

# 厦门经济特区劳动管理规定

(1999年9月23日厦门市第十一届人民代表大会常务委员会第十六次会议通过 根据2004年6月4日厦门市第十二届人民代表大会常务委员会第十二次会议《厦门市人民代表大会常务委员会关于修改〈厦门象屿保税区条例〉等十二部法规的决定》修正 根据2005年5月31日厦门市第十二届人民代表大会常务委员会第十九次会议《厦门市人民代表大会常务委员会关于修改〈厦门市劳动管理规定〉的决定》第二次修正 根据2010年7月29日厦门市第十三届人民代表大会常务委员会第二十三次会议《厦门市人民代表大会常务委员会关于修改〈厦门市城市园林绿化条例〉等二十部经济特区法规名称的决定》第三次修正)

**第一条** 为保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，促进厦门市经济发展和社会进步，遵循《中华人民共和国劳动法》和其他法律、行政法规的基本原则，结合本市实际，制定本规定。

**第二条** 在厦门市行政区域内的企业、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,适用本规定。

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** 劳动者有权依法参加和组织工会。

工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。

用人单位应当支持工会工作。

**第四条** 厦门市劳动行政部门主管全市劳动工作。

区劳动行政部门在权限范围内负责本行政区域内的劳动工作。

**第五条** 劳动就业实行劳动者自主择业、市场调节就业和政府促进就业的方针。

**第六条** 用人单位招用劳动者时应当遵循面向社会、公开招收、平等竞争、择优录用的原则。

**第七条** 对招用外来劳动者,实行总量调控,具体办法由市人民政府制定。

**第八条** 用人单位招用劳动者,不得扣留其身份证、暂住证、学历(学位)证书或者其他证明个人身份的证件,不得收取货币、实物等作为用工担保。

**第九条** 职业介绍机构实行许可证制度,职业介绍人员必须持证上岗。职业介绍许可证和上岗证由市劳动行政部门颁发。

职业介绍机构及其人员不得采取威胁或者欺诈的手段进行

职业介绍。

**第十条** 用人单位应当公开招工信息，并通过劳动力市场公开招收或者以劳动行政部门同意的其他形式招收。

**第十一条** 用人单位与劳动者建立劳动关系应当依法订立书面劳动合同。

劳动合同订立后，用人单位应当于十日内报劳动行政部门备案。

**第十二条** 劳动合同可以约定试用期，试用期最长不得超过六个月。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上二年以下的，试用期不得超过六十日。试用期包括在劳动合同期限内。同一用人单位对同一劳动者只能试用一次。

在试用期内，劳动者提出解除劳动合同的，应当提前三日通知用人单位；劳动者被证明不符合录用条件，用人单位提出解除劳动合同的，应当提前三日通知劳动者。

**第十三条** 劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上，当事人双方同意续延劳动合同的，如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同，应当订立无固定期限的劳动合同。订立无固定期限劳动合同，应当约定终止条件。

**第十四条** 解除劳动合同经济补偿金的计算标准按照《福建省劳动合同管理规定》的有关规定执行。原劳动合同的有关

约定高于法定标准的，从其约定。

计算经济补偿金的工资构成包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴。

解除劳动合同时，劳动者领取基本生活费满十二个月或者停薪留职的，其经济补偿金按照本市当年度最低工资标准计算。

**第十五条** 劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止；但劳动者有下列情形之一的，用人单位不得终止劳动合同：

- （一）患职业病或者因工负伤未经劳动能力鉴定的；
- （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、哺乳期内的；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

**第十六条** 用人单位解除劳动合同，工会认为不适当的，有权书面提出意见，用人单位应当予以书面答复。如果用人单位违反法律、法规或者劳动合同，工会有权要求重新处理；劳动者申请仲裁或者提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

**第十七条** 解除或者终止劳动合同，原用人单位应当为劳动者出具其在本单位工作年限、职务、工资及参加社会保险等事项的证明。

**第十八条** 当事人应当在劳动合同终止、解除后十五日内办妥有关终止、解除劳动合同手续。

**第十九条** 劳动者每日工作时间不超过八小时，平均每周

工作时间不超过四十小时，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

企业因生产特点不能实行前款规定的工时制度，经劳动行政部门批准，可以实行不定时工作制或者综合计算工时工作制，但日工作时间不得超过十二小时。实行计件工资的劳动者，用人单位须根据前款规定的工时制度，合理确定其劳动定额。

**第二十条** 用人单位安排劳动者延长工作时间的，应当采用面洽或者预先告知等适当方式进行协商；工会组织或者劳动者不同意延长工作时间的，应当预先提出意见，用人单位应予以同意。法律、行政法规另有规定的，从其规定。

**第二十一条** 用人单位安排劳动者延长工作时间的，应当按照国家规定支付延长工作时间工资报酬。

实行计件工资制的，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，按照国家规定的延长工作时间的工资报酬标准幅度计发计件工资。计件单价应当事先向劳动者公布。

延长工作时间的工资报酬计算基数不得低于劳动合同中约定的本人工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。

**第二十二条** 用人单位可以根据本单位的具体情况，按照有关规定自行编制工资计划。用人单位应当如实填写《工资总额使用手册》，于每年第一季度将工资计划报劳动行政部门备案。

**第二十三条** 市人民政府对工资总额实行宏观管理，每年

发布工资指导线。

国有企业在工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，职工平均工资增长幅度低于劳动生产率增长幅度的前提下，依法自主确定本单位的工资分配方式和水平。

用人单位可以与本单位工会或者劳动者集体协商决定工资分配方式和水平。

**第二十四条** 实行最低工资保障制度。厦门市人民政府每年公布当年7月1日至次年6月30日企业职工最低工资标准。用人单位支付给劳动者的劳动报酬不得低于规定的最低工资标准。

**第二十五条** 用人单位应当根据国家有关规定，遵守劳动工资统计制度，及时、准确、如实统计上报劳动工资报表。

**第二十六条** 用人单位和劳动者必须按照规定参加社会保险。社会保险包括：养老、失业、工伤、医疗、生育保险。

**第二十七条** 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。

用人单位制定的劳动规章制度，不得违反法律、法规的规定。

劳动规章制度的规定与劳动合同的约定不一致的，应当按照劳动合同的约定执行。

用人单位应当将劳动规章制度向劳动者公布，并报劳动行政部门备案。劳动行政部门发现劳动规章制度违反法律、法规

的，有权要求用人单位修订。

**第二十八条** 劳动行政部门负责劳动监察工作，并可依法委托其所属的劳动监察机构对下列事项行使劳动监察职责：

- （一）招用劳动者及订立、履行和解除劳动合同的情况；
- （二）劳动时间和休息休假规定的执行情况；
- （三）工资、福利和社会保险规定的执行情况；
- （四）安全生产、劳动保护和职工培训的情况；
- （五）未成年工、女职工合法权益保障规定的执行情况；
- （六）残疾人劳动权益保障规定的执行情况；
- （七）招用外来劳动者相关证件的办理、使用和管理情况；
- （八）用人单位制定劳动规章制度的情况；
- （九）职业介绍机构、职业培训机构、职业技能鉴定机构执行有关规定的情况；
- （十）受理对违反劳动法律、法规行为的检举、申诉和控告；
- （十一）调查、处理因劳动纠纷引起的集体上访、怠工、罢工等突发事件。

**第二十九条** 用人单位违反本规定，不订立劳动合同的，由劳动行政部门限期改正，并可按照实际人数每人每月五十元处以罚款。

**第三十条** 劳动合同当事人一方违反《中华人民共和国劳动法》规定的条件提前解除劳动合同的，应当按照合同约定向

对方支付违约金或者赔偿金。劳动合同没有约定违约责任的，按照劳动者解除劳动关系前十二个月平均工资计算，每少履行一年合同期，向对方支付相当于劳动者二个月工资的违约金；提前解除无固定期限劳动合同的，支付违约金计算至劳动者法定退休年龄止，但支付对方的违约金最多不超过相当于劳动者二十个月的工资。

合同约定保证人的，保证人应当按照约定承担保证责任。

**第三十一条** 劳动合同终止或者解除后，用人单位未在规定时间内办理终止或者解除劳动合同手续，对劳动者造成损失的，应当承担赔偿责任。

**第三十二条** 用人单位违反本规定，有下列情形之一，由劳动行政部门责令限期向劳动者支付工资报酬、经济补偿金；逾期不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上一倍以下的标准计算，向劳动者加付赔偿金：

（一）克扣、无故拖欠劳动者工资的；

（二）未按照规定支付劳动者延长工作时间工资报酬的；

（三）低于本市最低工资标准支付劳动报酬的；

（四）解除劳动合同时，未依照本规定给予劳动者经济补偿金的。

**第三十三条** 用人单位对劳动行政部门对其作出的行政处罚、责令其向劳动者支付工资报酬、经济补偿金、赔偿金的决定不服的，可以依法申请复议或者向人民法院起诉；当事人逾



期不申请复议、不起诉，又不履行决定的，劳动行政部门可以向人民法院申请强制执行。

**第三十四条** 劳动行政部门、劳动监察机构及其工作人员违法行使职权，对用人单位或者劳动者合法权益造成损害的，依法承担赔偿责任；滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

**第三十五条** 本规定的具体应用问题由厦门市人民政府负责解释。

**第三十六条** 本规定自1999年12月1日起施行。