



江 苏 省
人民代表大会常务委员会
公 报

2021

第六、七号

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》第一次修正 根据2021年9月29日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议《关于修改〈江苏省河道管理条例〉等二十九件地方性法规的决定》第二次修正)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 一般规定
- 第三章 特殊规定
- 第四章 保障规定
- 第五章 监督检查和争议处理
- 第六章 法律责任
- 第七章 附则

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工业和信息化、住房城乡建设、市场监督管理等部门和人民银行在各自职责范围内,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。

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 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。

第四十一条 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。

第四十二条 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

第四十三条 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。

第四十四条 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。

第四十五条 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保障守法诚信档案,开展劳动保障守法诚信等级评价;对扣扣、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,并将有关情况告知市场监督管理、公安、税务等有关部门和人民银行。

第四十六条 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。

第四十七条 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,应当依照本条例第四十四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。

第四十八条 因用人单位扣扣、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。

第四十九条 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)扣扣、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。

第五十一条 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。

第五十二条 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

第五十三条 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限期支付劳动者工资、加班加点工资、劳动者工资低于当地最低工资标准的差额部分;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百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:

- (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。

第五十四条 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,未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的,或者未提供劳动者工资清单,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,对单位处以二万元以上五万元以下的罚款,对其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以一万元以上三万元以下的罚款。

第五十五条 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。

第五十六条 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,对用人单位处以二万元以上五万元以下的罚款,对其法定代表人或者主要负责人处以一万元以上三万元以下的罚款。

第五十七条 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。

第五十八条 用人单位违反本条例第四十三条第二款规定,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责令改正,处以二千元以上二万元以下的罚款;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。

第五十九条 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,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分:

(一)未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,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

(一)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

第六十一条 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。

第六十二条 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三十九条规定外,延期未支付或者未足额支付劳动者工资的行为。

第六十三条 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。

第六十四条 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。

第六十五条 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。