|  |
| --- |
| 青岛市人力资源和社会保障局烟台市人力资源和社会保障局潍坊市人力资源和社会保障局威海市人力资源和社会保障局日照市人力资源和社会保障局 |

青岛等5市人力资源和社会保障局关于

印发《企业劳动用工指导手册（2023版）》

的通知

青岛市、烟台市、潍坊市、威海市、日照市各区、县（市）人力资源社会保障局：

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》《山东省劳动合同条例》等

|  |
| --- |
|  |

有关规定，我们制定了《企业劳动用工指导手册（2023版）》，旨在指导服务胶东经济圈企业正确执行劳动保障法律法规规定，规范劳动用工行为，助力企业持续稳健发展，维护劳动关系和谐稳定，优化城市营商环境，请参考使用。

附件：企业劳动用工指导手册（2023版）

青岛市人力资源和社会保障局 烟台市人力资源和社会保障局

潍坊市人力资源和社会保障局 威海市人力资源和社会保障局

日照市人力资源和社会保障局

2023年8月24日

附件:

企业劳动用工指导手册

（2023版）

青岛市人力资源和社会保障局

烟台市人力资源和社会保障局

潍坊市人力资源和社会保障局

威海市人力资源和社会保障局

日照市人力资源和社会保障局

前 言

为进一步指导服务胶东经济圈企业正确执行劳动保障法律法规规定，规范劳动用工行为，助力企业持续稳健发展，维护劳动关系和谐稳定，优化城市营商环境，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》《山东省劳动合同条例》等劳动保障法律法规，制定本指导手册，供企业参考。

目 录

[一、劳动关系建立篇 9](#_Toc144109631)

[（一）劳动者的法定劳动年龄 9](#_Toc144109632)

[（二）企业与招用的退养人员等的法律关系 9](#_Toc144109633)

[（三）企业与招用的退休人员的法律关系 9](#_Toc144109634)

[（四）企业与招用的在校学生的法律关系 9](#_Toc144109635)

[（五）未签订书面劳动合同的劳动关系确认情形 9](#_Toc144109636)

[（六）分公司与劳动者订立劳动合同 10](#_Toc144109637)

[（七）在用工前订立劳动合同的，劳动关系建立时间 10](#_Toc144109638)

[二、劳动合同管理篇 11](#_Toc144109639)

[（一）劳动合同订立 11](#_Toc144109640)

[（二）试用期 13](#_Toc144109641)

[（三）劳动合同的履行和变更 14](#_Toc144109642)

[（四）劳动合同的解除和终止 15](#_Toc144109643)

[三、工作时间制度篇 22](#_Toc144109644)

[（一）标准工时制 22](#_Toc144109645)

[（二）特殊工时制 22](#_Toc144109646)

[（三）加班加点规定 24](#_Toc144109647)

[四、休息休假制度篇 26](#_Toc144109648)

[（一）休息日 26](#_Toc144109649)

[（二）法定休假日 26](#_Toc144109650)

[（三）婚丧假 27](#_Toc144109651)

[（四）产假、陪产假、育儿假、哺乳假 28](#_Toc144109652)

[（五）老人护理假 28](#_Toc144109653)

[（六）带薪年休假 29](#_Toc144109654)

[（七）病假 31](#_Toc144109655)

[（八）其他假期 32](#_Toc144109656)

[五、工资福利制度篇 34](#_Toc144109657)

[（一）工资构成 34](#_Toc144109658)

[（二）最低工资标准 34](#_Toc144109659)

[（三）工资如何支付 36](#_Toc144109660)

[（四）工资支付形式 36](#_Toc144109661)

[（五）企业未依法支付工资的法律责任 36](#_Toc144109662)

[（六）用人单位停工停产歇业期间工资支付 37](#_Toc144109663)

[（七）防暑降温费 37](#_Toc144109664)

[六、劳务派遣制度篇 38](#_Toc144109665)

[（一）用工单位 38](#_Toc144109666)

[（二）劳务派遣单位 44](#_Toc144109667)

[七、劳动规章制度篇 50](#_Toc144109668)

[（一）劳动规章制度的性质和作用 50](#_Toc144109669)

[（二）劳动规章制度的制定修改 50](#_Toc144109670)

[（三）劳动规章制度的内容 51](#_Toc144109671)

[（四）违反规章制度解除劳动合同的情形 51](#_Toc144109672)

[（五）劳动规章制度内容常见问题 52](#_Toc144109673)

[（六）劳动规章制度违法的法律后果 53](#_Toc144109674)

[八、集体合同制度篇 54](#_Toc144109675)

[（一）提出要约 54](#_Toc144109676)

[（二）产生代表 55](#_Toc144109677)

[（三）集体协商 56](#_Toc144109678)

[（四）讨论通过 57](#_Toc144109679)

[（五）报送审查 58](#_Toc144109680)

[（六）公示 59](#_Toc144109681)

[九、新就业形态用工篇 61](#_Toc144109682)

[（一）劳动用工 61](#_Toc144109683)

[（二）劳动报酬 62](#_Toc144109684)

[（三）休息休假 62](#_Toc144109685)

[（四）集体协商 63](#_Toc144109686)

[十、劳动争议处理篇 64](#_Toc144109687)

[（一）劳动争议范围 64](#_Toc144109688)

[（二）劳动争议处理途径 64](#_Toc144109689)

[（三）劳动争议预防工作 64](#_Toc144109690)

[（四）劳动争议协商和解 65](#_Toc144109691)

[（五）劳动争议基层调解 66](#_Toc144109692)

[（六）劳动争议仲裁与诉讼 66](#_Toc144109693)

[（七）常见问题 67](#_Toc144109694)

# 一、劳动关系建立篇

## （一）劳动者的法定劳动年龄

劳动者的法定劳动年龄是年满十六周岁至法定退休年龄。禁止企业招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。企业录用年满十六周岁不满十八周岁的未成年工，应到人力资源社会保障行政部门办理登记备案。营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用已满十六周岁的未成年人。

## （二）企业与招用的退养人员等的法律关系

企业内部退养人员、待岗人员以及经营性停产放长假人员，到新用人单位工作并符合劳动关系构成要件的，视为同时与新用人单位建立劳动关系。

## （三）企业与招用的退休人员的法律关系

企业招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员，应当与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

## （四）企业与招用的在校学生的法律关系

在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系。用人单位招用年满十六周岁的在校学生的，应当与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

## （五）未签订书面劳动合同的劳动关系确认情形

企业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。

1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

2.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；

3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

## （六）分公司与劳动者订立劳动合同

依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构与劳动者订立劳动合同应当取得用人单位的委托授权。

## （七）在用工前订立劳动合同的，劳动关系建立时间

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。

#

# 二、劳动合同管理篇

## （一）劳动合同订立

1.订立时间及形式

用人单位与劳动者应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同（非全日制用工可订立口头协议）。用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。

2.未订立劳动合同的法律后果

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，依法应当向劳动者每月支付二倍的工资；自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为双方订立了无固定期限劳动合同。

3.劳动合同种类

分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同、以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

（1）固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

（2）无固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。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：①劳动者在该用人单位连续工作满十年的；②用人单位初次实行劳动合同制度或者[国有企业](https://baike.so.com/doc/1501406-1587543.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)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](https://baike.so.com/doc/511410-541401.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)不足十年的；③连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有[《中华人民共和国劳动合同法》](https://so1.360tres.com/t015a55bc57c095a3e2.jpg)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。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。

（3）以完成一定工作任务为期限的劳动合同：是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

4.续订劳动合同的认定

用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起三个月内，再次与劳动者订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。劳动合同期满，用人单位与劳动者协商一致延长劳动合同期限的，视为用人单位与劳动者续订劳动合同。

5.劳动合同中止

（1）有下列情形之一的，劳动合同可以中止：①用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；②劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；③因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；④法律、法规规定的其他情形。

（2）劳动合同中止期间的权利义务：劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。

（3）劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

6.注意事项

（1）用人单位不能以已办理就业、社保登记或劳动用工备案为由，不与劳动者订立书面劳动合同。

（2）劳动合同应具备必备条款，约定内容应当符合法律、行政法规规定。用人单位可以登陆人力资源社会保障部门官方网站下载示范文本用作参考，也可结合用人单位实际情况自行制定劳动合同文本。

（3）劳动者拒绝签订劳动合同的，用人单位应依法与其终止劳动关系，及时办理终止劳动关系手续。

（4）按照《劳动合同法》规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金，即在培训服务期约定中及在竞业限制约定中。除以上情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

## （二）试用期

用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定试用期，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同不得单独约定试用期。只约定试用期，没有约定劳动合同期限的，试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。

1.试用期期限

（1）劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

（2）劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

（3）三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

2.哪类劳动合同不能约定试用期

（1）劳动合同期限不满3个月的；

（2）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；

（3）非全日制用工的劳动合同。

3.试用期工资

由用人单位和劳动者协商一致确定，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百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

4.注意事项

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

## （三）劳动合同的履行和变更

1.用人单位变更名称、[法定代表人](https://baike.so.com/doc/190869-201677.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)、主要负责人或者[投资人](https://baike.so.com/doc/24036145-27223975.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)等事项，不影响劳动合同的履行。

2.用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

3.劳动合同变更主要情形

（1）经用人单位与劳动者双方协商一致，可以变更劳动合同；

（2）劳动者不能胜任工作，用人单位可调整劳动者工作岗位；

（3）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，用人单位可另行安排工作；

（4）劳动合同签订时所依据的客观情况发生变化，致使原合同无法履行，经双方协商，可变更劳动合同内容。

4.劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

5.注意事项

（1）用人单位不能因合并、分立、投资人等发生变化，单方解除劳动合同；

（2）用人单位变更劳动合同应当与劳动者协商一致。用人单位单方调整劳动者工作岗位、工作地点等，要从劳动合同约定、规章制度、劳动者工作表现、客观情况变化等方面充分证明必要性、合理性和正当性。

## （四）劳动合同的解除和终止

1.用人单位无需支付经济补偿的情形

（1）劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同，无需支付经济补偿。

（2）劳动者单方提出解除劳动合同，无需支付经济补偿情形：

①劳动者提前30天书面通知用人单位解除劳动合同；

②劳动者试用期内提前3天通知用人单位解除劳动合同；

③劳动者未提前通知用人单位，解除劳动合同的。

（3）劳动者存在过错，用人单位单方解除劳动合同，无需支付经济补偿情形 ：

①在试用期间被证明不符合录用条件的；

②严重违反用人单位的规章制度的；

③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。

④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；

⑤劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位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；

⑥被依法追究刑事责任的。

（4）劳动合同终止，无需支付经济补偿情形：

①固定期限劳动合同期满，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意的；

②劳动者达到法定退休年龄的；

③劳动者依法享受养老保险待遇的；

④劳动者死亡的或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

⑤劳动者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，用人单位书面通知终止劳动关系的；

⑥劳动合同期满后一个月内，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，用人单位书面通知终止劳动关系的；

⑦非全日制用工，双方当事人任何一方通知对方终止用工的。

2.用人单位应当支付经济补偿的情形

（1）用人单位提出解除劳动合同并经与劳动者协商一致解除的；

（2）劳动者不能胜任工作，经培训或者调整工作岗位仍不能胜任工作，由用人单位提出解除劳动合同的；

（3）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，用人单位依法提出解除劳动合同的；

（4）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，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，由用人单位提出解除劳动合同的；

（5）用人单位依法进行经济性裁员而解除劳动合同的；

（6）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，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，劳动者提出解除劳动合同；

（7）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者提供劳动条件，劳动者提出解除劳动合同的；

（8）用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者提出解除劳动合同的；

（9）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，劳动者提出解除合同的；

（10）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，劳动者提出解除合同的；

（11）用人单位因《劳动合同法》第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效，劳动者提出解除合同的；

（12）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情形外，劳动合同期满终止的；

（13）用人单位被依法宣告破产，劳动合同终止的；

（14）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，劳动合同终止的。

3.经济补偿

经济补偿以2008年1月1日为界分段计算。2008年1月1日之前劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿，工作时间不满一年的按一年的标准支付经济补偿；2008年1月1日之后劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿，六个月以上不满一年的，按一年计算，不满六个月的，支付半个月工资的经济补偿。

计算经济补偿的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除或者终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

4.违法解除劳动合同赔偿金

用人单位违法解除或终止劳动合同的，劳动者要求继续履行，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，用人单位应当按照经济补偿标准二倍支付赔偿金。

注意事项：赔偿金的计算年限自用工之日起计算，不以2008年1月1日为界分段计算。

5.企业规模裁减人员

指按照《劳动合同法》规定，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情形。

（1）裁减人员条件

①符合以下条件的用人单位可以裁减人员：

A.依照企业破产法规定进行重整的；

B.生产经营发生严重困难的；

C.用人单位转产、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；

D.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。

②符合以下条件的人员不得裁减：

A.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；

B.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；

C.患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

D.女职工在孕期、产期、哺乳期的；

E.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；

F.法律、行政法规规定的其他情形。

③符合以下条件的人员应当优先留用：

A.与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

B.与本单位订立无固定期限劳动合同的；

C.家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

（2）规范裁减人员程序

①提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见；

②提出裁减人员方案，内容包括：明确裁减人员依据的法定情形、裁员岗位、裁员数量和比例、裁员标准、裁员名单、裁员实施时间及实施步骤、劳动合同到期终止情况、经济补偿支付标准和方式、清偿拖欠工资和补缴欠缴社会保险费的计划等；

③将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，进行修改和完善；

④向人力资源和社会保障行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工意见；

⑤用人单位正式公布裁减人员方案，与被裁减人员办理解除劳动合同手续，按照有关规定向被裁减人员支付经济补偿，清偿拖欠职工的工资、社会保险等各项欠薪欠费，并办理档案、保险转移手续。

（3）注意事项

①裁员要符合法定条件。必须符合《劳动合同法》第四十一条规定的条件，避免因裁员引发集体劳动争议。

②裁员要符合法定程序。应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见后，及时向当地人力资源社会保障部门提交裁员报告，依法解除与被裁减人员劳动合同。企业应按法定程序实施裁员行为，否则将承担违法解除劳动合同风险。

③要评估裁员风险。企业要认真评估裁员对生产经营、劳动关系和企业形象的影响，充分考虑职工的承受能力，把握好裁员的节奏和力度，提前预判可能引发的风险。企业能够采取协商解除劳动关系的，尽量不采用规模性裁员手段。

# 三、工作时间制度篇

目前，我国的工时制度主要有两大类，标准工时制与特殊工时制。

## （一）标准工时制

标准工时制，是指劳动者每日工作8小时，每周工作40小时，每周至少休息1日的用工形式。

1.标准工时制工作时间的计算方法：

年工作日：365天-104天（双休日）-11天（法定休假日）=250天；

季工作日：250天÷4季=62.5天/季；

月工作日：250天÷12月=20.83天/月。

2.日工资、小时工资的折算：

按照《劳动法》第五十一条规定，劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定休假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数；

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）；

月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天。

## （二）特殊工时制

特殊工时制分为综合计算工时制度和不定时工作制度两种。

1.综合计算工时工作制，是指用人单位因行业特点或受季节等自然条件限制，需要安排劳动者连续作业，采取在一定周期内综合计算工作时间的工时制度。

符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制：

（1）交通、铁路、邮电、水运、航空、渔业等行业中因工作性质特殊，需连续作业的职工；

（2）地质及资源勘探、建筑、制盐、制糖、旅游等受季节和自然条件限制的行业的部分职工；

（3）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

2.不定时工作制，是指用人单位因生产特点、工作特殊需要或岗位职责范围的关系，无法实行标准工时，而采取的无固定工作时间的工时制度。

用人单位可以申请在下列职工中实行不定时工作制：

（1）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工；

（2）企业中的长途运输人员、出租汽车司机和铁路、港口、仓库的部分装卸人员以及因工作性质特殊，需机动作业的职工；

（3）其他因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，适合实行不定时工作制的职工。

注意事项：

（1）用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制应 经行政审批部门批准后方可实施。

（2）用人单位安排劳动者在特殊工时工作制岗位上工作的，应当事先与劳动者协商一致，并采用集中工作、集中休息、轮流调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产工作任务的完成，保障职工身体健康。

## （三）加班加点规定

加班加点，即延长工作时间，是指劳动者超出法定标准工作时间或用人单位规定的工作时间进行工作。加班是指根据用人单位要求，在法定休假日、休息日进行工作，一般以天数作为计算单位。加点则是指在法定的日标准工作时间以外进行工作，以小时为计算单位。

1.标准工时制下的加班加点

（1）加点，即延长日工作时间。用人单位可以安排劳动者延时加班，但不能随意延长。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日延长不超过1小时；因特殊原因需要延长的，每日不超过3小时，但每月不得超过36小时。延时加班，应支付不低于劳动者本人小时工资的150%的工资报酬。

（2）休息日加班，用人单位安排劳动者在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的200%的工资报酬。

（3）法定休假日加班，用人单位安排劳动者法定休假日工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

2.综合计算工时工作制下的加班

综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间。在综合计算周期内，实行综合计算工时工作制的劳动者在某一日、周的实际工作时间可以超过8小时、40小时，但在综合计算周期内的总实际工作时间应与法定标准工作时间基本相同，超出部分视为延长工作时间。实行综合计算工时工作制的劳动者，用人单位延长工作时间平均每月不得超过36小时。对于第三级以上(含第三级)体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，而且每周至少休息一天。

在综合计算工时周期内，如果在计算周期内职工的总实际工作时间超过总法定标准工作时间，则超过部分应视为延时加班，按照不低于小时工资标准的150%支付加班工资。用人单位如果安排劳动者在法定休假日加班的，按照不低于日或者小时工资标准的300%支付加班工资。

3.实行不定时工作制的，不适用加班的规定。

# 四、休息休假制度篇

企业职工假期种类有：1.休息日；2.法定休假日（含全体公民、部分公民放假的节日及纪念日）；3.婚丧假；4.产假、配偶陪产假、育儿假、哺乳假；5.老人护理假；6.带薪年休假；7.病假；8.其他假期。

## （一）休息日

1.企业应当保证职工每周至少休息一日。休息日不计薪。

2.企业在休息日安排职工工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的200%支付加班工资。

## （二）法定休假日

1.全体公民放假的节日（共11天）

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 新年 | 春节 | 清明节 | 劳动节 | 端午节 | 中秋节 | 国庆节 |  薪资 |
| 1天 | 3天 | 1天 | 1天 | 1天 | 1天 | 3天 | 有薪 |

2.部分公民放假的节日及纪念日

妇女节（3月8日），妇女放假半天；

青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；

儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；

中国人民解放军建军纪念日（8月1日），现役军人放假半天。

3.法定休假日为计薪日，法定休假日加班应支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的加班工资。

注意事项：

（1）全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢休息日，则不补假。

（2）全体公民放假的节日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资。

（3）部分公民放假的节日期间，参加社会和单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。

（4）加班工资计算基数为按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

## （三）婚丧假

依据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》，职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予1至3天的婚丧假。职工结婚时双方不在一地工作的，或职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，可以根据路程远近，另给予路程假。

在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发。

注意事项：该规定适用于国有企业，其他企业可参照执行。

## （四）产假、陪产假、育儿假、哺乳假

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿；增加产假15天。

根据《山东省人口与计划生育条例》，符合法律和本条例规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，女职工增加六十日产假，即98天加60天，共计158天产假。配偶享受不少于十五日陪产假。三周岁以下婴幼儿父母，各享受每年累计不少于十日育儿假。

女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。女职工每天的哺乳时间可以一次或者两次使用，哺乳时间不包括必要的往返路途时间；女职工从事有定额考核的劳动的，用人单位应当扣除其哺乳时间相应的劳动定额。

增加的产假、陪产假、育儿假期间，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

## （五）老人护理假

六十周岁以上的老年人患病住院的，其子女所在单位应当支持护理照料，给予独生子女每年累计十日、非独生子女每年累计七日的护理假。

护理假期间，视为出勤，工资照发，福利待遇不变。

## （六）带薪年休假

1.休假条件

职工连续工作12个月以上的，享受带薪年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

注意事项：连续工作12个月以上，既包括职工在同一用人单位连续工作满12个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满12个月以上的情形。

2.休假天数（5--15天）

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。

国家法定休假日、休息日、职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

（1）职工新进用人单位休假天数

职工新进用人单位且符合连续工作满12个月以上的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数。

（2）职工离职应休假天数

用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数÷365天）×职工本人全年应当享受的年休假天数-当年度已安排年休假天数。

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

3.休假安排

用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。用人单位确因工作需要不能安排职工年休假或者跨1个年度安排年休假的，应征得职工本人同意。

4.不可享受年休假的情形

职工有下列情形之一的，不享受当年度年休假：

（1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（2）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资 的；

（3）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（4）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

（5）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的；

（6）职工已享受当年的年休假，年内又出现以上第（2）至（5）项规定情形之一的，不享受下一年度年休假。

5.带薪年休假工资

用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

## （七）病假

对于职工患病或非因工负伤，需要停止工作治疗时，用人单位应当根据规定给予医疗期，并依法制定规章制度具体规定本单位职工患病或非因工负伤需要停止工作医疗时的请假办法。

1.医疗期

医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。

2.医疗期时限

企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。

医疗期是按累计病休时间计算，达到规定的医疗期即视为医疗期满：医疗期3个月的，按6个月内累计病休时间计算；6个月的，按12个月内累计病休时间计算；9个月的，按15个月内累计病休时间计算；12个月的，按18个月内累计病休时间计算；18个月的，按24个月内累计病休时间计算；24个月的，按30个月内累计病休时间计算。

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

3.医疗期工资待遇

在规定的医疗期内，停工医疗累计不超过6个月的，由用人单位发给本人工资70%的病假工资；停工医疗累计超过6个月的，发给本人工资60%的疾病救济费；病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的80%。

## （八）其他假期

1.停工留薪期

依据《工伤保险条例》，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，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。停工留薪期一般不超过12个月，伤情严重或者情况特殊，经设区的市级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。

2.探亲假

（1）休假条件：凡在国家机关、人民团体和全民所有制企 业、事业单位工作满1年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母待遇。

不能在公休假日团聚，是指不能利用公休假日在家居住一夜或休息半个白天。

（2）休假天数：探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天，如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为45天；已婚职工探望父母，每4年给假一次，假期为20天。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

注意事项：依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，该规定适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，其他用人单位可参考执行。

3.事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假。职工请事假的，企业可以依据合同约定或者国家工资支付相关规定不支付其事假期间的工资。

注意事项：劳动者在享受探亲假、婚假、丧假等休假和产假、哺乳假等假期期间，计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

# 五、工资福利制度篇

## （一）工资构成

工资总额由下列六个部分组成：1.计时工资；2.计件工资；3.奖金；4.津贴和补贴；5.加班加点工资；6.特殊情况下支付的工资。

企业可以根据自身生产经营实际，依法确定本单位员工的具体工资构成项目。

## （二）最低工资标准

1.最低工资标准。是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。

2.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休假、探亲假、婚丧假、生育(产)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。

3.最低工资标准是多少

按照《山东省人民政府关于公布全省最低工资标准的通知》（鲁政字〔2021〕169号），自2021年10月1日起，胶东各县（区、市）最低工资标准分别为：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 县（市、区） | 月最低工资标准 | 小时最低工资标准 |
| 青岛市:市南区、市北区、黄岛区、崂山区、李沧区、城阳区、即墨区烟台市:芝罘区、福山区、牟平区、莱山区、蓬莱区、龙口市、莱州市、招远市潍坊市:潍城区、寒亭区、坊子区、奎文区、诸城市、寿光市威海市所辖市(区) | 2100元 | 21元 |
| 青岛市:胶州市、平度市、莱西市烟台市:莱阳市、栖霞市、海阳市潍坊市:青州市、安丘市、高密市、昌邑市、临朐县、昌乐县日照市所辖县(区) | 1900元 | 19元 |

4.标准适用。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者；小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

5.最低工资不包括：

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。

## （三）工资如何支付

1.工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券[替代货币](https://baike.so.com/doc/9860989-10207998.html%22%20%5Ct%20%22https%3A//baike.so.com/doc/_blank)支付。

2.用人单位应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，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。

3.用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签收手续，并按规定期限保存。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

## （四）工资支付形式

工资应当按月支付，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。支付工资的具体日期，由用人单位与劳动者约定，如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。实行年薪制的，可以按照规定的比例和期限定期支付劳动者工资。

## （五）企业未依法支付工资的法律责任

1.未依法支付工资的情形

①在支付时间上，未按照劳动合同的约定或者国家规定及时支付劳动报酬；

②在支付标准上，低于劳动合同约定或者当地最低工资标准支付劳动报酬；

③在安排加班情况下，不支付加班工资。

2.法律责任

①劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班工资、补足劳动报酬差额。

②逾期仍不支付的，责令用人单位按照应付金额的百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

③劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的，用人单位需要向劳动者支付经济补偿。

④如果用人单位拒不支付劳动报酬，情节严重，构成犯罪的，还将被依法追究刑事责任。

## （六）用人单位停工停产歇业期间工资支付

非因劳动者原因造成用人单位停工、停产、歇业且用人单位未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，用人单位另行安排劳动者从事其他工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按规定支付劳动者基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

## （七）防暑降温费

自2021年6月1日起，我省防暑降温费标准调整为：从事室外作业和高温作业人员每人每月300元；其他作业人员每人每月180元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发。防暑降温费列入企业成本费用。企业在岗且提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的，企业可按其实际出勤天数折算发放。

# 六、劳务派遣制度篇

## （一）用工单位

1.劳务派遣用工范围

劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

注意事项：

（1）关于辅助性岗位的界定，用工单位对本单位的辅助性岗位界定需履行一定的民主程序，主要包括：第一步，用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，制定辅助性岗位目录清单，提交职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步，与工会或者职工代表平等协商，确定辅助性岗位；第三步，在本单位内公示。

（2）对事关国家和人民生命财产的重点行业及涉密、核心技术等岗位，用工单位要按照要求采用直接用工方式，直接与从业人员签订劳动合同，不得使用劳务派遣，如专职消防员等安全生产岗位，煤矿、非煤矿山井下岗位，化工生产岗位等。

2.劳务派遣用工比例

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。

注意事项：这里所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

3.劳务派遣单位的选择

用工单位在选择合作的劳务派遣单位时，应首先查看其是否依法取得《劳务派遣经营许可证》，其次应关注劳务派遣单位管理是否规范，是否有与开展业务相适应的固定的经营场所、办公设施、符合法律规定的劳务派遣管理制度等。再次要确认劳务派遣单位已与被派遣劳动者签订劳动合同，为其缴纳社会保险费等。

注意事项：

（1）如果用工单位与未取得《劳务派遣经营许可证》的单位合作，签订《劳务派遣协议》，则会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。

（2）被派遣劳动者未与劳务派遣单位签订劳动合同，则会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。

4.劳务派遣协议的签订

用工单位与劳务派遣单位应当签订劳务派遣协议，约定双方的权利义务。劳务派遣协议应当至少载明下列内容：（1）派遣的工作岗位名称和岗位性质；（2）工作地点；（3）派遣人员数量和派遣期限；（4）按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式；（5）社会保险费的数额和支付方式；（6）工作时间和休息休假事项；（7）被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇；（8）劳动安全卫生以及培训事项；（9）经济补偿等费用；（10）劳务派遣协议期限；（11）劳务派遣服务费的支付方式和标准；（12）违反劳务派遣协议的责任；（13）法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

注意事项：

（1）用工单位与劳务派遣单位在签订《劳务派遣协议》时，应尽量就有关内容作出明确详细的约定，防止在履约过程中因约定不明而产生纠纷。

（2）用工单位要督促劳务派遣单位及时与被派遣劳动者订 立、续订劳动合同，避免未及时订立、续订劳动合同而发生劳动争议。

5.用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务

（1）劳动报酬和福利待遇方面

①告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；②支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇，不得歧视被派遣劳动者；③连续用工的，实行正常的工资调整机制；④使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的，应保障被派遣劳动者按照用工单位所在地的标准执行相应劳动报酬和劳动条件；⑤保障被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利，如果用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

（2）社会保险方面

①使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的，督促劳务派遣单位在用工所在地为被派遣劳动者参加社会保险，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费；②被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，用工单位应当协助做好工伤认定的调查核实工作；③被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时，用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜，并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业危害因素检测结果等资料。

（3）劳动条件、培训和损害赔偿等方面

①执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；②对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；③用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；④保障被派遣劳动者选择在用工单位依法参加或者组织工会的权利；⑤用工单位违反有关劳务派遣的规定，给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

注意事项：

①用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

②用工单位不得向被派遣劳动者收取费用，不得扣押被派遣劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求被派遣劳动者提供担保等。

③用工单位在开展集体协商时，建议主动听取被派遣劳动者的意见，可以与被派遣劳动者就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展协商。

④用工单位要督促劳务派遣单位在用工所在地为被派遣劳动者参加社会保险，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。劳务派遣单位未在用工所在地参保，用工单位未履行督促义务，或劳务派遣单位不具备在用工单位所在地为被派遣劳动者办理参保手续条件，用工单位未代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续、缴纳社会保险费，导致被派遣劳动者无法享受社会保险待遇的，劳务派遣单位与用工单位可能承担连带责任。

6.用工单位可以退回被派遣劳动者的情形

（1）因被派遣劳动者的原因导致退回

①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；②被派遣劳动者严重违反用工单位的规章制度的；③被派遣劳动者严重失职，营私舞弊，给用工单位造成重大损害的；④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成用工单位的工作任务造成严重影响，或者经用工单位提出，拒不改正的；⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳务派遣单位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；⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的；⑦被派遣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，也不能从事由用工单位另行安排的工作的；⑧被派遣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。

（2）因用工单位的原因导致退回

①劳务派遣协议订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；②用工单位依照企业破产法规定进行重整的；③用工单位生产经营发生严重困难的；④用工单位转产、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；⑤用工单位其他因劳务派遣协议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；⑥用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的。

（3）因派遣协议期满退回

劳务派遣协议期满终止的。

注意事项：

《劳动合同法》和《劳务派遣暂行》规定已列举了用工单位可退回被派遣劳动者的情形。不建议用工单位和劳务派遣单位在上述可退回情形之外再约定其他退回情形。

7.用工单位不得退回被派遣劳动者的情形

被派遣劳动者有下列情形之一的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回：①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疗观察期间的；②在用工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；③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；④女职工在孕期、产期、哺乳期的；⑤在用人单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

注意事项：

①派遣期限届满的，上述第①②③④⑥情形应当延续至相应的情形消失时方可退回。

②用工单位违法退回的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

8.法律、法规、规章等对用工单位的其他限制性规定

（1）用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

（2）用工单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

注意事项：

用工单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者的情形。

## （二）劳务派遣单位

1.取得《劳务派遣经营许可证》

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

注意事项：

（1）未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源和社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处以五万元以下罚款。

（2）劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让，否则将会被处以一万元以下罚款，情节严重的，处以一万元以上三万元以下罚款。

2.申请经营劳务派遣业务应当具备的条件

申请经营劳务派遣业务，应当具备以下条件：（1）注册资本不少于人民币二百万元；（2）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；（3）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；（4）法律、行政法规规定的其他条件。

注意事项：

申请经营劳务派遣业务中的注册资本是实缴资本而非认缴资本。

3.《劳务派遣经营许可证》的变更、延续

有下列情形之一的，劳务派遣单位应当向许可机关提出变更或延续申请：（1）劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；（2）劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；（3）劳务派遣行政许可有效期届满，劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的。

注意事项：

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当重新申请劳务派遣行政许可。

4.不予延续行政许可期限的情形

劳务派遣单位有下列情形之一的，许可机关应当作出不予延续书面决定：（1）逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告，经责令改正，拒不改正的；（2）违反劳动保障法律法规，在一个行政许可期限内受到二次以上行政处罚的。

注意事项：

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满前六十日前向许可机关提出延续申请，并提交三年以来的基本经营情况，否则许可机关将不予延续；劳务派遣单位继续经营劳务派遣业务的，需重新申请劳务派遣经营许可。

5.年度劳务派遣经营情况报告

劳务派遣单位应当如实向人力资源和社会保障行政部门按年度提交上一年度劳务派遣经营情况报告，报告事项包括：（1）经营情况以及上年度财务审计报告；（2）被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况；（3）向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况；（4）被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况；（5）被派遣劳动者派往的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况；（6）与用工单位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况；（7）设立子公司、分公司等情况。

6.劳动合同的订立

劳务派遣单位招用被派遣劳动者，在与被派遣劳动者订立劳动合同时，需注意以下几点：（1）与被派遣劳动者应当订立二年以上的固定期限书面劳动合同；（2）不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者；（3）可以依法与被派遣劳动者约定试用期，但与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期；（4）应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者；（5）不得向被派遣劳动者收取费用。

注意事项：

被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

7.劳动合同的必备条款

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，应载明以下事项：（1）劳务派遣单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（2）被派遣劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）被派遣劳动者的用工单位；（10）派遣期限；（11）工作岗位；（12）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

注意事项：

上述的必备条款中，被派遣劳动者的用工单位、派遣期限和工作岗位很容易被遗漏，劳务派遣单位需格外注意。

8.劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务

（1）告知方面

如实告知被派遣劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、应遵守的规章制度、劳务派遣协议内容以及被派遣劳动者要求了解的其他情况。

（2）培训方面

建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

（3）报酬支付方面

按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇，不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

（4）社会保障方面

按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费，并办理社会保险相关手续；对被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的，依法申请工伤认定。

（5）督促责任方面

督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

（6）协助处理和提供证明、材料方面

协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷；在被派遣劳动者申请进行职业病诊断、鉴定时，提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料；依法出具解除或终止劳动合同的证明。

注意事项：

跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费，并执行用工单位所在地的劳动标准。

9.劳动合同的解除和终止

劳务派遣劳动合同的解除终止与劳动合同解除终止情形基本一致。

劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满；除经双方协商一致，被派遣劳动者同意解除劳动合同外，劳务派遣单位不得以此为理由与被派遣劳动者解除劳动合同。

劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，此种情形下，劳务派遣单位可以终止与被派遣劳动者的劳动合同，但劳务派遣单位和用工单位应协商妥善安置被派遣劳动者。

# 七、劳动规章制度篇

## （一）劳动规章制度的性质和作用

1.劳动规章制度是法律、法规与政策的延伸和补充。

劳动规章制度可以对书面劳动合同和法律法规中没有规定或不够细化的内容做出规定，三者共同构成了用人单位与劳动者权利义务的内容。劳动规章制度、集体合同、劳动合同是用人单位内部调整劳动关系的三大工具。

2.合法制定并公示的规章制度可以作为劳动争议仲裁和人民法院裁判案件的依据。

《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）》第五十条：用人单位根据《劳动合同法》第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

## （二）劳动规章制度的制定修改

1.依法制定

用人单位制定、修改劳动规章制度的内容和程序须符合相关法律法规要求，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

2.履行民主程序

企业在制定、修改和决定劳动规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

3.公示告知

企业应将经合法有效程序制定、修改的劳动规章制度及时向全体职工进行公示，加强对劳动规章制度的学习宣传，确保广大职工了解掌握劳动规章制度的具体内容和要求。

4.及时修订

因新法律、法规出台，修改不合法的内容；因无法满足管理实践需要，修改不协调的内容；因工会与职工建议，修改不适宜的内容。

## （三）劳动规章制度的内容

包括用人单位在组织劳动和进行劳动管理过程中制定的对用人单位和劳动者具有约束力的有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的管理规则及相关制度。

注意事项：

劳动规章制度的内容应当合理，不得违反法律法规的强制性规定。劳动规章制度应当起到保障劳动者的劳动权利、维护劳动关系和谐稳定的作用。

## （四）违反规章制度解除劳动合同的情形

劳动者严重违反用人单位的规章制度的，用人单位可以解除劳动合同，这是在劳动者存有过错的情况下，赋予用人单位的单方解除权。要具备以下条件：

1.单位有合法的规章制度(内容合法、经民主程序制定、公示或告知劳动者）；

2.违规事实清楚，证据确凿；

3.违反的程度必须是“严重”；

4.解除前将理由告知工会。

## （五）劳动规章制度内容常见问题

1.规定“旷一罚三”

加重了劳动者的违纪责任，违反公平原则，不具有合理性。超额扣减部分带有罚款性质，直接导致的后果是劳动者的劳动报酬被不当减少，涉嫌侵害劳动者的合法利益，一般情况下都不会被支持。

2.规定末位淘汰

末位淘汰不符合《劳动合同法》有关可以解除劳动合同的法定情形，故规章制度约定“末位淘汰”无效。

3.规章制度与劳动合同约定不一致

《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）》第五十条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

4.规定特殊工时工作制

未经行政审批部门审批，劳动规章制度中规定的综合计算工时工作制和不定时工作制均因违反法律的强制性规定而无效，劳动者有权依照标准工时制度的规定提供劳动以及核算加班工资。

5.请事假不发放工资、不缴纳社会保险

用人单位在劳动规章制度中规定劳动者长期请事假的，不发放工资，是合法有效的。请事假期间，劳动关系依然存续，用人单位仍应当为劳动者缴纳社会保险。

## （六）劳动规章制度违法的法律后果

1.没有法律约束力的风险

用人单位制定的规章制度违反法律、法规规定的，规章制度对劳动者不产生拘束力。

2.面临行政处罚和民事赔偿的风险

人力资源社会保障行政部门会责令改正、给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；

3.支付经济补偿的风险

劳动者以用人单位制定的规章制度违反法律、法规的规定损害劳动者权益为由，解除劳动合同的，用人单位需要向劳动者支付经济补偿；

4.面临违法解除的风险

用人单位使用违反法律规定的规章制度解除劳动关系的，将会被认定为违法解除，用人单位需要向劳动者支付赔偿金或者继续履行劳动合同。

# 八、集体合同制度篇

集体合同是企业与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议，也可就集体协商的某项内容签订专项书面协议。企业积极实施集体合同制度，对构建本单位和谐稳定的劳动关系具有十分重要的意义。

## （一）提出要约

1.协商主体

（1）企业集体合同由企业工会代表职工方与用人单位订立；未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

（2）行业性集体协商，由行业工会与行业内企业代表组织作为协商主体；未组建行业工会的，可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。

（3）区域性集体协商，由区域工会与区域内企业代表组织或区域内经济主管部门作为协商主体。

2.提出要约

企业与职工一方均可以提出工资集体协商的要求，提交书面协商要约书，提出集体协商的时间、地点、内容及需要对方提供的资料等。

3.要约答复

一方提出签订集体合同要求的，另一方不得拒绝。双方应当在十五日内就签订集体合同的有关事项进行协商。

## （二）产生代表

1.协商代表

（1）企业方协商代表由其法定代表人或者主要负责人指定。职工方协商代表由工会提名，经超过半数的职工代表同意后产生。

（2）行业性工资集体协商，企业方协商代表由行业内企业代表组织选派并经公示后产生。职工方协商代表由行业工会选派并经公示后产生；未组建行业工会的，职工方协商代表由行业所在区域工会选派。

（3）区域性集体协商，企业方的协商代表由区域内企业代表组织或经济主管部门选派并经公示后产生，职工方的协商代表由区域工会组织选派并经公示后产生。

（4）协商双方代表人数应当对等，各方为三至十名，并各确定一名首席代表。双方协商代表不得兼任，专职或者兼职工会工作人员不得担任用人单位的协商代表。

2.首席代表

（1）企业方首席代表由法定代表人或者主要负责人担任，也可以书面委托本单位其他负责人担任。职工方首席代表可以由工会主要负责人担任，也可以在协商代表中产生。

（2）行业性工资集体协商，企业方首席代表一般由企业代表组织主要负责人担任，也可由企业方代表民主推选产生。职工方首席代表一般由行业工会主要负责人担任；未组建行业工会的，首席代表可由行业所在区域相应一级的工会主要负责人担任。

（3）区域性集体协商，企业方首席代表一般由企业代表组织或经济主管部门主要负责人担任，也可由企业方代表民主推选产生。职工方首席代表一般由区域工会主要负责人担任。

3.聘请代表

企业方与职工方均可以聘请本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商，但所聘人数不得超过本方协商代表的三分之一。

4.培训代表

工会有责任提高职工方协商代表的能力和水平，应及时进行有关法律法规和协商方法、策略、技巧等培训，告知本次协商主题、重点及相关信息，做好协商代表职责分工。

## （三）集体协商

1.征求意见

职工方可通过召开工会小组会、有关人员座谈会等形式，广泛了解不同职务、岗位、工种职工在劳动报酬等方面的意愿和要求，认真梳理并进行汇总分析，提炼出职工关注的焦点问题，作为协商的主要内容和议题。

2.准备资料

开展协商前工会要认真收集与协商内容有关的内部资料包括：企业生产经营状况、主要经济效益指标（销售收入、利润、税金、劳动生产率等）计划和历年完成情况、人工成本、上年度工资总额和人均收入水平等；外部资料包括：地方政府发布的工资指导线、最低工资标准、居民消费价格指数、人力资源市场供求状况、人工成本水平、同行业或具有可比性企业的工资水平等信息资料。

3.确定重点

根据征求意见情况确定集体协商具体内容和标准。

4.协商会议

协商会议由双方首席代表轮流主持。提出协商议题的一方应当就议题的具体内容及解决方案作出说明。集体协商会议内容应当如实记录，记录人员由双方协商确定一名非协商代表担任。协商会议记录由双方首席协商代表签字确认。

5.协商中止

协商未形成一致意见或者协商中出现事先未预料的情况的，经双方同意可以中止协商。中止协商的期限一般不超过30日，双方另有约定的除外。

## （四）讨论通过

1.起草合同

集体协商形成一致意见后，协商双方应当及时协商研究起草集体合同草案。集体合同草案应当载明协商的内容，以及用人单位名称、地址和双方协商代表姓名、职务等基本情况。

2.草案预审

规模以上企业、行业（区域）性集体合同草案原则上应提交上一级工会进行预审指导。对协商程序不规范、合同条款不具体的集体合同草案，上级工会要提出具体修改或指导意见，并及时反馈给送审企业，送审企业应重新协商。

3.会议审议

经双方协商的集体合同草案（规模以上企业及行业性、区域性集体合同草案需经预审指导合格），在双方首席协商代表签字确认并公示后，应当提交用人单位职工代表大会或者全体职工讨论通过。企业方和职工方首席协商代表当场在审议通过的集体合同文本上签字。

## （五）报送审查

1.审查权限

人力资源社会保障行政部门负责集体合同备案审查工作。

2.报送时间

集体合同订立后，企业方应当在双方首席协商代表签字或盖章起7日内，将集体合同文本及报审所需相关资料报送人力资源社会保障行政部门审查。

3.审查材料

报送企业集体合同审查，应当提供以下材料：

（1）集体合同文本；

（2）职工代表大会或全体职工大会决议；

（3）企业集体合同、工资集体协议审查备案表。

备案行业性或区域性集体合同的，企业方代表还需提交企业对集体合同的签字确认书以及职工代表大会或职工大会决议。

4.审查内容

（1）资格审查。主要审查企业法人资格、工会社团资格、职工协商代表资格是否合法。

（2）程序审查。主要审查签订集体合同是否经过集体协商、职工大会或职工代表大会审议等程序。

（3）内容审查。主要审查合同条款是否符合国家法律、法规规定，合同条款是否公平合法。

5.审查时限

人力资源社会保障行政部门自收到报送材料后当日办结，制作《集体合同审查意见书》，并送达用人单位。人力资源社会保障行政部门自收到报送材料之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。

## （六）公示

集体合同自生效之日起七日内，双方应当向本方全体成员公布集体合同文本。

常见问题：

1.双方协商主体不合法

集体合同由工会代表职工与企业签订，没有建立工会的企业，由职工推选的代表与企业签订。集体合同协商主体不符合法律规定，将导致所签集体合同不具有法律效力。

2.合同到期没有及时续签或重新协商

集体合同期限一般为一至三年，期满或者双方约定的终止条件出现，即行终止。如果劳动合同中的劳动报酬增长、加班工资计发基数等是通过集体合同约定的，那么集体合同到期前，企业就应充分做好续签或者重新协商的准备，避免劳动合同与集体合同出现脱节，产生劳动争议。

3.劳动合同标准低于集体合同

劳动者个人与用人单位订立的劳动合同中有关劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同的规定。因此，在订立集体合同时应当充分考虑本单位劳动合同的内容和标准，防止出现抵触条款。

4.职代会代表人数不符合规定

职工代表大会代表人数应当20人以上。未满100人的企业不符合召开职工代表大会的人数要求，应当召开全体职工大会。

# 九、新就业形态用工篇

## （一）劳动用工

1.平台企业与劳动者建立劳动关系的，应当依法订立书面劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。已建立劳动关系，未订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同，但后订立的劳动合同不得影响先订立劳动合同的履行。

2.对不完全符合确立劳动关系情形但平台企业对劳动者进行劳动管理的，企业应当与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的，按照民事法律调整双方的权利义务；平台企业与劳动者约定其以个体经营者身份完成工作，但对劳动者进行劳动过程管理的，根据用工事实界定是否成立劳动关系或者不完全符合确立劳动关系情形。

3.平台企业使用劳务派遣用工的，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，并依法履行劳务派遣用工单位责任。平台企业与劳务派遣单位订立劳务派遣协议，应约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式及违反协议的责任，并督促劳务派遣单位与劳动者订立书面劳动合同。

4.平台企业采用劳务外包、加盟商、代理商或其他合作用工方式的，应当选择具备合法经营资质的合作企业，并对合作企业保障劳动者权益情况进行监督。劳动者权益受到损害的，平台企业和合作企业依法承担相应法律责任。

5.在新就业形态领域开展电子劳动合同推广，倡导平台企业及其合作企业与建立劳动关系的劳动者订立电子劳动合同。

## （二）劳动报酬

1.企业应当遵循按劳分配原则，科学制定劳动报酬规章制度，合理确定劳动者的劳动报酬，向提供正常劳动的劳动者按时足额支付不低于所在地最低工资标准的劳动报酬。

2.企业安排劳动者法定休假日劳动的，应当支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

3.企业应制定合理的工作考核制度，不得随意克扣、无故拖欠劳动者工资。

## （三）休息休假

1.企业应当落实国家关于职工工作时间、休息休假等法律法规。企业和劳动者协商达成一致意见的，在劳动合同或者协议中明确工时和休息休假办法。

2.企业应当根据国家法定工时制度合理确定劳动定额，确定的劳动定额应当使本企业同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。

3.网约车、外卖送餐等平台企业应当合理管控劳动者在线工作时长，对连续工作超过4小时的，应当设置不少于20分钟的工间休息时间。

4.鼓励符合实行特殊工时制度条件的企业，在保障劳动者身体健康并依法履行民主程序后，经申请批准实行特殊工时制度，采用集中工作、集中休息、轮休调休、待岗培训、弹性工作时间等适当方式，确保劳动者的休息休假权利和工作任务的完成。

## （四）集体协商

新业态工会组织与企业方、行业协会应加强沟通联系，提出集体协商要约，围绕劳动报酬、奖惩机制、安全保障等劳动者关心的利益诉求，推动职工方和企业方开展集体协商。

# 十、劳动争议处理篇

贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，加强企业劳动争议预防工作，通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式依法有效处理劳动争议，对于促进社会公平正义、促进企业发展、维护劳动关系和谐、维护社会稳定具有重要意义。

## （一）劳动争议范围

《劳动争议调解仲裁法》规定，企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议属于劳动争议。

## （二）劳动争议处理途径

发生劳动争议，用人单位可以与劳动者协商，也可以请工会或者第三方共同与劳动者协商，达成和解协议。当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。协商、调解在劳动争议处理中发挥基础性作用。

## （三）劳动争议预防工作

将劳动争议化解在基层，消除在萌芽状态，有利于企业构建和谐劳动关系，促进企业健康持续发展。企业通常可以采用下列几种方式预防劳动争议发生：

1.加大宣传，提高劳动关系双方法律意识和维权能力

企业应当加大劳动保障政策法规宣传力度，使劳动关系双方都知法、懂法、守法，不断提高企业经营者依法治企能力和水平，引导劳动者合理表达诉求，不断提高人力资源管理水平，避免群体性事件和其他恶性事件发生。

2.规范用工，避免或减少劳动争议发生

切实落实劳动合同和集体合同制度，劳动合同和集体合同的订立、履行、解除和变更等均符合法律规定。按时足额为劳动者缴纳社会保险费，遵守国家工作时间和休息休假规定，工资支付符合劳动保障政策法规的规定，建立健全劳动者工资合理增长机制，畅通劳动争议处理渠道，依法及时处理劳动争议。

3.开展创建活动，营造良好的用工氛围

企业应当在本单位开展和谐劳动关系创建活动，把和谐劳动关系创建活动作为构建和谐劳动关系的重要载体，对照创建和谐劳动关系标准，查找本企业存在的矛盾和问题并切实加以解决。要将劳动者置于创建活动中的主体地位，充分发挥劳动者积极性和创造性，真正形成劳动者干事创业的浓厚氛围，促进和谐劳动关系的创建。

## （四）劳动争议协商和解

协商是劳动者和用人单位平等自愿、互谅互让，通过沟通商谈化解争议实现和解的一种方式，有利于最大限度地维系劳动关系。企业应建立健全内部劳动争议协商解决机制，完善协商规则，鼓励引导劳动者在平等自愿基础上通过协商解决纠纷；加大工会参与协商力度，也可以委托社会组织和专家予以协调、提供帮助。

## （五）劳动争议基层调解

劳动争议调解是指依照法律规定设立的劳动争议调解组织，对发生在本单位、本行业、本区域的劳动争议，通过引导、疏导的方法促使双方当事人达成协议，从而使劳动纠纷及时得到解决的一种方式。

各类企业应普遍建立劳动争议调解委员会，提高自主解决争议的能力。行业（产业）商（协）会和企业较为集中的工业园区可以建立行业性、区域性调解组织，发挥其调处劳动争议的独特优势。劳动争议调解委员会要健全内部管理和工作联系等制度，为调解组织落实必要的办公场所和工作经费，为劳动争议预防调解工作的有序开展创造条件。

企业与劳动者发生劳动争议后，可以向下列调解组织申请调解：一是本企业设立的劳动争议调解委员会；二是企业所在地的行业性、区域性调解委员会；三是属地设立的基层人民调解组织；四是属地乡镇、街道设立的劳动争议调解中心。

## （六）劳动争议仲裁与诉讼

劳动争议仲裁是指劳动人事争议仲裁委员会根据当事人的申请，依法对劳动争议在事实上做出判断、在权利义务上做出裁决的一种法律制度。劳动人事争议仲裁委员会由人民政府依法设立、专门处理劳动人事争议案件。劳动争议案件由劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

劳动争议诉讼是指劳动争议当事人不服劳动人事争议仲裁委员会的裁决，在规定的期限内向人民法院提起诉讼，人民法院依照民事诉讼程序，依法对劳动争议案件进行审理的活动。包括当事人一方不履行已发生法律效力的仲裁裁决书或调解书，另一方当事人申请法院强制执行。诉讼是通过法律手段解决劳动争议的最后、最终程序。

## （七）常见问题

1.处理制度不健全

企业应当建立健全劳动争议预防、协商与调处制度，健全工作机制，成立劳动争议调解委员会，配备调解员，健全工会组织，畅通劳动者维权途径，建立企业经营者与职工代表对话机制，将劳动争议化解在企业内部，消除在萌芽状态。企业劳动争议预防、协商与调处机制不健全，调解委员会职能发挥不够，产生劳动争议不能及时化解，极易影响企业正常生产经营。

2.劳动用工不规范

企业应当依法用工、规范用工。企业不依法与劳动者签订书面劳动合同，不按时足额发放劳动者工资报酬，不为劳动者参加社会保险或者不能按时足额缴纳社会保险费，这些违法用工行为不但侵害劳动者合法权益，也将产生大量违法成本。

3.争议处理不合法

企业与劳动者产生劳动争议，企业应当积极与劳动者通过协商、调解等方式处理，切不可不闻不问或者作出激化矛盾的举措，这样企业付出的违法成本会更高。