

东莞市劳务派遣规范用工指引

为进一步规范劳务派遣用工行为，引导用工单位依法依规使用被派遣劳动者、劳务派遣单位依法依规开展劳务派遣经营活动，推动劳务派遣市场健康有序发展，维护被派遣劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，对《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等有关规定和《关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》（粤人社规〔2020〕43号）等法律法规规章政策的规定进行梳理，形成本指引，供用工单位和劳务派遣单位参考。

一、用工单位

（一）劳务派遣适用岗位

劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。**临时性工作岗位**是指存续时间不超过六个月的岗位；**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。用工单位只能在上述“三性”工作岗位上使用被派遣劳动者，不能扩大使用范围。

重点提示：

1.辅助性岗位确定程序：用工单位决定在辅助性岗位上使用被派遣劳动者，辅助性岗位界定需履行一定的民主程序，主要包括：①通过目录清单等形式明确辅助性岗位，并提交劳动者代表大会或者全体劳动者讨论，提出方案和意见；②与工会或者劳动者代表平等协商，确定辅助性岗位；③在用工单位内公示。辅助性岗位的确定属于涉及劳动者切身利益的重大事项，如未履行相应的民主程序，一旦发生争议，用工单位将承担不利的法律风险。

2.禁止使用劳务派遣的岗位：对事关国家和人民生命财产的重点行业及涉密、核心技术等岗位，建议用工单位不使用劳务派遣，采用直接用工方式，与从业人员签订劳动合同，如专职消防员等安全生产岗位，煤矿、非煤矿山井下岗位，化工生产岗位等。

3.违反“三性”岗位规定的处理：用工单位违反“三性”岗位规定使用被派遣劳动者，由人力资源社会保障部门依法依规处理；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

（二）劳务派遣用工比例

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

重点提示：

1.上述所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

02.计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

13.企业将其业务发包给其他单位，但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动，以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其劳动者的人数纳入本企业的劳务派遣用工比例计算。

24.用人单位以承揽、外包等名义签订协议，实际按劳务派遣用工形式使用劳动者的，仍适用于劳务派遣法律法规的有关规定。

（三）正确区分劳务派遣和劳务外包

劳务派遣是指劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用劳动者并与之签订劳动合同，以经营方式将劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。**主要特征：**由劳务派遣单位招用劳动者，并与被派遣劳动者建立劳动关系，签订劳动合同；用工单位使用被派遣劳动者，但与被派遣劳动者不建立劳动关系，不直接签订劳动合同；被派遣劳动者的劳动过程受用工单位的指挥、监督和管理。

劳务外包是指用人单位（发包单位）将部分业务或职能工作内容发包给承包单位，由承包单位自行安排人员按照用人单位（发包单位）要求完成相应的业务或工作内容的用工形式。发包单位按照约定向承包单位支付外包费用。主要特征：发包单位与承包单位基于外包合同形成民事上的契约关系；发包单位和承包单位约定将发包单位一定工作交付给承包单位完成，由发包单位支付承包单位一定的费用；承包单位与所雇用的劳动者建立劳动关系并对劳动者进行管理和支配；发包单位不直接管理与支配承包单位的劳动者。

劳务派遣与劳务外包的主要区别：

1.主体方面：经营劳务派遣业务需要一定的资质，应取得《劳务派遣经营许可证》后方可经营劳务派遣业务；在劳务外包关系中，外包的项目不涉及国家规定的特许内容，无需就劳务外包办理行政许可。

2.岗位要求方面：劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性岗位上实施；劳务外包对岗位没有特殊限定和要求。

3.法律关系方面：劳务派遣涉及三方关系，劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣合同关系，劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动关系，用工单位与被派遣劳动者之间的实际用工关系；劳务外包涉及两方关系，发包单位与承包单位之间的合同关系，承包单位与劳动者的劳动关系。

4.支配与管理方面：用工单位直接对被派遣劳动者日常劳动进行指挥、监督和管理，被派遣劳动者受用工单位的规章制度管理；劳务外包的发包单位不参与对劳动者指挥、监督和管理，由承包单位直接对劳动者进行指挥、监督和管理。

5.工作成果衡量标准方面：在劳务派遣中，用工单位根据劳务派遣单位派遣的劳动者数量、工作内容和时间等与被派遣劳动者直接相关的要素，向劳务派遣单位支付服务费；在劳务外包关系中，发包单位根据外包业务的完成情况向承包单位支付外包费用，与承包单位使用的劳动者数量、工作时间等没有直接关系。

6.法律适用方面：劳务派遣主要适用《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》等；劳务外包主要适用《民法典》。

重点提示：

1.用工单位在使用劳务外包时，应注意劳务外包与劳务派遣的区别，避免出现名为劳务外包实为劳务派遣的情形。

2.发包单位应履行相关社会责任，选择具备合法经营资质、信誉良好的外包单位，并督促外包单位落实劳动者权益保障责任，严格执行劳动保障法律法规，依法依规用工，与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同，依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

3.外包单位违规用工，损害劳动者权益的，根据发包单位与外包单位之间具体法律关系，依法确定两个单位应当承担的法律

责任。

4.劳务派遣单位属于劳动法律法规所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务，切实维护好劳动者的合法权益。

（四）劳务派遣单位的选择

经营劳务派遣业务，应当向人力资源社会保障行政部门依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。许可机关按年度对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

重点提示：1.用工单位在选择合作的劳务派遣单位时，应当注意两个方面：①查看其是否依法取得《劳务派遣经营许可证》、年度核验情况、劳务派遣单位信用等级等；②应关注劳务派遣单位管理是否规范，实际经营地址与《劳务派遣经营许可证》记载地址是否一致，是否有与开展业务相适应的固定的经营场所、办公设施设备、信息管理系统、符合法律规定的劳务派遣管理制度等。

2.如果用工单位与未取得《劳务派遣经营许可证》的单位合作，签订《劳务派遣协议》，则会导致用工单位可能被认定与被派遣劳动者存在劳动关系。

3.用工单位如果管理不规范，使用的被派遣劳动者未与劳务派遣单位签订劳动合同，则可能会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系。根据劳动合同法有关规定，用人单位在招用劳动者后，应当自用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同；自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资并与劳动者补订书面劳动合同；满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视同双方已订立无固定期限劳动合同。

（五）《劳务派遣协议》的签订

用工单位使用劳务派遣，应当与劳务派遣单位签订《劳务派遣协议》，建议载明以下内容：1.派遣的工作岗位名称和岗位性质；2.工作地点；3.派遣人员数量和派遣期限；4.按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；5.社会保险费的数额和支付方式；6.工作时间和休息休假事项；7.被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；8.劳动安全卫生以及培训事项；9.经济补偿等费用；10.劳务派遣协议期限；11.劳务派遣服务费用构成、结算标准与支付方式；12.劳动保护、劳动条件和职业危害防护；13.被派遣劳动者的更换、增减及退回；14.违反劳务派遣协议的责任；15.法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

重点提示：

1.用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

2.用工单位与劳务派遣单位在签订《劳务派遣协议》时，应当就有关内容作出明确详细的约定，防止在履约过程中因约定不明而产生纠纷。例如，工资支付方式及标准，劳务派遣服务费的支付方式及标准，以及单方面抬高或降低工时价格、退回或者撤回被派遣劳动者、逾期支付劳务派遣服务费等方面的违约责任。

3.用工单位要督促劳务派遣单位及时与被派遣劳动者订立、续订劳动合同，避免未及时订立、续订劳动合同而发生劳动争议。

4.建议用工单位与劳务派遣单位使用统一范本的劳务派遣协议，明确双方的权利义务，诚实守信执行，从源头上规范劳务派遣经营和用工行为。

（六）用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务

用工单位应当履行有关法律法规规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

1.劳动报酬和福利待遇方面：①告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；②支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者；③连续用工的，实行正常的工资调整机制；④使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的，应保

障被派遣劳动者按照用工单位所在地的标准执行相应劳动报酬和劳动条件；⑤保障被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，如果用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

2.社会保险方面：①使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的，督促劳务派遣单位在用工所在地依法为被派遣劳动者参加社会保险，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费；②被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，用工单位应当协助做好工伤认定的调查核实工作；③被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业危害因素检测结果等资料。

3.劳动条件、培训和损害赔偿等方面：①执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；②对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；③用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；④保障被派遣劳动者选择在用工单位依法参加或者组织工会的权利；⑤用工单位违反有关劳务派遣的规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

重点提示：

1.用工单位必须落实主体责任，对被派遣劳动者进行岗前核查，核验身份信息，查看劳动合同原件以及参保凭证等事项。用工单位、劳务派遣单位和被派遣劳动者三方应当在上岗前明确被派遣劳动者身份归属、工作岗位及待遇标准等事项，签订“被派遣劳动者薪酬知情书”。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，将会承担连带赔偿责任。

2.用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

3.用工单位不得向被派遣劳动者收取费用，不得扣押被派遣劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求被派遣劳动者提供担保等。

4.用工单位在开展集体协商时，建议主动听取被派遣劳动者的意见，可以与被派遣劳动者就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展协商。

5.用工单位要督促劳务派遣单位在用工所在地依法为被派遣劳动者参加社会保险，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。劳务派遣单位未在用工所在地参保，用工单位未履行督促义务，或劳务派遣单位不具备在用工单位所在地为被派遣劳动者办理参保手续条件，用工单位未代劳务派遣单位为被派遣劳动

者办理参保手续、缴纳社会保险费，导致被派遣劳动者无法享受社会保险待遇的，劳务派遣单位与用工单位可能承担连带责任。

（七）用工单位可以退回被派遣劳动者的情形

1.因被派遣劳动者的原因导致退回：①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；②被派遣劳动者严重违反用工单位的规章制度的；③被派遣劳动者严重失职，营私舞弊，给用工单位造成重大损害的；④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用工单位提出，拒不改正的；⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的；⑦被派遣劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用工单位另行安排的工作的；⑧被派遣劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

2.因用工单位的原因导致退回：①劳务派遣协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；②用工单位依照企业破产法规定进行重整的；③用工单位生产经营发生严重困难的；④用工单位转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；⑤用工单位其他因劳务派遣协议订立时所

依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的；
⑥用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的。

3.因派遣协议期满退回：劳务派遣协议期满终止的。

重点提示：

《劳动合同法》和《劳务派遣暂行规定》已列举了用工单位可退回被派遣劳动者的情形。因此，不建议用工单位和劳务派遣单位在上述可退回情形之外再约定其他退回情形，否则由此产生争议诉诸法律，可能会得不到劳动人事争议仲裁机构和人民法院的支持。

（八）用工单位不得退回被派遣劳动者的情形

劳务派遣暂行规定明确，被派遣劳动者有下列情形之一的，在派遣期限届满前，用工单位不得按照上述第（七）条第2款第①~⑤项情形将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：1.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医疗观察期间的；2.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；3.患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；4.女劳动者在孕期、产期、哺乳期的；5.在单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；6.法律、行政法规规定的其他情形。

重点提示：

1.派遣期限届满的，上述六种情形应当延续至相应的情形消失时，用工单位方可退回被派遣劳动者。

2.用工单位不得违反法律法规规定或者依法签订的劳务派遣协议约定退回被派遣劳动者。

3.用工单位违法退回的，由人力资源和社会保障行政部门按照《劳动合同法》第九十二条规定处理，责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，用工单位会与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

（九）其他规定之一

1.用工单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。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劳动者的，属于不得设立的劳务派遣单位。

2.劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

3.根据《政府购买服务管理办法》（财政部令第102号）《关于做好2023年政府购买服务改革重点工作的通知》（财综〔2023〕12号）相关规定，机关、承担行政职能的事业单位和使用行政编制的群团组织等用工单位，不得借政府购买服务名义变相用工，不得将人员招、聘用，以劳务派遣方式用工事项纳入政府购

买服务范围。

重点提示：

1.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劳动者的，属于本条第1项不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者的情形。

2.本条第1项中提及的所属单位，从形式上一般是指用人单位的分支机构或下属单位，包括：①企业集团公司的下属子公司、分公司等；②国家机关、事业单社会团体的直属单位、分支机构或者代表机构；③律师事务所、会计师事务所等其他组织设立的分支机构，等等。本条第2项中提及的出资或者合伙设立的劳务派遣单位，其中，出资主要分为几种基本形式：①货币出资，②现物出资（物权出资或无形财产权出资）；合伙是指合伙人可以用货币、实物、知识产权、土地使用权或者其他财产权利出资，也可以用劳务出资。因此，用人单位或者其所属单位以出资或者合伙等方式设立的劳务派遣单位，不得向本单位或者所属单位进行系统内派遣，而只能向本集团或者本系统以外的、无利益关联的单位从事社会化派遣。

3.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劳动者的，可能会被劳动人事争议仲裁机构和人民法院确认为被派遣的劳动者同用工单位建立劳动关系。

二、劳务派遣单位

（十）依法取得经营许可

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

重点提示：

1.未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源和社会保障行政部门按照《劳动合同法》第九十二条相关规定依法处理，责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可处以五万元以下罚款。

2.劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让，否则由人力资源和社会保障行政部门按照《劳务派遣行政许可实施办法》第三十三条依法处理，处以一万元以下罚款，情节严重的，处以一万元以上三万元以下罚款。

（十一）申请经营劳务派遣业务应当具备的条件

申请经营劳务派遣业务，应当具备以下条件：1.注册资本不少于人民币二百万元；2.有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；3.有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；4.法律、行政法规规定的其他条件。

重点提示：

1.《国务院关于印发注册资本登记制度改革方案的通知》（国发〔2014〕7号）明确，劳务派遣企业暂不实行注册资本认缴登

记制。申请经营劳务派遣业务中的注册资本不少于二百万元，且不执行认缴登记制，并需提供验资机构出具的验资报告或财务审计报告等。

2.实缴资本已达到二百万元但少于注册资本、申请办理劳务派遣行政许可的，行政许可机关将不予许可；申请人应按登记的注册资本缴足资本金，或依法向公司登记机关申请减少注册资本的变更登记后，再申请办理劳务派遣行政许可。

3.《公司法》第二百条规定，公司的发起人、股东在公司成立后，抽逃其出资的，由公司登记机关责令改正，处以所抽逃资金额百分之五以上百分之十五以下的罚款。

4.设立规范的劳务派遣单位，需具备满足东莞市劳务派遣行政许可实施细则面积和消防安全要求的固定的独立经营场所，与业务相适应的电脑、打印机、复印机、电话、档案柜、网络设备和网络服务等办公设施设备，信息管理系统，符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度等，并建议配备劳务派遣管理、劳动关系协调等方面的专业从业人员。

（十二）《劳务派遣经营许可证》的变更、延续

有下列情形之一的，劳务派遣单位应当向许可机关提出变更或延续申请：1.劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；2.劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；3.劳务派遣行政许可

有效期届满 60 日前，劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的。

重点提示：

1.劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当重新申请劳务派遣行政许可。

2.准予延续行政许可的，换发新的《劳务派遣经营许可证》。

（十三）不予延续行政许可期限的情形

劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当作出不予延续书面决定：1.逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；2.违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到二次以上行政处罚的。

重点提示：

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满 60 日前向许可机关提出延续申请，并提交三年以来的基本经营情况，否则许可机关将不予延续；劳务派遣单位继续经营劳务派遣业务的，需重新申请劳务派遣经营许可。

（十四）年度劳务派遣经营情况报告

劳务派遣单位应当如实向人力资源和社会保障行政部门按年度提交上一年度劳务派遣经营情况报告，报告事项包括：1.经营情况以及上年度财务审计报告；2.被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况；3.向被派遣劳动者支付劳动报酬的

情况；4.被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况；5.被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况；6.与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；7.设立子公司、分公司等情况。

重点提示：

1.人力资源和社会保障行政部门对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验、监督。根据核查情况，将年度核验结果分为合格、不合格、无业务三个档次，实行分级管理。①对报送年度报告材料齐全，佐证真实充分；业务经营合法合规，网上申报被派遣劳动者情况客观真实，劳务派遣员工工资待遇符合法律规定，可以评为“合格”。②对具有以下任一情形的，可以评为“不合格”，并进行重点监控：未报送上一年度经营情况报告的；所报送年度报告材料严重不符合规定要求，缺少佐证材料，未能充分反映年度业务发展情况的；在年审工作中弄虚作假，隐瞒真实情况的；经营过程中存在违规行为或损害劳动者合法权益行为的；因违法经营，受到人力资源社会保障、市场监管、税务等相关行业主管部门行政处罚的；其他严重违规情形。③有劳务派遣经营许可证，但没有从事派遣业务的，为“无业务”。

2.人力资源和社会保障行政部门及时将核验结果和监督情况载入企业信用记录，并在市人力资源和社会保障行政部门官网上公布。

3.劳务派遣单位设立的子公司或者分公司经营劳务派遣业务的,应当向办理许可或者备案手续的人力资源和社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

(十五) 劳动合同的订立

劳务派遣单位招用被派遣劳动者,在与被派遣劳动者订立劳动合同时,需注意以下几点: 1.与被派遣劳动者应当订立二年以上的固定期限书面劳动合同; 2.不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者; 3.可以依法与被派遣劳动者约定试用期,但与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期; 4.应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者; 5.不得向被派遣劳动者收取费用。

重点提示:

1.及时订立书面劳动合同。劳务派遣单位招用被派遣劳动者后,应当及时与其订立书面劳动合同。

2.建议使用派遣合同范本。建议劳务派遣单位与被派遣劳动者使用统一范本的劳务派遣劳动合同,明确双方权利义务关系,杜绝因劳动合同条款缺失或内容不规范引起的不必要纠纷。

(十六) 劳动合同的必备条款

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,应载明以下事项: 1.劳务派遣单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人; 2.被派遣劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码; 3.劳动合同期限; 4.工作内容和工作地点; 5.工作

时间和休息休假；6.劳动报酬；7.社会保险；8.劳动保护、劳动条件和职业危害防护；9.被派遣劳动者的用工单位；10.派遣期限；11.工作岗位；12.法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

重点提示：

上述的必备条款中，被派遣劳动者的用工单位、派遣期限和工作岗位很容易被遗漏，劳务派遣单位需格外注意。

（十七）劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务

1.告知方面：如实告知被派遣劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、应遵守的规章制度、劳务派遣协议内容以及被派遣劳动者要求了解的其他情况。

2.培训方面：建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

3.报酬支付方面：按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。

4.社会保障方面：按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；对被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，依法申请工伤认定。

5.督促责任方面：督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

6.协助处理和提供证明、材料方面：协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；在被派遣劳动者申请进行职业病诊断、鉴定时，提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料；依法出具解除或终止劳动合同的证明。

重点提示：

跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地依法为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，并执行用工单位所在地的劳动标准。

（十八）劳动合同的解除

1.协商一致：双方协商一致的，可以解除劳动合同。

2.劳务派遣单位单方提出：

第一，因劳动者的原因导致劳动合同解除的，主要包括：①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；②被派遣劳动者严重违反劳务派遣单位的规章制度的；③被派遣劳动者严重失职，营私舞弊，给劳务派遣单位造成重大损害的；④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经劳务派遣单位提出，拒不改正的；⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳务派遣单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的；⑦被派遣劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由劳务派

遣单位另行安排的工作的；⑧被派遣劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

第二，因劳务派遣单位的原因导致劳动合同解除的，主要包括：①劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整的；②劳务派遣单位生产经营发生严重困难的；③劳务派遣单位转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；④其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第三，因用工单位退回的原因导致劳动合同解除的，主要包括：①被派遣劳动者因上述第（七）条第1款第①~⑧项原因被用工单位依法退回的；②被派遣劳动者因上述第（七）条第2款第①~⑥项、第3款原因被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的。

3.被派遣劳动者单方提出：①被派遣劳动者提前三十日以书面形式通知劳务派遣单位的；②被派遣劳动者在试用期内提前三日通知劳务派遣单位的；③用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；④用人单位未及时足额支付劳动报酬的；⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；⑥用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；⑦用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思

的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑧用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；⑨用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；⑩用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；⑪用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；⑫被派遣劳动者被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意，但被派遣劳动者提出解除劳动合同的；⑬法律、行政法规规定被派遣劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

重点提示：

劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满；除经双方协商一致，被派遣劳动者同意解除劳动合同外，劳务派遣单位不得以此为理由与被派遣劳动者解除劳动合同。

（十九）劳动合同的终止

有下列情形之一的，劳动合同终止：1.劳动合同期满的；2.被派遣劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；3.被派遣劳动者达到法定退休年龄的；4.被派遣劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；5.劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满

不再继续经营的；6.法律、行政法规规定的其他情形。

重点提示：

劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，此种情形下，劳务派遣单位可以终止与被派遣劳动者的劳动合同，但劳务派遣单位和用工单位应协商妥善安置被派遣劳动者。

（二十）经济补偿

有下列情形之一的，劳务派遣单位应依法支付经济补偿：

1.协商一致解除劳动合同：劳务派遣单位提出并与被派遣劳动者协商一致解除劳动合同的。

2.被派遣劳动者提出解除劳动合同：①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；②用人单位未及时足额支付劳动报酬的；③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；⑤用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑥用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利致使劳动合同无效的；⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定致使劳动合同无效的；⑧用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的；⑨用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；⑩法律、行政法规规

定被派遣劳动者可以提出解除劳动合同并由劳务派遣单位支付经济补偿的其他情形。

3.劳务派遣单位提出解除劳动合同：①被派遣劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；②被派遣劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经劳务派遣单位与被派遣劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；④劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整，需裁减人员的；⑤劳务派遣单位因生产经营发生严重困难的；⑥劳务派遣单位转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；⑦劳务派遣单位其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

4.劳动合同终止：①劳动合同到期，除劳务派遣单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，被派遣劳动者不同意续订的情形外，劳务派遣单位终止固定期限劳动合同的；②劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营而终止劳动合同的。

5.用工单位退回被派遣劳动者：①被派遣劳动者因上述第（七）条第2款第①~⑥项、第3款原因被用工单位依法退回，

劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件，因被派遣劳动者不同意而解除劳动合同的；②被派遣劳动者因上述第（七）条第2款第①~⑥项、第3款原因被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，因被派遣劳动者不同意而解除劳动合同的。

重点提示：

1.经济补偿按被派遣劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向被派遣劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2.月工资是指被派遣劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资，工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。月工资按照被派遣劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

3.劳务派遣单位违反规定解除或者终止劳动合同，被派遣劳动者要求继续履行劳动合同的，劳务派遣单位应当继续履行；被派遣劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，劳务派遣单位应当按经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

（二十一）其他规定之二

1.根据《中华人民共和国职业教育法》规定，职业学校和职

业培训机构不得违反相关规定通过人力资源服务机构、劳务派遣单位，或者通过非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训。

2.严格落实劳务派遣单位退出机制。对于违法违规且拒不整改的劳务派遣单位，坚决依法吊销劳务派遣经营许可，主要包括以下几类情形：①开展劳务派遣业务但没有与用工单位订立劳务派遣协议，或者订立的劳务派遣协议未载明应当载明的事项；②未与被派遣劳动者依法订立劳动合同的，或者与被派遣劳动者订立的劳动合同，未载明被派遣劳动者用工单位、派遣期限、工作岗位、以及其他应当载明事项的；③未将劳务派遣协议内容告知被派遣劳动者的；④拖欠、克扣被派遣劳动者劳动报酬的；⑤未依法为被派遣劳动者参加社会保险的；⑥其他违反《劳动合同法》及其实施条例有关劳务派遣规定的。

三、劳动者

（二十二）正确区分劳务派遣与职业中介活动

劳务派遣是指劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用劳动者并与之签订劳动合同，将劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。**主要特征：**由劳务派遣单位招用劳动者，并与被派遣劳动者建立劳动关系，签订劳动合同；用工单位使用被派遣劳动者，但与被派遣劳动者不建立劳动关系，

不签订劳动合同；被派遣劳动者的劳动过程受用工单位的指挥、监督和管理。

职业中介活动是指人力资源服务机构为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务，包括为用人单位推荐劳动者、为劳动者介绍用人单位、组织开展招聘会、开展网络招聘服务、开展高级人才寻访（猎头）服务等经营性活动。为用人单位推荐劳动者的**主要特征**：按照客户（用人单位）委托要求，为客户（用人单位）招用人员；由客户（用人单位）与劳动者建立劳动关系，签订劳动合同；由客户（用人单位）对劳动者的劳动过程进行直接指挥、监督和管理。

劳务派遣与职业中介活动的主要区别：

1.经营资质方面：经营劳务派遣业务应取得《劳务派遣经营许可证》后方可经营劳务派遣业务；从事职业中介活动的也需要资质，应取得《人力资源服务许可证》后方可从事职业中介活动。从事网络招聘服务的，还应当依法取得电信业务经营许可证。

2.法律关系方面：劳务派遣涉及三方关系，劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣合同关系，劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动合同关系，用工单位与被派遣劳动者之间的实际用工关系；职业中介活动主要涉及两方关系，客户（用人单位）与经营性人力资源服务机构之间的合同关系，客户（用人单位）与劳动者的劳动合同关系。

3.工作成果衡量标准方面：在劳务派遣中，用工单位根据劳务派遣单位派遣的劳动者数量、工作内容和时间等与被派遣劳动者直接相关的要素，向劳务派遣单位支付服务费；在职业中介活动中，客户（用人单位）根据经营性人力资源服务机构按照委托要求推荐劳动者的完成情况向其支付费用。

4.法律适用方面：劳务派遣主要适用《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》；职业中介活动主要适用《就业促进法》《人力资源市场暂行条例》《广东省人力资源市场条例》《网络招聘服务管理规定》《人力资源服务机构管理规定》。

重点提示：

1.劳动者在求职时，应注意劳务派遣与职业中介的区别，避免出现用人单位主体不清的情形。

2.劳动者通过劳务派遣形式就业的，应当与具备《劳务派遣经营许可证》、诚实守信和规范经营的劳务派遣单位订立劳动合同，明确双方权利义务。

3.劳动者通过职业中介求职时，一定要选择具备人力资源服务许可证、信誉良好的职业中介机构，且从事职业中介活动的机构应当在服务场所明示营业执照、人力资源服务许可证、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话。对于将先交报名费、培训费、资料费等作为面试、入职条件的要谨慎对待，以防被骗。

(二十二) 正确区分全日制用工与非全日制用工

全日制用工与非全日制用工的概念是相对的。根据有关法律、法规精神，一般可以理解为：

全日制用工是指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的用工形式。**主要特征：**实行的是标准工时制度；用人单位必须为劳动者缴纳各种社会保险；超过标准工作时间的，用人单位应当支付加班工资；全日制劳动关系不能随时终止；以货币形式定时向劳动者支付工资。

非全日制用工是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。**主要特征：**在同一用人单位平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时；劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同，但后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行；工作时间根据与用人单位协商后，自由安排，较为灵活；劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

全日制用工与非全日制用工的主要区别：

1.工作时间不同。标准的全日制用工一般实行每天工作不超过八小时，每周不超过四十小时的标准工时制度。非全日制用工一般为每天四小时，每周工作时间不超过二十四小时。

2.订立劳动合同形式不同。按照《劳动合同法》规定，对全

日制用工者，用人单位与劳动者应当订立书面劳动合同，若双方未依法订立书面合同，则用人单位须承担法律责任。而对于非全日制用工，法律明确规定双方可不订立书面形式劳动合同，劳动者的劳动权利以及用人单位对劳动者的要求，可以口头约定。

3.是否需要支付经济补偿不同。按照《劳动合同法》的规定，在全日制用工的劳动合同解除或者终止方面，符合《劳动合同法》第四十六条情形的，用人单位均须向劳动者支付经济补偿。非全日制用工的劳动关系双方可以随时通知终止用工，且用人单位无需向劳动者支付经济补偿。

4.缴纳社会保险费的规定不同。按照法律规定，用人单位招用全日制用工劳动者后，应当自用工之日起 30 日内到社会保险经办机构办理登记手续，依法缴纳社会保险费。作为非全日制用工，用人单位须为其缴纳工伤保险。

5.工资支付周期不同。全日制用工应当按约定，一般按月以货币形式定时向劳动者支付工资。非全日制用工，用人单位应对以货币形式向劳动者定时支付工资。但是，支付工资的周期比全日制用工短，最长不得超过十五日。

6.试用期约定不同。全日制用工中，除以完成一定工作任务为期限的劳动合同和 3 个月以下固定期限劳动合同外，劳动合同期限三个月以上的，可以依法约定试用期。非全日制用工不得约定试用期。

重点提示：

1.平均每日工作时间超过四小时，或者每周工作时间累计超过二十四小时，可能属于全日制用工。一旦被认定为全日制用工，用人单位就存在未订立书面劳动合同，支付双倍工资、支付经济补偿金、赔偿金等风险。

2.《中华人民共和国劳动合同法》第六十九条规定，非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。也就是说用人单位使用非全日制用劳动者没有必须签订书面劳动合同的义务。但是，从预防争议纠纷的角度，劳动者最好与用人单位以书面形式订立非全日制劳动合同或者协议，明确工作时间和双方的劳动权利义务。

3.非全日制用工合同双方均可随时解除或终止劳动关系，不必提前通知，用人单位无须支付经济补偿。

4.在非全日制用工形式下，用人单位具有为劳动者缴纳工伤保险的法定义务。劳动者所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《工伤保险条例》的规定支付新发生的费用。

（二十三）缴纳社会保险费

根据《劳动法》《社会保险法》的规定，中华人民共和国境内的用人单位和个人依法参加和缴纳社会保险费。因此，参加社会保险、按时足额缴纳社会保险费是用人单位和劳动者的法定义务。

重点提示：

1.不依法缴纳社会保险费，个人可能存在以下不利影响：领取养老金的时间可能会延后、养老待遇会降低、失业保险待遇会受到影响、发生工伤事故时待遇保障不及时维权难等；甚至可能不能享受以下待遇：求职补贴、生育津贴、医疗保险、职业技能鉴定补贴、人才入户等。因为，依法参加社会保险，缴纳社会保险费，是劳动者享受社保等方面权益的切实保障。

2.如果劳动者自愿放弃参加社保，与用人单位存在混合过错，一旦发生争议，导致劳动合同解除，可能双方会存在按照过错程度承担相关法律责任的风险。

3.劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地依法为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣

单位对被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

（二十四）被派遣劳动者应当知道的规定

1.未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

2.劳务派遣单位在经营场所醒目位置张贴或悬挂劳务派遣经营许可证、营业执照、“被派遣劳动者维权告示牌”等，公开劳务派遣单位名称、法定代表人、实际负责人姓名及电话，人力资源社会保障部门举报电话，以及全市 12345 政府服务热线及微信小程序，畅通维权途径，快速处理劳务派遣用工劳资纠纷。

3.劳务派遣单位不得擅自发布用工单位的招聘信息。没有依法签订劳务派遣协议的，劳务派遣单位不得直接以用工单位名义发布招牌广告招聘被派遣劳动者。

4.被派遣劳动者在上岗前应当与用工单位和劳务派遣单位三方之间明确被派遣劳动者身份归属、工作岗位及待遇标准等事项，签订“被派遣劳动者薪酬知情书”。

5.被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

6.劳务派遣单位作为用人单位应当自用工之日起三十日内为被派遣劳动者向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。

7.《中华人民共和国居民身份证法》规定，除法定情形外，

任何组织或者个人不得扣押居民身份证。

8.《信访工作条例》规定，公民、法人或者其他组织可以采用信息网络、书信、电话、传真、走访等形式，向各级机关、单位反映情况，提出建议、意见或者投诉请求，有关机关、单位应当依规依法处理。信访人采用走访形式提出信访事项的，应当到有权处理的本级或者上一级机关、单位设立或者指定的接待场所提出。多人采用走访形式提出共同的信访事项的，应当推选代表，代表人数不得超过5人。

重点提示：

1.选择网络求职的，要通过正规招聘网站，根据自己的技能合理定位自己的期望薪酬，不要轻信“点击返现”“兼职刷单”“高薪日结”“门多路宽，无需正规流程”等虚假招聘话术。

2.不要在不明网络平台注册信息、转账汇款或办理“培训贷”“助学金”等各种名目的贷款；不要轻易相信类似“培训后可以提供工作岗位或接单赚钱机会”的培训广告；坚信“天上不会掉馅饼”，警惕收入高、工作很轻松、面试很简单、轻易即可录取、交了费就包入职等招聘话术，慎防受骗。

3.根据《劳动合同法》规定，劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

4.合同订立要慎重，认真研读条款，清楚知悉并能接受后才签署。

5.如企业需要收取证件复印件的，可在证件复印件上注明证件的具体用途。

6.劳动者与用人（工）单位发生争议时，可以通过协商解决争议，也可以直接向劳动监察、仲裁、司法等部门反映，不得通过非法游行、非法聚集、堵塞或阻断交通、拉横幅等非理性手段维护权益。

四、劳动纠纷处理

（二十五）劳动争议仲裁

被派遣劳动者与劳务派遣单位、用工单位发生劳动争议后，可以依法申请劳动争议仲裁，劳务派遣单位、用工单位依法应为共同当事人。劳动争议案件仲裁处理主要包括如下几个环节：提交申请书、仲裁受理、开庭审理、仲裁调解、仲裁裁决。

1.提交申请书：当事人申请劳动争议仲裁，应当按照要求提交书面仲裁申请书，并按照被申请人人数提交副本。申请书应当写明申请人和被申请人的基本信息，仲裁请求和所根据的事实、理由，证据和证据的来源、证人的姓名和住所等。

2.仲裁受理：劳动人事争议仲裁委员会应当自收到仲裁申请

之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当通知申请人不予受理，并说明理由。劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

3.开庭审理：劳动人事争议仲裁委员会在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人；仲裁庭在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，对申请人视为撤回仲裁申请，对被申请人可以缺席裁决。

4.仲裁调解：仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解，促使当事人双方自愿达成和解协议。调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。调解未达成协议或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

5.仲裁裁决：仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经批准可以延期并书面通知当事人，但延长期限不超过十五日。仲裁庭裁决后应当制作仲裁裁决书送达双方当事人。当事人对仲裁裁决不服的，可以按照劳动争议调解仲裁法的相关规定，向人民法院提起诉讼。

重点提示：

1.做好应诉准备。无论用工单位还是劳务派遣单位，接到仲裁申请书副本后，要积极准备相关材料，如《营业执照》复印件、法定代表人证明书等，委托律师或者本单位有关人员参加仲裁活动的，还要准备好《授权委托书》，并根据要求积极准备好答辩书，在收到仲裁申请书副本后十日内提交至劳动人事争议仲裁委员会。

2.准备证据材料。根据规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任；被派遣劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任，但被派遣劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。

（二十六）劳动保障监察

劳动保障监察以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料、受理举报投诉、开展专项执法检查和网络监察等形式进行。任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向人力资源社会保障行政部门举报。劳动者认为用人单位侵犯其劳动保障合法权益的，有权向人力资源社会保障行政部门投诉。劳动保障监察处理主要包括以下几个环节：立案、调查取证、案件处理。

1.立案：人力资源和社会保障行政部门接到投诉举报后，五

个工作日内决定是否受理；对符合条件的投诉举报，应决定受理并于受理之日立案查处。人力资源和社会保障行政部门通过日常巡视检查、书面审查等发现用工单位或劳务派遣单位违反劳务派遣有关规定，需要调查处理的，应当及时立案查处。

2.调查取证：人力资源和社会保障行政部门按规定的程序、措施及应履行的义务进行调查取证；根据《广东省劳动保障监察条例》第四十四条规定，人力资源社会保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，应当自立案之日起四十五个工作日内作出处理，对情况复杂的，经人力资源和社会保障行政部门负责人批准，可以延长三十个工作日。

3.案件处理：根据调查、检查的结果，作出以下处理：①对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；②对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；③对情节轻微，且已改正的，或者经调查、检查，人力资源社会保障行政部门认定违法事实不能成立的，撤销立案；④发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

重点提示：

1.劳动保障行政处理或者处罚决定书依法作出后，当事人应当在规定的期限内予以履行；当事人对人力资源和社会保障行政

部门作出的行政处罚决定、责令支付被派遣劳动者工资报酬、赔偿金或者征缴社会保险费等行政处理决定逾期不履行的，人力资源和社会保障行政部门可以申请人民法院强制执行。

2.无论用工单位还是劳务派遣单位，有重大违反劳动保障法律、法规或者规章行为的，人力资源和社会保障行政部门将会按照规定向社会公布，并按规定纳入用人单位劳动保障守法诚信档案或予以联合惩戒。

附件：1.劳务派遣劳动合同（示范文本）

2.劳务派遣协议（示范文本）

3.被派遣劳动者薪酬知情书

4.被派遣劳动者维权告示牌（样式）

5.东莞市劳务派遣政策法规汇编

附件 1

劳务派遣协议（示范文本）

甲方（用工单位）全称_____

法定代表人（或负责人）_____

登 记 注 册 地_____

统一社会信用代码_____ 联系电话_____

乙方（劳务派遣单位）全称_____

法定代表人（或负责人）_____

登 记 注 册 地_____

统一社会信用代码_____ 联系电话_____

注 意 事 项

一、供劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议时参考使用。

二、劳务派遣单位应当向用工单位出示依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

四、用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

五、劳务派遣协议应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳务派遣协议，用工单位和劳务派遣单位双方应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章。

根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》等法律法规规定，甲、乙双方经协商一致，就开展劳务派遣合作事宜达成以下协议：

一、协议期限

本协议自____年__月__日起至____年__月__日止。

二、劳务派遣的工作岗位、岗位性质、工作地点、人数和期限

1、甲方需要乙方派遣劳动者（以下简称“被派遣劳动者”）的工作岗位、工作地点、工作内容、人员数量、派遣期限、岗位性质如下：

被派遣劳动者工作岗位名称为：____，工作地点为：____，工作内容为：____，劳务派遣劳动者数量：____人，派遣期限自____年__月__日起至____年__月__日止。

岗位性质：☐临时性；☐辅助性；☐替代性。（注：临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；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。甲方决定使用乙方被派遣劳动者的辅助性岗位，应当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，并在甲方单位内公示。）

2、甲方保证以上工作岗位符合国家关于劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施的要求，并没有将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的情形，并且使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。甲方不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

3、乙方负责派遣符合甲方用工需求条件的劳动者供甲方使用。乙方对被派遣劳动者承担用人单位义务，甲方对被派遣劳动者的承担用工单位义务。

三、工作时间和休息休假

1、工作时间：被派遣劳动者在甲方实行____（标准、综合计算、不定时）工时工作制。其中，实行标准工时工作制度为____人；实行综合计算工时工作制____人，实行不定时工时工作制____人。实行综合计算工时制或不定时工时制的岗位，须取得人社部门行政许可。

2、休息休假：甲方负责保障被派遣劳动者享有法定休息休假权利。甲方因

工作需要安排被派遣劳动者延长工作时间或在节假日加班的，应当征得被派遣劳动者同意，并依法支付加班工资。

四、劳动报酬和支付方式

1、被派遣劳动者享有与甲方同类工作岗位劳动者实行相同的劳动报酬分配办法的权利。乙方不得克扣、拖延被派遣劳动者的劳动报酬。

2、甲方与乙方商定每月____日前发放被派遣劳动者（当月/上月）劳动报酬，由____方通过_____方式支付给被派遣劳动者。

3、被派遣劳动者在甲方连续工作的，甲方应按照同工同酬的规定，实行正常的工资调整机制。

五、社会保险

1、乙方和被派遣劳动者必须依法参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费。乙方依法为被派遣劳动者办理参保手续和缴纳社会保险费（含单位缴费部分和被派遣劳动者个人缴费部分）。

乙方跨地区派遣劳动者的，应当在甲方所在地为被派遣劳动者参加社会保险。乙方在甲方所在地设立分支机构的，由乙方在甲方所在地的分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。乙方未在甲方所在地设立分支机构的，由甲方代乙方为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

乙方未依法办理社保登记、未按时足额缴纳社会保险费的，承担相应的法律责任。

2、派遣期间，被派遣劳动者的社会保险费中单位缴费部分的费用由____方承担，个人缴费部分由被派遣劳动者承担，由乙方代扣代缴。乙方未在甲方所在地设立分支机构，由甲方代乙方为被派遣劳动者办理参保手续的，则被派遣劳动者应缴纳的社会保险费的个人缴费部分由甲方代扣代缴。若甲方或乙方约定承担被派遣劳动者个人缴费部分的，从其约定。

甲、乙双方补充约定被派遣劳动者的社会保险费用承担方式为：_____

甲、乙双方约定若因国家或地方社会保险政策产生多收、减免、缓缴社会保险费等情形时，社会保险费的具体处理方式为：_____

3、甲、乙双方均不得将应当缴纳的社会保险费用作为劳动报酬直接支付给被派遣劳动者。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

1、甲方保证执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。甲乙双方共同负责教育被派遣劳动者遵守国家和甲方规定的劳动安全规程。

乙方应当对被派遣劳动者进行必要的安全生产教育和培训。甲方应当将被派遣劳动者纳入本单位从业人员统一管理，对被派遣劳动者进行岗位安全操作规程和安全操作技能的教育和培训。

2、乙方如安排被派遣劳动者到甲方可能产生职业危害的岗位，应当事先告知被派遣劳动者。乙方应督促甲方提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为被派遣劳动者建立职业健康监护档案，在被派遣劳动者上岗前、派遣期间、离岗时对被派遣劳动者进行职业健康检查。

3、被派遣劳动者因工作遭受事故伤害或患职业病，甲、乙双方均有负责及时救治、保障被派遣劳动者依法享受各项工伤保险及相关待遇的义务。乙方应当依法申请工伤认定，甲方应当协助工伤认定的调查核实工作。工伤保险责任由乙方承担，但可以与甲方约定补偿办法。

甲、乙双方就被派遣劳动者工伤保险责任承担的补偿办法具体约定为：____

被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，甲方应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的被派遣劳动者职业病史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，乙方应当提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。

4、被派遣劳动者患病或非因工负伤，乙方承担保证其享受国家规定的医疗期和相应的医疗待遇的义务，但可以与甲方约定补偿办法。

甲、乙双方就被派遣劳动者患病或非因工负伤责任承担的补偿办法具体约定为：____

5、甲方按照国家、省和当地的有关规定，做好女职工、未成年工的特殊劳动保护相关工作。乙方应依法给予被派遣劳动者生育待遇，但可以与甲方约定

补偿办法。

甲、乙双方就被派遣劳动者生育待遇责任承担的补偿办法具体约定为：_____

七、被派遣劳动者的更换、增减及退回

1、未经甲方同意，乙方不得自行更换或者增减派遣到甲方的被派遣劳动者。

2、被派遣劳动者因出现《劳动合同法》第三十九条规定或《劳动合同法》第四十条第一项、第二项规定情形之一的，甲方有权将被派遣劳动者退回乙方，由乙方按规定处理。

3、乙方被依法吊销劳务派遣经营许可、营业执照、责令关闭撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，甲方应当与乙方协商妥善安置被派遣劳动者。

4、甲方出现《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定情形之一的，或者甲方被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；或者劳务派遣协议期满终止的，甲方可以将被派遣劳动者退回乙方，由乙方按规定处理。

5、被派遣劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定情形之一且不存法定可以被退回情形的，在派遣期限届满前，甲方不得将被派遣劳动者退回乙方；派遣期限期满的，应当续延至相应的情形消失时方可退回。

6、存在《劳务派遣暂行规定》第十七条规定需要支付经济补偿情形的，乙方应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿，但甲方、乙方可以约定经济补偿的费用承担。

甲、乙双方就与被派遣劳动者依法解除或者终止劳动合同支付的经济补偿的承担方式具体约定为：_____

八、劳务派遣服务费用构成、结算标准与支付方式

1、甲方向乙方支付的劳务派遣服务费用构成包括：_____

2、劳务派遣服务费用的结算标准和支付方式：_____

九、违约责任

1、关于甲方违约责任的约定：_____

2、关于乙方违约责任的约定：_____

十、其它

1、甲、乙双方其他约定（内容不得违反法律法规及相关规定）：_____

2、下列文件为本合同附件，与本合同具有同等效力：_____

3、本协议未尽事宜，法律法规有规定的，按法律法规规定执行；法律法规没有规定的，按国家和地方有关政策规定办理。

4、甲乙双方因履行本协议发生争议，应友好协商解决，经协商后仍不能解决的，应当向_____方所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

5、本协议一式_____份，甲方执_____份，乙方执_____份，具有同等法律效力，自双方签字盖章后生效。

甲方（盖章）：

法定代表人、负责人

或委托代理人签名：

年 月 日

乙方（盖章）：

法定代表人、负责人

或委托代理人签名：

年 月 日

附件 2

劳务派遣劳动合同（示范文本）

甲方（劳务派遣单位）：_____

乙方（劳动者）：_____

签订日期：_____年____月____日

注 意 事 项

一、本合同文本供劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时使用。

二、劳务派遣单位应当向劳动者出具依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、劳务派遣单位不得与被派遣劳动者签订以完成一定任务为期限的劳动合同，不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

四、劳务派遣单位应当将其与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知劳动者。劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，劳务派遣单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章；被派遣劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同交由劳动者的，劳务派遣单位、用工单位不得代为保管。

甲方（劳务派遣单位）：_____

统一社会信用代码：_____

劳务派遣许可证编号：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方约定按下列第____种方式确定劳动合同期限：

1.二年以上固定期限合同：自____年____月____日起至____年____月____日止。其中，试用期从用工之日起至____年____月____日止。

2.无固定期限的劳动合同：自____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同止。其中，试用期从用工之日起至____年____月____日止。

试用期至多约定一次。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方同意由甲方派遣到_____（用工单位名称）工作，用工单位注册地_____，用工单位法定代表人或主要负责

人_____。派遣期限为_____,从_____年___月___日起
至_____年___月___日止。乙方的工作地点为_____。

第三条 乙方同意在用工单位_____岗位工作,属于临时性/辅助性/
替代性工作岗位,岗位职责为_____。
_____。

第四条 乙方同意服从甲方和用工单位的管理,遵守甲方和用工单位依法制
定的劳动规章制度,按照用工单位安排的工作内容及要求履行劳动义务,按时完
成规定的工作数量,达到相应的质量要求。

三、工作时间和休息休假

第五条 乙方同意根据用工单位工作岗位执行下列第___种工时制度:

- 1.标准工时工作制,每日工作时间不超过8小时,平均每周工作时间不超过
40小时,每周至少休息1天。
- 2.依法实行以___为周期的综合计算工时工作制。
- 3.依法实行不定时工作制。

第六条 甲方应当要求用工单位严格遵守关于工作时间的法律规定,保证乙
方的休息权利与身心健康,确因工作需要安排乙方加班加点的,经依法协商后
可以延长工作时间,并依法安排乙方补休或支付加班工资。

第七条 乙方依法享有法定节假日、带薪年假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬和福利待遇

第八条 经甲方与用工单位商定,甲方采用以下第___种方式向乙方以货币形
式支付工资,于每月___日前足额支付:

- 1.月工资_____元。
- 2.计件工资。计件单价为_____。
- 3.基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法,乙方月基本工资_____元,
绩效工资计发办法为_____。
- 4.约定的其他方式_____。

第九条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____。

_____或_____元。

第十条 甲方不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

第十一条 甲方未能安排乙方工作或者被用工单位退回期间，甲方应按照不低于甲方所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

第十二条 甲方应当要求用工单位对乙方实行与用工单位同类岗位的劳动者相同的劳动报酬分配办法，向乙方提供与工作岗位相关的福利待遇。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第十三条 甲方应当要求用工单位合理确定乙方的劳动定额。用工单位连续用工的，甲方应当要求用工单位对乙方实行正常的工资调整机制。

五、社会保险

第十四条 甲乙双方依法在用工单位所在地参加社会保险。甲方应当按月将缴纳社会保险费的情况告知乙方，并为乙方依法享受社会保险待遇提供帮助。

第十五条 如乙方发生工伤事故，甲方应当会同用工单位及时救治，并在规定时间内，向人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为其享受工伤待遇履行必要的义务。甲方未按规定提出工伤认定申请的，乙方或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者乙方被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向甲方所在地人力资源社会保障行政部门提请工伤认定申请。

六、职业培训和劳动保护

第十六条 甲方应当为乙方提供必需的职业能力培训，在乙方劳务派遣期间，督促用工单位对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方和用工单位组织的培训，提高职业技能。

第十七条 甲方应当为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，落实国家有关女职工、未成年工的特殊保护规定，并在乙方劳务

派遣期间督促用工单位执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

第十八条 甲方如派遣乙方到可能产生职业危害的岗位，应当事先告知乙方。甲方应督促用工单位依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，对乙方进行劳动安全卫生教育和培训，提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为劳动者建立职业健康监护档案，在乙方上岗前、派遣期间、离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十九条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对用工单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除和终止

第二十条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第二十一条 因乙方派遣期满或出现其他法定情形被用工单位退回甲方的，甲方可以对其重新派遣，对符合法律法规规定情形的，甲方可以依法与乙方解除劳动合同。乙方同意重新派遣的，双方应当协商派遣单位、派遣期限、工作地点、工作岗位、工作时间和劳动报酬等内容，并以书面形式变更合同相关内容；乙方不同意重新派遣的，依照法律法规有关规定执行。

第二十二条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。甲方应在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十三条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

八、劳动争议处理

第二十四条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第二十五条 用工单位给乙方造成损害的，甲方和用工单位承担连带赔偿责任。

九、其他

第二十六条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十七条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十八条 本劳动合同一式____份，双方至少各执一份，自签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 2-1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第_____种方式确定续订合同期限：

1.固定期限：自_____年____月____日起至_____年____月____日止。

2.无固定期限：自_____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1._____；

2._____；

3._____。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年____月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 2-2

变 更 劳 动 合 同

一、经甲乙双方协商同意，自____年__月__日起，对本合同作如下变更：

1. _____；
2. _____；
3. _____。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 3

被派遣劳动者薪酬知情书

_____（姓名）：_____（身份证号码），
是由_____（劳务派遣单位名称）
派到_____（用工单位名称）工作的
劳动者。三方确认以下条款：

一、劳务派遣期限：_____年____月____日至_____年____月____日，
派遣岗位_____。

二、被派遣劳动者在岗期间，薪酬待遇按_____标准
计算。

三、劳务派遣单位是否有额外返费补贴给被派遣劳动者： 是 ☐
否 ☐；

如有，标准为：_____

被派遣劳动者（签名）：

劳务派遣单位（签章）：

用工单位（签章）：

_____年____月____日

附件 4

被派遣劳动者维权告示牌					
劳务派遣单位名称:		法定代表人姓名:		联系电话:	
		实际负责人姓名:		联系电话:	
人社分局举报电话:					
东莞市人力资源和社会保障局_____分局（地址:_____）					
东莞市政府服务热线:	12345	微信小程序搜索 → “东莞 12345 热线” → 登录 ↓ 录入 ← 点击“为民办实事” ← 在“自助下单”栏			

附件 5

东莞市劳务派遣政策法规

汇 编

东莞市人力资源和社会保障局

二〇二三年九月

目 录

一、国家、部委层面政策法规

1. 劳动合同法
2. 劳动合同法实施条例
3. 人力资源市场暂行条例
4. 劳务派遣暂行规定
5. 劳务派遣行政许可实施办法
6. 网络招聘服务管理规定
7. 中华人民共和国职业教育法
8. 职业学校学生实习管理规定

二、省级层面政策法规

9. 广东省人力资源市场条例
10. 广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见

三、市级层面政策法规

11. 东莞市人力资源和社会保障局劳务派遣行政许可实施细则
12. 东莞市劳务派遣服务指导性规范
- 13 附表：劳务派遣领域劳动保障监察行政处罚（处理）一览表

一、国家、部委层面政策法规

中华人民共和国劳动合同法

（2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过 中华人民共和国主席令第六十五号公布 自2008年1月1日起施行 2012年12月28日由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议修改 中华人民共和国主席令第七十三号公布 自2013年7月1日起施行）

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 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、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者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，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、

工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 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。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

- (二) 劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;
- (三) 劳动合同期限;
- (四) 工作内容和工作地点;
- (五) 工作时间和休息休假;
- (六) 劳动报酬;
- (七) 社会保险;
- (八) 劳动保护、劳动条件和职业危害防护;
- (九) 法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外,用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的,试用期不得超过一个月;劳动合同期限一年以上不满三年的,试用期不得超过二个月;三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同,试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的,不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的,试用期不成立,该期限为劳动合同期限。

第二十条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中,除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外,用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的,应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。

劳动者违反服务期约定的,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。用人单位要求劳动者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。

用人单位与劳动者约定服务期的,不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳

劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- （二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （一）依照企业破产法规定进行重整的；
- （二）生产经营发生严重困难的；
- （三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；
- （四）其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- （一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- （二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- （五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满，有本法第四十二条规定情形之一的，劳动合同

应当续延至相应的情形消失时终止。但是，本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

- （一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；
- （二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；
- （三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；
- （四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；
- （五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条 第一项规定终止固定期限劳动合同的；
- （六）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；
- （七）法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草

案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 经营劳务派遣业务应当具备下列条件：

- （一）注册资本不得少于人民币二百万元；
- （二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；
- （三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；
- （四）法律、行政法规规定的其他条件。

经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- （三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- （五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；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。

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位

一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- （一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；
- （二）用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况；
- （三）劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况；
- （四）用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况；
- （五）用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况；
- （六）用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况；
- （七）法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时，有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料，有权对劳动场所进行实地检查，用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查，应当出示证件，依法行使职权，文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内，对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的，有权要求有关部门依法处理，或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益，对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同

的，工会有权提出意见或者要求纠正；劳动者申请仲裁、提起诉讼的，工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报，县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理，并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金：

（一）未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

（四）解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本

法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- （三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- （四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。

劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动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，给劳动者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。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自

本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。

中华人民共和国劳动合同法实施条例

(2008年9月18日 国务院令 第535号公布)

第一章 总 则

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称劳动合同法),制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织,应当采取措施,推动劳动合同法的贯彻实施,促进劳动关系的和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会,属于劳动合同法规定的用人单位。

第二章 劳动合同的订立

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同;未依法取得营业执照或者登记证书的,受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内,经用人单位书面通知后,劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,无需向劳动者支付经济补偿,但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并与劳动者补订书面劳动合同;劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的,用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系,并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日,截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资,并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同,应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册,应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间,应当自用人单位用工之日起计算,包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外，劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定，提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容，双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定；对协商不一致的内容，依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

第三章 劳动合同的解除和终止

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- (一) 劳动者与用人单位协商一致的；
- (二) 劳动者提前30日以书面形式通知用人单位的；
- (三) 劳动者在试用期内提前3日通知用人单位的；
- (四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- (五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

- (六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;
- (七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定, 损害劳动者权益的;
- (八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;
- (九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;
- (十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;
- (十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;
- (十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;
- (十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

第十九条 有下列情形之一的, 依照劳动合同法规定的条件、程序, 用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同:

- (一) 用人单位与劳动者协商一致的;
- (二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;
- (三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的;
- (四) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的;
- (五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的;
- (六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危, 使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;
- (七) 劳动者被依法追究刑事责任的;
- (八) 劳动者患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期满后不能从事原工作, 也不能从事由用人单位另行安排的工作的;
- (九) 劳动者不能胜任工作, 经过培训或者调整工作岗位, 仍不能胜任工作的;
- (十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行, 经用人单位与劳动者协商, 未能就变更劳动合同内容达成协议的;
- (十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的;
- (十二) 用人单位生产经营发生严重困难的;
- (十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整, 经变更劳动合同后, 仍需裁减人员的;
- (十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化, 致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定, 选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的, 其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的, 劳动合同终止。

第二十二条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

第二十三条 用人单位依法终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

第二十四条 用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

第二十六条 用人单位与劳动者约定了服务期，劳动者依照劳动合同法第三十八条的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定服务期的劳动合同的，劳动者应当按照劳动合同的约定向用人单位支付违约金：

- （一）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- （二）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （三）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；
- （四）劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （五）劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 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劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经

经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法第四十八条的规定执行。

第五章 法律责任

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处 2000 元以上 2 万元以下的罚款。

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者 1000 元以上 5000 元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

第六章 附 则

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

人力资源市场暂行条例

(2018年5月2日国务院第7次常务会议通过；2018年6月29日中华人民共和国国务院令 第700号公布，自2018年10月1日起施行)

第一章 总则

第一条 为了规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，促进就业创业，根据《中华人民共和国就业促进法》和有关法律，制定本条例。

第二条 在中华人民共和国境内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，适用本条例。

法律、行政法规和国务院规定对求职、招聘和开展人力资源服务另有规定的，从其规定。

第三条 通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国人力资源市场的统筹规划和综合管理工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

县级以上人民政府发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理等有关部门在各自职责范围内做好人力资源市场的管理工作。

第五条 国家加强人力资源服务标准化建设，发挥人力资源服务标准在行业引导、服务规范、市场监管等方面的作用。

第六条 人力资源服务行业协会应当依照法律、法规、规章及其章程的规定，制定行业自律规范，推进行业诚信建设，提高服务质量，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，反映会员诉求，促进行业公平竞争。

第二章 人力资源市场培育

第七条 国家建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，健全人力资源开发机制，激发人力资源创新创造创业活力，促进人力资源市场繁荣发展。

第八条 国家建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制，促进人力资源自由有序流动。

第九条 县级以上人民政府应当将人力资源市场建设纳入国民经济和社会发展规划，运用区域、产业、土地等政策，推进人力资源市场建设，发展专业性、行业性人力资源市场，鼓励并规范高端人力资源服务等业态发展，提高人力资源服务业发展水平。

国家鼓励社会力量参与人力资源市场建设。

第十条 县级以上人民政府建立覆盖城乡和各行业的人力资源市场供求信息系统，完善市场信息发布制度，为求职、招聘提供服务。

第十一条 国家引导和促进人力资源在机关、企业、事业单位、社会组织之间以及不同地区之间合理流动。任何地方和单位不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十二条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场监管，维护市场秩序，保障公平竞争。

第十三条 国家鼓励开展平等、互利的人力资源国际合作与交流，充分利用国际国内人力资源。

第三章 人力资源服务机构

第十四条 本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指县级以上人民政府设立的公共就业和人才服务机构。

经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第十五条 公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：

- (一)人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；
- (二)职业介绍、职业指导和创业开业指导；
- (三)就业创业和人才政策法规咨询；
- (四)对就业困难人员实施就业援助；
- (五)办理就业登记、失业登记等事务；
- (六)办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；
- (七)流动人员人事档案管理；
- (八)县级以上人民政府确定的其他服务。

第十六条 公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，不断提高服务质量和效率。

公共人力资源服务经费纳入政府预算。人力资源社会保障行政部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第十七条 国家通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务。

第十八条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的，应当依法向人力资源社会保障行政部门申请行政许可，取得人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、承接人力资源服务外

包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起 15 日内向人力资源社会保障行政部门备案。

经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第十九条 人力资源社会保障行政部门应当自收到经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的申请之日起 20 日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定并说明理由。

第二十条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自工商登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告分支机构所在地人力资源社会保障行政部门。

第二十一条 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自工商变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门。

第二十二条 人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、延续等情况。

第四章 人力资源市场活动规范

第二十三条 个人求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第二十四条 用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

用人单位自主招用人员，需要建立劳动关系的，应当依法与劳动者订立劳动合同，并按照国家有关规定办理社会保险等相关手续。

第二十五条 人力资源流动，应当遵守法律、法规对服务期、从业限制、保密等方面的规定。

第二十六条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人的身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。

第二十七条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员或者开展其他人力资源服务，不得采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，不得以招聘为名牟取不正当利益，不得介绍单位或者个人从事违法活动。

第二十八条 人力资源服务机构举办现场招聘会，应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。

第二十九条 人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密和个人信息。

第三十条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托提供人力资源服务外包的，不得改变用人单位与个人的劳动关系，不得与用人单位串通侵害个人的合法权益。

第三十一条 人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守本条例和国家有关网络安全、互联网信息服务管理的规定。

第三十二条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示下列事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查：

- (一)营业执照；
- (二)服务项目；
- (三)收费标准；
- (四)监督机关和监督电话。

从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

第三十三条 人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存2年以上。

第五章 监督管理

第三十四条 人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，可以采取下列措施：

- (一)进入被检查单位进行检查；
- (二)询问有关人员，查阅服务台账等服务信息档案；
- (三)要求被检查单位提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；
- (四)采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；
- (五)法律、法规规定的其他措施。

人力资源社会保障行政部门实施监督检查时，监督检查人员不得少于2人，应当出示执法证件，并对被检查单位的商业秘密予以保密。

对人力资源社会保障行政部门依法进行的监督检查，被检查单位应当配合，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

第三十五条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式实施监督检查。

监督检查的情况应当及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他系统向社会公示。

第三十六条 经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理等部门的信息共享。通过信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。

第三十七条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信建设，把用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用数据和失信情况等纳入市场诚信建设体系，建立守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门应当按照国家有关规定，对公共人力资源服务机构进行监督管理。

第三十九条 在人力资源服务机构中，根据中国共产党章程及有关规定，建立党的组织并开展活动，加强对流动党员的教育监督和管理服务。人力资源服务机构应当为中国共产党组织的活动提供必要条件。

第四十条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对用人单位和人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第四十一条 公安机关应当依法查处人力资源市场的违法犯罪行为，人力资源社会保障行政部门予以配合。

第六章 法律责任

第四十二条 违反本条例第十八条第一款规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门予以关闭或者责令停止从事职业中介活动；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上5万元以下的罚款。

违反本条例第十八条第二款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本条例第二十条、第二十一条规定，设立分支机构、办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。

第四十三条 违反本条例第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十四条 未按照本条例第三十二条规定明示有关事项，未按照本条例第三十三条规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未按照本条例第三十六条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正的，处5000元以上1万元以下的罚款。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

第四十五条 公共人力资源服务机构违反本条例规定的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- (一)不依法作出行政许可决定;
- (二)在办理行政许可或者备案、实施监督检查中,索取或者收受他人财物,或者谋取其他利益;
- (三)不依法履行监督职责或者监督不力,造成严重后果;
- (四)其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第四十七条 违反本条例规定,构成违反治安管理行为的,依法给予治安管理处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第七章 附则

第四十八条 本条例自 2018 年 10 月 1 日起施行。

劳务派遣暂行规定

(2014 年 1 月 24 日 人力资源和社会保障部令第 22 号公布)

第一章 总则

第一条 为规范劳务派遣，维护劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，依据《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法）和《中华人民共和国劳动合同法实施条例》（以下简称劳动合同法实施条例）等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 劳务派遣单位经营劳务派遣业务，企业（以下称用工单位）使用被派遣劳动者，适用本规定。

依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织使用被派遣劳动者，依照本规定执行。

第二章 用工范围和用工比例

第三条 用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过 6 个月岗位；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。

用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，应当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，并在用工单位内公示。

第四条 用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

前款所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

第三章 劳动合同、劳务派遣协议的订立和履行

第五条 劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限

书面劳动合同。

第六条 劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

第七条 劳务派遣协议应当载明下列内容：

- （一）派遣的工作岗位名称和岗位性质；
- （二）工作地点；
- （三）派遣人员数量和派遣期限；
- （四）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；
- （五）社会保险费的数额和支付方式；
- （六）工作时间和休息休假事项；
- （七）被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；
- （八）劳动安全卫生以及培训事项；
- （九）经济补偿等费用；
- （十）劳务派遣协议期限；
- （十一）劳务派遣服务费的支付方式和标准；
- （十二）违反劳务派遣协议的责任；
- （十三）法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

第八条 劳务派遣单位应当对被派遣劳动者履行下列义务：

- （一）如实告知被派遣劳动者劳动合同法第八条规定的事项、应遵守的规章制度以及劳务派遣协议的内容；
- （二）建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育培训；
- （三）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇；
- （四）按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；
- （五）督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件；
- （六）依法出具解除或者终止劳动合同的证明；
- （七）协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；
- （八）法律、法规和规章规定的其他事项。

第九条 用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规定，向被派遣劳动者提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者。

第十条 被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，劳务派遣单位应当依法申请工伤认定，用工单位应当协助工伤认定的调查核实工作。劳务派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法。

被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业病危害因素检测结果等资料，劳务派遣单位应当提供被

派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料。

第十一条 劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致，可以解除劳动合同。

第十二条 有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：

（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；

（二）用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；

（三）劳务派遣协议期满终止的。

被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第十三条 被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。

第四章 劳动合同的解除和终止

第十四条 被派遣劳动者提前 30 日以书面形式通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。被派遣劳动者在试用期内提前 3 日通知劳务派遣单位，可以解除劳动合同。劳务派遣单位应当将被派遣劳动者通知解除劳动合同的情况及时告知用工单位。

第十五条 被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。

被派遣劳动者因本规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。

第十六条 劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。

第十七条 劳务派遣单位因劳动合同法第四十六条或者本规定第十五条、第十六条规定的情形，与被派遣劳动者解除或者终止劳动合同的，应当依法向被派遣劳动者支付经济补偿。

第五章 跨地区劳务派遣的社会保险

第十八条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，被派遣

劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。

第十九条 劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

第六章 法律责任

第二十条 劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法和劳动合同法实施条例有关劳务派遣规定的，按照劳动合同法第九十二条规定执行。

第二十一条 劳务派遣单位违反本规定解除或者终止被派遣劳动者劳动合同的，按照劳动合同法第四十八条、第八十七条规定执行。

第二十二条 用工单位违反本规定第三条第三款规定的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

第二十三条 劳务派遣单位违反本规定第六条规定的，按照劳动合同法第八十三条规定执行。

第二十四条 用工单位违反本规定退回被派遣劳动者的，按照劳动合同法第九十二条第二款规定执行。

第七章 附则

第二十五条 外国企业常驻代表机构和外国金融机构驻华代表机构等使用被派遣劳动者的，以及船员用人单位以劳务派遣形式使用国际远洋海员的，不受临时性、辅助性、替代性岗位和劳务派遣用工比例的限制。

第二十六条 用人单位将本单位劳动者派往境外工作或者派往家庭、自然人处提供劳动的，不属于本规定所称劳务派遣。

第二十七条 用人单位以承揽、外包等名义，按劳务派遣用工形式使用劳动者的，按照本规定处理。

第二十八条 用工单位在本规定施行前使用被派遣劳动者数量超过其用工总量 10% 的，应当制定调整用工方案，于本规定施行之日起 2 年内降至规定比例。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议期限届满日期在本规定施行之日起 2 年后的，可以依法继续履行至期限届满。

用工单位应当将制定的调整用工方案报当地人力资源社会保障行政部门备案。

用工单位未将本规定施行前使用的被派遣劳动者数量降至符合规定比例之前，不得新用被派遣劳动者。

第二十九条 本规定自 2014 年 3 月 1 日起施行。

劳务派遣行政许可实施办法

(2013年6月20日 人力资源和社会保障部令第19号公布)

第一章 总 则

第一条 为了规范劳务派遣,根据《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国行政许可法》等法律,制定本办法。

第二条 劳务派遣行政许可的申请受理、审查批准以及相关的监督检查等,适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部负责对全国的劳务派遣行政许可工作进行监督指导。

县级以上地方人力资源社会保障行政部门按照省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门确定的许可管辖分工,负责实施本行政区域内劳务派遣行政许可工作以及相关的监督检查。

第四条 人力资源社会保障行政部门实施劳务派遣行政许可,应当遵循权责统一、公开公正、优质高效的原则。

第五条 人力资源社会保障行政部门应当在本行政机关办公场所、网站上公布劳务派遣行政许可的依据、程序、期限、条件和需要提交的全部材料目录以及监督电话,并在本行政机关网站和至少一种全地区性报纸上向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其许可变更、延续、撤销、吊销、注销等情况。

第二章 劳务派遣行政许可

第六条 经营劳务派遣业务,应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门(以下称许可机关)依法申请行政许可。

未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第七条 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件:

- (一) 注册资本不得少于人民币200万元;
- (二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;
- (三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;
- (四) 法律、行政法规规定的其他条件。

第八条 申请经营劳务派遣业务的,申请人应当向许可机关提交下列材料:

- (一) 劳务派遣经营许可申请书;
- (二) 营业执照或者《企业名称预先核准通知书》;
- (三) 公司章程以及验资机构出具的验资报告或者财务审计报告;
- (四) 经营场所的使用证明以及与开展业务相适应的办公设施设备、信息

管理系统等清单；

（五）法定代表人的身份证明；

（六）劳务派遣管理制度，包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本；拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。

第九条 许可机关收到申请材料后，应当根据下列情况分别作出处理：

（一）申请材料存在可以当场更正的错误的，应当允许申请人当场更正；

（二）申请材料不齐全或者不符合法定形式的，应当当场或者在5个工作日内一次告知申请人需要补正的全部内容，逾期不告知的，自收到申请材料之日起即为受理；

（三）申请材料齐全、符合法定形式，或者申请人按照要求提交了全部补正申请材料的，应当受理行政许可申请。

第十条 许可机关对申请人提出的申请决定受理的，应当出具《受理决定书》；决定不予受理的，应当出具《不予受理决定书》，说明不予受理的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十一条 许可机关决定受理申请的，应当对申请人提交的申请材料进行审查。根据法定条件和程序，需要对申请材料的实质内容进行核实的，许可机关应当指派2名以上工作人员进行核查。

第十二条 许可机关应当自受理之日起20个工作日内作出是否准予行政许可的决定。20个工作日内不能作出决定的，经本行政机关负责人批准，可以延长10个工作日，并应当将延长期限的理由告知申请人。

第十三条 申请人的申请符合法定条件的，许可机关应当依法作出准予行政许可的书面决定，并自作出决定之日起5个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。

申请人的申请不符合法定条件的，许可机关应当依法作出不予行政许可的书面决定，说明不予行政许可的理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第十四条 《劳务派遣经营许可证》应当载明单位名称、住所、法定代表人、注册资本、许可经营事项、有效期限、编号、发证机关以及发证日期等事项。《劳务派遣经营许可证》分为正本、副本。正本、副本具有同等法律效力。

《劳务派遣经营许可证》有效期为3年。

《劳务派遣经营许可证》由人力资源社会保障部统一制定样式，由各省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门负责印制、免费发放和管理。

第十五条 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者其他形式非法转让。

第十六条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当向许可机关提出变更申请。符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内依法办理变更手续，并换发新的《劳务派遣经营许可证》或

者在原《劳务派遣经营许可证》上予以注明；不符合法定条件的，许可机关应当自收到变更申请之日起10个工作日内作出不予变更的书面决定，并说明理由。

第十七条 劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的，应当按照本办法第十六条规定执行。

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当按照本办法重新申请劳务派遣行政许可。

第十八条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满60日前向许可机关提出延续行政许可的书面申请，并提交3年以来的基本经营情况；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

第十九条 许可机关应当根据劳务派遣单位的延续申请，在该行政许可有效期届满前作出是否准予延续的决定；逾期未作决定的，视为准予延续。

准予延续行政许可的，应当换发新的《劳务派遣经营许可证》。

第二十条 劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当自收到延续申请之日起10个工作日内作出不予延续书面决定，并说明理由：

（一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；

（二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到2次以上行政处罚的。

第二十一条 劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的，应当由子公司向所在地许可机关申请行政许可；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许可机关，并由分公司向所在地人力资源社会保障行政部门备案。

第三章 监督检查

第二十二条 劳务派遣单位应当于每年3月31日前向许可机关提交上一年度劳务派遣经营情况报告，如实报告下列事项：

- （一）经营情况以及上年度财务审计报告；
- （二）被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况；
- （三）向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况；
- （四）被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况；
- （五）被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况；
- （六）与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；
- （七）设立子公司、分公司等情况。

劳务派遣单位设立的子公司或者分公司，应当向办理许可或者备案手续的人力资源社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

第二十三条 许可机关应当对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，依法对劳务派遣单位进行监督，并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

第二十四条 有下列情形之一的，许可机关或者其上级行政机关，可以撤销劳务派遣行政许可：

（一）许可机关工作人员滥用职权、玩忽职守，给不符合条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》的；

（二）超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

（三）违反法定程序发放《劳务派遣经营许可证》的；

（四）依法可以撤销行政许可的其他情形。

第二十五条 申请人隐瞒真实情况或者提交虚假材料申请行政许可的，许可机关不予受理、不予行政许可。

劳务派遣单位以欺骗、贿赂等不正当手段和隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得行政许可的，许可机关应当予以撤销。被撤销行政许可的劳务派遣单位在1年内不得再次申请劳务派遣行政许可。

第二十六条 有下列情形之一的，许可机关应当依法办理劳务派遣行政许可注销手续：

（一）《劳务派遣经营许可证》有效期届满，劳务派遣单位未申请延续的，或者延续申请未被批准的；

（二）劳务派遣单位依法终止的；

（三）劳务派遣行政许可依法被撤销，或者《劳务派遣经营许可证》依法被吊销的；

（四）法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。

第二十七条 劳务派遣单位向许可机关申请注销劳务派遣行政许可的，应当提交已经依法处理与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益等材料，许可机关应当在核实有关情况后办理注销手续。

第二十八条 当事人对许可机关作出的有关劳务派遣行政许可的行政决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十九条 任何组织和个人有权对实施劳务派遣行政许可中的违法违规行为进行举报，人力资源社会保障行政部门应当及时核实、处理。

第四章 法律责任

第三十条 人力资源社会保障行政部门有下列情形之一的，由其上级行政机关或者监察机关责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）向不符合法定条件的申请人发放《劳务派遣经营许可证》，或者超越法定职权发放《劳务派遣经营许可证》的；

（二）对符合法定条件的申请人不予行政许可或者不在法定期限内作出准

予行政许可决定的；

（三）在办理行政许可、实施监督检查工作中，玩忽职守、徇私舞弊，索取或者收受他人财物或者谋取其他利益的；

（四）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的。

许可机关违法实施行政许可，给当事人的合法权益造成损害的，应当依照国家赔偿法的规定给予赔偿。

第三十一条 任何单位和个人违反《中华人民共和国劳动合同法》的规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。

第三十二条 劳务派遣单位违反《中华人民共和国劳动合同法》有关劳务派遣规定的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，并吊销其《劳务派遣经营许可证》。

第三十三条 劳务派遣单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障行政部门处1万元以下的罚款；情节严重的，处1万元以上3万元以下的罚款：

（一）涂改、倒卖、出租、出借《劳务派遣经营许可证》，或者以其他形式非法转让《劳务派遣经营许可证》的；

（二）隐瞒真实情况或者提交虚假材料取得劳务派遣行政许可的；

（三）以欺骗、贿赂等不正当手段取得劳务派遣行政许可的。

第五章 附 则

第三十四条 劳务派遣单位在2012年12月28日至2013年6月30日之间订立的劳动合同和劳务派遣协议，2013年7月1日后应当按照《全国人大常委会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》执行。

本办法施行前经营劳务派遣业务的单位，应当按照本办法取得劳务派遣行政许可后，方可经营新的劳务派遣业务；本办法施行后未取得劳务派遣行政许可的，不得经营新的劳务派遣业务。

第三十五条 本办法自2013年7月1日起施行。

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 44 号

《网络招聘服务管理规定》已经 2020 年 12 月 7 日人力资源社会保障部第 54 次部务会审议通过，现予公布，自 2021 年 3 月 1 日起施行。

部长 张纪南

2020 年 12 月 18 日

网络招聘服务管理规定

第一章 总则

第一条 为了规范网络招聘服务，促进网络招聘服务业态健康有序发展，促进就业和人力资源流动配置，根据《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国电子商务法》《人力资源市场暂行条例》《互联网信息服务管理办法》等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 本规定所称网络招聘服务，是指人力资源服务机构在中华人民共和国境内通过互联网等信息网络，以网络招聘服务平台、平台内经营、自建网站或者其他网络服务方式，为劳动者求职和用人单位招用人员提供的求职、招聘服务。

人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

第三条 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国网络招聘服务的综合管理。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域网络招聘服务的管理工作。

县级以上人民政府有关部门在各自职责范围内依法对网络招聘服务实施管理。

第四条 从事网络招聘服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则，履行网络安全和信息保护等义务，承担服务质量责任，接受政府和社会的监督。

第五条 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务的，按照规定给予补贴或者通过政府购买服务等方式给予支持。

第六条 人力资源社会保障行政部门加强网络招聘服务标准化建设，支持企业、研究机构、高等学校、行业协会参与网络招聘服务国家标准、行业标准的制定。

第七条 人力资源服务行业协会应当依照法律、行政法规、规章及其章程的规定，加强网络招聘服务行业自律，推进行业诚信建设，促进行业公平竞争。

第二章 网络招聘服务活动准入

第八条 从事网络招聘服务，应当符合就业促进、人力资源市场管理、电信和互联网管理等法律、行政法规规定的条件。

第九条 经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的，还应当依法取得电信业务经营许可证。

第十条 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，人力资源社会保障行政部门应当在其服务范围内注明“开展网络招聘服务”。

第十一条 网络招聘服务包括下列业务：

- （一）为劳动者介绍用人单位；
- （二）为用人单位推荐劳动者；
- （三）举办网络招聘会；
- （四）开展高级人才寻访服务；
- （五）其他网络求职、招聘服务。

第十二条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止网络招聘服务的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门，办理人力资源服务许可变更、注销。

第十三条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当依法在其网站、移动互联网应用程序等首页显著位置，持续公示营业执照、人力资源服务许可证等信息，或者上述信息的链接标识。

前款规定的信息发生变更的，从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当及时更新公示信息。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前 30 日在首页显著位置持续公示有关信息。

第十四条 人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构名单及其变更、注销等情况。

第三章 网络招聘服务规范

第十五条 用人单位向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、基本劳动报酬等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

前款网络招聘信息不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十六条 劳动者通过人力资源服务机构进行网络求职，应当如实提供本人基本信息以及应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第十七条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查。审查内容应当包括以下方面：

- (一) 用人单位招聘简章;
- (二) 用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件;
- (三) 招聘信息发布经办人员的身份证明、用人单位的委托证明。

用人单位拟招聘外国人的,应当符合《外国人在中国就业管理规定》的有关要求。

第十八条 人力资源服务机构对其发布的网络求职招聘信息、用人单位对所提供的网络招聘信息应当及时更新。

第十九条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构,不得以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段,牟取不正当利益。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构,不得向劳动者收取押金,应当明示其服务项目、收费标准等事项。

第二十条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当按照国家网络安全法律、行政法规和网络安全等级保护制度要求,加强网络安全管理,履行网络安全保护义务,采取技术措施或者其他必要措施,确保招聘服务网络、信息系统和用户信息安全。

第二十一条 人力资源服务机构从事网络招聘服务时收集、使用其用户个人信息,应当遵守法律、行政法规有关个人信息保护的规定。

人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度,不得泄露、篡改、毁损或者非法出售、非法向他人提供其收集的个人信息身份号码、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等信息。

人力资源服务机构应当对网络招聘服务用户信息保护情况每年至少进行一次自查,记录自查情况,及时消除自查中发现的安全隐患。

第二十二条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构因业务需要,确需向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据的,应当遵守国家有关法律、行政法规规定。

第二十三条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立网络招聘服务有关投诉、举报制度,健全便捷有效的投诉、举报机制,公开有效的联系方式,及时受理并处理有关投诉、举报。

第二十四条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当遵循公开、公平、公正的原则,制定平台服务协议和服务规则,明确进入和退出平台、服务质量保障、求职者权益保护、个人信息保护等方面的权利和义务。

鼓励从事网络招聘服务的人力资源服务机构运用大数据、区块链等技术措施,保证其网络招聘服务平台的网络安全、稳定运行,防范网络违法犯罪活动,保障网络招聘服务安全,促进人力资源合理流动和优化配置。

第二十五条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当要求申请进入平台的人力资源服务机构提交其营业执照、地址、联系方式、

人力资源服务许可证等真实信息，进行核验、登记，建立登记档案，并定期核验更新。

第二十六条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的完整性、保密性、可用性。招聘信息、服务信息保存时间自服务完成之日起不少于3年。

第四章 监督管理

第二十七条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式，对经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务情况进行监督检查，并及时向社会公布监督检查的情况。

人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行远程监管、移动监管、预警防控等非现场监管，提升网络招聘服务监管精准化、智能化水平。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门应当加强网络招聘服务诚信体系建设，健全信用分级分类管理制度，完善守信激励和失信惩戒机制。对性质恶劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为，按照国家有关规定实施联合惩戒。

第二十九条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构依法通过互联网等方式公示年度报告的有关内容。

第三十条 人力资源社会保障行政部门应当加强与其他部门的信息共享，提高对网络招聘服务的监管时效和能力。

第三十一条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对从事网络招聘服务的人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第五章 法律责任

第三十二条 违反本规定第九条规定，未取得人力资源服务许可证擅自从事网络招聘服务的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款的规定予以处罚。

违反本规定第十二条规定，办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款的规定予以处罚。

第三十三条 未按照本规定第十三条规定公示人力资源服务许可证等信息，未按照本规定第十九条第二款规定明示有关事项，未按照本规定第二十九条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十四条的规定予以处罚。

第三十四条 违反本规定第十五条第一款规定，发布的招聘信息不真实、不合法的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十五条第二款规定，违法设置限制人力资源流动的条件，违反本规定第十七条规定，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上3万元以下的罚款。

第三十五条 违反本规定第十九条第一款规定，牟取不正当利益的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十九条第二款规定，向劳动者收取押金的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国就业促进法》第六十六条的规定予以处罚。

第三十六条 违反本规定第二十一条、第二十二条规定，未依法进行信息收集、使用、存储、发布的，由有关主管部门依照《中华人民共和国网络安全法》等法律、行政法规的规定予以处罚。

第三十七条 违反本规定第二十五条规定，不履行核验、登记义务，违反本规定第二十六条规定，不履行招聘信息、服务信息保存义务的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国电子商务法》第八十条的规定予以处罚。法律、行政法规对违法行为的处罚另有规定的，依照其规定执行。

第三十八条 公共人力资源服务机构违反本规定从事网络招聘服务的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十条 违反本规定，给他人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

违反本规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十一条 本规定自2021年3月1日起施行。

中华人民共和国职业教育法

(1996年5月15日第八届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议通过
2022年4月20日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十四次会议修订)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 职业教育体系
- 第三章 职业教育的实施
- 第四章 职业学校和职业培训机构
- 第五章 职业教育的教师与受教育者
- 第六章 职业教育的保障
- 第七章 法律责任
- 第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了推动职业教育高质量发展，提高劳动者素质和技术技能水平，促进就业创业，建设教育强国、人力资源强国和技能型社会，推进社会主义现代化建设，根据宪法，制定本法。

第二条 本法所称职业教育，是指为了培养高素质技术技能人才，使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育，包括职业学校教育和职业培训。

机关、事业单位对其工作人员实施的专门培训由法律、行政法规另行规定。

第三条 职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型，是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径。

国家大力发展职业教育，推进职业教育改革，提高职业教育质量，增强职业教育适应性，建立健全适应社会主义市场经济和社会发展需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系，为全面建设社会主义现代化国家提供有力人才和技能支撑。

第四条 职业教育必须坚持中国共产党的领导，坚持社会主义办学方向，贯彻国家的教育方针，坚持立德树人、德技并修，坚持产教融合、校企合作，坚持面向市场、促进就业，坚持面向实践、强化能力，坚持面向人人、因材施教。

实施职业教育应当弘扬社会主义核心价值观，对受教育者进行思想政治教育和职业道德教育，培育劳模精神、劳动精神、工匠精神，传授科学文化与专业知识，培养技术技能，进行职业指导，全面提高受教育者的素质。

第五条 公民有依法接受职业教育的权利。

第六条 职业教育实行政府统筹、分级管理、地方为主、行业指导、校企合作、社会参与。

第七条 各级人民政府应当将发展职业教育纳入国民经济和社会发展规划，与促进就业创业和推动发展方式转变、产业结构调整、技术优化升级等整体部署、统筹实施。

第八条 国务院建立职业教育工作协调机制，统筹协调全国职业教育工作。

国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管理。国务院教育行政部门、人力资源社会保障行政部门和其他有关部门在国务院规定的职责范围内，分别负责有关的职业教育工作。

省、自治区、直辖市人民政府应当加强对本行政区域内职业教育工作的领导，明确设区的市、县级人民政府职业教育具体工作职责，统筹协调职业教育发展，组织开展督导评估。

县级以上地方人民政府有关部门应当加强沟通配合，共同推进职业教育工作。

第九条 国家鼓励发展多种层次和形式的职业教育，推进多元办学，支持社会力量广泛、平等参与职业教育。

国家发挥企业的重要办学主体作用，推动企业深度参与职业教育，鼓励企业举办高质量职业教育。

有关行业主管部门、工会和中华职业教育社等群团组织、行业组织、企业、事业单位等应当依法履行实施职业教育的义务，参与、支持或者开展职业教育。

第十条 国家采取措施，大力发展技工教育，全面提高产业工人素质。

国家采取措施，支持举办面向农村的职业教育，组织开展农业技能培训、返乡创业就业培训和职业技能培训，培养高素质乡村振兴人才。

国家采取措施，扶持革命老区、民族地区、边远地区、欠发达地区职业教育的发展。

国家采取措施，组织各类转岗、再就业、失业人员以及特殊人群等接受各种形式的职业教育，扶持残疾人职业教育的发展。

国家保障妇女平等接受职业教育的权利。

第十一条 实施职业教育应当根据经济社会发展需要，结合职业分类、职业标准、职业发展需求，制定教育标准或者培训方案，实行学历证书及其他学业证书、培训证书、职业资格证书和职业技能等级证书制度。

国家实行劳动者在就业前或者上岗前接受必要的职业教育的制度。

第十二条 国家采取措施，提高技术技能人才的社会地位和待遇，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。

国家对在职业教育工作中做出显著成绩的单位和个人按照有关规定给予表彰、奖励。

每年5月的第二周为职业教育活动周。

第十三条 国家鼓励职业教育领域的对外交流与合作，支持引进境外优质资源发展职业教育，鼓励有条件的职业教育机构赴境外办学，支持开展多种形式的职业教育学习成果互认。

第二章 职业教育体系

第十四条 国家建立健全适应经济社会发展需要，产教深度融合，职业学校教育和职业培训并重，职业教育与普通教育相互融通，不同层次职业教育有效贯通，服务全民终身学习的现代职业教育体系。

国家优化教育结构，科学配置教育资源，在义务教育后的不同阶段因地制宜、统筹推进职业教育与普通教育协调发展。

第十五条 职业学校教育分为中等职业学校教育、高等职业学校教育。

中等职业学校教育由高级中等教育层次的中等职业学校（含技工学校）实施。

高等职业学校教育由专科、本科及以上教育层次的高等职业学校和普通高等专科学校实施。根据高等职业学校设置制度规定，将符合条件的技师学院纳入高等职业学校序列。

其他学校、教育机构或者符合条件的企业、行业组织按照教育行政部门的统筹规划，可以实施相应层次的职业学校教育或者提供纳入人才培养方案的学分课程。

第十六条 职业培训包括就业前培训、在职培训、再就业培训及其他职业性培训，可以根据实际情况分级分类实施。

职业培训可以由相应的职业培训机构、职业学校实施。

其他学校或者教育机构以及企业、社会组织可以根据办学能力、社会需求，依法开展面向社会的、多种形式的职业培训。

第十七条 国家建立健全各级各类学校教育与职业培训学分、资历以及其他学习成果的认证、积累和转换机制，推进职业教育国家学分银行建设，促进职业教育与普通教育的学习成果融通、互认。

军队职业技能等级纳入国家职业资格认证和职业技能等级评价体系。

第十八条 残疾人职业教育除由残疾人教育机构实施外，各级各类职业学校和职业培训机构及其他教育机构应当按照国家有关规定接纳残疾学生，并加强无障碍环境建设，为残疾学生学习、生活提供必要的帮助和便利。

国家采取措施，支持残疾人教育机构、职业学校、职业培训机构及其他教育机构开展或者联合开展残疾人职业教育。

从事残疾人职业教育的特殊教育教师按照规定享受特殊教育津贴。

第十九条 县级以上人民政府教育行政部门应当鼓励和支持普通中小学、普通高等学校，根据实际需要增加职业教育相关教学内容，进行职业启蒙、职业认知、职业体验，开展职业规划指导、劳动教育，并组织、引导职业学校、职业培训机构、企业和行业组织等提供条件和支持。

第三章 职业教育的实施

第二十条 国务院教育行政部门会同有关部门根据经济社会发展需要和职业教育特点，组织制定、修订职业教育专业目录，完善职业教育教学等标准，宏观管理指导职业学校教材建设。

第二十一条 县级以上地方人民政府应当举办或者参与举办发挥骨干和示范作用的职业学校、职业培训机构，对社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构给予指导和扶持。

国家根据产业布局和行业发展的需要，采取措施，大力发展先进制造等产业需要的新兴专业，支持高水平职业学校、专业建设。

国家采取措施，加快培养托育、护理、康养、家政等方面技术技能人才。

第二十二条 县级人民政府可以根据县域经济社会发展的需要，设立职业教育中心学校，开展多种形式的职业教育，实施实用技术培训。

教育行政部门可以委托职业教育中心学校承担教育教学指导、教育质量评价、教师培训等职业教育公共管理和服务工作。

第二十三条 行业主管部门按照行业、产业人才需求加强对职业教育的指导，定期发布人才需求信息。

行业主管部门、工会和中华职业教育社等群团组织、行业组织可以根据需要，参与制定职业教育专业目录和相关职业教育标准，开展人才需求预测、职业生涯发展研究及信息咨询，培育供需匹配的产教融合服务组织，举办或者联合举办职业学校、职业培训机构，组织、协调、指导相关企业、事业单位、社会组织举办职业学校、职业培训机构。

第二十四条 企业应当根据本单位实际，有计划地对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育，并可以设置专职或者兼职实施职业教育的岗位。

企业应当按照国家有关规定实行培训上岗制度。企业招用的从事技术工种的劳动者，上岗前必须进行安全生产教育和技术培训；招用的从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特定职业（工种）的劳动者，必须经过培训并依法取得职业资格或者特种作业资格。

企业开展职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告。

第二十五条 企业可以利用资本、技术、知识、设施、设备、场地和管理等要素，举办或者联合举办职业学校、职业培训机构。

第二十六条 国家鼓励、指导、支持企业和其他社会力量依法举办职业学校、职业培训机构。

地方各级人民政府采取购买服务，向学生提供助学贷款、奖助学金等措施，对企业和其他社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构予以扶持；对其中的非营利性职业学校和职业培训机构还可以采取政府补贴、基金奖励、捐资激励等扶持措施，参照同级同类公办学校生均经费等相关经费标准和支持政策给予适当补助。

第二十七条 对深度参与产教融合、校企合作，在提升技术技能人才培养质量、促进就业中发挥重要主体作用的企业，按照规定给予奖励；对符合条件认定为产教融合型企业的，按照规定给予金融、财政、土地等支持，落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠。

第二十八条 联合举办职业学校、职业培训机构的，举办者应当签订联合办学协议，约定各方权利义务。

地方各级人民政府及行业主管部门支持社会力量依法参与联合办学，举办多种形式的职业学校、职业培训机构。

行业主管部门、工会等群团组织、行业组织、企业、事业单位等委托学校、职业培训机构实施职业教育的，应当签订委托合同。

第二十九条 县级以上人民政府应当加强职业教育实习实训基地建设，组织行业主管部门、工会等群团组织、行业组织、企业等根据区域或者行业职业教育的需要建设高水平、专业化、开放共享的产教融合实习实训基地，为职业学校、职业培训机构开展实习实训和企业开展培训提供条件和支持。

第三十条 国家推行中国特色学徒制，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培训，或者与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养。有关企业可以按照规定享受补贴。

企业与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养的，应当签订学徒培养协议。

第三十一条 国家鼓励行业组织、企业等参与职业教育专业教材开发，将新技术、新工艺、新理念纳入职业学校教材，并可以通过活页式教材等多种方式进行动态更新；支持运用信息技术和其他现代化教学方式，开发职业教育网络课程等学习资源，创新教学方式和学校管理方式，推动职业教育信息化建设与融合应用。

第三十二条 国家通过组织开展职业技能竞赛等活动，为技术技能人才提供展示技能、切磋技艺的平台，持续培养更多高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠。

第四章 职业学校和职业培训机构

第三十三条 职业学校的设立，应当符合下列基本条件：

- （一）有组织机构和章程；
- （二）有合格的教师和管理人员；
- （三）有与所实施职业教育相适应、符合规定标准和安全要求的教学及实习实训场所、设施、设备以及课程体系、教育教学资源等；
- （四）有必备的办学资金和与办学规模相适应的稳定经费来源。

设立中等职业学校，由县级以上地方人民政府或者有关部门按照规定的权限审批；设立实施专科层次教育的高等职业学校，由省、自治区、直辖市人民政府审批，报国务院教育行政部门备案；设立实施本科及以上层次教育的高等职业学校，由国务院教育行政部门审批。

专科层次高等职业学校设置的培养高端技术技能人才的部分专业，符合产教深度融合、办学特色鲜明、培养质量较高等条件的，经国务院教育行政部门审批，可以实施本科层次的职业教育。

第三十四条 职业培训机构的设立，应当符合下列基本条件：

- （一）有组织机构和管理制度；
- （二）有与培训任务相适应的课程体系、教师或者其他授课人员、管理人员；
- （三）有与培训任务相适应、符合安全要求的场所、设施、设备；
- （四）有相应的经费。

职业培训机构的设立、变更和终止，按照国家有关规定执行。

第三十五条 公办职业学校实行中国共产党职业学校基层组织领导的校长负责制，中国共产党职业学校基层组织按照中国共产党章程和有关规定，全面领导学校工作，支持校长独立负责地行使职权。民办职业学校依法健全决策机制，强化学校的中国共产党基层组织政治功能，保证其在学校重大事项决策、监督、执行各环节有效发挥作用。

校长全面负责本学校教学、科学研究和其他行政管理工作。校长通过校长办公会或者校务会议行使职权，依法接受监督。

职业学校可以通过咨询、协商等多种形式，听取行业组织、企业、学校毕业生等方面代表的意见，发挥其参与学校建设、支持学校发展的作用。

第三十六条 职业学校应当依法办学，依据章程自主管理。

职业学校在办学中可以开展下列活动：

- （一）根据产业需求，依法自主设置专业；
- （二）基于职业教育标准制定人才培养方案，依法自主选用或者编写专业课程教材；
- （三）根据培养技术技能人才的需要，自主设置学习制度，安排教学过程；
- （四）在基本学制基础上，适当调整修业年限，实行弹性学习制度；
- （五）依法自主选聘专业课教师。

第三十七条 国家建立符合职业教育特点的考试招生制度。

中等职业学校可以按照国家有关规定，在有关专业实行与高等职业学校教育的贯通招生和培养。

高等职业学校可以按照国家有关规定，采取文化素质与职业技能相结合的考核方式招收学生；对有突出贡献的技术技能人才，经考核合格，可以破格录取。

省级以上人民政府教育行政部门会同同级人民政府有关部门建立职业教育统一招生平台，汇总发布实施职业教育的学校及其专业设置、招生情况等信息，提供查询、报考等服务。

第三十八条 职业学校应当加强校风学风、师德师风建设，营造良好学习环境，保证教育教学质量。

第三十九条 职业学校应当建立健全就业创业促进机制，采取多种形式为学生提供职业规划、职业体验、求职指导等就业创业服务，增强学生就业创业能力。

第四十条 职业学校、职业培训机构实施职业教育应当注重产教融合，实行校企合作。

职业学校、职业培训机构可以通过与行业组织、企业、事业单位等共同举办职业教育机构、组建职业教育集团、开展订单培养等多种形式进行合作。

国家鼓励职业学校在招生就业、人才培养方案制定、师资队伍建设、专业规划、课程设置、教材开发、教学设计、教学实施、质量评价、科学研究、技术服务、科技成果转化以及技术技能创新平台、专业化技术转移机构、实习实训基地建设等方面，与相关行业组织、企业、事业单位等建立合作机制。开展合作的，应当签订协议，明确双方权利义务。

第四十一条 职业学校、职业培训机构开展校企合作、提供社会服务或者以实习实训为目的举办企业、开展经营活动取得的收入用于改善办学条件；收入的一定比例可以用于支付教师、企业专家、外聘人员和受教育者的劳动报酬，也可以作为绩效工资来源，符合国家规定的可以不受绩效工资总量限制。

职业学校、职业培训机构实施前款规定的活动，符合国家有关规定的，享受相关税费优惠政策。

第四十二条 职业学校按照规定的收费标准和办法，收取学费和其他必要费用；符合国家规定条件的，应当予以减免；不得以介绍工作、安排实习实训等名义违法收取费用。

职业培训机构、职业学校面向社会开展培训的，按照国家有关规定收取费用。

第四十三条 职业学校、职业培训机构应当建立健全教育质量评价制度，吸纳行业组织、企业等参与评价，并及时公开相关信息，接受教育督导和社会监督。

县级以上人民政府教育行政部门应当会同有关部门、行业组织建立符合职业教育特点的质量评价体系，组织或者委托行业组织、企业和第三方专业机构，对职业学校的办学质量进行评估，并将评估结果及时公开。

职业教育质量评价应当突出就业导向，把受教育者的职业道德、技术技能水平、就业质量作为重要指标，引导职业学校培养高素质技术技能人才。

有关部门应当按照各自职责，加强对职业学校、职业培训机构的监督管理。

第五章 职业教育的教师与受教育者

第四十四条 国家保障职业教育教师的权利，提高其专业素质与社会地位。

县级以上人民政府及其有关部门应当将职业教育教师的培养培训工作纳入教师队伍建设规划，保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。

第四十五条 国家建立健全职业教育教师培养培训体系。

各级人民政府应当采取措施，加强职业教育教师专业化培养培训，鼓励设立专门的职业教育师范院校，支持高等学校设立相关专业，培养职业教育教师；鼓励行业组织、企业共同参与职业教育教师培养培训。

产教融合型企业、规模以上企业应当安排一定比例的岗位，接纳职业学校、职业培训机构教师实践。

第四十六条 国家建立健全符合职业教育特点和发展要求的职业学校教师岗位设置和职务（职称）评聘制度。

职业学校的专业课教师（含实习指导教师）应当具有一定年限的相应工作经历或者实践经验，达到相应的技术技能水平。

具备条件的企业、事业单位经营管理和专业技术人员，以及其他有专业知识或者特殊技能的人员，经教育教学能力培训合格的，可以担任职业学校的专职或者兼职专业课教师；取得教师资格的，可以根据其技术职称聘任为相应的教师职务。取得职业学校专业课教师资格可以视情况降低学历要求。

第四十七条 国家鼓励职业学校聘请技能大师、劳动模范、能工巧匠、非物质文化遗产代表性传承人等高技能人才，通过担任专职或者兼职专业课教师、设立工作室等方式，参与人才培养、技术开发、技能传承等工作。

第四十八条 国家制定职业学校教职工配备基本标准。省、自治区、直辖市应当根据基本标准，制定本地区职业学校教职工配备标准。

县级以上地方人民政府应当根据教职工配备标准、办学规模等，确定公办职业学校教职工人员规模，其中一定比例可以用于支持职业学校面向社会公开招聘专业技术人员、技能人才担任专职或者兼职教师。

第四十九条 职业学校学生应当遵守法律、法规和学生行为规范，养成良好的职业道德、职业精神和行为习惯，努力学习，完成规定的学习任务，按照要求参加实习实训，掌握技术技能。

职业学校学生的合法权益，受法律保护。

第五十条 国家鼓励企业、事业单位安排实习岗位，接纳职业学校和职业培训机构的学生实习。接纳实习的单位应当保障学生在实习期间按照规定享受休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利；对上岗实习的，应当签订实习协议，给予适当的劳动报酬。

职业学校和职业培训机构应当加强对实习实训学生的指导，加强安全生产教育，协商实习单位安排与学生所学专业相匹配的岗位，明确实习实训内容和标准，不得安排学生从事与所学专业无关的实习实训，**不得违反相关规定通过人力资源服务机构、劳务派遣单位，或者通过非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训。**

第五十一条 接受职业学校教育，达到相应学业要求，经学校考核合格的，取得相应的学业证书；接受职业培训，经职业培训机构或者职业学校考核合格的，取得相应的培训证书；经符合国家规定的专门机构考核合格的，取得相应的职业资格证书或者职业技能等级证书。

学业证书、培训证书、职业资格证书和职业技能等级证书，按照国家有关规定，作为受教育者从业的凭证。

接受职业培训取得的职业技能等级证书、培训证书等学习成果，经职业学校认定，可以转化为相应的学历教育学分；达到相应职业学校学业要求的，可以取得相应的学业证书。

接受高等职业学校教育，学业水平达到国家规定的学位标准的，可以依法申请相应学位。

第五十二条 国家建立对职业学校学生的奖励和资助制度，对特别优秀的学生进行奖励，对经济困难的学生提供资助，并向艰苦、特殊行业等专业学生适当倾斜。国家根据经济社会发展情况适时调整奖励和资助标准。

国家支持企业、事业单位、社会组织及公民个人按照国家有关规定设立职业教育奖学金、助学金，奖励优秀学生，资助经济困难的学生。

职业学校应当按照国家有关规定从事业收入或者学费收入中提取一定比例资金，用于奖励和资助学生。

省、自治区、直辖市人民政府有关部门应当完善职业学校资助资金管理制度，规范资助资金管理使用。

第五十三条 职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会。

高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法，专门招收职业学校毕业生。

各级人民政府应当创造公平就业环境。用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件。机关、事业单位、国有企业在招录、招聘技术技能岗位人员时，应当明确技术技能要求，将技术技能水平作为录用、聘用的重要条件。事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位，可以适当降低学历要求。

第六章 职业教育的保障

第五十四条 国家优化教育经费支出结构，使职业教育经费投入与职业教育发展需求相适应，鼓励通过多种渠道依法筹集发展职业教育的资金。

第五十五条 各级人民政府应当按照事权和支出责任相适应的原则，根据职业教育办学规模、培养成本和办学质量等落实职业教育经费，并加强预算绩效管理，提高资金使用效益。

省、自治区、直辖市人民政府应当制定本地区职业学校生均经费标准或者公用经费标准。职业学校举办者应当按照生均经费标准或者公用经费标准按时、足额拨付经费，不断改善办学条件。不得以学费、社会服务收入冲抵生均拨款。

民办职业学校举办者应当参照同层次职业学校生均经费标准，通过多种渠道筹措经费。

财政专项安排、社会捐赠指定用于职业教育的经费，任何组织和个人不得挪用、克扣。

第五十六条 地方各级人民政府安排地方教育附加等方面的经费，应当将其中可用于职业教育的资金统筹使用；发挥失业保险基金作用，支持职工提升职业技能。

第五十七条 各级人民政府加大面向农村的职业教育投入，可以将农村科学技术开发、技术推广的经费适当用于农村职业培训。

第五十八条 企业应当根据国务院规定的标准，按照职工工资总额一定比例提取和使用职工教育经费。职工教育经费可以用于举办职业教育机构、对本单位的职工和准备招用人员进行职业教育等合理用途，其中用于企业一线职工职业教育的经费应当达到国家规定的比例。用人单位安排职工到职业学校或者职业培训机构接受职业教育的，应当在其接受职业教育期间依法支付工资，保障相关待遇。

企业设立具备生产与教学功能的产教融合实习实训基地所发生的费用，可以参照职业学校享受相应的用地、公用事业费等优惠。

第五十九条 国家鼓励金融机构通过提供金融服务支持发展职业教育。

第六十条 国家鼓励企业、事业单位、社会组织及公民个人对职业教育捐资助学，鼓励境外的组织和个人对职业教育提供资助和捐赠。提供的资助和捐赠，必须用于职业教育。

第六十一条 国家鼓励和支持开展职业教育的科学技术研究、教材和教学资源开发，推进职业教育资源跨区域、跨行业、跨部门共建共享。

国家逐步建立反映职业教育特点和功能的信息统计和管理体系。

县级以上人民政府及其有关部门应当建立健全职业教育服务和保障体系，组织、引导工会等群团组织、行业组织、企业、学校等开展职业教育研究、宣传推广、人才供需对接等活动。

第六十二条 新闻媒体和职业教育有关方面应当积极开展职业教育公益宣传，弘扬技术技能人才成长成才典型事迹，营造人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好社会氛围。

第七章 法律责任

第六十三条 在职业教育活动中违反《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和国劳动法》等有关法律规定的，依照有关法律的规定给予处罚。

第六十四条 企业未依照本法规定对本单位的职工和准备招用的人员实施职业教育、提取和使用职工教育经费的，由有关部门责令改正；拒不改正的，由县级以上人民政府收取其应当承担的职工教育经费，用于职业教育。

第六十五条 职业学校、职业培训机构在职业教育活动中违反本法规定的，由教育行政部门或者其他有关部门责令改正；教育教学质量低下或者管理混乱，造成严重后果的，责令暂停招生、限期整顿；逾期不整顿或者经整顿仍达不到要求的，吊销办学许可证或者责令停止办学。

第六十六条 接纳职业学校和职业培训机构学生实习的单位违反本法规定，侵害学生休息休假、获得劳动安全卫生保护、参加相关保险、接受职业技能指导等权利的，依法承担相应的法律责任。

职业学校、职业培训机构违反本法规定，通过人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人组织、安排、管理学生实习实训的，由教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。

对前款规定的人力资源服务机构、劳务派遣单位或者非法从事人力资源服务、劳务派遣业务的单位或个人，由人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门责令改正，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；违法所得不足一万元的，按一万元计算。

第六十七条 教育行政部门、人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门的工作人员违反本法规定，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第六十八条 境外的组织和个人在境内举办职业学校、职业培训机构，适用本法；法律、行政法规另有规定的，从其规定。

第六十九条 本法自 2022 年 5 月 1 日起施行。

教育部等八部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知

教职成〔2021〕4号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、工业和信息化厅（经济信息化委）、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、应急管理厅（局）、国资委、市场监管局（厅、委），新疆生产建设兵团教育局、工信委、财政局、人力资源社会保障局、应急管理局、国资委、市场监管局，各银保监局：

为深入贯彻全国职业教育大会精神，落实中共中央办公厅、国务院办公厅《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》，进一步做好职业学校学生实习工作，教育部、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、应急管理部、国资委、市场监管总局和中国银保监会对《职业学校学生实习管理规定》（以下简称《规定》）进行了修订。现予印发，并就有关事项通知如下。

一、准确把握实习本质

各地各职业学校要进一步提高站位，准确把握实习的本质，坚守实习育人初心，切实把实习作为必不可少的实践性教育教学环节，持续加强规范管理、长效治理。要深刻认识数字经济驱动下职业场景变化、岗位需求升级的新形势，会同有关部门进一步健全企事业单位接纳学生实习的激励机制，促进扩大和优化与专业对口的实习岗位供给。要主动适应前沿技术与实习深度融合新趋势，将实习纳入教育信息化建设覆盖范围，统筹建好、用好校内外实践教学资源。要具体分析职业教育贯通培养、培养模式改革等对实习安排提出的新要求，进一步加强统筹、合理分段安排，处理好实习与职业技能培训考核、升学备考等方面的关系。

二、严守实习基本规范和底线红线

《规定》提出了实习组织、实习管理、实习考核、安全职责和保障措施等全链条、全过程的基本要求，针对实习关键节点明确了行为准则，提出1个“严禁”、27个“不得”，为实习管理划出了底线和红线，对实习各方提出了刚性约束。各地要通过专家解读、专题教育、挂图海报、公益广告、新媒体等多种形式，以师生喜闻乐见的方式，帮助职业学校师生、家长和实习单位全面熟悉、准确把握实习管理的内容和要求，提高学生自我保护意识，及时总结推广典型经验和案例，形成良好的群体效应、社会效应。

三、落实实习管理协同机制

各地教育行政部门要主动加强与有关部门的沟通协调，共同制定《规定》落实工作方案，细化对实习单位接收学生实习的激励政策，明确部门联合监管的方式和分工。有关部门要指导职业学校、实习单位、学生以《职业学校学生岗位实习三方协议（示范文本）》为基础，签订三方协议；实习三方协议（示范文本）内容不得删减，如有其他需要可在三方协议中以附件形式添加有关条款。省级教育行政部门要统筹整合现有资源，在2022年3月底前启动建设省级实习管理信

息系统并逐步完善，主动会同有关部门，实现实习登记备案全覆盖、过程动态监管全覆盖。要完善职业教育考核指标体系，把实习工作列为学校领导干部和学校办学质量考核评价。

四、强化实习监管和问责

各地有关部门要按照“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”和“谁主管谁负责”的原则，定期组织自查、加强日常监管，特别是加强实习安全管理，健全突发事件应急处置制度机制。省级教育行政部门要联合有关部门，针对突出问题、关键时段、重点领域，结合教育督导、治安管理、安全生产检查、职业卫生监督检查、劳动保障监察、工商执法等，采取“双随机一公开”方式开展专项排查、重点抽查。地方各级教育行政部门和职业学校要于2022年1月底前公布监督咨询电话，畅通政策咨询与情况反映渠道，汇总各方情况反映和问题线索并建立专门台账，整改一个销号一个。有关部门要对违反本规定的职业学校、实习单位及相关责任人，依法依规严肃处理、联合惩戒。教育部将会同有关部门开展实地抽查调研。

工业和信息化部门要结合推进制造业高质量发展，通过产业政策、项目引导、服务型制造示范企业建设、培育“专精特新”中小企业等工作，鼓励先进制造业企业、省级“专精特新”中小企业、产教融合型企业以及有条件的中小企业等积极参与校企合作，提供实习岗位。地方财政部门要落实职业学校生均拨款制度，统筹考虑学生实习安全保障相关支出和学费水平，科学合理确定生均拨款标准；企业因接收学生实习所实际发生的与取得收入有关的合理支出，依法在计算应纳税所得额时扣除。人力资源社会保障部门要积极探索职业学校实习生参加工伤保险办法，银保监部门要依法监管职业学校学生实习责任保险和人身意外伤害保险。应急管理部门要督促指导矿山、危险化学品、工贸等有关行业领域实习单位落实安全生产主体责任，将实习安全责任履行情况作为安全生产检查的重要内容。各地国资部门要指导国有企业特别是大型企业将实习纳入企业人力资源管理的重要内容，积极设立实习岗位并对外发布，对行为规范、成效显著的企业，按照有关规定予以相应政策支持。市场监管部门要将治理实习违规行为纳入整顿和规范市场经济秩序有关工作体系，将有实习违规行为的企业信息纳入社会信用体系，并按规定进行失信联合惩戒。各地组织开展实习工作情况将作为遴选职业教育改革成效明显的省（区、市）考虑内容之一。

请各地教育行政部门会同有关部门共同制订《规定》实施工作方案，于2022年2月20日前报送教育部（职业教育与成人教育司），其他有关重要工作情况请及时报告。

联系人及联系方式：吴智兵、董振华，010-66096266，jxjc@moe.edu.cn

教育部 工业和信息化部 财政部
人力资源社会保障部 应急管理部 国务院国资委
市场监管总局 中国银保监会
2021年12月31日

职业学校学生实习管理规定

第一章 总则

第一条 为规范和加强职业学校学生实习工作，维护学生、学校和实习单位合法权益，提高技术技能人才培养质量，推进现代职业教育高质量发展，更好地服务产业转型升级，依据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国职业病防治法》及相关法律法规、规章，制定本规定。

第二条 本规定所指职业学校学生实习，是指实施全日制学历教育的中职学校、高职专科学校、高职本科学校（以下简称职业学校）学生按照专业培养目标和人才培养方案安排，由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企（事）业等单位进行职业道德和技术技能培养的实践性教育教学活动，包括认识实习和岗位实习。

认识实习指学生由职业学校组织到实习单位参观、观摩和体验，形成对实习单位和相关岗位的初步认识的活动。

岗位实习指具备一定实践岗位工作能力的学生，在专业人员指导下，辅助或相对独立参与实际工作的活动。

对于建在校内或园区的生产性实训基地、厂中校、校中厂、虚拟仿真实训基地等，依照法律规定成立或登记取得法人、非法人组织资格的，可作为学生实习单位，按本规定进行管理。

第三条 学生实习的本质是教学活动，是实践教学的重要环节。组织开展学生实习应当坚持立德树人、德技并修，遵循学生成长规律和职业能力形成规律，理论与实践相结合，提升学生技能水平，锤炼学生意志品质，服务学生全面发展；应当纳入人才培养方案，科学组织，依法依规实施，切实保护学生合法权益，促进学生高质量就业创业。

第四条 地方各级人民政府相关部门应高度重视职业学校学生实习工作，切实履行责任，结合本地实际制订具体措施，鼓励企（事）业单位安排实习岗位、接纳职业学校学生实习。地方政府和行业相关部门应当鼓励和引导企（事）业单位等按岗位总量的一定比例，设立实习岗位并对外发布岗位信息。

第二章 实习组织

第五条 教育主管部门负责统筹指导职业学校学生实习工作；职业学校主管部门负责职业学校实习的监督管理。职业学校应将学生岗位实习情况按要求报主管部门备案。

第六条 职业学校应当选择符合以下条件的企（事）业单位作为实习单位：

- （一）合法经营，无违法失信记录；
- （二）管理规范，近3年无违反安全生产相关法律法规记录；

(三) 实习条件完备, 符合专业培养要求, 符合产业发展实际;

(四) 与学校有稳定合作关系的企(事)业单位优先。

第七条 职业学校在确定新增实习单位前, 应当实地考察评估形成书面报告。考察内容应当包括: 单位资质、诚信状况、管理水平、实习岗位性质和内容、工作时间、工作环境、生活环境以及健康保障、安全防护等。实习单位名单须经校级党组织会议研究确定后对外公开。

第八条 职业学校应当加强对实习学生的指导, 会同实习单位共同组织实施学生实习, 在实习开始前, 根据人才培养方案共同制订实习方案, 明确岗位要求、实习目标、实习任务、实习标准、必要的实习准备和考核要求、实施实习的保障等措施等。

职业学校和实习单位应当分别选派经验丰富、综合素质好、责任心强、安全防范意识高的实习指导教师和专门人员全程指导、共同管理学生实习。要加强实习前培训, 使学生、实习指导教师和专门人员熟悉各实习阶段的任务和要求。

实习岗位应符合专业培养目标要求, 与学生所学专业对口或相近。原则上不得跨专业大类安排实习。

第九条 职业学校安排岗位实习, 应当取得学生及其法定监护人(或家长)签字的知情同意书。对学生及其法定监护人(或家长)明确不同意学校实习安排的, 可自行选择符合条件的岗位实习单位。

认识实习按照一般校外活动有关规定进行管理, 由职业学校安排, 学生不得自行选择。

第十条 学生自行选择符合条件的岗位实习单位, 应由本人及其法定监护人(或家长)申请, 经学校审核同意后实施, 实习单位应当安排专门人员指导学生实习, 职业学校要安排实习指导教师跟踪了解学生日常实习的情况。

第十一条 实习单位应当合理确定岗位实习学生占在岗人数的比例, 岗位实习学生的人数一般不超过实习单位在岗职工总数的 10%, 在具体岗位实习的学生人数一般不高于同类岗位在岗职工总人数的 20%。

任何单位或部门不得干预职业学校正常安排和实施实习方案, 不得强制职业学校安排学生到指定单位实习, 严禁以营利为目的违规组织实习。

第十二条 学生在实习单位的岗位实习时间一般为 6 个月, 具体实习时间由职业学校根据人才培养方案安排, 应基本覆盖专业所对应岗位(群)的典型工作任务, 不得仅安排学生从事简单重复劳动。鼓励支持职业学校和实习单位结合学徒制培养、中高职贯通培养等, 合作探索工学交替、多学期、分段式等多种形式的实践性教学改革。

第三章 实习管理

第十三条 职业学校应当明确学生实习工作分管校长和责任部门, 规模大的学校应当设立专门管理部门, 建立健全学生实习管理岗位责任制和相关管理制度与运行机制; 会同实习单位制定学生实习工作具体管理办法和安全管理规定、实

习学生安全及突发事件应急预案等制度。

职业学校应当充分运用现代信息技术，建设和完善信息化管理平台，与实习单位共同实施实习全过程管理。

第十四条 学生参加岗位实习前，职业学校、实习单位、学生三方必须以有关部门发布的实习协议示范文本为基础签订实习协议，并依法严格履行协议中有关条款。

未按规定签订实习协议的，不得安排学生实习。

第十五条 实习协议应当明确各方的责任、权利和义务，协议约定的内容不得违反相关法律法规。

实习协议应当包括但不限于以下内容：

- （一）各方基本信息；
- （二）实习的时间、地点、内容、要求与条件保障；
- （三）实习期间的食宿、工作时间和休息休假安排；
- （四）实习报酬及支付方式；
- （五）实习期间劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件；
- （六）责任保险与伤亡事故处理办法；
- （七）实习考核方式；
- （八）各方违约责任；
- （九）三方认为应当明确约定的其他事项。

第十六条 职业学校和实习单位要依法保障实习学生的基本权利，并不得有以下情形：

- （一）安排、接收一年级在校学生进行岗位实习；
- （二）安排、接收未满 16 周岁的学生进行岗位实习；
- （三）安排未成年学生从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动；
- （四）安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动；

（五）安排学生到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习；

（六）通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作。

（七）安排学生从事Ⅲ级强度及以上体力劳动或其他有害身心健康的实习。

第十七条 除相关专业和实习岗位有特殊要求，并事先报上级主管部门备案的实习安排外，实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定，并不得有以下情形：

（一）安排学生从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆，以及其他具有较高安全风险的实习；

（二）安排学生在休息日、法定节假日实习；

（三）安排学生加班和上夜班。

第十八条 接收学生岗位实习的实习单位，应当参考本单位相同岗位的报酬

标准和岗位实习学生的工作量、工作强度、工作时间等因素，给予适当的实习报酬。在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力学生，原则上应不低于本单位相同岗位工资标准的80%或最低档工资标准，并按照实习协议约定，以货币形式及时、足额、直接支付给学生，原则上支付周期不得超过1个月，不得以物品或代金券等代替货币支付或经过第三方转发。

第十九条 在遇有自然灾害、事故灾难、公共安全等突发事件或重大风险时，按照属地管理要求，分不同风险等级、实习阶段做好分类管控工作。

第二十条 职业学校和实习单位不得向学生收取实习押金、培训费、实习报酬提成、管理费、实习材料费、就业服务费或者其他形式的实习费用，不得扣押学生的学生证、居民身份证或其他证件，不得要求学生提供担保或者以其他名义收取学生财物。

第二十一条 实习学生应当遵守职业学校的实习要求和实习单位的规章制度、实习纪律及实习协议，爱护实习单位设施设备，完成规定的实习任务，撰写实习日志，并在实习结束时提交实习报告。

第二十二条 职业学校要和实习单位互相配合，在学生实习全过程中，加强思想政治、安全生产、道德法纪、心理健康等方面的教育。

第二十三条 职业学校要和实习单位建立学生实习信息通报制度，职业学校安排的实习指导教师和实习单位指定的专人应当负责学生实习期间的业务指导和日常巡查工作，原则上应当每日检查并向职业学校和实习单位报告学生实习情况。遇有重要情况应当立即报告，不得迟报、瞒报、漏报。

第二十四条 职业学校组织学生到外地实习，应当安排学生统一住宿。具备条件的实习单位应当为实习学生提供统一住宿。职业学校和实习单位要建立实习学生住宿制度和请销假制度。学生申请在统一安排的宿舍以外住宿的，须经学生法定监护人（或家长）签字同意，由职业学校备案后方可办理。

职业学校组织学生跨省实习的，须事先经学校主管部门同意，按程序报省级主管部门备案。实习派出地省级主管部门要同步将实习学校、实习单位、实习指导教师等信息及时提供实习单位所在地省级主管部门。跨省实习数量较大的省份之间，要建立跨省实习常态化协同机制。

实习单位所在地省级教育主管部门牵头，会同省级有关部门，将接收省外实习学生的本省实习单位按职责分工纳入本部门实习日常监管体系，将监管发现的有关问题及时告知实习派出省份省级教育主管部门，并积极协助实习派出省份协调实习所在地有关部门，做好有关事件处置工作。

第二十五条 安排学生赴国（境）外实习的，应当事先经学校主管部门同意，按程序报省级主管部门备案，并通过国家驻外有关机构了解实习环境、实习单位和实习内容等情况，必要时可派人实地考察。要选派指导教师全程参与，做好实习期间的管理和相关服务工作。

第二十六条 各地职业学校主管部门应当建立学生实习管理和综合服务平台，协调相关职能部门、行业企业、有关社会组织，为学生实习提供信息服务。

省级教育主管部门要会同有关部门，加强统筹整合，推进信息互通共享。

第四章 实习考核

第二十七条 职业学校要会同实习单位，完善过程性考核与结果性考核有机结合的实习考核制度，根据实习目标、学生实习岗位职责要求制订具体考核方式和标准，共同实施考核。

学生实习考核要纳入学业评价，考核成绩作为毕业的重要依据。不得简单套用实习单位考勤制度，不得对学生简单套用员工标准进行考核。

第二十八条 职业学校应当会同实习单位对违反规章制度、实习纪律、实习考勤考核要求以及实习协议的学生，进行耐心细致的思想教育，对学生违规行为依照校规校纪和有关实习管理规定进行处理。学生违规情节严重的，经双方研究后，由职业学校给予纪律处分；给实习单位造成财产损失的，依法承担相应责任。

对受到处理的学生，要有针对性地做好思想引导和教育工作。

第二十九条 职业学校应当组织做好学生实习情况的立卷归档工作。实习材料包括纸质材料和电子文档，具体包括以下内容：

- （一）实习三方协议；
- （二）实习方案；
- （三）学生实习报告；
- （四）学生实习考核结果；
- （五）学生实习日志；
- （六）学生实习检查记录；
- （七）学生实习总结；
- （八）有关佐证材料（如照片、音视频等）。

第五章 安全职责

第三十条 职业学校和实习单位要确立“安全第一、预防为主”的原则，强化实习单位主要负责人安全生产第一责任人职责，严格执行国家及地方安全生产、职业卫生、人格权保护等有关规定。职业学校主管部门应当会同相关行业主管部门加强实习安全监督检查。

第三十一条 实习单位应当健全本单位安全生产责任制，执行相关安全生产标准，健全安全生产规章制度和操作规程，制定生产安全事故应急救援预案，配备必要的安全保障器材和劳动防护用品，加强对实习学生的安全生产教育培训和管理，保障学生实习期间的人身安全和健康。未经教育培训或未通过考核的学生不得参加实习。

第三十二条 实习学生应遵守国家法律法规、校纪校规和实习单位安全管理规定，认真完成实习方案规定的实习任务，提高自我保护意识。

第三十三条 地方各级负有安全生产监督管理职责的部门要将实习安全责任履行情况作为安全生产检查的重要内容，在各自职责范围内对有关行业、领域实

习单位落实安全生产主体责任实施监督管理，依法对实习单位制定并实施本单位实习学生教育培训计划落实情况进行监督检查。

第六章 保障措施

第三十四条 加快发展职业学校学生实习责任保险和适应职业学校学生实习需求的意外伤害保险产品，提高职业学校学生实习期间的风险保障水平。鼓励保险公司对学徒制保险专门确定费率，实现学生实习保险全覆盖。积极探索职业学校实习学生参加工伤保险办法。

第三十五条 职业学校和实习单位应当根据法律、行政法规，为实习学生投保实习责任保险。责任保险范围应当覆盖实习活动的全过程，包括学生实习期间遭受意外事故及由于被保险人疏忽或过失导致的学生人身伤亡，被保险人依法应当承担的赔偿责任以及相关法律费用等。

学生实习责任保险的费用可按照规定从职业学校学费中列支；免除学费的可从免学费补助资金中列支，不得向学生另行收取或从学生实习报酬中抵扣。职业学校与实习单位达成协议由实习单位支付学生实习责任保险投保经费的，实习单位支付的投保经费可从实习单位成本（费用）中列支。

鼓励实习单位为实习学生购买意外伤害险，投保费用可从实习单位成本（费用）中列支。

第三十六条 学生在实习期间受到人身伤害，属于保险赔付范围的，由承保保险公司按保险合同赔付标准进行赔付；不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度的部分，由实习单位、职业学校、学生依法承担相应责任；职业学校和实习单位应当及时采取救治措施，并妥善做好善后工作和心理抚慰。

第三十七条 地方各级工业和信息化部门应当鼓励先进制造业企业、省级“专精特新”中小企业、产教融合型企业等积极参与校企合作，提供实习岗位。

第三十八条 地方财政部门要落实职业学校生均拨款制度，统筹考虑学生实习安全保障相关支出和学费水平，科学合理确定生均拨款标准。实习单位因接收学生实习所实际发生的与取得收入有关的合理支出，依法在计算应纳税所得额时扣除。

第三十九条 地方各级国资部门应当指导国有企业特别是大型企业将实习纳入人力资源管理重要内容，对行为规范、成效显著的企业，按照有关规定予以相应政策支持。

第四十条 县级以上地方人民政府可结合实际，对实习工作成效明显的职业学校、实习学生和实习单位，按规定给予相应的激励。

第四十一条 职业学校应当对参与学生实习指导和管理工作中表现优秀的教师，在职称评聘和职务晋升、评优表彰等方面予以倾斜。

第七章 监督与处理

第四十二条 教育部门会同有关部门建立职业学校学生实习管理工作协调落

实机制。有关部门根据部门职责加强日常监管，并结合教育督导、治安管理、安全生产检查、职业卫生监督检查、劳动保障监察、工商执法等，采取“双随机一公开”方式，联合开展监督检查，对支持职业学校实习工作成效显著的实习单位，按照国家有关规定予以激励和政策支持，对违规行为依法依规严肃处理。

第四十三条 地方各级教育部门应当会同有关部门，将职业学校学生实习情况作为职业学校质量监测、办学水平评价、领导班子工作考核、财政性教育经费分配等的重要指标；纳入学校和各级地方教育行政部门年度质量报告内容，向社会公布，接受社会监督；加强调研和宣传，推广典型经验做法。

第四十四条 地方各级市场监管部门要将治理实习违规行为纳入整顿和规范市场经济秩序有关工作体系，将有实习违规行为的企业信息纳入社会信用体系，并按规定进行失信联合惩戒。

第四十五条 有关部门和职业学校要通过热线电话、互联网、信访等途径，畅通政策咨询与情况反映渠道，汇总情况反映和问题线索并建立专门台账，按管理权限和职责分工组织进行整改。

第四十六条 对违反本规定组织学生实习的职业学校，由职业学校主管部门依法责令改正。拒不改正或者管理混乱，造成严重后果、恶劣影响的，应当对学校依据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国职业教育法》给予相应处罚，对直接负责的主管人员和其他直接责任人依照有关规定给予处分。因工作失误造成重大事故的，应当依法依规对相关责任人追究责任。

第四十七条 实习单位违反本规定，法律法规规定了法律责任的，县级以上地方人民政府或地方有关职能部门应当依法依规追究责任。职业学校可根据情况调整实习安排，根据实习协议要求实习单位承担相关责任。

对违反本规定安排、介绍或者接收未满 16 周岁学生在境内岗位实习的，由人力资源社会保障行政部门依照国家关于禁止使用童工法律法规进行查处；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

对违反本规定从事学生实习中介活动或有偿代理的，法律法规规定了法律责任的，由相关部门依法依规追究责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第四十八条 各省、自治区、直辖市和新疆生产建设兵团教育主管部门应当会同人力资源社会保障等有关部门依据本规定，结合本地区实际制定实施细则或相应的管理制度。

第四十九条 非全日制职业教育、高中后中等职业教育学生，以及其他学校按规定开办的职业教育专业的学生实习参照本规定执行。

第五十条 本规定自印发之日起施行，此前发布的教育部及有关部门文件中，有关职业学校学生实习相关内容与此规定不一致的，以此规定为准。《职业学校学生实习管理规定》（教职成〔2016〕3号）同时废止。

合同编号：

职业学校学生岗位实习三方协议

（示范文本）

二〇二一年十二月

说 明

为指导和规范职业学校学生岗位实习工作，提升人才培养质量，维护学生、学校和实习单位三方的合法权益，根据《中华人民共和国民法典》《职业学校学生实习管理规定》（2021年修订）等相关法律法规，教育部会同国家市场监督管理总局制定了《职业学校学生岗位实习三方协议（示范文本）》（以下简称《三方协议》）。为了便于协议当事人使用《三方协议》，现就有关问题说明如下：

1.本协议文本为非强制性使用的示范文本，使用人（当事人）可在符合法律法规、单位规章制度等前提下，遵照《三方协议》订立具体协议，并按照法律法规规定和协议约定承担相应的权利义务。

2.《三方协议》适用于按人才培养方案要求需进行岗位实习的职业学校学生。

3.《三方协议》中有横线的地方，当事人应针对相应的条款进行细化、完善、补充、修改或另行约定；不作约定时，则填写“无”或划“/”。

4.各协议当事人可针对《三方协议》中没有约定或者约定不明确的内容，根据实际情况在协议最后的空白行中进行补充约定，也可另行签订补充协议作为附件。

名词术语解释

1.职业学校学生：指实施全日制学历教育的中职学校、高职专科学校、高职本科学校学生。

2.实习单位：指符合条件的企（事）业等单位；建在校内或园区的生产性实训基地、厂中校、校中厂、虚拟仿真实训基地等，依照法律规定成立或登记取得法人、非法人组织资格的单位。

3.学生实习：指职业学校学生按照专业培养目标要求和人才培养方案安排，由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企（事）业等单位进行职业道德和技术技能培养的实践性教育教学活动，包括认识实习和岗位实习。

4.岗位实习：指具备一定实践岗位工作能力的学生，在专业人员指导下，辅助或相对独立参与实际工作的活动。

5.实习项目：指职业学校人才培养方案中规定的岗位实习项目，由职业学校填写。

6.实习岗位：指职业学校学生参加岗位实习的岗位类别或具体工作岗位，由实习单位填写。

7.实习时间：学生在实习单位的岗位实习根据专业培养需要一般为6个月，具体实习时间由职业学校根据人才培养方案安排。

8.就餐条件：指岗位实习学生的就餐地点、频次及相关费用等。

9.住宿条件：指岗位实习学生的住宿地点、住宿房间分配情况、住宿房间基础设施条件及相关费用等。

10.实习指导教师：指职业学校负责指导、管理学生岗位实习的教师。

11.实习指导人员：指实习单位负责指导学生岗位实习的专门人员。

12.专业对口：指学生实习岗位与职业教育专业目录中专业对应的职业（工种）相符。

13.实习责任保险：指职业学校和实习单位依据法律、行政法规，为参加实习的学生投保的责任保险，主要保障学生在实习单位实习期间，因意外事故及由于被保险人疏忽或过失等造成的学生人身伤亡，被保险人应承担经济赔偿责任时，保险公司依据保险合同约定负责赔偿。

目 录

第一部分 协议文本

- 一、基本信息
- 二、甲方权利与义务
- 三、乙方权利与义务
- 四、丙方权利与义务
- 五、协议解除
- 六、附则

第二部分 协议附件

- 一、补充协议（如有可附）
- 二、丙方岗位实习法定监护人（或家长）知情同意书
- 三、职业学校学生岗位实习三方协议签约委托书

职业学校学生岗位实习三方协议

(示范文本)

甲方(学校):

通讯地址:

联系人:

联系电话:

乙方(实习单位):

通讯地址:

联系人:

联系电话:

丙方(学生):

身份证号:

家庭住址:

联系电话:

丙方法定监护人(或家长):

身份证号:

家庭住址:

联系电话:

为规范和加强职业学校学生岗位实习工作,提升技术技能人才培养质量,维护学生、学校和实习单位的合法权益,根据国家相关法律法规及《职业学校学生实习管理规定》(2021年修订),甲方拟安排_____级_____学院(系、部)_____专业学生_____ (丙方)赴乙方进行岗位实习。为明确甲、乙、丙三方权利和义务,经三方协商一致,签订本协议。

一、基本信息

1.实习项目(甲方填写): _____

2.实习岗位(乙方填写): _____

3.实习地点: _____

4.实习时间: _____年____月____日—_____年____月____日

5.工作时间: _____

6.实习报酬

报酬金额: _____

支付方式: _____

支付时间: _____

7.食宿条件

就餐条件: _____

住宿条件: _____

8.甲方实习指导教师: _____ 联系电话: _____

9.乙方实习指导人员: _____ 联系电话: _____

二、甲方权利与义务

1.负责联系乙方,并审核乙方实习资质及条件,确保乙方符合实习要求,提供的实习岗位符合专业培养目标要求,与学生所学专业对口或相近。不得安排丙方跨专业大类实习,不得仅安排丙方从事简单重复劳动。

2.根据人才培养方案,会同乙方制订实习方案,明确岗位要求、实习目标、实习任务、实习标准、必要的实习准备和考核要求、实施实习的保障措施等,并向丙方下达实习任务。

3.会同乙方制定丙方实习工作管理办法和安全管理规定、丙方实习安全及突发事件应急预案等制度性文件,对实习工作和丙方实习过程进行监管,并提供相应的服务。

4.为丙方投保实习责任保险,责任保险范围应覆盖实习活动的全过程,包括丙方实习期间遭受意外事故及由于被保险人疏忽或过失导致的丙方人身伤亡,被保险人依法应当承担的赔偿责任以及相关法律费用等。丙方在实习期间受到人身伤害,属于保险赔付范围的,由承保保险公司按保险合同赔付标准进行赔付;不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度的部分,由乙方、甲方、丙方承担相应责任。甲方有义务协助丙方向侵权人主张权利。投保费用不得向丙方另行收取或从丙方实习报酬中抵扣。

5.依法保障实习学生的基本权利,不得有以下情形:

- (1) 安排一年级在校丙方进行岗位实习;
- (2) 安排未满 16 周岁的丙方进行岗位实习;
- (3) 安排未成年丙方从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动;
- (4) 安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动;
- (5) 安排丙方到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习;
- (6) 通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作;
- (7) 安排丙方从事Ⅲ级强度以上体力劳动或其他有害身心健康的实习;

(8) 安排丙方从事法律法规禁止的其他活动。

6.除相关专业和实习岗位有特殊要求,并事先报上级主管部门备案的实习安排外,应当保障丙方在岗位实习期间按规定享有休息休假、获得劳动卫生安全保护、接受职业技能指导等权利,并不得有以下情形:

(1) 安排丙方从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆,以及其他具有较高安全风险的实习;

(2) 安排丙方在休息日、法定节假日实习;

(3) 安排丙方加班和上夜班。

7.不得向丙方收取实习押金、培训费、实习报酬提成、管理费、实习材料费、就业服务费或者其他形式的实习费用,不得扣押丙方的学生证、居民身份证或其他证件,不得要求丙方提供担保或者以其他名义收取丙方财物。

8.为丙方选派合格的实习指导教师,负责丙方实习期间的业务指导、日常巡查和管理工作;开展实习前培训,使丙方和实习指导教师熟悉各实习阶段的任务和要求。对丙方做好思想政治、安全生产、道德法纪、工匠精神、心理健康等相关方面的教育。

9.督促实习指导教师随时与乙方实习指导人员联系并了解丙方情况,共同管理,全程指导,做好巡查,并配合乙方做好丙方的日常管理和考核鉴定工作,及时报告并处理实习中发现的问题。

10.实习期间,对丙方发生的有关实习问题与乙方协商解决;发生突发应急事件的,会同乙方按安全及突发事件应急预案及时处置。

11.实习期满,根据丙方的实习报告、乙方对丙方的实习鉴定和甲方实习评价意见,综合评定丙方的实习成绩。

12.公布热线电话(邮箱),对各方的咨询及时回复,对反映的问题按管理权限和职责分工组织进行整改。

热线电话: _____ 邮箱: _____。

13.甲方对违反规章制度、实习纪律、实习考勤考核要求以及本协议其他规定的丙方进行思想教育,对丙方违规行为依照甲方规章制度和有关规定进行处理。对违规情节严重的,经甲乙双方研究后,由甲方给予丙方纪律处分。给乙方造成财产损失的,丙方依法承担相应责任。

14.组织做好丙方实习工作的立卷归档工作。实习材料包括:(1) 实习三方协议;(2) 实习方案;(3) 学生实习报告;(4) 学生实习考核结果;(5) 学生实习日志;(6) 实习检查记录;(7) 学生实习总结;(8) 有关佐证材料(如照片、音视频等)等。

三、乙方权利与义务

1.向甲方提供真实有效的单位资质、诚信状况、管理水平、实习岗位性质和内容、工作时间、工作环境、生活环境,以及健康保障、安全防护等方面的材料。

2.严格执行国家及地方安全生产和职业卫生有关规定，会同甲方制定安全生产事故应急预案，保障丙方实习期间的人身安全和身体健康。协助甲方制定丙方岗位实习方案，保障丙方的实习质量。

3.定期向甲方通报丙方实习情况，遇重大问题或突发事件应立即通报甲方，并按照应急预案及时处置。

4.甲乙双方经协商，可以由乙方为丙方投保实习责任保险。责任保险范围应覆盖实习活动的全过程，包括丙方实习期间遭受意外事故及由于被保险人疏忽或过失导致的丙方人身伤亡，被保险人依法应当承担的赔偿责任以及相关法律费用等。丙方在实习期间受到人身伤害，属于保险赔付范围的，由承保保险公司按保险合同赔付标准进行赔付；不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度的部分，由乙方、甲方、丙方依法承担相应责任。乙方会同甲方做好丙方及其法定监护人（或家长）等善后工作。乙方有义务协助丙方向侵权人主张权利。投保费用不得向丙方另行收取或从丙方实习报酬中抵扣。

5.按照本协议规定的时间和岗位为丙方提供实习机会，所安排的工作要符合法律规定且不损害丙方身心健康；不得仅安排丙方从事简单重复劳动。为丙方提供劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件。落实法律规定的反性骚扰制度，不得体罚、侮辱、骚扰丙方，保护丙方的人格权等合法权益。

6.依法保障实习学生的基本权利，不得有以下情形：

- （1）接收一年级在校丙方进行岗位实习；
- （2）接收未满 16 周岁的丙方进行岗位实习；
- （3）安排未成年丙方从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动；
- （4）安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动；
- （5）安排丙方到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心、电子游戏厅、网吧等营业性娱乐场所实习；
- （6）通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作；
- （7）安排丙方从事Ⅲ级强度以上体力劳动或其他有害身心健康的实习；
- （8）安排丙方从事法律法规禁止的其他活动。

7.除相关专业和实习岗位有特殊要求，并事先报上级主管部门备案的实习安排外，应当保障丙方在岗位实习期间按规定享有休息休假、获得劳动卫生安全保护、接受职业技能指导等权利，并不得有以下情形：

- （1）安排丙方从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆，以及其他具有较高安全风险的实习；
- （2）安排丙方在休息日、法定节假日实习；
- （3）安排丙方加班和上夜班。

8.实习期间,如为丙方提供统一住宿,应为其建立住宿管理制度和请销假制度。如不为丙方提供统一住宿,应知会甲方并督促丙方办理相应手续。

9.不得向丙方收取实习押金、培训费、实习报酬提成、管理费、实习材料费、就业服务费或者其他形式的实习费用,不得扣押丙方的学生证、居民身份证或其他证件,不得要求丙方提供担保或者以其他名义收取丙方财物。

10.会同甲方对丙方加强思想政治、安全生产、道德法纪、工匠精神、心理健康等方面的教育。对丙方进行安全防护知识、岗位操作规程等教育培训并进行考核,如实记录教育培训情况。不得安排未经教育培训和未通过岗前培训考核的丙方参加实习。

11.乙方安排合格的专业人员对丙方实习进行指导,并对丙方在实习期间进行管理。

12.乙方根据本单位相同岗位的报酬标准和丙方的工作量、工作强度、工作时间等因素,给予丙方适当的实习报酬。丙方在实习岗位相对独立参与实际工作、初步具备实践岗位独立工作能力的,合理确定实习期间的报酬,并以货币形式按月及时、足额、直接支付给丙方,支付周期不得超过1个月,不得以物品或代金券等代替货币支付或经过其他方转发。不满1个月的按实际岗位实习天数乘以日均报酬标准计发。

13.在实习结束时根据实习情况对丙方作出实习考核鉴定。

四、丙方权利与义务

1.遵守国家法律法规,恪守甲乙双方安全、生产、纪律等各项管理规定,提高自我保护意识,注重人身、财物及交通安全,保护好个人信息,预防网络、电话、传销等诈骗。严禁涉黄、涉赌、涉毒、酗酒,严禁到违禁水域游泳或参与等其他危险活动,严禁乘坐非法营运车辆等。

2.遵守甲乙双方的实习要求、规章制度、实习纪律及实习三方协议,认真实习,完成实习方案规定的实习任务,撰写实习日志,并在实习结束时提交实习报告;不得擅自离岗、消极怠工、无故拒绝实习,不得擅自离开实习单位。

3.若违反规章制度、实习纪律以及实习三方协议,应接受相应的纪律处分;给乙方造成财产损失的,依法承担相应责任。

4.在签订本协议时,丙方应将实习情况告知法定监护人(或家长),并取得法定监护人(或家长)签字的知情同意书作为本协议的附件。

5.如不在统一安排的宿舍住宿,须向甲乙双方提出书面申请,经丙方法定监护人(或家长)签字同意,甲乙双方备案后方可办理。

6.实习期间,丙方因特殊情况确需中途离开或终止实习的,应提前七日向甲乙双方提出申请,并提供法定监护人(或家长)书面同意材料,经甲乙双方同意,并办妥离岗相关手续后方可离开。

7.严格按照乙方安全规程和操作规程开展工作，爱护乙方设施设备，有安全风险的操作必须在乙方专门人员指导下进行。保守乙方的商业、技术秘密，保证在实习期间及实习结束后不向任何第三方透露相关的资料和信息。

8.个人权益受到侵犯时，应及时向甲乙双方投诉。丙方认为乙方安排的工作内容违反法律或相关规定的，应立即告知甲方，并由甲方协调处理。

9.实习期间，丙方发生人身等伤害事故的，有依法获得赔偿的权利。属于保险赔付范围的，由承保保险公司按保险合同赔付标准进行赔付；不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度的部分，由乙方、甲方、丙方依法承担相应责任。

五、协议解除

1.经甲、乙、丙三方协商一致，可以解除协议，并以书面形式确认。

2.有以下情形之一的，可以解除本协议：

（1）因不可抗力致使协议不能履行；

（2）甲方因教学计划发生重大调整，确实无法开展岗位实习的，至少提前十个工作日以书面形式向乙方提出终止实习要求，并通知丙方；

（3）乙方遇重大生产调整，确实无法继续接受丙方实习的，至少提前十个工作日以书面形式向甲方提出终止实习要求，并通知丙方；

（4）法律法规及有关政策规定的其他可以解除协议的情形。

3.有以下情形之一的，无过错的一方有权解除协议，并及时以书面形式通知其他两方：

（1）甲方未履行对实习工作和丙方的管理职责，影响乙方正常生产经营的，经协商未达成一致的；

（2）乙方未履行协议约定的实习岗位、报酬、劳动时间等条件和管理职责的，经协商未达成一致的；

（3）丙方严重违反乙方规章制度，或丙方严重失职，给乙方造成人员伤亡、设备重大损坏以及其他重大损害的；

（4）法律法规作出的相关禁止性规定的情形。

六、附则

1.本协议一式____份，甲、乙、丙三方各执____份，具有同等法律效力。

2.任何一方未经其他两方同意不可随意终止本协议，任何一方有违约行为，均须承担违约责任。

3.有关本协议的其他未尽事宜，由甲、乙、丙三方协商解决并签署书面文件予以确认。协商不成的，任何一方当事人有权向所在地人民法院提起诉讼。

4.本协议自签字（盖章）之日起生效，至约定实习期届满或丙方实习结束时终止。

5.甲、乙、丙任何一方通讯地址（联系方式）等与丙方实习相关的重大信息发生变更的应及时通知其他两方，否则，由此产生的一切不利后果自行承担；给其他两方造成损失的，应承担相应的法律责任。

6.本协议条款中涉及《职业学校学生实习管理规定（2021年修订）》中规定的原则上“不得”的，如实习因特殊要求存在不履行的可能，甲、乙、丙三方需事先协商一致、签订同意书，并报上级主管部门备案同意后，在不违反法律规定的条件下，方可实施，不视为违约。

7.如丙方集体签订协议，需由丙方代表签字，其他所有丙方需签订相应委托书，并作为本协议的附件。丙方代表在签字前，应将协议文本内容提前告知每一位参加岗位实习的学生（丙方）及其法定监护人（或家长），并在签署后将协议副本交每一位参加岗位实习的学生（丙方）。

8. 其他事项：_____

甲方：（学校盖章）

乙方：（实习单位盖章）

法定代表人（签字）：

法定代表人（签字）：

年 月 日

年 月 日

丙方：（签字）

年 月 日

附件

1.补充协议（若有）

2.丙方岗位实习法定监护人（或家长）知情同意书

3.职业学校学生岗位实习三方协议签约委托书

附件 1

补充协议

为规范和加强职业学校学生岗位实习工作，提升技术技能人才培养质量，维护学生、学校和实习单位的合法权益，根据国家相关法律法规及《职业学校学生实习管理规定》（2021 年修订），特订立补充协议如下：

一、

1.....

2.....

3.....

二、

1.....

2.....

3.....

.....

附件 2

丙方岗位实习法定监护人（或家长）知情同意书

尊敬的学生法定监护人（或家长）：

您好！根据《职业学校学生实习管理规定》（2021 年修订）（以下简称《规定》）《职业学校学生岗位实习三方协议》（以下简称《三方协议》）等要求，您的孩子参加岗位实习、签订《三方协议》，应取得法定监护人（或家长）签字的知情同意书。

现您的子女_____，_____学院（系、部）_____专业____班的学生，将于____年____月____日至____年____月____日到_____（实习单位）参加岗位实习，需要您了解并同意，具体内容如下：

1.本次实习是依据《规定》《三方协议》等规章制度具体开展的，您的孩子享受《三方协议》中的权利，同时也需要遵守《三方协议》中的义务。

2.实习单位是学校根据专业人才培养要求遴选的符合学生岗位实习要求的企业。

3.岗位实习是教学的一部分，您的孩子应按学校要求按时提交实习日志、实习报告、实习总结等，如有违反实习规定的行为，经查实，会影响其实习成绩。

4.您的孩子在实习期间必须定期向自己的实习指导教师和实习指导人员汇报实习情况，接受指导教师和实习指导人员的指导和相关要求，并按进度完成学校规定的各项教学实习内容。

5.您的孩子在实习期间，须严格遵守国家法律法规，以及学校和实习单位的各项规章制度。学校和实习单位将会为学生统一购买实习责任保险。

6.您的孩子在实习期间必须与指导教师保持通讯畅通，更换联系方式时应及时告知，否则一切后果自行承担。

（本知情同意书一式叁份，学校、实习单位、学生法定监护人（或家长）各壹份）

_____ (学校):

我们已经充分知悉、理解并同意《三方协议》各项条款及上述知情同意书内容。实习期间，我们将与学校保持密切联系，并及时掌握孩子的思想动态，督促孩子在实习期间遵守学校及实习单位的各项规章制度，保障自身安全，主动关注校方通知与班级通知，并配合校方工作，以协助本次实习活动顺利完成。

签名:

与学生本人关系:

联系电话:

年 月 日

附件 3

职业学校学生岗位实习三方协议 签约委托书

委托人：（具体名单详见附件）

受托人：（姓名、性别、身份证号、住址、联系电话）

为了便于《职业学校学生岗位实习三方协议》（以下简称《三方协议》）的顺利签订，协议丙方采取集体授权委托方式，由多名学生集体委托其中一人作为受托人，代为签订《三方协议》。委托人已充分知悉、理解并同意《三方协议》中的各项权利和义务。

授权事项：

1. 签订《三方协议》；
2. 办理签约时的各项手续，收取、转交《三方协议》等各项文件；
3. 委托期限自____年__月__日至____年__月__日；
4. 受托人无转委托权。

委托人、受托人在授权范围内从事上述行为，委托人均予以承认，由此产生的法律后果由委托人承担。

委托人：（附件签名）

受托人：

年 月 日

附件：1. 委托人名单、签名、身份证复印件

2. 受托人身份证复印件

二、省级层面政策法规

广东省人力资源市场条例

(2021年12月1日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第三十七次会议通过)

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 人力资源市场培育
- 第三章 人力资源服务机构
- 第四章 人力资源市场活动规范
- 第五章 监督管理
- 第六章 法律责任
- 第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范人力资源市场活动，促进人力资源合理流动和优化配置，促进就业创业，根据《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律、行政法规，结合本省实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于在本省行政区域内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务。

第三条 县级以上人民政府应当将人力资源市场发展纳入国民经济和社会发展规划，完善统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。

县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门负责本行政区域人力资源市场的管理工作。

发展改革、教育、公安、财政、商务、税务、市场监督管理、网信、退役军人事务等有关部门，在各自职责范围内做好人力资源市场管理工作。

第四条 省人民政府人力资源社会保障主管部门应当依法加强人力资源服务标准化建设，根据需要推动制定人力资源服务地方标准。

人力资源服务地方标准，由省、地级以上市人民政府标准化行政主管部门依法制定发布。

县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当加强人力资源服务标准的推广与应用。

第五条 人力资源服务行业协会应当接受人力资源社会保障主管部门的业务指导，依照法律、法规、规章及其章程的规定制定行业自律规范，对会员的人力资源服务活动进行指导、监督，依法维护会员合法权益，促进行业公平竞争。

第二章 人力资源市场培育

第六条 县级以上人民政府应当制定和落实促进人力资源服务业发展的区域、产业、土地、教育、财政、科技等政策，推进人力资源市场建设，发展专业性、行业性人力资源市场，支持并规范高端人力资源服务等业态发展，促进人力资源服务业高质量发展。

第七条 县级以上人民政府应当加强人力资源服务产业平台建设，推进建设创新发展、符合市场需求的国家级、省级、市级人力资源服务产业园，引导资本、技术、人力资源等要素集聚，打造人力资源服务全产业链。

支持有条件的地方设立人力资源服务业发展基金，鼓励社会资金投资人力资源服务前沿领域和创新业态。

被认定为国家级和省级人力资源服务产业园的，依照有关规定享受政府补贴和政策支持。

第八条 县级以上人民政府应当加强各类人力资源服务机构培育，通过打造人力资源服务骨干企业、发展中小微企业，构建多层次、多元化的人力资源服务机构集群，增加人力资源服务供给。

人力资源服务机构被列入本地区服务业重点企业名录和高新技术企业名录的，依法享受相关优惠政策。

第九条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当推进人力资源服务领域的管理创新、服务创新和产品创新，推动大数据、人工智能、区块链等新技术、新知识在人力资源服务中的运用；支持人力资源服务机构创新人力资源服务产品，发展人才寻访、人才资源测评、人力资源服务外包、人力资源管理咨询、人力资源信息软件服务、人力资源薪酬绩效管理等新兴业态。

支持人力资源服务机构、用人单位、高校、科研院所等各类组织及个人开发人力资源服务软件、数据模型等产品，加强对人力资源服务产品知识产权的保护。

第十条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当建立人力资源服务业领军人才培养和引进机制，将人力资源服务业高层次人才纳入人才引进计划，组织开展集中培训，提高人力资源服务业从业人员专业化、职业化水平。

第十一条 县级以上人民政府应当建立健全公共人力资源服务体系，完善覆盖城乡的公共人力资源服务网络，推动公共就业服务向农村延伸，为劳动者和用人单位提供均等、优质、高效的公共服务。

县级以上人民政府可以通过购买服务等方式，支持经营性人力资源服务机构提供招才引智、就业援助等公益性人力资源服务。

第十二条 省人民政府人力资源社会保障主管部门应当建立健全人力资源流动、

配置、使用、评价和激励机制，支持各类人才向优先发展的行业、欠发达地区以及基层一线流动。

县级以上人民政府应当完善相关扶持政策，健全人才培养和引进机制，加强海外高层次人才引进工作。

人力资源服务机构、用人单位引进高层次人才、高技能人才或者急需紧缺人才的，依照有关规定给予奖励或者资助。

第十三条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当引导人力资源服务机构通过线上线下结合、跨区域协同、各类机构联动等方式，组织开展联合招聘服务。

第十四条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当推动人力资源服务机构为重点行业企业以及平台经济、共享经济等新业态，提供用工招聘、人才寻访、员工培训、人力资源服务外包等服务。

第十五条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当完善行业统计调查制度和人力资源市场监测体系，建设人力资源市场供求信息系统，建立健全人力资源市场供求数据信息采集机制，组织做好人力资源信息采集、归类、分析和发布工作。

人力资源社会保障主管部门为履行法定职责需要采集人力资源市场供求情况数据的，有关人力资源服务机构应当予以配合。人力资源社会保障主管部门信息采集应当在履行法定职责范围内依照法律、行政法规规定的条件和程序进行，对在履行职责中知悉的个人隐私、个人信息、商业秘密、保密商务信息依法予以保密。

第十六条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当促进人力资源服务领域合作交流与对外开放。

支持有关地方探索建立粤港澳大湾区人力资源服务业国际化发展模式。支持人力资源服务机构开拓国际市场，开展跨境人力资源服务，引进人力资源服务先进标准、技术和管理模式。

第三章 人力资源服务机构

第十七条 公共人力资源服务机构应当根据政府确定的就业创业和人才工作目标任务，制定公共人力资源服务计划，执行就业创业和人才政策，开展人力资源市场调查分析，组织实施就业创业和人才服务相关项目，办理就业创业和人才服务的相关事务。

第十八条 公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：

- （一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；
- （二）职业介绍、职业指导和创业开业指导；
- （三）就业创业和人才政策法规咨询；
- （四）对就业困难人员实施就业援助；

- (五) 办理就业登记、失业登记等事务;
- (六) 办理高等学校、中等职业学校、技工院校毕业生接收手续;
- (七) 流动人员人事档案管理;
- (八) 县级以上人民政府确定的其他服务。

公共人力资源服务机构不得从事经营性活动，公共人力资源服务经费纳入同级财政预算。人力资源社会保障主管部门应当依法加强公共人力资源服务经费管理。

第十九条 公共人力资源服务机构应当完善服务功能，规范服务内容，公开服务事项、服务流程和监督渠道，接受社会监督。

第二十条 公共人力资源服务机构应当加强信息化建设，实现公共就业服务向移动终端、自助平台延伸。

公共人力资源服务机构应当加强流动人员人事档案管理信息化建设，建立数字人事档案资源库。

第二十一条 公共人力资源服务机构在人力资源社会保障主管部门指导下，推动就业登记与失业登记工作，将就业失业登记信息与劳动合同、社会保险、职业培训、技能鉴定、劳动监察等数据实现信息共享。

第二十二条 公共人力资源服务机构会同有关群团组织开展公益性就业服务，为妇女和残疾人等特定人群提供就业创业服务和帮助。

第二十三条 经营性人力资源服务机构从事下列职业中介活动的，应当依法取得人力资源服务许可证：

- (一) 为劳动者介绍用人单位;
- (二) 为用人单位推荐劳动者;
- (三) 组织开展现场招聘会;
- (四) 开展网络招聘;
- (五) 开展人才寻访服务;
- (六) 法律、行政法规和国家规定的其他业务。

第二十四条 经营性人力资源服务机构申请人力资源服务许可，应当符合下列条件：

- (一) 依法取得营业执照;
- (二) 具备开展业务必备的合法经营场所，具体面积要求由各地级以上市规定;
- (三) 与开展业务相适应的办公设施设备;
- (四) 有三名以上具有大专以上学历的从业人员。

第二十五条 经营性人力资源服务机构申请人力资源服务许可，应当向商事登记地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门提出。

人力资源社会保障主管部门应当自收到申请之日起二十日内依法作出行政许可决定。符合条件的，颁发人力资源服务许可证；不符合条件的，作出不予批准的书面决定。

并说明理由。

第二十六条 经营性人力资源服务机构从事下列业务的，应当自开展业务之日起十五日内，向商事登记地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门备案：

- （一）人力资源供求信息的收集和发布；
- （二）就业和创业指导；
- （三）人力资源管理咨询；
- （四）人力资源测评；
- （五）人力资源培训；
- （六）承接人力资源服务外包；
- （七）法律、行政法规和国家规定的其他业务。

经营性人力资源服务机构备案时，应当提交备案书、法定代表人身份证件、营业执照、合法的经营场所证明等材料。材料齐全的，县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当予以备案并出具书面回执；材料不齐全的，应当当场或者五日内一次性告知需要补正的全部材料。

第二十七条 经营性人力资源服务机构从事劳务派遣业务的，执行国家有关劳务派遣的规定。

第二十八条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自商事登记办理完毕之日起十五日内，向分支机构所在地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门书面报告。

书面报告应当提交分支机构设立的基本情况、负责人身份证件、营业执照、合法的经营场所证明等材料。分支机构从事职业中介活动的，还应当提交经营性人力资源服务机构的人力资源服务许可证。

第二十九条 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自变更或者注销登记办理完毕之日起十五日内向商事登记地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门书面报告。跨地级以上市变更住所的，应当分别向原所在地和变更后所在地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门书面报告。

第三十条 地级以上市人民政府人力资源社会保障主管部门应当确定本行政区域内经营性人力资源服务机构行政许可、备案及书面报告管辖权限，编制行政许可、备案、书面报告等事项的办事指南和示范文本，并向社会公开。办事指南、示范文本的线上与线下标准应当统一，并同步更新。

第三十一条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当及时向社会公布取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构的名单、商事登记地及其变更、延续等情况。

第四章 人力资源市场活动规范

第三十二条 个人求职应当如实向用人单位或者人力资源服务机构提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第三十三条 用人单位招用人员，应当提供用人单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息。

用人单位提供的有关招聘信息应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰、残疾等方面的歧视性内容；除国家规定的不适合妇女工作的岗位外，不得以性别为由拒绝招聘妇女或者提高对妇女的招聘条件。

第三十四条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员，应当要求用人单位提供招聘简章、营业执照或者有关部门批准设立的文件、经办人身份证件、用人单位的委托证明，并对所提供材料的真实性、合法性进行审查。招聘简章应当包括本条例第三十三条规定的内容。

第三十五条 人力资源服务机构不得有下列行为：

- （一）未取得人力资源服务许可证，擅自从事职业中介活动；
- （二）伪造、涂改、转让人力资源服务许可证，或者超出核准的业务范围经营；
- （三）发布虚假招聘信息，或者发布的信息包含歧视性内容；
- （四）采取欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段开展人力资源服务，或者以招聘为名牟取不正当利益；
- （五）介绍单位或者个人从事违法活动；
- （六）扣押劳动者的居民身份证和其他证件，或者向劳动者收取押金；
- （七）违法介绍未满十六周岁的未成年人就业；
- （八）介绍妇女和年满十六周岁不满十八周岁的劳动者从事国家规定禁忌从事的职业；
- （九）为无合法证照的用人单位以及无合法身份证明的劳动者提供人力资源职业中介服务；
- （十）为单位或者个人提供伪造证明材料、虚构劳动关系等服务用于办理社会保险业务；
- （十一）其他违反法律、法规和规章的行为。

第三十六条 人力资源服务机构举办现场招聘会，按照规定执行事前报告制度；变更招聘会举办时间、地点、规模的，重新报告。

人力资源服务机构应当制定现场招聘会的组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案，核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性，提前将招聘会信息向社会公布，并对招聘中的各项活动进行管理。

举办大型现场招聘会，应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律法规的规定。

第三十七条 公共人力资源服务机构对接收的人事档案应当保证其真实、准确、完整、规范，不得拒收符合存入规定的人事档案材料，不得存入和出具虚假的证明材料。

第三十八条 人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位和个人信息的，不得泄露或者违法使用知悉的商业秘密和个人信息。

第三十九条 人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守国家有关网络安全、互联网信息服务管理和个人信息保护的规定。

求职者发现人力资源服务机构、网络运营者违反法律法规的规定或者双方约定收集、使用其个人信息的，有权要求人力资源服务机构、网络运营者删除其个人信息；发现人力资源服务机构、网络运营者收集、存储的其个人信息有误的，有权要求人力资源服务机构、网络运营者予以更正。人力资源服务机构、网络运营者应当采取措施予以删除或者更正。

第四十条 大众传播媒介、公共场所管理者、电信业务经营者以及互联网信息服务提供者接受委托，发布人力资源招聘信息的，应当依据法律、行政法规和国家有关规定查验委托人的营业执照、有关部门批准设立的文件以及人力资源服务许可证等材料，并核对信息内容。信息存在虚假或者包含歧视性内容等违法情形的，不得发布。

公共场所管理者、电信业务经营者、互联网信息服务提供者对其明知或者应当知道利用其场所或者信息传输、发布平台违法发送或者发布人力资源招聘信息的，应当予以制止。

人力资源社会保障主管部门认定相关信息存在虚假或者包含歧视性内容等违法情形，应当通知大众传播媒介、公共场所管理者、电信业务经营者或者互联网信息服务提供者予以清理或者删除，相关主体应当予以配合。

第四十一条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项；从事职业中介活动的，应当在服务场所明示人力资源服务许可证。

通过互联网提供人力资源服务的，应当在网站主页标明人力资源服务许可证号或者人力资源服务备案号。

第五章 监督管理

第四十二条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当会同市场监督管理、公安等有关部门，按照职责分工，加强对用人单位招聘、人力资源服务机构提供服务等行为的监督检查，建立健全信息通报、信息共享、执法协作、联合惩戒等机制。

第四十三条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当通过日常检查、

年度报告、信息共享、举报投诉等方式，加强对经营性人力资源服务机构的监督。

县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门对存在无法联系、连续两年未开展经营服务等异常情况的人力资源服务机构，应当依法向社会公布；对举报投诉比较集中、发生严重违法失信行为的人力资源服务机构，应当列为劳动保障监察重点对象，增加日常巡视检查频次，并对其主要负责人进行约谈，督促其及时整改。

县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当及时向社会公布对经营性人力资源服务机构的监督检查情况。

第四十四条 县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门应当会同有关部门，按照国家有关规定加强人力资源市场诚信建设，依法记录用人单位、个人和经营性人力资源服务机构的信用信息，完善守信激励和失信惩戒机制，实施信用分类监管。

省人民政府人力资源社会保障主管部门应当建立人力资源诚信服务示范指标体系，按照规定负责省级人力资源诚信服务示范机构评定工作。被认定为国家级和省级人力资源诚信服务示范机构的，依法享受相关优惠政策。

第四十五条 经营性人力资源服务机构应当在每年二月底前，向商事登记地县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门如实提交经营情况年度报告。年度报告包括行政许可或者备案事项、注册资本实缴情况、经营活动情况、财务情况等内容。人力资源社会保障主管部门可以依法公示或者引导经营性人力资源服务机构依法公示年度报告的有关内容。

第六章 法律责任

第四十六条 经营性人力资源服务机构违反本条例第三十五条第一项规定，未取得人力资源服务许可证，擅自从事职业中介活动的，由县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得，并处一万元以上五万元以下的罚款。

经营性人力资源服务机构违反本条例第三十五条第八项规定，介绍妇女和年满十六周岁不满十八周岁的劳动者从事国家规定禁忌从事的职业的，由县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门按每介绍一人处以三千元以上六千元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得；情节严重的，吊销其人力资源服务许可证。

经营性人力资源服务机构违反本条例第三十五条其他项规定的，依照有关法律、法规和规章予以处罚。

第四十七条 大众传播媒介、公共场所管理者、电信业务经营者和互联网信息服务提供者违反本条例第四十条第一款规定，由县级以上人民政府人力资源社会保障主管部门责令其停止发布信息，并在相关范围内消除影响；拒不改正的，处以一万元以上五万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得。

第四十八条 人力资源社会保障主管部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- （一）不依法作出行政许可决定；
- （二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益；
- （三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果；
- （四）不依法及时处理投诉、举报，造成严重后果；
- （五）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第七章 附 则

第四十九条 本条例所称人力资源服务机构，包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

公共人力资源服务机构，是指县级以上人民政府以及不设区的市的镇人民政府、街道办事处设立的公共就业和人才服务机构。

经营性人力资源服务机构，是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。

第五十条 本条例自 2022 年 1 月 1 日起施行。2000 年 3 月 30 日广东省第九届人民代表大会常务委员会第十七次会议通过的《广东省职业介绍管理条例》和 2002 年 12 月 6 日广东省第九届人民代表大会常务委员会第三十八次会议通过的《广东省人才市场管理条例》同时废止。

广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范 劳务派遣管理的指导意见

粤人社规〔2020〕43号

各地级以上市人力资源和社会保障局：

为进一步加强全省劳务派遣管理，规范劳务派遣用工行为，促进劳务派遣健康有序发展，切实维护被派遣劳动者合法权益，提出如下意见。

一、深刻认识规范劳务派遣管理的重要性和紧迫性

（一）坚持以人民为中心规范劳务派遣管理。劳务派遣是劳动合同制用工的补充形式。近年来，我省劳务派遣机构增长迅速，劳务派遣用工规模持续扩大，劳务派遣服务单位大幅增加，劳务派遣覆盖领域日趋广泛，发挥着稳定促进就业、满足用工需求、降低人力资源成本等积极作用，推动了全省经济社会发展。但是，当前劳务派遣领域仍然存在虚构劳动关系参加社会保险、利用劳务派遣资质为招投标加分、借用劳务派遣机构偷税漏税、以“假外包、真派遣”逃避法律责任、同工不同酬、不依法参加社会保险、规避签订无固定期限劳动合同等问题，严重损害劳动者合法权益，扰乱正常的劳动用工秩序和人力资源市场环境，乃至影响经济健康发展和社会和谐稳定。各地必须从以人民为中心发展思想的政治高度，充分认识在新时代依法规范劳务派遣管理的重要意义，切实增强责任感、使命感和紧迫感，聚焦突出问题，坚持系统治理、依法治理、综合治理、源头治理，全面规范劳务派遣用工管理，着力构建依法用工、守法经营、管理规范、诚信服务的劳务派遣用工秩序，切实维护被派遣劳动者合法权益。

二、严格劳务派遣经营行政许可

（二）严把行政许可“入口关”。各地要从资质条件上守住规范管理的第一道关口，严格把好劳务派遣经营行政许可“入口关”：**在注册资本方面**，要求实缴不得少于人民币200万元；**在场所方面**，要求具有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施，采取“容缺受理”、开通进驻人力资源产业园或创业孵化基地“绿色通道”等方式，引导和鼓励劳务派遣单位配备使用面积不少于100平方米的独立办公服务场所（劳务派遣单位设立分公司配备使用面积不少于50平方米的独立办公服务场所），并配备必要的电脑、打印机、复印机、电话、档案柜、网络设备和网络服务等基本办公设施；**在专职管理人员方面**，引导、鼓励其参加从事劳务派遣业务必备的法律法规政策等知识技能培训和职业技能等级认定，提高从业人员专业化水平。对“注册资金不到位”“注册地址与经营地址不一致”“经营场所设施设备与开展业务不相适应”“劳务派遣管理制度不合法”等情形不予许可。

（三）持续深化“证照分离”改革。各地要按照深化“放管服”改革要求，充分运用“互联网+政务服务”渠道，严格依照劳务派遣行政许可审批程序和时限及时依法办结。有条件的设区的市级人力资源社会保障部门的审批权限依法下放至县级人力资源社会保障部门，加快推行“不见面”审批服务，实现申请、审批全程网上办理。东莞市、中山市推动劳务派遣许可服务向镇街基层倾斜，可根据本地实际按照我省规定依法探索劳务派遣许可实施方式。要落实“减证便民”行动要求，进一步简化材料、压减时限，申办劳务派遣经营行政许可不再要求申请人提供营业执照、企业名称预先核准通知书、法定代表人身份证明等材料，审批时限自受理之日起13个工作日内作出是否准予行政许可的决定。

（四）实行网上公示制度。各地要不断完善获得经营行政许可劳务派遣单位公示制度，要在获得许可后7个工作日内在“信用广东”等平台、广东省行政执法信息公示平台上公示，向社会公布获得许可的劳务派遣单位名单及其许可变更、延续、撤销、吊销、注销、备案等情况，接受社会监督。当年新批准许可和许可发生变化的，要在公示许可变化栏分别标注“新许可、变更、延续、撤销、吊销、注销”等情况，变更事项要注明具体情形。

（五）建立异地劳务派遣业务管理联动机制。各地要加强异地劳务派遣用工管理，外省（自治区、直辖市）劳务派遣单位在我省开展劳务派遣业务，符合《劳务派遣行政许可实施办法》第二十一条之规定的，按此规定办理；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，用工所在地人社部门要与市场监管部门建立备案信息实时共享机制，将之纳入监管范围。在本省辖区范围内注册的劳务派遣单位跨市、县（市、区）开展劳务派遣业务的，输出地人社部门要加强跟踪监管，负责将劳务派遣单位及其输出劳务派遣人员信息与输入地人社部门实时对接共享；输入地人社部门要将从异地输入劳务派遣人员用工情况纳入监管范围，加强监督执法检查，及时将有关情况向输出地人社部门通报。

三、加强劳务派遣用工监督管理

（六）推进劳务派遣用工实名制信息化管理。各地要加强培训宣传，积极推进劳务派遣实名制信息化管理，推动劳务派遣行政许可业务全程网上办理，指导劳务派遣单位做好被派遣劳动者用工信息登记等工作。要加强系统数据与就业登记、社会保险、市场监管、税务等数据的共享联动，实现对劳务派遣单位派遣用工的实时动态监控。

（七）加强劳务派遣用工指导监督。各地要按照属地管理原则，加强劳务派遣单位与用工单位规范化用工的指导服务。对已取得行政许可并办理公司登记的劳务派遣单位，指导其依法规范劳动合同的订立、变更、解除和终止行为，及时登录全省劳务派遣管理信息系统申报劳动用工情况，做好对其经营活动和履行用人单位义务情况的日常监督，认真核验其年度经营情况报告。对于劳务派遣用工单位，要督促其严格遵守劳务派遣限定在临时性、辅助性、替代性“三性”工作岗位和用工比例，依法确定并公示使用被派遣劳动者的辅助性岗位，落实同工同酬分配办法，保障被派遣劳动者享有相关福利待遇。

遇等权利。

(八) 规范机关事业单位使用被派遣劳动者。各地要严格执行《政府购买服务管理办法》(财政部令第102号),不得以政府购买服务名义使用劳务派遣工。对于目前通过政府购买服务正在使用被派遣劳动者的机关、承担行政职能的事业单位和使用行政编制的群团组织,如根据单位实际仍需用工的,可按照“谁用工、谁管理、谁负责”的原则,与劳动者建立直接劳动关系,依法签订劳动合同,履行用人单位义务;如不再继续用工的,要妥善做好被派遣劳动者退回劳务派遣单位善后工作,切实维护被派遣劳动者合法权益和社会稳定。

(九) 厘清人力资源服务外包与劳务派遣的边界。各地要防止借“劳务外包”之名行劳务派遣之实,规避劳务派遣规制,积极防范“假外包、真派遣”。要紧紧抓住劳动者在谁的监督指挥下从事劳动关键环节认定“假外包、真派遣”,如人力资源服务外包符合以下情形的,应当进一步深入调查双方是否构成劳务派遣关系:**在外包的业务方面**,发包方对劳动者的工作业务量、内容等与业务直接相关的内容进行指挥管理;**在对劳动者管理方面**,劳动者的工作时间、休息休假、加班、日常考核与处罚等与劳动者相关的事项由发包方监督管理;**在劳动纪律方面**,劳动者需遵守发包方制定的劳动纪律。对“假外包、真派遣”的用工行为,要按照《劳务派遣暂行规定》第二十七条规定进行处理。

四、构建被派遣劳动者权益保障体系

(十) 重拳打击劳务派遣中的不法行为。各地要充分运用“互联网+监管”,大力推广“双随机、一公开”综合执法检查,通过日常巡查、专项检查、举报投诉专查等方式,对劳务派遣单位、用工单位遵守劳务派遣规定、履行劳动合同、参加社会保险等行为进行监督检查,依法严肃查处非法派遣、欠薪欠保、同工不同酬、超比例用工、违反“三性”规定、不依法为被派遣劳动者参加社会保险、虚构劳动关系参加社会保险等违法行为进行查处。要加大对人力资源服务外包的监督检查,坚决打击“假外包、真派遣”违法行为。要建立健全跨地区劳务派遣信息通报和劳动保障监察案件协查制度,有力打击利用跨地区派遣逃避法律义务和责任的行为。日常监管中发现劳务派遣单位涉嫌虚开发票、冒用公民信息进行个人所得税申报和不依法为被派遣劳动者代扣代缴个人所得税行为的违法线索,及时通报税务部门。对涉及劳务派遣的劳动争议案件,要及时立案、快速审理、依法结案。要充分发挥调解服务平台作用,积极将劳务派遣用工矛盾调处在基层、化解在萌芽状态,切实维护劳动者合法权益。

(十一) 实行劳务派遣单位年度报告制度。各地要在每年3月31日前对劳务派遣单位经营情况开展年度报告核验,认真核查劳务派遣单位提交的上一年度劳务派遣经营情况报告。根据核查情况,将年度核验结果分为合格、不合格、无业务三个档次,实行分级管理。对报送年度报告材料齐全,佐证真实充分;业务经营合法合规,网上申报被派遣劳动者情况客观真实,劳务派遣员工工资待遇符合法律规定,可以评为“合格”。对具有以下任一情形的,可以评为“不合格”,并进行重点监控:未报送上一年度经营情况

报告的；所报送年度报告材料严重不符合规定要求，缺少佐证材料，未能充分反映年度业务发展情况的；在年审工作中弄虚作假，隐瞒真实情况的；经营过程中存在违规行为或损害劳动者合法权益行为的；因违法经营，受到人力资源社会保障、市场监管、税务等相关行业主管部门行政处罚的；其他严重违规情形。有劳务派遣经营许可证，但没有从事派遣业务的，为“无业务”。每年6月底前将年度核验结果反馈本级劳动保障监察机构，并在本级人社部门官方网站上公布。

（十二）建立劳务派遣诚信体系。各地要建立“经营异常名录”，将“不按规定提交年度报告”“在日常巡查中无法通过市场主体登记的联系信息与其工作人员取得联系”“市场主体名称、住所、法定代表人或注册资本发生改变而未履行变更手续”等情形列入“经营异常名录”。要将劳务派遣单位年度经营情况报告核验结果、不按时在网上申报劳动用工信息或不如实申报劳动用工信息等内容载入企业信用记录和劳动保障守法诚信档案，定期向社会公布存在重大劳动保障违法行为的劳务派遣单位。

（十三）依法完善退出机制。各地要严格执行《劳动法》《劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》等法律法规规章，对不符合劳务派遣资质要求的劳务派遣单位，视不同情形，坚决依法予以撤销、吊销、注销。要加强研究劳务派遣管理过程中出现的劳务派遣单位“有证无遣”、连续两个年度未按规定报送年审报告、利用劳务派遣资质为招投标加分、因违法被吊销行政许可后另行注册公司重新申请等新情况、新问题，推动建立完善劳务派遣单位退出淘汰机制和违规信息披露机制。

五、强化劳务派遣行业自律管理

（十四）大力培育发展劳务派遣协会。各地要积极引导和推进劳务派遣协会建设，明确协会职能，积极动员组织劳务派遣机构参加协会，扩大协会在劳务派遣单位中的覆盖面。鼓励支持协会根据劳务派遣自身特点，研究制定劳务派遣服务标准，制定劳务派遣协议示范文本供派遣单位和用工单位参考；建立劳务派遣从业人员培训考核制度，进一步提升从业队伍整体专业化水平；建立劳务派遣优胜劣汰机制，探索形成劳务派遣单位星级管理考评体系，定期向社会发布；加强行业自律，积极引导劳务派遣单位守法经营、诚信服务，遵守服务标准，防范劳务派遣单位串通涨价、联合涨价、操纵服务价格，共同营造良好劳务派遣用工秩序。

（十五）引导劳务派遣单位强化自律提高服务。积极主动引导劳务派遣单位规范经营行为，在经营场所显著位置公示劳务派遣经营许可证、服务项目、收费标准等内容，建立劳务派遣用工台账，列明被派遣劳动者基本情况、所在用工单位、派遣期限、工作岗位等情况，建立、完善并依法妥善管理被派遣劳动者的人事档案，对劳务费中的工资、社会保险费设立专门的科目单独管理；依法依规开展劳务派遣经营业务，自觉接受政府相关管理部门的监督管理，主动参加劳务派遣协会；不参与恶性竞争及恶性价格竞争；不做虚假服务承诺。

六、加强组织领导和 service 指导

（十六）压实监管责任。各级人社部门要加强对规范劳务派遣管理工作的组织领导，加强人社系统内外信息共享和工作衔接，加强与其他职能部门沟通协调、密切配合，形成推动劳务派遣行业依法规范发展的工作合力。要按照权责对等、权责一致和“谁许可、谁监管、谁负责”的原则，落实属地管理责任，细化工作措施，强化监督检查，加大对劳务派遣单位与用工单位的监管力度，切实维护被派遣劳动者合法权益。要加强工作预判和舆情监测，增强工作预见性和主动性，有效预防化解矛盾风险。

（十七）严肃追责问责。各地要建立健全责任追究制度，对在审批中存在违规审批、玩忽职守、徇私舞弊等违法行为的，在执法监管中不作为、慢作为、假作为、乱作为造成严重后果的，依法严肃问责。要建立和完善“一案双查”制度，既查违法劳务派遣单位本身的责任，又查主管部门的相关责任；既查案件本身的问题，也查监管不力的问题，以严肃有力的追责问责倒逼监管责任落实。对劳务派遣单位问题高发频发或发生社会影响力较大案件的地区，省人力资源社会保障厅将挂牌督办。

（十八）加强正面宣传。各地要结合开展和谐劳动关系示范企业评选活动，将依法派遣、诚实守信、关爱职工表现突出的劳务派遣单位纳入评选范围，形成示范带动效应。对于入选的劳务派遣单位，要因地制宜探索建立激励机制，形成“褒扬诚信、惩戒失信”的浓厚氛围。要通过网络媒体、公众信息平台等宣传渠道，广泛宣传劳务派遣法律法规和先进典型，营造劳务派遣单位依法派遣、用工单位规范用工、被派遣劳动者理性维权的良好用工环境，促进劳务派遣规范健康有序发展。

本意见于2020年12月1日起实施，有效期5年。本意见由广东省人力资源和社会保障厅负责解释。

广东省人力资源和社会保障厅
2020年10月28日

三、市级层面政策法规

东莞市人力资源和社会保障局

劳务派遣行政许可实施细则

(2021 年 10 月 22 日 东人社发〔2021〕57 号)

第一章 总 则

第一条 为进一步细化和规范劳务派遣行政许可申请条件、提交资料及裁量标准,根据《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》(人力资源社会保障部令第 19 号)、《广东省劳务派遣行政许可工作指引》(粤人社函〔2013〕2365 号)、《广东省人力资源和社会保障厅关于进一步规范劳务派遣管理的指导意见》(粤人社规〔2020〕43 号)、《广东省人力资源和社会保障厅关于开展“证照分离”改革全覆盖试点的实施方案》(粤人社规〔2020〕28 号)及《广东省工商行政管理局等十六部门转发工商总局等十三部门关于推进全国统一“多证合一”改革意见的通知》(粤工商规字〔2018〕3 号)等法律、法规和规定,结合我市实际,制定本细则。

第二条 东莞市行政区域内劳务派遣行政许可的申请、变更、延续、注销,劳务派遣单位设立分公司报告,以及劳务派遣分公司备案、变更备案、注销备案的办理适用本细则。

第三条 市人力资源社会保障局统筹实施全市劳务派遣行政许可工作,负责统筹协调、组织实施劳务派遣行政许可申请、变更、延续、注销具体业务。

各镇(街道、园区)人力资源社会保障分局具体实施辖区内劳务派遣行政许可申请、变更、延续、注销的受理、初审工作,以及劳务派遣单位设立分公司报告、劳务派遣分公司备案、变更备案、注销备案工作。

第二章 申请条件、提交资料及审查标准

第一节 劳务派遣行政许可申请

第四条 经营劳务派遣业务的,应当依法申请经营劳务派遣的行政许可。

劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的,子公司应当依法申请经营劳务派遣的行政许可。

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的,应当重新申请经营劳务派遣的行政许可。

未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第五条 申请经营劳务派遣业务应当具备以下条件:

(一) 注册资本不得少于人民币 200 万元。

(二) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施,经营场所面积不得少于 100 平方米。

(三) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度。

(四) 法律、行政法规规定的其他条件。

第六条 申请经营劳务派遣业务的, 申请人应当提交下列材料:

(一) 《劳务派遣经营许可申请书》。

(二) 最新版本的公司章程。

(三) 设立中或当年度设立的公司法人提供验资机构(会计师事务所)出具的验资报告, 上一年度已设立的公司法人提供会计师事务所出具的上一年度财务审计报告。

(四) 经营场所使用证明。

(五) 与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统清单。

(六) 符合劳务派遣法律规定的规章制度, 包括劳动合同、劳动报酬、社会保险、工作时间、休息休假、劳动纪律等与劳动者切身利益相关的规章制度文本; 拟与用工单位签订的劳务派遣协议样本。

第七条 劳务派遣行政许可申请办理时限为自受理之日起 10 个工作日内。10 个工作日内不能作出决定的, 经本行政机关负责人批准, 可以延长 10 个工作日, 并应当将延长期限的理由告知申请人。

申请人的申请符合法定条件的, 市人力资源社会保障局应当依法作出准予行政许可的书面决定, 并自作出决定之日起 5 个工作日内通知申请人领取《劳务派遣经营许可证》。

申请人的申请不符合法定条件的, 市人力资源社会保障局应当依法作出不予行政许可的书面决定, 说明不予行政许可的理由, 并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第二节 劳务派遣行政许可变更

第八条 劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的, 应当依法申请变更劳务派遣行政许可。

第九条 申请变更劳务派遣行政许可的, 申请人应提交下列材料:

(一) 《劳务派遣经营许可申请书》。

(二) 最新版本的公司章程。

(三) 会计师事务所出具的验资报告(变更注册资本时才须提交)。

(四) 变更后的经营场所使用证明, 以及新的经营场所与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统清单(变更劳务派遣单位经营场所时才须提交)。

第十条 劳务派遣行政许可变更办理时限为自受理变更申请之日起 10 个工作日内。符合条件的，市人力资源社会保障局应当依法作出准予变更行政许可的书面决定，并通知申请人领取新的《劳务派遣经营许可证》；不符合条件的，作出不予变更的书面决定，并说明理由。

第三节 劳务派遣行政许可延续

第十一条 劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的，应当在有效期届满 60 日前，依法申请延续劳务派遣行政许可。申请人逾期提出延续行政许可申请的，不适用延续程序的规定，应按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

第十二条 申请延续劳务派遣行政许可的，申请人应当提交下列材料：

- （一）《劳务派遣经营许可申请书》。
- （二）劳务派遣单位 3 年以来的基本经营情况报告。
- （三）经营场所使用证明。
- （四）与开展业务相适应的办公设施设备、信息管理系统清单。

第十三条 劳务派遣单位有下列情形之一的，劳务派遣经营许可不予延续：

- （一）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的。
- （二）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到 2 次以上行政处罚的。

第十四条 劳务派遣行政许可延续办理时限为自受理延续申请之日起 10 个工作日内。符合条件的，市人力资源社会保障局应当依法作出准予延续行政许可的书面决定，并自作出决定之日起 5 个工作日内通知申请人领取新的《劳务派遣经营许可证》；不符合条件的，作出不予延续行政许可书面决定，并说明理由。

第四节 劳务派遣行政许可审查标准

第十五条 经营场所使用证明的审查标准为：

- （一）劳务派遣单位配备使用面积不少于 100 平方米的独立办公服务场所。
- （二）使用自有房产的，经营场所使用证明为不动产权属证书（包括房屋所有权证、房地产权证、不动产权证，下同）；使用非自有房产的，经营场所使用证明为业主的不动产权属证书和房屋租赁协议（或者无偿使用证明）。未取得不动产权属证书的，应当提交不动产登记信息查询结果。
- （三）房屋权利人与出租人不一致的，须同时提交房屋权利人同意转租、分租的证明材料。
- （四）不动产权属证书或不动产登记信息查询结果标明的房屋用途应当为非住宅类。
- （五）经营场所使用证明的房屋坐落地址与工商登记住所不一致的，须同时提交

由门（楼）牌号主管部门出具的变更情况说明。

第十六条 办公设施设备、信息管理系统的审查标准为：

配备计算机、打印机、复印机、电话、档案柜、网络设备和网络服务等基本设施。

第十七条 《劳务派遣经营许可申请书》及最新版的公司章程的审查标准为：

（一）《劳务派遣经营许可申请书》显示的企业名称、住所、法定代表人应与企业法人营业执照、公司章程显示的一致。显示不一致的，须同时提交股东决议。

《劳务派遣经营许可申请书》、最新公司章程或营业执照显示的公司经营范围无劳务派遣的，须同时提交增加劳务派遣经营范围的股东决议。

（二）公司章程显示的出资人及出资金额应当与验资报告显示的一致。

（三）公司章程应有全体股东或法定代表人签名，明确实行日期，并加盖企业公章。

第十八条 验资报告、财务审计报告审查标准为：

（一）验资报告或财务审计报告显示的实收资本应不少于 200 万元。

（二）申请人提交的验资报告或者财务审计报告需有两名注册会计师签名盖章，并能够通过注册会计师协会网站业务报告防伪报备等手段进行查询。

第十九条 申请受理后，对申请材料的实质内容存疑的，受理申请的人力资源和社会保障分局应当指派 2 名以上执法人员进行核查。

第五节 劳务派遣行政许可注销

第二十条 劳务派遣单位注销劳务派遣行政许可的，应当 依法申请注销劳务派遣行政许可。

第二十一条 申请注销劳务派遣行政许可的，申请人应当提交《劳务派遣行政许可注销申请书》、与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益处理情况报告。

第二十二条 劳务派遣行政许可注销办理时限为自受理注销申请之日起 10 个工作日内。符合条件的，发放《劳务派遣行政许可注销通知书》；不符合条件的，书面答复并说明理由。

第六节 劳务派遣单位设立分公司报告，

劳务派遣单位分公司备案、变更备案及注销备案

第二十三条 由我市颁发劳务派遣行政许可的单位设立分公司经营劳务派遣业务的，劳务派遣总公司应当向工商注册地人力资源社会保障分局提交《东莞市劳务派遣单位设立分公司报告书》（一式两份，见附件 1）。

第二十四条 劳务派遣单位设立分公司报告即来即办，资料符合要求的，人力资源社会保障分局应当出具劳务派遣总公司向许可机关报告设立分公司的书面回执；资料不符合要求的，书面答复并说明理由。

第二十五条 劳务派遣单位在我市设立分公司经营劳务派遣业务的，可以通过省网上办事大厅的“广东省‘多证合一’备案信息申报系统”或者通过市场监管部门的全程电子化工商登记系统填报“多证合一”备案信息。我市人力资源社会保障部门对经备案后的分公司依法监管。未能通过系统提交备案信息申请的，应当向工商注册地人力资源社会保障分局提交《劳务派遣分公司备案申请书》（一式两份，见附件2）申请备案。

第二十六条 劳务派遣单位分公司备案办理时限为自提交申请之日起10个工作日内。符合要求的，人力资源社会保障分局应当出具《劳务派遣分公司备案回执》；不符合要求的，书面答复并说明理由。

第二十七条 申请劳务派遣单位分公司变更备案的，应当向工商注册地人力资源社会保障分局提交《劳务派遣分公司备案申请书》（一式两份，见附件2）申请备案。

第二十八条 劳务派遣单位分公司备案的审查标准参照本细则第二章第四节规定执行。

劳务派遣单位分公司备案应提供劳务派遣总公司向许可机关报告设立该分公司的书面回执原件、总公司的《劳务派遣经营许可证》复印件备查。

第二十九条 申请劳务派遣单位分公司注销备案的，劳务派遣单位分公司应当向工商注册地人力资源社会保障分局提交《劳务派遣分公司注销备案申请书》（一式两份，见附件3）、与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益处理情况报告。上述材料应提交原件，并加盖申请人公章，多页材料需加盖骑缝章。

第三十条 劳务派遣单位分公司注销备案办理时限为自收到资料之日起5个工作日内。资料符合要求的，人力资源社会保障分局应当出具《劳务派遣分公司已注销备案通知书》；资料不符合要求的，书面答复并说明理由。

第三章 附则

第三十一条 市人力资源社会保障局已将劳务派遣行政许可纳入网上办事系统，申请人应当通过网上办事系统提出劳务派遣行政许可申请。

第三十二条 申请人可以委托代理人提出行政许可申请，但应提交申请人法定代表人签名并加盖公章的委托书原件及被委托人有效的身份证复印件。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门工作人员违反规定实施行政许可的，依照相关规定处理。

第三十四条 任何单位和个人违反经营劳务派遣业务相关规定的，依照《劳动合同法》及相关法律法规规定处理。

第三十五条 本细则由东莞市人力资源和社会保障局负责解释。

第三十六条 对本细则中要求的证明事项可以通过法定证照、书面告知承诺、政府部门内部核查和部门间核查、网络核验、合同凭证等办理的，申请人无需提交相关材料。

第三十七条 本细则自 2021 年 11 月 1 日起实施,有效期至 2026 年 10 月 31 日。
《东莞市人力资源局劳务派遣行政许可实施细则》(东人发〔2018〕21 号)自本细则实施之日起同时废止。

本细则实施前并在《东莞市人力资源局劳务派遣行政许可实施细则》(东人发〔2018〕21 号)实施后已获颁发劳务派遣经营许可的劳务派遣单位,在办理延续行政许可时,不适用本细则对于经营场所使用面积、使用证明、办公设施设备、信息管理系统的规定,仍按《东莞市人力资源局劳务派遣行政许可实施细则》(东人发〔2018〕21 号)的规定标准执行。《东莞市人力资源局劳务派遣行政许可实施细则》(东人发〔2018〕21 号)实施前已获颁发劳务派遣经营许可的劳务派遣单位,在办理延续行政许可时,按《东莞市人力资源局劳务派遣行政许可实施细则》(东人发〔2018〕21 号)实施前的规定执行。

- 附件: 1. 东莞市劳务派遣单位设立分公司报告书(模板)
2. 劳务派遣分公司备案申请书(模板)
3. 劳务派遣分公司注销备案申请书(模板)

(本规范性文件已经市司法局合法性审查同意发布,编号为 DGSRLZYHSHBZJ-2021-087)

附件 1

东莞市劳务派遣单位设立分公司报告书

劳务派遣单位（章）：

劳务派遣单位名称			
登记注册地址			
法定代表人		注册资金	
经营范围		联系电话	
劳务派遣许可机关			
劳务派遣经营许可证编号		发证日期	
劳务派遣经营许可证有效期限			
设立分公司情况			
设立的分公司名称			
分公司地址			
分公司负责人		成立时间	
经营范围		联系电话	
劳务派遣 行政许可 机关 意见 回执	经核验，该劳务派遣单位经我单位批准发给《劳务派遣经营许可证》，许可证有效期限为_____年____月____日至_____年____月____日，许可证编号为_____。请该劳务派遣单位的分公司依照《劳务派遣行政许可实施办法》等规定向所在地人力资源社会保障行政部门办理备案手续。 年 月 日 许可机关（章）		

说明：本表一式二份，一份存许可机关，一份交劳务派遣单位。

本报告书回执已于_____收到。

接收人签章：

附件 2

劳务派遣分公司备案申请书

申请单位盖章：

	() 申请备案 () 变更备案		
分公司名称			
统一社会信用代码 (工商注册号)		成立日期	
分公司经营地址			
总公司名称			
总公司经营地址			
总公司许可证编号		许可证有效期 起止日期	
分公司负责人姓名		负责人身份证号码	
联系电话		电子邮箱	
申请事由			
备 注			
填表人姓名		填表日期	

附件 3

劳务派遣分公司注销备案申请书

因存在下列第_____种情形，现我公司_____（工商注册号或统一社会信用代码：_____、总公司劳务派遣经营许可证号：_____）已经依法处理与被派遣劳动者的劳动关系及其社会保险权益，申请注销劳务派遣分公司备案，并承诺提交的所有材料真实有效，若有不实或隐瞒相关情况，愿承担法律责任。

（一）劳务派遣总公司《劳务派遣经营许可证》有效期届满，未申请延续的，或者延续申请未被批准的；

（二）劳务派遣总公司依法终止的；

（三）劳务派遣总公司行政许可依法被撤销，或者总公司《劳务派遣经营许可证》依法被吊销的；

（四）分公司不再继续经营劳务派遣业务申请注销的。

负责人签名（盖章）：

负责人联系电话：

报告日期： 年 月 日

东莞市劳务派遣服务指导性规范

根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》，制定本规范。

一、范围

本规范规定了劳务派遣服务的基本要求、服务内容和行业自律，作为东莞市辖区内劳务派遣单位经营劳务派遣的指导性规范。

二、本规范所提及的术语及其定义

（一）劳务派遣

劳务派遣单位依法与被派遣劳动者签订劳动合同，按照劳务派遣协议将被派遣劳动者派到用工单位服务，由用工单位对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、管理和监督的一种用工形式。

（二）劳务派遣单位

依法办理商事登记，取得营业执照，且获得行政许可机关颁发的《劳务派遣经营许可证》或劳务派遣备案证明，经营劳务派遣业务的企业。

（三）从业人员

与劳务派遣单位签订劳动合同，从事劳务派遣业务的运营、管理和服务的各类人员。

（四）用工单位

与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，接受以劳务派遣形式用工的单位。

（五）被派遣劳动者

与劳务派遣单位建立劳动关系，并由劳务派遣单位派遣至用工单位的劳动者。

（六）劳务派遣协议

劳务派遣单位与用工单位之间确立劳务派遣合作关系，明确双方权利义务的合同。

（七）劳动合同

本规范中提及的劳动合同特指劳务派遣单位与被派遣劳动者签订的劳动合同，是劳务派遣单位与被派遣劳动者之间确立劳动关系，明确双方权利义务的合同。

三、基本规范

（一）依法办理商事登记，取得营业执照，获得行政许可机关颁发的《劳务派遣经营许可证》或劳务派遣备案证明。

（二）实缴注册资本不得少于人民币二百万元整。

（三）具有与开展劳务派遣业务相适应的固定经营场所和设施，经营场所面积不

得少于 100 平方米,严格执行国家有关安全、消防、卫生等法律法规、标准和规范。

(四)具备符合法律法规规定的劳务派遣管理制度,自觉接受行政管理部门监督。

(五)具有与开展劳务派遣经营活动和服务规模相适应的从业人员。从业人员应恪守职业道德,具备人力资源管理、客户服务等相关知识和技能,每年参加劳务派遣相关业务培训。

(六)具有劳务派遣管理信息系统。

四、服务内容

(一) 签订劳务派遣协议

- 1.了解潜在用工单位用工需求,与潜在用工单位形成初步合作意向。
- 2.根据用工单位需求,制定劳务派遣整体服务方案,确立合作关系。
- 3.依法与用工单位签订劳务派遣协议,约定服务内容,明确双方权利义务和责任等。
- 4.签订劳务派遣协议时,应依法明确被派遣劳动者工伤处置机制,被派遣劳动者退回、待岗情况以及被派遣劳动者权益保障责任的分担等内容。

(二) 组织招聘

- 1.根据用工单位提出的被派遣劳动者数量、需求岗位、任职条件、到岗时间等用工需求,制定招聘方案。
- 2.通过校园招聘、专场招聘、网络招聘等方式,发布招聘信息,筛选候选人。
- 3.组织符合要求的候选人笔试、面试。
- 4.组织获得录取资格的候选人体检,并审验相关证件。
- 5.与用工单位确认录用被派遣劳动者。

(三) 派遣前培训

- 1.通知被派遣劳动者参加上岗知识、安全教育、规章制度等培训。
- 2.安排培训场地、课程和师资,提供培训教材等。
- 3.提供培训现场管理服务。
- 4.根据用工单位需求,组织被派遣劳动者培训考核。
- 5.进行培训效果评估,建立培训档案。

(四) 入职办理

- 1.通知被派遣劳动者办理入职手续,收集被派遣劳动者与履行工作有关的个人信息和相关证件资料复印件。
- 2.与被派遣劳动者签订劳动合同,办理社会保险、住房公积金等相关手续。
- 3.组织被派遣劳动者签收劳务派遣单位和用工单位相关规章制度、操作规程等。
- 4.组织被派遣劳动者按时到岗,接受用工单位的工作安排。

(五) 费用结算

- 1.根据被派遣劳动者考勤情况,按照劳动合同及劳务派遣协议约定,核定被派遣

劳动者工资、加班工资、津贴补贴、社会保险、住房公积金和其他福利。

2.制作费用结算表,包括被派遣劳动者薪酬福利、管理服务费及产生的其他费用,提交用工单位确认。

3.开具符合法律规定的票据送达用工单位。

4.督促用工单位按劳务派遣协议约定日期支付相关费用。

(六) 工资支付

1.每月依法按时足额支付被派遣劳动者工资,并依法代扣代缴个人所得税等。

2.工资发放后,及时向被派遣劳动者提供工资清单,并由被派遣劳动者签收。

(七) 缴交社会保险

1.依法为被派遣劳动者缴交养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险。

2.及时根据当月被派遣劳动者人员变动情况进行社会保险申报及停缴等工作。

3.按照国家及地方有关规定,及时为被派遣劳动者办理社会保险待遇申办手续。

(八) 缴存住房公积金

1.与用工单位协商确定缴存年度内被派遣劳动者住房公积金缴存比例。

2.为被派遣劳动者按时足额缴存住房公积金。

3.及时根据当月被派遣劳动者人员变动情况办理住房公积金申报及停缴等手续。

(九) 购买商业保险

根据劳务派遣协议约定,为被派遣劳动者购买意外伤害险等商业保险。

(十) 员工管理

1.日常管理

(1)安排从业人员专职负责被派遣劳动者日常管理工作。

(2)建立被派遣劳动者个人档案,包括入职材料、劳动合同、培训记录、考勤记录、工资发放记录、社保缴交记录及相关证明文件等。

(3)协助用工单位对被派遣劳动者进行考勤管理,或根据用工单位提供的考勤记录核定员工考勤情况。

(4)协助用工单位安排被派遣劳动者食宿、发放劳保用品等。

(5)督促用工单位为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

(6)协助用工单位对被派遣劳动者进行绩效考核。

(7)及时办理被派遣劳动者劳动合同续签、变更,以及解除或终止相关手续。

(8)及时依法处理被派遣劳动者的退回事宜。

2.驻点管理

(1)根据用工单位要求,安排从业人员提供驻点管理服务。

(2)驻点从业人员对被派遣劳动者进行日常管理。

(3)驻点从业人员定期与用工单位和被派遣劳动者沟通,及时解决用工过程中

出现的问题。

(4) 及时向用工单位和驻点从业人员了解驻点管理情况，适时评估驻点管理效果，根据评估结果及时调整驻点管理工作。

(十一) 职业发展

组织被派遣劳动者参加职业技能培训和继续教育，拓宽被派遣劳动者的职业发展通道。

(十二) 工伤及意外事故处理

1. 及时与用工单位沟通处理事故，了解被派遣劳动者伤亡情况，将伤者立即送往就近的医疗机构抢救并到定点医院救治。

2. 在事故发生或职业病确诊之日起 30 日内，向社会保险机构申报工伤。

3. 通知被派遣劳动者进行劳动能力鉴定。

4. 完成劳动能力鉴定后，按规定及时跟进各项手续的办理，完成工伤待遇偿付。

5. 协助购买商业保险的被派遣劳动者进行保险理赔。

(十三) 离职办理

1. 被派遣劳动者劳动合同解除或终止时，应及时办理离职手续。

2. 根据离职被派遣劳动者考勤情况、服务年限等核算工资、经济补偿、赔偿金等，并及时结清。

3. 将被派遣劳动者离职情况通知用工单位，及时办理社会保险、住房公积金和商业保险停缴手续。

4. 确认被派遣劳动者工作移交情况，出具解除或终止劳动合同的证明。

5. 协助离职被派遣劳动者在 15 日内办理人事档案关系、社保关系、党团组织关系、集体户口等的转移工作。

(十四) 劳动争议处理

1. 了解被派遣劳动者诉求和事实情况。

2. 与用工单位沟通，制定劳动争议解决方案。

3. 按照解决方案与被派遣劳动者进行协商，必要时可邀请用工单位参加。

4. 协商未果的，按照法定程序参加劳动仲裁与诉讼。

5. 及时根据劳动仲裁或诉讼结果，妥善解决劳动争议。

(十五) 跨地区劳务派遣

1. 东莞市的劳务派遣单位将被派遣劳动者派遣到市外用工单位服务的，应当接受当地人力资源社会保障行政部门的管理。

2. 市外劳务派遣单位将被派遣劳动者派遣到东莞市用工单位服务的，应当接受东莞市人力资源社会保障行政部门的管理。

3. 开展跨地区劳务派遣业务的劳务派遣单位，应依法为被派遣劳动者缴交社会保险，并参照本文件规范业务管理。

五、行业自律

（一）劳务派遣行业组织应在行业自律建设中发挥主导作用。

（二）劳务派遣行业组织应依照国家法律法规制定行规行约，推动劳务派遣行业规范化发展。

（三）劳务派遣单位应积极参加劳务派遣行业组织的相关活动，提高自律意识，自觉自律。

（四）劳务派遣单位应遵守法律法规，诚信经营，履行企业社会责任，接受人力资源社会保障行政部门的监督管理。

劳务派遣领域劳动保障监察行政处罚（处理）一览表

类型	序号	违法行为	补充解释	法律依据	法定罚则
未经许可的派遣机构	1	未经许可擅自经营劳务派遣业务的	擅自经营指未依法取得劳务派遣经营许可证或工商营业执照。	《劳动合同法》（2012年修订，下同）第五十七条第二款、第九十二条第一款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十一条	由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处5万元以下的罚款。
已申领许可的派遣机构	2	要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物、扣押劳动者档案的	劳动者依法解除或者终止劳动合同，用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的，依照此款规定处罚。	《劳动合同法》第八十四条第二款、第三款	由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。
	3	劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同未载明必备条款的	必备条款包括：1.用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；2.劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；3.劳动合同期限；4.工作内容和工作地点；5.工作时间和休息休假；6.劳动报酬；7.社会保险；8.劳动保护、劳动条件和职业危害防护；9.被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位；10.法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。	《劳动合同法》第五十八条第一款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，并吊销其《劳务派遣经营许可证》。
	4	劳务派遣单位未与被派遣劳动者订立二年以上固定期限劳动合同、未按月支付劳动报酬的		《劳动合同法》第五十八条第二款、第九十二条第二款；《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	

	5	被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位未按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬的		《劳动合同法》第五十八条第二款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	
类型	序号	违法行为	补充解释	法律依据	法定罚则
已申领许可的派遣机构	6	劳务派遣单位派遣劳动者，却未与接受以劳务派遣形式用工的单位订立劳务派遣协议，或派遣协议缺少必备条款。	劳务派遣协议应当载明下列内容： 1.派遣的工作岗位名称和岗位性质；2.工作地点；3.派遣人员数量和派遣期限；4.按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；5.社会保险费的数额和支付方式；6.工作时间和休息休假事项；7.被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；8.劳动安全卫生以及培训事项；9.经济补偿等费用；10.劳务派遣协议期限；11.劳务派遣服务费的支付方式和标准；12.违反劳务派遣协议的责任；	《劳动合同法》第五十九条第一款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条，《劳务派遣暂行规定》第七条	责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上1万元以下的标准处以罚款，并吊销其《劳务派遣经营许可证》。
	7	劳务派遣单位未将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者	13.法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。	《劳动合同法》第六十条第一款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条，《劳务派遣暂行规定》第七条	
	8	劳务派遣单位克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬的	主要包括：按小时、按单价或按月从被派遣劳动者工资中提成	《劳动合同法》第六十条第二款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	
	9	劳务派遣单位向被派遣劳动者收取费用的	主要包括：保证金、职业介绍费、档案保管费、体检费、厂服费、伙食费等	《劳动合同法》第六十条第三款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	
	10	劳务派遣单位向设立该单位的用人单位或者所属单位派遣劳动者的	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劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。	《劳动合同法》第六十条第三款、第九十二条第二款，《劳务派遣行政许可实施办法》第三十二条	

	11	劳务派遣单位以非全日制用工形式招用被派遣劳动者的		《劳动合同法》第九十二条第二款，《劳动合同法实施条例》第三十条，《劳务派遣暂行规定》第二十条	
	12	订立的派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬与同工同酬规定不符的		《劳动合同法》第六十三条第一款、第九十二条第二款	
类型	序号	违法行为	补充解释	法律依据	法定罚则
用工单位	13	用工单位接收劳务派遣形式用工，却未与劳务派遣单位订立劳务派遣协议，或派遣协议缺少必备条款。	劳务派遣协议应当载明下列内容： 1.派遣的工作岗位名称和岗位性质；2.工作地点；3.派遣人员数量和派遣期限；4.按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；5.社会保险费的数额和支付方式；6.工作时间和休息休假事项；7.被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；8.劳动安全卫生以及培训事项；9.经济补偿等费用；10.劳务派遣协议期限；11.劳务派遣服务费的支付方式和标准；12.违反劳务派遣协议的责任；13.法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。	《劳动合同法》第五十九条第一款、第九十二条第二款，《劳务派遣暂行规定》第七条	由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。
	14	用工单位未根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，或者将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议的		《劳动合同法》第五十九条第二款、第九十二条第二款	
	15	用工单位向被派遣劳动者收取费用的	主要包括：档案保管费、体检费、厂服费、充饭卡费等	《劳动合同法》第六十条第三款、第九十二条第二款	
	16	用工单位未履行《劳动合同法》第六十二条规定的义务的	包括：1.执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；2.告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；3.支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；4.对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；5.连续用工的，实行正常的工资调整机制。	《劳动合同法》第六十二条第一款、第九十二条第二款	

	17	用工单位将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位的		《劳动合同法》第六十二条第二款、第九十二条第二款	
	18	用工单位未按同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法的	同工同酬指：同样的薪酬制度、同样的绩效考核、同样的考量标准。劳动报酬主要包括：1.用人单位工资水平、工资分配制度、工资标准和工资分配形式；2.工资支付办法；3.加班、加点工资及津贴、补贴标准和奖金分配办法；4.工资调整办法；5.试用期及病、事假等期间的工资待遇；6.特殊情况下职工工资（生活费）支付办法。7.其他劳动报酬分配办法。（《集体合同规定》第九条）	《劳动合同法》第六十三条第一款、第九十二条第二款	
类型	序号	违法行为	补充解释	法律依据	法定罚则
用工单位	19	用工单位与劳务派遣单位订立的派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬与同工同酬规定不符的	同上	《劳动合同法》第六十三条第二款、第九十二条第二款	由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。
	20	用工单位违反只能在临时性、辅助性或替代性的工作岗位上使用劳务派遣工的规定的	临时性：指存续时间不超过6个月的岗位。辅助性：指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位，辅助性岗位确定应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案，与工会或者职工代表平等协商确定，并在用工单位内公示（可要求用工单位提交岗位定性文件，如职工代表大会或职工大会的签到表、讨论记录、表决记录等）。替代性：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。	《劳动合同法》第六十六条第一款、第九十二条第二款	
	21	用人单位设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者的	《劳动合同法实施条例》第二十八条 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劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。	《劳动合同法》第六十七条、第九十二条第二款	

22	用工单位违反《劳务派遣暂行规定》退回被派遣劳动者的	有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：1.用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；2.用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的；3.劳务派遣协议期满终止的。被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规定第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回。	《劳动合同法》第九十二条第二款、《劳务派遣暂行规定》第二十四条
23	用工单位使用的被派遣劳动者数量超过其用工总量的10%的	用工总量指用工单位签订劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。 注意：10%用工比例由《劳务派遣暂行规定》确定，机关事业单位使用劳务派遣工不纳入此适用范围。	《劳务派遣暂行规定》第四条，《劳动合同法》第六十六条第三款，第九十二条第二款