附件:

用人单位用工常用政策法规应知应会知识手册

**（2025年版）**

前 言

为进一步指导服务我市用人单位正确执行劳动保障法律法规规定，规范劳动用工行为，构建和谐稳定劳动关系，优化城市营商环境，助力企业持续稳健发展，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等劳动保障法律法规，结合我市实际，梳理形成了本手册，供参考使用。

目 录

一、劳动关系建立篇

（一）劳动者的法定劳动年龄

（二）用人单位与招用的退休人员的法律关系

（三）用人单位与勤工助学在校学生的法律关系

（四）未签订书面劳动合同的情形如何确认是否建立劳动关系

（五）分支机构能否与劳动者订立劳动合同

（六）在用工前订立劳动合同的劳动关系建立时间

二、劳动合同管理篇

（一）劳动合同订立

（二）试用期

（三）劳动合同的履行和变更

（四）劳动合同的解除和终止

三、工作时间制度篇

（一）标准工时制

（二）特殊工时制

（三）延长工作时间规定

四、休息休假制度篇

（一）休息日

（二）法定休假日

（三）部分公民放假的节日及纪念日

（四）婚丧假

（五）产假、陪产假、育儿假、哺乳假、哺乳时间

（六）护理假

（七）带薪年休假

（八）病假

（九）其他假期

五、工资福利制度篇

（一）工资

（二）最低工资标准

（三）工资如何支付

（四）工资支付形式

（五）用人单位停工停产歇业期间工资支付

（六）高温津贴

六、劳务派遣制度篇

（一）用工单位

（二）劳务派遣单位

七、用人单位劳动规章制度篇

（一）依法制定的规章制度可以作为劳动争议仲裁和人民法院裁判案件的依据

（二）劳动规章制度的制定修改

（三）劳动者违反规章制度解除劳动合同的情形

八、集体合同制度篇

（一）集体合同定义

（二）集体合同的签订方式

（三）集体合同注意事项

九、新就业形态用工篇

（一）用工形式方面

（二）劳动合同和书面协议方面

（三）工作时间和休息休假方面

（四）报酬费用方面

（五）社会保险方面

（六）集体协商方面

十、劳动争议处理篇

（一）劳动争议范围

（二）劳动争议处理途径

（三）劳动争议预防工作

（四）劳动争议协商和解

（五）劳动争议调解

（六）劳动争议仲裁与诉讼

（七）常见问题

附件： 你劳动合同及规章制度（样本）

1、广东省劳动合同

2、广东省简易劳动合同

3、建筑工人简易劳动合同

4、广东省新就业形态新型用工关系协议文本

5、用工管理规章制度

6、预防和消除工作场所不当管理风险隐患制度

7、工作场所女职工特殊劳动保护制度

8、消除工作场所性骚扰制度

一、劳动关系建立篇

**（一）劳动者的法定劳动年龄**

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

**（二）用人单位与招用的退休人员的法律关系**

用人单位招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员的，双方之间建立劳务关系，建议按照《中华人民共和国民法典》有关规定与被招用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

**（三）用人单位与勤工助学在校学生的法律关系**

在校生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系。

**（四）未签订书面劳动合同的情形如何确认是否建立劳动关系**

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立。

1.用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；

2.用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；

3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

**（五）分支机构能否与劳动者订立劳动合同**

劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

**（六）在用工前订立劳动合同的劳动关系建立时间**

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

二、劳动合同管理篇

**（一）劳动合同订立**

**1.订立时间及形式**

建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同，应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。

**2.未订立劳动合同的法律后果**

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，应当向劳动者每月支付二倍的工资；自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同，视为双方订立了无固定期限劳动合同。

**3.劳动合同种类**

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

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

（2）无固定期限劳动合同：是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：①劳动者在该用人单位连续工作满十年的；②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；③连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

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

注意事项：

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

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

（3）自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

（4）按照《中华人民共和国劳动合同法》第二十二、二十三、二十五条规定，只有在两种情形下，用人单位可以约定由劳动者承担违约金，即在用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的服务期约定中，或者在竞业限制约定中。除以上情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

**（二）试用期**

用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定试用期，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

**1.试用期期限**

（1）劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；

（2）劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；

（3）三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

**2.哪类劳动合同不能约定试用期**

（1）劳动合同期限不满3个月的；

（2）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；

（3）非全日制用工的劳动合同。

**3.试用期工资**

劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

注意事项：

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

**（三）劳动合同的履行和变更**

1.用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

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

3.劳动合同变更的常见情形：

（1）经用人单位与劳动者双方协商一致的；

（2）劳动者不能胜任工作，用人单位调整劳动者工作岗位的；

（3）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，用人单位另行安排工作的；

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

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

注意事项：

（1）用人单位不能仅凭因合并、分立、投资人等发生变化，单方解除劳动合同；

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

**（四）劳动合同的解除和终止**

**1.用人单位无需支付经济补偿的情形**

（1）劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同，无需支付经济补偿。

（2）劳动者单方提出解除劳动合同，无需支付经济补偿情形：

①劳动者提前30天书面通知用人单位解除劳动合同；

②劳动者试用期内提前3天通知用人单位解除劳动合同；

③劳动者未提前通知用人单位，解除劳动合同的。

（3）劳动者存在过错，用人单位单方解除劳动合同，无需支付经济补偿情形：

①在试用期间被证明不符合录用条件的；

②严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

③严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的。

④劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

⑤劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；

⑥被依法追究刑事责任的。

（4）劳动合同终止，无需支付经济补偿情形：

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

②劳动者达到法定退休年龄的；

③劳动者依法享受养老保险待遇的；

④劳动者死亡的或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

⑤劳动者自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位书面通知终止劳动关系的；

⑥劳动合同期满后一个月内，用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，经用人单位书面通知后，劳动者无法定理由不与用人单位订立书面劳动合同，用人单位书面通知终止劳动关系的；

⑦非全日制用工的。

**2.用人单位应当支付经济补偿的情形**

（1）用人单位提出解除劳动合同并经与劳动者协商一致解除的；

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

（3）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作，用人单位提出解除劳动合同的；

（4）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议，由用人单位提出解除劳动合同的；

（5）用人单位依法进行经济性裁员而解除劳动合同的；

（6）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者提出解除劳动合同的；

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

（8）用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者提出解除劳动合同的；

（9）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，劳动者提出解除合同的；

（10）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者提出解除合同的；

（11）用人单位因以欺诈、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或者变更劳动合同；或者免除自己的法定责任、排除劳动者权利；或者违反法律、行政法规强制性规定，致使劳动合同无效的；

（12）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，劳动合同期满终止的；

（13）用人单位被依法宣告破产，劳动合同终止的；

（14）用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散，劳动合同终止的。

（15）法律、行政法规规定的其他情形。

**3.经济补偿**

经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

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

上述月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

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

**4.违法解除劳动合同赔偿金**

用人单位违法解除或终止劳动合同的，劳动者要求继续履行，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当按照经济补偿标准二倍向劳动者支付赔偿金。

**5.企业规模裁减人员**

指按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定，裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的情形。

（1）裁减人员条件

①符合以下条件的用人单位可以裁减人员：

A.依照企业破产法规定进行重整的；

B.生产经营发生严重困难的；

C.用人单位转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

D.其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

②符合以下条件的人员不得裁减：

A.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；

B.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

C.患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

D.女职工在孕期、产期、哺乳期的；

E.在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；

F.法律、行政法规规定的其他情形。

③符合以下条件的人员应当优先留用：

A.与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

B.与本单位订立无固定期限劳动合同的；

C.家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

（2）规范裁减人员程序

①提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见；

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

③将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，进行修改和完善；

④向人力资源和社会保障行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工意见；

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

注意事项：

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

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

③要评估裁员风险。用人单位要认真评估裁员对生产经营、劳动关系和用人单位形象品牌等影响，充分考虑职工的承受能力，提前预判可能引发的风险。

三、工作时间制度篇

目前，我国的工时制度主要有两大类，标准工时制与特殊工时制。

**（一）标准工时制**

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

**1.标准工时制工作时间的计算方法：**

年工作日：365天-104天（双休日）-13天（法定休假日）=248天；

季工作日：248天÷4季=62天/季；

月工作日：248天÷12月=20.67天/月。

**2.日工资、小时工资的折算：**

按照《中华人民共和国劳动法》第五十一条规定，劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的13天法定休假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数；

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）；

月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天。

**（二）特殊工时制**

特殊工时制分为综合计算工时工作制和不定时工作制两种。

**1.综合计算工时工作制**，是指因工作性质特殊或受季节及自然条件限制，需在一段时间内连续作业，采取以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。

符合下列条件之一的职工，可申请实行综合计算工时工作制：

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

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

（3）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

**2.不定时工作制**，是指因生产特点、工作特殊需要或职责范围，无法按标准工作时间衡量、需机动作业而采取不确定工作时间的一种工时制度。

符合下列条件之一的职工，可申请实行不定时工作制：

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

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

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

注意事项：

（1）实行不定时工作制和综合计算工时工作制应经申请，人力资源社会保障部门批准后方可实施。

（2）对于实行不定时工作制和综合计算工时工作制等其他工作和休息办法的职工，企业应根据《中华人民共和国劳动法》第一章、第四章有关规定，在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

**（三）延长工作时间规定**

**1.标准工时制下的延长工作时间**

（1）用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

（2）作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之一百五十的工资报酬。

（3）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬。

（4）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。

**2.综合计算工时工作制下的延长工作时间**

依据劳动部《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》第五条的规定，综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。也就是说，在综合计算周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过8小时（或40小时），但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超过部分应视为延长工作时间并按《中华人民共和国劳动法》第四十四条第一款的规定支付工资报酬，其中法定休假日安排劳动者工作的，按《中华人民共和国劳动法》第四十四条第三款的规定支付工资报酬。而且延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。

在综合计算工时周期内，劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应按照不低于小时工资标准的150%支付加班工资。用人单位如果安排劳动者在法定休假日加班的，按照不低于日或者小时工资标准的300%支付加班工资。

**3.实行不定时工作制的，不适用支付加班工资的规定。**

四、休息休假制度篇

企业职工假期种类有：1.休息日；2.法定休假日；3.部分公民放假的节日及纪念日；4.婚丧假；5.产假、陪产假、育儿假、哺乳时间、哺乳假；6.护理假；7.带薪年休假；8.病假；9.其他假期。

**（一）休息日**

1.企业应当保证职工每周至少休息一日。休息日不计薪。

2.企业在休息日安排职工工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，应支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之二百的工资报酬。

**（二）法定休假日**

1.全体公民放假的节日（共13天）

新年放假1天

春节放假4天

清明节放假1天

劳动节放假2天

端午节放假1天

中秋节放假1天

国庆节放假3天

2.法定休假日期间，用人单位应当视同劳动者正常劳动并支付正常工作时间的工资。

法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应支付不低于劳动者本人日或者小时正常工作时间工资的百分之三百的工资报酬。

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。

（2）全体公民放假的节日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资。

**（三）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。

注意事项：

（1）部分公民放假的假日，如果适逢休息日，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。

**（四）婚丧假**

依据《广东省职工假期待遇和死亡抚恤待遇规定》，职工本人结婚，可享受婚假3天。职工结婚双方不在一地工作的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。职工的直系亲属（父母、配偶、子女）死亡，给予3天丧假。职工配偶的父母死亡，经用人单位批准，可给予3天丧假。需要到外地料理丧事的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。

**（五）产假、陪产假、育儿假、哺乳时间、哺乳假**

女职工生育，产假98天，其中产前可以休假15天。难产的增加产假30天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假15天。符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女职工享受80天的奖励假，男职工享受15天的陪产假；在子女3周岁以内，父母（男女职工）每年各享受10天的育儿假。

女职工怀孕未满4个月终止妊娠的，根据医疗机构的意见，享受15天至30天产假；怀孕4个月以上7个月以下终止妊娠的，享受42天产假；怀孕满7个月终止妊娠的，享受75天产假。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。哺乳时间和在本单位内为哺乳往返途中的时间，视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

根据《广东省实施〈女职工劳动保护特别规定〉办法》规定，女职工产假期满，确有实际困难的，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿1周岁。哺乳假期间的工资待遇由双方协商决定。

**（六）护理假**

在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的本省户籍夫妻或一方为广东省本省户籍的夫妻，一方年满六十周岁的，其子女即可享受护理假，每年五日；患病住院治疗（应提供医疗机构出具的诊断证明、住院证明等材料）的，其子女每年可享受累计不超过十五日的护理假。

护理假不可叠加，父母双方均满六十周岁，子女每年也只可享受五日的护理假；患病住院治疗的，每年累计也不超过十五日。

护理假的请休按自然年计算，在同一计算年度内可以拆分请休，原则上不超过2次。

独生子女父母双方为外省户籍，其子女在广东工作的，鼓励用人单位参照《广东省人口与计划生育条例》第三十六条第五项的规定安排其子女休护理假。

**（七）带薪年休假**

**1.休假条件**

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

注意事项：

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

**2.休假天数**

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

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

（1）职工新进用人单位休假天数

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

（2）职工离职应休假天数

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

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

**3.休假安排**

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

**4.不可享受年休假的情形**

职工有下列情形之一的，不享受当年度年休假：

（1）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；

（2）职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的；

（3）累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的；

（4）累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的；

（5）累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的；

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

**5.带薪年休假工资**

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

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

**（八）病假**

对于职工患病或非因工负伤，需要停止工作治疗时，用人单位应当根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）规定给予医疗期，并依法制定规章制度具体规定本单位职工患病或非因工负伤需要停止工作医疗时的请假办法。

**1.医疗期**

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

**2.医疗期时限**

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

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

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

**3.医疗期工资待遇**

劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。

用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

**（九）其他假期**

**1.停工留薪期**

依据《工伤保险条例》，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月，伤情严重或者情况特殊，经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认，可以适当延长，但延长不得超过12个月。

**2.事假**

《广东省工资支付条例》第二十五条规定，劳动者因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资。

五、工资福利制度篇

**（一）工资**

工资，是指用人单位基于劳动关系，按照劳动者提供劳动的数量和质量，以货币形式支付给劳动者本人的全部劳动报酬。一般包括：各种形式的工资（计时工资、计件工资、岗位工资、职务工资、技能工资等）、奖金、津贴、补贴、延长工作时间及特殊情况下支付的属于劳动报酬性的工资收入等；但不包括用人单位按照规定负担的各项社会保险费、住房公积金，人力资源社会保障部门和安全生产监察行政部门规定的劳动保护费用，按照规定标准支付的独生子女补贴、计划生育奖，丧葬费、抚恤金等国家规定的福利费用和属于非劳动报酬性的收入。

用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

**（二）最低工资标准**

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

**2.正常劳动。**是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

**3.最低工资标准是多少**

按照《东莞市人民政府关于调整我市最低工资标准的通知》（东府函〔2025〕21号），自2025年3月1日起，东莞市全日制就业劳动者月最低工资标准调整为2080元/月，非全日制就业劳动者小时最低工资标准调整为19.8元/小时*（根据省统一安排有所调整的，将另行发布公告，按新标准执行）*。

**4.最低工资标准不包括的项目**

在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：（1）延长工作时间工资；（2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；（3）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

**（三）工资如何支付**

1.用人单位应当以货币形式按照确定的工资支付周期足额支付工资，不得拖欠或者克扣。

2.用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以委托他人代领，但应当出具委托书。用人单位委托银行代发工资的，应当在约定的工资支付日将劳动者的工资足额存入其本人账户。

3.用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存二年。工资支付台账应当包括支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间、应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。

**（四）工资支付形式**

1.实行月、周、日、小时工资制的，工资支付周期可以按月、周、日、小时确定。

2.实行计件工资制或者以完成一定任务计发工资的，工资支付周期可以按计件或者完成工作任务情况约定，但支付周期超过一个月的，用人单位应当按照约定每月支付工资。

3.实行年薪制或者按考核周期支付工资的，用人单位应当按照约定每月支付工资，年终或者考核周期届满时应当结算并付清工资。

**（五）用人单位停工停产歇业期间工资支付**

非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位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工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

**（六）高温津贴**

每年6月至10月期间，劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到33℃以下的（不含33℃），用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴。所需费用在企业成本费用中列支。

自2021年6月1日起，我省高温津贴标准调整为：每人每月300元；如按照规定需按天数折算高温津贴的，每人每天13.8元*（根据省统一安排有所调整的，将另行发布公告，按新标准执行）*。

六、劳务派遣制度篇

**（一）用工单位**

**1.劳务派遣用工范围**

用工单位只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用被派遣劳动者。

临时性工作岗位是指存续时间不超过6个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

注意事项：

（1）用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，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，并在用工单位内公示。

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

**2.劳务派遣用工比例**

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

注意事项：

这里所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

**3.劳务派遣单位的选择**

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

**4.劳务派遣协议的签订**

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

注意事项：

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

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

**5.用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务**

（1）劳动报酬和福利待遇方面

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

（2）社会保险方面

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

（3）劳动条件、培训和损害赔偿等方面

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

注意事项：

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

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

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

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

**6.用工单位可以退回被派遣劳动者的情形**

（1）因被派遣劳动者的原因导致退回

①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；②被派遣劳动者严重违反用工单位的规章制度的；③被派遣劳动者严重失职，营私舞弊，给用工单位造成重大损害的；④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成用工单位的工作任务造成严重影响，或者经用工单位提出，拒不改正的；⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳务派遣单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的；⑦被派遣劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用工单位另行安排的工作的；⑧被派遣劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的。

（2）因用工单位的原因导致退回

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

（3）因派遣协议期满退回

劳务派遣协议期满终止的。

注意事项：

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

**7.用工单位不得退回被派遣劳动者的情形**

被派遣劳动者有下列情形之一的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据《劳务派遣暂行规定》第十二条第一款第一项规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位；派遣期限届满的，应当延续至相应情形消失时方可退回：①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医疗观察期间的；②在用工单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；④女职工在孕期、产期、哺乳期的；⑤在单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

注意事项：

①派遣期限届满的，上述第①②③④⑥情形应当延续至相应的情形消失时方可退回。

②用工单位给被派遣劳动者造成损害的，用工单位与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

**8.法律、法规、规章等对用工单位的其他限制性规定**

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

（2）用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

注意事项：

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

**（二）劳务派遣单位**

**1.依法取得劳务派遣行政许可**

未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

注意事项：

劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让。

**2.申请经营劳务派遣业务应当具备的条件**

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

注意事项：

申请经营劳务派遣业务中的注册资本是实缴资本而非认缴资本。

**3.《劳务派遣经营许可证》的变更、延续**

有下列情形之一的，劳务派遣单位应当向许可机关提出变更或延续申请：（1）劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；（2）劳务派遣单位分立、合并后继续存续，其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的；（3）劳务派遣行政许可有效期届满六十日前，劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的。

注意事项：

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当重新申请劳务派遣行政许可。

**4.不予延续行政许可期限的情形**

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

注意事项：

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满六十日前向许可机关提出延续申请，否则许可机关将不予延续；劳务派遣单位逾期提出延续行政许可的书面申请的，按照新申请经营劳务派遣行政许可办理。

**5.年度劳务派遣经营情况报告**

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

**6.劳动合同的订立**

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

**7.劳动合同的必备条款**

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

注意事项：

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

**8.劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务**

（1）告知方面

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

（2）培训方面

建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

（3）报酬支付方面

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

（4）社会保险方面

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

（5）督促责任方面

督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

（6）协助处理和提供证明、材料方面

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

注意事项：

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

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

**9.被派遣劳动者劳动合同的解除和终止注意事项**

劳务派遣劳动合同的解除终止与一般劳动合同解除终止情形基本一致。

劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满。双方经协商一致，可以解除劳动合同。

劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，劳动合同终止。用工单位应当与劳务派遣单位协商妥善安置被派遣劳动者。

七、用人单位劳动规章制度篇

**（一）依法制定的规章制度可以作为劳动争议仲裁和人民法院裁判案件的依据**

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第五十条：用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

**（二）劳动规章制度的制定修改**

**1.依法制定**

用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

**2.履行民主程序**

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

**3.公示告知**

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

**4.修改完善**

因新法律、法规出台而产生规章制度存在不协调的内容，或者规章制度无法满足管理实践需要等因素，建议及时依法修改完善规章制度。在规章制度实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

注意事项：

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

**（三）劳动者违反规章制度解除劳动合同的情形**

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

1.单位有合法的规章制度(内容合法、经民主程序制定、公示或告知劳动者）；

2.违规事实清楚，证据确凿；

3.违规程度必须是“严重”；

4.解除前将理由事先通知工会。

八、集体合同制度篇

**（一）集体合同定义**

集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。

**（二）集体合同的签订方式**

用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

**（三）集体合同注意事项**

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

用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

关于集体合同相关具体规定请查看《中华人民共和国劳动法》第五章第一节、《集体合同规定》及《广东省企业集体合同条例》。

九、新就业形态用工篇

**（一）用工形式方面**

**1.劳动关系情形。**

（1）新就业形态劳动者（指线上接受互联网平台根据用户需求发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，并获取劳动报酬的劳动者）与新业态企业（指平台企业或外包、代理、加盟平台业务的平台用工合作企业）建立劳动关系的；

（2）其他依托互联网平台，用工行为同时具备下列情形的：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

**2.不完全符合确立劳动关系情形（新型用工关系）。**

依托互联网平台完成工作和接受新业态企业劳动管理，事实上同时具备下列三个条件，且不符合劳动关系特征的，可确定为新型用工关系：一是劳动者从事的工作依赖于平台企业提供的信息，并以平台企业名义提供劳动或服务；二是新业态企业对劳动者进行劳动管理，但劳动者对决定是否或何时提供劳动或服务具有较大自由度；三是劳动者从一个或多个新业态企业获得报酬，报酬的算法及支付周期取决于平台交易规则。

**3.民事关系情形。**

个人依托平台自主开展经营活动或自主从事劳务、咨询等自由职业活动，并获取报酬，与新业态企业形成平等民事关系。

**（二）劳动合同和书面协议方面**

1.新业态企业与全日制劳动者建立劳动关系的，应当自用工之日起一个月内依法订立书面劳动合同。符合订立无固定期限劳动合同情形的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同。

2.新业态企业与非全日制用工劳动者建立劳动关系的，可以订立口头协议，不得约定试用期，鼓励双方签订书面非全日制劳动合同。从事非全日制用工的新就业形态劳动者可以与一个或一个以上单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立劳动合同的履行。

3.平台企业与劳务派遣单位订立劳务派遣协议的，应遵守《劳动合同法》《劳务派遣暂行规定》关于劳务派遣相关规定，约定派遣岗位、人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式、违反协议的责任等，并督促劳务派遣单位与劳动者订立书面劳动合同。

4.平台企业通过合作用工企业开展生产经营活动，劳动者接受合作用工企业劳动管理并符合建立劳动关系情形的，合作用工企业应当与劳动者订立书面劳动合同。

5.不完全符合确立劳动关系情形，但劳动者按照约定为新业态企业提供劳动的，应当订立书面协议，合理确定双方的权利义务。

6.鼓励新业态企业与新就业形态劳动者对照《新就业形态劳动者劳动合同和书面协议订立指引（试行）》（人社厅发〔2023〕6号）参考文本签订相应劳动合同或书面协议。

**（三）工作时间和休息休假方面**

1.新业态企业应进一步完善休息制度，科学确定劳动者工作量和劳动强度，依法确定休息办法。工作时间（计费时长）超过法律法规规定的，应当通过停止派单等形式保障劳动者身体健康和休息休假的权利。新业态企业确定、调整劳动定额，应根据标准工时制度，保证本单位同岗位百分之七十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

2.对于网络餐饮、网络约车、快递物流等涉及交通安全的新业态行业，新业态企业应利用信息化技术手段或其他方式设置强制休息规则，在当日累计工作4小时后，应积极鼓励并采取有效措施提醒劳动者休息。对于外卖送餐员，平台企业对其连续送单超过4小时的，适当安排休息时间；对于网约车驾驶员，平台企业应当确保其连续工作4小时至少休息20分钟，防止因连续作业产生事故隐患。

3.新业态企业与不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立书面协议的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工时制度，在协议中协商明确工作时间和休息休假内容。

4.鼓励符合实行特殊工时制度条件的新业态企业，经申请批准实行特殊工时制度，采用集中工作、集中休息、轮休调休、待岗培训、弹性工作时间等适当方式，确保劳动者的休息休假权利和工作任务的完成。

**（四）报酬费用方面**

1.新业态企业应当就工资支付、劳务费结算等事项在劳动合同或书面协议中，或者依法制定规章制度，明确支付（结算）项目、标准、形式、周期及依法代扣的情形和标准以及各方主体责任。新业态企业应当落实工资、劳务费支付主体责任，确保劳动者报酬费用按时足额领取。新业态企业不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物。

2.劳动者提供了正常劳动的，新业态企业应当按照劳动合同或协议约定的标准支付（结算）报酬费用，支付的报酬不得低于东莞市最低工资标准。

3.新业态企业应制定合理的工作考核制度，不得克扣、拖欠劳动者报酬费用。劳动者未完成新业态企业劳动定额规定或违反平台运营规则，造成新业态企业直接经济损失，被扣除相关赔偿费后，新业态企业实际支付的报酬不得低于东莞市最低工资标准。

4.新就业形态劳动者报酬费用支付（结算）周期可以按月、周、日、小时确定，但最长不得超过一个月。实行计件制或其他类似结算形式的，支付周期可以按计件完成情况依法约定，但最长不得超过一个月。支付周期超过一个月的，新业态企业应当按照约定每月支付报酬费用。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日，小时计酬标准不得低于东莞市非全日制就业劳动者最低工资标准。

5.新业态企业应当严格按照与劳动者约定的日期支付劳动报酬费用，支付（结算）日期如遇法定节假日或休息日，应当在此前的工作日提前支付。劳动者在法定节假日、恶劣天气、夜间等情形下工作的，鼓励企业适当给予补贴。

6.新业态企业与不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者订立书面协议的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工资支付有关规定，在协议中协商明确报酬支付有关内容。

**（五）社会保险方面**

1.新业态企业使用全日制劳动者和被派遣劳动者的，单位和个人应当依法参加社会保险。新业态企业使用非全日制劳动者的，如符合条件，个人可按规定以灵活就业人员身份参加社会保险。推动新业态企业为符合条件的新业态劳动者参加特定人员工伤保险。

2.新业态企业积极推动灵活就业人员按规定参加社会保险，做到应保尽保。积极引导不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者根据自身情况，依法参加相应的社会保险。

3.鼓励新业态企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升新就业形态劳动者保障水平。

**（六）集体协商方面**

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

2.推进行业集体协商，发挥市劳动关系“三方四家”作用，督促、引导产业（行业）工联会与行业协会或行业龙头重点企业代表，围绕劳动报酬、福利待遇、休息休假、考核奖惩、劳动定额、劳动保护等事项，重点就劳动定额、计件单价、服务标准、劳动保护、意外保险和争议处理等方面，通过开展民主、平等协商签订集体合同，建立多形式、多层级劳资沟通协商机制，或者通过依法制定规章制度明确新业态行业、企业和从业人员双方的权利义务。

3.平台企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，不得将“最严算法”作为考核要求，可通过“算法取中”等方式合理确定考核要素，充分听取工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者。工会或劳动者代表提出协商要求的，平台企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。

十、劳动争议处理篇

**（一）劳动争议范围**

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》规定，用人单位与劳动者之间，属于劳动争议的情形有：1.因确认劳动关系发生的争议；2.因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；3.因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；4.因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；5.因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；6.法律、法规规定的其他劳动争议。

**（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，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

**（三）劳动争议预防工作**

用人单位通常可以采用下列几种方式预防劳动争议发生：

**1.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。

**2.开展创建活动，营造良好的用工氛围**

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，查找本单位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，加强对劳动者的人文关怀，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。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）劳动争议调解**

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

经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。

**（六）劳动争议仲裁与诉讼**

劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接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。

**（七）常见问题**

**1.处理制度不健全**

鼓励用人单位建立健全劳动争议预防、协商与调处制度，健全工作机制，成立劳动争议调解委员会，配备调解员，健全工会组织，畅通劳动者维权途径，建立用人单位与职工代表对话机制，将劳动争议化解在用人单位内部，消除在萌芽状态。用人单位劳动争议预防、协商与调处机制不健全，调解委员会职能发挥不够，产生劳动争议不能及时化解，极易影响用人单位正常生产经营。

**2.劳动用工不规范**

用人单位应当依法用工、规范用工。用人单位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按时足额缴纳社会保险费，这些违法用工行为不但侵害劳动者合法权益，也将产生大量违法成本。

**3.争议处理不合法**

与劳动者一旦发生劳动争议，用人单位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甚至作出激化矛盾的举措，增加经营风险。