

优化营商环境

企业用工指导服务手册

江西省人力资源和社会保障厅 宣



前 言

法治是最好的营商环境。为进一步明确劳动关系主体双方的权利义务,指导企业正确执行劳动保障法律法规规定、建立健全企业内部规章制度、规范劳动用工管理行为,协力共建和谐劳动关系,持续优化我省营商环境,人力资源和社会保障部门编制了《企业用工指导服务手册》。

本手册根据国家和我省现行有关法律法规的要求,以政策问答形式总结归纳了企业在劳动规章制度、招聘录用、劳动合同、工资福利、工作时间与休息休假、社会保险、劳动争议处理等方面的常见问题。由于时间仓促,本手册编写过程中难免有疏漏之处,敬请谅解,欢迎提出宝贵意见。

目 录

规章制度篇

- 01 用人单位制定劳动规章制度有什么作用? …3
- 02 用人单位制定的劳动规章制度符合什么条件可作为用工管理的依据? ……3
- 03 用人单位制定的规章制度违反法律法规规定需要承担什么法律后果? ……3
- 04 如何保留规章制度已经过公示的证据? …4
- 05 劳动者违反规章制度,用人单位是否可以解除劳动关系? ……5
- 06 用人单位应如何保存劳动者违反规章制度的证据? ……6
- 07 劳动者违反规章制度,用人单位进行处罚有时限吗? ……7
- 08 对于劳动者给用人单位造成经济损失的,规章制度是否可以约定用人单位有权要求劳动者赔偿? ……7



招聘录用篇

- 01 用人单位可以通过哪些免费公共就业服务渠道开展招聘?13
- 02 用人单位招用人员,不得拒绝录用的情况有哪些?13
- 03 用人单位在设置录用条件时需要注意哪些事项?13
- 04 用人单位审查劳动者信息需要注意哪些事项?14
- 05 招聘时需要审查劳动者与前用人单位的劳动关系状态吗?15
- 06 用人单位招用劳动者时应履行哪些告知义务?15
- 07 劳动者在入职时应履行哪些告知义务? 16
- 08 用人单位可以向劳动者收取押金吗? ...17
- 09 劳动者入职时,用人单位必须要安排入职体检吗?17
- 10 可以在录用通知书中附条件吗?17

劳动合同篇

- 01 用人单位是否必须与劳动者签订劳动合同?21

02	劳动合同应该包括哪些内容?	21
03	签订劳动合同应该注意哪些事项?	21
04	用人单位聘用退休人员是否也要签订劳动合同?	22
05	个体工商户可以与招用人员订立劳动合同吗?	23
06	单位在各地设有分公司,分公司是否可以订立劳动合同?	23
07	单位是否必须订立书面劳动合同,口头是否可以?	24
08	劳动合同最迟什么时候签订?	24
09	单位管理需要,是否可以订立电子劳动合同?	24
10	部分劳动者拒绝订立书面劳动合同,单位是否需要承担法律责任?	24
11	劳动者拒绝订立书面劳动合同怎么办?	25
12	试用期时间是多长? 试用期内用人单位可以随意解除劳动合同吗?	25
13	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?	26
14	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?	27
15	用人单位可以随时延长试用期吗?	27



- 16 试用期是否可以不为劳动者缴纳社会保险? 27
- 17 试用期工资应当如何约定?28
- 18 用人单位是否可以与劳动者约定违约金?
.....28
- 19 用人单位可以变更劳动者的工作岗位、工作地点吗?28
- 20 用人单位合并、分立,与劳动者的劳动合同还要继续履行吗?29
- 21 劳动者提前30日通知用人单位解除劳动合同,用人单位能否不批准?29
- 22 劳动者不辞而别是否违法?30
- 23 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同是否需要支付经济补偿?30
- 24 劳动者不能胜任工作,用人单位能否直接解除劳动合同?31
- 25 用人单位在什么情况下不能解除劳动合同?
.....31
- 26 用人单位在什么情况下解除劳动合同需要额外支付“一个月工资”的代通知金? ...32
- 27 劳动合同期满,不再续订劳动合同,是否需要支付经济补偿?33
- 28 用人单位内部规章制度没有告知劳动者,能作为处罚劳动者的依据吗?33

工资福利篇

- 01 工资都由哪些部分构成?39
- 02 什么是最低工资标准?39
- 03 用人单位应当如何支付劳动者的工资? ...39
- 04 工资支付有什么形式?40
- 05 用人单位未依法支付工资有什么法律后果?
.....40
- 06 用人单位停工停产歇业期间工资如何支付?
.....41
- 07 劳动者休息休假期间工资如何发放? ...42
- 08 劳动者在医疗期内工资如何发放?42
- 09 加班工资和未签订劳动合同的2倍工资的计算
基数如何确定?43
- 10 目前江西省最低工资标准是多少?44
- 11 高温津贴是否一定要发放?44

工作时间与休息休假篇

- 01 我国法律对劳动者的工作时间和休息休假
是怎样规定的?49
- 02 用人单位安排加班,加班工资如何计算? 50
- 03 劳动者拒绝加班,用人单位能够以此为由辞
退劳动者吗?51



- 04 如何计算劳动者的带薪年休假51
- 05 什么情形下劳动者不能享受当年年休假?
.....52
- 06 用人单位可以统筹安排年休假吗?53
- 07 用人单位不能安排年休假的,应当如何支付
职工年休假工资报酬?53

社会保险篇

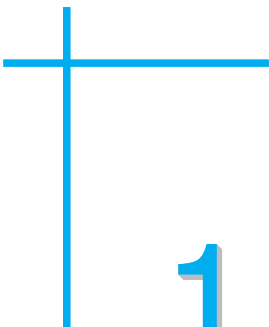
- 01 什么是社会保险?57
- 02 可以不为劳动者缴纳社会保险吗?57
- 03 用人单位应当为劳动者缴纳哪些社会保险?
.....58
- 04 用人单位应当在几日内为劳动者办理社会
保险参保登记?58
- 05 企业职工基本养老保险费缴费基数如何确定?
.....58
- 06 江西省企业职工养老保险缴费比例是多少?
.....59
- 07 新单位在社保经办机构参保,如何办理参保
手续?59
- 08 用人单位出现生产困难经营的,可以暂缓社
会保险费吗?60
- 09 用人单位未及时足额为职工缴纳企业职工

养老保险费,如何处理?	60
10 企业未及时缴纳养老保险费,造成欠费情况 如何处理?	61
11 用人单位可以与职工协商不参加社会保 险吗?	61
12 用人单位缴纳工伤保险费的数额是如何 确定的?	62
13 职工在两个及以上用人单位同时就业的,如 何缴纳工伤保险?	62
14 用人单位未依法参加工伤保险的应当承担 哪些法律责任?	63
15 哪些情形应认定为工伤?	63
16 工伤认定申请时限是怎样规定的?	64
17 工伤认定申请应提交哪些材料?	65
18 对工伤认定结论不服可以申请行政复议或 诉讼吗?	65
19 工伤职工享受的工伤保险待遇有哪些?	66
20 一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补 助金、一次性伤残就业补助金分别是什么标 准?	67
21 如果用人单位未缴纳工伤保险怎么办?	68
22 工伤职工因工伤发生的哪些费用仍由用人 单位支付?	68



劳动争议处理篇

- 01 什么是劳动争议？用人单位与劳动者发生劳动争议后有哪些解决途径？73
- 02 用人单位和劳动者自行协商确定的协议是否有效？74
- 03 劳动争议处理机构受理的案件包括什么？75
- 04 哪些劳动者与用人单位发生的争议都不属于劳动争议案件的受理范围？75
- 05 发生劳动争议后，应该向哪个仲裁委申请仲裁？76
- 06 仲裁申请时效是多久？76
- 07 劳动者申请劳动争议仲裁需要提供哪些资料？77
- 08 用人单位申请劳动争议仲裁需要提供哪些资料？78
- 09 仲裁案件一般多长时间结案？79
- 10 劳动者争议案件处理流程。79
- 11 用人单位或者劳动者对劳动争议终局裁决不服，有什么救济方式？80
- 12 哪些争议事项适用终局裁决？80



1

规章制度篇

01 用人单位制定劳动规章制度有什么作用？

用人单位劳动规章制度包括劳动报酬、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、劳动定额管理等组织管理本单位劳动的规范性文件。规章制度有如下作用：

(1)保障企业合法有序地运作，将纠纷降低到最低限度；

(2)保障企业的运作有序化、规范化，降低企业经营运作成本；

(3)防止管理的任意性，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感的需要；

(4)通过合理的设置权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力的后果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗；

(5)为企业节约大量的人力物力，为企业的正常运行提供保障。

02 用人单位制定的劳动规章制度符合什么条件可作为用工管理的依据？

规章制度必须具备以下三个条件：

(1)规章制度内容必须合法，规章制度的内容不能违反法律强制性规定；



(2)规章制度应当经过民主程序确定,制定或者修改涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项应经职工(代表)大会讨论,与工会或者职工代表平等协商确定;

(3)规章制度应当向全体职工公示,或者告知职工。建议采用纸质书面形式、电子文件形式向全体员工公示,否则不对员工产生效力。

03 用人单位制定的规章制度违反法律法规规定需要承担什么法律后果?

用人单位制定的规章制度违反法律法规规定的,存在五大法律风险:

(1)法律不认可,用人单位制定的规章制度违反法律、法规规定的,规章制度没有约束力,劳动者可以不遵守;

(2)受到行政处罚,劳动行政部门会责令改正、给予警告;

(3)民事赔偿,给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任;

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

偿；

(5)用人单位使用违反法律规定的规章制度条款解除劳动关系的,将会被认定为违法解除,用人单位需要向劳动者支付赔偿金。

04 如何保留规章制度已经过公示的证据?

正式公布是规章制度生效的法定条件,正式公布以后的规章制度才能对全体职工和用人单位具有约束力。用人单位一定要注意保存规章制度公示的证据,以备日后发生纠纷之需要。用人单位可以根据本单位实际情况确定相应的公示方式,以下方式均可作为选择参照:

(1)召开职工大会进行口头宣告,请到会人员签到,并做好会议记录;

(2)直接将劳动规章制度作为劳动合同的附件,在劳动合同的约定事项中约定“乙方(职工)已经详细阅读并愿意遵守甲方(用人单位)的《劳动规章制度》”;

(3)将劳动规章制度印成员工手册发给员工阅读,并做好登记,员工阅读后在登记册上签字确认。登记册上应写明“我已经阅读,并愿意遵守”;



(4)在用人单位内的固定公告栏上张贴劳动规章制度全文公告,并将张贴的劳动规章制度公告拍照或录像保存备查;

(5)组织全体职工进行劳动规章制度集中学习或培训,并保存学习或培训时间、地点、内容的记录,以及与会人员的签到册等材料;

(6)组织劳动规章制度知识考试,并保存试卷;

(7)在用人单位内部局域网上长期公布,并保存员工的浏览记录。

05 劳动者违反规章制度,用人单位是否可以解除劳动合同?

劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。这是在劳动者存有过错的情况下,赋予用人单位的单方解除权,以保护用人单位的合法权益。解除过程需注意要具备以下条件:

(1)单位有合法的规章制度(内容合法、经民主制定和告知程序);

(2)违规事实清楚,证据确凿;

(3)违反的程度必须是“严重”;

(4)解除前将理由告知工会。

以劳动者“严重违反规章制度”为由解除劳动合同的,属于过错性解除劳动合同,无需支付经济补偿金,但如果用人单位在程序上操作不到位将会涉嫌违法解除,需要支付赔偿金。

06 用人单位应如何保存劳动者违反规章制度的证据?

用人单位可通过以下几个方式来保存劳动者违反规章制度的证据:

- (1)由违规违纪员工本人书写检讨书;
- (2)通过拍照、录像的方式固定违规违纪经过;
- (3)单位出具违规违纪通知单,让员工签字确认;
- (4)由部门经理进行谈话并制作谈话笔录。

07 劳动者违反规章制度,用人单位进行处罚有时限吗?

当劳动者出现违反用人单位规章制度的情形,用人单位可依据规章制度对劳动者进行处罚,对于用人单位行使处罚权利的时限,虽无法律明确规定,但一般认为应当在合理的权利期间



内行使,一旦超过该合理期间,用人单位的处罚权利就将灭失。因此,当出现劳动者违反规章制度的情形时,用人单位应当及时作出处罚与否的决定,尤其是劳动者严重违反规章制度的,应避免合法解除因超过合理期限而变成违法解除,导致用人单位承担支付赔偿金的不利后果。

08 对于劳动者给用人单位造成经济损失的,规章制度是否可以约定用人单位有权要求劳动者赔偿?

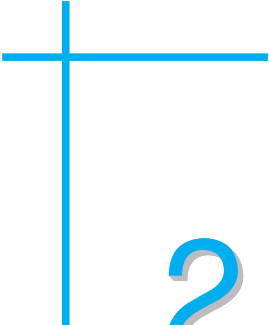
根据利益与风险共担、权利与义务对等的原则,用人单位规章制度可就劳动者因履行职务行为给用人单位造成经济损失是否应承担赔偿责任作出规定。但规章制度对损害赔偿责任规定过高时,实务中,仲裁委、人民法院可以根据过错形式和程度、劳动报酬、损失数额等因素酌情对赔偿责任进行调整:

(1)劳动者非因执行工作任务,故意侵害用人单位权益,给用人单位造成经济损失的,用人单位可向劳动者主张侵权赔偿责任;

(2)劳动者在执行工作任务过程中因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的,用人单位

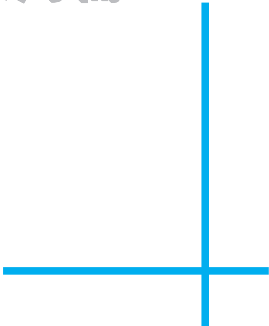
可按劳动争议向劳动者主张赔偿经济损失,双方劳动关系继续履行的,经济损失的赔偿应从劳动者本人工资中扣除,但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%,若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准,则按最低工资标准支付,赔偿总额一般不超过经济损失的40%;双方劳动关系解除或终止的,可根据劳动者的过错程度、劳动报酬、事故原因、损失数额等情况酌情确定劳动者应承担的一次性赔偿比例,赔偿比例一般不超过经济损失的30%;

(3)劳动者因一般过失给用人单位造成经济损失,用人单位请求劳动者赔偿经济损失,不予支持。



2

招聘录用篇



01 用人单位可以通过哪些免费公共就业服务渠道开展招聘?

免费线上招聘服务:用人单位可登陆全省各级公共服务机构网站发布招聘信息,也可以通过“赣服通”就业创业服务专栏发布招聘信息。

免费线下招聘服务:用人单位可以到全省各级人力资源市场进行用工登记,参与人力资源市场每周举办的免费招聘会;也可以到各级人力资源市场参加供需面谈,还可以到所在街道(乡镇)、社区(村)公共就业服务平台发布招聘信息。

02 用人单位招用人员,不得拒绝录用的情况有哪些?

用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,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;不得歧视残疾人;进城就业的农村劳动者享有与城镇劳动者平等的劳动权利,不得对进城就业的农村劳动者和其他就业困难人员设置歧视性的录用标准;不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是,经医学鉴定传染病源携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院



卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。

03 用人单位在设置录用条件时需要注意哪些事项?

用人单位根据企业的实际用工条件及相关法律规定,制定具有共性和具体岗位个性特征的录用条件:

(1)录用条件要明确、具体、量化,具备可操作性,切忌空泛化、抽象化。比如对“工作能力较强、工作积极性较高”等含糊的条件进行量化,以可以考评的要件替代。同时,对于无法直接评定或判断是否合格的情形,还可以规定参考标准或计算方法,以利于评定的时候有章可循;

(2)录用条件在招聘时须向劳动者公示,应聘劳动者对用人单位的录用条件具有知情权。且用人单位与劳动者签订劳动合同前,应使新进劳动者对用人单位相关的管理制度、劳动条件等主要的关键信息予以充分的了解,并由劳动者通过签字、接收邮件等方式确认。

在试用期内,有理由和证据证明劳动者不符合录用条件的,用人单位可以依法解除劳动合同。

04 用人单位审查劳动者信息需要注意哪些事项?

用人单位在招聘劳动者时,应注意审查劳动者相关信息,主要需注意以下几点:

(1)要询问了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,但不得侵犯劳动者的隐私权;

(2)要核实劳动者个人资料的真实性,对技术工种资格证书、外国人就业资格证、学历证书、工作经历等背景进行调查,并保留相关证据,让劳动者在个人简历、相关证书的复印件上签字,确保其真实性;

(3)要审查求职者有效身份证件,确认求职者是否年满16周岁或达到法定退休年龄;

(4)要确认求职者与前单位是否已解除劳动人事关系;

(5)要排除求职者存在竞业限制。

05 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。依据我国《劳动合同法》第九十一条规定,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,给其他单位造成损失的,应当承担连带赔偿责任。因此,在招聘环节,应当审查应聘者是否与前单位解除或终止劳动合同,并要求其提供解除或终止劳动合同证明书存档。或者用人单位主动对即将录用的劳动者进行背景调查,了解其劳动关系状态。除此之外,还应审查劳动者与之前用人单位是否签订竞业限制协议或者保密协议等。审查劳动者与前用人单位的劳动关系状态,有助于单位降低用工风险。

06 用人单位招用劳动者时应履行哪些告知义务?

用人单位在招用劳动者时,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。实践中,用人单位在向劳动者履行告知义务时,可做书面记录,并让劳动者签字确认;也可在劳动合同约定中注明。

用人单位未如实告知相关信息,构成欺诈的,劳动合同无效或者部分无效,给劳动者造成损害的,用人单位应当承担赔偿责任。

07 劳动者在入职时应履行哪些告知义务?

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。需要注意,只有在用人单位要求了解情况时,劳动者才需要说明;而用人单位有权了解的情况仅限于与劳动合同直接相关的基本情况,包括知识技能、学历、职业资格、工作经历、家庭住址等,不得侵犯劳动者的隐私权。

劳动者未如实说明,构成欺诈的,劳动合同无效或者部分无效,给用人单位造成损害的,劳动者应当承担赔偿责任。

08 用人单位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。

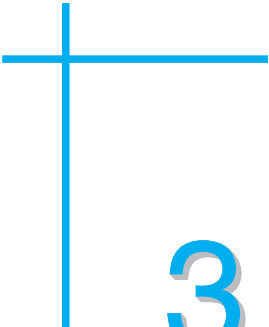
09 劳动者入职时,用人单位必须要安排入职体检吗?

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况,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。

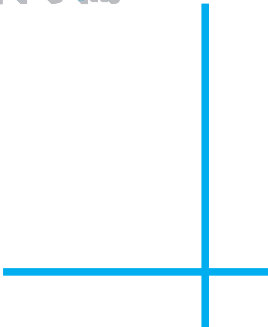
10 可以在录用通知书中附条件吗?

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”。



3

劳动合同篇



01 用人单位是否必须与劳动者签订劳动合同?

用人单位必须与劳动者签订劳动合同。根据《劳动合同法》规定,用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

02 劳动合同应该包括哪些内容?

劳动合同至少应当具备下列条款:

- (1)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;
- (2)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)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。

03 签订劳动合同应该注意哪些事项?

根据《劳动合同法》的相关规定,签订劳动合同应注意以下事项:

(1)劳动者的姓名、住址、居民身份证或者其他有效身份证件号码,以及用人单位的名称、住所、电话、法定代表人姓名等,一定要全部填写清楚。尤其是用人单位的名称要写全称,住所一定要填写准确。

(2)合同内容中的工资报酬、工作岗位和工作地点一定要写清楚,这是最容易发生纠纷的地方。

(3)尽量不要签空白合同,更不要在空白纸上签字。空白合同是指在劳动合同期限、工资、工作岗位等涉及劳动者切身利益的内容部分是空白的,由于这样的合同不完整,一旦签字后,用人单位或劳动者就可能在空白处填写对对方不利的内容。

(4)劳动合同签订后,应由双方签字盖章,并由双方各保存一份。

有些合同中约定了一些不合法的内容,例如,女职工不得结婚生育,因工负伤的“工伤自理”,甚至签订生死合同等,这些条款从法律上来讲都是无效的,即使劳动者签了也没有法律效力,但是合同的其他部分仍然有效。

04 用人单位聘用退休人员是否也要签订劳动合同?

因为退休人员已退出工作岗位,不再具有法律意义上的劳动主体资格,即不再具有建立劳动关系的主体资格。退休人员中有的身体尚好,本人自愿,用人单位需要,是可以从事一些力所能及的工作的,被用人单位聘用后可与其签订劳务合同,建立一种经济关系,按其劳动情况给予一定的劳动报酬。

05 个体工商户可以与招用人员订立劳动合同吗?

个体工商户可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。



06 单位在各地设有分公司,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。

07 单位是否必须订立书面劳动合同,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。

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

08 劳动合同最迟什么时候签订?

应当在劳动者入职后一个月内与其订立书面劳动合同。

09 单位管理需要,是否可以订立电子劳动合同?

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。

江西省目前正在建设全省电子劳动合同签订管理平台,建成后将免费为用人单位和劳动者提供网签电子劳动合同服务,可关注江西人社官网动态。

10 部分劳动者拒绝订立书面劳动合同,单位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强制性义务,因劳动者拒绝订立造成未及时订立书面劳动合同的,如有证据证明,用人单位可能不需要承担双倍工资,但是就工作时间、工资标准、工作条件等基本履约内容双方若无约定可能会导致用人单位在实际用工时自主权受限。

11 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。

12 试用期时间是多长? 试用期内用人单位可以随意解除劳动合同吗?

劳动合同期限	试用期
三个月以上不满一年	≤1个月
一年以上不满三年的	≤2个月
三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同	≤6个月

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。

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。

13 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。

14 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。

15 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。



16 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。

17 试用期工资应当如何约定?

《劳动合同法》规定,试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%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。用人单位与劳动者约定试用期工资,要同时符合上述两个条件。用人单位支付的试用期工资低于上述标准的,劳动者有权要求用人单位补足。

18 用人单位是否可以与劳动者约定违约金?

只有在以下两种情形下,用人单位可以与劳动者约定违约金;否则,约定无效:

(1)用人单位提供专项培训费用,对其进行专业技术培训,与劳动者约定服务期的,双方可以约定违约金。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,违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位

要求劳动者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；

(2)用人单位与负有保密义务的劳动者约定了竞业限制条款的,双方可以约定违约金,并约定在解除或者终止劳动合同后,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。

19 用人单位可以变更劳动者的工作岗位、工作地点吗?

根据《劳动合同法》规定,要变更劳动合同约定的内容(包括工作岗位、工作地点等),用人单位应与劳动者协商一致;变更劳动合同,应当采用书面形式。用人单位随意变更劳动者工作岗位、工作地点等劳动合同约定内容的,劳动者有权拒绝。

20 用人单位合并、分立,与劳动者的劳动合同还要继续履行吗?

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



用人单位继续履行。

21 劳动者提前30日通知用人单位解除劳动合同,用人单位能否不批准?

《劳动合同法》第三十七条规定,劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。法律不附加任何条件地赋予了劳动者单方劳动合同解除权,劳动者在劳动合同的有效存续期间内只需提前30日书面通知用人单位就可单方解除劳动合同,而无需征得用人单位同意。但是,如果劳动者的辞职行为明显有违诚信原则,且给用人单位造成重大损失,用人单位可依据《劳动合同法》第90条的规定向劳动者主张损失赔偿。

22 劳动者不辞而别是否违法?

劳动者的非过错性解除,《劳动合同法》规定需以预告解除的方式进行,也即劳动者的预告解除。劳动者因个人原因离职时,应当按照法律的要求提前通知用人单位,或者与用人单位进行协商。劳动者直接以不辞而别的方式离职,不符合

《劳动合同法》关于劳动者行使解除权的规定,应当认定构成违法解除劳动合同。根据《劳动合同法》第九十条规定,劳动者违反本法规定解除劳动合同,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。

23 用人单位与劳动者协商一致解除劳动关系是否需要支付经济补偿?

取决于提出解除劳动合同的主体是劳动者还是用人单位,如果是劳动者提出的,经过双方协商一致解除劳动合同的,用人单位不需要支付经济补偿;如果是用人单位提出的,经过双方协商一致解除劳动合同的,用人单位就需要支付经济补偿。

24 劳动者不能胜任工作,用人单位能否直接解除劳动关系?

用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同,需要满足以下几个条件:首先,单位要提供相关依据证明劳动者不胜任工作岗位,例如明确的任职条件、考核标准以及表现评分等,结合考核规定,能够证明曾对劳动者进行过考核且



不达标。其次,要按照法律规定先对劳动者进行调岗或培训。关于培训内容,应当对工作岗位具有针对性,给予劳动者提升职业技能的机会。调岗也应根据劳动者的实际情况调整,一般较原工作岗位的工作强度和技能要求都要低,而非故意安排高要求、高强度岗位导致劳动者无法完成工作内容。在单位履行了上述义务后,劳动者仍然不能胜任工作的,说明劳动者不具备在该单位工作的职业能力,用人单位才能提前30日以书面形式通知其本人或者额外支付一个月工资后解除劳动合同。这时企业也应当就劳动者仍然无法胜任岗位完成相应的证明责任。

25 用人单位在什么情况下不能解除劳动关系?

《劳动合同法》第四十二条就用人单位行使劳动关系单方解除权作出了限制,分别是:(1)职工疑似患职业病的;(2)职工在本单位患职业病或者因工负伤丧失劳动能力的;(3)职工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)老职工工作满十五年且距退休不足五年的;(6)其他法定情形。

26 用人单位在什么情况下解除劳动关系需要额外支付“一个月工资”的代通知金?

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

(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,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的”。

因此当不存在上述三种情形之一,或虽存在上述情形但用人单位已提前三十日以书面形式通知劳动者解除劳动合同时,用人单位不需要支付代通知金。

27 劳动合同期满,不再续订劳动合同,是否需要支付经济补偿?



根据《劳动合同法》第四十六条的相关规定,劳动合同期满除用人单位维持或提高劳动合同中约定的劳动条件续订劳动合同,劳动者不同意续订的,单位无须支付经济补偿。尽管如此,仍有用人单位反映,在劳动合同到期后,已经征询劳动者的意见,双方劳动关系是因劳动者不同意续订而终止的,却承担了败诉的结果。一个重要的原因在于用人单位缺乏证据意识,未将劳动合同终止的原因、过程、经济补偿的安排等,通过书面形式固定下来,导致在日后承担了举证不能的不利后果。

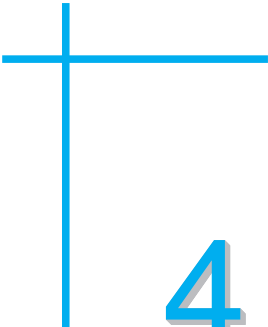
28 用人单位内部规章制度没有告知劳动者,能作为处罚劳动者的依据吗?

不能。根据《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;在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者

职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善;用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。

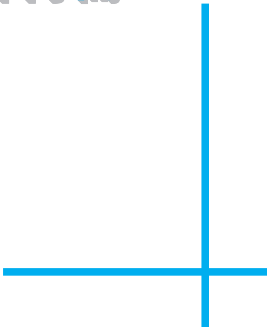
简单来说,规章制度要合法有效,必须具备三个条件:一是规章制度的内容合法有效;二是需要经过民主程序制定;三是需要告知劳动者。

如果单位制定的规章制度没有告知过劳动者,但却依据该制度处罚或者解雇劳动者,这是无效的,劳动者可以通过仲裁要求撤销单位的处罚或者解雇决定。



4

工资福利篇



01 工资都由哪些部分构成?

《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定工资总额由下列六个部分组成:(1)计时工资;(2)计件工资;(3)奖金;(4)津贴和补贴;(5)加班加点工资;(6)特殊情况下支付的工资。

同时,有关劳动保险和职工福利方面的各项费用,出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费,劳动保护的各项支出,有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出,劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等费用不属于工资组成部分。

企业可以根据自身生产经营实际,依法确定本单位员工的具体工资构成项目。

02 什么是最低工资标准?

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

所称正常劳动,是指劳动者按依法签订的劳动合同约定,在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪



年休假、探亲假、婚丧假、生育(产)假、计划生育手术假等国家规定的假期间,以及法定工作时间内依法参加社会活动期间,视为提供了正常劳动。

03 用人单位应当如何支付劳动者的工资?

根据《劳动法》《工资支付暂行规定》等相关规定,用人单位应按以下要求支付劳动者的工资:

(1)工资应当以货币支付,不得以实物或有价证券替代货币支付。

(2)企业应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时,可由其委托亲属或他人代领。企业可委托银行代发工资。

(3)企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、时间、领取者姓名以及有关的签收手续,并应保存两年以上备查。企业不管以何种形式支付工资都应当向劳动者提供一份其个人的工资清单。

04 工资支付有什么形式?

企业应当按月支付工资,实行周、日、小时工资制的,也可以按周、日、小时支付工资。支付工资的具体日期,由企业与劳动者约定,如遇节假

日或休息日,则应提前在距节假日或休息日最近的工作日支付。关于年薪制的,企业应当每月预付工资,年终结算。

05 用人单位未依法支付工资有什么法律后果?

下列三种情形,都属于未依法支付工资:(1)在支付时间上,未按照劳动合同的约定或者国家规定及时支付劳动报酬;(2)在支付标准上,低于劳动合同约定或者当地最低工资标准支付劳动报酬;(3)在安排加班情况下,不支付加班费。

用人单位存在上述违法情形的,应承担以下法律后果:

(1)劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费、补足劳动报酬差额。(2)逾期仍不支付的,责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。(3)劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的,用人单位需要向劳动者支付经济补偿金。(4)劳动者可以解除劳动合同,用人单位还应支付经济补偿。(5)如果用人单位拒不支付劳动报酬,情节严重,构成犯罪的,还将被依法追究刑事责任。



06 用人单位停工停产歇业期间工资如何支付?

非因劳动者原因造成停工、停产、歇业,未超过一个工资支付周期的,用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资。

超过一个工资支付周期,用人单位安排劳动者工作的,按照双方新约定的工资标准支付工资,但不得低于当地最低工资标准;未安排劳动者工作的,按照国家有关规定办理。

07 劳动者休息休假期间工资如何发放?

劳动者在依法享受年休假、探亲假、婚丧假等期间,用人单位应当按照其本人工资标准支付工资。

劳动者在依法享受生育或者计划生育休假期间,工资待遇按照国家和本省有关规定执行。

劳动者在事假期间,用人单位可以不支付工资,但不得扣减事假以外其他期间的工资。

08 劳动者在医疗期内工资如何发放?

劳动者因工负伤或者患职业病需要暂停工作接受医疗的,在医疗期内的工资待遇按照国家和本省有关规定执行。

劳动者因病或者非因工负伤停止工作在医疗期内的,用人单位应当按照劳动合同、集体合同的约定支付病伤假工资。用人单位支付给劳动者病伤假工资,在扣除其本人按照规定应当缴纳的社会保险费和其他费用之后,不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

09 加班工资和未签订劳动合同的2倍工资的计算基数如何确定?

加班工资和依据《劳动合同法》第八十二条规定加付的一倍工资的计算以职工所在的岗位(职位)相对应的标准工资为基数。标准工资难以确定的,按以下方式确定计算基数:

(1)劳动合同有约定的,按劳动合同约定的工资为基数;

(2)劳动合同没有约定的,实行岗位技能工资制的单位,以职工本人的岗位工资与技能工资之和为基数;

(3)岗位、技能工资难以确定的,以上月职工正常工作情况下的工资为基数,同时应扣除绩效、奖金和物价补贴;难以区分工资、奖金、物贴等项目的,以职工上月实得工资的70%为基数。



上述计发基数低于当地最低工资标准的,按当地最低工资标准为计发基数。

10 目前江西省最低工资标准是多少?

	月最低工资标准	非全日制用工小时最低工资标准
一类区域	1850 元/月	18.5 元/小时
二类区域	1730 元/月	17.3 元/小时
三类区域	1610 元/月	16.1 元/小时

月最低工资标准包含劳动者个人应当缴纳的社会保险费。

11 高温津贴是否一定要发放?

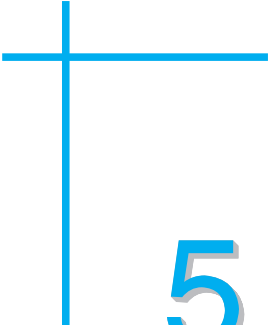
关于高温津贴,国家规定,用人单位安排劳动者在高温天气下(日最高气温达到 35℃以上),露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃以下的,应当向劳动者支付高温津贴。从 2012 年起,高温津贴纳入劳动者工资组成部分,也就是说,对于用人单位来说,高温补贴并不是一种可有可无的福利,而是一项必不可少的义务。

江西省目前企业职工高温津贴标准为：

用人单位选择按月发放高温津贴的，室外作业人员每人每月不低于300元；室内作业人员每人每月不低于200元。发放时间为4个月（6月、7月、8月、9月）。

用人单位选择按照劳动者实际从事高温作业的天数计发高温津贴的，从2018年起，全年当中凡安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当按照每人每天不低于20元的标准向劳动者发放高温津贴。其中，非全日制用工的，用人单位应当按照每人每小时不低于3元的标准向劳动者发放高温津贴。

需要提醒的是，防暑降温饮料和必需药品不得冲抵高温津贴。



5

工作时间 与休息休假篇



01 我国法律对劳动者的工作时间和休息休假是怎样规定的?

《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》规定的是每天工作不超过8小时,每周工作不超过40小时的工作时间制度。《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。

如果用人单位违反法律规定强令劳动者加班,劳动者有权拒绝;用人单位因此扣发劳动者工资或解除劳动合同的,劳动者有权向劳动监察部门举报并要求赔偿。

《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》规定:全体公民放假的节日:

- (1)新年,放假1天(1月1日);
- (2)春节,放假3天(正月初一、初二、初三);
- (3)清明节,放假1天(农历清明当日);
- (4)劳动节,放假1天(5月1日);
- (5)端午节,放假1天(农历端午当日);
- (6)中秋节,放假1天(农历中秋当日);
- (7)国庆节,放假3天(10月1日、2日、3日)。

全年的法定节假日一共11天。



02 用人单位安排加班,加班工资如何计算?

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:

(1)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的150%的工资报酬;

(2)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;

(3)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

计算加班加点工资,首先要界定“日平均工资”和“小时平均工资”的计算方法。根据劳动和社会保障部发《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》(劳社部发〔2008〕3号)的规定:职工月平均工作天数和小时数分别为21.75天和174小时,职工的日工资和小时工资按此进行折算。

日平均工资=月实得工资/21.75(天)

小时平均工资=月实得工资/174(小时)

加班工资的计算公式如下:

加班加点工资	
安排8小时以外延长的时间	支付延长的小时数 $\times$ 150% $\times$ 小时平均工资
休息日加班	支付小时数(或天数) $\times$ 200% $\times$ 小时平均工资(或日平均工资)
法定节假日加班	支付小时数(或天数) $\times$ 300% $\times$ 小时平均工资(或日平均工资)

03 劳动者拒绝加班,用人单位能够以此为由辞退劳动者吗?

不能。《劳动法》规定用人单位由于生产经营需要,经与工会和劳动者协商一致后可延长工作时间,未经协商,单位是不能强迫劳动者加班的。因此,劳动者拒绝加班,单位也不能辞退;若强行辞退,劳动者有权申请仲裁,要求恢复工作岗位,继续履行劳动合同,或者要求支付违法解雇的赔偿金。

04 如何计算劳动者的带薪年假?

国家实行带薪年假制度,是为了维护劳动



者休息休假的权利,调动劳动者工作积极性。带薪年假是指劳动者连续工作一年以上,就可以享受一定时间的带薪年假。带薪年假的天数与劳动者工龄长短有关: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。

对于可以享受带薪年假的新入职员工和离职员工的当年带薪年假天数分别采取下面的方法计算:

新入职员工的计算方法为:(当年度在本单位剩余日历天数 $\div$ 365天) $\times$ 职工本人全年应当享受的年休假天数-已享受年休假天数;

离职员工的计算方法为:(当年度在本单位工作日历天数 $\div$ 365天) $\times$ 职工本人全年应当享受的年休假天数-已享受年休假天数。

05 什么情形下劳动者不能享受当年年休假?

除了年休假,不同行业的劳动者还可享受寒暑假、病假、事假等其他休假,为保障劳动者年休假权利的同时,也要保证用人单位正常的工作秩序。因此,劳动者存在下列情形之一的,不享受当年的年休假:

(1)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;

(2)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;

(3)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;

(4)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;

(5)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。

06 用人单位可以统筹安排年休假吗?

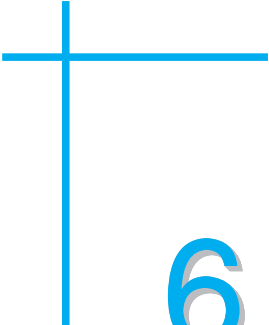
单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。年休假在1个年度内可以集中安排,也可以分段安排,一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的,可以跨1个年度安排。

07 用人单位不能安排年休假的,应当如何支付职工年休假工资报酬?

单位确因工作需要不能安排职工休年休假

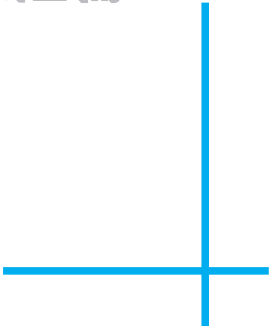


的,经职工本人同意,可以不安排职工休年休假。对职工应休未休的年休假天数,单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬。



6

社会保険篇



01 什么是社会保险?

社会保险是指国家强制缴纳的五项保险,主要指养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。这五种保险由国家规定只要员工与单位订立劳动关系,就必须强制进行缴纳,用以维护员工的基本利益。

02 可以不为劳动者缴纳社会保险吗?

依据《劳动法》第七十二条规定,用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。依法建立社保账户、缴纳社会保险费,是用人单位法定义务。对于劳动者而言,缴纳社会保险也是劳动者的法定义务,同时享受社会保险待遇也是劳动者依法可享受的劳动保障之一。

用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费,职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴。正因为如此,用人单位出于降低用工成本目的未申报或以低于实际工资标准申报社会保险,或劳动者为“提高”实发工资数额为目的拒绝缴纳社会保险等行为均属于违反强制性法律法规的行为。

用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由



社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足。用人单位未缴纳社会保险或缴纳社会保险基数低于劳动者实际工资水平的,均属于违法行为,劳动者可通过向行政执法部门投诉的方式要求用人单位予以补缴。社会保险经办机构不能补办导致劳动者无法享受社会保险待遇,劳动者可以要求用人单位赔偿社会保险待遇损失。

03 用人单位应当为劳动者缴纳哪些社会保险?

用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记,依法为职工缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费、工伤保险费、失业保险费、生育保险费。

04 用人单位应当在几日内为劳动者办理社会保险参保登记?

用人单位应当自成立之日起30日内去当地社会保险机构进行参保登记。

05 企业职工基本养老保险费缴费基数如何确定?

参加企业职工养老保险的职工月缴费基数

按上年度职工个人月平均工资收入确定。职工上年度个人月平均工资收入低于全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资60%的,则其缴费基数按全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资的60%确定,职工上年度个人月平均工资收入高于全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资300%的,则其缴费基数按全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资的300%确定。

06 江西省企业职工养老保险缴费比例是多少?

从2019年5月1日起,我省企业职工养老保险的企业参保缴费比例为24%,其中,单位缴费比例16%,职工个人缴费比例8%。

07 新单位在社保经办机构参保,如何办理参保手续?

省本级参加城镇企业职工基本养老保险的单位,需要到社保经办机构一窗受理综合窗口提交材料,由一窗受理综合窗口核定并办理参保登记手续。



申报材料:(1)社保经办机构同意参保的复函;(2)单位填写《参保单位社会保险登记表》加盖公章;(3)营业执照、事业单位法人登记证或统一信用代码证等有效证件复印件,并加盖公章(联网核查无信息情况下提供);(4)开户银行许可证复印件,并加盖公章(联网核查无信息情况下提供);(5)法定代表人或负责人身份证复印件,并加盖公章(联网核查无信息情况下提供);(6)参保人员花名册加盖公章和电子版。

08 用人单位出现生产困难经营的,可以暂缓社会保险费吗?

用人单位因不可抗力造成生产经营出现严重困难的,经省级人民政府社会保险行政部门批准后,可以暂缓缴纳一定期限的社会保险费,期限一般不超过1年。暂缓缴费期间,免收滞纳金。到期后,用人单位应当缴纳相应的社会保险费。

09 用人单位未及时足额为职工缴纳企业职工养老保险费,如何处理?

用人单位未按时足额缴纳社会保险费的,由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补

足。个人与所在用人单位发生社会保险争议的,可以依法申请调解、仲裁,提起诉讼。用人单位侵害个人社会保险权益的,个人也可以要求社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理。

10 企业未及时缴纳养老保险费,造成欠费情况如何处理?

用人单位未按时足额缴纳基本养老保险费的,由社会保险经办机构按照《社会保险法》有关规定,责令其限期缴纳或者补足,并自欠缴之日起按规定加收滞纳金和利息。滞纳金自用人单位欠缴之日起按日万分之五计算,欠缴之日统一从用人单位应缴基本养老保险费月份的次月1日开始计算,滞纳金计算截止日为用人单位补缴欠费的上月底。滞纳金由用人单位承担。欠费利息按省政府公布的职工基本养老保险个人账户“记账利率”,采用“月积数算法”计算。

11 用人单位可以与职工协商不参加社会保险吗?

用人单位为其职工办理参加基本养老保险



是法定的义务。用人单位不能通过与职工协商是否参保来规避参保责任,更不能把应缴的养老保险费计入职工工资发放。

12 用人单位缴纳工伤保险费的数额是如何确定的?

我省用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。用人单位缴费费率,由统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率、职业病危害程度等情况,按照国家规定的行业差别费率及行业内费率档次确定。对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的建筑施工企业、小型服务企业、小型矿山企业,工伤保险费的缴纳办法按照国务院社会保险行政部门有关规定执行。

13 职工在两个及以上用人单位同时就业的,如何缴纳工伤保险?

职工(包括非全日制从业人员)在两个或者两个以上用人单位同时就业的,各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。

14 用人单位未依法参加工伤保险的应当承担哪些法律责任?

用人单位依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加的,由社会保险行政部门责令限期参加,补缴应当缴纳的工伤保险费,并自欠缴之日起,按日加收万分之五的滞纳金;逾期仍不缴纳的,处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后,由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

15 哪些情形应认定为工伤?

职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:

(1)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;

(2)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;

(3)在工作时间和工作场所内,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;

(4)患职业病的;

(5)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;

(6)在上下班途中,受到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;

(7)法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

16 工伤认定申请时限是怎样规定的?

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

按照上述规定应当向省级社会保险行政部门提出工伤认定申请的,根据属地原则应当向用人单位所在地设区的市级社会保险行政部门提出。

17 工伤认定申请应提交哪些材料?

在我省提出工伤认定申请应当提交以下材料:

(1)工伤认定申请表(《工伤保险条例》第十八条规定:工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况);

(2)与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)的证明材料;

(3)医疗诊断证明或者职业病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

提出工伤认定申请,除提交上述要求的材料外,还可以提交用人单位、相关行政机关或者人民法院已有的证明材料。

18 对工伤认定结论不服可以申请行政复议或诉讼吗?

有下列情形之一的,有关单位或者个人可以依法向同级人民政府申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼:

(1)申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定



不服的;

(2)申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的;

(3)用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的;

(4)签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的;

(5)工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

19 工伤职工享受的工伤保险待遇有哪些?

因工伤发生的下列费用,按照国家规定从工伤保险基金中支付:

(1)治疗工伤的医疗费用和康复费用;

(2)住院伙食补助费;

(3)到统筹地区以外就医的交通食宿费;

(4)安装配置伤残辅助器具所需费用;

(5)生活不能自理的,经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费;

(6)一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴;

(7)终止或者解除劳动合同时,应当享受的

一次性医疗补助金；

(8)因工死亡的,其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；

(9)劳动能力鉴定费。

我省五级至六级工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系,七级至十级伤残职工劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。

20 一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金分别是什么标准?

伤残等级	一次性伤残补助金	按月支付伤残津贴	一次性医疗补助金	一次性伤残就业补助金
一级伤残	本人工资×27	本人工资×90%		
二级伤残	本人工资×25	本人工资×85%		
三级伤残	本人工资×23	本人工资×80%		
四级伤残	本人工资×21	本人工资×75%		
五级伤残	本人工资×18		本人工资×20	本人工资×32



伤残等级	一次性伤残补助金	按月支付伤残津贴	一次性医疗补助金	一次性伤残就业补助金
六级伤残	本人工资 ×15		本人工资 ×17	本人工资 ×28
七级伤残	本人工资 ×13		本人工资 ×13	本人工资 ×25
八级伤残	本人工资 ×11		本人工资 ×10	本人工资 ×21
九级伤残	本人工资 ×9		本人工资 ×7	本人工资 ×17
十级伤残	本人工资 ×7		本人工资 ×4	本人工资 ×13

21 如果用人单位未缴纳工伤保险怎么办？

依据《工伤保险条例》规定,用人单位应当参加工伤保险而未参加或者未按时缴纳工伤保险费,职工发生工伤的,由该用人单位按照政保规定的工伤保险待遇项目和标准向职工支付费用。用人单位按照规定补缴应当缴纳的工伤保险费和滞纳金后,由工伤保险基金和用人单位按规定支付新发生的费用。

22 工伤职工因工伤发生的哪些费用仍由用人单位支付？

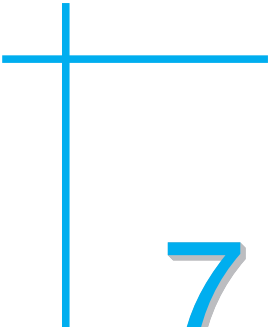
已参保我省工伤保险的工伤职工,因工伤

发生的以下费用仍由用人单位支付：

(1)生活不能自理的工伤职工在停工留薪期内需要护理的,经收治的医疗机构出具证明,由所在单位负责派人护理。所在单位未派人护理的,由所在单位按照统筹地区上年度职工月平均工资的70%的标准向工伤职工支付护理费。

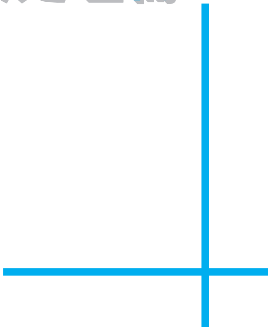
(2)职工因工致残被鉴定为一至四级伤残的,由用人单位和工伤职工以伤残津贴为基数,缴纳基本养老保险费、基本医疗保险费到法定退休年龄。

(3)五至六级工伤职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系,七至十级伤残职工劳动、聘用合同期满终止或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。



7

劳动争议处理篇



01 什么是劳动争议？用人单位与劳动者发生劳动争议后有哪些解决途径？

劳动争议又称劳动纠纷,是指劳动关系当事人之间因劳动权利和义务产生分歧而引起的纷争。根据我国相关法律规定,在用人单位与劳动者发生劳动争议后,可以采取多种途径予以解决:

(1)协商解决。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;

(2)请求相关机关调解解决。若当事人不愿协商或协商不成的,当事人可以通过用人单位的调解组织,人民调解组织、乡镇(街道)劳动争议调解组织、区域行业劳动争议调解组织进行调解;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组织印章后生效,对双方当事人具有约束力,当事人应当履行;

(3)到劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。不愿调解或调解不成的,应当向劳动争议仲裁委员会申请仲裁,劳动争议仲裁是劳动争议诉讼的法定前置程序。仲裁委员会在受理案件后,经开庭审理,在确认事实后,应先进行调解,如果调解



不成或双方不愿进行调解,可以做出仲裁裁决,该裁决具有强制性。裁决后,除当事人不服在法定期限内向法院起诉外,裁决生效,如一方不履行裁决,另一方可请求法院强制执行;

(4)向人民法院提起诉讼。当事人对仲裁裁决不服的,除终局裁决的特别规定外,劳动争议双方均可向基层人民法院起诉,若不服一审判决,可向中级人民法院上诉。

02 用人单位和劳动者自行协商确定的协议是否有效?

用人单位和劳动者经协商签订了协议,如协议不违反法律、行政法规强制性规定,不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的,该协议应当认定有效。

双方自行调解或人民调解组织出具的调解协议,可自调解协议生效之日起30日内共同向企业或者调解组织所在地的劳动人事争议仲裁委员会、基层人民法院申请确认。仲裁委员会、人民法院审理受理申请后,经审查符合法律规定的,对调解协议予以确认。一方当事人拒绝履行或者未全部履行的,对方当事人可以向人民法院

申请强制执行。

03 劳动争议处理机构受理的案件包括什么？

劳动争议处理机构受理的案件包括：

- (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。

04 哪些劳动者与用人单位发生的争议都不属于劳动争议案件的受理范围？

以下争议不属于劳动争议案件受理范围：

- (1)劳动者请求社会保险经办机构发放社会保险金的纠纷；
- (2)劳动者与用人单位因住房制度改革产生的公有住房转让纠纷；
- (3)劳动者对劳动能力鉴定委员会的伤残等



级鉴定结论或者对职业病诊断鉴定委员会的职业病诊断鉴定结论的异议纠纷；

(4)家庭或者个人与家政服务人员之间的纠纷；

(5)个体工匠与帮工、学徒之间的纠纷；

(6)农村承包经营户与受雇人之间的纠纷；

(7)用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议。

05 发生劳动争议后,应该向哪个仲裁委申请仲裁?

发生劳动争议后,当事人可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁的,由劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

06 仲裁申请时效是多久?

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。

时效因当事人一方向对方当事人主张权利,或者向有关部门请求权利救济,或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起,仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由,当事人不能在本规定的仲裁时效期间申请仲裁的,仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起,仲裁时效期间继续计算。

07 劳动者申请劳动争议仲裁需要提供哪些资料?

需要提供以下材料:

(1)仲裁申请书(详细写明劳动者和用人单位的基本情况、仲裁请求及事实与理由,并按被申请人人数提交副本);

(2)申请人身份证及复印件;

(3)有委托代理人的,提交《授权委托书》,注明委托事项和权限,同时提交委托代理人的身份



证明；

(4)被申请人《营业执照》或《事业单位法人登记证》等主体资格证明材料；

(5)申请人与被申请人存在劳动关系的证据及仲裁请求相关的其他证据，并提交《证据清单》，按被申请人人数提交副本；

(6)劳动者一方在十人以上的集体争议，除提交上述资料外，还需推荐3至5名代表人参加仲裁活动，并提交《集体争议案件代表人推举书》。

08 用人单位申请劳动争议仲裁需要提供哪些资料？

需要提供以下材料：

(1)仲裁申请书(详细写明劳动者和用人单位的基本情况、仲裁请求及事实与理由，并按被申请人人数提交副本)；

(2)申请人《营业执照》或《事业单位法人登记证》等登记注册资料；

(3)《法定代表人身份证明》；

(4)有委托代理人的，提交《授权委托书》，注明委托事项和权限，同时提交委托代理人的身份证明；

11 用人单位或者劳动者对劳动争议终局裁决不服,有什么救济方式?

劳动者对劳动争议终局裁决不服的,可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向基层人民法院起诉,逾期未起诉的,裁决书发生法律效力。

但是终局裁决对用人单位的诉权予以限制,用人单位不能仅因不服裁决向人民法院起诉;如用人单位有证据证明仲裁裁决存在《劳动争议调解仲裁法》第四十九条所述情形的,可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。

12 哪些争议事项适用终局裁决?

(1)追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金,不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议;

(2)对社会保险费补缴、工伤保险待遇赔付发生的争议;

(3)因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。