

企业用工指导手册

上饶市人力资源和社会保障局 编印

二〇二四年七月

前 言

为进一步优化营商环境，指导企业正确执行劳动保障法律法规，规范企业用工行为，助力上饶企业持续稳健发展，维护劳动关系和谐稳定，我们梳理《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》《企业民主管理规定》《江西省女职工劳动保护特别规定》等劳动保障法律法规，从十二个方面对企业用工行动提出指导意见，供企业在实践中参考。

目 录

第一章 劳动关系建立篇

（一）劳动关系的主体·····	1
1. 劳动者的法定劳动年龄	
2. 用人单位的范畴	
（二）劳动关系的一般情形·····	1
1. 符合确立劳动关系的情形	
2. 建立劳动关系的法律规定	
3. 在用工前订立劳动合同的，劳动关系建立时间认定	
4. 未签订书面劳动合同的劳动关系确认情形	
5. 认定劳动关系的参考凭证	
（三）劳动关系的特殊情形·····	2
1. 企业与招用的退养人员的法律关系	
2. 企业与招用的退休人员的法律关系	
3. 企业与招用的在校学生的法律关系	
4. 企业与招用的外籍人员的法律关系	
（四）不属于劳动关系，但需履行用工主体责任的情形·····	2

第二章 劳动合同管理篇

（一）劳动合同订立·····	3
1. 合同订立时间及形式	
2. 劳动合同类型	
3. 劳动合同的必备条款	
4. 劳动合同订立的特殊主体	
5. 未订立劳动合同的法律后果	
6. 续订劳动合同的法律认定	
7. 劳动合同中止	
8. 注意事项	
（二）试用期·····	5
1. 试用期期限	
2. 不能约定试用期的劳动合同类型	

目 录

3.试用期工资	
4.注意事项	
(三) 劳动合同的履行和变更	5
1.劳动合同变更的法律规定	
2.劳动合同变更的主要情形	
3.劳动合同履行的法律规定	
4.注意事项	
(四) 劳动合同的解除和终止	6
1.用人单位无需支付经济补偿的情形	
2.用人单位应当支付经济补偿的情形	
3.经济补偿金计算标准	
4.违法解除赔偿金计算标准	
5.注意事项	
(五) 企业裁员	9
1.裁员条件	
2.裁员程序	
3.注意事项	

第三章 工作时间制度篇

(一) 标准工时制	11
1.标准工时制工作时间的计算方法	
2.日工资、小时工资的折算方法	
(二) 特殊工时制	11
1.综合计算工时工作制的法律规定	
2.不定时工作制的法律规定	
3.注意事项	
(三) 加班加点规定	12
1.标准工时制下的加班加点	
2.综合计算工时工作制下的加班	
3.实行不定时工作制不适用加班的规定	
4.特殊情形下加班的法律规定	

第四章 休息休假制度篇

(一) 休息日	14
(二) 法定节假日	14

1.全体公民放假的节日	
2.部分公民放假的节日及纪念日	
3.法定休假日工资支付标准	
4.注意事项	
(三) 婚丧假·····	15
(四) 产假、陪产假、育儿假、哺乳假·····	15
(五) 老人护理假·····	15
(六) 带薪年休假·····	15
1.休假条件	
2.休假天数	
3.休假安排	
4.不可享受年休假的情形	
5.未休带薪年休假的工资计算	
6.劳务派遣单位职工年休假法律规定	
(七) 病假·····	17
1.医疗期的定义	
2.医疗期时限的法律规定	
3.医疗期工资待遇支付标准	
(八) 其他假期·····	17
1.停工留薪期	
2.探亲假	
3.女职工劳动保护假	
4.事假	

第五章 工资福利制度篇

(一) 工资构成·····	20
1.工资总额组成	
2.可列入工资支付的项目	
(二) 最低工资标准·····	20
1.最低工资标准的定义	
2.正常劳动的定义	
3.九江市当前最低工资标准	
4.最低工资标准的适用范围	
5.最低工资不包含的项目	
6.特殊情形下最低工资规定的适用	
(三) 工资支付规定·····	21

目 录

(四) 工资支付形式·····	21
(五) 企业未依法支付工资的法律 responsibility·····	21
1. 未依法支付工资的情形认定	
2. 未依法支付工资的法律 responsibility	
(六) 特殊情形下的工资支付·····	22
1. 用人单位停工停产歇业期间的工资支付	
2. 加班工资的支付	
3. 病假工资的支付	
4. 女职工特殊时期的工资支付	
5. 停工留薪期的工资支付	
6. 违法违规处理期间的工资支付	
(七) 可以不支付工资的情形·····	23
(八) 可以扣减工资的情形·····	23
(九) 可以延期支付工资的情形·····	23

第六章 社会保险关系篇

(一) 基本养老保险·····	24
1. 参保	
2. 领取待遇	
3. 企业职工养老保险	
(二) 工伤保险·····	25
1. 参保	
2. 工伤认定	
3. 工伤认定时限	
4. 工伤待遇标准	
5. 停止工伤保险待遇的情形	
(三) 失业保险·····	26
1. 参保	
2. 领取条件	
3. 待遇标准	
4. 失业保险其他待遇	
5. 失业保险经办	
6. 停止失业保险待遇情形	
(四) 基本医疗保险·····	27
1. 参保	
2. 医疗保险待遇	

(五) 生育保险·····	28
1.参保	
2.生育保险待遇	

第七章 劳务派遣制度篇

(一) 用工单位·····	29
1.劳务派遣用工范围	
2.劳务派遣用工比例	
3.劳务派遣单位的选择	
4.劳务派遣协议的签订	
5.用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务	
6.用工单位可以退回被派遣劳动者的情形	
7.用工单位不得退回被派遣劳动者的情形	
8.法律、法规、规章等对用工单位的其他限制性规定	
(二) 劳务派遣单位·····	32
1.《劳务派遣经营许可证》的取得	
2.申请经营劳务派遣业务应当具备的条件	
3.《劳务派遣经营许可证》的变更、延续	
4.不予延续行政许可期限的情形	
5.年度劳务派遣经营情况报告	
6.劳动合同的订立	
7.劳动合同的必备条款	
8.劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务	
9.劳动合同的解除和终止	

第八章 劳动规章制度篇

(一) 劳动规章制度的性质和作用·····	36
1.劳动规章制度是法律、法规与政策的延伸和补充	
2.合法制定并公示的规章制度可以作为劳动争议仲裁和人民法院裁判案件的依据	
(二) 劳动规章制度的制定修改·····	36
1.依法制定	
2.履行民主程序	
3.公示告知	
4.及时修订	
(三) 劳动规章制度的内容·····	36

目 录

（四）违反规章制度解除劳动合同的情形·····	37
（五）劳动规章制度内容常见问题·····	37
1.规定“旷一罚三”	
2.规定末位淘汰	
3.规章制度与劳动合同约定不一致	
4.规定特殊工时工作制	
5.请事假期间不缴纳社会保险	
（六）劳动规章制度违法的法律后果·····	37
1.没有法律约束力的风险	
2.面临行政处罚和民事赔偿的风险	
3.支付经济补偿的风险	
4.面临违法解除的风险	

第九章 集体合同制度篇

（一）协商主体·····	38
1.企业集体合同协商主体	
2.行业性集体协商主体	
3.区域性集体协商主体	
（二）推选代表·····	38
1.协商代表确定	
2.首席代表确定	
3.聘请代表	
4.协商代表职责	
（三）集体协商程序·····	39
1.征求意见	
2.准备资料	
3.确定集体协商重点	
4.正式要约	
5.召开协商会议	
6.协商中止	
（四）讨论通过程序·····	40
1.起草合同	
2.草案预审	
3.会议审议	
（五）报送审查程序·····	40
1.审议权限	

2.报送时间	
3.审查材料	
4.审查内容	
5.审查时限	
(六) 生效公布程序	41
(七) 集体协商常见问题	41
1.双方协商主体不合法	
2.集体合同草案未经民主程序审议通过	
3.合同到期没有及时续签或重新协商	
4.劳动合同标准低于集体合同	
5.通过集体合同草案的职代会人数不符合规定	

第十章 新就业形态用工篇

(一) 劳动用工	42
(二) 劳动报酬	42
(三) 休息休假	42
(四) 集体协商	43

第十一章 劳动争议处理篇

(一) 劳动争议范围	44
(二) 劳动争议处理途径	44
(三) 劳动争议预防工作	44
(四) 劳动争议协商和解	44
(五) 劳动争议基层调解	45
(六) 劳动争议仲裁与诉讼	45
(七) 劳动争议处理常见问题	45
1.处理制度不健全	
2.劳动用工不规范	
3.争议处理不合法	

第十二章 工程建设领域特别规定篇

(一) 适用范围	46
(二) 名词术语	46
(三) 落实保障农民工工资支付核心制度措施	46

目 录

- 1.项目开工前需落实的制度措施
- 2.工人进场阶段需落实的制度
- 3.正式施工阶段需落实的制度
- 4.农民工退场（离职）需落实的制度
- 5.项目完工阶段需落实的制度

第一章 劳动关系建立篇

（一）劳动关系的主体

1. 劳动者的法定劳动年龄

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

2. 用人单位的范畴

用人单位是指具有用人权利能力和用人行为能力，运用劳动力组织生产劳动，且向劳动者支付工资等劳动报酬的单位。用人单位包括：中华人民共和国的企业、个体经济组织、民办非企业单位、国家机关、事业组织、社会团体等组织。

（二）劳动关系的一般情形

1. 符合确立劳动关系的情形

用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。同时具备上述情形的，劳动关系成立。

2. 建立劳动关系的法律规定

用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

3. 在用工前订立劳动合同的，劳动关系建立时间认定

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。

4. 未签订书面劳动合同的劳动关系确认情形

企业招用劳动者未订立书面劳动合同，但符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》（劳社部发〔2005〕12号）第一条规定的，劳动关系成立。

5. 认定劳动关系的参考凭证

用人单位未与劳动者签订劳动合同，认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证：

- （1）工资支付凭证或记录（职工工资发放花名册）、缴纳各项社会保险费的记录；
- （2）用人单位向劳动者发放的“工作证”、“服务证”等能够证明身份的证件；
- （3）劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录；
- （4）考勤记录；
- （5）其他劳动者的证言等。

其中，（1）、（3）、（4）项的有关凭证由用人单位负举证责任。

第一章 劳动关系建立

（三）劳动关系的特殊情形

1.企业与招用的退养人员的法律关系

企业内部退养人员、停薪留职人员、待岗人员以及经营性停产放长假人员，到新用人单位工作并符合劳动关系构成要件的，视为同时与新用人单位建立劳动关系。

2.企业与招用的退休人员的法律关系

企业招用已享受基本养老保险待遇人员或者达到法定退休年龄人员，应当与被聘用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院按劳务关系处理。

3.企业与招用的在校学生的法律关系

在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，未建立劳动关系。用人单位招用年满十六周岁的在校学生的，应当与被聘用人员订立书面劳务协议，明确双方的权利义务。

4.企业与招用的外籍人员的法律关系

持有《外国专家证》并取得《外国人来华工作许可证》的外国人，与中华人民共和国境内的用人单位建立用工关系的，可以认定为劳动关系。

外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中华人民共和国境内的用人单位签订劳动合同，当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的，人民法院不予支持。

（四）不属于劳动关系，但需要履行用工主体责任的情形

建筑施工、矿山企业等用人单位将工程（业务）或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人，对该组织或自然人招用的劳动者，由具备用工主体资格的发包方承担用工主体责任。

工程总承包单位将工程违反规定发包、分包给不具备用工主体资格的组织或个人，应当承担清偿拖欠工资的连带责任。

具备用工主体资格的承包单位违反法律、法规规定，将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人，该组织或者自然人招用的劳动者从事承包业务时因工伤亡的，由该具备用工主体资格的承包单位承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。

个人承包经营违反法律规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带责任。

第二章 劳动合同管理篇

（一）劳动合同订立

1. 合同订立时间及形式

用人单位与劳动者应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同（非全日制用工可订立口头协议）。用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同。

2. 劳动合同类型

劳动合同分为固定期限劳动合同、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。

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

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

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

3. 劳动合同的必备条款

- （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。

第二章 劳动合同管理篇

4. 劳动合同订立的特殊主体

依法取得营业执照或者登记证书的分支机构，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的分支机构与劳动者订立劳动合同应当取得用人单位的委托授权。

5. 未订立劳动合同的法律后果

用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同，应当向劳动者每月支付二倍的工资；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。

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；

6. 续订劳动合同的法律认定

劳动合同期满后，劳动者仍在用人单位工作，用人单位在一个月內再次与劳动者订立书面固定劳动合同的，视为连续订立二次固定期限劳动合同。劳动合同期满，依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定依法延续的，无需续订劳动合同。

7. 劳动合同中止

(1) 有下列情形之一的，劳动合同可以中止：①经双方当事人协商一致中止履行劳动合同的；②劳动者因涉嫌违法犯罪被限制人身自由的；③劳动合同因不可抗力致暂时不能履行的；④劳动者应征入伍或履行国家规定的其他法定义务的；⑤劳动者暂时无法履行劳动合同的义务，但仍有继续履行条件和可能的；⑥法律、法规规定的或劳动合同约定的其他情形。

(2) 劳动合同中止期间的权利义务：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。

(3) 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。劳动合同中止情形消失，除已经无法履行的外，应当恢复履行。

8. 注意事项

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

(2) 劳动合同约定内容应当符合法律、行政法规规定。用人单位可以登陆九江市人力资源和社会保障局官方网站下载劳动合同示范文本用作参考，也可结合用人单位实际情况自行制定劳动合同文本。江西省人社厅已建成电子劳动合同签订管理平台，免费为用人单位提供网签电子劳动合同服务。网址为：<https://dzht.rst.jiangxi.gov.cn/#/index>。

(3) 劳动者拒绝签订劳动合同的，用人单位应在用工一个月內依法与其终止劳动关系，及时办理终止劳动关系手续。

(4) 按照《劳动合同法》规定，只有在符合专项培训服务期约定、竞业限制约定的情形下，用人单位可以约定由不遵守约定的劳动者承担解除违约金。除以上两种情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担的违约金。

（二）试用期

用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定试用期，试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同不得单独约定试用期。只约定试用期，没有约定劳动合同期限的，试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。

1. 试用期期限

- （1）劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；
- （2）劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；
- （3）三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

2. 不能约定试用期的劳动合同类型

- （1）劳动合同期限不满3个月的；
- （2）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；
- （3）非全日制用工的劳动合同。

3. 试用期工资

由用人单位和劳动者协商一致确定，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。

4. 注意事项

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

（三）劳动合同的履行和变更

1. 劳动合同变更的法律规定

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

（2）用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同，虽未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规且不违背公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。

（3）用人单位调整劳动者岗位符合以下情形的，视为用人单位合法行使用工自主权，劳动者以用人单位擅自调整其工作岗位为由要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，仲裁不予支持：

- ①符合劳动合同的约定或者用人单位规章制度的规定；
- ②符合用人单位生产经营的客观需要；
- ③调整后的工作岗位的劳动待遇水平与原岗位基本相当，但根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第一项和第二项，因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而被调整岗位，或者因劳动者不能胜任工作而调整岗位的除外；

④调整工作岗位不具有歧视性、侮辱性；

⑤不违反法律法规的规定。

用人单位主张调整劳动者工作岗位合法，应承担举证证明责任。

第二章 劳动合同管理篇

用人单位调整劳动者的工作岗位且不具有上述规定的情形，劳动者超过一个月未明确提出异议，后又以《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第一项规定要求解除劳动合同并请求用人单位支付经济补偿的，仲裁不予支持。

2.劳动合同变更的主要情形

- (1) 经用人单位与劳动者双方协商一致，可以变更劳动合同；
- (2) 劳动者不能胜任工作，用人单位可调整劳动者工作岗位；
- (3) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，用人单位可另行安排工作；
- (4) 劳动合同签订时所依据的客观情况发生变化，致使原合同无法履行，经双方协商，可变更劳动合同内容。

3.劳动合同履行的法律规定

- (1) 劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。
- (2) 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。
- (3) 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。
- (4) 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。

4.注意事项

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

(2) 用人单位与劳动者协商一致变更劳动合同一定要采用书面形式。防止劳动者以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效。

(四) 劳动合同的解除和终止

1.用人单位无需支付经济补偿的情形

- (1) 劳动者提出，双方协商一致解除劳动合同，无需支付经济补偿。
- (2) 劳动者单方提出解除劳动合同，无需支付经济补偿的情形：
 - ① 劳动者提前30天书面通知用人单位解除劳动合同；
 - ② 劳动者试用期内提前3天通知用人单位解除劳动合同；
 - ③ 劳动者未提前通知用人单位，解除劳动合同的。
- (3) 劳动者存在过错，用人单位单方解除劳动合同，无需支付经济补偿的情形：

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，致使劳动合同无效的；

⑥被依法追究刑事责任的。

(4) 劳动合同终止，无需支付经济补偿情形：

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

②劳动者达到法定退休年龄的；

③劳动者依法享受养老保险待遇的；

④劳动者死亡的或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

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

⑥劳动合同期满后一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位书面通知终止劳动关系的；

⑦非全日制用工，双方当事人任何一方通知对方终止用工的。

2. 用人单位应当支付经济补偿的情形

(1) 用人单位提出解除劳动合同并经与劳动者协商一致解除的；

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

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

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

(5) 用人单位依法进行经济性裁员而解除劳动合同的；

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

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

(8) 用人单位未及时足额支付劳动报酬，劳动者提出解除劳动合同的；

(9) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险，劳动者提出解除合同的；

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

(11) 用人单位因《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，劳动者提出解除合同的；

第二章 劳动合同管理篇

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

(13) 用人单位被依法宣告破产，劳动合同终止的；

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

3. 经济补偿金计算标准

经济补偿以2008年1月1日为界分段计算。2008年1月1日之前劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿，工作时间不满一年的按一年的标准支付经济补偿，最多不超过12个月；2008年1月1日之后劳动者在本单位工作年限每满一年支付一个月工资的经济补偿，六个月以上不满一年的，按一年计算，不满六个月的，支付半个月工资的经济补偿。

计算经济补偿的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。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十二个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满十二个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

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。

4. 违法解除赔偿金计算标准

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

5. 注意事项

(1) 用人单位不能因合并、分立、投资人等发生变化，单方解除劳动合同；

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

(2) 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。

(3) 劳动者有《劳动合同法》第四十二条规定情形的，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。

(4) 工伤职工与用人单位解除劳动合同的，用人单位应当支付一次性伤残就业补助金。

(5) 劳动者患病或者非因工负伤，经劳动鉴定委员会确认不能从事原工作、也不能从事用人单位另行安排的工作而解除劳动合同的，用人单位应按其在本单位的工作年限，每满1年发给相当于1个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于6个月工资的医疗补助费。患重病和绝症的还应增加医疗补助费，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%。

(五) 企业裁员

按照《劳动合同法》规定，裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人以上但占企业职工总数百分之十以上的情形。

1. 裁员条件

(1) 用人单位可以裁减人员的情形

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

(2) 不得裁减的人员

- ① 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；
- ② 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；
- ③ 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- ④ 女职工在孕期、产期、哺乳期的；
- ⑤ 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的；
- ⑥ 法律、行政法规规定的其他情形。

(3) 应当优先留用的人员

- 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。

2. 裁员程序

- (1) 提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取意见；
- (2) 提出裁减人员方案，内容包括：明确裁减人员依据的法定情形、裁员岗位、裁员数量和比例、裁员标准、裁员名单、裁员实施时间及实施步骤、劳动合同到期终止情况、经济补偿支付标准和方式、清偿拖欠工资和补缴欠缴社会保险费的计划等；
- (3) 将裁减人员方案征求工会或者全体职工的意见，进行修改和完善；
- (4) 向人力资源和社会保障行政部门报告裁减人员方案以及工会或者全体职工意见；

第二章 劳动合同管理篇

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

3. 注意事项

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

(2) 裁员要符合法定程序。应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工意见后，及时向当地人力资源社会保障部门提交裁员报告，依法解除与被裁减人员劳动合同。企业应按法定程序实施裁员行为，否则将承担违法解除劳动合同风险。

(3) 要评估裁员风险。企业要认真评估裁员对生产经营、劳动关系和企业形象的影响，充分考虑职工的承受能力，把握好裁员的节奏和力度，提前预判可能引发的风险。企业能够采取协商解除劳动关系的，尽量不采用规模性裁员手段。

第三章 工作时间制度篇

目前，我国的工时制度主要有两大类，标准工时制与特殊工时制。

（一）标准工时制

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

1.标准工时制工作时间的计算方法

年工作日：365天-104天（双休日）-11天（法定节假日）=250天；

季工作日：250天÷4季=62.5天/季；

月工作日：250天÷12月=20.83天/月。

2.日工资、小时工资的折算方法

按照《劳动法》第五十一条规定，劳动者在法定节假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。即折算日工资、小时工资时不剔除国家规定的11天法定节假日。据此，日工资、小时工资的折算为：

日工资：月工资收入÷月计薪天数；

小时工资：月工资收入÷（月计薪天数×8小时）；

月计薪天数=（365天-104天）÷12月=21.75天。

（二）特殊工时制

特殊工时制分为综合计算工时制和不定时工作制两种。

1.综合计算工时工作制的法律规定

针对因工作性质特殊，需连续作业或受季节及自然条件限制的企业的部分职工，采用的以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间的一种工时制，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

符合下列条件之一的职工，可实行综合计算工时工作制：

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

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

（3）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

2.不定时工作制的法律规定

针对因生产特点、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需要机动作业的职工所采取的一种工时制度。

用人单位可以申请在下列职工中实行不定时工作制：

（1）企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按

第三章 工作时间制度篇

标准工作时间衡量的职工；

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

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

3. 注意事项

(1) 用人单位实行不定时工作制和综合计算工时工作制应与工会和劳动者协商，并经行政审批部门批准后方可实施。

(2) 用人单位安排劳动者在特殊工时工作制岗位上工作的，应采用集中工作、集中休息、轮流调休、弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产工作任务的完成，保障职工身体健康。

(3) 对于第三级（含第三级）体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，且每周至少休息一天。

(三) 加班加点规定

加班加点，即延长工作时间，是指劳动者超出法定标准工作时间或用人单位规定的工作时间进行工作。加班是指根据用人单位要求，在法定节假日、休息日进行工作，一般以天数作为计算单位。加点则是指在法定的日标准工作时间以外进行工作，以小时为计算单位。

1. 标准工时制下的加班加点

(1) 加点，即延长日工作时间。用人单位可以安排劳动者延时加班，但不能随意延长。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，一般每日延长不超过1小时；因特殊原因需要延长的，每日不超过3小时，但每月不得超过36小时。延时加班，应支付不低于劳动者本人小时工资的150%的工资报酬。

(2) 休息日加班。用人单位安排劳动者在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的200%的工资报酬。

(3) 法定节假日加班。用人单位安排劳动者法定节假日工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

2. 综合计算工时工作制下的加班

综合计算工时工作制采用的是以周、月、季、年等为周期综合计算工作时间。在综合计算周期内，实行综合计算工时工作制的劳动者在某一、周的实际工作时间可以超过8小时、40小时，但综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间，超出部分应视为延长工作时间并按《劳动法》第四十四条第一款的规定支付工资报酬，其中法定节假日安排劳动者工作的，按《劳动法》第四十四条第三款的规定支付工资报酬。而且，延长工作时间的小时数平均每月不得超过36小时。对于第三级以上(含第三级)体力劳动强度的工作岗位，劳动者每日连续工作时间不得超过11小时，而且每周至少休息一天。

3. 实行不定时工作制不适用加班的规定

4.特殊情形下加班的法律规定

因特殊情形和紧急任务而延长工作时间的情形，不受《劳动法》第四十一条规定限制，但企业应按照《劳动法》第四十四条规定，给职工支付工资报酬或安排补休：

（1）发生自然灾害、事故或者其他原因，使人民的安全健康和国家资财遭到严重威胁，需要紧急处理的；

（2）生产设备、交通运输线路、公共设施发生故障，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；

（3）必须利用法定节日或公休假日的停产期间进行设备检修、保养的；

（4）为完成国防紧急任务，或者完成上级在国家计划外安排的其他紧急生产任务，以及商业、供销企业在旺季完成收购、运输、加工农副产品紧急任务的。

第四章 休息休假制度篇

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

（一）休息日

1.企业应当保证职工每周至少休息一日。休息日不计薪。

2.企业在休息日安排职工工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的200%支付工资报酬。

（二）法定休假日

1.全体公民放假的节日（共11天）

新年(元旦)，1天；

春节（农历正月初一、初二、初三），3天；

清明节，1天；

劳动节，1天；

端午节（农历端午当日），1天；

中秋节（农历中秋当日），1天；

国庆节，3天。

2.部分公民放假的节日及纪念日

妇女节（3月8日），妇女放假半天；

青年节（5月4日），14周岁以上的青年放假半天；

儿童节（6月1日），不满14周岁的少年儿童放假1天；

中国人民解放军建军纪念日（8月1日），现役军人放假半天。

3.法定休假日工资支付标准

法定休假日用人单位应当支付工资，法定休假日安排劳动者加班的，应另外支付不低于工资的300%的加班工资，一般不安排补休。

4.注意事项

（1）全体公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

（2）全体公民放假的节日安排劳动者工作的，应按照规定支付加班工资。部分公民放假的节日期间，参加社会和单位组织庆祝活动和照常工作的职工，单位应支付工资报酬，但不支付加班工资。如果该节日恰逢星期六、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。

(3) 关于加班工资计算基数认定, 双方当事人对工资构成和工作时间有明确约定的, 从其约定。劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的, 以当地最低工资标准为计算基数。

双方当事人对工资构成和工作时间约定不明确, 按实际发放工资中的正常工作时间工资作为加班工资的计算基数。折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的, 以当地最低工资标准为计算基数。

(三) 婚丧假

《国家劳动总局、财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》规定, 职工本人结婚或职工的直系亲属(父母、配偶和子女)死亡时, 可以根据具体情况, 由单位酌情给予1-3天的婚丧假。职工结婚时双方不在一地工作的, 或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。

符合法律、行政法规和《江西省人口与计划生育条例》规定结婚的夫妻, 除享受国家规定的假期外, 增加婚假15日。

(四) 产假、陪产假、育儿假、哺乳假

江西省女职工生育享受98天产假, 其中产前可以休假15天; 难产或者实施剖宫产手术分娩的, 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。

符合法律、行政法规和《江西省人口与计划生育条例》规定生育的夫妻, 增加产假90日; 给予男方护理假30日; 在子女3周岁以下期间, 给予夫妻双方每年各10日育儿假。假期工资和奖金照发, 福利待遇不变。

女职工怀孕未满3个月流产的, 享受25天产假; 怀孕满3个月不满7个月流产的, 享受42天产假; 怀孕满7个月以上妊娠终止的, 享受98天产假。

对哺乳未满1周岁婴儿的女职工, 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; 生育多胞胎的, 每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。哺乳时间可以一次使用, 也可以分开使用。哺乳时间计入劳动时间。

婴儿满1周岁, 经用人单位指定的医疗机构确诊为体弱儿的, 可以适当延长该女职工的哺乳期, 但最长不超过6个月。

(五) 老人护理假

老年人患病住院治疗期间, 赡养人所在单位应当给予其陪护时间; 赡养人为独生子女的, 其所在单位可以给予每年累计不超过15日的护理假, 赡养人为非独生子女的, 其所在单位可以给予每年累计不超过7日的护理假。

护理假期间, 工资福利待遇不变, 不影响晋升或者晋级。

(六) 带薪年假

1. 休假条件

职工连续工作12个月以上的, 享受带薪年假。职工在年休假期间享受与正常工作期间

第四章 休息休假制度篇

相同的工资收入。

注意事项：

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

2. 休假天数（5-15天）

职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；

已满10年不满20年的，年休假10天；

已满20年的，年休假15天。

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

（1）职工新进用人单位休假天数

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

（2）职工离职应休假天数

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

用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

3. 休假安排

用人单位根据生产、工作的具体情况，并考虑职工本人意愿，统筹安排职工年休假。

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。单位因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨1个年度安排。

单位确因工作需要不能安排职工休年休假的，经职工本人同意，可以不安排职工年休假。

4. 不可享受年休假的情形

职工有下列情形之一的，不享受当年度年休假：

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

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

5.未休带薪年休假的工资计算

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

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

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。月工资为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。

6.劳务派遣单位职工年休假法律规定

劳务派遣单位的职工连续工作满12月以上的，享受年休假。

被派遣职工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的，不享受当年的年休假；少于其全年应当享受的年休假天数的，劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。

（七）病假

职工患病或非因工负伤，需要停止工作治疗休息时，用人单位应当根据规定给予医疗期，并依法制定规章制度具体规定本单位职工患病或非因工负伤需要停止工作医疗时的请假办法。

1.医疗期的定义

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

2.医疗期时限的法律规定

企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：

实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。

实际工作年限10年以上的，在本单位工作年限5年以下的为6个月；5年以上10年以下的为9个月；10年以上15年以下为12个月；15年以上20年以下的为18个月；20年以上的为24个月。

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

医疗期计算应从病休第一天开始，累计计算。

3.医疗期工资待遇支付标准

在规定的医疗期内，用人单位应当按照劳动合同、集体合同的约定支付病伤假工资。用人单位支付给劳动者病伤假工资，在扣除其本人按照规定应当缴纳的社会保险费和其他费用之后，不得低于当地最低工资标准的80%。

（八）其他假期

1.停工留薪期

第四章 休息休假制度篇

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

2. 探亲假

与父母或配偶分居两地的职工，每年享有与父母或配偶团聚的假期。

(1) 休假条件：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1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，可以享受探望父母待遇。

不能在公休假日团聚，是指不能利用假日在家居住一夜或休息半个白天。

(2) 休假天数：探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。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的，可以两年给假一次，假期为45天；已婚职工探望父母，每4年给假一次，假期为20天。

探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，用人单位应根据实际需要给予路程假。

上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

(3) 探亲假待遇。在规定的探亲假期和路程假期内，用人单位按照劳动者的标准工资发给工资。职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费，由所在单位负担。已婚职工探望父母的往返路费，在本人月标准工资30%以内的，由本人自理，超过部分由所在单位负担。

注意事项：

《国务院关于职工探亲待遇的规定》适用于国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位。其他用人单位可参考执行。

3. 女职工劳动保护假

(1) 对从事低温、冷水、野外流动、建筑作业和3级以上高处作业、3级以上体力劳动强度作业的女职工，用人单位在其月经期间应当调整安排其他劳动或者安排休息2至3天。在月经期休息期间，工资和福利待遇不变；

(2) 对怀孕不满3个月且妊娠反应严重，或者怀孕7个月以上的，用人单位应根据其工作性质和劳动强度安排每天不少于半个小时的工间休息时间；

(3) 女职工有先兆流产症状或者有习惯性流产史，本人提出保胎休息的，用人单位应当根据医疗机构证明和单位实际情况适当安排。女职工有先兆流产症状，根据医疗机构证明，需保胎休息3个月以上的，其休息期间的工资可以按工资的70%至100%发给；有习惯性流产史的，经医疗机构证明，其保胎休息期间的工资按工资的100%计发；

(4) 女职工产假期满，经本人申请，用人单位批准，可以请假至婴儿满1周岁，请假期间的待遇由双方协商确定；

(5) 对接受节育绝育或者复通手术的女职工，用人单位应当给予适当劳动保护。放置宫内节育器的，休假3天，7天内不安排重体力劳动；取出宫内节育器的，休假1天；结扎或者复通输卵管的，休假21天。同时接受两种节育手术的，假期合并计算。

4. 事假

事假是指职工因个人或家庭原因需要请假。职工请事假的，企业可以依据合同约定或者国家工资支付相关规定不支付其事假期间的工资。

第五章 工资福利制度篇

（一）工资构成

1. 工资总额组成

由下列六个部分组成：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。企业可以根据自身生产经营实际，依法确定本单位员工的具体工资构成项目。

2. 可列入工资支付的项目

（1）防暑降温费。自2021年6月1日起，我省防暑降温费标准调整为：从事室外作业和高温作业人员每人每月不低于300元；其他作业人员每人每月不低于200元。全年按6月、7月、8月、9月共4个月计发。防暑降温费列入企业成本费用。企业在岗且提供正常劳动的职工列入发放范围。职工未正常出勤的，企业可按其实际出勤天数折算发放。

（2）经期护理费。用人单位应当对在职女职工按照每人每月不低于30元的标准发放经期护理费或者护理用品，机关事业单位按照现行负担政策列支，企业可以在职工福利费中列支。

（二）最低工资标准

1. 最低工资标准的定义

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

2. 正常劳动的定义

劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受年休假、探亲假、婚丧假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间、依法被采取传染病防治措施隔离期间，均视为提供了正常劳动。

3. 九江市当前最低工资标准

按照《江西省人民政府办公厅关于调整最低工资标准的通知》（赣府厅字〔2024〕8号），自2024年4月1日起，九江市各县（区、市）最低工资标准分别为：

九江市二类区域：浔阳区、濂溪区、庐山管理局、九江经济技术开发区。1870元/月、非全日制用工18.7元/小时。

九江市三类区域：柴桑区、修水县、武宁县、瑞昌市、都昌县、湖口县、彭泽县、永修县、德安县、共青城市、庐山市、庐山西海风景名胜区。1740元/月、非全日制用工17.4元/小时。

上述月最低工资标准包含劳动者个人应当缴纳的社会保险费。

4. 最低工资标准的适用范围

最低工资规定适用于在中华人民共和国境内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工

商户（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的劳动者。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照规定执行。

月最低工资标准适用于全日制就业劳动者；小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

5.最低工资不包含的项目

在劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

- （1）延长工作时间工资；
- （2）中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；
- （3）法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

6.特殊情形下最低工资规定的适用

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。

劳动者由于本人原因造成在法定工作时间内或依法签订的劳动合同约定的工作时间内未提供正常劳动的，不适用于最低工资规定。

（三）工资支付规定

1.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。

2.用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。

3.用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

（四）工资支付形式

用人单位应当每月至少向劳动者支付一次工资。

实行周、日、小时工资制的，应当按照双方约定的周期支付工资；实行年薪制或者按照考核周期支付工资的，应当每月预付部分工资，年终或者考核周期届满时结算并付清；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照计件或者任务完成的情况约定，但支付周期超过一个月的，应当每月预付部分工资；结算周期超过一年的，应当每半年至少结算一次并付清。

用人单位应当按照约定的日期支付劳动者工资；没有约定工资支付日期的，按照用人单位规定的日期支付工资。工资支付日期遇法定休假日或者休息日的，应当提前在前一个工作日支付。

（五）企业未依法支付工资的法律责任

1.未依法支付工资的情形认定

- ①在支付时间上，未按照劳动合同的约定或者国家规定及时支付劳动报酬；
- ②在支付标准上，低于劳动合同约定或者当地最低工资标准支付劳动报酬；
- ③在安排加班情况下，不支付加班工资。

2.未依法支付工资的法律责任

第五章 工资福利制度篇

①劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班工资、补足低于最低工资标准的差额；

②逾期仍不支付的，责令用人单位按照所欠工资数额的50%以上100%以下的标准向劳动者加付赔偿金；

③劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的，用人单位需要向劳动者支付经济补偿；

④如果用人单位拒不支付劳动报酬，情节严重，构成犯罪的，还将被依法追究刑事责任。

（六）特殊情形下的工资支付

1. 用人单位停工停产歇业期间工资支付

非因劳动者原因造成用人单位停工、停产、歇业，未超过一个工资支付周期的，用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付工资；超过一个工资支付周期，用人单位安排劳动者工作的，按照双方新约定的工资标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；未安排劳动者工作的，按照国家有关规定办理。

2. 加班工资的支付

用人单位依法安排劳动者在法定工作时间以外工作的，应当支付加班工资。在工作日延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付；在休息日工作，又不能在一个工资支付周期之内安排补休的，按照不低于劳动者本人日或者小时工资的200%支付；在法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人日或者小时工资的300%支付。

实行计件工资制的，劳动者在完成计件定额任务后，用人单位安排其在法定工作时间以外工作的，应当分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付加班工资。

实行综合计算工时工作制的劳动者，超过法定工作时间的部分视为延长工作时间，用人单位应当按照不低于劳动者本人小时工资的150%支付加班工资。安排劳动者在法定休假日工作的，用人单位应当按照不低于劳动者本人日或者小时工资的300%支付加班工资。

实行轮班工作制的，劳动者在法定休假日遇轮班的，用人单位应当按照不低于劳动者本人日或者小时工资的300%支付加班工资。

加班工资计算基数的认定。劳资双方对工资构成和工作时间有明确约定的，从其约定。劳动者正常工作时间的工资低于当地最低工资标准的，以当地最低工资标准为计算基数。劳资双方对工资构成和工作时间约定不明确，按实际发放工资中的正常工作时间工资作为加班工资的计算基数。折算后的正常工作时间工资低于当地最低工资标准的，以当地最低工资标准为计算基数。

3. 病假工资的支付

劳动者因病或者非因工负伤停止工作在医疗期内的，用人单位应当按照劳动合同、集体合同的约定支付病伤假工资。用人单位支付给劳动者病伤假工资，在扣除其本人按照规定应当缴纳的社会保险费和其他费用之后，不得低于当地最低工资标准的80%。

4. 女职工特殊时期的工资支付

女职工有先兆流产症状，根据医疗机构证明，需保胎休息三个月以上的，其休息期间的工资可以按工资的70%至100%发给；有习惯性流产史的，经医疗机构证明，其保胎休息期间

的工资按工资的100%计发。女职工产假期满，经本人申请，用人单位批准，可以请假至婴儿满一周岁，请假期间的待遇由双方协商确定。

5.停工留薪期的工资支付

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。原工资指的是工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月的平均月工资，但不包括加班工资。

6.违法违规处理期间的工资支付

国有企业负责人涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关依法采取留置或刑事拘留、逮捕等强制措施的，企业应停止支付其在此期间薪酬。被错误采取上述措施的，依据有关规定申请国家赔偿，企业不再补发其薪酬。国有企业负责人涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关调查但未被采取上述措施，对无法正常履职的，企业应暂缓支付其无法正常履职期间的薪酬，按照不超过本人当年基本年薪月发放标准计发生活费。经调查认定不存在违纪违法事实的，企业应补发其应发薪酬。存在违纪违法事实的，企业应根据处理结果按照相关规定扣减其薪酬。

劳动者依法被判处管制或者拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑，或者被假释、监外执行、取保候审期间，劳动合同未解除且提供了正常劳动，未变换工作岗位的，用人单位应当按照劳动合同的约定支付工资；变换工作岗位的，按照双方新约定的工资标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；劳动者涉嫌违法犯罪被有关机关收容审查、拘留或逮捕的，用人单位在劳动者被限制人身自由期间，可与其暂时停止劳动合同的履行。暂时停止履行劳动合同期间，用人单位不承担劳动合同规定的相应义务。劳动者经证明被错误限制人身自由的，暂时停止履行劳动合同期间劳动者的损失，可由其依据《国家赔偿法》要求有关部门赔偿。

（七）可以不支付工资的情形

- 1.劳动者在事假期间，用人单位可以不支付工资。
- 2.劳动者因涉嫌违法犯罪被司法机关依法限制人身自由期间，未提供劳动的，用人单位可以不支付工资。

（八）可以扣减工资的情形

因劳动者本人原因造成用人单位经济损失，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金，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。用人单位每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的20%，扣除后的工资余额不得低于当地最低工资标准。

（九）可以延期支付工资的情形

用人单位因不可抗力原因，导致延期支付劳动者工资的，应当在不可抗力原因消除后5个工作日内支付劳动者工资。用人单位因生产经营困难，无法按期支付工资的，经与本单位工会或者职工代表大会（职工大会）协商一致后，可以延期支付工资，但最长不得超过30日。

第六章 社会保险关系篇

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。

中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费，有权查询缴费记录、个人权益记录，要求社会保险经办机构提供社会保险咨询等相关服务。个人依法享受社会保险待遇，有权监督本单位为其缴费情况。

（一）基本养老保险

1. 参保

职工应当参加城镇职工养老保险，由用人单位和职工共同缴纳城镇职工养老保险费。用人单位为其职工办理参加养老保险是法定的义务。用人单位不能通过与职工协商是否参保来规避参保责任，更不能把应缴的养老保险费计入职工工资发放。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加城镇职工养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加城乡居民基本养老保险，由个人缴纳城乡居民基本养老保险费。

2. 领取待遇

参加城镇职工基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金。参加城镇职工基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，可以缴费至满十五年，按月领取基本养老金；也可以转入城乡居民养老保险，按照国务院规定享受相应的养老保险待遇。

参加城镇职工养老保险的个人达到退休年龄后，累计缴费不足十五年，且未转入城乡居民养老保险的，经个人选择申请终止职工基本养老保险关系并经本人书面确认后，终止职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。

3. 企业职工养老保险

（1）缴纳基数。参加企业职工养老保险的职工月缴费基数按上年度职工个人月平均工资收入确定。职工上年度个人月平均工资收入低于全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资60%的，则其缴费基数按全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资的60%确定，职工上年度个人月平均工资收入高于全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资300%的，则其缴费基数按全省上年度全口径城镇单位就业人员月平均工资的300%确定。

（2）缴费比例。2019年5月1日起，我省企业职工养老保险的参保缴费比例为24%，其中，单位缴费16%，职工缴费比例8%。

（3）缴费年限累计不足十五年的情形。一是参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄时，累计缴费不足十五年的，可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。二是参加职工基本养老保险的个人达

到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含按规定延长缴费）的，可以申请转入户籍所在地城乡居民基本养老保险，享受相应的养老保险待遇。三是参加职工基本养老保险的个人达到法定退休年龄后，累计缴费不足十五年（含按规定延长缴费的），且未转入城乡居民基本养老保险的，个人可以书面申请终止职工基本养老保险关系。社会保险经办机构收到申请后，应当书面告知其转入城乡居民基本养老保险的权利以及终止职工基本养老保险关系的后果，经本人书面确认后，终止其职工基本养老保险关系，并将个人账户储存额一次性支付给本人。四是参加职工基本养老保险的个人跨省流动就业，达到法定退休年龄时累计缴费不足十五年的，按照《国务院办公厅关于转发人力资源社会保障部财政部城镇企业职工基本养老保险关系转移接续暂行办法的通知》（国办发[2009]66号）有关待遇领取地的规定确定继续缴费地后，可以延长缴费至满十五年。社会保险法实施前参保、延长缴费五年后仍不足十五年的，可以一次性缴费至满十五年。

（4）企业女职工退休年龄的确定。一是企业女职工年满50周岁时，在管理（技术）岗位上工作，退休年龄按年满55周岁确定；在工人岗位上工作的，退休年龄按年满50周岁确定。二是原身份为干部且在工人岗位工作的企业女职工年满50周岁时，经本人自愿，也可以申请按原干部身份确定退休年龄（年满55周岁）；原身份为工人且在管理（技术）岗位工作的企业女职工年满50周岁时，经本人自愿，也可以申请按原工人身份确定退休年龄（年满50周岁）。三是符合特殊工种提前退休条件的企业女职工退休年龄仍按国家和省有关规定执行。四是原国有企业关闭、破产、改制和化解过剩产能时，已经按职工安置政策（方案）确认的退休年龄办理了离岗退养手续的女职工，退休年龄不再变更。

（5）养老待遇资格认证。符合养老保险待遇发放人员每年需进行资格认证。可直接在“江西人社”手机APP、手机支付宝上搜索并关注“江西人社”（或“赣服通”）生活号或微信关注“江西人社”微信公众号上进行养老待遇领取资格认证，或本人携带有效身份证件到参保地社保经办前台办理。待遇领取人员在认证周期内未认证的（含社保经办机构通过大数据比对实行的“静默认证”），社保经办机构会暂停发放社保待遇。待重新通过资格认证后，从次月恢复发放并补发暂停发放期间的社保待遇。

（二）工伤保险

1. 参保

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。

2. 工伤认定

职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：1.在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；2.工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；3.在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；4.患职业病的；5.因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；6.在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；7.法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

职工有下列情形之一的，视同工伤：1.在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的；2.在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；3.职

第六章 社会保险关系篇

工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。职工有前款第（一）项、第（二）项情形的，按照《工伤保险条例》的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第（三）项情形的，按照《工伤保险条例》的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

职工因下列情形之一导致本人在工作中伤亡的，不认定为工伤：1.故意犯罪；2.醉酒或者吸毒；3.自残或者自杀；4.法律、行政法规规定的其他情形。

3.工伤认定时限

职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇到特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

我省用人单位未按规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

4.工伤待遇标准

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。因工伤发生的下列费用，按照国家规定从工伤保险基金中支付：1.治疗工伤的医疗费用和康复费用；2.住院伙食补助费；3.到统筹地区以外就医的交通食宿费；4.安装配置伤残辅助器具所需费用；5.生活不能自理的，经劳动能力鉴定委员会确认的生活护理费；6.一次性伤残补助金和一至四级伤残职工按月领取的伤残津贴；7.终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性医疗补助金；8.因工死亡的，其遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和因工死亡补助金；9.劳动能力鉴定费。因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：1.治疗工伤期间的工资福利；2.五级、六级伤残职工按月领取的伤残津贴；3.终止或者解除劳动合同时，应当享受的一次性伤残就业补助金。

职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。由于第三人的原因造成工伤，第三人不支付工伤医疗费用或者无法确定第三人的，由工伤保险基金先行支付。工伤保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

5.停止工伤保险待遇情形

（1）丧失享受待遇条件的；（2）拒不接受劳动能力鉴定的；（3）拒绝治疗的。

（三）失业保险

1.参保

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。自2023年5月1日起，江西省继续实施阶段性降低失业保险费率至1%的政策，其中用人单位费率为0.5%，职工个人费率为0.5%，实施期限延长至2024年底。

2.领取条件

失业人员符合下列条件的，从失业保险基金中领取失业保险金：1.失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满一年的；2.非因本人意愿中断就业的；3.已经进行失业登记，并有求职要求的。

3.待遇标准

失业人员领取失业保险金的期限:累计缴费时间满1年不满2年的,领取3个月;累计缴费时间满2年不满3年的,领取6个月;累计缴费时间满3年不满4年的,领取9个月;累计缴费时间满4年不满5年的,领取12个月;累计缴费时间满5年不满6年的,领取14个月;累计缴费时间6年以上的,每增加1年,领取失业保险金的时间可在14个月的基础上增加1个月,但最长不超过24个月。重新就业后再次失业的,缴费时间应重新计算,领取失业保险金的期限可以与前次失业期间应领取而尚未领取失业保险金的期限合并计算,但是最长不超过24个月。

失业保险金的标准,由省、自治区、直辖市人民政府确定,不得低于城市居民最低生活保障标准。自从2021年10月1日起,建立失业保险金与最低工资标准挂钩的动态调整机制,各地失业保险金标准按使用区域最低工资标准的90%确定,失业保险相关待遇标准同步调整。

4.失业保险其他待遇

失业人员在领取失业保险金期间,参加职工基本医疗保险,享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付,个人不缴纳基本医疗保险费。

失业人员在领取失业保险金期间死亡的,参照当地对在职职工死亡的规定,向其遗属发给一次性丧葬补助金和抚恤金。所需资金从失业保险基金中支付。个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的,其遗属只能选择领取其中的一项。

5.失业保险经办

用人单位应当及时为失业人员出具终止或者解除劳动关系的证明,并将失业人员的名单自终止或者解除劳动关系之日起15日内告知社会保险经办机构。

失业人员应当持本单位为其出具的终止或者解除劳动关系的证明,及时到指定的公共就业服务机构办理失业登记。失业人员凭失业登记证明和个人身份证明,到社会保险经办机构办理领取失业保险金的手续。失业保险金领取期限自办理失业登记之日起计算。

6.停止失业保险待遇情形

失业人员在领取失业保险金期间有下列情形之一的,停止领取失业保险金,并同时停止享受其他失业保险待遇:1.重新就业的;2.应征服兵役的;3.移居境外的;4.享受基本养老保险待遇的;5.无正当理由,拒不接受当地人民政府指定部门或者机构介绍的适当工作或者提供的培训的。

(四)基本医疗保险

1.参保

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。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险,由个人按照国家规定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。

2. 医疗保险待遇

符合基本医疗保险药品目录、诊疗项目、医疗服务设施标准以及急诊、抢救的医疗费用，按照国家规定从基本医疗保险基金中支付。参保人员医疗费用中应当由基本医疗保险基金支付的部分，由社会保险经办机构与医疗机构、药品经营单位直接结算。

下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：1.应当从工伤保险基金中支付的；2.应当由第三人负担的；3.应当由公共卫生负担的；4.在境外就医的。医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不承担或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。

（五）生育保险

1. 参保

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。

2. 生育保险待遇

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。生育医疗费用包括下列各项：（1）生育的医疗费用；（2）计划生育的医疗费用；（3）法律、法规规定的其他项目费用。

职工有下列情形之一的，可以按照国家规定享受生育津贴：（1）女职工生育享受产假；（2）享受计划生育手术休假；（3）法律、法规规定的其他情形。

生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

《江西省职工生育保险暂行规定》明确职工享受生育保险待遇，应当同时具备下列条件：（1）职工所在单位按照规定参加生育保险并为该职工履行缴费义务满一年；（2）符合法定条件并履行规定手续生育（含流产）或者实施计划生育避孕节育情况检查、避孕节育手术和复通手术的。

第七章 劳务派遣制度篇

（一）用工单位

1. 劳务派遣用工范围

劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。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。

注意事项：

（1）关于辅助性岗位的界定，用工单位对本单位的辅助性岗位界定需履行一定的民主程序，主要包括：第一步，用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位，制定辅助性岗位目录清单，提交职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见；第二步，与工会或者职工代表平等协商，确定辅助性岗位；第三步，在本单位内公示。

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

2. 劳务派遣用工比例

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

注意事项：

这里所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

3. 劳务派遣单位的选择

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

注意事项：

（1）如果用工单位与未取得《劳务派遣经营许可证》的单位合作，签订《劳务派遣协议》，则会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。

(2) 被派遣劳动者未与劳务派遣单位签订劳动合同，则会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。

4. 劳务派遣协议的签订

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

注意事项：

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

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

5. 用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务

（1）劳动报酬和福利待遇方面

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

（2）社会保险方面

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

（3）劳动条件、培训和损害赔偿等方面

①执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；②对在岗被派遣劳动者进行工

作岗位所必需的培训；③用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位；④保障被派遣劳动者选择在用工单位依法参加或者组织工会的权利；⑤用工单位违反有关劳务派遣的规定，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。

注意事项：

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

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

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

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

6.用工单位可以退回被派遣劳动者的情形

（1）因被派遣劳动者的原因导致退回

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

（2）因用工单位的原因导致退回

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

（3）因派遣协议期满退回。

第七章 劳务派遣制度篇

劳务派遣协议期满终止的。

注意事项：

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

7.用工单位不得退回被派遣劳动者的情形

被派遣劳动者有下列情形之一的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据《劳动合同法》第四十条第三项、第四十一条规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位：①从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医疗观察期间的；②在用工单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；③患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；④女职工在孕期、产期、哺乳期的；⑤法律、行政法规规定的其他情形。

注意事项：

①派遣期限届满的，上述情形应当延续至相应的情形消失时方可退回。

②用工单位违法退回的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人5000元以上10000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

8.法律、法规、规章等对用工单位的其他限制性规定

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

(2) 用工单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

注意事项：

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

(二) 劳务派遣单位

1.《劳务派遣经营许可证》的取得

经营劳务派遣业务的法人和其他组织，应当向有许可管辖权的许可机关依法申请劳务派遣行政许可。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

劳务派遣单位设立子公司经营劳务派遣业务的，子公司应向有许可管辖权的许可机关依法申请劳务派遣行政许可；劳务派遣单位设立分公司经营劳务派遣业务的，应当书面报告许

可机关，并由分公司向所在地人社部门备案。

注意事项：

(1) 未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由人力资源和社会保障行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得1倍以上5倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处以5万元以下罚款。

(2) 劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后，应当妥善保管，不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让，否则将会被处以1万元以下罚款，情节严重的，处以1万元以上3万元以下罚款。

2. 申请经营劳务派遣业务应当具备的条件

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

注意事项：

申请经营劳务派遣业务中的注册资本是实缴资本而非认缴资本。

3. 《劳务派遣经营许可证》的变更、延续

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

注意事项：

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的，应当重新申请劳务派遣行政许可。

4. 不予延续行政许可期限的情形

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

注意事项：

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满前60日前向许可机关提出延续申请，并提交3年以来的基本经营情况，否则许可机关将不予延续；劳务派遣单位继续经营劳务派遣业务的，需重新申请劳务派遣行政许可。

第七章 劳务派遣制度篇

5.年度劳务派遣经营情况报告

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

6.劳动合同的订立

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

注意事项：

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。

7.劳动合同的必备条款

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

注意事项：

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

8.劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务

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

（2）培训方面。应建立培训制度，对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

（3）报酬支付方面。应按照国家规定和劳务派遣协议约定，依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。

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

(5) 督促责任方面。应督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

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

注意事项：

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，并执行用工单位所在地的劳动标准。

9. 劳动合同的解除和终止

劳务派遣劳动合同的解除终止与劳动合同解除终止情形基本一致。

劳务派遣单位行政许可有效期末延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的，已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满；除经双方协商一致，被派遣劳动者同意解除劳动合同外，劳务派遣单位不得以此为理由与被派遣劳动者解除劳动合同。

劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的，此种情形下，劳务派遣单位可以终止与被派遣劳动者的劳动合同，但劳务派遣单位和用工单位应协商妥善安置被派遣劳动者。

第八章 劳动规章制度篇

（一）劳动规章制度的性质和作用

1. 劳动规章制度是法律、法规与政策的延伸和补充

劳动规章制度可以对书面劳动合同和法律法规中没有规定或不够细化的内容做出规定，三者共同构成了用人单位与劳动者权利义务的内容。劳动规章制度、集体合同、劳动合同是用人单位内部调整劳动关系的三大工具。

2. 合法制定并公示的规章制度可以作为劳动争议仲裁和人民法院裁判案件的依据

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第五十条：用人单位根据《劳动合同法》第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

（二）劳动规章制度的制定修改

1. 依法制定

用人单位制定、修改劳动规章制度的内容和程序须符合相关法律法规要求，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

2. 履行民主程序

企业在制定、修改和决定劳动规章制度时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

3. 公示告知

企业应将经合法有效程序制定、修改的劳动规章制度及时向全体职工进行公示，加强对劳动规章制度的学习宣传，确保广大职工了解掌握劳动规章制度的具体内容和要求。

4. 及时修订

企业在新法律、法规出台后，应及时修改不合法的内容；在现行劳动规章制度无法满足管理实践需要，应及时修改不协调的内容；企业收到工会与职工修改劳动规章制度建议后，应及时启动修改不适宜的内容。

（三）劳动规章制度的内容

包括用人单位在组织劳动和进行劳动管理过程中制定的对用人单位和劳动者具有约束力的有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的管理规则及相关制度。

注意事项：

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

（四）违反规章制度解除劳动合同的情形

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

- 1.单位有合法的规章制度(内容合法、经民主程序制定、公示或告知劳动者)；
- 2.违规事实清楚，证据确凿；
- 3.违反的程度必须是“严重”；
- 4.解除前将理由告知工会。

（五）劳动规章制度内容常见问题

1.规定“旷一罚三”

加重了劳动者的违纪责任，违反公平原则，不具有合理性。超额扣减部分带有罚款性质，直接导致的后果是劳动者的劳动报酬被不当减少，涉嫌侵害劳动者的合法权益，一般情况下都不会被支持。

2.规定末位淘汰

末位淘汰不符合《劳动合同法》有关可以解除劳动合同的法定情形，故规章制度约定“末位淘汰”无效。

3.规章制度与劳动合同约定不一致

《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。

4.规定特殊工时工作制

未经行政审批部门审批，劳动规章制度中规定的综合计算工时工作制和不定工作制均因违反法律的强制性规定而无效，劳动者有权依照标准工时制度的规定提供劳动以及核算加班工资。

5.请事假期间不缴纳社会保险

用人单位在劳动规章制度中规定劳动者长期请事假的，不发放工资，是合法有效的。但是请事假期间，劳动关系依然存续，用人单位仍应当为劳动者缴纳社会保险。

（六）劳动规章制度违法的法律后果

1.没有法律约束力的风险

用人单位制定的规章制度违反法律、法规规定的，规章制度对劳动者不产生拘束力。

2.面临行政处罚和民事赔偿的风险

人力资源社会保障行政部门会责令改正、给予警告；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；

3.支付经济补偿的风险

劳动者以用人单位制定的规章制度违反法律、法规的规定损害劳动者权益为由，解除劳动合同的，用人单位需要向劳动者支付经济补偿；

4.面临违法解除的风险

用人单位使用违反法律规定的规章制度解除劳动关系的，将会被认定为违法解除，用人单位需要向劳动者支付赔偿金或者继续履行劳动合同。

第九章 集体合同制度篇

集体合同是企业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，也可就集体协商的某项内容签订专项书面协议。如，劳动安全卫生、女职工权益保护、工资专项集体合同等。企业与职工一方均可以提出集体协商的要求。一方提出签订集体合同要求的，另一方不得拒绝，双方应当在十五日内就签订集体合同的有关事项进行协商。企业积极实施集体合同制度，对构建本单位和谐稳定的劳动关系具有十分重要的意义。

（一）协商主体

1. 企业集体合同协商主体

企业集体合同由企业工会代表职工方与用人单位订立；未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

2. 行业性集体协商主体

行业性集体协商由行业工会与行业内企业代表组织作为协商主体；未组建行业工会的，可由行业所在区域的工会代行行业工会的职能，与企业代表组织进行协商。

3. 区域性集体协商主体

区域性集体协商由区域工会与区域内企业代表组织或区域内经济主管部门作为协商主体。

（二）推选代表

1. 协商代表确定

（1）企业集体协商代表确定。企业方协商代表由其法定代表人或者主要负责人指定。职工方协商代表由工会确定或者经职工（代表）大会选举产生。尚未建立工会组织的企业职工协商代表，由所在地的地方工会或产业工会组织企业职工民主推举，并须得到企业半数以上职工同意。

（2）行业性集体协商代表确定。企业方协商代表由行业内企业代表组织选派并经公示后产生。职工方协商代表由行业工会选派并经公示后产生；未组建行业工会的，职工方协商代表由行业所在区域工会选派。

（3）区域性集体协商代表确定。企业方的协商代表由区域内企业代表组织或经济主管部门选派并经公示后产生，职工方的协商代表由区域工会组织选派并经公示后产生。

（4）协商代表确定原则。协商双方代表人数应当对等，各方为三至十名，并各确定一名首席代表。双方协商代表不得兼任，专职或者兼职工会工作人员不得担任用人单位的协商代表。

2. 首席代表确定

（1）企业集体协商首席代表确定。企业方首席代表由法定代表人或者主要负责人担任，也可以书面委托本单位其他负责人担任。职工方首席代表由本单位工会主席担任，工会主席可以书面委托其他协商代表代理首席代表。尚未建立工会组织的企业职工首席代表由全体职工协

商代表推举。

(2) 行业性集体协商首席代表确定。企业方首席代表一般由企业代表组织主要负责人担任，也可由企业方代表民主推选产生。职工方首席代表一般由行业工会主要负责人担任；未组建行业工会的，首席代表可由行业所在区域相应一级的工会主要负责人担任。

(3) 区域性集体协商首席代表确定。企业方首席代表一般由企业代表组织或经济主管部门主要负责人担任，也可由企业方代表民主推选产生。职工方首席代表一般由区域工会主要负责人担任。

3. 聘请代表

企业方与职工方均可以聘请本单位以外的有关专业人员作为本方协商代表参加协商，但所聘人数不得超过本方协商代表的三分之一。

4. 协商代表职责

参加集体协商；接受本方人员质询，及时向本方人员公布协商情况并征求意见；提供与集体协商有关的情况和资料；代表本方参加集体协商争议的处理；监督集体合同或专项集体合同的履行；法律、法规和规章规定的其他职责。

(三) 集体协商程序

1. 征求意见

职工方可通过召开工会小组会、有关人员座谈会等形式，广泛了解不同职务、岗位、工种职工在劳动报酬等需集体协商方面的意愿和要求，认真梳理并进行汇总分析，提炼出职工关注的焦点问题，作为协商的主要内容和议题。

2. 准备资料

开展协商前职工方要认真收集与协商内容有关的内部资料。例如：企业生产经营状况、主要经济效益指标（销售收入、利润、税金、劳动生产率等）计划和历年完成情况、人工成本、上年度工资总额和人均收入水平等；外部资料包括：地方政府发布的工资指导线、最低工资标准、居民消费价格指数、人力资源市场供求状况、人工成本水平、同行业或具有可比性企业的工资水平等信息资料。

3. 确定集体协商重点

在广泛征求意见和认真调查研究的基础上，工会提出集体协商议题的初步意向。提出协商意向后，与企业行政方沟通。行政方如果没有明确的反对意见，可以确定为集体协商的议题，如果行政方有明确的反对意见，则应当认真听取进行研究。工会要将集体协商的初步意向向分工会通报，听取分工会和职工群众的意见。将企业和职工的意见汇总起来，进行分析、比较和调研，形成正式要约。

4. 正式要约

要约是一方向另一方提出的订立集体合同的意思表示，要约的基本要求是具体、明确，不能只是原则性和一般化。例如，“甲方（企业方）在三号车间安装除尘设备，使车间的粉尘浓度达到国家标准”，这就是明确的要约，如果只是原则性地提出“甲方要搞好劳动保护，保障职工劳动安全”，集体协商就不能达到预期的目的。提出要约的一方，发出要约书，另一方发出回应书。（见《工会方集体协商要约书》和《回应书》）

第九章 集体合同制度篇

5.召开协商会议

协商会议由双方首席代表轮流主持。会议议程主要是：宣布议程、协商规则和会议纪律；要约方的首席代表介绍集体协商的准备过程、协商的具体内容和要求、提出协商议案的理由和依据；受约方首席代表就对方的要求做出回应；协商双方就商谈事项发表各自意见，开展充分讨论；双方首席代表归纳意见。集体协商会议内容应当如实记录，记录人员由双方协商共同确定一名非协商代表担任。记录员应保持中立、公正，并为集体协商双方保密。协商会议记录由双方首席协商代表签字确认。

6.协商中止

协商未形成一致意见或者协商中出现事先未预料的情况的，经双方同意可以中止协商。中止协商的期限一般不超过30日。双方首次协商到签订集体合同的时间最长不得超过60日。

（四）讨论通过程序

1.起草合同

集体协商形成一致意见后，协商双方应当及时协商研究起草集体合同草案。集体合同草案应由双方首席协商代表签字确认。集体合同草案应当载明协商的内容，以及用人单位名称、地址和双方协商代表姓名、职务等基本情况。

2.草案预审

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

3.会议审议

经双方协商形成的集体合同草案，发送至全体职工（代表），征集修改意见。集体合同草案修改完善后，提交用人单位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半数以上或者全体职工半数以上同意，集体合同草案方获通过。企业方和职工方首席协商代表在审议通过的集体合同文本上签字。

（五）报送审查程序

1.审查权限

人力资源社会保障行政部门负责集体合同备案审查工作。

2.报送时间

集体合同订立后，企业方应当在双方首席协商代表签字或盖章起7日内，将集体合同文本及报审所需相关资料报送有管辖权的人力资源社会保障行政部门审查。企业工会应当同时报送上一级工会。

3.审查材料

报送企业集体合同审查，应当提供以下材料：

- （1）集体合同文本；
- （2）职工代表大会或全体职工大会决议；
- （3）企业集体合同、工资集体协议审查备案表。

备案行业性或区域性集体合同的，企业方代表还需提交企业对集体合同的签字确认书以及职工代表大会或职工大会决议。

4. 审查内容

(1) 资格审查。主要审查企业法人资格、工会法人资格、职工协商代表资格是否合法。

(2) 程序审查。主要审查签订集体合同是否经过集体协商、职工大会或职工代表大会审议等程序。

(3) 内容审查。主要审查合同条款是否符合国家法律、法规规定，合同条款是否公平合法。

5. 审查时限

人力资源社会保障行政部门自收到报送材料后，应当依法进行审查，并于15日之内审查完毕，制作《集体合同审查意见书》，并送达用人单位。

(六) 生效公布程序

人力资源社会保障行政部门自收到报送材料之日起15日内未提出异议的，集体合同即行生效。集体合同自生效之日起，企业应当在10日内向全体职工公布。

(七) 集体协商常见问题

1. 双方协商主体不合法

集体合同未由工会代表职工与企业签订，没有建立工会的企业，未由职工推选的代表与企业签订。集体合同协商主体不符合法律规定，导致所签集体合同不具有法律效力。

2. 集体合同草案未经民主程序审议通过

经集体协商形成的集体合同草案，未经职代会或职工大会讨论通过，导致集体合同不具有法律效力。

3. 合同到期没有及时续签或重新协商

集体合同期限一般为一至三年，期满或者双方约定的终止条件出现，即行终止。如果劳动合同中的劳动报酬增长、加班工资计发基数等是通过集体合同约定的，那么集体合同到期前，企业就应充分做好续签或者重新协商的准备，避免劳动合同与集体合同出现脱节，产生劳动争议。

4. 劳动合同标准低于集体合同

劳动者个人与用人单位订立的劳动合同中有关劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同的规定。

5. 通过集体合同草案的职代会人数不符合规定

根据《江西省职工代表大会条例》《企业民主管理规定》，企业召开职工代表大会的，职工代表人数最少不少于30人。100人以下的企业、事业单位以及其他组织可以实行职工大会制度或职工代表大会制度，100人以上至200人以下的，职工代表人数不应少于30人；200人以上至1000人以下的，职工代表按职工人数的10%至20%确定，但不少于40人；1000人以上的，职工代表人数按职工人数的10%确定，但不多于400人。

第十章 新就业形态用工篇

（一）劳动用工

1.平台企业与劳动者建立劳动关系的，应当依法订立书面劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。已建立劳动关系，未订立书面劳动合同的，应当自用工之日起1个月内订立书面劳动合同。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者多个用人单位订立劳动合同，但后订立的劳动合同不得影响先订立劳动合同的履行。

2.对不完全符合确立劳动关系情形但平台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、从事自由职业的，按照民事法律调整双方的权利义务；平台企业与劳动者约定其以个体经营者身份完成工作，但对劳动者进行劳动过程管理的，根据用工事实界定是否成立劳动关系或者不完全符合确立劳动关系情形。

3.平台企业使用劳务派遣用工的，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施，并依法履行劳务派遣用工单位责任。平台企业与劳务派遣单位订立劳务派遣协议，应约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式及违反协议的责任，并督促劳务派遣单位与劳动者订立书面劳动合同。

4.平台企业采用劳务外包、加盟商、代理商或其他合作用工方式的，应当选择具备合法经营资质的合作企业，并对合作企业保障劳动者权益情况进行监督。劳动者权益受到损害的，平台企业和合作企业依法承担相应法律责任。

5.企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向劳动者收取财物，不得违法限制劳动者在多平台就业。

6.在新就业形态领域开展电子劳动合同推广，倡导平台企业及其合作企业与建立劳动关系的劳动者订立电子劳动合同。

（二）劳动报酬

1.企业应当遵循按劳分配原则，科学制定劳动报酬规章制度，合理确定劳动者的劳动报酬，向提供正常劳动的劳动者按时足额支付不低于所在地最低工资标准的劳动报酬。

2.企业安排劳动者法定休假日劳动的，应当支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

3.企业应制定合理的工作考核制度，不得随意克扣、无故拖欠劳动者工资。

（三）休息休假

1.企业应当落实国家关于职工工作时间、休息休假等法律法规。企业和劳动者协商达成一致意见的，在劳动合同或者协议中明确工时和休息休假办法。

2.企业应当根据国家法定工时制度合理确定劳动定额，科学确定劳动者工作量和劳动强度。确定的劳动定额应当使本企业同岗位90%以上的劳动者在法定工作时间内能够完成。

3.网约车、外卖送餐等平台企业应当合理管控劳动者在线工作时长，对连续工作超过4小

时的，应当设置不少于20分钟的工间休息时间。

4.鼓励符合实行特殊工时制度条件的企业，在保障劳动者身体健康并依法履行民主程序后，经申请批准实行特殊工时制度，采用集中工作、集中休息、轮休调休、待岗培训、弹性工作时间等适当方式，确保劳动者的休息休假权利和工作任务的完成。

（四）集体协商

新业态工会组织与企业方、行业协会应加强沟通联系，提出集体协商要约，围绕劳动报酬、奖惩机制、安全保障等劳动者关心的利益诉求，推动职工方和企业方开展集体协商。

第十一章 劳动争议处理篇

贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，加强企业劳动争议预防工作，通过协商、调解、仲裁、诉讼等方式依法有效处理劳动争议，对于促进社会公平正义、促进企业发展、维护劳动关系和谐、维护社会稳定具有重要意义。

（一）劳动争议范围

《劳动人事争议仲裁办案规则》规定，企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议属于劳动争议。

（二）劳动争议处理途径

发生劳动争议，用人单位可以与劳动者协商，也可以请工会或者第三方共同与劳动者协商，达成和解协议。当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。协商、调解在劳动争议处理中发挥基础性作用。

（三）劳动争议预防工作

将劳动争议化解在基层，消除在萌芽状态，有利于企业构建和谐劳动关系，促进企业健康持续发展。企业通常可以采用下列几种方式预防劳动争议发生：

1. 加大宣传，提高劳动关系双方法律意识和维权能力

企业应当加大劳动保障政策法规宣传力度，使劳动关系双方都知法、懂法、守法，不断提高企业经营者依法治企能力和水平，引导劳动者合理表达诉求，不断提高人力资源管理水平，避免群体性事件和其他恶性事件发生。

2. 规范用工，避免或减少劳动争议发生

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

3. 开展创建活动，营造良好的用工氛围

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

（四）劳动争议协商和解

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

（五）劳动争议基层调解

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

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

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

（六）劳动争议仲裁与诉讼

劳动争议仲裁是指劳动人事争议仲裁委员会根据当事人的申请，依法对劳动争议在事实上做出判断、在权利义务上做出裁决的一种法律制度。劳动人事争议仲裁委员会由人民政府依法设立、专门处理劳动人事争议案件，多设在当地人力资源和社会保障局。劳动争议案件由劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会管辖。

劳动争议诉讼是指劳动争议当事人不服劳动人事争议仲裁委员会的裁决，在规定的期限内向人民法院提起诉讼，人民法院依照民事诉讼程序，依法对劳动争议案件进行审理的活动。包括当事人一方不履行已发生法律效力仲裁裁决书或调解书，另一方当事人申请法院强制执行。诉讼是通过法律手段解决劳动争议的最后、最终程序。

（七）劳动争议处理常见问题

1. 处理制度不健全

企业应当建立健全劳动争议预防、协商与调处制度，健全工作机制，成立劳动争议调解委员会，配备调解员，健全工会组织，畅通劳动者维权途径，建立企业经营者与职工代表对话机制，将劳动争议化解在企业内部，消除在萌芽状态。企业劳动争议预防、协商与调处机制不健全，调解委员会职能发挥不够，产生劳动争议不能及时化解，极易影响企业正常生产经营。

2. 劳动用工不规范

企业应当依法用工、规范用工。企业不依法与劳动者签订书面劳动合同，不按时足额发放劳动者工资报酬，不为劳动者参加社会保险或者不能按时足额缴纳社会保险费，这些违法用工行为不但侵害劳动者合法权益，也将产生大量违法成本。

3. 争议处理不合法

企业与劳动者产生劳动争议，企业应当积极与劳动者通过协商、调解等方式处理，切不可不闻不问或者作出激化矛盾的举措，这样企业付出的违法成本会更高。

第十二章 工程建设领域特别规定篇

（一）适用范围

江西省行政区域内房建市政（含装修装饰绿化）、交通运输、水利、铁路、民航、通信、电力等各类新建、在建、续建工程建设项目的劳动用工和工资支付管理适用，不涵盖工程合同造价低于300万元（含）、合同工期短于3个月（含）或用工人数少于30人的项目。

（二）名词术语

1.建设单位：指工程建设项目的项目法人或负有建设管理责任的相关单位。

2.施工总承包单位：指从建设单位承包施工任务，具有施工承包资质的企业，包括工程总承包单位、施工总承包企业、直接承包建设单位发包工程的专业承包企业。

3.分包单位：指承包总包单位发包的专业工程或者劳务作业，具有相应资质的企业。

（三）落实保障农民工工资支付核心制度措施

1.项目开工前需落实的制度措施

（1）建设单位需落实的制度措施

①项目信息报备制度。所有工程项目在报建开工之前，建设单位须填写好工程项目信息报备表（详见常用文本汇编模板），将盖章扫描版和电子版通过电子邮件等方式向工程项目所在地（线性等跨区域作业的向项目部所在地或建设单位所在地）的人力资源和社会保障行政部门报备。已建立农民工工资支付监控预警平台的地方，建设单位应在预警平台中报备项目信息。

②书面约定人工费拨付。建设单位在与各施工总承包单位签订承包合同时，应明确约定“如当月有工程计量款的情况下，按当月计量产值的20%向施工总承包单位设立的农民工工资专用账户拨付人工费；如当月未达到工程款支付节点，则按双方共同与农民工核实的真实工资数额向施工总承包单位设立的农民工工资专用账户拨付人工费，用于发放农民工工资，开工第一笔预存人工费按照“项目合同总价÷施工合同预计天数×30×20%”拨付。房建市政项目人工费拨付总额不得低于工程总造价的20%，交通、水利等其它项目人工费拨付总额不低于工程总造价的10%，且拨入的资金须足以支付当月应付工资。政府投资工程项目还应一并约定工程预付款金额和预付款拨付时间（不得迟于正式开工之日）等内容。

③提供工程款支付担保。建设单位应向施工总承包单位提供工程款支付担保函（详见常用文本汇编模板）。房建市政项目担保金额不得低于工程合同总价款的10%，水利工程项目按照未落实资金的10%予以担保，交通项目按照省交通运输厅印发的赣交建管字〔2021〕14号文件执行，其它工程项目参照房建市政项目提供工程款支付担保。各项目建设单位在办理工程质量安全监督手续前须携带工程款支付的保函或保单原件及加盖公章的复印件到项目所在地住建等行业主管部门以及人力资源社会保障行政部门备案。

④作出依法用工承诺。在与施工单位签订书面施工合同时，需同时书面向属地人力资源社会保障局出具建设单位劳动用工监管承诺书（详见常用文本汇编模板）。

特别规定：

政府投资（融资）建设的工程项目，凭财政等出资部门出具的政府投资（融资）项目资金落实证明（详见常用文本汇编模板），可以替代工程款支付担保函，但政府投资工程项目建设单位应按照《保障农民工工资支付条例》规定和施工合同约定，拨付工程预付款。

（2）施工总承包单位需落实的制度措施

①存储农民工工资保证金。施工总承包单位应在项目开工前，按照《江西省〈工程建设领域农民工工资保证金规定〉实施办法》（赣人社规〔2022〕3号）要求，足额存储农民工工资保证金。

②开设农民工工资专用账户。施工总承包单位在工程施工合同签订之日起30日内，到属地具备资质和能力的银行开设农民工工资专用账户，农民工工资专用账户名称为“施工总承包单位名称+工程建设项目名称+农民工工资专用账户”；与建设单位、开户银行签订江西省工程建设领域农民工工资专用账户资金管理协议（详见常用文本汇编模板）。在办理施工许可手续前，将资金管理协议报属地人力资源社会保障行政部门备案。

③配备劳资专管员。施工总承包单位在工程项目部应书面聘用至少1名劳资专管员，明确劳资专管员工作职责，负责建立本项目劳动用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

④建立委托施工总承包单位代发制度。施工总承包单位与分包单位签订江西省工程建设领域农民工工资委托支付协议（详见常用文本汇编模板），委托施工总承包单位代发农民工工资。

⑤建立实名制考勤通道。由各项目施工总承包单位牵头负责设立进出场门禁系统，对施工现场实施封闭式管理，农民工通过人脸、指纹、虹膜、移动定位、电子围栏等生物识别技术进行实名制考勤打卡。线性作业等不具备封闭式管理条件的工程项目，应采用移动定位、电子围栏、人工考勤等方式实施考勤管理。

⑥用工宣贯制度。施工总承包单位牵头组织所有分包单位及现场管理人员进行用工宣贯，就加强本项目劳动用工管理和监督指导提出意见，要求各分包单位表明态度，向属地人力资源社会保障行政部门作出依法用工的书面承诺（详见常用文本汇编模板）。书面承诺书的提交时间为：建设单位、施工总承包单位及负责前期工程的分包单位应在报建开工之前提交，其他分包单位应在确立承包关系后进场施工前提交。

⑦设立维权告示牌。在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，维权告示牌（详见常用文本汇编模板）按照统一格式制作。

（3）分包单位需落实的制度

①报备信息。各分包单位应按照分包单位信息报备表（详见常用文本汇编模板）要求，向施工总承包单位和属地人力资源社会保障行政部门报备单位和现场实际负责人信息；

②委托总包代发工资。在与施工总承包单位签订书面承包合同时，需同时签订委托施工

第十二章 工程建设领域特别规定篇

总承包单位代发工资的协议；

③作出依法用工承诺。在与施工总承包单位签订书面分包合同时，需同时书面向属地人力资源社会保障行政部门和施工总承包单位书面承诺依法用工（详见常用文本汇编模板），将盖章签字的书面承诺书送属地人力资源社会保障行政部门。

2.工人进场阶段需落实的制度

（1）建设单位需落实的制度

牵头召集所有施工单位负责人和劳资专管员，专题安排布置劳动用工实名制管理工作，明确完成时间节点和违约责任。协调属地建设项目行业主管部门和人力资源社会保障行政部门工作人员到场指导各施工单位实名制用工管理工作。

（2）施工总承包单位需落实的制度

①签订劳动合同或者书面协议。组织所属各分包单位与每一位入场施工的农民工签订书面劳动合同（详见常用文本汇编模板）。超过法定退休年龄等不符合劳动合同签订条件的签订劳务用工协议（详见常用文本汇编模板）。劳动合同或劳务用工协议均应上传至农民工工资支付监控预警平台。条件允许的，可以通过监控预警平台与进场施工的农民工签订电子劳动合同或者劳务用工协议；

②采集和录入农民工实名制信息。由各施工单位劳资专管员负责采集每个农民工实名制信息，以班组为单位汇总成花名册（详见常用文本汇编模板），并当即录入实名制管理系统和农民工工资支付监控预警平台；

③做好农民工宣贯工作。在采集农民工信息、安全教育等场合专题宣传实名制管理制度，向农民工发放致农民工的一封信，用简单直白的语言告诉农民工，上下班必须走实名制通道打卡以及不遵守实名制管理的不利后果。

（3）分包单位需落实的制度

配合发包的施工总承包单位做好农民工劳动合同签订、信息采集、农民工遵守实名制管理教育、督促农民工按实名制要求打卡考勤。

3.正式施工阶段需落实的制度

（1）建设单位需落实的制度

①每月按时足额向施工总承包单位拨付人工费。建设单位应按合同约定及时足额将人工费拨付至施工总承包单位开设的农民工工资专用账户。

②每月复核各施工总承包单位农民工工资。建设单位要指定专人根据工程量、实名制考勤、劳动合同等复核经施工总承包单位审核的工资表，确认无误后，交施工总承包单位送开户银行代发农民工工资。

③牵头督促施工总承包单位分月分班组分门别类整理劳动用工管理台账（详见常用文本汇编模板），具体整理规范执行。

（2）施工总承包单位需落实的制度

①监督农民工按实名制要求考勤打卡，动态更新实名制管理系统中农民工信息，严格落实“农民工须先录入系统才能入场，退场农民工信息系统须同步修改”要求。

②每月核算农民工工资。各施工总承包单位劳资专管员每月牵头组织所属分包单位，根

据工程量、农民工劳动合同、实名制考勤情况等据实核算农民工工资，并将农民工工资发放表（详见常用文本汇编模板）在农民工工资支付监控预警平台上编制。

③公示和复核工资表。各施工总承包单位应将经分包单位审核的工资表，张贴在项目维权栏至少公示3天，并随机抽查部分农民工工资是否属实，复核无误后，报建设单位确认。

④工资代发。经建设单位复核确认后，交施工总承包单位通过农民工工资专用账户开户银行代发农民工工资，代发银行将农民工工资发放流水上传至农民工工资支付监控预警平台。

⑤施工总承包单位应按照监管要求，督促分包单位在当月工资表中签字盖章，并收集汇总当月工资支付备案表报农民工工资支付监控预警平台备案。

⑥按照在建工程项目用工管理台账资料整理规范（详见常用文本汇编模板）要求，按月分班组分门别类规范整理劳动用工管理台账。

（3）分包单位需落实的制度

①每天安排专人监督农民工配合实名制通道电子打卡。实名制通道出现故障时，应急采用人工登记方式考勤打卡。

②配合施工总承包单位动态更新农民工信息，采集新进施工现场农民工真实身份信息并及时录入、上传。

③配合施工总承包单位，根据工程量、农民工劳动合同、实名制考勤等情况据实核算农民工工资。

④办理工资结清手续。根据农民工工资支付监控预警平台银行工资发放流水账单，各分包单位应向施工总承包单位作出工资结清的书面承诺（详见常用文本汇编模板）。

⑤按照在建工程项目用工管理台账资料整理规范（详见常用文本汇编模板）要求，按月分班组分门别类规范整理劳动用工管理台账。

4. 农民工退场（离职）需落实的制度

（1）建设单位需落实的制度

①牵头组织施工总承包单位和分包单位及时核算退场（离职）农民工应付工资，督促施工总承包单位通过农民工工资专用账户及时支付。

②监督施工总承包单位收集所有退场（离职）农民工和分包单位人员退场（离职）承诺书（详见常用文本汇编模板）、无拖欠工资承诺书，建设单位应自行留底备查。

（2）施工总包承租单位和分包单位需落实的制度

①组织各施工单位与退场（离职）农民工核算清楚并及时支付工资，组织农民工和分包单位办理辞职退场（离职）承诺书（详见常用文本汇编模板）；

②施工总承包单位应在实名制系统中及时对辞职退场（离职）农民工做退场离职登记。

5. 项目完工阶段需落实的制度

（1）建设单位需落实的制度

①牵头组织各施工总承包单位清查自开工以来至所承包内容结束的农民工工资支付情况，如存在拖欠的及时督促处理到位。督促各施工总承包单位作出无拖欠农民工工资书面承诺（详见常用文本汇编模板），并按农民工工资支付情况公示模板（详见常用文本汇编模板）在属地人社局官网、项目部等显著位置进行公示，公示期不少于1个月。

第十二章 工程建设领域特别规定篇

②申请办理无拖欠农民工工资确认意见。到项目属地人力资源社会保障行政部门申请办理整个项目无欠薪确认意见，具体申办流程参考《申请无拖欠民工工资审核确认意见书相关流程》（详见常用文本汇编模板）。

（2）施工总承包单位和分包单位需落实的制度

①清查自开工以来至所承包内容结束期间的农民工工资支付情况，如有欠薪及时处理。

②整理自开工以来至所承包内容结束期间所有分包单位和农民工出具的无拖欠承诺书，到属地人力资源社会保障行政部门办理无欠薪确认意见，并申请办理退还农民工工资保证金。