青岛市外商投资企业劳动管理规定

（1993年11月10日青岛市第十一届人大常委会第六次会议通过　1994年1月17日山东省第八届人大常委会第五次会议批准）

第一章　总则第二章　职工招聘第三章　劳动合同第四章　工资第五章　工时和休假第六章　社会保险和福利待遇第七章　培训第八章　劳动安全卫生第九章　劳动争议第十章　劳动监察第十一章　法律责任第十二章　附则 第一章　总则　　第一条　为加强外商投资企业的劳动管理，维护外商投资企业和职工的合法权益，促进外商投资企业的健康发展，根据国家法律法规的有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。　　第二条　本规定所称外商投资企业（以下简称企业），是指依法设立的中外合资经营企业、中外合作经营企业和外资企业。　　本规定所称职工，是指在企业从事管理、生产及其他工作并由企业支付工资的所有人员。　　第三条　本规定适用于市南、市北、台东、四方、沧口、黄岛六区和青岛高科技工业园。　　设在乡（镇）、村的外商投资企业劳动管理办法，由青岛市人民政府制定。　　第四条　青岛市、各区（市）劳动行政主管部门按其管理权限，负责其辖区内企业的劳动行政管理。　　第五条　企业和职工必须遵守中国法律法规，认真履行各自的义务，其合法权益受中国法律法规保护。　　第六条　企业职工依法建立工会组织，企业工会依法维护职工的合法权益。第二章　职工招聘　　第七条　企业招聘职工，应面向社会公开招聘，择优录用。企业可依法自行组织招聘，也可委托经劳动行政主管部门批准设立的职业介绍机构进行。　　第八条　企业所需职工，应从城镇待业人员或在职职工中招聘。本地不能满足需要时，可到外地招聘，劳动、人事行政主管部门应做好审批、协调、服务工作。需从农业人口中招聘的，市南、市北、台东、四方、沧口五区的企业须经青岛市劳动行政主管部门批准，其他区（市）设在城镇的企业经所在区（市）劳动行政主管部门批准，设在农村的企业须报所在区（市）劳动行政主管部门备案。　　中外合资、合作经营企业对原中方职工，应按合营合同、协议的规定优先聘用；未被聘用的，由原企业在合营前妥善安置。　　企业因特殊需要，经青岛市劳动行政主管部门批准可聘用外籍职工。　　第九条　企业招聘职工年龄须满十六周岁。严禁使用童工。　　第十条　企业不得招聘未满十八周岁者从事下列工作：　　（一）运转中的机械或动力传送装置的危险部分的清扫、注油、检查或修理工作；　　（二）运转中的机械或动力传导装置的传送带或钢缆的安装或拆卸工作以及操纵动力吊车；　　（三）使用剧毒药、剧毒物及其它有害的原材料的工作；　　（四）使用爆炸性、易燃性原材料的工作；　　（五）在飞散尘埃、粉末或散发有害气体、有害射线或者高温、高压、高噪音场所工作；　　（六）繁重体力劳动；　　（七）井下和高空作业。　　第十一条　企业不得招聘妇女从事井下、深水作业及有害于妇女生育或妊娠的工作。　　第十二条　企业从本市招聘的在职职工，除国家规定限制流动的人员外，原单位应当允许流动。　　因职工流动发生争议的，当事人可向劳动争议仲裁机构申请仲裁。　　第十三条　企业从本市招聘的在职职工，原单位曾出资培训（包括岗位专业培训、大中专以上培训、出国留学等）的，如职工与单位有协议的，培训费用等有关事项按协议规定办理；没有协议的，原单位可适当收取培训费，职工培训后为本单位工作每满一年递减培训费的２０％。　　第十四条　企业从本市招聘的在职职工，原单位曾分配给自管房的，可根据该职工在本单位工作年限和房屋新旧程度向招聘职工的企业或职工本人收取补偿费。收取补偿费的具体办法，由青岛市人民政府制定。　　第十五条　外商投资者可在投资的企业中安排其在中国的符合条件的子女和亲属就业，其子女和亲属为农业户口的，经青岛市人民政府批准，可以转为非农业户口。安排子女和亲属就业人数，应根据外商投资者实际投资数额确定，具体标准由青岛市人民政府制定。第三章　劳动合同　　第十六条　企业必须与所录用的职工依法签订劳动合同。　　第十七条　企业在与职工签订劳动合同前，必须向职工说明工资、劳动时间及其他劳动条件。　　第十八条　劳动合同应符合国家有关法律和法规，在平等自愿、协商一致的原则下，以书面形式签订（以中文书写）。劳动合同一式两份，合同双方各执一份。　　第十九条　劳动合同应包括下列内容：　　（一）职工的录用和培训；　　（二）生产和工作任务；　　（三）劳动时间和假期；　　（四）劳动报酬；　　（五）劳动保险福利待遇和劳动保护；　　（六）劳动纪律和奖惩；　　（七）违约责任；　　（八）劳动争议的处理；　　（九）合同的起止、变更、解除；　　（十）双方认为应订立的其他条款。　　外商投资企业招聘职工，企业可根据不同的工种和劳动合同期限规定试用期。劳动合同期限一年以内的，试用期不超过一个月；劳动合同期限一年以上五年以下的，试用期不超过三个月；劳动合同期限五年以上的，试用期不超过六个月。　　第二十条　企业与职工应从录用（试用）之日起三十日内订立劳动合同，并持招聘职工登记表，到劳动行政主管部门办理劳动合同鉴证手续。　　第二十一条　劳动合同签订、鉴证后双方必须严格遵守。一方变更合同，须经另一方同意。任何一方违反劳动合同，应按合同规定承担违约责任。　　劳动合同期满，合同即告终止。续订合同，须经双方协商同意，并按规定办理合同鉴证手续。　　第二十二条　下列劳动合同无效：　　（一）违反法律法规和国家政策规定的；　　（二）采取欺诈、胁迫和隐瞒事实等不正当手段签订的；　　（三）侵害国家、社会公共利益和他人利益的。　　无效劳动合同的认定权，属劳动争议仲裁机构和人民法院。　　第二十三条　有下列情况之一的，企业可以解除劳动合同：　　（一）在试用期内发现不符合录用条件的；　　（二）经过培训不合格的又不宜改调其他工作的；　　（三）患病或非因工负伤（不包括自伤、打架斗殴、参与违法犯罪活动而致伤的。下同）医疗期满或医疗终结，经医务劳动鉴定委员会确认具有劳动能力，不能从事原工作，又不愿意改调其他工作的；　　（四）因严重违反劳动纪律，按照劳动合同规定应予辞退的；　　（五）被劳动教养或被判刑的；　　（六）经有关部门确认，企业因生产、技术条件发生重大变化而出现富余职工的；　　（七）企业依法终止的。　　第二十四条　有下列情况之一的，企业不得解除劳动合同：　　（一）劳动合同期限未满又不符合第二十三条规定的；　　（二）因工伤、职业病在医疗、疗养期间或医疗终结经医务劳动鉴定委员会确认部分丧失劳动能力，又不符合退休条件的；　　（三）职工患病或非因工负伤医疗期不满的，及不限制医疗期的医疗终结后经医务劳动鉴定委员会确认部分丧失劳动能力又不符合退休条件的；　　（四）女职工在孕期、产期和哺乳期的；　　（五）其他符合我国法律法规规定条件的。　　第二十五条　有下列情况之一的，职工可以解除劳动合同：　　（一）经有关部门确认，企业劳动安全、卫生条件恶劣，危及职工人身安全或严重危害职工身体健康的；　　（二）企业不按照劳动合同规定支付劳动报酬或有其他不履行劳动合同的行为以及违反国家法律法规和政策，侵犯职工合法权益的；　　（三）职工本人要求辞职并经企业同意的；　　（四）职工履行国家法定义务的。　　第二十六条　企业和职工任何一方解除劳动合同，除法律法规另有规定外，必须提前三十日书面通知对方，方可办理解除劳动合同。企业对职工解除劳动合同，应事先征求本企业工会的意见。　　第二十七条　对确定终止或解除劳动合同的职工，企业应在十日内将其有关证件和档案材料送企业所在区（市）职工待业保险机构审查备案，对经审查符合待业保险规定的，由企业通知职工本人在十五日内到户口所在区（市）职工待业保险机构办理待业登记，领取《待业职工保险手册》，到街道、乡镇劳动服务机构领取待业救济金。　　第二十八条　企业应为中方职工建立档案。外资企业中方职工档案，由劳动行政主管部门授权的服务机构代为管理和保存。第四章　工资　　第二十九条　企业职工实得工资（工资总额）包括：计时工资、计件工资、奖金、工资性津贴、补贴、加班加点工资等。　　第三十条　企业职工工资的标准、形式及奖金、津贴等制度，由企业董事会（管理机构）自行确定。　　第三十一条　企业应坚持男女同工同酬的原则。　　第三十二条　企业确定中方职工的平均实得工资，应按照不低于企业所在地区同行业相近的国有企业职工平均实得工资的１２０％确定。　　企业中方职工个人法定工作时间内最低实得工资不得低于企业所在地区同行业相近的国有企业职工的平均实得工资。　　同行业国有企业职工的平均实得工资额每年由企业所在地区劳动行政主管部门提供。　　第三十三条　中外合资、合作经营企业职工的工资总额和平均实得工资，由企业按照工资总额的增长不超过本企业经济效益的增长、平均实得工资的增长不超过本企业劳动生产率增长的原则自主确定。外资企业可根据生产经营情况，自主确定调资时间和调资幅度，并保持每年适度增长。　　第三十四条　中外合资、合作经营企业高级管理人员的工资待遇，由董事会确定。中方高级管理人员的实得工资按我国政府有关规定办理，所得余额部分记入中方帐户，用于补贴建造、购置中方职工住房费用。　　第三十五条　实行工资总额使用手册制度。企业应如实记录职工工资发放情况，并接受劳动行政主管部门的监督检查。　　第三十六条　企业只能在一个银行设立工资基金专户。凡工资总额组成范围规定项下的支出，都必须在工资基金帐户中列支。　　第三十七条　企业以计件及其他承包制确定职工工资时，应根据先进、合理的原则，确定职工劳动定额，并征求企业工会意见；企业应保障职工实得工资不低于本规定第三十二条规定标准。　　第三十八条　企业不得以支付工资为条件，迫使职工储蓄、集资或购买证券。　　企业不得以实物及其他非货币形式向职工支付工资。　　职工工资必须每月一次以上并固定发薪日期予以支付，临时支付的工资、奖金除外。企业不得拖欠、克扣职工工资。　　第三十九条　企业应为中方职工建立档案工资制度。　　第四十条　企业必须按照有关规定向劳动行政主管部门、统计部门和企业主管部门报送劳动工资统计报表。　　第四十一条　企业中方职工实得工资水平及以后调整工资水平，均应报劳动行政主管部门备案。第五章　工时和休假　　第四十二条　职工每日正常工作时间不得超过八小时，每周正常工作时间不得超过四十八小时。特殊行业企业的每日工作时间，经劳动行政主管部门批准，可进行适当调整。　　第四十三条　企业因生产、经营活动需要加班加点的，应以不损害职工身心健康为前提，并征得企业工会同意。加班加点时间每日不超过二小时，每周不超过六小时；全年不超过一百二十小时。加班加点工资不低于本人实得工资的１５０％；法定节假日加班加点工资不低于本人实得工资的２００％。　　第四十四条　企业因自然灾害或其他不可抗力等因素临时需要加班加点超出前条规定延长劳动时间的，企业应按前条规定支付加班加点工资，或在事后补足职工相应的休息时间。　　第四十五条　连续劳动时间满八小时的，企业必须在劳动中途至少给予职工四十五分钟的间休时间。　　第四十六条　企业必须给予职工每周至少一次的公休日，但属本规定第四十四条所列情况除外。　　第四十七条　哺乳未满一周岁婴儿的妇女，除享有第四十五条规定的间休时间外，享有一日两次且每次不少于三十分钟的哺乳时间。　　第四十八条　企业职工享受中国政府规定的法定节假日，以及探亲、婚丧、分娩和计划生育等假期。上述节假日期间，企业应按有关规定支付工资。第六章　社会保险和福利待遇　　第四十九条　企业在办理营业登记手续时，应同时办理职工有关劳动社会保险登记手续。　　第五十条　企业中方职工实行退休社会养老保险制度。养老保险费包括：退休费（含国家规定发放的补贴、补助）、医疗费、丧葬补助费、供养直系亲属抚恤费、救济费。　　退休养老保险费由企业和中方职工缴纳。企业以中方全部职工实得工资的２５％提取，职工按本人实得工资的２％缴纳，由企业代扣，一并按月向企业所在区（市）劳动保险部门缴纳。　　第五十一条　企业中方职工实行待业保险制度。职工待业保险费由企业按中方全部职工实得工资的１％，按月向企业所在区（市）待业保险机构缴纳。　　第五十二条　企业职工患病或非因工负伤，根据其工作时间长短和病伤情况，给予一定的医疗期；连续工龄不满五年的，医疗期一年；连续工龄满五年不满十年的，医疗期两年；本企业工龄满五年或连续工龄满十年的，不限制医疗期。　　第五十三条　企业中方职工退休养老基金和待业保险基金的管理、支付办法，由青岛市人民政府根据国家有关规定制定。　　第五十四条　对劳动合同期满不再续订合同的职工和按照第二十三条（二）、（三）、（六）、（七）项规定与第二十五条（一）、（二）项规定解除劳动合同的职工，企业应根据其在本企业工作年限发给生活补助费。补助费标准：工作年限在十年之内，每满一年发给一个月的工资（按本人终止或解除劳动合同前三个月的平均实得工资计算。下同）；工作年限超过十年的，从第十一年起，每满一年发给一个半月的工资；职工工作半年以上不满一年的按一年计发，不满半年的按半年计发。　　对于按第二十三条（三）项规定解除劳动合同的职工，除发给生活补助费外，还须根据其在本企业的工作年限的长短和病伤程度，发给三至六个月本人工资的医疗补助费。　　对于按第二十三条（一）、（四）、（五）项规定解除劳动合同和自行离职的职工，可不发给生活补助费和医疗补助费。　　第五十五条　企业按规定在缴纳所得税后利润中提取的集体福利资金，应主要用于企业职工的集体福利设施支出。　　第五十六条　企业应当按中方职工实得工资的２５％提取中方职工住房补助基金，记入中方帐户，用于补助建造、购置中方职工住房和缴纳住房公积金。　　第五十七条　企业因解散、合并、破产等终止的，必须按规定一次性缴纳所欠中方职工各项社会保险费。　　第五十八条　本规定第五十条、第五十一条、第五十六条规定的有关费用的提取、缴纳比例因社会发展而需调整的，由青岛市人民政府根据有关规定调整并予公布。　　第五十九条　企业职工在职期间的病假工资和其他保险福利待遇，按照国家关于国有企业职工的有关规定执行。基金的管理、支付办法，由青岛市人民政府根据国家有关规定制定。第七章　培训　　第六十条　企业应建立职工业务、技术培训考核制度。　　第六十一条　企业对新招或改变工种、专业的技术工人，应根据工种的技术繁简情况进行技术业务培训；经培训的职工可参加劳动部门组织的考核，领取工人技术等级证书。　　企业可在本企业技术工人中评定工人技师，经劳动行政主管部门核准后，颁发工人技师证书。　　第六十二条　企业的专业技术管理人员，可按国家规定参加技术职称考核评定。　　第六十三条　由企业出资脱产培训的职工，培训期满后，工作未满劳动合同规定年限，而按照第二十五条（三）项规定辞职的，企业可比照本规定第十三条的规定收取培训费。第八章　劳动安全卫生　　第六十四条　企业应有必要的人员管理本企业的劳动保护工作，采取有效措施，保证安全生产和文明生产。　　企业法定代表人或企业经营者必须对本企业的劳动安全卫生负全面责任，必须保障职工在生产劳动过程中的安全与健康。　　第六十五条　企业必须执行国家有关劳动安全卫生方面的法律法规、标准，为职工提供符合劳动安全卫生要求的劳动条件和劳动场所，按有关规定发给职工劳动防护用品、保健食品、保健费。　　第六十六条　企业应加强对职工的劳动安全卫生教育，对特种作业人员的安全技术培训、考核、发证必须按国家特种作业人员安全技术考核的规定执行。　　第六十七条　对易发生伤亡事故的特种设备（起重机、电梯、压力容器、企业内机动车辆等），应经劳动行政主管部门发给使用许可证后，方准运行。　　第六十八条　企业的生产设备、设施应符合国家劳动安全卫生标准，并应有配套的安全卫生防护装置或设施。　　第六十九条　企业必须不断改善劳动条件，消除事故隐患，治理职业危害，企业对劳动行政主管部门提出的事故隐患和职业危害的监察指令，必须执行。　　第七十条　企业对从事有毒有害作业的职工，必须进行就业前健康检查和在职定期职业性健康检查，并建立健康档案。患有职业禁忌症者，不得安排其从事所禁忌的作业。发现职业中毒和职业病，必须执行国家有关职业中毒和职业病报告制度；对患有职业中毒和职业病的职工的治疗，按国家有关规定执行。　　第七十一条　企业发生职工伤亡事故必须立即组织抢救，保护事故现场，在二十四小时内报告当地劳动行政主管部门及有关部门，并接受对事故的调查和处理。　　第七十二条　企业须严格执行国家关于女职工劳动保护的规定，做好女职工的特殊保护。第九章　劳动争议　　第七十三条　企业依法设立的劳动争议调解组织，负责调解本企业发生的劳动争议。　　第七十四条　青岛市、各区（市）依法设立的劳动争议仲裁委员会按青岛市人民政府规定的管辖范围受理劳动争议案件。　　第七十五条　劳动争议发生后，当事人应当协商解决；不愿协商或者协商不成的，可以向本企业劳动争议调解组织申请调解；当事人也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可在收到裁决书之日起十五日内向人民法院起诉。　　第七十六条　企业劳动争议调解组织调解劳动争议，应当自当事人申请调解之日起三十日内结束，到期未结束的，视为调解不成。　　第七十七条　劳动争议仲裁委员会应按国家规定程序及时处理劳动争议仲裁案件，在六十日内未能作出裁决的，当事人可以向人民法院起诉。　　第七十八条　企业工会应当积极参与劳动争议的协商处理；工会认为企业侵害职工合法权益的，可以支持或者代表职工参加仲裁、诉讼活动。　　第七十九条　劳动争议仲裁机构或人民法院对劳动争议进行仲裁或判决后，认为企业违反有关劳动法律法规的，应建议劳动行政主管部门依法处理。第十章　劳动监察　　第八十条　青岛市及各区（市）劳动行政主管部门依法行使劳动监察权，对企业执行有关劳动法律法规的情况进行监察。　　第八十一条　劳动行政主管部门对企业违反劳动管理规定损害职工利益的事项，应予以立案，进行调查取证，并应听取当事人的陈述。　　第八十二条　劳动监察工作人员有权进入企业进行检查，有权要求企业报告贯彻实施劳动管理规定的情况，调阅有关资料和向有关人员查询，企业和有关人员不得拒绝。　　第八十三条　劳动监察人员执行监察公务时，必须两人以上共同进行，并出示监察证件。　　第八十四条　劳动行政主管部门依法作出的监察处理决定，当事人必须执行。监察处理决定书一经送达，立即生效。　　第八十五条　企业对劳动监察决定不服的，可依法申请复议或起诉。复议或诉讼期间，监察处理决定应当执行。　　第八十六条　劳动监察工作人员应秉公执法，保守秘密，不得滥用职权、徇私舞弊。第十一章　法律责任　　第八十七条　企业违反本规定招聘职工的（含外籍职工），劳动行政主管部门可以根据其情节轻重，每招一人对企业处以三千元以上五千元以下的罚款，并责令其退回所招聘的职工。　　第八十八条　企业不按本规定签订劳动合同并鉴证的，由劳动行政主管部门责令其改正，并可视情节轻重处以五千元以下罚款。　　第八十九条　企业违反本规定第二十四条规定解除劳动合同的，由劳动行政主管部门责令其改正，补发职工工资，补缴职工各项社会保险费用，并可视情节轻重处以五千元以下的罚款。　　第九十条　企业违反本规定第四章有关规定的，由劳动行政主管部门责令其改正。对企业发放的职工工资低于规定工资水平或拖欠职工工资的，除责令其按规定的工资水平补发外，对克扣或拖欠的部分，从克扣、拖欠之日起按日支付给职工５‰的补偿费。　　第九十一条　企业违反本规定有关工时、休假的规定，由劳动行政主管部门责令其改正，补偿职工由此而造成的损失，并可视情节轻重处以五千元以下的罚款。　　第九十二条　企业违反本规定不按期缴纳养老保险基金和待业保险基金的，由劳动行政主管部门责令其改正，并从逾期缴纳之日起分别按５‰或３‰按日加收滞纳金。　　第九十三条　企业违反本规定第八章有关规定的，视情节轻重由劳动行政主管部门予警告、限期整改，可并处以一千元以上两万元以下的罚款，情节严重的，可报经县级以上人民政府批准责令其停产整顿。　　第九十四条　企业法定代表人及其管理人员滥用职权，对职工使用暴力、胁迫等手段依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》规定应当处罚的，由公安机关依法处罚；对职工使用暴力、胁迫等手段或报复陷害构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。　　第九十五条　企业职工坚持不合理要求，无故扰乱企业秩序，致使生产、营业、工作不能正常进行，尚未造成严重损失，依照《中华人民共和国治安管理处罚条例》规定应当处罚的，由公安机关依法处罚；造成严重损失构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。、　　第九十六条　职工除本规定第二十五条规定外，擅自离职不履行劳动合同义务的，由劳动行政主管部门责令其改正；拒不改正的，由劳动行政主管部门扣销其有关的各项社会保险费用；企业可按劳动合同及有关规定向其索取经济赔偿和培训费用。　　第九十七条　劳动行政主管部门工作人员有滥用职权、徇私舞弊、索贿受贿及其他违法行为的，由有关部门给予行政处分，构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。第十二章　附则　　第九十八条　香港、澳门、台湾的公司、企业和其他经济组织或个人在本市投资兴办企业有关劳动管理事项按照本规定执行。　　第九十九条　本规定具体应用中的问题由青岛市劳动局负责解释。　　第一百条　本规定自公布之日起施行。青岛市人民政府1988年发布的《青岛市外商投资企业劳动管理暂行办法》同时废止。