

欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十一节

什么是“涉及劳动者切身利益”的
规章制度或重大事项？



四十三、什么是“涉及劳动者切身利益” 的规章制度或重大事项？

涉及劳动者切身利益的规章制度或重大事项，是指与劳动者本身的直接利益有关系的规章制度或重大事项，主要是指关于下列8个问题的规章制度：

- 1) 劳动报酬；
- 2) 工作时间；
- 3) 休息休假；
- 4) 劳动安全卫生；
- 5) 保险福利；
- 6) 职工培训；
- 7) 劳动纪律；
- 8) 劳动定额。



各项人力资源管理制度例举



- 1、公司招聘与录用制度
- 2、薪酬福利制度
- 3、绩效考核
- 4、考勤、工时和加班制度
- 5、休假制度和假期工资的支付制度
- 6、劳动合同管理制度（劳动合同订立、变更、解除和终止制度）
- 7、员工培训制度
- 8、劳动保护制度
- 9、劳动纪律



四十三、什么是“涉及劳动者切身利益”的规章制度或重大事项？

《劳动合同法》第4条明确了上述8种情形属于涉及劳动者切身利益的情形。这些情形涉及了劳动者一方的劳动和取得报酬权、休息权、发展权、人身权等宪法和民事权利。《劳动合同法》规定关于这些规章制度的制定、修改或重大事项的决定需经民主程序协商确定。



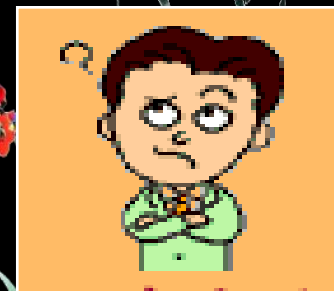
“企业自治”从规章制度设计始

2008年1月15日，国务院516号令废止了包括《企业职工奖惩条例》在内的多个文件。该条例的废止与《劳动合同法》的实施密切相关。企业自行制定的奖惩措施不会随着条例的废止而消失，奖惩将体现并促进企业文化和效益。企业制定奖惩原则时要审慎务实，员工管理与员工沟通更显得重要。



3、罚款属于财产罚范畴

罚款属于财产罚范畴，所以此项规定只能由国家立法机关和政府行政部门制定。依照《行政处罚法》的相关规定，只有依照法律规定有权实施罚款、拘留等行政处罚措施的机关，才能依法定程序和权限，对违法者采取罚款等强制措施。用人单位不是行政执法机关，自然无权对职工的违纪行为进行罚款



依法制定企业规章制度

规章制度是企业的“内部立法”，也是常用的管理工具，有效的规章制度其作用毋庸置疑。实际上有的企业根本没有、或只是照抄了法律规定、或自己制定的违法的规章制度还浑然不知；...因此造成大量的企业在适用规章制度处理员工是产生了劳动争议，绝大多数企业都以败诉而告终。



操作提示:

1)企业制定、修订规章制度或进行重大事项的决
定时，需要检视是否涉及劳动者切身利益，若涉及，
则要按照规范的程序进行修订，避免造成决定无效。

2)如果企业修立制度或关于重大事项的决定既有
不涉及员工切身利益的部分，也有涉及的部分，可以
分成两个决定，前者径直作出决定，以提高效率；后
者依法定程序进行，以保障合法性。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时， 要遵守哪些流程？

订立或修订规章制度涉及员工切身利益时，要遵守民主管理程序，具体包括两个步骤：

第一步，讨论程序——企业订立或修订规章制度的内容草案提交职工代表大会或全体职工大会讨论，提出订立或修订的方案和意见。

第二步，协商程序——经职工代表大会或者全体职工大会讨论过的方案和意见，由企业与企业代表或工会协商，确定最终方案。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时， 要遵守哪些流程？

《劳动法》第8条和《劳动合同法》第4条都对这一民主程序的内容作出了一些指引。《劳动合同法》对上述两个步骤中企业合作对象的规定采用了不同的措词方式。在第一步讨论程序中，企业要合作的对象是“职工代表大会”或者“全体职工”。在第二步协商程序中，企业要合作的对方可以是“职工代表”，也可以是“工会”，而不是“职工代表大会”或“全体职工”。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

操作提示：

1)企业要注意，企业运行民主程序时，要注意合作对象的合法性。

2)现在尚未有法律或行政法规对依何种程序选举的职工代表属于合法、依何种程序组织的职工代表大会或全体职工属于合法作出具体规定。但已有一些地方性法规对此作了较为具体的规定。如果企业所在地有相关的地方法规，企业应当遵照执行。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

3) 很多企业的规章制度出台时并没有公示，或者错误公示。不少企业往往采取开会宣读的方式公布制度，或者在公共场所张贴，比如食堂的小黑板、走廊中的公示栏、公司内部网络，这都不能保证每个员工都知晓公司的公示内容。我的建议是，采用签收表制度，如果采用电子邮件，须明确让员工回复。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

3、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。

4、用人单位经过民主程序制定的规章制度或决定的重大事项，自动适用于新招用的员工，但用人单位必须履行公示或告知义务。在规章制度或者重大事项决定实施过程中，若新招用的员工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

5、用人单位依据《劳动合同法》第四条规定，经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，并已向职工公示或告知的，可以作为用人单位用工管理的依据

6、“公示或告知”是指用人单位的规章制度或重大事项决定可以采取劳动者人手一册、学习培训等法律认可的方式完整送达或传达劳动者知晓。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

7、用人单位的劳动规章制度中不能规定对违纪职工给予罚款的内容。

8、总公司以下发文件的形式要求子公司执行总公司制定的规章制度，子公司在履行《劳动合同法》第四条规定的程序后，该规章制度才能作为子公司用工管理的依据。



四十四、修订规章涉及员工切身利益时，要遵守哪些流程？

9、实践中很多用人单位规章制度均存在不合法的规定，原因不是用人单位要违法，而是不知道该规定违法，看来，规章制度还是由专业人士审查更保险。

10、严重违反用人单位的规章制度的，什么情况属于“严重”，应当在规章制度中进行明确以利于操作

11、“重大损害”应当以书面形式量化，如达到10000元则为“重大损害”，否则裁判者（仲裁员或法官）的自由裁量会让你摸不着北。



四十五、规章制度的告知义务的履行，常用的公示法有以下几种。

制度公示方法

- A、员工手册发放法；
- B、会议宣传法；
- C、劳动合同约定法；
- D、考试法；
- E、传阅法；
- F、职工入职声明法；



- (1) 员工手册发放（要有员工签领确认）；
- (2) 内部培训法（包括：培训时间、地点、参会人员、培训内容、与会人员签到）；
- (3) 劳动合同约定法；
- (4) 考试法（开卷或闭卷，保留试卷）；
- (5) 传阅法（保留员工签名）；
- (6) 入职登记表声明条款
（保存有员工签名的登记表）；
- (7) 意见征询法
（保留员工意见的签名和书面资料）。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十二节

- 1、薪酬体系设计有法律要求吗？
- 2、哪些培训可以要求服务期？



四十五、薪酬体系设计有法律要求吗？

是的，薪酬体系作为企业规章制度的一部分，因为涉及劳动者的报酬、绩效考核等切身利益，属于“涉及劳动者切身利益的规章制度”，所以其设计必须遵守《劳动合同法》等法律法规的相关规定。

劳动报酬、劳动定额都已被《劳动合同法》第4条明确列举为涉及劳动者切身利益的事项。涉及这些事项的规章制度制定或修改，必须经过民主程序讨论协商确定。



四十五、薪酬体系设计有法律要求吗？

- 1、劳动合同中，没有约定工资，产生风险
- 2、劳动合同中约定了工资，但没有进行结构划分
- 3、劳动合同中约定了工资，但没有约定调整工资的条件
- 4、劳动合同中约定了工资，后来有所变更，没有进行书面变更



四十五、薪酬体系设计有法律要求吗？

操作提示：

1)薪酬体系应当只设计薪酬原则、计算公式、系数等，而不载明薪酬基数的数额，以避免因为薪酬体系制定和公示程序中披露企业最为敏感的薪酬秘密。

2)薪酬基数载于劳动合同中，并将《劳动合同》中的薪酬条款与薪酬体系制度挂钩，使薪酬体系能够成为劳动合同的一部分直接适用于劳动者。



四十六、哪些培训可以要求服务期？

用人单位为对劳动者进行专业技术培训而且为此支付了专项费用的培训，可以与劳动者约定服务期。

《劳动合同法》第22条规定：“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。”《劳动合同法实施条例》第16条进一步指出这里所谓的培训费用是指“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”。



四十七、可以约定培训后的服务期的法律要件

前提：

- 1、培训要有第三方出具的支付凭证
- 2、在国家规定提取的职工培训费用内为员工提供了专项培训费用的；
- 3、必须是专业技术培训；
- 4、必须要有培训协议。



四十八、对培训费赔偿问题具体应按以下原则处理：

- 如果企业确实对员工出资培训，并能提供相应的支付凭证，才可以要求员工赔偿培训费用，这是前提条件
- 一般而言，只有员工单方面提出与企业解除劳动关系时，企业才可以要求员工赔偿培训费，一般不得要求其赔偿已出资的培训费。除非员工因违纪等重大过错而被企业要求解除劳动关系的，企业则有权要求赔偿有关培训费用



四十九、对培训费赔偿问题之特例

●国家劳动保障部办公厅《关于试用期内解除劳动合同处理依据问题的复函》第3条明确约定了培训费问题，“用人单位出资（指有支付货币凭证的情况）对职工进行各类技术培训，职工提出于单位解除劳动合同关系的，如果在试用期内，则用人单位不得要求劳动者支付该项培训费用。



这意味着：

可以与劳动者约定服务期的培训的内容必须是“专业技术培训”，企业通常对劳动者进行的入职培训、管理培训等，不属于可以要求服务期的培训范围；

必须是企业为此支付了有凭证的费用，企业内部进行的专业技术培训也不属于可以要求服务期的培训范围；

服务期必须是由企业与劳动者另外约定。企业进行了专项技术培训并支付了专项费用并不自然导致劳动者有服务期义务。



操作提示：

1)服务期协议应当在专项技术培训开始前签订。否则，如果培训已经开始而劳动者不同意签署服务期协议，企业将无法要求劳动者赔偿此前已经支出的培训费用。

2)建议将服务期协议与技术秘密保护协议结合使用，因为服务期协议总是与专项技术培训联系在一起的。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十三节

怎么做转岗才合法？



五十、怎么做转岗才合法？

在以下任何一个条件下，企业为员工转岗是合法的：

- 1、员工自己同意转岗；
- 2、企业经过评估证明员工不能胜任原岗位工作
- 3、根据劳动保护等相关法律法规的特别规定。



五十、怎么做转岗才合法？

所谓转岗即调整工作岗位，其性质是变更劳动合同的行为。根据《劳动合同法》第35条的规定，双方协商一致时，可以变更劳动合同。因此，只要员工同意转岗，无论是企业提出的还是员工自己提出的，也无论员工是否胜任原岗位，企业都可以调整员工的工作岗位。



五十、怎么做转岗才合法？

同时，《劳动合同法》第40条第2项赋予了企业在特定情况下单方面变更劳动合同中有关岗位的内容的权力，即劳动者不能胜任工作的时候，企业可以主动为员工调整工作岗位。如果在此特定情形下员工拒绝变更工作岗位，则法律赋予了企业单方面解除劳动合同的权力。



五十、怎么做转岗才合法？

在上述第二种情况下，因为企业单方面调整员工岗位的理由是“员工不胜任原岗位的工作”，所以企业必须要有充足的证据能够证明自己的这一主张，否则一旦员工发起争讼，企业调整员工岗位的合法性便会受到否定。证明的方法是企业根据企业规章制度中的评估办法对该员工的工作绩效进行评估。



五十、怎么做转岗才合法？

如果劳动合同中有依据劳动保护或其他法律法规对调岗特别明确的约定，企业根据约定为员工调整工作岗位，也是合法行为。但需要注意的是，一些企业的劳动合同中类似于“根据生产经营需要可以调整工作岗位”这样的条款，不属于明确约定。



五十一、调岗调薪的审慎操作与 灵活应对

- A、岗位调整的性质：变更劳动合同
- B、薪资变动的方法：必须协商一致
- C、工作地点的变动：合同约定即可



五十一、调岗调薪的审慎操作与 灵活应对

以下两种情况下，可以不经员工同意变更劳动者的岗位。第一，员工患病或非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作。这时，用人单位可以“另行安排工作”。“另行安排工作”就表明其原岗位、劳动报酬将被调整。

第二，员工不能胜任工作。这时，用人单位可以调整其工作岗位，与此同时，薪酬也可以被调整（即变岗变薪），但一定要有切实的绩效考核作为法律支撑。



五十二、签订变更协议很重要

签订变更协议是劳动关系管理对调岗法律手续的要求，对于确保双方合法权益，防止日后发生争议都很有意义。建议协议明确双方的权利义务、岗位名称、到岗时间、新岗位的职责和权限、上岗培训与考核，以及调岗后可能涉及的调薪，语言应尽量规范，言简意赅，协议应一式两份，双方各执一份。



关于职工岗位的调动的原则

- 1、依据最高法院作出的司法解释，用人单位有变更职工岗位的权利，但必须事先在订立劳动合同时与劳动者约定；
- 2、变更职工岗位应该既考虑到企业生产管理的全局性与必要性，又要以人为本地操作，做到合法合理
- 3、如果事先未在劳动合同中约定，只能协商调动或该员工劳动合同终止后续签劳动合同时予以补救。



操作提示:

工作岗位是法律要求的劳动合同必备要项之一，企业在做员工转岗时应注意：

- 1) 岗位转换属于对劳动合同的重大变更，企业或员工单方不能随意调整岗位。
- 2) 除特殊因法律法规明确要求外，转岗须经过企业和员工双方的同意并确认。
- 3) 转岗理由要合法、有据。
- 4) 转岗手续要妥善保管，尤其是员工就此签署的有关书面文件。



五十三、考核结果能作处罚依据吗？

能，但前提是：

- 1、企业考核的程序、内容、标准都已由合法有效的企业规章制度作了明确规定；
- 2、具体考核结果与具体处罚后果之间的联系也已由企业合法有效的规章制度作了明确规定；
- 3、企业是依照上述规章制度的规定进行的考核和处罚



五十三、考核结果能作处罚依据吗？

企业以考核结果为处罚依据时，性质上属于在执行劳动纪律。《劳动法》规定劳动者有完成劳动任务、遵守劳动纪律的义务，换句话说企业有自主的员工管理权。但同时《劳动法》与《劳动合同法》也规定企业要依法制订规章制度，保障劳动者享有劳动权利。同时，《劳动合同法》还规定劳动合同应当“公平”，为企业与员工的权利义务关系设立了“公平原则”。



五十三、考核结果能作处罚依据吗？

因此，企业要对员工进行处罚，必须有证据证明企业有处罚的理由。如果企业以考核结果为处罚依据，企业就必须证明考核办法、处罚办法都是依照民主管理程序制定的合法有效的规章制度，并且考核、处罚的过程都合法有效——都是依据这些合法有效的规章制度进行的。



五十三、考核结果能作处罚依据吗？

- 1、绩效管理与不胜任工作
- 2、如何取证证明不胜任工作？
- 3、绩效管理的变通处理
 - A、协商解除
 - B、合同终止
 - C、薪酬调整



五十一、考核结果能作处罚依据吗？

操作提示：

- 1)企业的考核制度对考核的方式、内容、后果的规定应当具体明确，以保障可执行性；
- 2)企业除对劳动定额进行考核外，也可以对员工的其他表现进行考核，比如考核出勤率、劳动生产率、质量指标等；
- 3)企业除将考核结果与员工的薪酬、福利待遇等挂钩之外，也可以将考核结果与职级升降、劳动合同解除与否等挂钩。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十四节

我国劳动法律法规中有关工时的 规定有哪些？



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

国家层面有关工时的规定有：

- 1) 《劳动法》（全国人大常委会于1994年7月5日颁布，并于1995年1月1日实施）；
- 2) 《劳动保障监察条例》（国务院第423号令，2004年10月26日第68次常务会议通过，自2004年12月1日起施行）
- 3) 《国务院关于职工工作时间的规定》（1994年2月3日国务院令第146号发布，1994年3月1日起施行，1995年3月25日，国务院令第174号修订）；



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

4) 劳动部《关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法》（劳动部1994年12月14日发布、1995年1月1日起执行，劳部发[1994]503号）；

5) 《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》(劳社部发[2008]3号)；

6) 《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》（劳部发[1997]271号，劳动部1997年9月10日发布实施）；



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

- 7) 《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》的通知（劳部发[1995]309号，1995年8月4日发布实施）；
- 8) 劳动部关于印发《〈国务院关于职工工作时间的规定〉问题解答的通知》（劳部发[1995]187号）；
- 9) 《劳动部贯彻〈国务院关于职工工作时间的规定〉的实施办法》（劳动部1995年3月26日发布，1995年5月1日实施）。



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

用人单位需要注意：各地方政府在执行国家层面的法律法规时，也纷纷出台了许多相关的具体规定。因此，用人单位在处理有关工时的具体事务时，也要参考地方性规定。

目前在全日制用工形式下，分为三种工时制度：



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

1) 标准工时制

即劳动者每日工作八小时、每周工作四十小时的工时制度。对于实行标准工时工作制的劳动者，在完成劳动定额或规定的工作任务后在每日八小时或者每周四十小时工作时间以外工作的，都属于加班，用人单位都应该按法律规定安排补休或支付加班工资。



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

用人单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资标准的**150%**支付加班工资；依法安排劳动者在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的**200%**支付加班工资；安排劳动者在法定休假节日工作的，应支付给劳动者不低于劳动者本人日或小时工资标准**300%**的加班工资。



2) 综合计算工时制

它是以标准工作时间为基础，以一定的期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。实行这种工时制度在综合计算周期内，某一具体日、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，总法定标准工作时间应按以月、季、年等不同周期的计算工时制度分别折算为166.64小时/月、500小时/季、2000小时/年，超过部分应视为延长工作时间并按《劳动法》的规定支付加班工资。



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

用人单位依法安排劳动者在整个综合计算周期法定标准工作时间总数以外延长工作时间的，按照不低于劳动者本人小时工资标准的**150%**支付加班工资；安排劳动者在法定休假节日工作的，应支付给劳动者不低于劳动者本人日或小时工资标准**300%**的加班工资。此处需要注意的是，对于实行综合计算工时工作制的员工，工作日正好是双休日的，属于正常工作，用人单位无须支付加班工资。



3) 不定时工时制

这是指因生产特点、工作特殊需要或职责范围，无法按标准工作时间衡量、需机动作业而采取不确定工作时间的一种工时制度，即每一工作日没有固定的上下班时间限制。不定时工作制适用于企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的工作岗位和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，需机动作业的工作岗位以及其它因生产特点、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工作岗位。



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

实行不定时工作制人员，按国家规定可不执行加班工资的规定。但是有的地方性法规就有不同规定，例如，根据《上海市企业工资支付办法》第13条的规定，经劳动保障行政部门批准实行不定时工时制的用人单位，在法定休假节日安排劳动者工作的，应当按照不低于劳动者本人日或小时工资标准的300%支付工资。



五十四、我国劳动法律法规中有关工时的规定有哪些？

需注意的一点是：企业实行综合计算工时制或不定时工时制必须得到政府有关部门的批准，并办理有关手续，未经批准企业不得自行决定实行综合计算工时制或不定时工时制。



操作提示:

1) 用人单位要严格遵守法律对工时的规定。尽管实行不定时工作制的员工不受日延长工作时间标准和月延长工作时间标准的限制，但用人单位应采用弹性工作时间等适当的工作和休息方式，确保员工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

2) 用人单位须注意，对于不定时工作制按国家规定可不执行支付超时加班、休息日加班、法定节假日加班工资的规定，但地方性法规可能会有不同的规定。



《特殊工时管理规定（征求意见稿）》

人社部、国务院法制办2012年5月8日出台意见稿明确规定，企业在保障正常生产运营情况下，日工作时间超过4小时，应保证劳动者享受不少于20分钟工间休息，而工间休息时间计入工作时间。



《特殊工时管理规定（征求意见稿）》

1、无考勤要求可算特殊工时

征求意见稿明确，特殊工时制度包括不定时工作制度和综合计算工时工作制度。

不定时工作制的岗位范围包含：对企业经营管理负有决策、指挥等领导职责的高级管理岗位；需要机动作业、由劳动者根据工作需要，安排工作时间的的外勤、推销、长途运输等岗位；劳动者可自主安排工作时间，且无考勤要求的技术、研发、创作等岗位。



2、综合计算工时日工作时间禁超11小时

综合计算工时的工作制的岗位范围包括：地质及资源勘探开发、建筑、制盐、制糖、旅游、渔业、海运等行业中，部分受季节、资源、环境和自然条件限制，需要集中作业的岗位；而交通、铁路、邮政、电信、内河航运、航空、电力、石油、石化、金融等行业中，部分中断作业可能会影响社会公共利益的岗位，也可实行综合计算工时。



《特殊工时管理规定（征求意见稿）》

3、夜班劳动应支付津贴

对于“夜班”，意见稿明确，是指企业在**22点至次日6点**这一时间段，安排劳动者工作且时间达2小时及以上的情形。夜班劳动，企业应当支付夜班津贴。津贴标准按照省、自治区、直辖市人社部门规定执行。



《特殊工时管理规定（征求意见稿）》

企业在保障正常生产运营的情况下，**日工作时间超过4小时**，应当保证劳动者享受不少于**20分钟**的工间休息时间，而工间休息时间计入工作时间。机动车驾驶员等从事影响公共安全利益的岗位人员，每驾驶2小时，应当保证不少于10分钟的休息时间。



4、严格审批不定时工作制

人社部表示，不定时工作制没有固定的工作时间，不计发加班工资，对劳动者的劳动报酬、休息休假权利和身心健康影响较大。因此，将严格把握不定时工作制的适用范围，以防因其滥用，严重损害劳动者合法权益。



4、严格审批不定时工作制

为防止滥用不定时工作制，意见稿对不定时工作制的待遇特别做了规定。其年工资报酬不得低于企业所在直辖市、设区的市政府公布的本地区上年度职工平均工资。北京市2011年职工平均工资为56061元。即在北京市实行不定时工作制的劳动者，2012年其年薪不低于56061元。



操作提示:

1)在实行综合计时工作制的情况下,尽管企业可以安排劳动者在每个工作日工作8小时以上,但是企业仍然应当通过各种方式保证劳动者休息休假的权利。综合计时工作制,是将劳动者的工作时间进行更为灵活的安排和统筹,即在一个综合计算周期内(比如,每周、每月、每季度或每年,视具体获批情况而定),如平均每天的工作时间不超过8小时,则不视为加班;平均每天超过8小时的部分,应当作为加班时间处理,但每月加班不应当超过36小时。



操作提示:

2)企业要有规范的公司财务、工作制度、考勤管理。对员工的工作内容、时间、工资的发放等要有一套明确、详细的规定和记录。例如,《工资支付暂行规定》第6条第3款规定,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。

3)企业实行综合计算工时制必须得到政府有关部门的批准,并办理有关手续。



操作提示:

4) 用人单位在与员工签订劳动合同时一定要明确工时制度, 即明确标准工时制度, 还是实行不定时工作制, 抑或实行综合计算工时工作制。

5) 如果实行不定时工时制的, 一定要得到劳动行政部门的批准。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十五节

- 1、综合工时及不定时工时会产生加班费吗？
- 2、休息日加班可以用补休代替加班费吗？
- 3、加班费纠纷，谁有举证责任？



五十五、实行综合工时制的员工超时工作，企业要付加班费吗？

是的。如果企业实行综合计算工时工作制，在综合计算周期内，劳动者的实际工作时间总数超过该周期的法定标准工作时间总数，超过部分应视为延长工作时间。

综合计算工时工作制是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一部分职工，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度，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。



五十五、实行综合工时制的员工超时工作，企业要付加班费吗？

在综合工时制下，对超过法定标准时间的部分，应该按照正常工作时间工资**150%**的标准支付工资报酬，其中法定节假日安排劳动者工作的，按不低于工资**300%**的标准支付工资报酬。而且，在综合计算周期内，延长工作时间的**小时数**平均每月不得超过**36小时**，否则属于违法安排劳动者加班的情形，劳动行政部门有权进行处理。



五十六、实行不定时工时制的员工， 有加班加点一说吗？

- 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。



五十六、实行不定时工时制的员工， 有加班加点一说吗？

没有。根据劳动部颁布的《工资支付暂行规定》，实行不定时工作制的劳动者不适用有关加班加点的规定。

不定时工作制，是企业针对因生产特点、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用的一种工时制度。适用的范围：

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



五十七、休息日加班可以用补休代替 加班费吗？

可以。如果该双休日劳动者有证据证明提供了劳动，应该认定为加班，用人单位要么安排补休，要么支付加班费。

休息日，就是每周一到二天的休息时间，一般为周六、周日。如不是周六、周日的，企业应当提前告知劳动者。



五十七、休息日加班可以用补休代替 加班费吗？

根据《劳动法》第44条规定，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200%的工资报酬。《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》进一步指出，根据《劳动法》第44条的规定，休息日安排劳动者加班工作的，应首先安排补休。不能补休时，则应支付不低于工资200%的工资报酬。补休时间应当等同于加班时间。

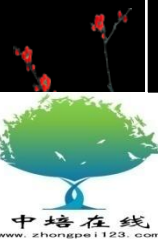
需要指出的是：休息日加班后，是安排补休还是支付加班费，决定权在企业，职工没有选择权。



操作提示

1) 关于加班是给予调休还是支付加班工资，劳动法律中只有简单的一句话：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**200%**的工资报酬。由此可见，休息日加班后，企业可以首先安排补休，在无法安排补休时，才支付不低于工资**200%**的加班费。换句话说，休息日加班后，是安排补休还是支付加班费，决定权在企业，职工没有选择权。当企业能够安排职工补休时，职工应当服从。如果是平时晚上的加班和法定节假日的加班，则不能用调休，必须支付加班费。

2) 用人单位在与劳动者签订劳动合同时对每月正常工作时间工资要有明确约定。



五十七、法定休假日加班可以用补休代替 加班费吗？

不行。《劳动法》第44条第3项规定：“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”。《工资支付暂行条例》第13条第3项亦规定：“用人单位依法安排劳动者在法定休假节日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资标准的百分之三百支付劳动者工资。”后者使用的词语为“法定休假节日”。



五十七、法定休假日加班可以用补休代替加班费吗？

结合我国其他有关劳动法律法规规定，应当认为“法定休假日”和“法定休假日”是同一词。总之，凡是用人单位在法定休假日（法定休假日）安排劳动者工作的，应当支付不低于正常工作时间工资300%的工资报酬，不得补休。



五十七、法定休假日加班可以用补休代替加班费吗？

法定休假日（法定休假节日）是指法律、法规规定的劳动者可以带薪休假的时间，包括法定节假日（即元旦、春节、清明节、国际劳动节、端午节、中秋节、国庆节及其他节假日）以及其他法定带薪休假（年休假、产假、婚假、丧假等）。



五十七、法定休假日加班可以用补休代替加班费吗？

《劳动法》第44条第3项规定，法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资300%的工资报酬。《劳动部关于职工工作时间有关问题的复函》进一步指出，根据《劳动法》第44条的规定，法定休假日安排劳动者加班工作的，应支付不低于工资的300%的工资报酬，不得安排补休。

《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》中也作出了相应规定。



五十七、法定休假日加班可以用补休代替加班费吗？

操作提示：

用人单位如果安排劳动者在法定节假日工作的，必须按照法定标准支付加班工资。这是因为，在法定休假日工作，不仅影响劳动者休息，也影响他们的精神文化生活和其他社会活动，所以不能用安排补休的方式弥补。



五十八、加班费纠纷，谁有举证责任？

劳动者和用人单位都有举证责任，以劳动者负举证责任为主。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（三）》第9条规定：“劳动者主张加班费的，应当就加班事实的存在承担举证责任。”



五十七、加班费纠纷，谁有举证责任？

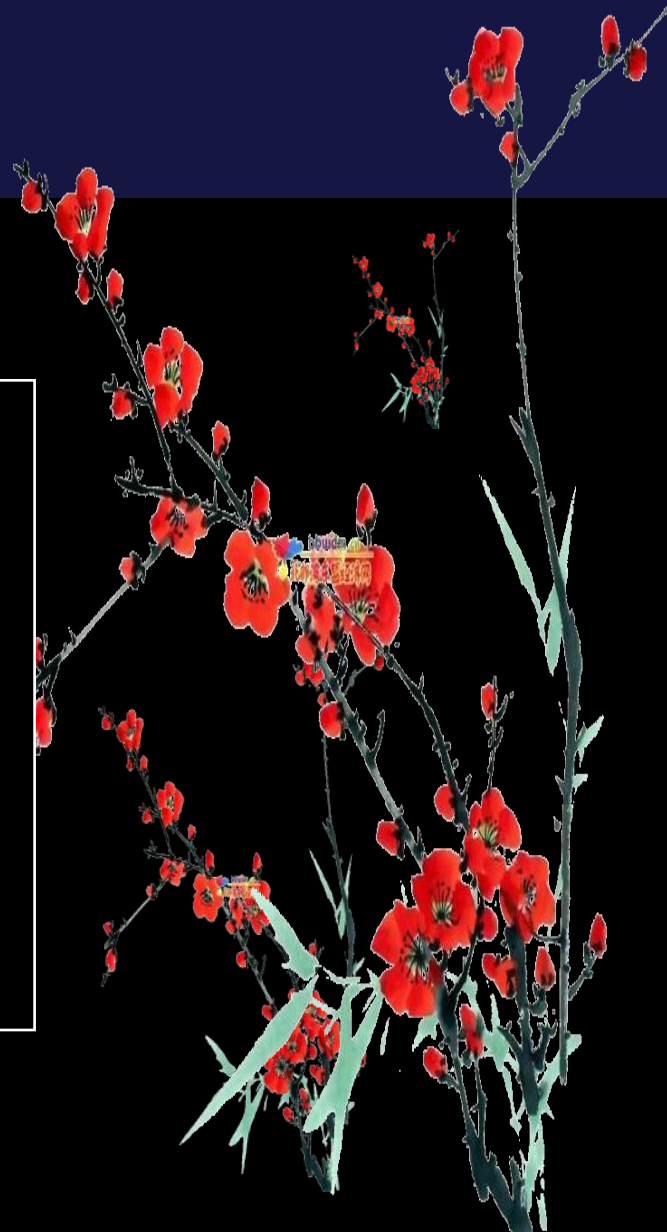
但劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据，用人单位不提供的，由用人单位承担不利后果。”据此，在诉讼和仲裁程序中，劳动者应当就加班事实的存在负举证责任。也就是说，如劳动者自己不能证明加班事实存在的，用人单位没有义务就劳动者的考勤情况提供任何证据。但是，一旦劳动者能够提出一些初步证据，证明其确有加班、但有关加班事实的证据掌握在用人单位手里，则法院或仲裁委会责令用人单位提供此类证据；如用人单位不能提供的，则会承担举证不能的不利后果。



五十七、加班费纠纷，谁有举证责任？

用人单位的证据通常有以下几种：

考勤记录。此类证据是支持性、参考性证据，仅凭此类证据很难认定加班时间，仲裁委或者法院一般会认为这是员工进出门的时间，不完全代表加班时间。因此，要有其他证据加以印证。



五十七、加班费纠纷，谁有举证责任？

加班审批制度和加班审批表。如果加班审批制度经过民主程序制定和公示，且加班审批制度在实践中被严格执行了，那么此类证据易被认定。

工资明细。如果工资明细中有加班费，且该工资条经员工签字确认，可被视为公司已足额支付加班费。



操作提示：

- 1) 用人单位要保存好与加班相关的证据，如考勤记录、加班审批表、工资条等，并要注意上述证据要能互相印证。
- 2) 对涉及加班制度的内容要在员工手册或其他规章制度中予以明确制定，并要经过民主程序和公示的法律要求。
- 3) 对加班审批制度要有明确执行的实践。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十六节

- 1、员工能长期请事假吗？
- 2、员工能长期请病假吗？



五十八、员工能长期请事假吗？

员工请事假的最高天数由用人单位的规章制度来决定。法律对此并没有作出明确规定。出于人道主义及尊重社会习俗惯例的考虑，用人单位应当允许劳动者在确有客观理由的情况下申请事假，不宜对其事假申请简单予以拒绝。



五十八、员工能长期请事假吗？

一般来讲，劳动者申请事假需经用人单位主管部门或者相关负责人同意，用人单位可以按员工事假的实际天数按日扣发劳动者的工资。此外，用人单位可在本单位内部的规章制度中规定劳动者申请事假的具体程序、事假的最高天数以及用人单位对劳动者违反规定的处理方式等。



五十八、员工能长期请事假吗？

操作提示：

1) 法律上没有累计事假可以解聘员工的规定，但是事假的批准与否权利在公司，公司可以根据规章制度的规定，不批准员工不合理的事假申请。在没有得到批准的情况下不上班就是旷工，适用国家和单位对于旷工的处罚规定。



五十八、员工能长期请事假吗？

操作提示：

2) 用人单位在制定规章制度时，一定要注意规章制度本身的合法性。如果把缺勤超过30天或60天作为违反单位规章制度的情形，就值得考虑。因为员工可能因病请假，有法定医疗期的规定等等。用人单位如果要限制员工请假的的天数，可以规定：员工请病假必须有医院假条；一年内事假不能超过15天，并要得到上级批准，等等，并明确旷工的处罚决定。



五十八、员工能长期请事假吗？

操作提示：

3) 制定规章制度时，一定要履行民主程序。例如，职工代表产生的记录、证据必须齐全，要确保职工代表大会的产生合法、合规。另外，规章制度要公示。为降低法律风险，以让员工签知的方式为好，或让员工参加制度的培训，将出席签名存档作为知晓证据。总之，要防止因程序不合规而导致规章制度无效。



五十九、员工能长期请病假吗？

不能。根据《劳动合同法》第40条规定，劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。



五十九、员工能长期请病假吗？

用人单位对员工非因工患病或非因工负伤应注意几个问题：

1) 所谓病假，是指劳动者非因工患病或非因工负伤，经医疗机构检查、出具证明并获本单位主管部门或领导的批准，停止工作治疗疾病或休息的假期。

2) 医疗期是指用人单位职工因患病或非因工负伤期间停止工作治病休息，用人单位不能因此与职工解除劳动合同的时限。



五十九、员工能长期请病假吗？

3) 企业职工非因工致残和经医生或医疗机构认定患有难以治疗的疾病时，用人单位应该如何处理与劳动者的劳动关系？按照相关规定，应当区分医疗终结发生在医疗期内，还是医疗期满而有所不同。



五十九、员工能长期请病假吗？

在医疗期内医疗终结，不能从事原工作，也不能从事用人单位另行安排的工作的，应当由劳动能力鉴定委员会参照工伤与职业病致残程度鉴定标准进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，终止劳动关系，办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇；被鉴定为五至十级的，医疗期内不得解除劳动合同；



五十九、员工能长期请病假吗？

医疗期满（仍未治愈），应当由劳动能力鉴定委员会按《职工非因工伤残或因病丧失劳动能力程度鉴定标准（试行）》进行劳动能力的鉴定。被鉴定为一至四级的，应当退出劳动岗位，解除劳动关系，并办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。被鉴定为五至十级的，可以依法解除劳动合同，享受经济补偿金和医疗补助待遇。



五十九、员工能长期请病假吗？

合同期满的劳动者终止劳动合同时，医疗期满或者医疗终结被劳动能力鉴定委员会鉴定为五至十级的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费。鉴定为一至四级的，应当办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇。



五十九、员工能长期请病假吗？

用人单位对医疗期应注意以下几个问题：

1) 医疗期期限

职工患病或非因工负伤，根据本人实际参加工作的年限和本企业工作年限长短，享受3~24个月的医疗期。对于某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。



五十九、员工能长期请病假吗？

2) 医疗期工资

根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

最低病假日工资 = 最低工资标准 × 80% ÷ 21.75
天(月计薪天数)



五十九、员工能长期请病假吗？

2) 医疗期工资

根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第59条，职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的80%。

最低病假日工资 = 最低工资标准 × 80% ÷ 21.75
天(月计薪天数)



五十九、员工能长期请病假吗？

3) 医疗期满后解除劳动合同经济补偿及医疗补助费
劳动者患病或者非因工负伤，经劳动能力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，每满一年发给相当于一个月工资的经济补偿金，同时还应发给不低于六个月工资的医疗补助费，患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十七节

什么是劳动报酬？



六十、什么是劳动报酬？

根据《劳动合同法》第17条，“劳动报酬”一项，是劳动合同的必备条款。用人单位必须在劳动合同中明确与劳动者约定劳动报酬。至于什么是“劳动报酬”，则该条没有明确。



六十、什么是劳动报酬？

结合其他劳动法律法规，理解劳动报酬时需要注意以下几点：

1) 根据《关于工资总额组成的规定》第3条，“工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。”据此，中国法律上的“工资”和“劳动报酬”系同义词。劳动报酬，从本质上讲，即用人单位向劳动者就其所付出的劳动而支付的对价。



六十、什么是劳动报酬？

依据《关于工资总额组成的规定》第11条，劳动保护支出、职工福利方面的费用、出差伙食补助费等项目不属于工资的组成部分。但是，对于某一支付项目是否属于工资的组成部分，不应看用人单位或劳动者采取何种称谓，而应看该支付项目在事实上是否是劳动报酬，是否是劳动者所付出劳动的对价。用人单位将工资的某一部分，单独分离出来，内部命名为“福利费”的做法，并不改变该部分支付项目作为工资的性质。关于“福利费”有关规定，请读者参见《财政部关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企[2009]242号）。



六十、什么是劳动报酬？

2) 工资应当以货币形式发放。用人单位不得以发放实物、有价证券等形式发放劳动报酬。但是，如用人单位违反规定，向劳动者发放实物的，只要该实物在事实上属于劳动报酬，则仍应视为工资。



六十、什么是劳动报酬？

3) 关于社会保险，在缴费时分为两部分，一部分为劳动者承担、由用人单位从劳动者的工资中代扣代缴的部分，即个人缴费部分；另一部分为用人单位缴费的部分，由用人单位在工资总额之外另行支付的社会保险费。个人缴费部分属于工资之一部分，而用人单位缴费部分则不属于工资。



六十、什么是劳动报酬？

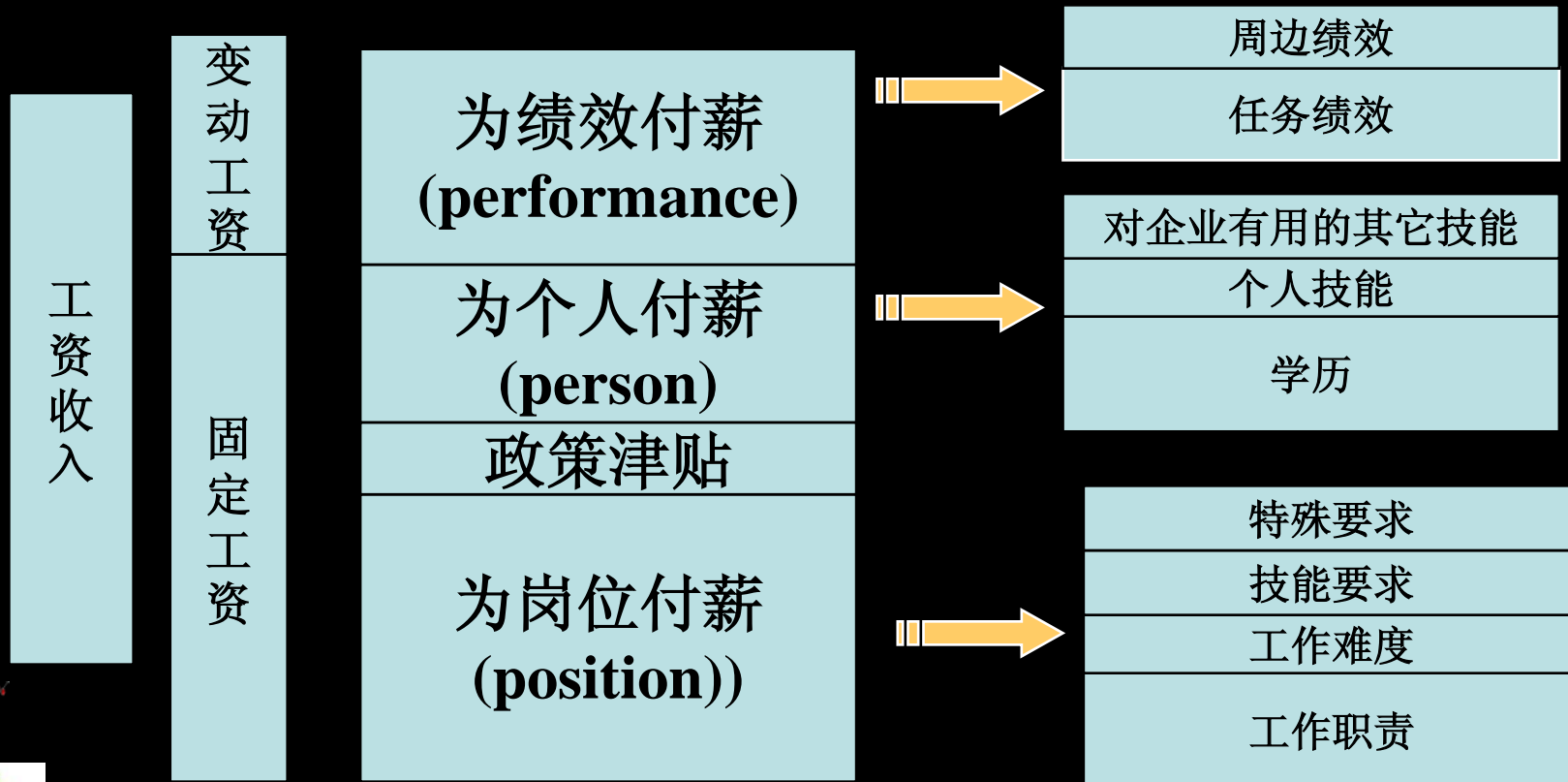
薪酬是各种工作的回报：薪酬是劳动力的成本；薪酬是反映工作能力的标尺；薪酬属于企业的劳动成本，是一种生产费用。

总之，薪酬HR中激励的最核心要素，是企业管理水平的一个重要标志，是企业吸引人才、留住人才和激励人才的最基本的手段。



六十、什么是劳动报酬？

3P付薪



六十、什么是劳动报酬？

操作提示：

1) 劳动报酬、劳动条件等条款属于劳动合同的法定必备条款，用人单位与劳动者订立劳动合同时，要明确设定标准，否则会引发争议。



六十、什么是劳动报酬？

操作提示：

2) 劳动报酬条款应明确劳动报酬的种类、金额、支付方式、支付时间以及拖欠劳动报酬的法律后果等相关内容

3) 在劳动报酬约定不明确从而引发争议的情况下，用人单位与劳动者可以就不明确的事项重新进行协商，通过变更劳动合同，重新加以明确。



六十、什么是劳动报酬？

操作提示：

4) 如果用人单位与劳动者无法达成一致，不能重新确定劳动报酬，适用集体合同中约定的标准。没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同酬；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬标准的，适用国家有关规定。



操作提示:

5) 劳动合同必备条款中的劳动报酬, 可以是具体的数额, 也可以是双方认可的薪酬制度。

6) 企业由于生产经营发生重大困难, 经过职工代表大会或职工代表讨论决定降低劳动报酬的, 不视为未及时足额支付劳动报酬



7) 工资和薪酬制度是《劳动合同法》中两个不同的概念

在现代企业的分配制度中，对人力资源(企业中任何一名员工)实行的是工资制，对人力资本(企业中的技术创新者和职业经理人)实行的是薪酬制。前者是由人事部门决定的，后者则是由董事会直接决定的。工资是人力资源作为劳动而享受的回报，而薪酬是人力资本作为资本享受的回报。



8) 薪酬制度包括五大内容：岗位工资、年终奖、人力资本持股、职务消费及福利补贴

岗位工资只代表薪酬中的一部分。年终奖是本着责权利对称的原则，对在年终超额完成工作任务的部分给予的奖励

人力资本持股主要指期权和股权，它强调差别，区别于以社会保障为目的的员工持股，年终奖还是一种大锅饭思路。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

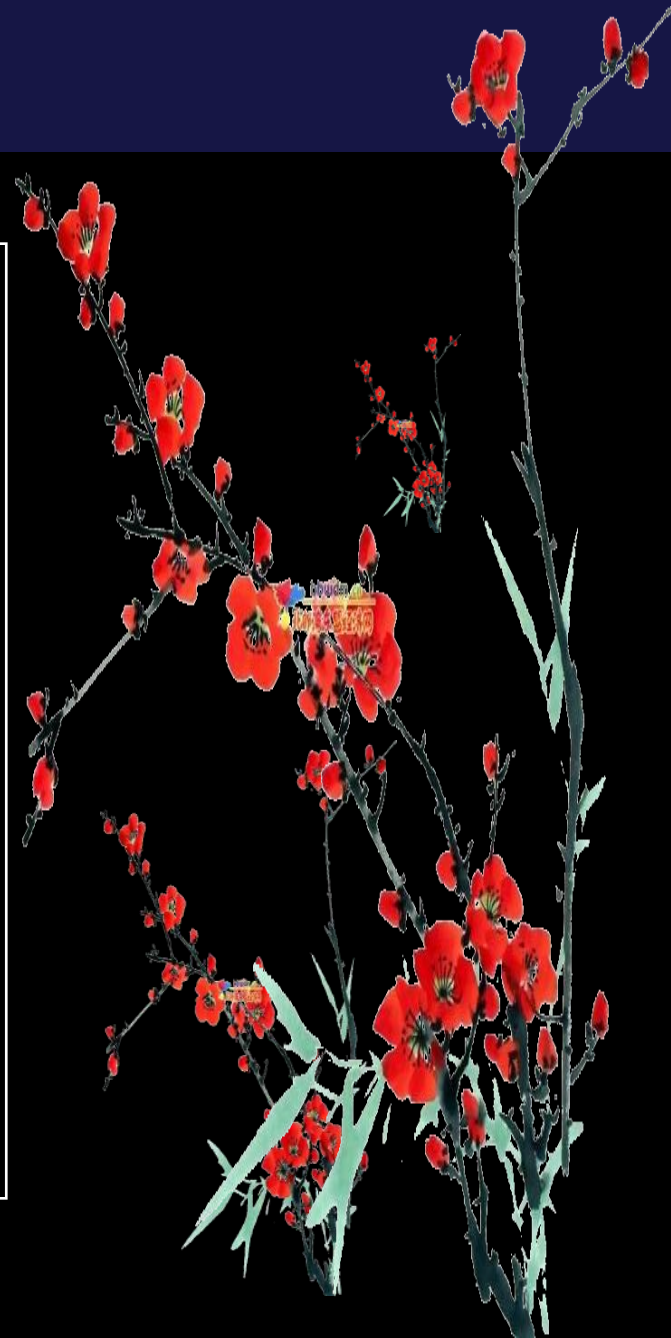
现在我们开始学习第二十八节

- 1、职工福利费属于劳动报酬吗？
- 2、试用期劳动报酬有哪些规定？



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

按照我国现行有关法律法规的规定，职工福利费不属于工资总额的组成部分，不属于劳动报酬。但是，在我国的工资支付实践中，福利费问题如何处理，一度存在混乱，主要问题是：在对职工福利费的范围界定不清的情况下，部分本应纳入工资总额管理的支付项目，被不当地纳入职工福利费，导致员工的工资总额不明确、职工个人所得税的基数混乱等问题。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

财政部《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企[2009]242号）企业职工福利费是指企业为职工提供的除职工工资、奖金、津贴、纳入工资总额管理的补贴、职工教育经费、社会保险费和补充养老保险费（年金）、补充医疗保险费及住房公积金以外的福利待遇支出，包括发放给职工或为职工支付的各项现金补贴和非货币性集体福利。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

在此，须强调：

1、职工福利费的范围非常有限，企业应当严格依循《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》确定本企业福利费的范围，不得将本应纳入工资总额管理的支付项目，不当地纳入福利费管理。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

2、除符合国家和地方的有关规定外，企业按月按标准固定发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴，应当纳入职工工资总额，不得纳入职工福利费管理。企业给职工发放的节日补助、未统一供餐而按月发放的午餐费补贴，应当纳入工资总额管理，不得作为职工福利费。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

3、关于不列入缴费基数的项目

根据国家统计局的规定，下列项目不计入工资总额，在计算缴费基数时应予剔除：

（一）根据国务院发布的有关规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议和技术改进奖以及支付给运动员在重大体育比赛中的重奖。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

（二）有关劳动保险和职工福利方面的费用。职工保险福利费用包括医疗卫生费、职工死亡丧葬费及抚恤费、职工生活困难补助、文体宣传费、集体福利事业设施费和集体福利事业补贴、探亲路费、计划生育补贴、冬季取暖补贴、防暑降温费、婴幼儿补贴（即托儿补助）、独生子女牛奶补贴、独生子女费、“六一”儿童节给职工的独生子女补贴、工作服洗补费、献血员营养补助及其他保险福利费。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

（三）劳动保护的各种支出。包括：工作服、手套等劳动保护用品，解毒剂、清凉饮料，以及按照国务院1963年7月19日劳动部等7家单位规定的范围对接触有毒物质、矽尘作业、放射线作业和潜水、沉箱作业，高温作业等5类工种所享受的由劳动保护费开支的保健食品待遇。

（四）有关离休、退休、退職人员待遇的各项支出。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

（五）支付给外单位人员的稿费、讲课费及其他专门工作报酬。

（六）出差补助、误餐补助。指职工出差应购卧铺票实际改乘座席的减价提成归己部分；因实行住宿费包干，实际支出费用低于标准的差价归己部分。

（七）对自带工具、牲畜来企业工作的从业人员所支付的工具、牲畜等的补偿费用。

（八）实行租赁经营单位的承租人的风险性补偿收入。



六十一、职工福利费属于劳动报酬吗？

操作提示：

1) 用人单位应该就本单位员工应该享有的各种福利规定在规章制度或与劳动者的劳动合同中。如果用人单位的不同部门的员工所享受之福利不同，那么就应当作出具体书面规定。明确约定员工享有哪些福利待遇，能够有效减少劳动纠纷。



操作提示：

2) 用人单位在法院审理涉及自己的案件时，应当按照最高人民法院《关于民事诉讼证据若干问题的规定》等法律法规和司法解释的规定，向人民法院或劳动仲裁委举证。按照规定，对于某些事实用人单位应当主动向法院或劳动仲裁委提供相应证据。比如，对于工资是否已经支付，社会保险是否已经缴纳，是否已经签订书面劳动合同，年休假是否已经实际休完，等等事实，均需用人单位主动向裁判机构举证。



操作提示:

3、如用人单位无法举出这方面的证据的，将要承担举证不能的不利后果，即推定劳动者的主张成立。此外，如人民法院或劳动仲裁委在审理过程中，发现用人单位有违法事实的，可以向劳动保障行政部门提出司法建议，由劳动保障行政部门进行处理。



六十二、试用期劳动报酬有哪些规定？

试用期劳动报酬的规定有：

1) 有关试用期工资

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。

2) 有关试用期的社会保险、住房公积金与福利



六十二、试用期劳动报酬有哪些规定？

社会保险与福利

试用期中的劳动者享有社会保险待遇，但是其他福利待遇则由用人单位在内部规章制度中确定。

住房公积金

单位录用职工的，应当自录用之日起30日内到住房公积金管理中心办理缴存登记，并持住房公积金管理中心的审核文件，到受委托银行办理职工住房公积金账户的设立或者转移手续。



六十二、试用期劳动报酬有哪些规定？

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1万元以上5万元以下的罚款。

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。



六十二、试用期劳动报酬有哪些规定？

操作提示：

1) 约定试用期是有法定期限限制的，用人单位要严格按照法律规定执行：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。



六十二、试用期劳动报酬有哪些规定？

操作提示：

2) 根据《劳动合同法》第83条，用人单位违反规定与劳动者约定、执行试用期的，要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。

3) 法律要求用人单位要为试用期的劳动者缴纳社会保险



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第二十九节

法定带薪假期有哪些？



六十三、法定带薪假期有哪些？

1) 国家法定节假日。即春节、元旦、端午节等法定节假日。我国法定节假日分为三种。

第一类是全体公民放假的节日，包括：新年、春节、劳动节、国庆节等。上述节日适逢公休假日时，顺延补假。



六十三、法定带薪假期有哪些？

第二类是部分公民放假的节日及纪念日：妇女节、青年节、儿童节、中国人民解放军建军纪念日，现役军人放假半天。部分公民放假的假日，适逢公休假日时，不补假。



六十三、法定带薪假期有哪些？

第三类是少数民族节日。少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各该民族习惯，规定放假日期。根据《劳动法》规定，这些假日统统都是带薪假日。



六十三、法定带薪假期有哪些？

2) 年休假。带薪年休假是指职工每年享有的保留工作及工资的连续休假，一般而言属于企业对员工的一种福利。职工连续工作年限满一年以上，可以享受年休假。



关于职工带薪年休假

1、职工取得年休假的条件根据最新政策，企业职工享有年休假必须具备两个条件：

第一，与用人单位建立“劳动关系”。《条例》规定：机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工可以享受年休假。《实施办法》更是进一步明确：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等单位（以下称用人单位）和与其建立劳动关系的职工，适用本办法。可见，在企业内容，只有劳动者与用人单位建立劳动关系，才具有权利享受年休假。



关于职工带薪年休假

第二，“连续工作满12个月以上”。《实施办法》规定：职工连续工作满12个月以上的，享受带薪年休假。不过，遗憾的是，《实施办法》并没有明确何谓“连续工作”？

对此，国务院法制办政法劳动司司长李建2007年12月28日表示，“连续工作1年以上”既包括在同一单位连续工作1年以上，也包括在不同单位连续工作1年以上这两种情形。



关于职工带薪年休假

职工享有年休假的天数《条例》规定，“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。”



关于职工带薪年休假

这样，所谓的“累计工作”就可以直接解释为“工龄”了，即从劳动者第一天工作开始到享受年休假前的时间的总和，然后扣除失业或无业时间即可。

但是，《实施办法》规定忽略了一个社会现实：广大的劳动者并没有建立一整套完整的有关工作时间的档案或纪录，尤其是流动性很强的外来从业人员。这必然会引发大规模的争议：劳动者认为自己的工龄与用人单位认可的工龄有巨大的差距。因此，我们期待立法进一步明确。



关于职工带薪年休假

职工享受年休假的程序，即年休假如何使用？有的人认为，只要符合年休假的享受条件，劳动者想什么时候休就什么时候休？这种观点显然是片面的。

《条例》规定，“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。”《条例》还规定，年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排。这里可以看出，什么时候休或放年休假，其决定权在用人单位。



关于职工带薪年休假

《条例》规定，“职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。”这里所谓的工资收入，实际上是指与劳动者具体所从事岗位相对应的实际的劳动报酬，并不只是劳动合同约定的名义上的工资报酬。工资收入一般包括基本工资、岗位对应的奖金、津贴、补贴等项目。



关于职工带薪年休假

2) 为进一步明确年休假待遇,《实施办法》规定:

“职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。实行计件工资、提成工资或者其他绩效工资制的职工,日工资收入的计发办法按照本条第一款、第二款的规定执行。”

3) 所谓的“本条第一款、第二款”是指: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。而月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月剔除加班工资后的月平均工资。在本用人单位工作时间不满12个月的,按实际月份计算月平均工资。



关于职工带薪年休假

其次，应休未休年休假的待遇。《条例》规定，“对职工应休未休的年休假天数，单位应当按照该职工日工资收入的300%支付年休假工资报酬”。此外，《实施办法》明确规定300%支付未休年休假工资报酬中，已经包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。



关于职工带薪年休假

5) 不支付年休假待遇的法律责任。《实施办法》规定：用人单位不安排职工休年休假，又不依照《条例》及本办法规定支付未休年休假工资报酬的，由县级以上地方人民政府劳动行政部门依据职权责令限期改正；对逾期不改正的，除责令该用人单位支付未休年休假工资报酬外，用人单位还应当按照未休年休假工资报酬的数额，向职工加付赔偿金；对拒不执行支付未休年休假工资报酬、赔偿金行政处理决定的，由劳动行政部门申请人民法院强制执行。这样，用人单位违法的后果很可能是支付正常工资收入的“6倍”。



3) 产假。女职工产假为98天，其中产前休假15天，难产的，增加产假15天；多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。

女职工怀孕流产的，根据医务部门的证明，妊娠不足4个月的，产假为15天；妊娠4个月以上的，产假为42天。

晚育的女职工（24岁），除享受国家规定的产假外，增加奖励假30天，不休奖励假的，给予女职工一个月工资的奖励。



六十三、法定带薪假期有哪些？

4) 婚假。职工达到法定结婚年龄，可持结婚证申请3天带薪婚假，晚婚的（男满25周岁，女满23周岁）增加奖励假7天。应一次性使用。

5) 丧假。职工的直系亲属（父母、子女、配偶）以及岳父母去逝，给予3天带薪丧假。



六十三、法定带薪假期有哪些？

操作提示：

- 1) 企业管理要做到位，要安排好员工带薪假期。在解除或终止劳动合同前更要仔细检查核实员工的各种带薪假期是否已全部休完，并发出书面通知，告知员工企业的督促和安排。
- 2) 如果员工自愿不休年假等，要由员工书面提出，并保留存档。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业



欢迎各位参加中培在线的培训

现在我们开始学习第三十节

带薪产假的劳动报酬有哪些规定？



六十四、带薪产假的劳动报酬有哪些规定？

女职工产假期间工资照发，不影响其享有的福利待遇。女职工产假期间，用人单位参加生育保险的，由社会保险机构发给生育津贴；用人单位没有参加生育保险的，产假期间的工资由用人单位支付。



六十四、带薪产假的劳动报酬有哪些规定？

产假又称生育假，是指女职工在分娩前后的一段时间之内享受的有薪或有津贴的假期。按照国家有关规定，女职工产假不少于98天，其中产前休假15天。难产的，增加产假15天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假15天。



六十四、带薪产假的劳动报酬有哪些规定？

同时，按照《企业职工生育保险试行办法》的相关规定，女职工产假期间的生育津贴按照本企业上年度职工月平均工资计发，由生育保险基金支付。

《社会保险法》第 56 条第 2 款也规定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。



附一、女职工特殊假期及工资待遇一览表

假期	享受条件	期限	工资待遇	主要依据
产前检查	和医疗保健机构约定	妊娠期间 检查时间	工资照发	国务院法规 地方法规
保胎假	医院证明需要休息	无规定	按照病假待遇	劳动部复函
产前假	本人申请单位批准	2.5个月	原工资80%	地方性法规
产假	正常生育	98天	生育津贴	国务院法规 地方性法规
	难产	加15天		
	多胎，每多一胎	加15天		
	晚育	加30天		
	流产	不满4个月		
满4个月以上		42天		
哺乳期	不满1周岁婴儿	1年	原工资照发	地方性法规
哺乳假	产后患有严重影响母婴 身体健康的疾病，本人 申请，单位批准	6个月	原工资80%	



附二、女职工在孕期禁忌从事的劳动范围：

(一)作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；

(二)从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；

(三)非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；

(四)高处作业分级标准中规定的高处作业；

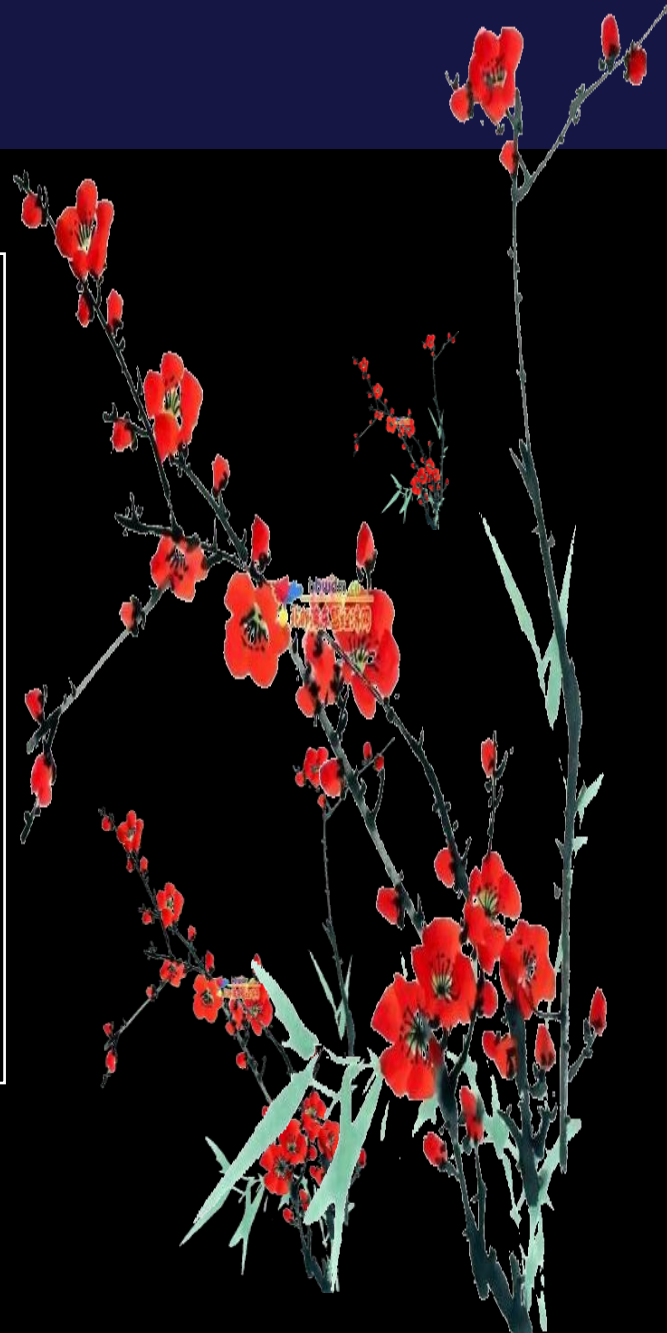
(五)冷水作业分级标准中规定的冷水作业；



六十四、带薪产假的劳动报酬有哪些规定？

操作提示：

- 1) 生育保险作为社会保险之一部分，由国家强制实施。用人单位必须为全体职工缴纳生育保险。
- 2) 用人单位须要注意，不同地区对女职工劳动保护和生育保险方面都有比较详细的规定和要求。在处理与此有关的问题时，要注意参照地方性的规定。



这一节我们就讲到这里，欢迎大家继续学习下一节，谢谢各位！

愿我们的共识
强大您的事业

