

劳动人事体检 专项服务报告

有限公司

服务热线：400-8677114
渠道热线：13953158890
微信：c13953158890
公司地址：
山东省济南市历下区轻风路6号鲁商
盛景广场A座1107

北京金诚同达（济南）律师事务所 呈现

2021年08月13日

关于 [REDACTED] 有限公司

劳动人事体检 专项服务报告

致： [REDACTED] 有限公司

北京金诚同达（济南）律师事务所（以下简称“本所”）为 [REDACTED] 有限公司（以下简称“贵公司”）提供劳动人事体检服务，对 [REDACTED] 有限公司截至 2021 年 08 月 13 日的劳动人事合规情况进行体检调查。

地 址：济南市历下区经十路 [REDACTED]

邮政编码：250014

电 话：86-531-[REDACTED]

电子邮箱： [REDACTED]

北京金诚同达（济南）律师事务所为山东省司法厅直属律师事务所，也是省直所中唯一一家总部位于北京的律师事务所，是华东、华北领先、享有卓著声誉、富有影响力的专业性、综合性律师事务所之一。为多家省管企业如山东钢铁、鲁信、山东交通集团、山东高速集团、山东能源、山东国际信托等客户提供法律服务。是客户信赖的重要专家资源，致力于为客户应对地域性复杂形势挑战，提供多层次、跨领域具有竞争优势的法律解决方案和一流的法律服务体验。现有律师一百余名，其中合伙人律师十七名，均为执业多年、经验丰富的资深律师。高级合伙人十余名，多名主任律师担任中华全国律师协会专业委员会委员、山东省人民政府第一届、第二届法律专家库成员，入选中共山东省委员会法律专家库成员、山东省国资委法律顾问委员会委员，山东省人民政府法律专家库成员，全国工商联并购协会会员、新华社山东分社法律专家库成员、山东省应对国际贸易摩擦法律服务团成员、济南市法学会研究会常务理事、济南仲裁委员会仲裁员等。北京金诚同达（济南）律师事务所在政府及国有企业法律顾问、国有资产管理、大型并购及公司法律业务、金融与证券、建筑与房地产、城乡统筹、知识产权与信息网络、外商直接投资、国际贸易、

争议解决、诉讼与仲裁等领域具有丰富的执业经验。立足山东服务全国，具有跨地区、网络化、紧密型专业化的服务体系与北京总所一体化形成覆盖全国的业务网络。

第一部分 引言

21 世纪是人才的世纪，人力资源是企业最为珍贵的资源，而劳动人事风险，则是企业日常经营中最为常见的法律风险。对企业进行劳动人事专项体检，可以帮助企业建设完善管理流程，切实提高企业的劳动风险防范能力，实现依法经营、合规经营；有效配置人力资源，最大限度地发挥和调动人的积极性，促进企业的健康发展。

有鉴于此，本所律师特为贵司出具本体检报告，并作出如下声明：

1. 本报告系依据劳动人事专项体检服务报告出具日以前已经发生或存在的事实，根据可适用的中国法律、法规和规范性文件而出具。
2. 本所及本所律师对本报告所涉及的有关事实的了解，最终依赖公司所作陈述及公开渠道查询的相关资料。
3. 本所及本所律师同意将本报告作为公司风险防范和经营规范之用，未经本所及本所律师书面同意，公司及关联公司不得将本报告用作其他任何目的。
4. 本报告各部分之间不可分割。

本次劳动人事专项体检主要围绕着以下方面展开：

第二部分 正文

劳动合同管理 模块

一、反馈意见

贵司就劳动合同管理情况反馈汇总如下：

序号	问题	答案
1	贵司是否建立了劳动合同台账？	否
2	贵司是否定期更新和盘点劳动合同台账信息？	不进行更新和盘点
3	贵司采用哪种形式与员工约定试用期？	口头约定
4	贵司与员工如何约定试用期期限？	先约定一个期限，根据员工表现再进行延长
5	贵司如何处理拒签劳动合同的员工？	书面告知并继续留用
6	贵司何时与劳动者签订书面劳动合同？	入职之日起 30 日内
7	贵司是否与劳动者当面签订或续订劳动合同？	否
8	劳动合同期满，贵司何时通知员工劳动合同终止？	提前一周以上通知
9	劳动合同期满，贵司何时与员工续签劳动合同？	期满当日续签
10	贵司与员工续签劳动合同时是否会降低续签条件？	是
11	贵司与员工变更劳动合同时，是否以书面形式签署了变更协议？	是
12	贵司劳动合同中是否对员工的文书送达地址予以确认？	否

二、风险分析

根据贵司上述反馈情况，本所律师提示，贵司可能存在如下法律风险。为帮助贵司合法经营，合理规避劳动人事风险，本所律师一并对贵司提出如下建议：

风险事项	贵司是否建立了劳动合同台账？
贵司选择	否
风险概述	贵司未建立劳动合同台账，在劳动合同管理上容易出现较大风险。如贵司存在未与员工签订劳动合同或未及时续签劳动合同等情形，在发生争议时，贵司将面临向员工支付二倍工资等风险。
法律建议	劳动合同台账是以登记表的形式呈现单位员工劳动合同详细资料，以便管理本单位全部员工的劳动合同。劳动合同台账的主要内容应包含：员工姓名、部门、岗位、入职日期、签订合同日

	期、合同生效日期、合同到期日期、续签情况、合同变更事项、合同解除、合同终止等。建立各类台帐、妥善分类保管、全面详尽分析是劳动合同管理的一项基础工作。为有效规避贵司用工的法律风险，建议贵司建立完备的劳动合同台帐。
法律依据	/
法规内容	/

风险事项	贵司是否定期更新和盘点劳动合同台账信息？
贵司选择	不进行更新和盘点
风险概述	贵司建立劳动合同台帐但对台帐信息不进行更新和盘点，无法在劳动合同到期、续签、变更之时及时跟进，失去了建立劳动合同台帐的意义，难以规避劳动合同履行中产生的问题及风险。如因此发生争议，贵司可能会面临向员工支付二倍工资、无法终止相关劳动合同等风险。
法律建议	建议贵司定期更新和盘点劳动合同台帐，在劳动合同到期、续签、变更时及时跟进，发现劳动合同履行过程中的风险及问题。
法律依据	/
法规内容	/

风险事项	贵司采用哪种形式与员工约定试用期？
贵司选择	口头约定
风险概述	贵司与员工口头约定试用期，存在较大法律风险，双方如就试用期问题发生争议，贵司将难以举证，可能承担败诉风险。
法律建议	建议贵司在录用员工时，以书面形式在劳动合同中与其约定试用期，其中试用期应当包括在劳动合同期限内。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第十九条第四款、《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第3条第2款
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第十九条第四款：试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。《劳动部关于实行劳动合同制度若干问题的通知》第3条：按照《劳动法》的规定，劳动合同可以约定不超过六个月的试用期。劳动合同期限在六个月以下的，试用期不得超过十五日；劳动合同期限在六个月以上一年以下的，试用期不得超过三十日；劳动合同期限在一年以上两年以下的，试用期不得超过六十日。试用期包括在劳动合同期限内。

风险事项	贵司与员工如何约定试用期期限？
贵司选择	先约定一个期限，根据员工表现再进行延长
风险概述	贵司根据员工表现对试用期再进行延长存在较大风险。根据劳动法相关规定：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。贵司延长试用期的做法违反了法律规定，员工申请仲裁的，贵司可能需向员工支付赔偿金。
法律建议	建议贵司在与员工约定试用期时应当注意遵守劳动法的相关规定，依据劳动合同的期限或者劳动合同的类型确定是否约定试用期及试用期的期限。劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月的；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。以完成一定工作任务为期限的劳动合同和劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第十九条到二十一条、第八十三条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第十九条：劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；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。同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。第二十条劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。第二十一条在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。第八十三条：用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的，由劳动行政部门责令改正；违法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。

风险事项	贵司如何处理拒签劳动合同的员工？
贵司选择	书面告知并继续留用
风险概述	贵司对拒签劳动合同的员工书面告知并继续留用的做法存在法律风险，根据劳动法相关规定，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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。若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。因此若贵司继续留用不签订劳动合同的员工，则将会面临因没有签订劳动合同支付双倍工资或与员工建立无固定期限劳动关系的风险。
法律建议	建议贵司遇到员工拒签劳动合同时，必须程序规范，注意存证，确保具备两个书面通知：一是书面通知要签订劳动合同；二是书面通知终止劳动关系。两个书面通知均需要劳动者本人签字。首先书面通知员工签订劳动合同，若员工仍拒签的，贵司可以依据公司的相关规定，书面通知劳动者终止劳动关系。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》十四条、《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条、《中华人

	民共和国劳动合同法实施条例》第五条
法规内容	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第十四条：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。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：（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；（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。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>《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第五条：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，无需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>

风险事项	贵司何时与劳动者签订书面劳动合同？
贵司选择	入职之日起 30 日内
风险概述	/
法律建议	/
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第十条、第十四条、第八十二条
法规内容	<p>《中华人民共和国劳动合同法》第十条：订立书面劳动合同建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，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。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。</p> <p>《中华人民共和国劳动合同法》第十四条：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。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：（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；（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。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>《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。</p>

风险事项	贵司是否与劳动者当面签订或续订劳动合同？
贵司选择	否
风险概述	贵司既未与员工面签合同，事后又没有与员工核对签字。员工劳动合同可能系他人代签，后续若发生纠纷，贵司可能被认定为未与员工订立书面劳动合同，需要对员工承担赔偿责任。
法律建议	建议贵司与劳动者面签劳动合同以确保劳动合同为劳动者本人签署。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第十四条、第八十二条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第十四条：无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。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：（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；（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。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。《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

风险事项	劳动合同期满，贵司何时通知员工劳动合同终止？
贵司选择	提前一周以上通知
风险概述	贵司距到期日一周以上通知员工合同即将终止，存在一定风险。贵司通知员工劳动合同期满应当针对不同对象主体来确定，防止员工采取进入医疗期等行为故意妨碍劳动合同终止。但是如果贵司所在地存在相关法律规定，要求用人单位提前通知的，贵司应按相关法律规定执行。如无地方特殊规定，建议贵司提前一周通知。
法律建议	如果贵司所在地没有地方特殊法律规定的，建议贵司提前一周通知员工终止劳动合同，如果有地方规定，建议贵司按照地方相关法律规定执行。贵司当面通知员工终止的，应当要求员工签署书面确认书；采用邮寄通知的，应当注意保留相关邮寄凭证。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（一）劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的；（二）用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的；（三）用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的；（四）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的；（六）依照本法第四十四

	条第四项、第五项规定终止劳动合同的；（七）法律、行政法规规定的其他情形。
--	--------------------------------------

风险事项	劳动合同期满，贵司何时与员工续签劳动合同？
贵司选择	期满当日续签
风险概述	贵司于劳动合同期满当日即与员工续签劳动合同，符合法律规定，风险相对较低。
法律建议	/
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第八十二条：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，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

风险事项	贵司与员工续签劳动合同时是否会降低续签条件？
贵司选择	是
风险概述	贵司与员工续签劳动合同降低续签条件，存在较大风险。如果员工不同意续签而终止劳动合同则贵司需要向员工支付经济补偿金。
法律建议	建议贵司在续订劳动合同时，注意不降低原劳动合同的约定条件。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第五项
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第五项：有下列情形之一的，用人单位应当向劳动者支付经济补偿：（五）除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的。

风险事项	贵司与员工变更劳动合同时，是否以书面形式签署了变更协议？
贵司选择	是
风险概述	贵司在劳动合同条款变更时与员工签订了书面变更协议，符合劳动法相关规定，若双方发生纠纷有据可查，风险相对较低。
法律建议	/
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条、《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（四）》第十一条

法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条：用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。《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（四）》第十一条：变更劳动合同未采用书面形式，但已经实际履行了口头变更的劳动合同超过一个月，且变更后的劳动合同内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗，当事人以未采用书面形式为由主张劳动合同变更无效的，人民法院不予支持。
------	--

风险事项	贵司劳动合同中是否对员工的文书送达地址予以确认？
贵司选择	否
风险概述	贵司没有在劳动合同中确认员工的文书送达地址，存在法律风险。若员工拒收贵司发出的违规、解除通知，则存在贵司无法有效邮寄送达上述通知的风险。
法律建议	建议贵司在劳动合同中与员工约定文书送达地址。
法律依据	/
法规内容	/

山东同达法务 高新企业资质全
 企业法律服务、企业信异议咨
 务代理、企业信异议申诉代理、
 企业信异议申诉、企业法
 律体检报告、企业劳动人事体检报告、
 企业线上法律顾问等。

服务热线：400-8677114
 渠道热线：13953158890
 微信：c13953158890
 公司地址：
 山东省济南市历下区轻风路6号鲁商
 盛景广场A座1107

薪酬福利 模块

一、反馈意见

贵司就薪酬福利情况反馈汇总如下：

序号	问题	答案
1	贵司何时支付非全日制用工工资？	每月支付
2	贵司采取何种形式的薪酬制度？	仅固定工资
3	贵司如何为员工计算加班费？	以应得工资为基数计算加班费
4	贵司是否设定了薪随岗变的薪酬模式？	是
5	贵司在劳动合同中如何约定发放工资的时间？	每月固定某时段发放
6	贵司是否要求员工对工资结构及金额予以书面确认？	无确认
7	贵司对计件工资是否设定工作定额和计件报酬？	未设定工作定额，但设定了计件报酬
8	员工因个人原因造成公司重大损失的，贵司如何处理？	确定损失后，一次性在工资中扣除，不足部分在下月中扣除
9	贵司是否保存了两年内的全部工资台账？	否
10	贵司是否会为员工发放防暑降温费、冬季取暖补贴等福利？	是

二、风险分析

根据贵司上述反馈情况，本所律师提示，贵司可能存在如下法律风险。为帮助贵司合法经营，合理规避劳动人事风险，本所律师一并对贵司提出如下建议：

风险事项	贵司何时支付非全日制用工工资？
贵司选择	每月支付
风险概述	贵司按月为非全日制用工结算工资，存在法律风险。根据劳动法相关规定，非全日制用工的劳动报酬结算支付周期最长不得超过15日。贵司按月结算存在被认定与非全日制工存在劳动关系的风险。
法律建议	建议贵司按照法律规定周期为非全日制员工结算工资，并且尽量通过现金的方式向其支付工资。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第七十二条：非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所

	在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。
--	--

风险事项	贵司采取何种形式的薪酬制度？
贵司选择	仅固定工资
风险概述	贵司选择以固定工资制的形式发放薪酬。请贵司注意，合同中约定的固定工资应不低于当地最低工资标准，且实际发放的工资不得低于劳动合同约定标准，否则属于未足额支付劳动报酬，贵司有向员工支付经济补偿金的风险。
法律建议	贵司采用何种工资结构，法律并没有强制规定，但贵司支付给员工的工资不得低于当地最低工资标准，亦不可低于劳动合同约定标准。贵司变更浮动工资支付标准的，应当经过民主程序并向员工公示。
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条、《最低工资规定》第三条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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。《最低工资规定》第三条：本规定所称最低工资标准，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。本规定所称正常劳动，是指劳动者按依法签订的劳动合同约定，在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年休假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动。

风险事项	贵司如何为员工计算加班费？
贵司选择	以应得工资为基数计算加班费
风险概述	贵司以应得工资为基数计算加班费，符合法律规定，风险相对较低。
法律建议	/
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条、《工资支付暂行规定》第十三条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第三十一条：用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。《工资支付暂行规定》第十三条：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，并按本规定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。

风险事项	贵司是否设定了薪随岗变的薪酬模式?
贵司选择	是
风险概述	风险相对较低。如果贵司在与员工签订的劳动合同中或在公司规章制度中明确规定了“薪随岗变”的原则，且贵司具有相应的岗位体系和薪酬对应标准，则贵司可以根据新岗位所对应的薪酬标准确定员工的薪资待遇。
法律建议	/
法律依据	《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条
法规内容	《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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。

风险事项	贵司在劳动合同中如何约定发放工资的时间?
贵司选择	每月固定某时段发放
风险概述	贵司在劳动合同中约定每月固定某时段发放工资报酬，风险相对较低。
法律建议	/
法律依据	《工资支付暂行规定》第七条、《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条
法规内容	《工资支付暂行规定》第七条：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。《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条：用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：（一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；（二）未及时足额支付劳动报酬的；（三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；（四）用人单位

	的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；（五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；（六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。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。
--	--

风险事项	贵司是否要求员工对工资结构及金额予以书面确认？
贵司选择	无确认
风险概述	贵司不要求员工对其工资结构及金额进行书面确认，存在一定的风险。发生劳动争议时，贵司难以证明向员工发放的款项中包含法定福利、加班费等，可能导致贵司败诉。
法律建议	建议贵司制作薪资结构确认单，并要求员工签字确认。避免双方因工资计算发放问题发生争议。
法律依据	/
法规内容	/

风险事项	贵司对计件工资是否设定工作定额和计件报酬？
贵司选择	未设定工作定额，但设定了计件报酬
风险概述	贵司未对计件工设定工作定额，风险相对较高。没有明确的工作定额的情况下，无法考核员工是否达到贵司标准，也无法计算加班费用。
法律建议	若贵司的生产经营模式需要单位以计件方式计算工资的，贵司应当与员工明确约定工资定额及计件报酬标准，这样不仅有利于激发员工生产积极性，也可以在发生劳动争议时提供明确标准，避免可能发生的工资、加班费用纠纷。根据《劳动法》第三十六条、第三十七条规定，对实行计件制工作的劳动者，用人单位应该根据标准工时制度合理确定劳动定额和计件报酬标准。另外有地方法规对劳动定额作了特别的规定，如《江苏省工资支付条例》第十一条规定：“实行计件工资制的，用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则；确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。”建议贵司根据各地相关法律规定设定计件工资的工作定额及计件报酬，并依法支付劳动者加班工资。
法律依据	《中华人民共和国劳动法》第三十七条
法规内容	《中华人民共和国劳动法》第三十七条：对实行计件工作的劳动者，用人单位应当根据本法第三十六条规定的工时制度合理确定其劳动定额和计件报酬标准。

风险事项	员工因个人原因造成公司重大损失的，贵司如何处理？
贵司选择	确定损失后，一次性在工资中扣除，不足部分在下月中扣除

风险概述	针对给贵司造成重大损失的员工，贵司在工资处理上选择一次性在工资中扣除，不足部分在下月中扣除，存在较大风险。在有证据证明员工因个人原因给贵司造成经济损失的情况下，贵司有权从员工的工资中扣款，但贵司的扣款方式应当符合法律规定。根据《工资支付暂行规定》，用人单位所扣款项不得超过员工个人月工资的 20%且支付的工资不得低于当地最低工资标准。贵司一次性在工资中扣除的行为，可能被认定为违法克扣员工工资，有向员工支付经济补偿金的风险。
法律建议	因员工行为给公司造成损失的，首先，应让员工提交书面情况说明；其次，评估员工给贵司造成的损失数额；最后，确定赔偿方案并要求员工书面确认。一般情况下，应按照法律规定在员工工资中扣除，所扣款项不得超过员工个人月工资的 20%且扣除后的剩余工资不得低于当地最低工资标准。
法律依据	《工资支付暂行规定》第十六条
法规内容	《工资支付暂行规定》第十六条：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。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的 20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准，则按最低工资标准支付。

风险事项	贵司是否保存了两年内的全部工资台账？
贵司选择	否
风险概述	发生劳动仲裁、诉讼时，用人单位负有提交工资台账的举证责任。贵司未按照法律规定留存工资台账，风险相对较高。如发生劳动仲裁或诉讼，贵司将需要承担不能举证的不利后果。员工发生工伤事故时，贵司也无法证明员工原工资福利待遇数额。
法律建议	建议贵司建立档案管理制度，将劳动合同、工资台帐、考勤记录、加班申请单等材料进行保存，以防在发生劳动争议时，因无法举证而承担不利后果。
法律依据	《工资支付暂行规定》第六条
法规内容	《工资支付暂行规定》第六条：用人单位应将工资支付给劳动者本人。劳动者本人因故不能领取工资时，可由其亲属或委托他人代领。用人单位可委托银行代发工资。用人单位必须书面记录支付劳动者工资的数额、时间、领取者的姓名以及签字，并保存两年以上备查。用人单位在支付工资时应向劳动者提供一份其个人的工资清单。

风险事项	贵司是否会为员工发放防暑降温费、冬季取暖补贴等福利？
贵司选择	是
风险概述	贵司及时发放了防暑降温费及冬季取暖补贴等福利，一般无风险。
法律建议	/

法律依据	《防暑降温措施管理办法》第十七条
法规内容	《防暑降温措施管理办法》第十七条：劳动者从事高温作业的，依法享受岗位津贴。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，应当向劳动者发放高温津贴，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。

山东同达法务

企业法律服务、高新企业资质、
额垫资代理服务、企业征信异议咨
询服务、企业行政处罚异议申诉代理、
企业司法案底异议申诉代理、企业法
律体检报告、企业劳动人事体检报告、
企业线上法律顾问等。

服务热线：400-8677114

渠道热线：13953158890

微信：c13953158890

公司地址：

山东省济南市历下区轻风路6号鲁商
盛景广场A座1107