

新疆维吾尔自治区职工劳动权益保障条例

(2014年5月21日新疆维吾尔自治区第十二届人民代表大会常务委员会第八次会议通过)

第一章 总则

第一条 为保障职工的劳动权益，维护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，结合自治区实际，制定本条例。

第二条 自治区行政区域内的企业事业单位、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关和社会团体（以下称用人单位）的职工劳动权益保障，适用本条例。

本条例所称职工劳动权益，是指职工与用人单位在劳动关系建立、存续、解除、终止过程中，职工依法享有的权益。

第三条 职工不分性别、民族、宗教信仰依法享有平等就业和自主择业、取得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生的权利；享有社会保险福利、接受职业培训的权利；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。

第四条 职工劳动权益受法律保护，任何组织和个人不得侵犯。

用人单位应当依法保障职工劳动权益。

任何组织和个人对侵犯职工劳动权益的行为，有检举和控告的权利。

第五条 县级以上人民政府应当采取措施，加强对职工劳动权益保障工作的领导与协调。

县级以上人民政府人力资源和社会保障部门负责职工劳动权益保障工作。

安全生产监督管理、国有资产监督管理、经济与信息化、公安、司法、工商、卫生、住房和城乡建设、民政等有关部门根据各自职责依法保障职工劳动权益。

第六条 各级工会组织依法维护职工合法权益，对职工劳动权益保障工作进行监督。

对用人单位侵犯职工劳动权益或者不履行保障职工劳动权益职责的，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，工会依法给予支持和援助。

第七条 用人单位应当将职工劳动权益保障事项公开，依法订立劳动合同、集体合同和开展工资集体协商，在制定、修改或者决定涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论通过。

第八条 职工应当遵守法律法规，执行劳动安全卫生规程，

履行劳动合同和集体合同，遵守用人单位依法制定的各项规章制度，遵守职业道德。

第九条 用人单位应当依法保障劳动模范的劳动权益，协助有关单位和组织做好劳动模范尤其是困难企业劳动模范的荣誉津贴发放工作，落实离退休劳动模范养老保险政策等事项，切实保障其合法权益。

第十条 自治区人民政府应当根据社会经济发展情况，适时调整最低工资标准。

第二章 劳动权益保障

第十一条 用人单位与职工建立劳动关系应当依法订立书面劳动合同，劳动合同不得与法律、法规相抵触。

劳动合同使用人力资源和社会保障部门制定的劳动合同文本，或者用人单位依法自行制定、向人力资源和社会保障部门备案的劳动合同文本，劳动合同文本由用人单位和职工各执一份。

用人单位与职工订立、解除或者终止劳动合同，应当到人力资源和社会保障部门备案。

第十二条 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情况。

第十三条 用人单位不得与职工订立免除或者减轻其对职工因工伤亡和患职业病依法应当承担责任的任何协议或者条款。

用人单位违反以上规定与职工订立的协议或者条款无效。

第十四条 用人单位在解除或者终止劳动合同时应当出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为职工办理档案和社会保险关系转移手续。

因用人单位作出的解除劳动合同、减少劳动报酬、计算职工工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

第十五条 用人单位不得以收取或者变相收取抵押金、保证金、培训费、集资款、强迫入股及其他名目的费用，或者以扣留居民身份证、居住证、毕业证、专业技术等级证等证件作为录用、接收职工的条件。

第十六条 用人单位应当按时足额支付职工工资，缴纳各项社会保险费，不得以任何形式克扣、拖欠或者欠缴。用人单位可以为职工缴纳住房公积金。

用人单位应当合理确定职工的工资标准和其他福利待遇，并建立职工工资正常增长调节机制，随着企业经济效益的增长逐步增加职工工资。

用人单位因生产经营困难不能按时足额支付职工工资，需要延长或者暂时部分支付职工工资的，应当提出方案与工会或者职工代表协商达成一致意见，并由人力资源和社会保障部门及同级工会对方案执行情况实施监督。

第十七条 用人单位应当依法遵守工时制度。实行综合计算工时工作制和不定时工作制的，应当经县级以上人力资源和社会

保障部门批准。

用人单位确定的劳动定额标准，应当是 90%以上的职工在法定工作时间或者劳动合同约定时间内能够完成的工作量。

第十八条 用人单位应当保证职工享有国家和自治区规定的节日和周休息日，年休假、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国家和自治区规定的节日工作或者延长工作时间，应当按照规定发放加班工资；安排职工周休息日工作，应当按照规定安排相应的补休，不能安排补休的，按照规定发放加班工资。

第十九条 用人单位应当依法建立健全劳动安全卫生保障制度，为职工提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必需的劳动防护用品；对从事有职业危害作业的职工应当在上岗前、离岗时进行健康检查，在岗期间按照有关规定定期进行健康检查，并建立健康档案；对职工进行安全生产教育和培训，告知职工作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急处置措施；对存在的事故隐患及时整改，对发生的职工安全生产伤亡事故和职业病危害事故应当采取应急救援处理措施，并按规定及时报告。

第二十条 用人单位不得将生产经营项目、场所、设备发包

或者出租给不符合生产经营主体资格和不具备劳动安全卫生条件的单位或者个人。用人单位违法发包或者出租造成职工伤亡或者职业危害事故的，应当承担连带责任。

第二十一条 职工有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出建议、批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。

用人单位不得因职工对本单位安全生产工作提出建议、批评、检举、控告或者拒绝违章指挥、强令冒险作业而降低其工资、福利待遇或者解除劳动合同。

第二十二条 职工享有接受职业教育和职业培训的权利。

用人单位应当依法履行对职工进行职业教育或者职业培训的义务。

用人单位按照不低于国家规定比例标准提取的培训经费，用于本单位职工的职业教育和技能培训，用人单位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的，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。

第二十三条 工伤认定由生产经营地或者参保地的人力资源和社会保障部门作出。

人力资源和社会保障部门应当在受理认定工伤申请后的六十日内作出决定，事实清楚、权利义务明确的十五日内作出决定。

决定以书面形式送达用人单位和职工或者近亲属。

第二十四条 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人力资源和社会保障部门提出工伤认定申请，并及时安排医疗救助。遇到特殊情况，经人力资源和社会保障部门批准，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，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部门提出工伤认定申请。

第二十五条 职工因工伤亡或者患职业病，按照国家和自治区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，其职工因工伤亡或者患职业病的，由该用人单位支付工伤保险费用。

第二十六条 职工因病或者非因工负伤，享有国家和自治区规定的医疗期待遇。职工因病或者非因工死亡后，其遗属和符合条件的供养直系亲属享有国家和自治区规定的抚恤待遇。

第二十七条 用人单位与女职工订立的劳动合同不得规定限制女职工结婚、生育的内容。实行男女同工同酬，在晋职、晋级等方面坚持男女平等。

用人单位应当依法保护女职工经期、孕期、产期和哺乳期的合法权益，不得降低保护标准和相应待遇，不得安排女职工从事

国家规定的禁忌作业。

第二十八条 禁止用人单位招用童工和非法使用未成年工。

特殊行业需要招用未成年工的，应当向人力资源和社会保障部门备案，根据有关法律法规的规定，对依法招用的未成年工实行特殊保护，定期进行健康检查，不得安排未成年工从事国家规定的禁忌作业。

第二十九条 禁止用人单位及其管理人员采取下列方式侵犯职工人身权利：

- (一) 以拘禁或者变相拘禁的方式剥夺、限制职工人身自由；
- (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) 非法搜查职工身体；
- (五) 侵犯职工通信自由；
- (六) 其他侵犯职工人身权利的行为。

第三十条 企业破产清算时应当依法支付职工的工资和医疗、伤残补助、抚恤费用，所欠职工个人账户的基本养老保险、基本医疗保险费用，以及法律、法规规定的应当支付职工的其他费用。

第三十一条 县级以上人民政府民政部门应当将符合最低生活保障条件的职工纳入保障范围。

各级工会组织应当帮助符合最低生活保障条件的职工办理申请低保手续。

第三十二条 劳务派遣单位应当依法设立。

劳务派遣单位与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用人单位)应当订立劳务派遣协议，建立经常性联系，定期了解、监督劳务派遣用工情况，共同维护被派遣职工的合法权益。

劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣职工。

第三十三条 劳务派遣单位与用人单位应当在双方所订立的劳务派遣协议中就下列事项予以明确：

- (一) 解除或者终止劳动合同后经济补偿金的责任承担；
- (二) 未与被派遣职工订立书面劳动合同的责任承担；
- (三) 发生工伤事故后工伤赔偿的责任承担；
- (四) 依照法律法规应当承担的其他责任。

第三十四条 用人单位按照同工同酬原则，对被派遣职工与本单位同类岗位、同等条件的职工实行相同的劳动报酬，无同类岗位的，参照用人单位所在地相同相近岗位职工的劳动报酬确定。

第三十五条 劳动合同到期后，用人单位继续使用被派遣职工的，应征得职工同意，及时与劳务派遣单位续订劳务派遣协议，劳务派遣单位应当在一个月内与该职工续订劳动合同。

第三十六条 有下列情形之一的，视为用人单位与被派遣职工直接建立劳动关系，用人单位应当与其订立劳动合同：

- (一) 劳务派遣单位未与用人单位续订劳务派遣协议，劳动合同到期一个月后，用人单位继续使用该劳务派遣职工的；
- (二) 在非临时性、辅助性、替代性工作岗位使用被派遣职

工的；

(三)临时性工作岗位使用的被派遣职工存续时间超过六个月的；

(四)用人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)违反法律法规有关劳务派遣规定的其他行为。

前款第二项所称临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位；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劳动者因脱产学习、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。

第三十七条 劳务派遣单位跨地区派遣职工的，被派遣职工的劳动报酬和社会保险按照用工单位所在地的标准执行，劳动合同另有约定的除外。

第三十八条 被派遣职工在派遣期间发生工伤事故的，用工单位应当协助劳务派遣单位做好工伤认定申报工作及后续相关工作。

第三章 监督与救济

第三十九条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门应当与相关部门建立职工劳动权益保障联动机制，调查处理侵犯

职工劳动权益的行为。

第四十条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门应当逐步建立劳动合同、集体合同信息查询系统，供职工查询。

第四十一条 工会对本单位侵犯职工劳动权益的行为有权提出改正意见，用人单位拒不改正的，工会及时向上一级工会报告，由上一级工会向用人单位发出《劳动法律监督意见书》；用人单位不予改正的，上一级工会可以向政府有关主管部门提出《劳动法律监督建议书》，政府有关主管部门应当及时处理。

第四十二条 发生劳动争议，职工可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，达成和解协议。

当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁委员会不予受理或者对仲裁裁决不服的，除法律另有规定的外，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；一方当事人在法定期限内不起诉又不履行仲裁裁决的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

第四十三条 经调解达成协议的，劳动争议调解组织制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力。

劳动人事争议调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

第四十四条 因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，职工可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

第四十五条 提出劳动争议仲裁申请的一方自争议发生之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决一般在收到仲裁申请的四十五日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人应当履行。

第四十六条 各级工会组织可以成立职工法律援助组织，接受法律援助机构的指导，为职工提供劳动争议仲裁和诉讼法律援助。

第四十七条 各级人民政府人力资源和社会保障部门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，情节严重的向社会公布。

第四章 法律责任

第四十八条 用人单位制定的规章制度违反法律、法规规定的，由人力资源和社会保障部门给予警告，责令改正；给职工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十九条 用人单位违反本条例规定，扣留职工居住证、毕业证、专业技术等级证等证件的，由人力资源和社会保障部门

责令限期退还职工本人；扣留职工居民身份证件的，由公安机关依法予以处罚。

职工依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押职工档案或者其他物品的，由人力资源和社会保障部门依法予以处罚。

第五十条 用人单位违反本条例规定应当承担法律责任的其他行为，依照有关法律、法规规定予以处罚。

第五十一条 县级以上人民政府人力资源和社会保障部门和其他有关部门及其工作人员不履行法定职责或者违法行使职权，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。

第五十二条 工会工作人员不履行维护职工合法权益职责的，由同级工会或者上级工会责令改正，或者予以处分；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五章 附则

第五十三条 本条例自 2014 年 8 月 1 日起施行。