苏州市人民政府关于修改《苏州工业园区劳动管理暂行办法》的决定　附：修正本

第一章　总则第二章　员工的录用和培训第三章　劳动合同第四章　工作时间和休息休假第五章　工资、保险、福利第六章　安全、卫生第七章　工程承包中的劳动管理第八章　劳动争议第九章　工会第十章　劳动监察第十一章　罚则第十二章　附则 　　经2004年5月18日市政府第29次常务会议讨论通过，现予发布。　　二00四年五月十九日　　根据《中华人民共和国行政许可法》有关规定，现决定对《苏州工业园区劳动管理暂行办法》作如下修改：　　一、将第五条修改为：“劳动主管部门负责组织协调劳动力。用人单位招聘员工简章应当提前报劳动主管部门备案”。　　二、将第十一条修改为：“订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。用人单位和员工可以参照劳动主管部门提供的劳动合同范本订立劳动合同，订立、变更的劳动合同文本应当报劳动主管部门备案。”　　三、删去第三十六条。　　此外，根据本决定对部分条文的顺序作相应调整。　　本决定自发布之日起施行。　　《苏州工业园区劳动管理暂行办法》根据本决定作相应修改，重新公布。苏州工业园区劳动管理暂行办法（修正）第一章　总则　　第一条　为加强苏州工业园区（以下简称园区）劳动管理，建立与园区社会、经济发展相适应的新型劳动管理体制，确立企业与员工之间和谐的劳动关系，创造良好的投资环境，根据《中华人民共和国劳动法》，结合园区的具体情况，制定本办法。　　第二条　本办法适用于园区规划区域内的企业、个体经济组织（以下简称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者（简称员工），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，依照本办法执行。　　第三条　园区社会事业局是园区劳动主管部门（以下简称劳动主管部门），负责园区范围内的劳动管理工作，并为用人单位提供各种配套服务。第二章　员工的录用和培训　　第四条　用人单位根据生产经营需要，可以依法自主决定本单位的机构设置、人员编制和用工形式，自主招聘员工。　　第五条　劳动主管部门负责组织协调劳动力。用人单位招聘员工简章应当提前报劳动主管部门备案。　　第六条　园区范围内的劳动就业应当通过劳动主管部门设立的人力资源服务机构。人力资源服务机构应当为用人单位提供人力资源信息、职业介绍、保管和转移员工档案等服务，接受用人单位委托招聘员工，并可以由劳动主管部门授权行使其他就业服务职能。　　第七条　用人单位应当建立《员工登记手册》和员工档案制度。《员工登记手册》由劳动主管部门制发，用人单位负责填写备查。　　第八条　劳动主管部门应当采取各种措施发展职业培训事业，负责组织职业技能考核鉴定工作。用人单位应当建立职业培训制度，特殊工种实行持证上岗制度。　　第九条　用人单位应当按员工工资总额的一定比例提取和使用员工技能发展专项经费，用于员工职业培训。劳动主管部门对员工技能发展专项经费实行监督管理，具体管理办法由园区管理委员会另行制定。第三章　劳动合同　　第十条　建立劳动关系应当订立劳动合同。劳动合同是员工与用人单位确定劳动关系，明确双方权利和义务的协议。　　员工与企业也可以就劳动报酬、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。集体合同可以由工会代表员工与用人单位订立；没有建立工会的企业，也可由员工推举的代表与用人单位订立集体合同。　　第十一条　订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、法规的规定。用人单位和员工可以参照劳动主管部门提供的劳动合同范本订立劳动合同，订立、变更的劳动合同文本应当报劳动主管部门备案。　　第十二条　劳动合同应当以书面形式订立，其条款应当包括劳动合同期限、工作内容、劳动保护和劳动条件、劳动报酬、劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等内容。当事人也可以协商约定其他内容。　　第十三条　劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过六个月。劳动合同的期限分有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。　　经劳动合同当事人协商一致，劳动合同可以解除。　　第十四条　合同期满或者当事人双方约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。　　第十五条　有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：　　（一）员工在试用期被证明不符合招聘录用标准的；　　（二）员工严重违反劳动纪律或用人单位依法制订的规章制度，或者失职、营私舞弊，对用人单位利益造成损害的；　　（三）员工被依法追究刑事责任的；　　（四）用人单位依法破产或者解散的；　　（五）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经当事人协商不能就变更劳动合同达成协议的；　　（六）员工患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能由用人单位另行安排工作的。因第（四）（五）项情形辞退员工时，用人单位应当发给经济补偿金，其标准按员工在用人单位的实际工作年限，每满一年发给相当于一个月实得工资的补偿金，但最多不超过十二个月。因第（六）项情形辞退员工时，用人单位应当发给生活补助费和医疗补助费。生活补助费标准同经济补偿金标准。医疗补助费以工作年限确定标准，工作不满五年的，发给本人三个月的实得工资，五年以上的为六个月的实得工资。在本单位工作六个月以上不满一年的，按一年计算。　　实得工资基数以合同解除前十二个月平均月实得工资计算。　　第十六条　员工有下列情形之一的，用人单位不得解除劳动合同：　　（一）在本单位患职业病或者工伤被确认完全或部分丧失劳动能力的；　　（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；　　（三）女职工在孕期、产期及哺乳期内的；　　（四）法律、行政法规规定的其它情形。　　第十七条　有下列情形之一的，员工可以随时通知用人单位解除劳动合同：　　（一）在试用期内的；　　（二）用人单位以暴力、威胁或者非法手段强迫劳动的；　　（三）用人单位未按合同约定支付劳动报酬或者提供劳动条件的；　　（四）劳动合同规定的其它情形。　　第十八条　劳动合同的任何一方当事人在合同期内要求解除合同，除第十五条（一）（二）（三）项及第十七条的情形外，必须提前书面通知对方。　　第十九条　除第十七条的情形外，员工在合同期内单方面解除劳动合同的，应给予用人单位补偿，补偿额在劳动合同中有明确规定的，按合同补偿。劳动合同无明确规定的，按实际工作时间与合同期之间的差额计算，每差一年补偿一个月实得工资。实得工资的计算按第十五条规定。　　第二十条　用人单位濒临破产进行法定整顿期间或者生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，应当提前三十日向工会或者全体员工说明情况，听取工会或者员工的意见，经向劳动主管部门报告后，可以裁减人员。　　用人单位依据前款裁减员工，在六个月内再录用员工的，应当优先录用被裁减员工。第四章　工作时间和休息休假　　第二十一条　用人单位实行每周四十小时工作制度。对实行计件工资的员工，用人单位应当根据前款规定，合理确定其劳动定额和计件报酬标准。　　第二十二条　用人单位延长工作时间应当符合有关法律、法规，并且按有关规定支付员工超时工资。　　第二十三条　用人单位在下列节日期间应当依法安排员工休假：　　（一）元旦，休假一日；　　（二）春节，休假三日；　　（三）国际劳动节，休假一日；　　（四）国庆节，休假二日；　　（五）法律、法规规定的其他休假节日。　　第二十四条　女员工生育享受不少于九十日的产假。具体办法按国家有关规定执行。　　第二十五条　员工连续工作一年以上的，享有带薪年休假。具体办法按国家有关规定执行。第五章　工资、保险、福利　　第二十六条　园区设立由管理委员会有关职能部门代表、用人单位代表和员工代表三方组成的指导工资政策的工资指导理事会，理事会根据国家宏观调控政策、生产力发展状况、市场竞争、通货膨胀等因素，形成工资水平指导意见，由园区劳动主管部门公布，供用人单位参考。　　第二十七条　用人单位参照工资水平指导意见，依法自主确定本单位工资水平、内部分配关系和分配形式。　　第二十八条　园区公积金包括的员工医疗（含生育）、养老、住房、失业等基本社会保险，用人单位依照园区公积金管理办法执行。　　园区管理委员会负责管理的其他地区，按照国家现行社会保障制度执行，有条件的乡镇可以依照园区公积金管理办法执行。　　第二十九条　用人单位有义务为员工建立工伤事故及职业病伤害保险，并应当视其经济能力，为员工建立其他补充保险。　　第三十条　员工患病或者非因工负伤，需要停止工作进行长期治疗的，按其在用人单位工作时间长短，给予三个月至十二个月的医疗期。　　第三十一条　用人单位应当创造条件，改善集体福利，提高劳动者的福利待遇。第六章　安全、卫生　　第三十二条　用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对员工进行劳动安全卫生教育，防止劳动事故，减少职业危害，做好劳动保护工作。　　第三十三条　劳动安全卫生设施必须符合国家规定的标准，新建、改建、扩建工程的劳动安全卫生设施必须与整体工程同时设计、同时施工、同时验收和投入生产使用。　　第三十四条　用人单位必须为员工提供符合国家规定的劳动安全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员工应当定期进行健康检查。　　第三十五条　用人单位应当建立伤亡事故和职业病统计报告处理制度及安全、卫生的有关资料、档案、发生工伤事故须在 24 小时内上报；发生死亡事故须在 12 小时内上报。　　第三十六条　用人单位的生产管理者应当具有劳动安全、卫生的专业知识或者接受过劳动主管部门组织的专业培训。　　第三十七条　对女员工及未成年人的特殊劳动保护依照《中华人民共和国劳动法》和有关法规的规定执行。第七章　工程承包中的劳动管理　　第三十八条　在园区范围内承接各种建设工程的用人单位及其员工必须接受园区劳动主管部门的劳动管理。　　第三十九条　在园区范围内承接工程的总承包商应当对本企业员工和各分包商企业员工实行严格的劳动管理。参与工程的所有员工（包括直接受聘于总承包商或者受聘于分包商）在执行劳动管理规定上一视同仁。总承包商应当对参与工程的所有员工承担劳动管理方面的各项权利与义务。总承包商在分包时应当将劳动管理作为分包合同的内容，当发现分包工程出现任何违反劳动管理规定的行为时，总承包商不得以任何借口拒绝承担责任或者义务。第八章　劳动争议　　第四十条　用人单位与员工之间发生劳动争议，当事人应当尽量协商解决，也可依法申请调解、仲裁、提起诉讼。处理劳动争议，以调解为基本原则。　　第四十一条　园区设立劳动争议仲裁委员会，由劳动主管部门代表、工会代表及经济管理部门代表组成，劳动主管部门代表任主任。第九章　工会　　第四十二条　依据《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》，用人单位的员工有权依法参加、组织工会。　　第四十三条　用人单位的员工成立工会，应当向园区工会联合会提出书面申请。　　工会联合会接到申请后，与该单位员工协商，符合条件的，依法批准成立工会。　　第四十四条　园区各级工会，应当按照《中华人民共和国工会法》开展活动，组织员工进行各种劳动竞赛，开展群众性的合理化建议、技术革新和技术协作的活动，提高用人单位的劳动生产率和经济效益，为创造良好的投资环境，确立和谐的劳动关系，积极发挥作用。　　第四十五条　用人单位应当按照《中华人民共和国劳动法》要求，在研究确定本单位工资、福利、劳动保护、社会保险等涉及员工切身利益的问题时，听取本单位工会和员工的意见和建议。第十章　劳动监察　　第四十六条　劳动主管部门根据《劳动监察规定》负责监督劳动管理各项规定的实施。　　第四十七条　任何个人或者单位对违反劳动管理各项规定的任何问题，有权向劳动主管部门说明情况，进行举报。　　第四十八条　用人单位有义务协助劳动主管部门查阅本单位《员工登记手册》、劳动档案和有关劳动管理、卫生、安全方面的材料，提供有关材料的复印件备案。　　第四十九条　用人单位的员工及管理人员，有义务接受劳动主管部门的现场调查或者电话询问，并回答有关问题。劳动主管部门如需调查有关员工情况或者请某一员工到场，用人单位应当予以协助。　　第五十条　劳动主管部门在必要时可向用人单位或者该单位的员工下达《劳动监督询问通知书》，并要求其在收到后的 10日内据实向劳动主管部门作出书面答复。　　第五十一条　劳动主管部门的监察人员在执行公务时应当持证执法，发现任何违反本办法的行为，有权立即制止或者提出改正意见，必要时可下达《行政处罚决定书》。　　第五十二条　劳动主管部门监察人员在调查用人单位情况时，涉及该单位秘密的应当予以保密。第十一章　罚则　　第五十三条　凡违反本办法的，园区劳动主管部门将根据情节轻重，对当事人予以处罚。对构成犯罪的个人依法移送司法机关处理。　　第五十四条　用人单位违反第十六条规定的，由劳动主管部门责令改正；对员工造成损害的，应当承担赔款责任。　　第五十五条　用人单位在按第四、第五条规定招聘员工活动中有欺诈行为的，除责令及时纠正外，对已造成危害的，处以 5000 元至 10000 元的罚款。　　第五十六条　用人单位违反第三十二条、第三十四条、第三十五条规定的，除责令改正外，并处以10000元以下的罚款。违反第三十三条规定的，处以 10000 元至 30000 元的罚款。情节严重的，劳动主管部门将提请园区管理委员会决定，责令停产整顿。　　第五十七条　当事人对劳动主管部门的行政处罚不服的，可以依法向园区管理委员会申请行政复议或者向人民法院起诉。第十二章　附则　　第五十八条　本办法所称“特殊工种”，指对操作者本人及他人和周围设施的安全有重大危害因素的工种。特殊工种的范围有十类：　　（1）电工作业；　　（2）锅炉司炉；　　（3）压力容器操作；　　（4）起重机械操作；　　（5）爆破作业；　　（6）金属焊接（气割）作业；　　（7）煤矿井下瓦斯检验；　　（8）机动车辆驾驶；　　（9）机动船舶驾驶、轮机操作；　　（10）建筑登高架设作业。　　第五十九条　本办法所称“员工登记手册”，指对用人单位的员工进行诸如姓名、性别、住址、职务（工种）、工资收入等情况进行登记的手册。　　第六十条　本办法所称“职业病”，指因尚不能完全克服的不良劳动条件，而使劳动者产生的一种病变。　　第六十一条　本办法所称“劳动监察询问通知书”指由劳动主管部门向用人单位或者该单位员工下达的，要求其在一定期限内就劳动管理的某一事项或者某一方面进行答复的通知书。　　第六十二条　本办法所称“行政处罚决定书”，指由劳动主管部门因用人单位或者员工违反劳动管理规定的行为而对其进行处罚的书面材料。　　第六十三条　本办法具体应用中的问题，由园区管理委员会负责解释。园区管理委员会可以依据本办法制定实施细则和有关规定。　　园区管理委员会负责管理的其他地区的劳动管理，参照本办法执行。　　第六十四条　本办法自一九九九年三月一日起施行。