

宁夏回族自治区人民代表大会 常务委员会公告

第二十号

《宁夏回族自治区劳动合同条例》已由宁夏回族自治区第九届人民代表大会常务委员会第十五次会议于2005年3月25日通过，现予公布，自2005年5月1日起施行。

宁夏回族自治区人民代表大会常务委员会

2005年3月25日

宁夏回族自治区劳动合同条例

(2005年3月25日自治区第九届
人民代表大会常务委员会第十五次会议通过)

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，保护劳动合同当事人的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》(以下简称劳动法)和有关法律、行政法规的规定，结合自治区实际，制定本条例。

第二条 本自治区行政区域内的各类企业、个体经济组织、民办非企业单位以及国家机关、事业组织、社会团体等用人单位(以下统称用人单位)与劳动者建立或者形成劳动关系，适用本条例。法律、行政法规另有规定的，从其规定。

第三条 本条例所称劳动合同，是指用人单位与劳动者确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。

本条例所称劳动关系，是指劳动者与用人单位建立的受法律保护的权利和义务关系。

第四条 订立、变更和履行劳动合同，应当遵循平等自愿、公平公正、协商一致、诚实信用的原则。不得违反法律、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。

第五条 用人单位和劳动者应当依法参加社会保险，及时足额缴纳社会保险费。

第六条 县级以上人民政府劳动和社会保障行政部门（以下简称劳动保障行政部门），负责对本行政区域内劳动合同制度的实施进行监督管理。

县级以上人民政府有关行政部门按照各自的职责，依法做好劳动合同制度实施的监督工作。

各级工会组织依法维护劳动者的合法权益，为劳动者提供劳动合同方面的指导、帮助，对用人单位履行劳动合同的情况依法进行监督。各级妇联组织依法维护女性劳动者的合法权益。禁止使用童工。

第七条 劳动保障行政部门应当加强对违反劳动合同制度行为的监督检查，建立健全举报投诉制度，切实保障劳动合同当事人的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第八条 用人单位与劳动者建立或者形成劳动关系，必须订立劳动合同。

用人单位与劳动者应当在形成劳动关系之日起十五日内，签订书面劳动合同。

第九条 用人单位应当能够支付劳动报酬，缴纳社会保险费，提供劳动保护条件，并能够独立承担相应的民事责任。

劳动者应当符合法定就业年龄和用人单位的就业条件，并具备履行劳动合同的相应能力。

第十条 劳动者在签订劳动合同前，有权了解用人单位的工作内容、劳动时间、劳动报酬、劳动条件、规章制度、职业病危害和社会保险等有关情况，用人单位应当如实说明。

用人单位在招用劳动者时，有权了解劳动者的健康状况、知识技能和工作经历等有关情况，劳动者应当如实说明。

对可能产生职业病危害的岗位，用人单位应当如实告知劳动者，并将职业病防护措施和待遇等内容在劳动合同中写明。

第十一条 劳动合同应当载明用人单位的名称、性质、合同履行地以及劳动者的姓名、性别、年龄、民族、居民身份证号码等基本情况，并应当具备八项条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内容和工作时间；（三）劳动保护和劳动条件；（四）劳动报酬；（五）劳动纪律；（六）社会保险；（七）劳动合同终止的条件；（八）违反劳动合同的责任。

劳动合同除应当具备前款规定的内容外，当事人可以在劳动合同中协商约定试用期、福利待遇、职业培训、保守商业秘密、竞业限制等事项。

第十二条 订立劳动合同，用人单位的法定代表人、负责人或者其委托代理人应当与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章并注明日期，一式两份，用人单位和劳动者各执一份。

劳动合同当事人可以约定劳动合同的起始时间，未约定起始时间的，以当事人签字或者盖章的时间为准；当事人签字或者盖章时间不一致的，以最后一方签字或者盖章的时间为准。

劳动合同示范文本由自治区劳动保障行政部门制定，并向社会公布。

第十三条 用人单位应当自签订劳动合同之日起十五日内，到县级以上人民政府劳动保障行政部门办理用工登记。

劳动合同当事人自愿申请劳动合同鉴证的，应当在劳动合同签订之日起三十日内提出，劳动保障行政部门应当为其提供劳动合同鉴证。

第十四条 用人单位与劳动者订立劳动合同，不得扣押劳动者的居民身份证或者其他合法证件，不得强迫劳动者集资、入股，不得以任何理由和形式收取劳动者抵押金、抵押物、保证金等。

第十五条 劳动合同当事人约定试用期的，试用期最长不得超过六个月，试用期自劳动关系形成之日起计算，包括在劳动合同期限内。试用期的约定，应当遵守下列规定：

(一) 劳动合同期限不满六个月的，试用期不得超过十五日；

(二) 劳动合同期限在六个月以上不满一年的，试用期不得超过三十日；

(三) 劳动合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过九十日；

(四) 劳动合同期限在三年以上不满五年的，试用期不得超过一百二十日；

(五) 劳动合同期限在五年以上的，试用期不得超过一百八十日。

第十六条 劳动合同期满续签劳动合同的，不得再约定试用期。用人单位按照国家规定对劳动者实行见习期用工管理的，不得再约定试用期。

劳动者在试用期间的劳动报酬由劳动合同当事人约定，但不得低于自治区人民政府规定的最低工资标准。

第十七条 劳动合同当事人可以对由用人单位出资招用、培训或者提供其他特殊待遇的劳动者的服务期作出约定。但约定的服务期限不得超过劳动合同期限。

第十八条 劳动合同当事人可以在劳动合同中约定保密条款或者单独签订保密协议。用人单位与需要保守商业秘密岗位的劳动者，可以约定解除劳动合同的提前通知期。提前通知期最长不得超过六个月。

商业秘密进入公开状态后，保密条款或者保密协议自动失效。

用人单位与负有保守商业秘密的劳动者，可以在劳动合同或者保密协议中约定竞业限制条款，并可以约定在终止或者解除劳动合同后给予劳动者经济补偿。

第十九条 劳动合同期限届满，经双方当事人协商同意，可以续订劳动合同。

劳动者因工负伤或者患职业病，经劳动能力鉴定委员会鉴定为一至六级伤残的，劳动合同期限届满时本人要求续订劳动合同的，用人单位应当续订劳动合同。

续订劳动合同，用人单位应当在原劳动合同到期后三十日内，办理续订手续，并报送县级以上人民政府劳动保障行政部门备案。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十条 劳动合同当事人应当全面履行劳动合同。

第二十一条 劳动合同履行期间，用人单位变更名称、法定代表人、负责人的，不影响劳动合同的履行。

用人单位发生合并或者分立等情况，劳动合同由继承其权利义务的用人单位继续履行。

用人单位变更名称的，应当变更劳动合同的用人单位名称。

第二十二条 劳动者按照用人单位的要求，履行了劳动义务，但尚未与用人单位签订书面劳动合同或者履行了无效劳动合同而产生劳动关系的，应当认定为事实劳动关系，其劳动报酬、劳动条件、社会保险和其他福利待遇应当与同一用人单位已订立劳动合同的劳动者或者相类似工种的劳动者相同。

用人单位继续使用该劳动者的，应当与劳动者协商订立书面劳动合同。

第二十三条 签订劳动合同的用人单位和使用劳动者的单位不一致的，用人单位可以与实际使用劳动者的单位签订协议，由实际用人单位全部承担或者部分承担用人单位对劳动者的义务。

实际使用劳动者的单位未按照约定承担对劳动者的义务的，用人单位应当承担对劳动者的义务。

第二十四条 有下列情形之一的，劳动合同中止履行：

- (一) 用人单位和劳动者协商一致的；
- (二) 劳动者被依法限制人身自由的；
- (三) 因不可抗力致使劳动合同暂时无法履行的；
- (四) 法律、法规规定的其他情形。

中止履行的情形消失，仍具备履行条件的，劳动合同继续履行，法律、法规另有规定的除外。

第二十五条 在劳动合同有效期内，经劳动合同当事人协商一致，可以变更劳动合同的相关内容。变更劳动合同内容，应当采用书面形式，并注明变更日期。

劳动合同未变更的部分，当事人应当继续履行。

第二十六条 劳动合同订立后所依据的法律、法规和规章或者用人单位经营等客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的，劳动合同当事人应当依法变更劳动合同。

第二十七条 劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生争议的，可以协商解决。不愿意协商或者协商不成的，可以向本单位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。劳动合同当事人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。

第四章 劳动合同的解除和终止

第二十八条 经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。

解除劳动合同应当签订协议，劳动合同当事人各执一份。

第二十九条 劳动者要求解除劳动合同的，应当提前三十日以书面形式通知用人单位。劳动合同当事人依照本条例第十八条的规定约定解除劳动合同的提前通知期的，从其约定。

第三十条 用人单位有下列情形之一的，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) 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；

(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安全、卫生条件的;

(四) 用人单位拒不为劳动者缴纳社会保险费的。

第三十一条 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、泄露商业秘密或者违反劳动合同, 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。

用人单位按照前款规定解除劳动合同的, 应当书面告知劳动者理由。

第三十二条 有下列情形之一的, 用人单位可以解除劳动合同, 但应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用人单位另行安排的工作的;

(二) 劳动者不能胜任劳动合同约定的工作, 经过培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作的;

(三) 用人单位因停产、转产等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;

(四) 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, 当事人又不能就变更劳动合同达成协议的。

第三十三条 用人单位因生产经营发生严重困难或者资不抵债, 确需裁减人员的, 应当提前三十日向工会或者全体劳动者说明情况, 听取意见。用人单位的裁员方案应当在与工会或者职工代表协商的基础上确定, 并向劳动保障行政部门报告。

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

第三十四条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位不得解除劳动合同:

(一) 患职业病或者因工负伤, 经劳动能力鉴定委员会鉴定为一级至十级伤残, 丧失或者部分丧失劳动能力的;

(二) 患病或者负伤, 在规定的医疗期内的;

(三) 女职工在孕期、产期、哺乳期间的;

(四) 法律、法规规定的其他情形。

第三十五条 已建立工会的用人单位解除劳动合同的, 应当将解除劳动合同的理由事先通知本单位工会。工会认为用人单位解除劳动合同不当, 有权提出意见; 认为违反法律、法规和劳动合同约定的, 有权要求重新处理。用人单位应当将重新处理的结果书面通知工会。

第三十六条 有下列情形之一的, 劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;

(二) 劳动合同当事人约定的劳动合同终止条件出现的;

(三) 劳动者退休的;

(四) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告失踪、死亡的;

(五) 用人单位依法解散、破产的;

(六) 法律、法规规定的其他情形。

用人单位应当在劳动合同期限届满前三十日, 以书面形式通知劳动者。

第三十七条 在劳动者医疗期、孕期、产期和哺乳期内, 劳动合同期限届满, 用人单位不得终止劳动合同, 劳动合同的期限自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。

第三十八条 用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起五日内, 向劳动者出具解除或者终止劳动合同的证明, 并在劳动者履行完必要手续之日起十日内, 办结劳动者档案转移、社会保险等手续。

第五章 经济补偿

第三十九条 解除劳动合同, 有下列情形之一的, 用人单位应当根据劳动者在本单位的工作年限, 每满一年发给劳动者相当于一个月工资的经济补偿金:

(一) 用人单位提出, 经双方当事人协商一致解除劳动合同的;

(二) 劳动者不能胜任劳动合同约定的工作, 经过培训和调整工作岗位, 仍不能胜任工作, 由用人单位解除劳动合同的;

(三) 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, 由用人单位解除劳动合同的;

(四) 因停产、转产等客观情况变化, 致使原劳动合同无法履行, 经当事人协商不能就变更合同达成协议, 由用人单位解除劳动合同的;

(五) 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, 与劳动者解除劳动合同的;

(六) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由等手段强迫劳动者劳动, 迫使劳动者解除劳动合同的;

(七) 用人单位未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供有关劳动待遇的, 由劳动者提出解除劳动合同的;

(八) 其他应当给予经济补偿的情形。

有前款第一、二项规定情形之一的, 经济补偿总额一般不超过劳动者十二个月的工资收入。但是, 劳动合同当事人另有约定的, 从其约定。有前款第三项规定情形的, 用人单位除支付经济补偿金外, 还应当支付不低于劳动者本人六个月工资的医疗补助金。

终止劳动合同的, 按照国家和自治区有关规定给予经济补偿。

第四十条 患职业病或者因工致残的劳动者的劳动合同解除或者终止的, 按照国家和自治区

有关工伤保险待遇的规定给予经济补偿金、医疗补助金和就业补助金。

第四十一条 用人单位应当自解除或者终止劳动合同之日起十五日内，一次性支付劳动者经济补偿金。

劳动者在本单位工作未满一年的，按照满一年支付经济补偿金。

经济补偿金的标准，应当为解除或者终止劳动合同前劳动者本人十二个月的月平均工资。

第六章 非全日制劳动合同

第四十二条 本条例所称非全日制劳动合同，是指劳动者与用人单位约定的以小时作为工作时间单位、而确立劳动关系的协议。

从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或者一个以上用人单位建立劳动关系。劳动者与同一用人单位平均每日工作时间不超过五小时累计每周工作时间不超过三十小时。

用人单位与非全日制劳动者建立劳动关系，应当订立劳动合同。劳动者通过依法成立的劳务中介组织为用人单位、家庭提供非全日制劳动的，由劳务中介组织与非全日制劳动者订立劳动合同。

第四十三条 非全日制劳动合同一般以书面形式订立。

非全日制劳动合同的内容由双方协商确定，可以包括合同期限、工作时间、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件等内容，但不得约定试用期。

第四十四条 用人单位应当按照非全日制劳动合同的约定，按时足额支付劳动者的工资。按小时支付工资的，其工资标准由用人单位和劳动者协商确定，但不得低于当地小时最低工资标准。

非全日制用工的工资具体结算方式由用人单位和劳动者协商确定。但结算周期最长不得超过三十日。

第四十五条 非全日制劳动者可以参加基本养老保险。用人单位应当按照国家、自治区有关规定为非全日制劳动者缴纳工伤保险费。劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇。

第七章 法律责任

第四十六条 用人单位违反本条例规定，未与劳动者订立劳动合同，或者劳动合同期满后继续使用劳动者未办理续签劳动合同手续的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，根据未订立或者续签劳动合同的人数和在该单位的工作时间，按照每人每月三百元处以罚款。

第四十七条 违反本条例规定，用人单位扣押劳动者的居民身份证的，由公安机关依法处理。扣押劳动者其他合法证件的，由劳动保障行政部门责令改正，并退还劳动者本人。

违反本条例规定，用人单位与劳动者订立劳动合同时，强迫劳动者集资、入股，或者收取劳动者抵押金、抵押物、保证金的，由劳动保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，按照每人五百元以上一千元以下处以罚款。

第四十八条 用人单位违反本条例有关试用期的规定使用劳动者的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正；给劳动者造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

第四十九条 用人单位违法解除、终止劳动合同的，由劳动保障行政部门责令改正；对劳动者造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

第五十条 用人单位违反本条例规定，未按照法定程序办理解除、终止劳动合同手续的，由劳动保障行政部门责令限期改正，逾期不改正的，处以五百元以上二千元以下的罚款；给劳动者造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第五十一条 用人单位违反本条例规定，未给予劳动者经济补偿的，由劳动保障行政部门责令其在期限内向劳动者支付经济补偿金。并可责令其向劳动者支付劳动者应得经济补偿金总额百分之五十的赔偿金。

第五十二条 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由手段强迫劳动者劳动，迫使劳动者解除劳动合同的，由劳动保障行政部门处以一万元以上五万元以下罚款；对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十三条 劳动者违反本条例规定解除劳动合同或者违反劳动合同中约定的保密事项、竞业限制事项，给用人单位生产、经营和工作造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

第五十四条 劳动合同当事人违反本条例规定和劳动合同约定或者由于一方当事人的原因导致劳动合同无效或者部分无效，给对方造成经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

第五十五条 劳动保障行政部门或者有关部门工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊，尚未构成犯罪的，对直接负责的主管人员和其他责任人员，由其所在单位或者上级主管部门依法给予行政处分；给当事人造成损失的，依法给予赔偿；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十六条 劳动合同当事人对劳动保障行政部门作出的具体行政行为不服的，可以依照《中华人民共和国行政复议法》或者《中华人民共和国行政诉讼法》的规定，申请行政复议或者提起行政诉讼。

第八章 附 则

第五十七条 本条例自2005年5月1日起施行。1998年7月16日自治区人民政府发布的《宁夏回族自治区劳动合同管理规定》同时废止。