

青海省人社领域法律法规政策问答(六)

八、工资休假篇

1、什么是工资？

答：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。

2、什么是最低工资保障制度？

答：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。

3、我省现行的最低工资标准是多少？

答：根据《青海省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知》(青政〔2023〕8号)，自2023年2月1日起，全省月最低工资标准调整为1880元，小时最低工资标准调整为18元。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。

4、我省2023年企业工资指导价是如何规定的？

答：结合我省近5年来地区生产总值、就业人数、全社会劳动生产率、企业职工货币工资平均水平和城镇居民消费价格指数、城镇非私营单位上年度从业人员平均工资等数据，统筹考虑全年经济发展增速预期、经济持续恢复、就业增收压力等因素，测算出我省2023年企业工资指导价。

一是企业职工工资货币增长基准线(中线)为7%。即：凡经济效益增长的企业，应参照基准线，并在国家宏观政策规定的范围内，合理确定本企业职工工资增长水平。

上述工资指导价适用于指导全省各类企业在岗职工工资分配。

二是为鼓励企业根据经济效益和人力资源市场情况自主确定薪酬增长幅度，在开展工资集体协商或把握实际工资增幅预警线(上线)时，可参照同类国有企业职工平均工资调控水平和调控目标来确定，不再单独发布预警线(上线)。

三是为保障企业职工收入不因消费价格指数上涨而降低实际收入和生活水平，在开展工资集体协商或把握实际工资增幅最低线(下线)时，可参照当年全省居民消费价格指数增幅来确定，不再单独发布最低线(下线)。

生产经营困难、经济效益下降的企业，职工工资为零增长或负增长，但企业支付给在法定工作时间内提供了正常劳动的职工工资不得低于我省最低工资标准。

四是全省各类企业参考工资指导价，应充分考虑本企业实现利润、劳动生产率和人工成本状况等主要经济指标，围绕基准线，统筹考虑企业实际合理安排职工工资增长。各企业要认真落实《青海省企业工资集体协商条例》，把企业工资指导价作为工资集体协商的重要依据，进一步完善职工民主参与收入分配机制，通过集体协商决定企业职工工资收入水平。

5、用人单位能否以实物的形式支付工资？

答：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。

6、工资应当在什么时间支付？

答：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。

7、用人单位可否代扣劳动者工资？

答：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。

8、国家对标准工作时间是怎样规定的？

答：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。

9、国家对休息日是怎么规定的？

答：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。

10、什么情况下可以实行特殊工时制度？

答：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。

11、什么是综合计算工时工作制？

答：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。

12、什么是不定时工作制？

答：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。

13、什么是延长工作时间？

答：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，影响生产和公众利益，必须及时抢修的；
- (三)法律、行政法规规定的其他情形。

14、什么是带薪年假？

答：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。

15、加班工资如何计算？

答：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。

16、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？

答：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。

九、劳动监察篇

1、投诉人向劳动保障监察机构递交的投诉文书应当载明的事项有哪些？

答：根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十四条有关规定，投诉文书应当载明下列事项：

- (一)投诉人的姓名、性别、年龄、职业、工作单位、住所和联系方式，被投诉用人单位的名称、住所、法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；
- (二)劳动保障合法权益受到侵害的事实和投诉请求事项。

2、劳动保障监察机构受理投诉应当符合哪些条件？受理投诉的期限是如何规定的？

答：根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十八条有关规定，劳动保障监察机构受理的投诉应该符合下列条件：

- (一)违反劳动保障法律的行为发生在2年内的；
- (二)有明确的被投诉用人单位，且投诉人的合法权益受到侵害是被投诉用人单位违反劳动保障法律的行为所造成的；
- (三)属于劳动保障监察职权范围并由受理投诉的劳动保障行政部门管辖。

对符合条件的投诉，劳动保障行政部门应当在接到投诉之日起5个工作日内依法受理，并于受理之日立案查处。

3、施工总承包单位依规设立维权信息告示牌应明示哪些事项？

答：根据《保障农民工工资支付条例》第三十四条有关规定，施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌，明示下列事项：

- (一)建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息；
- (二)当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息；
- (三)相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

4、工程建设领域施工单位应该如何开展用工实名制管理？

答：根据《保障农民工工资支付条例》第二十八条有关规定，施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。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。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，分包单位应当予以配合。施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账，并保存至工程完工且工资全部结清后至少3年。

5、用人单位拖欠农民工工资，出现哪些情形时，用人单位及其有关负责人将被列入失信联合惩戒名单？

答：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》第五条有关规定，用人单位拖欠农民工工资，具有下列情形之一，经人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的，人力资源社会保障行政部门应当作出列入决定，将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入失信联合惩戒名单：

- (一)克扣、无故拖欠农民工工资达到认定拒不支付劳动报酬罪数额标准的；
- (二)因拖欠农民工工资违法行为引发群体性事件、极端事件造成严重不良社会影响的。

十、调解仲裁篇

1、哪些劳动争议可以申请调解仲裁？

答：根据劳动争议调解仲裁法第二条规定，用人单位与劳动者发生下列争议可以申请调解仲裁：

- (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。

2、处理劳动争议有哪几种方式？

答：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。

3、什么是协商？

答：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协议或团体协议，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。

4、什么是调解？

答：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。

5、什么是劳动争议仲裁？

答：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。

6、发生劳动争议，如何进行协商？

答：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。

7、什么情形下可以向调解组织申请调解？

答：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。

8、发生劳动争议，当事人可以到哪些调解组织申请调解？

答：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。

9、如何在网上申请劳动争议调解？

答：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。

10、发生劳动争议应该怎么办？

答：根据劳动争议调解仲裁法第四条、第五条规定，发生劳动争议后，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。

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，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，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服，除劳动争议调解仲裁法另有规定的外，可以向人民法院提起诉讼。

11、发生劳动争议到哪申请仲裁？

答：根据劳动争议调解仲裁法第二十一条规定，劳动争议仲裁委员会负责管辖本区域内发生的劳动争议。

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。

12、申请劳动争议仲裁如何收费？

答：劳动争议仲裁不收费。

13、仲裁申请书需要载明哪些事项？

答：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，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。

14、申请劳动争议仲裁的时效期是多长？

答：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。

15、劳动争议仲裁审理期限是多长？

答：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长十五日。

16、当事人对仲裁裁决不服怎么办？

答：根据劳动争议调解仲裁法第五十条规定，当事人对仲裁裁决不服，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，裁决书发生法律效力。