

# 신종 코로나 19 관련 통지 및 법률 법규

## 目录

人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》人社部函〔2020〕11号	4
国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》	4
国务院办公厅《关于组织做好疫情防控重点物资生产企业复工复产和调度安排工作的紧急通知》	5
人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号)	6
인력자원사회보장부 판공청 신종 코로나바이러스 감염증 발생기간 노동관계 문제를 적절하게 처리하는 것에 대한 통지 인사청명전 [2020] 5호	7
人力资源社会保障部关于《进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》	8
国家发展改革委办公厅、人力资源社会保障部办公厅、工业和信息化部办公厅、全国总工会办公厅《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持鼓励劳动者参与线上职业技能培训的通知》	11
人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》	13
신종 코로나바이러스 폐렴 방역기간 노동 관계를 안정시켜 기업의 업무 재개를 지원하는 것에 대한 의견 인사부발[2020] 8호	16
(2) 신종 코로나 관련 지방 정부(상기 4개지역 정부/人社局) 통지,	24
北京、河北省	24
《北京市人力资源和社会保障局关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》(京人社劳发[2020]11号)	24
감염병 예방 및 통제기간 안정적인 노동관계 유지 관련 문제에 대한 통지 경인사노자[2020] 11호	25
北京市人民政府《关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知》	28
《北京市人民政府办公厅关于落实“四方责任”进一步加强重点人群、场所和单位新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》	31
《关于延长2020年春节假期的通知》	33
北京市人力资源和社会保障局 北京市教育委员会《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》	34
北京市人民政府《关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知》	34
북경시 인민정부 신종 코로나바이러스 감염병 예방 및 통제기간 본 시 기업의 탄력적 업무안배에 대한 통지	35
北京市人力资源和社会保障局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障相关工作的通知》	37
전염병 방지 및 통제기간 중 본 시(市)의 인력자원 및 사회보장 관련 업무를 진일보 수행하는 것에 관한 통지 경인사판발[2020]2호	41

北京市人力资源和社会保障局	
北京市教育委员会关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知.....	48
北京市《关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告》.....	49
방역기간 북경 북귀인원에 대한 요구를 한층 더 명확히 하는 것에 대한 통고.....	49
《河北省人民政府办公厅关于延迟企业复工复产的通知》.....	49
上海、江苏省.....	50
《上海市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》.....	50
上海市人力资源和社会保障局《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通知》.....	51
《上海市新冠病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室通告》.....	53
江苏省人力资源和社会保障厅关于转发《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》的通知.....	54
浙江省人民政府办公厅关《于延迟企业复工和学校开学的通知》.....	54
《省政府办公厅发出通知企业不早于2月9日24时前复工》.....	55
《浙江企业复工和疫情防控17条规定》.....	56
《江苏省疫情防控期间保障职工工资报酬权益相关政策问答》.....	61
《“战疫”期间工伤保险业务办理及政策指南》.....	66
广东省.....	69
《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》..	69
《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》.....	71
广东省春节假期长假期间、延迟复工期间、新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇相关问题解答.....	72
山东省、青岛.....	73
《山东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系工作的通知》.....	73
《山东省人力资源和社会保障厅关于延迟省内企业复工的紧急通知》.....	75
《省内企业延迟复工劳动关系政策解读》.....	76
《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持中小企业平稳健康发展的若干意见》.....	77
《山东省人民政府办公厅印发关于加快外商投资企业复工复产推进外商投资的若干措施的通知》.....	81
(3) 법률.....	84
《中华人民共和国劳动法》.....	84
《劳动合同法》(2012修正).....	100
《传染病防治法》.....	116
《就业促进法》.....	130
《职工带薪年休假条例》.....	138
(4) 법규.....	139
《工资支付暂行规定》.....	139
最高人民法院、最高人民检察院《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》.....	142
中华人民共和国《传染病防治法实施办法》.....	145

《全国年节及纪念日放假办法》 .....	159
《工伤保险条例》 .....	160
关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知 .....	172
劳动部关于印发《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》的通知 .....	174
关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见 .....	175
《中小企业划型标准规定》 .....	189
(5) 지방법규 .....	192
北京、河北省 .....	192
《北京市工资支付规定》(2007 修改) .....	192
《北京市实施〈工伤保险条例〉若干规定》 .....	199
河北省 .....	204
《河北省工资支付规定》 .....	204
河北省人民政府办公厅关于贯彻《工伤保险条例》有关问题的通知 .....	208
上海市、江苏省 .....	211
《上海市企业工资支付办法》 .....	211
上海市人力资源和社会保障局关于新《工伤保险条例》实施后本市工伤保险有关问题处理意见的通知 .....	215
《江苏省工资支付条例》 .....	215
江苏省实施《工伤保险条例》办法(2015) .....	227
山东省、青岛市 .....	234
《山东省企业工资支付规定》 .....	234
山东省人民政府关于印发山东省贯彻《工伤保险条例》实施办法的通知 .....	241
《青岛市企业工资支付规定》 .....	247
广东省 .....	254
《广东省工资支付条例》 .....	254

(1) 신종 코로나 관련 중앙 정부 통지(국무원, 人力资源部),

人力资源社会保障部 财政部 国家卫生健康委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》人社部函〔2020〕11号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）、卫生健康委：

为做好新型冠状病毒肺炎疫情防控工作，保障防治人员的权益，现就在此次新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，因履行工作职责而感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员的有关保障问题通知如下：

在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

各级人力资源社会保障、财政、卫生健康行政部门要密切配合，搞好服务，及时共同做好上述人员的工伤认定和待遇支付工作。

人力资源社会保障部  
财政部  
国家卫生健康委  
2020年1月23日

### 国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

经国务院批准，为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，现将延长2020年春节假期的具体安排通知如下。

一、延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）起正常上班。

二、各地大专院校、中小学、幼儿园推迟开学，具体时间由教育部门另行通知。

三、因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。

国务院办公厅

2020年1月26日

## 国务院办公厅《关于组织做好疫情防控重点物资生产企业复工复产和调度安排工作的紧急通知》

国办发明电〔2020〕2号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

为做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控重点物资生产企业的复工复产和调度安排工作，经国务院同意，现就有关事项紧急通知如下：

一、各省(区、市)人民政府要切实履行主体责任，迅速组织本地区生产应对疫情使用的医用防护服、N95口罩、医用护目镜、负压救护车、相关药品等企业复工复产。要做好生产人员、技术人员和相关设备、原辅料、资金等各方面保障工作，帮助企业及时解决生产经营中遇到的困难和问题，并根据需要及时扩大相关产品产能。

二、国务院应对新型冠状病毒感染肺炎疫情防控联防联控机制物资保障组负责对上述重点医疗应急防控物资实施统一管理、统一调拨，地方各级人民政府不得以任何名义截留、调用。物资保障组将向重点企业选派驻企特派员，负责监督物资的统一调拨，帮助企业及时反映困难和问题，配合有关部门抓好产品质量监管。

三、生产重点医疗应急防控物资的有关企业，要按照国务院应对新型冠状病毒感染肺炎疫情防控联防联控机制物资保障组要求，抓紧组织原材料采购和产品生产，及时完成生产任务，并加强产品质量管理，确保物资符合相关安全标准。有关企业要根据物资保障组要求，及时上报产能产量、产品库存等数据。

四、为确保做好重点医疗应急防控物资的及时生产、调拨、运输和配用等方面协调工作，建立有关工作衔接机制，确保24小时联络畅通。各省级人民政府要确定一名厅(局)级负责同志牵头对接联系物资调拨工作。

各地区、各部门及有关企业要统一思想，提高站位，充分认识做好重点地区应急防控物资供应工作的重要性，切实增强紧迫感和责任感，按照本通知要求扎实做好各项工作。

国务院办公厅

2020年1月29日

**人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）**

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理疫情防控期间劳动关系问题，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营秩序，促进劳动关系和谐稳定，现就有关问题通知如下：

一、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

二、企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。企业停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的，企业应当发放生活费，生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。

三、因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，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。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

四、各地人力资源社会保障部门要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，加大劳动保障监察执法力度，切实保障职工合法权益。

人力资源社会保障部办公厅

2020年1月24日

인력자원사회보장부 판공청 신종 코로나바이러스 감염증 발생기간 노동관계  
문제를 적절하게 처리하는 것에 대한 통지

인사청명전 [2020] 5 호

각 성, 자치구, 직할시 및 신강생산건설병단(兵团) 인력자원사회보장청  
(국):

신종 코로나바이러스 감염증 예방 및 통제 업무를 철저히 하고 감염증  
발생기간의 노동관계 문제를 적절하게 처리하며, 직원의 합법적 권익을  
수호하고 기업의 정상적인 경영질서를 보장하여 안정적이고 조화로운  
노동관계를 촉진시키기 위해, 관련 문제에 대해 아래와 같이 통지한다.

1. 신종 코로나바이러스 감염환자, 의심환자, 밀접한 접촉자가 그 격리  
치료기간이나 의학관찰기간, 그리고 정부의 격리조치로나 기타 긴급 조치  
실시로 인해 정상 노동을 제공하지 못하는 기업 근로자에 대하여, 기업은  
그 기간의 노동보수를 지급해야 하며, 아울러 노동계약법 제 40 조,  
제 41 조에 따라 근로자와의 노동계약을 해제할 수 없다. 이 기간에  
노동계약이 만료된 경우에는 의료기간 만료, 의료관찰기간 만료, 격리기간  
만료 또는 정부의 긴급조치가 끝날 때까지 연장해야 한다.

2. 기업이 신종 코로나바이러스 감염증의 영향으로 인해 생산경영이  
어려운 경우 근로자와 협상일치를 통해 임금조정, 일자리 조정이나  
휴식시간 조정, 근로시간 단축 등 방식을 통해 직장을 안정시힘으로써 될  
수록 감원을 하지 않거나 감원을 적게해야 한다. 조건에 부합되는 기업은

규정에 따라 직장 안정정보조금을 받을 수 있다. 기업의 조업 정지가 1회 임금지급 주기 이내일 경우 기업은 노동계약에서 약정한 기준에 따라 근로자에게 임금을 지급해야 한다. 1회 임금지급 주기를 초과할 경우 근로자가 정상 노동을 제공하였다면 기업이 근로자에게 지급하는 임금은 현지 최저임금보다 낮아서는 아니된다. 근로자가 정상 노동을 제공하지 않았을 경우 기업은 생활비를 지급해야 하며, 생활비 기준은 각 성, 자치구, 직할시에서 규정한 방법에 따라 집행한다.

3. 신종 코로나바이러스 감염증의 영향을 받아 당사자가 법정 중재 시효기간에 노사 분쟁 중재를 신청할 수 없는 경우 중재 시효가 중단되며, 시효 중단 원인이 제거된 날로부터 중재 시효기간을 계속해서 계산한다. 감염증 영향을 받아 노사 분쟁중재기구에서 법정 기한 내에 안건을 심리하지 못할 경우에는 상응하게 심리기간을 연장할 수 있다.

4. 각 지방 인력자원사회보장부는 감염증의 영향을 받고 있는 기업에 대한 노동용공 지도와 서비스를 강화해야 하며, 노동보장감찰 법 집행을 강화하여 직원의 합법적 권익을 확실하게 보장해야 한다.

인력자원사회보장부 판공청

2020년 1월 24일

**人力资源社会保障部关于《进一步做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》**

人社部明电〔2020〕1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）：

新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生以来，党中央高度重视，习近平总书记作出系列重要指示。近日，习近平总书记再次作出重要指示，党中央印发《关于加强党的领导、为打赢疫情防控阻击战提供坚强政治保证的通知》，对各级党组织和广大党员干部做好疫情防控工作提出明确要求。各级人力资源社会保障部门要坚决贯彻习近平总书记重要指示精神和党中央、国务院部署要求，在落实1月23日印发的《人力资源社会保障部办公厅关于人力资源和社会保障系统做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关工作的通知》（人社厅明电〔2020〕3号）要求基础上，进一步抓紧抓实当前工作，坚定信心、同舟共济，科学防治、精准施策，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。现就有关事项通知如下：

一、进一步提高政治站位，切实增强做好疫情防控工作的使命感、责任感、紧迫感

疫情就是命令，防控就是责任。人力资源社会保障工作全部涉及到人，大部分涉及民生，既担负着支援保障一线防控工作人员的重要职责，也担负着维护受疫情影响职工群众权益的重要任务。各级人力资源社会保障部门要进一步增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，切实把思想和行动统一到习近平总书记重要指示精神和中央决策部署上来，坚持把人民群众生命安全和身体健康放在第一位，把疫情防控工作作为当前最重要的工作来抓，坚决扛起疫情防控政治责任，做到守土有责、守土担责、守土尽责。

二、全力做好人社政策支持工作

各级人力资源社会保障部门要充分发挥职能作用，根据疫情防控大局需要，及时研究制定有关针对性政策，并抓好落实。按照人力资源社会保障部、财政部、卫生健康委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》（人社部函〔2020〕11号）要求，做好医护人员及相关工作人员工伤保险保障工作，并开辟工伤待遇绿色通道。支持疫情防控相关医疗卫生机构等事业单位简化招聘程序和设立招聘绿色通道，紧急补充医护人员等疫情防控工作人员。督促落实疫情防治人员临时性工作补助等工资待遇政策。

三、切实关心激励疫情防控人员

各级人力资源社会保障部门要会同相关部门，及时发现先进典型，及时挖掘先进事迹，对在医疗救治、疫苗研发、基础预防、物资援助、抢建设施等方面作出突出贡献的个人和集体，尤其是广大医务工作者和医务团队给予及时性

表彰，进一步鼓舞士气、坚定信心、凝聚力量。对在疫情防控中做出贡献的事业单位工作人员和集体特别是奋战在疫情防控一线的事业单位工作人员和集体，根据《事业单位工作人员奖励规定》有关规定开展及时奖励。

#### 四、稳妥做好劳动就业等重点工作

各级人力资源社会保障部门要增强工作前瞻性，对就业形势、农民工流动、人力资源市场、劳动关系等情况进行密切监测和研判，深入评估疫情影响，提前研究应对举措，做好政策储备。要调整优化一季度就业服务活动，有针对性地劳动者发布节后企业开工信息，引导农民工安全有序流动。要组织各级各类公共就业人才服务机构、人力资源服务机构常态化开展线上招聘，组织开展职业技能线上培训，积极稳妥做好农民工、高校毕业生等重点群体就业工作，加强失业人员生活保障，加快落实援企稳岗政策，努力维护就业大局稳定。落实《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号），对因疫情防控引发的劳动关系处理、工资支付、工伤保险等问题，进一步加强工作指导，切实保障劳动者合法权益。

#### 五、扎实做好本系统疫情防控工作

各级人力资源社会保障部门要继续做好公共就业服务、社保经办、职业培训和技能鉴定、人才人事服务、劳动人事争议处理等窗口服务单位的疫情防控工作，推行不见面服务，减少非必须的现场办理，配备必需设备，科学安排业务办理流程，避免出现人员密集办理业务情况。要指导技工院校、培训机构等重点场所和农民工密集的企业，按照国家和当地党委政府疫情防治工作要求做好疫情防控工作。要加强本单位干部职工科学防护，切实保障好干部职工身体健康。

#### 六、切实加强组织领导

各级人力资源社会保障部门要在党委统一领导、统一指挥下统一行动，全力出战。要建立健全人力资源社会保障领域疫情防控工作机制，制定完善疫情防控应急预案，下好先手棋、打好主动仗。领导班子和领导干部特别是主要负责同志要坚守岗位、靠前指挥，基层党组织和广大党员要充分发挥战斗堡垒作用和先锋模范作用。要在这场严峻斗争的实践中考察识别干部，激励引导广大党员、干部在疫情防控斗争中挺身而出、英勇奋斗、扎实工作，经受住考验。

各地应对疫情工作中的重要情况，要及时报告人力资源社会保障部。

人力资源社会保障部

2020年1月30

**国家发展改革委办公厅、人力资源社会保障部办公厅、工业和信息化部办公厅、  
全国总工会办公厅《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持鼓励劳动者参与  
线上职业技能培训的通知》**

（发改办就业〔2020〕100号）

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团发展改革委、人力资源社会保障厅（局）、  
工业和信息化部（中小企业）主管部门、总工会：

党中央、国务院高度重视新型冠状病毒感染肺炎疫情防控和重点群体就业工作。线上职业技能培训，既是提升劳动者职业技能水平的重要途径，也是减少疫情期间人员聚集的有效方式。为坚决贯彻党中央、国务院决策部署，助力打赢疫情防控阻击战，进一步提升劳动者素质和技能水平，国家发展改革委、人力资源社会保障部、工业和信息化部、全国总工会决定加大力度支持鼓励广大劳动者参与线上职业技能培训。现就有关事项通知如下。

一、免费开放线上职业技能培训资源。疫情期间，依托“工业和信息化技术技能人才网上学习平台”（[www.tech-skills.org.cn](http://www.tech-skills.org.cn)）、“技能强国-全国产业工人技能学习平台”（PC端：[skills.kjcxchina.com](http://skills.kjcxchina.com)，移动端：[skills.kjcxchina.com/m](http://skills.kjcxchina.com/m)）、“学习强国”技能频道、“中国职业培训在线”（[px.class.com.cn](http://px.class.com.cn)）、“中国国家人事人才培训网”（[www.chinanet.gov.cn](http://www.chinanet.gov.cn)）等线上职业技能培训平台，对劳动者实行重点课程免费开放。对湖北等疫情高发重点地区进一步加大线上职业技能培训资源开放力度，扩大课程免费范围。加大对延迟返岗农民工等重点群体参与线上职业技能培训政策支持力度。加大覆盖主要行业、工种的职业技能培训课程资源供给，积极引导鼓励大企业、普通高校、职业院校（含技工院校）、社会培训机构等在疫情期间免费开放线上职业技能培训资源，免费开放培训资源的单位名单和链接将在国家发展改革委、人力资源社会保障部、工业和信息化部、全国总工会等部门和单位网站予以公布。鼓励企业结合自身实际需求在疫情期间依托各类线上职业技能培训平台对拟录用员工开展岗前培训，做好在岗职工技能提升培训。

二、提升线上职业技能培训资源质量。充分利用门户网站、移动APP、微信小程序等多种渠道，提高线上职业技能培训的可及性。优化线上职业技能培训注册流程和用户界面，提升线上职业技能培训的便利度。充分利用移动互联网技术，推动技能培训服务向移动智能终端、自助终端等延伸。及时更新完善线上职业技能培训内容，加大优质课程开发力度。将传染病防控常识等健康教育内容嵌入线

上职业技能培训课程，提升劳动者健康素养。鼓励有条件的地方和单位将世界技能大赛获奖者、中华技能大赛获得者、全国技术能手、省级以上劳模工匠、省级以上青年岗位能手标兵等优秀技能人才纳入线上培训师资源库，开展线上视频直播授课。加强线上职业技能培训平台在线支持服务功能，完善用户评价反馈机制，合理设置线上职业技能培训的授课、作业、练习、评价等功能模块，提升培训效果。

三、完善线上职业技能培训配套服务。依托线上职业技能培训平台在疫情期间开展大国工匠、世界技能大赛获奖者风采展示等活动，提高线上职业技能培训的吸引力。基础电信企业对在疫情期间参加线上职业技能培训予以优惠。做好疫情期间线上职业技能培训与公共就业服务平台的衔接，加强与各地人力资源市场就业需求信息对接，鼓励企业依托线上职业技能培训平台开展网络招聘，提高劳动者培训后的就业质量。通过信息化手段实现对学员学习情况和培训效果的全程跟踪管理，做好培训后评估。综合运用大数据画像等新技术新方法，指导参加线上职业技能培训的劳动者合理规划培训后就业方向。

四、加大线上职业技能培训扶持力度。加大对线上职业技能培训平台建设支持力度。建立劳动者线上职业技能培训台账，做好培训积分管理。加强职业技能培训线上线下融合，疫情结束后一年内，劳动者可依据线上培训学时、学分等培训成果，在公共实训基地等线下培训场所优先参加职业技能实训。鼓励有条件的地方将线上职业技能培训学分纳入“学分银行”，依据培训学分为劳动者在有关职业资格认证考试中提供加分、免试等优惠待遇。鼓励线上职业技能培训平台间加强教学师资、课程教材、学员信息等培训资源共享。支持湖北等疫情高发地区合理整合用于职业技能培训的各项补贴资金，依据学时记录、在线培训证书等对参加线上职业技能培训的劳动者发放技能培训补贴。

五、积极开展宣传动员。加强疫情期间开展线上职业技能培训的政策宣传，在中国公共招聘网、各省份公共就业服务信息平台等网络平台显著位置以及各地、各部门官方微信公众号，推送线上职业技能培训相关链接，提升社会影响力和政策知晓度。鼓励有条件的地方和单位在疫情期间投放线上职业技能培训公益性广告。鼓励各地及时发布线上职业技能培训有关信息，积极回应劳动者的培训诉求，营造良好社会氛围。

六、强化组织实施。各地区、各部门要深入贯彻习近平总书记重要指示精神，坚决落实党中央、国务院关于应对疫情的重大决策部署，充分认识疫情期间开展线上职业技能培训的重要性和紧迫性，切实强化组织领导，明确相关部门职责，保障培训参与度和培训效果。各级工会组织应充分发挥组织动员优势，引导更多劳动者积极参加线上职业技能培训。各级发展改革、人力资源社会保障、工业和

信息化、工会等部门和单位要充分做好劳动者培训需求和培训课程供给的对接，切实提升培训质量和效果。

国家发展改革委办公厅  
人力资源社会保障部办公厅  
工业和信息化部办公厅  
全国总工会办公厅

2020年2月5日

## 人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见

（人社部发〔2020〕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）、总工会、企业联合会/企业家协会、工商联：

为贯彻落实党中央关于新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作的决策部署，积极发挥广大企业和职工在疫情防控中的重要作用，全力支持企业复工复产稳定劳动关系，动员广大职工凝心聚力共克时艰，现就做好疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产提出以下意见。

### 一、高度重视疫情对劳动关系领域带来的新挑战

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，劳动者面临待岗、失业、收入减少等风险，劳动关系不稳定性增加，劳动关系矛盾逐步凸显。当前，新型冠状病毒感染肺炎疫情防控正处于关键阶段，各级协调劳动关系三方要认真学习贯彻习近平总书记关于疫情防控工作的一系列重要指示精神，坚决贯彻落实党中央决策部署，高度重视当前特殊时期劳动关系运行中出现的突出问题，加强劳动关系风险监测和研判，引导企业与职工共担责任共渡难关。要充分发挥三方机制在保企业、保就业、保稳定中的独特作用，深入分析当前劳动关系形势，结合实际帮助企业制定复工复产的措施，联合各方力量共同行动，加大对特殊时期企业劳动关系处理的指导服务，确保劳动关系总体和谐稳定。

## 二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题

（一）鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，要指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优先使用带薪年休假、企业自设福利假等各类假。要指导企业工会积极动员职工与企业同舟共济，在兼顾企业和劳动者双方合法权益的基础上，帮助企业尽可能减少受疫情影响带来的损失。

（二）鼓励灵活安排工作时间。在疫情防控期间，为减少人员聚集，要鼓励符合规定的复工企业实施灵活用工措施，与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

（三）指导规范用工管理。在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

## 三、协商处理疫情防控期间的工资待遇问题

（四）支持协商未返岗期间的工资待遇。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。

（五）支持困难企业协商工资待遇。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

（六）保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治

疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

#### 四、采取多种措施减轻企业负担

（七）帮助企业减少招聘成本。要加大线上招聘服务工作力度，打造线上春风行动，大力推广远程面试，提高招聘企业与劳动者“点对点”直接对接率。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

（八）合理分担企业稳岗成本。用好失业保险稳岗返还政策，对受疫情影响不裁员或少裁员的中小微企业，可放宽裁员率标准，让更多企业受益。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

（九）提供在线免费培训。指导企业积极组织开展职工在线免费培训，支持帮助受疫情影响企业特别是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，开放“中国职业培训在线”平台全部功能，免费提供培训教学资源。

#### 五、统筹各方力量加大指导服务力度

（十）加强劳动用工指导服务。各级人力资源社会保障部门要及时研究和解决疫情防控期间劳动关系领域中的重大问题，主动回应社会关切，制定有针对性政策，准确解读政策，帮助企业解决发展中的困难。要做好协调劳动关系三方牵头工作，加强政策宣传和组织协调，发挥各方优势，形成工作合力。各级工会要做好团结、动员广大职工工作，积极发挥企业工会作用，为困难职工提供必要的帮扶救助和心理危机干预疏导。要引导职工关心企业的生存与发展，依法理性表达诉求。动员职工大力发扬劳动精神、劳模精神、工匠精神，为企业长远发展献计献策、贡献力量。各级企联和工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导服务，要鼓励企业承担社会责任，通过技术创新等提高竞争力。要引导受疫情影响导致生产经营困难的企业，完善企业内部协商民主机制，畅通与职工对话渠道，通过多种方式稳定劳动关系和工作岗位。要引导企业关心关爱职工健康，帮助解决职工实际困难，切实保障职工权益。要充分发挥行业协会积极作用，通过减免租金等形式减轻企业经营负担，

引导同行业或上下游企业互帮互助，抱团取暖。

(十一) 主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网+调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

(十二) 做好表彰先进典型工作。各级协调劳动关系三方要深入开展和谐劳动关系创建活动，主动宣传在疫情防控中真正实现有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决的企业，要在和谐劳动关系创建活动评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人，激励引导广大企业家和职工在疫情防控工作中主动履职，担当作为。

各级协调劳动关系三方要切实增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，深入贯彻落实党中央应对新型冠状病毒感染肺炎疫情工作的决策部署，把稳定劳动关系支持企业与职工共渡难关作为当前重要工作来抓，统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系，充分发挥中国特色和谐劳动关系的制度优势，坚定信心、积极作为，为打赢疫情防控阻击战作出积极贡献。

人力资源社会保障部

中华全国总工会

中国企业联合会/中国企业家协会

中华全国工商业联合会

2020年2月7日

**신종 코로나바이러스 폐렴 방역기간 노동 관계를 안정시켜 기업의 업무 재개를 지원하는 것에 대한 의견 인사부발[2020] 8 호**

각 성, 자치구, 직할시 및 신강생산건설병단 인력자원사회보장청(국), 총공회, 기업연합회/기업가협회, 공상련 :

당중앙의 신종 코로나바이러스 감염증 예방 및 통제 업무배치를 확실하게 이행하고, 기업과 종업원의 방역 중의 중요한 역할을 적극 발휘시키고

기업의 업무재개를 전력 지지하여 노동관계를 안정화 시키며 종업원을 동원하여 힘을 합쳐 당면의 어려움을 극복하기 위해, 방역기간 노동관계를 안정화시키고 기업의 업무재개를 지원하는 것에 대해 아래의 의견을 제기한다.

1. 감염증으로 인한 노동관계 분야의 새로운 도전을 중시해야 한다.

최근 신종 코로나바이러스 감염증의 영향을 받아 노동관계분야에서 새로운 상황, 새로운 문제가 나타나고 있다. 일부 업종의 기업에서는 비교적 큰 생산경영 압력을 받고 있으며, 노동자가 일자리 대기, 실업, 소득 감소 등의 리스크에 직면하고 있다. 노동관계의 안정 불확실성이 증가하고 노동관계 모순이 점차 대두하고 있다. 당면, 신종 코로나바이러스 감염증 예방 및 통제가 관건적인 단계에 처해 있으므로 각급 노동관계 조율 3 측은 시진핑 총서기의 방역업무에 대한 일련의 중요한 지시내용을 열심히 학습, 실행하고 당중앙의 결정을 확실하게 집행하여 특수시기 노동관계 운영중에서 나타난 돌출한 문제를 중요시 해야 한다. 노동관계 리스크 모니터링과 연구판단을 강화하여 기업과 종업원을 이끌어 공동으로 책임지고 난관을 이겨내야 한다. 기업보호, 취업보장, 안정화 보장에서의 3 측 기제의 독특한 역할을 충분히 발휘시켜 당면 노동관계 실정을 깊이 분석하여 실제에 결부시켜 기업을 도와 업무재개 조치를 제정하며 각측의 힘을 묶어 함께 노력하여 특수시기 기업의 노동관계 처리에 대한 지도서비스를 강화함으로써 노동관계의 총체적이고 조화로운 안정을 보장해야 한다.

2. 방역기간 노동용공 문제를 융통성 있게 처리해야 한다.

(1) 협상을 통해 업무재개 전의 용공 문제를 해결하는 것을 권장한다. 감염증의 영향으로 인해 종업원들이 제때에 출근하기 어렵거나 기업이 업무재개를 하지 못하는 경우에는 기업을 지도하여 종업원과 소통하도록 하며, 조건을 갖춘 기업에서는 종업원들이 전화, 인터넷 등을 활용한 융통적인 재택근무 방식을 통해 임무를 완성할 수 있도록 해야 한다. 원격 사무조건을 구비하지 않은 기업에 대해서는 종업원과 협상하여 우선 유급 연차휴가, 기업 자체의 복리휴가 등 각종 휴가를 사용하도록 해야 한다. 기업공회를 지도하여 종업원들이 기업과 함께 어려움을 이겨나가도록 하며, 기업과 노동자 쌍방의 합법적 권익을 함께 돌보는 전제하에서 기업이 감염증의 영향으로 인해 입은 손실을 될수록 줄이도록 도와준다.

(2) 업무시간을 융통성 있게 안배하는 것을 권장한다. 방역기간에 인원 집결을 줄이기 위해 규정에 부합되는 업무재개 기업에서 종업원들과의 협상을 통해 융통성 근무조치를 취하여 출퇴근 절정 시간을 피하는 탄력적 출퇴근 등 방식을 실시하여 업무시간을 융통성 있게 안배하는 것을 권장한다. 정부의 방역 보장임무를 감당하여 가급적으로 잔업이 필요한 기업에 대해서는 노동자의 신체건강과 노동안전을 보장하는 전제하에서 기업이 공회와 종업원과 협상하여 근무시간을 적절하게 연장하는 것으로 긴급 생산임무를 완성할 수 있도록 하며, 이 경우에는 법에 따라 근무시간 연장 제한을 받지 아니한다.

(3) 용공관리를 지도, 규율한다. 방역기간에 기업을 지도하여 격리조치나 정부에 의해 긴급조치를 실시당한 종업원의 상황을 전면적으로 파악하도록

하며, 기업에 요구하여 그간 관련 조치로 인해 정상 근로를 하지 못하는 종업원의 노동계약을 해지하거나 파견을 받은 노동자를 돌려보내지 않도록 한다. 규정에 부합되는 업무재개 기업에 대해서는 기업을 지도하여 필요한 방역 보호와 노동보호 조치를 취하여 종업원의 직장 복귀를 적극 동원하도록 한다. 직장복귀를 원하지 않는 종업원에 대해서는 기업공회를 지도하여 적시에 방역 정책의 요구와 기업의 업무재개 중요성을 설명하여 종업원이 체때에 직장에 복귀하도록 한다. 권고를 했으나 무효하거나 기타 비정당한 이유로 직장 복귀를 거절하는 경우에는 기업을 지도하여 법에 따라 처리하도록 한다. 기업에서 노동관계를 안정시키는 루트와 방법을 탐색하도록 권장하며, 상응하는 조치를 취한 후에도 감원이 필요한 기업에 대해서는 기업을 지도하여 감원방안을 제정하여 법에 따라 관련 절차를 이행하고 노동관계를 타당하게 처리함으로써 기업의 정상적인 생산경영질서를 보장하도록 한다.

3. 방역 기간의 임금대우 문제를 협상 처리한다.

(4) 직장 미복귀 기간의 임금대우 협상을 지지한다. 감염증 영향으로 인한 업무재개 연기 혹은 직장 미복귀 기간에 각종 휴가를 사용했음에도 불구하고 여전히 정상 근로를 할 수 없거나 기타의 정상 근로를 제공할 수 없는 종업원에 대해서는 기업을 지도하여 국가의 조업정지, 생산정지 기간의 임금지급 관련 규정을 참조하여 종업원과 협상하도록 하며, 1 회 임금지급 주기내의 경우는 노동계약에서 약정한 기준에 따라 임금을 지급하도록 하고, 1 회 임금지급 주기를 초과한 경우에는 관련 규정에 따라

생활비를 지급하도록 한다.

(5) 어려운 기업의 임금대우 협상을 지지한다. 감염증 영향으로 인해 기업의 생산경영이 어려운 기업에 대해서는 협상 민주절차를 통해 종업원과 임금조정, 교대근무 혹은 운번 휴가, 근로시간 단축 등 방법을 취하여 일자리를 안정화시키는 것을 권장하며, 당분간 임금지급 능력이 없는 경우에는 기업을 지도하여 공회 혹은 종업원대표와 협상하여 연기 지급하도록 하여 기업을 도와 자금회전 압력을 경감시킨다.

(6) 종업원의 임금대우 권익을 보장한다. 법에 따라 격리되어 정상적인 노동을 제공할 수 없는 종업원에 대해서는 기업을 지도하여 정상 노동을 제공한 것으로 처리하여 그 임금을 지급하도록 하며, 격리기간이 만료된 후에도 여전히 출근하지 못하고 치료를 받아야 하는 종업원에 대해서는 의료기간 관련 규정에 따라 임금을 지급하도록 한다. 춘절 연휴 연기기간에 방역업무로 인해 휴가를 하지 못한 종업원에 대해서는 기업을 지도하여 먼저 대체휴가를 안배하도록 하며, 대체휴가를 안배하지 못하는 경우에는 법에 따라 잔업 임금을 지급해야 한다.

4. 여러가지 조치를 취하여 기업의 부담을 경감시킨다.

(7) 기업을 협조하여 인력채용 원가를 줄인다. 온라인 채용 서비스업무를 강화하여 온라인 “봄바람 행동”을 실시하여 원격 면접을 적극 보급시켜 사용기업과 노동자의 “Point to point” 직접 면접확율을 높인다. 인력자원서비스 요금행위를 규율하여 악의적으로 노동력 가격을 인상하는 행위를 단속한다. 방역 영향으로 인해 인력 수요가 큰 기업 혹은 정부의

보장임무를 감당한 기업에 대해서는 인력자원서비스기구에서 인력 채용서비스 비용을 감면하도록 권장한다.

(8) 기업의 일자리 안정화 원가를 합리적으로 분담한다. 실업보험의 일자리 안정화 환급정책을 충분히 활용하여 방역 영향을 받았지만 감원을 하지 않거나 감원을 적게 하는 중소기업에 대해서는 감원비율 기준을 적정하게 완화시켜 더욱 많은 기업이 혜택을 보도록 한다. 방역 영향을 받은 기업이 교육비 보조정책을 충분히 활용하여 방역 안전을 보장하는 상황에서 조업 정지기간, 회복기간에 종업원을 조직하여 각종 온라인 혹은 오프라인 직업교육을 실시하는 경우 규정에 따라 보조성격의 교육범위에 넣을 수 있다. 영세기업 공회경비 지원정책을 충분히 활용하여 방역 영향을 받은, 조건에 부합되는 영세기업에 공회경비를 전액 환급한다. 기업조직의 회비를 사용하여 방역 영향을 받은, 조건에 부합되는 곤란기업에 일정 비율의 기업회비를 환급한다. 공회 방역 전문자금을 사용하여 방역 일선 종업원에 대한 위로를 강화하여 종업원의 방역 참여 적극성을 충분히 동원시킨다.

(9) 온라인 무료 교육을 제공한다. 기업을 지도하여 종업원의 온라인 무료교육을 적극 조직, 전개하도록 하며 기업을 지지 협조하여 방역 영향을 받은 기업, 특히 중소 영세기업이 종업원 기능교육과 곤란 기업의 종업원 일자리 전환 교육을 전개하며, “온라인 중국 직업교육” 플랫폼의 모든 기능을 개방하여 교육 수업자원을 무료로 제공한다.

5. 여러면의 힘을 모아 서비스를 강화한다.

(10) 노동 용공 서비스를 강화한다. 각급 인력자원사회보장부서는 적시에 방역 기간 노동관계 분야의 중대한 문제를 연구하고 해결하며 사회 관심사에 대해서는 자발적으로 응답하며 지향성 정책을 제정하여 정책을 정확하게 해설함으로써 기업을 도와 발전 중의 곤란을 해결한다. 노동관계 3 측 조율의 기능을 철저히 발휘시켜 정책홍보와 조직조율을 강화하며, 각측의 우위를 발휘시켜 업무상의 응집력을 형성한다. 각급 공회는 종업원의 단합과 동원 업무를 철저히 하여 기업공회의 역할을 적극 발휘시키고 어려운 종업원에게는 필요한 도움과 구조, 그리고 심리위기 해소 간여를 제공한다. 종업원을 인도하여 기업의 생존과 발전에 관심을 돌리도록 하며 법에 따라 이성적으로 관련 요구를 제기하도록 한다. 종업원을 동원하여 노동의식, 노동모범의식, 직업의식을 적극 발휘시켜 기업의 장원한 발전을 위해 계책과 방도를 내놓고 힘쓰도록 한다. 각급 기업연합회와 공상연 조직은 기업의 실제 곤란을 체크, 평가함과 아울러 적극적으로 유관부서에 지향성 지원정책 건의를 제출하고 지도서비스를 한다. 기업의 사회적 책임 이행을 권장하고 기술혁신 등을 통해 경쟁력을 제고하도록 한다. 방역의 영향으로 인해 생산경영이 어려운 기업을 인도하여 기업의 내부 협상 민주메커니즘을 완벽히 하고 종업원과의 대화루트를 막힘 없이 하여 각종 방식을 통해 노동관계와 업무 일자리를 안정화 시킨다. 기업을 인도하여 종업원의 건강에 관심을 기울도록 하며 종업원을 도와 그 실제 곤란을 해결함으로써 종업원의 권익을 확실하게 보장해야 한다. 업계협회의 적극적인 역할을 충분히 발휘시켜 임대료 감면 등 형식을 통해 기업의 경영부담을 경감시키고 업계내 혹은 상하류 기업을

이끌어 서로 도와주고 협조하도록 함으로써 함께 곤란을 극복하도록 한다.

(11) 노동관계 모순을 자발적으로 제거한다. 될수록 잠재적 리스크를 폭발하기 전에 소멸하며, 기층의 노동분쟁 예방, 제거 능력을 힘써 제고시키며, 기업을 협조하여 내부 노동분쟁 협상해결 메커니즘을 건전히 하도록 한다. 전문적인 노동분쟁조정업무를 강화하고 중재안건 처리방식을 혁신하여 분쟁처리에 대한 지도와 감독을 강화하며 다차원 메커니즘의 응집력을 발휘시킨다. “인터넷+ 조정중재”를 힘써 추진하여 분쟁처리 효율을 확실하게 제고시키며 고발, 신고루트를 진일보 막힘없이 하고 노동보장 감찰의 법 집행력을 강화하며 법에 따라 불법행위를 조사 처벌한다.

(12) 전형적인 모범에 포상업무를 잘 한다. 각급 노동관계 조율 3 측은 조화로운 노동관계 구축활동을 전개하여 자발적으로 방역 중에 이견이 있으면 협상으로 해결하고 일에 분이치면 서로 협상하고 어려운 문제가 있으면 공동으로 해결하는 3 원칙을 실현한 기업을 홍보하며 조화로운 노동관계 구축활동 평가, 노동모범 평의, 5·1 노동상, 상장 등 영예를 수여할 때 우선적으로 방역기간에 노동관계 안정화에 특별한 기여가 있는 기업과 개인을 고려하며 기업과 종업원들이 방역 업무 중에서 자발적으로 본직을 수행하고 맡은바 책임을 다하도록 격려한다.

각급 노동관계 조율 3 측은 “4 가지 의식”을 강화하고 “4 가지 자신감”을 확고히 하고 “2 가지 수호”를 성취하여 당중앙의 신종 코로나바이러스 방역 업무에 대한 업무배치를 철저히 이행해야 한다. 노동관계 안정화와

기업과 종업원이 함께 어려움을 극복해 나가는 것을 당면의 중요한 업무로 추진하여 기업발전 촉진과 종업원 권익 수호의 관계를 총괄적으로 처리하며 중국 특색의 조화로운 노동관계 제도우위를 충분히 발휘시켜 자신감을 굳히고 적극적으로 행동하여 방역 전쟁을 이겨내기 위해 기여하기 바란다.

인력자원사회보장부

중화전국총공회

중국기업연합회/중국기업가협회

중화전국상업연합회

2020년 2월 7일

(2) 신종 코로나 관련 지방 정부(상기 4개지역 정부/人社局)  
통지,

北京、河北省

《北京市人力资源和社会保障局关于做好疫情防控期间维护劳动关系稳定有关问题的通知》(京人社劳发[2020]11号)

各企业、各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、北京经济技术开发区行政审批局:

为落实市委、市政府关于疫情防控工作的要求,确保患病职工安心接受治疗,保障因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员的合法权益,保证企业正常生产经营,维护劳动关系稳定,现就有关问题通知如下:

一、企业应当保障患病职工依法享有医疗期和病假工资

根据国家和本市相关法律法规规定，企业职工因患病停止工作治疗休息的，应当享有医疗期。职工医疗期中，企业应当根据劳动合同或集体合同的约定，支付病假工资，病假工资不得低于北京市最低工资标准的 80%。

## 二、企业要妥善安置因疫情被隔离人员和未及时返京复工人员

对于新型冠状病毒感染肺炎疑似病人及与新型冠状病毒感染肺炎病人、疑似病人密切接触者，经隔离、医学观察排除是病人或者病原携带者后，隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

对于因疫情未及时返京复工的职工，企业可以优先考虑安排职工年休假。其中，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。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工未复工时间较长的，企业经与职工协商一致，可以安排职工待岗。待岗期间，企业应当按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付基本生活费。执行工作任务的出差职工，因疫情未能及时返京期间的工资待遇由所属企业按正常工作期间工资支付。

## 三、企业可以采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营

受疫情影响的企业，可以向人力资源社会保障部门申请执行综合计算工时制度，按照生产经营需要，实行轮岗调休。

## 四、各区人力资源社会保障部门要切实做好服务指导和监测处置工作

各区要落实属地责任，加强对受疫情影响企业的劳动用工指导，加大劳动关系风险预测预警力度，切实保护职工合法权益。要开辟绿色通道，依法及时做好企业特殊工时制度的行政许可工作。要结合疫情防控工作要求，加强对劳务派遣等人员流动性较大企业的用工监测，有效防范和处置突发情况。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 1 月 23 日

감염병 예방 및 통제기간 안정적인 노동관계 유지 관련 문제에 대한 통지  
경인사노자[2020] 11 호

각 기업, 각 구 인력자원사회보장국, 북경경제기술개발구 사회사업국,

북경경제기술개발구 행정심사비준국:

중공 북경시 위원회, 북경시 정부의 감염병 예방 및 통제 업무에 대한 요구에 따라 감염병 환병 직원들이 마음을 풀고 치료를 받도록 하고 감염병으로 격리된 자와 제때에 복귀하지 못하여 출근하지 못한 직원의 합법적 권익을 보장하며 기업의 정상 생산경영을 보장하고 안정적인 노동관계를 유지하기 위해, 관련 문제를 아래와 같이 통지한다.

1. 기업은 감염 직원의 의법 의료기간 및 병가임금을 보장해야 한다.

국가와 본 시 관련 법률, 법규 규정에 따라 기업 직원이 질병에 걸려 근무를 중단하고 치료, 휴식하는 기간에는 의료기간을 적용한다. 직원이 의료기간 중인 경우 기업은 노동계약 또는 집단계약의 약정에 따라 병가 임금을 지급해야 하며, 병가임금은 북경시 최저임금기준의 80% 미만이어서는 아니된다.

2. 기업은 감염병으로 인해 격리된 인원과 제때에 복귀하지 못한 직원을 적절하게 안배해야 한다.

신종 코로나바이러스 감염 폐렴 의심환자와 신종 코로나바이러스 감염 폐렴환자, 의심환자와 밀접히 접촉한 자에 대해 격리, 의학관찰을 거쳐 환자 혹은 병원체 휴대자로부터 배제된 경우 그 격리, 의학관찰 기간의 임금대우는 소속기업에서 장상 근무기간의 급여에 따라 지급해야 한다.

감염병 발생으로 인해 제때에 복귀하지 못한 직원에 대해 기업은

우선적으로 직원에게 연차휴가를 안배해야 한다. 그중, 직원이 누계 근무기간이 만 1년 이상 10년 미만인 경우 연차휴가 5일을 적용하고, 만 10년 이상 20년 미만인 경우 연차휴가 10일을 적용하며, 만 20년인 경우에는 연차휴가 15일을 적용한다. 직원은 연차휴가 기간에 정상 근무기간과 같은 임금소득을 향유한다. 직원이 출근하지 못하는 기간이 비교적 긴 경우 기업은 직원과 협상을 통해 합의를 본 경우 직원에게 일자리 대기로 처리할 수 있다. 일자리 대기기간에 기업은 본 시 최저임금기준의 70%보다 낮지 않은 기준으로 기본 생활비를 지급해야 한다. 업무 수행으로 출장 중인 직원이 감염병으로 인한 교통차단으로 인해 제때에 복귀하지 못한 기간의 임금대우는 소속 기업에서 정상 근무기간의 임금에 따라 지급한다.

3. 기업은 집중 근무, 집중 휴식 방식으로 정산 생산경영을 유지할 수 있다.

감염병의 영향을 입은 기업은 인력자원사회보장부서에 종합계산 근로시간제도를 신청할 수 있으며, 생산경영의 수요에 따라 일자리 교체와 휴식시간을 조정할 수 있다.

4. 각 구 인력자원사회보장부서는 서비스지도와 모니터링 업무를 철저히 해야 한다.

각 구는 속지 책임제를 실행하여 신종 코로나바이러스 영향을 입은 기업에 대한 노동 용공지도를 강화하고 노동관계 리스크 예측 및 조기경보를

강화하여 직원의 합법적 권익을 확실히 보장해야 한다. 녹색 통로를 개설하여 법에 따라 지체없이 기업의 특수 용공제도의 행정인허가 업무를 처리해야 한다. 신종 코로나바이러스 예방 및 통제 업무의 요구에 따라 노무과건인원 등 유동성이 강한 기업에 대한 모니터링을 강화하여 예기치 못한 돌발사건을 효율적으로 예방 및 처리해야 한다.

북경시인력자원사회보장국

2020년 1월 23일

## 北京市人民政府《关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知》

各区人民政府，市政府各委、办、局，各市属机构：

为进一步贯彻落实党中央、国务院关于新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的部署，有效防控新型冠状病毒感染的肺炎疫情，根据《中华人民共和国传染病防治法》等法律、法规，全面落实防控责任，做好防控工作，现将有关事项通知如下：

一、以对人民群众生命安全和身体健康高度负责的精神，坚定不移地做好防控工作

本市预防控制新型冠状病毒感染的肺炎工作(以下简称防控工作)要坚决落实习近平总书记重要指示批示精神和李克强总理批示要求，把人民群众生命安全和身体健康放在第一位，充分认识疫情防控形势的复杂性、严峻性，在市委、市政府统一领导下，坚持依法科学处置、公开透明、联防联控、安全高效、规范有序，切实履行属地责任、部门责任、单位责任、个人责任，全面落实早发现、早报告、早隔离、早治疗和集中救治等措施。

二、不折不扣落实“四方责任”，确保防控工作扎实、有效

(一)落实属地责任，健全辖区管理

各区政府主要负责人对属地防控工作负总责。各区政府要在市政府的统一指挥下，建立健全职责明确、行为规范、运转有效的领导指挥体系、预防控制

体系、医疗救治体系和监督管理体系，对辖区内机关、社会团体、企业事业单位、基层组织和其他组织的疫情防控工作进行督促检查，认真履行属地防控职责，突出加强对社区防控工作的领导，确保防控工作不留死角。

各街道办事处、乡镇政府应当按照市、区政府的统一部署，组织指导居(村)民委员会做好辖区内人员往来情况摸排工作，有针对性地采取防控措施，做好本辖区的防控工作。居(村)民委员会应当按照要求积极做好对社区人员的防病宣传教育和健康提示；组织社区人员参与传染病防控活动；收集、报送相关信息；配合相关部门为居家观察的人员做好服务保障。疾病预防控制机构应当指导社区卫生服务机构在居(村)民委员会的配合下，做好社区防控措施的落实和社区人员健康监测。物业服务企业应当配合做好防控工作。

## （二）落实部门责任，强化行业、系统管理

政府各有关部门按照各自职责，切实做好本行业、本系统的防控工作。

卫生健康部门要按照《中华人民共和国传染病防治法》等法律、法规，加强防控协调和监督执法，督促检查疾病预防控制机构开展疫情监测、研判、报告和防控工作；督促指导医疗卫生机构开展疫情预防控制、医疗救治、样本采集和信息报送等工作；继续做好后备医院准备工作，抓好防控物资的采购、储备，确保满足医疗救治需要；组织技术力量对各有关部门、单位开展的宣传教育和防控工作给予指导、支持。

教育部门负责对全市各级各类学校、学前教育机构和教育培训机构防控工作的行业管理，部署落实各项防控措施，严防新型冠状病毒感染的肺炎在学校、学前教育机构和教育培训机构传播。协助、配合疾病预防控制机构做好全市教育系统流行病学调查和密切接触者的追踪管理。

商务、药监等部门负责与疫情防治相关的卫生防疫用品和生活必需品等物资的供应保障，保持市场稳定。市场监管部门负责有关物资供应的价格执法，对散布涨价信息、囤积居奇、价格欺诈等违法行为发现一起，查处一起；加大对现场宰杀、违法销售畜禽、野生动物等行为的执法力度。农业农村、园林绿化部门负责对畜禽、野生动物疫情的监测工作。交通部门牵头组织做好通过铁路、航空、公路等进出本市人员和运输工具的疫情防控工作。生态环境、城市管理、民政等部门应当按照各自职责做好有关防控工作。

## （三）强化单位责任，健全社会单元防控工作机制

本市行政区域内的机关、社会团体、企业事业单位和其他组织要建立健全防控工作责任制和管理制度，配备必要的防护物品、设施，开展宣传教育，落

实卫生健康部门和行业主管部门提出的各项防控措施，加强对本单位人员的健康监测，督促从疫情发生地区回京人员居家观察 14 日，严防新型冠状病毒感染的肺炎传播。发现异常情况要及时报告，按照要求采取相应防控措施。

航空、铁路、长途客运等运输经营者和公路进京检查站要对来自疫情发生地区人员的姓名、来源地、来京居住地、联系方式等信息进行登记。有关人员应当配合，如实提供有关情况。

宾馆、饭店、旅店、文化娱乐场所、商业经营单位、公共交通工具等公共场所或者其他人员密集场所的经营者、管理者应当落实公共场所、人员密集场所的消毒、通风等防控措施，并对进入公共场所、其他人员密集场所的人员进行提醒和防控知识的宣传教育。建筑施工单位要加强对施工人员生活居住场所的防控管理，落实防控措施，严格人员登记。

宾馆、旅店等提供住宿服务的经营单位应当如实对旅客姓名、来源地、联系方式等信息进行登记，为旅客提供早晚体温监测服务，发现异常情况，及时向当地疾病预防控制机构报告，并按照当地疾病预防控制机构的指导采取相应防控措施；有条件的，要为来自疫情发生地区的人员提供单独就餐区域。旅客应当配合，如实提供有关情况。

#### （四）依法规范个人防控行为，强化社会责任

任何个人都应当按照《中华人民共和国传染病防治法》的规定协助、配合、服从政府部门组织开展的防控工作，做好自我防护，依法接受疾病预防控制机构、医疗卫生机构有关传染病的调查、样本采集、检测、隔离治疗等预防控制措施，如实提供有关情况。

从疫情发生地区回京的人员，应当按照要求居家观察 14 日，每日向所在单位或者居(村)民委员会报告健康状况，配合居住地街道办事处、乡镇政府和社区卫生服务机构的服务管理，配合医务人员对其自身健康状况的随访或者电话询问等。从疫情发生地区来京的人员，应当本着对自己和他人健康负责的态度，在到京 14 日内，每日早晚主动接受体温监测或者自行进行体温监测，尽量减少和避免乘坐公共交通、出入公共场所；外出时应当佩戴口罩，加强个人防护。前述人员出现发热、乏力、干咳等症状时，应当立即到就近的医疗卫生机构发热门诊就诊，并配合医务人员对其自身健康等状况的询问。

新型冠状病毒感染肺炎的疑似病人、确诊病人及密切接触者，要按照《中华人民共和国传染病防治法》以及有关防控方案的要求，配合卫生健康部门、疾病预防控制机构、医疗卫生机构做好排查、隔离治疗、居家观察；拒不配合的，依法处理。

### 三、严格防控管理，落实责任追究

各级政府和政府各部门要进一步提高政治站位，增强大局意识和底线思维，按照全市的统一部署，各负其责、守土有责、守土尽责，全力以赴做好疫情防控工作，安排好疫情防控应急值守，确保人员到位，信息畅通，严格执行报告制度，不得瞒报、缓报、谎报。在疫情防控中不履职、不当履职、违法履职的，依法追究相关人员责任。

疾病预防控制机构、医疗卫生机构未按照规定履行防控责任的，依照《中华人民共和国传染病防治法》的有关规定追究责任。

其他单位和个人违反《中华人民共和国传染病防治法》等法律、法规规定的，依法追究相关法律责任。

北京市人民政府  
2020年1月24日

### 《北京市人民政府办公厅关于落实“四方责任” 进一步加强重点人群、场所和单位 新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》

各区人民政府，市政府各委、办、局，各市属机构：

为贯彻落实《北京市人民政府关于进一步明确责任加强新型冠状病毒感染的肺炎预防控制工作的通知》（京政发〔2020〕2号），强化“四方责任”，按照分类服务管理的原则，进一步加强重点人群、场所和单位新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，现将有关事项通知如下：

#### 一、加强对重点人群的服务管理

##### （一）对湖北地区相关到京人员的服务管理

本市居民正在湖北地区出差、探亲访友等的，应当严格遵守湖北地区当地政府就疫情防控采取的措施，不得违反规定擅自离开湖北地区。

到京前14日内，离开湖北地区或者有过湖北地区人员接触史的到京人员，在到京之日应当主动向居住地或者住宿地的社区（村）报告健康状况，于到京之日起接受14日的监督性医学观察，每日早晚监测体温，不得外出，负责监督性医学观察的社区（村）应当为其提供基本生活保障；出现发热、乏力、干咳等症状时立即报告，负责监督性医学观察的社区（村）应当协助其到就近的医疗卫生机构发热门诊就诊。

北京市疾病预防控制中心对全国各地疫情状况开展评估。对来自于经评估确定为重点地区的人员，按照湖北地区相关到京人员提供服务管理。

## （二）对国内其他地区到京人员的服务管理

国内其他地区到京人员应当服从航空、铁路、长途客运等运输经营者和道路进京检查站的服务管理，自觉接受并配合体温检测。对体温异常的人员，本市立即安排其到就近的医疗卫生机构发热门诊就诊。体温正常的人员，到京 14 日内，应当每日早晚自行进行体温和健康监测，外出时应当佩戴口罩，加强个人防护；出现发热、乏力、干咳等症状时，应当立即到就近的医疗卫生机构发热门诊就诊。

来自国内其他地区职工的所在单位，应当督促其落实相关防控措施，为其配备必要的防护用品。对处于 14 日医学观察期的职工，执行弹性工作时间；实行错峰上下班；有条件的，应当安排职工居家工作，或者提供尽可能减少人员接触的工作环境。

## 二、加强对重点场所、重点单位的防控工作

### （一）人员密集场所

宾馆、饭店、文化娱乐场所、商场超市、公共交通场站等人员密集场所的经营管理单位和地铁、公交等公共交通运营单位应当增加场所、交通工具的清洁与消毒频次，做好清洁消毒工作记录和标识，保持良好通风状态；科学合理控制人流规模和密度；有条件的，在入口处采取体温检测措施，严格执行体温筛查制度，对拒绝接受体温检测以及体温异常的，有权拒绝其进入；对体温异常的，协助、引导其到就近的医疗卫生机构发热门诊就诊。对未佩戴口罩的，进行劝阻。

公共场所和其他人员密集场所的经营管理单位应当为职工配备必要的防护用品，并要求职工全程佩戴口罩，加强个人防护。

### （二）敏感人群单位

养老机构、儿童福利院、中小学校、学前教育机构等敏感人群单位，应当严格控制访客；严格落实清洗、消毒、通风等防控措施；做好老人、幼儿每日的体温监测；发现体温异常的，及时采取隔离措施，并送就近的医疗卫生机构发热门诊就诊。

### （三）机关、企业事业单位、社会组织

机关、企业事业单位、社会组织等应当加强对职工的健康教育和健康提示，为其配备必要的防护用品，督促其做好自我防护。各行业主管部门应当制定本行业、本系统的防控工作方案，严格履行责任，确保防控工作无死角。

提倡错峰上下班等弹性工作制；鼓励采用电话、网络等灵活办公方式；召开会议优先采取视频方式，现场会议要减少参会人数、缩短会议时间、加大座位间隔、

保证会场通风。

供水、供热、供电等公用事业单位，市内公共交通经营管理单位和超市、便利店等生活必需品经营单位，应当保障正常服务，不得擅自停业歇业，满足市民日常生活。

#### （四）街道（乡镇）和社区（村）

街道（乡镇）和社区（村）应当严格执行《新型冠状病毒感染的肺炎疫情社区防控工作方案（试行）》，加强人员健康监测，摸排人员往来情况，有针对性地采取防控措施，发现异常情况及时报告并采取相应的防控措施，防止疫情输入。

全市广大市民要本着“每个人是自己健康第一责任人”“我的健康我做主”的主人翁精神，主动学习并掌握中国疾病预防控制中心制发的《新型冠状病毒感染的肺炎公众预防指南》等相关知识，积极参与、带头践行健康生活方式，做到科学有效防控，共同营造良好氛围。

北京市人民政府办公厅

2020年1月27日

#### 《关于延长2020年春节假期的通知》

经国务院批准，为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康。根据国务院办公厅通知精神，现将延长2020年春节假期的具体安排通知如下：

一、延长2020年春节假期至2月2日（农历正月初九，星期日），2月3日（星期一）起正常上班。

二、各大专院校、中小学、幼儿园推迟开学，具体时间由教育部门另行通知。

三、因疫情防控不能休假的职工，应根据《中华人民共和国劳动法》规定安排补休，未休假期的工资报酬应按照有关政策保障落实。

请广大市民提前安排好工作生活，假期期间注意安全，减少外出、聚会。

北京市人民政府办公厅

2020年1月28日

**北京市人力资源和社会保障局 北京市教育委员会《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》**

京人社劳字〔2020〕13号

各企业、各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、各区教育委员会：

为落实重大突发公共卫生事件一级响应机制，在大专院校、中小学、幼儿园推迟开学期间，保护家庭未成年子女健康安全，根据劳动合同法、传染病防治法实施办法的精神，经市政府同意，现通知如下：

一、每户家庭可有一名职工在家看护未成年子女，视为因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的情形，期间的工资待遇由职工所属企业按出勤照发。

二、职工看护未成年子女期间，企业不得解除劳动合同；劳动合同到期的，顺延至政府实施隔离措施或采取其他紧急措施结束。

三、鼓励在家看护职工采用电话、网络等灵活办公方式提供劳动；鼓励职工之间调班轮休，发扬互助友爱精神，保证工作和生产正常运转。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

2020年1月31日

**北京市人民政府《关于在新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间本市企业灵活安排工作的通知》**

京政发〔2020〕3号

各区人民政府，市政府各委、办、局，各市属机构：

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，根据《中华人民共和国传染病防治法》《中华人民共和国突发事件应对法》等有关法律法规和本市突发公共卫生事件一级响应机制的有关规定，现就春节后本市企业灵活安排工作有关事项通知如下：

一、在 2020 年 2 月 9 日 24 时前，本市行政区域内疫情防控必需（药品、防护用品以及医疗器械生产、运输、销售等行业）、保障城市运行必需（供水、供电、油气、通讯、市政、市内公共交通等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应、物流配送、物业等行业）、重点项目建设施工以及其他涉及重要国计民生的相关企业应当安排职工正常到单位上班。

对确因工作需要于 2020 年 2 月 9 日 24 时前正常到单位上班的职工，各企业应当对其加强体温检测和健康防护，及时报告相关信息，做到防护工作全员覆盖。各行业主管部门要加强对企业防疫工作的指导和监督，做到守土有责、守土担责、守土尽责。

二、在 2020 年 2 月 9 日 24 时前，其他企业具备条件的，应当安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作；不具备条件安排职工在家上班的企业，安排职工工作应当采取错时、弹性等灵活计算工作时间的方式，不得造成人员汇聚、集中。

三、本市企业职工因出差、探亲访友、回乡等正在湖北地区的，要严格遵守湖北地区当地政府就疫情防控采取的措施，不得违反规定擅自离开湖北地区。到京前 14 日内离开湖北地区或者有过湖北地区人员接触史的返京职工，要按照《北京市人民政府办公厅关于落实“四方责任”进一步加强重点人群、场所和单位新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》（京政办发〔2020〕4 号）的要求，严格落实监督性医学观察等措施。

四、各区政府、市区有关部门、各相关企业要切实落实本通知要求，强化主体责任，把各项防控和服务保障措施落细落小落实到位，确保社会平稳有序。

北京市人民政府

2020 年 1 月 31 日

**북경시 인민정부 신종 코로나바이러스 감염병 예방 및 통제기간 본 시  
기업의 탄력적 업무안배에 대한 통지**

각 구 인민정부, 시 정부 각 위원회와 판공실, 국, 각 시직속기구:

신종 코로나바이러스 감염병 예방 및 통제업무를 강화하고 인원 집중을

효율적으로 줄이고 감염병 전파를 차단함으로써 인민대중의 생명안전과 신체건강을 보장하기 위해 <중화인민공화국 전염병 퇴치법>, <중화인민공화국 돌발사건 대응법> 등 관련 법규와 본 시 공공위생 돌발사태 1 급 대응기체의 관련 규정에 따라, 출절 후 본 시 기업의 탄력적 업무안배 관련 사항에 대해 아래와 같이 통지한다.

1. 2020년 2월 9일 24시 전에 본 시 행정구역내 감염병 예방과 통제 필수(급수, 급전, 오일가스, 통신, 시정, 시내 공공교통 등 업종), 시민의 생활필수(슈퍼마켓, 식품생산과 공급, 물류배송, 물업 등 업종), 중점프로젝트 건설시공 및 기타 중요한 국가 계획과 민생과 관련되는 기업은 종업원의 정상 근무를 안배해야 한다.

업무 필요로 인해 반드시 2020년 2월 9일 24시 전에 회사에 출근을 해야 하는 종업원에 대해, 각 기업은 체온검사와 건강 방호조치를 강화해야 하며, 관련 정보를 지체없이 보고하여 방호업무의 전반을 아우르도록 보장해야 한다. 각 업종 주관부서는 기업의 감염병 예방 및 통제 업무에 대한 지도와 감독을 강화하여 각자 담당분야에서 책임을 다해야 한다.

2. 2020년 2월 9일 24시 전까지 조건을 구비하는 기타 기업은 종업원들이 전화, 인터넷 등 융통성 방식을 통해 재택 근무를 하도록 안배해야 하며, 종업원의 재택근무를 안배할 조건을 구비하지 못한 기업은 종업원들이 고봉 출퇴근 시간을 피하거나 탄력적 등 융통성 있게 업무시간을 안배해야 하며, 인원 집결, 집중을 초래해서는 아니된다.

3. 본 시 기업 종업원이 출장, 친척 및 친구 방문, 고향 방문 등으로 호북지역에서 체류 중인 경우에는 엄격히 호북지역 현지 정부의 감염병 예방 및 통제 조치를 준수해야 하며, 규정을 어기고 제멋대로 호북지역을 떠나서는 아니된다. 북경 도착 전 14 일 내에 호북지역을 떠났거나 호북지역 사람을 접촉한 적이 있는 북경 북귀 종업원은 <북경시인민정부 관공청의 “4 방 책임 “을 강화하여 중점 대상, 장소 및 단위의 신종 코로나바이러스 감염병 예방 및 통제 업무를 강화하는 것에 대한 통지>(경정관발[2020] 4 호)의 요구에 따라 엄격히 검독성 의학관찰 등 조치를 접수해야 한다.

4. 각 구 정부, 시와 구 유관부서, 각 유관기업은 이 통지의 요구를 철저히 집행해야 하며, 주체 책임을 강화하여 제반 감염병 예방 및 통지, 서비스보장 조치를 세심하고 철저하게 취하여 사회의 안정과 질서를 보장해야 한다.

북경시인민정부

2020 년 1 월 31 일

**北京市人力资源和社会保障局《关于进一步做好疫情防控期间本市人力资源和社会保障和社会保障相关工作的通知》**

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、北京经济技术开发区行政审批局，各技工院校、各有关单位：

为贯彻落实党中央、国务院和市委市政府关于做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控的重要决策部署，根据国家和本市有关文件要求，全市各级人力资源社会保障部门及相关单位要切实提高政治站位，狠抓疫情防控工作落实，坚决做到守土有责、守土担责、守土尽责，经市政府同意，现就有关工作通知如下：

## 一、全力维护劳动关系稳定

### (一) 依法履行劳动合同，保障工资支付

1. 对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付其工资，不得解除劳动关系。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

2. 对于企业要求职工通过网络、电话等灵活方式在家上班的，按照正常工作期间的工资收入支付工资。

### (二) 合理安排职工休息休假

根据《国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知》，2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，企业应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于工资基数的200%支付加班工资。

### (三) 保障用人单位正常生产经营秩序

用人单位因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。符合条件的企业，可按规定给予失业保险费返还。

### (四) 加强劳动人事争议预防调处

加强疫情防控期间劳动人事用工政策宣传，引导当事人将协商、调解作为解决争议的主要途径。充分发挥“互联网+调解”平台作用，结合微信调解、电话调解、视频调解等非当面沟通方式，及时化解纠纷，减少当事人往返和聚集次数。因疫情影响的劳动人事仲裁案件，可中止审理，待相应情形消除后及时恢复审理。经与当事人协商同意，优先采取电子送达、邮寄送达等方式送达法律文书。

## 二、落实社会保障措施

(一) 根据我市关于本行政区域内企业灵活安排工作的有关规定，适时调整疫情防控期间我市社会保险费征收期，并及时向社会通告，确保各项社会保险待遇

享受及权益不受疫情影响。2020年1月、2月应缴社会保险费的征收期延长至3月底。

(二) 医护及相关工作人员因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的,按规定认定为工伤。压缩认定时间,用人单位为上述对象申报工伤认定且事实清楚、材料完整的,应在受理3日内完成认定工作。

(三) 及时落实工伤保险待遇。将《新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案》覆盖的药品和医疗服务项目,临时纳入工伤保险基金支付范围。认定工伤人员发生的相关费用,参加工伤保险的由工伤保险基金和用人单位按工伤保险有关规定支付;未参保的由用人单位按法定标准支付。各级社保经办机构要开辟工伤待遇支付快捷通道,按规定支付工伤保险待遇。按照疫情防控部署,延期开展劳动能力鉴定,劳动能力鉴定办结时限相应顺延。

### 三、减少人员聚集

(一) 疫情未解除期间,全市各级公共和经营性人力资源服务机构暂缓组织本地现场招聘活动,暂停跨地区赴外招聘和劳务合作活动,用人单位和求职者通过网络开展求职招聘,须落实疫情防控责任和措施。暂停“春风行动暨就业援助月”现场活动。各类人事、职称和资格考试,以及事业单位公开招聘等工作适时延期进行。

(二) 简化优化毕业生就业手续。疫情期间推动“不见面”签署毕业生就业协议,办理就业、升学、出国(境)手续。延长就业报到、引进毕业生审批和求职创业补贴办理时间。视疫情变化情况,适时启动乡村教师特岗计划、乡村振兴协理员招聘工作。2020年毕业生签署就业协议书开始时间推迟到3月1日,结束时间延至12月31日。

(三) 大力推广服务事项不见面办理。全市各级窗口单位应加大指尖行动计划落实和全程网办力度,将涉及用人单位和个人高频的各类人社服务事项推至网上办理、掌上办理,通过微信公众号或网上平台等途径实现在线查询、办理,通过邮递方式寄送有关材料,尽量减少现场办理环节。各级人力资源社会保障部门和经办机构要加强对不见面办理的业务、途径等方面的宣传,及时发布线上办理业务目录,并及时更新。畅通12333人力资源和社会保障服务热线政策咨询渠道。

### 四、加强对疫情防治人员关心关爱

(一) 对参加防治工作的医务人员和防疫工作者,给予临时性工作补助。对于直接接触待排查病例或确诊病例,诊断、治疗、护理、医院感染控制、病例标本采集和病原检测等工作相关人员,给予每人每天300元补助;对于参加疫情防控

的其他医务人员和防疫工作者，给予每人每天 200 元补助。

(二)对于在疫情防控中承担重要职能、做出突出贡献的医疗和公共卫生事业单位，一次性增核当年绩效工资总量，经批准可适当提高中高级专业技术职务结构比例。对表现突出的医务人员和防疫工作者，在职称评聘上优先评聘，经核准可相应放宽条件或破格申报。

#### 五、做好技工院校和培训鉴定考核机构疫情防控

(一)各技工院校院(校)长为疫情防控工作第一责任人，要严格落实“四方责任”，建立每日报告制度。各校要建立并落实离校学生在延期开学期间“一校一策”工作方案，引导学生在此特殊时期不离家、不返校。开学前对师生和工作人员返校前两周的健康数据进行排查，切实做到全覆盖。各院校要积极参与联防联控，落实校区各项防控措施。

(二)做好培训鉴定机构疫情防控工作。全市职业技能培训机构、技能鉴定机构(含技能等级认定试点企业)，以及承担新型学徒培养任务的企业暂缓组织线下集中培训、鉴定考试服务。各区人力资源社会保障部门要启动安全应急预案，强化属地监管职责，认真督促培训鉴定考核机构落实疫情报告制度。

#### 六、加强服务保障

(一)各类用人单位应当建立健全劳动安全卫生制度，严格执行国家和本市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，自觉做好疫情防控；合理安排工作时间和休息休假，落实女职工、未成年工劳动保护措施，着力维护劳动关系和谐稳定。

(二)各级人力资源社会保障部门要落实属地责任，加强形势研判和应急处置，主动投身到本区疫情防控斗争中去。要密切关注来自疫情高发地区农民工节后返城情况，配合有关部门加强监测、宣传和服务保障等工作。强化对受疫情影响用人单位的劳动用工指导服务，加大劳动关系风险预测预警力度，切实维护职工合法权益。加强对用工密集、人员流动性大的企业的用工监测，有效防范和处置突发情况。依法查处克扣、无故拖欠劳动者工资、扰乱人力资源市场秩序等违法行为，维护社会稳定。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 1 月 31 日

전염병 방지 및 통제기간 중 본 시(市)의 인력자원 및 사회보장 관련  
업무를 진일보 수행하는 것에 관한 통지 경인사판발[2020]2 호

각 구(區)인력자원과 사회보장국, 북경경제기술개발구 사회사업국,  
북경경제기술개발구 행정심사국, 각 기술대학, 각 관련기관:

당 중앙, 국무원과 시(市)위원회와 시(市) 정부의 신종 코로나바이러스  
감염의 폐염 전염병을 방지하고 통제하기 위한 중요한 의사결정을 철저히  
수행하기 위해, 국가와 본 시(市) 유관 문건의 요구사항에 의거하여, 전체  
시(市)의 각급 인력자원사회보장부문과 유관 단위는 정치적 위치를  
적절하게 제고하며, 전력투구하여 전염병 예방 및 통제 업무를 철저히  
시행하고, 수토유책(守土有责, 나라를 지키는데 책임이 있음),  
수토담책(守土担责, 나라를 지킬 책임을 짐), 수토진책(守土尽责, 나라를  
지키는 책임을 다함)을 단호하게 실행해야 한다. 시(市) 정부의 동의를  
받아 관련 작업에 대해 다음과 같이 통지한다.

1. 힘을 다해 안정된 노동관계를 유지한다.

1.1 법에 따라 노동계약을 이행하고 급여 지불을 보장한다.

1.1.1 격리치료기간 또는 의학적 관찰기간에 있는 신종 코로나바이러스  
감염의 폐염 환자, 의심환자, 밀접접촉자와 정부가 실시한 격리조치 또는  
기타 응급조치로 인해 정상적인 노동을 제공할 수 없는 직원에 대하여,  
기업은 정상적인 노동을 제공하는 것으로 간주하여 급여를 지급해야 하며,  
노동관계를 해제해서는 안된다. 이 기간내에 노동계약이 만료되는  
경우에는 각각 직원의 의료기간 만료, 의학적 관찰기간 만료, 격리기간

만료 또는 정부가 취한 응급 조치가 완료될 때까지 순연한다.

1.1.2 기업이 직원에게 네트워크, 전화 등 유연한 방식을 통해 재택근무를 요구하는 경우, 정상적인 근무기간의 급여 수입을 기준으로 급여를 지급한다.

1.2 직원의 휴식 휴가를 합리적으로 안배한다.

<국무원 관공청의 2020년 춘절휴가 연장에 관한 통지>에 따라 2020년 1월 31일부터 2월 2일까지 전염병 방지 및 통제에 의한 휴가를 보낼 수 없는 직원 그리고 사전에 휴가를 마치고 업무에 복귀한 직원에 대하여, 기업은 동등한 시간의 보충휴가를 배정해야 한다. 보충휴가를 배정할 수 없는 경우에는 급여기수의 200%보다 낮지 않은 수준으로 잔업급여를 지불해야 한다.

1.3 사용단위의 정상적인 생산경영 질서를 보장한다.

사용단위가 전염병 영향을 받아 생산경영에 어려움이 야기되는 경우, 직원과 협상 일치를 통해 임금조정, 교대근무와 교대휴무, 근무시간 단축, 대기근무 등 방식으로 일자리를 안정시킬 수 있고 최대한 감원하지 않거나 적게 감원한다. 조건에 부합하는 기업은 규정에 따라 실업보험비를 반환할 수 있다.

1.4 노동인사쟁의의 예방조정을 강화한다.

전염병 방지 및 통제 기간에 노동인사 노동자 사용에 관한 정책적 선전을 강화하고, 당사자간에 협상, 조정을 유도하여 분쟁을 해결하는 주요

방법으로 삼는다. ‘인터넷+조정’ 플랫폼의 역할을 충분히 발휘하고, 위챗 조정, 전화 조정, 화상회의 조정 등 비대면 소통방식을 결합하여 분쟁을 적시에 해결하고 당사자의 왕복이동과 집결 회수를 감소시킨다. 전염병 영향으로 인한 노동인사중재안건은 심리를 중지할 수 있고, 상응하는 상황이 제거될 때까지 기다렸다가 적시에 다시 심리를 진행한다. 당사자와의 협상 동의를 거쳐 우선 전자송달, 우편송달 등 방식을 취하여 법률문서를 송달한다.

## 2. 사회보장조치를 실행한다.

2.1 본 시(市)의 본 행정구역내 기업의 탄력적 업무 안배에 관한 유관 규정에 의거하여 전염병 방지 및 통제기간에 본 시(市) 사회보험료 징수기간을 적절하게 조정하고 적시에 사회에 통보하여 각종 사회보험 대우 향유와 권익이 전염병 영향을 받지 않도록 한다. 2020년 1월, 2월에 납부해야 할 사회보험료의 징수기간을 3월말까지로 연장한다.

2.2 의료진과 관련 인원이 업무 직책의 수행으로 인해 신종 코로나바이러스 폐염에 감염되는 경우, 규정에 따라 공상(업무상 재해)로 인정한다. 인정시간을 단축하여 사용단위가 상술한 대상을 위해 공상 인정을 신청하고 사실이 명백하며 자료가 완전한 경우, 수리일부터 3일 내에 인정작업을 완료해야 한다.

2.3 공상보험(산재보험과 유사) 대우를 적시에 실행한다. <신종 코로나바이러스감염의 폐염진료방안>에 포함된 약품과 의료서비스항목을 공상보험기금 지불범위에 임시적으로 포함시킨다. 공상으로 인정된

인원에게 발생한 관련 비용은 공상보험에 가입한 경우 공상보험기금과 사용단위가 공상보험 유관 규정에 의거하여 지불한다. 보험에 가입하지 않은 경우에는 사용단위가 법정기준에 의거하여 지불한다.

각급 사회보험 처리기구는 공상대우 지불을 위한 신속 채널(express channel)을 마련하여 규정에 따라 공상보험 대우를 지불한다. 전염병 방지 및 통제배치에 따라 노동능력감정을 연기하여 전개하고, 노동능력감정 처리기한을 상응하게 순연한다.

### 3. 인원 집결을 감소시킨다.

3.1 전염병이 해소되지 않는 기간에 전체 시(市)의 공공 및 경영성 인력자원서비스 기구는 본 지역에서의 현장 모집채용 활동을 잠시 유예하고, 지역경계를 넘어 진행하는 외부지역에서의 모집채용과 노무협력활동을 잠정적으로 중단한다. 사용단위와 구직자는 인터넷을 통해 구직 및 모집채용을 전개하며 전염병 방지 및 통제 책임과 조치를 철저히 실행해야 한다. “춘풍행동(Spring action) 및 취업지원의 달” 현장활동을 잠정적으로 중단한다. 각종 인사, 직책 및 자격시험과 사업단위의 공개 모집채용 등 업무는 적절한 시기로 연기하여 진행한다.

3.2 졸업생 취업수속을 간소화, 최적화한다. 전염병 기간에 ‘비대면’으로 졸업생 취업계약 체결을 추진하고 취업, 진학, 출국(출경)수속을 처리한다. 취업보고, 졸업생 유치 심사비준, 구직자 창업보조금 처리기간을 연장한다. 전염병 변화 상황을 살피 적절한 시기에 농촌 교사 특별직무계획, 농촌진흥협력인원의 모집채용 업무를 시작한다.

2020년 졸업생에 대한 취업계약서 체결 게시시간을 3월 1일로 연기하고, 완료시간도 12월 31일까지로 연장한다.

3.3 서비스사항에 대한 비대면 처리를 강력하게 확대한다. 전체 시(市)의 각급 창구단위는 손끝 행동계획(Fingertip Action Plan, 모바일 APP나 웨이신 공중하오, 샤오청취 등과 같은 모바일 수단을 활용하여 행정업무를 처리속도와 편리를 도모하고자 하는 플랜)의 실행과 전과정의 온라인 처리 역량을 확대해야 한다. 또한 사용단위 및 개인과 관련하여 빈도가 높은 각종 인사서비스사항에 대한 온라인 처리, 한 손 처리(모바일 수단을 활용한 처리방법을 의미), 웨이신 공중하오나 온라인 플랫폼 등을 통한 채널을 확대하여 온라인 조회, 처리를 실행하고, 우편방식으로 유관 자료를 발송하여 현장처리 단계의 업무를 최대한 감소시킨다. 각급 인력자원사회보장부문과 처리기구는 비대면 처리 업무나 채널 등에 대한 홍보를 강화하고 적시에 온라인 처리 업무 목록을 발표하고 이를 적시에 업데이트한다. 12333 인력자원 및 사회보장서비스 핫라인의 정책 자문채널이 원활하게 운영되도록 한다.

4. 전염병 방지인원에 대한 관심과 애정을 강화한다.

4.1 방지업무에 참여하는 의무인원과 방역작업자에게 임시적인 업무 보조금을 제공한다. 직접 조사대기 병례 또는 확진 병례를 직접 접촉한 경우에는 진단, 치료, 간호, 병원 감염 통제, 병례 표본 채집, 병원체 검사 등 업무와 관련된 인원에게 매 1인당 1일 300위안의 보조금을 지급한다. 전염병 방지 및 통제에 참여하는 기타 의무인원과

방역업무자에게는 매 1인당 1일 200 위안의 보조금을 지급한다.

4.2 전염병 방지작업에서 중요한 직능을 담당하고 탁월한 공헌을 한 의료 및 공공위생사업단위는 당해연도 실적급여 총액을 일회성으로 증가시켜 확정한다. 비준을 거쳐 중 · 고급 전문기술직무 구조비율을 적절하게 향상시킬 수 있다. 탁월한 업무수행을 한 의무인원과 방역직업자의 경우, 직무수행 자격평가에서 우선적으로 평가하여 해당 직무를 맡기고, 심사비준을 거쳐 조건을 상응하게 완화시키거나 파격적으로 신고할 수 있다.

5. 기술대학과 훈련검증심사기구에 대한 전염병 방지 및 통제를 실행한다.

5.1 각 기술대학 원장(교장)은 전염병 방지 및 통제업무의 제 1 책임자로서 엄격하게 “4자 책임(소속지역, 부처, 단위, 개인이 전면적으로 책임을 이행하는 것을 의미)”을 실행하고 1일 보고제도를 구축한다. 각 학교는 학교를 떠난 학생의 연기된 개학기간에 대한 “1개 학교 1개 대책” 업무방안을 마련하여 실행하며, 학생이 이러한 특수시기에 집을 떠나지 않고 학교에 돌아오지 않도록 안내한다. 개학 전, 교사와 학생 및 업무인원이 학교로 복귀하기 2주 전의 건강데이터를 순서에 따라 조사하고 전수 조사를 철저히 수행한다. 각 학교는 연합 방지 및 연합 통제에 적극적으로 참여하여 캠퍼스에 대한 방지 및 통제 조치를 실행한다.

5.2 훈련검증기구에 대한 전염병 방지 및 통제업무를 수행한다. 전체 시(市)의 직업기능훈련기구, 기능검증기구(기능등급 인정 시범기업 포함) 및 신형 도제육성임무를 담당하고 있는 기업은 오프라인 집중 훈련,

검증시험서비스의 조직을 잠시 유예한다. 각 구(區)의 인력자원사회보장부문은 안전응급대비책을 개시하고, 소속된 지역에 대한 감독관리 직책을 강화하며, 훈련검증심사기구가 전염병 보고제도를 이행하도록 성실하게 감독한다.

## 6. 서비스 보장을 강화한다.

6.1 각 사용단위는 완전한 노동안전위생제도를 마련하고 국가 및 본시(市)의 노동안전위생규정과 표준을 엄격하게 집행해야 한다. 또한 노동자에게 노동안전위생교육을 진행하고, 자각하여 전염병 예방 및 통제를 실행해야 한다. 업무시간과 휴식 휴가를 적절하게 안배하고 여직원, 미성년에 대한 노동보호 조치를 실행하며, 노동관계를 조화롭고 안정적으로 유지되도록 노력한다.

6.2 각급 인력자원사회보장부문은 소속된 지역에 대한 책임을 수행하고 상황에 대한 연구판단과 응급처리를 강화하며 주동적으로 헌신하여 해당 구(區)의 전염병 예방 및 통제를 위해 노력해 나간다. 전염병 발생이 많은 지역 출신 농민공의 연휴 이후 복귀 현황을 긴밀하게 주시하고 관련 부문과 협력하여 모니터링, 선전 및 서비스 보장 등 업무를 강화한다. 전염병의 영향을 받은 사용단위를 대상으로 노동자 사용에 대한 지도서비스를 강화하고 노동관계 위험 예측과 경고 역량을 확대하며, 직원의 합법적인 권익을 확실하게 보호한다. 노동자 사용이 집약되고 인력 유동성이 큰 기업에 대한 노동자 사용 모니터링을 강화하고 돌발상황을

효율적으로 대비하고 처리한다. 노동자 급여를 가로채거나 이유없이 지불을 연기, 인력자원시장의 질서를 동요하는 등의 위법행위를 법에 의거하여 조사 처리하고 사회적 안정을 유지한다.

북경시 인력자원과 사회보장국

2020년 1월 31일

### 北京市人力资源和社会保障局

#### 北京市教育委员会关于对《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》有关问题说明的通知

京人社劳字〔2020〕17号

各企业、各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局、各区教育委员会：

为保证疫情防控期间企业正常生产经营，维护企业和职工合法权益，经市政府同意，现就执行《关于因防控疫情推迟开学企业职工看护未成年子女期间工资待遇问题的通知》（京人社劳字〔2020〕13号）的有关问题，通知如下：

一、需要在家看护的未成年子女是指，因中小学和幼儿园推迟开学，疫情防控期间需要在家看护的未成年子女。

二、需要在家看护未成年子女的职工，应当落实请假制度。

三、企业可以安排职工在家看护未成年子女期间，通过电话、网络等灵活方式完成相应工作；可以安排需要看护未成年子女的职工采取错时、弹性等灵活计算工作时间的的方式，提供正常劳动；可以实施灵活用工政策，综合调剂使用年度内的休息日。

四、鼓励职工和家庭成员在防疫工作的特殊时期，共同承担社会责任。家庭中有长辈能够看护孩子的，优先请长辈看护，让职工安心工作。

北京市人力资源和社会保障局

北京市教育委员会

2020年2月12日

## 北京市《关于进一步明确疫情防控期间返京人员有关要求的通告》

从即日起，所有返京人员到京后，均应居家或集中观察 14 天。拒绝接受居家观察、集中观察等防控措施的，依法追究责任。回京前，须提前向在京所在单位及居住的社区(村)报告。

特此通告。

北京新型冠状病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室

2020 年 2 月 14 日

## 방역기간 북경 복귀인원에 대한 요구를 한층 더 명확히 하는 것에 대한

### 통고

지금부터 모든 북경 복귀인원은 북경에 도착 후 14 일의 자택 혹은 집중 관찰을 받아야 한다. 자택, 집중관찰 등 방역조치를 거부하는 경우에는 법에 따라 책임을 추궁한다. 북경에 돌아오기 전에는 반드시 북경소속 단위와 거주하는 사회구역(촌)에 보고해야 한다.

위와 같이 통고한다

북경 신종 코로나바이러스 폐렴 방역업무 영도소조 판공실

2020 년 2 월 14 일

## 《河北省人民政府办公厅关于延迟企业复工复产的通知》

各市(含定州、辛集市)人民政府，各县(市、区)人民政府，雄安新区管委会，省政府各部门：

为切实加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，坚决打赢疫情防控阻击战，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》和我省重大突发公共卫生事件一级响应机制的有关规定，现就延迟企业复工复产事项通知如下。

一、河北省行政区域内企业复工复产时间不早于 2020 年 2 月 9 日 24 时，涉及保障公共事业运行必需(供水、供气、供电、供暖、通信、公共交通、市政环卫等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护用品、消杀用品生产运输和销售等行业)、群众生活必需(超市卖场、农贸市场、食品生产和物流供应等行业)及其他

涉及重要国计民生的相关企业除外。本通知印发前已开工的企业，要严格落实各类防护措施，尽量减少人员流动。

二、各地要坚决落实属地责任，加强分类指导，督促各相关企业落实本通知要求，确保各项防控和服务保障措施落实落细。企业复工复产前要根据疫情防控情况，实施检疫查验和健康防护，确保安全复工复产；复工复产后要严格落实各项防控措施，防止出现疫情，强化安全生产，确保社会平稳有序运转。

三、对确因工作需要近期返冀的人员，各地各有关部门和所在单位要加强检疫查验和健康防护，逐一对省外返工人员进行体温检测。所在单位要及时报告相关信息，对来自或去过疫情重点地区的人员及其密切接触者，按照规定一律严格落实医学观察、隔离等措施，确保做到全覆盖、无遗漏。

四、各地各有关部门要加强科学统筹，公安、交通运输、人力资源社会保障、卫生健康等部门协调保障好疫情防控应急物资重点企业的员工返厂、物料运输等生产要素。用人单位要依法保障员工合法权益。

河北省人民政府办公厅

2020年1月30日

上海、江苏省

### 《上海市人民政府关于延迟本市企业复工和学校开学的通知》

各区人民政府，市政府各委、办、局，各有关单位：

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》和本市重大突发公共卫生事件一级响应机制的有关规定，经市政府研究决定，现就延迟本市企业复工和学校开学紧急通知如下：

一、本市区域内各类企业不早于2月9日24时前复工。涉及保障城市运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其它涉及重要国计民生的相关企业除外。用人单位须依法保障员工合法权益。

二、上海各级各类学校（高校、中小学、中职学校、幼儿园、托儿所等）2月17日前不开学。此前，学校不组织学生返校、不举行任何线下教学活动和集体活动（包括培训机构）。具体开学时间，将视相关疫情防控情况，经科学评估后确定。一旦确定，将提前向社会公布。

三、针对确因工作需要近期返沪的人员，各相关部门和所在单位要加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息，对来自或去过疫情重点地区的人员一律严格落实医学观察、隔离等措施，做到全覆盖。

四、各相关企业和学校要切实落实本通知要求，强化主体责任，把各项防控和服务保障措施落实落细，确保社会平稳有序。

2020年1月27日

上海市人民政府

### 上海市人力资源和社会保障局《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情实施支持保障措施的通告》

各区人力资源和社会保障局、各有关单位：

为贯彻落实中央和市委、市政府关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控的重要决策部署，根据人社部有关文件要求，全市各级人力资源社会保障部门要切实提高政治站位，把做好疫情防控工作作为当前工作的重中之重，实施好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控的人力资源社会保障支持保障措施。现将有关事项通知如下：

#### 一、高度重视防控工作，严防人员聚集性疫情发生

暂停举办大型招聘活动和跨地区劳务协作活动，改进招聘会、会议、培训等活动的组织形式，尽量减少人员聚集，能以视频形式召开的会议尽量召开视频会，能在线上开展的活动尽量在线上开展。全面优化和畅通线上网络招聘渠道，积极引导有用工需求的企业和求职需要的劳动者通过互联网实现供需对接。对于考试或者招聘等确需组织的活动，切实采取有效措施防范疫情。同时，做好服务对象的宣传解释工作。

#### 二、强化人社窗口服务单位疫情防控措施

切实做好公共就业服务、社保经办、职业培训和技能鉴定、人才人事服务、劳动人事争议处理和信访等窗口服务单位的疫情防控安全措施，加大服务场所预防性消毒和通风力度。充分发挥“一网通办”平台作用，推行不见面服务，减少非必须的现场办理，科学安排业务办理流程，避免出现人员密集办理业务情况。

为一线工作人员配备口罩、手套等必备物资，对进入服务大厅的办事人员落实体温测量措施。加强对疫情科学防护措施的宣传教育工作，提高干部职工个人

防护意识，养成良好个人卫生习惯，减少到人员密集区域的活动。

### 三、妥善做好疫情防控期间劳动关系工作

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工，企业应当按正常出勤支付工资报酬，不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

对于在延长春节假期期间提供正常劳动的职工，企业应安排补休或按规定支付加班工资。企业因受疫情影响要求职工推迟复工，在一个工资支付周期内的，应按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，支付的工资不得低于本市最低工资标准。

企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。

### 四、落实医护及相关人员工作保障

在新型冠状病毒感染肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。

已参加工伤保险的上述工作人员发生的相关费用，由工伤保险基金和单位按工伤保险有关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。全市各级人力资源社会保障部门和社保经办机构要全力以赴，搞好服务，开设“绿色通道”，及时做好上述人员的工伤认定和待遇支付工作。

按照《人力资源社会保障部财政部关于建立传染病疫情防治人员临时性工作补助的通知》(人社部规〔2016〕4号)的规定，以及此次应对疫情工作的新要求，落实疫情防治人员临时性工作补助政策。

### 五、切实维护劳动者合法权益

因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，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。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

全市各级人力资源社会保障部门要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，保障企业正常生产经营秩序。加大劳动保障监察执法力度，切实维护保障职工合法权益。

特此通知。

上海市人力资源和社会保障局

2020年1月27日

### 《上海市新冠病毒肺炎疫情防控工作领导小组办公室通告》

当前，本市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处于重要窗口期和关键期。针对近期人员返程高峰和本市部分企事业单位陆续复工的现状，为进一步做好疫情防控工作，确保广大人民群众生命安全和身体健康，根据《中华人民共和国传染病防治法》等有关法律法规规定，现就有关事项通告如下：

一、请广大市民积极配合政府部门开展的各项防控措施，近期尽量减少外出活动，注意个人卫生和防护，加强信息登记和健康管理，如实提供有关信息。一旦出现发热、咳嗽、气促等症状，应立即到就近的发热门诊就诊，并及时向单位或社区报告。

二、来自或途经湖北等重点地区的来沪、返沪人员，应按照相关规定，自抵沪之日起，严格落实居家隔离或集中隔离观察14天的要求，自觉向社区报告并接受管理，无异常情况的，到期后正常上班。

三、从其他地区来沪、返沪的人员，自抵沪之日起，做好自我体温检测，如实填写健康状况信息登记表，如有异常及时向单位或社区报告。

四、新型冠状病毒感染的肺炎确诊病例的密切接触者，应按照相关规定，主动配合做好隔离医学观察。对拒不配合的，依法予以处理。

五、本市行政区域内各机关、企事业单位、社会团体等，应切实做好单位内部疫情防控各项工作。做好单位环境清洁、通风和预防性消毒，加强对工作人员的健康宣教和健康提示。做好本单位员工每日健康状况主动申报和体温检测工作，督促工作人员加强自我防护。鼓励各单位创造条件，提倡不集中用餐。鼓励有条件的单位实行网上办公。

六、各区履行属地管理责任，进一步落实好辖区内重点地区来沪、返沪人员的排查与隔离观察，做好对接受居家隔离和集中隔离观察人员的日常生活保障，加强社区防病宣传教育、环境卫生整治、外来人员管理等。

本通告自发布之日起施行。

上海市新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作领导小组办公室

2020年2月4日

## 江苏省人力资源和社会保障厅关于转发《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》的通知

苏人社明电〔2020〕5号

各设区市人力资源和社会保障局，昆山市、泰兴市和沭阳县人力资源和社会保障局：

现将《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电〔2020〕5号）转发你们，并提出以下工作要求，请一并贯彻落实。

一是高度重视疫情防控工作。各地要深刻认识做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控的重要性和紧迫性，坚决贯彻落实中央和部省的决策部署，切实提高政治站位，加强组织领导，落实属地管理责任，采取有效措施，妥善处理好疫情防控期间的劳动关系问题，确保劳动关系和谐稳定。

二是做好指导服务和权益保障。要加强对受疫情影响企业的劳动用工指导服务，稳妥做好受疫情影响导致生产经营困难企业的劳动关系处置和政策宣传解释等工作。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。要及时妥善解决疫情防控期间的职工合理诉求，维护职工合法权益。人社厅发明电〔2020〕5号文件提及的生活费标准按不低于当地最低工资标准的80%执行。根据国务院办公厅关于延长2020年春节假期的通知精神，2020年1月31日至2月2日期间因疫情防控不能休假和提前结束休假复工的职工，应根据《劳动法》规定安排补休。不能安排补休的，支付不低于本人工资的百分之二百的劳动报酬。

三是加强形势研判和应急处置。要密切关注疫情情况，及时做好分析研判，准确把握疫情防控期间劳动关系运行态势。要加大劳动关系风险预测预警力度，加强对用工总量和人员流动性大的企业的用工监测，做好风险防范。对存在拖欠工资等重大劳动关系风险隐患的企业，通过基层调解组织和基层网格，提前介入、有效化解劳动关系矛盾风险。

江苏省人力资源和社会保障厅

2020年1月27日

## 浙江省人民政府办公厅关于《于延迟企业复工和学校开学的通知》

浙江省人民政府办公厅27日发布关于延迟企业复工和学校开学的通知，通知全文如下。

各市、县（市、区）人民政府，省政府直属各单位：

为切实加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，坚决有力隔断传染源、切断风险源，打赢疫情防控阻击战，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据相关法律法规和制度规定，经省政府研究决定，现就延迟企业复工和学校开学等事项通知如下：

一、省内各类企业不早于2月9日24时前复工。涉及保障公共事业运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关企业除外。企业要依法保障职工合法权益。

二、省内各级各类学校（高校、中小学、中职学校、幼儿园、托儿所等）延期至2月17日之后开学。此前，学校不得组织学生返校，不得组织任何形式的线下集中教学活动和集体活动。具体开学时间，将根据疫情防控情况，经科学评估后确定，并提前向社会公布。

三、对确因工作需要近期返浙的人员，各地、相关部门及所在单位要加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息；对来自或去过疫情重点地区的人员及其密切接触者，按照规定严格落实医学观察、隔离等措施，确保做到全覆盖、不遗漏。

四、各地要坚持稳字当头，落实属地责任，加强分类指导，督促本地企业和学校强化主体责任，采取有效防控和服务保障措施，确保社会平稳有序。特别是，企业复工前要根据疫情防控情况，实施检疫查验和健康防护，确保安全复工。

五、全省各级机关2月3日正常上班后，要推迟、减少会议和大型活动，切实用好“视频会议”和“掌上办公”。

浙江省人民政府办公厅

2020年1月27日

### 《省政府办公厅发出通知企业不早于2月9日24时前复工》

省政府办公厅28日发出关于延迟企业复工的通知，要求省内各类企业不早于2月9日24时前复工。

为切实加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，减少人员聚集，阻断疫情传播，坚决打赢疫情防控阻击战，更好保障人民群众生

命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》和我省重大突发公共卫生事件一级响应机制有关规定，经省政府研究决定，延迟我省企业复工。

通知指出，省内各类企业不早于2月9日24时前复工。涉及保障公共事业运行必需（供水、供气、供电、通讯等行业）、疫情防控必需（医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业）、群众生活必需（超市卖场、农贸市场、食品生产和物流供应等行业）及其他涉及重要国计民生的相关企业除外。企业要依法保障职工合法权益。

通知要求，各地要坚决落实属地责任，加强分类指导，督促企业强化主体责任，采取有效防控和服务保障措施，确保社会平稳有序。企业复工前要根据疫情防控情况，实施检疫查验和健康防护，确保安全复工；复工后要进一步强化责任，严格落实各项防控措施，防止出现疫情，强化安全生产。

确因工作需要近期返苏的人员，各地各相关部门及所在单位要加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息；对来自或去过疫情重点地区的人员及其密切接触者，按照规定一律严格落实医学观察、隔离等措施，责任到人，确保做到全覆盖、不遗漏。

#### **《浙江企业复工和疫情防控17条规定》**

省新型冠状病毒感染肺炎疫情防控领导小组办公室发布关于做好企业复工和疫

情防控工作的通知，通知全文如下。

各市、县（市、区）人民政府，省政府直属各单位：

为进一步加强新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作，坚决有力隔断传染源、切断风险源，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据有关法律法规和我省突发公共卫生事件 I 级应急响应安排及我省《关于延迟企业复工和学校开学的通知》要求，现就我省企业复工和疫情防控工作有关事项通知如下：

### 一、总体要求和基本原则

1. 坚决贯彻习近平总书记重要指示精神，全面落实党中央、国务院要求，把疫情防控工作作为当前最重要的工作来抓，把握“四对关系”，聚焦“五个更加”，落实“十个最严”措施，按照回来前有准备、回途中有秩序、回来后有序等“三个有”和“存量防扩散、增量防输入”的要求，坚持“有序放开受控”，扎实做好企业有序复工和疫情防控工作，确保企业平稳过渡，逐步恢复正常生产经营秩序。

### 二、严格企业复工管理

2. 全省行政区域内疫情防控必需（药品、防护用品、医疗器械及相关原辅材料生产、运输、销售等行业）、保障城市运行和企业生产必需（供水、供电、油气、通讯、市政、市内公共交通等行业）、群众生活必需（超市卖场、食品生产和供应、物流配送、物业等行业）、重点项目建设施工以及其他涉及重要国计民生的相关企业（具体由各县市区政府确定），要确保 2 月 3 日起正常开工开业，同时周密做好复工人员的疫情防控工作。连续生产的企业要确保稳定生产。

3. 除第二条所涉企业外，全省行政区域内企业复工时间不早于 2 月 9 日 24 时。未经属地县（市、区）人民政府核准同意，一律不得擅自复工。

4. 在省级疫情一级响应解除前复工的企业，必须成立由主要负责人牵头的疫情防控领导小组，组成专班负责疫情防控工作；必须制订本企业疫情防控和复工方案，包括领导体系、责任分工、排查制度、日常管控、后勤保障、应急处置等内容，要细化落实到车间、班组，明确专人负责。企业复工前，须将疫情防控工作方案、复工生产方案和承诺书等相关材料报所在县（市、区）行业主管部门备案，并转报当地疫情防控领导小组，方可启动复工。要严格实施企业向属地承诺、员工向企业承诺制度，切实加强风险管控。

5. 稳步推进企业复工，各县（市、区）要按照“重要出口企业、上市公司、重点制造业企业和亩均效益高企业”优先的原则，对企业疫情防控到位、复工人

员底数清、生产物资全、订单量充足、设备检修到位、防护物资储备足、隔离区设置规范、本地员工占比大的企业给予优先安排复工。各县（市、区）要建立复工企业清单制度，并做好相关核准工作。复工企业要合理安排生产计划，坚决防止因赶工、抢工导致安全生产事故的发生。

### 三、严格企业疫情防控

6. 企业要按照我省《关于印发返岗返工返学人员健康监测防控指导意见的通知》（省疫情防控办[2020]7号）的要求，认真加强返岗返工人员健康监测工作。要提前掌握返岗返工人员信息，建立“一人一档”，了解其返浙时间和交通方式，合理安排员工返程，提倡自驾返回，鼓励企业包车接送来源地相对集中职工。要建立主动健康申报制度，返岗返工人员返浙前需填写健康申报表，内容包括前14天本人外出情况、与病人接触情况等流行病学史及本人与同住人员身体健康状况。对疫情严重地区籍员工，必须做好劝返工作，对于未购票的要劝阻，已购票的督促其退票。14天内有流行病学史的返岗返工人员，发现有发热、咳嗽等症状的，要就地隔离，用救护车送当地发热门诊就诊排查；对有流行病学史、无症状者，通知其现住地基层政府，对其实施不少于14天的医学观察。无流行病学史、无相关症状者可正常安排工作。

7. 企业复工前需根据卫健部门的要求做好疫情防控工作，落实专门疫情防控管控人员、设立企业测温点或临时隔离室，配备防护口罩、消毒液、红外测温仪等疫情防控用品。要建立全员健康监测制度，应急响应期间每日上午（必要时增加中午一次），在人员进入工作场所时对全员测量体温并进行健康询问，凡有发热及咳嗽等症状的，应阻止其进入工作场所。要落实好经常性的传染病预防措施，开展传染病防治知识健康教育。要加强职工食堂卫生管理，加强餐厅的通风和预防性消毒，推行分餐制、盒饭制，尽量避免员工集体用餐，可采取分时段进餐、就餐时相隔1米以上、送餐到各单位等方式减少人员聚集。要确保工作环境清洁卫生，注意通风换气，保持室内空气流通，使用空调的单位要定期清洗空调，并暂停使用中央空调，定期对门把手、电梯、按钮等公用设施进行消毒，倡导员工养成勤洗手的习惯。

8. 企业要建立疫情防控应急预案，工作场所发现疑似患者后应立即转至临时隔离室，及时联系当地疾控机构请求指导处理，并协助开展相关调查处置工作。若被诊断为新型冠状病毒感染的肺炎患者，其密切接触者必须接受14天的隔离医学观察。

9. 用工不够的企业要有计划地与输出地沟通，原则上应采取线上招聘方式，保障工人及时到岗。在省级疫情一级响应解除前，企业不得到疫情严重地区开展

招聘活动，不得从疫情严重地区新招聘员工，不得安排员工到疫情严重地区出差。企业对拟新聘用人员，要严格核查其过去 14 天内的流动情况并做好登记体检等工作，在确保安全的情况下办理入职手续。

10. 企业必须建立自控机制，要成立由企业负责人担任组长的疫情防控工作监督管理组，每日对企业的疫情防控工作进行监督检查。要落实信息报送机制，每天按时如实向属地政府报送相关情况。

11. 企业要切实承担起社会责任，妥善处理好疫情防控期间劳动关系问题，对因隔离、留观或政府采取紧急措施不能提供正常劳动的，企业不得随意解除、终止劳动合同，也不得退回劳务派遣用工。有条件的企业，可安排职工通过电话、网络等灵活方式在家上班完成相应工作；不具备条件安排职工在家上班的企业，可安排职工采取调休、错时、弹性等方式开展工作。

#### 四、严格疫情防控责任

12. 按照属地管理、法人负责和“谁用工、谁管理、谁负责”的原则，各县（市、区）对本地企业疫情防控负总责，各企业对本企业疫情防控负主体责任。各县（市、区）和企业要坚持稳控当头，认真履行职责，进一步增强责任意识，切实做到“守土有责，守土担责，守土尽责”。

13. 各县（市、区）须加强属地内企业的疫情防控管理，成立工作专班，健全工作机制，实行网格化管理，加大对企业疫情防控知识宣传和指导，督促属地企业制定“一企一策”方案，将各级工作部署要求传达到每家企业，确保每家企业将各项工作措施落到实处。

14. 对于未制定防疫工作方案、未开展开工前人员排查、未组织消毒安全检查企业、未经审核报备企业，严禁复工生产。对不认真开展防疫工作而造成疫情扩散的企业，依法严肃追究责任。

15. 各县（市、区）须确保人员到位、排查到位，确保疫情防控工作信息畅通，执行有力，对疫情防控不力的将严肃问责。

#### 五、其他事项

16. 经信、商务、卫生健康等部门要指导企业做好复工和疫情防控工作，不得要求员工到医院开具健康证明。发改、经信、商务等部门，要做好复工企业的防疫物资协调保障工作。人社部门要密切关注复工企业的用工情况，协调解决缺工问题。卫生健康、公安、经信、商务、交通等部门间要强化信息共享，全面掌握人员流动状况和健康信息。

17. 各县（市、区）人民政府要根据本通知，结合本地区实际情况，制订企业复工和疫情防控具体实施方案并向社会公布，确保复工有序安全。

省新型冠状病毒感染肺炎疫情防控领导小组办公室

2020年2月3日

## 《江苏省疫情防控期间保障职工工资报酬权益相关政策问答》

发布日期：2020-02-12 09:45 来源：江苏省人民政府办公厅



### 江苏省疫情防控期间职工工资 报酬权益相关政策问答

为坚决贯彻党中央国务院、省委省政府以及人社部关于疫情防控的决策部署，落实落细防控措施，保障职工合法权益，维护劳动关系稳定，省人社厅对疫情期间企业用工指导服务和职工权益保障等方面，明确了有关政策口径和执行标准。省政府办公厅政务公开办联合省人社厅为您作简明问答。

### **1** 在春节假期延长假期间（1月31日至2月2日）加班的，该怎么算？

在春节假期延长假期间，企业安排劳动者工作的，应根据《江苏省工资支付条例》规定，在六个月之内安排同等时间补休。不能安排补休的，按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

## 2 春节延迟复工期间（2月3日至2月9日），用工单位如何支付职工工资？

企业按照省政府通知延迟复工期间（2月3日至2月9日）的工资支付，参照关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%发放生活费。但对企业与职工协商优先使用带薪年休假等各类假的，按相关休假的规定支付工资；对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

对于符合规定不受延迟复工命令限制的企业，在此期间安排职工工作的，应当依法支付职工工资。企业若安排职工在2月8日、9日（休息日）工作又不能在六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于职工本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

### 3

## 2月9日后，职工受疫情影响不能按期返岗的，用工单位如何支付其工资？

因疫情影响导致职工不能在2月9日后按期返岗的，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，企业应参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定发放生活费。对企业要求职工通过远程办公等形式提供正常劳动的，依法支付工资。

因防治疫情需要，企业要求有关职工在2月9日后延期返岗的，如职工不能通过远程办公等形式提供正常劳动，有关工资待遇由企业与企业协商确定。企业可与职工协商优先使用带薪年假等各类假并按相关休假的规定支付工资，或按有关规定支付职工待岗期间生活费。

**4 对新冠肺炎确诊和疑似患者、密切接触者在其隔离治疗或医学观察期间，以及因政府实施隔离或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，用工单位需要支付工资吗？可以与其解除劳动合同吗？**

对新冠肺炎确诊和疑似患者、密切接触者在其隔离治疗或医学观察期间，以及因政府实施隔离或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工（包括劳务派遣工），企业应按正常劳动支付其工资。隔离期或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，企业按照医疗期有关规定支付工资。

对上述原因导致不能提供正常劳动的企业职工（或劳务派遣职工），企业不得与其解除劳动合同或将被派遣职工退回劳务派遣单位。在此期间劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

## 5 医护等相关人员因防疫工作而感染新冠肺炎算不算工伤？若算该如何申请？

在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤。人社部门开辟工伤认定绿色通道，在受理医护等相关人员单位提交的工伤认定申请后，3日内完成工伤认定工作。上述人员的感染及确诊情况材料由卫生健康行政部门配合同级工伤保险行政部门提供。

## 6 疫情防控期间，若产生用工纠纷该如何处理？用工单位和职工如何共同维护劳动关系稳定？

劳动者如果遇到劳资纠纷，可以登录“江苏省人力资源和社会保障网”，或者拨打12333电话选择调解专家。调解专家接到信息后，半日内响应，通过电话、“互联网+”等不见面方式开展调解。

在疫情防控特殊时期，政府、企业、职工均应共同承担防控疫情的社会责任，企业要承担主体责任，做好防控疫情和复工复产相关工作，职工也要与企业共渡难关，共克时艰，守望相助，同舟共济，切实做到有事好商量、遇事多商量、有难题共同解决。对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序，与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位，对暂无工资支付能力的，引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

## 《“战疫”期间工伤保险业务办理及政策指南》

近期，由于受到新型冠状病毒感染的肺炎疫情的影响，部分工伤职工和用人单位申请工伤认定、劳动能力鉴定、待遇支付存在困难。为切实保护广大人民群众身体健康与安全，减少人员聚集，杜绝交叉感染，更好地保障工伤职工和用人单位的工伤保险权益，特为您提供防疫期间工伤保险业务办理及政策指南如下。

### （一）什么是工伤保险？

工伤保险，是指劳动者在工作中或在规定的特殊情况下，遭受意外伤害或患职业病导致暂时或永久丧失劳动能力以及死亡时，劳动者或其遗属从国家和社会获得物质帮助的一种社会保险制度。职工被认定为工伤后，可依法享受有关待遇。

### （二）哪些情形可以认定为工伤？

《工伤保险条例》规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

1. 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
2. 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；
3. 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；
4. 患职业病的；
5. 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；
6. 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；
7. 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

《工伤保险条例》还规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：

1. 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；
2. 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
3. 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。

（延伸）工伤保险为战斗在新型冠状病毒肺炎疫情一线的医护及相关工作人员提供了哪些保障和服务呢？

根据国家人社部、财政部、卫健委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》，在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎，或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应当认定为工伤。江苏特别规定：对事实清楚、材料完整的，社会保险行政部门应当在受理后3日内作出工伤认定决定。社会保险经办机构对已参保并被认定为工伤的医护及相关工作人员，开辟工伤待遇支付快捷通道，将国家卫生健康委《新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案》所覆盖的药品和医疗服务项目临时纳入工伤保险基金支付范围，及时落实相关待遇，提供优质高效的疫情防控工伤保险服务。

### （三）被认定工伤后可以享受哪些待遇？

答：根据《工伤保险条例》规定，依法参加工伤保险的职工被认定为工伤后，由工伤保险基金和用人单位支付如下待遇：

（1）医疗待遇：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。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。此外，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、食宿费用都可以从工伤保险基金中支付。

（2）康复待遇：工伤职工经确认具有康复价值的，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。

（3）伤残待遇：工伤职工经鉴定存在伤残等级的，依法享受伤残待遇，由工伤保险基金和用人单位按规定支付。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。

（4）工亡待遇：工伤职工近亲属按规定从工伤保险基金领取享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

### （延伸）未参加工伤保险能享受上述待遇吗？

答：参加工伤保险有助于降低用人单位用工风险，保护职工权益，用人单位应依法参加工伤保险。根据《工伤保险条例》规定，未参保工伤保险的职工，发生工伤后由其用人单位依法承担有关费用。

（四）在疫情防控期间，如何申请办理工伤认定、劳动能力鉴定、工伤保险待遇支付业务？

答：在疫情防控期间，用人单位和职工可以通过各地提供的在线申请渠道实现在线提交工伤认定、劳动能力鉴定业务办理申请，或邮寄申请材料等“不见面”方式办理，因疫情无法搜集完整申请材料的，可先行电话报备，再行提交书面申请材料。

工伤职工参加工伤保险的，工伤保险经办机构与人力资源社会保障行政部门、劳动能力鉴定委员会通过信息共享和业务协同的方式，获取工伤认定、鉴定信息。已参保并被认定为工伤的工伤职工，根据待遇类别按规定向经办机构提交待遇领取申请和相关材料，经办机构及时审核支付相关待遇，提供优质高效的工伤保险经办服务。

小贴士：疫情期间，工伤保险参保职工各项工伤保险待遇支付业务正常办理。

（延伸）提出工伤认定、劳动能力鉴定、待遇支付申请应当提交哪些材料？

答：工伤认定：工伤认定申请表，与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）或人事关系的证明材料，医疗诊断证明书，以及根据相关规定需要提交的材料。

劳动能力鉴定：劳动能力鉴定申请表，医疗就诊资料，以及根据相关规定需要提交的材料。

参保职工工伤保险待遇支付：根据申领待遇类别按规定提供相关材料，具体可以参见各地业务办理指南。

（五）工伤认定申请的法律规定时限是什么？用人单位未在规定的时间内申请工伤认定的后果是什么？

答：用人单位应当自事故发生或职工被诊断为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按规定提出工伤认定申请的，上述人员或者其近亲属、工会组织可以在一年内，直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

用人单位未在 30 日内提交工伤认定申请的，在此期间发生符合《工伤保险条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

（延伸）因疫情防控不便出门，无法在法定期限内申报工伤认定，怎么办？已申报的正在工伤认定程序中的案件，法定期限如何处理？

答：省、市启动突发公共卫生事件一级响应期间，当事人工伤认定申请期限到期的，视为不属于用人单位、职工或者其近亲属自身原因超过工伤认定申请期限，省、市突发公共卫生事件一级响应期不计算在工伤认定申请期限内。

对已受理的事实清楚、材料齐全的工伤认定申请，各级工伤保险部门会在规定时限内依法作出工伤认定决定。已经受理的工伤案件，因受疫情防控工作影响导致工伤认定难以进行的，中止工伤认定。中止工伤认定的时间不计入工伤认定期限。

（六）疫情防控期间，劳动能力鉴定现场业务是否开展？确需进行鉴定的特殊情形如何处理？鉴定结论作出期限如何处理？

答：在省、市启动突发公共卫生事件一级响应期间，各地延期开展劳动能力鉴定集中受理、体检和评审工作，恢复时间另行通知。对确需开展劳动能力鉴定的情况，劳动能力鉴定委员会应做到及时响应、分类处置，可采取书面审查、零星安排、分流鉴定的方式开展。

省、市突发公共卫生事件一级响应期不计入劳动能力初次鉴定、复核鉴定、再次鉴定申请期限及劳动能力鉴定结论作出时限内。

（七）疫情防控期间，工伤保险业务服务场所做了哪些防护安排？

答：各地社保经办、工伤认定、劳动能力鉴定等业务受理服务场所将落实通风、清洁、消毒等必要措施，确保符合国家对公共服务场所疫情防控的要求；窗口工作人员按规定统一配备口罩和手套；提醒办事群众佩戴口罩并接受体温检测，避免交叉感染，确保工伤保险业务服务安全、有序开展。

（八）疫情防控期间，如何领取工伤认定决定书和劳动能力鉴定结论？

答：为保障工伤职工和用人单位的身体健康与安全，全省全面推行邮寄方式送达，试点开展决定类、结论类以外文书的电子文书送达工作。请申请人在申请时准确填写收件人、联系电话和详细地址，确保相关文书能顺利寄达。如遇到疫情导致无法及时寄出，也请您耐心等待，如果确实非常着急，可以联系各地咨询电话。

附：疫情防控期间各市工伤保险业务服务工作公告通道

## 广东省

### 《关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系相关工作的通知》

粤人社明电[2020]13号

各地级以上市人力资源和社会保障局：

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，妥善处理好疫情防控期间劳

动关系问题，维护职工合法权益，保障企业正常生产经营秩序，促进劳动关系和谐稳定，根据《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）精神，现就有关工作通知如下：

### 一、全力维护劳动关系稳定

企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与在隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施不能提供正常劳动的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者解除劳动合同。在职工隔离治疗期间或医学观察、政府实施隔离措施或采取其他紧急措施期间劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

### 二、保障职工工资报酬权益

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

### 三、合理安排未返粤复工职工休息休假

对于因疫情未及时返粤复工的职工，经与职工协商一致，企业可以优先考虑安排职工带薪年休假。其中，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。职工在带薪年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

### 四、保障企业正常生产经营秩序

企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。符合条件的企业，可按规定享受稳岗补贴。

### 五、保障职工停工停产期间待遇

企业因受疫情影响导致停工停产的，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据职工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；企业没有安排职工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付职工生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

## 六、加强劳动人事争议预防调处

引导受疫情影响的当事人通过粤省事微信小程序申请先行调解,通过电话调解、在线视频调解等非接触即时沟通方式,异地化解纠纷,减少当事人往返和聚集次数。因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的,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。受疫情影响的当事人或代理人,无法到仲裁机构参加庭审的,可以向仲裁机构申请延期开庭审理。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的,可相应顺延审理期限。

## 七、做好服务指导和监测处置工作

各地人力资源社会保障部门要落实属地责任,加强对受疫情影响企业的劳动用工指导,加大劳动关系风险预测预警力度,切实维护职工合法权益。要结合疫情防控工作要求,加强对用工密集、人员流动性大的企业的用工监测,有效防范和处置突发情况。

广东省人力资源和社会保障厅

2020年1月25日

## 《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》

各地级以上市人民政府,各县(市、区)人民政府,省政府各部门、各直属机构:

为加强新型冠状病毒感染肺炎疫情防控工作,有效减少人员聚集,阻断疫情传播,更好保障人民群众生命安全和身体健康,按照党中央、国务院防控工作部署,根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》和广东省突发公共卫生事件一级响应机制的有关规定,现就我省企业复工和学校开学时间通知如下:

一、本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时,涉及保障城乡运行必需(供水、供电、油气、通讯、公共交通、环保、市政环卫等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护用品生产运输和销售等行业)、群众生活必需(超市卖场、食品生产、物流配送等行业)和其他涉及重要国计民生、供港供澳及特殊情况急需复工的相关企业除外。用人单位应当依法保障员工合法权益。

二、本行政区域内中小学、幼儿园2月17日前不开学,大专院校、中职学校、技工院校2月24日前不开学。各地级以上市教育部门、人力资源社会保障

部门和大专院校、中职学校、技工院校根据疫情形势和防控情况，科学研判后确定具体开学时间。

三、对确因工作需要于2月9日24时前返粤的人员，各地、相关部门和用人单位应加强检疫查验和健康防护，所在单位要及时报告相关信息；对来自或去过疫情重点地区的人员，应严格按照《关于印发新型冠状病毒感染的肺炎疫情发生地来粤人员健康监测管理方案（第二版）的通知》（粤卫明电〔2020〕11号）落实防控措施。

四、各类企业、学校及用人单位要落实防控主体责任，加强职工和师生健康监测，完善相应设施设备，提供卫生用品和隔离观察场所，开展环境卫生整治和重点场所消毒，把各项防控和服务保障措施落实落细。

五、各地级以上市人民政府要根据本地实际情况制定切实可行的新型冠状病毒感染肺炎疫情防控措施和方案，把工作和责任落实到具体责任单位和责任人。

广东省人民政府

2020年1月28日

## 广东省春节假期延长假期间、延迟复工期间、新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇相关问题解答

2020.1.30.

### 1. 2020年春节假期延长假期间工资待遇如何确定？

按照国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》要求，延长2020年春节假期至2月2日。在春节假期延长假期间（1月31日、2月1日、2月2日），企业安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的200%支付工资报酬。

### 2. 我省延迟复工期间工资待遇如何确定？

按照《广东省人民政府关于企业复工和学校开学时间的通知》要求，除特殊情形外，本行政区域内各类企业复工时间不早于2月9日24时。2月3日至9日未复工期间，根据《广东省工资支付条例》、人社部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅明电

[2020]5号)关于停工、停产期间工资支付相关规定,企业应当按照劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

符合规定不受延迟复工限制的企业,在此期间安排劳动者工作的,应当依法支付劳动者工资。其中,企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

3. 新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定?

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、隔离观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的,企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。隔离期结束后,对仍需停止工作进行治疗的患者,企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

4. 受疫情影响的劳动关系如何处理?

(一)对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业不得依据《劳动合同法》第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间,劳动合同到期的,分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

(二)用工单位不得以出现《劳动合同法》第四十条、四十一条规定的情形,将新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者或者因政府采取隔离措施以及其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。

## 山东省、青岛

### 《山东省人力资源和社会保障厅关于积极应对新型冠状病毒感染肺炎疫情做好劳动关系工作的通知》

(鲁人社函〔2020〕5号)

各市人力资源社会保障局:

为做好新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作,切实把人民群众生命安全和身体健康放在第一位,妥善处理疫情防护期间劳动关系问题,促进劳动关系和谐稳定,根据《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺

炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》（人社厅发明电〔2020〕5号）精神，现就有关工作通知如下：

#### 一、不得随意解除职工劳动合同

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

#### 二、依法保障职工劳动报酬等权益

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工，企业应当视同提供正常劳动并支付职工正常工作时间工资。

对于因疫情防控未及时返工的，该期间的工资发放，单位和职工可以协商处理。企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的，应当按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

#### 三、适当延长春节假期

迅速落实国务院办公厅通知要求，延长2020年春节假期至2月2日。因疫情防控不能休假的职工，根据劳动法规定安排补休。不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的劳动报酬。疫情防控关键时期，企业可以采取调整开工时间、避免人员密集生产活动等措施，减少人员流动和聚集，有效防止新型冠状病毒感染的肺炎疫情扩散和蔓延。

#### 四、合理安排工作时间和休息休假

对于因疫情防控未及时返回企业复工的职工，企业与职工协商一致，可以优先考虑安排职工带薪年休假。企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时、待岗等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或者少裁员。鼓励受疫情影响的企业采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营。

#### 五、做好劳动人事争议调处

引导受疫情影响的当事人通过电话调解、在线调解等非接触即时沟通方式及时化解纠纷，减少当事人往返和聚集次数。因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，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。因受疫情影响导致劳动人事争议仲裁机构难以按法定时限审理案件的，可相应顺延审理期限。

#### 六、加强服务指导和监测处置工作

各地人力资源社会保障部门要落实属地责任，加强对受疫情影响企业的劳动用工指导和服务，加大劳动关系风险预测预警力度，切实维护职工合法权益。疫情防控期间，发生劳动关系重大事件的，及时妥善处置，并按照有关规定向当地党委、政府和省厅报告。

山东省人力资源和社会保障厅

2020年1月27日

### 《山东省人力资源和社会保障厅关于延迟省内企业复工的紧急通知》

各市、县(市、区)人民政府，省政府各部门、各直属机构，各大企业：

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，有效减少人员聚集，阻断疫情传播，更好保障人民群众生命安全和身体健康，按照党中央、国务院防控工作部署，根据《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国传染病防治法》和重大突发公共卫生事件一级响应机制的有关规定，经省委、省政府同意，现就延迟省内企业复工紧急通知如下：

一、省内各类企业不早于2月9日24时前复工。涉及保障公共事业运行必需(供水、供气、供电、通讯等行业)、疫情防控必需(医疗器械、药品、防护用品生产和销售等行业)、群众生活必需(超市卖场、食品生产和供应等行业)及其他涉及重要国计民生的相关企业除外。企业要依法保障职工合法权益。二、对确因工作需要于2月9日24时前返岗复工的人员，各地、各相关部门和所在企业要按照当地疫情防控领导小组统一部署，加强检疫查验和健康防护，及时报告相关信息，对来自或去过疫情重点地区的人员一律严格落实检验监测、医学观察、隔离治疗等防控措施，确保做到全覆盖、不遗漏。企业职工返岗复工必须配合有关部门和企业做好疫情防控工作。

三、各地要坚决落实属地责任，加强分类指导，督促企业强化主体责任，把各

项防控和服务保障措施落实落细。企业复工前要根据疫情防控情况，实施检疫查验和健康防护，确保安全复工。复工后要进一步压实责任，严格落实各项防控措施，防止出现疫情，强化安全生产。

四、做好企业复工和职工返岗期间的就业服务工作。疫情防控期间，暂停举办规模性现场招聘活动、跨地区劳务协作活动和聚集性职业技能培训活动，积极引导企业和职工参加线上求职招聘、线上职业技能培训。

山东省人力资源和社会保障厅

2020年1月29日

### 《省内企业延迟复工劳动关系政策解读》

为加强新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，经省委、省政府同意，省人力资源社会保障厅印发关于延迟省内企业复工的紧急通知。现将省内企业延迟复工劳动关系政策解读如下：

#### 一、延迟复工期间工资待遇如何确定？

按照省人力资源社会保障厅《关于延迟省内企业复工的紧急通知》要求延迟复工企业，在延迟复工期间（2020年2月3日至复工前一天）的工资支付，以及因政府采取紧急措施导致职工不能按期返岗提供正常劳动的，参照《山东省企业工资支付规定》关于停工、停产期间工资支付相关规定执行，即企业在一个工资支付周期内的，按照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，企业应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

不受延迟复工限制的企业，在此期间安排劳动者工作的，应当依法支付劳动者工资。其中，企业在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的200%支付工资报酬。

#### 二、新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者被采取隔离措施期间工资待遇如何确定？

对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者因被采取隔离治疗、医学观察等隔离措施导致不能提供正常劳动的，企业按正常出勤支付其在隔离期间的工资。隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的患者，企业按照职工患病的医疗期有关规定支付其病假工资。

#### 三、受疫情影响的劳动关系如何处理？

（一）对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提

供正常劳动的企业职工，企业不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期、医学观察期、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

（二）用工单位不得以出现劳动合同法第四十条、四十一条规定的情形，将新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或者医学观察期间以及因政府采取隔离措施或者其他紧急措施导致不能提供正常劳动的人员中的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。被派遣劳动者在用工单位期间的工资待遇等参照用工单位直接用工的相关政策。

2020年1月31日

## 《关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持中小企业平稳健康发展的若干意见》

鲁政办发〔2020〕4号

各市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构，各大企业，各高等院校：

为深入贯彻落实习近平总书记关于坚决打赢疫情防控阻击战的重要指示精神，全面落实党中央、国务院关于疫情防控的决策部署，支持中小企业积极应对疫情影响，实现平稳健康发展，经省委、省政府同意，现提出如下意见。

### 一、强化金融支持

1. 加大信贷支持力度。对受疫情影响较大的行业企业，要灵活运用无还本续贷、应急转贷等措施，支持相关企业特别是中小微企业稳定授信，银行机构要对其到期贷款予以展期或续贷。对受疫情影响、授信到期还款确有困难的中小微企业，银行机构和地方金融组织要通过适当降低利率、减免逾期利息、调整还款期限和方式，帮助企业渡过难关，不得盲目抽贷、断贷、压贷。2020年，省内各银行机构对小微企业贷款余额和新增贷款规模不得低于去年同期水平。（山东银保监局、人民银行济南分行、省地方金融监管局分工负责）

2. 降低信贷融资成本。银行机构要压降成本费率，通过实行贷款市场报价利率、内部资金转移定价优惠、减免手续费等方式，确保小微企业融资成本同比下降，普惠型小微企业贷款综合融资成本低于去年同期0.5个百分点。银行机构要优化业务流程，开辟服务绿色通道，加大线上业务办理力度，简化授信申请材料，压缩授信审批时间，及时为企业提供优质快捷高效的金融服务。（山东银保监局、

人民银行济南分行、省地方金融监管局分工负责)

3. 降低企业担保费率。省投融资担保集团将政府性融资担保机构对小微企业客户疫情防控流动资金贷款(不超过 1000 万元)担保业务,全部纳入再担保分险范围。降低对疫情防控相关小微企业的融资担保费率,省投融资担保集团对合作担保机构在疫情期间办理符合备案条件的小微企业担保项目,减按 50%收取再担保费。各政府性融资担保机构对受疫情影响较大的行业企业,积极与合作金融机构协商给予续保。(山东银保监局、省地方金融监管局分工负责,各政府性融资担保机构落实)

4. 加强应急转贷基金使用。中小企业应急转贷基金使用期限,确有需要的,单笔业务可延长至 15 天。开通应急转贷服务受理绿色通道(申请电话:400-651-0531,网上申请入口:<http://www.smesd.com.cn>),积极协调银行缩短贷款审批时间。实行转贷费用优惠费率,通过省转贷平台和市县转贷机构共同让利,中小企业应急转贷费率由每日 0.1%降低至 0.08%以下。(省工业和信息化厅牵头)

5. 实施疫情防控重点保障企业贷款财政贴息。对国家确定的疫情防控重点保障企业,2020 年新增的企业贷款,中央财政已按人民银行再贷款利率 50%给予贴息;对省确定的疫情防控重点保障企业,省财政按人民银行再贷款利率 50%给予贴息,贴息期限不超过 1 年。(省财政厅牵头,省发展改革委、省工业和信息化厅配合)

6. 实施贷款风险补偿政策。在疫情期间,金融机构向小微企业发放的流动资金贷款和技术改造类项目贷款(单户企业贷款余额不超过 1000 万元),确认为不良部分的,省级风险补偿资金按照贷款本金的 30%给予补偿。对无还本续贷政策落实成效明显的金融机构,省财政给予奖励。(省工业和信息化厅牵头,省财政厅、省地方金融监管局、人民银行济南分行、山东银保监局配合)

## 二、减轻税费负担

7. 减免相关税费。因疫情影响遭受重大损失,纳税人缴纳城镇土地使用税、房产税确有困难的,经税务机关核准,减征或者免征城镇土地使用税、房产税。(省税务局牵头)

8. 延期缴纳税款。纳税人因疫情影响不能按期缴纳税款的,经有权税务机关批准,可以延期缴纳税款,最长不超过 3 个月。(省税务局牵头)

9. 缓缴社会保险费。对受疫情影响,面临暂时性生产经营困难,确实无力足额缴纳社会保险费的中小企业,按规定经批准后,可缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费,缓缴期最长 6 个月。缓缴期间,免收滞纳金,职工可按规定依法享

受社会保险待遇。缓缴期满后，企业足额补缴缓缴的社会保险费，不影响参保人员个人权益。（省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅配合）

### 三、降低运营成本

10. 减免中小企业房租。对承租国有企业经营性房产的中小企业，可以减免或减半征收 1-3 个月的房租；对存在资金支付困难的中小企业，可以延期收取租金，具体收取期限由双方协商确定。对租用其他经营用房的，鼓励业主（房东）为租户减免租金，参照国有资产类经营用房减免，具体由双方协商解决。（省国资委牵头）

11. 延长合同履行期限。对已与国有企业签订合同的中小企业，确因疫情影响，无法按时履行合同义务的，可以适当延长合同履行期限，具体延长期限由双方协商后重新确定。国有企业要严格贯彻落实中央和省关于清理拖欠中小企业民营企业账款工作要求，按照合同约定按时足额支付相关款项，不得形成新增逾期拖欠。（省国资委牵头，省工业和信息化厅配合）

12. 增设创业孵化基地、园区运营补贴。对在疫情期间为承租的中小企业减免租金的省级创业孵化示范基地、示范园区，给予最长 3 个月的运营补贴，补贴标准为减免租金总额的 30%，最高 50 万元，所需资金从省级创业带动就业扶持资金中列支。各市可制定市级创业孵化基地、园区运营补贴办法。（省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅、省科技厅配合）

13. 加大创业担保贷款扶持力度。加大对疫情防控重点物资、群众生活保障物资生产小微企业和创业者创业担保贷款扶持力度。创办企业及各类合伙创业或组织起来共同创业，且合伙人、组织成员均符合借款人条件的，按照每个创业企业借款人最多不超过（含）3 名合伙人，每人最高不超过 15 万元，可申请不超过 45 万元的创业担保贷款。小微企业可申请最高不超过 300 万元的创业担保贷款。（省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅、省科技厅配合）

14. 缓解企业用能成本压力。对中小企业生产经营所需的用电、用气、用水等，实行“欠费不停供”措施；疫情结束后 3 个月内，由企业补缴缓缴的各项费用。（省发展改革委牵头，省住房城乡建设厅配合）

15. 降低企业物流成本。对疫情防控应急物资、重要生产生活物资实施绿色通道政策，优先保障绿色通道车辆快速通行。对因物流运输等原因导致大宗干散货和油品不能及时疏运的，在港口原有免费堆存期基础上，再延长 30 天的免费堆存。（省交通运输厅牵头）

### 四、加大稳岗力度

16. 支持企业不裁员少裁员。对不裁员或少裁员的参保企业，可返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，返还标准可按 6 个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定。将失业保险金标准上调至当地最低工资标准的 90%。（省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅配合）

17. 阶段性延长社会保险补贴和岗位补贴期限。对受疫情影响坚持不裁员且正常发放工资的中小企业，其正在享受的社会保险补贴和岗位补贴，本意见到期后，可阶段性延长至 2020 年 6 月 30 日。（省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅配合）

18. 稳定企业劳动关系。企业因受疫情影响导致生产经营困难的，可以与职工集体协商，采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施，保留劳动关系。（省人力资源社会保障厅牵头）

19. 重点支持面向中小企业的公共就业服务。对各类公共就业服务机构和民办职业中介机构，介绍技能型人才和职业院校、技工院校、高校毕业生到本省中小企业就业并签订 1 年以上劳动合同的，经审核确认后，市、县级财政可适当给予职业介绍补贴。（省人力资源社会保障厅牵头）

20. 优化补贴办理流程。在同等条件下，优先受理受疫情影响、面临暂时性生产经营困难的中小企业社会保险补贴、岗位补贴和在职培训补贴的申请，经审核符合条件的，优先予以批准。（省人力资源社会保障厅牵头）

以上政策措施适用于工业和信息化部等四部门印发《中小企业划型标准规定》（工信部联企业〔2011〕300 号）确定的中小企业，自印发之日起实施，有效期暂定 3 个月。

山东省人民政府办公厅

2020 年 2 月 4 日

（此件公开发布）

抄送：省委各部门，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省监委，省法院，省检察院。各民主党派省委，省工商联。

山东省人民政府办公厅 2020 年 2 月 4 日印发

## 《山东省人民政府办公厅印发关于加快外商投资企业复工复产推进外商投资的若干措施的通知》

鲁政办字〔2020〕17号

各市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

《关于加快外商投资企业复工复产推进外商投资的若干措施》已经省政府同意，现印发给你们，请认真贯彻实施。

山东省人民政府办公厅

2020年2月11日

（此件公开发布）

### 关于加快外商投资企业复工复产 推进外商投资的若干措施

为贯彻落实党中央、国务院关于做好新冠肺炎疫情防控工作决策部署，在切实抓好疫情防控工作前提下，千方百计做好外商投资企业复工复产服务，大力推进外商投资，制定以下措施。

一、协助采购防疫物资。帮助复工复产企业落实防疫安全措施，聚焦企业复工和生产经营所需，积极协助企业采购必要防护物资。（责任单位：各市政府）。

二、协调提供餐饮服务。联系对接餐饮企业、连锁快餐企业，为不具备餐饮防疫条件的复工复产企业提供餐饮配送服务。（责任单位：各市政府）

三、帮助企业员工返岗。支持企业采取包车方式，“点对点”接回湖北省以外地区和省内非留观、非密切接触的健康状况良好的员工，采取有效防护措施返岗复工。对接回省外员工，企业所在地政府应在通行方面进行必要协调；对执行政府指定运输任务的包车免收公路通行费，并优先便捷通行。（责任单位：各市政府，省交通运输厅、省卫生健康委）

四、协助企业解决用工难题。鼓励各级政府通过“网上招聘会”、第三方机构中介服务等方式，帮助企业解决招工难、用工难问题。（责任单位：各市政府，省人力资源社会保障厅）

五、保障生产物资运输。企业生产所需物资的承运单位或车辆驾驶员可自行打印和填写《新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控应急物资及人员运输车辆通行

证》，作为通行依据。各市交通运输主管部门和各收费公路运营单位保障运输车辆优先顺畅通行。鼓励企业省内口岸通关，减少企业跨省清关运输。（责任单位：省交通运输厅牵头，青岛海关、济南海关等）

六、加大信贷支持力度。对受疫情影响较大的企业，灵活运用无还本续贷、应急转贷等措施，支持相关企业稳定授信，银行机构要对其到期贷款予以展期或续贷。对受疫情影响、授信到期还款确有困难的企业，银行机构和地方金融组织要通过适当降低利率、减免逾期利息、调整还款期限和方式，帮助企业渡过难关，不得盲目抽贷、断贷、压贷。（责任单位：山东银保监局、人民银行济南分行、省地方金融监管局）

七、降低企业物流成本。对因物流运输等原因导致大宗干散货和油品不能及时疏运的，在港口原有免费堆存期基础上，再延长 30 天的免费堆存。（责任单位：省交通运输厅牵头）

八、减免相关税费。因疫情影响遭受重大损失，纳税人缴纳城镇土地使用税、房产税确有困难的，经税务机关核准，减征或者免征城镇土地使用税、房产税。（责任单位：省税务局牵头）

九、延期缴纳税款。纳税人因疫情影响不能按期缴纳税款的，经有权税务机关批准，可以延期缴纳税款，最长不超过 3 个月。（责任单位：省税务局牵头）

十、缓缴社会保险费。对受疫情影响，面临暂时性生产经营困难，确实无力足额缴纳社会保险费的企业，按规定经批准后，可缓缴养老保险、失业保险和工伤保险费，缓缴期最长 6 个月。缓缴期间，免收滞纳金，职工可按规定依法享受社会保险待遇。缓缴期满后，企业足额补缴缓缴的社会保险费，不影响参保人员个人权益。（责任单位：省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅配合）

十一、支持企业不裁员少裁员。对不裁员或少裁员的参保企业，可返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%。对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，返还标准可按 6 个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定。将失业保险金标准上调至当地最低工资标准的 90%。（责任单位：省人力资源社会保障厅牵头，省财政厅配合）

十二、降低企业信用风险。受疫情影响，企业有延迟交货、延期还贷、合同逾期等失信行为的，不将其列入失信名单。无法如期履行或不能履行国际贸易合同的，山东省贸促会可出具不可抗力事实性证明。（责任单位：省发展改革委、人民银行济南分行、山东银保监局、省贸促会）

十三、强化贸易救济法律咨询服务。组成商务法律服务工作组，采取各市分

组、网上培训、在线答疑等方式，为企业提供及时有效的合规体检和法律咨询服  
务。（责任单位：省商务厅、省司法厅）

十四、大力推行网上招商。积极推广网上洽谈、视频会议、在线签约等网上  
招商方式。发挥好“选择山东”云平台作用，组织“线上招商会”“在线洽谈会”  
等线上招商对接活动。（责任单位：省商务厅牵头）

十五、精心筹划重大经贸活动。针对招商对象需求，坚持结果导向，认真做  
好招商活动前期策划，细化实化活动内容，创新活动形式。筹备组织好第二届跨  
国公司领导青岛峰会、第二届儒商大会、港澳山东周、欧洲商务周等重大经贸  
活动。（责任单位：省商务厅牵头）

十六、发挥省政府驻外经贸代表处平台作用。省政府驻外经贸代表处要主动  
对接各市招商需求，提出精准招商引资及项目合作意向，全力承担起当前境外招  
商任务，积极开展对接洽谈，确保招商引资不断链。（责任单位：省商务厅、各  
市政府）

十七、推进重大外资项目落地。针对当前人员流动受阻等难题，推行不见面  
审批，与外商做好对接沟通，及时了解项目落地过程中的制约因素，加强部门协  
调配合，落实任务责任，明确工作时限，为项目落地提供各类要素保障，争取早  
日落地见效。（责任单位：各市政府，省商务厅等有关部门）

十八、强化“点对点”服务。建立省、市、企业跟踪推进联动机制，发挥外  
商投资企业“服务大使”作用，明确专人开展“点对点”服务，及时了解企业生  
产经营状况和投资动向，有针对性地加强服务和指导。聚焦疫情对企业的不同影  
响，分类施策，一企一策，会同相关部门采取精准帮扶措施，帮助企业渡过难关。  
（责任单位：各市政府，省商务厅）

十九、持续改善投资环境。全面落实《中华人民共和国外商投资法》及其实  
施条例和《国务院关于进一步做好利用外资工作的意见》（国发〔2019〕23号）  
等法规政策，加强宣传解读，营造良好投资环境。指导外商投资企业用好用足《山  
东省人民政府办公厅关于应对新型冠状病毒感染肺炎疫情支持中小企业平稳健康  
发展的若干意见》（鲁政办发〔2020〕4号）等政策，把疫情影响降到最低。（责  
任单位：省商务厅牵头）

抄送：省委各部门，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省监委，省法院，  
省检察院。各民主党派省委，省工商联。

山东省人民政府办公厅 2020年2月11日印发

### (3) 법률

#### 《中华人民共和国劳动法》

中华人民共和国主席令

(第二十八号)

《中华人民共和国劳动法》已由中华人民共和国第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议于 1994 年 7 月 5 日通过，现予公布，自 1995 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国主席 江泽民

1994 年 7 月 5 日

(根据 2009 年 8 月 27 日第十一届全国人民代表大会常务委员会第十次会议通过的《全国人民代表大会常务委员会关于修改部分法律的决定》修正 根据 2018 年 12 月 29 日第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议通过的《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法〉等七部法律的决定》第二次修正)

中华人民共和国劳动法

目录

第一章 总则

第二章 促进就业

第三章 劳动合同和集体合同

第四章 工作时间和休息休假

第五章 工资

第六章 劳动安全卫生

第七章 女职工和未成年工特殊保护

第八章 职业培训

第九章 社会保险和福利

第十章 劳动争议

## 第十一章 监督检查

## 第十二章 法律责任

## 第十三章 附则

### 第一章 总则

#### 第一条

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

#### 第二条

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

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行。

#### 第三条

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

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

#### 第四条

用人单位应当依法建立和完善规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

#### 第五条

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

#### 第六条

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

第七条 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

第八条

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

第九条 国务院劳动行政部门主管全国劳动工作。

县级以上地方人民政府劳动行政部门主管本行政区域内的劳动工作。

## 第二章 促进就业

第十条

国家通过促进经济和社会发展，创造就业条件，扩大就业机会。

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

国家支持劳动者自愿组织起来就业和从事个体经营实现就业。

第十一条

地方各级人民政府应当采取措施，发展多种类型的职业介绍机构，提供就业服务。

第十二条

劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。

第十三条

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

第十四条

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

第十五条 禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。

文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

### 第三章 劳动合同和集体合同

#### 第十六条

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。

建立劳动关系应当订立劳动合同。

#### 第十七条

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

劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。

第十八条 下列劳动合同无效：

- （一）违反法律、行政法规的劳动合同；
- （二）采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。

第十九条 劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：

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

劳动合同除前款规定的必备条款外，当事人可以协商约定其他内容。

## 第二十条

劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。

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

## 第二十一条

劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。

## 第二十二条

劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保守用人单位商业秘密的有关事项。

## 第二十三条

劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

第二十四条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

## 第二十五条

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

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

## 第二十六条

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

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

(二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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

## 第二十七条

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

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

## 第二十八条

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

## 第二十九条

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

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- (二) 患病或者负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产假、哺乳期内的；
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

## 第三十条

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

## 第三十一条

劳动者解除劳动合同，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。

## 第三十二条

有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

- (一) 在试用期内的；
- (二) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- (三) 用人单位未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的。

### 第三十三条

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

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

### 第三十四条

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

### 第三十五条

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

## 第四章 工作时间和休息休假

### 第三十六条

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

### 第三十七条

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

第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

### 第三十九条

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

第四十条 用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：

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

#### 第四十一条

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

#### 第四十二条

有下列情形之一的，延长工作时间不受本法第四十一条规定的限制：

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

第四十三条 用人单位不得违反本法规定延长劳动者的工作时间。

#### 第四十四条

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

- (一) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的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活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。

第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。

第六十三条

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

第六十四条

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

第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。

## 第八章 职业培训

第六十六条

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

第六十七条

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

第六十八条

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

从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

第六十九条

国家确定职业分类，对规定的职业制定职业技能标准，实行职业资格证书制度，由经备案的考核鉴定机构负责对劳动者实施职业技能考核鉴定。

## 第九章 社会保险和福利

第七十条

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

#### 第七十一条

社会保险水平应当与社会经济发展水平和社会承受能力相适应。

#### 第七十二条

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

第七十三条 劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：

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

劳动者死亡后，其遗属依法享受遗属津贴。

劳动者享受社会保险待遇的条件和标准由法律、法规规定。

劳动者享受的社会保险金必须按时足额支付。

#### 第七十四条

社会保险基金经办机构依照法律规定收支、管理和运营社会保险基金，并负有使社会保险基金保值增值的责任。

社会保险基金监督机构依照法律规定，对社会保险基金的收支、管理和运营实施监督。

社会保险基金经办机构和社会保险基金监督机构的设立和职能由法律规定。

任何组织和个人不得挪用社会保险基金。

#### 第七十五条

国家鼓励用人单位根据本单位实际情况为劳动者建立补充保险。

国家提倡劳动者个人进行储蓄性保险。

#### 第七十六条

国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。

用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。

### 第十章 劳动争议

#### 第七十七条

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

调解原则适用于仲裁和诉讼程序。

#### 第七十八条

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

#### 第七十九条

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

#### 第八十条

在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会。劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任。

劳动争议经调解达成协议的，当事人应当履行。

#### 第八十一条

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

#### 第八十二条

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

### 第八十三条

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

### 第八十四条

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

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

## 第十一章 监督检查

### 第八十五条

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

### 第八十六条

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。

县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法并遵守有关规定。

### 第八十七条

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

### 第八十八条

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

任何组织和个人对于违反劳动法律、法规的行为有权检举和控告。

## 第十二章 法律责任

### 第八十九条

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

### 第九十条

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

### 第九十一条

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

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的；
- （三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；
- （四）解除劳动合同后，未依照本法规定给予劳动者经济补偿的。

### 第九十二条

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

### 第九十三条

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

### 第九十四条

用人单位非法招用未满十六周岁的未成年人的，由劳动行政部门责令改正，处以罚款；情节严重的，由市场监督管理部门吊销营业执照。

### 第九十五条

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

#### 第九十六条

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

（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；

（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

#### 第九十七条

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

#### 第九十八条

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

#### 第九十九条

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

#### 第一百条

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

#### 第一百零一条

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

#### 第一百零二条

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

#### 第一百零三条

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

#### 第一百零四条

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

#### 第一百零五条

违反本法规定侵害劳动者合法权益，其他法律、行政法规已规定处罚的，依照该法律、行政法规的规定处罚。

### 第十三章 附则

#### 第一百零六条

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

第一百零七条 本法自 1995 年 1 月 1 日起施行。

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通过的《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法〉等七部法律的决定》之一：对《中华人民共和国劳动法》作出修改。

（一）将第十五条第二款中的“必须依照国家有关规定，履行审批手续”修改为“必须遵守国家有关规定”。

（二）将第六十九条中的“由经过政府批准的考核鉴定机构”修改为“由经备案的考核鉴定机构”。

（三）将第九十四条中的“工商行政管理部门”修改为“市场监督管理部门”。

### 《劳动合同法》（2012 修正）

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

主席令第 73 号

### 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。

## 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作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

有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：（一）依照企业破产法规定进行重整的；（二）生产经营发生严重困难的；（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；（四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。裁减人员时，应当优先留用下列人员：（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

#### 第四十二条 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

在县级以上区域内,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 工会监督检查的权利

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 劳动者权利救济途径

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。

## 《传染病防治法》

（1989 年 2 月 21 日第七届全国人民代表大会常务委员会第六次会议通过 2004 年 8 月 28 日第十届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议修订 根据 2013 年 6 月 29 日第十二届全国人民代表大会常务委员会第三次会议《关于修改〈中华人民共和国文物保护法〉等十二部法律的决定》修正）

### 第一章 总则

第一条 为了预防、控制和消除传染病的发生与流行，保障人体健康和公共卫生，制定本法。

第二条 国家对传染病防治实行预防为主的方针，防治结合、分类管理、依靠科学、依靠群众。

第三条 本法规定的传染病分为甲类、乙类和丙类。

甲类传染病是指：鼠疫、霍乱。

乙类传染病是指：传染性非典型肺炎、艾滋病、病毒性肝炎、脊髓灰质炎、人感染高致病性禽流感、麻疹、流行性出血热、狂犬病、流行性乙型脑炎、登革热、炭疽、细菌性和阿米巴性痢疾、肺结核、伤寒和副伤寒、流行性脑脊髓膜炎、百日咳、白喉、新生儿破伤风、猩红热、布鲁氏菌病、淋病、梅毒、钩端螺旋体病、血吸虫病、疟疾。

丙类传染病是指：流行性感冒、流行性腮腺炎、风疹、急性出血性结膜炎、麻风病、流行性和地方性斑疹伤寒、黑热病、包虫病、丝虫病，除霍乱、细菌性和阿米巴性痢疾、伤寒和副伤寒以外的感染性腹泻病。

国务院卫生行政部门根据传染病暴发、流行情况和危害程度，可以决定增加、减少或者调整乙类、丙类传染病病种并予以公布。

第四条 对乙类传染病中传染性非典型肺炎、炭疽中的肺炭疽和人感染高致病性禽流感，采取本法所称甲类传染病的预防、控制措施。其他乙类传染病和突发原因不明的传染病需要采取本法所称甲类传染病的预防、控制措施的，由国务院卫生行政部门及时报经国务院批准后予以公布、实施。

需要解除依照前款规定采取的甲类传染病预防、控制措施的，由国务院卫生行政部门报经国务院批准后予以公布。

省、自治区、直辖市人民政府对本行政区域内常见、多发的其他地方性传染病，可以根据情况决定按照乙类或者丙类传染病管理并予以公布，报国务院卫生行政部门备案。

第五条 各级人民政府领导传染病防治工作。

县级以上人民政府制定传染病防治规划并组织实施，建立健全传染病防治的疾病预防控制、医疗救治和监督管理体系。

第六条 国务院卫生行政部门主管全国传染病防治及其监督管理工作。县级以上地方人民政府卫生行政部门负责本行政区域内的传染病防治及其监督管理工作。

县级以上人民政府其他部门在各自的职责范围内负责传染病防治工作。

军队的传染病防治工作，依照本法和国家有关规定办理，由中国人民解放军卫生主管部门实施监督管理。

第七条 各级疾病预防控制机构承担传染病监测、预测、流行病学调查、疫情报告以及其他预防、控制工作。

医疗机构承担与医疗救治有关的传染病防治工作和责任区域内的传染病预防工作。城市社区和农村基层医疗机构在疾病预防控制机构的指导下，承担城市社区、农村基层相应的传染病防治工作。

第八条 国家发展现代医学和中医药等传统医学，支持和鼓励开展传染病防治的科学研究，提高传染病防治的科学技术水平。

国家支持和鼓励开展传染病防治的国际合作。

第九条 国家支持和鼓励单位和个人参与传染病防治工作。各级人民政府应当完善有关制度，方便单位和个人参与防治传染病的宣传教育、疫情报告、志愿服务和捐赠活动。

居民委员会、村民委员会应当组织居民、村民参与社区、农村的传染病预防与控制活动。

第十条 国家开展预防传染病的健康教育。新闻媒体应当无偿开展传染病防治和公共卫生教育的公益宣传。

各级各类学校应当对学生进行健康知识和传染病预防知识的教育。

医学院校应当加强预防医学教育和科学研究，对在校学生以及其他与传染病防治相关人员进行预防医学教育和培训，为传染病防治工作提供技术支持。

疾病预防控制机构、医疗机构应当定期对其工作人员进行传染病防治知识、技能的培训。

第十一条 对在传染病防治工作中做出显著成绩和贡献的单位和个人，给予表彰和奖励。

对因参与传染病防治工作致病、致残、死亡的人员，按照有关规定给予补

助、抚恤。

第十二条 在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况。疾病预防控制机构、医疗机构不得泄露涉及个人隐私的有关信息、资料。

卫生行政部门以及其他有关部门、疾病预防控制机构和医疗机构因违法实施行政管理或者预防、控制措施，侵犯单位和个人合法权益的，有关单位和个人可以依法申请行政复议或者提起诉讼。

## 第二章 传染病预防

第十三条 各级人民政府组织开展群众性卫生活动，进行预防传染病的健康教育，倡导文明健康的生活方式，提高公众对传染病的防治意识和应对能力，加强环境卫生建设，消除鼠害和蚊、蝇等病媒生物的危害。

各级人民政府农业、水利、林业行政部门按照职责分工负责指导和组织消除农田、湖区、河流、牧场、林区的鼠害与血吸虫危害，以及其他传播传染病的动物和病媒生物的危害。

铁路、交通、民用航空行政部门负责组织消除交通工具以及相关场所的鼠害和蚊、蝇等病媒生物的危害。

第十四条 地方各级人民政府应当有计划地建设和改造公共卫生设施，改善饮用水卫生条件，对污水、污物、粪便进行无害化处置。

第十五条 国家实行有计划的预防接种制度。国务院卫生行政部门和省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门，根据传染病预防、控制的需要，制定传染病预防接种规划并组织实施。用于预防接种的疫苗必须符合国家质量标准。

国家对儿童实行预防接种证制度。国家免疫规划项目的预防接种实行免费。医疗机构、疾病预防控制机构与儿童的监护人应当相互配合，保证儿童及时接受预防接种。具体办法由国务院制定。

第十六条 国家和社会应当关心、帮助传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，使其得到及时救治。任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。

传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，在治愈前或者在排除传染病嫌疑前，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该传染病扩散的工作。

第十七条 国家建立传染病监测制度。

国务院卫生行政部门制定国家传染病监测规划和方案。省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门根据国家传染病监测规划和方案，制定本行政区域的传

染病监测计划和工作方案。

各级疾病预防控制机构对传染病的发生、流行以及影响其发生、流行的因素，进行监测；对国外发生、国内尚未发生的传染病或者国内新发生的传染病，进行监测。

第十八条 各级疾病预防控制机构在传染病预防控制中履行下列职责：

- （一）实施传染病预防控制规划、计划和方案；
- （二）收集、分析和报告传染病监测信息，预测传染病的发生、流行趋势；
- （三）开展对传染病疫情和突发公共卫生事件的流行病学调查、现场处理及其效果评价；
- （四）开展传染病实验室检测、诊断、病原学鉴定；
- （五）实施免疫规划，负责预防性生物制品的使用管理；
- （六）开展健康教育、咨询，普及传染病防治知识；
- （七）指导、培训下级疾病预防控制机构及其工作人员开展传染病监测工作；
- （八）开展传染病防治应用性研究和卫生评价，提供技术咨询。

国家、省级疾病预防控制机构负责对传染病发生、流行以及分布进行监测，对重大传染病流行趋势进行预测，提出预防控制对策，参与并指导对暴发的疫情进行调查处理，开展传染病病原学鉴定，建立检测质量控制体系，开展应用性研究和卫生评价。

设区的市和县级疾病预防控制机构负责传染病预防控制规划、方案的落实，组织实施免疫、消毒、控制病媒生物的危害，普及传染病防治知识，负责本地区疫情和突发公共卫生事件监测、报告，开展流行病学调查和常见病原微生物检测。

第十九条 国家建立传染病预警制度。

国务院卫生行政部门和省、自治区、直辖市人民政府根据传染病发生、流行趋势的预测，及时发出传染病预警，根据情况予以公布。

第二十条 县级以上地方人民政府应当制定传染病预防、控制预案，报上一级人民政府备案。

传染病预防、控制预案应当包括以下主要内容：

- （一）传染病预防控制指挥部的组成和相关部门的职责；
- （二）传染病的监测、信息收集、分析、报告、通报制度；
- （三）疾病预防控制机构、医疗机构在发生传染病疫情时的任务与职责；
- （四）传染病暴发、流行情况的分级以及相应的应急工作方案；
- （五）传染病预防、疫点疫区现场控制，应急设施、设备、救治药品和医疗器械以及其他物资和技术的储备与调用。

地方人民政府和疾病预防控制机构接到国务院卫生行政部门或者省、自治区、直辖市人民政府发出的传染病预警后，应当按照传染病预防、控制预案，采取相应的预防、控制措施。

第二十一条 医疗机构必须严格执行国务院卫生行政部门规定的管理制度、操作规范，防止传染病的医源性感染和医院感染。

医疗机构应当确定专门的部门或者人员，承担传染病疫情报告、本单位的传染病预防、控制以及责任区域内的传染病预防工作；承担医疗活动中与医院感染有关的危险因素监测、安全防护、消毒、隔离和医疗废物处置工作。

疾病预防控制机构应当指定专门人员负责对医疗机构内传染病预防工作进行指导、考核，开展流行病学调查。

第二十二条 疾病预防控制机构、医疗机构的实验室和从事病原微生物实验的单位，应当符合国家规定的条件和技术标准，建立严格的监督管理制度，对传染病病原体样本按照规定的措施实行严格监督管理，严防传染病病原体的实验室感染和病原微生物的扩散。

第二十三条 采供血机构、生物制品生产单位必须严格执行国家有关规定，保证血液、血液制品的质量。禁止非法采集血液或者组织他人出卖血液。

疾病预防控制机构、医疗机构使用血液和血液制品，必须遵守国家有关规定，防止因输入血液、使用血液制品引起经血液传播疾病的发生。

第二十四条 各级人民政府应当加强艾滋病的防治工作，采取预防、控制措施，防止艾滋病的传播。具体办法由国务院制定。

第二十五条 县级以上人民政府农业、林业行政部门以及其他有关部门，依据各自的职责负责与人畜共患传染病有关的动物传染病的防治管理工作。

与人畜共患传染病有关的野生动物、家畜家禽，经检疫合格后，方可出售、运输。

第二十六条 国家建立传染病菌种、毒种库。

对传染病菌种、毒种和传染病检测样本的采集、保藏、携带、运输和使用实行分类管理，建立健全严格的管理制度。

对可能导致甲类传染病传播的以及国务院卫生行政部门规定的菌种、毒种和传染病检测样本，确需采集、保藏、携带、运输和使用的，须经省级以上人民政府卫生行政部门批准。具体办法由国务院制定。

第二十七条 对被传染病病原体污染的污水、污物、场所和物品，有关单位和个人必须在疾病预防控制机构的指导下或者按照其提出的卫生要求，进行严格消毒处理；拒绝消毒处理的，由当地卫生行政部门或者疾病预防控制机构进行强制消毒处理。

第二十八条 在国家确认的自然疫源地计划兴建水利、交通、旅游、能源等大

型建设项目的，应当事先由省级以上疾病预防控制机构对施工环境进行卫生调查。建设单位应当根据疾病预防控制机构的意见，采取必要的传染病预防、控制措施。施工期间，建设单位应当设专人负责工地上的卫生防疫工作。工程竣工后，疾病预防控制机构应当对可能发生的传染病进行监测。

第二十九条 用于传染病防治的消毒产品、饮用水供水单位供应的饮用水和涉及饮用水卫生安全的产品，应当符合国家卫生标准和卫生规范。

饮用水供水单位从事生产或者供应活动，应当依法取得卫生许可证。

生产用于传染病防治的消毒产品的单位和生产用于传染病防治的消毒产品，应当经省级以上人民政府卫生行政部门审批。具体办法由国务院制定。

### 第三章 疫情报告、通报和公布

第三十条 疾病预防控制机构、医疗机构和采供血机构及其执行职务的人员发现本法规定的传染病疫情或者发现其他传染病暴发、流行以及突发原因不明的传染病时，应当遵循疫情报告属地管理原则，按照国务院规定的或者国务院卫生行政部门规定的内容、程序、方式和时限报告。

军队医疗机构向社会公众提供医疗服务，发现前款规定的传染病疫情时，应当按照国务院卫生行政部门的规定报告。

第三十一条 任何单位和个人发现传染病病人或者疑似传染病病人时，应当及时向附近的疾病预防控制机构或者医疗机构报告。

第三十二条 港口、机场、铁路疾病预防控制机构以及国境卫生检疫机关发现甲类传染病病人、病原携带者、疑似传染病病人时，应当按照国家有关规定立即向国境口岸所在地的疾病预防控制机构或者所在地县级以上地方人民政府卫生行政部门报告并互相通报。

第三十三条 疾病预防控制机构应当主动收集、分析、调查、核实传染病疫情信息。接到甲类、乙类传染病疫情报告或者发现传染病暴发、流行时，应当立即报告当地卫生行政部门，由当地卫生行政部门立即报告当地人民政府，同时报告上级卫生行政部门和国务院卫生行政部门。

疾病预防控制机构应当设立或者指定专门的部门、人员负责传染病疫情信息管理工作，及时对疫情报告进行核实、分析。

第三十四条 县级以上地方人民政府卫生行政部门应当及时向本行政区域内的疾病预防控制机构和医疗机构通报传染病疫情以及监测、预警的相关信息。接到通报的疾病预防控制机构和医疗机构应当及时告知本单位的有关人员。

第三十五条 国务院卫生行政部门应当及时向国务院其他有关部门和各省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门通报全国传染病疫情以及监测、预警的相关信息。

毗邻的以及相关的地方人民政府卫生行政部门，应当及时互相通报本行政区域的传染病疫情以及监测、预警的相关信息。

县级以上人民政府有关部门发现传染病疫情时，应当及时向同级人民政府卫生行政部门通报。

中国人民解放军卫生主管部门发现传染病疫情时，应当向国务院卫生行政部门通报。

第三十六条 动物防疫机构和疾病预防控制机构，应当及时互相通报动物间和人间发生的人畜共患传染病疫情以及相关信息。

第三十七条 依照本法的规定负有传染病疫情报告职责的人民政府有关部门、疾病预防控制机构、医疗机构、采供血机构及其工作人员，不得隐瞒、谎报、缓报传染病疫情。

第三十八条 国家建立传染病疫情信息公布制度。

国务院卫生行政部门定期公布全国传染病疫情信息。省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门定期公布本行政区域的传染病疫情信息。

传染病暴发、流行时，国务院卫生行政部门负责向社会公布传染病疫情信息，并可以授权省、自治区、直辖市人民政府卫生行政部门向社会公布本行政区域的传染病疫情信息。

公布传染病疫情信息应当及时、准确。

#### 第四章 疫情控制

第三十九条 医疗机构发现甲类传染病时，应当及时采取下列措施：

（一）对病人、病原携带者，予以隔离治疗，隔离期限根据医学检查结果确定；

（二）对疑似病人，确诊前在指定场所单独隔离治疗；

（三）对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者，在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。

拒绝隔离治疗或者隔离期未满擅自脱离隔离治疗的，可以由公安机关协助医疗机构采取强制隔离治疗措施。

医疗机构发现乙类或者丙类传染病病人，应当根据病情采取必要的治疗和控制传播措施。

医疗机构对本单位内被传染病病原体污染的场所、物品以及医疗废物，必须依照法律、法规的规定实施消毒和无害化处置。

第四十条 疾病预防控制机构发现传染病疫情或者接到传染病疫情报告时，应当及时采取下列措施：

（一）对传染病疫情进行流行病学调查，根据调查情况提出划定疫点、疫区

的建议，对被污染的场所进行卫生处理，对密切接触者，在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施，并向卫生行政部门提出疫情控制方案；

（二）传染病暴发、流行时，对疫点、疫区进行卫生处理，向卫生行政部门提出疫情控制方案，并按照卫生行政部门的要求采取措施；

（三）指导下级疾病预防控制机构实施传染病预防、控制措施，组织、指导有关单位对传染病疫情的处理。

第四十一条 对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员，所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施，并同时向上一级人民政府报告；接到报告的上级人民政府应当即时作出是否批准的决定。上级人民政府作出不予批准决定的，实施隔离措施的人民政府应当立即解除隔离措施。

在隔离期间，实施隔离措施的人民政府应当对被隔离人员提供生活保障；被隔离人员有工作单位的，所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。

隔离措施的解除，由原决定机关决定并宣布。

第四十二条 传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府应当立即组织力量，按照预防、控制预案进行防治，切断传染病的传播途径，必要时，报经上一级人民政府决定，可以采取下列紧急措施并予以公告：

（一）限制或者停止集市、影剧院演出或者其他人群聚集的活动；

（二）停工、停业、停课；

（三）封闭或者封存被传染病病原体污染的公共饮用水源、食品以及相关物品；

（四）控制或者扑杀染疫野生动物、家畜家禽；

（五）封闭可能造成传染病扩散的场所。

上级人民政府接到下级人民政府关于采取前款所列紧急措施的报告时，应当即时作出决定。

紧急措施的解除，由原决定机关决定并宣布。

第四十三条 甲类、乙类传染病暴发、流行时，县级以上地方人民政府报经上一级人民政府决定，可以宣布本行政区域部分或者全部为疫区；国务院可以决定并宣布跨省、自治区、直辖市的疫区。县级以上地方人民政府可以在疫区内采取本法第四十二条规定的紧急措施，并可以对出入疫区的人员、物资和交通工具实施卫生检疫。

省、自治区、直辖市人民政府可以决定对本行政区域内的甲类传染病疫区实施封锁；但是，封锁大、中城市的疫区或者封锁跨省、自治区、直辖市的疫区，以及封锁疫区导致中断干线交通或者封锁国境的，由国务院决定。

疫区封锁的解除，由原决定机关决定并宣布。

第四十四条 发生甲类传染病时，为了防止该传染病通过交通工具及其乘运的

人员、物资传播，可以实施交通卫生检疫。具体办法由国务院制定。

第四十五条 传染病暴发、流行时，根据传染病疫情控制的需要，国务院有权在全国范围或者跨省、自治区、直辖市范围内，县级以上地方人民政府有权在本行政区域内紧急调集人员或者调用储备物资，临时征用房屋、交通工具以及相关设施、设备。

紧急调集人员的，应当按照规定给予合理报酬。临时征用房屋、交通工具以及相关设施、设备的，应当依法给予补偿；能返还的，应当及时返还。

第四十六条 患甲类传染病、炭疽死亡的，应当将尸体立即进行卫生处理，就近火化。患其他传染病死亡的，必要时，应当将尸体进行卫生处理后火化或者按照规定深埋。

为了查找传染病病因，医疗机构在必要时可以按照国务院卫生行政部门的规定，对传染病病人尸体或者疑似传染病病人尸体进行解剖查验，并应当告知死者家属。

第四十七条 疫区中被传染病病原体污染或者可能被传染病病原体污染的物品，经消毒可以使用的，应当在当地疾病预防控制机构的指导下，进行消毒处理后，方可使用、出售和运输。

第四十八条 发生传染病疫情时，疾病预防控制机构和省级以上人民政府卫生行政部门指派的其他与传染病有关的专业技术机构，可以进入传染病疫点、疫区进行调查、采集样本、技术分析和检验。

第四十九条 传染病暴发、流行时，药品和医疗器械生产、供应单位应当及时生产、供应防治传染病的药品和医疗器械。铁路、交通、民用航空经营单位必须优先运送处理传染病疫情的人员以及防治传染病的药品和医疗器械。县级以上人民政府有关部门应当做好组织协调工作。

## 第五章 医疗救治

第五十条 县级以上人民政府应当加强和完善传染病医疗救治服务网络的建设，指定具备传染病救治条件和能力的医疗机构承担传染病救治任务，或者根据传染病救治需要设置传染病医院。

第五十一条 医疗机构的基本标准、建筑设计和服务流程，应当符合预防传染病医院感染的要求。

医疗机构应当按照规定对使用的医疗器械进行消毒；对按照规定一次使用的医疗器具，应当在使用后予以销毁。

医疗机构应当按照国务院卫生行政部门规定的传染病诊断标准和治疗要求，采取相应措施，提高传染病医疗救治能力。

第五十二条 医疗机构应当对传染病病人或者疑似传染病病人提供医疗救护、

现场救援和接诊治疗，书写病历记录以及其他有关资料，并妥善保管。

医疗机构应当实行传染病预检、分诊制度；对传染病病人、疑似传染病病人，应当引导至相对隔离的分诊点进行初诊。医疗机构不具备相应救治能力的，应当将患者及其病历记录复印件一并转至具备相应救治能力的医疗机构。具体办法由国务院卫生行政部门规定。

## 第六章 监督管理

第五十三条 县级以上人民政府卫生行政部门对传染病防治工作履行下列监督检查职责：

（一）对下级人民政府卫生行政部门履行本法规定的传染病防治职责进行监督检查；

（二）对疾病预防控制机构、医疗机构的传染病防治工作进行监督检查；

（三）对采供血机构的采供血活动进行监督检查；

（四）对用于传染病防治的消毒产品及其生产单位进行监督检查，并对饮用水供水单位从事生产或者供应活动以及涉及饮用水卫生安全的产品进行监督检查；

（五）对传染病菌种、毒种和传染病检测样本的采集、保藏、携带、运输、使用进行监督检查；

（六）对公共场所和有关部门的卫生条件和传染病预防、控制措施进行监督检查。

省级以上人民政府卫生行政部门负责组织对传染病防治重大事项的处理。

第五十四条 县级以上人民政府卫生行政部门在履行监督检查职责时，有权进入被检查单位和传染病疫情发生现场调查取证，查阅或者复制有关的资料和采集样本。被检查单位应当予以配合，不得拒绝、阻挠。

第五十五条 县级以上地方人民政府卫生行政部门在履行监督检查职责时，发现被传染病病原体污染的公共饮用水源、食品以及相关物品，如不及时采取控制措施可能导致传染病传播、流行的，可以采取封闭公共饮用水源、封存食品以及相关物品或者暂停销售的临时控制措施，并予以检验或者进行消毒。经检验，属于被污染的食品，应当予以销毁；对未被污染的食品或者经消毒后可以使用的物品，应当解除控制措施。

第五十六条 卫生行政部门工作人员依法执行职务时，应当不少于两人，并出示执法证件，填写卫生执法文书。

卫生执法文书经核对无误后，应当由卫生执法人员和当事人签名。当事人拒绝签名的，卫生执法人员应当注明情况。

第五十七条 卫生行政部门应当依法建立健全内部监督制度，对其工作人员依

据法定职权和程序履行职责的情况进行监督。

上级卫生行政部门发现下级卫生行政部门不及时处理职责范围内的事项或者不履行职责的，应当责令纠正或者直接予以处理。

第五十八条 卫生行政部门及其工作人员履行职责，应当自觉接受社会和公民的监督。单位和个人有权向上级人民政府及其卫生行政部门举报违反本法的行为。接到举报的有关人民政府或者其卫生行政部门，应当及时调查处理。

## 第七章 保障措施

第五十九条 国家将传染病防治工作纳入国民经济和社会发展规划，县级以上地方人民政府将传染病防治工作纳入本行政区域的国民经济和社会发展规划。

第六十条 县级以上地方人民政府按照本级政府职责负责本行政区域内传染病预防、控制、监督工作的日常经费。

国务院卫生行政部门会同国务院有关部门，根据传染病流行趋势，确定全国传染病预防、控制、救治、监测、预测、预警、监督检查等项目。中央财政对困难地区实施重大传染病防治项目给予补助。

省、自治区、直辖市人民政府根据本行政区域内传染病流行趋势，在国务院卫生行政部门确定的项目范围内，确定传染病预防、控制、监督等项目，并保障项目的实施经费。

第六十一条 国家加强基层传染病防治体系建设，扶持贫困地区和少数民族地区的传染病防治工作。

地方各级人民政府应当保障城市社区、农村基层传染病预防工作的经费。

第六十二条 国家对患有特定传染病的困难人群实行医疗救助，减免医疗费用。具体办法由国务院卫生行政部门会同国务院财政部门等部门制定。

第六十三条 县级以上人民政府负责储备防治传染病的药品、医疗器械和其他物资，以备调用。

第六十四条 对从事传染病预防、医疗、科研、教学、现场处理疫情的人员，以及在生产、工作中接触传染病病原体的其他人员，有关单位应当按照国家规定，采取有效的卫生防护设施和医疗保健措施，并给予适当的津贴。

## 第八章 法律责任

第六十五条 地方各级人民政府未依照本法的规定履行报告职责，或者隐瞒、谎报、缓报传染病疫情，或者在传染病暴发、流行时，未及时组织救治、采取控制措施的，由上级人民政府责令改正，通报批评；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员，依法给予行政处分；构成犯罪

的，依法追究刑事责任。

第六十六条 县级以上人民政府卫生行政部门违反本法规定，有下列情形之一的，由本级人民政府、上级人民政府卫生行政部门责令改正，通报批评；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未依法履行传染病疫情通报、报告或者公布职责，或者隐瞒、谎报、缓报传染病疫情的；
- （二）发生或者可能发生传染病传播时未及时采取预防、控制措施的；
- （三）未依法履行监督检查职责，或者发现违法行为不及时查处的；
- （四）未及时调查、处理单位和个人对下级卫生行政部门不履行传染病防治职责的举报的；
- （五）违反本法的其他失职、渎职行为。

第六十七条 县级以上人民政府有关部门未依照本法的规定履行传染病防治和保障职责的，由本级人民政府或者上级人民政府有关部门责令改正，通报批评；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十八条 疾病预防控制机构违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府卫生行政部门责令限期改正，通报批评，给予警告；对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分，并可以依法吊销有关责任人员的执业证书；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未依法履行传染病监测职责的；
- （二）未依法履行传染病疫情报告、通报职责，或者隐瞒、谎报、缓报传染病疫情的；
- （三）未主动收集传染病疫情信息，或者对传染病疫情信息和疫情报告未及时进行分析、调查、核实的；
- （四）发现传染病疫情时，未依据职责及时采取本法规定的措施的；
- （五）故意泄露传染病病人、病原携带者、疑似传染病病人、密切接触者涉及个人隐私的有关信息、资料的。

第六十九条 医疗机构违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上人民政府卫生行政部门责令改正，通报批评，给予警告；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分，并可以依法吊销有关责任人员的执业证书；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）未按照规定承担本单位的传染病预防、控制工作、医院感染控制任务和责任区域内的传染病预防工作的；

- (二) 未按照规定报告传染病疫情，或者隐瞒、谎报、缓报传染病疫情的；
- (三) 发现传染病疫情时，未按照规定对传染病病人、疑似传染病病人提供医疗救护、现场救援、接诊、转诊的，或者拒绝接受转诊的；
- (四) 未按照规定对本单位内被传染病病原体污染的场所、物品以及医疗废物实施消毒或者无害化处置的；
- (五) 未按照规定对医疗器械进行消毒，或者对按照规定一次使用的医疗器具未予销毁，再次使用的；
- (六) 在医疗救治过程中未按照规定保管医学记录资料的；
- (七) 故意泄露传染病病人、病原携带者、疑似传染病病人、密切接触者涉及个人隐私的有关信息、资料的。

第七十条 采供血机构未按照规定报告传染病疫情，或者隐瞒、谎报、缓报传染病疫情，或者未执行国家有关规定，导致因输入血液引起经血液传播疾病发生的，由县级以上人民政府卫生行政部门责令改正，通报批评，给予警告；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分，并可以依法吊销采供血机构的执业许可证；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

非法采集血液或者组织他人出卖血液的，由县级以上人民政府卫生行政部门予以取缔，没收违法所得，可以并处十万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七十一条 国境卫生检疫机关、动物防疫机构未依法履行传染病疫情通报职责的，由有关部门在各自职责范围内责令改正，通报批评；造成传染病传播、流行或者其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第七十二条 铁路、交通、民用航空经营单位未依照本法的规定优先运送处理传染病疫情的人员以及防治传染病的药品和医疗器械的，由有关部门责令限期改正，给予警告；造成严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分。

第七十三条 违反本法规定，有下列情形之一，导致或者可能导致传染病传播、流行的，由县级以上人民政府卫生行政部门责令限期改正，没收违法所得，可以并处五万元以下的罚款；已取得许可证的，原发证部门可以依法暂扣或者吊销许可证；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- (一) 饮用水供水单位供应的饮用水不符合国家卫生标准和卫生规范的；
- (二) 涉及饮用水卫生安全的产品不符合国家卫生标准和卫生规范的；
- (三) 用于传染病防治的消毒产品不符合国家卫生标准和卫生规范的；
- (四) 出售、运输疫区中被传染病病原体污染或者可能被传染病病原体污染

的物品，未进行消毒处理的；

（五）生物制品生产单位生产的血液制品不符合国家质量标准的。

第七十四条 违反本法规定，有下列情形之一的，由县级以上地方人民政府卫生行政部门责令改正，通报批评，给予警告，已取得许可证的，可以依法暂扣或者吊销许可证；造成传染病传播、流行以及其他严重后果的，对负有责任的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职、开除的处分，并可以依法吊销有关责任人员的执业证书；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）疾病预防控制机构、医疗机构和从事病原微生物实验的单位，不符合国家规定的条件和技术标准，对传染病病原体样本未按照规定进行严格管理，造成实验室感染和病原微生物扩散的；

（二）违反国家有关规定，采集、保藏、携带、运输和使用传染病菌种、毒种和传染病检测样本的；

（三）疾病预防控制机构、医疗机构未执行国家有关规定，导致因输入血液、使用血液制品引起经血液传播疾病发生的。

第七十五条 未经检疫出售、运输与人畜共患传染病有关的野生动物、家畜家禽的，由县级以上地方人民政府畜牧兽医行政部门责令停止违法行为，并依法给予行政处罚。

第七十六条 在国家确认的自然疫源地兴建水利、交通、旅游、能源等大型建设项目，未经卫生调查进行施工的，或者未按照疾病预防控制机构的意见采取必要的传染病预防、控制措施的，由县级以上人民政府卫生行政部门责令限期改正，给予警告，处五千元以上三万元以下的罚款；逾期不改正的，处三万元以上十万元以下的罚款，并可以提请有关人民政府依据职责权限，责令停建、关闭。

第七十七条 单位和个人违反本法规定，导致传染病传播、流行，给他人人身、财产造成损害的，应当依法承担民事责任。

## 第九章 附则

第七十八条 本法中下列用语的含义：

（一）传染病病人、疑似传染病病人：指根据国务院卫生行政部门发布的《中华人民共和国传染病防治法规定管理的传染病诊断标准》，符合传染病病人和疑似传染病病人诊断标准的人。

（二）病原携带者：指感染病原体无临床症状但能排出病原体的人。

（三）流行病学调查：指对人群中疾病或者健康状况的分布及其决定因素进行调查研究，提出疾病预防控制措施及保健对策。

（四）疫点：指病原体从传染源向周围播散的范围较小或者单个疫源地。

(五) 疫区：指传染病在人群中暴发、流行，其病原体向周围播散时所能波及的地区。

(六) 人畜共患传染病：指人与脊椎动物共同罹患的传染病，如鼠疫、狂犬病、血吸虫病等。

(七) 自然疫源地：指某些可引起人类传染病的病原体在自然界的野生动物中长期存在和循环的地区。

(八) 病媒生物：指能够将病原体从人或者其他动物传播给人的生物，如蚊、蝇、蚤类等。

(九) 医源性感染：指在医学服务中，因病原体传播引起的感染。

(十) 医院感染：指住院病人在医院内获得的感染，包括在住院期间发生的感染和在医院内获得出院后发生的感染，但不包括入院前已开始或者入院时已处于潜伏期的感染。医院工作人员在医院内获得的感染也属医院感染。

(十一) 实验室感染：指从事实验室工作时，因接触病原体所致的感染。

(十二) 菌种、毒种：指可能引起本法规定的传染病发生的细菌菌种、病毒毒种。

(十三) 消毒：指用化学、物理、生物的方法杀灭或者消除环境中的病原微生物。

(十四) 疾病预防控制机构：指从事疾病预防控制活动的疾病预防控制中心以及与上述机构业务活动相同的单位。

(十五) 医疗机构：指按照《医疗机构管理条例》取得医疗机构执业许可证，从事疾病诊断、治疗活动的机构。

第七十九条 传染病防治中有关食品、药品、血液、水、医疗废物和病原微生物的管理以及动物防疫和国境卫生检疫，本法未规定的，分别适用其他有关法律、行政法规的规定。

第八十条 本法自 2004 年 12 月 1 日起施行。

## 《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 and 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

## 《职工带薪年休假条例》

### 第一条

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

### 第二条

机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

### 第三条

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

### 第四条

职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （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假的，经职工本人同意，可以不安排职工年休假。对职工应休未休假天数，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

### (4) 법규

#### 《工资支付暂行规定》

劳部发 [1994] 489 号

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局）、国务院有关部委、直属机构劳动人事司、解放军总后勤部劳动工资局，国家计划单列企业集团：

为配合《劳动法》的贯彻实施，充分保障劳动者通过劳动获得劳动报酬的合法权益，规范用人单位的工资支付行为，特制定《工资支付暂行规定》现印发给你们，请结合实际情况贯彻执行。

#### 工资支付暂行规定

第一条 为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利，规范用人单位的工资

支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，制定本规定。

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

国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

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。

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理。

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；

任人民法院证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员因工会活动占用的生产或工作时间；其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 用人单位在劳动者劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

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

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

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付其工资。经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

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

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

（1）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（2）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用； （3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（4）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

第十六条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 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；

（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。

### **最高人民法院、最高人民检察院《关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》**

《最高人民法院、最高人民检察院关于办理妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件具体应用法律若干问题的解释》已于2003年5月13日最高人民法院审判委员会第1269次会议、2003年5月13日最高人民检察院第十届检察委员会第3次会议通过。现予公布，自2003年5月15日起施行。

二〇〇三年五月十四日

（2003年5月13日最高人民法院审判委员会第1269次会议 2003年5月13日最高人民检察院第十届检察委员会第3次会议通过）

为依法惩治妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的犯罪活动，保障预防、控制突发传染病疫情等灾害工作的顺利进行，切实维护人民群众的身体健康和生命安全，根据《中华人民共和国刑法》等有关法律规定，现就办理相关刑事案件具体应用法律的若干问题解释如下：

第一条 故意传播突发传染病病原体，危害公共安全的，依照刑法第一百一十四条、第一百一十五条第一款的规定，按照以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

患有突发传染病或者疑似突发传染病而拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗，过

失造成传染病传播，情节严重，危害公共安全的，依照刑法第一百一十五条第二款的规定，按照过失以危险方法危害公共安全罪定罪处罚。

第二条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，生产、销售伪劣的防治、防护产品、物资，或者生产、销售用于防治传染病的假药、劣药，构成犯罪的，分别依照刑法第一百四十条、第一百四十一条、第一百四十二条的规定，以生产、销售伪劣产品罪，生产、销售假药罪或者生产、销售劣药罪定罪，依法从重处罚。

第三条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，生产用于防治传染病的不符合保障人体健康的国家标准、行业标准的医疗器械、医用卫生材料，或者销售明知是用于防治传染病的不符合保障人体健康的国家标准、行业标准的医疗器械、医用卫生材料，不具有防护、救治功能，足以严重危害人体健康的，依照刑法第一百四十五条的规定，以生产、销售不符合标准的医用器材罪定罪，依法从重处罚。

医疗机构或者个人，知道或者应当知道系前款规定的不符合保障人体健康的国家标准、行业标准的医疗器械、医用卫生材料而购买并有偿使用的，以销售不符合标准的医用器材罪定罪，依法从重处罚。

第四条 国有公司、企业、事业单位的工作人员，在预防、控制突发传染病疫情等灾害的工作中，由于严重不负责任或者滥用职权，造成国有公司、企业破产或者严重损失，致使国家利益遭受重大损失的，依照刑法第一百六十八条的规定，以国有公司、企业、事业单位人员失职罪或者国有公司、企业、事业单位人员滥用职权罪定罪处罚。

第五条 广告主、广告经营者、广告发布者违反国家规定，假借预防、控制突发传染病疫情等灾害的名义，利用广告对所推销的商品或者服务作虚假宣传，致使多人上当受骗，违法所得数额较大或者有其他严重情节的，依照刑法第二百二十二条的规定，以虚假广告罪定罪处罚。

第六条 违反国家在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间有关市场经营、价格管理等规定，哄抬物价、牟取暴利，严重扰乱市场秩序，违法所得数额较大或者有其他严重情节的，依照刑法第二百二十五条第（四）项的规定，以非法经营罪定罪，依法从重处罚。

第七条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，假借研制、生产或者销售用于预防、控制突发传染病疫情等灾害用品的名义，诈骗公私财物数额较大的，依照刑法有关诈骗罪的规定定罪，依法从重处罚。

第八条 以暴力、威胁方法阻碍国家机关工作人员、红十字会工作人员依法履

行为防治突发传染病疫情等灾害而采取的防疫、检疫、强制隔离、隔离治疗等预防、控制措施的，依照刑法第二百七十七条第一款、第三款的规定，以妨害公务罪定罪处罚。

第九条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，聚众“打砸抢”，致人伤残、死亡的，依照刑法第二百八十九条、第二百三十四条、第二百三十二条的规定，以故意伤害罪或者故意杀人罪定罪，依法从重处罚。对毁坏或者抢走公私财物的首要分子，依照刑法第二百八十九条、第二百六十三条的规定，以抢劫罪定罪，依法从重处罚。

第十条 编造与突发传染病疫情等灾害有关的恐怖信息，或者明知是编造的此类恐怖信息而故意传播，严重扰乱社会秩序的，依照刑法第二百九十一条之一的规定，以编造、故意传播虚假恐怖信息罪定罪处罚。

利用突发传染病疫情等灾害，制造、传播谣言，煽动分裂国家、破坏国家统一，或者煽动颠覆国家政权、推翻社会主义制度的，依照刑法第一百零三条第二款、第一百零五条第二款的规定，以煽动分裂国家罪或者煽动颠覆国家政权罪定罪处罚。

第十一条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，强拿硬要或者任意损毁、占用公私财物情节严重，或者在公共场所起哄闹事，造成公共场所秩序严重混乱的，依照刑法第二百九十三条的规定，以寻衅滋事罪定罪，依法从重处罚。

第十二条 未取得医师执业资格非法行医，具有造成突发传染病病人、病原携带者、疑似突发传染病病人贻误诊治或者造成交叉感染等严重情节的，依照刑法第三百三十六条第一款的规定，以非法行医罪定罪，依法从重处罚。

第十三条 违反传染病防治法等国家有关规定，向土地、水体、大气排放、倾倒或者处置含传染病病原体的废物、有毒物质或者其他危险废物，造成突发传染病传播等重大环境污染事故，致使公私财产遭受重大损失或者人身伤亡的严重后果的，依照刑法第三百三十八条的规定，以重大环境污染事故罪定罪处罚。

第十四条 贪污、侵占用于预防、控制突发传染病疫情等灾害的款物或者挪用归个人使用，构成犯罪的，分别依照刑法第三百八十二条、第三百八十三条、第二百七十一条、第三百八十四条、第二百七十二的规定，以贪污罪、职务侵占罪、挪用公款罪、挪用资金罪定罪，依法从重处罚。

挪用用于预防、控制突发传染病疫情等灾害的救灾、优抚、救济等款物，构成犯罪的，对直接责任人员，依照刑法第二百七十三条的规定，以挪用特定款物罪定罪处罚。

第十五条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害的工作中，负有组织、协调、指挥、灾害调查、控制、医疗救治、信息传递、交通运输、物资保障等职责的国家机关工作人员，滥用职权或者玩忽职守，致使公共财产、国家和人民利益遭受重大损失的，依照刑法第三百九十七条的规定，以滥用职权罪或者玩忽职守罪定罪处罚。

第十六条 在预防、控制突发传染病疫情等灾害期间，从事传染病防治的政府卫生行政部门的工作人员，或者在受政府卫生行政部门委托代表政府卫生行政部门行使职权的组织中从事公务的人员，或者虽未列入政府卫生行政部门人员编制但在政府卫生行政部门从事公务的人员，在代表政府卫生行政部门行使职权时，严重不负责任，导致传染病传播或者流行，情节严重的，依照刑法第四百零九条的规定，以传染病防治失职罪定罪处罚。

在国家对突发传染病疫情等灾害采取预防、控制措施后，具有下列情形之一的，属于刑法第四百零九条规定的“情节严重”：

（一）对发生突发传染病疫情等灾害的地区或者突发传染病病人、病原携带者、疑似突发传染病病人，未按照预防、控制突发传染病疫情等灾害工作规范的要求做好防疫、检疫、隔离、防护、救治等工作，或者采取的预防、控制措施不当，造成传染范围扩大或者疫情、灾情加重的；

（二）隐瞒、缓报、谎报或者授意、指使、强令他人隐瞒、缓报、谎报疫情、灾情，造成传染范围扩大或者疫情、灾情加重的；

（三）拒不执行突发传染病疫情等灾害应急处理指挥机构的决定、命令，造成传染范围扩大或者疫情、灾情加重的；

（四）具有其他严重情节的。

第十七条 人民法院、人民检察院办理有关妨害预防、控制突发传染病疫情等灾害的刑事案件，对于有自首、立功等悔罪表现的，依法从轻、减轻、免除处罚或者依法作出不起诉决定。

第十八条 本解释所称“突发传染病疫情等灾害”，是指突然发生，造成或者可能造成社会公众健康严重损害的重大传染病疫情、群体性不明原因疾病以及其他严重影响公众健康的灾害。

## 中华人民共和国《传染病防治法实施办法》

中华人民共和国卫生部令（第17号）

《中华人民共和国传染病防治法实施办法》已经一九九一年十月四日国务院国函[1991]66号批准，现予发布施行。

部长 陈敏章

一九九一年十二月六日

## 第一章 总则

第一条 根据《中华人民共和国传染病防治法》（以下简称《传染病防治法》）的规定，制定本办法。

第二条 国家对传染病实行预防为主的方针，各级政府在制定社会经济发展规划时，必须包括传染病防治目标，并组织有关部门共同实施。

第三条 各级政府卫生行政部门对传染病防治工作实施统一监督管理。

受国务院卫生行政部门委托的其他有关部门卫生主管机构，在本系统内行使《传染病防治法》第三十二条第一款所列职权。

军队的传染病防治工作，依照《传染病防治法》和本办法中的有关规定以及国家其他有关规定，由中国人民解放军卫生主管部门实施监督管理。

第四条 各级各类卫生防疫机构按照专业分工承担传染病监测管理的责任和范围，由省级政府卫生行政部门确定。

铁路、交通、民航、厂（场）矿的卫生防疫机构，承担本系统传染病监测管理工作，并接受本系统上级卫生主管机构和省级政府卫生行政部门指定的卫生防疫机构的业务指导。

第五条 各级各类医疗保健机构承担传染病防治管理的责任和范围，由当地政府卫生行政部门确定。

第六条 各级政府对预防、控制传染病做出显著成绩和贡献单位和个人，应当给予奖励。

## 第二章 预防

第七条 各级政府应当组织有关部门，开展传染病预防知识和防治措施的卫生健康教育。

第八条 各级政府组织开展爱国卫生活动。

铁路、交通、民航部门负责组织消除交通工具的鼠害和各种病媒昆虫的危害。

农业、林业部门负责组织消除农田、牧场及林区的鼠害。

国务院各有关部委消除钉螺危害的分工，按照国务院的有关规定办理。

第九条 集中式供水必须符合国家《生活饮用水卫生标准》。

各单位自备水源，未经城市建设部门和卫生行政部门批准，不得与城镇集中式供水系统连接。

第十条 地方各级政府应当有计划地建设和改造公共卫生设施。

城市应当按照城市环境卫生设施标准修建公共厕所、垃圾粪便的无害化处理场和污水、雨水排放处理系统等公共卫生设施。

农村应当逐步改造厕所，对粪便进行无害化处理，加强对公共生活用水的卫生管理，建立必要的卫生管理制度。饮用水水源附近禁止有污水池、粪堆（坑）等污染源。禁止在饮用水水源附近洗刷便器和运输粪便的工具。

第十一条 国家实行有计划的预防接种制度。

中华人民共和国境内的任何人均应按照有关规定接受预防接种。

各省、自治区、直辖市政府卫生行政部门可以根据当地传染病的流行情况，增加预防接种项目。

第十二条 国家对儿童实行预防接种证制度。

适龄儿童应当按照国家有关规定，接受预防接种。适龄儿童的家长或者监护人应当及时向医疗保健机构申请办理预防接种证。

托幼机构、学校在办理入托、入学手续时，应当查验预防接种证，未按规定接种的儿童应当及时补种。

第十三条 各级各类医疗保健机构的预防保健组织或者人员，在本单位及责任地段内承担下列工作：

- （一）传染病疫情报告和管理；
- （二）传染病预防和控制工作；
- （三）卫生行政部门指定的卫生防疫机构交付的传染病防治和监测任务。

第十四条 医疗保健机构必须按照国务院卫生行政部门的有关规定，严格执行消毒隔离制度，防止医院内感染和医源性感染。

第十五条 卫生防疫机构和从事致病性微生物实验的科研、教学、生产等单位必须做到：

(一) 建立健全防止致病性微生物扩散的制度和人体防护措施；

(二) 严格执行实验操作规程，对实验后的样品、器材、污染物品等，按照有关规定严格消毒后处理。

(三) 实验动物必须按照国家有关规定进行管理。

第十六条 传染病的菌（毒）种分为下列三类：

一类：鼠疫耶尔森氏菌、霍乱弧菌；天花病毒、艾滋病病毒；

二类：布氏菌、炭疽菌、麻风杆菌、肝炎病毒、狂犬病毒、出血热病毒、登革热病毒；斑疹伤寒立克次体；

三类：脑膜炎双球菌、链球菌、淋病双球菌、结核杆菌、百日咳嗜血杆菌、白喉棒状杆菌、沙门氏菌、志贺氏菌、破伤风梭状杆菌；钩端螺旋体、梅毒螺旋体；乙型脑炎病毒、脊髓灰质炎病毒、流感病毒、流行性腮腺炎病毒、麻疹病毒、风疹病毒。

国务院卫生行政部门可以根据情况增加或者减少菌（毒）种的种类。

第十七条 国家对传染病菌（毒）种的保藏、携带、运输实行严格管理：

(一) 菌（毒）种的保藏由国务院卫生行政部门指定的单位负责。

(二) 一、二类菌（毒）种的供应由国务院卫生行政部门指定的保藏管理单位供应。三类菌（毒）种由设有专业实验室的单位或者国务院卫生行政部门指定的保藏管理单位供应。

(三) 使用一类菌（毒）种的单位，必须经国务院卫生行政部门批准；使用二类菌（毒）种的单位必须经省级政府卫生行政部门批准；使用三类菌（毒）种的单位，应当经县级政府卫生行政部门批准。

(四) 一、二类菌（毒）种，应派专人向供应单位领取，不得邮寄；三类菌（毒）种的邮寄必须持有邮寄单位的证明，并按照菌（毒）种邮寄与包装的有关规定办理。

第十八条 对患有下列传染病的病人或者病原携带者予以必要的隔离治疗，直至医疗保健机构证明其不具有传染性时，方可恢复工作：

(一) 鼠疫、霍乱；

(二) 艾滋病、病毒性肝炎、细菌性和阿米巴痢疾、伤寒和副伤寒、炭疽、斑疹伤寒、麻疹、百日咳、白喉、脊髓灰质炎、流行性脑脊髓膜炎、猩红热、流行

性出血热、登革热、淋病、梅毒；

（三）肺结核、麻风病、流行性腮腺炎、风疹、急性出血性结膜炎。

第十九条 从事饮水、饮食、整容、保育等易使传染病扩散工作的从业人员，必须按照国家有关规定取得健康合格证后方可上岗。

第二十条 招用流动人员二百人以上的用工单位，应当向当地政府卫生行政部门指定的卫生防疫机构报告，并按照要求采取预防控制传染病的卫生措施。

第二十一条 被甲类传染病病原体污染的污水、污物、粪便，有关单位和个人必须在卫生防疫人员的指导监督下，按照下列要求进行处理：

（一）被鼠疫病原体污染

1、被污染的室内空气、地面、四壁必须进行严格消毒，被污染的物品必须严格消毒或者焚烧处理；

2、彻底消除鼠疫区内的鼠类、蚤类；发现病鼠、死鼠应当送检；解剖检验后的鼠尸必须焚化；

3、疫区内啮齿类动物的皮毛不能就地进行有效的消毒处理时，必须在卫生防疫机构的监督下焚烧。

（二）被霍乱病原体污染

1、被污染的饮用水，必须进行严格消毒处理；

2、污水经消毒处理后排放；

3、被污染的食物要就地封存，消毒处理；

4、粪便消毒处理达到无害化；

5、被污染的物品，必须进行严格消毒或者焚烧处理。

第二十二条 被伤寒和副伤寒、细菌性痢疾、脊髓灰质炎、病毒性肝炎病原体污染的水、物品、粪便，有关单位和个人应当按照下列要求进行处理：

（一）被污染的饮用水，应当进行严格消毒处理；

（二）污水经消毒处理后排放；

（三）被污染的物品，应当进行严格消毒处理或者焚烧处理；

（四）粪便消毒处理达到无害化。

死于炭疽的动物尸体必须就地焚化，被污染的用具必须消毒处理，被污染的土地、草皮消毒后，必须将 10 厘米厚的表层土铲除，并在远离水源及河流的地方深埋。

第二十三条 出售、运输被传染病病原体污染或者来自疫区可能被传染病病原体污染的皮毛、旧衣物及生活用品等，必须按照卫生防疫机构的要求进行必要的卫生处理。

第二十四条 用于预防传染病的菌苗、疫苗等生物制品，由各省、自治区、直辖市卫生防疫机构统一向生物制品生产单位订购，其他任何单位和个人不得经营。

用于预防传染病的菌苗、疫苗等生物制品必须在卫生防疫机构监督指导下使用。

第二十五条 凡从事可能导致经血液传播传染病的美容、整容等单位和个人，必须执行国务院卫生行政部门的有关规定。

第二十六条 血站（库）、生物制品生产单位，必须严格执行国务院卫生行政部门的有关规定，保证血液、血液制品的质量，防止因输入血液、血液制品引起病毒性肝炎、艾滋病、疟疾等疾病的发生。任何单位和个人不准使用国务院卫生行政部门禁止进口的血液和血液制品。

第二十七条 生产、经营、使用消毒药剂和消毒器械、卫生用品、卫生材料、一次性医疗器材、隐形眼镜、人造器官等必须符合国家有关标准，不符合国家有关标准的不得生产、经营和使用。

第二十八条 发现人畜共患传染病已在人、畜间流行时，卫生行政部门与畜牧兽医部门应当深入疫区，按照职责分别对人、畜开展防治工作。

传染病流行区的家畜家禽，未经畜牧兽医部门检疫不得外运。

进入鼠疫自然疫源地捕猎旱獭应按照国家有关规定执行。

第二十九条 狂犬病的防治管理工作按照下列规定分工负责：

（一）公安部门负责县以上城市养犬的审批与违章养犬的处理，捕杀狂犬、野犬。

（二）畜牧兽医部门负责兽用狂犬病疫苗的研制、生产和供应；对城乡经批准的养犬进行预防接种、登记和发放“家犬免疫证”；对犬类狂犬病的疫情进行监测和负责进出口犬类的检疫、免疫及管理。

（三）乡（镇）政府负责辖区内养犬的管理，捕杀狂犬、野犬。

（四）卫生部门负责人用狂犬病疫苗的供应、接种和病人的诊治。

第三十条 自然疫源地或者可能是自然疫源地的地区计划兴建大型建设项目时，建设单位在设计任务书批准后，应当向当地卫生防疫机构申请对施工环境进行卫生调查，并根据卫生防疫机构的意见采取必要的卫生防疫措施后，方可办理开工手续。

兴建城市规划内的建设项目，属于在自然疫源地和可能是自然疫源地范围内的，城市规划主管部门在核发建设工程规划许可证明中，必须有卫生防疫部门提出的有关意见及结论。建设单位在施工过程中，必须采取预防传染病传播和扩散的措施。

第三十一条 卫生防疫机构接到在自然疫源地和可能是自然疫源地范围内兴办大型建设项目的建设单位的卫生调查申请后，应当及时组成调查组到现场进行调查，并提出该地区自然环境中可能存在的传染病病种、流行范围、流行强度及预防措施等意见和结论。

第三十二条 在自然疫源地或者可能是自然疫源地内施工的建设单位，应当设立预防保健组织负责施工期间的卫生防疫工作。

第三十三条 凡在生产、工作中接触传染病病原体的工作人员，可以按照国家有关规定申领卫生防疫津贴。

### 第三章 疫情报告

第三十四条 执行职务的医疗保健人员、卫生防疫人员为责任疫情报告人。

责任疫情报告人应当按照本办法第三十五条规定的时限向卫生行政部门指定的卫生防疫机构报告疫情，并做疫情登记。

第三十五条 责任疫情报告人发现甲类传染病和乙类传染病中的艾滋病、肺炭疽的病人、病原携带者和疑似传染病病人时，城镇于六小时内，农村于十二小时内，以最快的通讯方式向发病地的卫生防疫机构报告，并同时报出传染病报告卡。

责任疫情报告人发现乙类传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人时，城镇于十二小时内，农村于二十四小时内向发病地的卫生防疫机构报出传染病报告卡。

责任疫情报告人在丙类传染病监测区内发现丙类传染病病人时，应当在二十四小时内向发病地的卫生防疫机构报出传染病报告卡。

第三十六条 传染病暴发、流行时，责任疫情报告人应当以最快的通讯方式向当地卫生防疫机构报告疫情。接到疫情报告的卫生防疫机构应当以最快的通讯方式报告上级卫生防疫机构和当地政府卫生行政部门，卫生行政部门接到报告后，

应当立即报告当地政府。

省级政府卫生行政部门接到发现甲类传染病和发生传染病暴发、流行的报告后，应当于六小时内报告国务院卫生行政部门。

第三十七条 流动人员中的传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人的传染病报告、处理由诊治地负责，其疫情登记、统计由户口所在地负责。

第三十八条 铁路、交通、民航、厂（场）矿的卫生防疫机构，应当定期向所在地卫生行政部门指定的卫生防疫机构报告疫情。

第三十九条 军队的传染病疫情，由中国人民解放军卫生主管部门根据军队有关规定向国务院卫生行政部门报告。

军队的医疗保健和卫生防疫机构，发现地方就诊的传染病病人、病原携带者、疑似传染病病人时，应当按照本办法第三十五条的规定报告疫情，并接受当地卫生防疫机构的业务指导。

第四十条 国境口岸所在地卫生行政部门指定的卫生防疫机构和港口、机场、铁路卫生防疫机构和国境卫生检疫机关在发现国境卫生检疫法规定的检疫传染病时，应当互相通报疫情。

发现人畜共患传染病时，卫生防疫机构和畜牧兽医部门应当互相通报疫情。

第四十一条 各级政府卫生行政部门指定的卫生防疫机构应当对辖区内各类医疗保健机构的疫情登记报告和管理情况定期进行核实、检查、指导。

第四十二条 传染病报告卡片邮寄信封应当印有明显的“红十字”标志及写明××卫生防疫机构收的字样。

邮电部门应当及时传递疫情报告的电话或者信卡，并实行邮资总付。

第四十三条 医务人员未经县级以上政府卫生行政部门批准，不得将就诊的淋病、梅毒、麻风病、艾滋病病人和艾滋病病原携带者及其家属的姓名、住址和个人病史公开。

#### 第四章 控制

第四十四条 卫生防疫机构和医疗保健机构传染病的疫情处理实行分级分工管理。

第四十五条 艾滋病的监测管理按照国务院有关规定执行。

第四十六条 淋病、梅毒病人应当在医疗保健机构、卫生防疫机构接受治疗。

尚未治愈前，不得进入公共浴池、游泳池。

第四十七条 医疗机构或者卫生防疫机构在诊治中发现甲类传染病的疑似病人，应当在二日内作出明确诊断。

第四十八条 甲类传染病病人和病原携带者以及乙类传染病中的艾滋病、淋病、梅毒病人的密切接触者必须按照有关规定接受检疫、医学检查和防治措施。

前款以外的乙类传染病病人及病原携带者的密切接触者，应当接受医学检查和防治措施。

第四十九条 甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者，经留验排除是病人或者病原携带者后，留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。

第五十条 发现甲类传染病病人、病原携带者或者疑似病人的污染场所，卫生防疫机构接到疫情报告后，应立即进行严格的卫生处理。

第五十一条 地方各级政府卫生行政部门发现本地区发生从未有过的传染病或者国家已宣布消除的传染病时，应当立即采取措施，必要时，向当地政府报告。

第五十二条 在传染病暴发、流行区域、当地政府应当根据传染病疫情控制的需要，组织卫生、医药、公安、工商、交通、水利、城建、农业、商业、民政、邮电、广播电视等部门采取下列预防、控制措施：

- (一) 对病人进行抢救、隔离治疗；
- (二) 加强粪便管理，清除垃圾、污物；
- (三) 加强自来水和其他饮用水的管理，保护饮用水源；
- (四) 消除病媒昆虫、钉螺、鼠类及其他染疫动物；
- (五) 加强易使传染病传播扩散活动的卫生管理；
- (六) 开展防病知识的宣传；
- (七) 组织对传染病病人、病原携带者、染疫动物密切接触者人群的检疫、预防服药、应急接种等；
- (八) 供应用于预防和控制疫情所必需的药品、生物制品、消毒药品、器械等；
- (九) 保证居民生活必需品的供应。

第五十三条 县级以上政府接到下一级政府关于采取《传染病防治法》第二十五条规定的紧急措施报告时，应当在二十四小时内做出决定。下一级政府在上一级政府作出决定前，必要时，可以临时采取《传染病防治法》第二十五条第一款

第（一）、（四）项紧急措施，但不得超过二十四小时。

第五十四条 撤销采取《传染病防治法》第二十五条紧急措施的条件是：

（一）甲类传染病病人、病原携带者全部治愈，乙类传染病病人、病原携带者得到有效的隔离治疗；病人尸体得到严格消毒处理；

（二）污染的物品及环境已经过消毒等卫生处理；有关病媒昆虫、染疫动物基本消除；

（三）暴发、流行的传染病病种，经过最长潜伏期后，未发现新的传染病病人，疫情得到有效的控制。

第五十五条 因患鼠疫、霍乱和炭疽病死亡的病人尸体，由治疗病人的医疗单位负责消毒处理，处理后应当立即火化。

患病毒性肝炎、伤寒和副伤寒、艾滋病、白喉、炭疽、脊髓灰质炎死亡的病人尸体，由治疗病人的医疗单位或者当地卫生防疫机构消毒处理后火化。

不具备火化条件的农村、边远地区，由治疗病人的医疗单位或者当地卫生防疫机构负责消毒后，可选远离居民点五百米以外、远离饮用水源五十米以外的地方，将尸体在距地面两米以下深埋。

民族自治地方执行前款的规定，依照《传染病防治法》第二十八条第三款的规定办理。

第五十六条 医疗保健机构、卫生防疫机构经县级以上政府卫生行政部门的批准可以对传染病病人尸体或者疑似传染病病人的尸体进行解剖查验。

第五十七条 卫生防疫机构处理传染病疫情的人员，可以凭当地政府卫生行政部门出具的处理疫情证明及有效的身份证明，优先在铁路、交通、民航部门购票，铁路、交通、民航部门应当保证售给最近一次通往目的地的车、船、机票。

交付运输的处理疫情的物品应当有明显标志，铁路、交通、民航部门应当保证用最快通往目的地的交通工具运出。

第五十八条 用于传染病监督控制的车辆，其标志由国务院卫生行政部门会同有关部门统一制定。任何单位和个人不得阻拦依法执行处理疫情任务的车辆和人员。

## 第五章 监督

第五十九条 地方各级政府卫生行政部门、卫生防疫机构和受国务院卫生行政部门委托的其他有关部门卫生主管机构推荐的传染病管理监督员，由省级以上政

府卫生行政部门聘任并发给证件。

省级政府卫生行政部门聘任的传染病管理监督员，报国务院卫生行政部门备案。

第六十条 传染病管理监督员执行下列任务：

- （一）监督检查《传染病防治法》及本办法的执行情况；
- （二）进行现场调查，包括采集必需的标本及查阅、索取、翻印复制必要的文字、图片、声象资料等，并根据调查情况写出书面报告；
- （三）对违法单位或者个人提出处罚建议；
- （四）执行卫生行政部门或者其他有关部门卫生主管机构交付的任务；
- （五）及时提出预防和控制传染病措施的建议。

第六十一条 各级各类医疗保健机构内设立的传染病管理检查员，由本单位推荐，经县级以上政府卫生行政部门或受国务院卫生行政部门委托的其他部门卫生主管机构批准并发给证件。

第六十二条 传染病管理检查员执行下列任务：

- （一）宣传《传染病防治法》及本办法，检查本单位和责任地段的传染病防治措施的实施和疫情报告执行情况；
- （二）对本单位和责任地段的传染病防治工作进行技术指导；
- （三）执行卫生行政部门和卫生防疫机构对本单位及责任地段提出的改进传染病防治管理工作意见；
- （四）定期向卫生行政部门指定的卫生防疫机构汇报工作情况，遇到紧急情况及时报告。

第六十三条 传染病管理监督员、传染病管理检查员执行任务时，有关单位和个人必须给予协助。

第六十四条 传染病管理监督员的解聘和传染病管理检查员资格的取消，由原发证机关决定，并通知其所在单位和个人。

第六十五条 县级以上政府卫生行政部门和受国务院卫生行政部门委托的部门，可以成立传染病技术鉴定组织。

## 第六章 罚则

第六十六条 有下列行为之一的，由县级以上政府卫生行政部门责令限期改正，

可以处五千元以下的罚款；情节较严重的，可以处五千元以上二万元以下的罚款，对主管人员和直接责任人员由其所在单位或者上级机关给予行政处分：

（一）集中式供水单位供应的饮用水不符合国家规定的《生活饮用水卫生标准》的；

（二）单位自备水源未经批准与城镇供水系统连接的；

（三）未按城市环境卫生设施标准修建公共卫生设施致使垃圾、粪便、污水不能进行无害化处理的；

（四）对被传染病病原体污染的污水、污物、粪便不按规定进行消毒处理的；

（五）对被甲类和乙类传染病病人、病原携带者、疑似传染病病人污染的场所、物品未按照卫生防疫机构的要求实施必要的卫生处理的；

（六）造成传染病的医源性感染、医院内感染、实验室感染和致病性微生物扩散的；

（七）生产、经营、使用消毒药剂和消毒器械、卫生用品、卫生材料、一次性医疗器材、隐形眼镜、人造器官等不符合国家卫生标准，可能造成传染病的传播、扩散或者造成传染病的传播、扩散的；

（八）准许或者纵容传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人，从事国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使该传染病扩散的工作的；

（九）传染病病人、病原携带者故意传播传染病，造成他人感染的；

（十）甲类传染病病人、病原携带者或者疑似传染病病人，乙类传染病中艾滋病、肺炭疽病人拒绝进行隔离治疗的；

（十一）招用流动人员的用工单位，未向卫生防疫机构报告并未采取卫生措施，造成传染病传播、流行的；

（十二）违章养犬或者拒绝、阻挠捕杀违章犬，造成咬伤他人或者导致人群中发生狂犬病的。

前款所称情节较严重的，是指下列情形之一：

（一）造成甲类传染病、艾滋病、肺炭疽传播危险的；

（二）造成除艾滋病、肺炭疽之外的乙、丙类传染病暴发、流行的；

（三）造成传染病菌（毒）种扩散的；

（四）造成病人残废、死亡的；

(五) 拒绝执行《传染病防治法》及本办法的规定，屡经教育仍继续违法的。

第六十七条 在自然疫源地和可能是自然疫源地的地区兴建大型建设项目未经卫生调查即进行施工的，由县级以上政府卫生行政部门责令限期改正，可以处二千元以上二万以下的罚款。

第六十八条 单位和个人出售、运输被传染病病原体污染和来自疫区可能被传染病病原体污染的皮毛、旧衣物及生物用品的，由县级以上政府卫生行政部门责令限期进行卫生处理，可以处出售金额一倍以下的罚款；造成传染病流行的，根据情节，可以处相当出售金额三倍以下的罚款，危害严重，出售金额不满二千元的，以二千元计算；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分。

第六十九条 单位和个人非法经营、出售用于预防传染病菌苗、疫苗等生物制品的，县级以上政府卫生行政部门可以处相当出售金额三倍以下的罚款，危害严重，出售金额不满五千元，以五千元计算；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关根据情节，可以给予行政处分。

第七十条 有下列行为之一的单位和个人，县级以上政府卫生行政部门报请同级政府批准，对单位予以通报批评；对主管人员和直接责任人员由所在单位或者上级机关给予行政处分。

(一) 传染病暴发、流行时，妨碍或者拒绝执行政府采取紧急措施的；

(二) 传染病暴发、流行时，医疗保健人员、卫生防疫人员拒绝执行各级政府卫生行政部门调集其参加控制疫情的决定；

(三) 对控制传染病暴发、流行负有责任的部门拒绝执行政府有关控制疫情决定的；

(四) 无故阻止和拦截依法执行处理疫情任务的车辆和人员的。

第七十一条 执行职务的医疗保健人员、卫生防疫人员和责任单位，不报、漏报、迟报传染病疫情的，由县级以上政府卫生行政部门责令限期改正，对主管人员和直接责任人员由其所在单位或者上级机关根据情节，可以给予行政处分。

个体行医人员在执行职务时，不报、漏报、迟报传染病疫情的，由县级以上政府卫生行政部门责令限期改正，限期内不改的，可以处一百元以上五百元以下罚款；对造成传染病传播流行的，可以处二百元以下二千元以下罚款。

第七十二条 县级政府卫生行政部门可以作出处一万元以下罚款的决定；决定处一万元以上罚款的，须报上一级政府卫生行政部门批准。

受国务院卫生行政部门委托的有关部门卫生主管机构可以作出处二千元以下罚款的决定；决定处二千元以上罚款的，须报当地县级以上政府卫生行政部门批准。

县级以上政府卫生行政部门在收取罚款时，应当出具正式的罚款收据。罚款全部上缴国库。

## 第七章 附则

第七十三条 《传染病防治法》及本办法的用语含义如下：

**传染病病人、疑似传染病病人：**指根据国务院卫生行政部门发布的《中华人民共和国传染病防治法规定管理的传染病诊断标准》，符合传染病病人和疑似传染病病人诊断标准的人。

**病原携带者：**指感染病原体无临床症状但能排出病原体的人。

**暴发：**指在一个局部地区，短期内，突然发生多例同一种传染病病人。

**流行：**指一个地区某种传染病发病率显著超过该病万折的一般发病率水平。

**重大传染病疫情：**指《传染病防治法》第二十五条所称的传染病的暴发、流行。

**传染病监测：**指对人群传染病的发生、流行及影响因素进行有计划地、系统地长期观察。

**疫区：**指传染病在人群中暴发或者流行，其病原体向周围传播时可能波及的地区。

**人畜共患传染病：**指鼠疫、流行性出血热、狂犬病、钩端螺旋体病、布鲁氏菌病、炭疽、流行性乙型脑炎、黑热病、包虫病、血吸虫病。

**自然疫源地：**指某些传染病的病原体在自然界的野生动物中长期保存并造成动物间流行的地区。

**可能是自然疫源地：**指在自然界中具有自然疫源性疾病存在的传染源和传播媒介，但尚未查明的地区。

**医源性感染：**指在医学服务中，因病原体传播引起的感染。

**医院内感染：**指就诊患者在医疗保健机构内受到的感染。

**实验室感染：**指从事实验室工作时，因接触病原体所致的感染。

**消毒：**指用化学、物理、生物的方式杀灭或者消除环境中的致病性微生物。

卫生处理：指消毒、杀虫、灭鼠等卫生措施以及隔离、留验、就地检验等医学措施。

卫生防疫机构：指卫生防疫站、结核病防治研究所（院）、寄生虫病防治研究所（站）、血吸虫病防治研究所（站）、皮肤病性病防治研究所（站）、地方病防治研究所（站）、鼠疫防治站（所）、乡镇预防保健站（所）及与上述机构专业相同的单位。

医疗保健机构：指医院、卫生院（所）、门诊部（所）、疗养院（所）、妇幼保健院（站）及与上述机构业务活动相同的单位。

第七十四条 省、自治区、直辖市人民政府可以根据《传染病防治法》和本办法制定实施细则。

第七十五条 本办法由国务院卫生行政部门负责解释。

第七十六条 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。

## 《工伤保险条例》

### 第一章 总 则

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

第二条 中华人民共和国境内的企业、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合同、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

**第三十八条** 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第三十条、第三十二条和第三十三条规定的工伤待遇。

**第三十九条** 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬

补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

（一）丧葬补助金为6个月的统筹地区上年度职工月平均工资；

（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月40%，其他亲属每人每月30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定；

（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

第四十条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。调整办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第四十一条 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照本条例第三十九条职工因工死亡的规定处理。

第四十二条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

第四十三条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原

用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇费用。

第四十四条 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

第四十五条 职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

## 第六章 监督管理

第四十六条 经办机构具体承办工伤保险事务，履行下列职责：

- （一）根据省、自治区、直辖市人民政府规定，征收工伤保险费；
- （二）核查用人单位的工资总额和职工人数，办理工伤保险登记，并负责保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况的记录；
- （三）进行工伤保险的调查、统计；
- （四）按照规定管理工伤保险基金的支出；
- （五）按照规定核定工伤保险待遇；
- （六）为工伤职工或者其近亲属免费提供咨询服务。

第四十七条 经办机构与医疗机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议，并公布签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构的名单。具体办法由国务院社会保险行政部门分别会同国务院卫生行政部门、民政部门等部门制定。

第四十八条 经办机构按照协议和国家有关目录、标准对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

第四十九条 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向社会保险行政部门提出调整费率的建议。

第五十条 社会保险行政部门、经办机构应当定期听取工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

第五十一条 社会保险行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门 and 审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第五十二条 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。社会保险行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第五十三条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第五十四条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十五条 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：

（一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

（三）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；

（四）签订服务协议医疗机构、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。

## 关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知

劳部发〔1994〕479 号

各省、自治区、直辖市及计划单列市劳动（劳动人事）厅（局），上海市社会保险局，国务院各部、委，各直属机构：

为了适应劳动用工制度改革需要，保护劳动者合法权益，促进企业改革，完善劳动合同制度，根据《中华人民共和国劳动法》有关医疗期限的规定，我部制定了

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，现予发布，自1995年1月1日起施行。

劳动部

一九九四年十二月一日

#### 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定

第一条 为了保障企业职工在患病或非因工负伤期间的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》第二十六、二十九条规定，制定本规定。

第二条 医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

第三条 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

第五条 企业职工在医疗期内，其病假工资、疾病救济费和医疗待遇按照有关规定执行。

第六条 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同。

第七条 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病，医疗期满，应当由劳动鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动

能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。

第八条 医疗期满尚未痊愈者，被解除劳动合同的经济补偿问题按照有关规定执行。

第九条 本规定自一九九五年一月一日起施行。

职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行。

## 劳动部关于印发《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》的通知

### 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。

## 关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见

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

### 一、适用范围

1. 劳动法第二条中的“个体经济组织”是指一般雇工在七人以下的个体工商户。

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

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

4. 公务员和比照实行公务员制度的事业组织和社会团体的工作人员，以及农

村劳动者（乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外）、现役军人和家庭保姆等不适用劳动法。

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

## 二、劳动合同和集体合同

### （一）劳动合同的订立

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

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

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

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

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

11. 根据劳动部《实施〈劳动法〉中有关劳动合同问题的解答》（劳部发〔1995〕202号）的规定，经理由其上级部门聘任（委任）的，应与聘任（委任）部门签订劳动合同。实行公司制的经理和有关经营管理人员，应依照《中华人民共和国公司法》的规定与董事会签订劳动合同。

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

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

14. 派出到合资、参股单位的职工如果与原单位仍保持着劳动关系，应当与原单位签订劳动合同，原单位可就劳动合同的有关内容在与合资、参股单位订立

的劳务合同时，明确职工的工资、保险、福利、休假等有关待遇。

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

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

17. 用人单位与劳动者之间形成了事实劳动关系，而用人单位故意拖延不订立劳动合同，劳动行政部门应予以纠正。用人单位因此给劳动者造成损害的，应按劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》（劳部发〔1995〕223号）的规定进行赔偿。

## （二）劳动合同的内容

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

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

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

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

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

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

22. 劳动法第二十条中的“在同一用人单位连续工作满十年以上”是指劳动者与同一用人单位签订的劳动合同的期限不间断达到十年，劳动合同期满双方同意续订劳动合同时，只要劳动者提出签订无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其签订无固定期限的劳动合同。在固定工转制中各地如有特殊规定的，从其规

定。

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

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

### (三) 经济性裁员

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

(1) 提前三十日向工会或全体职工说明情况,并提供有关生产经营状况的资料;

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

(3) 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见,并对方案进行修改和完善;

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

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

### (四) 劳动合同的解除和无效劳动合同

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

不涉及已履行的部分。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. 劳动者违反劳动法规定或劳动合同的约定解除劳动合同(如擅自离职),给用人单位造成经济损失的,应当根据劳动法第一百零二条和劳动部《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》(劳部发〔1995〕223号)的规定,承担赔偿责任。

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

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

#### （五）解除劳动合同的经济补偿

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

37. 根据《民法通则》第四十四条第二款“企业法人分立、合并，它的权利和义务由变更后的法人享有和承担”的规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更、解除或重新签订劳动合同。在此情况下的重新签订劳动合同视为原劳动合同的变更，用人单位变更劳动合同，劳动者不能依据劳动法第二十八条要求经济补偿。

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

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

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

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

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

43. 劳动合同解除后，用人单位对符合规定的劳动者应支付经济补偿金。不能因劳动者领取了失业救济金而拒付或克扣经济补偿金，失业保险机构也不得以

劳动者领取了经济补偿金为由，停发或减发失业救济金。

#### （六）体制改革过程中实行劳动合同制度的有关政策

4 4 . 困难企业签订劳动合同，应区分不同情况，有些亏损企业属政策性亏损，生产仍在进行，还能发出工资，应该按照劳动法的规定签订劳动合同。已经停产半停产的企业，要根据具体情况签订劳动合同，保证这些企业职工的基本生活。

4 5 . 在国有企业固定工转制过程中，劳动者无正当理由不得单方面与用人单位解除劳动关系；用人单位也不得以实行劳动合同制度为由，借机辞退部分职工。

4 6 . 关于在企业内录干、聘干问题，劳动法规定用人单位内的全体职工统称为劳动者，在同一用人单位内，各种不同的身分界限随之打破。应该按照劳动法的规定，通过签订劳动合同来明确劳动者的工作内容、岗位等。用人单位根据工作需要，调整劳动者的工作岗位时，可以与劳动者协商一致，变更劳动合同的相关内容。

4 7 . 由于各用人单位千差万别，对工作内容、劳动报酬的规定也就差异很大，因此，国家不宜制定统一的劳动合同标准文本。目前，各地、各行业制定并向企业推荐的劳动合同文本，对于用人单位和劳动者双方有一定的指导意义，但这些劳动合同文本只能供用人单位和劳动者参考。

4 8 . 按照劳动部办公厅《对全面实行劳动合同制若干问题的请示的复函》（劳办发〔1995〕19号）的规定，各地企业在与原固定工签订劳动合同时，应注意保护老弱病残职工的合法权益。对工作时间较长，年龄较大的职工，各地可以根据劳动法第一百零六条制定一次性的过渡政策，具体办法由各省、自治区、直辖市确定。

4 9 . 在企业全面建立劳动合同制度以后，原合同制工人与本企业内的原固定工应享受同等待遇。是否发给15%的工资性补贴，可以由各省、自治区、直辖市人民政府根据劳动法第一百零六条在制定劳动合同制度的实施步骤时加以规定。

5 0 . 在目前工伤保险和残疾人康复就业制度尚未建立和完善的情况下，对因工部分丧失劳动能力的职工，劳动合同期满也不能终止劳动合同，仍由原单位按照国家有关规定提供医疗等待遇。

#### （七）集体合同

5 1 . 当前签订集体合同的重点应在非国有企业和现代企业制度试点的企业进行，积累经验，逐步扩大范围。

5 2 . 关于国有企业在承包制条件下签订的“共保合同”，凡内容符合劳动法和有关法律、法规和规章关于集体合同规定的，应按照有关规定办理集体合同送审、备案手续；凡不符合劳动法和有关法律、法规和规章规定的，应积极创造条件逐步向规范的集体合同过渡。

### 三、工资

#### （一）最低工资

5 3 . 劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

5 4 . 劳动法第四十八条中的“最低工资”是指劳动者在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

5 5 . 劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位（职位）相对应的工资。鉴定当前劳动合同制度尚处于推进过程中，按上述规定执行确有困难的用人单位，地方或行业劳动部门可在不违反劳动部《关于工资〈支付暂行规定〉有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）文件所确定的总的原则的基础上，制定过渡办法。

5 6 . 在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

5 7 . 劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。

5 8 . 企业下岗待工人员，由企业依据当地政府的有关规定支付其生活费，生

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

5 9 . 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 8 0 %。

## （二）延长工作时间的工资报酬

6 0 . 实行每天不超过 8 小时，每周不超过 4 4 小时或 4 0 小时标准工作时间的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。全体职工已实行劳动合同制度的企业，一般管理人员（实行不定时工作制人员除外）经批准延长工作时间的，可以支付延长工作时间的工资报酬。

6 1 . 实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数（实行每周 4 0 小时工作制的为 2 1 . 4 6 天，实行每周 4 4 小时工作制的为 2 3 . 3 3 天）进行计算。

6 2 . 实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日时，要依照劳动法第四十四条第（三）项的规定支付职工的工资报酬。

## （三）有关企业工资支付的政策

6 3 . 企业克扣或无故拖欠劳动者工资的，劳动监察部门应根据劳动法第九十一条、劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》第六条予以处理。

6 4 . 经济困难的企业执行劳动部《工资支付暂行规定》（劳部发〔1 9 9 4〕4 8 9 号）确有困难，应根据以下规定执行：

（1）《关于做好国有企业职工和退休人员基本生活保障工作的通知》（国发〔1 9 9 3〕7 6 号）的规定，“企业发放工资确有困难时，应发给职工基本生活费，具体标准由各地区、各部门根据实际情况确定”；

（2）《关于国有企业流动资金贷款的紧急通知》（银传〔1 9 9 4〕3 4 号）的规定，“地方政府通过财政补贴，企业主管部门有可能也要拿出一部分资金，银行要拿出一部分贷款，共同保证职工基本生活和社会的稳定”；

（3）《国有企业富余职工安置规定》（国务院令第 1 1 1 号，1 9 9 3 年发布）

的规定：“企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费”。

#### 四、工作时间和休假

##### （一）综合计算工作时间

6 5 . 经批准实行综合计算工作时间的用人单位，分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

6 6 . 对于那些在市场竞争中，由于外界因素的影响，生产任务不均衡企业的部分职工，经劳动行政部门严格审批后，可以参照综合计算工时工作制的办法实施，但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

6 7 . 经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

6 8 . 实行标准工时制度的企业，延长工作时间应严格按劳动法第四十一条的规定执行，不能按季、年综合计算延长工作时间。

6 9 . 中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，须经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

##### （二）延长工作时间

7 0 . 休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休，不能安排补休的应按劳动法第四十四条第（二）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。法定节假日（元旦、春节、劳动节、国庆节）安排劳动者工作的，应按劳动法第四十四条第（三）项支付劳动者延长工作时间的工资报酬。

7 1 . 协商是企业决定延长工作时间的程序（劳动法第四十二条和《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》第七条规定除外），企业确因生产经营需要，必须延长工作时间时，应与工会和劳动者协商。协商后，企业可以在劳动法限定的延长工作时数内决定延长工作时间，对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议，可以提请

劳动争议处理机构予以处理。

### （三）休假

7 2 . 实行新工时制度后，企业职工原有的年休假仍然实行。在国务院尚未作出新的规定之前，企业可以按照 1 9 9 1 年 6 月 5 日《中共中央国务院关于职工休假问题的通知》，安排职工休假。

## 五、社会保险

7 3 . 企业实施破产时，按照国家有关企业破产的规定，从其财产清产和土地转让所得中按实际需要划拨出社会保险费用和职工再就业的安置费。其划拨的养老保险费和失业保险费由当地社会保险基金经办机构和劳动部门就业服务机构接收，并负责支付离退休人员的养老保险费用和支付失业人员应享受的失业保险待遇。

7 4 . 企业富余职工、请长假人员、请长病假人员、外借人员和带薪上学人员，其社会保险费用仍按规定由原单位和个人继续缴纳，缴纳保险费期间计算为缴费年限。

7 5 . 用人单位全部职工实行劳动合同制度后，职工在用人单位由转制前的原工人岗位转为原干部（技术）岗位或由原干部（技术）岗位转为原工人岗位，其退休年龄和条件，按现岗位国家规定执行。

7 6 . 依据劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》（劳部发〔1 9 9 4〕4 7 9 号）和劳动部《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》（劳部发〔1 9 9 5〕2 3 6 号），职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受 3 — 2 4 个月的医疗期。对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在 2 4 个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

7 7 . 劳动者的工伤待遇在国家尚未颁布新的工伤保险法律、行政法规之前，各类企业仍要执行《劳动保险条例》及相关的政策规定，如果当地政府已实行工伤保险制度改革的，应执行当地新规定；个体经济组织的劳动者的工伤保险参照企业职工的规定执行；国家机关、事业组织、社会团体的劳动者的工伤保险，如果包括在地方人民政府的工伤改革规定范围内的，按地方政府的规定执行。

7 8 . 劳动者患职业病按照 1 9 8 7 年由卫生部等部门发布的《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》和所附的“职业病名单”（〔8 7〕卫防第 6 0 号）处理，经职业病诊断机构确诊并发给《职业病诊断证明书》，劳动行政部门据此确认工伤，并通知用人单位或者社会保险基金经办机构发给有关工伤保险待遇；

劳动者因工负伤的，劳动行政部门根据企业的工伤事故报告和工伤者本人的申请，作出工伤认定，由社会保险基金经办机构或用人单位，发给有关工伤保险待遇。患职业病或工伤致残的，由当地劳动鉴定委员会按照劳动部《职工工伤和职业病致残程度鉴定标准》（劳险字〔1992〕6号）评定伤残等级和护理依赖程度。劳动鉴定委员会的伤残等级和护理依赖程度的结论，以医学检查、论断结果为技术依据。

79. 劳动者因工负伤或患职业病，用人单位应按国家和地方政府的规定进行工伤事故报告，或者经职业病诊断机构确诊进行职业病报告。用人单位和劳动者有权按规定向当地劳动行政部门报告。如果用人单位瞒报、漏报工作或职业病，工会、劳动者可以向劳动行政部门报告。经劳动行政部门确认后，用人单位或社会保险基金经办机构应补发工伤保险待遇。

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

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

## 六、劳动争议

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

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

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

85. “劳动争议发生之日”是指当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日。

86. 根据《中华人民共和国商业银行法》的规定，商业银行为企业法人。商业银行与职工适用《劳动法》、《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》等劳动

法律、法规和规章。商业银行与其职工发生的争议属于劳动争议的受案范围的，劳动争议仲裁委员会应予受理。

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

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

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

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

## 七、法律责任

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

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

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

（2）隐瞒事实真相，出具伪证，或者隐匿、毁灭证据的；

（3）拒绝提供有关资料的；

（4）拒绝在规定的的时间和地点就劳动行政部门所提问题作出解释和说明的；

(5) 法律、法规和规章规定的其他情况。

## 八、适用法律

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

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

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

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

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

9.8. 适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则:

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

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

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

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

### 《中小企业划型标准规定》

工信部联企业[2011]300号

各省、自治区、直辖市人民政府, 国务院各部委、各直属机构及有关单位: 为贯彻落实《中华人民共和国中小企业促进法》和《国务院关于进一步促进中小企业发展的若干意见》(国发[2009]36号), 工业和信息化部、国家统计局、发展改革委、财政部研究制定了《中小企业划型标准规定》。经国务院同意, 现印发给你们, 请遵照执行。近日, 工业和信息化部、统计局、发展改革委、财政部等四部门负责人就《中小企业划型标准规定》的意义和主要内容等问题, 回答了记者的提问。

工业和信息化部国家统计局

国家发展和改革委员会财政部

二〇一一年六月十八日<sup>[1]</sup>

#### 规定原文

一、根据《中华人民共和国中小企业促进法》和《国务院关于进一步促进中小企业发展的若干意见》(国发〔2009〕36号), 制定本规定。

二、中小企业划分为中型、小型、微型三种类型, 具体标准根据企业从业人员、营业收入、资产总额等指标, 结合行业特点制定。

三、本规定适用的行业包括: 农、林、牧、渔业, 工业(包括采矿业, 制造业, 电力、热力、燃气及水生产和供应业), 建筑业, 批发业, 零售业, 交通运输业(不含铁路运输业), 仓储业, 邮政业, 住宿业, 餐饮业, 信息传输业(包括电信、互联网和相关服务), 软件和信息技术服务业, 房地产开发经营, 物业管理, 租赁和商务服务业, 其他未列明行业(包括科学研究和技术服务业, 水利、环境和公共设施管理业, 居民服务、修理和其他服务业, 社会工作, 文化、体育和娱乐业等)。

#### 四、各行业划型标准为：

（一）农、林、牧、渔业。营业收入 20000 万元以下的为中小微型企业。其中，营业收入 500 万元及以上的为中型企业，营业收入 50 万元及以上的为小型企业，营业收入 50 万元以下的为微型企业。

（二）工业。从业人员 1000 人以下或营业收入 40000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 300 人及以上，且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上，且营业收入 300 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 300 万元以下的为微型企业。

（三）建筑业。营业收入 80000 万元以下或资产总额 80000 万元以下的为中小微型企业。其中，营业收入 6000 万元及以上，且资产总额 5000 万元及以上的为中型企业；营业收入 300 万元及以上，且资产总额 300 万元及以上的为小型企业；营业收入 300 万元以下或资产总额 300 万元以下的为微型企业。

（四）批发业。从业人员 200 人以下或营业收入 40000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 20 人及以上，且营业收入 5000 万元及以上的为中型企业；从业人员 5 人及以上，且营业收入 1000 万元及以上的为小型企业；从业人员 5 人以下或营业收入 1000 万元以下的为微型企业。

（五）零售业。从业人员 300 人以下或营业收入 20000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 50 人及以上，且营业收入 500 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（六）交通运输业。从业人员 1000 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 300 人及以上，且营业收入 3000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上，且营业收入 200 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 200 万元以下的为微型企业。

（七）仓储业。从业人员 200 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（八）邮政业。从业人员 1000 人以下或营业收入 30000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 300 人及以上，且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 20 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 20 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（九）住宿业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人

员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（十）餐饮业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且营业收入 2000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（十一）信息传输业。从业人员 2000 人以下或营业收入 100000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且营业收入 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 100 万元以下的为微型企业。

（十二）软件和信息技术服务业。从业人员 300 人以下或营业收入 10000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且营业收入 50 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或营业收入 50 万元以下的为微型企业。

（十三）房地产开发经营。营业收入 200000 万元以下或资产总额 10000 万元以下的为中小微型企业。其中，营业收入 1000 万元及以上，且资产总额 5000 万元及以上的为中型企业；营业收入 100 万元及以上，且资产总额 2000 万元及以上的为小型企业；营业收入 100 万元以下或资产总额 2000 万元以下的为微型企业。

（十四）物业管理。从业人员 1000 人以下或营业收入 5000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 300 人及以上，且营业收入 1000 万元及以上的为中型企业；从业人员 100 人及以上，且营业收入 500 万元及以上的为小型企业；从业人员 100 人以下或营业收入 500 万元以下的为微型企业。

（十五）租赁和商务服务业。从业人员 300 人以下或资产总额 120000 万元以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上，且资产总额 8000 万元及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上，且资产总额 100 万元及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下或资产总额 100 万元以下的为微型企业。

（十六）其他未列明行业。从业人员 300 人以下的为中小微型企业。其中，从业人员 100 人及以上的为中型企业；从业人员 10 人及以上的为小型企业；从业人员 10 人以下的为微型企业。

五、企业类型的划分以统计部门的统计数据为依据。

六、本规定适用于在中华人民共和国境内依法设立的各类所有制和各种组织形式的企业。个体工商户和本规定以外的行业，参照本规定进行划型。

七、本规定的中型企业标准上限即为大型企业标准的下限，国家统计局部门据此制定大中小微型企业的统计分类。国务院有关部门据此进行相关数据分析，不得制定与本规定不一致的企业划型标准。

八、本规定由工业和信息化部、国家统计局会同有关部门根据《国民经济行业分类》修订情况和企业发展变化情况适时修订。

九、本规定由工业和信息化部、国家统计局会同有关部门负责解释。

十、本规定自发布之日起执行，原国家经贸委、原国家计委、财政部和国家统计局 2003 年颁布的《中小企业标准暂行规定》同时废止。

## (5) 지방법규

### 北京、河北省

#### 《北京市工资支付规定》(2007 修改)

##### 第一章 总则

###### 第一条

为规范工资支付行为，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规的规定，结合本市实际情况，制定本规定。

###### 第二条

本规定适用于本市行政区域内的企业、个体工商户以及民办非企业单位（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。本市国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本规定执行。

###### 第三条

政府根据本市社会经济发展和劳动力供求状况，及时制定和发布本市工资水平宏观指导政策。用人单位根据政府宏观指导政策和本单位的经济效益，在与劳动者平等协商的基础上，合理确定和调整工资支付水平。

###### 第四条

市和区、县劳动和社会保障行政部门（以下简称劳动保障部门）负责本行政区域内工资支付的管理和监督检查工作。市和区、县人事部门按照职责，依法对本市国家机关、事业单位和社会团体的工资支付进行管理和监督。

###### 第五条

各级工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付法律、法规、规章的情况进行监督，有权对用人单位违法支付工资行为提出意见或者向有关部门反映，并支持和帮助劳动者依法维护其合法权益。

## 第二章 一般规定

### 第六条

用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度；制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见，并向本单位的全体劳动者公布。工资支付制度应当主要规定下列事项：（一）工资支付的项目、标准和形式；（二）工资支付的周期和日期；（三）工资扣除事项。

### 第七条

用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定工资标准；工资标准可以根据劳动者所在岗位或者所从事的工作确定。用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定有关工资标准调整、变更的事项。用人单位与工会或者职工代表可以在集体合同中约定工资支付事项。

### 第八条

用人单位应当以货币形式支付工资，不得以实物、有价证券等代替货币支付。用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。本市鼓励和逐步推行用人单位为劳动者在银行开立个人账户，通过银行按月支付给劳动者工资。用人单位支付劳动者工资应当向其提供一份其本人的工资支付清单。

### 第九条

用人单位应当自用工之日起计算劳动者工资。用人单位可以按照小时、日、周、月为周期支付工资。以完成一定工作任务计发工资的，应当在工作任务完成后即时支付劳动者工资。但用人单位应当至少每月向劳动者支付一次工资。用人单位支付劳动者工资应当按照规定的日期足额支付，不得克扣或者无故拖欠。工资支付日期遇法定休假日或者休息日的，应当提前在最近的工作日支付。

### 第十条

用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准。

### 第十一条

用人单位不得随意扣除劳动者工资。除法律、法规、规章规定的事项外，用人单位扣除劳动者工资应当符合集体合同、劳动合同的约定或者本单位规章制度的规定。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。

#### 第十二条

用人单位与劳动者双方依法终止、解除劳动合同的，用人单位应当一次性付清劳动者工资。

#### 第十三条

用人单位应当按照工资支付周期编制工资支付记录表，并至少保存二年备查。工资支付记录表应当主要包括用人单位名称、劳动者姓名、支付时间以及支付项目和金额、加班工资金额、应发金额、扣除项目和金额、实发金额等事项。劳动者有权查询本人的工资支付记录。

### 第三章 特别规定

#### 第十四条

用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：（一）在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资；（二）在休息日工作的，应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200% 支付加班工资；（三）在法定休假日工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。

#### 第十五条

实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在标准工作时间以外工作的，应当根据本规定第十四条的原则，分别按照不低于计件单价的 150%、200%、300% 支付加班工资。

#### 第十六条

用人单位经批准实行综合计算工时工作制的，在综合计算工时周期内，用人单位应当按照劳动者实际工作时间计算其工资；劳动者总实际工作时间超过总标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当按照本规定第十四条第（一）项的规定支付加班工资；安排劳动者在法定休假日工作的，应当按照本规定第十四条第（三）项的规定支付加班工资。

#### 第十七条

用人单位经批准实行不定时工作制度的，不适用本规定第十四条的规定。

#### 第十八条

从事非全日制工作的劳动者，实行小时工资制。小时工资由用人单位与劳动者协商确定，但不得低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准。用人单位招用非全日制工作的劳动者，可以不执行本规定第十四条的规定，但用人单位安排其在法定休假日工作的，其小时工资不得低于本市规定的非全日制从业人员法定休假日小时最低工资标准。非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准由市劳动保障部门确定、调整和公布。

#### 第十九条

劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，用人单位应当支付其工资。

#### 第二十条

妇女节、青年节等部分公民节日期间，用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的，应当视同其正常劳动支付工资；劳动者照常工作的，可以不支付加班工资。

#### 第二十一条

劳动者患病或者非因工负伤的，在病休期间，用人单位应当根据劳动合同或集体合同的约定支付病假工资。用人单位支付病假工资不得低于本市最低工资标准的80%。

#### 第二十二条

劳动者在事假期间，用人单位可以不支付其工资。

#### 第二十三条

劳动者生育或者施行计划生育手术依法享受休假期间，用人单位应当支付其工资。劳动者因产前检查和哺乳依法休假的，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

#### 第二十四条

劳动者在工作时间内依法参加社会活动，或者担任集体协商代表履行代表职责、参加集体协商活动期间，用人单位应当视同其正常劳动支付工资。

#### 第二十五条

劳动者被人民法院判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑或者被假释、监外执行、取保候审期间，用人单位未与其解除劳动合同，劳动者继续在原单位正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同的约定以及本单位规章制度的规定支付其工资。

#### 第二十六条

用人单位因生产经营困难暂时无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，并经与工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过 30 日。

#### 第二十七条

非因劳动者本人原因造成用人单位停工、停业的，在一个工资支付周期内，用人单位应当按照提供正常劳动支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。国家或者本市另有规定的从其规定。

#### 第二十八条

用人单位破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当按照有关法律、法规、规章的规定优先用于支付欠付的劳动者工资和社会保险费。

#### 第二十九条

建设单位、施工总承包企业、专业承包企业（以下统称为发包单位）或者劳务分包企业，有发包、分包或者转包给不具备用工主体资格的组织或者个人的违法行为，该组织或者个人拖欠劳动者工资时，发包单位或者劳务分包企业应当直接向劳动者支付所拖欠的工资。建设单位、施工总承包企业或者专业承包企业未按合同约定支付工程款或者分包价款，专业承包企业或者劳务分包企业拖欠劳动者工资的，在拖欠的工程款或者分包价款支付后，专业承包企业和劳务分包企业应当将所得款项优先用于支付拖欠的劳动者工资。

### 第四章 保障与救济

#### 第三十条

本市建立企业欠薪应急保障制度。在本市重点行业的企业中试行设立工资预留账户制度，企业预留部分资金专项用于发生欠薪时支付劳动者工资的应急保障。试行设立工资预留账户的行业由市人民政府批准，具体管理办法由市劳动保障部门会同有关行政主管部门制定并公布。

### 第三十一条

用人单位有下列情形之一的，劳动者有权向劳动保障部门举报，也可以依法申请调解、仲裁和提起诉讼：（一）未按照约定支付工资的；（二）低于本市最低工资标准支付工资的；（三）克扣或者无故拖欠工资的；（四）拒不支付或者不按规定支付加班工资的；（五）违反工资支付规定的其他情形。本市国家机关、事业单位和社会团体与劳动者发生有关工资支付争议申请仲裁的，由人事争议仲裁机构受理并依法裁决；对其裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

### 第三十二条

劳动保障部门应当建立健全工资支付违法行为的举报处理制度，公布举报电话，为劳动者举报提供便利条件。劳动保障部门接到举报后，应当在7个工作日内作出是否立案的决定；立案后应当及时依法调查处理，并在60日内将处理结果告知举报人。

### 第三十三条

劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件时，对其中工资支付争议事实清楚且不及时支付会造成劳动者生活困难的，可以部分裁决先予支付。

### 第三十四条

市劳动保障行政部门和有关行政管理部门应当按照《北京市行政机关归集和公布企业信用信息管理办法》的规定，将用人单位及其主要负责人克扣、拖欠劳动者工资以及严重干扰、阻挠、抗拒监督检查等违法行为和处理情况，记入北京市企业信用信息系统。

## 第五章 法律责任

### 第三十五条

用人单位违反本规定有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由劳动保障部门责令用人单位全额支付劳动者应得工资；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金：（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；（二）拒不支付劳动者加班工资的；（三）低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准支付工资的。

### 第三十六条

用人单位制定工资支付制度违反法律、法规、规章规定的，由劳动保障部门给予警告，并责令改正；给劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

### 第三十七条

用人单位违反本规定，低于本市最低工资标准支付劳动者工资的，按照《北京市最低工资规定》处理。

### 第三十八条

用人单位在接受劳动保障部门监督检查时，隐瞒事实真相，出具虚假工资报表，隐匿、毁灭工资支付记录、拒绝提供相关资料，以及其他严重干扰、阻挠、抗拒劳动保障部门监督检查的，劳动保障部门视其情节轻重，可以处 1000 元以上 1 万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

### 第三十九条

劳动保障部门工作人员接到举报或者对用人单位违反工资支付规定、侵害劳动者权益的行为不及时查处，玩忽职守、徇私舞弊，给劳动者造成损失的，按照国家和本市有关规定给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附则

### 第四十条

本规定所称工资是指用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资以及特殊情况下支付的工资等。

### 第四十一条

本规定中所称正常劳动是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。

### 第四十二条

克扣工资是指除本规定第十一条规定的行为外，用人单位扣减劳动者工资的行为。无故拖欠工资是指除自然灾害、战争等不可抗力以及本规定第二十六条规定情形以外，用人单位延期支付工资的行为。

### 第四十三条

劳动者的日工资按照国家工时制度的规定，每月以平均工作时间 20.92 天折算，小时工资按日工资除以 8 小时折算。

#### 第四十四条

根据本规定第十四条计算加班工资的日或者小时工资基数、根据第十九条支付劳动者休假期间工资，以及根据第二十三条第一款支付劳动者产假、计划生育手术假期间工资，应当按照下列原则确定：（一）按照劳动合同约定的劳动者本人工资标准确定；（二）劳动合同没有约定的，按照集体合同约定的加班工资基数以及休假期间工资标准确定；（三）劳动合同、集体合同均未约定的，按照劳动者本人正常劳动应得的工资确定。依照前款确定的加班工资基数以及各种假期工资不得低于本市规定的最低工资标准。

#### 第四十五条

本规定自 2004 年 1 月 22 日起施行。1994 年 11 月 16 日市人民政府第 25 号令发布、根据 1997 年 12 月 31 日市人民政府第 12 号令修改的《北京市最低工资规定》第九条同时废止。

### 《北京市实施〈工伤保险条例〉若干规定》

第一条 为实施国务院《工伤保险条例》，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条 本市行政区域内的用人单位应当依照《工伤保险条例》（以下简称《条例》）和本规定参加工伤保险，为本单位职工缴纳工伤保险费。用人单位的职工有依照《条例》和本规定享受工伤保险待遇的权利。

第三条 市和区、县社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。市和区、县社会保险经办机构具体承办公伤保险事务。

财政、卫生等部门按照职责分工，负责工伤保险有关工作。

第四条 市社会保险行政部门应当根据有关法律法规规章的规定，制定工伤保险具体政策和管理制度，规划、选择并公布工伤医疗机构、康复机构和辅助器具配置机构。

市社会保险经办机构负责征收工伤保险费，核定和支付工伤保险待遇，以及与工伤医疗机构、康复机构和辅助器具配置机构签订书面协议等工作。

第五条 市社会保险行政部门根据国家公布的行业差别费率及行业内费率档次，结合本市工伤保险费收支情况，确定并公布本市适用的行业内费率浮动档次。

市社会保险经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，在所属行业适用的费率浮动档次内，确定用人单位缴费费率。

第六条 工伤保险基金实行全市统筹。

工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，按照《条例》的规定用于工伤保险待遇，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。

市社会保险行政部门会同财政部门根据《条例》的有关规定，拟订工伤保险基金的具体支付项目和标准，报市人民政府批准后施行。

第七条 用人单位、职工或者其近亲属、工会组织（以下统称申请人）要求认定工伤的，应当按照《条例》规定的时限，向用人单位登记地的区、县社会保险行政部门提出工伤认定申请。

第八条 申请人提出工伤认定申请，应当按照《条例》第十八条的规定提交材料，并按照下列规定附具相关证明：

（一）属于《条例》第十四条第（一）、（二）、（五）项情形的，附具伤害事故证明或者下落不明的事故证明；

（二）属于《条例》第十四条第（三）项情形的，附具意外伤害证明或者司法机关出具的相关法律文书；

（三）属于《条例》第十四条第（六）项情形的，附具司法机关、公安机关交通管理部门、交通运输、铁道等部门或者法律、行政法规授权组织出具的相关法律文书；

（四）属于《条例》第十五条第一款第（一）项情形的，附具医疗机构出具的抢救记录；

（五）属于《条例》第十五条第一款第（二）项情形的，附具相关单位出具的证明；

（六）属于《条例》第十五条第一款第（三）项情形的，附具革命伤残军人证及医疗机构出具的旧伤复发诊断证明。

职工死亡的，应当同时附具死亡证明。

第九条 因确认劳动关系发生争议影响工伤认定的，应当在申请工伤认定前依法解决劳动争议。解决劳动争议的时间，不计算在工伤认定申请时限内。

第十条 医疗机构、职业病诊断鉴定机构出具的诊断证明书、病历、职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书等医学文件，应当符合国家和本市规定的要求。

对不符合要求的，区、县社会保险行政部门可以要求有关机构重新出具。

第十一条 区、县社会保险行政部门收到工伤认定申请，材料完整的，应当在5个工作日内作出受理或者不予受理的决定；材料不完整的，应当一次性书面告知申请人需要补正的全部材料。申请人应当在《条例》规定的工伤认定申请时限内补正全部材料。

区、县社会保险行政部门认为工伤认定申请不属于本辖区管辖的，应当及时报请市社会保险行政部门指定管辖。

第十二条 区、县社会保险行政部门受理工伤认定申请后，申请人撤回工伤认定申请的，工伤认定程序终止。

工伤认定程序终止的，申请人在《条例》规定的工伤认定申请时限内，有权再次提出工伤认定申请。

第十三条 区、县社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据需要可以采取下列措施进行调查核实：

- （一）进入有关单位和事故现场；
- （二）查阅与工伤认定有关的资料，询问有关人员并制作笔录；
- （三）采用记录、复印、录音、录像等方式复制与工伤认定有关的资料。

社会保险行政部门进行调查核实，执法人员不得少于两人，并应当出示执法证件。

第十四条 区、县社会保险行政部门进行调查核实，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，如实提供相关情况和证明材料。

第十五条 职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。该用人单位不承担举证责任的，区、县社会保险行政部门可以根据职工或者其近亲属提供的证据，或者自行调查取得的证据，依法作出决定。

第十六条 区、县社会保险行政部门应当根据申请人提供的诊断证明书等医学文件或者调查取得的证据，在工伤认定决定中载明伤害部位。

工伤职工认为工伤或者职业病直接导致其他疾病并提供工伤医疗机构出具的工伤或者职业病直接导致疾病的诊断证明书的，区、县社会保险行政部门应当在工伤认定决定中予以明确。

第十七条 本市逐步建立先康复后鉴定、医疗和康复并重的工伤康复制度。

第十八条 工伤职工认为伤情相对稳定后，用人单位、工伤职工或者其近亲属可以向用人单位登记地的区、县劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定的书面申请，并按规定提供相关证明材料。

第十九条 劳动能力鉴定委员会认为工伤职工需要进一步做医学检查的，可以要求工伤职工到工伤医疗机构进行相关医学检查。检查时间不计算在劳动能力鉴定时限内。

第二十条 工伤职工因日常生活或者就业需要，经区、县劳动能力鉴定委员会确认，可以安装、配置辅助器具的，应当到工伤辅助器具配置机构安装、配置，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。具体安装、配置标准由社会保险行政部门制定并公布。

第二十一条 工伤职工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。工伤职工停工留薪期一般不超过 12 个月，按照《条例》规定有正当理由的可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。停工留薪期具体时限按照本市有关规定执行。

第二十二条 申请供养亲属抚恤金的，应当向用人单位登记地的区、县社会保险经办机构提交供养亲属身份证明、经济状况证明、劳动能力鉴定结论、因工死亡职工与供养亲属的关系证明、因工死亡职工工资证明等相关材料。

第二十三条 参加工伤保险的用人单位破产、解散的，其一级至四级伤残职工、享受供养亲属抚恤金待遇的人员、退休的工伤人员享受的由工伤保险基金支付的工伤待遇，由街道办事处或者乡、镇人民政府设立的社会保障事务机构发放。

第二十四条 工伤职工与用人单位的劳动关系依法解除或者终止的，该用人单位应当按照《条例》的规定向该工伤职工支付一次性伤残就业补助金。

新的用人单位与工伤职工建立劳动关系，并且同意支付一次性伤残就业补助金的，原用人单位和新用人单位应当及时到社会保险经办机构办理工伤保险关系转移手续。

第二十五条 未依法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《条例》和本规定规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第二十六条 用人单位中断缴费的，中断缴费期间职工发生工伤的，由用人单位按照《条例》和本规定规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用；已经享受工伤保险待遇的工伤职工，按照原渠道享受工伤保险待遇。

第二十七条 用人单位未足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险

待遇降低的，降低部分由该用人单位支付。

第二十八条 被诊断或者鉴定为职业病的职工，现用人单位参加工伤保险的，由现用人单位按照《条例》和本规定规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用；现用人单位未参加工伤保险的，职工的工伤保险待遇按照《中华人民共和国职业病防治法》的有关规定执行。

第二十九条 用人单位或者医疗机构拒绝提供或者未如实提供相关情况和证明材料的，由社会保险行政部门或者卫生行政部门责令改正，可处 2000 元以上 20000 元以下罚款。

第三十条 用人单位、工伤职工或者其近亲属、工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构有下列行为之一，造成工伤保险基金损失的，由社会保险行政部门责令退还，并处基金损失金额 2 倍以上 5 倍以下罚款：

- (一) 冒用参保职工骗取工伤保险待遇的；
- (二) 编造住院、康复、配置事实，制作虚假病历、档案的；
- (三) 将不符合基金支付的药品或者诊疗、康复服务、配置项目纳入基金结算的；
- (四) 采取其他方式骗取工伤保险待遇或者工伤保险基金支出的。

违反本条前款规定，市社会保险经办机构可以与工伤医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构解除服务协议，5 年之内不得与其签订服务协议。

第三十一条 用人单位克扣工伤保险基金支付给工伤职工或者其供养亲属工伤保险待遇的，由社会保险行政部门责令限期改正；逾期不改的，处以 3000 元以上 30000 元以下罚款，并可以通知社会保险经办机构直接支付。

社会保险经办机构按照前款规定，直接支付工伤保险待遇的，有权向用人单位追偿。

第三十二条 单位和个人违反本规定，《条例》规定有法律责任的，按照其规定执行。

第三十三条 本市国家机关和参照公务员法管理的事业单位、社会团体参加工伤保险的，参照《条例》和本规定执行。

第三十四条 本规定自公布之日起施行。2003 年 12 月 1 日北京市人民政府第 140 号令发布的《北京市实施〈工伤保险条例〉办法》同时废止。

## 河北省

### 《河北省工资支付规定》

《河北省工资支付规定》已经 2002 年 12 月 18 日省政府第 57 次常务会议通过，现予公布，自 2003 年 2 月 1 日起施行。

#### 第一章 总则

第一条 为规范工资支付行为，维护劳动者获得劳动报酬的权益，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律法规的规定，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本规定适用于本省行政区域内的企业、民办非企业、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。

第三条 用人单位应当根据省人民政府批准发布的年度工资指导线和本单位经济效益，确定劳动者的工资，并逐步提高劳动者的工资水平。

第四条 县级以上人民政府的劳动和社会保障行政部门负责用人单位工资支付的管理和监察工作。

#### 第二章 工资支付

第五条 用人单位与劳动者签订劳动合同，应当约定以下工资支付内容：

- (一)支付标准；
- (二)支付项目；
- (三)支付形式；
- (四)支付周期和日期；
- (五)特殊情况下工资支付标准；
- (六)工资的扣除；
- (七)其他工资支付内容。

第六条 用人单位应当自与劳动者建立劳动关系之日起计发工资。

第七条 用人单位应当足额支付劳动者工资，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

工资必须以法定货币形式支付，不得以实物或者有价证券等替代货币支付。

第八条 用人单位向提供正常劳动的劳动者(含见习、学徒人员)支付工资不得

低于当地最低工资标准。

第九条 用人单位应当每个月至少支付一次工资。实行周、日、小时工资制的，可按周、日、小时计发工资。

第十条 用人单位应将工资直接支付给劳动者本人，劳动者本人因故不能领取的，可以委托他人代领。

用人单位委托银行发放工资的，应将工资存入劳动者本人名下。

第十一条 用人单位应当按照劳动合同约定的日期支付工资，并向劳动者提供个人工资清单。约定的工资支付日如遇法定节假日或者公休日，应当提前在最近的工作日支付。

对完成一次性临时劳动的劳动者，用人单位应当在完成劳动任务后即时支付工资。

第十二条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的数额、项目、时间和领取工资者的签字，并至少保存两年备查。

第十三条 用人单位安排劳动者在法定节假日、公休日或者法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照以下标准支付工资：

(一)在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照劳动合同约定的不低于本人小时工资标准的百分之一百五十支付；

(二)在公休日工作的，可按同等时间补休；未能补休的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的百分之二百支付；

(三)在法定节假日工作的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的百分之三百支付。

实行计件工资的，在完成计件定额任务后延长工作时间的，分别按照本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付。

未明确劳动者工资标准的，以本人当月实发工资总额作为支付加班或者延长工作时间工资的计算标准。

第十四条 经劳动和社会保障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为延长工作时间，按照本规定第十三条第一款的规定支付劳动者工资。

第十五条 妇女节、少数民族传统节日等部分公民放假的节日期间，用人单位安排其工作或者参加社会、单位组织的庆祝活动的，可按同等时间补休；未能补

休的，应当支付工资，但不按延长工作时间计算；如恰逢公休日，用人单位安排其工作的，按照公休日的工资标准支付工资。

第十六条 以下费用由用人单位从劳动者工资中代扣代缴：

- (一)应当由劳动者个人缴纳的税款；
- (二)应当由劳动者个人缴纳的社会保险费；
- (三)协助执行法院判决、裁定由劳动者负担的抚养费、赡养费等费用；
- (四)法律、法规规定的其他费用。

第十七条 以下费用用人单位可以从劳动者工资中扣除：

- (一)依法签订的劳动合同中明确规定的费用；
- (二)用人单位依法制定并经职工代表大会批准的厂规、厂纪中明确规定的费用；
- (三)用人单位与劳动者协商一致的费用。

按照前款(一)、(二)项规定扣除后的工资余额不得低于当地最低工资标准。

第十八条 用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动合同的，应当自劳动合同解除或者终止之日起三日内一次性付清劳动者工资。工资计发到劳动合同解除或者终止之日。

按照国家有关规定计发的经济补偿金应当同时支付。

### 第三章 特殊情况下工资支付

第十九条 用人单位按照指令性计划接收军队转业干部、复员、退伍军人的，可执行国家规定的工资标准；也可按所任岗位，参照同等人员的工资标准确定其工资标准。

按所任岗位确定工资标准的，不得低于国家规定的工资标准。

第二十条 按照有关职业培训规定，劳动者经批准脱离工作岗位学习、培训时间在六个月以内的，按照本人工资标准支付工资；学习、培训时间超过六个月的，由用人单位与劳动者协商确定工资标准。

第二十一条 劳动者依法享受婚假、丧假、探亲假、年休假期间，用人单位应当按照本人工资标准支付工资。

劳动者因生育或者计划生育手术休假的，按照河北省计划生育法规的规定执行。

第二十二条 劳动者因工负伤或者患职业病停止工作在规定医疗期内的，用人

单位应当按照有关规定支付工伤津贴。

劳动者因病或者非因工负伤停止工作在规定医疗期内的，用人单位应当按照国家规定标准支付病假工资或者疾病救济费。病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

第二十三条 劳动者依法参加社会活动期间，用人单位应当支付工资。

第二十四条 劳动者休事假期间不计发工资。

第二十五条 劳动者被人民法院判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑的，用人单位未与其解除劳动合同，且劳动者提供了正常劳动的，用人单位应当按照现工作岗位的工资标准支付工资。

第二十六条 劳动者因涉嫌犯罪被采取司法强制措施或者行政拘留，在其人身自由被限制期间，未提供正常劳动的，用人单位可以不支付工资。

第二十七条 用人单位确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付劳动者工资的，经与本单位工会代表或者职工代表协商一致，可以延期支付，但不得超过一个月。

第二十八条 非劳动者本人原因造成劳动者停工一个月以上的，用人单位应当支付生活费。生活费标准为当地最低工资标准的百分之八十。

#### 第四章 工资支付的监督管理

第二十九条 各级工会组织根据《中华人民共和国工会法》等法律、法规和规章，对用人单位的工资支付情况进行监督。

第三十条 劳动者发现用人单位有下列情形之一的，有权向劳动和社会保障行政部门举报：

- (一)未按照劳动合同约定支付工资的；
- (二)支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- (三)克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- (四)拒不支付劳动者加班工资的；
- (五)用人单位因拖欠工资有意转移财产，法定代表人或者经营负责人有意回避、逃匿的；
- (六)其他影响劳动者工资发放的情形。

第三十一条 因承包方拖欠工程款，造成建筑业施工企业拖欠劳动者工资的，

劳动和社会保障行政部门可以责令承包方先予支付劳动者工资。

先予支付的工资款以拖欠的工程款为限。

第三十二条 企业应当在基本开户银行设立工资基金专用账户，凭《工资总额使用手册》支付工资性现金。

工资基金专用账户应当留存至少一个月的工资留转金。

第三十三条 任何单位和个人不得非法查封或者冻结用人单位的工资基金专用账户。

## 第五章 法律责任

第三十四条 用人单位违反本规定，克扣或者无故拖欠劳动者工资、支付劳动者工资低于当地最低工资标准的，由县级以上劳动和社会保障行政部门按照《河北省劳动和社会保障监察条例》的规定予以处罚。

第三十五条 违反本规定第十二条规定的，由县级以上劳动和社会保障行政部门给予一千元以下的罚款。

第三十六条 劳动和社会保障行政部门及其工作人员，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；未构成犯罪的，给予行政处分。

## 第六章 附则

第三十七条 本规定所称工资是指依据国家有关规定通过劳动合同的约定，用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

第三十八条 本规定自 2003 年 2 月 1 日起施行。

## 河北省人民政府办公厅关于贯彻《工伤保险条例》有关问题的通知

各设区市人民政府，省直有关部门：

《工伤保险条例》（国务院令 375 号，以下简称《条例》）将于 2004 年 1 月 1 日正式实施。为了确保《条例》在我省顺利实施，根据《条例》规定，结合我省实际，现就有关问题作出如下规定，在《河北省工伤保险实施办法》正式颁布实施前暂按本规定执行。

一、从 2004 年 1 月 1 日起，全省行政区域内的各类企业、有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当按照《条例》规定参加工伤保险，办理工伤保险登记，为与本单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的各种用工形式、各种用工期限的

劳动者缴纳工伤保险费。

二、工伤保险基金在设区市实行全市统筹，具体办法由设区市政府制定。驻我省的金融、邮政、电信、电力、石油、石化、烟草、铁路运输、省属煤矿等系统管理行业以及跨地区、生产流动性较大企业的工伤保险，暂由省劳动和社会保障部门直接管理。

三、工伤保险费率标准由各设区市劳动和社会保障部门会同财政、卫生和安全生产监督管理部门按照劳动和社会保障部等部门《关于工伤保险费率问题的通知》(劳社部发[2003]29号)要求，依据以支定收、收支平衡的原则，根据工伤保险费使用、工伤发生率、职业危害程度，结合当地实际制定，报设区市人民政府批准后实行。由省直接管理单位的费率标准，由省劳动和社会保障部门会同有关部门制定，报省政府批准后实施。

四、工伤保险费由社会保险经办机构按照国务院《社会保险费征缴暂行条例》的有关规定负责征缴，省直接管理单位的工伤保险费由省社会保险事业管理局负责征缴。用人单位应以本单位全部职工当月工资总额为基数，申报缴纳工伤保险费。难以确认工资总额的企业和有雇工的个体工商户按照上年度设区市职工月平均工资为基数，申报缴纳工伤保险费。

五、工伤保险基金实行收支两条线管理，用人单位应按月或按季向经办机构缴纳工伤保险费，并定期存入社会保障基金财政专户，专款专用，任何单位或个人不得挪用。财政部门 and 审计机关要依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

工伤保险基金不计征税、费。

六、各设区市和省社会保险经办机构应按照《条例》规定建立工伤保险储备金，用于统筹地区重大事故的工伤保险待遇支付。储备金按照不超过当年工伤保险费征收额的15%留存，滚存总额不得超过当年工伤保险基金总额的50%。储备金一经使用，应及时补足差额。储备金不足支付的，由同级政府垫付。

七、五级至十级工伤职工，按照《条例》规定与用人单位解除或终止劳动关系的，由用人单位暂按以下标准支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金标准为解除或终止劳动关系时设区市上年度职工月平均工资的44个月至8个月，其中：五级44个月、六级38个月、七级26个月、八级20个月、九级14个月、十级8个月；一次性伤残就业补助金标准为解除或终止劳动关系时设区市上年度职工月平均工资的22个月至4个月，其中：五级22个月、六级16个月、七级10个月、八级8个月、九级6个月、十级4个月。省直接管理单位工伤职工一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，按照全省

上年度职工月平均工资为基数计算。

工伤职工距法定退休年龄不足五年的，终止或解除劳动关系时，一次性伤残就业补助金按每减少一年递减 20% 的标准支付，距法定退休年龄不足一年的按 10% 支付。

工伤职工领取一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金后，终止工伤保险关系，符合享受失业保险待遇的，按规定享受失业保险待遇。

八、做好新旧工伤保险政策的衔接。2003 年 12 月 31 日前发生的工伤，劳动和社会保障部门已作出工伤认定决定的，工伤待遇和支付渠道按原有政策规定执行。其中：2003 年 1 月 1 日后发生的工伤，申请人已按规定时间申报的，劳动和社会保障部门在 2004 年 1 月 1 日以后完成工伤认定的，工伤保险待遇按照《条例》的规定执行。因用人单位漏报、瞒报和故意拖延不报超过申请时效的，其工伤待遇由原用人单位负责。

《条例》实施前已开展了工伤保险的市、县，应将原工伤保险基金节余部分存入当地社会保障基金财政专户，用于支付原规定的工伤保险基金列支项目，节余部分用完后用新的工伤保险基金支付。

九、劳动和社会保障部门主管本行政区域内工伤保险工作，负责贯彻执行工伤保险的法律、法规和规章，制定工伤保险配套政策并组织实施；制定工伤医疗服务机构和辅助器具配置机构管理办法；监督检查用人单位、经办机构、劳动能力鉴定机构和医疗机构执行工伤保险政策法规情况；制定本地区事故预防宣传教育培训计划和职业康复事业发展规划并组织实施；负责工伤认定工作；负责劳动能力鉴定委员会日常工作的协调组织；制定费率调整办法，监督检查工伤保险基金的缴纳和使用。经办机构受理用人单位的工伤保险登记、缴费申报、确定缴费费率；负责收缴工伤保险费；编制工伤保险基金预算、决算；管理工伤保险基金，核定和支付工伤保险待遇；负责工伤保险储备金的管理和使用；编报工伤保险基金的会计、统计报表。劳动能力鉴定机构按照《条例》要求建立医疗卫生专家库，负责工伤职工劳动能力和护理依赖程度的鉴定、停工留薪期的确认、配置辅助器具的确认、疾病与工伤关联的确认、供养亲属完全丧失劳动能力的鉴定、职业康复的确认、工伤职工旧伤复发的确认。经办机构和劳动能力鉴定机构经费以及工伤认定工作所需费用列入财政预算，保证工伤保险工作的开展。

十、各级政府要增强贯彻落实《条例》的责任感和紧迫感，切实加强领导和组织协调，及时研究解决工作中的问题，制定切实可行的实施方案，精心组织，抓好落实。各级劳动和社会保障、卫生、人事、财政、民政、安全生产监督管理部门和工会组织，要密切配合，确保《条例》顺利实施。

上海市、江苏省

《上海市企业工资支付办法》

为维护劳动者通过劳动获得劳动报酬的权利,规范企业的工资支付行为,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》和有关法律、法规的规定,结合本市实际情况,制定本办法。

一、本办法适用于本市行政区域内的各类企业和与之形成劳动关系的劳动者。个体经济组织、民办非企业单位以及依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织和与之形成劳动关系的劳动者参照执行。

二、本办法所称工资是指企业根据国家和本市的规定,以货币形式支付给劳动者的劳动报酬,包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴、加班工资等。

三、工资应当以法定货币形式支付。

四、企业通过银行发放工资的,应当按时将工资划入劳动者本人账户。

企业直接发放工资的,应当将工资支付给劳动者本人,并办理签收手续。劳动者本人因故不能领取工资时,可由其委托亲属或他人代领。

五、企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、项目、时间、本人姓名等,并按有关规定保存备查。企业不管以何种形式发放工资,都应当向劳动者提供一份本人的工资清单。

六、企业应当每月至少支付一次工资,支付工资的具体日期由企业劳动者约定。如遇法定休假节日或休息日,通过银行发放工资的,不得推迟支付工资;直接发放工资的,应提前支付工资。

对实行年薪制或按考核周期兑现工资的劳动者,企业应当每月按不低于最低工资的标准预付工资,年终或考核周期期满时结算。

七、企业与劳动者终止或依法解除劳动合同的,企业应当在与劳动者办妥手续时,一次性付清劳动者的工资。对特殊情况双方有约定且不违反法律、法规规

定的，从其约定。

八、劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的，企业应视同其提供了正常劳动而支付工资。

九、企业安排劳动者加班的，应当按规定支付加班工资。劳动者在依法享受婚假、丧假、探亲假、病假等假期期间，企业应当按规定支付假期工资。

加班工资和假期工资的计算基数为劳动者所在岗位相对应的正常出勤月工资，不包括年终奖，上下班交通补贴、工作餐补贴、住房补贴，中夜班津贴、夏季高温津贴、加班工资等特殊情况下支付的工资。

加班工资和假期工资的计算基数按以下原则确定：

（一）劳动合同对劳动者月工资有明确约定的，按劳动合同约定的劳动者所在岗位相对应的月工资确定；实际履行与劳动合同约定不一致的，按实际履行的劳动者所在岗位相对应的月工资确定。

（二）劳动合同对劳动者月工资未明确约定，集体合同（工资专项集体合同）对岗位相对应的月工资有约定的，按集体合同（工资专项集体合同）约定的与劳动者岗位相对应的月工资确定。

（三）劳动合同、集体合同（工资专项集体合同）对劳动者月工资均无约定的，按劳动者正常出勤月依照本办法第二条规定的工资（不包括加班工资）的70%确定。

加班工资和假期工资的计算基数不得低于本市规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

十、企业确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付工资的，经与本企业工会或职工代表协商一致，可以延期在一个月內支付劳动者工资，延期支付工资的时间应告知全体劳动者。

十一、劳动者在试用期间提供了正常劳动，企业支付的工资不得低于本企业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%，并不得低于本市规定的最低工资标准。

十二、企业停工、停产在一个工资支付周期内的，应当按约定支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的，企业可根据劳动者提供的劳动，按双方新的约定支付工资，但不得低于本市规定的最低工资标准。

十三、企业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，应以本办法第九条确定的计算基数，按以下标准支付加班工资：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的 150%支付；

（二）安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 200%支付；

（三）安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动者本人日或小时工资的 300%支付。

企业依法安排实行计件工资制的劳动者完成计件定额任务后，在法定标准工作时间以外工作的，应当根据以上原则相应调整计件单价。计件定额应通过一定的民主管理程序合理制定。

经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的，应当视为延长工作时间，并按本条第（一）项的规定支付劳动者延长工作时间的加班工资；企业在法定休假节日安排劳动者工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工时制的劳动者，在法定休假节日由企业安排工作的，按本条第（三）项的规定支付加班工资。

在妇女节、青年节等部分公民休假的节日期间，对参加社会或企业组织的庆祝活动和照常工作的劳动者，企业应支付工资，但不支付加班工资。如果该节日恰逢休息日，企业安排劳动者工作的，应当按本条第（二）项的规定支付加班工资。

十四、日工资按月工资除以每月平均计薪天数 21.75 天计算；小时工资按日工资除以 8 小时计算。

十五、在采取公共卫生预防控制措施时，劳动者疑似患传染病或者病原携带者的密切接触者，经隔离观察后排除的，企业应当视同劳动者提供正常劳动，支付其隔离观察期间的工资。

十六、被人民法院判处管制、缓刑的劳动者，继续在原企业工作的，企业应当支付劳动者工资。

十七、劳动者违反劳动纪律或规章制度，企业降低其工资的，降低后的工资不得低于本市规定的最低工资标准。

十八、劳动者因涉嫌违法犯罪被拘押或者其他客观原因，使劳动合同无法履行的，企业不支付劳动者工资，但法律、法规另有规定或者双方另有约定的除外。

十九、企业破产时，欠付劳动者的工资应当按照《中华人民共和国企业破产法》、《中华人民共和国公司法》规定的清偿顺序予以清偿。

二十、企业不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，企业可以代扣工资：

- （一）代缴应由劳动者个人缴纳的个人所得税；
- （二）代缴应由劳动者个人承担的社会保险费和住房公积金；
- （三）按法院判决、裁定代扣的抚养费、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。

二十一、企业克扣或者无故拖欠劳动者工资，低于最低工资标准支付劳动者工资，以及安排劳动者加班不按规定支付加班工资的，由人力资源社会保障行政部门责令企业按规定限期支付；逾期不支付的，还应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。

二十二、劳动者因本人原因给企业造成经济损失，企业依法要其赔偿，并需从工资中扣除赔偿费的，扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%，且扣除后的剩余工资不得低于本市规定的最低工资标准。

二十三、企业解除劳动者的劳动合同，引起劳动争议，劳动人事争议仲裁部门或人民法院裁决撤消企业原决定，并且双方恢复劳动关系的，企业应当支付劳动者在调解、仲裁、诉讼期间的工资。其标准为企业解除劳动合同前 12 个月劳动者本人的月平均工资乘以停发月数。双方都有责任的，根据责任大小各自承担相应的责任。

二十四、非全日制就业的劳动者，小时工资由企业与企业与劳动者约定，但不得低于本市规定的小时最低工资标准，且支付周期最长不得超过十五日。

二十五、企业与职工代表可以根据本办法确定的原则，通过工资集体协商等民主管理程序，制定本企业的工资支付办法，并告知本企业的全体劳动者。

二十六、劳动者与企业因工资支付发生劳动争议的，当事人可以依法申请调解、仲裁，提起诉讼。劳动者认为企业侵犯其工资权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉或举报。

二十七、本办法自 2016 年 8 月 1 日起执行，有效期 5 年。原《关于印发〈上海市企业工资支付办法〉的通知》（沪劳保综发〔2003〕2 号）同时废止。

## 上海市人力资源和社会保障局关于新《工伤保险条例》实施后本市工伤保险有关问题处理意见的通知

各委、办、局，控股（集团）公司，各区县人力资源和社会保障局，市社会保险事业基金结算管理中心：

国务院新修订的《工伤保险条例》（以下称新《条例》）已从 2011 年 1 月 1 日起施行，为有利于做好贯彻实施工作，经市政府同意，现就新《条例》实施中有有关问题的处理意见通知如下：

一、从 2011 年 1 月 1 日起，本市人力资源社会保障行政部门对用人单位招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员，在 2010 年 9 月 14 日以后因工作遭受事故伤害或患职业病提出的工伤认定申请不再受理。

二、按《上海市工伤保险实施办法》（以下称《实施办法》）规定参加工伤保险、2011 年 1 月 1 日以后被认定为工伤的因工死亡职工，其供养亲属享受的一次性工亡补助金按国家统计局公布的 2010 年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍发给。2010 年度全国城镇居民人均可支配收入为 19109 元。

三、按《实施办法》规定参加工伤保险、2011 年 1 月 1 日后被认定为工伤的职工，其享受的一次性伤残补助金、1-4 级工伤职工享受的伤残津贴以及因工死亡职工的供养亲属享受的抚恤金先按本市现行《实施办法》的规定执行，待《实施办法》修订后，再对已支付的工伤保险待遇按新标准作相应调整。

四、按《实施办法》规定参加工伤保险、2011 年 1 月 1 日后被认定为工伤的职工，其享受的一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、住院伙食补助费以及到统筹地区以外就医的交通和食宿费用，由用人单位先按本市现行《实施办法》规定的标准和渠道支付，待《实施办法》修订后，再对已支付的工伤保险待遇按新标准作相应调整。其中应当由工伤保险基金支付的费用，由工伤保险基金与用人单位结算。

上海市人力资源和社会保障局

二〇一一年二月二十二日

### 《江苏省工资支付条例》

（2004 年 10 月 22 日江苏省第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过根据 2010 年 9 月 29 日江苏省第十一届人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈江苏省工资支付条例〉的决定》修正）

## 第一章 总则

第一条 为了保护劳动者取得劳动报酬的权利,规范用人单位的工资支付行为,加强对用人单位工资支付行为的监督管理,根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 在本省行政区域内的企业、个体工商户、民办非企业单位(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与之形成劳动合同关系的劳动者,依照本条例执行。公务员和参照公务员管理的人员工资支付以及国家另有规定的除外。

第三条 县级以上地方人民政府根据本地区社会经济发展和劳动力供求状况等,定期制定和发布工资水平宏观调控指导政策。

用人单位应当按照政府工资分配的宏观调控指导政策的要求,结合劳动力市场价格和本单位经济效益,合理确定本单位的工资水平。

用人单位应当建立正常的工资增长机制,根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导线、工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等,逐步增加劳动者的工资。

第四条 工资分配应当遵循按劳分配的原则,实行同工同酬;工资支付应当遵循诚实信用的原则,按时以货币形式足额支付。

第五条 县级以上地方人民政府人力资源和社会保障行政部门(以下简称人力资源社会保障行政部门)负责对本行政区域内的工资支付行为进行指导和监督检查。

县级以上地方人民政府人事、经贸、建设、工商管理、人民银行等部门在各自职责范围内,依法对本行政区域内的工资支付行为进行管理和监督。

工会、妇联等组织依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

## 第二章 一般规定

第六条 用人单位(个体工商户除外)应当就工资分配、工资支付等事项依法制定规章制度。制定规章制度应当听取本单位职工代表大会(职工大会)或者工会组织的意见,并及时在本单位公布,告知本单位全体劳动者。对职工代表大会(职工大会)或者工会组织提出的合理意见,用人单位应当采纳。

第七条 工资分配制度应当包括以下内容:

(一)各岗位的工资分配办法;

- (二) 工资正常增长分配办法;
- (三) 奖金分配办法;
- (四) 津贴、补贴分配办法;
- (五) 患病、休假等特殊情况下的工资分配办法。

第八条 工资支付制度应当明确以下内容:

- (一) 工资支付项目、标准、形式;
- (二) 工资支付周期和日期;
- (三) 加班加点工资计算标准;
- (四) 假期工资支付标准;
- (五) 依法代扣工资的情形及标准。

第九条 用人单位与职工一方就职工年度工资调整水平和调整部分的分配办法等签订集体合同或者工资专项集体合同,应当采取集体协商的方式。

第十条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定与其岗位相对应的工资分配及支付办法等事项,双方的约定不得违反本单位工资分配和支付制度、集体合同或者工资专项集体合同。

第十一条 实行计件工资制的,用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则;确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

第十二条 劳动者提供了正常劳动,用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当地最低工资标准。

劳动者有下列特殊情形之一,但提供了正常劳动的,用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准,其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准:

- (一) 在试用期内的;
- (二) 因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的;
- (三) 违反用人单位依法制定的规章制度,被用人单位扣除当月部分工资的;
- (四) 给用人单位造成经济损失,用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的;

（五）因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资，经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。

前款第（三）项规定的情形，用人单位扣除劳动者当月工资的部分并不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十；第（四）项规定的情形，用人单位和劳动者在经济损失发生后另有约定的除外。

当地最低工资标准由设区的市人民政府根据省人民政府公布的最低工资标准确定；最低工资标准每两年至少调整一次。

劳动合同履行地与用人单位所在地的当地最低工资标准不一致的，适用当地最低工资标准时应当遵循有利于劳动者的原则。

第十三条 用人单位应当自劳动者实际履行劳动义务之日起计算劳动者工资。

工资支付周期最长不得超过一个月。确定工资支付周期应当遵守下列规定：

（一）实行月、周、日、小时工资制的，工资支付周期可以按月、周、日、小时确定；

（二）实行年薪制或者按考核周期支付工资的，应当每月预付部分工资，年终或者考核周期期满后结算并付清；

（三）实行计件工资制或者其他相类似工资支付形式的，工资支付周期可以按计件完成情况约定；

（四）以完成一定工作任务计发工资的，在工作任务完成后结算并付清。结算周期超过一个月的，用人单位应当每月预付工资；

（五）建筑施工企业经与劳动者协商后实行分批支付工资的，应当每月预付部分工资，每半年至少结算一次并付清，第二年一月份月上旬前结算并付清上年度全年工资余额。

第十四条 用人单位应当在与劳动者约定的日期支付工资；没有约定工资支付日期的，按照用人单位规定的日期支付工资。

工资支付日期如遇法定节假日或者休息日，应当在此之前的工作日提前支付。

第十五条 用人单位应当以货币形式支付劳动者工资，不得以实物、有价证券等形式替代，不得规定劳动者在指定地点、场

合消费，也不得规定劳动者的消费方式。

第十六条 用人单位可以与银行签订代为支付工资协议，在银行设立工资专用

账户，并在本单位工资支付日前将劳动者工资足额纳入工资专用账户，由银行在协议约定的时间内代为支付劳动者工资。

第十七条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者姓名等内容。

用人单位应当建立劳动考勤制度，书面记录劳动者的出勤情况，每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。

用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。

第十八条 用人单位应当将工资支付给劳动者本人，并同时提供本人的工资清单。劳动者实际取得的工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。

劳动者有权查询和核对本人的工资。

第十九条 用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动关系的，应当在劳动关系解除或者终止之日起两个工作日内一次性付清劳动者工资。双方另有约定的除外。

劳动者死亡的，用人单位应当按照满一个工资支付周期支付其工资。

### 第三章 特殊规定

第二十条 用人单位安排劳动者加班加点，应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资：

（一）工作日延长劳动时间的，按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资；

（二）在休息日劳动又不能安排在六个月之内安排同等时间补休的，按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资；

（三）在法定休假日劳动的，按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

前款第（一）项、第（三）项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月；第（二）项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月，但劳动合同履行期限不足六个月的，应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

第二十一条 实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在法定工作时间以外加班加点的，应当根据本条例第二十条的规定，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付加班加点工资。

第二十二条 经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的，

劳动者在综合计算周期内总的工作时间超过总法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当依照本条例第二十条第一款第（一）项的规定支付劳动者加点工资。劳动者在法定休假日劳动的，用人单位应当依照本条例第二十条第一款第（三）项的规定支付劳动者加班工资。

第二十三条 实行轮班工作制的，劳动者在法定休假日遇轮班的，用人单位应当执行本条例第二十条第一款第（三）项的规定。

第二十四条 妇女节、青年节等国家规定部分公民节日放假期间，用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的，应当视同其正常劳动支付工资。节日与休息日为同一天，用人单位安排劳动者加班的，应当执行本条例第二十条第一款第（二）项的规定。

第二十五条 经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工作制的，不执行本条例第二十条的规定。

第二十六条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以不予支付其期间的工资：

- （一）在事假期间的；
- （二）无正当理由未提供劳动的；
- （三）由于劳动者本人的原因中止劳动合同的。

第二十七条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动，且在国家规定医疗期内的，用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定，向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的，从其规定。

第二十八条 对依法被列为甲类传染病或者采取甲类传染病控制措施的疑似病人或者其密切接触者，经隔离观察排除是病人或者疑似病人的，其隔离观察期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第二十九条 劳动者依法享有的法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、晚婚晚育假、节育手术假、女职工孕期产前检查、产假、哺乳期内的哺乳时间、男方护理假、工伤职工停工留薪期等期间，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第三十条 劳动者因依法参加下列社会活动占用工作时间的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资：

- (一) 行使选举权或者被选举权；
- (二) 人大代表、政协委员依法履行职责；
- (三) 当选代表，出席政府、党派以及工会、青年团、妇联等召开的会议；
- (四) 出任人民法院陪审员；
- (五) 出席劳动模范、先进工作者大会；
- (六) 基层工会非专职工作人员履行职责；
- (七) 担任集体协商代表期间，参加集体协商、签订集体合同；
- (八) 参加兵役登记等应征事宜和预备役人员参加军事训练；
- (九) 法律、法规、规章规定的其他社会活动。

第三十一条 用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业，在劳动者一个工资支付周期内的，应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。国家另有规定的，从其规定。

第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定，按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的，必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。

第三十三条 劳动者依法被取保候审、判处管制、适用缓刑或者被假释、监外执行期间，劳动合同未解除且劳动者继续在原单位正常劳动的，用人单位应当按照劳动合同的约定以及本单位的规章制度支付其工资。

第三十四条 用人单位依法变动劳动者工作岗位降低其工资水平，应当符合用人单位依法制定的规章制度的规定，但不得违反诚信原则滥用权力，对劳动者的工作岗位作出不合理的变动。

第三十五条 除下列款项外，用人单位不得从劳动者的工资中代扣：

- (一) 劳动者应当缴纳的个人所得税；
- (二) 劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金；
- (三) 人民法院发生法律效力的法律文书中载明应当由劳动者承担的抚养费、抚养费、赡养费等；
- (四) 法律、法规规定代扣的其他款项。

#### 第四章 保障规定

第三十六条 用人单位未按时足额支付劳动者工资的，应当自拖欠发生之日起五日内向县级人力资源社会保障行政部门书面报告，并提出处理方案。

第三十七条 用人单位按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致指派劳动者到其他单位（以下称实际用人单位）工作，实际用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资的，由用人单位承担对劳动者的义务，实际用人单位承担连带责任。

第三十八条 合伙企业克扣、无故拖欠劳动者工资的，合伙人承担连带责任。企业无力支付或者合伙人逃匿的，其他合伙人应当支付劳动者的工资。

第三十九条 建设工程项目发包人可以采取督促承包人将工资支付给劳动者本人。

建设工程项目发包人或者总承包人未按合同约定支付工程款，承包人克扣、无故拖欠劳动者工资的，当地人力资源社会保障行政部门或者建设行政部门可以决定由发包人或者总承包人先行垫付劳动者工资，先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。

第四十条 由于不可抗力原因，导致延期支付劳动者工资的，应当在不可抗力原因消除后三十日内支付劳动者工资。

用人单位确因生产经营困难，资金周转受到严重影响无法在约定的工资支付周期内支付劳动者工资的，应当以书面形式向劳动者说明情况，在征得工会或者职工代表大会（职工大会）的同意后，可以延期支付工资，但最长不得超过三十日。

第四十一条 县级以上地方人民政府根据本行政区域内工资支付的实际情况，建立欠薪预警制度。对连续拖欠劳动者工资二个月以上或者累计拖欠达三个月以上的用人单位，人力资源社会保障行政部门视其欠薪情况，可以实施工资支付重点监察，并可以向社会公布。

纳入工资支付重点监察的用人单位，必须按照政府欠薪预警制度的规定提交由金融机构出具的保函或者预交工资支付保证金。工资支付保证金专户储存，专款专用，用于保障该单位劳动者的工资支付。

纳入工资支付重点监察的用人单位付清原拖欠的劳动者工资，且在六个月期限内未再发生新的拖欠的，人力资源社会保障行政部门应当解除其重点监察。纳入工资支付重点监察时向社会公布的，应当在原公布范围内公示解除重点监察。

第四十二条 国有资金投资或者国家融资的建设项目、服务项目以及政府采购项目的招标人，应当限制已实施工资支付重点监察，且经人力资源社会保障行政

部门认定属于恶意拖欠劳动者工资的用人单位投标。

前款所列项目招标人应当向人力资源社会保障行政部门征询有关投标人的工资支付信用情况，人力资源社会保障行政部门应当及时出具意见。

第四十三条 用人单位破产、撤销或者解散的，经依法清算后的财产应当优先安排偿还所欠的劳动者的工资、应当缴纳的社会保险费、经济补偿金。

## 第五章 监督检查和争议处理

第四十四条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度，规范监督检查程序，依法对用人单位工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。

人力资源社会保障行政部门依法对用人单位工资支付情况进行执法检查时，用人单位应当如实报告情况，提供用人情况、工资支付记录、考勤记录、财务账册、财务报表、开户银行账号等必要资料和证明，不得弄虚作假、阻碍、拒绝。

第四十五条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全对工资支付违法行为的举报制度，设立举报信箱，公布举报电话，为劳动者举报提供便利条件，并为举报人保密。

人力资源社会保障行政部门接到举报后，应当在七个工作日决定是否立案并告知举报人；立案后对违法行为的查处，应当自立案之日起三十日内办结；情况复杂确需延长时间的，应当人力资源社会保障行政部门负责人批准，但延长时间最长不得超过三十日。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全包括工资支付情况在内的用人单位劳动守法诚信档案，推行劳动守法诚信评价制度；对克扣、无故拖欠劳动者工资情况严重的用人单位，可以通过传播媒体或者在职业介绍场所、用人单位工作场所等地点予以公布，并将有关情况告知工商行政管理、公安、税务、人民银行等有关部门。

第四十七条 县级以上地方人民政府应当加强对人力资源社会保障行政部门工资支付执法情况的监督检查。上级人力资源社会保障行政部门应当加强对下级人力资源社会保障行政部门工资支付执法情况的监督检查，发现下级人力资源社会保障行政部门对用人单位工资支付的违法行为不作为或者作出的行政处理决定违法、不当的，应当责令其限期改正。

第四十八条 工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付的法律、法规、规章的情况进行监督，发现违法违规行为，有权要求其改正。用人单位拒不改正的，

工会可以向本级人力资源社会保障行政部门提出处理建议；人力资源社会保障行政部门在接到工会的建议后，应当依照本条例第四十五条第二款的规定依法作出处理，并将处理结果告知工会。

劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法予以支持和帮助。

第四十九条 因用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资引发停工、怠工事件的，工会应当代表职工与用人单位进行交涉。用人单位应当及时采取措施，按照规定支付劳动者工资。工会应当协助用人单位恢复生产、工作秩序。

第五十条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权举报，也可以依法申请调解、仲裁，或者依法提起诉讼：

- （一）未按照约定支付劳动者工资的；
- （二）违反最低工资保障规定的；
- （三）克扣、无故拖欠劳动者工资的；
- （四）不按照规定支付劳动者加班加点工资的；
- （五）未按照劳动合同、集体合同的约定增加劳动者工资的；
- （六）其他侵害劳动者劳动报酬等合法权益的行为。

第五十一条 用人单位对工资支付承担举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据直接作出认定。

用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按照有利于劳动者的原则计算确定。

第五十二条 劳动争议仲裁委员会和人民法院审理劳动争议

案件时，对不及时支付工资可能造成劳动者生活困难的，可以部分裁决先予支付劳动者部分工资。

第五十三条 用人单位与劳动者之间因工资支付发生劳动争议的，劳动争议发生之日应当从用人单位明示拒绝支付工资之日起算；用人单位未明示拒绝支付工资的，应当从劳动者实际追偿之日起算。

## 第六章 法律责任

第五十四条 用人单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门责令其在规定时间内支付劳动者应得的工资，并可以责令其按照劳动者应得工资的一倍以上三倍以下支付赔偿金；情节严重的或者被实施工资支付重点监察二个月以上并且尚未解除的，可以责令其按照劳动者应得工资的三倍以上五倍以下支付赔偿金：

- （一）克扣、无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者加班加点工资的；
- （三）违反最低工资规定支付劳动者工资的。

第五十五条 用人单位违反本条例第六条规定，未制定、公布工资分配、工资支付规章制度，或者制定工资分配、工资支付规章制度未听取本单位职工代表大会（职工大会）或者工会组织的意见的，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，处以一千元以上一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上五千元以下的罚款。

用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定，未记录、提供劳动者工资清单，或者未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的，由人力资源社会保障行政部门处以一千元以上一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上五千元以下的罚款。

第五十六条 违反本条例第十二条第二款第（五）项规定，用人单位降低劳动者工资标准未与本单位工会或者职工代表协商一致，给劳动者造成工资损失的，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，可以责令给予劳动者工资损失的一倍以上二倍以下的赔偿。

第五十七条 用人单位违反本条例第十五条规定，未以货币形式支付劳动者工资，或者指定劳动者消费地点、场合、限制消费方式的，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，可以责令给予劳动者同等金额一倍的赔偿，并可以对用人单位处以五千元以上二万元以下的罚款，对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上一万元以下的罚款。

第五十八条 用人单位违反本条例第三十六条规定未报告的，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，处以一千元以上五千元以下的罚款。

第五十九条 用人单位违反本条例第四十四条第二款规定，

弄虚作假或者阻碍、拒绝监督检查的，由人力资源社会保障行政部门予以警告，处以一千元以上一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人或者主要负责人以及

直接责任人处以一千元以上一万元以下的罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法予以处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六十条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定，有下列行为之一的，由其上级行政机关或者监察机关责令改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分：

- （一）未如实向社会公布用人单位克扣、无故拖欠工资等有关情况的；
- （二）未建立用人单位工资支付违法行为举报制度的；
- （三）未为举报人保密的；
- （四）未依法及时处理劳动者举报或者工会组织处理建议的。

第六十一条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定有下列行为之一的，由其上级行政机关或者监察机关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：

- （一）玩忽职守、滥用职权的；
- （二）利用职权谋取利益的；
- （三）泄露用人单位的商业秘密或者其他保密资料的。

## 第七章 附则

第六十二条 本条例所称工资是指用人单位根据国家规定或者劳动合同的约定，依法以货币形式支付给劳动者的劳动报酬，包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等，不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用。

第六十三条 本条例所称正常劳动是指劳动者按照依法签订的劳动合同，在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。

克扣工资是指用人单位违反本条例规定扣减劳动者工资的行为。

无故拖欠工资是指用人单位除本条例第四十条规定外，延期末支付或者未足额支付劳动者工资的行为。

第六十四条 本条例第二十条用于计算劳动者加班加点工资的标准，第二十四条、第二十八条、第二十九条、第三十条用于计算劳动者提供正常劳动支付月工资的标准，第二十六条用于计算不予支付月工资的标准应当按照下列原则确定：

- （一）用人单位与劳动者双方有约定的，从其约定；

(二) 双方没有约定的,或者双方的约定标准低于集体合同或者本单位工资支付制度标准的,按照集体合同或者本单位工资支付制度执行;

(三) 前两项无法确定工资标准的,按照劳动者前十二个月平均工资计算,其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。

第六十五条 劳动者的工资需要折算为日工资和小时工资的,应当按照国家规定计算。

国家有关部门或者行业确定、推荐的日工资标准或者劳动定额、计件报酬标准低于以当地最低工资标准折算后的日工资标准的,以当地最低工资标准折算后的日工资标准为准。

第六十六条 本条例自 2005 年 1 月 1 日起施行。本条例施行前本省制定的有关工资支付的规定与本条例不一致的,以本条例为准。

## 江苏省实施《工伤保险条例》办法(2015)

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,促进工伤预防和工伤康复,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》、国务院《工伤保险条例》(以下称《条例》),结合本省实际,制定本办法。

第二条 本省行政区域内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户(以下称用人单位)及其职工或者雇工(以下称职工),适用本办法。

第三条 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内的工伤保险工作。

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。

第四条 用人单位应当为本单位全部职工缴纳工伤保险费。用人单位缴纳工伤保险费的基数,按照本单位缴纳基本医疗保险费的基数确定。

第五条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则,确定费率。统筹地区社会保险行政部门根据国家工伤保险费率管理有关规定制定费率浮动办法。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。

第六条 工伤保险费的征缴,按照《中华人民共和国社会保险法》《社会保险费

征缴暂行条例》和《江苏省社会保险费征缴条例》有关规定执行。

用人单位办理缴纳工伤保险费申报手续时，应当提交参保职工名单，由经办机构核实后留存。

第七条 社会保险行政部门、经办机构、劳动能力鉴定委员会以及安全生产监督管理部门应当加强信息网络建设，实现资源共享，信息互通，建立全省统一规范的工伤保险信息管理系统。

第八条 工伤保险经办经费和工伤认定所需的业务经费列入同级财政年度部门预算。

第九条 工伤保险基金逐步实行省级统筹。

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，用于《条例》及本办法规定的工伤保险待遇、劳动能力鉴定、工伤预防、工伤康复费用，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，按照国家有关规定执行。

第十一条 工伤保险基金实行储备金制度。统筹地区应当按月将已征收的工伤保险费总额的 20% 转为储备金。储备金达到上一年度各项工伤保险费用的支付总额时不再提取。工伤保险基金有结余的，储备金先从结余中提取，不足部分按照规定从当年征收的工伤保险费中转入。

储备金用于支付重大伤亡事故的工伤保险待遇，以及工伤保险基金当年收不抵支的部分。储备金不足支付的，由统筹地区人民政府垫付。动用储备金应当经统筹地区人民政府同意，报上一级社会保险行政部门备案。

第十二条 用人单位应当在法律、法规规定的时限内向所在地设区的市人民政府确定的社会保险行政部门提出工伤认定申请。用人单位未按照规定提出工伤认定申请的，受伤害或者患职业病的职工或者其近亲属、工会组织可以自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，直接向用人单位所在地设区的市人民政府确定的社会保险行政部门提出工伤认定申请。

第十三条 有下列情形之一的，社会保险行政部门应当不予受理工伤认定申请：

- （一）申请人不具备申请资格的；
- （二）工伤认定申请超过规定时限且无法定理由的；
- （三）没有工伤认定管辖权的；
- （四）法律、法规、规章规定的不予受理的其他情形。

第十四条 社会保险行政部门收到工伤认定申请后,应当在 15 日内对申请人提交的材料进行审核,材料完整的,作出受理或者不予受理的决定;材料不完整的,应当以书面形式一次性告知申请人需要补正的全部材料。

社会保险行政部门决定受理的,应当出具《工伤认定申请受理决定书》;决定不予受理的,应当出具《工伤认定申请不予受理决定书》。

第十五条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后,可以要求用人单位、职工或者其近亲属提交有关证据材料。用人单位、职工或者其近亲属应当配合社会保险行政部门调查核实取证,并提供有关证据材料。

职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤,用人单位不认为是工伤的,社会保险行政部门应当书面通知用人单位举证。用人单位无正当理由在规定时限内不提供证据的,社会保险行政部门可以根据职工或者其近亲属、工会组织以及相关部门提供的证据,或者调查核实取得的证据,依法作出工伤认定决定。

第十六条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后,有下列情形之一的,可以中止工伤认定:

(一) 需要以司法机关、劳动人事争议仲裁委员会、有关行政主管部门或者相关机构的结论为依据,而司法机关、劳动人事争议仲裁委员会、有关行政主管部门或者相关机构尚未作出结论的;

(二) 由于不可抗力导致工伤认定难以进行的;

(三) 法律、法规、规章规定需要中止的其他情形。

中止工伤认定,应当向申请工伤认定的职工或者其近亲属、工会组织和该职工所在单位送达《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期限。

第十七条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后,有下列情形之一的,应当终止工伤认定:

(一) 不符合受理条件的;

(二) 申请人撤回工伤认定申请的;

(三) 法律、法规、规章规定的可以终止的其他情形。

终止工伤认定,应当向申请工伤认定的职工或者其近亲属、工会组织和该职工所在单位送达《工伤认定终止通知书》。

因申请人撤回工伤认定申请终止工伤认定的,在法定时限内,申请人可以再次

申请工伤认定。

第十八条 社会保险行政部门作出工伤认定申请不予受理决定、终止工伤认定决定的，应当书面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。

第十九条 省劳动能力鉴定委员会和设区的市劳动能力鉴定委员会分别由省和设区的市社会保险行政部门、卫生计生行政部门、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应当建立医疗卫生专家库，专家选任办法由省劳动能力鉴定委员会制定。

第二十条 工伤职工经治疗或者康复，伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力，或者停工留薪期满的，用人单位、工伤职工或者其近亲属应当及时向设区的市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请，并按照规定提交有关资料。

第二十一条 劳动能力鉴定费以及鉴定过程中符合工伤保险有关规定的医疗检查费，工伤职工参加工伤保险的，由工伤保险基金支付；工伤职工未参加工伤保险的，由用人单位支付。

第二十二条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病时，用人单位应当采取措施使受伤害或者患职业病的职工得到及时救治。

第二十三条 达到国家工伤康复定点机构标准的医疗或者康复机构，可以与统筹地区经办机构签订工伤康复服务协议，提供工伤康复服务。

第二十四条 工伤职工经社会保险行政部门组织劳动能力鉴定专家或者工伤康复专家确认具有康复价值的，应当由签订服务协议的工伤康复机构提出康复治疗方​​案，报经办机构批准后到签订服务协议的工伤康复机构进行工伤康复。

第二十五条 工伤职工的停工留薪期应当凭职工就诊的签订服务协议的医疗机构，或者签订服务协议的工伤康复机构出具的休假证明确定。停工留薪期超过 12 个月的，需经设区的市劳动能力鉴定委员会确认。设区的市劳动能力鉴定委员会确认的停工留薪期结论为最终结论。

在停工留薪期间，用人单位不得与工伤职工解除或者终止劳动关系。法律、法规另有规定的除外。

第二十六条 因工致残被鉴定为五级、六级伤残的工伤职工恢复工作后，又发生难以安排工作的情形的，以难以安排工作时本人工资为基数由用人单位计发伤残津贴；难以安排工作时本人工资低于发生工伤时本人工资的，以发生工伤时本人工资为基数计发。

第二十七条 职工因工致残被鉴定为五至十级伤残，按照《条例》规定与用人单位解除或者终止劳动关系时，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金的基准标准为：五级 20 万元，六级 16 万元，七级 12 万元，八级 8 万元，九级 5 万元，十级 3 万元。一次性伤残就业补助金的基准标准为：五级 9.5 万元，六级 8.5 万元，七级 4.5 万元，八级 3.5 万元，九级 2.5 万元，十级 1.5 万元。

设区的市人民政府可以根据当地经济发展水平、居民生活水平等情况，在基准标准基础上上下浮动不超过 20% 确定一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金标准，并报省社会保险行政部门备案。

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 40%。

一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金基准标准的调整，由省社会保险行政部门会同省财政部门报省人民政府批准确定。

第二十八条 工伤职工本人提出与用人单位解除劳动关系，且解除劳动关系时距法定退休年龄不足 5 年的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按照下列标准执行：不足 5 年的，按照全额的 80% 支付；不足 4 年的，按照全额的 60% 支付；不足 3 年的，按照全额的 40% 支付；不足 2 年的，按照全额的 20% 支付；不足 1 年的，按照全额的 10% 支付，但属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形除外。达到法定退休年龄或者按照规定办理退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

五至十级工伤职工领取一次性工伤医疗补助金的具体办法由统筹地区经办机构制定。

第二十九条 工伤职工领取一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金后，工伤保险关系终止，劳动能力鉴定委员会不再受理其本次伤残的劳动能力复查鉴定申请。

第三十条 因工致残一次性伤残补助金、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的次月起计发。

因工死亡丧葬补助金、一次性工亡补助金自职工死亡当月起计发，其供养亲属抚恤金自职工死亡的次月起计发。

第三十一条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由设区的市社会保险行政部门会同财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。

伤残津贴、供养亲属抚恤金以及生活护理费调整方案，经设区的市人民政府同

意报省社会保险行政部门和省财政部门批准后执行。

第三十二条 职工在同一用人单位连续工作期间多次发生工伤，符合《条例》第三十六条、第三十七条规定享受相关待遇的，按照其同一用人单位发生工伤的最高伤残级别，计发一次性伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金。

第三十三条 工伤复发因伤情变化复查鉴定伤残等级改变的，不再重新计发一次性伤残补助金，其他工伤保险待遇按照新的伤残等级享受。达到领取伤残津贴条件的，以旧伤复发时本人工资为基数计发伤残津贴；旧伤复发时本人工资低于发生工伤时本人工资的，以发生工伤时本人工资为基数计发。

第三十四条 用人单位破产、撤销、解散、关闭进行资产变现、土地处置和净资产分配时，应当优先安排解决工伤职工的有关费用。有关工伤保险费用以及工伤待遇支付按照下列规定处理：

（一）一至四级工伤职工至法定退休年龄前，以伤残津贴为基数缴费参加基本医疗保险，由本人缴纳个人缴费部分，由用人单位将应当由单位缴纳的基本医疗保险费一次性划拨给医疗保险经办机构并入医疗保险基金财政专户；

（二）五至十级工伤职工，分别由工伤保险基金和用人单位按照本办法第二十七条规定发给其一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，工伤保险关系终止。

第三十五条 用人单位分立、合并、转让，工伤职工转入承继单位的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任，并到当地经办机构办理参加工伤保险或者变更工伤保险关系的手续。

用人单位分立、合并、转让，工伤职工不转入承继单位的，按照工伤职工与用人单位解除或者终止劳动关系时享受的有关待遇执行。

第三十六条 具备用工主体资格的用人单位将工程或者经营权发包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者发生事故伤害，劳动者提出工伤认定申请的，由具备用工主体资格的发包方承担用人单位依法应当承担的工伤保险责任，社会保险行政部门可以将具备用工主体资格的发包方作为用人单位按照规定作出工伤认定决定。

第三十七条 用人单位按照劳动合同约定或者经与职工协商一致指派职工到其他单位工作，职工发生工伤的，由用人单位承担工伤保险责任。

用人单位职工非由单位指派到其他用人单位工作发生工伤的，由实际用人单位按照《条例》和本办法规定的项目和标准支付工伤保险待遇。

职工在两个或者两个以上用人单位同时就业的，其就业的每一个用人单位都应当为其缴纳工伤保险费。职工发生工伤的，应当由其受伤时为之工作的用人单位承担工伤保险责任。

第三十八条 用人单位依照《条例》和本办法规定应当参加工伤保险而未参加或者参加工伤保险后中断缴费期间，职工发生工伤的，该工伤职工的各项工伤保险待遇，均由用人单位按照《条例》和本办法规定的项目和标准支付。用人单位按照规定足额补缴工伤保险费、滞纳金后，职工新发生的工伤保险待遇由工伤保险基金和用人单位按照《条例》和本办法规定的项目和标准支付。

第三十九条 社会保险行政部门重新作出认定为工伤或者不视同工伤决定，工伤保险基金和用人单位已经支付工伤待遇的，职工应当向工伤保险基金和用人单位退回已经领取的工伤保险待遇。职工不退回已经领取的工伤保险待遇的，经办机构 and 用人单位应当依法追偿。

第四十条 本办法下列用语的含义：

（一）发生工伤时本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病前 12 个月平均月缴费工资。

（二）难以安排工作时本人工资，是指工伤职工难以安排工作前 12 个月平均月缴费工资。

（三）工伤复发时本人工资，是指工伤职工工伤复发前 12 个月平均月缴费工资。

不足 12 个月的，按照实际发生的月平均缴费工资计算；不足 1 个月的以用人单位职工平均月缴费工资计算。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。

第四十一条 本办法自 2015 年 6 月 1 日起施行。2005 年 2 月 3 日江苏省人民政府令第 29 号发布的《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》同时废止。本办法实施前职工按月享受工伤保险待遇标准低于本办法规定标准的，自本办法施行之日起，按照本办法规定标准执行，以前已发放的低于本办法规定标准部分不再追补。

## 山东省、青岛市

### 《山东省企业工资支付规定》

#### 第一章 总则

第一条 为规范企业工资支付行为，维护劳动者依法取得劳动报酬的权利，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的企业工资支付及监督管理，适用本规定。

第三条 企业工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬；企业工资支付应当遵循诚实信用原则，以货币形式按时足额支付。

第四条 县级以上人民政府应当加强对企业工资支付工作的领导，建立工资支付动态监测预警机制，及时解决企业工资支付中的突出问题。

第五条 县级以上人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内企业工资支付的监督管理工作。

财政、国资、建设、经贸、税务、工商行政管理、审计、统计等有关部门按照各自职责，做好企业工资支付相关的监督管理工作。

第六条 工会组织依法对企业的工资支付行为实施监督，有权对企业的违法行为提出改正意见或者向劳动保障行政部门提出处理建议，支持和帮助劳动者维护其合法权益。

第七条 劳动保障行政部门应当建立企业工资支付违法行为的举报处理制度，公开举报电话、信箱或者电子邮件地址等。

#### 第二章 工资确定

第八条 省人民政府根据国家有关规定，结合本省经济社会发展水平和劳动力供求状况，制定本省企业工资宏观调控政策，发布最低工资标准和工资指导线。

设区的市人民政府根据国家和省有关规定，制定和发布本市小时最低工资标准。

县级以上人民政府劳动保障行政部门根据当地的工资水平，定期发布劳动力市场工资指导价位和人工成本监测预警信息。

第九条 企业应当按照国家规定建立工资集体协商制度，与企业工会或者职工代表就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商。在协商一致的基础上，经企业职工代表大会或者职工大会审议通过后，签订工资集体协议。

第十条 企业应当根据工资集体协议或者本企业的经济效益和政府发布的企业工资宏观调控政策,通过与劳动者平等协商,签订劳动合同,确定工资支付标准。

劳动合同中约定的工资标准可以根据劳动者所在岗位的变化进行调整和变更,但不得低于工资集体协议中确定的工资标准。

第十一条 企业应当建立正常的工资增长机制,根据本单位的经济效益增长情况,参照当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价和本地区、行业的职工平均工资水平等因素,逐步增加劳动者工资。

企业应当在政府发布工资指导价 30 日内,制定落实工资指导价实施方案,并向劳动保障行政部门备案。

第十二条 企业应当按照国家有关规定建立工资分配制度。工资分配制度应当包括下列内容:

- (一) 工资确定办法;
- (二) 各岗位的工资分配办法;
- (三) 工资正常增长办法;
- (四) 奖金分配办法;
- (五) 津贴、补贴分配办法;
- (六) 患病、休假等特殊情况下的工资分配办法。

第十三条 企业因生产经营困难、经济效益下降,确无正常工资支付能力,需要降低工资标准或者按照当地最低工资标准支付劳动者工资的,应当事先征求企业工会或者职工代表的意见,向全体职工说明理由。需要按照当地最低工资标准支付劳动者工资的,应当报劳动保障行政部门备案。

企业生产经营恢复正常后,应当及时提高工资标准。

### 第三章 工资支付

第十四条 企业应当按照国家和省有关规定,制定工资支付制度。工资支付制度应当包括下列内容:

- (一) 工资支付项目、标准和形式;
- (二) 工资支付周期和日期;
- (三) 加班加点工资的计算标准和支付方式;

(四) 患病、假期等特殊情况下的工资计算标准和支付方式;

(五) 工资扣除事项;

(六) 工资支付的其他事项。

第十五条 企业制定工资分配和工资支付制度,应当征求企业工会和职工代表大会的意见,并向全体劳动者公布。企业工资分配制度和工资支付制度可以按照法定程序进行调整变更。

企业工资分配制度和工资支付制度应当自制定或者变更之日起 30 日内,向劳动保障行政部门备案。

第十六条 企业应当按照劳动合同或者工资集体协议约定的日期足额支付劳动者工资,不得克扣或者拖欠工资。工资支付日期遇到法定节假日或者休息日的,企业应当在节假日或者休息日前最近的工作日支付。

企业应当每月至少支付给劳动者一次工资,但实行年薪制的,可以按照规定的比例和期限定期支付劳动者工资。

对于从事临时性工作的劳动者,工作期间少于 1 个月的,企业应当在临时工作任务完成时立即支付劳动者工资;工作期间超过 1 个月的,企业应当按月支付劳动者工资。

第十七条 企业应当以货币形式支付劳动者工资,不得以实物或者有价证券等代替货币支付。

第十八条 企业应当将工资支付给劳动者本人。劳动者委托他人代领的,受委托人应当在代领时提供有委托人签名盖章的委托书。

企业委托银行代发工资的,应当按照劳动合同或者工资集体协议约定的工资支付日期,及时将工资存入劳动者帐户。

第十九条 企业应当编制工资支付表,记载工资支付对象姓名、支付时间、支付项目、加班工资、应发金额、扣除项目、实发金额和劳动者签名等事项。

工资支付表应当按照国家会计档案管理的规定至少保存 15 年的时间备查。

企业应当在支付工资时向劳动者提供工资支付单,工资支付单应当载明工资支付表中的事项。劳动者有权查询本人的工资支付记录,企业应当及时为查询人提供相关资料。

第二十条 企业安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的,应当按照下列规定支付加班工资:

（一）在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150%支付加班工资；

（二）在休息日安排工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200%支付加班工资；

（三）在法定节假日安排工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300%支付加班工资。

企业应当将加班工资在下一个工资发放日或者之前支付给劳动者。

第二十一条 实行计件工资制的企业，应当依照国家或者行业制定的劳动定额标准，结合本企业实际，经征求企业工会或者职工代表的意见，合理确定劳动定额和计件单价。

劳动者完成计件定额后，企业安排其在法定标准工作时间以外工作的，应当按照本规定第二十条规定，分别按照不低于计件单价的 150%、200%、300%支付加班工资。

第二十二条 实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当根据不同情形，按照本规定第二十条第一项、第三项的规定支付加班工资。

第二十三条 实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。

第二十四条 劳动者在享受法定年休假、探亲假、婚假、丧假等休假和产假、哺乳假等假期期间，其工资支付按照国家和省有关规定执行。

劳动者请事假的，企业可以不支付其事假期间的工资。

第二十五条 根据本规定第二十条计算加班工资的工资基数和第二十四条第一款计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

第二十六条 劳动者因工负伤或者患职业病的，企业应当按照《工伤保险条例》的规定，支付劳动者停工留薪期间的工资。

劳动者患病或者非因工负伤，在国家规定的医疗期内的，企业应当按照国家和省有关规定支付病假工资或者疾病救济费，病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。

《中华人民共和国传染病防治法》列为甲类的传染病，以及虽未列为甲类传染

病，但按照甲类传染病进行防治的传染病的疑似病人及密切接触者，经隔离观察或者留验排除是病人的，企业应当按照劳动者提供正常劳动时的标准支付其被隔离观察或者留验期间的工资。

第二十七条 劳动者在法定工作时间内参加下列社会活动的，企业应当按照劳动者提供正常劳动支付其工资：

（一）依法行使选举权和被选举权；

（二）出席乡（镇）、县（区）以上政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；

（三）依法出庭作证；

（四）出席劳动模范、先进工作者大会；

（五）《中华人民共和国工会法》规定的非专职工会主席、副主席、委员参加工会活动；

（六）依法参加的其他社会活动。

第二十八条 劳动者被判处管制、拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑，或者被假释、监外执行、取保候审期间，企业未与其解除劳动合同，劳动者提供了正常劳动的，企业应当按照国家规定或者劳动合同约定的工资标准支付其工资。

第二十九条 企业依法从劳动者工资中代扣、代缴下列税费：

（一）劳动者应当缴纳的个人所得税；

（二）劳动者应当缴纳的社会保险费；

（三）劳动者应当缴纳的住房公积金；

（四）法院判决、裁定中要求企业代扣的抚养费、赡养费等费用；

（五）法律、法规、规章规定的其他税费。

第三十条 因劳动者原因造成企业经济损失需要赔偿的，企业可以从劳动者工资中扣除，但扣除后的剩余部分不得低于当地月最低工资标准。

第三十一条 非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业，企业未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作，劳动者没有到其他单位工作的，应当按照不低于

当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

第三十二条 企业因生产经营困难、经济效益下降，无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，经与企业工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但延期时间最长不得超过30日。

第三十三条 企业与劳动者依法解除、终止劳动合同的，企业应当在解除或者终止劳动合同时一次性支付劳动者应得的工资。

第三十四条 企业破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当优先用于清偿所欠劳动者工资和社会保险费，法律、法规另有规定的除外。

第三十五条 企业合并或者分立前拖欠劳动者工资的，应当在合并或者分立的同时，一次性支付劳动者应得的工资。

第三十六条 劳动者从事非全日制工作的，工资标准由其与用人方协商约定，但不得低于当地最低小时工资标准。

#### 第四章 监督管理

第三十七条 劳动保障行政部门应当建立健全企业工资支付信息网络，全面收集、分析、处理企业工资支付信息，依法对企业工资支付行为进行监督检查，及时发现和查处企业侵犯劳动者依法取得劳动报酬权利的行为。

第三十八条 劳动保障行政部门应当建立企业工资支付信用制度，将依法查处的发生严重克扣、拖欠劳动者工资和其他严重违反工资支付制度行为的企业记入企业信用档案，并可以在新闻媒体上公布。

第三十九条 劳动者发现企业有下列情形之一的，有权向劳动保障行政部门举报：

- (一) 克扣或者拖欠工资的；
- (二) 不支付或者违反规定支付加班工资的；
- (三) 低于当地最低工资标准支付工资的；
- (四) 拖欠工资并且转移、隐匿企业资产的；
- (五) 其他侵犯劳动者权益的情形。

劳动保障行政部门接到有关举报后，应当依法调查处理，将处理结果告知署名举报人，并为举报人保密。

第四十条 建立企业工资支付应急保障制度。

对多次发生工资拖欠的企业设立工资预留帐户，由企业预留部分资金存入银行专用帐户，用于该企业拖欠工资时支付劳动者工资。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

设立工资预留帐户的具体办法，由省劳动保障行政部门会同有关部门制定，报省人民政府批准后公布执行。

第四十一条 建设单位、承包企业未按照合同约定支付工程款，造成施工企业拖欠劳动者工资的，劳动保障行政部门可以责令建设单位、承包企业先行垫付劳动者工资。先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。

第四十二条 劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件时，对事实清楚且不及时支付工资会造成劳动者生活困难的，可以部分裁决由企业先予支付劳动者工资。

第四十三条 企业与劳动者因工资支付发生纠纷或者争议的，企业应当负举证责任。

## 第五章 法律责任

第四十四条 企业违反本规定，克扣、拖欠劳动者工资或者低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，依照《劳动保障监察条例》的规定予以处罚。

第四十五条 企业有下列行为之一的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处以 2000 元以上 10000 元以下的罚款：

- （一）未按规定将执行最低工资标准的情况向劳动保障行政部门备案的；
- （二）未按规定将落实工资指导线实施方案向劳动保障行政部门备案的；
- （三）未按规定将工资分配制度和工资支付制度向劳动保障行政部门备案的；
- （四）弄虚作假或者隐匿、销毁企业工资支付表和其他应当保存的工资支付资料的。

第四十六条 企业制定的工资分配制度、工资支付制度以及落实工资指导线实施方案违反本规定的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正。

第四十七条 对违反本规定的其他行为的处罚，依照有关法律、法规、规章的规定执行。

第四十八条 劳动保障行政部门以及其他有关部门的工作人员不依法履行法定职责，发现违法行为不予查处，或者滥用职权、徇私舞弊的，由其所在单位或者

有关机关依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附则

第四十九条 本规定下列用语的含义是：

工资，是指企业依据国家有关规定和劳动合同、工资集体协议的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴和加班等特殊情况下支付的工资。

克扣工资，是指除本规定第二十九条、第三十条规定外，企业扣减劳动者应得工资的行为。

拖欠工资，是指除自然灾害、战争等不可抗力以及本规定第三十二条规定的情形外，企业未按时足额支付劳动者工资的行为。

正常劳动，是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。

第五十条 民办非企业单位、个体工商户以及其他经济组织的工资支付与监督管理，参照本规定执行。

第五十一条 本规定自 2006 年 9 月 1 日起施行。

## 山东省人民政府关于印发山东省贯彻《工伤保险条例》实施办法的通知

第一条 根据《国务院关于修改〈工伤保险条例〉的决定》（国务院令 586 号）修订的《工伤保险条例》（以下简称《条例》），结合我省实际，制定本办法。

第二条 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）应当按规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下简称职工）缴纳工伤保险费。

用人单位的职工均有按照规定享受工伤保险待遇的权利。

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。具体实施办法由省人力资源社会保障行政部门会同省财政部门按照国家规定制定。

第三条 省人力资源社会保障行政部门负责全省工伤保险工作。县级以上人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

人力资源社会保障行政部门所属的社会保险经办机构（以下简称经办机构）具体承办工伤保险事务。

各级财政、民政、卫生、公安、交通、建设、工商、安全生产监督管理、工会等有关部门和组织按照各自职责，协助人力资源社会保障行政部门做好工伤保险相关工作。

第四条 工伤保险基金在设区的市实行全市统筹，逐步实行省级统筹。

第五条 工伤保险基金按照以支定收、收支平衡的原则筹集，存入社会保障基金财政专户，专款专用，任何单位或个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

第六条 工伤保险费的征缴，按照《社会保险法》和《社会保险费征缴暂行条例》的有关规定执行。

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。

第七条 用人单位的初次缴费费率，按行业基准费率确定。

统筹地区经办机构可根据用人单位上年度工伤保险费的征缴、支付以及工伤发生率等情况，在所属行业相应费率档次内调整用人单位缴费费率。

第八条 对难以按照职工工资总额缴纳工伤保险费的建筑、餐饮、商贸等行业，由省人力资源社会保障行政部门会同省住房城乡建设、工商行政管理等部门根据国家有关规定制定适应行业特点的参保缴费办法。

第九条 工伤保险储备金按统筹地区当年工伤保险基金征缴额 10%的比例提取，储备金累计结余额不超过当年工伤保险基金征缴额的 30%。工伤保险储备金的使用由统筹地区社会保险经办机构提出申请，经同级人力资源社会保障行政部门和财政部门同意，报同级人民政府批准。储备金一经使用，应及时补足差额。储备金不足支付的，由统筹地区人民政府垫付。

第十条 工伤保险基金用于下列支出：

- （一）治疗工伤的医疗费用和康复费用；
- （二）经确认安装配置伤残辅助器具所需费用；
- （三）住院伙食补助费；
- （四）经批准到统筹地区以外就医、配置辅助器具的交通食宿费；
- （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级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;

(十) 工伤预防的宣传、培训等费用;

(十一) 法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用。

工伤预防费用提取比例、使用和管理的具体实施办法, 由省人力资源社会保障行政部门会同省财政、卫生、安全生产监督管理等部门按照国家规定制定。

职工住院治疗工伤的伙食补助费标准和异地就医、配置辅助器具的交通、食宿费用标准由统筹地区人民政府制定。

第十一条 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。

第十二条 用人单位、工伤职工或者其近亲属、工会组织提出工伤认定申请, 要按照《条例》第十七条的规定时限向统筹地区人力资源社会保障行政部门提出。其中, 用人单位因交通事故、失踪、因工外出期间发生事故伤害及受其他不可抗力因素影响不能在规定时限内提出申请的, 经统筹地区人力资源社会保障行政部门同意, 申请时限可以适当延长, 但延长时间不得超过 30 日。

用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请, 在此期间发生的符合《条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

第十三条 职工上下班途中受到非本人主要责任的交通事故或城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的, 申请人应提交公安交通管理部门或其他相关部门出具的事责任认定证明。

第十四条 统筹地区人力资源社会保障行政部门应自收到工伤认定申请之日起 15 日内作出受理或者不予受理决定, 并书面通知申请人。其中, 不予受理决定中应当载明不予受理的理由、事实依据并告知申请人申请行政复议或者提起行政诉讼的时间、方式。

第十五条 人力资源社会保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定。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。

第十六条 省和设区的市应按《条例》规定建立劳动能力鉴定委员会，并设立劳动能力鉴定委员会办事机构，由专人负责劳动能力鉴定委员会日常工作和劳动能力鉴定组织管理工作。

第十七条 劳动能力鉴定委员会承担以下任务：

- (一) 工伤职工劳动能力鉴定；
- (二) 停工留薪期限确认；
- (三) 辅助器具配置确认；
- (四) 旧伤复发确认；
- (五) 疾病与工伤因果关系鉴定；
- (六) 供养亲属完全丧失劳动能力鉴定；
- (七) 职工因病或非因工伤残丧失劳动能力程度鉴定；
- (八) 法律、法规规定的其他劳动能力鉴定事项。

第十八条 劳动能力鉴定委员会应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，由劳动能力鉴定委员会选聘。医疗卫生专家库原则上每年调整一次。

第十九条 劳动能力鉴定收费标准由省人力资源社会保障行政部门会同省财政、物价等部门制定。

第二十条 工伤职工认为疾病与工伤有因果关系的，可在申请劳动能力鉴定时一并提出确认申请。

第二十一条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，停工留薪期内原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

工伤职工在停工留薪期内，除法律规定的情形外，用人单位不得与其解除或终止劳动关系。

第二十二条 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，按伤残等级享受伤残津贴。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。

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。

第二十三条 一级至四级工伤职工的伤残津贴、供养亲属抚恤金以及生活护理费调整办法，由省人力资源社会保障行政部门会同财政部门根据全省职工平均工资及生活费用变化等情况适时制定。

第二十四条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残，用人单位难以安排工作的，在按月领取伤残津贴期间，如一级至四级工伤职工伤残津贴调整，其伤残津贴应随一级至四级工伤职工伤残津贴的调整时间予以调整，具体标准分别按统筹地区四级工伤职工伤残津贴调整标准的 90%、80%相应增加。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

第二十五条 工伤职工被鉴定为五级、六级伤残的，经职工本人提出，可以与用人单位解除或终止劳动合同，以其解除或终止劳动合同时统筹地区上年度职工月平均工资为基数，分别支付本人 22 个月、18 个月的一次性工伤医疗补助金和 36 个月、30 个月的一次性伤残就业补助金。

工伤职工被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同，以其解除或终止劳动合同时统筹地区上年度职工月平均工资为基数，支付本人一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金的具体标准为：七级 13 个月，八级 10 个月，九级 7 个月，十级 4 个月；一次性伤残就业补助金的具体标准为：七级 20 个月，八级 16 个月，九级 12 个月，十级 8 个月。

职工被确诊为职业病的，一次性工伤医疗补助金在上述标准基础上加发 50%。

工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时，距法定退休年龄 5 年以上的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金全额支付；距法定退休年龄不足 5 年的，每减少 1 年一次性伤残就业补助金递减 20%。距法定退休年龄不足 1 年的按一次性伤残就业补助金全额的 10% 支付；达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金所需资金，用人单位已经参加工伤保险的，一次性工伤医疗补助金由工伤保险基金支付，一次性伤残就业补助金由用人单位支付；未参加工伤保险的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，由用人单位支付。

第二十六条 用人单位对接触职业危害作业的职工，在终止、解除劳动合同时

或者办理退休、退职手续前，应进行职业健康检查，并将检查结果告知职工。被确诊患有职业病的，应办理工伤认定、劳动能力鉴定、待遇核定手续，并按规定享受工伤保险待遇。

职工离休、退休、退职后被确诊为职业病的，可以按规定享受工伤医疗待遇。生活不能自理的，按劳动能力鉴定委员会确认的护理依赖程度发给生活护理费。

第二十七条 申请工伤保险待遇，应向统筹地区经办机构提交工伤认定决定、劳动能力鉴定结论和工伤保险待遇申报表。

第二十八条 职工因工死亡，其供养亲属享受抚恤金待遇的资格，按职工因工死亡时的条件核定。

第二十九条 应当参加工伤保险而未参加的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照《条例》和本办法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《条例》和本办法的规定支付新发生的费用。

用人单位未按时足额缴纳工伤保险费的，欠缴期间的工伤保险待遇由用人单位支付。补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，新发生的工伤保险费用由工伤保险基金和用人单位依照《条例》和本办法的规定支付。

第三十条 破产、关闭、解散和注销企业被鉴定为一级至四级的工伤职工以及因工死亡职工供养亲属享受的工伤保险待遇仍按原标准继续发放。所需资金，原企业已经参加工伤保险的，从工伤保险基金中支付；未参保的，预留至当地平均期望寿命（其中，因工死亡职工供养亲属未满 18 周岁的，预留至年满 18 周岁），在资产清算时一次性拨付给经办机构。

被鉴定为五级至十级的，按规定支付其一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。所需资金，原企业已经参加工伤保险的，其一次性工伤医疗补助金从工伤保险基金中支付，其一次性伤残就业补助金在资产清算时一次性拨付；未参保的，其一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，在资产清算时一次性拨付。

对已破产、关闭、解散和注销企业的一级至四级工伤职工和因工死亡职工的供养亲属，各地可参照本条一、二款及解决老工伤问题的有关规定筹集资金，保障其工伤待遇。

第三十一条 本办法自 2011 年 7 月 1 日起施行，《山东省贯彻〈工伤保险条例〉试行办法》（鲁政发〔2003〕107 号）同时废止。

## 《青岛市企业工资支付规定》

(2003年11月20日青岛市人民政府第7次常务会议审议通过 2003年11月30日青岛市人民政府令第161号公布自2004年1月1日起施行)

### 第一章 总则

第一条 为规范企业工资支付行为,维护劳动者取得劳动报酬的权利,根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规的规定,结合本市实际,制定本规定。

第二条 本规定适用于本市市南区、市北区、四方区、李沧区、崂山区、黄岛区、城阳区内的企业、民办非企业单位、个体经济组织(以下简称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者。

第三条 本规定所称工资,是指用人单位依据国家、省、市有关规定及劳动合同的约定,以法定货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

第四条 劳动者在法定工作时间提供正常劳动的,用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第五条 市和各区(市)人民政府劳动保障行政部门依法对用人单位遵守工资支付规定的情况进行监督检查。

经贸、财政、工商、税务、审计、建设、银行等有关部门应当按照各自职责协助劳动保障部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。

工会对用人单位遵守工资支付规定的情况依法进行监督,发现违法行为,工会有权代表职工与用人单位交涉,进行调查并提出意见、建议。

### 第二章 工资支付

第六条 用人单位应当依法就涉及工资支付的有关内容制定基本的工资支付制度。

实行工资集体协商制度的用人单位应当与工会就工资支付有关问题依法进行集体协商,签订工资集体协议。

用人单位与劳动者订立的劳动合同,应当约定工资支付的内容。约定的工资支付标准不得低于本单位集体合同或者工资集体协议的规定。

第七条 工资集体协议和劳动合同约定的工资支付应当包括以下内容:

(一)支付标准;

- (二)支付项目;
- (三)支付形式;
- (四)支付的周期和日期;
- (五)工资的扣除;
- (六)其他工资支付内容。

用人单位与劳动者约定的工资支付内容不得违反法律、法规、规章的规定。

第八条 用人单位应当建立工资正常调整机制,根据当地政府制定的工资指导线和本单位的生产经营状况,参照劳动力市场工资指导价位,制定工资调整方案。调整方案应当征求本单位工会或职工(代表)大会的意见。

第九条 工资应当以法定货币形式支付,不得以实物或者有价证券替代货币支付。

第十条 用人单位支付工资时应向劳动者提供工资清单。工资清单应当包括:支付工资的时间、姓名、工作日数、加班时间、应发工资、实发工资和工资扣除的项目、金额等。

用人单位工资清单至少保存 2 年备查。

第十一条 用人单位直接发放工资的,应当将工资支付给劳动者本人,并由本人签字。劳动者因故不能领取工资时,可以书面委托他人代领。书面委托随同工资清单存档。

用人单位委托银行代发工资的,应当按时将工资划入劳动者本人账户。

第十二条 用人单位应当按劳动合同约定的日期足额支付劳动者工资。如遇节假日或休息日,应当提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次。

用人单位生产经营困难,暂时无法按时支付工资的,经与本单位工会协商一致,可以延期支付劳动者工资,并将延期支付的时间告知全体劳动者,延期时间最长不得超过 30 日。

第十三条 用人单位因生产经营困难等原因需要执行最低工资标准的,应当征得本单位工会同意或者职工(代表)大会审议通过,并自执行之日起 1 个月内,按照工资管理权限报告劳动保障行政部门。

第十四条 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)用人单位安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的,按照不低于本人日或小时加班工资计发基数的 150%支付加班工资;

(二)用人单位安排劳动者在休息日工作的,应首先安排其补休;补休时间不得少于加班时间。不能安排补休的,按照不低于本人日或小时加班工资计发基数的 200%支付加班工资;

(三)用人单位安排劳动者在法定休假日工作的,应当按照不低于本人日或小时加班工资计发基数的 300%支付加班工资。

“加班工资计发基数”,是指用人单位正常生产经营情况下劳动者本人上月扣除加班工资后的工资,但是不得低于当地最低工资标准。

第十五条 实行计件工资制的用人单位,应当参照国家部颁劳动定额标准,按照科学、合理的原则确定劳动定额和计件单价,并征求本单位工会意见。

劳动者完成计件定额任务后,用人单位安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的,应当按照不低于其本人法定工作时间计件单价为基数,按照本规定第十四条规定的比例支付加班工资。

第十六条 经劳动保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的,在综合计算周期内的实际工作时间不应超过总法定标准工作时间,超过部分视为延长工作时间,用人单位应按 150%支付劳动者加班工资。法定休假日安排劳动者工作的,用人单位应按 300%支付加班工资。

实行综合计算工时工作制的集中休息时间,用人单位应当按照劳动合同约定的休息时间工资支付标准支付工资,没有约定的,按照劳动者上年本人月平均工资计发。

第十七条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等假期期间,用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。没有约定的,按照用人单位正常生产经营情况下,劳动者休假前本人上月正常工资为标准计发。

劳动者请事假的,用人单位可以不支付事假期间的工资。

第十八条 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的,用人单位应视其提供了正常劳动并支付工资。

社会活动包括:依法行使选举权和被选举权;当选代表出席乡(镇)、县(区)以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等召开的会议;出庭作证;出席劳动模范先进工作者大会;《工会法》规定的非专职工会主席、副主席、委员因工会活动占用生产或工作时间;其他依法参加的社会活动。

第十九条 劳动者因工负伤或者患职业病的，医疗期间和伤残鉴定后待遇，按国家、省、市工伤保险的规定执行。

第二十条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作，用人单位应当按照以下标准支付病假工资或疾病救济费：

(一)在规定的医疗期内，停工医疗累计不超过 6 个月的，由用人单位发给本人工资 70%的病假工资；

(二)在规定的医疗期内，停工医疗累计超过 6 个月的，发给本人工资 60%的疾病救济费；

(三)超过医疗期，用人单位未按规定组织劳动能力鉴定的，按不低于当地最低工资标准的 80%支付疾病救济费。

病假工资和疾病救济费最低不得低于当地最低工资标准的 80%，最高不超过企业上年度职工月平均工资。

本条所称本人工资，是指劳动者本人患病前 12 个月的月平均工资。劳动者工作不满 12 个月的，按实际工作月数的月平均工资计算。

第二十一条 用人单位因生产经营暂时困难安排职工待岗，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按照劳动合同约定的标准支付劳动者工资；超过一个工资支付周期的，经与劳动者协商一致，可以降低工资支付标准，但是不应低于当地最低工资标准的 80%；协商不成的，双方可以解除劳动合同，用人单位按照规定支付经济补偿金。

第二十二条 劳动者受到纪律处分，用人单位没有与其解除劳动合同，且劳动者提供了正常劳动的，应当按照劳动合同约定的标准支付工资；变更劳动岗位和职务的，用人单位应当按劳动者变动后的岗位和职务工资标准支付工资。

第二十三条 非全日制就业人员的劳动报酬支付，从其约定，可按周、日、小时支付，但不得低于当地最低工资标准。

非全日制最低小时劳动报酬标准由市劳动保障行政部门会同有关部门制定，按照规定程序批准后执行。

非全日制就业的最低小时劳动报酬标准包括小时工资收入和应当缴纳的社会保险费。

第二十四条 在劳动关系存续期间，用人单位应当依法从劳动者工资中代扣代缴以下税费：

- (一)应当由劳动者个人缴纳的个人所得税；
- (二)应当由劳动者个人缴纳的社会保险费；
- (三)法院判决、裁定要求代扣的抚养费、赡养费等费用；
- (四)法律、法规、规章规定可以从劳动者工资中代扣的其他费用。

第二十五条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位可以按照劳动合同约定要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可以从劳动者本人的工资中扣除，但每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的 20%，扣除后的剩余部分不得低于当地最低工资标准。

### 第三章 工资支付的监督

第二十六条 劳动者发现用人单位有下列情形之一的，有权向劳动保障行政部门投诉举报：

- (一)未按照劳动合同、集体合同、工资集体协议约定支付工资的；
- (二)低于当地最低工资标准支付工资的；
- (三)克扣或者无故拖欠工资的；
- (四)拒不支付加班工资的；
- (五)拖欠工资并有意转移、隐匿资产的；
- (六)其他影响劳动者工资支付的情形。

第二十七条 用人单位工会发现本单位有第二十六条规定情形的，可以代表劳动者与用人单位交涉，要求用人单位采取措施予以改正。拒不改正的，用人单位工会在向上级工会报告的同时，提请劳动保障行政部门依法处理。

区(市)以上总工会劳动法律监督委员会对用人单位工资支付情况定期组织调查，及时向同级工会、上级工会、劳动保障行政部门书面报告调查情况。

第二十八条 劳动保障行政部门依法对用人单位工资支付情况进行监察。用人单位在接受监察时应当如实报告情况，并提供必要的资料和证明。

劳动保障行政部门处理投诉举报案件应当为举报人保密。

第二十九条 企业工资支付情况应当作为考核企业诚信的重要内容。有关部门应当将企业克扣、无故拖欠工资等违法行为，记入企业信用档案。

第三十条 实行欠薪报告制度。用人单位欠薪 1 个月以上的，应当向劳动保障

行政部门报告。

欠薪报告应当包括欠薪的原因、时间、金额、涉及的职工人数、生产经营和财务状况、偿还计划和措施等内容。

第三十一条 试行建筑等企业欠薪保障制度，具体办法由市劳动保障行政部门会同建设等相关部门制定。

第三十二条 建筑企业拖欠劳动者工资，发包方未能按期结清工程款的，劳动保障行政部门可以责令发包方先予支付劳动者工资；发包方已按期结清工程款，总承包方与分包方未按期结清工程款的，劳动保障行政部门可责令总承包方先予支付劳动者工资。发包方或者总承包方先予支付的工资款以未结清的工程款为限。

第三十三条 合伙企业拖欠劳动者工资，有合伙人逃匿或者无力支付的，劳动保障行政部门可以责令其他合伙人先予支付劳动者工资；合伙人先予支付后，依法向其他合伙人追偿。

第三十四条 用人单位逾期不履行劳动保障行政部门作出的责令支付工资处理决定的，由作出处理决定的劳动保障行政部门依法申请人民法院强制执行。

拖欠工资的用人单位有意转移、隐匿资产的，劳动保障行政部门可以依法申请人民法院予以财产保全。

#### 第四章 工资争议处理

第三十五条 劳动者与用人单位之间因工资支付发生劳动争议的，可以向劳动争议调解委员会申请调解；调解不成的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

当事人不服劳动争议仲裁委员会裁决的，可以依法向人民法院起诉。

第三十六条 用人单位无故拖欠、扣罚或者停发工资超过 3 个月，致使劳动者生活确无基本保障的，劳动者在劳动仲裁中可以依法申请先行给付。

#### 第五章 法律责任

第三十七条 用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资以及拒不支付劳动者加班工资的，由劳动保障行政部门责令全额支付劳动者的工资报酬，并对企业主要负责人和直接责任人处以 1000 元以上 3000 元以下的罚款，对用人单位按以下规定进行处理：

- (一)超过 1 个月的，责令支付相当于工资报酬 25% 的经济补偿金；
- (二)超过 3 个月的，责令支付相当于工资报酬 25% 的经济补偿金，并可以责

令按相当于支付劳动者工资报酬和经济补偿金总和的 1 倍支付劳动者赔偿金；

(三)超过 6 个月的，责令支付相当于工资报酬 25%的经济补偿金，并可以责令按相当于支付劳动者工资报酬和经济补偿金总和的 2 至 5 倍支付劳动者赔偿金，同时通过新闻媒体向社会公布。

第三十八条 用人单位有以下行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以 2000 元以上 5000 元以下的罚款：

(一)违反本规定第十三条规定，擅自执行最低工资标准的；

(二)违反本规定第三十条规定，没有执行欠薪报告制度的。

第三十九条 用人单位有本规定第三十七、三十八条之外违反工资支付规定行为的，劳动保障行政部门可视情节轻重，给予警告，并责令限期改正。拒不改正的，劳动保障行政部门可以对单位处以 2000 元以上 5000 元以下的罚款；对企业主要负责人和直接责任人处以 1000 元以下的罚款。

第四十条 用人单位无故拖欠劳动者工资期间，其法定代表人或负责人不得被评为先进；国有、集体企业的法定代表人或负责人，不得晋级晋职，实行年薪制的，不得兑现年薪。

第四十一条 劳动保障行政部门工作人员有下列行为之一的，由有关部门给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

(一)对劳动者投诉举报和用人单位工会的提请处理不受理、不及时查处的；

(二)滥用职权、玩忽职守的；

(三)贪污受贿、徇私舞弊的；

(四)泄露检查中知悉的商业秘密的；

(五)泄露举报人情况的。

## 第六章 附则

第四十二条 劳动者月法定工作时间为 20.92 日，计 167.4 小时。

本规定所称的克扣工资是指用人单位无法定和约定事由扣减劳动者工资的行为。

本规定所称的无故拖欠工资是指用人单位未按时足额支付劳动者工资的行为，但因自然灾害等不可抗力原因延期支付工资和经与工会协商一致延期支付工资等情形除外。

第四十三条 胶州市、胶南市、即墨市、平度市、莱西市人民政府，可以根据本规定结合当地情况制定本市企业工资支付规定。

第四十四条 本规定自 2004 年 1 月 1 日起施行。

## 广东省

### 《广东省工资支付条例》

（2005 年 1 月 19 日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过根据 2016 年 9 月 29 日广东省第十二届人民代表大会常务委员会第二十八次会议《关于修改〈广东省工资支付条例〉的决定》修正 广东省第十二届人民代表大会常务委员会公告第 65 号）

#### 第一章 总 则

第一条 为规范工资支付，保障劳动者取得劳动报酬的权利，建立和谐的劳动关系，促进社会稳定和经济发展，根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本省行政区域内的企业、民办非企业单位、个体经济组织、基金会、会计师事务所、律师事务所等组织（以下统称用人单位）和与之建立劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者，依照本条例执行。

第三条 省人民政府按照规定制定最低工资标准，地级以上市人民政府应当在省人民政府公布的最低工资标准中确定本市的最低工资标准。

县级以上人民政府应当定期公布劳动力市场工资指导价位和工资指导线，并为用人单位和劳动者提供指导和服务。

第四条 工资支付实行按时足额、优先支付原则。

劳动者在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动的，用人单位确定其工资标准不得低于当地最低工资标准。

第五条 各级人民政府应当建立健全工资支付预警机制、信用监督机制和应急处置机制。

各地级以上市人民政府应当建立欠薪应急周转金制度。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责对本行政区域内用人单位的工资支付行为进行指导和监督检查。

工商、住房城乡建设、交通运输、水利、海关、税务等有关部门和银行，应当在各自职责范围内协助人力资源社会保障部门对工资支付行为实施监督。

工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等组织依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

任何单位和个人有权检举工资支付的违法行为。

## 第二章 工资支付

第七条 用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度，并书面告知本单位全体劳动者。

工资支付制度包括如下事项：

- （一）工资的分配形式、项目、标准及其确定、调整办法；
- （二）工资支付的周期和日期；
- （三）加班、延长工作时间和特殊情况下的工资及支付办法；
- （四）工资的代扣、代缴及扣除事项；
- （五）其他有关事项。

劳动者有权向用人单位查询有关工资支付制度的内容。

第八条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中依法约定正常工作时间工资，约定的工资不得低于所在地政府公布的本年度最低工资标准。

未约定的或者约定不明确的，以用人单位所在地县级人民政府公布的上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资；实际支付的工资高于当地政府公布的上年度职工月平均工资的，实际支付的工资视为与劳动者约定的正常工作时间工资。

第九条 用人单位可以依法与本单位工会或者职工代表就工资支付有关事项进行集体协商，签订集体协议。

第十条 用人单位应当以货币形式按照确定的工资支付周期足额支付工资，不得拖欠或者克扣。

实行月、周、日、小时工资制的，工资支付周期可以按月、周、日、小时确定。

实行计件工资制或者以完成一定任务计发工资的，工资支付周期可以按计件或者完成工作任务情况约定，但支付周期超过一个月的，用人单位应当按照约定每月支付工资。

实行年薪制或者按考核周期支付工资的，用人单位应当按照约定每月支付工资，年终或者考核周期届满时应当结算并付清工资。

第十一条 用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以委托他人代领，但应当出具委托书。

用人单位委托银行代发工资的，应当在约定的工资支付日将劳动者的工资足额存入其本人账户。

第十二条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中明确约定工资支付周期和支付日期。

用人单位应当按照约定的日期支付劳动者工资；遇法定休假日或者休息日，应当提前在最近的工作日支付。

第十三条 用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同关系的，应当在终止或者解除劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资。

第十四条 用人单位按照有关规定从劳动者工资中代扣下列款项：

- （一）劳动者应当缴纳的个人所得税；
- （二）劳动者个人应当缴纳的各项社会保险费和住房公积金；
- （三）人民法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费、扶养费；
- （四）法律、法规规定或者双方约定应当代扣的其他款项。

第十五条 因劳动者过错造成用人单位直接经济损失，依法应当承担赔偿责任的，用人单位可以从其工资中扣除赔偿费，但应当提前书面告知扣除原因及数额；未书面告知的不得扣除。扣除赔偿费后的月工资余额不得低于当地最低工资标准。

第十六条 用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年。

工资支付台账应当包括支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间、应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

第十七条 用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。

用人单位延长劳动者工作时间或者在休息日、法定休假日安排劳动者工作的，应当在工资清单中列明相应的工资报酬；未列明且无法举证已支付的，视为未支付相应的工资报酬。

工资清单项目及数额应当与工资支付台账相一致。

劳动者有权查询和核对本人工资清单。

第十八条 日工资按照劳动者月工资额除以国家规定的月平均工作天数确定；小时工资以日工资除以日工作时间确定，日工作时间不得超过八小时。

第十九条 劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

第二十条 用人单位安排劳动者加班或者延长工作时间，应当按照下列标准支付劳动者加班或者延长工作时间的工资报酬：

（一）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。

第二十一条 实行计件工资的，用人单位应当科学合理确定劳动定额和计件单价，并予以公布。

确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。

用人单位在劳动者完成劳动定额后，安排劳动者在正常工作时间以外工作的，应当依照本条例第二十条规定支付加班或者延长工作时间的工资。

第二十二条 经人力资源社会保障部门批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当依照本条例第二十条第（一）项的规定支付工资。在法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应当依照本条例第二十条第（三）项的规定支付工资。

第二十三条 经人力资源社会保障部门批准实行不定时工作制的，不适用本条例第二十条的规定。

第二十四条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。

用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

法律、法规另有规定的，从其规定。

第二十五条 劳动者因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资。

第二十六条 劳动者在正常工作时间内依法参加下列社会活动的，用人单位应当支付正常工作时间工资：

- (一) 依法行使选举权或者被选举权；
- (二) 人大代表、政协委员依法履行职责；
- (三) 当选代表出席乡（镇）以上政府、党派以及工会、共青团、妇联等组织召开的会议；
- (四) 人民陪审员参加审判活动；
- (五) 不脱产工会基层委员会委员依法参加工会活动；
- (六) 职工代表参加集体合同协商活动；
- (七) 法律、法规规定的其他情形。

第二十七条 劳动者被人民法院判处管制、拘役适用缓刑或者有期徒刑适用缓刑，被假释、取保候审、监外执行期间，为用人单位提供正常劳动的，用人单位应当支付工资。

第二十八条 劳动者因涉嫌违法犯罪被采取司法强制措施或者被行政拘留期间，未提供劳动的，用人单位可以不支付工资。

第二十九条 用人单位解除劳动关系的决定被裁决撤销或者判决无效的，应当支付劳动者在被违法解除劳动关系期间的工资，其工资标准为劳动者本人前十二个月的平均正常工作时间工资；劳动者已领取失业保险金的，应当全部退回社会保险经办机构。

对前款规定的期间有争议的，可以由劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院予以裁决。

第三十条 合伙企业拖欠劳动者工资的，应当先以其全部财产进行清偿；合伙企业财产不足清偿的，各合伙人应当承担无限连带清偿责任。

第三十一条 租用场地、厂房的用人单位的经营者拖欠工资逃匿的，当地政府和有关部门应当采取有效措施，及时组织相关单位和人员处理垫付临时生活费及追偿等事宜。

第三十二条 建设工程领域实行用工实名管理制度。施工总承包单位应当建立施工人员进出场登记制度，加强对分包单位劳动用工和工资发放的监督管理。施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程竣工且工资全部结清后至少两年。

第三十三条 建设工程领域劳动者工资支付实行专户管理制度，施工总承包单位和分包单位应当将建设项目工程款中的劳动者工资与其他款项分开银行账户管理。工资支付专用账户内的资金除发放工资外，不得用于其他用途，不得提取现金。

建设单位与施工总承包单位、施工总承包单位与分包单位签订工程承包合同时，应当对工程款中的人工费比例和支付期限作出明确约定，建设单位应当按照合同约定的比例按月将应付工程款中的人工费单独足额拨付到施工总承包单位开设的工资支付专用账户，施工总承包单位应当按照合同约定的比例按月将应付工程款中的人工费单独足额拨付到分包单位开设的工资支付专用账户。

工资支付专用账户内资金少于应发劳动者工资总额的，开户单位应当按时补足。工程竣工且工资全部结清后，工资支付专用账户可以注销，账户内余额归开户单位所有。

第三十四条 建设工程领域用工实名管理和工资支付专户管理的具体办法由省人民政府在一年内另行制定。

第三十五条 对建设资金来源不落实的政府投资工程项目不予批准。

建设单位申请施工许可证时，应当提供工资支付专用账户的开立等建设资金落实情况。负责建设项目审批的部门应当将工资支付专用账户的开立作为建设资金落实的具体要求进行审查，不符合法定条件的，不予颁发施工许可证。

第三十六条 不具备本条例第二条规定的用人单位资格的承包人拖欠或者克扣劳动者工资，作为发包方的用人单位应当先支付工资，再依法向承包人追偿。

第三十七条 建设单位（业主）未按照合同约定拨付或者结清工程款，致使施工单位拖欠劳动者工资的，人力资源社会保障部门可以责令建设单位（业主）

先行垫付劳动者工资，先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。

分包建设工程的承包人拖欠或者克扣劳动者工资的，分包建设工程的发包人在未结清的工程款额度内先行垫付劳动者工资，垫付部分抵扣工程款。

分包建设工程的发包人违法分包、转包或者违法允许他人以本企业名义承揽工程发生拖欠工资的，由分包建设工程的发包人垫付劳动者工资。

第三十八条 用人单位合并或者分立前拖欠劳动者工资的，应当在合并或者分立时清偿拖欠的工资；不能清偿的，由合并或者分立后的用人单位清偿拖欠工资。

第三十九条 非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

第四十条 用人单位破产、解散或者撤销的，经依法清算后的财产应当用于优先支付劳动者工资、社会保险费。

### 第三章 监督检查

第四十一条 县级以上人民政府根据本行政区域内工资支付的实际情况，建立工资支付预警制度。

人力资源社会保障部门可以对连续拖欠劳动者工资二个月以上或者累计拖欠达三个月以上的用人单位实施工资支付重点监察；情节严重的，可以向社会公布。

纳入工资支付重点监察的用人单位，付清原拖欠的劳动者工资，且在六个月期限内未再发生新的拖欠的，人力资源社会保障部门应当解除其重点监察；已向社会公布的，应当在原公布范围内公示解除重点监察。

第四十二条 县级以上人民政府应当制定工资支付应急预案。因拖欠、克扣劳动者工资引发群体性事件的，人力资源社会保障部门应当根据应急预案，迅速会同有关部门处理，有关部门应当配合。

第四十三条 人力资源社会保障部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度，规范监督检查程序，依法对用人单位工资支付情况进行监察，对违法行为进行处理。

人力资源社会保障部门依法对用人单位工资支付情况进行执法检查时，用人单位应当如实报告情况，提供相关资料和证明，不得弄虚作假、阻碍、拒绝。

第四十四条 人力资源社会保障部门应当建立健全对工资支付违法行为的举报投诉制度，设立举报投诉信箱，公布举报投诉电话，为劳动者举报投诉提供便利条件，并为举报人保密。

第四十五条 人力资源社会保障部门应当建立健全包括工资支付情况在内的用人单位劳动守法诚信档案，推行劳动守法诚信评价制度；建立拖欠、克扣工资单位黑名单制度，对拖欠、克扣劳动者工资情况严重的用人单位，通过传播媒体或者在职业介绍场所、用人单位工作场所等地点予以公布，并将有关情况向人民银行分支机构、工商、住房城乡建设、交通运输、水利、发展改革、经济信息化、财政等有关部门和单位通报。

被列入拖欠、克扣工资黑名单的用人单位，其失信记录纳入人民银行企业征信系统、企业信用信息公示系统以及行业诚信信息平台；属于政府投资工程项目的，同时纳入政府工程项目投资审批系统。有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入、评优评先等方面，应当对其予以严格限制。

第四十六条 县级以上人民政府应当加强对人力资源社会保障部门工资支付执法情况的监督检查。上级人力资源社会保障部门应当加强对下级人力资源社会保障部门工资支付执法情况的监督检查，发现下级人力资源社会保障部门对用人单位工资支付的违法行为不作为或者作出的行政处理决定违法、不当的，应当责令其限期改正。

第四十七条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权向人力资源社会保障部门举报投诉：

- （一）拖欠或者克扣劳动者工资的；
- （二）支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- （三）拒不支付或者不按规定支付劳动者加班或者延长工作时间工资的；
- （四）其他侵害劳动者合法工资报酬权益的行为。

第四十八条 因工资支付发生争议，用人单位负有举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的，人力资源社会保障部门、劳动人事争议仲裁委员会或者人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据作出认定。

用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平，按照有利于

劳动者的原则计算确定。

第四十九条 在用人单位与劳动者约定的工资支付日期前，有证据证明用人单位法定代表人、实际经营者或者主要负责人采取逃匿、转移财产等方式逃避支付工资义务的，由人力资源社会保障部门责令其限期支付。

第五十条 人力资源社会保障部门在办理拒不支付劳动报酬案件过程中，发现涉案人员有拒绝调查、逃匿或者转移、隐藏、销毁证据等行为，依法可以要求公安机关提前介入调查，公安机关应当予以配合。有关行为涉嫌犯罪的，人力资源社会保障部门应当依法向公安机关移送案件。

第五十一条 工会组织对用人单位遵守工资支付法律、法规的情况依法进行监督，发现违法行为的，有权要求用人单位改正，并及时向人力资源社会保障部门通报。用人单位拒不改正或者经营者逃匿的，工会组织可以代表职工请求当地人力资源社会保障部门依法处理，劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的，工会组织应当依法予以支持和帮助。

第五十二条 用人单位拖欠或者克扣工资，劳动者要求工会组织协助解决的，工会组织应当代表职工与用人单位进行协商，并协助用人单位维护正常的生产、工作秩序。

#### 第四章 法律责任

第五十三条 用人单位连续拖欠或者克扣劳动者工资二个月以上或者情节特别严重的，人力资源社会保障部门应当责令其改正并作出行政处理决定。用人单位在规定的期限内拒不执行行政处理决定的，人力资源社会保障部门可以依法申请人民法院强制执行。

第五十四条 用人单位有下列情形之一的，由县级以上人力资源社会保障部门责令限期改正；逾期未改正的，可以对用人单位处以五千元以上一万元以下的罚款，并可以对其法定代表人处以一千元以上五千元以下的罚款：

- (一) 未依法制定工资支付制度并告知本单位全体劳动者的；
- (二) 未以货币形式支付劳动者工资的；
- (三) 未在终止或者解除劳动关系当日结清并一次性支付劳动者工资的；
- (四) 未如实编制工资支付台账的；
- (五) 未向劳动者本人提供其工资清单的。

第五十五条 施工总承包单位、分包单位违反本条例规定，未实行用工实名

管理、工资支付专户管理等制度的，由人力资源社会保障部门责令限期改正；逾期不改正的，处以五万元以上十万元以下的罚款。

第五十六条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门分别责令限期支付劳动者的工资报酬、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额、加班或者延长工作时间的工资。逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：

- (一) 拖欠或者克扣劳动者工资的；
- (二) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- (三) 拒不支付或者不按照规定支付劳动者加班或者延长工作时间工资的。

第五十七条 用人单位有下列行为之一的，由人力资源社会保障部门视情节轻重，处以二千元以上二万元以下的罚款：

- (一) 拒绝、阻碍劳动保障行政执法人员依法执行公务的；
- (二) 不按照人力资源社会保障部门的要求报送书面材料、隐瞒事实真相、出具伪证或者隐匿、毁灭证据的；
- (三) 经人力资源社会保障部门责令改正拒不改正，或者拒不履行人力资源社会保障部门的行政处理决定的。

第五十八条 对采取逃匿等方式拖欠工资，致使劳动者难以追偿其工资而引发严重影响公共秩序事件的用人单位的法定代表人或者经营者，由公安机关依法处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

因用人单位拖欠、克扣工资而引发严重影响公共秩序事件的，用人单位法定代表人或者主要经营者应当在二十四小时内到现场协助人力资源社会保障部门处理事件；未到现场的，由人力资源社会保障部门处以一万元以上五万元以下的罚款。

第五十九条 政府投资工程项目因拖欠工程款引发拖欠、克扣劳动者工资的，追究项目负责人的责任。

第六十条 人力资源社会保障部门及其工作人员违反本条例规定，有下列行为之一的，由其上级行政机关或者监察机关责令改正；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予行政处分：

- (一) 未建立用人单位工资支付违法行为举报制度的；
- (二) 未为举报人保密的；

(三)未依法及时处理劳动者举报或者工会组织按照本条例第五十一条规定提出的处理建议的;

(四)发生群体性事件,未启动应急预案的。

第六十一条 人力资源社会保障部门及其工作人员有下列行为之一的,可以根据情节轻重,给予主要负责人及直接责任人员行政处分;构成犯罪的,由司法机关依法追究刑事责任:

(一)玩忽职守、滥用职权的;

(二)利用职权谋取私利的;

(三)泄露用人单位的商业秘密的。

## 第五章 附 则

第六十二条 本条例中下列用语的含义是:

(一)工资,是指用人单位基于劳动关系,按照劳动者提供劳动的数量和质量,以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括:各种形式的工资(计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等)、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等;但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金,人力资源社会保障部门和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用,按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖,丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

(二)正常工作时间工资,是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动,用人单位依法应当支付的劳动报酬。正常工作时间工资不包括下列各项:

1. 延长工作时间工资;
2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴;
3. 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

(三)最低工资,是指按照前项规定劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动,用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。

(四)拖欠工资,是指用人单位无法定理由逾期未支付或者未足额支付劳动者应得工资的行为。

(五)克扣工资,是指用人单位无法定理由扣减劳动者应得工资的行为。

（六）民办非企业单位，是指企业事业单位、社会团体和其他社会力量以及公民个人利用非国有资产举办的，从事非营利性社会服务活动的社会组织。

第六十三条 劳动者与用人单位因工资支付数额发生争议的，应当按照劳动争议处理规定处理。

第六十四条 本条例自 2005 年 5 月 1 日起施行。