

# 第一篇 导言

## 一、了解您的基本权利

1. 依法订立劳动合同
2. 用人单位应该按时足额支付工资
3. 用人单位不得克扣劳动者工资
4. 用人单位不得无故拖欠劳动者工资
5. 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准
6. 用人单位安排劳动者加班加点应依法支付加班加点工资
7. 试用期应包括在劳动合同期限之中
8. 订立劳动合同时，用人单位不得向劳动者收取定金、保证金或扣留居民身份证
9. 劳动者不必履行无效的劳动合同
10. 解除劳动合同应当符合《劳动合同法》的规定
11. 用人单位解除劳动合同应当依法向劳动者支付经济补偿金
12. 用人单位不得随意解除劳动合同
13. 没有与用人单位订立书面合同，但存在事实劳动关系的劳动者，也依法享有劳动保障权益
14. 农民工有权参加工伤保险
15. 劳动者在工作过程中因工作原因受到事故伤害或者患职业病，应认定为工伤
16. 劳动者发生工伤后，应及时申请工伤认定
17. 职工因工负伤、患职业病进行治疗，依法可以享受工伤医疗待遇
18. 工伤职工在停工留薪期内的，用人单位不得减少其原工资福利待遇
19. 经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的工伤职工，可以依法享受生活护理费
20. 用人单位未参加工伤保险的，工伤职工的工伤待遇由用人单位支付
21. 非法用工单位的劳动者也有权享受工伤待遇
22. 农民工有权参加基本医疗保险
23. 农民工有权参加基本养老保险
24. 农民工有权参加失业保险
25. 用人单位应依法为农民工参加生育保险

## 二、如何维护您的权利

- 1、遇到工伤怎么办？
- 2、怎样申请工伤认定？
- 3、怎样申请劳动能力鉴定？
- 4、用人单位拖欠工资怎么办？
- 5、劳动者与用人单位发生劳动争议后，可通过哪些程序解决？

### 三、履行您的义务

1. 未满 16 周岁的未成年人不能就业
2. 劳动者从事国家规定的技术工种，必须持证上岗
3. 劳动者应当遵守劳动纪律，完成劳动任务
4. 劳动者在劳动合同期内不能不辞而别

### 四、给您提个醒

1. 不要到非法职业介绍机构求职
2. 劳动者在平时的工作中应注意保留有关证据
3. 劳动者通过法律途径维护自身权益一定要注意不能超过法律规定的时限
4. 与用人单位存在事实劳动关系的劳动者也依法享有劳动保障权利
5. 劳动者应该坚决要求用人单位签订劳动合同

6. 用人单位不能以招用“临时工”为借口，侵害劳动者的权益

7. 非法用工主体招用的职工也享有劳动保障权益

## 第二篇 了解您的基本权利

### 1. 依法订立劳动合同

《劳动合同法》规定，劳动者与用工单位建立劳动合同，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

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。连续两次订立固定期限劳动合同的，应当订立无固定期限劳动合同。

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。订立和变

更劳动合同，应遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。

劳动合同应当具备以下必备条款：（1）劳动合同期限。即劳动合同的有效时间。（2）工作内容。即劳动者在劳动合同有效期内所从事的工作岗位（工种），以及工作应达到的数量、质量指标或者应当完成的任务。（3）劳动保护和劳动条件。即为了保障劳动者在劳动过程中的安全、卫生及其他劳动条件，用人单位根据国家有关法律、法规而采取的各项保护措施。（4）劳动报酬。即在劳动者提供了正常劳动的情况下，用人单位应当支付的工资。（5）劳动纪律。即劳动者在劳动过程中必须遵守的工作秩序和规则。（6）劳动合同终止的条件。即除了期限以外其他由当事人约定的特定法律事实，这些事实一出现，双方当事人间的权利义务关系终止。（7）违反劳动合同的责任。即当事人不履行劳动合同或者不完全履行劳动合同，所应承担的相应法律责任。用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

## 2. 用人单位应该按时足额支付工资

《劳动法》中的“工资”是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳

动报酬，一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资等。

《劳动合同法》规定，用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令，要求用人单位足额支付劳动者工资。

## 3. 用人单位不得克扣劳动者工资

《劳动法》以及《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》等规定，用人单位不得克扣劳动者工资。用人单位克扣劳动者工资的，由劳动保障行政部门责令支付劳动者的工资报酬，并加发相当于工资报酬 25% 的经济补偿金。并可责令用人单位按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。

“克扣工资”是指用人单位无正当理由扣减劳动者应得工资（即在劳动者已提供正常劳动的前提下用人单位按劳动合同规定的标准应当支付给劳动者的全部劳动报酬）。但是，以下几种减发工资的情况不属于“克扣”：（1）国家的法律、法规中有明确规定的；（2）依法签订的劳动合同中有明确规定的；（3）用人单位依法制定并经职代会批准的厂规、厂纪中有明确规定的；（4）因劳动者请事假等相应减发工资等。

#### 4. 用人单位不得无故拖欠劳动者工资

《劳动法》以及《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》等规定，用人单位无故拖欠劳动者工资的，由劳动保障行政部门责令支付劳动者的工资报酬，并加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。并可责令用人单位按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。

“无故拖欠工资”是指用人单位无正当理由超过规定付薪时间未支付劳动者工资。但是，以下几种情况不属于“无故拖欠”工资：（1）用人单位遇到非人力所能抗拒的自然灾害、战争等原因，无法按时支付工资；（2）用人单位因生产经营困难、资金周转受到影响，在征得本单位工会同意后，可暂时延期支付劳动者工资，延期时间的最长限制可由省、自治区、直辖市劳动行政部门根据各地情况确定。

#### 5. 在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位支付的工资不得低于当地最低工资标准

根据《劳动法》、劳动保障部《最低工资规定》等规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（1）延长工作时间工资；（2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（3）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

用人单位违反以上规定的，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠劳动者工资，并可责令其按所欠工资的1至5倍支付劳动者赔偿金。

#### 6. 用人单位安排劳动者加班加点应依法支付加班加点工资

《劳动法》以及《违反〈中华人民共和国劳动法〉行政处罚办法》等规定，用人单位安排劳动者加班加点应依法支付加班加点工资。用人单位拒不支付加班加点工资的，由劳动保障行政部门责令支付劳动者的工资报酬，并加发相当于工资报酬25%的经济补偿金。并可责令用人单位按相当于支付劳动者工资报酬、经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。

支付加班加点工资的标准是：（1）安排劳动者延长工作时间的（即正常工作日加点），支付不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%的工资报酬；（2）休息日（即星期六、星期日或其他休息日）安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于劳动合同规定的劳动者本人日工资标准的200%的

工资报酬；(3)法定休假日(即元旦、春节、国际劳动节、国庆节以及其他法定节假日)安排劳动者工作的，支付不低于劳动合同规定的劳动者本人日工资标准的300%的工资报酬。

### **7. 试用期应包括在劳动合同期限之中**

签订劳动合同可以不约定试用期，也可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。劳动合同期限在3个月以上1年以下的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限在1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；合同期限在3年以上的固定期限和无固定期限劳动合同，试用期不得超过6个月。试用期包括在劳动合同期限内。非全日制劳动合同，不得约定试用期。

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

### **8. 订立劳动合同时，用人单位不得向劳动者收取定金、保证金或扣留居民身份证**

根据劳动保障部《劳动力市场管理规定》，禁止用人单位招用人员时向求职者收取招聘费用、向被录用人员收取保证金或抵押金、扣押被录用人员的身份证等证件。用人单位违反规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以1000元以下罚款；对当事人造成损害的，应承担赔偿责任。

### **9. 劳动者不必履行无效的劳动合同**

无效的劳动合同是指不具有法律效力的劳动合同。根据《劳动法》的规定，下列劳动合同无效：(1)违反法律、行政法规的劳动合同；(2)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约束力。也就是说，劳动者自始至终都无须履行无效劳动合同。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。具体包括：(1)造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；(2)造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；(3)造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；(4)造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；(5)劳动合同约定的其他赔偿费用。

### **10. 解除劳动合同应当符合《劳动合同法》的规定**

劳动合同的解除，是指劳动合同有效成立后至终止前这段

时期内，当具备法律规定的劳动合同解除条件时，因用人单位或劳动者一方或双方提出，而提前解除双方的劳动关系。根据《劳动合同法》的规定，劳动者可以和用人单位协商解除劳动合同，也可以在符合法律规定的情况下单方解除劳动合同。

#### （一）劳动者单方解除

（1）《劳动合同法》第三十七条规定：劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者提前三十日以**书面形式**通知用人单位解除劳动合同，无须征得用人单位的同意，用人单位应及时办理有关解除劳动合同的手续。但由于劳动者违反劳动合同的有关约定而给用人单位造成经济损失的，应依据有关规定和劳动合同的约定，由劳动者承担赔偿责任。

（2）《劳动合同法》第三十八条规定：有下列情形之一的，劳动者可以**随时**通知用人单位解除劳动合同：

第一，未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

第二，未及时足额支付劳动报酬的；

第三，未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

第四，用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

第五，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的

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

#### （二）用人单位单方解除

（1）《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

第一，在试用期间被证明不符合录用条件的；

第二，严重违反用人单位规章制度的；

第三，严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

第四，劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

第五，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；

第六，被依法追究刑事责任的。

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

第一，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

第二，劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

第三，劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使原劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

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

第一，依照企业破产法规定进行重整的；

第二，生产经营发生严重困难的；

第三，企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后仍需裁减人员的；

第四，其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

裁减人员时，应当优先录用下列人员：

第一，与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

第二，与本单位订立无固定期限劳动合同的；

第三，家庭无其他就业人员，有需要抚养的老人或者未成年人的。

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

与此同时，为保护处于特定情况下的劳动者的特定权益，《劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据《劳动合同法》第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

第一，从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

第二，在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

第三，患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

第四，女职工在孕期、产期、哺乳期的；

第五，在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

第六，法律、行政法规规定的其他情形。

### 11. 用人单位解除劳动合同应当依法向劳动者支付经济补偿金

根据《劳动合同法》第四十六条规定，有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（1）劳动者依照《劳动合同法》第三十八条（见上文）规定解除劳动合同的；

（2）用人单位向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；

（3）用人单位依照《劳动合同法》第四十条规定（见上文）解除劳动合同的；

（4）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

（5）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的除外，劳动合同期满终止固定期限劳动合同的；

（6）用人单位被依法宣告破产的或者用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的；

（7）法律法规规定的其他情形。

另外，按照《劳动合同法》第四十七条规定，经济补偿金按照劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不

满六个月的，向劳动者支付半个月的经济补偿。

### 12. 用人单位不得随意解除劳动合同

《劳动合同法》第四十八条规定，用人单位违法《劳动合同法》规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按第四十七条规定的**经济补偿金标准的两倍**向劳动者支付赔偿金。

### 13. 没有与用人单位订立书面合同，但存在事实劳动关系的劳动者，也依法享有劳动保障权益

根据劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发[2005]12号）规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但**同时**具备下列情形的，劳动关系成立：

（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

（一）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各



项社会保险费的记录;

(二) 用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件;

(三) 劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录;

(四) 考勤记录;

(五) 其他劳动者的证言等。

其中, (一)、(三)、(四)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

#### 14. 农民工有权参加工伤保险

工伤保险是指劳动者因工作原因遭受意外伤害或患职业病而造成死亡、暂时或永久丧失劳动能力时, 劳动者及其遗属能够从国家、社会得到必要的物质补偿的一种社会保险制度。根据《工伤保险条例》等有关规定, 工伤保险的适用范围包括中国境内各类企业、有雇工的个体工商户以及这些用人单位的全部职工或者雇工。所以, 这些单位的农民工也应当参加工伤保险。

用人单位必须为与之形成劳动关系的劳动者及时办理参加工伤保险的手续, 劳动者本人和城镇企业职工一样, **不缴纳工伤保险费**; 发生工伤的, 劳动保障行政部门要依法进行认定。未参加工伤保险的企业, 劳动者发生工伤的, 企业必须按照《工

伤保险条例》规定的标准支付工伤费用。

#### 15. 劳动者在工作过程中因工作原因受到事故伤害或者患职业病, 应认定为工伤

《工伤保险条例》规定, 职工有下列情形之一的, 应当认定为工伤: (1) 在工作时间和工作场所内, 因工作原因受到事故伤害的; (2) 工作时间前后在工作场所内, 从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的; (3) 在工作时间和工作场所内, 因履行工作职责受到暴力等意外伤害的; (4) 患职业病的; (5) 因工外出期间, 由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的; (6) 在上下班途中, 受到机动车事故伤害的; (7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

按照《职业病防治法》的规定, 职业病是指劳动者在职业活动中, 因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

职工有下列情形之一的, 视同工伤: (1) 在工作时间和工作岗位, 突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的; (2) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的; (3) 职工原在军队服役, 因战、因公负伤致残, 已取得革命伤残军人证, 到用人单位后旧伤复发的。

下列情形不得认定为工伤或者视同工伤: (1) 因犯罪或者违反治安管理伤亡的; (2) 醉酒导致伤亡的; (3) 自残或者自

杀的。

#### **16. 劳动者发生工伤后，应及时申请工伤认定**

《工伤保险条例》规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

提出工伤认定申请应当提交下列材料：（1）工伤认定申请表；（2）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；（3）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）；工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，劳动保障行政部门应当受理。

劳动保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和所在单位。

#### **17. 职工因工负伤、患职业病进行治疗，依法可以享受工伤医疗待遇**

《工伤保险条例》规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病进行治疗，享受工伤医疗待遇。职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。职工住院治疗工伤的，由所在单位按照本单位因公出差伙食补助标准的 70% 发给住院伙食补助费；经医疗机构出具证明，报经办机构同意，工伤职工到统筹地区以外就医的，所需交通、食宿费用由所在单位按照本单位职工因公出差标准报销。工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行康复性治疗的费用，符合规定的，从工伤保险基金支付。

工伤职工治疗非工伤引发的疾病，不享受工伤医疗待遇，按照基本医疗保险办法处理。

#### **18. 工伤职工在停工留薪期内的，用人单位不得减少其原工资福利待遇**

停工留薪期是指职工因工负伤、患职业病需要接受工伤医

疗而暂停工作，由用人单位继续发给原工资福利待遇的一段期间。停工留薪期一般不超过 12 个月，伤情严重或者情况特殊，经劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过 12 个月。在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照《工伤保险条例》的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，工伤医疗待遇继续享受。生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

#### **19. 经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的工伤职工，可以依法享受生活护理费**

生活护理费是指工伤职工经评残并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，由工伤保险经办机构从工伤保险基金中按月支付生活护理补助的费用。《工伤保险条例》规定，生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40%或者 30%。

#### **20. 用人单位未参加工伤保险的，工伤职工的工伤待遇由用人单位支付**

《工伤保险条例》规定，用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加的，由劳动保障行政部门责令改正；未参加工伤保险期间用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照

本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

#### **21. 非法用工单位的劳动者也有权享受工伤待遇**

《工伤保险条例》和劳动保障部《非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法》规定，无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一次性赔偿；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的直系亲属给予一次性赔偿。

一次性赔偿包括受到事故伤害或患职业病的职工或童工在治疗期间的费用和一次性赔偿金。职工或童工受到事故伤害或患职业病，在劳动能力鉴定之前进行治疗期间的生活费、医疗费、护理费、住院期间的伙食补助费及所需的交通费等费用，按照《工伤保险条例》规定的标准和范围，全部由伤残职工或童工所在单位支付。一次性赔偿数额应当在受到事故伤害或患职业病的职工或童工死亡或者经劳动能力鉴定后确定。劳动能力鉴定按属地原则由单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会办理，劳动能力鉴定费用由伤亡职工或者童工所在单位支付。一次性赔偿金按以下标准支付：一级伤残的为赔偿基数的 16 倍，二级伤残的为赔偿基数的 14 倍，三级伤残的为赔偿基数的 12 倍，四级伤残的为赔偿基数的 10 倍，五级伤残的为

赔偿基数的 8 倍，六级伤残的为赔偿基数的 6 倍，七级伤残的为赔偿基数的 4 倍，八级伤残的为赔偿基数的 3 倍，九级伤残的为赔偿基数的 2 倍，十级伤残的为赔偿基数的 1 倍；死亡的为赔偿基数的 10 倍。赔偿基数是指单位所在地工伤保险统筹地区上年度职工年平均工资。

## **22. 农民工有权参加基本医疗保险**

根据国家有关规定，各地要逐步将与用人单位形成劳动关系的农村进城务工人员纳入医疗保险范围。根据农村进城务工人员的特点和医疗需求，合理确定缴费率和保障方式，解决他们在务工期间的大病医疗保障问题，用人单位要按规定为其缴纳医疗保险费。对在城镇从事个体经营等灵活就业的农村进城务工人员，可以按照灵活就业人员参保的有关规定参加医疗保险。据此，在已经将农民工纳入医疗保险范围的地区，农民工有权参加医疗保险，用人单位和农民工本人应依法缴纳医疗保险费，农民工患病时，可以按照规定享受有关医疗保险待遇。

## **23. 农民工有权参加基本养老保险**

按照国务院《社会保险费征缴暂行条例》等有关规定，基本养老保险覆盖范围内的用人单位的所有职工，包括农民工，都应该参加养老保险，履行缴费义务。参加养老保险的农民合同制职工，在与企业终止或解除劳动关系后，由社会保险经办机构保留其养老保险关系，保管其个人帐户并计息，凡重新就

业的，应接续或转移养老保险关系；也可按照省级政府的规定，根据农民合同制职工本人申请，将其个人帐户个人缴费部分一次性支付给本人，同时终止养老保险关系，凡重新就业的，应重新参加养老保险。农民合同制职工在男年满 60 周岁、女年满 55 周岁时，累计缴费年限满 15 年以上的，可按规定领取基本养老金；累计缴费年限不满 15 年的，其个人帐户全部储存额一次性支付给本人。

## **24. 农民工有权参加失业保险**

根据《失业保险条例》规定，城镇企业事业单位招用的农民合同制工人应该参加失业保险，用人单位按规定为农民工缴纳社会保险费，农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。单位招用的农民合同制工人连续工作满 1 年，本单位并已缴纳失业保险费，劳动合同期满未续订或者提前解除劳动合同的，由社会保险经办机构根据其工作时间长短，对其支付一次性生活补助。补助的办法和标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

## **25. 用人单位应依法为农民工参加生育保险**

目前我国的生育保险制度还没有普遍建立，各地工作进展不平衡。从各地制定的规定看，有的地区没有将农民工纳入生育保险覆盖范围，有的地区则将农民工纳入了生育保险覆盖范围。如果农民工所在地区将农民工纳入了生育保险覆盖范围，农民工所在单位应按规定为农民工参加生育保险并缴纳生育

保险费，符合规定条件的生育农民工依法享受生育保险待遇。

## 第三篇 如何维护您的权利

### 1、遇到工伤怎么办？

如果在工作过程中遇到事故伤害，应当马上到签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救。同时，及时向当地劳动保障行政部门申请工伤认定。如果自己长期在煤矿、采石场或有毒有害等场所工作，发现自己身体不适，一定要到当地卫生行政部门所属的职业病防治所进行诊断，确认为职业病后，再到劳动保障行政部门申请工伤认定。

工伤职工如果对劳动保障部门工伤认定结论不服（如不认定为工伤），还可以在收到工伤认定书60日内提起行政复议；对复议决定不服的，还可以在15日内向当地人民法院提起行政诉讼。

被认定为工伤后，应拿着工伤认定书到当地劳动能力鉴定委员会申请伤残等级鉴定。拿到工伤认定书和伤残等级鉴定书

之后，就可以到用人单位或劳动保障部门的工伤保险经办机构领取工伤保险待遇。如果所在单位没有参加工伤保险，工伤保险待遇由用人单位支付。用人单位参加了工伤保险的，就由工伤保险

经办机构从工伤保险基金中按标准支付工伤保险待遇。

### 2、怎样申请工伤认定？

根据《工伤保险条例》的规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起**30日内**，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位没有按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起**1年内**，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

提出工伤认定申请应当提交下列材料：

- （1）工伤认定申请表；
- （2）与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；
- （3）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）；

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。工伤认定申请人提供材料不完整的，劳动保障行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，劳动保障行政部门应当受理。

劳动保障行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其直系亲属和所在单位。

### 3、怎样申请劳动能力鉴定？

根据《工伤保险条例》的规定，劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其直系亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起60日内作出劳动能力鉴定结论，并及时送达申请鉴定的单位和个人。申请鉴定的单位或者个人对该鉴定结论不服的，可以在收到鉴定结论之日起15日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

劳动能力鉴定结论作出之日起**1年后**，工伤职工或其直系亲属、其所在单位或者经办机构认为残情发生变化的，可以申请劳动能力复查鉴定。

### 4、用人单位拖欠工资怎么办？

在用人单位拖欠工资的情况下，劳动者要先和用人单位协商，如果协商无法解决，则可以通过以下法律途径来解决：

(1) 向当地劳动保障监察机构投诉举报；

(2) 向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，需要注意的是，要在劳动争议发生之日起60日内向劳动争议仲裁委员会提出书面申请；

(3) 通过诉讼途径解决。这又分三种情况：一是针对劳动纠纷案件，经劳动仲裁后任何一方不服的，可以向法院提起诉讼；二是经仲裁后都服从，劳动仲裁裁决生效后，用人单位不执行的，农民工可申请法院强制执行；三是属于劳务欠款类的可直接向法院提起民事诉讼。

### 5. 劳动者与用人单位发生劳动争议后，可通过哪些程序解决？

根据《劳动法》和《中华人民共和国企业劳动争议处理条例》的规定，劳动者与用人单位发生劳动争议后，可按照以下几个程序解决：(1) 双方自行协商解决。当事人在自愿的基础上进行协商，达成协议。(2) 调解程序。不愿双方自行协商或达不成协议的，双方可自愿申请企业调解委员会调解，对调解达成的协议自觉履行。调解不成的可申请仲裁。当事人也可直

接申请仲裁。(3) 仲裁程序。当事人一方或双方都可以向仲裁委员会申请仲裁。仲裁庭应当先行调解，调解不成的，作出裁决。一方当事人不履行生效的仲裁调解书或裁决书的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。该程序是人民法院处理劳动争议的前置程序，也就是说，人民法院不直接受理没有经过仲裁程序的劳动争议案件。(4) 法院审判程序。当事人对仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内将对方当事人作为被告向人民法院提起诉讼。人民法院按照民事诉讼程序进行审理，实行两审终审制。法院审判程序是劳动争议处理的最终程序。

## 第四篇 履行您的义务

### 1. 未满 16 周岁的未成年人不能就业

国务院《禁止使用童工规定》规定，国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户等各种用人单位均不得招用不满 16 周岁的未成年人（招用不满 16 周岁的未成年人，统称使用童工）。禁止任何单位或者个人为不满 16 周

岁的未成年人介绍就业。禁止不满 16 周岁的未成年人开业从事个体经营活动。不满 16 周岁的未成年人的父母或者其他监护人应当保护其身心健康，保障其接受义务教育的权利，不得允许其被用人单位非法招用。任何单位或者个人使用童工或者为不满 16 周岁的未成年人介绍就业的，依法进行处罚，触犯刑律的，依法追究刑事责任。不满 16 周岁的未成年人的父母或者其他监护人允许其被用人单位非法招用的，所在地的乡（镇）人民政府、城市街道办事处以及村民委员会、居民委员会应当给予批评教育。

### 2. 劳动者从事国家规定的技术工种，必须持证上岗

《劳动法》、《职业教育法》、劳动保障部《招用技术工种从业人员规定》规定，对从事技术复杂、通用性广、涉及到国家财产、人民生命安全和消费者利益的职业（工种）的劳动者，必须经过培训，并取得职业资格证书后，方可就业上岗。目前，必须持有职业资格证书才能上岗的技术工种（职业）有 87 个，包括：

第一类，生产、运输设备操作人员。具体是：车工、铣工、磨工、镗工、组合机床操作工、加工中心操作工、铸造工、锻造工、焊工、金属热处理工、冷作钣金工、涂装工、装配钳工、工具钳工、锅炉设备装配工、电机装配工、高低压电器装配工、电子仪器仪表装配工、电工仪器仪表装配工、机修钳工、汽车

修理工、摩托车维修工、精密仪器仪表修理工、锅炉设备安装工、变电设备安装工、维修电工、计算机维修工、手工木工、精细木工、音响调音员、贵金属首饰手工制作工、土石方机械操作工、砌筑工、混凝土工、钢筋工、架子工、防水工、装饰装修工、电气设备安装工、管工、汽车驾驶员、起重装卸机械操作工、化学检验工、食品检验工、纺织纤维检验工、贵金属首饰钻石宝玉石检验员、防腐蚀工。

第二类，农林牧渔水利业生产人员。具体是：动物疫病防治员、动物检疫检验员、沼气生产工。

第三类，商业、服务业人员。具体是：营业员、推销员、出版物发行员、中药购销员、鉴定估价师、医药商品购销员、中药调剂员、冷藏工、中式烹调师、中式面点师、西式烹调师、西式面点师、调酒师、营养配餐员、前厅服务员、客房服务员、保健按摩师、职业指导员、物业管理员、锅炉操作工、美容师、美发师、摄影师、眼镜验光员、眼镜定配工、家用电子产品维修工、家用电器产品维修工、照相器材维修工、钟表维修工、办公设备维修工、养老护理员。

第四类，办事人员和有关人员。具体是：秘书、公关员、计算机操作员、制图员、话务员、用户通信终端维修员。

### 3. 劳动者应当遵守劳动纪律，完成劳动任务

《劳动法》规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技

能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

### 4. 劳动者在劳动合同期内不能不辞而别

严格履行劳动合同是劳动合同双方当事人必须承担的义务。《劳动合同法》第三十七条规定：“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同”可见，劳动者在合同履行期间，解除劳动合同是有一定条件的。除法律规定的特殊情况外，自行离职不辞而别，显然违反《劳动合同法》中有关劳动合同的规定，是一种违约行为，应当按照规定向用人单位赔偿所造成的损失。

但是，《劳动合同法》第三十八条规定：有下列情形之一的，劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同：

第一，未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

第二，未及时足额支付劳动报酬的；

第三，未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

第四，用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

第五，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的

用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强



迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

## 第五篇 给您提个醒

### 1. 不要到非法职业介绍机构求职

劳动保障部《劳动力市场管理规定》规定，职业介绍机构分为各级劳动保障行政部门举办的公共职业介绍机构、其他非营利性职业介绍机构、营利性职业介绍机构。开办职业介绍机构或其他机构开展职业介绍活动，须经劳动保障行政部门批准。其中，属于事业单位的，还应到机构编制管理机关办理事业单位登记或备案；属于民办非企业单位的，应到民政部门办理民办非企业单位登记；属于营利性职业介绍机构的，到工商行政管理机关办理企业登记注册。职业介绍机构应当在服务场所明示合法证照、批准证书、服务项目、收费标准、监督机关名称和监督电话等。农民工到职业介绍机构求职时，应注意观察该机构是否有合法证照、批准证书，不要在没有合法证照、

批准证书的非法职业介绍机构求职。

《劳动力市场管理规定》规定，禁止职业介绍机构有下列行为：（1）超出核准的业务范围经营；（2）提供虚假信息；（3）超标准收费；（4）介绍求职者从事法律、法规禁止从事的职业；（5）为无合法证照的用人单位或者无合法身份证件求职者进行职业介绍服务活动；（6）以暴力、胁迫、欺诈等方式进行职业介绍等活动；（7）伪造、涂改、转让批准文件；（8）以职业介绍为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。职业介绍机构违反上述规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以10000元以下罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得3倍的罚款，但最高不超过30000元；情节严重的，提请工商部门吊销其营业执照，或提请原登记管理机关办理撤销登记；对当事人造成损害的，应承担赔偿责任。农民工在求职时受到职业介绍机构以上违法行为侵害的，可以向劳动保障部门投诉，依法维护自身权益。

### 2. 劳动者在平时的工作中应注意保留有关证据

劳动者通过劳动保障监察、劳动争议仲裁、行政复议等法律途径维护自身合法权益，或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等，都需要提供证明自己主张或案件事实的证据。如果劳动者不能提供有关证据，可能会影响自身权益。因此，劳动者在平时的的工作中，应该注意保留有关证据。主要的证据包括：

(1) 来源于用人单位的证据，如与用人单位签订的劳动合同或者与用人单位存在事实劳动关系的证明材料、工资单、用人单位签订劳动合同时收取押金等的收条、用人单位解除或终止劳动关系通知书、出勤记录等；

(2) 来源于其他主体的证据，如职业中介机构的收费单据；

(3) 来源于有关社会机构的证据，如发生工伤或职业病后的医疗诊断证明或者职业病诊断证明书、职业病诊断鉴定书、向劳动保障行政部门寄出举报材料等的邮局回执；

(4) 来源于劳动保障部门的证据，如劳动保障部门告知投诉受理结果或查处结果的通知单等。

另外，《工伤保险条例》第19条规定，职工或者其直系亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。《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）第13条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

### **3. 劳动者通过法律途径维护自身权益一定要注意不能超过法律规定的时限**

劳动者通过劳动争议仲裁、行政复议等法律途径维护自身

合法权益，或者申请工伤认定、职业病诊断与鉴定等，一定要注意在法定的时限内提出申请。如果超过了法定时限，有关申请可能不会被受理，致使自身权益难以得到保护。主要的时限包括：

(1) 申请劳动争议仲裁的，应当在劳动争议发生之日（即当事人知道或应当知道其权利被侵害之日）起一年内向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；

(2) 对劳动争议仲裁裁决不服，提起诉讼的，应当自收到仲裁裁决书之日起15日内，向人民法院提起诉讼；

(3) 申请行政复议的，应当自知道该具体行政行为之日起60日内提出行政复议申请；

(4) 对行政复议决定不服，提起行政诉讼的，应当自收到行政复议决定书之日起15日内，向人民法院提起行政诉讼；

(5) 直接向人民法院提起行政诉讼的，应当在知道作出具体行政行为之日起3个月内提出，法律另有规定的除外。因不可抗力或者其他特殊情况耽误法定期限的，在障碍消除后的10日内，可以申请延长期限，由人民法院决定；

(6) 申请工伤认定的，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报劳动保障行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未按前

款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

#### **4. 与用人单位存在事实劳动关系的劳动者也依法享有劳动保障权利**

事实劳动关系，指的是用人单位招用劳动者后不按规定订立劳动合同，或者用人单位与劳动者以前签订过劳动合同，但是劳动合同到期后用人单位同意劳动者继续在本单位工作却没有与其及时续订劳动合同。

根据《劳动法》的规定，用人单位和与之形成劳动关系的劳动者，适用《劳动法》。事实劳动关系的双方当事人之间也存在劳动关系，因此，双方均享有劳动保障法律法规所规定的一切权利，并应履行劳动保障法律法规所规定的一切义务。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）第十六条规定：“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。”这表明对于用人单位与劳动者以前签订过劳动合同，劳动合同到期后形成的事实劳动关系，用人单位与劳动者均继续享有原劳动合同约定的权利，并应履行原劳动合同约定的义务。

存在事实劳动关系的劳动者在劳动保障权益受到用人单位侵害时，同签订劳动合同的劳动者一样，可以通过劳动保障监察、劳动争议仲裁、向人民法院起诉等途径，依法维护自身合法权益。

对用人单位故意拖延不订立劳动合同造成事实劳动关系的，由劳动保障行政部门责令改正，逾期不改的，应给予通报批评。用人单位解除与劳动者的劳动关系并拒不支付经济补偿金的，劳动保障行政部门应责令支付劳动者的经济补偿，并可责令按相当于支付劳动者经济补偿总和的一至五倍支付劳动者赔偿金。对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

#### **5. 劳动者应该坚决要求用人单位签订劳动合同**

《劳动合同法》明确规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。尽管与用人单位存在事实劳动关系的劳动者，也依法享有劳动保障权利，但是，如果劳动者与用人单位之间没有签订劳动合同，劳动者的权益仍然有可能难以得到全面保护。一是由于双方没有签订劳动合同，劳动者必须通过其他途径证明其与用人单位之间存在劳动关系，如果劳动者不能证明其与用人单位之间存在劳动关系，则其各种劳动保障权益将难以得到保护。二是如果劳动者与用人单位没有签订劳动合同，则劳动者难以证明双方有关工资等事项的一些口头约定，

致使这些双方口头约定的劳动保障权益难以得到保护。所以，劳动者应当坚决要求用人单位签订劳动合同。

#### **6. 用人单位不能以招用“临时工”为借口，侵害劳动者的权益**

《劳动合同法》施行后，所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度，各类职工在用人单位享有的权利是平等的。因此，过去意义上相对于正式工而言的临时工名称已经不复存在。用人单位如在临时性岗位上用工，应当与劳动者签订劳动合同并依法为其建立各种社会保险，使其享有有关的福利待遇，但在劳动合同期限上可以有所区别。用人单位不能以招用的是临时工为借口，侵害劳动者的劳动保障权益。

#### **7. 非法用工主体招用的职工也享有劳动保障权益**

对于存在违反劳动法律、法规行为的用人单位，劳动行政部门应依据《劳动法》等有关法律、法规的规定予以处理。对未经工商部门登记的用人单位，劳动行政部门除依据有关法律、法规对其劳动违法行为进行处理外，还可以提请有关部门对其非法经营行为进行处理。

国务院颁布的《无照经营查处取缔办法》、《工伤保险条例》、《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定，对于违法从事无照经营的，由有关部门依法查处。无营业执照或者未经依法登记、备案的单位以及被依法吊销营业执照或者撤销登

记、备案的单位的职工受到事故伤害或者患职业病的，由该单位向伤残职工或者死亡职工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于工伤保险条例规定的工伤保险待遇；用人单位不得使用童工，用人单位使用童工造成童工伤残、死亡的，由该单位向童工或者童工的直系亲属给予一次性赔偿，赔偿标准不得低于工伤保险条例规定的工伤保险待遇。对于伤残职工或者死亡职工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，以及童工或者童工的直系亲属就赔偿数额与单位发生争议的，按照处理劳动争议的有关规定处理。

以上规定表明，即使劳动者是在非法用工主体工作，也仍然享有劳动保障法律法规所规定的权利，非法用工主体违反劳动保障法律法规规定，侵害劳动者合法劳动保障权益的，劳动保障行政部门有职责追究该用人单位的法律责任，并对该用人单位违反其他法律法规的行为，提请有关部门追究其法律责任。

## 关于我们

### 西南政法大学民工维权常识普及与社会调研流动团队 活动简介

#### 一. 团队简介

西南政法大学“民工维权常识普及与社会调研流动团队”为“益暖中华—谷歌杯全国大学生公益创意大赛”中的优胜团队。本团队由西南政法大学5名专业教师担任辅导老师和顾问。团队现由18名成员组成，团队成员均具有比较扎实的法学、管理学、新闻传播学等专业知识，并具有丰富的社会实践经验以及团队合作精神。

#### 二. 进展报告

2008年4月30日，在“益暖中华—谷歌杯中国大学生公益创意大赛”中，西南政法大学“民工维权常识普及与社会调研流动团队”以优秀的表现从755所高校的6000余个创意申请中脱颖而出，通过预赛、复赛、决赛顺利进入全国30强，并被评为优胜项目。

本届中国大学生公益创意大赛自2008年2月14日开始，

共有北京大学、清华大学、南京大学、厦门大学、重庆大学等755所高校的6000余支队伍（或个人）参赛。我校学生团队经过一个月的创意策划，在4月2日被宣布进入复赛，同来自其它375所高校的1249个团队展开新一轮的争夺。复赛进决赛阶段，又与375所高校的1249个团队在接受大众投票接受专家评审意见后经过两轮角逐，被宣布进入前100强后成功晋级全国30强，并顺利通过主办方的审核，被正式确认为优胜团队。我团队是西南地区唯一一所进入前30强的高校团队。

目前，团队严格按照原定计划将在重庆渝北区、沙坪坝区、九龙坡区、江北区、长寿区、荣昌区进行为期二十多天的暑期调查实践活动，且各项工作正在有条不紊的进行当中。团队的努力得到了学校领导和有关部门的大力支持，以期团队能在暑期实践中更好的为帮助农民工朋友贡献一份绵薄之力。