

保华月刊

Baohua Monthly

2023年9月-10月合刊
Sep-Oct. 2023
第74期
NO. 74

- 劳动合同逾期后，企业能否直接以期满为由终止？
- 谈最高人民法院劳动争议司法解释四的理念转变



总编：董保华
责编：董润青、杨杰
编辑：蒋素梅

 保華律師事務所

2	劳动法新闻资讯 Labor Law News
	劳动新规详解 Close Look at New Labor Regulations
34	中国工会章程 Articles of Association of the All-China Federation of Trade Unions
57	社会保险经办条例 Regulations on the Handling of Social Insurance
68	广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》的通知 Notice of the Human Resources and Social Security Department of Guangdong Province on Issuing the Regulations on Holiday Benefits and Death Pension Benefits for Employees in Guangdong Province
	热点追踪 Hot Issues
74	劳动合同逾期后，企业能否直接以期满为由终止？ Is it possible for an employer to directly terminate an labor contract on the ground of expiration after the labor contract expires?
	老董杂谈 Professor Dong By-Talk
81	谈最高人民法院劳动争议司法解释四的理念转变 Discussing the idea change in the fourth judicial interpretation of labor disputes of the Supreme People's Court

新闻资讯

一、国家医保局辟谣取消职工医保个人账户

来源：国家医保局

摘要：10月26日，国家医保局官微发布声明，辟谣取消职工医保个人账户等相关不实言论。声明指出，按照中央的决策部署和《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》（国办发〔2021〕14号）要求，各地医保部门通过开展职工医保门诊共济保障改革，建立健全职工医保普通门诊统筹，切实提高职工医保参保人门诊保障水平。改革后职工医保个人账户制度仍然保留。

Abstract: On October 26, the official WeChat account of the National Healthcare Security Administration issued a statement to refute rumors about the cancellation of employee medical insurance personal accounts and other false statements. The statement points out that in accordance with the decision and deployment of central government and the *Guiding Opinions on Establishing and Improving the Security Mechanism of Outpatient Mutual Aid for Employees' Basic Medical Insurance* (Guo Ban Fa [2021] No. 14), medical insurance departments in various regions will carry out reforms in the security mechanism of outpatient mutual aid for employee medical insurance, establish and improve the general outpatient co-ordination of employee medical insurance, and effectively improve the outpatient security level of employee medical insurance insured. After the reform, the personal account system of employee medical insurance will still be retained.

近日，一篇名为《职工注意！2024年起，职工医保缴费将彻底改变》的文章和相关截图在部分微信群、微信朋友圈等网上传播。经核实，文章中“职工医保费将不再划入个人账户”“个人将不再有自己的医保账户”等相关内容纯属造谣。

按照中央的决策部署和《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》（国办发〔2021〕14号）要求，各地医保部门通过开展职工医保门诊共济保障改革，建立健全职工医保普通门诊统筹，切实提高职工医保参保人门诊保障水平。改革后职工医保个人账户制度仍然保留，保持3个“不变”。一是个人账户结余的归属不变，改革前的历史结余和改革后新划入形成的结余仍然归个人所有，用于个人及家属的医疗费用等支出，且可以结转使用和继承。二是在职职工个人缴费的比例、流向不变，仍然全额划入个人账户。三是退休人员不缴费的政策不变，个人账户资金仍然由统筹基金划入。目前改革已取得积极成效，职工医保门诊待遇水平稳步提升，2023年上半年普通门诊统筹惠及职工医保参保人11.24

亿人次。网上流传的“取消职工医保个人账户”相关文章内容和截图完全是造谣，我们保留追究相关造谣者责任的权利。

国家医疗保障局办公室

2023年10月27日

二、人社部等四部门开展基层劳动人事争议调解组织建设行动

来源：人社部网站

摘要：10月25日，人社部网站发布《关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知》。

《通知》提出，到2025年底，规模以上企业广泛设立劳动争议调解委员会，行业商（协）会广泛设立商（协）会调解组织，有条件的市、县两级劳动人事争议仲裁院普遍设立调解中心，争议案件易发高发地区的乡镇（街道）普遍设立实体化调解中心，通过协商调解方式解决的劳动人事争议案件数量占争议案件总量的比重显著提高。

Abstract: On October 25, the official website of the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on the Construction of Mediation Organizations for Grassroots Labor and Personnel Disputes*. It is proposed that by the end of 2025, enterprises above designated size will widely establish labor dispute mediation committees, industry associations will widely establish mediation organizations, labor and personnel dispute arbitration courts at the city and county levels where conditions permit will generally establish mediation centers, and towns (sub districts) in areas with high incidence of dispute cases will generally establish physical mediation centers. The proportion of labor and personnel dispute cases resolved through negotiation and mediation to the total number of dispute cases has significantly increased.

人力资源社会保障部办公厅 中华全国总工会办公厅 中华全国工商业联合会办公厅 中国

企业联合会办公室关于开展基层劳动人事争议调解组织建设行动的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会：

为贯彻党中央、国务院关于构建和谐劳动关系的重要部署，落实《关于进一步加强劳动人事争议协商调解工作的意见》（人社部发〔2022〕71号），切实提升基层劳动人事争议

协商调解工作能力，决定开展基层劳动人事争议调解组织（以下简称调解组织）建设行动。现就有关事项通知如下：

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神，坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，坚持和发展新时代“枫桥经验”，持续强化调解组织建设。到2025年底，规模以上企业广泛设立劳动争议调解委员会（以下简称调解委员会），行业商（协）会广泛设立商（协）会调解组织，有条件的市、县级劳动人事争议仲裁院（以下简称仲裁院）普遍设立调解中心，争议案件易发高发地区的乡镇（街道）普遍设立实体化的调解中心，调解组织工作规范化、专业化、智能化水平明显提升，协商调解解决的劳动人事争议案件数量占案件总量的比重显著提高，更好发挥在维护社会公平正义、推进创新基层社会治理、促进劳动关系和谐与社会稳定中的重要作用。

二、主要措施

（一）加强调解组织建设

1.企业调解委员会。工会、工商联、企联组织负责牵头推进企业调解委员会建设。规模以上企业要依法设立调解委员会；有分支机构的，按照分级设立的原则在总部和分支机构分别设立调解委员会。有需要的企业，可在车间、工段、班组等设立调解小组。建立总部调解委员会抓总、分支机构调解委员会为基础、调解小组为基本单位的多层次调解工作网络。

调解委员会由劳动者代表和企业代表组成，人数由双方协商确定，双方人数应对等。劳动者代表由工会委员会成员担任或者由全体劳动者推举产生，企业代表由企业相关负责人担任。调解委员会主任由工会委员会成员或者双方推举的人员担任。调解员由调解委员会聘任的工会、人力资源部门工作人员或者本企业其他工作人员担任。调解员应当公道正派、联系群众、热心调解工作，具有一定劳动保障法律政策知识和沟通协调能力，具有劳动关系协调师职业技能等级的人员可优先聘任。调解小组组长由基层生产部门负责人或者工会小组长、一线班组长等担任。

小微型企业可参照规模以上企业做法设立调解委员会，也可联合设立调解委员会。不具备设立调解委员会条件的，可安排劳动者担任劳动争议调解员（信息员），参加小微型企业劳动争议协商调解机制。

2.乡镇（街道）调解中心。人力资源社会保障部门负责牵头推进乡镇（街道）调解中心建设。乡镇（街道）调解中心主任可由乡镇（街道）分管领导担任，调解员由乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）工作人员和乡镇（街道）劳动关系协调员、劳动保障监察

协管员、法律工作者和取得劳动人事争议调解员证的志愿者等人员担任。

乡镇（街道）劳动就业社会保障服务所（中心）因机构改革发生变化的地区，人力资源社会保障部门要加强与承接劳动人事争议协商调解工作部门的联系，推动相关部门加强工作人员配置和硬件保障，做好业务衔接、能力培训、办案指导等工作。

3.仲裁院调解中心。人力资源社会保障部门负责牵头推进仲裁院调解中心建设。仲裁院调解中心负责人由仲裁院相关负责人担任，调解员由仲裁院工作人员、兼职仲裁员，工会、工商联、企联等劳动人事争议仲裁委员会组成部门派驻人员和法律援助工作人员等担任。

4.商（协）会调解组织。工商联组织负责推进所属商（协）会调解组织建设。商（协）会调解组织负责人由商（协）会相关负责人担任，调解员由商（协）会工作人员和聘请的法律工作者、志愿者、相关企业代表等人员担任，具有劳动关系协调师职业技能等级的人员可优先聘任。企联组织负责推进企联（企协）多元调解组织建设。

（二）明确工作职责

1.加强预防。调解组织要主动做好宣传工作，通过发放宣传材料、组建网络交流群组、组织讲座沙龙等方式，宣传劳动保障法律政策，引导用人单位依法合规用工、劳动者依法理性维权。

企业调解委员会要参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题，参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案，协助企业建立健全劳动争议预防预警机制。

商（协）会调解组织要发挥熟悉行业特点、具备行业影响力的优势，推动会员自觉遵守劳动法律法规政策，以行业自律引导会员企业合法用工。可在会员企业间搭建交流互动平台，通过用工交流、企业文化建设经验分享等方式，促进会员企业共建劳动争议预防机制。

乡镇（街道）调解中心可通过公布电话、发放信息公示卡等方式，畅通与辖区内企业和劳动者沟通渠道，提供维权服务。还可根据劳动人事争议发生的季节性、行业性特点，有针对性地开展“农民工欠薪劳动争议专场”等以案释法活动，增强宣传效果。

仲裁院调解中心要办理好仲裁院、人民法院委派委托调解的案件。协助人力资源社会保障部门，发挥专业优势，通过包片指导、组织培训等方式，做好对辖区内其他调解组织的工作指导。

2.强化协商。调解组织要发挥自身特点和优势，通过多种形式推动用人单位建立争议协商和解机制，通过协商和解化解争议。

企业调解委员会、商（协）会调解组织可协助企业建立健全劳动关系双方沟通对话机制，

通过举办劳动者座谈会、开设意见信箱、线上咨询平台等方式，畅通劳动者利益诉求表达渠道。帮助劳动争议当事人开展协商，当事人协商达成一致的，监督和解协议的履行；不愿协商、协商不成或者达成和解协议后未按期履行的，协助劳动者申请调解。

乡镇（街道）、仲裁院调解中心要推动用人单位完善协商规则，建立内部申诉和协商回应制度，丰富协商形式，优化协商流程，及时回应劳动者协商诉求。推动工会组织、专家学者和律师等力量参与劳动人事争议协商，开展咨询解答、释法说理、劝解疏导等方式，促进达成并全面履行和解协议。

3.做好调解。调解组织要遵循平等、自愿、合法、公正、及时的调解原则，加大调解力度，帮助劳动人事争议当事人在平等协商、互谅互让的基础上自愿达成调解协议，调解协议不得违反法律、行政法规强制性规定。调解不成的，引导当事人通过合法渠道解决。对涉及人员多、影响面广、容易激化的重大矛盾纠纷，要及时报告有关部门，并配合做好矛盾纠纷疏导化解工作。

有条件的地区，仲裁院调解中心要建成集多元调解、工会维权、法律援助等多项功能于一体的综合服务平台，不断提高调解成功率，帮助争议当事人“一站式”化解矛盾纠纷。

人力资源社会保障部门要加大指导力度，与工会、工商联和企联形成工作合力，建立健全以仲裁院调解中心为指导，以乡镇（街道）调解中心、商（协）会调解组织为支撑，以调解员（信息员）为落点的小微型企业劳动争议协商调解机制，及时有效化解小微型企业劳动矛盾纠纷。

（三）夯实基础保障

1.加强工作保障。企业、行业商（协）会等单位要支持调解委员会、商（协）会调解组织建设，提供必要的办公场所、设备和工作经费，支持调解员依法履行调解职责。调解员需要占用工作时间的，按照正常出勤对待。

乡镇（街道）调解中心要积极争取所在乡镇（街道）的支持，提供专门的调解室和设备设施，保障工作经费。人力资源社会保障部门要落实《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）要求，做好政府购买劳动人事争议协商调解服务工作，配备专职调解员，提升协商调解能力。

人力资源社会保障部门要会同工会、工商联、企联等仲裁委员会组成部门，为仲裁院调解中心安排调解室、接待室等工作场所，配备必要的办公办案设施设备，保障工作经费，做好购买劳动人事争议协商调解服务工作。

2.加强规范化建设。人力资源社会保障部门要会同工商联等单位积极开展涉案企业合规

第三方监督评估工作，帮助企业全面检视劳动用工法律风险，提高依法合规经营管理水平，加强争议源头预防。调解组织要建立完善调解员名册制度、调解员激励和约束机制。加大培训力度，突出政治理论和廉政教育培训，强化劳动保障法律政策、调解方法技巧等业务培训，提升调解员政治素养和办案能力。健全完善调解组织与仲裁院、人民法院衔接制度，做好委托委派调解、协助当事人仲裁审查或者司法确认调解协议等工作，提高争议化解质效。建立健全信息反馈制度，及时向有关部门反馈劳动人事争议案件预警信息、报告重大集体劳动人事争议案件、提出工作意见建议。

3.加强智能化建设。乡镇（街道）、仲裁院调解中心和有条件的企业调解委员会、商（协）会调解组织要积极使用人力资源社会保障、工会、工商联等部门在线调解平台和其他类型“互联网+调解”服务平台，为当事人提供网上调解服务。有条件的地区，可为当事人提供预约式在线调解服务，进一步方便当事人远程维权。积极做好争议“总对总”在线诉调对接工作，提高办理人民法院委托委派调解劳动人事争议案件数量。支持协商调解“网上办”“掌上办”，强化数据赋能，逐步实现协商调解智能化。

三、组织领导

各地人力资源社会保障部门、工会、工商联和企联要提高政治站位、强化责任担当，提高对调解组织建设重要性的认识，加强部门协同，强化人员、经费等保障，形成工作合力。积极争取当地党委政府支持，推动将调解组织建设情况纳入经济社会发展总体规划、政府目标责任和平安建设考核体系。加强进度跟踪和调研督导，建立工作台账，定期调度建设和工作情况。加强宣传和舆情引导，充分运用各种媒体，及时宣传工作成效、典型案例和先进事迹，营造良好工作氛围，不断提升人民群众对劳动人事争议协商调解工作满意度。

人力资源社会保障部办公厅
中华全国总工会办公厅
中华全国工商业联合会办公厅
中国企业联合会办公室
2023年9月15日

三、全国总工会发布新版《中国工会章程》

来源：全国总工会网站

摘要：10月15日，全国总工会公众号发布新版《中国工会章程》。新《章程》明确新就业

形态劳动者入会权利，明确区域性、行业性工会联合会组织形式，规范基层工会委员会名称和任期，明确工会干部能力本领要求等，有利于各级工会持续深化改革和建设，有效发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。

Abstract: On October 15, the official Wechat account of the All-China Federation of Trade Unions released the new edition of the *Articles of Association of Trade Unions in China*. The new *Articles of Association* clarifies the right of workers in the new employment forms to join trade unions, specifies the organizational form of regional and industrial trade union federations, standardizes the name and term of office of grassroots trade union committees, and specifies the requirements for trade union cadres' abilities and skills, which is conducive to the continuous deepening of reform and construction of trade unions at all levels, and effectively plays the role of the Party as a bridge between the workers and the masses.

中国工会第十八次全国代表大会关于《中国工会章程（修正案）》的决议

（2023年10月12日 中国工会第十八次全国代表大会通过）

中国工会第十八次全国代表大会审议并一致通过中华全国总工会第十七届执行委员会提出的《中国工会章程（修正案）》，决定这一修正案自通过之日起生效。

大会认为，在工会章程总则中增写深刻领悟“两个确立”的决定性意义、深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想、为实现新时代新征程党的中心任务而奋斗、发展全过程人民民主、推动产业工人队伍建设改革等内容，对于各级工会全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，团结引导职工群众听党话、跟党走，组织动员广大职工奋进新征程、建功新时代，具有重要意义。

大会认为，在有关条文中明确新就业形态劳动者入会权利，明确区域性、行业性工会联合会组织形式，规范基层工会委员会名称和任期，明确工会干部能力本领要求等，有利于各级工会持续深化改革和建设，有效发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。

大会要求，各级工会组织和广大工会干部要深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，自觉学习、遵守、贯彻、维护工会章程，发挥工会章程的规范和指导作用，开创新时代新征程工会工作新局面。

四、《企业档案管理规定》十月一日起正式生效

来源：国家档案局

摘要：国家档案局公布的《企业档案管理规定》，自 2023 年 10 月 1 日起正式施行。《规定》对企业档案工作提出了更加明确、具体的要求，有利于保障企业档案信息资源的完整安全。

《规定》共十章七十七条，其中规定了档案用房的设置、建筑设计要求，档案库房的面积，档案装具、档案设施设备的配备等，并对形成档案数量较少的企业提出了基本要求。提出了电子档案管理信息系统的功能要求。明确了企业档案工作要接受档案主管部门检查，企业总部也要对所属单位档案工作进行考核。

Abstract: The *Regulations on the Management of Enterprise Archives* announced by the National Archives Administration of China will be officially implemented from October 1, 2023. The *Regulations* puts forward clearer and more specific requirements for enterprise archival work, which is conducive to ensuring the integrity and security of enterprise archival resources. The *Regulations* consists of ten chapters and seventy-seven articles, which stipulates the requirements for the establishment of archive rooms, architectural design, the area of archive warehouses, the allocation of archive fixtures, archive facilities and equipment, etc., and puts forward basic requirements for enterprises with a relatively small number of archives. It proposes the functional requirements for the electronic archive management information system, clarifies that enterprise archival work should be subject to inspection by the archival supervisory department, and the headquarters of the enterprise should also assess the archival work of its affiliated units.

企业档案管理规定

2023 年 8 月 8 日国家档案局令第 21 号公布 自 2023 年 10 月 1 日起施行

目 录

- 第一章 总 则
- 第二章 机构和人员
- 第三章 设施设备
- 第四章 文件材料的形成、收集、整理与归档
- 第五章 档案的保管、保护、鉴定与处置
- 第六章 档案的利用、开发、统计与移交
- 第七章 档案信息化建设
- 第八章 监督管理

第九章 奖励与处罚

第十章 附 则

第一章 总 则

第一条 为加强企业档案工作，推进企业档案科学、规范管理，服务企业各项工作，服务中国特色社会主义事业，根据《中华人民共和国档案法》等法律法规，制定本规定。

第二条 本规定所称企业档案，是指企业在研发、建设、生产、经营和服务等活动中直接形成的对国家、社会和企业具有保存价值的各种文字、图表、声像等不同形式的历史记录。

第三条 中华人民共和国境内设立的按照规定应当形成档案的企业开展档案收集、整理、保管、利用及监督管理等活动适用本规定。

第四条 企业档案工作是企业履行档案管理职责的行为和活动，是企业不可缺少的基础性、支撑性工作，是国家档案事业的重要组成部分，是维护企业和职工合法权益、服务党和国家工作大局的一项重要工作。

第五条 坚持中国共产党对企业档案工作的领导。企业应当加强对档案工作的组织领导，建立健全档案工作责任制，将档案工作纳入企业整体规划、年度工作计划和考核体系，与业务工作同步部署、同步实施、同步发展。

档案工作经费应当列入企业年度财务预算，为档案工作提供保障。

第六条 企业档案工作实行统一领导、分级管理的原则，维护档案完整与安全，便于开发利用。

国家档案主管部门负责全国企业档案工作的统筹规划和组织协调，建立统一制度，对中央企业（包括国务院国有资产监督管理委员会监管中央企业、中央金融企业、中央所属文化企业等，下同）档案工作实行监督和指导。县级以上地方档案主管部门在职责范围内对本区域企业档案工作实行监督和指导。各级各类开发区管理机构档案部门对本区域企业档案工作实行监督和指导。

中央和地方专业主管部门对所属企业（包括上市公司、境外企业等，下同）档案工作实行监督和指导。企业应当按照资产归属关系对所属单位档案工作实行监督和指导。

国有企业应当按照业务监督和指导关系向档案主管部门或母公司（投资主体）报送企业年度档案工作情况。中央企业总部制定的档案管理制度应当报国家档案主管部门备案。

第七条 企业委托档案服务时，应当按照合法、安全、可控的原则选择依法设立的具备相应资质和服务能力的受托方，签订委托协议，约定服务范围、质量和技术标准等内容，并对受

托方进行监督，保证服务质量，确保档案安全。

第二章 机构和人员

第八条 企业应当根据规模和管理模式设置档案部门（机构）或者确定负责档案工作的部门（机构），配备与企业规模相适应的专职档案工作人员，满足档案保管利用和业务监督指导的需要。其中档案保管利用人员数量可以根据馆（室）藏档案数量及年度档案增量等确定，档案业务监督指导人员数量可以根据内设部门数量、所属单位数量、项目数量等确定。

中央企业、地方国有大型企业应当在总部设立负责档案工作的职能部门。

企业可以根据需要按照规定设立档案馆。

第九条 企业应当确定分管档案工作负责人、档案部门负责人。企业可以根据需要设置档案专业负责人（档案总监），履行建立档案工作体系、审核专业技术标准、组织实施专项工作、服务主营业务等职责。

第十条 企业档案部门履行下列职责：

（一）贯彻执行党和国家有关档案工作法律法规和方针政策，制定档案管理制度和业务标准规范；

（二）组织制定并实施本企业档案工作中长期发展规划、年度计划；

（三）监督和指导各部门文件材料的形成、积累、鉴定、整理及归档工作；

（四）负责档案的收集、整理、保管、保护、鉴定、处置、利用、开发、统计等工作，并按照规定移交档案；

（五）组织协调建设项目、科研项目、产品（业务）等档案验收工作；

（六）监督和指导所属单位的档案工作；

（七）组织实施档案信息化工作；

（八）组织开展档案科学研究、技术创新、宣传培训和业务交流等活动。

第十一条 企业各部门（含项目，下同）应当确定档案工作负责人，配备专（兼）职档案工作人员。

第十二条 企业各部门负责本部门文件材料的形成、积累、鉴定、整理、归档，确保其真实、完整、准确。

第十三条 企业应当加强档案工作人才培养和队伍建设，提高档案工作人员业务素质，为其评聘职称创造条件。

档案工作人员应当忠于职守、遵纪守法，具备相应的专业知识与技能。

第十四条 档案工作人员调离岗位或退休的，应当在离岗前办好交接手续。涉密档案工作人

员的调离应当按照国家有关保密法律法规执行。

第三章 设施设备

第十五条 企业应当分别设置档案办公用房、阅览用房和档案库房，可以根据需要设置展览（陈列）室、服务器机房、档案接收、整理、修复、消毒、数字化、缩微、安全监控等用房（以下统称业务和技术用房）。

档案库房应当根据载体类型分别设置，不具备条件的应当根据载体类型分区设置。

第十六条 档案办公用房、业务和技术用房等面积应当满足业务开展需要。

阅览用房面积应当满足不同载体类型档案阅览需求，适应涉密与非涉密档案分区阅览的需要。

档案库房面积应当满足企业档案法定存放年限需要，新建档案库房面积应当满足未来至少10年档案存放需要。

第十七条 档案阅览用房、库房、业务和技术用房选址应当利于档案保护，远离易燃、易爆物品和污染源，宜符合《档案馆建筑设计规范》（JGJ 25）规定。

档案库房如无特殊保护，一般不宜设置在地下或顶层，地处湿润地区的还不宜设置在首层。

档案库房不得毗邻水房、食堂（厨房）、变配电室、锅炉房、车库等存在安全隐患的场所。

第十八条 档案阅览用房、库房、业务和技术用房建筑设计宜符合《档案馆建筑设计规范》（JGJ 25）规定。

档案库房内不得设置其他用房和明火设施，不应设置除消防以外的给水点，其他给水排水管道不应穿越库房。

第十九条 档案阅览用房、业务和技术用房应当安装视频监控等设施设备。

档案库房应当安装防盗门窗、视频监控、防光窗帘等设施设备，可以选择智能门禁识别、自动报警、出入口控制、电子巡查等安全防范系统。

第二十条 档案办公用房、阅览用房、业务和技术用房均应当配备消防设施并按照规定通过验收。

档案库房应当配备消防系统和火灾自动报警设备。根据档案重要程度和载体类型的不同，选择采用洁净气体、高压细水雾等灭火效率高且对档案无二次损害的灭火设备。

第二十一条 档案库房应当根据需要配备符合国家规定的档案装具，可以参照《档案装具》（DA/T 6）、《直列式档案密集架》（DA/T 7）、《档案密集架智能管理系统技术要求》（DA/T 65）等。

档案库房配备的装具应当与档案库楼面均布活荷载标准值相匹配。档案库楼面均布活荷载标准值不应小于 5kN/m²，采用密集架时不应小于 12kN/m²。

第二十二条 档案库房应当配备温湿度监测调控系统。档案库房不宜采用水、汽为热媒的采暖系统，确需采用时，应当采取有效措施，严防漏水、漏汽，且采暖系统不应有过热现象。保存重要档案或具备条件的，可以配置恒温恒湿、通风换气、空气净化等设备。

第二十三条 企业应当按照档案信息化要求，建设、配备能够满足库房现代化管理、档案数字化、电子档案管理需求的设施设备，具体应当符合本规定第七章要求。

第二十四条 形成档案数量较少的企业，应当配备满足安防、消防、温湿度调控和信息化工作基本需求的设施设备。

第四章 文件材料的形成、收集、整理与归档

第二十五条 企业档案部门或者档案工作人员应当参加产品鉴定、科研课题成果审定、项目验收、设备开箱验收等活动，对文件材料的形成、收集、整理与归档进行指导。

企业下达项目计划任务应当同时提出项目文件材料的归档要求；检查项目计划进度应当同时检查项目文件材料积累情况；验收、鉴定项目成果应当同时验收、鉴定项目文件材料归档情况；项目总结应当同时做好项目文件材料归档交接。

第二十六条 企业形成的文件材料应当使用耐久、可靠、满足长期保存要求的记录载体和方式。归档文件材料应当真实、完整、准确，签字及盖章手续完备。

归档的文件材料应当为原件，以复制件归档的应当注明原因及原件存放处。

第二十七条 企业应当按照《中华人民共和国档案法》《企业文件材料归档范围和档案保管期限规定》（国家档案局令第10号）和国家及行业相关规定，确定本企业的文件材料归档范围。

第二十八条 企业应当编制本企业各类文件材料归档范围和档案保管期限表，并按资产归属关系指导所属单位根据有关规定规范各类文件材料归档范围和档案保管期限表的编制并审批所属单位的文件材料归档范围和档案保管期限表。企业档案保管期限分为永久和定期，定期一般分为30年和10年。

中央企业总部的文件材料归档范围和管理类档案保管期限表，报国家档案主管部门同意后执行。

地方国有企业总部编制的文件材料归档范围和管理类档案保管期限表，报同级档案主管部门同意后执行。

第二十九条 企业应当制定统一的档案分类方案。不同门类、形式的档案分类方法应当协调呼应，便于档案的统一管理和利用。分类方案一经确定，应当保持一致，不得随意变动。

第三十条 归档文件材料整理应当遵循文件的形成规律，保持文件之间的有机联系，便于保

管和利用。整理方法可以参照《文书档案案卷格式》（GB/T 9705）、《归档文件整理规则》（DA/T 22）、《科学技术档案案卷构成的一般要求》（GB/T 11822）、《照片档案管理规范》（GB/T 11821）、《数码照片归档与管理规范》（DA/T 50）、《录音录像档案管理规范》（DA/T 78）、《会计档案案卷格式》（DA/T 39）等。

第三十一条 企业档案应当逐卷或逐件编制档号。档号应当指代单一，体现档案来源、档案门类、整理分类体系和排列顺序等基本属性。档号编制方法可以参照《档号编制规则》（DA/T 13）、《归档文件整理规则》（DA/T 22）等。

第三十二条 企业撤销部门的未归档文件材料应当明确归档部门和责任人，在部门撤销后 1 个月内归档，尚未完成的项目（业务）文件材料应当及时移交项目（业务）承接部门按要求归档。

企业人员岗位变动时，应当将待归档文件材料交由接任者按要求归档。

第三十三条 多个企业联合召开的会议、联合研制的产品、联合建设或研究的项目、联合行文所形成的文件材料，原件由主办企业归档，其他企业将相应的复制件或其他形式的副本归档。有其他规定（约定）的从其规定（约定）。

第三十四条 企业文件材料应当经形成部门整理后归档，归档时间可以参照《企业档案工作规范》（DA/T 42）。

企业文件材料归档后，应当按照规定及时向档案部门移交。移交前，形成部门应当编制交接清单，内容包括待移交档案题名、年度、卷（件）号、页数、保管期限、密级等。移交时，交接双方应当按照交接清单所列内容逐项查验，核对无误后交接双方的经办人、负责人在交接清单上签名（盖章）。交接清单一式两份、永久保存。

任何部门或人员不得将应归档文件材料据为己有或者拒绝归档。

第三十五条 需要进行验收（审查或绩效评价）的建设、科研、产品（业务）等项目，还应当按照规定进行档案验收（审查或绩效评价）。

第三十六条 企业可以按照规定通过接受捐献、购买、代存、交换等方式收集档案。

第五章 档案的保管、保护、鉴定与处置

第三十七条 企业应当按全宗管理档案，建立并定期完善全宗卷。全宗卷的编制要求可以参照《全宗卷规范》（DA/T 12）。

第三十八条 企业应当根据档案载体的不同要求对档案进行保管和保护，确保档案实体和信息安全。

企业应当制定档案备份方案，根据档案内容的重要程度分级分类实施异地、异质备份。档案

备份应当定期开展，至少每年备份一次。

企业应当制定档案管理应急预案并定期组织演练，做好应急准备，提升应急能力。

第三十九条 企业应当做好档案防火、防盗、防紫外线、防有害生物、防水、防潮、防尘、防高温、防有害气体等工作。

档案库房温湿度要求应当根据档案的重要性和载体等因素确定，宜符合《档案馆建筑设计规范》（JGJ 25）、《电子文件归档与电子档案管理规范》（GB/T 18894）、《磁性载体档案管理与保护规范》（DA/T 15）规定。

档案库房应当保持安全出口、疏散通道畅通，不得存放与档案保管、保护无关的物品。

第四十条 企业档案人员应当监测和记录库房温湿度，根据需要采取调节措施；定期检查维护档案库房设施设备，确保正常运转；定期清扫除尘，保持库房干净整洁；定期检查档案保管情况，发现问题应当及时处理，并建立检查和处理情况台账；记录人员、档案进出库房情况。

档案库房视频监控记录应当至少保存 6 个月。

第四十一条 企业档案部门应当建立档案台账，定期组织人员对档案数量进行清点，做到账物相符。

第四十二条 档案入库前一般应去污、消毒。

受损、易损的档案应当及时进行修复、复制或做相应技术处理。档案修复应当保持档案内容的完整，维护档案的原貌。档案修复前应当做好登记和检查工作，必要时进行复制备份，并作修复说明。

第四十三条 企业应当定期对已达到保管期限的档案进行鉴定处置。

鉴定工作由企业档案部门牵头、相关部门参加，必要时可邀请相关领域专家参与。鉴定工作结束后，应当形成鉴定意见。鉴定意见应当由企业法定代表人或其授权人（分管档案工作的负责人）、档案部门负责人和相关部门负责人组成的企业档案鉴定委员会（小组）审批。

对仍需继续保存的档案，应当重新划定保管期限并做出标注；对确无保存价值档案，按照规定予以销毁。

第四十四条 销毁档案按照以下程序办理：

（一）企业档案部门编制档案销毁清册，列明拟销毁档案的档号、文号、责任者、题名、形成时间、应保管期限、已保管期限和拟销毁时间等内容，报企业档案鉴定委员会（小组）审批；

（二）企业档案鉴定委员会（小组）在档案销毁清册上签署意见；

（三）企业档案部门组织档案销毁工作，并与相关业务部门共同派员监销。档案销毁前，监销人应当按照档案销毁清册所列内容进行清点核对，确认无误后档案部门做好档案出库记录；档案销毁后，监销人应当在档案销毁清册上签名、盖章。档案销毁清册永久保存。档案销毁应当在指定场所进行。

电子档案和传统载体档案数字化成果的销毁还应当符合本规定第六十六条要求。

涉密档案的销毁应当符合《国家秘密载体销毁管理规定》。

第四十五条 企业发生资产与产权变动的，应当按照业务监督指导关系及时向相应档案主管部门或母公司（投资主体）报告有关情况。国有企业按照《国有企业资产与产权变动档案处置办法》（国家档案局令第17号）开展档案处置工作。

第六章 档案的利用、开发、统计与移交

第四十六条 企业应当积极开展档案利用工作，建立健全档案利用制度，根据档案的密级、内容和利用方式，规定不同的利用权限、范围和审批手续。

企业提供利用档案时，不得损害国家安全和利益，不得侵犯他人的合法权益。

第四十七条 利用企业档案应当严格执行利用制度，履行档案查阅、复制、借出审批和登记手续。通过网络方式提供利用时，应当采取身份认证、权限控制等安全措施。

企业档案一般不得对外借出，确因工作需要且根据国家有关规定必须借出的，应当严格按照规定办理相关手续。利用者应当妥善保管和利用借阅的档案，严禁篡改和损坏，确保档案的安全完整，并在规定时间内归还。

企业人员办理退休或离岗手续时，应当经由档案部门确认已归还借阅的档案。

第四十八条 档案部门应当编制检索工具，满足手工检索和计算机检索需要。

档案工作人员应当进行档案利用效果登记，对利用活动及时跟踪和监督。

第四十九条 企业应当积极推进档案信息开发工作，采取编制专题汇编、大事记、组织沿革、项目（工程）简介、企业史志等，以及举办陈列展览、拍摄专题片、建设档案专题数据库等多种形式，发挥档案价值。

企业应当加强对突发事件应对管理活动相关档案的研究整理和开发利用，为突发事件应对管理提供文献参考和决策支持。

企业宜围绕重大活动、重点工作和重要历史节点开展档案编研。

第五十条 企业应当做好档案统计工作，对所保管档案情况、年度档案及人员出入库情况、档案设施设备情况、档案利用情况、档案交接情况、档案鉴定处置情况、档案信息化建设情况、档案人员情况、档案委托服务情况等定期统计、建立台账，并按照《全国档案事业统计

调查制度》填写报送统计报表。

第五十一条 企业应当按照国家有关规定，定期向档案馆移交档案。

企业移交档案后需要利用的，接收档案的档案馆应当提供便利。

第五十二条 企业向档案馆移交档案时，应当按照相关规定标注档案密级变更情况，并附具档案开放审核意见。

对已移交进馆的档案，企业应当按照国家有关规定配合档案馆做好档案降解密和开放审核工作。

第七章 档案信息化建设

第五十三条 企业应当加强档案信息化建设，将档案信息化纳入企业信息化总体规划。具备条件的企业宜建设数字档案馆（室）。

第五十四条 企业应当配置满足档案数字资源管理需要的网络设施、服务器及存储设备、基础软件、安全保障系统、终端及辅助设备等。

第五十五条 企业电子档案管理信息系统应当符合国家安全保密要求，具备收集、整理、保存、利用、鉴定与处置、统计、格式转换、审计、备份、系统管理等基本功能，并与企业其他信息系统相互衔接，规范运行、定期维护。具体可以参照《档案信息系统运行维护规范》（DA/T 56）。

第五十六条 企业应当充分考虑办公自动化系统、产品数据（业务）管理系统、企业资源计划系统、会计核算系统、电子邮件系统、门户网站、社交媒体等信息系统中电子文件的归档需求，选择适宜的电子文件格式，捕获相应的元数据，完备归档接口，按照要求完成（进行）电子文件归档。

第五十七条 企业各信息系统批量和零散形成的、以及外部接收的属于归档范围的电子文件，均应当归档，并采取有效措施确保电子文件真实、完整、可用、安全。电子文件元数据应与电子文件一并归档。

第五十八条 电子文件归档时间应当与其他载体文件归档时间相协调，一般不晚于同批次其他载体文件归档时间。无其他载体的电子文件可以在办理完毕后实时归档。

第五十九条 电子文件的归档格式应当符合格式开放、不绑定软硬件、文件自包含、可转换等长期保存要求。不符合长期保存要求的，应当转换为符合要求的归档格式或将专用软件一并归档。

第六十条 电子文件与传统载体文件并存的，应当在电子档案管理信息系统内将二者建立关联。

电子文件整理应当按照本规定第三十、三十一条执行，具体可以参照《电子文件归档与电子档案管理规范》（GB/T 18894）。

第六十一条 电子档案管理应当实施全方位的安全与保密措施，确保电子档案安全。

第六十二条 企业电子档案应当根据国家有关规定，按照《电子档案移交与接收办法》的信息组织方式实施在线和离线存储，重要档案应当离线存储、一式三套。

第六十三条 企业应当制定电子档案管理信息系统备份策略，实施电子档案管理信息系统备份管理。

第六十四条 企业应当定期对电子档案的真实性、完整性、可用性、安全性进行检测，对存在问题或风险的电子档案及时进行迁移或采用经过评估的其他技术延长其可用时间。

电子档案迁移应当按照确认需求、评估风险、制定实施方案、测试与实施、评估与结果报告的步骤进行，确保过程可控。迁移活动应当在电子档案管理过程元数据中记录。

电子档案迁移后，根据本企业实际，对迁移前的电子档案进行销毁或留存。

第六十五条 企业应当积极开展传统载体档案数字化工作，保证数字化过程规范安全。具体可以参照《纸质档案数字化规范》（DA/T 31）、《录音录像档案数字化规范》（DA/T 62）等。

第六十六条 销毁电子档案和传统载体档案数字化成果，应当确保在线存储设备、容灾备份系统、离线存储介质中均不可识读。

第六十七条 来源可靠、程序规范、要素合规的电子档案与传统载体档案具有同等效力，可仅以电子形式作为凭证使用。

第八章 监督管理

第六十八条 企业应当接受并配合档案主管部门依法组织开展的档案检查，检查内容包括：档案工作责任制和管理制度落实情况；档案库房、设施、设备配置使用情况；档案工作人员管理情况；档案收集、整理、保管、提供利用等情况；档案信息化建设和信息安全保障情况；对所属单位等的档案工作监督和指导情况。

第六十九条 企业发现存在档案安全隐患的，应当及时采取措施，消除档案安全隐患。发生档案损毁、信息泄露等情形的，应当及时向档案主管部门报告。

有下列情形之一的，应当视为存在档案安全隐患：

- （一）档案库房选址、设计、建设不规范，库房面积严重不足的；
- （二）缺乏必要的设施、设备，或者设施、设备老化，性能不符合要求，存在档案保管安全隐患的；

- (三) 档案资源未集中统一管理，面临散失、损毁危险的；
- (四) 电子档案管理信息系统或者功能模块不符合安全保护要求，关键功能缺失，无法确保电子档案来源可靠、程序规范、要素合规的；
- (五) 对电子档案的接收、存储、备份不规范，无法确保电子档案长期有效的；
- (六) 档案开放审核、利用程序不规范，致使开放、利用的档案内容存在安全风险的；
- (七) 委托档案服务不符合规定的；
- (八) 存在其他严重危及档案实体和信息安全的。

第七十条 档案主管部门发现企业存在档案安全隐患的，应当责令限期整改，消除档案安全隐患。

第七十一条 国有企业应当按照资产归属关系定期对所属单位的档案工作开展检查考核。检查考核时应当制定计划、明确标准、完善过程记录、反馈结果、督促问题归零，确保检查考核工作形成闭环。

第七十二条 企业任何单位和个人有权向档案主管部门和有关机关举报企业档案违法行为。接到举报的档案主管部门或者有关机关应当及时依法处理。

第九章 奖励与处罚

第七十三条 有下列情形之一的，档案主管部门和企业应当根据实际情况进行表彰奖励：

- (一) 档案收集、整理、移交成绩显著的；
- (二) 档案保管、保护和现代化管理成绩显著的；
- (三) 档案开发利用、宣传、教育取得突出效果的；
- (四) 在档案学理论研究、档案科研方面做出重要贡献的；
- (五) 在重大活动、突发事件应对管理档案工作和档案应急处置中表现突出的；
- (六) 同违反档案法律、法规的行为作斗争，表现突出的。

第七十四条 对违反本规定的企业或个人，根据《中华人民共和国档案法》等法律法规予以处理。

第十章 附 则

第七十五条 各省、自治区、直辖市档案主管部门可以根据本规定制定实施细则。

第七十六条 科技事业单位可以参照本规定执行。

第七十七条 本规定由国家档案局负责解释，自2023年10月1日起施行。国家档案局2002年7月22日发布的《企业档案管理规定》同时废止。

五、四部门：将符合条件治疗性口腔医疗服务纳入医保

来源：中国政府网

摘要：9月13日，中国政府网发布《关于进一步推进口腔医疗服务和保障管理工作的通知》。

《通知》提出优化保障政策，引导及早控制口腔健康问题。在基金可承受的基础上，将符合条件的治疗性医疗服务项目和医用耗材按程序纳入基本医保支付范围。

Abstract: On September 13, the Chinese government website released the *Notice on Further Promoting the Management of Dental Medical Services and Guarantees*. The *Notice* proposes to optimize safeguard policies and guide early control of oral health issues. On the basis of the affordability of fund, eligible therapeutic medical service and medical consumables will be included in the basic medical insurance payment scope according to the procedures.

关于进一步推进口腔医疗服务和保障管理工作的通知

国卫办医政发〔2023〕11号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团卫生健康委、医保局、药监局，金融监管总局各监管局：

为进一步规范口腔诊疗行为，提升口腔医疗保障水平，促进口腔医疗服务健康发展，现就有关工作通知如下：

一、深刻认识做好口腔医疗服务和保障工作的重要意义

口腔健康是反映公众健康水平的重要标志。口腔疾病不仅影响咀嚼、发音等生理功能，还与多种全身系统疾病有着密切关系。随着我国经济社会发展和人口老龄化进程加快，口腔健康日益受到人民群众的广泛关注，提高口腔健康水平对于提高人民群众总体健康水平，促进健康老龄化具有重要的意义。近年来，我国口腔医疗服务体系得到快速发展，但有关支持政策不完善不健全的问题仍然较为突出，与人民群众需求还有较大差距。各地有关部门要站在维护人民群众身体健康，满足人民群众多样化健康服务需求，推进健康中国建设的高度，进一步提升口腔诊疗服务能力和保障水平。

二、加大口腔医疗服务供给能力，提升服务规范化水平

（一）加强口腔医疗机构建设。地方各级卫生健康行政部门要将口腔医疗服务纳入当地医疗

资源总体规划布局中统筹考虑，着力推进综合医院口腔科及口腔专科医疗机构（以下简称口腔医疗机构）建设。口腔医疗机构要积极推进电子病历和医疗机构信息化建设，提高临床诊疗决策支持水平。

（二）严格落实医疗制度规范。实施口腔医疗服务要严格遵守有关法律法规，严格落实医疗质量安全核心制度，执行有关诊疗指南、技术操作规范以及强制性行业标准。各地卫生健康行政部门和医疗机构要强化培训宣贯，提高医务人员对相关诊疗技术适应证的掌握水平，确保规范开展诊疗服务。

（三）发挥行业示范作用。发挥国家口腔医学中心、国家临床重点专科建设项目单位的示范作用，加强对口腔种植手术量、术间存留率、持续存留率等指标监测，引导医疗机构提升服务质量，加强对口腔医疗服务的行为监管。

三、加强口腔科耗材供应保障管理

（一）规范口腔科耗材挂网采购。各地要规范落实口腔修复、种植、正畸等耗材省级平台挂网采购，以省（区、市）为单位，或跨省份联盟形式积极开展口腔科耗材集中采购，促进口腔耗材价格公开透明，挤出价格水分。

（二）加强公立医院耗材采购使用管理。公立医疗机构要严格落实《医疗机构医用耗材管理办法（试行）》规定，加强耗材采购、储存、使用、监测、评价、监督等全流程规范管理，按照合法、安全、有效、适宜、经济的原则，遴选口腔科耗材，纳入医疗机构耗材供应目录统一管理。按要求从省级平台采购所需耗材，提高网上采购率。在临床合理使用基础上，优先采购、使用集中带量采购中选的耗材，并将中选耗材使用情况与奖惩制度挂钩；对建议或决定采购高价非中选产品的，要求相关人员作出说明。要积极推进安全、环保材料采购使用，减少或避免使用银汞合金材料。

（三）规范耗材购销行为。公立医疗机构口腔科耗材采购工作应当由医疗机构统一管理，严格按照程序公开公正选择耗材供应企业。口腔科及有关医务人员不得自行从事医用耗材采购活动，不得使用非医用耗材管理部门采购供应的医用耗材。要严格落实《医疗机构工作人员廉洁从业九项准则》，规范耗材购销、使用行为，控制耗材采购成本，促进规范合理使用。

（四）提升供应保障水平。加大口腔科耗材研发、生产支持力度，促进研究成果转化，进一步提高口腔科耗材供应保障水平。积极推进医工结合，鼓励医疗机构配备相关技术人员，探

索自主研发、加工，或与第三方机构开展规范合作，加强定制式口腔科耗材供应保障。

四、优化医疗服务价格及医保政策

（一）优化服务价格，降低群众诊疗负担。各地医保部门按照有关规定，全面落实口腔医疗服务价格全流程调控目标，对公立医疗机构种植体植入费、牙冠置入费、植骨手术等价格进行专项治理。发挥公立医疗机构公益性价格对市场的参照和锚定作用，引导民营医疗机构符合竞争规律和群众预期，制定合理价格。对全牙弓修复种植等技术难度大、风险程度高的项目，允许与常规种植牙手术拉开适当差距，后续纳入各地动态调整机制中统筹管理。

（二）优化保障政策，引导及早控制口腔健康问题。在基金可承受的基础上，将符合条件的治疗性医疗服务项目和医用耗材按程序纳入基本医保支付范围。支持鼓励商业保险积极发挥作用，减轻群众经济负担。

五、加大监管工作力度

（一）加强医疗质量管理。各级卫生健康行政部门要将口腔医疗服务作为医疗服务管理的重要内容，推动建立符合口腔医疗服务特点的评价标准和指标体系，充分发挥医疗质量控制体系的作用，开展质控和持续改进工作。重点对口腔医疗机构诊疗行为规范性、诊疗项目选择适宜性等进行监督检查和评估评价，严肃查处过度诊疗行为。

（二）加大监督执法工作力度。开展依法执业监督执法，对于未依法取得医疗机构执业许可证或诊所备案凭证、超出诊疗科目登记范围、使用未依法注册的医疗器械、聘用非卫生技术人员开展口腔诊疗服务等行为，依法依规予以严厉惩处。

（三）强化行业监管。卫生健康、医保部门要依职责加强对口腔耗材购销行为的监督管理，加大对“开单提成”等违法违规行为的查处打击力度，必要时组织开展多部门联合检查。各级各类医疗机构要将口腔类医疗服务价格项目内容纳入院务公开范围，主动在明显区域公示本机构各项口腔医疗服务、医用耗材等信息，并向公众提供查询服务，接受社会监督。

六、加强宣传引导

各级卫生健康行政部门和各级各类口腔医疗服务机构要开展多种形式的宣传教育和科普，提高公众对口腔健康重要性的认识和口腔健康知识的知晓率，推广实施有效防治措施，提高口腔疾病就诊率、治疗及时性和治疗效果。有关医疗机构、医务人员在诊疗活动过程中，要客观宣传口腔诊疗项目治疗效果，充分告知医疗风险、替代治疗方案、医疗服务价格、保障政

策等，引导合理预期和理性选择。

各级卫生健康、医保、药监，金融监管总局及其派出机构等要加强组织领导和沟通协调，落实好推进口腔医疗服务和保障管理工作的各项要求。要加大政策宣传力度，提高公众知晓率。各省份有关部门要及时总结、推广适宜经验做法，及时调整完善相关政策，确保工作取得实效。

国家卫生健康委办公厅 国家医保局办公室

金融监管总局办公厅 国家药监局综合司

2023年8月25日

六、人社部落实取消灵活就业人员在就业地参加养老保险的户籍限制

来源：新华网

摘要：9月4日，国新办举行国务院政策例行吹风会，介绍《社会保险经办条例》有关情况。会上人社部副部长李忠介绍，扩大社会保险覆盖面，是党中央、国务院赋予人力资源社会保障、医疗保障等相关部门的一项重要职责。

在养老保险方面，要落实取消灵活就业人员在就业地参加企业职工基本养老保险的户籍限制，组织尚未参加企业职工基本养老保险的灵活就业人员，按照规定参加城乡居民基本养老保险。在工伤保险方面，巩固建设工程领域按项目参加工伤保险成果，积极推进基层快递网点优先参加工伤保险，加快职业人群工伤保险制度全覆盖的步伐。

Abstract: On September 4, the State Council Information Office of the People's Republic of China held a regular briefing on the policies of the State Council, introducing relevant information on the *Regulations on the Handling of Social Insurance*. At the meeting, Li Zhong, Vice Minister of Human Resources and Social Security, introduced that expanding the coverage of social insurance is an important responsibility entrusted to relevant departments such as human resources, social security, and medical security by the CPC Central Committee and the State Council.

In terms of endowment insurance, it is necessary to cancel the household registration restriction

for flexible employees to participate in the basic endowment insurance for enterprise employees in their places of employment, and organize flexible employees who have not yet bought the basic endowment insurance for enterprise employees to buy the basic endowment insurance for urban and rural residents in accordance with regulations.

In terms of work-related injury insurance, it is necessary to consolidate the achievements of participating in work-related injury insurance according to projects in the construction engineering field, actively give priority to the participation of grassroots express delivery outlets in work-related injury insurance, and accelerate the pace of fully implementing the work-related injury insurance system for occupational groups.

七、京津冀全面深化工伤保险工作合作

来源：人社部网站

摘要：10月16日，北京市人力资源社会保障局、天津市人力资源社会保障局、河北省人力资源社会保障厅在河北省雄安新区签署《京津冀工伤职工劳动能力委托（受托）鉴定暨高标准高质量推进雄安新区劳动能力鉴定合作协议》。进一步推动京津冀协同发展，提高三地工伤保险工作合作水平。《合作协议》明确，在三地工伤职工劳动能力初次鉴定相互委托、三地支持雄安新区劳动能力鉴定工作高标准高质量发展等方面开展合作。

Abstract: On October 16, the Beijing Municipal Human Resources and Social Security Bureau, Tianjin Municipal Human Resources and Social Security Bureau, and Hebei Provincial Department of Human Resources and Social Security signed the *Agreement on Cooperation in Entrusting (Entrusting) Appraisal of Work Ability of Workers with Injuries in Beijing, Tianjin and Hebei and Promoting the Appraisal of Work Ability in Xiong'an New Area with High Standards and Quality*, with an aim to further promote the coordinated development of Beijing-Tianjin-Hebei region, and improve the level of cooperation in work injury insurance work in the region. The Agreement specifies that cooperation will be carried out in areas such as mutual commission of the initial appraisal of the labor capacity of work-related injured employees in this region, and the support of the region for the high standard and high-quality development of labor capacity appraisal work in Xiong'an New Area.

京津冀全面深化工伤保险工作合作

10月16日，为进一步推动京津冀协同发展，提高三地工伤保险工作合作水平，北京市人力

资源社会保障局、天津市人力资源社会保障局、河北省人力资源社会保障厅在河北省雄安新区签署《京津冀工伤职工劳动能力委托（受托）鉴定暨高标准高质量推进雄安新区劳动能力鉴定合作协议》，明确在三地工伤职工劳动能力初次鉴定相互委托、三地支持雄安新区劳动能力鉴定工作高标准高质量发展等方面开展合作。

近年来，京津冀三地本着优势互补、共建共享、高效便民、有序推进的原则，先后签订工伤保险合作框架协议、工伤认定委托（受托）调查核实工作协议、京津冀社会保险经办服务协同合作协议（2023—2025 年），不断深化工伤保险合作。本次协议的签订将进一步提升三地工伤保险服务的均衡性和可及性，更加充分保障工伤职工的合法权益。

八、上海发布“医保 15 条”提高社区医院门诊报销比例

来源：上海医保网站

摘要：9 月 26 日，上海医保网站发布《关于印发〈本市医保进一步支持社区卫生服务能力提升的若干举措〉的通知》。《通知》明确，适度提高基层医疗机构的门急诊报销比例，在职职工社区门急诊报销比例提高到 80%，部分退休人员提高到 85%以上。提高基层用药实际报销水平，在基层医疗机构配备使用的医保目录内的乙类药品（定额标准自负药品除外），参照甲类药品支付，集中带量采购药品的支付政策按照有关规定执行。

Abstract: On September 26, the website of Shanghai Medical Security Bureau released the *Notice on the Issuance of Several Measures for Further Supporting Health Service Capacity Enhancement of Communities with Medical Insurance in the City*. The *Notice* specifies that the reimbursement ratio for outpatient and emergency services in grassroots medical institutions should be moderately increased, with the reimbursement ratio for community outpatient and emergency services for in-service employees increasing to 80% and even to over 85% for some retirees. It is proposed to improve the actual reimbursement level of grassroots medication, Class B drugs in the medical insurance catalogue used at primary medical institutions (except drugs with self-funded quota standards) shall be paid with reference to Class A drugs, and the payment policy for centralized procurement of drugs with quantity shall be implemented in accordance with relevant regulations.

关于印发《本市医保进一步支持社区卫生服务能力提升的若干举措》的通知

沪医保医管发〔2023〕23号

各区医疗保障局、卫生健康委员会，各有关单位：

根据市政府办公厅《进一步提升本市社区卫生服务能力的实施方案》精神，制定《本市医保进一步支持社区卫生服务能力提升的若干举措》。现印发给你们，请认真按照执行。

本市医保进一步支持社区卫生服务能力提升的若干举措

为贯彻落实党的二十大精神，推动基层医疗机构提高防病治病和健康管理能力，完善分级诊疗体系，充分发挥社区卫生服务在城市健康服务体系中的基础性作用，根据本市重点工作安排，就进一步支持本市社区卫生服务能力提升提出若干举措如下：

一、优化制度设计，合理引导参保患者就医下沉

（一）适度提高基层医保报销比例。落实国家和本市职工医保门诊共济保障机制改革的相关要求，适度提高基层医疗机构的门急诊报销比例。

（二）基层用药参照甲类支付政策。在基层医疗机构配备使用的医保目录内的乙类药品（定额标准自负药品除外），参照甲类药品支付。集中带量采购药品的支付政策按照有关规定执行。

（三）织密基层医疗服务医保网络。完善优质医疗资源扩容下沉和区域均衡布局，实现社区卫生服务中心所属分中心、服务站，以及村卫生室的直接联网结算。积极推广社区卫生服务中心适宜技术，将相应的医保门诊大病定点资质扩大至基层医疗机构。

（四）定点零售药店纳入门诊统筹。2023年7月1日起，医保定点零售药店开通门诊统筹服务。参保人员凭社区卫生服务中心电子处方，在定点零售药店购买医保目录内药品的费用，纳入门诊统筹报销范围，执行开具处方医疗机构相同的门诊待遇，进一步拓宽患者配药渠道。

二、聚焦功能定位，满足群众基层就医用药需求

（五）增强基层用药保障范围。完善社区药品配备，定期调整和优化药品供应目录，加强社区与二、三级医院用药目录衔接，协同完善医保电子处方、延伸处方、长期处方等服务举措，实现区域内医疗机构常见病用药目录一致。

（六）优化基层适宜技术价格管理。积极发挥价格政策的引导作用，突出对基层医疗技术劳务价值的支持力度。动态调整医疗服务价格项目时，优先向促进分级诊疗、体现基层医疗特色的医疗服务项目倾斜，鼓励社区根据功能定位开展中医特色诊疗项目，合理提高“家庭病

床巡诊费”“家庭病床上门服务费”等基层特色项目价格。为积极应对人口老龄化趋势，支持社区按技术规范提供适宜的老年医疗服务。

（七）支持院际医技诊疗服务协作。鼓励社区卫生服务中心与上级医院通过协作为患者提供高质量医技诊疗服务。以院际合作方式为患者提供CT检查等医技诊疗服务的，支持检查费用由医疗机构间协议分配，并做好财务管理，不得重复向患者收取费用。

（八）推动基层“互联网+”医疗服务。支持基层医疗机构设立的互联网医院纳入医保定点范围，鼓励基层医疗机构在线开展部分常见病、慢性病的复诊服务。由不同级别医务人员提供的互联网复诊服务，均按照实体医疗机构“普通门诊诊查费”项目的价格标准执行，并纳入医保支付范围，支持基层互联网医疗服务创新发展。

三、强化价值购买，激励家庭医生优化签约服务

（九）稳步扩大签约服务覆盖。持续推进家庭医生“1+1+1”组合签约。结合长护险需求评估、医疗救助等工作，推进家庭医生签约服务，落实失能老人、医疗救助对象等重点人群应签尽签。完善实名认证和身份核验机制，有效提升签约信息准确度。鼓励长护险评估员和护理员等协助参加签约服务，充实家庭医生团队力量。

（十）完善家庭医生绩效激励。在增加签约服务内容、提高服务质量的基础上，提高家庭医生签约服务费标准。及时做好家庭医生签约服务费拨付，进一步激发社区卫生服务中心和家庭医生团队开展签约服务的积极性。

（十一）提升家庭医生服务质量。完善签约服务评价考核与质控管理机制，优化签约服务绩效考核指标体系，鼓励中医药服务提供。聚焦家庭医生能力提升和签约服务提质增效情况，做到签约一人、履约一人、做实一人，杜绝“只签约不服务”的漏洞隐患。将考核结果与签约服务费拨付挂钩，引导社区卫生服务中心和家庭医生团队做实、做细签约服务。

（十二）提升医保信息赋能水平。加强医保数据信息与居民电子健康档案互联互通。家庭医生团队及医保相关部门，可以通过市大数据中心平台，在签约居民知情同意并个人授权的基础上，依法依规调阅相关医保数据信息及健康档案信息，提升全生命周期健康管理水平。建立覆盖市、区医保监管部门和社区卫生服务中心的家庭医生智能监控“三级平台”，通过对签约居民就诊流向、频次、费用、代配药情况等异常指标的实时预警，提醒家庭医生进行管理与干预，促进家庭医生既管健康，又管费用，做实医保基金“守门人”。

四、完善医保支付，推动基层医疗服务提质增效

（十三）推进医保支付方式改革。不断深化推进DIP付费、中医优势病种按疗效价值付费等多元复合支付方式改革，探索建立符合社区特点的基层支付模式，引导基层医疗机构形成

高效诊疗路径。创新社区中医药服务利用模式，优先推荐纳入商业健康险保障范围。

（十四）合理安排医保总额预算。医保总额预算继续向基层医疗机构倾斜，重点考虑就诊下沉、慢病管理等带来的服务量增长因素。会同相关部门完善“结余留用、合理超支分担”激励约束机制，统筹用好总额预算管理、支付方式改革、集中带量采购等医保政策形成的结余留用，合力提升基层医疗机构的精细化运营能力。

（十五）支持区域紧密型医联体。支持紧密型城市医疗集团试点工作，探索紧密型医联体内按人头付费试点工作。围绕强化健康管理、落实分级诊疗、合理控制费用等改革目标，优化绩效考核机制，探索考核结果与总额预算管理工作挂钩。

九、多地修订安全生产条例确保“以法治安”

来源：中国建设新闻网

摘要：9月起，修订后的《江西省安全生产条例》、《四川省安全生产条例》和《南京市安全生产条例》等正式施行，为当地的安全生产提供更强的法治保障。

其中，《江西省安全生产条例》针对近年来发生的有限空间作业事故，规定生产经营单位进行储罐、污水池、发酵池、下水道等有限空间作业的，应当落实必要的安全措施。同时规定村民委员会、居民委员会应当协助上级部门加强对在污水池、发酵池等有限空间作业人员的安全警示提醒。

《四川省安全生产条例》进一步明确了生产经营单位主体责任、属地管理责任、部门监管责任和应急部门综合监管责任，以及从业人员、工会、行业组织和第三方服务机构的职责，确保将责任落实到最小工作单元。

《南京市安全生产条例》则规定生产经营单位应当建立并落实安全生产风险分级管控制度，落实安全风险报告和生产安全事故隐患排查治理责任，要求重大事故隐患排查治理情况记录保存期限不少于5年。

Abstract: Since September, the revised *Regulations on Safety Production in Jiangxi Province*, *Regulations on Safety Production in Sichuan Province*, and *Regulations on Safety Production in Nanjing City* have been officially implemented, which provide stronger legal security for local production.

Among them, the *Regulations on Safety Production in Jiangxi Province* specifies that, to address the limited space operation accidents that have occurred in recent years, production and business

units engaged in limited space operations such as storage tanks, sewage tanks, fermentation tanks, and sewers should take necessary safety measures. At the same time, village committees and resident committees should assist higher-level departments in strengthening safety warnings and reminders for personnel operating in limited spaces such as sewage tanks and fermentation ponds. The *Regulations on Safety Production in Sichuan Province* further clarifies the main responsibilities of production and operation units, territorial management responsibilities, departmental supervision responsibilities, and comprehensive supervision responsibilities of emergency departments, as well as the responsibilities of employees, trade unions, industry organizations, and third-party service institutions, in a bid to ensure that responsibilities are implemented by the minimum work unit.

The *Regulations on Safety Production in Nanjing City* stipulates that production and operation units should establish and implement a safety production risk grading and control system, make safety risk reports and take on the responsibilities of hidden danger investigation and management for production safety accidents, and requires that the record of hidden danger investigation and management for major accidents be kept for no less than 5 years.

多地修订条例确保“以法治安”

安全生产是保护劳动者安全、健康和国家财产，促进社会生产力发展的基本保证，也是保证社会主义经济发展的基本条件。要建立安全生产长效机制，必须坚持“以法治安”，用法律法规来规范安全生产行为，使安全生产工作有法可依、有章可循。《中华人民共和国安全生产法》确定了“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产管理基本方针，在此方针的规约下形成了一定的管理体制和基本原则。各地纷纷通过建立、修订、完善安全生产地方性法规，为强化安全管理提供法律依据。本月起，修订后的《江西省安全生产条例》《四川省安全生产条例》《南京市安全生产条例》等正式施行，为当地的安全生产提供更强的法治保障。针对事故隐患 解决突出问题

新发展阶段、新发展理念、新发展格局对安全生产工作提出了更高的要求，江西省认真总结近年来安全生产领域的实践经验和事故教训，通过修订《江西省安全生产条例》进一步压实各方安全生产责任，强化安全生产监督管理，完善安全生产保障措施，依法防范化解重大安全生产风险。新修订的条例自9月1日起施行。

条例吸取近年来燃气、经营性自建房等行业、领域生产安全事故教训，有针对性地作出规定，着力解决安全生产的薄弱环节和突出问题。

针对近年来餐饮等行业发生的燃气爆炸事故，条例规定餐饮等行业的生产经营单位使用燃气应当安装可燃气体报警装置，设区的市和县级人民政府按照国家有关规定确定安装可燃气体报警装置的监管部门。

针对当前经营性自建房仍存在安全隐患、易导致事故发生，条例规定要落实主体责任，坚持产权人为房屋安全第一责任人，严格落实产权人和经营管理者安全责任，利用自建房从事生产经营活动的，产权人或者经营管理者在办理相关经营许可、开展经营活动前，应当依法取得房屋安全鉴定合格证明，经鉴定为危险房屋的不得用作经营。对自建房擅自改扩建、更改承重结构的，不得用于生产经营活动。

针对近年来发生的有限空间作业事故，条例规定生产经营单位进行储罐、污水池、发酵池、下水道等有限空间作业的，应当落实必要的安全措施。同时规定村民委员会、居民委员会应当协助上级部门加强对在污水池、发酵池等有限空间作业人员的安全警示提醒。

针对广告牌坠落砸伤路人的事故，条例规定生产经营单位设置户外广告设施、牌匾标识的，应当符合标准、规范，并进行经常性检查和维护。物业服务企业或者其他管理人员应当对服务区域内的消防设施、充电桩、电梯、电线杆、墙体以及构件、广告牌匾、树木等开展日常巡查、消除隐患。

完善责任体系 建立协作机制

9月1日，新修订的《四川省安全生产条例》正式施行。条例立足四川高质量发展实际，聚焦安全生产管理重点难点，将一些实践中行之有效的经验做法上升为法规，进一步压实各方安全生产责任，推动形成齐抓共管的安全生产格局。

条例对加强四川省安全生产工作，预防和减少生产安全事故，保障人民群众生命财产安全发挥重要的法治保障作用。

条例进一步明确了生产经营单位主体责任、属地管理责任、部门监管责任和应急部门综合监管责任，以及从业人员、工会、行业组织和第三方服务机构的职责，确保将责任落实到最小工作单元。

政府和监管部门层面，条例要求县级以上地方人民政府应当加强安全生产监督管理信息化建设，提升监管的精准化、智能化水平。县级以上地方人民政府应当组织负有安全生产监督管理职责的部门依法编制安全生产权力清单和责任清单，向社会公布并接受社会监督。条例强化了安全生产委员会职责和应急管理部的安全生产综合监管职责，对新兴行业、领域的安全生产监督管理职责不明确的，由县级以上地方人民政府按照业务相近的原则确定监督管理部门。生产经营单位层面，条例规定生产经营单位必须依法加强安全生产管理，履行安全生产主体

责任，建立健全全员安全生产责任制和安全生产规章制度，加大对安全生产资金、物资、技术、人员的投入保障力度，改善安全生产条件，加强安全生产标准化、信息化建设，构建安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，健全风险防范化解机制，提高安全生产水平，确保安全生产。

条例还突出推动与周边省份安全生产工作协同，建立协作机制，强化应急预案衔接，加强重大安全风险联防联控，提高跨区域应急救援资源共享与联合处置能力，建立健全成渝地区双城经济圈安全生产协调联动机制。

发展应急力量 消除监管盲区

鼓励有条件的生产经营单位、社会组织建立社会化应急救援队伍；加强长三角和都市圈生产安全事故应急救援联动；建立生产经营单位内部举报制度……新修订的《南京市安全生产条例》9月1日起正式施行。

为进一步压紧压实单位主体责任，确保相关责任人员履职到位，条例明确生产经营单位应当建立健全并落实全员安全生产责任制和安全生产管理制度，全员安全生产责任制要向所有岗位从业人员公示。

条例从安全生产管理人员配备、安全生产责任制监督考核、安全生产重大问题研究等方面对主要负责人职责进行细化，并提出安全总监有权制止违章生产、冒险作业，有权直接向负有安全生产监督管理职责的部门报告重大事故隐患。规定生产经营单位应当建立并落实安全生产风险分级管控制度，落实安全风险报告和生产安全事故隐患排查治理责任，要求重大事故隐患排查治理情况记录保存期限不少于5年。

南京市高校、科研院所以及医疗卫生机构资源丰富，这些单位由于管辖权的特殊性，安全管理存在条块不融合的弊端，导致监管存在盲区。条例规定各相关部门要对属地学校、科研院所、医疗卫生机构定期开展日常安全监督检查；属地政府每年开展一次专项检查评估，检查评估结果按程序报送主管部门，有效消除监管盲区。

为有效解决企业危险化学品储存困难问题，减少储存环节安全风险，加强危险化学品单位安全管理，条例明确各级人民政府应当结合本行政区域经济社会发展规划、产业资源优势、自然环境条件、安全生产状况等因素，科学、合理规划适当区域用于危险化学品储存项目建设，应急管理部门要会同有关部门制定危险化学品禁止、限制和控制目录。

为有力推进社会应急力量健康发展，条例鼓励生产经营单位、社会组织建立社会化应急救援队伍，各级人民政府建立专业化应急救援和社会化应急救援协作联动机制，对社会化应急救援队伍配合开展应急救援工作给予经费补助。同时，加强长三角和南京都市圈跨区域生产安

全事故联合管控与应急处置机制建设,推进跨区域安全生产应急救援的业务协同、信息共享、联勤联动。

中国工会章程

Articles of Association of the All-China Federation of Trade Unions

(中国工会第十八次全国代表大会部分修改, 二〇二三年十月十二日通过)

(Partly revised at the 18th National Congress of the All-China Federation of Trade Unions,
and passed on October 12, 2023)

《中国工会章程》是中国工会的基础性规章性文件,是处理工会内部事务的基本准则。现行工会章程是1983年工会十大修改制定的。本次工会章程修改,对各级工会和广大会员、工会干部提出的意见和建议,进行了全面汇集、逐条研究、充分采纳。具体新旧变化对比表如下(条文中黑体字部分为增加或修改的内容,阴影部分为删除的内容,楷体加粗部分为调整位置的内容。):

The Articles of Association of the All-China Federation of Trade Unions is the fundamental regulatory document of the All-China Federation of Trade Unions, and the basic principle for handling internal affairs of the federation. The current Articles of Association was formulated at the 10th National Congress of the All-China Federation of Trade Unions in 1983. This revision has comprehensively collected, studied and fully adopted the opinions and suggestions put forward by trade unions at all levels, members, and union cadres. The specific comparison for changes is shown in the following table (the bold part in the article represents added or modified content, the shaded part represents deleted content, and the bold part in italics represents adjusted content.):

修改前	修改后
<p>中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工利益的代表。</p>	<p>中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工利益的代表。</p>
<p>中国工会以宪法为根本活动准则，按照《中华人民共和国工会法》和本章程独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务。</p>	<p>中国工会以宪法为根本活动准则，按照《中华人民共和国工会法》和本章程独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务。</p>
<p>工人阶级是我国的领导阶级，是先进生产力和生产关系的代表，是中国共产党最坚实最可靠的阶级基础，是改革开放和社会主义现代化建设的主力军，是维护社会安定的强大而集中的社会力量。中国工会高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻执行党的以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放的基本路线，保持和增强政治性、先进性、群众性，坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路，推动党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针的贯彻落实，全面履行工会的社会职能，在维护全国人民总体利益的同时，更好地表达和维护职工的具体利益，团结和动员全国职工自力更生、艰苦创业，坚持和发展中国特色社会主义，为全面建成小康社会、把我国建设成为富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国、实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。</p>	<p>工人阶级是我国的领导阶级，是先进生产力和生产关系的代表，是中国共产党最坚实最可靠的阶级基础，是改革开放和社会主义现代化建设的主力军，是维护社会安定的强大而集中的社会力量。中国工会高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观，全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻执行党的以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放的基本路线，保持和增强政治性、先进性、群众性，坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路，推动党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针的贯彻落实，全面履行工会的社会职能，在维护全国人民总体利益的同时，更好地表达和维护职工的具体利益，团结和动员全国职工自力更生、艰苦创业，坚持和发展中国特色社会主义，为全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴而奋斗。</p>
<p>中国工会坚持自觉接受中国共产党的领导，承担团结引导职工群众听党话、跟党走的政治责任，巩固和扩大党执政的阶级基础和群众基础。</p>	<p>中国工会坚持自觉接受中国共产党的领导，承担团结引导职工群众听党话、跟党走的政治责任，巩固和扩大党执政的阶级基础和群众基础。</p>
<p>中国工会的基本职责是维护职工合法权益、竭诚服务职工群众。</p>	<p>中国工会的基本职责是维护职工合法权益、竭诚服务职工群众。</p>
<p>中国工会按照中国特色社会主义事业“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，把握实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗的工人运动时代主题，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，动员和组织职工积极参加建设和改革，努力促进经济、政治、文化、社会和生态文明建设；代表和组织职工参与国家和社会事务管理，参与企业、事业单位和机关的民主管理；教育职工践行社会主义核心价值观，不断提高思想道德素质、科学文化素质和技术技能素质，推进产业工人队伍建设改革，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，不断发展工人阶级先进性。</p>	<p>中国工会按照中国特色社会主义事业“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，把握为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗的工人运动时代主题，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，动员和组织职工积极参加建设和改革，努力促进经济、政治、文化、社会和生态文明建设；发展全过程人民民主，代表和组织职工参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务，参与企业、事业单位、机关、社会组织的民主管理；教育职工践行社会主义核心价值观，不断提高思想道德素质、科学文化素质和技术技能素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，不断发展工人阶级先进性。</p>
<p>中国工会以忠诚党的事业、竭诚服务职工为己任，坚持组织起来、切实维权的工作方针，坚持以职工为本、主动依法科学维权的维权观，促进完善社会主义劳动法律，维护职工的经济、政治、文化和社会权利，参与协调劳动关系和社会利益关系，推动构建和谐劳动关系，促进经济高质量发展和社会的长期稳定，维护工人阶级和工会组织的团结统一，为构建社会主义和谐社会作贡献。</p>	<p>中国工会以忠诚党的事业、竭诚服务职工为己任，坚持组织起来、切实维权的工作方针，坚持以职工为本、主动依法科学维权的维权观，促进完善社会主义劳动法律，维护职工的经济、政治、文化和社会权利，参与协调劳动关系和社会利益关系，推动构建和谐劳动关系，促进经济高质量发展和社会的长期稳定，维护工人阶级和工会组织的团结统一，为构建社会主义和谐社会作贡献。</p>
<p>中国工会维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权，协助人民政府开展工作，依法发挥民主参与和社会监督作用。</p>	<p>中国工会维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权，协助人民政府开展工作，依法发挥民主参与和社会监督作用。</p>
<p style="text-align: center;">新增</p>	<p>中国工会推动产业工人队伍建设改革，强化产业工人思想政治引领，提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。</p>
<p>中国工会在企业、事业单位中，按照促进企事业发展、维护职工权益的原则，支持行政依法行使管理权力，组织职工参加民主管理和民主监督，与行政方面建立协商制度，保障职工的合法权益，调动职工的积极性，促进企业、事业的发展。</p>	<p>中国工会在企业、事业单位、社会组织中，按照促进企事业和社会组织发展、维护职工权益的原则，支持行政依法行使管理权力，组织职工参与本单位民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，与行政方面建立协商制度，保障职工的合法权益，调动职工的积极性，促进企业、事业单位、社会组织的发展。</p>
<p>中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则，坚持民主集中制。</p>	<p>中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则，坚持民主集中制。</p>
<p>中国工会坚持以改革创新精神加强自身建设，构建联系广泛、服务职工的工作体系，增强团结教育、维护权益、服务职工的功能，坚持群众化、民主化，保持同会员群众的密切联系，依靠会员群众开展工会工作。各级工会领导机关坚持把工作重点放到基层，着力扩大覆盖面、增强代表性，着力强化服务意识、提高维权能力，着力加强队伍建设、提升保障水平，坚持服务职工群众的工作生命线，全心全意为基层、为职工服务，构建智慧工会，增强基层工会的吸引力凝聚力战斗力，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，成为深受职工群众信赖的学习型、服务型、创新型“职工之家”。</p>	<p>中国工会坚持以改革创新精神加强自身建设，健全联系广泛、服务职工的工作体系，增强团结教育、维护权益、服务职工的功能，坚持群众化、民主化，保持同会员群众的密切联系，依靠会员群众开展工会工作。各级工会领导机关坚持把工作重点放到基层，着力扩大覆盖面、增强代表性，着力强化服务意识、提高维权能力，着力加强队伍建设、提升保障水平，坚持服务职工群众的工作生命线，全心全意为基层、为职工服务，构建智慧工会，增强基层工会的吸引力凝聚力战斗力，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，成为深受职工群众信赖的学习型、服务型、创新型“职工之家”。</p>
<p>工会兴办的企业、事业，坚持公益性、服务性，坚持为改革开放和发展社会生产力服务，为职工群众服务，为推进工运事业服务。</p>	<p>工会兴办的企业、事业单位，坚持公益性、服务性，坚持为改革开放和发展社会生产力服务，为职工群众服务，为推进工运事业服务。</p>
<p>中国工会努力巩固和发展工农联盟，坚持最广泛的爱国统一战线，加强包括香港特别行政区同胞、澳门特别行政区同胞、台湾同胞和海外侨胞在内的全国各族人民的大团结，促进祖国的统一、繁荣和富强。</p>	<p>中国工会努力巩固和发展工农联盟，坚持最广泛的爱国统一战线，加强包括香港特别行政区同胞、澳门特别行政区同胞、台湾同胞和海外侨胞在内的全国各族人民的大团结，促进祖国的统一、繁荣和富强。</p>
<p>中国工会在国际事务中坚持独立自主、互相尊重、求同存异、加强合作、增进友谊的方针，在独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则基础上，广泛建立和发展同国际和各国工会组织的友好关系，积极参与“一带一路”建设，增进我国工人阶级同各国工人阶级的友谊，同全世界工人和工会一起，在推动构建人类命运共同体中发挥作用，为世界的和平、发展、合作、工人权益和社会进步而共同努力。</p>	<p>中国工会在国际事务中坚持独立自主、互相尊重、求同存异、加强合作、增进友谊的方针，在独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则基础上，广泛建立和发展同国际和各国工会组织的友好关系，积极参与“一带一路”建设，增进我国工人阶级同各国工人阶级的友谊，同全世界工人和工会一起，在推动构建人类命运共同体中发挥作用，为世界的和平、发展、合作、工人权益和社会进步而共同努力。</p>
<p>中国工会落实新时代党的建设总要求，以党的政治建设为统领，全面加强党的建设，增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。</p>	<p>中国工会深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想，落实新时代党的建设总要求，贯彻全面从严治党的战略方针，以党的政治建设为统领，加强党的建设，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。</p>

修改前	修改后
<p>第一条 凡在中国境内的企业、事业单位、机关和其他社会组织中，以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，承认工会章程，都可以加入工会为会员。</p>	<p>第一条 凡在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中，以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，承认工会章程，都可以加入工会为会员。</p> <p>工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。</p>
<p>第二条 职工加入工会，由本人自愿申请，经工会基层委员会批准并发给会员证。</p>	<p>第二条 职工加入工会，由本人自愿申请，经基层工会委员会批准并发给会员证。</p>
<p>第三条 会员享有以下权利：</p> <p>（一）选举权、被选举权和表决权。</p> <p>（二）对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。</p> <p>（三）对国家和社会生活问题及本单位工作提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映。</p> <p>（四）在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。</p> <p>（五）工会提供的文化、教育、体育、旅游、疗休养、互助保障、生活救助、法律服务、就业服务等优惠待遇；工会给予的各种奖励。</p> <p>（六）在工会会议和工会媒体上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。</p>	<p>第三条 会员享有以下权利：</p> <p>（一）选举权、被选举权和表决权。</p> <p>（二）对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。</p> <p>（三）对国家和社会生活问题及本单位工作提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映。</p> <p>（四）在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。</p> <p>（五）工会提供的文化、教育、体育、旅游、疗休养、互助保障、生活救助、法律服务、就业服务等优惠待遇；工会给予的各种奖励。</p> <p>（六）在工会会议和工会媒体上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。</p>
<p>第四条 会员履行下列义务：</p> <p>（一）认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，学习政治、经济、文化、法律、科学、技术和工会基本知识等。</p> <p>（二）积极参加民主管理，努力完成生产和工作任务，立足本职岗位建功立业。</p> <p>（三）遵守宪法和法律，践行社会主义核心价值观，弘扬中华民族传统美德，恪守社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德，遵守劳动纪律。</p> <p>（四）正确处理国家、集体、个人三者利益关系，向危害国家、社会利益的行为作斗争。</p> <p>（五）维护中国工人阶级和工会组织的团结统一，发扬阶级友爱，搞好互助互济。</p> <p>（六）遵守工会章程，执行工会决议，参加工会活动，按月交纳会费。</p>	<p>第四条 会员履行下列义务：</p> <p>（一）认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，学习政治、经济、文化、法律、科技和工会基本知识等。</p> <p>（二）积极参加民主管理，努力完成生产和工作任务，立足本职岗位建功立业。</p> <p>（三）遵守宪法和法律，践行社会主义核心价值观，弘扬中华民族传统美德，恪守社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德，遵守劳动纪律。</p> <p>（四）正确处理国家、集体、个人三者利益关系，向危害国家、社会利益的行为作斗争。</p> <p>（五）维护中国工人阶级和工会组织的团结统一，发扬阶级友爱，搞好互助互济。</p> <p>（六）遵守工会章程，执行工会决议，参加工会活动，按月交纳会费。</p>
<p>第五条 会员组织关系随劳动（工作）关系变动，凭会员证明接转。</p>	<p>第五条 会员组织关系随劳动（工作）关系变动，凭会员证明接转。</p>
<p>第六条 会员有退会自由。会员退会由本人向工会小组提出，由工会基层委员会宣布其退会并收回会员证。</p> <p>会员没有正当理由连续六个月不交纳会费、不参加工会组织生活，经教育拒不改正，应当视为自动退会。</p>	<p>第六条 会员有退会自由。会员退会由本人向工会小组提出，由基层工会委员会宣布其退会并收回会员证。</p> <p>会员没有正当理由连续六个月不交纳会费、不参加工会组织生活，经教育拒不改正，应当视为自动退会。</p>
<p>第七条 对不执行工会决议、违反工会章程的会员，给予批评教育。对严重违法犯罪并受到刑事处罚的会员，开除会籍。开除会员会籍，须经工会小组讨论，提出意见，由工会基层委员会决定，报上一级工会备案。</p>	<p>第七条 对不执行工会决议、违反工会章程的会员，给予批评教育。对严重违法犯罪并受到刑事处罚的会员，开除会籍。开除会员会籍，须经工会小组讨论，提出意见，由基层工会委员会决定，报上一级工会备案。</p>
<p>第八条 会员离休、退休和失业，可保留会籍。保留会籍期间免交会费。</p> <p>工会组织要关心离休、退休和失业会员的生活，积极向有关方面反映他们的愿望和要求。</p>	<p>第八条 会员离休、退休和失业，可保留会籍。保留会籍期间免交会费。</p> <p>工会组织要关心离休、退休和失业会员的生活，积极向有关方面反映他们的愿望和要求。</p>

修改前	修改后
<p>第九条 中国工会实行民主集中制，主要内容是：</p> <p>（一）个人服从组织，少数服从多数，下级组织服从上级组织。</p> <p>（二）工会的各级领导机关，除它们派出的代表机关外，都由民主选举产生。</p> <p>（三）工会的最高领导机关，是工会的全国代表大会和它所产生的中华全国总工会执行委员会。工会的地方各级领导机关，是工会的地方各级代表大会和它所产生的总工会委员会。</p> <p>（四）工会各级委员会，向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受会员监督。会员大会和会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表和工会委员会组成人员。</p> <p>（五）工会各级委员会，实行集体领导和分工负责相结合的制度。凡属重大问题由委员会民主讨论，作出决定，委员会成员根据集体的决定和分工，履行自己的职责。</p> <p>（六）工会各级领导机关，加强对下级组织的领导和服务，经常向下级组织通报情况，听取下级组织和会员的意见，研究和解决他们提出的问题。下级组织应及时向上级组织请示报告工作。</p>	<p>第九条 中国工会实行民主集中制，主要内容是：</p> <p>（一）个人服从组织，少数服从多数，下级组织服从上级组织。</p> <p>（二）工会的各级领导机关，除它们派出的代表机关外，都由民主选举产生。</p> <p>（三）工会的最高领导机关，是工会的全国代表大会和它所产生的中华全国总工会执行委员会。工会的地方各级领导机关，是工会的地方各级代表大会和它所产生的总工会委员会。</p> <p>（四）工会各级委员会，向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受会员监督。会员大会和会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表和工会委员会组成人员。</p> <p>（五）工会各级委员会，实行集体领导和分工负责相结合的制度。凡属重大问题由委员会民主讨论，作出决定，委员会成员根据集体的决定和分工，履行自己的职责。</p> <p>（六）工会各级领导机关，加强对下级组织的领导和服务，经常向下级组织通报情况，听取下级组织和会员的意见，研究和解决他们提出的问题。下级组织应及时向上级组织请示报告工作。</p>
<p>第十条 工会各级代表大会的代表和委员会的产生，要充分体现选举人的意志。候选人名单，要反复酝酿，充分讨论。选举采用无记名投票方式，可以直接采用候选人数多于应选人数的差额选举办法进行正式选举，也可以先采用差额选举办法进行预选，产生候选人名单，然后进行正式选举。任何组织和个人，不得以任何方式强迫选举人选举或不选举某个人。</p>	<p>第十条 工会各级代表大会的代表和委员会的产生，要充分体现选举人的意志。候选人名单，要反复酝酿，充分讨论。选举采用无记名投票方式，可以直接采用候选人数多于应选人数的差额选举办法进行正式选举，也可以先采用差额选举办法进行预选，产生候选人名单，然后进行正式选举。任何组织和个人，不得以任何方式强迫选举人选举或不选举某个人。</p>
<p>第十一条 中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则。同一企业、事业单位、机关和其他社会组织中的会员，组织在一个工会基层组织中；同一行业或者性质相近的几个行业，根据需要建立全国的或者地方的产业工会组织。除少数行政管理体制实行垂直管理的产业，其产业工会实行产业工会和地方工会双重领导，以产业工会领导为主外，其他产业工会均实行以地方工会领导为主，同时接受上级产业工会领导的体制。各产业工会的领导体制，由中华全国总工会确定。</p> <p>省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市建立地方总工会。地方总工会是当地地方工会组织和产业工会地方组织的领导机关。全国建立统一的中华全国总工会。中华全国总工会是各级地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。</p> <p>中华全国总工会执行委员会委员和产业工会全国委员会委员实行替补制，各级地方总工会委员会委员和地方产业工会委员会委员，也可以实行替补制。</p>	<p>第十一条 中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则。同一企业、事业单位、机关、社会组织中的会员，组织在一个基层工会组织中；同一行业或者性质相近的几个行业，根据需要建立全国的或者地方的产业工会组织。除少数行政管理体制实行垂直管理的产业，其产业工会实行产业工会和地方工会双重领导，以产业工会领导为主外，其他产业工会均实行以地方工会领导为主，同时接受上级产业工会领导的体制。各产业工会的领导体制，由中华全国总工会确定。</p> <p>省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市建立地方总工会。地方总工会是当地地方工会组织和产业工会地方组织的领导机关。全国建立统一的中华全国总工会。中华全国总工会是各级地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。</p> <p>中华全国总工会执行委员会委员和产业工会全国委员会委员实行替补制，各级地方总工会委员会委员和地方产业工会委员会委员，也可以实行替补制。</p>
<p>第十二条 县和县以上各级地方总工会委员会，根据工作需要可以派出代表机关。</p> <p>县和县以上各级工会委员会，在两次代表大会之间，认为有必要时，可以召集代表会议，讨论和决定需要及时解决的重大问题。代表会议代表的名额和产生办法，由召集代表会议的总工会决定。</p> <p>全国产业工会、各级地方产业工会、乡镇工会和城市街道工会的委员会，可以按照联合制、代表制原则，由下一级工会组织民主选举的主要负责人和适当比例的有关方面代表组成。</p> <p>上级工会可以派员帮助和指导用人单位的职工组建工会。</p>	<p>第十二条 县和县以上各级地方总工会委员会，根据工作需要可以派出代表机关。</p> <p>县和县以上各级工会委员会，在两次代表大会之间，认为有必要时，可以召集代表会议，讨论和决定需要及时解决的重大问题。代表会议代表的名额和产生办法，由召集代表会议的总工会决定。</p> <p>全国产业工会、各级地方产业工会、乡镇工会、城市街道工会和区域性、行业性工会联合会的委员会，可以按照联合制、代表制原则，由下一级工会组织民主选举的主要负责人和适当比例的有关方面代表组成。</p> <p>上级工会可以派员帮助和指导用人单位的职工组建工会。</p>
<p>第十三条 各级工会代表大会选举产生同级经费审查委员会。中华全国总工会经费审查委员会设常务委员会，省、自治区、直辖市总工会经费审查委员会和独立管理经费的全国产业工会经费审查委员会，应当设常务委员会。经费审查委员会负责审查同级工会组织及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况，监督财经法纪的贯彻执行和工会经费的使用，并接受上级工会经费审查委员会的指导和监督。工会经费审查委员会向同级会员大会或会员代表大会负责并报告工作；在大会闭会期间，向同级工会委员会负责并报告工作。</p> <p>上级经费审查委员会应当对下一级工会及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况进行审查。</p> <p>中华全国总工会经费审查委员会委员实行替补制，各级地方总工会经费审查委员会委员和独立管理经费的产业工会经费审查委员会委员，也可以实行替补制。</p>	<p>第十三条 各级工会代表大会选举产生同级经费审查委员会。中华全国总工会经费审查委员会设常务委员会，省、自治区、直辖市总工会经费审查委员会和独立管理经费的全国产业工会经费审查委员会，应当设常务委员会。经费审查委员会负责审查同级工会组织及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况，监督财经法纪的贯彻执行和工会经费的使用，并接受上级工会经费审查委员会的指导和监督。工会经费审查委员会向同级会员大会或会员代表大会负责并报告工作；在大会闭会期间，向同级工会委员会负责并报告工作。</p> <p>上级经费审查委员会应当对下一级工会及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况进行审查。</p> <p>中华全国总工会经费审查委员会委员实行替补制，各级地方总工会经费审查委员会委员和独立管理经费的产业工会经费审查委员会委员，也可以实行替补制。</p>
<p>第十四条 各级工会建立女职工委员会，表达和维护女职工的合法权益。女职工委员会由同级工会委员会提名，在充分协商的基础上组成或者选举产生，女职工委员会与工会委员会同时建立，在同级工会委员会领导下开展工作。企业工会女职工委员会是县或者县以上妇联的团体会员，通过县以上地方工会接受妇联的业务指导。</p>	<p>第十四条 各级工会建立女职工委员会，表达和维护女职工的合法权益。女职工委员会由同级工会委员会提名，在充分协商的基础上组成或者选举产生，女职工委员会与工会委员会同时建立，在同级工会委员会领导下开展工作。企业工会女职工委员会是县或者县以上妇联的团体会员，通过县以上地方工会接受妇联的业务指导。</p>
<p>第十五条 县和县以上各级工会组织应当建立法律服务机构，为保护职工和工会组织的合法权益提供服务。</p> <p>各级工会组织应当组织和代表职工开展劳动法律监督。</p>	<p>第十五条 县和县以上各级工会组织应当建立法律服务机构，为保护职工和工会组织的合法权益提供服务。</p> <p>各级工会组织应当组织和代表职工开展劳动法律监督。</p>
<p>第十六条 成立或者撤销工会组织，必须经会员大会或者会员代表大会通过，并报上一级工会批准。工会基层组织所在的企业终止，或者所在的事业单位、机关和其他社会组织被撤销，该工会组织相应撤销，并报上级工会备案。其他组织和个人不得随意撤销工会组织，也不得把工会组织的机构撤销、合并或者归属其他工作部门。</p>	<p>第十六条 成立或者撤销工会组织，必须经会员大会或者会员代表大会通过，并报上一级工会批准。基层工会组织所在的企业终止，或者所在的事业单位、机关、社会组织被撤销，该工会组织相应撤销，并报上级工会备案。其他组织和个人不得随意撤销工会组织，也不得把工会组织的机构撤销、合并或者归属其他工作部门。</p>

修改前	修改后
<p>第十七条 中国工会全国代表大会，每五年举行一次，由中华全国总工会执行委员会召集。在特殊情况下，由中华全国总工会执行委员会主席团提议，经执行委员会全体会议通过，可以提前或者延期举行。代表名额和代表选举办法由中华全国总工会决定。</p>	<p>第十七条 中国工会全国代表大会，每五年举行一次，由中华全国总工会执行委员会召集。在特殊情况下，由中华全国总工会执行委员会主席团提议，经执行委员会全体会议通过，可以提前或者延期举行。代表名额和代表选举办法由中华全国总工会决定。</p>
<p>第十八条 中国工会全国代表大会的职权是：</p> <p>（一）审议和批准中华全国总工会执行委员会的工作报告。</p> <p>（二）审议和批准中华全国总工会执行委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>（三）修改中国工会章程。</p> <p>（四）选举中华全国总工会执行委员会和经费审查委员会。</p>	<p>第十八条 中国工会全国代表大会的职权是：</p> <p>（一）审议和批准中华全国总工会执行委员会的工作报告。</p> <p>（二）审议和批准中华全国总工会执行委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>（三）修改中国工会章程。</p> <p>（四）选举中华全国总工会执行委员会和经费审查委员会。</p>
<p>第十九条 中华全国总工会执行委员会，在全国代表大会闭会期间，负责贯彻执行全国代表大会的决议，领导全国工会工作。</p> <p>执行委员会全体会议选举主席一人、副主席若干人、主席团委员若干人，组成主席团。</p> <p>执行委员会全体会议由主席团召集，每年至少举行一次。</p>	<p>第十九条 中华全国总工会执行委员会，在全国代表大会闭会期间，负责贯彻执行全国代表大会的决议，领导全国工会工作。</p> <p>执行委员会全体会议选举主席一人、副主席若干人、主席团委员若干人，组成主席团。</p> <p>执行委员会全体会议由主席团召集，每年至少举行一次。</p>
<p>第二十条 中华全国总工会执行委员会全体会议闭会期间，由主席团行使执行委员会的职权。主席团全体会议，由主席召集。</p> <p>主席团闭会期间，由主席、副主席组成的主席会议行使主席团职权。主席会议由中华全国总工会主席召集并主持。</p> <p>主席团下设书记处，由主席团在主席团成员中推选第一书记一人，书记若干人组成。书记处在主席团领导下，主持中华全国总工会的日常工作。</p>	<p>第二十条 中华全国总工会执行委员会全体会议闭会期间，由主席团行使执行委员会的职权。主席团全体会议，由主席召集。</p> <p>主席团闭会期间，由主席、副主席组成的主席会议行使主席团职权。主席会议由中华全国总工会主席召集并主持。</p> <p>主席团下设书记处，由主席团在主席团成员中推选第一书记一人，书记若干人组成。书记处在主席团领导下，主持中华全国总工会的日常工作。</p>
<p>第二十一条 产业工会全国组织的设置，由中华全国总工会根据需要确定。</p> <p>产业工会全国委员会的建立，经中华全国总工会批准，可以按照联合制、代表制原则组成，也可以由产业工会全国代表大会选举产生。全国委员会每届任期五年。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经中华全国总工会批准，可以提前或者延期举行。</p> <p>产业工会全国代表大会和按照联合制、代表制原则组成的产业工会全国委员会全体会议的职权是：审议和批准产业工会全国委员会的工作报告；选举产业工会全国委员会或者产业工会全国委员会常务委员会。独立管理经费的产业工会，选举经费审查委员会，并向产业工会全国代表大会或者委员会全体会议报告工作。产业工会全国委员会常务委员会由主席一人、副主席若干人、常务委员若干人组成。</p>	<p>第二十一条 产业工会全国组织的设置，由中华全国总工会根据需要确定。</p> <p>产业工会全国委员会的建立，经中华全国总工会批准，可以按照联合制、代表制原则组成，也可以由产业工会全国代表大会选举产生。全国委员会每届任期五年。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经中华全国总工会批准，可以提前或者延期举行。</p> <p>产业工会全国代表大会和按照联合制、代表制原则组成的产业工会全国委员会全体会议的职权是：审议和批准产业工会全国委员会的工作报告；选举产业工会全国委员会或者产业工会全国委员会常务委员会。独立管理经费的产业工会，选举经费审查委员会，并向产业工会全国代表大会或者委员会全体会议报告工作。产业工会全国委员会常务委员会由主席一人、副主席若干人、常务委员若干人组成。</p>

修改前	修改后
<p>第二十二条 省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市的工会代表大会，由同级总工会委员会召集，每五年举行一次。在特殊情况下，由同级总工会委员会提议，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。工会的地方各级代表大会的职权是：</p> <p>（一）审议和批准同级总工会委员会的工作报告。</p> <p>（二）审议和批准同级总工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>（三）选举同级总工会委员会和经费审查委员会。</p> <p>各级地方总工会委员会，在代表大会闭会期间，执行上级工会的决定和同级工会代表大会的决议，领导本地区的工会工作，定期向上级总工会委员会报告工作。</p> <p>根据工作需要，省、自治区总工会可在地区设派出代表机关。直辖市和设区的市总工会在区一级建立总工会。</p> <p>县和城市的区可在乡镇和街道建立乡镇工会和街道工会组织，具备条件的，建立总工会。</p>	<p>第二十二条 省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市的工会代表大会，由同级总工会委员会召集，每五年举行一次。在特殊情况下，由同级总工会委员会提议，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。工会的地方各级代表大会的职权是：</p> <p>（一）审议和批准同级总工会委员会的工作报告。</p> <p>（二）审议和批准同级总工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>（三）选举同级总工会委员会和经费审查委员会。</p> <p>各级地方总工会委员会，在代表大会闭会期间，执行上级工会的决定和同级工会代表大会的决议，领导本地区的工会工作，定期向上级总工会委员会报告工作。</p> <p>根据工作需要，省、自治区总工会可在地区设派出代表机关。直辖市和设区的市总工会在区一级建立总工会。</p> <p>县和城市的区可在乡镇和街道建立乡镇工会和街道工会组织，具备条件的，建立总工会。</p>
<p>第二十三条 各级地方总工会委员会选举主席一人、副主席若干人、常务委员若干人，组成常务委员会。工会委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级总工会批准。</p> <p>各级地方总工会委员会全体会议，每年至少举行一次，由常务委员会召集。各级地方总工会常务委员会，在委员会全体会议闭会期间，行使委员会的职权。</p>	<p>第二十三条 各级地方总工会委员会选举主席一人、副主席若干人、常务委员若干人，组成常务委员会。工会委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级总工会批准。</p> <p>各级地方总工会委员会全体会议，每年至少举行一次，由常务委员会召集。各级地方总工会常务委员会，在委员会全体会议闭会期间，行使委员会的职权。</p>
<p>第二十四条 各级地方产业工会组织的设置，由同级地方总工会根据本地区的实际情况确定。</p>	<p>第二十四条 各级地方产业工会组织的设置，由同级地方总工会根据本地区的实际情况确定。</p>

修改前	修改后
<p>第二十五条 企业、事业单位、机关和其他社会组织等基层单位，应当依法建立工会组织。社区和行政村可以建立工会组织。从实际出发，建立区域性、行业性工会联合会，推进新经济组织、新社会组织工会组织建设。</p> <p>有会员二十五人以上的，应当成立工会基层委员会；不足二十五人的，可以单独建立工会基层委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立工会基层委员会，也可以选举组织员或者工会主席一人，主持基层工会工作。工会基层委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。</p> <p>职工二百人以上企业、事业单位的工会设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位协商确定。</p> <p>基层工会具备法人条件，依法取得社团法人资格，工会主席为法定代表人。</p>	<p>第二十五条 企业、事业单位、机关、社会组织等基层单位，应当依法建立工会组织。社区和行政村可以建立工会组织。从实际出发，建立区域性、行业性工会联合会，推进新经济组织、新社会组织工会组织建设。</p> <p>有会员二十五人以上的，应当成立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员或者工会主席一人，主持基层工会工作。基层工会委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。</p> <p>职工二百人以上企业、事业单位、社会组织的工会设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位、社会组织协商确定。</p> <p>基层工会组织具备民法典规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格，工会主席为法定代表人。</p>
<p>第二十六条 工会基层组织的会员大会或者会员代表大会，每年至少召开一次。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。工会会员在一百人以下的基层工会应当召开会员大会。</p> <p>工会会员大会或者会员代表大会的职权是：</p> <p>(一) 审议和批准工会基层委员会的工作报告。</p> <p>(二) 审议和批准工会基层委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>(三) 选举工会基层委员会和经费审查委员会。</p> <p>(四) 撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。</p> <p>(五) 讨论决定工会工作的重大问题。</p> <p>工会基层委员会和经费审查委员会每届任期三年至五年，具体任期由会员大会或者会员代表大会决定。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。</p> <p>会员代表大会的代表实行常任制，任期与本单位工会委员会相同。</p>	<p>第二十六条 基层工会会员大会或者会员代表大会，每年至少召开一次。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。工会会员在一百人以下的基层工会应当召开会员大会。</p> <p>工会会员大会或者会员代表大会的职权是：</p> <p>(一) 审议和批准基层工会委员会的工作报告。</p> <p>(二) 审议和批准基层工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。</p> <p>(三) 选举基层工会委员会和经费审查委员会。</p> <p>(四) 撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。</p> <p>(五) 讨论决定工会工作的重大问题。</p> <p>基层工会委员会和经费审查委员会每届任期三年或者五年，具体任期由会员大会或者会员代表大会决定。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。</p> <p>会员代表大会的代表实行常任制，任期与本单位工会委员会相同。</p>
<p>第二十七条 工会基层委员会的委员，应当在会员或者会员代表充分酝酿协商的基础上选举产生；主席、副主席，可以由会员大会或者会员代表大会直接选举产生，也可以由工会基层委员会选举产生。大型企业、事业单位的工会委员会，根据工作需要，经上级工会委员会批准，可以设立常务委员会。工会基层委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级工会批准。</p>	<p>第二十七条 基层工会委员会的委员，应当在会员或者会员代表充分酝酿协商的基础上选举产生；主席、副主席，可以由会员大会或者会员代表大会直接选举产生，也可以由基层工会委员会选举产生。大型企业、事业单位的工会委员会，根据工作需要，经上级工会委员会批准，可以设立常务委员会。基层工会委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级工会批准。</p>
<p>第二十八条 工会基层委员会的基本任务是：</p> <p>(一) 执行会员大会或者会员代表大会的决议和上级工会的决定，主持基层工会的日常工作。</p> <p>(二) 代表和组织职工依照法律规定，通过职工代表大会、厂务公开和其他形式，参加本单位民主管理和民主监督，在公司制企业落实职工董事、职工监事制度。企业、事业单位工会委员会是职工代表大会工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。</p> <p>(三) 参与协调劳动关系和调解劳动争议，与企业、事业单位行政方面建立协商制度，协商解决涉及职工切身利益问题。帮助和指导职工与企业、事业单位行政方面签订和履行劳动合同，代表职工与企业、事业单位行政方面签订集体合同或者其他专项协议，并监督执行。</p> <p>(四) 组织职工开展劳动和技能竞赛、合理化建议、技能培训、技术革新和技术协作等活动，培育工匠人才，总结推广先进经验。做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理服务工作。</p> <p>(五) 加强对职工的政治引领和思想教育，开展法治宣传教育，重视人文关怀和心理疏导，鼓励支持职工学习文化科学技术和知识，开展健康的文化体育活动。推进企业文化职工文化建设，办好工会文化、教育、体育事业。</p> <p>(六) 监督有关法律、法规的贯彻执行。协助和督促行政方面做好工资、安全生产、职业病防治和社会保险等方面的工作，推动落实职工福利待遇。办好职工集体福利事业，改善职工生活，对困难职工开展帮扶。依法参与生产安全事故和职业病危害事故的调查处理。</p> <p>(七) 维护女职工的特殊利益，同歧视、虐待、摧残、迫害女职工的现象作斗争。</p> <p>(八) 搞好工会组织建设，健全民主制度和民主生活。建立和发展工会积极分子队伍。做好会员的发展、接收、教育和会籍管理工作。加强职工之家建设。</p> <p>(九) 收好、管好、用好工会经费，管理好工会资产和工会的企业、事业。</p>	<p>第二十八条 基层工会委员会的基本任务是：</p> <p>(一) 执行会员大会或者会员代表大会的决议和上级工会的决定，主持基层工会的日常工作。</p> <p>(二) 代表和组织职工依照法律规定，通过职工代表大会、厂务公开和其他形式，参与本单位民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，保障职工知情权、参与权、表达权和监督权，在公司制企业落实职工董事、职工监事制度。企业、事业单位工会委员会是职工代表大会工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。</p> <p>(三) 参与协调劳动关系和调解劳动争议，与企业、事业单位、社会组织行政方面建立协商制度，协商解决涉及职工切身利益问题。帮助和指导职工与企业、事业单位、社会组织行政方面签订和履行劳动合同，代表职工与企业、事业单位、社会组织行政方面签订集体合同或者其他专项协议，并监督执行。</p> <p>(四) 组织职工开展劳动和技能竞赛、合理化建议、技能培训、技术革新和技术协作等活动，培育工匠、高技能人才，总结推广先进经验。做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理服务工作。</p> <p>(五) 加强对职工的政治引领和思想教育，开展法治宣传教育，重视人文关怀和心理疏导，鼓励支持职工学习文化科学技术和知识，开展健康的文化体育活动。推进企业文化职工文化建设，办好工会文化、教育、体育事业。</p> <p>(六) 监督有关法律、法规的贯彻执行。协助和督促行政方面做好工资、安全生产、职业病防治和社会保险等方面的工作，推动落实职工福利待遇。办好职工集体福利事业，改善职工生活，对困难职工开展帮扶。依法参与生产安全事故和职业病危害事故的调查处理。</p> <p>(七) 维护女职工的特殊权益，同歧视、虐待、摧残、迫害女职工的现象作斗争。</p> <p>(八) 搞好工会组织建设，健全民主制度和民主生活。建立和发展工会积极分子队伍。做好会员的发展、接收、教育和会籍管理工作。加强职工之家建设。</p> <p>(九) 收好、管好、用好工会经费，管理好工会资产和工会的企业、事业。</p>
<p>第二十九条 教育、科研、文化、卫生、体育等事业单位和机关工会，从脑力劳动者比较集中的特点出发开展工作，积极了解和关心职工的思想、工作和生活，推动党的知识分子政策的贯彻落实。组织职工搞好本单位的民主管理和民主监督，为发挥职工的聪明才智，创造良好的条件。</p>	<p>第二十九条 教育、科研、文化、卫生、体育等事业单位和机关工会，从脑力劳动者比较集中的特点出发开展工作，积极了解和关心职工的思想、工作和生活，推动党的知识分子政策的贯彻落实。组织职工搞好本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，为发挥职工的聪明才智创造良好的条件。</p>
<p>第三十条 工会基层委员会根据工作需要，可以在分厂、车间（科室）建立分厂、车间（科室）工会委员会。分厂、车间（科室）工会委员会由分厂、车间（科室）会员大会或者会员代表大会选举产生，任期和工会基层委员会相同。</p> <p>工会基层委员会和分厂、车间（科室）委员会，可以根据需要设若干专门委员会或者专门小组。</p> <p>按照生产（行政）班组建立工会小组，民主选举工会小组长，积极开展工会小组活动。</p>	<p>第三十条 基层工会委员会根据工作需要，可以在分厂、车间（科室）建立分厂、车间（科室）工会委员会。分厂、车间（科室）工会委员会由分厂、车间（科室）会员大会或者会员代表大会选举产生，任期和基层工会委员会相同。</p> <p>基层工会委员会和分厂、车间（科室）工会委员会，可以根据需要设若干专门委员会或者专门小组。</p> <p>按照生产（行政）班组建立工会小组，民主选举工会小组长，积极开展工会小组活动。</p>

修改前	修改后
<p>第三十一条 各级工会组织按照革命化、年轻化、知识化、专业化的要求，努力建设一支坚持党的基本路线，熟悉本职业务，热爱工会工作，受到职工信赖的干部队伍。</p>	<p>第三十一条 各级工会组织按照革命化、年轻化、知识化、专业化的要求，落实新时代好干部标准，努力建设一支坚持党的基本路线，熟悉本职业务，热爱工会工作，受到职工信赖的干部队伍。</p>
<p>第三十二条 工会干部要努力做到：</p> <p>（一）认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，学习政治、经济、历史、文化、科技、法律和工会业务等知识，提高政治能力，增强群众工作本领。</p> <p>（二）执行党的基本路线和各项方针政策，遵守国家法律、法规，在改革开放和社会主义现代化建设中勇于开拓创新。</p> <p>（三）信念坚定，忠于职守，勤奋工作，敢于担当，廉洁奉公，顾全大局，维护团结。</p> <p>（四）坚持实事求是，认真调查研究，如实反映职工的意见、愿望和要求。</p> <p>（五）坚持原则，不谋私利，热心为职工说话办事，依法维护职工的合法权益。</p> <p>（六）作风民主，联系群众，增强群众意识和群众感情，自觉接受职工群众的批评和监督。</p>	<p>第三十二条 工会干部要努力做到：</p> <p>（一）认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，学习党的基本知识和党的历史，学习政治、经济、历史、文化、法律、科技和工会业务等知识，提高政治能力、思维能力、实践能力，增强推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。</p> <p>（二）执行党的基本路线和各项方针政策，遵守国家法律、法规，在改革开放和社会主义现代化建设中勇于开拓创新。</p> <p>（三）信念坚定，忠于职守，勤奋工作，敢于担当，廉洁奉公，顾全大局，维护团结。</p> <p>（四）坚持实事求是，认真调查研究，如实反映职工的意见、愿望和要求。</p> <p>（五）坚持原则，不谋私利，热心为职工说话办事，依法维护职工的合法权益。</p> <p>（六）作风民主，联系群众，增强群众意识和群众感情，自觉接受职工群众的批评和监督。</p>
<p>第三十三条 各级工会组织根据有关规定管理工会干部，重视发现和选拔优秀年轻干部、女干部、少数民族干部，成为培养干部的重要基地。</p> <p>基层工会主席、副主席任期未满不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应事先征得本级工会委员会和上一级工会同意。</p>	<p>第三十三条 各级工会组织根据有关规定管理工会干部，重视发现和培养选拔优秀年轻干部、女干部、少数民族干部，成为培养干部的重要基地。</p> <p>基层工会主席、副主席任期未满不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应事先征得本级工会委员会和上一级工会同意。</p> <p>县和县以上工会可以为基层工会选派、聘用社会化工会工作者等工作人员。</p>
<p>第三十四条 各级工会组织建立与健全干部培训制度。办好工会干部院校和各种培训班。</p>	<p>第三十四条 各级工会组织建立与健全干部培训制度。办好工会干部院校和各种培训班。</p>
<p>第三十五条 各级工会组织关心工会干部的思想、学习和生活，督促落实相应的待遇，支持他们的工作，坚决同打击报复工会干部的行为作斗争。</p> <p>县和县以上工会设立工会干部权益保障金，保障工会干部依法履行职责。</p> <p>县和县以上工会可以为基层工会选派、聘用工作人员。</p>	<p>第三十五条 各级工会组织关心工会干部的思想、学习和生活，督促落实相应的待遇，支持他们的工作，坚决同打击报复工会干部的行为作斗争。</p> <p>县和县以上工会设立工会干部权益保障金，保障工会干部依法履行职责。</p>

修改前	修改后
<p>第三十六条 工会经费的来源： （一）会员缴纳的会费。 （二）企业、事业单位、机关和其他社会组织按全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费或者建会筹备金。 （三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入。 （四）人民政府和企业、事业单位、机关和其他社会组织的补助。 （五）其他收入。</p>	<p>第三十六条 工会经费的来源： （一）会员缴纳的会费。 （二）企业、事业单位、机关、社会组织按全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费或者建会筹备金。 （三）工会所属的企业、事业单位上缴的收入。 （四）人民政府和企业、事业单位、机关、社会组织的补助。 （五）其他收入。</p>
<p>第三十七条 工会经费主要用于为职工服务和开展工会活动。各级工会组织应坚持正确使用方向，加强预算管理，优化支出结构，开展监督检查。</p>	<p>第三十七条 工会经费主要用于为职工服务和开展工会活动。各级工会组织应坚持正确使用方向，加强预算管理，优化支出结构，开展监督检查。</p>
<p>第三十八条 县和县以上各级工会应当与税务、财政等有关部门合作，依照规定做好工会经费收缴和应当由财政负担的工会经费拨缴工作。 未成立工会的企业、事业单位、机关和其他社会组织，按工资总额的百分之二向上级工会拨缴工会建会筹备金。 具备社团法人资格的工会应当依法设立独立经费账户。</p>	<p>第三十八条 县和县以上各级工会应当与税务、财政等有关部门合作，依照规定做好工会经费收缴和应当由财政负担的工会经费拨缴工作。 未成立工会的企业、事业单位、机关、社会组织，按工资总额的百分之二向上级工会拨缴工会建会筹备金。 具备社会团体法人资格的工会应当依法设立独立经费账户。</p>
<p>第三十九条 工会资产是社会团体资产，中华全国总工会对各级工会的资产拥有终极所有权。各级工会依法依规加强对工会资产的监督、管理，保护工会资产不受损害，促进工会资产保值增值。根据经费独立原则，建立预算、决算、资产监管和经费审查监督制度。实行“统一领导、分级管理”的财务体制、“统一所有、分级监管、单位使用”的资产监管体制和“统一领导、分级管理、分级负责、下审一级”的经费审查监督体制。工会经费、资产的管理和使用办法以及工会经费审查监督制度，由中华全国总工会制定。</p>	<p>第三十九条 工会资产是社会团体资产，中华全国总工会对各级工会的资产拥有终极所有权。各级工会依法依规加强对工会资产的监督、管理，保护工会资产不受损害，促进工会资产保值增值。根据经费独立原则，建立预算、决算、资产监管和经费审查监督制度。实行“统一领导、分级管理”的财务体制、“统一所有、分级监管、单位使用”的资产监管体制和“统一领导、分级管理、分级负责、下审一级”的经费审查监督体制。工会经费、资产的管理和使用办法以及工会经费审查监督制度，由中华全国总工会制定。</p>
<p>第四十条 各级工会委员会按照规定编制和审批预算、决算，定期向会员大会或者会员代表大会和上一级工会委员会报告经费收支和资产管理情况，接受上级和同级工会经费审查委员会审查监督。</p>	<p>第四十条 各级工会委员会按照规定编制和审批预算、决算，定期向会员大会或者会员代表大会和上一级工会委员会报告经费收支和资产管理情况，接受上级和同级工会经费审查委员会审查监督。</p>
<p>第四十一条 工会经费、资产和国家及企业、事业单位等拨给工会的不动产和拨付资金形成的资产受法律保护，任何单位和个人不得侵占、挪用和任意调拨；不经批准，不得改变工会所属企业、事业单位的隶属关系和产权关系。 工会组织合并，其经费资产归合并后的工会所有；工会组织撤销或者解散，其经费资产由上级工会处置。</p>	<p>第四十一条 工会经费、资产和国家及企业、事业单位等拨给工会的不动产和拨付资金形成的资产受法律保护，任何单位和个人不得侵占、挪用和任意调拨；不经批准，不得改变工会所属企业、事业单位的隶属关系和产权关系。 工会组织合并，其经费资产归合并后的工会所有；工会组织撤销或者解散，其经费资产由上级工会处置。</p>

修改前	修改后
<p>第四十二条 中国工会会徽，选用汉字“中”、“工”两字，经艺术造型呈圆形重叠组成，并在两字外加一圆线，象征中国工会和中国工人阶级的团结统一。会徽的制作标准，由中华全国总工会规定。</p>	<p>第四十二条 中国工会会徽，选用汉字“中”、“工”两字，经艺术造型呈圆形重叠组成，并在两字外加一圆线，象征中国工会和中国工人阶级的团结统一。会徽的制作标准，由中华全国总工会规定。</p>
<p>第四十三条 中国工会会徽，可在工会办公地点、活动场所、会议会场悬挂，可作为纪念品、办公用品上的工会标志，也可以作为徽章佩戴。</p>	<p>第四十三条 中国工会会徽，可在工会办公地点、活动场所、会议会场悬挂，可作为纪念品、办公用品上的工会标志，也可以作为徽章佩戴。</p>



修改前	修改后
第四十四条 本章程解释权属于中华全国总工会。	第四十四条 本章程解释权属于中华全国总工会。



学习强会

法规链接：（转载自昆明工会）

中国工会章程

总 则

中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工利益的代表。

中国工会以宪法为根本活动准则，按照《中华人民共和国工会法》和本章程独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务。

工人阶级是我国的领导阶级，是先进生产力和生产关系的代表，是中国共产党最坚实最可靠的阶级基础，是改革开放和社会主义现代化建设的主力军，是维护社会安定的强大而集中的社会力量。中国工会高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观，全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，贯彻执行党的以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放的基本路线，保持和增强政治性、先进性、群众性，坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路，推动党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针的贯彻落实，全面履行工会的社会职能，在维护全国人民总体利益的同时，更好地表达和维护职工的具体利益，团结和动员全国职工自力更生、艰苦创业，坚持和发展中国特色社会主义，为全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴而奋斗。

中国工会坚持自觉接受中国共产党的领导，承担团结引导职工群众听党话、跟党走的政治责任，巩固和扩大党执政的阶级基础和群众基础。

中国工会的基本职责是维护职工合法权益、竭诚服务职工群众。

中国工会按照中国特色社会主义事业“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念，把握为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗的工人运动时代主题，弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，动员和组织职工积极参加建设和改革，努力促进经济、政治、文化、社会和生态文明建设；发展全过程人民民主，代表和组织职工参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务，参与企业、事业单位、机关、社会组织的民主管理；教育职工践行社会主义核心价值观，不断提高思想道德素质、科学文化素质和技术技能素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，不断发展工人阶级先进性。

中国工会以忠诚党的事业、竭诚服务职工为己任，坚持组织起来、切实维权的工作方针，

坚持以职工为本、主动依法科学维权的维权观，促进完善社会主义劳动法律，维护职工的经济、政治、文化和社会权利，参与协调劳动关系和社会利益关系，推动构建和谐劳动关系，促进经济高质量发展和社会的长期稳定，维护工人阶级和工会组织的团结统一，为构建社会主义和谐社会作贡献。

中国工会维护工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家政权，协助人民政府开展工作，依法发挥民主参与和社会监督作用。

中国工会推动产业工人队伍建设改革，强化产业工人思想政治引领，提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。

中国工会在企业、事业单位、社会组织中，按照促进企事业和社会组织发展、维护职工权益的原则，支持行政依法行使管理权力，组织职工参与本单位民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，与行政方面建立协商制度，保障职工的合法权益，调动职工的积极性，促进企业、事业单位、社会组织的发展。

中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则，坚持民主集中制。

中国工会坚持以改革创新精神加强自身建设，健全联系广泛、服务职工的工作体系，增强团结教育、维护权益、服务职工的功能，坚持群众化、民主化，保持同会员群众的密切联系，依靠会员群众开展工会工作。各级工会领导机关坚持把工作重点放到基层，着力扩大覆盖面、增强代表性，着力强化服务意识、提高维权能力，着力加强队伍建设、提升保障水平，坚持服务职工群众的工作生命线，全心全意为基层、为职工服务，构建智慧工会，增强基层工会的吸引力凝聚力战斗力，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，成为深受职工群众信赖的学习型、服务型、创新型“职工之家”。

工会兴办的企业、事业单位，坚持公益性、服务性，坚持为改革开放和发展社会生产力服务，为职工群众服务，为推进工运事业服务。

中国工会努力巩固和发展工农联盟，坚持最广泛的爱国统一战线，加强包括香港特别行政区同胞、澳门特别行政区同胞、台湾同胞和海外侨胞在内的全国各族人民的大团结，促进祖国的统一、繁荣和富强。

中国工会在国际事务中坚持独立自主、互相尊重、求同存异、加强合作、增进友谊的方针，在独立、平等、互相尊重、互不干涉内部事务的原则基础上，广泛建立和发展同国际和各国工会组织的友好关系，积极参与“一带一路”建设，增进我国工人阶级同各国工人阶级的友谊，同全世界工人和工会一起，在推动构建人类命运共同体中发挥作用，为世界的和平、

发展、合作、工人权益和社会进步而共同努力。

中国工会深入学习贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想，落实新时代党的建设总要求，贯彻全面从严治党战略方针，以党的政治建设为统领，加强党的建设，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。

第一章 会员

第一条 凡在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中，以工资收入为主要生活来源或者与用人单位建立劳动关系的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，承认工会章程，都可以加入工会为会员。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

第二条 职工加入工会，由本人自愿申请，经基层工会委员会批准并发给会员证。

第三条 会员享有以下权利：

- （一）选举权、被选举权和表决权。
- （二）对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。
- （三）对国家和社会生活问题及本单位工作提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映。
- （四）在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。
- （五）工会提供的文化、教育、体育、旅游、疗休养、互助保障、生活救助、法律服务、就业服务等优惠待遇；工会给予的各种奖励。
- （六）在工会会议和工会媒体上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。

第四条 会员履行下列义务：

- （一）认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，学习政治、经济、文化、法律、科技和工会基本知识等。
- （二）积极参加民主管理，努力完成生产和工作任务，立足本职岗位建功立业。
- （三）遵守宪法和法律，践行社会主义核心价值观，弘扬中华民族传统美德，恪守社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德，遵守劳动纪律。
- （四）正确处理国家、集体、个人三者利益关系，向危害国家、社会利益的行为作斗争。
- （五）维护中国工人阶级和工会组织的团结统一，发扬阶级友爱，搞好互助互济。

(六) 遵守工会章程，执行工会决议，参加工会活动，按月交纳会费。

第五条 会员组织关系随劳动（工作）关系变动，凭会员证明接转。

第六条 会员有退会自由。会员退会由本人向工会小组提出，由基层工会委员会宣布其退会并收回会员证。

会员没有正当理由连续六个月不交纳会费、不参加工会组织生活，经教育拒不改正，应当视为自动退会。

第七条 对不执行工会决议、违反工会章程的会员，给予批评教育。对严重违法犯罪并受到刑事处罚的会员，开除会籍。开除会员会籍，须经工会小组讨论，提出意见，由基层工会委员会决定，报上一级工会备案。

第八条 会员离休、退休和失业，可保留会籍。保留会籍期间免交会费。

工会组织要关心离休、退休和失业会员的生活，积极向有关方面反映他们的愿望和要求。

第二章 组织制度

第九条 中国工会实行民主集中制，主要内容是：

(一) 个人服从组织，少数服从多数，下级组织服从上级组织。

(二) 工会的各级领导机关，除它们派出的代表机关外，都由民主选举产生。

(三) 工会的最高领导机关，是工会的全国代表大会和它所产生的中华全国总工会执行委员会。工会的地方各级领导机关，是工会的地方各级代表大会和它所产生的总工会委员会。

(四) 工会各级委员会，向同级会员大会或者会员代表大会负责并报告工作，接受会员监督。会员大会和会员代表大会有权撤换或者罢免其所选举的代表和工会委员会组成人员。

(五) 工会各级委员会，实行集体领导和分工负责相结合的制度。凡属重大问题由委员会民主讨论，作出决定，委员会成员根据集体的决定和分工，履行自己的职责。

(六) 工会各级领导机关，加强对下级组织的领导和服务，经常向下级组织通报情况，听取下级组织和会员的意见，研究和解决他们提出的问题。下级组织应及时向上级组织请示报告工作。

第十条 工会各级代表大会的代表和委员会的产生，要充分体现选举人的意志。候选人名单，要反复酝酿，充分讨论。选举采用无记名投票方式，可以直接采用候选人数多于应选人数的差额选举办法进行正式选举，也可以先采用差额选举办法进行预选，产生候选人名单，然后进行正式选举。任何组织和个人，不得以任何方式强迫选举人选举或不选举某个人。

第十一条 中国工会实行产业和地方相结合的组织领导原则。同一企业、事业单位、机关、社会组织中的会员，组织在一个基层工会组织中；同一行业或者性质相近的几个行业，

根据需要建立全国的或者地方的产业工会组织。除少数行政管理体制实行垂直管理的产业，其产业工会实行产业工会和地方工会双重领导，以产业工会领导为主外，其他产业工会均实行以地方工会领导为主，同时接受上级产业工会领导的体制。各产业工会的领导体制，由中华全国总工会确定。

省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市建立地方总工会。地方总工会是当地地方工会组织和产业工会地方组织的领导机关。全国建立统一的中华全国总工会。中华全国总工会是各级地方总工会和各产业工会全国组织的领导机关。中华全国总工会执行委员会委员和产业工会全国委员会委员实行替补制，各级地方总工会委员会委员和地方产业工会委员会委员，也可以实行替补制。

第十二条 县和县以上各级地方总工会委员会，根据工作需要可以派出代表机关。县和县以上各级工会委员会，在两次代表大会之间，认为有必要时，可以召集代表会议，讨论和决定需要及时解决的重大问题。代表会议代表的名额和产生办法，由召集代表会议的总工会决定。

全国产业工会、各级地方产业工会、乡镇工会、城市街道工会和区域性、行业性工会联合会的委员会，可以按照联合制、代表制原则，由下一级工会组织民主选举的主要负责人和适当比例的有关方面代表组成。

上级工会可以派员帮助和指导用人单位的职工组建工会。

第十三条 各级工会代表大会选举产生同级经费审查委员会。中华全国总工会经费审查委员会设常务委员会，省、自治区、直辖市总工会经费审查委员会和独立管理经费的全产业工会经费审查委员会，应当设常务委员会。经费审查委员会负责审查同级工会组织及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况，监督财经法纪的贯彻执行和工会经费的使用，并接受上级工会经费审查委员会的指导和监督。工会经费审查委员会向同级会员大会或会员代表大会负责并报告工作；在大会闭会期间，向同级工会委员会负责并报告工作。

上级经费审查委员会应当对下一级工会及其直属企业、事业单位的经费收支和资产管理情况进行审查。

中华全国总工会经费审查委员会委员实行替补制，各级地方总工会经费审查委员会委员和独立管理经费的产业工会经费审查委员会委员，也可以实行替补制。

第十四条 各级工会建立女职工委员会，表达和维护女职工的合法权益。女职工委员会由同级工会委员会提名，在充分协商的基础上组成或者选举产生，女职工委员会与工会委员会同时建立，在同级工会委员会领导下开展工作。企业工会女职工委员会是县或者县以上妇

联的团体会员，通过县以上地方工会接受妇联的业务指导。

第十五条 县和县以上各级工会组织应当建立法律服务机构，为保护职工和工会组织的合法权益提供服务。

各级工会组织应当组织和代表职工开展劳动法律监督。

第十六条 成立或者撤销工会组织，必须经会员大会或者会员代表大会通过，并报上一级工会批准。基层工会组织所在的企业终止，或者所在的事业单位、机关、社会组织被撤销，该工会组织相应撤销，并报上级工会备案。其他组织和个人不得随意撤销工会组织，也不得把工会组织的机构撤销、合并或者归属其他工作部门。

第三章 全国组织

第十七条 中国工会全国代表大会，每五年举行一次，由中华全国总工会执行委员会召集。在特殊情况下，由中华全国总工会执行委员会主席团提议，经执行委员会全体会议通过，可以提前或者延期举行。代表名额和代表选举办法由中华全国总工会决定。

第十八条 中国工会全国代表大会的职权是：

（一）审议和批准中华全国总工会执行委员会的工作报告。

（二）审议和批准中华全国总工会执行委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。

（三）修改中国工会章程。

（四）选举中华全国总工会执行委员会和经费审查委员会。

第十九条 中华全国总工会执行委员会，在全国代表大会闭会期间，负责贯彻执行全国代表大会的决议，领导全国工会工作。

执行委员会全体会议选举主席一人、副主席若干人、主席团委员若干人，组成主席团。执行委员会全体会议由主席团召集，每年至少举行一次。

第二十条 中华全国总工会执行委员会全体会议闭会期间，由主席团行使执行委员会的职权。主席团全体会议，由主席召集。

主席团闭会期间，由主席、副主席组成的主席会议行使主席团职权。主席会议由中华全国总工会主席召集并主持。

主席团下设书记处，由主席团在主席团成员中推选第一书记一人，书记若干人组成。书记处在主席团领导下，主持中华全国总工会的日常工作。

第二十一条 产业工会全国组织的设置，由中华全国总工会根据需要确定。

产业工会全国委员会的建立，经中华全国总工会批准，可以按照联合制、代表制原则组

成，也可以由产业工会全国代表大会选举产生。全国委员会每届任期五年。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经中华全国总工会批准，可以提前或者延期举行。

产业工会全国代表大会和按照联合制、代表制原则组成的产业工会全国委员会全体会议的职权是：审议和批准产业工会全国委员会的工作报告；选举产业工会全国委员会或者产业工会全国委员会常务委员会。独立管理经费的产业工会，选举经费审查委员会，并向产业工会全国代表大会或者委员会全体会议报告工作。产业工会全国委员会常务委员会由主席一人、副主席若干人、常务委员若干人组成。

第四章 地方组织

第二十二条 省、自治区、直辖市，设区的市和自治州，县（旗）、自治县、不设区的市的工会代表大会，由同级总工会委员会召集，每五年举行一次。在特殊情况下，由同级总工会委员会提议，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。工会的地方各级代表大会的职权是：

- （一）审议和批准同级总工会委员会的工作报告。
- （二）审议和批准同级总工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。
- （三）选举同级总工会委员会和经费审查委员会。

各级地方总工会委员会，在代表大会闭会期间，执行上级工会的决定和同级工会代表大会的决议，领导本地区的工会工作，定期向上级总工会委员会报告工作。

根据工作需要，省、自治区总工会可在地区设派出代表机关。直辖市和设区的市总工会在区一级建立总工会。

县和城市的区可在乡镇和街道建立乡镇工会和街道工会组织，具备条件的，建立总工会。

第二十三条 各级地方总工会委员会选举主席一人、副主席若干人、常务委员若干人，组成常务委员会。工会委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级总工会批准。

各级地方总工会委员会全体会议，每年至少举行一次，由常务委员会召集。各级地方总工会常务委员会，在委员会全体会议闭会期间，行使委员会的职权。

第二十四条 各级地方产业工会组织的设置，由同级地方总工会根据本地区的实际情况确定。

第五章 基层组织

第二十五条 企业、事业单位、机关、社会组织等基层单位，应当依法建立工会组织。

社区和行政村可以建立工会组织。从实际出发，建立区域性、行业性工会联合会，推进新经济组织、新社会组织工会组织建设。

有会员二十五人以上的，应当成立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员或者工会主席一人，主持基层工会工作。基层工会委员会有女会员十人以上的建立女职工委员会，不足十人的设女职工委员。

职工二百人以上企业、事业单位、社会组织的工会设专职工会主席。工会专职工作人员的人数由工会与企业、事业单位、社会组织协商确定。

基层工会组织具备民法典规定的法人条件的，依法取得社会团体法人资格，工会主席为法定代表人。

第二十六条 基层工会会员大会或者会员代表大会，每年至少召开一次。经基层工会委员会或者三分之一以上的工会会员提议，可以临时召开会员大会或者会员代表大会。工会会员在一百人以下的基层工会应当召开会员大会。

工会会员大会或者会员代表大会的职权是：

- （一）审议和批准基层工会委员会的工作报告。
- （二）审议和批准基层工会委员会的经费收支情况报告和经费审查委员会的工作报告。
- （三）选举基层工会委员会和经费审查委员会。
- （四）撤换或者罢免其所选举的代表或者工会委员会组成人员。
- （五）讨论决定工会工作的重大问题。

基层工会委员会和经费审查委员会每届任期三年或者五年，具体任期由会员大会或者会员代表大会决定。任期届满，应当如期召开会议，进行换届选举。在特殊情况下，经上一级工会批准，可以提前或者延期举行。

会员代表大会的代表实行常任制，任期与本单位工会委员会相同。

第二十七条 基层工会委员会的委员，应当在会员或者会员代表充分酝酿协商的基础上选举产生；主席、副主席，可以由会员大会或者会员代表大会直接选举产生，也可以由基层工会委员会选举产生。大型企业、事业单位的工会委员会，根据工作需要，经上级工会委员会批准，可以设立常务委员会。基层工会委员会、常务委员会和主席、副主席以及经费审查委员会的选举结果，报上一级工会批准。

第二十八条 基层工会委员会的基本任务是：

- （一）执行会员大会或者会员代表大会的决议和上级工会的决定，主持基层工会的日常

工作。

(二) 代表和组织职工依照法律规定，通过职工代表大会、厂务公开和其他形式，参与本单位民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，保障职工知情权、参与权、表达权和监督权，在公司制企业落实职工董事、职工监事制度。企业、事业单位工会委员会是职工代表大会工作机构，负责职工代表大会的日常工作，检查、督促职工代表大会决议的执行。

(三) 参与协调劳动关系和调解劳动争议，与企业、事业单位、社会组织行政方面建立协商制度，协商解决涉及职工切身利益问题。帮助和指导职工与企业、事业单位、社会组织行政方面签订和履行劳动合同，代表职工与企业、事业单位、社会组织行政方面签订集体合同或者其他专项协议，并监督执行。

(四) 组织职工开展劳动和技能竞赛、合理化建议、技能培训、技术革新和技术协作等活动，培育工匠、高技能人才，总结推广先进经验。做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理服务工作。

(五) 加强对职工的政治引领和思想教育，开展法治宣传教育，重视人文关怀和心理疏导，鼓励支持职工学习文化科学技术和知识，开展健康的文化体育活动。推进企业文化职工文化建设，办好工会文化、教育、体育事业。

(六) 监督有关法律、法规的贯彻执行。协助和督促行政方面做好工资、安全生产、职业病防治和社会保险等方面的工作，推动落实职工福利待遇。办好职工集体福利事业，改善职工生活，对困难职工开展帮扶。依法参与生产安全事故和职业病危害事故的调查处理。

(七) 维护女职工的特殊权益，同歧视、虐待、摧残、迫害女职工的现象作斗争。

(八) 搞好工会组织建设，健全民主制度和民主生活。建立和发展工会积极分子队伍。做好会员的发展、接收、教育和会籍管理工作。加强职工之家建设。

(九) 收好、管好、用好工会经费，管理好工会资产和工会的企业、事业。

第二十九条 教育、科研、文化、卫生、体育等事业单位和机关工会，从脑力劳动者比较集中的特点出发开展工作，积极了解和关心职工的思想、工作和生活，推动党的知识分子政策的贯彻落实。组织职工搞好本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督，为发挥职工的聪明才智创造良好的条件。

第三十条 基层工会委员会根据工作需要，可以在分厂、车间（科室）建立分厂、车间（科室）工会委员会。分厂、车间（科室）工会委员会由分厂、车间（科室）会员大会或者会员代表大会选举产生，任期和基层工会委员会相同。

基层工会委员会和分厂、车间（科室）工会委员会，可以根据需要设若干专门委员会或者专门小组。

按照生产（行政）班组建立工会小组，民主选举工会小组长，积极开展工会小组活动。

第六章 工会干部

第三十一条 各级工会组织按照革命化、年轻化、知识化、专业化的要求，落实新时代好干部标准，努力建设一支坚持党的基本路线，熟悉本职业务，热爱工会工作，受到职工信赖的干部队伍。

第三十二条 工会干部要努力做到：

（一）认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想，学习党的基本知识和党的历史，学习政治、经济、历史、文化、法律、科技和工会业务等知识，提高政治能力、思维能力、实践能力，增强推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领。

（二）执行党的基本路线和各项方针政策，遵守国家法律、法规，在改革开放和社会主义现代化建设中勇于开拓创新。

（三）信念坚定，忠于职守，勤奋工作，敢于担当，廉洁奉公，顾全大局，维护团结。

（四）坚持实事求是，认真调查研究，如实反映职工的意见、愿望和要求。

（五）坚持原则，不谋私利，热心为职工说话办事，依法维护职工的合法权益。

（六）作风民主，联系群众，增强群众意识和群众感情，自觉接受职工群众的批评和监督。

第三十三条 各级工会组织根据有关规定管理工会干部，重视发现培养和选拔优秀年轻干部、女干部、少数民族干部，成为培养干部的重要基地。

基层工会主席、副主席任期未满不得随意调动其工作。因工作需要调动时，应事先征得本级工会委员会和上一级工会同意。

县和县以上工会可以为基层工会选派、聘用社会化工会工作者等工作人员。

第三十四条 各级工会组织建立与健全干部培训制度。办好工会干部院校和各种培训班。

第三十五条 各级工会组织关心工会干部的思想、学习和生活，督促落实相应的待遇，支持他们的工作，坚决同打击报复工会干部的行为作斗争。

县和县以上工会设立工会干部权益保障金，保障工会干部依法履行职责。

第七章 工会经费和资产

第三十六条 工会经费的来源：

(一) 会员缴纳的会费。

(二) 企业、事业单位、机关、社会组织按全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费或者建会筹备金。

(三) 工会所属的企业、事业单位上缴的收入。

(四) 人民政府和企业、事业单位、机关、社会组织的补助。

(五) 其他收入。

第三十七条 工会经费主要用于为职工服务和开展工会活动。各级工会组织应坚持正确使用方向，加强预算管理，优化支出结构，开展监督检查。

第三十八条 县和县以上各级工会应当与税务、财政等有关部门合作，依照规定做好工会经费收缴和应当由财政负担的工会经费拨缴工作。

未成立工会的企业、事业单位、机关、社会组织，按工资总额的百分之二向上级工会拨缴工会建会筹备金。

具备社会团体法人资格的工会应当依法设立独立经费账户。

第三十九条 工会资产是社会团体资产，中华全国总工会对各级工会的资产拥有终极所有权。各级工会依法依规加强对工会资产的监督、管理，保护工会资产不受损害，促进工会资产保值增值。根据经费独立原则，建立预算、决算、资产监管和经费审查监督制度。实行“统一领导、分级管理”的财务体制、“统一所有、分级监管、单位使用”的资产监管体制和“统一领导、分级管理、分级负责、下审一级”的经费审查监督体制。工会经费、资产的管理和使用办法以及工会经费审查监督制度，由中华全国总工会制定。

第四十条 各级工会委员会按照规定编制和审批预算、决算，定期向会员大会或者会员代表大会和上一级工会委员会报告经费收支和资产管理情况，接受上级和同级工会经费审查委员会审查监督。

第四十一条 工会经费、资产和国家及企业、事业单位等拨给工会的不动产和拨付资金形成的资产受法律保护，任何单位和个人不得侵占、挪用和任意调拨；不经批准，不得改变工会所属企业、事业单位的隶属关系和产权关系。

工会组织合并，其经费资产归合并后的工会所有；工会组织撤销或者解散，其经费资产由上级工会处置。

第八章 会 徽

第四十二条 中国工会会徽，选用汉字“中”、“工”两字，经艺术造型呈圆形重叠组成，并在两字外加一圆线，象征中国工会和中国工人阶级的团结统一。会徽的制作标准，由

中华全国总工会规定。

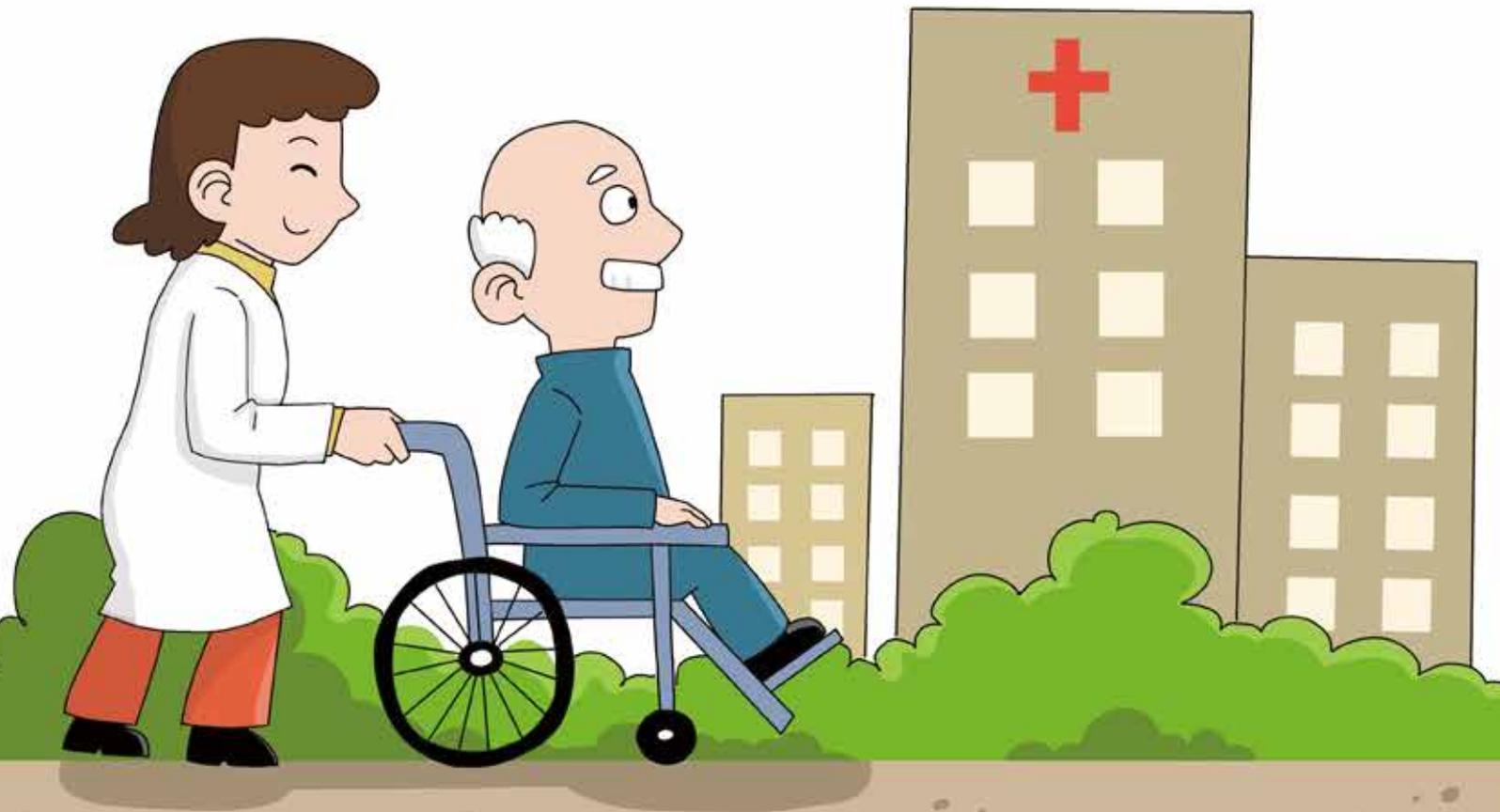
第四十三条 中国工会会徽，可在工会办公地点、活动场所、会议会场悬挂，可作为纪念品、办公用品上的工会标志，也可以作为徽章佩戴。

第九章 附 则

第四十四条 本章程解释权属于中华全国总工会。

社会保险经办条例

Regulations on the Handling of Social Insurance



《社会保险经办条例》（下称“《条例》”）已经 2023 年 7 月 21 日国务院第 11 次常务会议通过，2023 年 8 月 16 日中华人民共和国国务院令 765 号公布，自 2023 年 12 月 1 日起施行。《条例》是社会保险经办领域的首部行政法规，标志着社保经办工作法治化、规范化和精细化迈上新台阶。

The Regulations on the Handling of Social Insurance (hereinafter referred to as the *Regulations*) has been adopted at the 11th Executive Meeting of the State Council on July 21, 2023 and promulgated by Order No. 765 of the State Council of the People's Republic of China on August 16, 2023, and will come into effect on December 1, 2023. The *Regulations* is the first administrative regulation in the field of social insurance handling, marking a new step in the legalization, standardization, and refinement of social insurance handling work.

《条例》共 7 章 63 条，主要内容概括地说体现在“五个明确”：一是明确了适用范围。规定经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险等国家规定的社会保险适用本条例。二是明确了经办机构职责。规定社保经办机构办理社会保险关系登记和转移、信息记录和保管、待遇核定和发放等职责。这也进一步体现了社保经办机构作为社会保险政策的具体执行者、群众权益的直接守护者、公共服务的一线提供者的职责定位。三是明确了便民利民要求。要求通过加强信息共享、减少证明材料、缩短办理时限以及对特殊群体提供人性化、个性化服务等方式，让人民群众享有更加高效便利的公共服务。四是明确了监督管理举措。要求社保经办机构与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务。要求人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对社保经办机构、社保服务机构等进行监督检查，建立社会保险信用管理制度。要求财政部门、审计机关依法实施监督。五是明确了法律责任。对骗取社保基金支出，隐匿、转移、侵占、挪用社保基金或者违规投资运营等违法行为，规定了相应的法律责任。

The *Regulations* consists of a total of 7 chapters and 63 articles, and the main content can be summarized as "Five Clarifications". Firstly, it clarifies the scope of application, and it applies to social insurances stipulated by the state, such as basic pension insurance, basic medical insurance, work-related injury insurance, unemployment insurance, and maternity insurance. Secondly, it clarifies the responsibilities of the handling agency, and stipulates the responsibilities of social security agencies in handling registration and transfer of social insurance relationship, information recording and storage, salary verification and distribution, etc. This further reflects the

responsibilities of social security agencies as specific executors of social insurance policies, direct guardians of people's rights and interests, and direct providers of public services. Thirdly, it clarifies the requirements for convenience and benefit of the people, and requires to enable the people to enjoy more efficient and convenient public services by strengthening information sharing, reducing proof materials, shortening processing time, and providing personalized services to special groups. Fourthly, it clarifies the supervision and management measures. It requires social insurance agencies to negotiate and sign service agreements with eligible institutions to standardize social insurance services, requires the administrative departments of human resources, social security, and medical security to supervise and inspect social security agencies and social security service agencies, and establish a social insurance credit management system, and requires financial departments and auditing agencies to conduct supervision in accordance with the law. Fifthly, it clarifies legal responsibilities for illegal activities such as defrauding social security fund expenditures, concealing, transferring, misappropriating, or illegally investing with and operating social security funds.

法规链接：

社会保险经办条例

国务院令 第 765 号

《社会保险经办条例》已经 2023 年 7 月 21 日国务院第 11 次常务会议通过，现予公布，自 2023 年 12 月 1 日起施行。

总理 李强

2023 年 8 月 16 日

社会保险经办条例

第一章 总 则

第一条为了规范社会保险经办，优化社会保险服务，保障社会保险基金安全，维护用人单位和个人的合法权益，促进社会公平，根据《中华人民共和国社会保险法》，制定本条例。

第二条经办基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等国家规定的社会保险，适用本条例。

第三条社会保险经办工作坚持中国共产党的领导，坚持以人民为中心，遵循合法、便民、及时、公开、安全的原则。

第四条国务院人力资源社会保障行政部门主管全国基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。国务院医疗保障行政部门主管全国基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门按照统筹层次主管基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险经办工作。县级以上地方人民政府医疗保障行政部门按照统筹层次主管基本医疗保险、生育保险等社会保险经办工作。

第五条国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门以及其他有关部门按照各自职责，密切配合、相互协作，共同做好社会保险经办工作。

县级以上地方人民政府应当加强对本行政区域社会保险经办工作的领导，加强社会保险经办能力建设，为社会保险经办工作提供保障。

第二章 社会保险登记和关系转移

第六条用人单位在登记管理机关办理登记时同步办理社会保险登记。

个人申请办理社会保险登记，以公民身份号码作为社会保障号码，取得社会保障卡和医保电子凭证。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第七条社会保障卡是个人参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险和享受各项社会保险待遇的凭证，包括实体社会保障卡和电子社会保障卡。

医保电子凭证是个人参加基本医疗保险、生育保险等社会保险和享受基本医疗保险、生育保险等社会保险待遇的凭证。

第八条登记管理机关应当将用人单位设立、变更、注销登记的信息与社会保险经办机构共享，公安、民政、卫生健康、司法行政等部门应当将个人的出生、死亡以及户口登记、迁移、注销等信息与社会保险经办机构共享。

第九条用人单位的性质、银行账户、用工等参保信息发生变化，以及个人参保信息发生变化的，用人单位和个人应当及时告知社会保险经办机构。社会保险经办机构应当对用人单位和个人提供的参保信息与共享信息进行比对核实。

第十条用人单位和个人申请变更、注销社会保险登记，社会保险经办机构应当自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。用人单位注销社会保险登记的，应当先结清欠缴的社会保险费、滞纳金、罚款。

第十一条社会保险经办机构应当及时、完整、准确记录下列信息：

- （一）社会保险登记情况；
- （二）社会保险费缴纳情况；
- （三）社会保险待遇享受情况；
- （四）个人账户情况；
- （五）与社会保险经办相关的其他情况。

第十二条参加职工基本养老保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加职工基本养老保险的个人在机关事业单位与企业等不同性质用人单位之间流动就业，其职工基本养老保险关系随同转移。

参加城乡居民基本养老保险且未享受待遇的个人跨统筹地区迁移户籍，其城乡居民基本养老保险关系可以随同转移。

第十三条参加职工基本医疗保险的个人跨统筹地区就业，其职工基本医疗保险关系随同转移。

参加城乡居民基本医疗保险的个人跨统筹地区迁移户籍或者变动经常居住地，其城乡居

民基本医疗保险关系可以按照规定随同转移。

职工基本医疗保险与城乡居民基本医疗保险之间的关系转移，按照规定执行。

第十四条参加失业保险的个人跨统筹地区就业，其失业保险关系随同转移。

第十五条参加工伤保险、生育保险的个人跨统筹地区就业，在新就业地参加工伤保险、生育保险。

第十六条用人单位和个人办理社会保险关系转移接续手续的，社会保险经办机构应当在规定时限内办理完毕，并将结果告知用人单位和个人，或者提供办理情况查询服务。

第十七条军事机关和社会保险经办机构，按照各自职责办理军人保险与社会保险关系转移接续手续。

社会保险经办机构应当为军人保险与社会保险关系转移接续手续办理优先提供服务。

第三章 社会保险待遇核定和支付

第十八条用人单位和个人应当按照国家规定，向社会保险经办机构提出领取基本养老金的申请。社会保险经办机构应当自收到申请之日起 20 个工作日内办理完毕。

第十九条参加职工基本养老保险的个人死亡或者失业人员在领取失业保险金期间死亡，其遗属可以依法向社会保险经办机构申领丧葬补助金和抚恤金。社会保险经办机构应当及时核实有关情况，按照规定核定并发放丧葬补助金和抚恤金。

第二十条个人医疗费用、生育医疗费用中应当由基本医疗保险（含生育保险）基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、药品经营单位直接结算。

因特殊情况个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、药品经营单位的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 30 个工作日内办理完毕。

参加生育保险的个人申领生育津贴，应当向社会保险经办机构提供病历资料。社会保险经办机构应当对病历资料进行审核，并自收到申请之日起 10 个工作日内办理完毕。

第二十一条工伤职工及其用人单位依法申请劳动能力鉴定、辅助器具配置确认、停工留薪期延长确认、工伤旧伤复发确认，应当向社会保险经办机构提供诊断证明、病历资料。

第二十二条个人治疗工伤的医疗费用、康复费用、安装配置辅助器具费用中应当由工伤保险基金支付的部分，由社会保险经办机构审核后与医疗机构、辅助器具配置机构直接结算。

因特殊情况用人单位或者个人申请手工报销，应当向社会保险经办机构提供医疗机构、辅助器具配置机构的收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料。社会保险经办机构应当对收费票据、费用清单、诊断证明、病历资料进行审核，并自收到申请之日起 20 个工作日内

办理完毕。

第二十三条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责建立健全异地就医医疗费用结算制度。社会保险经办机构应当做好异地就医医疗费用结算工作。

第二十四条个人申领失业保险金，社会保险经办机构应当自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

个人在领取失业保险金期间，社会保险经办机构应当从失业保险基金中支付其应当缴纳的基本医疗保险（含生育保险）费。

个人申领职业培训等补贴，应当提供职业资格证书或者职业技能等级证书。社会保险经办机构应当对职业资格证书或者职业技能等级证书进行审核，并自收到申请之日起10个工作日内办理完毕。

第二十五条个人出现国家规定的停止享受社会保险待遇的情形，用人单位、待遇享受人员或者其亲属应当自相关情形发生之日起20个工作日内告知社会保险经办机构。社会保险经办机构核实后应当停止发放相应的社会保险待遇。

第二十六条社会保险经办机构应当通过信息比对、自助认证等方式，核验社会保险待遇享受资格。通过信息比对、自助认证等方式无法确认社会保险待遇享受资格的，社会保险经办机构可以委托用人单位或者第三方机构进行核实。

对涉嫌丧失社会保险待遇享受资格后继续享受待遇的，社会保险经办机构应当调查核实。经调查确认不符合社会保险待遇享受资格的，停止发放待遇。

第四章 社会保险经办服务和管理

第二十七条社会保险经办机构应当依托社会保险公共服务平台、医疗保障信息平台等实现跨部门、跨统筹地区社会保险经办。

第二十八条社会保险经办机构应当推动社会保险经办事项与相关政务服务事项协同办理。社会保险经办窗口应当进驻政务服务中心，为用人单位和个人提供一站式服务。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当强化社会保险经办服务能力，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第二十九条用人单位和个人办理社会保险事务，可以通过政府网站、移动终端、自助终端等服务渠道办理，也可以到社会保险经办窗口现场办理。

第三十条社会保险经办机构应当加强无障碍环境建设，提供无障碍信息交流，完善无障碍服务设施设备，采用授权代办、上门服务等方式，为老年人、残疾人等特殊群体提供便利。

第三十一条用人单位和个人办理社会保险事务，社会保险经办机构要求其提供身份证件

以外的其他证明材料的，应当有法律、法规和国务院决定依据。

第三十二条社会保险经办机构免费向用人单位和个人提供查询核对社会保险缴费和享受社会保险待遇记录、社会保险咨询等相关服务。

第三十三条社会保险经办机构应当根据经办工作需要，与符合条件的机构协商签订服务协议，规范社会保险服务行为。人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第三十四条医疗保障行政部门所属的社会保险经办机构应当改进基金支付和结算服务，加强服务协议管理，建立健全集体协商谈判机制。

第三十五条社会保险经办机构应当妥善保管社会保险经办信息，确保信息完整、准确和安全。

第三十六条社会保险经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理等内部控制制度。

社会保险经办机构应当定期对内部控制制度的制定、执行情况进行检查、评估，对发现的问题进行整改。

第三十七条社会保险经办机构应当明确岗位权责，对重点业务、高风险业务分级审核。

第三十八条社会保险经办机构应当加强信息系统应用管理，健全信息核验机制，记录业务经办过程。

第三十九条社会保险经办机构具体编制下一年度社会保险基金预算草案，报本级人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门审核汇总。社会保险基金收入预算草案由社会保险经办机构会同社会保险费征收机构具体编制。

第四十条社会保险经办机构设立社会保险基金支出户，用于接受财政专户拨入基金、支付基金支出款项、上解上级经办机构基金、下拨下级经办机构基金等。

第四十一条社会保险经办机构应当按照国家统一的会计制度对社会保险基金进行会计核算、对账。

第四十二条社会保险经办机构应当核查下列事项：

- （一）社会保险登记和待遇享受等情况；
- （二）社会保险服务机构履行服务协议、执行费用结算项目和标准情况；
- （三）法律、法规规定的其他事项。

第四十三条社会保险经办机构发现社会保险服务机构违反服务协议的，可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或

者所在部门涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至解除服务协议；社会保险服务机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。

第四十四条社会保险经办机构发现用人单位、个人、社会保险服务机构违反社会保险法律、法规、规章的，应当责令改正。对拒不改正或者依法应当由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理的，及时移交人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门处理。

第四十五条国务院人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门会同有关部门建立社会保险信用管理制度，明确社会保险领域严重失信主体名单认定标准。

社会保险经办机构应当如实记录用人单位、个人和社会保险服务机构及其工作人员违反社会保险法律、法规行为等失信行为。

第四十六条个人多享受社会保险待遇的，由社会保险经办机构责令退回；难以一次性退回的，可以签订还款协议分期退回，也可以从其后续享受的社会保险待遇或者个人账户余额中抵扣。

第五章 社会保险经办监督

第四十七条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责对社会保险经办机构下列事项进行监督检查：

- （一）社会保险法律、法规、规章执行情况；
- （二）社会保险登记、待遇支付等经办情况；
- （三）社会保险基金管理情况；
- （四）与社会保险服务机构签订服务协议和服务协议履行情况；
- （五）法律、法规规定的其他事项。

财政部门、审计机关按照各自职责，依法对社会保险经办机构的相关工作实施监督。

第四十八条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当按照各自职责加强对社会保险服务机构、用人单位和个人遵守社会保险法律、法规、规章情况的监督检查。社会保险服务机构、用人单位和个人应当配合，如实提供与社会保险有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门发现社会保险服务机构、用人单位违反社会保险法律、法规、规章的，应当按照各自职责提出处理意见，督促整改，并可以约谈相关负责人。

第四十九条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员依法保护用人单位和个人的信息，不得以任何形式泄露。

第五十条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门应当畅通监督渠道，鼓励和支持社会各方面对社会保险经办进行监督。

社会保险经办机构应当定期向社会公布参加社会保险情况以及社会保险基金的收入、支出、结余和收益情况，听取用人单位和个人的意见建议，接受社会监督。

工会、企业代表组织应当及时反映用人单位和个人对社会保险经办的意见建议。

第五十一条任何组织和个人有权对违反社会保险法律、法规、规章的行为进行举报、投诉。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门对收到的有关社会保险的举报、投诉，应当依法进行处理。

第五十二条用人单位和个人认为社会保险经办机构在社会保险经办工作中侵害其社会保险权益的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第六章 法律责任

第五十三条社会保险经办机构及其工作人员有下列行为之一的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正；给社会保险基金、用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分：

- （一）未履行社会保险法定职责的；
- （二）违反规定要求提供证明材料的；
- （三）克扣或者拒不按时支付社会保险待遇的；
- （四）丢失或者篡改缴费记录、享受社会保险待遇记录等社会保险数据、个人权益记录的；
- （五）违反社会保险经办内部控制制度的。

第五十四条人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、社会保险经办机构及其工作人员泄露用人单位和个人信息的，对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分；给用人单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任。

第五十五条以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令退回，处骗取金额2倍以上5倍以下的罚款；属于定点医药机构的，责令其暂停相关责任部门6个月以上1年以下涉及社会保险基金使用的社会保险服务，直至由社会保险经办机构解除服务协议；属于其他社会保险服务机构的，由社会保险经办机构解除服务协议。对负有责任的领导人员和直接责任人员，有执业资格的，由有关主管部门依法吊销其执业资格。

第五十六条隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金或者违规投资运营的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门、财政部门、审计机关按照各自职责责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处分。

第五十七条社会保险服务机构拒绝人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门监督检查或者谎报、瞒报有关情况的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门按照各自职责责令改正，并可以约谈有关负责人；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款。

第五十八条公职人员在社会保险经办工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第五十九条违反本条例规定，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

第六十条本条例所称社会保险经办机构，是指人力资源社会保障行政部门所属的经办基本养老保险、工伤保险、失业保险等社会保险的机构和医疗保障行政部门所属的经办基本医疗保险、生育保险等社会保险的机构。

第六十一条本条例所称社会保险服务机构，是指与社会保险经办机构签订服务协议，提供社会保险服务的医疗机构、药品经营单位、辅助器具配置机构、失业保险委托培训机构等机构。

第六十二条社会保障卡加载金融功能，有条件的地方可以扩大社会保障卡的应用范围，提升民生服务效能。医保电子凭证可以根据需要，加载相关服务功能。

第六十三条本条例自2023年12月1日起施行。

广东省人力资源和社会保障厅 关于印发《广东省职工假期待遇 和死亡抚恤待遇规定》的通知

Notice of the Human Resources and Social Security
Department of Guangdong Province on Issuing the
Regulations on Holiday Benefits and Death Pension
Benefits for Employees in Guangdong Province



2023年9月22日，广东省人力资源和社会保障厅印发了《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》的通知，该规定自2023年7月1日起生效。1997年颁布的《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》因实施期限届满自动失效。新规定相较于旧规定的变化有：

On September 22, 2023, the Human Resources and Social Security Department of Guangdong Province issued a notice on the *Regulations on Holiday Benefits and Death Pension Benefits for Employees in Guangdong Province*, which came into effect on July 1, 2023. The *Provisional Regulations on Holiday Benefits and Death Pension Benefits for Employees in Guangdong Province*, issued in 1997, automatically expired upon the expiration of the implementation period. The changes between the new and old regulations are as follows:

1. 根据国家规定的法定节假日的天数对旧规定予以修订，明确了新年、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节的放假天数。
1. The number of legal holidays stipulated by the state in the old regulations is revised, and the number of holidays for New Year, Spring Festival, Tomb Sweeping Day, Labor Day, Dragon Boat Festival, Mid-Autumn Festival, and National Day is specified.
2. 职工带薪年休假的规定根据国家的相关规定执行，删除旧规定中的晚婚假的相关条款。
2. The paid annual leave for employees shall be implemented in accordance with relevant national regulations, and the relevant provisions on late marriage leave in the old regulations are deleted.
3. 明确了丧假是3天，其中直系亲属（父母、配偶、子女）直接享有，配偶的父母死亡，需要用人单位批准后享有。探亲假根据国家的相关规定执行。
3. The new Regulations clarifies that funeral leave is 3 days, which shall be directly enjoyed by immediate family members (parents, spouse, children). If the spouse's parents die, approval from the employer is required before taking the funeral leave. Home leave shall be implemented in accordance with relevant national regulations.
4. 规定产假为98天，符合条件的享有80天奖励假，男职工享受15天的陪产假，在子女3周岁以内的，父母每年享受10天的育儿假，也明确了独生子女护理假的休假条件及天数。
4. The new Regulations specifies that maternity leave is 98 days. Eligible employees

are entitled to 80 days of bonus leave, male employees are entitled to 15 days of paternity leave, and parents are entitled to 10 days of parental leave per year for children under the age of 3. The conditions and days of leave for one-child care are also specified.

5. 明确相关假期原则上应一次性连续安排，育儿假和护理假可以按规定拆分安排，原则上不超过 2 次，所有假期包含法定节假日和休息日。
5. The new Regulations specifies that holidays should be arranged in a one-time and continuous manner in principle. Parental leave and nursing leave may be arranged separately according to regulations, with no more than 2 times in principle. All holidays include statutory holidays and rest days.
6. “供养直系亲属一次性救济金”、“一次性抚恤金”取消，不再需要公司支付。
6. The new Regulations specifies that the "one-time relief fund for supporting immediate family members" and "one-time pension" are cancelled and no longer need to be paid by the company.

法规链接:

广东省人力资源和社会保障厅关于印发《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》的通知

粤人社规〔2023〕17号

各地级以上市人力资源和社会保障局，省直有关单位：

现将《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》印发给你们，请认真贯彻执行。

广东省人力资源和社会保障厅

2023年9月22日

广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定

为明确职工相关假期待遇和死亡抚恤待遇，保障职工合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》以及国家和省的相关规定，制定本规定。

一、用人单位在以下法定节日，应依法安排职工休假：

- （一）新年放假1天；
- （二）春节放假3天；
- （三）清明节放假1天；
- （四）劳动节放假1天；
- （五）端午节放假1天；
- （六）中秋节放假1天；
- （七）国庆节放假3天。

其他节日假期按有关法律、法规执行。

二、职工连续工作满1年以上的，可享受带薪年假，按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》等有关规定执行。

三、职工本人结婚，可享受婚假3天。职工结婚双方不在一地工作的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。

四、职工的直系亲属（父母、配偶、子女）死亡，给予3天丧假。职工配偶的父母死亡，经用人单位批准，可给予3天丧假。需要到外地料理丧事的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。

五、探亲假的享受人员范围、休假安排及标准等按《国务院关于职工探亲待遇的规定》等国家和省的相关规定执行。

六、女职工生育，产假98天，其中产前可以休假15天。难产的增加产假30天。多胞

胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假 15 天。符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女职工享受 80 天的奖励假，男职工享受 15 天的陪产假；在子女 3 周岁以内，父母（男女职工）每年各享受 10 天的育儿假。

鼓励各地、各用人单位探索实施更加弹性、方便夫妻双方照顾婴幼儿的生育休假制度。

七、在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的本省户籍夫妻或一方为本省户籍的夫妻，一方年满 60 周岁的，其子女（职工）即可享受护理假，每年 5 天；患病住院治疗的（应提供医疗机构出具的诊断证明、住院证明等材料），其子女（职工）每年可享受累计不超过 15 天的护理假。独生子女在广东工作，父母双方为外省户籍的，鼓励用人单位参照《广东省人口与计划生育条例》第三十六条第五项的规定安排其子女（职工）休护理假。

八、职工享受法定节假日、年休假、婚假、丧假、探亲假、产假、奖励假、陪产假、育儿假、护理假期间，用人单位应按国家和省的相关规定支付工资。

九、婚假、丧假、探亲假、产假、奖励假、陪产假的假期原则上应一次性连续安排；育儿假、护理假可以按规定拆分安排，原则上不超过 2 次。

前款规定的假期内遇法定节假日、休息日的，均不另加假期天数。

十、职工（含退休人员）因病或非因工死亡，发给丧葬补助金和抚恤金。

参加企业职工基本养老保险的，所需资金从基本养老保险基金中支付，按照《人力资源社会保障部财政部关于印发〈企业职工基本养老保险遗属待遇暂行办法〉的通知》（人社部发〔2021〕18 号）等规定执行。

职工在职死亡，从未参加职工基本养老保险的，丧葬补助金由死亡时所在用人单位参照人社部发〔2021〕18 号文规定标准支付。死亡时所在用人单位存在应参保未参保情形的，应当以未参保年限参照人社部发〔2021〕18 号文规定标准支付抚恤金。

职工在职死亡，曾与其建立劳动关系的其他用人单位存在应参保而未参保情形的，职工家属可以参照上述标准，按规定要求相关用人单位赔偿抚恤金损失。

离休人员的相关待遇按照国家和省有关规定执行。

十一、鼓励用人单位根据自身生产经营状况，加强对职工的人文关怀，给予职工优于本办法规定标准的假期待遇和死亡抚恤待遇。

十二、本规定适用于广东省行政区域内的企业、个体经济组织、民办非企业单位、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等用人单位和与之形成劳动关系的劳动者，及国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动关系的劳动者。

十三、本规定自 2023 年 7 月 1 日起实施，有效期 5 年。国家和省有新规定的，按照新规定执行。

劳动合同逾期后 企业能否直接以期满为由终止？

Is it possible for an employer to directly terminate an labor contract on the ground of expiration after the labor contract expires?

上海保华律师事务所 唐佳媛



2021年1月1日起实施的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（以下简称“新司法解释（一）”）（法释〔2020〕26号）第34条第1款：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”该条完全沿用了最高人民法院原司法解释第16条第1款¹。

Paragraph 1 of Article 34 of the Interpretation of the Supreme People's Court on Issues Concerning the Application of Law in the Trial of Labor Dispute Cases (I) (hereinafter referred to as "New Judicial Interpretation (I)") (Judicial Interpretation [2020] No. 26), which came into effect on January 1, 2021: "After the expiration of a labor contract, if the employee continues to work for the former employer, and the former employer does not express any objection, it shall be deemed that both parties agree to continue to perform the labor contract under the original terms. If either party requests to terminate the labor relationship, the People's Court shall support the request." This article completely follows paragraph 1 of Article 16 of the original judicial interpretation of the Supreme People's Court.

但原司法解释颁布于2001年，此时《劳动合同法》还未出台，当时已生效的《劳动法》则允许用人单位和劳动者对劳动合同终止条件自行约定²。随着2008年《劳动合同法》实施，劳动合同终止条件自行约定条款被删除，变更为仅限于法定情形方可终止；《劳动合同法实施条例》第5条和第6条³进一步规定了，自用工之日起不满一年未订立劳动合同，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位有权终止劳动合同。此处的“自用工之日起”一般理解为不仅包括在用人单位的首次工作日，也包括前一份劳动合同期满后开始一段新劳动关系的起始之日。可见，按照《劳动合同法实施条例》的操作模式，劳动合同逾期后，劳动者未拒绝续签的情况下，用人单位是不享有终止权的。原2001年司法解释第16条第1款的任意一方可在合同期满后提出终止的规定与之后实施的《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》中规定的法定终止事由存在冲突，故在《劳动合同法实施条例》出台后，一般认为原2001年司法解释第16条第1款不再执行。

However, the original judicial interpretation was promulgated in 2001 when the Labor Contract Law was not promulgated, while the Labor Law, which was in force at that time, allowed employers and employees to agree on the termination conditions of labor contracts. With the implementation of the Employment Contract Law in 2008, the clause on the termination conditions of the labor contract was deleted and changed to be limited to statutory circumstances; Articles 5 and 6 of The Implementation Regulations for the Labor Contract Law further stipulate that if a labor contract has not been concluded for less than one year from the date of employment, and the employee does not conclude a written labor contract with the employer, the employer has the right to terminate the labor contract. The term "from the date of employment" here is generally understood to include not only the first working day for the employer, but also the date of commencement of a new employment relationship after the expiration of the previous employment contract. It can be seen that according to the operation mode of the Regulations for the Implementation of Labor Contracts, if the employee does not refuse to renew the labor contract after the expiration date, the employer doesn't have the right of termination. The provision

¹ 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（法释〔2001〕14号）

² 《劳动法》第19条：劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（六）劳动合同终止的条件。

第23条：劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止。

³ 《劳动合同法实施条例》第5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6条第1款：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。

that either party may file a termination after the expiration of the contract by either party in paragraph 1 of the original 2001 Judicial Interpretation conflicts with the statutory grounds for termination stipulated in the Labor Contracts Law and the Regulations for the Implementation of Labor Contracts that came into force later, so after the promulgation of the Regulations for the Implementation of Labor Contracts, it is generally considered that paragraph 1 of Article 16 of the original 2001 Judicial Interpretation is no longer be enforced.

然而，2021年实施的新司法解释（一）的第34条完全沿用了原司法解释第16条，是否能按照字面意思理解为合同期满后继续工作的，任何一方都拥有了任意终止权？是否属于扩大/增加了法定终止情形？对此司法实践中存在着不少争议。本文通过对全国部分主要地区的司法判例的调研、汇总，尝试分析各地对这个问题的理解。

However, Article 34 of the New Judicial Interpretation (I), which came into effect in 2021, completely follows Article 16 of the original judicial interpretation, can it be understood literally that if the contract continues to work after the expiration of the contract, either party has the right to terminate it arbitrarily? Is it an expansion/addition of statutory termination? There are many controversies in judicial practice. This article attempts to analyze the understanding of this issue by researching and summarizing judicial precedents in some major regions across the country.

一、 最高院观点

最高人民法院民事审判第一庭在《最高人民法院新劳动争议司法解释（一）理解与适用》一书的第389页中，对该问题作出如下解释：

“3. 当事人一方劳动关系终止权适用范围

本款规定虽然允许事实劳动关系一方当事人有终止劳动关系的权利，但其适用范围比较小，不适用于下列情形形成的事实劳动关系：第一，劳动者与用人单位从工作一开始就没有签订过任何书面劳动合同的情形；第二，劳动合同期满后双方具备法定应签订无固定期限劳动合同的情形是本条第2款调整对象，故不适用于劳动合同期满后双方已具备法定应当签订无固定期限劳动合同的情形。

基于以上几点分析，我们认为，“一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持”这一规定并非赋予事实劳动关系中用人单位任意解除权。劳动合同期满1年内，为平衡劳动者和用人单位的利益，用人单位不愿与劳动者续订书面劳动合同，提出终止劳动关系的，视为符合《劳动合同法》第44条第1项规定的终止情形，不以违法终止劳动关系论。同时该条规定适用范围非常狭窄，既不适用于从未签订书面劳动合同而形成的事实劳动关系，亦不适用于劳动合同期满后双方已具备法定应签订无固定期限劳动合同的情形，其适用范围仅限于用人单位与劳动者在前一个固定期限劳动合同到期后未续订劳动合同，且双方又不具备法定应当签订无固定期限劳动合同的情形下形成的事实劳动关系这一种情形。如仅依据字面意思将其理解为事实劳动关系中任何一方均可任意终止劳动关系是错误的。”

可见，最高院认为劳动合同到期后未续签，用人单位可以终止但不能随意滥用，用人单位能够以《劳动合同法》第44条第1项为依据终止劳动合同的条件仅为：①劳动合同期满1年内，并且，②不具备法定应当签订无固定期限劳动合同的情形。

其中，①劳动合同期满1年内，根据《劳动合同法》第14条第3款，“1年内”应指不满1年⁴，基本上不存在分歧；

②应当签订无固定期限劳动合同的情形，在《劳动合同法》第14条第2款中规定了三项情形⁵，第1

⁴ 《劳动合同法》第14条第3款：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。

⁵ 《劳动合同法》第14条第2款：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

项和第2项基本上不存在分歧，但第3项“连续订立二次固定期限劳动合同……续订劳动合同”的理解则存在不同观点。观点一：第二次固定期限劳动合同期满时，用人单位已丧失劳动合同终止权，只有劳动者可以选择是否续签；劳动者提出或同意续订劳动合同的，除劳动者提出或同意订立固定期限劳动合同外，应当签订无固定期限劳动合同。北京、天津、广东、江苏、浙江等多数地区持该观点。观点二：第二次固定期限劳动合同期满时，双方都有终止权。只有在双方均同意续订劳动合同的前提下，除劳动者提出或同意订立固定期限合同外，应当签订无固定期限劳动合同。上海地区持该观点。因此，在第二次固定期限劳动合同期满后，出现新司法解释（一）第34条第1款的情形时，因上述观点的分歧，用人单位是否享有终止权也会相应出现不同理解。

二、各地司法实践

笔者在我国主要城市中检索了新司法解释（一）实施（2021年）之后的案例，从结果看法院的裁判口径并不统一，认为可以终止和不可终止的案例均有；且根据法院说理部分的分析，即使同一判决结果，其背后的判定理由又不尽相同。笔者根据劳动合同的签订次数和逾期时间归纳为以下三种情形并做相应分析。

（一）情形一：第一次劳动合同逾期后在一个月以内终止的

案号	裁判要旨	届满至终止 日间隔月数	已签订劳动 合同次数
(2023)京02民终5603号	双方签订的《劳动合同》于2021年4月2日到期，4月8日公司向苏某发送《终止劳动合同通知书》，苏某于4月9日离职。2021年4月3日至9日期间双方未签订劳动合同，应形成了事实劳动关系。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条规定“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”公司要求与苏某终止劳动关系，符合上述法律规定，公司向苏某提出终止劳动关系的时间距双方劳动合同届满之日不满一周，时间较短，且在合同到期后双方确需合理期间办理工作交接手续，故公司不构成违法解除劳动关系，无需支付苏某违法解除劳动合同赔偿金。	0.2	1
(2023)京01民终2625号	公司与刘某签订的劳动合同于2020年12月31日到期，公司于2021年1月12日向刘某送达的《通知函》表明公司向刘某作出劳动合同到期终止的意思表示，该通知的送达时间点未超过合理期限，可视为符合劳动合同法第四十四条第（一）项规定的终止情形。	0.4	1
(2022)沪02民终9608号	本院认为，就本案争议的赔偿金之取得，赔偿金系为弥补用人单位违法解除劳动合同应承担法律责任的缺陷，以加重用人单位违法解除的责任，具有惩罚性。但赔偿金需以用人单位存有过错为前提，本案中，无论从公司交付劳动合同抑或介绍李某至他处工作的情形，包括其于合同到期后一个月及时通知劳动者的行为，并综合考虑公司承诺支付经济补偿金等情形，本院难以认定其行为具有过错，公司无需支付李某违法解除劳动关系赔偿金，一审判决对此认定不当，本院予以纠正。	1	1
(2021)苏0509民初17389号	在劳动合同期限届满后，劳动者仍然在原单位继续提供劳动的，用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同，此时双方之间仅存在事实劳动关系。双方均有权在劳动合同到期后一个月内要求终止劳动关系；由于该一个月是作为双方协商劳动合同内容的必要期限，因此即	0.3	1

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。

	使用用人单位在此期限内不续签，也不应视为系违法解除劳动关系，而是应适用《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第五项的规定，由用人单位给予经济补偿。		
--	---	--	--

上述第一次劳动合同逾期一个月内终止的四个案例均得到了支持。法院认为公司在劳动合同届满后较短时间/合理期限/及时地通知了劳动者，属于合法终止。并且这些案例都不符合签订无固定期限劳动合同的情形，法官应该也将签订次数纳入了考量范围。

(二) 情形二：第二次及以上劳动合同逾期后在一个月内终止的

案号	裁判要旨	届满至终止 日间隔月数	已签订劳动 合同次数
(2021)津 01 民终 9590 号	劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，应予支持。本案中，被上诉人在劳动合同到期后终止劳动关系并无不当，上诉人主张被上诉人违法解除劳动合同，依据不足，本院不予支持。	0.2	2 次以上
(2022) 辽 01 民 终 14145 号	被上诉人于 2010 年 1 月 1 日入职，至 2021 年 12 月 31 日双方劳动合同到期， <u>被上诉人已在上诉人处连续工作满十年，双方已具备应当签订无固定期限劳动合同的情形。</u> 之后，上诉人与被上诉人继续存在用工行为至 2022 年 1 月末，故，上诉人应当与被上诉人签订无固定期限劳动合同，因上诉人未履行签订职责，根据法律规定，视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。2022 年 1 月末，上诉人再以双方合同到期不续签为由将被上诉人辞退属于违法解除，故一审法院认定上诉人支付被上诉人违法解除劳动合同赔偿金合理、合法。	1	2 次以上

第二份及以上劳动合同逾期一个月内终止的两个案例，第一个案例，法院认为符合新司法解释（一）第 34 条第 1 款的规定，可以终止；第二个案例则认为已符合签订无固定合同，再以期满终止属违法解除。第一个案例(2021)津 01 民终 9590 号中，劳动者与用人单位签订了多次劳动合同，在天津用人单位已无终止权；并且劳动者在单位工作年限也已超过 10 年，同样属于签订无固定劳动合同情形。但该案例特殊的地方在于劳动者为劳务派遣员工，用人单位为劳务派遣公司。派遣员工是否需要签署无固定期限劳动合同，根据不同地区观点又不相同。而天津的司法实践，倾向于认为劳务派遣员工不适用无固定期限劳动合同。

(三) 情形三：劳动合同逾期超过一个月终止的

案号	裁判要旨	届满至终止 日间隔月数	已签订劳动 合同次数
(2022)京 民申 1192 号	劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。根据查明的事实， <u>公司于 2020 年 4 月 21 日向高某发送的《不续签劳动合同通知书》，决定不再续订劳动合同，该终止劳动合同的行为符合司法解释的规定，属合法终止，公司无需向高某支付违法解除劳动合同赔偿金。</u>	1.6	1
(2023)沪 0110 民初 6149 号	原、被告劳动合同于 2022 年 8 月 31 日届满。被告 XX 有限公司于 2022 年 11 月 2 日以辞退通知书形式终止双方事实劳动关系， <u>属于劳动合同期满后双方尚不具备法定应签订无固定期限劳动合同的情形。在此情形下，一方提出终止劳动关系的，应予支持。</u>	2.1	1
(2022)京 03 民终 7655	关于劳动合同的终止。双方之间签署的协议到期日为 2020 年 4 月 9 日。此后，王某继续提供劳动，化工大学发放报酬。化工大学于 2020 年 6 月 4 日向王某发送终止通知，告知双方劳务关系已经到期、不再续签并告知王某于 2020 年 7 月 4 日办理终止手续。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第 34 条，劳动合同届满后，	2.9	1

	劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。因此，化工大学向王某提出终止劳动合同符合法律规定，并向王某支付终止劳动合同经济补偿金。王某主张违法解除劳动合同赔偿金缺乏法律依据。		
(2022)苏02民终1577号	关于是否违法解除劳动合同的问题。……又因董某仅与公司签订一次固定期限劳动合同，且在劳动合同期满后的事实劳动状态未超过一年期限，故不符合《劳动合同法》第十四条第二款、第三款关于订立无固定期限劳动合同的情形。因此，根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》三十四条第一款以及《劳动合同法》第四十六条第五项之规定，双方可以随时终止劳动合同关系，公司应向劳动者支付经济补偿金。公司关于不符合订立无固定期限劳动合同情形及不存在违法解除劳动合同的上诉理由成立。	5.9	1
(2021)沪02民终7082号	本院认为，首先，涉案劳动合同于2019年6月5日到期，期满后双方未续订劳动合同，申某继续在公司工作，视为双方以原条件建立事实劳动关系。公司主张系申某主动辞职但未提供充分证据予以证明，公司以其提供的落款日期为2020年2月21日的解除（终止）劳动关系证明书证明系因劳动合同到期解除劳动关系缺乏依据，故一审法院认定涉案劳动关系构成违法解除正确，公司应依照仲裁裁决支付申某解除劳动合同赔偿金。	8.7	1
(2022)京03民终16436号	本院认为，公司上诉主张根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第一款规定，2019年9月13日至2020年9月12日期间应视为公司与郑某签订了1年期的劳动合同，双方劳动关系系协商解除。但根据查明的事实，公司与郑某连续订立二次固定期限劳动合同，2019年9月12日第二次固定期限劳动合同到期后未签订劳动合同，郑某继续工作至2020年9月12日，根据法律规定，公司应与郑某成立无固定期限劳动合同关系。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条规定：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。根据劳动合同法第十四条规定，用人单位应当与劳动者签订无固定期限劳动合同而未签订的，人民法院可以视为双方之间存在无固定期限劳动合同关系，并以原劳动合同确定双方的权利义务关系。”该条第一款的规定仅适用于劳动合同期满后双方尚不具备法定应当签订无固定期限劳动合同的情形，并不适用于本案，故对公司关于双方续签1年期劳动合同的主张，本院不予采信。……一审法院采信郑某关于公司违法解除劳动关系的主张，判决公司向郑某支付违法解除劳动关系赔偿金，并无不当，本院予以维持。	12	2
(2021)苏07民终4137号	一审法院认为，本案中，张某自2012年入职公司以来，与公司连续签订过数次固定期限劳动合同，根据上述规定，公司应当与张某签订无固定期限劳动合同。而张某、公司之间最后一次签订的劳动合同于2018年3月4日期满之后，双方并未解除劳动关系，公司应与张某签订无固定期限劳动合同而未签订，视为张某与公司之间存在无固定期限劳动合同关系。 二审法院认为，依据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十四条第一款：“劳动合同期满后，劳动者仍在原用人单位工作，原用人单位未表示异议的，视为双方同意以原条件继续履行劳动合同。一方提出终止劳动关系的，人民法院应予支持。”本案中公司与被上诉人多次签订固定期限劳动合同，最后一次劳动合同期限为2017年3月5日起至2018年3月4日止，根据上述规定，视为双方同意在2018年3月5日起以原条件继续履行劳动合同，公司主张双方劳动关系于2018年3月4日终止不能成立。公司于2020年9月21日向被上诉人发出劳动合同终止通知书，但并未履行通知工会的法定解除程序，	31.1	第2份以上

属于违法解除，应当支付被上诉人违法解除的赔偿金。		
--------------------------	--	--

劳动合同逾期超过一个月终止的七个案例中，前四个案例被判定为合法终止，其理由为符合司法解释规定以及尚不符合签订无固定期限劳动合同情形。后三个案例未获得支持的主要理由为逾期时间过长，均超过了半年；在最后两个案例中，北京三中院和连云港经济技术开发区人民法院将是否属于应当签订无固定期限劳动合同的情形也纳入了考量范围。

三、总结与建议

通过上述案例我们可以归纳出以下裁判思路：

- (一) 终止通知时间是否在合理期限内。多久为“合理期限”，每个案例中法院的理解有所不同，也无明确规定。但根据上述分析可以看出，法院倾向于认定合理期限应当在合同期满1个月内；而逾期时间如超过1个月，则终止被认定为违法的风险会增加，如(2021)沪02民终7082号案例中逾期超过半年以上终止被认定违法；逾期超过1年的，考虑依法已经视为签订无固定期限合同以及前述最高院出版书籍的观点，此时终止被认定为违法的概率较大。
- (二) 是否符合订立无固定期限劳动合同情形。根据各地对《劳动合同法》第14条第2款第3项的理解不同，上海以外大部分地区若属于第2次及以上的劳动合同，则较大可能被认定违法终止。

因此用人单位在解除/终止逾期劳动合同时，如基于劳动者不续订书面劳动合同而单方终止，需要提供证据证明单位有续签合同意愿，系因劳动者不愿意签订劳动合同导致终止。用人单位如以合同期满为由直接单方终止，需先判断是否存在应当签订无固定合同的情形；若不存在，那么建议用人单位尽可能在合同期满后1个月内终止，以避免被认定为违法终止。

同时需要特别强调，鉴于法律规定之间存在冲突、司法口径存在不一致，逾期终止可能会导致单位面临较高的法律风险。用人单位应完善劳动合同签订合规管理，建立劳动合同管理制度，对签订流程和日程做出相应规定，尽量避免出现合同到期后再续订/终止/解除的情况。

谈最高人民法院劳动争议 司法解释四的理念转变



自起草《劳动合同法》至今，劳动法学界乃至社会上充斥着一种观念逻辑，并成为主流的声音。观念逻辑以抽象的“强资本、弱劳工”以及“劳资对立”的观念为起点，秉持“贫者当助，富者当抑”的泛道德主义精神，认为“劳资不成熟，公权需介入”，讲求的是借助国家之手的“抑资扶劳”之术。

法律应当遵循现实逻辑，不应该给用人单位和劳动者贴上“善”与“恶”的道德标签。因为“道德化的意识形态，往往把复杂问题简单化，把无涉道德的技术问题变成无法调和的大是大非，把合作、妥协、共赢的可能变成对抗式的零和游戏”¹，甚至是负和游戏。现实逻辑反对借助国家之手进行“一边倒”式的“抑资扶劳”，法律调整应当以劳资双赢为目标，讲求“平衡之术”。

2013年1月31日，最高人民法院正式公布了《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》，这部“千呼万唤始出来”的司法解释，较之于半年前公布的征求意见稿，做了大幅度地删改。在条文变动的背后，体现出的其实是最高人民法院在理念上发生了从观念逻辑到现实逻辑的巨大转变，司法对劳动关系的调整将更加注重“平衡之术”。正如最高人民法院民一庭负责人在答记者问时所说：“我们在制定《解释(四)》时，既向劳动者倾斜保护，又充分注重二者之间的利益平衡，确保劳动关系和谐。”

笔者认为，最高人民法院这一理念性的转变是值得称赞的。对此，本文将从劳动合同的主体、形式、内容与程序四个方面予以阐述。

一、主体

在标准的劳动合同关系中，只有两方主体，即劳动者与用人单位，体现的是直接用工关系。在劳务派遣中，雇用主体与实际用工主体发生分离，牵涉三方主体，即劳动者与派遣单位、用工单位，体现一种间接用工关系。

在观念逻辑中，直接用工被认为是最理想的用工方式，应当予以提倡；劳务派遣作为一种间接用工形式，被认为是企业用以规避劳动法义务的人力资源管理方法，应当予以批判与打压，从而使派遣用工“回归”到直接用工。在现实逻辑中，劳务派遣被视为市场经济条件下，用人单位与劳动者自发选择的结果，是用

董保华、李干，论文转载自《中国劳动》2013年第5期；人大复印资料2011年12期《经济法学、劳动法学》转载。

¹ 梁治平：《立法何为？——对《劳动合同法》的几点观察》，载《书屋》2008年第06期。

人单位与劳动者双方需求的产物，对其在现实生活中的作用应当实事求是地分析。

就境外企业代表机构的用工形式而言，司法解释四征求意见稿曾试图打破原有的只能通过劳务派遣用工的模式，赋予境外企业代表机构直接用工的权利，但最高人民法院最终放弃了这一尝试。这是非常明智的，因为允许境外企业代表机构直接用工，将使劳动者陷入极大的不利。

根据我国相关法律、行政法规的规定，境外企业的代表机构本身不具有法人资格，很可能缺乏必要的财产或者经费保证，因此，在承担法律责任的能力上存在着天然的缺陷。正因为如此我国合法用工主体的范围虽然一直处于扩张的状态，但从未突破须在“境内”这一绝对底线，境外企业的代表机构也不曾享有直接用工的权利。试想，如果允许境外企业的代表机构直接用工，在劳动争议发生之后，一旦代表机构消失或代表机构的资产不足以支付劳动者的合法权利诉求，劳动者若想实现自身的权利救济，就将会面临跨国诉讼的困境。不仅高昂的诉讼成本是一般劳动者所无法承受的，复杂的国际私法规则也会使劳动者在维权道路上无所适从。

基于满足境外企业代表机构的正常用工需求与保护劳动者合法权益的双重考量，以“雇用”与“使用”相分离为特点的劳务派遣无疑是解决这一问题的有效办法。劳动者虽由境内的派遣机构雇用，却在境外企业代表机构提供劳务。即便境外企业代表机构不复存在或无法承担法定的责任，劳动者还可以向境内的劳务派遣公司主张权利，这便消除了劳动者可能面临的跨国诉讼风险，劳动者的权益从而得到切实的保障。

二、形式

在法学理论与现实生活中，合同有多种存在形式，主要包括口头的、书面的以及默示的合同。然而，在我国，学者似乎更加推崇书面劳动合同的作用，流露出重“书面”、轻“事实”的态度。书面合同作为证明劳动关系存在的工具，作用被放大，甚至被奉为立法本身应当追寻的终极目标。这样的观念逻辑也影响到了司法解释四征求意见稿。征求意见稿曾规定，用人单位与劳动者双方已实际履行了口头变更的合同，劳动者在1年之内可以单方无条件撤销。但最高人民法院最终放弃了这一重“书面”、轻“事实”的观念逻辑，强调在内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗的基础上，转向更加尊重当事人合意的现实逻

辑，此举无疑是值得肯定的。

首先，书面合同往往是格式合同，而格式合同的最大特点就是合同条款由一方当事人事先拟定，另一方只能表示全部同意，或全部不同意。它由处于强势地位的一方提出，他们在拟定合同条款时，完全从自身利益最大化的角度考虑，从而尽量将利益分配给自己，把风险和损失尽量分配给对方。这对于总体上处于弱势地位的劳动者而言是不利的。因此，书面劳动合同尽管有证明劳动关系存在的作用，但未必是保障劳动者权益的必要手段。国际劳工大会第 198 号《关于雇佣关系的建议书》更是认为，“合同安排可产生剥夺工人应享有的保护的后果”。

其次，劳动关系具有继续性的特点，而继续性合同的基本特色便是时间因素在债的履行上居于重要的地位，总给付之内容系于应为给付时间的长度。正如王泽鉴先生所言：“随着时间的经过在契约当事人之间产生新的权利义务”²。因此，劳动关系不是由一个合意构成，而是由一系列的，以口头、书面、默示多种形式呈现的合意所构成。最初的书面合同无法涵盖长期的发展变化，劳动者与用人单位在实际履行的过程中不断达成新的合意，共同推动劳动关系向前发展。书面合同“充其量只能发挥一种触发性作用”³。这一点在劳动者薪酬待遇上体现得更为明显。

一般情况下，在一个长期的劳动关系履行过程中，劳动者的劳动报酬会呈现不断增长的趋势。对此，亚当·斯密早在《国富论》中就作出过精辟地论述，社会的发展进步，财富的不断增加，会提升社会的劳动工资水平。在劳动关系的履行过程中，随着双方的不断发展，企业支付劳动报酬的能力、劳动者提供劳动的能力都会提高；从劳动者的职业发展看，劳动者也会不断地向职业的高端发展，使包括劳动报酬在内的各项劳动权利以及相应的劳动义务也逐步提高。在书面劳动合同既定的情况下，这种不断提升的权益往往是以口头变动与实际履行、接受的形式实现。英国在司法审判过程中，通过契约默示条款的相应规则，对既存的关系进行处理。

最高人民法院放弃原有规定也是基于维护劳动关系和谐稳定的考量。如上文所述，在现实中，企业的加薪或调岗常常是以“用人单位与劳动者双方已实际履行了口头变更的合同”的形式来进行的。口头变更的劳动合同往往涉及待遇的升

² 王泽鉴：《债法原理》，中国政法大学出版社 2001 年版第 134 页。

³ [美]麦克尼尔：《新社会契约论》，中国政法大学出版社 1994 年版第 45 页。

降，由于提供劳动的差异，分配也应当拉开差距，绩效差的员工必然减薪或加薪幅度较少。若劳动合同变更后的待遇得到提升，劳动者感到满意，一般就不会行使撤销权；若劳动合同变更后劳动者的待遇有所下降，或者虽有上升，但劳动者对升幅事后感到不满，劳动者就很有可能在口头变更后的1年之内行使撤销权，尤其是在变更后1年内离职的劳动者。一旦口头变更的劳动合同无效，对于已付出的劳动，用人单位依据什么标准来支付劳动者报酬呢？按《劳动合同法》“被确认无效，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”的规定，降薪或加薪幅度较少的员工可以主张按照“本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定”。结果成为任何根据绩效拉开的差距，均会被视为违法。那么，企业要避开这种情况，只有以平均主义的方式涨工资。这无疑有违正常的绩效考核与按劳分配的基本原则。而且，如此轻易便可行使的撤销权，也为劳动者滥用留下了空间。

三、内容

基于观念逻辑的“抑资扶劳”之术，法律在设计权利义务时，应当赋予劳动者更多的权利与更大的自由。然而，根据现实逻辑的“平衡之术”，劳动法应兼顾劳动者与用人单位双方的合法权益，尤其是以保护企业的商业秘密为设计初衷的竞业限制。

以劳动合同终止或解除之后，用人单位未如约支付竞业限制的经济补偿金为例。司法解释四征求意见稿曾规定，用人单位未按约定支付经济补偿超过1个月，竞业限制条款或协议是否有效由劳动者单方决定。如果从观念逻辑出发，基于“劳动者的维权成本”的考量，相较于追究用人单位的违约责任，劳动者单方宣告竞业限制无效，可以让其迅速脱离竞业限制的约束，恢复在劳动力市场的自由之身。

但是，无论出发点为何，都不能混淆合同订立与履行的基本逻辑结构。合同订立与履行是严格区分的概念，无效制度存在于合同的订立领域，通常因为存在当事人的非真实意思表示，救济方式为恢复原状；违约存在于合同的履行领域，是对既存有效合同的违反，救济途径一般包括继续履行、解除合同与赔偿损失等，其中解除合同适用于一方的违约行为构成根本违约，合同已无继续履行的必要与可能。正如最高人民法院民一庭负责人在答记者问中所说：“按照《合同法》原理，一方根本违约，另一方享有法定解除权”。

此外，从现实逻辑出发，如此破坏平衡的单方授权，很可能被不诚信的劳动者恶意利用，给正常的社会秩序造成混乱。对于一开始就有违反竞业限制打算的劳动者而言，如果其希望违约去竞争对手处工作，只需让用人单位无法在1个月内及时付款，便可轻松免除竞业限制义务。经济补偿金无法提前支付的性质以及工资转账的支付方式，为这种操作提供了便利。对此，最高人民法院也有着清醒的认识：“实践中，有的劳动者为了规避竞业限制，故意注销自己的银行账户或者卡号，导致用人单位无法往账户或者卡号里存钱。此时用人单位并无过错，劳动者仍然应当履行竞业限制。”

其实，就劳动合同关系中劳动者与用人单位的权利义务关系而言，最高人民法院民一庭负责人在答记者问时已经作出了正确的解释：“劳动关系中，过分扩大劳动者权益保护，加大企业责任，就会使企业用人自主权受到束缚，最终影响企业的市场竞争力。但是，如果劳动者权益保护不到位，对企业责任要求过少，就会影响劳动力供给，不利于高素质的健康的职工队伍的形成，最终企业利益也会受到损害。”基于这一正确的认识，最高人民法院修改了司法解释四征求意见稿的原有规定，将“因用人单位的原因导致3个月未支付经济补偿”视为根本违约，以解除权代替了劳动者单方对效力的决定权，避免了不诚信劳动者的恶意利用。此举无疑是正确的。

四、程序

从抽象逻辑出发，工会作为代表劳动者利益的组织，当然是权力越大越好。司法解释四征求意见稿沿着这一思路，规定建立了工会组织的用人单位依照《劳动合同法》第三十九条、第四十条规定单方解除劳动合同，应当征求工会意见。这是将《劳动合同法》规定的“通知工会”改造为“征求工会意见”。如此一来，无论是过错性解除还是非过错性解除，均变成用人单位与工会的共决制。从表面上看起来，此举试图通过工会的事先介入，防止用人单位违法解除劳动合同，出发点好的。但从现实逻辑出发，由于这一扩权本身就带有一定程度的风险，如果工会自身无法消化，将会得出相反的结论。

我国工会系统上强下弱是不争的事实，尤其是基层工会的民主化、职业化程度不够，欠缺独立性，其能否承担解除劳动合同的共决制，存在着很大的疑问。试想，如果用人单位在征求工会意见时，工会予以同意，而在之后的仲裁或诉讼

中,用人单位的解除行为却被认定为违法,这无疑将极大地损害基层工会的威信。更进一步说,由于解除是经过工会同意的,实为用人单位与工会的共同行为,工会是否还需与用人单位共同承担违法解除的法律责任?

所以,《劳动合同法》的原有规定是具有合理性的。用人单位解除劳动合同,只需事先将理由通知工会,工会可以不作为,也有权在认为用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的情况下,要求用人单位纠正,但无需作出肯定性的表态。如此解除依然是用人单位的单方行为,用人单位是承担违法解除责任的唯一主体。

司法解释四最终回归了《劳动合同法》,基于我国工会发展与工会立法的现状,放弃将“通知工会”改造成“征求工会意见”,并规定“通知工会”这一程序可以事后补正,这无疑是非常务实的。

最高人民法院制定司法解释四的过程就是对观念逻辑进行反思的过程,其所形成的认识,对我国劳动法的未来发展而言是非常有意义的。所谓“过分扩大劳动者权益保护,加大企业责任”,正是观念逻辑的基本精神;所谓“充分注重二者之间的利益平衡,确保劳动关系和谐”,则是现实逻辑的题中应有之义。习近平总书记提出,“空谈误国,实干兴邦”,观念逻辑便是“空谈”,现实逻辑则是“实干”。所以,此次最高人民法院在司法解释四上实现的转变,对于劳动法理论与实务界而言,无疑是一股清泉、一缕新风。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

www.baohualaw.com