

如皋市人力资源和社会保障局

劳动用工管理告知书

(2025 年 4 月版)

人力资源社会保障服务热线：12333

如皋市人社局劳动关系科电话：87287663

如皋市劳动保障维权中心电话：87287608、87615801

如皋市劳动人事争议仲裁委电话：87287615

电子邮箱：rgldbzjc@163.com

(本告知书适用于机关、事业单位、社会团体、企业、个体经济组织、民办非企业以及其他社会组织等用人单位)

人力资源是促进用人单位发展的第一资源。用人单位在生产经营活动中，除加强资金控制、新产品研发、市场开拓、客户维护、实现可持续发展外，打交道最多的还是劳动者。将以下告知内容融入规章制度和单位管理中，实现劳资双方合作共赢，不断营造和谐劳动关系构建氛围。

一、配备人力资源管理专员

用人单位根据发展战略需求和经营管理需要，对人力资源进行科学合理配置，包括但不限于招聘、培训、使用、考核、激励等，但配置行为不能违反国家劳动保障法律法规规章，更不能损害劳动者合法权益。我国有关劳动者权益保护的法律法规多，对人力资源管理岗位及其从业人员要求高，作为用工责任主体，唯有配备好专业专职人员，方可有效提升“第一资源”利用效率。

二、主动贯彻法定劳动基准

1. 用人单位依法招用法定劳动年龄内的劳动者（娱乐场所禁止招用未成年工），应当核查劳动者身份证、从业履历等材料，做好入职体检。严禁使用童工，规范招用未成年工。妥善保管录用人员的录用登记、核查材料。建立职工名册，记载职工姓名、性别、公民身份证号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等，依法办理劳动用工备案手续。招用期间不得扣押劳动者身份证等证件，不得以任何名义收取财物。

2. 劳动关系自用工之日起建立。用人单位应当在用工前与劳动者订立书面劳动合同。签字盖章后的劳动合同一份留存，一份交劳动者，并保存签领记录。合同到期需要续约的应提前一个月续签。劳动者拒签劳动合同的，应留有书面证

据，并及时终止劳动关系，不再用工。不签订或延期签订劳动合同存在支付二倍工资的风险。

3. 依法合理约定劳动者的试用期期限和工资标准，谨慎行使试用期内对劳动者的单方解除权，否则存在支付赔偿金的风险。

4. 用人单位与劳动者变更劳动合同约定事项时，应与劳动者平等协商，以书面形式明确变更内容。

5. 制定或修改劳动规章制度应经职代会或全体职工讨论，采纳合理意见，对外公布后书面告知劳动者，且规章制度内容不得违反法律法规规定。规章制度履行民主程序形成的相关材料及劳动者签领手续应建档保存。

6. 用人单位应当制定工资分配制度和工资支付制度，科学确定工资组成项目和工资支付办法，工资支付周期最长不得超过一个月。劳动者提供了正常劳动，用人单位应按双方约定以货币形式通过银行转账方式支付劳动者工资，并提供工资清单。

用人单位应当按照工资支付周期依法编制书面工资支付台账，并至少保存3年。书面工资支付台账应当包括用人单位名称，支付周期，支付日期，支付对象姓名、身份证号码、联系方式，工作时间，应发工资项目及数额，代扣、代缴、扣除项目和数额，实发工资数额，银行代发工资凭证或者劳动者签字等内容。

7. 用人单位因工作性质、工作岗位的特点，需安排劳动者从事经人力资源社会保障行政部门批准的特殊工时工作制岗位劳动的，应当在劳动合同中约定或者事先征得劳动者书面同意。

8. 用人单位应当遵守国家、省关于工作时间、婚丧假、

计划生育、带薪年休假等有关休息休假规定，充分保障劳动者在高温天气、患病或非因工负伤期间的合法权益。

9. 用人单位因生产经营需要安排劳动者加班加点，应与工会和劳动者协商一致，且不得强迫，并依法支付加班加点工资。延长工作时间一般每日不得超过一小时，特殊情况在保障劳动者身体健康的条件下每日不得超过三小时，但每月不得超过三十六小时。安排休息日劳动的，应在六个月内安排同等时间补休，并做好补休记录。书面考勤记录需经劳动者签字确认并保存不少于 2 年。

10. 用人单位应当依法为劳动者参加社会保险，按时足额缴纳社会保险费。对符合工伤认定及养老金、生育待遇申领等条件的，应积极申报，协助劳动者办理。

11. 劳动者有严重违反规章制度情形的，用人单位可行使单方解除权，但所制定的规章制度对严重违纪、重大损害等情形要有明确量化规定，保存好劳动者严重违纪、对单位造成重大损害或严重影响的事实依据。解除时还应事先将理由书面告知工会组织。

12. 用人单位解除或终止劳动合同要做到于法有据、事实清楚、程序合法，实行离职书面告知，即时退还劳动者相关证件（书），结清付清劳动者工资，符合条件的还应支付经济补偿金，出具解除或终止劳动合同证明，并在 15 日内为其办理档案和社会保险关系转移手续。

三、加强在建工程项目监管

用人单位新建工程项目，应主动履行《保障农民工工资支付条例》相关法定义务。

1. 有满足施工所需要的资金安排。

2. 与施工单位依法订立书面工程施工合同，向施工单位

提供工程款支付担保，将人工费用按月足额拨付至为该项目开立的农民工工资专用账户。加强对施工单位缴存工资保证金、实名制管理、权益公示、按时足额支付进场作业人员工资的监督。

3. 与施工单位因工程数量、质量、造价等产生争议的，不得因争议拒绝拨付工程款中的人工费用。

4. 以项目为单位建立保障劳动者工资支付协调机制和工资拖欠预防机制，督促施工单位加强劳动用工管理，会同施工单位妥善处理与工资支付相关的矛盾纠纷。

如承建工程项目，应自觉履行缴存农民工工资保证金、开设农民工工资专用账户并使用、规范实名制管理、接受分包单位委托代发工资、先行清偿项目欠薪等法定义务。

四、妥善处置劳资矛盾纠纷

1. 用人单位应当自觉承担用工主体责任，保障劳动者基本权益，做好女职工和未成年工劳动保护，严禁发生使用童工、强迫劳动以及拒不支付劳动报酬、骗取社会保险基金等违法犯罪行为。

2. 用人单位应当设立专岗，加强对派遣、外包单位的用工管理，协调处理矛盾纠纷。

3. 通过内部协商机制化解劳资纠纷。如确因生产经营困难需延期支付工资的，应与劳动者协商一致。

4. 对欠薪、裁员、歇业等可能引发群体性事件的，用人单位应提前做好预案，采取措施稳控，并报告当地政府、人社部门、行业工程建设部门、工会组织。

5. 用人单位应当配合人社等部门和当地政府的监督检查，主动纠正劳动保障违法行为，自觉履行限期整改指令、行政处罚（罚）文书，避免产生不良信用记录。

附录：部分劳动保障法律法规规章目录

1. 中华人民共和国劳动法
2. 劳动保障监察条例
3. 关于实施《劳动保障监察条例》若干规定
4. 重大劳动保障违法行为社会公布办法
5. 中华人民共和国劳动合同法
6. 中华人民共和国劳动合同法实施条例
7. 江苏省劳动合同条例
8. 全国年节及纪念日放假办法
9. 国务院关于职工工作时间的规定
10. 企业职工患病或非因工负伤医疗期规定
11. 职工带薪年休假条例
12. 企业职工带薪年休假实施办法
13. 江苏省人口与计划生育条例
14. 保障农民工工资支付条例
15. 江苏省工资支付条例
16. 拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法
17. 中华人民共和国妇女权益保障法
18. 女职工劳动保护特别规定
19. 江苏省女职工劳动保护特别规定
20. 中华人民共和国未成年人保护法
21. 未成年工特殊保护规定
22. 禁止使用童工规定
23. 娱乐场所管理条例
24. 中华人民共和国社会保险法
25. 实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定
26. 社会保险费征缴暂行条例

27. 江苏省社会保险费征缴条例
28. 社会保险基金行政监督办法
29. 江苏省企业职工基本养老保险规定
30. 江苏省企业职工基本养老保险实施办法
31. 失业保险条例
32. 江苏省失业保险规定
33. 工伤保险条例
34. 江苏省实施《工伤保险条例》办法
35. 非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法
36. 江苏省职工生育保险规定
37. 中华人民共和国就业促进法
38. 人力资源市场暂行条例
39. 江苏省人力资源市场条例
40. 就业服务与就业管理规定
41. 网络招聘服务管理规定
42. 劳务派遣暂行规定
43. 人力资源服务机构管理规定
44. 外国人在中国就业管理规定
45. 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法
46. 企业劳动争议协商调解规定
47. 江苏省集体协商条例
48. 中华人民共和国工会法