

(以下附錄節錄自中華人民共和國深圳市人大常委會辦公廳的網站，全文可參閱  
[http://www.szrd.gov.cn/rdlv/chwgg/content/post\\_830461.html](http://www.szrd.gov.cn/rdlv/chwgg/content/post_830461.html))

附錄

深圳市第七届人民代表大会常务委员会  
公 告  
第六十号

《深圳市人民代表大会常务委员会关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》经深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议于2022年3月28日表决通过，经广东省第十三届人民代表大会常务委员会第四十五次会议于2022年7月28日批准，现予公布。

深圳市人民代表大会常务委员会  
2022年8月4日

深圳市人民代表大会常务委员会关于修改  
《深圳市员工工资支付条例》的决定

深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议决定对《深圳市员工工资支付条例》作如下修改：

一、将第三条第五项中的“计划生育费”修改为“计划生育补贴、奖励”。

二、将第十一条第一款修改为：“工资支付周期不超过一个月的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日；工资支付周期超过一个月不满一年的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的一个月；工资支付周期在一年以上的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的六个月。”

增加一款，作为第二款：“工资支付周期为一个月的，自用工之日起至约定的工资支付日不满一个月的工资，用人单位可以在首个工资支付日按日折算支付，也可以在下一个工资支付日合并支付，具体由用人单位与员工协商确定。”

三、将第十二条修改为：“用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延期五日；因生产经营困难，需要延期超过五日的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。”

四、将第十四条第二款修改为：“劳动关系解除或者终止时，支付周期未滿的员工月度奖、季度奖、年终奖，按照劳动合同的约定计发；劳动合同没有约定的，按照集体合同的约定计发；劳动合同、集体合同均没有约定的，按照依法制定的企业规章制度的规定计发；没有约定或者规定的，按照员工实际工作时间折算计发。”

五、将第十五条第三款修改为：“工资支付表至少应当保存三年。”

第四款修改为：“用人单位支付员工工资时应当以纸质或者电子形式向员工提供一份本人的工资清单。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复。”

六、将第二十三条修改为：“员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十支付员工病假工资，但是不得低于本市最低工资标准的百分之八十。”

七、将第二十八条修改为：“非因员工原因造成用人单位停工、停产，自用人单位停工、停产之日起计算，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期(最长三十日)的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。”

八、删去第三十四条第一款第二项。

将第二款修改为：“用人单位每月扣减前款第一项费用前应当书面告知员工，每月扣减后的员工工资余额不得低于本市最低工资标准。”

九、删去第四十一条。

十、将第四十七条改为第四十六条，并将其中的“检举和控告”修改为“举报”。

十一、将第四十八条改为第四十七条，修改为：“员工认为用人单位有下列情形之一，侵犯其合法工资报酬权益的，有权向人力资源主管部门投诉：

(一) 支付的工资低于最低工资标准的；

(二) 克扣或者无故拖欠员工工资的；

(三) 法定代表人或者经营负责人转移财产或者逃避、隐匿，可能影响员工工资支付的；

(四) 其他可能影响员工工资支付的。”

十二、将第四十九条改为第四十八条，修改为：“人力资源主管部门接到举报或者投诉后，应当依法处理，并将处理情况予以答复。

人力资源主管部门应当为举报人保密。”

十三、将第五十五条改为第五十四条，并将其中的“用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门给予警告，责令限期改正；逾期未改正的，可以处一万元以上五万元以下的罚款”修改为“用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门给予警告，责令限期改正；逾期未改正的，可以处二万元以上五万元以下的罚款”。

十四、将第五十六条改为第五十五条，修改为：“用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门责令限期改正；逾期未改正的，可以视情节轻重处三万元以上五万元以下的罚款：

(一) 支付员工工资低于最低工资标准的；

(二) 克扣或者无故拖欠员工工资的；

(三) 以实物等非货币形式支付员工工资的。

有前款第一项、第二项规定情形的，人力资源主管部门还应当依法责令用人单位向员工加付赔偿金。”

十五、将第五十七条改为第五十六条，修改为：“被举报、投诉的用人单位在人力资源主管部门监督检查工资支付时，拒绝提供本单位工资支付相关资料或者隐瞒事实、出具虚假资料或者隐匿、毁灭相关资料的，由人力资源主管部门视情节轻重，依法予以处罚。”

十六、将第三十六条、第四十条、第四十二条、第五十条、第五十一条中的“最低工资”修改为“最低工资标准”。

本决定自公布之日起施行。

《深圳市员工工资支付条例》根据本决定作相应修改并对条文顺序作相应调整，重新公布。

## 深圳市员工工资支付条例

（2004年8月27日深圳市第三届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过 2004年9月24日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准 根据2009年5月21日深圳市第四届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过并经2009年7月30日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第十二次会议批准的《关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》第一次修正根据2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过并经2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准的《关于修改〈深圳市制定法规条例〉等十三项法规的决定》第二次修正根据2022年3月28日深圳市第七届人民代表大会常务委员会第八次会议通过并经2022年7月28日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第四十五次会议批准的《关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》第三次修正）

### 目 录

第一章总则
第二章工资支付一般规定
第三章加班工资支付标准
第四章假期工资支付标准
第五章特殊情况下的工资支付
第六章工资扣减
第七章最低工资
第八章监督检查
第九章法律责任
第十章附则

### 第一章 总则

**第一条** 为了维护员工获得劳动报酬的权利，规范工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规，结合深圳市实际，制定本条例。

**第二条** 本条例适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的员工。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的员工，依照本条例执行。但是，公务员、参照公务员管理的人员等除外。

**第三条** 本条例所称工资，是指用人单位依据国家有关规定和劳动关系双方的约定，以货币形式支付给员工的劳动报酬。但是，依据法律、法规、规章的规定，由用人单位承担或者支付给员工的下列费用不属于工资：

（一）社会保险费；

- (二) 劳动保护费；
- (三) 福利费；
- (四) 用人单位与员工解除劳动关系时支付的一次性补偿费；
- (五) 计划生育补贴、奖励；
- (六) 其他不属于工资的费用。

**第四条** 本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。

正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定，约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资标准。

**第五条** 用人单位应当按时、足额支付员工工资。

**第六条** 工资应当以货币形式支付，不得以实物等非货币形式支付。

用人单位应当至少每月向员工支付一次工资。

**第七条** 市、区人力资源主管部门负责对本条例的实施情况进行监督、检查。

公安、市场监管、住房建设等部门应当在各自职责范围内，协助人力资源主管部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。

## 第二章 工资支付一般规定

**第八条** 用人单位应当通过集体协商或者其他民主方式依法制定工资支付制度，并向本单位全体员工公布。

**第九条** 用人单位应当与员工约定工资及其支付周期、支付日等内容。

**第十条** 实行年薪制或者按照考核周期支付工资的，应当每月按照不低于最低工资的标准预付部分工资。

加班工资支付周期不得超过一个月。

**第十一条** 工资支付周期不超过一个月的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日；工资支付周期超过一个月不满一年的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的一个月；工资支付周期在一年以上的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的六个月。

工资支付周期为一个月，自用工之日起至约定的工资支付日不满一个月的工资，用人单位可以在首个工资支付日按日折算支付，也可以在下一个工资支付日合并支付，具体由用人单位与员工协商确定。

工资支付日遇法定休假节日或者休息日的，应当在之前的工作日支付。

**第十二条** 用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延期五日；因生产经营困难，需延期超过五日的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。

**第十三条** 用人单位与员工的劳动关系依法解除或者终止的，支付周期不超过一个月的工资，用人单位应当自劳动关系解除或者终止之日起三个工作日内一次付清；支付周期超过一个月的工资，可以在约定的支付日期支付。

**第十四条** 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。

劳动关系解除或者终止时，支付周期未滿的员工月度奖、季度奖、年终奖，按照劳动合同的约定计发；劳动合同没有约定的，按照集体合同的约定计发；劳动合同、集体合同均没有约定的，按照依法制定的企业规章制度的规定计发；没有约定或者规定的，按照员工实际工作时间折算计发。

**第十五条** 用人单位支付工资应当制作工资支付表。

工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。

工资支付表至少应当保存三年。

用人单位支付员工工资时应当以纸质或者电子形式向员工提供一份本人的工资清单。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复。

**第十六条** 用人单位应当将工资支付给员工本人。

用人单位支付工资委托银行发放的，应当将工资存入员工本人账户。

用人单位以现金形式支付员工工资的，应当由员工本人领取，并在工资支付表上签收。员工因故不能亲自领取工资的，可以委托他人代领，但是应当提供书面的授权委托。员工死亡的，工资由其继承人或者受遗赠人领取。

**第十七条** 用人单位以周、日、小时支付员工工资的，其工资折算按照每日工作八小时、每周工作四十小时、每月平均工作 21.75 日计算。

### 第三章 加班工资支付标准

**第十八条** 用人单位有下列情形之一的，应当按照下列标准支付员工加班工资：

（一）安排员工在正常工作时间以外工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付；

（二）安排员工在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之二百支付；

（三）安排员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付。

**第十九条** 实行综合计算工时工作制的员工，在综合计算工时周期内，员工实际工作时间达到正常工作时间后，用人单位安排员工工作的，视为延长工作时间，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付员工加班工资。

用人单位安排实行综合计算工时工作制的员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

**第二十条** 用人单位安排实行不定时工作制的员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

### 第四章 假期工资支付标准

**第二十一条** 员工在法定休假节日期间休假的，用人单位应当支付工资。

实行小时、日工资制和计件工资制的员工在法定休假节日期间休假的，用人单位应当按照不低于员工本人正常工作时间工资的标准，支付其法定休假节日期间的工资。

**第二十二条** 员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、节育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

**第二十三条** 员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十支付员工病伤假期工资，但是不得低于本市最低工资标准的百分之八十。

**第二十四条** 员工因工负伤医疗期间的工资或者工伤津贴按照工伤保险的有关规定执行。

**第二十五条** 员工请事假的，用人单位可以不支付其事假期间的工资。

**第二十六条** 实行综合计算工时制度的员工，在综合计算工时周期内，实际工作时间达到正常工作时间后的休息期间，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

### 第五章 特殊情况下的工资支付

**第二十七条** 员工在正常工作时间内，有下列情形之一的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资：

- (一) 依法行使选举权或者被选举权；
- (二) 当选代表或者委员出席区以上人民代表大会及其常务委员会、政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；
- (三) 作为人民陪审员参加审判活动或者作为证人参加诉讼、仲裁活动；
- (四) 《中华人民共和国工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员参加工会活动；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

**第二十八条** 非因员工原因造成用人单位停工、停产，自用人单位停工、停产之日起计算，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期(最长三十日)的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。

**第二十九条** 因员工本人过错造成停工的，用人单位可以不支付该员工停工期间的工资，但是经认定属于工伤的除外。

**第三十条** 员工被判处管制或者被判处拘役、有期徒刑适用缓刑或者被假释、监外执行、取保候审，劳动关系未解除的，用人单位应当按照其提供的劳动支付工资。

**第三十一条** 员工涉嫌违法犯罪被依法采取限制人身自由的强制措施或者受到限制人身自由的行政处罚的，用人单位可以不支付其被限制人身自由期间的工资。

**第三十二条** 用人单位依法破产、解散或者被撤销进行清算时，清算组织应当依照有关法律规定的清偿顺序，首先支付欠付的员工工资。

### 第六章 工资扣减

**第三十三条** 用人单位依法从员工工资中代扣或者代缴下列费用：

- (一) 员工本人工资的个人所得税；
- (二) 员工个人负担的社会保险费；
- (三) 协助执行法院判决、裁定由员工负担的抚养费、扶养费、赡养费；
- (四) 法律、法规规定应当由用人单位从员工工资中代扣或者代缴的其他费用。

**第三十四条** 用人单位可以从员工工资中扣减下列费用：

- (一) 员工赔偿因本人原因造成用人单位经济损失的费用；
- (二) 经员工本人同意的其他费用。

用人单位每月扣减前款第一项费用前应当书面告知员工，每月扣减后的员工工资余额不得低于本市最低工资标准。

## 第七章 最低工资

**第三十五条** 本条例所称最低工资，是指员工在正常工作时间内提供了正常劳动后，用人单位应当支付的最低限额的劳动报酬。但是，下列各项不得作为最低工资的构成部分：

- (一) 加班工资；
- (二) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助；
- (三) 按照规定不属于工资的其他费用。

**第三十六条** 最低工资标准应当以员工本人及其平均赡养人口的最低生活费用为基数，并综合考虑下列因素加以确定：

- (一) 社会平均工资水平；
- (二) 劳动生产率水平和经济发展水平；
- (三) 就业状况；
- (四) 社会保险标准。

最低工资标准由市人力资源主管部门会同市国有资产管理部门、市总工会、市总商会研究确定，报市人民政府批准。

**第三十七条** 最低工资标准每两年至少调整一次。

**第三十八条** 市人民政府确定最低工资标准后，应当在实施前一个月在市主要报刊、电台、电视台以及政府网站分别公布。新闻单位应当及时刊登、播放。

**第三十九条** 全日制就业劳动者最低工资以月最低工资为基本形式，非全日制就业劳动者最低工资以小时最低工资为基本形式。

**第四十条** 实行计件工资或者提成工资等工资形式的，应当按照正常工作时间进行折算，其相应的折算额不得低于最低工资标准。

**第四十一条** 用人单位应当在本市人民政府公布最低工资标准之日起一个月内，将当年度市人民政府有关最低工资标准的规定书面告知本单位员工。

## 第八章 监督检查

**第四十二条** 市、区人民政府应当建立对用人单位工资支付监控、工资支付信用信息等监督检查制度。

**第四十三条** 人力资源主管部门应当依法对用人单位工资支付情况进行监督检查，对违法行为进行处理。

用人单位在接受监督检查时，应当如实报告情况，并提供相关的资料和证明。

**第四十四条** 人力资源主管部门依法对用人单位工资支付情况进行监督检查时，公安、市场监管和住房建设等有关部门应当根据人力资源主管部门的要求予以协助。

**第四十五条** 各级工会组织依法对用人单位的工资支付行为进行监督，对用人单位的违法行为有权制止并可以要求人力资源主管部门处理用人单位的违法行为。

**第四十六条** 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门举报。

**第四十七条** 员工认为用人单位有下列情形之一，侵犯其合法工资报酬权益的，有权向人力资源主管部门投诉：

- (一) 支付的工资低于最低工资标准的；

- (二) 克扣或者无故拖欠员工工资的；
- (三) 法定代表人或者经营负责人转移财产或者逃避、隐匿，可能影响员工工资支付的；
- (四) 其他可能影响员工工资支付的。

**第四十八条** 人力资源主管部门接到举报或者投诉后，应当依法处理，并将处理情况予以答复。

人力资源主管部门应当为举报人保密。

**第四十九条** 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资标准支付工资的，人力资源主管部门有权要求用人单位在一年内定期报送工资支付表。

**第五十条** 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资标准支付工资的，人力资源主管部门可以视情节轻重向社会公布。

## 第九章 法律责任

**第五十一条** 用人单位为合伙形式的，合伙人对拖欠的员工工资承担连带责任，先行支付拖欠工资的合伙人可以依法向其他合伙人追偿。

**第五十二条** 在建筑活动中，建设单位、施工总承包企业等单位违法将工程发包、分包或者转包给未经工商登记不具备用工主体资格或者不具备相应资质条件的组织或者个人，该组织或者个人拖欠员工工资的，发包单位应当向员工垫付拖欠的工资。

**第五十三条** 用人单位实行承包经营，承包方拖欠员工工资的，发包方应当依法承担相应的法律责任。

**第五十四条** 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门给予警告，责令限期改正；逾期未改正的，可以处二万元以上五万元以下的罚款：

- (一) 未按照本条例规定制作或者保存工资支付表的；
- (二) 未按照本条例规定向员工提供工资清单的；
- (三) 以现金方式支付工资，未将工资支付表提供给员工签收的。

**第五十五条** 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门责令限期改正；逾期未改正的，可以视情节轻重处三万元以上五万元以下的罚款：

- (一) 支付员工工资低于最低工资标准的；
- (二) 克扣或者无故拖欠员工工资的；
- (三) 以实物等非货币形式支付员工工资的。

有前款第一项、第二项规定情形的，人力资源主管部门还应当依法责令用人单位向员工加付赔偿金。

**第五十六条** 被举报、投诉的用人单位在人力资源主管部门监督检查工资支付时，拒绝提供本单位工资支付相关资料或者隐瞒事实、出具虚假资料或者隐匿、毁灭相关资料的，由人力资源主管部门视情节轻重，依法予以处罚。

**第五十七条** 当事人对人力资源主管部门作出的行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。当事人逾期不申请行政复议，也不向人民法院提起行政诉讼，又不履行行政处罚决定的，人力资源主管部门依法向人民法院申请强制执行。

**第五十八条** 人力资源主管部门以及有关部门工作人员对用人单位进行工资支付监督检查时，应当遵守有关规定，并出示有效证件。

**第五十九条** 人力资源主管部门以及有关部门不按照本条例规定履行职责的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

人力资源主管部门以及有关部门工作人员在工资支付监督检查中滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## **第十章 附则**

**第六十条** 本条例下列用语的含义：

- （一）正常工作时间，是指用人单位在法定工作时间内所确定的工作时间；
- （二）正常劳动，是指员工按照劳动关系双方的约定，在正常工作时间内从事的劳动；
- （三）克扣工资，是指用人单位违反本条例规定扣减员工工资的行为；
- （四）无故拖欠工资，是指用人单位非因不可抗力，超过本条例规定或者认可的工资支付最后期限，未支付或者未全额支付员工工资的行为。

**第六十一条** 市人民政府可以根据本条例制定实施细则。

**第六十二条** 本条例自 2004 年 12 月 1 日起施行。