

企业劳动用工 管理政策法规 宣传册



目 录

一、 劳动合同篇	1
二、 工资福利篇	11
三、 社会保险篇	17
四、 民主管理篇	15
五、 劳动保护篇	29
六、 劳动争议篇	39
七、 劳动监察篇	43
八、 就业促进篇	47

劳动 合同 篇

一、劳动合同篇

1、不签订劳动合同有哪些法律后果？

答：（一）自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，应当向劳动者每月支付双倍工资；

（二）自用工之日起满一年不签订书面劳动合同，则视为与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

2、是否允许订立固定期限劳动合同？

答：是。劳动合同期限由双方协商确定，《劳动合同法》第十三条、十四条、十五条分别规定了，用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同，可以订立无固定期限劳动合同，也可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。现行法律没有对一项长期工作任务禁止订立固定期限劳动合同的规定。

3、试用期是否明确规定最长期限？

答：最长6个月。《劳动合同法》第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试

用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。禁止企业与职工反复约定试用期，即同一企业与同一职工只能约定一次试用期。如果企业只约定了试用期，没有约定劳动合同期限的，则试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。其中三类劳动合同不能约定试用期：（一）劳动合同期限不满3个月的(不包括正好3个月的)；（二）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；（三）非全日制用工的劳动合同。

4、劳动合同履行注意事项

答：（一）企业停工停业,超过一个工资支付周期的,对没有解除劳动合同,也没有安排工作的劳动者,应当按照不低于当地最低工资标准的75%支付劳动者生活费。

（二）企业变更名称、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。

（三）企业发生合并或者分立等情况，原劳

劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的企业继续履行。

5、劳动合同可以变更的情形？

（一）企业与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容；

（二）订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化，应当依法变更劳动合同的相关内容；

（三）企业变更名称的，应当变更劳动合同的企业名称；

（四）订立劳动合同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，需要协商变更劳动合同。

6、用人单位是否可以解除劳动合同？

答：是。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：①在试用期间被证明不符合录用条件的；②严重违反企业规章制度的；③严重失职，营私舞弊，给企业造成重大损害的；④劳动者同时与其

他企业建立劳动关系，对完成本企业的工作任务造成严重影响，或者经企业提出，拒不改正的；

⑤以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；⑥被依法追究刑事责任的。

《劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（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。

7、用人单位不得解除劳动合同的情形有哪些？

（一）患职业病或因工负伤并被确认丧失或

部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期间的；

（三）女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其它情形。

8、用人单位解除劳动合同是否需要提前通知本人？

答：需要。《劳动合同法》三十九条、四十条规定了解除劳动合同有三种情形：在劳动者存在一定过失的情况下，用人单位无须事前通知即可单方面解除劳动合同；劳动者非过失性原因和客观情况的需要而导致劳动合同无法履行时，应当提前三十日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者一个月工资；经济性裁员，需要提前三十日向工会或者全体职工说明情况。

9、员工从收到解除劳动合同通知到正式解除需要多长时间？

答：通常 1 周。根据《劳动合同法》劳动合同解除完成后，企业根据职工提供的调档函在 15 日内进行个人档案和社会保险关系的转出。

10、用人单位规模裁员是否需要通知第三方并获得审批？

答：需要通知第三方，但不需要审批。根据《劳动合同法》第四十一条，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，裁减人员方案向劳动行政部门报告，但不需要审批。

11、用人单位解除个别员工劳动合同是否需要告知工会？

答：只需要告知工会。用人单位解除个别员工劳动合同需要告知工会。根据《劳动合同法》第四十三条，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。

12、用人单位解除劳动合同是否需要支付劳

劳动者经济补偿金？

答：是。根据《劳动合同法》第四十六条，需要支付经济补偿金的几种情形：①企业向职工提出解除劳动合同并与职工协商一致解除劳动合同的；②职工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，也不能从事由企业另行安排的工作的；③职工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；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，经企业与职工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；⑤企业依照企业破产法规定进行重整的；⑥法律、行政法规规定的其他情形。

13、用人单位解除劳动合同如何计算劳动者经济补偿金？

答：根据《劳动合同法》第四十七条，按职工在本企业的工作年限，每满1年按1个月工资的标准向职工支付。6个月以上不满1年的，按1年计算向职工；不满6个月的，向职工支付半个

月工资的经济补偿。

职工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 3 倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3 倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。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。

14、劳动者标准工作时间是多少（不包括加班）？

答：8 小时。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条，国家实行职工每日工作 8 小时、平均每周工作 40 小时的工时制度。《劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时，平均每周工作时间不超过 44 小时。

15、劳动者每周最长工作多少天？

答：6 天。《劳动法》第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 天。

16、劳动者每月最长加班时间是多少小时？

答：每月加班不超过 36 小时。《劳动法》第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

工 资 福 利 篇

二、工资福利篇

17、最低工资标准有无规定？

答：有。《劳动法》第四十八条规定，国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

18、最低工资设定标准？

答：根据《最低工资规定》第六条，确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。确定最低工资标准一般考虑城镇居民生活费

用支出、职工个人缴纳社会保险费、住房公积金、职工平均工资、失业率、经济发展水平等因素。

19、陕西省现行最低工资标准规定？

答：2023 年陕西最低工资标准。

月最低工资标准：一类区 2160 元、二类区 2050 元、三类区 1950 元。

非全日制用工的小时最低工资标准：一类区 21 元、二类区 20 元、三类区 19 元。

20、最低工资是否需要定期审查调整？

答：是。《最低工资规定》第十条规定，最低工资标准发布实施后，如相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至少调整一次。

21、最低工资是否需要经过社会协商？

答：是。根据《最低工资规定》第八条，最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。劳动保障部在收到拟订方案

后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。根据《陕西省企业工资集体协商条例》第十八条，工资集体协商的内容包括最低工资。工资专项集体合同中本企业或者本区域、本行业的最低工资标准应当不低于企业所在地最低工资标准。企业方与职工订立的劳动合同中工资标准不得低于工资专项集体合同规定的标准。根据第三十二条，工资专项集体合同期限一般为一年，经双方协商，也可以为两年。下一轮协商应当在合同期满前六十日内进行。

22、加班工资如何支付？

答：《劳动法》第四十四条规定，用人单位安排劳动者在法定工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：工作日延长工作时间的，按照不低于劳动者本人工资的 150% 支付加班工资；休息日工作不能安排同等时间补休的，按照不低于劳动者本人工资的 200% 支付加班工资；法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人工资的 300% 支付加班工资。

23、夜班工作是否需要发津贴？

答：需要发夜班津贴。凡因生产工作需要，在 20 时至次日 8 时，连续工作 4 小时以上的职工，可领取夜班津贴。

24、带薪年假有关规定？

答：《职工带薪年休假条例》第二条规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作 1 年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。《职工带薪年休假条例》第三条规定，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。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足 1 整天的部分不享受年休假。新入职职工带薪年休假折算公式，

(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。离职时年休假 = (当年度已过日历天数 ÷ 365) 乘全年应享受天数 - 当年度已休天数。

25、带薪病假有关规定？

答：按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条，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：(一)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。(二)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 年以下的为 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。劳动者患病或者非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期内，用人单位应当按照不低于劳动合同约定的工资标准的 70% 支付病假工资，但病假工资不得低于当地最低工资标准的 80%。

社 会 保 险 篇

三、社会保险篇

(一) 失业保险

26、企业为员工办理失业保险有关规定？

答：根据《社会保险法》第四十四条 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。根据《失业保险条例》第六条，城镇企业事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。

27、失业保险基金的资金来源包含哪些？

答：根据《失业保险条例》第五条，失业保险基金由下列各项构成：(一)城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业保险费；(二)失业保险基金的利息；(三)财政补贴；(四)依法纳入失业保险基金的其他资金。

28、政府是否为劳动者提供失业保险？

答：是。根据《社会保险法》第二条，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。

29、失业人员领取失业保险金的资格条件？

答：根据《失业保险条例》第十四条，具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（一）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已经按照规定履行缴费义务满1年的；（二）非本人意愿中断就业的；（三）已办理失业登记，并有求职要求的。失业人员在失业期间，可凭社会保障卡或身份证件申领失业保险金。经办机构应当受理，并根据失业人员累计参保缴费时间核定其领金期限，按照申请之日当地失业保险金标准，按月发放失业保险金。

30、失业人员领取失业保险金期间可以享有哪些待遇？

答：失业人员在领取失业保险金期间可以同时享有以下待遇：（一）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。（二）失业人员在领取失业保险金期间死亡的，由失业保险基金向其遗属支付一次性丧葬补助金和抚恤金。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。失业人员当月尚未领取的失业保险金可由其家属一并领取。（三）失业人员在领取失业保险金期间，接受职业指导和职业培训，享受职业培训补贴。

（二）医疗保险

31、用人单位缴纳医疗保险的比例？

答：根据《城镇职工基本医疗保险条例》第七条，基本医疗保险费由用人单位和从业人员共同缴纳。其中用人单位按本单位从业人员月工资总额的 5%—7% 缴纳，从业人员缴纳基本医疗保险费费率不低于本人月工资总额的 2%。

32、职工基本医疗保险谁来缴费？

答：《劳动和社会保障部办公厅关于城镇灵活就业人员参加基本医疗保险的指导意见》（劳社厅发〔2003〕10号）规定，以职工身份参保的，由用人单位和职工个人共同缴纳基本医疗保险费。以灵活就业人员身份参保的，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费。灵活就业人员可以自愿参加职工基本医疗保险，但参保后，应当依法缴费。

33、医疗保险基金的资金来源包含哪些？

答：建立城镇从业人员基本医疗保险基金，实行个人医疗帐户(以下简称个人帐户)与基本医疗保险统筹基金(以下简称统筹基金)支付相结合的制度。

34、是否规定医疗保险范围包括参保人家属？

答：是。根据《国务院办公厅关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》（国发办〔2021〕14号），可以用于支付参保人员本人及其配偶、父母、子女在定点医疗机构就

医发生的由个人负担的医疗费用，以及在定点零售药店购买药品、医疗器械、医用耗材发生的由个人负担的费用。

（三）养老保险

35、养老保险参保有关规定？

答：根据《社会保险法》第十条，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。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本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基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

36、领取养老金需要什么条件？

答：领取养老金应同时满足两个关键词：“15年”和“退休年龄”。

15年：是指参保累计缴费时间不少于15年。这里的15年只是最低标准，根据“长缴多得”原则，缴费时间越长，养老金就越高。

退休年龄：是指达到法定退休年龄。不同群体的退休年龄有所不同，达到法定退休年龄是指：

随用人单位参保的职工男满 60 周岁，工人岗位女性满 50 周岁，干部岗位女性满 55 周岁；特殊工种的职工，男满 55 周岁，女满 45 周岁；因病完全丧失劳动能力的职工，男满 50 周岁，女满 45 周岁；灵活就业人员，男满 60 周岁，女满 55 周岁。

37、养老保险基金的资金来源包含哪些？

答：是。根据《社会保险法》第十一条，基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

38、离职跳槽，怎样处理可以不中断养老保险？

答：若职工离职后，很快找到新工作，应提醒新工作单位及时为自己办理参保手续，根据《劳动法》规定，自建立劳动关系之月起，就应依法参保缴费。若离职后暂时没有找到新的工作单位，可以在户籍地以灵活就业人员身份参加企业职工养老保险。

39、参保单位申报缴费的操作规范和经办流

程是什么？参保单位每月什么时间可以申报养老保险费核定，在此期间可以办理哪些业务？

答：参加我省企业职工基本养老保险的用人单位（统称“参保单位”），应按照“当月申报、当月缴费，跨月重新申报”办法申报并缴纳养老保险费，即参保单位在养老保险经办机构完成缴费核定并生成征集计划后，应在当月征集计划有效期内税务机关完成缴费。超过当月有效期限的征集计划数据，作为超期业务由养老保险经办机构和税务机关在当月底前撤销；后期继续缴费时，重新向养老保险经办机构申报，由税务机关征收。参保单位申报核定当月缴费的时间，在每月1日0时至当月22日24时，也就是说每个月的这个时间段内参保单位可以办理人员增减、基数申报，缴费核定和征集计划等业务。单位办理参保手续即可。

民主管理篇

四、民主管理篇

40、员工结社和集会自由有关规定？

答：根据《劳动法》第七条，劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。根据《工会法》第三条，在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织（用人单位）中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。根据《宪法》第三十五条，公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。根据《集会游行示威法》第三条，公民行使集会、游行、示威的权利，各级人民政府应当依照本法规定，予以保障。

41、员工集体协商（谈判）有关规定？

答：根据《劳动法》第八条相关规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。根据

《工会法》第二十一条，工会代表职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织进行平等协商，依法签订集体合同。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。根据《集体合同规定》第四条，用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。集体协商主要采取协商会议的形式。

42、企业民主管理有应该怎么做？

答：（一）**建立职工代表大会制度，以及厂务公开、职工董事和职工监事机制。**此项工作，以企业工会为主负责，人力资源部门要积极配合，做好相应工作，具体工作按照《陕西省企业民主管理条例》《陕西省企事业单位职工代表大会操作规程》办理，不再一一累述。

（二）**建立平等协商机制。**企业在制定劳动报酬、工作时间、劳动纪律等直接涉及职工切身利益的规章制度或重大事项时，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。

（三）依法依规签订集体合同。集体合同是指企业职工方与企业之间根据法律、法规的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订的书面协议。集体合同和劳动合同都是调整劳动关系的重要形式和法律制度，两者有着密切的联系，互为补充。

劳动 保护 篇

五、劳动保护篇

43、禁止强迫劳动有关规定？

答：根据《劳动法》第九十六条 用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：（一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（二）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

44、最低就业年龄是多少？

答：**16 周岁**。根据《劳动法》第十五条，禁止用人单位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。根据《禁止使用童工规定》第十三条，文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满 16 周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满 16 周岁的

专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。

45、从事危险工作的最低就业年龄是多少？

答：**18 周岁**。根据《劳动法》第五十八条未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。根据《劳动法》第六十四条和《未成年工特殊保护规定》第三条，不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

46、禁止儿童从事可能损害其健康、安全或道德的工作有关规定？

答：根据《未成年人保护法》第六十一条，任何组织或者个人不得招用未满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。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未满十六周岁的未成年人。招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施

等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。任何组织或者个人不得组织未成年人进行危害其身心健康的表演等活动。经未成年人的父母或者其他监护人同意，未成年人参与演出、节目制作等活动，活动组织方应当根据国家有关规定，保障未成年人合法权益。

47、职业健康和安全有关法规规定？

答：职业健康安全国家法律法规有《安全生产法》、《职业病防治法》。根据《安全生产法》第四条，平台经济等新兴行业、领域的生产经营单位应当根据本行业、领域的特点，建立健全并落实全员安全生产责任制，加强从业人员安全生产教育和培训，履行本法和其他法律、法规规定的有关安全生产义务。根据《职业病防治法》第二条，本法适用于领域内的职业病防治活动。具体适用对象为：领域内的可能产生职业病危害的企业、事业单位和个体经济组织及其劳动者；从事职业卫生技术服务的职业卫生技术服务机构

及其工作人员；从事职业健康检查、职业病诊疗活动的医疗卫生机构和职业病诊断鉴定组织及其工作人员；工会组织及其成员；各级政府及其对职业病防治工作实施监督管理的部门及其工作人员。根据《职业病防治法》第八十六条，本条规定的用人单位以外的单位，产生职业病危害的，其职业病防治活动可以参照本法执行；中国人民解放军参照执行本法的办法，由国务院、中央军事委员会制定。

48、危险行业职业健康和安全有关法规？

答：与行业相关的安全生产的行业规定规范涉及拆船、农业、建筑、采矿等危险行业，如《建设工程安全生产管理条例》、《安全管理环保物资部拆船安全生产与环境保护工作的规定》、《煤矿工作场所职业病危害防治规定》《矿山安全法》《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》等。

49、国家是否对职业健康和安全的法规进行审查更新？

答：是。法律可以五年修订一次，因为法律

制订或修改是由人民代表大会讨论决定，我国人民代表大会是五年召开一次。根据《立法法》第七条，全国人民代表大会和全国人民代表大会常务委员会行使国家立法权。全国人民代表大会制定和修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。全国人民代表大会常务委员会制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改，但是不得同该法律的基本原则相抵触。

50、是否禁止职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌？

答：是。我国对于职场暴力、歧视以及性骚扰等违法行为，可以根据《劳动法》、《民法典》、《治安管理处罚法》、《妇女权益保障法》等相关法律维护自己的合法权益。根据《劳动法》第十二条，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。根据《民法典》九百九十五条，人格权受到侵害的，受害人有权依照本

法和其他法律的规定请求行为人承担民事责任。受害人的停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉请求权，不适用诉讼时效的规定。根据《治安管理处罚法》第四十二条，威胁他人人身安全的或公然侮辱他人的行为的，处 5 日以下拘留或者 500 元以下罚款情节较重的，处 5 日以上 10 日以下拘留，可以并处 500 元以下罚款。根据《妇女权益保障法》第四十条，禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。

51、是否要求企业对禁止职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌提供预防和保护措施？

答：是。依据《民法典》第 1010 条规定，企业应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。企业可以采用以下具体措施防范和处置：完善反性骚扰相关规章制度；加强预防性骚扰的宣传培训；完善性骚扰的处理机制（后续处理过程中注意对被骚扰者的信息保护，以及案件移交

至司法部门)。

52、女职工产假是如何规定的？

答：“女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天”是国务院《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定。

“职工符合政策生育子女的，在国家规定产假的基础上增加产假六十天。女职工参加孕前检查的，在国家规定产假的基础上增加产假十天。女职工生育三孩的，在前款规定的产假基础上增加产假十五天”是《陕西省人口与计划生育条例》第四十五条第二款、第三款规定。《陕西省人口与计划生育条例》适用于户籍或者居住地在本省行政区域内的公民以及本省行政区域内的法人和其他组织。

53、女职工哺乳假是如何规定的？

答：“对哺乳未满 1 周岁婴儿的女职工，用

人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排 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。”是国务院《女职工劳动保护特别规定》第九条规定。

“女职工生育孩子满一周岁前，所在单位应当严格依照国家和本省女职工劳动保护有关规定保证哺乳时间并提供哺乳条件。所在单位确因特殊情况无法保证哺乳时间并提供哺乳条件的，经单位与本人协商，可以给予三个月到六个月的哺乳假，哺乳假期间比照生育津贴标准发给津贴，不影响晋级、调整工资，并计算工龄。”是《陕西省人口与计划生育条例》第四十五条第四款规定。

54、婚假是如何规定的？

答：国家婚假原则上是三天。《陕西省人口与计划生育条例》第四十五条第一款规定，依法办理结婚登记的夫妻在结婚登记前参加婚前医学

检查的，在国家规定婚假的基础上增加假期十天。

国家和我省对婚假的有效期没有强制性的统一规定，但用人单位一般会作出相应的规定，职工应当予以遵守。

劳 动 争 议 篇

六、劳动争议篇

55、劳动纠纷解决机构？

答：根据《劳动争议调解仲裁法》第五条，发生劳动争议，当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向调解组织申请调解；不愿调解、调解不成或者达成调解协议后不履行的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，除本法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。处理劳动争议的机构：人民法院；劳动争议仲裁委员会；劳动行政部门；基层人民调解组织；企业劳动争议调解委员会；在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织；其他。

56、是否有解决劳动纠纷的协商调解机制？

答：有。发生劳动争议，还可以通过协商、调解、仲裁来解决。根据《劳动争议调解仲裁法》第四条，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。根据《劳动争议调解仲裁法》第十条，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：(一)企业劳动争议调解委员会；(二)依法设立的基层人民调解组织；(三)在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。调解分为基层调解、仲裁调解以及诉前调解。根据《仲裁法》第五十一条第一款规定：仲裁庭在作出裁决前，可以先行调解。当事人自愿调解的，仲裁庭应当调解。调解不成的，应当及时作出裁决。根据《民事诉讼法》第九条，人民法院审理民事案件，应当根据自愿和合法的原则进行调解；调解不成的，应当及时判决。

57、劳动争议纠纷从发生到解决需要多长时间？

答：用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁，也可以协商解决。劳动争议仲裁一般自受理之日起 45 日内结案，案情复杂需要延期的经仲裁委员会主任批准可以延

期 15 日。

58、劳动争议纠纷解决通常需要花费多少钱？

答：劳动争议仲裁不收费。

劳动监察篇

七、劳动监察篇

59、是否有国家劳动监察部门？

答：有。《劳动保障监察条例》第三条规定，国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。县级以上各级人民政府有关部门根据各自职责，支持、协助劳动保障行政部门的劳动保障监察工作。

60、劳动监察员能否自由进入工作场所？

答：能。《劳动法》第八十六条规定：“县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。”根据《劳动保障监察条例》第六条，用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。第十五条规定，劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：（一）进入用人单位的劳动场所进

行检查；(二)就调查、检查事项询问有关人员；(三)要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；(四)采取记录、录音、录像、照像或者复制等方式收集有关情况和资料；(五)委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；(六)法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。劳动保障行政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。

61、是否规定劳动保障监察部门检查强迫劳动、弱势员工或童工等？

答：是。根据《劳动保障监察条例》第十一条，劳动保障行政部门对女职工、未成年工和残疾职工特殊劳动保护情况进行监督检查。

62、在检查中劳动保障监察员是否要出具检查报告？

答：是。根据《人社部关于实施<劳动保障监

察条例>若干规定》第三十一条，对用人单位存在的违反劳动保障法律的行为事实确凿并有法定处罚（处理）依据的，可以当场作出限期整改指令或依法当场作出行政处罚决定。当场作出限期整改指令或行政处罚决定的，劳动保障监察员应当填写预定格式、编有号码的限期整改指令书或行政处罚决定书，当场交付当事人。

就 业 促 进 篇

八、就业促进篇

63、同工同酬有哪些规定？

答：《劳动法》第四十六条，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。《劳动合同法》第六十三条，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。

64、就业歧视有哪些规定？

答：《劳动法》第十二条规定，用人单位在招录劳动者不能因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。《就业促进法》二十七条规定，用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。《就业促进法》第二十九条，各级政府应对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件，同时用人单位在招录人

员时不得歧视残疾人。《就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。《就业促进法》第三十一条规定，农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

65、有哪些就业服务中心？

答：（一）国家级就业服务中心，其中网上就业服务中心网站的平台包括：中国就业网 <http://cettic.cn> ； 中国公共招聘网 <http://job.mohrss.gov.cn> ； 就业在线 <https://www.jobonline.cn>；还有中央和国家机关所属事业单位公开招聘服务平台 <http://www.mohrss.gov.cn> ； 前程无忧 <https://mkt.51job.com> ； 智联招聘 <https://landing.zhaopin.com> ； BOSS 直聘

<https://www.zhipin.com>。

（二）陕西省“秦云就业”线上人社服务

可通过“秦云就业”小程序，在线查询就业创业政策、招聘岗位信息、人事考试信息、社保账户信息，在线申请办理就业创业补贴、就业失业登记、就业困难认定、创业担保贷款、技能培训报名、就业见习活动以及劳动维权等多项业务，让您足不出户就能享受便捷的公共就业服务。

1. “秦云就业” PC 端访问地址：

<http://www.qinyunjiuye.cn/sxjob/>

2. “秦云就业” 小程序二维码：



66、职业指导和培训相关规定？

答：《劳动法》第六十六条规定，国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，

开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。第六十七条规定，各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

67、职业技能培训（政府补贴性，下同）群体都有谁？

答：城镇登记失业人员、毕业学年高校毕业生（或毕业前一学年技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类在校生）、建档立卡贫困劳动力、城乡未继续升学的应届初高中毕业生、农村转移就业劳动者、退役军人（含自主就业退役士兵、自主择业军转干部、复员干部）、大学生村官等，以及符合条件的企业职工。

68、是否提供免费的职业指导和培训？

答：是。《就业促进法》第三十五条规定，县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系，设立公共就业服务机构，为劳动者免费提供下列服务：（一）就业政策法规咨询；（二）职业供求

信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；（三）职业指导和职业介绍；（四）对就业困难人员实施就业援助；（五）办理就业登记、失业登记等事务；（六）其他公共就业服务。

69、谁来开展职业技能培训？

答：在人社部门备案的普通高等学校、民办高校、中等职业学校（含技工院校）、培训机构和具备条件的企业培训中心承担职业技能培训。

70、用人单位为长期全职员工提供培训计划有关规定？

答：根据《劳动法》第六十八条，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

71、企业职工培训如何申领补贴？

答：培训结束后，由企业委托的人社部门备案的培训机构向开班审核通过的市、县（区）人社部门申报。申请职工岗位技能培训补贴、新型

学徒制培训补贴和技师培训补贴应提供以下材料：享受补贴人员花名册、培训单位开具的税务发票等材料。

72、企业职工培训基本申报程序？

答：由企业委托的人社部门备案的培训机构制定培训方案，向培训所在地市、县（区）人社部门申报。

陕西省企业用工指导手册.pdf



手机扫一扫，查看文件