

企 业 薪 酬 管 理 指 导 手 册

济宁市人力资源和社会保障局

2021年5月

目 录

一、工资组成

1. 工资总额包含哪些内容? 1
2. 纳入工资总额的津贴、补贴的范围主要是什么? 1
3. 纳入工资总额的特殊情况下支付工资有哪些? 3
4. 哪些费用不纳入工资总额的范围? 3
5. 不列入工资总额的“有关劳动保险和职工福利方面的各项费用”和“劳动保护的各项支出”包括哪些内容? 4
6. 最近十年我省的防暑降温费标准是多少? 5
7. 享受煤矿井下艰苦岗位津贴补贴的劳动者主要包括哪些人? 津贴补贴主要包含什么? 7
8. 企业生产工人有无夜班津贴? 8

二、工资支付

9. 工资制度如何制定? 9
10. 标准工时是如何规定的? 9
11. 劳动者的日工资和小时工资如何计算? 10
12. 企业能否以非货币形式发放工资? 10
13. 企业工资支付周期是怎样规定的? 10
14. 哪些情形下企业可以代扣劳动者工资? 12
15. 确系劳动者本人原因给企业造成损失的, 企业能否扣除

劳动者工资？	12
16. 企业生产经营发生严重困难，无力按照原约定标准支付工资，能否适当降低标准或按照最低工资标准支付？ ...	13
17. 企业因生产经营困难，无法按时支付工资，可否延期支付？	13
18. 劳动合同中止履行的，劳动者待遇如何掌握？	14
19. 企业破产、终止或解散的，职工工资能否优先保障？	14

三、最低工资

20. 最低工资标准有哪些形式？分别适用于哪些劳动者？	16
21. 最低工资不包含哪些项目？	16
22. 《最低工资规定》中不纳入最低工资构成的相关福利待遇如何把握？	16
23. 最低工资中是否包含劳动者应当承担的社保费用和公积金费用？（附济宁市近十年最低工资标准）	17
24. 新入职劳动者在试用期内工资有何规定？	20
25. 劳动者正常出勤，企业以劳动者工作期间表现一般为由支付工资低于最低工资标准合法吗？	20
26. 企业与劳动者劳动合同约定的工资标准高于当地最低工资标准但低于集体合同规定，如何适用？	21
27. 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劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，如何适	

用?	21
28. 劳动者入职后企业未与其签订劳动合同, 劳动报酬约定不明时如何处理?	21
四、加班和假期工资	
29. 加班情形有哪些, 不同情形下的加班费计算方式有何不同?	23
30. 企业因工作性质或生产特点的影响, 不能实行标准工时的, 可否安排劳动者休息一天?	24
31. 部分公民放假的法定节假日有哪些? 劳动者在该段期间上班的企业是否支付加班费?	24
32. 计件工资制企业员工是否有加班费?	25
33. 实行特殊工时工作制企业的员工是否有加班费? ...	26
34. 劳动者依法参加社会活动企业不支付活动期间的工资是否合法?	26
35. 法定节假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、哺乳假等假期期间, 劳动者是否享受工资? 劳动者请事假, 是否享受工资?	27
36. 非劳动者本人原因导致其应休未休年休假的工资待遇如何计算? 劳动者本人原因书面提出不休年休假的, 是否可以仅按照正常工作期间计算待遇?	27
37. 劳动者新进企业且符合带薪年假条件的, 带薪年假天数如何确定?	28
38. 企业与劳动者双方解除劳动关系时, 企业未安排劳动者年休假的, 如何确定劳动者年休假天数? 已安排年休假	

天数多于劳动者应享受年休假天数的能否扣回? ...	29
39. 女职工产假期间待遇如何支付?	29
40. 女职工劳动时间内进行产前检查或享受哺乳假应如何计算待遇?	30
41. 劳动者病假期间需要支付什么待遇?	31
42. 停工停产期间, 劳动者享有什么待遇?	32
五、双倍工资、违约金、竞业限制	
43. 企业未与劳动者签订书面劳动合同, 双倍工资如何计算?	33
44. 企业为劳动者提供专项培训并约定服务期和违约金的, 劳动者违反服务期约定的向企业支付违约金数额有何要求?	33
45. 企业与职工约定竞业限制的期限有无要求?	34
46. 竞业限制期限内企业向劳动者支付补偿有无具体规定?	34
47. 竞业限制期内, 企业要求解除竞业限制协议的, 劳动者能否拒绝? 在此情形下劳动者可以主张什么权利?	35
六、经济补偿(赔偿)金	
48. 劳动者依法享有经济补偿金如何计算数额?	37
49. 企业违法解除或终止劳动合同的, 劳动者主张经济赔偿金, 数额如何确定?	38
50. 劳动者是否可以同时享受经济补偿金和经济赔偿金?	38
51. 劳动者非因本人原因从原用人单位到新用人单位工作	

的，新用人单位在计算劳动者的经济补偿金年限时如何掌握？	39
52. 复转到企业的军人军龄是否作为计算职工经济补偿金年限？	40
53. 公益性岗位是否适用经济补偿的有关规定？	41
54. 非全日制用工是否适用经济补偿金的有关法律规定？	41
七、独生子女奖励和一次性养老补助	
55. 企业职工自愿申请终身生育一个子女的在职期间有什么经济性奖励？	42
56. 企业职工独生子女一次性养老补助由谁支付？	42
八、伤亡待遇	
57. 工伤职工停工留薪期内待遇如何计发，停工留薪期内需要护理的，费用如何支付？	44
58. 工伤职工评定伤残等级后确需护理的，费用如何支付？	44
59. 工伤职工被评定为一至四级伤残，应当享受什么待遇？	45
60. 工伤职工被评定为五至六级伤残，应当享受什么待遇？	46
61. 工伤职工被评定为七至十级伤残，应当享受什么待遇？	47
62. 工伤医疗补助金和伤残就业补助金有无上浮或减少规定？	49

63. 工亡职工有哪些待遇?	50
64. 《工伤保险条例》中的工亡职工的供养亲属范围包括哪些人?	51
65. 工伤(亡)职工所在企业未为职工缴纳工伤保险的,相应费用由谁支付?	51
66. 《工伤保险条例中》涉及的本人工资如何把握? ...	52
67. 企业未在规定时间内为劳动者提交工伤认定申请,后劳动者被认定为工伤的,在此期间劳动者的工伤待遇如何解决?	52
68. 劳动者患病或非因公死亡的享有哪些待遇?	53
九、技能人才薪酬分配指引	54
十、企业薪酬常用法律法规	79

一、工资组成

1. 工资总额包含哪些内容？

答：计时工资；计件工资；奖金；津贴和补贴；加班加点工资；特殊情况下支付的工资。

依据：《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）第四条

2. 纳入工资总额的津贴、补贴的范围主要是什么？

答：津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。

（一）津贴。包括：补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴，保健性津贴，技术性津贴及其他津贴。补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴具体有：高空津贴、井下津贴、流动施工津贴、野外工作津贴、林区津贴、高温作业临时补贴、海岛津贴、艰苦气象台（站）津贴、微波站津贴、高原地区临时补贴、冷库低温津贴、基层审计人员外勤工作补贴、邮电人员外勤津贴、夜班津贴、中班津贴、班（组）长津贴、学校班主任津贴、三种艺术（舞蹈、武功、管乐）人员工种补贴、运动队班（队）干部驻队补贴、公安干警

值勤岗位津贴、环卫人员岗位津贴、广播电视天线岗位津贴、盐业岗位津贴、废品回收人员岗位津贴、殡葬特殊行业津贴、城市社会福利事业单位岗位津贴、环境监测津贴、收容遣送岗位津贴等。

保健型津贴具体有：卫生防疫津贴、医疗卫生津贴、科技保健津贴、各种社会福利院职工特殊保健津贴等。

技术性津贴具体有：特级教师补贴、科研津贴、工人技师津贴、中药老药工技术津贴、特殊教育津贴等。

年功性津贴具体有：工龄津贴、教龄津贴和护士工龄津贴等。

其他津贴具体有：直接支付给个人的伙食津贴（火车司机和乘务员的乘务津贴、航行和空勤人员伙食津贴、水产捕捞人员伙食津贴、专业车队汽车司机行车津贴、体育运动员和教练员伙食补助费、少数民族伙食津贴、小伙食单位补贴等）、合同制职工的工资性补贴以及书报费等。

（二）物价补贴。包括：为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。如肉类等价格补贴、副食品价格补贴、粮价补贴、煤价补贴、房租、水电贴等。

依据：《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）第八条

《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》（统制字〔1990〕1号）第三条

3. 纳入工资总额的特殊情况下支付工资有哪些？

答：特殊情况下支付的工资。包括：

（一）根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资；

（二）附加工资、保留工资。

依据：《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）第十条

4. 哪些费用不纳入工资总额的范围？

答：（一）根据国务院发布的有关规定颁发的发明创造奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员、教练员的奖金；

（二）有关劳动保险和职工福利方面的各项费用；

（三）有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出；

（四）劳动保护的各项支出；

（五）稿费、讲课费及其他专门工作报酬；

（六）出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费；

（七）对自带工具、牲畜来企业工作职工所支付的工具、牲畜等的补偿费用；

（八）实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入；

(九) 对购买本企业股票和债券的职工所支付的股息(包括股金分红)和利息;

(十) 劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等;

(十一) 因录用临时工而在工资以外向提供劳动力单位支付的手续费或管理费;

(十二) 支付给家庭工人的加工费和按加工订货办法支付给承包单位的发包费用;

(十三) 支付给参加企业劳动的在校学生的补贴;

(十四) 计划生育独生子女补贴。

依据:《关于工资总额组成的规定》(国家统计局令第1号)第十一条

5. 不列入工资总额的“有关劳动保险和职工福利方面的各项费用”和“劳动保护的各项支出”包括哪些内容?

答:有关劳动保险和职工福利方面的费用。具体有:职工死亡丧葬费及抚恤费、医疗卫生费或公费医疗费用、职工生活困难补助费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利费、探亲路费、冬季取暖补贴、上下班交通补贴以及洗理费等。

劳动保护的各种支出。具体有:工作服、手套等劳保用品,解毒剂、清凉饮料,以及按照1963年7月19日劳动部等七单位规定的范围对接触有毒物质、矽尘作业、放射

线作业和潜水、沉箱作业、高温作业等五类工种所享受的由劳动保护费开支的保健食品待遇。

依据：《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》（统制字〔1990〕1号）第四条

6. 最近十年我省的防暑降温费标准是多少？

答：自2006年8月起至2015年7月止，从事室外作业和高温作业人员每人每月120元；非高温作业人员每人每月80元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发，列入企业成本费用。经济效益较好、支付能力较强的企业2006年仍可按4个月发放；支付能力一般的企业亦可只发放8月、9月两个月的防暑降温费。

自2015年8月1日起，从事室外作业和高温作业人员每人每月200元；非高温作业人员每人每月140元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发，列入企业成本费用。

自2021年6月1日起，从事室外作业和高温作业人员每人每月300元；其他作业人员每人每月180元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发。防暑降温费列入企业成本费用。

依据：《关于调整企业职工夏季防暑降温费标准的通知》（鲁劳社〔2006〕44号）第一条 企业在岗职工夏季防暑降温费标准为：从事室外作业和高温作业人员每人每月120元；非高温作业人员每人每月80元。全年按6月、7

月、8月、9月4个月计发，列入企业成本费用。

企业在岗且提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的，企业亦可按其实际出勤且提供正常劳动的天数折算发放。

第五条 本通知自下发之月起执行。经济效益较好、支付能力较强的企业今年仍可按4个月发放；支付能力一般的企业亦可只发放8月、9月两个月的防暑降温费。

《山东省高温天气劳动保护办法》第九条 用人单位应当对劳动者发放夏季防暑降温费，所需费用在成本费用中列支。

《关于调整企业职工防暑降温费标准的通知》（鲁人社发〔2015〕45号）第一条 企业职工防暑降温费标准调整为：从事室外作业和高温作业人员每人每月200元；非高温作业人员每人每月140元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发，列入企业成本费用。

企业在岗且提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的，企业可按其实际出勤天数折算发放。

《关于发布企业职工防暑降温费标准的通知》（鲁人社字〔2021〕64号）第一条 企业职工防暑降温费标准调整为：从事室外作业和高温作业人员每人每月300元；其他作业人员每人每月180元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发。防暑降温费列入企业成本费用。

企业在岗且提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的，企业可按其实际出勤天数折算发放。

7. 享受煤矿井下艰苦岗位津贴补贴的劳动者主要包括哪些人？津贴补贴主要包含什么？

答：可以享受煤矿井下艰苦岗位津贴补贴的劳动者具体包括井下采掘工人、辅助工人、安检人员及下井工作且编制在井下采掘、辅助队的基层干部、技术人员和管理人员。

津贴补贴主要包括井下津贴、班中餐补贴和夜班津贴。

依据：《关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知》（劳社部发〔2006〕24号）第一条 井下艰苦岗位津贴适用于各类煤炭企业的井下作业职工，不包括露天煤矿职工。具体发放范围为：井下采掘工人、辅助工人、安检人员及下井工作且编制在井下采掘、辅助队的基层干部、技术人员和管理人员。

第二条 井下艰苦岗位津贴包括：井下津贴、班中餐补贴和夜班津贴。

（一）井下津贴

1、井下采掘工：15—30 元/工；

2、井下辅助工：10—20 元/工。

3、安检人员、基层干部、技术人员及管理人員的井下津贴标准按井下辅助工标准执行。

(二) 班中餐补贴：6—10 元/工。

班中餐补贴由企业集中用于井下作业职工的伙食，不得挪作他用，也不得直接支付给职工个人。

(三) 夜班津贴

1、前夜班：6—10 元/工；

2、后夜班：8—12 元/工。

8. 企业生产工人有无夜班津贴？

答：有。三班制生产的企业中大夜班生产工人和必须跟班生产的干部，夜班津贴标准为每天十元。从事中班生产的工人和必须跟班生产的干部，标准为七元；两班制生产的企业，工人和必须跟班生产的干部，享受中班津贴的，其标准为七元。

依据：《关于调整企业生产工人夜班津贴标准的通知》（鲁劳发〔1997〕360号）“根据几年的物价情况和城镇居民收入消费水平，确定对企业生产工人夜班津贴标准作如下调整：实行三班制生产的企业，从事大夜班生产的工人和必须跟班生产的干部，夜班津贴标准为每天十元；从事中班生产的工人和必须跟班生产的干部，标准为七元。实行两班制生产的企业，工人和必须跟班生产的干部，享受中班津贴的，其标准为七元。”

二、工资支付

9. 工资制度如何制定？

答：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。

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

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

依据：《劳动合同法》第四条

10. 标准工时是如何规定的？

答：每天工作 8 小时，每周工作 40 小时。

依据：《国务院关于职工工作时间的规定》(国务院令 174 号)第二条 本规定适用于在中华人民共和国境内的国家机关、社会团体、企业事业单位以及其他组织的职工。

第三条 职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。

11. 劳动者的日工资和小时工资如何计算？

答：日工资计算方式：月工资收入÷月计薪天数

小时工资计算方式：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

依据：《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3 号）第二条 按照《劳动法》第五十一条的规定，法定节假日用人单位应当依法支付工资，即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的 11 天法定节假日。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

12. 企业能否以非货币形式发放工资？

答：不能。工资支付应当以法定货币即人民币支付。

依据：《工资支付暂行规定》第五条 工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。

《山东省企业工资支付规定》第三条 企业工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬；企业工资支付应当遵循诚实信用原则，以货币形式按时足额支付。

13. 企业工资支付周期是怎样规定的？

答：工资至少每月支付一次且工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付，如遇节假日或休息日，则应提前

在最近的工作日支付。需要注意的是，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。实行年薪制的员工，可以按照规定的比例和期限支付劳动者工资。对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，工期小于1个月的，用人单位应在劳动者完成劳动任务后即支付工资，工期超过1个月的，用人单位应当按月支付劳动者工资。双方解除劳动关系或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。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。

依据：《工资支付暂行规定》第七条 工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

第八条 对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。

第九条 劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资。

《山东省企业工资支付规定》第十六条 企业应当按照劳动合同或者工资集体协议约定的日期足额支付劳动者工资，不得克扣或者拖欠工资。工资支付日期遇到法定节假日或者休息日的，企业应当在节假日或者休息日前最近的工作日支付。

企业应当每月至少支付给劳动者一次工资，但实行年薪制的，可以按照规定的比例和期限定期支付劳动者工资。

对于从事临时性工作的劳动者，工作期间少于1个月的，企业应当在临时工作任务完成时立即支付劳动者工资；工作期间超过1个月的，企业应当按月支付劳动者工资。

《劳动合同法》第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。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。

14. 哪些情形下企业可以代扣劳动者工资？

答：主要包括劳动者应当承担的个人所得税、社保费和住房公积金费用；法院判决、裁定中要求企业代扣的抚养费、赡养费等费用；法律、法规、规章规定的其他税费。

依据：《山东省企业工资支付规定》第二十九条 企业依法从劳动者工资中代扣、代缴下列税费：

- （一）劳动者应当缴纳的个人所得税；
- （二）劳动者应当缴纳的社会保险费；
- （三）劳动者应当缴纳的住房公积金；
- （四）法院判决、裁定中要求企业代扣的抚养费、赡养费等费用；
- （五）法律、法规、规章规定的其他税费。

15. 确系劳动者本人原因给企业造成损失的，企业能否扣除劳动者工资？

答：可以扣除，但扣除后的劳动者工资不得低当地最低工资标准。

依据：《山东省企业工资支付规定》第三十条 因劳动者原因造成企业经济损失需要赔偿的，企业可以从劳动者工资中扣除，但扣除后的剩余部分不得低于当地月最低工资标准。

16. 企业生产经营发生严重困难，无力按照原约定标准支付工资，能否适当降低标准或按照最低工资标准支付？

答：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后可以实施。

依据：《山东省企业工资支付规定》第十三条 企业因生产经营困难、经济效益下降，确无正常工资支付能力，需要降低工资标准或者按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，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。

企业与工会或者职工代表应协商确定恢复原有工资标准的条件。企业按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，按照原有标准支付工资的义务自适用最低工资标准的法定条件消失之日起自动恢复，当事人另行约定工资回升标准的除外。

17. 企业因生产经营困难，无法按时支付工资，可否延期支付？

答：在向劳动者说明情况，经与企业工会或者职工代

表协商一致后，可以延期支付工资，但延期时间最长不得超过 30 天。

依据：《山东省企业工资支付规定》第三十二条 企业因生产经营困难、经济效益下降，无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，经与企业工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但延期时间最长不得超过30日。

18. 劳动合同中止履行的，劳动者待遇如何掌握？

答：可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

依据：《山东省劳动合同条例》第二十六条 有下列情形之一的，劳动合同可以中止：

- （一）用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；
- （二）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；
- （三）因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；
- （四）法律、法规规定的其他情形。

劳动合同中止期间，劳动关系保留，劳动合同暂停履行，用人单位可以不支付劳动报酬并停止缴纳社会保险费。劳动合同中止期间不计算为劳动者在用人单位的工作年限。

劳动合同中止履行的情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

19. 企业破产、终止或解散的，职工工资能否优先保障？

答：由清算后资产优先保障劳动者工资和社保费用。

依据：《工资支付暂行规定》第十四条 用人单位依法

破产时，劳动者有权获得其工资。在破产清偿中用人单位应按《中华人民共和国企业破产法》规定的清偿顺序，首先支付欠付本单位劳动者的工资。

《山东省企业工资支付规定》第三十四条 企业破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当优先用于清偿所欠劳动者工资和社会保险费，法律、法规另有规定的除外。

三、最低工资

20. 最低工资标准有哪些形式？分别适用于哪些劳动者？

答：分为月最低工资标准和小时最低工资标准。分别适用于全日制工作劳动者和非全日制工作劳动者。

依据：《最低工资规定》第五条 最低工资标准一般采用月最低工资标准和小时最低工资标准的形式。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

21. 最低工资不包含哪些项目？

答：不包含加班费、特殊工作环境下的津贴、法律法规和国家规定的劳动者福利。

依据：《最低工资规定》第十二条第一款 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：

（一）延长工作时间工资；

（二）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；

（三）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

22. 《最低工资规定》中不纳入最低工资构成的相关福利待遇如何把握？

答：主要包括：对劳动者进行培训的费用；按国家劳动安全卫生规定发给劳动者的费用和用品，以及用人单位自身规定的工作用品（如工作着装等）；按国家住房制度改革规定由用人单位为劳动者缴纳的住房公积金；用人单位为劳动者支付的医疗卫生费、丧葬抚恤救济金、探亲路费、计划生育补贴、生活困难补助、冬季取暖补贴、防暑降温费等。

依据：《关于最低工资执行中几个具体问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕387号）第六条

23. 最低工资中是否包含劳动者应当承担的社保费用和公积金费用？

答：包含。

依据：《关于最低工资执行中几个具体问题的通知》（鲁劳社函〔2006〕387号）第七条 用人单位依法缴纳的社会保险费，以及通过补贴伙食、住房支付或提供给劳动者的非货币收入，不得抵扣最低工资标准。劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金包含在最低工资标准之内。

附：济宁市近十年最低工资标准

执行日期	执行县（市、区）	月最低工资/ 小时最低工资	执行县 （市、区）	月最低工资/ 小时最低工资	文件依据
2011年3月1日	市中区、任城区、 兖州市、邹城市、 曲阜市、微山县	950 / 9.8	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	800 / 8.7	鲁政字〔2011〕33号 鲁政字〔2011〕29号
2012年3月1日	市中区、任城区、 兖州市、邹城市、 曲阜市、微山县	1100 / 11	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	950 / 10	鲁政字〔2012〕33号 鲁政字〔2012〕32号
2013年3月1日	市中区、任城区、 兖州市、邹城市、 曲阜市、微山县	1220 / 12.5	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1080 / 11	鲁政字〔2013〕39号 鲁政字〔2013〕37号
2014年3月1日	任城区、兖州市、 邹城市、曲阜市、 微山县	1350 / 13.5	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1200 / 12	鲁政字〔2013〕49号 鲁政字〔2013〕37号

2015年3月1日	任城区、兖州市、 邹城市、曲阜市、 微山县	1450 / 14.5	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1300 / 13	鲁政字〔2013〕39号 济政字〔2013〕33号
2016年6月1日	任城区、兖州市、 曲阜市、邹城市、 微山县	1550 / 15.5	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1390 / 13.9	鲁政字〔2016〕117号 济政字〔2016〕55号
2017年6月1日	任城区、兖州市、 曲阜市、邹城市、 微山县	1640 / 16.4	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1470 / 14.7	鲁政字〔2017〕86号 济政字〔2017〕68号
2018年6月1日	任城区、兖州市、 曲阜市、邹城市、 微山县	1730 / 17.3	泗水县、鱼台县、 金乡县、嘉祥县、 汶上县、梁山县	1550 / 15.5	鲁政字〔2018〕80号 济政字〔2018〕34号

24. 新入职劳动者在试用期内工资有何规定？

答：试用期内工资不得低于企业相同岗位最低档工资的 80% 或劳动合同约定工资的 80%，并不得低于当地最低工资标准。

依据：《劳动合同法实施条例》第十五条 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。

25. 劳动者正常出勤，企业以劳动者工作期间表现一般为由支付工资低于最低工资标准合法吗？

答：不合法，最低工资系劳动者正常提供劳动的情况下企业应当向劳动者支付的最低的劳动报酬，该工资支付与奖励性工资或考核工资不同，与劳动者的工作表现不挂钩。

依据：《最低工资规定》第三条 本规定所称最低工资标准，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。

本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、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。

26. 企业与劳动者劳动合同约定的工资标准高于当地最低工资标准但低于集体合同规定，如何适用？

答：适用集体合同的规定。

依据：《劳动合同法》第五十五条 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。

27. 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劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，如何适用？

答：适用劳动合同履行地标准，但注册地标准高于履行地且劳动者与企业约定适用注册地标准的除外。

依据：《劳动合同法实施条例》第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。

28. 劳动者入职后企业未与其签订劳动合同，劳动报酬约定不明时如何处理？

答：适用企业集体合同规定，无集体合同或集体合同未规定的，实行同工同酬。

依据：《劳动合同法》第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

四、加班和假期工资

29. 加班情形有哪些？不同情形下的加班费计算方式有何不同？

答：主要分为工作日延长工作时间加班、休息日加班和法定节假日加班三种类型。延时加班的按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资；休息日加班且不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200% 支付加班工资；法定节假日加班的应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。

依据：《山东省企业工资支付规定》第二十条 企业安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应当按照下列规定支付加班工资：

（一）在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资；

（二）在休息日安排工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200% 支付加班工资；

（三）在法定节假日安排工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。

企业应当将加班工资在下一个工资发放日或者之前支

付给劳动者。

30. 企业因工作性质或生产特点的影响，不能实行标准工时的，可否安排劳动者休息一天？

答：可以，但应保证劳动者每天工作不超过 8 小时、每周工作不超过 40 小时，超过的时间按照加班有关规定支付加班费。

依据：《劳动法》第三十八条 用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令 174 号）第五条 因工作性质或者生产特点的限制，不能实行每日工作 8 小时、每周工作 40 小时标准工时制度的，按照国家有关规定，可以实行其他工作和休息办法。

31. 部分公民放假的法定节假日有哪些？劳动者在该段期间上班的企业是否支付加班费？

答：部分公民放假的法定节假日主要有妇女节（3 月 8 日，妇女放假半天）、青年节（5 月 4 日，14 周岁以上青年放假半天）、儿童节（6 月 1 日，不满 14 周岁少年儿童放假 1 天）、建军节（8 月 1 日，现役军人放假半天）、少数民族习惯的节日。部分公民放假的法定节假日上班的正常支付工资，无加班费。但节假日适逢周六、周日的，企业应当支付休息日的加班工资。

依据：《全国年节及纪念日放假办法》第三条 部分公民放假的节日及纪念日：

(一) 妇女节 (3 月 8 日), 妇女放假半天;

(二) 青年节 (5 月 4 日), 14 周岁以上的青年放假半天;

(三) 儿童节 (6 月 1 日), 不满 14 周岁的少年儿童放假 1 天;

(四) 中国人民解放军建军纪念日 (8 月 1 日), 现役军人放假半天。

第四条 少数民族习惯的节日, 由各少数民族聚居地区的地方人民政府, 按照各该民族习惯, 规定放假日期。

《劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函》(劳社厅函〔2020〕18号): “……在部分公民放假的节日期间, 对参加社会或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。如果该节日恰逢星期六、星期日, 单位安排职工加班工作, 则应当依法支付休息日的加班工资。”

32. 计件工资制企业员工是否有加班费?

答: 计件工资制劳动者在完成计件定额后, 企业安排其在法定标准时间之外工作的, 适用加班有关规定。

依据: 《山东省企业工资支付规定》第二十一条 实行计件工资制的企业, 应当依照国家或者行业制定的劳动定额标准, 结合本企业实际, 经征求企业工会或者职工代表的意见, 合理确定劳动定额和计件单价。

劳动者完成计件定额后, 企业安排其在法定标准工作

时间以外工作的，应当按照本规定第二十条规定，分别按照不低于计件单价的150%、200%、300%支付加班工资。

33. 实行特殊工时工作制的企业员工是否有加班费？

答：综合计算工时超过法定标准时间的部分，适用加班有关规定；不定时工作制不适用加班的有关规定。

依据：《山东省企业工资支付规定》第二十二条 实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当根据不同情形，按照本规定第二十条第一项、第三项的规定支付加班工资。

第二十三条实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。

34. 劳动者依法参加社会活动企业不支付活动期间的工资是否合法？

答：不合法，劳动者依法参加社会活动，企业应当按照劳动者正常劳动支付工资。

依据：《山东省企业工资支付规定》第二十七条 劳动者在法定工作时间内参加下列社会活动的，企业应当按照劳动者提供正常劳动支付其工资：

（一）依法行使选举权和被选举权；

（二）出席乡（镇）、县（区）以上政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；

（三）依法出庭作证；

(四) 出席劳动模范、先进工作者大会；

(五) 《中华人民共和国工会法》规定的非专职工会主席、副主席、委员参加工会活动；

(六) 依法参加的其他社会活动。

35. 法定节假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、哺乳假等假期期间，劳动者是否享受工资？劳动者请事假，是否享受工资？

答：劳动者在法定节假日、年休假、探亲假等时间休息的，应当向劳动者正常支付工资。劳动者休事假的，可不予支付工资。

依据：《工资支付暂行规定》第十一条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。

《山东省企业工资支付规定》第二十四条 劳动者在享受法定年休假、探亲假、婚假、丧假等休假和产假、哺乳假等假期期间，其工资支付按照国家和省有关规定执行。

劳动者请事假的，企业可以依据合同约定或者国家工资支付相关规定不支付其事假期间的工资。

36. 非劳动者本人原因导致其应休未休年休假的工资待遇如何计算？劳动者本人原因书面提出不休年休假的，是否可以仅按照正常工作期间计算待遇？

答：企业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的，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。

企业安排劳动者休年休假但确因劳动者本人原因且劳动者提出书面申请的，企业可以仅支付正常工作期间的工资。

依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第十条 用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的 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。

37. 劳动者新进企业且符合带薪年休条件的，带薪年休假天数如何确定？

答：按照剩余日历天数折算，不足 1 整天的部分不享受年休假。

依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第五条 职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，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。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位剩余日历天

数 \div 365天) \times 职工本人全年应当享受的年休假天数。

38. 企业与劳动者双方解除劳动关系时，企业未安排劳动者年休假的，如何确定劳动者年休假天数？已安排年休假天数多于劳动者应享受年休假天数的能否扣回？

答：双方解除劳动关系的，劳动者未享受带薪年假的天数按照劳动者当年度在本企业已过日历天数折算并计算年休假工资报酬，折算后不足1整天的部分不支付未休年休假待遇；当年度企业已安排劳动者年休假天数多于劳动者应休天数的，不再扣回。

依据：《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条 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天数的，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。

前款规定的折算方法为：（当年度在本单位已过日历天数 \div 365天） \times 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。

39. 女职工产假期间待遇如何支付？

答：参加生育保险的，由社保经办机构支付生育津贴。未参加生育保险的，由企业按照女职工产假前的工资标准支付。

依据：《女职工劳动保护特别规定》第八条 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。

40. 女职工劳动时间内进行产前检查或享受哺乳假应如何计算待遇？

答：正常支付工资。

依据：《女职工劳动保护特别规定》第六条第三款 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。

《山东省女职工劳动保护办法》第八条第三项 用人单位不得有下列侵害女职工合法权益的行为：

……

(三) 因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退；

……

《山东省女职工劳动保护办法》第十五条 女职工哺乳未满1周岁婴儿的，用人单位不得安排其从事国家规定的

哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长其劳动时间或者安排其夜班劳动。

用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

女职工每天的哺乳时间可以一次或者两次使用，哺乳时间不包括必要的往返路途时间；女职工从事有定额考核的劳动的，用人单位应当扣除其哺乳时间相应的劳动定额。

41. 劳动者病假期间需要支付什么待遇？

答：由企业向劳动者支付病假工资或者疾病救济费，病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的80%。列为甲类传染病或按照甲类传染病进行防治的疑似病人及密切接触者，经隔离观察或者留验排除是病人的，企业应当向劳动者正常支付隔离观察期或留验期的工资。

依据：《山东省企业工资支付规定》第二十六条第二款
劳动者患病或者非因工负伤，在国家规定的医疗期内的，企业应当按照国家和省有关规定支付病假工资或者疾病救济费，病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的80%。

第三款 《中华人民共和国传染病防治法》列为甲类的传染病，以及虽未列为甲类传染病，但按照甲类传染病进行防治的传染病的疑似病人及密切接触者，经隔离观察或者留验排除是病人的，企业应当按照劳动者提供正常劳

动时的标准支付其被隔离观察或者留验期间的工资。

42. 停工停产期间，劳动者享有什么待遇？

答：一个工资支付周期内，企业应向劳动者正常支付工资。超过一个工资支付周期的，企业另行安排劳动者从事其他工作的，按照新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。

依据：《山东省企业工资支付规定》第三十一条 非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业且企业未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，企业另行安排劳动者从事其他工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的70%支付劳动者基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

五、双倍工资、违约金、竞业限制

43. 企业未与劳动者签订书面劳动合同，双倍工资如何计算？

答：自用工之日起 1 个月后，应向劳动者支付最长 11 个月的的双倍工资。

依据：《劳动合同法》第八十二条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

《劳动合同法实施条例》第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日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，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

44. 企业为劳动者提供专项培训并约定服务期和违约金的，劳动者违反服务期约定的向企业支付违约金数额有何要求？

答：违约金系约定条款，非法定条款。企业因安排劳

劳动者专项培训并约定服务期和违约金的，劳动者违反约定向企业支付违约金数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

依据：《劳动合同法》第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用，用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

45. 企业与职工约定竞业限制的期限有无要求？

答：不得超过两年。

依据：《劳动合同法》第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的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、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

46. 竞业限制期限内企业向劳动者支付补偿有无具体规定？

答：按照约定的数额在竞业限制期限内向劳动者按月支付补偿。企业与劳动者约定有竞业限制条款但未约定补偿的，劳动者履行了竞业限制义务，有权要求企业以其与企业解除或终止劳动合同前12个月的平均工资的30%（该数额低于当地最低工资标准的，按当地最低工资标准执行）按月支付补偿。

依据：《劳动合同法》第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

《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）》（法释〔2020〕26号）第三十六条 当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。

前款规定的月平均工资的30%低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

47. 竞业限制期内，企业要求解除竞业限制协议的，劳

劳动者能否拒绝？在此情形下劳动者可以主张什么权利？

答：竞业限制期限内，企业要求解除竞业限制协议的，免除劳动者竞业限制义务，劳动者无权拒绝，但劳动者有权要求企业额外支付三个月的竞业限制经济补偿。

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）》（法释〔2020〕26号）第三十九条 在竞业限制期限内，用人单位请求解除竞业限制协议的，人民法院应予支持。

在解除竞业限制协议时，劳动者请求用人单位额外支付劳动者三个月的竞业限制经济补偿的，人民法院应予支持。

六、经济补偿（赔偿）金

48. 劳动者依法享有经济补偿金如何计算数额？

答：以劳动者与企业解除或终止劳动关系前正常提供劳动的12个月的平均工资（工作未满12个月的，按照实际月份平均计算）为基数计算劳动者的经济补偿金。每满一年支付一个月工资，六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，支付半个月工资。平均工资高于所在直辖市、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。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。

依据：《劳动合同法》第四十七条 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。本条所称月工资是指

劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

《劳动合同法实施条例》第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 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 12 个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

49. 企业违法解除或终止劳动合同的，劳动者主张经济赔偿金，数额如何确定？

答：经济赔偿金为经济补偿金的 2 倍。

依据：《劳动合同法》第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，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，用人单位应当依照本法第八十七条规定的二倍支付赔偿金。

50. 劳动者是否可以同时享受经济补偿金和经济赔偿金？

答：不可以。

依据：《劳动合同法实施条例》第二十五条 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同，依照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

51. 劳动者非因本人原因从原用人单位到新用人单位工作的，新用人单位在计算劳动者的经济补偿金年限时如何掌握？

答：合并为新用人单位的工作年限，但原单位已经支付补偿的，新单位不再重复计算。

依据：《劳动合同法实施条例》第十条 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、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。

《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）》（法释〔〔2020〕26号）第四十六条 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，原用人单位未支付经济补偿，劳动者依据劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同，或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同，在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时，劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的，人民法院应予支持。

用人单位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”：

（一）劳动者仍在原工作场所、工作岗位工作，劳动合

同主体由原用人单位变更为新用人单位；

(二) 用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动；

(三) 因用人单位合并、分立等原因导致劳动者工作调动；

(四) 用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同；

(五) 其他合理情形。

52. 复转到企业的军人军龄是否作为计算职工经济补偿金年限？

答：军龄计算为接收单位的连续工龄（工作年限），应纳入经济补偿金计算年限。

依据：《军队转业干部安置暂行办法》第三十七条 军队转业干部的军龄，计算为接收安置单位的连续工龄（工作年限），享受相应的待遇。在军队从事护理、教学工作，转业后仍从事该职业的，其在军队的护龄、教龄应当连续计算，享受接收安置单位同类人员的待遇。

《关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见》（劳社厅函〔2002〕20号）第一条 关于退伍、复员、转业军人的军龄是否作为计发经济补偿年限问题。按照《中华人民共和国兵役法》和中共中央、国务院、中央军委《军队转业干部安置暂行办法》（中发〔2001〕3号）第三十七条以及国务院、中央军委

《关于退伍义务兵安置工作随用人单位改革实行劳动合同制度的意见》（国发〔1993〕54号）第五条规定，军队退伍、复员、转业军人的军龄，计算为接收安置单位的连续工龄。原劳动部《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》（劳部发〔1994〕481号）规定，经济补偿金按职工在本单位的工作年限计发，因此，企业与职工解除劳动关系计发法定的经济补偿金时，退伍、转业军人的军龄应当计算为“本单位工作年限”。

53. 公益性岗位是否适用经济补偿的有关规定？

答：不适用。

依据：《劳动合同法实施条例》第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位，其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

54. 非全日制用工是否适用经济补偿金的有关法律规定？

答：非全日制结束用工的，无需支付经济补偿。

依据：《劳动合同法》第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以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。

七、独生子女奖励和一次性养老补助

55. 企业职工自愿申请终身生育一个子女的在职期间有什么经济性奖励？

答：从申请当月起至子女年满十八周岁止，每月领取不少于十元的奖励费。奖励费由夫妻双方所在单位各发百分之五十。

依据：《山东省人口与计划生育条例》第二十六条第一项 从申请当月起至子女年满十八周岁止，每月领取不少于十元的奖励费。奖励费由夫妻双方所在单位各发百分之五十。机关、事业组织工作人员的奖励费由所在单位从行政事业费中列支；企业职工的奖励费由所在单位从企业公益金中列支；其他人员的奖励费由所在街道办事处或者乡镇人民政府负责兑现，确有困难的，由县（市、区）人民政府财政予以适当补助。

56. 企业职工独生子女一次性养老补助由谁支付？

答：由职工退休时所在单位按照设区的市上一年度职工年平均工资的百分之三十发给一次性养老补助。

依据：《山东省人口与计划生育条例》第二十六条第二项 独生子女父母为机关、事业组织职工的，退休时按照省有关规定给予本人一次性退休补贴，其经费从原渠道列

支。独生子女父母为企业职工的，退休时由所在单位按照设区的市上一年度职工年平均工资的百分之三十发给一次性养老补助。对农村年满六十周岁，符合计划生育家庭奖励扶助条件的夫妻，按照国家和省有关规定给予奖励扶助。独生子女父母为城镇其他居民的，由县（市、区）人民政府参照农村部分计划生育家庭奖励扶助制度给予奖励扶助。

八、伤亡待遇

57. 工伤职工停工留薪期内待遇如何计发？停工留薪期内需要护理的，费用如何支付？

答：停工留薪期内工伤职工原工资福利不变，由所在企业支付。需要护理的，由所在企业负责。

依据：《工伤保险条例》第三十三条 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。工伤职工评定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在停工留薪期满后仍需治疗的，继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的，由所在单位负责。

58. 工伤职工评定伤残等级后确需护理的，费用如何支付？

答：已经参加工伤保险且符合工伤保险基金支付条件的，由工伤保险基金按月支付。

依据：《工伤保险条例》第三十四条 工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活护理费按照生活完全不能自理、生活大部分不能自理或者生活部分不能自理 3 个不同等级支付，其标准分别为统筹地区上年度职工月平均工资的 50%、40% 或者 30%。

59. 工伤职工被评定为一至四级伤残，应当享受什么待遇？

答：保留劳动关系，退出工作岗位，对已经参加工伤保险且符合工伤保险基金支付条件的，由工伤保险基金一次性伤残补助金、伤残津贴等待遇。

依据：《工伤保险条例》第三十五条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇：

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：一级伤残为 27 个月的本人工资，二级伤残为 25 个月的本人工资，三级伤残为 23 个月的本人工资，四级伤残为 21 个月的本人工资；

（二）从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的 90%，二级伤残为本人工资的 85%，三级伤残为本人工资的 80%，四级伤残为本人工资的 75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险

基金补足差额；

(三) 工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗保险费。

60. 工伤职工被评定为五至六级伤残，应当享受什么待遇？

答：对已经参加工伤保险且符合工伤保险基金支付条件的由工伤保险基金支付伤残补助金，劳动关系解除或终止的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金。企业为工伤职工支付伤残津贴，劳动关系解除或终止的，由企业支付一次性伤残就业补助金。以解除或终止劳动合同时统筹地区（2020年1月1日起山东省实现省级统筹）上年度职工月平均工资为基数，分别支付本人22个月、18个月的一次性工伤医疗补助金和36个月、30个月的一次性伤残就业补助金。

依据：《工伤保险条例》第三十六条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

(一) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；

(二) 保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适

当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的 70%，六级伤残为本人工资的 60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第二十五条第一款 工伤职工被鉴定为五级、六级伤残的，经职工本人提出，可以与用人单位解除或终止劳动合同，以其解除或终止劳动合同时统筹地区上年度职工月平均工资为基数，分别支付本人 22 个月、18 个月的一次性工伤医疗补助金和 36 个月、30 个月的一次性伤残就业补助金。

《关于山东省工伤保险基金省级统筹的实施意见》（鲁人社发〔2019〕33 号）第三条第四项 ……（四）统一工伤保险待遇支付标准。工伤保险待遇按照《工伤保险条例》和我省有关规定执行。省级统筹实施后，计发有关工伤保险待遇以全省上年度职工月平均工资为基数。住院伙食补助费和异地就医交通食宿费另行制定。……

61. 工伤职工被评定为七至十级伤残，应当享受什么待遇？

答：对已经参加工伤保险且符合工伤保险基金支付条件的由工伤保险基金支付一次性伤残补助金，劳动、聘用合同期满终止或者职工提出解除终劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由企业支付一次性伤残就业补助金。以其解除或终止劳动合同时统筹地区（2020年1月1日起山东省实现省级统筹）上年度职工月平均工资为基数，支付本人一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金的具体标准为：七级13个月，八级10个月，九级7个月，十级4个月；一次性伤残就业补助金的具体标准为：七级20个月，八级16个月，九级12个月，十级8个月。

依据：《工伤保险条例》第三十七条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，享受以下待遇：

（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为13个月的本人工资，八级伤残为11个月的本人工资，九级伤残为9个月的本人工资，十级伤残为7个月的本人工资；

（二）劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第二十五条

第二款 工伤职工被鉴定为七级至十级伤残的，劳动合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动合同，以其解除或终止劳动合同时统筹地区上年度职工月平均工资为基数，支付本人一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金的具体标准为：七级 13 个月，八级 10 个月，九级 7 个月，十级 4 个月；一次性伤残就业补助金的具体标准为：七级 20 个月，八级 16 个月，九级 12 个月，十级 8 个月。

62. 工伤医疗补助金和伤残就业补助金有无上浮或减少规定？

答：被确定为职业病的，一次性工伤医疗补助金加发 50%，一次性伤残就业补助金在距法定退休年龄不足 5 年的，每减少一年，减发 20%。达到法定退休年龄或者办理了退休手续的，不再支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

依据：《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第二十五条第三款 职工被确诊为职业病的，一次性工伤医疗补助金在上述标准基础上加发 50%。

《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第二十五条第四款 工伤职工与用人单位解除或者终止劳动合同时，距法定退休年龄 5 年以上的，一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金全额支付；距法定退休年龄不足 5 年的，每减少 1 年一次性伤残就业补助金递减 20%。距法定

退休年龄不足 1 年的按一次性伤残就业补助金全额的 10% 支付；达到法定退休年龄或者按规定办理了退休手续的，不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

63. 工亡职工有哪些待遇？

答：对已经参加工伤保险且符合工伤保险基金支付条件的由工伤保险基金支付工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

依据：《工伤保险条例》第三十九条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

（一）丧葬补助金为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资；

（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定；

（三）一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第（一）项、第（二）项规定的待遇。

64. 《工伤保险条例》中的工亡职工的供养亲属范围包括哪些人？

答：指工亡职工的配偶、子女、父母，以及有供养关系的兄弟姐妹、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女。

依据：《因工死亡职工供养亲属范围规定》第二条 本规定所称因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。

本规定所称子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中，婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女；

本规定所称父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；

本规定所称兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

65. 工伤（亡）职工所在企业未为职工缴纳工伤保险的，相应费用由谁支付？

答：由工伤（亡）职工所在企业按照《工伤保险条例》和《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》规定的工伤

保险待遇项目和标准支付费用。企业补缴保险金、滞纳金后由工伤保险基金和企业对新发生的工伤费用按规定支付。

依据：《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第二十九条 应当参加工伤保险而未参加的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照《条例》和本办法规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照《条例》和本办法的规定支付新发生的费用。

用人单位未按时足额缴纳工伤保险费的，欠缴期间的工伤保险待遇由用人单位支付。补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，新发生的工伤保险费用由工伤保险基金和用人单位依照《条例》和本办法的规定支付。

66. 《工伤保险条例中》涉及的本人工资如何把握？

答：是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

依据：《工伤保险条例》第六十四条

67. 企业未在规定时间内为劳动者提交工伤认定申请，后劳动者被认定为工伤的，在此期间劳动者的工伤待遇如何解决？

答：由工伤职工所在企业承担。

依据：《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》第十二条 用人单位、工伤职工或者其近亲属、工会组织提出工伤认定申请，要按照《条例》第十七条的规定时限向统筹地区人力资源社会保障行政部门提出。其中，用人单位因交通事故、失踪、因工外出期间发生事故伤害及受其他不可抗力因素影响不能在规定时限内提出申请的，经统筹地区人力资源社会保障行政部门同意，申请时限可以适当延长，但延长时间不得超过 30 日。

用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请，在此期间发生的符合《条例》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

68. 劳动者患病或非因公死亡的享有哪些待遇？

答：已纳入社保统筹的，由社保基金支付丧葬补助费 1000 元和 10 个月全省上年度月平均工资的一次性救济费，由劳动者所在企业支付供养直系亲属生活困难补助；未纳入社保统筹的，由企业支付相应费用。

依据：鲁劳发〔1993〕343 号、鲁劳社〔2003〕53 号、鲁人社办发〔2013〕92 号

人力资源社会保障部办公厅关于印发 《技能人才薪酬分配指引》的通知

人社厅发〔2021〕7号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为更好服务中国制造、中国创造，深入实施人才强国、创新驱动发展战略，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，激励广大青年走技能成才、技能报国之路，我部组织编写了《技能人才薪酬分配指引》，现印发给你们，供指导企业时参考。

各地区要高度重视提高技能人才工资待遇，加强对企业工资分配的指导和服务，抓好宣传培训，推广典型经验，结合本地实际，加强示范引领，推动培养造就一支高素质技能人才队伍。

人力资源社会保障部办公厅

2021年1月26日

技能人才薪酬分配指引

第一章 总 则

第一条 为健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度，大力提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，不断发展壮大技能人才队伍，为中国制造和中国创造提供重要人才支撑，结合企业薪酬分配理论实践和技能人才特点，特制定本指引。

第二条 本指引旨在为企业提供技能人才薪酬分配可供参考的方式方法。企业可结合实际，借鉴本指引，不断建立健全适应本企业发展需要的技能人才薪酬分配体系。

第三条 本指引所称技能人才，是指在生产或服务一线从事技能操作的人员。

第四条 技能人才薪酬分配应遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配和按要素贡献参与分配。体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向，合理评价技能要素贡献。

（二）坚持职业发展设计与薪酬分配相配套。充分考虑企业的组织架构、职位体系、定岗定编、岗位评价、薪酬

分配、绩效管理等相互联系、相互制约的实际，使技能人才薪酬分配与职业发展通道相衔接。

（三）坚持统筹处理好工资分配关系。参考岗位测评结果、市场标杆岗位的薪酬价位，综合考虑企业内部操作技能、专业技术和经营管理等类别实际，统筹确定技能操作岗位和企业内部其他类别岗位之间薪酬分配关系。

第二章 技能人才职业发展通道设计

第五条 本指引所称技能人才职业发展通道，是在企业岗位体系的基础上，形成横向按工作性质、内容等划分不同技能序列，纵向按技能人才专业知识、技术技能、资历经验、工作业绩等因素划分层级的有机系统，既体现技能人才个人能力，又反映岗位差别。

第六条 技能人才职业发展通道一般应与企业的经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照。企业可根据发展需要，贯通工程技术领域操作技能与工程技术序列融合发展的路径，并逐步拓宽贯通领域，扩大贯通规模。对制造业的技能人才，可以设置基本生产技能操作、辅助生产技能操作等细分类别，纵向设置多个职级（详见附表1）。其他行业企业可结合实际参照设置。

纵向成长通道一般应基于不同类别岗位的重要程度、复杂程度等因素，并考虑不同类别岗位人员的职业发展规律作出差别化安排。纵向成长通道具体层级设置数量可根

据企业发展战略、主体业务、员工队伍状况等实际进行调整。

企业内部不同类别之间对应关系，技能操作类的正常成长通道最高可与部门正职/分厂厂长/分支机构正职等中层正职相当，高精尖的高技能领军人才可与企业高层管理岗相当。对企业技能操作中的基本生产技能操作工种、辅助生产技能操作工种和熟练服务工种等，一般应设置差别化成长通道。同时，在满足任职资格条件基础上，不同职业发展通道可以相互贯通。

第七条 为实现职业发展通道有效运转，需定责权，即对具体职位在工作职责、管理权限等方面作出统一规范和界定。定责权，主要是解决好职业发展通道和企业内部管理岗位之间的关系问题，总的原则是以事定责、按责配权，实现权责利的统一。职责权限的划分根据相关业务流程，通过编制岗位说明书等方式进行明确，并结合实际动态调整。

处于高职级的技能人才对本领域业务工作负有组织制订（修订）标准、指导落实、监控、审查、结果判定等职责和权限；同时，需承担本业务领域难度较大、创新性的工作任务，并负有编制培训教材、培训授课、平时指导等培训指导职责。

第八条 职业发展通道有效运转需定数量，即根据企业战略和相应的人力资源规划，参考企业所在业务领域专

业细分结果，结合企业对各职位的需求以及人员结构情况，制定各职级的职数标准和比例结构。

设置职位数量的规则，一般采取两头放开、中间择优的方式安排。高层职级一般按资格条件管理，不设具体职位数量，成熟一个聘任一个，宁缺毋滥；基层职级一般不设职数，符合条件即可正常晋升；中间层级可按照细分专业数量设置职数，也可以按照一定比例进行安排。

第九条 职业发展通道有效运转需定资格，即根据履行职位职责的要求，对职位任职人员所应具备的学历、资历、能力、经验、业绩等多维度任职条件作出统一规范和界定。职位任职资格标准可将经人社部门公布的技能人才评价机构评价的职业技能等级作为重要参考，并明确相互间对应关系。

结合人才成长规律，职业发展通道一般可按三个阶段设置，形成全职业周期的成长发展通道。新进技能人才在第一个十年中，每2至3年晋升一个职级，在基层岗位职位上正常成长；第二个十年中，在中间层级岗位职位上择优晋升发展；第三个十年中，在高层级岗位职位上逐步成长为专家权威。同时，对具有特殊技能和突出贡献的高技能人才应有破格晋升的制度安排。随着新生代劳动者成长预期的变化，以及不同类型的企业的技能操作难度有差异，对技能人才的成长年限安排以及相应的任职资格标准可有所不同。

第十条 职业发展通道有效运转需定考评，即明确各类人员进入所在职级通道的考评办法，根据考评结果组织聘任，实现能上能下。

第十一条 职业发展通道有效运转需定待遇，即对进入职业发展通道的技能人才，可对新职级职位按照岗位进行管理，职位职级变化时执行岗变薪变规则。各职级人员聘任到位后，按相应岗位工资标准执行，根据绩效考核结果发放绩效工资。

第十二条 职业发展通道有效运转需动态管理，即对职位职数标准、任职人员配置以及职位体系框架的动态管理。

其中，职位职级聘任应有任期规定，高职级职位的任期可比低职级长。任期期满重新进行评聘。在职位职数规定范围内，对任期评聘成绩优秀并达到上一职级任职资格的可予以晋升，考评合格的可保留原职级，考评不合格的可降低职级。

第三章 技能人才薪酬分配制度设计

第一节 工资结构设计

第十三条 按照为岗位付酬、为能力付酬、为绩效付酬的付酬因素，技能人才工资结构可由体现岗位价值的岗位工资单元、体现能力差别的能力工资单元和体现绩效贡献的绩效工资单元等组成。

第十四条 为稳定职工队伍，保障职工基本生活，企业可结合实际增加设置体现保障基本生活的基础工资单元和体现员工历史贡献积累的年功工资单元。

第十五条 在各工资单元功能不重复体现的原则下，为补偿技能人才在特定环境或承担特定任务的额外付出，可设置相应的津贴单元，包括体现夜班工作条件下额外劳动付出的夜班津贴、体现高温噪音污染等艰苦环境条件下额外劳动付出的作业环境津贴、体现技能人才技能水平的技能津贴、体现技能人才班组长额外劳动付出的班组长津贴、体现技能人才师傅带徒弟额外劳动付出的带徒津贴等。根据需要，还可设置鼓励多学技能、向复合型人才发展的多能津贴或通岗津贴等。

第十六条 企业根据需要可以合并、减少或增加相关工资单元。例如，能力工资单元可以采用设置技能人才特殊岗位津贴的形式体现，也可以采用将职级通道直接纳入岗位工资单元进行体现；年功工资单元可在岗位工资单元中设置一岗多薪、一岗多档，岗级体现不同岗位的价值度，档次用于体现同一岗位上不同员工的岗位任职时间、业绩贡献、年度正常增长等因素。

第二节 岗位工资单元设计

第十七条 岗位工资等级应以岗位评价结果为基础。岗位评价是实现不同岗位之间价值可比，体现企业薪酬分

配内部公平的重要基础工作。

岗位评价一般有四种方法：一是排序法，将企业全部岗位视为一个系列，根据各个岗位对组织的贡献度和作用度不同，对岗位次序进行排列的一种方法，一般适用于工作性质单一、岗位较少的企业。二是分类套级法，将企业全部岗位分为若干系列、每个系列分为若干级别，分类别对岗位次序进行排列的一种方法。三是因素比较法，事先确定测评要素和若干主要岗位（或称标杆岗位），将每一个主要岗位的影响因素分别加以排序或评价。其他岗位按影响因素与已测评标杆岗位各因素测评结果分别进行比较，进而确定岗位的价值等级。四是要素计分法，根据预先规定的衡量标准，对岗位的主要影响因素逐一进行评比、估量，由此得出各个岗位的量值。

第十八条 企业采用要素计分法对技能操作类岗位进行岗位评价，通常考虑岗位对上岗人员技能水平要求的高低，岗位工作量及质量责任的轻重，体力或脑力劳动强度的大小和岗位工作条件的好差等进行评价。在此基础上，要遵循战略导向原则，从突出企业关键重要岗位的角度选择评价要素，确定评价要素权重。

第十九条 企业在评价要素的选择、评价权重的设置、评价过程的组织等方面应贯彻公正、公开原则，得到员工认可。第一步是初评，企业内各二级单位评价确定本单位内部技能操作岗位纵向岗位关系；第二步进行复测，在各

单位初评结果中筛选出标杆岗位，选取熟悉技能操作类岗位职责情况、公信力高的岗位评价代表进行复测，确定不同单位之间技能操作类岗位的等级关系。

第二十条 岗位工资可采用一岗一薪、岗变薪变，也可采用一岗多薪、宽带薪酬形式。一岗多薪、宽带薪酬指的是在每个岗位等级内设多个工资档次，以体现同岗级人员不同能力、资历和不同业绩贡献的差别。一岗多薪、宽带薪酬既能体现员工的岗位价值，又能体现员工的能力素质，还可以兼顾到员工薪资的正常晋升，这一做法在实践中被较多企业选择。

实行一岗多薪、宽带薪酬的企业，技能人才可通过晋档实现工资正常增长。其中，档次晋升调整可与技能人才年度绩效考核结果挂钩，合格及以上的技能人才每年可在本岗级上晋升1档，少部分优秀的可晋升2档，个别贡献突出的还可以奖励更多晋档，极少数表现不合格的可不晋升或降档。

第二十一条 岗位工资采用一岗多薪、宽带薪酬，具体晋档条件有三种表现形式。一是条件规定形式，即明确晋档应当达到的规定条件。晋档条件有一个以上的，各条件要素需有互补性规定。针对技能操作类岗位，可设置学历与工作年限的互补条件，较长工作年限可在一定程度上弥补学历的不足。二是综合系数表现形式，即按各个晋档要素之间相对关系，将晋档条件转换为系数分数。综合系

数表现形式直接实现了各个晋档要素的综合互补。晋档综合系数的确定首先依据不同职级岗位任职资格的要求来确定起步档次的条件。其次，需要将各个条件之间的相对价值进行比较，确定系数标准值，实现各个条件之间的平衡互补。三是特殊贡献表现形式。可将技能人才参加一定层级技能大赛获奖情况、技术攻关和创新等贡献情况，作为晋档或跨档条件。

第二十二条 岗位工资标准的设计，一般参考以下三个因素：一是岗位价值度评估分数。企业可参考技能操作类岗位价值度评估分数之间的倍数关系，确定不同技能操作岗位工资标准之间差别。二是人力资源市场价位情况。企业可参考人力资源市场类似岗位工资价位的绝对水平，确定技能操作类岗位工资标准；或参考市场上相应典型岗位的薪酬比例关系，优化调整相应技能操作类岗位工资标准。三是企业内部标杆技能操作类岗位之间的历史分配关系。企业可结合市场工资价位，重新评估内部技能操作岗位间的分配关系，如果体现岗位价值度的工资标准与市场比差距过小，可以调整优化，适当拉开差距。

第二十三条 岗位工资标准的设计，一般按以下步骤进行：一是首先确定内部关键点岗位（最高岗位、最低岗位、主体标杆岗位等）工资标准之间的比例关系。二是按照一定规律确定每个关键点之间不同层级的岗位工资标准关系，一般可以用等差数列关系确定（差别相对较小），也

可以用等比数列确定（差别相对较大）。三是结合技能操作类内部层级因素适当调整。跨职级的差距可适当拉大，同一职级内部差距可适当缩小。经过验证，模拟测算调整，通过比较工资标准高低是否与预先设定的目标一致，最终确定岗位工资标准。

第二十四条 岗位工资标准的表现形式，一般有两种：

一是以工资水平绝对值的形式表现；二是以岗位工资系数值（或薪点数）的形式表现。对不同的工资单元可以采用不同的工资标准表现形式。对于效益波动比较大的企业，岗位工资、绩效工资可采取具体的系数或薪点标准。基数值或薪点值可结合企业效益情况、工资总额承受能力、市场价位变动情况等相应确定。

第三节 绩效工资单元设计

第二十五条 绩效工资单元是体现员工实际业绩差别的工资单元，根据绩效考核结果浮动发放，对发挥工资的激励功能具有重要作用。企业可按照绩效工资总量考核发放、授权二次分配、加强监控指导的管理原则，建立绩效工资与企业效益情况（影响工资总额变动）、本部门绩效考核结果（影响本部门绩效工资额度变动）、本人绩效考核结果（影响本人实际绩效所得）联动的分配机制。年度绩效考核除影响绩效工资外，还可与岗位调整、培训、职级升降挂钩。

第二十六条 绩效考核周期的确定需综合考虑行业特点、岗位特征、考评可操作性等因素。技能人才绩效显现时间相对于管理人员、专业技术人员一般较短，可按月为主计发绩效工资。

第二十七条 绩效考核可根据技能人才的工作性质和岗位特征，采取分类考核办法。例如，主要以个人计件计酬的岗位，可以按月设立基础任务量，超过基础任务量部分可分档设立不同计件单价，根据任务完成情况核定绩效工资。

对于以班组、车间为单元集体作业的基本生产技能岗位人员，可参照上述办法将团队绩效工资总额分配到班组、车间，再由班组长、车间主任根据规定程序，按照个人工作量和个人绩效进行合理分配。

对于辅助生产技能岗位人员，可依据其支持服务的基本生产技能岗位人员月绩效工资平均值的一定比例（比如70%至95%），作为人均绩效工资分配额度，以此为基础计算辅助生产技能岗位人员绩效工资总量，再按照绩效工资系数、组织和个人绩效考核的结果进行分配。

第四节 专项津贴单元设计

第二十八条 专项津贴是对特殊条件下的额外劳动付出的补偿。针对技能人才的劳动特点，制造型企业可结合实际需求，可设置夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、

班组长津贴、师带徒津贴等。

第二十九条 夜班津贴是对劳动者在夜晚工作额外付出的补偿，主要适用于基本生产技能岗位人员。夜班劳动对于劳动者的体力、精力、心理压力等带来较大影响。实践中，部分“四班三运转”岗位人员的月度夜班津贴水平一般占月度应发工资收入的15%至20%。企业可结合职工薪酬收入水平、当地经济社会发展实际，合理确定夜班津贴的标准水平。

第三十条 作业环境津贴是对劳动者在井下、高空、高温、低温、物理粉尘辐射、化工有毒有害等环境下作业额外付出的补偿，主要适用于技能操作类人员。企业可结合实际，根据作业环境的艰苦程度划分出不同档次，设置差别化的作业环境津贴。

第三十一条 技能等级除作为职业发展通道的晋升条件外，考虑到高技能人才整体仍然短缺的实际，企业可以设置技能津贴，对于取得高级工、技师、高级技师，并在相关技能操作类岗位工作的技能人才，发放一定额度的技能津贴，鼓励技能人才学技术、长本领。取得相应技能等级资质的技能人才，聘任到较高技能操作职级上，除适用技能津贴外，还可同时执行相应发展通道职级的工资标准。技能津贴可同样适用于“双师”（工程师、技师）型技能人才。

第三十二条 班组一般是企业管理的最基层单元，班

组长在基础管理、分配任务、考勤考绩等方面均有较多的付出。对于非专职脱产人员担任班组长的，可设置班组长津贴。班组长津贴标准可采取两种方式进行安排：一是按照班组管理幅度，按照具体人数确定适用津贴标准。可在基本标准基础上，每增加 1 名技能人才，相应增加津贴标准。二是按照班组类别和难度大小，设置不同的档次标准。但对于班组长工资待遇已在岗位工资等级或者档次体现的，可不再重复设置班组长津贴。

第三十三条 师带徒津贴是对师傅培养培训徒弟额外劳动付出的补偿。对于签订带徒协议、明确师傅徒弟权利义务的，可向师傅支付一定额度带徒津贴。协议期满根据考核结果可另行给予奖励。徒弟在技能大赛等获奖的，也可额外对师傅进行奖励，建立徒弟成才、师傅受益的联动机制。企业通过推行“传帮带”“师带徒”“老带新”等多种措施，不仅可以促进整体生产效率的提升，而且能够帮助企业在长期内形成较为稳定的技能人才梯队，积蓄技能人才资源。师带徒，通过企业实践培训提高，针对性强，效果好，应大力推行。

第三十四条 津贴设置应坚持不重复体现原则。本节所提到的夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等各类津贴，如在岗位评价要素或者职级成长通道任职资格条件中已有充分体现的，应本着不重复的原则不再单独设置。

第五节 技能人才与其他人才工资分配关系设计

第三十五条 企业可参考岗位测评结果确定技能人才岗位和其他类别岗位之间薪酬分配关系。如果不同类别岗位测评采用的要素和参评专家不同，则测评分数之间的相互关系不宜简单对应，应选择不同系列的典型岗位进行跨类别岗位测评以确定对应关系。

第三十六条 企业可参考市场标杆岗位之间的薪酬分配关系确定对应关系。如将市场上某技能操作岗位与某管理岗位等薪酬水平的对应关系，作为确定不同类别岗位分配关系的参考。同时，标杆岗位中市场招聘的薪酬价位，可以作为确定技能操作岗位和其他类别岗位起点薪酬分配关系的参考。

第三十七条 技能人才特别是高技能人才，其人力资本是个人努力和长期操作经验的累积结果，在薪酬标准上应体现其人力资本及技能要素贡献。对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技改攻关项目的，其薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平，或者相当于中层管理岗位薪酬水平，行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高层级专家级别和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

第四章 高技能领军人才薪酬待遇制度设计

第三十八条 高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉

以及享受省级以上政府特殊津贴的人员，或各省（自治区、直辖市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其薪酬待遇，鼓励参照高级管理人员标准落实经济待遇。

第三十九条 年薪制是以年度为单位，依据生产经营规模和经营业绩，确定并支付薪酬的分配方式。年薪制一般适用于公司经营班子成员以及承担财务损益责任的分子公司负责人。

高技能领军人才可探索实行年薪制，应把握以下三个方面：一是合理界定适用范围。年薪制适用范围较小，一般适用于承担经营风险、业绩显现周期较长且需建立有效激励约束机制的人员。高技能领军人才具有稀缺性，贡献价值度高，可将其纳入年薪制适用范围。二是明确薪酬结构。一般由基本年薪和绩效年薪为主的薪酬构成，基本年薪占比相对较小、按月发放，绩效年薪占比相对较大、按年发放，体现业绩导向。三是建立相应的激励和约束机制。高技能领军人才应建立体现高技能领军人才特点、体现短期和长期贡献的业绩考核办法，如将关键任务攻关、技能人才队伍培养等作为年度或任期绩效考核目标，业绩考核结果与薪酬挂钩，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，体现责任、风险和利益的统一。

第四十条 协议薪酬制是企业 and 劳动者双方协商谈判确定薪酬的分配方式，主要适用于人力资源市场稀缺的核

心关键岗位人才或企业重点吸引和留用的紧缺急需人才。

企业要处理好薪酬内部公平性和外部竞争性的平衡。在此基础上，对高技能领军人才实行协议薪酬，应把握以下三个方面：一是合理确定适用范围。一般而言，协议薪酬主要适用于面向社会公开招聘实行市场化管理的高技能领军人才。二是实行任期聘任制。实行协议薪酬制的高技能领军人才，可按任期聘任，按合同规定条件予以续聘或解聘。三是事先约定绩效考核要求。对实行协议薪酬制的高技能领军人才，既协商薪酬也应协商绩效要求，应签订《绩效目标责任书》，确定考评周期内的绩效目标和激励约束规则。同时，实行协议薪酬制人员，薪酬待遇按协议约定执行，一般不再适用企业主体薪酬制度中的岗位工资、绩效奖金、津补贴等分配方式。

第四十一条 专项特殊奖励是对作出重大贡献的部门和个人的专项奖励。

实行专项特殊奖励，应把握以下三个方面：一是专项特殊奖励不仅适用于高技能领军人才，也适用于包括技能人才在内的所有员工。二是对在正常绩效激励中未体现的特殊贡献，均可适用特殊奖励。其中，包括为企业生产效率提高、工作任务完成、新品试制、技改攻关等做出的巨大贡献，或为社会作出突出贡献，或为企业取得重大社会荣誉等（比如技能大赛获得名次）。三是专项特殊奖励属于非常规激励。为避免滥发或不发，应制定较为规范的企业

内部专项特殊奖励管理办法。

第四十二条 结合实际探索对技能人才特别是高技能领军人才实行股权激励（包括业绩股票、股票期权、虚拟股票、股票增值权、限制性股票、员工持股等形式）、超额利润分享、项目跟投、项目分红或岗位分红等中长期激励方式。中长期激励应符合国家相关规定。

第四十三条 超额利润分享以超过企业目标利润的部分作为基数，科学合理设计提取规则，主要适用于企业中的关键核心人才。

应把握以下三个方面：一是将技能人才特别是高技能领军人才纳入实施范围，引导企业构建“目标一致、责任共担、成果共享”的发展共同体。二是明确激励总量的确定规则。激励总量可以本年度超目标净利润增量（或减亏额）为基数，按一定比例计提，并与企业综合绩效系数挂钩调节。其中，净利润目标一般可分为基本目标、激励目标和挑战目标，计提比例可根据净利润实际达成情况按不同比例分段提取。三是明确激励额度分配办法。员工个人激励额度一般可依据激励对象的岗位系数和个人绩效考核结果系数综合确定。其中，个人岗位系数应体现所在岗位职位的正常激励水平，个人绩效考核结果系数应根据实际绩效设置，既关注岗位职位，也关注实际贡献。

第四十四条 岗位分红以企业经营收益为标的，主要适用于对企业重要岗位人员实施激励。对高技能领军人才

实施岗位分红的，企业应建立规范的内部财务管理制度和员工绩效考核评价制度，评估高技能领军人才在企业的重要性和贡献，明确实施岗位分红的企业业绩和个人业绩条件。同时，处理好岗位分红所得与薪酬所得的关系，合理确定分红标准。

第五章 附 则

第四十五条 各地人力资源社会保障部门应结合本地实际，加强宣传培训，可分行业或分职业类别进一步细化相关内容，发布典型案例，强化示范引领。创新企业工资宏观调控指导方式，推动企业建立健全技能人才薪酬分配体系，不断提高对本地区企业技能人才薪酬分配的指导实效。

附件：1、表格
2、案例

附件 1:

表 1: 某大型研发制造企业技能人才职业发展
通道框架示例表

职位 层级	职位等级/岗位 职位工资级别	生产操作类		
		基本生产技能 操作工种	辅助生产技能 操作工种	熟练操作服 务工种
高层	1	“高精尖缺”高技能领军人才等		
	2			
	3			
	4			
中层	5	首席技能专家		
	6	特级技能专家		
	7	高级技能专家	高级技能专家	
	8	一级技能操作师	一级技能操作师	
基层	9	二级技能操作师	二级技能操作师	
	10	三级技能操作师	三级技能操作师	
	11	四级技能操作师	四级技能操作师	
	12	一级操作工	一级操作工	一级操作工
	13	二级操作工	二级操作工	二级操作工
	14	三级操作工	三级操作工	三级操作工
	15	见习工	见习工	见习工

表 2: 某企业技能人才工资结构安排示例表¹

工资单元示例					技能人才针对性津贴示例				
岗位工资单元	能力工资单元	绩效工资单元	基础工资单元	年功工资单元	夜班津贴	作业环境津贴	技能津贴	班组长津贴	师带徒津贴

¹ 表中标注虚框的工资单元，实践中也可以有其他体现方式。

表 3: 某制造企业技能操作岗位评价要素示例表

要素	要素权重	子因素		子因素权重及分数
		序号	子因素名称	
A.岗位劳动技能要素	24%	1	技能水平要求	5%、50 分
		2	工作经验要求	7%、70 分
		3	岗位难度要求	12%、120 分
B.岗位工作责任要素	28%	4	产量责任	8%、80 分
		5	工作质量责任	10%、100 分
		6	安全环保责任	10%、100 分
C.岗位工作负荷要素	30%	7	体力劳动强度	8%、80 分
		8	脑力劳动强度	10%、100 分
		9	工作均衡和饱满性	12%、120 分
D.岗位工作条件要素	6%	10	岗位工作条件	6%、60 分
E.岗位人心流向要素	12%	11	岗位人心流向	12%、120 分
总分	1000 分			

表 4: 某企业技能人才岗位工资标准宽带薪酬示意表

职位等级 名称	级 差	档 差	1 档	2 档	3 档	4 档	5 档	6 档	7 档	8 档	9 档	10 档	11 档	12 档	13 档	14 档	15 档	
首席技能 专家																		
特级技能操作专 家																		
高级技能操作专 家																		
.....																		
二级技能操作师																		
三级技能操作师 一类																		
.....																		

表 5: 某企业晋档系数定分标准示例表

要素	晋档系数定分标准						
学历	非本专业 技校、高中 及以下	本专业 技校毕业	本专业 中专毕业	大学专科毕业 (含大学本科 肄业)	大学本科 毕业	本科 双学士	硕士 研究生
	0	1分	2分	3分	6分	8分	10分
技能等级	初级工 及以下	中级工	高级工	操作技师		高级操作技师	
	0	1分	3分	7分		12分	
绩效考核 加分	不合格			合格		良好	优秀
	-3			0		2	4
员工工作 年限加分	绩效考核“合格”及以上的每一年增加 1 分						
重要成果 单列加分	技术创新成果、技能大赛获奖等，单列加分						

附件 2: 案例 (请扫描二维码在文档底部下载)



企业薪酬常用法律法规

1. 《劳动法》（1994年7月5日中华人民共和国主席令第二十八号公布，2018年12月29日第二次修正）
2. 《劳动合同法》（2007年6月29日中华人民共和国主席令第六十五号公布，2012年12月28日修正）
3. 《劳动合同法实施条例》（2008年9月18日国务院令 第535号公布）
4. 《工伤保险条例》（2003年4月27日国务院令 第375号公布，2010年12月20日修订）
5. 《军队转业干部安置暂行办法》（中发〔2001〕3号）
6. 《女职工劳动保护特别规定》（2012年4月28日国务院令 第619号公布）
7. 《国务院关于职工工作时间的规定》（1994年2月3日国务院令 第146号公布，1995年3月25日修订）
8. 《全国年节及纪念日放假办法》（1949年12月23日政务院发布，2013年12月11日第三次修订）
9. 《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令 第1号）
10. 《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）》（法释〔2020〕26号）
11. 《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号发布）

12. 《最低工资规定》（劳动和社会保障部令第 21 号）
13. 《企业职工带薪年休假实施办法》（2008 年 9 月 18 日人力资源和社会保障部令第 1 号）
14. 《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发〔2008〕3 号）
15. 《关于调整煤矿井下艰苦岗位津贴有关工作的通知》（劳社部发〔2006〕24 号）
16. 《关于工资总额组成的规定若干具体范围的解释》（统制字〔1990〕1 号）
17. 《劳动和社会保障部办公厅关于部分公民放假有关工资问题的函》（劳社厅函〔2020〕18 号）
18. 《关于复转军人军龄及有关人员工龄是否作为计算职工经济补偿金年限的答复意见》（劳社厅函〔2002〕20 号）
19. 《山东省企业工资支付规定》（2006 年 7 月 31 日山东省人民政府令第 188 号发布，根据 2021 年 2 月 7 日山东省人民政府令第 340 号修订）
20. 《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》（鲁政发〔2011〕25 号）
21. 《山东省劳动合同条例》（2001 年 10 月 28 日发布，2013 年 8 月 1 日修订）
22. 《山东省人口与计划生育条例》（2002 年 9 月 28 日通过，2016 年 1 月 22 日第三次修订）
23. 《山东省女职工劳动保护办法》（山东省人民政府

令第 322 号)

24. 《山东省高温天气劳动保护办法》(2011 年 7 月 28 日山东省人民政府令第 239 号公布)

25. 《关于调整企业职工夏季防暑降温费标准的通知》(鲁劳社〔2006〕44 号)

26. 《关于调整企业职工防暑降温费标准的通知》(鲁人社发〔2015〕45 号)

27. 《关于发布企业职工防暑降温费标准的通知》(鲁人社字〔2021〕64 号)

28. 《关于调整企业生产工人夜班津贴标准的通知》(鲁劳发〔1997〕360 号)

29. 《关于山东省工伤保险基金省级统筹的实施意见》(鲁人社发〔2019〕33 号)

30. 《关于调整国有企业因工与非因工死亡职工供养直系亲属生活困难补助标准的通知》(鲁劳发〔1993〕343 号)

31. 《关于调整企业职工丧葬补助费标准的通知》(鲁劳社〔2003〕53 号)

32. 《关于参加企业职工基本养老保险人员因病或非因工死亡有关待遇纳入统筹的通知》(鲁人社办发〔2013〕92 号)

33. 《关于最低工资执行中几个具体问题的通知》(鲁劳社函〔2006〕387 号)