

新乡市高校毕业生就业权益维护指引

新乡市人力资源和社会保障局

2022年8月

前 言

为保障和维护高校毕业生的就业权益，帮助和指导他们在就业前做好准备工作、在就业时注意防范风险、在就业后知晓权利义务以及维权依据和途径，实现更好更高质量的就业，我们制定了《新乡市高校毕业生就业权益维护指引》，旨在梳理劳动保障法规政策，配以相关案例解析，做到场景化、形象化，力求简明实用、针对性、可操作性强，供相关高校开展就业指导 and 高校毕业生就业、择业时参考使用。

编 者

目 录

一、就业前的准备工作.....	1
(一)明确职业规划.....	1
(二)熟悉就业途径.....	4
(三)了解政策法规.....	11
(四)厘清就业误区.....	20
二、就业时的注意事项.....	25
(一)了解用人单位.....	25
(二)慎签劳动合同.....	28
(三)谨防求职陷阱.....	44
三、就业后的权利与义务.....	52
(一)劳动者的权利.....	52
(二)劳动者的义务.....	70
四、权益维护的依据与途径.....	77
(一)权益维护的依据.....	77
(二)权益维护的途径.....	80
(三)新业态权益维护.....	88
附件：	
劳动合同示范文本.....	92

一、就业前的准备工作

机会总是留给有准备的人。高校毕业生在就业前应当明确自己就业方向，通过各种渠道了解就业市场和招聘渠道，掌握应聘方法与技巧，学习必要的就业方面的政策法规，为顺利就业打下坚实的基础。

（一）明确职业规划

1. 职业规划的内容。职业规划是对职业生涯乃至人生进行持续性、系统性的计划过程。高校毕业生职业规划是整个职业生涯发展历程中最为关键的一步。

案例 1-1：小王是某高校英语专业毕业生，在校期间考取了教师资格证书。为能尽快找到用人单位，小王将自己简历中求职意向填写为“翻译、中学英语教师”，并将自己简历通过网上搜索出来的用人单位招聘邮箱，发给 20 多个科研机构和学校，用普遍撒网的方式以期尽快就业。结果数月过去了，没有一个用人单位回复小王的信件，小王感觉很迷茫。

解析：本案关键是小王没有对自己职业进行精准定位。为尽快实现入职，高校毕业生应结合自己兴趣爱好和所学专业等因素，在充分了解就业形势和就业政策的基础上，对自己职业进行准确定位，制定求职简历。投递简历要有的放矢，要选择适合自己专业和职业发展的岗位，并与招聘单位积极

沟通，主动询问应聘结果，避免盲目、普遍撒网、急于求成式的投放求职简历。

启示：职业选择是职业规划的关键，选择适合自己的职业有利于发挥自身优势，有利于职业稳定，也有利于成就事业。高校毕业生在求职前明确职业规划，正确定位职业，完成角色转变，把握职场机遇，就可成功踏入职场。

相关知识点：为准确选择适合自己的职业，高校毕业生应当掌握职业规划的基本内容。

(1) 全面评价自我。综合分析个人的理想、能力、爱好、性格、社交等，确定什么样的职业比较适合自己，自己具备哪些方面的能力。这个阶段要回答“我能做什么？”。

(2) 了解职业分类。搞清楚自己能做什么，就要了解与自己能做的相关职业，包括职业种类、各种职业的工作内容、知识与技能要求、工作环境与职业特点、职业的短期和长期发展趋势等。这个阶段要回答“哪些职业适合我？”。

(3) 确定职业目标。这个阶段要通过比较选定职业发展前景，根据个人的专业、性格、气质和价值观以及社会的发展趋势确定自己的人生目标。这个阶段要回答“我可以选择哪些职业？”。

(4) 寻找职业定位。职业规划的目的是为了职业定位，需要做好取舍，最终要用自己的天赋和性格，将个人职业规划与国家利益和社会发展有机结合起来，从可持续发展方面

定夺。鞋是否合脚，只有穿了才知道。这个阶段要回答“哪个职业适合我？”。

(5) 制定行动方案。这一过程中比较重要的行动方案有职业生涯发展路线的选择、职业的选择，相应的教育和培训计划的制定，也就是把目标转化成具体的方案和措施。

2. 职业规划的方法。职业规划是高校毕业生就业前就应启动的一项人生阶段性计划，在明确职业规划基本内容的基础上，还应掌握职业规划的基本方法。

一是确定职业目标。职业目标是引领一个人事业成功的重要条件，简单地说就是你想做什么？确定职业目标就是确定人生的奋斗目标。找工作最重要的就是要人岗匹配，适合自己。分析、定位是职业生涯规划的首要环节，它决定着个人职业生涯的方向，也决定着职业生涯规划成败。通过学习理论知识和社会实践总结，评估职业倾向、能力倾向和职业价值观，这是职业生涯规划的前提。

二是丰富自身综合能力。综合能力包括三个方面，即知识、经验和技能。自身综合能力是职业规划的基础，也是职场竞争的重要条件。高校毕业生具备一定专业知识，但有的实践经验不足，动手能力不强，这就需要不断丰富知识和技能，在组织内部成为专家，在组织外扩大知名度，不断提升自身价值，从而丰富自己职业生涯。

三是立足实际步入职场。对人力资源市场千千万万个职

位进行分析，找到个人岗位匹配的匹配点，也叫职位切入点。高校毕业生要掌握劳动力市场状况、行业前景、职位要求、入行条件，并根据个人爱好，发挥自己的优势和长处，这样成长潜力的上升空间就会增大，获得成功的机会就会更多。

当然，职业可以随着社会变化、行业调整和用人单位升级换代等变化而变化的，终身职业固然有其有利的一面，但多重职业，职业变化在现实生活中也是常见的。

总之，职业规划是高校毕业生求职前必须要做的功课，职业规划直接影响到高校毕业生就业质量和求职效率，需要慎重对待，科学规划，才能起到事半功倍的效果。

（二）熟悉就业途径

1. **获取就业信息。**高校毕业生走出校园进入用人单位完成由学生到员工的身份转变，需要有效利用就业平台获取就业信息，提高求职针对性和有效性。

目前，我国各地为促进就业，搭建了不同类型的就业平台或载体，主要形式列举如下。

（1）专用平台。主要有高校学生就业指导与服务中心、高校毕业生就业招聘会、校企对接会、高校毕业生招聘就业网等。

（2）大众平台。各地举办的供需见面会、“春风行动”专场招聘会、用人单位门户网站、公共就业和人才机构、职业介绍机构等。

(3) 媒体平台。企业在各种媒体上发布招聘信息、机关事业单位在政府网站等媒体上发布的招录公告等。

(4) 网络平台。常见的有公共招聘网、行业人才网、民营招聘网等。

此外，高校毕业生也可通过亲朋好友、老师同学等渠道获得用人单位招聘信息等。

案例 1-2：即将毕业的高校生小王在某小区公告栏上看到一则招聘启事，某公司招用 5 名营销策划人员，月工资 8000 元，公司承诺为入职人员缴纳“五险一金”，入职前每人需要缴纳 5000 元押金。小王觉得这个岗位与自己所学专业对口，离家又近，于是找到该公司，缴纳了 5000 元押金。公司让小王回家等待上班通知，但却迟迟不通知小王上班。后来，小王找到该公司时才发现，已是人去楼空了。

解析：《劳动合同法》第 9 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，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。该法 84 条规定，用人单位以担保或者其他名义向劳动者收取财物的，由劳动保障行政部门责令限期退还劳动者本人，并可以处以罚款；给劳动者造成损失的，承担赔偿责任。据此，高校毕业生在求职时遇到用人单位扣押身份证件、收取抵押金等财物的，应拒绝，并可向新乡市劳动保障监察机构投诉举报，电话：0373-3068777，依法维护自身权益。

启示：目前我国劳动力市场比较活跃，各类用人单位招聘形式多样，其中不乏虚假信息，存在违法行为等。高校毕业生尽量选择正规的招聘市场，从正规渠道获取招聘信息，提高识别能力，谨防上当受骗。

2. 了解用工方式。高校毕业生就业前应了解我国各类用人单位的用工方式，这涉及到与用人单位构成何种用工关系，以及适用何种法律有效维护自身合法权益的问题。各类用人单位用工方式举例如下。

例 1：某医学院护理专业的高校毕业生通过某省事业单位统一招考，进入某公立医院从事护理工作，双方形成人事关系。

例 2：某公立医院为弥补护理人员不足，自行在人才市场上招聘 1 名某医学院护理专业的高校毕业生从事护理工作，双方形成劳动关系。

目前我国机关事业单位在招录公务人员时原则上实行“凡进必考”，纳入国家统一规定的编制管理，财政统一供给，被录用人员与机关事业单位形成人事关系，分别受《公务员法》《事业单位人事管理条例》等调整。例 1 中的毕业生就业就属于这种形式。需要注意的是，现在不少地方对基层公务员服务年限有限制，入职后需服务达到最低年限，否则不允许调动或再次报考机关事业单位。例 2 中的用工是我国劳动关系用工的主要形式，实行用工自主，“谁用工，谁负

责”的原则，双方形成劳动关系，受《劳动法》《劳动合同法》等调整。

例 3：某企业招用 1 名高校毕业生从事科研工作，要求该员工遵守单位规章制度，每天工作不超过 8 小时，每周不超过 40 小时，按要求提供劳动，企业按约定支付劳动报酬，双方形成全日制劳动关系。

例 4：某企业招用 1 名会计专业的高校毕业生，要求该员工每天到单位代账，双方约定，该生每天工作不超过 4 小时，每周不超过 24 小时，企业按小时工资支付该生劳动报酬，支付周期不超过 15 日，双方形成非全日制劳动关系。

例 5：某用工单位与劳务派遣单位签订劳务派遣协议，由劳务派遣单位招用 1 名高校毕业的医学博士，劳务派遣单位与该生签订劳动合同，将该生派遣到用工单位工作，这是劳务派遣用工形式。

例 6：高校毕业生小王与某贸易公司签订劳动合同，工作一段时间，该贸易公司受国际形势影响，暂停贸易业务。小王征得公司同意后，保留双方劳动关系，到另外一家科技公司从事产品研发工作，这是双重劳动关系用工。

上述例 3、4、5、6 形式的用工都是劳动关系用工。劳动关系用工包含全日制和非全日制两种，劳务派遣、双重劳动关系用工属于全日制劳动用工等。

问题 1：各种形式用工的双方主体分别有哪些？答：从

劳动法意义上讲，我国各类用工双方的主体都是用人单位和劳动者。用人单位主体包括各类企业、个体经济组织、民办非企业、国家机关、事业单位、社会团体，以及依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会等；劳动者主体一般是指，年满 16 周岁尚未达到法定退休年龄且具有劳动能力的人。

问题 2：我国各类用工单位用工的基本形式有哪些？答：目前我国各类用人单位的用工的基本形式有三种：一是机关事业单位与财政在编人员之间形成的人事关系用工；二是各类用人单位与劳动者之间形成的劳动关系用工；三是各类用人单位与劳动者之间形成的非劳动关系用工，比如雇佣关系用工等。

问题 3：何为劳动关系？答：劳动关系是指，劳动者在提供劳动的过程中与用人单位形成的经济关系和人身依附关系。区别于其他非劳动关系的典型特征是，用人单位招用劳动者，劳动者成为用人单位的一员，从事的劳动是用人单位业务的组成部分，劳动过程中接受用人单位的管理和支配，用人单位按约定支付劳动报酬。

问题 4：劳动者和用人单位劳动的主要权利义务有哪些？答：劳动关系中劳动者的基本权利有取得劳动报酬权、休息休假权、社会保障权、职业技能培训权、劳动安全卫生权、提请劳动争议处理权等；主要义务是遵守用人单位各项

规章制度，按照约定提供劳动。用人单位主要权利有用工自主权、用工管理和支配权；主要义务是保障劳动者劳动权，依法维护劳动者合法权益。

问题 5：何为劳务派遣，用工有何限制？答：劳务派遣是指，依法取得劳务派遣行政许可的单位与用工单位签订劳务派遣协议，与招用的劳动者签订劳动合同，将劳动者派遣到用工单位的用工形式。为保护被派遣劳动者合法权益，劳动法对劳务派遣用工有限制，即只能在临时性、辅助性和替代性岗位上实施，企业使用劳务派遣用工比例不得超过总用工量的 10%，劳务派遣用工实行同工同酬等。

例 7：某高校 3 名计算机毕业生承接某大型企业近 5 年的员工薪酬数据分析业务，双方签订承包协议，明确数据分析结果、完成时限和劳动报酬等，双方形成承揽关系。

例 8：某民办培训学校与某高校毕业生签订协议，该高校毕业生每周去学校 3 次为某班级学生上 3 次课，每次课按 600 元计算课时费，上完课即可离开学校，双方形成雇佣关系。

上述例 7、8 中用工都是非劳动关系用工。非劳动关系用工一般在临时性岗位，或者用人单位非主营业务上实施。非劳动关系用工的典型特征是，劳动者只拿劳动成果与用人单位进行交换，没有劳动关系用工中的人身依附所表现出来的管理与被管理、支配与被支配关系。

区别劳动关系与非劳动关系的实际意义是，劳动关系受劳动法调整，劳动者权益受劳动法保护，非劳动关系一般不受劳动法调整或者保护。

3. 签订三方协议。三方协议是《普通高等学校毕业生、毕业研究生就业协议书》的简称，是高校毕业生在就业前与用人单位、学校三方就毕业生就业工作中的权利和义务进行协商而签订的书面协议。

案例 1-3：高校毕业生刘某在校园招聘会上与某用人单位达成就业意愿，后刘某、用人单位、学校三方签订了《普通高等学校毕业生就业协议书》。协议书中约定，刘某于 2018 年 9 月 1 日前到用人单位报到，刘某违约不到用人单位报到或者用人单位违约不接收刘某，则违约方需支付另一方违约金 5000 元等。刘某拿到毕业证书后想自主创业，逾期未到用人单位报到，用人单位认为刘某违约，要求支付违约金。

解析：三方协议明确毕业生、用人单位和学校三方在毕业生就业工作中的权利和义务，三方协议不同于劳动合同，三方协议在毕业生到单位报到，用人单位正式接收后自行终止。三方协议中约定的违约金与高校毕业生与用人单位双方签订的就业协议、劳动合同约定的违约金不同，对于没有特殊要求或者特别限制的就业领域、就业岗位等，一般无需设定违约金，设定的违约金也不应超过给对方造成的直接经济损失。就本案而言，如该生违约没有给用人单位造成直接经

济损失，可以与用人单位协商，也可请校方参与调解，不支付或者少支付违约金。协商不成，用人单位起诉要求该生支付的，该生可以请求法院做减免处理。

启示：三方协议是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据，也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据。

三方协议需要明确高校毕业生到用人单位报到时间和地点、档案和其他党团关系转移方式以及高校毕业生到用人单位就业岗位等。至于三方协议是否可以约定违约金、约定违约金数额限制等，应根据实际情况酌情考虑，如约定，也不能加重高校毕业生负担。

因此，高校毕业在签订三方协议时应本着诚实信用的原则，一般不与用人单位约定违约金，即使约定也不能过高。用人单位要求缴纳过高违约金的，高校毕业生可以请求有关部门协调处理，被起诉的，也可请求法院依法减免。

（三）了解政策法规

1. 相关政策。国家为促进高校毕业生就业出台了一系列就业创业政策措施，各地也因地制宜地制定了一系列吸引高校毕业生的优惠政策。

（1）就业政策。一是鼓励高校毕业生到中小企业就业，在职称评定、科研项目经费申请、科研成果或荣誉称号申报

等方面享有与国有企事业单位同类人员同等待遇。有的地方为了吸引高校毕业生就业，当地政府出台政策给予服务达到一定年限的高校毕业生住房补贴和社会保险补贴等。二是鼓励高校毕业生到农村和城市社区等基层就业，可享受薪酬或生活补贴，并按规定参加社会保险，到中西部地区和艰苦边远地区县以下基层单位就业，可按规定享受相应学费补贴和助学贷款代偿。三是对灵活就业人员，公共就业和人才服务机构应为其提供劳动保障代理事务，做好社会保险关系转移手续，对符合就业困难人员条件的，按规定落实社会保险补贴等。

(2) 创业政策。一是大学生自主创业，可按规定享受定额税费减免，免收登记类、证照类等有关行政事业性收费。二是高校毕业生创办小微企业，可享受减半征收企业所得税等。三是高校毕业生在创业地可按规定申请小额担保贷款，符合条件的，中央财政据实贴息。四是高校毕业生参加创业培训，可按规定享受培训补贴等。

(3) 见习政策。离校未就业的高校毕业生参加就业见习的，可以享受基本生活补助、人身意外伤害保险、免费人事代理。见习期间参加职业培训的，按规定享受职业培训补贴。参加见习活动可作为求职的实践经历。

(4) 科研政策。高校畢業生在科研项目单位担任科研助理或者辅助人员期间，可享受劳务性费用、参加社会保险、

户口和档案免费托管，协议期满被正式录用的，工龄与项目科研期间的工作时间合并计算。

(5) 培训政策。毕业学年的高校毕业生参加职业技能培训和鉴定，可按规定享受培训补贴和一次性职业技能鉴定补贴。

(6) 公平就业政策。各类用人单位招用劳动者时不得实施就业歧视，不得在种族、性别、宗教信仰等方面设置歧视性条件。国有企业招聘应届高校毕业生，除涉密等特殊岗位外，实行公开招考，招聘应届高校毕业生信息在政府网站公开发布。

相关链接：①“西部计划”。大学生志愿服务西部计划，是根据国务院常务会议精神，由团中央与教育部、财政部、人力资源和社会保障部联合实施。按照公开招募、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式，每年招募一定数量的普通高等学校应届毕业生，到西部基层开展为期1-3年的教育、卫生、农技、扶贫等志愿服务。

②“三支一扶”计划。三支一扶是支教、支医、支农、扶贫的简称。每年由政府主管部门招聘，主要安排到乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作，服务期限一般为2-3年，期满后可以留在乡镇工作，也可自主选择其他岗位就业。

③选调生。选调生是各省党委组织部门有计划地从高等院校选调品学兼优的应届大学本科及以上学历毕业生到基

层工作，作为党政领导干部后备人选和县级以上党政机关高素质的工作人员人选进行重点培养的群体的简称。

2. 相关法规。我国劳动保障法律法规对劳动者和用人单位权利义务有具体规定，掌握必要的相关法律法规，有利于维护自身合法权益。

案例 1-4：小王是大三学生，暑假到一家外卖店打工，与店主口头约定每天工作 4 小时，每小时计酬 15 元，每半月发放一次工钱，工作至暑期结束。小王工作半个月后认为该店劳动强度大，自己承受不了，遂辞职。小王向店主讨要工钱，店主以小王提前辞职违反约定为由扣发一半工钱，并称其与小王约定每小时按 10 元计算工钱。小王不服，向当地劳动保障监察机构投诉，监察机构出面协调，店主仍拒绝支付，小王又向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，仲裁委不予受理。小王依法该如何维权？

解析：不少大学生都有勤工俭学的经历，为毕业后的就业提供了宝贵经验。此类纠纷比较常见，处理起来有一定难度。

首先，各类用人单位的用工形式多种多样，其中劳动关系用工是主要形式。劳动关系用工受劳动法调整，劳动者认为其劳动保障权益受到侵害，可以依法向当地劳动保障监察机构投诉举报，也可向当地劳动人事争议仲裁机构申请裁。非劳动关系用工，比如劳务关系用工等不受劳动法调整，产

生纠纷按纠纷性质可以由其他法律调整。

其次，目前我国劳动保障政策法规规定，在校学生利用业余时间勤工助学，不视为就业，与用人单位不构成劳动关系。一般认为，此类学生与用人单位构成雇主和雇员之间的雇佣关系。

再者，劳动保障监察机构可以对劳动力市场进行清理整顿，依法查处违法用工等问题，对本案小王与外卖店之间的纠纷也可以进行调解处理。

最后，本案双方基于雇佣关系产生纠纷可以通过协商处理，不愿协商或者协商不成，小王也可向基层人民调解组织申请调解，不愿调解或者调解不成，小王可以向法院提起诉讼。

启示：一是劳动者就业方式比较灵活，用人单位选择何种形式用工也有自主权，因此高校毕业生在求职前必须清醒地认识到即将与用人单位形成的是劳动关系还是非劳动关系，只有劳动关系状态下自身的权益才受劳动法的保护；二是无论与用人单位形成何种用工关系，为有效维护自身合法权益，在提供劳动前最好签订相关协议或合同，明确提供劳动的时间、报酬标准及违约责任等，在提供劳动过程中也要注重相关证据的收集与保存，为今后争议处理提供必要的条件，这样才能有效维护自身合法权益。

延伸：按照我国劳动保障政策法规的规定，用人单位在

招聘时可以设置不同的条件，高校毕业生在就业前应当了解以下就业限制：

(1) 我国劳动法对劳动者就业有年龄限制，即劳动者年满 16 周岁且具有劳动能力；在校生利用业余时间勤工俭学不视为就业，与用人单位不构成劳动关系；外国人需要经人力资源社会保障部门许可后方可在内地就业等。

(2) 特种作业人员需要按国家有关规定经过专门的安全作业培训，取得特种作业资格证书，方可上岗。高校毕业生到用人单位从事特殊作业的可以自行参加培训，也可以入职后由用人单位组织参加培训，取得特种作业资格证书。

(3) 有些用人单位确属生产经营或管理需要，在不存在就业歧视的情况下，可以对求职者年龄、性别、学历、专业技术等级等方面设定条件，甚至对高校毕业生毕业年限作出限制等。

(4) 高校毕业生就业与用人单位招聘是双向选择的过程，以国有企业为代表，不少用人单位都通过笔试、面试、体检、资格审查等环节招聘员工。因此，高校毕业生在求职前应当做好相关知识和技能的储备，为顺利入职创造必要的条件。

人力资源社会保障常用法规内容与重点条款

法律法规	主要内容及重点法条
<p>就业促进法 (2008年1月1日起施行)</p>	<p>主要内容：政策支持、公平就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查、法律责任等。</p> <p>重点条款：第3条：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。第66条：违反本法规定，职业中介机构扣押劳动者居民身份证等证件的，由劳动保障行政部门责令改正；…情节严重，吊销职业中介许可证。</p>
<p>劳动法 (1995年1月1日起施行)</p>	<p>主要内容：确立我国现行劳动合同和集体合同制度、工作时间和休息休假制度、工资支付制度、劳动安全卫生制度、女职工和未成年工特殊保护制度、职业培训制度、社会保险和福利制度、劳动争议处理制度、监督检查制度和法律责任等。</p> <p>重点条款：第44条 有下列情形之一的，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的劳动报酬：</p> <p>(一) 安排劳动者延长时间的，支付不低于工</p>

	<p>资的百分之一百五十的工作报酬；</p> <p>(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的百分之二百的工资报酬；</p> <p>(三)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。</p>
<p>劳动合同法 (2008年1月1日起施行)</p>	<p>主要内容：一是明确用人单位和劳动者权利义务，包括劳动合同订立、履行和变更、解除或终止；二是集体合同、非全日制用工和劳务派遣特别规定；三是监督检查和法律责任。</p> <p>重点条款：劳动合同法是规范用人单位和劳动者劳动关系的一部重要法律，大部分条款都运用于实际中，是劳动法中运用最多的一部法律。</p>
<p>社会保险法 (2011年7月1日起施行)</p>	<p>主要内容：规范社会保险关系，维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益。内容包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、社会保险费征缴等。</p> <p>重点法条：第16条、第30条、第38条、第46条、第55条规定劳动者享受社会保险具体项目；第82条、第83条规定劳动者对用</p>

	<p>人单位违反法律规定不为其办理参加社会保险、缴纳社会保险费法定义务的维权方式和途径。</p>
<p>劳动争议调解仲裁法 (2008年5月1日起施行)</p>	<p>主要内容:我国劳动争议处理的法定程序和处理方法,劳动争议调解,劳动争议仲裁申请、受理、开庭和裁决等。</p> <p>重点法条:第2条 中华人民共和国境内的用人单位和劳动者发生下列劳动争议,适用本法:(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。</p> <p>第10条 发生劳动争议,当事人可以到下列调解组织申请调解:</p> <p>(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。</p>
	<p>主要内容:规范事业单位人事管理,保障</p>

<p>事业单位人事管理条例 (2014年7月1日起施行)</p>	<p>事业单位工作人员的合法权益。主要包括事业单位岗位设置、公开招聘和竞聘上岗、聘用合同、考核和培训、奖励和处分、工资福利和社会保险、人事争议处理等。</p> <p>重点法条：第9条 事业单位公开招聘工作人员按下列程序进行：（一）制定公开招聘方案；（二）公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；（三）审查应聘人员资格条件；（四）考试、考察；（五）体检；（六）公示拟聘人员名单；（七）订立聘用合同，办理聘用手续。</p>
<p>公务员法 (2019年6月1日起施行)</p>	<p>主要内容：规范公务员管理，保障公务员合法权益。内容包括公务员条件、权利义务、职务与级别、录用、考核、职务任免、升降、奖励、惩戒、工资福利保险、退休等。</p>

人力资源社会保障政策法规的具体内容可以登录以下网站进行查询：

人力资源和社会保障部官方网站 <http://www.mohrss.gov.cn>

中国国家人才网 <http://www.newjobs.com.cn>

中国人力资源市场网 <https://chrn.mohrss.gov.cn>

中国就业网 <https://chinajob.mohrss.gov.cn>

（四）厘清就业误区

高校毕业生社会阅历相对较少，加之当前劳动力市场不

是十分规范，高校毕业生在就业前很容易走入误区。以下列举高校毕业生求职的常见误区，提醒大家注意。

误区一：创业不如就业。高校毕业生走进社会究竟选择自主创业还是选择就业，这要根据自身情况，结合就业形势综合考虑，不能一概而论创业比就业好，或者就业比创业好。如果高校毕业生有创业欲望，有创业条件，包括资金、技术、相关设备和创业门路等，可以选择创业，否则就不能盲目去创业。高校毕业生也可以选择先就业，待条件成熟后再选择自主创业，选择自主创业的放弃创业，也可选择去就业。

误区二：专业不对口不就业。高校毕业生选择自己专业对口或者自己喜欢的岗位就业有利于事业上的成长，也有利于实现稳定就业，但这不是绝对的。职业定位不一定是所学领域和所学专业，需要将自身条件和就业环境，以及职业发展和人生价值综合起来判断。专业不对口就业取得成就的也比比皆是，专业对口就业也不是一帆风顺的。因此专业不对口不是就业需要考虑的首要问题，也不是选择职业的唯一标准。

误区三：非公务员不干。非公务员不就业或者就业不选公务员的声音都有。有的人认为公务员招考有挑战性，考上后工作稳定，社会地位高，所以非公务员不干；有的人认为考取公务员后需要按条条框框办事，限制职业自由和能力发挥，所以不干公务员。其实这两种认识都是片面的，是否选

择公务员还是需要结合自身实际综合考虑，而且先到其他单位就业也可以考公务员或者事业单位，考取公务员或事业单位满足一定条件也可辞去公职到企业就业，或者选择自主创业。

误区四：大城市好就业。大城市的就业机会确实多些。但究竟是选择到基层还是到大城市就业也需要结合自身实际和我国目前就业形势来看。国家鼓励高校毕业生到基层、到农村、到边远地区就业，那里也适合高校毕业生干事创业，而且国家和地方都出台政策，给予资金支持等。我国每年有大批高校毕业生选择到基层就业，大量事实证明，在基层就业也可创造人生价值，实现梦想。值得一提的是，我国目前逐步推开的机关事业单位用人制度中的一种是遴选，有基层工作经验将是国家公务人员遴选的必备条件。

误区五：多参加招聘就业快。面对各类用人单位，怎样才能选择心仪的就业单位呢？有些大学生认为多参加招聘会，多投求职简历，多参加用人单位组织的面试，“总有一款适合我”。其实这种没有目的、没有侧重点的求职方法有损求职信心，动摇职业定位，即使就业了也容易形成“此山没有那山高”的假象，不利于稳定就业。高校毕业生可以适当参加招聘会，有的放矢投递求职简历，有准备参加用人单位组织面试，不断强化知识和技能才是求职成功的捷径。

误区六：证书越多越利求职。个别大学生认为求职时证

书越多越容易就业，因此在校学习期间乃至毕业后的一段时间都尽自己最大努力去考各种各样的证书，常见的如计算机等级证、英语四六级证、教师资格证、会计证等。殊不知，各种证书只是表明你在某些专业领域有任职资格或任职条件，但对具体某个专业来说，充其量也就是锦上添花，并不是敲门砖。用人单位通常通过简历了解你，通过面试考量你，过多的证书并不能代表你的能力，某种场合下还容易给用人单位留下你不专一的印象。

误区七：简历内容越多越好。个人简历是对求职者学历、经历、特长、爱好以及其他有关情况所做的简明扼要的书面介绍，包括求职意向。一份好的求职简历能够帮助高校毕业生顺利入职。简历一般包括基本信息、求职意向、教育背景、社会实践、知识与技能、获奖情况等。一份好的简历应是看上去一目了然，读起来重点突出，比较起来优势明显。如果简历涉及方面太多，每项内容过多，试想简历内容过多，评阅简历的人怎可能有那多时间，那么多耐心去一一过目呢？因此简历不在乎内容多少，而在于是否简洁明了，特色鲜明，与众不同，给人印象深刻。

误区八：薪酬越高单位越好。有些高校毕业生将企业薪酬标准高低作为衡量单位好与不好的主要标准。一个企业好不好，主要看这个企业经营状况、管理水平、发展前景以及在企业竞争中的优势等。好的企业开出的薪酬不一定就很

高，薪酬高的企业并不一定是可持续发展的企业。当然待遇是吸引人的重要因素，但不能简单认为待遇高单位就好，就适合自己就业。

误区九：学历越高就业越容易。有的人认为学历越高就越容易就业，因此本科毕业考研，研究生毕业去读博。高学历确实好就业些，但不是绝对的。一般来说，学历越高年龄相对偏大，这对于有年龄限制或者某些行业需要年轻人干的来说就没有优势了。更何况国家越来越重视高技能人才培养，一些技工院校毕业生，虽然没有高学历，但技能突出，就业前景也很光明。

误区十：国企就业比民营企业好。有的高校毕业生认为国企就业待遇好，工作比较稳定，因此就业优先选择国有企业。实际上，现在国家对国有企业招聘大学生有要求，也就是通过向社会公示后公开招考，国企就业难度相对较大。而有些民营企业，特别是高科技企业，都有很强的竞争力和生命力，也非常适合年轻人干事创业。因此，国企就业不一定就比民营企业好，高校毕业生要根据自身实际，结合就业形势，确定就业单位。

二、就业时的注意事项

行稳才能致远。劳动的过程就是劳动权利义务实现的过程，高校毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时对劳动权利义务的约定需要全面考量，慎签就业协议或者劳动合同。

（一）了解用人单位

1. 了解企业概况。知己十分重要，知彼同等重要。高校毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时，应通过各种方式了解用人单位实际生产经营与管理等情况，为是否建立劳动关系作出准确判断。

案例 2-1：某高校毕业生在大学生供需见面会上与国内一家集团公司签订了就业协议，协议约定该大学生毕业即到公司报到入职，如违约，需要支付该公司招聘其付出的招工成本。该毕业生一毕业即按约定到公司报到。报到时发现，该集团公司在全国不少地方都有分支机构，公司将该毕业生分配到较为偏远的分支机构工作。该生不愿去，公司称违约需要支付违约金。

解析：首先，企业按不同类别可以划分不同类型，其中按经济类型可以分为：国有企业、集体所有制企业、私营企业、股份制企业、联营企业、外商投资企业、港澳台投资企业、股份合作企业。

其次，子公司与分公司是现代大公司企业经营组织的重要形式。但子公司与母公司、分公司与母公司之间的法律关系不同，子公司具有独立的法律地位，对外独立承担民事责任，分公司则没有独立法律地位，对外的民事责任由母公司承担。

再者，从用人单位角度来看，子公司作为用人单位可以与劳动者签订书面劳动合同建立劳动关系，独立承担劳动权利、履行劳动义务；领取营业执照的分公司也可以与劳动者签订劳动合同建立劳动关系，但对劳动者的法律责任需由母公司承担。

最后，用人单位在招用高校毕业生时也有义务说明单位基本情况，对高校毕业生提出或者关心的问题实事求是予以解答。本案用人单位在招聘职位中如已说明或者明示其组织机构和用工具体情况，高校毕业生签订此类就业协议后违约，需承担相应的违约责任。

启示：了解企业基本情况是签订就业协议或劳动合同的前提。就业协议中不少内容是承诺，违反承诺一般都需要承担责任，如果高校毕业生在签订就业协议或劳动合同后才发现该用人单位不适合自己的就业，约定了认为对自己不利的内容，这就将自身置于进退两难境地，有可能尚未就业就违约。

问题：就业时需要了解企业哪些基本情况？答：（1）基本信息，主要包括企业名称、住址、法定代表人、劳资负责

人姓名及联系方式；(2) 组织机构，主要包括企业内部结构和各结构之间关系，其中集团公司是一种以母公司为主体，通过产权关系和生产经营协作等多种方式组成经济联合体；

(3) 经营情况，可以通过企业网站、招聘宣传材料了解企业生产经营情况、企业规模、知名度、企业排行、发展趋势和市场前景，包括企业战略目标等。

2. 了解企业管理。企业管理包括企业经营管理、营销管理、高校毕业生就业权益维护指引绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等。其中与高校毕业生就业密切相关的是劳动关系管理。

案例 2-2: 某高校毕业生入职某公司从事程序设计工作，在签订书面劳动合同时，公司在劳动合同双方可以约定的栏目中写入“乙方承诺在签订本劳动合同前，已经熟知甲方依法制定的各项规章制度”。该生在试用期内认为公司程序设计员岗位不适合自己，遂提出辞职。公司人力资源部拿出公司规章制度，指出该规章制度规定，公司程序员属于涉密岗位，包括在试用期内的员工辞职也需要提前 60 天书面告知，经过脱密期方可离职。该生认为公司没有告诉自己，一直不知道公司有这样规定，公司此项规定对自己无效。双方产生争议。

解析：公司程序员一般属于涉密岗位，不少单位都“加密”了。高校毕业生在签订劳动合同前都应当熟知用人单位

各项规章制度。案例中该生认为不知道公司有这方面规章制度，但在劳动合同签订时做出了承诺，后认为公司有关涉密岗位规定对自己无效是得不到支持的。本案属于劳动争议，双方可以协商处理，不愿协商或者协商不成，可提请劳动争议仲裁。

相关知识点：高校毕业生入职前应了解企业各项管理制度，熟知企业规章制度的具体条款。一般用人单位规章制度都涉及到劳动合同管理、工作时间及考勤管理、休息休假管理、薪酬制度管理、安全与职业健康卫生管理、行为规范管理。其中员工的行为规范包括奖励、惩处等方面，不少用人单位在惩处内容中具体列出属于严重违反单位规章制度条款，要熟知这方面内容并严格遵守。劳动者严重违反单位规章制度，按照《劳动合同法》第39条第二项的规定，用人单位依法有权单方解除劳动关系。

（二）慎签劳动合同

1. 法定事项。劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动关系，明确双方权利义务的协议（请见附件）。《劳动合同法》对劳动合同的订立、履行、变更、解除或终止都做出了详细规定。劳动合同签订实际就是劳动权利义务的约定，是高校毕业生就业时的重要环节，需认真对待。

（1）订立原则。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法签订的劳动合

同对用人单位和劳动者均有约束力。用人单位采取欺诈、胁迫或者乘人之危，或者签订劳动合同违反法律的强制性规定等，都是无效的。

案例 2-3：某公司招用某高校毕业生，在签订书面劳动合同时向劳动者提供一份格式文本，并让劳动者在劳动合同中签名后收取存档，未给该生一份。该生工作 1 年，公司以与该生签订的书面劳动合同到期为由终止劳动合同。该生认为，其并未与公司约定劳动合同期限，公司终止劳动合同理由不成立，双方产生争议。

解析：一是劳动合同有法定条款和约定条款，用人单位在签订劳动合同前应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全卫生状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况，用人单位不得拒绝。二是劳动合同订立实际上就是约定条款达成一致意见的过程，用人单位提供格式文本，仅让劳动者签名，违背劳动合同签订的基本原则，劳动者可以拒绝。三是劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，劳动者有权要求用人单位提供签订的劳动合同，用人单位拒绝，劳动者可以向当地劳动保障监察机构投诉举报，监察机构将依法予以查处。

(2) 订立时间。劳动合同订立可以在用工前、用工之日或者用工之日起一个月内签订，但劳动关系自用工之日起建立。实际个别用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，

只要用人单位使用劳动者，双方符合劳动关系用工特点，则劳动关系成立。

案例 2-4：某公司招用一名高校女毕业生从事化妆产品销售，双方没有签订书面劳动合同，口头约定每天工作 8 小时，每周工作 5 天，月工资标准 5000 元，如该女生怀孕不适合上班，单位有权解除劳动关系。该生工作满一年后怀孕，公司以该生违反约定为由提出解除劳动关系，该生不同意，双方产生争议。

解析：首先，按照《劳动合同法》第 82 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，依法应当向劳动者支付二倍工资。因此，凡劳动关系用工，用人单位必须与劳动者订立书面劳动合同，否则用人单位需要承担支付二倍工资的法律风险。

其次，按照《劳动合同法》第 14 条规定，用人单位自用工之日起超过 1 年未与劳动者订立书面劳动合同，视为双方形成无固定期限劳动合同。本案该生在公司工作满 1 年，其与公司之间已经形成无固定期限劳动合同。因此，法定解除或者终止劳动关系条件不出现，公司无权单方提出解除劳动关系。

再者，《女职工劳动保护特别规定》第 5 条规定，用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动或者聘用合同。因此，本案该用人单位不得单

方解除与该生劳动关系。

最后，该生不同意解除劳动关系可以与单位协商，协商不成，可以向当地劳动保障监察机构投诉举报，也可向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，依法维护自身权益。

启示：高校毕业生入职时均应向用人单位提出订立书面劳动合同，以有效维护自身合法权益，如果用人单位拒绝签订书面劳动合同的，高校毕业生应当清楚如何维护自身合法权益。

(3) 必备条款。劳动合同包括 9 项必备条款：用人单位名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项。

案例 2-5：某单位为节省用工成本，在与招聘高校毕业生签订劳动合同中约定，用人单位不为劳动者参加社会保险，单位应缴部分的费用随工资发放给劳动者。劳动合同签订后，该生后来反悔，遂要求用人单位为其缴纳社会保险费，公司认为双方合同已经约定，该生要求违反约定，不愿为其缴纳社会保险费，双方产生争议。

解析：劳动法的条款有强制性规定和任意性规定两种形式。用人单位或者劳动者违反劳动法强制性条款的，依法应

当承担法律责任，双方约定违反劳动法强制性规定的，应属无效。按照《社会保险法》等法律法规规定，用人单位为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳社会保险费是劳动法的强制性规定。本案虽然双方在劳动合同中明确约定公司不为该生参加社会保险，但因此约定违反劳动法强制性规定而无效，该生有权要求公司为其缴纳社会保险费。

2. 约定事项。劳动法除了以法律形式确定劳动者和用人单位权利义务外，劳动者也可以与用人单位约定其他与劳动权利义务有关事项，劳动合同签订的主要内容是约定事项。

(1) 合同期限。劳动合同期限有三种：一是约定有起止时间的固定期限劳动合同；二是只约定起始时间，不约定终止时间，法定解除或者终止合同条件出现才能解除或者终止的无固定期限劳动合同；三是以完成一定工作任务为期限劳动的劳动合同（详见劳动合同书）。一般固定期限和无固定期限劳动合同期限可以自由约定。《劳动合同法》第14条对于签订无固定期限劳动合同进行了特别规定，符合签订无固定期限劳动合同的，用人单位依法应当与劳动者签订无固定期限劳动合同。

案例2-6：某高校毕业生到某公司从事平面设计工作，劳动合同一年一签，连续签订3次固定期限劳动合同后，该生知晓，按照《劳动合同法》第14条第三项的规定，其有权向用人单位提出签订无固定期限劳动合同，但该用人单位

不同意，遂产生纠纷。

解析：第一，按照《劳动合同法》第14条第三项的规定，连续订立2次固定期限劳动合同，续订劳动合同的，一般情况下，劳动者有权要求用人单位订立无固定期限劳动合同；第二，本案双方第3次续订劳动合同，劳动者没有提出订立无固定期限劳动合同，实际已经签订固定期限劳动合同，劳动者要求改签无固定期限劳动合同的，一般不予支持，但第3次固定期限劳动合同到期，用人单位提出续订劳动合同的，劳动者要求订立无固定期限劳动合同的，一般应予以支持；第三，无固定期限劳动合同也不是所谓的“铁饭碗”，如果劳动者出现严重违反单位规章制度、被依法追究刑事责任等法定可以解除劳动关系情形，用人单位依法可以单方解除劳动关系。

启示：高校毕业生在与用人单位首次签订劳动合同约定劳动合同期限时应当熟悉劳动合同期限类型，依据法律规定，第1、2次签订劳动合同到期，用人单位有权不再续签，如同意续签劳动合同，劳动者有权要求签订无固定期限劳动合同。

(2) 试用期。试用期是劳动者入职后用人单位对劳动者是否胜任本职工作等进行考察而约定的时间。

案例2-7：某高校毕业生应聘到某公司从事市场营销工作，双方约定劳动合同期限3年，试用期3个月。试用2个

月后，公司认为该生营销业绩不突出，不胜任本职工作，以试用期不符合录用条件为由，提出解除劳动合同，该生不服，产生争议。

解析：按照《劳动合同法》第39条第一项的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。但是，用人单位以此为由解除劳动合同必须满足三个条件：一是约定的试用期合法；二是招用劳动者时应当明确告知劳动者录用条件；三是通过考核等方式，用证据证明劳动者不符合录用条件。本案该公司以该生业绩不突出为由解除劳动合同，其理由不充分。该生可不同意解除劳动合同，并通过努力工作换取公司信任，如果公司强行解除劳动合同，该生可以申请仲裁，确认公司违法解除劳动合同，要求继续履行劳动合同。如不愿继续履行或者无法继续履行的，可依法要求用人单位按经济补偿标准的双倍支付赔偿金。

问题1：试用期可以单独约定吗？答：试用期包含在劳动合同期限内，劳动合同不得单独约定试用期，只约定试用期，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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

问题2：试用期长短有规定吗？答：一是劳动合同期限为三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；二是合

同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三是合同期限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。

问题 3：哪些类型劳动合同不得约定试用期？答：一是劳动合同期限不满 3 个月的；二是以完成一定工作任务为期限的劳动合同；三是非全日制用工的劳动合同。

问题 4：试用期工资有哪些规定？答：试用期工资由企业和劳动者协商一致确定，但不得低于用人单位所在地政府公布的最低工资标准，且不得低于本单位相同岗位最低档工资的 80%，也不得低于劳动合同约定工资的 80%。

(3) 工作内容和工作地点。工作内容的约定需要明确工作岗位和岗位职责，工作地点的约定需要明确具体工作范围。

案例 2-8：某高校毕业生与某营销公司签订 5 年期限劳动合同，双方约定该生在某市大型商场主管某品牌服装销售，劳动合同约定工作地点在某市市区。工作 3 年后，该大型商场倒闭，营销公司将该生调到本市市区另一家商场从事原工作，待遇不变。该生认为，另一家商场距离自己住处较远，公司这样做是单方变更劳动合同，依法应当征得自己同意，否则自己离职，公司需要支付经济补偿。公司不同意该生主张，双方产生争议。

解析：劳动合同期限内，由用人单位单方变更工作岗位

和工作地点产生的争议比较多，高校毕业生在签订劳动合同时需要慎重对待，约定工作内容和工作地点应具体而明确。本案公司与该生约定工作内容为某品牌服装销售，工作地点在某市市区是合理的，公司在某大型超市倒闭的客观条件下，将该生调到本市市区其他商场，仍然从事原工作，享受原待遇，劳动者应当服从。实践中，有的劳动合同约定工作地点不明确，有的约定地点范围比较大，如某市、某省、某区域，甚至是全国范围内。如因工作地点变更而产生的纠纷需要考虑工作性质、工作内容，对劳动者生活影响等因素，具体问题具体分析。

(4) 工作时间。目前我国普遍实行的是标准工时制度，企业因生产经营特点不能实行标准工时制度的，可以实行非标准工时制度，非标准工时制度中常用的有综合计算工时制度和不定时工作制度两种。

①标准工时。是指正常工作时间标准，即法律规定的职工在每个工作日相对固定的工作时间。目前，我国标准工作时间的核心内容是，职工每日工作不超过8小时，每周工作不超过40小时，每周至少休息1天。

年工作日：365天-104天（休息日）-11天（法定节假日）
= 250天

年工作小时数：250天×8小时=2000小时

月工作日：250天÷12月=20.83天/月

工作小时数的计算：以月、年的工作日乘以每日的 8 小时

月计薪天数 = (365 天 - 104 天) ÷ 12 月 = 21.75 天

日工资计算方法：月工资收入 ÷ 月计薪天数

小时工资计算方法：月工资收入 ÷ (月计薪天数 × 8 小时)

②综合计算工时制。是指企业因生产经营等特点无法执行标准工时制而采用的以周、月、季等为周期综合计算工作时间的一种工时制度。在综合计算工时周期内，某一具体日（或周）的实际工作时间可以超过法定标准工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应符合法定工作时间的要求。

③不定时工作制。是指企业因生产特点、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是需要机动作业的职工所采用的一种工时制度。

用人单位应当与劳动者在劳动合同里约定工作时间实行的是什么工时制度，一般没有约定的，视为标准工时制度。实行综合计算工时制度和不定时工时制度需要经劳动保障行政部门许可，并在劳动合同或者集体合同中约定实施。

案例 2-9：某高校毕业生到某制衣公司工作，双方在劳动合同中约定，该生每月工资 6000 元，工作时间约定为标准工时制，每周工作 6 天。该生工作 1 年，单位未安排补休，

要求单位支付加班工资，应如何计算？

解析：该生每周工作 6 天，该生每周加班 1 天。按照《劳动法》第 44 条规定，双休日加班应当支付不低于日工资 200% 的加班工资。先算每天工资，即月工资除以月计薪天数 21.75 天；再算每周加班工资，每周加班 1 天，按日工资 200% 支付；最后算全年加班工资，1 年按 52 个双休日计算。具体算法如下： $6000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 200\% \times 52 \text{ 天/年} \times 1 \text{ 年} = 28690 \text{ 元}$ 。

(5) 劳动报酬。劳动报酬是劳动价值的表现。劳动报酬权是劳动者最为关注的劳动权益之一。从签订劳动合同的角度看，劳动合同需要明确劳动报酬支付形式、支付标准和支付方式等。

案例 2-10：即将毕业的大学生小李在一次高校毕业生招聘会上与一家科技公司签订劳动合同，双方口头约定月工资 6000 元，但在劳动合同中劳动报酬一栏，公司预先标注“不低于当地月最低工资标准 1580 元”。小李签名后如期到公司上班。工作一个月后，公司支付小李月工资 5000 元。小李找公司人事主管，主管解释说，本公司工资根据业绩，通过考核按月发放的，只要支付工资不低于当地最低工资标准就不违法。这样解释合法吗？

解析：这是劳动报酬标准约定不明确导致的纠纷。首先，劳动报酬标准双方可以通过协商确定，但按《劳动法》第 48

条规定，用人单位支付劳动者工资不能低于当地政府公布的最低工资标准。其次，工资的形式多种多样，主要有年薪制、岗位工资制、绩效工资制、结构工资制等，从工资的计算方式看，主要有按考勤、计件和计时算等。再者，国家统计局《关于工资总额组成的规定》第4条规定，工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班工资和特殊情况下支付的工资。最后，本案公司和小李约定工资不明确，双方可以重新协商，如双方协商不成，可按本单位同岗位工资标准予以确定。

启示：用人单位虽然可以根据本单位生产经营特点和经济效益，依法自主确定本单位工资分配方式和工资水平，但对劳动者个人而言，为避免纠纷或者权益受到侵害，在约定劳动报酬时需要综合考虑，与用人单位充分协商，在此基础上，在劳动合同中明确载明工资组成、计发方式、支付标准和支付时间等。有的用人单位制定了工资支付制度规定，或者签订了《工资集体合同》等，这些都对工资支付作出具体规定，高校毕业生应熟悉这些规定。

（6）服务期。服务期是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，与劳动者订立的主要包含服务期限和违约责任的协议。

案例 2-11：医学院毕业生小张应聘到一家私立医院从事临床工作。医院在与小王签订劳动合同时拿来了一份《服

务期协议》作为劳动合同附件，医院明确告诉小张，服务期协议中载明服务期限5年，每少服务1年需要支付1万元违约金，否则医院不予办理解除劳动关系和档案转移等手续。小王求职心切，就签名了。小王在该医院服务3年，医疗水平显著提升，参加某市知名医院招聘被录用，但其供职医院以小张违约，需要支付2万元违约金方可为其办理离职手续，小张不愿意，双方产生纠纷。

解析：这类纠纷很常见。首先，依据《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，可以订立服务期协议。依据《就业促进法》第47条规定，用人单位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。显然，专业技术培训不等同于职业技能培训或者继续教育培训，用人单位只有对劳动者进行专业技术培训并提供培训费用的，才能与劳动者约定服务期。其次，依据《劳动合同法》第22条规定，违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用，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，但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。再者，本案中，该医院并没有对小张进行专业技术培训，也没有提供培训费用，因此，医院要求小张支付违约金不合法。最后，本案小张可以依据《劳动合同法》第37条的规定，提前一个月书面告知医院即可单方解除劳

动关系。医院不为其办理解除劳动关系手续，小张可以申请仲裁。

启示：上述案例中，如果小张对服务期的法律规定有清晰的认识，在签订劳动合同时拒签服务期协议，也不会产生纠纷。因此，高校毕业生在签订劳动合同时，对劳动合同约定事项或者劳动合同附件要仔细审阅，避免因不小心或不懂法签订类似协议，给今后离职带来麻烦。

(7) 竞业限制。用人单位可以与劳动者在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项，签订竞业限制条款。

案例 2-12: 电子专业毕业的小王选择到某通讯公司从事技术服务工作，在签订劳动合同时，公司提供的格式劳动合同文本在约定事项栏中载明了 2 年期限的竞业限制条款，小王简单看后就签名了。劳动合同到期，小王不同意续签，劳动合同终止。小王到另一家通讯公司工作 5 个月，先前通讯公司得知后找到小王，要求小王支付 10 万元违约金，小王不同意，双方产生争议。

相关政策法规：《劳动合同法》第 23 条规定：对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或终止劳动合同后，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。

《劳动合同法》第 24 条：竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

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 36 条：当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的 30% 按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。前款规定的月平均工资的 30% 低于劳动合同履行地最低工资标准的，按照劳动合同履行地最低工资标准支付。

解析：首先，确定小王与先前公司签订劳动合同的技术服务岗位是否涉及商业秘密。商业秘密是指属于本单位所有并不为外知可带来经济效益，并经过用人单位加密处理的事项。其次，确定小王是否属于高级管理人员、高级技术人员、还是负有保密义务人员。再者，确定先前公司在竞业限制期间有没有向小王按月支付经济补偿。最后，综合考虑以上几点，如果小王属于高级技术人员，或者小王所在岗位是涉密

的，且竞业限制期间公司按规定支付了经济补偿，那么，小王到另一单位从事同类业务，属于违反竞业限制，应向先前公司支付违约金。如果小王负有竞业限制义务，竞业限制期间用人单位没有按规定支付经济补偿的，小王可以不履行竞业限制协议。

(8) 其他约定事项。劳动合同文本中有其他约定事项，一般用人单位和劳动者都会在此写下约定条款。需要注意的是，这里约定条款一般是对劳动者权利的限制或者义务的增设，签订劳动合同时需要特别注意。

案例：某高校毕业生与用人单位在劳动合同约定事项中有下列约定：

①甲方（单位）不为乙方（劳动者）缴纳社会保险费，单位应缴部分随乙方工资发放；

②乙方在工作中需注重自身安全，因自身原因导致的工伤责任自负；

③乙方承诺在签订本劳动合同时，已熟知本单位各项规章制度。

④乙方必须在劳动合同到期方可离开甲方，否则属于违约，应支付甲方5万元违约金。

解析：对于约定①，用人单位为劳动者参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费，这是劳动法的强制性规定，用人单位与劳动者约定不为劳动者缴纳社会保险费无效，劳动者

可以拒签。

对于约定②，按照国务院《工伤保险条例》的规定，我国对工伤职工实行“无过错责任”原则，即认定工伤不考虑劳动者自身过错，因此“工伤责任自负”违反劳动法强制性规定，属于无效条款，劳动者可以拒签。

对于约定③，按照《劳动合同法》第 4 条的规定，依法制定的企业规章制度需要告知劳动者，而告知劳动者的方式有多种，其中劳动合同中劳动者在约定条款中作出的承诺将作为以后用人单位告知的证据，而且企业规章制度涉及很多方面，其中严重违纪条款是用人单位约束本单位职工的重要手段。因此，在签订劳动合同时发现这方面约定，一定要仔细阅读规章制度具体内容，不可不知就承诺。

对于约定④，按照《劳动合同法》第 25 条规定，除服务期和竞业限制协议外，用人单位不得约定由劳动者承担的违约金，因此，此项约定违法，劳动者可以拒签。

（三）谨防求职陷阱

1. 注意事项。由于高校毕业生求职缺乏社会经验，部分求职心切，加之人力资源市场存在不规范等现象，难免求职受挫，甚至上当受骗。因此，高校毕业生在入职时更要提高警惕，慎重对待。

案例 2-13:某高校毕业生与一家科技公司签订书面劳动合同，合同约定，该生工作地点在另一家商贸公司。一天该

生在工作中受伤，在申请工伤认定时发现，签订劳动合同的单位是科技公司，实际工作是商贸公司，两个单位对该生工伤赔偿推诿扯皮。商贸公司认为科技公司与该生签订了劳动合同，双方形成劳动关系，应承担劳动义务，科技公司认为系商贸公司用工，按照谁用工，谁负责的原则，商贸公司应承担工伤赔偿责任。

解析：如果该科技公司未取得劳务派遣行政许可，其招用该生并将其工作地点安排在商贸公司是不符合法律规定的。实践中，有些单位利用自身优势，替别的单位招聘人才，从中获取利益，损害劳动者权益，还有些单位与别的单位串通在一起，规避劳动用工的责任，比如不为劳动者缴纳社会保险等。如出现本案这种情况，该生可以申请劳动关系确认，由仲裁机构或者人民法院依法确定科技公司还是商贸公司是该生的用人单位，从而判定究竟哪个公司应当承担工伤赔偿责任。

启示：高校毕业生就业时得多问、多看、多查、多想、多比较。要主动询问用人单位生产经营和管理情况，行业布局、发展愿景等；主动审查用人单位提供的格式劳动合同文本，特别是用人单位提供岗位的工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况；主动查看用人单位规章制度、工会组建、集体合同签订和企业文化等。涉及到劳务派遣用工的，要主动查看劳务派遣单位是否

依法取得《劳务派遣经营许可证》，查阅劳务派遣单位与用工单位之间签订的劳务派遣协议内容。签订劳动合同前要仔细阅读格式劳动合同上《签约须知》，特别注意的是除了依法签订服务期和竞业限制协议约定违约金外，用人单位不得约定由劳动者承担的违约金，不得要求劳动者提供担保，也不得收取劳动者居民身份证等证件。

2、常见陷阱。目前部分招聘平台、个别用人单位为获取非法利益或者规避劳动用工法律责任，常常针对高校毕业生就业设置陷阱。高校毕业生应能识别陷阱，依法维护自身合法权益。

陷阱一：“黑中介”陷阱。黑中介设置陷阱的目的就是收敛钱财。黑中介一般利用求职者社会经验不足，求职心切，通过承诺介绍所谓好单位、好岗位、薪酬高、地位高的职位等，收取高昂的介绍费或者所谓的手续费，有的黑中介与用人单位勾结在一起，将求职者骗至用人单位，求职者拒绝签订劳动合同，他们就通过威胁等手段要求求职者缴纳中介费或者违约金等。

识别方法：职业介绍机构应当经过行政许可取得人力资源许可证方可开展中介业务，否则违法。任何中介机构不得收取求职者钱财，不得扣押求职者身份证等证件。无证经营、强行收取财物、扣押身份证件的，求职者可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。建议求职者尽量选择公共招聘平台，

直接与用人单位面谈，不给黑中介有可乘之机。

陷阱二：“阴阳合同”陷阱。设置此类陷阱的目的是规避用工责任，给求职者将来维权制造麻烦，有的是为了规避税收等。所谓“阴阳合同”是指用人单位与劳动者订立两个内容不同的劳动合同，一份对外，一份对内，其中对外的一般是合法的，用于迎接检查、应对仲裁，也有的对外劳动合同约定工资标准低于对内合同标准，目的是为了少缴税收等。

识别方法：求职者在签订多份劳动合同时，一定要对比内容，发现不一致的，特别是有违法条款的，应当拒签，且不可在空白合同上签名后交用人单位。实际签订“阴阳合同”的，求职者应及时找用人单位协商解决，协商不成，可以向当地劳动人事争议仲裁机构申请仲裁，以维护自身合法权益。

陷阱三：“传销”陷阱。设置这类陷阱的目的是骗取求职者钱财。传销的手段多种多样，对求职者来说，一般是委任为销售人员，发展下线，允诺根据业绩给予高额提成。高校毕业生相对来说应当很容易识别这类陷阱，但一旦陷入传销就很难自拔。

识别方法：提高警惕，不轻易上当受骗，发现传销陷阱，拒签劳动合同。如误陷传销陷阱，应设法摆脱，及时报警。

陷阱四：“试用期”陷阱。设置此类陷阱的目的是利用

试用期使用廉价的劳动力。由于试用期工资可以低于劳动合同约定的工资或者同岗位职工工资，因此部分单位招用劳动者设置较长试用期，期满前又以劳动者试用期考核不合格为由，单方解除劳动关系。有的用人单位通过滥用试用期，频繁更换人员，侵害求职者合法权益。

识别方法：试用期最长不得超过 6 个月，否则违法，求职者应当拒签。劳动者应及时了解用人单位生产经营和用工情况，发现设置试用期陷阱的，依法提前 3 天通知用人单位即可单方解除劳动关系。用人单位以试用期考核不合格为由单方解除劳动关系必须有证据证明用人单位有试用条件，以及确属不合格的证据，否则劳动者可以申请仲裁，维护自身合法权益。

陷阱五：“培训合格才录用”陷阱。设置这类陷阱的目的是规避用工责任和用工风险。一种是用人单位列举录用条件，承诺先培训再考核，考核合格后录用；另一种是实际已经招聘，为提高技能或者适应岗位等需要，系上岗前的培训。前一种未建立劳动关系，后一种实际上培训前双方已经建立劳动关系，培训期间应视为劳动者正常出勤。用人单位设置后一种陷阱规避的是培训期间用工责任和风险。

识别方法：一是准确识别用人单位是否完成招聘。如用人单位对培训进行管理和要求，则需要支付培训期间工资、缴纳社会保险费、承担工伤保险责任；二是签订培训协议或

者劳动合同时应当明确培训是否需要服从单位管理和约束，培训是否属于上岗前的技能等培训，如是，双方已经形成劳动关系，所谓“培训合格才录用”是违法行为。

陷阱六：“工伤概不负责”陷阱。设置这类陷阱的目的是要规避工伤风险和安全责任。我国工伤认定实行“无过错原则”，劳动者发生工伤事故，用人单位均需按规定支付劳动者工伤待遇，用人单位因劳动安全卫生等方面对劳动者身体造成损害的，依法应予以赔偿。

识别方法：一是在签订劳动合同时直接指出这是违法条款，用人单位拒绝更改的应拒签；二是如在工作中发生此类事故，用人单位以双方签订劳动合同有此类约定为由拒不支付相关待遇的，劳动者可以申请仲裁，主张此类约定违反劳动法强制性规定而无效，以维护自身权益。

陷阱七：“最低服务期”陷阱。有些事业单位，比如医院和学校在招聘劳动者时往往在劳动合同中约定，劳动者最低服务期限，违反期限约定的，需要支付违约金或者赔偿金。设置这类陷阱是限制劳动者离职，损害劳动者合法权益。

识别方法：一是这类是在服务期和竞业限制以外约定由劳动者承担的违约金，属于违法行为，求职者应当以此为由拒签劳动合同；二是假如劳动者签订此类劳动合同上岗，也可以提前一个月书面告知用人单位解除劳动关系，用人单位以此为由要求劳动者支付违约金或者赔偿金的，因约定违法

而无效，劳动者可以拒绝。

陷阱八：“协议不参保”陷阱。设置这类陷阱的主要目的是规避用人单位社会保险参保缴费义务。这类陷阱主要是签订劳动合同时，用人单位用欺骗或者诱导等方式，在劳动合同里约定给予劳动者补偿等不为劳动者参加社会保险，或者只为劳动者参加意外伤害险，劳动者一旦向用人单位提出异议，用人单位以劳动者有承诺，甚至以违反承诺要求劳动者承担责任。

识别方法：用人单位为劳动者参加社会保险是劳动法的强制性规定，求职者可以拒签此类合同。劳动者提出用人单位为其参保缴费，用人单位主张有约定的，劳动者可以向仲裁机构或人民法院提出确认约定无效。

陷阱九：“股东”陷阱。设置这类陷阱的目的是利用股东身份规避用工责任。一般是用人单位与求职者签订协议，协议明确求职者作为单位股东，利益和风险均摊，用人单位平时不发工资，不缴纳社会保险费，承诺盈利分红等，出现风险，用人单位要求承担，求职者大多一无所得。

识别方法：用人单位需按月支付劳动者工资，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。用人单位约定不按月支付工资或者支付工资低于当地最低工资标准属于违法行为，求职者应当拒绝。公司股东和职工持股是有区别的，职工不承担用人单位经营风险，用人单

位在劳动合同中有这类约定的，求职者应当拒签。

陷阱十：“皮包公司”陷阱。设置此类陷阱是欺诈劳动者，规避用工责任。这类皮包公司一般是利用虚假身份注册公司，大部分不开展实体经营，有的注册多家公司，承诺根据业绩支付高额报酬，一旦被有关部门查处或者经营不善，公司负责人就可能消失的无影无踪，劳动者付出劳动得不到回报。

识别方法：一是签订劳动合同前对这类公司进行详细了解，通过信息查询、征信系统查询或者询问其他职工等方式，避免上当受骗；二是在工作中才发现本单位属于这类公司，应当及时依法解除劳动关系，避免越陷越深。

陷阱十一：“末位淘汰”陷阱。设置此类陷阱是给用人单位单方解除劳动关系提供依据。用人单位解除劳动关系的须依法进行。“末位淘汰”不合法。劳动合同里约定考核不合格位于末位用人单位即可解除劳动合同，这是用人单位随意行使劳动合同解除权，实际不合法。

识别方法：按照《劳动合同法》第 40 条第二项的规定，劳动者不胜任工作的，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位可以单方解除劳动合同。以“末位淘汰”为由，未经培训、未经调整工作岗位，直接以劳动者不胜任工作解除劳动关系属于违法行为。因此，载有“末位淘汰”的劳动合同，求职者应当拒签。

三、就业后的权利与义务

权利与义务并存。高校毕业生进入用人单位工作，实际上就是劳动者和用人单位权利义务实现的过程。高校毕业生应当熟知自身主要劳动权利与义务，积极参与和谐劳动关系构建，实现互惠互利，合作共赢。

（一）劳动者的权利

1. **劳动报酬权。**劳动报酬权是劳动者基本的权利之一。劳动者付出劳动，有权取得劳动报酬。工资是劳动报酬的主要表现形式，我国已建立工资支付制度，并在不断健全和完善之中。

（1）工资支付一般规定。工资是用人单位依据国家规定和劳动合同约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

一是工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。工资不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用等。

二是工资应当以法定货币形式按时足额支付给劳动者，不得以实物或者有价证券等支付。

三是国家建立最低工资标准制度，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。

四是用人单位应当按照约定支付劳动者工资，按月支付

的，每月至少支付一次。

五是用人单位与劳动者终止或者解除劳动合同时，应当一次性付清劳动者工资，双方另有约定的除外。

六是因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失需要赔偿的，用人单位可以从劳动者工资中扣除，但每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的20%，扣除后剩余部分低于最低工资标准，则按最低工资标准支付。

(2) 工资支付特别规定。我国法律、法规和规章对劳动者工资支付作出了特别规定，主要是保障特殊情况下劳动者的劳动报酬权，概况起来主要有以下几种：

一是传染病患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及政府采取隔离措施或采取其他紧急措施导致劳动者不能提供正常劳动的，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

二是劳动者依法享受带薪休假、探亲假、婚丧假、工伤假、生育假、节育手术假、哺乳期间的哺乳时间、男方护理假等假期，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

三是劳动者依法行使选举权或者被选举期间、人大代表或者政协委员履职期间、当选代表出席各类会议期间、担任工会代表参加协商期间，以及法律法规规定参加其他社会活动期间，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

四是非劳动者原因导致的停工、停产在1个工资支付周

期内的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付工资，超过1个工资支付周期的，用人单位可以根据劳动者在停工停产期间提供的有关劳动重新约定工资标准，并按约定支付工资。用人单位没有安排劳动者提供劳动的，应支付期间的生活费，生活费标准可由各地确定，一般不低于当地最低工资标准的70%。

(3) 加班工资支付规定。加班工资是劳动报酬的组成部分。用人单位因生产经营需要，经与劳动者协商可以安排劳动者加班，加班应保障劳动者身体健康，用人单位不得强制劳动者加班。

①标准工时制下的加班：

用人单位安排劳动者工作日延时加班的，应支付不低于劳动者本人小时工资的150%的工资报酬；安排劳动者在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的200%的工资报酬；安排劳动者法定节假日工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的300%的工资报酬。

②综合计算工时制下的加班：

实行综合计算工时制度的，如果在计算周期内劳动者的总实际工作时间超过总法定标准工作时间，则超过部分应视为延时加班，按照不低于小时工资标准的150%支付加班工资，休息日加班不执行加班工资支付规定。

企业如果安排劳动者在法定节假日加班的，应支付劳动者法定节假日加班工资。

③不定时工作制下的加班：

实行不定时工作制的，由于工作时间不固定，一般可由劳动者根据工作需要自主安排，因此，不执行上述①、②有关加班工资规定。

案例 3-1：王某与房地产销售公司签订了 2016 年 1 月至 2020 年 12 月期间的劳动合同，合同约定，王某作为商品房销售员，工资按销售提成提取，王某每周日至周五为上班时
间，周六休息。劳动合同到期后，双方均不愿意续签。经查，王某工作 5 年期间销售提成累计 60 万元。王某申请仲裁，要求公司支付其每周加班 1 天的加班工资，公司主张按最低月工资标准 1380 元作为加班工资计发基数，王某主张按实际提成计算出来的月工资作为加班工资计发基数，该如何处理？

解析：本案王某月平均工资为 $(600000 \div 5) \div 12$ 元/月 = 10000 元/月，以此为加班工资计发基数，计算王某的加班工资为 10000 元/月 $\div 21.75$ 天/月 $\times 200\% \times 52$ 天/年 $\times 5$ 年 = 239080 元。由于王某工资是按提成计算的，因此，可以理解为，王某每周加班一天的 100% 加班工资部分实际已支付。故公司只需要支付剩下的 100% 加班工资，即 119540 元即可。

启示：确定加班工资计发基数往往存在争议，而且加班工资计算出来一般数额都比较大，因此，不少用人单位都与劳动者在劳动合同或者集体合同中就加班工资计发基数进行约定。关于加班工资计发基数，一般可按照下列原则确定：

- ①双方有约定的，从其约定；
- ②双方未约定或者约定标准低于集体合同或者本单位工资支付制度标准的，按照集体合同或者本单位工资支付制度执行；
- ③前两项无法确定工资标准的，按照劳动者前12个月的平均工资计算，劳动者实际工作时间不满12个月的，按照实际工作时间平均工资计算；
- ④劳动者前12个月平均工资无法计算的，按用人单位所在地政府公布的上年度职工平均工资计算。

需要注意的是，虽然加班工资计发基数可以约定，但一般不能低于当地最低工资标准，否则因约定过低，存在不合理，往往不被采纳。

2. 休息休假权。我国《宪法》规定，劳动者有休息的权利。《劳动法》第四章确定了我国职工工作时间和休息休假制度。我国各种假期规定和假期工资支付如下：

(1) 法定假（共11天）

元旦	春节	清明节	五一节	端午节	中秋节	国庆节	薪资
1天	3天	1天	1天	1天	1天	3天	有薪

工资支付规定：按照《劳动法》第 51 条规定，劳动者在法定休假日，用人单位应当依法支付工资。按照《劳动法》第 44 条第三项规定，用人单位安排劳动者在法定休假日工作的，支付不低于工资的 300% 工资报酬。上述法律条款表明，法定节假日用人单位不安排劳动者上班，应当发放正常工资，即法定节假日算薪日，如果安排劳动者加班，应按劳动者日工作标准的 300% 支付加班工资。

(2) 部分职工法定假日

① “三八” 妇女节女职工放假半天；

② “五四” 青年节 28 周岁以下的青年放假半天。企业根据生产经营需要不能安排休息时，按正常工作时间支付工资；如遇公休日不另补假。

③ 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民族习惯，规定放假日期。

工资支付规定：部分职工法定假日期间休假的，用人单位应当视其提供正常劳动并支付工资，但期间没有休假的，用人单位可以不支付加班工资。

(3) 带薪年休假

职工连续工作满 12 个月的可申请享受带薪年休假，具体休假期限为：

工龄	满 1 年不满 10 年	满 10 年不满 20 年	20 年以上
天数	5 天	10 天	15 天

年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，企业因生产、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。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

工资支付规定：按照《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》的规定，未休年休假工资应以劳动者应休未休天数，按照劳动者日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含单位支付给劳动者正常工作期间的工资收入。

(4) 婚丧假

项目	标准	条件	薪资
婚假	28天	男不低于22周岁，女不低于20周岁结婚；依法办理婚姻登记； 参加婚前医学检查	有薪
丧假	1至3天，另有路程假	劳动者直系亲属	有薪

劳动者本人结婚或者劳动者的直系亲属、配偶死亡时，可根据具体情况，由企业酌情给予1至3天的婚丧假，另外可根据路程远近，给予路程假。《河南省人口与计划生育条例》明确了25天的奖励婚假。

工资支付规定：按照《劳动法》第51条的规定，劳动者

在婚丧假期期间的，用人单位应当依法支付工资。因此，劳动者婚丧假期均应为带薪假期，单位不能扣发工资。

(5) 产假与护理假

项目		标准	简要内容	薪资
产假	一般	188 天	其中，产前假 15 天，产后假 173 天	有薪
	难产	203 天	难产增加 15 天	
	多胞胎	188+15 天	每多生产一个婴儿增加产假 15 天	
流产假	4 个月以下	15 天	流产假应有医院证明	
	4 个月以上	42 天		
护理假	30 天	男方在女方生育期间享受		

①女职工患有重度痛经及月经过多的，经医疗或者妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予 1 至 2 天的休假。

②对怀孕 7 个月以上的女职工，企业不得安排其从事夜班劳动，也不得安排其在正常劳动时间以外延长劳动时间。怀孕女职工在劳动时间内需要进行产前检查的，应当视为劳动时间，并要相应减少生产定额，以保证产前检查时间。

③对于有不满 1 周岁婴儿的女职工，企业应当给予每班 2 次，每次不少于 30 分钟的哺乳时间。多胞胎生育的，每多哺乳一个婴儿，每次哺乳时间增加 30 分钟。

工资支付规定：《女职工劳动保护特别规定》第 8 条规定，对已参加生育保险的，女职工产假期间由生育保险支付

生育津贴，没有参加的，由用人单位按照女职工产前工资标准支付。

女职工生育期间，男职工护理期间的属于带薪假期。

(6) 医疗期

职工因病非因工受伤确需停工治疗，应凭医疗机构证明，可按国家规定享受医疗期。若医疗期累计超过其法定年休假标准的，不再享受当年的年休假。试用期员工在医疗期内的，试用期中止，待医疗期结束后，延续计算。

工资支付规定：职工因病非因工受伤在规定医疗期内应当享受医疗期工资，工资标准可以由用人单位和劳动者约定，没有约定的，按照各地政策规定执行，一般是不低于最低工资标准的 80%。

实际工作年限	在本单位工作年限	医疗期月数	病休时间计算
10 年以下	5 年以下	3 个月	按 6 个月内累计病休时间计算
	5 年以上	6 个月	按 12 个月内累计病休时间计算
10 年以上	5 年以下	6 个月	按 12 个月内累计病休时间计算
	5-10 年	9 个月	按 15 个月内累计病休时间计算
	10-15 年	12 个月	按 18 个月内累计病休时间计算
	15-20 年	18 个月	按 24 个月内累计病休时间计算
	20 年以上	24 个月	按 30 个月内累计病休时间计算

(7) 探亲假

职工工作满1年，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的假期待遇，每年1次，假期30天。与父亲、母亲不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父、母的假期待遇，未婚职工每年1次，假期20天；已婚职工每4年1次，假期20天。同时，企业应根据需要予路程假。探亲假期包括休息日和法定节假日在内。

工资支付规定：探亲假属于带薪假，用人单位应当按照劳动者正常工资收入支付期间的工资。

(8) 停工留薪期

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤进行治疗，享受停工留薪期。停工留薪期一般不超过12个月，伤情严重或者有特殊情况的，经劳动能力鉴定委员会确认，可以延长，但延长不得超过12个月。

工资支付规定：按照《工伤保险条例》第33条，工伤职工在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。

(9) 其他事假

劳动者因本人原因确需请假的，用人单位可以根据实际情况允许劳动者请其他事假。为避免产生争议，一般用人单位就劳动者请事假的情形在工作时间与休息休假制度中作出了明确规定。

工资支付规定：劳动者因本人原因请事假的，用人单位没有事假期间支付工资待遇等规定的，可以不支付工资。

案例 3-2：赵某在某机关工作 10 年后离开单位，到某投资公司工作，与公司在劳动合同中约定，公司每年春节多放 5 天假，作为带薪年休假。王某工作 1 年后与公司就带薪休假产生争议，该如何处理？

解析：按照《职工带薪年休假条例》第 2 条规定，职工连续工作 1 年以上的，享受带薪休假。该条例第 3 条规定，职工累计工作满 10 年不满 20 年的，带薪休假 10 天。因此，赵某在公司工作享受带薪休假 10 天。至于公司称每年春节多放 5 天假是否属于带薪休假，关键是看多放 5 天是否支付正常工资了，如支付，可以算带薪休假，没有支付则不算。

启示：国家对工作时间和休息休假都有明确的规定，用人单位可以和劳动者在劳动合同或者集体合同中就执行工作时间和休息休假作出具体约定，但是这些约定不能违反劳动法的规定，出现冲突时按照有利于劳动者一方执行。

3. 社会保障权。劳动者有参加社会保险和享受社会保险待遇的权利，用人单位为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳费用，支付单位应当支付给劳动者的社会保险待遇，这些都是劳动法强制性规定。用人单位可以从劳动者工资中代扣代缴应由劳动者承担的社会保险费。

(1) 基本养老保险。缴纳了基本养老保险费，劳动者达

到法定退休年龄，符合条件的，可以领取基本养老保险待遇。基本养老保险费用由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

相关知识点：①目前国家规定女工人退休年龄 50 岁，女干部 55 岁，男职工退休年龄 60 岁。

②劳动者达到法定退休年龄，其基本养老保险缴费累计达到 15 年的，可以办理退休手续，按月领取基本养老保险待遇，不足 15 年的，用人单位可以继续为其缴纳，直至达到 15 年，办理退休手续，按月领取养老金，也可以终止劳动关系，由劳动者自行缴纳，直至达到 15 年，办理退休手续。如果缴费年限少或者劳动者不愿意续缴，也可以终止养老保险关系，养老保险基金一次性支付劳动者个人账户连本带息。

③参加基本养老保险的个人，因病或者非因工死亡的，其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金，所需资金从基本养老保险基金中支取，用人单位未为劳动者缴纳基本养老保险费的，由用人单位承担。

(2) 基本医疗保险。缴纳基本医疗保险费的职工生病，医疗费用按国家规定从基本医疗保险基金中直接支付。基本医疗保险费用由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

(3) 失业保险。缴纳失业保险费的职工，在失业期间符合条件的，可以领取失业保险金。失业保险费用由用人单位

和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

相关知识点：按照《失业保险条例》的规定，失业人员领取失业保险的期限为3-24个月，具体根据失业保险的缴费年限确定。领取失业保险金的条件：一是失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费满1年；二是非因本人意愿中断就业的；三是进行失业登记，并有求职要求的。

(4) 生育保险。用人单位为职工参加生育保险，职工生育期间可以领取生育津贴，生育医疗费和计划生育医疗费。生育保险费用由用人单位缴纳，职工不缴纳生育保险费。

(5) 工伤保险。用人单位为职工参加工伤保险，职工因工受伤被认定或者视同工伤的，工伤保险基金按规定支付相关工伤待遇。工伤保险费用由用人单位缴纳，职工不缴纳工伤保险费。

问题1：职工发生事故伤害怎么办？答：可以按规定程序处理：一是认定工伤。职工发生事故伤害的，应当及时报告用人单位，属于工伤的，用人单位应当及时向当地工伤保险行政部门申请工伤认定，如果用人单位不申报，职工可以自事故发生或者被鉴定为职业病之日起1年内申报。二是劳动能力鉴定。职工事故伤害被认定或者视同工伤的，用人单位或者劳动者可以向当地劳动能力鉴定委员会申请劳动能力障碍等级鉴定。三是享受待遇。根据劳动能力鉴定等级，享受不同待遇标准。用人单位为劳动者参加工伤保险的，工

伤基金和用人单位各自按规定支付待遇，没有参加工伤保险的，工伤待遇由用人单位支付。

问题 2：哪些情形可以认定或者视同工伤？答：按照《工伤保险条例》第 14 条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

（一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；

（二）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；

（三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；

（四）患职业病的；

（五）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；

（六）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；

（七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

按照《工伤保险条例》第 15 条规定，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。

问题 3：哪些情形不能认定为工伤？答：按照《工伤保险条例》第 16 条规定，职工符合本条例第 14 条、第 15 条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

- （一）故意犯罪的；
- （二）醉酒或者吸毒的；
- （三）自残或者自杀的。

案例 3-3：某高校毕业生张某被某公司录用后派往国外从事安全生产监督管理工作。2018 年 2 月 1 日，张某在检查安全隐患时，发现一个电器开关有问题，随靠前查看，不料被高压击中，当场死亡。公司认为，公司有专门电工，张某违反操作规程，越岗违规操作，责任自负，只愿向其遗属支付丧葬费和抚恤金。张某遗属多次与公司协商不成，2019 年 5 月 4 日，张某遗属向公司注册地工伤保险行政部门申请工伤认定，工伤保险行政部门以申请超过 1 年时效作出不予受理决定，张某遗属遂起诉至法院，法院最终通过调解处理，张某遗属拿到赔偿款 84 万元。

解析：首先，职工发生事故伤害是否属于工伤由工伤保险行政部门依法认定，除了《工伤保险条例》第 16 条列举的

不能认定或者视同工伤的，符合工伤认定条件的，应当依法认定为工伤。其次，工伤认定是有时效规定的，用人单位或者劳动者一方应自发生事故伤害之日起 1 年内提出，超过 1 年的，工伤保险行政部门一般不予认定。再者，用人单位为劳动者参加工伤保险，工伤基金按规定支付工伤待遇，没有参加工伤保险的，工伤待遇全部由用人单位支付。最后，职工因工死亡被认定为工伤或者视同工伤的，其近亲属享受以下工伤待遇：丧葬费补助金为 6 个月统筹地区上年度职工月平均工资；一次性工亡补助金为上年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍；有供养亲属的，抚恤金按照本人工资一定比例，配偶 40%，其他亲属 30%，孤寡老人或孤儿每人每月在上述基础上增加 10%，核定的各供养亲属抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。

启示：劳动者发生事故伤害是否属于工伤往往争议比较大，被认定为工伤的即可享受工伤待遇，否则就很难。因此劳动者应了解劳动者事故伤害或者患职业病应当被认定或视同工伤条件，在用人单位拒绝申报工伤时，应在规定时间内向工伤保险行政部门提出工伤认定，用人单位拒绝支付工伤待遇的，劳动者可以提出仲裁申请，依法维护自身合法权益。

4. 其他法定权利。除了上述基本权利外，劳动者还依法享有劳动安全卫生保障权、职业能力培训权、提请劳动争议

仲裁权、依法解除或者终止劳动关系权、平等协商权、建议权、参加工会等权利。

案例 3-4：某公司与职工签订了《工作时间和休息休假制度规定》的集体合同，该规定中的一项规定为“公司在运营岗位上实行综合计算工时制度”。高校毕业生小赵进入公司从事运营岗位工作。小赵在工作中发现，公司运营岗位实际实行的是标准工时制度，且公司在运营岗位上实行综合计算工时制度未经许可，拒绝履行。公司认为小赵不服管理，遂解除劳动合同关系，小赵该如何维权？

解析：首先，集体合同是指工会代表职工一方与用人单位根据法律、法规和规章就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利等，进行平等协商签订的协议。集体合同签订后需报人力资源社会保障行政部门审查，无异议后生效。其次，按照《劳动合同法》第 55 条规定，集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地政府公布的最低标准等；用人单位和劳动者签订的劳动合同中约定的劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定标准。再者，不定时或者综合计算工时制度属于行政许可事项，未经行政机关许可不得实施。本案该公司综合计算工时制度未经许可，不得与劳动者在劳动合同或者集体合同中约定。最后，本案公司解除与小赵之间的劳动关系显然违法，小赵可以与公司协商，不愿协商或者协商不成，小赵可以向当地

劳动争议仲裁机构申请仲裁，以维护自身合法权益。本案公司与工会签订的集体合同违法，工会或者职工代表可以与公司协商，协商不成，工会可以向当地劳动争议仲裁机构申请仲裁。

启示：高校毕业生与用人单位签订的劳动合同中的约定条款经常发生争议，有的属于约定违法，有的属于约定无效，还有的属于无法履行。无论出现哪种情形，最好先与用人单位协商，在协商不成的情况下，可以向劳动保障监察机构投诉举报或者向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

(1) 劳动者可以依法解除劳动合同的主要情形：

①劳动者与用人单位协商一致的；

②劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位，试用期内提前 3 日通知用人单位；

③用人单位未按劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件；

④用人单位未及时足额支付劳动报酬；

⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

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，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的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

(2) 用人单位可以解除劳动合同的主要情形：

- ①用人单位与劳动者协商一致的；
- ②劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的；
- ③劳动者严重违反用人单位规章制度的；
- ④劳动者严重失职，隐私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- ⑤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，经用人单位提出，拒不改正的；
- ⑥劳动者以欺诈、胁迫的手段或者趁人之危，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；
- ⑦劳动者被依法追究刑事责任的；
- ⑧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；
- ⑨劳动者不胜任工作，经培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- ⑩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，未能达成一致的；用人单位生产经营发生严重困难的；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。

需要特别注意的是，《劳动合同法》第四章对用人单位和劳动者解除和终止劳动合同进行了具体规定，用人单位和

劳动者解除或者终止劳动合同必须符合法律规定，用人单位解除或者终止劳动合同不符合上述法律规定的，除劳动合同无法履行，或者劳动者不愿履行外，依法应当恢复履行。

（三）劳动者的义务

劳动权利与义务对等。劳动者只有依法、全面、及时履行自身义务，才能享受各项权利。

1. 遵守用人单位各项规章制度。按照《劳动合同法》第4条的规定，用人单位有权在劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、劳动纪律以及涉及到职工切实利益等方面与职工协商制定规章制度。规章制度是用人单位有效管理职工的重要手段，依法制定的规章制度对全体劳动者都有约束力，劳动者严重违反规章制度，用人单位可以依据《劳动合同法》第39条第二项的规定，解除劳动合同关系。

案例3-5：某大型商场的一位营业员与一顾客吵架，商场以此为由，解除与该营业员之间的劳动关系。该营业员不服，认为顾客无理取闹，自己是被迫的。公司认为，该营业员违反了商场《营业员行为规范》中“无论何种情形，与顾客吵架、打架”均属于“严重违纪行为”之规定，公司依法可以解除劳动合同关系。该员工不服，遂申请仲裁，该如何处理？

解析：首先，用人单位依据《劳动合同法》第4条的规定，可以通过与职工协商制定规章制度，但规章制度的内容

必须合法，履行了民主程序，且须公示或者告知劳动者。其次，用人单位以劳动者严重违反单位规章制度解除劳动关系，须有劳动者严重违反规章制度的证据。再者，用人单位单方面解除劳动关系，依据《劳动合同法》第43条规定，应当事先将理由通知工会，工会认为用人单位解除劳动关系违法的，有权要求用人单位更正。最后，本案在审理中发现，用人单位解除与该营业员的劳动关系符合以上法律规定，且该单位不但在规章制度中列举严重违纪具体条款，而且在该规章制度的后面设置了委屈奖，即营业员遭顾客刁难受委屈的，单位年终给予适当的物质奖励。

综上，该商场解除与该营业员之间的劳动关系不但合法而且合理，应予以支持。

启示：规章制度是劳动法赋予用人单位管理员工可以制定的“内部法律”，涉及到企业劳动关系管理的方方面面，依法制定的规章制度和劳动法律法规对劳动者都有约束力，劳动者应当自觉遵守，劳动者严重违反单位规章制度，用人单位可以解除劳动合同。因此，劳动者应当熟悉用人单位各项规章制度，特别是涉及到劳动纪律方面的，比如考勤、行为规范、职业操守等，劳动者要严格遵守，不做违纪违规的事。

相关知识点：劳动纪律是劳动规章制度的重要组成部分，也是用人单位对劳动生产过程的行为进行规范和监督，

一般带有惩戒性质，因而对其内容、实施以及违纪处理都有更加严格的要求。

劳动规章制度生效的条件如下：

一是劳动规章制度的内容必须合法，不得与国家法律、行政法规和政策规定相抵触；二是规章制度的制定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；三是企业应当将规章制度进行公示，或者告知劳动者。任何单位规章制度不满足上述三个条件，对劳动者来说可视为无效。

用人单位以劳动者严重违反规章制度解除劳动关系的，举证责任在用人单位。

2. 按约定向用人单位提供劳动。劳动既是权利也是义务。用人单位持续健康发展是建立在劳动者付出劳动的基础之上，向用人单位提供劳动是劳动者最基本的义务之一。

案例 3-6：高校毕业生小黄与某房地产开发公司签订别墅销售合同，合同约定，小黄工资按月计算，标准为每销售别墅 1 套可领取报酬 30000 元，年终奖金按公司销售业绩管理规定支付。小黄工作前 5 个月都有销售业绩，第 6 个月由于小黄工作懈怠，没有销售一套别墅，公司按当地最低工资标准 1800 元支付小黄工资，小黄认为公司支付工资太少，属于克扣工资行为，遂提出辞职，并要求公司予以赔偿。

解析：按照约定向用人单位提供劳动是劳动者最为基本

的义务之一。本案公司与小黄的工资约定不违法，小黄在 6 月份没有销售业绩，公司按最低工资标准支付小黄工资符合法律规定。小黄仅以此为由解除劳动关系不仅得不到补偿，实际也不符合劳动者可以解除劳动合同的法定情形，如小王擅自离职给公司造成直接经济损失，公司有权要求小黄赔偿。

3. 其他法定或者约定的义务。劳动者在生产经营过程中应当服从用人单位指挥和管理，用人单位经营等情况发生重大变化，确需调岗或者依法裁减人员的，劳动者应当服从等。

案例 3-7：小孙与某公司签订劳动合同，约定岗位是出口商品的检验工作。受疫情影响，公司找到小孙，要给小孙调岗，小孙不同意，认为其胜任该岗位工作，且该岗位有 5 个人，自己是新进的的大学生，不应调整自己岗位，公司以与小孙签订固定期限，而其他 4 人签订无固定期限劳动合同为由，单方调整小孙岗位，小孙不服离岗，遂申请仲裁，主张单位违法解除劳动关系，应支付赔偿金。

解析：劳动合同内容依法可以变更。本案公司检验岗位受疫情客观因素影响，属于不可抗力，用人单位核减检验岗位符合法律规定。该公司检验岗位 5 人，公司以与小孙签订固定期限劳动合同，其他人员签订无固定期限劳动合同为由，选择调整小孙工作岗位具有合理性。因此，只要公司调整后的岗位与检验岗位劳动条件和劳动报酬相差不大，小孙

就应当服从。当然，本案如果用人单位无法提供其他岗位，则可依据《劳动合同法》第40条第三项的规定，即因客观情况发生重大变化致使原劳动合同无法履行的，用人单位可以解除劳动合同，但依据《劳动合同法》第46条第三项的规定，用人单位需支付经济补偿金。

相关知识点：《劳动合同法》第46条、47条对劳动合同解除或者终止，用人单位需要支付经济补偿的条件和标准都做出了明确规定。

(1) 下列情形解除或者终止劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿：

①用人单位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，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

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，经用人单位与职工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

⑤用人单位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。

一般来说，由于用人单位的原因导致劳动关系解除或者

终止，用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

(2) 经济补偿的计算方法：

经济补偿金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。劳动者月工资高于单位所在直辖市、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三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

上述经济补偿中有关劳动者月工资按照劳动者应得工资标准计算。

当然，劳动者还要爱岗敬业，恪尽职守，乐于奉献，自觉维护本单位的荣誉和利益，不随意跳槽，不做任何损害单位利益和形象的事情，以诚信赢得同事的信任，以勤勉敬业在本单位树立良好形象。

四、权益维护的依据与途径

我国已建立了劳动人事争议预防与调处体制机制，不断完善政策法规，保障劳动者的合法权益。高校毕业生应熟悉我国现行的劳动者权益维护主要依据和手段，有效维护自身权益。

（一）权益维护的依据

1. **法律依据。**侧重保护劳动者的合法权益是劳动法与身俱来的品质。法律确定的各项制度及其内容是劳动者维护自身权利的根本遵循。

案例 4-1：甲和乙都是医学院毕业的大学生，甲通过事业单位公开招聘进入省城某专科医院，乙通过人才市场聘用至该专科医院。乙工作一段时间发现，其和甲工作时间和工作内容基本一致，但工资待遇和社会保险缴费标准不一样，认为医院存在“同工不同酬”，于是向医院提出异议，该如何处理？

解析：我国机关事业单位用工形式多样，主要有两种，一种是通过公开招聘，纳入财政编制内统一管理的人员，双方形成人事聘用关系，职工工资福利制度按照国家规定的制度执行，这类用工是机关事业单位主要用工形式；另一种是使用编外聘用人员，单位根据需要自主招用，双方形成劳动关系，职工工资一般按照双方约定执行。按照《劳动法》第

46 条规定，工资分配应当遵循按劳分配的原则，实行同工同酬。但是，同工同酬也有其适用原则，一般而言，在劳动关系状态下，同工种的劳动者付出等量的劳动，取得相同的业绩，获得的劳动报酬应当相同。因此，同工同酬不能一概而论，或者机械式地套用。

启示：我国人力资源社会保障政策法规体系比较健全，不同用工关系适用不同的政策法规，有些政策法规适用不同类型的用工关系，比如《职工带薪年休假条例》可适用人事关系和劳动关系用工等，这些都涉及到职工的切实利益。有些政策法规理解起来难度大，操作时也存在某些争议，对于刚参加工作的高校毕业生，或者劳动保障知识面不够多的劳动者，可以请教专业人士。目前，我国各类用人单位主管部门大多都有专门机构和专门人员负责政策法规的咨询解答。

2. 事实依据。以事实为依据，以法律为准绳是我国劳动人事争议案件处理基本原则。根据我国劳动保障相关法规规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。但与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

案例 4-2：王某被某劳务派遣公司派往一用工单位从事零部件组装，约定王某的劳动报酬实行计件制，标准为每个组合件 20 元，王某正好每天生产 10 个组合件。王某工作 1 年，获得劳动报酬 60400 元，被用工单位退回，劳务派遣公

司随解除与王某劳动关系。王某提出仲裁申请：1、要求用人单位支付每周加班 1 天的加班工资 $6000 \text{ 元/月} \div 21.75 \text{ 天/月} \times 52 \text{ 天/年} \times 200\% \times 1 \text{ 年} = 28690 \text{ 元}$ ；2、支付其违法解除劳动合同赔偿金 12000 元。用人单位主张没有安排王某加班，王某不胜任工作，用人单位有权退回。本案依法应如何处理？

解析：本案需要重点审查：1、究竟是否存在加班事实？2、如存在加班，究竟是否需要支付加班工资？3、如需要支付加班工资，究竟该如何支付？

一是劳动者主张加班的，应当提供证据。用人单位负责考勤、工资发放等，用人单位应负责提供这些方面的证据，以证明劳动者是否加班，如加班，加班工资是否发放或者发放了多少等。二是劳动者加班是否都需要支付加班工资，需要具体问题具体分析。比如，用人单位安排劳动者加班的，依法应当支付加班工资；劳动者自愿加班的，用人单位可以不支付加班工资；劳动者工资结构中有加班工资部分，该部分经与劳动者协商确定，不违反劳动法有关工资支付规定的，可以认定加班工资已经支付等。三是实行计时、计件等工资制度的，用人单位安排劳动者双休日加班的，由于工资采取计时或者计件计算的，因此 100% 的加班工资经计算已支付，用人单位只需要支付另外 100% 工资部分。四是按照《劳动合同法》第 58 条规定，劳务派遣单位应当与被派遣的劳

劳动者签订两年以上固定期限劳动合同，被派遣劳动者无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府公布的最低工资标准，向其按月支付报酬。

综上，王某工作一年被用工单位退回，劳务派遣单位解除与王某劳动关系违法，王某要求劳务派遣单位支付其赔偿金依法应当得到支持。假如王某加班属实，则用工单位还应当支付其剩余 100% 的加班工资。

（二）权益维护的途径

1. **协商与调解**。通过协商或调解处理劳动人事争议，可以将劳动人事争议有效化解在单位内部，有利于劳动人事关系的和谐稳定。

（1）**争议协商**。发生劳动人事争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。另一方当事人应当积极做出回应。一般 5 日内未作出回应的，视为另一方不愿调解。协商达成一致，应当订立书面和解协议，和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

（2）**争议调解**。发生劳动争议，双方当事人不愿协商或者协商不成，或者达成和解协议，一方不履行的，当事人可以向调解组织申请调解。调解程序如下：

1) **申请与受理**。发生劳动人事争议，一方当事人可以口头或者书面向调解组织申请调解。调解组织审查调解申请，属于本调解组织调解的劳动人事争议案件，应当在 3 个工作

日内作出受理决定，并通知双方当事人；不属于本调解组织调解的，说明理由，书面通知申请人。

2) 调解。调解委员会主持调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

3) 终结。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。调解未达成协议的，调解组织应当终结调解，并书面告诉双方当事人。

案例 4-3：高校毕业生张某应聘到某数据公司工作，双方没有签订书面劳动合同，公司也未为其缴纳社会保险费。工作 1 年后，公司不愿续聘，张某离开公司，向公司提出如下请求：1、支付其未签书面劳动合同二倍工资 5 万元；2、公司为其补缴工作期间的社会保险费；3、支付年终奖金 5 万元。公司拒绝张某请求。张某遂申请乡镇街道劳动人事争议调解委员会进行调解。调解的结果是公司为张某补缴社会保险费，支付年终奖金 5 万元，调解委员会制作了《调解协议书》。但当调解委员会送达《调解协议书》时，公司拒签，张某该如何维护自身权益？

解析：首先，劳动人事争议的调解是争议双方在调解组织、仲裁机构或者人民法院的主持下，双方就争议事项进行

互谅互让，达成一致处理意见的过程。其次，当事人运用处分权在不违背法律禁止性规定的前提下达成双方所满意的或者所能接受的调解协议，尽管协议的内容与法律上严格认定的权利义务关系并不完全一致，但是，这种互谅互让在不与法律禁止性规定相冲突，不违反公序良俗和损害第三人合法权益的，应当认定为有效。本案张某放弃二倍工资诉求应当认定有效。再者，按照相关法律规定，《调解协议书》应直接送达双方当事人，不适用留置送达和公告送达。本案公司拒绝签收调解协议书的，调解组织应当记录送达情况，并书面通知张某，张某可申请仲裁。最后，调解委员会调解劳动人事争议案件时，如果出现当事人拒绝调解、拒绝签收调解协议书或者不履行调解协议书的，当事人应及时提起仲裁申请，以维护自身合法权益。

相关知识点：发生劳动人事争议，当事人可以申请调解组织进行调解，仲裁机构或者人民法院在处理劳动争议时发现，劳动人事争议未经调解组织调解且适合调解组织调解的，可以建议或者委托调解组织进行调解。按照《劳动争议调解仲裁法》的规定，发生劳动争议，当事人可以到下列调解组织申请调解：一是企业劳动争议调解委员会；二是依法设立的基层人民调解组织；三是在乡镇、街道设立的具有劳动争议调解职能的组织。

2. 仲裁与诉讼。发生劳动人事争议，当事人可以向当地

劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向法院提起诉讼。其中仲裁是诉讼的前置程序。

(1) 争议仲裁。劳动人事争议仲裁是当事人依据《劳动争议调解仲裁法》的规定，向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，由仲裁委按照劳动人事争议处理程序，依据事实和法律，对仲裁案件进行处理的过程。

1) 受案范围。按照劳动法律法规的规定，劳动人事争议受案范围如下：

①企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

②实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

③事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

④社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

⑤军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履

行聘用合同发生的争议；

⑥法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

问题 1：没有劳动合同可以申请仲裁吗？答：可以。有些用人单位为规避责任和义务，不与劳动者签订书面劳动合同，或者签订书面劳动合同不给劳动者，这些都是违法行为。没有劳动合同，劳动者可以持其他相关证据直接申请仲裁，仲裁机构或者人民法院可以确认双方存在劳动关系。

问题 2：劳动争议仲裁申请应向哪个仲裁委提出？答：劳动人事争议仲裁委员会负责处理辖区内劳动人事争议，劳动者可以向劳动合同履行地或者用人单位所在地仲裁委提出仲裁申请。

问题 3：对仲裁委不受理或者受理后不支持的仲裁请求怎么办？答：对仲裁委不予受理决定或者受理后不予支持仲裁请求不服的，可以在规定的时间内向人民法院提起诉讼。

问题 4：用人单位拒不执行生效的仲裁裁决书或者调解书怎么办？答：劳动者可以依法向人民法院申请强制执行。

2) 仲裁程序。劳动人事争议仲裁程序是法律规定的仲裁活动规则，是实现劳动权利义务的重要保障，其基本程序为：

①提交书面申请。劳动人事争议当事人向劳动人事仲裁

委员会申请仲裁，应在法定时效内提出书面申请。

②仲裁受理。劳动人事争议仲裁委员会应当自收到当事人的仲裁申请之日起5日内，作出受理或是不予受理的决定，并书面送达申请人。

③开庭审理。仲裁庭应当于开庭5日前，将开庭时间、地点的书面通知送达当事人。仲裁庭根据《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定进行开庭审理。仲裁庭在开庭前可以组织当事人进行庭前调解。处理劳动人事争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使双方当事人自愿达成协议，协议内容不得违反法律、法规的强制性规定。

④裁决。仲裁庭裁决劳动人事争议案件，实行少数服从多数的原则。按照以事实为依据，以法律为准绳进行裁决。

⑤送达。仲裁委员会作出仲裁裁决，应当制作裁决书。调解成功的，制作仲裁调解书。裁决书或者仲裁调解书应当送达双方当事人。

案例4-4：高校毕业生高某进入某会计师事务所工作，双方签订自2016年9月1日至2019年8月30日的书面劳动合同，合同约定高某月基本工资5000元，其他福利待遇按该所规定执行。合同到期后该所不愿续签，高某离开单位。2020年10月9日，高某向当地仲裁委申请仲裁，仲裁委予以受理。仲裁委开庭审理时，该所提出高某申请仲裁超过1年仲裁时效，请求仲裁委不予支持，仲裁委在审理时未发现高某

仲裁时效有中止、中断情形，最终依法驳回高某仲裁请求。

解析：时效是权利人行使权利的时间规定。劳动者申请仲裁应当在时效期间，超过仲裁时效申请仲裁，用人单位提出时效抗辩，仲裁委在查明没有时效中止、中断情形的，不予支持仲裁请求。《劳动争议调解仲裁法》第 27 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。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。

因此，为及时有效维护自身合法权益，劳动者申请仲裁应当在仲裁时效期间，超过仲裁时效的，劳动者虽有实体权利，但丧失程序保障权，仲裁请求将得不到支持。

3) 执行程序。当事人对发生法律效力仲裁调解书、仲裁裁决书，应当在规定的期限内履行。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。

(2) 争议诉讼。劳动者对劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起 15 日内向用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层法院提起诉讼。对基层法院判决不服的，自判决书送达之日起 15 日内提起上诉，对裁定不服的，自裁定书送达之日起 10 日内

提起上诉。

相关知识点：劳动人事争议处理涉及到政策法规的理解与运用，现实劳动人事争议情况复杂，有些处理标准不统一，个别案件处理结果有争议，因此，劳动者对终审判决不服，如有新的证据，足以推翻原判决、裁定的，或者原判决、裁定适用法律确有错误的，或者有《民事诉讼法》第179条规定其他情形的，可以申请再审。

3. 劳动保障监察。任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门投诉、举报。高校毕业生认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向劳动保障行政部门投诉。按照《劳动保障监察条例》的规定，用人单位有下列侵害劳动者行为的，高校毕业生有权向当地劳动保障监察机构投诉、举报：

(1) 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的；

(2) 克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；

(3) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；

(4) 未依法为劳动者参加社会保险、缴费社会保险费的；

(5) 侵害女职工或未成年工合法权益的；

(6) 法律、法规规定的其他侵害劳动者合法权益的。

4. 其他途径。高校毕业生的合法权益受到侵害的，除了

申请劳动人事争议仲裁和向劳动保障监察投诉、举报外，还可以向有关部门或者行业主管部门反映，通过协调处理，也可通过信访渠道寻求帮助等。按照《劳动争议调解仲裁法》第16条的规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，高校毕业生可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

高校毕业生了解投诉、举报，申请劳动人事争议仲裁需要提供服务的，可以拨打各地人力资源社会保障统一热线服务号码：12333。

（三）新业态权益维护

1. 主要用工方式。近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，特别是依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师、网络直播等新业态劳动者大幅增加，其中也吸纳了不少高校毕业生在技术、管理、服务等岗位上就业。

从权益维护的角度来看，可以将新就业形态下的用工关系分为以下几种。

（1）标准劳动关系用工。劳动者和用人单位双方主体均符合劳动法规定，劳动者需遵守单位依法制定的规章制度，在用人单位的管理和支配下，为用人单位提供劳动，用人单位按照约定支付劳动报酬等。此情形的用工主要包括全日制

用工、非全日制用工以及劳务派遣用工三种形式。

(2) 非劳动关系用工。劳动者无需遵守用人单位规章制度，在付出劳动的过程中不受用人单位的管理和支配，工作时间自主安排，来去相对自由，一般只用劳动成果与用人单位交换劳动报酬。

(3) 非标准劳动关系用工。此用工方式介于上述(1)、(2)之间，即部分符合标准劳动关系特征的用工，其他部分不符合劳动关系特征的用工。

高校毕业生在新就业形态领域内选择就业，应能准确判断与用人单位形成上述三种情形中的哪种用工关系，当权益受到侵害时，能正确运用政策法规有效维护自身合法权益。

2. 权益维护主要方法。为有效维护新就业形态劳动者权益，国家和不少地方已经或即将出台相关政策措施，从劳动报酬、工作时间、职业危害、社会保险、权益维护等方面，不断加大维权力度。

例 1：某高校毕业生小王应聘到某配送餐饮网络平台从事信息管理工作。小王和其他配送员一样，都没有与平台公司签订书面劳动合同，但小王需要按照平台负责人要求，遵守平台公司制定的各项规章制度，按时上下班，按约定完成工作任务，每月由平台负责人按工作完成情况核算并支付小王劳动报酬。

这类用工属于标准劳动关系用工形式。高校毕业生与互

联网平台公司之间的用工形式符合标准劳动关系的，依据劳动法的规定享受劳动权利，履行劳动义务。如自身合法权益受到侵害，可按劳动人事争议处理程序规定，通过协商、调解、仲裁、诉讼等，依法维护自身合法权益。

例 2：高校毕业生小张尚未找到正式工作，自己购买一台私家车，与网约车平台公司签订合作协议，小王一次性向平台支付 1 万元，平台在 2 年内向小王免费提供网约车服务人员的服务信息，小王可以选择接单，也可以选择不接单，接单获得服务费用全部归小王所有。

这类用工属于非劳动关系用工。非劳动关系用工的形式多种多样，有雇佣关系、合作关系、承揽关系等等。劳动者权益维护的重点是，一是能清晰界定属于哪种用工方式或者合作方式，与公司签订合法有效的协议，具体明确双方的权利义务；二是对照新业态劳动者劳动保障政策法规，明确自己在劳动报酬、社会保险参保、职业危害、权益维护等方面可以享受的权利；三是一旦自身权益受到侵害，就要及时与公司进行协商，协商不成，就权益受到侵害的方面，可请求相关职能部门帮助处理，比如可以向公司主管部门、当地工会部门寻求帮助，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。

例 3：某职校毕业生小赵与某餐饮配送平台公司负责人口头约定，小赵为平台公司送外卖，其中前 20 单按一定比

例提成劳动报酬，此后接单按照完成订单数量，5单作为一级，逐级提高提成比例，多劳多得，不劳不得。小赵工作相对固定，但是否接单等不受平台公司制约。

这类用工属于非标准劳动关系用工。如果符合劳动关系某一方面特征的，劳动者权益受到侵害的，可以参照劳动法有关规定维护自身权益。如劳动者正常出勤，公司支付劳动报酬低于当地最低工资标准、强迫劳动者加班、无故拖欠或克扣劳动者工资等，劳动者都可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。其他不具备劳动关系方面的权益受侵害的，可请求相关职能部门协调处理，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。

总之，国家越来越重视新业态劳动者的权益维护，今后将会出台更多的政策措施有效维护此类劳动者合法权益。新就业形态高校毕业生应密切关注，依法维护自身劳动保障权益。

附件

劳 动 合 同

(示范文本)

甲方(用人单位): _____

乙方(劳动者): _____

签 订 日 期: _____

注 意 事 项

一、本合同文本供用人单位与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同时使用。

二、用人单位应当与招用的劳动者自用工之日起一个月内依法订立书面劳动合同，并就劳动合同的内容协商一致。

三、用人单位应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬以及劳动者要求了解的其他情况；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。

四、依法签订的劳动合同具有法律效力，双方应按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

五、劳动合同应使用蓝、黑钢笔或签字笔填写，字迹清楚，文字简练、准确，不得涂改。确需涂改的，双方应在涂改处签字或盖章确认。

六、签订劳动合同，用人单位应加盖公章，法定代表人（主要负责人）或委托代理人签字或盖章；劳动者应本人签字，不得由他人代签。劳动合同由双方各执一份，交劳动者的不得由用人单位代为保管。

甲方（用人单位）：_____

统一社会信用代码：_____

法定代表人（主要负责人）或委托代理人：_____

注册地：_____

经营地：_____

联系电话：_____

乙方（劳动者）：_____

居民身份证号码：_____

（或其他有效证件名称_____

证件号：_____）

户籍地址：_____

经常居住地（通讯地址）：_____

联系电话：_____

根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规政策规定，甲乙双方遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则订立本合同。

一、劳动合同期限

第一条 甲乙双方自用工之日起建立劳动关系，双方约定按下列第___种方式确定劳动合同期限：

1. 固定期限：自_____年__月__日起至_____年__月__日止，其中，试用期从用工之日起至_____年__月__日止。

2. 无固定期限：自_____年__月__日起至依法解除、终止劳动合同时止，其中，试用期从用工之日起至_____年__月__日止。

3. 以完成一定工作任务为期限：_____年__月__日起至工作任务完成时止。甲方应当以书面形式通知乙方工作任务完成。

二、工作内容和工作地点

第二条 乙方工作岗位是_____，岗位职责为_____。乙方的工作地点为_____。乙方应爱岗敬业、诚实守信，保守甲方商业秘密，遵守甲方依法制定的劳动规章制度，认真履行岗位职责，按时保质完成工作任务。乙方违反劳动纪律，甲方可依据依法制定的劳动规章制度给予相应处理。

三、工作时间和休息休假

第三条 根据乙方工作岗位的特点，甲方安排乙方执行以下第_____种工时制度：

1. 标准工时工作制。每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 40 小时。由于生产经营需要，经依法协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过 1 小时，特殊原因每日不得超过 3 小时，每月不得超过 36 小时。甲方不得强

迫或者变相强迫乙方加班加点。

2. 依法实行以___为周期的综合计算工时工作制。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。

甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

3. 依法实行不定时工作制。甲方应采取适当方式保障乙方的休息休假权利。

第四条 甲方安排乙方加班的，应依法安排补休或支付加班工资。

第五条 乙方依法享有法定节假日、带薪年休假、婚丧假、产假等假期。

四、劳动报酬

第六条 甲方采用以下第___种方式向乙方以货币形式支付工资，于每月_____日前足额支付：

1. 月工资_____元。

2. 计件工资。计件单价为_____，甲方应合理制定劳动定额，保证乙方在提供正常劳动情况下，获得合理的劳动报酬。

3. 基本工资和绩效工资相结合的工资分配办法_____，乙方月基本工资_____元，绩效工资计发办法为_____。

4. 双方约定的其他方式_____。

第七条 乙方在试用期期间的工资计发标准为_____

或____元。

第八条 甲方应合理调整乙方的工资待遇。乙方从甲方获得的工资依法承担的个人所得税由甲方从其工资中代扣代缴。

五、社会保险和福利待遇

第九条 甲乙双方依法参加社会保险，甲方为乙方办理有关社会保险手续，并承担相应社会保险义务，乙方应当缴纳的社会保险费由甲方从乙方的工资中代扣代缴。

第十条 甲方依法执行国家有关福利待遇的规定。

第十一条 乙方因工负伤或患职业病的待遇按国家有关规定执行。乙方患病或非因工负伤的，有关待遇按国家有关规定和甲方依法制定的有关规章制度执行。

六、职业培训和劳动保护

第十二条 甲方应对乙方进行工作岗位所必需的培训。乙方应主动学习，积极参加甲方组织的培训，提高职业技能。

第十三条 甲方应当严格执行劳动安全卫生相关法律法规规定，落实国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，建立健全劳动安全卫生制度，对乙方进行劳动安全卫生教育和操作规程培训，为乙方提供必要的安全防护设施和劳动保护用品，努力改善劳动条件，减少职业危害。乙方从事接触职业病危害作业的，甲方应依法告知乙方工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，提供职业病防护措施，在乙方上

岗前、在岗期间和离岗时对乙方进行职业健康检查。

第十四条 乙方应当严格遵守安全操作规程，不违章作业。乙方对甲方管理人员违章指挥、强令冒险作业，有权拒绝执行。

七、劳动合同的变更、解除、终止

第十五条 甲乙双方应当依法变更劳动合同，并采取书面形式。

第十六条 甲乙双方解除或终止本合同，应当按照法律法规规定执行。

第十七条 甲乙双方解除终止本合同的，乙方应当配合甲方办理工作交接手续。甲方依法应向乙方支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

第十八条 甲方应当在解除或终止本合同时，为乙方出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为乙方办理档案和社会保险关系转移手续。

八、双方约定事项

第十九条 乙方工作涉及甲方商业秘密和与知识产权相关的保密事项的，甲方可以与乙方依法协商约定保守商业秘密或竞业限制的事项，并签订保守商业秘密协议或竞业限制协议。

第二十条 甲方出资对乙方进行专业技术培训，要求与乙方约定服务期的，应当征得乙方同意，并签订协议，明确

双方权利义务。

第二十一条 双方约定的其它事项：_____。

九、劳动争议处理

第二十二条 甲乙双方因本合同发生劳动争议时，可以按照法律法规的规定，进行协商、申请调解或仲裁。对仲裁裁决不服的，可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

十、其他

第二十三条 本合同中记载的乙方联系电话、通讯地址为劳动合同期内通知相关事项和送达书面文书的联系方式、送达地址。如发生变化，乙方应当及时告知甲方。

第二十四条 双方确认：均已详细阅读并理解本合同内容，清楚各自的权利、义务。本合同未尽事宜，按照有关法律法规和政策规定执行。

第二十五条 本合同双方各执一份，自双方签字（盖章）之日起生效，双方应严格遵照执行。

甲方（盖章）

乙方（签字）

法定代表人（主要负责人）

或委托代理人（签字或盖章）

年 月 日

年 月 日