

第一篇

招聘、应聘相关法律法规选编

开篇便是法律，也许会令人感到枯燥与沮丧，但，别急，静下心来慢慢地看。随着我国法制建设的不断健全完善，正是法律越来越成为我们手中捍卫权利的利剑，愈来愈担当监督约束、惩治谬非的责任。法律法规维护每个公民的神圣合法权利。因此，在你招工前，用人时；在应聘前，录用后，不妨仔细阅读下列法律条款。它们会在你心中树起一杆秤，让你行之于公道；它们会给予你力量，让你拥有最公正的保护者。

第 一 章

招聘者与法

得道多助、失道寡助，法乃道之本。

该章节对招聘单位的劳动合同的签订、劳动争议的解决等劳动关系中常见的劳动管理规定作了具体解析，它是招聘者切实维护自身合法权益的有力依据。

人事部关于加强人才招聘管理工作的通知

改革开放以来，许多单位采取招聘的方式挑选优秀人才，这不仅为人才平等竞争和合理使用创造了必要的社会环境，也对国民经济的发展起到了促进作用。但在招聘工作中也还存在着一些问题。个别单位擅自在社会上招聘人员，借以牟取不正当的经济利益，影响了招聘工作的顺利进行。为完善人才招聘管理，保证人才招聘工作的健康发展，现作如下通知：

一、招聘工作要坚持公平、平等、竞争的原则，按照国家

规定的人才合理流向和实际工作需要，合理确定招聘对象，注重挖掘本地区、本部门的人才潜力，避免造成新的人才积压和浪费，以利于充分发挥人才作用。

二、招聘工作要有组织有领导地进行，除国家已有政策规定的外，在本省、自治区、直辖市及计划单列市内招聘的，由招聘单位提出申请，报省、自治区、直辖市及计划单列市政府人事部门所属人才交流服务机构批准后进行；跨省、自治区、直辖市招聘的，由招聘单位提出申请，经招聘对象所在省、自治区、直辖市政府人事部门所属人才交流服务机构同意后进行；在全国范围内招聘的，须经人事部全国人才流动中心审查批准，方可组织进行。

三、招聘单位拟在全国性报刊、杂志、电台、电视台刊登发布招聘启事（广告），应持人事部全国人才流动中心的批件和核准的启事（广告）文稿，到有关新闻单位办理刊发手续，未经人事部全国人才流动中心批准，各新闻单位一律不得受理刊发有关招聘人才的启事（广告）业务。

四、申请在全国范围招聘时，须向人事部全国人才流动中心提交以下材料：

1. 招聘申请报告（说明招聘理由、专业、人数、条件、待遇、招聘范围等）；
2. 上级主管部门和省、自治区、直辖市政府人事部门所属人才交流服务机构的意见；
3. “三资”企业、民办科技机构和乡镇企业应提交工商行政管理部门核发的营业执照（复印件）；
4. 拟由新闻单位刊发的招聘启事（广告）文稿一式二份。

五、各省、自治区、直辖市可根据本通知，制定人才招聘工作的具体办法。

劳动部私营企业劳动管理暂行规定

第一章 总 则

第一条 为了加强私营企业的劳动管理，保障经营者和职工的合法权益，促进私营企业健康发展，根据《中华人民共和国私营企业暂行条例》和有关劳动法规，制定本规定。

第二条 私营企业必须严格执行国家的劳动政策和有关劳动管理的法律规定，建立健全劳动管理制度。

第三条 私营企业职工应当以积极的态度从事劳动，遵守劳动纪律和规章制度，完成生产和工作任务。

第四条 私营企业经营者不得打骂、虐待和侮辱职工。

第五条 本规定适用于城镇私营企业，农村私营企业可参照执行。

第二章 企业用工和劳动合同

第六条 私营企业享有用工自主权，可根据行业特点和生产经营的需要，确定职工数量，招用条件和考核办法。

私营企业用工，应当主要在城镇招收，并向当地劳动行政部门登记。不得招用在校学生，禁止使用未满十六周岁的童工。

第七条 私营企业用工必须按照平等自愿、协商一致的原则，以书面形式签订劳动合同，确定双方的权利、义务。劳动合同签订后，需经当地劳动行政部门鉴证并备案。

私营企业工会有权代表职工与企业签订集体合同。

第八条 劳动合同应包括下列内容：

- (一) 对职工劳动的质量和数量要求；
- (二) 合同期限；
- (三) 劳动条件；
- (四) 劳动报酬，保险和福利待遇；
- (五) 工作时间，休假；
- (六) 劳动纪律；
- (七) 违反劳动合同应承担的责任；
- (八) 双方议定的其他事项。

第九条 私营企业因转产、调整生产项目，或者由于情况变化，经双方协商同意，可以变更合同的相关内容。

变更后的劳动合同，需报当地劳动行政部门鉴证并备案。

第十条 在下列情况下，私营企业可解除劳动合同：

- (一) 录用后职工不符合用工条件的；
- (二) 职工患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作又无法安排其他工作的；
- (三) 按照国务院《关于国营企业辞退违纪职工暂行规定》，属于应予辞退的；
- (四) 企业歇业、宣告破产，或者濒临破产处于法定整顿期间的。

第十一条 私营企业在下列情况下，不再解除劳动合同：

- (一) 劳动合同期限未满，又不符合第十条规定的；
- (二) 职工患有职业病或因工负伤并经医务劳动鉴定委员会确认的；
- (三) 职工患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (四) 女工在孕期、产假和哺乳期间的。

第十二条 在下列情况下，职工可以解除劳动合同：

- (一) 企业违反国家规定，无安全防护设施，劳动安全、

卫生条件恶劣，严重危害职工身体健康的；

（二）企业无力或不按照劳动合同规定支付职工劳动报酬的；

（三）企业不履行劳动合同或者违反国家政策、法规，侵害职工合法权益的；

（四）职工本人有正当理由要求辞职的。

第十三条 私营企业职工被劳动教养，以及受刑事处罚的，劳动合同自行解除。

第十四条 私营企业或职工任何一方解除劳动合同，需要提前十天通知对方，并办理解除劳动合同的手续，未办理手续而中止合同关系的一方应负法律责任。

企业或职工任何一方违反劳动合同，给对方造成经济损失的，应根据其后果和责任大小，予以赔偿。

企业解除劳动合同，应征求本企业工会组织的意见。

企业解除劳动合同，应报当地劳动行政管理部门备案。

第十五条 私营企业因破产或歇业而解除劳动合同，经营者按工作每满一年（超过半年不满一年的按一年计算）发给职工一个月标准工资的辞退费，同时还应对合同期未了的职工发给合同期内的失业补偿费，其标准为：合同期未了的时间，每相差一年发给相当于本人标准工资一个月的补偿费。补偿费合计最高不超过十二个月本人标准工资。

第三章 工资待遇

第十六条 私营企业有权依照国家法律和有关政策确定企业的工资制度和工资形式。

企业应当每月按期发放工资。超过当月规定发薪日期的，从第六日起每天按拖欠职工本人工资额的 1% 赔偿职工损失。

第十七条 私营企业职工的最高工资不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件工人的最高工资水平。男女应同工同酬。

私营企业的工资标准由企业与企业代表或工会组织协调制定，并经当地劳动行政部门同意后实行。

第十八条 私营企业应当根据企业的生产发展，逐步提高职工的工资水平。

第十九条 私营企业除按国家规定交纳税金外，企业经营者和职工的收入超过国家规定限额的，必须照章缴纳个人收入调节税。

第四章 保险福利

第二十条 国家对私营企业职工退休养老，实行社会保险制度。

企业按职工工资总额的 15% 左右，职工按不超过本人工资的 3%，按月向当地劳动行政部门所属的社会保险事业管理局缴纳退休养老金。企业缴纳的退休养老基金在缴纳所得税前列支。

职工退休后，由社会保险机构依据其缴纳退休养老金数额多少和年限长短确定退休金标准，并按月支付。

第二十一条 私营企业职工参照《国营企业职工待业保险暂行规定》实行失业保险制度。

第二十二条 私营企业职工因工负伤或患职业病，治疗期间工资照发，所需医疗费用由企业支付。医疗终结，经市（县）医务劳动鉴定委员会鉴定，确认为残废的，由企业发给残废金。职工因工死亡或患职业病死亡，由企业发给丧葬费和供养直系亲属抚恤费。残废金、丧葬费和供养直系亲属抚恤费

的标准，按照《劳动保险条例》和有关规定执行。

第二十三条 私营企业职工患病或非因工负伤，企业应按其工作时间长短给予三至六个月的医疗期。在医疗期间发给不低于本人原工资 60% 的病假工资。

第二十四条 私营企业女职工生育，按《女职工劳动保护规定》及有关规定执行。

第二十五条 私营企业经营者应从利润中提取适当职工福利基金，为职工举办集体福利事业。

第五章 劳动安全与卫生

第二十六条 私营企业必须执行国家有关劳动安全与卫生的法规、标准，采取劳动保护措施，改善劳动条件，建立安全生产规章制度，保证安全生产和职工健康，并接受劳动行政部门的监察和工会组织的监督。

第二十七条 企业经营者对企业的安全生产负有全面责任。企业对从事关系到人身健康、生命安全的行业或者工种的职工必须采取特殊保护措施，在保证职工安全和健康的前提下，组织生产经营活动。

第二十八条 私营企业生产经营场所和设施应符合国家规定的要求，各类设备的安全卫生防护装置必须齐全，有关技术条件应符合国家标准。

第二十九条 私营企业在从事矿山及锅炉、压力容器、起重机械等危险性较大的生产设备的设计、制造、安装、维修作业时，必须按照国家有关规定，经审查取得相应资格证书后，才可报工商行政管理部门核发营业执照。

新建私营企业设计、竣工、投产时的安全卫生设施，应报请劳动行政部门审查验收；新设备、新工艺、新技术投产前，

应组织进行技术鉴定，并请当地劳动行政部门参加。

第三十条 私营企业应对职工从事的作业进行正确有效的管理，进行安全教育和技术培训、制定安全操作规程。对从事特种作业职工，必须进行专业训练，并经劳动行政部门考核合格发证后持证上岗操作。

私营企业应有专人定期对生产场所，危险设备进行安全检查，消除事故隐患，纠正违章。

第三十一条 私营企业应当对从事有毒有害作业的职工定期实施体验及其他有利于职工健康的措施。

企业应当根据劳动生产需要，按照国家规定发给职工劳动保护用品。

企业应当做好女职工和未成年工（16~18 周岁）的劳动保护工作，不得安排不适合他们从事劳动的工种。

从事有易燃、易爆和有毒有害作业的私营企业的厂（矿）长，必须经过安全教育培训，并经劳动行政部门考核发证，未经考核发证者，不得出任厂（矿）长。

第三十二条 私营企业发生职工因工伤亡事故、急性中毒、职业病以及锅炉压力容器设备损坏、矿山重大非伤亡事故时，应及时报告当地劳动行政部门和工会组织，并接受他们对事故的调查处理。

第三十三条 私营企业应实行每日不超过八小时工作制，因生产需要确需延长工作时间时，需经职工本人同意，并发给职工加班工资。日加班时间不得超过三小时，连续加班不得超过三天。连续加班，工时过长，影响职工身体健康的，工会可以提出意见，当地劳动部门有权予以制止，禁止安排未成年工、孕期、哺乳期女职工加班加点。

第六章 劳动争议

第三十四条 私营企业发生的劳动争议，双方当事人应及时协商解决。协商不能解决的，可向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，劳动争议仲裁委员会可参照《国营企业处理劳动争议暂行规定》处理。

第七章 附 则

第三十五条 私营企业应按照国家有关规定，向所在地劳动行政部门报送劳动工作的有关统计报表。

第三十六条 私营企业违反本规定，由劳动行政管理部门视其情节轻重，给予处罚、罚款，提请工商行政管理部门责令停业或吊销营业执照，直至追究刑事责任。

第三十七条 本规定由劳动部负责解释，并由各级劳动行政管理部门监督实施。

第三十八条 本规定自公布之日起施行。

中华人民共和国中外合资经营企业劳动管理规定

第一条 中外合资经营企业（以下简称合营企业）处理劳动管理问题，除《中华人民共和国中外合资经营企业法》第六条第二款已有规定者外，都按照本规定办理。

第二条 合营企业职工的雇佣、解雇和辞职，生产和工作任务，工资和奖惩，工作时间和假期，劳动保险和生活福利，劳动保护，劳动纪律等事项，通过订立劳动合同加以规定。

劳动合同，由合营企业同本企业的工会组织集体地签订；规模较小的合营企业，也可以同职工个别地签订。

劳动合同签订后，须经省、自治区、直辖市人民政府劳动管理部门批准。

第三条 合营企业职工，或者由企业所在地的企业主管部门、劳动管理部门推荐，或者经劳动管理部门同意后由合营企业自行招收，都需由合营企业进行考试，择优录用。

合营企业可以举办技工学校 and 训练班，培训管理人员和技术工人。

第四条 合营企业对于因生产、技术条件发生变化而多余的职工，经过培训不能适应要求、也不宜改调其他工种的职工，可以解雇；但是必须按照劳动合同规定，由企业给予补偿。

被解雇的职工，由企业三管部门或过去管理部门另行安排工作。

第五条 合营企业对于违反企业规章制度、造成一定后果的职工，可以根据情节轻重，给予必要的处分。开除处分，必须报请企业主管部门和劳动管理部门批准。

第六条 合营企业解雇、处分职工，工会认为不合理的，有权提出异议，并派代表同董事会协商解决；协商不能解决的，按照本规定第十四条的程序办理。

第七条 合营企业职工因有特殊情况，按照劳动合同规定，通过工会向企业提请辞职的时候，企业应予同意。

第八条 合营企业职工的工资水平，按照所在地区同行业的国营企业职工实得工资的百分之一百二十至一百五十确定。

第九条 合营企业职工的工资标准、工资形式、奖励、津贴等制度，由董事会讨论决定。

第十条 合营企业提取的职工奖励和福利基金，必须用于对职工的奖励和集体福利，不得挪作他用。

第十一条 合营企业必须按照国营企业标准，支付中方职工劳动保险、医疗费用以及国家对职工的各项补贴。

第十二条 合营企业外籍职工的雇佣、解雇、辞职、报酬、福利和社会保险等事项都应当在雇佣合同中规定。

第十三条 合营企业必须执行中国政府有关劳动保护的规章制度，保证安全生产和文明生产，中国政府劳动管理部门有权监督检查。

第十四条 合营企业发生的劳动争议，首先由争议双方协商解决；通过协商不能解决的，可以由争议的一方或双方向所在省、自治区、直辖市人民政府劳动管理部门请求仲裁；如有一方不服仲裁裁决，可以向人民法院提起诉讼。

第十五条 本规定的解释权属于中华人民共和国国家劳动总局。

第十六条 本规定自公布之日起施行。

中外合资经营企业劳动管理规定实施办法

为了更好地贯彻执行《中外合资经营企业劳动管理规定》（以下简称《管理规定》）以利中外合资经营企业（以下简称合营企业）的发展，特制定本办法。

一、合营企业的劳动计划，经董事会决定后，报企业主管部门和所在地区劳动人事部门备案，专项纳入国家劳动计划。

二、合营企业根据劳动计划招收新人员时，须按照国家有关政策，在劳动人事部门规定的地区内公开招收，通过考试，择优录用。

新招收的人员需要进行培训的，由合营企业根据需要规定一段时间的培训期。培训期满，经过考核，合格的，正式录

用；不合格的，延长培训期限或者退回。

三、合营企业所需要的工程技术人员和经营管理人员，在当地确实无法解决的，经省、市、自治区劳动人事部门批准，并征得有关地区劳动人事部门同意，可到外地招聘。

合营企业对于被招聘的人员以及企业主管部门、劳动人事部门根据《管理规定》第三条规定推荐的人员，可规定一段时间的试用期。经过试用，合格的正式录用；不合格的，予以退回。被退回人员原为固定职工的，原单位应予接收。

四、合营企业职工，除其中的外方合营者的代理人外，凡中方能够提供并胜任工作的，应招用中方人员。

五、合营企业用人，实行劳动合同制。劳动合同除《管理规定》第二条第一款所列事项外，还须规定合同的有效期限、变更和解除合同的条件以及企业和职工双方应履行的其他权利和义务。

劳动合同由合营企业同企业工会组织协商制定（未成立工会组织的，同企业职工代表协商制定），并按照《管理规定》第二条规定，报省、市、自治区劳动人事部门批准，省、市、自治区劳动人事部门也可委托合营企业所在地的县以上劳动人事部门批准。

合营企业可以同企业工会组织签订集体劳动合同，也可以同职工本人签订个人劳动合同。劳动合同一经签订，双方必须遵守执行。签订合同的一方要求修改合同时，须经双方协商同意，并报原审批机关批准。

除劳动合同外，合营企业还可就职工的招收、录用、辞退等事项，同提供人员的单位或者所在地区劳动服务公司签订劳务合同。

六、合营企业须加强对职工的经常培训工作，不断提高他

们的技术业务水平。职工培训所需经费，参照财政部 1982 年《关于职工教育经费管理和开支范围的暂行规定的补充通知》办理。

七、合营企业在劳动合同期内因生产、技术条件发生变化，需要辞退多余的职工时，或者因其他原因辞退职工时，须在辞退前一个月通知企业工会组织和被辞退职工本人，并报企业主管部门和所在地区劳动人事部门备案。

职工因工伤、职业病经医院证明进行治疗、疗养期间，因病或者非因工负伤住院治疗期间，女职工怀孕六个月以上和休产假期间，不得辞退。

对于在劳动合同期内被辞退的职工以及合同期满后被解除劳动合同的职工，合营企业须根据他们在本企业的工作年限，每满一年发给一个月的本企业平均工资的补偿金；十年以上的，从第十一年起，每满一年的发给一个半月本企业平均工资的补偿金。

八、合营企业职工在劳动合同期内因有特殊情况，需要辞职时，须通过企业工会组织提前一个月向企业提出。对于职工具有正当理由的辞职，企业应予同意，但可不发给补偿金。

辞职职工如系由合营企业出资培训，在培训期满后工作未满足合同规定年限的，须按照劳动合同规定，赔偿企业一定的培训费用。

九、合营企业对于模范执行企业各项规章制度，在完成生产、工作任务，革新生产技术和改善经营管理中作出优异成绩的职工，可分别情况，由正、副总经理决定，给予不同的荣誉奖励和物质奖励，对于其中有突出贡献的，可以晋级、晋职。

十、合营企业对于违反企业各项规章制度，违反劳动纪律，造成一定后果的职工，可分别情况，给予批评教育或者不

同的行政处分；必要的时候，还可酌情处以一次性罚款或者经济赔偿；情节严重、屡教不改的，可以开除。

对职工进行处分时，须征求企业工会组织的意见，听取被处分职工本人的申辩，由正、副总经理作出决定。开除职工，须报企业主管部门和所在地区劳动人事部门备案。

十一、合营企业对本企业中属于由国家行政机关任命的工作人员给予奖励或者处分，其审批权限和程序按照 1957 年《国务院关于国家行政机关工作人员的奖惩暂行规定》办理。

十二、合营企业须按照《管理规定》第八条规定的工资水平，支付中方职工的工资。职工工资的增长，按照合营合同、章程的规定和企业的生产、经营状况，由董事会决定，不必与国营企业同步进行。

《管理规定》第八条中所说的所在地区同行业国营企业职工的实得工资，是指所在地区同行业规模和生产技术条件相近的国营企业职工的平均工资，其具体数额由所在地区劳动人事部门会同财政部门和企业主管部门核定。

职工离开合营企业到其他单位工作时，实行所到单位的工资、奖励、津贴制度。

十三、合营企业根据《管理规定》第十一条规定支付给中方职工的劳动保险，福利费用以及国家在房租、基本生活品价格、文化、教育、卫生保健等方面对职工的各项补贴的数额，由省、市、自治区劳动人事部门会同财政及其他有关部门核定，并随着国营企业职工劳动保险、福利费用和国家补贴的变动，进行相应的调整。

合营企业职工的劳动保险和福利费用留给中方合营者，由企业工会组织监督使用。国家补贴部门按照国家的有关规定处理。

十四、合营企业职工的劳动保险和福利待遇，按照我国政府对国营企业的有关规定执行。合营企业认为有不适用的，可以提出意见，报请省、市、自治区劳动人事部门在商得财政部门 and 同级工会组织同意后批准执行。

十五、合营企业必须加强对职工的劳动保护。要有必要的人员管理本企业的劳动保护工作。要采取有效措施，改善职工的劳动条件，保证安全生产和文明生产；所需劳动保护措施经费，参照国家计委 1973 年《关于加强防止矽尘和有毒物质危害工作的通知》办理。

十六、合营企业应执行我国国营企业现行的工时制度和休假制度；参照国营企业标准，发给职工劳动防护用品。

十七、合营企业发生职工因工伤亡、严重职业中毒、职业伤害事故时，须按照国务院 1956 年《工人职员伤亡事故报告规程》中的规定，及时报告企业主管部门、所在地区劳动人事部门和工会组织，并接受他们对事故的检查和处理。

十八、经济特区的合营企业的劳动管理事项，另有规定的，按照其规定执行。

十九、本办法由各级劳动人事部门监督实施。

二十、本办法自发布之日起施行。

劳动人事部关于外商投资企业用人 自主权和职工工资、保险福利费用的规定

为了贯彻《国务院关于鼓励外商投资的规定》，保障外商投资企业的用人自主权，适当确定中方职工的工资、保险福利费用，特作如下规定：