

企业用工指导服务指南

宜昌市人力资源和社会保障局 宣

前 言

为加强对企业用工指导服务，帮助企业健全规章制度，规范劳动用工秩序，维护企业和劳动者的合法权益，协力共建和谐稳定劳动关系，宜昌市人力资源和社会保障局编制了《企业用工指导服务指南》。手册以政策问答形式总结归纳了企业在劳动规章制度、劳动合同、工资福利、工作时间与休息休假、社会保险等方面的常见问题，帮助企业进一步明确劳动关系主体双方的权利义务，指导企业正确执行劳动保障法律法规规定、建立健全企业内部规章制度、规范劳动用工管理行为。

目 录

规章制度篇

- 01 用人单位制定劳动规章制度有什么作用?3
- 02 用人单位制定的劳动规章制度符合什么条件可作为用工管理的依据?3
- 03 用人单位制定的规章制度违反法律法规规定需要承担什么法律后果?4
- 04 如何保留规章制度已经过公示的证据?4
- 05 劳动者违反规章制度, 用人单位是否可以解除劳动关系? ...5
- 06 用人单位应如何保存劳动者违反规章制度的证据?6
- 07 劳动者违反规章制度, 用人单位进行处理有时限吗?6
- 08 对于劳动者给用人单位造成经济损失的, 规章制度是否可以约定用人单位有权要求劳动者赔偿?6

劳动合同篇

- 01 用人单位是否必须与劳动者签订劳动合同? 11
- 02 劳动合同应该包括哪些内容? 11
- 03 签订劳动合同应该注意哪些事项? 11
- 04 用人单位聘用退休人员是否也要签订劳动合同? 12

| | |
|---|----|
| 05 个体工商户可以与招用人员订立劳动合同吗? | 12 |
| 06 单位在各地设有分公司, 分公司是否可以订立劳动合同? | 13 |
| 07 单位是否必须订立书面劳动合同, 口头是否可以? | 13 |
| 08 劳动合同应什么时候签订? | 13 |
| 09 单位管理需要, 是否可以订立电子劳动合同? | 13 |
| 10 劳动者拒绝订立书面劳动合同, 单位是否需要承担法律责 任? | 13 |
| 11 劳动者拒绝订立书面劳动合同怎么办? | 14 |
| 12 试用期时间是多长? 试用期内用人单位可以随意解除劳动关 系吗? | 14 |
| 13 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? | 14 |
| 14 试用期期满后, 用人单位能否以不符合录用条件为由解除劳 动合同? | 15 |
| 15 试用期是否可以不为劳动者缴纳社会保险? | 15 |
| 16 试用期工资应当如何约定? | 15 |
| 17 用人单位是否可以与劳动者约定违约金? | 15 |
| 18 用人单位合并、分立, 与劳动者的劳动合同还要继续履行 吗? | 16 |
| 19 劳动者提前 30 日通知用人单位解除劳动关系, 用人单位能否 不批准? | 16 |
| 20 劳动者因个人原因不辞而别是否违法? | 16 |
| 21 用人单位与劳动者协商一致解除劳动关系是否需要支付经济 补偿? | 16 |

- 22 劳动者不能胜任工作，用人单位能否直接解除劳动关系？ · 17
- 23 用人单位在什么情况下不能依照《劳动合同法》第四十条、
四十一条的规定解除劳动关系？ ······ 17
- 24 用人单位在什么情况下解除劳动关系需要额外支付“一个月
工资”的代通知金？ ······ 18
- 25 劳动合同期满，不再续订劳动合同，是否需要支付经济补
偿？ ······ 18
- 26 用人单位内部规章制度没有告知劳动者，能作为处理劳动者
的依据吗？ ······ 18

工资福利篇

- 01 工资都由哪些部分构成？ ······ 23
- 02 什么是最低工资标准？ ······ 23
- 03 用人单位应当如何支付劳动者的工资？ ······ 23
- 04 工资支付有什么形式？ ······ 24
- 05 用人单位未依法支付工资有什么法律后果？ ······ 24
- 06 用人单位停工停产歇业期间工资如何支付？ ······ 25
- 07 劳动者休息休假期间工资如何发放？ ······ 25
- 08 劳动者在医疗期内工资如何发放？ ······ 25
- 09 加班工资的计算基数如何确定？ ······ 25
- 10 未订立书面劳动合同的二倍工资的计算基数如何确定？ ··· 26
- 11 目前宜昌市最低工资标准是多少？ ······ 26
- 12 高温津贴是否一定要发放？ ······ 26

| | |
|---------------------------------------|----|
| 13 农民工发生被拖欠工资的问题时可以通过什么渠道维护权益？ | 26 |
| 14 根据《保障农民工工资支付条例》要求用人单位应当如何编制工资支付台账？ | 27 |
| 15 什么是工程建设领域分账制？ | 27 |
| 16 什么是工程建设领域“专户制”？ | 28 |
| 17 什么是工程建设领域“实名制”？ | 28 |
| 18 什么是工程建设领域“总包代发制”？ | 29 |
| 19 什么是“工资保证金”？ | 29 |

工作时间与休息休假篇

| | |
|----------------------------------|----|
| 01 我国法律对劳动者的工作时间和休息休假是怎样规定的？ | 33 |
| 02 用人单位安排加班，加班工资如何计算？ | 33 |
| 03 劳动者拒绝加班，用人单位能够以此为由辞退劳动者吗？ | 34 |
| 04 如何计算劳动者的带薪年休假？ | 34 |
| 05 什么情形下劳动者不能享受当年年休假？ | 35 |
| 06 用人单位可以统筹安排年休假吗？ | 36 |
| 07 用人单位不能安排年休假的，应当如何支付职工年休假工资报酬？ | 36 |

社会保险篇

| | |
|------------------------|----|
| 1 什么是社会保险？ | 39 |
| 2 用人单位应当为劳动者缴纳哪些社会保险费？ | 39 |

| | |
|---|----|
| 3 用人单位为职工办理社会保险参保登记的时限要求是怎样的？ | 39 |
| 4 用人单位和职工缴纳社保费的基数是如何确定的？ | 39 |
| 5 职工缴纳基本养老、失业、工伤保险的比例是多少？ | 40 |
| 6 用人单位出现生产困难经营的，可以暂缓缴纳社会保险费吗？ | 40 |
| 7 用人单位未及时足额缴纳社会保险费，如何处理？ | 40 |
| 8 用人单位可以与职工协商不参加社会保险吗？ | 40 |
| 9 用人单位缴纳工伤保险费的数额是如何确定的？ | 40 |
| 10 职工在两个及以上用人单位同时就业的，如何缴纳工伤保 险？ | 41 |
| 11 用人单位未依法参加工伤保险的应当承担哪些法律责任？ .. | 41 |
| 12 哪些情形应认定为工伤？ | 41 |
| 13 工伤认定申请时限是怎样规定的？ | 42 |
| 14 工伤认定申请应提交哪些材料？ | 43 |
| 15 对工伤认定结论不服可以申请行政复议或诉讼吗？ | 43 |
| 16 工伤职工享受的工伤保险待遇有哪些？ | 44 |
| 17 一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就 业补助金分别是什么标准？ | 45 |

规章制度篇

01 用人单位制定劳动规章制度有什么作用？

用人单位劳动规章制度包括劳动报酬、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、劳动定额管理等组织管理本单位劳动的规范性文件。规章制度有如下作用：

（1）保障企业合法有序地运作，将纠纷降低到最低限度；

（2）保障企业的运作有序化、规范化，降低企业经营运作成本；

（3）防止管理的任意性，制定和实施合理的规章制度能满足职工公平感的需要；

（4）通过合理的设置权利义务责任，使职工能预测到自己的行为和努力的后果，激励员工为企业的目标和使命努力奋斗；

（5）为企业节约大量的人力物力，为企业的正常运行提供保障。

02 用人单位制定的劳动规章制度符合什么条件可作为用工管理的依据？

规章制度必须具备以下三个条件：

（1）规章制度内容必须合法，规章制度的内容不能违反法律强制性规定；

（2）规章制度应当经过民主程序确定，制定或者修改涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项应经职工（代表）大会讨论，与工会或者职工代表平等协商确定；

（3）规章制度应当向全体职工公示，或者告知职工。建议采用纸质书面形式、电子文件形式向全体员工公示，否则不对员工产生效力。

03 用人单位制定的规章制度违反法律法规规定需要承担什么法律后果？

用人单位制定的规章制度违反法律法规规定的，存在五大法律风险：

（1）法律不认可，用人单位制定的规章制度违反法律、法规规定的，规章制度没有约束力，劳动者可以不遵守；

（2）受到行政处罚，劳动行政部门会责令改正、给予警告；

（3）民事赔偿，给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任；

（4）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；

（5）用人单位使用违反法律规定的规章制度条款解除劳动合同的，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。

04 如何保留规章制度已经过公示的证据？

正式公布是规章制度生效的法定条件，正式公布以后的规章制度才能对全体职工和用人单位具有约束力。用人单位一定要注意保存规章制度公示的证据，以备日后发生纠纷之需要。用人单位可以根据本单位实际情况确定相应的公示方式，以下方式均可作为选择参照：

（1）召开职工大会进行口头宣告，请到会人员签到，并做好会议记录；

（2）直接将劳动规章制度作为劳动合同的附件，在劳动合

同的约定事项中约定“乙方（职工）已经仔细阅读并愿意遵守甲方（用人单位）的《劳动规章制度》”；

（3）将劳动规章制度印成员工手册发给员工阅读，并做好登记，员工阅读后在登记册上签字确认。登记册上应写明“我已经阅读，并愿意遵守”；

（4）在用人单位内的固定公告栏上张贴劳动规章制度全文公告，并将张贴的劳动规章制度公告拍照或录像保存备查；

（5）组织全体职工进行劳动规章制度集中学习或培训，并保存学习或培训时间、地点、内容的记录，以及与会人员的签到册等材料；

（6）组织劳动规章制度知识考试，并保存试卷；

（7）在用人单位内部局域网上长期公布，并保存员工的浏览记录。

05 劳动者违反规章制度，用人单位是否可以解除劳动合同？

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，以保护用人单位的合法权益。解除过程需注意要具备以下条件：

（1）单位有合法的规章制度（内容合法、经民主制定和告知程序）；

（2）违规事实清楚，证据确凿；

（3）违反的程度必须是“严重”（严重违规情形应在规章制度中明确）；

（4）解除前将理由告知工会。

以劳动者“严重违反规章制度”为由解除劳动合同的，属于过错性解除劳动合同，无需支付经济补偿金，但如果用人单位在程序上操作不到位将会涉嫌违法解除，需要支付赔偿金。

06 用人单位应如何保存劳动者违反规章制度的证据？

用人单位可通过以下几个方式来保存劳动者违反规章制度的证据：

- (1) 由违规违纪员工本人书写检讨书；
- (2) 通过拍照、录像的方式固定违规违纪经过；
- (3) 单位出具违规违纪通知单，让员工签字确认；
- (4) 由部门经理进行谈话并制作谈话笔录。

07 劳动者违反规章制度，用人单位进行处理有时限吗？

当劳动者出现违反用人单位规章制度的情形，用人单位可依规章制度对劳动者进行处理，对于用人单位行使处理权利的时限，虽无法律明确规定，但一般认为应当在合理的权利期间内行使，一旦超过该合理期间，用人单位的处理权利就将灭失。因此，当出现劳动者违反规章制度的情形时，用人单位应当及时作出处理与否的决定，尤其是劳动者严重违反规章制度的，应避免合法解除因超过合理期限而变成违法解除，导致用人单位承担支付赔偿金的不利后果。

08 对于劳动者给用人单位造成经济损失的，规章制度是否可以约定用人单位有权要求劳动者赔偿？

根据利益与风险共担、权利与义务对等的原则，用人单位规章制度可就劳动者因履行职务行为给用人单位造成经济损失是否应承担赔偿责任作出规定。但规章制度对损害赔偿 responsibility 规定过高时，实务中，仲裁委、人民法院可以根据过错形式和程度、劳动

报酬、损失数额等因素酌情对赔偿责任进行调整：

（1）劳动者非因执行工作任务，故意侵害用人单位权益，给用人单位造成经济损失的，用人单位可向劳动者主张侵权赔偿责任；

（2）劳动者在执行工作任务过程中因故意或重大过失给用人单位造成经济损失的，用人单位可向劳动者主张赔偿经济损失，经济损失的赔偿可以从劳动者本人工资中扣除，但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%，若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

劳动合同篇

01 用人单位是否必须与劳动者签订劳动合同？

用人单位必须与劳动者签订劳动合同。根据《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反《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。

02 劳动合同应该包括哪些内容？

劳动合同至少应当具备下列条款：

(1) 用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

(2) 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) 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。

03 签订劳动合同应该注意哪些事项？

根据《劳动合同法》的相关规定，签订劳动合同应注意以下

事项:

(1) 劳动者的姓名、住址、居民身份证或者其他有效身份证件号码,以及用人单位的名称、住所、电话、法定代表人姓名等,一定要全部填写清楚。尤其是用人单位的名称要写全称,住所一定要填写准确。

(2) 合同内容中的工资报酬、工作岗位和工作地点一定要写清楚,这是最容易发生纠纷的地方。

(3) 尽量不要签空白合同,更不要在空白纸上签字。空白合同是指在劳动合同期限、工资、工作岗位等涉及劳动者切身利益的内容部分是空白的,由于这样的合同不完整,一旦签字后,用人单位或劳动者就可能在空白处填写对对方不利的内容。

(4) 劳动合同签订后,应由双方签字盖章,并由双方各保存一份。

有些合同中约定了一些不合法的内容,例如,自愿不缴纳社保、女职工不得结婚生育,因工负伤的“工伤自理”,甚至签订生死合同等,这些条款从法律上来讲都是无效的,即使劳动者签了也没有法律效力,但是合同的其他部分仍然有效。

04 用人单位聘用退休人员是否也要签订劳动合同?

因为退休人员已退出工作岗位,不再具有法律意义上的劳动主体资格,即不再具有建立劳动关系的主体资格。退休人员中有的身体尚好,本人自愿,用人单位需要,是可以从事一些力所能及的工作的,被用人单位聘用后可与其签订劳务合同,建立一种经济关系,按其劳动情况给予一定的劳动报酬。

05 个体工商户可以与招用人员订立劳动合同吗?

个体工商户应该作为用人单位与招用人员订立劳动合同。

06 单位在各地设有分公司，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。

07 单位是否必须订立书面劳动合同，口头是否可以？

全日制用工下，用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同；否则，自用工之日起超过一个月不满一年，应当向劳动者每月支付二倍的工资。

非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

08 劳动合同应什么时候签订？

单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，最迟应当在劳动者入职后一个月内与其订立书面劳动合同。

09 单位管理需要，是否可以订立电子劳动合同？

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电子数据和可靠的电子签名。

宜昌市目前已建设电子劳动合同签订管理平台，免费为用人单位和劳动者提供网签电子劳动合同服务，用人单位可登录宜昌人社网上办事大厅在线签署（服务QQ群号：647876982）。

10 劳动者拒绝订立书面劳动合同，单位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强制性义务，因劳动者

拒绝订立造成未及时订立书面劳动合同的，用人单位可能会承担支付未订立书面劳动合同二倍工资的风险，同时就工作时间、工资标准、工作条件等基本履约内容双方若无约定可能会导致用人单位在实际用工时产生其他法律风险。

11 劳动者拒绝订立书面劳动合同怎么办？

对于拒绝订立书面劳动合同的劳动者，从用工风险角度考虑，建议用人单位必须在用工之日起一个月内书面通知劳动者订立书面劳动合同，劳动者仍不订立书面劳动合同的，应当书面通知劳动者终止劳动关系。此种情形下，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作期间的劳动报酬。

12 试用期时间是多长？试用期内用人单位可以随意解除劳动合同关系吗？

| 劳动合同期限 | 试用期 |
|---------------------|-------|
| 三个月以上不满一年 | ≤1 个月 |
| 一年以上不满三年的 | ≤2 个月 |
| 三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同 | ≤6 个月 |

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。

试用期内，劳动者不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。用人单位在试用期内解除劳动合同，应当向劳动者说明理由。

13 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。

14 试用期期满后，用人单位能否以不符合录用条件为由解除劳动合同？

不可以，以不符合录用条件为由解除，必须在试用期内。

15 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。

16 试用期工资应当如何约定？

《劳动合同法》规定，试用期工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%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。用人单位与劳动者约定试用期工资，要同时符合上述两个条件。用人单位支付的试用期工资低于上述标准的，劳动者有权要求用人单位补足。

17 用人单位是否可以与劳动者约定违约金？

只有在以下两种情形下，用人单位可以与劳动者约定违约金；否则，约定无效：

（1）用人单位提供专项培训费用，对其进行专业技术培训，与劳动者约定服务期的，双方可以约定违约金。劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用；

（2）用人单位与负有保密义务的劳动者约定了竞业限制条

款的，双方可以约定违约金，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

18 用人单位合并、分立，与劳动者的劳动合同还要继续履行吗？

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。

19 劳动者提前30日通知用人单位解除劳动关系，用人单位能否不批准？

《劳动合同法》第三十七条规定，劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。法律不附加任何条件地赋予了劳动者单方劳动合同解除权，劳动者在劳动合同的有效存续期间内只需提前 30 日书面通知用人单位就可单方解除劳动合同，而无需征得用人单位同意。但是，如果劳动者的辞职行为明显有违诚信原则，且给用人单位造成重大损失，用人单位可依据《劳动合同法》第 90 条的规定向劳动者主张损失赔偿。

20 劳动者因个人原因不辞而别是否违法？

劳动者因个人原因离职时，应当按照法律的要求提前通知用人单位，或者与用人单位进行协商。劳动者直接以不辞而别的方式离职，不符合《劳动合同法》关于劳动者行使解除权的规定，应当认定构成违法解除劳动合同。根据《劳动合同法》第九十条规定，劳动者违反本法规定解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

21 用人单位与劳动者协商一致解除劳动关系是否需要支付

经济补偿？

取决于提出解除劳动合同的主体是劳动者还是用人单位，如果是劳动者提出的，经过双方协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿；如果是用人单位提出的，经过双方协商一致解除劳动合同的，用人单位就需要支付经济补偿。

22 劳动者不能胜任工作，用人单位能否直接解除劳动合同？

用人单位以劳动者不能胜任工作为由解除劳动合同，需要满足以下几个条件：首先，单位要提供相关依据证明劳动者不胜任工作岗位，例如明确的任职条件、考核标准以及表现评分等，结合考核规定，能够证明曾对劳动者进行过考核且不达标。其次，要按照法律规定先对劳动者进行调岗或培训。关于培训内容，应当对工作岗位具有针对性，给予劳动者提升职业技能的机会。调岗也应根据劳动者的实际情况调整，一般较原工作岗位的工作强度和技能要求都要低，而非故意安排高要求、高强度岗位导致劳动者无法完成工作内容。在单位履行了上述义务后，劳动者仍然不能胜任工作的，说明劳动者不具备在该单位工作的职业能力，用人单位才能提前 30 日以书面形式通知其本人或者额外支付一个月工资后解除劳动合同。这时企业也应当就劳动者仍然无法胜任岗位完成相应的证明责任。

23 用人单位在什么情况下不能依照《劳动合同法》第四十条、四十一条的规定解除劳动关系？

《劳动合同法》第四十二条就用人单位行使劳动关系单方解除权作出了限制，分别是：（1）职工疑似患职业病的；（2）职工在本单位患职业病或者因工负伤丧失劳动能力的；（3）职工

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）老职工工作满十五年且距退休不足五年的；（6）其他法定情形。

24 用人单位在什么情况下解除劳动关系需要额外支付“一个月工资”的代通知金？

《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：

（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的”。

因此当不存在上述三种情形之一，或虽存在上述情形但用人单位已提前三十日以书面形式通知劳动者解除劳动合同时，用人单位不需要支付代通知金。

25 劳动合同期满，不再续订劳动合同，是否需要支付经济补偿？

根据《劳动合同法》第四十六条的相关规定，劳动合同期满除用人单位维持或提高原劳动合同中约定的劳动条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的，单位无须支付经济补偿。

26 用人单位内部规章制度没有告知劳动者，能作为处理劳动者的依据吗？

不能。根据《劳动合同法》第四条的规定：用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定；在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善；用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

简单来说，规章制度要合法有效，必须具备三个条件：一是规章制度的内容合法有效；二是需要经过民主程序制定；三是需要告知劳动者。

如果单位制定的规章制度没有告知过劳动者，但却依据该制度处理或者解雇劳动者，这是无效的。

工资福利篇

01 工资都由哪些部分构成？

《国家统计局关于工资总额组成的规定》第四条规定工资总额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。

同时，有关劳动保险和职工福利方面的各项费用，出差伙食补助费、误餐补助、调动工作的旅费和安家费，劳动保护的各项支出，有关离休、退休、退职人员待遇的各项支出，劳动合同制职工解除劳动合同时由企业支付的医疗补助费、生活补助费等费用不属于工资组成部分。

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。

02 什么是最低工资标准？

最低工资标准是指劳动者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提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应当支付的最低劳动报酬。

所称正常劳动，是指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。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、计划生育手术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，视为提供了正常劳动。

03 用人单位应当如何支付劳动者的工资？

根据《劳动法》《工资支付暂行规定》等相关规定，用人单位应按以下要求支付劳动者的工资：

（1）工资应当以货币支付，不得以实物或有价证券替代货

币支付。

(2) 企业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，可由其委托亲属或他人代领。企业可委托银行代发工资。

(3) 企业应当书面记载支付劳动者工资的数额、时间、领取者姓名以及有关的签收手续，并应保存两年以上备查。企业不管以何种形式支付工资都应当向劳动者提供一份其个人的工资清单。

04 工资支付有什么形式？

企业应当按月支付工资，实行周、日、小时工资制的，也可以按周、日、小时支付工资。支付工资的具体日期，由企业 with 劳动者约定，如遇节假日或休息日，则应提前在距节假日或休息日最近的工作日支付。关于年薪制的，企业应当每月预付工资，年终结算。

05 用人单位未依法支付工资有什么法律后果？

下列三种情形，都属于未依法支付工资：（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，不支付加班费。

用人单位存在上述违法情形的，应承担以下法律后果：

（1）劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费、补足劳动报酬差额。（2）逾期仍不支付的，责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金。（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金。（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。

06 用人单位停工停产歇业期间工资如何支付？

非因劳动者原因造成停工、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。

07 劳动者休息休假期间工资如何发放？

劳动者在依法享受年休假、探亲假、婚丧假等期间，用人单位应当按照其本人工资标准支付工资。

劳动者在依法享受生育或者计划生育休假期间，工资待遇按照国家和本省有关规定执行。

劳动者在事假期间，用人单位可以不支付工资，但不得扣减事假以外其他期间的工资。

08 劳动者在医疗期内工资如何发放？

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。不得低于当地最低工资标准的百分之八十。

09 加班工资的计算基数如何确定？

加班工资的计算以职工所在的岗位（职位）相对应的标准工资为基数。标准工资难以确定的，按以下方式确定计算基数：

- （1）劳动合同有约定的，按劳动合同约定的工资数额为基数；
- （2）劳动合同没有明确约定工资数额的，应当以职工实际工资

额作为计算基数；（3）实行计件工资的劳动者，应以职工法定工作时间内计件单价作为加班费计算基数；（4）实行综合计算工时工作制的劳动者，当综合计算周期为季度或年度时，应当将综合周期内的月平均工资作为加班费计算基数。上述计发基数低于当地最低工资标准的，按当地最低工资标准为计发基数。

10 未订立书面劳动合同的二倍工资的计算基数如何确定？

依据《劳动合同法》第八十二条规定支付的未订立书面劳动合同二倍工资计算基数，应当以职工实际工资额作为计算基数。

11 目前宜昌市最低工资标准是多少？

| | 月最低工资标准 | 非全日制用工小时最低工资标准 |
|---------|----------|----------------|
| 城区、夷陵区 | 1800 元/月 | 18 元/小时 |
| 宜都市、枝江市 | 1650 元/月 | 16.5 元/小时 |
| 其他县市 | 1520 元/月 | 15 元/小时 |

月最低工资标准包含劳动者个人应当缴纳的社会保险费。

12 高温津贴是否一定要发放？

关于高温津贴，国家规定，用人单位安排劳动者在高温天气下（日最高气温达到 35℃ 以上），露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃ 以下的，应当向劳动者支付高温津贴。从 2012 年起，高温津贴纳入劳动者工资组成部分，也就是说，对于用人单位来说，高温补贴并不是一种可有可无的福利，而是一项必不可少的义务。用人单位对在岗职工发放高温津贴的标准由为每人每天 12 元。执行时间为 6、7、8、9 四个月。需要提醒的是，防暑降温饮料和必需药品不得冲抵高温津贴。

13 农民工发生被拖欠工资的问题时可以通过什么渠道维护

权益？

农民工可以通过举报电话、网站等渠道，向人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门举报，被拖欠工资的农民工有权依法投诉或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。对于举报、投诉的处理实行首问负责制，属于本部门受理的应当依法及时处理；不属于本部门受理的应当及时转送相关部门，相关部门应当依法及时处理，并将处理结果告知举报、投诉人。

14 根据《保障农民工工资支付条例》要求用人单位应当如何编制工资支付台账？

用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账并至少保存 3 年。书面工资支付台账应当包括：用人单位名称支付周期支付日期支付对象姓名，身份证号码、联系方式工作时间应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时应当提供农民工本人的工资清单。

15 什么是工程建设领域分账制？

即在工程建设领域实行人工费用与其他工程款分账管理制度。实践中工程款通常按照工程节点拨付，与每月发放农民工工资存在“时间差”。为了落实资金来源，确保按时足额发放农民工工资，《条例》将“满足施工所需要的资金安排”作为开工建设的前置条件，要求建设单位向施工单位提供工程款支付担保，从支付链的顶端将人工费用从工程款中剥离出来，确保人工费优先拨付到位，防止人工费与材料费、管理费等资金混同或者被挤占，从源头上确保“有钱可发”。

16 什么是工程建设领域“专户制”？

即施工总承包单位在项目开工前，到工程建设所在地符合条件的国有银行或地方法人银行机构，开立的专项用于农民工工资支付的银行账户。

一直以来，农民工工资没钱可发或者工资和工程款相混淆的问题比较突出，为解决农民工工资“没钱发”和“专款专用”问题，《条例》规定，施工总承包单位要开设专项用于农民工工资支付的银行账户。

同时，为防止农民工工资专用账户“空转”（账上没钱或者钱不够），《条例》要求建设单位与施工总承包单位订立书面工程施工合同，约定人工费用拨付周期（不得超过1个月），发现资金未按约定拨付等情况的，相关责任方要及时履行通知、报告义务，并纳入欠薪预警系统。

17 什么是工程建设领域“实名制”？

农民工实名制管理是指工程建设领域，施工单位、劳务单位等对所招用农民工的从业、培训、技能和权益保障等以真实身份信息认证方式进行的综合管理。

主要是解决工资发给谁、发多少的问题，针对工程建设领域劳动用工确认难、工资核算难的问题，《条例》要求施工总承包单位或者分包单位依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行实名制的登记和管理，如实记录施工项目实际进场人员、考勤情况，这是规范劳动用工最基本的要求，也是专用账户制、总包代发制实施的基础。为了进一步规范工程建设领域的劳动用工管理，《条例》明确要求，未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员，不得进入项目现场施工。

同时要求施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员，对分包单位劳动用工实施监督管理，掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况，审核分包单位编制的农民工工资支付表。

18 什么是工程建设领域“总包代发制”？

即分包单位委托施工总承包单位通过银行将农民工工资由专用账户直接发放到农民工个人工资卡或加载金融功能的社会保障卡。《条例》明确了总包代发，主要解决农民工工资怎么发、发到手的问题。

目前，工程建设领域工资支付经过总包单位、分包单位还有包工头等多个环节，容易出现被截留、被克扣。为此，《条例》减少工资支付环节，要求推行分包单位委托施工总承包单位代发农民工的工资，施工总承包单位通过专用账户直接将工资发到农民工本人的银行账户，确保工资发到本人的手里。

19 什么是“工资保证金”？

工资保证金是指工程建设领域施工总承包单位（包括直接承包建设单位发包工程的专业承包企业）在银行设立账户并按照工程施工合同额的一定比例存储，用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠工资的专项资金。

工资保证金可以用银行类金融机构出具的银行保函替代，有条件的地区还可探索引入工程担保公司保函或工程保证保险。

工作时间与 休息休假篇

01 我国法律对劳动者的工作时间和休息休假是怎样规定的？

《国务院关于修改〈国务院关于职工工作时间的规定〉的决定》规定的是每天工作不超过 8 小时，每周工作不超过 40 小时的工作时间制度。《劳动法》第 38 条规定：用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。

如果用人单位违反法律规定强令劳动者加班，劳动者有权拒绝；用人单位因此扣发劳动者工资或解除劳动合同的，劳动者有权向劳动监察部门举报并要求赔偿。

《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》规定：全体公民放假的节日：

(1) 新年，放假 1 天（1 月 1 日）；(2) 春节，放假 3 天（正月初一、初二、初三）；(3) 清明节，放假 1 天（农历清明当日）；(4) 劳动节，放假 1 天（5 月 1 日）；(5) 端午节，放假 1 天（农历端午当日）；(6) 中秋节，放假 1 天（农历中秋当日）；(7) 国庆节，放假 3 天（10 月 1 日、2 日、3 日）。全年的法定节假日一共 11 天。

02 用人单位安排加班，加班工资如何计算？

用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：

(1) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬；

(2) 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；

(3) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的

300%的工资报酬。

计算加班加点工资，首先要界定“日平均工资”和“小时平均工资”的计算方法。根据劳动和社会保障部发《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）的规定：职工月平均计薪天数和小时数分别为 21.75 天和 174 小时，职工的日工资和小时工资按此进行折算。

日平均工资=月实得工资/21.75（天） 小时平均工资=月实得工资/174（小时） 加班工资的计算公式如下：

| 加班加点工资 | |
|----------------|--------------------------------|
| 安排 8 小时以外延长的时间 | 支付延长的小时数×150%×小时平均工资 |
| 休息日加班 | 支付小时数（或天数）×200%×小时平均工资（或日平均工资） |
| 法定节假日加班 | 支付小时数（或天数）×300%×小时平均工资（或日平均工资） |

03 劳动者拒绝加班，用人单位能够以此为由辞退劳动者吗？

不能。《劳动法》规定用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商一致后可延长工作时间，未经协商，单位是不能强迫劳动者加班的。因此，劳动者拒绝加班，单位也不能辞退；若强行辞退，劳动者有权申请仲裁，要求恢复工作岗位，继续履行劳动合同，或者要求支付违法解雇的赔偿金。

04 如何计算劳动者的带薪年休假？

国家实行带薪年休假制度，是为了维护劳动者休息休假的权利，调动劳动者工作积极性。带薪年休假是指劳动者连续工作一年以上，就可以享受一定时间的带薪休假。带薪年休假的天数与

劳动者工龄长短有关：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。

对于可以享受带薪年休假的新入职员工和离职员工的当年带薪年休假天数分别采取下面的方法计算：

新入职员工的计算方法为：（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 - 已享受年休假天数；

离职员工的计算方法为：（当年度在本单位工作日历天数 ÷ 365 天）× 职工本人全年应当享受的年休假天数 - 已享受年休假天数。

05 什么情形下劳动者不能享受当年年休假？

除了年休假，不同行业的劳动者还可享受寒暑假、病假、事假等其他休假，为保障劳动者年休假权利的同时，也要保证用人单位正常的工作秩序。因此，劳动者存在下列情形之一的，不享受当年的年休假：

（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。

06 用人单位可以统筹安排年休假吗？

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。

07 用人单位不能安排年休假的，应当如何支付职工年休假工资报酬？

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

社会保険篇

1 什么是社会保险？

社会保险是指国家通过立法，按照权利与义务相对应原则，多渠道筹集资金，对参保者在遭遇年老、疾病、工伤、失业、生育等风险情况下提供物质帮助（包括现金补贴和服务），使其享有基本生活保障、免除或减少经济损失的制度安排。社会保险包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险五险，其中基本养老保险、工伤保险、失业保险三险由人社部门负责经办服务，基本医疗保险、生育保险二险由医保部门负经办服务。

2 用人单位应当为劳动者缴纳哪些社会保险费？

用人单位应当为劳动者缴纳基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险费，其中基本养老保险、基本医疗保险、失业保险由用人单位和职工共同缴纳，工伤保险、生育保险由用人单位缴纳。

3 用人单位为职工办理社会保险参保登记的时限要求是怎样的？

用人单位应当自用工之日起 30 日内为职工办理社会保险登记并缴纳社会保险费。

4 用人单位和职工缴纳社保费的基数是如何确定的？

用人单位和职工缴纳社会保险费的月缴费基数按上年度职工个人月平均工资收入确定，月缴费工资总额低于全省规定的缴费基数标准 60%的按 60%申报，高于 300%的按 300%核定。

特别提醒：严禁用人单位直接按缴费基数标准的 60%申报职工社保缴费基数，因基数申报不实等原因影响职工相关待遇而发生的纠纷由用人单位负责。

5 职工缴纳基本养老、失业、工伤保险的比例是多少？

目前，养老保险缴费比例为单位 16%、个人 8%；失业保险缴费比例为单位 0.7%、个人 0.3%（此为降率后的费率，执行至 2023 年 4 月 30 日，到期后恢复为单位 2%、个人 1%）；工伤保险由单位缴纳，分为八个档次，分别为 0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%。

6 用人单位出现生产困难经营的，可以暂缓缴纳社会保险费吗？

可以。用人单位因生产经营困难、连续 3 个月及以上未能正常支付职工工资的，由用人单位申请并经参保地人力资源社会保障行政部门批准后，可暂缓缴纳一定期限的社会保险费，期限一般不超过 6 个月，最长不超过 12 个月。

7 用人单位未及时足额缴纳社会保险费，如何处理？

用人单位未按时足额缴纳社会保险费的，由社会保险费征收机构责令其限期缴纳或者补足；并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款。

8 用人单位可以与职工协商不参加社会保险吗？

不可以。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，并按时足额缴纳社会保险费。

9 用人单位缴纳工伤保险费的数额是如何确定的？

我省用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。用人单位缴费费率，由统筹地区经办机构根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率、职业病危害程度等情况，按照国家规定的行业差别费率及行业内费率档次确定。

对难以按照工资总额缴纳工伤保险费的建筑施工企业、小型服务企业、小型矿山企业，工伤保险费的缴纳办法按照国务院社会保险行政部门有关规定执行。

10 职工在两个及以上用人单位同时就业的，如何缴纳工伤保险？

职工（包括非全日制从业人员）在两个或者两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。

11 用人单位未依法参加工伤保险的应当承担哪些法律责任？

用人单位依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加的，由社会保险行政部门责令限期参加，补缴应当缴纳的工伤保险费，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，处欠缴数额1倍以上3倍以下的罚款。

依照《工伤保险条例》规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

用人单位参加工伤保险并补缴应当缴纳的工伤保险费、滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位依照本条例的规定支付新发生的费用。

12 哪些情形应认定为工伤？

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，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；

(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：

(一) 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；

(二) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；

(三) 职工原在军队服役，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。

13 工伤认定申请时限是怎样规定的？

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。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款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，可以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。

用人单位未在规定的时限内提交工伤认定申请的，在此期间发生符合《工伤保险条例》和《湖北省工伤保险实施办法》规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

14 工伤认定申请应提交哪些材料？

在我省提出工伤认定申请应当提交以下材料：

(1) 工伤认定申请表（《工伤保险条例》第十八条规定：工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况）；

(2) 受伤职工的居民身份证明；

(3) 用人单位依法设立或者注册登记的文件证明；

(4) 与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

(5) 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

提出工伤认定申请，除提交上述要求的材料外，还可以提交用人单位、相关行政机关或者人民法院生效的证明材料。

15 对工伤认定结论不服可以申请行政复议或诉讼吗？

有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法向同级人民政府申请行政复议，也可以依法向人民法院提起行政诉讼：

(1) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

(2) 申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

(3) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的；

(4) 签订服务协议的医疗机构、辅助器具配置机构认为经

办机构未履行有关协议或者规定的；

（5）工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

16 工伤职工享受的工伤保险待遇有哪些？

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）报经办机构同意，到统筹地区以外就医所需的交通、食宿费用；
- （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工伤医疗补助金；
- （8）因工死亡职工的遗属领取的丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金；
- （9）参保工伤职工的劳动能力鉴定费。

因工伤发生的下列费用，按照国家规定由用人单位支付：

- （1）停工留薪期工资福利待遇及生活护理费；
- （2）五级、六级伤残职工的伤残津贴；
- （3）一次性伤残就业补助金；
- （4）一级至四级工伤职工领取伤残津贴期间，由用人单位和职工个人以伤残津贴为基数，缴纳基本医疗、基本养老保险

费。

17 一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金分别是什么标准？

| 伤残等级 | 一次性伤残补助金 | 按月支付伤残津贴 | 一次性医疗补助金 | 一次性伤残就业补助金 |
|------|-------------|--------------------|-------------------|---------------|
| 一级伤残 | 本人工资 ×27 | 本人工资 ×90% | ---- | ---- |
| 二级伤残 | 本人工资 ×25 | 本人工资 ×85% | --- | --- |
| 三级伤残 | 本人工资 ×23 | 本人工资 ×80% | --- | ---- |
| 四级伤残 | 本人工资 ×21 | 本人工资 ×75% | | |
| 五级伤残 | 本人工资 ×18 | 本人工资 ×70%（单位支付） | 上年度职工月平均工资 ×22 | 上年度职工月平均工资×34 |
| 六级伤残 | 本人工资 ×16 | 本人工资 ×60%（单位支付） | 上年度职工月平均工资 ×18 | 上年度职工月平均工资×28 |
| 七级伤残 | 本人工资 ×13 | ---- | 上年度职工月平均工资 ×12 | 上年度职工月平均工资×20 |
| 八级伤残 | 本人工资 ×11 | ---- | 上年度职工月平均工资 ×10 | 上年度职工月平均工资×16 |
| 九级伤残 | 本人工资 ×9 | ---- | 上年度职工月平均工资 ×8 | 上年度职工月平均工资×12 |

企业用工指导服务指南

| 伤残等级 | 一次性伤残补助金 | 按月支付伤残津贴 | 一次性医疗补助金 | 一次性伤残就业补助金 |
|------|------------|----------|----------------------|----------------------|
| 十级伤残 | 本人工资 ×7 | ----- | 上年度职工 月平均工资 ×6 | 上年度职 工月平均 工资×8 |

注：1. 一次性医疗补助金、一次性就业补助金的计发标准为统筹地区上年度职工月平均工资；

2. 享受一次性伤残就业补助金待遇的职工，距法定退休年龄5年以上（含5年）的，应当享受全额补助金；距法定退休年龄不足5年的，每减少1年补助金递减20%；距法定退休年龄不足1年的，享受10%的补助金。