

汕头经济特区职工权益保障条例

(2015年8月27日汕头市第十三届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 劳动权益和经济权益保障
- 第三章 人身权利和民主权利保障
- 第四章 监督与救济
- 第五章 法律责任
- 第六章 附则

第一章 总则

第一条 为了保障职工的合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》等有关法律、法规的基本原则

则，结合汕头经济特区（以下简称特区）实际，制定本条例。

第二条 特区范围内与企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位和社会团体等组织（以下统称用人单位）建立劳动关系的职工权益保障，适用本条例。

依法成立的会计师事务所、律师事务所等组织和基金会，属于前款所称的用人单位。

第三条 职工依法享有平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、接受职业教育和职业培训、享受社会保险和福利等劳动权利和经济权利。

职工依法享有人身自由、生命健康、人格尊严不受侵犯等人身权利，享有参与涉及职工权益有关事项的民主决策、民主管理、民主监督等权利以及法律、法规规定的其他权利。

职工应当遵守法律、法规和职业道德，执行劳动安全卫生规程，履行劳动合同义务，遵守用人单位依法制定的规章制度。

女职工和未成年工依法享有国家规定的特殊权益保护。

第四条 市、区（县）人民政府应当加强对职工权益保障工作的领导和协调，支持工会依法开展劳动法律监督。

市、区（县）人力资源和社会保障行政部门负责本条例的组织实施和监督检查。

经济和信息化、住房和城乡建设、卫生和计划生育、国有资产监督、工商、安全生产监督、司法、公安、税务等有关行政部门应当根据各自的职责依法保障职工权益。

工会依法维护职工合法权益，对职工权益保障工作进行监督，并做好职工维权的宣传、教育和指导工作。

第二章 劳动权益和经济权益保障

第五条 用人单位自用工之日起即与职工建立劳动关系，并应当自用工之日起一个月内与职工订立书面劳动合同。

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

第六条 用人单位招用职工，应当如实向职工告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害及防范措施和劳动条件等内容。

职工应当按照用人单位的要求，如实说明与劳动合同直接相关的就业现状、健康状况、竞业限制等情况，如实提供自己的居民身份、学历、工作经历、职业技能等证明。

第七条 用人单位应当为职工建立劳动档案，如实记载与职工劳动关系相关的情况，并自用工之日起三十日内到就业地人力资源和社会保障行政部门为职工办理就业登记手续并办理用工备案；用人单位与职工解除或者终止劳动合同的，应当自解除或者终止劳动合同之日起十五日内到就业地人力资源和社会保障行政部门办理解除或者终止就业登记备案手续。

第八条 用人单位停产放长假人员、未达到法定退休年龄的

离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况告知新的用人单位。新的用人单位与职工应当订立书面劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿作出例外约定。

第九条 变更劳动合同应当经用人单位与职工双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但提高劳动报酬等有利于职工的情形除外。

当事人一方要求变更劳动合同的，应当将变更要求书面送交另一方，另一方在收到书面变更要求之日起十五日内未作出书面答复的，视为不同意变更劳动合同。

第十条 劳动合同期满，因用人单位的原因未与职工续订劳动合同，但是职工在用人单位安排下继续提供劳动的，用人单位应当自劳动合同期满之日起一个月内与职工续订劳动合同；超过一年不与职工续订劳动合同的，视为与职工已经订立无固定期限劳动合同。

职工经用人单位书面通知后，不与用人单位续订劳动合同的，用人单位应当书面通知职工终止劳动关系。

劳动合同期满前，符合订立无固定期限劳动合同条件的职工未书面提出订立固定期限劳动合同，也未书面提出终止劳动合同，劳动合同期满后继续在用人单位工作的，视为职工同意与用人单位订立无固定期限劳动合同。

第十一条 有下列情形之一的，职工非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，职工在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限；原用人单位已经向职工依法支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算职工在原用人单位的工作年限：

（一）用人单位以委派形式对职工进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致职工岗位变动的；

（三）用人单位安排职工在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（四）用人单位及其关联企业与职工轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第十二条 职工在规定的医疗期、停工留薪期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期内，其劳动合同期满，除法律、法规规定的情形外，劳动合同期限顺延至规定的医疗期、停工留薪期或者女职工特殊保护期期满为止。

第十三条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时向职工出具解除或者终止劳动合同的证明，当日结清并一次性支付职工的工资和其他费用，在十五日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。

职工应当按照双方约定办理工作交接，归还用人单位的生产工具、技术资料等财物。用人单位依照有关规定应当向职工支付

经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十四条 用人单位支付职工的工资不得低于本市最低工资标准；签订集体合同的，不得低于集体合同约定的工资标准。

第十五条 用人单位应当建立职工工资增长机制，随经济效益的增长，合理确定职工工资增长比例，通过集体协商逐步增加职工工资。

第十六条 用人单位应当以法定货币形式按期足额支付职工工资，不得克扣和无故拖欠职工工资。

因生产经营困难不能按时足额支付职工工资，需要延期或者暂时部分支付职工工资的，应当在约定工资支付日十日前，提出足额补发的方案，与工会或者职工代表协商并达成一致，但延长支付工资期限最长不得超过二个月。

用人单位未征得本单位工会或者职工代表书面同意延期支付工资，或者延长支付工资期限超过二个月的，视为无故拖欠工资。

第十七条 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。用人单位支付工资时，应当向职工提供其本人的工资清单。

第十八条 职工一方向用人单位书面发出集体协商要约书的，用人单位应当在收到集体协商要约书三十日内给予书面答复，针对要约内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。

第十九条 用人单位和职工双方开展工资集体协商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。

职工可以根据用人单位年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本用人单位在同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。

用人单位可以根据年度亏损或者利润下降的实际情况并综合考虑物价、政府工资指导线等因素，提出工资不增长或者负增长的协商要求。

第二十条 协商代表的合法权益受法律保护。用人单位无正当理由不得因职工代表履行协商职责而解除其劳动合同、变更其工作岗位、降低其工资和福利待遇。协商代表在履行职责期间劳动合同期满的，劳动合同期限自动延长至完成履行职责时止。

第二十一条 用人单位应当执行国家规定的工时制度。

用人单位应当保证职工享有国家规定的休假日和休息日，年休假、探亲假、婚丧假、产假、看护假、计划生育假等带薪假期，以及劳动合同、集体合同约定的其它假期。

第二十二条 用人单位安排职工延长工作时间或者在法定休假日、休息日工作的，应当按照国家有关规定执行，不得损害职工身体健康。用人单位违反国家规定强迫职工加班，职工可以拒绝，用人单位不得因此扣发职工工资和解除与职工的劳动关系。

用人单位安排职工延长工作时间或者在法定休假日工作的，应当依法发放加班工资；安排职工在休息日工作的，应当依法安排相应的补休，确实不能安排补休的，应当依法发放加班工资。

第二十三条 用人单位应当建立健全劳动安全卫生制度，为

职工提供符合国家规定的安全生产设施、劳动卫生条件和必要的劳动防护用品。

用人单位对从事有职业危害作业的职工，应当按照国家规定进行上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查并建立职业健康档案。

用人单位对职工在劳动过程中发生的安全生产伤亡事故和职业病危害事故，应当及时采取应急处理措施，保障职工的身体健康和生命安全，并向当地政府有关行政部门报告。

第二十四条 用人单位应当根据本单位的实际，有计划地对本单位的职工和准备录用的人员实施职业教育和职业培训，并相应给予经费支持。

用人单位未对职工进行职业培训，不得以职工不能胜任工作为由解除劳动关系。职工拒不参加职业培训的除外。

用人单位应当组织和支持职工参加科学文化和专业知识学习，以及职业技能鉴定或者技术职称评定。

第二十五条 用人单位不得在劳动合同或规章制度中规定限制女职工结婚、生育等内容。实行男女同工同酬，在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面坚持男女平等。

用人单位应当依法保障女职工在经期、孕期、产期和哺乳期的合法权益，不得降低保护标准和相应待遇，不得安排女职工从事国家规定的禁忌作业。

第二十六条 禁止用人单位招用童工和非法使用未成年工。

用人单位招用未成年工的，应当向人力资源和社会保障行政部门备案，对未成年工定期进行健康检查，不得安排未成年工从事国家规定的禁忌作业。

第二十七条 职工依法享受基本养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险待遇。用人单位应当自用工之日起三十日内为职工办理社会保险登记手续。

用人单位应当依法按时足额为职工缴纳社会保险费。鼓励用人单位根据本单位实际情况为职工建立补充保险。

职工住房公积金的缴存按照《住房公积金管理条例》和省、市有关规定执行。

第二十八条 用人单位应当自职工发生事故伤害之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内向参保地的人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请，并及时安排医疗救助。遇有特殊情况，经人力资源和社会保障行政部门批准，申请时限可以适当延长。

未参加工伤保险的职工发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病的，由用人单位向生产经营地人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请。

用人单位未按照前两款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向人力资源和社会保障行政部门提出工伤认定申请。

第二十九条 人力资源和社会保障行政部门对工伤事故进行调查核实的，用人单位、对事故知情的组织或者个人有义务配合调查取证，并提供相关证据，不得伪造证据、提供虚假证人证言。

第三十条 用人单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的，用人单位为承担工伤保险责任的单位。

个人挂靠其他单位对外经营，其聘用的人员因工伤亡的，被挂靠单位为承担工伤保险责任的单位。

第三十一条 有下列情形之一的，视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系，用工单位应当与其订立劳动合同：

（一）劳务派遣单位未与用工单位续订劳务派遣协议，劳动合同期满一个月后，用工单位继续使用该劳务派遣职工的；

（二）在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的；

（三）临时性岗位使用被派遣职工超过六个月期限的；

（四）用工单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣职工的；

（五）因劳务派遣单位关闭、破产或者其他原因致使被派遣职工劳动合同终止或者解除，用工单位继续使用该被派遣职工的；

（六）其他违反法律、法规有关劳务派遣的禁止性规定行为的。

前款第二项所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职工因脱产学习、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。

第三十二条 用工单位使用劳务派遣职工的人数占本单位用工总数的比例，不得超过国家规定的比例。

用人单位将其业务发包给其他单位，但承包单位的职工在用人单位的生产经营场所使用用人单位的设施设备、按照用人单位的安排提供劳动，或者以用人单位的名义提供劳动，以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其职工的人数纳入前款规定的比例计算。

第三章 人身权利和民主权利保障

第三十三条 禁止用人单位及其管理人员采取下列方式侵犯职工人身权利：

- （一）以拘禁或者变相拘禁的方式剥夺、限制职工的人身自由；
- （二）以暴力、威胁或者其他非法手段强迫职工劳动；
- （三）殴打、侮辱、体罚职工；
- （四）非法搜查职工的身体；
- （五）扣留职工的居民身份证、居住证、毕业证、资格证等

证件和档案资料；

（六）侵犯职工通信自由；

（七）其他侵犯职工人身权利的行为。

第三十四条 用人单位应当按照合法、有序、公开、公正、公平的原则建立以职工（代表）大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。

用人单位应当尊重和保障职工依法享有的知情权、参与权、表达权和监督权等民主权利，支持和保障职工、职工代表和职工董事、职工监事依法行使民主管理权利。

第三十五条 法律、法规规定应当提交职工（代表）大会等民主管理权力机构审议、通过、决定的事项，用人单位应当依法办理。未依法办理的，不得作为用人单位用工管理的依据。

第三十六条 用人单位在制定、修改或者决定涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工（代表）大会讨论通过。

用人单位应当将涉及职工切身利益的规章制度和重大事项的决定，主动、如实告知职工，或者采取公告栏、书面文本、电子邮件、本单位网站等便于职工知晓的方式公示。

第三十七条 国有企业及国有控股企业、集体企业及集体控股企业和事业单位的下列事项，依照以下规定进行：

（一）生产经营与发展的中长期规划，年度计划及完成情况，财务预决算，重大投资计划及技术改造计划，改制、合并、分立

方案，破产整顿和经济性裁员方案等重大事项应当提交职工（代表）大会审议；

（二）职工分流及安置方案、集体合同草案、单位的工资支付规定以及其他涉及职工利益的事项应当提交职工（代表）大会审议通过；

（三）职工福利基金使用方案等涉及职工福利的重大事项应当提交职工（代表）大会审议决定；

（四）集体合同履行、社会保险费缴纳、住房公积金缴存、单位的业务招待费使用、单位担保、承包租赁合同执行、建设工程项目的招投标等情况应当向职工（代表）大会报告；

（五）单位领导班子成员应当接受职工（代表）大会的民主评议和监督；

（六）进入董事会和监事会的职工代表由职工（代表）大会选举产生。

第三十八条 除国有企业、集体企业及其控股企业以外的其他企业、个体经济组织、民办非企业单位，应当经职工（代表）大会或者其他与本单位相适应的民主管理形式，通报、协商或者提请通过下列事项：

（一）通报单位的生产经营状况、发展规划、职工培训计划、辞退、处分职工的情况及理由；

（二）报告集体合同的履行情况、社会保险费的缴纳情况、住房公积金的缴存情况、职工福利基金的使用情况等涉及职工利

益的重大事项，接受职工的监督；

（三）协商制定工作时间、休息休假、劳动纪律、奖惩制度和工资支付规定等涉及职工切身利益的规章制度，并向职工公示；

（四）集体合同草案应当提交职工（代表）大会讨论通过。

第四章 监督与救济

第三十九条 市、区（县）人力资源和社会保障行政部门应当会同同级工会、工商联和企业方面代表，建立劳动关系三方协商制度，定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定，劳动标准的确定以及集体劳动争议和职工群体性事件的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商，各方应当执行形成的协议或者决定。

第四十条 市、区（县）人力资源和社会保障行政部门与同级工会应当建立劳动法律法规实施情况通报、定期会商制度，开展劳动法律监督合作。

第四十一条 市、区（县）人力资源和社会保障行政部门等有关部门对用人单位遵守劳动法律、法规情况进行检查的，可以邀请同级工会参加。市、区（县）人力资源和社会保障行政部门等有关部门对违反劳动法律、法规的重大案件进行处理的，应当听取同级工会意见。

第四十二条 市、区（县）总工会对严重违反劳动法律、法规的用人单位，可以发出劳动法律监督意见书，用人单位应当及

时改正，并在三十日内将改正情况告知工会。用人单位拒不改正的，工会可以向当地人力资源和社会保障行政部门提交劳动法律监督建议书，人力资源和社会保障行政部门应当按照国家相关规定和程序进行处理，并及时将处理结果告知工会。

第四十三条 市、区（县）人力资源和社会保障行政部门应当指导用人单位开展劳动争议预防调解工作。

市、区（县）人力资源和社会保障行政部门和同级工会可以在小型非公有制企业和外商投资企业比较集中的开发区、乡镇、街道、村居推动和指导建立区域性或行业性劳动争议调解组织，对属地或行业内的劳动争议进行调解。

第四十四条 市、区（县）人力资源和社会保障行政部门应当建立健全用人单位用工信用制度。对无故拖欠职工工资和未依法按时足额为职工缴纳社会保险费的用人单位及其法定代表人、主要负责人、投资人按不良信用记录在案，并通报行业主管部门和社会征信管理机构、工商、银行等相关单位；情节严重的，可以向社会公布。

第四十五条 市、区（县）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。对连续拖欠职工工资二个月以上或者累计拖欠职工工资达三个月以上的用人单位，人力资源和社会保障行政部门可以实施工资支付重点监察；情节严重的，可以向社会公布。

第四十六条 因用人单位作出的解除和终止劳动合同、减少

劳动报酬、计算职工工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

用人单位应当从知道或者应当知道职工违反规章制度行为之日起一年内作出处理决定。逾期未处理的，不再追究该违章责任。

第四十七条 职工与用人单位发生劳动争议的，职工可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，除法律另有规定的外，可以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。

第四十八条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，职工可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第四十九条 市、区（县）总工会应当建立职工法律援助机制，为职工提供劳动争议仲裁和诉讼法律援助。

对用人单位侵犯职工权益或者不履行保障职工权益职责的，工会有权依法要求纠正；职工申请调解、申请仲裁、提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

第五章 法律责任

第五十条 用人单位违反本条例规定，有下列情形之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期支付劳动报酬、加班工资、经济补偿；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职工加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同约定或者国家规定及时足额支付职工劳动报酬的；

（二）克扣或者无故拖欠职工工资的；

（三）低于集体合同约定和本市最低工资标准支付职工工资的；

（四）安排职工加班但拒不支付或者不足额支付加班工资的；

（五）解除或者终止劳动合同后，未依照法律、法规规定向职工支付经济补偿的。

第五十一条 用人单位违反本条例第十三条第一款规定，在解除或者终止劳动合同时拒不向职工出具解除或者终止劳动合同证明的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正；给职工造成损害的，应当依法承担赔偿责任。

职工违反本条例第十三条第二款规定，未按照约定办理工作交接，给用人单位造成损害的，应当依法承担赔偿责任。

第五十二条 用人单位违反本条例第二十条规定，因职工代表履行集体协商职责，变更其工作岗位或者降低其工资和福利待遇

遇的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，用人单位应当补发所减少的劳动报酬；拒不改正的，该职工代表可以随时解除劳动关系，用人单位应当支付相当于职工代表本人依法应得的经济补偿金二倍的赔偿金。

第五十三条 用人单位违反本条例第二十三条规定，未建立劳动安全卫生责任制，或者所提供的安全生产设施和劳动卫生条件不符合国家规定的，由安全生产监督行政部门责令限期整改；逾期不改正的，提请县级以上人民政府决定停业整顿，并可处二万元以下罚款。

第五十四条 用人单位、对工伤事故知情的组织或者个人违反本条例第二十九条规定，有下列行为之一的，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，并可处二千元以上二万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）不配合人力资源和社会保障行政部门对工伤事故进行调查取证的；
- （二）未按要求提供相关证据或者伪造证据的；
- （三）提供虚假证人证言的。

第五十五条 用人单位违反本条例第三十三条第（五）项规定，扣留职工居民身份证、居住证、毕业证、资格证等证件的，由人力资源和社会保障行政部门责令限期退还职工本人；逾期不退还的，由有关部门按照扣留的证件数，每证处以二百元的罚款。

用人单位扣留职工档案资料的，由人力资源和社会保障行政

部门责令限期退还职工本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款。

第五十六条 人力资源和社会保障行政部门和其他有关行政部门及其工作人员滥用职权、玩忽职守、索贿受贿、徇私舞弊、不履行法定职责，或者违法行使职权，给职工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。

第五十七条 工会工作人员不履行维护职工合法权益职责的，由同级工会或者上级工会责令改正；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免，或者依法给予处分；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第五十八条 本条例中下列用语的含义：

职工是指与用人单位存在劳动关系的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。

职工权益是指职工与用人单位在劳动关系建立、存续、解除或者终止过程中依法享有的各种权益。

用工单位是指接受以劳务派遣形式用工的单位。

第五十九条 本条例自 2015 年 10 月 1 日起施行。