



人社官方发布:2022年劳动用工新标准

说说 工伤那些事儿

为助力新办企业持续稳健发展,防范企业初创时期出现劳动用工风险,石家庄人社局发布了《新办企业规范劳动用工指引》,包括招聘入职、劳动合同管理、规章制度等三方面,同时也给出了各行业劳动合同、规章制度。我们截取了人力资源日常工作中常见的问题,赶紧一起来看看。

招聘入职

1、单位发布招聘广告或启事时有无注意事项?

招聘广告或启事中必须杜绝出现歧视性内容。劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利,不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。

故在发布招聘信息时,除工作性质特殊并不受歧视外,不得对性别、户籍等作出条件限制。

2、劳动者入职时,用人单位必须安排入职体检吗?

并非所有劳动者都必须安排体检,但建议进行入职体检,一方面可以了解劳动者的基本身体状况,另一方面可以判断与所任岗位是否匹配。

需要注意的是,用人单位对特殊岗位和特定群体有体检义务,比如接触职业病危害的作业的、从事接触直接入口食品工作的、未成年工等人群。

3、招聘时需要审查劳动者与前用人单位的劳动关系状态吗?

建议审查,尤其着重审查是否存在竞业限制,可以通过背景调查了解基本情况。

《劳动合同法》第91条规定: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。

审查该事实有助于单位降低用工风险。

4、试用期是否可以不为劳动者缴纳社会保险?

不可以。劳动关系自用工之日起建立,试用期亦包含在劳动合同期限内,试用期内员工即享有各项社会保险。

5、可以先签订试用期合同再签订劳动合同吗?

不可以。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。先签订试用期合

同再签订劳动合同,该两份合同视为连续两次订立固定期限劳动合同。

6、试用期内,以不符合录用条件为由解除需要经过培训或调整工作岗位吗?

不需要。以不符合录用条件为由解除的法律依据是《劳动合同法》第39条第一款第一项的规定,且无需支付经济补偿。而经过培训或调整工作岗位是以不能胜任工作为由解除的要求,二者要做区分。

7、对劳动者进行岗前培训,可以签订服务期协议吗?

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。“岗前培训”是专业技术培训并提供专项培训费用的,可以约定服务期,如果不是,则不能据此约定服务期。

8、试用期内,劳动者的工资可以低于当地最低工资标准吗?

不可以。《劳动合同法》第20条规定,劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低工资或者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。

9、在正式录用前,进行试工或试岗,是否存在风险?

有风险。试工或试岗可能已属实际用工,而劳动关系自实际用工之日起建立,用人单位应履行劳动关系建立后的各项应尽义务。

10、劳动者在应聘过程中未如实陈述是否构成入职欺诈?

分不同情况而定。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。但如果劳动者隐瞒的是与拟任岗位无直接关联的事项并不构成欺诈,比如个人婚姻生育等涉及个人隐私的信息。



解除劳动合同经济补偿的16种情形及补偿金核算公式

一、劳动者单方解除劳动合同的情形

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,劳动者因此解除劳动合同的;
2. 用人单位未足额支付劳动报酬,劳动者因此解除劳动合同的;
3. 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费,劳动者因此解除劳动合同的;
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,劳动者因此解除劳动合同的;
5. 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,劳动者因此解除劳动合同的;
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,劳动者因此解除劳动合同的;
7. 因用人单位过错,致使劳动合同违反法律、行政法规强制性规定,导致劳动合同无效,劳动者因此解除劳动合同的;
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,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,劳动者因此解除劳动合同的。

二、用人单位解除劳动合同的情形

1. 劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作,用人单位因此额外支付一个月工资或提前30天书面通知劳动者后解除劳动合同的;
2. 劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作,用人单位因此额外支付一个月工资或提前30天书面通知劳动者后解除劳动合同的;
3. 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经用人单位与劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议,用人单位因此额外支付一个月工资或提前30天书面通知劳动者后解除劳动合同的;
4. 用人单位经济性裁员而解除劳动合同的;
5. 劳动合同到期终止后用人单位不同意续订劳动合同,或者用人单位降低劳动合同约定条件要求续订劳动合同,而劳动者不同意续订的;
6. 用人单位宣告破产致使合同终止的;
7. 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导致合同终止的。

三、协商解除劳动合同的情形

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。

四、一般的算法,遵循以下规则

解除劳动合同的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。前述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。用公式表达就是:经济补偿=在职年限×离职前12个月的平均工资。

本版内容摘自《工伤通》

劳动合同管理

1、本公司在各地设有分公司,分公司是否可以订立劳动合同?

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。

2、订立劳动合同,是否必须使用人社部门的模板?

可以使用人社部门的劳动合同模板,也可以使用自行设计的劳动合同,或在与劳动者协商一致后依据协商结果共同订立劳动合同。

但是,劳动合同至少应当具备下列条款:

- (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。

3、企业是否可以与劳动者订立电子劳动合同?

经用人单位和劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同,应当使用符合《电子签名法》等

法律法规规定的可视为书面形式的数据电文和可靠的电子签名。

鼓励用人单位选择通过“石家庄市人社业务一体化平台单位网报系统”官方网站 <https://www.sjz12333.net:9000/pc/#/user/anon/login>, 登录并使用“石家庄人社电子劳动合同平台”,与劳动者签订电子劳动合同。

4、劳动者拒绝订立书面劳动合同,企业是否需要承担法律责任?

订立书面劳动合同是用人单位的法定义务,如劳动者拒绝订立书面劳动合同,企业应持审慎原则招录该劳动者,否则,可能带来用工风险,承担相应的责任,比如双倍工资等。

5、企业已在人社部门为劳动者

办理劳动用工备案或已缴纳社保,是否可以代替书面劳动合同?

不可以。订立书面劳动合同是用人单位的法定强制性义务,劳动用工备案和缴纳社保并不能消除该义务。即使用人单位已在人社部门为劳动者办理劳动用工备案或已缴纳社保,只要未及时向劳动者签订书面劳动合同,用人单位依然需要承担法律责任。

6、员工入职企业,是否可以约定服务期,要求其2年内不得离职?

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,可以与劳动者约定服务期;否则,不得约定服务期。

规章制度

1、规章制度在用工管理中无作用?

在劳动争议处理中有很大作用。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》第五十条规定,用人单位根据劳动合同法第四条规定,通过民主程序

制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为确定双方权利义务的依据。

2、旷一罚三,是否可行?

旷工一天罚三天工资没有法律依据,且可能构成未及时足额支付

劳动报酬,旷工当天只能扣除当天工资。

3、规章制度可否约定末位淘汰制?

不行,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”

4、规章制度与劳动合同约定不一致,如何处理?

《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。

5、母公司的规章制度能否当然适用于子公司?

《劳动合同法实施条例》第四条的规定,劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构,依法取得营业执照或者登记证书的,可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同。

也就是说,分公司、子公司都是劳动法意义上的合法用人单位,作为用人单位,自然要按照《劳动合同法》第四条的规定经过民主程序,因此不能当然适用。

6、企业的规章制度可否约定对员工进行罚款?

不可以,建议单位更换管理与考核方式,通过绩效考核或者奖励措施等进行管理。

