

劳动就业和社会保障法规政策百问

宣传材料

云南省人力资源和社会保障厅

2024年1月

目 录

一、就业促进.....	9
1.在促进就业方面用人单位有什么权利与义务?	10
2.用人单位可以通过什么途径自主招用人员?	10
3.国家规定的最低就业年龄是多少?	10
4.用人单位有权了解劳动者哪些情况?	10
5.用人单位可以扣押劳动者的身份证等证件吗?	11
6.用人单位可以要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物吗?	11
7.为了促进就业,国家对哪些企业和人员依法给予税收优惠?	11
8.就业促进法规定对哪些人员给予免除行政事业性收费的优惠?	12
9.政府在维护公平就业方面有哪些职责?	12
10.就业促进法关于妇女平等就业权的具体规定是什么?	12
11.就业促进法关于禁止就业歧视的规定是什么?	12
12.用人单位可在公共就业服务机构享受哪些服务?	13
13.公共人力资源服务机构提供哪些免费的就业服务?	13
14.国家每年会举办哪些就业服务专项活动帮助企业招聘职工?	14
15.一次性求职补贴享受对象有哪些?	14
16.一次性创业补贴享受对象和条件有哪些?	14
17.就业见习补贴支出范围有哪些?	15

18.享受就业见习补贴的人员范围有哪些？	15
19.我省就业见习补贴标准是多少？	15
二、职业技能培训与专业技术人员继续教育	15
20.政府鼓励和支持哪些主体开展职业培训？	15
21.企业在加强职业技能培训方面有哪些义务？	16
22.促进企业对技能岗位职工培训有哪些支持政策？	17
23.企业职工领取技能提升补贴的标准是什么？	18
24.什么是专业技术人员继续教育？	18
25.专业技术人员每年应当参加多少学时的继续教育？	19
26.专业技术人员参加继续教育学习有哪些内容？	19
27.专业技术人员参加继续教育学习有哪些形式？	19
28.我省支持企业开展技能培训的惠企强企政策有哪些？ 培训主要针对哪些群体？ 如何申请参加培训？	20
三、劳动合同的订立与履行	22
29.劳动关系从何时建立？	22
30.建立劳动关系应当以什么形式订立劳动合同？	22
31.建立劳动关系后，最迟应该在多长时间内订立书面劳动合同？ ...	22
32.用人单位不与劳动者订立书面劳动合同怎么办？	23
33.劳动合同的期限可以分为哪几种？	23
34.什么是固定期限劳动合同？	23

35.什么是无固定期限劳动合同?	23
36.什么是以完成一定工作任务为期限的劳动合同?	24
37.同一用人单位与同一劳动者可约定几次试用期?	24
38.什么是劳务派遣?	24
39.劳务派遣可以在哪些工作岗位上实施?	24
40.什么是非全日制用工?	25
41.从事非全日制用工的劳动者可以与一个以上用人单位订立劳动合同吗?	25
42.用人单位分支机构能否与劳动者订立劳动合同?	25
43.劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同的, 如何处理?	25
44.劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同, 用人单位与其终止劳动关系, 是否应当支付经济补偿?	26
45.劳动者自用工之日起超过一个月不满一年拒不签订书面劳动合同的, 如何处理?	26
四、劳动合同的解除与终止	26
46.在什么情形下, 用人单位可以随时解除劳动合同?	26
47.在什么情形下, 用人单位在提前 30 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?	27
48.在什么情形下, 用人单位可以裁减人员?	27

49.用人单位裁减人员时，应当遵守什么程序？	28
50.用人单位裁减人员时，应当优先留用哪些人员？	28
51.哪些劳动者，在其无过错时，用人单位不得与其解除劳动合同？	28
52.在什么情形下，劳动合同终止？	29
53.对哪些劳动者，在其无过错时，用人单位在劳动合同期满时不得与 其终止劳动合同？	30
54.用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，是否支付经济补偿？	31
55.劳动者单方提出解除劳动合同的，用人单位是否支付经济补偿？	31
56.用人单位单方提出解除劳动合同的，是否支付经济补偿？	32
57.劳动合同终止的，用人单位是否支付经济补偿？	32
58.解除或者终止劳动合同的经济补偿按照什么标准支付？	33
59.劳动者在哪些情形下可以与用人单位解除劳动合同？	33
60.用人单位在哪些情形下可以与劳动者解除劳动合同？	34
61.用人单位按照劳动合同法规定，选择额外支付一个月工资解除劳动 合同的，其额外支付的工资标准如何确定？	36
62.以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时，用人单位是否应向 劳动者支付经济补偿？	36
63.用人单位违法解除或者终止劳动合同，在支付赔偿金后，是否还要 支付经济补偿？	36

64.非全日制用工劳动合同何时可以终止?	37
65.非全日制用工终止,用人单位需要向劳动者支付经济补偿吗? ...	37
五、工资、工作时间和休息休假	37
66.什么是工资?	37
67.什么是最低工资保障制度?	37
68.用人单位能否以实物的形式支付工资?	38
69.工资应当在什么时间支付?	38
70.用人单位可否代扣劳动者工资?	38
71.国家对标准工作时间是怎样规定的?	39
72.国家对休息日是怎么规定的?	39
73.什么是综合计算工时工作制?	39
74.什么是不定时工作制?	40
75.什么是“延长工作时间”?	41
76.什么是带薪年休假?	42
77.加班工资如何计算?	42
78.实行月薪制的劳动者,在支付加班工资时,其日工资应如何计算?	43
六、社会保险	44
79.社会保险的费率多少?	44
80.社会保险费由谁缴纳?	44

81.社会保险的缴费基数如何计算?	44
82.养老保险的缴费比例是多少?	44
83.失业保险的缴费比例是多少?	45
84.工伤保险的缴费比例是多少?	45
85.工伤保险的参保范围和对象是怎么规定的?	45
86.工伤保险费如何计算?	46
87.企业退休人员基本养老金如何确定?	46
88.建立企业年金需要什么条件?	46
89.没有工作可以参加企业职工养老保险吗?	46
90.灵活就业人员参加企业职工基本养老保险办理渠道?	47
91.灵活就业人员领取养老金的条件?	47
92.省内存在多段养老保险关系,怎么转移合并?	47
93.在省外参保的城镇职工养老保险需转移到云南省,但在云南省未参 保过,如何处理?	48
94.参加企业养老保险期间去世,已缴纳的养老保险怎么办?	48
95.企业退休人员基本养老金如何计算?	48
96.失业保险稳岗返还政策的标准是什么?	49
七、劳动争议处理	50
97.哪些劳动争议适用劳动争议调解仲裁法?	50
98.处理劳动争议有哪几种方式?	50

99.什么是协商?	51
100.什么是调解?	51
101.什么是劳动争议仲裁?	51
102.发生劳动争议,谁举证?	51
103.发生劳动争议,如何进行协商?	51
104.什么情形下可以向调解组织申请调解?	52
105.发生劳动争议,当事人可以到哪些调解组织申请调解?	52
106.怎样申请劳动争议调解?	52
107.如何在网上申请劳动争议调解?	52
108.什么情形下可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁?	53
109.应该去哪个劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁?	53
100.劳动争议仲裁收费吗?	53
101.劳动争议申请仲裁的时效期间是多少?	54
102.怎样申请劳动争议仲裁?	54
103.对管辖有异议应当在什么时候提出?	55
104.劳动人事争议仲裁关于回避的规定有哪些?	55
105.劳动人事争议仲裁委员会收到仲裁申请后,应当在多长时间内作出受理或不受理的决定?	56
106.被申请人应当在什么时候提交答辩书?	57
107.当事人不到庭的法律后果是什么?	57

108.仲裁庭裁决劳动争议案件的时限是多长？	57
109.当事人不服仲裁裁决的该如何处理？	58
110.对方当事人对发生法律效力的仲裁调解书、裁决书逾期不履行的， 怎么办？	58
111.哪些劳动争议仲裁裁决实行一裁终局？	58
112.对一裁终局的劳动争议案件，劳动者不服的有哪些救济途径？ .	59
113.对一裁终局的劳动争议案件，用人单位不服的有哪些救济途径？	60
八、劳动保障监察	61
114.劳动保障监察员对用人单位进行调查、检查时，应当遵循哪些规 定？	61
115.劳动保障监察关于回避的规定有哪些？	62
116.对用人单位的陈述和申辩权利有哪些规定？	63
117.哪些情形下，当事人有要求听证的权利？	63
118.用人单位申请不予列入失信联合惩戒名单的权利是什么？	64
119.用人单位申请提前移出失信联合惩戒名单的权利是什么？	64
120.工程建设领域农民工工资保证金限额是多少？	64
121.下浮工资保证金存储比例或免于存储工资保证金的规定是什么？	65
122.用人单位一般性劳动保障违法行为申请信用修复的规定是什么？	65

一、就业促进

1.在促进就业方面用人单位有什么权利与义务？

根据就业促进法第八条规定，用人单位享有自主用人的权利。用人单位应当依照本法以及其他法律、法规的规定，保障劳动者的合法权益。

2.用人单位可以通过什么途径自主招用人员？

根据《就业服务与就业管理规定》第十条规定，用人单位可以通过下列途径自主招用人员：

- （一）委托公共就业服务机构或职业中介机构；
- （二）参加职业招聘洽谈会；
- （三）委托报纸、广播、电视、互联网站等大众传播媒介发布招聘信息；
- （四）利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信息；
- （五）其他合法途径。

3.国家规定的最低就业年龄是多少？

根据劳动法第十五条规定，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。

4.用人单位有权了解劳动者哪些情况？

根据劳动合同法第八条规定，用人单位招用劳动者时，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。

5.用人单位可以扣押劳动者的身份证等证件吗？

根据劳动合同法第九条规定，用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件。其他证件包括学历证书、毕业证书、职业资格证书等。

6.用人单位可以要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物吗？

根据劳动合同法第九条规定，用人单位招用劳动者，不得要求劳动者提供担保，或者以其他名义向劳动者收取财物。

7.为了促进就业，国家对哪些企业和人员依法给予税收优惠？

根据就业促进法第十七条规定，国家鼓励企业增加就业岗位，扶持失业人员和残疾人就业，对下列企业、人员依法给予税收优惠：

（一）吸纳符合国家规定条件的失业人员达到规定要求的企业；

（二）失业人员创办的中小企业；

（三）安置残疾人员达到规定比例或者集中使用残疾人的企业；

（四）从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员；

（五）从事个体经营的残疾人；

(六) 国务院规定给予税收优惠的其他企业、人员。

8. 就业促进法规定对哪些人员给予免除行政事业性收费的优惠?

根据就业促进法第十八条规定,对从事个体经营的符合国家规定条件的失业人员和从事个体经营的残疾人,有关部门应当在经营场地等方面给予照顾,免除行政事业性收费。

9. 政府在维护公平就业方面有哪些职责?

根据就业促进法第二十五条规定,各级人民政府应当依法保护劳动者享有平等就业和自主择业的权利,创造公平就业的环境,消除就业歧视,制定政策并采取措施对就业困难人员给予扶持和援助。

10. 就业促进法关于妇女平等就业权的具体规定是什么?

根据就业促进法第二十七条规定,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。

用人单位录用女职工,不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

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。

11. 就业促进法关于禁止就业歧视的规定是什么?

根据就业促进法第三条规定,劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业,不因民族、种族、性别、宗教信仰

等不同而受歧视。根据就业促进法第二十六条规定，用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。

12.用人单位可在公共就业服务机构享受哪些服务？

根据《就业服务与就业管理规定》第二十六条规定，公共就业服务机构应当积极拓展服务功能，根据用人单位需求提供以下服务：

- （一）招聘用人指导服务；
- （二）代理招聘服务；
- （三）跨地区人员招聘服务；
- （四）企业人力资源管理咨询等专业性服务；
- （五）劳动保障事务代理服务；
- （六）为满足用人单位需求开发的其他就业服务项目。

13.公共人力资源服务机构提供哪些免费的就业服务？

根据《人力资源市场暂行条例》第十五条规定，公共人力资源服务机构提供下列服务，不得收费：

- （一）人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布；
- （二）职业介绍、职业指导和创业开业指导；
- （三）就业创业和人才政策法规咨询；
- （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) 办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续；

(七) 流动人员人事档案管理；

(八) 县级以上人民政府确定的其他服务。

14. 国家每年会举办哪些就业服务专项活动帮助企业招聘职工？

近年来，人力资源社会保障部门会同有关部门，持续打造“10+N”公共就业服务专项活动品牌。其中“10”是指全国各地共同开展的10项主题活动，包括春风行动、民营企业服务月活动、金秋招聘月活动、高校毕业生毕业季专场招聘活动、百日千万网络招聘专项活动、离校未就业高校毕业生服务攻坚行动、全国人力资源市场高校毕业生就业服务周、西藏青海新疆高校毕业生专项招聘活动等；“N”是指各地自行开展的创新服务和特色活动。

15. 一次性求职补贴享受对象有哪些？

根据《财政部、人力资源社会保障部关于印发〈就业补助资金管理办法〉的通知》规定，对在毕业学年积极求职创业的低保家庭、零就业家庭、防止返贫监测对象家庭和特困人员中的高校毕业生，残疾及获得国家助学贷款的高校毕业生，给予一次性求职补贴。

16. 一次性创业补贴享受对象和条件有哪些？

根据《财政部、人力资源社会保障部关于印发<就业补助资金管理办法>的通知》规定，对首次创办小微企业或从事个体经营，且所创办企业或个体工商户自工商登记注册之日起正常运营1年以上的离校2年内高校毕业生、就业困难人员、返乡入乡农民工，可给予一次性创业补贴。

17.就业见习补贴支出范围有哪些？

根据《财政部、人力资源社会保障部关于印发<就业补助资金管理办法>的通知》规定，就业见习补贴用于见习单位支付见习人员见习期间基本生活费、为见习人员办理人身意外伤害保险，以及对见习人员的指导管理费用。

18.享受就业见习补贴的人员范围有哪些？

根据《财政部、人力资源社会保障部关于印发<就业补助资金管理办法>的通知》规定，享受就业见习补贴的人员范围为离校2年内未就业高校毕业生和16-24岁登记失业青年。

19.我省就业见习补贴标准是多少？

根据《云南省人民政府办公厅关于印发云南省进一步稳就业促发展惠民生20条措施的通知》规定，省级按照每人每月1500元的标准给予就业见习补贴，对见习期满留用率达到50%以上的单位，见习补贴标准每人每月再提高500元。

二、职业技能培训与专业技术人员继续教育

20.政府鼓励和支持哪些主体开展职业培训？

根据就业促进法第四十六条规定，县级以上人民政府鼓励和支持各类职业院校、职业技能培训机构和用人单位等主体依法开展职业培训。鼓励劳动者参加各种形式的培训。根据职业教育法第十六条规定，职业培训可以由相应的职业培训机构、职业学校实施。其他学校或者教育机构以及企业、社会组织可以根据办学能力、社会需求，依法开展面向社会的、多种形式的职业培训。

21.企业在加强职业技能培训方面有哪些义务？

根据就业促进法第四十七条规定，企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。根据职业教育法第二十四条规定，企业应当按照国家有关规定实行培训上岗制度。企业招用的从事技术工种的劳动者，上岗前必须进行安全生产教育和技术培训；招用的从事涉及公共安全、人身健康、生命财产安全等特定职业（工种）的劳动者，必须经过培训并依法取得职业资格或者特种作业资格。

企业开展职业教育的情况应当纳入企业社会责任报告。

第三十条规定，国家推行中国特色学徒制，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培训，或者与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养。有关企业可以按照规定享受补贴。

企业与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养的，应当签订学徒培养协议。

第五十八条规定，企业应当根据国务院规定的标准，按照职工工资总额一定比例提取和使用职工教育经费。职工教育经费可以用于举办职业教育机构、对本单位的职工和准备招用人员进行职业教育等合理用途，其中用于企业一线职工职业教育的经费应当达到国家规定的比例。用人单位安排职工到职业学校或者职业培训机构接受职业教育的，应当在其接受职业教育期间依法支付工资，保障相关待遇。

22.促进企业对技能岗位职工培训有哪些支持政策？

根据职业教育法第二十六条规定，国家鼓励、指导、支持企业和其他社会力量依法举办职业学校、职业培训机构。

地方各级人民政府采取购买服务，向学生提供助学贷款、奖助学金等措施，对企业和其他社会力量依法举办的职业学校和职业培训机构予以扶持；对其中的非营利性职业学校和职业培训机构还可以采取政府补贴、基金奖励、捐资激励等扶持措施，参照同级同类公办学校生均经费等相关经费标准和支持政策给予适当补助。

第二十七条规定，对深度参与产教融合、校企合作，在提升技术技能人才培养质量、促进就业中发挥重要主体作用的企业，按照规定给予奖励；对符合条件认定为产教融合型企业的，按照

规定给予金融、财政、土地等支持，落实教育费附加、地方教育附加减免及其他税费优惠。

第三十条规定，国家推行中国特色学徒制，引导企业按照岗位总量的一定比例设立学徒岗位，鼓励和支持有技术技能人才培养能力的企业特别是产教融合型企业与职业学校、职业培训机构开展合作，对新招用职工、在岗职工和转岗职工进行学徒培训，或者与职业学校联合招收学生，以工学结合的方式进行学徒培养。有关企业可以按照规定享受补贴。

第五十六条规定，地方各级人民政府安排地方教育附加等方面的经费，应当将其中可用于职业教育的资金统筹使用；发挥失业保险基金作用，支持职工提升职业技能。

23.企业职工领取技能提升补贴的标准是什么？

根据《人力资源社会保障部财政部关于失业保险支持参保职工提升职业技能有关问题的通知》（人社部发〔2017〕40号）规定，参保缴费满3年的企业职工取得初中高级职业资格证书或职业技能等级证书的，按照初级（五级）不超过1000元、中级（四级）不超过1500元、高级（三级）不超过2000元的标准发放技能提升补贴，从失业保险基金列支。目前技能提升补贴申领条件由参保缴费满3年放宽至1年。

24.什么是专业技术人员继续教育？

继续教育是指对专业技术人员进行知识和技能的更新和补

充，拓展和提高其创新、创造能力和专业技术水平，完善其知识结构，提高其整体素质的教育。专业技术人员继续教育是面向全体专业技术人员的人才培养制度，以非学历教育为主体，以提升能力为核心，紧密结合生产实践和工作岗位需求培养专业技术人才，在推动转变经济发展方式、提高我国自主创新能力、加强人才队伍建设等方面发挥着重要作用。

25.专业技术人员每年应当参加多少学时的继续教育？

根据《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）规定，专业技术人员参加继续教育的时间每年累计不少于90学时，其中，专业科目一般不少于总学时的三分之二。

26.专业技术人员参加继续教育学习有哪些内容？

根据《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）规定，专业技术人员继续教育学习内容包括以通用法律法规、理论政策、职业道德、技术信息等为主的公需课目和以从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新技术、新方法等专业知识为主的专业科目。

27.专业技术人员参加继续教育学习有哪些形式？

根据《专业技术人员继续教育规定》（人社部令第25号）规定，专业技术人员继续教育的形式包括参加培训班、远程教育、学术会议及相关实践活动等，要求各单位建立健全继续教育与使用、晋升相衔接的激励机制，把参加继续教育情况作为专业技术

人员考核评价、岗位聘用的重要依据。

28.我省支持企业开展技能培训的惠企强企政策有哪些？培训主要针对哪些群体？如何申请参加培训？

答：开展技能培训的惠企强企政策主要为企业职工职业技能培训补贴。

一是实施职业技能培训支持。根据《云南省人民政府关于实施“技能云南”行动的意见》精神，结合传统产业转型升级和民生服务业发展，加强重点产业、新兴产业、支柱产业相关企业技能人才培养需要，联合省财政厅发布《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于发布云南省 2023 年—2025 年度职业培训补贴标准目录的通知》。2023 年结合我省高原特色现代农业、绿色铝、光伏、先进制造业、绿色能源、烟草、新材料、生物医药、数字经济、文旅康养、现代物流、出口导向等 12 个重点产业布局，编制完善职业培训（工种）目录，发布补贴目录工种 937 个。为企业职工提供一年内不超过 3 次的培训次数，在取得对应培训职业（工种）相应《职业资格证书》《职业技能等级证书》《专项能力证书》《特种设备操作证书》《培训合格证书》等证书的，根据培训补贴标准，可享受最高不超过 5600 元的培训补贴。

二是实施中国特色企业新型学徒制人才培养支持。依据《人力资源社会保障部 财政部 国务院国资委 中华全国总工会 全

国工商联关于印发<关于全面推行中国特色企业新型学徒制加强技能人才培养的指导意见>的通知》（人社部发〔2021〕39号）文件精神，实施中国特色企业新型学徒制培养计划。按政府引导、企业为主、院校参与原则，通过企校合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新入职、转岗员工参加企业新型学徒制培训（以至少签订1年以上劳动合同的技能岗位新招用和转岗等人员为主要培养对象，也可结合生产实际自主确定培养对象）。学徒培养目标以符合企业岗位需求的中级工、高级工及技师、高级技师为主。培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。

根据《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于发布云南省2023—2025年度职业培训补贴标准目录的通知》（云人社通〔2023〕17号）（以下简称《目录》）精神，享受政府补贴性培训的对象范围主要包括：农村转移就业劳动者、脱贫劳动力（含监测对象）、脱贫家庭子女、失业人员、退役军人、残疾人、城乡未继续升学初高中毕业生（两后生）、个体工商户用工、民办非企业用工、企业职工（含劳务派遣用工）、灵活就业人员、毕业年度高校毕业生（含中职、技工院校毕业生）。根据培训对象的就业需求，适当放宽劳动者参加补贴性职业培训年龄限制，对确有培训需求，达到法定退休年龄但尚未按月领取基本养老金的，可按规定纳入职业培训补贴范围。

目前，职业培训开班由县级人力资源社会保障部门组织实施。

培训对象中有培训意愿和就业创业需求的可按《目录》确定参训职业（工种），到常住地、就业所在地、户籍所在地县级人力资源社会保障部门咨询培训开班计划，办理培训报名手续，选择适宜的班次参训。培训对象完成规定培训课程，经考核评价取得对应职业（工种）证书后，可按规定享受职业培训补贴。

补贴性职业培训机构主要由经县级人力资源社会保障部门按照政府采购流程确定的民办培训机构、技工院校、企业中心等机构承担。职业培训职业（工种）设置，严格按照国家发布的职业标准目录实施，坚持有益于提升劳动者职业技能、有效促进就业的原则执行。

三、劳动合同的订立与履行

29. 劳动关系从何时建立？

根据劳动合同法第七条、第十条规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。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。

30. 建立劳动关系应当以什么形式订立劳动合同？

根据劳动合同法第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

31. 建立劳动关系后，最迟应该在多长时间内订立书面劳动合同？

根据劳动合同法第十条规定，已建立劳动关系，未同时订立

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。也就是说，法律提倡用人单位在建立劳动关系之日即用工之日就与劳动者订立书面劳动合同，但是如果用人单位没有在建立劳动关系之日与劳动者订立书面劳动合同，在自用工之日起1个月内订立了书面劳动合同的，不属于违法行为。

32.用人单位不与劳动者订立书面劳动合同怎么办？

根据劳动合同法第十一条、第十四条、第八十二条规定，用人单位自用工之日起超过1个月不满1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两倍的工资。用人单位自用工之日起满1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。

33.劳动合同的期限可以分为哪几种？

根据劳动合同法第十二条规定，劳动合同的期限分为固定期限、无固定期限和以完成一定工作任务为期限三种。用人单位与劳动者协商一致，可以订立任何一种期限的劳动合同。

34.什么是固定期限劳动合同？

根据劳动合同法第十三条规定，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。具体是指劳动合同双方当事人明确约定了合同效力的起始和终止的时间。

35.什么是无固定期限劳动合同？

根据劳动合同法第十四条规定，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。

36. 什么是以完成一定工作任务为期限的劳动合同？

根据劳动合同法第十五条规定，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为合同期限的劳动合同。

37. 同一用人单位与同一劳动者可约定几次试用期？

根据劳动合同法第十九条规定，同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

38. 什么是劳务派遣？

劳务派遣是指由劳务派遣单位与被派遣劳动者订立两年以上的固定期限劳动合同，按照与用工单位订立的劳务派遣协议，将被派遣劳动者派往用工单位工作，由用工单位管理被派遣劳动者的一种用工形式。

39. 劳务派遣可以在哪些工作岗位上实施？

根据劳动合同法第六十六条规定，劳务派遣只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。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。用人单位应该严格控制劳务派遣用工

数量，使用被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。

40.什么是非全日制用工？

非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过4小时，每周工作时间累计不超过24小时的用工形式。

41.从事非全日制用工的劳动者可以与一个以上用人单位订立劳动合同吗？

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

42.用人单位分支机构能否与劳动者订立劳动合同？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第四条规定，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；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

43.劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同的，如何处理？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定，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，用人单位应当书面通知劳动者终止

劳动关系。

44.劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同，用人单位与其终止劳动关系，是否应当支付经济补偿？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条规定，劳动者自用工之日起一个月内拒不签订书面劳动合同，用人单位与其终止劳动关系的，用人单位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时间的劳动报酬。

45.劳动者自用工之日起超过一个月不满一年拒不签订书面劳动合同的，如何处理？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第六条规定，自用工之日起超过一个月不满一年，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

四、劳动合同的解除与终止

46.在什么情形下，用人单位可以随时解除劳动合同？

根据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：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；

（五）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；

（六）被依法追究刑事责任的。

47.在什么情形下，用人单位在提前30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？

根据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30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1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。

48.在什么情形下，用人单位可以裁减人员？

根据劳动合同法第四十一条规定，在下列情形下，用人单位

可以裁减人员：

（一）依照企业破产法规定进行重整的；

（二）生产经营发生严重困难的；

（三）企业转产、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；

（四）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。

49.用人单位裁减人员时，应当遵守什么程序？

根据劳动合同法第四十一条规定，用人单位裁减人员，应当提前30日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，才可以裁减人员。

50.用人单位裁减人员时，应当优先留用哪些人员？

根据劳动合同法第四十一条规定，用人单位裁减人员，应当优先留用下列人员：

（一）与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的；

（二）与本单位订立无固定期限劳动合同的；

（三）家庭无其他就业人员，有需要扶养的老人或者未成年人的。

51.哪些劳动者，在其无过错时，用人单位不得与其解除劳动合同？

根据劳动合同法第四十二条规定，劳动者有下列情形之一的，

用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条规定与其解除劳动合同：

（一）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；

（二）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；

（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；

（五）在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

（六）法律、行政法规规定的其他情形。

52.在什么情形下，劳动合同终止？

根据劳动合同法第四十四条规定，有下列情形之一的，劳动合同终止：

（一）劳动合同期满的；

（二）劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；

（三）劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；

（四）用人单位被依法宣告破产的；

（五）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的；

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

53.对哪些劳动者，在其无过错时，用人单位在劳动合同期满后不得与其终止劳动合同？

根据劳动合同法第四十五条规定，对下列劳动者，劳动合同期满后，用人单位不得与其终止劳动合同，劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止：

(一) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；

(二) 女职工在孕期、产期、哺乳期的；

(三) 在本单位连续工作满15年，且距法定退休年龄不足5年的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

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，用人单位不得与其终止劳动合同，待职业健康检查或者诊断结束没有因患职业病而丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位可以终止劳动合同。

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，应当按照《工伤保险条例》的规定执行。即：完全丧失劳动能力(一至四级伤残)的工伤职工，用人单位不得与其终止劳动合同；大部分丧失劳动能力(五至六级伤残)的工伤职工，经劳动者本人提出，用人单位可以与其终止劳动合同，并依法支

付一次性伤残医疗补助金和一次性伤残就业补助金；部分丧失劳动能力(七至十级伤残)的工伤职工，用人单位可以与其终止劳动合同，并依法支付一次性伤残医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

54.用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，是否支付经济补偿？

根据劳动合同法第四十六条规定，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，应当支付经济补偿。

劳动者向用人单位提出解除劳动合同并与用人单位协商一致解除劳动合同的，用人单位可不支付经济补偿。

55.劳动者单方提出解除劳动合同的，用人单位是否支付经济补偿？

根据劳动合同法第四十六条规定，劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的，也就是在用人单位存在违法行为的情况下劳动者提出解除劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

劳动者依照劳动合同法第三十七条规定解除劳动合同，即劳动者提前30日以书面形式通知用人单位解除劳动合同，以及劳动者在试用期内解除劳动合同的，用人单位不必向劳动者支付经济补偿。

56.用人单位单方提出解除劳动合同的，是否支付经济补偿？

根据劳动合同法第四十六条规定，下列情形下，用人单位单方解除劳动合同的，应当向劳动者支付经济补偿：

（一）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的。即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；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；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，用人单位在提前30日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者1个月工资后解除劳动合同的。

（二）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的。即用人单位依法裁减人员的。

57.劳动合同终止的，用人单位是否支付经济补偿？

根据劳动合同法第四十六条规定，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，劳动者不同意续订劳动合同的情形外，用人单位依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；用人单位被依法宣告破产或者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而终止劳动合同的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

58.解除或者终止劳动合同的经济补偿按照什么标准支付？

根据劳动合同法第四十七条规定，解除或者终止劳动合同的经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满1年支付1个月工资的标准向劳动者支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

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，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。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。这里的月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资。

59.劳动者在哪些情形下可以与用人单位解除劳动合同？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十八条规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

- （一）劳动者与用人单位协商一致的；
- （二）劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位的；

(三) 劳动者在试用期内提前三日通知用人单位的；

(四) 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的；

(五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

(六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；

(十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的；

(十一) 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的；

(十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的；

(十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

60. 用人单位在哪些情形下可以与劳动者解除劳动合同？

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十九条规定，有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，用人单

位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

（一）用人单位与劳动者协商一致的；

（二）劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；

（三）劳动者严重违反用人单位的规章制度的；

（四）劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；

（五）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；

（六）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的；

（七）劳动者被依法追究刑事责任的；

（八）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；

（九）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；

（十）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；

（十一）用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二)用人单位生产经营发生严重困难的;

(十三)企业转产、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;

(十四)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。

61.用人单位按照劳动合同法规定,选择额外支付一个月工资解除劳动合同的,其额外支付的工资标准如何确定?

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十条规定,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。

62.以完成一定工作任务为期限的劳动合同终止时,用人单位是否应向劳动者支付经济补偿?

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十二条规定,以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成而终止的,用人单位应当依照劳动合同法第四十七条的规定向劳动者支付经济补偿。

63.用人单位违法解除或者终止劳动合同,在支付赔偿金后,是否还要支付经济补偿?

根据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十五条规定,用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同,依

照劳动合同法第八十七条的规定支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

64.非全日制用工劳动合同何时可以终止？

属于非全日制用工的，双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。

65.非全日制用工终止，用人单位需要向劳动者支付经济补偿吗？

非全日制用工终止，用人单位不需要向劳动者支付经济补偿。

五、工资、工作时间和休息休假

66.什么是工资？

根据劳动法第四十七条规定，用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。

根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309号）规定，劳动法中的工资是指用人单位依据国家有关规定或者劳动合同的约定，以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。

67.什么是最低工资保障制度？

根据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。

根据《最低工资规定》规定，最低工资标准是指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。

68. 用人单位能否以实物的形式支付工资？

根据劳动法第五十条规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）第五条规定，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。

69. 工资应当在什么时间支付？

根据《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）规定，工资必须在用人单位与劳动者约定的日期支付。如遇节假日或者休息日，则应提前在最近的工作日支付。工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。

70. 用人单位可否代扣劳动者工资？

根据《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）规定，用人单位不得克扣劳动者工资。但有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

（一）用人单位代扣代缴的个人所得税；

（二）用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的各项社会保险费用；

(三) 法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费;

(四) 法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

71. 国家对标准工作时间是怎样规定的?

标准工作时间,是法律规定的在正常情况下普遍实行的每个工作日相对固定的工作时间。具体讲,标准工作时间包括劳动者每日工作时间和劳动者每周工作时间两个方面的内容。根据《国务院关于职工工作时间的规定》,职工每日工作8小时、每周工作40小时。

72. 国家对休息日是怎么规定的?

根据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一日。根据《国务院关于职工工作时间的规定》,国家机关、事业单位实行统一的工作时间,星期六和星期日为周休息日。企业和不能实行前款规定的统一工作时间的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周休息日。

什么情况下可以实行特殊工时制度?

因工作性质或者生产特点的限制,不能实行每日工作8小时、每周工作40小时标准工时制度的,按照国家有关规定,经审批后,可以实行特殊工时制度。

73. 什么是综合计算工时工作制?

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。在综合计算工作时间的周期内，具体某一天、某一周的工作时间可以超过8小时或40小时等。但是，在综合计算工作时间周期内，平均日和周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。

根据劳动法和《劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）规定，企业对符合下列条件之一的职工，经劳动行政部门批准，可以实行综合计算工时工作制：

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

（二）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；

（三）其他适合实行综合计算工时工作制的职工。

74. 什么是不定时工作制？

不定时工作制是指每个工作日没有固定工作时限的工作时间制度。它是针对因生产特点、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。经批准实行不定时工作制的职工，不受劳动法第四十一条规定的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，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

根据劳动法和《劳动部关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》（劳部发〔1994〕503号）规定，企业对符合下列条件之一的职工，经劳动行政部门批准，可以实行不定时工作制：

（一）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；

（二）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；

（三）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。

75.什么是“延长工作时间”？

延长工作时间，也称加班加点，是指用人单位经过一定程序，要求劳动者超过法律、法规规定的最高限制的日工作时数和周工作天数进行工作。一般分为正常情况下延长工作时间和非正常情况下延长工作时间两种形式。

正常情况下延长工作时间，是指根据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。

非正常情况下延长工作时间，是指根据劳动法第四十二条规

定，遇到下列情况，用人单位延长工作时间可以不受劳动法第四十一条规定的限制：

（一）发生自然灾害、事故或者因其他原因，威胁劳动者生命健康和财产安全，需要紧急处理的；

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

（三）法律、行政法规规定的其他情形。

76.什么是带薪年休假？

根据劳动法和《职工带薪年休假条例》规定，机关、团体、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。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。

77.加班工资如何计算？

根据劳动法和《工资支付暂行规定》（劳部发〔1994〕489号）规定，用人单位在劳动者完成劳动定额或规定的工作任务后，根据实际需要安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应按以下标准支付工资：

（一）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，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人小时工

资标准的150%支付劳动者工资；

（二）用人单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，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200%支付劳动者工资；

（三）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300%支付劳动者工资。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，应支付劳动者延长工作时间的工资。

实行不定时工时制度的劳动者，不执行上述规定。

78.实行月薪制的劳动者，在支付加班工资时，其日工资应如何计算？

劳动者日工资按劳动者本人的月工资标准除以月计薪天数进行折算。根据《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）规定，月计薪天数为21.75天。

六、社会保险

79. 社会保险的费率多少？

根据《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）规定，企业职工五项社会保险的费率总水平从41%降至33.95%。

80. 社会保险费由谁缴纳？

根据社会保险法第十条、第二十三条、第四十四条规定，职工基本养老保险、职工基本医疗保险和失业保险费用由用人单位和职工共同缴纳；根据社会保险法第三十三条、第五十三条规定，工伤保险和生育保险费用由用人单位缴纳，职工个人不缴费；根据社会保险法第十条、第二十三条，灵活就业人员参加职工基本养老保险、职工基本医疗保险，由个人缴费。

81. 社会保险的缴费基数如何计算？

根据《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）规定，各省应以本省城镇非私营单位就业人员平均工资和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资，核定社保个人缴费基数上下限。个体工商户和灵活就业人员参加企业职工基本养老保险，可以在本省全口径城镇单位就业人员平均工资的60%至300%之间选择适当的缴费基数。

82. 养老保险的缴费比例是多少？

根据《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）和《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）规定，养老保险单位缴存比例由20%降至16%，个人缴存比例为8%；灵活就业人员养老保险缴费比例为20%。

83. 失业保险的缴费比例是多少？

全省失业保险费率统一为3%，其中，单位缴费费率为2%，个人缴费费率为1%。目前，继续实施国家阶段性降低失业保险费率至1%的政策（单位缴费费率为0.7%，个人缴费费率为0.3%），实施期限至2025年底。

84. 工伤保险的缴费比例是多少？

根据《云南省人力资源和社会保障厅 云南省财政厅关于印发云南省工伤保险基金省级统筹实施办法的通知》（云人社发〔2020〕14号）规定，全省工伤保险一类至八类行业基准费率标准统一为0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%；全省工程建设项目缴费比例统一按项目工程税前造价的1‰执行。

85. 工伤保险的参保范围和对象是怎么规定的？

全省行政区域内的国家机关、参照公务员管理事业单位、各类企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位），应依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（含

非全日制从业人员，以下称职工）缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费。

以工程项目施工的应按照项目参加工伤保险。

86. 工伤保险费如何计算？

根据《工伤保险条例》第十条规定，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。

87. 企业退休人员基本养老金如何确定？

根据《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38号）和《云南省人民政府关于完善企业职工基本养老保险制度的实施意见》（云政发〔2006〕139号）的规定，基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。基本养老金计发只与参保人员缴费年限、缴费水平（缴费基数）和退休时当地经济发展水平有关，与本人职务职级、职称、特殊身份或特殊群体等无关。

88. 建立企业年金需要什么条件？

根据《企业年金办法》（人力资源社会保障部令第36号）规定，企业和职工建立企业年金，应当依法参加基本养老保险并履行缴费义务，企业具有相应的经济负担能力。建立企业年金，企业应当与职工一方通过集体协商确定，并制定企业年金方案。企业年金方案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

89. 没有工作可以参加企业职工养老保险吗？

年满 16 周岁以上（不含全日制在校学生）至法定退休年龄的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，可以以灵活就业人员身份参加企业职工养老保险，由个人缴纳费用。

90.灵活就业人员参加企业职工基本养老保险办理渠道？

（一）申请参保登记

若为首次参保登记人员，请持身份证件到户籍所在地或就业地社保经办机构灵活就业人员窗口进行登记，或通过“云南人社一体化公共服务平台”网站、“云南人社”“掌上 12333”APP、“电子社保卡”小程序进行登记。若非首次参保登记人员，直接通过税务部门申报缴费。

（二）申报缴费渠道

2023 年 7 月 1 日起，本年度个体灵活就业人员基本养老保险向税务部门进行缴费申报。个体灵活就业人员可按年（按季、按月）自行向税务部门申报缴纳，通过“云南省电子税务局”微信公众号、“云南税务”移动应用、自助终端办理社会保险费缴费基数申报、应缴费额申报确认和缴纳业务。

91.灵活就业人员领取养老金的条件？

需满足两个条件：一是基本养老保险累计缴费满 180 个月；二是男性满 60 周岁，女性满 55 周岁。

92.省内存在多段养老保险关系，怎么转移合并？

(一)省内存在多段企业职工养老保险关系不需要办理转移。若因特殊原因未合并,可以通过原参保机构查询账户情况并申请账户合并。

(二)省内同时有企业职工和机关事业单位养老保险关系的,需要申请转移。可到新参保地社保经办机构申请,也可以登录国家社会保险公共服务平台、“掌上 12333”APP 以及电子社保卡相关公众号和小程序申请。

93.在省外参保的城镇职工养老保险需转移到云南省,但在云南省未参保过,如何办理?

答:在省外参保的城镇职工养老保险需转移到云南省,但在云南省未参保过,要先在云南省内办理参保,如果是在云南省与用人单位建立劳动关系的,应当依法参加城镇职工养老保险;如果在云南省未与用人单位建立劳动关系,可以以灵活就业人员身份在户籍所在地或居住地社部经办机构参加企业职工养老保险,省内参保后再办理省外参保关系的转移接续。

94.参加企业养老保险期间去世,已缴纳的养老保险怎么办?

参保人去世后,个人账户余额可以继承。同时,遗属还可以领取丧葬补助金和抚恤金。

95.企业退休人员基本养老金如何计算?

按照《云南省人民政府关于完善企业职工基本养老保险制度

的实施意见》（云政发〔2006〕139号）规定，当前我省企业退休人员的基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成，建立基本养老保险个人账户前参加工作且具有视同缴费年限的退休人员，在发给基础养老金和个人账户养老金的基础上，再发给月过渡性养老金。

基础养老金=（参保人员退休时上一年度全省在岗职工月平均工资+本人指数化月平均缴费工资）/2*个人累计缴费年限*1%；

个人账户养老金=个人账户储存额/计发月数；

月过渡性养老金=本人指数化月平均缴费工资*建立基本养老保险个人账户前的视同缴费年限*1.3%；

指数化月平均缴费工资 = [（1*视同缴费年限+建立个人账户第一年本人月缴费工资/建立个人账户上年度全省在岗职工月平均工资+建立个人账户第二年本人月缴费工资/建立个人账户第一年全省在岗职工月平均工资+.....退休当年本人月缴费工资/退休上年度全省在岗职工月平均工资）/累计缴费年限]*本人退休时上一年度全省在岗职工月平均工资。

96. 失业保险稳岗返还政策的标准是什么？

对象范围：参保企业上年底前足额缴纳失业保险费 12 个月（含 12 个月）以上且当前处于正常参保缴费状态，上年度未裁员或裁员率不高于全国城镇调查失业率控制目标，30 人（含）以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数 20%，生产经营活动

符合国家和所在地区产业结构调整 and 环保政策，且不属于“僵尸企业”以及严重失信的，可享受失业保险稳岗返还政策。

返还比例：按上年度实际缴纳失业保险费的一定比例返还，每年根据国家政策确定比例。

资金用途：返还资金主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等有关支出。

七、劳动争议处理

97. 哪些劳动争议适用劳动争议调解仲裁法？

根据劳动争议调解仲裁法第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位与劳动者发生的下列劳动争议，适用劳动争议调解仲裁法：

- （一）因确认劳动关系发生的争议；
- （二）因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；
- （三）因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；
- （四）因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；
- （五）因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；
- （六）法律、法规规定的其他劳动争议。

98. 处理劳动争议有哪几种方式？

根据劳动争议调解仲裁法规定,我国处理劳动争议的方式包括:协商、调解、仲裁、诉讼。

99.什么是协商?

协商是指劳动关系双方采取自治的方法解决纠纷,根据劳动争议当事人的合议或团体协议,双方相互协商,最后通过协商解决争议。协商解决是以双方当事人自愿为基础的,不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,当事人可以选择其他方式。

100.什么是调解?

劳动人事争议调解,是基于劳动人事争议当事人的申请,由法定调解组织居中,通过灵活多样的方法和耐心细致的说服疏导工作,帮助当事人自愿达成调解协议。

101.什么是劳动争议仲裁?

劳动争议仲裁是指劳动争议一方当事人自愿把劳动争议提交劳动人事争议仲裁委员会处理,由其就劳动争议的事实与责任作出对双方当事人具有约束力的判断和裁决。

102.发生劳动争议,谁举证?

根据劳动争议调解仲裁法第六条规定,发生劳动争议,当事人对自己提出的主张,有责任提供证据。与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的,用人单位应当提供;用人单位不提供的,应当承担不利后果。

103.发生劳动争议,如何进行协商?

根据劳动争议调解仲裁法第四条规定，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。

104.什么情形下可以向调解组织申请调解？

根据劳动争议调解仲裁法第五条规定，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。

105.发生劳动争议，当事人可以到哪些调解组织申请调解？

根据劳动争议调解仲裁法第十条规定，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。

106.怎样申请劳动争议调解？

根据劳动争议调解仲裁法第十二条规定，当事人申请劳动争议调解可以书面申请，也可以口头申请。口头申请的，调解组织应当当场记录申请人基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

107.如何在网上申请劳动争议调解？

为更好服务广大劳动者和用人单位，人力资源社会保障部开发了“互联网+调解”服务平台，可以为当事人提供劳动人事争议

调解网上申请、案件处理进展查询和法律法规政策查询等服务。有了“互联网+调解”服务平台后，当事人无需再到现场送交调解申请书，可以直接网上送交申请。当事人可以输入网址 <http://tiaojie.12333.gov.cn/portal>，进入“互联网+调解”服务平台首页，也可以通过国家政务服务平台、人力资源社会保障政务服务平台或电子社保卡任一渠道享受在线调解服务。

108. 什么情形下可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁？

根据劳动争议调解仲裁法第五条规定，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。

109. 应该去哪个劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁？

根据劳动争议调解仲裁法第二十一条规定，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

100. 劳动争议仲裁收费吗？

根据劳动争议调解仲裁法第五十三条规定，劳动争议仲裁不

收费。劳动人事争议仲裁委员会的经费由财政予以保障。

101. 劳动争议申请仲裁的时效期间是多少？

根据劳动争议调解仲裁法第二十七条规定，劳动争议申请仲裁的时效期间为一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

前款规定的仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能在本条第一款规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本条第一款规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

102. 怎样申请劳动争议仲裁？

根据劳动争议调解仲裁法第二十八条规定，申请人申请仲裁应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

（一）劳动者的姓名、性别、年龄、职业、工作单位和住所，用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

(二) 仲裁请求和所根据的事实、理由;

(三) 证据和证据来源、证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的,可以口头申请,由劳动争议仲裁委员会记入笔录,并告知对方当事人。

103.对管辖有异议应当在什么时候提出?

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十条规定,当事人提出管辖异议的,应当在答辩期满前书面提出。仲裁委员会应当审查当事人提出的管辖异议,异议成立的,将案件移送至有管辖权的仲裁委员会并书面通知当事人;异议不成立的,应当书面决定驳回。

104.劳动人事争议仲裁关于回避的规定有哪些?

根据劳动争议调解仲裁法第三十三条规定,仲裁员有下列情形之一的,应当回避,当事人也有权以口头或者书面方式提出回避申请:

(一) 是本案当事人或者当事人、代理人的近亲属的;

(二) 与本案有利害关系的;

(三) 与本案当事人、代理人有其他关系,可能影响公正裁决的;

(四) 私自会见当事人、代理人,或者接受当事人、代理人的请客送礼的。

劳动争议仲裁委员会对回避申请应当及时作出决定,并以口

头或者书面方式通知当事人。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第十一条规定，当事人申请回避，应当在案件开庭审理前提出，并说明理由。回避事由在案件开庭审理后知晓的，也可以在庭审辩论终结前提出。

当事人在庭审辩论终结后提出回避申请的，不影响仲裁程序的进行。

仲裁委员会应当在回避申请提出的三日内，以口头或者书面形式作出决定。以口头形式作出的，应当记入笔录。

105.劳动人事争议仲裁委员会收到仲裁申请后，应当在多长时间内作出受理或不受理的决定？

根据劳动争议调解仲裁法第二十九条规定，劳动人事争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起5日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十条规定，仲裁委员会对符合下列条件的仲裁申请应当予以受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具受理通知书：

（一）属于本规则第二条规定的争议范围；

（二）有明确的仲裁请求和事实理由；

（三）申请人是与本案有直接利害关系的自然人、法人或者其他组织，有明确的被申请人；

(四)属于本仲裁委员会管辖范围。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十一条规定，对不符合本规则第三十条第(一)、(二)、(三)项规定之一的仲裁申请，仲裁委员会不予受理，并在收到仲裁申请之日起五日内向申请人出具不予受理通知书。

106.被申请人应当在什么时候提交答辩书？

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第三十三条规定，被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向仲裁委员会提交答辩书。仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人逾期未提交答辩书的，不影响仲裁程序的进行。

107.当事人不到庭的法律后果是什么？

根据劳动争议调解仲裁法第三十六条规定，申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。被申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以缺席裁决。

108.仲裁庭裁决劳动争议案件的时限是多长？

根据劳动争议调解仲裁法第四十三条规定，仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五

日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

仲裁庭裁决劳动争议案件时，其中一部分事实已经清楚，可以就该部分先行裁决。

109.当事人不服仲裁裁决的该如何处理？

根据劳动争议调解仲裁法第五十条规定，当事人对本法第四十七条规定以外的其他劳动争议案件的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

110.对方当事人对发生法律效力的仲裁调解书、裁决书逾期不履行的，怎么办？

根据劳动争议调解仲裁法第五十一条规定，当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。受理申请的人民法院应当依法执行。

111.哪些劳动争议仲裁裁决实行一裁终局？

根据劳动争议调解仲裁法第四十七条规定，下列劳动争议，除本法另有规定的外，仲裁裁决为终局裁决，裁决书自作出之日起发生法律效力：

（一）追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金，不超过当地月最低工资标准十二个月金额的争议；

(二) 因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面发生的争议。

根据人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见(一)【人社部发〔2022〕9号】第十项规定：仲裁裁决涉及下列事项，对单项裁决金额不超过当地月最低工资标准十二个月金额的，劳动人事争议仲裁委员会应当适用终局裁决：

- (一) 劳动者在法定标准工作时间内提供正常劳动的工资；
- (二) 停工留薪期工资或者病假工资；
- (三) 用人单位未提前通知劳动者解除劳动合同的一个月工资；
- (四) 工伤医疗费；
- (五) 竞业限制的经济补偿；
- (六) 解除或者终止劳动合同的经济补偿；
- (七) 《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条规定的第二倍工资；
- (八) 违法约定试用期的赔偿金；
- (九) 违法解除或者终止劳动合同的赔偿金；
- (十) 其他劳动报酬、经济补偿或者赔偿金。

112.对一裁终局的劳动争议案件，劳动者不服的有哪些救济途径？

根据劳动争议调解仲裁法第四十八条规定，劳动者对本法第四十七条规定的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。

根据人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）【人社部发〔2022〕9号】第十三项规定劳动者不服终局裁决向基层人民法院提起诉讼，中级人民法院对用人单位撤销终局裁决的申请不予受理或者裁定驳回申请，用人单位主张终局裁决存在《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第四十九条第一款规定情形的，基层人民法院应当一并审理。

113.对一裁终局的劳动争议案件，用人单位不服的有哪些救济途径？

根据劳动争议调解仲裁法第四十九条规定，用人单位有证据证明本法第四十七条规定的仲裁裁决有下列情形之一的，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决：

- （一）适用法律、法规确有错误的；
- （二）劳动争议仲裁委员会无管辖权的；
- （三）违反法定程序的；
- （四）裁决所根据的证据是伪造的；
- （五）对方当事人隐瞒了足以影响公正裁决的证据的；

（六）仲裁员在仲裁该案时有索贿受贿、徇私舞弊、枉法裁决行为的。

人民法院经组成合议庭审查核实裁决有前款规定情形之一的，应当裁定撤销。

仲裁裁决被人民法院裁定撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

同时，根据人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）【人社部发〔2022〕9号】第十四项规定：用人单位申请撤销终局裁决，当事人对部分终局裁决事项达成调解协议的，中级人民法院可以对达成调解协议的事项出具调解书；对未达成调解协议的事项进行审理，作出驳回申请或者撤销仲裁裁决的裁定。

八、劳动保障监察

114.劳动保障监察员对用人单位进行调查、检查时，应当遵循哪些规定？

根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第二十条规定，劳动保障监察员进行调查、检查不得少于两人。

劳动保障监察机构应指定其中1名为主办劳动保障监察员。

第二十一条规定，劳动保障监察员对用人单位遵守劳动保障法律情况进行监察时，应当遵循以下规定：

（一）进入用人单位时，应佩戴劳动保障监察执法标志，出

示劳动保障监察证件，并说明身份；

（二）就调查事项制作笔录，应由劳动保障监察员和被调查人（或其委托代理人）签名或盖章。被调查人拒不签名、盖章的，应注明拒签情况。

第二十二条规定，劳动保障监察员进行调查、检查时，承担下列义务：

- （一）依法履行职责，秉公执法；
- （二）保守在履行职责过程中获知的商业秘密；
- （三）为举报人保密。

115.劳动保障监察关于回避的规定有哪些？

根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第二十三条的规定，劳动保障监察员在实施劳动保障监察时，有下列情形之一的，应当回避：

- （一）本人是用人单位法定代表人或主要负责人的近亲属的；
- （二）本人或其近亲属与承办查处的案件事项有直接利害关系的；
- （三）因其他原因可能影响案件公正处理的。

第二十四条规定，当事人认为劳动保障监察员符合本规定第二十三条规定应当回避的，有权向劳动保障行政部门申请，要求其回避。当事人申请劳动保障监察员回避，应当采用书面形式。

第二十五条规定，劳动保障行政部门应当在收到回避申请之

日起3个工作日内依法审查，并由劳动保障行政部门负责人作出回避决定。决定作出前，不停止实施劳动保障监察。回避决定应当告知申请人。

116.对用人单位的陈述和申辩权利有哪些规定？

根据《劳动保障监察条例》第十九条规定，劳动保障行政部门对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当听取用人单位的陈述、申辩；作出行政处罚或者行政处理决定，应当告知用人单位依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第三十四条规定，对违反劳动保障法律的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当告知用人单位，听取其陈述和申辩；法律、法规规定应当依法听证的，应当告知用人单位有权依法要求举行听证；用人单位要求听证的，劳动保障行政部门应当组织听证。同时第三十二条规定，当场处以警告或罚款处罚的，应当听取当事人的陈述和申辩。

117.哪些情形下，当事人有要求听证的权利？

根据《劳动行政处罚听证程序规定》第三条规定，劳动行政部门作出下列行政处罚决定，应当告知当事人有要求听证的权利，当事人要求听证的，劳动行政部门应当组织听证：

- (一) 较大数额罚款；

- (二) 没收较大数额违法所得、没收较大价值非法财物；
- (三) 降低资质等级、吊销许可证件；
- (四) 责令停产停业、责令关闭、限制从业；
- (五) 其他较重的行政处罚；
- (六) 法律、法规、规章规定的其他情形。

当事人不承担组织听证的费用。

118. 用人单位申请不予列入失信联合惩戒名单的权利是什么？

根据《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》第六条、第七条规定，用人单位在在人力资源社会保障部门作出列入决定前，已改正拖欠农民工工资违法行为，且作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺。

119. 用人单位申请提前移出失信联合惩戒名单的权利是什么？

根据《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》第十二条规定，用人单位已改正违法行为，自改正之日起被列入失信联合惩戒名单满 6 个月，且作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺。

120. 工程建设领域农民工工资保证金限额是多少？

根据《云南省〈工程建设领域农民工工资保证金规定〉实施细则》第二条、第八条规定，工程施工合同额在 300 万元以上（含

300 万元) 工程建设项目应当存储工资保证金; 单个工程施工合同额较高的, 工资保证金存储上限为: 公路、铁路项目不超过 1500 万元, 水利项目不超过 1000 万元, 其他项目不超过 500 万元。

121. 下浮工资保证金存储比例或免于存储工资保证金的规定是什么?

根据《云南省〈工程建设领域农民工工资保证金规定〉实施细则》第九条规定, 总包单位在同一州(市)有 2 个及以上在建项目, 其新增项目工资保证金存储比例下浮 20%; 总包单位在同一州(市)承建项目连续 2 年内未发生拖欠农民工工资的, 其新增项目工资保证金存储比例下浮 50%; 总包单位在同一州(市)承建项目连续 3 年内未发生拖欠农民工工资的, 且按要求落实用工实名制管理和农民工工资专用账户制度的, 其新增项目可免于存储工资保证金。

122. 用人单位一般性劳动保障违法行为申请信用修复的规定是什么?

根据《云南省劳动保障监察信用修复管理暂行办法》第七条规定, 违法行为整改已满 6 个月, 省内劳动保障监察立案案件已处理完毕, 且按要求作出书面承诺。