



上海市企业职工最低工资规定

(1994年12月5日上海市人民政府令第90号发布 根据1997年12月19日上海市人民政府令第54号修正 根据2002年8月21日上海市人民政府令第125号修正 根据2010年12月20日上海市人民政府令第52号公布的《上海市人民政府关于修改〈上海市农机事故处理暂行规定〉等148件市政府规章的决定》修正并重新发布)

第一条（目的和依据）

为了保护职工的合法权益，保障职工及其家庭成员的基本生活，有利于企业之间的公平竞争，根据《中华人民共和国劳动法》及其他有关规定，结合本市实际情况，制定本规定。

第二条（适用范围）

本规定适用于本市范围内的企业及与其形成劳动关系的职工。

第三条（定义）

本规定所称的最低工资，是指职工在法定工作时间内提供正



常劳动后所在企业必须支付的最低劳动报酬。

第四条（最低工资的形式和支付）

最低工资分为月最低工资和小时最低工资。

全日制劳动合同关系适用于月最低工资；非全日制劳动合同关系适用于小时最低工资。

最低工资应当以货币形式按时支付。

第五条（最低工资的构成）

最低工资由国家统计部门规定的应当列入工资总额的各项工资性收入剔除下列项目后构成：

- (一) 延长法定工作时间所得的工资报酬；
- (二) 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；
- (三) 市人力资源社会保障局规定的不列入最低工资的其他收入。

法律、法规、规章规定的职工劳动保险、福利待遇，不得列入最低工资。

第六条（最低工资的计算）

实行计件或者提成工资形式的，职工的月实际劳动报酬不得低于月最低工资。



形成全日制劳动合同关系的职工因个人原因，在法定工作时间内提供的正常劳动不满一个月的，其月最低工资按照实际提供的劳动时间进行折算。

形成全日制劳动合同关系的职工享受法定的休假日和婚丧假以及依法参加社会活动，视为提供了正常劳动。

第七条（最低工资标准的确定和调整原则）

确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素：

- （一）职工本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- （二）社会平均工资水平；
- （三）劳动生产率；
- （四）就业状况；
- （五）本市城乡之间经济发展水平的差异。

确定和调整小时最低工资标准，还应当综合考虑非全日制工作的职业稳定、福利待遇等因素。

第八条（最低工资标准确定和调整的审批程序）

确定和调整最低工资标准由市人力资源社会保障局会同市总工会和企业界代表提出方案，报市人民政府批准后实施，并报国务院备案。

最低工资标准应当每年公布1次。



第九条（财务列支）

企业支付的最低工资可以全额列入成本。

第十条（工会监督）

工会组织有权对最低工资标准的执行情况进行监督，发现企业支付职工的工资低于最低工资标准的，可以提请人力资源社会保障行政部门处理。

第十一条（赔偿责任）

企业违反本规定，支付职工的工资低于最低工资标准的，由人力资源社会保障行政部门责令其限期补发按最低工资标准计算的欠付数额，并按国家有关规定支付补偿金。

第十二条（争议处理）

职工对企业违反本规定的行为，有权向人力资源社会保障行政部门举报；对支付最低工资发生争议的，可以依法向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向人民法院起诉。

第十三条（复议和诉讼）

企业对人力资源社会保障行政部门的具体行政行为不服的，可以按照《中华人民共和国行政复议法》和《中华人民共和国行政诉讼法》的规定，申请行政复议或者提起行政诉讼。



上海市人民政府规章

第十四条（适用范围的除外情形）

企业因生产经营发生困难，按有关规定经政府或者有关部门批准或者裁定而关闭、整顿或者进入破产程序的，不适用本规定。

职工病假、事假期间的工资待遇，按有关病假、事假的规定执行。

第十五条（参照执行本规定的情形）

本规定第二条以外的其他劳动者，其最低劳动报酬参照本规定执行。

第十六条（应用解释部门）

本规定的具体应用问题由市人力资源社会保障局负责解释。

第十七条（施行日期）

本规定自 1995 年 1 月 1 日起施行。