

劳动用工规范化管理指南

广州市人力资源和社会保障局

二〇二六年九月

前 言

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视构建和谐劳动关系。党的二十届三中全会明确提出“完善劳动关系协商协调机制，加强劳动者权益保障”。为深入贯彻落实习近平总书记关于构建和谐劳动关系的重要论述精神，进一步优化营商环境，我们特编制《劳动用工规范化管理指南》。

本指南立足于赋能企业高质量发展，以帮助企业“合规用工、防范风险”为出发点，系统梳理了覆盖用工全流程的规范要求，涵盖招聘与录用、劳动合同、工资福利、工时与休息休假、社会保险、住房公积金、规章制度、专项培训、竞业限制与特殊待遇、离职管理、多元用工及劳动关系管理等十一大核心板块，根据实务需要设计不同条目，并设有要点、操作规范及常见风险和法律責任，同步附带日常用工参考文书。旨在帮助企业精准把握劳动法律法规政策，完善内部规章制度，有效前置化解用工法律风险，降低企业涉诉成本与争议发生率。

广大企业可借鉴参考本指南，完善规章制度，规范用工管理，在保障劳动者合法权益的同时，实现健康稳定可持续发展，促进企业与劳动者的共赢发展。

目 录

第一章 招聘与录用管理

一、招聘录用	1
二、入职体检	3
三、背景调查	5
四、入职手续	7
五、试用期约定	8

第二章 劳动合同管理

一、合同订立	11
二、合同续订	14
三、合同变更	16

第三章 工资福利管理

一、工资构成	19
二、工资计算	21
三、工资支付	25

第四章 工时与休息休假

一、工时制度	27
二、加班管理	28
三、假期管理	30

第五章 社会保险管理

一、险种介绍	44
二、申报缴纳	45
三、违法挂靠参保的法律后果	48

第六章 住房公积金管理

一、制度介绍	49
二、申报缴存	49
三、 公积金账户封存	51
四、违规办理住房公积金的法律后果	51

第七章 规章制度管理

一、规章制度的制定	53
二、规章制度的内容	54
三、规章制度的实施	56

第八章 专项培训、竞业限制与特殊待遇

一、专项培训与服务期	58
二、保密与竞业限制	59
三、特殊待遇服务期	65

第九章 离职管理

一、协商一致解除	67
----------------	----

二、劳动者提出解除	68
三、用人单位提出解除	69
四、劳动合同终止	74
五、弹性退休管理	77
六、离职手续	79
七、经济补偿与赔偿金	82

第十章 多元化用工规范

一、劳务派遣	86
二、非全日制用工	90
三、实习与见习	91
四、超龄劳动者用工	93

第十一章 劳动关系管理

一、民主管理建设	97
二、劳动争议处理	99

附录：参考文书

劳动用工管理风险自查表	104
新员工入职登记表	112
职工名册	115
订立书面劳动合同通知书	116
劳动合同	117

变更劳动合同协议书	137
续订劳动合同通知书	138
竞业限制协议	139
解除(终止)劳动合同的证明	143
弹性提前退休告知书	144
弹性延迟退休协议书	146
终止弹性延迟退休协议书	148
广州市用人单位招用超龄劳动者书面用工协议	152

第一章 招聘与录用管理

一、招聘录用

➤ 要点：

劳动者享有平等就业和选择职业的权利。

用人单位依法享有自主用人的权利。用人单位应当依照法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

用人单位和劳动者建立劳动关系，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歧视。

➤ 操作规范：

1. 招聘广告不得含有涉及就业歧视的内容

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。

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。

用人单位的招聘广告不得以性别为由歧视妇女。广播、电视、报刊、互联网等媒体不得发布歧视妇女的招工、招聘启事。

2. 不得设置不合法的录用条件

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：（四）将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；（五）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。

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。

3.不招录存在从业禁止情形的人员

- （1）未满 16 周岁的未成年人
- （2）招聘岗位有对应的健康要求的
- （3）岗位要求无犯罪记录的

4.审慎发出录用通知

民事主体从事民事活动，应当遵循诚信原则，秉持诚实，恪守承诺。

➤ 常见风险和法律责任：

1.招聘广告或录用条件涉及就业歧视

法律责任：违反就业促进法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

违反《人力资源市场暂行条例》第二十四条、第二十七条、第二十八条、第二十九条、第三十条、第三十一条规定，发布的招聘信息不真实、不合法，未依法开展人力资源服务业务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；有违法所得的，没收违法所得；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；情节严重的，吊销人力资源服务许可证；给个人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

2.招录了存在从业禁止情形的人员

法律责任：由主管部门给予责令限期改正、警告、罚款，或责令停业整顿、吊销营业执照或相关许可证等处罚。

3.发出录用通知后无正当理由撤回

法律责任：当事人在订立合同过程中有下列情形之一，造成对方损失的，应当承担赔偿责任：

- （一）假借订立合同，恶意进行磋商；
- （二）故意隐瞒与订立合同有关的重要事实或者提供虚假情况；
- （三）有其他违背诚信原则的行为。

二、入职体检

➤ 要点：

劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利。

用人单位应在安排工作岗位之前对未成年工（年满十六周岁未满十八周岁的劳动者）进行健康检查。

用人单位应当对（一）拟从事接触职业病危害作业的新录用劳动者，包括转岗到该作业岗位的劳动者和（二）拟从事有特殊健康要求作业的劳动者进行上岗前的职业健康检查。用人单位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。

➤ 操作规范：

1.入职体检项目要符合岗位，不得含有涉及就业歧视的项目

用人单位招用人员，除国家法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作外，不得强行将乙肝病毒血清学指

标作为体检标准。

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：（三）将妊娠测试作为入职体检项目。

2.特殊岗位强制要求进行入职体检

公共场所直接为顾客服务的人员、从事接触直接入口食品工作的食品生产经营人员，持有“健康合格证”方可上岗工作。

患有国务院卫生主管部门规定的有碍化妆品质量安全疾病的人员不得直接从事化妆品生产活动。

下列人员应进行上岗前职业健康检查：**a)** 拟从事接触职业病危害因素作业的新录用人员，包括转岗到该种作业岗位的人员；**b)** 拟从事有特殊健康要求作业的人员，如高处作业、电工作业、职业机动车驾驶作业等。

➤ 常见风险和法律责任：

1.安排涉及就业歧视的入职体检

法律责任：由劳动保障行政部门责令改正，并可处以罚款；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

违反就业促进法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

2.安排未经职业健康检查的劳动者、有职业禁忌的劳动者从事接触职业病危害的作业或者禁忌作业

法律责任：由行政部门责令限期治理，并处五万元以上三十万元以下的罚款；情节严重的，责令停止产生职业病危害的作业，或者提请有关人民政府按照国务院规定的权限责令关闭。

职业病病人除依法享有工伤保险外，依照有关民事法律，尚有获得赔偿的权利的，有权向用人单位提出赔偿要求。

三、背景调查

➤ 要点：

劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的，劳动合同无效或者部分无效。劳动合同无效的，用人单位可以解除劳动合同。

➤ 操作规范：

1.与应聘劳动者约定背景调查，取得劳动者的同意

个人信息处理者取得个人的同意方可处理个人信息：

符合为订立、履行个人作为一方当事人的合同所必需，或者按照依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同实施人力资源管理所必需情形的，不需取得个人同意。

2.背景调查范围应当在与劳动合同直接相关的范围内

用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

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：（二）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。

用人单位对劳动者享有知情权，可以了解劳动者的学历、履历、薪酬要求、劳动技能等，以保障劳动成果，提高经营效益。但用人单位知情权的范围限于“与劳动合同直接相关的基本情况”，通常包括与工作岗

位相匹配的信息，如教育经历、工作经验、技术技能等。与岗位、工作能力不直接相关的信息，不属于用人单位知情权的范围。

3.要求劳动者提供原单位出具的解除劳动关系证明

用于核实劳动者是否已与原单位解除劳动关系，是否存在未结清的劳动争议，是否与原单位签订有未到期的竞业限制协议等就业受限情况。

➤ 常见风险和法律责任：

1.调查劳动合同无关的信息涉及就业歧视或涉及侵权

法律责任：违反就业促进法规定，实施就业歧视的，劳动者可以向人民法院提起诉讼。

处理个人信息侵害个人信息权益造成损害，个人信息处理者不能证明自己没有过错的，应当承担损害赔偿等侵权责任。

2.未核实劳动者的就业受限情况

法律责任：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。

第三人明知或者应知商业秘密权利人的员工、前员工、合作方或者其他单位、个人实施侵犯商业秘密的违法行为，仍获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，视为侵犯商业秘密。

劳动者违反竞业限制约定，给企业造成的损失超过违约金标准的，企业可以要求相关方承担赔偿责任。

3.以与劳动合同无关的信息不实为由解除劳动合同违法

法律责任：用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动

者支付赔偿金。

四、入职手续

➤ 要点：

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

➤ 操作规范：

1.做好录用登记

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

用人单位应当建立以下用工管理台账，真实、准确记录各种用工信息：

（一）职工名册。包括建立劳动关系的劳动者和被派遣劳动者的姓名、性别、身份证件号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起止时间、劳动合同期限、工作岗位等内容。

（二）录用登记。包括入职登记表、劳动者身份证件复印件等。

2.签订劳动合同

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。

3.约定录用条件（试用期的考核标准）

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的。

4.学习规章制度

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。

5.不得收取扣押证件或收取财物

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。

➤ 常见风险法律责任：

1.未做好录用登记、未约定录用条件、未告知规章制度

法律责任：发生争议承担举证不能的不利后果。

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

2.未及时签订劳动合同

法律责任：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。

3.收取扣押证件或收取财物

法律责任：用人单位违反劳动合同法规定，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。用人单位违反劳动合同法规定，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。

五、试用期约定

➤ **要点：**

用人单位与劳动者可以约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。

在试用期中，除劳动者有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，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。

➤ **操作规范：**

1.试用期特别规定

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

2.试用期期限

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。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

3.试用期工资

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

4.试用期考核

(1) 在试用期间内进行考核；(2) 依据劳动者在试用期内的工作

表现，对应录用条件进行考核；（3）考核情况让劳动者确认。

➤ 常见风险和法律责任：

1.违法约定试用期工资标准

法律责任：劳动者在试用期的工资低于本单位相同岗位最低档工资的 80 % 或者低于劳动合同约定工资的 80 % ，应当补足差额。

2.违法约定试用期时长

法律责任：用人单位违法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。

具体为：

（1）超过法定试用期间的工资标准应按转正后工资标准补足；

（2）超过法定试用期且已经履行的期间，以转正后工资为标准支付赔偿金；

（3）在超过法定试用期后才以“试用期间不符合录用条件”为由解除的，属于违法解除，须支付违法解除劳动合同的赔偿金。

第二章 劳动合同管理

一、合同订立

- **要点：**劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

- **操作规范：**

1.劳动合同的订立时间

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。

2.劳动合同的期限

用人单位与劳动者协商一致，可以选择订立固定期限劳动合同、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。

3.劳动合同的条款

劳动合同应当具备以下条款：

- （一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；
- （二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；
- （三）劳动合同期限；
- （四）工作内容和工作地点；
- （五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

针对岗位性质、职责，通过劳动合同或规章制度明确约定离职交接内容。

特别注意：用人单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动合同或者服务协议。劳动或者服务协议中，应当依法约定女职工特殊保护等事项，不得包含限制女职工恋爱、婚姻、生育及其他侵害女职工合法权益的内容。

4.劳动合同的效力

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。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

下列劳动合同无效或者部分无效：

（一）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；

（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

（三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部

分仍然有效。

5.电子劳动合同

电子劳动合同，是指用人单位与劳动者按照《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国电子签名法》等法律法规规定，经协商一致，以可视为书面形式的数据电文为载体，使用可靠的电子签名订立的劳动合同。

依法订立的电子劳动合同具有法律效力，用人单位与劳动者应当按照电子劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

➤ 常见风险和法律责任：

1.未订立或未及时订立劳动合同：

法律责任：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。

2.劳动合同内容或订立程序违法导致无效：

法律责任：劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

用人单位存在以欺诈、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情形致使劳动合同无效的，劳动者可以解除劳动合同，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

劳动合同依照劳动合同法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

二、合同续订

➤ **要点：**劳动合同期满，续订情形需根据劳动合同的签订次数，劳动者的意愿、特殊劳动者的不同情况分别处理。

➤ **操作规范：**

1.最迟在劳动合同期满一个月内存续订劳动合同

劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月，劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的，人民法院依法予以支持。

2.符合条件应当续订无固定期限劳动合同

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：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）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；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

3.特殊人群劳动合同法定续延

劳动合同期满，有劳动合同法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，劳动合同法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

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

不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（一）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；

（二）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；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）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；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

➤ 常见风险和法律责任：

1.不与符合条件订立无固定期限劳动合同的劳动者订立无固定期限劳动合同

法律责任：用人单位违反劳动合同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。

2.续订合同时变换劳动合同主体规避法律责任

法律责任：工作年限、劳动合同签订次数等累计计算

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。

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。

三、合同变更

➤ **要点：**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。

➤ **操作规范：**

1.法定变更

有下列情形之一的，用人单位可以调整劳动者工作岗位

（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。

（2）劳动者不能胜任工作。

（3）女职工在孕期不能适应原劳动的，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。

（4）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。

（5）用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。

2.协商变更

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。

3.行使用工自主权单方变更

岗位或工作地点调整的合理性一般考虑以下因素：

（1）是否基于用人单位生产经营需要；

（2）是否属于对劳动合同约定的较大变更；

（3）是否对劳动者有歧视性、侮辱性；

(4) 是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响；

(5) 劳动者是否能够胜任调整的岗位；

(6) 工作地点作出不便调整后，用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

➤ **常见风险和法律责任：**

无正当理由用人单位单方变更劳动合同

法律责任：劳动者可要求按原劳动合同条件继续履行，也可以用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件为由解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。用人单位以劳动者不履行劳动合同单方解除劳动合同的需承担违法解除劳动合同的法律责任。

第三章 工资福利管理

一、工资构成

➤ 要点：

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

正常工作时间工资，是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位依法应当支付的劳动报酬。正常工作时间工资不包括下列各项：1. 延长工作时间工资；2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；3. 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

➤ 操作规范：

1.依法制定工资支付制度

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

用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度，并书面告知本单位全体劳动者。

工资支付制度包括如下事项：

- (一) 工资的分配形式、项目、标准及其确定、调整办法；
- (二) 工资支付的周期和日期；
- (三) 加班、延长工作时间和特殊情况下的工资及支付办法；
- (四) 工资的代扣、代缴及扣除事项；
- (五) 其他有关事项。

劳动者有权向用人单位查询有关工资支付制度的内容。

2.依法、明确与劳动者约定工资标准

用人单位与劳动者应当在劳动合同中依法约定正常工作时间工资，约定的工资不得低于所在地政府公布的本年度最低工资标准。

3.劳动定额应科学合理确定

实行计件工资的，用人单位应当科学合理确定劳动定额和计件单价，并予以公布。确定的劳动定额原则上应当使本单位同岗位百分之七十以上的劳动者在法定劳动时间内能够完成。

➤ 常见风险和法律责任：

1.未明确约定或未保存证据证明约定的工资标准

法律责任：未约定的或者约定不明确的，以用人单位所在地县级人民政府公布的上年度职工月平均工资作为正常工作时间工资；实际支付的工资高于当地政府公布的上年度职工月平均工资的，实际支付的工资视为与劳动者约定的正常工作时间工资。

2.规章制度规定了罚款内容

法律责任：用人单位的规章制度规定了罚款内容，或者其扣减工资的规定没有法律、法规依据的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，给予警告。

二、工资计算

➤ 要点：

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。

劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

劳动者在正常工作时间内依法参加法律规定的社会活动的，用人单位应当支付正常工作时间工资。

➤ 操作规范：

1. 足额计发正常工作时间工资

日工资按照劳动者月工资额除以国家规定的月平均工作天数确定；小时工资以日工资除以日工作时间确定，日工作时间不得超过八小时。

日工资、小时工资的折算：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13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

2. 按约定支付绩效工资和奖金

（1）制定绩效工资、奖金分配制度：用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

（2）绩效工资、奖金分配制度告知劳动者：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。

（3）按照约定及时足额支付：用人单位规定劳动者在完成一定绩效后可以获得奖金，其无正当理由拒绝履行审批义务，符合奖励条件的劳动者主张获奖条件成就，用人单位应当按照规定发放奖金的，人民法院应予支持。

3.依法支付加班加点工资

（1）标准工时制：（一）工作日安排劳动者延长工作时间的，支付不低于正常工作时间工资的 150% 的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于正常工作时间工资的 200% 的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于正常工作时间工资的 300% 的工资报酬。

（2）综合计算工时制：经批准实行综合计算工时工作制的，劳动者在综合计算周期内实际工作时间超过该周期内累计法定工作时间的部分，视为延长工作时间，用人单位应当支付不低于正常工作时间工资的 150% 的工资报酬。在法定休假日安排劳动者工作的，用人单位应当支付不低于正常工作时间工资的 300% 的工资报酬。

（3）不定时工作制：经批准实行不定时工作制的，不适用加班工资的规定。

4.合法支付特殊时期工资

（1）高温津贴：每年 6 月至 10 月期间，安排劳动者从事露天岗位工作以及用人单位不能采取有效措施将作业场所温度降低到 33℃ 以下（不含 33℃）的，用人单位应当按月向劳动者发放高温津贴，并在工资清单中列明具体项目及数额。高温津贴标准为每人每月 300 元；如按照

规定需按天数折算高温津贴的，每人每天 13.8 元。

（2）产假期间：职工已经享受生育津贴的，视同用人单位已经支付相应数额的工资。生育津贴高于职工原工资标准的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工；生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足。职工原工资标准，是指职工依法享受产假或者计划生育手术休假前 12 个月的月平均工资。职工依法享受假期前参加工作未满 12 个月的，按其实际参加工作的月份数计算。

生育津贴直接发放至职工个人，参保单位作为参保职工生育津贴与工资核算责任主体，应做好参保职工原工资标准与生育津贴的衔接，结合职工生育津贴领取情况，对已支付的产假、计划生育假期工资进行冲减核算。

（3）育儿假、护理假期间：用人单位要完善用工管理规章制度，明确育儿假、护理假等假期期间的工资待遇。鼓励有条件的用人单位按照奖励假、陪产假期间的工资标准支付育儿假、护理假期间的工资待遇，充分体现用人单位的社会责任和人文关怀。育儿假、护理假期间的工资待遇不得低于本地区最低工资标准。

（4）工伤停工留薪期间：职工因工伤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。原工资福利待遇，是指工伤职工在本单位受工伤前十二个月的平均工资福利待遇。工伤职工在本单位工作不足十二个月的，以实际月数计算平均工资福利待遇。

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

不得低于当地最低工资标准的百分之八十。法律、法规另有规定的，从其规定。

（6）事假期间：劳动者因事假未提供劳动期间，用人单位可以不支付工资。

（7）停工停产期间：非因劳动者原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期（最长三十日）的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据劳动者提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。

（8）特殊缘由未提供劳动期间：劳动者因涉嫌违法犯罪被采取司法强制措施或者被行政拘留期间，未提供劳动的，用人单位可以不支付工资。

5.扣减工资符合法律规定

（1）代扣代缴：用人单位按照有关规定从劳动者工资中代扣下列款项：

- （一）劳动者应当缴纳的个人所得税；
- （二）劳动者个人应当缴纳的各项社会保险费和住房公积金；
- （三）人民法院判决、裁定代扣的抚养费、赡养费、扶养费；
- （四）法律、法规规定或者双方约定应当代扣的其他款项。

（2）过错损失：因劳动者过错造成用人单位直接经济损失，依法应当承担赔偿责任的，用人单位可以从其工资中扣除赔偿费，但应当提前书面告知扣除原因及数额；未书面告知的不得扣除。扣除赔偿费后的月工资余额不得低于当地最低工资标准。

三、工资支付

➤ 要点：

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

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

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

➤ 操作规范：

1.按时足额支付工资

用人单位与劳动者应当在劳动合同中明确约定工资支付周期和支付日期。用人单位应当按照约定的日期支付劳动者工资；遇法定休假日或者休息日，应当提前在最近的工作日支付。

2.支付本人、提供清单

用人单位应当将工资直接支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可以委托他人代领，但应当出具委托书。用人单位支付工资时，应当向劳动者提供其本人的工资清单。

3.如实编制工资台账

用人单位应当按照工资支付周期如实编制工资支付台账。工资支付台账应当至少保存两年。工资支付台账应当包括支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间、应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

4.解除或终止劳动合同当日应结清工资

用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同的，应当在终止或者解除劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资。

➤ **常见风险和法律责任：**

1. 未及时足额支付工资、加班工资

2. 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的

法律责任 1：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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：

（一）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；

（二）低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；

（三）安排加班不支付加班费的；

法律责任 2：用人单位有未及时足额支付劳动报酬的情形的，劳动者可以解除劳动合同。劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

法律责任 3：以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬，数额较大，经政府有关部门责令支付仍不支付的，处三年以下有期徒刑或者拘役，并处或者单处罚金；造成严重后果的，处三年以上七年以下有期徒刑，并处罚金。

第四章 工时与休息休假

一、工时制度

➤ 要点：

我国工时制度分为标准工时制、综合计算工时制、不定时工作制。

标准工时制：职工每日工作 8 小时、每周工作 40 小时。用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。企业可以根据实际情况灵活安排周休息日。

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

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

➤ 操作规范：

1.与职工明确约定工时制度

劳动合同应当具备以下条款：（五）工作时间和休息休假。

2.履行内部民主程序

企业将实行特殊工时制度作为直接涉及劳动者切身利益的重大事项依法履行内部民主程序（如职工代表大会等），并妥善保存涉岗职工代表意见、会议纪要、公示告知等材料。

3.实行特殊工时制度需经批准

企业申请实行不定时或综合计算工时工作制，应报企业法人工商营业执照登记注册地县级以上劳动保障行政部门审批。

4.特殊工时岗位需明确且不得擅自扩大范围

经批准实行不定时工作制的企业，应当将劳动保障行政部门的批准决定在单位内公示，明确实行的工种及人员，并在劳动合同中予以明确，不得混岗混员、擅自扩大实行范围。

5.建立特殊工时登记存档制度

企业应当建立实行不定时和综合计算工时工作制登记存档制度。登记存档内容应包括实行人员、岗位、实行时间、综合计算工时计算周期、综合计算工时考勤记录，并应经劳动者签名确认。档案应至少保存两年。

➤ 常见风险和法律责任：

实行特殊工时未经批准或未与职工进行约定

法律责任：对于违反工作时间和休息休假规定的用人单位，严格按照《劳动保障监察条例》的规定作出处理。

用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章延长劳动者工作时间的，由劳动保障行政部门给予警告，责令限期改正，并可以按照受侵害的劳动者每人100元以上500元以下的标准计算，处以罚款。

用人单位违反劳动保障法律、法规或者规章，对劳动者造成损害的，依法承担赔偿责任。

二、加班管理

➤ 要点：

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。

➤ **操作规范：**

1.不得强制安排加班

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。

2.安排加班不得超过时限

用人单位不得违反劳动法规定延长劳动者的工作时间。

3.建立相关管理台账

用人单位应当建立以下用工管理台账，真实、准确记录各种用工信息：

（三）工时台账。包括打卡记录或者考勤表等上下班时间和加班时间的记录。

（四）工资台账。包括正常工作时间工资、加班工资及其他劳动报酬的发放情况，列明支付日期、支付周期、支付对象姓名、工作时间，以及应发工资项目和数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签名等内容。

4.依法安排补休或支付加班费

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬；

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

（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.违反规定延长工作时间

法律责任：用人单位违反劳动法规定，延长劳动者工作时间的，由劳动行政部门给予警告，责令改正，并可以处以罚款。

2.未支付加班费

法律责任：用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；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）安排加班不支付加班费的；

3.未建立相关台账

法律责任：用人单位延长劳动者工作时间或者在休息日、法定休假日安排劳动者工作的，应当在工资清单中列明相应的工资报酬；未列明且无法举证已支付的，视为未支付相应的工资报酬。

三、假期管理

➤ **要点：**

劳动者享有休息休假的权利。

（一）法定休假日

1.劳动者全体公民放假的节日：

（1）元旦，放假1天（1月1日）；

（2）春节，放假4天（农历除夕、正月初一至初三）；

（3）清明节，放假1天（农历清明当日）；

- (4) 劳动节，放假 2 天（5 月 1 日、2 日）；
- (5) 端午节，放假 1 天（农历端午当日）；
- (6) 中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；
- (7) 国庆节，放假 3 天（10 月 1 日至 3 日）。

2.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。

➤ 操作规范：

1.依法安排全体职工休假

全体公民放假的假日，如果适逢周六、周日，应当在工作日补假（按照国务院办公厅关于节假日安排的通知安排）。部分公民放假的假日，如果适逢周六、周日，则不补假。

2.未安排休假的分情况支付加班报酬

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。

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。

（二）带薪年休假

劳动者连续工作一年以上的，享受带薪年假。

➤ **操作规范：**

1.劳动者连续工作满十二个月的，即可享受年休假

职工连续工作满 12 个月以上的，享受带薪年假。

《企业职工带薪年假实施办法》第三条中的“职工连续工作满 12 个月以上”，既包括职工在同一用人单位连续工作满 12 个月以上的情形，也包括职工在不同用人单位连续工作满 12 个月以上的情形。

2.劳动者享受年休假的天数以累计工作年限计算

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。

年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间，以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

《企业职工带薪年假实施办法》第四条中的“累计工作时间”，包括职工在机关、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从事全日制工作期间，以及依法服兵役和其他按照国家法律、行政法规和国务院规定可以计算为工龄的期间（视同工作期间）。职工的累计工作时间可以根据档案记载、单位缴纳社保费记录、劳动合同或者其他具有法律效力的证明材料确定。

3.新入职当年符合休年休假规定的，按在职时间折算年休假天数

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

4.用人单位应统筹安排职工年休假并支付休假期间的工资

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

全体公民放假的假日，可合理安排统一放假调休，结合落实带薪年休假等制度，实际形成较长假期。

5.用人单位应正常支付职工休年休假期间的工资

职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。

6.未休的年休假按天数另外支付200%的工资补偿

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。

计算未休年休假工资报酬的日工资收入，按照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除以月计薪天数（21.75天）进行折算。

7.离职当年未安排职工休满应休年休假的，按在职时间折算年休假天数支付未休年休假工资

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，按照“（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”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。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。

8.下列情形的职工有下列情形之一的，不享受当年的年休假：

- （一）职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的；
- （二）职工请事假累计 20 天以上且单位按照规定不扣工资的；
- （三）累计工作满 1 年不满 10 年的职工，请病假累计 2 个月以上的；
- （四）累计工作满 10 年不满 20 年的职工，请病假累计 3 个月以上的；
- （五）累计工作满 20 年以上的职工，请病假累计 4 个月以上的。

9.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

10.不得将年休假与其他假期进行冲抵

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

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未依法安排职工休年休假

法律责任：未安排休年休假或天数不足的，支付未休年休假工资。

2.统筹安排职工休年休假，但未告知

法律责任：未告知不发生效力。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。

3.“连续工作满十二个月”及“累计工作年限”以本单位工作年限计算

法律责任：未安排休年休假或天数不足的，支付未休年休假工资。

（三）法定假期

1.婚假

职工本人结婚，可享受婚假3天。职工结婚双方不在一地工作的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。

2.丧假

职工的直系亲属（父母、配偶、子女）死亡，给予3天丧假。职工配偶的父母死亡，经用人单位批准，可给予3天丧假。需要到外地料理丧事的，可根据路程远近给予路程假。途中交通费由职工自理。

3.三期女职工假期

（1）产检

女职工在劳动时间内按照规定进行产前检查的，所需时间视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

（2）保胎

女职工经医疗机构诊断确需保胎休息的，保胎休息的时间按照病假处理。

（3）流产

女职工怀孕未满4个月终止妊娠的，根据医疗机构的意见，享受15天至30天产假；怀孕4个月以上7个月以下终止妊娠的，享受42天产假；怀孕满7个月终止妊娠的，享受75天产假。

（4）产假

女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；生育时遇有难产的，增加30天产假；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加15天产假。

（5）奖励假

符合法律、法规规定生育子女的夫妻，女方享受八十日的奖励假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

(6) 哺乳时间和哺乳假

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

女职工产假期满，确有实际困难的，经本人申请，用人单位批准，可以请哺乳假至婴儿 1 周岁。哺乳假期间的工资待遇由双方协商决定。

4.男职工陪产假

符合法律、法规规定生育子女的夫妻，男方享受十五日的陪产假。在规定假期内照发工资，不影响福利待遇和全勤评奖。

5.育儿假

符合法律、法规规定生育子女的，在子女三周岁以内，父母每年各享受十日的育儿假。假期用工成本分担，按照国家和省的有关规定执行。

育儿假不可叠加，如有两个以上子女同时在 3 周岁以内，父母双方每年均只能享受十日的育儿假，直至最小的子女满 3 周岁。育儿假的请休按周年计算，即以子女周岁作为计算年度。在同一计算年度内，育儿假可以拆分请休，原则上不超过 2 次。

用人单位要完善用工管理规章制度，明确育儿假、护理假等假期期间的工资待遇。育儿假、护理假期间的工资待遇不得低于本地区最低工资标准。

6.独生子女父母护理假

在国家提倡一对夫妻生育一个子女期间，自愿终身只生育一个子女的本省户籍夫妻，享受以下优待奖励补助：（五）年满六十周岁，用人单位应当给予其子女每年五日的护理假；患病住院治疗的，给予其子女

每年累计不超过十五日的护理假。

护理假不可叠加，父母双方均满六十周岁，子女每年也只可享受五日的护理假；患病住院治疗的，每年累计也不超过十五日。护理假的请休按自然年计算，在同一计算年度内可以拆分请休，原则上不超过2次。

用人单位要完善用工管理规章制度，明确育儿假、护理假等假期期间的工资待遇。育儿假、护理假期间的工资待遇不得低于本地区最低工资标准。

7.计划生育手术假

职工享受生育津贴的假期天数，按照下列规定计算：

（三）职工享受计划生育手术休假：取出宫内节育器的，计1天；放置宫内节育器的，计2天；施行输卵管结扎的，计21天；施行输精管结扎的，计7天；施行输卵管或者输精管复通手术的，计14天。

同时存在两种以上计划生育手术情形，或者同时存在生育和计划生育手术情形的，合并计算享受生育津贴的假期天数。

8.探亲假

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，可以享受国务院关于职工探亲待遇的规定探望配偶的待遇；与父亲、母亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受国务院关于职工探亲待遇的规定探望父母待遇。但是，职工与父亲或与母亲一方能够在公休假日团聚的，不能享受国务院关于职工探亲待遇的规定探望父母的待遇。

（一）职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。

（二）未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为 20 天，如果因为工作需要，本单位当年不能给予假期，或者职工自愿两年探亲一次，可以两年给假一次，假期为 45 天。

（三）已婚职工探望父母的，每 4 年给假一次，假期为 20 天。

《探亲规定》所称的“不能在公休假日团聚的，是指不能利用公休假日在家居住一夜和休息半个白天。具体掌握由各市、县人民政府根据路程远近、交通条件作出规定”。

➤ 操作规范：

1.依法安排或批准职工休假并支付相应工资

劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，用人单位应当视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资。

2.产假与计划生育手术假期间工资支付按就高原则

女职工按照规定休产假或者计划生育手术假的，享受生育津贴。职工已经享受生育津贴的，视同用人单位已经支付相应数额的工资。生育津贴高于职工原工资标准的，用人单位应当将生育津贴余额支付给职工；生育津贴低于职工原工资标准的，差额部分由用人单位补足。本条所称职工原工资标准，是指职工依法享受产假或者计划生育手术休假前 12 个月的月平均工资。职工依法享受假期前参加工作未满 12 个月的，按其实际参加工作的月份数计算。

3.做好生育津贴与工资的垫付和冲减工作

职工符合领取生育津贴条件，且 2025 年 12 月 1 日后分娩、终止妊娠或实施计划生育手术的，生育津贴直接发放至个人。

参保单位应定期查询其职工生育津贴发放情况，并按照法律法规支

付职工产假、计划生育假期间的工资。

参保单位作为参保职工生育津贴与工资核算责任主体，应做好参保职工原工资标准与生育津贴的衔接，结合职工生育津贴领取情况，对已支付的产假、计划生育假期工资进行冲减核算。其中，生育津贴低于参保职工原工资标准的，参保单位应当按照规定予以补足。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未遵守规定安排职工休息休假

法律责任：由劳动保障行政部门作出处罚

劳动保障行政部门对下列事项实施劳动保障监察：（五）用人单位遵守工作时间和休息休假规定的情况；

劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，作出以下处理：

（一）对依法应当受到行政处罚的，依法作出行政处罚决定；

（二）对应当改正未改正的，依法责令改正或者作出相应的行政处理决定；

有下列行为之一的，由劳动保障行政部门责令改正；对有第（一）项、第（二）项或者第（三）项规定的行为的，处 2000 元以上 2 万元以下的罚款：（三）经劳动保障行政部门责令改正拒不改正，或者拒不履行劳动保障行政部门的行政处理决定的；

2.未依法支付职工休假期间的工资

法律责任：由劳动保障行政部门责令支付，逾期不支付的责令加付赔偿金

用人单位有下列情形之一的，由劳动保障行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；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：

（一）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；

（四）病假和医疗期

1.病假

职工因伤病需要休假的，应凭企业医疗机构或指定医院开具的疾病诊断证明，并由企业审核批准。

劳动者因病或者非因工负伤停止工作进行治疗，在国家规定医疗期内，用人单位应当依照劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定支付病伤假期工资。用人单位支付的病伤假期工资不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

2.医疗期

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

劳动合同法第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

劳动合同期满，有劳动合同法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。

➤ 操作规范：

1.制定和完善病假请休制度

要坚持和完善企业伤病职工的休假和复工制度。伤病职工需要转入长休的，根据企业医疗机构或指定医院开具的疾病诊断证明，由企业劳动鉴定委员会（小组）作出鉴定，经企业行政批准。要建立定期家访制

度，及时了解长休职工的伤、病、残情况变化，及时通知已恢复劳动能力的职工按时复工；根据劳动能力恢复情况，安排一定的试工期或调换适当工作。

2.准确核算职工医疗期

企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

患病或非因工负伤医疗期			
实际工作年限	本单位工作年限	医疗期	医疗期计算
10 年以下	5 年以下	3 个月	按 6 个月内病休时间计算
	5 年以上	6 个月	按 12 个月内病休时间计算
10 年以上	5 年以下	6 个月	按 12 个月内病休时间计算
	5 年以上 10 年以下	9 个月	按 15 个月内病休时间计算
	10 年以上 15 年以下	12 个月	按 18 个月内病休时间计算
	15 年以上 20 年以下	18 个月	按 24 个月内病休时间计算
	20 年以上	24 个月	按 30 个月内病休时间计算

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。病休期间，公休、假日和法定节日包括在内。

3.做好病伤职工劳动关系管理

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，用人单位在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。该情形解除的需向劳动者支付经济补偿，劳动者丧失劳动能力的，还应根据劳动能力鉴定结论支付医疗补助费（详见第九章离职管理-六离职手续）。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未支付病假工资

法律责任：与未及时足额支付工资同等处理。

2.违法解除医疗期内的职工

法律责任：用人单位违法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，用人单位应当依照劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金。

（五）工伤停工留薪期

停工留薪期根据医疗终结期确定，由劳动能力鉴定委员会确认，最长不超过二十四个月。

工伤职工在停工留薪期间生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。所在单位未派人护理的，应当参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向工伤职工支付护理费。

➤ **操作规范：**

1.及时提出或指引职工提出劳动能力鉴定申请

用人单位、工伤职工或者其近亲属应当在工伤职工医疗终结期满三十日内向地级以上市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请。劳动能力鉴定委员会负责劳动能力障碍程度和生活自理障碍程度鉴定，以及

工伤医疗终结期和停工留薪期确认等工作。

2.及时足额支付停工留薪期工资

职工因工伤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。

原工资福利待遇，是指工伤职工在本单位受工伤前十二个月的平均工资福利待遇。工伤职工在本单位工作不足十二个月的，以实际月数计算平均工资福利待遇。

➤ 常见风险和法律责任：

1.未及时足额支付停工留薪期工资

法律责任：与未及时足额支付工资同等处理。

第五章 社会保险管理

一、险种介绍

➤ 要点：

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。

1.基本养老保险

职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。

参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满国家规定的最低缴费年限的，按月领取基本养老金。

参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金；在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的，可以领取病残津贴。

2.基本医疗保险

职工应当参加职工基本医疗保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳基本医疗保险费。

参加职工基本医疗保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费达到国家规定年限的，退休后不再缴纳基本医疗保险费，按照国家规定享受基本医疗保险待遇；未达到国家规定年限的，可以缴费至国家规定年限。

按时足额缴纳职工社会医疗保险费的参保人员，从缴费次月开始享受相应的职工社会医疗保险待遇。

参保人员就医发生的医疗费用，由社会医疗保险基金和个人按照规定的比例共同分担。

3.工伤保险

职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。

职工因工作原因受到事故伤害或者患职业病，且经工伤认定的，享受工伤保险待遇；其中，经劳动能力鉴定丧失劳动能力的，享受伤残待遇。

4.失业保险

职工应当参加失业保险，由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

失业人员符合条件的，从失业保险基金中领取失业保险金。

5.生育保险

职工应当参加生育保险，由用人单位按照国家规定缴纳生育保险费，职工不缴纳生育保险费。

用人单位已经缴纳生育保险费的，其职工享受生育保险待遇；职工未就业配偶按照国家规定享受生育医疗费用待遇。所需资金从生育保险基金中支付。生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

二、申报缴纳

➤ 要点：

用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。

➤ 操作规范：

1.用工之日起三十日内申报参保

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。用人单位应当对申报材料的真实性、完整性负责。

2.代扣代缴职工应缴的社保个人费用

用人单位应当自行申报、按时足额缴纳社会保险费，非因不可抗力等法定事由不得缓缴、减免。职工应当缴纳的社会保险费由用人单位代扣代缴，用人单位应当按月将缴纳社会保险费的明细情况告知本人。

➤ 常见风险和法律责任：

1.未依法缴纳社会保险

法律责任 1：责令补缴并加收滞纳金

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。

法律责任 2：劳动者可据此提出解除并要求经济补偿

用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同。劳动者据此解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

法律责任 3：待遇损失由用人单位承担

用人单位在欠缴之日起三个月内补缴欠缴费用、利息和滞纳金的，给予参保人员计算缴费年限，参保人员可予追溯享受欠缴期间的社会医疗保险待遇。用人单位超过三个月补缴欠缴费用、利息和滞纳金的，给予参保人员计算缴费年限，欠缴期间参保人员发生的有关医疗费用由负有缴费义务的用人单位负担。

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

用人单位少报职工工资，未足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的，工伤保险待遇差额部分由用人单位向工伤职工补足。

用人单位有未参加失业保险、未如实出具终止或者解除劳动关系证明、未如实申报职工缴费工资、未按时足额缴纳失业保险费等行为之一的，由社会保险行政部门或者社会保险费征收机构依法处理；致使失业人员不能享受或者不能完全享受失业保险待遇的，用人单位依法承担赔偿责任。

用人单位未按照规定为职工办理生育保险登记或者未按时足额缴费的，依照《中华人民共和国社会保险法》等法律法规的规定处理；造成职工或者职工未就业配偶不能享受生育保险待遇的，由用人单位按照广东省职工生育保险规定及所在地级以上市规定的生育保险待遇标准支付相关费用。

2.约定不缴纳社会保险

法律责任：约定无效

用人单位与劳动者约定或者劳动者向用人单位承诺无需缴纳社会保险费的，人民法院应当认定该约定或者承诺无效。用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者根据劳动合同法第三十八条第一款第三项规定请求

解除劳动合同、由用人单位支付经济补偿的，人民法院依法予以支持。

三、违法挂靠参保的法律后果

社会保险法第八十八条规定，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，由社会保险行政部门责令退回骗取的社会保险金，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款。

违反社会保险法规定，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

用人单位、个人有下列行为之一，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇的，按照《中华人民共和国社会保险法》第八十八条的规定处理：

（一）通过虚构个人信息、劳动关系，使用伪造、变造或者盗用他人可用于证明身份的证件，提供虚假证明材料等手段虚构社会保险参保条件、违规补缴，骗取社会保险待遇的；

（二）通过虚假待遇资格认证等方式，骗取社会保险待遇的；

（三）通过伪造或者变造个人档案、劳动能力鉴定结论等手段违规办理退休，违规增加视同缴费年限，骗取基本养老保险待遇的；

（四）通过谎报工伤事故、伪造或者变造证明材料等进行工伤认定或者劳动能力鉴定，或者提供虚假工伤认定结论、劳动能力鉴定结论，骗取工伤保险待遇的；

（五）通过伪造或者变造就医资料、票据等，或者冒用工伤人员身份就医、配置辅助器具，骗取工伤保险待遇的；

（六）其他以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险待遇的。

违反社会保险基金行政监督办法规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 住房公积金管理

一、制度介绍

➤ 要点：

住房公积金，是指国家机关、国有企业、城镇集体企业、外商投资企业、城镇私营企业及其他城镇企业、事业单位、民办非企业单位、社会团体（以下统称单位）及其在职职工缴存的长期住房储金。

职工个人缴存的住房公积金和职工所在单位为职工缴存的住房公积金，属于职工个人所有。

二、申报缴存

➤ 要点：

用人单位及其在职职工应当按照《住房公积金管理条例》《广州市住房公积金缴存管理办法》的规定缴存住房公积金。

操作规范：

1.用工之日起三十日内办理缴存登记

单位录用职工的，应当自录用之日起 30 日内向住房公积金管理中心办理缴存登记，并办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。

2.缴存标准

缴存基数：

住房公积金缴存基数按照职工本人上一年度月平均工资确定。工资总额组成按照国家有关规定执行。

住房公积金缴存基数不低于本市最低工资标准，不高于本市统计部门公布的上一年度全市在岗职工月平均工资的 3 倍。

新参加工作的职工从参加工作的第二个月起缴存住房公积金，缴存基数为该职工第二个月全月应发工资总额。

新调入的职工从调入当月起缴存住房公积金，缴存基数为该职工调入当月全月应发工资总额。

缴存比例：

住房公积金缴存比例由单位和职工个人自行选择，不低于 5%，不高于国家规定的最高缴存比例（目前为 12%）。同一单位在同一缴存年度内原则上只能选定一个单位缴存比例，个人缴存比例应当等于或高于单位缴存比例。缴存比例取 1% 的整数倍。

月缴存额计算：

单位为职工缴存的住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以单位住房公积金缴存比例。

职工住房公积金的月缴存额为职工本人上一年度月平均工资乘以职工住房公积金缴存比例。

单位应当按时、全员、足额缴存住房公积金，不得逾期缴存、少缴或者多缴。单位未缴、少缴职工住房公积金的，应当按照规定补缴住房公积金。

3.代扣代缴职工应缴的个人部分费用

职工个人缴存的住房公积金，由所在单位每月从其工资中代扣代缴。单位应当于每月发放职工工资之日起 5 日内将单位缴存的和为职工代缴的住房公积金汇缴到职工住房公积金账户内。

4.缴存年度调整要求

住房公积金缴存基数与缴存比例的执行年度（缴存年度）为当年7月1日至次年6月30日。在一个缴存年度内，原则上缴存基数与比例不变。各缴存单位应在规定的时间内办理新一年的缴存调整。

➤ 常见风险

1. 未依法缴存住房公积金的后果

法律责任 1：责令限期办理缴存登记或开设账户并处以罚款

单位不办理住房公积金缴存登记或者不为本单位职工办理住房公积金账户设立手续的，由住房公积金管理中心责令限期办理；逾期不办理的，处5万元以上30万元以下的罚款。

法律责任 2：未依法缴存可能被法院强制执行

单位逾期不缴或者少缴住房公积金的，由住房公积金管理中心责令限期缴存；逾期仍不缴存的，可以申请人民法院强制执行。

三、账户封存

➤ 操作规范：

解除或终止劳动关系职工住房公积金账户处理

职工与单位解除或者终止劳动关系，职工住房公积金账户所在单位应当自劳动关系解除或者终止之日起30日内为职工办理账户封存手续。

➤ 常见风险

未及时办理住房公积金账户封存手续

单位没有按规定为职工办理住房公积金账户封存手续的，职工可以向公积金中心提出申请，由公积金中心督促办理；

四、违规办理住房公积金的法律后果

单位办理住房公积金缴存业务应当提供真实、合法、准确的材料，按时、全员、足额缴存住房公积金。单位未依法为职工缴存住房公积金的，职工有权追索在职期间的住房公积金；单位对职工在职期间的欠缴部分负有补缴义务，该义务不因职工离职而免除；逾期不补缴的，将被人民法院强制执行。公积金中心依法建立缴存单位的信用记录，并将相关信息纳入全国信用信息共享平台。

对弄虚作假的机构和人员，涉嫌犯罪的，移交司法机关追究刑事责任。

第七章 规章制度管理

一、规章制度的制定

➤ **要点：**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。

➤ **操作规范：**

1.制定主体合法

规章制度的制定主体应是用人单位，不能以单位内设部门的名义制定。

2.规章制度应履行民主程序制定

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

3.规章制度应有效告知劳动者

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

4.做好并保存规章制度制定及告知的相关记录

规章制度制定过程中的相关通知、会议记录、投票记录、讨论意见等，及规章制度发布的公示或劳动者签收、学习的相关记录等。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未制定规章制度

法律责任：用工管理依据不足，特别是解除权受影响

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（二）严重违反用人单位的规章制度的。

2.规章制度未履行民主程序制定、未告知劳动者

法律责任：不能作为确定双方权利义务的依据。

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。

3.未保存规章制度制定、告知的证据

法律责任：承担举证不能的不利后果。

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

二、规章制度的内容

➤ **要点：**用人单位可结合行业特点、岗位性质、职权职责等实际情况，制定本单位的劳动规章制度，但规章制度应受国家法律、法规和规章的制约，保证合法性与合理性。

➤ **操作规范：**

1.用人单位规章制度一般有：

- （1）招聘录用管理制度
- （2）薪酬福利管理制度
- （3）绩效考核管理制度
- （4）考勤加班与休假制度

- (5) 行为规范与奖惩制度
- (6) 培训管理制度
- (7) 保密管理制度
- (8) 劳动安全卫生制度
- (9) 女职工特殊劳动保护制度
- (10) 离职管理制度
- (11) 职工申诉与沟通协商制度等

2.规章制度的内容应符合法律规定，并具有合理性

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。

(1) 规章制度需符合法律法规规定，不得有免除单位法定责任、排除劳动者合法权利的内容。

(2) 用人单位没有经济处罚权，不得在规章制度规定罚款内容。

(3) 制度内容应明确可量化，不存在语义模糊或歧义：

a.涉及提成或奖金支付的，应有明确的计算成就条件、计算基数与比例、支付时间、团体与个人分成比例等等；

b.涉及程度、数量的表述，应分级明确不重叠，避免导致争议发生；

c.涉及累加式的处罚制度，应符合正常认知的一般性评判标准，具备时间要件、违纪频率和递进的处罚效果。

(4) 过罚相当，不得扩大违纪情节，加重违纪责任，要符合责任与处分相当的标准，以及必要、适当与比例原则的要求。

(5) 范围合理，不扩大限制职工与工作无关的权利。

3.注意规章制度内容不与劳动合同冲突

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。

4.实施范围明确

规章制度应明确实施范围，特别是涉及集团公司、劳务派遣用工等情形的，应明确规章制度的覆盖范围。

➤ 常见风险和法律责任：

规章制度内容违反法律法规规定

法律责任：用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照劳动合同法第三十八条规定解除劳动合同的；

三、规章制度的实施

➤ **要点：**规章制度的实施应贯穿整个用工管理过程，而不能在要解除劳动合同时才进行。规章制度的实施应坚持事实清楚、依章管理、平等对待的原则。

➤ 操作规范：

1.依章管理、情节对应

管理过程中应依照规章制度的规定对应进行处置，不能自行扩大处置范围或程度。对于累加式处罚应按情节分级递进处罚，不能直接顶格处理。

2.同一处理，公平对待

对所有职工按规章制度同一处理，不分亲疏远近，不分职位高低，只要是相同情节就相同处理，公平对待。

3.一事不二罚

对于一个违纪行为，只能作出一个处罚，即使该违纪行为同时触犯多个条款，也只能按从重处罚，而不能作出多个处罚。

4.执行及时、处理留痕

对违纪行为的处理应注意时效性，及时进行处理或提醒谈话，不放任违纪行为扩大化、长期化，做好处理过程及提醒谈话记录。

5.给予申诉，保障权利

对于违纪行为给予职工申诉机会，确保事实清楚，处理得当，保障职工的合法权益。

➤ 常见风险和法律责任：

1.违纪事实取证不全

法律责任：承担举证不能的不利后果，导致处置不合法。

2.违纪事实或情节轻重与规章制度规定不对应

法律责任：因果不对应，导致处置不合法。

3.未及时对违纪行为进行处理

法律责任：可能被认定为默许、放任，系自身管理明显不到位的表现，事后处置不合法。

第八章 专项培训、竞业限制与特殊待遇

一、专项培训与服务期

➤ **要点：**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。

➤ **操作规范：**

1.专项培训的性质

可约定服务期的培训，指的是需产生费用的专业技术培训，而非正常工作中的岗位培训、在职培训等。

2.约定服务期与违约金

协商签订培训协议，与劳动者明确约定服务期与违约金，以及培训期间的待遇标准。

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。

3.培训费用的范围

劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

4.服务期与劳动合同期限

劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

➤ 常见风险和法律责任：

1.没有书面约定

法律责任：没有书面约定，服务期不成立。

2.以岗前培训代替专业技术培训

法律责任：没有产生培训费用，约定不成立

3.约定违约金过高

按实际产生的培训费用，并扣减按已履行的服务期分摊的培训费用。

二、保密与竞业限制

（一）保密

➤ 要点：

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。

➤ 操作规范：

1.与员工签订保密协议或者在劳动合同中约定保密义务。

2.通过建立规章制度、开展培训、书面告知等方式，对能够接触、获取商业秘密的员工提出保密要求。

3.对相关商业秘密采取相应保密措施。

4.要求离职员工登记、返还、清除、销毁其接触、获取的商业秘密及其载体，继续承担保密义务。

权利人采取相应保密措施，是指权利人为防止商业秘密泄露，采取与商业秘密及其载体的性质、商业秘密的商业价值等因素相适应的合理

保密措施。（权利人采取的相应保密措施详见《商业秘密保护规定》第九条）

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未对商业秘密采取保密措施

法律责任：所主张的信息因要件缺失而不被认定为商业秘密。

商业秘密，是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

2.未与员工签订保密协议或未约定保密义务

法律责任：无书面具体条款约定约束劳动者行为，增加劳动者泄密风险；劳动者泄密后，用人单位举证难度增大。

（二）竞业限制

➤ **要点：**

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。

竞业限制是指企业与负有保守商业秘密义务的劳动者约定，在解除或终止劳动合同后一定期限内，劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业，也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。

➤ **操作规范：**

1.确认拥有商业秘密的内容和范畴

实施竞业限制，企业需先确认拥有商业秘密的内容和范畴。

商业秘密的内容和范畴详见《商业秘密保护规定》第五条至第九条规定。

2.确定需实施竞业限制的人员

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。

确定实施竞业限制的，应开展必要性评估，不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能，工作中接触到的仅为企业一般经营信息，不属于负有保密义务的人员。

3.核查上述人员是否与原单位存在竞业限制约定

第三人明知或者应知商业秘密权利人的员工、前员工、合作方或者其他单位、个人实施商业秘密保护规定第十条至第十三条规定的违法行为，仍获取、披露、使用或者允许他人使用该商业秘密的，视为侵犯商业秘密。

4.签订竞业限制协议，不得以规章制度替代约定

企业可以与知悉商业秘密的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员签订竞业限制协议。

企业可以在依法制定的规章制度中对劳动者履行保密义务、保密制度、保密措施和竞业限制的实施原则、涉及岗位、限制从业范围、经济补偿标准等作出一般性规定，但不得以规章制度替代竞业限制约定。

企业应当根据规章制度的规定，与劳动者通过协商明确实施竞业限制的权利义务，并在劳动合同、保密协议或竞业限制协议中书面约定竞

业限制的具体事项，包括限制从业范围、地域、期限、经济补偿标准和支付方式、违反竞业限制的违约责任等。

（1）合理约定限制从业范围和地域

限制从业范围应当限定在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企业。企业应当尽可能对限制从业企业范围作出具体、明确的约定，有条件的可列明竞业限制企业名录。

竞业限制的地域应当与企业经营业务的范围相符，无充足理由一般不得约定全国或全世界。约定范围为全国或全世界的，需在协议中充分说明理由。

（2）明确约定竞业限制的时间

在解除或者终止劳动合同后，竞业限制人员的竞业限制期限，不得超过二年。

特殊情况：可以约定在职期间竞业限制条款

企业可以在规章制度或劳动合同中，对劳动者在职期间不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业，及不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务等作出规定。

用人单位与高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员约定在职期间竞业限制条款，劳动者以不得约定在职期间竞业限制、未支付经济补偿为由请求确认竞业限制条款无效的，人民法院不予支持。

（3）合理约定经济补偿和违约金

经济补偿根据商业秘密的研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、对劳动者就业择业和职业发展的影响等合理确

定。

企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 30%，且不低于劳动合同履行地最低工资标准。竞业限制期限超过 1 年的，月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前 12 个月平均工资的 50%。

企业可以与劳动者约定违反竞业限制义务的违约金。违约金的数额要根据劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿的数额合理确定，一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的 5 倍。

5.离职时需明确是否启动竞业限制

企业与劳动者在入职时或履行劳动合同过程中约定了竞业限制有关事项的，在劳动者离职时，企业可根据劳动者工作岗位、工作内容的调整变化等，对是否启动竞业限制进行评估，与劳动者协商变更竞业限制协议。如不需启动竞业限制的，可在解除、终止劳动合同的证明中注明或以其他书面形式告知劳动者。启动竞业限制的，企业和劳动者应当按照依法订立的竞业限制协议，全面履行各自的义务。

6.核实竞业限制履行情况、支付经济补偿

企业可以要求劳动者在竞业限制期间报告个人从业情况，通过公开信息、同行信息交流、业务分析、接受举报等方式，依法合规了解核实劳动者履行竞业限制情况。

解除或者终止劳动合同后，企业应在竞业限制期限内以货币形式按月向劳动者及时支付竞业限制的经济补偿，不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。

7.合法协商解除竞业限制协议

企业可以在竞业限制协议履行前，告知劳动者解除竞业限制协议。在竞业限制协议履行过程中，可以与劳动者协商，额外支付一定的补偿提前解除竞业限制协议；协商不成的，可按照不低于3个月经济补偿的标准支付补偿。

8.违约责任追究

劳动者违反竞业限制约定或以其他方式规避竞业限制约定的，企业可以要求劳动者按约定支付违约金，并要求劳动者继续履行竞业限制义务。劳动者拒不支付违约金的，企业可以依法申请仲裁、提起诉讼。劳动者违反竞业限制约定，给企业造成的损失超过违约金标准的，企业可以要求相关方承担赔偿责任。

➤ 常见风险和法律责任：

1.与未知悉、接触商业秘密的劳动者约定竞业限制，或者约定的竞业限制范围、地域、期限不合理

法律责任：竞业限制条款不生效，或者超过合理比例部分无效

劳动者未知悉、接触用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，劳动者请求确认竞业限制条款不生效的，人民法院依法予以支持。竞业限制条款约定的竞业限制范围、地域、期限等内容与劳动者知悉、接触的商业秘密和与知识产权相关的保密事项不相适应，劳动者请求确认竞业限制条款超过合理比例部分无效的，人民法院依法予以支持。

2.未支付经济补偿

法律责任：

（1）劳动者履行了竞业限制义务，企业因特殊情况不能按时支付经济补偿的，需提前告知劳动者，并与劳动者协商确定延期支付的方案。企业未及时足额支付经济补偿超过1个月经劳动者提醒后仍未支付的，或超过3个月未支付的，劳动者可以不再履行竞业限制义务。

（2）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。

三、特殊待遇服务期

➤ **要点：**除向劳动者支付正常劳动报酬外，用人单位与劳动者约定服务期限并提供特殊待遇，劳动者违反约定提前解除劳动合同且不符合劳动合同法第三十八条规定的单方解除劳动合同情形时，用人单位请求劳动者承担赔偿责任的，人民法院可以综合考虑实际损失、当事人的过错程度、已经履行的年限等因素确定劳动者应当承担的赔偿责任。

➤ **操作规范：**

1.提供特殊待遇

提供的是城市户口、房产等特殊待遇。

2.约定服务期限和损失赔偿责任

协商签订协议，与劳动者明确约定服务期限与未完成服务期限的赔

偿责任。注意不要约定“违约金”，而是约定“损失赔偿责任”。

3.依法用工管理，履行用人单位义务

用工过程中不得发生劳动合同法第三十八条的情形。如出现对应情形劳动者据此提出解除劳动合同的，则过错不在劳动者。

➤ 常见风险和法律责任：

约定为“违约金”

法律责任：违反劳动合同法第二十五条规定。

劳动合同法第二十五条规定，除劳动合同法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第九章 离职管理

一、协商一致解除

➤ 要点：

用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

➤ 操作规范：

1.就解除事宜进行平等协商，签订协商解除协议

劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。

前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。

2.用人单位提出经双方协商一致解除的，用人单位应当支付经济补偿

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

（二）用人单位依照劳动合同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。

➤ 常见风险和法律责任：

1.没有证据证明经双方协商同意解除

法律责任：承担举证不能的不利后果。

发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。

2.解除协议内容存在重大误解或者显失公平情形

法律责任：可能被认定为解除协议无效。例如未经工伤认定、伤残鉴定，解除协议达成的补偿金额畸低的。

二、劳动者提出解除

（一）劳动者因个人原因提出解除

➤ 要点：

劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。
劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

（二）劳动者因单位存在违法行为而提出解除

➤ 要点：

用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
 - （二）未及时足额支付劳动报酬的；
 - （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
 - （四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；
 - （五）因劳动合同法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
 - （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。
- 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，

劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

➤ **操作规范：**

- 1.劳动者提交书面辞职信；
- 2.用人单位核查劳动者的辞职理由，作出相应的回应；
- 3.在法定期限内办理交接完成离职手续；
- 4.劳动者因个人原因提出解除，单位无需支付经济补偿；劳动者以劳动合同法第三十八条规定提出解除，而用人单位确实存在该规定情形的，用人单位需支付经济补偿。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.单位不予批准辞职而产生争议

法律责任：劳动者享有依法解除劳动合同的权利，无需用人单位批准。

2.单位认为系劳动者辞职而不予支付补偿

法律责任：需视劳动者的辞职理由，如系以劳动合同法第三十八条规定提出解除，而用人单位确实存在该规定情形的，用人单位需支付经济补偿。

3.超过法定期限办理离职手续

法律责任：有可能被认定辞职已失效，继而被认为是单位解除。

三、用人单位提出解除

（一）因劳动者过错解除

➤ **要点：**

劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）因劳动合同法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

（二）客观情形解除

➤ 要点：

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：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经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。

（三）经济性裁员

➤ 要点：

有下列情形之一的，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，用人单位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：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

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

➤ 操作规范：

1.用人单位单方解除的，应当事先将理由通知工会

用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

2.解除的依据要充分、准确，满足解除的条件

因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。

包括：

（1）解除的时间合法

如：依据劳动合同法第三十九条第（一）项解除的必须在试用期内解除，依据劳动合同法第四十条第（一）项解除的时间前提一定是医疗期满等。

（2）解除的情形符合法律规定

如劳动者违反规章制度且达到严重程度、劳动者存在被人民法院判处刑罚等被依法追究刑事责任情形、考核不胜任工作等。

（3）解除的前置程序已完成

如医疗期满后不能从事原工作、不能胜任工作、客观情况发生重大变化等情形，要先进行调整岗位或培训或与劳动者协商变更劳动合同等前置程序，仍然不能继续履行的才能解除，且需要提前一个月通知。

（4）注意特殊人群的解除限制

依劳动合同法第四十一条裁减人员时，应当优先留用下列人员：

- （一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；
- （二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；
- （三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员，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。

劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- （四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- （五）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；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

对从事接触职业病危害的作业的劳动者，用人单位应当按照国务院卫生行政部门的规定组织上岗前、在岗期间和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。

用人单位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；对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止与其订立的劳动合同。

3.向劳动者发出解除通知，明确解除的具体理由

人民法院在判断用人单位单方解除劳动合同行为的合法性时，应当以用人单位向劳动者发出的解除通知的内容为认定依据。在案件审理过程中，用人单位超出解除劳动合同通知中载明的依据及事由，另行提出劳动者在履行劳动合同期间存在其他严重违反用人单位规章制度的情形，并据此主张符合解除劳动合同条件的，人民法院不予支持。

4.办理离职手续

按规定办理离职手续，结清劳动报酬，法律规定需支付经济补偿的及时支付。

详见“六、离职手续”。

➤ 常见风险和法律责任：

1.解除劳动合同的理由缺乏事实证据支撑，或解除程序不合法

法律责任：用人单位违反劳动合同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，用人单位应当依照劳动合同法第八十七条规定支付赔偿金。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

2.以劳动合同法第四十条为由解除劳动合同没有提前 30 天通知
法律责任：额外支付劳动者一个月工资。

四、劳动合同终止

➤ 要点：

有下列情形之一的，劳动合同终止：

- （一）劳动合同期满的；
- （二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- （三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- （四）用人单位被依法宣告破产的；
- （五）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；
- （六）法律、行政法规规定的其他情形。

劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

➤ 操作规范：

1.劳动合同终止情形只能法定，不能约定

用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终

止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

2.劳动合同期满终止的注意情形

(1) 劳动合同期满，劳动者可以终止。

(2) 第一份劳动合同期满，用人单位可以终止。

(3) 第二份劳动合同期满，且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，则用人单位没有终止主动权，只能协商终止。

连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，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。

(4) 特殊保护人群劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止

劳动合同期满，有劳动合同法第四十二条规定情形之一的，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是，劳动合同法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止，按照国家有关工伤保险的规定执行。

劳动合同法第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照劳动合同法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同：

(一) 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；

(二) 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；

(三) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(五) 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；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

3. 劳动者达到法定退休年龄终止的注意情形

(1) 法定退休年龄以《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》附件“延迟法定退休年龄对照表”所载年龄认定。

(2) 女职工要按管理岗或工人岗区分法定退休年龄。

(3) 特殊工种申请提前退休的，在实际办理完成退休手续、领取养老保险待遇时终止。

4. 部分劳动合同终止情形需支付经济补偿

有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：

(五) 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，依照劳动合同法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；

(六) 依照劳动合同法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的。

➤ 常见风险和法律责任：

1. 认为固定期限的劳动合同可以随意终止

法律责任：符合签订无固定期限劳动合同情形且劳动者要求签订的，应当续订无固定期限劳动合同，如强行终止则可能认定为违法终止。

2. 劳动合同期满未及时终止

法律责任：超过一个月未提出异议视为续订劳动合同，再提出即为解除而非终止。

劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位未表示异议超过一个月，劳动者请求用人单位以原条件续订劳动合同的，人民法院依法予以支持。

符合订立无固定期限劳动合同情形，劳动者请求用人单位以原条件订立无固定期限劳动合同的，人民法院依法予以支持。

用人单位解除劳动合同，劳动者请求用人单位依法承担解除劳动合同法律后果的，人民法院依法予以支持。

3.法定退休年龄适用错误

法律责任：劳动者实际未达到法定退休年龄，则终止行为违法。

五、弹性退休管理

➤ 要点：

《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》《实施弹性退休制度暂行办法》自 2025 年 1 月 1 日起施行。

➤ 操作规范：

（一）弹性提前退休

1.提前退休需同时符合以下条件：

- （1）职工自愿选择弹性提前退休；
- （2）社会保险缴纳达到最低缴纳年限；
- （3）提前时间距法定退休年龄最长不超过 3 年；
- （4）退休年龄不得低于原法定退休年龄。

2.提前退休的操作

（1）沟通提醒

在职工达到原法定退休年龄三个月前，提醒告知职工如需提前退休需符合哪些条件，且需提前三个月书面告知单位；与职工确认是否选择提前退休，必要时可提供《提前退休告知书》文书样本供职工使用。

（2）书面申请

职工自愿选择弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前3个月，提交《提前退休告知书》告知单位。单位收到后应审查职工是否符合提前退休条件，避免造成错误操作。

（3）办理退休

对于符合办理退休条件的职工，不晚于职工选择的退休时间当月为职工办理退休手续。退休当月应当正常参保，缴纳社保费用后再进行减员。

（二）弹性延迟退休

1.延迟退休需同时符合以下条件：

- （1）职工达到现法定退休年龄；
- （2）所在单位与职工协商一致；
- （3）延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年。

2.延迟退休的操作

（1）沟通协商

如单位有职工延迟退休的需求，需在职工达到法定退休年龄一个月前进行协商。职工如想延迟退休的，应在达到法定退休年龄一个月前向单位书面申请，单位应及时讨论并作出是否同意的决定回复职工。

（2）确定结果

双方协商一致延迟退休的，应在职工达到法定退休年龄一个月前签订《延迟退休协议书》书面确定。弹性延迟退休时间确定后，不再延长。

双方协商不一致的，单位应按照劳动合同法第四十四条或劳动合同法实施条例第二十一条规定，与职工终止劳动合同。

（3）延迟管理

弹性延迟退休期间，单位与职工的劳动关系延续，双方继续按时足额缴纳社会保险费，按照劳动合同法等法律法规履行劳动关系权利义务。

弹性延迟退休期间，单位与职工协商一致，可以签订《终止延迟退休协议书》终止弹性延迟退休，按规定为职工办理退休手续。

职工达到弹性延迟退休时间，劳动关系终止，单位应按规定为职工办理退休手续。

六、离职手续

➤ 要点：

用人单位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。用人单位依照劳动合同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。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存两年备查。

➤ **操作规范：**

1.社会保险

离职当月应正常申报社会保险，缴纳社会保险费后完成减员手续。
减员时应按照实际情况勾选对应的解除或终止原因。

2.离职当天结清工资

用人单位与劳动者依法终止或者解除劳动合同关系的，应当在终止或者解除劳动合同当日结清并一次性支付劳动者工资。

3.办理工作交接

（1）针对岗位性质、职责，通过劳动合同或规章制度明确约定离职交接内容，办理时应书面明确工作交接的内容、时间及交接人。

（2）如双方签订了竞业限制协议，在解除终止时，用人单位应告知劳动者是否需要启动竞业限制。

企业与劳动者在入职时或履行劳动合同过程中约定了竞业限制有关事项的，在劳动者离职时，企业可根据劳动者工作岗位、工作内容的调整变化等，对是否启动竞业限制进行评估，与劳动者协商变更竞业限制协议。如不需启动竞业限制的，可在解除、终止劳动合同的证明中注明或以其他书面形式告知劳动者。启动竞业限制的，企业和劳动者应当按照依法订立的竞业限制协议，全面履行各自的义务。

（3）有条件的情况下，签订《解除/终止劳动合同协议书》。

4.依法出具解除/终止劳动合同证明

用人单位出具的解除、终止劳动合同的证明，应当写明劳动合同期限、解除或者终止劳动合同的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

5.按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

详见“七、经济补偿与赔偿金”。

6.以劳动合同法第四十条为由解除且未提前 30 天通知的，还应额外支付劳动者一个月工资（俗称“代通知金”）

用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

7.患病或者非因工负伤劳动者解除/终止时未痊愈的，还应支付医疗补助费

劳动者患病或者非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费；对患重病或绝症的，还应适当增加医疗补助费。

劳动者患病、非因工负伤医疗期满后，经劳动能力鉴定委员会鉴定为完全丧失劳动能力或大部分丧失劳动能力，不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按规定支付经济补偿并支付不低于六个月工资的医疗补助费。

➤ 常见风险和法律责任：

1.未及时出具或未出具符合规定的解除/终止证明

法律责任：用人单位违反劳动合同法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，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。

2.未支付经济补偿或经济补偿计算错误

法律责任：劳动者可向劳动行政部门投诉或向劳动仲裁机构申请仲裁。

3.符合情形而未支付“代通知金”、医疗补助费等

法律责任：劳动者可向劳动行政部门投诉或向劳动仲裁机构申请仲裁。

七、经济补偿与赔偿金

➤ 要点：

劳动合同解除/终止情形符合劳动合同法第四十六条规定情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

用人单位违反劳动合同法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

➤ 操作规范：

1.解除/终止劳动合同用人单位需支付经济补偿的情形

（1）用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（2）用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（3）用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（4）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（5）用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（6）用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（7）用人单位违反法律、行政法规强制性规定，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（8）用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（9）用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全，劳动者以此为由解除劳动合同的；

（10）用人单位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；

（11）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；

（12）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；

（13）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；

（14）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

（15）用人单位生产经营发生严重困难的；

(16) 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；

(17) 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；

(18) 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，终止固定期限劳动合同的；

(19) 因用人单位被依法宣告破产而终止劳动合同的；

(20) 因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而终止劳动合同的。

2.经济补偿的年限

(1) 一般情形：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。

(2) 封顶情形：劳动者月工资高于用人单位所在地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

(3) 合并年限情形：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。

(4) 特殊情形：劳动合同法施行之日存续的劳动合同在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自劳动合同法施行之日起计算；劳动合同法施行

前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

3.经济补偿的基数

（1）一般情形：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。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

（2）封顶情形：劳动者月工资高于用人单位所在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。

（3）封底情形：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。

第十章 多元化用工规范

一、劳务派遣

➤ 要点：

劳务派遣是指劳务派遣单位与用工单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用劳动者并与之签订劳动合同，以经营方式将劳动者派遣至用工单位，由用工单位直接对被派遣劳动者的劳动过程进行指挥、监督和管理的一种用工形式。

劳务派遣用工是我国企业用工补充形式。

➤ 操作规范：

1.用工范围和用工比例符合法律规定

劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。

劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

用工单位使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的 10%。

2.实行同工同酬原则

劳务派遣单位应当向被派遣劳动者按月支付劳动报酬；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。

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相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

3.分别履行各自的权利和义务

劳务派遣单位应当依法与被派遣劳动者订立 2 年以上的固定期限书面劳动合同。

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明劳动合同法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位与用工单位分别履行各自的权利和义务。

4.跨区域劳务派遣的规定

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

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，被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。劳务派遣单位在用工单位所在地设立分支机构的，由分支机构为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的，由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续，缴纳社会保险费。

5.劳务派遣的退回与解除、终止

被派遣劳动者有劳动合同法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位

依照劳动合同法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

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：

（一）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；

（二）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；

（三）劳务派遣协议期满终止的。

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，用工单位不得依据劳务派遣暂行规定第十二条第一款第一项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。

被派遣劳动者因劳务派遣暂行规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时维持或者提高劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位可以解除劳动合同。被派遣劳动者因劳务派遣暂行规定第十二条规定被用工单位退回，劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件，被派遣劳动者不同意的，劳务派遣单位不得解除劳动合同。但被派遣劳动者提出解除劳动合同的除外。

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

➤ 常见风险和法律责任：

1.违反劳务派遣规定用工

法律责任：承担赔偿责任

劳务派遣单位、用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；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，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第五十七条的规定，劳务派遣单位未取得经营劳务派遣业务行政许可的，劳务派遣协议无效。因劳务派遣协议无效给劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带责任，但用工单位能证明其已尽审查义务的除外。

2.变换劳动合同主体规避法律责任

法律责任：工作年限、劳动合同签订次数等累计计算

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；

（四）用人单位及其关联企业与劳动者轮流订立劳动合同。

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：

（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。

二、非全日制用工

➤ **要点：**非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

➤ **操作规范：**

1.协议约定与终止用工

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。不得约定试用期。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。

2.最低劳动报酬与支付期限

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。劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

3.社会保险规定

用人单位应当按照国家有关规定为建立劳动关系的非全日制劳动者缴纳工伤保险费。从事非全日制工作的劳动者发生工伤，依法享受工伤保险待遇；被鉴定为伤残5—10级的，经劳动者与用人单位协商一致，

可以一次性结算伤残待遇及有关费用。

➤ **常见风险和法律责任：**

实际用工情形与非全日制用工不符

法律责任：按照双方实际履行情况进行认定，有可能认定为全日制劳动关系，承担劳动关系权利和义务。

三、实习与见习

（一）实习

➤ **要点：**

实习是指高等学校按照专业培养目标和教学计划，组织学生到国家机关、企业事业单位、社会团体及其他社会组织进行与专业相关的实践性教学活动。

➤ **操作规范：**

1.对象主体适格：实习人员的身份应为年满 16 周岁、未毕业的在校 生。

2.明确法律关系：双方达成实习而非建立劳动关系的合意，签订书 面的《实习协议》。

3.规范实习管理：

（1）做好实习学生在单位内的管理工作。

（2）提供合适的实习岗位、必要的实习条件和安全健康的实习环 境，不得安排学生到夜总会、歌厅、洗浴中心等场所实习，不得安排学 生从事高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳动强度以及其他具有 安全隐患的劳动，但完成学生本专业实习所必需的除外。

- (3) 安排学生在需要相应职业资格的岗位上顶岗实习。
- (4) 不得委托中介机构或者个人代为组织和管理实习。
- (5) 每周安排学生实习时间不得超过四十小时。
- (6) 按照双方约定向实习学生支付实习报酬，不得拖欠、克扣。
- (7) 为实习学生办理意外伤害保险或单项参加工伤保险。
- (8) 实习结束时根据学生实习期间的表现考核评定成绩，出具实习鉴定。

(二) 见习

➤ 要点：

就业见习是组织高校毕业生等青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动，是帮助他们积累工作经验、增强实践能力、促进实现就业的重要举措。

➤ 操作规范：

1.对象主体适格：见习对象为离校2年内未就业高校毕业生和16-24岁失业青年。

2.明确法律关系：双方达成见习而非建立劳动关系的合意，签订书面的《见习协议》。见习期间不得少于3个月，最长不超过12个月。

3.规范见习管理：

- (1) 向人社部门申请见习资质认定及见习岗位新增。
- (2) 录用见习人员后，向人社部门进行见习人员备案。
- (3) 提供合适的见习岗位，必要的见习条件和安全健康的见习环境。不得安排见习人员从事高毒、易燃易爆、国家规定的第四级体力劳

动强度以及其他具有重大安全隐患的劳动。不得有其他影响见习人员人身安全、身心健康的行为。

(4) 安排见习人员工作不得违反国家和本地区相关工作时间规定。

(5) 按时足额支付就业见习补贴。

(6) 为见习人员办理意外伤害保险或单项参加工伤保险。

➤ **常见风险和法律责任：**

未明确双方建立的是何法律关系

法律责任：按照双方实际履行情况进行认定，有可能认定为劳动关系，承担劳动关系权利和义务。

四、超龄劳动者用工

➤ **要点：**

用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障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。

➤ **操作规范：**

(一) 超龄劳动者范围

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，适用超龄劳动者基本权益保障暂行规定。

符合规定已提前退休的劳动者，退休后被用人单位招用的，依照超龄劳动者基本权益保障暂行规定执行。

根据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》《事业单位人事管理条例》等法律法规规定。

（二）管理规范

1.签订用工协议，明确权利义务

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。

注意：超龄劳动者用工可以约定终止条件。

用工协议期限届满或者双方约定的工作内容完成的，用工终止。

双方约定的终止条件出现或者双方协商一致解除用工协议的，用工终止。

2.规范用工管理

（1）保障劳动安全卫生权益：安排适配岗位，提供相应劳动保护用品，上岗前做安全培训，留存培训记录。接触职业病危害的岗位按规定进行岗前、岗中、离职前健康检查。

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。

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。

（2）保障休息日和法定节假日休息权利，一般不安排加班，安排加班的按照相应倍数支付加班费。

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。

（3）保障劳动报酬权益：明确约定、及时足额支付劳动报酬，不得低于最低工资标准，不得无故克扣或拖欠。

用人单位应当与超龄劳动者明确约定劳动报酬的具体数额或者计酬标准、支付周期、支付时间、支付方式等事项。

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。

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。

（4）必须为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。

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。

（三）协商一致可提供的权益

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。

超龄劳动者未享受职工基本医疗保险退休人员待遇、选择继续参加

职工基本医疗保险的，可以个人身份继续缴纳职工基本医疗保险费；经与用人单位协商一致，用人单位也可以按照有关规定为其缴纳职工基本医疗保险费，个人应当缴纳的职工基本医疗保险费由用人单位代扣代缴。具体操作细则按国家、省规定执行。

➤ **常见风险和法律责任：**

1.未签订用工协议

法律责任：约定不明确导致发生争议。

2.劳动报酬低于最低工资标准，未及时足额支付劳动报酬。安排加班超过法定限制标准，或未支付加班工资

法律责任：用人单位违反超龄劳动者基本权益保障暂行规定第九条第二款、第十一条、第十二条规定，超龄劳动者可以向人力资源社会保障行政部门投诉，人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第（一）项至第（三）项、《劳动保障监察条例》的规定实施监察。

3.未为超龄劳动者参加工伤保险

法律责任：超龄劳动者被认定工伤后，用人单位须承担相应的赔偿。

第十一章 劳动关系管理

一、民主管理建设

➤ **要点：**企业应当依法执行职工大会、职工代表大会、厂务公开等民主管理制度，建立集体协商、集体合同制度，维护劳动关系和谐稳定。

➤ **操作规范：**

1.建立工会组织

用人单位有会员二十五人以上的，应当建立基层工会委员会；不足二十五人的，可以单独建立基层工会委员会，也可以由两个以上单位的会员联合建立基层工会委员会，也可以选举组织员一人，组织会员开展活动。女职工人数较多的，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作；女职工人数较少的，可以在工会委员会中设女职工委员。

工会通过平等协商和集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，构建和谐劳动关系。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理、民主监督。工会建立联系广泛、服务职工的工会工作体系，密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

2.建立企业劳动争议调解委员会

大中型企业应当依法设立调解委员会，并配备专职或者兼职工作人员。有分公司、分店、分厂的企业，可以根据需要在分支机构设立调解

委员会。总部调解委员会指导分支机构调解委员会开展劳动争议预防调解工作。调解委员会可以根据需要在车间、工段、班组设立调解小组。

小微企业可以设立调解委员会，也可以由劳动者和企业共同推举人员，开展调解工作。

调解委员会履行下列职责：（一）宣传劳动保障法律、法规和政策；（二）对本企业发生的劳动争议进行调解；（三）监督和解协议、调解协议的履行；（四）聘任、解聘和管理调解员；（五）参与协调履行劳动合同、集体合同、执行企业劳动规章制度等方面出现的问题；（六）参与研究涉及劳动者切身利益的重大方案；（七）协助企业建立劳动争议预防预警机制。

调解委员会应当建立健全调解登记、调解记录、督促履行、档案管理、业务培训、统计报告、工作考评等制度。

企业应当支持调解委员会开展调解工作，提供办公场所，保障工作经费。

3.推行集体协商和集体合同制度

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

企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，签订集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。集体合同由工会代表职工与企业签

订；没有建立工会的企业，由职工推举的代表与企业签订。

集体合同签订后应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法签订的集体合同对企业和企业全体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。

4.建立健全沟通对话机制

企业应当建立劳资双方沟通对话机制，畅通劳动者利益诉求表达渠道。劳动者认为企业在履行劳动合同、集体合同，执行劳动保障法律、法规和企业劳动规章制度等方面存在问题的，可以向企业劳动争议调解委员会提出。调解委员会应当及时核实情况，协调企业进行整改或者向劳动者作出说明。劳动者也可以通过调解委员会向企业提出其他合理诉求。调解委员会应当及时向企业转达，并向劳动者反馈情况。

用人单位可以通过设立负责人接待日、召开劳资恳谈会、开通热线电话或者电子邮箱、设立意见箱、组建网络通讯群组等方式，建立健全沟通对话机制，畅通劳动者诉求表达渠道。用人单位应当完善内部申诉、协商回应制度，优化劳动人事争议协商流程，认真研究制定解决方案，及时回应劳动者协商诉求。

5.加强对职工的人文关怀

企业应当加强对劳动者的人文关怀，关心劳动者的诉求，关注劳动者的心理健康，引导劳动者理性维权，预防劳动争议发生。

二、劳动争议处理

➤ 要点:

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。

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,除调解仲裁法另有规定的外,可以向人民法院提起诉讼。

➤ 操作规范:

1.协商

发生劳动争议,一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。

协商达成一致,应当签订书面和解协议。和解协议对双方当事人具有约束力,当事人应当履行。经仲裁庭审查,和解协议程序和内容合法有效的,仲裁庭可以将其作为证据使用。但是,当事人为达成和解的目的作出妥协所涉及的对争议事实的认可,不得在其后的仲裁中作为对其不利的证据。

2.调解

发生劳动争议,当事人可以口头或者书面形式向调解委员会提出调解申请。

发生劳动争议,当事人没有提出调解申请,调解委员会可以在征得双方当事人同意后主动调解。

经调解达成调解协议的,由调解委员会制作调解协议书。调解协议书应当写明双方当事人基本情况、调解请求事项、调解的结果和协议履

行期限、履行方式等。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委员会印章后生效。

生效的调解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。双方当事人可以自调解协议生效之日起 15 日内共同向仲裁委员会提出仲裁审查申请。仲裁委员会受理后，应当对调解协议进行审查，并根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第七十七条规定，对程序和内容合法有效的调解协议，出具调解书。

3.仲裁

劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。

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。

被申请人可以在答辩期间提出反申请，仲裁委员会应当自收到被申请人反申请之日起五日内决定是否受理并通知被申请人。决定受理的，仲裁委员会可以将反申请和申请合并处理。

发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

下列劳动争议，除调解仲裁法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：（一）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；（二）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。

当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

4.诉讼

劳动者对**终局**仲裁裁决不服的，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。

用人单位有证据证明**终局**仲裁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：

- （一）适用法律、法规确有错误的；
- （二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- （三）违反法定程序的；
- （四）裁决所根据的证据是伪造的；
- （五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；
- （六）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。

当事人对**非终局**仲裁裁决不服的，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。

➤ 常见风险和法律责任：

1.不与劳动者协商、调解

法律责任：可能导致小事变大事，本来可以和谐处理的小争议扩大成无法调和的尖锐矛盾。

2.不积极应对劳动仲裁

法律责任：可能导致被认定为放弃了抗辩的权利和举证的权利，承担相应的不利后果。

附录：参考文书

用工管理风险自查表

管理阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
招聘阶段	1	招聘广告是否排除了歧视性（如性别、地域等）表述？	1	
	2	是否保存招聘广告、应聘者简历、面试记录等材料？	1	
	3	是否向拟聘者如实告知岗位内容、劳动条件、待遇标准等事宜？	1	
	4	是否对拟聘者进行必要的条件核查（如学历经历、从业禁止、在竞业限制期内、未解除劳动合同等）？	1	
	5	是否对拟聘者进行必要的背景调查？	1	
	6	是否组织必要的入职体检？	1	
	7	是否与拟聘者以书面形式（offer letter）就入职时间、岗位、待遇作初步约定？	1	
入职阶段	8	是否禁止收取劳动者押金、证件原件？	1	
	9	是否建立职工名册、职工档案？	1	
	10	是否为劳动者办理入职登记（填写入职登记表、职工名册，收取劳动者身份证件、学历学位及相关资质证书复印件，且要求劳动者签名确认等）？	1	
	11	是否在用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同？	1	
	12	劳动合同是否确认为劳动者本人签字？单位是否已加盖公章？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
	13	劳动合同是否包含劳动合同法第 17 条所列的必备条款？	1	
	14	试用期约定（期限、工资）是否符合法律规定？	1	
	15	劳动合同约定的工资是否不低于最低工资标准？	1	
	16	劳动合同是否明确工资构成？是否有约定加班工资计算基数？	1	
	17	约定有绩效工资、奖金、提成等形式劳动报酬的，有无明确告知发放的成就条件和计算的依据、方式？	1	
	18	劳动合同有无免除用人单位自己的法定责任、排除劳动者权利的条款？	1	
	19	劳动合同是否已约定劳动合同履行过程的相关事项通知和书面文书送达的联系方式、送达地址，及联系方式、送达地址变更的处理要求？	1	
	20	是否已向劳动者交付一份劳动合同文本且保留记录？	1	
	21	是否与劳动者约定录用条件（试用期的考核条件）并签字确认？	1	
	22	是否要求劳动者在入职之时签收明确岗位职责的说明书？	1	
	23	是否要求劳动者在入职之时学习或签收本单位的规章制度，且保留记录？	1	
	24	*是否与劳动者约定提供专项培训及约定服务期？	1	
	25	*是否与劳动者约定保密义务或签订竞业限制协议？	1	
	26	是否在劳动者入职 30 天内为劳动者缴纳社会保险？	1	
	27	是否在劳动者入职 30 天内为劳动者缴纳住房公积金？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
用工 阶段	28	是否已建立涉及用工管理全过程的规章制度？	1	
	29	规章制度是否经过民主程序制定？（包括初订、修订等过程）	1	
	30	规章制度是否已向劳动者公示或告知？（包括每次修订更新）	1	
	31	规章制度内容是否符合法律规定？	1	
	32	对劳动者违反规章制度的情形，有无保存相应的事实证据？	1	
	33	对违反规章制度的劳动者，有无安排谈话并制作谈话记录？	1	
	34	对违反规章制度的劳动者，有无根据情形作出对应的处理（警告、通报批评、记过等）？	1	
	35	是否已建立工时考勤管理台账？	1	
	36	实施标准工时制度有无明确告知劳动者上下班时间、工歇时间和休息时间？	1	
	37	实施特殊工时制度有无经劳动行政部门批准？	1	
	38	实施特殊工时制度有无与劳动者在劳动合同中约定？	1	
	39	对劳动者有无打卡考勤要求？	1	
	40	是否有对劳动者的缺勤情况进行实时管理？（包括核查、纠正、处罚等）	1	
	41	每月考勤情况是否要求劳动者确认？	1	
	42	是否建立工资支付台账？	1	
	43	是否按时足额支付工资？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
	44	是否向劳动者发放工资清单（工资条）？	1	
	45	是否保证劳动者每周至少休息一天？	1	
	46	安排劳动者加班是否未超过 3 小时/日或者 36 小时/月的标准？	1	
	47	是否依法支付劳动者加班工资？	1	
	48	是否安排劳动者休带薪年假？	1	
	49	未安排劳动者休带薪年假的是否已支付未休年假工资？	1	
	50	是否依法保障劳动者享受各种假期（法定休假日、婚假、丧假、产假、奖励假、陪产假、看护假、育儿假等假期）？	1	
	51	劳动者依法享受法定休假日、年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、计划生育假等假期期间，是否依法视同其正常劳动并支付正常工作时间的工资？	1	
	52	是否依法给予患病或非因工负伤劳动者医疗期保障？	1	
	53	是否依法支付劳动者病假期间工资？	1	
	54	在 6-10 月高温天气期间，有无按照《广东省高温天气劳动保护办法》第九条规定采取措施保障劳动者身体健康和生命安全？	1	
	55	在 6-10 月高温天气期间，有无向高温作业劳动者发放高温津贴？	1	
	56	劳动报酬中含有绩效工资、奖金、提成等的，有无将计发的成就条件、计发基数、计发方式、计发时间等告知劳动者？	1	
	57	是否按时足额向劳动者支付绩效工资、奖金、提成等形式的劳动	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
		报酬？		
	58	是否向劳动者提供必要的劳动保护用品？	1	
	59	是否对劳动者定期进行安全培训（特别是接触职业病危害岗位）？	1	
	60	是否安排接触职业病危害岗位劳动者岗前/在岗体检并保存体检报告？	1	
	61	是否在员工受到伤害 24 小时内向劳动行政部门报备？	1	
	62	是否在员工受到伤害一个月内向劳动行政部门申请工伤认定？	1	
	63	是否及时为工伤职工申请劳动能力鉴定？	1	
	64	是否向工伤职工支付停工留薪期工资？	1	
	65	是否及时为工伤职工申领或支付相关工伤待遇？	1	
	66	是否依法实施女职工特殊劳动保护？	1	
	67	有无制定劳动场所防范措施，预防和制止对女职工的性骚扰？	1	
	68	是否依法对未成年工（年满 16 周岁未满 18 周岁的劳动者）实行特殊劳动保护？	1	
	69	有无依法建立绩效考核制度并告知劳动者？	1	
	70	有无按照绩效考核制度规定实施考核？	1	
	71	有无将考核结果与劳动者确认？	1	
	72	有无按照绩效考核结果进行对应奖惩？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
	73	对不胜任工作的劳动者有无进行培训或者调整工作岗位？	1	
	74	对不胜任工作而培训或调整工作岗位的劳动者有无进行再考核？	1	
	75	对医疗期满不能从事原工作的劳动者有无进行调整工作岗位？	1	
	76	对医疗期满不能从事原工作而进行调整工作岗位的劳动者有无进行再考核？	1	
	77	*有无建立商业秘密保护制度？	1	
	78	*有无对单位的商业秘密采取保护措施？	1	
	79	变更劳动合同有无与劳动者协商一致？	1	
	80	变更劳动合同是否单位的生产经营需要？	1	
	81	变更劳动合同有无降低劳动者的劳动报酬？	1	
	82	变更劳动合同有无对劳动者的其他劳动条件产生较大影响？	1	
	83	变更劳动合同对劳动者有无针对性、歧视性或侮辱性？	1	
	84	对劳动者的工作地点作出不便调整后，单位是否提供必要协助或补偿措施？	1	
	85	协商变更劳动合同有无采用书面形式？	1	
	86	劳动合同期满是否及时（不超过劳动合同期满后一个月）作出处理（续签或终止劳动合同）？	1	
	87	劳动合同期满有无审查是否存在劳动合同法第 45 条规定的法定续延的情形？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
	88	劳动合同期满有无审查是否存在劳动合同法第 14 条规定的应当签订无固定期限劳动合同的情形？	1	
	89	续签的劳动合同条件是否不低于原劳动合同条件？	1	
解除 阶段	90	劳动者辞职是否有提交书面辞职信？	1	
	91	有无对劳动者的辞职理由进行审查？	1	
	92	劳动者没有提交书面辞职信就没有上班的，有无作出处理（发出催告上班通知）？	1	
	93	已发催告上班通知仍逾期不上班的劳动者，有无依据规章制度作出处理？	1	
	94	与劳动者协商一致解除是否有签订《解除协议书》或者保存协商过程记录？	1	
	95	单方解除劳动合同前有无收集支撑解除理由的证据（事实），并评估是否达到可解除的程度？	1	
	96	单方解除劳动合同前有无对解除依据（法律或规章制度）进行匹配及评估？	1	
	97	单方解除劳动合同前有无审查解除程序（法定前置程序）是否完备？	1	
	98	依据劳动合同法第 40、41 条解除的，有无审查劳动者是否为劳动合同法第 42 条规定的特殊保护人员？	1	
	99	单方解除劳动合同前有无通知工会？	1	

管理 阶段	序号	用工管理情形	分值	得分
	100	经济性裁员有无向劳动行政部门报备？	1	
	101	有无及时为达到法定退休年龄的劳动者办理退休手续或者与其协商延迟退休？	1	
	102	解除/终止通知有无送达劳动者？	1	
	103	有无与劳动者办理离职交接手续？	1	
	104	有无向劳动者出具解除/终止劳动合同证明？	1	
	105	有无在 15 日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续（停保减员）？	1	
	106	是否在解除/终止当日结清工资？	1	
	107	有无依法向劳动者支付经济补偿？	1	
	108	依据劳动合同法第四十条解除的，有无提前 30 天书面通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资	1	
	109	*有无告知劳动者是否启动竞业限制条款？启动竞业限制条款的有无依法向劳动者支付经济补偿？	1	
	110	已经解除或者终止的劳动合同的文本有无保存二年备查？	1	
合计			110	

新员工入职登记表

填表日期： 年 月 日

姓 名		性别		出生年月		
曾用名		民族		政治面貌		
身份证号码				婚姻状况		
入职日期				入职岗位		
现户籍地	省 市			联系电话		
有效送达地址				邮编		
紧急联系人		关系		联系		
毕业院校				毕业时间		
所学专业				学历及学位		
家庭主要成员 (供养亲属)	关 系	姓 名	年 龄	单 位/职 业/职 务		
学习经历 (从高中开始，按时间 先后顺序填写)	起止年月		就读学校、专业		毕（结、肄）业	

工作经历 (按时间先后顺序填写)	起止年月	工作单位	职务	证明人及电话
持证情况、获奖励情况				
身体状况、有无 过往重大疾病史				
刑事犯罪记录、曾受行政 处罚等情况				
其它需要说明的问题				
特别说明	本人承诺入职填写信息及提交资料真实有效。如有填写信息不真实、提供虚假资料或提交资料不全等情况造成劳动合同无效的，由本人承担劳动合同无效的相应责任。 入职员工签名： 年 月 日			

用工部门意见	签名: 年 月 日
人事部门意见	签名: 年 月 日
负责人意见	签名: 年 月 日

职 工 名 册

序 号	姓 名	性 别	公民身份号码	户籍地址	有效送达地址	联系电话	用 工 形 式	用工 起始 时间	劳动 合同 期限	备注	本人签名	日期	续签 劳动 合同 情况	劳动关 系终止/ 解除时 间
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														

订立书面劳动合同通知书

_____先生/女士：

感谢您加入我单位，根据《劳动合同法》和《劳动合同法实施条例》规定，现请您于_____年____月____日前携带以下材料至我单位人力资源部签订劳动合同。如逾期未签订劳动合同，视为你本人不与我单位订立书面劳动合同，我单位将依据劳动合同法实施条例规定与你终止劳动关系。

通知方(盖章)

年 月 日

签 收 回 执

本人已收到单位于_____年____月____日发出的《订立书面劳动合同通知书》。

被通知方(签名)

年 月 日

编号：

广 州 市 劳 动 合 同

（示范文本）

用人单位（甲方）：_____

地 址（甲方）：_____

职 工（乙方）：_____

劳动合同政策法规咨询电话：12345

使用说明

一、用人单位与职工签订劳动合同时，双方应认真阅读劳动合同。劳动合同一经依法签订即具有法律效力，双方必须严格履行。

二、劳动合同必须由用人单位（甲方）的法定代表人（或者委托代理人）和职工（乙方）亲自签章，并加盖用人单位公章（或者劳动合同专用章）方为有效。

三、合同示范文本中的空栏，由双方协商确定后填写清楚；不需填写的空栏，请打上“/”。

四、乙方的工作内容及其类别（管理或专业技术类/工人类）应参照国家规定的职业分类和技能标准明确约定。变更的范围及条件可在合同示范文本第十二条中约定。

五、工时制度分为标准、不定时、综合计算工时三种。如经人力资源和社会保障部门批准实行不定时、综合计算工时工作制的，应在本示范文本第十二条中注明并约定其具体内容。

六、约定职工正常工作时间的工资要具体明确，并不得低于本市当年最低工资标准；实行计件工资的，可以在本示范文本第十二条中列明，或另签订补充协议。

七、本单位工会或职工推举的代表与用人单位可依法就工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项集体协商，签订集体合同。职工个人与用人单位订立劳动合同的各项劳动标准，不得低于集体合同的约定。

八、双方经协商一致后，对劳动合同示范文本条款的修改或未尽事宜的约定，可在示范文本第十二条中明确，或经协商一致另行签订补充协议；另行签订的补充协议，作为劳动合同的附件，与劳动合同一并履行。

九、签订劳动合同时请使用钢笔或签字笔填写，字迹必须清楚，并不得单方涂改。

十、本文本不适用非全日制用工使用。

甲方（用人单位）：

乙方（职工）：

名称：_____

姓名：_____

法定代表人（主要负责人）：

身份证号码：_____

户籍地址：_____

通讯地址：_____

通讯地址：_____

联系人：_____

联系电话：_____

联系电话：_____

甲乙双方根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）等法律法规规定，遵循合法、公平、平等自愿，协商一致、诚实信用原则，订立本合同。

一、合同期限

（一）合同期限

甲、乙双方同意按以下第_____种方式确定本合同期限：

1.有固定期限：从_____年_____月_____日起至_____年_____月_____日止。

2.无固定期限：从_____年_____月_____日起至法定的终止条件出现时止。

3.以完成一定工作任务为期限：从_____年_____月_____日起至_____工作任务完成时止，并以_____为标志。

（二）试用期限

双方同意按以下第____种方式确定试用期期限（试用期包括在合同期内）：

1.无试用期。

2.试用期从____年____月____日起至____年____月____日止。

（合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；合同期限在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合同或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。）

二、工作内容和工作地点

（一）乙方的工作内容：
容：_____。

（二）乙方工作内容确定为（填“是”）：（____）管理和专业技术类/（____）工人类。

（三）甲方因生产经营需要调整乙方的工作内容，应协商一致，按变更本合同办理，双方签字或盖章确认的协议书或依法变更通知书作为本合同的附件。

（四）乙方工作地
点：_____。

三、工作时间和休息休假

（一）甲、乙双方同意按以下第____种方式确定乙方的工作

时间：

1.标准工时制，即每日工作____小时，每周工作____天，每周正常工作不超过 40 小时，并至少休息一天。

2.不定时工作制，即经人力资源和社会保障部门审批，乙方所在岗位实行不定时工作制。

3.综合计算工时工作制，即经人力资源和社会保障部门审批，乙方所在岗位实行以（填“是”）：年（）、半年（）、季（）或月（）为周期的综合计算工时工作制。

（二）甲方确因生产经营需要安排乙方加班加点的，应符合有关规定，不得强迫或者变相强迫乙方加班加点。

（三）甲方执行法定的及企业依法制定的有关工作、休息、休假制度，保障乙方依法享受休息休假待遇，按规定给予乙方享受休息日以及法定节假日、年休假、婚假、丧假、产假、陪产假、育儿假、奖励假、护理假等假期。

四、劳动报酬

（一）乙方正常工作时间的工资标准（计算加班工资基数），按下列第（ ）种形式执行，并不得低于当地最低工资标准及本单位集体合同约定的标准。

1.计时工资：_____元 / 月（_____元 / 周）；

2.计件工资：_____（70%以上职工在正常工作时间内可以完成的，本项约定方为成立）；

3.其他形式：_____。

（二）乙方试用期工资为_____元 / 月（不得低于第（一）款约

定工资的 80 % 或单位同一岗位最低档工资，并不得低于本市最低工资标准）。

（三）甲方依法安排乙方加班的，应按《劳动法》第四十四条的规定支付加班工资。

（四）工资必须以法定货币支付，不得以实物或其他有价证券等形式替代货币支付。

（五）甲方与乙方可以依法根据本单位的经营状况、物价指数情况，经过双方协商或者通过集体协商，确定工资正常增长的具体办法。

（六）甲方给乙方发放工资的时间为：每月____日（或周____）。如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

五、社会保险和住房公积金

（一）甲、乙双方按照国家 and 省、市有关规定，参加社会保险，缴纳社会保险费，乙方应当缴纳的社会保险费由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

（二）乙方患病或非因工负伤，甲方应按国家和地方的规定给予乙方医疗期和享受医疗待遇，并在规定的医疗期内支付病假工资或疾病救济费。

（三）乙方患职业病、因工负伤或者因工死亡的，甲方应按国家和省、市的工伤保险法律法规的规定办理。

（四）甲乙双方按照有关规定缴存住房公积金，其中乙方应缴存的部分由甲方每个月从其工资中代扣代缴；甲方侵害乙

方住房公积金合法权益的，按照《住房公积金管理条例》等有关规定处理。

六、劳动保护、劳动条件和职业危害防护

（一）甲方应当严格执行劳动安全卫生相关法律法规规定，落实国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，建立健全劳动安全卫生制度，对乙方进行劳动安全卫生教育和操作规程培训，为乙方提供必要的安全防护设施和劳动保护用品，努力改善劳动条件，减少职业危害。乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病防护措施和待遇，并在第十二点中写明。在乙方上岗前、在岗期间和离岗时对乙方进行职业健康检查。

（二）甲方应对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方组织的培训，提高职业技能。

（三）乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

（四）台风黄色、橙色、红色或者暴雨红色预警信号生效期间，除必需在岗的工作人员外，甲方应当根据工作地点、工作性质、防灾避灾需要等情况安排乙方推迟上班、提前下班或者停工，并为在岗或因天气原因滞留单位的乙方提供必要的避险措施。

七、劳动合同的变更、解除、终止

（一）符合《劳动合同法》规定的条件或者经甲、乙双方协商一致，可以变更劳动合同的相关内容或者解除固定期限合

同、无固定期限合同和以完成一定工作任务为期限合同。

（二）变更劳动合同，双方应当签订变更后的劳动合同或者《变更劳动合同协议书》作为本合同的附件。

（三）《劳动合同法》规定的终止条件出现，终止本劳动合同。

（四）甲方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，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续；乙方应当按照双方约定，办理工作交接。

八、经济补偿金、医疗补助费的发放

解除或者终止本合同，经济补偿金、医疗补助费等发放按《劳动合同法》和国家、省、市有关规定执行。

九、通知和送达

甲乙双方在本合同履行过程中相互发出或者提供的所有通知、文件、文书、资料等，均可以当面交付或以本合同所列明的通讯地址履行送达义务。一方如果迁址或变更电话，应当及时书面通知另一方。

十、因履行本合同发生纠纷的解决办法

乙方认为甲方侵害自己合法权益的，可以先向甲方提出，或者向甲方工会反映，寻求解决。双方因履行本合同发生争议，应当先协商解决；协商不成的，可向甲方劳动争议调解委员会或者其他基层调解组织申请调解，或者向甲方所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

十一、本合同的条款与国家、省、市的新颁布的法律、法

规、规章不符的，按新的法律、法规、规章执行。

十二、其他事项

本合同（含附件）一式两份，双方各执一份，均具有同等法律效力。

甲方：（盖章）

乙方：（签名）

法定代表人

（委托代理人）：_____

_____年____月____日

_____年____月____日

附件 1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第_____种方式确定续订合同期限：

1.固定期限：自_____年____月____日起至_____年____月____日止。

2.无固定期限：自_____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1._____

；

2._____

；

3._____

。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年____月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 2

变 更 劳 动 合 同

一、经甲乙双方协商同意，自____年__月__日起，对本合同作如下变更：

1. _____
- ；
2. _____
- ；
3. _____
- 。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

劳 动 合 同

(劳 务 派 遣)

甲方（劳务派遣单位）：_____

乙方（劳 动 者）：_____

签 订 日 期：_____年____月____日

注 意 事 项

一、本合同文本供劳务派遣单位与被派遣劳动者签订劳动合同时使用。

二、劳务派遣单位应当向劳动者出具依法取得的《劳务派遣经营许可证》。

三、劳务派遣单位不得与被派遣劳动者签订以完成一定任务为期限的劳动合同，不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

四、劳务派遣单位应当将其与用工单位签订的劳务派遣协议内容告知劳动者。劳务派遣单位不得向被派遣劳动者收取费用。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，劳务派遣单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人应签字或盖章；被派遣劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同交由劳动者的，劳务派遣单位、用工单位不得代为保管。

甲方（劳务派遣单位）：_____

统一社会信用代码：_____

劳务派遣许可证编号：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定,甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方约定按下列第____种方式确定劳动合同期限：

1.二年以上固定期限合同：自____年____月____日起至____年____月____日止。其中，试用期从用工之日起至____年____月____日止。

2.无固定期限的劳动合同：自____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同止。其中，试用期从用工之日起至____年____月____日止。

试用期至多约定一次。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方同意由甲方派遣到_____（用工单位名称）工作，用工单位注册地_____，用工单位法定代表人或主要负责人_____。派遣期限为_____，从_____年____月____日起至_____年____月____日止。乙方的工作地点为_____。

第三条 乙方同意在用工单位_____岗位工作，属于临时性/辅助性/替代性工作岗位，岗位职责为_____。

第四条 乙方同意服从甲方和用工单位的管理，遵守甲方和用工单位依法制定的劳动规章制度，按照用工单位安排的工作内容及要求履行劳动义务，按时完成规定的工作数量，达到相应的质量要求。

三、工作时间和休息休假

第五条 乙方同意根据用工单位工作岗位执行下列第____种工时制度：

- 1.标准工时工作制，每日工作时间不超过8小时，平均每周工作时间不超过40小时，每周至少休息1天。
- 2.依法实行以_____为周期的综合计算工时工作制。
- 3.依法实行不定时工作制。

第六条 甲方应当要求用工单位严格遵守关于工作时间的法律规定，保证乙方的休息权利与身心健康，确因工作需要安排乙方加班加点的，经依法协商后可以延长工作时间，并依法安排乙方补休或支付加班工资。

第七条 乙方依法享有法定节假日、带薪年假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬和福利待遇

第八条 甲乙双方依照劳务派遣协议约定协商确定，甲方采用以下第____种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月____日前足额支

付：

1.月工资_____元。

2.计件工资。计件单价为_____。

3.基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法，乙方月基本工资元，绩效工资计发办法为_____。

4.约定的其他方式_____。

第九条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____或_____元。

第十条 甲方不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

第十一条 甲方未能安排乙方工作或者被用工单位退回期间，甲方应当按照不低于甲方所在地最低工资标准按月向乙方支付报酬。

第十二条 甲方应当要求用工单位对乙方实行与用工单位同类岗位的劳动者相同的劳动报酬分配办法，向乙方提供与工作岗位相关的福利待遇。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第十三条 甲方应当要求用工单位合理确定乙方的劳动定额。用工单位连续用工的，甲方应当要求用工单位对乙方实行正常的工资调整机制。

五、社会保险

第十四条 甲乙双方依法在用工单位所在地参加社会保险。甲方应当按月将缴纳社会保险费的情况告知乙方，并为乙方依法享受社会保险待遇提供帮助。

第十五条 如乙方发生工伤事故，甲方应当会同用工单位及时救治，并在规定时间内，向人力资源社会保障行政部门提出工伤认定申请，为乙方依法办理劳动能力鉴定，并为其享受工伤待遇履行必要的义务。甲方未按规定提出工伤认定申请的，乙方或者其近亲

属、工会组织在事故伤害发生之日或者乙方被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向甲方所在地人力资源社会保障行政部门提请工伤认定申请。

六、职业培训和劳动保护

第十六条 甲方应当为乙方提供必需的职业能力培训，在乙方劳务派遣期间，督促用工单位对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方和用工单位组织的培训，提高职业技能。

第十七条 甲方应当为乙方提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动保护用品，落实国家有关女职工、未成年工的特殊保护规定，并在乙方劳务派遣期间督促用工单位执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护。

第十八条 甲方如派遣乙方到可能产生职业危害的岗位，应当事先告知乙方。甲方应督促用工单位依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，对乙方进行劳动安全卫生教育和培训，提供必要的职业危害防护措施和待遇，预防劳动过程中的事故，减少职业危害，为劳动者建立职业健康监护档案，在乙方上岗前、派遣期间、离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十九条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对用工单位管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除和终止

第二十条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第二十一条 因乙方派遣期满或出现其他法定情形被用工单位退回甲方的，甲方可以对其重新派遣，对符合法律法规规定情形的，甲方可以依法与乙方解除劳动合同。乙方同意重新派遣的，双方应当协商派遣单位、派遣期限、工作地点、工作岗位、工作时间和劳动报酬等内容，并以书面形式变更合同相关内容；乙方不同意重新派遣的，依照法律法规有关规定执行。

第二十二条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。甲方应在解除或者终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

第二十三条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

八、劳动争议处理

第二十四条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

第二十五条 用工单位给乙方造成损害的，甲方和用工单位承担连带赔偿责任。

九、其他

第二十六条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十七条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十八条 本劳动合同一式（ ）份，双方至少各执一份，自签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 1

续订劳动合同

经甲乙双方协商同意，续订本合同。

一、甲乙双方按以下第_____种方式确定续订合同期限：

1.固定期限：自_____年____月____日起至_____年____月____日止。

2.无固定期限：自_____年____月____日起至依法解除或终止劳动合同时止。

二、双方就有关事项约定如下：

1._____；

2._____；

3._____。

三、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于_____年____月____日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

附件 2

变 更 劳 动 合 同

一、经甲乙双方协商同意，自____年__月__日起，对本合同作如下变更：

1. _____；
2. _____；
3. _____。

二、除以上约定事项外，其他事项仍按照双方于____年__月__日签订的劳动合同中的约定继续履行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日

变更劳动合同协议书

根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条的规定，
现_____（甲方）与_____（乙方）经平等协商一致，双方均同意对_____年____月____日签订的《劳动合同》（期限从_____年____月____日起至_____年____月____日止）的第_____项条款进行变更，变更后的条款（内容）为：_____

_____。

原劳动合同的其他条款仍然有效，双方应一并履行。

甲方(盖章)

乙方(签名)

法定代表人

或委托代理人(签名)

年 月 日

年 月 日

续订劳动合同通知书

_____先生/女士：

我单位与你于_____年____月____日签订的《劳动合同》（期限从_____年____月____日起至_____年____月____日止）期限即将届满，现我单位决定与你续订劳动合同，且劳动合同条件维持不变。如同意续订劳动合同，请你于_____年____月____日____时到_____（部门）办理续订劳动合同手续。如不同意续订合同，请你于_____年____月____日前以书面方式答复我单位。如逾期未续订劳动合同，视为你本人不同意与我单位续订劳动合同。

通知方(盖章)

年 月 日

签 收 回 执

本人已收到单位于_____年____月____日发出的《续订劳动合同通知书》。

被通知方(签名)

年 月 日

竞业限制协议

(示范文本)

甲方(用人单位):_____。

住所:_____。

法定代表人/负责人:_____。

乙方(劳动者):_____, 男/女, ____年__月__日出生。

住址:_____。

公民身份号码:_____。

乙方在甲方处任职_____。鉴于乙方在甲方处任职期间不可避免地会接触或知悉甲方的知识产权、商业秘密或技术成果等保密信息,属于《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定的可以约定竞业限制的人员范围。为维护双方的合法权益,甲乙双方根据《中华人民共和国劳动合同法》《企业实施竞业限制合规指引》等有关法律法规,本着平等、自愿、公平、诚信的原则,经协商一致订立本协议。

一、竞业限制期限

乙方承担竞业限制义务的期限为_____ (最长不超过二年),自甲乙双方之间的劳动关系解除或终止之日起计算。

在职期间乙方对甲方亦负有同样的竞业限制义务,乙方违反该项义务同样应当承担本协议约定的违约责任。

二、竞业限制义务

(一)乙方在甲方处任职期间,应当遵守甲方制定的保密

相关规章制度，履行与工作岗位相应的保密职责。

（二）乙方承担竞业限制义务的区域范围为_____

_____地区。

（三）乙方在甲方任职期间及在竞业限制期限内不得有下列行为：

1.自己经营生产或者为他人经营生产与甲方及其关联公司同类或类似的业务；

2.受聘于与甲方及其关联公司生产或经营同类产品、从事同类业务，或者与甲方及其关联公司存在竞争关系的企业，提供包括但不限于正式聘用或以其它方式提供劳务、技术指导、咨询等服务；

3.直接或间接或帮助他人劝诱甲方及其关联公司内掌握商业秘密的职工或关键岗位的职工离开企业；

4.直接、间接影响或试图影响甲方及其关联公司的客户关系，包括原材料的供应客户和产品的销售客户，使其向离职职工或者第三方转移。

5.以其他形式与甲方及其关联公司现有业务进行竞争。

（四）双方确认，下列主体属于与甲方及其关联公司存在竞争关系的主体，属于本协议约定的竞业限制的范围：

_____。

甲方的关联公司具体包括：_____。

（五）乙方应当在竞业限制期间每季度向甲方报告一次个人从业情况，包括但不限于提供劳动关系证明文件（劳动合同、工资流水、社保缴纳记录等）、失业证明等。

三、竞业限制补偿

（一）在职期间的竞业限制义务属于劳动合同的附随义务，甲方无需为乙方在职期间的竞业限制义务另行支付竞业限制经济补偿

（二）甲方在竞业限制期限内，每月向乙方支付竞业限制经济补偿。

1.支付标准为：乙方离职前 12 个月平均工资的_____%。

2.支付时间为：每月____日支付当月的竞业限制补偿。

3.支付的方式为：甲方直接向乙方在职期间领取工资的银行账户转账。甲方向乙方账户汇出款项即视为甲方已履行付款义务，如因乙方账户的原因(包括但不限于账号被注销、被冻结等)导致乙方无法收取款项的，由乙方自行承担相应后果。

四、违约责任

（一）乙方违反或以其他方式规避本协议约定的竞业限制义务的，乙方应当一次性向甲方支付违约金_____元并返还已经支付的全部竞业限制经济补偿费。乙方支付了前述违约金后仍应继续履行竞业限制义务。

（二）乙方违反本协议约定，给甲方及其关联公司造成的损失超过违约金标准的，甲方有权向乙方及相关方（本协议第二条约定的乙方自营或为他人经营的与甲方及其关联公司存在竞争关系的单位）追偿。

五、通知和送达

甲乙双方在本协议履行过程中相互发出或者提供的所有通知、文件、文书、资料等，均可以当面交付或以本协议所列明的通讯地址履行送达义务。一方如果迁址或变更电话，应当及时书面通知另一方。

乙方未履行通知义务的，甲方按本协议所列明的通讯地址邮寄相关材料即视为已履行送达义务。当面交付上述材料的，在交付之时视为送达。

六、争议解决

1.如因本协议发生争议，双方应友好协商解决。协商不成的，由甲方所在地劳动争议仲裁机构和甲方所在地人民法院管辖。

2.在履行过程中，若本协议的条款与国家、省、市新颁布的法律、法规、规章相抵触的，双方同意根据新颁布的法律、法规、规章进行修订。该修订不影响其他条款的履行。

七、其他

1.本协议未尽事宜，经甲乙双方协商一致可另行签订补充协议。

2.本协议自甲乙双方签字或盖章之日起生效。

3.本协议一式两份，甲乙双方各执一份，具同等法律效力。

(以下无正文)

甲方: (盖章)

乙方: (签名)

法定代表人:

(委托代理人):

日期: 年 月 日

日期: 年 月 日

解除(终止)劳动合同的证明

我单位与员工_____(性别：____，年龄____，公民身份号码____，工作岗位____)签订的劳动合同（期限从____年____月____日起至____年____月____日止）已于____年____月____日依法解除(终止)，该员工在我单位工作年限共计____年。

用人单位(盖章)

年 月 日

签 收 回 执

本人已收到单位于____年____月____日发出的《解除(终止)劳动合同的证明》。

员工签名：

广州市企业职工弹性提前退休告知书

(示范文本)

_____(用人单位名称):

本人(姓名 _____, 男 / 女, 身份证号 _____), 在 _____ (部门) 担任 _____ (职务或岗位) 工作, 将于 _____ 年 _____ 月 _____ 日达到法定退休年龄。

本人已充分理解弹性退休相关政策, 自愿申请弹性提前退休, 退休时间为 _____ 年 _____ 月, 弹性提前退休时间不超过3年、也不低于原法定退休年龄, 并达到按月领取基本养老金的最低缴费年限。

特此告知。

员工签名:

日 期: 年 月 日

(注意:请在填写前认真阅读背面的使用说明)

使 用 说 明

一、本告知书主要用于企业职工向用人单位提出弹性提前退休时使用。根据《实施弹性退休制度暂行办法》（以下简称《暂行办法》），职工自愿选择弹性提前退休的，至少在本人选择的退休时间前3个月，填写本告知书并提交用人单位。

二、本告知书所指法定退休年龄、最低缴费年限以《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》正文及附表所明确的为准。

三、根据《暂行办法》第一条，职工自愿选择弹性提前退休，应满足以下全部条件：①已达到所选择退休时间对应年份按月领取基本养老金最低缴费年限；②所选退休年龄不低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁的原法定退休年龄；③提前时间距法定退休年龄不超过3年。

四、根据《暂行办法》第八条，单位应不晚于职工选择的退休时间当月，按规定向社会保险经办机构提出领取基本养老金申请，如实提供相关材料。

五、根据《暂行办法》第十一条，用人单位不得违背职工意愿，违法强制或变相强制职工选择提前退休。

六、职工可通过以下途径查询本人参保缴费月数：（一）广东省人力资源和社会保障厅网上服务平台“社会保障-社保费申报与缴纳-个人参保证明查询打印”（网址：<https://ggfw.hrss.gd.gov.cn/gdggfw/index>）；（二）电子社保卡微信小程序“人社办事-社会保障-个人参保证明查询”。

广州市企业职工弹性延迟退休协议书

(示范文本)

甲乙双方平等协商,就乙方弹性延迟退休事宜达成如下协议:

一、乙方将于____年____月____日达到法定退休年龄,乙方弹性延迟退休至____年____月____日(弹性延迟____月,不超过36个月)。弹性延迟退休时间一经确定,不再延长。

二、双方于____年____月____日订立的劳动合同期限顺延至乙方弹性延迟退休之日,劳动合同内容

☐保持不变

☐变更为:

1、

.....

双方应当按照约定,全面履行各自的义务。

三、弹性延迟退休期间,双方劳动关系延续,按有关劳动法律法规规定依法用工,保障职工合法权益。弹性延迟退休时间结束,双方劳动关系终止,按规定办理退休手续。

四、弹性延迟退休期间,任何一方提前1个月提出,经双方协商一致,可以终止弹性延迟退休,按规定办理退休手续。

五、本协议自双方签字盖章后生效,一式两份,双方各执一份,具有同等法律效力。本协议生效后,双方此前签订的劳动合同和其他专项协议内容如与本协议内容不一致的,以本协议内容为准。

甲方:(盖章)

乙方:(签名)

日期:____年____月____日

日期:____年____月____日

(注意:请在填写前认真阅读背面的使用说明)

使 用 说 明

一、本协议书主要用于用人单位与职工协商一致明确弹性延迟法定退休相关事宜。根据《实施弹性退休制度暂行办法》（以下简称《暂行办法》），选择弹性延迟退休的，双方应提前1个月签订协议书，明确延迟退休时间等事项。

二、本协议书所指法定退休年龄以《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》（以下简称《决定》）正文及附表所明确的为准。

三、根据《暂行办法》第四条，职工自愿选择弹性延迟退休的，应满足以下全部条件：①职工达到法定退休年龄时，存在劳动关系的单位与职工协商一致；②延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年。

四、根据《暂行办法》第六条，以下两种情形可终止弹性延迟退休：①达到弹性延迟退休时间；②弹性延迟退休期间，所在单位与职工协商一致。

五、根据《暂行办法》第七条，弹性延迟退休职工按月领取基本养老金最低缴费年限，以本人法定退休年龄所对应年份最低缴费年限为准。具体详见《决定》正文及附表。

六、根据《暂行办法》第八条，单位应不晚于职工选择的退休时间当月，按规定向社会保险经办机构提出领取基本养老金申请，如实提供相关材料。

七、根据《暂行办法》第十一条，用人单位不得违背职工意愿，违法强制或变相强制职工选择退休年龄。

八、职工可通过以下途径查询本人参保缴费月数：（一）广东省人力资源和社会保障厅网上服务平台“社会保障-社保费申报与缴纳-个人参保证明查询打印”（网址：<https://ggfw.hrss.gd.gov.cn/gdggfw/index>）；（二）电子社保卡微信小程序“人社办事-社会保障-个人参保证明查询”。

广州市企业职工终止弹性延迟退休协议书

(示范文本)

甲乙双方平等协商，就终止乙方弹性延迟退休事宜达成如下协议：

一、甲乙双方经协商一致同意于_____年____月____日终止双方签订的《广州市企业职工弹性延迟退休协议书》，双方劳动关系同时终止。

二、乙方应当在_____年____月____日前配合甲方办理完成工作交接。甲方应当在_____年____月____日前结清乙方的劳动报酬和福利待遇。乙方符合办理退休条件的，甲方应按规定为其办理退休手续，乙方应配合提供相关资料。

三、本协议自双方签字盖章后生效，一式两份，双方各执一份，具有同等法律效力。

甲方：(盖章)

乙方：(签名)

日期： 年 月 日

日期： 年 月 日

(注意:请在填写前认真阅读背面的使用说明)

使 用 说 明

一、本协议书主要用于明确用人单位与职工协商一致终止弹性延迟退休相关事宜。根据《实施弹性退休制度暂行办法》（以下简称《暂行办法》），弹性延迟退休期间，所在单位与职工协商一致，可以签订本协议终止弹性延迟退休，终止劳动关系。

二、根据《暂行办法》第七条，弹性延迟退休职工按月领取基本养老金最低缴费年限，以本人法定退休年龄所对应年份最低缴费年限为准。具体详见《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》正文及附表。

三、根据《暂行办法》第十一条，用人单位不得违背职工意愿，违法强制或变相强制职工选择退休时间。

四、职工可通过以下途径查询本人参保缴费月数：（一）广东省人力资源和社会保障厅网上服务平台“社会保障社保费申报与缴纳个人参保证明查询打印”（网址：<https://ggfwhrss.gd.gov.cn/gdggfw/index>）；（二）电子社保卡微信小程序“人社办事 社会保障个人参保证明查询”。

示范文本

编号：_____

广州市用人单位招用超龄 劳动者书面用工协议

甲方（用人单位）：_____

乙方（超龄劳动者）：_____

签 订 日 期：_____年____月____日

广州市人力资源和社会保障局 制

使用说明

一、用人单位与受用人单位劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动的超龄劳动者就用工关系事宜协商一致，可以订立本协议。

二、签订本协议时，双方应认真阅读，协议一经依法签订即具有法律效力，双方必须严格履行。

三、本协议中的空格或空栏，由双方协商确定后填写清楚；不需填写的空格或空栏，请打上“×”或“/”。

四、本协议必须由用人单位（甲方）加盖公章、超龄劳动者（乙方）亲自签名方为有效。

五、本协议不适用于应当签订劳动合同、建立劳动关系人员。

广州市用人单位招用超龄劳动者 书面用工协议

甲方（用人单位）：_____。

住所：_____。

法定代表人/负责人：_____。

乙方（超龄劳动者）：_____，男/女，____年__月__日出生。

户籍地址：_____

公民身份号码：_____

联系电话：_____

联系地址：_____

乙方为☐已领取养老保险待遇人员/☐达到法定退休年龄未领取养老保险待遇人员。甲方因工作（生产经营）需要，根据《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》等相关规定，聘用乙方到甲方处工作，双方基于真实意思表示，按“平等自愿、协商一致、诚实信用”原则，签订本协议，并共同遵守履行。

一、协议期限

甲、乙双方同意按以下第_____种方式确定本协议期限：

1. 自____年____月____日起至____年____月____日止。

2. 自____年____月____日起至_____工作完成时止。

二、工作内容和工作地点

(一) 乙方工作岗位是_____, 岗位职责为_____。乙方的工作地点为_____。

(二) 甲方因工作(生产)情况变化或乙方因个人原因, 要求变更协议条款的, 经双方协商一致可以变更本协议。

(三) 乙方应当遵守职业道德和甲方的劳动规章制度, 爱岗敬业、诚实守信, 保守甲方商业秘密, 认真履行岗位职责, 按时保质完成工作任务。

三、工作时间和休息休假

(一) 乙方每日工作_____小时, 每周工作_____天, 每周正常工作不超过 40 小时。

(二) 乙方享受《全国年节及纪念日放假办法》规定的假期, 甲方合理安排乙方的工作时间和休息休假。

(三) 甲方一般不安排乙方加班。甲方确因工作(生产经营)需要安排乙方加班加点的, 应符合《中华人民共和国劳动法》第四十一条、第四十二条的规定, 不得强迫或者变相强迫乙方加班加点。

(四) 其他休假约定: _____

四、劳动报酬

(一) 乙方正常工作时间的劳动报酬为_____元/月(计算加班工资基数, 且不得低于当地最低工资标准)。

(二) 甲方确因工作(生产经营)需要安排乙方加班的,

应按照《中华人民共和国劳动法》第四十四条的规定安排乙方补休或者向乙方支付加班工资。

（三）甲方每月____日向乙方发放□上月/□本月的劳动报酬。如遇节假日或休息日，应提前到最近的工作日支付。

（四）劳动报酬必须以法定货币支付，不得以实物或其他有价证券等形式替代货币支付。

五、社会保险和劳动保护

（一）甲方应当为乙方参加工伤保险并缴纳工伤保险费，乙方不缴纳工伤保险费。乙方因工作原因受到事故伤害或者患职业病的，按照国家超龄劳动者工伤保障办法等规定进行工伤认定、劳动能力鉴定并享受相应的工伤保障待遇。

（二）乙方的基本养老保险、职工基本医疗保险按以下第种方式处理（双方协商选择适用）：

1. 乙方已享受基本养老保险待遇、职工基本医疗保险退休人员待遇，无需再行缴纳。

2. 乙方未享受基本养老保险待遇、职工基本医疗保险退休人员待遇且选择继续参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险的，由乙方以个人身份继续缴纳职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费，甲方无需缴纳。乙方每季度向甲方提供相关的参保证明。

3. 乙方未享受基本养老保险待遇、职工基本医疗保险退休人员待遇且选择继续参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险的，经与甲方协商一致，由甲方按照规定为乙方缴纳职工基

本养老保险费、职工基本医疗保险费，个人应当缴纳的职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费由甲方代扣代缴。

（三）用工期间乙方达到国家规定的按月领取基本养老金最低缴费年限，需办理退休的，由☐甲方/☐乙方办理。由乙方自行办理的，需在办理退休前一个月內告知甲方。

（四）甲方根据乙方身体状况确定合适的工作岗位和劳动强度，不得安排乙方从事危害其身心健康的劳动或者危险作业。

（五）甲方对乙方进行安全生产、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。

乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业的，乙方有权拒绝执行。乙方严重违反甲方安全生产制度和安全生产、职业卫生的规程及标准的，甲方有权解除本用工协议。

六、解除与终止

（一）用工协议期限届满或者双方约定的工作内容完成的，用工终止。

（二）双方约定的终止条件出现或者双方协商一致解除用工协议的，用工终止。

（三）本协议期限届满，双方未协商一致续订的，用工终止。

（四）_____

七、争议处理

双方履行本协议时如就《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》中明确的劳动报酬、休息休假（不包含年休假）、劳动安全卫生、工伤保障发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》处理。因其他事项发生争议的，任何一方均可向甲方所在地有管辖权的人民法院提起诉讼。

八、其他

（一）乙方向甲方提供的身份证、退休证等证明文件应做到“一页一证”且必须真实。

（二）乙方对甲方所有的资料和信息严格保密，未经甲方事先书面同意，不得把任何资料和信息直接或间接地向第三方透露。本协议解除或终止时，乙方须立刻将保存的甲方所有财物归还甲方，并配合甲方办理工作交接。

（三）违约责任：_____

（四）其他事项：_____

本协议未尽事宜，双方协商处理。

本协议的条款与国家、省、市的新颁布的法律、法规、规章不符的，按新的法律、法规、规章执行。

本协议自甲方盖章、乙方签名后生效。本协议一式两份，双方各执一份，具有同等法律效力。

（以下无正文，为签署部分）

甲方（盖章）：

乙方（签名）：

日期： 年 月 日

日期： 年 月 日