

(2003年11月24日湖南省人民政府令第181号公布 2022年10月8日湖南省人民政府令第310号修改)

第一章 总 则

第一条 为加强对用人单位工资支付行为的监督管理，保护劳动者取得劳动报酬的权利，根据《中华人民共和国劳动法》和其他有关法律、法规，结合本省实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于本省行政区域内的各类企业、个体经济组织（以下统称用人单位）的工资支付及监督管理。

本办法所称工资是指用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

第三条 劳动者在依法履行劳动义务后，享有获得劳动报酬的权利。用人单位应当及时足额支付劳动者工资，不得克扣或者无故拖欠。

第四条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责本行政区域内用人单位工资支付的监督管理工作。

县级以上人民政府公安、住房城乡建设等有关部门按照各自职责做好用人单位工资支付的管理工作。

第五条 各级工会依法对用人单位工资支付行为实施监督，有权制止用人单位的违法行为。

第二章 工资支付

第六条 用人单位应当按照国家工资分配的宏观调控政策，合理确定工资水平，并按国家有关规定列支工资。

用人单位依照规定列支的工资不得用于非工资性支出。

第七条 用人单位通过职工大会、职工代表大会或者其他民主协商形式，依法制定内部工资支付制度，并向本单位劳动者公布。

实行集体协商制度的用人单位应当与职工方代表就工资支付有关问题进行集体协商，签订工资集体协议。

第八条 用人单位与劳动者签订的劳动合同，应当根据国家有关规定和本单位的工资支付制度明确约定劳动者所在岗位相对应的工资支付内容。工资支付内容主要包括工资支付标准、支付项目、支付形式、支付时间及双方约定的其他工资事项。

第九条 工资应当以法定货币形式支付，不得以实物、有价证券或者其他非法定货币形式支付。

第十条 用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

第十一条 用人单位应当将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以书面委托他人代领。

用人单位委托银行代发工资的，应当将工资存入劳动者本人的账户。

第十二条 用人单位支付劳动者工资，应当编制工资支付表，并向劳动者本人提供工资支付清单。劳动者领取工资，应当办理签

收手续。

用人单位编制的工资支付表必须载明支付单位、支付时间、支付对象的姓名、工作天数、加班时间、应发的项目和金额、扣除的项目和金额等事项，并按规定保存。

用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录。

第十三条 用人单位应当至少每月向劳动者支付一次工资。

实行月工资制的，用人单位应当按照本单位工资支付制度规定或者劳动合同约定的日期支付工资。如遇法定休假日或者公休日，应当提前支付。

实行年薪制或者按考核周期支付工资的，用人单位应当按照约定或者每月按不低于当地最低工资标准预付工资，年终或者考核周期期满时结清。

实行周、日、小时工资制的，可按周、日、小时支付工资。

连续工作时间不超过一个月的一次性临时劳动，用人单位应当按照双方约定在劳动者完成劳动任务后即支付工资。

第十四条 用人单位应当自与劳动者建立劳动关系之日起计发劳动者工资。

用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同的，工资计发到劳动合同终止或者解除之日，并自终止或者解除劳动合同之日起3日内一次性付清劳动者的工资。

第十五条 用人单位根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应当按照以下标准支付工资：

(一)安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，

按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的 150% 支付工资；

（二）安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的 200% 支付工资；

（三）安排劳动者在法定休假日工作的，应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的 300% 支付工资，并不得以补休替代支付工资。

第十六条 用人单位安排实行计件工资制的劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应根据本办法第十五条的规定，分别按照不低于本人法定标准工作时间计件单价的 150%、200%、300% 支付工资。

第十七条 经人力资源社会保障部门批准实行综合计算工时工作制的用人单位，其劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本办法第十五条第（一）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资；在法定休假日安排劳动者工作的，按本办法第十五条第（三）项的规定支付工资。

第十八条 经人力资源社会保障部门批准实行不定时工时制的用人单位，可不执行本办法第十五条第（一）、（二）项工资支付规定，但在法定休假日安排劳动者工作的，按本办法第十五条第（三）项的规定支付工资。

第十九条 法定休假日为有薪假日，用人单位应当支付劳动者工资。

部分公民放假的节日及纪念日期间，用人单位安排劳动者休假的，应向劳动者支付工资；用人单位安排劳动者工作或者参加庆祝活动的，应当安排补休。

第二十条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚丧假等假期期间，用人单位应当按国家和本省有关规定支付劳动者工资。

劳动者因工负伤或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工期间的工资待遇按国家和本省有关工伤保险的规定执行。

女职工产假、哺乳假、节育手术假期间的工资、生育津贴待遇，按国家和本省有关生育保险、计划生育的规定执行。

第二十一条 劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动的，视同其提供了正常劳动，用人单位应当支付工资。社会活动的范围按国家有关规定执行。

第二十二条 劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在规定的医疗期内，用人单位应当按照国家和本省有关规定支付其病伤假工资或者疾病救济费。病伤假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。

第二十三条 非因劳动者原因造成用人单位停工、停产、歇业，未超过一个月的，用人单位应当按照国家规定或者劳动合同约定的工资标准支付工资；超过一个月，未安排劳动者工作的，用人单位应按不低于当地失业保险标准支付停工津贴。

第二十四条 劳动者涉嫌违法犯罪被司法机关依法限制人身自由期间，用人单位可以中止履行劳动合同，不支付工资。

劳动者被依法判处有期徒刑适用缓刑、拘役适用缓刑或者管制

期间，用人单位未与其解除劳动关系且劳动者提供了正常劳动的，用人单位应当按照国家规定或者劳动合同约定支付工资。

第二十五条 用人单位依法破产或者关闭、解散进行清算时，应当依照法定的清偿顺序首先支付欠付的劳动者工资。

第二十六条 除下列情形外，用人单位不得以任何理由扣减劳动者工资：

- （一）法律、法规、规章规定应当由用人单位代扣、代缴的；
- （二）用人单位与劳动者书面约定从工资中扣减的；
- （三）其他依法可以扣减的情形。

第二十七条 因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以从劳动者的工资中扣除其赔偿金，但扣除后的工资剩余部分不得低于当地最低工资标准。

第三章 监督管理

第二十八条 人力资源社会保障部门对用人单位工资支付情况进行监督检查时，用人单位应当如实提供与工资支付有关的用人情况、工资支付表、劳动者领取工资的凭证、财务报表、本单位工资支付制度等资料，人力资源社会保障部门应当为用人单位保守商业秘密。

人力资源社会保障部门监督检查人员执行公务，必须出示证件，秉公执法。

第二十九条 劳动者发现用人单位有下列情形之一的，有权向人力资源社会保障部门举报：

- (一) 未按照劳动合同约定支付劳动者工资的;
- (二) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的;
- (三) 克扣或者无故拖欠劳动者工资的;
- (四) 拒不支付或者不足额支付劳动者延长工作时间工资的;
- (五) 拖欠工资并有意转移财产, 法定代表人或者经营负责人有意回避、逃匿的;
- (六) 其他损害劳动者合法劳动报酬权益的行为。

第三十条 人力资源社会保障部门在查处投诉举报用人单位侵害劳动者合法劳动报酬权益的案件时, 用人单位应当在规定的期限内提供有关工资支付的凭证。逾期不能提供或者拒绝提供的, 人力资源社会保障部门可以按照劳动者投诉的工资金额直接进行认定。

第三十一条 用人单位根据生产经营情况, 无法按照工资支付制度规定或者劳动合同约定的时间足额支付劳动者工资的, 应当事先或者在逾期之日起 3 日内, 向人力资源社会保障部门报告情况和提出处理方案。人力资源社会保障部门应当对用人单位的报告和方案予以审查和监督执行。

第三十二条 人力资源社会保障部门在查处工资支付违法行为中, 发现该单位属无照经营时, 应当提请当地工商行政管理部门依法予以取缔。

第三十三条 各级工会在依法对用人单位工资支付情况实施监督时, 发现用人单位有克扣、无故拖欠工资等违法行为的, 有权要求其改正; 用人单位拒不改正的, 工会可以向人力资源社会保障部门提出处理建议; 人力资源社会保障部门在接到工会的建议后, 应

当依法作出处理。

第三十四条 发包人与承包人未按合同规定结清工程款，致使承包人拖欠劳动者工资的，人力资源社会保障部门可以责成发包人先予支付劳动者工资。发包人先予支付的工资以未结清的工程款为限。

第三十五条 发包人或者承包人将工程承包或者分包给不具备相应资质条件的单位，发包人或者承包人应当承担支付工资的连带责任。不具备相应资质条件的单位拒不支付或者无力支付劳动者工资时，人力资源社会保障部门可以责令发包人或者承包人先予支付。

第三十六条 合伙企业的合伙人对拖欠的劳动者工资承担连带责任。有合伙人逃匿或者无力支付劳动者工资的，人力资源社会保障部门可以责成其他合伙人先予支付；合伙人先予支付后，可依法向其他合伙人追偿。

第三十七条 用人单位合并或者分立前拖欠劳动者工资的，应在合并或者分立时清偿拖欠的工资。暂不能清偿的，人力资源社会保障部门可以责成变更后承继其权利义务的单位清偿原单位欠付的工资。

第三十八条 劳动者与用人单位因工资支付发生争议的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

劳动争议仲裁委员会审理工资支付争议案件时，对事实清楚、不及时支付会导致劳动者生活困难的，可以部分裁决。用人单位对部分裁决不服的，可依法向原裁决机关申请复议。

第四章 法律责任

第三十九条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源社会保障部门责令限期改正，逾期未改正的，处以 1000 元以上 5000 元以下的罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- （一）未制定工资支付制度的；
- （二）制定的工资支付制度未向劳动者公布的；
- （三）未向劳动者本人提供工资支付清单的；
- （四）未保存工资支付凭证的；
- （五）将按规定列支的工资用于非工资性支出的。

第四十条 用人单位伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录的，由人力资源社会保障部门责令限期改正，并处以 5000 元以上 10000 元以下的罚款；对其法定代表人或者直接负责的主管人员处以 1000 元以上 5000 元以下的罚款。

第四十一条 用人单位有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，由人力资源社会保障部门责令限期全额支付劳动者应得工资及相当于工资 25% 的赔偿金：

- （一）克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
- （二）拒不支付劳动者延长工作时间工资的；
- （三）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的。

用人单位在规定的期限内拒不支付劳动者工资及赔偿金的，处以 5000 元以上 30000 元以下的罚款。

第四十二条 用人单位对人力资源社会保障部门作出的处理决

定逾期拒不执行的，人力资源社会保障部门可以申请人民法院强制执行。

第四十三条 人力资源社会保障部门及其他有关部门的工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；不构成犯罪的，依法给予行政处分。

第五章 附 则

第四十四条 本办法自 2004 年 1 月 1 日起施行。