

工会最新实用法律规章汇编

工资 工时 工伤

职工法律咨询热线 编

中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工资 工时 工伤/职工法律咨询热线编. - 北京: 中国工人出版社, 2004. 6

(工会最新实用法律规章汇编)

ISBN 7 - 5008 - 3346 - 6

I. 工... II. 职... III. ①工资制度 - 劳动法 - 法规 - 汇编 - 中国②工时 - 劳动法 - 法规 - 汇编 - 中国③工伤 - 劳动法 - 法规 - 汇编 - 中国 IV. D922. 509

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 052322 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)82075935(编辑室) 62005038(传真)

发行热线: (010)62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 印刷厂

版 次: 2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

开 本: 787 × 1092 毫米 1/32

字 数: 60 千字

印 张: 2.875

册 数: 5030 册

定 价: 25.00 元 (全套共分五册)

版权所有 侵权必究 印装错误可随时退换

出版说明

进入 21 世纪以来，我国调整劳动关系的法律、法规及规章不断的制定和完善，特别是 2004 年 3 月 14 日第十届全国人民代表大会第二次会议审议通过了《中华人民共和国宪法（修正案）》，将“国家尊重和保障人权”写进了宪法中，它标志着中国法制的重大进步，也为各级工会组织和广大劳动者维护自身的合法权益提供了最强大的法律武器。为配合各级工会组织学习中华人民共和国宪法的新精神，并结合工会组织在调节劳动关系中的作用特点，我们编辑了这套《工会最新实用法律规章汇编》。

本丛书主要收录了近年来颁布实施的调整劳动关系的法律、法规与规章，按内容分列几个专题手册，以便读者查阅快捷，使用方便。随着法律、法规及规章的不断完善，我们还将陆续推出一系列的调整劳动关系的工会实用法律手册。

编 者

2004 年 4 月

目 录

- ※ 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（节选）/1

工 资

- ※ 最低工资规定/7
- ※ 工资支付暂行规定/13
- ※ 对《工资支付暂行规定》有关问题的补充规定/18
- ※ 关于切实解决建筑业企业拖欠农民工工资问题的通知/21
- ※ 股份有限公司劳动工资管理规定/28
- ※ 关于工资总额组成的规定/30
- ※ 国家统计局《关于工资总额组成的规定》若干具体范围的解释/35
- ※ 国有企业工资内外收入监督检查实施办法/38
- ※ 外商投资企业工资收入管理暂行办法/44

工 时

- ※ 全国年节及纪念日放假办法/47
- ※ 国务院关于职工工作时间的规定/49
- ※ 《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法/51

- ※ 关于企业实行不定时工作制和综合计算
工时工作制的审批办法 /54

工 伤

- ※ 工伤保险条例 /56
- ※ 工伤认定办法 /75
- ※ 因工死亡职工供养亲属范围规定 /79
- ※ 非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法 /81
- ※ 关于劳动能力鉴定有关问题的通知 /83
- ※ 关于工伤保险费率问题的通知 /85

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(节选)

三、工 资

(一) 最低工资

53. 劳动法中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。“工资”是劳动者劳动收入的主要组成部分。劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖等，以及稿费、讲课费、翻译费等。

54. 劳动法第四十八条中的“最低工资”是指劳动者

在法定工作时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。最低工资不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条件下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇。

55. 劳动法第四十四条中的“劳动者正常工作时间工资”是指劳动合同规定的劳动者本人所在工作岗位（职位）相对应的工资。鉴于当前劳动合同制度尚处于推进过程中，按上述规定执行确有困难的用人单位，地方或行业劳动部门可在不违反劳动部《关于 工资支付暂行规定 有关问题的补充规定》（劳部发〔1995〕226号）文件所确定的总的原则的基础上，制定过渡办法。

56. 在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

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。

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。

59. 职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期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%。

（二）延长工作时间的工资报酬

60. 实行每天不超过八小时，每周不超过四十四小时或四十小时标准工作时间制度的企业，以及经批准实行综合计算工时工作制的企业，应当按照劳动法的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。全体职工已实行劳动合同制度的企业，一般管理人员（实行不定时工作制人员除外）经批准延长工作时间的，可以支付延长工作时间的工资报酬。

61. 实行计时工资制的劳动者的日工资，按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数（实行每周四十小时工作制的为 21.16 天，实行每周四十四小时工作制的为 23.33 天）进行计算。

62. 实行综合计算工时工作制的企业职工，工作日正好是周休息日的，属于正常工作；工作日正好是法定节假日时，要依照劳动法第四十四条第（三）项的规定支付职工的工资报酬。

（三）有关企业工资支付的政策

63. 企业克扣或无故拖欠劳动者工资的，劳动监察部门应根据劳动法第九十一条、劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》第三条、《违反 中华人民共和国劳动法 行政处罚办法》第六条予以处理。

64. 经济困难的企业执行劳动部《工资支付暂行规

定》（劳部发〔1994〕489号）确有困难，应根据以下规定执行：

（1）《关于做好国有企业职工和离退休人员基本生活保障工作的通知》（国发〔1993〕76号）的规定：“企业发放工资确有困难时，应发给职工基本生活费，具体标准由各地区、各部门根据实际情况确定”；

（2）《关于国有企业流动资金贷款的紧急通知》（银传〔1994〕34号）的规定：“地方政府通过财政补贴，企业主管部门有可能也要拿出一部分资金，银行要拿出一部分贷款，共同保证职工基本生活和社会的稳定”；

（3）《国有企业富余职工安置规定》（国务院令第111号，1993年发布）的规定：“企业可以对职工实行有限期的放假。职工放假期间，由企业发给生活费”。

四、工作时间和休假

（一）综合计算工作时间

65. 经批准实行综合计算工作时间的用人单位，分别以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

66. 对于那些在市场竞争中，由于外界因素的影响，生产任务不均衡的企业的一部分职工，经劳动行政部门严格审批后，可以参照综合计算工时工作制的办法实施，但用人单位应采取适当方式确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

67. 经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

68. 实行标准工时制度的企业，延长工作时间应严格按劳动法第四十一条的规定执行，不能按季、年综合计算延长工作时间。

69. 中央直属企业、企业化管理的事业单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，须经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

（二）延长工作时间

70. 休息日安排劳动者工作的，应先按同等时间安排其补休，不能安排补休的应按劳动法第四十四条第（二）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资报酬。法定节假日（元旦、春节、劳动节、国庆节）安排劳动者工作的，应按劳动法第四十四条第（三）项支付劳动者延长工作时间的工资报酬。

71. 协商是企业决定延长工作时间的程序（劳动法第四十二条和《劳动部贯彻 国务院关于职工工作时间的规定 的实施办法》第七条规定除外），企业确因生产经营需要，必须延长工作时间时，应与工会和劳动者协商。

协商后，企业可以在劳动法限定的延长工作时数内决定延长工作时间，对企业违反法律、法规强迫劳动者延长工作时间的，劳动者有权拒绝。若由此发生劳动争议，可以提请劳动争议处理机构予以处理。

（三）休假

72. 实行新工时制度后，企业职工原有的年休假制度仍然实行。在国务院尚未作出新的规定之前，企业可以按照 1991 年 6 月 5 日《中共中央国务院关于职工休假问题的通知》，安排职工休假。

最低工资规定

(2004 年 1 月 20 日经劳动和社会保障部令第 21 号发布)

第一条 为了维护劳动者取得劳动报酬的合法权益，保障劳动者个人及其家庭成员的基本生活，根据劳动法和国务院有关规定，制定本规定。

第二条 本规定适用于在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（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。

国家机关、事业单位、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。

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。

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。

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。

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。

第五条 最低工资标准一般采用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。

第六条 确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。

确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑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。

月最低工资标准和小时最低工资标准具体测算方法见附件。

第七条 省、自治区、直辖市范围内的不同行政区域可以有不同的最低工资标准。

第八条 最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。方案内容包括最低工资确定和调整的依据、

适用范围、拟订标准和说明。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。

劳动保障部对方案可以提出修订意见，若在方案收到后 14 日内未提出修订意见的，视为同意。

第九条 省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应将本地区最低工资标准方案报省、自治区、直辖市人民政府批准，并在批准后 7 日内在当地政府公报上和至少一种全地区性报纸上发布。省、自治区、直辖市劳动保障行政部门应在发布后 10 日内将最低工资标准报劳动保障部。

第十条 最低工资标准发布实施后，如本规定第六条所规定的相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至少调整一次。

第十一条 用人单位应在最低工资标准发布后 10 日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

第十二条 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

- （一）延长工作时间工资；
- （二）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；
- （三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签

订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于本条规定。

第十三条 用人单位违反本规定第十一条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期改正；违反本规定第十二条规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的 1 至 5 倍支付劳动者赔偿金。

第十四条 劳动者与用人单位之间就执行最低工资标准发生争议，按劳动争议处理有关规定处理。

第十五条 本规定自 2004 年 3 月 1 日起实施。1993 年 11 月 24 日原劳动部发布的《企业最低工资规定》同时废止。

附件：最低工资标准测算方法

一、确定最低工资标准应考虑的因素

确定最低工资标准一般考虑城镇居民生活费用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等因素。可用公式表示为：

$$M = f(C, S, A, U, E, a)$$

M 最低工资标准；

C 城镇居民人均生活费用；

S 职工个人缴纳社会保险费、住房公积金；

A 职工平均工资；

U 失业率；

E 经济发展水平；

a 调整因素。

二、确定最低工资标准的通用方法

1. 比重法 即根据城镇居民家计调查资料，确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

2. 恩格尔系数法 即根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最低生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。

以上方法计算出月最低工资标准后，再考虑职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资水平、社会救济金和失业保险金标准、就业状况、经济发展水平等进行必要的修正。

举例：某地区最低收入组人均每月生活费支出为 210 元，每一就业者赡养系数为 1.87，最低食物费用为 127 元，恩格尔系数为 0.604，平均工资为 900 元。

1. 按比重法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准 = $210 \times 1.87 + a = 393 + a$ （元）（1）

2. 按恩格尔系数法计算得出该地区月最低工资标准为：

月最低工资标准 = $127 \div 0.604 \times 1.87 + a = 393 + a$ （元）（2）

公式（1）与（2）中 a 的调整因素主要考虑当地个人缴纳养老、失业、医疗保险费和住房公积金等费用。

另，按照国际上一般月最低工资标准相当于月平均工资的40—60%，则该地区月最低工资标准范围应在360元—540元之间。

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、基本医疗保险费比例之和)] × (1 + 浮动系数)

浮动系数的确定主要考虑非全日制就业劳动者工作稳定性、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。

各地可参照以上测算办法，根据当地实际情况合理确定月、小时最低工资标准。

工资支付暂行规定

(1994 年 12 月 6 日劳动部发布)

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

用人单位可委托银行代发工资。

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。

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。

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。

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。

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作活动占用的生产或工作时间；其他依法参加的社会活动。

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。

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。

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：

（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百分之一百五十支付劳动者工资；

（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百分之二百支付劳动者工资；

（三）用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，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百分之三百支付劳动者工资。

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百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付其工资。

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。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

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。

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：

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（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；

（三）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；

（四）法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

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。

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。

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：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；
- （三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

经济补偿和赔偿金的标准，按国家有关规定执行。

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。

第二十条 本规定自 1995 年 1 月 1 日起执行。

对《工资支付暂行规定》 有关问题的补充规定

(1995 年 5 月 12 日劳动部发布)

根据《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号，以下简称《规定》）确定的原则，现就有关问题作出如下补充规定：

一、《规定》第十一条、第十二条、第十三条所称“按劳动合同规定的标准”，系指劳动合同规定的劳动者本人所在的岗位（职位）相对应的工资标准。

因劳动合同制度尚处于推进的过程中，按上述条款规定执行确有困难的，地方或行业劳动行政部门可在不违反《规定》所确定的总的原则基础上，制定过渡措施。

二、关于加班加点的工资支付问题

1. 《规定》第十三条第（一）、（二）、（三）款规定的在符合法定标准工作时间的制度工时以外延长工作时间及安排休息日和法定休假日工作应支付的工资，是根据加班加点的多少，以劳动合同确定的正常工作时间工资标准的一定倍数所支付的劳动报酬，即凡是安排劳动者在法定工作日延长工作时间或安排在休息日工作而又不能补休的，均应支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人

小时或日工资标准百分之一百五十、百分之二百的工资；安排在法定休假节日工作的，应另外支付给劳动者不低于劳动合同规定的劳动者本人小时或日工资标准百分之三百的工资。

2. 关于劳动者日工资折算。由于劳动定额等劳动标准都与制度工时相联系，因此，劳动者日工资可统一按劳动者本人的月工资标准除以每月制度工作天数进行折算。

根据国家关于职工每日工作八小时，每周工作时间四十小时的规定，每月制度工时天数为二十一天半。考虑到国家允许施行每周四十小时工作制度有困难的企业最迟可以延期到 1997 年 5 月 1 日施行，因此，在过渡期内，实行每周四十四小时工时制度的企业，其日工资折算可仍按每月制度工作天数二十三天半执行。

三、《规定》第十五条中所称“克扣”系指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。不包括以下减发工资的情况：（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）企业工资总额与经济效益相联系，经济效益下浮时，工资必须下浮的（但支付给劳动者工资不得低于当地的最低工资标准）；（5）因劳动者请事假等相应减发工资等。

四、《规定》第十八条所称“无故拖欠”系指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。不包括：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战

争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位确因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由各省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。其他情况下拖欠工资均属无故拖欠。

五、关于特殊人员的工资支付问题

1. 劳动者受处分后的工资支付：（1）劳动者受行政处分后仍在原单位工作（如留用察看、降级等）或受刑事处分后重新就业的，应主要由用人单位根据具体情况自主确定其工资报酬；（2）劳动者受刑事处分期间，如收容审查、拘留（羁押）、缓刑、监外执行或劳动教养期间，其待遇按国家有关规定执行。

2. 学徒工、熟练工、大中专毕业生在学徒期、熟练期、见习期、试用期及转正定级后的工资待遇由用人单位自主确定。

3. 新就业复员军人的工资待遇由用人单位自主确定；分配到企业军队转业干部的工资待遇，按国家有关规定执行。

关于切实解决建筑业企业 拖欠农民工工资问题的通知

劳动和社会保障部 建设部

2003 年 9 月 30 日

省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）、建设厅（建委，山东、江苏建管局）：

为进一步贯彻落实《国务院办公厅关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》（国办发〔2003〕1号）精神（以下简称《通知》），切实解决建筑业存在的拖欠和克扣农民工工资问题，保护农民工合法权益，维护社会稳定，现就有关问题通知如下：

一、充分认识维护农民工合法权益的重要意义

当前，建筑业已成为吸纳农村富余劳动力的主要行业之一，广大农民工进入建筑业，促进了农村劳动力就业结构调整，增加了农民收入。但是，由于建筑领域存在劳动力供大于求、拖欠工程款以及劳务用工行为不规范等问题，造成当前一些地区建筑业企业拖欠和克扣农民工工资的现象仍然存在，侵害了农民工的合法权益。解决好拖欠农民工工资问题是保护农民工合法权益、维护社会稳定的大事，各级劳动保障部门和建设行政主管部门，要从贯彻

落实“三个代表”重要思想和维护改革发展稳定大局的高度，充分认识解决拖欠农民工工资问题、保护农民工合法权益的重要意义，将其作为当前的一项重要工作，采取切实有效的措施抓紧抓好。

二、认真开展清查工作，严厉打击拖欠和克扣农民工工资行为

用人单位必须以法定货币形式按时足额支付劳动者工资，不得以任何名目拖欠和克扣。各级劳动保障部门和建设行政主管部门要加强协调，积极配合，定期对建筑业企业工资支付情况进行监督检查。对查出拖欠和克扣工资的建筑业企业，要责令其及时补发工资；不能立即补发的，要制定清欠计划，限期补发。对恶意拖欠、克扣工资的企业，严格按国家有关规定进行处罚，并向社会公布有关企业名单。涉嫌犯罪的，劳动保障部门要及时移交司法机关依法严肃处理。

由于建筑领域拖欠工程款问题是造成建筑业企业拖欠农民工工资的主要原因，因此，在解决拖欠工程款问题的同时，也要切实解决好拖欠农民工工资问题。因建设单位拖欠建筑业企业工程款，致使建筑业企业不能按时发放工资的，要追究建设单位的责任；建筑业企业拖欠劳务分包企业分包工程款，致使劳务分包企业不能按时发放农民工工资的，要追究建筑业企业的责任。

三、加强对建设、开发项目的监管，确保建筑业企业农民工工资来源

为有效解决由于建筑领域拖欠工程款造成的建筑业企业拖欠农民工工资问题，各级建设行政主管部门要加强对

建设、开发项目的监管，严格施工审批程序，对资金不到位的建设项目不予办理开工手续。特别是对政府投资工程项目，要加强对工程款支付的监督，使建设项目能够按期支付工程款，做到不拖、不欠，真正使政府投资工程成为“示范工程”，起到示范作用，杜绝拖欠工程款的恶性攀比现象。

各级建设行政主管部门要按照《国务院关于促进房地产市场持续健康发展的通知》（国发〔2003〕18号）要求，加强对房地产企业的资质管理和房地产开发项目审批管理，严格执行房地产开发项目资本金制度、项目手册制度，积极推行业主工程款支付担保制度，从源头上确保建筑业企业农民工工资来源。

四、加强对农民工劳动合同的管理，指导企业依法与农民工签订劳动合同

各级劳动保障部门和建设行政主管部门要加强对建筑业企业招用农民工的管理，要求企业在招用农民工时，必须依法与农民工签订劳动合同，并向劳动保障部门进行用工备案。劳动合同中要明确规定劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬以及违反劳动合同的责任等内容。其中有关劳动报酬的条款，应明确工资支付标准、支付项目、支付形式以及支付时间等内容。企业符合法定条件与农民工解除劳动合同，应依法支付农民工经济补偿金。因履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议，按国家有关劳动争议处理规定处理。各级劳动保障部门和建设行政主管部门要协调配合，做好劳动合同签订和履行情况的监督检查。对签订劳动合同收取抵押金、风险

金等违法行为，一经发现，要按有关规定严肃处理。对不依法与农民工签订劳动合同、或采取欺诈和威胁等手段订立劳动合同以及不按规定进行用工备案的企业，要根据国家有关法律法规和政策严肃处理，对农民工造成损害的，企业要依法承担赔偿责任。

五、大力发展建筑劳务分包企业，规范用工行为

要规范建筑业用工行为，禁止无用工资格的个人、组织及“包工头”的非法用工行为。各级建设行政主管部门要大力发展劳务分包企业，指导劳务队伍按资质标准注册成立劳务分包企业。要指导农民工输出较多的地区，以多种形式组建法人形式的劳务分包企业，有组织、有目标地承揽劳务分包工程。总承包企业应通过内部招标或社会公开招标的方式选用劳务分包企业。有条件的地区，可拓展有形建筑市场劳务分包服务功能，及时面向市场公开发布劳务分包信息，为劳务分包企业提供公平、合法的承揽建筑劳务的场所。

六、建立健全农民工工资支付监控制度

各级劳动保障部门要按照《通知》要求，建立健全工资支付监控制度，对企业工资支付情况进行监督检查，定期组织企业进行自查、抽查，并视情况对检查结果进行公布和对有关企业提出预警。充分发挥基层劳动保障平台和社区工会组织的作用，将工资支付监控工作延伸到基层。一旦出现拖欠苗头，要及时采取措施加以解决，避免事态扩大。企业要按照劳动保障部门的要求，定期将农民工工资支付情况报当地劳动保障部门备案。因客观原因不能按时足额支付农民工工资的企业，必须向农民工说明拖

欠原因，并向劳动保障部门和建设部门报告。

各地区劳动保障部门要结合本地区情况，制定建立企业工资支付监控制度的具体措施。

七、建立企业工资支付信用制度

各级劳动保障部门要结合劳动保障年检，建立企业工资支付信用制度，将企业工资支付情况作为评价企业劳动用工信用状况的重要内容，记入企业劳动用工信用档案。对拖欠和克扣工资的企业，劳动保障部门要在劳动力市场上公示，视情况通报有关企业及其法定代表人名单，并通告建设部门、工商管理部门以及行业协会。

建设部门在企业资质年检时，应当将企业工资支付信用情况作为考核企业诚信的重要内容，对恶意拖欠和克扣工资的企业，按法律、法规及有关规定进行处理。

各级建设部门要建立房地产开发企业工程款支付信用制度。对违反合同不支付、不足额支付工程款的企业，要在房地产信用档案中公示。

八、完善工作机制，疏通处理渠道

各级劳动保障部门和建设部门要建立健全解决拖欠农民工工资的工作机制，切实做到专人负责、申诉有门、处理及时、客观公正。要按照各自职责，认真负责地对侵犯农民工权益的违法行为进行处理，不得相互推诿。要建立健全拖欠农民工工资举报制度，设立举报箱、开通举报电话，并设专人负责接待来访举报。信访机构要认真接待农民工因被拖欠工资等问题的上访，耐心细致地做好政策宣传解释工作。使用农民工较多的地区，建设行政主管部门要与有关部门协商，成立法律援助工作站，开展法律咨询

服务活动。

劳动保障部门除要进行日常巡视检查、举报专查以及劳动保障年检工作外，还要定期进行专项检查。对用人单位拖欠和克扣农民工工资以及不依法与农民工签订劳动合同等违法行为，农民工要及时向当地劳动保障部门举报。对侵害农民工合法权益的违法行为，劳动保障部门要依法查处。

劳动争议仲裁机构要及时受理劳动争议，对用人单位拖欠和克扣工资等行为而引起的劳动争议案件，劳动争议仲裁机构要及时进行调解；对不能达成调解协议的案件，及时作出裁决。农民工也可直接向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁。用人单位对劳动争议仲裁机构的裁决无异议又拒不执行的，被侵权的农民工可依法向人民法院申请强制执行。

对拖欠农民工工资严重的施工企业，以及严重拖欠施工企业工程款的建设单位，除按有关规定进行查处外，还要在新闻媒体上予以曝光。必要时，提请有关部门追究责任人的行政责任。

九、充分发挥协调劳动关系三方机制作用；共同采取措施解决拖欠农民工工资问题

各级劳动保障部门、建设部门、建筑业协会和工会，要将解决拖欠农民工工资问题，作为协调劳动关系三方会议工作的重要内容，共同研究制定有关政策措施。三方要加强协调配合，发挥三方机制的协同作用。政府劳动保障部门和建设部门要积极制定和实施有关政策措施，积极支持工会组织加强企业工会组织建设，教育和引导农民工依

法维护自身合法权益。行业协会要加强对建筑业企业进行有关法律法规的宣传教育，促使企业依法经营、诚实守信，树立良好的行风和建立良好的市场道德规范。

十、开展对农民工工资支付情况专项检查和企业自查活动

建筑业企业要在 10 月 26 日前开展农民工工资支付情况及劳动合同签订情况的自查活动，对自查中发现的问题，要及时解决。各省、自治区和直辖市于 11 月 5 日前，要将开展自查活动情况报劳动保障部和建设部。今年第四季度，劳动保障部等有关部门将在全国范围内组织开展以工资支付为重点的农民工权益保护专项检查，重点检查建筑等行业工资支付情况，检查的具体事项另行通知。

各级劳动保障部门和建设部门可根据本通知精神，制定具体实施意见。

股份有限公司劳动工资管理规定

(1994 年 12 月 3 日劳动部、国家体改委发布)

根据《中华人民共和国公司法》和《中华人民共和国劳动法》的有关规定，现对股份有限公司（以下简称公司）劳动工资管理作如下规定：

一、公司的劳动工资计划实行指导性管理。在国家宏观指导和调控下，公司可根据实际情况自主制订用人和工资分配计划，报劳动部门备案。

二、公司在坚持工资总额增长幅度低于本公司经济效益增长幅度和职工平均实际收入增长幅度低于本公司劳动生产率增长幅度的前提下，可自主决定年度工资总额；国有企业改建或以国有企业为主新设立的公司，其初始工资水平，由公司报劳动部门核定。

三、公司按照国家政策法规，可以自主决定机构设置和招工的条件、方式、数量与时间。

四、公司招用职工，应当在平等自愿、协调一致的基础上与劳动者订立劳动合同。公司与职工可以签订有固定期限、无固定期限或以完成一项工作任务为期限的劳动合同。公司和职工按照劳动合同规定，享受权利，承担义务。

五、公司的工会可以代表职工与公司按照《劳动法》

的规定就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同，没有建立工会的公司，由职工推举的代表与公司签订集体合同。

六、公司与职工发生劳动争议，应按照国家有关劳动争议处理的规定办理。

七、公司可根据其经济效益和经营特点，实行灵活多样的内部分配形式，合理确定各类职工的工资收入。

八、国有股权持股单位派出在公司兼任职务的人员，其工资福利待遇由持股单位负责支付，兼职人员从公司获得的职务报酬一律上交派出单位。

九、公司和职工个人必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费；并由公司根据本公司的经济情况为职工建立补充保险。

十、公司应自觉遵守劳动法律、法规，接受劳动行政部门的监督检查。

十一、本规定原则适用于有限责任公司。

十二、本规定从 1995 年 1 月 1 日起施行。劳动部、国家体改委 1992 年 6 月 1 日联合印发的《股份制试点企业劳动工资管理暂行规定》（劳政字〔1992〕9 号）同时废止。

十三、本规定由劳动部负责解释。

关于工资总额组成的规定

(1990 年 1 月 1 日国家统计局令第 1 号发布)

第一章 总 则

第一条 为了统一工资总额的计算范围，保证国家对工资进行统一的统计核算和会计核算，有利于编制、检查计划和进行工资管理以及正确地反映职工的工资收入，制定本规定。

第二条 全民所有制和集体所有制企业、事业单位，各种合营单位，各级国家机关、政党机关和社会团体，在计划、统计、会计上有关工资总额范围的计算，均应遵守本规定。

第三条 工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。

第二章 工资总额的组成

第四条 工资总额由下列六个部分组成：

- (一) 计时工资；
- (二) 计件工资；
- (三) 奖金；
- (四) 津贴和补贴；
- (五) 加班加点工资；
- (六) 特殊情况下支付的工资。

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：

- (一) 对已做工作按计时工资标准支付的工资；
- (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；
- (三) 新参加工作职工的见习工资（学徒的生活费）；
- (四) 运动员体育津贴。

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：

- (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；
- (二) 按工作任务包干方法支付给个人的工资；
- (三) 按营业额提成或利润提成办法支付给个人的工资。

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：

- (一) 生产奖；
- (二) 节约奖；
- (三) 劳动竞赛奖；

(四) 机关、事业单位的奖励工资；

(五) 其他奖金。

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。

(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。

(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。

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。

第十条 特殊情况下支付的工资。包括：

(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；

(二) 附加工资、保留工资。

第三章 工资总额不包括的项目

第十一条 下列各项不列入工资总额的范围：

(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；

(二) 有关劳动保险和职工福利方面的各项费用；

(三) 有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；

- (四) 劳动保护的各项支出；
 - (五) 稿费、讲课费及其他专门工作报酬；
 - (六) 出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；
 - (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；
 - (八) 实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；
 - (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；
 - (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；
 - (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；
 - (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；
 - (十三) 支付给参加企业劳动的在校学生的补贴；
 - (十四) 计划生育独生子女补贴。
- 第十二条 前条所列各项按照国家规定另行统计。

第四章 附 则

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。

第十四条 本规定由国家统计局负责解释。

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。

第十六条 本规定自发布之日起施行。国务院 1955 年 5 月 21 日批准颁发的《关于工资总额组成的暂行规定》同时废止。

国家统计局《关于工资总额组成的规定》若干具体范围的解释

一、关于工资总额的计算

工资总额的计算原则应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。各单位支付给职工的劳动报酬以及其他根据有关规定支付的工资，不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是按国家规定列入计征奖金税项目的还是未列入计征奖金税项目的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的，均应列入工资总额的计算范围。

二、关于奖金的范围

（一）生产（业务）奖包括超产奖、质量奖、安全（无事故）奖、考核各项经济指标的综合奖、提前竣工奖、外轮速遣奖、年终奖（劳动分红）等。

（二）节约奖包括各种动力、燃料、原材料等节约奖。

（三）劳动竞赛奖包括发给劳动模范、先进个人的各种奖金和实物奖励。

（四）其他奖金包括从兼课酬金和业余医疗卫生服务收入提成中支付的奖金等。

三、关于津贴和补贴的范围

（一）津贴。包括：

1. 补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴。具体有：高空津贴、井下津贴、流动施工津贴、野外工作津贴、林区津贴、高温作业临时补贴、海岛津贴、艰苦气象台（站）津贴、微波站津贴、高原地区临时补贴、冷库低温津贴、基层审计人员外勤工作补贴、邮电人员外勤津贴、夜班津贴、中班津贴、班（组）长津贴、学校班主任津贴、三种艺术（舞蹈、武功、管乐）人员工种补贴、运动队班（队）干部驻队补贴、公安干警值勤岗位津贴、环卫人员岗位津贴、广播电视天线岗位津贴、盐业岗位津贴、废品回收人员岗位津贴、殡葬特殊行业津贴、城市社会福利事业单位岗位津贴、环境监测津贴、收容遣送岗位津贴等。

2. 保健性津贴。具体有：卫生防疫津贴、医疗卫生津贴、科技保健津贴、各种社会福利院职工特殊保健津贴等。

3. 技术性津贴。具体有：特级教师补贴、科研津贴、工人技师津贴、中药老药工技术津贴、特殊教育津贴等。

4. 年功性津贴。具体有：工龄津贴、教龄津贴和护士工龄津贴等。

5. 其他津贴。具体有：直接支付给个人的伙食津贴（火车司机和乘务员的乘务津贴、航行和空勤人员伙食津贴、水产捕捞人员伙食津贴、专业车队汽车司机行车津贴、体育运动员和教练员伙食补助费、少数民族伙食津贴、小伙食单位补贴等）、合同制职工的工资性补贴以及书报费等。

（二）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，如肉类等价格补贴、副食品价格补贴、粮价补贴、煤价补贴、房租、水电贴等。

四、关于工资总额不包括的项目的范围

（一）有关劳动保险和职工福利方面的费用。具体有：职工死亡丧葬费及抚恤费、医疗卫生费或公费医疗费用、职工生活困难补助费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利费、探亲路费、冬季取暖补贴、上下班交通补贴以及洗理费等。

（二）劳动保护的各种支出。具体有：工作服、手套等劳保用品，解毒剂、清凉饮料，以及按照 1963 年 7 月 19 日劳动部等七单位规定的范围对接触有毒物质、矽尘作业、放射线作业和潜水、沉箱作业、高温作业等五类工种所享受的由劳动保护费开支的保健食品待遇。

五、关于标准工资（基本工资，下同）和非标准工资（辅助工资，下同）的定义

（一）标准工资是指按规定的工资标准计算的工资（包括实行结构工资制的基础工资、职务工资和工龄津贴）。

（二）非标准工资是指标准工资以外的各种工资。

六、奖金范围内的节约奖、从兼课酬金和医疗卫生服务收入提成中支付的奖金及津贴和补贴范围内的各种价格补贴，在统计报表中单列统计。

国有企业工资内外收入 监督检查实施办法

(1995 年 4 月 21 日劳动部、财政部 审计署发布)

第一章 总 则

第一条 根据《全民所有制工业企业转换经营机制条例》规定，为了适应社会主义市场经济发展需要，加强对国有企业（以下简称企业）工资内、外收入的宏观调控与管理，建立企业工资分配的自我约束机制，既保护劳动者的合法权益，又维护国有资产所有者的权益，特制定本实施办法。

第二条 国家有关企业工资的法律、法规和政策，是对企业工资内、外收入实施监督检查的依据。

第三条 按照企业隶属关系，实行国家统一指导，分级监督检查负责制。

第二章 实施范围

第四条 本办法适用于中华人民共和国境内各类工

业、交通、内贸、金融、外贸、农林、文教、外经等全部国有企业。

第五条 本办法中的“工资内、外收入”，包括企业发给职工的全部工资性收入。

第三章 监 督

第六条 企业劳资、会计机构或劳资、会计人员对本企业工资内外收入等情况实行内部监督。

第七条 企业劳资、会计机构或劳资、会计人员对不真实、不合法的领取工资内、外收入的凭证，不予受理；对记载不准确、不完整的凭证，予以退回，并要求更正、补充。

第八条 劳资、会计机构或劳资、会计人员对违反国家劳动工资、津贴补贴、其他收入等规定的收支不予办理。制止和纠正无效的，劳资、会计机构或劳资、会计人员必须向上级主管单位提出书面报告，请求处理。上级主管单位在接到劳资、会计机构或劳资、会计人员的报告之日起一个月内，必须作出处理决定，并对决定承担责任。劳资、会计机构或劳资、会计人员对处理结果有异议，必须报财政、劳动、审计机关，接到报告的机关应当负责处理。劳资、会计机构或劳资、会计人员不向上级主管单位或财政、劳动、审计机关提出报告的，也负有责任。

第九条 企业必须接受劳动、财政、审计部门依照法律和国家有关规定进行的监督，如实提供企业工资内、外收入等有关情况，不得拒绝、隐匿、谎报。

第四章 检查内容

第十条 企业年度工资总额（国家统计局规定的工资总额构成口径）来源、发放、结余情况。

（一）工效挂钩企业：

1. 按照国家工效挂钩政策规定，年度工资总额的提取、使用、结余情况。

2. 临时工、计划外用工年度应提工资总额及实发数情况。

（二）工资计划管理或工资总额包干企业：

1. 企业执行国家下达的年度工资计划或工资总额包干方案的情况。

2. 临时工、计划外用工年度应提工资总额及实发数情况。

第十一条 企业发放给职工的年度工资总额外的各种收入、经济补偿金、赔偿金等情况。

第十二条 企业执行本地区人民政府规定的最低工资保障制度的情况。

第十三条 企业执行国家关于《工资支付暂行规定》的情况。

第十四条 企业经营者从企业、上级主管部门等渠道获取的年度工资内、外收入情况。

第十五条 按照经劳动部门审核签章的《工资总额使用手册》从银行支取工资的记录情况。

第十六条 企业年度劳动工资统计报表数据填报情况。

第十七条 企业职工报缴纳个人所得税和企业代扣代缴个人所得税的情况。

第五章 监督检查方法

第十八条 企业按照监督检查内容每年年末对本企业工资内、外收入等情况实施一次自查，并将自查情况报上级主管部门。

第十九条 企业主管部门按照监督检查内容每年年末对其所属企业进行复查；由企业的主管部门将企业自查情况和主管部门复查情况，汇总上报劳动、财政部门。

第二十条 劳动、财政、审计部门每年选择部分企业对其工资内、外收入和经济效益情况进行检查。

第二十一条 对重点检查企业，可责成其在规定的时间内出具经劳动部、财政部、审计署三家共同专门认可的会计师事务所、审计事务所对企业工资内、外收入和经济效益情况进行专项审计的报告。

第二十二条 劳动、财政、审计部门对会计师事务所、审计事务所进行企业工资内、外收入和经济效益审计的情况实施监督，对不按规定进行审计的，予以通报批评或取消其进行企业工资内、外收入和经济效益审计的资格。

第六章 罚 则

第二十三条 劳动、财政、审计部门处理违法违规都应当立案，查清事实，依法处理，并将处理决定书面通知企业或当事人。

第二十四条 有下列违法违规行为之一的，除责令限期纠正外，可酌情对当事人处以相当于其本人二个月工资以内的罚款；情节严重的，责成企业主管部门给予行政处分或调离原岗位：

（一）拒不自查和拒绝接受劳动、财政、审计部门的监督检查的；

（二）上报劳动工资统计数据弄虚作假的；

（三）在国家有关规定之外，超提、超发工资内、外收入的；

（四）侵害劳动者合法权益的。

第二十五条 对违法违规企业，由劳动、财政、审计部门予以通报批评，并按违纪金额的20%—50%处以罚款。

第二十六条 对违法违规的企业或当事人进行罚款，要使用财政部门统一印制的罚款单，罚没收入一律上缴财政部门。

第二十七条 企业超提的工资内、外收入要依法补交有关税收，并冲减下一年工资内、外收入列支额度。

第七章 附 则

第二十八条 劳动部会同财政部、审计署组成企业工资内、外收入监督检查小组，负责组织对企业工资内、外收入监督检查工作。

第二十九条 本办法由劳动部、财政部、审计署负责解释。

第三十条 本实施办法自颁布之日起执行。

外商投资企业工资收入管理暂行办法

(1997 年 2 月 14 日劳动部发布)

第一条 为指导中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业（以下统称外商投资企业）合理确定职工工资收入水平，规范职工工资收入分配办法，使其工资收入合理、适度的增长，根据《劳动法》和有关法律、法规的规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于外商投资企业及其职工。

本办法所称高级管理人员，是指正副总裁或正副总经理、财务负责人及参与日常管理的主要管理人员。

本办法所称实得工资收入，包括基本工资、奖金、津贴、补贴等全部工资性收入。

第三条 外商投资企业应当遵循按劳分配、同工同酬的原则，根据本企业的实际情况，依据本办法，自主确定企业内部工资分配制度。

第四条 外商投资企业成立时的平均工资水平，由董事会按照不低于当地同行业职工平均工资水平予以确定。

第五条 外商投资企业职工平均工资水平应在企业经济发展的基础上逐步提高。

外商投资企业平均工资水平的增长，应根据本企业的经济效益、劳动生产率并参考当地城镇居民消费价格指数

和工资指导线等，由董事会确定或通过企业集体协商确定。

第六条 中外合资（合作）经营企业没有外方高级管理人员参与管理的或外方高级管理人员的工资收入不由企业支付的，其中方高级管理人员实行实得工资收入管理办法。

第七条 中外合资（合作）经营企业外方高级管理人员的工资收入由企业支付的，其中方高级管理人员实行名义工资与实得工资收入的管理办法。

第八条 中方高级管理人员名义工资由企业董事会根据同工同酬的原则，比照外方高级管理人员工资收入水平予以确定。

第九条 中方高级管理人员的实得工资收入由中方投资单位中方企业主管部门，根据本企业内部工资制度、工资标准和本企业劳动生产率、资本收益率、实现利润等经济效益指标以及本企业职工平均工资收入水平和国家有关规定予以确定。

第十条 中方高级管理人员的名义工资与实得工资收入的差额部分，用于合资（合作）企业中方职工的企业补充社会保险、职工福利和住房基金，并由企业工会监督使用。

第十一条 未在企业担任实职的中方正副董事长、董事，不得从该企业领取任何工资性收入。

中方正副董事长、董事由中方投资单位按国家经贸委《关于加强中外合资、合作企业中国有财产监督管理的暂行规定》等国家有关规定进行考核、监督、奖惩。

第十二条 外商投资企业职工工资收入总额、平均工资，高级管理人员、董事的工资收入报中方投资单位、中方企业主管部门和当地劳动行政部门备案，其中，外方人员的工资收入部分单列。

第十三条 中外合资（合作）经营企业中方高级管理人员实行名义工资和实得工资收入管理办法的，按实得工资收入依法缴纳个人所得税。

第十四条 外商投资企业应按照国家有关规定办理并使用《工资总额使用手册》，如实记录企业工资收入发放情况。

第十五条 外商投资企业应按照国家有关规定进行劳动工资统计，并向所在地区劳动行政部门、统计部门报送劳动工资统计报表。

第十六条 劳动行政部门应对外商投资企业执行本办法的情况进行监督检查。

第十七条 中外股份有限公司依照本办法执行。

第十八条 省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门可以依据本办法制定实施细则，并报劳动部备案。

第十九条 本办法自颁布之日起施行。

全国年节及纪念日放假办法

(1949 年 12 月 23 日政务院发布
1999 年 9 月 18 日国务院修订发布)

第一条 为统一全国年节及纪念日的假期，制定本办法。

第二条 全体公民放假的节日：

- (一) 新年，放假 1 天（1 月 1 日）；
- (二) 春节，放假 3 天（农历正月初一、初二、初三）；
- (三) 劳动节，放假 3 天（5 月 1 日、2 日、3 日）；
- (四) 国庆节，放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。

第三条 部分公民放假的节日及纪念日：

- (一) 妇女节（3 月 8 日），妇女放假半天；
- (二) 青年节（5 月 4 日），14 周岁以上的青年放假半天；
- (三) 儿童节（6 月 1 日），13 周岁以下的少年儿童放假 1 天；
- (四) 中国人民解放军建军纪念日（8 月 1 日），现役军人放假半天。

第四条 少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期。

第五条 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。

第六条 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。

第七条 本办法自发布之日起施行。

国务院关于职工工作时间的规定

(1995 年 3 月 25 日国务院令 第 174 号发布)

第一条 为了合理安排职工的工作和休息时间，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。

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。

第三条 职工每日工作八小时、每周工作四十小时。

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。

第五条 因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作八小时、每周工作四十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。

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 and 紧急任务确需延长工作时间的，按照国家有关规定执行。

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。

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。

第八条 本规定由劳动部、人事部负责解释；实施办

法由劳动部、人事部制定。

第九条 本规定自 1995 年 5 月 1 日起施行。1995 年 5 月 1 日施行有困难的企业、事业单位，可以适当延期；但是，事业单位最迟应当自 1996 年 1 月 1 日起施行，企业最迟应当自 1997 年 5 月 1 日起施行。

《国务院关于职工工作时间的规定》的实施办法

(1995 年 3 月 25 日劳动部发布)

第一条 根据《国务院关于职工工作时间的规定》(以下简称《规定》)制定本办法。

第二条 本办法适用于中华人民共和国境内的企业的职工和个体经济组织的劳动者(以下统称职工)。

第三条 职工每日工作八小时、每周工作四十小时。实行这一工时制度,应保证完成生产和工作任务,不减少职工的收入。

第四条 在特殊条件下从事劳动和有特殊情况,需要在每周工作四十小时的基础上再适当缩短工作时间的,应在保证完成生产和工作任务的前提下,根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条的规定,由企业根据实际情况决定。

第五条 因工作性质或生产特点的限制,不能实行每日工作八小时、每周工作四十小时标准工时制度的,可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法,并按照劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》执行。

第六条 任何单位和个人不得擅自延长职工工作时间。企业由于生产经营需要而延长职工工作时间的，应按《中华人民共和国劳动法》第四十一条的规定执行。

第七条 有下列特殊情形和紧急任务之一的，延长工作时间不受本办法第六条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要紧急处理的；

（二）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（三）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

（四）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、代销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

第八条 根据本办法第六条、第七条延长工作时间的，企业应当按照《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定，给职工支付工资报酬或安排补休。

第九条 企业根据所在地的供电、供水和交通等实际情况，经与工会和职工协商后，可以灵活安排周休息日。

第十条 县级以上各级人民政府劳动行政部门对《规定》实施的情况进行监督检查。

第十一条 各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门和国务院行业主管部门应根据《规定》和本办法及本地区、本行业的实际情况制定实施步骤，并报劳动部备案。

第十二条 本办法与《规定》同时实施。从1995年

5 月 1 日起施行每周四十小时工时制度有困难的企业，可以延期实行，但最迟应当于 1997 年 5 月 1 日起施行。在本办法施行前劳动部、人事部于 1994 年 2 月 8 日共同颁发的《 国务院关于职工工作时间的规定 》的《实施办法》继续有效。

关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法

(1994 年 12 月 14 日劳动部发布)

第一条 根据《中华人民共和国劳动法》第三十九条的规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于中华人民共和国境内的企业。

第三条 企业因生产特点不能实行《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条规定的，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制等其他工作和休息办法。

第四条 企业对符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制。

(一) 企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

(二) 企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

(三) 其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

第五条 企业对符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

（一）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（二）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

第六条 对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

第七条 中央直属企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的，经国务院行业主管部门审核，报国务院劳动行政部门批准。

地方企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的审批办法，由各省、自治区、直辖市人民政府劳动行政部门制定，报国务院劳动行政部门备案。

第八条 本办法自 1995 年 1 月 1 日起实行。

工伤保险条例

(2003 年 4 月 16 日国务院第 5 次
常务会议讨论通过，2004 年 1 月 1 日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，制定本条例。

第二条 中华人民共和国境内的各类企业、有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当依照本条例规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

中华人民共和国境内的各类企业的职工和个体工商户的雇工，均有依照本条例的规定享受工伤保险待遇的权利。

有雇工的个体工商户参加工伤保险的具体步骤和实施办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三条 工伤保险费的征缴按照《社会保险费征缴暂行条例》关于基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费的征缴规定执行。

第四条 用人单位应当将参加工伤保险的有关情况在

本单位内公示。

用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故发生，避免和减少职业病危害。

职工发生工伤时，用人单位应当采取措施使工伤职工得到及时救治。

第五条 国务院劳动保障行政部门负责全国的工伤保险工作。

县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

劳动保障行政部门按照国务院有关规定设立的社会保险经办机构（以下称经办机构）具体承办工伤保险事务。

第六条 劳动保障行政部门等部门制定工伤保险的政策、标准，应当征求工会组织、用人单位代表的意见。

第二章 工伤保险基金

第七条 工伤保险基金由用人单位缴纳的工伤保险费、工伤保险基金的利息和依法纳入工伤保险基金的其他资金构成。

第八条 工伤保险费根据以支定收、收支平衡的原则，确定费率。

国家根据不同行业的工伤风险程度确定行业的差别费率，并根据工伤保险费使用、工伤发生率等情况在每个行业内确定若干费率档次。行业差别费率及行业内费率档次由国务院劳动保障行政部门会同国务院财政部门、卫生行

政部门、安全生产监督管理部门制定，报国务院批准后公布施行。

统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，适用所属行业内相应的费率档次确定单位缴费费率。

第九条 国务院劳动保障行政部门应当定期了解全国各统筹地区工伤保险基金收支情况，及时会同国务院财政部门、卫生行政部门、安全生产监督管理部门提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。

第十条 用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

第十一条 工伤保险基金在直辖市和设区的市实行全市统筹，其他地区的统筹层次由省、自治区人民政府确定。

跨地区、生产流动性较大的行业，可以采取相对集中的方式异地参加统筹地区的工伤保险。具体办法由国务院劳动保障行政部门会同有关行业的主管部门制定。

第十二条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户，用于本条例规定的工伤保险待遇、劳动能力鉴定以及法律、法规规定的用于工伤保险的其他费用的支付。任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金，或者挪作其他用途。

第十三条 工伤保险基金应当留有一定比例的储备

金，用于统筹地区重大事故的工伤保险待遇支付；储备金不足支付的，由统筹地区的人民政府垫付。储备金占基金总额的具体比例和储备金的使用办法，由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三章 工伤认定

第十四条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；

（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（四）患职业病的；

（五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；

（六）在上下班途中，受到机动车事故伤害的；

（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十五条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

（一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；

（二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

（三）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第（三）项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

第十六条 职工有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

- （一）因犯罪或者违反治安管理伤亡的；
- （二）醉酒导致伤亡的；
- （三）自残或者自杀的。

第十七条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在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 30 日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、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 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

按照本条第一款规定应当由省级劳动保障行政部门进行工伤认定的事项，根据属地原则由用人单位所在地的设区的市级劳动保障行政部门办理。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费

用由该用人单位负担。

第十八条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

- (一) 工伤认定申请表；
- (二) 与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；
- (三) 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，劳动保障行政部门应当受理。

第十九条 劳动保障行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书的，劳动保障行政部门不再进行调查核实。

职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

第二十条 劳动保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和该职工所在单位。

劳动保障行政部门工作人员与工伤认定申请人有利害关系的，应当回避。

第四章 劳动能力鉴定

第二十一条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

第二十二条 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

劳动能力鉴定标准由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门等部门制定。

第二十三条 劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其直系亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

第二十四条 省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会和设区的市级劳动能力鉴定委员会分别由省、自治区、直辖市和设区的市级劳动保障行政部门、人事行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构代表以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会建立医疗卫生专家库。列入专家库的医疗卫生专业技术人员应当具备下列条件：

- （一）具有医疗卫生高级专业技术职务任职资格；
- （二）掌握劳动能力鉴定的相关知识；
- （三）具有良好的职业品德。

第二十五条 设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取3名或者5名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。设区的市级劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。

设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长30日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

第二十六条 申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第二十七条 劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

第二十八条 自劳动能力鉴定结论作出之日起1年后，工伤职工或者其直系亲属、所在单位或者经办机构认为伤残情况发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

第五章 工伤保险待遇

第二十九条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病

进行治疗，享受工伤医疗待遇。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准，由国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门、药品监督管理部门等部门规定。

职工住院治疗工伤的，由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的 70% 发给住院伙食补助费；经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医的，所需交通、食宿费用由所在单位按照本单位职工因公出差标准报销。

工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行康复性治疗的费用，符合本条第三款规定的，从工伤保险基金支付。

第三十条 工伤职工因日常生活或者就业需要，经劳动能力鉴定委员会确认，可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

第三十一条 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过 12 个月。伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当

延长，但延长不得超过 12 个月。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

第三十二条 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40% 或者 30%。

第三十三条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，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：一级伤残为 24 个月的本人工资，二级伤残为 22 个月的本人工资，三级伤残为 20 个月的本人工资，四级伤残为 18 个月的本人工资；

（二）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的 90%，二级伤残为本人工资的 85%，三级伤残为本人工资的 80%，四级伤残为本人工资的 75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额；

（三）工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇

低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

第三十四条 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 16 个月的本人工资，六级伤残为 14 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，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十五条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，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：七级伤残为 12 个月的本人工资，八级伤残为 10 个月的本人工资，九级伤残为 8 个月的本人工资，十级伤残为 6 个月的本人工资；

（二）劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同的，由用人单位支付一次性工伤医疗补助金和伤残

就业补助金。具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十六条 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第二十九条、第三十条和第三十一条规定的工伤待遇。

第三十七条 职工因工死亡，其直系亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

（一）丧葬补助金为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资；

（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院劳动保障行政部门规定；

（三）一次性工亡补助金标准为 48 个月至 60 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。具体标准由统筹地区的人民政府根据当地经济、社会发展状况规定，报省、自治区、直辖市人民政府备案。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其直系亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其直系亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

第三十八条 伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区劳动保障行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整。调整办法由省、自治区、直辖市人民政府规定。

第三十九条 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照本条例第三十七条职工因工死亡的规定处理。

第四十条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的；
- （四）被判刑正在收监执行的。

第四十一条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位应当到当地经办机构办理工伤保险变更登记。

用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

企业破产的，在破产清算时优先拨付依法应由单位支

付的工伤保险待遇费用。

第四十二条 职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

第四十三条 职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

第六章 监督管理

第四十四条 经办机构具体承办工伤保险事务，履行下列职责：

（一）根据省、自治区、直辖市人民政府规定，征收工伤保险费；

（二）核查用人单位的工资总额和职工人数，办理工伤保险登记，并负责保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况的记录；

（三）进行工伤保险的调查、统计；

（四）按照规定管理工伤保险基金的支出；

（五）按照规定核定工伤保险待遇；

（六）为工伤职工或者其直系亲属免费提供咨询服务。

第四十五条 经办机构与医疗机构、辅助器具配置机构在平等协商的基础上签订服务协议，并公布签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构的名单。具体办法由国务院劳动保障行政部门分别会同国务院卫生行政部门、民

政部门等部门制定。

第四十六条 经办机构按照协议和国家有关目录、标准对工伤职工医疗费用、康复费用、辅助器具费用的使用情况进行核查，并按时足额结算费用。

第四十七条 经办机构应当定期公布工伤保险基金的收支情况，及时向劳动保障行政部门提出调整费率的建议。

第四十八条 劳动保障行政部门、经办机构应当定期听取工伤职工、医疗机构、辅助器具配置机构以及社会各界对改进工伤保险工作的意见。

第四十九条 劳动保障行政部门依法对工伤保险费的征缴和工伤保险基金的支付情况进行监督检查。

财政部门 and 审计机关依法对工伤保险基金的收支、管理情况进行监督。

第五十条 任何组织和个人对有关工伤保险的违法行为，有权举报。劳动保障行政部门对举报应当及时调查，按照规定处理，并为举报人保密。

第五十一条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益，对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第五十二条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十三条 有下列情形之一的，有关单位和个人可以依法申请行政复议；对复议决定不服的，可以依法提起行政诉讼：

（一）申请工伤认定的职工或者其直系亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

- （二）用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；
- （三）签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的；
- （四）工伤职工或者其直系亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

第七章 法律责任

第五十四条 单位或者个人违反本条例第十二条规定挪用工伤保险基金，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，依法给予行政处分或者纪律处分。被挪用的基金由劳动保障行政部门追回，并入工伤保险基金；没收的违法所得依法上缴国库。

第五十五条 劳动保障行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予行政处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

- （一）无正当理由不受理工伤认定申请，或者弄虚作假将不符合工伤条件的人员认定为工伤职工的；
- （二）未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的；
- （三）收受当事人财物的。

第五十六条 经办机构有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他责任人员依法给予纪律处分；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；造成当事人经济损失的，由经办机构依法承担赔偿责任：

(一) 未按规定保存用人单位缴费和职工享受工伤保险待遇情况记录的；

(二) 不按规定核定工伤保险待遇的；

(三) 收受当事人财物的。

第五十七条 医疗机构、辅助器具配置机构不按服务协议提供服务的，经办机构可以解除服务协议。

经办机构不按时足额结算费用的，由劳动保障行政部门责令改正；医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

第五十八条 用人单位瞒报工资总额或者职工人数的，由劳动保障行政部门责令改正，并处瞒报工资数额 1 倍以上 3 倍以下的罚款。

用人单位、工伤职工或者其直系亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由劳动保障行政部门责令退还，并处骗取金额 1 倍以上 3 倍以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十九条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令改正，并处 2000 元以上 1 万元以下的罚款；情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任：

(一) 提供虚假鉴定意见的；

(二) 提供虚假诊断证明的；

(三) 收受当事人财物的。

第六十条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由劳动保障行政部门责令改正；未参加工

伤保险期间用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第八章 附 则

第六十一条 本条例所称职工，是指与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的各种用工形式、各种用工期限的劳动者。

本条例所称工资总额，是指用人单位直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。

本条例所称本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前 12 个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资 300% 的，按照统筹地区职工平均工资的 300% 计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资 60% 的，按照统筹地区职工平均工资的 60% 计算。

第六十二条 国家机关和依照或者参照国家公务员制度进行人事管理的事业单位、社会团体的工作人员因工作遭受事故伤害或者患职业病的，由所在单位支付费用。具体办法由国务院劳动保障行政部门会同国务院人事行政部门、财政部门规定。

其他事业单位、社会团体以及各类民办非企业单位的工伤保险等办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院人事行政部门、民政部门、财政部门等部门参照本条例另行规定，报国务院批准后施行。

第六十三条 无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位

的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于本条例规定的工伤保险待遇。具体办法由国务院劳动保障行政部门规定。

前款规定的伤残职工或者死亡职工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及前款规定的童工或者童工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第六十四条 本条例自 2004 年 1 月 1 日起施行。本条例施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行。

工伤认定办法

(2003 年 9 月 18 日经劳动和社会保障部
第 5 次部务会议通过，2004 年 1 月 1 日起施行)

第一条 为规范工伤认定程序，依法进行工伤认定，维护当事人的合法权益，根据《工伤保险条例》的有关规定，制定本办法。

第二条 劳动保障行政部门进行工伤认定按照本办法执行。

第三条 职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在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 30 日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。

按照前款规定应当向省级劳动保障行政部门提出工伤认定申请的，根据属地原则应向用人单位所在地设区的市级劳动保障行政部门提出。

第四条 用人单位未在规定的期限内提出工伤认定申请的，受伤害职工或者其直系亲属、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 1 年内，可以直接按本办法第三条规定提出工伤认定申请。

第五条 提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》，并提交下列材料：

（一）劳动合同文本复印件或其他建立劳动关系的有效证明；

（二）医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表的样式由劳动保障部统一制定。

第六条 申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当当场或者在 15 个工作日内以书面形式一次性告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。

第七条 工伤认定申请人提供的申请材料完整，属于劳动保障行政部门管辖范围且在受理时效内的，劳动保障行政部门应当受理。

劳动保障行政部门受理或者不予受理的，应当书面告知申请人并说明理由。

第八条 劳动保障行政部门受理工伤认定申请后，根据需要可以对提供的证据进行调查核实，有关单位和个人应当予以协助。用人单位、医疗机构、有关部门及工会组织应当负责安排相关人员配合工作，据实提供情况和证明材料。

第九条 劳动保障行政部门在进行工伤认定时，对申请人提供的符合国家有关规定的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书，不再进行调查核实。职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书不符合国家规定的格式和要求的，劳动保障行政部门可以要求出具证据部门重新提供。

第十条 劳动保障行政部门受理工伤认定申请后，可

以根据工作需要，委托其他统筹地区的劳动保障行政部门或相关部门进行调查核实。

第十一条 劳动保障行政部门工作人员进行调查核实，应由两名以上人员共同进行，并出示执行公务的证件。

第十二条 劳动保障行政部门工作人员进行调查核实时，可以行使下列职权：

- (一) 根据工作需要，进入有关单位和事故现场；
- (二) 依法查阅与工伤认定有关的资料，询问有关人员；
- (三) 记录、录音、录像和复制与工伤认定有关的资料。

第十三条 劳动保障行政部门人员进行调查核实时，应当履行下列义务：

- (一) 保守有关单位商业秘密及个人隐私；
- (二) 为提供情况的有关人员保密。

第十四条 职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由该用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的，劳动保障行政部门可以根据受伤害职工提供的证据依法作出工伤认定结论。

第十五条 劳动保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定决定。认定决定包括工伤或视同工伤的认定决定和不属于工伤或不视同工伤的认定决定。

第十六条 工伤认定决定应当载明下列事项：

- (一) 用人单位全称；
- (二) 职工的姓名、性别、年龄、职业、身份证号

码；

(三) 受伤部位、事故时间和诊治时间或职业病名称、伤害经过和核实情况、医疗救治的基本情况和诊断结论；

(四) 认定为工伤、视同工伤或认定为不属于工伤、不视同工伤的依据；

(五) 认定结论；

(六) 不服认定决定申请行政复议的部门和期限；

(七) 作出认定决定的时间。

工伤认定决定应加盖劳动保障行政部门工伤认定专用印章。

第十七条 劳动保障行政部门应当自工伤认定决定作出之日起 20 个工作日内，将工伤认定决定送达工伤认定申请人以及受伤害职工（或其直系亲属）和用人单位，并抄送社会保险经办机构。

工伤认定法律文书的送达按照《民事诉讼法》有关送达的规定执行。

第十八条 工伤认定结束后，劳动保障行政部门应将工伤认定的有关资料至少保存 20 年。

第十九条 职工或者其直系亲属、用人单位对不予受理决定不服或者对工伤认定决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十条 进行工伤认定调查核实时，用人单位及人员拒不依法履行协助义务的，由劳动保障行政部门责令改正。

第二十一条 本办法自 2004 年 1 月 1 日起施行。

因工死亡职工供养亲属范围规定

(2003 年 9 月 18 日经劳动和社会保障部
第 5 次部务会议通过，2004 年 1 月 1 日起施行)

第一条 为明确因工死亡职工供养亲属范围，根据《工伤保险条例》第三十七条第一款第二项的授权，制定本规定。

第二条 本规定所称因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。

本规定所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中，婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女；

本规定所称父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；

本规定所称兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

第三条 上条规定的人员，依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源，并有下列情形之一的，可按规定申请供养亲属抚恤金：

(一) 完全丧失劳动能力的；

- (二) 工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的；
- (三) 工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的；
- (四) 工亡职工子女未满18周岁的；
- (五) 工亡职工父母均已死亡，其祖父、外祖父年满60周岁，祖母、外祖母年满55周岁的；
- (六) 工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满18周岁的；
- (七) 工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满18周岁的。

第四条 领取抚恤金人员有下列情形之一的，停止享受抚恤金待遇：

- (一) 年满18周岁且未完全丧失劳动能力的；
- (二) 就业或参军的；
- (三) 工亡职工配偶再婚的；
- (四) 被他人或组织收养的；
- (五) 死亡的。

第五条 领取抚恤金的人员，在被判刑收监执行期间，停止享受抚恤金待遇。刑满释放仍符合领取抚恤金资格的，按规定的标准享受抚恤金。

第六条 因工死亡职工供养亲属享受抚恤金待遇的资格，由统筹地区社会保险经办机构核定。

因工死亡职工供养亲属的劳动能力鉴定，由因工死亡职工生前单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会负责。

第七条 本办法自2004年1月1日起施行。

非法用工单位伤亡 人员一次性赔偿办法

(2003 年 9 月 18 日经劳动和社会保障部
第 5 次部务会议通过，2004 年 1 月 1 日起施行)

第一条 根据《工伤保险条例》第六十三条第一款的授权，制定本办法。

第二条 本办法所称非法用工单位伤亡人员，是指在无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位受到事故伤害或者患职业病的职工，或者用人单位使用童工造成的伤残、死亡童工。

前款所列单位必须按照本办法的规定向伤残职工或死亡职工的直系亲属、伤残童工或者死亡童工的直系亲属给予一次性赔偿。

第三条 一次性赔偿包括受到事故伤害或患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金，一次性赔偿金数额应当在受到事故伤害或患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。

劳动能力鉴定按属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理。劳动能力鉴定费用由伤亡职工或

者童工所在单位支付。

第四条 职工或童工受到事故伤害或患职业病，在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费、医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费及所需的交通费等费用，按照《工伤保险条例》规定的标准和范围，全部由伤残职工或童工所在单位支付。

第五条 一次性赔偿金按以下标准支付：

一级伤残的为赔偿基数的 16 倍，二级伤残的为赔偿基数的 14 倍，三级伤残的为赔偿基数的 12 倍，四级伤残的为赔偿基数的 10 倍，五级伤残的为赔偿基数的 8 倍，六级伤残的为赔偿基数的 6 倍，七级伤残的为赔偿基数的 4 倍，八级伤残的为赔偿基数的 3 倍，九级伤残的为赔偿基数的 2 倍，十级伤残的为赔偿基数的 1 倍。

第六条 受到事故伤害或患职业病造成死亡的，按赔偿基数的 10 倍支付一次性赔偿金。

第七条 本办法所称赔偿基数，是指单位所在地工伤保险统筹地区上年度职工年平均工资。

第八条 单位拒不支付一次性赔偿的，伤残职工或死亡职工的直系亲属、伤残童工或者死亡童工的直系亲属可以向劳动保障行政部门举报。经查证属实的，劳动保障行政部门应责令该单位限期改正。

第九条 伤残职工或死亡职工的直系亲属、伤残童工或者死亡童工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照劳动争议处理的有关规定处理。

第十条 本办法自 2004 年 1 月 1 日起施行。

关于劳动能力鉴定有关问题的通知

劳动和社会保障部 人事部 卫生部

中华全国总工会 中国企业联合会

2003 年 9 月 26 日

各省、自治区、直辖市劳动和社会保障厅（局）、人事厅（局）、卫生厅（局）、总工会、企业联合会：

为了加强和规范劳动能力鉴定管理，做好《工伤保险条例》实施前劳动能力鉴定的准备工作，根据《工伤保险条例》和国务院有关文件的精神，通知如下：

一、劳动能力鉴定是工伤保险管理工作的基础，关系到工伤职工切身利益。各地要高度重视劳动能力鉴定工作，通过制定管理规范，建立管理队伍，改进管理方式，实现鉴定程序规范化、鉴定人员专业化、鉴定依据标准化。

二、各省、自治区、直辖市和设区的市级劳动保障行政部门要抓紧与人事行政部门、卫生行政部门、工会组织、经办机构以及用人单位代表协商，尽快建立和规范劳动能力鉴定委员会，并设立劳动能力鉴定委员会办事机构，由专人负责委员会的日常工作。

三、各地要制定劳动能力鉴定具体管理办法，完善鉴定工作管理规范，建立健全工作机制，以保证鉴定工作正

常进行。

四、劳动能力鉴定委员会要按照《工伤保险条例》要求建立医疗卫生专家库。专家库的建立要保证一定的数量和专业类别，满足劳动能力鉴定的专业要求和技术要求。劳动能力鉴定委员会做出鉴定结论要充分尊重专家组的鉴定意见，切实保证鉴定结论的客观、公正、准确。

五、劳动能力鉴定应按照国务院劳动保障行政部门会同国务院卫生行政部门等部门制定的劳动能力鉴定标准执行。在该标准颁布前，暂按照《职工工伤与职业病致残程度鉴定》（GB/T16180—1996）执行。

关于工伤保险费率问题的通知

(劳动和社会保障部 财政部 卫生部
国家安全生产监督管理局 2003 年 10 月 29 日)

各省、自治区、直辖市劳动保障厅(局)、财政厅(局)、卫生厅(局)、安全生产监督管理部门：

为贯彻实施《工伤保险条例》，合理确定工伤保险费率，促进工伤预防，实现工伤保险费用社会共济，经国务院批准，现就工伤保险费率问题通知如下：

一、关于行业划分

根据不同行业的工伤风险程度，参照《国民经济行业分类》(GB/T 4754—2002)，将行业划分为 3 个类别：一类为风险较小行业，二类为中等风险行业，三类为风险较大行业。三类行业分别实行 3 种不同的工伤保险缴费率。统筹地区社会保险经办机构要根据用人单位的工商登记和主要经营生产业务等情况，分别确定各用人单位的行业风险类别。行业风险分类见附件(略)。

二、关于费率确定

各省、自治区、直辖市工伤保险费平均缴费率原则上要控制在职工工资总额的 1.0% 左右。在这一总体水平下，各统筹地区三类行业的基准费率要分别控制在用人单位职工工资总额的 0.5% 左右、1.0% 左右、2.0%

左右。各统筹地区劳动保障部门要会同财政、卫生、安全监管部門，按照以支定收、收支平衡的原则，根据工伤保险费使用、工伤发生率、职业病危害程度等情况提出分类行业基准费率的具体标准，报统筹地区人民政府批准后实施。基准费率的具体标准可定期调整。

三、关于费率浮动

用人单位属一类行业的，按行业基准费率缴费，不实行费率浮动。用人单位属二、三类行业的，费率实行浮动。用人单位的初次缴费费率，按行业基准费率确定，以后由统筹地区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、职业病危害程度等因素，1—3 年浮动 1 次。在行业基准费率的基础上，可上下各浮动两档：上浮第一档到本行业基准费率的 120%，上浮第二档到本行业基准费率的 150%，下浮第一档到本行业基准费率的 80%，下浮第二档到本行业基准费率的 50%。费率浮动的具体办法由各统筹地区劳动保障行政部门会同财政、卫生、安全监管部門制定。

各地要认真做好工伤保险相关数据的测算，合理确定行业基准费率，科学制定费率浮动的具体办法。要加强对工伤保险运行情况的监测，定期分析工伤保险费率对工伤保险制度运行的影响，重大问题及时上报。我们将定期了解工伤保险基金收支等情况，及时提出调整行业差别费率及行业内费率档次的方案，报国务院批准后公布施行。