

# 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，事关经济持续健康发展、事关社会和谐稳定大局。

在企业成长过程中，如何规范劳动用工，为企业可持续发展提供人才保障和健康和谐的劳动关系，是企业管理者和企业人力资源负责人必须面对的工作实务问题。为帮助企业提高用工管理规范水平，有效防范劳动用工风险，依法保障企业和劳动者各项权益，扎实推进新时代和谐劳动关系创建活动，形成共商共建共享的良好工作格局，促进经济高质量发展和劳动者全面发展，维护社会和谐稳定，我们结合企业劳动关系工作实际，编印了《湖南省企业劳动关系工作指引》，旨在将劳动关系法律法规的要求具体化，力求简便实用，可操作性强，帮助企业特别是中小微民营企业处理劳动关系事项流程化，以期对企业和谐劳动关系的构建和用工管理起到规范和参考作用。



# 目 录

## 一、劳动合同制度

（一）规范招录手续 .....	(1)
1.确定招聘岗位和人数 .....	(1)
2.发布招聘信息 .....	(1)
3.组织面试 .....	(1)
4.入职体检 .....	(1)
5.核验入职材料 .....	(2)
6.签订劳动合同 .....	(2)
7.填写《入职登记表》 .....	(2)
8.安排工作岗位 .....	(2)
9.上岗前培训 .....	(3)
（二）劳动合同订立 .....	(3)
1.基本要求 .....	(3)
2.操作流程 .....	(4)
3.注意事项 .....	(4)
4.试用期约定 .....	(6)
5.试用期工资 .....	(6)
6.试用期解除劳动合同规定 .....	(7)
7.风险防范 .....	(7)
（三）劳动合同履行及变更 .....	(7)

1.劳动合同履行的原则 .....	(7)
2.劳动合同中止 .....	(8)
3.劳动合同变更主要情形 .....	(9)
4.风险防范 .....	(9)
(四) 劳动合同的解除与终止 .....	(10)
1.劳动合同的解除 .....	(10)
2.劳动合同终止 .....	(13)
3.风险防范 .....	(14)
(五) 经济补偿金支付的相关规定 .....	(15)
1.支付经济补偿金的主要情形 .....	(15)
2.经济补偿的计算方法 .....	(15)
3.经济赔偿及计算标准 .....	(17)
(六) 企业规模性裁员 .....	(17)
1.裁员条件 .....	(17)
2.裁员程序 .....	(18)
3.风险防范 .....	(20)

## 二、劳动用工备案制度

(一) 用工备案的内容 .....	(21)
(二) 用人单位应当进行变动备案的情形 .....	(21)
(三) 用人单位应当在日内办理终止备案手续的情形 .....	(22)
(四) 用工备案实行分级管理 .....	(22)

## 三、集体合同制度

（一）提出要约 .....	(23)
1.协商主体 .....	(23)
2.提出要约 .....	(23)
3.要约答复 .....	(23)
（二）产生代表 .....	(23)
1.协商代表 .....	(23)
2.首席代表 .....	(24)
3.聘请代表 .....	(25)
4.培训代表 .....	(25)
（三）集体协商 .....	(25)
1.征求意见 .....	(25)
2.准备资料 .....	(25)
3.确定重点 .....	(26)
4.协商会议 .....	(26)
5.协商中止 .....	(26)
（四）讨论通过 .....	(26)
1.起草合同 .....	(26)
2.草案预审 .....	(26)
3.会议审议 .....	(27)
（五）报送审查 .....	(27)
1.审查权限 .....	(27)
2.报送时间 .....	(27)

3.审查材料 .....	(28)
4.审查内容 .....	(29)
5.审查时限 .....	(29)
(六) 公布执行 .....	(30)
(七) 风险防范 .....	(30)
1.双方协商主体不合法 .....	(30)
2.合同到期没有及时续签或重新协商 .....	(30)
3.劳动合同标准低于集体合同 .....	(30)

#### 四、工作时间制度

(一) 工时制度种类 .....	(31)
1.标准工时制 .....	(31)
2.特殊工时制度 .....	(32)
(二) 申办流程 .....	(33)
(三) 加班加点规定 .....	(34)
1.标准工时制下的加班 .....	(34)
2.综合计算工时制下的加班 .....	(35)
3.不定时工作制下的加班 .....	(35)
(四) 风险防范 .....	(35)
1.工时制度不健全 .....	(35)
2.加班加点申请流程不规范 .....	(35)
3.未经许可即实施 .....	(35)
4.证据意识淡薄 .....	(36)

## 五、休息休假制度

（一）各种假期规定 .....	(36)
1.假期的种类 .....	(36)
2.周休日注意事项 .....	(36)
3.法定休假日注意事项 .....	(36)
4.婚假、产假、护理假、育儿假等假期相关注意事项 .....	(37)
5.带薪年假休假注意事项 .....	(40)
6.其他假期注意事项 .....	(43)
（二）风险防范 .....	(46)
1.劳动者休假期间未按规定支付工资 .....	(46)
2.劳动者假期满未履行催告手续直接解除劳动关系 .....	(47)
3.约定假期时间大于法定时间 .....	(47)

## 六、薪酬管理制度

（一）薪酬体系设计 .....	(47)
1.薪酬形式 .....	(47)
2.薪酬体系设计注意事项 .....	(49)
（二）薪酬计算 .....	(49)
1.日工资和小时工资 .....	(49)
2.加班工资计发标准 .....	(50)
（三）工资集体协商规定 .....	(51)
1.工资协议 .....	(52)
2.基本内容 .....	(52)

（四）工资支付的有关规定 .....	(52)
1.工资支付记录和工资清单 .....	(52)
2.工资支付形式 .....	(53)
3.工资支付时间 .....	(53)
4.正常情形下的工资支付标准 .....	(53)
5.停工停产期工资支付标准 .....	(54)
（五）薪酬管理注意事项 .....	(54)
1.月工资标准低于当地最低工资标准 .....	(54)
2.以实物形式支付工资 .....	(54)
3.无故拖欠劳动报酬 .....	(55)
（六）风险防范 .....	(55)

## 七、劳动规章制度

（一）劳动规章制度的制定 .....	(56)
1.制定主体 .....	(56)
2.基本内容 .....	(56)
3.民主参与 .....	(57)
4.依法公示 .....	(57)
（二）劳动纪律规章制度 .....	(58)
1.劳动纪律的内容 .....	(58)
2.劳动纪律规章制度实施原则 .....	(58)
（三）规章制度的生效条件 .....	(59)
1.内容合法 .....	(59)



2.程序合法 .....	(60)
3.履行告知义务 .....	(60)
(四) 规章制度违法的法律后果 .....	(60)
1.实体违法 .....	(60)
2.程序违法 .....	(61)
(五) 风险防范 .....	(61)
1.明确发布主体 .....	(61)
2.注意内容合理 .....	(61)
3.细化制度标准 .....	(61)
4.注重材料留存 .....	(62)

## 八、企业民主管理

(一) 企业民主管理的形式 .....	(62)
1.职工代表大会制度 .....	(63)
2.厂务公开制度 .....	(64)
3.职工董事制度、职工监事制度 .....	(64)
(二) 实现企业民主管理的途径 .....	(65)
1.建立企业职工民主评价制民主的关键是决策的民主 .....	(65)
2.建立职代会举报、监督制 .....	(65)
3.建立职代会通报制 .....	(66)
4.建立企业经营者与职工民主对话机制 .....	(66)
(三) 企业民主管理的原则 .....	(67)
1.坚持互惠互利原则 .....	(67)

2.坚持走群众路线原则 .....	(67)
3.坚持依法办事，依法推进原则 .....	(67)
(四) 人文关怀主要形式 .....	(68)
1.政治关怀 .....	(68)
2.工作关怀 .....	(68)
3.文化关怀 .....	(68)
4.健康关怀 .....	(68)
5.亲情关怀 .....	(68)
6.福利关怀 .....	(69)
7.职业关怀 .....	(69)
8.环境关怀 .....	(69)

## 九、劳动争议处理

(一) 劳动争议范围 .....	(69)
(二) 劳动争议处理途径 .....	(70)
(三) 劳动争议预防工作 .....	(70)
1.加大宣传，提高劳动关系双方法律意识和维权能力 .....	(70)
2.规范用工，避免或减少劳动争议发生 .....	(71)
3.开展创建活动，营造良好的用工氛围 .....	(71)
(四) 劳动争议协商和解 .....	(71)
(五) 劳动争议基层调解 .....	(71)
(六) 劳动争议仲裁与诉讼 .....	(72)
(七) 风险防范 .....	(73)

- 1.处理制度不健全 .....(73)
- 2.劳动用工不规范 .....(73)
- 3.争议处理不合法 .....(73)

## 十、和谐劳动关系

- (一) 构建和谐劳动关系的目标任务 ..... (74)
- (二) 和谐劳动关系企业创建途径 ..... (74)
  - 1..建立组织领导体系 .....(74)
  - 2.制定创建活动方案 ..... (75)
  - 3.健全各项规章制度 .....(75)
  - 4.建立专业管理队伍 .....(75)
  - 5.整合力量齐抓共管 .....(75)
  - 6.注重企业文化建设。 ..... (75)
- (三) 和谐劳动关系单位评价确认 ..... (76)
- (四) 和谐劳动关系单位激励政策 ..... (76)

## 十一、新就业形态劳动者劳动权益保障

- (一) 《意见》中关于新就业形态劳动者的定义 ..... (77)
- (二) 《意见》中关于新就业形态涉及企业的定义 ..... (78)
- (三) 企业对新就业形态劳动者权益保障应当承担的责任 .....(78)
- (四) 关于合作用工情形下的企业用工责任 ..... (78)
- (五) 风险防范 .....(80)
  - 1.避免不完全符合确立劳动关系情形变为劳动关系 .....(81)
  - 2.通过缴纳保险方式保障从业者的安全，提升企业抗风险能

力 .....	(81)
3.通过签订承揽、合作合同等方式规避与从业者建立劳动关系需谨慎 .....	(82)
4.应特别关注平台企业、用工企业、从业者非属同一省市的情况 .....	(83)

## 附件

1.劳动合同参考文本 .....	(84)
(1) 劳动合同（通用文本） .....	(85)
(2) 劳动合同（劳务派遣） .....	(96)
(3) 建筑工人简易劳动合同参考文本 .....	(107)
2.非全日制用工劳动合同参考文本 .....	(114)
3.企业规模裁员方案参考文本 .....	(118)
4.集体合同参考文本 .....	(124)
(1) 企业集体合同 .....	(125)
(2) 区域性集体合同 .....	(136)
(3) 行业性集体合同 .....	(145)
(4) 女职工权益保护集体合同 .....	(154)
5.企业劳动规章制度参考文本 .....	(160)
6.工作场所女职工特殊劳动保护制度参考文本 .....	(184)
7.消除工作场所性骚扰制度参考文本 .....	(191)
8.新就业形态劳动者劳动合同参考文本 .....	(197)

9.新就业形态劳动者书面协议参考文本 .....	(210)
10.新就业形态劳动者书面协议（三方）参考文本 .....	(220)



## 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 and 综合能力，以及是否符合岗位要求进行当面测试，还可以根据需要进行心理测试。

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) 上一个工作单位解除（终止）劳动关系证明书；
- (5) 入职体检合格证明材料；
- (6) 近期照片等。

企业还应审查拟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、社会信用等基本信息。必要时可以要求求职者书面承诺保证证明的真实性，一经发现其提供虚假证明，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. 签订劳动合同。**本着平等协商一致原则，按照劳动合同订立流程进行操作。

**7. 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。

**8. 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。



**9. 上岗前培训。**对新入职员工按照岗位需求有针对性地开展培训，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单位等（根据《劳动合同法实施条例》规定，未依法取得营业执照或者登记证书，但受用人单位委托的用人单位设立的分支机构可以与劳动者订立劳动合同），另一方是符合相关条件的劳动者。

**（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。**企业最迟（企业有之前、当日和之后

三种订立劳动合同时间，但最迟为用工之日起一个月内）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（劳动合同参考文本见附件1），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书面劳动合同，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) 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

承担赔偿责任。

**(5) 订立电子劳动合同应按照人力资源社会保障部《电子劳动合同订立指引》等规定办理。**

#### **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（非全日制用工劳动合同参考文本见附件2）。

#### **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或者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。

## **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，企业应立即与其解除劳动关系，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。

**(5) 试用期不符合录用条件。**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；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；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。

### **(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. 劳动合同中止**

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》《解除（终止）劳动合同经济补偿协议书》；

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》，需支付经济补偿的还需增加《解除（终止）劳动合同经济补偿协议书》，并向符合领取经济补偿的劳动者支付经济补偿。

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解除劳动合同的；

（3）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作解除劳动合同的；

（4）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经企业与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议解除劳动合同的；

（5）依照《企业破产法》规定进行重整的；

（6）企业提前 30 日提出解除劳动合同的；

（7）企业组织经济性裁员的；

（8）企业有《劳动合同法》第三十八条相应情形劳动者主动提出解除劳动合同的；

（9）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自然月数、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，用人单位应当支付按照经济补偿标准二倍赔偿金。

## **（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（企业规模裁员方案参考文本见附件3）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）向工会或者全体职工说明情况**

企业将裁员必要性和裁员方案向工会或者全体职工报告，听取工会和职工的意见，争取工会和职工支持。

## **（3）裁员报告**

企业将裁员相关资料和裁员方案向当地有管辖权的人力资源和社会保障部门报告。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。

#### **（4）经济补偿**

企业与被裁减劳动者办理解除劳动关系手续，并按经济补偿金相关规定支付经济补偿。

### **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人力资源社会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。

### **(一) 用工备案的内容**

用工备案通过湖南省劳动关系公共服务系统实施，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精细化管理。

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湖南省劳动关系公共服务系统，实现对用工单位信息及本单位职工基本信息的精细化管理。具体内容包括：

1. 单位用工备案登记，包括行政区域、组织机构代码、单位名称、法定代表人、劳资负责人、联系电话、所属行业、已备案人数、待备案信息、附件上传情况等；

2. 单位人员名册查询，包括劳动者姓名、性别、身份证号码、单位名称、合同起始日期、合同结束日期、合同类型、合同状态、试用期、薪酬情况等；

3. 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。

### **(二) 用人单位应当进行变动备案的情形：**

1. 新招用人员或调入人员；
2. 劳动合同终止或解除；

3. 劳动合同到期终止续订;
4. 劳动者辞职或调出;
5. 劳动者被辞退等;
6. 用人单位依法进行裁减人员;
7. 其他应当进行变动备案的情形。

**(三) 用人单位应当在日内办理终止备案手续的情形:**

1. 劳动合同期满;
2. 劳动者死亡, 或在被人民法院宣告死亡或宣告失踪;
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部门办理用工备案。

**三、集体合同制度**

集体合同是企业方与职工方根据法律、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、女职工权益等事项, 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。

## **（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**

企业方与职工方均可以提出集体协商的要求，提交书面协商要约书，提出集体协商的时间、地点、内容、代表组成人员名单及首席协商代表，以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，确定己方代表组成人员名单及首席协商代表，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 3-9 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。

### **2. 草案预审**



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

### **3. 会议审议**

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

## **（五）报送审查**

### **1. 审查权限**

人力资源和社会保障行政部门按照属地管理的原则对集体合同进行审查和管理。

### **2. 报送时间**

与职工方签订或变更集体合同后，用人单位应当自双方首席协商代表签字或盖章之日起 10 日内，将集体合同文本以及有关材料报送人力资源和社会保障行政部门。在集体合同有效期限内，由于签订集体合同所依据的客观情况发生重大变化或因不可抗力的原因致使集体合同不能履行，需要提前解除集体合同的，用人单位应当自解除之日起 10 日内以书面形式报告审查该集体

合同的人力资源和社会保障行政部门。

### 3. 审查材料

企业集体合同审查，应当提供以下材料：

(1) 集体合同送审表；

(2) 集体合同文本（集体合同参考文本见附件4）和说明。

说明内容包括：集体协商的简要过程和主要协商事项，集体协商代表的产生情况，此前集体合同的履行情况，集体合同所覆盖分支机构组织机构图等；

报送工资集体协议的，提供本单位上年度平均工资水平、经营指标、本年度工资调整方案、职工人数以及工资分配制度等情况说明；

报送女职工权益保护专项集体合同的，提供本单位女职工权益保护等情况说明；

(3) 职工代表大会或职工大会审议通过《集体合同》草案的决议，并附投票表决相关证据材料；

(4) 用人单位法人资格证明和工会社团法人证明复印件；

用人单位分支机构报送集体合同应提供上级法人单位营业执照复印件与上级法人授权分支机构负责人与分支机构职工方进行集体协商、签订集体合同的书面委托材料。

(5) 集体协商代表资格审查表；

用人单位法定代表人、工会主席委托其他人担任本方首席代

表的，需提交法定代表人、工会主席的身份证复印件及书面授权委托材料；

（6）职工一方协商代表的劳动合同书（审验后退回）；

（7）人力资源和社会保障行政部门根据审查情况认为需要提供的其他材料。

#### **4. 审查内容**

（1）主体资格审查。主要包括协商双方的主体资格是否合法、用人单位和职工方协商代表产生办法、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）协商程序审查。主要包括签订的集体合同是否经过集体协商、草案是否经职工代表大会或职工大会讨论通过、首席代表签字或者盖章等程序；

（3）合同内容审查。主要包括集体协商双方约定的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项是否符合法律、法规、规章以及相关政策的规定等。

#### **5. 审查时限**

人力资源和社会保障行政部门应当自受理集体合同之日起15日内审查完毕，制作《集体合同审查意见书》，并通知用人单位及时领取《集体合同审查意见书》。人力资源和社会保障行政部门自受理集体合同之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。人力资源和社会保障行政部门对双方主体资格、协商

程序、集体合同内容有异议的，应当及时告知双方协商代表。用人单位和职工方应当就异议的事项重新进行协商，修改集体合同，并重新报送人力资源和社会保障行政部门。

### **（六）公布执行**

集体合同生效后，用人单位和职工方协商代表应及时以适当的形式向本方全体人员公布。集体合同变更内容生效后，协商代表应及时以适当的形式向本方全体人员公布。

### **（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，可以实行特殊工时制度，特殊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. 特殊工时制度

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、年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岗位，可实行综合计算工时工作制：

①地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制需要集中作业的岗位；

②交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位；

③其他适合实行综合计算工时工作制的岗位。

**(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岗位，可以实行不定时工作制：

①对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位，包括董事长、总经理、副总经理、董事、监事等；

②劳动者可以自主安排工作时间且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位；

③需要机动作业、由劳动者根据工作需要安排工作时间的外勤、推销、长途运输等岗位；

④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岗位。

## **(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得到许可方可实施，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，休息日加班不独立计算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、育儿假、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）**

新年，放假1天（1月1日）；

春节，放假3天（农历正月初一、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、护理假、育儿假等假期相关注意事项

### （1）婚假

按照 1980 年颁布的《国家劳动总局 财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》规定，职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由单位酌情给予 1-3 天的婚丧假。另外可根据路程远近，给予路程假。因此，我国法定婚假为 3 天。

## （2）产假、护理假、育儿假

按照《湖南省人口与计划生育条例》（2021 年 12 月 3 日湖南省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议通过）第十六条规定：根据《湖南省女职工劳动保护特别规定》（湖南省人民政府令第 298 号）第八条规定：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，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天。符合法定生育条件的，依法享受奖励产假 60 天。女职工怀孕未满 2 个月终止妊娠的，享受 15 天产假；怀孕满 2 个月未满 4 个月终止妊娠的，享受 30 天产假；怀孕满 4 个月未满 7 个月终止妊娠的，享受 42 天产假；怀孕满 7 个月终止妊娠的，享受 75 天产假。其中“符合法定生育条件”的要件指：一是符合法定生育年龄；二是婚内生育；三是符合我国生育政策的规定。

按照《湖南省人口与计划生育条例》（2021 年 12 月 3 日湖南省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议通过）第十六条规定：符合法定生育条件的夫妻，女方除享受国家规定的

产假外增加产假六十天，男方享受护理假二十天。符合法定生育条件的夫妻，在子女三周岁以内，夫妻双方每年均可享受十天育儿假。产假、护理假和育儿假视为出勤。

### **(3) 其他假期**

按照《湖南省女职工劳动保护特别规定》，①经期女职工所从事劳动需2个小时以上连续站立的，用人单位应当为其安排适当的工间休息时间。②对怀孕不满3个月且妊娠反应严重的，可以根据其工作性质和劳动强度在劳动时间内安排适当的休息时间；对怀孕7个月以上的，不得延长其劳动时间或者安排夜班劳动，并根据其工作性质和劳动强度在劳动时间内安排适当的休息时间；有劳动定额的，适当减轻劳动定额；对经二级以上医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息时间按照病假处理。③放置宫内节育器的，休假2天，术后一周内不安排从事重体力劳动；取出宫内节育器的，休假1天；放置皮下埋植剂的，休假2天；取出皮下埋植剂的，休假1天；施行输卵管结扎术或者复通术的，休假21天。④哺乳未满1周岁婴儿的女职工在每天的劳动时间内安排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。哺乳时间可一次使用，也可分开使用。对距离用人单位较远无法回家哺乳的，经本人申请，产假后的哺乳时间可以折算成一定天数，与产假合并使用或者单独使用。

### **(4) 相关待遇**

《女职工劳动保护特别规定》（中华人民共和国国务院令 619 号）第八条规定：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。

女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。

《湖南省女职工劳动保护特别规定》第十条规定：女职工符合规定生育、终止妊娠或者实施计划生育手术的，享受国家和省规定的生育保险待遇。已依法参加生育保险的，由生育保险基金按规定支付；未依法参加生育保险的，生育保险待遇由用人单位支付。

《湖南省女职工劳动保护特别规定》第十一条规定：产假期满，经本人申请，用人单位批准，可以请假至婴儿 1 周岁，请假期间的待遇由双方协商确定。

## **5. 带薪年假注意事项**

### **（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。

国家法定节假日、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： $(\text{当年度在本单位剩余日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数}$ 。

### **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： $(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{ 天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$ 。

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（由用人单位统筹安排）**

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，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资



的；

（三）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；

（四）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；

（五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

依据：《职工带薪年休假条例》（国务院令 514 号）

## **6. 其他假期注意事项**

其他假期如：病假、工伤假、独生子女父母护理假、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

医疗期是按累计病体假时间计算，达到规定的医疗期即视为医疗期满：医疗期三个月的，按六个月内累计病体假时间计算；六个月的，按十二个月内累计病体假时间计算；九个月的，按十五个月内累计病体假时间计算；十二个月的，按十八个月内累计病体假时间计算；十八个月的，按二十四个月内累计病体假时间计算；二十四个月的，按三十个月内累计病体假时间计算。

医疗期计算应从病体第一天开始，累计计算。如：享受三个月医疗期的职工，如果从 1995 年 3 月 5 日起第一次病体，那么该职工的医疗期应在 3 月 5 日至 9 月 5 日之间确定，在此期间累计病体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) 独生子女父母护理假**

按照《湖南省人口与计划生育条例》（2021 年 12 月 3 日湖南省第十三届人民代表大会常务委员会第二十七次会议通过）第二十条规定：独生子女父母年满六十周岁，因病住院治疗期间，其子女每年可累计享受十五天的独生子女父母护理假，视为出勤。

### **(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，建议含配偶的父母）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，由用人单位协商决定。

### **(5) 探亲假**

依据《国务院关于职工探亲待遇的规定》（国发〔1981〕36 号），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，可以享受本规定探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受本规定探望父母的待遇。但是，职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受本规定探望父母的待遇。职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为三十天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为二十天。如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次的，可以两年给假一次，假期为四十五天。已婚职工探望父母的，每四年给假一次，假期为二十天。

## **（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 and 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 $\div$ 月计薪天数（21.75 天）；小时工资：月工资收入 $\div$ （月计薪天数 21.75 $\times$ 8 小时）。

## 2. 加班工资计发标准

依据《中华人民共和国劳动法》第四十四条，有下列情形之一的，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：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

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，《湖南省工资支付监督管理办法》（2022年10月8日省政府令第310号）第十五条做了如下具体规定：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准的150%支付工资；

（二）安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的200%支付工资；

（三）安排劳动者在法定休假日工作的，应按照不低于劳动



合同规定的劳动者本人日或者小时工资标准的 300%支付工资，并不得以补休替代支付工资。

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。

第十六条规定：用人单位安排实行计件工资制的劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应根据本办法第十五条的规定，分别按照不低于本人法定标准工作时间计件单价的 150%、200%、300%支付工资。

第十七条规定：经人力资源社会保障部门批准实行综合计算工时工作制的用人单位，其劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并按本办法第十五条第（一）项的规定支付劳动者延长工作时间的工资；在法定节假日安排劳动者工作的，按本办法第十五条第（三）项的规定支付工资。

### **（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**

根据《湖南省工资支付监督管理办法》（2022年10月8日省政府令第310号）第十二条规定：用人单位支付劳动者工资，应当编制工资支付表，并向劳动者本人提供工资支付清单。劳动者领取工资，应当办理签收手续。

用人单位编制的工资支付表必须载明支付单位、支付时间、支付对象的姓名、工作天数、加班时间、应发的项目和金额、扣除的项目和金额等事项，并按规定保存。

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。

## **2. 工资支付形式**

依据《湖南省工资支付监督管理办法》（2022年10月8日省政府令第310号）第九条规定：工资应当以法定货币形式支付，不得以实物、有价证券或者其他非法定货币形式支付。

## **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及时支付工资。实行年薪制的劳动者，企业不能完全按年支付工资，而应按月预发部分工资，剩余部分在结算后发放。

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. 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失业保险标准支付劳动者生活费。

### **（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。

## **（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。还要注意，约定的加班工资计发基数不能违反法律法规。

## **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（企业劳动规章制度参考文本见附件5）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、女职工特殊劳动保护(工作场所女职工特殊劳动保护制度参考文本见附件6、消除工作场所性骚扰制度参考文本见附件7)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、完成本职工作、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) 风险防范**

### **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）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。

## **（二）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。

### **（三）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 and 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。

#### **（四）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，有条件的企业应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务站。

**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；加强对职工的亲情

关怀。

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

## **3. 开展创建活动，营造良好的用工氛围**

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

### **（四）劳动争议协商和解**

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

### **（五）劳动争议基层调解**

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

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

企业与劳动者发生劳动争议后，可以向下列调解组织申请调解：一是本企业设立的劳动争议调解委员会；二是企业所在行业性、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人事争议仲裁委员会根据当事人的申请，依法对劳动争议在事实上做出判断、在权利义务上做出裁决的一种法律制度。劳动人事争议仲裁委员会由人民政府依法设立、专门处理劳动人事争议案件。劳动争议案件由劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

劳动争议诉讼是指劳动争议当事人不服劳动人事争议委员

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）风险防范**

**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**

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**

中共中央 国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（中发〔2015〕10号）文件明确：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。我省严格落实人力资源社会保障部关于新时代和谐劳动关系创建活动的工作部署，在全省各类企业持续推进新时代和谐劳动关系创建活动，推动企业贯彻落实劳动保障法律法规，完善劳动关系协商协调机制，健全劳动者权益保障制度，促进和谐文化建设。2021年，我省制定了《劳动关系和谐企业评价规范》《劳动关系和谐工业园区评价规范》两个地方标准，标志着我省劳动关系和谐企业和工业园区的标准化、规范化建设有了“白皮书”。两个评价规范规定了评价省级劳动关系和谐企业、工业园区的术语和定义、评价内容、评分标准、评价要求、评价方法和评价结果，适用于相应的申报、评审和复核工作。《劳动关系和谐企业评价规范》（标准编号 DB43/T 2233-2021）和《劳动关系和谐工业园区评价规范》（标准编号 DB43/T 2232-2021）文本可到湖南省标准信息公共服务平台 <http://www.hnbzw.com/>——湖南地方标准网获取。

### **（四）和谐劳动关系单位激励政策**

被省公布的“劳动关系和谐企业、工业园区”等创建示范单位，以及被国家认定的我省创建示范单位，在认定期内（一般自认定决定作出之日起三年内），享受湖南省《关于对劳动关系和谐企业（园区）联合实施正向激励的意见》（湘人社发〔2022〕27号）规定的财税支持、用工服务、社保优惠、信用激励、评先评优、宣传引导等方面的联合激励政策。各市州可参照湘人社发〔2022〕27号文件在同级实施正向激励。各市州三方会议办公室也可根据实际情况研究制定本地区激励措施，协调各相关部门落实激励事项，调动劳动关系创建活动积极性。对达到创建标准且符合守法诚信等级要求的企业，适当减少劳动保障监察日常巡视检查频次；劳动争议调解仲裁机构主动上门开展普法宣传和指导。将达到创建标准的企业作为推荐和评选五一劳动奖状、厂务公开民主管理示范单位、模范职工之家、文明单位等荣誉的重要参考因素。

## **十一、新就业形态劳动者劳动权益保障**

党的二十大报告强调要加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。企业落实各项新就业形态支持和保护政策措施，完善行业公约和行业标准，加强自律、依法用工，自觉履行应当承担的用工和权益保障责任，充分尊重和平等对待灵活就业和新就业形态劳动者，有利于促进平台经济健康发展。2021年7月，人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应

急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会联合出台了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（以下简称《意见》），为相关企业落实具体责任提出了明确意见。

### **（一）《意见》中关于新就业形态劳动者的定义**

《意见》所指新就业形态劳动者是指伴随着互联网、大数据等现代信息科技进步，依托互联网平台实现就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等。其中，既有建立劳动关系或符合确认为劳动关系的劳动者，也有在平台上灵活就业的劳动者。既有依托互联网平台通过提供劳动获取劳动报酬的劳动者，也有依托平台开展经营活动获取经营收入的劳动者。

### **（二）《意见》中关于新就业形态涉及企业的定义**

《意见》所指企业既包括平台企业，也包括采取合作用工方式的平台企业的用工合作企业，用工合作企业是指为平台企业派遣劳动者的劳务派遣公司以及负责组织、管理劳动者完成平台发布的工作任务，平台企业的加盟商、代理商等外包公司。

### **（三）企业对新就业形态劳动者权益保障应当承担的责任**

《意见》根据企业用工形式和新就业形态劳动者就业方式的不同，界定了企业和新就业形态劳动者之间的关系，明确了企业对新就业形态劳动者权益保障应当承担的责任。分三种情

形：

第一种情形是符合确立劳动关系情形，既有企业依法与劳动者订立劳动合同确立劳动关系，也有符合确立劳动关系情形但企业不与劳动者依法订立劳动合同的。对此，平台企业或用工合作企业应当依法与劳动者签订劳动合同（新就业形态劳动者劳动合同参考文本见附件 8），按照劳动保障法律法规规定和《意见》第一、二部分的要求积极履行用工责任。

第二种情形是不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，部分新就业形态劳动者工作有较强的自主性，如可自由安排工作时间，上线工作和线下休息相对自由，但其上线工作提供劳动的过程，要遵守平台企业确定的算法和劳动规则，受其管理。这些劳动者与平台企业之间不完全符合确立劳动关系的情形，但双方之间也不是完全平等的民事关系。对此，企业应当与劳动者订立书面协议（新就业形态劳动者书面协议参考文本见附件 9），可通过协商明确双方的权利义务，并按照《意见》第一、二部分的要求承担维护劳动者权益的相应责任。

第三种情形是个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，如淘宝店主等。这些劳动者与平台之间是平等的民事主体关系，双方权利义务适用民事法律调整。

#### **（四）关于合作用工情形下的企业用工责任**

实践中，平台企业大量采取劳务派遣、外包等合作用工方式组织劳动者完成平台工作。

劳务派遣是指劳务派遣单位依法与劳动者签订劳动合同，按照协议将劳动者派至用工单位工作，由用工单位对劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。劳动合同法对用工单位和劳务派遣单位责任有明确规定。平台企业采用劳务派遣方式用工的，应当按照《劳动合同法》的规定，承担劳务派遣用工单位的责任。劳务派遣单位作为劳动者的用人单位，承担法律规定的用人单位责任。劳动者权益受到侵害的，平台企业和劳务派遣单位按照劳动合同法有关规定承担相应责任。

外包通常是指由承包方组织劳动者按照委托方或发包方要求完成相应的业务或工作，类似于《民法典》中所指承揽。外包由承包方对劳动者劳动过程进行管理，委托方或发包方不参与对劳动者的管理，只按照合同的约定对劳动成果进行验收。平台企业采用外包的方式由加盟商、代理商等用工合作企业组织劳动者完成平台发布的工作任务，除用工合作企业对劳动者进行管理外，平台企业还通过平台算法和劳动规则对劳动者进行了管理，劳动者必须按照平台的要求完成工作任务。因此，平台企业与用工合作企业之间并不是简单的外包关系。采用外包方式的平台企业，要选择具备合法经营资质的用工合作

企业，并对合作企业保障劳动者权益情况进行监督。外包企业应当依法履行用工责任。劳动者权益受到损害的，平台企业和外包企业依法承担的相应责任。平台企业的责任，既包括平台企业没有尽到监督义务造成劳动者权益损害的，应当根据其过错程度承担的相应责任，也包括平台企业因算法、劳动规则等不合理、劳动管理不当等造成劳动者权益损害的，应当承担的相应责任等。

## **（五）风险防范**

### **1.避免不完全符合确立劳动关系情形变为劳动关系**

用工企业需要根据行业、岗位特征判断是否可以采用新就业形态。新形态用工领域非常宽广，除了生活中常见的零售、出行、教育、医疗、娱乐等，还有一些知识密集型的创意、策划、设计、翻译、编剧、写作等也非常适合新就业形态。现在有些企业已经将传统岗位，例如，营销、物流、技术、维修等也采用了新形态用工。用工企业还需要判别用工筹划的岗位适合新就业形态用工关系中的哪一种情形。特别需要强调的是，用工企业决定采用新就业形态，需要依法保护从业者的基本合法权益。

### **2.通过缴纳保险方式保障从业者的安全，提升企业抗风险能力**

用工企业可以引导和支持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养老、医疗等社会保险。我省境内的灵活就业人员，可以个人身份在省内灵活就业登记地或居住登记地申请参加企业职工基本养老保险，不受户籍限制；其中，本省户籍的灵活就业人员、无雇工的个体工商户可分别在户籍所在地、注册登记地参保。灵活就业人员在就业地参加职工基本医疗保险不受户籍限制。新就业形态劳动者与企业签订劳动合同的，应随单位参加职工基本医疗保险；不符合确立劳动关系情形的，可根据自身情况，以灵活就业人员身份缴费参加职工基本医疗保险，或者参加城乡居民基本医疗保险。新就业形态劳动者持居住证参加城乡居民基本医疗保险，按当地参保居民同等标准给予补助，初次参加居住地城乡居民基本医疗保险的，不受集中参保缴费期限限制。因劳动关系终止导致职工基本医疗保险断保的人员，在断保 90 日内凭职工基本医疗保险参保凭证参加城乡居民基本医疗保险，自职工基本医疗保险断保之日起享受城乡居民基本医疗保险待遇。用工企业可以自行或协商由平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，保障从业者的安全，同时最大程度降低用工企业的风险。

### **3.通过签订承揽、合作合同等方式规避与从业者建立劳动关系需谨慎**

用工企业一旦与从业者签订承揽、合作合同等，就会容易



认为双方建立的非劳动关系，进而忽略从业者人身安全保障的问题。而当从业者出现患重病、人身安全未能保障或工作过程中出现侵权等情况时，为了认定工伤，大概率会主张与用工企业存在事实劳动关系，而仲裁委员会和人民法院并不会简单地以各方签署的承揽合同、劳务合同排除劳动关系的存在，将会基于用工事实对是否构成劳动关系进行实质性审查认定。事实劳动关系的认定，将意味着企业需要承担用人单位的法定义务，例如，未订立劳动合同的二倍工资、社会保险缴纳、承担工伤保险待遇等等。

#### **4.应特别关注平台企业、用工企业、从业者非属同一省市的情况**

建议用工企业在与平台企业签署相应协议时注意约定诉讼管辖法院、充分了解平台企业所在区域的相关政策及裁判口径等。

附件 1

## 劳动合同参考文本

# 劳动合同（通用文本）

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。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。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

## 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

## 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

# 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。

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，甲方应当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：均已仔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。

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

## 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

## 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



# 建筑工人简易劳动合同参考文本

用人单位名称： \_\_\_\_\_

（以下简称甲方）

统一社会信用代码： \_\_\_\_\_

法定代表人或负责人： \_\_\_\_\_

电话： \_\_\_\_\_

住所： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

劳动者姓名： \_\_\_\_\_

（以下简称乙方）

性别： \_\_\_\_\_ 身份证号码： \_\_\_\_\_

电话： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

劳动者紧急联系人信息： \_\_\_\_\_

姓名： \_\_\_\_\_ 电话： \_\_\_\_\_

联系地址： \_\_\_\_\_

与劳动者关系： \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国建筑法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《保障农民工工资支付条例》等有关法律法规，甲乙双方经平等自愿、协商一致订立本合同。

## 第一条 劳动合同的类别、期限、试用期

甲乙双方约定按以下第\_\_\_\_\_种方式确定劳动合同期限：

1.1 以完成一年工作任务为期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_工作完成之日止。

1.2 固定期限：合同期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日止；乙方的试用期从\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日。

1.3 无固定期限：自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日起至依法解除、终止合同时止，乙方的试用期为\_\_\_\_\_个月。

## 第二条 工作岗位、工作地点、工作内容和工作时间

2.1 工作岗位（工种）：\_\_\_\_\_

2.2 工作地点：\_\_\_\_\_

2.3 工作内容：\_\_\_\_\_

经双方协商一致后，甲方可对乙方的工作岗位、工作地点、工作内容进行调整，双方应书面变更劳动合同，变更内容作为本合同附件。

2.4 选择本合同第 1.1 款的，工作完成标准为：\_\_\_\_\_

2.5 工作时间：甲方应依照法律法规规定，合理安排工作时间，保证乙方每周至少休息一天。根据生产经营需要和乙方岗位实际情况，甲方可根据春节、农忙、天气等情况，在保障乙方劳动安全和身体健康的前提下，经依法协商，合理安排乙方工作时间和休息时间。实行特殊工时制度的，应经人力资源社会保障部门审批后执行。

### 第三条 工资和支付方式

3.1 乙方工资由基本工资和绩效工资组成。甲方应通过施工总承包单位设立的农民工工资专用账户，将工资直接发放给乙方。

3.2 基本工资：根据甲方的工资分配制度与乙方的工作岗位情况，甲乙双方确定乙方基本工资按以下第\_\_\_\_\_项执行，甲方每月\_\_\_\_日前足额支付：

(1) 月基本工资：\_\_\_\_\_元，不足一个月的，以乙方月工资除以 21.75 天得出的日工资为基数，乘以乙方实际工作天数计算；

(2) 日基本工资；\_\_\_\_\_元；

(3) 计件基本工资；\_\_\_\_\_元（每平方米、立方米、米、吨、件、套……）。

3.3 绩效工资：

3.3.1 签订本合同时，在乙方对甲方安排其工作岗位的各项

工作内容已有充分了解的前提下，甲方对乙方的工作按照以下标准进行考核，并按月支付乙方的绩效工资：

(1) 乙方完成甲方安排各项工作的质量效率情况；

(2) 乙方遵守甲方制定的各项安全管理规定情况；

(3) 乙方专业作业能力等级；

(4) 其他，请注明：\_\_\_\_\_

3.3.2 绩效工资的计算方法和支付方式由甲乙双方根据工作岗位的要求另行约定，作为本合同附件。

3.4 乙方在试用期期间的工资为每月（日、件）\_\_\_\_\_元。

3.5 在本合同有效期内，双方对劳动报酬重新约定的，应当采用书面方式并作为本合同的附件。

#### **第四条 甲方的权利和义务**

4.1 甲方有权依照法律法规和本单位依法制定的相关规章制度，对乙方实施管理，甲方应将相关规章制度告知乙方。

4.2 甲方应为乙方提供符合规定的劳动防护用品和其他劳动条件，办理好各项手续，并按照国家建筑施工安全生产的规定，在施工现场采取必要的安全措施，为乙方创造安全工作环境。

4.3 甲方应按照国家法律法规规定对女职工进行劳动保护，不得要求女职工从事法律法规禁止其从事的劳动。

4.4 甲方应按国家和当地政府的有关规定，对乙方因工负伤或患职业病给予相应待遇。

4.5 甲方应按照规定为乙方创造岗位培训的条件，对乙方进行安全生产、职业技能、遵纪守法、道德文明等方面的教育。乙方参加甲方安排的培训活动视同出勤，甲方不得扣减乙方工资。

4.6 甲方应按规定为乙方办理社会保险，其中应由乙方个人缴纳的部分，由甲方代扣代缴。甲方可按项目参加工伤保险。按规定应缴存住房公积金的，甲方应为乙方缴存。

4.7 甲方应对乙方的出勤、工作效率等情况做好记录，作为计算乙方工资的依据。

## **第五条 乙方的权利和义务**

5.1 乙方应具备本合同工作岗位要求的技能，符合有关部门和甲方对工作岗位的要求，乙方应如实向甲方告知年龄、身体健康状况等可能影响从事本合同工作的情况。

5.2 乙方与甲方签订本合同时，如与其他单位存在劳动关系的应如实告知甲方，否则甲方有权依法解除合同。

5.3 乙方应自觉遵守有关法律法规和甲方依法制定的规章制度，严格遵守安全操作规程，服从甲方的管理，按实名制管理要求考勤，按时完成规定的工作数量，达到规定的质量标准。

5.4 乙方应积极参加甲方安排的安全、技能等岗位培训活动，不断提高工作技能。

5.5 乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业的要求有权拒绝，乙方对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权要求

甲方改正或停止工作，并有权向有关部门检举和投诉。

5.6 乙方患病或非因工负伤的医疗待遇按国家有关规定执行。

5.7 乙方依法享有休息休假等各项劳动权益。

## **第六条 劳动纪律**

6.1 乙方应遵守职业道德，遵守劳动安全卫生、生产工艺、工作规范和实名制管理等方面的要求，爱护甲方的财产。

6.2 乙方违反劳动纪律，甲方可根据本单位依法制定的规章制度，给予相应处理，直至依法解除本合同。

## **第七条 劳动合同的解除和终止**

7.1 终止本合同，应当符合法律法规的相关规定。

7.2 甲乙双方协商一致，可解除本合同。

7.3 合同解除或终止前，甲方应结清乙方的工资。

7.4 任何一方单方解除本合同，应符合法律法规相关规定，并应提前通知对方。符合经济补偿条件的，甲方应按规定向乙方支付经济补偿。在甲方危及乙方人身自由和人身安全的情况下，乙方有权立即解除劳动合同。

## **第八条 劳动争议处理**

甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。不愿协商或者协商不成的，可向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可

依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

### 第九条 其他

9.1 甲乙双方可根据实际情况约定的其他事项如下：\_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

9.2 甲方的规章制度、考评标准及相应工种的职责范围作为本合同的附件，与本合同具有同等法律效力。

9.3 本合同及附件一式\_\_\_\_\_份，甲乙双方各执\_\_\_\_\_份，自甲乙双方签字盖章之日起生效。

甲方（盖章）：

乙方（签印）：

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

## 非全日制用工劳动合同参考文本

甲方：

乙方：

身份证件类型及号码：

甲乙双方经平等自愿协商，根据《劳动合同法》订立本合同，供双方共同遵守。

### 一、合同期限

自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

### 二、工作内容和工作地点

1. 乙方同意按甲方工作需要，在\_\_\_\_\_岗位(工种)工作，按时、按质、按量完成该岗位(工种)所承担的各项内容。

2. 甲乙双方确认工作地点为\_\_\_\_\_。

3. 乙方每天工作时间不超过 4 小时(上午\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_, 下午\_\_\_\_\_至\_\_\_\_\_)，每周不超过 6 天，双方关系为非全日制劳动关系。

### 三、劳动报酬与其他待遇

1. 乙方劳动报酬按如下标准：\_\_\_\_\_。



2. 双方同意选择以下第\_\_\_\_\_种劳动报酬结算方式:

(1) 乙方同意劳动报酬按月结算。甲方于每月\_\_\_\_\_日左右发放上月劳动报酬。

(2) 每月结算两次。

(3) 每\_\_\_\_\_天结算。

3. 甲方不承担有关缴纳社会保险的义务,也无须向乙方返还有关社会保险费用。

#### **四、劳动合同的变更、解除、中止和终止**

1. 经甲乙双方协商一致,本合同可以变更、解除、终止。

2. 甲乙双方均可随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

3. 乙方在本合同解除或终止后3日内,应当按照诚实信用原则办理工作交接手续,归还甲方所有财产。

#### **五、声明与确认**

1. 乙方确认,甲方已如实告知乙方工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及乙方要求了解的其他情况。

2. 乙方确认,本合同之签订与履行不会损害任何第三方利益,已经得到乙方原受聘单位的同意。如由此导致纠纷,由乙方完全负责。

3. 乙方确认,甲方有关文书(包括有关聘用关系变更和

解除的通知)在无法直接送达给乙方的情形下(包括但不限于乙方拒收、下落不明等情形),乙方在本合同中填写的通信地址为甲方邮寄送达地址,甲方以 EMS 或挂号信邮寄至地址的,视为送达。

4. 为更好地履行本合同,乙方提供如下联系方式:

(1) 邮寄地址: \_\_\_\_\_

收 件 人: \_\_\_\_\_

邮 编: \_\_\_\_\_

(2) 电子邮箱: \_\_\_\_\_

(3) 电 话: \_\_\_\_\_

甲方通过上述联系方式之任何一种(包括电子邮箱),就本合同之履行向乙方发送相关通知等,均视为有效送达与告知乙方。上述电子邮箱发出的邮件,视为代表乙方之意思表示。

5. 甲方依法制定的规章制度(包括《员工手册》),乙方确认已充分阅读甲方规章制度并愿意遵照执行。

## 六、违反劳动合同的责任

1. 聘用期间乙方非因工作原因发生人身损害或疾病,乙方应自行负责,甲方依法不承担报销、赔偿或补偿责任。

2. 如甲方为乙方购买了保险(包括但不限于意外伤害保险、医疗保险等),则一旦发生应由甲方承担责任的事宜,保险赔付金额应计算在甲方的赔偿金额之中。

## 七、其他

1. 合同未尽事宜，按照甲方依法制定的规章制度执行；如果甲方的规章制度未作规定，则按国家有关法律法规政策执行。
2. 本合同一式二份，双方各执一份，具有同等法律效力。
3. 本合同自双方签署后生效。

甲方（签章）：

乙方（签字）：

签署时间：            年    月    日

## 企业规模裁员方案参考文本

### 一、裁员背景

1. 企业近期经营状况、未来经营状况和财务状况预测；
2. 企业已采取的不裁员少裁员措施；
3. 裁员依据：符合劳动合同法第四十一条第\_\_\_\_\_项规定的裁员情形；
4. 裁员后企业的人力资源规划考虑及预期经营状况。

### 二、裁员工作原则

1. 坚持依法合规裁减人员；
2. 依法履行民主程序，充分听取工会和职工意见建议，保证裁员程序和结果公开、公平、公正，争取职工的理解与支持；
3. 与当地政府、人力资源社会保障部门、人力资源服务企业、社区等保持良好沟通，配合做好社会保险转移接续、促进职工再就业等相关工作。

### 三、成立工作组

\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日前，成立裁员工作组，负责裁员方案制定和实施工作。工作组由\_\_\_\_\_担任组长，人力资源部门、财务部门等相关部門参加。

工作组成员名单\_\_\_\_\_

听取工会或职工意见的联系人和联系方式\_\_\_\_\_

#### 四、制定裁员草案

1. \_\_\_\_\_月\_\_\_\_日前，了解职工意见和主要诉求，梳理职工基本情况，提出裁员标准，测算裁员成本，并提出资金筹集具体意见。

2. \_\_\_\_\_月\_\_\_\_日前，提出裁员草案，包括裁减人员规模、范围、标准、裁员初步名单、预计裁员成本等，提交企业管理层研究讨论。

##### (1) 职工基本情况表

序号	姓名	性别	年龄	身份证号	联系方式	入职时间	学历	职称/技术等级	岗位	劳动合同类型	合同终止时间	本单位工作年限	月均工资	业绩考核	其他 (伤病、孕产期、哺乳期、家庭困难)

(2) 裁员涉及部门、岗位、人数、被裁减人员数量占职工总数的比例

(3) 裁员标准

(4) 裁员成本：预计\_\_\_\_\_元

其中：

经济补偿：

被裁减人员本单位平均工作年限：

被裁减人员月平均工资标准：

本地区上年度职工月平均工资：

月工资高于本地区上年度职工月平均工资三倍的被裁人员人数：

应偿还的拖欠职工工资（若存在此类情况）：

需补缴的社会保险费（若存在此类情况）：

一次性伤残就业补助金（若存在此类情况）：

其他（如特殊职工帮扶费用）：

3. \_\_\_\_\_月\_\_\_\_日根据管理层研究意见修改完善，形成裁员草案。

## 五、依法履行民主程序

1. \_\_\_\_\_月\_\_\_\_日，召开会议，与企业工会沟通裁员有关情况，由企业负责人或裁员工作组组长说明裁员情况，听取工会对裁员草案的意见。

没有企业工会的，\_\_\_\_\_月\_\_\_\_日，召开全体职工大会，由企业负责人或裁员工作组组长向全体职工说明有关情况，公布裁员

草案，并公布听取意见的渠道、电话、邮箱等。职工因病、因事不能参加职工大会的，应书面请假，本人签字。

2. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，根据工会和职工对裁员草案的意见和建议，对裁员草案进行修改完善，形成报送当地人力资源社会保障部门的裁员方案。

## **六、向当地人力资源社会保障部门报告**

\_\_\_\_月\_\_\_\_日前，按照有关规定向当地人力资源社会保障部门报告裁员有关情况。

## **七、确定裁员正式方案**

根据当地人力资源社会保障部门提出的修改意见对裁员方案进行修改完善，形成正式裁员方案并向全体职工公示。

## **八、实施裁员方案**

1. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，根据最终裁员名单通知被裁减人员；
2. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，与被裁减人员面谈；
3. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，进行工作交接；
4. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，办理被裁减人员离职手续，结清工资、缴纳社会保险费，支付经济补偿、一次性伤残就业补助金等；
5. \_\_\_\_月\_\_\_\_日前，办理社会保险和档案转移手续。

# 向人社部门报告企业裁员情况的说明

(参考样本)

\_\_\_\_\_人力资源和社会保障局:

\_\_\_\_\_ (企业名称) 因 \_\_\_\_\_ (原因) 需规模裁员, 此前已采取了 \_\_\_\_\_ (稳岗措施)。现拟裁减 \_\_\_\_\_ 人, 占企业总人数 \_\_\_\_\_ %, 拟裁减人员主要涉及 \_\_\_\_\_ 岗位, 没有违反法律规定裁减应当特殊保护的职工。裁员方案已充分听取工会或者职工意见, 履行法定民主程序, 职工所提意见基本采纳, 没有采纳的意见主要有: \_\_\_\_\_, 已将理由告知职工并取得理解。裁减人员的经济补偿标准为 \_\_\_\_\_, 企业能依法及时支付。没有欠薪欠保情况 (有欠薪欠保情况, 但能在 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日前结清)。没有其他历史遗留问题。

附件: 1. 裁员方案

2. 企业财务报告以及企业符合法定裁员情形的其他证明材料

3. 履行民主程序证明

负责人:

联系人及电话:

日期:

(签章)



# 企业经济性裁员备案表

企业名称（盖章）：

性质		主管部门	
职工人数		在岗职工人数	
本次裁员人数		占全体职工%	
经济性裁员 原因			
向工会或全体职工说明 经济性裁员情况的时间			
提 供 资 料			

联系人： \_\_\_\_\_ 联系电话： \_\_\_\_\_ 填报时间： \_\_\_\_\_

附件 4

## 集体合同参考文本

# 企业集体合同

企业名称:

经济类型:

职工人数:

企业地址:

集体协商双方代表:

企业法定代表人:

企业工会主席:

协商首席代表:

协商首席代表:

首席代表职务:

首席代表职务:

协商代表人数:

协商代表人数:

双方开始协商日期:

年 月 日

职工代表  
全体职工 大会审议通过:

年 月 日

双方首席代表签字日期:

年 月 日

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立企业稳定和谐的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《湖南省集体合同规定》及有关规定，签订本合同。

**第二条** 企业法定代表人及其指定的协商代表代表企业，工会主席及其经民主推荐的协商代表代表员工，共同组织协商组织，就员工劳动权益及企业生产发展等有关问题进行协商，双方依法享受各自的权利，并严格履行合同的义务。

**第三条** 双方协商签订本合同应遵循平等协商的原则、合法的原则、保持稳定和谐的原则、权利义务对等及利益兼顾的原则。

**第四条** 本合同依法签订，应报送人力资源和社会保障部门审核备案后生效，对合同双方具有法律约束力，任何一方及员工个人均应认真履行本合同规定。

**第五条** 企业尊重工会维护和代表员工利益的权利，支持工会依法独立地开展工作，及时足额拨付工会经费。企业在决定有关涉及员工切身利益的重大事项时，应有工会代表参加。企业制定各项规章制度，应以本合同为基础，并征求工会意见或经职代会及全体职工大会平等协商确定。

**第六条** 工会有义务支持企业的生产经营管理，维护企业合法权益和经营者的管理权威，教育员工认真履行劳动合同，员工

依法通过职代会（员工代表会）或工会组织参加企业的民主管理和民主监督。

## 第二章 劳动报酬

**第七条** 企业根据自身生产经营特点和经济效益，兼顾国家、企业、员工三者利益，依法自主确定工资分配方式和工资水平，并依照国家和有关规定向员工发放各项津贴、补贴。

**第八条** 企业实行工资制度、企业工资标准、分配方式及其变更，由企业根据国家有关规定决定，但须听取工会意见，参照市工资增长指导线的标准与工会代表平等协商确定。

**第九条** 员工工资以货币形式每月\_\_\_日支付给员工本人，不得克扣或无故拖欠。员工工资不得低于\_\_\_市人民政府公布的当地最低工资标准。

**第十条** 因生产、工作需要安排员工延长工作时间或加班的，企业按国家及《湖南省工资支付监督管理办法》规定，支付加班工资：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准 150% 支付工资；

（二）安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准 200% 支付工资；

(三)安排劳动者在法定节假日工作的,应按照国家规定的劳动者本人日或小时工资标准 300%支付工资,并不得以补休替代支付工资。

**第十一条** 员工在法定节假日和婚丧假、探亲假、哺乳假、带薪年假等假期以及依法参加社会活动期间,企业应按规定支付工资和福利待遇。

**第十二条** 企业如因生产经营困难等原因停产放假,第一个月发给本人原标准工资,第二个月起按\_\_\_\_市失业保险标准发放基本生活费。

**第十三条** 员工因本人原因给企业造成经济损失时,企业可以在该员工的工资单扣除赔偿金,但扣除后的工资剩余部分不得低于当地最低工资标准。

### **第三章 工作时间与休息休假**

**第十四条** 企业实行每周五天标准工作制,每日工作八小时,每周工作不得超过四十小时。特殊工种和岗位因生产工作需要,经企业申请,人力资源和社会保障部门行政许可后,可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

**第十五条** 企业严格控制加班加点,保证员工充分休息的权利。但由于企业生产经营需要,经与工会和员工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,在保障员工身体健康的条件下延长工作时间,每日不得

超过三小时，每月不得超过三十六小时。

**第十六条** 每年的设备检修、生产工艺需要，发生自然灾害、事故及生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障需要紧急处理、及时检修，必须加班加点的，可由企业决定不受本合同第十五条限制，员工应服从安排。

**第十七条** 企业实行带薪年假制度。员工连续工作一年以上，可享受带薪年假。

#### **第四章 劳动安全卫生**

**第十八条** 企业应当加强和改善劳动安全卫生工作、改善劳动条件，做好特殊工种和职工的特殊保护工作，企业和工会均有责任教育员工遵守各项安全操作规程，员工在劳动生产过程中必须严格执行安全生产操作规程。

**第十九条** 企业应当为员工提供符合国家规定标准的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，企业应当在每年夏季采取防暑降温和冬季防寒保暖措施。坚持三级安全卫生教育制度和特殊工种的持证上岗制度。

**第二十条** 对从事有职业危害作业员工每年至少进行一次定期健康检查。

#### **第五章 保险与福利**

**第二十一条** 企业根据国家法律规定，积极参加社会保险，并按规定提取缴纳社会保险费。

**第二十二条** 企业保证员工依法享受退休；因工伤残或患职业病；失业、生育等保险待遇。员工患病或非因公负伤，需停工治疗期间的有关待遇，依照劳动部《企业职工患病或非因公负伤医疗期规定》执行。

**第二十三条** 企业按国家的规定，提取福利费用，用于员工的集体福利事业支出企业在有条件的情况下，应当建立和完善员工补充养老保险制度。

## **第六章 女员工的特殊保护**

**第二十四条** 企业严格执行国家和本省有关对女员工特殊劳动保护的规定。坚持男女员工平等的原则，凡适合女员工的岗位优先安排女员工。企业做好女员工经、孕、产、哺“四期”安全卫生保护工作。

**第二十五条** 女员工因怀孕、生产、哺乳，在规定的休假期间给本人相应的工资或津贴，产假期间工资变更为生育津贴，生育津贴从生育保险基金中支付。女员工怀孕后按规定进行产前检查，检查时间算作劳动时间，检查费用和生产（含人工流产）费用由生育保险基金按规定支付。

**第二十六条** 哺乳期的女员工经本人申请企业批准可以休哺乳假，哺乳假期满，本人提出复工申请，企业应及时予以安排工作岗位。

**第二十七条** 企业为女员工每\_\_\_\_\_年进行一次妇科检查。



**第二十八条** 女员工特殊劳动保护的权益受到侵害时，有权向有关部门提出申诉，工会应当给予支持，对侵害女员工劳动保护权益的责任人员，企业应给予批评教育或行政处分，并给予被侵害女员工经济赔偿。

## **第七章 职业技能培训**

**第二十九条** 企业建立员工职业技能培训制度与职业技能鉴定有关的制度。健全培训机构，保证培训经费和培训时间。

**第三十条** 企业应当有计划地对在职员工进行技术等级培训、适应性培训和继续教育；对新招聘员工进行岗前培训；对从事特种作业的员工进行专门培训，并取得特殊作业资格；对从事技术工种的员工上岗前必须经过培训；按需要对下岗员工进行转岗培训。员工在培训期间，其工资、奖金及其他福利待遇按企业有关规定执行。

**第三十一条** 企业鼓励员工通过自学提高自身文化知识和职业技能，对经过自学取得高等教育毕业证书或在技术革新、技术攻关中取得优异成绩者给予奖励。

## **第八章 劳动合同与劳动管理**

**第三十二条** 企业依法实行劳动合同制度，实施劳动合同制度的有关规定，须经职工代表大会讨论协商，企业应依法与员工在平等自愿、协商一致的原则下签订劳动合同。劳动合同中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同的规定。

**第三十三条** 员工与企业依法签订的劳动合同具有法律效力，受法律保护，任何一方违约，要承担法律责任。企业解除员工劳动合同，应征求工会意见，工会认为不适当的，有权提出意见。企业违反法律法规或者劳动合同的，工会有权要求重新处理。员工申请仲裁或是提起诉讼的，工会应当依法给予支持和帮助。

**第三十四条** 劳动合同的期限及签订程序、生效、变更、解除和终止条件，按照《劳动合同法》规定执行。

**第三十五条** 企业濒临破产进行法定整顿期间或因生产经营状况发生严重困难，确需裁减人员的，按照《劳动合同法》的规定程序进行。

企业依照本条款裁减的人员，在六个月内录用人员时，应当优先录用被裁减的人员。

**第三十六条** 企业依法制定内部规章制度，对员工进行奖励或处置的，应当依法定程序进行，并事先通知工会。

## **第九章 合作与监督**

**第三十七条** 双方为促进企业的发展，维护企业与员工的利益，保证实行密切而有效地合作。

**第三十八条** 为保证全面执行本合同，双方联合成立集体合同监督检查小组，其成员由行政方代表、工会方代表根据人数对等的原则组成。

**第三十九条** 建立定期的协商制度，重大问题，双方协商代

表有一方提议，并征得另一方同意，可随时进行协商。

## **第十章 本合同的履行、变更、解除和终止**

**第四十条** 在本合同期限内，由于签订合同的环境和条件发生变化，致使本合同难以履行时，本合同任何一方均可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复。双方代表应在七日内进行协商，未经双方协商同意，任何一方无权变更本合同内容。

**第四十一条** 发生下列情况之一者，本合同终止：企业被撤销或依法宣告破产；工会被依法解散；履行合同发生争议，向劳动争议仲裁机构申请仲裁或向法院起诉，经劳动争议仲裁机构裁决或法院判决，本合同必须解除的；因其他不可抗拒原因，致使本合同全部条款无法履行，任何一方提出解除要求，双方协商达成一致意见的；本合同期满或双方约定的终止条件出现。

经双方协商一致解除本合同，应在七日内向审核本合同的人力资源和社会保障部门提交书面说明。

## **第十一章 履行集体合同中的争议处理**

**第四十二条** 劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。劳动争议调解委员会主任由工会代表担任（企业视情况而定，规模以上企业建议成立）。

**第四十三条** 因履行本合同发生争议，双方应本着友好协作，求大同存小异的原则协商解决，不得采取过激行为，协商不成的，可向劳动争议仲裁机构申请仲裁，对仲裁不服的，可在自

收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

**第四十四条** 在协商处理争议期间，除个人严重过失外企业不得解除职工方协商代表的劳动合同。

**第四十五条** 因履行本合同发生争议，当事人不协商、不申请仲裁或提起诉讼，或在协商、仲裁、诉讼期间采取过激行为，对方当事人申诉有关部门按法律、法规和有关规定予以处理。

## 第十二章 违约责任

**第四十六条** 本合同生效后，双方当事人都必须正确履行，当事人任何一方违反合同，必须承担违约责任。

企业违反本合同给员工造成损害的，应按相应规定依法承担赔偿责任。

工会违反本合同给企业利益带来影响和损失的，可按工会章程承担责任，应纠正违约行为，组织和教育职工，挽回损失和影响。

**第四十七条** 双方需要协商约定的其他内容\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

## 第十三章 附 则

**第四十八条** 本合同有效期为\_\_\_\_年，自\_\_年\_\_月\_\_日起至年\_\_月\_\_日止。合同期满前三个月双方协商新合同方案，新合同未生效前，本合同继续有效。

**第四十九条** 本合同经企业方代表和员工代表协商确定，由

双方首席代表签字。

**第五十条** 本合同未尽事宜，按国家和本市有关规定执行。

**第五十一条** 本合同正本三份，副本\_\_\_份，正副本具有同等法律效力。合同正本双方各执一份，人力资源和社会保障部门存档一份，副本送管辖的区（县）工会备案。

**第五十二条** 本合同经双方首席代表签字后七日内报送人力资源和社会保障部门备案。

企业（盖章）：

企业工会（盖章）：

企业方首席代表（签字）：

工会方首席代表（签字）：

（法定代表人）：

（工会主席）：

年 月 日

年 月 日

# 区域性集体合同

协议企业名称： \_\_\_\_\_ 法定代表人： \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

联合工会名称： \_\_\_\_\_ 法定代表人姓名： \_\_\_\_\_

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立企业稳定和谐的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《湖南省集体合同规定》及有关规定，签订本合同。

**第二条** 本合同由\_\_\_\_\_联合工会与\_\_\_\_\_等企业代表共同协商签订，适用于辖区内所属各企业，双方依法享受各自的权利，并严格履行合同的义务。

**第三条** 双方协商签订本合同应遵循平等协商的原则、合法的原则、保持稳定和谐的原则、权利义务对等及利益兼顾的原则。

**第四条** 本合同依法签订，应报送人力资源和社会保障部门审核备案后生效，对合同双方具有法律约束力，任何一方及员工个人均应认真履行本合同规定。

**第五条** 企业尊重工会维护和代表员工利益的权利，支持工会依法独立地开展工作，及时足额拨付工会经费。区域内企业在决定有关涉及员工切身利益的重大事项时，应有工会代表或职工代表参加。企业制定各项规章制度，应以本合同为基础，并征求联合工会意见或全体职工大会平等协商确定。

**第六条** 联合工会有义务支持企业的生产经营管理，维护企业合法权益和经营者的管理权威，教育员工认真履行劳动合同，切实维护企业员工的合法权益，员工依法通过联合工会组织参加

企业的民主管理和民主监督。

## 第二章 劳动报酬

**第七条** 各企业根据自身生产经营特点和经济效益，兼顾国家、企业、员工三者利益，依法自主确定工资分配方式和工资水平，并依照国家和有关规定向员工发放各项津贴、补贴。

**第八条** 各企业的工资制度、工资标准、分配方式及其变更，应与联合工会参照市工资增长指导线的标准平等协商确定。

**第九条** 员工工资以货币形式每月\_\_\_日支付给员工本人，不得克扣或无故拖欠。员工工资不得低于\_\_\_市人民政府公布的当地最低工资标准。

**第十条** 因生产、工作需要安排员工延长工作时间或加班的，企业按国家及《湖南省工资支付监督管理办法》规定，支付加班工资：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准 150% 支付工资；

（二）安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准 200% 支付工资；

（三）安排劳动者在法定节假日工作的，应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准 300% 支付工资，并不



得以补休替代支付工资。

**第十一条** 员工在法定休假日和婚丧假、探亲假、哺乳假、带薪年休假等假期以及依法参加社会活动期间，企业应按规定支付工资和福利待遇。

**第十二条** 各企业如因生产经营困难等原因停产放假，第一个月发给本人原标准工资，第二个月起按\_\_\_\_\_市失业保险标准发放基本生活费。

**第十三条** 员工因本人原因给企业造成经济损失时，企业可以在该员工的工资单扣除赔偿金，但扣除后的工资剩余部分不得低于当地最低工资标准。

### **第三章 工作时间与休息休假**

**第十四条** 各企业实行每周五天标准工作制，每日工作八小时，每周工作不得超过四十小时。特殊工种和岗位因生产工作需要，经企业申请，人力资源和社会保障部门行政许可后，可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

**第十五条** 各企业严格控制加班加点，保证员工充分休息的权利。但由于企业生产经营需要，经与工会和员工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，在保障员工身体健康的条件下延长工作时间，每日不得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

**第十六条** 企业实行带薪年休假制度。员工连续工作一年以

上，可享受带薪年假。

#### **第四章 劳动安全卫生及培训**

**第十七条** 各企业应当加强和改善劳动安全卫生工作、改善劳动条件，做好特殊工种和职工的特殊保护工作，企业和工会均有责任教育员工遵守各项安全操作规程，员工在劳动生产过程中必须严格执行安全生产操作规程。

**第十八条** 各企业应当为员工提供符合国家规定标准的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，企业应当在每年夏季采取防暑降温和冬季防寒保暖措施。坚持三级安全卫生教育制度和特殊工种的持证上岗制度。

**第十九条** 对从事有职业危害作业员工每年至少进行一次定期健康检查。

**第二十条** 各企业建立员工职业技能培训制度与职业技能鉴定有关的制度。健全培训机构，保证培训经费和培训时间。各企业鼓励员工通过自学提高自身文化知识和职业技能。

#### **第五章 保险与福利**

**第二十一条** 各企业根据国家法律规定，积极参加社会保险，并按规定提取缴纳社会保险费。

**第二十二条** 各企业保证员工依法享受退休；因工伤残或患职业病；失业、生育等保险待遇。员工患病或非因公负伤，需停工治疗期间的有关待遇，依照劳动部《企业职工患病或非因公负

伤医疗期规定》执行。

**第二十三条** 各企业按国家的规定，提取福利费用，用于员工的集体福利事业支出。企业在有条件的情况下，应当建立和完善员工补充养老保险制度。

## **第六章 女员工的特殊保护**

**第二十四条** 各企业严格执行国家和本省有关对女员工特殊劳动保护的规定。坚持男女员工平等的原则，凡适合女员工的岗位优先安排女员工。企业做好女员工经、孕、产、哺“四期”安全卫生保护工作。

**第二十五条** 女员工因怀孕、生产、哺乳，在规定的休假期间给本人相应的工资或津贴，产假期间工资变更为生育津贴，生育津贴从生育保险基金中支付。女员工怀孕后按规定进行产前检查，检查时间算作劳动时间，检查费用和生产（含人工流产）费用由生育保险基金按规定支付。

**第二十六条** 哺乳期的女员工经本人申请企业批准可以休哺乳假，哺乳假期满，本人提出复工申请，企业应及时予以安排工作岗位。

**第二十七条** 企业为女员工每\_\_\_\_\_年进行一次妇科检查。

## **第七章 劳动合同与劳动管理**

**第二十八条** 各企业依法实行劳动合同制度，实施劳动合同制度的有关规定，企业应依法与员工在平等自愿、协商一致的原

则下签订劳动合同。劳动合同中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同的规定。

**第二十九条** 劳动合同的期限及签订程序、生效、变更、解除和终止条件，按照《劳动合同法》规定执行。

**第三十条** 各企业依法制定内部规章制度，对员工进行奖励或处置的，应当依法定程序进行，并事先通知联合工会。

## **第八章 履行集体合同中的争议处理**

**第三十一条** 在本合同期限内，由于签订合同的企业的环境和条件发生变化，致使本合同难以履行时，本合同企业方可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复。双方代表应在七日内进行协商，未经双方协商同意，任何一方无权变更本合同内容。

经双方协商一致解除本合同，应在七日内向审核本合同的人力资源和社会保障部门提交书面说明。

**第三十二条** 因履行本合同发生争议，当事人不协商、不申请仲裁或提起诉讼，或在协商、仲裁、诉讼期间采取过激行为，对方当事人申诉有关部门按法律、法规和有关规定予以处理。

## **第九章 违约责任**

**第三十三条** 本合同生效后，双方当事人都必须正确履行，当事人任何一方违反合同，必须承担违约责任。

各企业违反本合同给员工造成损害的，应按相应规定依法承

承担赔偿责任。

**第三十四条** 双方需要协商约定的其他内容\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

## 第十章 附 则

**第三十五条** 本合同有效期为\_\_\_\_\_年，合同期满前三个月双方协商新合同方案，新合同未生效前，本合同继续有效。

**第三十六条** 本合同经企业职工代表与联合工会代表平等协商确定，由双方首席代表签字。

**第三十七条** 本合同未尽事宜，按国家和本市有关规定执行。

**第三十八条** 本合同正本三份，副本\_\_\_\_\_份，正副本具有同等法律效力。合同正本双方各执一份，人力资源和社会保障部门存档一份，副本送管辖的区（县）工会备案。

**第三十九条** 本合同经双方首席代表签字后七日内报送人力资源和社会保障部门备案。

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

联合工会（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

# 行业性集体合同

协议企业名称： \_\_\_\_\_ 法定代表人： \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

行业工会名称： \_\_\_\_\_ 法定代表人姓名： \_\_\_\_\_

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立企业稳定和谐的劳动关系，维护企业和员工的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《湖南省集体合同规定》及有关规定，签订本合同。

**第二条** 本合同由\_\_\_\_\_行业工会与\_\_\_\_\_等企业代表共同协商签订，适用于\_\_\_\_\_行业内所属各企业，双方依法享受各自的权利，并严格履行合同的义务。

**第三条** 双方协商签订本合同应遵循平等协商的原则、合法的原则、保持稳定和谐的原则、权利义务对等及利益兼顾的原则。

**第四条** 本合同依法签订，应报送人力资源和社会保障部门审核备案后生效，对合同双方具有法律约束力，任何一方及员工个人均应认真履行本合同规定。

**第五条** 企业尊重工会维护和代表员工利益的权利，支持工会依法独立地开展工作，及时足额拨付工会经费。行业内企业在决定有关涉及员工切身利益的重大事项时，应有工会代表或职工代表参加。企业制定各项规章制度，应以本合同为基础，并征求行业工会意见或全体职工大会平等协商确定。

**第六条** 行业工会有义务支持企业的生产经营管理，维护企



业合法权益和经营者的管理权威，教育员工认真履行劳动合同，切实维护企业员工的合法权益，员工依法通过联合工会组织参加企业的民主管理和民主监督。

## 第二章 劳动报酬

**第七条** 各企业根据自身生产经营特点和经济效益，兼顾国家、企业、员工三者利益，依法自主确定工资分配方式和工资水平，并依照国家和有关规定向员工发放各项津贴、补贴。

**第八条** 各企业的工资制度、工资标准、分配方式及其变更，应与行业工会参照\_\_\_\_市工资增长指导线的标准平等协商确定。

**第九条** 员工工资以货币形式每月\_\_\_\_日支付给员工本人，不得克扣或无故拖欠。员工工资不得低于\_\_\_\_市人民政府公布的当地最低工资标准。

**第十条** 因生产、工作需要安排员工延长工作时间或加班的，企业按国家及《湖南省工资支付监督管理办法》规定，支付加班工资：

（一）安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工资标准 150% 支付工资；

（二）安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准 200% 支付工资；

(三)安排劳动者在法定休假日工作的,应按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准 300%支付工资,并不得以补休替代支付工资。

**第十一条** 员工在法定休假日和婚丧假、探亲假、哺乳假、带薪年假等假期以及依法参加社会活动期间,企业应按规定支付工资和福利待遇。

**第十二条** 各企业如因生产经营困难等原因停产放假,第一个月发给本人原标准工资,第二个月起按\_\_\_\_\_市失业保险标准发放基本生活费。

**第十三条** 员工因本人原因给企业造成经济损失时,企业可以在该员工的工资单扣除赔偿金,但扣除后的工资剩余部分不得低于当地最低工资标准。

### **第三章 工作时间与休息休假**

**第十四条** 各企业实行每周五天标准工作制,每日工作八小时,每周工作不得超过四十小时。特殊工种和岗位因生产工作需要,经企业申请,人力资源和社会保障部门行政许可后,可以实行不定时工作制或综合计算工时工作制。

**第十五条** 各企业严格控制加班加点,保证员工充分休息的权利。但由于企业生产经营需要,经与工会和员工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,在保障员工身体健康的条件下延长工作时间,每日不

得超过三小时，每月不得超过三十六小时。

**第十六条** 企业实行带薪年休假制度。员工连续工作一年以上，可享受带薪年休假。

#### **第四章 劳动安全卫生及培训**

**第十七条** 各企业应当加强和改善劳动安全卫生工作、改善劳动条件，做好特殊工种和职工的特殊保护工作，企业和工会均有责任教育员工遵守各项安全操作规程，员工在劳动生产过程中必须严格执行安全生产操作规程。

**第十八条** 各企业应当为员工提供符合国家规定标准的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，企业应当在每年夏季采取防暑降温和冬季防寒保暖措施。坚持三级安全卫生教育制度和特殊工种的持证上岗制度。

**第十九条** 对从事有职业危害作业员工每年至少进行一次定期健康检查。

**第二十条** 各企业建立员工职业技能培训制度与职业技能鉴定有关的制度。健全培训机构，保证培训经费和培训时间。各企业鼓励员工通过自学提高自身文化知识和职业技能。

#### **第五章 保险与福利**

**第二十一条** 各企业根据国家法律规定，积极参加社会保险，并按规定提取缴纳社会保险费。

**第二十二条** 各企业保证员工依法享受退休；因工伤残或患

职业病；失业、生育等保险待遇。员工患病或非因公负伤，需停工治疗期间的有关待遇，依照劳动部《企业职工患病或非因公负伤医疗期规定》执行。

**第二十三条** 各企业按国家的规定，提取福利费用，用于员工的集体福利事业支出。企业在有条件的情况下，应当建立和完善员工补充养老保险制度。

## **第六章 女员工的特殊保护**

**第二十四条** 各企业严格执行国家和本省有关对女员工特殊劳动保护的规定。坚持男女员工平等的原则，凡适合女员工的岗位优先安排女员工。企业做好女员工经、孕、产、哺“四期”安全卫生保护工作。

**第二十五条** 女员工因怀孕、生产、哺乳，在规定的休假期间给本人相应的工资或津贴，产假期间工资变更为生育津贴，生育津贴从生育保险基金中支付。女员工怀孕后按规定进行产前检查，检查时间算作劳动时间，检查费用和生产（含人工流产）费用由生育保险基金按规定支付。

**第二十六条** 哺乳期的女员工经本人申请企业批准可以休哺乳假，哺乳假期满，本人提出复工申请，企业应及时予以安排工作岗位。

**第二十七条** 企业为女员工每\_\_\_\_\_年进行一次妇科检查。

## **第七章 劳动合同与劳动管理**

**第二十八条** 各企业依法实行劳动合同制度，实施劳动合同制度的有关规定，企业应依法与员工在平等自愿、协商一致的原则下签订劳动合同。劳动合同中有关劳动条件和劳动报酬等标准不得低于本合同的规定。

**第二十九条** 劳动合同的期限及签订程序、生效、变更、解除和终止条件，按照《劳动合同法》规定执行。

**第三十条** 各企业依法制定内部规章制度，对员工进行奖励或处置的，应当依法定程序进行，并事先通知行业工会。

## **第八章 履行集体合同中的争议处理**

**第三十一条** 在本合同期限内，由于签订合同的企业的环境和条件发生变化，致使本合同难以履行时，本合同企业方可提出变更或解除本合同的要求，另一方应给予答复。双方代表应在七日内进行协商，未经双方协商同意，任何一方无权变更本合同内容。

经双方协商一致解除本合同，应在七日内向审核本合同的人力资源和社会保障部门提交书面说明。

**第三十二条** 因履行本合同发生争议，当事人不协商、不申请仲裁或提起诉讼，或在协商、仲裁、诉讼期间采取过激行为，对方当事人申诉有关部门按法律、法规和有关规定予以处理。

## **第九章 违约责任**

**第三十三条** 本合同生效后，双方当事人都必须正确履行，

当事人任何一方违反合同，必须承担违约责任。

各企业违反本合同给员工造成损害的，应按相应规定依法承担赔偿责任。

**第三十四条** 双方需要协商约定的其他内容\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

## 第十章 附 则

**第三十五条** 本合同有效期为\_\_\_\_\_年，合同期满前三个月双方协商新合同方案，新合同未生效前，本合同继续有效。

**第三十六条** 本合同经企业职工代表与行业工会代表平等协商确定，由双方首席代表签字。

**第三十七条** 本合同未尽事宜，按国家和本市有关规定执行。

**第三十八条** 本合同正本三份，副本\_\_\_份，正副本具有同等法律效力。合同正本双方各执一份，人力资源和社会保障部门存档一份，副本送管辖的区（县）工会备案。

**第三十九条** 本合同经双方首席代表签字后七日内报送人力资源和社会保障部门备案。

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

协议企业（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

行业工会（盖章）：\_\_\_\_\_首席代表签字\_\_\_\_\_ 年 月 日

# 女职工权益保护集体合同

## 第一章 总 则

**第一条** 为维护和保障女职工的合法权益和特殊权益，减少和解决女职工在生产工作中因生理特点造成的特殊困难，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工会法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《湖南省人口与计划生育条例》等有关法律法规，结合单位实际情况，签订本合同。

**第二条** 本合同由单位工会与行政平等协商后签订。

**第三条** 本合同适用于应建工会女职工委员会的各类用人单位。

## 第二章 女职工劳动权益

**第四条** 单位在录用女职工时，必须依法与女职工签订劳动合同，劳动合同中不得有限制女职工结婚、生育的内容。

**第五条** 加强对女干部的培养选拔和使用。企业职工代表大会中女代表比例应与女职工所占比例相适应；企业董事会、监事会中应有女职工代表。

**第六条** 建立健全女职工劳动保护制度，确定专职或兼职人员负责女职工劳动保护工作，对女职工进行劳动安全卫生教育，为女职工提供符合劳动安全和职业卫生要求的工作场所和生活设施。



**第七条** 单位每年组织女职工进行一次妇科疾病和乳腺疾病普查并支付检查费用。

**第八条** 单位组织女职工参加女性特种疾病医疗补充保险，保险费用根据国家有关规定列支。

**第九条** 女职工按规定享受“三八”节休假待遇。

### **第三章 女职工“四期保护”**

**第十条** 女职工在孕期、产期、哺乳期内，劳动合同期满或者劳动合同约定的终止条件出现时，单位应将劳动合同延续至孕期、产期、哺乳期满为止。

**第十一条** 女职工经期保护

（一）不得安排其从事国家规定的经期禁忌从事的劳动。

（二）所从事劳动需2个小时以上连续站立的，用人单位应当为其安排适当的工间休息时间。

（三）用人单位为在职女职工按照每人每月不低于30元的标准发放卫生费。

**第十二条** 女职工孕期保护

（一）不得安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动。

（二）对不能适应现岗位的，根据二级以上医疗机构的证明予以减轻劳动量。

（三）对怀孕不满3个月且妊娠反应严重的，可以根据其工作性质和劳动强度在劳动时间内安排适当的休息时间。

（四）对怀孕7个月以上的，不得延长其劳动时间或者安排夜班劳动，并根据其工作性质和劳动强度在劳动时间内安排适当的休息时间；有劳动定额的，适当减轻劳动定额。

（五）对经二级以上医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息时间按照病假处理。

（六）对在劳动时间内进行产前检查的，所需时间计入劳动时间。

### **第十三条 女职工产期保护**

（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，每多生育一个婴儿，增加产假15天。符合法定生育条件的，依法享受奖励产假60天。

（二）女职工怀孕未满2个月终止妊娠的，享受15天产假；怀孕满2个月未满4个月终止妊娠的，享受30天产假；怀孕满4个月未满7个月终止妊娠的，享受42天产假；怀孕满7个月终止妊娠的，享受75天产假。

（三）单位按规定参加生育保险，按时足额缴纳生育保险费，女职工在职期间生育津贴和生育、节育发生的医疗费用按规定由当地社会保险经办机构支付，生育津贴标准为用人单位上年度职工月平均工资。

（四）未参加生育保险的单位，女职工怀孕、分娩所发生的医疗、检查费用按有关规定由所在单位报销，产假期间全额发放

工资、奖金，享受福利待遇。

（五）企业改制、破产和置换职工身份时，对处于孕期、产期和哺乳期的女职工按改制前在岗职工生育待遇支付生育补偿费用，并将此项费用纳入企业改制预算费用之中。

（六）女职工产假期满恢复工作时，单位应及时安排，原则上为原岗位工作。

#### **第十四条 女职工哺乳期保护**

（一）不得安排其从事国家规定的哺乳期禁忌从事的劳动。

（二）不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。

（三）有劳动定额的，相应减少其劳动定额。

（四）在每天的劳动时间内安排 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。

### **第四章 合作与监督**

**第十五条** 单位支持工会同步建立女职工委员会，按规定配备女职工委员会主任和女职工干部，保证女职工委员会必要的工作经费，支持女职工委员会开展活动。

**第十六条** 为确保本合同的全面履行，合同双方成立人数对等的监督小组，每年对合同履行情况进行联合检查并将检查情况向职工代表大会或职工大会报告，对检查中发现的问题，有条件整改的应及时整改，其他应在 30 日内做出整改决定。

### **第五章 争议及处理**

**第十七条** 有关本合同的变更、解除、终止和续签条件与集体合同相同。

**第十八条** 双方因履行本合同而发生争议，由合同双方协商解决，双方协商解决不成的，可以向劳动争议仲裁机构申请仲裁，对仲裁裁决不服的，依法向人民法院提起诉讼。

## 第六章 附 则

**第十九条** 本合同作为集体合同的附件，与集体合同具有同等法律效力，双方必须严格履行。

**第二十条** 单位与女职工所签劳动合同中有关女职工特殊权益条款的标准，不得低于本合同的规定。

**第二十一条** 本合同经双方代表协商一致，提交职工(代表)大会审议通过后，由甲方代表(企业主要负责人)与乙方代表(工会主席或委托工会女职工委员会主任)签订，并将本合同一式四份报当地人力资源社会保障行政部门审查生效。甲乙双方各执一份，向当地人力资源社会保障行政部门和地方工会各报送一份备案。

**第二十二条** 自生效之日起由协商代表及时以适当形式向本方全体人员公布。

**第二十三条** 本合同有效期限为\_\_\_\_年，自\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

单位首席代表

( 签字公章 )

年 月 日

工会首席代表

( 签字公章 )

年 月 日

## 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；
- (五) 户口簿；
- (六) 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）；
- (七) 《解除/终止劳动合同书》……等证明；
- (八) 社会保障卡以及应聘者的社会保险缴纳证明；
- (九) 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前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 劳动合同的终止及续订**

**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，须按程序到人力资源社会保障行政部门审批。

## 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：迟于上班时间来企业者为迟到。

（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、法定节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。法定节假日加班的，应于节假日前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》《湖南省人口与计划生育条例》《湖南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《湖南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法规规定执行。

**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《湖南省工资支付监督管理办法》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《湖南省工资支付监督管理办法》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；
- （三）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；
- （三）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。

附件 6

## 工作场所女职工特殊劳动保护制度 (参考文本)

用人单位名称: \_\_\_\_\_

中国劳动和社会保障科学研究院研制

2023 年 3 月

## 第一章 总则

**第一条** 为加强女职工工作场所特殊劳动保护，维护女职工合法权益，保障女职工身心健康，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》《女职工保健工作规定》等法律法规规定，结合本单位实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度经第\_\_届职工代表大会第\_\_次会议审议通过。

**第三条** 本制度适用于本单位全体女职工，并向本单位全体职工公示告知。

## 第二章 劳动就业保护

**第四条** 本单位在录（聘）用女职工时，依法与女职工签订劳动（聘用）合同，劳动（聘用）合同中应具备女职工特殊保护条款，明确不得限制女职工结婚、生育等内容。

**第五条** 本单位遵守女职工禁忌从事的劳动范围的规定，并将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。

**第六条** 女职工在孕期、产期、哺乳期（指自婴儿出生之日

起至满一周岁止)内,除有法律、法规规定的情形外,用人单位不得解除劳动(聘用)合同。劳动(聘用)合同期满而孕期、产期、哺乳期未满的,除女职工本人提出解除、终止劳动(聘用)合同外,劳动(聘用)合同的期限自动延续至孕期、产假、哺乳期期满。

### 第三章 工资福利保护

**第七条** 本单位工资分配遵循按劳分配原则,实行男女同工同酬。女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。

**第八条** 本单位不因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳,降低其工资和福利待遇。

**第九条** 在晋职、晋级、评定专业技术职称和职务、培训等方面,坚持男女平等的原则,不歧视女职工。不因女职工怀孕、生育、哺乳等原因限制女职工参与上述活动。

**第十条** 妇女节(3月8日),女职工放假半天。

**第十一条** 本单位在发展的同时,采取积极有效措施,持续改善女职工工资福利待遇,不断提高女职工权益保障水平,促进女职工共享发展成果。

### 第四章 生育保护



**第十二条** 本单位严格执行国家有关女职工特殊劳动保护的法律法规，对在经期、孕期、产期、哺乳期的女职工给予特殊保护。

**第十三条 女职工月经期保护**

（一）女职工在月经期间，不安排其从事国家规定禁忌从事的劳动。

（二）患重度痛经及月经过多的女职工，经医疗机构确诊后，月经期间适当给予 1 至 2 天的休假。

**第十四条 女职工孕期保护**

（一）女职工在怀孕期间，不安排其从事国家规定的孕期禁忌从事的劳动。

（二）对怀孕满 7 个月以上（含 7 个月）的女职工，本单位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或适当减轻工作；在从事立位作业女职工的工作场所设置休息座位。

（三）女职工在孕期不能适应原劳动的，本单位根据医疗机构的证明，与职工本人协商一致，予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。

（四）怀孕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，依法支付劳动报酬。

**第十五条 女职工产期保护**

(一) 按照国家有关规定，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；根据医疗机构证明，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。生育奖励假、配偶陪产假和育儿假，按照本地规定执行。

(二) 根据医疗机构证明，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。

(三) 女职工产假期间的生育津贴，按照本单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

(四) 对有过两次以上自然流产史，现又无子女的女职工，本单位根据实际情况，在其怀孕期间予以减轻工作量；经女职工申请，暂时调离有可能直接或间接导致流产的工作岗位。

(五) 女职工休产假，提前填写《请假申请单》，由上级领导批准签报人力资源部门进行核对并备案。

(六) 职工根据所在地规定申请休生育奖励假、配偶陪产假、育儿假等假期可参考上述流程办理。

## **第十六条 女职工哺乳期保护**

(一) 女职工在哺乳期内，不安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动。

(二) 对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，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；女职工生育多胞胎的，每多哺乳 1 个婴儿每天增加

1 小时哺乳时间。

（三）婴儿满周岁后，经医疗机构确诊为体弱儿的，可适当延长授乳时间，但不得超过 6 个月。

## 第五章 职业安全健康保护

**第十七条** 本单位加强女职工的特殊劳动保护，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。在生产发展的同时，投入专项资金，通过建立孕妇休息室、哺乳室等设施，改善女职工劳动安全卫生条件。

**第十八条** 定期组织女职工进行妇科疾病、乳腺疾病检查以及女职工特殊需要的其他健康检查。

**第十九条** 关爱更年期女职工，经医疗机构诊断为严重更年期综合征的，经治疗效果仍不明显，且不适应原工作的，应暂时安排适宜的工作。

**第二十条** 本单位公开承诺，对工作场所性骚扰行为持零容忍态度，明确禁止性骚扰的具体行为，健全预防和制止性骚扰的制度，完善必要的安全保卫措施，加强对消除性骚扰的宣传、教育和培训，通过开通热线电话、意见箱、电子邮箱等多种形式畅通投诉举报渠道，依据专门制定的消除工作场所性骚扰制度对反映问题妥善处理，并对女职工提供心理疏导和依法维权的支持，积极创建安全健康舒心的工作环境。

## 第六章 管理监督

**第二十一条** 本单位明确由\_\_\_\_\_部门负责本制度的组织实施。

**第二十二条** 本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

**第二十三条** 女职工合法权益受到侵害时，可向\_\_\_\_\_部门或监督检查小组举报投诉。经调查核实后，督促相关部门整改。

受理部门：\_\_\_\_\_ 投诉电话：\_\_\_\_\_

信 箱：\_\_\_\_\_ 电子邮箱：\_\_\_\_\_

## 第七章 附则

**第二十四条** 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。法律法规未有规定的，双方协商解决。本制度生效后，在履行过程中，劳动（聘用）合同履行地的相关规定优于本制度规定的，按最优标准执行。

**第二十五条** 女职工特殊劳动保护的内容可以纳入集体合同、劳动安全卫生专项集体合同或女职工权益保护专项集体合同中。

**第二十六条** 本制度自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_日生效。

附件 7

## 消除工作场所性骚扰制度 (参考文本)

用人单位名称: \_\_\_\_\_

中华全国总工会女职工部  
中国劳动和社会保障科学研究院联合研制  
2023 年 3 月

## 第一章 总则

**第一条** 为消除工作场所性骚扰，依法保障女职工权益，营造安全健康舒心的工作环境，根据《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，制定本制度。

**第二条** 本制度所称的性骚扰是指，违反他人意愿，以语言、表情、动作、文字、图像、视频、语音、链接或其他任何方式使他人产生与性有联想的不适感的行为，无论行为实施者是否具有骚扰或其他任何不当目的或意图。

**第三条** 本制度经第\_\_\_\_届职工代表大会第\_\_\_\_次会议审议通过。

**第四条** 本制度适用于本单位全体职工，并向全体职工公示告知。

## 第二章 公开承诺

**第五条** 本单位公开承诺对性骚扰行为零容忍。

**第六条** 本单位明确由\_\_\_\_\_部门负责本制度的组织实施，并负责受理工作场所性骚扰举报投诉事件的调查处置。各级管理层都有职责和专人负责做好预防和制止工作场所性骚扰的工作。

本单位建立由工会负责人担任组长的监督检查小组，女职工

在小组成员中保持一定比例。监督检查小组定期对本制度执行情况开展检查，并向全体职工公布检查结果。

**第七条** 本单位工作场所内禁止包括但不限于以下行为：

（1）以不受欢迎的语言挑逗、讲黄色笑话、向他人讲述个人性经历、不受欢迎的称呼等；（2）故意触摸、碰撞、亲吻他人敏感部位，不适宜地展示身体隐私部位或在他人周围对自己做涉性的接触或抚摸；（3）以信息方式给对方发送或直接展示色情、挑逗文字、图片、语音、视频等，如微信、短信、邮件等；（4）在工作场所周围布置淫秽图片、广告等，使对方感到难堪；（5）以跟踪、骚扰信息、寄送物品等方式持续对他人表达、传递含性暗示的内容；（6）其他性骚扰行为。

### 第三章 宣传培训

**第八条** 持续开展预防和制止工作场所性骚扰行为的宣传教育活动。在单位公告栏、办公室公告板等明显的地方张贴规章制度、“禁止性骚扰”标识和宣传画、举报投诉热线电话。

**第九条** 组织预防和制止工作场所性骚扰的专题培训，也可将专题培训纳入包括入职培训在内的各种培训之中。

## 第四章 职工举报投诉

**第十条** 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，都应向实施者表明“你这种行为是不受欢迎的”等明确态度。

**第十一条** 职工在工作场所遇到本制度第七条规定的行为的，有权向其上级主管或\_\_\_\_\_部门举报投诉，其上级主管或\_\_\_\_\_部门对举报投诉事项进行受理登记，并由\_\_\_\_\_部门启动调查程序，及时向当事人提供法律援助服务。在对举报投诉者予以保密的前提下，可以适当方式予以鼓励。

受理部门：\_\_\_\_\_； 投诉电话：\_\_\_\_\_；

信箱：\_\_\_\_\_； 电子邮箱：\_\_\_\_\_。

**第十二条** 举报投诉者尽可能详细地记录每个细节并保全所有证据。

## 第五章 调查处置

**第十三条** 接到举报投诉后，相关部门应及时进行走访调查，收集和固定相关证据。包括但不限于：（1）受害人陈述；（2）电子证据，如微信聊天记录、电子邮件记录、短信记录、通话记录；（3）视听证据，如图片、录音、录像、监控等；（4）证人证言，及时搜集本单位相关同事的证人证言；（5）物证，及时保存涉及的相关材料；（6）第三方证据，比如报警记录、



调查笔录、酒店录像等；（7）其他相关证据。

**第十四条** 对性骚扰实施者的处置措施包括：警告、调整工作岗位、依法解除劳动合同等。涉嫌触犯有关法律法规的，移送司法机关处理。

同时，采取措施避免对性骚扰受害者的二次伤害，可将性骚扰实施者调整至难以与受害者接触的工作岗位。

**第十五条** 相关部门在举报投诉与调查处置的全过程中，应注意个人隐私权的保护，做好相关材料的保密工作。有关调查处理结果应及时向举报投诉人进行反馈。

## 第六章 工会参与监督

**第十六条** 本单位工会将预防和制止工作场所性骚扰纳入集体协商议题，提高女职工的参与度和代表性；将预防和制止性骚扰等内容纳入集体合同和女职工权益保护专项集体合同、劳动安全卫生专项集体合同的协商中，在集体合同尤其是专项集体合同中增加预防和制止性骚扰条款。

**第十七条** 本单位工会要广泛听取和反映职工的意见建议，为职工提供法律咨询服务，支持、协助受害者用法律手段维权，并为受害者提供专业心理疏导服务。

**第十八条** 本单位工会通过工会劳动法律监督提示函、工会

劳动法律监督意见书等，提示相关部门建立健全预防和制止工作场所性骚扰的制度机制，完善工作场所相关措施，营造安全健康舒心的工作环境。

## 第七章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按有关法律法规执行。

**第二十条** 本制度自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日生效。

附件 8

## 新就业形态劳动者劳动合同参考文本

甲方（互联网平台企业或平台用工合作企业）： \_\_\_\_\_

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（新就业形态劳动者）： \_\_\_\_\_

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》《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等法律法规政策规定，甲乙双方在平等自愿的基础上，一致同意订

立本劳动合同，共同遵守本合同所列条款。

## 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。

## 二、工作内容（岗位）和工作地点

**第二条** 乙方工作内容（岗位）是\_\_\_\_\_，乙方的工作区域（区间）是\_\_\_\_\_。

**第三条** 乙方应服从甲方的调度和管理，按照甲方安排的工作时间和工作量完成工作任务，除非违反法律规定或合同约定情形，一般不得拒绝甲方合理的工作安排。

**第四条** 乙方在其他用人单位兼职应提前告知甲方。如果甲方认为乙方兼职会影响本劳动合同履行的，有权要求乙方停止兼职。

## 三、工作时间和休息休假

**第五条** 乙方每日累计工作时间不超过8小时，每周工作时间不超过40小时。特殊情况下需延长工作时间的，按照《中华人民共和国劳动法》有关规定执行。

**第六条** 乙方的工作时间按以下第\_\_\_\_种方式计算：

1. 按照接单时间计算，包括自劳动者开始执行甲方分配的任务时起至任务结束时止的全部时间。

2. 按照接单时间加上等待订单的合理时间（指\_\_\_\_\_）计算。

3. 按照在线时间计算。

如果甲方明确要求了劳动者上线时间、在线时长，或者线下报到时间的，则根据前述要求发生的上线时长和线下报到时间计入工作时间。

乙方同一时间完成两个及以上订单任务的，则接单时间不重复计算。

**第七条** 甲方采取以下第\_\_\_\_种措施，保证乙方合理的休息时间：

1. （适用于配送、出行等行业）乙方接单时间连续达到4小时的，系统会发出疲劳提示，甲方停止推送订单20分钟，

2. \_\_\_\_\_。

法律法规和政策另有规定的，按照有关规定执行。

**第八条** 甲方安排或同意乙方加班的，应依法安排补休或支付加班工资，乙方每日累计工作时间满8小时后甲方继续派单的，视为安排乙方加班。

**第九条** 乙方依法享有法定节假日、带薪年假、婚丧假、

产假等假期。

#### 四、劳动报酬及支付

**第十条** 乙方的劳动报酬由以下第\_\_\_\_项组成

1. 基本工资：\_\_\_\_\_元/月；
2. 甲方根据乙方订单服务情况支付相应的服务费；
3. 按照相关政策支付相应奖励、补贴；
4. 其他：\_\_\_\_\_。

订单服务费是根据\_\_\_\_\_等多种因素综合计算出来的结果，每单的订单服务费会有所不同。劳动报酬的支付以甲方制定的以下劳动报酬支付规则为依据。请点击链接/详见企业规章制度，仔细阅读劳动报酬支付规则相关内容，并确认。

**第十一条** 甲方应当按时足额支付乙方劳动报酬，每月至少向乙方支付一次劳动报酬。

**第十二条** 甲方应合理调整乙方的劳动报酬。甲方调整报酬结构、数额、运价和服务费计算标准等对劳动报酬有重大影响的事项，应当依法定程序平等协商确定，并以醒目方式提示乙方阅读确认调整后的标准。

#### 五、社会保险和福利待遇

**第十三条** 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，依法应当由乙方缴

纳的社会保险费由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

**第十四条** 甲方依法执行国家有关福利待遇的规定。

**第十五条** 乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。

## **六、职业培训和劳动保护**

**第十六条** 甲方按照国家规定提取和使用职业培训经费，对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应按照甲方要求参加相关培训，掌握岗位基本业务知识，不断提高岗位技能。未经安全生产教育和培训合格的不得上岗作业。

**第十七条** 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，保障相关经费，按要求对乙方进行劳动安全卫生教育和操作规程培训，为乙方提供必要且符合国家或者行业标准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。

**第十八条** 甲方应采取措施保障乙方人格尊严不受侵害，保护乙方免受职场欺凌和骚扰。请点击链接/详见企业规章制度，了解职场欺凌和骚扰的内容及具体情形，以及在遭遇极端天气、生命受到威胁或受到职场欺凌或骚扰时寻求帮助和进行投诉的途径。

乙方在完成服务任务过程中如果遭遇极端天气等威胁身体

健康或生命安全的情况或遭到欺凌、骚扰等情形的，有权终止服务任务的履行，并向甲方及时说明情况，保留证据。

**第十九条** 乙方应严格遵守交通安全规则，按照相关政策要求及时检修服务车辆，确保行车安全。

## **七、劳动合同的履行、变更、解除、终止**

**第二十条** 甲乙双方协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

**第二十一条** 甲方承诺以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、全面地告知乙方平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩规则等直接涉及乙方劳动权益的制度规则和相关平台算法。在制定、修订前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则、相关平台算法时，依法提前听取意见建议。前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法有变更的，甲方应依法公示或告知乙方。

**第二十二条** 乙方应遵守依法制定的平台服务行为规范和退出规则。乙方存在严重违反规章制度、公序良俗、给甲方造成严重经济损失的行为或者法律规定的其他情形的，甲方有权解除本劳动合同。请点击链接/详见企业规章制度，认真阅读平台服务行为规范和平台退出规则，并确认。

**第二十三条** 出现法定劳动合同解除或终止事由时，甲乙双方可依法解除或终止本合同的履行。



**第二十四条** 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

**第二十五条** 双方约定的其它事项：\_\_\_\_\_

---

## 九、劳动争议处理

**第二十六条** 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，除法律另有规定的外，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

## 十、其他

**第二十七条** 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。

**第二十八条** 双方确认：均已仔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。

**第二十九条** 本合同一式两份，甲乙双方各执一份，自双方签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

如以电子形式签订，乙方可随时查看并下载电子文本及其所

有链接。

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

劳动合同附件：用工合作协议（平台用工合作企业与新就业形态劳动者订立劳动合同时适用）

## 用工合作协议参考文本

甲方（互联网平台企业）： \_\_\_\_\_

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（平台用工合作企业）： \_\_\_\_\_

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： \_\_\_\_\_

根据《中华人民共和国民法典》以及《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等法律法规政策规定，在平等自愿的基础上，双方一致同意订立本合作协议，共同遵守本协议所列条款。

## 一、合作内容

**第一条** 甲乙双方经协商一致就以下事项开展合作：\_\_\_\_\_。  
\_\_\_\_\_。未经甲方同意，乙方不得将甲方委托合作事项另行转包、分包。

## 二、合作期限

**第二条** 甲乙双方合作期限自\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日起至\_\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日止。

## 三、双方的权利和义务(双方可根据具体合作内容补充完善)

**第三条** 甲方依据以下标准和结算周期向乙方支付合作费用。

双方服务费的结算依据包括：

1. \_\_\_\_\_； 2. \_\_\_\_\_； 3. \_\_\_\_\_等。

合作费用每日/月/季度/年结算一次，其中涉及人工费用的部分支付周期不超过1个月。

甲方应每日/月将乙方员工接单情况、上线时间、接单时间、工作评价、服务费用等信息推送乙方，作为乙方确定乙方员工报酬的重要依据。

**第四条** 乙方应与乙方员工依法及时订立劳动合同，按时足额向其支付劳动报酬，依法参加社会保险并缴纳社会保险费，履行相关劳动保障责任。甲方有权监督乙方对其员工的工资支付和相关劳动保障法律义务履行情况。

**第五条** 甲方的软件服务应具备疲劳提醒功能。当依托甲方平台就业的乙方员工（以下简称乙方员工）接单时间连续达到4小时的，甲方系统会发出疲劳提示，并告知将停止推送订单20分钟。（适用于配送、出行等行业）

乙方员工每日累计接单时间达到8小时，会征求乙方及乙方员工本人意见是否继续派单。

**第六条** 甲方承诺在制定、修订平台进入退出、订单分配、计件单价、奖惩规则等直接涉及乙方员工劳动权益的制度规则和平台算法前，会通知乙方。乙方应听取工会或涉及的新就业形态劳动者的意见建议，并将意见建议及时反馈给甲方。甲方会及时将前述制度规则和平台算法以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、全面地公示并告知乙方员工。

甲方变更前述制度规则和平台算法的，将以显著方式提示阅读，并确认。

**第七条** 甲方承诺保护乙方员工的个人信息权利。甲方将根据平台个人信息处理规则（请点击链接/详见企业规章制度，认真阅读并确认），按照个人信息保护相关法律法规规定，处理乙方员工有关信息。

**第八条** 甲方承诺坚持算法取中原则，算法规则的制定以保障劳动者安全健康为基本前提，强化恶劣天气等特殊情形下的安全提示。

**第九条** 甲方为乙方员工提供以下异议申诉渠道：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

乙方员工如对于报酬计算、服务时长、服务费用扣减等事项有异议的，可通过上述申诉渠道向甲方提出申诉，甲方承诺及时予以回应并公正处理。

乙方应告知其员工可通过甲方提供的申诉渠道对乙方的下述行为进行投诉。甲方承诺及时予以回应并公正处理：

(1) 以任何形式、任何名义收取管理费、挂靠费、履约保证金等费用，要求回扣、截留报酬，强迫员工参加活动、强制/诱导员工办理与平台无关业务。进行不合理消费等（合理的车辆租赁、维修服务费用除外）；

(2) 未依据合法有效的制度规则对员工进行罚款等处罚；

(3) 以任何直接或间接方式强迫员工延长工作时间、扣减报酬、未及时足额支付劳动报酬等；

(4) 甲方或乙方的工作人员存在骚扰、欺凌乙方员工等行为；

(5) 其他：\_\_\_\_\_。

**第十条** 甲方认为乙方员工的意见建议对于完善平台运营非常重要，乙方应告知员工向甲方提出意见建议的渠道：\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_。

**第十一条** 甲方与乙方变更或终止本合作协议，对乙方履行与乙方员工的劳动合同产生实质性影响的，甲乙双方应在征求乙

方员工本人意愿的基础上,就其后续工作安排和合同订立做出合理安排。

#### 四、违约责任

**第十二条** 因甲方未及时向乙方支付相关费用导致乙方员工被拖欠工资或给其造成其他经济损失的,甲方应依法承担赔偿责任并向乙方支付违约金。

乙方未及时向其员工支付工资,甲方接到投诉先行垫付后,可向乙方追偿并要求乙方依法支付违约金。

**第十三条** 因甲方平台算法不合理、道路指引不合规等给乙方员工造成损失的,甲方依法承担相应赔偿责任。

甲方(盖章)

乙方(盖章)

法定代表人(主要负责人)

法定代表人(主要负责人)

或委托代理人(签字或盖章)

或委托代理人(签字或盖章)

年 月 日

年 月 日

附件 9

## 新就业形态劳动者书面协议参考文本

甲方（互联网平台企业）： \_\_\_\_\_

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（新就业形态劳动者）： \_\_\_\_\_

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《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等，甲乙双方在平等自愿的基础上，一致同意订立本协议，共同遵守本协议所列条款。



## 一、主要权利义务

**第一条** 乙方工作内容为完成 XX 服务任务。乙方的工作区域或工作地点依承接线下服务任务时确认。

**第二条** 甲方通过以下第\_\_\_\_种方式提供管理和服务：

1. 由甲方直接提供日常管理和服务，包括\_\_\_\_\_。

2. 甲方与第三方建立业务合作关系，第三方提供相应属地化服务，包括薪税服务、线上线下指导和培训以及职业伤害保障参保理赔、\_\_\_\_\_等运营服务，以满足与甲方的业务合同约定。反映乙方要求和意见，为乙方获得当地的公共服务等提供支持和协助等。（请点击[链接](#) / 详见企业规章制度，认真阅读并确认）

3. 上述两种方式兼有。

甲方已与第三方明确约定不得有以下行为，第三方如有下述行为，乙方可通过平台规则中明确的投诉渠道进行投诉。

（1）以任何形式、任何名义向乙方收取管理费、挂靠费、履约保证金等费用，要求回扣、截留报酬，强迫乙方参加活动、强制 / 诱导乙方办理与平台无关业务、进行不合理消费等（合理的车辆租赁、维修服务费用除外）；

（2）以任何形式、任何名义对乙方进行不合理罚款；

（3）以任何直接或间接方式限制乙方在工作时间、工作时长、接单等方面的自主决定权；

(4) 设置不合理工作门槛，例如：存在性别、民族、年龄、户籍等歧视；要求乙方注册为个体工商户或另行签订与本协议不一致的其他协议等；

(5) 第三方工作人员存在骚扰、欺凌等行为的；

(6) 其他：\_\_\_\_\_。

**第三条** 甲方不得以各种直接或间接措施限制乙方在多平台就业或客观上会导致限制其多平台就业的后果。乙方在多平台接单，应按约定及时完成通过甲方平台已接订单。

## 二、服务订单推送与确认

**第四条** 甲方通过互联网信息推送的方式向乙方提供服务任务；服务任务推送显示为各类服务订单。服务订单显示必要的服务任务信息（包括但不限于：1. \_\_\_\_\_；2. \_\_\_\_\_；3. \_\_\_\_\_；4. \_\_\_\_\_等）。

**第五条** 甲方按照以下规则向乙方推送订单。请点击链接 / 详见企业规章制度，阅读订单推送规则并确认。甲方如变更订单推送规则会在平台页面公示，以显著方式提示乙方阅读并确认。

甲方的订单推送规则遵循公平合理的原则确定，不因乙方的性别、年龄、民族、户籍等有不合理的差别待遇。

**第六条** 在符合本协议第十二条之约定的前提下，乙方完全自主决定上线时间、在线时长、接单时间和下线时间等，并且不会因此对订单推送或服务费用确定产生直接影响。预约单中设定

的预约时间不属于对乙方工作时间的限制。

**第七条** 乙方完成服务任务过程中应遵守甲方的平台服务规则并接受甲方的监督。（请点击链接 / 详见企业规章制度，阅读平台服务规则并确认）。

### 三、报酬及支付

**第八条** 乙方服务报酬构成包括：\_\_\_\_、\_\_\_\_、\_\_\_\_、等。

服务报酬的确定主要参考以下因素：1. \_\_\_\_\_；  
2. \_\_\_\_\_；3. \_\_\_\_\_；4. \_\_\_\_\_；5. \_\_\_\_\_等。乙方提供正常劳动情形下，获得的服务报酬不低于当地小时最低工资标准。法定节假日的报酬标准应高于工作日。请点击链接 / 详见企业规章制度，认真阅读报酬支付规则相关内容，并确认。

**第九条** 甲方按每单 / 每天 / 每7天 / 每15天 / 每月和乙方结算支付一次报酬。乙方可根据实际情况随时提现。提现可能因银行支付规则等造成延迟。

**第十条** 甲方在乙方每单服务结束后 24 小时 / 72 小时内向其提供服务结算清单，其内容包括：1. 有关服务订单履行情况信息；2. 服务费总额及其构成情况信息；3. 有关扣减项目及数额信息；4. \_\_\_\_\_；5. \_\_\_\_\_等。甲方确保乙方在本次订单服务结束后一个月内随时可查询和下载该服务信息清单的相关信息。

**第十一条** 乙方服务完成情况有可能影响每笔订单的服务报

酬。乙方如果存在互联网平台规则中明确规定的一般违规行为，甲方会根据制度规则和平台算法相应扣减该笔订单的服务报酬。甲方平台规则中会明确规定可能导致乙方服务报酬扣减的一般违反服务规范或平台规则的行为，请点击链接 / 详见企业规章制度，仔细阅读报酬支付规则及一般违反服务规范或平台规则行为的范围等相关内容，并确认。甲方不能单纯因客户差评或因不可抗力等非主观因素未按时完成工作任务扣减乙方服务报酬。

一般违规行为，单次违规扣减不超过该次服务报酬总额的\_\_\_%，扣减信息在订单服务报酬支付中显示。甲方做出扣减服务报酬决定时，应及时告知乙方扣减理由、金额等信息。乙方对扣减决定有异议的，可通过甲方提供的申诉渠道提出异议。异议成立的，扣减服务报酬在\_\_\_日内返还乙方。

乙方存在严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为的，单次扣减不超过该次服务报酬总额的 100%，甲方做出扣减服务报酬决定时，参照前款流程办理。严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为的范围参照本协议第二十二条约约定。

#### **四、服务时间与休息**

**第十二条** 甲方实时掌握乙方的工作情况，并且记录其服务时间。甲方采取以下第一种措施，保证乙方身体健康和合理休息：

1. （适用于配送、出行等行业）乙方连续接单时间达到 4 小时的，系统会发出疲劳提示，甲方停止推送订单 20 分钟；乙

方每 24 小时累计接单时间超过\_\_\_\_小时的，甲方会推送休息提示，建议乙方下线休息\_\_\_\_小时 / 甲方会停止推送订单\_\_\_\_小时。如乙方当时正在执行订单任务过程中，则从该订单任务完成后开始计时。接单时间是指乙方自执行订单任务时起至完成任务时止的全部时间，如同一时间接两个及以上订单，接单时间不重复计算。

2. \_\_\_\_\_。

法律、行政法规或规章另有规定的，按照有关规定执行。

**第十三条** 乙方在多平台工作的，应合理安排休息时间，避免疲劳工作。

## **五、职业保障**

**第十四条** 甲方负有保障乙方职业安全卫生和进行相关培训的责任，有权要求乙方遵守职业安全规范并参加相关培训。

甲方为乙方提供职业安全卫生、平台操作、平台规则等培训。乙方应按要求参加相关培训。

**第十五条** 甲方为乙方提供必要且符合国家或者行业标准的劳动防护用品及安全防护用品的获取渠道。

**第十六条** 乙方应遵守各项安全生产法律法规，定期确认有关设备、工具符合安全生产规定，完成任务过程中应遵守道路交通安全及安全生产规章制度和操作规程，正确佩戴、使用劳动防护用品及安全防护用品。

**第十七条** 甲方会采取必要措施保障乙方人格尊严不受侵害，并向乙方提供紧急情形下请求救助的渠道或联系方式，乙方在完成服务任务过程中如受到侵害，可向甲方请求救助，甲方有义务提供帮助。

**第十八条** 乙方在完成服务任务过程中如果遭遇极端天气、危险路况或遭到欺凌、骚扰等情形的，有权终止服务任务的履行，并向甲方及时说明情况，保留证据。

请乙方点击链接 / 详见企业规章制度或联系甲方客服，了解在遭遇极端天气、遇到危险或在完成服务任务过程中受到欺凌或骚扰时寻求帮助和进行投诉的途径。

**第十九条** 甲方为乙方提供以下第\_\_\_\_项保障计划：

1. 甲方按国家和所在地有关要求为乙方参加新就业形态就业人员职业伤害保障试点，缴纳职业伤害保障费，承担相应的职业伤害保障责任；

2. 甲方通过\_\_\_\_\_商业保险对乙方受到的职业伤害予以合理赔偿；

3. 其他商业保险计划：\_\_\_\_\_。

**第二十条** 甲方支持并愿意协助乙方作为灵活就业人员参加企业职工基本养老保险、职工基本医疗保险或按规定参加城乡居民基本养老保险、城乡居民基本医疗保险。所在地方或行业有特别规定的，按照有关规定执行。

## 六、协议的履行、变更、解除和违约责任

**第二十一条** 甲方承诺以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、全面地告知乙方平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩规则、安全要求等直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法。

甲方承诺在制定、修订前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法前，通过\_\_\_\_\_方式听取工会或乙方所属群体代表的意见建议，将结果公示并告知乙方。

甲方变更前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法的，将以显著方式提示乙方阅读，并确认。

甲方承诺坚持算法取中原则，算法规则的制定以保障乙方安全健康为基本前提，强化恶劣天气等特殊情形下的算法优化和安全提示。

**第二十二条** 乙方应遵循诚实信用原则履行本协议约定的任务，因乙方故意、严重过失、严重违反服务行为规范给甲方或客户造成严重损失的，甲方有权注销乙方账号并解除本协议，给甲方造成经济损失的，有权要求乙方给予赔偿；给客户造成损失的，依法承担赔偿责任；涉嫌违法的向公安机关报案，并协助公安机关处理。

严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为属于平台规则中的禁止性行为，包括但不限于：\_\_\_\_\_等。

(请点击[链接](#) / 详见企业规章制度, 认真阅读平台规则中的禁止性行为及其后果的有关规定。)

**第二十三条** 甲方为乙方提供以下申诉和提出意见建议的渠道: \_\_\_\_。乙方如对于报酬计算、服务时长、服务费用扣减、委托管理方责任、\_\_\_\_等有异议的, 可通过上述申诉渠道向甲方提出申诉, 甲方承诺及时予以回应并公正处理。

**第二十四条** 甲方承诺保护乙方的个人信息权利。甲方需根据乙方同意的平台个人信息处理规则(请点击[链接](#) / 详见企业规章制度, 认真阅读并确认), 按照个人信息保护相关法律法规规定, 处理乙方有关信息。

**第二十五条** 乙方有权随时注销在甲方平台注册的账号。乙方注销在甲方平台注册的账号的, 视为本协议解除。

## 七、双方约定事项

**第二十六条** 双方约定的其它事项: \_\_\_\_\_。

## 八、争议解决

**第二十七条** 甲乙双方在履行协议过程中如发生争议, 可以按照法律法规的规定, 进行协商、申请调解或向合同履行地等有管辖权的人民法院提起诉讼。

## 九、其他

**第二十八条** 本协议中记载的乙方联系电话、通讯地址为协议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。

**第二十九条** 双方确认：均已仔细阅读并理解本协议内容，清楚各自的权利、义务。本协议未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

**第三十条** 本协议一式两份，甲乙双方各执一份，自双方签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

如以电子形式签订，乙方可随时查看并下载电子文本及其所有链接。

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

## 新就业形态劳动者书面协议参考文本 (三方)

甲方（互联网平台企业）\_\_\_\_\_

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（新就业形态劳动者）\_\_\_\_\_

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：\_\_\_\_\_

丙方（经营性人力资源服务机构）\_\_\_\_\_

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: \_\_\_\_\_

根据《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》等，各方在平等自愿、协商一致的基础上订立本协议，共同遵守本协议所列条款。

### 一、主要权利义务

**第一条** 甲方为乙方提供服务任务相关信息，接受客户对于乙方的服务评价，线上监督和指导乙方按照平台确定的规则和要求完成服务任务并承担由此产生的服务费用。

**第二条** 乙方的主要责任是完成 XX 服务任务，工作区域或工作地点依承接线下服务任务时确认。

**第三条** 丙方为受甲方委托，在工作区域进行属地化管理和服务的机构。其核心管理职责包括：

1. 提供报酬支付等薪税服务；
2. 协助参加有关社会保险；
3. 提供有关培训；
4. 处理乙方相关事故和纠纷；
5. \_\_\_\_\_。

详细内容请点击[链接](#) / 详见企业规章制度，认真阅读并确认。甲方如果变更丙方的，应当提前\_\_\_\_日告知乙方（变更 / 重

新签订书面协议)，否则因甲方未及时告知乙方给乙方造成经济损失的，由甲方承担相应的赔偿责任。

**第四条** 甲方和丙方均不得以各种直接或间接措施限制乙方在多平台就业或客观上会导致限制其多平台就业的后果。乙方在多平台接单，应按约定及时完成通过甲方平台已接订单。

## 二、服务订单推送与确认

**第五条** 甲方通过互联网信息推送的方式向乙方提供服务任务；服务任务推送页面显示为各类服务订单。服务订单显示必要的服务任务信息（包括但不限于 1. \_\_\_\_\_ ;2. \_\_\_\_\_ ;3. \_\_\_\_\_ ;4. \_\_\_\_\_ 等）。

**第六条** 甲方按照以下规则向乙方推送订单。请点击链接阅读订单推送规则并签字确认。甲方变更订单推送规则的，会在平台页面公示，以醒目方式提示乙方阅读并确认。

甲方的订单推送规则遵循公平合理的原则确定，不因乙方的性别、年龄、民族、户籍等有差别待遇。

**第七条** 在符合本协议第十三条之约定的前提下，乙方完全自主决定上线时间、在线时长、接单时间和下线时间等，并且不会因此对订单推送或服务费用确定产生直接影响。预约单中设定的预约时间不属于对乙方工作时间的限制。

**第八条** 乙方完成服务任务过程中应遵守甲方的平台服务规则并接受甲方的监督。（请点击链接 / 详见企业规章制度，阅读

平台服务规则并确认)。

### 三、报酬及支付

**第九条** 乙方服务报酬构成包括：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_等。

服务报酬的确定主要参考以下因素确定：1. \_\_\_\_\_；  
2. \_\_\_\_\_；3. \_\_\_\_\_；4. \_\_\_\_\_；5. \_\_\_\_\_等。乙方提供正常劳动情形下，获得的服务报酬不低于当地小时最低工资标准。法定节假日的报酬标准应高于工作日。请点击链接 / 详见企业规章制度，认真阅读报酬支付规则相关内容，并确认。

乙方服务报酬由甲方 / 丙方支付。

**第十条** 报酬支付方按每单 / 每天 / 每7天 / 每15天 / 每月和乙方结算支付一次报酬。乙方可根据实际情况随时提现。提现可能因银行支付规则等造成延迟。

**第十一条** 甲方在乙方每单服务结束后 24 小时 / 72 小时内向其提供服务结算清单，其内容包括：1. 有关服务订单履行情况信息；2. 服务费总额及其构成情况信息；3. 有关扣减项目及数额信息；4. \_\_\_\_\_；5. \_\_\_\_\_等。甲方确保乙方在本次订单服务结束后 \_\_\_\_\_ 个月内随时可查询和下载该服务信息清单的相关信息。

**第十二条** 乙方服务完成情况有可能影响每笔订单的服务报酬。乙方如果存在互联网平台规则中明确规定的一般违规行为，甲方会根据制度规则和平台算法相应扣减该笔订单的服务报酬。

甲方平台规则中会明确规定可能导致乙方服务报酬扣减的一般违反服务规范或平台规则的行为，请点击[链接](#) / 详见企业规章制度，仔细阅读[报酬支付规则及一般违反服务规范或平台规则行为的范围](#)等相关内容，并确认。甲方不能单纯因客户差评或因不可抗力等非主观因素未按时完成工作任务扣减乙方服务报酬。

一般违规行为，单次违规扣减不超过该次服务报酬总额的\_\_\_\_%，扣减信息在订单服务报酬支付中显示。甲方做出扣减服务报酬决定时，应及时告知乙方扣减理由、金额等信息。乙方对扣减决定有异议的，可通过甲方或丙方提供的申诉渠道提出异议。异议成立的，扣减服务报酬在\_\_\_\_日内返还乙方。丙方有义务协助乙方进行申诉。

乙方存在严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为的，单次扣减不超过该次服务报酬总额的 100%，甲方做出扣减服务报酬决定时，参照前款流程办理。严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为的范围参照本协议第二十三条约定。

#### 四、服务时间与休息

**第十三条** 甲方实时掌握乙方的工作情况，并且记录其服务时间。甲方采取以下第\_\_\_\_种措施，保证乙方身体健康和合理休息：

1. （适用于配送、出行等行业）乙方连续接单时间达到 4 小时的，系统会发出疲劳提示，甲方停止推送订单 20 分钟；乙

方每 24 小时累计接单时间超过\_\_\_\_小时的，甲方会推送休息提示，建议乙方下线休息\_\_\_\_小时 / 甲方会停止推送订单\_\_\_\_小时。如乙方当时正在执行订单任务过程中，则从该订单任务完成后开始计时。接单时间是指乙方自执行订单任务时起至完成任务时止的全部时间，如同一时间可接两个及以上订单，接单时间不重复计算。

2.\_\_\_\_\_。

法律、行政法规或规章另有规定的，按照有关规定执行。

**第十四条** 乙方在多平台工作的，应合理安排休息时间，避免疲劳工作。

## **五、职业保障**

**第十五条** 甲方和丙方共同负有保障乙方职业安全卫生和进行相关培训的责任，均有权要求乙方遵守职业安全规范并参加相关培训。

甲方和 / 或丙方为乙方提供职业安全卫生、平台操作、平台规则等培训，包括线上和线下的培训。乙方应按要求参加相关培训。

**第十六条** 甲方提供必要且符合国家或者行业标准的劳动防护用品及安全防护用品的获取渠道；丙方为乙方获得必要的劳动防护用品及安全防护用品提供便利和支持。

**第十七条** 乙方应遵守各项安全生产法律法规，定期确认有

关设备、工具符合安全生产规定，完成任务过程中应遵守道路交通安全及安全生产规章制度和操作规程，正确佩戴、使用劳动防护用品及安全防护用品。

**第十八条** 甲方和丙方共同采取必要措施保障乙方人格尊严，并向乙方提供紧急情形下请求救助的渠道或联系方式。乙方在完成服务任务过程中如受到侵害，可向甲方和丙方请求救助，甲方和丙方均有义务提供帮助。

**第十九条** 乙方在完成服务任务过程中如果遭遇极端天气、危险路况或遭到欺凌、骚扰等情形的，有权终止服务任务的履行，并向甲方和丙方及时说明情况，保留证据。乙方向丙方报告的，丙方应及时告知甲方。

请乙方点击链接 / 详见企业规章制度或联系甲方 / 丙方，了解在遭遇极端天气、遇到危险或在完成服务任务过程中受到欺凌或骚扰时寻求帮助和进行投诉的途径。

**第二十条** 甲方和 / 或丙方为乙方提供以下第\_\_\_\_项保障计划：

1. 按国家和所在地要求为乙方参加新就业形态就业人员职业伤害保障试点，缴纳职业伤害保障费，承担相应的职业伤害保障责任；

2. 通过\_\_\_\_\_商业保险对乙方受到的职业伤害予以合理赔偿；



3. 其他商业保险计划：\_\_\_\_\_。

**第二十一条** 甲方和丙方支持并愿意协助乙方作为灵活就业人员参加企业职工基本养老保险、职工基本医疗保险或按规定参加城乡居民基本养老保险、城乡居民基本医疗保险。所在地方或行业有特别规定的，按照有关规定执行。

## 六、协议的履行、变更、解除和违约责任

**第二十二条** 甲方是平台运营制度规则和算法的制定者。甲方和丙方承诺以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、完整地告知乙方平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩规则、安全要求等直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法。

甲方承诺在制定、修订前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法前，通过\_\_\_\_\_方式听取工会或乙方所属群体代表的意见建议，将结果公示并告知乙方。丙方协助甲方组织前述活动。

甲方变更前述直接涉及乙方劳动权益的制度规则和平台算法的，将以显著方式提示乙方阅读，并确认。

甲方承诺坚持算法取中原则，算法规则的制定以保障乙方安全健康为基本前提，强化恶劣天气等特殊情形下的算法优化和安全提示。

丙方有权在甲方的授权范围内制定与提供属地化管理和服

务相关的制度规则，可就相关平台制度规则和平台算法向乙方进行解释说明。

**第二十三条** 乙方应遵循诚实信用原则履行本协议约定的任务，因乙方故意、严重过失、严重违反服务行为规范给甲方或客户造成严重损失的，甲方有权告知丙方并注销乙方账号及解除本协议，给甲方造成经济损失的，甲方有权要求乙方给予赔偿；给客户造成损失的，依法承担赔偿责任；涉嫌违法的向公安机关报案，并协助公安机关处理。

严重违反服务行为规范或严重侵犯客户权益行为属于平台规则中的禁止性行为，包括但不限于：\_\_\_\_\_等。

（请点击[链接](#) / 详见企业规章制度，认真阅读平台规则中的禁止性行为及其后果的有关规定。）

**第二十四条** 甲方为乙方提供以下申诉和提出意见建议的渠道：\_\_\_\_\_。

丙方为乙方者提供以下申诉和提出意见建议的渠道：\_\_\_\_\_

乙方如对于报酬计算、服务时长、服务费用扣减、委托管理方责任、\_\_\_\_\_等有异议的，可通过上述申诉渠道向甲方和丙方提出申诉，甲方和丙方承诺及时予以回应并公正处理。

丙方如有下述行为之一的，乙方可通过甲方提供的申诉渠道投诉，甲方承诺及时予以回应并公正处理：

1. 以任何形式、任何名义向乙方收取管理费、挂靠费、履约保证金等费用，要求回扣、截留报酬，强迫乙方参加活动、强制 / 诱导乙方办理与平台无关业务、进行不合理消费等（合理的车辆租赁、维修服务费用除外）；

2. 以任何形式、任何名义对乙方进行不合理罚款；

3. 以任何直接或间接方式限制乙方在工作时间、工作时长、接单等方面的自主决定权、强迫延长或限制工作时间、扣减报酬等；

4. 丙方工作人员存在骚扰、欺凌等行为的；

5. 设置不合理工作门槛，例如：存在性别、民族、年龄、户籍等歧视；要求乙方注册为个体工商户或另行签订与本协议不一致的其他协议等；

6. 其他：\_\_\_\_\_。

**第二十五条** 本协议约定的报酬支付方未依照约定按时足额支付乙方服务报酬的，乙方可要求甲方支付，甲方如已经将相关费用支付给丙方的，可向其追偿。

**第二十六条** 甲方和丙方均有义务保护乙方的个人信息权利。甲方和丙方需根据乙方同意的平台个人信息处理规则（请点击链接 / 详见企业规章制度，认真阅读并确认），按照个人信息保护相关法律法规规定，处理乙方有关信息。

**第二十七条** 甲方与丙方之间的合作协议变更、终止或解除

不影响本协议中甲方与乙方相关权利义务的履行。

丙方发生变动的，甲方提前\_\_\_\_日告知乙方，如乙方未提出异议，本协议中约定的丙方权利义务由其承继企业继续履行；乙方不同意变更的，可以单方解除协议。

**第二十八条** 乙方有权随时注销在甲方平台注册的账号。乙方注销在甲方平台注册的账号的，视为本协议解除。

## **七、各方约定事项**

**第二十九条** 乙方对履行本协议而知悉的甲方和丙方的商业秘密承担保密义务，未经甲方和丙方同意，不得泄露。

**第三十条** 各方约定的其它事项：\_\_\_\_\_。

## **八、争议解决**

**第三十一条** 各方在履行协议过程中如发生争议，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或向合同履行地等有管辖权的人民法院提起诉讼。

## **九、其他**

**第三十二条** 本协议中记载的乙方联系电话、通讯地址为协议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和丙方。

**第三十三条** 各方确认：均已详细阅读并理解本协议内容，清楚各自的权利、义务。本协议未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

**第三十四条** 本协议一式三份，三方各执一份，自三方签字（盖章）之日起生效，各方应严格遵照执行。

如以电子形式签订，乙方可随时查看并下载本协议文本及其所有链接。

甲方（盖章）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

乙方（签字）

年 月 日

丙方（盖章）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日