

济宁市企业规范劳动用工指引

济宁市人力资源和社会保障局

2026年9月

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和社会和谐稳定大局。

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、构建健康和谐的劳动关系，是企业管理者 and 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化水平，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，促进经济高质量发展和劳动者全面发展，我们结合济宁企业劳动关系工作实际，编制了《济宁市企业规范劳动用工指引》。

《济宁市企业规范劳动用工指引》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，引导企业理顺劳动用工管理流程，为构建和谐劳动关系、规范用工管理提供参考和指引。鉴于编者能力水平有限，在编制过程中难免有疏漏不当之处，热忱欢迎社会各界不吝赐教、提出宝贵意见，以便我们在今后不断改进、完善。

目 录

第一章 招聘与录用	1
一、招聘广告与信息发布时间	1
二、入职资格审查	2
三、入职体检要求与规范	3
四、录用通知书的发放、法律效力与撤销规则	4
五、禁止收取押金、扣押证件	5
六、入职登记与员工信息管理	6
七、风险防范要点	7
第二章 劳动合同管理	9
一、劳动合同的订立	9
二、劳动合同的种类与选择	10
三、试用期约定	12
四、劳动合同的履行与变更	13
五、劳动合同的解除与终止	15
六、经济补偿与赔偿金的计算与支付	18
七、企业规模性裁员	20
八、劳动用工备案制度	21
九、风险防范要点	21
第三章 超龄劳动者用工规范	23
一、超龄劳动者的界定	23
二、书面用工协议的订立要求	23
三、劳动报酬保障	24
四、工作时间与休息休假	24
五、劳动安全卫生与职业危害防护	25
六、社会保险	25
七、与渐进式延迟法定退休年龄政策的衔接	26

八、风险防范要点	27
第四章 工作时间制度	29
一、标准工时制	29
二、特殊工时制	29
三、加班加点规定与加班费计算	30
四、职工全年月平均工作时间和工资折算	31
五、工时管理注意事项与风险防范	32
第五章 休息休假制度	33
一、休息日与法定节假日	33
二、带薪年假	34
三、婚丧假	35
四、产假、陪产假、育儿假、哺乳假	36
五、老人护理假	37
六、病假与医疗期	38
七、其他假期（探亲假等）	39
八、风险防范要点	40
第六章 工资福利	42
一、工资构成与最低工资标准	42
二、工资支付规范	43
三、防暑降温费及其他津补贴	45
四、风险防范要点	46
第七章 社会保险	48
一、社会保险的构成	48
二、社会保险的缴纳	48
三、风险防范要点	50
第八章 劳动规章制度	52
一、劳动规章制度的性质与作用	52
二、劳动规章制度的制定与修改程序	52

三、劳动规章制度的主要内容	54
四、规章制度内容常见问题与风险防范	55
五、依据规章制度解除劳动合同的适用条件与程序	56
六、劳动规章制度违法的法律后果	57
第九章 特殊劳动保护	59
一、女职工特殊劳动保护	59
二、未成年工特殊保护	61
三、职业病危害岗位防护	63
四、禁止使用童工	64
五、风险防范要点	65
第十章 劳务派遣制度	67
一、劳务派遣的适用范围与岗位限制	67
二、用工单位的义务与责任	68
三、劳务派遣单位的义务与责任	69
四、劳务派遣协议的管理	70
五、风险防范要点	71
第十一章 集体合同制度	72
一、集体协商的提出要约	72
二、协商代表的产生与资格	73
三、集体协商的程序	73
四、集体合同的讨论通过	74
五、集体合同的报送审查	74
六、集体合同的公布执行	75
七、风险防范要点	76
第十二章 新就业形态用工	77
一、劳动合同和书面协议订立	77
二、劳动者休息和劳动报酬权益保障	78
三、劳动者劳动规则公示	79

四、劳动者权益维护服务	79
五、风险防范要点	80
第十三章 劳动争议处理	82
一、劳动争议的范围与类型	82
二、劳动争议的处理途径	82
三、劳动争议的预防工作	83
四、劳动争议协商和解	84
五、劳动争议基层调解	84
六、劳动争议仲裁	85
七、常见问题与风险防范	87
第十四章 企业用工合规管理制度建设框架	89
一、制度建设的基本逻辑	89
二、企业用工管理制度清单	90
三、制度建设的操作流程	91
四、制度建设中的常见问题与应对	92
五、制度建设的持续改进	93
第十五章 政策法规	94
一、法律	94
二、行政法规	95
三、部门规章和规范性文件	95
四、山东省地方性法规和政策	96
五、司法解释	96
六、重要政策	97

第一章 招聘与录用

一、招聘广告与信息发布时间

企业在招聘过程中发布招聘广告和招聘信息，应当遵守国家有关法律法规，确保信息真实、合法、有效。根据《中华人民共和国就业促进法》第三条规定，劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受到歧视。

招聘广告内容应当真实可靠，不得包含虚假信息。企业不得在招聘广告中设置性别、民族、种族、宗教信仰、年龄、户籍、地域等歧视性条件。根据《就业服务和就业管理规定》第二十条规定，用人单位发布的招用人员简章或招聘广告，不得包含歧视性内容。国家行政机关公务员招考和事业单位招聘另有规定的，从其规定。

企业通过互联网、报刊、电视、招聘会等渠道发布招聘信息时，应当明确岗位职责、任职条件、薪酬范围、工作地点、工作时间等基本信息。招聘信息一经发布，企业应当对其中承诺的条件予以兑现，不得随意变更。委托人力资源服务机构发布招聘信息的，应当选择具备合法资质的机构，并签订委托协议。根据《人力资源市场暂行条例》第二十四条规定，用人单位发布或者向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、工作内容、工作地点、基本劳动报酬等招聘信息，应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

根据《中华人民共和国妇女权益保障法》第四十三条规定，用人单位在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为：（1）限定为男性或者规定男性优先；（2）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；（3）将妊娠测试作为入职体检项目；（4）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；（5）其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。违反上述规定的，由人力资源和社会保障部门责令改正；拒不改正或者情节严重的，处一万元以上五万元以下罚款。

二、入职资格审查

企业在录用劳动者前，应当依法对劳动者进行入职资格审查，核实劳动者身份及相关信息的真实性。入职审查是防范用工风险的第一道关口，企业应当建立规范的入职审查制度。

身份核查。企业应当核验劳动者的居民身份证或其他合法有效身份证件原件，留存复印件。核查内容包括：姓名、性别、出生日期、照片与本人是否一致，证件是否在有效期内。对疑似冒用他人身份证件的，可以通过公安机关身份核查系统进行验证。

学历与资格核查。企业应当核验劳动者声称的学历证书、学位证书、职业资格证书等。对于关键岗位，可以通过中国高等教育学生信息网（学信网）、中国学位与研究生教育信息网等官方渠道验证学历学位真伪；职业资格证书可通过相关主管部门的官方网站进行查验。

工作经历核查。企业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。企业可以通过要求劳动者提供前用人单位的离职证明、社保缴纳记录等方式核实工作经历。开展背景调查的，应当事先告知劳动者并取得书面授权，调查范围限于与劳动合同直接相关的事项，不得侵犯劳动者隐私权。

竞业限制与保密义务审查。企业应当审查劳动者是否对前用人单位负有竞业限制义务或保密义务，避免因录用负有竞业限制义务的劳动者而承担连带责任。根据《山东省劳动合同条例》第十条规定，劳动者与原用人单位有竞业限制约定的，应当向用人单位如实说明。可以要求劳动者书面承诺不存在未到期的竞业限制协议，或要求其提供前用人单位出具的解除竞业限制义务的书面证明。用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

三、入职体检要求与规范

企业可以根据岗位要求安排劳动者进行入职体检，但体检项目和标准应当符合法律法规规定，不得设置歧视性体检条件。根据《中华人民共和国就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。根据人力资源社会保障部、教育部、卫生部《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》（人社部发〔2010〕

12号)规定,用人单位在就业体检中不得要求开展乙肝项目检测,不得要求提供乙肝项目检测报告,也不得询问是否为乙肝表面抗原携带者。但经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前,不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作除外。

体检费用承担。入职体检费用原则上由企业承担。企业不得要求劳动者自行承担入职体检费用,也不得从劳动者工资中扣除。劳动者持有近期(一般指三个月内)由二级以上医疗机构出具的体检报告,且体检项目符合岗位要求、企业对报告真实性无合理怀疑的,原则上应予以认可,不再要求重复体检。但岗位涉及法律、行政法规规定的职业禁忌或特殊健康要求的除外。

体检结果管理。企业应当对劳动者的体检结果予以保密,不得向无关人员泄露。体检结果仅用于评估劳动者是否适合从事相应岗位工作,不得用于其他目的。企业不得因劳动者患有非岗位禁忌的疾病而拒绝录用,但从事接触职业病危害作业的劳动者,应当按照《中华人民共和国职业病防治法》的规定进行上岗前职业健康检查。

四、录用通知书的发放、法律效力与撤销规则

录用通知书(Offer Letter)是企业向拟录用劳动者发出的建立劳动关系的要约。录用通知书一旦到达劳动者且劳动者在承诺期限内予以承诺,即对企业和劳动者产生约束力。

录用通知书的内容。录用通知书应当载明:拟任岗位、工作地点、合同期限、试用期期限、薪酬标准(包括基本工资、绩效工资、津贴补贴等)、工作时间、社会保险和福利待遇、

报到时间和地点、所需材料、承诺期限等关键信息。通知书内容应当明确具体，避免模糊表述。

录用通知书的法律效力。录用通知书在法律性质上属于要约，自到达受要约人时生效。劳动者在通知书规定的期限内予以承诺（通常以签字确认并回传方式），要约即对双方产生约束力。若劳动者承诺后企业单方撤销，可能构成缔约过失责任，需要赔偿劳动者合理的信赖利益损失（结合过错、劳动者是否采取减损措施综合酌定，一般包括为入职支出的交通、体检等合理费用；不必然全额赔偿劳动者因辞职产生的全部工资损失，个案由裁判机关裁量）。

撤销规则。根据《中华人民共和国民法典》第四百七十六条规定，要约可以撤销，但是有下列情形之一的除外：（一）要约人确定了承诺期限或者以其他形式明示要约不可撤销；（二）受要约人有理由认为要约是不可撤销的，并已经为履行合同做了合理准备工作。因此，企业在发出录用通知书后，原则上不能随意撤销。确因正当理由需要撤销的，应当及时通知劳动者，并依法承担相应的赔偿责任。

风险提示：企业发出录用通知书前应当审慎决策，确保岗位需求、薪酬预算等已通过内部审批。录用通知书应当设置合理的承诺期限，劳动者逾期未回复的，要约失效。建议在通知书中明确“本通知书自劳动者签字确认并按期报到后生效”等条款，降低法律风险。

五、禁止收取押金、扣押证件

《中华人民共和国劳动合同法》第九条明确规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得

要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。这是法律的强制性规定，企业必须严格遵守。禁止行为包括但不限于：（1）扣押劳动者的居民身份证、户口本、银行卡、社保卡、护照、驾驶证、职业资格证书、学历证书、毕业证书等证件原件；（2）要求劳动者交纳押金、保证金、培训费、服装费、工牌费、风险抵押金、入职手续费等名目的费用；（3）要求劳动者提供担保人或财产担保；（4）以其他名义向劳动者收取财物。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十四条规定，用人单位违反本法规定，扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并依照有关法律规定给予处罚。用人单位违反本法规定，以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人，并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

企业在实际操作中，如需核实劳动者的证件信息，可以查看原件并留存复印件，但不得扣押原件。对于因工作需要配备给劳动者的工具、设备等，企业应当通过健全的领用归还制度进行管理，不得以收取押金的方式替代管理责任。

六、入职登记与员工信息管理

企业应当建立完善的入职登记制度，要求新入职劳动者如实填写《员工入职登记表》，登记表内容应当包括劳动者的基本信息、教育经历、工作经历、家庭成员、紧急联系人等与劳动合同直接相关的事项。

信息真实性要求。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定，以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。劳动者提供虚假入职信息，构成欺诈的，企业可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第（五）项规定解除劳动合同，且无需支付经济补偿。企业应当在入职登记表中要求劳动者签字确认所填信息的真实性，并注明“如填报信息不实，公司有权解除劳动合同”。

个人信息保护。企业在收集、使用、存储劳动者个人信息时，应当遵守《中华人民共和国个人信息保护法》的规定。收集个人信息应当限于实现处理目的的最小范围，不得过度收集。企业应当对劳动者个人信息严格保密，不得泄露或者向他人非法提供。因业务需要向第三方提供劳动者个人信息的，应当取得劳动者的单独同意，法律、行政法规另有规定的除外。

档案管理。企业应当建立健全员工档案管理制度，妥善保管劳动者的入职登记表、身份证复印件、学历证书复印件、劳动合同、离职证明等材料。员工档案的保存期限应当符合法律法规规定，劳动合同终止后，劳动合同文本至少保存两年备查。

七、风险防范要点

1.在招聘广告中杜绝一切歧视性表述，避免因就业歧视引发投诉或诉讼。重点关注性别、年龄、户籍、地域、健康状况等方面的歧视风险。

2.建立规范的入职审查流程，核实劳动者身份、学历、资格、工作经历等关键信息的真实性。对关键岗位开展背景调查的，应当取得劳动者书面授权。

3.入职体检项目和标准应当合法合规，不得强制检查乙肝标志物（特殊岗位除外），体检费用由企业承担，体检结果严格保密。

4.录用通知书发出前应当审慎决策，内容明确具体，设置合理的承诺期限。确需撤销的，应当及时通知并依法赔偿。

5.严禁以任何名义扣押劳动者证件或收取押金、保证金等费用，违者将面临行政处罚和赔偿责任。

6.入职登记表应当要求劳动者签字确认信息真实性，并注明信息不实的法律后果。同时严格遵守个人信息保护相关法律法规，做好信息安全和保密工作。

7.委托人力资源服务机构招聘的，应当核查其资质，签订书面委托协议，明确双方权利义务和责任分担。

第二章 劳动合同管理

一、劳动合同的订立

《中华人民共和国劳动合同法》第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，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。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。

未签订书面劳动合同的法律后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位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。

劳动合同的必备条款。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定，劳动合同应当具备以下条款：（1）用人单位的名称、住所和法定代表人或主要负责人；（2）劳动者的姓名、住址和居民身份证或其他有效身份证件号码；（3）劳动合同期限；（4）工作内容和工作地点；（5）工作时间和休息休假；（6）劳动报酬；（7）社会保险；（8）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（9）法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

劳动合同文本。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十六条规定，劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。企业不得以“需要盖章”“需要审批”等理由拖延将劳动合同文本交付劳动者，否则可能承担未签订书面劳动合同的法律责任。用人单位提供的劳动合同文本未载明法定必备条款或者未将劳动合同文本交付劳动者的，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

电子劳动合同。根据人力资源社会保障部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函〔2020〕33号），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，与纸质劳动合同具有同等法律效力。企业采用电子劳动合同的，应当使用具备身份认证、可靠电子签名和数据防篡改功能的技术手段，确保劳动合同订立、传输、储存全过程完整可追溯，并保证劳动者可以随时查看、下载劳动合同文本。

二、劳动合同的种类与选择

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十二条规定，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三种类型。

固定期限劳动合同。指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。企业与劳动者可以协商一致订立固定期限劳动合同。连续订立二次固定期限劳动合同后续订的，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。根据《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（二）》（法释〔2025〕12号）第十条规定，有下列情形之一的，人民法院应认定为符合劳动合同法第十四条第二款第三项“连续订立二次固定期限劳动合同”的规定：（一）用人单位与劳动者协商延长劳动合同期限累计达到一年以上，延长期限届满的；（二）用人单位与劳动者约定劳动合同期满后自动续延，续延期限届满的；（三）劳动者非因本人原因仍在原工作场所、工作岗位工作，用人单位变换劳动合同订立主体，但继续对劳动者进行劳动管理，合同期限届满的；（四）以其他违反诚信原则的规避行为再次订立劳动合同，期限届满的。此外，根据《山东省劳动合同条例》第十五条规定，用人单位与劳动者在解除或者终止固定期限劳动合同之日起三个月内，再次与劳动者订立固定期限劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。

无固定期限劳动合同。指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条规定，有下列情形之一的，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，且劳动者没有本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，视为已订立无固定期限劳动合同。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同。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。此类合同适用于项目制工作、季节性工作等特定场景，但不得以签订此类合同的方式规避签订固定期限或无固定期限劳动合同的义务。

选择建议。企业应当根据岗位特点和用工需求合理选择劳动合同类型。对于核心岗位员工，建议签订无固定期限劳动合同以增强稳定性；对于项目制岗位，可签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同；对于一般岗位，可签订固定期限劳动合同。无论选择何种类型，都应当依法签订书面合同。

三、试用期约定

试用期是劳动合同期限的一部分，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。

试用期的法定上限。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

试用期工资。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十条规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

试用期解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条规定，在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第一项规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。企业应当事先制定明确的录用条件并以书面形式告知劳动者，试用期考核应当有客观、量化的考核标准和记录。用人单位以“劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的”提出解除劳动合同，应当在试用期届满前提出。

违法约定试用期的法律后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十三条规定，用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

风险提示：试用期不是“随意辞退期”。企业不能以“试用期”为由随意解除劳动合同，必须有证据证明劳动者不符合录用条件。建议企业在劳动者入职时即以书面形式明确录用条件和试用期考核标准，并保留考核过程记录。

四、劳动合同的履行与变更

劳动合同依法订立即具有法律约束力，用人单位与劳动者应当全面履行劳动合同约定的义务。企业应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬，安排工作任务，提供劳动保护条件。

劳动合同的变更。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定，用人单位与劳动者协商一致，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。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

调岗调薪的合法要件。调岗调薪属于劳动合同变更，原则上需要双方协商一致并采用书面形式。在以下法定情形中，用人单位负有或可以依法进行岗位调整：（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的，用人单位应当另行安排适当工作（依据《劳动合同法》第四十条第一项）；（2）劳动者不能胜任工作的，用人单位可以对其进行培训或者调整工作岗位（依据《劳动合同法》第四十条第二项）；（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的，用人单位应当先与劳动者协商变更劳动合同内容，协商不成的方可依法解除（依据《劳动合同法》第四十条第三项）。除上述法定情形外，企业基于生产经营需要进行的合理调岗，应当符合用工自主权的合理性边界。

企业单方调岗应当具备合理性，综合考虑以下因素：（1）是否出于企业生产经营的客观需要；（2）调岗后的薪酬应当与新岗位相匹配；因劳动者不能胜任工作调岗的，薪酬可按照新岗位合理调整，但不得显著不合理降低；（3）新岗位与劳动者专业技能是否匹配；（4）工作地点变更是否给劳动者造成重大不便；（5）是否具有侮辱性或惩罚性。建议企业在劳动合同中约定调岗相关条款，并制定详细岗位管理办法。仅合同有该类约定，不代表企业可以无限制单方调岗；调岗仍必须满足生产

经营客观需要、薪酬待遇合理、不具有侮辱惩罚性等合理性要件。

劳动合同的中止。根据《山东省劳动合同条例》第二十六条规定，有下列情形之一的，劳动合同可以中止：（1）用人单位与劳动者以书面形式协商一致的；（2）劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；（3）因不可抗力致使劳动合同暂时不能履行的；（4）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。

五、劳动合同的解除与终止

劳动合同的解除和终止是劳动用工管理中的重点和高风险环节，企业应当严格依照法定条件和程序操作。

协商解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十六条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。由企业提出的协商解除，应当依法支付经济补偿。

企业单方解除——过失性解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同，无需支付经济补偿：（1）在试用期间被证明不符合录用条件的；（2）严重违反用人单位的规章制度的；（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）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真

实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的；
(6) 被依法追究刑事责任的。

企业单方解除——非过失性解除。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同，并应当支付经济补偿：（1）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（2）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

经济性裁员。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定，企业因生产经营发生严重困难等法定情形需要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，应当提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员。裁减人员时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，有需要扶养的老人或者未成年人的。企业如在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

不得解除的情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照

第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：（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。

劳动合同终止。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：（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）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；（4）用人单位被依法宣告破产的；（5）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的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。《劳动合同法实施条例》第二十一条补充规定，劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。同时，《劳动合同法实施条例》第十三条明确，用人单位与劳动者不得在第四十四条规定的法定情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

解除/终止的程序要求。企业单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会；已建立工会的通知本单位工会；未建立工会的，建议同时通知用人单位所在地的地方总工会，以避免程序瑕疵。企业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，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。

违法解除或终止的法律后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定，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支付赔偿金。根据《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（二）》第十六条，用人单位违法解除或者终止劳动合同后，有下列情形之一的，人民法院可以认定为“劳动合同已经不能继续履行”：（1）劳动合同在仲裁或者诉讼过程中期满且不存在应当依法续订、续延劳动合同情形的；（2）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；（3）用人单位被宣告破产的；（4）用人单位解散的，但因合并或者分立需要解散的除外；（5）劳动者已经与其他用人单位建立劳动关系，对完成用人单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，不与其他用人单位解除劳动合同的；（6）存在劳动合同客观不能履行的其他情形的。

六、经济补偿与赔偿金的计算与支付

经济补偿的适用情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的情形包括：（1）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（2）用人单位依照本法第三十六条规定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；（3）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（4）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（5）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，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（6）依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（7）法律、行政法规规定的其他情形。

经济补偿的计算标准。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条规定，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。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。根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十七条规定，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。

赔偿金。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十八条规定，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支付赔偿金。赔偿金标准为经济补偿的二倍。用人单位支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。赔偿金的计算年限自用工之日起计算。

支付时间。根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十条第二款规定，用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。企业应当在劳动合同或规章制度中明确工作交接的内容、期限和程序，劳动者按约定办结工作交接后，企业应当及时一次性付清经济补偿。

未依法支付经济补偿的法律后果。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条规定，用人单位解除或者终止劳动合同，未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

七、企业规模性裁员

企业规模性裁员应当严格依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定的法定条件和程序进行。裁减人员需达到法定规模，即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。

裁员的法定情形。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定，有下列情形之一，需要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，可以进行经济性裁员：（1）依照企业破产法规定进行重整的；（2）生产经营发生严重困难的；（3）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；（4）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。

裁员的法定程序。企业进行规模性裁员应当履行以下程序：（1）提前三十日向工会或者全体职工说明情况；（2）听

取工会或者职工的意见；（3）将裁减人员方案向劳动行政部门报告；（4）实施裁员。裁员方案应当包括被裁减人员名单、裁减时间、补偿标准及资金来源等内容。

优先留用人员。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定，裁减人员时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，有需要扶养的老人或者未成年人的。企业如在六个月内重新招用人员的，应当通知被裁减的人员，并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

八、劳动用工备案制度

劳动用工备案是企业依法向劳动行政部门报告用工情况的一项法定制度。根据原劳动和社会保障部《关于建立劳动用工备案制度的通知》（劳社部发〔2006〕46号）及山东省、济宁市有关规定，企业应当建立健全劳动用工备案制度，按要求向当地劳动行政部门报送用工信息。

备案内容。劳动用工备案一般包括：用人单位基本信息、劳动者个人信息、劳动合同签订情况、劳动合同变更/解除/终止情况等。企业应当在劳动合同签订、变更、解除或终止后，按照规定时限向当地人力资源社会保障部门进行备案。

备案途径。济宁市企业可以通过山东省人力资源和社会保障厅官网的“山东人社公共服务平台”劳动用工备案系统进行网上备案。企业应当指定专人负责用工备案工作，确保备案信息真实、准确、及时。

九、风险防范要点

1.自用工之日起一个月内务必签订书面劳动合同，避免承担双倍工资的法律风险。劳动合同文本应当双方各执一份。

2.合理选择劳动合同类型，符合签订无固定期限劳动合同法定条件的，应当依法签订。

3.试用期约定不得超过法定上限，试用期工资不得低于法定标准。试用期解除必须有充分证据证明劳动者不符合录用条件。

4.调岗调薪应当具备合理性和合法性，建议在劳动合同和规章制度中明确调岗的条件和程序。

5.解除劳动合同应当严格依照法定条件和程序，事先通知工会，保留书面证据材料。特别注意不得解除情形的法律限制。

6.经济补偿/赔偿金的计算应当准确，一次性付清。违法解除劳动合同的，赔偿金为经济补偿的二倍。

7.规模性裁员应当严格履行法定程序，包括提前说明、听取意见、向劳动行政部门报告等，优先留用法定人员。

8.及时办理劳动用工备案，确保用工信息真实、准确、完整。

第三章 超龄劳动者用工规范

一、超龄劳动者的界定

超龄劳动者，是指达到国家规定的法定退休年龄仍继续就业的劳动者。依据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（人力资源社会保障部、国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医保局令第56号，2026年7月1日起施行）第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者（以下简称超龄劳动者），超龄劳动者受用人单位劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动，适用本规定。符合规定已提前退休的劳动者，退休后被用人单位招用的，依照本规定执行。

用人单位应当保障超龄劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益（依据该规定第五条）。

二、书面用工协议的订立要求

企业招用超龄劳动者的，应当签订书面用工协议，明确双方的权利义务。根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第六条规定，用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议，明确协议期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件、职业危害防护等事项。

企业不得通过协议约定排除或者变相排除超龄劳动者的法定基本权益，不得在协议中约定“双方系平等的民事劳务关系，不适用《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法

法》”等内容免除法定责任；此类约定与司法解释和《暂行规定》相悖，不发生免除法定保障义务的效力。对未享受基本养老保险待遇的超龄劳动者，协议约定的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动保护等标准，不得低于参照劳动法律法规执行的保障水平。

三、劳动报酬保障

根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第十一条规定，超龄劳动者提供了正常劳动的，用人单位支付的劳动报酬不得低于当地最低工资标准。报酬标准由双方在用工协议中协商约定，但不得低于上述底线标准（济宁市现行最低工资标准见本指引第六章）。根据该规定第十二条，用人单位应当以货币形式按约定及时足额将劳动报酬支付给超龄劳动者本人，至少每月支付一次，不得以实物或者有价证券等其他形式替代，不得克扣或者无故拖欠。

建议企业通过银行转账方式支付超龄劳动者报酬，保留支付凭证。报酬支付周期不宜过长，一般不超过一个月。如双方约定按件计酬或按项目计酬的，应当在协议中明确计算方式和支付时间。

四、工作时间与休息休假

根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第九条规定，用人单位应当依照《国务院关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪念日放假办法》的规定，合理安排超龄劳动者的工作时间和休息休假，一般不安排超龄劳动者加班。用人单位安排超龄劳动者加班，应当遵守《中华人民共和国劳动法》第四十一条、第四十二条和第四十四条的规定。考虑到超龄劳动者的

年龄和身体状况，企业应当合理安排工作强度，不得安排超龄劳动者从事井下、高空、高温、有毒有害等对身体条件要求较高的作业，也不得安排其从事国务院规定的不适合超龄人员从事的工作。

五、劳动安全卫生与职业危害防护

根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第十三条规定，用人单位应当根据超龄劳动者身体状况确定合适的工作岗位和劳动强度，不得安排超龄劳动者从事危害其身心健康的劳动或者危险作业。第十四条规定，用人单位应当对超龄劳动者进行安全生产、职业卫生的教育和培训，执行安全生产、职业卫生的规程和标准，预防事故和职业病发生。

企业应当为超龄劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品。对从事有职业危害作业的超龄劳动者，企业应当告知职业危害及其后果，提供相应的防护措施。企业应当定期为超龄劳动者进行健康检查，关注其身体状况变化。如发现超龄劳动者身体状况不适合继续从事原工作的，应当及时调整工作内容或终止用工协议。

六、社会保险

工伤保险。根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第十五条规定，用人单位应当为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费，个人不缴纳工伤保险费。超龄劳动者因工作原因受到事故伤害或者患职业病的，按照规定进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应的工伤保障待遇。超龄劳动者工伤保障办法另行制定。

养老保险。根据《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第十六条规定，超龄劳动者已享受基本养老保险待遇继续工作的，不改变其享受基本养老保险待遇。超龄劳动者未享受基本养老保险待遇、选择继续参加职工基本养老保险的，可以个人身份继续缴纳职工基本养老保险费；经与用人单位协商一致，用人单位也可以按照规定为其缴纳职工基本养老保险费，个人应当缴纳的职工基本养老保险费由用人单位代扣代缴。

争议处理。超龄劳动者因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等与用人单位发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》处理（参见本指引第十三章）。企业应当关注国家后续出台的配套办法，及时调整参保和待遇支付安排。

风险防范。鉴于超龄劳动者在工作过程中发生意外伤害的风险较高，建议企业通过以下方式转移风险：（1）在依法参加工伤保险的基础上，可另行购买商业意外伤害保险作为补充保障；（2）在用工协议中约定意外伤害的处理方式和赔偿标准；（3）加强工作场所安全管理，减少事故发生概率。

七、与渐进式延迟法定退休年龄政策的衔接

2024年9月，全国人大常委会通过了《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》，自2025年1月1日起，用15年时间，逐步将男职工法定退休年龄从六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工法定退休年龄从五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁。实施原则为小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾。具体每年延迟调整节奏，以国务院《关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》为准，并非2025年直

接执行最终目标退休年龄。企业应当对照当年执行的实际法定退休年龄处理劳动合同终止事宜。

企业应当密切关注渐进式延迟法定退休年龄政策的具体实施步骤和时间表，及时调整用工管理策略。对于即将达到原法定退休年龄但根据新政策尚未达到延迟后退休年龄的劳动者，企业应当依法继续履行劳动合同，缴纳社会保险，不得以“达到退休年龄”为由终止劳动合同。劳动者达到延迟后的法定退休年龄并办理退休手续后，如企业继续用工的，应当变更为劳务关系，签订书面用工协议。

职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过三年。按照国家有关规定弹性延迟退休的劳动者，在弹性延迟退休期间适用《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，不适用《暂行规定》。企业不得将弹性延迟退休期间的劳动者按照超龄劳务关系处理，应当继续履行劳动合同并依法缴纳社会保险。

八、风险防范要点

1.招用超龄劳动者前应当核实其是否已享受养老保险待遇，并保留相关证明材料。

2.签订书面用工协议，依照《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》载明工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动保护等事项，不得约定排除或者变相排除超龄劳动者的法定基本权益。

3.合理安排超龄劳动者的工作时间和工作强度，不得安排从事不适合超龄人员的作业。

4.依法为超龄劳动者参加工伤保险，同时可购买商业意外伤害保险作为补充保障。

5.密切关注渐进式延迟法定退休年龄政策的实施进展，及时调整用工管理策略。

6.定期为超龄劳动者安排健康检查，发现身体不适的及时调整或终止用工。

第四章 工作时间制度

一、标准工时制

标准工时制是我国法定的基本工时制度。根据《中华人民共和国劳动法》第三十六条、第三十八条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

根据《国务院关于职工工作时间的规定》（国务院令 174 号），职工每日工作八小时，每周工作四十小时。该规定将《中华人民共和国劳动法》中的四十四小时调整为四十小时。在标准工时制下，企业应当保证劳动者每日工作不超过八小时，每周工作不超过四十小时，每周至少休息一日。

实行标准工时制的企业应当建立健全考勤制度，如实记录劳动者的出勤情况。考勤记录应当由劳动者本人签字确认，保存至少二年备查。用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。企业不得通过“弹性工作制”“综合计算”等名义变相延长劳动者的工作时间。

二、特殊工时制

企业因工作性质或生产特点不能实行标准工时制的，可以依法申请实行特殊工时制，但须经行政审批部门审批。

特殊工时制包括综合计算工时工作制和不定时工作制。综合计算工时工作制适用于因工作性质特殊，需要连续作业或受季节及自然条件限制的岗位。实行综合计算工时工作制的，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。不定时工作制适用于因生产特点、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岗位。

三、加班加点规定与加班费计算

加班加点的限制。根据《中华人民共和国劳动法》第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；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。

不得安排加班的情形。根据《中华人民共和国劳动法》第六十一条规定，不得安排怀孕七个月以上的女职工延长工作时间和夜班劳动；第六十三条规定，不得安排哺乳未满一周岁婴儿的女职工延长工作时间和夜班劳动；第六十四条规定，不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

加班费的法定标准。根据《中华人民共和国劳动法》第四十四条规定，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：（1）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；（2）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；（3）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

加班费计算基数。加班费计算基数一般为劳动者本人的月工资标准。劳动合同中有约定的，按约定执行，但约定的基数不得低于当地最低工资标准。劳动合同未约定加班费计算基数的，按劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。企业不得以“基本工资”作为加班费计算基数来规避加班费支付义务。

特殊工时加班费。实行综合计算工时工作制的，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八小时（或四十小时），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支付百分之一百五十的加班费。法定节假日工作的，支付百分之三百的加班费。实行不定时工作制的，依据《山东省企业工资支付规定》，不适用加班工资相关规定，无论延时、休息日、法定节假日出勤，均不支付加班费。

四、职工全年月平均工作时间和工资折算

根据《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（人社部发〔2025〕2号），年工作日为365天减去104天休息日和13天法定节假日，即248天。季工作日为 $248 \text{天} \div 4 \text{季} = 62 \text{天/季}$ 。月工作日为 $248 \text{天} \div 12 \text{月} = 20.67 \text{天/月}$ 。工作小时数的计算以月、季、年的工作日乘以每日8小时。

按照《中华人民共和国劳动法》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13天法定节假日。因此，月计薪天数= $(365 \text{天} - 104 \text{天}) \div 12 \text{月} = 21.75 \text{天}$ 。日工资=月工资收入 $\div 21.75$

天。小时工资=月工资收入÷（21.75天×8小时）=月工资收入÷174小时。

企业在计算加班费、病假工资、经济补偿等涉及日工资或小时工资的项目时，应当按照上述标准进行折算。

五、工时管理注意事项与风险防范

1.严格依法实行工时制度。未经审批不得擅自实行综合计算工时工作制或不定时工作制。审批到期后需要延续的，应当提前重新申请。

2.建立健全考勤制度。如实记录劳动者的出勤情况，包括上下班时间、加班时间、请假情况等。考勤记录应当由劳动者本人签字确认，保存至少二年。

3.规范加班管理。加班应当经企业批准，不得以“自愿加班”为名规避加班费支付义务。企业应当控制加班时长，不超过法定上限。休息日加班的，应当优先安排补休，无法安排补休的支付加班费。法定节假日加班的，不得以补休替代加班费。

4.准确计算加班费。加班费计算基数和标准应当符合法律规定，不得以“基本工资”“底薪”等替代实际工资作为计算基数。

5.关注特殊群体的工时保护。不得安排孕期、哺乳期女职工和未成年工加班或从事夜班劳动。

6.特殊工时制审批到期前及时续期，避免因审批过期而被认定为未依法实行工时制度，面临行政处罚和加班费补缴风险。

第五章 休息休假制度

一、休息日与法定休假日

休息日。根据《国务院关于职工工作时间的规定》，企业应当保证劳动者每周至少休息一日。实践中，多数企业实行每周休息两日（星期六、星期日）的制度。企业因工作性质和生产特点不能实行周末双休的，可以灵活安排休息日，但应当保证劳动者每周至少休息一日。

法定休假日。根据《全国年节及纪念日放假办法》（2024年11月10日国务院令 第795号第四次修订）规定，全年法定节假日共十三天：

- （一）元旦，放假1天（1月1日）；
- （二）春节，放假4天（农历除夕、正月初一至初三）；
- （三）清明节，放假1天（农历清明当日）；
- （四）劳动节，放假2天（5月1日、2日）；
- （五）端午节，放假1天（农历端午当日）；
- （六）中秋节，放假1天（农历中秋当日）；
- （七）国庆节，放假3天（10月1日至3日）。

法定节假日用人单位应当安排劳动者休假，不能安排休假的，应当按照不低于劳动者本人日工资或小时工资的百分之三百支付加班工资。部分公民放假的节日及纪念日：（1）妇女节（3月8日），妇女放假半天；（2）青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；（3）儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；（4）中国人民解放军建军纪念日（8

月 1 日），现役军人放假半天。部分公民放假的假日，如适逢休息日，不另补假。

二、带薪年休假

根据《职工带薪年休假条例》第二条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

年休假天数。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、休息日不计入年休假的假期。

不享受年休假的情形。职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：（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。

年休假的安排。根据《企业职工带薪年休假实施办法》规定，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，应征得职工本人书面同意。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。

未休年休假工资报酬的计算。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十一条规定，计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75 天）进行折算。月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前 12 个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满 12 个月的，按实际月份计算月平均工资。根据该办法第十二条规定，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。

三、婚丧假

婚假。根据《山东省人口与计划生育条例》（2025 年 1 月 18 日修正）第二十六条规定，依法办理结婚登记的公民，享受婚假十五日；参加婚前医学检查的，再增加婚假三日。婚假期间，工资照发，福利待遇不变。婚假可以一次性休，也可以分开休，一般应当自结婚登记之日起一年内休完；再婚、复婚也可以享受婚假。国家法定节假日、休息日不计入婚假假期（依据鲁卫人口家庭字〔2025〕3 号指导意见）。

丧假。根据《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》（〔80〕劳总薪字 29 号）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，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。职工结婚时双方不在一地工作的，职工在外地的直系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，可以根据路程远近，另给予路程假。在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发。途中的车船费等，全部由职工自理。

企业可以在规章制度中明确婚丧假的适用范围、天数、审批程序等。对于祖父母、外祖父母等非直系亲属去世的，企业可以酌情给予丧假，但法律未作强制规定。

四、产假、陪产假、育儿假、哺乳假

产假。根据《山东省人口与计划生育条例》规定，符合法律法规规定生育子女的夫妻，除国家规定的产假外，女职工增加产假六十天。国家规定的产假为九十八天（其中产前可以休假十五天），难产的增加产假十五天，生育多胞胎的，每多生育一个婴儿增加产假十五天。因此，山东省女职工正常分娩的产假为一百五十八天。国家法定节假日、休息日计入产假假期，不计入婚假、陪产假、育儿假和护理假假期（依据鲁卫人口家庭字〔2025〕3 号指导意见）。

流产假。根据《女职工劳动保护特别规定》，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。

陪产假。根据《山东省人口与计划生育条例》规定，符合法律法规规定生育子女的夫妻，男方享受陪产假不少于十五

天。陪产假应当在女方产假期间休，原则上一次性休完；国家法定节假日、休息日不计入陪产假假期。陪产假期间，工资照发，福利待遇不变。

育儿假。根据《山东省人口与计划生育条例》规定，子女三周岁以内，夫妻每年各享受不少于十天的育儿假。育儿假按子女周岁计算，分别在子女零至一周岁、一周岁至二周岁、二周岁至三周岁期间休，不能结转到下一个周岁年度休；国家法定节假日、休息日不计入育儿假假期。育儿假期间，工资照发，福利待遇不变。

哺乳假。根据《女职工劳动保护特别规定》第九条规定，对哺乳未满一周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排一小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳一个婴儿每天增加一小时哺乳时间。

孕期保护。根据《女职工劳动保护特别规定》第六条规定，对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。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。

五、老人护理假

根据《山东省人口与计划生育条例》（2025年1月18日修正）第三十六条规定，六十周岁以上的老年人患病住院的，用人单位应当支持和保障其子女进行护理照料。给予独生子女每年累计十日、非独生子女每年累计七日护理假。护理假应当在老年人住院期间休，不得结转至下一年度。国家法定节假日、

休息日不计入护理假假期（依据鲁卫人口家庭字〔2025〕3号指导意见）。护理假期间，工资照发，福利待遇不变。劳动者申请护理假时，应当提供老人住院证明、亲属关系证明等材料。

六、病假与医疗期

病假。劳动者因患病或非因工负伤需要治疗休息的，可以申请病假。病假应当凭医疗机构出具的病假证明（诊断证明、病假条等）申请，经企业批准后休假。病假期间，企业应当按照规定支付病假工资。

医疗期。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），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。医疗期根据劳动者实际参加工作年限和在本单位工作年限确定：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

医疗期的计算方式：医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

病假工资。根据《山东省企业工资支付规定》第二十六条规定，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百分之八十。

医疗期满后的处理。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项规定，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，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同，并依法支付经济补偿。同时，依据《山东省劳动合同条例》第二十九条，医疗期满，劳动者不能从事原工作，也不能从事另行安排的工作，用人单位依法解除劳动合同的，除支付经济补偿外，还应当支付医疗补助费。现行法规未明确医疗补助费计算标准，山东省裁判实践一般参考《山东省劳动局关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期规定〉的通知》（鲁劳发〔1995〕67号）第三条：医疗补助费不低于劳动者本人六个月工资；患重病的增加部分不低于医疗补助费的50%，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的100%。该文件虽年代较早，但山东省司法实践中仍普遍参照执行，具体标准由裁判机关结合案情裁量。

七、其他假期（探亲假等）

探亲假。根据《国务院关于职工探亲待遇的规定》，凡在国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位工作满一年的固定职工，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，

可以享受探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的待遇。探亲假天数：探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，三十天；未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，二十天；已婚职工探望父母，每四年给假一次，二十天。该规定适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位，非公有制企业可参照执行。

工伤假。劳动者因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过十二个月，伤情严重或者情况特殊的可以适当延长，但延长不得超过十二个月。

事假。劳动者因个人原因需要请假的，可以申请事假。事假期间企业可以不支付工资。企业应当在规章制度中明确事假的申请条件、审批程序、天数限制等。劳动者请事假未经批准擅自不上班的，可以视为旷工。

八、风险防范要点

1.严格按照法律法规安排劳动者休息休假，不得以“工作需要”为由剥夺劳动者的法定休假权利。

2.建立完善的请假管理制度，明确各类假期的申请条件、审批程序、所需证明材料、待遇标准等，并以书面形式告知全体劳动者。

3.准确计算和支付各类休假期间的工资待遇。法定节假日加班支付百分之三百加班费，年休假未休的支付百分之三百工

资（含正常工资），病假工资不得低于最低工资标准的百分之八十。

4.关注山东省地方性法规关于婚假、产假、陪产假、育儿假、老人护理假等假期的特殊规定，确保执行到位。

5.对孕期、产期、哺乳期女职工给予特殊保护，不得安排禁忌劳动，合理安排产检时间和哺乳时间。

6.做好医疗期管理，医疗期满后需要解除劳动合同的，应当依法支付经济补偿和医疗补助费。

第六章 工资福利

一、工资构成与最低工资标准

工资构成。根据《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号），工资总额由六个部分组成：（1）计时工资；（2）计件工资；（3）奖金；（4）津贴和补贴；（5）加班加点工资；（6）特殊情况下支付的工资。企业应当在劳动合同或工资制度中明确工资构成和计算方式。

不属于工资的项目。根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第五十三条规定，劳动者的以下收入不属于工资范围：（1）单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用，如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等；（2）劳动保护方面的费用，如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等；（3）按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖等。

最低工资标准。最低工资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。山东省最低工资标准由省人力资源社会保障厅发布，一般每两至三年调整一次。根据《山东省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》（鲁政字〔2025〕140号，自2025年10月1日起执行），济宁市现行最低工资标准为：任城区、兖州区、曲阜市、邹城市、微山县月最低工资标准2210元、小时最低工资标准22元（济

宁高新技术产业开发区、太白湖新区、济宁经济技术开发区参照任城区标准执行)；鱼台县、金乡县、嘉祥县、汶上县、泗水县、梁山县月最低工资标准 2020 元、小时最低工资标准 20 元。最低工资标准调整以省政府最新公布文件为准，企业应当确保支付的工资不低于现行最低工资标准。

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。

实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

二、工资支付规范

工资支付原则。根据《中华人民共和国劳动法》第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。根据《工资支付暂行规定》，工资至少每月支付一次。

工资支付时间。企业应当按照约定的日期支付工资，遇节假日或休息日应当提前在最近的工作日支付。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。工资支付日期如遇特殊情况需要延迟的，应

当及时告知劳动者，但延迟时间不得超过约定的工资支付周期。

工资支付方式。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。企业应当通过银行转账方式将工资直接划入劳动者个人账户，同时向劳动者提供工资清单。工资清单应当载明工资构成、应发金额、代扣代缴项目及金额、实发金额等。企业应当编制工资支付表，记载工资支付对象姓名、支付时间、支付项目、加班工资、应发金额、扣除项目、实发金额和劳动者签名等事项。工资支付表应当按照国家会计档案管理的规定至少保存 15 年的时间备查。

工资扣除。根据《工资支付暂行规定》第十五条规定，用人单位不得克扣劳动者工资。有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：（1）用人单位代扣代缴的个人所得税；（2）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；（3）法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；（4）法律法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，企业能够举证证明实际损失、劳动者存在过错的，可按照劳动合同约定要求赔偿，每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的百分之二十，扣除后的剩余工资不得低于当地最低工资标准。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。

拖欠工资的法律后果。根据《中华人民共和国合同法》第八十五条规定，用人单位未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的，由劳动行政部门责令限期支付；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。

三、防暑降温费及其他津补贴

防暑降温费。根据山东省有关规定，企业在高温天气期间安排劳动者工作的，应当支付防暑降温费。根据《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）、《山东省高温天气劳动保护办法》（省政府令第239号），企业职工防暑降温费标准为：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。防暑降温费所需费用在企业成本费用中列支；用人单位不得因高温停止工作、缩短工作时间扣除或者降低劳动者工资。防暑降温费发放对象为在岗且提供正常劳动的职工；职工当月未正常出勤的，企业可以按照实际出勤天数折算发放，不得用清凉饮料实物冲抵防暑降温费。用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。提供的清凉饮料等不能充抵防暑降温费。劳务派遣用工的防暑降温费，由用工单位承担。

高温津贴。高温津贴依据《防暑降温措施管理办法》（安监总安健〔2012〕89号）第十七条规定，用人单位安排劳动者在35℃以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下的，应当向劳动者发放高温津

贴，并纳入工资总额。山东省未单独制定高温津贴具体标准，执行本省防暑降温费制度，即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，6-9 月计发，列入企业成本费用（鲁人社字〔2021〕64 号）。用人单位不得用清凉饮料冲抵防暑降温费，不得因高温停工、缩短工时降低劳动者工资。

其他常见津补贴。（1）加班餐补贴：企业可以自行制定加班餐补贴标准和发放办法。（2）交通补贴：企业根据实际情况给予劳动者上下班交通补贴。（3）通讯补贴：对因工作需要使用个人通讯工具的岗位给予适当补贴。（4）住房补贴：企业可以自行制定住房补贴政策。以上津补贴是否计入工资总额，应当按照国家有关规定执行。

四、风险防范要点

1.在劳动合同或工资制度中明确工资构成、计算方式、支付日期等，避免因约定不明引发争议。

2.确保工资不低于当地最低工资标准，不得将加班费、特殊津贴等计入最低工资。

3.按时足额以货币形式支付工资，通过银行转账并保留支付记录。提供清晰的工资清单。

4.严格按照法定情形扣除工资，因劳动者过错造成损失需要赔偿的，每月扣除不得超过当月工资的百分之二十，且扣除后不得低于最低工资标准。

5.依法支付防暑降温费和高薪津贴，不得以提供清凉饮料等实物替代。

6.不得拖欠或克扣工资，违者将面临行政处罚和加付赔偿金的法律后果。

7.工资支付表应当按照国家会计档案管理规定至少保存 15 年备查，工资支付表应当由劳动者签名确认。

8.企业因经营困难需要降低工资标准或按最低工资标准支付的，应当经职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定。

第七章 社会保险

一、社会保险的构成

根据《中华人民共和国社会保险法》规定，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

基本养老保险。保障劳动者在达到法定退休年龄后获得基本生活保障。养老保险累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。

基本医疗保险。保障劳动者在患病就医时获得基本医疗费用补偿。包括城镇职工基本医疗保险和城乡居民基本医疗保险。企业职工应当参加城镇职工基本医疗保险。

工伤保险。保障劳动者因工作原因受到事故伤害或患职业病时获得医疗救治和经济补偿。工伤保险费由用人单位缴纳，劳动者个人不缴费。

失业保险。保障劳动者在失业期间获得基本生活保障和促进就业服务。失业保险费由用人单位和劳动者共同缴纳。

生育保险。保障女职工在生育期间获得生育津贴和生育医疗费用补偿。生育保险费由用人单位缴纳，劳动者个人不缴费。根据国家政策，生育保险与基本医疗保险已合并实施，但生育保险的保障功能保留。

二、社会保险的缴纳

缴纳义务。根据《中华人民共和国社会保险法》第五十八条规定，用人单位应当自用工之日起三十日内为其职工向社会保险经办机构申请办理社会保险登记。未办理社会保险登记的，由社会保险经办机构核定其应当缴纳的社会保险费。企业和劳动者应当依法缴纳社会保险费，不得通过协议约定不缴纳或少缴纳。

缴纳基数。社会保险缴费基数一般为劳动者上年度月平均工资。新入职劳动者以其首个完整月工资为缴费基数。缴费基数设有上下限：上限为当地上年度全口径城镇单位就业人员平均工资的百分之三百，下限为当地上年度全口径城镇单位就业人员平均工资的百分之六十。

缴纳比例。以下为山东省参考缴费比例，阶段性降费政策存在到期调整，企业务必以济宁市社保经办机构当期公布执行费率为准，不得直接照搬文本数字申报缴费。（1）基本养老保险：单位 16%，个人 8%；（2）基本医疗保险（含生育保险）：单位费率以济宁市医疗保障经办机构当期公布为准，个人 2%；（3）失业保险：单位 0.7%，个人 0.3%（阶段性降低费率政策下）；（4）工伤保险：根据行业风险等级，单位 0.2%-1.9%，个人不缴费；企业应当关注当地社保部门公布的最新费率。

不缴纳或少缴纳的法律后果。根据《中华人民共和国社会保险法》第八十六条规定，用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

企业不得与劳动者约定不缴纳社会保险费。即使劳动者书面承诺自愿不缴纳社会保险费，该承诺也因违反法律强制性规定而无效。企业仍需承担补缴社会保险费和缴纳滞纳金的法律责任。劳动者以此为由解除劳动合同的，企业还需支付经济补偿。

严禁虚构劳动关系参保。企业不得通过虚构劳动关系、挂靠代办等方式，为与本单位不存在实际用工的人员虚构参保条件、代办社会保险。以挂靠代办方式参保的，相关参保关系无效，企业和有关人员可能被责令退回已享受的待遇、处以罚款；构成骗取社会保险待遇等情形的，依法承担相应法律责任。

三、风险防范要点

1.自用工之日起三十日内为劳动者办理社会保险登记并足额缴纳社会保险费，不得通过协议约定免除缴纳义务。

2.如实申报缴费基数，不得以最低工资标准或低于实际工资的标准作为缴费基数。

3.关注社保费率调整政策，及时调整缴纳标准。阶段性降低社保费率政策到期后应及时恢复正常费率。

4.劳动者因工受伤的，应当及时申请工伤认定。未在规定时间内申请工伤认定的，企业可能承担工伤待遇赔偿责任。

5.建立社保缴费台账，定期核对缴费情况，确保足额缴纳。如发现漏缴、少缴的，应当及时补缴。

6.不得以“现金补贴”代替社保缴纳，不得要求劳动者签署“自愿放弃社保”协议。此类约定无效，企业仍需承担法律责任。

7.企业发生分立、合并、转让等情形的，应当依法妥善处理劳动者的社会保险关系转移接续问题。

8.用人单位应当据实申报缴费工资，不得以最低工资标准或低于实际工资的标准作为缴费基数。凡属工资性收入（计时工资、计件工资、奖金、津贴补贴、加班加点工资等）均应计入缴费基数。

第八章 劳动规章制度

一、劳动规章制度的性质与作用

劳动规章制度是用人单位依法制定的，用于规范劳动者行为和用工管理的内部规则。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定，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。

劳动规章制度的法律效力。依法制定并经过民主程序和公示程序的劳动规章制度，对用人单位和劳动者均具有约束力，可以作为企业管理和劳动争议处理的依据。根据《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）》第五十条规定，用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

劳动规章制度的作用。（1）规范企业管理，建立有序的工作秩序；（2）明确行为准则，告知劳动者应当遵守的规则和违反的后果；（3）预防和减少劳动争议；（4）在劳动争议处理中作为认定事实和适用法律的依据。

二、劳动规章制度的制定与修改程序

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定，用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意

见，与工会或者职工代表平等协商确定。未建立职工代表大会的小微企业，可组织全体职工开展讨论，留存参会签到、意见收集记录，完成民主协商程序。

需要特别注意的是，民主程序与公示告知是两个独立环节，不可相互替代。民主程序解决的是制度如何产生的问题，强调劳动者在制定环节的参与；公示告知解决的是制度如何生效的问题，强调劳动者对制度内容的知悉。仅有公示告知而无民主程序，或者仅有民主程序而未公示告知，均可能导致规章制度不能作为用工管理和劳动争议处理的依据。

制定修改程序的法定步骤。（1）草案起草：由企业人力资源部门或专门工作小组起草规章制度草案；（2）职工讨论：将草案提交职工代表大会或全体职工讨论，征求意见，留存会议纪要、签到表、意见反馈等材料；（3）平等协商：与工会或职工代表就草案内容进行平等协商，充分吸纳合理意见，形成协商记录并由双方签字确认；（4）公示告知：将经协商确定的规章制度向全体劳动者公示，确保劳动者知晓；（5）备案存档：将规章制度文本、制定过程材料（会议纪要、签到表、意见反馈等）妥善存档。

公示方式。企业可以采取以下方式公示规章制度：（1）在企业内部网站或OA系统发布；（2）在公告栏张贴；（3）编入《员工手册》发放给每位劳动者并签收确认；（4）组织培训学习并签到；（5）通过电子邮件发送给每位劳动者。无论采取何种方式，企业都应当保留公示的证据材料，如签收记录、培训签到表、邮件发送记录等。

公示证据的保存。无论采取何种方式公示，企业都应当保留公示的证据材料。司法实践中，裁判机构审查公示是否有效，核心在于用人单位能否证明劳动者“实际知悉”规章制度内容。建议优先采取以下方式：（1）书面签收：将规章制度作为《员工手册》或单独文件发放给劳动者，要求劳动者本人签字确认“已阅读并知悉全部内容”，签收记录由企业妥善保管；（2）集中培训：组织规章制度专题培训，留存培训通知、签到表、培训照片或录像；（3）单位考试：将规章制度内容纳入入职或在职培训考试，留存试卷及成绩记录；（4）电子邮件或OA系统：通过企业邮箱或办公系统发送规章制度，保留发送记录，但需注意仅凭发送记录可能不足以证明劳动者已读，建议辅以其他方式。不推荐仅通过微信群、钉钉群发送电子版的方式公示，除非能够证明劳动者已读且内容完整可查。

三、劳动规章制度的主要内容

企业劳动规章制度一般应当包含以下主要内容：

（1）总则：制定目的、适用范围、基本原则等。（2）招聘与录用管理：招聘条件、录用程序、入职管理等。（3）劳动合同管理：合同签订、变更、解除、终止的条件和程序等。（4）工时与考勤管理：工作时间、考勤制度、请假审批程序等。（5）薪酬福利管理：工资构成、发放标准、调整机制、福利待遇等。（6）绩效管理：考核标准、考核周期、考核结果运用等。（7）劳动纪律与行为规范：工作纪律、保密义务、廉洁要求、行为准则等。（8）奖惩制度：奖励条件、违纪行为的处分种类和适用标准等。特别要明确“严重违反规章制度”的具体情形，作为解除劳动合同的依据。（9）安全卫生管理：安全生产

制度、职业危害防护、应急处理等。（10）培训管理：入职培训、在岗培训、培训服务期约定等。（11）保密与竞业限制管理：保密范围、竞业限制期限和补偿标准等。（12）附则：解释权、生效日期、修订程序等。

四、规章制度内容常见问题与风险防范

1.内容违法。规章制度中存在违反法律法规强制性规定的内容，如“员工入职一年内不得怀孕”“自愿放弃社保”“发生工伤公司概不负责”等。此类条款无效，企业还可能面临行政处罚。企业应当定期对规章制度进行合规审查，及时修改违法条款。根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十条规定，用人单位直接涉及劳动者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；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

2.程序不合法。规章制度未经民主程序（职工代表大会或全体职工讨论、与工会或职工代表协商）制定，或未经公示程序告知劳动者。程序不合法的规章制度不能作为处理劳动争议的依据。企业应当保留完整的制度制定程序材料。

3.“严重违反规章制度”的标准不明确。企业以“严重违反规章制度”为由解除劳动合同，但规章制度中未明确界定何种行为属于“严重违反”，导致解除行为被认定为违法解除。企业应当在规章制度中采用列举加概括的方式，明确界定“严重违反规章制度”的具体情形。

4.处罚标准不合理。规章制度中的处罚标准畸重畸轻，如同样的违纪行为在不同条款中规定了不同的处罚标准，或者轻

微违纪即给予解除劳动合同处分。处罚标准应当遵循比例原则，与违纪行为的严重程度相匹配。

5.未及时更新。规章制度长期未修订，与现行法律法规不符或与企业管理实际脱节。企业应当至少每年对规章制度进行一次审查，及时根据法律法规变化和管理需要进行修订。

6.规章制度与劳动合同约定不一致。根据《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）》第五十条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。企业应当注意规章制度内容与劳动合同约定保持一致，避免因不一致导致规章制度不能适用。

五、依据规章制度解除劳动合同的适用条件与程序

1.适用条件。根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条第二项规定，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，无需支付经济补偿。适用该条解除劳动合同需要同时满足以下条件：

（1）规章制度合法有效。规章制度内容合法，经过民主程序制定，并已向劳动者公示告知。内容合法、民主程序、公示告知三者缺一不可，构成规章制度发生效力的三大要件。

（2）劳动者的行为确实违反了规章制度。企业有充分证据证明劳动者存在违反规章制度的行为，如监控录像、书面检讨、证人证言、邮件记录等。

（3）违反行为达到“严重”程度。劳动者的违纪行为属于规章制度中明确界定的“严重违反”情形，或者根据一般认知和社会常理可以认定为严重违反。需要特别注意的是，即使规章制

度条款有效，裁判机构仍会对条款的合理性进行审查。如果条款所列明的行为达不到普通意义上的“严重”程度，仍可能被认定为无效。例如，“迟到3次即解除劳动合同”“在办公场所大声喧哗即解除”等规定，极有可能被判定为不合理。企业应当遵循比例原则，确保违纪行为的严重程度与解除劳动合同的处分相匹配。

2.解除程序。（1）调查取证：对劳动者的违纪行为进行调查，收集和固定相关证据；（2）通知工会：事先将解除理由通知工会，听取工会意见；（3）书面通知：向劳动者出具书面解除劳动合同通知书，载明解除理由和法律依据；（4）办理手续：在十五日内办理档案和社会保险关系转移手续，结清工资和经济补偿（如有）。

六、劳动规章制度违法的法律后果

根据《中华人民共和国劳动合同法》第八十条规定，用人单位直接涉及劳动者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；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。违反规章制度的法律后果主要包括：（1）违法条款无效，不能作为企业管理和处理劳动争议的依据；（2）劳动行政部门责令改正，给予警告；（3）给劳动者造成损害的，承担赔偿责任；（4）因依据违反规章制度解除劳动合同被认定为违法解除的，需支付赔偿金（经济补偿的二倍）；（5）损害企业声誉，影响劳动关系和谐；（6）规章制度程序不合法（未经民主程序或未公示）的，即使内容合法，也不能作为处理劳动争议的依据，企业依据该制度作出的处罚或解除决定可能被认定为违法。

企业应当定期对劳动规章制度进行合规审查，由法务部门或外部律师对制度内容逐条审核，确保符合现行法律法规。发现违法条款的，应当及时修订并重新履行民主程序和公示程序。

第九章 特殊劳动保护

一、女职工特殊劳动保护

女职工特殊劳动保护是劳动保护制度的重要组成部分。根据《中华人民共和国劳动法》《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》《山东省女职工劳动保护办法》等法律法规，企业应当对女职工实行特殊劳动保护。

禁忌劳动范围。根据《女职工劳动保护特别规定》附录规定，女职工禁忌从事的劳动范围包括：（1）矿山井下作业；（2）体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；（3）每小时负重6次以上、每次负重超过20公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过25公斤的作业。女职工在经期、孕期、哺乳期还有额外的禁忌劳动范围，企业应当严格按照规定执行。

根据《山东省女职工劳动保护办法》第七条，用人单位应当书面告知女职工本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位、在劳动过程中可能产生的职业危害及其后果，并落实职业危害防护措施和待遇。

孕期保护。根据《女职工劳动保护特别规定》第六条，对怀孕的女职工，用人单位不得安排其从事孕期禁忌从事的劳动；对不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动；对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班

劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间；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。

根据《山东省女职工劳动保护办法》第十一条，用人单位应当对孕期女职工给予以下保护：（1）不安排国家规定的孕期禁忌从事的劳动；（2）不能适应原安排的劳动的，根据医疗机构诊断证明减轻其劳动量或者安排其他能够适应的劳动；（3）在劳动时间内进行产前检查的，将其所需时间计入劳动时间；（4）怀孕不满3个月并且妊娠反应剧烈的，在劳动时间内安排其一定的休息时间；（5）怀孕7个月以上的，不延长其劳动时间或者安排其夜班劳动，每天在劳动时间内安排其休息不少于1小时。孕期女职工上班确有困难申请离岗休息的，可以与用人单位协商。

产期保护。女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。根据《山东省女职工劳动保护办法》第十二条，符合法律、法规规定生育子女的夫妻，依法增加女职工产假60天、给予男方护理假7天。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。产假期间的生育津贴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；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。

根据《山东省女职工劳动保护办法》第十四条，女职工产假期满上班，用人单位可以给予1至2周的适应时间。

哺乳期保护。对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得安排其从事哺乳期禁忌从事的劳动，不得延长劳动时间或

者安排夜班劳动。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。用人单位应当在劳动时间内安排哺乳时间，且哺乳时间计入劳动时间。

不得解除保护。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定，女职工在孕期、产期、哺乳期的，用人单位不得依照第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同。劳动合同期满，女职工在孕期、产期、哺乳期的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

根据《山东省女职工劳动保护办法》第八条，用人单位不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等情形降低其工资、福利待遇，限制其晋级、晋职、评定专业技术职务，单方面解除劳动合同、聘用合同或者予以辞退。

二、未成年工特殊保护

未成年工是指年满十六周岁未满十八周岁的劳动者。根据《中华人民共和国劳动法》第五十八条规定，国家对未成年工实行特殊劳动保护。未成年工的特殊保护是针对未成年工处于生长发育期的特点，以及接受义务教育的需要，采取的特殊劳动保护措施。

禁忌劳动范围。根据《未成年工特殊保护规定》第三条，用人单位不得安排未成年工从事以下范围的劳动：（一）《生产性粉尘作业危害程度分级》国家标准中第一级以上的接尘作业；（二）《有毒作业分级》国家标准中第一级以上的有毒作业；（三）《高处作业分级》国家标准中第二级以上的高处作业；（四）《冷水作业分级》国家标准中第二级以上的冷水作

业；（五）《高温作业分级》国家标准中第三级以上的高温作业；（六）《低温作业分级》国家标准中第三级以上的低温作业；（七）《体力劳动强度分级》国家标准中第四级体力劳动强度的作业；（八）矿山井下及矿山地面采石作业；（九）森林业中的伐木、流放及守林作业；（十）工作场所接触放射性物质的作业；（十一）有易燃易爆、化学性烧伤和热烧伤等危险性大的作业；（十二）地质勘探和资源勘探的野外作业；（十三）潜水、涵洞、涵道作业和海拔三千米以上的高原作业（不包括世居高原者）；（十四）连续负重每小时在六次以上并每次超过二十公斤，间断负重每次超过二十五公斤的作业；（十五）使用凿岩机、捣固机、气镐、气铲、铆钉机、电锤的作业；（十六）工作中需要长时间保持低头、弯腰、上举、下蹲等强迫体位和动作频率每分钟大于五十次的流水线作业；（十七）锅炉司炉。

根据《未成年工特殊保护规定》第四条，未成年工患有某种疾病或具有某些生理缺陷（非残疾型）时，用人单位不得安排其从事以下范围的劳动：（一）《高处作业分级》国家标准中第一级以上的高处作业；（二）《低温作业分级》国家标准中第二级以上的低温作业；（三）《高温作业分级》国家标准中第二级以上的高温作业；（四）《体力劳动强度分级》国家标准中第三级以上体力劳动强度的作业；（五）接触铅、苯、汞、甲醛、二硫化碳等易引起过敏反应的作业。

工作时间保护。未成年工每日工作时间不得超过八小时，每周不得超过四十小时。不得安排未成年工加班加点和从事夜班工作。

健康检查。用人单位应当对未成年工定期进行健康检查。在安排工作岗位之前、工作满一年时、年满十八周岁距前一次体检已超过半年时，应当进行健康检查。

未成年工体检和登记，由用人单位统一办理和承担费用。用人单位应根据未成年工的健康检查结果安排其从事适合的劳动，对不能胜任原劳动岗位的，应根据医务部门的证明，予以减轻劳动量或安排其他劳动。

三、职业病危害岗位防护

根据《中华人民共和国职业病防治法》规定，用人单位应当为劳动者创造符合国家职业卫生标准和卫生要求的工作环境和条件，并采取措施保障劳动者获得职业卫生保护。

前期预防。用人单位工作场所存在职业病目录所列职业病的危害因素的，应当及时、如实向所在地卫生行政部门申报危害项目，接受监督。新建、扩建、改建建设项目和技术改造、技术引进项目可能产生职业病危害的，建设单位在可行性论证阶段应当进行职业病危害预评价。

劳动过程中的防护与管理。用人单位应当采取下列职业病防治管理措施：（1）设置或者指定职业卫生管理机构或者组织，配备专职或者兼职的职业卫生管理人员，负责本单位的职业病防治工作；（2）制定职业病防治计划和实施方案；（3）建立、健全职业卫生管理制度和操作规程；（4）建立、健全职业卫生档案和劳动者健康监护档案；（5）建立、健全工作场所职业病危害因素监测及评价制度；（6）建立、健全职业病危害事故应急救援预案。

职业健康检查。对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照规定组织上岗前、在岗期间、离岗时的职业健康检查，并将检查结果书面告知劳动者。职业健康检查费用由用人单位承担。不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业；不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业；对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者，应当调离原工作岗位，并妥善安置。

防护设施和个人防护用品。用人单位必须采用有效的职业病防护设施，并为劳动者提供个人使用的职业病防护用品。用人单位为劳动者个人提供的职业病防护用品必须符合防治职业病的要求；不符合要求的，不得使用。

四、禁止使用童工

根据《中华人民共和国劳动法》第十五条和《禁止使用童工规定》（国务院令 第 364 号）规定，国家机关、社会团体、企业事业单位、民办非企业单位或者个体工商户均不得招用不满 16 周岁的未成年人。禁止任何单位或者个人为不满 16 周岁的未成年人介绍就业。禁止不满 16 周岁的未成年人开业从事个体经营活动。

根据《禁止使用童工规定》规定，单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准给予处罚；在使用有毒物品的作业场所使用童工的，按照《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》规定的罚款幅度，或者按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准，从重处罚。劳动保障行政部门应当责令用人单位限期将童工送回原居住地交其

父母或者其他监护人，所需交通和食宿费用全部由用人单位承担。用人单位经劳动保障行政部门责令限期改正，逾期仍不将童工送交其父母或者其他监护人的，从责令限期改正之日起，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处1万元罚款的标准处罚，并由市场监管部门吊销其营业执照或者由民政部门撤销民办非企业单位登记。

用人单位招用人员时，必须核查被招用人员的身份证；对不满16周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。用人单位未按照规定保存录用登记材料，或者伪造录用登记材料的，由劳动保障行政部门处1万元的罚款。

企业招用劳动者时，应当严格核查劳动者年龄，留存身份证复印件。对疑似未满16周岁的，应当拒绝录用。企业将工程（业务）发包给不具有用工主体资格的组织或个人时，该组织或个人招用童工的，企业可能承担连带责任。

童工患病或者受伤的，用人单位应当负责送到医疗机构治疗，并负担治疗期间的全部医疗和生活费用。童工伤残或者死亡的，用人单位还应当一次性对伤残童工、死亡童工的直系亲属给予赔偿。

五、风险防范要点

1.严格执行女职工特殊保护规定，不得安排女职工从事禁忌劳动。对孕期、产期、哺乳期女职工给予特殊保护，不得违法解除劳动合同。应当书面告知女职工禁忌从事的劳动范围，对怀孕7个月以上的女职工每天安排不少于1小时的休息时间。

2.招用未成年工的，应当遵守禁忌劳动范围、工作时间、健康检查等特殊保护规定。未成年工不得安排加班和夜班。

3.存在职业病危害的岗位，应当依法申报、定期检测、组织职业健康检查、提供防护设施和用品，建立职业卫生档案。

4.严格核查劳动者年龄，坚决杜绝使用童工。将业务外包的，应当核查承包方的用工主体资格。

5.女职工产假期间的生育津贴应当按时足额发放，不得因生育降低女职工工资福利待遇。

6.对接触职业病危害作业的劳动者，离岗时必须进行职业健康检查，未进行离岗前职业健康检查的不得解除劳动合同。

7.招用未成年工的，应当核查身份证并妥善保存录用登记材料，定期进行健康检查并承担体检费用。不得安排未成年工从事《未成年工特殊保护规定》第三条、第四条禁止的劳动。

第十章 劳务派遣制度

一、劳务派遣的适用范围与岗位限制

劳务派遣是指由劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同，与用工单位订立劳务派遣协议，将被派遣劳动者派往用工单位从事劳动的一种特殊用工形式。劳务派遣单位经营劳务派遣业务，企业使用被派遣劳动者，适用《劳务派遣暂行规定》（人力资源社会保障部令第22号）。依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会以及民办非企业单位等组织使用被派遣劳动者，依照该规定执行。

适用范围限制。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十六条规定，劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。其中：（1）临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；（2）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；（3）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。

比例限制。根据《劳务派遣暂行规定》第四条规定，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百分之十。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。计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。

超比例处理。用工单位使用被派遣劳动者数量超过其用工总量百分之十的，属于违法用工，应当立即制定调整方案降至规定比例。在降至规定比例前，不得新用被派遣劳动者。超比例使用被派遣劳动者的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款。

二、用工单位的义务与责任

根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十二条规定，用工单位应当履行下列义务：（1）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；（2）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；（3）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；（4）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；（5）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。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。

同工同酬。根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十三条规定，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。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。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地设区的市级人民政府公布的职工平均工资确定。

退回机制。根据《劳务派遣暂行规定》第十二条规定，有下列情形之一的，用工单位可以将被派遣劳动者退回劳务派遣

单位：（1）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规定情形的；（2）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）劳务派遣协议期满终止的。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于当地最低工资标准向其按月支付报酬。该义务主体是劳务派遣单位，不是用工单位。

根据《劳务派遣暂行规定》第十三条，被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规定情形的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本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。

三、劳务派遣单位的义务与责任

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十七条规定，经营劳务派遣业务应当具备下列条件：（1）注册资本不得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。经营劳务派遣业务，应当向行政审批部门依法申请行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

劳动合同订立。劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限书面劳动合同，按月支付劳动报酬；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。劳务派遣单位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。劳务派遣单位可以依法与被派遣劳动者约定试用期。劳务派遣单位与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期。

社会保险缴纳。劳务派遣单位应当依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费。劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险，按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费。

解除劳动合同。劳务派遣单位与被派遣劳动者解除或终止劳动合同，适用《中华人民共和国劳动合同法》关于解除和终止劳动合同的一般规定。用工单位将被派遣劳动者退回的，劳务派遣单位不得以此为由直接解除劳动合同，除非符合《中华人民共和国劳动合同法》规定的解除条件。

四、劳务派遣协议的管理

劳务派遣单位与用工单位应当订立书面劳务派遣协议。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、规章制度规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

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。劳务派遣协议期满续签的，应当在协议到期前协商一致并签订续签协议。

用工单位在选择劳务派遣单位时，应当核查其是否具备劳务派遣经营许可证，了解其经营状况和信誉情况。建议用工单位定期评估劳务派遣单位的服务质量和合规情况，对存在违法违规行为的，应当及时终止合作。

五、风险防范要点

1.严格控制劳务派遣用工比例，使用的被派遣劳动者数量不得超过用工总量的百分之十。制定调整方案逐步降低超比例用工。

2.劳务派遣仅适用于临时性、辅助性、替代性岗位，不得在主营业务岗位使用劳务派遣用工。

3.执行同工同酬原则，被派遣劳动者与本单位同类岗位劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

4.选择具备合法资质的劳务派遣单位合作，签订规范的劳务派遣协议，明确双方权利义务。

5.用工单位应当履行法定义务，提供劳动保护和条件，支付加班费、绩效奖金等。不得将被派遣劳动者再派遣。

6.劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者签订二年以上劳动合同，按时足额支付报酬，缴纳社会保险。

7.退回被派遣劳动者应当符合法定条件，退回后无工作期间劳务派遣单位应当按不低于最低工资标准支付报酬。

第十一章 集体合同制度

一、集体协商的提出要约

集体协商是指职工一方与企业一方就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行平等协商的行为。根据《集体合同规定》（劳动和社会保障部令第22号）第三十二条规定，集体协商任何一方均可就集体协商的有关事项以书面形式向对方提出集体协商要求。根据《山东省劳动合同条例》第五十二条，企业职工一方与用人单位可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，通过平等协商订立集体合同。

要约的提出。一方提出集体协商要求的，应当向对方提交书面的协商要约书，明确协商的时间、地点、内容、代表名单等。另一方应当在收到协商要求之日起二十日内以书面形式予以回应，不得拒绝或者拖延。

协商内容。集体协商的内容主要包括：（1）劳动报酬；（2）工作时间；（3）休息休假；（4）劳动安全与卫生；（5）补充保险和福利；（6）女职工和未成年工的特殊保护；（7）职业技能培训；（8）劳动合同管理；（9）奖惩制度；（10）裁员；（11）集体合同期限；（12）变更、解除集体合同的程序；（13）履行集体合同发生争议时的协商处理办法；（14）违反集体合同的责任；（15）双方认为应当协商的其他内容。根据《山东省劳动合同条例》第五十二条，集体合同约定的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。用人单位与职工个人订立的劳动合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同约定的标准。

二、协商代表的产生与资格

职工一方协商代表由本单位工会选派。未建立工会的，由本单位职工民主推荐，并经本单位半数以上职工同意。职工一方的首席代表由本单位工会主席担任或者由工会书面委托的其他职工代表担任。工会主席空缺的，首席代表由工会主要负责人担任。未建立工会的，职工一方的首席代表从协商代表中民主推举产生。女职工人数较多的企业，职工协商代表中应当有女职工代表。

企业一方协商代表由企业法定代表人指派。企业一方的首席代表由企业法定代表人担任或者由其书面委托的其他管理人员担任。

协商代表的人数。集体协商双方的代表人数应当对等，每方至少三人，并各确定一名首席代表。协商代表不得兼任双方代表。

代表保护。根据《集体合同规定》第二十八条规定，职工一方协商代表在其履行协商代表职责期间，用人单位不得与其解除劳动合同，不得随意变更其工作岗位。职工一方协商代表因履行协商代表职责而被解除劳动合同的，依法主张用人单位违法解除劳动合同的赔偿责任。职工协商代表参加集体协商活动占用工作时间的，企业应当视为正常出勤，支付相应工资。

三、集体协商的程序

集体协商应当按照以下程序进行：

（1）协商准备。双方首席代表应当各自确定一名记录员，负责记录协商过程。双方应当在不违反有关保密法律法规的规定和不涉及企业商业秘密的前提下，向对方提供与协商有关的信息和资料。

（2）召开协商会议。集体协商会议由双方首席代表轮流主持。协商会议的议程为：宣布议程和会议纪律；一方首席代表提出协商的具体内容和要求，另一方首席代表就对方的要求作出回应；协商讨论；双方首席代表归纳协商意见。

（3）达成一致。经双方协商代表协商一致的，形成集体合同草案。协商未达成一致的，可以中止协商。中止期限最长不超过六十日。确实无法达成一致的，可以申请劳动行政部门协调处理。根据《山东省劳动合同条例》，集体协商双方应当向对方提供与协商有关的情况和资料，但涉及国家秘密、商业秘密的除外。

四、集体合同的讨论通过

根据《集体合同规定》第三十六条规定，经双方协商代表协商一致的集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论。职工代表大会或者全体职工讨论集体合同草案，应当有三分之二以上职工代表或者职工出席，且须经全体职工代表或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。职工代表大会或者全体职工讨论通过集体合同草案的决议，应当留存会议纪要、签到表、表决记录等材料。

集体合同草案经职工代表大会或全体职工讨论通过后，由集体协商双方首席代表签字，集体合同成立。

五、集体合同的报送审查

根据《集体合同规定》第四十二条规定，集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当自双方首席代表签字之日起 10 日内，由用人单位一方将文本一式三份报送劳动保障行政部门审查。劳动保障行政部门对集体合同或专项集体合同有异议的，应当自收到文本之日起 15 日内将《审查意见书》送达双方协商代表。劳动保障行政部门自收到文本之日起 15 日内未提出异议的，集体合同或专项集体合同即行生效。

六、集体合同的公布执行

集体合同生效后，对企业和全体职工具有约束力。企业应当按照集体合同的约定履行义务，保障职工权益。职工也应当按照集体合同的约定履行劳动义务。企业制定的规章制度不得与集体合同相抵触；劳动合同约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同约定的标准。

集体合同的期限。集体合同的有效期限为一至三年；集体合同期满前三个月内，任何一方均可向对方提出重新签订或者续订集体合同的要求。

集体合同的变更和解除。在集体合同有效期限内，有下列情形之一的，可以变更或者解除集体合同：（1）双方协商一致；（2）因不可抗力致使集体合同部分或者全部不能履行；（3）企业因被兼并、解散、破产等原因致使集体合同无法履行；（4）法律法规规定的其他情形。变更或者解除集体合同应当报送劳动保障行政部门审查。

集体合同履行的监督。集体合同履行的日常监督由企业工会负责。工会应当定期向职工代表大会或者全体职工报告集体合同履行情况。企业违反集体合同的，工会可以依法要求企业

承担责任；因履行集体合同发生争议的，双方可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

七、风险防范要点

1.企业收到职工方提出的集体协商要约后，应当在二十日内书面回应，不得拒绝或拖延。

2.保障职工协商代表的合法权益，在协商代表履行职责期间不得解除劳动合同或随意调岗。

3.集体协商应当遵循平等协商、诚实信用的原则，双方应当如实提供协商所需的信息和资料。

4.集体合同草案必须经职工代表大会或全体职工讨论通过，未经法定程序通过的集体合同无效。

5.集体合同签订后应当及时报送劳动行政部门审查，审查通过后方可生效并公布执行。

6.企业应当严格按照集体合同约定履行义务，定期向职工报告履行情况，接受工会和职工的监督。

7.集体合同约定的标准不得低于法定最低标准；企业规章制度不得与集体合同相抵触；个人劳动合同标准不得低于集体合同。

第十二章 新就业形态用工

一、劳动合同和书面协议订立

新就业形态用工是指依托互联网平台就业的用工形式，主要包括网约配送员、网约车驾驶员、网络主播、快递员等。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》（人社部发〔2021〕56号）规定，符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。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，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。

劳动关系认定标准。根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）规定，认定劳动关系应当同时具备以下情形：（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。

认定新就业形态劳动关系，不以双方订立的承揽、合作协议等名称为准，应根据用工事实，综合考量劳动者对工作时间、工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、是否须遵守工作规则、算法规则、劳动纪律和奖惩办法、工作持续性、能否决定或改变交易价格等因素；对存在用工事实、构成

支配性劳动管理的，依法认定存在劳动关系（参照最高人民法院第 42 批指导性案例 237—240 号）。

平台企业用工分类。（1）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同，全面适用劳动法律法规，依法参加社会保险。（2）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，企业应当与劳动者订立书面协议，合理确定双方权利义务，并承担公平就业、劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生保护等基本保障责任；书面协议不得排除或者降低上述基本保障责任。符合试点条件的，按照规定参加职业伤害保障。（3）个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等的，按照民事法律调整双方的权利义务，企业应当尊重劳动者的自主经营权利，不得以合作、承揽等名义规避依法应当承担的责任。

平台企业与其他企业采取劳务派遣、外包、加盟等合作用工方式的，应当选择具备合法经营资质的企业，并对合作企业保障劳动者权益的情况进行监督。

二、劳动者休息和劳动报酬权益保障

休息权保障。平台企业应当完善休息制度，科学确定劳动者工作强度和劳动时长，保障劳动者休息休假权利。企业应当结合行业特点，合理确定接单标准和休息规则，避免超强度劳动。对于不完全符合确立劳动关系情形的劳动者，企业应当引导劳动者合理安排工作时间，对连续工作较长时间的，应当设置强制休息机制。

劳动报酬保障。（1）符合确立劳动关系情形的，企业应当依法按时足额支付劳动报酬，不得低于当地最低工资标准。

(2) 不完全符合确立劳动关系情形的，企业应当完善分配制度，合理确定抽成比例，确保劳动者提供正常劳动的机会和劳动报酬不低于当地最低工资标准。企业不得以“自主接单”为由规避劳动报酬保障责任。(3) 平台企业应当完善定价机制，保障劳动者在恶劣天气、节假日等特殊时期的劳动报酬水平，不得随意压低单价。根据《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》要求，平台应当确保外卖送餐员正常劳动所得不低于当地最低工资标准。平台不得将“最严算法”作为考核要求，通过“算法取中”等方式合理确定订单数量、配送时限、路线规划等。

三、劳动者劳动规则公示

平台企业制定或修改算法规则、平台规则、服务标准等直接涉及劳动者权益的制度和规则时，应当充分听取劳动者意见，并将结果公示。公示方式应当便于劳动者知晓和理解，如在平台 APP 中设置专门的规则公示页面、通过推送通知告知劳动者等。平台企业应当保障劳动者的知情权，向劳动者公开以下信息：(1) 工作规则和劳动标准；(2) 计件单价、抽成比例和报酬构成；(3) 奖惩规则和考核标准；(4) 订单分配机制和算法逻辑的基本规则；(5) 个人权益查询渠道。企业不得以“商业秘密”为由拒绝公开直接涉及劳动者权益的基本规则信息。平台企业修改劳动规则、算法规则等可能影响劳动者权益的，应当提前公示，给予劳动者合理的适应期。不得以“系统升级”等名义突然变更规则，损害劳动者合法权益。

四、劳动者权益维护服务

平台企业应当建立健全劳动者权益维护机制，畅通劳动者诉求表达渠道。具体措施包括：（1）在平台 APP 中设置便捷的投诉举报和申诉渠道，及时回应和处理劳动者的合理诉求；（2）设立专门的客服团队或权益保障部门，负责处理劳动者权益纠纷；（3）建立劳动者权益保障基金，用于处理劳动者在工作中遭受意外伤害等情况的救助。

社会保险。根据《关于开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点工作的通知》，在部分出行、外卖、即时配送、同城货运等行业开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点。平台企业应当按照规定为劳动者缴纳职业伤害保障费。符合确立劳动关系情形的，应当依法参加社会保险。不完全符合确立劳动关系情形的，鼓励劳动者以灵活就业人员身份参加社会保险，企业应当提供便利。

职业培训。平台企业应当根据行业特点和劳动者需求，组织开展职业培训，提高劳动者的职业技能和安全意识。培训内容应当包括安全生产、交通安全、服务规范、法律法规等方面。鼓励企业通过线上培训等方式，为劳动者提供灵活便捷的培训服务。

集体协商。指导和推动新就业形态行业工会组织建设，推动平台企业、平台合作企业与工会或劳动者代表开展集体协商，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项进行协商，签订集体合同或行业性集体合同。

五、风险防范要点

1.准确界定用工关系类型，符合确立劳动关系情形的应当依法签订劳动合同；不完全符合的应当签订书面协议。

2.保障劳动者基本权益，包括公平就业、合理报酬、休息休假、安全卫生保护等。不得以“灵活就业”为由规避法定责任。

3.科学确定工作强度和劳动时长，完善休息制度，避免超强度劳动。在恶劣天气等特殊时期调整配送时限和要求。

4.完善算法规则和平台规则的公示机制，保障劳动者的知情权和参与权。修改规则应当提前公示并给予适应期。

5.畅通劳动者诉求渠道，及时处理劳动纠纷。建立健全职业伤害保障机制，鼓励劳动者参加社会保险。

6.积极参与行业集体协商，通过集体合同制度维护新就业形态劳动者的合法权益。

7.关注国家及地方关于新就业形态用工的最新政策法规，及时调整用工管理策略。

第十三章 劳动争议处理

一、劳动争议的范围与类型

劳动争议，是指劳动者与用人单位之间因劳动权利义务发生的争议。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用本法：（1）因确认劳动关系发生的争议；（2）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；（3）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；（4）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；（5）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；（6）法律法规规定的其他劳动争议。

实践中，劳动争议主要集中在以下几类：（1）劳动报酬类争议，包括拖欠工资、加班费、奖金、津贴等争议；（2）劳动合同类争议，包括未签订书面劳动合同的双倍工资、劳动合同解除或终止的合法性、经济补偿等争议；（3）社会保险类争议，包括未缴或少缴社会保险费、工伤认定及待遇等争议；（4）休息休假类争议，包括年休假、加班、各类假期待遇等争议；（5）规章制度类争议，包括依据规章制度处罚、解除劳动合同等争议。

二、劳动争议的处理途径

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第五条规定，发生劳动争议，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，除本法另有规定外，可以向人民法院提起诉讼。

劳动争议处理的基本途径包括：（1）协商和解：劳动者与用人单位自行协商解决争议；（2）调解：通过企业劳动争议调解委员会、基层人民调解组织等调解组织进行调解；（3）仲裁：向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；（4）诉讼：对仲裁裁决不服的，向人民法院提起诉讼。劳动争议仲裁是提起诉讼的前置程序，未经仲裁不得直接向人民法院提起诉讼。

三、劳动争议的预防工作

预防劳动争议是劳动关系工作的首要任务。企业应当从源头上预防和减少劳动争议，具体措施包括：

（1）依法规范用工。严格遵守劳动法律法规，及时签订书面劳动合同，依法缴纳社会保险，按时足额支付劳动报酬，依法安排工作时间和休息休假。

（2）健全规章制度。依法制定和完善劳动规章制度，确保制度内容合法、程序民主、公示到位，为用工管理提供依据。

（3）加强沟通协商。建立畅通的沟通渠道，及时了解劳动者的诉求和意见，通过协商解决分歧，避免矛盾激化。发挥工会和职工代表大会的作用，推行集体协商和集体合同制度。

（4）规范用工档案管理。妥善保存劳动合同、考勤记录、工资支付记录、考核记录、处分决定等用工管理档案，为处理争议提供证据支持。

（5）开展普法宣传。定期组织管理人员和劳动者学习劳动法律法规，增强双方的法治意识，从源头上减少违法行为的发生。

（6）建立劳动争议预警机制。关注劳动者情绪和动态，对可能引发争议的苗头性问题及时排查、及时化解。

四、劳动争议协商和解

协商和解是劳动争议处理的首要途径，也是成本最低、最有利于维护劳动关系和谐的方式。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。协商和解的要点：（1）双方应当本着诚信、平等、自愿的原则进行协商；（2）协商应当围绕争议焦点进行，明确争议事项和双方诉求；（3）达成和解的，应当签订书面和解协议，明确履行期限和方式；（4）和解协议应当具备法律效力，双方应当自觉履行；（5）一方不履行和解协议的，另一方可以依法申请调解或仲裁。

企业在协商和解过程中应当注意：（1）不得采取威胁、恐吓、强迫等手段强迫劳动者接受不合理方案；（2）和解协议内容不得违反法律法规强制性规定；（3）涉及经济补偿、工伤待遇等法定权益的，不得以“私了”方式规避法定责任；（4）妥善保存协商记录和和解协议文本。

五、劳动争议基层调解

根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十条规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：

（1）企业劳动争议调解委员会；（2）依法设立的基层人民调解

组织；（3）在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

企业劳动争议调解委员会。由职工代表和企业代表组成，职工代表由工会成员担任或者由全体职工推举产生，企业代表由企业负责人指定。企业调解委员会主任由工会主席或者双方推举的人员担任。企业应当为调解委员会提供必要的工作条件和经费支持。

调解程序。当事人申请调解的，可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。调解组织应当自收到调解申请之日起十五日内结束调解；十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。达成调解协议的，应当制作调解协议书，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。

调解协议的法律效力。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第十六条规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，劳动者可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

六、劳动争议仲裁

劳动争议仲裁是解决劳动争议的主要法律途径。当事人申请仲裁应当在法定时效内提出。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被

侵害之日起计算。劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受一年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

申请仲裁的条件。当事人申请劳动争议仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。仲裁申请书应当载明下列事项：（1）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；（2）仲裁请求和所根据的事实、理由；（3）证据和证据来源、证人姓名和住所。

仲裁裁决。仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。对仲裁裁决不服的，当事人可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

一裁终局。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十七条规定，下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（1）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；（2）因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

撤销终局裁决的特别规定。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条规定，用人单位有证据证明终局裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内，向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁

决：（1）适用法律、法规确有错误的；（2）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；（3）违反法定程序的；（4）裁决所根据的证据是伪造的；（5）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；（6）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。人民法院组成合议庭审查核实裁决有前述情形之一的，应当裁定撤销。

新司法解释的裁判规则提示。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（二）》（法释〔2025〕12号）：用人单位未依法与劳动者订立书面劳动合同应支付的二倍工资按月计算，不满一个月的按该月实际工作日计算；因劳动者本人故意或者重大过失未订立书面劳动合同的，用人单位不承担支付二倍工资的责任；当事人在仲裁期间因自身原因未提出仲裁时效抗辩，在一审或者二审诉讼期间提出的，人民法院不予支持；劳动者被多个关联单位交替或者同时用工的，按照用工管理行为综合认定劳动关系，劳动者可以请求关联单位共同承担支付劳动报酬、福利待遇等责任；承包人将业务转包、分包给不具备合法经营资格的组织或者个人，或者不具备合法经营资格的组织、个人挂靠经营的，由承包人、被挂靠单位承担用工主体责任。企业涉诉时应当结合上述规则组织证据和抗辩。

七、常见问题与风险防范

1.时效风险。劳动争议仲裁时效为一年，超过时效申请仲裁的，仲裁委员会不予受理或驳回请求。企业应当及时处理劳动争议，避免拖延导致时效过期。

2.证据风险。企业未能妥善保存用工管理档案（考勤记录、工资记录、合同文本等），在争议处理中因举证不能而败诉。建议建立规范的用工档案管理制度，保存期限至少两年。

3.程序风险。解除劳动合同未履行通知工会等法定程序，导致解除行为被认定为违法解除。企业应当严格按照法定程序操作，并保留程序履行证据。

4.执行风险。对生效的仲裁裁决、法院判决拒不执行，将面临法院强制执行、列入失信名单等法律后果。企业应当依法履行生效法律文书确定的义务。

5.群体性事件风险。劳动争议处理不当可能引发群体性事件。企业应当建立劳动争议预警机制，及时发现和化解矛盾，必要时请求劳动行政部门、工会等协助处理。

第十四章 企业用工合规管理制度建设框架

本章帮助企业从“零散应对”走向“体系化管理”，提供制度建设的基本逻辑、制度清单和操作流程，而非可直接填写的模板。企业可结合自身规模和管理需要，参照本章框架逐步建立和完善用工合规管理制度体系。

一、制度建设的基本逻辑

第一步：内容合法。制度内容不得低于法定标准，不得免除用人单位法定责任、排除劳动者权利。特别注意：最低工资标准、法定工时、加班费计算、社保缴纳、女职工特殊保护等属于法律强制性规定，企业不得以任何形式规避。

第二步：民主程序。直接涉及劳动者切身利益的规章制度（劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律、劳动定额管理等），应当经职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商确定。民主程序解决的是“制度如何产生”的问题，核心是保障劳动者的参与权。小微企业未建立职工代表大会的，可组织全体职工讨论，留存参会签到和意见收集记录。

第三步：公示告知。制度经民主程序确定后，应当向全体劳动者公示或告知。公示告知解决的是“制度如何生效”的问题，核心是保障劳动者的知情权。推荐的公示方式：书面签收（要求劳动者签字确认“已阅读并知悉全部内容”）、集中培训（留存培训通知、签到表）、单位考试（留存试卷）。仅通过微

信群发送电子版的方式，证明力较弱，建议辅以其他方式。民主程序与公示告知是两个独立环节，不可相互替代。

第四步：定期修订。企业应当至少每年对用工管理制度进行一次合规审查，根据法律法规变化、政策调整和管理实际需要及时修订。修订涉及劳动者切身利益的条款时，应当重新履行民主程序和公示程序。

二、企业用工管理制度清单

企业可根据规模和实际需要，参照以下优先级逐步建立制度：

第一优先级（法定必备）：

（1）劳动合同管理制度：明确合同签订、续订、变更、解除、终止的流程和责任分工。

（2）工资支付制度：明确工资构成、支付周期、支付日期、加班费计算基数、代扣项目等。

（3）考勤与工时管理制度：明确工作时间、考勤方式、加班审批流程、请假审批权限。

（4）请假休假制度：明确各类假期的申请条件、审批程序、所需材料、待遇标准。

第二优先级（风险管理需要）：

（5）绩效管理制度：明确考核标准、考核周期、考核结果运用。

（6）奖惩制度：明确奖励条件、违纪行为的等级划分和对应处理措施。尤其要明确“严重违反规章制度”的具体情形。

（7）保密与竞业限制制度：明确商业秘密范围、保密措施、竞业限制人员范围和补偿标准。

（8）安全卫生管理制度：明确安全生产责任、职业危害防护、应急处理流程。

第三优先级（体系建设需要）：

（9）招聘与录用管理制度：明确招聘流程、入职审查标准、录用条件告知程序。

（10）培训管理制度：明确入职培训、在岗培训、培训服务期约定等。

（11）劳动争议处理制度：明确内部协商、调解流程，配备调解人员。

三、制度建设的操作流程

1.起草。由人力资源部门或专门工作小组起草制度草案。起草时应当对照现行法律法规和本指引各章要求，逐条审查制度内容的合法性。建议同时参照全国工商联、中国企联《民营企业劳动用工管理制度（参考文本）》等权威模板，但不得直接照搬，应当结合企业实际调整。

2.职工讨论。将草案提交职工代表大会或全体职工讨论，征求意见。注意留存：会议通知、签到表、会议纪要、劳动者意见记录。对于未采纳的意见，建议记录理由，体现协商过程的完整性。

3.工会协商。与工会或职工代表就草案内容进行平等协商。根据《劳动合同法》第四条的规定，法律要求的是“讨论”和“协商”过程，最终决定权在用人单位，但必须确保协商程序的真实性。协商过程应当形成书面记录，由双方签字确认。

4.公示签收。将经协商确定的制度向全体劳动者公示。优先采用书面签收方式，要求劳动者在《员工手册》签收单或制

度确认书上签字。签收单应当载明“本人已阅读并知悉《XX制度》全部内容”。公示证据应当妥善存档，保存期限与劳动合同保存期限一致。

5.存档备查。将制度文本、民主程序材料（会议纪要、签到表、意见记录、协商记录）、公示签收材料、培训记录等一并存档。制度修订时，旧版材料和修订过程材料同样需要存档。

四、制度建设中的常见问题与应对

问题一：小微企业没有职工代表大会，如何履行民主程序？

应对：可以组织全体职工讨论。留存全体职工参会签到表、讨论记录、意见收集表。人数较少的，可以采用逐人征求意见的方式并留存书面记录。

问题二：制度制定时间较早，当时没有留存民主程序材料，现在还能用吗？

应对：如果制度仍在使用但缺乏程序材料，建议尽快按照现行程序要求重新履行民主程序和公示程序，形成新的程序证据。在争议中，缺乏程序材料的制度可能不被裁判机构采纳。

问题三：规章制度与劳动合同约定不一致，以哪个为准？

应对：根据司法解释，劳动者请求优先适用劳动合同约定的，人民法院应予支持。建议企业在劳动合同中明确“规章制度作为劳动合同附件”或“劳动合同与规章制度不一致时以劳动合同为准”，同时注意保持两者内容的一致性。

问题四：制度发布后劳动者不签收怎么办？

应对：可以采用集中培训方式，留存培训签到表；或通过企业邮箱发送制度文本并要求回复确认；或组织制度内容考试并留存试卷。多种方式组合使用，形成完整的公示证据链。

五、制度建设的持续改进

1.年度审查机制：每年至少一次对全部用工管理制度进行合规审查，重点关注法律法规更新（如最低工资标准调整、社保缴费基数变化、地方假期政策调整等）。

2.争议反馈机制：将劳动争议处理中暴露的制度缺陷反馈到制度修订中，形成“争议-分析-修订”的闭环。

3.政策跟踪机制：关注济宁市人力资源和社会保障局、山东省人力资源和社会保障厅发布的最新政策，及时调整制度相关内容。

4.培训宣贯机制：新制度发布后，组织管理人员和劳动者进行培训，确保制度内容被正确理解和执行。培训记录同时作为公示证据保存。

第十五章 政策法规

本指引所依据的主要法律法规和政策文件如下。法律法规和政策处于动态更新中，本清单所列文件截止时间为 2026 年 9 月。企业可登录全国人大、国务院、人力资源社会保障部、山东省人力资源和社会保障厅、济宁市人力资源和社会保障局等官方网站查询最新版本。实际适用时，应当以最新有效的法律法规和政策文件为准。

一、法律

1. 《中华人民共和国劳动法》
2. 《中华人民共和国劳动合同法》
3. 《中华人民共和国社会保险法》
4. 《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》
5. 《中华人民共和国就业促进法》
6. 《中华人民共和国妇女权益保障法》
7. 《中华人民共和国职业病防治法》
8. 《中华人民共和国民法典》（相关规定部分）
9. 《中华人民共和国个人信息保护法》
10. 《中华人民共和国工会法》
11. 《中华人民共和国安全生产法》
12. 《中华人民共和国未成年人保护法》
13. 《中华人民共和国反不正当竞争法》
14. 《中华人民共和国刑法》（第二百七十六条之一、第二百四十四条之一）

二、行政法规

1. 《中华人民共和国劳动合同法实施条例》
2. 《社会保险费征缴暂行条例》
3. 《工伤保险条例》
4. 《失业保险条例》
5. 《职工带薪年休假条例》
6. 《国务院关于职工工作时间的规定》
7. 《女职工劳动保护特别规定》
8. 《禁止使用童工规定》
9. 《全国年节及纪念日放假办法》
10. 《劳动保障监察条例》
11. 《人力资源市场暂行条例》
12. 《保障农民工工资支付条例》
13. 《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》

三、部门规章和规范性文件

1. 《工资支付暂行规定》
2. 《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》
3. 《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》
4. 《关于确立劳动关系有关事项的通知》
5. 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）
6. 《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》
7. 《未成年工特殊保护规定》

- 8.《集体合同规定》
- 9.《防暑降温措施管理办法》
- 10.《劳务派遣暂行规定》（人社部令第 22 号）
- 11.《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（人力资源社会保障部等五部门令第 56 号）
- 12.《企业职工带薪年休假实施办法》（人力资源和社会保障部令第 1 号）
- 13.《最低工资规定》（原劳动和社会保障部令第 21 号）
- 14.《劳务派遣行政许可实施办法》（人力资源社会保障部令第 19 号）
- 15.《就业服务和就业管理规定》
- 16.《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》（人社厅发〔2023〕50 号）
- 17.《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》（人社厅发〔2023〕50 号）
- 18.《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》（劳部发〔1994〕503 号）

- 19.《企业劳动争议协商调解规定》
- 20.《保障农民工工资支付条例》配套规范性文件

四、山东省地方性法规和政策

- 1.《山东省人口与计划生育条例》
- 2.《山东省劳动合同条例》
- 3.《山东省企业工资支付规定》
- 4.《山东省女职工劳动保护办法》（省政府令第 322 号）
- 5.《山东省高温天气劳动保护办法》（省政府令第 239 号）

6.《山东省贯彻〈工伤保险条例〉实施办法》（鲁政发〔2011〕25号）

7.《山东省工伤职工停工留薪期管理办法》（鲁劳社〔2006〕15号）

8.《山东省人力资源和社会保障厅等7部门关于印发〈超龄人员和实习学生等特定从业人员参加工伤保险办法（试行）〉的通知》（鲁人社规〔2024〕2号）

9.《关于〈山东省人口与计划生育条例〉实施中有关假期规定适用问题的指导意见》（鲁卫人口家庭字〔2025〕3号）

10.《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）

11.《山东省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》（鲁政字〔2025〕140号）

五、司法解释

1.《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）

2.《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（二）》（法释〔2025〕12号）

3.《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》（法释〔2014〕9号）

六、重要政策

1.《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》（2024年9月全国人大常委会通过）

2.《关于实施弹性退休制度暂行办法》

3.最高人民法院第42批指导性案例（237-240号）

4.山东省劳动人事争议仲裁委员会《关于劳动人事争议案件适用终局裁决的指导意见》（鲁劳人仲〔2016〕3号）