**汕头经济特区职工权益保障条例（草案）**

**目  录**

第一章　总则

第二章　劳动权益保障

第三章  人身权利和民主权利保障

第四章  职业教育培训权益保障

第五章  监督与救济

第六章　法律责任

第七章　附则

**第一章　总则**

第一条  为了保障职工的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国工会法》等有关法律、法规，结合本市实际，制定本条例。

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

第三条　市、区（县）人民政府应当加强对职工权益保障工作的领导和协调。

市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门负责职工权益保障工作。

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

第四条　工会依法维护职工合法权益，对职工权益保障工作依法进行监督，并做好职工维权的宣传、指导工作。

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

第五条　职工依法享有平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、接受职业技能培训、享受社会保险和福利的权利；享有依法提请劳动争议处理的权利以及法律、法规规定的其他劳动权利。

第六条  职工应当遵守法律、法规和职业道德，执行劳动安全卫生规程，履行劳动合同义务，遵守用人单位依法制定的规章制度，努力完成生产任务和工作任务。

第七条  职工合法权益受法律保护，任何组织和个人不得侵犯。

各级国家机关保护、支持职工通过各种合法途径表达和维护自身的合法权益。

第八条  任何组织和个人对侵犯职工合法权益的行为，有检举和控告的权利。市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门应当对检举有功人员给予奖励。

**第二章 劳动权益保障**

第九条  用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位安排职工接受上岗前培训、学习的，劳动关系自职工参加之日起建立。

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。劳动合同经用人单位与职工签字或者盖章生效后，由用人单位和职工各执一份，用人单位不得替职工保管。

用人单位应当对职工的个人信息予以保密，除依法应当公开的内容外，未经职工同意，不得公开或者利用其个人信息。

第十条  用人单位招用职工，应当如实向职工告知与劳动合同有关的工作内容、岗位要求、工作地点、工作时间、劳动报酬、职业危害和劳动条件等。对可能产生职业病危害的岗位，还应当告知职业病防护措施和待遇等内容，并在劳动合同中载明。

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

第十一条  用人单位应当为职工建立劳动档案，如实记载与职工劳动关系相关的情况，并在用工之日起三十日内到所在地人力资源和社会保障行政管理部门办理用工备案；用人单位与职工解除或者终止劳动合同的，应当及时报送人力资源和社会保障行政管理部门更新相关信息。

第十二条  企业停产放长假人员、未达到法定退休年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动关系的不在岗人员，同时与新的用人单位建立劳动关系从事全日制劳动的，应当将其与原用人单位保留劳动关系的情况书面告知新的用人单位。双方应当订立书面劳动合同，但可以对订立无固定期限劳动合同、支付经济补偿、社会保险作出例外约定。

第十三条　变更劳动合同应当经当事人双方协商一致。变更劳动合同应当采用书面形式，注明变更日期，但提高劳动报酬等有利于职工的情形除外。

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

第十四条　有下列情形之一的，劳动合同可以中止:

（一）用人单位与职工以书面形式协商一致的；

（二）职工因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；

（三）因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；

（四）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并中止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为职工在用人单位的工作年限。

职工在中止履行劳动合同期间不得再与其他用人单位建立劳动关系。

劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

第十五条　用人单位与职工在解除或者终止固定期限劳动合同之日起六个月内，再次与职工订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。

第十六条　劳动合同期满，因用人单位的原因未与职工续订劳动合同，但是职工在用人单位安排下继续提供劳动的，用人单位应当自劳动合同期满之日起一个月内与职工续订劳动合同；超过一年不与职工续订劳动合同的，视为与职工已经订立无固定期限劳动合同。

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

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

第十七条　用人单位按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，选择额外支付职工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职工上一个月的工资标准确定。上一个月工资不能反映正常工资水平的，按照职工在劳动合同解除前十二个月的月平均工资确定；不满十二个月的，按照实际月平均工资确定。月平均工资低于当地最低工资标准的，按照最低工资标准确定。

第十八条　用人单位录用女职工的劳动合同不得规定限制女职工结婚、生育等内容。实行男女同工同酬,在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面坚持男女平等。

用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其正常工作时间工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。

第十九条　有下列情形之一，职工非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，职工在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限；原用人单位已经向职工依法支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算职工在原用人单位的工作年限:

（一）用人单位以委派形式对职工进行岗位变动的；

（二）用人单位因资产业务划转、资产购并、重组等原因导致职工岗位变动的；

（三）用人单位安排职工在其下属分支机构或者关联企业间流动的；

（四）用人单位及其关联企业与职工轮流订立劳动合同的；

（五）法律、法规规定的其他情形。

第二十条　用人单位应当自出具解除或者终止劳动合同证明之日起十五日内为职工办理档案和社会保险转移手续，并结清职工的劳动报酬和其他费用。

劳动合同解除或者终止后，职工应当按照双方约定办理工作交接，归还用人单位的生产工具、技术资料等财物；用人单位依法向职工支付经济补偿的，应当在办结工作交接时支付。

第二十一条  用人单位应当以法定货币形式按期足额支付职工工资，不得克扣和无故拖欠职工工资。

因生产经营困难不能按时足额支付职工工资，需要延期或者暂时部分支付职工工资的，应当在约定工资支付日十日前，提出足额补发的方案，与工会或者职工代表协商并达成一致，但延期最长不得超过两个月。

第二十二条  用人单位支付的工资不得低于最低工资标准。签订集体合同的，不得低于集体合同约定的工资标准。

下列项目不作为最低工资标准的组成部分，用人单位应按规定另行支付：

（一）职工在中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

（二）职工应得的加班、加点工资；

（三）职工个人应缴纳的各项社会保险费和住房公积金；

（四）根据国家和本市规定不计入最低工资标准的其它收入。

第二十三条  用人单位依法建立健全集体协商制度。职工与用人单位双方可以就劳动报酬、劳动时间、休息休假、劳动定额标准、劳动安全与卫生、职业培训、保险福利等事项提出集体协商要求，依法进行平等协商。

第二十四条  职工与用人单位双方可以就工资结构、工资标准、工资支付办法和支付时间、年度工资总额和职工平均工资水平、工资调整幅度和调整办法、津贴和补贴标准等分配办法、试用期和病事假期间的工资待遇等事项进行工资专项集体协商。

第二十五条  工资专项集体协商应当根据本用人单位经营状况并综合参考下列因素：

（一）本用人单位劳动生产率和经济效益；

（二）本用人单位上年度职工工资总额和职工平均工资水平；

（三）人力资源和社会保障行政管理部门发布的企业工资指导线、劳动力市场工资指导价位；

（四）统计主管部门发布的本地区城镇居民消费价格指数；

（五）当地最低工资标准和政府有关部门发布的地区、行业的职工平均工资水平；

（六）其他与工资集体协商有关的情况。

第二十六条  用人单位和职工双方开展工资集体协商，可以提出工资增长、不增长或者负增长的协商要求。

职工一方可以根据用人单位年度利润增长情况、当地人民政府发布的工资指导线、本用人单位在同地区同行业工资水平等因素，提出增长工资的协商要求。

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

第二十七条  职工一方向用人单位书面发出集体协商要约书的，用人单位应当在收到集体协商要约书三十日内给予书面答复，针对要约内容逐一作出回应，并就有关事项进行协商。

用人单位应当保障协商代表履行协商职责所必要的工作条件和工作时间，向职工一方协商代表提供与协商有关的资料，但涉及国家秘密和用人单位商业秘密的除外。

第二十八条  用人单位不得因职工协商代表履行协商职责，解除其劳动合同、或者变更其工作岗位、或者降低其工资待遇。

用人单位解除职工协商代表的劳动合同或者变更其工作岗位、降低其工资待遇的，应当向工会说明原因并征得同意；职工协商代表是工会主席或者副主席的，应当向上一级工会说明原因并征得同意。

第二十九条  开展集体协商，职工不得有下列行为：

（一）煽动、策划、组织或者参与停工、怠工，以各种方式迫使企业其他员工离开工作岗位；

（二）堵塞、阻碍或者封锁企业的出入通道，阻止人员、物资等进出，破坏企业设备、工具或者破坏企业正常生产秩序；

（三）其他违法违纪的行为。

第三十条　用人单位安排职工从事高温天气作业和高温作业的，应当采取防暑降温措施，并按照国家和省的规定向职工支付高温津贴、岗位津贴。

用人单位支付的高温津贴不得低于国家和省规定的标准。

    第三十一条  用人单位应当保证职工享有国家规定的节假日和周休息日，年休假、探亲假、婚丧假、计划生育假等带薪假期，以及劳动合同、集体合同约定的其它假期。

    违反国家规定强迫职工加班，职工可以拒绝，用人单位不得因此扣发职工工资和解除与职工的劳动关系。

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

第三十二条　用人单位应当建立健全劳动安全卫生制度，为职工提供符合国家规定的安全生产设施、劳动卫生条件和必要的劳动防护用品。对从事有职业危害作业的职工，应当每年进行一次健康检查并建立职业健康档案；对存在的重大事故隐患，应当及时整改；对在劳动过程中发生的职工安全生产伤亡事故和职业病危害事故，应当及时采取应急处理措施。

第三十三条  职工依法享受基本养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险待遇。按照国家和本市有关规定进行社会统筹的社会保险项目，用人单位应当按时足额为职工缴纳。职工个人应当缴纳的社会保险费，由用人单位代扣代缴。

鼓励用人单位根据本单位实际情况为职工建立补充保险。

第三十四条  用人单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内向生产经营地或者参保地的人力资源和社会保障行政管理部门提出工伤认定申请，并及时安排医疗救助。遇有特殊情况，经人力资源和社会保障行政管理部门批准，可以适当延长，但延长期不得超过三十日。

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

第三十五条  工伤认定由生产经营地或参保地的人力资源和社会保障行政管理部门作出。

人力资源和社会保障行政管理部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定的决定，并以书面形式送达用人单位和职工或者其近亲属。

第三十六条　职工患职业病或者因工负伤，按照国家和省规定享受工伤保险待遇。

用人单位未按照规定参加工伤保险，其职工患职业病或者因工负伤的，由该用人单位按照国家和省工伤保险待遇的有关规定支付费用。

第三十七条　职工因病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作的，用人单位可以依法解除、终止劳动合同，并给予经济补偿。

职工经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位还应当给予职工本人不低于六个月正常工作时间工资的医疗补助费。

第三十八条　非全日制用工，是指以小时计酬为主，职工在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

职工在同一用人单位一周内平均每日工作时间超过四小时或累计一周工作时间超过三十小时的，视为全日制工。

第三十九条　有下列情形之一的，视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系，用工单位应当与其订立劳动合同：

（一）劳务派遣单位未与用工单位续订劳务派遣协议，劳动合同到期一个月后，用工单位继续使用该劳务派遣职工的；

（二）在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的；

（三）临时性岗位使用被派遣职工超过六个月期限的；

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

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

（六）其他违反法律、法规有关劳务派遣的禁止性规定行为的。

前款第二项所规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的职工因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

第四十条  用人单位应当严格执行国家有关法律、法规的规定，对女职工和未成年工实行特殊保护，不得安排女职工和未成年工从事国家规定的禁忌作业。禁止用人单位招用童工和非法使用未成年工。

**第三章 人身权利和民主权利保障**

 第四十一条  职工享有人身自由、生命健康、人格尊严不受侵犯等人身权利。

 禁止用人单位及其管理人员采取下列方式侵犯职工的人身权利：

（一）以拘禁或者变相拘禁的方式剥夺、限制职工的人身自由；

（二）以暴力、威胁或者其他非法手段强迫职工劳动；

（三）殴打、侮辱、体罚职工；

（四）非法搜查职工的身体；

（五）扣留职工的居民身份证、暂住证、毕业证等证件和档案资料；

（六）侵犯职工通信自由的；

（七）其他侵犯职工人身权利的行为。

第四十二条  职工依法享有参加和组织工会的权利；享有参与对涉及职工权益有关事项的民主决策、民主管理、民主监督的权利；享有向国家机关、社会团体和用人单位提出意见和建议的权利。

第四十三条  用人单位应当按照合法、有序、公开、公正的原则建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，实行厂务公开，推行民主管理。用人单位应当尊重和保障职工依法享有的知情权、参与权、表达权和监督权等民主权利，支持职工参加用人单位管理活动。

 公司制企业应当依法建立职工董事、职工监事制度。

第四十四条  用人单位依法制定、修改或者决定的直接涉及职工切身利益的规章制度和重大事项时，应当与工会或者职工代表平等协商，共同确定方案和意见，并经职工代表大会或者全体职工讨论通过。

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

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

第四十五条  国有企业及国有控股企业、集体企业及集体控股企业和事业单位的下列事项，依照以下规定进行：

（一）生产经营与发展的中长期规划，年度计划及完成情况，财务收支情况，重大技术改造方案，改制、合并、分立方案，出售、租赁、破产和经济性裁员方案等重大事项应当提交职工（代表）大会审议；

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

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

（四）集体合同履行情况、社会保险费缴纳情况、住房公积金缴存情况、破产企业整顿方案、单位的业务招待费使用情况、单位担保情况、承包租赁合同执行情况、工程建设项目的招投标情况等应当向职工（代表）大会报告；

（五）对单位中层以上管理人员的民主评议由职工（代表）大会组织；

（六）进入公司制企业的董事会和监事会的职工代表由职工（代表）大会选举产生。

第四十六条  除国有企业、集体企业及其控股企业以外的其他企业、个体经济组织、民办非企业单位，应当经职工（代表）大会或者其他与本单位相适应的民主管理形式，通报、协商或者提请通过下列事项：

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

（二）报告集体合同的履行情况、社会保险费的缴纳情况、住房公积金的缴存情况、职工福利基金的使用情况等涉及职工利益的重大事项，接受职工的监督；

（三）协商制定工作时间、休息休假、劳动纪律、奖惩制度和工资支付规定等内部规章制度，并向职工公示；

（四）集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过。

**第四章 职业教育权益保障**

第四十七条  职工有接受职业教育和职业技能培训的权利。

第四十八条  用人单位应当依法履行对职工进行职业教育的义务，根据本单位生产经营发展的需要，有计划地对本单位的职工实施职业教育和职业技能培训。

用人单位应当按照不低于国家规定比例的原则，提取、使用培训经费，承担对本单位的职工进行职业教育和技能培训的费用，不得向职工收取培训费用。

用人单位未对职工进行职业培训，不得以职工不能胜任工作为由解除劳动关系。职工参加职业培训达不到要求或者拒不参加职业培训的除外。

第四十九条  用人单位应当组织和支持职工参加科学文化和专业知识的学习，以及职业技能鉴定或者技术职称的评定。

第五十条  市、区（县）人民政府应当将发展职业教育纳入地方国民经济和社会发展规划，并支持和鼓励社会力量发展职业教育和职业技能培训。

**第五章　监督与救济**

第五十一条  市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门，应当会同同级工会、工商联和用人单位方面代表，建立劳动关系三方协商制度。

市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门、同级工会、工商联和用人单位方面代表三方应当定期召开协调会议，就劳动规章、政策的制定，劳动标准的确定以及集体劳动争议和职工群体性事件的处理等涉及劳动关系的重大问题进行协商，各方应当执行形成的协议或者决定。

第五十二条  市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门应当建立健全劳动用工备案制度，指导用人单位建立健全与劳动合同制度相配套的规章制度，完善劳动合同文本，建立职工名册，规范劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止行为。

第五十三条  市、区（县）人民政府应当依法支持工会开展劳动法律监督。

市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门与同级工会应当建立劳动保障监察与工会劳动保障监督的协作制度，对用人单位执行劳动保障法律、法规的行为进行监察和监督。

第五十四条  市、区（县）工会对严重违反劳动法律、[法规](http://www.110.com/fagui/)的用人单位，可以发出劳动法律监督意见书，用人单位应当及时改正，并在三十日内将改正情况告知工会。用人单位拒不改正的，工会可以向当地人力资源和社会保障行政管理部门提交劳动法律监督建议书，人力资源和社会保障行政管理部门应当按照国家相关规定和程序进行处理，并及时将处理结果告知工会。

第五十五条  基层工会对所在用人单位违反劳动保障法律、法规的行为提出改进意见，用人单位拒不接受的，基层工会应当向上级工会和当地人力资源和社会保障行政管理部门及时报告。

第五十六条  用人单位应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通职工利益诉求表达渠道。

发生劳动争议，职工可以要求所在用人单位工会参与或者协助其与用人单位进行协商。工会也可以主动参与劳动争议的协商处理，维护职工合法权益。

第五十七条  市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门应当指导用人单位开展劳动争议预防调解工作。

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

第五十八条  市、区（县）人力资源和社会保障行政管理部门应当建立健全用人单位用工信用制度。对拖欠职工工资和社会保险费的用人单位及其法定代表人、主要负责人、投资人按不良信用行为记录在案，并通报行业主管部门和社会征信管理机构、工商、银行等相关单位；情节严重的，可以向社会公布，并可以要求用人单位提供工资保证金。

第五十九条  市、区（县）总工会应当建立工会法律援助制度，成立职工法律援助工作机构，接受当地法律援助机构的指导，为职工提供法律援助。

外来务工人员申请支付劳动报酬和工伤赔偿法律援助的，免予审查经济困难条件，直接纳入法律援助范围，人民法院应当给予司法救助。

**第六章   法律责任**

第六十条  违反本条例规定的违法行为，法律、法规有规定的，按照有关规定处理。

    第六十一条  用人单位有下列情形之一的，由人力资源和社会保障行政管理部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向职工加付赔偿金：

    (一)未按照劳动合同的约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；

(二)克扣或者无故拖欠职工工资的；

(三)低于集体合同约定和当地最低工资标准支付职工工资的；

    (四)拒不支付或者不足额支付职工加班工资的；

(五)解除或者终止劳动合同后，未依法向职工支付经济补偿的。

用人单位未征得本单位工会或者职工书面同意延期支付工资，以及延期超过二个月的，视为无故拖欠工资。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，职工可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当及时受理并依法发出支付令。

第六十二条　用人单位违反本条例第二十八条规定，单方变更参加集体协商的职工代表的工作岗位或者降低其工资待遇的，由人力资源和社会保障行政管理部门责令改正，用人单位应当补发所减少的劳动报酬；拒不改正的，该职工可以随时提出解除劳动关系，用人单位应当支付相当于本人依法应得的经济补偿金二倍的赔偿金。

第六十三条  用人单位违反本条例第二十八条规定，单方解除参加集体协商的职工代表的劳动合同的，由人力资源和社会保障行政管理部门责令恢复劳动关系，补发被解除劳动关系期间应得的报酬；拒不恢复劳动关系或者职工本人不愿意恢复劳动关系的，由人力资源和社会保障行政管理部门责令用人单位按照违法解除劳动关系给予职工经济补偿，同时按经济补偿金标准给予职工赔偿；并可以对拒不恢复劳动关系的用人单位处以一千元以上三万元以下的罚款。

第六十四条  职工有本条例第二十九条规定的行为，违反治安管理规定的，按照《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定处理；构成犯罪的，依法追究当事人的刑事责任。

第六十五条  用人单位未建立劳动安全卫生责任制，或者所提供的安全生产设施和卫生条件不符合国家规定的，由安全生产监督、卫生等主管部门责令限期整改；逾期不改正的，提请县级以上人民政府决定停业整顿，可并处二万元以下罚款。

第六十六条  用人单位及其管理人员违反本条例第四十一条规定，侵犯职工人身权利的，按照以下规定处理；给职工造成人身伤害或者经济损失的，应当依法承担赔偿责任。

（一）对直接负责的主管人员和直接责任人员由公安部门依照《中华人民共和国治安管理处罚法》的规定处罚，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（二）对用人单位由人力资源和社会保障主管部门处以二万元以下的罚款，情节严重的，由人力资源和社会保障主管部门提请县级以上人民政府决定停业整顿。

第六十七条  人力资源和社会保障行政管理部门和其他有关行政管理部门及其工作人员有下列情形之一，给职工或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）不认真履行职工权益保障职责，导致职工权益受到侵犯的；

（二）其他滥用职权、玩忽职守、索贿受贿、徇私舞弊的行为。

第六十八条　工会工作人员不履行维护职工合法权益职责的，职工有权向上级工会提出申诉，上级工会应当及时处理。

**第七章　附则**

第六十九条  本条例中下列用语的含义：

（一）职工，是指与用人单位存在[劳动关系](http://baike.baidu.com/view/15230.htm)的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。

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

（三）正常工作时间工资，是指职工在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应当支付的劳动报酬，不包括下列各项：

1.延长工作时间工资；

2.中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；

3.法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

第七十条　事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本条例有关规定执行。

第七十一条　本条例自2014年 8月1日起施行。

