天津港保税区劳动管理规定

（1993年10月28日天津市第十二届人民代表大会常务委员会第三次会议通过　1993年10月28日公布施行）

第一章　总则第二章　职工的招聘第三章　劳动合同的签订、变更和解除第四章　工资待遇第五章　社会保险和福利待遇第六章　劳动安全卫生第七章　劳动争议和法律责任第八章　附则 第一章　总则　　第一条　为维护天津港保税区（以下简称保税区）企业和职工的合法权益，根据国家有关法律、法规，制定本规定。　　第二条　本规定适用于天津港保税区的企业、其他经济组织（以下简称企业）及其职员和工人（以下简称职工）。　　第三条　保税区劳动管理部门负责保税区劳动管理工作，对保税区企业依法进行劳动监督和检查。　　第四条　企业录用职工实行劳动合同制。　　第五条　企业职工有权依法建立工会组织，开展工会活动。工会依法维护职工的合法权益。第二章　职工的招聘　　第六条　企业依法享有用工自主权。企业用工可以自行招聘，也可以委托职业介绍机构或者其他单位代为招聘。保税区劳动管理部门负责办理有关用工手续。　　第七条　企业录用的职工，应当在十六周岁以上，具有初中以上文化水平。从事有毒有害和繁重体力劳动的，应当在十八周岁以上。第三章　劳动合同的签订、变更和解除　　第八条　企业录用职工，应当签订劳动合同。劳动合同可以由职工与企业个别签订，也可以由企业工会代表职工集体签订。集体签订的劳动合同，必须由职工本人附签。　　劳动合同应当包括以下内容：职工的录用、辞退和辞职，合同期限和试用期，合同的变更、解除条件和违约责任，职工的培训，生产和工作任务，工资和奖惩，工作时间和假期，劳动保护、社会保险和生活福利，劳动纪律以及双方认为需要规定的其他事项。　　第九条　劳动合同的签订、变更、续订，必须经保税区劳动管理部门鉴证。　　无效劳动合同的确认权，属保税区劳动争议仲裁委员会和人民法院。　　第十条　签订劳动合同，应当遵守平等、自愿、协商一致的原则，不得采取强制、胁迫、欺骗等手段，不得有对职工的歧视性条款，不得违背法律、法规的规定。　　第十一条　职工试用期最长不得超过六个月。试用合格的，企业正式录用。试用不合格的，企业可以解除劳动合同。　　第十二条　职工辞职，应当提前一个月向企业提交辞职申请书，符合劳动合同规定的辞职条件或者有其他正当理由的，企业应当同意。解除劳动合同后，职工方可离岗。企业为职工支付过培训费用的，有关培训费用的补偿事宜，按照劳动合同或者培训补偿协议的规定办理。　　第十三条　在劳动合同有效期内，企业因生产技术条件或者经营情况发生重大变化需要辞退职工时，必须提前一个月通知本企业工会和职工本人，并报保税区劳动管理部门备案。　　企业辞退职工，应当发给被辞退职工辞退补偿金。具体办法由天津港保税区管理委员会（以下简称保税区管委会）另行制定。　　职工患职业病和因工负伤进行治疗或者疗养期间，因病和非因工负伤住院医疗期间，女职工怀孕、生产和哺乳期间，企业不得辞退。　　第十四条　企业有权对违反企业规章制度并对企业利益造成损害的职工，按照劳动合同的规定，视情节给予处分，直至开除。　　第十五条　企业辞退、处分职工，本企业工会认为不合理的，有权提出异议，并派代表与企业协商解决。　　企业开除职工，应当充分听取被开除职工的申辩，并事先征求本企业工会的意见，由企业法定代表人或者其委托的代理人作出处理决定。开除职工的处理决定，应当报保税区劳动管理部门备案。第四章　工资待遇　　第十六条　企业职工的职位分类、工资形式、工资标准和津贴制度、奖励制度，由企业自行确定，报保税区劳动管理部门备案。　　第十七条　保税区职工的最低工资水平，由保税区管委会规定，并根据社会生活平均水平的提高适时调整。　　第十八条　企业停工，应当发给职工生活补贴，具体标准和办法由保税区管委会另行制定。第五章　社会保险和福利待遇　　第十九条　企业应当为职工办理养老保险、待业保险、医疗保险、工伤保险和生育保险等社会保险。　　第二十条　社会保险基金由企业向保税区社会保险机构缴纳。具体标准和办法由保税区管委会另行制定。　　第二十一条　保税区社会保险机构应当按照规定支付职工的各项社会保险费用。　　第二十二条　企业对患病或者非因工负伤的职工，实行医疗期制度。具体办法由保税区管委会另行制定。　　第二十三条　企业对中国政府规定的公休日、法定节日、假日等休假制度，应当执行。第六章　劳动安全卫生　　第二十四条　保税区劳动管理部门、卫生管理部门，对企业建设项目中的劳动安全、劳动卫生设施的设计和竣工、按照权限进行审查验收。　　第二十五条　企业必须建立健全劳动安全、劳动卫生方面的规章制度，完善各项安全、卫生技术措施，根据生产、工作需要，发给职工劳动保护用品、卫生保健用品，切实保障职工的安全和健康。　　企业应当按照国家和本市有关女职工劳动保护的规定，对女职工实行特殊保护。　　第二十六条　企业职工每周工作不得超过六日，每日工作时间不得超过八小时。因生产、经营需要必须加班加时的，应当征得本企业工会同意。加时工作每日不得超过四小时，每周累计不得超过十二小时。加班工作每月累计不得超过三个工作日。　　职工加班加时的工资应当高于日（时）工资。法定节假日加班加时的工资，应当不低于双倍的日（时）工资。第七章　劳动争议和法律责任　　第二十七条　企业与职工之间发生劳动争议，应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以通过本企业工会组织进行调解，也可以向保税区劳动争议仲裁委员会申请仲裁。申请仲裁的，按照《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定办理。　　第二十八条　企业有下列行为之一的，保税区劳动管理部门应当责令改正，并可给予警告、罚款处罚：　　（一）未与职工签订劳动合同的；　　（二）不为职工办理社会保险的；　　（三）拖欠职工工资或者未按照规定标准给予有关待遇的；　　（四）违反国家和本市有关劳动管理、劳动保护等法律、法规，使职工合法权益受到侵害的。　　罚款金额为五千元以下，情节严重的为一万元以下；违反劳动保护规定和不为职工办理社会保险的，按照有关规定执行；构成犯罪的，依法追究刑事责任。　　第二十九条　当事人对处罚决定不服的，自接到通知之日起十五日内向上级劳动管理主管部门申请复议，或者向人民法院起诉。上级劳动管理主管部门自接到复议申请之日起两个月内作出复议决定。当事人对复议决定不服的，可以在接到复议决定之日起十五日内向人民法院起诉。　　对处罚决定不履行，逾期又不申请复议，也不向人民法院起诉的，保税区劳动管理部门可申请人民法院强制执行。第八章　附则　　第三十条　企业雇用国外或者香港、澳门、台湾地区的职工，其雇用、解雇、辞职、报酬、福利和社会保险等事项，均应当在雇用合同中规定。雇用合同应当报保税区管委会备案。　　第三十一条　国内外的企业、其他经济组织在保税区设立的代表机构，其劳动管理按照本规定执行。　　第三十二条　本规定自公布之日起施行。