

第十四章 劳动标准与劳动保护

第一节 工作时间与休息休假

考点-1 工时制度★★★

(一) 概念

概念	内容
工作时间	是劳动者根据法律的规定，在用人单位中用于完成本职工作的时间。工作时间的表现形式是工作日。工作日指法律规定的劳动者在一昼夜内的工作时间长度，以日为计算单位。工作时间包括日工作时间（即一昼夜内职工进行工作的时间数）和周工作时间（即一周内职工进行工作的时间数）
休息时间	劳动者根据法律规定，在企业事业单位、机关团体以及其他组织任职期间内，不必从事生产和工作而自行支配的时间。休假时间，又称法定节假日，是由国家法律、法规统一规定的用于开展纪念、庆祝活动的休息时间

(二) 内容

概念	内容
标准工时制度	标准工时是法律规定的劳动者在每个工作日相对固定的工作时间，其核心内容是劳动者每日工作时间不超过 8 小时，每周工作时间不超过 40 小时，每周至少休息 1 日。
不定时工作制	指每一工作日没有固定的上下班时间限制的工作时间制度。 适用：那些因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系和工作条件不受标准工作时间限制的工作；企业实行不定时工作制，必须经劳动行政部门审批

综合计算工时工作制	适用：从事受技术条件和自然条件限制的季节性或特殊性工作的劳动者。企业实行综合计算工时工作制，同样必须经劳动行政部门审批
制度工作时间和月计薪天数	职工全年月平均制度工作天数的折算办法是： 年工作日：365 天—104 天（休息日）—11 天（法定节假日）= 250 天。 季工作日：250 天/4 季=62.5 天 / 季。 月工作日：250 天/12 月 = 20.83 天 / 月。 计算工作小时数：以月、季、年的工作日乘以每日的 8 小时

概念	内容
延长工作时间	指劳动者每个工作日的工作时数和每周的工作天数超过法律、行政法规规定的标准，继续工作的时间。劳动者在公休假日或法定节日期间根据单位的要求从事劳动，称为加班；劳动者在标准工作日时数以外继续从事劳动或工作，称为加点。

	<p>延长工作时间的限制条件是：</p> <p>(1) 企业生产经营需要。(2) 必须与工会协商。(3) 必须与劳动者协商。(4) 延长工作时间的长度必须合法。</p>
--	--

考点-2 休假制度★★★★

(一) 法定节假日

法定节假日	内容
全体公民放假	①新年，②春节；③清明节，；④劳动节；⑤端午节；⑥中秋节，⑦国庆节
部分公民放假的节日及纪念日	①妇女节；②青年节；③儿童节；④建军节
少数民族放假的节日	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，按照各该民族习惯，规定放假日期

(二) 带薪年休假

年休假标准	<p>年休假标准：职工累计工作满1年不满10年的，年休假5天；满10年不满20年的，年休假10天；满20年的，年休假15天。</p> <p>方式：年休假在1个年度内可以集中安排，也可以分段安排，一般不跨年度安排。</p>
不享受当年年休假的情形	<p>(1) 职工依法享受寒暑假，其休假天数多于年休假天数的。</p> <p>(2) 职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的。</p> <p>(3) 累计工作满1年不满10年的职工，请病假累计2个月以上的。</p> <p>(4) 累计工作满10年不满20年的职工，请病假累计3个月以上的。</p> <p>(5) 累计工作满20年以上的职工，请病假累计4个月以上的</p>

未休年休假工资报酬	用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数，应当在本年度内对职工应休未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬，其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入
-----------	--

(三) 探亲假

职工探亲假待遇	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；与双亲都不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的假期待遇。职工探望配偶的，每年给予一方探亲假一次，假期为30天。未婚职工探望父母，原则上每年给假一次，假期为20天。已婚职工探望父母，每4年给假一次，假
---------	--

	期为 20 天。
--	----------

（四）婚丧假

根据国务院有关行政部门规定，职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位领导批准，酌情给予 1—3 天的婚丧假；可以根据路程远近，另给予路程假。

（五）女职工产假

《女职工劳动保护特别规定》规定，女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天；女职工怀孕未满 4 个月流产的，享受 15 天产假；怀孕满 4 个月流产的，享受 42 天产假。

第二节 工资制度

考点-3 工资的构成形式及基本原则★

构成形式	内容
计时工资	按计时工资标准和工作时间支付的劳动报酬。根据计算工资的时间单位不同，计时工资可分为月工资制、日工资制和小时工资制。计时工资的特点是操作简单易行，适用于任何企业和工种。
计件工资	指对已做工作按计件单价支付的劳动报酬。计件工资的特点是能够使劳动成果与劳动报酬直接联系起来

构成形式	内容
奖金	<p>支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。</p> <p>包括：</p> <p>（1）超产奖：按超额劳动成果的数额来计付；</p> <p>（2）质量奖：在完成产量的前提下，以产品质量合格率作为考核标准；</p> <p>（3）节约奖：在完成生产任务的前提下，按节约原材料、燃料的数额计付；</p> <p>（4）安全生产奖：在完成生产任务的前提下，按安全生产的情况给予奖励等</p>

构成形式	内容
津贴和补贴	<p>为了补偿职工特殊的或额外的劳动消耗和生活费用，以及因其他特殊原因支付给职工的一类补充性费用。津贴可分为：为补偿劳动者在特殊劳动条件下的劳动消耗和额外劳动消耗而设的津贴，有矿山井下津贴、高温津贴、野外施工津贴等；为补偿劳动者特殊劳动消耗和额外生活支出而设的津贴，有林区津贴、山区津贴、驻岛津贴、艰苦气象台（站）津贴等；还有为特种保健要求而设的津贴，有保健津贴、医疗卫生津贴等</p>

构成形式	内容
------	----

延长工作时间的工资报酬	<p>也称加班加点工资或加班费：</p> <p>(1) 安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的 150% 的工资报酬。</p> <p>(2) 休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的 200% 的工资报酬。</p> <p>(3) 法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的 300% 的工资报酬。实行综合计算工时工作制的职工，工作日是周休息日的，属于正常劳动；工作日是法定节日的，要按照《劳动法》第四十四条规定，支付给职工不低于工资的 300% 的工资报酬</p>
-------------	--

考点-4 工资支付★

(一) 工资支付

项目	内容
工资支付的形式	应当以法定货币形式支付，不得以实物及有价证券替代货币支付；应当在用人单位与劳动者约定的日期按月支付。如遇节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付。实行周、日、小时工资制的可按周、日、小时支付工资。对完成一次性临时劳动或某项具体工作的劳动者，用人单位应按有关协议或合同规定在其完成劳动任务后即支付工资。劳动关系双方依法解除或终止劳动合同时，用人单位应在解除或终止劳动合同时一次付清劳动者工资

项目	内容
工资支付的项目	(1) 计时工资；(2) 计件工资；(3) 奖金；(4) 津贴和补贴；(5) 加班加点工资；(6) 其他工资
工资的部分扣除	(1) 用人单位代扣代缴个人所得税；(2) 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；(3) 人民法院判决、裁定中要求代扣的抚养费、赡养费；(4) 法律、法规规定可以从劳动者工资扣除的其他费用。但因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的， 用人单位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失。

(二) 特殊情况下的工资支付

正常情况以外用人单位须向劳动者支付的工资待遇。主要包括：因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、事假、探亲假、定期休假、停工学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计件工资标准的一定比例支付的工资，以及附加工资和保留工资。其中，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

(三) 违反工资支付的法律责任

内容
用人单位有下列情形之一的，由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿；劳动报酬低于当地最低工资标准的，应当支付其差额部分；逾期不支付的，责令用人单位按应付金额 50% 以上 100% 以下的标准向劳动者加付赔偿金：①未按照劳动合同的约定或国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的；②低于当地最低工资标准支付劳动者工资的；③安排加班不支付加班费的；④解除或者终止劳动合同后，未依照法律、法规规定给予劳动者经济补偿的

用人单位违法与劳动者约定的试用期已经履行的，由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准，按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金

考点-5 最低工资保障制度★★

(一) 最低工资标准

项目	内容
含义	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
最低工资标准中 不含 的项目	①延长工作时间工资；②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； ③法律、法规和规章规定的劳动者福利待遇等。实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，在科学合理的劳动定额基础上，其支付劳动者的工资不得低于相应的最低工资标准。

(二) 最低工资标准的调整

根据《劳动法》第 49 条规定，确定和调整最低工资标准应综合考虑以下因素：

- (1) 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用；
- (2) 社会平均工资水平，是指政府统计部门提供的职工平均工资水平；
- (3) 劳动生产率，是指政府统计部门提供的当地社会劳动生产率；
- (4) 就业状况，最低工资标准的确定和调整要考虑失业率水平；
- (5) 地区之间经济发展水平的差异。

(三) 最低工资标准的发布

最低工资标由报省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院人力资源和社会保障部备案
最低工资标准每两年至少调整一次。

考点-6 职工福利的概念及内容★

一、概念

(1) 由用人单位通过建立各种补贴制度和举办集体福利事业，保证职工在职期间在卫生保健、房租价格补贴、生活困难补助、集体福利设施以及不列入工资发放范围的各项物价补贴等方面享受的待遇和权益。

二、职工福利的内容

可划分为**集体生活福利**和**职工个人福利**；企业的职工福利费主要在职工福利基金中列支，可分为三个方面：

(1) 为职工提供生活方便、减轻家务劳动负担而举办的集体福利设施，如职工食堂、托儿所、幼儿园、婴儿哺乳室、浴室、女职工卫生室以及宿舍等。

(2) 为满足职工的不同需要，减轻生活开支而建立的福利补贴，如生活困难补贴、交通费补助、探亲往返车船费补贴、幼儿入托费补贴、房贴、取暖费、清凉饮料以及疗养费等。

(3) 为改善职工文化生活，建设精神文明和企业文化而建立的福利事业，如图书馆、阅览室、俱乐部、球场、游泳池、业余学校等。

考点-7 女职工禁忌从事的劳动范围★★

(一) 范围：

1. 矿山井下作业；
2. 体力劳动强度分级标准中规定的第四级体力劳动强度的作业；

3. 每小时负重 6 次以上、每次负重超过 20 公斤的作业，或者间断负重、每次负重超过 25 公斤的作业。

（二）女职工五期的特殊保护

1. 经期保护
2. 孕期保护
3. 产期保护

“女职工生育享受 98 天产假。” 产前假 15 天，产后假 83 天。所谓产前假 15 天，是指预产期前 15 天的休假；难产，增加产假 15 天。多胞胎生育的，每多生育一个婴儿，增加产假 15 天

4. 哺乳期保护
5. 更年期保护

考点-8 未成年工特殊保护的主要内容★★

项目	内容
最低就业年龄	我国规定的最低就业年龄为 16 周岁。未成年工是指 16—18 周的劳动者
未成年工的工作时间	为保障未成年工的正常发育和身体健康，一般情况下，对未成年工实行缩短工作时间，不得安排未成年工从事夜班工作及延长工作时间
禁止未成年工从事的劳动	“不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”
未成年工的身体检查制度	按法定年龄招收未成年工时，应当进行全面的健康检查，取得身体合格证明以后，才能够正式被录用。

考点-9 使用有毒物品作业场所劳动保护★

1. 用人单位应当采取有效的职业卫生防护管理措施；
2. 用人单位应当为从事使用有毒物品作业的劳动者提供符合国家职业卫生标准的防护用品；
3. 用人单位应当组织从事有毒物品作业的劳动者进行上岗前职业健康检查；
4. 用人单位对受到或者可能受到急性职业中毒危害的劳动者，应当及时组织进行健康检查和医学观察。

考点-10 高温作业劳动保护★

高温天气是指地市级以上气象主管部门所属气象台站向公众发布的日高温天气 35℃ 以上的天气。

用人单位应当采取有效措施保护劳动者安全。

用人单位安排劳动者在 35℃ 以上高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到 33℃ 以下的，应当向劳动者发布高温津贴，并纳入工资总额。高温津贴标准由省级人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，并根据社会经济发展状况适时调整。

本章内容总结

