石家庄市人社局劳动关系工作政策集锦

石家庄市人力资源和社会保障局

目　　录

一、石家庄市共享用工指导和服务指引 …… (1)
1. 共享用工的范围 …… (1)
2. 开展共享用工的流程 …… (2)
3. 开展共享用工的风险提示 …… (2)
4. 劳动者的权利和义务 …… (3)
5. 原企业权利和义务 …… (4)
6. 缺工企业权利和义务 …… (4)
7. 人力资源社会保障部门服务和指导 …… (5)
二、未成年工劳动保护政策指引 …… (17)
1. 基本概念 …… (17)
2. 禁用未成年工岗位 …… (17)
3. 限制使用未成年工岗位 …… (19)
4. 定期健康检查 …… (21)
5. 岗位动态调整 …… (21)
6. 用工登记 …… (21)
三、女职工劳动保护政策指引 …… (22)
1. 平等就业 …… (22)

2. 劳动保护 …… (22)
3. 产假规定 …… (23)
4. 经期特殊劳动保护 …… (24)
5. 孕期特殊劳动保护 …… (24)
6. 哺乳期特殊劳动保护 …… (25)
四、石家庄市企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理
工作指引 …… (27)
1. 企业裁员 …… (27)
2. 企业停工停产 …… (34)
3. 企业倒闭 …… (36)
4. 计发经济补偿的注意事项 …… (37)
5. 办理社会保险待遇申领等手续 …… (38)
6. 职工合法权益的维护 …… (40)
7. 失业人员培训 …… (45)
8. 再就业途径 …… (46)
五、石家庄市企业劳动用工规范指引 …… (48)
1. 用工方式 …… (48)
2. 工资支付 …… (50)
3. 参加社会保险 …… (55)
4. 企业工时制度 …… (56)
5. 企业职工休息休假制度 …… (59)

6. 制定修改劳动规章制度 …… (69)
7. 共享用工 …… (71)
8. 平台经济企业用工（新就业形态） …… (77)
六、新办企业规范劳动用工指引 …… (85)
1. 招聘入职 …… (86)
2. 劳动合同管理 …… (92)
3. 规章制度 …… (103)
4. 附则 …… (105)
七、企业职工休息休假制度规范指引 …… (186)
1. 假期的种类 …… (186)
2. 周休日注意事项 …… (186)
3. 法定休假日注意事项 …… (186)
4. 婚假、产假、配偶护理假注意事项 …… (187)
5. 带薪年休假注意事项 …… (189)
6. 其他假期注意事项 …… (192)
八、石家庄市劳务派遣合规用工指引 …… (197)
1. 用工单位 …… (197)
2. 劳务派遣单位 …… (209)
3. 劳动纠纷处理 …… (221)
九、高校毕业生就业权益维护指引 …… (237)
1. 就业前的准备工作 …… (238)

2. 就业时的注意事项 …… (260)
3. 就业后的权利与义务 …… (289)
4. 权益维护的依据与途径 …… (315)
十、企业劳动关系工作指引 …… (352)
1. 劳动合同制度 …… (353)
2. 劳动用工备案制度 …… (373)
3. 集体合同制度 …… (377)
4. 工作时间制度 …… (386)
5. 休息休假制度 …… (391)
6. 薪酬管理制度 …… (402)
7. 劳动规章制度 …… (412)
8. 企业民主管理 …… (418)
9. 劳动争议处理 …… (427)
10. 和谐劳动关系 …… (432)
十一、规范企业工作时间政策指引 …… (473)
1. 工作时间和休息休假 …… (473)
2. 延长工作时间的时限 …… (473)
3. 延长劳动者工作时间的工资报酬 …… (474)
4. 计算延长工作时间的劳动报酬基数的确定原则
…… (475)

石家庄市共享用工指导和服务指引

为加强对共享用工的指导和服务，缓解企业用工余缺矛盾，提升人力资源配置效率，稳定就业岗位，根据《劳动法》《劳动合同法》等有关法律法规和政策文件，制定本指引。

一、共享用工的范围

共享用工，是指在一定期间内，劳动力富余企业（以下简称“原企业”）因特殊原因遭遇阶段性停工停产或者淡季减产，用工出现暂时性的剩余或冗员，或劳动力短缺企业（以下简称“缺工企业”）因订单增加、生产任务调整等用工形势变化，使得用工负担加重，劳动力配置失衡，此时原企业可以与劳动力短缺企业订立合作协议，分配权利义务，形成跨企业共享劳动力的用工模式。

企业间因生产经营的需要开展共享用工合作的，首先应当与涉及到的劳动者进行平等协商，协商一致后，在不改变原有劳动合同关系的前提下，签订共享用工补充协议。企业间签订合作协议，依照该协议开展共享用工的合作。劳动者非由原用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于本指

引所指共享用工情形。

二、开展共享用工的流程

（一）缺工企业可以与原企业通过协商，初步确定共享用工的合作意向。

（二）原企业应当就共享用工补充协议内容与劳动者进行平等协商，征求劳动者意见。

（三）原企业在与劳动者协商达成一致后，与缺工企业之间协商签订企业共享用工合作协议，并与劳动者签订共享用工补充协议，开展共享用工的合作。

（四）有下列情形之一的，共享用工合作终止：1. 共享用工合作协议期满的；2. 劳动者与原企业劳动关系解除或终止的；3. 缺工企业提前退回或者原企业提前撤回劳动者的；4. 劳动者因自身原因提出返回原企业的；5. 法律、行政法规规定的导致终止的其他情形。

三、开展共享用工的风险提示

（一）订立企业共享用工合作协议和共享用工补充协议，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定，且不改变劳动者与原企业之间的劳动合同关系。

（二）企业共享用工合作协议的期限不超过劳动者与原企业订立的劳动合同的剩余期限，约定的劳动报酬不低于当

地最低工资标准。

（三）共享用工期限届满回原用人单位时，原用人单位应及时接收安排返岗。

（四）共享用工期限届满，但缺工企业仍有用工需求的，经劳动者同意，并与原企业平等协商后，可以继续进行共享用工的合作。

（五）原企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作；不得以共享用工名义违法开展劳务派遣的业务；不得以开展共享用工的名义，违法解除与劳动者之间的劳动合同。

（六）原企业及缺工企业应当在开展共享用工合作前通过培训、公示等方式让劳动者了解缺工企业工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及需要了解的其他情况。

四、劳动者的权利和义务

（一）缺工企业未履行保护劳动者权益的义务的，劳动者可以回原企业，原企业应当及时接收。

（二）劳动者不适应或者不胜任缺工企业工作的，可以与原企业、缺工企业协商回原企业继续工作。

（三）劳动者应当认真学习并遵守缺工企业依法制定的规章制度。

（四）劳动者应当服从缺工企业的工作安排，完成工作任务，提高职业技能，积极参加缺工企业组织的岗前、转岗等培训。

五、原企业权利和义务

（一）原企业应当及时足额支付劳动者的劳动报酬，为劳动者缴纳社会保险，劳动报酬具体包含项目可与缺工企业在共享用工合作协议中约定。原企业不得克扣劳动者的劳动报酬或者以任何名目从缺工企业支付的劳动报酬中收取费用。

（二）共享用工期限届满回原企业时，原企业应及时接收安排返岗。

（三）劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的，原企业应当依法申请工伤认定，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，承担工伤保险责任，补偿办法可与缺工企业在共享用工合作协议中约定。

六、缺工企业权利和义务

（一）缺工企业可以根据生产经营的需求，对共享用工劳动者进行考核，考核内容及标准应当与本企业相同岗位员工一致。

（二）劳动者严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定可以退回的情形的，可以将劳动

者退回原企业。

（三）缺工企业应当如实告知劳动者和原企业工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度和劳动者需要了解的其他情况。

（四）缺工企业应当合理安排劳动者工作时间和工作任务，保障劳动者休息休假权利，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。

（五）共享用工期间，缺工企业应当及时足额将劳动者的劳动报酬结算给原企业。如果双方确认，可由缺工企业把工资以外的用人单位应当承担的社会保险等费用一并支付给原企业，由原企业缴纳社会保险等费用。

（六）劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的，缺工企业应当协助原企业进行工伤认定以及协助社会保险行政部门调查核实工作。双方有约定工伤事故补偿办法的，按双方约定的补偿办法进行补偿。

七、人力资源社会保障部门服务和指导

（一）对通过共享用工稳定职工队伍的企业，可按规定继续实施稳岗返还等政策。（联系部门：市人社局失业保险科（失业保险稳岗返还政策），联系电话：86687428，就业促进科（其它就业扶持政策），联系电话：86689112）

（二）对开展共享用工的劳动者进行岗前培训、转岗培

训的，可按规定纳入技能提升培训范围。（联系部门：市人社局职业能力建设科，联系电话：86689144）

（三）对开展共享用工的企业和劳动者，免费提供劳动用工法律政策咨询服务。（联系部门：市人社局劳动关系科、农民工工作科、调解仲裁科、市劳动监察局，联系电话：86689139、86688305）

（四）做好企业间共享用工对接服务，将企业间共享用工岗位供求信息纳入公共就业服务范围，依托石家庄市就业服务中心官方微信公众号、石家庄人才网（官方）、河北公共招聘网等平台，免费为有需求的企业提供用工信息发布渠道。及时采集用工余缺信息，发挥公共就业服务机构桥梁纽带作用，做好供需双方的对接，按需组织专场线上线下对接活动，为企业间提供面对面交流机会。在开展“送政策送服务”进企业、进园区活动时，对共享用工企业有所侧重。（联系部门：市人社局就业促进科、就业中心、人才中心，联系电话：86689112、86665125、89631752）

（五）加强对涉共享用工劳动争议的处理，加大调解力度，及时处理因共享用工引发的劳动争议案件。注意区分共享用工、劳务派遣、劳务外包等的差别，共享用工期间劳动者与原企业仍作为单一劳动关系处理。劳动人事争议调解仲裁机构在处理涉共享用工劳动争议时，可以将缺工企业列为

第三人，以便查明事实、分清责任，加大对此类案件的调解力度，尽可能通过柔性方式解决争议。用好调解建议书，对处理争议中发现的共享用工合作协议等方面存在的问题，及时提出调整意见，帮助企业防范用工风险。（联系部门：市人社局调解仲裁科，市劳动人事争议仲裁院，联系电话：86688146、89691869）

（六）畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。（联系部门：市劳动监察局，联系电话：89631890）

（七）对以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的，依法追究相应法律责任。（联系部门：市劳动监察局，联系电话：89631890）

附件：1. 企业共享用工合作协议（供合作企业参考）

2. 共享用工补充协议（供原企业与劳动者参考）

公开方式：主动公开

附件 1

企业共享用工合作协议

（供合作企业参考）

为解决甲乙两企业间一定期限内劳动力配置不平衡的情况，本着平等互利、合理配置的原则，甲方因生产经营需要，与乙方进行了平等协商，盘活共享现存人力资源，双方就共享用工的合作模式达成一致，订立本协议。

甲方（缺工企业）：

住所：

法定代表人：

联系电话：

乙方（原企业）：

住所：

法定代表人：

联系电话：

一、共享用工期限

1. 本协议共享用工期限为：自____年____月____日起至自____年____月____日。

2. 本协议共享用工期限届满时，经甲、乙双方协商一致，可以延长共享期限并续签本协议。

二、共享用工基本原则及用工责任分配

1. 甲乙双方共享用工合作期间，乙方承诺共享____名员工（附乙方的共享员工名册），至甲方企业工作，工作地点为：_____。

2. 共享用工合作期间，甲方与乙方共享的员工间不存在劳动关系，甲方在合作期间违反双方约定，未征得乙方同意的情况下招录共享员工，给乙方造成损失的，应承担赔偿责任。

3. 甲方在共享用工合作期间因生产经营需要或其他原因调整共享员工工作岗位，或派出共享员工到本协议约定以外的地点工作的，应与乙方协商一致达成书面变更协议。

4. 共享员工在共享用工合作期间的工资由甲方在次月

__日前汇总结算，经乙方及员工确认后，在__日内支付给乙方，其中属于应由乙方代扣代缴的社会保险费等部分，由乙方依法代为缴纳，剩余工资部分乙方应当在__日内发放给员工。(工资具体包含项目双方可另行约定)

5. 甲方应根据国家规定，提供保障员工安全、健康的工作环境以及必要的劳保用品和工作条件。共享用工期间，共享员工在甲方工作期间发生工伤事故的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由乙方承担工伤保险责任(双方有约定工伤事故补偿办法的，按双方约定的补偿办法进行补偿，补偿办法双方另行约定)。

三、甲方的权利和义务

1. 共享用工期间，甲方应在共享员工到岗前向乙方及员工公示告知需遵守的相关规章制度。当甲方规章制度与乙方规章制度不一致时，共享用工期间优先适用甲方的规章制度。

2. 共享用工期间，由甲方按照甲方规章制度对员工进行考勤管理。

3. 共享用工期间，甲方应当按照本协议约定及时足额结算并支付员工工资，并委托乙方代为向员工支付。

4. 甲方可对员工进行违纪或者退回处理，但应提前书

面告知乙方。

5. 共享用工期间甲方承担共享员工在共享期间所产生的工资、法定福利、津贴等待遇（本协议另有约定的除外），并按月与乙方结算。

6. 甲方应根据国家规定，提供保障员工安全、健康的工作环境以及必要的劳保用品和工作条件。

7. 共享用工期间，甲方可根据工作需要及员工的工作表现，与乙方协商决定将员工提前退回乙方，但应提前__天书面通知乙方和员工。

8. 劳动者在甲方工作期间发生工伤事故的，甲方应当协助乙方进行工伤认定以及协助社会保险行政部门调查核实工作。甲乙双方有约定工伤事故补偿办法的，按双方约定的补偿办法进行补偿。

四、乙方的权利和义务

1. 乙方应按照本协议约定安排共享员工按时至甲方工作，在与共享员工保持劳动关系的同时履行所有用人单位法定义务。

2. 乙方收到甲方支付的共享员工工资后，按时向征收单位缴纳劳动者的社会保险等代扣代缴项目，及时足额支付劳动者工资，不得以任何名目从中收取费用。

3. 共享用工期间，共享员工的原社会保险关系、缴纳单位和缴纳地保持不变，按原劳动合同履行，乙方应按照国家规定标准为员工缴纳社会保险等费用。

4. 乙方应依法足额为员工参保，共享员工在甲方工作期间发生工伤事故的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由乙方承担工伤保险责任（双方有约定工伤事故补偿办法的，按双方约定的补偿办法进行补偿，补偿办法双方另行约定）。

5. 共享用工期间，乙方可根据工作需要，与甲方协商决定将共享员工撤回，但应提前__天书面通知甲方和员工。

6. 共享员工回到乙方单位报到后，乙方应书面告知甲方。

五、违约责任

除本协议另有约定外，甲方或者乙方的违约行为导致对方行使本协议解除权的，给一方造成的损失，另一方应当承担赔偿责任。

六、争议处理

1. 甲方与乙方之间因本协议的履行发生争议时，甲乙双方可通过友好协商解决。若不能协商一致的，甲、乙双方

任何一方可以向甲方所在地的人民法院提起诉讼。

2. 本协议未尽事宜，经甲、乙双方协商后可签订补充协议，并按照有关法律、法规和规定执行。

3. 本协议书一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签署后立即生效，每份文本具有同等的法律效力。

甲方（盖章）：　　乙方（盖章）：

法定代表人：　　法定代表人：

日期：　　日期：

附件 2

共享用工补充协议

（供原企业与劳动者参考）

甲方（原企业）：

住所：

法定代表人：

联系电话：

乙方（劳动者）：

户籍地址：

联系电话：

为应对本单位劳动力配置不平衡，用工暂时性冗余的情况，我单位拟与_____（缺工企业名称）协商达成共享用工合作协议，根据《劳动合同法》相关规定，本着自愿平等、协商一致的原则，就甲乙双方原签订的期限自____年__月____日起至自____年____月____日止的劳动合同达成补充协议如下：

1. 共享用工期间，乙方作为甲方的共享员工到_____（缺工企业名称）提供劳动，甲乙双方劳动关系、社会

保险关系不改变，乙方在共享用工期间计算为甲方的工龄连续。

2. 基于甲方与缺工企业签订的《企业共享用工合作协议》，甲方将乙方共享至_____（缺工企业名称）工作，工作岗位为：_____，岗位职责为：_____，工作地点为：_____，劳动报酬为：_____。

3. 本补充协议的期限为：自____年____月____日起至自____年____月____日止。期满后，乙方应当于____年____月____日返回甲方公司报到，继续履行原劳动合同，逾期未到甲方公司报到的，将按照甲方规章制度处理。

4. 共享用工期间，乙方应严格执行缺工企业的工作安排，按时、按质、按量完成各项工作任务，严格遵守缺工企业的劳动纪律和规章制度，保守缺工企业的商业秘密。

5. 共享用工期间，乙方的具体工作时间和休息休假遵照缺工企业的规章制度和年度工作日历执行，乙方应严格遵守缺工企业的考勤制度。

6. 双方确认依据本协议约定共享至缺工企业工作仅视为对其原工作岗位、工作内容及工作地点的变更履行，而不与缺工企业建立任何形式的劳动关系或者劳务派遣关系。同时，乙方认可甲方为其劳动关系相对方，而缺工企业无须承担任何劳动关系相关法定责任和义务。

7. 共享用工期间，若乙方需要辞职或提前返回甲方工作的，应当提前__天通知甲方和缺工企业。

8. 共享用工期间，乙方的工资由缺工企业结算后支付给甲方，甲方在代扣代缴社会保险等项目后，按月及时足额支付给乙方，不得从中收取任何名目的费用。

9. 共享用工期间，若乙方在缺工企业处发生工伤事故，由甲方负责办理相关工伤认定和保险理赔手续，由缺工企业予以协助和配合。在甲方依法足额为乙方参保的情况下，除工伤保险赔付款项外的相关待遇，对于用人单位应当承担的、工伤保险不能报销的费用，由甲方和缺工企业约定工伤事故补偿办法并进行补偿。

10. 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，经双方签署后立即生效，每份文本具有同等的法律效力。

甲方（盖章）：　　乙方（签字）：

法定代表人：　　日期：

日期：

未成年工劳动保护政策指引

一、基本概念

（一）未成年人是指未满十八周岁的公民。

（二）未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。

（三）禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人，国家另有规定的除外。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须依照国家有关规定，履行审批手续，并保障其接受义务教育的权利。

（四）国家对未成年工实行特殊劳动保护。未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。

二、禁用未成年工岗位

（一）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）招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规

定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。

（三）用人单位不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动，不得安排未成年工从事下列岗位：

1.《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；

2.《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；

3.《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；

4.《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作业；

5.《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；

6.《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业；

7.《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；

8. 矿山井下及矿山地面采石作业；

9. 森林业中的伐木、流放及守林作业；

10. 工作场所接触放射性物质的作业；

11. 有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；

12. 地质勘探和资源勘探的野外作业；

13. 潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业（不包括世居高原者）；

14. 连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业；

15. 使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业；

16. 工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业；

17. 锅炉司炉。

三、限制使用未成年工岗位

用人单位不得安排患有某种疾病或具有某些生理缺陷（非残疾型）的未成年工从事下列岗位：《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业；《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业；《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业；《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业；接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。患有某种疾病或具有某

些生理缺陷（非残疾型）包括：

（一）心血管系统

先天性心脏病；克山病；收缩期或舒张期二级以上心脏杂音。

（二）呼吸系统

中度以上气管炎或支气管哮喘；呼吸音明显减弱；各类结核病；体弱儿，呼吸道反复感染者。

（三）消化系统

各类肝炎；肝、脾肿大；胃、十二指肠溃疡；各种消化道疝。

（四）泌尿系统

急、慢性肾炎；泌尿系感染。

（五）内分泌系统

甲状腺机能亢进；中度以上糖尿病。

（六）精神神经系统

智力明显低下；精神忧郁或狂暴。

（七）肌肉、骨骼运动系统

身高和体重低于同龄人标准；一个及一个以上肢体存在明显功能障碍；躯干四分之一以上部位活动受限，包括强直或不能旋转。

（八）其他

结核性胸膜炎；各类重度关节炎；血吸虫病；严重贫血，其血色素每升低于九十五克（＜9.5g/dL）。

四、定期健康检查

用人单位应按下列要求对未成年工定期进行健康检查：

（一）安排工作岗位之前；

（二）工作满一年；

（三）年满十八周岁，距前一次的体检时间已超过半年。

五、岗位动态调整

用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动。

六、用工登记

用人单位招收使用未成年工，除符合一般用工要求外，还须向所在地的县级以上劳动行政部门办理实名登记。

备注：

1.《中华人民共和国劳动法》

2.《中华人民共和国未成年人保护法》

3.《未成年工特殊保护规定》（劳部发〔1994〕498号）

女职工劳动保护政策指引

一、平等就业

（一）妇女享有与男子平等的就业权利。

（二）国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。

（三）实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。

（四）用人单位不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准（国家规定的不适合妇女的工种或者岗位除外）。

（五）用人单位不得限制或者变相限制女职工结婚、生育；不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退。

二、劳动保护

（一）任何单位均应根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全和健康，不得安排不适合妇女从事的工作和劳动。

（二）用人单位应当建立健全女职工劳动保护制度，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全、职业卫生、心理健康等知识培训。妇女节逢工作日的，女职工放假半天。

（三）用人单位应当每年为女职工安排不少于一次的妇科检查，检查时间计入劳动时间，检查费用由用人单位承担。有条件的用人单位可以定期组织女职工进行乳腺癌、宫颈癌筛查。

（四）女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需求，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施。鼓励机场、车站、医院、商场等公共场所为怀孕和哺乳女职工提供休息、哺乳用房等设施。

（五）禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

三、产假规定

（一）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。符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假60天，生育第3个以上子女的延长产假90天，并给予配偶护理假15天；3周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享

受各10天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

（二）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；怀孕7个月以上终止妊娠的，除给予42天规定产假外，经与用人单位协商还可以享受最长为56天的延长假。

四、经期特殊劳动保护

（一）不安排经期禁忌从事的劳动；

（二）从事连续四个小时以上站立劳动的，经本人申请，为其安排适当的工间休息；

（三）经医疗机构证明患有重度痛经不能正常工作的，给予一至两天的休息。

用人单位为在岗女职工每人每月发放30元卫生费或者相应的卫生用品。省人民政府应当根据社会经济发展、物价上涨和职工工资水平的提高相应调整发放标准。

五、孕期特殊劳动保护

（一）不安排孕期禁忌从事的劳动；

（二）在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；

（三）不能适应原劳动岗位的，根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动；

（四）对经医疗机构诊断需要保胎休息的，准予休息；

（五）对怀孕七个月以上的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间；有劳动定额的，减轻相应的劳动量；从事立位作业的女职工应当在其工作场所设置休息座位。

对有两次以上自然流产史现无子女的女职工，经本人申请应当暂时调离可能导致流产的劳动岗位。

六、哺乳期特殊劳动保护

（一）不安排哺乳期禁忌从事的劳动；

（二）对哺乳未满一周岁婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动；

（三）在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间。生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。哺乳时间可以一次使用，也可以分次使用或者折合成一定天数使用；

（四）产假期满，经本人申请，用人单位批准，哺乳期可以休假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；

（五）婴儿满一周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月。

备注：

1.《中华人民共和国劳动法》

2.《中华人民共和国妇女权益保护法》

3.《女职工劳动保护特别规定》（国务院令第619号）

4.《河北省人口与计划生育条例》（《河北省人口与计划生育条例》已由河北省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议于2021年11月23日修订通过，自2021年11月23日起施行）

5.《河北省女职工劳动保护办法》（《河北省女职工劳动保护特别规定》已经2016年10月31日省政府第96次常务会议讨论通过，自2017年1月1日起施行）

石家庄市企业裁员、停产、倒闭及职工后续处理工作指引

各类企业要积极应对新冠肺炎疫情对企业用工的影响，承担社会责任，规范用工管理，保持职工队伍稳定，尽量避免职工失业。职工要理性认识当前的经济和就业形势，依法遵守企业内部规章制度，积极履行劳动义务，与企业共渡难关。企业应当按照法定条件和程序解除或终止职工劳动合同，职工应当按照法定程序理性维权，在政府、企业帮助下通过自身努力尽快实现再就业，共同维护社会和谐稳定。

一、企业裁员

本《指引》所称的裁员，是指企业一次性裁减人员20人以上或裁减不足20人但占企业职工总数的10%以上的行为。

（一）依法裁员，避免或减少规模性集中裁员

1. 企业要尽可能维持职工队伍稳定。要采取积极措施克服生产经营的暂时困难，可根据生产经营情况，与职工协商变更工作岗位、工资报酬等劳动合同内容；可通过工资集体协商，建立工资能升能降机制；未安排职工依法享受带薪

年休假的，应统筹安排职工休带薪年假；对符合《劳动合同法》第14条情形的职工，应依法与其订立无固定期限劳动合同；可通过开展职工在岗技能培训，提高职工素质，储备人才，抓住机遇促进转型升级。也可通过“共享用工”的方式，缓解企业用工余缺矛盾，稳定就业岗位。（具体政策可查询石家庄市人社局网站http：//rsj.sjz.gov.cn/col/1536570204487/2022/04/26/1651814801858.html，咨询电话86687721）

2.企业确需裁减人员应依法平稳有序进行。要严格按照《劳动合同法》等法律法规规定的条件和程序实施裁员行为。要事先与工会、职工和当地劳动保障部门沟通协调。不得裁减法定的特殊人员，优先留用法定的困难人员，注意保留技术和管理骨干。要避免大规模集中裁员，妥善处理好各项善后工作，防止因裁员的对象、程序、处置等违法而出现社会不稳定因素。

（二）依法规范裁员行为

企业实施裁员，要按照以下步骤办理：

企业自我确认是否具备裁员条件→梳理职工情况和拟订裁员预案→启动裁员程序→听取本企业工会意见并制定裁员方案征求意见稿→召开全体职工大会并全面修改完善裁员方案→向劳动保障部门报告情况→正式实施裁员方案

正式实施裁员方案＝出具解除或终止证明＋结清劳动报酬＋支付经济补偿等法定费用＋办理档案、社保转移手续＋整理保管用工材料

1. 实施裁员前，要自我确认是否属于下列情形之一，否则不得裁员：

（1）本企业依照《企业破产法》规定进行重整；

（2）本企业的生产经营发生严重困难；

（3）本企业存在转产、重大技术革新或者经营方式调整情形，已经与职工依法变更了劳动合同，但仍然需要裁减人员；

（4）本企业与职工在订立劳动合同时所依据的客观经济情况发生了重大变化，致使劳动合同已经无法履行。

如果无法自我确认是否符合裁员条件，各企业不要贸然裁员，要及时与所在地劳动保障部门沟通，得到劳动保障部门确认后再启动裁员程序。

2. 确定可以实施裁员后，先梳理职工情况，初步确定裁员对象，拟订裁员预案。组织工作人员对本企业职工情况进行全面梳理，掌握职工总数、用工性质、入职时间、劳动合同签订情况、在本单位的工作年限、家庭经济情况、伤病情况、月平均工资情况等；初步确定裁员对象和人数、优先留用对象和人数；对裁员可能产生的经济成本进行全面测

算，确保资金到位；对裁员可能产生对生产经营的负面影响和对社会的负面影响进行充分的分析评估，依法科学确定启动裁员程序的时机。

特别注意以下事项：

（1）不得裁减的人员：

①从事接触职业病危害作业而未进行离岗前职业健康检查的职工，或者是疑似职业病、还在诊断或者医学观察期间的职工；

②在本企业患职业病或者因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的职工（提示：注意查阅《河北省工伤保险实施办法》）；

③患病或者非因负伤，在规定的医疗期内的职工（提示：注意查阅《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》）；

④处在孕期、产期限、哺乳期的女职工；

⑤在本企业连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的职工；

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

（2）裁员时须优先留用的人员：

①具有一定技术专长的职工；

②与本企业订立较长期限的固定期限劳动合同的职工；

③与本企业订立无固定期限劳动合同的职工；

④家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的职工。

3. 启动裁员程序后，首先向本企业工会说明情况，听取工会对裁员预案的意见，并进行修改完善，制定裁员方案(征求意见稿)。听取本企业工会意见时，应当制作会议记录，如实记录工会意见，能当场解决，应当当场解释答复或修改完善，由与会人员签名确认并存档备查。不能当场解决的，应当认真研究，并书面答复工会。

本企业没有设立工会的，可直接进入下列第 4 步。

4. 召开全体职工会议，向职工说明情况，听取职工意见，正式确定裁员方案。

召开会议前应当通知全体职工会议日期和地点，会议日期应当安排在正式解除劳动合同之日的 30 日前，对无法直接联系的职工应当采取有效方式（例如挂号信函、邮政专递等）通知其本人。

企业要在与会职工进入会场时组织书面签到备查。

企业应当在会上向职工说明裁员背景（一般包括经营情况和资产状况等）和裁员方案的具体内容和操作步骤，可采取会上当场听取职工意见或会后收取职工书面意见等方式全面掌握职工对裁员方案的意见和建议。企业应当制作会议记录备查。

会后应当对职工所提出的意见和建议进行梳理、分析，并可采取面谈等方式与提出意见、建议的职工进行答复解释，特别是要注意疏导存有异议的职工群体的情绪。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定不得裁减人员范围的，企业应重新核实，情况属实的不得裁减，情况不实的应答复工会或者职工。如工会或者职工反映其中的被裁减人员符合法定优先留用范围的，企业应重新核实，情况属实的应优先留用职工，情况不实的应答复工会或者职工。

企业要对职工提出的意见或建议逐一进行充分解释或答复，确保职工无明显对抗情绪后，正式确定裁员方案。

5. 正式实施裁员方案前，企业应当向劳动保障部门书面报告裁员工作准备过程和最终确定的裁员方案。书面报告中应说明企业裁减人员的理由、被裁减人员的基本情况、是否已向工会或者全体职工说明情况并听取工会或者职工的意见、负责人和联系方式等内容，附上裁减人员方案和相关证明材料。劳动保障部门对裁员事项提出意见或建议的，企业应当认真研究，依法逐一解决并作出书面报告，直至劳动保障部门最终认可。劳动保障部门对裁员工作直接介入协调处理的，企业应积极配合。

6. 在职工全体会议召开之日起满 30 日并完成上述第 4、5 步骤后，可正式实施裁员方案。

（1）企业应对被列为裁员的职工，出具解除或者终止劳动合同的书面证明。书面证明中应当写明该职工的工作岗位、劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、在本单位的工作年限等内容。

（2）在解除或终止劳动合同的生效之日足额支付全部劳动报酬。企业应当按照《河北省工资支付规定》的规定，在解除或终止劳动合同当日结清并一次性向被裁减人员足额支付工资。

（3）在被裁减人员完成工作交接之日，一次性依法足额支付解除或终止劳动合同的经济补偿，对符合条件的人员，还要支付伤残补助、抚恤等法定费用。计算标准和方法参见后文。

（4）在解除或终止劳动合同之日起15日内，为被裁减人员办理档案转移手续，并依法办理社会保险待遇申领手续和转移手续。办理方式参见后文。

（5）收集、汇总被裁减人员的劳动合同文本、工资支付台账（包括能证明职工已领取相应工资的凭证）、劳动合同签收公示表等文件资料（特别是注意保留被裁减人员的联系方式），整理归档备查，至少保存二年。

（三）优先招用被裁减人员。企业实施裁员行为之日起六个月内，需重新招用人员的，应当通过企业保留的被裁减

人员联系方式，采取有效方式通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

二、企业停工停产

本《指引》所称停工停产，是指企业非因劳动者的原因而停工停产的情形。

（一）企业决定停工停产时，首先应当向职工说明情况。企业非因劳动者原因而停工停产的，应当采取会议等方式向职工说明停工停产原因、期限、停工停产期间拟安排的工作任务情况和拟执行的工资支付标准等相关情况，听取职工意见，并依法作出解释答复。

企业在可能或已经出现停工停产情形时，请及时向所在地劳动保障部门反映情况，在劳动保障部门指引下做好预案，并将职工异常情况随时报告劳动保障部门，共同确保停工停产期间的企业秩序与社会秩序的和谐安定。

（二）企业在短期停工停产期间的工资支付标准。停工停产不超过一个工资支付周期（最长 30 日）的，为短期停工停产。

停工停产前的工资，应当依法正常结算支付。

停工停产开始后一个工资支付周期内，企业应当按照正常工作时间支付停工停产职工的工资。

（三）企业在长期停工停产期间的工资支付标准。停工

停产超过一个工资支付周期的，为长期停工停产。

企业还能安排职工从事部分生产任务但不饱和的，可以根据拟安排的生产任务情况与职工依法展开协商，对停工停产满30日后次日起的工资标准进行重新约定，达成一致后签订书面的变更协议。实际履行期间，企业应按照新的协议，根据职工提供的实际劳动结算并支付工资。

企业已无任何生产任务可安排，职工不需要从事任何劳动的，企业应当按照不低于当地最低工资标准的80%向所停工停产职工支付生活费。生活费的发放期限从停工停产满一个工资支付周期后的次日起直至企业复工复产之日止，或者到解除、终止劳动合同之日止。“当地最低工资标准”可向所在地劳动保障部门查询。

（四）复工复产。企业应采取积极措施，尽快复工复产。

复工复产后，企业应继续履行原劳动合同，或者结合复工复产后的实际生产经营情况，依法在平等自愿、协商一致的基础上与职工重新约定新工资标准等内容，达成一致的，应签订书面的变更协议。

（五）无法复工复产而解除或终止劳动合同。企业经过努力认为确已无法恢复正常生产经营的，可依法实施裁员(参见前文)、破产或提前解散等，并按照本《指引》相关内容办理职工安置手续。

三、企业倒闭

本《指引》所称倒闭，是指企业因破产、被吊销营业执照、被责令关闭、被撤销或者企业自行决定提前解散等原因而终止企业主体的情形。

（一）企业出现倒闭情形的，应当向职工说明情况。企业应当采取会议等方式向职工说明倒闭原因、职工安置相关费用计发标准和依据等情况，听取职工意见和建议，依法逐一进行解释答复，特别是要做好存有对抗情绪的职工群体的说服解释工作，避免引发群体性事件。企业应当按照法定标准，积极筹措资金。

（二）企业出现倒闭的，属于《劳动合同法》第44条规定的劳动合同终止情形，可与职工终止劳动合同。具体要做到：

1. 出具终止劳动合同的证明。企业应向每名职工出具终止劳动合同的证明，写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限等内容。

2. 支付终止劳动合同时职工应当享受的补偿、补助等法定费用。企业应当在终止劳动合同当日结清并一次性支付职工工资。企业还应依法支付职工经济补偿、伤残补助、抚恤等法定费用。企业的资产变现所得，应优先用于支付上述费用。

3. 办理档案和社会保险相关手续。在终止劳动合同之日起15日内，为职工办理档案转移手续，并依法办理社会保险待遇申领等有关手续。办理方式参见后文。

（三）国有企业关闭破产。国有企业关闭破产的，应按照国家和省关于国有企业关闭破产的规定，妥善做好职工安置工作。

四、计发经济补偿的注意事项

（一）主要计发依据：

1.《劳动合同法》；

2.《劳动合同法实施条例》；

3.《河北省劳动合同管理规定》（河北省人民政府令第8号）。

（二）签订固定期限劳动合同的职工，在合同期满后被终止劳动合同时经济补偿金的计发办法。不符合《劳动合同法》第14条规定的应签订无固定期限劳动合同条件，且劳动合同期满时因企业不愿维持或提高原劳动合同约定条件续订而被终止劳动合同的职工，除在本企业转为合同制职工的1986年9月30日（含本日）以前参加工作的原固定工（含干部）外，经济补偿年限应从2008年1月1日《劳动合同法》施行之日起计算。

（三）发放经济补偿金。经济补偿金按劳动者在本单位

在岗工作年限，每满1年支付1个月工资的经济补偿金。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，按半年计算。经济补偿金核定后要在企业张榜公示，职工无异议后，按管理权限报经相关部门审核同意后，方可与职工终止劳动关系，办理经济补偿等相关支付手续。具体政策说明如下：

1. 职工在岗工作年限为本单位工作年限扣除不在岗工作年限。不在岗工作年限是指因本人原因造成不在本企业工作或停发工资的时间。

2. 非因本人原因从原单位被安排到本单位工作的职工，在原单位的工作年限合并计算为本单位的工作年限。在原单位已经领取了经济补偿的，不计算为本单位工作年限。

3. 职工经济补偿金的年限：按本企业与职工确立劳动关系时间至劳动合同终止日计算。

4. 月工资标准：按职工终止劳动合同前12个月的月平均工资计算，工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。职工月平均低于石家庄市最低工资标准的，按最低工资标准计算。

五、办理社会保险待遇申领等手续

企业解除或者终止职工劳动合同后，妥善解决养老、医疗、失业保险等问题。其中养老、失业保险手续按以下程序

办理：

（一）关于养老保险的接续

1. 职工与企业终止劳动关系后，企业中断本人社保关系，符合办理失业条件并办理失业手续的，人事档案转入户籍地公共就业服务机构，职工可通过公共就业机构进行养老保险续保并按照灵活就业人员缴费政策继续缴费。

2. 职工与企业终止劳动关系，未办理失业手续并到其他单位再就业的职工，人事档案转入新就业单位或其委托的档案保管单位，由新就业单位办理续保；未到单位就业的，人事档案按照《河北省人力资源和社会保障厅关于进一步做好流动人员人事档案基本公共服务的通知》（冀人社字〔2017〕161号）中有关规定，统一交由户籍地人才机构管理，职工可通过人才机构进行养老保险续保并按照灵活就业人员政策继续缴费。

3. 户籍地或新工作地不在石家庄市行政区的，在户籍地或新工作地续保后，按国家和省有关规定办理养老保险关系转移手续，缴费年限（含视同缴费年限）按照国家规定合并计算。

（二）关于失业保险的有关待遇

1. 对解除劳动关系领取经济补偿金并符合享受失业保险待遇的职工，单位在与职工解除（终止）劳动关系后，对

参保职工在网报端作减少申报，将“领取失业保险待遇人员名单”通过电子邮件报失业保险经办机构，并及时告知失业人员申领失业保险待遇。

2. 失业职工享受失业保险待遇标准依据河北省相关规定标准，按职工本人失业前工作单位和本人累计缴纳失业保险费的年限确定。

3. 失业人员在领取失业保险金期间，其档案关系转至公共就业服务机构免费保管。领取失业保险金期满未就业的，其人事档案仍保留在公共就业服务机构免费保管。重新就业的，档案关系转至新的工作单位或委托机构。

六、职工合法权益的维护

（一）职工投诉

1. 投诉的渠道。职工对企业在裁员、停产、倒闭过程中存在违反劳动保障法律、法规，侵害其合法权益的行为，可以通过如下渠道进行投诉：

（1）直接到当地劳动保障部门投诉；

（2）拨打 12333 投诉咨询电话和当地劳动保障部门公布的举报投诉电话；

（3）向当地人社部门邮寄投诉信件；

（4）开通网上投诉的地区，可通过电子邮件、人社部门门户网站举报投诉专栏投诉。

如职工是因同一事由引起集体投诉，投诉人可以推荐代表投诉。

2. 提交的材料。职工投诉企业违反劳动保障法律、侵犯其合法权益时，需提交下列材料：

（1）按要求填写的《投诉登记表》。《投诉登记表》内容包括：投诉人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、文书指定送达地址、联系地址和联系电话；被投诉企业的名称、地址、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务、联系方式；建立劳动关系的情况；就投诉事项是否已申请劳动仲裁和提起诉讼；劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求等事项。《投诉登记表》应有投诉人本人的签字。

（2）投诉人身份证明复印件（应提供原件核对）。

（3）证明劳动关系和与投诉请求有关的事实证据。

属于推荐代表集体投诉的，同时要求提交推荐人签章的推荐委托文书和相关投诉材料。

投诉人书写投诉文书确有困难的，接受投诉的工作人员应进行笔录，由投诉人签字。

3. 对投诉的受理。劳动保障部门对不属于劳动保障监察事项的投诉，将及时提出不予受理的意见，并告知投诉人通过劳动争议处理或者诉讼程序等其他途径办理；对应当受理的案件，从受理之日起依法按照劳动保障监察程序优先快

速办理。

4. 对违法行为的处理。对于职工的投诉，经查实企业存在拖欠工资、违法解除或终止劳动合同时未依法支付经济补偿等违法行为，劳动保障部门将按照《劳动合同法》等法律法规责令限期支付，逾期不支付的责令加付赔偿金：

（1）对企业未及时足额支付职工报酬的，由劳动保障部门责令限期支付，逾期不支付的，责令企业按应付金额的50％以上100％以下标准向职工加付赔偿金；

（2）对企业违法解除或终止劳动合同的，按照《劳动合同法》第47条规定的经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金；

（3）对企业违反规定未向职工出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动保障部门责令改正。

（二）劳动争议处理

1. 中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》：

（1）因确认劳动关系发生的争议；

（2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；

（3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；

（4）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以

及劳动保护发生的争议；

（5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

（6）法律、法规规定的其他劳动争议。

2. 劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

3. 申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（1）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

（2）仲裁请求和所根据的事实、理由；

（3）证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请却有困难的，可以口头申请，有劳动争议仲裁委员会记入笔录，并告知对方当事人。

4. 发生劳动者一方在十人以上并有共同请求的争议的，劳动者可以推举三至五名代表参加仲裁活动。代表人参加仲裁的行为对其所代表的当事人发生效力，但代表人变更、放弃仲裁请求或者承认对方当事人的仲裁请求，进行和解，必须经被代表的当事人同意。

5. 当事人可以委托代理人参加仲裁活动。委托他人参加仲裁活动，应当向劳动争议仲裁委员会提交有委托人签名或者盖章的委托书，委托书应当载明委托事项和权限。

6. 委托代理人。职工可以委托律师，近亲属，工、青、妇等社会团体或者所在单位推荐的人，有正当理由经劳动争议仲裁委员会许可的其他公民作为代理人。

（1）代理人范围。职工委托近亲属为代理人的，应提供当事人户籍所在地公安机关出具的亲属证明或公证机关出具的亲属关系证明书。职工委托有关的社会团体或所在单位推荐人为代理人的，应提供社会团体或单位开具的证明。职工委托律师作为代理人的，代理人应提交律师事务所开具的所函，仲裁工作人员应查验律师执业证书。律师代理涉及10名以上当事人的案件，需按河北省司法厅、河北省律师协会《关于重申律师代理重大敏感案件必须遵守有关规定和纪律的通知》的规定报告当地司法局和律师协会备案。

有正当理由经劳动争议仲裁委员会许可的其他公民，主要指：一是取得了法律职业资格证或律师资格证的公民；二是获得企业法律顾问资格的公民；三是从事法学研究、教育工作的公民；四是从事劳动保障部门、工会组织、企业协会工作的公民；五是法律法规规定的其他法律工作者。

（2）书面授权委托。职工委托代理人参加仲裁活动的，

应按照规定填写《授权委托书》，由劳动争议仲裁委员会对代理人资格进行审查。

（3）付酬问题。公民代理人参加劳动仲裁活动不得向当事人收取报酬。当事人与代理人应签订不收费的协议书，并提供给劳动争议仲裁委员会。不向劳动争议仲裁委员会提供不收费协议，或者提供虚假证明材料的，劳动争议仲裁委员会有权取消其代理资格。

（4）法律援助。职工经济困难的，可以向司法行政部门申请法律援助（具体申请手续，可通过所在地的114查询司法行政部门的联系电话和地址后进行咨询）。

七、失业人员培训

（一）再就业培训。登记失业人员凭《就业失业手册》或《社会保障卡》、身份证等相关材料向当地劳动保障部门认定的职业培训机构提出再就业培训申请，接受再就业培训服务，按规定享受一次性职业培训补贴，其中就业困难人员通过初次职业技能鉴定（限国家规定实行就业准入制度的特殊工种），取得职业资格证书的，可申请领取一次性职业技能鉴定补贴。

（二）创业培训。失业人员有创业意愿的，可向当地劳动保障部门下属的创业培训机构提出参加培训申请，参加创业培训。其中登记失业人员、本市进城务工的农村劳动者可

按规定享受一次性创业培训补贴，培训合格的可继续接受劳动保障部门提供的政策咨询、创业项目推介、开业指导等“一站式”免费创业服务。

八、再就业途径

（一）公益性职业介绍

有就业需求的求职者可参加各级公共就业服务机构组织的线上、线下专场招聘活动，获取岗位信息可登陆河北公共招聘网、石家庄市就业服务中心网站等服务网站，根据自身就业意愿选择就业岗位。

（二）登记失业人员服务

1. 对登记失业人员开展政策法规咨询、职业介绍、职业指导等基本公共就业服务，提供政策清单、服务清单和公共就业服务机构清单。

2. 对有培训就业意愿的登记失业人员，推介就业创业政策和职业培训项目，开展求职技巧指导，精准匹配岗位信息并回访求职结果。

3. 对有创业意愿的登记失业人员，提供创业培训（实训）、开业指导、融资服务、政策落实等服务；对符合创业担保贷款条件的，协助办理贷款申请。

4. 对符合就业困难人员条件的登记失业人员，实施优先扶持和重点帮助，指定专人负责，制定个性化就业援助计

划，明确服务项目和步骤，开展心理疏导，组织参加职业培训，跟踪解决就业过程中的困难和问题。对其中通过市场渠道难以实现就业创业且符合相关条件的，可通过公益性岗位予以优先安置。

5. 对符合就业创业扶持政策条件的，在主动介绍相关政策内容的基础上，同步受理政策申请。

6. 对符合失业保险金申领条件的，一并办理失业登记和失业保险金发放。对直接到社会保险经办机构办理失业保险金申领业务的失业人员，社会保险经办机构可一并办理失业登记和失业保险金申领业务。

市人社局失业保险科，联系电话：86687428

劳动关系科，联系电话：86689139

就业促进科，联系电话：86689112

职业能力建设科，联系电话：86689144

调解仲裁科，联系电话：86688146

养老保险科，联系电话：86688725

市社保中心，联系电话：88625896

市劳动人事争议仲裁院，联系电话：89691869

市劳动监察局，联系电话：89631890

石家庄市企业劳动用工规范指引

第一章　用工方式

一、用工方式的选择

目前我国的用工方式主要有两大类：劳动关系用工与劳务关系用工。劳动关系包括一般劳动合同关系与劳务派遣关系，受相关劳动法律法规调整；劳务关系用工受民事法律法规调整。

二、劳动合同关系的选择和注意事项

1. 一般劳动合同关系。一般劳动合同用工是我国用工的基本形式。符合下列情形的，即适用劳动合同关系：用人单位招用劳动年龄的劳动者，与劳动者建立劳动关系，劳动者根据用人单位安排提供劳动，用人单位向劳动者支付劳动报酬。这是我国主要的用工方式。

2. 注意事项：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）。

风险提示：用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满1个月的

次日至补订书面劳动合同的前一日，每月支付2倍的工资。自用工之日起满1年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满1个月的次日至满1年的前一日每月支付2倍工资，并视为自用工之日起满1年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同。

三、劳务派遣关系的选择和注意事项

1. 劳务派遣关系。是指劳务派遣单位根据用工单位的需求，将劳动者派往用工单位，劳动者在用工单位的管理下提供劳动，劳务派遣单位从用工单位获取劳务派遣服务费，并向被派遣劳动者支付劳动报酬的一种特殊的劳动关系。

2. 注意事项：劳务派遣关系是我国现行用工方式的补充形式。企业与劳动年龄的劳动者应当建立劳动合同关系，只有企业存在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位需求时，才可以劳务派遣的形式使用被派遣劳动者。

劳务派遣单位应与用工单位订立劳务派遣协议，约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬、社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任等事项。劳务派遣单位与被派遣劳动者应当订立两年以上的固定期限劳动合同。

四、劳务关系的选择和注意事项

1. 劳务关系。对于上述一般劳动合同关系、劳务派遣关系适用情形之外的用工方式可统称为劳务关系，是平等主

体之间建立的一种民事权利义务关系。如企业招用已享受基本养老保险待遇的超龄人员，双方构成劳务关系。

2. 注意事项：用工双方可在平等、自愿协商一致情况下，签订劳务协议，明确劳务期内的工作内容、报酬、职业伤害责任保险、劳动保护、福利待遇等权利和义务，约定管理考核办法以及纠纷处理办法等事项。用工双方发生用工争议的，按劳务关系处理。

第二章　工资支付

工资是用人单位以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资。

一、基本要求

用人单位应当按时足额支付劳动者工资，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。

1. 工资标准：用人单位与劳动者平等协商确定劳动者的工资，但不得低于当地最低工资标准。用人单位根据省人民政府（省人社厅）发布的工资指导线，结合本单位的经济效益，建立正常的工资增长机制，逐步提高劳动者的工资水平。

2. 支付形式：工资应当以法定货币支付。不得以实物、

有价证券等替代货币支付。

3. 支付方式：通过银行转账或者现金支付给劳动者本人。提倡用人单位通过银行转账按月支付劳动者工资。

4. 支付对象：用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。通过银行发放工资的，应当按时将工资划入劳动者本人账户。通过现金发放工资的，应当按时将工资支付给劳动者本人，并办理签收手续。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其委托亲属或他人代领。

5. 支付周期：用人单位应当每月至少支付一次工资。实行年薪制或按考核周期兑现工资的，用人单位应当每月按不低于最低工资标准支付工资，年终或考核周期期满时结算。实行周、日、小时工资制的，按照周、日、小时支付工资。

6. 支付日期：由用人单位与劳动者约定；如遇法定节假日或者休假日的，应当在法定节假日或者休假日前支付。

7. 支付记录：用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账，并至少保存 3 年备查。书面工资支付台账主包括劳动者工资的支付项目、数额、时间、领取工资者的签名等事项。用人单位通过银行转账或者现金向劳动者支付工资的，应当向劳动者提供工资清单。

二、加班工资支付

1. 用人单位安排劳动者在法定工作时间以外工作的，应该按照下列标准支付劳动者加班工资：

（1）工作日延长工作时间的，按照不低于劳动者本人工资的150%支付加班工资；

（2）休息日工作不能安排同等时间补休的，按照不低于劳动者本人工资的200%支付加班工资；

（3）法定节假日工作的，按照不低于劳动者本人工资的300%支付加班工资。

2. 加班的限制性规定：

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，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时，但是每月不得超过36小时。

有下列情形之一的，延长工作时间不受上述限制：

（1）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

（2）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（3）法律、行政法规规定的其他情形。

对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息

时间。

对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

三、特殊情况工资支付

1. 用人单位按照指令性计划接收军队转业干部、复员、退伍军人的，可执行国家规定的工资标准；也可按所任岗位，参照同等人员的工资标准确定其工资标准。按所任岗位确定工资标准的，不得低于国家规定的工资标准。

2. 按照有关职业培训规定，劳动者经批准脱离工作岗位学习、培训时间在6个月以内的，按照本人工资标准支付工资；学习、培训时间超过6个月的，由用人单位与劳动者协商确定工资标准。

3. 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应当按照本人工资标准支付工资。劳动者因生育或者计划生育手术休假的，按照河北省计划生育法规的规定执行。

4. 劳动者因工负伤或者患职业病停止工作在规定医疗期内的，用人单位应当按照有关规定支付工伤津贴。劳动者因病或者非因工负伤停止工作在规定医疗期内的，用人单位应当按照国家规定标准支付病假工资或者疾病救济费。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％。

5. 劳动者依法参加社会活动期间，用人单位应当支付工资。

6. 劳动者休事假期间不计发工资。

7. 劳动者被人民法院判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑的，用人单位未与其解除劳动合同，且劳动者提供了正常劳动的，用人单位应当按照现工作岗位的工资标准支付工资。

8. 劳动者因涉嫌犯罪被采取司法强制措施或者行政拘留，在其人身自由被限制期间，未提供正常劳动的，用人单位可以不支付工资。

9. 用人单位确因生产经营困难，资金周转受到影响，暂时无法按时支付劳动者工资的，经与本单位工会代表或者职工代表协商一致，可以延期支付，但不得超过一个月。

10. 非劳动者本人原因造成劳动者停工一个月以上的，用人单位应当支付生活费。生活费标准为当地最低工资标准的 80%。

风险提示：用人单位未按时足额支付劳动者工资的，将面临以下风险：(1) 劳动者随时解除劳动合同，并要求经济补偿金；(2) 克扣或者无故拖欠劳动者工资、支付劳动者工资低于当地最低工资标准的，由县级以上劳动和社会保障行政部门按照《河北省劳动和社会保障监察条例》的规定予以

处罚。

第三章　参加社会保险

一、基本要求

用人单位和劳动者必须参加社会保险，缴纳社会保险费。

用人单位和劳动者必须参加的社会保险包括：职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险（与职工基本医疗保险合并实施）。

二、办理社会保险登记

用人单位应当自成立之日起30日内凭营业执照、登记证书或者单位印章，向当地社会保险经办机构办理社会保险登记（包括职工基本养老保险、职工基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险，下同）。

用人单位应当自用工之日起30日为其职工向社会保险经办机构办理社会保险登记。

三、按时足额缴纳社会保险费

用人单位应当到社会保险经办机构，按月自行申报、按时足额缴纳社会保险费。

注意事项：用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在15日内为劳动者办

理档案和社会保险关系转移手续。

风险提示：用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，将面临以下风险：(1) 劳动者随时解除劳动合同并要求经济补偿金；(2) 有关部门责令限期缴纳或者补足、并加收滞纳金，或者赔偿劳动者社会保险待遇损失；(3) 被有关机关处理处罚以及信用受损等。

第四章　企业工时制度

一、工时制度的类别

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。此外，以小时工为主要形式的非全日制用工，是工时制度的重要补充形式。

1. 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。用人单位由于生产经营的需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过 3 小时，每月累计不超过 36 小时。

2. 特殊工时制

在企业生产活动中，对于有些岗位因工作时间弹性机动

或者工作时间忙闲不均而无法实行标准工时制度的，按照《劳动法》第三十九条规定，企业可向市、县（区）行政审批服务局申请实行特殊工时制，即不定时工作制和综合计算工时工作制。

不定时工作制是指针对因生产特点、工作特点需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的职工所采用的特殊工时制度。

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，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过 8 小时（或 40 小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按规定支付加班工资；延长工作时间单月可以超过 36 小时，但是周期内总加班小时数不得超过规定总数（如以一年为周期，年总加班小时数不得超过 36×12＝432 小时）。

3. 非全日制用工

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过 4 小时，每周工作时间累计不超过 24 小时的用工形式。

二、工时制度选择注意事项

1. 标准工时制适用范围

标准工时制是我国绝大多数用人单位使用的工时制度，用人单位可以根据有关法律法规规定和企业实际情况，确定本单位上班时间和休息日，在与工会和劳动者协商后安排延长工作时间。

注意事项：用人单位可自行实施。对于不同岗位的人员，用人单位可以对其实行不同的上班时间及休息日，但应当依法制定本单位的工时制度予以明确。

2. 特殊工时制适用范围

企业因生产经营特点，无法实行标准工时制的，经市、县行政审批服务局批准，可以实行特殊工时制。申请综合计算工时工作制的岗位主要是订单任务不均衡造成工作时间呈现明显淡旺季的企业生产一线人员；申请不定时工作制的岗位包括企业高管、外勤人员等。

注意事项：用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制应经所在地县（区）行政审批服务局批准后方可实施。

3. 非全日制用工适用范围

对于企业有生产需求、但是所需工作时间少而不足以安排全日制用工的，可以招用非全日制用工劳动者。

注意事项：用人单位可自行实施。用工双方当事人不得

约定试用期，按小时计算劳动报酬（不能低于我市非全日制小时最低工资标准），劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。

第五章　企业职工休息休假制度

一、假期的种类

企业职工假期种类有：1. 周休日、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. 婚假、产假、配偶护理假、4. 带薪年休假、5. 其他假期。

二、周休日注意事项

按照《劳动法》第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

三、法定休假日注意事项

1. 全体公民放假的节日（共11天）

元旦，放假1天（1月1日）；

春节，放假3天（正月初一、初二、初三）；

清明节，放假1天（农历清明当日）；

劳动节，放假1天（5月1日）；

端午节，放假1天（农历端午当日）；

中秋节，放假1天（农历中秋当日）；

国庆节，放假3天（10月1日、2日、3日）。

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。

依据：2013 年 12 月 11 日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订）

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，如果适逢企业的休息日，则不补假。(2) 全体公民放假的假日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资或安排补休。(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。如果该节日适逢企业的休息日，单位安排职工加班工作的，则应依法支付休息日的加班工资。

四、婚假、产假、配偶护理假注意事项

1. 婚假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021 年 11 月 23 日修订版），依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的婚假外，延长婚假 15 天。

2. 产假、配偶护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021 年 11 月 23 日修订版），符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假 60 天，生育第 3 个以上子女的延长产假 90 天，并给予配偶护理假 15 天；3 周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各 10 天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

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。

女职工怀孕 7 个月以上，经本人申请、用人单位批准，可以请产前假。

3. 其他假期

按照《河北省女职工劳动保护特别规定》：（1）女职工患有重度痛经及月经过多的，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予 1 至 2 天的休假。（2）对孕期女职工，经医疗机构诊断需要保胎休息的，准予休息；对怀孕 7 个月以上的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间。（3）对哺乳期女职工，哺乳未满 1 周岁婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动；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。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。哺乳时间可以一次使用，也可以分次使用或者折合成一定天数使用；产假期满，经本人申请，用人单位批准，哺乳期可以休假至婴儿满1周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；婴儿满1周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过6个月。

4. 相关待遇

女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。婚假、产假、配偶护理假期间，工资照发，不影响晋升。

注意事项：用人单位可以根据上述规定，依法制定规章制度，具体规定婚假、产假、配偶护理假的请假办法及相关待遇。

五、带薪年休假注意事项

1. 休假条件

职工连续工作12个月以上的（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），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。

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（由用人单位安排）

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。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

注意事项：职工连续工作12个月以上的，用人单位应当依法安排职工休带薪年休假。用人单位可以依法制定规章制度，具体规定安排职工休带薪年休假的办法。

4. 应休未休年休假

（1）用人单位未安排休假：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。

（2）职工本人不愿意休假：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。

5. 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）依法享受寒暑假，其休息天数多于年休假天数的；

（2）请事假累计20天以上且工作单位按照规定不扣发工资的；

（3）累计工作满1年不满10年的工作人员，请病假(含非因工负伤、产假续假，下同）累计2个月（42个工作日）以上的；

（4）累计工作满10年不满20年的工作人员，请病假累计3个月（63个工作日）以上的；

（5）累计工作满20年以上的工作人员，请病假累计4个月（84个工作日）以上的；

（6）不在岗职工重新上岗，当年的年出勤天数低于应出勤天数80％的；

（7）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。

依据：《河北省职工带薪年休假实施细则》

六、其他假期注意事项

其他假期如：病假、工伤假、独生子女护理假、丧假、探亲假、事假。

1. 病假

对于职工患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，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) 医疗期概念

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年以下的为九个月；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。

对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

(3) 医疗期与病假的关系

医疗期是按累计病休假时间计算，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1天开始，累计计算。如享受3个月医疗期的职工，如果从1995年3月5日起第一次病休，那么该职工的医疗期应在3月5日至9月5日之间确定，在此期间累计病休3个月即视为医疗期满。其他依此类推。

(4) 医疗期病假工资待遇

因病休假6个月以内，连续工龄不满5年者，病假工资为本人现行工资标准的60%；满5年不满10年者，为70%；满10年不满15年者，为80%；满15年不满20年者，为90%；满20年以上者，为100%。执行疾病救济费的休假6个月以上，连续工龄不满5年者，为本人现行工资标准的55%；满5年不满10年者，为60%；满10年不满15年者，为65%；满15年不满20年者，为70%；满20年以上者，为75%。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%。

依据:《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

2. 工伤假

依据《工伤保险条例》，职工因工作遭受事故伤害或者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。

3. 子女护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），老年人患病住院期间需要二级以上护理的，其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不少于15天的护理照料时间，给予非独生子女每年累计不少于7天的护理照料时间。

4. 丧假（1—3天）

依据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》，国营企业职工的直系亲属（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天的丧假。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。

注意事项：该规定仅适用于国有企业。国有企业以外的各类用人单位是否执行丧假制度，由用人单位自行决定。

5. 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。

注：“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和休息半个白天。

(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；已婚职工探望父母，每 4 年给假一次，假期为 20 天；

(3) 注意事项：依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，该规定仅适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，除此以外的各类用人单位是否执行探亲假制度，由用人单位自行决定。

6. 事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假的。职工请事假的条件程序以及事假期间待遇，由用人单位规定并按照单位规章制度执行。

第六章　制定修改劳动规章制度

本指引所指的“劳动规章制度”是指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。

一、劳动规章制度的作用

1. 劳动规章制度是法律、法规与政策的延伸和补充(如对《劳动合同法》中“严重违反用人单位的规章制度的”等条款的细化明确，本指引中也对制定企业工时制度、休假制度提出建议)。

2. 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。

3. 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。企业制定、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。

注意事项：制定修改劳动规章制度要充分发挥工会的作用，通过工会听取职工意见，履行民主程序，做好宣传工作。

第七章　共享用工

一、共享用工的概念

共享用工是原企业（劳动力富余企业）与职工遵循诚实信用原则，在自愿协商一致的情况下将职工安排到缺工企业（劳动力短缺企业）工作，同时实现原企业降低人力成本、缺工企业增强生产能力、职工获取劳动报酬三赢局面的用工模式。

二、共享用工的法律依据

共享用工实质上是企业与企业之间相互借用职工，原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）第七条规定“用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员、以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同，但在外借和上学期间，劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。”

三、共享用工的劳动关系

共享用工不改变劳动关系，职工依然与原企业建立劳动关系。

职工非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于共享用工。

四、共享用工的原企业与缺工企业的关系

共享是企业与企业之间的人力资源共享，是企业之间自行调配人力资源的方式，因此，原企业与缺工企业属于合同关系，双方应当签订共享用工协议。原企业不具备劳务派遣单位的盈利性质。

五、原企业与缺工企业签订的协议内容

各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业签订合作协议，明确双方的权利义务关系，防范开展共享用工中的矛盾风险。

共享用工协议应当妥善约定人员数量、共享用工期限、工作岗位、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬和社会保险费数额、劳动保护条件、相关费用的结算周期及支付方式、发生工伤后的补偿办法以及职工退回情形等涉及被调剂职工切身利益的内容。

六、共享用工的期限

共享用工期限不得超过职工与原企业订立的劳动合同剩余期限。

七、共享用工发生工伤如何处理

职工在缺工企业工作期间发生工伤事故的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由原企业承担工伤保险责任，原企业可与缺工企业约定补偿办法。

八、能否跨地区共享用工

可以，但应当注意《劳动合同法实施条例》第十四条“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。”的规定。

九、共享用工期满后，职工如何管理

1. 共享用工合作期满，职工应回原企业，原企业应及时予以接收安排。

2. 缺工企业需要、职工愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的，应当与原企业依法变更劳动合同，原企业与缺工企业续订合作协议。

3. 原企业不同意的，职工应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。

4. 职工不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任。

5. 缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的职工，给原企业造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

十、原企业在共享用工中享有的权利

1. 有权知悉缺工企业职工工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度等。

2. 有权与缺工企业签订合作协议，明确双方权利义务等事项。

3. 有权要求缺工企业按照协议约定履行义务。

4. 对严重违反本企业或缺工企业规章制度和法律法规的职工，有权按照规章制度进行处理；对造成严重损失的，有权要求赔偿。

5. 共享用工期满的，有权要求缺工企业退回职工；有权要求职工返回原企业，对于不按时返回的职工，有权按照规章制度予以处理。

十一、原企业在共享用工中应履行的义务

1. 不得对本单位的劳务派遣员工进行共享用工外派；不得以共享之名进行违法派遣。

2. 共享用工外派前应征求被外派职工意见，与职工协商一致，并变更劳动合同。

3. 如实告知外派职工工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度和职工需要了解的其他情况。

4. 按时足额支付职工的劳动报酬和为职工缴纳社会保险费，不得克扣职工的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。

5. 缺工企业未按照约定履行职工权益保护义务时，职工要求返回的，不得拒绝接收。

6. 职工严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定可以退回的情形时，不得拒绝缺工企业退回职工。

十二、共享用工的职工享有的权利

1. 与原企业平等协商并变更劳动合同的权利。

2. 了解缺工企业工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及需要了解的其他情况。

3. 有权获得符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。

4. 有权要求原企业按时足额支付劳动报酬，缴纳社会保险费。

5. 缺工企业未按约定履行保护职工权益的义务的，有权返回原企业。

6. 不能胜任缺工企业工作的，可以与原企业、缺工企业协商回原企业，协商不成的，有权返回原企业。

十三、共享用工的职工应履行的义务

1. 遵守缺工企业和原企业依法制定的各项规章制度，保守原企业和缺工企业的商业秘密。

2. 服从缺工企业的工作安排，积极参加缺工企业组织的岗前、转岗等培训。

十四、缺工企业在共享用工中享有的权利

1. 有权对职工依法进行管理。

2. 职工严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定可以退回情形的，可以将职工退回原企业。

十五、缺工企业在共享用工中应履行的义务

1. 如实告知职工和原企业工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度和职工需要了解的其他情况。

2. 合理安排职工工作时间和工作任务，保障职工休息休假权利，提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。

3. 及时按照协议向原企业结算并支付费用。

十六、发生劳动争议如何处理

共享用工期间职工与原企业仍作为单一劳动关系处理。发生争议后，原企业、职工或缺工企业可自行协商，也可向调解组织申请调解或向劳动人事争议调解仲裁机构申请仲裁，对于企业存在违法情形的，职工可向劳动行政部门进行投诉。在处理涉共享用工劳动争议时，劳动人事争议调解仲裁机构可以将缺工企业列为第三人，以便查明事实、分清责任，加大此类案件的调解力度，尽可能通过柔性方式解决争议。

第八章　平台经济企业用工（新就业形态）

一、劳动用工

1. 新业态企业与全日制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。新业态企业与非全日制劳动者建立劳动关系的，可以订立口头协议，不得约定试用期，鼓励双方签订书面非全日制劳动合同。

2. 不完全符合确立劳动关系情形但劳动者按照约定为新业态企业提供劳动的，企业应与劳动者订立协议，合理确定双方的权利义务。

3. 新业态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。新业态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. 新业态企业通过外包、代理、加盟或其他合作关系将业务外包给合作单位，或者新业态企业搭建互联网平台供关联单位（“合作单位”“关联单位”以下简称合作商）开展生产经营活动，符合建立劳动关系情形的，合作商应与劳动者订立书面劳动合同。新业态企业与其合作商应在合作协议中明确合作企业依法依规用工责任，督促合作企业依法保障劳动者合法权益。

5. 新业态企业及其合作商通过外包、合作或其他模式，与从业人员建立民事合作关系的，应当依照法律法规规定与从业人员签订民事协议，充分保障从业人员的知情权，并明确法律责任和纠纷处理方式。严禁以假外包、假合作、多层外包等形式规避用人单位的义务和责任。

6. 在新业态领域开展电子劳动合同推广，倡导新业态企业及其合作商与建立劳动关系的劳动者订立电子劳动合同，鼓励用人单位选择通过“石家庄市人社业务一体化平台单位网报系统”官方网站 https：//www. sjz12333. net：9000/pc/#/user/anon/login，登录并使用“石家庄人社电子劳动合同平台”，与劳动者签订电子劳动合同。

二、劳动报酬

1. 新业态企业在制定关于工资支付、劳务费结算等直接涉及劳动者权益的规章制度时，应明确支付（结算）项目、标准、形式、周期及依法代扣的情形和标准以及各方主体责任，并充分听取职工代表或全体职工的意见。新业态企业应当督促合作商落实劳动报酬支付主体责任，确保劳动者劳动报酬按时足额领取。新业态企业及其合作商不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物。

2. 劳动者提供了正常劳动的，新业态企业及其合作商应当按照劳动合同或协议约定的标准支付（结算）劳动报

酬，支付的劳动报酬不低于石家庄市最低工资标准。

3. 新业态企业确定、调整劳动定额，要保证本单位同岗位90%以上劳动者在法定工作时间内能够完成。新业态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。

4. 新就业形态劳动者劳动报酬支付（结算）周期可以按月、周、日、小时确定，但最长不超过1个月，其中非全日制用工劳动报酬结算周期最长不超过15日。实行计件制或其他类似结算形式的，支付周期可以按计件完成情况依法约定，但最长不超过1个月。

5. 新业态企业及其合作商应当严格按照与劳动者约定的日期支付劳动报酬，支付（结算）日期如遇法定节假日或休息日，应当在此前的工作日提前支付。劳动者在恶劣天气、夜间等情形下工作的，企业适当给予补贴。劳动者在法定节假日工作的，企业参照有关规定支付劳动者高于正常工作时间劳动报酬标准的合理报酬或给予劳动者额外补偿。

6. 新业态企业及其合作商采用外包、合作等模式，直接与从业人员建立民事关系的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工资支付有关规定，在协议中协商明确报酬支付有关内容。

三、休息休假

1. 新业态企业及其合作商应进一步完善休息制度，科学确定劳动者工作量和劳动强度，依法确定休息办法。工作时间（计费时长）超过法律法规规定的，应当通过停止派单等形式保障劳动者身体健康和休息休假的权利。

2. 对于网络餐饮、网络约车、快递物流等涉及交通安全的新业态行业，新业态企业应利用信息化技术手段或其他方式设置强制休息规则，在当日连续累计工作四小时后，应积极鼓励并采取有效措施提醒劳动者休息。网络餐饮平台对连续送单超过 4 小时的，休息 20 分钟后再派单，防止因连续作业产生事故隐患。

3. 鼓励符合实行特殊工时制度条件的新业态企业，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。

4. 新业态企业及其合作商采用外包、合作等模式，直接与从业人员签订民事协议的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工时制度，在协议中协商明确工作时间和休息休假等内容。

四、社会保险

1. 新业态企业及其合作商使用全日制和劳务派遣劳动

者的，单位和个人应当按企业参保办法依法参加社会保险。新业态企业及其合作商使用非全日制劳动者的，如符合条件，个人可按规定以灵活就业身份参加社会保险，同时，企业应当为其参加非全日制工伤保险。

2. 石家庄市灵活就业人员参保不受户籍限制。新业态企业及其合作商积极引导不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。鼓励企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升新就业形态劳动者保障水平。

五、集体协商

1. 推动新业态企业工会组建，以重点行业特别是互联网平台服务业为重点建会领域，积极探索适应网约车驾驶员、快递员、网约配送员等不同职业特点的建会入会方式，通过单独建会、联合建会、行业建会、区域建会等多种方式扩大工会组织覆盖面，最大限度吸引新就业形态劳动者加入工会，切实强化新业态就业群体权益保障。

2. 推进集体协商，督促、引导产业（行业）工会与行业协会或行业企业代表，重点就劳动定额、计件单价、服务标准、劳动保护、意外保险和争议处理等方面开展集体协商，签订集体合同。

3. 督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件

单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，充分听取企业工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者。企业工会或劳动者代表提出协商要求的，企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。

六、权益维护

1. 各区、县（市）人社部门加强劳动关系预警信息收集和报告。密切关注新业态领域发展变化，对突发情况开展预防和应急反应，加强对其用工模式和趋势等问题的调研分析，要督促新业态企业履行主体责任，督促指导新业态企业建立集体协商制度，及时处理因新业态用工引发的劳动案件，切实维护劳动者合法权益。

2. 各区、县（市）劳动保障监察机构对符合受理条件的投诉、举报，应依法受理，加大对新业态行业违法行为的监管力度。对使用新就业形态劳动者较多，存在用工风险隐患的重点企业，视情况可对企业进行约谈警示，引导企业及时规范整改。

3. 推动新业态领域行业性、区域性调解组织建设，指导新业态企业建立调解委员会，提高争议调处质效，保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理。

4. 各区、县（市）劳动人事争议仲裁机构对符合立案

条件的劳动争议案件，应依法快立快审快处。对劳动关系不明确的情形，要会同法院、司法、工会、工商联等部门发挥“一站式”多元化调处机制作用，畅通法律援助救济渠道，加大劳动权益救济力度。

本指引仅作用工指导与风险提示作用，未尽事项或与现行法律法规及司法解释相冲突之处，依照《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《就业促进法》等法律法规执行，并根据法律、法规修订和实际情况修改完善。

依法规范用工是实现劳动关系和谐、防范用工风险的基础。依法是最大的风险防范，违法则面临纠纷解决成本、赔偿风险、行政处罚风险。

新办企业规范劳动用工指引

前　　言

积极服务新办企业，是优化营商环境的应有之义。为助力新办企业持续稳健发展，防范企业初创时期出现劳动用工风险，我们制定了《新办企业规范劳动用工指引》，旨在通过问答形式将劳动用工法规政策融入企业开办和日常管理，力求简单明了，方便实用，供新办企业参考使用。

一、招聘入职

1. 单位发布招聘广告或启事时有无注意事项？

招聘广告或启事中必须杜绝出现歧视性内容。劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。故在发布招聘信息时，除工作性质特殊并不受歧视外，不得对性别、户籍等作出条件限制。

2. 公司可以向劳动者收取押金吗？

不可以。《劳动合同法》第九条明确规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

3. 用人单位可以招用未成年人吗？

需要区分未成年人是否满16周岁，禁止招用不满16周岁的未成年人（童工），可以招用16周岁以上不满18周岁的未成年人，但不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动，且在用工过程中有诸多注意事项，用人单位需依法保护未成年工的合法权益。

4. 劳动者入职时，用人单位必须要安排入职体检吗？

并非所有劳动者都必须安排体检，但建议进行入职体检，一方面可以了解劳动者的基本身体状态，另一方面可以

判断与所任岗位是否匹配。需要注意的是，用人单位对特殊岗位和特定群体有体检义务，比如接触职业病危害的作业的、从事接触直接入口食品工作的、未成年工等人群。

5. 用人单位可以与暑假打工的在校大学生建立劳务关系吗？

可以。在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系，可以不签订书面劳动合同。但是建议单位与大学生签订书面协议以明确权利义务。

6. 招聘时需要审查劳动者与前用人单位的劳动关系状态吗？

建议审查，尤其着重审查是否存在竞业限制，可以通过背景调查了解基本情况。《劳动合同法》第91条规定，用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。审查该事实有助于单位降低用工风险。

7. 试用期是否可以不为劳动者缴纳社会保险？

不可以。劳动关系自用工之日起建立，试用期亦包含在劳动合同期限内，试用期内员工即享有各项社会保险。

8. 可以先签订试用期合同再签订劳动合同吗？

不可以。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。先签订试用期合同再签订劳动合同，

该两份合同视为连续两次订立固定期限劳动合同。

9. 试用期内，以不符合录用条件为由解除需要经过培训或调整工作岗位吗？

不需要。以不符合录用条件为由解除的法律依据是《劳动合同法》第 39 条第一款第一项的规定，且无需支付经济补偿。而经过培训或调整工作岗位是以不能胜任工作为由解除的要求，二者要做区分。

10. 录用条件的设置有哪些注意事项？

录用条件要明确具体、量化，且具备可操作性，切忌抽象空泛，以便于试用期考核，定量考核比定性考核更具备可操作性。另要向劳动者告知录用条件和考核标准，可以通过签字、邮件等方式告知。

11. 用人单位可以随时延长试用期吗？

不可以，劳动合同法对试用期期限有明确规定，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；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；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。

12. 对劳动者进行岗前培训，可以签订服务期协议吗？

用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。“岗前

培训”是专业技术培训并提供专项培训费用的，可以约定服务期，如果不是，则不能据此约定服务期。

13. 试用期内，劳动者的工资可以低于当地最低工资标准吗？

不可以。《劳动合同法》第20条规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低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。

14. 向劳动者发送录用通知书后，可以撤回吗？

基于契约精神和诚实信用原则，不可以随意撤回，当然在录用通知到达劳动者前可以撤回。录用通知属于要约，按照《民法典》第476条规定，有下列情形之一的，要约不可以撤销：（一）要约人以确定承诺期限或者其他形式明示要约不可撤销；（二）受要约人有理由认为要约是不可撤销的，并已经为履行合同做了合理准备工作。

15. 可以在录用通知书中附条件吗？

可以，比如在录用通知书中附生效条件，如“本通知书有效的前提是个人提供的信息全部真实无误，如有虚假陈述或与真实情况有出入，则本通知书不生效或自动失效”。

16. 很多公司在劳动者入职前会发offer，这是必须的吗？

并非必须，无强制性要求，企业可以根据自身实际情况

自行安排。但需要注意，录用通知不是劳动合同，但属于民事合同中的要约，满足条件时对双方都是有约束力的。

17. 录用通知书与劳动合同的内容不一致时，如何适用？

对适用规则双方有明确约定的，从约定；无约定，后签订的书面劳动合同优先；劳动合同未进行约定的，可以适用录用通知书。

18. 用人单位可以收集或采集劳动者的详细个人信息（如指纹、虹膜等）吗？

用人单位因用工管理需要采集劳动者信息时应征得劳动者同意，以避免侵犯员工隐私的行为，提醒用人单位在采集劳动者信息时应当注意保护劳动者的个人信息。

19. 聘用外国人，用人单位需要注意哪些？

用人单位聘用外国人须为该外国人申请就业许可，经获准并取得《中华人民共和国来华工作许可证》后方可聘用。

20. 我是个体工商户，与聘用的员工建立的是劳动关系吗？

个体工商户用工只要符合劳动关系用工特征的，则其与员工建立的是劳动关系，应履行劳动关系下的各项义务。

21. 试用期内，劳动者解除劳动合同是否需要赔付用人单位的招录费用？

招录费用是用人单位的经营成本，劳动者在试用期内依法与用人单位解除劳动关系无需赔付。但劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

22. 试用期期满后，用人单位能否以不符合录用条件为由解除劳动合同？

不可以，以不符合录用条件为由解除，必须在试用期内。

23. 试用期内，发现员工患有精神病，用人单位是否可以解除？

可以，但关键在于录用条件及精神病的确诊。劳办发〔1995〕1号《对〈关于患精神病的合同制工人解除劳动合同问题的请示〉的复函》的规定："合同制工人在试用期间因患精神病不符合录用条件的，应按劳动部办公厅《关于患有精神病的合同制工人医疗期间问题的复函》的规定执行，即企业招用合同制工人在试用期内发现患有精神病不符合录用条件的，可以解除劳动合同"。此外，原劳动部发〔1996〕354号《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第十一条也明确规定："用人单位对新招用的职工，在试用期内发现并经有关机构确认患有精神病的，可以解除劳动合同"。

24. 在正式录用前，进行试工或试岗，是否存在风险？

有风险。试工或试岗可能已属实际用工，而劳动关系自

实际用工之日起建立，用人单位应履行劳动关系建立后的各项应尽义务。

25. 劳动者在应聘过程中未如实陈述是否构成入职欺诈？

分不同情况而定。用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。但如果劳动者隐瞒的是与拟任岗位无直接关联的事项并不构成欺诈，比如个人婚姻生育等涉及个人隐私的信息。

二、劳动合同管理

26. 企业按规定招用了16—18周岁的未成年工，未成年工是否需要与其订立劳动合同？

需要，而且未成年工上岗前用人单位应对其进行有关的职业安全卫生教育、培训；未成年工体检由用人单位承担费用。

27. 现在用工难，企业是否可以与限制民事行为能力人订立劳动合同？

法律不禁止用人单位与限制民事行为能力人订立劳动合同，但是实际用工过程中应当安排其从事与其认知能力相适应的工作。

28. 我是个体工商户，是否可以与招用人员订立劳动合同？

个体工商户可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。

29. 居委会、村委会是否可以订立劳动合同？

能够承担用人单位权利义务的居委会、村委会可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。

30. 本公司在各地设有分公司，分公司是否可以订立劳动合同？

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。

31. 本公司机构设置较多，财务独立核算，内设机构、职能部门是否可以订立劳动合同？

内设机构、职能部门不能作为用人单位与劳动者订立劳动合同。

32. 订立劳动合同，是否必须使用人社部门的模板？

可以使用人社部门的劳动合同模板，也可以使用自行设计的劳动合同，或在与劳动者协商一致后依据协商结果共同订立劳动合同。但是，劳动合同至少应当具备下列条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）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；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

33. 企业与劳动者的工作时间应当如何约定？

工作时间的约定应当具体，尽量将劳动者在单位工作时间、就餐时间、休息时间作出区分，否则就工作时间部分易引发争议。

34. 公司业务有明显淡旺季，对于工作时间制度有无好的建议？

可以向所在地行政审批部门申请综合工时制，获得审批后，在劳动合同中明确约定采用综合工时制。但是，在综合计算周期内的工作时间超过法定标准工作时间的，依然视为加班。

35. 企业销售人员经常在外跑业务，无法和其他劳动者一样按时上下班，应当如何约定工作时间？

可以向所在地行政审批部门申请不定时工时制，获得审批后，在劳动合同中明确约定采用不定时工时制。但是，不定时工时制只能适用于高级管理人员、外勤人员、推销人员等难以持续工作或难以按时上下班的劳动者。

36. 是否可以在劳动合同中约定年休假？

可以在劳动合同中约定年休假天数及固定的休假期间，但约定的天数不得低于法定标准。

37. 企业是否必须与劳动者订立书面劳动合同，口头是否可以？

全日制用工下，用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同；否则，自用工之日起超过一个月不满一年，应当向劳动者每月支付二倍的工资。口头不可以。非全日制用工可以订立口头协议。

38. 劳动合同最迟什么时候签订？

应当自实际用工之日起一个月内与其订立书面劳动合同。

39. 企业是否可以与劳动者订立电子劳动合同？

经用人单位和劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合

《电子签名法》等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。鼓励用人单位选择通过“石家庄市人社业务一体化平台单位网报系统”官方网站 https://www.sjz12333.net:9000/pc/#/user/anon/login，登录并使用“石家庄人社电子劳动合同平台”，与劳动者签订电子劳动合同。

40. 一个劳动者连续工作满十年了，但劳动者未提出订立无固定期限劳动合同，公司能否主动提出与其订立固定期限劳动合同？

可以，但必须是用人单位明确告知劳动者有订立无固定期限劳动合同的权利后，在劳动者同意的前提下才能订立固定期限劳动合同。

41. 企业能否解除无固定期限劳动合同？

只要有法律规定的用人单位可以解除劳动合同的情形，例如劳动者严重违反规章制度，用人单位就可以解除无固定期限劳动合同。无固定期限劳动合同并不是无法被解除的劳动合同，一般情况下，其解除条件与固定期限劳动合同一致，仅是没有固定的终止期限。

42. 无固定期限劳动合同的内容能否调整或者变更？

经用人单位和劳动者协商一致，可以变更无固定期限劳动合同的内容。无固定期限劳动合同并不是不能变更的劳动

合同。

43. 企业因项目建设需要招用部分人员，项目完成则劳动关系终止。应当订立何种劳动合同？

可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同，工作任务完成时劳动合同终止。

44. 以完成一定工作任务为期限的劳动合同是否可以约定在工作任务完成后一次性支付劳动报酬？

不可以。以完成一定工作任务为期限的劳动合同应当约定每月工资标准，可以同时约定按时完成工作任务的额外奖励，但不可以约定在工作任务完成后一次性支付劳动报酬。

45. 劳动者拒绝订立书面劳动合同，企业是否需要承担法律责任？

订立书面劳动合同是用人单位的法定义务，如劳动者拒绝订立书面劳动合同，企业应持审慎原则招录该劳动者，否则，可能带来用工风险，承担相应的责任，比如双倍工资等。

46. 劳动者拒绝订立书面劳动合同怎么办？

对于拒绝订立书面劳动合同的劳动者，从用工风险角度考虑，建议用人单位必须在用工之日起一个月内书面通知劳动者订立书面劳动合同，劳动者仍不订立书面劳动合同的，应当书面通知劳动者终止劳动关系。此种情形下，无需向劳

动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作期间的劳动报酬。

47. 企业已在人社部门为劳动者办理劳动用工备案或已缴纳社保，是否可以代替书面劳动合同？

不可以。订立书面劳动合同是用人单位的法定强制性义务，劳动用工备案和缴纳社保并不能消除该义务。即使用人单位已在人社部门为劳动者办理劳动用工备案或已缴纳社保，只要未及时订立书面劳动合同，用人单位依然需要承担法律责任。

48. 试用期应当如何约定？

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；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；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。

49. 劳动者离职后再次入职，是否可以重新约定试用期？

不可以，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

50. 劳动者离职后再次入职但岗位不同，是否可以重新约定试用期？

不可以。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用

期，该规定只针对用人单位而不针对岗位。

51. 企业某岗位短期用工，仅与其订立了两个月期限的劳动合同，如何约定试用期？

不得约定试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

52. 试用期是否包含在劳动合同期限内？

试用期包含在劳动合同期限内。

53. 是否可以在试用期内解除劳动合同？

试用期内，劳动者不符合录用条件的，或者有《劳动合同法》第四十条第一项、第二项规定的情形，用人单位可以解除劳动合同。用人单位在试用期内解除劳动合同，应当向劳动者说明理由。

54. 员工入职企业，是否可以约定服务期，要求其 2 年内不得离职？

用人单位为劳动者提供专项培训费用对其进行专业技术培训的，可以与劳动者约定服务期；否则，不得约定服务期。

55. 企业依法对劳动者进行了专项培训，同时与劳动者约定了服务期，是否可以同时约定服务期违约金？

在不超过用人单位提供的培训费用范围内，可以约定劳动者违反服务期条款的违约金；超出的部分无效。

56. 劳动合同期限届满，但服务期尚未到期怎么办？

劳动合同期满但服务期尚未到期的，劳动合同续延至服务期满；但是，双方另有约定的，从其约定。

57. 劳动合同中能否就特别事项约定违约金？

在劳动合同中约定除了服务期和竞业限制以外的违约金，对劳动者不具有约束力。

58. 某劳动者以欺诈手段入职，单位是否需要支付劳动报酬？

劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬；劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

59. 什么是集体合同？

集体合同是指用人单位与工会或劳动者代表订立的主要调整用人单位与集体劳动者之间的权利义务的一种特殊的劳动合同。

60. 如何订立集体合同？

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以在将草案提交职工代表大会或者全体职工讨论通过后订立集体合同。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚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。

61. 集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准与政府订立的标准，或与单独劳动者订立的劳动合同中的标准不一致怎么办？

集体合同中劳动报酬、劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬、劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

62. 劳务派遣的劳动合同和一般劳动合同基本内容是否一致？

劳务派遣的劳动合同，除必须具备一般劳动合同的必备条款外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

63. 某企业系人力资源公司，订立劳务派遣的劳动合同应当注意什么？

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，并按月支付劳动报酬；订立劳务派遣的劳动合同后未安排劳动者工作的，应当按照当地最低工资标准向劳动者发放无工作期间的劳动报酬。

64. 企业部分员工是劳务派遣员工，用工单位是否需要与该部分派遣员工订立劳动合同？

不需要。接受劳务派遣用工，应当与劳务派遣单位订立

劳务派遣协议，无需与劳动者订立劳动合同。但是，处于风险防控考虑，可以要求劳务派遣单位提供劳务派遣劳动合同的副本。

65. 企业是否可以全部使用劳务派遣工？

不可以。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实施。且劳务派遣用工不得超过本单位用工总量的10%。

66. 什么是非全日制用工？

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

67. 企业与员工口头订立非全日制用工的劳动合同可否？

可以。非全日制用工双方当事人可以订立书面协议，也可以订立口头协议。从规范管理和防范风险的角度，建议订立书面劳动合同。

68. 员工与某企业订立了非全日制用工劳动合同，能否与其他单位订立劳动合同？

可以。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；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

69. 非全日制的员工，试用期如何约定？

非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

三、规章制度

70. 规章制度在用工管理中有无作用？

在劳动争议处理中有很大作用，《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）》第五十条的规定，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。

71. 规章制度对劳动者进行适用的条件？

第一、内容合法、合理；第二、经过民主程序；第三、对规章制度公示，或者告知劳动者。

72. 劳动合同法关于民主程序如何规定？

《劳动合同法》第四条的规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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规章制度或者重大事项时，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。

73. 民主程序的会议，是共议共决还是共议单决？

根据《劳动合同法》第四条的规定，体现的是“讨论”

和“协商”的过程，没有要求“讨论通过”和“协商一致”，因此是共议单决。

74. 旷一罚三，是否可行？

旷工一天罚三天工资没有法律依据，且可能构成未及时足额支付劳动报酬，旷工当天只能扣除当天工资。

75. 规章制度约定工伤责任自负，是否可行？

不行。工伤是无过错责任，单位承担工伤责任。

76. 规章制度可否约定末位淘汰制？

不行，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。

77. 规章制度与劳动合同约定不一致，如何处理？

《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。

78. 母公司的规章制度能否当然适用于分子公司？

《劳动合同法实施条例》第四条的规定，劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。也就是说分公司、子公司都是劳动法意义上的合法用人单位，作为用人单位，自然要按照《劳动合同法》第四条的规定经过民

主程序，因此不能当然适用。

79. 向员工公示或公示规章制度有无固定的方式要求？

不强制要求固定的方式，用人单位可通过管理系统、电子邮件、培训签到、考试、劳动合同约定等方式进行公示或告知，公示或告知最好留存记录。

80. 企业的规章制度可否约定对员工进行罚款？

不可以，建议单位更换管理与考核方式，通过绩效考核或者奖励措施等进行管理。

四、附则

附件 1

劳　动　合　同

（通　用）

甲方（用人单位）：_____

乙方（劳 动 者）：_____

签　订　日　期：____年__月__日

注 意 事 项

一、本合同文本供用人单位与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同时使用。

二、用人单位应当与招用的劳动者自用工之日起一个月内依法订立书面劳动合同，并就劳动合同的内容协商一致。

三、用人单位应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

四、依法签订的劳动合同具有法律效力，双方应按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，用人单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人签字或盖章；劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同由双方各执一份，交劳动者的不得由用人单位代为保管。

甲方（用人单位）：_____

统一社会信用代码：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____

证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方自用工之日起建立劳动关系，双方约定按下列第____种方式确定劳动合同期限：

1. 固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止，其中，试用期从用工之日起至____年__月__日止。

2. 无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止，其中，试用期从用工之日起至____年__月__日止。

3. 以完成一定工作任务为期限：自____年__月__日起至_____工作任务完成时止。甲方应当以书面形式通知乙方工作任务完成。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方工作岗位是_____，岗位职责为_____。乙方的工作地点为_____。

乙方应爱岗敬业、诚实守信，保守甲方商业秘密，遵守甲方依法制定的劳动规章制度，认真履行岗位职责，按时保质完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据依法制定的劳动规章制度给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 根据乙方工作岗位的特点，甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：

1. 标准工时工作制。每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 40 小时，每周至少休息 1 天。由于生产经营需要，经依法协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时，特殊原因每日不得超过 3 小时，每月不得超过

36小时。甲方不得强迫或者变相强迫乙方加班加点。

2. 依法实行以_____为周期的综合计算工时工作制。综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

3. 依法实行不定时工作制。甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

第四条 甲方安排乙方加班的，应依法安排补休或支付加班工资。

第五条 乙方依法享有法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬

第六条 甲方采用以下第____种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月____日前足额支付：

1. 月工资_____元。

2. 计件工资。计件单价为_____，甲方应合理制定劳动定额，保证乙方在提供正常劳动情况下，获得合理的劳动报酬。

3. 基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方月基本工资_____元，绩效工资计发办法为_____。

4. 双方约定的其他方式_____。

第七条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____或_____元。

第八条 甲方应合理调整乙方的工资待遇。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

五、社会保险和福利待遇

第九条 甲乙双方依法参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务，乙方应当缴纳的社会保险费由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

第十条 甲方依法执行国家有关福利待遇的规定。

第十一条 乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方患病或非因工负伤的，有关待遇按国家有关规定和甲方依法制定的有关规章制度执行。

六、职业培训和劳动保护

第十二条 甲方应对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方组织的培训，提高职业技能。

第十三条 甲方应当严格执行劳动安全卫生相关法律法规规定，落实国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，建立健全劳动安全卫生制度，对乙方进行劳动安全卫生教育

和操作规程培训，为乙方提供必要的安全防护设施和劳动保护用品，努力改善劳动条件，减少职业危害。乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，提供职业病防护措施，在乙方上岗前、在岗期间和离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十四条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除、终止

第十五条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第十六条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。

第十七条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十八条 甲方应当在解除或终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

八、双方约定事项

第十九条 乙方工作涉及甲方商业秘密和与知识产权相

关的保密事项的，甲方可以与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

第二十条 甲方出资对乙方进行专业技术培训，要求与乙方约定服务期的，应当征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

第二十一条 双方约定的其它事项：_____

_____。

九、劳动争议处理

第二十二条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

十、其他

第二十三条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十四条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十五条 本合同双方各执一份，自双方签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 1.1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第____种方式确定续订合同期限：

1. 固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。

2. 无固定期限：自____年__月__日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 1.2

变更劳动合同

一、经甲乙双方协商同意，自____年__月__日起，对本合同作如下变更：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 1.3

建筑业简易劳动合同

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人（主要负责人）或者委托代理人_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____乡镇_____村邮政编码_____

现住址_____联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第____种形式确定本合同期限：（一）固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。其中试用期自____年__月__日起至____年__月__日止。（二）无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自____年__月__日起至____

年__月__日止。（三）以完成一定工作（任务）为期限：自____年__月__日起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 甲方招用乙方在_____（项目名称）工程中，从事_____岗位（工种）工作。乙方的工作地点为_____。经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为____。（二）经行政审批部门批准，执行以____为周期的综合计算工时工作制度。（三）经行政审批部门批准，执行不定时工作制度。甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年休假等假期。甲方因施工建设需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条

规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条 甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：（一）月工资____元，试用期间工资____元。甲方每月____日前向乙方支付工资。（二）日工资____元，试用期间工资____元。甲方向乙方支付工资的时间为每月____日。（三）计件工资。计件单价定为____。甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条 甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方按有关规定为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方应当在乙方上岗前进行安全生产培训，乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格证书方可上岗。甲方根据生产岗位的需要，按照国家

劳动安全卫生的有关规定为乙方配备必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。其中建筑施工现场要符合《建筑施工现场环境与卫生标准》(JGJ146—2004)。对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条 甲乙双方约定的其他事项

第十条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章）　　乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人（签字或盖章）

签订日期：　　年　月　日

使 用 说 明

一、本劳动合同文本主要适用于用人单位与来自农村的务工人员签订劳动合同使用。

二、企业与劳动者签订劳动合同时，双方的情况应如实填写，凡需要双方约定的内容，经协商一致后填写在相应的空格内。双方约定的增加事项填写在第九条内，但双方约定的内容不得违反国家法律法规。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；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；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。双方约定的试用期工资不得低于甲方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，并不得低于乙方工作地的最低工资标准。甲方安排乙方延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；休息日安排乙方工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；法定休假日安排乙方工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

三、签订劳动合同，甲方应加盖单位公章，法定代表

人、委托代理人或负责人及乙方应亲自签字或盖章，其他人不得代为签字。

四、本合同应使用钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简洁、准确，不得涂改。

附件 1.4

制造业简易劳动合同

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人（主要负责人）或者委托代理人_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____乡镇_____村邮政编码_____

现住址_____联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第____种形式确定本合同期限：（一）固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。其中试用期自__年__月__日起至____年__月__日止。（二）无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自____年__月__日起至____

年__月____日止。（三）以完成一定工作（任务）为期限：自____年__月__日起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方从事_____岗位（工种）工作。乙方的工作地点为_____。经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为_____。（二）经行政审批部门批准，执行以_____为周期的综合计算工时工作制度。（三）经行政审批部门批准，执行不定时工作制度。甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年休假等假期。甲方因生产需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条 甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：（一）月工资____元，试用期间工资____元。甲方每月____日前向乙方支付工资。（二）日工资____元，试用期间工资____元。甲方向乙方支付工资的时间为每月____日。（三）计件工资。计件单价约定为____。

甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条 甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方按规定为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方负责对乙方进行职业道德、业务技术、劳动安全卫生及有关规章制度的培训。甲方按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方提供必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。对乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在

合同期内应定期对乙方进行职业健康检查。甲方依法建立安全生产制度。乙方严格遵守甲方依法制定的各项规章制度，不违章作业，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。乙方有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及其管理人员漠视乙方安全健康的行为，有权提出批评并向有关部门检举控告。

七、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。

八、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条 甲乙双方约定的其他事项

第十条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。

本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人（签字或盖章）

签订日期： 年 月 日

附件 1.5

餐饮业简易劳动合同

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人（主要负责人）或者委托代理人_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____乡镇_____村邮政编码_____

现住址_____联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第____种形式确定本合同期限：（一）固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。其中试用期自____年__月__日起至____年__月__日止。（二）无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自____年__月__日起至____

年__月__日止。（三）以完成一定工作（任务）为期限：自__年__月__日起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方从事_____岗位（工种）工作。乙方患有岗位工种及行业禁忌的疾病，应及时向甲方报告，并即时脱离工作岗位。乙方的工作地点为_____。经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。乙方违反服务规范和劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为____。（二）经行政审批部门批准，执行以____为周期的综合计算工时工作制度。（三）经行政审批部门批准，执行不定时工作制度。甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年休假等假期。甲方因顾客服务需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条 甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：（一）月工资____元，试用期间工资____元。甲方每月____日前向乙方支付工资。（二）日工资____元，试用期间工资____元。甲方向乙方支付工资的时间为每月____日。甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。甲乙双方对工资支付的其他约定_____。

五、社会保险

第五条 甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方按规定为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。乙方患职业病或因工负伤的待遇按国家有关规定执行。乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方应在乙方上岗前对乙方进行职业安全卫生、食品安全卫生、服务规范、职业道德、职业技能、甲方规章制度方面的培训。甲方每年必须按国家规定组织对乙方进行健康检查。甲方按照国家劳动安全卫生的有关规定为乙方提供必要的安全防护设施，发放必要的劳动保护用品。甲

方加强安全生产管理，建立、健全安全生产责任制度，完善安全生产经营条件；健全内部服务和食品质量管理制度，严格实施岗位质量规范、质量责任以及相应的考核办法。

七、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》规定执行。乙方患岗位工种及行业禁忌的疾病，医疗期满后不符合国家从事有关行业、工种岗位规定，甲方无法另行安排工作的，可以提前30日以书面形式通知乙方解除本合同，并依法向乙方支付经济补偿金。

八、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条 甲乙双方约定的其他事项

第十条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章） 乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人（签字或盖章）

签订日期： 年 月 日

附件 1.6

采掘业简易劳动合同

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人（主要负责人）或者委托代理人_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____乡镇_____村邮政编码_____

现住址_____联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲、乙双方选择以下第____种形式确定本合同期限：（一）固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。其中试用期自____年__月__日起至____年__月__日止。（二）无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止。其中试用期自____年__月__日起至____

年__月__日止。（三）以完成一定工作（任务）为期限：自____年__月__日起至_____工作（任务）完成时终止。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方从事_____岗位（工种）工作。乙方的工作地点为_____。经双方协商一致，可以变更工作岗位（工种）和工作地点。乙方应认真履行岗位职责，遵守各项规章制度，服从管理，按时完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：（一）执行标准工时制度。乙方每天工作时间不超过8小时，每周工作不超过40小时。每周休息日为____。（二）经行政审批部门批准，执行以____为周期的综合计算工时工作制度。（三）经行政审批部门批准，执行不定时工作制度。甲方保证乙方每周至少休息一天。乙方依法享有法定节日假、产假、带薪年休假等假期。甲方因生产需要，商得乙方同意后，可安排乙方加班。日延长工时、休息日加班无法安排补休、法定节假日加班的，甲方应按《劳动法》第四十四条规定支付加班工资。

四、劳动报酬

第四条 甲方采用以下第____种形式向乙方支付工资：（一）计时或岗位工资，工资额为____元/月，试用期工资为____元/月。（二）计件工资。计件单价约定为____。（三）其他工资形式。具体约定在本合同第____条中明确。甲方安排乙方每日22时到次日6时工作的，每个工作日夜班补贴为____元；从事井下作业的，每个工作日井下津贴为____元。甲方应按月支付乙方工资，发薪日为每月____日，不得克扣或拖欠。甲方支付乙方的工资，不得违反国家有关最低工资的规定。甲方生产经营任务不足，乙方同意待岗的，甲方向乙方支付的生活费为____元。待岗期间乙方仍需履行除岗位工作外的其他义务。

五、社会保险

第五条 甲乙双方按国家规定参加社会保险。甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应的社会保险义务。乙方应缴的社会保险费由甲方代扣代缴。乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方在孕期、产期、哺乳期等各项待遇，按国家有关生育保险政策规定执行。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方应依法建立健全生产工艺流程，制定操作规程、工作规范和劳动安全卫生制度及其标准。甲方应对乙

方进行安全生产培训，保证乙方具备必要的安全生产知识，熟悉有关的安全生产规章制度和安全操作规程，掌握本岗位的安全操作技能。乙方未经安全生产培训，不得上岗作业。乙方从事国家规定的特殊工种，应当经过培训并取得相应的职业资格证书方可上岗。甲方应当督促乙方严格执行安全生产规章制度和安全操作规程；并向乙方如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施。甲方必须为乙方提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品，并监督、培训乙方按照使用规则佩戴、使用。乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应按国家有关规定组织上岗前和离岗时的职业健康检查，在合同期内应定期对乙方进行健康检查。乙方有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施，有权对甲方安全生产工作提出建议，有权拒绝甲方的违章指挥，对甲方及管理人员漠视乙方健康的行为，有权提出批评，并向有关部门检举控告。甲方不得因此而降低乙方的工资、福利等待遇或者解除与乙方订立的劳动合同。乙方在作业过程中，应当严格遵守甲方依法制定的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

七、解除和终止

第七条 本劳动合同的解除或终止，依《劳动合同法》

规定执行。

八、劳动争议处理

第八条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

九、其他

第九条 甲乙双方约定的其他事项

第十条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章）　　乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人（签字或盖章）

签订日期：　　年　月　日

附件 1.7

非全日制用工简易劳动合同

甲方（用人单位）名称：_____

法定代表人（主要负责人）或者委托代理人_____

注册地址_____

联系电话_____

乙方（劳动者）姓名：_____

居民身份证号_____

户口所在地_____省（市）_____区（县）_____乡镇_____村邮政编码_____

现住址_____联系电话_____

根据《劳动法》、《劳动合同法》及有关规定，甲乙双方遵循平等自愿、协商一致的原则签订本合同。

一、合同期限

第一条 甲乙双方可以随时终止本合同。

二、工作内容

第二条 乙方同意根据甲方工作需要，担任_____工作。甲方根据工作要求对乙方进行必要的职业技能培训。乙方应当努力提高职业技能，按岗位要求完成工作

任务。

三、工作时间

第三条 乙方每周工作____日，分别为周____；每日工作____小时。

四、劳动报酬

第四条 甲方按小时计酬方式支付乙方工资，标准为每小时____元。甲方向乙方支付工资形式为_____（直接发放/委托银行代发）。支付周期不得超过15日。

五、社会保险

第五条 甲方应当依法为乙方缴纳工伤保险费。

六、劳动保护和劳动条件

第六条 甲方根据生产岗位需要，按照国家有关劳动安全卫生规定对乙方进行安全卫生培训和职业培训，为乙方提供如下劳动保护条件和劳动防护用品：_____。

七、劳动争议处理

第七条 甲乙双方发生劳动争议，可以协商解决，也可以依照《劳动争议调解仲裁法》的规定通过申请调解、仲裁和提起诉讼解决。

八、其他

第八条 甲乙双方约定的其他事项

第九条 本劳动合同一式二份，甲乙双方各执一份。本劳动合同自甲乙双方签字、盖章之日起生效。

甲方（公章）　　乙方（签字或盖章）

法定代表人或委托代理人（签字或盖章）

签订日期：　　年　月　日

使 用 说 明

一、本劳动合同供用人单位与从事非全日工作的劳动者签订劳动合同时参考使用，主要适用于来自农村的务工人员等流动性较大的劳动者。非全日制用工也可不签订书面劳动合同。

二、企业与劳动者签订劳动合同时，双方的情况应如实填写，凡需要双方约定的内容，经协商一致后填写在相应的空格内。双方约定的增加事项填写在第八条内，但双方约定的内容不得违反国家法律法规。

三、签订劳动合同，甲方应加盖单位公章；法定代表人、委托代理人或负责人及乙方应亲自签字或盖章，其他人不得代为签字。

四、本合同应使钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简炼、准确，不得涂改。

附件 2

京津冀集体合同
参考文本

（用人单位版）

用 人 单 位：_____ 职 工 方：_____

首席代表姓名：_____ 首席代表姓名：_____

北京市人力资源和社会保障局

天津市人力资源和社会保障局 制

河北省人力资源和社会保障厅

使　用　说　明

一、本合同书可作为京津冀地区用人单位与职工一方签订综合性集体合同时参考使用。

二、集体合同由工会代表职工一方与用人单位订立。

三、京津冀地区用人单位与职工一方使用本合同书签订综合性集体合同时，可根据用人单位实际对合同条款进行增减或修改，但不得违反国家和地方相关法律法规。

（提示：第三章劳动报酬可协商条款包括工资制度、工资标准、工资水平调整、工资结构、本单位最低工资标准、加班工资基数、特殊情形支付的工资等详细内容，以上内容也可以在专项集体合同中予以明确。）

四、双方协商约定的其他内容，在本合同书第十章第三十七条中写明。

五、签订集体合同，用人单位与工会应加盖公章，双方首席代表应本人签字。

企业集体合同协商代表名单

	序号	姓名	性别	年龄	职位（岗位）	身份证号码
行政方代表	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
职工方代表	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					

根据国家及京津冀三地相关法律法规政策规定_____（用人单位）和本单位工会（以下简称工会）/职工方为构建和谐稳定的劳动关系，促进互利共赢、共同发展，经协商一致签订本合同。

第一章　总　　则

第一条　用人单位依法建立健全集体协商和集体合同制度，认真履行本合同各项约定，尊重并支持工会依法独立自主地开展工作，保障职工的合法权益。

职工一方依法与用人单位开展集体协商，签订集体合同。工会依法维护职工合法权益，对用人单位履行集体合同的情况进行监督；教育引导职工履行本合同各项约定，努力完成各项生产、工作任务。

第二条　双方承诺，当发生突发事件如疫情影响、停工停产等情形时，应就共同关心且直接涉及职工切身利益的新增事项及本合同未尽事宜及时开展协商，寻求双方利益平衡点，妥善解决影响劳动关系的突出问题，维护劳动关系的和谐稳定。

第三条　用人单位应严格落实内部疫情防控责任，推动做好疫情防控常态化及职工在京津冀三地通勤或出差等情形下的健康码互认等工作，提供必要的消杀用品，建立职工隔

离期管理、消杀岗位职责等相关制度。工会协助用人单位做好防控工作，对职工进行必要的健康知识培训和相关政策宣讲。

第四条 本合同对用人单位和本单位全体职工具有法律约束力。用人单位与职工个人订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于本合同约定的标准。用人单位规章制度与本合同不一致的，职工要求优先适用本合同约定的，应当按照本合同约定执行。

第二章 劳动合同管理

第五条 用人单位招用职工，应落实国家及京津冀三地政策，打破区域壁垒，平等对待职工在不同地区合法合规取得的职业资格和职称资格，优化人才在京津冀三地的配置和流动。

第六条 用人单位与职工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，应当遵循法律法规和政策规定及本合同的有关约定。双方就劳动合同具体内容进行协商，妥善处理劳动合同履行中出现的问题和突发事件。

第七条 用人单位招用职工，第一次劳动合同期限不少于____年，试用期不超过____个月。

第八条 劳动合同期限届满时，职工在规定的医疗期内

或者女职工在孕期、产期、哺乳期等情形的，劳动合同应续延至相应的情形消失时终止。

第九条 工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同。用人单位单方解除劳动合同，应当事先通知工会并说明解除原因。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。

第三章 劳动报酬

第十条 用人单位应将涉及工资分配的规章制度或方案等提交职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定。

双方协商一致，可以订立工资专项集体合同。

第十一条 用人单位实行以_____工资制为主体的工资制度。具体为：

1._____人员实行_____工资制；

2._____人员实行_____工资制；

3._____人员实行_____工资制。

第十二条 劳动定额标准应是大多数职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。双方经协商，约定劳动定额标准为_____。

对实行计件工资制的职工，用人单位应当依法合理确定

劳动定额和计件报酬标准。计件报酬标准为_____

_____。

第十三条 在本合同期限内，当用人单位出现_____

_____情形时，全体职工的_____工资项目或职工工资总额在下年度增长幅度为_____%；当用人单位经营出现_____情形时，全体职工的_____工资项目或职工工资总额不增长或下降幅度不超过_____%。

第四章 工作时间和休息休假

第十四条 用人单位依法实行标准工时制。因生产和工作特点，需要在_____岗位实行综合计算工时工作制或不定时工作制，应按照国家和地方有关规定取得特殊工时许可后执行。

第十五条 对于实行标准工时制岗位的职工，用人单位因生产经营需要，确需安排职工加班的，应按照国家和地方有关规定进行协商，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第十六条 依法保障职工休息休假权利。职工依法享受

带薪年休假、婚丧假、产假等国家和地方规定的假期。职工享受年休假的具体时间安排由用人单位考虑职工本人意愿统筹安排。

第十七条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照不低于其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中已包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

第五章 劳动安全与卫生

第十八条 用人单位按照国家和地方的有关规定，提供安全生产环境，建立健全劳动安全卫生管理组织和安全生产责任制。职工在劳动过程中应当严格执行用人单位制定的各项劳动安全生产制度。

双方协商一致，可以订立劳动安全卫生专项集体合同。

第十九条 职工发生因工伤亡事故，用人单位应及时通

知工会参与调查处理，双方按国家和地方有关规定报有关部门。对于符合《生产安全事故报告和调查处理条例》（国务院令2007年第493号）规定的一般事故及以上等级的生产安全事故，应当在1小时内向事故发生地县级以上人民政府应急管理部门（安全生产监督管理部门）和负有安全生产监督管理职责的有关部门报告。

第二十条 工会依法支持用人单位强化劳动安全管理，协助用人单位进行安全检查和防暑降温、防寒保暖检查，依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，协助落实相关安全措施。

第二十一条 用人单位要做好各项劳动保护工作，定期为职工发放或更换劳动保护用品。高温季节应按照国家和地方有关规定，做好防暑降温物品保障、安排特殊高温时段作业时间和发放防暑降温津贴等工作。

第二十二条 用人单位和工会应密切配合，加强职工的安全教育，提高职工的安全意识和素质。对特种作业职工必须进行专门培训，取得特种作业资格，做到持证上岗。职工有权对用人单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。用人单位不得因此降低其工资、福利等待遇或者与其解除劳动合同。

第六章　保险福利

第二十三条　用人单位应按时足额为职工缴纳社会保险，确保职工依法享受社会保险待遇。工会有权对用人单位参保情况进行监督。

第二十四条　职工出现因工负伤、致残、死亡以及患病或非因工负伤等情形的，用人单位应按照国家和地方有关规定，保障职工享受相关待遇。

第二十五条　用人单位每____年为职工进行一次体检(含女职工妇科检查)，职工体检费用标准为/不低于_____。

第二十六条　用人单位依据职工福利费使用范围，与工会协商确定以下事项及执行标准：

1. _____；
2. _____；
3. _____；
4. _____。

第七章　女职工和未成年工特殊保护

第二十七条　用人单位依法对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。建立健全女职工和未成年工特殊劳动保护制度

及协商机制，保障女职工和未成年工在生产过程中的人身安全与健康。

第二十八条 用人单位依法维护和保障女职工的合法权益，保障女职工享有与男职工平等的劳动权、发展权和受教育权，预防和制止对女职工的性骚扰。工会应鼓励和帮助女职工自尊、自爱、自信、自立、自强，调动女职工的积极性和创造性，在用人单位改革发展中建功立业。

双方协商一致，可以订立女职工权益保护专项集体合同。

第二十九条 用人单位不得安排未成年工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动，并对未成年工定期进行健康检查。

第三十条 用人单位禁止使用童工。工会有权对用人单位招用人员进行监督，对符合国家规定使用未成年工的，督促用人单位向当地人力资源社会保障行政部门办理招用未成年工登记备案。

第八章 职工培训

第三十一条 用人单位积极落实国家和当地政府职业培训政策，提升职业技能；工会鼓励职工积极参与各类、各层次职业技能培训，配合用人单位落实培训要求。

第三十二条 用人单位应有计划地开展职业技能培训和各种专业培训。每年按照职工工资总额的____%提取教育经费用于职工的培训，用于一线职工的教育经费比例不少于____%。

第三十三条 用人单位鼓励职工自学成才、岗位成才，符合职业技能提升培训补贴申领条件的职工，可根据当地人力资源社会保障行政部门规定，自行办理相关手续。用人单位对取得专业等级证书的职工可按不同等级给予奖励或支付专项津贴，具体标准按照_____执行。

第九章 考核制度和裁减人员

第三十四条 用人单位按照法律法规和政策规定制定本单位的规章制度。对遵守劳动纪律，完成生产和工作任务成绩显著的职工予以奖励；对不能胜任工作的职工，组织开展培训或者调整工作岗位；对违反用人单位规章制度的，视严重程度进行批评教育、扣减奖金、解除或终止劳动合同等。因职工个人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按劳动合同约定要求其赔偿经济损失。工会要充分发挥监督作用，维护职工的合法权益。

第三十五条 用人单位生产经营困难，如受疫情等因素

影响无法正常运营，双方可通过平等协商，采取适度调整职工工资水平、灵活安排工作时间、轮岗轮休、稳岗培训等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员。用人单位不得不裁减人员时，裁减二十人以上或裁减不足二十人但占职工总数百分之十以上的，应按《劳动合同法》规定提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告后方可裁减人员。

第三十六条 裁减人员时，用人单位应积极对接当地人力资源社会保障行政部门，使符合条件的人员可按规定享受再就业培训相关政策，或通过公共就业服务机构举办的招聘活动实现再就业。用人单位依照《劳动合同法》第四十一条裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用。

第十章 其他约定

第三十七条 双方约定的其他内容：

1. _____；
2. _____；
3. _____；
4. _____。

第十一章　集体合同履行及争议的协调处理

第三十八条　本合同期满前____日内，任何一方均可向对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条　本合同自生效之日起，双方应积极全面履行，非因法定事由或双方协商同意，任何一方不得擅自修改、变更或解除。对本合同未列事项，应按照法律法规的规定执行；法律法规无明文规定的，须由双方协商解决。

第四十条　集体合同的订立、变更、解除或终止，双方应按照国家和地方有关规定执行。若订立本合同所依据的法律法规发生变化，双方应按照新颁布的法律法规，经协商一致，对有关条款作相应修订，并依法报有关部门审查备案。

第四十一条　双方应加强沟通联系，就重大事项和职工权益相关问题进行通报、协商，保障本合同的履行。

第四十二条　因当事人一方的过错，造成本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应承担违约责任。

第四十三条　因履行本合同发生争议，双方应通过协商方式解决。经协商解决不成的，可依法申请仲裁、提起诉讼。

第十二章　附　　则

第四十四条　本合同期限____年。经职工代表大会或全

体职工讨论通过，双方首席代表签字后，用人单位报_____局审查备案。若该局自收到文本之日起十五日内未提出异议的，本合同即行生效。

用人单位应当自本合同生效之日起____日内以适当的形式向全体职工公布。

第四十五条 本合同一式____份，双方各执一份，报_____局，_____总工会各____份。

用人单位方首席代表（签字） 职工方首席代表（签字）

用人单位（盖章） 工会（盖章）

年 月 日 年 月 日

_____公司

集体协商会议纪要

（参考文本）

协商时间：

协商地点：

协商会议出席人员：

企业方（甲方）协商代表：

职工方（乙方）协商代表：

会议内容如下：

企业方首席代表　　职工方首席代表

（签字盖章）　　（签字盖章）

年　月　日　　年　月　日

职工（代表）大会
关于通过《集体合同（草案）》的决议

（参考文本）

本公司职工（代表）大会于____年__月__日在（　　）召开。参加会议的应到职工代表____人，实到代表____人，超过全体代表的三分之二。_____列席了会议。全体与会人员认真听取了《集体合同（草案）》以及协商过程说明。一致认为：《集体合同（草案）》符合公司实际，体现了公司认真维护职工的合法权益。_____。

经大会无记名投票表决，____票同意，____票不同意，____票弃权，同意人数超过应到会代表半数以上，本《集体合同（草案）》获得通过。

工会（盖章）

年　　月　　日

集体合同审查意见书

<table>
<tr><td colspan="2">企业名称</td><td>性质</td><td>职工人数</td><td colspan="2">地址</td><td>邮编</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>企业首
席代表</td><td></td><td>电话</td><td></td><td>身份证号</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>工会首
席代表</td><td></td><td>电话</td><td></td><td>身份证号</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>收到时间</td><td colspan="2"></td><td>通知时间</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="7">审　查　意　见</td></tr>
<tr><td>企业签章</td><td colspan="2"></td><td>工会签章</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

企业经办人：　　联系电话：

附件 3

企业劳动规章制度

（参考文本）

前　言

欢迎加入_____公司！

（简要介绍企业文化、企业概况等内容，帮助职工更好地理解规章制度的各项内容。）

第一章　总　　则

第一条　为了规范企业管理和职工行为，保护双方合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据劳动法、劳动合同法等法律法规，结合本企业实际情况，制定本规章制度。

第二条　本规章制度适用于本企业和全体劳动合同制职工。

劳务派遣职工参照本规章制度执行。法律、法规有特别规定的，从其规定。

第三条　职工享有取得劳动报酬、休息休假、获得劳动安全卫生保护、享受社会保险福利等权利，同时应当履行完成劳动任务、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等义务。

第四条 企业负有依法支付职工劳动报酬、依法缴纳社会保险费、保障职工的休息休假和安全卫生保护等义务，同时享有生产经营决策、劳动用工管理、工资奖金分配、依法制定和完善劳动规章制度等权利。

第二章 招聘录用

第五条 招聘录用工作由人力资源部统一组织实施。企业根据岗位需求，确定拟招聘职工的录用条件、数量等，通过_____等途径向社会公开发布。

第六条 企业在招录职工时，实行公开公平公正的原则。职工不因民族、种族、地域、性别、年龄、宗教信仰、身体状况、婚姻状况、生育等状况不同而受歧视。

妇女、残疾人、少数民族人员、退出现役军人、未成年人的就业，法律、法规有特别规定的，从其规定。

第七条 应聘者必须符合法定就业年龄（年满16周岁），具备履行劳动合同的能力。

第八条 应聘者应当向企业如实说明与劳动合同直接相关的健康状况、工作经历、知识技能、是否与原用人单位有竞业限制约定、是否已经依法解除或者终止劳动合同等基本情况。

第九条 企业决定录用的应聘者应当提交下列文件(其中，

证件原件经核对无异议后返还职工，留存由该职工签字的复印件)：

(一)《职工入职登记表》；

(二) 最终学历的毕业证书及学位证明；

(三) 职业技能资格证书（上岗证书等)；

(四) 居民身份证、户口簿；

(五) 近_____个月之内的《职业健康检查表》(具有职业健康体检资格的医疗机构出具)；

(六)《解除/终止劳动合同书》……等证明；社会保障卡以及应聘者的社会保险缴纳证明；

(七) 2 寸近期正面免冠照片_____张；

……

第十条 企业对职工的个人信息予以保密。除依法应当公开的内容外，未经职工同意，不公开或者利用职工个人信息。

第十一条 企业不扣押职工的居民身份证和其他证件，不要求职工提供担保或者以其他名义向职工收取财物。

第三章　劳动合同管理

第一节　劳动合同的订立

第十二条　新职工报到后一个月内，人力资源部应当通知职工本人在规定时间内订立劳动合同。自用工之日起一个月内，经企业书面通知后，职工未按期订立劳动合同或者本人不愿意订立劳动合同的，企业有权书面通知其终止劳动关系。

第十三条　企业与职工订立劳动合同时，人力资源部应当认真审查职工的基本情况，确保劳动合同由其本人当面签署并捺印。

第十四条　职工隐瞒自身真实情况（包括提供虚假简历、学历、工作经历等），使企业在违背真实意思的情况下与职工订立劳动合同的，合同无效。一经查实，企业有权依据劳动合同法解除劳动合同。

第十五条　劳动合同文本手写添加部分可以由职工书写，也可以由企业指定人员书写。劳动合同经职工和企业签字或者盖章生效。劳动合同对生效时间或者条件另有约定的，从其约定。

第十六条　职工与企业书面约定报到日期的，职工实际报到日期晚于约定报到日期的，实际报到日前职工与企业不

存在劳动关系。

企业安排职工接受上岗前培训、学习的，劳动关系自职工参加之日起建立。

第十七条 劳动合同文本内容变更时，需在变更处经职工和企业签字或者盖章生效。

第十八条 劳动合同由职工和企业各执一份，企业不替职工保管。

第十九条 企业人力资源部应当按照法律规定，建立职工名册。

第二节 试用期的管理

第二十条 根据劳动合同的期限，企业对新录用的职工设定1—6个月试用期。试用期包含在劳动合同期限内，计为本企业的工作年限。

劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限劳动合同，试用期不超过6个月。

第二十一条 职工在试用期的工资不低于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，并不低于当地最低工资标准。

第二十二条 对于试用期间工作表现突出，成绩显著的职工，可以缩短试用期，提前办理转正手续。

对于试用期间有充分证据证明工作表现不符合录用条件的，企业可以依法与职工解除劳动合同。

第二十三条 在试用期内，职工解除与企业劳动合同的，应当提前3日通知企业。

职工违反本规定解除劳动合同，给企业造成损失的，应当承担赔偿责任。

第三节 劳动合同的变更

第二十四条 企业因生产经营需要，或者职工因个人原因，在与对方协商一致的情况下，可以变更包括工作岗位、工作地点、劳动报酬等在内的劳动合同约定内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

第二十五条 职工患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原岗位工作，企业可以另行安排岗位。

第二十六条 企业按工作标准经考核、考评，有充分依据确认职工不能胜任本岗位（工种）工作，可以对职工进行岗位培训，或者变更职工的工作岗位（工种）。各岗位工作标准另经民主程序制定。

第四节　劳动合同的解除

第二十七条　企业与职工经协商达成一致，可以解除劳动合同。其中，企业提出协商解除劳动合同的，应当依法支付职工经济补偿；职工提出协商解除劳动合同的，企业不支付职工经济补偿。

第二十八条　职工申请辞职的，必须提前30日书面通知企业。

有下列情形之一的，企业经与职工协商一致可以延长上款规定的提前通知期限：

（一）在企业担负重要生产、经营、科研、管理任务尚未完成的；

（二）经手办理的合同或者债权债务关系尚未处理完毕，移交他人经办确有困难的；

（三）企业与职工协商一致的其他情形。

第二十九条　职工申请辞职的，应当告知企业辞职理由，辞职理由应当明确具体。人力资源部应当对申请辞职的职工进行必要的心理疏导，并确保辞职申请由职工本人当面签署并捺印。

第三十条　职工有下列情形之一的，企业可以解除劳动合同：

（一）严重违反本规章制度以及企业依法制定的其他规章制度的；

（二）严重失职，营私舞弊，给企业利益造成重大损害的（重大损害是指直接经济损失_____元以上，含_____元），或者对企业声誉造成重大负面影响）；

（三）职工同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本企业工作任务造成严重影响，或者经企业提出，拒不改正的；

（四）职工对企业采取欺诈、胁迫或者乘人之危等手段，致使企业在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，导致劳动合同无效的；

（五）被依法追究刑事责任的。

第三十一条 职工有下列情形之一的，企业可以提前30日书面通知职工或者额外支付职工一个月工资后解除劳动合同：

（一）职工患病或者非因工负伤，医疗期满后，不能从事原工作也不能从事企业另行安排的工作的；

（二）职工不能胜任工作，经培训或者调整工作岗位后仍不能胜任工作的；

（三）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，经双方协商未能就变更劳动合同达

成协议的。

第三十二条 有下列情形之一的，在提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见，并将裁减人员方案向人力资源社会保障行政部门报告后，企业可以依法裁员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（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，仍需要裁减人员的；

（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。

第三十三条 企业单方解除劳动合同时，应事先将理由通知工会，工会认为不符合法律、法规规定或劳动合同约定，要求纠正的，企业应研究工会意见，并及时将结果书面通知工会。

第三十四条 人力资源部应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内办理办理档案和社会保险关系的转移手续。

第三十五条 职工与企业解除或者终止劳动合同的，应填写《离职交接手续单》，在离职当日或企业指定的期限内办理完毕工作交接，包括但不限于交还职工卡、办公用品、

工作文件、占用的企业财产（包括有形财产、电子财产和知识产权等）、欠付企业款项等。经企业检查无误后，由该职工在《离职交接手续单》上签字确认，交至人力资源部。

企业依照有关规定应当向职工支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第五节　劳动合同的终止和续订

第三十六条　有下列情形之一的，企业与职工的劳动合同依法终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）职工达到法定退休年龄或者依法开始享受基本养老保险待遇的；

（三）职工死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）企业被依法宣告破产的；

（五）企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者企业决定提前解散的；

（六）企业经营期限届满的；

（七）法律、行政法规规定的其他情形。

第三十七条　除法定续订情形外，劳动合同期满前，企业将根据职工合同期内的工作能力和业绩等进行综合评价，

并根据工作岗位需要，决定是否与职工续订劳动合同。

第三十八条 企业决定续订劳动合同的，应当征求职工是否同意续订、续订期限以及续订条件等内容的书面意见。

职工同意续订的，应与企业续订劳动合同；不同意续订的，应按本制度规定办理工作交接和劳动合同终止手续。

第四章 培训、保密及竞业限制

第一节 职工培训

第三十九条 根据企业业务以及职工个人发展需要，企业对职工进行培训，旨在拓展其相关的业务知识，提高其技术及能力。企业按照国家规定提取和使用职工培训经费，有计划地对职工进行培训。

第四十条 培训是指职工到岗后进行的相关培训，主要包括：

（一）劳动规章制度、劳动纪律、作业指导书、企业质量、安全制度以及相关规章制度；

（二）岗位职责与工作目标以及岗位应知应会等其他内容；

（三）在职辅导。职工的部门主管等通过分配工作、评价考核业绩、帮助解决问题等途径在日常工作中进行的指导。

（四）专业技术培训。按照年度培训计划，由企业出资对在岗职工进行专项技能的培训，包括但不限于：业务提高培训，新技术、新设备培训，特种设备作业培训，外出考察培训及个人进修培训等。

第四十一条 企业安排职工接受专业技术培训，职工在接受专业技术培训前应当与企业订立《培训协议书》，约定职工的服务期。服务期限内职工辞职、擅自离职或者因其自身过错导致被解除劳动合同的，应当按照约定向企业支付违约金，国家另有规定的除外。

违约金的数额不超过企业提供的培训费用。职工支付的违约金不超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

第四十二条 企业与职工约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高职工在服务期期间的劳动报酬。

第二节 保 密

第四十三条 凡在本企业任职期间接触并知悉的文件、资料、稿件、表格等业务信息，不论是企业的还是客户的专有资料，不论是属于技术的、商业的、财务的或其他方面的专有资料，也不论是否特别指明是专有资料（包括但不限于客户名单、定价政策、价格、营业额、财务报表及分析资料等）均系企业的商业秘密，职工不得以口头、书面或电子文

件等任何形式透露。

第四十四条 职工应当遵守如下保密规则：

（一）妥善保管所有涉及商业秘密的文件或者资料等；

（二）不把客户的情况、企业的业务作为闲谈话题；

（三）有来访人员时，应当在接待室或者会议室接待来访；如遇客户参观，须事先经企业批准；

（四）从保密的角度出发，工作结束后，须将办公使用的电脑关闭、客户资料等重要资料收起；

（五）涉及商业秘密的文件或者资料等不再使用且不需要存档时，应当销毁；

（六）企业有权指定某个或者某类文件为特别机密文件，并在文件上注明；

……

在有充分证据证明因职工泄露了信息，给企业利益造成影响的，企业有权对该职工追究责任并要求赔偿损失。

第四十五条 职工在日常工作中不得有下列行为：

（一）出售企业资料，或者在任何未经许可的交易或买卖中使用资料；

（二）将企业的业务机会化为己用；

（三）通过盗窃、利诱、胁迫或者其他不正当方法取得企业商业秘密；

（四）泄露、使用或允许他人使用企业商业秘密；

（五）违反劳动合同、本规章制度和企业的任何保密协议，或者违反企业关于商业秘密保密的要求；

……

第四十六条 企业可以与负有保密业务的职工签署专门的保密协议或者在劳动合同中约定保密条款。

第三节 竞业限制

第四十七条 竞业限制的人员限于企业的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由企业与竞业限制人员约定。

第四十八条 对负有保密义务的职工，企业可以在保密合同中与职工约定竞业限制条款，也可单独制定竞业限制协议。

第四十九条 竞业限制期限内，企业按月给予职工经济补偿。竞业限制经济补偿数额由企业和职工约定，但不低于当地最低工资标准。

第五十条 负有保密义务且约定竞业限制协议的职工在劳动合同履行期间以及已经解除或者终止劳动合同后的____年（月）内，不得到与本企业生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产

或者经营同类产品、从事同类业务。

第五十一条 职工违反竞业限制约定的，应当按照协议约定向企业支付违约金。支付违约金后，职工仍然应当按照约定履行竞业限制协议。

第五十二条 竞业限制期限内，企业在额外支付职工3个月竞业限制经济补偿的情况下，可以解除竞业限制协议。

第五章 工作时间、考勤及加班

第一节 工作时间

第五十三条 企业根据国家规定，按照不同岗位，分别施行标准工时制、不定时工时制或者综合计算工时制。职工具体的工作时间由企业根据业务运营需要决定。

第五十四条 实行标准工时工作制的职工，工作时间为周一至周五：上午____到____，下午____到____；午休、午餐时间不计算为工作时间。

第五十五条 实行不定时或者综合计算工时制的岗位，须按程序到当地行政审批部门审批。

第二节 考 勤

第五十六条 单位通过_____方式进行考勤，由各部门考勤员配合人力资源部进行考勤管理。

第五十七条 职工应当准时上、下班，不得迟到、早退、旷工：

（一）迟到：迟于上班时间到企业者为迟到。

（二）早退：早于下班时间下班者为早退。

（三）旷工：职工有以下情况的，均以旷工处理。

1. 未按规定办理请假、休假手续，擅自不到岗的，按旷工处理；

2. 擅离工作岗位，或者请假未获批准不到岗的，按旷工处理；

3. 虚构请假事由骗取假期的，按旷工处理；

4. 托人打卡者，一经发现当天按旷工处理，因实际情况确实不能打卡者除外；

……

第五十八条 职工上、下班忘记打卡，或者因丢失、损坏、因公外出等其他原因而不能正常打卡者，应于当日（最晚次日）由本人填写《未能按时打卡说明单》，经部门主管核实签字后，交人力资源部。如遇临时出差或者上级指派，可以事后补交并由主管人员核实签字。

第五十九条 企业考勤记录保存时间不少于2年。

第三节 加 班

第六十条 职工因工作需要必须加班，应当在加班前按

照规定填写《加班（调休）申请单》，注明加班事项、加班所需时间，经部门主管、人力资源经理、工会主席、总经理批准后方可加班。

未按前述程序审批的，不按加班处理。

第六十一条 职工在休息日、法定休假日自愿参加企业组织的郊游、娱乐等其他非工作性活动的，不视为加班。

第六十二条 工作日加班的，应于当天下班前进行审批；周六、周日加班的，应于周五下班前审批。法定休假日加班的，应于休假日前1天审批。

第六十三条 职工经过审批确定的加班时间，作为记录加班时间、安排调休和发放加班工资的依据。紧急情况未办理审批程序的，应在加班后____个工作日内补办审批程序，否则不予统计加班时间。

第六十四条 《加班（调休）申请单》使用企业统一的格式。职工填写《加班（调休）申请单》必须真实、准确，不得虚报、多报。部门主管应当较为准确地估算工作总量，本着适量、高效原则合理安排加班，不得安排无需加班的人员加班，对《加班（调休）申请单》填写的加班起始时间、结束时间等应严格审核。

第六十五条 企业实行加班调休制度。职工在休息日加班的，由职工本人提交《加班（调休）申请单》，经部门主

管批准后调休。职工累计休息日加班时间一般应在当年度内调休完毕。

第六十六条 加班计算以《加班（调休）申请单》和考勤记录为依据。休息日加班已经通过调休补偿的，不计入加班时间。

第六章 休假制度

第六十七条 企业的休假制度包括：病假、事假、婚假、产假、护理假、丧假、工伤假、带薪年休假等。

第六十八条 职工因任何原因，不能到岗者，均需请假。请假应由本人事前填写《请（休）假审批表》，并附相关证明，呈请部门主管核准。因急诊、工伤假等紧急情况无法提前填写《请（休）假审批表》的，应先电话请假，由职工本人、其家属或者职工委托的其他人员在事后____天内补办书面请假手续。

职工外出期间遇到特殊情形无法按时返回企业上班的，须至少提前1天向部门主管电话请假，再于首日上班后____小时内补办书面请假手续，没有任何请假手续的，视为旷工。

第六十九条 请假时间在____天以内（包含____天）的，由部门主管审批；____天以上的，需____审批。

带薪年休假的批准权限：由____审批。

第七十条 职工患病或非因工负伤需要休假的，应持县级以上医疗机构出具的挂号凭证、病历、诊断证明、医药费单据、发票、医疗机构出具的休假证明等相关资料，如实填写《请（休）假审批表》并按规定程序审批。相关资料报人力资源部存档。

第七十一条 员工因处理个人私事，需占用工作时间的，应事先办理书面请假手续。办理程序为：由请假人本人填写《请（休）假审批表》，按照审核程序经批准、签字后方可休假。《请（休）假审批表》报人力资源部存档；特殊情况，可以先电话请假，事后____天内补办书面请假手续。

部门在每月考勤汇总表中应当注明职工实际请假天数。事假期间不支付工资。

第七十二条 职工请婚假，需持结婚证办理请假手续，婚假天数为____天，婚假应当一次性连续使用，假期天数包含休息日和法定节假日。

第七十三条 女职工产假按《女职工劳动保护特别规定》《河北省人口与计划生育条例》《河北省女职工劳动保护特别规定》执行。

第七十四条 生育女职工在产假期间由生育保险机构支付生育津贴。男职工的护理假时间按照《河北省人口与计划

生育条例》规定的时间执行，护理假应当在女方产假期间使用。

第七十五条 职工休产假或护理假时，应及时向企业提交相关医疗、检查、生育等证明。产假和护理假天数包含休息日和法定节假日。

第七十六条 女职工在哺乳期内的哺乳时间应按国家相关法律规定执行。

第七十七条 职工直系亲属（父母、配偶、子女）死亡的，根据情况可享受1—3天的带薪丧假。请假手续办理方法与事假相同。

第七十八条 职工经工伤认定部门被认定为工伤或者患职业病，需要暂停工作接受工伤医疗的，依法享受停工留薪期待遇。

职工停工留薪期满，职工应当回企业上班（经劳动能力鉴定委员会确认需延长停工留薪期的除外）；伤情尚未稳定或未痊愈，职工仍住院治疗或者有县级以上医疗机构出具的休假证明单的，企业将按病假工资规定支付其病假工资；未住院治疗或者不提供休假证明单且不到岗上班的，视为旷工。

职工停工留薪期满且医疗终结的，应当回企业复工上班，企业根据其劳动能力，可以安排其适当的工作岗位。

第七十九条 职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。

第八十条 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、休息日不计入年休假的假期。

第八十一条 职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（一）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；

（二）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；

（三）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的。

第八十二条 职工休年休假，由职工本人向部门主管提出书面申请或者由企业根据生产、工作的具体情况，统筹安排、调整休年休假的日期。

第八十三条 企业在一个年度内可以集中安排职工休年休假，也可以分段安排，一般不跨年度安排。

第七章 薪酬制度

第八十四条 企业严格执行最低工资规定，职工提供正

常劳动期间的工资不低于当地的最低工资标准。

第八十五条 企业建立正常的工资调整机制。根据本企业的生产经营状况，参照劳动力市场工资指导价位，制定工资调整方案。调整方案征求本企业工会或者职工（代表）大会的意见。

第八十六条 企业的薪酬分计时工资和计件工资，包括基本工资、加班工资、奖金、津贴和补贴等。具体工资结构由企业和工会以工资集体协商形式确定。

第八十七条 企业以现金形式或者委托银行金融机构代发工资。当月工资于次月____日前支付，如遇法定节假日或休息日，应当提前在法定节假日或休息日最近的工作日支付。

第八十八条 企业安排劳动者加班的，按照《河北省工资支付规定》的规定依法支付加班工资。

第八十九条 职工患病或非因工伤停止工作，在规定的医疗期内，企业应当按照劳动合同和集体合同的约定向劳动者支付病伤假工资。病伤假工资不得低于当地最低工资标准的80%。

第九十条 非劳动者原因用人单位停工、停产的工资支付，按照《河北省工资支付规定》的规定执行。

第九十一条 企业对从事中夜班、高温和繁重体力劳动

等工作的职工依法支付津贴、补贴。

第九十二条 因职工过错造成企业直接经济损失依法应当赔偿的，企业可以从其工资中扣除赔偿费，但应当提前书面告知职工；未书面告知的，不得扣除。扣除赔偿费后的月工资余额不得低于当地最低工资标准。

第九十三条 企业可以按照有关规定从职工工资中代扣下列款项：

（一）职工应当缴纳的个人所得税；

（二）职工个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金；

（三）依法应当赔偿给企业的经济损失；

（四）法律、法规规定或者双方约定应当代扣的其他款项。

第八章 安全与职业健康卫生

第一节 安 全

第九十四条 安全规则

……

第九十五条 火情处理

（一）当火警发生时，应采取如下措施：

……

（二）职工应参加消防演习，熟记火警讯号、火警通道、

出入位置及灭火器具使用方法。

第九十六条 职工责任

……

第二节 职业健康与卫生

第九十七条 规则与教育

……

第九十八条 健康诊断

……

第九章 行为规范与奖惩

第一节 行为规范

第九十九条 职工行为规范

……

第二节 奖 励

第一百条 奖励标准

……

第三节 惩 处

第一百零一条 企业根据职工违纪行为情节，给予一

级、二级惩处、三级惩处。

第一百零二条 职工有下列情形之一的，企业给予三级惩处：

……

第一百零三条 职工有下列情形之一的，企业给予二级惩处：

……

第一百零四条 职工有下列情形之一的，企业给予一级惩处：

……

第一百零五条 奖惩程序

（一）对于奖励事项，由提报部门（受奖惩职工所在部门）主管提交奖励报告。经人力资源部审核及总经理批准后实施。

（二）对于三级、二级惩处，由提报部门（受惩处职工所在部门）主管提交惩处报告。经人力资源部审核及总经理批准后实施。

（三）对于一级惩处，由提报部门（受惩处职工所在部门）主管提交惩处报告。经人力资源部审核、总经理批准，征求工会意见后实施。

第十章　劳资沟通协商机制

第一百零六条　企业设有多层次、全方位、无障碍的劳资沟通协商机制，用于梳理职工抱怨，排查争议隐患，征询合理化建议，开展劳资沟通与平等协商。

第一百零七条　企业设有工会委员会，配备专职的工会主席和工会委员。

第一百零八条　企业设立劳资协商会议委员会。委员会实行会议代表制度。企业方代表由企业法定代表人指定，职工方代表按照民主程序选举产生。双方代表人数对等，代表总数为____人，实行轮值主席制度。

第一百零九条　企业在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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职工切身利益的规章制度或者重大事项时，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。

第十一章　附　　则

第一百一十条　职工需向企业如实提供个人信息。如有以下事项变更，需在变更后5个工作日内呈报人力资源部：

（一）现居住地址；

（二）联系电话；紧急联系人姓名、电话等；

……

如因职工本人原因未及时变更相关信息造成的损失，由职工自行承担。

第一百一十一条 企业可以依照法定程序对本规章制度进行添加、删除、修改。

第一百一十二条 在本规章制度制定前与本规章制度规定内容有冲突者，以本规章制度为准。

第一百一十三条 本规章制度于____年__月__日经职工代表大会、工会讨论通过。自____年__月__日起实施，由人力资源部负责解释。

企业职工休息休假制度规范指引

一、假期的种类

企业职工假期种类有：1. 周休日、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. 婚假、产假、配偶护理假、4. 带薪年休假、5. 其他假期。

二、周休日注意事项

按照《劳动法》第38条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

三、法定休假日注意事项

1. 全体公民放假的节日（共11天）

元旦，放假1天（1月1日）；

春节，放假3天（正月初一、初二、初三）；

清明节，放假1天（农历清明当日）；

劳动节，放假1天（5月1日）；

端午节，放假1天（农历端午当日）；

中秋节，放假1天（农历中秋当日）；

国庆节，放假3天（10月1日、2日、3日）。

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。

依据：2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订）

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，如果适逢企业的休息日，则不补假。②全体公民放假的假日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资或安排补休。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。如果该节日适逢企业的休息日，单位安排职工加班工作的，则应依法支付休息日的加班工资。

四、婚假、产假、配偶护理假注意事项

1. 婚假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的婚假外，延长婚假十五天。

2. 产假、配偶护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假六十天，生育第三个以上子女的延长产假九十天，并给予配偶护理假十五天；三周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各十天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

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。

女职工怀孕7个月以上，经本人申请、用人单位批准，可以请产前假。

3. 其他假期

按照《河北省女职工劳动保护特别规定》，①女职工患有重度痛经及月经过多的，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予1至2天的休假。②对孕期女职工，经医疗机构诊断需要保胎休息的，准予休息；对怀孕七个月以上的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间。③对哺乳期女职工，哺乳未满一周岁婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动；在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间。生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时

间。哺乳时间可以一次使用，也可以分次使用或者折合成一定天数使用；产假期满，经本人申请，用人单位批准，哺乳期可以休假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；婴儿满一周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月。

4. 相关待遇

女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。婚假、产假、配偶护理假期间，工资照发，不影响晋升。

注意事项：用人单位可以根据上述规定，依法制定规章制度，具体规定婚假、产假、配偶护理假的请假办法及相关待遇。

五、带薪年休假注意事项

1. 休假条件

职工连续工作 12 个月以上的（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），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。

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（由用人单位安排）

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。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

注意事项：职工连续工作12个月以上的，用人单位应当依法安排职工休带薪年休假。用人单位可以依法制定规章制度，具体规定安排职工休带薪年休假的办法。

4. 应休未休年休假

（1）用人单位未安排休假：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。

（2）职工本人不愿意休假：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。

5. 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：

（8）依法享受寒暑假，其休息天数多于年休假天数的；

（9）请事假累计20天以上且工作单位按照规定不扣发工资的；

（10）累计工作满1年不满10年的工作人员，请病假（含非因工负伤、产假续假，下同）累计2个月（42个工作日）以上的；

（11）累计工作满10年不满20年的工作人员，请病假累计3个月（63个工作日）以上的；

（12）累计工作满20年以上的工作人员，请病假累计4个月（84个工作日）以上的；

（13）不在岗职工重新上岗，当年的年出勤天数低于应出勤天数80%的；

（14）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。

依据：《河北省职工带薪年休假实施细则》

六、其他假期注意事项

其他假期如：病假、工伤假、独生子女护理假、丧假、探亲假、事假。

1. 病假

对于职工患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，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）医疗期概念

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，给予三个月到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年以下的为九个月；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。

对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在二十四个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

（3）医疗期与病假的关系

医疗期是按累计病休假时间计算，达到规定的医疗期即视为医疗期满：医疗期三个月的，按六个月内累计病休时间计算；六个月的，按十二个月内累计病休时间计算；九个月的，按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的，按十八

个月内累计病休时间计算；十八个月的，按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的，按三十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。如：享受三个月医疗期的职工，如果从1995年3月5日起第一次病休，那么该职工的医疗期应在3月5日至9月5日之间确定，在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其他依此类推。

(4) 医疗期病假工资待遇

因病休假6个月以内，连续工龄不满5年者，病假工资为本人现行工资标准的60%；满5年不满10年者，为70%；满10年不满15年者，为80%；满15年不满20年者，为90%；满20年以上者，为100%。执行疾病救济费的休假6个月以上，连续工龄不满5年者，为本人现行工资标准的55%；满5年不满10年者，为60%；满10年不满15年者，为65%；满15年不满20年者，为70%；满20年以上者，为75%。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%。

依据：《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

3. 工伤假

依据《工伤保险条例》，职工因工作遭受事故伤害或者

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。

3. 子女护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），老年人患病住院期间需要二级以上护理的，其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不少于十五天的护理照料时间，给予非独生子女每年累计不少于七天的护理照料时间。

4. 丧假（1—3天）

依据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》，国营企业职工的直系亲属（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天的丧假。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。

注意事项：该规定仅适用于国有企业。国有企业以外的各类用人单位是否执行丧假制度，由用人单位自行决定。

5. 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、事业单位工作满一年的固定职工，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。

注：“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和休息半个白天。

(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；已婚职工探望父母，每 4 年给假一次，假期为 20 天；

(3) 注意事项：依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，该规定仅适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，除此以外的各类用人单位是否执行探亲假制度，由用人单位自行决定。

6. 事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假的。职工请事假的条件程序以及事假期间待遇，由用人单位规定并按照单位规章制度执行。

石家庄市劳务派遣合规用工指引

为进一步规范劳务派遣用工行为，引导用工单位依法依规使用被派遣劳动者、劳务派遣单位依法依规开展劳务派遣经营活动，推进劳务派遣市场有序健康发展，维护被派遣劳动者合法权益，促进劳动关系和谐稳定，根据《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》等有关规定，结合我市实际，制定劳务派遣合规用工指引，供用工单位和劳务派遣单位参考。

一、用工单位

（一）劳务派遣岗位使用范围

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，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。因此，用工单位在使用被派遣劳动者的时

候，只能在上述“三性”岗位使用，不能扩大使用范围。

重点提示：

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。辅助性岗位的确定属于涉及劳动者切身利益的重大事项，如未履行相应的民主程序，一旦发生争议，用工单位将承担不利的法律风险。

2. 根据有关规范劳务派遣用工管理的相关政策规定，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。

3. 用工单位违反“三性”岗位规定使用被派遣劳动者，依权限由人力资源和社会保障行政部门或者综合行政执法部门依法依规处理；给被派遣劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。用工单位违反规定使用被派遣劳动者的，可能会存在用工单位承担对被派遣劳动者相关法律责任的风险。

（二）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%。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。

重点提示：

1. 计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例，可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。比如集团公司应按照所属的企业单独核算用工比例，不可以整个集团公司打包核算。

2. 企业将其业务发包给其他单位，承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动，以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的，其劳动者的人数纳入本企业的用工比例计算。

（三）正确区分劳务派遣和劳务外包

劳务派遣是指用人单位（劳务派遣单位）以经营方式将招用的劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对劳动者的劳动过程进行管理的一种用工形式。主要特征：由劳务派遣单位招用劳动者，并与被派遣劳动者建立劳动关系，签订劳动合同；用工单位使用被派遣劳动者，但与被派遣劳动者不建立劳动关系，不直接签订劳动合同；被派遣劳动者的劳动

过程受用工单位的指挥管理。

劳务外包是指用人单位（发包单位）将业务发包给承包单位，由承包单位自行安排人员按照用人单位（发包单位）要求完成相应的业务或工作内容的用工形式。主要特征：发包单位与承包单位基于外包合同形成民事上的契约关系；发包单位和承包单位约定将发包单位一定工作交付给承包单位完成，由发包单位支付承包单位一定的费用；承包单位与所雇用的劳动者建立劳动关系并对劳动者进行管理和支配；发包单位不能直接管理与支配承包单位的劳动者。

劳务派遣与劳务外包的主要区别：

1. 主体方面：经营劳务派遣业务需要一定的资质，应取得《劳务派遣经营许可证》后方可经营劳务派遣业务；在劳务外包关系中，外包的项目不涉及国家规定的特许内容，无需办理行政许可，没有特别的资质要求。

2. 岗位要求方面：劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性岗位上实施；劳务外包对岗位没有特殊限定和要求。

3. 法律关系方面：劳务派遣涉及三方关系，劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣合同关系，劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动合同关系，用工单位与被派遣劳动者之间的实际用工关系；劳务外包涉及两方关系，发包单位

与承包单位之间的合同关系，承包单位与劳动者的劳动合同关系。

4. 支配与管理方面：劳务派遣的用工单位直接对被派遣劳动者日常劳动进行指挥管理，被派遣劳动者受用工单位的规章制度管理；劳务外包的发包单位不参与对劳动者指挥管理，由承包单位直接对劳动者进行指挥管理。

5. 工作成果衡量标准方面：在劳务派遣中，用工单位根据劳务派遣单位派遣的劳动者数量、工作内容和时间等与被派遣劳动者直接相关的要素，向劳务派遣单位支付服务费；在劳务外包关系中，发包单位根据外包业务的完成情况向承包单位支付外包费用，与承包单位使用的劳动者数量、工作时间等没有直接关系。

6. 法律适用方面：劳务派遣主要适用《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》；劳务外包主要适用《中华人民共和国民法典》。

重点提示：

1. 用工单位在劳务外包时，应注意劳务外包与劳务派遣的区别，避免出现名为劳务外包实为劳务派遣的情形。比如企业将其业务发包给其他单位，但承包单位的劳动者接受企业的指挥管理、按照企业的安排提供劳动，或者以企业的名义提供劳动等，可能会被认定为劳务派遣而非劳务外包。

2. 发包单位应履行相关社会责任，选择具备合法经营资质、信誉良好的外包单位，并督促外包单位落实劳动者权益保障责任，严格执行劳动保障法律法规，依法依规用工，与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同，参加社会保险，缴纳社会保险费。

3. 承包单位违规用工，损害劳动者权益的，根据发包单位与承包单位之间的具体法律关系，依法确定两个单位应当承担的法律责任。

（四）劳务派遣单位的选择

《劳动合同法》第五十七条明确，经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。因此，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。

重点提示：

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

2. 用工单位如果管理不规范，使用的被派遣劳动者未与劳务派遣单位签订劳动合同，则可能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。根据劳动合同法有关规定，用人单位在招用劳动者后，应当自用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同；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的，应当向劳动者每月支付二倍的工资并与劳动者补订书面劳动合同；满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，视同双方已订立无固定期限劳动合同。

（五）《劳务派遣协议》的签订

用工单位与劳务派遣单位谈妥劳务派遣业务后，应当签订《劳务派遣协议》，对双方合作事宜进行约定。双方签订的《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。

重点提示：

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。如关于稳岗返还等补助资金的分配方式，工资支付，当劳务派遣单位未按照协议约定支付工资情况下的违约责任、因此产生争议情况下的赔偿责任及用工单位承担连带责任下的追偿权利等。

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。

（六）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。

重点提示：

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。

（七）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，对完成本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；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。

重点提示：

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。因此，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，否则由此

产生争议诉诸法律，可能会得不到劳动人事争议仲裁机构和人民法院的支持。

（八）用工单位不得退回被派遣劳动者的情形

劳务派遣暂行规定明确，被派遣劳动者有下列情形之一的，在派遣期限届满前，用工单位不得按照上述第（七）条第2款第①～⑤项情形将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：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；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。

重点提示：

1. 派遣期限届满的，上述六种情形应当延续至相应的情形消失时方可退回。

2. 用工单位不得以劳务派遣单位未依法取得《劳务派遣经营许可证》、劳务派遣用工超过本单位用工10%的比例上限、超出“三性”岗位范围用工等为由，将被派遣劳动者退回至劳务派遣单位。

3. 用工单位违法退回的，由人力资源和社会保障行政

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。

（九）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。

重点提示：

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，属于本条第2项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的情形。

二、劳务派遣单位

（十）劳务派遣单位经营劳务派遣业务应首先取得《劳务派遣经营许可证》

劳动合同法明确，未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

重点提示：

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。

（十一）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。

重点提示：

1.《国务院关于印发注册资本登记制度改革方案的通知》（国发〔2014〕7 号）明确，申请经营劳务派遣业务中的注册资本二百万元是实缴资本而非认缴资本。因此，在申请《劳务派遣经营许可证》时，需提交实缴不少于二百万元注册资本的验资报告等证明，否则将无法获得《劳务派遣经营许可证》。

2. 实缴资本已达到二百万元但注册资本与实缴资本不

符，申请办理劳务派遣行政许可的，行政许可机关将不予许可；申请人应按登记的注册资本缴足资本金，或依法向公司登记机关申请减少注册资本的变更登记后，再申请办理劳务派遣行政许可。

3. 劳务派遣单位规范经营，需具备固定的经营场所、与业务相适应的办公设施设备、信息管理系统、劳务派遣管理制度等，并建议配备人力资源管理、劳动关系协调等方面的专业人员。

（十二）《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。

重点提示：

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。

（十三）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。

重点提示：

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。

（十四）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。

重点提示：

1. 人力资源和社会保障行政部门对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验，进行监督，并将核验结果和

监督情况载入企业信用记录。

2. 劳务派遣单位设立的子公司或者分公司，应当向办理许可或者备案手续的人力资源和社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

（十五）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。

重点提示：

1. 及时订立书面劳动合同。劳务派遣单位招用被派遣劳动者后，应当及时与其订立书面劳动合同。

2. 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。

（十六）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。

重点提示：

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。

（十七）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。

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。

重点提示：

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。

（十八）劳动合同的解除

1. 协商一致：双方协商一致的，可以解除劳动合同。

2. 劳务派遣单位单方提出：劳务派遣单位单方提出的，可细分为三个方面，即：因劳动者的原因导致劳动合同解除的；因劳务派遣单位的原因导致劳动合同解除的；因用工单位退回的原因导致劳动合同解除的。

因劳动者的原因导致劳动合同解除的，主要包括：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劳务派遣单位的规章制度的；③被派遣劳动者严重失职，营私舞弊，给劳务派遣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，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经劳务派遣单位提出，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，也不能从事由劳务派遣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。

因劳务派遣单位的原因导致劳动合同解除的，主要包括：①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，经劳务派遣单位与被派遣劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；②劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整的；③劳务派遣单位生产经营发生严重困难的；④劳务派遣单位转产、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。

因用工单位退回的原因导致劳动合同解除的，主要包括：①被派遣劳动者因上述第（七）条第1款第①—⑧项原因被用工单位依法退回的；②被派遣劳动者因上述第（七）

条第2款第①—⑥项、第3款原因被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的。

3. 被派遣劳动者单方提出：①被派遣劳动者提前三十日以书面形式通知劳务派遣单位的；②被派遣劳动者在试用期内提前三日通知劳务派遣单位的；③用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；④用人单位未及时足额支付劳动报酬的；⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；⑥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；⑦用人单位以欺诈、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；⑧用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；⑨用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；⑩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；⑪用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；⑫被派遣劳动者被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意，但被派遣劳动者提出解除劳动合同的；⑬法律、行政法规规定被派遣劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

重点提示：

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。

（十九）劳动合同的终止

有下列情形之一的，劳务派遣单位可以依法终止与被派遣劳动者的劳动合同：①劳动合同期满的；②被派遣劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；③被派遣劳动者达到法定退休年龄的；④被派遣劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；⑤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；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

重点提示：

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。

（二十）经济补偿

有下列情形之一的，劳务派遣单位应依法支付经济

补偿：

1. 协商一致解除劳动合同：劳务派遣单位提出并与被派遣劳动者协商一致解除劳动合同的。

2. 被派遣劳动者提出解除劳动合同：①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；②用人单位未及时足额支付劳动报酬的；③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；④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；⑤用人单位以欺诈、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；⑥用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利致使劳动合同无效的；⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定致使劳动合同无效的；⑧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；⑨用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；⑩法律、行政法规规定被派遣劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

3. 劳务派遣单位提出解除劳动合同：①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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；②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；③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，经劳务派遣单位与被派遣劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；④劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整，需裁减人员的；⑤劳务派遣单位因生产经营发生严重困难的；⑥劳务派遣单位转产、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；⑦劳务派遣单位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。

4. 劳动合同终止：①劳动合同到期，除劳务派遣单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，被派遣劳动者不同意续订的情形外，劳务派遣单位终止固定期限劳动合同的；②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而终止劳动合同的。

5. 用工单位退回被派遣劳动者：①被派遣劳动者因上述第（七）条第 2 款第①—⑥项、第 3 款原因被用工单位依法退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件，因被派遣劳动者不同意而解除劳动合同的；②因用工单位退回被派遣劳动者导致劳动合同解除，按照法律、行政法规规定应当支付经济补偿的。

重点提示：

1. 经济补偿按被派遣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，向被派遣劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2. 月工资是指被派遣劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资，工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。月工资按照被派遣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。

3. 劳务派遣单位违反规定的条件和程序解除或者终止劳动合同，被派遣劳动者要求继续履行劳动合同的，劳务派遣单位应当继续履行；被派遣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，劳务派遣单位应当按经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

三、劳动纠纷处理

（二十一）劳动争议仲裁

被派遣劳动者与劳务派遣单位、用工单位发生劳动争议后，可以依法申请劳动争议仲裁，劳务派遣单位、用工单位依法应为共同当事人。劳动争议案件仲裁处理主要包括如下几个环节：提交申请书、仲裁受理、开庭审理、仲裁调解、仲裁裁决。

1. 提交申请书：当事人申请劳动争议仲裁，应当按照要求提交书面仲裁申请书，并按照被申请人人数提交副本。申请书应当写明申请人和被申请人的基本信息，仲裁请求和所根据的事实、理由，证据和证据的来源、证人的姓名和住所等。

2. 仲裁受理：劳动人事争议仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起五个工作日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当通知申请人不予受理，并说明理由。劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五个工作日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

3. 开庭审理：劳动人事争议仲裁委员会在受理仲裁申请之日起五个工作日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人；仲裁庭在开庭五个工作日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，对申请人视为撤回仲裁申请，对被申请人可以缺席裁决。

4. 仲裁调解：仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解，促使当事人双方自愿达成和解协议。调解达成协议的，仲裁庭应当根据协议内容制作调解书，调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。调解未达成协议或者调解书送达前，一

方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

5. 仲裁裁决：仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经批准可以延期并书面通知当事人，但延长期限不超过十五日。仲裁庭裁决后应当制作仲裁裁决书送达双方当事人。当事人对仲裁裁决不服的，可以按照劳动争议调解仲裁法的相关规定，向人民法院提起诉讼。

重点提示：

1. 做好应诉准备。无论用工单位还是劳务派遣单位，接到仲裁申请书副本后，要积极准备相关材料，如《营业执照》复印件、法定代表人证明书等，委托律师或者本单位有关人员参加仲裁活动的，还要准备好《授权委托书》，并根据要求积极准备好答辩书，在收到仲裁申请书副本后十个工作日内提交至劳动人事争议仲裁委员会。

2. 积极准备证据材料。发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

（二十二）劳动保障监察

人力资源和社会保障行政部门可以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式

实施劳动保障监察。任何组织或者被派遣劳动者等个人可以依法向人力资源和社会保障行政部门举报投诉。劳动保障监察处理主要包括如下几个环节：立案、调查取证、案件处理。

1. 立案：人力资源和社会保障行政部门接到投诉举报后，五个工作日内决定是否受理；对符合条件的投诉举报，应决定受理并于受理之日立案查处。人力资源和社会保障行政部门通过日常巡视检查、书面审查等发现用工单位或劳务派遣单位违反劳务派遣有关规定，需要调查处理的，应当及时立案查处。

2. 调查取证：人力资源和社会保障行政部门根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》（劳动保障部令第25号）规定的程序、措施及应履行的义务进行调查取证；调查取证应自立案之日起六十个工作日内完成，情况复杂的，经人力资源和社会保障行政部门负责人批准，可以延长三十个工作日。

3. 案件处理：根据调查、检查的结果，作出以下处理：①对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；②对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；③对情节轻微，且已改正的，或者经调查、检查，人力资源和社会保障行政部门认定违法事实不能成立的，撤

销立案；④发现违法案件不属于劳动保障监察事项的，应当及时移送有关部门处理；涉嫌犯罪的，应当依法移送司法机关。

重点提示：

1. 劳动保障行政处理或者处罚决定书依法作出后，当事人应当在规定的期限内予以履行；当事人对人力资源和社会保障行政部门作出的行政处罚决定、责令支付被派遣劳动者工资报酬、赔偿金或者征缴社会保险费等行政处理决定逾期不履行的，人力资源和社会保障行政部门可以申请人民法院强制执行，或者依法强制执行。

2. 无论用工单位还是劳务派遣单位，有重大违反劳动保障法律、法规或者规章行为的，人力资源和社会保障行政部门将会按照规定向社会公布，并计入用人单位劳动保障守法诚信档案或予以联合惩戒。

附件：1. 劳务派遣劳动合同（参考文本）

2. 相关法律法规

附件 1

劳　动　合　同

（劳务派遣）

甲方（劳务派遣单位）：

乙　方（劳　动　者）：

签　　订　　日　　期：____年____月____日

注 意 事 项

一、本合同文本供劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时使用。

二、劳务派遣单位应当向劳动者出具依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、劳务派遣单位不得与被派遣劳动者签订以完成一定任务为期限的劳动合同，不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

四、劳务派遣单位应当将其与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知劳动者。劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，劳务派遣单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章；被派遣劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同交由劳动者的，劳务派遣单位、用工单位不得代为保管。

甲方（劳务派遣单位）：_____

统一社会信用代码：_____

劳务派遣许可证编号：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方约定按下列第____种方式确定劳动合同期限：

1. 二年以上固定期限合同：自_____年____月____日起至____年____月____日止。其中，试用期从用工之日起至____年____月____日止。

2. 无固定期限的劳动合同：自_____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同止。其中，试用期从用工之日起至_____年____月____日止。

试用期至多约定一次。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方同意由甲方派遣到_____（用工单位名称）工作，用工单位注册地_____，用工单位法定代表人或主要负责人_____。派遣期限为____，从____年____月____日起至____年____月__日止。乙方的工作地点为_____。

第三条 乙方同意在用工单位_____岗位工作，属于临时性/辅助性/替代性工作岗位，岗位职责为_____

_____。

第四条 乙方同意服从甲方和用工单位的管理，遵守甲方和用工单位依法制定的劳动规章制度，按照用工单位安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到相应的质量要求。

三、工作时间和休息休假

第五条 乙方同意根据用工单位工作岗位执行下列第__种工时制度：

1. 标准工时工作制，每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天。

2. 依法实行以_____为周期的综合计算工时工作制。

3. 依法实行不定时工作制。

第六条 甲方应当要求用工单位严格遵守关于工作时间的法律规定，保证乙方的休息权利与身心健康，确因工作需要安排乙方加班加点的，经依法协商后可以延长工作时间，并依法安排乙方补休或支付加班工资。

第七条 乙方依法享有法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬和福利待遇

第八条 经甲方与用工单位商定，甲方采用以下第____种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月____日前足额支付：

1. 月工资_____元。

2. 计件工资。计件单价为_____。

3. 基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方月基本工资_____元，绩效工资计发办法为_____

_____。

4. 约定的其他方式_____。

第九条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____

_____或_____元。

第十条 甲方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。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

第十一条 甲方未能安排乙方工作或者被用工单位退回期间，甲方应按照不低于甲方所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

第十二条 甲方应当要求用工单位对乙方实行与用工单位同类岗位的劳动者相同的劳动报酬分配办法，向乙方提供与工作岗位相关的福利待遇。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。

第十三条 甲方应当要求用工单位合理确定乙方的劳动定额。用工单位连续用工的，甲方应当要求用工单位对乙方实行正常的工资调整机制。

五、社会保险

第十四条 甲乙双方依法在用工单位所在地参加社会保险。甲方应当按月将缴纳社会保险费的情况告知乙方，并为

乙方依法享受社会保险待遇提供帮助。

第十五条 如乙方发生工伤事故，甲方应当会同用工单位及时救治，并在规定时间内，向人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为其享受工伤待遇履行必要的义务。甲方未按规定提出工伤认定申请的，乙方或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者乙方被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向甲方所在地人力资源社会保障行政部门提请工伤认定申请。

六、职业培训和劳动保护

第十六条 甲方应当为乙方提供必需的职业能力培训，在乙方劳务派遣期间，督促用工单位对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方和用工单位组织的培训，提高职业技能。

第十七条 甲方应当为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，落实国家有关女职工、未成年工的特殊保护规定，并在乙方劳务派遣期间督促用工单位执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

第十八条 甲方如派遣乙方到可能产生职业危害的岗位，应当事先告知乙方。甲方应督促用工单位依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，对乙方进行劳

动安全卫生教育和培训，提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为劳动者建立职业健康监护档案，在乙方上岗前、派遣期间、离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十九条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对用工单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除和终止

第二十条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第二十一条 因乙方派遣期满或出现其他法定情形被用工单位退回甲方的，甲方可以对其重新派遣，对符合法律法规规定情形的，甲方可以依法与乙方解除劳动合同。乙方同意重新派遣的，双方应当协商派遣单位、派遣期限、工作地点、工作岗位、工作时间和劳动报酬等内容，并以书面形式变更合同相关内容；乙方不同意重新派遣的，依照法律法规有关规定执行。

第二十二条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。甲方应在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十三条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

八、劳动争议处理

第二十四条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第二十五条 用工单位给乙方造成损害的，甲方和用工单位承担连带赔偿责任。

九、其他

第二十六条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十七条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十八条 本劳动合同一式（　　）份，双方至少各执一份，自签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

附件 1.1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第____种方式确定续订合同期限：

1. 固定期限：自____年____月____日起至____年____月____日止。

2. 无固定期限：自____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年____月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

附件 1.2

变更劳动合同

一、经甲乙双方协商同意，自_____年____月____日起，对本合同作如下变更：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年____月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

高校毕业生就业权益维护指引

前　　言

为保障和维护高校毕业生的就业权益，帮助和指导他们在就业前做好准备工作、在就业时注意防范风险、在就业后知晓权利义务以及维权依据和途径，实现更好更高质量的就业，我们制定了《高校毕业生就业权益维护指引》，旨在梳理劳动保障法规政策，配以相关案例解析，做到场景化、形象化，力求简明实用、针对性、可操作性强，供相关高校开展就业指导和高校毕业生就业、择业时参考使用。

就业前的准备工作

机会总是留给有准备的人。高校毕业生在就业前应当明确自己的就业方向，通过各种渠道了解就业市场和招聘渠道，掌握应聘方法与技巧，学习必要的就业方面的政策法规，为顺利就业打下坚实的基础。

一、明确职业规划

1. 职业规划的内容。职业规划是对职业生涯乃至人生进行持续性、系统性的计划过程。高校毕业生职业规划是整个职业生涯发展历程中最为关键的一步。

案例 1—1：小王是某高校英语专业毕业生，在校期间考取了教师资格证书。为能尽快找到用人单位，小王将自己简历中求职意向填写为“翻译、中学英语教师”，并将自己简历通过网上搜索出来的用人单位招聘邮箱，发给 20 多个科研机构和学校，用普遍撒网的方式以期尽快就业。结果数月过去了，没有一个用人单位回复小王的信件，小王感觉很迷茫。

解析：本案关键是小王没有对自己职业进行精准定位。为尽快实现入职，高校毕业生应结合自己兴趣爱好和所学专

业等因素，在充分了解就业形势和就业政策的基础上，对自己职业进行准确定位，制定求职简历。投递简历要有的放矢，要选择适合自己专业和职业发展的岗位，并与招聘单位积极沟通，主动询问应聘结果，避免盲目、普遍撒网、急于求成式的投放求职简历。

启示：职业选择是职业规划的关键，选择适合自己的职业有利于发挥自身优势，有利于职业稳定，也有利于成就事业。高校毕业生在求职前明确职业规划，正确定位职业，完成角色转变，把握职场机遇，就可成功踏入职场。

相关知识点：为准确选择适合自己的职业，高校毕业生应当掌握职业规划的基本内容。

(1) 全面评价自我。综合分析个人的理想、能力、爱好、性格、社交等，确定什么样的职业比较适合自己，自己具备哪些方面的能力。这个阶段要回答“我能做什么?”。

(2) 了解职业分类。搞清楚自己能做什么，就要了解与自己能做的相关职业，包括职业种类、各种职业的工作内容、知识与技能要求、工作环境与职业特点、职业的短期和长期发展趋势等。这个阶段要回答“哪些职业适合我?”。

(3) 确定职业目标。这个阶段要通过比较选定职业发展前景，根据个人的专业、性格、气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标。这个阶段要回答“我可以选择

哪些职业?”。

(4) 寻找职业定位。职业规划的目的是为了职业定位，需要做好取舍，最终要用自己的天赋和性格，将个人职业规划与国家利益和社会发展有机结合起来，从可持续发展方面定夺。鞋是否合脚，只有穿了才知道。这个阶段要回答“哪个职业适合我?”。

(5) 制定行动方案。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择，相应的教育和培训计划的制定，也就是把目标转化成具体的方案和措施。

2. 职业规划的方法。职业规划是高校毕业生就业前就应启动的一项人生阶段性计划，在明确职业规划基本内容的基础上，还应掌握职业规划的基本方法。

(1) 确定职业目标。职业目标是引领一个人事业成功的重要条件，简单地说就是你想做什么？确定职业目标就是确定人生的奋斗目标。找工作最重要的就是要人岗匹配，适合自己。分析、定位是职业生涯规划的首要环节，它决定着个人职业生涯的方向，也决定着职业生涯规划的成败。通过学习理论知识和社会实践总结，评估职业倾向、能力倾向和职业价值观，这是职业生涯规划的前提。

(2) 丰富自身综合能力。综合能力包括三个方面，即知识、经验和技能。自身综合能力是职业规划的基础，也是职

场竞争的重要条件。高校毕业生具备一定专业知识，但有的实践经验不足，动手能力不强，这就需要不断丰富知识和技能，在组织内部成为专家，在组织外扩大知名度，不断提升自身价值，从而丰富自己职业生涯。

(3) 立足实际步入职场。对人力资源市场千千万万个职位进行分析，找到个人岗位匹配的匹配点，也叫职位切入点。高校毕业生要掌握劳动力市场状况、行业前景、职位要求、入行条件，并根据个人爱好，发挥自己的优势和长处，这样成长潜力的上升空间就会增大，获得成功的机会就会更多。

当然，职业可以随着社会变化、行业调整和用人单位升级换代等变化而变化的，终身职业固然有其有利的一面，但多重职业，职业变化在现实生活中也是常见的。

总之，职业规划是高校毕业生求职前必须要做的功课，职业规划直接影响到高校毕业生就业质量和求职效率，需要慎重对待，科学规划，才能起到事半功倍的效果。

二、熟悉就业途径

1. 获取就业信息。高校毕业生走出校园进入用人单位完成由学生到员工的身份转变，需要有效利用就业平台获取就业信息，提高求职针对性和有效性。

目前，我国各地为促进就业，搭建了不同类型的就业平

台或载体，主要形式列举如下：

（1）专用平台。主要有高校学生就业指导与服务中心、高校毕业生就业招聘会、校企对接会、高校毕业生招聘就业网等。

（2）大众平台。各地举办的供需见面会、“春风行动”专场招聘会、用人单位门户网站、公共就业和人才机构、职业介绍机构等。

（3）媒体平台。企业在各种媒体上发布招聘信息、机关事业单位在政府网站等媒体上发布的招录公告等。

（4）网络平台。常见的有公共招聘网、行业人才网、民营招聘网等。

此外，高校毕业生也可通过亲朋好友、老师同学等渠道获得用人单位招聘信息等。

案例 1—2：即将毕业的高校生小王在某小区公告栏上看到一则招聘启事，某公司招用 5 名营销策划人员，月工资 8000 元，公司承诺为入职人员缴纳“五险一金”，入职前每人需要缴纳 5000 元押金。小王觉得这个岗位与自己所学专业对口，离家又近，于是找到该公司，缴纳了 5000 元押金。公司让小王回家等待上班通知，但却迟迟不通知小王上班。后来，小王找到该公司时才发现，已是人去楼空了。

解析：《劳动合同法》第 9 条规定，用人单位招用劳动

者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。该法84条规定，用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动保障行政部门责令限期退还劳动者本人，并可以处以罚款；给劳动者造成损失的，承担赔偿责任。据此，高校毕业生在求职时遇到用人单位扣押身份证件、收取抵押金等财物的，应拒绝，并可向当地劳动保障监察机构投诉举报，依法维护自身权益。

启示：目前我国劳动力市场比较活跃，各类用人单位招聘形式多样，其中不乏虚假信息，存在违法行为等。高校毕业生尽量选择正规的招聘市场，从正规渠道获取招聘信息，提高识别能力，谨防上当受骗。

我市就业平台包括：石家庄市就业服务中心官方微信公众号、石家庄人才网（官方）、河北公共招聘网等。

2. 了解用工方式。高校毕业生就业前应了解我国各类用人单位的用工方式，这涉及到与用人单位构成何种用工关系，以及适用何种法律有效维护自身合法权益的问题。各类用人单位用工方式举例如下。

例1：某医学院护理专业的高校毕业生通过某省事业单位统一招考，进入某公立医院从事护理工作，双方形成人事关系。

例 2：某公立医院为弥补护理人员不足，自行在人才市场上招聘 1 名某医学院护理专业的高校毕业生从事护理工作，双方形成劳动关系。

目前我国机关事业单位在招录公务人员时原则上实行“凡进必考”，纳入国家统一规定的编制管理，财政统一供给，被录用人员与机关事业单位形成人事关系，分别受《公务员法》《事业单位人事管理条例》等调整。例 1 中的毕业生就业就属于这种形式。需要注意的是，现在不少地方对基层公务员服务年限有限制，入职后需服务达到最低年限，否则不允许调动或再次报考机关事业单位。例 2 中的用工是我国劳动关系用工的主要形式，实行用工自主，“谁用工，谁负责”的原则，双方形成劳动关系，受《劳动法》《劳动合同法》等调整。

例 3：某企业招用 1 名高校毕业生从事科研工作，要求该员工遵守单位规章制度，每天工作不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，按要求提供劳动，企业按约定支付劳动报酬，双方形成全日制劳动关系。

例 4：某企业招用 1 名会计专业的高校毕业生，要求该员工每天到单位代账，双方约定，该生每天工作不超过 4 小时，每周不超过 24 小时，企业按小时工资支付该生劳动报酬，支付周期不超过 15 日，双方形成非全日制劳动关系。

例5：某用工单位与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用1名高校毕业的医学博士，劳务派遣单位与该生签订劳动合同，将该生派遣到用工单位工作，这是劳务派遣用工形式。

例6：高校毕业生小王与某贸易公司签订劳动合同，工作一段时间，该贸易公司受国际形势影响，暂停贸易业务。小王征得公司同意后，保留双方劳动关系，到另外一家科技公司从事产品研发工作，这是双重劳动关系用工。

上述例3、4、5、6形式的用工都是劳动关系用工。劳动关系用工包含全日制和非全日制两种，劳务派遣、双重劳动关系用工属于全日制劳动用工等。

问题1：各种形式用工的双方主体分别有哪些？

答：从劳动法意义上讲，我国各类用工双方的主体都是用人单位和劳动者。用人单位主体包括各类企业、个体经济组织、民办非企业、国家机关、事业单位、社会团体，以及依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等；劳动者主体一般是指，年满16周岁尚未达到法定退休年龄且具有劳动能力的人。

问题2：我国各类用工单位用工的基本形式有哪些？

答：目前我国各类用人单位的用工的基本形式有三种：一、机关事业单位与财政在编人员之间形成的人事关系用

工；二、各类用人单位与劳动者之间形成的劳动关系用工；三、各类用人单位与劳动者之间形成的非劳动关系用工，比如雇佣关系用工等。

问题 3：何为劳动关系？

答：劳动关系是指，劳动者在提供劳动的过程中与用人单位形成的经济关系和人身依附关系。区别于其他非劳动关系的典型特征是，用人单位招用劳动者，劳动者成为用人单位的一员，从事的劳动是用人单位业务的组成部分，劳动过程中接受用人单位的管理和支配，用人单位按约定支付劳动报酬。

问题 4：劳动者和用人单位劳动的主要权利义务有哪些？

答：劳动关系中劳动者的基本权利有取得劳动报酬权、休息休假权、社会保障权、职业技能培训权、劳动安全卫生权、提请劳动争议处理权等；主要义务是遵守用人单位各项规章制度，按照约定提供劳动。用人单位主要权利有用工自主权、用工管理和支配权；主要义务是保障劳动者劳动权，依法维护劳动者合法权益。

问题 5：何为劳务派遣，用工有何限制？

答：劳务派遣是指，依法取得劳务派遣行政许可的单位与用工单位签订劳务派遣协议，与招用的劳动者签订劳动合

同，将劳动者派遣到用工单位的用工形式。为保护被派遣劳动者合法权益，劳动法对劳务派遣用工有限制，即只能在临时性、辅助性和替代性岗位上实施，企业使用劳务派遣用工比例不得超过总用工量的10%，劳务派遣用工实行同工同酬等。

例7：某高校3名计算机毕业生承接某大型企业近5年的员工薪酬数据分析业务，双方签订承包协议，明确数据分析结果、完成时限和劳动报酬等，双方形成承揽关系。

例8：某民办培训学校与某高校毕业生签订协议，该高校毕业生每周去学校3次为某班级学生上3次课，每次课按600元计算课时费，上完课即可离开学校，双方形成雇佣关系。

上述例7、8中用工都是非劳动关系用工。非劳动关系用工一般在临时性岗位，或者用人单位非主营业务上实施。非劳动关系用工的典型特征是，劳动者只拿劳动成果与用人单位进行交换，没有劳动关系用工中的人身依附所表现出来的管理与被管理、支配与被支配关系。

区别劳动关系与非劳动关系的实际意义是，劳动关系受劳动法调整，劳动者权益受劳动法保护，非劳动关系一般不受劳动法调整或者保护。

3. 签订三方协议。三方协议是《普通高等学校毕业生、

毕业研究生就业协议书》的简称，是高校毕业生在就业前与用人单位、学校三方就毕业生就业工作中的权利和义务进行协商而签订的书面协议。

案例 1—3：高校毕业生刘某在校园招聘会上与某用人单位达成就业意愿，后刘某、用人单位、学校三方签订了《普通高等学校毕业生就业协议书》。协议书中约定，刘某于 2021 年 9 月 1 日前到用人单位报到，刘某违约不到用人单位报到或者用人单位违约不接收刘某，则违约方需支付另一方违约金 5000 元等。刘某拿到毕业证书后想自主创业，逾期未到用人单位报到，用人单位认为刘某违约，要求支付违约金。

解析：三方协议明确毕业生、用人单位和学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务，三方协议不同于劳动合同，三方协议在毕业生到单位报到，用人单位正式接收后自行终止。三方协议中约定的违约金与高校毕业生与用人单位双方签订的就业协议、劳动合同约定的违约金不同，对于没有特殊要求或者特别限制的就业领域、就业岗位等，一般无需设定违约金，设定的违约金也不应超过给对方造成的直接经济损失。就本案而言，如该生违约没有给用人单位造成直接经济损失，可以与用人单位协商，也可请校方参与调解，不支付或者少支付违约金。协商不成，用人单位起诉要求该生支

付的，该生可以请求法院做减免处理。

启示：三方协议是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据，也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据。三方协议需要明确高校毕业生到用人单位报到时间和地点、档案和其他党团关系转移方式以及高校毕业生到用人单位就业岗位等。至于三方协议是否可以约定违约金、约定违约金数额限制等，应根据实际情况酌情考虑，如约定，也不能加重高校毕业生负担。因此，高校毕业在签订三方协议时应本着诚实信用的原则，一般不与用人单位约定违约金，即使约定也不能过高。用人单位要求缴纳过高违约金的，高校毕业生可以请求有关部门协调处理，被起诉的，也可请求法院依法减免。

三、了解政策法规

1. 相关政策。国家为促进高校毕业生就业出台了一系列就业创业政策措施，我市也因地制宜地制定了一系列吸引高校毕业生的优惠政策。

（1）就业政策：一是高校毕业生灵活就业社会保险补贴。对毕业2年内未就业的高校毕业生，申报灵活就业、办理就业登记并以个人身份缴纳社会保险费的，给予实际缴费额的40%补贴，补贴期限最长不超过2年。二是鼓励高校毕

业生到中小微企业就业。毕业年度内高校毕业生年底前到中小微企业就业，签订1年以上期限劳动合同、缴纳社会保险费并在各级公共就业服务机构办理就业登记的，给予每名高校毕业生2000元一次性就业补助，补助资金由市级承担。三是鼓励高校毕业生到我市就业。毕业2年内的普通高等学校全日制学士学位毕业生、全日制硕士学位研究生新到我市就业，与企业签订1年以上劳动合同，并按规定缴纳社会保险费的，按规定给予一次性就业安家补贴，补贴标准为学士1万元、硕士3万元。

（2）创业政策：一是高校毕业生（含大学生村官和留学回国学生）可申请最高不超过20万元、由专项资金贴息的个人担保贷款；合伙创业的，可申请人均不超过22万元，总额度最高不超过130万元的创业担保贷款；创办小微企业的可申请最高不超过500万元的创业担保贷款。二是对毕业学年及毕业5年内高校毕业生初次创业的，取得营业执照、登记就业并正常运营6个月以上的，给予10000元的一次性创业补贴。三是对毕业年度内高校毕业生初次创办小微企业(不包括入驻创业园区和创业孵化基地的）并登记就业，且租用经营场地或店铺的，自创业之日起3年内，给予最长不超过3年的租金补贴。四是毕业5年内的高校毕业生（不含入驻创业园区和创业孵化基地)，初次创业领取营业执照、

办理就业登记、正常经营6个月以上并缴纳社会保险费的，可申请补贴期限最长不超过3年的社会保险补贴。

（3）培训政策。毕业年度高校毕业生和离校2年内未就业高校毕业生（含技工院校预备技师班和高级工班毕业生）参加职业技能培训和创业培训，按照规定给与职业培训补贴。

（4）公平就业政策。各类用人单位招用劳动者时不得实施就业歧视，不得在种族、性别、宗教信仰等方面设置歧视性条件。国有企业招聘应届高校毕业生，除涉密等特殊岗位外，实行公开招考，招聘应届高校毕业生信息在政府网站公开发布。

相关链接：

①“西部计划”。大学生志愿服务西部计划，是根据国务院常务会议精神，由团中央与教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合实施。按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式，每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生，到西部基层开展为期1—3年的教育、卫生、农技、扶贫等志愿服务。

②“三支一扶”计划。三支一扶是高校毕业生到基层从事支教、支农、支医和帮扶乡村振兴等相关领域志愿服务工作。每年招募工作由省人力资源和社会保障厅统一部署，服

务期限为2年，志愿者服务期满后自主择业。

③选调生。选调生是各省党委组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及以上学历毕业生到基层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养的群体的简称。

2. 相关法规。我国劳动保障法律法规对劳动者和用人单位权利义务有具体规定，掌握必要的相关法律法规，有利于维护自身合法权益。

案例1—4：小王是大三学生，暑假到一家外卖店打工，与店主口头约定每天工作4小时，每小时计酬15元，每半月发放一次工钱，工作至暑期结束。小王工作半个月后认为该店劳动强度大，自己承受不了，遂辞职。小王向店主讨要工钱，店主以小王提前辞职违反约定为由扣发一半工钱，并称其与小王约定每小时按10元计算工钱。小王不服，向当地劳动保障监察机构投诉，监察机构出面协调，店主仍拒绝支付，小王又向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，仲裁委不予受理。小王依法该如何维权？

解析：不少大学生都有勤工俭学的经历，为毕业后的就业提供了宝贵经验。此类纠纷比较常见，处理起来有一定难度。首先，各类用人单位的用工形式多种多样，其中劳动关系用工是主要形式。劳动关系用工受劳动法调整，劳动者认

为其劳动保障权益受到侵害，可以依法向当地劳动保障监察机构投诉举报，也可向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁。非劳动关系用工，比如劳务关系用工等不受劳动法调整，产生纠纷按纠纷性质可以由其他法律调整。其次，目前我国劳动保障政策法规规定，在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，与用人单位不构成劳动关系。一般认为，此类学生与用人单位构成雇主和雇员之间的雇佣关系。最后，本案双方基于雇佣关系产生纠纷可以通过协商处理，不愿协商或者协商不成，小王也可向基层人民调解组织申请调解，不愿调解或者调解不成，小王可以向法院提起诉讼。

启示：一、劳动者就业方式比较灵活，用人单位选择何种形式用工也有自主权，因此高校毕业生在求职前必须清醒地认识到即将与用人单位形成的是劳动关系还是非劳动关系，只有劳动关系状态下自身的权益才受劳动法的保护；二、无论与用人单位形成何种用工关系，为有效维护自身合法权益，在提供劳动前最好签订相关协议或合同，明确提供劳动的时间、报酬标准及违约责任等，在提供劳动过程中也要注重相关证据的收集与保存，为今后争议处理提供必要的条件，这样才能有效维护自身合法权益。

延伸：按照我国劳动保障政策法规的规定，用人单位在招聘时可以设置不同的条件，高校毕业生在就业前应当了解

以下就业限制：

（1）我国劳动法对劳动者就业有年龄限制，即劳动者年满16周岁且具有劳动能力；在校生利用业余时间勤工俭学不视为就业，与用人单位不构成劳动关系；外国人需要经人力资源社会保障部门许可后方可在内地就业等。

（2）特种作业人员需要按国家有关规定经过专门的安全作业培训，取得特种作业资格证书，方可上岗。高校毕业生到用人单位从事特殊作业的可以自行参加培训，也可以入职后由用人单位组织参加培训，取得特种作业资格证书。

（3）有些用人单位确属生产经营或管理需要，在不存在就业歧视的情况下，可以对求职者年龄、性别、学历、专业技术等级等方面设定条件，甚至对高校毕业生毕业年限作出限制等。

（4）高校毕业生就业与用人单位招聘是双向选择的过程，以国有企业为代表，不少用人单位都通过笔试、面试、体检、资格审查等环节招聘员工。因此，高校毕业生在求职前应当做好相关知识和技能的储备，为顺利入职创造必要的条件。

劳动保障政策法规的更多内容可以登录石家庄市人力资源和社会保障局网站进行下载：http：//rsj. sjz. gov. cn/

四、厘清就业误区

高校毕业生社会阅历相对较少，加之当前劳动力市场不是十分规范，高校毕业生在就业前很容易走入误区。以下列举高校毕业生求职的常见误区，提醒大家注意。

误区一：创业不如就业。高校毕业生走进社会究竟选择自主创业还是选择就业，这要根据自身情况，结合就业形势综合考虑，不能一概而论创业比就业好，或者就业比创业好。如果高校毕业生有创业欲望，有创业条件，包括资金、技术、相关设备和创业门路等，可以选择创业，否则就不能盲目去创业。高校毕业生也可以选择先就业，待条件成熟后再选择自主创业，选择自主创业的放弃创业，也可选择去就业。

误区二：专业不对口不就业。高校毕业生选择自己专业对口或者自己喜欢的岗位就业有利于事业上的成长，也有利于实现稳定就业，但这不是绝对的。职业定位不一定就是所学领域和所学专业，需要将自身条件和就业环境，以及职业发展和人生价值综合起来判断。专业不对口就业取得成就的也比比皆是，专业对口就业也不是一帆风顺的。因此专业对不对口不是就业需要考虑的首要问题，也不是选择职业的唯一标准。

误区三：非公务员不干。非公务员不就业或者就业不选公务员的声音都有。有的人认为公务员招考有挑战性，考上

后工作稳定，社会地位高，所以非公务员不干；有的人认为考取公务员后需要按条条框框办事，限制职业自由和能力发挥，所以不干公务员。其实这两种认识都是片面的，是否选择公务员还是需要结合自身实际综合考虑，而且先到其他单位就业也可以考公务员或者事业单位，考取公务员或事业单位满足一定条件也可辞去公职到企业就业，或者选择自主创业。

误区四：大城市好就业。大城市的就业机会确实多些。但究竟是选择到基层还是到大城市就业也需要结合自身实际和我国目前就业形势来看。国家鼓励高校毕业生到基层、到农村、到边远地区就业，那里也适合高校毕业生干事创业，而且国家和地方都出台政策，给予资金支持等。我国每年有大批高校毕业生选择到基层就业，大量事实证明，在基层就业也可创造人生价值，实现梦想。值得一提的是，我国目前逐步推开的机关事业单位用人制度中的一种是遴选，有基层工作经验将是国家公务人员遴选的必备条件。

误区五：多参加招聘就业快。面对各类用人单位，怎样才能选择心仪的就业单位呢？有些大学生认为多参加招聘会，多投求职简历，多参加用人单位组织的面试，“总有一款适合我”。其实这种没有目的、没有侧重点的求职方法有损求职信心，动摇职业定位，即使就业了也

容易形成“此山没有那山高”的假象，不利于稳定就业。高校毕业生可以适当参加招聘会，有的放矢投递求职简历，有准备参加用人单位组织面试，不断强化知识和技能才是求职成功的捷径。

误区六：证书越多越利求职。个别大学生认为求职时证书越多越容易就业，因此在校学习期间乃至毕业后的一段时间都尽自己最大努力去考各种各样的证书，常见的如计算机等级证、英语四六级证、教师资格证、会计证等。殊不知，各种证书只是表明你在某些专业领域有任职资格或任职条件，但对具体某个专业来说，充其量也就是锦上添花，并不是敲门砖。用人单位通常通过简历了解你，通过面试考量你，过多的证书并不能代表你的能力，某种场合下还容易给用人单位留下你不专一的印象。

误区七：简历内容越多越好。个人简历是对求职者学历、经历、特长、爱好以及其他有关情况所做的简明扼要的书面介绍，包括求职意向。一份好的求职简历能够帮助高校毕业生顺利入职。简历一般包括基本信息、求职意向、教育背景、社会实践、知识与技能、获奖情况等。一份好的简历应是看上去一目了然，读起来重点突出，比较起来优势明显。如果简历涉及方面太多，每项内容过多，试想简历内容过多，评阅简历的人怎可能有那多时间，那么多耐心去一一

过目呢？因此简历不在乎内容多少，而在于是否简洁明了，特色鲜明，与众不同，给人印象深刻。

误区八：薪酬越高单位越好。有些高校毕业生将企业薪酬标准高低作为衡量单位好与不好的主要标准。一个企业好不好，主要看这个企业经营状况、管理水平、发展前景以及在企业竞争中的优势等。好的企业开出的薪酬不一定就很高，薪酬高的企业并不一定是可持续发展的企业。当然待遇是吸引人的重要因素，但不能简单认为待遇高单位就好，就适合自己就业。

误区九：学历越高就业越容易。有的人认为学历越高就越容易就业，因此本科毕业考研，研究生毕业去读博。高学历确实好就业些，但不是绝对的。一般来说，学历越高年龄相对偏大，这对于有年龄限制或者某些行业需要年轻人干的来说就没有优势了。更何况国家越来越重视高技能人才培养，一些技工院校毕业生，虽然没有高学历，但技能突出，就业前景也很光明。

误区十：国企就业比民营企业好。有的高校毕业生认为国企就业待遇好，工作比较稳定，因此就业优先选择国有企业。实际上，现在国家对国有企业招聘大学生有要求，也就是通过向社会公示后公开招考，国企就业难度相对较大。而有些民营企业，特别是高科技企业，都有很强的竞争力和生

命力，也非常适合年轻人干事创业。因此，国企就业不一定就比民营企业好，高校毕业生要根据自身实际，结合就业形势，确定就业单位。

就业时的注意事项

行稳才能致远。劳动的过程就是劳动权利义务实现的过程，高校毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时对劳动权利义务的约定需要全面考量，慎签就业协议或者劳动合同。

一、了解用人单位

1. 了解企业概况。知己十分重要，知彼同等重要。高校毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时，应通过各种方式了解用人单位实际生产经营与管理等情况，为是否建立劳动关系作出准确判断。

案例 2—1：某高校毕业生在大学生供需见面会上与国内一家集团公司签订了就业协议，协议约定该大学生毕业即到公司报到入职，如违约，需要支付该公司招聘其付出的招工成本。该毕业生一毕业即按约定到公司报到。报到时发现，该集团公司在全国不少地方都有分支机构，公司将该毕业生分配到较为偏远的分支机构工作。该生不愿去，公司称违约需要支付违约金。

解析：首先，企业按不同类别可以划分不同类型，其中

按经济类型可以分为：国有企业、集体所有制企业、私营企业、股份制企业、联营企业、外商投资企业、港澳台投资企业、股份合作企业。其次，子公司与分公司是现代大公司企业经营组织的重要形式。但子公司与母公司、分公司与母公司之间的法律关系不同，子公司具有独立的法律地位，对外独立承担民事责任，分公司则没有独立法律地位，对外的民事责任由母公司承担。再者，从用人单位角度来看，子公司作为用人单位可以与劳动者签订书面劳动合同建立劳动关系，独立承担劳动权利、履行劳动义务；领取营业执照的分公司也可以与劳动者签订劳动合同建立劳动关系，但对劳动者的法律责任可由总公司承担。最后，用人单位在招用高校毕业生时也有义务说明单位基本情况，对高校毕业生提出或者关心的问题实事求是予以解答。本案用人单位在招聘职位中如已说明或者明示其组织机构和用工具体情况，高校毕业生签订此类就业协议后违约，需承担相应的违约责任。

启示：了解企业基本情况是签订就业协议或劳动合同的前提。就业协议中不少内容是承诺，违反承诺一般都需要承担责任，如果高校毕业生在签订就业协议或劳动合同后才发现该用人单位不适合自己就业，约定了认为对自己不利的内容，这就将自身置于进退两难境地，有可能尚未就业就违约。

问题：就业时需要了解企业哪些基本情况？

答：(1) 基本信息。主要包括企业名称、住址、法定代表人、劳资负责人姓名及联系方式；(2) 组织机构。主要包括企业内部结构和各结构之间关系，其中集团公司是一种以母公司为主体，通过产权关系和生产经营协作等多种方式组成经济联合体；(3) 经营情况。可以通过企业网站、招聘宣传材料了解企业生产经营情况、企业规模、知名度、企业排行、发展趋势和市场前景，包括企业战略目标等。

2. 了解企业管理。企业管理包括企业经营管理、营销管理、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等。其中与高校毕业生就业密切相关的是劳动关系管理。

案例 2—2：某高校毕业生入职某公司从事程序设计工作，在签订书面劳动合同时，公司在劳动合同双方可以约定的栏目中写入“乙方承诺在签订本劳动合同前，已经熟知甲方依法制定的各项规章制度”。该生在试用期内认为公司程序设计员岗位不适合自己，遂提出辞职。公司人力资源部拿出公司规章制度，指出该规章制度规定，公司程序员属于涉密岗位，包括在试用期内的员工辞职也需要提前 60 天书面告知，经过脱密期方可离职。该生认为公司没有告诉自己，一直不知道公司有这样规定，公司此项规定对自己无效。双方产生争议。

解析：用人单位未与该劳动者签订保密协议，也没有在劳动合同中约定保密条款，仅在劳动者离职时，以该岗位涉密为由，要求其必须经过脱密期方可离职，与法律规定不符；同时，根据劳动合同法规定，用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的，劳动合同无效或部分无效，用人单位有义务将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项公示，或告知劳动者，该单位未履行规章制度告知义务，其在规章制度中规定的试用期员工需提前60日以书面形式通知离职，与劳动合同法规定不符。因此，本案该名试用期员工要求离职的主张应当得到支持。

相关知识点：高校毕业生入职前应了解企业各项管理制度，熟知企业规章制度的具体条款。一般用人单位规章制度都涉及到劳动合同管理、工作时间及考勤管理、休息休假管理、薪酬制度管理、安全与职业健康卫生管理、行为规范管理等。其中员工的行为规范包括奖励、惩处等方面，不少用人单位在惩处内容中具体列出属于严重违反单位规章制度条款，要熟知这方面内容并严格遵守。劳动者严重违反单位规章制度，按照《劳动合同法》第39条第二项的规定，用人单位依法有权单方解除劳动关系。

二、慎签劳动合同

1. 有关内容。劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动

关系，明确双方权利义务的协议（请见附件1）。《劳动合同法》对劳动合同的订立、履行、变更、解除或终止都做出了详细规定。劳动合同签订实际就是劳动权利义务的约定，是高校毕业生就业时的重要环节，需认真对待。

（1）订立原则。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法签订的劳动合同对用人单位和劳动者均有约束力。用人单位采取欺诈、胁迫或者乘人之危，或者签订劳动合同违反法律的强制性规定等，都是无效的。

案例2—3：某公司招用某高校毕业生，在签订书面劳动合同时向劳动者提供一份格式文本，并让劳动者在劳动合同中签名后收取存档，未给该生一份。该生工作1年，公司以与该生签订的书面劳动合同到期为由终止劳动合同。该生认为，其并未与公司约定劳动合同期限，公司终止劳动合同理由不成立，双方产生争议。

解析：一、劳动合同有法定条款和约定条款，用人单位在签订劳动合同前应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全卫生状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况，用人单位不得拒绝。二、劳动合同订立实际上就是约定条款达成一致意见的过程，用人单位提供格式文本，仅让劳动者签名，违背劳动合同签订的基

本原则，劳动者可以拒绝。三、劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，劳动者有权要求用人单位提供签订的劳动合同，用人单位拒绝，劳动者可以向当地劳动保障监察机构投诉举报，监察机构将依法予以查处。

(2) 订立时间。劳动合同订立可以在用工前、用工之日或者用工之日起一个月内签订，但劳动关系自用工之日起建立。实际个别用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，只要用人单位使用劳动者，双方符合劳动关系用工特点，则劳动关系成立。

案例 2—4：某公司招用一名高校女毕业生从事化妆产品销售，双方没有签订书面劳动合同，口头约定每天工作 8 小时，每周工作 5 天，月工资标准 5000 元，如该女生怀孕不适合上班，单位有权解除劳动关系。该生工作满一年后怀孕，公司以该生违反约定为由提出解除劳动关系，该生不同意，双方产生争议。

解析：首先，按照《劳动合同法》第 82 条规定，用人单位自用工之日起超过 1 个月不满 1 年未与劳动者订立书面劳动合同的，依法应当向劳动者支付二倍工资。因此，凡劳动关系用工，用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同，否则用人单位需要承担支付二倍工资的法律责任。其次，按照《劳动合同法》第 14 条规定，用人单位自用工之日起超过 1

年未与劳动者订立书面劳动合同，视为双方形成无固定期限劳动合同。本案该生在公司工作满1年，其与公司之间已经形成无固定期限劳动合同。因此，法定解除或者终止劳动关系条件不出现，公司无权单方提出解除劳动关系。再者，《女职工劳动保护特别规定》第5条规定，用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形，降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。因此，本案该用人单位不得单方解除与该生劳动关系。最后，该生不同意解除劳动关系可以与单位协商，协商不成，可以向当地劳动保障监察机构投诉举报，也可向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，依法维护自身权益。

启示：高校毕业生入职时均应向用人单位提出订立书面劳动合同，以有效维护自身合法权益，如果用人单位拒绝签订书面劳动合同的，高校毕业生应当清楚如何维护自身合法权益。

（3）必备条款。劳动合同包括9项必备条款：用人单位名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项。

案例2—5：某单位为节省用工成本，在与招聘高校毕业生签订劳动合同中约定，用人单位不为劳动者参加社会保险，单位应缴部分的费用随工资发放给劳动者。劳动合同签订后，该生后来反悔，遂要求用人单位为其缴纳社会保险费，公司认为双方合同已经约定，该生要求违反约定，不愿为其缴纳社会保险费，双方产生争议。

解析：劳动法的条款有强制性规定和任意性规定两种形式。用人单位或者劳动者违反劳动法强制性条款的，依法应当承担法律责任，双方约定违反劳动法强制性规定的，应属无效。按照《社会保险法》等法律法规规定，用人单位为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳社会保险费是劳动法的强制性规定。本案虽然双方在劳动合同中明确约定公司不为该生参加社会保险，但因此约定违反劳动法强制性规定而无效，该生有权要求公司为其缴纳社会保险费。

2. 约定事项。劳动法除了以法律形式确定劳动者和用人单位权利义务外，劳动者也可以与用人单位约定其他与劳动权利义务有关事项，劳动合同签订的主要内容是约定事项。

（1）合同期限。劳动合同期限有三种：一、约定有起止时间的固定期限劳动合同；二、只约定起始时间，不约定终止时间，法定解除或者终止合同条件出现才能解除或者终止

的无固定期限劳动合同；三、以完成一定工作任务为期限劳动的劳动合同（详见劳动合同书）。一般固定期限和无固定期限劳动合同期限可以自由约定。《劳动合同法》第14条对于签订无固定期限劳动合同进行了特别规定，符合签订无固定期限劳动合同的，用人单位依法应当与劳动者签订无固定期限劳动合同。

案例2—6：某高校毕业生到某公司从事平面设计工作，劳动合同一年一签，连续签订3次固定期限劳动合同后，该生知晓，按照《劳动合同法》第14条第三项的规定，其有权向用人单位提出签订无固定期限劳动合同，但该用人单位不同意，遂产生纠纷。

解析：第一，按照《劳动合同法》第14条第三项的规定，连续订立2次固定期限劳动合同，续订劳动合同的，一般情况下，劳动者有权要求用人单位订立无固定期限劳动合同；第二，本案双方第3次续订劳动合同，劳动者没有提出订立无固定期限劳动合同，实际已经签订固定期限劳动合同，劳动者要求改签无固定期限劳动合同的，一般不予支持，但第3次固定期限劳动合同到期，用人单位提出续订劳动合同的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，一般应予以支持；第三，无固定期限劳动合同也不是所谓的“铁饭碗”，如果劳动者出现严重违反单位规章制度、被依法追究

刑事责任等法定可以解除劳动关系情形，用人单位依法可以单方解除劳动关系。

启示：高校毕业生在与用人单位首次签订劳动合同约定劳动合同期限时应当熟悉劳动合同期限类型，依据法律规定，第1、2次签订劳动合同到期，用人单位有权不再续签，如同意续签劳动合同，劳动者有权要求签订无固定期限劳动合同。

（2）试用期。试用期是劳动者入职后用人单位对劳动者是否胜任本职工作等进行考察而约定的时间。

案例2—7：某高校毕业生应聘到某公司从事市场营销工作，双方约定劳动合同期限3年，试用期3个月。试用2个月后，公司认为该生营销业绩不突出，不胜任本职工作，以试用期不符合录用条件为由，提出解除劳动合同，该生不服，产生争议。

解析：按照《劳动合同法》第39条第一项的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动关系。但是，用人单位以此为由解除劳动关系必须满足三个条件：一、约定的试用期合法；二、招用劳动者时应当明确告知劳动者录用条件；三、通过考核等方式，用证据证明劳动者不符合录用条件。

本案该公司以该生业绩不突出为由解除劳动关系，其理

由不充分。该生可不同意解除劳动关系，并通过努力工作换取公司信任，如果公司强行解除劳动关系，该生可以申请仲裁，确认公司违法解除劳动关系，要求继续履行劳动合同。如不愿继续履行或者无法继续履行的，可依法要求用人单位按经济补偿标准的双倍支付赔偿金。

问题 1：试用期可以单独约定吗？

答：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，则试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

问题 2：试用期长短有规定吗？

答：一、劳动合同期限为三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；二、合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三、合同期限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。

问题 3：哪些类型劳动合同不得约定试用期？

答：一、劳动合同期限不满 3 个月的；二、以完成一定工作任务为期限的劳动合同；三、非全日制用工的劳动合同。

问题 4：试用期工资有哪些规定？

答：试用期工资由企业和劳动者协商一致确定，但不得

低于用人单位所在地政府公布的最低工资标准，且不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%，也不得低于劳动合同约定工资的80%。

（3）工作内容和工作地点。工作内容的约定需要明确工作岗位和岗位职责，工作地点的约定需要明确具体工作范围。

案例2—8：某高校毕业生与某营销公司签订5年期限劳动合同，双方约定该生在某市大型商场主管某品牌服装销售，劳动合同约定工作地点在某市市区。工作3年后，该大型商场倒闭，营销公司将该生调到本市市区另一家商场从事原工作，待遇不变。该生认为，另一家商场距离自己住处较远，公司这样做是单方变更劳动合同，依法应当征得自己同意，否则自己离职，公司需要支付经济补偿。公司不同意该生主张，双方产生争议。

解析：劳动合同期限内，由用人单位单方变更工作岗位和工作地点产生的争议比较多，高校毕业生在签订劳动合同时需要慎重对待，约定工作内容和工作地点应具体而明确。本案公司与该生约定工作内容为某品牌服装销售，工作地点在某市市区是合理的，公司在某大型超市倒闭的客观条件下，将该生调到本市市区其他商场，仍然从事原工作，享受原待遇，劳动者应当服从。实践中，有的劳动合同约定工作

地点不明确，有的约定地点范围比较大，如某市、某省、某区域，甚至是全国范围内。如因工作地点变更而产生的纠纷需要考虑工作性质、工作内容，对劳动者生活影响等因素，具体问题具体分析。

（4）工作时间。目前我国普遍实行的是标准工时制度，企业因生产经营特点不能实行标准工时制度的，可以实行非标准工时制度，非标准工时制度中常用的有综合计算工时制度和不定时工作制度两种。

①标准工时。是指正常工作时间标准，即法律规定的职工在每个工作日相对固定的工作时间。目前，我国标准工作时间的核心内容是，职工每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。

年工作日：365天－104天（休息日）－11天（法定节假日）＝250天

年工作小时数：250天×8小时＝2000小时

月工作日：250天÷12月＝20.83天/月

工作小时数的计算：以月、年的工作日×每日的8小时

月计薪天数＝（365天－104天）÷12月＝21.75天

日工资计算方法：月工资收入÷月计薪天数

小时工资计算方法：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）

②综合计算工时制。是指企业因生产经营等特点无法执行标准工时制而采用的以周、月、季等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工时周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过法定标准工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应符合法定工作时间的要求。

③不定时工作制。是指企业因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

用人单位应当与劳动者在劳动合同里约定工作时间实行的是什么工时制度，一般没有约定的，视为标准工时制度。实行综合计算工时制度和不定时工时制度需要经劳动保障行政部门许可，并在劳动合同或者集体合同中约定实施。

案例 2—9：某高校毕业生到某制衣公司工作，双方在劳动合同中约定，该生每月工资 6000 元，工作时间约定为标准工时制，每周工作 6 天。该生工作 1 年，单位未安排补休，要求单位支付加班工资，应如何计算？

解析：该生每周工作 6 天，该生每周加班 1 天。按照《劳动法》第 44 条规定，双休日加班应当支付不低于日工资 200％的加班工资。先算每天工资，即月工资除以月计薪天数 21.75 天；再算每周加班工资，每周加班 1 天，按日工资

200%支付；最后算全年加班工资，1年按52个双休日计算。具体算法如下：6000元/月÷21.75天/月×200%×52天/年×1年＝28690元。

（5）劳动报酬。劳动报酬是劳动价值的表现。劳动报酬权是劳动者最为关注的劳动权益之一。从签订劳动合同的角度看，劳动合同需要明确劳动报酬支付形式、支付标准和支付方式等。

案例2—10：即将毕业的大学生小李在一次高校毕业生招聘会上与一家科技公司签订劳动合同，双方口头约定月工资6000元，但在劳动合同中劳动报酬一栏，公司预先标注“不低于当地月最低工资标准1900元”。小李签名后如期到公司上班。工作一个月后，公司支付小李月工资5000元。小李找公司人事主管，主管解释说，本公司工资根据业绩，通过考核按月发放的，只要支付工资不低于当地最低工资标准就不违法。这样解释合法吗？

解析：这是劳动报酬标准约定不明确导致的纠纷。首先，劳动报酬标准双方可以通过协商确定，但按《劳动法》第48条规定，用人单位支付劳动者工资不能低于当地政府公布的最低工资标准。其次，工资的形式多种多样，主要有年薪制、岗位工资制、绩效工资制、结构工资制等，从工资的计算方式看，主要有按考勤、计件和计时算等。再者，国

家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条规定，工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班检点工资和特殊情况下支付的工资。最后，本案公司和小李约定工资不明确，双方可以重新协商，如双方协商不成，可按本单位同岗位工资标准予以确定。

启示：用人单位虽然可以根据本单位生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位工资分配方式和工资水平，但对劳动者个人而言，为避免纠纷或者权益受到侵害，在约定劳动报酬时需要综合考虑，与用人单位充分协商，在此基础上，在劳动合同中明确载明工资组成、计发方式、支付标准和支付时间等。有的用人单位制定了工资支付制度规定，或者签订了《工资集体合同》等，这些都对工资支付作出具体规定，高校毕业生应熟悉这些规定。

（6）服务期。服务期是用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，与劳动者订立的主要包含服务期限和违约责任的协议。

案例2—11：医学院毕业生小张应聘到一家私立医院从事临床工作。医院在与小王签订劳动合同时拿来了一份《服务期协议》作为劳动合同附件，医院明确告诉小张，服务期协议中载明服务期限5年，每少服务1年需要支付1万元违约金，否则医院不予办理解除劳动关系和档案转移等手续。

小王求职心切，就签名了。小王在该医院服务3年，医疗水平显著提升，参加某市知名医院招聘被录用，但其供职医院以小张违约，需要支付2万元违约金方可为其办理离职手续，小张不愿意，双方产生纠纷。

解析：这类纠纷很常见。首先，依据《劳动合同法》第22条规定，用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以订立服务期协议。依据《就业促进法》第47条规定，用人单位应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。显然，专业技术培训不等同于职业技能培训或者继续教育培训，用人单位只有对劳动者进行专业技术培训并提供培训费用的，才能与劳动者约定服务期。其次，依据《劳动合同法》第22条规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，但支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。再者，本案中，该医院并没有对小张进行专业技术培训，也没有提供培训费用，因此，医院要求小张支付违约金不合法。最后，本案小张可以依据《劳动合同法》第37条的规定，提前一个月书面告知医院即可单方解除劳动关系。

医院不为其办理解除劳动关系手续，小张可以申请

仲裁。

启示：上述案例中，如果小张对服务期的法律规定有清晰的认识，在签订劳动合同时拒签服务期协议，也不会产生纠纷。因此，高校毕业生在签订劳动合同时，对劳动合同约定事项或者劳动合同附件要仔细审阅，避免因不小心或不懂法签订类似协议，给今后离职带来麻烦。

(7) 竞业限制。用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，签订竞业限制条款。

案例 2—12：电子专业毕业的小王选择到某通讯公司从事技术服务工作，在签订劳动合同时，公司提供的格式劳动合同文本在约定事项栏中载明了 2 年期限的竞业限制条款，小王简单看后就签名了。劳动合同到期，小王不同意续签，劳动合同终止。小王到另一家通讯公司工作 5 个月，先前通讯公司得知后找到小王，要求小王支付 10 万违约金，小王不同意，双方产生争议。

相关政策法规。《劳动合同法》第 23 条规定：对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《劳动合同法》第24条：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

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36条：当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30％按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30％低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

解析：首先确定小王是否为前公司的高级管理人员、高级技术人员或其他负有保密义务的人员，是否具有接触到用人单位技术秘密或经营秘密的便利，如劳动者职务并不涉及敏感岗位，则需用人单位举证证明两个方面：一是本单位具有特定技术或经营秘密；二是劳动者存在接触商业秘密的可能。其次要看双方在协议中对竞业限制业务、地域、期限的

约定是否明确，如竞业限制协议中仅约定“本行业或其他行业”“同类产品、业务”“相类似的产品、业务”，应要求用人单位进一步明确其主营业务以及竞业限制业务的范围。竞业限制地域，应当以能够与用人单位形成实际竞争关系的地域为限。竞业限制期限，应当以法律规定的两年为上限，超出部分约定无效。再次，要明确小王是否存在竞业行为。最后，确定先前公司在竞业限制期限内是否向小王按月支付经济补偿。需要注意的是，用人单位未按约定支付经济补偿，劳动者不能自然免除竞业限制义务。

那么在用人单位未按约定支付经济补偿金的情况下，劳动者应当采取什么样的救济手段呢？可以依照最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第38条的规定，申请劳动仲裁要求解除竞业限制协议，免除竞业限制业务。

（8）其他约定事项。劳动合同文本中有其他约定事项，一般用人单位和劳动者都会在此写下约定条款。需要注意的是，这里约定条款一般是对劳动者权利的限制或者义务的增设，签订劳动合同时需要特别注意。

案例2—13：某高校毕业生与用人单位在劳动合同约定事项中有下列约定：

①甲方（单位）不为乙方（劳动者）缴纳社会保险费，

单位应缴部分随乙方工资发放；

②乙方在工作中需注重自身安全，因自身原因导致的工伤责任自负；

③乙方承诺在签订本劳动合同时，已熟知本单位各项规章制度。

④乙方必须在劳动合同到期方可离开甲方，否则属于违约，应支付甲方5万元违约金。

解析：对于约定①，用人单位为劳动者参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费，这是劳动法的强制性规定，用人单位与劳动者约定不为劳动者缴纳社会保险费无效，劳动者可以拒签。

对于约定②，按照国务院《工伤保险条例》的规定，我国对工伤职工实行“无过错责任”原则，即认定工伤不考虑劳动者自身过错，因此“工伤责任自负”违反劳动法强制性规定，属于无效条款，劳动者可以拒签。

对于约定③，按照《劳动合同法》第4条的规定，依法制定的企业规章制度需要告知劳动者，而告知劳动者的方式有多种，其中劳动合同中劳动者在约定条款中作出的承诺将作为以后用人单位告知的证据，而且企业规章制度涉及很多方面，其中严重违纪条款是用人单位约束本单位职工的重要手段。因此，在签订劳动合同时发现有这方面约定，一定要

仔细阅读规章制度具体内容，不可不知就承诺。

对于约定④，按照《劳动合同法》第25条规定，除服务期和竞业限制协议外，用人单位不得约定由劳动者承担的违约金，因此，此项约定违法，劳动者可以拒签。

三、谨防求职陷阱

1. 注意事项。由于高校毕业生求职缺乏社会经验，部分求职心切，加之人力资源市场存在不规范等现象，难免求职受挫，甚至上当受骗。因此，高校毕业生在入职时更要提高警惕，慎重对待。

案例2—14：某高校毕业生与一家科技公司签订书面劳动合同，合同约定，该生工作地点在另一家商贸公司。一天该生在工作中受伤，在申请工伤认定时发现，签订劳动合同的单位是科技公司，实际工作是商贸公司，两个单位对该生工伤赔偿推诿扯皮。商贸公司认为科技公司与该生签订了劳动合同，双方形成劳动关系，应承担劳动义务，科技公司认为系商贸公司用工，按照谁用工，谁负责的原则，商贸公司应承担工伤赔偿责任。

解析：如果该科技公司未取得劳务派遣行政许可，其招用该生并将其工作地点安排在商贸公司是不符合法律规定的。实践中，有些单位利用自身优势，替别的单位招聘人才，从中获取利益，损害劳动者权益，还有些单位与别的单

位串通在一起，规避劳动用工的责任，比如不为劳动者缴纳社会保险等。如出现本案这种情况，该生可以申请劳动关系确认，由仲裁机构或者人民法院依法确定科技公司还是商贸公司是该生的用人单位，从而判定究竟哪个公司应当承担工伤赔偿责任。

启示：高校毕业生就业时要多问、多看、多查、多想、多比较。要主动询问用人单位生产经营和管理情况，行业布局、发展愿景等；主动审查用人单位提供的格式劳动合同文本，特别是用人单位提供岗位的工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况；主动查看用人单位规章制度、工会组建、集体合同签订和企业文化等。涉及到劳务派遣用工的，要主动查看劳务派遣单位是否依法取得《劳务派遣经营许可证》，查阅劳务派遣单位与用工单位之间签订的劳务派遣协议内容。签订劳动合同前要仔细阅读格式劳动合同上《签约须知》，特别注意的是除了依法签订服务期和竞业限制协议约定违约金外，用人单位不得约定由劳动者承担的违约金，不得要求劳动者提供担保，也不得收取劳动者居民身份证等证件。

2、常见陷阱。目前部分招聘平台、个别用人单位为获取非法利益或者规避劳动用工法律责任，常常针对高校毕业生就业设置陷阱。高校毕业生应能识别陷阱，依法维护自身

合法权益。

陷阱一：“黑中介”陷阱。黑中介设置陷阱的目的就是收敛钱财。黑中介一般利用求职者社会经验不足，求职心切，通过承诺介绍所谓好单位、好岗位、薪酬高、地位高的职位等，收取高昂的介绍费或者所谓的手续费，有的黑中介与用人单位勾结在一起，将求职者骗至用人单位，求职者拒绝签订劳动合同，他们就通过威胁等手段要求求职者缴纳中介费或者违约金等。

识别方法：职业介绍机构应当经过行政许可取得人力资源许可证方可开展中介业务，否则违法。任何中介机构不得收取求职者钱财，不得扣押求职者身份证等证件。无证经营、强行收取财物、扣押身份证件的，求职者可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。建议求职者尽量选择公共招聘平台，直接与用人单位面谈，不给黑中介有可乘之机。

陷阱二：“阴阳合同”陷阱。设置此类陷阱的目的是规避用工责任，给求职者将来维权制造麻烦，有的是为了规避税收等。所谓“阴阳合同”是指用人单位与劳动者订立两个内容不同的劳动合同，一份对外，一份对内，其中对外的一般是合法的，用于迎接检查、应对仲裁，也有的对外劳动合同约定工资标准低于对内合同标准，目的是为了少缴税收等。

识别方法：求职者在签订多份劳动合同时，一定要对比内容，发现不一致的，特别是有违法条款的，应当拒签，且不可在空白合同上签名后交用人单位。实际签订“阴阳合同”的，求职者应及时找用人单位协商解决，协商不成，可以向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，以维护自身合法权益。

陷阱三：“传销”陷阱。设置这类陷阱的目的是骗取求职者钱财。传销的手段多种多样，对求职者来说，一般是委任为销售人员，发展下线，允诺根据业绩给予高额提成。高校毕业生相对来说应当很容易识别这类陷阱，但一旦陷入传销就很难自拔。

识别方法：提高警惕，不轻易上当受骗，发现传销陷阱，拒签劳动合同。如误陷传销陷阱，应设法摆脱，及时报警。

陷阱四：“试用期”陷阱。设置此类陷阱的目的是利用试用期使用廉价的劳动力。由于试用期工资可以低于劳动合同约定的工资或者同岗位职工工资，因此部分单位招用劳动者设置较长试用期，期满前又以劳动者试用期考核不合格为由，单方解除劳动关系。有的用人单位通过滥用试用期，频繁更换人员，侵害求职者合法权益。

识别方法：试用期最长不得超过6个月，否则违法，求

职者应当拒签。劳动者应及时了解用人单位生产经营和用工情况，发现设置试用期陷阱的，依法提前3天通知用人单位即可单方解除劳动关系。用人单位以试用期考核不合格为由单方解除劳动关系必须有证据证明用人单位有试用条件，以及确属不合格的证据，否则劳动者可以申请仲裁，维护自身合法权益。

陷阱五：“培训合格才录用”陷阱。设置这类陷阱的目的是规避用工责任和用工风险。一种是用人单位列举录用条件，承诺先培训再考核，考核合格后录用；另一种是实际已经招聘，为提高技能或者适应岗位等需要，系上岗前的培训。前一种未建立劳动关系，后一种实际上培训前双方已经建立劳动关系，培训期间应视为劳动者正常出勤。用人单位设置后一种陷阱规避的是培训期间用工责任和风险。

识别方法：一、准确识别用人单位是否完成招聘。如用人单位对培训进行管理和要求，则需要支付培训期间工资、缴纳社会保险费、承担工伤保险责任；二、签订培训协议或者劳动合同时应当明确培训是否需要服从单位管理和约束，培训是否属于上岗前的技能等培训，如是，双方已经形成劳动关系，所谓“培训合格才录用”是违法行为。

陷阱六：“工伤概不负责”陷阱。设置这类陷阱的目的是要规避工伤风险和安全责任。我国工伤认定实行“无过错

原则”，劳动者发生工伤事故，用人单位均需按规定支付劳动者工伤待遇，用人单位因劳动安全卫生等方面对劳动者身体造成损害的，依法应予以赔偿。

识别方法：一、在签订劳动合同时直接指出这是违法条款，用人单位拒绝更改的应拒签；二、如在工作中发生此类事故，用人单位以双方签订劳动合同有此类约定为由拒不支付相关待遇的，劳动者可以申请仲裁，主张此类约定违反劳动法强制性规定而无效，以维护自身权益。

陷阱七：“最低服务期”陷阱。有些事业单位，比如医院和学校在招聘劳动者时往往在劳动合同中约定，劳动者最低服务期限，违反期限约定的，需要支付违约金或者赔偿金。设置这类陷阱是限制劳动者离职，损害劳动者合法权益。

识别方法：一、这类是在服务期和竞业限制以外约定由劳动者承担的违约金，属于违法行为，求职者应当以此为由拒签劳动合同；二、假如劳动者签订此类劳动合同上岗，也可以提前一个月书面告知用人单位解除劳动关系，用人单位以此为由要求劳动者支付违约金或者赔偿金的，因约定违法而无效，劳动者可以拒绝。

陷阱八：“协议不参保”陷阱。设置这类陷阱的主要目的是规避用人单位社会保险参保缴费义务。这类陷阱主要是

签订劳动合同时，用人单位用欺骗或者诱导等方式，在劳动合同里约定给予劳动者补偿等不为劳动者参加社会保险，或者只为劳动者参加意外伤害险，劳动者一旦向用人单位提出异议，用人单位以劳动者有承诺，甚至以违反承诺要求劳动者承担责任。

识别方法：用人单位为劳动者参加社会保险是劳动法的强制性规定，求职者可以拒签此类合同。劳动者提出用人单位为其参保缴费，用人单位主张有约定的，劳动者可以向仲裁机构或人民法院提出确认约定无效。

陷阱九：“股东”陷阱。设置这类陷阱的目的是利用股东身份规避用工责任。一般是用人单位与求职者签订协议，协议明确求职者作为单位股东，利益和风险均摊，用人单位平时不发工资，不缴纳社会保险费，承诺盈利分红等，出现风险，用人单位要求承担，求职者大多一无所得。

识别方法：用人单位需按月支付劳动者工资，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。用人单位约定不按月支付工资或者支付工资低于当地最低工资标准属于违法行为，求职者应当拒绝。公司股东和职工持股是有区别的，职工不承担用人单位经营风险，用人单位在劳动合同中有这类约定的，求职者应当拒签。

陷阱十：“皮包公司”陷阱。设置此类陷阱是欺诈劳动

者，规避用工责任。这类皮包公司一般是利用虚假身份注册公司，大部分不开展实体经营，有的注册多家公司，承诺根据业绩支付高额报酬，一旦被有关部门查处或者经营不善，公司负责人就可能消失的无影无踪，劳动者付出劳动得不到回报。

识别方法：一、签订劳动合同前对这类公司进行详细了解，通过信息查询、征信系统查询或者询问其他职工等方式，避免上当受骗；二、在工作中才发现本单位属于这类公司，应当及时依法解除劳动关系，避免越陷越深。

陷阱十一："末位淘汰"陷阱。设置此类陷阱是给用人单位单方解除劳动关系提供依据。用人单位解除劳动关系的须依法进行。"末位淘汰"不合法。劳动合同里约定考核不合格位于末位用人单位即可解除劳动合同，这是用人单位随意行使劳动合同解除权，实际不合法。

识别方法：按照《劳动合同法》第40条第二项的规定，劳动者不胜任工作的，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以单方解除劳动合同。以"末位淘汰"，或者未经培训或者调整工作岗位，直接以劳动者不胜任工作解除劳动关系均属于违法行为。因此，载有"末位淘汰"的劳动合同，求职者应当拒签。

就业后的权利与义务

权利与义务并存。高校毕业生进入用人单位工作，实际上就是劳动者和用人单位权利义务实现的过程。高校毕业生应当熟知自身主要劳动权利与义务，积极参与和谐劳动关系构建，实现互惠互利，合作共赢。

一、劳动者的权利

1. 劳动报酬权。劳动报酬权是劳动者基本的权利之一。劳动者付出劳动，有权取得劳动报酬。工资是劳动报酬的主要表现形式，我国已建立工资支付制度，并在不断健全和完善之中。

（1）工资支付一般规定。工资是用人单位依据国家规定和劳动合同约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

①是工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。工资不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用等。

②是工资应当以法定货币形式按时足额支付给劳动者，不得以实物或者有价证券等支付。

③是国家建立最低工资标准制度，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。

④是用人单位应当按照约定支付劳动者工资，按月支付的，每月至少支付一次。用人单位与劳动者终止或者解除劳动关系时，应当一次性付清劳动者工资，双方另有约定的除外。

⑤是因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失需要赔偿的，用人单位可以从劳动者工资中扣除，但每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的20%，扣除后剩余部分低于最低工资标准，则按最低工资标准支付。

(2) 工资支付特别规定。我国法律、法规和规章对劳动者工资支付作出了特别规定，主要是保障特殊情况下劳动者的劳动报酬权，概况起来主要有以下几种：

①是传染病患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及政府采取隔离措施或采取其他紧急措施导致劳动者不能提供正常劳动的，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

②是劳动者依法享受带薪休假、探亲假、婚丧假、工伤假、生育假、节育手术假、哺乳期间的哺乳时间、男方护理假等假期，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

③是劳动者依法行使选举权或者被选举期间、人大代表

或者政协委员履职期间、当选代表出席各类会议期间、担任工会代表参加协商期间，以及法律法规规定参加其他社会活动期间，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

④是非劳动者原因导致的停工、停产在1个月以上的，用人单位应当支付生活费。生活费标准为当地最低工资标准的80%。

(3) 加班工资支付规定。加班工资是劳动报酬的组成部分。用人单位因生产经营需要，经与劳动者协商可以安排劳动者加班，加班应保障劳动者身体健康，用人单位不得强制劳动者加班。

①标准工时制下的加班：用人单位安排劳动者工作日延时加班的，应支付不低于劳动者本人小时工资的150%的工资报酬；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；安排劳动者法定节假日工作的，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综合计算工时制下的加班：实行综合计算工时制度的，如果在计算周期内劳动者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，休息日加班不执行加班工资支付规定。企业如果安排劳动者在法定节假日加班的，

应支付劳动者法定节假日加班工资。

③不定时工作制下的加班：实行不定时工作制的，由于工作时间不固定，一般可由劳动者根据工作需要自主安排，因此，不执行上述①、②有关加班工资规定。

案例3—1：王某与房地产销售公司签订了2016年1月至2020年12月期间的劳动合同，合同约定，王某作为商品房销售员，工资按销售提成提取，王某每周日至周五为上班时间，周六休息。劳动合同到期后，双方均不愿意续签。经查，王某工作5年期间销售提成累计60万元。王某申请仲裁，要求公司支付其每周加班1天的加班工资，公司主张按最低月工资标准1900元作为加班工资计发基数，王某主张按实际提成计算出来的月工资作为加班工资计发基数，该如何处理？

解析：本案中，单位没有在劳动合同中与王某约定工资标准，而是对王某实行无底薪、仅支付销售提成的工资分配方式，是与法律规定不符的，若王某未完成销售任务，或业绩不佳，单位极有可能低于最低工资标准支付工资待遇。另外，根据《河北省工资支付规定》第13条，加班工资计算基数应按劳动合同约定的工资标准来计算日工资或小时工资；未明确劳动者工资标准的，以本人当月实发工资总额作为支付加班或延长工作时间工资的计算标准，故该案中，单

位应以实发工资1万元作为加班工资基数。王某工作期间，单位安排其休息日加班，但没有安排事后补休，在计算王某的加班工资时，应为1万元/月÷21.75天×200%×52天/年×5年＝239080元。

启示：用人单位安排劳动者在法定节假日、公休日或者法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照以下标准支付工资：（一）在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照劳动合同约定的不低于本人小时工资标准的百分之一百五十支付；（二）在公休日工作的，可按同等时间补休；未能补休的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的百分之二百支付；（三）在法定节假日工作的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的百分之三百支付。

实行计件工资的，在完成计件定额任务后延长工作时间的，分别按照本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付。

未明确劳动者工资标准的，以本人当月实发工资总额作为支付加班或者延长工作时间工资的计算标准。

2. 休息休假权。我国《宪法》规定，劳动者有休息的权利。《劳动法》第四章确定了我国职工工作时间和休息休假制度。我国各种假期规定和假期工资支付如下：

（1）法定假（共11天）

元旦	春节	清明节	五一节	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

工资支付规定：按照《劳动法》第51条规定，劳动者在法定休假日，用人单位应当依法支付工资。按照《劳动法》第44条第三项规定，用人单位安排劳动者在法定休假日工作的，支付不低于工资的300%工资报酬。上述法律条款表明，法定节假日用人单位不安排劳动者上班，应当发放正常工资，即法定节假日算计薪日，如果安排劳动者加班，应按劳动者日工作标准的300%支付加班工资。

（2）部分职工法定假日

①“三八”妇女节女职工放假半天；

②“五四”青年节28周岁以下的青年放假半天。企业根据生产经营需要不能安排休息时，按正常工作时间支付工资；如遇公休日不另补假。

③少数民族习惯的节日由各少数民族聚居地区的地方人民政府按照各民族习惯，规定放假日期。工资支付规定：部分职工法定假日期间休假的，用人单位应当视其提供正常劳动并支付工资，但期间没有休假的，用人单位可以不支付加班工资。

（3）带薪年休假

职工连续工作满12个月的可申请享受带薪年休假，具

体休假期限为：

工龄	满 1 年不满 10 年	满 10 年不满 20 年	20 年以上
天数	5 天	10 天	15 天

年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，企业因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。

工资支付规定：按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，未休年休假工资应以劳动者应休未休天数，按照劳动者日工资收入的 300%支付未休年休假工资报酬，其中包含单位支付给劳动者正常工作期间的工资收入。

（4）婚丧假

项目	标准	条件	薪资
婚嫁	3＋15 天	男 22 周岁，女 20 周岁	有薪
丧假	3 天	劳动者直系亲属	有薪

职工结婚时双方不在一地工作的，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，都可以根据路程远近，另给与路程假。

根据《河北省人口与计划生育条例》（2021 修订版）规

定，依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的婚假外，延长婚假十五天。老年人患病住院期间需要二级以上护理的，其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不少于十五天的护理照料时间，给予非独生子女每年累计不少于七天的护理照料时间。

工资支付规定：按照《劳动法》第51条的规定，劳动者在婚丧假期期间的，用人单位应当依法支付工资。因此，劳动者婚丧假期均应为带薪假期，单位不能扣发工资。

(5) 产假与护理假

项目		标准	简要内容	薪资
产假	一般	98天	其中：产前假15天，产后假83天	有薪
	难产	113天	难产增加15天	
	多胞胎	98＋15天	每多生产一个婴儿增加产假15天	有薪
流产假	4个月以下	15天	流产假应有医院证明	
	4个月以上	42天		
护理假	10天、20天	男方在女方生育期间享受，一般15天		有薪

根据《河北省人口与计划生育条例》(2021修订版)规定，符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假六十天，生育第三个以上子女的延长产假九十天，并给予配偶护理假十五天；三周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各十天育儿假。婚

假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

①对符合计划生育有关政策规定的，各地都有延长女职工产假具体规定。女职工患有重度痛经及月经过多的，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予1至2天的休假。

②对怀孕7个月以上的女职工，企业不得安排其从事夜班劳动，也不得安排其在正常劳动时间以外延长劳动时间。怀孕女职工在劳动时间内需要进行产前检查的，应当视为劳动时间，并要相应减少生产定额，以保证产前检查时间。

③对于有不满1周岁婴儿的女职工，企业应当给予每班2次，每次不少于30分钟的哺乳时间。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加30分钟。

工资支付规定：《女职工劳动保护特别规定》第8条规定，对已参加生育保险的，女职工产假期间由生育基金支付生育津贴，没有参加的，由用人单位按照女职工产前工资标准支付。女职工生育期间，男职工护理期间的属于带薪假期，各省、市、自治区都有具体规定。

(6) 医疗期

职工因病非因工受伤确需停工治疗，应凭医疗机构证明，可按国家规定享受医疗期。若医疗期累计超过其法定年

休假标准的，不再享受当年的年休假。试用期员工在医疗期内的，试用期中止，待医疗期结束后，延续计算。

实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期月数	病休时间计算
10年以下	5年以下	3个月	按6个月内累计病休时间计算
	5年以上	6个月	按12个月内累计病休时间计算
10年以上	5年以下	6个月	按12个月内累计病休时间计算
	5—10年	9个月	按15个月内累计病休时间计算
	10—15年	12个月	按18个月内累计病休时间计算
	15—20年	18个月	按24个月内累计病休时间计算
	20年以上	24个月	按30个月内累计病休时间计算

工资支付规定：职工因病非因工受伤在规定医疗期内应当享受医疗期工资，工资标准可以由用人单位和劳动者约定，没有约定的，按照各地政策规定执行，一般是不低于最低工资标准的80%。

（7）探亲假

职工工作满1年，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假期待遇，每年1次，假期30天。与父亲、母亲不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父、母的假期待遇，未婚职工每年1次，假期20天；已婚职工每4年1次，假期20天。同时，企业应根据需要予路程假。探亲假期包括休息日和法定节假日

在内。

工资支付规定：探亲假属于带薪假，用人单位应当按照劳动者正常工资收入支付期间的工资。

(8) 停工留薪期

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤进行治疗，享受停工留薪期。停工留薪期一般不超过12个月，伤情严重或者有特殊情况的，经劳动能力鉴定委员会确认，可以延长，但延长不得超过12个月。

工资支付规定：按照《工伤保险条例》第33条，工伤职工在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。

(9) 其他事假

劳动者因本人原因确需请假的，用人单位可以根据实际情况允许劳动者请其他事假。为避免产生争议，一般用人单位就劳动者请事假的情形在工作时间与休息休假制度中作出了明确规定。

工资支付规定：劳动者因本人原因请事假的，用人单位没有事假期间支付工资待遇等规定的，可以不支付工资。

案例3—2：赵某在某机关工作10年后离开单位，到某投资公司工作，与公司在劳动合同中约定，公司每年春节多放5天假，作为带薪年休假。王某工作1年后与公司就带薪

休假产生争议，该如何处理？

解析：按照《职工带薪年休假条例》第2条规定，职工连续工作1年以上的，享受带薪休假。该条例第3条规定，职工累计工作满10年不满20年的，带薪休假10天。因此，赵某在公司工作享受带薪休假10天。至于公司称每年春节多放5天假是否属于带薪休假，关键是看多放5天是否支付正常工资了，如支付，可以算带薪休假，没有支付则不算。

启示：国家对工作时间和休息休假都有明确的规定，用人单位可以和劳动者在劳动合同或者集体合同中就执行工作时间和休息休假作出具体约定，但是这些约定不能违反劳动法的规定，出现冲突时按照有利于劳动者一方执行。

3. 社会保障权。劳动者有参加社会保险和享受社会保险待遇的权利，用人单位为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳费用，支付单位应当支付给劳动者的社会保险待遇，这些都是劳动法强制性规定。用人单位可以从劳动者工资中代扣代缴应由劳动者承担的社会保险费。

（1）基本养老保险。缴纳了基本养老保险费，劳动者达到法定退休年龄，符合条件的，可以领取基本养老保险待遇。基本养老保险费用由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

相关知识点：

①目前国家规定女工人退休年龄50岁，女干部55岁，男职工退休年龄60岁。

②劳动者达到法定退休年龄，其基本养老保险缴费累计达到15年的，可以办理退休手续，按月领取基本养老保险待遇，不足15年的，用人单位可以继续为其缴纳，直至达到15年，办理退休手续，按月领取养老金，也可以终止劳动关系，由劳动者自行缴纳，直至达到15年，办理退休手续。如果缴费年限少或者劳动者不愿意续缴，也可以终止养老保险关系，养老保险基金一次性支付劳动者个人账户连本带息。

③参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金，所需资金从基本养老保险基金中支取，用人单位未为劳动者缴纳基本养老保险费的，由用人单位承担。

(2) 基本医疗保险。缴纳基本医疗保险费的职工生病，医疗费用按国家规定从基本医疗保险基金中直接支付。基本医疗保险费由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

(3) 失业保险。缴纳失业保险费的职工，在失业期间符合条件的，可以领取失业保险金。失业保险费由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

相关知识点：按照《失业保险条例》的规定，失业人员领取失业保险金的期限为3—24个月，具体根据失业保险的缴费年限确定。领取失业保险金的条件：一、失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年；二、非因本人意愿中断就业的；三、进行失业登记，并有求职要求的。

(4) 生育保险。用人单位为职工参加生育保险，职工生育期间可以领取生育津贴，生育医疗费和计划生育医疗费。生育保险费用由用人单位缴纳，职工不缴纳生育保险费。

(5) 工伤保险。用人单位为职工参加工伤保险，职工因工受伤被认定或者视同工伤的，工伤基金按规定支付相关工伤待遇。工伤保险费由用人单位缴纳，职工不缴纳工伤保险费。

问题1：职工发生事故伤害怎么办？

答：可以按规定程序处理：一、认定工伤。职工发生事故伤害的，应当及时报告用人单位，属于工伤的，用人单位应当及时向当地工伤保险行政部门申请工伤认定，如果用人单位不申报，职工可以自事故发生或者被鉴定为职业病之日起1年内申报。二、劳动能力鉴定。职工事故伤害被认定或者视同工伤的，用人单位或者劳动者可以向当地劳动能力鉴定委员会申请劳动能力障碍等级鉴定。三、享受待遇。根据劳动能力鉴定等级，享受不同待遇标准。用人单位为劳动者

参加工伤保险的，工伤基金和用人单位各自按规定支付待遇，没有参加工伤保险的，工伤待遇由用人单位支付。

问题 2：哪些情形可以认定或者视同工伤？

答：按照《工伤保险条例》第 14 条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；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；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；患职业病的；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；在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

按照《工伤保险条例》第 15 条规定，职工有下列情形之一的，视同工伤：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；在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；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。

问题 3：哪些情形不能认定为工伤？

答：按照《工伤保险条例》第 16 条规定，职工符合本条例第 14 条、第 15 条的规定，但是有下列情形之一的，不

得认定为工伤或者视同工伤：故意犯罪的；醉酒或者吸毒的；自残或者自杀的。

案例3—3：某高校毕业生张某被某公司录用后派往国外从事安全生产监督管理工作。2018年2月1日，张某在检查安全隐患时，发现一个电器开关有问题，随靠前查看，不料被高压击中，当场死亡。公司认为，公司有专门电工，张某违反操作规程，越岗违规操作，责任自负，只愿向其遗属支付丧葬费和抚恤金。张某遗属多次与公司协商不成，2019年5月4日，张某遗属向公司注册地工伤保险行政部门申请工伤认定，工伤保险行政部门以申请超过1年时效作出不予受理决定，张某遗属遂起诉至法院，法院最终通过调解处理，张某遗属拿到赔偿款84万元。

解析：首先，职工发生事故伤害是否属于工伤由工伤保险行政部门依法认定，除了《工伤保险条例》第16条列举的不能认定或者视同工伤的，符合工伤认定条件的，应当依法认定为工伤。其次，工伤认定是有时效规定的，用人单位或者劳动者一方应自发生事故伤害之日起1年内提出，超过1年的，工伤保险行政部门一般不予认定。再者，用人单位为劳动者参加工伤保险，工伤基金按规定支付工伤待遇，没有参加工伤保险的，工伤待遇全部由用人单位支付。最后，职工因工死亡被认定为工伤或者视同工伤的，其近亲属享受

以下工伤待遇：丧葬费补助金为6个月统筹地区上年度职工月平均工资；一次性工亡补助金为上年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍；有供养亲属的，抚恤金按照本人工资一定比例，配偶40%，其他亲属30%，孤老孤儿每人每月在上述基础上增加10%，核定的各供养亲属抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

启示：劳动者发生事故伤害是否属于工伤往往争议比较大，被认定为工伤的即可享受工伤待遇，否则就很难。因此劳动者应了解劳动者事故伤害或者患职业病应当被认定或视同工伤条件，在用人单位拒绝申报工伤时，应在规定时间内向工伤保险行政部门提出工伤认定，用人单位拒绝支付工伤待遇的，劳动者可以提出仲裁申请，依法维护自身合法权益。

4. 其他法定权利。除了上述基本权利外，劳动者还依法享有劳动安全卫生保障权、职业能力培训权、提请劳动争议仲裁权、依法解除或者终止劳动关系权、平等协商权、建议权、参加工会等权利。

案例3—4：某公司与职工签订了《工作时间和休息休假制度规定》的集体合同，该规定中的一项规定为“公司在运营岗位上实行综合计算工时制度”。高校毕业生小赵进入公司从事运营岗位工作。小赵在工作中发现，公司运营岗位

实际实行的是标准工时制度，且公司在运营岗位上实行综合计算工时制度未经许可，拒绝履行。公司认为小赵不服管理，遂解除劳动关系，小赵该如何维权？

解析：首先，集体合同是指工会代表职工一方与用人单位根据法律、法规和规章就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利等，进行平等协商签订的协议。集体合同签订后需报人力资源社会保障行政部门审查，无异议后生效。其次，按照《劳动合同法》第55条规定，集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地政府公布的最低标准等；用人单位和劳动者签订的劳动合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定标准。再者，不定时或者综合计算工时制度属于行政许可事项，未经行政机关许可不得实施。本案该公司综合计算工时制度未经许可，不得与劳动者在劳动合同或者集体合同中约定。最后，本案公司解除与小赵之间的劳动关系显然违法，小赵可以与公司协商，不愿协商或者协商不成，小赵可以向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁，以维护自身合法权益。本案公司与工会签订的集体合同违法，工会或者职工代表可以与公司协商，协商不成，工会可以向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁。

启示：高校毕业生与用人单位签订的劳动合同中的约定

条款经常发生争议，有的属于约定违法，有的属于约定无效，还有的属于无法履行。无论出现哪种情形，最好先与用人单位协商，在协商不成的情况下，可以向劳动保障监察机构投诉举报或者向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

(1) 劳动者可以依法解除劳动合同的主要情形：

①劳动者与用人单位协商一致的；

②劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，试用期内提前3日通知用人单位；

③用人单位未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；

④用人单位未及时足额支付劳动报酬；

⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

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。

(2) 用人单位可以解除劳动合同的主要情形：

1. 用人单位与劳动者协商一致的；

2. 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

3. 劳动者严重违反用人单位规章制度的；

4. 劳动者严重失职，隐私舞弊，给用人单位造成重大

损害的；

5. 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，经用人单位提出，拒不改正的；

6. 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危，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的；

7. 劳动者被依法追究刑事责任的；

8. 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；

9. 劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

10. 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，未能达成一致的；

11. 用人单位生产经营发生严重困难的；

12. 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。

需要特别注意的是，《劳动合同法》第四章对用人单位和劳动者解除和终止劳动合同进行了具体规定，用人单位和劳动者解除或者终止劳动合同必须符合法律规定，用人单位

解除或者终止劳动合同不符合上述法律规定的，除劳动合同无法履行，或者劳动者不愿履行外，依法应当恢复履行。

（二）劳动者的义务

劳动权利与义务对等。劳动者只有依法、全面、及时履行自身义务，才能享受各项权利。

1. 遵守用人单位各项规章制度。按照《劳动合同法》第 4 条的规定，用人单位有权在劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、劳动纪律以及涉及到职工切实利益等方面与职工协商制定规章制度。规章制度是用人单位有效管理职工的重要手段，依法制定的规章制度对全体劳动者都有约束力，劳动者严重违反规章制度，用人单位可以依据《劳动合同法》第 39 条第二项的规定，解除劳动关系。

案例 3—5：某大型商场的一位营业员与一顾客吵架，商场以此为由，解除与该营业员之间的劳动关系。该营业员不服，认为顾客无理取闹，自己是被迫的。公司认为，该营业员违反了商场《营业员行为规范》中“无论何种情形，与顾客吵架、打架”均属于“严重违纪行为”之规定，公司依法可以解除劳动关系。该员工不服，遂申请仲裁，该如何处理？

解析：首先，用人单位依据《劳动合同法》第 4 条的规

定，可以通过与职工协商制定规章制度，但规章制度的内容必须合法，履行了民主程序，且须公示或者告知劳动者。其次，用人单位以劳动者严重违反单位规章制度解除劳动关系，须有劳动者严重违反规章制度的证据。再者，用人单位单方面解除劳动关系，依据《劳动合同法》第43条规定，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位解除劳动关系违法的，有权要求用人单位更正。最后，本案在审理中发现，用人单位解除与该营业员的劳动关系符合以上法律规定，且该单位不但在规章制度中列举严重违纪具体条款，而且在该规章制度的后面设置了委屈奖，即营业员遭顾客刁难受委屈的，单位年终给予适当的物质奖励。

综上，该商场解除与该营业员之间的劳动关系不但合法而且合理，应予以支持。

启示：规章制度是劳动法赋予用人单位管理员工可以制定的“内部法律”，涉及到企业劳动关系管理的方方面面，依法制定的规章制度和劳动法律法规对劳动者都有约束力，劳动者应当自觉遵守，劳动者严重违反单位规章制度，用人单位可以解除劳动合同。因此，劳动者应当熟悉用人单位各项规章制度，特别是涉及到劳动纪律方面的，比如考勤、行为规范、职业操守等，劳动者要严格遵守，不做违纪违规的事。

相关知识点：劳动纪律是劳动规章制度的重要组成部分，也是用人单位对劳动生产过程的行为进行规范和监督，一般带有惩戒性质，因而对其内容、实施以及违纪处理都有更加严格的要求。

劳动规章制度生效的条件如下：

一、劳动规章制度的内容必须合法，不得与国家法律、行政法规和政策规定相抵触；

二、规章制度的制定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；

三、企业应当将规章制度进行公示，或者告知劳动者。

任何单位规章制度不满足上述三个条件，对劳动者来说可视为无效。

用人单位以劳动者严重违反规章制度解除劳动关系的，举证责任在用人单位。按约定向用人单位提供劳动。劳动既是权利也是义务。用人单位持续健康发展是建立在劳动者付出劳动的基础之上，向用人单位提供劳动是劳动者最基本的义务之一。

案例 3—6：高校毕业生小黄与某房地产开发公司签订别墅销售合同，合同约定，小黄工资按月计算，标准为每销售别墅 1 套可领取报酬 30000 元，年终奖金按公司销售业绩

管理规定支付。小黄工作前5个月都有销售业绩，第6个月由于小黄工作懈怠，没有销售一套别墅，公司按当地最低工资标准1900元支付小黄工资，小黄认为公司支付工资太少，属于克扣工资行为，遂提出辞职，并要求公司予以赔偿。

解析：按照约定向用人单位提供劳动是劳动者最为基本的义务之一。本案公司与小黄的工资约定不违法，小黄在6月份没有销售业绩，公司按最低工资标准支付小黄工资符合法律规定。小黄仅以此为由解除劳动关系不仅得不到补偿，实际也不符合劳动者可以解除劳动合同的法定情形，如小王擅自离职给公司造成直接经济损失，公司有权要求小黄赔偿。

其他法定或者约定的义务。劳动者在生产经营过程中应当服从用人单位指挥和管理，用人单位经营等情况发生重大变化，确需调岗或者依法裁减人员的，劳动者应当服从等。

案例3—7：小孙与某公司签订劳动合同，约定岗位是出口商品的检验工作。受疫情影响，公司找到小孙，要给小孙调岗，小孙不同意，认为其胜任该岗位工作，且该岗位有5个人，自己是新进的大学生，不应调整自己岗位，公司以与小孙签订固定期限，而其他4人签订无固定期限劳动合同为由，单方调整小孙岗位，小孙不服离岗，遂申请仲裁，主张单位违法解除劳动关系，应支付赔偿金。

解析：劳动合同内容依法可以变更。本案公司检验岗位受疫情客观因素影响，属于不可抗拒力，用人单位核减检验岗位符合法律规定。该公司检验岗位5人。因此，只要公司调整后的岗位与检验岗位劳动条件和劳动报酬相差不大，小孙就应当服从。当然，本案如果用人单位无法提供其他岗位，则可依据《劳动合同法》第40条第三项的规定，即因客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行的，用人单位可以解除劳动合同，但依据《劳动合同法》第46条第三项的规定，用人单位需支付经济补偿金。

相关知识点：《劳动合同法》第46条、第47条对劳动合同解除或者终止，用人单位需要支付经济补偿的条件和标准都做出了明确规定。

（1）下列情形解除或者终止劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿：

①用人单位向职工提出解除劳动合同并与职工协商一致解除劳动合同的；

②职工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；

③职工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

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，经用人单位与职工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

⑤用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

⑥法律、行政法规规定的其他情形。

一般来说，由于用人单位的原因导致劳动关系解除或者终止，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

⑦劳动合同期满，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。

（2）经济补偿的计算方法：经济补偿金按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工资的经济补偿。劳动者月工资高于单位所在直辖市、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。上述经济补偿中有关劳动者月工资按照劳动者应得工资标准计算。当然，劳动者还要爱岗敬业，格尽职守，乐于奉献，自觉维护本单位的荣誉和利益，不随意跳槽，不做任何损害单位利益和形象的事情，以诚信赢得同事的任，以勤勉敬业在本单位树立良好形象。

权益维护的依据与途径

我国已建立了劳动人事争议预防与调处体制机制，不断完善政策法规，保障劳动者的合法权益。高校毕业生应熟悉我国现行的劳动者权益维护主要依据和手段，有效维护自身权益。

一、权益维护的依据

法律依据。侧重保护劳动者的合法权益是劳动法与身俱来的品质。法律确定的各项制度及其内容是劳动者维护自身权利的根本遵循。

案例4—1：甲和乙都是医学院毕业的大学生，甲通过事业单位公开招聘进入省城某专科医院，乙通过人才市场聘用至该专科医院。乙工作一段时间发现，其和甲工作时间和工作内容基本一致，但工资待遇和社会保险缴费标准不一样，认为医院存在“同工不同酬”，于是向医院提出异议，该如何处理？

解析：我国机关事业单位用工形式多样，主要有两种，一种是通过公开招聘，纳入财政编制内统一管理的人员，双方形成人事聘用关系，职工工资福利制度按照国家规定的制

度执行，这类用工是机关事业单位主要用工形式；另一种是使用编外聘用人员，单位根据需要自主招用，双方形成劳动关系，职工工资一般按照双方约定执行。按照《劳动法》第46条规定，工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬。但是，同工同酬也有其适用原则，应理解为，用人单位对于从事相同工作、付出等量劳动且取得相同劳动业绩的劳动者，应实行相同的劳动报酬分配方法。实践中，同岗位工作人员付出的劳动量、取得的劳动业绩不尽相同，同工同酬原则并不能简单理解为应发工资数额绝对相同。

启示：我国人力资源社会保障政策法规体系比较健全，不同用工关系适用不同的政策法规，有些政策法规适用不同类型的用工关系，比如《职工带薪年休假条例》可适用人事关系和劳动关系用工等，这些都涉及到职工的切实利益。有些政策法规理解起来难度大，操作时也存在某些争议，对于刚参加工作的高校毕业生，或者劳动保障知识面不够多的劳动者，可以请教专业人士。目前，我国各类用人单位主管部门大多都有专门机构和专门人员负责政策法规的咨询解答。

事实依据。以事实为依据，以法律为准绳是我国劳动人事争议案件处理基本原则。根据我国劳动保障相关法规规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。但与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单

位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

案例 4—2：王某被某劳务派遣公司派往一用工单位从事零部件组装，约定王某的劳动报酬实行计件制，标准为每个组合件 20 元，王某正好每天生产 10 个组合件。王某工作 1 年，获得劳动报酬 60400 元，被用工单位退回，劳务派遣公司随解除与王某劳动关系。王某提出仲裁申请：1. 要求用工单位支付每周加班 1 天的加班工资 6000 元/月÷21.75 天/月×52 天/年×200%×1 年＝28690 元；2. 支付其违法解除劳动合同赔偿金 12000 元。用工单位主张没有安排王某加班，王某不胜任工作，用工单位有权退回。本案依法应如何处理？

解析：本案需要重点审查：1. 究竟是否存在加班事实？2. 如存在加班，究竟是否需要支付加班工资？3、如需要支付加班工资，究竟该如何支付？

一、劳动者主张加班的，应提交证明加班事实存在的证据。

二、劳动者加班是否都需要支付加班工资，需要具体问题具体分析。如双方约定实行不定时工作制，则用人单位无需支付加班工资；实行标准工时工作制的，如用人单位安排劳动者休息日加班后，已经安排补休，也无需再支付加班工资；劳动者工资结构中有加班工资部分，该部分经与劳动者

协商确定，不违反劳动法有关工资支付规定的，可以认定加班工资已经支付等。

三、实行计件工资制度的，依照《河北省工资支付规定》，劳动者在完成计件定额任务后延长工作时间的，分别按照本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付加班费。

四、按照《劳动合同法》第58条规定，劳务派遣单位应当与被派遣的劳动者签订两年以上固定期限劳动合同，被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府公布的最低工资标准，向其按月支付报酬。

综上王某工作一年被用工单位退回，劳务派遣单位解除与王某劳动关系违法，王某要求劳务派遣单位支付其赔偿金依法应当得到支持。假如王某加班属实，则用工单位还应当支付其剩余100%的加班工资。

二、权益维护的途径

1. 协商与调解。通过协商或调解处理劳动人事争议，可以将劳动人事争议有效化解在单位内部，有利于劳动人事关系的和谐稳定。

(1) 争议协商。发生劳动人事争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。另一方当事人应当积极做出回应。一般5日内未作出回应的，视为另一

方不愿调解。协商达成一致，应当订立书面和解协议，和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

(2) 争议调解。发生劳动争议，双方当事人不愿协商或者协商不成，或者达成和解协议，一方不履行的，当事人可以向调解组织申请调解。调解程序如下：

①申请与受理。发生劳动人事争议，一方当事人可以口头或者书面向调解组织申请调解。调解组织审查调解申请，属于本调解组织调解的劳动人事争议案件，应当在3个工作日内作出受理决定，并通知双方当事人；不属于本调解组织调解的，说明理由，书面通知申请人。

②调解。调解委员会主持调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起15日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。

③终结。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。

调解未达成协议的，调解组织应当终结调解，并书面告诉双方当事人。

案例4—3：高校毕业生张某应聘到某数据公司工作，双方没有签订书面劳动合同，公司也未为其缴纳社会保险费。工作1年后，公司不愿续聘，张某离开公司，向公司提

出如下请求：1、支付其未签书面劳动合同二倍工资5万元；2、公司为其补缴工作期间的社会保险费；3、支付年终奖金5万元。公司拒绝张某请求。张某遂申请乡镇街道劳动人事争议调解委员会进行调解。调解的结果是公司为张某补缴社会保险费，支付年终奖金5万元，调解委员会制作了《调解协议书》。但当调解委员会送达《调解协议书》时，公司拒签，张某该如何维护自身权益？

解析：首先，劳动人事争议的调解是争议双方在调解组织、仲裁机构或者人民法院的主持下，双方就争议事项进行互谅互让，达成一致处理意见的过程。其次，当事人运用处分权在不违背法律禁止性规定的前提下达成双方所满意的或者所能接受的调解协议，尽管协议的内容与法律上严格认定的权利义务关系并不完全一致，但是，这种互谅互让在不与法律禁止性规定相冲突，不违反公序良俗和损害第三人合法权益的，应当认定为有效。本案张某放弃二倍工资诉求应当认定有效。再者，按照相关法律规定，《调解协议书》应直接送达双方当事人，不适用留置送达和公告送达。本案公司拒绝签收调解协议书的，调解组织应当记录送达情况，并书面通知张某，张某可申请仲裁。最后，调解委员会调解劳动人事争议案件时，如果出现当事人拒绝调解、拒绝签收调解协议书或者不履行调解协议书的，当事人应及时提起仲裁申

请，以维护自身合法权益。

相关知识点：发生劳动人事争议，当事人可以申请调解组织进行调解，仲裁机构或者人民法院在处理劳动争议时发现，劳动人事争议未经调解组织调解且适合调解组织调解的，可以建议或者委托调解组织进行调解。按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：一、企业劳动争议调解委员会；二、依法设立的基层人民调解组织；三、在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

2. 仲裁与诉讼。发生劳动人事争议，当事人可以向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向法院提起诉讼。其中仲裁是诉讼的前置程序。

（1）争议仲裁。劳动人事争议仲裁是当事人依据《劳动争议调解仲裁法》的规定，向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，由仲裁委按照劳动人事争议处理程序，依据事实和法律，对仲裁案件进行处理的过程。

受案范围。按照劳动法律法规的规定，劳动人事争议受案范围如下：

①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；

②实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

③事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

④社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

⑤军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

⑥法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

问题 1：没有劳动合同可以申请仲裁吗？

答：可以。有些用人单位为规避责任和义务，不与劳动者签订书面劳动合同，或者签订书面劳动合同不给劳动者，这些都是违法行为。没有劳动合同，劳动者可以持其他相关证据直接申请仲裁，仲裁机构或者人民法院可以确认双方存在劳动关系。

问题 2：劳动争议仲裁申请应向哪个仲裁委提出？

答：劳动人事争议仲裁委员会负责处理辖区内劳动人事争议，劳动者可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地仲裁委提出仲裁申请。

问题 3：对仲裁委不受理或者受理后不支持的仲裁请求怎么办？

答：对仲裁委不予受理决定或者受理后不予支持的仲裁请求不服的，可以在规定的时间内向人民法院提起诉讼。

问题 4：用人单位拒不执行生效的仲裁裁决书或者调解书怎么办？

答：劳动者可以依法向人民法院申请强制执行。

仲裁程序。劳动人事争议仲裁程序是法律规定的仲裁活动规则，是实现劳动权利义务的重要保障，其基本程序为：

①提交书面申请。劳动人事争议当事人向劳动人事仲裁委员会申请仲裁，应在法定时效内提出书面申请。

②仲裁受理。劳动人事争议仲裁委员会应当自收到当事人的仲裁申请之日起 5 日内，作出受理或是不予受理的决定，并书面送达申请人。

③开庭审理。仲裁庭应当于开庭 5 日前，将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。仲裁庭根据《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定进行开庭审理。仲裁庭在开庭前可以组织当事人进行庭前调解。处理劳动人事争议应当先行调解，

在查明事实的基础上促使双方当事人自愿达成协议，协议内容不得违反法律、法规的强制性规定。

④裁决。仲裁庭裁决劳动人事争议案件，实行少数服从多数的原则。按照以事实为依据，以法律为准绳进行裁决。

⑤送达。仲裁委员会作出仲裁裁决，应当制作裁决书。调解成功的，制作仲裁调解书。裁决书或者仲裁调解书应当送达双方当事人。

案例 4—4：高校毕业生高某进入某会计师事务所工作，双方签订自 2016 年 9 月 1 日至 2019 年 8 月 30 日的书面劳动合同，合同约定高某月基本工资 5000 元，其他福利待遇按该所规定执行。合同到期后该所不愿续签，高某离开单位。2020 年 10 月 9 日，高某向当地仲裁委申请仲裁，仲裁委予以受理。仲裁委开庭审理时，该所提出高某申请仲裁超过 1 年仲裁时效，请求仲裁委不予支持，仲裁委在审理时未发现高某仲裁时效有中止、中断情形，最终依法驳回高某仲裁请求。

解析：时效是权利人行使权利的时间规定。劳动者申请仲裁应当在时效期间，超过仲裁时效申请仲裁，用人单位提出时效抗辩，仲裁委在查明没有时效中止、中断情形的，不予支持仲裁请求。《劳动争议调解仲裁法》第 27 条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人

知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

因此，为及时有效维护自身合法权益，劳动者申请仲裁应当在仲裁时效期间。2017 年新《劳动人事争议仲裁办案规则》实施后，劳动仲裁部门不再主动审查时效，只有用人单位在答辩时提出“劳动者的仲裁请求已经超过仲裁时效”，劳动者的仲裁请求才会被驳回，如果用人单位未提出时效抗辩，仲裁部门则不再援引时效规定驳回劳动者的仲裁请求，将会有可能得不到法律的支持。

执行程序。当事人对发生法律效力的仲裁调解书、仲裁裁决书，应当在规定的期限内履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。

(2) 争议诉讼。劳动者对劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层法院提起诉讼。对基层法院判决不服的，自判决书送达之日起 15 日内提起上诉，对裁定不服的，自裁定书送达之日起 10 日内提起上诉。

相关知识点：劳动人事争议处理涉及到政策法规的理解与运用，现实劳动人事争议情况复杂，有些处理标准不统一，个别案件处理结果有争议，因此，劳动者对终审判决不服，如有新的证据，足以推翻原判决、裁定的，或者原判决、裁定适用法律确有错误的，或者有《民事诉讼法》第179条规定其他情形的，可以申请再审。

3. 劳动保障监察。任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门投诉、举报。高校毕业生认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。按照《劳动保障监察条例》的规定，用人单位有下列侵害劳动者行为的，高校毕业生有权向当地劳动保障监察机构投诉、举报：用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的；克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；未依法为劳动者参加社会保险、缴费社会保险费的；侵害女职工或未成年工合法权益的；法律、法规规定的其他侵害劳动者合法权益的。

4. 其他途径。高校毕业生的合法权益受到侵害的，除了申请劳动人事争议仲裁和向劳动保障监察投诉、举报外，还可以向有关部门或者行业主管部门反映，通过协调处理，也可通过信访渠道寻求帮助等。按照《劳动争议调解仲裁

法》第16条的规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，高校毕业生可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

高校毕业生了解投诉、举报，申请劳动人事争议仲裁需要提供服务的，可以拨打各地人力资源社会保障统一热线服务号码：12333。

三、新业态权益维护

1. 主要用工方式。近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，特别是依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师、网络直播等新业态劳动者大幅增加，其中也吸纳了不少高校毕业生在技术、管理、服务等岗位上就业。从权益维护的角度来看，可以将新就业形态下的用工关系分为以下几种。

（1）标准劳动关系用工。劳动者和用人单位双方主体均符合劳动法规定，劳动者需遵守单位依法制定的规章制度，在用人单位的管理和支配下，为用人单位提供劳动，用人单位按照约定支付劳动报酬等。此情形的用工主要包括全日制用工、非全日制用工以及劳务派遣用工三种形式。

（2）非劳动关系用工。劳动者无需遵守用人单位规章制度，在付出劳动的过程中不受用人单位的管理和支配，工作

时间自主安排，来去相对自由，一般只用劳动成果与用人单位交换劳动报酬。

（3）非标准劳动关系用工。此用工方式介于上述（1）、（2）之间，即部分符合标准劳动关系特征的用工，其他部分不符合劳动关系特征的用工。

高校毕业生在新就业形态领域内选择就业，应能准确判断与用人单位形成上述三种情形中的哪种用工关系，当权益受到侵害时，能正确运用政策法规有效维护自身合法权益。

2. 权益维护主要方法。为有效维护新就业形态劳动者权益，石家庄市出台了《石家庄市规范新业态劳动用工管理指导办法（试行）》，从劳动报酬、工作时间、职业危害、社会保险、权益维护等方面，不断加大维权力度。

案例 4—5：某高校毕业生小王应聘到某配送餐饮网络平台从事信息管理工作。小王和其他配送员一样，都没有与平台公司签订书面劳动合同，但小王需要按照平台负责人要求，遵守平台公司制定的各项规章制度，按时上下班，按约定完成工作任务，每月由平台负责人按工作完成情况核算并支付小王劳动报酬。

解析：这类用工属于标准劳动关系用工形式。高校毕业生与互联网平台公司之间的用工形式符合标准劳动关系的，依据劳动法的规定享受劳动权利，履行劳动义务。如自身合

法权益受到侵害，可按劳动人事争议处理程序规定，通过协商、调解、仲裁、诉讼等，依法维护自身合法权益。

案例 4—6：高校毕业生小张尚未找到正式工作，自己购买一台私家车，与网约车平台公司签订合作协议，小王一次性向平台支付 1 万元，平台在 2 年内向小王免费提供网约乘车人员的服务信息，小王可以选择接单，也可以选择不接单，接单获得服务费用全部归小王所有。

解析：这类用工属于非劳动关系用工。非劳动关系用工的形式多种多样，有雇佣关系、合作关系、承揽关系等等。劳动者权益维护的重点是，一、能清晰界定属于哪种用工方式或者合作方式，与公司签订合法有效的协议，具体明确双方的权利义务；二、对照新业态劳动者劳动保障政策法规，明确自己在劳动报酬、社会保险参保、职业危害、权益维护等方面可以享受的权利；三、一旦自身权益受到侵害，就要及时与公司进行协商，协商不成，就权益受到侵害的方面，可请求相关职能部门帮助处理，比如可以向公司主管部门、当地工会部门寻求帮助，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。

案例 4—7：某职校毕业生小赵与某餐饮配送平台公司负责人口头约定，小赵为平台公司送外卖，其中前 20 单按一定比例提成劳动报酬，此后接单按照完成订单数量，5 单

作为一级，逐级提高提成比例，多劳多得，不劳不得。小赵工作相对固定，但是否接单等不受平台公司制约。

解析：这类用工属于非标准劳动关系用工。如果符合劳动关系某一方面特征的，劳动者权益受到侵害的，可以参照劳动法有关规定维护自身权益。如劳动者正常出勤，公司支付劳动报酬低于当地最低工资标准、强迫劳动者加班、无故拖欠或克扣劳动者工资等，劳动者都可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。其他不具备劳动关系方面的权益受侵害的，可请求相关职能部门协调处理，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。

总之，国家越来越重视新业态劳动者的权益维护，今后将会出台更多的政策措施有效维护此类劳动者合法权益。新就业形态高校毕业生应密切关注，依法维护自身劳动保障权益。

附　　则

附件 1

劳　动　合　同

（通　用）

甲方（用人单位）：_____

乙方（劳 动 者）：_____

签　订　日　期：____年__月__日

注 意 事 项

一、本合同文本供用人单位与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同时使用。

二、用人单位应当与招用的劳动者自用工之日起一个月内依法订立书面劳动合同，并就劳动合同的内容协商一致。

三、用人单位应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

四、依法签订的劳动合同具有法律效力，双方应按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，用人单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人签字或盖章；劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同由双方各执一份，交劳动者的不得由用人单位代为保管。

甲方（用人单位）：_____

统一社会信用代码：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____

证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方自用工之日起建立劳动关系，双方约定按下列第____种方式确定劳动合同期限：

1. 固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止，其中，试用期从用工之日起至____年__月__日止。

2. 无固定期限：自____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止，其中，试用期从用工之日起至____年__月__日止。

3. 以完成一定工作任务为期限：自____年__月__日起至_____工作任务完成时止。甲方应当以书面形式通知乙方工作任务完成。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方工作岗位是_____，岗位职责为_____。乙方的工作地点为_____。

乙方应爱岗敬业、诚实守信，保守甲方商业秘密，遵守甲方依法制定的劳动规章制度，认真履行岗位职责，按时保质完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据依法制定的劳动规章制度给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 根据乙方工作岗位的特点，甲方安排乙方执行以下第____种工时制度：

1. 标准工时工作制。每日工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天。由于生产经营需要，经依法协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时，特殊原因每日不得超过3小时，每月不得超过

36小时。甲方不得强迫或者变相强迫乙方加班加点。

2. 依法实行以_____为周期的综合计算工时工作制。综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

3. 依法实行不定时工作制。甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

第四条 甲方安排乙方加班的，应依法安排补休或支付加班工资。

第五条 乙方依法享有法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬

第六条 甲方采用以下第____种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月____日前足额支付：

1. 月工资_____元。

2. 计件工资。计件单价为_____，甲方应合理制定劳动定额，保证乙方在提供正常劳动情况下，获得合理的劳动报酬。

3. 基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方月基本工资_____元，绩效工资计发办法为_____。

4. 双方约定的其他方式_____。

第七条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____或_____元。

第八条 甲方应合理调整乙方的工资待遇。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

五、社会保险和福利待遇

第九条 甲乙双方依法参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务，乙方应当缴纳的社会保险费由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

第十条 甲方依法执行国家有关福利待遇的规定。

第十一条 乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方患病或非因工负伤的，有关待遇按国家有关规定和甲方依法制定的有关规章制度执行。

六、职业培训和劳动保护

第十二条 甲方应对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方组织的培训，提高职业技能。

第十三条 甲方应当严格执行劳动安全卫生相关法律法规规定，落实国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，建立健全劳动安全卫生制度，对乙方进行劳动安全卫生教育

和操作规程培训，为乙方提供必要的安全防护设施和劳动保护用品，努力改善劳动条件，减少职业危害。乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，提供职业病防护措施，在乙方上岗前、在岗期间和离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十四条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除、终止

第十五条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第十六条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。

第十七条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十八条 甲方应当在解除或终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

八、双方约定事项

第十九条 乙方工作涉及甲方商业秘密和与知识产权相

关的保密事项的，甲方可以与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

第二十条 甲方出资对乙方进行专业技术培训，要求与乙方约定服务期的，应当征得乙方同意，并签订协议，明确双方权利义务。

第二十一条 双方约定的其它事项：_____

_____。

九、劳动争议处理

第二十二条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

十、其他

第二十三条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十四条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十五条 本合同双方各执一份，自双方签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 1.1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第____种方式确定续订合同期限：

1. 固定期限：自____年__月__日起至____年__月__日止。

2. 无固定期限：自____年__月__日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 1.2

变更劳动合同

一、经甲乙双方协商同意，自____年__月__日起，对本合同作如下变更：

1. _____；

2. _____；

3. _____。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）　　乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年　月　日　　年　月　日

附件 2　　合同编号：

河北省事业单位
聘用合同

聘用单位（甲方）：

法定代表人：

主管部门：

地址：

邮政编码：

受聘人员（乙方）：

性别：

身份证号码：

住址：

联系地址：

联系电话：

中共河北省委组织部
河北省人力资源和社会保障厅　制

说　　明

1. 本聘用合同书根据《事业单位人事管理条例》制定，作为聘用单位与受聘人员签订聘用合同的文本。除本合同所列内容外，经聘用单位与受聘人员协商一致，可增加有关条款。

2. 聘用单位与受聘人员订立的聘用合同，期限一般不低于3年。

3. 初次就业的受聘人员与聘用单位订立的聘用合同期限3年及以上的，试用期为12个月。

4. 受聘人员受到开除处分的，解除聘用合同。

5. 自聘用合同依法解除、终止之日起，聘用单位与被解除、终止聘用合同的人员人事关系终止。

6. 本合同书必须使用钢笔、签字笔或毛笔工整填写，涂改无效，合同的空白处如无约定事项，应填写“无”字。

7. 本合同书须由聘用单位法定代表人和受聘人员亲自签订，因故确需代签的，须经本人书面委托，否则代签无效。

8. 本合同书内的年、月、日一律使用公历。

根据《事业单位人事管理条例》和国家、省的其他有关规定，甲乙双方经平等协商，自愿签订本聘用合同并共同遵照执行。本合同自双方签订之日起生效。

一、合同期限

本合同期限按下列第____项执行：

（一）本合同期限为____年，自____年____月____日至____年____月____日止。试用期为____个月，自____年____月____日至____年____月____日止。

（二）本合同期限自签订之日起至乙方退休时止（按规定变更、解除、终止除外）。

（三）本合同期限自签订之日起，至_____工作任务完成时止。

二、职责要求

（一）甲方聘用乙方在本单位工作。乙方必须按照受聘岗位的职责和工作标准要求，完成规定的工作任务，具体岗位及职责甲方按照国家和单位有关规定确定。

（二）在合同期限内，甲方可以根据工作需要，与乙方协商一致后，调整乙方的工作岗位。

三、工作纪律

（一）甲方应按照有关法律法规和岗位职责，建立健全各项管理制度，做到职权清晰、责任明确、考核严格、奖惩

分明。

（二）乙方应严格遵守国家和本地方的各项法律、法规，遵守甲方的各项规章制度，服从甲方的领导和管理。

（三）乙方如违反规章制度，甲方有权进行批评教育，并按照有关规定给予相应的处理。

四、工作条件

（一）甲方应当按照国家规定，根据乙方岗位及工作要求，为乙方提供必要的工作条件和有效的劳动安全卫生防护措施。

（二）甲方执行国家有关职工工作时间和工休假日等规定，对乙方实行符合职业特点的工作日制。

（三）甲方应当根据工作需要和有关规定为乙方提供思想政治、法律法规、职业道德、业务知识和规章制度等方面的培训。

五、工资福利与社会保险待遇

甲方根据有关规定和乙方的工作表现，以货币形式按时支付乙方工资。乙方享受规定的各项福利和社会保险待遇。

六、合同变更

（一）签订本合同所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行。

（二）本合同订立时所依据的法律、法规、规章和政策

已经发生变化的，应当变更本合同的相关内容。

（三）甲乙双方协商一致，可以变更本合同的相关内容。

（四）聘用合同需变更的，甲乙双方按照规定程序，经甲乙双方协商一致后，以书面形式确定合同变更的内容。

七、合同解除

（一）甲乙双方经协商一致，可以解除本合同。

（二）乙方有下列情形之一的，甲方可以单方面解除本合同：

1. 在试用期内被证明不适合工作要求的；

2. 连续旷工超过 15 个工作日或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的；

3. 未经甲方同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

4. 严重扰乱工作秩序，致使甲方或其他单位工作不能正常进行的；

5. 同时与其他用人单位建立人事关系或劳动关系，对完成甲方的工作任务造成严重影响，或者经甲方提出，拒不改正的；

6. 法律法规规定的其他情形。

（三）乙方受到开除处分的，聘用合同解除。

（四）乙方有下列情形之一，甲方可以单方面解除本合同，但须提前 30 日以书面形式通知乙方：

1. 乙方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，也不服从甲方合理工作安排的；

2. 乙方年度考核或者聘期考核不合格且不同意甲方调整其工作岗位的，或者连续两年年度考核不合格的；

3. 签订本合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更合同内容达成协议的；

4. 法律法规规定的其他情形。

（五）乙方有下列情形之一的，甲方不得解除本合同：

1. 乙方患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

2. 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

3. 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；

4. 患现有医疗条件下难以治愈的严重疾病的；

5. 因涉嫌违法、违纪，正在接受纪律审查尚未作出结论的；

6. 法律法规规定的其他情形。

（六）甲方有下列情形之一的，乙方可以解除本合同：

1. 未按规定支付工资、缴纳社会保险费的；

2. 签订本合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使本合同无法履行，经甲乙双方协商，未能就变更合同内容

达成协议的；

3. 法律法规规定的其他情形。

（七）乙方提前30日书面通知甲方或者在试用期内提前3日通知甲方，可以解除聘用合同。但是双方对解除聘用合同另有约定的除外。

（八）符合经济补偿条件规定的，甲方应当按照国家和本地方的有关规定给予乙方经济补偿。

（九）聘用合同解除后，甲方应当为乙方开具解除聘用合同证明书，并办理相关手续。甲乙双方应当在3个月内办理人事档案转移手续。甲方不得以任何理由扣留乙方的人事档案，乙方不得无故不办理档案转移手续。

（十）乙方在涉密岗位工作的，解除本合同应当遵守国家有关涉密人员管理的规定。

八、合同终止

（一）有下列情形之一的，本合同终止：

1. 本合同期限届满；

2. 乙方按照国家有关规定退休或退职的；

3. 乙方死亡或者被人民法院宣告死亡的；

4. 甲方被依法注销、撤销或者解散的；

5. 本合同被依法解除的；

6. 法律法规规定的其他情形。

（二）聘用合同终止后，甲方应当为乙方办理相关手续，开具终止聘用合同证明书。

九、合同续签

本合同期满前，甲乙双方协商一致，可以按照规定的程序续签聘用合同。乙方连续在本单位工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出订立聘用至退休的合同的，甲方应当与乙方订立聘用至退休的合同。

十、违约责任

（一）甲方违约责任

1. 甲方有下列情形之一的，应当向乙方支付赔偿金：

（1）克扣或者无故拖欠乙方工资的；

（2）解除本合同后，未依照有关规定给予乙方经济补偿的。

2. 因甲方违反本合同约定而造成乙方损失的，甲方应当按照乙方的实际损失承担赔偿责任。甲方违反本合同约定，造成乙方中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间乙方的经济损失。

（二）乙方违约责任

1. 乙方系甲方出资培养或引进的，双方应当根据实际情况约定服务期及违约责任。没有约定的，违约后乙方应向甲方偿还培养费或引进费，以不高于每服务一年递减 20％

的标准支付。

2. 乙方擅自使用或者允许他人使用甲方的知识产权、技术秘密的，应当依法承担法律责任。

3. 因乙方违反本合同约定而造成甲方损失的，乙方应当按照甲方的实际损失承担赔偿责任。乙方违反本合同约定，造成甲方中断履行合同的，应继续履行合同，同时负责赔偿在合同中断期间甲方的经济损失。

（三）双方共同约定的其他违约责任条款（不得约定除竞业限制和培训以外的违约金条款）

十一、争议处理

甲乙双方因履行本聘用合同发生争议的，由当事人双方协商解决。不愿协商或协商不成的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

十二、双方约定的其他事项

十三、附则

（一）甲方有权根据国家和本地方的法律、法规及有关政策的规定，制定本单位的规章制度，并以适当方式公告或告之乙方，甲方制定的规章制度作为履行本合同的附件。乙方应当熟知甲方的规章制度，并严格遵守。

（二）本合同一式三份，甲乙双方各执一份，一份存入乙方个人档案。

（三）本合同条款如与国家、省有关新的规定不符的，从其规定。

甲方（签章）：　　乙方（签章）：

法定代表人或
委托代理人(签章)：

年　　月　　日　　年　　月　　日

企业劳动关系工作指引

前　　言

劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展和社会和谐。为促进企业规范劳动用工管理，有效防范劳动用工风险，提高企业劳动关系治理能力和水平，我们结合企业劳动关系工作实际，编印了《石家庄市企业劳动关系工作指引》，旨在将劳动关系法律法规的规定具体化，企业特别是非公企业在处理劳动关系事项时流程化，力求简便实用，可操作性强，供企业相关管理人员工作中参考。

一、劳动合同制度

劳动合同是企业与劳动者建立劳动关系，明确双方权利义务的协议。实施劳动合同制度对于保障劳动关系双方合法权益，稳定企业劳动关系，发挥劳动者积极性和创造性，促进企业持续健康发展都具有十分重要的意义。

（一）规范招录手续

1. 确定招聘岗位和人数。企业在开启招聘录用人员前应盘点本单位人力资源状况，在优化人力资源结构，充分考虑用工成本的基础上，合理确定招聘岗位和人员数量。

2. 发布招聘信息。企业制定招聘简章并通过招聘渠道发布招聘信息，详细说明招聘岗位的工作内容、待遇水平、应聘资质、人员数量等，内容应具体而明确，具有针对性，突出实用性。

3. 组织面试。企业按照岗位要求和人员条件，对求职人员进行业务素质和综合能力，以及是否符合岗位要求进行当面测试。

4. 入职体检。对拟录用人员安排到指定医疗机构进行体检，体检标准应事前告知求职者，个别岗位招录人员体检有特殊要求的应在招录前做出特别说明，以防产生争议，避免诉讼风险。

5. 核验入职材料。重点核验入职人员下列材料：

（1）身份证原件及复印件；

（2）毕业证书和学位证书原件及复印件；

（3）职称或者专业技术等级证明书原件及复印件；

（4）与其他单位解除劳动关系证明以及工作年限；

（5）入职体检合格证明材料；

（6）近期照片等。

企业还应审查录用人员的个人信息、学习经历、工作履历、职业资格、健康状况以及就业情况等基本信息。必要时要求求职者做出承诺，提供虚假证明，一经发现，所签劳动合同无效，由此产生后果由求职者承担。关键岗位录用核心人才的，企业应进行背景调查，重点审查其学历、技能、工作履历的真实性，以及是否对其他企业负有保密或竞业限制义务等。

6. 填写《入职登记表》。入职者填写其基本情况，企业可要求入职员工签字栏签字承诺所填信息真实有效，企业存入档案，妥善保管。

7. 安排工作岗位。入职部门负责安排新入职人员进入工作岗位，并负责介绍岗位职责、安全责任等具体事项。

8. 上岗前培训。对新入职员工按照岗位需求有针对性开展培训，重点是企业规章制度、职业技能、安全教育等内容。企业做好培训记录，必要时可要求入职员工签字确认。

（二）劳动合同订立

1. 基本要求

（1）遵循基本原则。订立劳动合同应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

（2）订立主体合法。一方为依法成立具有法人资格的企业、个体经济组织或者民办非企业等，另一方是年满十六周岁且具有劳动能力的劳动者。

（3）具备必备条款。劳动合同应当包括九项必备条款：用人单位名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害保护；法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。除必备条款外，企业可以和劳动者依法约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

（4）及时订立合同。企业应当与劳动者自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。企业自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。

2. 操作流程

（1）提供合同文本。企业应当向劳动者提供劳动合同文本，或者向劳动者提供协商订立劳动合同有关资料。

(2) 告知注意事项。企业在签订劳动合同前应当如实告知劳动者订立劳动合同应当注意的事项，对职业危害、劳动安全生产状况以及其他与劳动者有切身利益的重大事项做重点说明。

(3) 协商确定内容。企业应当与劳动者就工作内容、工作条件、工作地点、劳动报酬、社会保险等方面与劳动者充分协商，达成一致意见。

(4) 签字或盖章生效。劳动合同经劳动者和企业双方签字或者盖章后生效，双方各执一份，企业还应在劳动者档案里存一份劳动合同。

3. 注意事项

(1) 订立劳动合同要及时。企业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双倍工资；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。因此，企业采用劳动关系用工的，应当依法、及时与劳动者订立书面劳动合同，避免产生违法成本。

(2) 非劳动关系用工不应签订劳动合同。企业聘用达到或超过法定退休年龄人员，以及聘用依法领取基本养老保险待遇人员，不应订立劳动合同，为减少用工争议，双方可签订劳务协议或返聘协议，明确双方权利义务。企业向在校学

生提供实习岗位，不应订立劳动合同，为避免产生争议，可签订相关实习协议，明确企业、实习学生和学校三方主体责任，避免产生用工纠纷。

（3）使用劳务派遣应符合法律规定。劳务派遣单位依法应当与被派遣劳动者订立两年以上固定期限劳动合同，并与用工单位签订劳务派遣协议，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以及违反协议的责任等。劳务派遣只能在临时性、辅助性和替代性岗位上使用，且数量不得超过企业用工总量的10%。企业使用劳务派遣应当符合上述规定，并与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，明确双方权利义务，避免产生纠纷。

（4）代签劳动合同要合法。劳动合同采取面签方式，包括订立电子合同在内，所订立条款必须经双方同意确认，签名必须工整清晰。特殊情况下劳动者委托签订劳动合同的，必须有载明劳动者特别授权的代签事项委托书。劳动合同代签不合法将视为双方没有订立书面劳动合同，企业承担未订立书面劳动合同需支付二倍工资风险。

（5）订立劳动合同应真实有效。企业不得采取欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立劳动合同。不得免除自己法定责任、排除劳动者权利，也不得违反法律、行政法规强制性规定订立劳动合同，否则

订立劳动合同无效。企业与劳动者订立无效劳动合同给劳动者造成损失的，需承担赔偿责任。

用人单位可选择通过“石家庄市人社业务一体化平台单位网报系统”官方网站 https：//www.sjz12333.net：9000/pc/#/user/anon/login，登录并使用“石家庄人社电子劳动合同平台”，与劳动者签订电子劳动合同。

4. 试用期约定

企业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，则试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。同一企业与同一劳动者只能约定一次试用期。

（1）约定试用期期限的法律规定：

①劳动合同期限为三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

②合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

③合同期限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）下列三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。

5. 试用期工资

试用期工资由企业和劳动者协商一致确定，但不得低于企业所在地的最低工资标准，且不得低于本企业相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%。

6. 试用期解除劳动合同规定

企业以劳动者在试用期考核不合格为由提出解除劳动关系的，应当向劳动者说明理由。在试用期内被证明不符合录用条件的劳动者，企业可以随时与其解除劳动合同，且不用支付经济补偿金，但企业应做到：

(1) 试用前明确告知劳动者详细的岗位职责和岗位要求，或者试用期录用具体条件；

(2) 能够出具试用期内不符合岗位要求的证明以及相关考核材料；

(3) 企业应征询工会意见，向职工出具《解除劳动合同证明书》，并送达给劳动者。

7. 风险防范

(1) 使用合同文本不规范。企业可以使用人力资源社会保障部门提供的规范化参考文本，也可结合企业实际情况自行制定劳动合同文本，所提供或协商确定的劳动合同内容必

须合法有效，明确具体，具有可操作性，避免产生争议。

（2）劳动者拒签仍用工。企业应自用工之日起一个月内订立书面劳动合同，对于劳动者拒绝签订劳动合同的，企业应立即与其终止劳动关系，及时办理解除劳动关系手续。

（3）约定违约金不合法。除违反服务期和竞业限制外，企业不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。《保密协议》《专项培训协议》《竞业限制协议》等作为劳动合同附件的，企业应告知劳动者熟悉具体内容，避免产生纠纷。

（4）劳动合同保管不当。企业应与劳动者签订书面劳动合同一式三份，企业和劳动者各执一份，劳动者个人档案保存一份。需向有关部门备案的，及时履行备案手续。注重劳动合同保管完整，避免诉讼风险。

（三）劳动合同履行及变更

1. 劳动合同履行的原则

（1）合法履行。企业和劳动者应当按照劳动合同确定的内容依法履行各自的法定职责，一方不履行法定职责给另一方造成损失的，应承担赔偿责任。

（2）全面履行。企业和劳动者应当按照劳动合同确定的内容全面履行各自法定职责，不得拒绝履行对己不利的部分或全部内容。

（3）亲自履行。劳动合同双方主体应当亲自履行劳动合

同确定的权利义务，不得由他人代为履行。劳动者不得将应当由自己完成的工作交由第三人去完成，企业也不得将自己对劳动者承担的义务转嫁给其他企业。

2. 劳动合同暂停履行

劳动关系存续期间，劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或者逮捕等原因被限制人身自由的，企业可以暂停履行劳动合同，暂停期间劳动合同效力中止，企业不承担劳动合同规定的义务。劳动者经审查被依法追究刑事责任的，企业可以依法解除劳动合同；劳动者经审查被错误追究刑事责任的，其暂停期间因履行劳动合同造成损失，可依据《国家赔偿法》的规定要求有关部门予以赔偿，劳动者恢复人身自由，企业应恢复履行劳动合同。

3. 劳动合同变更主要情形

（1）经企业与职工双方协商一致，可以变更劳动合同；

（2）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. 风险防范

（1）企业分立或合并时终止履行劳动合同。企业发生分立或合并后，新企业要继续履行原单位与劳动者签订的劳动合同，妥善安排原单位人员。企业分立的，原单位与劳动者的劳动合同并不因为分立自动终止。企业合并的，原单位与

劳动者的劳动合同直接约束合并后的企业，合并后的企业应按照原劳动合同约定履行，避免诉讼风险。

（2）投资人变更时终止履行劳动合同。企业法定代表人、名称、主要负责人或者投资人等发生变更的，不影响劳动合同履行，企业不得单方终止履行劳动合同，否则企业面临违法解除劳动合同风险。

（3）未经协商企业单方变更劳动合同。企业单方变更劳动合同依法应当与劳动者协商一致。企业单方变更劳动者工作岗位需要提供证据证明其必要性，没有必要性就没有合理性，必要性的举证责任在于企业。如企业单方变更劳动合同没有与劳动者协商，企业将面临违法解除劳动合同风险。

（四）劳动合同的解除与终止

1. 劳动合同的解除

（1）劳动者提出解除劳动合同的主要情形：

①劳动者与用人单位协商一致的；

②劳动者提前30日以书面形式通知用人单位，试用期内提前3日通知用人单位；

③用人单位未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；

④用人单位未及时足额支付劳动报酬；

⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的。

（2）劳动者单方解除劳动合同操作流程：

①劳动者提出申请。劳动者向企业提出解除劳动合同申请；

②企业调查核实。企业在收到劳动者的申请后，与提出离职的劳动者进行面谈，了解劳动者离职原因，核实有关情况，分清劳动者离职属于合法还是违法行为；

③办理工作交接。劳动者按程序办理工作交接、物品清点、费用结算等事项，依法应当向劳动者支付经济补偿金的，企业在劳动者办理工作交接时支付；

④出具证明文书。劳动者工作交接等完成后，企业为其出具《解除（终止）劳动合同证明书》；

⑤履行附随义务。劳动合同解除后，企业应在解除劳动合同之日起十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

（3）企业提出解除劳动合同的主要情形：

①用人单位与劳动者协商一致的；

②劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

③劳动者严重违反用人单位规章制度的；

④劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

⑤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，经用人单位提出，拒不改正的；

⑥劳动者以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危，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的；

⑦劳动者被依法追究刑事责任的。

（4）用人单位提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同情形：

①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；

②劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

③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，未能达成一致的；

④用人单位生产经营发生严重困难的；

⑤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。

（5）用人单位提出解除劳动合同的操作流程：

①提出建议。由劳动者所在部门向企业提出解除建议并附解除原因的详细说明。

②调查核实。企业在接到解除建议后，应及时进行调

查，核实企业是否满足解除劳动合同的法定条件并将调查结果反馈劳动者所在部门。

③履行告知程序。在调查核实清楚的基础上，企业应当在解除劳动合同前，将理由通知工会。如果企业违反法律法规或者劳动合同约定的，工会有权要求企业纠正。企业应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

④书面通知劳动者。经调查符合解除劳动合同条件的，企业向劳动者出具《解除（终止）劳动合同通知书》。

⑤完成工作交接。被解除劳动关系的劳动者在接到《解除（终止）劳动合同通知书》后，进行工作交接及物品清点、费用结算等事项。

⑥支付经济补偿。劳动者完成工作交接后，企业向其出具《解除（终止）劳动合同证明书》，并向符合领取经济补偿金的劳动者支付经济补偿金。

⑦档案及社保关系转移。劳动合同解除后，企业应在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

2. 劳动合同终止

（1）劳动合同终止的法定情形：

①劳动合同期满的；

②劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

③劳动者达到法定退休年龄的；

④劳动者死亡，或者被法院宣告死亡或宣告失踪的；

⑤企业被依法宣告破产的；

⑥企业被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者企业决定提前解散的；

⑦法律、行政法规规定的其他情形。

符合以上情形的职工劳动合同终止的，企业应向劳动者出具劳动合同终止证明。

（2）劳动合同终止的限制情形：

劳动者有下列情形之一的，劳动合同应当顺延至情形消失时终止：

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，或者疑似职业病人在诊断或者医学观察期间的；

②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；

③患病或非因工负伤，在规定的医疗期内的；

④女职工在孕期、产期、哺乳期的。

3. 风险防范

（1）企业违法解除或者终止劳动合同。企业违法解除或者终止劳动合同的，劳动者不同意的，企业仍需继续履行劳动合同；劳动合同解除或者终止已经无法履行的，或者劳动者不愿继续履行的，企业应当向劳动者支付经济赔偿金。因

此，企业单方解除或者终止劳动合同必须符合法律规定的条件。

（2）企业未依法履行劳动合同义务。企业未及时足额支付劳动者劳动报酬，未依法为劳动者缴纳社会保险费等，劳动者向企业提出，企业拒不改正的，劳动者以此为由可以单方解除劳动合同，并可要求企业支付经济补偿金。因此，企业应当按照劳动合同的约定，依法全面履行义务。

（3）未及时出具解除或者终止劳动合同证明书。企业应当在解除或者终止劳动合同时向劳动者出具解除或者终止劳动合同证明书。

（4）未依法及时履行附随义务。企业应当在解除或者终止劳动合同之日起十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续，否则给劳动者造成损失的，企业承担赔偿责任。

（五）经济补偿金支付的相关规定

1. 支付经济补偿金的主要情形

（1）企业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；

（2）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，也不能从事由企业另行安排的工作的；

（3）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；

（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，经企业与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

（5）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续签劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照《劳动合同法》规定终止劳动合同的；

（6）依照《企业破产法》规定进行重整的；

（7）法律、行政法规规定的其他情形。

2. 经济补偿的计算方法

（1）工作年限计算。自用工之日起至劳动合同解除或终止之日历经的日历月数、年数。劳动者非因本人原因从原企业被安排到新企业工作的，劳动者在原企业的工作年限合并计算为新企业的工作年限。原企业已经向劳动者支付经济补偿的，新企业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企业的工作年限。

企业符合下列情形之一的，应当认定属于“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”：

①劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合同主体由原企业变更为新用人单位；

②企业以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

③因企业合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

④企业及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

⑤其他合理情形。

（2）月工资标准计算。按照劳动者应发月平均工资计算，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。

（3）经济补偿计算。经济补偿按劳动者在本企业工作的年限，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工资的经济补偿。劳动者月工资高于企业所在直辖市、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。

3. 经济赔偿及计算标准

企业违法解除或终止劳动合同的，劳动者要求继续履行，企业应当继续履行；劳动者不要求继续履行或者劳动合同不能继续履行的，用人单位应当按照经济补偿标准二倍支

付赔偿金。

（六）企业规模性裁员

1. 裁员条件

企业一次性裁减人员二十人以上或裁减不足二十人但占企业职工总数的10%以上的行为，企业应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见后，裁员方案向当地人力资源社会保障部门报告，可以裁减人员。

企业规模裁员应符合《劳动合同法》第四十一条规定的法定裁员情形有下列情形之一的，可以裁员：

（1）企业依照《企业破产法》规定进行重整；

（2）企业的生产经营发生严重困难；

（3）企业存在转产、重大技术革新或者经营方式调整情形，已经与职工依法变更了劳动合同，但仍然需要裁减人员；

（4）企业与职工在订立劳动合同时所依据的客观经济情况发生了重大变化，致使劳动合同已经无法履行。

2. 裁员程序

（1）初步拟订裁员方案

①裁员方案应明确的事项

企业裁员方案中要明确裁员依据的法定情形、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。

②初步确定裁员名单

企业要在全面梳理职工的性别、年龄、工作岗位、入职时间、劳动合同类型和期限、合同终止时间、本单位工作年限、月均工资、家庭情况、是否处于医疗期、是否享受工伤待遇、女职工是否处于孕产哺乳期等基本情况的基础上，结合企业生产经营需要，综合评价和权衡后稳慎确定裁员名单。

企业不得裁减以下人员：

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学观察期间的；

②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；

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在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

⑥依法实行隔离治疗或者处于医学观察期的新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者及因政府实施隔离

措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工；

⑦法律、行政法规规定的其他情形。

企业应当优先留用下列人员：

①与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

②与本单位订立无固定期限劳动合同的；

③家庭无其他就业人员、有需要抚养的老人或者未成年人的；

④烈士遗属、本单位接收的由国家安排工作的退役军人等。

企业规模性裁员应当做好裁员可能产生的经济成本测算，包括需支付的经济补偿、应偿还的拖欠职工工资、需补缴的社会保险费、特殊职工帮扶费用、一次性伤残就业补助金等。

(2) 裁员报告

企业将裁员相关资料和裁员方案向人力资源社会保障部门报告。企业也可视情况提前与当地人力资源社会保障部门沟通汇报，听取意见和建议。

(3) 经济补偿

企业与被裁减劳动者办理解除劳动关系手续，按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工资的经济补偿。

3. 风险防范

（1）裁员不符合法定条件。企业规模性裁员必须符合《劳动合同法》第四十一条规定的条件和程序，避免因裁员引发集体劳动争议。

（2）裁员不符合法定程序。企业规模性裁员应当提前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，允许裁员的，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）裁员风险评估不足。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。

二、劳动用工备案制度

劳动用工备案制度，是社会主义市场经济条件下政府劳动保障行政部门履行社会管理和市场监管职能，加强对用人单位劳动用工宏观管理的重要措施，是规范劳动用工秩序，全面实施劳动合同制度，维护劳动者和用人单位双方合法权益的重要手段。

根据《河北省劳动用工备案管理办法》的有关规定，凡在河北省行政区域内依法成立的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下简称用人单位），应当进行劳动用工备案（以下简称用工备案）。国家机关、事业单位、社会团体和与劳动者建立劳动合同关系的，也应进行用工备案。

（一）用工备案的内容

用工备案通过《河北省劳动用工企业薪酬信息系统》(详细操作指南见附件1）实施，实行网上申报、信息化管理。分为中心端和企业端。中心端即各级人力资源社会保障劳动用工备案管理部门，通过业务管理平台，实现对用工单位信息以及职工基本信息的明细化管理，其中对职工基本信息细化到每月增减申报，汇总备案数据，提供综合数据查询。通过数据交换协同平台实现对网报端和业务管理端的数据交换协同，实现与工商注册管理部门及就业失业登记、社会保险登记之间的信息共享和业务协同。

企业端即各类用人单位，主要是通过网上申报平台，将本单位用工情况自行申报至《河北省劳动用工企业薪酬信息系统》，实现对用工单位信息及本单位职工基本信息的明细化管理，其中对职工基本信息细化到每月增减申报。具体内容包括：

1. 用人单位情况，包括用人单位名称、法定代表人、

单位性质、经济类型、行业类别、用人单位地址、组织机构代码（或统一社会信用代码）等；

2. 用人单位招用劳动者情况，包括劳动者姓名、性别、身份证号码、岗位要求、职业工种、参加工作时间等；

3. 劳动合同签订情况，包括劳动合同签订、补订、续订、变更、终止或解除等情况；

4. 工资收入分配情况，包括用人单位工资总额、平均工资、工资支付等情况；

5. 参加社会保险情况，包括劳动者参加养老保险、失业保险、工伤保险、医疗保险、生育保险情况；

6. 集体合同签订情况，包括集体合同和工资、劳动安全卫生和女职工权益保护专项集体合同的签订和备案情况等；

7. 构建和谐劳动关系情况，包括用人单位何时被何部门评定为劳动关系和谐单位等。

（二）用人单位发生下列情形时，应当进行变动备案：

1. 新招用人员或调入人员；

2. 劳动合同续订终止或解除；

3. 劳动合同终止或解除；

4. 劳动合同到期续订；

5. 劳动者辞职或调出；

6. 劳动者被辞退等；

7. 用人单位依法进行裁减人员；

8. 其他应当进行变动备案的情形。

（三）用人单位发生下列情形时，应当在30日内办理终止备案手续：

1. 被依法宣告破产；

2. 用人单位章程规定的营业期限届满或者章程规定的其他解散事由出现；

3. 股东会决议解散；

4. 依法被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销；

5. 因合并、分立解散或被人民法院依法予以解散；

6. 法律、行政法规规定的其他情形。

（四）用工备案实行分级管理。市、县（市、区）所属用人单位及在其工商行政管理部门注册登记的用人单位到同级人力资源社会保障劳动用工备案管理部门办理用工备案；个体经济组织可以到被委托的所在街镇乡或社区劳动保障机构办理用工备案。

（五）风险防范。劳动保障行政部门和监察机构要依法对用人单位用工备案情况进行监督检查，用人单位和相关人员要予以配合，并如实提供相关材料。任何部门、单位和个人不得阻挠和妨碍监督检查。用人单位未按规定进行用工备

案或提供虚假备案信息的，由县级以上劳动保障行政部门和监察机构依照有关规定，予以查处。

三、集体合同制度

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

一方接到要约书之日起二十日内应书面答复对方，无正当理由不得拒绝或者拖延。

（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，每方不少于3人。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。(集体合同参考文本详见附件2)

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

按工会组织隶属关系报辖区内人力资源社会保障部门审查。

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辖区内人力资源社会保障部门审查。

3. 审查材料

报送企业集体合同审查，应当提供以下材料：

（1）由双方首席协商代表签署的集体合同文本；

（2）企业集体合同送审表、协商代表基本情况表；

（3）集体协商过程的情况说明，内容包括：集体协商代表的产生情况，集体协商的简要过程和主要协商事项；

（4）职工代表大会或者全体职工讨论通过集体合同草案决议的报告，应注明应到会人数、实际到会人数、投票表决的情况等；

（5）认可行业性（区域性）集体合同企业名单，企业认可行业性（区域性）集体合同确认书。

4. 审查内容

（1）资格审查。主要包括用人单位法人资格、工会社团资格是否合法、用人单位和职工方协商代表产生办法、双方

委托的本单位以外的协商代表是否超过本方代表的三分之一等；

（2）程序审查。主要包括签订的集体合同是否经过集体协商、职工代表大会或职工大会讨论通过、首席协商代表签字或者盖章等程序；

（3）内容审查。主要包括集体合同条款是否符合法律、法规、规章以及相关政策的规定，合同条款是否公平合理等。

5. 审查时限

人力资源社会保障部门对集体合同或者专项集体合同有异议的，自收到文本之日起15日内（有承诺时间，按承诺时间办理），将《集体合同审查意见书》送达双方协商代表，在规定时间内未提出异议的，集体合同或者专项集体合同即行生效。

（六）公示备案

1. 公布执行

企业方应当自集体合同生效之日起十日内，以书面形式向职工公布集体合同文本，同时将集体合同文本报同级工会备案。

2. 整理归档

集体合同档案资料主要包括：

（1）集体协商要约书和应约书；

（2）职工方和企业方协商代表名单；

（3）推选产生协商代表的资料；

（4）征求职工意见表；

（5）召开协商会议的书面记录；

（6）规模以上企业、行业（区域）性集体合同草案的预审意见书；

（7）集体合同文本；

（8）职代会或职工大会讨论通过集体合同的决议；

（9）人社部门出具的《审查意见书》；

（10）企业公布集体合同的资料；

（11）认可行业性（区域性）集体合同企业名单，企业认可行业性（区域性）集体合同确认书；

（12）建立集体合同履行监督组织和履行情况的说明。

3. 监督检查

企业方与职工方应当建立集体合同情况的监督检查制度。企业方每年至少向职工代表大会或者全体职工报告一次集体合同的履行情况，每半年公布一次集体合同中工资条款的履行情况。

4. 民主评议

适时组织职工代表（职工）对企业集体合同履行情况进

行民主评议，提出意见和建议。

（七）风险防范

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。集体合同的当事人不是任意的劳动法律关系主体，不是企业工会哪一个人或者哪一个组织，另一方是与之对应的企业。集体协商主体不合法，即使内容合法，所签集体合同也不合法。

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。这是集体合同对劳动合同的效力问题。劳动合同的内容不能低于集体合同规定的标准，否则应确认为无效。集体合同规定的标准依法变更后，劳动合同的标准也应随之变更。劳动者个人与企业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。

四、工作时间制度

目前我国普遍实行的是标准工时制度，企业因生产经营等特点不能实行标准工时制度的，可以实行非标准工时制度，非标准工时制度中常见的有综合计算工时制度和不定时工作制度两种。

（一）工时制度种类

1. 标准工时制

标准工时是指正常工作时间标准，即法律规定的职工在每个工作日相对固定的工作时间。目前，我国标准工作时间的核心内容是，职工每日工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时，每周至少休息 1 天。

年工作日：365 天－104 天（休息日）－11 天（法定节假日）＝250 天

年工作小时数：250 天×8 小时＝2000 小时

月工作日：250 天÷12 月＝20.83 天/月

工作小时数的计算：以月、年的工作日乘以每日的 8 小时月计薪天数＝（365 天－104 天）÷12 月＝21.75 天日工资计算方法：月工资收入÷月计薪天数小时工资计算方法：月工资收入÷（月计薪天数×8 小时）

2. 非标准工时制度

常用的有综合计算工时制度和不定时工时制度两种。

（1）综合计算工时制。综合计算工时制是指，企业因生产特点无法执行标准工时制而采用的以周、月、季等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工时周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过法定标准工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应符合法定工作时间的要求。

企业实行综合计算工时制，必须满足三个条件：一是由于工作性质特殊无法执行标准工时制；二是已向职工说明并经工会或职工代表同意；三是依法经行政审批部门许可。

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。不定时工作制是指，企业因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系，无法按标准工作时间衡量或是需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

符合下列条件之一的职工，可以实行不定时工作制：

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。

（二）申办流程

企业实行综合计算工时制、不定时工时制度的，需要向行政审批部门申请许可方可实施，申请的流程如下：

（1）企业确定不定时或综合计算工时制度实施岗位；

（2）企业向职工说明申请理由、涉及岗位工作时间和休息休假安排；

（3）征得企业工会或职工代表同意或职工本人同意；准备许可申请材料；

（4）向行政审批部门申请许可；

（5）取得许可决定书；

（6）与劳动者在劳动合同或者集体合同里约定实行不定时或者综合计算工时制。

（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企业规定的工作时间进行工作。加班是指根据企

业要求，在法定节假日、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

（1）加点，即延长日工作时间。企业可以安排劳动者延时加班，但不能随意延长。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，企业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）法定节假日加班，企业安排劳动者法定节假日工作的，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. 综合计算工时制下的加班

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，休息日加班不执行加班工资支付规定。企业如果安排劳动者在法定节假日加班的，应支付劳动者法定节假日加班工资。

3. 不定时工作制下的加班

实行不定时工作制的，由于工作时间不固定，一般可由劳动者根据工作需要自主安排，因此不执行加班加点有关加班工资支付的规定。

（四）风险防范

1. 工时制度不健全。合法有效的工时制度有利于劳动者身体健康，也有利于企业提高劳动效率。企业应当建立健全合法有效的工时制度，规范劳动者工作时间，特别是加班加点的有关规定，避免产生此类争议。

2. 加班加点申请流程不规范。企业应制定劳动者加班加点审批流程，特别是劳动者提出加班加点的工作流程、审批权限，以及获得批准的条件。必要时，企业可以明确，未经批准，劳动者自愿加班加点的，企业可以不支付加班加点工资，避免此类劳动者在加班后主张加班工资产生争议。

3. 未经许可即实施。不定时或综合计算工时制度需要经行政审批部门许可，未经许可不得实施。企业应当按照行政许可要求，在取得许可后才能在劳动合同或者集体合同里与劳动者约定实行。未经许可即实施，规避不了加班工资支付等风险。

4. 证据意识淡薄。企业考勤记录应当全面记载劳动者上下班时间、迟到早退时间、旷工时间等，对于未按规定出

勤或者早退等原因要注明清楚。考勤资料和加班加点等证据都应当妥善保管，特别是考勤记录或者资料属于用人单位应当提供的证据，造成丢失的，发生劳动争议，企业将承担举证不能的不利后果。

五、休息休假制度

（一）各种假期规定

1. 假期的种类

企业职工假期种类有：周休日、法定休假日（含全体公民、部分公民放假的节日及纪念日）、婚假、产假、配偶护理假、带薪年休假、其他假期。

2. 周休日注意事项

按照《劳动法》第 38 条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

3. 法定休假日注意事项

（1）全体公民放假的节日（共 11 天）

元旦，放假 1 天（1 月 1 日）；

春节，放假 3 天（正月初一、初二、初三）；

清明节，放假 1 天（农历清明当日）；

劳动节，放假 1 天（5 月 1 日）；

端午节，放假 1 天（农历端午当日）；

中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；

国庆节，放假3天（10月1日、2日、3日）。

（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。

依据：2013年12月11日《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》第三次修订）

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，如果适逢企业的休息日，则不补假。②全体公民放假的假日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资或安排补休。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。如果该节日适逢企业的休息日，单位安排职工加班工作的，则应依法支付休息日的加班工资。

4. 婚假、产假、配偶护理假注意事项

（1）婚假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），依法办理结婚登记的公民，除享受国家规定的

婚假外，延长婚假十五天。

（2）产假、配偶护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），符合法律法规规定生育子女的夫妻，除享受国家规定的产假外，生育第一、二个子女的延长产假六十天，生育第三个以上子女的延长产假九十天，并给予配偶护理假十五天；三周岁以下婴幼儿父母双方每年可以享受各十天育儿假。婚假、产假待遇按照相关规定执行。护理假和育儿假期间，享受与在岗人员同等的待遇。

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。

女职工怀孕7个月以上，经本人申请、用人单位批准，可以请产前假。

（3）其他假期

按照《河北省女职工劳动保护特别规定》，①女职工患有重度痛经及月经过多的，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予1至2天的休假。②对孕期女职工，经医疗机构诊断需要保胎休息的，准予休息；对怀孕七个月以上的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间。③对哺乳期女职工，哺乳未满一周岁婴儿的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动；

在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间。生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。哺乳时间可以一次使用，也可以分次使用或者折合成一定天数使用；产假期满，经本人申请，用人单位批准，哺乳期可以休假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；婴儿满一周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可以适当延长该女职工的哺乳期，但最长不超过六个月。

(4) 相关待遇

女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。婚假、产假、配偶护理假期间，工资照发，不影响晋升。

注意事项：用人单位可以根据上述规定，依法制定规章制度，具体规定婚假、产假、配偶护理假的请假办法及相关待遇。

5. 带薪年休假注意事项

(1) 休假条件

职工连续工作 12 个月以上的（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），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。

（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（由用人单位安排）

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。年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

注意事项：职工连续工作12个月以上的，用人单位应当依法安排职工休带薪年休假。用人单位可以依法制定规章制度，具体规定安排职工休带薪年休假的办法。

（4）应休未休年休假

①用人单位未安排休假：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。

②职工本人不愿意休假：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。

（5）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依法享受寒暑假，其休息天数多于年休假天数的；

②请事假累计 20 天以上且工作单位按照规定不扣发工资的；

③累计工作满 1 年不满 10 年的工作人员，请病假（含非因工负伤、产假续假，下同）累计 2 个月（42 个工作日）以上的；

④累计工作满 10 年不满 20 年的工作人员，请病假累计 3 个月（63 个工作日）以上的；

⑤累计工作满 20 年以上的工作人员，请病假累计 4 个月（84 个工作日）以上的；

⑥不在岗职工重新上岗，当年的年出勤天数低于应出勤天数 80％的；

⑦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。

依据：《河北省职工带薪年休假实施细则》

6. 其他假期注意事项

其他假期如：病假、工伤假、独生子女护理假、丧假、探亲假、事假。

（1）病假

对于职工患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，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医疗期概念

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，给予三个月到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年以下的为九个月；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。

对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在二十四个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

③医疗期与病假的关系

医疗期是按累计病休假时间计算，达到规定的医疗期即视为医疗期满：医疗期三个月的，按六个月内累计病休时间

计算；六个月的，按十二个月内累计病休时间计算；九个月的，按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的，按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的，按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的，按三十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。如：享受三个月医疗期的职工，如果从1995年3月5日起第一次病休，那么该职工的医疗期应在3月5日至9月5日之间确定，在此期间累计病休三个月即视为医疗期满。其他依此类推。

（2）工伤假

依据《工伤保险条例》，职工因工作遭受事故伤害或者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。

（3）子女护理假

按照《河北省人口与计划生育条例》（2021年11月23日修订版），老年人患病住院期间需要二级以上护理的，其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不少于十五天

的护理照料时间，给予非独生子女每年累计不少于七天的护理照料时间。

（4）丧假（1—3 天）

依据《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》，国营企业职工的直系亲属（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 天的丧假。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。

注意事项：该规定仅适用于国有企业。国有企业以外的各类用人单位是否执行丧假制度，由用人单位自行决定。

（5）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、事业单位工作满一年的固定职工，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。

注：“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和休息半个白天。

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；已婚职工探望父母，每 4 年给假一次，假期

为 20 天；

③注意事项：依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，该规定仅适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，除此以外的各类用人单位是否执行探亲假制度，由用人单位自行决定。

（6）事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假的。职工请事假的条件程序以及事假期间待遇，由用人单位规定并按照单位规章制度执行。

（二）风险防范

1. 劳动者休假期间未按规定支付工资。国家对各种休息休假以及休息休假期间是否需要支付工资等都有明确规定，企业应按规定执行。特别是实行计时、计件工资制的劳动者在带薪休假期间，企业应当按正常情况下的工资标准支付给劳动者。企业未安排劳动者休假的，应及时支付未休年休假工资，避免产生劳动争议。

2. 劳动者假期满未履行催告手续直接解除劳动关系。劳动者病假、工伤假、带薪休假以及女职工产假到期未到企业上班，企业应当履行催告手续，经催告仍不来上班的，企业方可依据相关规章制度解除劳动合同。

3. 约定假期时间大于法定时间。企业在集体合同或者

专项集体合同约定某些假期期间大于法定假期的，应按约定执行。企业可以通过协商变更约定的假期时间，未变更且按法定假期执行的，属于违约行为，企业在仲裁、诉讼过程中承担败诉风险。

六、薪酬管理制度

薪酬管理制度是为规范企业员工薪酬评定及预算、支付等管理工作，建立企业与员工合理分享企业发展带来的利益机制，促进企业实现发展目标。薪酬是劳动价值的物质体现，是激励劳动者最直接、最有效的手段，也是劳动关系的重要内容之一。合理的企业薪酬制度，不仅关系到每个职工的切身利益，也有利于企业劳动关系的和谐稳定。

（一）薪酬体系设计

1. 薪酬形式。针对不同类别的劳动者，可采取以下不同类别的薪酬形式：

类别	适用人员	薪酬特点
年薪制协议薪酬制	高层管理者；高技能领军人才等特殊人才	与公司年度经营业绩指标挂钩
岗位工资制	一般员工、基层、中层管理人员等	以岗位为主确定薪酬
绩效工资制	一线生产、制造、服务、销售人员等	以业绩确定薪酬
结构工资制	适合年薪制以外其他人员	从不同侧面和角度确定薪酬

（1）年薪制、协议薪酬制

年薪制是以年度为单位，依据承担责任和工作业绩，确

定并支付年度薪酬的分配方式。一般实行基本年薪和绩效年薪为主的薪酬构成，建立有效的激励和约束机制。协议薪酬制是企业和职工双方协商确定并支付薪酬的分配方式，对稀缺性人才可实行协议薪酬，但同时要把握内部公平性和外部竞争性之间的平衡。

(2) 岗位工资制

岗位工资制是以岗位劳动能力、劳动责任、劳动强度、劳动条件等因素作为工资支付的依据，工资多少以岗位为转移，岗位成为发放工资的唯一或主要标准的一种工资制度。

(3) 绩效工资制

绩效工资制是在对个人或组织工作绩效评估的基础上依据个人或组织最终工作成果而发放劳动报酬的工资制度。工资支付的唯一或主要根据是劳动者的工作实绩和劳动效率。绩效工资制关注的重点是产量、利润、销售收入等。

(4) 结构工资制

结构工资制是由若干不同的工资部分有机结合在一起，每一部分工资报酬都对应一个付酬因素，通过工资对劳动差别的分项表现实现报酬相符和实现工资的多种功能要求。结构工资制一般由基础工资、岗位工资、技能工资、效益工资等部分组成。

2. 薪酬体系设计注意事项

(1) 体现公平性。薪酬公平性的核心是职工能力相当，付出等量劳动，收入应基本相同，即投入与产出基本一致，这样才能保证薪酬的内在公平性。同工同酬是薪酬公平性的直接体现。

(2) 模式多样性。薪酬的目的是激励职工，提高绩效，企业可以在薪酬收入模式上进行改变，使职工感觉到其在为自己工作。如某一企业有甲、乙两个区，A 甲区业务比较多，职工比较累，其工资相对 B 乙区要高，于是乙区人员存在一些抱怨，如果采取甲区与乙区进行竞争上岗的工作调剂，满足职工心理平衡，这比增加工资更重要，因此，企业在薪酬设计时要考虑实际情况，进行多样化设计。

(3) 注重有效性。考核主要是指任职能力考核与业绩考核，任职能力考核体现的是能者多劳，而业绩考核体现的是多劳多得，企业在进行薪酬体系设计时，应在岗位工资、绩效奖金单元细化两者之间的对接。

(二) 薪酬计算

1. 日工资和小时工资

根据国家规定，当前日工资和小时工资的折算为：日工资：月工资收入÷月计薪天数 (21.75 天)；小时工资：月工资收入÷ (月计薪天数 21.75×8 小时)。

2. 加班工资计发标准

用人单位安排劳动者在法定节假日、公休日或者法定标准工作时间以外延长工作时间的工资支付标准，《河北省工资支付规定》作出了如下规定：

（1）在法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照劳动合同约定的不低于本人小时工资标准的150％支付；

（2）在公休日工作的，可按同等时间补休；未能补休的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的200％支付；

（3）在法定节假日工作的，按照劳动合同约定的本人日工资标准的300％支付。

实行计件工资的，在完成计件定额任务后延长工作时间的，分别按照本人法定工作时间计件单价的150％、200％、300％支付。

未明确劳动者工资标准的，以本人当月实发工资总额作为支付加班或者延长工作时间工资的计算标准。

（三）工资集体协商规定

工资集体协商是指企业与职工代表依法就企业内部工资分配制度、分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。

（1）工资协议。工资协议是企业与劳动者就工资事项签订的专项集体合同。依法订立的工资协议对企业和劳动者双方都具有约束力。建立工资集体协商是劳动者民主参与工资

决策需要，有利于处理劳动关系双方利益矛盾，也是深化企业收入分配的必然要求。

（2）基本内容。工资集体协商一般包括工资协议的期限、工资分配方式、工资分配标准，劳动者年度平均工资水平及其调整幅度，奖金、津贴、补贴等分配办法，以及变更、解除、终止程序与条件等。

（四）工资支付的有关规定

1. 工资支付记录和工资清单

企业支付工资应当编制工资支付表，并向劳动者提供工资清单。一般来说，工资支付表应当载明发放对象的姓名、工作天数、加班加点时间、应发和减发的项目与金额以及发放单位、发放时间等事项。

企业应当重视工资支付记录的编制和保存，不仅由于它是企业应当履行的法定义务，更重要的是，它是解决工资纠纷时的一项重要依据。

按照《河北省工资支付规定》的规定，用人单位应当书面记录支付劳动者工资的数额、项目、时间和领取工资者的签字，并至少保存两年备查。

2. 工资支付形式

工资应当以货币形式支付给劳动者，不得以实物或者有价证券支付。

3. 工资支付时间

用人单位应当每个月至少支付一次工资。实行周、日、小时工资制的，可按周、日、小时计发工资。用人单位应当按照劳动合同约定的日期支付工资，并向劳动者提供个人工资清单。约定的工资支付日如遇法定节假日或者公休日，应当提前在最近的工作日支付。对完成一次性临时劳动的劳动者，用人单位应当在完成劳动任务后即时支付工资。实行年薪制的劳动者，企业不能按年支付工资，而应按月预发部分工资，剩余部分在年底结算后发放。

用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动合同的，应当自劳动合同解除或者终止之日起三日内一次性付清劳动者工资。工资计发到劳动合同解除或者终止之日。按照国家有关规定计发的经济补偿金应当同时支付。

4. 正常情形下的工资支付标准

职工在法定工作时间内提供了正常劳动，企业就应当按照劳动合同和企业薪酬制度的规定向劳动者足额支付劳动报酬。法律规定企业和劳动者在劳动合同中必须明确约定工资标准，且不能违反法律法规的强制性规定，尤其不能违反最低工资标准。

5. 假期工资支付规定

(1) 法定节假日加班工资。我国现行法定年节假日为

11天，法定节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%的工资报酬。

（2）带薪年休假工资。企业在安排劳动者带薪年休假期间应发放劳动者正常工资，年休假安排、年休假天数折算应按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的规定执行。未休年休假工资应以劳动应休未休天数，按照日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含企业支付给劳动者正常工作期间的工资收入。

（3）公假期间工资。公假是指职工在法定工作时间依法参加社会活动所享受的假期，企业应视为职工正常出勤并发放正常工资。

（4）病假工资。因病休假6个月以内，连续工龄不满5年者，病假工资为本人现行工资标准的60%；满5年不满10年者，为70%；满10年不满15年者，为80%；满15年不满20年者，为90%；满20年以上者，为100%。执行疾病救济费的休假6个月以上，连续工龄不满5年者，为本人现行工资标准的55%；满5年不满10年者，为60%；满10年不满15年者，为65%；满15年不满20年者，为70%；满20年以上者，为75%。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%。依据：《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》

(5) 婚丧假工资。婚丧假均为带薪假期。

(6) 产假及护理假工资。女职工产假期间享受生育津贴，未参加生育保险的，应当由企业按女职工正常工资标准支付。男职工在女职工生育陪护期间，企业应当正常发放工资。

(7) 停工留薪期工资。劳动者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。

(8) 事假工资。事假期间企业可不支付工资。为避免争议，

企业可在工资支付制度中作出具体规定，也可在劳动者请事假时向劳动者明示。

6. 停工停产期工资支付标准

企业停工停产未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付劳动者工资；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者的生活费。

(五) 薪酬管理注意事项

企业薪酬管理的实务操作中若存在不规范，不仅不能达到降低用工成本的目的，而且还将引发了劳动争议，实践中

应当注意下列事项。

1. 月工资标准低于当地最低工资标准

最低工资标准是劳动者提供正常劳动，企业支付给劳动者工资不得低于的最低标准。只要劳动者提供了正常劳动，企业应发工资标准就不得低于当地最低工资标准，否则违法。特别对于实行“底薪＋提成”的企业，没有提成或提成很少，只要劳动者提供正常劳动，企业不能低于最低工资标准发放劳动者工资。

2. 以实物形式支付工资

企业不得以本单位生产销售的产品，如日用品、食品等代替工资发给劳动者。以货币形式发放工资，是企业支付工资的唯一形式。企业给劳动者发放实物或购物卡等，不得冲抵企业应当支付的劳动报酬。

3. 无故拖欠劳动报酬

企业没有正当理由，没有按时足额支付劳动者劳动报酬的行为，构成无故拖欠劳动报酬。企业应按照劳动合同约定的日期及时发放工资，且至少每月发放一次。如果确有实际困难或特殊情况，导致延迟发放的，企业应提前告知职工，并明确预计发放的时间。否则将面临支付赔偿金的风险。

4. 以调休代替支付加班费

企业规定无论任何加班，都采用事后调休的方式代替支

付加班费不合法。对于服务行业，法定节假日上班是一种常态，在标准工时制下只要符合支付加班费的条件，就应当按照法定标准支付加班费，不能一律以调休代替。对于可以实行不定时或综合计算工时制度的岗位，建议企业可申请综合计算工时制或不定时工作制，合理安排工作时间和休息休假，以控制成本。

（六）风险防范

1. 工资结构不合理。企业应尽可能避免与劳动者仅直接约定一个工资数额。企业基本工资制是确定和计量员工劳动报酬的主要方式，需要根据劳动者所在岗位、能力、业绩、价值等确定，避免结构单一化，减少纠纷。

2. 岗位工资制度设计不合理。工资制度设计应当与岗位相匹配，体现能力和价值，从而激发不同岗位劳动者干事创业的工作热情。岗位工资制度设置单一，或者没有明显区分，体现不了按劳分配的基本原则，不利于企业发展，也容易产生纠纷。

3. 未按规定发放各种假期工资。目前，我省对国家法定假期的工资发放均有明确规定，企业可以与劳动者约定各种假期工资发放标准，但不得低于国家、省相关规定。如企业与劳动者约定假期工资高于国家、省相关规定的，应当按照约定支付，避免产生争议。

4. 未约定加班工资计发基数。企业应当通过工资集体协商或者在劳动合同中与劳动者约定加班工资计发基数。特别是实行计件、计时工资制的岗位，更应约定加班工资计发基数，避免产生争议。

七、劳动规章制度

劳动规章制度是企业内部规范员工行为的重要依据，被誉为“企业内部法律”。完善的劳动规章制度可以帮助企业实现劳动用工规范化管理，降低用工风险，有效避免劳动争议发生。

（一）劳动规章制度的制定

1. 制定主体

《劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定劳动报酬、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规章制度或者重大事项时，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。

劳动规章制度的制定主体是企业方和职工方，职工方是通过工会或者职工代表参与劳动规章制度的制定。

2. 基本内容

劳动规章制度的内容涉及企业劳动关系的诸多方面，主

要内容包括：劳动合同管理、工资报酬、工作时间与休息休假、劳动安全卫生、社会保险与福利、职工培训、商业秘密保护、竞业限制、劳动纪律等。

3. 民主参与

按照《劳动合同法》和有关法律、法规及最高法院司法解释的规定，制定企业规章制度应通过以下民主程序：

（1）召开职工大会或者职工代表大会通过；

（2）由企业工会参与制定；

（3）如果既未召开职工大会或者职工代表大会，也未设立工会，则应通过适当方式，在制定规章制度的过程中使员工有提出意见、建议的权利，并且员工的建议和意见应充分反映在规章制度的制定过程中。

值得注意的，企业在采取上述方式制定规章制度的过程中，应注意保留职工大会、工会或者员工参与制定规章制度的证据。

4. 依法公示

公示程序是为了保障劳动者能够了解和掌握劳动规章制度内容，从而更好地遵守和执行。实践中，企业可以采用员工手册、内部网站邮件、单位公告栏、全体职工大会、文件传阅、规章制度学习考试等。不论采用哪种方式公示或者告知劳动规章制度，都应当保留相关证据，以便证明劳动者知

道规章制度的具体规定。

（二）劳动纪律规章制度

劳动纪律是企业依法制定的要求全体劳动者在劳动过程中必须遵守的行为规则。劳动纪律是企业劳动规章制度的重要组成部分，是对劳动生产工作的行为进行规范和监督，一般带有惩戒性质，因而对其内容、实施以及违纪处理都有更加严格的要求。

1. 劳动纪律的内容

（1）时间纪律。包括员工考勤、作息时间、请销假、休假等方面的要求和规则。

（2）组织纪律。包括员工听从指挥、服从调配、接受监督检查、保守工作秘密以及商业秘密等方面的要求和规则。

（3）岗位纪律。包括员工履行岗位职责、完成本职任务、遵守操作规程、遵守职业道德等方面的要求和规则。

（4）安全卫生纪律。包括员工遵守安全生产和公共卫生制度、参加上岗培训、掌握安全卫生知识等方面的要求和规则。

（5）品行纪律。包括员工团结互爱、爱护公司财物、厉行节约、保护环境、参加社会公益活动等方面的要求和规则。

2. 劳动纪律规章制度实施原则

劳动纪律规章制度的实施应当体现以下原则：

（1）坚持物质惩戒与思想教育相结合的原则。将员工遵守劳动纪律的情况与自身经济利益挂钩，对遵守纪律较好的员工给予一定物质奖励，对严重违反纪律的员工可以通过扣发奖金等方式予以惩戒，从而促进员工自觉遵守劳动纪律。

（2）坚持依法惩戒与自主奖惩相结合原则。依法惩戒是指企业采取的奖惩措施和手段，不得违背法律、法规的强制性要求，不得滥用惩罚权。自主奖惩是指企业可以自主决定对模范遵守劳动纪律员工的奖励以及对违纪者的惩罚。这是企业用工管理自主权的重要体现。

（3）违反纪律的处理对违纪者的处理必须掌握三个核心要素：一是有具体而明确的违纪条款，并依法告知劳动者；二是有违纪者违纪的事实和证据；三是对违纪者依据程序及时处理。妥善处理违纪员工是劳动纪律规章制度实施中的一个重要环节。处理得当可以做到处理一人，教育一片的效果，处理不当，有可能引发劳动争议，影响其他员工情绪，甚至给企业造成负面影响。

（三）规章制度的生效条件

1. 内容合法

内容合法是指企业制定规章制度的内容不能与国家法律、行政法规和政策规定等相冲突，如果相冲突的，冲突部

分无效。依法制定规章制度，是保证其内容合法的基础。法律有明文规定的，企业可依据规定，制定出符合本企业实际情况的细化、具体的规章制度；对于没有相关法律规定以及法律没有禁止性规定的，企业可以根据劳动法律立法的基本精神以及公平合理原则制定相应的规章制度。

2. 程序合法

企业在制定、修改或者决定有关劳动报酬、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规章制度或者重大事项时，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。

企业在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者劳动者认为不适当的，有权向企业提出，通过协商予以修改完善。

3. 履行告知义务

企业应当将直接涉及职工切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知职工。

（四）规章制度违法的法律后果

企业制定规章制度违法，主要体现在两个方面：一是实体违法，即规章制度内容本身违反法律、法规的规定；二是程序违法，即规章制度未通过民主程序，或未履行告知义

务。上述两个方面的违法引起的法律后果不同：

1. 实体违法

（1）由劳动行政部门责令改正。企业接涉及职工切身利益的规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门责令改正，给予警告。

（2）承担赔偿责任。企业接涉及职工切身利益的规章制度违反法律、法规规定，给职工造成损害的，应当承担赔偿责任。

（3）劳动者可以单方面解除劳动合同，企业还应支付经济补偿金。

2. 程序违法

未经民主程序制定或公示告知的规章制度，对劳动者不具有约束力，企业不能援用相关内容对劳动者作出处理。

（五）风险防控

1. 明确发布主体为保证所制定的规章制度在企业范围内具有统一性和权威性，规章制度的制定主体应是企业行政系统中处于最高层次、对企业的各个组成部分和全体职工有权实行全面和统一管理的行政机构，企业某个部门制定并以部门名义发布的规章制度存在着效力风险。因此，建议企业在制定规章制度时，可以由某个部门起草，但发布时，不要以某个部门的名义，而要以企业的名义进行发布。

2. 注意内容合理

实践中，并不是只要法律不禁止，企业就可以根据需要在规章制度中进行随意规定，并据此处理劳动关系。事实上，企业的规章制度在保证合法性的同时，还必须注意合理性。如果规章制度超出合理的范围，也很可能在仲裁和诉讼中被认定无效。

3. 细化制度标准

企业规章制度的制定不能只关注数量和覆盖范围，不应只是法律规定和条文的简单罗列，应结合企业自身实际，提出具有实际操作性的，切实可行的使用标准。这样才能在解决劳动争议和纠纷时发挥规章制度的效用。如：对《劳动合同法》第 39 条中“严重违反企业的规章制度的”，建议对相关情形做详细的表述。

4. 注重材料留存

劳动争议发生后，企业光有规章制度是不够的，很多情况下企业需要进行必要的举证，若举证不足同样无法得到法律的支持。

所以，建议企业注重对公示告知材料等必要材料的归档和留存。

八、企业民主管理

企业民主管理是企业依照法律规定，通过落实职工代表

大会制度、厂务公开制度、职工董事及职工监事制度，对企业经济生活、政治生活、社会生活、文化生活以及其它事务实行民主决策、民主参与、民主监督的管理制度和管理方式，是企业战略管理的重要组成部分。

（一）企业民主管理的功能

企业实行民主管理在《工会法》和《中国工会章程》中都有明确规定。工会依照法律规定，通过职代会或其它形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督，维护职工合法权益；动员和组织职工参与经济建设，完成生产任务和工作任务。企业民主管理的职能定位是把经济发展作为首要着力点，因为经济的持续健康发展是构建和谐企业的首要条件。如果没有职工的广泛参与，企业的经济发展目标也就无法实现。企业民主管理又具有“两个维护”的作用，即维护工人阶级的整体利益，维护职工群众的具体利益。维护职工合法权益，确保职工在企业享有法律规定的民主权利，是为了进一步调动和保护职工的积极性和创造性。正是从构建和谐企业的目标出发，工会依法开展劳动争议调解以确保建立和谐稳定的劳动关系；实施厂务公开以推进民主监督；建立平等协商及集体合同制度以保障职工的合法权益，这些努力也正是为了更好地肩负起构建和谐社会的重要使命。企业民主管理对和谐社会建设的支撑和推动作用，主

要通过“四个功能”表现出来：

1. 协调功能。有效协调企业内部的利益矛盾关系，其主要手段是推进厂务公开、开展劳动争议调解等工作。

2. 法制化功能。建立健全企业各项规章制度，坚持依法办事，提高企业的执法能力。民主管理必须要求有序参与，依法维权，和谐维权。

3. 创效功能。民主管理能创造经济效益，推动企业协调、科学、持续发展。

4. 凝聚功能。企业民主管理通过上述三个功能的发挥，催生出工会和企业的凝聚力，这就是企业民主管理的凝聚功能的实质所在。

（二）企业民主管理的形式

民主管理是构建和谐企业的支撑和动力。企业民主管理主要有以下几种形式：

1. 职工代表大会制度

职工代表大会是由经过职工民主选举产生的职工代表组成，代表职工行使民主管理，也是企业实行民主管理的基本形式。职工代表大会行使下列职权：

（1）听取企业主要负责人关于企业发展规划、年度生产经营管理情况，企业改革和制定重要规章制度情况，企业用工、劳动合同和集体合同签订履行情况，企业安全生产情

况，企业缴纳社会保险费和住房公积金情况等报告，提出意见和建议；审议企业制定、修改或者决定的有关劳动报酬、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规章制度或者重大事项方案，提出意见和建议；

（2）审议通过集体合同草案，按照国家有关规定提取的职工福利基金使用方案、住房公积金和社会保险费缴纳比例和时间的调整方案，劳动模范的推荐人选等重大事项；

（3）选举或者罢免职工董事、职工监事，选举依法进入破产程序企业的债权人会议和债权人委员会中的职工代表，根据授权推荐或者选举企业经营管理人员；

（4）审查监督企业执行劳动法律法规和劳动规章制度情况，民主评议企业领导人员，并提出奖惩建议；

（5）法律法规规定的其他职权。

职工代表大会每年至少召开一次。职工代表大会全体会议必须有三分之二以上的职工代表出席。

2. 厂务公开制度

厂务公开是实施民主监督的有效形式，其最大优势在于让职工知情、参与、监督。“参与权”是以“知情权”为基础的，落实“知情权”是为了更好地行使“参与权”。从这个意义上讲，厂务公开是职工行使民主权利的一个平台。厂

务公开一般包括以下几个方面：

（1）经营管理的基本情况；

（2）招用职工及签订劳动合同的情况；

（3）集体合同文本和劳动规章制度的内容；

（4）奖励处罚职工、单方解除劳动合同的情况以及裁员的方案和结果，评选劳动模范和优秀职工的条件、名额和结果；

（5）劳动安全卫生标准、安全事故发生情况及处理结果；

（6）社会保险以及企业年金的缴费情况；

（7）职工教育经费提取、使用和职工培训计划及执行的情况；

（8）劳动争议及处理结果情况；

（9）法律法规规定的其他事项。

3. 职工董事制度、职工监事制度

职工董事、职工监事制度是指依据法律规定，通过职工代表大会民主选举产生一定数量的职工代表，进入公司董事会、监事会，代表职工行使决策权和监督权，进入董事会的即为职工董事，进入监事会的即为职工监事。

职工董事、职工监事享有与其他董事、监事同等的权利，承担相应的义务。职工董事、职工监事代表职工行使决

策权和对公司的监督权，其权利受到法律保护，任何人不得压制、阻挠和打击报复。

（三）实现企业民主管理的途径

1. 建立企业职工民主评价制

民主的关键是决策的民主。采用民主的决策方式，一方面可保证“职代会”各种权力的充分行使；另一方面可使决策带有科学性并充分尊重职工意愿，集思广益，有利于提高决策质量。要把涉及企业前途命运的重大问题列入民主评价范围，而不使职工局限于评价干部的德、能、勤、绩，以避免“一言堂”作风及武断“拍板”所遭致的重大失误等不良后果，这中间，“选择权”与“罢免权”是民主评价的最高形式。职工（职代会）在开展民主评议活动中如果没有选择权与罢免权，职工的民主评议将流于形式，企业民主管理也将形同虚无并步入歧途。

2. 建立职代会举报、监督制

没有制约的权力必将导致腐败。在企业，职工是权力的主体，应当在企业的职工与经营者之间建立起一个制约机制，以实现对权力的制约，避免权力的极端性与绝对化。由于企业经营者和职工群众都是生产资料所有者，因此，监督是建立在根本利益一致的基础上的，这种利益的一致性决定了监督的两重性，即实施监督者同时又是被监督者，企业中

任何一个职工或领导如果做了有损企业利益的事情，职工群众和代表就应当举报（或越级举报），以便及时、有效地中止和查处其违法行为。

3. 建立职代会通报制

鉴于有效的监督来源于全面的了解，全面的了解来源于及时通报，因此，建立职代会通报制将成为职工行使监督权的有效手段，也是现代管理的科学方法。通报的原则是及时、准确、真实，并应当做到定时、定向、定量。所谓定时，就是要有明确的时间规定和重大事件及时通报。定向，就是上、下互通。定量，就是要包括企业所有重大事情，不能在通报中搞筛选，或有利就讲无利就回避。

4. 建立企业经营者与职工民主对话机制

工人参与管理的本质是管理者和工人之间的感情沟通。开展定期的协商对话，不仅可以沟通思想，联络感情，也可以使经营者摆正领导与公仆的位置，有利于使经营思想、方针、策略为广大职工所了解和接受，有利于多渠道、多层次地掌握干群之间的思想、工作状况，及时解决各种疑难问题。

总之，企业民主管理机构的建立与健全在当前形势下是十分必要的，并将随着我国经济和政治体制改革的逐步深化而日臻完善，这是克服企业行为短期化，确保社会主义企业

的生产、经营、管理向着科学、有序、高效、全面发展的根本途径。

（四）企业民主管理的原则

1. 坚持互惠互利原则

职工民主管理的基本任务是凝聚企业和全体职工的智慧和力量，共同促进企业发展。推进职工民主管理，必须兼顾企业和职工双方的利益。职工民主管理有利于充分调动职工的积极性、主动性和创造性，既维护职工合法权益，又有利于促进企业可持续发展。

2. 坚持走群众路线原则

职工民主管理的主体是职工，没有职工群众的支持和参与，职工民主管理工作就会成为无源之水、无本之木。群众路线是党的根本工作路线，职工民主管理工作作为广大职工发挥当家作主作用的群众性实践活动，必须走群众路线，坚持充分发动群众，切实依靠群众，并以职工群众是否满意作为衡量开展职工民主管理工作成效的标准。

3. 坚持依法办事，依法推进原则

职工民主管理工作关系到我国基层民主法治建设，坚持依法推进十分重要和必要。在推行职工民主管理中，要注意与《公司法》《工会法》《劳动合同法》等法律法规的贯彻落实相衔接，结合本地区、本企业的实际，制定和完善职代

会、厂务公开的实施办法及相关细则，特别要重视职代会制度的程序规范化建设，严格按规范程序操作。

（五）人文关怀主要形式

企业在不断提高职工物质待遇的同时，想方设法丰富职工的业余文化生活，关心关爱职工身心健康，进一步增进对职工的人文关怀，企业对员工的人文关怀主要形式有：

1. 政治关怀。尊重人格，尊重劳动，让职工参与企业民主管理，企业重大问题决策多听听职工心声和意见。

2. 工作关怀。加强与一线职工面对面沟通，了解职工对本职工作的态度、满意程度、岗位适配度、工作压力等情况；征求职工对管理、制度、工作任务方面的意见建议；及时解决职工在履行本职工作中遇到的困难和问题。

3. 文化关怀。注重职工精神文化建设，加大资金投入，建设职工文化活动俱乐部，图书室和活动室等娱乐设施，并开展形式多样的文体活动，丰富职工的精神文化生活。引导鼓励职工树立正确的世界观、价值观、人生观。

4. 健康关怀。建立企业职工健康档案，为职工安排健康体检；落实女职工、未成年工、残疾人职工的特殊劳动保护和健康体检；关心关爱职工身心健康，及时发现和指导职工正确预防、正确对待、正确治疗；有条件的企业应创设心理健康咨询服站。

5. 亲情关怀。弘扬企业的“家文化”，把职工当家人，真诚帮助职工解决实际困难，做职工的贴心人；做到对职工的亲情关怀，做到“三个必访”，即：职工本人及直系亲属发生重大疾病时必访，职工家庭遭遇重大灾祸时必访，职工直系亲属病故和重大变故时必访。

6. 福利关怀。建立职工生日档案，每逢职工生日以多种方式送上生日祝福及礼物；发挥工青妇组织作用，“三八妇女节”、“六一儿童节”、“五四青年节”等重要传统节日，组织一定形式的活动，送上节日的祝福和礼物。

7. 职业关怀。对新入职的职工，要及时了解其个人及家庭情况、专业水平及职业偏好，搞好入职培训，尽快提升职工适应岗位的能力；建立职工职业发展档案，定期组织职工技能培训、提升职业技能；为职工提供形式多样的培训课程，实现自我提升，并为他们打开进取、上升通道，满足自我实现需要。

8. 环境关怀。美化企业生产、生活环境，创设有利于职工身心健康、安全舒适的良好环境；对于特殊环境下工作的职工要给予特殊的保护，按规定落实职业保护措施。

九、劳动争议处理

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

《劳动人事争议仲裁办案规则》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，劳动者可以与用人单位协商，也可以请工会或者第三方共同与用人单位协商，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，有利于最大限度的维系劳动关系。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、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

（六）劳动争议仲裁与诉讼

劳动争议仲裁是指劳动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）风险防控

1. 处理制度不健全。企业应当建立健全劳动争议预防与调处制度，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保费，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。

十、和谐劳动关系

《关于构建和谐劳动关系的意见》是党中央、国务院在深入分析当前劳动关系的形势以及今后一个时期发展趋势的基础上做出的一个重大决策，是指导新时期劳动关系工作的纲领性文件。积极构建和谐劳动关系有利于维护劳动者合法权益，也有利于企业健康可持续发展。

（一）构建和谐劳动关系的目标任务

加强调整劳动关系的法律、体制、制度、机制和能力建设，加快健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制，加快形成源头治理、动态管

理、应急处置相结合的工作机制，实现劳动用工更加规范，职工工资合理增长，劳动条件不断改善，职工安全健康得到切实保障，社会保险全面覆盖，人文关怀日益加强，有效预防和化解劳动关系矛盾，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

（二）和谐劳动关系企业创建途径

构建和谐劳动关系是形成企业凝聚力、激发职工创造力、提升企业社会形象的重要举措。

1. 建立组织领导体系。包括组织领导机制、工作协调机制、责任落实机制、分析研判机制、应急处置机制、监督检查考核评价机制等。

2. 制定创建活动方案。包括创建目标、工作任务、具体措施等，特别是要注重与企业长期发展战略规划、人力资源管理突出矛盾问题等紧密结合起来，与各有关部门的重点工作任务紧密结合起来，搭建创建平台，丰富创建载体，补短板、强弱项，有创新。

3. 健全各项规章制度。特别是要注意梳理、修改、废除那些违反法律法规、违反公序良俗、违反职工意愿的“土政策”。做到规范有序，合法合理，防范风险。

4. 建立专业管理队伍。包括政策法规宣传、培训和矛盾纠纷调处队伍，着重培养职工良好的职业道德，增强职工

对企业的责任感、认同感和归属感，爱岗敬业，自觉履行劳动义务。引导职工以理性合法形式表达利益诉求，解决利益矛盾、维护自身权益。及时化解矛盾纠纷，防止“小事拖大”、“大事拖炸”。

5. 整合力量齐抓共管。创建活动是一项综合性的系统工程。党委领导—确保创建活动方向正确；行政负责—确保创建活动与生产经营活动同步推进；部门主抓—人力资源机构牵头抓总；职工参与—调动职工的积极性、主动性，共建共享；各司其职—各相关部门履职尽责，协同共创。

6. 注重企业文化建设。发挥企业文化的“四大作用”，即：协调作用，让企业职工团结一致，共同克服困难；引导作用。告诉员工在工作中应该怎么做、遇到问题应该如何处理，让企业管理更加规范；约束作用，让员工知道哪些是可以做的，哪些是不能做的；激励作用，激发员工潜在的智慧，调动员工的积极性、主动性。加强人文关怀—建设文体娱乐设施，开展文化体育活动，丰富职工文化生活；加强心理疏导—注重精神需求和心理健康，开展思想引导和心理疏导，建立心理危机干预预警机制；加强困难帮扶—对困难职工及时伸出援手，体现关爱温暖。

（三）和谐劳动关系单位评价确认

深入推进和谐劳动关系创建活动是构建和谐劳动关系的

重要载体。近年来，我市协调劳动关系三方联合部署开展劳动关系和谐单位评选表彰活动，按照《河北省劳动关系和谐单位评价规范》（详见附件3），严格评选表彰、组织开展评审推荐工作。

附件 1

河北省劳动用工企业薪酬信息系统

——企业申报系统

一、企业网报系统

https：//www.sjz12333.net：9080/sjzythwb

图示：

注意事项：

1. 所有企业用户需要重新在网报系统进行注册。

2. 目前石家庄市劳动用工备案和社会保险申报使用的同一个网上申报系统，如果企业已经注册网报系统用户，可以根据本单位实际情况，使用已注册的用户，或者新注册用户。

二、用户注册

点击网报系统登录页的“去注册”进行用户注册。

图示（红框位置）：

图 1

图 2

注意事项：

1. 用户名、密码由企业自行注册，需要符合校验规则。

2. 姓名、身份证号码、手机号码非常重要，忘记密码

后可通过其找回。

3. 获取手机验证码后，图形验证码会自动刷新，保存前需要注意修改图形验证码。

4. 注册信息填报完成后，需要勾选”我已阅读并统一《用户服务协议》、《用户隐私协议》”；点击“注册”完成用户注册。

三、CA 证书绑定

CA 用户使用注册的用户名、密码登录系统，进行 CA 证书绑定。

图示：

图 1

图 2

注意事项：

1. 绑定完成后，会强制重新登录。

四、单位绑定用工备案业务

新注册用户登录系统后台，系统会自动弹出新用户引导界面，点击其中的“劳动用工备案单位绑定”，进行业务绑定。

图示：

图 1

原社保业务注册用户可以点击右上角齿轮，点击“单位绑定”，弹出绑定页面。

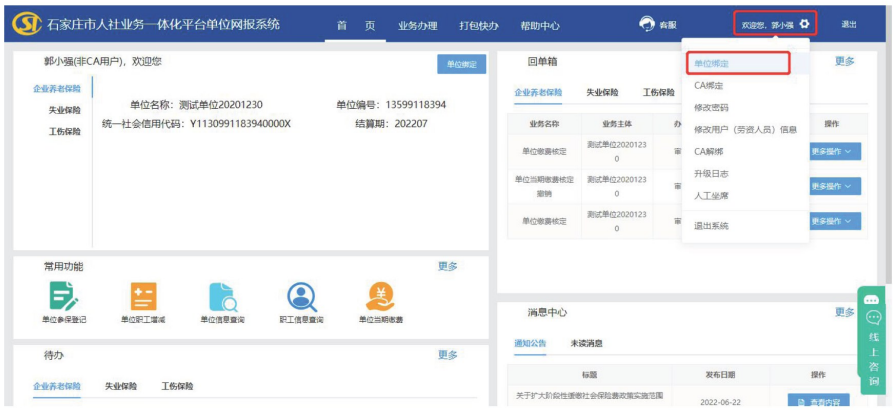

图 2

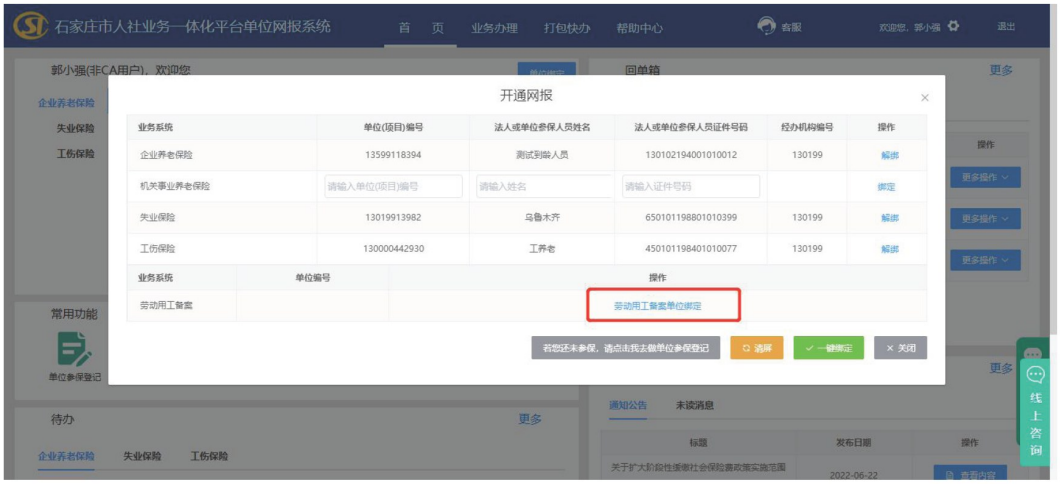

图 3

在绑定界面输入统一社会信用代码后，点击“查询单位信息”，即可查询出单位信息。如果单位信息为空，可自行填写绑定信息或由劳动关系部门进行单位信息维护后再进行绑定。

图 4

获取出来的单位信息，需要注意法人信息和审批机构。维护完成后，点击“保存”按钮完成业务绑定。

图 5

如果在系统中根据统一社会信用代码没有查询到单位信息，系统会自动跳转到单位新增页面，请在该页面办理单位新增业务。如图：

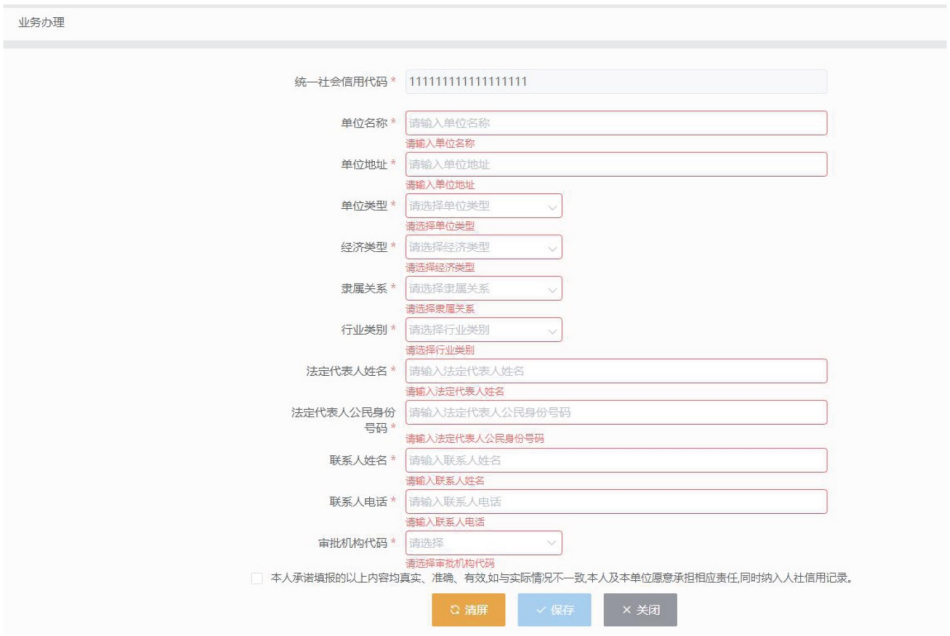

图 6

注意事项：

1. 系统提示“法人信息与系统信息不符”，需要由经办机构进行信息维护才可进行绑定。

2. “审批机构代码”选择实际业务的审批机构。

3. “保存”按钮点击没有反映，关注“保存”按钮上方选项是否打勾。

4. 一个用户只能同一个单位信息进行绑定。

5. 单位发生迁移，由劳动关系部门经办人员维护“单位信息”中的“审批机构”即可。

五、劳动关系业务申报

企业用户完成“劳动用工备案”，业务绑定后，点击“业务办理”，即可进行劳动关系所有业务的申报。

图示：

图 1

点击全部菜单中的“用工备案”，即显示所有备案业务。点击用工备案业务中的相关功能，即可进行对应业务的申报。

图示：

图 2

“用工备案信息变更—新签/续签”功能展示。

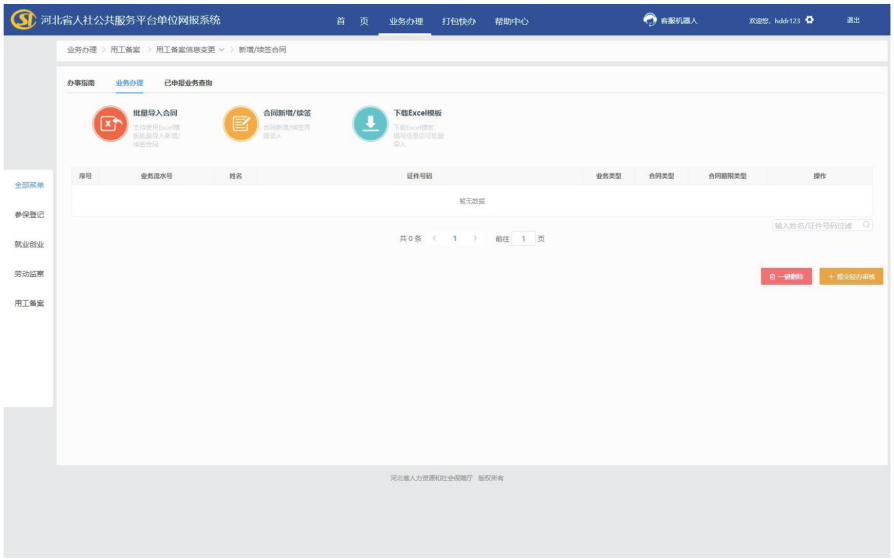

图 3 新签/续签合同

图 4 新签/续签合同（单笔操作）

图 5 批量导入合同（批量操作）

注意事项：

1. 批量操作的模板，不建议使用复制黏贴。

2. 模板相关信息注意数据格式要求。

3. 提交经办审核的业务，CA 用户即时类业务系统自动受理、自动审核；限时业务系统自动受理，劳动关系部门人工办理。非 CA 用户在提交经办审核后，需打印业务申请单后至人社大厅窗口进行业务受理，即时业务受理完成后系统自动审核；限时业务业务受理完成后劳动关系部门人工办理。

六、查询申报进度

企业用户，在“已申报业务查询”中可以进行“查看申报信息”、“查询受理进度”、“下载申报业务单”、“下载业务档案”和在完成受理后下载“业务回单”。

图示：

图 1

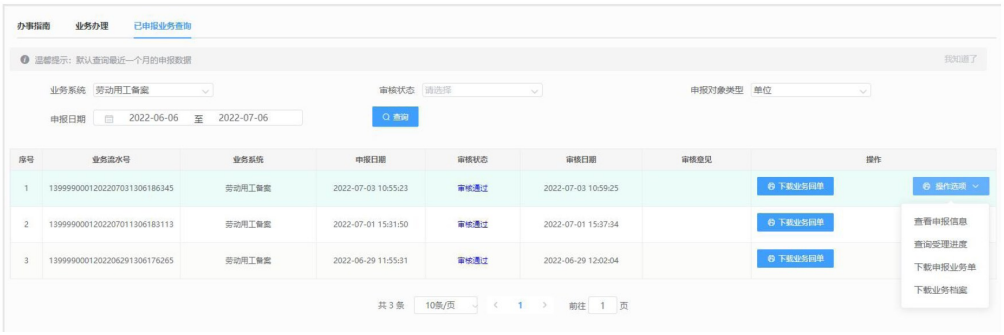

图 2

附件 2

京津冀集体合同参考文本
（用人单位版）

用人单位：　　职工方：

首席代表姓名：　　首席代表姓名：

北京市人力资源和社会保障局
天津市人力资源和社会保障局　制
河北省人力资源和社会保障厅

使 用 说 明

一、本合同书可作为京津冀地区用人单位与职工一方签订综合性集体合同时参考使用。

二、集体合同由工会代表职工一方与用人单位订立。

三、京津冀地区用人单位与职工一方使用本合同书签订综合性集体合同时，可根据用人单位实际对合同条款进行增减或修改，但不得违反国家和地方相关法律法规。

（提示：第三章劳动报酬可协商条款包括工资制度、工资标准、工资水平调整、工资结构、本单位最低工资标准、加班工资基数、特殊情形支付的工资等详细内容，以上内容也可以在专项集体合同中予以明确。）

四、双方协商约定的其他内容，在本合同书第十章第三十七条中写明。

五、签订集体合同，用人单位与工会应加盖公章，双方首席代表应本人签字。

企业集体合同协商代表名单

	序号	姓名	性别	年龄	职位（岗位）	身份证号码
行政方代表	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
职工方代表	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					

根据国家及京津冀三地相关法律法规政策规定_____（用人单位）和本单位工会（以下简称工会）/职工方为构建和谐稳定的劳动关系，促进互利共赢、共同发展，经协商一致签订本合同。

第一章　总　　则

第一条　用人单位依法建立健全集体协商和集体合同制度，认真履行本合同各项约定，尊重并支持工会依法独立自主地开展工作，保障职工的合法权益。

职工一方依法与用人单位开展集体协商，签订集体合同。工会依法维护职工合法权益，对用人单位履行集体合同的情况进行监督；教育引导职工履行本合同各项约定，努力完成各项生产、工作任务。

第二条　双方承诺，当发生突发事件如疫情影响、停工停产等情形时，应就共同关心且直接涉及职工切身利益的新增事项及本合同未尽事宜及时开展协商，寻求双方利益平衡点，妥善解决影响劳动关系的突出问题，维护劳动关系的和谐稳定。

第三条　用人单位应严格落实内部疫情防控责任，推动做好疫情防控常态化及职工在京津冀三地通勤或出差等情形

下的健康码互认等工作，提供必要的消杀用品，建立职工隔离期管理、消杀岗位职责等相关制度。工会协助用人单位做好防控工作，对职工进行必要的健康知识培训和相关政策宣讲。

第四条 本合同对用人单位和本单位全体职工具有法律约束力。用人单位与职工个人订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准，不得低于本合同约定的标准。用人单位规章制度与本合同不一致的，职工要求优先适用本合同约定的，应当按照本合同约定执行。

第二章 劳动合同管理

第五条 用人单位招用职工，应落实国家及京津冀三地政策，打破区域壁垒，平等对待职工在不同地区合法合规取得的职业资格和职称资格，优化人才在京津冀三地的配置和流动。

第六条 用人单位与职工建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，应当遵循法律法规和政策规定及本合同的有关约定。双方就劳动合同具体内容进行协商，妥善处理劳动合同履行中出现的问题和突发事件。

第七条 用人单位招用职工，第一次劳动合同期限不少于____年，试用期不超过____个月。

第八条 劳动合同期限届满时，职工在规定的医疗期内或者女职工在孕期、产期、哺乳期等情形的，劳动合同应续延至相应的情形消失时终止。

第九条 工会应当帮助、指导职工与用人单位依法订立和履行劳动合同。用人单位单方解除劳动合同，应当事先通知工会并说明解除原因。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。

第三章 劳动报酬

第十条 用人单位应将涉及工资分配的规章制度或方案等提交职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定。

双方协商一致，可以订立工资专项集体合同。

第十一条 用人单位实行以_____工资制为主体的工资制度。具体为：

1._____人员实行_____工资制；

2._____人员实行_____工资制；

3._____人员实行_____工资制。

第十二条 劳动定额标准应是大多数职工在法定工作时间或者劳动合同约定的时间内能够完成的工作量。双方经协商，约定劳动定额标准为_____。

对实行计件工资制的职工，用人单位应当依法合理确定劳动定额和计件报酬标准。计件报酬标准为_____。

第十三条 在本合同期限内，当用人单位出现_____情形时，全体职工的_____工资项目或职工工资总额在下年度增长幅度为_____%；当用人单位经营出现_____情形时，全体职工的_____工资项目或职工工资总额不增长或下降幅度不超过_____%。

第四章 工作时间和休息休假

第十四条 用人单位依法实行标准工时制。因生产和工作特点，需要在_____岗位实行综合计算工时工作制或不定时工作制，应按照国家和地方有关规定取得特殊工时许可后执行。

第十五条 对于实行标准工时制岗位的职工，用人单位因生产经营需要，确需安排职工加班的，应按照国家和地方有关规定进行协商，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障职工身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

第十六条 依法保障职工休息休假权利。职工依法享受带薪年休假、婚丧假、产假等国家和地方规定的假期。职工享受年休假的具体时间安排由用人单位考虑职工本人意愿统筹安排。

第十七条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照不低于其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中已包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。

计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

第五章 劳动安全与卫生

第十八条 用人单位按照国家和地方的有关规定，提供安全生产环境，建立健全劳动安全卫生管理组织和安全生产责任制。职工在劳动过程中应当严格执行用人单位制定的各项劳动安全生产制度。

双方协商一致，可以订立劳动安全卫生专项集体合同。

第十九条 职工发生因工伤亡事故，用人单位应及时通知工会参与调查处理，双方按国家和地方有关规定报有关部门。对于符合《生产安全事故报告和调查处理条例》（国务院令2007年第493号）规定的一般事故及以上等级的生产安全事故，应当在1小时内向事故发生地县级以上人民政府应急管理部门（安全生产监督管理部门）和负有安全生产监督管理职责的有关部门报告。

第二十条 工会依法支持用人单位强化劳动安全管理，协助用人单位进行安全检查和防暑降温、防寒保暖检查，依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，协助落实相关安全措施。

第二十一条 用人单位要做好各项劳动保护工作，定期为职工发放或更换劳动保护用品。高温季节应按照国家和地方有关规定，做好防暑降温物品保障、安排特殊高温时段作业时间和发放防暑降温津贴等工作。

第二十二条 用人单位和工会应密切配合，加强职工的安全教育，提高职工的安全意识和素质。对特种作业职工必须进行专门培训，取得特种作业资格，做到持证上岗。职工有权对用人单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告；有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。用人单位不得因此降低其工资、福利等待遇或者与其解除劳动合同。

第六章　保险福利

第二十三条　用人单位应按时足额为职工缴纳社会保险，确保职工依法享受社会保险待遇。工会有权对用人单位参保情况进行监督。

第二十四条　职工出现因工负伤、致残、死亡以及患病或非因工负伤等情形的，用人单位应按照国家和地方有关规定，保障职工享受相关待遇。

第二十五条　用人单位每____年为职工进行一次体检(含女职工妇科检查)，职工体检费用标准为/不低于_____。

第二十六条　用人单位依据职工福利费使用范围，与工会协商确定以下事项及执行标准：

1. _____；
2. _____；
3. _____；
4. _____。

第七章　女职工和未成年工特殊保护

第二十七条　用人单位依法对女职工和未成年工实行特殊劳动保护。建立健全女职工和未成年工特殊劳动保护制度及协商机制，保障女职工和未成年工在生产过程中的人身安

全与健康。

第二十八条 用人单位依法维护和保障女职工的合法权益，保障女职工享有与男职工平等的劳动权、发展权和受教育权，预防和制止对女职工的性骚扰。工会应鼓励和帮助女职工自尊、自爱、自信、自立、自强，调动女职工的积极性和创造性，在用人单位改革发展中建功立业。

双方协商一致，可以订立女职工权益保护专项集体合同。

第二十九条 用人单位不得安排未成年工从事国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动，并对未成年工定期进行健康检查。

第三十条 用人单位禁止使用童工。工会有权对用人单位招用人员进行监督，对符合国家规定使用未成年工的，督促用人单位向当地人力资源社会保障行政部门办理招用未成年工登记备案。

第八章 职工培训

第三十一条 用人单位积极落实国家和当地政府职业培训政策，提升职业技能；工会鼓励职工积极参与各类、各层次职业技能培训，配合用人单位落实培训要求。

第三十二条 用人单位应有计划地开展职业技能培训和

各种专业培训。每年按照职工工资总额的____%提取教育经费用于职工的培训，用于一线职工的教育经费比例不少于____%。

第三十三条 用人单位鼓励职工自学成才、岗位成才，符合职业技能提升培训补贴申领条件的职工，可根据当地人力资源社会保障行政部门规定，自行办理相关手续。用人单位对取得专业等级证书的职工可按不同等级给予奖励或支付专项津贴，具体标准按照_____执行。

第九章 考核制度和裁减人员

第三十四条 用人单位按照法律法规和政策规定制定本单位的规章制度。对遵守劳动纪律，完成生产和工作任务成绩显著的职工予以奖励；对不能胜任工作的职工，组织开展培训或者调整工作岗位；对违反用人单位规章制度的，视严重程度进行批评教育、扣减奖金、解除或终止劳动合同等。因职工个人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按劳动合同约定要求其赔偿经济损失。工会要充分发挥监督作用，维护职工的合法权益。

第三十五条 用人单位生产经营困难，如受疫情等因素影响无法正常运营，双方可通过平等协商，采取适度调整职

工工资水平、灵活安排工作时间、轮岗轮休、稳岗培训等方式稳定工作岗位，尽量不裁员或少裁员。用人单位不得不裁减人员时，裁减二十人以上或裁减不足二十人但占职工总数百分之十以上的，应按《劳动合同法》规定提前三十日向工会或全体职工说明情况，听取工会或职工的意见，向当地人力资源社会保障行政部门报告后方可裁减人员。

第三十六条 裁减人员时，用人单位应积极对接当地人力资源社会保障行政部门，使符合条件的人员可按规定享受再就业培训相关政策，或通过公共就业服务机构举办的招聘活动实现再就业。用人单位依照《劳动合同法》第四十一条裁减人员，在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减人员，并在同等条件下优先招用。

第十章 其他约定

第三十七条 双方约定的其他内容：

1. _____；
2. _____；
3. _____；
4. _____。

第十一章 集体合同履行及争议的协调处理

第三十八条 本合同期满前____日内，任何一方均可向

对方提出重新签订或续订的要求。

第三十九条 本合同自生效之日起，双方应积极全面履行，非因法定事由或双方协商同意，任何一方不得擅自修改、变更或解除。对本合同未列事项，应按照法律法规的规定执行；法律法规无明文规定的，须由双方协商解决。

第四十条 集体合同的订立、变更、解除或终止，双方应按照国家和地方有关规定执行。若订立本合同所依据的法律法规发生变化，双方应按照新颁布的法律法规，经协商一致，对有关条款作相应修订，并依法报有关部门审查备案。

第四十一条 双方应加强沟通联系，就重大事项和职工权益相关问题进行通报、协商，保障本合同的履行。

第四十二条 因当事人一方的过错，造成本合同不能履行或不能完全履行的，有过错的一方应承担违约责任。

第四十三条 因履行本合同发生争议，双方应通过协商方式解决。经协商解决不成的，可依法申请仲裁、提起诉讼。

第十二章 附 则

第四十四条 本合同期限____年。经职工代表大会或全体职工讨论通过，双方首席代表签字后，用人单位报_____局审查备案。若该局自收到文本之日起十五日内未提出

异议的，本合同即行生效。

用人单位应当自本合同生效之日起____日内以适当的形式向全体职工公布。

第四十五条 本合同一式____份，双方各执一份，报__ _____局，_____总工会各____份。

用人单位方首席代表（签字）　　职工方首席代表（签字）

用人单位（盖章）　　工会（盖章）

年　　月　　日　　年　　月　　日

_____公司

集体协商会议纪要

（参考文本）

协商时间：

协商地点：

协商会议出席人员：

企业方（甲方）协商代表：

职工方（乙方）协商代表：

会议内容如下：

企业方首席代表　　职工方首席代表

（签字盖章）　　（签字盖章）

年　　月　　日　　年　　月　　日

职工（代表）大会
关于通过《集体合同（草案）》的决议

（参考文本）

本公司职工（代表）大会于____年____月____日在（　）召开。参加会议的应到职工代表____人，实到代表____人，超过全体代表的三分之二。____列席了会议。全体与会人员认真听取了《集体合同（草案）》以及协商过程说明。一致认为：《集体合同（草案）》符合公司实际，体现了公司认真维护职工的合法权益。_____。

经大会无记名投票表决，____票同意，____票不同意，____票弃权，同意人数超过应到会代表半数以上，本《集体合同（草案）》获得通过。

工会（盖章）

年　　月　　日

集体合同审查意见书

<table>
<tr><td colspan="2">企业名称</td><td>性质</td><td>职工人数</td><td colspan="2">地址</td><td>邮编</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td>企业首席代表</td><td></td><td>电话</td><td></td><td>身份证号</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>工会首席代表</td><td></td><td>电话</td><td></td><td>身份证号</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>收到时间</td><td colspan="2"></td><td>通知时间</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="7">审查意见</td></tr>
<tr><td>企业签章</td><td colspan="2"></td><td>工会签章</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

企业经办人：　　联系电话：

附件 3

劳动关系和谐单位评分标准

评价项目		评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
基本评价项目（共10项，满分100分）	1 劳动用工 （16分）	1.1 职工招聘	2分	①发布真实招聘信息②招聘过程中未有就业歧视行为。	①②各1分	
		1.2 合同签订	5分	①劳动合同订立程序合法；②劳动合同内容合法；③劳动合同形式合法；④单位和职工各执一份劳动合同文本。	①②③各1分 ④2分	
		1.3 合同履行	5分	①依法全面、实际履行劳动合同；②依法变更劳动合同；③依法续订劳动合同特别是无固定期限劳动合同；④依法解除劳动合同；⑤依法终止劳动合同。	①②各0.5分， ③④各1.5分， ⑤1分	
		1.4 劳动用工备案	2分	①主动履行劳动用工备案义务；②建立职工名册制度。	①②各1分	
		1.5 劳务派遣用工	2分	①用工范围和用工比例符合法律规定；②保障被派遣劳动者与工作岗位相关的福利待遇。	①②各1分	
	2 用人单位劳动规章 （7分）	2.1 制度健全	2分	①依法建立和完善劳动报酬、工作时间、休息休假、社会保险和福利、安全生产、劳动纪律等项制度；②劳动规章制度的内容不得与法律、法规相抵触。	①②1分	
		2.2 程序合法	2分	①制定劳动规章制度和决定涉及职工切身利益的重大事项，提出方案和意见；②方案经职工（代表）大会讨论，且与工会或者职工代表平等协商，予以修改完善。	①②各1分	
		2.3 公示告知	3分	劳动规章制度、重大事项依法公示告知职工。	3分	

评价项目		评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
基本评价项目（共10项，满分100分）	3 工资收入分配 （13分）	3.1 工资协商	4分	①建立以工资集体协商为主要形式的工资分配决定机制和工资水平调整机制；②近3年坚持每年进行一次工资集体协商。	①②各2分	
		3.2 劳动定额	1分	①科学确定、调整劳动定额或者工作任务报酬标准，应当确保90%以上的职工在正常劳动条件下、法定工作时间内或者劳动条件下、法定工作时间内或者劳动合同约定的时间内能够完成；②经职工（代表）大会通过。	①②各0.5分	
		3.3 工资增长	5分	①参照工资指导线、人力资源市场价位、物价指数，使职工工资增长与单位经济效益提高相协调；②一线职工年收入增长水平高于单位职工平均工资增长水平。	①②各2.5分	
		3.4 工资支付	3分	①以法定货币形式；②按时足额支付职工工资（包括加班加点工资、津补贴）。	①②各1.5分	
	4 工作时间与休息休假 （9分）	4.1 工作时间	3分	①依法执行国家规定的工作时间；②执行特殊工时制的，履行报批程序和公示制度。	①②各1.5分	
		4.2 加班加点	3分	①延长工作时间时数符合法律法规规定；②与工会、劳动者个人协商后实施。	①②各1.5分	
		4.3 休息休假	3分	①保障劳动者法定节假日的休假权利；②保障特殊工时制劳动者的休息休假权利；③依法执行国家年休假制度；④保障劳动者婚丧假、探亲假、产假等休假权利。	①②④各0.5分 ③1.5分	
	5 社会保险与福利 （6分）	5.1 登记申报	3分	①履行社会保险登记、申报义务；②在法律规定的时间内足额申报参保人数和应缴纳的社会保险费数额。	①②各2分	
		5.2 缴纳费用	3分	①合法合理确定缴费基数；②在法律规定的时间内足额缴纳各项社会保险费。	①1分②2分	

评价项目		评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
基本评价项目（共10项，满分100分）	6 集体协商与集体合同 （12分）	6.1 集体协商	4分	①依法建立集体协商制度，有相应的组织机构或人员负责；②单位确定劳动报酬、劳动合同管理、奖惩与裁员事项均事先与职工方进行集体协商；③协商结果及落实情况依法向全体职工公布。④保障集体协商代表的权利	①②③④ 各1分	
		6.2 集体合同	4分	①集体合同草案（包括工资、劳动安全卫生、女职工特殊保护等专项集体合同）双方平等协商一致制定；②集体合同草案提交职工代表大会或者全体职工讨论通过；③单位全面履行已生效的集体合同；④集体合同按时续约。	①②③④ 各1分	
		6.3 监督检查	4分	①集体合同报送人力资源社会保障部门审查；②生效的集体合同向职工公示；③每年至少一次将履行集体合同情况向职工（代表）大会报告；④工资专项集体合同、集体合同中的工资条款或者附件的履行情况每年公布不少于一次。	①②③④ 各1分	
	7 工会建设与民主管理 （13分）	7.1 组织健全	4分	①依法建立工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会（女职工委员）并按时换届；②工会依法取得社会团体法人资格，并进行法人登记；③把包括农民工、劳务派遣工在内的职工加入到工会组织，职工入会率达到95%以上（劳务派遣工在劳务派遣公司加入工会除外），并录入到工会业务管理系统，按规定实名制管理。	①② 各1分③2分	

评价项目		评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
基本评价项目（共10项，满分100分）	7 工会建设与民主管理 （13分）	7.2 保障提供	3分	①依法为工会办公和开展活动提供必要的设施和活动场所等物质条件；②依法独立建立银行账户，依法按时足额拨缴工会经费，工会自主管理使用经费；③保障工会工作人员不被非法变更、解除终止劳动合同。	①②③各1分	
		7.3 民主管理	6分	①建立职工（代表）大会制度，公司制企业应依法设立职工董事、职工监事；②职工（代表）大会每年至少召开1次，其决定决议得到落实；③建立厂务公开制度，重大事项通过职工（代表）大会进行公开，有固定公开栏及其它公开形式；④公开内容全面、真实、及时；⑤建立职代会提案和合理化建议征集、采纳制度，每年定期开展提案征集和合理化建议征集活动。	①2分，②③④⑤各1分	
基本评价项目（共10项，满分100分）	8劳动争议处理 （11分）	8.1 普法宣传	3分	①宣传普及劳动法律知识；②定期组织开展劳动法律知识培训；③单位主要负责人参加劳动法律知识学习；④定期组织开展劳动法律实施情况的监督自查活动。	①②各1分③④各0.5分	
		8.2 调解组织	2分	①建立劳动争议调解组织和劳动法律监督组织并制定相关制度；②企业劳动争议调解委员会人员依法组成。	①②各1分	
		8.3 沟通渠道	2分	①职工诉求表达制度健全、渠道畅通；②无用人单位原因引发的职工群体性事件；③建立劳动争议群体性事件应急处理制度。	①1分 ②③各0.5分	

评价项目		评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
基本评价项目（共10项，满分100分）	8 劳动争议处理（11 分）	8.4 预警机制	2 分	①建立劳动争议预警制度；②依法报告裁员和重大劳动争议事项。	①②各 1 分	
		8.5 调解有效	2 分	①在法律规定的时效内完成劳动争议调解工作；②劳动争议调解形成调解协议书的比例不少于 50%。	①②各 1 分	
	9 安全生产和卫生保护（7 分）	9.1 安全生产	3 分	①安全生产规章制度；②安全生产操作规程；③安全生产事故应急救援预案。	①②③各 1 分	
		9.2 安全生产教育	2 分	①安全生产教育和培训；②企业依法招用就业准入类职业（工种）的劳动者，严格执行就业准入类职业资格规定，应聘者具有相应职业资格证书；③安全生产事故报告制度。	①1 分②③各 0.5 分	
		9.3 卫生保护	2 分	①劳动安全卫生专项集体合同；②职业健康检查和监护机制；③群众性“安康杯”竞赛活动机制并开展活动。	①1 分②③各 0.5 分	
	10 职工经济技术工作和文化活动（6 分）	10.1 职工技术工作	3 分	①开展劳动竞赛和技能竞赛、技术创新和培训；②依法足额提取职工教育培训费用；一线职工教育培训费用不低于 60%。	①②各 1 分	
		10.2 职工文化活动	3 分	①有职工文体活动场所，有固定的开放时间，能够正常使用；②定期集中组织开展职工各项文体活动。	①②各 1.5 分	
	（一）基本评价项目分值（满分 100 分）					
加分项目（满分 10 分）		职工健康	2 分	①每年为职工提供法定职业健康要求以外的身体检查；②设置心理咨询室，设有心理咨询员；③进行心理健康讲座、培训等；④实行带薪疗养。	①②③④各 0.5 分	

评价项目	评价要素	分值	评价内容	评分细则	得分
加分项目（满分 10 分）	住房公积金及住房	3 分	①建立职工住房公积金制度；②及时为职工足额缴纳住房公积金；③为本单位职工提供租房补贴或职工公寓。	①②③各 1 分	
	补充保险	2 分	①建立企业年金；②为职工办理补充商业保险。	①②各 1 分	
	职工帮扶	2 分	开展困难职工帮扶和动态管理，并采取精准帮扶措施。	2 分	
	慈善公益	1 分	单位和职工参加慈善捐助和社会公益事业。	1 分	
	（二）加分项目分值（满分 10 分）				
（三）总分值（满分 110 分）					
注：总分值计算方法为（三）＝（一）＋（二）。					

劳动关系和谐单位职工满意程度评价

序号	评价项目		满意程度		
	名称	说明	满意	基本满意	不满意
1	劳动合同的签订和履行状况	对劳动合同的内容及其签订和履行情况的满意程度。			
2	企业劳动规章制度制定情况	对单位制定的劳动规章制度的内容、程序、公示情况的满意程度。			
3	重大事项处理的决定执行和公示状况	对重大事项处理结果的公开和执行情况的满意程度。			
4	劳动强度、劳动定额标准状况	对日或月安排工作量（包括加班工作量）的满意程度。			
5	工资水平状况	对工资水平和劳动付出的对应程度的满意程度。			
6	工作时间与休息休假规定状况	对执行国家工作时间和休息休假制度情况的满意程度。			
7	社会保险状况	对单位为职工办理并缴纳社会保险情况的满意程度。			
8	集体协商状况	对单位开展集体协商情况的满意程度。			
9	集体合同制度状况	对集体合同的内容及其执行或履行情况的满意程度。			
10	工资集体协商状况	对工资集体协商情况的满意程度。			
11	单位工会状况	对工会工作和对劳动者维权支持情况的满意程度。			
12	实行民主管理工作状况	对厂务公开内容的全面、及时、真实情况的满意程度。			

序号	评价项目		满意程度		
	名称	说明	满意	基本满意	不满意
13	普及法律教育状况	对单位开展法律教育活动情况的满意程度。			
14	单位劳动争议解决状况	对企业和职工间发生的因劳动权利与义务产生的争议调解过程和结果的满意程度。			
15	职工沟通渠道建立状况	对职工诉求沟通渠道状况的满意程度。			
16	劳动争议调处状况	对劳动争议调解及时、公正、有效等情况的满意程度。			
17	依法公开、报告裁员和重大劳动争议事项状况	对裁员和重大劳动争议事项依法公开、报告情况的满意程度。			
18	职工文化建设状况	对单位设立的职工活动场所开放及活动开展情况的满意程度。			
19	职工素质建设状况	对开展劳动竞赛、技能比赛、合理化建议活动等情况的满意程度。			
20	职工心理关怀工作状况	对职工的心理咨询和辅导工作开展情况的满意程度。			
合　计					
注：各单位也可根据本单位实际在此基础上增加一些评定内容					

规范企业工作时间政策指引

一、工作时间和休息休假

1. 实行劳动者每日工作时间不超过八小时、每周工作时间不超过四十小时的工时制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

2. 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。

3. 经期女职工从事连续四个小时以上站立劳动的，经本人申请，为其安排适当的工间休息；经医疗机构证明患有重度痛经不能正常工作的，给予一至两天的休息。孕期女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间；对经医疗机构诊断需要保胎休息的，准予休息；对怀孕七个月以上的，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排一定的休息时间。

二、延长工作时间的时限

1. 实行标准工时制度的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

工作时间不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

2. 经行政审批部门批准实行综合计算工时工作制的用人单位，可以按批准的周期综合计算工作时间，但其日平均工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

3. 经行政审批部门批准实行不定时工作制的职工，不受上述规定的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

三、延长劳动者工作时间的工资报酬

1. 用人单位安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资标准的150%支付劳动者工资；

2. 用人单位安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日工资或小时工资标准的200%支付劳动者工资；

3. 用人单位安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动者本人日工资或小时工资标准的300%支付劳动者工资。

经批准实行综合计算工时工作制的用人单位，其综合计算周期内的总实际工作时间超过法定标准工作时间的部分，应当视为延长工作时间，并按本条第1项规定支付劳动者延长工作时间的工资；用人单位在法定休假节日安排劳动者工作的，按本条第3项规定支付劳动者工资。

经批准实行不定时工作制的用人单位，在法定休假节日安排劳动者工作的，按本条第3项规定支付劳动者工资。

实行计件工资制的职工，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，用人单位应根据上述规定的原则，分别按照不低于本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。

轮班性生产、作业岗位执行夜班津贴，标准为：前夜班（含20点以前上班，20点至24点工作4个小时或接近4个小时）10元/班；后夜班（0点至8点上班，工作4个小时以上）12元/班。前夜班和后夜班连续上班超过10小时的，20元/夜。值班性岗位的夜班津贴：10元/班。因执行夜班津贴而增加的工资支出，实行工资总额同经济效益挂钩和工资总额包干的企业，当年在基数外单列，以后核入工资总额基数；实行工资集体协商的企业，相应增加协商总额；其他企业在成本中列支。

四、计算延长工作时间的劳动报酬基数的确定原则

1. 劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位（职位）相对应的工资标准（包括基本工资、岗位工资、职务工资等项）确定。集体合同（工资集体协议）确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同（工资集体协议）标准确定。

2. 劳动合同、集体合同均未约定，或者用人单位支付给劳动者本人的实际工资额高于劳动合同约定工资额的，应由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定计发标准。

3. 用人单位与劳动者无任何约定或约定不明确的，可按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的上年度月工资（即实得工资总额扣除奖金、加班加点工资和物价补贴、伙食补贴、劳动保护补贴等各项福利性的补贴）确定。

按以上原则计算的延长工作时间的工资基数均不得低于本地区规定的最低工资标准。法律、法规另有规定的，从其规定。