大或者疑难劳动争议案件提交劳动争议仲裁委员会讨论；

（三）管理劳动争议仲裁委员会的文书、档案、印鉴等；

（四）办理劳动争议仲裁委员会或劳动和社会保障行政部门委托的其他事项；

（五）协助办理涉及劳动争议仲裁的其他具体事项。

第十八条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。经审查符合《调解仲裁法》规定条件的人员，劳动争议仲裁委员会可以聘任为专职仲裁员或者兼职仲裁员。

《调解仲裁法》实施前已被聘任为仲裁员的，在聘期内继续履行法定职责。

第十九条 仲裁员应当严格履行工作职责，遵守有关劳动争

议处理的工作制度，依法公正办案。

第二十条 劳动争议仲裁委员会应当定期对仲裁员进行考核。仲裁员有下列情形之一的，劳动争议仲裁委员会应当予以解聘:

（一）在聘任期内因工作调动或者其他原因，不能履行仲裁员职责的;

（二）经考核不能胜任仲裁员工作的;

（三）有违法违纪行为，或者不遵守职业道德，造成不良影响的;

（四）其他不宜担任仲裁员的情形。

第二十一条 仲裁员在仲裁活动中违反《调解仲裁法》和国家制定的调解、仲裁规则规定的，由劳动争议仲裁委员会根据情节轻重，给予批评教育、解除聘任等处理；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第二十二条 履行集体合同争议、十人以上并有共同请求的集体劳动争议以及跨区域的劳动争议，由劳动合同履行地或者用人单位所在地的州（市）级劳动争议仲裁委员会受理。

劳动争议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。

劳动争议仲裁委员会之间因管辖权发生争议的，由争议双方协商解决；协商不成的，报请其共同的上一级劳动和社会保障行

政部门指定管辖。

第二十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由同级财政列入预算，予以保障；各州（市）、县（市、区）劳动争议仲裁委员会所设办事机构经费由各地根据当地实际情况自行确定。

第二十四条 本办法与国家制定的调解、仲裁规则有不一致的，适用国家制定的调解、仲裁规则。

第二十五条 本办法由省劳动和社会保障厅负责解释。

第二十六条 本办法自印发之日起实施。过去我省制定的有关企业劳动争议处理办法与本办法不一致的，以本办法为准。

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

（2011年11月30日人力资源社会保障部令第17号公布 自2012年1月1日起施行）

第一章 总则

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

第二条 企业劳动争议协商、调解，适用本规定。

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

第四条 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。

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

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

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

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

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

（一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策;

（二）督促企业建立劳动争议预防预警机制;

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

（四）检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。

第二章 协商

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

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

劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。

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

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

第十一条 协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对

双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

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

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

第三章 调解

第十三条 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。

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

调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

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

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

调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。

第十六条 调解委员会履行下列职责:

（一）宣传劳动保障法律、法规和政策;

（二）对本企业发生的劳动争议进行调解;

（三）监督和解协议、调解协议的履行;

（四）聘任、解聘和管理调解员;

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

（六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案;

（七）协助企业建立劳动争议预防预警机制。

第十七条 调解员履行下列职责:

（一）关注本企业劳动关系状况，及时向调解委员会报告;

（二）接受调解委员会指派，调解劳动争议案件;

（三）监督和解协议、调解协议的履行;

（四）完成调解委员会交办的其他工作。

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

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

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

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

申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。

口头申请的，调解委员会应当当场记录。

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

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

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

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

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

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

调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加

盖调解委员会印章后生效。

调解协议书一式三份，双方当事人和调解委员会各执一份。

第二十七条 生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

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

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

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

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

在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

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

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

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

（二）在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的;

（三）在约定的协商期限内未达成一致的;

（四）达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的;

（五）一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的;

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

（七）在第二十九条规定的期限内未达成调解协议的;

（八）达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。

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

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

第三十四条 企业未按照本规定成立调解委员会，劳动争议或

者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由县级以上人力资源和社会保障行政部门予以通报；违反法律法规规定的，依法予以处理。

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

第四章 附则

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

第三十七条 本规定自2012年1月1日起施行。

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）

法释〔2020〕26号

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

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

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

（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷;

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

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

（四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发

生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等移转手续发生的纠纷;

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

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

（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷;

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

（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。

第二条 下列纠纷不属于劳动争议:

（一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷;

（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷;

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

（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷;

（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷;

（六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。

第三条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。

劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。

法律另有规定的，依照其规定。

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

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

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

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

第六条 劳动争议仲裁机构以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事

人不服依法提起诉讼的，人民法院应当分别情况予以处理:

（一）属于劳动争议案件的，应当受理;

（二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。

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

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

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

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

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

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

第十二条 劳动争议仲裁机构逾期未作出受理决定或仲裁裁

决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外:

（一）移送管辖的;

（二）正在送达或者送达延误的;

（三）等待另案诉讼结果、评残结论的;

（四）正在等待劳动争议仲裁机构开庭的;

（五）启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的;

（六）其他正当事由。

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

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

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

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

第十四条 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合

并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

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

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

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

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

（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（一）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的;

（二）适用法律、法规确有错误的;

（三）违反法定程序的;

（四）裁决所根据的证据是伪造的;

（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的;

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的;

（七）人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。

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

第二十五条 劳动争议仲裁机构作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申

请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。

用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，

人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。

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

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

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

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

原用人单位以新的用人单位侵权为由提起诉讼的，可以列劳动者为第三人。

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

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

第二十九条 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或

者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。

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

第三十一条 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的仲裁裁决，依法提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。

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

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

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

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

第三十四条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，

原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。

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

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

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

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

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

第三十七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制

义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。

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

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

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

第四十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付

违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。

第四十一条 劳动合同被确认为无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当按照劳动合同法第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。

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

第四十三条 用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，

变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

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

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

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的;

（二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的;

（三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的;

（四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的;

（五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

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

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

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

（二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动;

（三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动;

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同;

（五）其他合理情形。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第五十四条 本解释自2021年1月1日起施行。

人力资源社会保障部最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）

人社部发〔2022〕9号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院，解放军军事法院，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院:

为贯彻党中央关于健全社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的要求，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），根据相关法律规定，结合工作实践，现就完善劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题，提出如下意见。

一、劳动人事争议仲裁委员会对调解协议仲裁审查申请不予受理或者经仲裁审查决定不予制作调解书的，当事人可依法就协议内容中属于劳动人事争议仲裁受理范围的事项申请仲裁。当事人直接向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理，但下列情形除外:

（一）依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的;

（二）当事人在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十

条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议约定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的；

（三）当事人在经依法设立的调解组织主持下就支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，双方当事人依据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零一条规定共同向人民法院申请司法确认，人民法院不予确认，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的。

二、经依法设立的调解组织调解达成的调解协议生效后，当事人可以共同向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力。

三、用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定，要求劳动者承担赔偿责任的，劳动人事争议仲裁委员会应当依法受理。

四、申请人撤回仲裁申请后向人民法院起诉的，人民法院应当裁定不予受理；已经受理的，应当裁定驳回起诉。申请人再次申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会应当受理。

五、劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的，可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。

劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准

许。

六、当事人在仲裁程序中认可的证据，经审判人员在庭审中说明后，视为质证过的证据。

七、依法负有举证责任的当事人，在诉讼期间提交仲裁中未提交的证据的，人民法院应当要求其说明理由。

八、在仲裁或者诉讼程序中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明，但下列情形不适用有关自认的规定:

（一）涉及可能损害国家利益、社会公共利益的;

（二）涉及身份关系的;

（三）当事人有恶意串通损害他人合法权益可能的;

（四）涉及依职权追加当事人、中止仲裁或者诉讼、终结仲裁或者诉讼、回避等程序性事项的。

当事人自认的事实与已经查明的事实不符的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予确认。

九、当事人在诉讼程序中否认在仲裁程序中自认事实的，人民法院不予支持，但下列情形除外:

（一）经对方当事人同意的;

（二）自认是在受胁迫或者重大误解情况下作出的。十、仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当

地月最低工资标准十二个月金额的，劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决:

（一）劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资;

（二）停工留薪期工资或者病假工资;

（三）用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资;

（四）工伤医疗费;

（五）竞业限制的经济补偿;

（六）解除或者终止劳动合同的经济补偿;

（七）《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资;

（八）违法约定试用期的赔偿金;

（九）违法解除或者终止劳动合同的赔偿金;

（十）其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。

十一、裁决事项涉及确认劳动关系的，劳动人事争议仲裁委员会就同一案件应当作出非终局裁决。

十二、劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条 第四款规定对不涉及确认劳动关系的案件分别作出终局裁决和非终局裁决，劳动者对终局裁决向基层人民法院提起诉讼、用人单位向中级人民法院申请撤销终局裁决、劳动者或者用人单位对非终局裁决向基层人民法院提起诉讼的，有管辖权的人民法院应当依法受理。

审理申请撤销终局裁决案件的中级人民法院认为该案件必须以非终局裁决案件的审理结果为依据，另案尚未审结的，可以中

止诉讼。

十三、劳动者不服终局裁决向基层人民法院提起诉讼，中级人民法院对用人单位撤销终局裁决的申请不予受理或者裁定驳回申请，用人单位主张终局裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条 第一款规定情形的，基层人民法院应当一并审理。

十四、用人单位申请撤销终局裁决，当事人对部分　终局裁决事项达成调解协议的，中级人民法院可以对达成调解协议的事项出具调解书；对未达成调解协议的事项进行审理，作出驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定。

十五、当事人就部分　裁决事项向人民法院提起诉讼的，仲裁裁决不发生法律效力。当事人提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当进行审理。当事人未提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当在判决主文中予以确认。

十六、人民法院根据案件事实对劳动关系是否存在及相关合同效力的认定与当事人主张、劳动人事争议仲裁委员会裁决不一致的，人民法院应当将法律关系性质或者民事行为效力作为焦点问题进行审理，但法律关系性质对裁判理由及结果没有影响，或者有关问题已经当事人充分辩论的除外。

当事人根据法庭审理情况变更诉讼请求的，人民法院应当准许并可以根据案件的具体情况重新指定举证期限。

不存在劳动关系且当事人未变更诉讼请求的，人民法院应当判决驳回诉讼请求。

十七、对符合简易处理情形的案件，劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十条规定，已经保障当事人陈述意见的权利，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，作出终局裁决，用人单位以违反法定程序为由申请撤销终局裁决的，人民法院不予支持。

十八、劳动人事争议仲裁委员会认为已经生效的仲裁处理结果确有错误，可以依法启动仲裁监督程序，但当事人提起诉讼，人民法院已经受理的除外。

劳动人事争议仲裁委员会重新作出处理结果后，当事人依法提起诉讼的，人民法院应当受理。

十九、用人单位因劳动者违反诚信原则，提供虚假学历证书、个人履历等与订立劳动合同直接相关的基本情况构成欺诈解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同经济补偿或者赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

二十、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，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。

存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。

二十一、当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予支持。

人力资源社会保障部　最高人民法院

2022年2月21日

云南省人力资源和社会保障厅关于进一步做好劳动争议仲裁终局工作的通知

云人社发〔2016〕328号

各州、市人力资源和社会保障局:

为进一步发挥仲裁终局制度定纷止争作用，根据《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）》、《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（四）》等相关规定，结合我省工作实际，现通知如下:

一、终局裁决适用的劳动争议范围

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

1.劳动报酬的范围

劳动报酬包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资（如病假工资、基本生活费）等。劳动者与用人单位因执行国家劳动标准在工作时间、休息休假方面发生争议，如涉及加班工资、未休带薪年休假工资报酬等具体金额给付的，作为追索劳动报酬争议处理。

2.工伤医疗费的范围

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、药费或者与工伤职业病治疗有关的费用等。

3.经济补偿的范围

（1）解除或者终止劳动合同的经济补偿;

（2）用人单位未提前三十日书面通知解除劳动合同的一个月工资;

（3）竞业限制经济补偿;

（4）未休带薪年休假的工资报酬差额。

4. 赔偿金的范围

（1）违法解除或者终止劳动合同的二倍经济补偿的赔偿金;

（2）未订立书面劳动合同的二倍工资差额;

（3）违法约定试用期并已经履行的赔偿金;

（4）《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定的加付赔偿金。

（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

1.工作时间争议，包括因执行国家的劳动标准在标准工时制、不定时工作制和综合计算工时工作制以及非全日制用工工时制标准等工作时间方面发生的争议，不涉及具体支付金额。

2.休息休假争议，包括因执行国家的劳动标准在法定节假日、休息日、带薪年休假，以及病假、产假、哺乳假、计划生育假、婚丧假等休息休假方面发生的争议，不涉及具体支付金额。

3.社会保险争议，包括因执行国家的劳动标准在养老保险、

医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险方面发生的争议，包括但不限于支付社会保险待遇（此处的工伤保险待遇不包括工伤医疗费）的争议。

二、终局裁决的适用原则

（一）驳回请求的适用终局裁决

属于《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定的劳动争议，经仲裁裁决予以驳回的，应当适用终局裁决，包括仲裁请求超过当地月最低工资标准十二个月金额被驳回的。

（二）关于“当地月最低工资标准十二个月金额”的理解

1.金额标准的判断，应当以仲裁裁决金额而非仲裁请求金额为准。

2.最低工资标准适用时间点的判断，应当以仲裁裁决之日而非仲裁申请之日为准。

3.最低工资标准适用地点的判断，应当以作出裁决的仲裁机构所在地为准。

4.涉及多项请求的判断，如仲裁请求支付劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿、赔偿金时，按裁决对应的各分项分别确定是否超过当地月最低工资标准十二个月金额，裁决金额未超过当地月最低工资标准十二个月金额或者裁决驳回仲裁请求的，该项裁决应当适用终局裁决。

（三）特殊情况的终局裁决

1.按照《中华人民共和国劳动合同法》第九十三条规定，劳

动者在不具备合法经营资格的用人单位已经付出劳动的，因该单位或者其出资人未依法支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金而发生争议，裁决金额未超过当地月最低工资标准十二个月金额或者裁决驳回仲裁请求的，该项裁决应当适用终局裁决。

2.按照《工伤保险条例》第六十六条规定，无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，或者用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，因一次性赔偿数额发生争议的，应当适用终局裁决。

3.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终局裁决的，应当适用终局裁决。

（四）不适用终局裁决的情形

1.申请人为用人单位的劳动争议。

2.对劳动关系存疑的劳动争议。

三、涉及多项仲裁请求的处理原则

申请人的仲裁请求涉及多项，同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项的，在立案阶段和结案阶段分别作出如下处理。

（一）可以分别立案

仲裁机构受理案件时，发现申请人的仲裁请求同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项的，可以将终局裁决事项与非终局裁决事项分别立案受理，在受理通知和应诉通知文书中分别载明申请人仲裁请求的受理事项及另分案处理事项。分别立案受理需要

增加相关材料副本的，由仲裁机构复制增加并交由申请人确认，不得要求当事人重新提交或者增加申请书及相关材料的副本。

（二）应当分别裁决

仲裁机构裁决案件时，裁决事项中同时涉及终局裁决和非终局裁决，且非终局裁决事项不影响终局裁决事项的，应当分别作出裁决，在裁决书案号后加阿拉伯数字附号的方式予以区别，并告知当事人相应的救济权利。

四、裁决书的格式规范

（一）同时涉及终局裁决和非终局裁决的裁决书编号终局裁决书编号：×劳人仲案字〔20××〕××-1号非终局裁决书编号:×劳人仲案字〔20××〕××-2号

（二）同时涉及终局裁决和非终局裁决的相同表述在裁

决书的说理部分　和裁决结果之间，插入以下表述内容，以阐

明同时涉及终局裁决和非终局裁决的分别裁决原则。

“对申请人×××的其他仲裁请求，本委以分别裁决的方式另行处理。”

（三）裁决书应当载明“终局裁决”还是“非终局裁决”1.终局裁决书应当载明“本裁决为终局裁决”

终局裁决事项的仲裁裁决书，应当载明裁决为终局裁决。具体表述为：“根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条 之规定，本裁决为终局裁决。”

2. 非终局裁决书应当载明“本裁决为非终局裁决”非终局裁决事项的仲裁裁决书，应当载明裁决为非终局

裁决。具体表述为：“根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条 之规定，本裁决为非终局裁决。”

（四）裁决书应当载明相应救济途径

终局裁决书和非终局裁决书，均应当告知劳动者和用人单位相应的救济途径，涉及一次性给付金额的还应当明确履行期限不超过十五日。救济途径的表述如下:

1.终局裁决书应当载明的救济途径

“根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十八条 之规定，劳动者如不服本裁决，可以自本裁决书送达之日起十五日内向人民法院提起诉讼；根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条 之规定，用人单位有证据证明本裁决符合该条规定情形之一的，可以自本裁决书送达之日起三十日内向云南省×××中级人民法院申请撤销裁决。劳动者期满不起诉，用人单位期满未申请撤销裁决的，本裁决书自作出之日起发生法律效力。一方当事人逾期不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以在本裁决规定的履行期限届满后二年内向人民法院申请强制执行。”

2.非终局裁决书应当载明的救济途径

“根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五十条 之规定，当事人对本裁决不服的，可以自本裁决书送达之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，本裁决书发生法律效

力。一方当事人逾期不履行生效仲裁裁决的，另一方当事人可以在本裁决规定的履行期限届满后二年内向人民法院申请强制执行。”

各仲裁机构应当加强与人民法院的沟通衔接，定期汇总、分析终局裁决相关情况，确保仲裁终局制度的实施效果。

本通知自印发之日起执行。国家如有新规定的，按照新规定执行。

云南省人力资源和社会保障厅

2016年10月20日

人力资源社会保障部　中央政法委最高人民法院工业和信息化部　司法部　财政部　中华全国总工会　中华全国工商业联合会　中国企业联合会/中国企业家协会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

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、党委政法委、高级人民法院、中小企业主管部门、司法厅（局）、财政厅（局）、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、党委政法委、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、工业和信息化局、司法局、财政局、总工会、工商联、企业联合会/企业家协会:

劳动人事争议协商调解是社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制的重要组成部分　。通过协商调解等方式柔性化解劳动人事争议，对于防范化解劳动关系风险、维护劳动者合法权益、构建和谐劳动关系、维护社会稳定具有重要意义。为深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院关于“防范化解重大风险”“坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面”的重要决策部署，进一步强化劳动人事争议源头治理，现就加强劳动人事争议协商调解工作，提出如下意见:

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，深入贯彻习近平法治思想，坚持系统观念、目标导向和问题导向，着力强化风险防控，加强源头治理，健全多元处理机制，提升协商调解能力，促进中国特色和谐劳动关系高质量发展。

（二）基本原则

1.坚持人民至上，把为民服务理念贯穿协商调解工作全过程，拓展服务领域，优化服务方式，提升服务能力，打造协商调解服务优质品牌。

2.坚持源头治理，充分发挥协商调解的前端性、基础性作用，做到关口前移、重心下沉，最大限度地把劳动人事争议解决在基层和萌芽状态。

3.坚持创新发展，尊重基层首创精神，积极探索新理念、新机制、新举措，促进各类调解联动融合，推动社会协同共治，形成体现中国特色、符合劳动人事争议多元处理规律、满足时代需求的协商调解工作格局。

4.坚持灵活高效，充分发挥协商调解柔性高效、灵活便捷的优势，运用法治思维和法治方式，推动案结事了人和，促进劳动关系和谐与社会稳定。

（三）目标任务。从2022年10月开始，持续加强协商调解制度机制和能力建设，力争用5年左右时间，基本实现组织机构进一步健全、队伍建设进一步强化、制度建设进一步完善、基础保障进一步夯实，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更加健全，部门联动质效明显提升，协商调解解决的劳动人事争议案件数量在案件总量中的比重显著提高，劳动人事争议诉讼案件稳步下降至合理区间，协商调解工作的规范化、标准化、专业化、智能化水平显著提高。

二、加强源头治理

（四）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。完善民主管理制度，保障劳动者对用人单位重大决策和重大事项的知情权、参与权、表达权、监督权。推行典型案例发布、工会劳动法律监督提示函和意见书、调解建议书、仲裁建议书、司法建议书、信用承诺书等制度，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性表达诉求。发挥中小企业服务机构作用，通过培训、咨询等服务，推动中小企业完善劳动管理制度、加强劳动人事争议预防，具备相应资质的服务机构可开展劳动关系事务托管服务。把用人单位建立劳动人事争议调解组织、开展协商调解工作情况作为和谐劳动关系创建等评选表彰示范创建的重要考虑因素。发挥律师、法律顾问职能作用，推进依法治企，强化劳动用工领域合规管理，减少劳动人事争议。

（五）健全劳动人事争议风险监测预警机制。建立健全劳动人事争议风险监测机制，通过税费缴纳、社保欠费、案件受理、投诉举报、信访处理、社会舆情等反映劳动关系运行的重要指标

变化情况，准确研判劳动人事争议态势。完善重大劳动人事争议风险预警机制，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，围绕确认劳动关系、追索劳动报酬、工作时间、解除和终止劳动合同等主要劳动人事争议类型，强化监测预警，建立风险台账，制定应对预案。

（六）加强劳动人事争议隐患排查化解工作。建立重点区域、重点行业、重点企业联系点制度，以工业园区和互联网、建筑施工、劳动密集型加工制造行业以及受客观经济情况发生重大变化、突发事件等影响导致生产经营困难的企业为重点，全面开展排查，及时发现苗头性、倾向性问题，妥善化解因欠薪、不规范用工等引发的风险隐患。加强劳动人事争议隐患协同治理，完善调解仲裁机构与劳动关系、劳动保障监察机构以及工会劳动法律监督组织信息共享、协调联动，共同加强劳动用工指导，履行好“抓前端、治未病”的预防功能。

三、强化协商和解

（七）指导建立内部劳动人事争议协商机制。培育用人单位和劳动者的劳动人事争议协商意识，推动用人单位以设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或者电子邮箱、设立意见箱、组建网络通讯群组等方式，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道。指导用人单位完善内部申诉、协商回应制度，优化劳动人事争议协商流程，认真研究制定解决方案，及时回应劳动者协商诉求。

（八）协助开展劳动人事争议协商。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动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、促成和解等工作。各级地方工会可设立劳动人事争议协商室，做好劳动人事争议协商工作。企业代表组织指导企业加强协商能力建设，完善企业内部劳动争议协商程序。鼓励、支持社会力量开展劳动人事争议协商咨询、代理服务工作。

（九）强化和解协议履行和效力。劳动者与用人单位就劳动人事争议协商达成一致的，工会组织要主动引导签订和解协议，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，工会组织要主动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。

四、做实多元调解

（十）推进基层劳动人事争议调解组织建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织和企事业单位、社会团体，推动用人单位加大调解组织建设力度。推动大中型企业普遍建立劳动争议调解委员会，建立健全以乡镇（街道）、工会、

行业商（协）会、区域性等调解组织为支撑、调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制。推动事业单位、社会团体加强调解组织建设，规范劳动人事管理和用工行为。

（十一）建设市、县级劳动人事争议仲裁院调解中心和工会法律服务工作站。推动在有条件的市、县级劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）内设劳动人事争议调解中心（以下简称调解中心），通过配备工作人员或者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、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乡镇（街道）、工会、行业商（协）会、区域性等调解组织做好工作。探索推进工会组织在劳动人事争议案件较多、劳动者诉求反映集中的仲裁院、人民法院设立工会法律服务工作站，具备条件的地方工会可安排专人入驻开展争议协商、调解和法律服务工作，建立常态化调解与仲裁、诉讼对接机制。

（十二）加强调解工作规范化建设。人力资源社会保障部门会同司法行政、工会、企业代表组织等部门，落实调解组织和调解员名册制度，指导各类劳动人事争议调解组织建立健全调解受理登记、调解办理、告知引导、回访反馈、档案管理、统计报告等制度，提升调解工作规范化水平。加大督促调解协议履行力度，加强对当事人履约能力评估，达成调解协议后向当事人发放履行告知书。总结、推广调解组织在实践中形成的成熟经验和特色做法，发挥典型引领作用。

（十三）发挥各类调解组织特色优势。企业劳动争议调解委员会发挥熟悉内部运营规则和劳动者情况的优势，引导当事人优先通过调解方式解决劳动争议。人民调解组织发挥扎根基层、贴近群众、熟悉社情民意的优势，加大劳动人事争议调处工作力度。乡镇（街道）劳动人事争议调解组织发挥专业性优势，积极推进标准化、规范化、智能化建设，帮助辖区内用人单位做好劳动人事争议预防化解工作。行业性、区域性劳动人事争议调解组织发挥具有行业影响力、区域带动力的优势，帮助企业培养调解人员、开展调解工作。商（协）会调解组织发挥贴近企业的优势，积极化解劳动争议、协同社会治理。人力资源社会保障部门、司法行政部门、工会、企业代表组织引导和规范有意向的社会组织及律师、专家学者等社会力量，积极有序参与调解工作，进一步增加调解服务供给。

五、健全联动工作体系

（十四）健全劳动人事争议调解与人民调解、行政调解、司法调解联动工作体系。人力资源社会保障部门在党委政法委的统筹协调下，加强与司法行政、法院、工会、企业代表组织等部门的工作沟通，形成矛盾联调、力量联动、信息联通的工作格局，建立健全重大劳动人事争议应急联合调处机制。有条件的地区，可建立“一窗式”劳动人事争议受理和流转办理机制，通过联通各类网上调解平台、设立实体化联调中心等方式，强化各类调解资源整合。可根据实际情况建立调解员、专家库共享机制，灵活

调配人员，提高案件办理专业性。

（十五）参与社会矛盾纠纷调处中心建设。各相关部门主动融入地方党委、政府主导的社会矛盾纠纷多元预防调处化解综合机制，发挥职能优势，向社会矛盾纠纷调处中心派驻调解仲裁工作人员，办理劳动人事争议案件、参与联动化解、提供业务支持，做好人员、经费、场所、设备等保障工作。

（十六）强化调解与仲裁、诉讼衔接。完善调解与仲裁的衔接，建立仲裁员分片联系调解组织制度。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，及时巩固调解成果。仲裁机构通过建议调解、委托调解等方式，积极引导未经调解的当事人到调解组织先行调解。加强调解与诉讼的衔接，对追索劳动报酬、经济补偿等适宜调解的纠纷，先行通过诉前调解等非诉讼方式解决。推进劳动人事争议“总对总”在线诉调对接，开展全流程在线委派委托调解、音视频调解、申请调解协议司法确认等工作。建立省级劳动人事争议调解专家库，并将符合条件的调解组织和人员纳入特邀调解名册，参与调解化解重大疑难复杂劳动人事争议。依法落实支付令制度。

六、提升服务能力

（十七）加强调解员队伍建设。通过政府购买服务等方式提升劳动人事争议协商调解能力。扩大兼职调解员来源渠道，广泛吸纳法学专家、仲裁员、律师、劳动关系协调员（师）、退休法官、退休检察官等专业力量参与调解。加强对调解员的培训指导，开发国家

职业技能标准，切实提高调解员职业道德、增强服务意识，提升办案能力。

（十八）加强智慧协商调解建设。推动信息化技术与协商调解深度融合，建立部门间数据信息互通共享机制，整合运用各类大数据开展劳动人事争议情况分析研判。完善网络平台和手机APP、微信小程序、微信公众号等平台的调解功能，推进“网上办”“掌上办”，实现协商调解向智能化不断迈进。

（十九）保障工作经费。人力资源社会保障部门将协商调解纳入政府购买服务指导性目录。地方财政部门结合当地实际和财力可能，合理安排经费，对协商调解工作经费给予必要的支持和保障，加强硬件保障，为调解组织提供必要的办公办案设施设备。

（二十）落实工作责任。构建和谐劳动关系，是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求，是加强和创新社会治理、保障和改善民生的重要内容，是促进经济高质量发展、社会和谐稳定的重要基础。各地要把做好协商调解工作作为构建和谐劳动关系的一项重要任务，切实增强责任感、使命感、紧迫感，积极争取党委、政府支持，将这项工作纳入当地经济社会发展总体规划和政府目标责任考核体系，推动工作扎实有效开展。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，

完善调解成效考核评价机制。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进一步健全服务体系，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，竭诚服务劳动者。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。

各省级人力资源社会保障部门要会同有关部门，按照本意见精神，制定切实可行的实施方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求，定期对本意见落实情况进行督促检查，及时向人力资源社会保障部报送工作进展情况。