

宁波市

NINGBO PRACTICAL MANUAL
FOR HUMAN RECOURCES AND
SOCIAL SECURITY MANAGEMENT

人力资源和社会保障管理

实务手册 2018 版

上海江三角（宁波）律师事务所
宁波弘途人力资源服务有限公司

编

 宁波出版社
NINGBO PUBLISHING HOUSE

宁波市

NINGBO PRACTICAL MANUAL
FOR HUMAN RECOURCES AND
SOCIAL SECURITY MANAGEMENT

人力资源和社会保障管理

实务手册 2018 版

上海江三角（宁波）律师事务所
宁波弘途人力资源服务有限公司 编

 宁波出版社
NINGBO PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

宁波市人力资源和社会保障管理实务手册 : 2018 版 / 上海江三角
(宁波) 律师事务所 , 宁波弘途人力资源服务有限公司编 . — 宁波 :
宁波出版社 , 2018.7

ISBN 978-7-5526-3174-6

I . ① 宁 … II . ① 上 … ② 宁 … III . ① 人力资源管理—中国—
手册 IV . ① F243-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 025765 号

宁波市人力资源和社会保障管理实务手册 : 2018 版

编 者 上海江三角 (宁波) 律师事务所
宁波弘途人力资源服务有限公司

责任编辑 何培瑶

责任校对 黄 薇 李 强

装帧设计 金字斋

出版发行 宁波出版社

地 址 宁波市甬江大道 1 号宁波书城 8 号楼 6 楼 315040

网 址 <http://www.nbcbs.com>

印 刷 宁波白云印刷有限公司

开 本 889 毫米 × 1194 毫米 1/32

印 张 8.375

字 数 253 千

版 次 2018 年 7 月第 1 版

印 次 2018 年 7 月第 1 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5526-3174-6

定 价 39.00 元

如发现缺页或倒装,影响阅读,请与出版社联系调换 电话:0574-87248279

前 言

凡企业都需用人,凡人也都需要工作,而不论用人还是工作,都需要了解劳动法。然而,劳动法不仅仅囊括了中央大量的法律法规和部门规章,还包括数量可观的地方性规定和地方裁判口径。这些错综复杂的规定,使得劳资双方在劳动合同、试用期、工时、加班、休假、调岗、工伤等方面的法律适用中存在困难,因而大大加剧了劳动争议解决的难度。

2015年10月,宁波江三角法智企业管理顾问有限公司与宁波市劳动人事争议仲裁院成立“法智劳动争议调解中心”。在调解大量劳动争议案件的过程中,我们发现,不论是劳动者还是用人单位,都需要一本实用的工具书,它可以帮助读者认识日常工作或用工中遇到的法律问题、规范处理方法。2016年8月,我们编写了《宁波市人力资源和社会保障管理实务手册》,深受广大读者好评。然而,时至今日,国家、浙江省及宁波市的劳动法律法规和规范性文件均有了不同程度的修订。现经宁波江三角法智企业管理顾问有限公司授权,上海江三角(宁波)律

师事务所联合宁波弘途人力资源服务有限公司对《宁波市人力资源和社会保障管理实务手册》进行修订。

《宁波市人力资源和社会保障管理实务手册(2018版)》作为一本实用工具书,在编纂过程中得到了宁波市社会保险管理局、宁波市人才服务中心、宁波市劳动人事争议仲裁院、宁波市劳动保障监察支队的业务指导,在此对他们的大力支持表示衷心的感谢。本书的编写难免会有不完善之处,希望读者批评指正,提出宝贵的意见和建议。

编者

2018年4月

目 录

前 言	001
第一章 入 职	001
一、普通用工	001
二、特殊用工	002
(一) 学生兼职	002
(二) 非全日制员工入职	003
(三) 退休人员返聘	004
三、劳动合同签订	004
第二章 在 职	007
一、试用期、服务期	007
(一) 试用期	007
(二) 服务期	008
二、工作时间	009
(一) 标准工时	009
(二) 不定时工时制和综合计算工时工作制	010
(三) 延长工作时间	014
(四) 非全日制员工工作时间	014
三、劳动报酬	015
(一) 全市职工平均工资	015
(二) 最低工资标准	015
(三) 工资折算	017

(四) 加班工资	018
四、法定节假日	019
五、年休假	020
六、婚假	024
七、丧假	024
八、探亲假	025
(一) 职工探亲	025
(二) 归侨、侨眷职工探亲	026
(三) 台胞、台属职工探亲	026
九、医疗期	027
(一) 医疗期时限	027
(二) 医疗期待遇	029
十、生育假期	029
十一、陪产假	034
十二、节育手术假期	034
十三、高温津贴	036
十四、假期工资	036
十五、劳动保护	037
(一) 职业病防治	037
(二) 女职工权益保护	039
第三章 离 职	043
一、员工离职	043
(一) 退工	043
(二) 非全日制员工离职	044
(三) 退休	044
(四) 退职	047

二、经济补偿	048
(一) 经济补偿金情形	048
1. 经济补偿金支付标准	048
2. 经济补偿计算	050
(二) 赔偿金情形	051
(三) 医疗补助费	052
第四章 境外人员管理	055
一、签订的类别	055
二、外国人在中国就业管理规定	056
三、台、港、澳居民在内地就业管理规定	067
四、在中国境内就业外国人和台、港、澳居民参加社会保险	069
五、外国人在中国就业办理就业手续	071
六、外国人和用人单位伪造、涂改、冒用、转让、买卖(外国人)就业证和许可证	072
第五章 五险一金	074
一、社会保险缴费标准	074
(一) 宁波市区2018年度社会保险缴费比例与缴费基数申报范围一览表	074
(二) 附:历年社会保险缴费比例汇总表	077
二、养老保险	078
(一) 城镇企业职工基本养老保险	078
1. 养老保险缴费比例和缴费基数	078
2. 养老金的计发方法	079
3. 企业职工养老保险转移接转办法	085
(二) 城乡居民养老保险	088

1. 城乡居民养老保险参保对象及缴费档次	088
2. 城乡居民养老保险补缴	089
3. 城乡居民养老保险待遇	089
4. 城乡居民养老保险转移接续与制度衔接	094
三、医疗保险	096
(一) 职工医疗保险	096
1. 医疗保险缴费比例和缴费基数	096
2. 参保缴费计入个人账户标准	099
3. 职工医疗保险支付标准和个人自负比例	099
4. 大病保险和家庭病床医疗费用	105
5. 使用医疗服务项目的费用支付	109
(二) 城乡居民基本医疗保险	110
四、工伤保险	119
(一) 工伤保险缴费比例和缴费基数	119
(二) 工伤认定	121
(三) 工伤认定申请	126
(四) 工伤劳动能力鉴定	133
(五) 工伤致残待遇——由用人单位承担的费用	135
(六) 工伤致残待遇——由工伤保险基金支付的费用	137
(七) 伤残津贴和生活护理费的调整	140
(八) 因工死亡待遇——由工伤保险基金支付的费用	140
(九) 因工死亡人员供养亲属抚恤金标准	142
(十) 因第三人原因造成工伤	143
(十一) 非法用工单位伤亡人员一次性赔偿	143

五、生育保险	145
六、失业保险	147
(一) 失业保险缴费比例和缴费基数	147
(二) 失业保险金的支付标准	148
(三) 失业保险金的计算	148
(四) 失业人员医疗保险	150
(五) 失业妇女生育医疗费用定额补偿待遇	150
七、住房公积金	151
(一) 住房公积金存缴比例和存缴基数	151
(二) 住房公积金提取条件及手续	155
第六章 税款、保障金缴纳	162
一、个人所得税	162
(一) 个人所得税税率	162
(二) 免征个人所得税情况	165
(三) 减征个人所得税情况	166
(四) 纳税申报情形	166
(五) 附加减除费用标准和适用范围	167
(六) 社会保险费、住房公积金、工伤待遇计税方式	167
(七) 经济补偿收入计税方式	169
(八) 全年一次性奖金收入计税方式	170
(九) 企业年金和职业年金计税方式	173
二、企业所得税相关费用扣除标准	178
三、残疾人就业保障金	179
第七章 民主管理	183
一、工会	183
(一) 工会的地位和基本职责	183

(二) 工会委员会	183
(三) 工会经费	184
(四) 工会会费	185
(五) 工会主席	185
二、职工代表大会	188
(一) 职工代表大会制度建立	188
(二) 职工代表大会代表和议事规则	188
(三) 职工代表大会代表职权	190
三、集体协商和集体合同	191
(一) 集体协商	191
(二) 集体合同	193
第八章 劳务派遣	196
第九章 事业单位人事管理	201
一、招聘与竞聘	201
二、聘用合同的订立和解除	202
三、考核和培训	203
四、奖励和处分	203
五、工资福利和社会保险	205
六、人事争议处理	205
第十章 争议处理	207
一、劳动用工相关法律责任	207
(一) 招工、退工	207
(二) 劳动合同的订立和解除	209
(三) 规章制度	210
(四) 延长工作时间	211

(五) 劳动报酬、加班费、经济补偿	212
(六) 劳动保护	214
(七) 竞业限制	216
(八) 社会保险	218
(九) 住房公积金	220
(十) 劳务派遣	222
(十一) 外国人在中国就业	225
二、劳动监察	227
(一) 劳动监察主体及监察范围	227
(二) 法律责任	228
三、劳动人事争议仲裁	239
(一) 劳动人事争议仲裁管辖	239
(二) 劳动人事争议仲裁的申请和裁决	241
第十一章 其 他	245
一、职工教育培训经费	245
二、职工技能培训补贴	245
三、培训见习补贴	247
四、公民应征兵役的待遇	248
五、无偿献血规定	248
六、发文单位说明	249
七、市、区、县劳动保障办事网点	250
(一) 市劳动保障办事网点	250
(二) 各区县人力资源和社会保障局	251
(三) 各区县劳动人事争议仲裁院	252
(四) 各区县劳动保障监察机构	253
(五) 全市各医疗保险事务中心	254

第一章 人 职

一、普通用工

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
甬人社发〔2016〕40号	关于印发宁波市就业和失业登记管理实施办法的通知	<ul style="list-style-type: none">●用人单位招用劳动者后,应当签订劳动合同,并于录用之日起30日内,到社会保险参保地公共就业和人才服务机构办理就业登记,提供《宁波市就业登记表》一式二份,并加盖单位公章,招用初次就业劳动者需提供劳动者身份证复印件。●社会保险参保地不在我市的各类分支、派出、办事机构,应到实际经营地公共就业和人才服务机构办理就业登记。劳动者从事个体经营或自主创业的,持工商营业执照副本和本人身份证(户籍证明),到实际经营地公共就业和人才服务机构办理就业登记。●从事灵活就业的劳动者,持本人身份证(户籍证明)和有关证明材料到公共就业和人才服务机构办理就业登记。其中,本市户籍劳动力到户籍所在地办理;非本市户籍劳动力到居住证发证所在地办理,并提供《浙江省居住证》或《浙江省临时居住证》。	2016.7.1

(续表)

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
中华人民共和国主席令 第 70 号	中华人民共和国就业促进法	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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,不得以是传染 病原体携带者为由拒绝录用。 	2008.1.1
中华人民共和国主席令 第 73 号	中华人民共和国劳动合同法	<ul style="list-style-type: none"> ● 用人单位自用工之日起即与劳动者 建立劳动关系。用人单位应当建立职 工名册备查。 	2008.1.1 (2012.12.28 修正)

二、特殊用工

(一) 学生兼职

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
劳部发 〔1995〕 309 号	关于贯彻 执行《中华 人民共和 国劳动法》 若干问题 的意见	<ul style="list-style-type: none"> ● 在校生利用业余时间勤工助学,不 视为就业,未建立劳动关系,可以不签 订劳动合同。 	1995.8.4

(二) 非全日制员工入职

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
中华人民共和国主席令第 73 号	中华人民共和国劳动合同法	<ul style="list-style-type: none"> ●非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。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。 	2008.1.1 (2012.12.28 修正)
劳社部发〔2003〕12 号	劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见	<ul style="list-style-type: none"> ●用人单位招用劳动者从事非全日制工作,应当在录用后到当地劳动保障行政部门办理录用备案手续。 ●从事非全日制工作的劳动者档案可由本人户口所在地劳动保障部门的公共职业介绍机构代管。 	2003.5.30
浙劳社劳薪〔2003〕155 号	转发劳动和社会保障部关于非全日制用工若干问题的意见的通知	<ul style="list-style-type: none"> ●用人单位招用劳动者从事非全日制工作,双方原则上应签订书面劳动合同。但用工期限在一个月以下的,经双方协商一致,可以订立口头劳动合同。双方需要约定违约赔偿责任的,应当订立书面合同。 	2003.8.20

(三) 退休人员返聘

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
法释 〔2010〕 12 号	最高人 民法院关 于审理劳 动争议案 件适用法 律若干问 题的解释 (三)	<ul style="list-style-type: none"> ●用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或领取退休金的人员发生用工争议,向人民法院提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理。 	2010.9.14

三、劳动合同签订

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
中华人民 共和国 主席令 第 73 号	中华人民 共和国劳 动合同法	<ul style="list-style-type: none"> ●用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。 ●劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。 ●用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同: <ul style="list-style-type: none"> (一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的; (二)用人单位初次实行劳动合同制 	2008.1.1 (2012.12.28 修正)

(续表)

文 号	标 题	内 容 摘 要	执 行 时 间
中华人民共和国主席令第 73 号	中华人民共和国劳动合同法	<p>度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;</p> <p>(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。</p> <p>连续订立固定期限劳动合同的次数,自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。</p> <p>●用人单位自用工之日起满一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。</p> <p>●劳动合同文本、变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。</p>	2008.1.1 (2012.12.28 修正)
中华人民共和国国务院令 第 535 号	中华人民共和国劳动合同法实施条例	<p>●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,无须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。</p> <p>●用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当依照劳动合同法第八十二</p>	2008.9.18