

# 目 录

## 劳动关系

1. 我省企业劳动用工适用的主要法律法规有哪些?.....1
2. 劳动关系如何认定?.....1
3. 什么是集体合同?企业签订集体合同的主要依据有哪些?.....1
4. 企业签订集体合同是否需要经审查?需要报送什么材料?.....2
5. 企业集体合同有无示范文本?.....3
6. 劳动合同书有无示范文本?.....3
7. 我省现行的最低工资标准和适用范围是什么?.....3
8. 最低工资标准包含哪些内容?不包含哪些内容?.....4
9. 现行最低工资标准区域类别划分有哪些变动?.....4
10. 最低工资标准调整后,用人单位该怎么做?.....5
11. 用人单位发放的最低工资若低于当地最低工资标准,怎么处理?.....5

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 12. 什么情况下使用月最低工资标准或小时最低工资标准?..... | 5 |
| 13. 什么是企业薪酬调查?.....               | 5 |
| 14. 企业薪酬调查数据有哪些用途?.....           | 6 |
| 15. 什么是工资集体协商?.....               | 7 |
| 16. 工资集体协商的内容有哪些?.....            | 7 |
| 17. 工资集体协商代表如何产生?.....            | 7 |
| 18. 如何发起工资集体协商?.....              | 7 |
| 19. 什么是工时制度?我国目前有哪些工时制度?.....     | 8 |
| 20. 什么是标准工时制度?.....               | 8 |
| 21. 什么是综合计算工时制度?.....             | 8 |
| 22. 什么是不定时工作制?.....               | 9 |
| 23. 企业如何进行经济性裁员?.....             | 9 |



## 劳动关系

### 1.我省企业劳动用工适用的主要法律法规有哪些？

答：《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《禁止使用童工规定》《女职工劳动保护特别规定》《未成年工特殊保护规定》《最低工资规定》《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假条例实施办法》《河南省最低工资规定》《河南省女职工劳动保护特别规定》《河南省企业集体合同条例》《河南省企业工资集体协商条例》等。

### 2.劳动关系如何认定？

答：《中华人民共和国劳动合同法》第七条规定：“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。”劳动合同书是用人单位和劳动者双方存在劳动关系的书面凭证。如果没有签订劳动合同，用人单位和劳动者双方因是否存在劳动关系发生争议时，可到当地劳动争议仲裁机构去申请确认劳动关系。

### 3.什么是集体合同？企业签订集体合同的主要依据

有哪些？

答：《集体合同规定》第三条：“本规定所称集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项，通过集体协商签订的书面协议；所称专项集体合同，是指用人单位与本单位职工根据法律、法规、规章的规定，就集体协商的某项内容签订的专项书面协议。”

企业签订集体合同的主要依据有：《中华人民共和国劳动合同法》《集体合同规定》《河南省企业集体合同条例》和《河南省企业工资集体协商条例》等。

**4.企业签订集体合同是否需要进行审查？需要报送什么材料？**

答：《中华人民共和国劳动合同法》第五十四条规定：“集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。”企业签订的集体合同，可报送至所在地人力资源社会保障局进行审查。省直企业的集体合同，报至省人力资源社会保障厅或所在地人力资源社会保障局进行审查均可。

报省人力资源社会保障厅审查需要提供如下材料：(1)企业基本情况介绍；(2)企业法人营业执照；(3)工会社团法人证明材料；(4)双方首席代表身份证，职工一方协商代表劳动合同书；(5)签订的集体合同文本(协商双方签字盖章)；(6)职代会或全体职工大会审议通过集体合同的决议或会议纪要(需盖工会章)。报送方式为网上报送，将以上资料扫描电子版发送至ldgxc@qq.com邮箱，并留下企业联系人、联系方式和收信地址，不需要企业上门报送纸质材料。

### 5.企业集体合同有无示范文本？

**答：**为方便用人单位使用，我们在河南省人力资源和社会保障厅官方网站发布了《集体合同(参考文本)》。用人单位可在网站首页下载后参考使用。

### 6.劳动合同书有无示范文本？

**答：**为方便用人单位和劳动者，我们在河南省人力资源和社会保障厅官方网站发布了《〈劳动合同书〉示范文本》《建筑业、制造业、餐饮业、采掘业、非全日制简易劳动合同(参考文本)》。用人单位和劳动者可在网站首页“下载中心”栏目“表格下载”中下载使用。

## 7.我省现行的最低工资标准和适用范围是什么？

答：一类行政区域月最低工资标准2000元，小时最低工资标准19.6元；二类行政区域月最低工资标准1800元，小时最低工资标准17.6元；三类行政区域月最低工资标准1600元，小时最低工资标准15.6元。

适用范围为河南省行政区域内的企业、民办非企业单位、有雇工的个体工商户和与之形成劳动关系的劳动者。国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者。

## 8.最低工资标准包含哪些内容？不包含哪些内容？

答：包含“三险一金”中的职工个人缴纳部分，即职工个人缴纳的基本养老、基本医疗、失业保险费和住房公积金。

不包含用人单位支付给劳动者的加班加点工资；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴；用人单位通过补贴伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入；用人单位依法为劳动者缴纳的各项社会保险费和住房公积金以及按照国家规定为劳动者提供的福利待遇等内容。

## 9.现行最低工资标准区域类别划分有哪些变动？

**答：**结合行政区划调整及各地经济发展等因素，洛阳市孟津县调整为孟津区后，由二类区调整为一类区；鹤壁市浚县由三类区调整为二类区；周口市淮阳县划为市区后，由三类区域调整为二类区域；安阳市内黄县由三类区调整为二类区。

详细的区域类别划分可在河南省人民政府网站查阅。

#### 10.最低工资标准调整后，用人单位该怎么做？

**答：**用人单位应在10日内向本单位全体劳动者公示，并积极调整单位内部工资制度，对已经提供正常劳动的劳动者，其支付给劳动者的工资不得低于公布的当地最低工资标准。

#### 11.用人单位发放的最低工资若低于当地最低工资标准，怎么处理？

**答：**劳动者可向当地的劳动保障监察机构投诉。人社部门会加强劳动保障监察执法力度，严肃查处各种违反最低工资规定的行为。对应执行最低工资标准发生的争议，依照国家有关劳动争议处理规定处理。

#### 12.什么情况下使用月最低工资标准或小时最低工资标准？

**答：**月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，

小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

### 13.什么是企业薪酬调查？

**答：**企业薪酬调查是经国家统计局批准、国家人社部组织实施的一项抽样调查，主要调查企业人工成本和从业员工工资报酬情况。2018年，省人力资源社会保障厅、省财政厅联合印发《关于建立企业薪酬调查和信息发布制度的通知》（豫人社文〔2018〕144号）文件，明确在全省范围内建立企业薪酬调查和信息发布制度，主要目的是了解不同行业企业的人工成本状况和不同职业劳动者工资收入情况，为政府精准施策提供依据，为引导劳动力正常流动提供参考，为做好政府公共服务提供数据支撑。截至目前，全省17个省辖市、济源示范区均已正式建立市级企业薪酬调查和信息发布制度。

### 14.企业薪酬调查数据有哪些用途？

**答：**一是面向社会发布分行业企业人工成本信息、分职业小类企业从业员工工资价位信息、技能人才工资价位信息、分岗位企业从业员工工资价位信息，为企业和劳动者提供数据信息参考，引导劳动力有序流动。二是向国有企业提供人事费用率、人工成本利润



率等指标信息，为推动国有企业工资决定机制改革提供数据信息。三是为政府决策提供数据支撑。

### 15.什么是工资集体协商？

**答：**工资集体协商是指职工代表与企业代表依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上签订工资协议的行为。其中，工资协议是指专门就工资事项签订的专项集体合同。已订立集体合同的，工资协议作为集体合同的附件，并与集体合同具有同等效力。

### 16.工资集体协商的内容有哪些？

**答：**工资协议的期限；工资分配制度、工资标准和工资分配形式；职工年度平均工资水平及调整幅度；奖金、津贴、补贴等分配办法；工资支付办法；变更、解除工资协议的程序；工资协议终止条件；工资协议的违约责任；双方认为应当协商约定的其他事项。

### 17.工资集体协商代表如何产生？

**答：**工资集体协商代表应依照法定程序产生。职工一方由工会代表。未建立工会的企业由职工民主推举代表，并得到半数以上职工的同意。企业代表由法定代表人和法定代表人指定的其他人员担任。

### 18.如何发起工资集体协商?

**答:**职工和企业任何一方均可提出进行工资集体协商的要求。工资集体协商的提出方应向另一方提出书面的协商意向书,明确协商的时间、地点、内容等。另一方接到协商意向书后,应于20日内予以书面答复,并与提出方共同进行工资集体协商。

### 19.什么是工时制度?我国目前有哪些工时制度?

**答:**工时是指劳动者根据劳动合同的规定,为履行劳动义务而从事劳动的时间。我国为保护劳动者的身心健康,通过立法的形式规定劳动者为履行劳动义务而从事劳动时间的最长限度。我国目前有三种工作时间制度,即标准工时制、综合计算工时制、不定时工时制。

### 20.什么是标准工时制度?

**答:**标准工时制度是指劳动者每日工作时间不超过8小时、平均每周工作时间不超过40小时的工时制度。标准工时制度是实际生活中存在最广泛的工时制度,是实行其他特殊工时制度的计算依据和衡量标准。

### 21.什么是综合计算工时制度?

**答:**综合计算工时工作制是指单位以标准工作时

间为基础，以一定的期限为周期，综合计算工作时间的工时制度。企业因生产特点需要连续作业、受季节和自然条件限制或受外界因素影响生产任务不均衡不能实行标准工时制的，经劳动行政部门批准，可以实行综合计算工时工作制，即分别以周、月、季、年等为周期，综合计算工作时间，但其平均日工作时间和平均周工作时间应与法定标准工作时间基本相同。用人单位在保障职工身体健康并充分听取职工意见的基础上，采取集中工作、集中休息、轮休轮作等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

## 22. 什么是不定时工作制？

**答：**不定时工作制是一种因工作性质和工作职责的限制，劳动者的工作时间不能受固定时数限制，而直接确定职工劳动量的工作制度。对实行不定时工作制的职工，用人单位应按照劳动法的规定，参照标准工时制核定工作量并采用弹性工作时间等适当方式，确保职工的休息休假权利和生产、工作任务的完成。

## 23. 企业如何进行经济性裁员？

**答：**《中华人民共和国劳动合同法》第四十一条规定：“有下列情形之一，需要裁减人员二十人以上

或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，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。”

企业进行经济性裁员，需按照规定向当地人力资源社会保障部门进行报告，报告时提供如下材料：（1）企业裁员方案（包括企业裁员的原因、职工总人数、拟裁减的人员人数和名单等情况说明）；（2）向工会或全体职工说明情况的会议记录及参会人员签名。



劳动关系服务指南电子版

咨询电话：0374-2623178