

辽宁省职工劳动权益保障条例

(2013年5月30日辽宁省第十二届人民代表大会常务委员会第二次会议通过 根据2019年9月27日辽宁省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议《关于修改〈辽宁省石油勘探开发环境保护条例〉等8件地方性法规的决定》修正)

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 劳动权益保障
- 第三章 监督与救济
- 第四章 法律责任
- 第五章 附则

第一章 总则

第一条 为了保障职工的合法权益,构建和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

本省实际，制定本条例。

第二条 本省行政区域内与企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业单位和社会团体等组织（以下统称用人单位）建立劳动关系的职工的劳动权益保障，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、解除或者终止过程中，职工依法享有的权益。

第三条 职工依法享有平等就业和选择职业、取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、接受职业技能培训、享受社会保险和福利的权利；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。

职工应当遵守法律法规和职业道德，执行劳动安全卫生规程，履行劳动合同约定，遵守用人单位制定的规章制度，努力完成生产任务和工作任务。

第五条 县级以上人民政府应当加强对职工劳动权益保障工作的领导。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责职工劳动权益保障工作。

工业和信息化、住房城乡建设、卫生健康、国有资产监督管理、市场监督管理、应急管理等部门应当根据各自的职责依法保障职工劳动权益。

第六条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门，应当会同同级工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制。

第七条 工会依法维护职工合法权益，对职工劳动权益保障工作依法进行监督。

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，工会应当依法给予支持和帮助。

第八条 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。

第二章 劳动权益保障

第九条 用人单位自用工之日起即与职工建立劳动关系。

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与职工订立劳动合同，应当使用人力资源社会保障行政部门制定的劳动合同文本，或者用人单位依法自行制定、经人力资源社会保障行政部门备案的劳动合同文本。

用人单位与职工订立书面劳动合同后，劳动合同文本由用人单位和职工各执一份。

第十条 用人单位与职工订立劳动合同，应当自订立劳动合同之日起三十日内到人力资源社会保障行政部门备案；用人单位与职工解除或者终止劳动合同，应当自解除或者终止劳动合同之日起十五日内到人力资源社会保障行政部门备案。

第十一条 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的情况，并在用工之日起三十日内到所在地区县公共就业服务机构备案。

第十二条 用人单位招用人员，不得向被招用人员收取或者变相收取抵押金、保证金、培训费、手续费等，不得扣押被招用人员的居民身份证、暂住证、毕业证、职业资格证等。

第十三条 用人单位不得克扣或者拖欠职工工资。

因生产经营困难不能按时足额支付职工工资，需要延期或者暂时部分支付职工工资的，应当提出足额补发的方案与工会或者职工代表协商并达成一致。

第十四条 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，应当经人力资源社会保障行政部门批准。

第十五条 用人单位应当保证职工享有国家规定的节假日和周休息日，年休假、探亲假、婚丧假、计划生育假等带薪假期，以及劳动合同、集体合同约定的其他假期。

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法定休假日工作或者延长工作时间，应当依法发放加班工资；安排职工在周休息日工作的，应当依法安排相应的补休，确实不能安排补休的，应当依法发放加班工资。

第十六条 用人单位应当建立健全劳动安全卫生制度，为职工提供符合国家规定的安全生产设施、劳动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职工，应当每年进行一次健康检查并建立职业健康档案；对存在的重大事故隐患，应当及时整改；对在劳动过程中发生的职工安全生产伤亡事故和职业病危害事故，应当及时采取应急处理措施。

第十七条 用人单位为职工提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该职工订立协议，约定服务期。

职工违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求职工支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与职工约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高职工在服务期期间的劳动报酬。

第十八条 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行政部门作出。

人力资源社会保障行政部门应当在受理认定工伤申请后的六十日内作出是否认定为工伤的决定，并以书面形式送达用人单位和职工或者其近亲属。

第十九条 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社会保障行政部门提出工伤认定申请，并及时安排医疗救助。遇有特殊情况，经人力资源社会保障行政部门批准，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，工伤职工或者其近亲属、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社会保障行政部门提出工伤认定申请。

第二十条 用人单位制定、修改或者决定直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当依法经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定，并公示或者告知职工。

第二十一条 用人单位应当向全体职工公示下列事项：

（一）职工培训计划和职工教育经费的提取、支出情况，用人单位单方解除劳动关系、奖励处分职工的情况；

（二）工作作息时间、劳动纪律、奖惩制度和工资支付等规章制度；

（三）集体协商情况和集体合同文本；

（四）集体合同履行情况，养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险费的缴纳情况，职工福利基金的使用情况等直接涉及职工切身利益的重大事项；

（五）法律、法规规定应当向职工通报的其他情况。

第二十二条 用人单位录用女职工的劳动合同不得规定限制女职工结婚、生育等内容。实行男女同工同酬，在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面坚持男女平等。女职工在经期、孕期、产期、哺乳期依法享受特殊保护。

第二十三条 职工一方依法提出集体协商要求的，用人单位应当与职工一方进行集体协商。集体协商所形成的集体合同草案应当提交职工大会或者职工代表大会讨论通过。集体合同应当自双方首席代表签字之日起十日内，由用人单位报人力资源社会保障行政部门进行审查。

第二十四条 集体协商确定的劳动定额标准，应当是百分之九十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。

第二十五条 用人单位解除参加集体协商的职工代表的劳动关系或者变更其工作岗位、降低其工资待遇，应当向工会说明原因并征得同意；职工代表是工会主席或者副主席的，应当向上一级工会说明原因并征得同意。

第二十六条 因用人单位作出的解除和终止劳动合同、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。

用人单位应当从知道或者应当知道职工违反规章制度行为之日起一年内作出处理决定。逾期未处理的，不得再追究其责任。

第二十七条 被派遣职工享有与用工单位的职工同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣职工与本单位同类岗位的职工实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位职工的，参照用工单位所在地或者所在行业相同或者相近岗位职工的劳动报酬确定。

第二十八条 劳务派遣单位应当与用工单位建立经常性联系，监督劳务派遣合同履行情况，维护被派遣职工的合法权益。

第二十九条 劳务派遣单位跨地区派遣职工的，被派遣职工享有的劳动报酬和劳动条件，应当按照用工单位所在地的标准执行。

第三十条 有下列情形之一的，视为用工单位已与被派遣职工建立劳动关系，用工单位应当与其订立劳动合同：

（一）劳务派遣单位未与用工单位续订劳务派遣协议，劳动合同到期一个月后，用工单位继续使用该劳务派遣职工的；

（二）在非临时性、辅助性、替代性岗位使用被派遣职工的；

（三）临时性岗位使用被派遣职工超过六个月期限的；

（四）用工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）其他违反法律、法规有关劳务派遣的禁止性规定行为的。

前款第（二）项所称临时性岗位是指存续时间不超过六个月的工作岗位；辅助性岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营

业务岗位；替代性岗位是指用工单位的直接用工因休假、培训、服役、工伤等情况不能提供劳动而暂时由被派遣职工代替的工作岗位。

第三十一条 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。

第三十二条 城市公共交通等享受政府财政补贴的行业的行业工会或者产业工会，可以代表职工与该行业组织就职工工资进行集体协商。市人民政府应当对财政补贴给予必要的保障。

第三十三条 实行建筑领域职工工资支付保证金制度，工资保证金管理、使用的具体办法由省人民政府规定。

第三章 监督与救济

第三十四条 市人力资源社会保障行政部门应当建立劳动合同、集体合同信息查询系统，供职工查询，监督劳动合同、集体合同的订立和履行。

第三十五条 基层工会对所在用人单位侵犯职工合法权益的行为提出纠正意见，用人单位拒不接受的，基层工会应当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，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按照国家相关规定和程序进行处理。

第三十六条 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，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除法律另有规定的外，可以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。

第三十七条 经调解达成协议的，应当制作调解协议书。

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，当事人应当履行。

自劳动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。

第三十八条 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。

第三十九条 提出仲裁要求的当事人应当自其知道或者应当知道其权利被侵犯之日起一年内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请。仲裁裁决应当自受理仲裁申请之日起四十五日内作出。对仲裁裁决无异议的，当事人应当履行。

第四十条 因订立集体合同发生争议，当事人协商解决不成

的，当地人民政府人力资源社会保障行政部门可以组织有关各方协调处理。

企业违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求企业承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以向劳动争议仲裁机构提请仲裁，仲裁机构不予受理或者对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

第四十一条 职工认为人民政府及其所属部门的具体行政行为侵犯其劳动权益的，可以依法申请行政复议或者向人民法院提起行政诉讼。

第四十二条 县级以上各级总工会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。

第四十三条 人力资源社会保障行政部门应当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、市场监督管理、银行等相关单位；情节严重的，可以向社会公布，并可以要求用人单位提供工资保证金。

第四章 法律责任

第四十四条 用人单位制定的直接涉及职工切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由人力资源社会保障行政部门责

令改正，给予警告；给职工造成损害的，应当承担赔偿责任。

第四十五条 用人单位单方变更参加集体协商的职工代表的工作岗位或者降低其工资待遇的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，用人单位应当补发所减少的劳动报酬；拒不改正的，该职工可以随时提出解除劳动关系，用人单位应当支付相当于本人依法应得的经济补偿金二倍的赔偿金。

第四十六条 用人单位违反本条例规定的其他行为，法律、法规有规定的，按照有关规定处理。

第四十七条 人力资源社会保障行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、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。

第四十八条 工会工作人员不履行维护职工合法权益职责的，职工有权向上级工会提出申诉，上级工会应当及时处理。

第五章 附则

第四十九条 本条例自 2013 年 8 月 1 日起施行。