

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理



前言

我国劳动法律发展经历了复杂而漫长的探索过程，1994年《劳动法》颁布实施以后，劳动争议解决、工资工时、职业培训、社会保险等诸多劳动法律法规相继出台，劳动法律体系日趋完善。2008年《劳动合同法》颁布实施，为构建和谐劳动关系、全面保障劳动者合法权益、促进企业发展提供有利法律保障。

2023年，是全面贯彻党的二十大精神开局之年，也是三年新冠疫情防控转段后经济恢复发展的一年。2022年，二十大报告提出“高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务”，随着时代发展，到目前，新型就业业态、零工经济、数字经济等领域持续发展态势，新形势下的不完全劳动关系的劳动用工将面临诸多新的问题和挑战。在劳动用工上，电子劳动合同逐步成为疫情背景下劳动用工的新兴形式，渐进式延迟法定退休年龄的政策也呼之欲出。

2023年1月3日，多部门联合发布关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见，为进一步推动创建活动扩面提质增效，按照党的二十大精神要求，国家协调劳动关系三方制定出台意见，对新时代征程上创建活动进行再动员和再部署，同时防范、纠正就业歧视的立法规制从而建立新时代和谐劳动关系，也进入着力解决侵害劳动者合法权益的突出问题的新阶段。

谨以本书为广大企业及相关从业者提供劳动用工法律政策支持。本书汇集了国务院、各级人民政府、人力资源社会保障部门等相关单位截止2023年11月底所公布的相关法律、法规、规章及规范性文件，在劳动报酬、个人所得税、劳动保护与补偿、劳动争议处理等多个方面紧跟最新政策导向，为您提供一体化、全方位、全流程的劳动用工政策服务。

在人力资源数字化趋势驱动下，我们将推出劳法云平台线上劳法检索、劳法计算器、风险自检、法律文本、培训课程、专家在线咨询、风险管控、劳动争议应对、劳法解决方案等多个服务产品，实现人力资源管理与法律的紧密结合，帮助企业切实解决劳动用工难点与痛点，为企业劳动用工管理保驾护航。

在《劳动用工法规政策白皮书》编写过程中得到了相关主管部门领导、行业内专家的全力支持，谨此表示感谢。同时囿于编者水平有限，在汇编中难免有所疏漏，欢迎广大读者予以指正，提供宝贵建议。

扫码加入人力资源学习型社群



A handwritten signature in black ink, appearing to read '李运国' (Li Yunguo).

云生集团创始人 CEO

2023 年度《劳动用工与政策法规》

编委会

编委会主任：龚 霞

编委会成员：路 媛 卢晓蕊

张 婷 程 明

任栋梁 刘翰林

金 霞 李梦婷

贾书亭 马婉颖

赵 瑜 程铭颖

李树清



目录

第一部分：入职和聘用.....	1
一、招工与退工.....	1
（一）招工.....	1
（二）退工.....	1
二、就业与失业管理.....	1
三、禁止就业歧视的相关法律规定.....	2
第二部分：劳动管理.....	4
一、劳动合同.....	4
二、工作时间.....	13
三、法定节假日 / 带薪年假 / 婚假 / 丧假.....	14
（一）法定节假日.....	14
（二）带薪年假.....	15
（三）婚假.....	18
（四）丧假.....	18
四、职工退休条件.....	18
五、职工退职条件.....	19
六、因病丧劳提前退休（职）条件.....	19
第三部分：劳务派遣.....	20
一、《劳动合同法》（修改后劳务派遣规定）.....	20
二、《劳动合同法实施条例》劳务派遣规定.....	22
三、《劳务派遣暂行规定》.....	22
四、实施劳务派遣行政许可有关规定.....	26
第四部分：劳动报酬.....	29
一、关于工资总额组成的规定.....	29
二、关于印发《工资支付暂行规定》的通知.....	31
三、最低工资标准规定.....	33
四、工资的折算.....	33
五、加班工资.....	34
六、假期工资.....	34
七、病休假期工资.....	34
（一）疾病休假工资的计算.....	34

劳动用工法规政策白皮书

(二) 疾病休假工资最低标准	35
八、恶意欠薪	36
第五部分：个人所得税	37
一、中华人民共和国个人所得税法	37
二、中华人民共和国个人所得税法实施条例	47
三、关于发布《个人所得税专项附加扣除操作办法（试行）》的公告	52
四、国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知	54
五、关于境外所得有关个人所得税政策的公告	56
六、关于个人所得税有关政策问题的通知	59
七、关于外国企业的董事在中国境内兼任职务有关税收问题的通知	60
八、关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定	61
九、关于个人与用人单位解除劳动合同取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知	65
十、关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知	65
十一、关于个人所得税修改后有关优惠政策衔接问题的通知	66
十二、关于基本养老保险费基本医疗保险费失业保险费 住房公积金有关个人所得税政策的通知	68
十三、关于明确年所得 12 万元以上自行纳税申报口径的通知	69
十四、关于生育津贴和生育医疗费有关个人所得税政策的通知	70
十五、完善股权激励和技术入股有关所得税政策、上市公司股权激励个人所得税优惠政策	71
十六、商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施的通知	73
第六部分：劳动保护与补偿	76
一、女职工劳动保障	76
二、职业病预防法有关规定	79
三、关于印发防暑降温措施管理办法的通知	81
四、安全生产法有关规定	83
五、职工患病或非因工负伤医疗期规定	84
六、经济补偿的几种情形	84
七、医疗补助费	87
八、企业职工因病或非因工死亡遗属待遇	87
九、职工非因工负伤、死亡等相关待遇	88
十、禁止使用童工	89
十一、工会（中华全国总工会关于组织劳务派遣工加入工会的规定、企业民主管理规定）	89

第七部分：非全日制劳动用工.....	90
一、灵活就业扶持政策.....	90
二、灵活就业招退工、劳动报酬.....	95
三、社会保险费缴纳和待遇.....	96
四、工伤待遇.....	96
第八部分：劳动争议处理.....	98
一、中华人民共和国劳动争议调解仲裁法.....	98
二、企业劳动争议协商调解规定.....	104
三、劳动人事争议仲裁办案规则.....	108
四、劳动人事争议仲裁组织规则.....	118
五、中华人民共和国民事诉讼法.....	122
六、最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释.....	123
七、最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释.....	123
八、人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁 与诉讼衔接有关问题的意见（一）.....	130
九、工会参与劳动争议处理试行办法.....	133

第一部分：入职和聘用

一、招工与退工

(一) 招工

标题及文号	内容摘要	施行日期
中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第七十三号 (2012年修正)	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。	2008年 1月1日

(二) 退工

标题及文号	内容摘要	施行日期
中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第七十三号 (2012年修正)	第四章 劳动合同的解除和终止 第五十条 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。	2008年 1月1日

二、就业与失业管理

标题及文号	内容摘要	施行日期
就业服务与就业管理规定 中华人民共和国劳动保障部令第28号 (2022年修正)	第七章 就业与失业管理 第六十一条 劳动保障行政部门应当建立健全就业登记制度和失业登记制度，完善就业管理和失业管理。 公共就业服务机构负责就业登记与失业登记工作，建立专门台账，及时、准确地记录劳动者就业与失业变动情况，并做好相应统计工作。 就业登记和失业登记在各省、自治区、直辖市范围内实行统一的就业失业登记证（以下简称登记证），向劳动者免费发放，并注明可享受的相应扶持政策。 就业登记、失业登记的具体程序和登记证的样式，由省级劳动保障行政部门规定。	2008年 1月1日

三、禁止就业歧视的相关法律规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>就业服务与 就业管理规定</p> <p>中华人民共和国劳动保障部 令第28号</p> <p>(2022年修正)</p>	<p>第四条 劳动者依法享有平等就业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。</p> <p>第五条 农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的就业权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。</p> <p>第十六条 用人单位在招用人员时，除国家规定的不适合妇女从事的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。</p> <p>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。</p> <p>第十七条 用人单位招用人员，应当依法对少数民族劳动者给予适当照顾。</p> <p>第十八条 用人单位招用人员，不得歧视残疾人。</p> <p>第十九条 用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。</p> <p>用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。</p> <p>第二十条 用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。</p>	<p>2008年 1月1日</p>
<p>关于维护乙 肝表面抗原携带者 就业权利的意见</p> <p>劳社部发（ 2007）16号</p>	<p>二、促进乙肝表面抗原携带者实现公平就业</p> <p>（一）保护乙肝表面抗原携带者的就业权利。除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的易使乙肝扩散的工作外，用人单位不得以劳动者携带乙肝表面抗原为理由拒绝录用或者辞退乙肝表面抗原携带者。</p> <p>（二）严格规范用人单位的招、用工体检项目，保护乙肝表面抗原携带者的隐私权。用人单位在招、用工过程中，可以根据实际需要将肝功能检查项目作为体检标准，但除国家法律、行政法规和卫生部规定禁止从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指标作为体检标准。各级各类医疗机构在对劳动者开展体检过程中要注意保护乙肝表面抗原携带者的隐私权。</p> <p>三、维护乙肝表面抗原携带者的就业和健康权益</p> <p>（一）各地劳动保障部门要加强企业劳动用工管理和劳动争议处理工作，维护劳动者的合法就业权利。各地劳动保障部门要加强对用人单位招、用工行为的规范和指导，防止用人单位在招、用工过程中发生就业歧视问题，依法调处因劳动者感染乙肝病毒而发生的劳动争议。</p> <p>（二）各级劳动保障部门和卫生部门要加强协调配合，共同维护劳动者的合法权益。劳动保障部门要在卫生部门的配合下，指导用人单位加强对劳动者的劳动保护和劳动安全卫生工作，定期对劳动者开展体格检查。（三）加大宣传力度，营造公平就业的和谐环境。各级劳动保障部门和卫生部门要加强实现公平就业的舆论宣传工作，引导用人单位正确认识乙肝疾病和传播途径。要指导用人单位树立公平就业的观念，消除就业歧视现象，营造公平就业的良好氛围。</p>	<p>2007年 5月18日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 最高人民法院 关于进一步加强行政司法联动保障新冠肺炎康复者等劳动者平等就业权利的通知</p> <p>人社部函（2022）108号</p>	<p>近期，部分单位违反劳动法、就业促进法、传染病防治法等有关法律法规规定，以曾经新冠病毒核酸检测阳性等为由，限制新冠肺炎康复者等劳动者求职，相关劳动者平等就业权利受到侵害，社会广泛关注。为加强行政司法协调联动，进一步保障新冠肺炎康复者等劳动者平等就业权利，现就有关事项通知如下：</p> <p>一、严格禁止歧视新冠肺炎康复者等劳动者</p> <p>依据劳动法、就业促进法、传染病防治法等法律法规规定，用人单位招用人员、人力资源服务机构从事职业中介活动，不得歧视新冠肺炎康复者等劳动者。用人单位和人力资源服务机构应当遵守相关法律法规，不得以曾经新冠肺炎病毒核酸检测阳性等为由，拒绝招（聘）用新冠肺炎康复者等劳动者；不得发布含有歧视性内容的招聘信息；除因疫情防控需要，不得违反个人信息保护法等有关规定，擅自非法查询新冠病毒核酸检测结果。</p> <p>二、加大招聘活动监管力度</p> <p>人力资源社会保障部门要加强对用人单位、人力资源服务机构招聘活动监管，宣传普及法律法规和政策规定，督促用人单位、人力资源服务机构严格遵守法律法规，及时查处违法行为。对用人单位发布含有歧视新冠肺炎康复者等劳动者招聘信息的，人力资源服务机构未履行合法性审查义务的，要依据《人力资源市场暂行条例》，发现一起严肃查处一起。对情节严重或者造成严重不良影响的，要通过采取行政约谈、曝光等方式督促整改。用人单位对新冠肺炎康复者等劳动者实施就业歧视、侵害劳动者平等就业权利的，告知劳动者可以向人民法院提起诉讼。</p> <p>三、加强就业歧视案件审理工作</p> <p>用人单位对新冠肺炎康复者等劳动者实施就业歧视、擅自非法查询新冠病毒核酸检测结果的，劳动者可以侵害平等就业权、个人信息权益等为由，依法向人民法院提起诉讼。对案件事实清楚、法律关系明确的就业歧视案件，人民法院在确保公正的前提下，要提高司法保护的效率，做到快立、快审、快结。劳动者请求人民法院调查取证，人民法院对于符合法定条件的申请要积极主动进行调查。案件审理中，人民法院要充分考虑当事人的举证能力，根据诚实信用、公平原则合理分配举证责任，使劳动者的合法权益得到应有的保护。</p> <p>四、完善人力资源社会保障部门和人民法院协调配合机制</p> <p>各地人力资源社会保障部门、人民法院要认真履行职责，建立就业歧视情况和统计信息通报制度，完善相关政策措施和司法解释。人民法院在审理就业歧视案件过程中，发现用人单位招聘信息含有歧视性内容的，可以将违法行为线索通报给人力资源社会保障部门，人力资源社会保障部门要及时予以核查，并将查处相关违法行为情况反馈给人民法院。各地人力资源社会保障部门、人民法院要加强对疑难复杂案件和法律适用问题的研讨和交流，通过联合发布典型案例等方式开展普法宣传，警示教育违法者，引导用人单位及人力资源服务机构遵纪守法、劳动者依法理性维权，保障劳动者平等就业权利。</p> <p>各地人力资源社会保障部门、人民法院要高度重视保障新冠肺炎康复者等劳动者平等就业权利工作，将其作为稳就业的重要措施，结合当地实际抓紧制定细化措施，确保本通知要求贯彻落实到位。</p>	<p>2022年 8月10日</p>

第二部分：劳动管理

一、劳动合同

<p>依据</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》中华人民共和国主席令第七十三号自 2008 年 1 月 1 日起施行</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》中华人民共和国国务院令 第 535 号 自 2008 年 9 月 18 日施行</p>
<p>劳动合同的订立、变更</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第十条 订立书面劳动合同</p> <p>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。</p> <p>第十一条 未订立书面劳动合同时劳动报酬不明确的解决</p> <p>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。</p> <p>第十二条 劳动合同的种类</p> <p>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。</p> <p>第十三条 固定期限劳动合同</p> <p>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。</p> <p>第十四条 无固定期限劳动合同</p> <p>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。</p> <p>第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同</p> <p>以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。</p>

<p>劳动合同的 订立、变更</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>劳动合同的 必备条款</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》 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。</p>
<p>劳动合同的 期限</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第十八条 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。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》 第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。</p>

<p>劳动合同的期限</p>	<p>第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。</p> <p>第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。</p>
<p>劳动合同的试用期</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第十九条 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。</p> <p>同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资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。</p> <p>第二十一条 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。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80% 或者不得低于劳动合同约定工资的 80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。</p>
<p>专项培训和服务期</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第二十二条 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。</p> <p>第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。</p>

<p>专项培训 和服务期</p>	<p>第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。</p> <p>有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：</p> <p>（一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；</p> <p>（二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；</p> <p>（三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；</p> <p>（四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；</p> <p>（五）劳动者被依法追究刑事责任的。</p>
<p>保密义务 和竞业限制</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第二十三条 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。</p> <p>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。</p> <p>第二十四条 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。</p> <p>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。</p> <p>《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）</p> <p>第三十六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。</p> <p>第三十七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。</p> <p>在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第四十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。）</p>

<p>劳动合同的解除</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第四章 劳动合同的解除和终止</p> <p>第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。</p> <p>第三十七条 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。</p> <p>第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>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。</p> <p>第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>第四十条 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：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。 <p>第四十二条 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：</p> <ul style="list-style-type: none"> (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。
----------------	--

<p>劳动合同的解除</p>	<p>第四十三条 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。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第十九条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：</p> <p>(一) 用人单位与劳动者协商一致的；</p> <p>(二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；</p> <p>(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；</p> <p>(四) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；</p> <p>(五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；</p> <p>(六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；</p> <p>(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；</p> <p>(八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；</p> <p>(九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；</p> <p>(十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；</p> <p>(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；</p> <p>(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；</p> <p>(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；</p> <p>(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。</p> <p>第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。</p>
<p>用人单位裁减人员</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第四十一条 有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：</p> <p>(一) 依照企业破产法规定进行重整的；</p> <p>(二) 生产经营发生严重困难的；</p> <p>(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；</p> <p>(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。</p> <p>裁减人员时，应当优先留用下列人员：</p> <p>(一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；</p> <p>(二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的；</p> <p>(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。</p>

<p>用人单位 裁减人员</p>	<p>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。</p> <p>第四十二条 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：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；</p> <p>（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；</p> <p>（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；</p> <p>（六）法律、行政法规规定的其他情形。</p>
<p>劳动合同终止</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：</p> <p>（一）劳动合同期满的；</p> <p>（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；</p> <p>（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；</p> <p>（四）用人单位被依法宣告破产的；</p> <p>（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；</p> <p>（六）法律、行政法规规定的其他情形。</p> <p>第四十五条 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。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。</p> <p>第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。</p> <p>第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。</p> <p>第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。</p> <p>第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。</p>
<p>劳动合同 文本的保存</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第五十条 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

<p>应订未订劳动合同的后果</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法》</p> <p>第八十一条 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。</p> <p>第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。</p> <p>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。</p>
<p>劳动合同履行地与单位注册地不一致的劳动者待遇问题</p>	<p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》</p> <p>第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。</p> <p>《劳动人事争议仲裁办案规则》（中华人民共和国人力资源和社会保障部令第33号）</p> <p>第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。</p> <p>双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。</p> <p>案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。）</p>
<p>电子劳动合同订立指引</p>	<p>人力资源社会保障部办公厅关于发布《电子劳动合同订立指引》的通知 人社厅发〔2021〕54号</p> <p>第一章 总 则</p> <p>第一条 本指引所指电子劳动合同，是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，经协商一致，以可视为书面形式的电子数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。</p> <p>第二条 依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。</p> <p>第二章 电子劳动合同的订立</p> <p>第三条 用人单位与劳动者订立电子劳动合同的，要通过电子劳动合同订立平台订立。</p> <p>第四条 电子劳动合同订立平台要通过有效的现代信息技术手段提供劳动合同订立、调取、储存、应用等服务，具备身份认证、电子签名、意愿确认、数据安全防护等能力，确保电子劳动合同信息的订立、生成、传递、储存等符合法律法规规定，满足真实、完整、准确、不可篡改和可追溯等要求。</p> <p>第五条 鼓励用人单位和劳动者使用政府发布的劳动合同示范文本订立电子劳动合同。劳动合同未载明《中华人民共和国劳动合同法》规定的劳动合同必备条款或内容违反法律法规规定的，用人单位依法承担相应的法律责任。</p>

电子劳动合同
订立指引

第六条 双方同意订立电子劳动合同的，用人单位要在订立电子劳动合同前，明确告知劳动者订立电子劳动合同的流程、操作方法、注意事项和查看、下载完整的劳动合同文本的途径，并不得向劳动者收取费用。

第七条 用人单位和劳动者要确保向电子劳动合同订立平台提交的身份信息真实、完整、准确。电子劳动合同订立平台要通过数字证书、联网信息核验、生物特征识别验证、手机短信信息验证码等技术手段，真实反映订立人身份和签署意愿，并记录和保存验证确认过程。具备条件的，可使用电子社保卡开展实人实名认证。

第八条 用人单位和劳动者要使用符合《中华人民共和国电子签名法》要求、依法设立的电子认证服务机构颁发的数字证书和密钥，进行电子签名。

第九条 电子劳动合同经用人单位和劳动者签署可靠的电子签名后生效，并应附带可信时间戳。

第十条 电子劳动合同订立后，用人单位要以手机短信、微信、电子邮件或者 APP 信息提示等方式通知劳动者电子劳动合同已订立完成。

第三章 电子劳动合同的调取、储存、应用

第十一条 用人单位要提示劳动者及时下载和保存电子劳动合同文本，告知劳动者查看、下载电子劳动合同的方法，并提供必要的指导和帮助。

第十二条 用人单位要确保劳动者可以使用常用设备随时查看、下载、打印电子劳动合同的完整内容，不得向劳动者收取费用。

第十三条 劳动者需要电子劳动合同纸质文本的，用人单位要至少免费提供一份，并通过盖章等方式证明与数据电文原件一致。

第十四条 电子劳动合同的储存期限要符合《中华人民共和国合同法》关于劳动合同保存期限的规定。

第十五条 鼓励用人单位和劳动者优先选用人力资源社会保障部门等政府部门建设的电子劳动合同订立平台（以下简称政府平台）。用人单位和劳动者未通过政府平台订立电子劳动合同的，要按照当地人力资源社会保障部门公布的数据格式和标准，提交满足电子政务要求的电子劳动合同数据，便捷办理就业创业、劳动用工备案、社会保险、人事人才、职业培训等业务。非政府平台的电子劳动合同订立平台要支持用人单位和劳动者及时提交相关数据。

第十六条 电子劳动合同订立平台要留存订立和管理电子劳动合同全过程证据，包括身份认证、签署意愿、电子签名等，保证电子证据链的完整性，确保相关信息可查询、可调用，为用人单位、劳动者以及法律法规授权机构查询和提取电子数据提供便利。

第四章 信息保护和安全

第十七条 电子劳动合同信息的管理、调取和应用要符合《中华人民共和国网络安全法》《互联网信息服务管理办法》等法律法规，不得侵害信息主体合法权益。

第十八条 电子劳动合同订立平台及其所依赖的服务环境，要按照《信息安全等级保护管理办法》第三级的相关要求实施网络安全等级保护，确保平台稳定运行，提供连续服务，防止所收集或使用的身份信息、合同内容信息、日志信息泄漏、篡改、丢失。

第十九条 电子劳动合同订立平台要建立健全电子劳动合同信息保护制度，不得非法收集、使用、加工、传输、提供、公开电子劳动合同信息。未经信息主体同意或者法律法规授权，电子劳动合同订立平台不得向他人非法提供电子劳动合同查阅、调取等服务。

电子劳动合同 订立指引	<p>第五章 附 则</p> <p>第二十条 本指引中主要用语的含义：</p> <p>（一）数据电文，是指以电子、光学、磁或者类似手段生成、发送、接收或者储存的信息。</p> <p>（二）可视为书面形式的数据电文，是指能够有形地表现所载内容，并可以随时调取查用的数据电文。</p> <p>（三）电子签名，是指数据电文中以电子形式所含、所附用于识别签名人身份并表明签名人认可其中内容的数据。</p> <p>（四）可靠的电子签名，是指同时符合下列条件的电子签名：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 电子签名制作数据用于电子签名时，属于电子签名人专有； 2. 签署时电子签名制作数据仅由电子签名人控制； 3. 签署后对电子签名的任何改动能够被发现； 4. 签署后对数据电文内容和形式的任何改动能够被发现。 <p>（五）可信时间戳，是指权威机构使用数字签名技术产生的能够证明所签名的原始文件在签名时间之前已经存在的数据。</p> <p>第二十一条 本指引未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。</p>
----------------	---

二、工作时间

标题及文号	内容摘要	施行日期
国务院关于 职工工作时间的 规定 中华人民共和国 国务院令 第174号 （1995年修 正）	<p>第一条 为了合理安排职工的工作时间和休息时间，维护职工的休息权利，调动职工的积极性，促进社会主义现代化建设事业的发展，根据宪法有关规定，制定本规定。</p> <p>第二条 本规定适用于在中华人民共和国境内的国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织的职工。</p> <p>第三条 职工每日工作8小时、每周工作40小时。</p> <p>第四条 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，按照国家有关规定执行。</p> <p>第五条 因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。</p> <p>第六条 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。因特殊情况和紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。</p> <p>第七条 国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。</p> <p>企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位，可以根据实际情况灵活安排周休息日。</p>	1995年 5月1日

标题及文号	内容摘要	施行日期
国家机关、 事业单位贯彻《国务院 关于职工工作时间的规定》 的实施办法 人薪发(1995) 32号	<p>第三条 职工每日工作 8 小时，每周工作 40 小时。国家机关、事业单位实行统一的工作时间，星期六和星期日为周休息日。实行这一制度，应保证完成工作任务。一些与人民群众的安全、保健及其他日常生活密切相关的机关、事业单位，需要在国家规定的周休息日和节假日继续工作的，要调整好人员和班制，加强内部管理，保证星期六和星期日照常工作，方便人民群众。</p> <p>第四条 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况，需要适当缩短工作时间的，由各省、自治区、直辖市和各主管部门按隶属关系提出意见，报人事部批准。</p> <p>第五条 因工作性质或者职责限制，不能实行每日工作 8 小时、每周工作 40 小时标准工时制度的，由国务院行业主管部门制定实施意见，报人事部门批准后可实行不定时工作制或综合计算工作时间制等办法。</p> <p>因工作需要，不能执行国家统一的工作和休息时间的部门和单位，可根据实际情况采取轮班制的办法，灵活安排周休息日，并报同级人事部门备案。</p>	1995 年 5 月 1 日

三、法定节假日 / 带薪年假 / 婚假 / 丧假

(一) 法定节假日

中华人民共和国国务院令 第 644 号 《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》，自 2014 年 1 月 1 日起施行。

节日名称	放假天数	放假日	放假对象	
全体公民 放假的节日	新年	1	1 月 1 日	全体公民
	春节	3	农历正月初一、初二、初三	
	清明节	1	农历清明当日	
	劳动节	1	5 月 1 日	
	端午节	1	农历端午当日	
	中秋节	1	农历中秋当日	
	国庆节	3	10 月 1 日、2 日、3 日	
部分公民 放假的节日及 纪念日	妇女节	0.5	3 月 8 日	妇女
	青年节	0.5	5 月 4 日	14 周岁以上的青年
	儿童节	1	6 月 1 日	不满 14 周岁的少年 儿童
	建军纪念日	0.5	8 月 1 日	现役军人

节日名称		放假天数	放假日	放假对象
少数民族习惯的节日		/	有各少数民族聚集地区的地方人民政府，按照各该民族的习惯，规定放假日期。	/
部分节日	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	/	/
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。				

（二）带薪年假

标题 文号 执行日期	《职工带薪年休假条例》中华人民共和国国务院令 第 514 号 自 2008 年 1 月 1 日起施行 《企业职工带薪年休假实施办法》中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第 1 号自 2008 年 9 月 18 日起施行 关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函 人社厅函〔2009〕149 号自 2009 年 4 月 15 日起施行
内 容 摘 要	
享享受年休假的条件	<p>《职工带薪年休假条例》</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>《企业职工带薪年休假实施办法》</p> <p>第一条 为了实施《职工带薪年休假条例》（以下简称条例），制定本实施办法。</p> <p>第二条 中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。</p> <p>第三条 职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。</p> <p>关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函</p> <p>一、关于带薪年休假的享受条件</p> <p>《企业职工带薪年休假实施办法》第三条中的“职工连续工作满 12 个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满 12 个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满 12 个月以上的情形。</p>

<p>当可享受年休假的天数</p>	<p>《职工带薪年休假条例》 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。 《企业职工带薪年休假实施办法》 第四条 年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。 第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。 前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数 ÷ 365 天）× 职工本人全年应当享受的年休假天数。 第六条 职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。 第七条 职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。确因工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。 第八条 职工已享受当年的年休假，年度内又出现条例第四条第（二）、（三）、（四）、（五）项规定情形之一的，不享受下一年度的年休假。 关于《企业职工带薪年休假实施办法》有关问题的复函 二、关于累计工作时间的确定 《企业职工带薪年休假实施办法》第四条中的“累计工作时间”，包括职工在机关、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从事全日制工作期间，以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间（视同工作期间）。职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。</p>
<p>不享受年休假</p>	<p>《职工带薪年休假条例》 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。</p>
<p>年休假安排</p>	<p>《职工带薪年休假条例》 第五条 单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。 年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。 单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。</p>

<p>体 休 假 安 排</p>	<p>《企业职工带薪年休假实施办法》</p> <p>第九条 用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨 1 个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。</p> <p>《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）</p> <p>二、灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题</p> <p>（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。</p>
<p>应 休 未 休 年 假 的 工 资 报 酬</p>	<p>《企业职工带薪年休假实施办法》</p> <p>第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 300% 支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。</p> <p>用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。</p> <p>第十一条 计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75 天）进行折算。</p> <p>前款所称月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。</p> <p>职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工，日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。</p> <p>第十二条 用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足 1 整天的部分不支付未休年休假工资报酬。</p> <p>前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数 ÷ 365 天）× 职工本人全年应当享受的年休假天数 - 当年度已安排年休假天数。</p> <p>用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。</p> <p>第十三条 劳动合同、集体合同约定的或者用人单位规章制度规定的年休假天数、未休年休假工资报酬高于法定标准的，用人单位应当按照有关约定或者规定执行。</p> <p>第十四条 劳务派遣单位的职工符合本办法第三条规定条件的，享受年休假。</p> <p>被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。</p>

违反年休假规定的处理	<p>《企业职工带薪年休假实施办法》</p> <p>第十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依法监督检查用人单位执行条例及本办法的情况。</p> <p>用人单位不安排职工休年休假又不依照条例及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。</p> <p>第十六条 职工与用人单位因年休假发生劳动争议的，依照劳动争议处理的规定处理。</p> <p>第十七条 除法律、行政法规或者国务院另有规定外，机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的职工，依照本办法执行。</p> <p>船员的年休假按《中华人民共和国船员条例》执行。</p> <p>第十八条 本办法中的“年度”是指公历年度。</p>
------------	---

(三) 婚假

标题及文号	内容摘要	施行日期
中华人民共和国民法典 中华人民共和国主席令第45号	第一千零四十六条 结婚应当男女双方完全自愿，禁止任何一方对另一方加以强迫，禁止任何组织或者个人加以干涉。 第一千零四十七条 结婚年龄，男不得早于二十二周岁，女不得早于二十周岁。	2021年1月1日

(四) 丧假

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知 [80]劳总薪字29号	一、职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。 二、职工结婚时双方不在一地工作的；职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。 三、在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发。途中的车船费等，全部由职工自理。	1980年2月20日

四、职工退休条件

标题及文号	内容摘要	施行日期
国务院关于工人退休、退职的暂行办法 国务院国发(1978)104号	第一条 全民所有制企业、事业单位和党政机关、群众团体的工作，符合下列条件之一的应该退休。 （一）男年满六十周岁，女年满五十周岁，连续工龄满十年的。 （二）从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或者其他有害身体健康的工作，男年满五十五周岁、女年满四十五周岁，连续工龄满十年的。 本项规定也适用于工作条件与工人相同的基层干部。 （三）男年满五十周岁，女年满四十五周岁，连续工龄满十年，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的。 （四）因工致残，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的。	1978年5月24日

五、职工辞职条件

标题及文号	内容摘要	施行日期
国务院关于工人退休、退职的暂行办法 国务院国发(1978) 104号	第五条 不具备退休条件，由医院证明，并经劳动鉴定委员会确认，完全丧失劳动能力的工人，应该退职。	1978年 5月24日
关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知 劳社部发(2001) 20号	第六条 对于因病、非因工致残，经当地劳动能力鉴定机构认定完全丧失劳动能力，并与用人单位终止劳动关系的职工，由本人申请，社会保险经办机构审核，经地级劳动保障部门批准，可以办理退职领取退职生活费。退职生活费标准根据职工缴费年限和缴费工资水平确定，具体办法和标准按省级政府规定执行。	2001年 12月22日

六、因病丧劳提前退休（职）条件

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知 劳社部发(1999) 8号	<p>国家法定的企业职工退休年龄：男年满60周岁，女工人年满50周岁，女干部年满55周岁。从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作（以下称特殊工种）的。退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁；因病或非因工致残，由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的，退休年龄为男年满50周岁、女年满45周岁。按国家有关规定办理提前退休的范围仅限定为：国务院确定的111个“优化资本结构”试点城市的国有破产工业企业中距法定退休年龄不足5年的职工；三年内有压锭任务的国有纺织企业中，符合规定条件的纺纱、织布工种的挡车工。但此项规定与前款规定不能同时适用于同一名职工。</p> <p>对国家关于企业职工退休年龄和条件的规定，各地区、各部门和企业及职工必须认真执行，不得随意降低，严禁扩大适用范围。今后，凡是违反国家规定办理提前退休、退职的企业，要追究有关领导和当事人的责任，已办理提前退休、退职的职工要清退回企业。</p>	1999年 3月9日

第三部分：劳务派遣

一、《劳动合同法》（修改后劳务派遣规定）

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第73号</p>	<p>第二节 劳务派遣</p> <p>第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：</p> <p>（一）注册资本不得少于人民币二百万元；</p> <p>（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；</p> <p>（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；</p> <p>（四）法律、行政法规规定的其他条件。</p> <p>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。</p> <p>第五十八条 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。</p> <p>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。</p> <p>第五十九条 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。</p> <p>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。</p> <p>第六十条 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。</p> <p>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。</p> <p>劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。</p> <p>第六十一条 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。</p> <p>第六十二条 用工单位应当履行下列义务：</p> <p>（一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；</p> <p>（二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；</p>	<p>2008年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第73号</p>	<p>(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。</p> <p>用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。</p> <p>第六十三条 “、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。</p> <p>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。</p> <p>第六十四条 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。</p> <p>第六十五条 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。</p> <p>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。</p> <p>第六十六条 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第六十七条 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。</p> <p>第九十二条 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。</p> <p>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。</p>	<p>2008年 1月1日</p>

二、《劳动合同法实施条例》劳务派遣规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动合同法实施条例</p> <p>国务院令 第535号</p>	<p>第四章 劳务派遣特别规定</p> <p>第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。</p> <p>第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。</p> <p>第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。</p> <p>第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。</p> <p>第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。</p>	<p>2008年 9月18日</p>

三、《劳务派遣暂行规定》

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣暂行规定</p> <p>中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第22号</p>	<p>第二章 用工范围和用工比例</p> <p>第三条 用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。</p> <p>前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。</p> <p>用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示。</p> <p>第四条 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。</p> <p>前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。</p> <p>计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。</p> <p>第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行</p> <p>第五条 劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立2年以上的固定期限书面劳动合同。</p>	<p>2014年 3月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣暂行规定</p> <p>中华人民共和国人力资源和社会保障部令第22号</p>	<p>第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。</p> <p>第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：</p> <p>（一）派遣的工作岗位名称和岗位性质；</p> <p>（二）工作地点；</p> <p>（三）派遣人员数量和派遣期限；</p> <p>（四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；</p> <p>（五）社会保险费的数额和支付方式；</p> <p>（六）工作时间和休息休假事项；</p> <p>（七）被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；</p> <p>（八）劳动安全卫生以及培训事项；</p> <p>（九）经济补偿等费用；</p> <p>（十）劳务派遣协议期限；</p> <p>（十一）劳务派遣服务费的支付方式和标准；</p> <p>（十二）违反劳务派遣协议的责任；</p> <p>（十三）法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。</p> <p>第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：</p> <p>（一）如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容；</p> <p>（二）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训；</p> <p>（三）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇；</p> <p>（四）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；</p> <p>（五）督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件；</p> <p>（六）依法出具解除或者终止劳动合同的证明；</p> <p>（七）协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；</p> <p>（八）法律、法规和规章规定的其他事项。</p> <p>第九条 用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者。</p> <p>第十条 被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。</p> <p>被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，劳务派遣单位应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。</p>	<p>2014年 3月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣暂行规定 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第22号</p>	<p>第十一条 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致，可以解除劳动合同。</p> <p>第十二条 有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：</p> <p>（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；</p> <p>（二）用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；</p> <p>（三）劳务派遣协议期满终止的。</p> <p>被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。</p> <p>第十三条 被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。</p> <p>第四章 劳动合同的解除和终止</p> <p>第十四条 被派遣劳动者提前30日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前3日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。</p> <p>第十五条 被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。</p> <p>被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。</p> <p>第十六条 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。</p> <p>第十七条 劳务派遣单位因劳动合同法第四十六条或者本规定第十五条、第十六条规定的情形，与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同的，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。</p> <p>第五章 跨地区劳务派遣的社会保险</p> <p>第十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。</p>	<p>2014年 3月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣暂行规定</p> <p>中华人民共和国人力资源和社会保障部令第22号</p>	<p>第十九条 劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。</p> <p>劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。</p> <p>第六章 法律责任</p> <p>第二十条 劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法和劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。</p> <p>第二十一条 劳务派遣单位违反本规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同的，按照劳动合同法第四十八条、第八十七条规定执行。</p> <p>第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。</p> <p>第二十三条 劳务派遣单位违反本规定第六条规定的，按照劳动合同法第八十三条规定执行。</p> <p>第二十四条 用工单位违反本规定退回被派遣劳动者的，按照劳动合同法第九十二条第二款规定执行。</p> <p>第七章 附则</p> <p>第二十五条 外国企业常驻代表机构和外国金融机构驻华代表机构等使用被派遣劳动者的，以及船员用人单位以劳务派遣形式使用国际远洋海员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。</p> <p>第二十六条 用人单位将本单位劳动者派往境外工作或者派往家庭、自然人处提供劳动的，不属于本规定所称劳务派遣。</p> <p>第二十七条 用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。</p> <p>第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量10%的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起2年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起2年后的，可以依法继续履行至期限届满。</p> <p>用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。</p> <p>用工单位未将本规定施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。</p>	<p>2014年 3月1日</p>

四、实施劳务派遣行政许可有关规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣行 政许可实施办法 中华人民共和国人力资源和 社会保障部令第 19号</p>	<p>第二章 劳务派遣行政许可</p> <p>第六条 经营劳务派遣业务，应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门（以下称许可机关）依法申请行政许可。</p> <p>未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。</p> <p>第七条 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件：</p> <p>（一）注册资本不得少于人民币 200 万元；</p> <p>（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；</p> <p>（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；</p> <p>（四）法律、行政法规规定的其他条件。</p> <p>第八条 申请经营劳务派遣业务的，申请人应当向许可机关提交下列材料：</p> <p>（一）劳务派遣经营许可申请书；</p> <p>（二）营业执照或者《企业名称预先核准通知书》；</p> <p>（三）公司章程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告；</p> <p>（四）经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统等清单；</p> <p>（五）法定代表人的身份证明；</p> <p>（六）劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本；拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。</p> <p>第九条 许可机关收到申请材料后，应当根据下列情况分别作出处理：</p> <p>（一）申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正；</p> <p>（二）申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应当当场或者在 5 个工作日内一次告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理；</p> <p>（三）申请材料齐全、符合法定形式，或者申请人按照要求提交了全部补正申请材料的，应当受理行政许可申请。</p> <p>第十条 许可机关对申请人提出的申请决定受理的，应当出具《受理决定书》；决定不予受理的，应当出具《不予受理决定书》，说明不予受理的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。</p> <p>第十一条 许可机关决定受理申请的，应当对申请人提交的申请材料进行审查。根据法定条件和程序，需要对申请材料的实质内容进行核实的，许可机关应当指派 2 名以上工作人员进行核查。</p> <p>第十二条 许可机关应当自受理之日起 20 个工作日内作出是否准予行政许可的决定。20 个工作日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长 10 个工作日，并应当将延长期限的理由告知申请人。</p>	<p>2013 年 7 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
劳务派遣行 政许可实施办法 中华人民共和国 人力资源和社会保障部令第 19号	<p>第十三条 申请人的申请符合法定条件的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并自作出决定之日起5个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。</p> <p>申请人的申请不符合法定条件的，许可机关应当依法作出不予行政许可的书面决定，说明不予行政许可的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。</p> <p>第十四条 《劳务派遣经营许可证》应当载明单位名称、住所、法定代表人、注册资本、许可经营事项、有效期限、编号、发证机关以及发证日期等事项。《劳务派遣经营许可证》分为正本、副本。正本、副本具有同等法律效力。</p> <p>《劳务派遣经营许可证》有效期为3年。</p> <p>《劳务派遣经营许可证》由人力资源社会保障部统一制定样式，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责印制、免费发放和管理。</p> <p>第十五条 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让。</p> <p>第十六条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当向许可机关提出变更申请。符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明；不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。</p> <p>第十七条 劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当按照本办法第十六条规定执行。</p> <p>劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当按照本办法重新申请劳务派遣行政许可。</p> <p>第十八条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交3年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。</p> <p>第十九条 许可机关应当根据劳务派遣单位的延续申请，在该行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。</p> <p>准予延续行政许可的，应当换发新的《劳务派遣经营许可证》。</p> <p>第二十条 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当自收到延续申请之日起10个工作日内作出不予延续书面决定，并说明理由：</p> <p>（一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；</p> <p>（二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到2次以上行政处罚的。</p>	2013年 7月1日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳务派遣行 政许可实施办法 中华人民共和国人力资源和 社会保障部令第 19号</p>	<p>第二十一条 劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的，应当由子公司向所在地许可机关申请行政许可；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向所在地人力资源社会保障行政部门备案。</p> <p>第五章 附则</p> <p>第三十四条 劳务派遣单位在 2012 年 12 月 28 日至 2013 年 6 月 30 日之间订立的劳动合同和劳务派遣协议，2013 年 7 月 1 日后应当按照《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》执行。</p> <p>本办法施行前经营劳务派遣业务的单位，应当按照本办法取得劳务派遣行政许可后，方可经营新的劳务派遣业务；本办法施行后未取得劳务派遣行政许可的，不得经营新的劳务派遣业务。</p> <p>第三十五条 本办法自 2013 年 7 月 1 日起施行。</p>	<p>2013 年 7 月 1 日</p>

第四部分：劳动报酬

一、关于工资总额组成的规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于工资总额组成的规定 国家统计局令 第 1 号</p>	<p>第二章 工资总额的组成</p> <p>第四条 工资总额由下列六个部分组成：</p> <p>（一）计时工资；</p> <p>（二）计件工资；</p> <p>（三）奖金；</p> <p>（四）津贴和补贴；</p> <p>（五）加班加点工资；</p> <p>（六）特殊情况下支付的工资。</p> <p>第五条 计时工资是指按计时工资标准（包括地区生活费补贴）和工作时间支付给个人的劳动报酬。包括：</p> <p>（一）对已做工作按计时工资标准支付的工资；</p> <p>（二）实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务（岗位）工资；</p> <p>（三）新参加工作职工的见习工资（学徒的生活费）；</p> <p>（四）运动员体育津贴。</p> <p>第六条 计件工资是指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。包括：</p> <p>（一）实行超额累进计件、直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制，按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付给个人的工资；</p> <p>（二）按工作任务包干方法支付给个人的工资；</p> <p>（三）按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。</p> <p>第七条 奖金是指支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。包括：</p> <p>（一）生产奖；</p> <p>（二）节约奖；</p> <p>（三）劳动竞赛奖；</p> <p>（四）机关、事业单位的奖励工资；</p> <p>（五）其他奖金。</p> <p>第八条 津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。</p> <p>（一）津贴。包括：补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴，保健性津贴，技术性津贴，年功性津贴及其他津贴。</p> <p>（二）物价补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。</p>	<p>1990 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于工资总额组成的规定 国家统计局令 第 1 号</p>	<p>第九条 加班加点工资是指按规定支付的加班工资和加点工资。</p> <p>第十条 特殊情况下支付的工资。包括：</p> <p>（一）根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资；</p> <p>（二）附加工资、保留工资。</p> <p>第三章 工资总额不包括的项目</p> <p>第十一条 下列各项不列入工资总额的范围：</p> <p>（一）根据国务院发布的有关规定颁发的创造发明奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；</p> <p>（二）有关劳动保险和职工福利方面的各项费用；</p> <p>（三）有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；</p> <p>（四）劳动保护的各项支出；</p> <p>（五）稿费、讲课费及其他专门工作报酬；</p> <p>（六）出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；</p> <p>（七）对自带工具、牲畜来企业工作职工所支付的工具、牲畜等的补偿费用；</p> <p>（八）实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；</p> <p>（九）对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息（包括股金分红）和“利息；</p> <p>（十）劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等；</p> <p>（十一）因录用临时工而在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费；</p> <p>（十二）支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用；</p> <p>（十三）支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；</p> <p>（十四）计划生育独生子女补贴。</p> <p>第十二条 前条所列各项按照国家规定另行统计。</p> <p>第四章 附则</p> <p>第十三条 中华人民共和国境内的私营单位、华侨及港、澳、台工商业者经营单位和外商经营单位有关工资总额范围的计算，参照本规定执行。</p> <p>第十四条 本规定由国家统计局负责解释。</p> <p>第十五条 各地区、各部门可依据本规定制定有关工资总额组成的具体范围的规定。</p> <p>第十六条 本规定自发布之日起施行。国务院一九五五年五月二十一日批准颁发的《关于工资总额组成的暂行规定》同时废止。</p>	<p>1990 年 1 月 1 日</p>

二、关于印发《工资支付暂行规定》的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>工资支付暂行规定</p> <p>劳 部 发 (1994) 489 号公布</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第三条 本规定所称工资是指用人单位依据劳动合同的规定，以各种形式支付给劳动者的工资报酬。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第六条 用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。</p> <p>用人单位可委托银行代发工资。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第八条 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。</p> <p>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。</p> <p>第十条 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法庭证明人；出席劳动模范、先进工作者大会；《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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>1995 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>工资支付暂行规定</p> <p>劳部发(1994)489号公布</p>	<p>第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：</p> <p>（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；</p> <p>（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；</p> <p>（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规定的劳动者本人日或小时工资标准的 300% 支付劳动者工资。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；</p> <p>（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；</p> <p>（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；</p> <p>（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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：</p> <p>（一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；</p> <p>（二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；</p> <p>（三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。</p> <p>经济补偿和赔偿金的标准，按国家有关规定执行。</p> <p>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。</p> <p>第二十条 本规定自一九九五年一月一日起执行。</p>	<p>1995 年 1 月 1 日</p>

三、最低工资标准规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
最低工资规定 劳动保障部 令第21号公布	<p>第三条 本规定所称最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。</p> <p>本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。</p> <p>第四条 县级以上地方人民政府劳动保障行政部门负责对本行政区域内用人单位执行本规定情况进行监督检查。</p> <p>各级工会组织依法对本规定执行情况进行监督，发现用人单位支付劳动者工资违反本规定的，有权要求当地劳动保障行政部门处理。</p> <p>第五条 最低工资标准一般采取月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。</p>	2004年 3月1日

四、工资的折算

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于职工全 年月平均工作 时间和工资折算 问题的通知 劳社部发 [2008]3号	<p>一、制度工作时间的计算</p> <p>年工作日：365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）= 250天 季工作日：250天 ÷ 4季 = 62.5天 / 季 月工作日：250天 ÷ 12月 = 20.83天 / 月 工作小时数的计算：以月、季、年的工作日乘以每日的8小时。</p> <p>二、日工资、小时工资的折算</p> <p>按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：</p> <p>日工资：月工资收入 ÷ 月计薪天数 小时工资：月工资收入 ÷（月计薪天数 × 8小时） 月计薪天数 =（365天 - 104天） ÷ 12月 = 21.75天</p>	2008年 1月3日

五、加班工资

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动法</p> <p>中华人民共和国主席令第28号</p> <p>(2018年修正)</p>	<p>第四十四条</p> <p>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：</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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。</p>	<p>1995年 1月1日</p>

六、假期工资

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>工资支付暂行规定 劳部发(1994)489号</p>	<p>第十三条 用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：</p> <p>(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；</p> <p>(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规定的劳动者本人日或小时工资标准的300%支付劳动者工资。</p> <p>实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。</p>	<p>1995年 1月1日</p>

七、病休假期工资

(一) 疾病假期工资的计算

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知</p> <p>劳部发(1994)479号</p>	<p>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3个月到24个月的医疗期：</p> <p>(一) 实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。</p> <p>(二) 实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下的为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。</p>	<p>1995年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知</p> <p>劳部发（1994）479号</p>	<p>第四条 医疗期3个月的按6个月内累计病休时间计算；6个月的按12个月内累计病休时间计算；9个月的按15个月内累计病休时间计算；12个月的按18个月内累计病休时间计算；18个月的按24个月内累计病休时间计算；24个月的按30个月内累计病休时间计算。</p> <p>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。</p> <p>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1~4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5~10级的，医疗期内不得解除劳动合同。</p> <p>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。</p>	1995年 1月1日
<p>劳动部关于贯彻执行《中华人民共和国劳动法》若干问题的意见</p> <p>劳部发（1995）309号</p>	<p>57. 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。</p> <p>58. 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。</p> <p>59. 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80%。</p>	1995年 8月4日

（二）疾病休假工资最低标准

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动法</p> <p>中华人民共和国主席令第24号</p> <p>（2018年修正）</p>	<p>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。</p> <p>用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。</p> <p>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：</p> <p>（一）劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；</p> <p>（二）社会平均工资水平；</p> <p>（三）劳动生产率；</p> <p>（四）就业状况；</p> <p>（五）地区之间经济发展水平的差异。</p>	1995年 1月1日

八、恶意欠薪

标题及文号	内容摘要	执行时间
中华人民共和国刑法 中华人民共和国主席令第66号 （2020年修正）	第二百七十六条之一 拒不支付劳动报酬罪 以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。单位犯前款罪的，对单位判处罚金，并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依照前款的规定处罚。有前款行为，尚未造成严重后果，在提起公诉前支付劳动者的劳动报酬，并依法承担相应赔偿责任的，可以减轻或者免除处罚。	1997年 10月1日

第五部分：个人所得税

一、中华人民共和国个人所得税法

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法</p> <p>中华人民共和国主席令第九号 (2018年修正)</p>	<p>第一条 在中国境内有住所，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计满一百八十三天的个人，为居民个人。居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。</p> <p>在中国境内无住所又不居住，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计不满一百八十三天的个人，为非居民个人。非居民个人从中国境内取得的所得，依照本法规定缴纳个人所得税。</p> <p>纳税年度，自公历一月一日起至十二月三十一日止。</p> <p>第二条 下列各项个人所得，应当缴纳个人所得税：</p> <p>(一) 工资、薪金所得；</p> <p>(二) 劳务报酬所得；</p> <p>(三) 稿酬所得；</p> <p>(四) 特许权使用费所得；</p> <p>(五) 经营所得；</p> <p>(六) 利息、股息、红利所得；</p> <p>(七) 财产租赁所得；</p> <p>(八) 财产转让所得；</p> <p>(九) 偶然所得。</p> <p>居民个人取得前款第一项至第四项所得（以下称综合所得），按纳税年度合并计算个人所得税；非居民个人取得前款第一项至第四项所得，按月或者按次分项计算个人所得税。纳税人取得前款第五项至第九项所得，依照本法规定分别计算个人所得税。</p> <p>第三条 个人所得税的税率：</p> <p>(一) 综合所得，适用百分之三至百分之四十五的超额累进税率（税率表附后）；</p> <p>(二) 经营所得，适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率（税率表附后）；</p> <p>(三) 利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，适用比例税率，税率为百分之二十。</p> <p>第四条 下列各项个人所得，免征个人所得税：</p> <p>(一) 省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位，以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；</p>	<p>2019年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法</p> <p>中华人民共和国主席令第九号 (2018年修正)</p>	<p>(二) 国债和国家发行的金融债券利息;</p> <p>(三) 按照国家统一规定发给的补贴、津贴;</p> <p>(四) 福利费、抚恤金、救济金;</p> <p>(五) 保险赔款;</p> <p>(六) 军人的转业费、复员费、退役金;</p> <p>(七) 按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、基本养老金或者退休费、离休费、离休生活补助费;</p> <p>(八) 依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得;</p> <p>(九) 中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得;</p> <p>(十) 国务院规定的其他免税所得。</p> <p>前款第十项免税规定, 由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。</p> <p>第五条 有下列情形之一的, 可以减征个人所得税, 具体幅度和期限, 由省、自治区、直辖市人民政府规定, 并报同级人民代表大会常务委员会备案:</p> <p>(一) 残疾、孤老人员和烈属的所得;</p> <p>(二) 因自然灾害遭受重大损失的。</p> <p>国务院可以规定其他减税情形, 报全国人民代表大会常务委员会备案。</p> <p>第六条 应纳税所得额的计算:</p> <p>(一) 居民个人的综合所得, 以每一纳税年度的收入额减除费用六万元以及专项扣除、专项附加扣除和依法确定的其他扣除后的余额, 为应纳税所得额。</p> <p>(二) 非居民个人的工资、薪金所得, 以每月收入额减除费用五千元后的余额为应纳税所得额; 劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得, 以每次收入额为应纳税所得额。</p> <p>(三) 经营所得, 以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额, 为应纳税所得额。</p> <p>(四) 财产租赁所得, 每次收入不超过四千元的, 减除费用八百元; 四千元以上的, 减除百分之二十的费用, 其余额为应纳税所得额。</p> <p>(五) 财产转让所得, 以转让财产的收入额减除财产原值和合理费用后的余额, 为应纳税所得额。</p> <p>(六) 利息、股息、红利所得和偶然所得, 以每次收入额为应纳税所得额。劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除百分之二十的费用后的余额为收入额。稿酬所得的收入额减按百分之七十计算。</p> <p>个人将其所得对教育、扶贫、济困等公益慈善事业进行捐赠, 捐赠额未超过纳税人申报的应纳税所得额百分之三十的部分, 可以从其应纳税所得额中扣除; 国务院规定对公益慈善事业捐赠实行全额税前扣除的, 从其规定。</p> <p>本条第一款第一项规定的专项扣除, 包括居民个人按照国家规定的范围和标准缴纳的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险等社会保险费和住房公积金等; 专项附加扣除, 包括子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人等支出, 具体范围、标准和实施步骤由国务院确定, 并报全国人民代表大会常务委员会备案。</p>	<p>2019年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法</p> <p>中华人民共和国主席令第九号 (2018年修正)</p>	<p>第七条 居民个人从中国境外取得的所得，可以从其应纳税额中抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照本法规定计算的应纳税额。</p> <p>第八条 有下列情形之一的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整：</p> <p>(一) 个人与其关联方之间的业务往来不符合独立交易原则而减少本人或者其关联方应纳税额，且无正当理由；</p> <p>(二) 居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家(地区)的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配；</p> <p>(三) 个人实施其他不具有合理商业目的的安排而获取不当税收利益。</p> <p>税务机关依照前款规定作出纳税调整，需要补征税款的，应当补征税款，并依法加收利息。</p> <p>第九条 个人所得税以所得人为纳税人，以支付所得的单位或者个人为扣缴义务人。</p> <p>纳税人有中国公民身份号码的，以中国公民身份号码为纳税人识别号；纳税人没有中国公民身份号码的，由税务机关赋予其纳税人识别号。扣缴义务人扣缴税款时，纳税人应当向扣缴义务人提供纳税人识别号。</p> <p>第十条 有下列情形之一的，纳税人应当依法办理纳税申报：</p> <p>(一) 取得综合所得需要办理汇算清缴；</p> <p>(二) 取得应税所得没有扣缴义务人；</p> <p>(三) 取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款；</p> <p>(四) 取得境外所得；</p> <p>(五) 因移居境外注销中国户籍；</p> <p>(六) 非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得；</p> <p>(七) 国务院规定的其他情形。</p> <p>扣缴义务人应当按照国家规定办理全员全额扣缴申报，并向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。</p> <p>第十一条 居民个人取得综合所得，按年计算个人所得税；有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内办理汇算清缴。预扣预缴办法由国务院税务主管部门制定。</p> <p>居民个人向扣缴义务人提供专项附加扣除信息的，扣缴义务人按月预扣预缴税款时应当按照规定予以扣除，不得拒绝。</p> <p>非居民个人取得工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款，不办理汇算清缴。</p> <p>第十二条 纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或者季度终了后十五日内向税务机关报送纳税申报表，并预缴税款；在取得所得的次年三月三十一日前办理汇算清缴。</p>	<p>2019年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法</p> <p>中华人民共和国主席令第九号 (2018年修正)</p>	<p>纳税人取得利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，按月或者按次计算个人所得税，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款。</p> <p>第十三条 纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月十五日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。</p> <p>纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年六月三十日前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。</p> <p>居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年三月一日至六月三十日内申报纳税。</p> <p>非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的，应当在取得所得的次月十五日内申报纳税。</p> <p>纳税人因移居境外注销中国户籍的，应当在注销中国户籍前办理税款清算。</p> <p>第十四条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送扣缴个人所得税申报表。</p> <p>纳税人办理汇算清缴退税或者扣缴义务人为纳税人办理汇算清缴退税的，税务机关审核后，按照国库管理的有关规定办理退税。</p> <p>第十五条 公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当协助税务机关确认纳税人的身份、金融账户信息。教育、卫生、医疗保障、民政、人力资源社会保障、住房城乡建设、公安、人民银行、金融监督管理等相关部门应当向税务机关提供纳税人子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息、住房租金、赡养老人等专项附加扣除信息。</p> <p>个人转让不动产的，税务机关应当根据不动产登记等相关信息核验应缴的个人所得税，登记机构办理转移登记时，应当查验与该不动产转让相关的个人所得税的完税凭证。个人转让股权办理变更登记的，市场主体登记机关应当查验与该股权交易相关的个人所得税的完税凭证。</p> <p>有关部门依法将纳税人、扣缴义务人遵守本法的情况纳入信用信息系统，并实施联合激励或者惩戒。</p>	<p>2019年 1月1日</p>
<p>国家税务总局关于完善调整部分纳税人个人所得税预扣预缴方法的公告</p> <p>国家税务总局公告2020年第13号</p>	<p>一、对一个纳税年度内首次取得工资、薪金所得的居民个人，扣缴义务人在预扣预缴个人所得税时，可按照5000元/月乘以纳税人当年截至本月月份数计算累计减除费用。</p> <p>二、正在接受全日制学历教育的学生因实习取得劳务报酬所得的，扣缴义务人预扣预缴个人所得税时，可按照《国家税务总局关于发布〈个人所得税扣缴申报管理办法（试行）〉的公告》（2018年第61号）规定的累计预扣法计算并预扣预缴税款。</p> <p>三、符合本公告规定并可按上述条款预扣预缴个人所得税的纳税人，应当及时向扣缴义务人申明并如实提供相关佐证资料或承诺书，并对相关资料及承诺书的真实性、准确性、完整性负责。相关资料或承诺书，纳税人及扣缴义务人需留存备查。</p> <p>四、本公告所称首次取得工资、薪金所得的居民个人，是指自纳税年度首月起至新入职时，未取得工资、薪金所得或者未按照累计预扣法预扣预缴过连续性劳务报酬所得个人所得税的居民个人。</p>	<p>2020年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于进一步简便优化部分纳税人个人所得税预扣预缴方法的公告</p> <p>国家税务总局公告 2020 年第 19 号</p>	<p>为进一步支持稳就业、保就业、促消费，助力构建新发展格局，按照《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例有关规定，现就进一步简便优化部分纳税人个人所得税预扣预缴方法有关事项公告如下：</p> <p>一、对上一完整纳税年度内每月均在同一单位预扣预缴工资、薪金所得个人所得税且全年工资、薪金收入不超过 6 万元的居民个人，扣缴义务人在预扣预缴本年度工资、薪金所得个人所得税时，累计减除费用自 1 月份起直接按照全年 6 万元计算扣除。即，在纳税人累计收入不超过 6 万元的月份，暂不预扣预缴个人所得税；在其累计收入超过 6 万元的当月及年内后续月份，再预扣预缴个人所得税。</p> <p>扣缴义务人应当按规定办理全员全额扣缴申报，并在《个人所得税扣缴申报表》相应纳税人的备注栏注明“上年各月均有申报且全年收入不超过 6 万元”字样。</p> <p>二、对按照累计预扣法预扣预缴劳务报酬所得个人所得税的居民个人，扣缴义务人比照上述规定执行。</p> <p>本公告自 2021 年 1 月 1 日起施行。</p>	<p>2021 年 1 月 1 日</p>
<p>个人所得税扣缴申报管理办法（试行）</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 61 号</p>	<p>第一条 为规范个人所得税扣缴申报行为，维护纳税人和扣缴义务人合法权益，根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例、《中华人民共和国税收征收管理法》及其实施细则等法律法规的规定，制定本办法。</p> <p>第二条 扣缴义务人，是指向个人支付所得的单位或者个人。扣缴义务人应当依法办理全员全额扣缴申报。</p> <p>全员全额扣缴申报，是指扣缴义务人应当在代扣税款的次月十五日内，向主管税务机关报送其支付所得的所有个人的有关信息、支付所得数额、扣除事项和数额、扣缴税款的具体数额和总额以及其他相关涉税信息资料。</p> <p>第三条 扣缴义务人每月或者每次预扣、代扣的税款，应当在次月十五日内缴入国库，并向税务机关报送《个人所得税扣缴申报表》。</p> <p>第四条 实行个人所得税全员全额扣缴申报的应税所得包括：</p> <p>（一）工资、薪金所得；</p> <p>（二）劳务报酬所得；</p> <p>（三）稿酬所得；</p> <p>（四）特许权使用费所得；</p> <p>（五）利息、股息、红利所得；</p> <p>（六）财产租赁所得；</p> <p>（七）财产转让所得；</p> <p>（八）偶然所得。</p> <p>第五条 扣缴义务人首次向纳税人支付所得时，应当按照纳税人提供的纳税人识别号等基础信息，填写《个人所得税基础信息表（A 表）》，并于次月扣缴申报时向税务机关报送。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>个人所得税扣缴申报管理办法（试行）</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 61 号</p>	<p>扣缴义务人对纳税人向其报告的相关基础信息变化情况，应当于次月扣缴申报时向税务机关报送。</p> <p>第六条 扣缴义务人向居民个人支付工资、薪金所得时，应当按照累计预扣法计算预扣税款，并按月办理扣缴申报。</p> <p>累计预扣法，是指扣缴义务人在一个纳税年度内预扣预缴税款时，以纳税人在本单位截至当前月份工资、薪金所得累计收入减除累计免税收入、累计减除费用、累计专项扣除、累计专项附加扣除和累计依法确定的其他扣除后的余额为累计预扣预缴应纳税所得额，适用个人所得税预扣率表一（见附件），计算累计应预扣预缴税额，再减除累计减免税额和累计已预扣预缴税额，其余额为本期应预扣预缴税额。余额为负值时，暂不退税。纳税年度终了后余额仍为负值时，由纳税人通过办理综合所得年度汇算清缴，税款多退少补。</p> <p>具体计算公式如下：</p> <p>本期应预扣预缴税额 =（累计预扣预缴应纳税所得额 × 预扣率 - 速算扣除数） - 累计减免税额 - 累计已预扣预缴税额</p> <p>累计预扣预缴应纳税所得额 = 累计收入 - 累计免税收入 - 累计减除费用 - 累计专项扣除 - 累计专项附加扣除 - 累计依法确定的其他扣除</p> <p>其中：累计减除费用，按照 5000 元 / 月乘以纳税人当年截至本月在本单位的任职受雇月份数计算。</p> <p>第七条 居民个人向扣缴义务人提供有关信息并依法要求办理专项附加扣除的，扣缴义务人应当按照规定在工资、薪金所得按月预扣预缴税款时予以扣除，不得拒绝。</p> <p>第八条 扣缴义务人向居民个人支付劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得时，应当按照以下方法按次或者按月预扣预缴税款：</p> <p>劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除费用后的余额为收入额；其中，稿酬所得的收入额减按百分之七十计算。</p> <p>减除费用：预扣预缴税款时，劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得每次收入不超过四千元的，减除费用按八百元计算；每次收入四千元以上的，减除费用按收入的百分之二十计算。</p> <p>应纳税所得额：劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以每次收入额为预扣预缴应纳税所得额，计算应预扣预缴税额。劳务报酬所得适用个人所得税预扣率表二（见附件），稿酬所得、特许权使用费所得适用百分之二十的比例预扣率。</p> <p>居民个人办理年度综合所得汇算清缴时，应当依法计算劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得的收入额，并入年度综合所得计算应纳税款，税款多退少补。</p> <p>第九条 扣缴义务人向非居民个人支付工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得和特许权使用费所得时，应当按照以下方法按月或者按次代扣代缴税款：</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>个人所得税扣缴申报管理办法（试行）</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 61 号</p>	<p>非居民个人的工资、薪金所得，以每月收入额减除费用五千元后的余额为应纳税所得额；劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以每次收入额为应纳税所得额，适用个人所得税税率表三（见附件）计算应纳税额。劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得以收入减除百分之二十的费用后的余额为收入额；其中，稿酬所得的收入额减按百分之七十计算。</p> <p>非居民个人在一个纳税年度内税款扣缴方法保持不变，达到居民个人条件时，应当告知扣缴义务人基础信息变化情况，年度终了后按照居民个人有关规定办理汇算清缴。</p> <p>第十条 扣缴义务人支付利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得或者偶然所得时，应当依法按次或者按月代扣代缴税款。</p> <p>第十一条 劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，属于一次性收入的，以取得该项收入为一次；属于同一项目连续性收入的，以一个月内取得的收入为一次。</p> <p>财产租赁所得，以一个月内取得的收入为一次。</p> <p>利息、股息、红利所得，以支付利息、股息、红利时取得的收入为一次。</p> <p>偶然所得，以每次取得该项收入为一次。</p> <p>第十二条 纳税人需要享受税收协定待遇的，应当在取得应税所得时主动向扣缴义务人提出，并提交相关信息、资料，扣缴义务人代扣代缴税款时按照享受税收协定待遇有关办法办理。</p> <p>第十三条 支付工资、薪金所得的扣缴义务人应当于年度终了后两个月内，向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。纳税人年度中间需要提供上述信息的，扣缴义务人应当提供。</p> <p>纳税人取得除工资、薪金所得以外的其他所得，扣缴义务人应当在扣缴税款后，及时向纳税人提供其个人所得和已扣缴税款等信息。</p> <p>第十四条 扣缴义务人应当按照纳税人提供的信息计算税款、办理扣缴申报，不得擅自更改纳税人提供的信息。</p> <p>扣缴义务人发现纳税人提供的信息与实际情况不符的，可以要求纳税人修改。纳税人拒绝修改的，扣缴义务人应当报告税务机关，税务机关应当及时处理。</p> <p>纳税人发现扣缴义务人提供或者扣缴申报的个人信息、支付所得、扣缴税款等信息与实际情况不符的，有权要求扣缴义务人修改。扣缴义务人拒绝修改的，纳税人应当报告税务机关，税务机关应当及时处理。</p> <p>第十五条 扣缴义务人对纳税人提供的《个人所得税专项附加扣除信息表》，应当按照规定妥善保存备查。</p> <p>第十六条 扣缴义务人应当依法对纳税人报送的专项附加扣除等相关涉税信息和资料保密。</p> <p>第十七条 对扣缴义务人按照规定扣缴的税款，按年付给百分之二的手续费。不包括税务机关、司法机关等查补或者责令补扣的税款。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期																																																																																
<p>个人所得税扣缴申报管理办法（试行）</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 61 号</p>	<p>扣缴义务人领取的扣缴手续费可用于提升办税能力、奖励办税人员。</p> <p>第十八条 扣缴义务人依法履行代扣代缴义务，纳税人不得拒绝。纳税人拒绝的，扣缴义务人应当及时报告税务机关。</p> <p>第十九条 扣缴义务人有未按照规定向税务机关报送资料和信息、未按照纳税人提供信息虚报虚扣专项附加扣除、应扣未扣税款、不缴或少缴已扣税款、借用或冒用他人身份等行为的，依照《中华人民共和国税收征收管理法》等相关法律、行政法规处理。</p> <p>第二十条 本办法相关表证单书式样，由国家税务总局另行制定发布。</p> <p style="text-align: center;">个人所得税预扣率表一 (居民个人工资、薪金所得预扣预缴适用)</p> <table border="1" data-bbox="494 704 903 990"> <thead> <tr> <th>级数</th> <th>累计预扣预缴应纳税所得额</th> <th>预扣率 (%)</th> <th>速算扣除数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>不超过36000元</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>超过36000元至144000元的部分</td> <td>10</td> <td>2520</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>超过144000元至300000元的部分</td> <td>20</td> <td>16920</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>超过300000元至420000元的部分</td> <td>25</td> <td>31920</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>超过420000元至660000元的部分</td> <td>30</td> <td>52920</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>超过660000元至960000元的部分</td> <td>35</td> <td>85920</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>超过960000元的部分</td> <td>45</td> <td>181920</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">个人所得税预扣率表二 (居民个人劳务报酬所得预扣预缴适用)</p> <table border="1" data-bbox="487 1081 909 1228"> <thead> <tr> <th>级数</th> <th>预扣预缴应纳税所得额</th> <th>预扣率 (%)</th> <th>速算扣除数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>不超过20000元</td> <td>20</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>超过20000元至50000元的部分</td> <td>30</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>超过50000元的部分</td> <td>40</td> <td>7000</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">个人所得税税率表三 (非居民个人工资、薪金所得，劳务报酬所得，稿酬所得，特许权使用费所得适用)</p> <table border="1" data-bbox="495 1319 899 1600"> <thead> <tr> <th>级数</th> <th>应纳税所得额</th> <th>税率 (%)</th> <th>速算扣除数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>不超过3000元</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>超过3000元至12000元的部分</td> <td>10</td> <td>210</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>超过12000元至25000元的部分</td> <td>20</td> <td>1410</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>超过25000元至35000元的部分</td> <td>25</td> <td>2660</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>超过35000元至55000元的部分</td> <td>30</td> <td>4410</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>超过55000元至80000元的部分</td> <td>35</td> <td>7160</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>超过80000元的部分</td> <td>45</td> <td>15160</td> </tr> </tbody> </table>	级数	累计预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数	1	不超过36000元	3	0	2	超过36000元至144000元的部分	10	2520	3	超过144000元至300000元的部分	20	16920	4	超过300000元至420000元的部分	25	31920	5	超过420000元至660000元的部分	30	52920	6	超过660000元至960000元的部分	35	85920	7	超过960000元的部分	45	181920	级数	预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数	1	不超过20000元	20	0	2	超过20000元至50000元的部分	30	2000	3	超过50000元的部分	40	7000	级数	应纳税所得额	税率 (%)	速算扣除数	1	不超过3000元	3	0	2	超过3000元至12000元的部分	10	210	3	超过12000元至25000元的部分	20	1410	4	超过25000元至35000元的部分	25	2660	5	超过35000元至55000元的部分	30	4410	6	超过55000元至80000元的部分	35	7160	7	超过80000元的部分	45	15160	<p>2019 年 1 月 1 日</p>
级数	累计预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数																																																																															
1	不超过36000元	3	0																																																																															
2	超过36000元至144000元的部分	10	2520																																																																															
3	超过144000元至300000元的部分	20	16920																																																																															
4	超过300000元至420000元的部分	25	31920																																																																															
5	超过420000元至660000元的部分	30	52920																																																																															
6	超过660000元至960000元的部分	35	85920																																																																															
7	超过960000元的部分	45	181920																																																																															
级数	预扣预缴应纳税所得额	预扣率 (%)	速算扣除数																																																																															
1	不超过20000元	20	0																																																																															
2	超过20000元至50000元的部分	30	2000																																																																															
3	超过50000元的部分	40	7000																																																																															
级数	应纳税所得额	税率 (%)	速算扣除数																																																																															
1	不超过3000元	3	0																																																																															
2	超过3000元至12000元的部分	10	210																																																																															
3	超过12000元至25000元的部分	20	1410																																																																															
4	超过25000元至35000元的部分	25	2660																																																																															
5	超过35000元至55000元的部分	30	4410																																																																															
6	超过55000元至80000元的部分	35	7160																																																																															
7	超过80000元的部分	45	15160																																																																															

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>税务总局关于个人所得税自行纳税申报有关问题的公告</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 62 号</p>	<p>一、取得综合所得需要办理汇算清缴的纳税申报</p> <p>取得综合所得且符合下列情形之一的纳税人，应当依法办理汇算清缴：</p> <p>（一）从两处以上取得综合所得，且综合所得年收入额减除专项扣除后的余额超过 6 万元；</p> <p>（二）取得劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得中一项或者多项所得，且综合所得年收入额减除专项扣除的余额超过 6 万元；</p> <p>（三）纳税年度内预缴税额低于应纳税额；</p> <p>（四）纳税人申请退税。</p> <p>需要办理汇算清缴的纳税人，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内，向任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报，并报送《个人所得税年度自行纳税申报表》。纳税人有两处以上任职、受雇单位的，选择向其中一处任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报；纳税人没有任职、受雇单位的，向户籍所在地或经常居住地主管税务机关办理纳税申报。</p> <p>纳税人办理综合所得汇算清缴，应当准备与收入、专项扣除、专项附加扣除、依法确定的其他扣除、捐赠、享受税收优惠等相关的资料，并按规定留存备查或报送。</p> <p>纳税人取得综合所得办理汇算清缴的具体办法，另行公告。</p> <p>二、取得经营所得的纳税申报</p> <p>个体工商户业主、个人独资企业投资者、合伙企业个人合伙人、承包承租经营者个人以及其他从事生产、经营活动的个人取得经营所得，包括以下情形：</p> <p>（一）个体工商户从事生产、经营活动取得的所得，个人独资企业投资人、合伙企业的个人合伙人来源于境内注册的个人独资企业、合伙企业生产、经营的所得；</p> <p>（二）个人依法从事办学、医疗、咨询以及其他有偿服务活动取得的所得；</p> <p>（三）个人对企业、事业单位承包经营、承租经营以及转包、转租取得的所得；</p> <p>（四）个人从事其他生产、经营活动取得的所得。</p> <p>纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或季度终了后 15 日内，向经营管理所在地主管税务机关办理预缴纳税申报，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（A 表）》。在取得所得的次年 3 月 31 日前，向经营管理所在地主管税务机关办理汇算清缴，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（B 表）》；从两处以上取得经营所得的，选择向其中一处经营管理所在地主管税务机关办理年度汇总申报，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（C 表）》。</p> <p>三、取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的纳税申报</p> <p>纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，应当区别以下情形办理纳税申报：</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>税务总局关于个人所得税自行纳税申报有关问题的公告</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 62 号</p>	<p>(一) 居民个人取得综合所得的, 按照本公告第一条办理。</p> <p>(二) 非居民个人取得工资、薪金所得, 劳务报酬所得, 稿酬所得, 特许权使用费所得的, 应当在取得所得的次年 6 月 30 日前, 向扣缴义务人所在地主管税务机关办理纳税申报, 并报送《个人所得税自行纳税申报表(A 表)》。有两个以上扣缴义务人均未扣缴税款的, 选择向其中一处扣缴义务人所在地主管税务机关办理纳税申报。</p> <p>非居民个人在次年 6 月 30 日前离境(临时离境除外)的, 应当在离境前办理纳税申报。</p> <p>(三) 纳税人取得利息、股息、红利所得, 财产租赁所得, 财产转让所得和偶然所得的, 应当在取得所得的次年 6 月 30 日前, 按相关规定向主管税务机关办理纳税申报, 并报送《个人所得税自行纳税申报表(A 表)》。</p> <p>税务机关通知限期缴纳的, 纳税人应当按照期限缴纳税款。</p> <p>四、取得境外所得的纳税申报</p> <p>居民个人从中国境外取得所得的, 应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内, 向中国境内任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报; 在中国境内没有任职、受雇单位的, 向户籍所在地或中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报; 户籍所在地与中国境内经常居住地不一致的, 选择其中一地主管税务机关办理纳税申报; 在中国境内没有户籍的, 向中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报。</p> <p>纳税人取得境外所得办理纳税申报的具体规定, 另行公告。</p> <p>五、因移居境外注销中国户籍的纳税申报</p> <p>纳税人因移居境外注销中国户籍的, 应当在申请注销中国户籍前, 向户籍所在地主管税务机关办理纳税申报, 进行税款清算。</p> <p>(一) 纳税人在注销户籍年度取得综合所得的, 应当在注销户籍前, 办理当年综合所得的汇算清缴, 并报送《个人所得税年度自行纳税申报表》。尚未办理上一年度综合所得汇算清缴的, 应当在办理注销户籍纳税申报时一并办理。</p> <p>(二) 纳税人在注销户籍年度取得经营所得的, 应当在注销户籍前, 办理当年经营所得的汇算清缴, 并报送《个人所得税经营所得纳税申报表(B 表)》。从两处以上取得经营所得的, 还应当一并报送《个人所得税经营所得纳税申报表(C 表)》。尚未办理上一年度经营所得汇算清缴的, 应当在办理注销户籍纳税申报时一并办理。</p> <p>(三) 纳税人在注销户籍当年取得利息、股息、红利所得, 财产租赁所得, 财产转让所得和偶然所得的, 应当在注销户籍前, 申报当年上述所得的完税情况, 并报送《个人所得税自行纳税申报表(A 表)》。</p> <p>(四) 纳税人有未缴或者少缴税款的, 应当在注销户籍前, 结清欠缴或未缴的税款。纳税人存在分期缴税且未缴纳完毕的, 应当在注销户籍前, 结清尚未缴纳的税款。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>税务总局关于个人所得税自行纳税申报有关问题的公告</p> <p>国家税务总局公告 2018 年第 62 号</p>	<p>(五) 纳税人办理注销户籍纳税申报时, 需要办理专项附加扣除、依法确定的其他扣除的, 应当向税务机关报送《个人所得税专项附加扣除信息表》、《商业健康保险税前扣除情况明细表》、《个人税收递延型商业养老保险税前扣除情况明细表》等。</p> <p>六、非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的纳税申报 非居民个人在中国境内从两处以上取得工资、薪金所得的, 应当在取得所得的次月 15 日内, 向其中一处任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报, 并报送《个人所得税自行纳税申报表(A 表)》。</p> <p>七、纳税申报方式 纳税人可以采用远程办税端、邮寄等方式申报, 也可以直接到主管税务机关申报。</p> <p>八、其他有关问题 (一) 纳税人办理自行纳税申报时, 应当一并报送税务机关要求报送的其他有关资料。首次申报或者个人基础信息发生变化的, 还应报送《个人所得税基础信息表(B 表)》。</p> <p>本公告涉及的有关表证单书, 由国家税务总局统一制定式样, 另行公告。 (二) 纳税人在办理纳税申报时需要享受税收协定待遇的, 按照享受税收协定待遇有关办法办理。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

二、中华人民共和国个人所得税法实施条例

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例</p> <p>中华人民共和国国务院令 第 707 号</p> <p>(2018 年修正)</p>	<p>第二条 个人所得税法所称在中国境内有住所, 是指因户籍、家庭、经济利益关系而在中国境内习惯性居住; 所称从中国境内和境外取得的所得, 分别是指来源于中国境内的所得和来源于中国境外的所得。</p> <p>第三条 除国务院财政、税务主管部门另有规定外, 下列所得, 不论支付地点是否在中国境内, 均为来源于中国境内的所得:</p> <p>(一) 因任职、受雇、履约等在中国境内提供劳务取得的所得;</p> <p>(二) 将财产出租给承租人在中国境内使用而取得的所得;</p> <p>(三) 许可各种特许权在中国境内使用而取得的所得;</p> <p>(四) 转让中国境内的不动产等财产或者在中国境内转让其他财产取得的所得;</p> <p>(五) 从中国境内企业、事业单位、其他组织以及居民个人取得的利息、股息、红利所得。</p> <p>第四条 在中国境内无住所的个人, 在中国境内居住累计满 183 天的年度连续不满六年的, 经向主管税务机关备案, 其来源于中国境外且由境外单位或者个人支付的所得, 免于缴纳个人所得税; 在中国境内居住累计满 183 天的任一年度中有一次离境超过 30 天的, 其在中国境内居住累计满 183 天的年度的连续年限重新起算。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例 中华人民共和国国务院令 第707号 (2018年修正)</p>	<p>第五条 在中国境内无住所的个人，在一个纳税年度内在中国境内居住累计不超过90天的，其来源于中国境内的所得，由境外雇主支付并且不由该雇主在中国境内的机构、场所负担的部分，免予缴纳个人所得税。</p> <p>第六条 个人所得税法规定的各项个人所得的范围：</p> <p>(一) 工资、薪金所得，是指个人因任职或者受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。</p> <p>(二) 劳务报酬所得，是指个人从事劳务取得的所得，包括从事设计、装潢、安装、制图、化验、测试、医疗、法律、会计、咨询、讲学、翻译、审稿、书画、雕刻、影视、录音、录像、演出、表演、广告、展览、技术服务、介绍服务、经纪服务、代办服务以及其他劳务取得的所得。</p> <p>(三) 稿酬所得，是指个人因其作品以图书、报刊等形式出版、发表而取得的所得。</p> <p>(四) 特许权使用费所得，是指个人提供专利权、商标权、著作权、非专利技术以及其他特许权的使用权取得的所得；提供著作权的使用权取得的所得，不包括稿酬所得。</p> <p>(五) 经营所得，是指：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 个体工商户从事生产、经营活动取得的所得，个人独资企业投资人、合伙企业的个人合伙人来源于境内注册的个人独资企业、合伙企业生产、经营的所得； 2. 个人依法从事办学、医疗、咨询以及其他有偿服务活动取得的所得； 3. 个人对企业、事业单位承包经营、承租经营以及转包、转租取得的所得； 4. 个人从事其他生产、经营活动取得的所得。 <p>(六) 利息、股息、红利所得，是指个人拥有债权、股权等而取得的利息、股息、红利所得。</p> <p>(七) 财产租赁所得，是指个人出租不动产、机器设备、车船以及其他财产取得的所得。</p> <p>(八) 财产转让所得，是指个人转让有价证券、股权、合伙企业中的财产份额、不动产、机器设备、车船以及其他财产取得的所得。</p> <p>(九) 偶然所得，是指个人得奖、中奖、中彩以及其他偶然性质的所得。个人取得的所得，难以界定应纳税所得项目的，由国务院税务主管部门确定。</p> <p>第七条 对股票转让所得征收个人所得税的办法，由国务院另行规定，并报全国人民代表大会常务委员会备案。</p> <p>第八条 个人所得的形式，包括现金、实物、有价证券和其他形式的经济利益；所得为实物的，应当按照取得的凭证上所注明的价格计算应纳税所得额，无凭证的实物或者凭证上所注明的价格明显偏低的，参照市场价格核定应纳税所得额；所得为有价证券的，根据票面价格和市场价格核定应纳税所得额；所得为其他形式的经济利益的，参照市场价格核定应纳税所得额。</p>	<p>2019年1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例</p> <p>中华人民共和国国务院令 707号</p> <p>(2018年修正)</p>	<p>第九条 个人所得税法第四条第一款第二项所称国债利息，是指个人持有中华人民共和国财政部发行的债券而取得的利息；所称国家发行的金融债券利息，是指个人持有经国务院批准发行的金融债券而取得的利息。</p> <p>第十条 个人所得税法第四条第一款第三项所称按照国家统一规定发给的补贴、津贴，是指按照国务院规定发给的政府特殊津贴、院士津贴，以及国务院规定免于缴纳个人所得税的其他补贴、津贴。</p> <p>第十一条 个人所得税法第四条第一款第四项所称福利费，是指根据国家有关规定，从企业、事业单位、国家机关、社会组织提留的福利费或者工会经费中支付给个人的生活补助费；所称救济金，是指各级人民政府民政部门支付给个人的生活困难补助费。</p> <p>第十二条 个人所得税法第四条第一款第八项所称依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得，是指依照《中华人民共和国外交特权与豁免条例》和《中华人民共和国领事特权与豁免条例》规定免税的所得。</p> <p>第十三条 个人所得税法第六条第一款第一项所称依法确定的其他扣除，包括个人缴付符合国家规定的企业年金、职业年金，个人购买符合国家规定的商业健康保险、税收递延型商业养老保险的支出，以及国务院规定可以扣除的其他项目。</p> <p>第十四条 个人所得税法第六条第一款第二项、第四项、第六项所称每次，分别按照下列方法确定：</p> <p>(一) 劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，属于一次性收入的，以取得该项收入为一次；属于同一项目连续性收入的，以一个月内取得的收入为一次。</p> <p>(二) 财产租赁所得，以一个月内取得的收入为一次。</p> <p>(三) 利息、股息、红利所得，以支付利息、股息、红利时取得的收入为一次。</p> <p>(四) 偶然所得，以每次取得该项收入为一次。</p> <p>第十五条 个人所得税法第六条第一款第三项所称成本、费用，是指生产、经营活动中发生的各项直接支出和分配计入成本的间接费用以及销售费用、管理费用、财务费用；所称损失，是指生产、经营活动中发生的固定资产和存货的盘亏、毁损、报废损失，转让财产损失，坏账损失，自然灾害等不可抗力因素造成的损失以及其他损失。</p> <p>取得经营所得的个人，没有综合所得的，计算其每一纳税年度的应纳税所得额时，应当减除费用6万元、专项扣除、专项附加扣除以及依法确定的其他扣除。专项附加扣除在办理汇算清缴时减除。</p> <p>从事生产、经营活动，未提供完整、准确的纳税资料，不能正确计算应纳税所得额的，由主管税务机关核定应纳税所得额或者应纳税额。</p>	<p>2019年1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例 中华人民共和国国务院令 第707号 (2018年修正)</p>	<p>第十六条 个人所得税法第六条第一款第五项规定的财产原值，按照下列方法确定：</p> <p>（一）有价证券，为买入价以及买入时按照规定交纳的有关费用；</p> <p>（二）建筑物，为建造费或者购进价格以及其他有关费用；</p> <p>（三）土地使用权，为取得土地使用权所支付的金额、开发土地的费用以及其他有关费用；</p> <p>（四）机器设备、车船，为购进价格、运输费、安装费以及其他有关费用。</p> <p>其他财产，参照前款规定的方法确定财产原值。</p> <p>纳税人未提供完整、准确的财产原值凭证，不能按照本条第一款规定的方法确定财产原值的，由主管税务机关核定财产原值。</p> <p>个人所得税法第六条第一款第五项所称合理费用，是指卖出财产时按照规定支付的有关税费。</p> <p>第十七条 财产转让所得，按照一次转让财产的收入额减除财产原值和合理费用后的余额计算纳税。</p> <p>第十八条 两个以上的个人共同取得同一项目收入的，应当对每个人取得的收入分别按照个人所得税法的规定计算纳税。</p> <p>第十九条 个人所得税法第六条第三款所称个人将其所得对教育、扶贫、济困等公益慈善事业进行捐赠，是指个人将其所得通过中国境内的公益性社会组织、国家机关向教育、扶贫、济困等公益慈善事业的捐赠；所称应纳税所得额，是指计算扣除捐赠额之前的应纳税所得额。</p> <p>第二十条 居民个人从中国境内和境外取得的综合所得、经营所得，应当分别合并计算应纳税额；从中国境内和境外取得的其他所得，应当分别单独计算应纳税额。</p> <p>第二十一条 个人所得税法第七条所称已在境外缴纳的个人所得税税额，是指居民个人来源于中国境外的所得，依照该所得来源国家（地区）的法律应当缴纳并且实际已经缴纳的所得税税额。</p> <p>个人所得税法第七条所称纳税人境外所得依照本法规定计算的应纳税额，是居民个人抵免已在境外缴纳的综合所得、经营所得以及其他所得的所得税税额的限额（以下简称抵免限额）。除国务院财政、税务主管部门另有规定外，来源于中国境外一个国家（地区）的综合所得抵免限额、经营所得抵免限额以及其他所得抵免限额之和，为来源于该国家（地区）所得的抵免限额。</p> <p>居民个人在中国境外一个国家（地区）实际已经缴纳的个人所得税税额，低于依照前款规定计算出的来源于该国家（地区）所得的抵免限额的，应当在中国缴纳差额部分的税款；超过来源于该国家（地区）所得的抵免限额的，其超过部分不得在本纳税年度的应纳税额中抵免，但是可以在以后纳税年度来源于该国家（地区）所得的抵免限额的余额中补扣。补扣期限最长不得超过五年。</p> <p>第二十二条 居民个人申请抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，应当提供境外税务机关出具的税款所属年度的有关纳税凭证。</p>	<p>2019年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例</p> <p>中华人民共和国国务院令 第707号</p> <p>(2018年修正)</p>	<p>第二十三条 个人所得税法第八条第二款规定的利息，应当按照税款所属纳税申报期最后一日中国人民银行公布的与补税期间同期的人民币贷款基准利率计算，自税款纳税申报期满次日起至补缴税款期限届满之日止按日加收。纳税人在补缴税款期限届满前补缴税款的，利息加收至补缴税款之日。</p> <p>第二十四条 扣缴义务人向个人支付应税款项时，应当依照个人所得税法规定预扣或者代扣税款，按时缴库，并专项记载备查。</p> <p>前款所称支付，包括现金支付、汇拨支付、转账支付和以有价证券、实物以及其他形式的支付。</p> <p>第二十五条 取得综合所得需要办理汇算清缴的情形包括：</p> <p>(一) 从两处以上取得综合所得，且综合所得年收入额减除专项扣除的余额超过6万元；</p> <p>(二) 取得劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得中一项或者多项所得，且综合所得年收入额减除专项扣除的余额超过6万元；</p> <p>(三) 纳税年度内预缴税额低于应纳税额；</p> <p>(四) 纳税人申请退税。</p> <p>纳税人申请退税，应当提供其在中国境内开设的银行账户，并在汇算清缴地就地办理税款退库。</p> <p>汇算清缴的具体办法由国务院税务主管部门制定。</p> <p>第二十六条 个人所得税法第十条第二款所称全员全额扣缴申报，是指扣缴义务人在代扣税款的次月十五日内，向主管税务机关报送其支付所得的所有个人的有关信息、支付所得数额、扣除事项和数额、扣缴税款的具体数额和总额以及其他相关涉税信息资料。</p> <p>第二十七条 纳税人办理纳税申报的地点以及其他有关事项的具体办法，由国务院税务主管部门制定。</p> <p>第二十八条 居民个人取得工资、薪金所得时，可以向扣缴义务人提供专项附加扣除有关信息，由扣缴义务人扣缴税款时减除专项附加扣除。纳税人同时从两处以上取得工资、薪金所得，并由扣缴义务人减除专项附加扣除的，对同一专项附加扣除项目，在一个纳税年度内只能选择从一处取得的所得中减除。</p> <p>居民个人取得劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，应当在汇算清缴时向税务机关提供有关信息，减除专项附加扣除。</p> <p>第二十九条 纳税人可以委托扣缴义务人或者其他单位和个人办理汇算清缴。</p> <p>第三十条 扣缴义务人应当按照纳税人提供的信息计算办理扣缴申报，不得擅自更改纳税人提供的信息。</p> <p>纳税人发现扣缴义务人提供或者扣缴申报的个人信息、所得、扣缴税款等与实际不符的，有权要求扣缴义务人修改。扣缴义务人拒绝修改的，纳税人应当报告税务机关，税务机关应当及时处理。</p>	<p>2019年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国个人所得税法实施条例</p> <p>中华人民共和国国务院令 第707号</p> <p>(2018年修正)</p>	<p>纳税人、扣缴义务人应当按照规定保存与专项附加扣除相关的资料。税务机关可以对纳税人提供的专项附加扣除信息进行抽查，具体办法由国务院税务主管部门另行规定。税务机关发现纳税人提供虚假信息的，应当责令改正并通知扣缴义务人；情节严重的，有关部门应当依法予以处理，纳入信用信息系统并实施联合惩戒。</p> <p>第三十一条 纳税人申请退税时提供的汇算清缴信息有错误的，税务机关应当告知其更正；纳税人更正的，税务机关应当及时办理退税。</p> <p>扣缴义务人未将扣缴的税款解缴入库的，不影响纳税人按照规定申请退税，税务机关应当凭纳税人提供的有关资料办理退税。</p> <p>第三十二条 所得为人民币以外货币的，按照办理纳税申报或者扣缴申报的上月最后一日人民币汇率中间价，折合成人民币计算应纳税所得额。年度终了后办理汇算清缴的，对已经按月、按季或者按次预缴税款的人民币以外货币所得，不再重新折算；对应当补缴税款的所得部分，按照上一纳税年度最后一日人民币汇率中间价，折合成人民币计算应纳税所得额。</p> <p>第三十三条 税务机关按照个人所得税法第十七条的规定付给扣缴义务人手续费，应当填开退还书；扣缴义务人凭退还书，按照国库管理有关规定办理退库手续。</p> <p>第三十四条 个人所得税纳税申报表、扣缴个人所得税报告表和个人所得税完税凭证式样，由国务院税务主管部门统一制定。</p> <p>第三十五条 军队人员个人所得税征收事宜，按照有关规定执行。</p> <p>第三十六条 本条例自2019年1月1日起施行。</p>	<p>2019年1月1日</p>

三、关于发布《个人所得税专项附加扣除操作办法（试行）》的公告

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于修订发布《个人所得税专项附加扣除操作办法（试行）》的公告</p> <p>国家税务总局公告2022年第7号</p>	<p>第二条 纳税人享受子女教育、继续教育、大病医疗、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人、3岁以下婴幼儿照护专项附加扣除的，依照本办法规定办理。</p> <p>第二章 享受扣除及办理时间</p> <p>第三条 纳税人享受符合规定的专项附加扣除的计算时间分别为：</p> <p>（一）子女教育。学前教育阶段，为子女年满3周岁当月至小学入学前一月。学历教育，为子女接受全日制学历教育入学的当月至全日制学历教育结束的当月。</p> <p>（二）继续教育。学历（学位）继续教育，为在中国境内接受学历（学位）继续教育入学的当月至学历（学位）继续教育结束的当月，同一学历（学位）继续教育的扣除期限最长不得超过48个月。技能人员职业资格继续教育、专业技术人员职业资格继续教育，为取得相关证书的当年。</p>	<p>2022年1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于修订发布《个人所得税专项附加扣除操作办法（试行）》的公告</p> <p>国家税务总局公告 2022 年第 7 号</p>	<p>（三）大病医疗。为医疗保障信息系统记录的医药费用实际支出的当年。</p> <p>（四）住房贷款利息。为贷款合同约定开始还款的当月至贷款全部归还或贷款合同终止的当月，扣除期限最长不得超过 240 个月。</p> <p>（五）住房租金。为租赁合同（协议）约定的房屋租赁期开始的当月至租赁期结束的当月。提前终止合同（协议）的，以实际租赁期限为准。</p> <p>（六）赡养老人。为被赡养人年满 60 周岁的当月至赡养义务终止的年末。</p> <p>（七）3 岁以下婴幼儿照护。为婴幼儿出生的当月至年满 3 周岁的前一个月。</p> <p>前款第一项、第二项规定的学历教育和学历（学位）继续教育的期间，包含因病或其他非主观原因休学但学籍继续保留的休学期间，以及施教机构按规定组织实施的寒暑假等假期。</p> <p>第四条 享受子女教育、继续教育、住房贷款利息或者住房租金、赡养老人、3 岁以下婴幼儿照护专项附加扣除的纳税人，自符合条件开始，可以向支付工资、薪金所得的扣缴义务人提供上述专项附加扣除有关信息，由扣缴义务人在预扣预缴税款时，按其在本单位本年可享受的累计扣除额办理扣除；也可以在次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内，向汇缴地主管税务机关办理汇算清缴申报时扣除。</p> <p>纳税人同时从两处以上取得工资、薪金所得，并由扣缴义务人办理上述专项附加扣除的，对同一专项附加扣除项目，一个纳税年度内，纳税人只能选择从其中一处扣除。</p> <p>享受大病医疗专项附加扣除的纳税人，由其在次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内，自行向汇缴地主管税务机关办理汇算清缴申报时扣除。</p> <p>第五条 扣缴义务人办理工资、薪金所得预扣预缴税款时，应当根据纳税人报送的《个人所得税专项附加扣除信息表》（以下简称《扣除信息表》，见附件）为纳税人办理专项附加扣除。</p> <p>纳税人年度中间更换工作单位的，在原单位任职、受雇期间已享受的专项附加扣除金额，不得在新任职、受雇单位扣除。原扣缴义务人应当自纳税人离职不再发放工资薪金所得的当月起，停止为其办理专项附加扣除。</p> <p>第六条 纳税人未取得工资、薪金所得，仅取得劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得需要享受专项附加扣除的，应当在次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内，自行向汇缴地主管税务机关报送《扣除信息表》，并在办理汇算清缴申报时扣除。</p> <p>第七条 一个纳税年度内，纳税人在扣缴义务人预扣预缴税款环节未享受或未足额享受专项附加扣除的，可以在当年内向支付工资、薪金的扣缴义务人申请在剩余月份发放工资、薪金时补充扣除，也可以在次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内，向汇缴地主管税务机关办理汇算清缴时申报扣除。</p>	<p>2022 年 1 月 1 日</p>

四、国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知</p> <p>国税函(2009)3号</p>	<p>一、关于合理工资薪金问题</p> <p>《实施条例》第三十四条所称的“合理工资薪金”，是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制订的工资薪金制度规定实际发放给员工的工资薪金。税务机关在对工资薪金进行合理性确认时，可按以下原则掌握：</p> <p>(一) 企业制订了较为规范的员工工资薪金制度；</p> <p>(二) 企业所制订的工资薪金制度符合行业及地区水平；</p> <p>(三) 企业在一定时期所发放的工资薪金是相对固定的，工资薪金的调整是有序进行的；</p> <p>(四) 企业对实际发放的工资薪金，已依法履行了代扣代缴个人所得税义务。</p> <p>(五) 有关工资薪金的安排，不以减少或逃避税款为目的；</p> <p>二、关于工资薪金总额问题</p> <p>《实施条例》第四十、四十一、四十二条所称的“工资薪金总额”，是指企业按照本通知第一条规定实际发放的工资薪金总和，不包括企业的职工福利费、职工教育经费、工会经费以及养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金。属于国有性质的企业，其工资薪金，不得超过政府有关部门给予的限定数额；超过部分，不得计入企业工资薪金总额，也不得在计算企业应纳税所得额时扣除。</p> <p>三、关于职工福利费扣除问题</p> <p>《实施条例》第四十条规定的企业职工福利费，包括以下内容：</p> <p>(一) 尚未实行分离办社会职能的企业，其内设福利部门所发生的设备、设施和人员费用，包括职工食堂、职工浴室、理发室、医务所、托儿所、疗养院等集体福利部门的设备、设施及维修保养费用和福利部门工作人员的工资薪金、社会保险费、住房公积金、劳务费等。</p> <p>(二) 为职工卫生保健、生活、住房、交通等所发放的各项补贴和非货币性福利，包括企业向职工发放的因公外地就医费用、未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、供暖费补贴、职工防暑降温费、职工困难补贴、救济费、职工食堂经费补贴、职工交通补贴等。</p> <p>(三) 按照其他规定发生的其他职工福利费，包括丧葬补助费、抚恤费、安家费、探亲假路费等。</p> <p>四、关于职工福利费核算问题</p> <p>企业发生的职工福利费，应该单独设置账册，进行准确核算。没有单独设置账册准确核算的，税务机关应责令企业在规定的期限内进行改正。逾期仍未改正的，税务机关可对企业发生的职工福利费进行合理的核定。</p>	<p>2008年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于《国家税务总局关于企业工资薪金和职工福利费等支出税前扣除问题的公告》的解读</p>	<p>一、企业哪些福利性补贴可以作为工资薪金支出在税前扣除？</p> <p>《国家税务总局关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）第一条明确了税法第三十四条规定的“合理工资薪金”的确认条件，第三条规定了职工福利费的范围。企业的福利性补贴，如果列入企业员工工资薪金制度、固定与工资薪金一起发放，且符合国税函〔2009〕3号文件第一条关于工资薪金的规定，可作为工资薪金支出，按规定在税前扣除。</p> <p>二、企业年度汇算清缴结束前支付的汇缴年度工资薪金如何在税前扣除？</p> <p>考虑到很多企业12月份的工资薪金都是在当年预提出来，次年1月份发放，如果严格要求企业在每一纳税年度结束前支付的工资薪金才能计入本年度，则企业每年都需要对此进行纳税调整，不仅增加了纳税人的税法遵从成本，加大了税收管理负担，也不符合权责发生制原则。因此，企业在年度汇算清缴结束前向员工实际支付的已预提汇缴年度工资薪金，准予在汇缴年度企业所得税前扣除。</p> <p>三、企业接受外部劳务派遣用工支出如何在税前扣除？</p> <p>企业接受外部劳务派遣用工的费用，一般可区分为支付给劳务派遣公司和直接支付给员工个人两种情况处理。对于根据协议（合同）约定直接支付给劳务派遣公司的费用，企业应作为劳务费支出；对于直接支付给员工个人的费用，应作为工资薪金支出和职工福利费支出。属于工资薪金支出的费用，准予计入企业工资薪金总额的基数，作为计算其他各项相关费用扣除的依据。《国家税务总局关于企业所得税应纳税所得额若干税务处理问题的公告》（2012年第15号）第一条关于企业接受外部劳务派遣用工的相关规定同时废止。</p>	<p>2015年 5月13日</p>
<p>关于完善调整部分纳税人个人所得税预扣预缴方法的公告</p> <p>国家税务总局公告2020年第13号</p>	<p>一、对一个纳税年度内首次取得工资、薪金所得的居民个人，扣缴义务人在预扣预缴个人所得税时，可按照5000元/月乘以纳税人当年截至本月月份数计算累计减除费用。</p> <p>二、正在接受全日制学历教育的学生因实习取得劳务报酬所得的，扣缴义务人预扣预缴个人所得税时，可按照《国家税务总局关于发布〈个人所得税扣缴申报管理办法（试行）〉的公告》（2018年第61号）规定的累计预扣法计算并预扣预缴税款。</p> <p>三、符合本公告规定并可按上述条款预扣预缴个人所得税的纳税人，应当及时向扣缴义务人申明并如实提供相关佐证资料或承诺书，并对相关资料及承诺书的真实性、准确性、完整性负责。相关资料或承诺书，纳税人及扣缴义务人需留存备查。</p> <p>四、本公告所称首次取得工资、薪金所得的居民个人，是指自纳税年度首月起至新入职时，未取得工资、薪金所得或者未按照累计预扣法预扣预缴过连续性劳务报酬所得个人所得税的居民个人。</p>	<p>2020年 7月1日</p>

五、关于境外所得有关个人所得税政策的公告

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部 税务总局 关于境外所得有关个人所得税政策的公告</p> <p>财政部 税务总局公告 2020 年第 3 号</p>	<p>一、下列所得，为来源于中国境外的所得：</p> <p>（一）因任职、受雇、履约等在中国境外提供劳务取得的所得；</p> <p>（二）中国境外企业以及其他组织支付且负担的稿酬所得；</p> <p>（三）许可各种特许权在中国境外使用而取得的所得；</p> <p>（四）在中国境外从事生产、经营活动而取得的与生产、经营活动相关的所得；</p> <p>（五）从中国境外企业、其他组织以及非居民个人取得的利息、股息、红利所得；</p> <p>（六）将财产出租给承租人在中国境外使用而取得的所得；</p> <p>（七）转让中国境外的不动产、转让对中国境外企业以及其他组织投资形成的股票、股权以及其他权益性资产（以下称权益性资产）或者在中国境外转让其他财产取得的所得。但转让对中国境外企业以及其他组织投资形成的权益性资产，该权益性资产被转让前三年（连续 36 个公历月份）内的任一时间，被投资企业或其他组织的资产公允价值 50% 以上直接或间接来自于中国境内的不动产的，取得的所得为来源于中国境内的所得；</p> <p>（八）中国境外企业、其他组织以及非居民个人支付且负担的偶然所得；</p> <p>（九）财政部、税务总局另有规定的，按照相关规定执行。</p> <p>二、居民个人应当依照个人所得税法及其实施条例规定，按照以下方法计算当期境内和境外所得应纳税额：</p> <p>（一）居民个人来源于中国境外的综合所得，应当与境内综合所得合并计算应纳税额；</p> <p>（二）居民个人来源于中国境外的经营所得，应当与境内经营所得合并计算应纳税额。居民个人来源于境外的经营所得，按照个人所得税法及其实施条例的有关规定计算的亏损，不得抵减其境内或他国（地区）的应纳税所得额，但可以用来源于同一国家（地区）以后年度的经营所得按中国税法规定弥补；</p> <p>（三）居民个人来源于中国境外的利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得（以下称其他分类所得），不与境内所得合并，应当分别单独计算应纳税额。</p> <p>三、居民个人在一个纳税年度内来源于中国境外的所得，依照所得来源国家（地区）税收法律规定在中国境外已缴纳的所得税税额允许在抵免限额内从其该纳税年度应纳税额中抵免。</p> <p>居民个人来源于一国（地区）的综合所得、经营所得以及其他分类所得项目的应纳税额为其抵免限额，按照下列公式计算：</p> <p>（一）来源于一国（地区）综合所得的抵免限额=中国境内和境外综合所得依照本公告第二条规定计算的应纳税额 × 来源于该国（地区）的综合所得收入额 ÷ 中国境内和境外综合所得收入额合计</p>	<p>2020 年 1 月 17 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部 税务总局 关于境外所得有关个人所得税政策的公告</p> <p>财政部 税务总局公告 2020 年第 3 号</p>	<p>(二) 来源于一国(地区)经营所得的抵免限额 = 中国境内和境外经营所得依照本公告第二条规定计算的经营所得应纳税额 × 来源于该国(地区)的经营所得应纳税所得额 ÷ 中国境内和境外经营所得应纳税所得额合计</p> <p>(三) 来源于一国(地区)其他分类所得的抵免限额 = 该国(地区)的其他分类所得依照本公告第二条规定计算的应纳税额</p> <p>(四) 来源于一国(地区)所得的抵免限额 = 来源于该国(地区)综合所得抵免限额 + 来源于该国(地区)经营所得抵免限额 + 来源于该国(地区)其他分类所得抵免限额</p> <p>四、可抵免的境外所得税税额，是指居民个人取得境外所得，依照该所得来源国(地区)税收法律应当缴纳且实际已经缴纳的所得税性质的税额。可抵免的境外所得税额不包括以下情形：</p> <p>(一) 按照境外所得税法律属于错缴或错征的境外所得税税额；</p> <p>(二) 按照我国政府签订的避免双重征税协定以及内地与香港、澳门签订的避免双重征税安排(以下统称税收协定)规定不应征收的境外所得税税额；</p> <p>(三) 因少缴或迟缴境外所得税而追加的利息、滞纳金或罚款；</p> <p>(四) 境外所得纳税人或者其利害关系人从境外征税主体得到实际返还或补偿的境外所得税税款；</p> <p>(五) 按照我国个人所得税法及其实施条例规定，已经免税的境外所得负担的境外所得税税款。</p> <p>五、居民个人从与我国签订税收协定的国家(地区)取得的所得，按照该国(地区)税收法律享受免税或减税待遇，且该免税或减税的数额按照税收协定饶让条款规定应视同已缴税额在中国的应纳税额中抵免的，该免税或减税数额可作为居民个人实际缴纳的境外所得税税额按规定申报税收抵免。</p> <p>六、居民个人一个纳税年度内来源于一国(地区)的所得实际已经缴纳的所得税税额，低于依照本公告第三条规定计算出的来源于该国(地区)该纳税年度所得的抵免限额的，应以实际缴纳数额作为抵免额进行抵免；超过来源于该国(地区)该纳税年度所得的抵免限额的，应在限额内进行抵免，超过部分可以在以后五个纳税年度内结转抵免。</p> <p>七、居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内申报纳税。</p> <p>八、居民个人取得境外所得，应当向中国境内任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报；在中国境内没有任职、受雇单位的，向户籍所在地或中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报；户籍所在地与中国境内经常居住地不一致的，选择其中一地主管税务机关办理纳税申报；在中国境内没有户籍的，向中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报。</p> <p>九、居民个人取得境外所得的境外纳税年度与公历年度不一致的，取得境外所得的境外纳税年度最后一日所在的公历年度，为境外所得对应的我国纳税年度。</p>	<p>2020 年 1 月 17 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部 税务总局 关于境外所得有关个人所得税政策的公告</p> <p>财政部 税务总局公告 2020 年第 3 号</p>	<p>十、居民个人申报境外所得税收抵免时，除另有规定外，应当提供境外征税主体出具的税款所属年度的完税证明、税收缴款书或者纳税记录等纳税凭证，未提供符合要求的纳税凭证，不予抵免。</p> <p>居民个人已申报境外所得、未进行税收抵免，在以后纳税年度取得纳税凭证并申报境外所得税收抵免的，可以追溯至该境外所得所属纳税年度进行抵免，但追溯年度不得超过五年。自取得该项境外所得的五个年度内，境外征税主体出具的税款所属纳税年度纳税凭证载明的实际缴纳税额发生变化的，按实际缴纳税额重新计算并办理补退税，不加收税收滞纳金，不退还利息。</p> <p>纳税人确实无法提供纳税凭证的，可同时凭境外所得纳税申报表（或者境外征税主体确认的缴税通知书）以及对应的银行缴款凭证办理境外所得抵免事宜。</p> <p>十一、居民个人被境内企业、单位、其他组织（以下称派出单位）派往境外工作，取得的工资薪金所得或者劳务报酬所得，由派出单位或者其他境内单位支付或负担的，派出单位或者其他境内单位应按照个人所得税法及其实施条例规定预扣预缴税款。</p> <p>居民个人被派出单位派往境外工作，取得的工资薪金所得或者劳务报酬所得，由境外单位支付或负担的，如果境外单位为境外任职、受雇的中方机构（以下称中方机构）的，可以由境外任职、受雇的中方机构预扣税款，并委托派出单位向主管税务机关申报纳税。中方机构未预扣税款的或者境外单位不是中方机构的，派出单位应当于次年2月28日前向其主管税务机关报送外派人员情况，包括：外派人员的姓名、身份证件类型及身份证件号码、职务、派往国家和地区、境外工作单位名称和地址、派遣期限、境内外收入及缴税情况等。</p> <p>中方机构包括中国境内企业、事业单位、其他经济组织以及国家机关所属的境外分支机构、子公司、使（领）馆、代表处等。</p> <p>十二、居民个人取得来源于境外的所得或者实际已经在境外缴纳的所得税税额为人民币以外货币，应当按照《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第三十二条折合计算。</p> <p>十三、纳税人和扣缴义务人未按本公告规定申报缴纳、扣缴境外所得个人所得税以及报送资料的，按照《中华人民共和国税收征收管理法》和个人所得税法及其实施条例等有关规定处理，并按规定纳入个人纳税信用管理。</p> <p>十四、本公告适用于 2019 年度及以后年度税收处理事宜。以前年度尚未抵免完毕的税额，可按本公告第六条规定处理。下列文件或文件条款同时废止：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）第三条 2. 《国家税务总局关于境外所得征收个人所得税若干问题的通知》（国税发〔1994〕44号） 3. 《国家税务总局关于企业和个人的外币收入如何折合成人民币计算缴纳税款问题的通知》（国税发〔1995〕173号） 	<p>2020 年 1 月 17 日</p>

六、关于个人所得税有关政策问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知</p> <p>国 税 发 (1999) 58 号</p>	<p>近接一些地区请示，要求对个人所得税有关政策做出规定。经研究，现明确如下：</p> <p>一、关于企业减员增效和行政、事业单位、社会团体在机构改革过程中实行内部退养办法人员取得收入征税问题。</p> <p>实行内部退养的个人在其办理内部退养手续后至法定离退休年龄之间从原任职单位取得的工资、薪金，不属于离退休工资，应按“工资、薪金所得”项目计征个人所得税。</p> <p>个人在办理内部退养手续后从原任职单位取得的一次性收入，应按办理内部退养手续后至法定离退休年龄之间的所属月份进行平均，并与领取当月的“工资、薪金”所得合并后减除当月费用扣除标准，以余额为基数确定适用税率，再将当月工资、薪金加上取得的一次性收入，减去费用扣除标准，按适用税率计征个人所得税。</p> <p>个人在办理内部退养手续后至法定离退休年龄之间重新就业取得的“工资、薪金”所得，应与其从原任职单位取得的同一月份的“工资、薪金”所得合并，并依法自行向主管税务机关申报缴纳个人所得税。</p> <p>二、关于个人取得公务交通、通讯补贴收入征税问题</p> <p>个人因公务用车和通讯制度改革而取得的公务用车、通讯补贴收入，扣除一定标准的公务费用后，按照“工资、薪金”所得项目计征个人所得税。按月发放的，并入当月“工资、薪金”所得计征个人所得税；不按月发放的，分解到所属月份并与该月份“工资、薪金”所得合并后计征个人所得税。</p> <p>公务费用的扣除标准，由省税务局根据纳税人公务交通、通讯费用的实际情况调查测算，报经省级人民政府批准后确定，并报国家税务总局备案。</p> <p>注释：《国家税务总局关于修改部分税收规范性文件的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 31 号）对本文进行了修改。</p>	<p>1999 年 4 月 9 日</p>
<p>财政部 税务总局 关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告</p> <p>财政部 税务总局公告 2019 年第 74 号</p>	<p>一、个人为单位或他人提供担保获得收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。</p> <p>二、房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与他人的，受赠人因无偿受赠房屋取得的受赠收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78 号）第一条规定，符合以下情形的，对当事双方不征收个人所得税：</p> <p>（一）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹；</p> <p>（二）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与对其承担直接抚养或者赡养义务的抚养人或者赡养人；</p> <p>（三）房屋产权所有人死亡，依法取得房屋产权的法定继承人、遗嘱继承人或者受赠人。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部 税务总局 关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告</p> <p>财政部 税务总局公告 2019 年第 74 号</p>	<p>前款所称受赠收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78号）第四条规定计算。</p> <p>三、企业在业务宣传、广告等活动中，随机向本单位以外的个人赠送礼品（包括网络红包，下同），以及企业在年会、座谈会、庆典以及其他活动中向本单位以外的个人赠送礼品，个人取得的礼品收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税，但企业赠送的具有价格折扣或折让性质的消费券、代金券、抵用券、优惠券等礼品除外。</p> <p>前款所称礼品收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》（财税〔2011〕50号）第三条规定计算。</p> <p>四、个人按照《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 中国银行保险监督管理委员会 证监会关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》（财税〔2018〕22号）的规定，领取的税收递延型商业养老保险的养老金收入，其中25%部分予以免税，其余75%部分按照10%的比例税率计算缴纳个人所得税，税款计入“工资、薪金所得”项目，由保险机构代扣代缴后，在个人购买税延养老保险的机构所在地办理全员全额扣缴申报。</p>	<p>2019 年 1 月 1 日</p>

七、关于外国企业的董事在中国境内兼任职务有关税收问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于外国企业的董事在中国境内兼任职务有关税收问题的通知</p> <p>国税函〔1999〕284号</p>	<p>各省、自治区、直辖市和计划单列市国家税务局、地方税务局：</p> <p>近来，一些地方反映，有些外国企业的董事（长）或合伙人（在中国境内无住所的个人，下同）在中国境内该企业设立的机构、场所担任职务，应取得工资、薪金所得，但其申报仅以董事费名义或分红形式取得收入。现就对其应如何征收个人所得税的问题明确如下：</p> <p>外国企业的董事或合伙人担任该企业设立在中国境内的机构、场所的职务，或者名义上不担任该机构、场所的职务，但实际上从事日常经营、管理工作，其在中国境内从事上述工作取得的工资、薪金所得，属于来源于中国境内的所得，应按照《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例和其他有关规定计算缴纳个人所得税。上述个人凡未申报或未如实申报其工资、薪金所得的，可比照《国家税务总局关于外商投资企业的董事担任直接管理职务征收个人所得税问题的通知》（国税发〔1996〕214号）第二条和第三条的规定核定其应取得的工资、薪金所得，并作为该中国境内机构、场所应承担的工资薪金确定纳税义务，计算应纳税额。</p>	<p>1999 年 5 月 17 日</p>

八、关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部国家税务总局关于印发《关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定》的通知</p> <p>财税〔2000〕91号</p>	<p>第一条 为了贯彻落实《国务院关于个人独资企业和合伙企业征收所得税问题的通知》精神，根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例、《中华人民共和国税收征收管理法》及其实施细则的有关规定，特制定本规定。</p> <p>第二条 本规定所称个人独资企业和合伙企业是指：</p> <p>（一）依照《中华人民共和国个人独资企业法》和《中华人民共和国合伙企业法》登记成立的个人独资企业、合伙企业；</p> <p>（二）依照《中华人民共和国私营企业暂行条例》登记成立的独资、合伙性质的私营企业；</p> <p>（三）依照《中华人民共和国律师法》登记成立的合伙制律师事务所；</p> <p>（四）经政府有关部门依照法律法规批准成立的负无限责任和无限连带责任的其他个人独资、个人合伙性质的机构或组织。</p> <p>第三条 个人独资企业以投资者为纳税义务人，合伙企业以每一个合伙人为纳税义务人（以下简称投资者）。</p> <p>第四条 个人独资企业和合伙企业（以下简称企业）每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后的余额，作为投资者个人的生产经营所得，比照个人所得税法的“个体工商户的生产经营所得”应税项目，适用5%～35%的五级超额累进税率，计算征收个人所得税。</p> <p>前款所称收入总额，是指企业从事生产经营以及与生产经营有关的活动所取得的各项收入，包括商品（产品）销售收入、营运收入、劳务服务收入、工程价款收入、财产出租或转让收入、利息收入、其他业务收入和营业外收入。</p> <p>第五条 个人独资企业的投资者以全部生产经营所得为应纳税所得额；合伙企业的投资者按照合伙企业的全部生产经营所得和合伙协议约定的分配比例确定应纳税所得额，合伙协议没有约定分配比例的，以全部生产经营所得和合伙人数量平均计算每个投资者的应纳税所得额。</p> <p>前款所称生产经营所得，包括企业分配给投资者个人的所得和企业当年留存的所得（利润）。</p> <p>第六条 凡实行查账征税办法的，生产经营所得比照《个体工商户个人所得税计税办法（试行）》（国税发〔1997〕43号）的规定确定。但下列项目的扣除依照本办法的规定执行：</p> <p>（一）投资者的费用扣除标准，由各省、自治区、直辖市地方税务局参照个人所得税法“工资、薪金所得”项目的费用扣除标准确定，投资者的工资不得在税前扣除；</p> <p>（二）企业从业人员的工资支出按标准在税前扣除，具体标准由各省、自治区、直辖市地方税务局参照企业所得税计税工资标准确定；</p>	<p>2000年 9月19日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期												
<p>财政部国家税务总局关于印发《关于个人独资企业和合伙企业投资者征收个人所得税的规定》的通知</p> <p>财税〔2000〕91号</p>	<p>(三) 投资者及其家庭发生的生活费用不允许在税前扣除, 投资者及其家庭发生的生活费用与企业生产经营费用混合在一起, 并且难以划分的, 全部视为投资者个人及其家庭发生的生活费用, 不允许在税前扣除;</p> <p>(四) 企业生产经营和投资者及其家庭生活共用的固定资产, 难以划分的, 由主管税务机关根据企业的生产经营类型、规模等具体情况, 核定准予在税前扣除的折旧费用的数额或比例;</p> <p>(五) 企业实际发生的工会经费、职工福利费、职工教育经费分别在其计税工资总额的 2%、14%、1.5% 的标准内据实扣除;</p> <p>(六) 企业每一纳税年度发生的广告和业务宣传费用不超过当年销售(营业)收入 2% 的部分, 可据实扣除; 超过部分可无限期向以后纳税年度结转;</p> <p>(七) 企业每一纳税年度发生的与其生产经营业务直接相关的业务招待费, 在以下规定比例范围内, 可据实扣除: 全年销售(营业)收入净额在 1500 万元及其以下的, 不超过销售(营业)收入净额的 5%; 全年销售(营业)收入净额超过 1500 万元的, 不超过该部分的 3%;</p> <p>(八) 企业计提的各种准备金不得扣除。</p> <p>第七条 有下列情形之一的, 主管税务机关应采取核定征收方式征收个人所得税:</p> <p>(一) 企业依照国家有关规定应当设置但未设置账簿的;</p> <p>(二) 企业虽设置账簿, 但账目混乱或者成本资料、收入凭证、费用凭证残缺不全, 难以查账的;</p> <p>(三) 纳税人发生纳税义务, 未按照规定的期限办理纳税申报, 经税务机关责令限期申报, 逾期仍不申报的。</p> <p>第八条 第七条所说核定征收方式, 包括定额征收、核定应税所得率征收以及其他合理的征收方式。</p> <p>第九条 实行核定应税所得率征收方式的, 应纳税所得额的计算公式如下:</p> $\text{应纳税所得额} = \text{应纳税所得额} \times \text{适用税率}$ $\text{应纳税所得额} = \text{收入总额} \times \text{应税所得率}$ $\text{或} = \text{成本费用支出额} \div (1 - \text{应税所得率}) \times \text{应税所得率}$ <p>应税所得率应按下表规定的标准执行:</p> <p style="text-align: center;">应税所得率表</p> <table border="1" data-bbox="521 1354 874 1604"> <thead> <tr> <th>行业</th> <th>应税所得率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>工业、交通运输业、商业</td> <td>5—20</td> </tr> <tr> <td>建筑业、房地产开发业</td> <td>7—20</td> </tr> <tr> <td>饮食服务业</td> <td>7—25</td> </tr> <tr> <td>娱乐业</td> <td>20—40</td> </tr> <tr> <td>其他行业</td> <td>10—30</td> </tr> </tbody> </table>	行业	应税所得率 (%)	工业、交通运输业、商业	5—20	建筑业、房地产开发业	7—20	饮食服务业	7—25	娱乐业	20—40	其他行业	10—30	<p>2000 年 9 月 19 日</p>
行业	应税所得率 (%)													
工业、交通运输业、商业	5—20													
建筑业、房地产开发业	7—20													
饮食服务业	7—25													
娱乐业	20—40													
其他行业	10—30													

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部国家 税务总局关于印发 《关于个人独资企 业和合伙企业投资 者征收个人所得税 的规定》的通知</p> <p>财税〔2000〕 91号</p>	<p>企业经营多业的，无论其经营项目是否单独核算，均应根据其主营项目确定其适用的应税所得率。</p> <p>第十条 实行核定征税的投资者，不能享受个人所得税的优惠政策。</p> <p>第十一条 企业与其关联企业之间的业务往来，应当按照独立企业之间的业务往来收取或者支付价款、费用。不按照独立企业之间的业务往来收取或者支付价款、费用，而减少其应纳税所得额的，主管税务机关有权进行合理调整。</p> <p>前款所称关联企业，其认定条件及税务机关调整其价款、费用的方法，按照《中华人民共和国税收征收管理法》及其实施细则的有关规定执行。</p> <p>第十二条 投资者兴办两个或两个以上企业的（包括参与兴办，下同），年度终了时，应汇总从所有企业取得的应纳税所得额，据此确定适用税率并计算缴纳应纳税款。</p> <p>第十三条 投资者兴办两个或两个以上企业的，根据本规定第六条第一款规定准予扣除的个人费用，由投资者选择在其中一个企业的生产经营所得中扣除。</p> <p>第十四条 企业的年度亏损，允许用本企业下一年度的生产经营所得弥补，下一年度所得不足弥补的，允许逐年延续弥补，但最长不得超过5年。</p> <p>投资者兴办两个或两个以上企业的，企业的年度经营亏损不能跨企业弥补。</p> <p>第十五条 投资者来源于中国境外的生产经营所得，已在境外缴纳所得税的，可以按照个人所得税法的有关规定计算扣除已在境外缴纳的所得税。</p> <p>第十六条 企业进行清算时，投资者应当在注销工商登记之前，向主管税务机关结清有关税务事宜。企业的清算所得应当视为年度生产经营所得，由投资者依法缴纳个人所得税。</p> <p>前款所称清算所得，是指企业清算时的全部资产或者财产的公允价值扣除各项清算费用、损失、负债、以前年度留存的利润后，超过实缴资本的部分。</p> <p>第十七条 投资者应纳的个人所得税税款，按年计算，分月或者分季预缴，由投资者在每月或者每季度终了后7日内预缴，年度终了后3个月内汇算清缴，多退少补。</p> <p>第十八条 企业在年度中间合并、分立、终止时，投资者应当在停止生产经营之日起60日内，向主管税务机关办理当期个人所得税汇算清缴。</p> <p>第十九条 企业在纳税年度的中间开业，或者由于合并、关闭等原因，使该纳税年度的实际经营期不足12个月的，应当以其实际经营期为一个纳税年度。</p> <p>第二十条 投资者应向企业实际经营管理所在地主管税务机关申报缴纳个人所得税。投资者从合伙企业取得的生产经营所得，由合伙企业向企业实际经营管理所在地主管税务机关申报缴纳投资者应纳的个人所得税，并将个人所得税申报表抄送投资者。</p> <p>投资者兴办两个或两个以上企业的，应分别向企业实际经营管理所在地主管税务机关预缴税款。年度终了后办理汇算清缴时，区别不同情况分别处理：</p>	<p>2000年 9月19日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部国家 税务总局关于印 发《关于个人独 资企业和合伙企 业投资者征收个 人所得税的规定》 的通知</p> <p>财税〔2000〕 91号</p>	<p>(一) 投资者兴办的企业全部是个人独资性质的, 分别向各企业的实际经营管理所在地主管税务机关办理年度纳税申报, 并依所有企业的经营所得总额确定适用税率, 以本企业的经营所得为基础, 计算应缴税款, 办理汇算清缴;</p> <p>(二) 投资者兴办的企业中含有合伙性质的, 投资者应向经常居住地主管税务机关申报纳税, 办理汇算清缴, 但经常居住地与其兴办企业的经营管理所在地不一致的, 应选定其参与兴办的某一合伙企业的经营管理所在地为办理年度汇算清缴所在地, 并在 5 年内不得变更。5 年后需要变更的, 须经原主管税务机关批准。</p> <p>第二十一条 投资者在预缴个人所得税时, 应向主管税务机关报送《个人独资企业和合伙企业投资者个人所得税申报表》, 并附送会计报表。</p> <p>年度终了后 30 日内, 投资者应向主管税务机关报送《个人独资企业和合伙企业投资者个人所得税申报表》, 并附送年度会计决算报表和预缴个人所得税纳税凭证。</p> <p>投资者兴办两个或两个以上企业的, 向企业实际经营管理所在地主管税务机关办理年度纳税申报时, 应附注从其他企业取得的年度应纳税所得额; 其中含有合伙企业的, 应报送汇总从所有企业取得的所得情况的《合伙企业投资者个人所得税汇总申报表》, 同时附送所有企业的年度会计决算报表和当年度已缴个人所得税纳税凭证。</p> <p>第二十二条 投资者的个人所得税征收管理工作由地方税务局负责。</p> <p>第二十三条 投资者的个人所得税征收管理的其他事项, 依照《中华人民共和国税收征收管理法》、《中华人民共和国个人所得税法》的有关规定执行。</p> <p>第二十四条 本规定由国家税务总局负责解释。各省、自治区、直辖市地方税务局可以根据本规定规定的原则, 结合本地实际, 制定具体实施办法。</p> <p>第二十五条 本规定从 2000 年 1 月 1 日起执行。</p>	<p>2000 年 9 月 19 日</p>
<p>国家税务总 局 关于个体工商 户、个人独资企 业和合伙企业个 人所得税 问题的 公告</p> <p>国家税务总 局公告 2014 年第 25 号</p>	<p>为规范个人所得税征收管理, 根据个人所得税法规定, 现就个体工商户、个人独资企业和合伙企业有关个人所得税问题公告如下:</p> <p>个体工商户、个人独资企业和合伙企业因在纳税年度中间开业、合并、注销及其他原因, 导致该纳税年度的实际经营期不足 1 年的, 对个体工商户业主、个人独资企业投资者和合伙企业自然人合伙人的生产经营所得计算个人所得税时, 以其实际经营期为 1 个纳税年度。投资者本人的费用扣除标准, 应按照其实际经营月份数, 以每月 3500 元的减除标准确定。计算公式如下:</p> <p>应纳税所得额=该年度收入总额-成本、费用及损失-当年投资者本人的费用扣除额</p> <p>当年投资者本人的费用扣除额=月减除费用(3500 元/月)×当年实际经营月份数</p> <p>应纳税额=应纳税所得额×税率-速算扣除数</p>	<p>2014 年 4 月 23 日</p>

九、关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知财税〔2018〕164号	<p>(一) 个人与用人单位解除劳动关系取得一次性补偿收入(包括用人单位发放的经济补偿金、生活补助费和其他补助费),在当地上年职工平均工资3倍数额以内的部分,免征个人所得税;超过3倍数额的部分,不并入当年综合所得,单独适用综合所得税率表,计算纳税。</p> <p>(二) 个人办理提前退休手续而取得的一次性补贴收入,应按照办理提前退休手续至法定离退休年龄之间实际年度数平均分摊,确定适用税率和速算扣除数,单独适用综合所得税率表,计算纳税。计算公式:应纳税额={[(一次性补贴收入÷办理提前退休手续至法定退休年龄的实际年度数)-费用扣除标准]×适用税率-速算扣除数}×办理提前退休手续至法定退休年龄的实际年度数</p> <p>(三) 个人办理内部退养手续而取得的一次性补贴收入,按照《国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知》(国税发〔1999〕58号)规定计算纳税。</p>	2019年 1月1日
关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知 财税〔2001〕157号	<p>二、个人领取一次性补偿收入时按照国家和地方政府规定的比例实际缴纳的住房公积金、医疗保险费、基本养老保险费、失业保险费,可以在计征其一次性补偿收入的个人所得税时予以扣除。</p> <p>三、企业依照国家有关法律宣告破产,企业职工从该破产企业取得的一次性安置费收入,免征个人所得税。</p>	2001年 10月1日

十、关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知 财税〔2018〕164号	<p>(一) 居民个人取得全年一次性奖金,符合《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》(国税发〔2005〕9号)规定的,在2021年12月31日前,不并入当年综合所得,以全年一次性奖金收入除以12个月得到的数额,按照本通知所附按月换算后的综合所得税率表(以下简称月度税率表),确定适用税率和速算扣除数,单独计算纳税。计算公式为:</p> <p>应纳税额=全年一次性奖金收入×适用税率-速算扣除数</p>	2019年 1月1日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知 财税〔2018〕164号</p>	<p>居民个人取得全年一次性奖金，也可以选择并入当年综合所得计算纳税。 自2022年1月1日起，居民个人取得全年一次性奖金，应并入当年综合所得计算缴纳个人所得税。</p> <p>（二）中央企业负责人取得年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励，符合《国家税务总局关于中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励征收个人所得税问题的通知》（国税发〔2007〕118号）规定的，在2021年12月31日前，参照本通知第一条第（一）项执行；2022年1月1日之后的政策另行明确。</p> <p>本通知自2019年1月1日起执行。下列文件或文件条款同时废止：《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9号）第二条。</p>	<p>2019年 1月1日</p>

十一、关于个人所得税修改后有关优惠政策衔接问题的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于个人所得税修改后有关优惠政策衔接问题的通知 财税〔2018〕164号</p>	<p>二、关于上市公司股权激励的政策</p> <p>（一）居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权激励等股权激励（以下简称股权激励），符合《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）、《财政部国家税务总局关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）、《财政部 国家税务总局关于将国家自主创新示范区有关税收试点政策推广到全国范围实施的通知》（财税〔2015〕116号）第四条、《财政部国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101号）第四条第（一）项规定的相关条件的，在2021年12月31日前，不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。计算公式为：</p> <p>应纳税额=股权激励收入 × 适用税率－速算扣除数</p> <p>（二）居民个人一个纳税年度内取得两次以上（含两次）股权激励的，应合并按本通知第二条第（一）项规定计算纳税。</p> <p>（三）2022年1月1日之后的股权激励政策另行明确。</p> <p>三、关于保险营销员、证券经纪人佣金收入的政策</p> <p>保险营销员、证券经纪人取得的佣金收入，属于劳务报酬所得，以不含增值税的收入减除20%的费用后的余额为收入额，收入额减去展业成本以及附加税费后，并入当年综合所得，计算缴纳个人所得税。保险营销员、证券经纪人展业成本按照收入额的25%计算。</p>	<p>2018年 12月27日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于个人所得税修改后有关优惠政策衔接问题的通知</p> <p>财税〔2018〕164号</p>	<p>扣缴义务人向保险营销员、证券经纪人支付佣金收入时，应按照《个人所得税扣缴申报管理办法（试行）》（国家税务总局公告 2018 年第 61 号）规定的累计预扣法计算预扣税款。</p> <p>四、关于个人领取企业年金、职业年金的政策</p> <p>个人达到国家规定的退休年龄，领取的企业年金、职业年金，符合《财政部 人力资源社会保障部 国家税务总局关于企业年金 职业年金个人所得税有关问题的通知》（财税〔2013〕103 号）规定的，不并入综合所得，全额单独计算应纳税款。其中按月领取的，适用月度税率表计算纳税；按季领取的，平均分摊计入各月，按每月领取额适用月度税率表计算纳税；按年领取的，适用综合所得税率表计算纳税。</p> <p>个人因出境定居而一次性领取的年金个人账户资金，或个人死亡后，其指定的受益人或法定继承人一次性领取的年金个人账户余额，适用综合所得税率表计算纳税。对个人除上述特殊原因外一次性领取年金个人账户资金或余额的，适用月度税率表计算纳税。</p> <p>六、关于单位低价向职工售房的政策</p> <p>单位按低于购置或建造成本价格出售住房给职工，职工因此而少支出的差价部分，符合《财政部 国家税务总局关于单位低价向职工售房有关个人所得税问题的通知》（财税〔2007〕13 号）第二条规定的，不并入当年综合所得，以差价收入除以 12 个月得到的数额，按照月度税率表确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。计算公式为：</p> $\text{应纳税额} = \text{职工实际支付的购房价款低于该房屋的购置或建造成本价格的差额} \times \text{适用税率} - \text{速算扣除数}$ <p>七、关于外籍个人有关津贴的政策</p> <p>（一）2019 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间，外籍个人符合居民个人条件的，可以选择享受个人所得税专项附加扣除，也可以选择按照《财政部 国家税务总局关于个人所得税若干政策问题的通知》（财税〔1994〕20 号）、《国家税务总局关于外籍个人取得有关补贴征免个人所得税执行问题的通知》（国税发〔1997〕54 号）和《财政部 国家税务总局关于外籍个人取得港澳地区住房等补贴征免个人所得税的通知》（财税〔2004〕29 号）规定，享受住房补贴、语言训练费、子女教育费等津补贴免税优惠政策，但不得同时享受。外籍个人一经选择，在一个纳税年度内不得变更。</p> <p>（二）自 2022 年 1 月 1 日起，外籍个人不再享受住房补贴、语言训练费、子女教育费津补贴免税优惠政策，应按规定享受专项附加扣除。</p> <p>八、除上述衔接事项外，其他个人所得税优惠政策继续按照原文件规定执行。</p> <p>九、本通知自 2019 年 1 月 1 日起执行。下列文件或文件条款同时废止：</p> <p>（一）《财政部 国家税务总局关于个人与用人单位解除劳动关系取得的一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》（财税〔2001〕157 号）第一条；</p> <p>（二）《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35 号）第四条第（一）项；</p>	<p>2018 年 12 月 27 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于个人所得税修改后有关优惠政策衔接问题的通知</p> <p>财税〔2018〕164号</p>	<p>(三)《财政部 国家税务总局关于单位低价向职工售房有关个人所得税问题的通知》(财税〔2007〕13号)第三条;</p> <p>(四)《财政部 人力资源社会保障部 国家税务总局关于企业年金职业年金个人所得税有关问题的通知》(财税〔2013〕103号)第三条第1项和第3项;</p> <p>(五)《国家税务总局关于个人认购股票等有价证券而从雇主取得折扣或补贴收入有关征收个人所得税问题的通知》(国税发〔1998〕9号);</p> <p>(六)《国家税务总局关于保险企业营销员(非雇员)取得的收入计征个人所得税问题的通知》(国税发〔1998〕13号);</p> <p>(七)《国家税务总局关于个人因解除劳动合同取得经济补偿金征收个人所得税问题的通知》(国税发〔1999〕178号);</p> <p>(八)《国家税务总局关于国有企业职工因解除劳动合同取得一次性补偿收入征免个人所得税问题的通知》(国税发〔2000〕77号);</p> <p>(九)《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》(国税发〔2005〕9号)第二条;</p> <p>(十)《国家税务总局关于保险营销员取得佣金收入征免个人所得税问题的通知》(国税函〔2006〕454号);</p> <p>(十一)《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》(国税函〔2006〕902号)第七条、第八条;</p> <p>(十二)《国家税务总局关于中央企业负责人年度绩效薪金延期兑现收入和任期奖励征收个人所得税问题的通知》(国税发〔2007〕118号)第一条;</p> <p>(十三)《国家税务总局关于个人提前退休取得补贴收入个人所得税问题的公告》(国家税务总局公告2011年第6号)第二条;</p> <p>(十四)《国家税务总局关于证券经纪人佣金收入征收个人所得税问题的公告》(国家税务总局公告2012年第45号)。</p>	<p>2018年 12月27日</p>

十二、关于基本养老保险费基本医疗保险费失业保险费住房公积金有关个人所得税政策的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于基本养老保险费基本医疗保险费失业保险费住房公积金有关个人所得税政策的通知</p> <p>财税〔2006〕10号</p>	<p>根据国务院2005年12月公布的《中华人民共和国个人所得税法实施条例》有关规定,现对基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、住房公积金有关个人所得税政策问题通知如下:</p> <p>一、企事业单位按照国家或省(自治区、直辖市)人民政府规定的缴费比例或办法实际缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费,免征个人所得税;个人按照国家或省(自治区、直辖市)人民政府规定的缴费比例或办法实际缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费,允许在个人应纳税所得额中扣除。</p>	<p>2006年 6月27日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于基本养老保险费基本医疗保险费失业保险费住房公积金有关个人所得税政策的通知 财税(2006)10号	<p>企事业单位和个人超过规定的比例和标准缴付的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费，应将超过部分并入个人当期的工资、薪金收入，计征个人所得税。</p> <p>二、根据《住房公积金管理条例》、《建设部财政部中国人民银行关于住房公积金管理若干具体问题的指导意见》（建金管〔2005〕5号）等规定精神，单位和个人分别在不超过职工本人上一年度月平均工资12%的幅度内，其实际缴存的住房公积金，允许在个人应纳税所得额中扣除。单位和职工个人缴存的住房公积金的月平均工资不得超过职工工作地所在设区城市上一年度职工月平均工资的3倍，具体标准按照各地有关规定执行。</p> <p>单位和个人超过上述规定比例和标准缴付的住房公积金，应将超过部分并入个人当期的工资、薪金收入，计征个人所得税。</p> <p>三、个人实际领（支）取原提存的基本养老保险金、基本医疗保险金、失业保险金和住房公积金时，免征个人所得税。</p> <p>四、上述职工工资口径按照国家统计局规定列入工资总额统计的项目计算。</p>	2006年 6月27日

十三、关于明确年所得12万元以上自行纳税申报口径的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
国家税务总局关于明确年所得12万元以上自行纳税申报口径的通知 国税函(2006)1200号	<p>《国家税务总局关于印发〈个人所得税自行纳税申报办法（试行）〉的通知》（国税发〔2006〕162号，以下简称《办法》）下发后，部分地区要求进一步明确年所得12万元以上的所得计算口径。现就有关问题通知如下：</p> <p>一、年所得12万元以上的纳税人，除按照《办法》第六条、第七条、第八条规定计算年所得以外，还应同时按以下规定计算年所得数额：</p> <p>（一）劳务报酬所得、特许权使用费所得。不得减除纳税人在提供劳务或让渡特许权使用权过程中缴纳的有关税费。</p> <p>（二）财产租赁所得。不得减除纳税人在出租财产过程中缴纳的有关税费；对于纳税人一次取得跨年度财产租赁所得的，全部视为实际取得所得年度的所得。</p> <p>（三）个人转让房屋所得。采取核定征收个人所得税的，按照实际征收率（1%、2%、3%）分别换算为应税所得率（5%、10%、15%），据此计算年所得。</p> <p>（四）个人储蓄存款利息所得、企业债券利息所得。全部视为纳税人实际取得所得年度的所得。</p> <p>（五）对个体工商户、个人独资企业投资者，按照征收率核定个人所得税的，将征收率换算为应税所得率，据此计算应纳税所得额。</p>	2006年 12月15日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家税务总局关于明确年所得 12 万元以上自行纳税申报口径的通知</p> <p>国税函（2006）1200 号</p>	<p>合伙企业投资者按照上述方法确定应纳税所得额后，合伙人应根据合伙协议规定的分配比例确定其应纳税所得额，合伙协议未规定分配比例的，按合伙人数平均分配确定其应纳税所得额。对于同时参与两个以上企业投资的，合伙人应将其投资所有企业的应纳税所得额相加后的总额作为年所得。</p> <p>（六）股票转让所得。以一个纳税年度内，个人股票转让所得与损失盈亏相抵后的正数为申报所得数额，盈亏相抵为负数的，此项所得按“零”填写。</p> <p>二、上述年所得计算口径主要是为了方便纳税人履行自行申报义务，仅适用于个人年所得 12 万元以上的年度自行申报，不适用于个人计算缴纳税款。各级税务机关向社会广泛宣传解释 12 万元以上自行申报年所得的计算口径。</p> <p>三、按照《办法》第二十四条规定：“纳税人可以委托有税务代理资质的中介机构或者他人代为办理纳税申报”。年所得 12 万元以上的纳税人，在自愿委托有税务代理资质的中介机构（以下简称中介机构）、扣缴义务人或其他个人代为办理自行纳税申报时，应当签订委托办理个人所得税自行纳税申报协议（合同），同时，纳税人还应将其纳税年度内所有应税所得项目、所得额、税额等，告知受托人，由受托人将其各项所得合并后进行申报，并附报委托协议（合同）。</p> <p>税务机关受理中介机构、扣缴义务人或其他个人代为办理的自行申报时，应审核纳税人与受托人签订的委托申报协议（合同），凡不能提供委托申报协议（合同）的，不得受理其代为办理的自行申报。</p>	<p>2006 年 12 月 15 日</p>

十四、关于生育津贴和生育医疗费有关个人所得税政策的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于生育津贴和生育医疗费有关个人所得税政策的通知</p> <p>财税（2008）8 号</p>	<p>一、生育妇女按照县级以上人民政府根据国家有关规定制定的生育保险办法，取得的生育津贴、生育医疗费或其他属于生育保险性质的津贴、补贴，免征个人所得税。</p>	<p>2008 年 3 月 7 日</p>

十五、完善股权激励和技术入股有关所得税政策、上市公司股权激励个人所得税优惠政策

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知</p> <p>财税〔2016〕101号</p>	<p>一、对符合条件的非上市公司股票期权、股权期权、限制性股票和股权激励实行递延纳税政策</p> <p>（一）非上市公司授予本公司员工的股票期权、股权期权、限制性股票和股权激励，符合规定条件的，经向主管税务机关备案，可实行递延纳税政策，即员工在取得股权激励时可暂不纳税，递延至转让该股权时纳税；股权转让时，按照股权转让收入减除股权取得成本以及合理税费后的差额，适用“财产转让所得”项目，按照20%的税率计算缴纳个人所得税。</p> <p>股权转让时，股票（权）期权取得成本按行权价确定，限制性股票取得成本按实际出资额确定，股权激励取得成本为零。</p> <p>（二）享受递延纳税政策的非上市公司股权激励（包括股票期权、股权期权、限制性股票和股权激励，下同）须同时满足以下条件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 属于境内居民企业的股权激励计划。 2. 股权激励计划经公司董事会、股东（大）会审议通过。未设股东（大）会的国有单位，经上级主管部门审核批准。股权激励计划应列明激励目的、对象、标的、有效期、各类价格的确定方法、激励对象获取权益的条件、程序等。 3. 激励标的应为境内居民企业的本公司股权。股权激励的标的可以是技术成果投资入股到其他境内居民企业所取得的股权。激励标的股票（权）包括通过增发、大股东直接让渡以及法律法规允许的其他合理方式授予激励对象的股票（权）。 4. 激励对象应为公司董事会或股东（大）会决定的技术骨干和高级管理人员，激励对象人数累计不得超过本公司最近6个月在职职工平均人数的30%。 5. 股票（权）期权自授予日起应持有满3年，且自行权日起持有满1年；限制性股票自授予日起应持有满3年，且解禁后持有满1年；股权激励自获得奖励之日起应持有满3年。上述时间条件须在股权激励计划中列明。 6. 股票（权）期权自授予日至行权日的时间不得超过10年。 7. 实施股权激励的公司及其奖励股权标的公司所属行业均不属于《股权激励税收优惠政策限制性行业目录》范围（见附件）。公司所属行业按公司上一纳税年度主营业务收入占比最高的行业确定。 <p>（三）本通知所称股票（权）期权是指公司给予激励对象在一定期限内以事先约定的价格购买本公司股票（权）的权利；所称限制性股票是指公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股权，激励对象只有工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件的才可以处置该股权；所称股权激励是指企业无偿授予激励对象一定份额的股权或一定数量的股份。</p>	<p>2016年 9月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知</p> <p>财税（2016）101号</p>	<p>（四）股权激励计划所列内容不同时满足第一条第（二）款规定的全部条件，或递延纳税期间公司情况发生变化，不再符合第一条第（二）款第4至6项条件的，不得享受递延纳税优惠，应按规定计算缴纳个人所得税。</p> <p>二、对上市公司股票期权、限制性股票和股权激励适当延长纳税期限</p> <p>（一）上市公司授予个人的股票期权、限制性股票和股权激励，经向主管税务机关备案，个人可自股票期权行权、限制性股票解禁或取得股权激励之日起，在不超过12个月的期限内缴纳个人所得税。《财政部 国家税务总局关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕40号）自本通知施行之日起废止。</p> <p>（二）上市公司股票期权、限制性股票应纳税款的计算，继续按照《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）、《财政部 国家税务总局关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）、《国家税务总局关于股权激励有关个人所得税问题的通知》（国税函〔2009〕461号）等相关规定执行。股权激励应纳税款的计算比照上述规定执行。</p> <p>三、对技术成果投资入股实施选择性税收优惠政策</p> <p>（一）企业或个人以技术成果投资入股到境内居民企业，被投资企业支付的对价全部为股票（权）的，企业或个人可选择继续按现行有关税收政策执行，也可选择适用递延纳税优惠政策。</p> <p>选择技术成果投资入股递延纳税政策的，经向主管税务机关备案，投资入股当期可暂不纳税，允许递延至转让股权时，按股权转让收入减去技术成果原值和合理税费后的差额计算缴纳所得税。</p> <p>（二）企业或个人选择适用上述任一项政策，均允许被投资企业按技术成果投资入股时的评估值入账并在企业所得税前摊销扣除。</p> <p>（三）技术成果是指专利技术（含国防专利）、计算机软件著作权、集成电路布图设计专有权、植物新品种权、生物医药新品种，以及科技部、财政部、国家税务总局确定的其他技术成果。</p> <p>（四）技术成果投资入股，是指纳税人将技术成果所有权让渡给被投资企业、取得该企业股票（权）的行为。</p> <p>四、相关政策</p> <p>（一）个人从任职受雇企业以低于公平市场价格取得股票（权）的，凡不符合递延纳税条件，应在获得股票（权）时，对实际出资额低于公平市场价格的差额，按照“工资、薪金所得”项目，参照《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）有关规定计算缴纳个人所得税。</p> <p>（二）个人因股权激励、技术成果投资入股取得股权后，非上市公司在境内上市的，处置递延纳税的股权时，按照现行限售股有关征税规定执行。</p>	<p>2016年 9月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知 财税〔2016〕101号	<p>（三）个人转让股权时，视同享受递延纳税优惠政策的股权优先转让。递延纳税的股权成本按照加权平均法计算，不与其他方式取得的股权成本合并计算。</p> <p>（四）持有递延纳税的股权期间，因该股权产生的转增股本收入，以及以该递延纳税的股权再进行非货币性资产投资的，应在当期缴纳税款。</p> <p>（五）全国中小企业股份转让系统挂牌公司按照本通知第一条规定执行。适用本通知第二条规定的上市公司是指其股票在上海证券交易所、深圳证券交易所上市交易的股份有限公司。</p>	2016年 9月1日
财政部 税务总局关于延续实施全年一次性奖金等个人所得税优惠政策公告（2021年第42号）、财政部 税务总局关于个人所得税法修改后有关优惠政策衔接问题的通知 财税〔2018〕164号	<p>居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权激励等股权激励，符合相关政策条件的，在2023年12月31日前，不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。计算公式为：</p> <p>应纳税额=股权激励收入×适用税率-速算扣除数</p> <p>居民个人一个纳税年度内取得两次以上（含两次）股权激励的，应合并按规定计算纳税。</p> <p>居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权激励等股权激励，应当符合《财政部 国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）、《财政部 国家税务总局关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）、《财政部 国家税务总局关于将国家自主创新示范区有关税收试点政策推广到全国范围实施的通知》（财税〔2015〕116号）第四条、《财政部 国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101号）第四条第（一）项规定的相关条件。</p>	2019年 1月1日

十六、商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于将商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施的通知 财税〔2017〕39号	<p>自2017年7月1日起，将商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施。现将有关问题通知如下：</p> <p>一、关于政策内容</p> <p>对个人购买符合规定的商业健康保险产品的支出，允许在当年（月）计算应纳税所得额时予以税前扣除，扣除限额为2400元/年（200元/月）。单位统一为员工购买符合规定的商业健康保险产品的支出，应分别计入员工个人工资薪金，视同个人购买，按上述限额予以扣除。</p>	2017年 7月1日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于将商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施的通知</p> <p>财税（2017）39号</p>	<p>2400元/年（200元/月）的限额扣除为个人所得税法规定减除费用标准之外的扣除。</p> <p>二、关于适用对象</p> <p>适用商业健康保险税收优惠政策的纳税人，是指取得工资薪金所得、连续性劳务报酬所得的个人，以及取得个体工商户生产经营所得、对企事业单位的承包承租经营所得的个体工商户业主、个人独资企业投资者、合伙企业合伙人和承包承租经营者。</p> <p>三、关于商业健康保险产品的规范和条件</p> <p>符合规定的商业健康保险产品，是指保险公司参照个人税收优惠型健康保险产品指引框架及示范条款（见附件）开发的、符合下列条件的健康保险产品：</p> <p>（一）健康保险产品采取具有保障功能并设立有最低保证收益账户的万能险方式，包含医疗保险和个人账户积累两项责任。被保险人个人账户由其所投保的保险公司负责管理维护。</p> <p>（二）被保险人为16周岁以上、未达法定退休年龄的纳税人群。保险公司不得因被保险人既往病史拒保，并保证续保。</p> <p>（三）医疗保险保障责任范围包括被保险人医保所在地基本医疗保险基金支付范围内的自付费用及部分基本医疗保险基金支付范围外的费用，费用的报销范围、比例和额度由各保险公司根据具体产品特点自行确定。</p> <p>（四）同一款健康保险产品，可依据被保险人的不同情况，设置不同的保险金额，具体保险金额下限由保监会规定。</p> <p>（五）健康保险产品坚持“保本微利”原则，对医疗保险部分的简单赔付率低于规定比例的，保险公司要将实际赔付率与规定比例之间的差额部分返还到被保险人的个人账户。</p> <p>根据目标人群已有保障项目和保障需求的不同，符合规定的健康保险产品共有三类，分别适用于：1. 对公费医疗或基本医疗保险报销后个人负担的医疗费用有报销意愿的人群；2. 对公费医疗或基本医疗保险报销后个人负担的特定大额医疗费用有报销意愿的人群；3. 未参加公费医疗或基本医疗保险，对个人负担的医疗费用有报销意愿的人群。</p> <p>符合上述条件的个人税收优惠型健康保险产品，保险公司应按《保险法》规定程序上报保监会审批。</p> <p>四、关于税收征管</p> <p>（一）单位统一组织为员工购买或者单位和个人共同负担购买符合规定的商业健康保险产品，单位负担部分应当实名计入个人工资薪金明细清单，视同个人购买，并自购买产品次月起，在不超过200元/月的标准内按月扣除。一年内保费金额超过2400元的部分，不得税前扣除。以后年度续保时，按上述规定执行。个人自行退保时，应及时告知扣缴单位。个人相关退保信息保险公司应及时传递给税务机关。</p>	<p>2017年7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于将商业健康保险个人所得税试点政策推广到全国范围实施的通知</p> <p>财税（2017）39号</p>	<p>（二）取得工资薪金所得或连续性劳务报酬所得的个人，自行购买符合规定的商业健康保险产品的，应当及时向代扣代缴单位提供保单凭证。扣缴单位自个人提交保单凭证的次月起，在不超过200元/月的标准内按月扣除。一年内保费金额超过2400元的部分，不得税前扣除。以后年度续保时，按上述规定执行。个人自行退保时，应及时告知扣缴义务人。</p> <p>（三）个体工商户业主、企事业单位承包承租经营者、个人独资和合伙企业投资者自行购买符合条件的商业健康保险产品的，在不超过2400元/年的标准内据实扣除。一年内保费金额超过2400元的部分，不得税前扣除。以后年度续保时，按上述规定执行。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

第六部分：劳动保护与补偿

一、女职工劳动保障

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国妇女权益保障法</p> <p>中华人民共和国主席令第122号 (2022年修正)</p>	<p>第五章 劳动和社会保障权益</p> <p>第四十一条 国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。</p> <p>第四十二条 各级人民政府和有关部门应当完善就业保障政策措施，防止和纠正就业性别歧视，为妇女创造公平的就业创业环境，为就业困难的妇女提供必要的扶持和援助。</p> <p>第四十三条 用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：</p> <p>限定为男性或者规定男性优先；（二）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；（三）将妊娠测试作为入职体检项目；（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；（五）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。</p> <p>第四十四条 用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。</p> <p>职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。</p> <p>第四十五条 实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。</p> <p>第四十六条 在晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女。</p> <p>第四十七条 用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。</p> <p>妇女在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。</p> <p>第四十八条 用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。</p> <p>女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。</p> <p>用人单位在执行国家退休制度时，不得以性别为由歧视妇女。</p>	<p>1992年 10月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国妇女权益保障法</p> <p>中华人民共和国主席令第122号 (2022年修正)</p>	<p>第四十九条 人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。</p> <p>第五十条 国家发展社会保障事业，保障妇女享有社会保险、社会救助和社会福利等权益。</p> <p>国家提倡和鼓励为帮助妇女而开展的社会公益活动。</p> <p>第五十一条 国家实行生育保险制度，建立健全婴幼儿托育服务等与生育相关的其他保障制度。</p> <p>国家建立健全职工生育休假制度，保障孕产期女职工依法享有休息休假权益。</p> <p>地方各级人民政府和有关部门应当按照国家有关规定，为符合条件的困难妇女提供必要的生育救助。</p> <p>第五十二条 各级人民政府和有关部门应当采取必要措施，加强贫困妇女、老龄妇女、残疾妇女等困难妇女的权益保障，按照有关规定为其提供生活帮扶、就业创业支持等关爱服务。</p>	<p>1992年 10月1日</p>
<p>女职工劳动保护特别规定</p> <p>中华人民共和国国务院令 第619号</p>	<p>第四条 用人单位应当遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定。用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。</p> <p>女职工禁忌从事的劳动范围由本规定附录列示。国务院安全生产监督管理部门会同国务院人力资源社会保障行政部门、国务院卫生行政部门根据经济社会发展情况，对女职工禁忌从事的劳动范围进行调整。</p> <p>第五条 用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。</p> <p>第六条 女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。</p> <p>对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。</p> <p>怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。</p>	<p>2012年 4月28日</p>
<p>中华人民共和国劳动法</p> <p>中华人民共和国主席令 第24号 (2018年修正)</p>	<p>第七章 女职工和未成年工特殊保护</p> <p>第五十八条 国家对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。</p> <p>未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第六十一条 不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的劳动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。</p> <p>第六十二条 女职工生育享受不少于九十天的产假。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第六十五条 用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。</p>	<p>1995年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国人口与计划生育法(2021年修正)</p>	<p>第三章 生育调节</p> <p>第十七条 公民有生育的权利，也有依法实行计划生育的义务，夫妻双方在实行计划生育中负有共同的责任。</p> <p>第十八条 国家提倡适龄婚育、优生优育。一对夫妻可以生育三个子女。符合法律、法规规定条件的，可以要求安排再生育子女。</p> <p>第四章 奖励与社会保障</p> <p>第二十三条 国家对实行计划生育的夫妻，按照规定给予奖励。</p> <p>第二十四条 国家建立、健全基本养老保险、基本医疗保险、生育保险和社会福利等社会保障制度，促进计划生育。国家鼓励保险公司举办有利于计划生育的保险项目。</p> <p>第二十五条 符合法律、法规规定生育子女的夫妻，可以获得延长生育假的奖励或者其他福利待遇。</p> <p>国家支持有条件的地方设立父母育儿假。</p> <p>第二十六条 妇女怀孕、生育和哺乳期间，按照国家有关规定享受特殊劳动保护并可以获得帮助和补偿。国家保障妇女就业合法权益，为因生育影响就业的妇女提供就业服务。</p> <p>公民实行计划生育手术，享受国家规定的休假。</p>	<p>2002年 9月1日</p>
<p>女职工劳动保护特别规定 中华人民共和国国务院令 第619号</p>	<p>第七条 女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。</p> <p>女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。</p> <p>第八条 女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。</p> <p>女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。</p> <p>第九条 对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。</p> <p>用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。</p> <p>第十条 女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。</p>	<p>2012年 4月28日</p>

二、职业病预防法有关规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国职业病防治法</p> <p>中华人民共和国主席令第24号</p> <p>(2018 修改)</p>	<p>第三十一条 任何单位和个人不得将产生职业病危害的作业转移给不具备职业病防护条件的单位和个人。不具备职业病防护条件的单位和个人不得接受产生职业病危害的作业。</p> <p>第三十二条 用人单位对采用的技术、工艺、设备、材料，应当知悉其产生的职业病危害，对有职业病危害的技术、工艺、设备、材料隐瞒其危害而采用的，对所造成的职业病危害后果承担责任。</p> <p>第三十三条 用人单位与劳动者订立劳动合同（含聘用合同，下同）时，应当将工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇等如实告知劳动者，并在劳动合同中写明，不得隐瞒或者欺骗。</p> <p>劳动者在已订立劳动合同期间因工作岗位或者工作内容变更，从事与所订立劳动合同中未告知的存在职业病危害的作业时，用人单位应当依照前款规定，向劳动者履行如实告知的义务，并协商变更原劳动合同相关条款。</p> <p>用人单位违反前两款规定的，劳动者有权拒绝从事存在职业病危害的作业，用人单位不得因此解除与劳动者所订立的劳动合同。</p> <p>第三十四条 用人单位的主要负责人和职业卫生管理人员应当接受职业卫生培训，遵守职业病防治法律、法规，依法组织本单位的职业病防治工作。</p> <p>用人单位应当对劳动者进行上岗前的职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及职业卫生知识，督促劳动者遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，指导劳动者正确使用职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品。</p> <p>劳动者应当学习和掌握相关的职业卫生知识，增强职业病防范意识，遵守职业病防治法律、法规、规章和操作规程，正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，发现职业病危害事故隐患应当及时报告。</p> <p>劳动者不履行前款规定义务的，用人单位应当对其进行教育。</p> <p>第三十五条 对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院安全生产监督管理部门、卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。</p> <p>用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。</p> <p>职业健康检查应当由取得《医疗机构执业许可证》的医疗卫生机构承担。卫生行政部门应当加强对职业健康检查工作的规范管理，具体管理办法由国务院卫生行政部门制定。</p>	<p>2002 年 5 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国职业病防治法</p> <p>中华人民共和国主席令第二十四号</p> <p>(2018 修改)</p>	<p>第三十六条 用人单位应当为劳动者建立职业健康监护档案，并按照规定的期限妥善保存。</p> <p>职业健康监护档案应当包括劳动者的职业史、职业病危害接触史、职业健康检查结果和职业病诊疗等有关个人健康资料。</p> <p>劳动者离开用人单位时，有权索取本人职业健康监护档案复印件，用人单位应当如实、无偿提供，并在所提供的复印件上签章。</p> <p>第三十七条 发生或者可能发生急性职业病危害事故时，用人单位应当立即采取应急救援和控制措施，并及时报告所在地安全生产监督管理部门和有关部门。安全生产监督管理部门接到报告后，应当及时会同有关部门组织调查处理；必要时，可以采取临时控制措施。卫生行政部门应当组织做好医疗救治工作。</p> <p>对遭受或者可能遭受急性职业病危害的劳动者，用人单位应当及时组织救治、进行健康检查和医学观察，所需费用由用人单位承担。</p>	<p>2002 年 5 月 1 日</p>
<p>职业病诊断与鉴定管理办法</p> <p>中华人民共和国国家卫生健康委员会令第六号</p>	<p>第十九条 劳动者可以在用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构进行职业病诊断。</p> <p>第二十条 职业病诊断应当按照《职业病防治法》、本办法的有关规定及《职业病分类和目录》、国家职业病诊断标准，依据劳动者的职业史、职业病危害接触史和工作场所职业病危害因素情况、临床表现以及辅助检查结果等，进行综合分析。材料齐全的情况下，职业病诊断机构应当在收齐材料之日起三十日内作出诊断结论。</p> <p>没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，应当诊断为职业病。</p> <p>第二十一条 职业病诊断需要以下资料：</p> <p>(一) 劳动者职业史和职业病危害接触史（包括在岗时间、工种、岗位、接触的职业病危害因素名称等）；</p> <p>(二) 劳动者职业健康检查结果；</p> <p>(三) 工作场所职业病危害因素检测结果；</p> <p>(四) 职业性放射性疾病诊断还需要个人剂量监测档案等资料。</p> <p>第二十二条 劳动者依法要求进行职业病诊断的，职业病诊断机构不得拒绝劳动者进行职业病诊断的要求，并告知劳动者职业病诊断的程序和所需材料。劳动者应当填写《职业病诊断就诊登记表》，并提供本人掌握的职业病诊断有关资料。</p> <p>第二十三条 职业病诊断机构进行职业病诊断时，应当书面通知劳动者所在的用人单位提供本办法第二十一条规定的职业病诊断资料，用人单位应当在接到通知后的十日内如实提供。</p> <p>第二十四条 用人单位未在规定时间内提供职业病诊断所需要资料的，职业病诊断机构可以依法提请卫生健康主管部门督促用人单位提供。</p> <p>第二十五条 劳动者对用人单位提供的工作场所职业病危害因素检测结果等资料有异议，或者因劳动者的用人单位解散、破产，无用人单位提供上述资料的，职业病诊断机构应当依法提请用人单位所在地卫生健康主管部门进行调查。</p> <p>卫生健康主管部门应当自接到申请之日起三十日内对存在异议的资料或者工作场所职业病危害因素情况作出判定。</p> <p>职业病诊断机构在卫生健康主管部门作出调查结论或者判定前应当中止职业病诊断。</p>	<p>2021 年 1 月 4 日</p>

三、关于印发防暑降温措施管理办法的通知

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会关于印发防暑降温措施管理办法的通知</p> <p>安监总安健(2012) 89号</p>	<p>第三条 高温作业是指有高气温、或有强烈的热辐射、或伴有高气湿（相对湿度$\geq 80\%RH$）相结合的异常作业条件、湿球黑球温度指数（WBGT 指数）超过规定限值的作业。</p> <p>高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日最高气温$35^{\circ}C$以上的天气。</p> <p>高温天气作业是指用人单位在高温天气期间安排劳动者在高温自然气象环境下进行的作业。</p> <p>工作场所高温作业WBGT指数测量依照《工作场所物理因素测量 第7部分：高温》（GBZ/T189.7）执行；高温作业职业接触限值依照《工作场所有害因素职业接触限值第2部分：物理因素》（GBZ2.2）执行；高温作业分级依照《工作场所职业病危害作业分级第3部分：高温》（GBZ/T229.3）执行。</p> <p>第七条 用人单位应当落实以下高温作业劳动保护措施：</p> <p>（一）优先采用有利于控制高温的新技术、新工艺、新材料、新设备，从源头上降低或者消除高温危害。对于生产过程中不能完全消除的高温危害，应当采取综合控制措施，使其符合国家职业卫生标准要求。</p> <p>（二）存在高温职业病危害的建设项目，应当保证其设计符合国家职业卫生相关标准和卫生要求，高温防护设施应当与主体工程同时设计，同时施工，同时投入生产和使用。</p> <p>（三）存在高温职业病危害的用人单位，应当实施由专人负责的高温日常监测，并按照有关规定进行职业病危害因素检测、评价。</p> <p>（四）用人单位应当依照有关规定对从事接触高温危害作业劳动者组织上岗前、在岗期间和离岗时的职业健康检查，将检查结果存入职业健康监护档案并书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。</p> <p>（五）用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工从事《工作场所职业病危害作业分级第3部分：高温》（GBZ/T229.3）中第三级以上的高温工作场所作业。</p> <p>第八条 在高温天气期间，用人单位应当按照下列规定，根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施：</p> <p>（一）用人单位应当根据地市级以上气象主管部门所属气象台当日发布的预报气温，调整作业时间，但因人身财产安全和公众利益需要紧急处理的除外：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 日最高气温达到$40^{\circ}C$以上，应当停止当日室外露天作业； 2. 日最高气温达到$37^{\circ}C$以上、$40^{\circ}C$以下时，用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时，连续作业时间不得超过国家规定，且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业； 3. 日最高气温达到$35^{\circ}C$以上、$37^{\circ}C$以下时，用人单位应当采取换班轮休等方式，缩短劳动者连续作业时间，并且不得安排室外露天作业劳动者加班。 	<p>2012年 6月29日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国家安全生产监督管理总局、卫生部、人力资源和社会保障部、中华全国总工会关于印发防暑降温措施管理办法的通知 安监总安健〔2012〕89号</p>	<p>(二) 在高温天气来临之前,用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查,对患有心、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者,应当调整作业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。</p> <p>(三) 用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在 35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在 33℃以上的工作场所作业。</p> <p>(四) 因高温天气停止工作、缩短工作时间的,用人单位不得扣除或降低劳动者工资。</p> <p>第九条 用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品,并督促和指导劳动者正确使用。</p> <p>第十条 用人单位应当对劳动者进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训,普及高温防护、中暑急救等职业卫生知识。</p> <p>第十一条 用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。</p> <p>不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。</p> <p>第十二条 用人单位应当在高温工作环境设立休息场所。休息场所应当设有座椅,保持通风良好或者配有空调等防暑降温设施。</p> <p>第十四条 劳动者出现中暑症状时,用人单位应当立即采取救助措施,使其迅速脱离高温环境,到通风阴凉处休息,供给防暑降温饮料,并采取必要的对症处理措施;病情严重者,用人单位应当及时送医疗卫生机构治疗。</p> <p>第十五条 劳动者应当服从用人单位合理调整高温天气作息时间或者对有关工作地点、工作岗位的调整安排。</p> <p>第十七条 劳动者从事高温作业的,依法享受岗位津贴。</p> <p>用人单位安排劳动者在 35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃以下的,应当向劳动者发放高温津贴,并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定,并根据社会经济发展状况适时调整。</p> <p>第十九条 劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。</p> <p>第二十一条 用人单位违反职业病防治与安全生产法律、行政法规,危害劳动者身体健康的,由县级以上人民政府相关部门依据各自职责责令用人单位整改或者停止作业;情节严重的,按照国家有关法律法规追究用人单位及其负责人的相应责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。</p> <p>用人单位违反国家劳动保障法律、行政法规有关工作时间、工资津贴规定,侵害劳动者劳动保障权益的,由县级以上人力资源社会保障行政部门依法责令改正。</p>	<p>2012年 6月29日</p>

四、安全生产法有关规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国安全生产法</p> <p>中华人民共和国主席令第 88 号</p> <p>(2021 年修正)</p>	<p>第五十二条 生产经营单位与从业人员订立的劳动合同，应当载明有关保障从业人员劳动安全、防止职业危害的事项，以及依法为从业人员办理工伤保险的事项。</p> <p>生产经营单位不得以任何形式与从业人员订立协议，免除或者减轻其对从业人员因生产安全事故伤亡依法应承担的责任。</p> <p>第五十三条 生产经营单位的从业人员有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施，有权对本单位的安全生产工作提出建议。</p> <p>第五十四条 从业人员有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。</p> <p>生产经营单位不得因从业人员对本单位安全生产工作提出批评、检举、控告或者拒绝违章指挥、强令冒险作业而降低其工资、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。</p> <p>第五十五条 从业人员发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。</p> <p>生产经营单位不得因从业人员在前款紧急情况下停止作业或者采取紧急撤离措施而降低其工资、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。</p> <p>第五十六条 生产经营单位发生生产安全事故后，应当及时采取措施救治有关人员。</p> <p>因生产安全事故受到损害的从业人员，除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权提出赔偿要求。</p> <p>第五十七条 从业人员在作业过程中，应当严格落实岗位安全责任，遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。</p> <p>第五十八条 从业人员应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的安全生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。</p> <p>第五十九条 从业人员发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告；接到报告的人员应当及时予以处理。</p> <p>第六十条 工会有权对建设项目的安全设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用进行监督，提出意见。</p> <p>工会对生产经营单位违反安全生产法律、法规，侵犯从业人员合法权益的行为，有权要求纠正；发现生产经营单位违章指挥、强令冒险作业或者发现事故隐患时，有权提出解决的建议，生产经营单位应当及时研究答复；发现危及从业人员生命安全的情况时，有权向生产经营单位建议组织从业人员撤离危险场所，生产经营单位必须立即作出处理。</p> <p>工会有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见，并要求追究有关人员的责任。</p> <p>第六十一条 生产经营单位使用被派遣劳动者的，被派遣劳动者享有本法规定的从业人员的权利，并应当履行本法规定的从业人员的义务。</p>	<p>2009 年 8 月 27 日</p>

五、职工患病或非因工负伤医疗期规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
企业职工患病或非因工负伤医疗期规定 劳部发(1994)479号	<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	1995年1月1日

六、经济补偿的几种情形

标题及文号	类别	条件	补偿标准	执行日期
中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第73号 (2012年修正)	双方协商	用人单位与劳动者协商一致。		2008年1月1日
	劳动者提出	劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，劳动者在试用期内提前三日通知用人单位。		
	用人单位解除劳动合同	<p>(一) 未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；</p> <p>(二) 未及时足额支付劳动报酬的；</p> <p>(三) 未依法为劳动者缴纳社会保险费的；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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。</p>		

标题及文号	类别	条件	补偿标准	执行日期
中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第73号 (2012年修正)	劳动者被解除劳动合同	(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。	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。	2008年1月1日
	用人单位提出	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。		
	经济性裁员	(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。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。		

标题及文号	类别	条件	补偿标准	执行日期
<p>中华人民共和国劳动合同法 中华人民共和国主席令第七十三号 (2012年修正)</p>	劳动合同终止	<p>(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； 2008年1月1日 (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。</p>	<p>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。</p>	2008年1月1日
<p>中华人民共和国劳动合同法实施条例 中华人民共和国国务院令第五三五号</p>		<p>第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。 第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。 第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。</p>		2008年9月18日
<p>最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一) 法释〔2020〕26号</p>		<p>第四十八条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p>		2021年1月1日

七、医疗补助费

标题及文号	内容摘要	施行日期
工伤保险条例 中华人民共和国国务院令 第586号 (2010年修正)	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。 (二) 劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。	2004 年 1 月 1 日
关于实行劳动合同制度若干问题的通知 劳部发[1996]354号	22. 劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应当适当增加医疗补助费。	1996 年 10 月 31 日

八、企业职工因病或非因工死亡遗属待遇

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于调整企业因病非因工死亡职工遗属抚恤政策有关问题的通知 劳社秘[2004]193号	二、职工死亡抚恤费项目和标准 1、丧葬补助费：职工死亡发给丧葬补助费 2000 元，应实行火葬的地区擅自土葬的不发（少数民族，国家允许土葬的除外）。 2、一次性困难补助费：在职职工死亡发给直系亲属八个月本人生前月缴费工资；退休人员死亡发给直系亲属八个月本人生前月基本养老金；离休人员和建国前参加革命工作的退休老工人死亡，其直系亲属一次性困难补助费参照党政机关同类人员标准发给，没有直系亲属的不发。 3、供养直系亲属抚恤金：死亡职工有供养直系亲属的，不分居住地，抚恤金均按死亡职工生前单位所在地城镇居民最低生活保障标准发给，供养直系亲属为 1-3 人的（含 3 人）据实发给，3 人以上的按照城镇居民最低生活保障标准的 300% 发给，但初次核定的抚恤金总额，不得超过死者生前月缴费工资或月基本养老金。今后随死者生前单位所在地城镇居民最低生活保障标准同步调整。	2004 年 9 月 1 日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于调整企业因病非因工死亡职工遗属抚恤政策有关问题的通知</p> <p>劳社秘[2004]193号</p>	<p>4、按上述规定执行的供养直系亲属抚恤金标准，如低于省劳动保障厅劳社秘[2000]311号文件规定标准的，可按311号文件规定标准执行，今后在城镇居民最低生活保障标准调整时冲减。</p> <p>5、企业离休人员和建国前参加革命工作的退休老人去世后，符合享受供养直系亲属抚恤金条件的父母、配偶，每人每月除按规定标准发给抚恤金外，1937年7月6日以前参加革命工作的人员死亡后，抚恤金另加50元；抗日战争时期参加革命工作的另加40元；解放战争时期参加革命工作的另加25元。无依靠单独供养直系亲属，除按规定标准发给抚恤金外，另加25元。</p>	<p>2004年9月1日</p>

九、职工非因工负伤、死亡等相关待遇

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动保险条例实施细则修正草案</p> <p>一九五三年一月二十六日劳动部公布试行</p>	<p>第五章 关于疾病、非因工负伤、非因工残废待遇的规定</p> <p>第十六条 工人职员疾病或非因工负伤停止工作连续医疗期间在六个月以内者，根据劳动保险条例第十三条乙款的规定，应由该企业行政方面或资方按下列标准支付病伤假期工资：本企业工龄不满二年者，为本人工资百分之六十；已满二年不满四年者，为本人工资百分之七十；已满四年不满六年者，为本人工资百分之八十；已满六年不满八年者，为本人工资百分之九十；已满八年及八年以上者，为本人工资百分之一百。</p> <p>第十七条 工人职员疾病或非因工负伤停止工作连续医疗期间超过六个月时，根据劳动保险条例第十三条乙款的规定，病伤假期工资停发，改由劳动保险基金项下，按月付给疾病或非因工负伤救济费，其标准如下：本企业工龄不满一年者，为本人工资百分之四十；已满一年未滿三年者，为本人工资百分之五十；三年及三年以上者，为本人工资百分之六十。此项救济费付至能工作或确定为残废或死亡时止。</p> <p>第十八条 工人职员的本人工资低于该企业的平均工资者，领取疾病或非因工负伤救济费时，如其所得救济费数额低于该企业的平均工资百分之四十，应按平均工资百分之四十发给，但不得高于本人工资。</p> <p>第十九条 工人职员因工残废完全丧失劳动力而退職者及退職养老者，本人仍得按劳动保险条例第十三条甲款的规定，继续享受疾病医疗待遇至死亡时止。</p> <p>第二十条 工人职员疾病或非因工负伤医疗终结，确定为残废完全丧失劳动力退職后，除领取非因工残废救济费、本人死亡时的丧葬补助费及供养直系亲属救济费外，其他劳动保险待遇应停止享受。</p> <p>第二十一条 工人职员疾病或非因工负伤需要停止工作医疗者，须经负责医疗机关提出证明，如当时无法取得上项证明，须由工会小组长或小组劳动保险干事证明，始得享受劳动保险待遇。病愈复工时，应取得负责医疗机关提出能工作的证明。</p>	<p>1953年1月26日</p>

十、禁止使用童工

标题及文号	内容摘要	施行日期
禁止使用童工规定 国务院令 第364号	凡用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处5000元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，从重处罚；用人单位在规定期限内仍不改正的，将按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准给予处罚，并吊销营业执照或撤销民办非企业单位登记。单位或个人为不满16周岁的未成年人介绍就业的，按照每介绍一人处5000元罚款的标准给予处罚。拐骗童工，强迫童工劳动，使用童工从事高空、井下、放射性、高毒、易燃易爆以及国家规定的第四级体力劳动强度的劳动，使用不满14周岁的童工，或造成童工死亡或严重伤残的，依法追究刑事责任。劳动保障部门、公安机关、工商行政管理部门等国家行政机关工作人员玩忽职守、滥用职权，构成犯罪的，也将依法追究其刑事责任。	2002年 12月1日

十一、工会（中华全国总工会关于组织劳务派遣工加入工会的规定、企业民主管理规定）

标题及文号	内容摘要	施行日期
中华全国总工会 关于组织劳务派遣工加入工会的规定 总工发[2009]21号	<ol style="list-style-type: none"> 1. 劳务派遣单位和用工单位都应当依法建立工会组织，吸收劳务派遣工加入工会，任何组织和个人不得阻挠和限制。劳务派遣工应首先选择参加劳务派遣单位工会，劳务派遣单位工会委员会中应有相应比例的劳务派遣工会会员作为委员会成员。劳务派遣单位没有建立工会组织的，劳务派遣工直接参加用工单位工会。 2. 在劳务派遣工会会员接受派遣期间，劳务派遣单位工会可以委托用工单位工会代管。劳务派遣单位工会与用工单位工会签订委托管理协议，明确双方对会员组织活动、权益维护等的责任与义务。 3. 劳务派遣工的工会经费应由用工单位按劳务派遣工工资总额的百分之二提取并拨付劳务派遣单位工会，属于应上缴上级工会的经费，由劳务派遣单位工会按规定比例上缴。用工单位工会接受委托管理劳务派遣工会会员的，工会经费留用部分由用工单位工会使用或由劳务派遣单位工会和用工单位工会协商确定。 4. 劳务派遣工会会员人数由会籍所在单位统计。加入劳务派遣单位工会的，包括委托用工单位管理的劳务派遣工会会员，由劳务派遣单位工会统计，直接加入用工单位工会的由用工单位工会统计。 5. 劳务派遣单位工会牵头、由使用其劳务派遣工的跨区域的用工单位工会建立的基层工会联合会，不符合建立区域性、行业性基层联合会的规定，应予纠正。 6. 上级工会应加强督促检查，切实指导和帮助劳务派遣单位和用工单位工会做好劳务派遣工加入工会和维护权益工作。 	2009年 4月30日

第七部分：非全日制劳动用工

一、灵活就业扶持政策

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见</p> <p>国办发(2020)27号</p>	<p>各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：</p> <p>个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活多样的就业方式，是劳动者就业增收的重要途径，对拓宽就业新渠道、培育发展新动能具有重要作用。为全面强化稳就业举措，落实保居民就业任务，经国务院同意，现就支持多渠道灵活就业提出以下意见</p> <p>一、总体要求</p> <p>以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，把支持灵活就业作为稳就业和保居民就业的重要举措，坚持市场引领和政府引导并重、放开搞活和规范有序并举，顺势而为、补齐短板，因地制宜、因城施策，清理取消对灵活就业的不合理限制，强化政策服务供给，创造更多灵活就业机会，激发劳动者创业活力和创新潜能，鼓励自谋职业、自主创业，全力以赴稳定就业大局。</p> <p>二、拓宽灵活就业发展渠道</p> <p>(一)鼓励个体经营发展。持续深化商事制度改革，提供便捷高效的咨询、注册服务。引导劳动者以市场为导向，依法自主选择经营范围。鼓励劳动者创办投资小、见效快、易转型、风险小的小规模经济实体。支持发展各类特色小店，完善基础设施，增加商业资源供给。对下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体从事个体经营的，按规定给予创业担保贷款、税收优惠、创业补贴等政策支持。(财政部、人力资源社会保障部、商务部、人民银行、税务总局、市场监管总局等按职责分工负责)</p> <p>(二)增加非全日制就业机会。落实财政、金融等针对性扶持政策，推动非全日制劳动者较为集中的保洁绿化、批发零售、建筑装修等行业提质扩容。增强养老、托幼、心理疏导和社会工作等社区服务业的吸纳就业能力。加强对非全日制劳动者的政策支持，对就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生从事非全日制等工作的，按规定给予社会保险补贴。(民政部、财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、商务部、人民银行等按职责分工负责)</p> <p>(三)支持发展新就业形态。实施包容审慎监管，促进数字经济、平台经济健康发展，加快推动网络零售、移动出行、线上教育培训、互联网医疗、在线娱乐等行业的发展，为劳动者居家就业、远程办公、兼职就业创造条件。合理设定互联网平台经济及其他新业态新模式监管规则，鼓励互联网平台企业、中介服务机构等降低服务费、加盟管理费等费用，创造更多灵活就业岗位，吸纳更多劳动者就业。(国家发展改革委、教育部、工业和信息化部、人力资源社会保障部、交通运输部、商务部、文化和旅游部、国家卫生健康委、市场监管总局等按职责分工负责)</p>	<p>2020年7月28日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见</p> <p>国办发〔2020〕27号</p>	<p>三、优化自主创业环境</p> <p>（四）加强审批管理服务。开通行业准入办理绿色通道，对需要办理相关行业准入许可的，实行多部门联合办公、一站式审批。在政府指定的场所和时间内销售农副产品、日常生活用品，或者个人利用自己的技能从事依法无须取得许可的便民劳务活动，无须办理营业执照。加大“放管服”改革力度，引导劳动者规范有序经营。（市场监管总局和地方各级人民政府按职责分工负责）</p> <p>（五）取消部分收费。取消涉及灵活就业的行政事业性收费，对经批准占道经营的免征城市道路占用费。建立公开投诉举报渠道，依法查处违规收费行为。（财政部、住房城乡建设部、市场监管总局和地方各级人民政府按职责分工负责）</p> <p>（六）提供低成本场地支持。落实阶段性减免国有房产租金政策，鼓励各类业主减免或缓收房租，帮助个体经营者等灵活就业人员减轻房租负担。有条件的地方可将社区综合服务设施闲置空间、非必要办公空间改造为免费经营场地，优先向下岗失业人员、高校毕业生、农民工、就业困难人员提供。（国家发展改革委、民政部、住房城乡建设部和地方各级人民政府按职责分工负责）</p> <p>四、加大对灵活就业保障支持</p> <p>（七）推动新职业发布和应用。密切跟踪经济社会发展、互联网技术应用和职业活动新变化，广泛征求社会各方面对新职业的意见建议，动态发布社会需要的新职业、更新职业分类，引导直播销售、网约配送、社群健康等更多新就业形态发展。及时制定新职业标准，推出新职业培训课程。完善统计监测制度，探索建立新就业形态统计监测指标。（人力资源社会保障部、国家统计局等负责。列第一位者为牵头单位，下同）</p> <p>（八）开展针对性培训。将有创业意愿的灵活就业人员纳入创业培训范围，组织开展开办店铺、市场分析、经营策略等方面的创业培训，促进提升创业能力和创业成功率。支持各类院校、培训机构、互联网平台企业，更多组织开展养老、托幼、家政、餐饮、维修、美容美发等技能培训和新兴产业、先进制造业、现代服务业等领域新职业技能培训，推进线上线下结合，灵活安排培训时间和培训方式，按规定落实职业培训补贴和培训期间生活费补贴，增强劳动者就业能力。（人力资源社会保障部、教育部、财政部等负责）</p> <p>（九）优化人力资源服务。把灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围，开设灵活就业专区专栏，免费发布供求信息，按需组织专场招聘，送岗位进基层进社区，提供职业指导等服务。指导企业规范开展用工余缺调剂，帮助有“共享用工”需求的企业精准、高效匹配人力资源。有条件的城市可选择交通便利、人员求职集中的地点设立劳务市场或零工市场，组织劳务对接洽谈，加强疫情防控、秩序维护 and 安全管理。鼓励各类人力资源服务机构为灵活就业人员提供规范有序的求职招聘、技能培训、人力资源外包等专业化服务，按规定给予就业创业服务补助。（人力资源社会保障部、财政部等负责）</p>	<p>2020年 7月28日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见</p> <p>国办发〔2020〕27号</p>	<p>（十）维护劳动保障权益。研究制定平台就业劳动保障政策，明确互联网平台企业在劳动者权益保护方面的责任，引导互联网平台企业、关联企业与劳动者协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项，引导产业（行业、地方）工会与行业协会或行业企业代表协商制定行业劳动定额标准、工时标准、奖惩办法等行业规范。依法纠正拖欠劳动报酬等违法违规行为。持续深入推进工程建设领域农民工按项目参加工伤保险，有针对性地做好工伤预防工作。（人力资源社会保障部、应急部、全国总工会等按职责分工负责）</p> <p>（十一）加大对困难灵活就业人员帮扶力度。2020年缴纳基本养老保险确有困难的灵活就业人员，可按规定自愿暂缓缴费。对符合条件的灵活就业人员，及时按规定纳入最低生活保障、临时救助范围。（民政部、财政部、人力资源社会保障部、税务总局等按职责分工负责）</p> <p>五、切实加强组织实施</p> <p>（十二）强化组织领导。地方各级人民政府特别是市、县级人民政府要切实履行稳就业主体责任，把支持多渠道灵活就业作为就业工作重要内容，结合实际创新工作举措，加强规范引导，完善监督管理，促进灵活就业健康发展。各级人民政府要统筹用好就业补助资金和其他稳就业、保就业的资金，保障灵活就业扶持政策落实。各有关部门要同向发力、分工合作，坚持问题导向，完善政策措施，共同破解工作难题。（各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负责）</p> <p>（十三）加强激励督导。各地区各有关部门要加强督促检查和政策实施情况评估，狠抓政策落实，简化手续，提高效率，确保灵活就业人员便捷享受各项支持政策和就业创业服务。将支持多渠道灵活就业有关工作纳入文明城市创建和测评内容。对灵活就业政策落实好、发展环境优、工作成效显著的城市，优先纳入创业型城市创建范围。（中央文明办、人力资源社会保障部和地方各级人民政府按职责分工负责）</p> <p>（十四）注重舆论引导。充分利用各种宣传渠道和媒介，大力宣传支持灵活就业的政策措施和典型做法，宣传自主就业创业和灵活就业的典型事迹。建立舆情监测和处置机制，积极主动回应社会关切，营造良好舆论氛围。（各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负责）</p>	<p>2020年 7月28日</p>
<p>人力资源社会保障部国家发展改革委等十五部门</p> <p>关于做好当前农民工就业创业工作的意见</p> <p>人社部发〔2020〕61号</p>	<p>（三）支持多渠道灵活就业。支持农民工通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等多种形式实现灵活就业，灵活就业支持政策对城镇户籍居民和农民工一视同仁。因地制宜发展零工市场或劳务市场，搭建企业用工余缺调剂平台。鼓励农民工从事个体经营，开办特色小店，符合条件的按规定给予税收优惠、场地支持等政策。鼓励互联网平台企业降低平台服务费、信息中介费、加盟管理等费用标准，支持农民工从事直播销售、网约配送等新就业形态增加收入。（财政部、人力资源社会保障部、商务部、税务总局、市场监管总局等按职责分工负责）</p>	<p>2020年 8月6日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见</p> <p>人社部发（2021）56号</p>	<p>一、规范用工，明确劳动者权益保障责任</p> <p>（一）指导和督促企业依法合规用工，积极履行用工责任，稳定劳动者队伍。主动关心关爱劳动者，努力改善劳动条件，拓展职业发展空间，逐步提高劳动者权益保障水平。培育健康向上的企业文化，推动劳动者共享企业发展成果。</p> <p>（二）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称不完全符合确立劳动关系情形）的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。</p> <p>（三）平台企业采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作的，应选择具备合法经营资质的企业，并对其保障劳动者权益情况进行监督。平台企业采用劳务派遣方式用工的，依法履行劳务派遣用人单位责任。对采取外包等其他合作用工方式，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。</p> <p>二、健全制度，补齐劳动者权益保障短板</p> <p>（四）落实公平就业制度，消除就业歧视。企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物，不得违法限制劳动者在多台就业。</p> <p>（五）健全最低工资和支付保障制度，推动将不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者纳入制度保障范围。督促企业向提供正常劳动的劳动者支付不低于当地最低工资标准的劳动报酬，按时足额支付，不得克扣或者无故拖欠。引导企业建立劳动报酬合理增长机制，逐步提高劳动报酬水平。</p> <p>（六）完善休息制度，推动行业明确劳动定额定额标准，科学确定劳动者工作量和劳动强度。督促企业按规定合理确定休息办法，在法定节假日支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。</p> <p>（七）健全并落实劳动安全卫生责任制，严格执行国家劳动安全卫生保护标准。企业要牢固树立安全“红线”意识，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。要严格遵守安全生产相关法律法规，落实全员安全生产责任制，建立健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的劳动安全卫生设施和劳动防护用品，及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查，加强安全生产和职业卫生教育培训，重视劳动者身心健康，及时开展心理疏导。强化恶劣天气等特殊情形下的劳动保护，最大限度减少安全生产事故和职业病危害。</p> <p>（八）完善基本养老保险、医疗保险相关政策，各地要放开灵活就业人员在就业地参加基本养老、基本医疗保险的户籍限制，个别超大型城市难以一步实现的，要结合本地实际，积极创造条件逐步放开。组织未参加职工基本养老、职工基本医疗保险的灵活就业人员，按规定参加城乡居民基本养老、城乡居民基本医疗保险，做到应保尽保。督促企业依法参加社会保险。企业要引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。</p>	<p>2021年 7月16日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见</p> <p>人社部发〔2021〕56号</p>	<p>（九）强化职业伤害保障，以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点，组织开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，平台企业应当按规定参加。采取政府主导、信息化引领和社会力量承办相结合的方式，建立健全职业伤害保障管理服务规范和运行机制。鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。</p> <p>（十）督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者。工会或劳动者代表提出协商要求的，企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。指导企业建立健全劳动者申诉机制，保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理。</p> <p>三、提升效能，优化劳动者权益保障服务</p> <p>（十一）创新方式方法，积极为各类新就业形态劳动者提供个性化职业介绍、职业指导、创业培训等服务，及时发布职业薪酬和行业人工成本信息等，为企业和劳动者提供便捷化的劳动保障、税收、市场监管等政策咨询服务，便利劳动者求职就业和企业招工用工。</p> <p>（十二）优化社会保险经办，探索适合新就业形态的社会保险经办服务模式，在参保缴费、权益查询、待遇领取和结算等方面提供更加便捷的服务，做好社会保险关系转移接续工作，提高社会保险经办服务水平，更好保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。</p> <p>（十三）建立适合新就业形态劳动者的职业技能培训模式，保障其平等享有培训的权利。对各类新就业形态劳动者在就业地参加职业技能培训的，优化职业技能培训补贴申领、发放流程，加大培训补贴资金直补企业工作力度，符合条件的按规定给予职业技能培训补贴。健全职业技能等级制度，支持符合条件的企业按规定开展职业技能等级认定。完善职称评审政策，畅通新就业形态劳动者职称申报评价渠道。</p> <p>（十四）加快城市综合服务网点建设，推动在新就业形态劳动者集中居住区、商业区设置临时休息场所，解决停车、充电、饮水、如厕等难题，为新就业形态劳动者提供工作生活便利。</p> <p>（十五）保障符合条件的新就业形态劳动者子女在常住地平等接受义务教育的权利。推动公共文体设施向劳动者免费或低收费开放，丰富公共文化产品和服务供给。</p> <p>四、齐抓共管，完善劳动者权益保障工作机制</p> <p>（十六）保障新就业形态劳动者权益是稳定就业、改善民生、加强社会治理的重要内容。各地区要加强组织领导，强化责任落实，切实做好新就业形态劳动者权益保障各项工作。人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国总工会等部门和单位要认真履行职责，强化工作协同，将保障劳动者权益纳入数字经济协同治理体系，建立平台企业用工情况报告制度，健全劳动者权益保障联合激励惩戒机制，完善相关政策措施和司法解释。</p>	<p>2021年 7月16日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见</p> <p>人社部发（2021）56号</p>	<p>（十七）各级工会组织要加强组织和有效覆盖，拓宽维权和服务范围，积极吸纳新就业形态劳动者加入工会。加强对劳动者的思想政治引领，引导劳动者理性合法维权。监督企业履行用工责任，维护好劳动者权益。积极与行业协会、头部企业或企业代表组织开展协商，签订行业集体合同或协议，推动制定行业劳动标准。</p> <p>（十八）各级法院和劳动争议调解仲裁机构要加强劳动争议办案指导，畅通裁审衔接，根据用工事实认定企业和劳动者的关系，依法依规处理新就业形态劳动者劳动保障权益案件。各类调解组织、法律援助机构及其他专业化社会组织要依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。</p> <p>（十九）各级人力资源社会保障行政部门要加大劳动保障监察力度，督促企业落实新就业形态劳动者权益保障责任，加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题，依法维护劳动者权益。各级交通运输、应急、市场监管等职能部门和行业主管部门要规范企业经营行为，加大监管力度，及时约谈、警示、查处侵害劳动者权益的企业。</p> <p>各地区各有关部门要认真落实本意见要求，出台具体实施办法，加强政策宣传，积极引导社会舆论，增强新就业形态劳动者职业荣誉感，努力营造良好环境，确保各项劳动保障权益落到实处。</p>	2021年 7月16日

二、灵活就业招退工、劳动报酬

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>关于非全日制用工若干问题的意见</p> <p>劳社部发（2003）12号</p>	<p>一、关于非全日制用工的劳动关系</p> <p>1. 非全日制用工是指以小时计酬、劳动者在同一用人单位平均每日工作时间不超过5小时累计每周工作时间不超过30小时的用工形式。</p> <p>从事非全日制工作的劳动者，可以与一个或一个以上用人单位建立劳动关系。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。劳动合同一般以书面形式订立。劳动合同期限在一个月以下的，经双方协商同意，可以订立口头劳动合同。但劳动者提出订立书面劳动合同的，应当以书面形式订立。</p> <p>2. 劳动者通过依法成立的劳务派遣组织为其他单位、家庭或个人提供非全日制劳动的，由劳务派遣组织与非全日制劳动者签订劳动合同。</p> <p>3. 非全日制劳动合同的内容由双方协商确定，应当包括工作时间和期限、工作内容、劳动报酬、劳动保护和劳动条件五项必备条款，但不得约定试用期。</p> <p>4. 非全日制劳动合同的终止条件，按照双方的约定办理。劳动合同中，当事人未约定终止劳动合同提前通知期的，任何一方均可以随时通知对方终止劳动合同；双方约定了违约责任的，按照约定承担赔偿责任。</p>	2003年 5月30日

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于非全日制用工若干问题的意见 劳社部发（2003）12号	<p>5. 用人单位招用劳动者从事非全日制工作，应当在录用后到当地劳动保障行政部门办理录用备案手续。</p> <p>6. 从事非全日制工作的劳动者档案可由本人户口所在地劳动保障部门的公共职业介绍机构代管。</p> <p>二、关于非全日制用工的工资支付</p> <p>7. 用人单位应当按时足额支付非全日制劳动者的工资。用人单位支付非全日制劳动者的小时工资不得低于当地政府颁布的小时最低工资标准。</p> <p>8. 非全日制用工的小时最低工资标准由省、自治区、直辖市规定，并报劳动保障部备案。确定和调整小时最低工资标准应当综合参考以下因素：当地政府颁布的月最低工资标准；单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费（当地政府颁布的月最低工资标准未包含个人缴纳社会保险费因素的，还应考虑个人应缴纳的社会保险费）；非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。小时最低工资标准的测算方法为： 小时最低工资标准 = ((月最低工资标准 ÷ 20.92 ÷ 8) × (1 + 单位应当缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费比例之和)) × (1 + 浮动系数)</p> <p>9. 非全日制用工的工资支付可以按小时、日、周或月为单位结算。</p>	2003年 5月30日

三、社会保险费缴纳和待遇

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于非全日制用工若干问题的意见 劳社部发（2003）12号	<p>三、关于非全日制用工的社会保险</p> <p>10. 从事非全日制工作的劳动者应当参加基本养老保险，原则上参照个体工商户的参保办法执行。对于已参加过基本养老保险和建立个人账户的人员，前后缴费年限合并计算，跨统筹地区转移的，应办理基本养老保险关系和个人账户的转移、接续手续。符合退休条件时，按国家规定计发基本养老金。</p> <p>11. 从事非全日制工作的劳动者可以以个人身份参加基本医疗保险，并按照待遇水平与缴费水平相挂钩的原则，享受相应的基本医疗保险待遇。参加基本医疗保险的具体办法由各地劳动保障部门研究制定。</p>	2003年 5月30日

四、工伤待遇

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于非全日制用工若干问题的意见 劳社部发（2003）12号	<p>用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5—10级的，经劳动者与用人单位协商一致，可以一次性结算伤残待遇及有关费用。</p>	2003年 5月30日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部办公厅 国家邮政局办公室 关于推进基层快递网点优先参加工伤保险工作的通知</p> <p>人社厅发[2021]101号</p>	<p>一、工作原则</p> <p>推进工作应注重把握以下原则：一是支持行业发展，聚焦解决快递员群体工伤保障问题，促进快递业持续健康发展；二是规范企业用工，督促企业依法用工并参加社会保险，促进企业间开展公平竞争；三是创新工作方式，适应行业特点简化优化流程，提升保障效能；四是兼顾市场公平，统筹处理企业发展和维护快递员合法权益的关系，鼓励商业保险作为补充保障方式。</p> <p>二、参保范围</p> <p>快递企业应当依法参加各项社会保险。快递企业使用劳务派遣方式用工的，应督促劳务派遣公司依法参加社会保险。用工灵活、流动性大的基层快递网点可优先办理参加工伤保险，其中，已取得邮政管理部门快递业务经营许可、具备用人单位主体资格的基层快递网点，可直接为快递员办理优先参保；在邮政管理部门进行快递末端网点备案、不具备用人单位主体资格的基层快递网点，由该网点所属的具备快递业务经营许可资质和用人单位主体资格的企业法人代为办理优先参保，原则上在快递业务经营许可地办理参保，承担工伤保险用人单位责任。</p> <p>在本通知印发之前已经按规定参加各项社会保险的快递企业和基层快递网点，不在上述优先参加工伤保险范围。</p> <p>三、计缴方式</p> <p>（一）费率核定。各统筹地区社会保险行政部门应当按照现行工伤保险费率政策，根据“以支定收、收支平衡”原则，合理确定本地区快递行业工伤保险基准费率。社会保险经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等因素，具体核定工伤保险费率并适时浮动调整。</p> <p>（二）缴费基数。对难以直接按照工资总额计算缴纳工伤保险费的，原则上按照统筹地区上年全口径城镇单位就业人员平均工资和参保人数，计算缴纳工伤保险费。</p>	<p>2021年 12月31日</p>

第八部分：劳动争议处理

一、中华人民共和国劳动争议调解仲裁法

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>第一章 总 则</p> <p>第一条 为了公正及时解决劳动争议，保护当事人合法权益，促进劳动关系和谐稳定，制定本法。</p> <p>第二条 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：</p> <p>（一）因确认劳动关系发生的争议；</p> <p>（二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；</p> <p>（三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；</p> <p>（四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；</p> <p>（五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；</p> <p>（六）法律、法规规定的其他劳动争议。</p> <p>第三条 解决劳动争议，应当根据事实，遵循合法、公正、及时、着重调解的原则，依法保护当事人的合法权益。</p> <p>第四条 发生劳动争议，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。</p> <p>第五条 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。</p> <p>第六条 发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。</p> <p>第七条 发生劳动争议的劳动者一方在十人以上，并有共同请求的，可以推举代表参加调解、仲裁或者诉讼活动。</p> <p>第八条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表建立协调劳动关系三方机制，共同研究解决劳动争议的重大问题。</p> <p>第九条 用人单位违反国家规定，拖欠或者未足额支付劳动报酬，或者拖欠工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的，劳动者可以向劳动行政部门投诉，劳动行政部门应当依法处理。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>第二章 调 解</p> <p>第十条 发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：</p> <p>（一）企业劳动争议调解委员会；</p> <p>（二）依法设立的基层人民调解组织；</p> <p>（三）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。</p> <p>企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推举的人员担任。</p> <p>第十一条 劳动争议调解组织的调解员应当由公道正派、联系群众、热心调解工作，并具有一定法律知识、政策水平和文化水平的成年公民担任。</p> <p>第十二条 当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。</p> <p>第十三条 调解劳动争议，应当充分听取双方当事人对事实和理由的陈述，耐心疏导，帮助其达成协议。</p> <p>第十四条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。</p> <p>调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。</p> <p>自劳动争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。</p> <p>第十五条 达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。</p> <p>第十六条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。</p> <p>第三章 仲 裁</p> <p>第一节 一般规定</p> <p>第十七条 劳动争议仲裁委员会按照统筹规划、合理布局和适应实际需要的原则设立。省、自治区人民政府可以决定在市、县设立；直辖市人民政府可以决定在区、县设立。直辖市、设区的市也可以设立一个或者若干个劳动争议仲裁委员会。劳动争议仲裁委员会不按行政区划层层设立。</p> <p>第十八条 国务院劳动行政部门依照本法有关规定制定仲裁规则。省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门对本行政区域的劳动争议仲裁工作进行指导。</p> <p>第十九条 劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、工会代表和企业方面代表组成。劳动争议仲裁委员会组成人员应当是单数。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>劳动争议仲裁委员会依法履行下列职责：</p> <p>（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；</p> <p>（二）受理劳动争议案件；</p> <p>（三）讨论重大或者疑难的劳动争议案件；</p> <p>（四）对仲裁活动进行监督。</p> <p>劳动争议仲裁委员会下设办事机构，负责办理劳动争议仲裁委员会的日常工作。</p> <p>第二十条 劳动争议仲裁委员会应当设仲裁员名册。</p> <p>仲裁员应当公道正派并符合下列条件之一：</p> <p>（一）曾任审判员的；</p> <p>（二）从事法律研究、教学工作并具有中级以上职称的；</p> <p>（三）具有法律知识、从事人力资源管理或者工会等专业工作满五年的；</p> <p>（四）律师执业满三年的。</p> <p>第二十一条 劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。</p> <p>劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。</p> <p>第二十二条 发生劳动争议的劳动者和用人单位为劳动争议仲裁案件的双方当事人。</p> <p>劳务派遣单位或者用工单位与劳动者发生劳动争议的，劳务派遣单位和用工单位为共同当事人。</p> <p>第二十三条 与劳动争议案件的处理结果有利害关系的第三人，可以申请参加仲裁活动或者由劳动争议仲裁委员会通知其参加仲裁活动。</p> <p>第二十四条 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。</p> <p>第二十五条 丧失或者部分丧失民事行为能力的劳动者，由其法定代理人代为参加仲裁活动；无法定代理人的，由劳动争议仲裁委员会为其指定代理人。劳动者死亡的，由其近亲属或者代理人参加仲裁活动。</p> <p>第二十六条 劳动争议仲裁公开进行，但当事人协议不公开进行或者涉及国家秘密、商业秘密和个人隐私的除外。</p> <p>第二节 申请和受理</p> <p>第二十七条 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。</p> <p>前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。</p> <p>劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。</p> <p>第二十八条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。</p> <p>仲裁申请书应当载明下列事项：</p> <p>（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；</p> <p>（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；</p> <p>（三）证据和证据来源、证人姓名和住所。</p> <p>书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。</p> <p>第二十九条 劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。</p> <p>第三十条 劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。</p> <p>被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。</p> <p>第三节 开庭和裁决</p> <p>第三十一条 劳动争议仲裁委员会裁决劳动争议案件实行仲裁庭制。仲裁庭由三名仲裁员组成，设首席仲裁员。简单劳动争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。</p> <p>第三十二条 劳动争议仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。</p> <p>第三十三条 仲裁员有下列情形之一，应当回避，当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请：</p> <p>（一）是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的；</p> <p>（二）与本案有利害关系的；</p> <p>（三）与本案当事人、代理人有其他关系，可能影响公正裁决的；</p> <p>（四）私自会见当事人、代理人，或者接受当事人、代理人的请客送礼的。</p> <p>劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定，并以口头或者书面方式通知当事人。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>第三十四条 仲裁员有本法第三十三条第四项规定情形，或者有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的，应当依法承担法律责任。劳动争议仲裁委员会应当将其解聘。</p> <p>第三十五条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。</p> <p>第三十六条 申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。</p> <p>被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。</p> <p>第三十七条 仲裁庭对专门性问题认为需要鉴定的，可以交由当事人约定的鉴定机构鉴定；当事人没有约定或者无法达成约定的，由仲裁庭指定的鉴定机构鉴定。</p> <p>根据当事人的请求或者仲裁庭的要求，鉴定机构应当派鉴定人参加开庭。当事人经仲裁庭许可，可以向鉴定人提问。</p> <p>第三十八条 当事人在仲裁过程中有权进行质证和辩论。质证和辩论终结时，首席仲裁员或者独任仲裁员应当征询当事人的最后意见。</p> <p>第三十九条 当事人提供的证据经查证属实的，仲裁庭应当将其作为认定事实的根据。</p> <p>劳动者无法提供由用人单位掌握管理的与仲裁请求有关的证据，仲裁庭可以要求用人单位在指定期限内提供。用人单位在指定期限内不提供的，应当承担不利后果。</p> <p>第四十条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人和其他仲裁参加人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权申请补正。如果不予补正，应当记录该申请。</p> <p>笔录由仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参加人签名或者盖章。</p> <p>第四十一条 当事人申请劳动争议仲裁后，可以自行和解。达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。</p> <p>第四十二条 仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。</p> <p>调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。</p> <p>调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。</p> <p>调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。</p> <p>第四十三条 仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。</p> <p>第四十四条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。</p> <p>仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：</p> <p>（一）当事人之间权利义务关系明确；</p> <p>（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。</p> <p>劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。</p> <p>第四十五条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。</p> <p>第四十六条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖劳动争议仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。</p> <p>第四十七条 下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：</p> <p>（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；</p> <p>（二）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。</p> <p>第四十八条 劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。</p> <p>第四十九条 用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：</p> <p>（一）适用法律、法规确有错误的；</p> <p>（二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；</p> <p>（三）违反法定程序的；</p> <p>（四）裁决所根据的证据是伪造的；</p> <p>（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；</p> <p>（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。</p> <p>人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。</p> <p>仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。</p> <p>第五十条 当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国劳动争议调解仲裁法</p> <p>中华人民共和国主席令第80号</p>	<p>第五十一条 当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。</p> <p>第四章 附 则</p> <p>第五十二条 事业单位实行聘用制的工作人员与本单位发生劳动争议的，依照本法执行；法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定。</p> <p>第五十三条 劳动争议仲裁不收费。劳动争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。</p> <p>第五十四条 本法自2008年5月1日起施行。</p>	<p>2008年 5月1日</p>

二、企业劳动争议协商调解规定

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>企业劳动争议协商调解规定</p> <p>中华人民共和国人力资源和社会保障部令17号</p>	<p>第一章 总则</p> <p>第一条 为规范企业劳动争议协商、调解行为，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，制定本规定。</p> <p>第二条 企业劳动争议协商、调解，适用本规定。</p> <p>第三条 企业应当依法执行职工大会、职工代表大会、厂务公开等民主管理制度，建立集体协商、集体合同制度，维护劳动关系和谐稳定。</p> <p>第四条 企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。劳动者认为企业在履行劳动合同、集体合同，执行劳动保障法律、法规和企业劳动规章制度等方面存在问题的，可以向企业劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会）提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者做出说明。</p> <p>劳动者也可以通过调解委员会向企业提出其他合理诉求。调解委员会应当及时向企业转达，并向劳动者反馈情况。</p> <p>第五条 企业应当加强对劳动者的人文关怀，关心劳动者的诉求，关注劳动者的心理健康，引导劳动者理性维权，预防劳动争议发生。</p> <p>第六条 协商、调解劳动争议，应当根据事实和有关法律法规的规定，遵循平等、自愿、合法、公正、及时的原则。</p> <p>第七条 人力资源和社会保障行政部门应当指导企业开展劳动争议预防调解工作，具体履行下列职责：</p> <p>（一）指导企业遵守劳动保障法律、法规和政策；</p> <p>（二）督促企业建立劳动争议预防预警机制；</p> <p>（三）协调工会、企业代表组织建立企业重大集体性劳动争议应急调解协调机制，共同推动企业劳动争议预防调解工作；</p> <p>（四）检查辖区内调解委员会的组织建设、制度建设和队伍建设情况。</p>	<p>2012年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>企业劳动争议协商调解规定 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第17号</p>	<p>第二章 协商</p> <p>第八条 发生劳动争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。</p> <p>第九条 劳动者可以要求所在企业工会参与或者协助其与企业进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护劳动者合法权益。</p> <p>劳动者可以委托其他组织或者个人作为其代表进行协商。</p> <p>第十条 一方当事人提出协商要求后，另一方当事人应当积极做出口头或者书面回应。5日内不做出回应的，视为不愿协商。</p> <p>协商的期限由当事人书面约定，在约定的期限内没有达成一致的，视为协商不成。当事人可以书面约定延长期限。</p> <p>第十一条 协商达成一致，应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。</p> <p>经仲裁庭审查，和解协议程序和内容合法有效的，仲裁庭可以将其作为证据使用。但是，当事人为达成和解的目的作出妥协所涉及的对争议事实的认可，不得在其后的仲裁中作为对其不利的证据。</p> <p>第十二条 发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行和解协议的，可以依法向调解委员会或者乡镇、街道劳动就业社会保障服务所（中心）等其他依法设立的调解组织申请调解，也可以依法向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。</p> <p>第三章 调解</p> <p>第十三条 大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。</p> <p>有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。</p> <p>调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。</p> <p>第十四条 小微企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。</p> <p>第十五条 调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应当对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业负责人指定。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。</p> <p>第十六条 调解委员会履行下列职责：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）宣传劳动保障法律、法规和政策； （二）对本企业发生的劳动争议进行调解； （三）监督和解协议、调解协议的履行； （四）聘任、解聘和管理调解员； （五）参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题； 	<p>2012年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>企业劳动争 议协商调解规定 中华人民共 和国人力资源 和社会保障部第 17号</p>	<p>(六) 参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案; (七) 协助企业建立劳动争议预防预警机制。</p> <p>第十七条 调解员履行下列职责: (一) 关注本企业劳动关系状况, 及时向调解委员会报告; (二) 接受调解委员会指派, 调解劳动争议案件; (三) 监督和解协议、调解协议的履行; (四) 完成调解委员会交办的其他工作。</p> <p>第十八条 调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作, 具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力。调解员由调解委员会聘任的本企业工作人员担任, 调解委员会成员均为调解员。</p> <p>第十九条 调解员的聘期至少为 1 年, 可以续聘。调解员不能履行调解职责时, 调解委员会应当及时调整。</p> <p>第二十条 调解员依法履行调解职责, 需要占用生产或者工作时间的, 企业应当予以支持, 并按照正常出勤对待。</p> <p>第二十一条 发生劳动争议, 当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。 申请内容应当包括申请人基本情况、调解请求、事实与理由。 口头申请的, 调解委员会应当当场记录。</p> <p>第二十二条 调解委员会接到调解申请后, 对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的, 应当在 3 个工作日内受理。对不属于劳动争议受理范围或者一方当事人不同意调解的, 应当做好记录, 并书面通知申请人。</p> <p>第二十三条 发生劳动争议, 当事人没有提出调解申请, 调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。</p> <p>第二十四条 调解委员会调解劳动争议一般不公开进行。但是, 双方当事人要求公开调解的除外。</p> <p>第二十五条 调解委员会根据案件情况指定调解员或者调解小组进行调解, 在征得当事人同意后, 也可以邀请有关单位和个人协助调解。 调解员应当全面听取双方当事人的陈述, 采取灵活多样的方式方法, 开展耐心、细致的说服疏导工作, 帮助当事人自愿达成调解协议。</p> <p>第二十六条 经调解达成调解协议的, 由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履行期限、履行方式等。 调解协议书由双方当事人签名或者盖章, 经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。 调解协议书一式三份, 双方当事人和调解委员会各执一份。</p> <p>第二十七条 生效的调解协议对双方当事人具有约束力, 当事人应当履行。 双方当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后, 应当对调解协议进行审查, 并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十四条规定, 对程序和内容合法有效的调解协议, 出具调解书。</p>	<p>2012 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>企业劳动争议协商调解规定 中华人民共和国人力资源和社会保障部令第17号</p>	<p>第二十八条 双方当事人未按前条规定提出仲裁审查申请，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。</p> <p>仲裁委员会受理仲裁申请后，应当对调解协议进行审查，调解协议合法有效且不损害公共利益或者第三人合法利益的，在没有新证据出现的情况下，仲裁委员会可以依据调解协议作出仲裁裁决。</p> <p>第二十九条 调解委员会调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。</p> <p>在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。</p> <p>第三十条 当事人不愿调解、调解不成或者达成调解协议后，一方当事人在约定的期限内不履行调解协议的，调解委员会应当做好记录，由双方当事人签名或者盖章，并书面告知当事人可以向仲裁委员会申请仲裁。</p> <p>第三十一条 有下列情形之一的，按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条的规定属于仲裁时效中断，从中断时起，仲裁时效期间重新计算：</p> <p>（一）一方当事人提出协商要求后，另一方当事人不同意协商或者在 5 日内不做出回应的；</p> <p>（二）在约定的协商期限内，一方或者双方当事人不同意继续协商的；</p> <p>（三）在约定的协商期限内未达成一致的；</p> <p>（四）达成和解协议后，一方或者双方当事人在约定的期限内不履行和解协议的；</p> <p>（五）一方当事人提出调解申请后，另一方当事人不同意调解的；</p> <p>（六）调解委员会受理调解申请后，在第二十九条规定的期限内一方或者双方当事人不同意调解的；</p> <p>（七）在第二十九条规定的期限内未达成调解协议的；</p> <p>（八）达成调解协议后，一方当事人在约定期限内不履行调解协议的。</p> <p>第三十二条 调解委员会应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。</p> <p>第三十三条 企业应当支持调解委员会开展调解工作，提供办公场所，保障工作经费。</p> <p>第三十四条 企业未按照本规定成立调解委员会，劳动争议或者群体性事件频发，影响劳动关系和谐，造成重大社会影响的，由县级以上人力资源和社会保障行政部门予以通报；违反法律法规规定的，依法予以处理。</p> <p>第三十五条 调解员在调解过程中存在严重失职或者违法违纪行为，侵害当事人合法权益的，调解委员会应当予以解聘。</p> <p>第四章 附则</p> <p>第三十六条 民办非企业单位、社会团体开展劳动争议协商、调解工作参照本规定执行。</p> <p>第三十七条 本规定自 2012 年 1 月 1 日起施行。</p>	<p>2012 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见 人社部发（2022）71号	（七）指导建立内部劳动人事争议协商机制。培育用人单位和劳动者的劳动人事争议协商意识，推动用人单位以设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或者电子邮箱、设立意见箱、组建网络通讯群组等方式，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道。指导用人单位完善内部申诉、协商回应制度，优化劳动人事争议协商流程，认真研究制定解决方案，及时回应劳动者协商诉求。	2022年 10月13日

三、劳动人事争议仲裁办案规则

标题及文号	内容摘要	施行日期
劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令 第33号公布	<p>第一章 总则</p> <p>第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），规范仲裁办案程序，根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法）以及《中华人民共和国公务员法》（以下简称公务员法）、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》和有关法律、法规、国务院有关规定，制定本规则。</p> <p>第二条 本规则适用下列争议的仲裁：</p> <p>（一）企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；</p> <p>（二）实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；</p> <p>（三）事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；</p> <p>（四）社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；</p> <p>（五）军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；</p> <p>（六）法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。</p> <p>第三条 仲裁委员会处理争议案件，应当遵循合法、公正的原则，先行调解，及时裁决。</p> <p>第四条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）。</p> <p>第五条 劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议，或者因履行集体合同发生的劳动争议，仲裁委员会应当优先立案，优先审理。</p>	2017年 7月1日

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则</p> <p>人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>第二章 一般规定</p> <p>第六条 发生争议的用人单位未办理营业执照、被吊销营业执照、营业执照到期继续经营、被责令关闭、被撤销以及用人单位解散、歇业，不能承担相关责任的，应当将用人单位和其出资人、开办单位或者主管部门作为共同当事人。</p> <p>第七条 劳动者与个人承包经营者发生争议，依法向仲裁委员会申请仲裁的，应当将发包的组织和个人承包经营者作为共同当事人。</p> <p>第八条 劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。</p> <p>双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。</p> <p>案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。</p> <p>第九条 仲裁委员会发现已受理案件不属于其管辖范围的，应当移送至有管辖权的仲裁委员会，并书面通知当事人。</p> <p>对上述移送案件，受移送的仲裁委员会应当依法受理。受移送的仲裁委员会认为移送的案件按照规定不属于其管辖，或者仲裁委员会之间因管辖争议协商不成的，应当报请共同的上一级仲裁委员会主管部门指定管辖。</p> <p>第十条 当事人提出管辖异议的，应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议，异议成立的，将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人；异议不成立的，应当书面决定驳回。</p> <p>当事人逾期提出的，不影响仲裁程序的进行。</p> <p>第十一条 当事人申请回避，应当在案件开庭审理前提出，并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的，也可以在庭审辩论终结前提出。</p> <p>当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的，不影响仲裁程序的进行。</p> <p>仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的，应当记入笔录。</p> <p>第十二条 仲裁员、记录人员是否回避，由仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人决定。仲裁委员会主任担任案件仲裁员是否回避，由仲裁委员会决定。</p> <p>在回避决定作出前，被申请回避的人员应当暂停参与该案处理，但因案件需要采取紧急措施的除外。</p> <p>第十三条 当事人对自己提出的主张有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>第十四条 法律没有具体规定、按照本规则第十三条规定无法确定举证责任承担的，仲裁庭可以根据公平原则和诚实信用原则，综合当事人举证能力等因素确定举证责任的承担。</p> <p>第十五条 承担举证责任的当事人应当在仲裁委员会指定的期限内提供有关证据。当事人在该期限内提供证据确有困难的，可以向仲裁委员会申请延长期限，仲裁委员会根据当事人的申请适当延长。当事人逾期提供证据的，仲裁委员会应当责令其说明理由；拒不说明理由或者理由不成立的，仲裁委员会可以根据不同情形不予采纳该证据，或者采纳该证据但予以训诫。</p> <p>第十六条 当事人因客观原因不能自行收集的证据，仲裁委员会可以根据当事人的申请，参照民事诉讼有关规定予以收集；仲裁委员会认为有必要的，也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。</p> <p>第十七条 仲裁委员会依法调查取证时，有关单位和个人应当协助配合。</p> <p>仲裁委员会调查取证时，不得少于两人，并应当向被调查对象出示工作证件和仲裁委员会出具的介绍信。</p> <p>第十八条 争议处理中涉及证据形式、证据提交、证据交换、证据质证、证据认定等事项，本规则未规定的，可以参照民事诉讼证据规则的有关规定执行。</p> <p>第十九条 仲裁期间包括法定期间和仲裁委员会指定期间。</p> <p>仲裁期间的计算，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于期间计算的有关规定执行。</p> <p>第二十条 仲裁委员会送达仲裁文书必须有送达回证，由受送达人在送达回证上记明收到日期，并签名或者盖章。受送达人在送达回证上的签收日期为送达日期。</p> <p>因企业停业等原因导致无法送达且劳动者一方在十人以上的，或者受送达人拒绝签收仲裁文书的，通过在受送达人住所留置、张贴仲裁文书，并采用拍照、录像等方式记录的，自留置、张贴之日起经过三日即视为送达，不受本条第一款的限制。</p> <p>仲裁文书的送达方式，本规则未规定的，仲裁委员会可以参照民事诉讼关于送达方式的有关规定执行。</p> <p>第二十一条 案件处理终结后，仲裁委员会应当将处理过程中形成的全部材料立卷归档。</p> <p>第二十二条 仲裁案卷分正卷和副卷装订。</p> <p>正卷包括：仲裁申请书、受理（不予受理）通知书、答辩书、当事人及其他仲裁参加人的身份证明材料、授权委托书、调查证据、勘验笔录、当事人提供的证据材料、委托鉴定材料、开庭通知、庭审笔录、延期通知书、撤回仲裁申请书、调解书、裁决书、决定书、案件移送函、送达回证等。</p> <p>副卷包括：立案审批表、延期审理审批表、中止审理审批表、调查提纲、阅卷笔录、会议笔录、评议记录、结案审批表等。</p>	<p>2017年7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则</p> <p>人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>第二十三条 仲裁委员会应当建立案卷查阅制度。对案卷正卷材料，应当允许当事人及其代理人依法查阅、复制。</p> <p>第二十四条 仲裁裁决结案的案卷，保存期不少于十年；仲裁调解和其他方式结案的案卷，保存期不少于五年；国家另有规定的，从其规定。</p> <p>保存期满后的案卷，应当按照国家有关档案管理的规定处理。</p> <p>第二十五条 在仲裁活动中涉及国家秘密或者军事秘密的，按照国家或者军队有关保密规定执行。</p> <p>当事人协议不公开或者涉及商业秘密和个人隐私的，经相关当事人书面申请，仲裁委员会应当不公开审理。</p> <p>第三章 仲裁程序</p> <p>第一节 申请和受理</p> <p>第二十六条 本规则第二条第（一）、（三）、（四）、（五）项规定的争议，申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。</p> <p>本规则第二条第（二）项规定的争议，申请仲裁的时效期间适用公务员法有关规定。</p> <p>劳动人事关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动人事关系终止的，应当自劳动人事关系终止之日起一年内提出。</p> <p>第二十七条 在申请仲裁的时效期间内，有下列情形之一的，仲裁时效中断：</p> <p>（一）一方当事人通过协商、申请调解等方式向对方当事人主张权利的；</p> <p>（二）一方当事人通过向有关部门投诉，向仲裁委员会申请仲裁，向人民法院起诉或者申请支付令等方式请求权利救济的；</p> <p>（三）对方当事人同意履行义务的。</p> <p>从中断时起，仲裁时效期间重新计算。</p> <p>第二十八条 因不可抗力，或者有无民事行为能力或者限制民事行为能力劳动者的法定代理人未确定等其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。</p> <p>第二十九条 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。</p> <p>仲裁申请书应当载明下列事项：</p> <p>（一）劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；</p> <p>（二）仲裁请求和所根据的事实、理由；</p> <p>（三）证据和证据来源，证人姓名和住所。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令 33 号公布</p>	<p>书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或者捺印确认。</p> <p>对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。</p> <p>仲裁委员会收取当事人提交的材料应当出具收件回执。</p> <p>第三十条 仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：</p> <p>（一）属于本规则第二条规定的争议范围；</p> <p>（二）有明确的仲裁请求和事实理由；</p> <p>（三）申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织，有明确的被申请人；</p> <p>（四）属于本仲裁委员会管辖范围。</p> <p>第三十一条 对不符合本规则第三十条第（一）、（二）、（三）项规定之一的仲裁申请，仲裁委员会不予受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具不予受理通知书；对不符合本规则第三十条第（四）项规定的仲裁申请，仲裁委员会应当在收到仲裁申请之日起五日内，向申请人作出书面说明并告知申请人向有管辖权的仲裁委员会申请仲裁。</p> <p>对仲裁委员会逾期未作出决定或者决定不予受理的，申请人可以就该争议事项向人民法院提起诉讼。</p> <p>第三十二条 仲裁委员会受理案件后，发现不应当受理的，除本规则第九条规定外，应当撤销案件，并自决定撤销案件后五日内，以决定书的形式通知当事人。</p> <p>第三十三条 仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。</p> <p>被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向仲裁委员会提交答辩书。仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人逾期未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。</p> <p>第三十四条 符合下列情形之一，申请人基于同一事实、理由和仲裁请求又申请仲裁的，仲裁委员会不予受理：</p> <p>（一）仲裁委员会已经依法出具不予受理通知书的；</p> <p>（二）案件已在仲裁、诉讼过程中或者调解书、裁决书、判决书已经发生法律效力。</p> <p>第三十五条 仲裁处理结果作出前，申请人可以自行撤回仲裁申请。申请人再次申请仲裁的，仲裁委员会应当受理。</p> <p>第三十六条 被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。</p> <p>决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。</p>	<p>2017 年 7 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则</p> <p>人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>反申请应当另行申请仲裁的，仲裁委员会应当书面告知被申请人另行申请仲裁；反申请不属于本规则规定应当受理的，仲裁委员会应当向被申请人出具不予受理通知书。</p> <p>被申请人答辩期满后对申请人提出反申请的，应当另行申请仲裁。</p> <p>第二节 开庭和裁决</p> <p>第三十七条 仲裁委员会应当在受理仲裁申请之日起五日内组成仲裁庭并将仲裁庭的组成情况书面通知当事人。</p> <p>第三十八条 仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由仲裁委员会根据实际情况决定。</p> <p>第三十九条 申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以按撤回仲裁申请处理；申请人重新申请仲裁的，仲裁委员会不予受理。被申请人收到书面开庭通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，仲裁庭可以继续开庭审理，并缺席裁决。</p> <p>第四十条 当事人申请鉴定的，鉴定费由申请鉴定方先行垫付，案件处理终结后，由鉴定结果对其不利方负担。鉴定结果不明确的，由申请鉴定方负担。</p> <p>第四十一条 开庭审理前，记录人员应当查明当事人和其他仲裁参与人是否到庭，宣布仲裁庭纪律。</p> <p>开庭审理时，由仲裁员宣布开庭、案由和仲裁员、记录人员名单，核对当事人，告知当事人有关的权利义务，询问当事人是否提出回避申请。</p> <p>开庭审理中，仲裁员应当听取申请人的陈述和被申请人的答辩，主持庭审调查、质证和辩论、征询当事人最后意见，并进行调解。</p> <p>第四十二条 仲裁庭应当将开庭情况记入笔录。当事人或者其他仲裁参与人认为对自己陈述的记录有遗漏或者差错的，有权当庭申请补正。仲裁庭认为申请无理由或者无必要的，可以不予补正，但是应当记录该申请。</p> <p>仲裁员、记录人员、当事人和其他仲裁参与人应当在庭审笔录上签名或者盖章。当事人或者其他仲裁参与人拒绝在庭审笔录上签名或者盖章的，仲裁庭应当记明情况附卷。</p> <p>第四十三条 仲裁参与人和其他人应当遵守仲裁庭纪律，不得有下列行为：</p> <p>（一）未经准许进行录音、录像、摄影；</p> <p>（二）未经准许以移动通信等方式现场传播庭审活动；</p> <p>（三）其他扰乱仲裁庭秩序、妨害审理活动进行的行为。</p> <p>仲裁参与人或者其他人有前款规定的情形之一的，仲裁庭可以训诫、责令退出仲裁庭，也可以暂扣进行录音、录像、摄影、传播庭审活动的器材，并责令其删除有关内容。拒不删除的，可以采取必要手段强制删除，并将上述事实记入庭审笔录。</p> <p>第四十四条 申请人在举证期限届满前可以提出增加或者变更仲裁请求；仲裁庭对申请人增加或者变更的仲裁请求审查后认为应当受理的，应当通知被申请人并给予答辩期，被申请人明确表示放弃答辩期的除外。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>申请人在举证期限届满后提出增加或者变更仲裁请求的，应当另行申请仲裁。</p> <p>第四十五条 仲裁庭裁决案件，应当自仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人书面批准，可以延期并书面通知当事人，但延长期限不得超过十五日。</p> <p>第四十六条 有下列情形之一的，仲裁期限按照下列规定计算：</p> <p>（一）仲裁庭追加当事人或者第三人的，仲裁期限从决定追加之日起重新计算；</p> <p>（二）申请人需要补正材料的，仲裁委员会收到仲裁申请的时间从材料补正之日起重新计算；</p> <p>（三）增加、变更仲裁请求的，仲裁期限从受理增加、变更仲裁请求之日起重新计算；</p> <p>（四）仲裁申请和反申请合并处理的，仲裁期限从受理反申请之日起重新计算；</p> <p>（五）案件移送管辖的，仲裁期限从接受移送之日起重新计算；</p> <p>（六）中止审理期间、公告送达期间不计入仲裁期限内；</p> <p>（七）法律、法规规定应当另行计算的其他情形。</p> <p>第四十七条 有下列情形之一的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁院负责人批准，可以中止案件审理，并书面通知当事人：</p> <p>（一）劳动者一方当事人死亡，需要等待继承人表明是否参加仲裁的；</p> <p>（二）劳动者一方当事人丧失民事行为能力，尚未确定法定代理人参加仲裁的；</p> <p>（三）用人单位终止，尚未确定权利义务承继者的；</p> <p>（四）一方当事人因不可抗拒的事由，不能参加仲裁的；</p> <p>（五）案件审理需要以其他案件的审理结果为依据，且其他案件尚未审结的；</p> <p>（六）案件处理需要等待工伤认定、伤残等级鉴定以及其他鉴定结论的；</p> <p>（七）其他应当中止仲裁审理的情形。</p> <p>中止审理的情形消除后，仲裁庭应当恢复审理。</p> <p>第四十八条 当事人因仲裁庭逾期未作出仲裁裁决而向人民法院提起诉讼并立案受理的，仲裁委员会应当决定该案件终止审理；当事人未就该争议事项向人民法院提起诉讼的，仲裁委员会应当继续处理。</p> <p>第四十九条 仲裁庭裁决案件时，其中一部分事实已经清楚的，可以就该部分先行裁决。当事人对先行裁决不服的，可以按照调解仲裁法有关规定处理。</p> <p>第五十条 仲裁庭裁决案件时，申请人根据调解仲裁法第四十七条第（一）项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，对单项裁决数额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的事项，应当适用终局裁决。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则</p> <p>人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>前款经济补偿包括《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）规定的竞业限制期限内给予的经济补偿、解除或者终止劳动合同的经济补偿等；赔偿金包括劳动合同法规定的未签订书面劳动合同第二倍工资、违法约定试用期的赔偿金、违法解除或者终止劳动合同的赔偿金等。</p> <p>根据调解仲裁法第四十七条第（二）项的规定，因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议，应当适用终局裁决。</p> <p>仲裁庭裁决案件时，裁决内容同时涉及终局裁决和非终局裁决的，应当分别制作裁决书，并告知当事人相应的救济权利。</p> <p>第五十一条 仲裁庭对追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的案件，根据当事人的申请，可以裁决先予执行，移送人民法院执行。</p> <p>仲裁庭裁决先予执行的，应当符合下列条件：</p> <p>（一）当事人之间权利义务关系明确；</p> <p>（二）不先予执行将严重影响申请人的生活。</p> <p>劳动者申请先予执行的，可以不提供担保。</p> <p>第五十二条 裁决应当按照多数仲裁员的意见作出，少数仲裁员的不同意见应当记入笔录。仲裁庭不能形成多数意见时，裁决应当按照首席仲裁员的意见作出。</p> <p>第五十三条 裁决书应当载明仲裁请求、争议事实、裁决理由、裁决结果、当事人权利和裁决日期。裁决书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章。对裁决持不同意见的仲裁员，可以签名，也可以不签名。</p> <p>第五十四条 对裁决书中的文字、计算错误或者仲裁庭已经裁决但在裁决书中遗漏的事项，仲裁庭应当及时制作决定书予以补正并送达当事人。</p> <p>第五十五条 当事人对裁决不服向人民法院提起诉讼的，按照调解仲裁法有关规定处理。</p> <p>第三节 简易处理</p> <p>第五十六条 争议案件符合下列情形之一的，可以简易处理：</p> <p>（一）事实清楚、权利义务关系明确、争议不大的；</p> <p>（二）标的额不超过本省、自治区、直辖市上年度职工年平均工资的；</p> <p>（三）双方当事人同意简易处理的。</p> <p>仲裁委员会决定简易处理的，可以指定一名仲裁员独任仲裁，并应当告知当事人。</p> <p>第五十七条 争议案件有下列情形之一的，不得简易处理：</p> <p>（一）涉及国家利益、社会公共利益的；</p> <p>（二）有重大社会影响的；</p> <p>（三）被申请人下落不明的；</p> <p>（四）仲裁委员会认为不宜简易处理的。</p> <p>第五十八条 简易处理的案件，经与被申请人协商同意，仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令第33号公布</p>	<p>第五十九条 简易处理的案件，仲裁庭可以用电话、短信、传真、电子邮件等简便方式送达仲裁文书，但送达调解书、裁决书除外。</p> <p>以简便方式送达的开庭通知，未经当事人确认或者没有其他证据证明当事人已经收到的，仲裁庭不得按撤回仲裁申请处理或者缺席裁决。</p> <p>第六十条 简易处理的案件，仲裁庭可以根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，但应当保障当事人陈述意见的权利。</p> <p>第六十一条 仲裁庭在审理过程中，发现案件不宜简易处理的，应当在仲裁期限届满前决定转为按照一般程序处理，并告知当事人。</p> <p>案件转为按照一般程序处理的，仲裁期限自仲裁委员会受理仲裁申请之日起计算，双方当事人已经确认的事实，可以不再进行举证、质证。</p> <p>第四节 集体劳动人事争议处理</p> <p>第六十二条 处理劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议案件，或者因履行集体合同发生的劳动争议案件，适用本节规定。</p> <p>符合本规则第五十六条第一款规定情形之一的集体劳动人事争议案件，可以简易处理，不受本节规定的限制。</p> <p>第六十三条 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。</p> <p>因履行集体合同发生的劳动争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁；尚未建立工会的，由上级工会指导劳动者推举产生的代表依法申请仲裁。</p> <p>第六十四条 仲裁委员会应当自收到当事人集体劳动人事争议仲裁申请之日起五日内作出受理或者不予受理的决定。决定受理的，应当自受理之日起五日内将仲裁庭组成人员、答辩期限、举证期限、开庭日期和地点等事项一次性通知当事人。</p> <p>第六十五条 仲裁委员会处理集体劳动人事争议案件，应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员。</p> <p>仲裁委员会处理因履行集体合同发生的劳动争议，应当按照三方原则组成仲裁庭处理。</p> <p>第六十六条 仲裁庭处理集体劳动人事争议，开庭前应当引导当事人自行协商，或者先行调解。</p> <p>仲裁庭处理集体劳动人事争议案件，可以邀请法律工作者、律师、专家学者等第三方共同参与调解。</p> <p>协商或者调解未能达成协议的，仲裁庭应当及时裁决。</p> <p>第六十七条 仲裁庭开庭场所可以设在发生争议的用人单位或者其他便于及时处理争议的地点。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则</p> <p>人力资源社会保障部令 第 33 号公布</p>	<p>第四章 调解程序</p> <p>第一节 仲裁调解</p> <p>第六十八条 仲裁委员会处理争议案件，应当坚持调解优先，引导当事人通过协商、调解方式解决争议，给予必要的法律释明以及风险提示。</p> <p>第六十九条 对未经调解、当事人直接申请仲裁的争议，仲裁委员会可以向当事人发出调解建议书，引导其到调解组织进行调解。当事人同意先行调解的，应当暂缓受理；当事人不同意先行调解的，应当依法受理。</p> <p>第七十条 开庭之前，经双方当事人同意，仲裁庭可以委托调解组织或者其他具有调解能力的组织、个人进行调解。</p> <p>自当事人同意之日起十日内未达成调解协议的，应当开庭审理。</p> <p>第七十一条 仲裁庭审理争议案件时，应当进行调解。必要时可以邀请有关单位、组织或者个人参与调解。</p> <p>第七十二条 仲裁调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。</p> <p>调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。</p> <p>调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。</p> <p>第七十三条 当事人就部分仲裁请求达成调解协议的，仲裁庭可以就该部分先行出具调解书。</p> <p>第二节 调解协议的仲裁审查</p> <p>第七十四条 经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。</p> <p>当事人申请审查调解协议，应当向仲裁委员会提交仲裁审查申请书、调解协议和身份证明、资格证明以及其他与调解协议相关的证明材料，并提供双方当事人的送达地址、电话号码等联系方式。</p> <p>第七十五条 仲裁委员会收到当事人仲裁审查申请，应当及时决定是否受理。决定受理的，应当出具受理通知书。</p> <p>有下列情形之一的，仲裁委员会不予受理：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）不属于仲裁委员会受理争议范围的； （二）不属于本仲裁委员会管辖的； （三）超出规定的仲裁审查申请期间的； （四）确认劳动关系的； （五）调解协议已经人民法院司法确认的。 <p>第七十六条 仲裁委员会审查调解协议，应当自受理仲裁审查申请之日起五日内结束。因特殊情况需要延期的，经仲裁委员会主任或者其委托的仲裁庭负责人批准，可以延长五日。</p> <p>调解书送达前，一方或者双方当事人撤回仲裁审查申请的，仲裁委员会应当准许。</p>	<p>2017 年 7 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁办案规则 人力资源社会保障部令 33 号公布</p>	<p>第七十七条 仲裁委员会受理仲裁审查申请后，应当指定仲裁员对调解协议进行审查。</p> <p>仲裁委员会经审查认为调解协议的形式和内容合法有效的，应当制作调解书。调解书的内容应当与调解协议的内容相一致。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。</p> <p>第七十八条 调解协议具有下列情形之一的，仲裁委员会不予制作调解书：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）违反法律、行政法规强制性规定的； （二）损害国家利益、社会公共利益或者公民、法人、其他组织合法权益的； （三）当事人提供证据材料有弄虚作假嫌疑的； （四）违反自愿原则的； （五）内容不明确的； （六）其他不能制作调解书的情形。 <p>仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当书面通知当事人。</p> <p>第七十九条 当事人撤回仲裁审查申请或者仲裁委员会决定不予制作调解书的，应当终止仲裁审查。</p> <p>第五章 附则</p> <p>第八十条 本规则规定的“三日”、“五日”、“十日”指工作日，“十五日”、“四十五日”指自然日。</p> <p>第八十一条 本规则自 2017 年 7 月 1 日起施行。2009 年 1 月 1 日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁办案规则》（人力资源和社会保障部令 2 号）同时废止。v</p>	<p>2017 年 7 月 1 日</p>

四、劳动人事争议仲裁组织规则

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁组织规则 人力资源社会保障部令 34 号</p>	<p>第一章 总则</p> <p>第一条 为公正及时处理劳动人事争议（以下简称争议），根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》（以下简称调解仲裁法）和《中华人民共和国公务员法》、《事业单位人事管理条例》、《中国人民解放军文职人员条例》等有关法律、法规，制定本规则。</p> <p>第二条 劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）由人民政府依法设立，专门处理争议案件。</p> <p>第三条 人力资源社会保障行政部门负责指导本行政区域的争议调解仲裁工作，组织协调处理跨地区、有影响的重大争议，负责仲裁员的管理、培训等工作。</p>	<p>2017 年 7 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁组织规则 人力资源社会保障部令 第 34 号</p>	<p>第二章 仲裁委员会及其办事机构</p> <p>第四条 仲裁委员会按照统筹规划、合理布局 and 适应实际需要的原则设立，由省、自治区、直辖市人民政府依法决定。</p> <p>第五条 仲裁委员会由干部主管部门代表、人力资源社会保障等相关行政管理部门代表、军队文职人员工作管理部门代表、工会代表和用人单位方面代表等组成。</p> <p>仲裁委员会组成人员应当是单数。</p> <p>第六条 仲裁委员会设主任一名，副主任和委员若干名。</p> <p>委员会主任由政府负责人或者人力资源社会保障行政部门主要负责人担任。</p> <p>第七条 仲裁委员会依法履行下列职责：</p> <p>（一）聘任、解聘专职或者兼职仲裁员；</p> <p>（二）受理争议案件；</p> <p>（三）讨论重大或者疑难的争议案件；</p> <p>（四）监督本仲裁委员会的仲裁活动；</p> <p>（五）制定本仲裁委员会的工作规则；</p> <p>（六）其他依法应当履行的职责。</p> <p>第八条 仲裁委员会应当每年至少召开两次全体会议，研究本仲裁委员会职责履行情况和重要工作事项。</p> <p>委员会主任或者三分之一以上的仲裁委员组成人员提议召开仲裁委员会会议的，应当召开。</p> <p>仲裁委员会的决定实行少数服从多数原则。</p> <p>第九条 仲裁委员会下设实体化的办事机构，具体承担争议调解仲裁等日常工作。办事机构称为劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院），设在人力资源社会保障行政部门。</p> <p>仲裁院对仲裁委员会负责并报告工作。</p> <p>第十条 仲裁委员会的经费依法由财政予以保障。仲裁经费包括人员经费、公用经费、仲裁专项经费等。</p> <p>仲裁院可以通过政府购买服务等方式聘用记录人员、安保人员等办案辅助人员。</p> <p>第十一条 仲裁委员会组成单位可以派兼职仲裁员常驻仲裁院，参与争议调解仲裁活动。</p> <p>第三章 仲裁庭</p> <p>第十二条 仲裁委员会处理争议案件实行仲裁庭制度，实行一案一庭制。</p> <p>仲裁委员会可以根据案件处理实际需要设立派驻仲裁庭、巡回仲裁庭、流动仲裁庭，就近就地处理争议案件。</p>	<p>2017 年 7 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁组织规则 人力资源社会保障部令第34号</p>	<p>第十三条 处理下列争议案件应当由三名仲裁员组成仲裁庭，设首席仲裁员： （一）十人以上并有共同请求的争议案件； （二）履行集体合同发生的争议案件； （三）有重大影响或者疑难复杂的争议案件； （四）仲裁委员会认为应当由三名仲裁员组庭处理的其他争议案件。 简单争议案件可以由一名仲裁员独任仲裁。</p> <p>第十四条 记录人员负责案件庭审记录等相关工作。 记录人员不得由本庭仲裁员兼任。</p> <p>第十五条 仲裁庭组成不符合规定的，仲裁委员会应当予以撤销并重新组庭。</p> <p>第十六条 仲裁委员会应当有专门的仲裁场所。仲裁场所应当悬挂仲裁徽章，张贴仲裁庭纪律及注意事项等，并配备仲裁庭专业设备、档案储存设备、安全监控设备和安检设施等。</p> <p>第十七条 仲裁工作人员在仲裁活动中应当统一着装，佩戴仲裁徽章。</p> <p>第四章 仲裁员</p> <p>第十八条 仲裁员是由仲裁委员会聘任、依法调解和仲裁争议案件的专业工作人员。</p> <p>仲裁员分为专职仲裁员和兼职仲裁员。专职仲裁员和兼职仲裁员在调解仲裁活动中享有同等权利，履行同等义务。</p> <p>兼职仲裁员进行仲裁活动，所在单位应当予以支持。</p> <p>第十九条 仲裁委员会应当依法聘任一定数量的专职仲裁员，也可以根据办案工作需要，依法从干部主管部门、人力资源社会保障行政部门、军队文职人员工作管理部门、工会、企业组织等相关机构的人员以及专家学者、律师中聘任兼职仲裁员。</p> <p>第二十条 仲裁员享有以下权利： （一）履行职责应当具有的职权和工作条件； （二）处理争议案件不受干涉； （三）人身、财产安全受到保护； （四）参加聘前培训和在职培训； （五）法律、法规规定的其他权利。</p> <p>第二十一条 仲裁员应当履行以下义务： （一）依法处理争议案件； （二）维护国家利益和公共利益，保护当事人合法权益； （三）严格执行廉政规定，恪守职业道德； （四）自觉接受监督； （五）法律、法规规定的其他义务。</p> <p>第二十二条 仲裁委员会聘任仲裁员时，应当从符合调解仲裁法第二十条规定的仲裁员条件的人员中选聘。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁组织规则 人力资源社会保障部第34号</p>	<p>仲裁委员会应当根据工作需要，合理配备专职仲裁员和办案辅助人员。专职仲裁员数量不得少于三名，办案辅助人员不得少于一名。</p> <p>第二十三条 仲裁委员会应当设仲裁员名册，并予以公告。</p> <p>省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门应当将本行政区域内仲裁委员会聘任的仲裁员名单报送人力资源社会保障部备案。</p> <p>第二十四条 仲裁员聘期一般为五年。仲裁委员会负责仲裁员考核，考核结果作为解聘和续聘仲裁员的依据。</p> <p>第二十五条 仲裁委员会应当制定仲裁员工作绩效考核标准，重点考核办案质量和效率、工作作风、遵纪守法情况等。考核结果分为优秀、合格、不合格。</p> <p>第二十六条 仲裁员有下列情形之一的，仲裁委员会应当予以解聘：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）聘期届满不再续聘的； （二）在聘期内因工作岗位变动或者其他原因不再履行仲裁员职责的； （三）年度考核不合格的； （四）因违纪、违法犯罪不能继续履行仲裁员职责的； （五）其他应当解聘的情形。 <p>第二十七条 人力资源社会保障行政部门负责对拟聘任的仲裁员进行聘前培训。</p> <p>拟聘为省、自治区、直辖市仲裁委员会仲裁员及副省级市仲裁委员会仲裁员的，参加人力资源社会保障部组织的聘前培训；拟聘为地（市）、县（区）仲裁委员会仲裁员的，参加省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门组织的仲裁员聘前培训。</p> <p>第二十八条 人力资源社会保障行政部门负责每年对本行政区域内的仲裁员进行政治思想、职业道德、业务能力和作风建设培训。</p> <p>仲裁员每年脱产培训的时间累计不少于四十学时。</p> <p>第二十九条 仲裁委员会应当加强仲裁员作风建设，培育和弘扬具有行业特色的仲裁文化。</p> <p>第三十条 人力资源社会保障部负责组织制定仲裁员培训大纲，开发培训教材，建立师资库和考试题库。</p> <p>第三十一条 建立仲裁员职业保障机制，拓展仲裁员职业发展空间。</p> <p>第五章 仲裁监督</p> <p>第三十二条 仲裁委员会应当建立仲裁监督制度，对申请受理、办案程序、处理结果、仲裁工作人员行为等进行监督。</p> <p>第三十三条 仲裁员不得有下列行为：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）徇私枉法，偏袒一方当事人； （二）滥用职权，侵犯当事人合法权益； （三）利用职权为自己或者他人谋取私利； （四）隐瞒证据或者伪造证据； （五）私自会见当事人及其代理人，接受当事人及其代理人的请客送礼； 	<p>2017年 7月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>劳动人事争议仲裁组织规则 人力资源社会保障部令第34号</p>	<p>(六)故意拖延办案、玩忽职守； (七)泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况； (八)在受聘期间担任所在仲裁委员会受理案件的代理人； (九)其他违法违纪的行为。</p> <p>第三十四条 仲裁员有本规则第三十三条规定情形的，仲裁委员会视情节轻重，给予批评教育、解聘等处理；被解聘的，五年内不得再次被聘为仲裁员。仲裁员所在单位根据国家有关规定对其给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。</p> <p>第三十五条 记录人员等办案辅助人员应当认真履行职责，严守工作纪律，不得有玩忽职守、偏袒一方当事人、泄露案件涉及的国家秘密、商业秘密和个人隐私或者擅自透露案件处理情况等行为。</p> <p>办案辅助人员违反前款规定的，应当按照有关法律法规和本规则第三十四条的规定处理。</p> <p>第六章 附则</p> <p>第三十六条 被聘任为仲裁员的，由人力资源社会保障部统一免费发放仲裁员证和仲裁徽章。</p> <p>第三十七条 仲裁委员会对被解聘、辞职以及其他原因不再聘任的仲裁员，应当及时收回仲裁员证和仲裁徽章，并予以公告。</p> <p>第三十八条 本规则自2017年7月1日起施行。2010年1月20日人力资源社会保障部公布的《劳动人事争议仲裁组织规则》（人力资源和社会保障部令第5号）同时废止。</p>	<p>2017年 7月1日</p>

五、中华人民共和国民事诉讼法

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>中华人民共和国民事诉讼法 中华人民共和国主席令第106号 (2021年修正)</p>	<p>第一百零九条 人民法院对下列案件，根据当事人的申请，可以裁定先予执行： (一)追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用的； (二)追索劳动报酬的； (三)因情况紧急需要先予执行的。</p> <p>第二百一十三条 按照审判监督程序决定再审的案件，裁定中止原判决、裁定、调解书的执行，但追索赡养费、扶养费、抚养费、抚恤金、医疗费用、劳动报酬等案件，可以不中止执行。</p>	<p>1991年 4月9日</p>

六、最高人民法院关于适用《中华人民共和国民事诉讼法》的解释

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于适用《中华 人民共和国民事诉 讼法》的解释</p> <p>(2022 年修 正)</p>	<p>第八十六条 根据民事诉讼法第六十一条第二款第二项规定，与当事人有合法劳动人事关系的职工，可以当事人工作人员的名义作为诉讼代理人。</p> <p>第二百条 破产程序中有关债务人的民事诉讼案件，按照财产案件标准交纳诉讼费，但劳动争议案件除外。</p>	<p>2015 年 2 月 4 日</p>

七、最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法 院关于审理劳动争 议案件适用法律问 题的解释（一） 法释（2020） 26 号</p>	<p>第一条 劳动者与用人单位之间发生的下列纠纷，属于劳动争议，当事人不服劳动争议仲裁机构作出的裁决，依法提起诉讼的，人民法院应予受理：</p> <p>（一）劳动者与用人单位在履行劳动合同过程中发生的纠纷；</p> <p>（二）劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同，但已形成劳动关系后发生的纠纷；</p> <p>（三）劳动者与用人单位因劳动关系是否已经解除或者终止，以及应否支付解除或者终止劳动关系经济补偿金发生的纠纷；</p> <p>（四）劳动者与用人单位解除或者终止劳动关系后，请求用人单位返还其收取的劳动合同定金、保证金、抵押金、抵押物发生的纠纷，或者办理劳动者的人事档案、社会保险关系等转移手续发生的纠纷；</p> <p>（五）劳动者以用人单位未为其办理社会保险手续，且社会保险经办机构不能补办导致其无法享受社会保险待遇为由，要求用人单位赔偿损失发生的纠纷；</p> <p>（六）劳动者退休后，与尚未参加社会保险统筹的原用人单位因追索养老金、医疗费、工伤保险待遇和其他社会保险待遇而发生的纠纷；</p> <p>（七）劳动者因为工伤、职业病，请求用人单位依法给予工伤保险待遇发生的纠纷；</p> <p>（八）劳动者依据劳动合同法第八十五条规定，要求用人单位支付加付赔偿金发生的纠纷；</p> <p>（九）因企业自主进行改制发生的纠纷。</p> <p>第二条 下列纠纷不属于劳动争议：</p> <p>（一）劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；</p> <p>（二）劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；</p> <p>（三）劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；</p> <p>（四）家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；</p>	<p>2021 年 1 月 1 日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释〔2020〕 26号</p>	<p>（五）个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷； （六）农村承包经营户与受雇人之间的纠纷。</p> <p>第三条 劳动争议案件由用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层人民法院管辖。</p> <p>劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的基层人民法院管辖。 法律另有规定的，依照其规定。</p> <p>第四条 劳动者与用人单位均不服劳动争议仲裁机构的同一裁决，向同一人民法院起诉的，人民法院应当并案审理，双方当事人互为原告和被告，对双方的诉讼请求，人民法院应当一并作出裁决。在诉讼过程中，一方当事人撤诉的，人民法院应当根据另一方的诉讼请求继续审理。双方当事人就同一仲裁裁决分别向有管辖权的人民法院起诉的，后受理的人民法院应当将案件移送先受理的人民法院。</p> <p>第五条 劳动争议仲裁机构以无管辖权为由对劳动争议案件不予受理，当事人提起诉讼的，人民法院按照以下情形分别处理：</p> <p>（一）经审查认为该劳动争议仲裁机构对案件确无管辖权的，应当告知当事人向有管辖权的劳动争议仲裁机构申请仲裁；</p> <p>（二）经审查认为该劳动争议仲裁机构有管辖权的，应当告知当事人申请仲裁，并将审查意见书面通知该劳动争议仲裁机构；劳动争议仲裁机构仍不予受理，当事人就该劳动争议事项提起诉讼的，人民法院应予受理。</p> <p>第六条 劳动争议仲裁机构以当事人申请仲裁的事项不属于劳动争议为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当分别情况予以处理：</p> <p>（一）属于劳动争议案件的，应当受理；</p> <p>（二）虽不属于劳动争议案件，但属于人民法院主管的其他案件，应当依法受理。</p> <p>第七条 劳动争议仲裁机构以申请仲裁的主体不适格为由，作出不予受理的书面裁决、决定或者通知，当事人不服依法提起诉讼，经审查确属主体不适格的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。</p> <p>第八条 劳动争议仲裁机构为纠正原仲裁裁决错误重新作出裁决，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院应当受理。</p> <p>第九条 劳动争议仲裁机构仲裁的事项不属于人民法院受理的案件范围，当事人不服依法提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。</p> <p>第十条 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的预先支付劳动者劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金的裁决，依法提起诉讼的，人民法院不予受理。</p> <p>用人单位不履行上述裁决中的给付义务，劳动者依法申请强制执行的，人民法院应予受理。</p> <p>第十一条 劳动争议仲裁机构作出的调解书已经发生法律效力，一方当事人反悔提起诉讼的，人民法院不予受理；已经受理的，裁定驳回起诉。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020） 26号</p>	<p>第十二条 劳动争议仲裁机构逾期未作出受理决定或仲裁裁决，当事人直接提起诉讼的，人民法院应予受理，但申请仲裁的案件存在下列事由的除外：</p> <p>（一）移送管辖的；</p> <p>（二）正在送达或者送达延误的；</p> <p>（三）等待另案诉讼结果、评残结论的；</p> <p>（四）正在等待劳动争议仲裁机构开庭的；</p> <p>（五）启动鉴定程序或者委托其他部门调查取证的；</p> <p>（六）其他正当事由。</p> <p>当事人以劳动争议仲裁机构逾期未作出仲裁裁决为由提起诉讼的，应当提交该仲裁机构出具的受理通知书或者其他已接受仲裁申请的凭证、证明。</p> <p>第十三条 劳动者依据劳动合同法第三十条第二款和调解仲裁法第十六条规定向人民法院申请支付令，符合民事诉讼法第十七章督促程序规定的，人民法院应予受理。</p> <p>依据劳动合同法第三十条第二款规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者就劳动争议事项直接提起诉讼的，人民法院应当告知其先向劳动争议仲裁机构申请仲裁。</p> <p>依据调解仲裁法第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的，人民法院应予受理。</p> <p>第十四条 人民法院受理劳动争议案件后，当事人增加诉讼请求的，如该诉讼请求与讼争的劳动争议具有不可分性，应当合并审理；如属独立的劳动争议，应当告知当事人向劳动争议仲裁机构申请仲裁。</p> <p>第十五条 劳动者以用人单位的工资欠条为证据直接提起诉讼，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，视为拖欠劳动报酬争议，人民法院按照普通民事纠纷受理。</p> <p>第十六条 劳动争议仲裁机构作出仲裁裁决后，当事人对裁决中的部分事项不服，依法提起诉讼的，劳动争议仲裁裁决不发生法律效力。</p> <p>第十七条 劳动争议仲裁机构对多个劳动者的劳动争议作出仲裁裁决后，部分劳动者对仲裁裁决不服，依法提起诉讼的，仲裁裁决对提起诉讼的劳动者不发生法律效力；对未提起诉讼的部分劳动者，发生法律效力，如其申请执行的，人民法院应当受理。</p> <p>第十八条 仲裁裁决的类型以仲裁裁决书确定为准。仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，用人单位不服该仲裁裁决向基层人民法院提起诉讼的，应当按照以下情形分别处理：</p> <p>（一）经审查认为该仲裁裁决为非终局裁决的，基层人民法院应予受理；</p> <p>（二）经审查认为该仲裁裁决为终局裁决的，基层人民法院不予受理，但应告知用人单位可以自收到不予受理裁定书之日起三十日内向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销该仲裁裁决；已经受理的，裁定驳回起诉。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020）26号</p>	<p>第十九条 仲裁裁决书未载明该裁决为终局裁决或者非终局裁决，劳动者依据调解仲裁法第四十七条第一项规定，追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，如果仲裁裁决涉及数项，每项确定的数额均不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，应当按照终局裁决处理。</p> <p>第二十条 劳动争议仲裁机构作出的同一仲裁裁决同时包含终局裁决事项和非终局裁决事项，当事人不服该仲裁裁决向人民法院提起诉讼的，应当按照非终局裁决处理。</p> <p>第二十一条 劳动者依据调解仲裁法第四十八条规定向基层人民法院提起诉讼，用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决的，中级人民法院应当不予受理；已经受理的，应当裁定驳回申请。</p> <p>被人民法院驳回起诉或者劳动者撤诉的，用人单位可以自收到裁定书之日起三十日内，向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销仲裁裁决。</p> <p>第二十二条 用人单位依据调解仲裁法第四十九条规定向中级人民法院申请撤销仲裁裁决，中级人民法院作出的驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定为终审裁定。</p> <p>第二十三条 中级人民法院审理用人单位申请撤销终局裁决的案件，应当组成合议庭开庭审理。经过阅卷、调查和询问当事人，对没有新的事实、证据或者理由，合议庭认为不需要开庭审理的，可以不开庭审理。</p> <p>中级人民法院可以组织双方当事人调解。达成调解协议的，可以制作调解书。一方当事人逾期不履行调解协议的，另一方可以申请人民法院强制执行。</p> <p>第二十四条 当事人申请人民法院执行劳动争议仲裁机构作出的发生法律效力裁决书、调解书，被申请人提出证据证明劳动争议仲裁裁决书、调解书有下列情形之一，并经审查核实的，人民法院可以根据民事诉讼法第二百三十七条规定，裁定不予执行：</p> <p>（一）裁决的事项不属于劳动争议仲裁范围，或者劳动争议仲裁机构无权仲裁的；</p> <p>（二）适用法律、法规确有错误的；</p> <p>（三）违反法定程序的；</p> <p>（四）裁决所根据的证据是伪造的；</p> <p>（五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；</p> <p>（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的；</p> <p>（七）人民法院认定执行该劳动争议仲裁裁决违背社会公共利益的。</p> <p>人民法院在不予执行的裁定书中，应当告知当事人在收到裁定书之次日起三十日内，可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。</p> <p>第二十五条 劳动争议仲裁机构作出终局裁决，劳动者向人民法院申请执行，用人单位向劳动争议仲裁机构所在地的中级人民法院申请撤销的，人民法院应当裁定中止执行。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020） 26号</p>	<p>用人单位撤回撤销终局裁决申请或者其申请被驳回的，人民法院应当裁定恢复执行。仲裁裁决被撤销的，人民法院应当裁定终结执行。</p> <p>用人单位向人民法院申请撤销仲裁裁决被驳回后，又在执行程序中以相同理由提出不予执行抗辩的，人民法院不予支持。</p> <p>第二十六条 用人单位与其它单位合并的，合并前发生的劳动争议，由合并后的单位为当事人；用人单位分立为若干单位的，其分立前发生的劳动争议，由分立后的实际用人单位为当事人。</p> <p>用人单位分立为若干单位后，具体承受劳动权利义务的单位不明确的，分立后的单位均为当事人。</p> <p>第二十七条 用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者，原用人单位与劳动者发生的劳动争议，可以列新的用人单位为第三人。</p> <p>原用人单位以新的用人单位侵权为由提起诉讼的，可以列劳动者为第三人。</p> <p>原用人单位以新的用人单位和劳动者共同侵权为由提起诉讼的，新的用人单位和劳动者列为共同被告。</p> <p>第二十八条 劳动者在用人单位与其他平等主体之间的承包经营期间，与发包方和承包方双方或者一方发生劳动争议，依法提起诉讼的，应当将承包方和发包方作为当事人。</p> <p>第二十九条 劳动者与未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位发生争议的，应当将用人单位或者其出资人列为当事人。</p> <p>第三十条 未办理营业执照、营业执照被吊销或者营业期限届满仍继续经营的用人单位，以挂靠等方式借用他人营业执照经营的，应当将用人单位和营业执照出借方列为当事人。</p> <p>第三十一条 当事人不服劳动争议仲裁机构作出的仲裁裁决，依法提起诉讼，人民法院审查认为仲裁裁决遗漏了必须共同参加仲裁的当事人的，应当依法追加遗漏的人为诉讼当事人。</p> <p>被追加的当事人应当承担责任的，人民法院应当一并处理。</p> <p>第三十二条 用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。</p> <p>企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员，因与新的用人单位发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳动关系处理。</p> <p>第三十三条 外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。</p> <p>持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020） 26号</p>	<p>第三十四条 劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。</p> <p>根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。</p> <p>第三十五条 劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。</p> <p>前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。</p> <p>第三十七条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，当事人解除劳动合同时，除另有约定外，用人单位要求劳动者履行竞业限制义务，或者劳动者履行了竞业限制义务后要求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十八条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，人民法院应予支持。</p> <p>第三十九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。</p> <p>在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第四十条 劳动者违反竞业限制约定，向用人单位支付违约金后，用人单位要求劳动者按照约定继续履行竞业限制义务的，人民法院应予支持。</p> <p>第四十一条 劳动合同被确认为无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当按照劳动合同法第二十八条、第四十六条、第四十七条的规定向劳动者支付劳动报酬和经济补偿。</p> <p>由于用人单位原因订立无效劳动合同，给劳动者造成损害的，用人单位应当赔偿劳动者因合同无效所造成的经济损失。</p> <p>第四十二条 劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020） 26号</p>	<p>第四十三条 用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。</p> <p>第四十四条 因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。</p> <p>第四十五条 用人单位有下列情形之一的，迫使劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当支付劳动者的劳动报酬和经济补偿，并可支付赔偿金：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的； （二）未按照劳动合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的； （三）克扣或者无故拖欠劳动者工资的； （四）拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的； （五）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。 <p>第四十六条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。</p> <p>用人单位符合下列情形之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”：</p> <ul style="list-style-type: none"> （一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原用人单位变更为新用人单位； （二）用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动； （三）因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动； （四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同； （五）其他合理情形。 <p>第四十七条 建立了工会组织的用人单位解除劳动合同符合劳动合同法第三十九条、第四十条规定，但未按照劳动合同法第四十三条规定事先通知工会，劳动者以用人单位违法解除劳动合同为由请求用人单位支付赔偿金的，人民法院应予支持，但起诉前用人单位已经补正有关程序的除外。</p> <p>第四十八条 劳动合同法施行后，因用人单位经营期限届满不再继续经营导致劳动合同不能继续履行，劳动者请求用人单位支付经济补偿的，人民法院应予支持。</p> <p>第四十九条 在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或者有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。</p> <p>人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动争议仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定解除保全措施。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>最高人民法院 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一） 法释（2020） 26号</p>	<p>第五十条 用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。</p> <p>用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。</p> <p>第五十一条 当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。</p> <p>当事人在调解仲裁法第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。</p> <p>第五十二条 当事人在人民调解委员会主持下仅就给付义务达成的调解协议，双方认为有必要的，可以共同向人民调解委员会所在地的基层人民法院申请司法确认。</p> <p>第五十三条 用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退等处理，或者因其他原因解除劳动合同确有错误的，人民法院可以依法判决予以撤销。</p> <p>对于追索劳动报酬、养老金、医疗费以及工伤保险待遇、经济补偿金、培训费及其他相关费用等案件，给付数额不当的，人民法院可以予以变更。</p> <p>第五十四条 本解释自2021年1月1日起施行。</p>	<p>2021年 1月1日</p>

八、人力资源社会保障部 最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 最高人民法院 关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一） 人社部发（2022）9号</p>	<p>一、劳动人事争议仲裁委员会对调解协议仲裁审查申请不予受理或者经仲裁审查决定不予制作调解书的，当事人可依法就协议内容中属于劳动人事争议仲裁受理范围的事项申请仲裁。当事人直接向人民法院提起诉讼的，人民法院不予受理，但下列情形除外：</p> <p>（一）依据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定申请支付令被人民法院裁定终结督促程序后，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的；</p> <p>（二）当事人在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条规定的调解组织主持下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议约定的给付义务，劳动者直接提起诉讼的；</p> <p>（三）当事人在经依法设立的调解组织主持下就支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，双方当事人依据《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零一条规定共同向人民法院申请司法确认，人民法院不予确认，劳动者依据调解协议直接提起诉讼的。</p>	<p>2022年 2月21日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 最高人民法院 关于劳动争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一） 人社部发（2022）9号</p>	<p>二、经依法设立的调解组织调解达成的调解协议生效后，当事人可以共同向有管辖权的人民法院申请确认调解协议效力。</p> <p>三、用人单位依据《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定，要求劳动者承担赔偿责任的，劳动人事争议仲裁委员会应当依法受理。</p> <p>四、申请人撤回仲裁申请后向人民法院起诉的，人民法院应当裁定不予受理；已经受理的，应当裁定驳回起诉。</p> <p>申请人再次申请仲裁的，劳动人事争议仲裁委员会应当受理。</p> <p>五、劳动者请求用人单位支付违法解除或者终止劳动合同赔偿金，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院经审查认为用人单位系合法解除劳动合同应当支付经济补偿的，可以依法裁决或者判决用人单位支付经济补偿。</p> <p>劳动者基于同一事实在仲裁辩论终结前或者人民法院一审辩论终结前将仲裁请求、诉讼请求由要求用人单位支付经济补偿变更为支付赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予准许。</p> <p>六、当事人在仲裁程序中认可的证据，经审判人员在庭审中说明后，视为质证过的证据。</p> <p>七、依法负有举证责任的当事人，在诉讼期间提交仲裁中未提交的证据的，人民法院应当要求其说明理由。</p> <p>八、在仲裁或者诉讼程序中，一方当事人陈述的于己不利的事实，或者对于己不利的事实明确表示承认的，另一方当事人无需举证证明，但下列情形不适用有关自认的规定：</p> <p>（一）涉及可能损害国家利益、社会公共利益的；</p> <p>（二）涉及身份关系的；</p> <p>（三）当事人有恶意串通损害他人合法权益可能的；</p> <p>（四）涉及依职权追加当事人、中止仲裁或者诉讼、终结仲裁或者诉讼、回避等程序性事项的。</p> <p>当事人自认的事实与已经查明的事实不符的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予确认。</p> <p>九、当事人在诉讼程序中否认在仲裁程序中自认事实的，人民法院不予支持，但下列情形除外：</p> <p>（一）经对方当事人同意的；</p> <p>（二）自认是在受胁迫或者重大误解情况下作出的。</p> <p>十、仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决：</p> <p>（一）劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资；</p> <p>（二）停工留薪期工资或者病假工资；</p> <p>（三）用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；</p> <p>（四）工伤医疗费；</p> <p>（五）竞业限制的经济补偿；</p>	<p>2022年 2月21日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源 保障部 最高 人民法院关于劳动 人事争仲裁与诉 讼衔接有关问题 的意见（一） 人社部发（ 2022）9号</p>	<p>（六）解除或者终止劳动合同的经济补偿； （七）《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资； （八）违法约定试用期的赔偿金； （九）违法解除或者终止劳动合同的赔偿金； （十）其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。</p> <p>十一、裁决事项涉及确认劳动关系的，劳动人事争议仲裁委员会就同一案件应当作出非终局裁决。</p> <p>十二、劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第五十条第四款规定对不涉及确认劳动关系的案件分别作出终局裁决和非终局裁决，劳动者对终局裁决向基层人民法院提起诉讼、用人单位向中级人民法院申请撤销终局裁决、劳动者或者用人单位对非终局裁决向基层人民法院提起诉讼的，有管辖权的人民法院应当依法受理。</p> <p>审理申请撤销终局裁决案件的中级人民法院认为该案件必须以非终局裁决案件的审理结果为依据，另案尚未审结的，可以中止诉讼。</p> <p>十三、劳动者不服终局裁决向基层人民法院提起诉讼，中级人民法院对用人单位撤销终局裁决的申请不予受理或者裁定驳回申请，用人单位主张终局裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形的，基层人民法院应当一并审理。</p> <p>十四、用人单位申请撤销终局裁决，当事人对部分终局裁决事项达成调解协议的，中级人民法院可以对达成调解协议的事项出具调解书；对未达成调解协议的事项进行审理，作出驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定。</p> <p>十五、当事人就部分裁决事项向人民法院提起诉讼的，仲裁裁决不发生法律效力。当事人提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当进行审理。当事人未提起诉讼的裁决事项属于人民法院受理的案件范围的，人民法院应当在判决主文中予以确认。</p> <p>十六、人民法院根据案件事实对劳动关系是否存在及相关合同效力的认定与当事人主张、劳动人事争议仲裁委员会裁决不一致的，人民法院应当将法律关系性质或者民事行为效力作为焦点问题进行审理，但法律关系性质对裁判理由及结果没有影响，或者有关问题已经当事人充分辩论的除外。</p> <p>当事人根据法庭审理情况变更诉讼请求的，人民法院应当准许并可以根据案件的具体情况重新指定举证期限。</p> <p>不存在劳动关系且当事人未变更诉讼请求的，人民法院应当判决驳回诉讼请求。</p> <p>十七、对符合简易处理情形的案件，劳动人事争议仲裁委员会按照《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十条规定，已经保障当事人陈述意见的权利，根据案件情况确定举证期限、开庭日期、审理程序、文书制作等事项，作出终局裁决，用人单位以违反法定程序为由申请撤销终局裁决的，人民法院不予支持。</p>	<p>2022年 2月21日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>人力资源社会保障部 最高人民法院 关于劳动争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）</p> <p>人社部发（2022）9号</p>	<p>十八、劳动人事争议仲裁委员会认为已经生效的仲裁处理结果确有错误，可以依法启动仲裁监督程序，但当事人提起诉讼，人民法院已经受理的除外。</p> <p>劳动人事争议仲裁委员会重新作出处理结果后，当事人依法提起诉讼的，人民法院应当受理。</p> <p>十九、用人单位因劳动者违反诚信原则，提供虚假学历证书、个人简历等与订立劳动合同直接相关的基本情况构成欺诈解除劳动合同，劳动者主张解除劳动合同经济补偿或者赔偿金的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。</p> <p>二十、用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。</p> <p>存在前款情形，劳动者以用人单位未订立书面劳动合同为由要求用人单位支付自用工之日起满一年之后的第二倍工资的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院不予支持。</p> <p>二十一、当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿，劳动合同解除或者终止后，因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿，劳动者请求解除竞业限制约定的，劳动人事争议仲裁委员会、人民法院应予支持。</p>	<p>2022年 2月21日</p>

九、工会参与劳动争议处理试行办法

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>工会参与劳动争议处理试行办法</p> <p>总工发（1995）12号</p>	<p>第六条 劳动争议协商是指劳动争议双方当事人就协调劳动关系、解决劳动争议进行商谈的行为。</p> <p>第七条 发生劳动争议，工会可以接受职工及用人单位请求参与协商，促进争议解决。</p> <p>第九条 劳动争议双方当事人经协商达成协议的，工会应当督促其自觉履行。</p> <p>第十条 劳动争议双方当事人不愿协商或协商不成的，工会可以告知当事人不愿协商或协商不成的，工会可以告知当事人依法申请调解或仲裁。</p> <p>第二十四条 工会法律服务机构可以接受职工当事人的委托，代理职工参与劳动争议诉讼。</p> <p>工会法律服务机构接受职工当事人的代理申请后，应当指派代理人，指派的代理人应征得委托人同意。</p> <p>第二十五条 工会法律服务机构代理职工参与诉讼，应当由委托人向仲裁委员会或人民法院提交由委托人签名或盖章的授权委托书。</p> <p>第二十六条 发生集体劳动争议，用人单位工会应当及时向上级工会报告，依法参与处理。</p> <p>工会参与处理集体劳动争议，应积极反映职工的正当要求，维护职工合法权益。</p>	<p>1995年 8月17日</p>

标题及文号	内容摘要	施行日期
<p>工会参与劳动争议处理试行办法 总工发〔1995〕12号</p>	<p>第二十七条 因集体劳动争议导致停工、怠工的，工会应当及时与有关方面协商解决，协商不成的，按集体劳动争议处理程序解决。</p> <p>第二十八条 因签订和履行集体合同发生争议，用人单位工会可以就解决争议问题与用人单位平等协商。</p> <p>第二十九条 因签订集体合同发生争议，当事人双方协商解决不成的，用人单位工会应当提请上级工会协同政府劳动行政部门协调处理。</p> <p>第三十条 因履行集体合同发生争议，当事人双方协商解决不成的，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15日内向人民法院提起诉讼。上级工会依法律法规的规定及本办法参与处理。</p>	<p>1995年 8月17日</p>
<p>关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见 人社部发〔2022〕71号</p>	<p>（八）协助开展劳动人事争议协商。工会组织统筹劳动法律监督委员会和集体协商指导员、法律援助志愿者队伍等资源力量，推动健全劳动者申诉渠道和争议协商平台，帮助劳动者与用人单位开展劳动人事争议协商，做好咨询解答、释法说理、劝解疏导、促成和解等工作。各级地方工会可设立劳动人事争议协商室，做好劳动人事争议协商工作。企业代表组织指导企业加强协商能力建设，完善企业内部劳动争议协商程序。鼓励、支持社会力量开展劳动人事争议协商咨询、代理服务工作。</p> <p>（九）强化和解协议履行和效力。劳动者与用人单位就劳动人事争议协商达成一致的，工会组织要主动引导签订和解协议，并推动和解协议履行。劳动者或者用人单位未按期履行和解协议的，工会组织要主动做好引导申请调解等工作。经劳动人事争议仲裁委员会审查，和解协议程序和-content合法有效的，可在仲裁办案中作为证据使用；但劳动者或者用人单位为达成和解目的作出的妥协认可的事实，不得在后续的仲裁、诉讼中作为对其不利的根据，但法律另有规定或者劳动者、用人单位均同意的除外。</p>	<p>2022年 10月13日</p>



特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商



免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理

