

肇庆市人力资源和社会保障局

关于印发《肇庆市高校毕业生就业权益维护指引》的通知

各县（市、区）人力资源和社会保障局、肇庆高新区劳动和社会保障局：

为保障和维护高校毕业生的就业权益，帮助和指导高校毕业生在就业前做好准备工作、在就业时注意防范风险、在就业后知晓权利义务以及维权依据和途径，实现更充分更高质量的就业，根据有关文件规定，结合我市实际，市人社局制定了《肇庆市高校毕业生就业权益维护指引》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

肇庆市人力资源和社会保障局

2022年4月12日



肇庆市高校毕业生就业权益维护指引

为保障和维护高校毕业生的就业权益，帮助和指导他们在就业前做好准备工作、在就业时注意防范风险、在就业后知晓权利义务以及维权依据和途径，实现更充分更高质量的就业，特制定《肇庆市高校毕业生就业权益维护指引》，旨在梳理劳动保障法规政策作出工作指引，供相关高校开展就业指导和高校毕业生就业、择业时参考使用。

一、就业前的准备工作

（一）获取就业信息

目前，我市各地为提高求职针对性和有效性，搭建了不同类型的就业平台或载体，主要形式列举如下：

（1）专用平台。主要有高校学生就业指导与服务中心、高校毕业生就业招聘会、校企对接会、高校毕业生招聘就业网、肇庆智慧人社综合服务平台等。

（2）大众平台。各地举办的供需见面会、“春风行动”专场招聘会、用人单位门户网站、公共就业和人才机构、职业介绍机构等。

（3）媒体平台。企业在各种媒体上发布招聘信息、机关事业单位在政府网站等媒体上发布的招录公告等。

（4）网络平台。常见的有公共招聘网、行业人才网、民营

招聘网等。

(二) 了解政策法规

1. 相关政策。为促进高校毕业生就业，我市出台了系列就业创业政策措施，主要如下：

(1) 就业类补贴政策

求职创业补贴

补贴条件：①属于广东省内普通高等学校、中等职业学校、技工院校毕业学年学生。②具有以下情形之一：城乡困难家庭（低保家庭、残疾人家庭、脱贫人口家庭、特困职工家庭）成员，特困人员，残疾人，曾获得国家助学贷款。

补贴对象：符合条件的人员。

补贴标准：每人 3000 元。

补贴期限：一次性。

应提交材料：困难情形证明（包括城乡低保证、特困职工证、特困人员救助供养证、残疾人证或获得国家助学贷款证明材料，其中如属残疾人家庭、特困职工家庭成员的，需在证明后附户口簿家庭成员页复印件）；学籍证明。

申请程序：毕业生所在学校负责收集补贴申请材料，代为向所在地人力资源社会保障部门提出补贴申请。补贴申请应于有关学生毕业前提出。

高校毕业生基层岗位补贴

补贴条件：①劳动者属于毕业2年内高校毕业生。②劳动者到乡镇（街道）、村居社会管理和公共服务岗位就业（含参加政府部门组织的服务基层项目），签订一年以上劳动合同或服务协议。③劳动者按规定缴纳社会保险费。④劳动者不属于机关事业单位编内人员。

补贴对象：符合条件的人员。

补贴标准：每人每月200元。

补贴期限：最长不超过3年。

应提交材料：符合条件人员基本身份类证明或毕业证书；劳动合同（属服务基层项目提供服务协议或用人单位出具的书面证明）。

申请程序：用人单位（或补贴对象）原则上应按季度（或半年）向所在地人力资源社会保障部门申请对上季度（或半年）的补贴。首次补贴申请应于签订劳动合同或服务协议之日起1年内提出。本项补贴与公共就业服务岗位补贴、基层就业补贴不得叠加享受。

公共就业服务岗位补贴

补贴条件：①各地按照省的部署开发基层公共就业创业服务岗位。②相关岗位招用毕业2年内高校毕业生。③在岗人员按要求完成相应公共就业创业服务任务。

补贴对象：符合条件的人员。

补贴标准：每人每月参照当地（县级）同条件事业单位工作人员工资水平（包括基本工资、绩效工资、单位缴纳部分的社会保险费和住房公积金三个部分）给予补贴，具体由各地确定。

补贴期限：最长不超过 2 年。

实施程序：根据省的工作部署发布招考公告，开展相关招考工作。入职人员岗位所在地人力资源社会保障部门原则上应按月向用人单位拨付补贴资金，用人单位在核扣相应费用后（含社保费、公积金、个税、工会费等项目，由各地结合实际确定），再将补贴对象的应收工资发放给本人。服务期满后的经济补偿金可在就业补助资金中列支。本项补贴与高校毕业生基层岗位补贴、基层就业补贴不得叠加享受。

基层就业补贴

补贴条件：①劳动者到中小微企业、个体工商户、社会组织等就业，或到乡镇（街道）、村居社会管理和公共服务岗位就业，签订一年以上期限劳动合同或服务协议，就业时属于毕业 2 年内高校毕业生。②劳动者已按规定缴纳 6 个月以上社会保险费。

中等职业学校、技工院校应届毕业生到广宁县、怀集县、封开县、德庆县就业且符合上述相关条件的，也可申请本项补贴。

补贴对象：符合条件的人员（机关事业单位编内人员除外）。

补贴标准：在端州区、高要区、鼎湖区、四会市、肇庆高新区就业（服务）的，按每人 3000 元标准给予补贴，在广宁县、

怀集县、封开县、德庆县就业（服务）的，按每人 5000 元标准给予补贴。

补贴期限：一次性。

应提交材料：符合条件人员基本身份类证明或毕业证书；劳动合同（属服务基层项目提供服务协议或用人单位出具的书面证明）。

申请程序：补贴对象（或用人单位）应于稳定就业满 6 个月之日起 1 年内，向就业单位所在地人力资源社会保障部门提出补贴申请。本项补贴与高校毕业生基层岗位补贴、公共就业服务岗位补贴不得叠加享受。

灵活就业社保补贴

补贴条件：①劳动者属于就业困难人员或毕业 2 年内高校毕业生。②已向公共就业人才服务机构以灵活就业类型登记就业。③以个人身份缴纳社会保险费。

补贴对象：符合条件的人员。

补贴标准：端州区就业困难人员或毕业 2 年内高校毕业生灵活就业社保补贴标准执行定额每月每人 270 元。其他县（市、区）灵活就业社保补贴标准按当地公布标准执行。

补贴期限：除对距法定退休年龄不足 5 年的人员可延长至退休外，其余人员最长不超过 3 年。

应提交材料：符合条件人员基本身份类证明或毕业证书（以

毕业 2 年内高校毕业生身份享受时提供)。

申请程序：补贴对象原则上应按季度（或半年）向参保地人力资源社会保障部门申请对上季度（或半年）已缴纳的社会保险费给予补贴。在市直参保的申请人向灵活就业登记地提出补贴申请。首次补贴申请应于办理就业登记之日起 1 年内提出。

（2）创业类补助政策

一次性创业资助

补贴条件：①初创企业的法定代表人或经营者（女性不超过 55 周岁、男性不超过 60 周岁），属普通高等学校、中等职业学校、技工院校学生（在校及毕业 5 年内）和毕业 5 年内的出国（境）留学回国人员。②初创企业登记注册满 6 个月，申请补贴前连续 3 个月有在职员工（不含法定代表人或经营者）正常缴纳社会保险费，且申请时未被市场监管部门列入“经营异常名录”。

补贴对象：符合条件的创业者。符合条件人员和创办主体只能享受一次创业资助。

补贴标准：10000 元。

补贴期限：一次性。

应提交材料：①符合条件人员基本身份类证明；②符合条件人员身份证明。属在校生的提供学籍证明；属毕业生的提供毕业证书；属出国（境）留学回国人员的提供学历学位认证书。

申请程序：补贴对象应于相关创办主体登记注册之日起 3 年

内，向企业所在地人力资源社会保障部门提出补贴申请。

创业租金补贴

补贴条件：①初创企业的法定代表人或经营者（女性不超过 55 周岁、男性不超过 60 周岁），属普通高等学校、中等职业学校、技工院校学生（在校及毕业 5 年内）和毕业 5 年内的出国（境）留学回国人员。②初创企业租赁场地用于经营（租赁地址与注册登记地一致），相关场地非法定代表人或经营者自有物业。③初创企业申请补贴前连续 3 个月有在职员工（不含法定代表人或经营者）正常缴纳社会保险费，且申请时未被市场监管部门列入“经营异常名录”。

补贴对象：符合条件的创业者。

补贴标准：端州区、高要区、鼎湖区、四会市、肇庆高新区每年最高 6000 元。广宁县、怀集县、封开县、德庆县每年最高 4000 元。

补贴期限：累计不超过 3 年。

应提交材料：①符合条件人员基本身份类证明；②符合条件人员身份证明。属在校生的提供学籍证明；属毕业生的提供毕业证书；属出国（境）留学回国人员的提供学历学位认证书；③场地租赁合同及租金发票。

申请程序：补贴对象应按 1 年或 2 年向企业所在地人力资源社会保障部门提出补贴申请。首次补贴申请应于相关创业主体登

记注册之日起 3 年内提出，核发企业登记注册之日至满 1 年或 2 年期间的租金补贴。

创业担保贷款

申请条件：

个人借款人：①提交贷款申请时年龄女性不超过 55 周岁、男性不超过 60 周岁，属高校毕业生、职业院校毕业生、技工院校毕业生；②有具体经营项目；正常经营满 6 个月以上（高校应届毕业生可放宽到 3 个月以上）；③已在肇庆市行政区域内办理法定登记注册手续（包括小微企业、个体工商户、民办非企业单位、农民专业合作社、家庭农场等类型）；④在提交贷款申请时，除助学贷款、扶贫贷款、住房贷款、购车贷款、10 万元以下小额消费贷款（含信用卡消费）以外，本人及其配偶应没有其他贷款。

小微企业借款人：①在肇庆市行政区域内登记注册的小微企业；正常经营满 6 个月以上（高校应届毕业生可放宽到 3 个月以上）；②当年（提出申请之日前 12 个月内）新招用重点扶持对象达到企业现有在职职工人数 15%（超过 100 人的企业达到 8%），并与其签订 1 年以上期限劳动合同；③无拖欠职工工资、欠缴社会保险费等严重违法违规信用记录。

实施标准：①符合条件的借款人个人创业担保贷款额度最高 30 万元，合伙经营或创办企业的可按每人最高 30 万元、贷款总

额最高 300 万元实行“捆绑性”贷款。②创办企业带动 5 人以上就业的借款人，个人最高贷款额度可提高至 50 万元。借款人所需贷款金额超过创业担保贷款最高额度的，可采取创业担保贷款和普通商业贷款组合贷款的形式进行贷款，对其中的创业担保贷款提供担保和贴息。③符合条件的小微企业创业担保贷款，额度由经办银行根据企业实际招用符合条件的人数合理确定，最高不超过 500 万元。

应提交材料：①肇庆市创业担保贷款申请表（一式两份）；②借款人的身份证、配偶身份证（如有）、户口本、婚姻状况证明材料（如有）、法定登记注册证明、租赁合同或自有经营场地持有证明、担保证明材料、借款人近半年银行流水、借款人参保情况证明；③身份证明材料，具体为：高校毕业生（高校毕业证）、职业院校毕业生（职业院校毕业证）、技工院校毕业生（技工院校毕业证）；④小微企业贷款的，提供新招用重点扶持对象劳动合同及购买社保证明；⑤经办银行需要的其他相关资料。

申请程序：根据借款人经营项目法定登记所在辖区，向创业地所在的经办银行各网点提出申请。

（3）见习政策。就业见习是组织青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动。见习对象为离校 2 年内未就业高校毕业生、16-24 岁失业青年，见习时间为 3-12 个月，期间签订见习协议，由见习单位给予基本生活费，办理人身意外伤害保险。对吸纳见习的

单位，按规定给予就业见习补贴。见习期间参加职业培训的，按规定享受职业培训补贴。

(4) 培训政策。一是技能提升培训。自费参加培训或自学提升技能的符合条件的高校毕业生取得相应证书的，可享受技能提升补贴。如属于就业困难人员、零就业家庭成员、残疾人、毕业2年内的“两后生”中的农村学员和城市低保家庭学员等群体的，可按规定一并享受每人每次500元生活费补贴。二是创业培训。由定点创业培训（实训）机构组织的创业培训并取得培训合格证书的普通高等学校在校生，可给予创业培训补贴。

(5) 公平就业政策。各类用人单位招用劳动者时不得实施就业歧视，不得在种族、性别、宗教信仰等方面设置歧视性条件。国有企业招聘应届高校毕业生，除涉密等特殊岗位外，实行公开招聘，招聘应届高校毕业生信息在政府网站公开发布。

2. 相关法律法规。我国劳动保障法律法规对劳动者和用人单位权利义务有明确规定，具体如下：

法律法规	主要内容及查询网址
就业促进法 (2008年1月 1日起施行)	主要内容：政策支持、公平就业、就业服务和管理、职业教育和培训、就业援助、监督检查、法律责任等。 查询网址： http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/z

	cfg/fl/202011/t20201102_394626.html
<p>劳动法 (1995年1月1日起施行)</p>	<p>主要内容:确立我国现行劳动合同和集体合同制度、工作时间和休息休假制度、工资支付制度、劳动安全卫生制度、女职工和未成年工特殊保护制度、职业培训制度、社会保险和福利制度、劳动争议处理制度、监督检查制度和法律责任等。</p> <p>查询网址: http://www.zhaoqing.gov.cn/zqrsj/gkmlpt/content/2/2471/post_2471014.html#107</p>
<p>劳动合同法 (2008年1月1日起施行)</p>	<p>主要内容:一是明确用人单位和劳动者权利义务,包括劳动合同订立、履行和变更、解除或终止;二是集体合同、非全日制用工和劳务派遣特别规定;三是监督检查和法律责任。</p> <p>查询网址: http://www.zhaoqing.gov.cn/zqrsj/gkmlpt/content/2/2470/post_2470418.html#107</p>
<p>社会保险法 (2011年7月1日起施行)</p>	<p>主要内容:规范社会保险关系,维护公民参加社会保险和享受社会保险待遇的合法权益。内容包括基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险、社会保险费征缴等。</p> <p>查询网址:</p>

	<p>http://www.zhaoqing.gov.cn/zqrsj/gkmlpt/content/2/2436/post_2436852.html#106</p>
<p>劳动争议调解 仲裁法 (2008年5月 1日起施行)</p>	<p>主要内容：我国劳动争议处理的法定程序和处理方法，劳动争议调解，劳动争议仲裁申请、受理、开庭和裁决等。</p> <p>查询网址： http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394628.html</p>
<p>事业单位人事 管理条例 (2014年7月 1日起施行)</p>	<p>主要内容：规范事业单位人事管理，保障事业单位工作人员的合法权益。主要包括事业单位岗位设置、公开招聘和竞聘上岗、聘用合同、考核和培训、奖励和处分、工资福利和社会保险、人事争议处理等。</p> <p>查询网址： http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/xzfg/201605/t20160506_239548.html</p>
<p>公务员法 (2019年6月 1日起施行)</p>	<p>主要内容：规范公务员管理，保障公务员合法权益。内容包括公务员条件、权利义务、职务与级别、录用、考核、职务任免、升降、奖励、惩戒、工资福利保险、退休等。</p> <p>查询网址： http://www.gov.cn/guowuyuan/2018-12/30/cont</p>

二、就业时的注意事项

(一) 了解用人单位

1. 了解企业概况。高校毕业生在与用人单位签订就业协议或者劳动合同时，应通过各种方式了解用人单位实际生产经营与管理等情况，为是否建立劳动关系作出准确判断。

2. 了解企业管理。企业管理包括企业经营管理、营销管理、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等。其中与高校毕业生就业密切相关的是劳动关系管理。高校毕业生入职前应了解企业各项管理制度，熟知企业规章制度的具体条款。一般用人单位规章制度都涉及到劳动合同管理、工作时间及考勤管理、休息休假管理、薪酬制度管理、安全与职业健康卫生管理、行为规范管理等。其中员工的行为规范包括奖励、惩处等方面，不少用人单位在惩处内容中具体列出属于严重违反单位规章制度条款，要熟知这方面内容并严格遵守。劳动者严重违反单位规章制度，按照《劳动合同法》第39条第二项的规定，用人单位依法有权单方解除劳动关系。

(二) 慎签劳动合同

1. 合同内容。劳动合同是用人单位和劳动者建立劳动关系，明确双方权利义务的协议。《劳动合同法》对劳动合同的订立、履行、变更、解除或终止都做出了详细规定。劳动合同签订实际

就是劳动权利义务的约定，是高校毕业生就业时的重要环节，需认真对待。

(1) 订立原则。订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法签订的劳动合同对用人单位和劳动者均有约束力。用人单位采取欺诈、胁迫或者乘人之危，或者签订劳动合同违反法律的强制性规定等，都是无效的。

(2) 订立时间。劳动合同订立可以在用工前、用工之日或者用工之日起一个月内签订，但劳动关系自用工之日起建立。实际个别用人单位没有与劳动者订立书面劳动合同，只要用人单位使用劳动者，双方符合劳动关系用工特点，则劳动关系成立。

(3) 必备条款。劳动合同包括 9 项必备条款：用人单位名称、住所和法定代表人或者主要负责人；劳动者姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；劳动合同期限；工作内容和工作地点；工作时间和休息休假；劳动报酬；社会保险；劳动保护、劳动条件和职业危害防护；法律、法规规定的应当纳入劳动合同的其他事项。《劳动合同（通用）》样本、《劳动合同（劳务派遣）》样本可参照 http://www.zhaoqing.gov.cn/zqrsj/gkmlpt/content/2/2441/post_2441186.html#20979。

2. 约定事项。劳动法除了以法律形式确定劳动者和用人单位权利义务外，劳动者也可以与用人单位约定其他与劳动权利义务有关事项，劳动合同签订的主要内容是约定事项，具体包括：合

同期限、试用期、工作内容和工作地点、工作时间、劳动报酬、服务期、竞业限制、其他约定事项等。

三、就业后的权利与义务

(一) 劳动者的权利

1. 劳动报酬权。劳动报酬权是劳动者基本的权利之一。劳动者付出劳动，有权取得劳动报酬。工资是劳动报酬的主要表现形式，我国已建立工资支付制度，并在不断健全和完善之中。

(1) 工资支付一般规定。工资是用人单位依据国家规定和劳动合同约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

一是工资包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。工资不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用等。

二是工资应当以法定货币形式按时足额支付给劳动者，不得以实物或者有价证券等支付。

三是国家建立最低工资标准制度，劳动者出满勤，用人单位支付劳动者工资不得低于当地最低工资标准。

四是用人单位应当按照约定支付劳动者工资，按月支付的，每月至少支付一次。

五是用人单位与劳动者终止或者解除劳动合同时，应当一次性付清劳动者工资，双方另有约定的除外。

六是因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失需要赔偿的，用人单位可以从劳动者工资中扣除，但每月扣除部分不得超过劳动者当月工资的 20%，扣除后剩余部分低于最低工资标准，则按最低工资标准支付。

(2) 工资支付特别规定。我国法律、法规和规章对劳动者工资支付作出了特别规定，主要是保障特殊情况下劳动者的劳动报酬权，概况起来主要有以下几种：

一是传染病患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及政府采取隔离措施或采取其他紧急措施导致劳动者不能提供正常劳动的，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

二是劳动者依法享受带薪休假、探亲假、婚丧假、工伤假、生育假、节育手术假、哺乳期间的哺乳时间、男方护理假等假期，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

三是劳动者依法行使选举权或者被选举期间、人大代表或者政协委员履职期间、当选代表出席各类会议期间、担任工会代表参加协商期间，以及法律法规规定参加其他社会活动期间，用人单位应当视同其提供正常劳动并支付工资。

四是非劳动者原因导致的停工、停产在 1 个工资支付周期内的，用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付工资，超过 1 个工资支付周期的，用人单位可以根据劳动者在停工停产期间提

供的有关劳动重新约定工资标准，并按约定支付工资。用人单位没有安排劳动者提供劳动的，应支付期间的生活费，生活费标准可由各地确定，一般不低于当地最低工资标准的 70%。

(3) 加班工资支付规定。加班工资是劳动报酬的组成部分。用人单位因生产经营需要，经与劳动者协商可以安排劳动者加班，加班应保障劳动者身体健康，用人单位不得强制劳动者加班。

① 标准工时制下的加班：

用人单位安排劳动者工作日延时加班的，应支付不低于劳动者本人小时工资的 150% 的工资报酬；

安排劳动者在休息日工作又不能安排补休的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的 200% 的工资报酬；

安排劳动者法定节假日工作的，支付不低于劳动者本人日工资或者小时工资的 300% 的工资报酬。

② 综合计算工时制下的加班：

实行综合计算工时制度的，如果在计算周期内劳动者的总实际工作时间超过总法定标准工作时间，则超过部分应视为延时加班，按照不低于小时工资标准的 150% 支付加班工资，休息日加班不执行加班工资支付规定。

企业如果安排劳动者在法定节假日加班的，应支付劳动者法定节假日加班工资。

③ 不定时工作制下的加班：

实行不定时工作制的，由于工作时间不固定，一般可由劳动者根据工作需要自主安排，因此，不执行上述①、②有关加班工资规定。

2. 休息休假权。我国《宪法》规定，劳动者有休息的权利。《劳动法》第四章确定了我国职工工作时间和休息休假制度。我国各种假期规定和假期工资支付如下：

(1) 法定假（共 11 天）

元旦	春节	清明节	五一节	端午节	中秋节	国庆节	薪资
1 天	3 天	1 天	1 天	1 天	1 天	3 天	有薪

工资支付规定：按照《劳动法》第 51 条规定，劳动者在法定休假日，用人单位应当依法支付工资。按照《劳动法》第 44 条第三项规定，用人单位安排劳动者在法定休假日工作的，支付不低于工资的 300% 工资报酬。上述法律条款表明，法定节假日用人单位不安排劳动者上班，应当发放正常工资，即法定节假日计算薪日，如果安排劳动者加班，应按劳动者日工作标准的 300% 支付加班工资。

(2) 部分职工法定假日

① “三八”妇女节女职工放假半天；

② “五四”青年节 28 周岁以下的青年放假半天。企业根据生产经营需要不能安排休息时，按正常工作时间支付工资；如遇公休日不另补假。

③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民族习惯，规定放假日期。

工资支付规定：部分职工法定假日期间休息的，用人单位应当视其提供正常劳动并支付工资，但期间没有休息的，用人单位可以不支付加班工资。

（3）带薪年假

职工连续工作满 12 个月的可申请享受带薪年假，年休假在 1 个年度内可以集中安排，也可以分段安排，企业因生产、工作特点确有必要跨年度安排职工年休假的，可以跨 1 个年度安排。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。

工资支付规定：按照《职工带薪年假条例》《企业职工带薪年假实施办法》的规定，未休年假工资应以劳动者应休未休天数，按照劳动者日工资收入的 300%支付未休年假工资报酬，其中包含单位支付给劳动者正常工作期间的工资收入。

（4）停工留薪期

职工因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤进行治疗，享受停工留薪期。停工留薪期一般不超过 12 个月，伤情严重或者有特殊情况的，经劳动能力鉴定委员会确认，可以延长，但延长不得超过 12 个月。

工资支付规定：按照《工伤保险条例》第 33 条，工伤职工在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由用人单位按月支付。

（5）其他事假

劳动者可依法享受婚丧假、产假与护理假、病休假、探亲假等，具体规定参照《劳动法》第51条、《女职工劳动保护特别规定》第8条、《企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定》、《国务院关于职工探亲待遇的规定》。

另因本人原因确需请假的，用人单位可以根据实际情况允许劳动者请其他事假。为避免产生争议，一般用人单位就劳动者请事假的情形在工作时间与休息休假制度中作出了明确规定。

工资支付规定：劳动者因本人原因请事假的，用人单位没有事假期间支付工资待遇等规定的，可以不支付工资。

3. 社会保障权。劳动者有参加社会保险和享受社会保险待遇的权利，用人单位为劳动者参加社会保险并按时足额缴纳费用，支付单位应当支付给劳动者的社会保险待遇，这些都是劳动法强制性规定。用人单位可以从劳动者工资中代扣代缴应由劳动者承担的社会保险费。

（1）基本养老保险。职工应当参加基本养老保险，由用人单位和职工共同缴纳基本养老保险费。无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费。

用人单位应当按照国家规定的本单位职工工资总额的比例缴纳基本养老保险费，记入基本养老保险统筹基金。职工应当按

照国家规定的本人工资的比例缴纳基本养老保险费,记入个人账户。

无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员参加基本养老保险的,应当按照国家规定缴纳基本养老保险费,分别记入基本养老保险统筹基金和个人账户。

参加基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的,按月领取基本养老金。

参加基本养老保险的个人,因病或者非因工死亡的,其遗属可以领取丧葬补助金和抚恤金;在未达到法定退休年龄时因病或者非因工致残完全丧失劳动能力的,可以领取病残津贴。所需资金从基本养老保险基金中支付。

(2) 基本医疗保险。缴纳基本医疗保险费的职工,医疗费用按国家规定从基本医疗保险基金中支付。基本医疗保险费由用人单位和劳动者按规定的缴费基数和缴费比例缴费。

(3) 失业保险。职工应当参加失业保险,由用人单位和职工按照国家规定共同缴纳失业保险费。

失业人员同时符合下列条件的,可以领取失业保险金,并按照规定享受其他失业保险待遇:

(一) 失业前用人单位和本人已经缴纳失业保险费累计满一年,或者不满一年但本人有失业保险金领取期限的;

(二) 非因本人意愿中断就业的;

(三) 已经办理失业登记, 并有求职要求的。

失业人员缴费时间一至四年的, 每满一年, 失业保险金领取期限为一个月; 四年以上的, 超过四年的部分, 每满半年, 失业保险金领取期限增加一个月。失业保险金领取期限最长为二十四个月。失业人员领取失业保险金后重新就业并参加失业保险的, 缴费时间重新计算; 再次失业的, 失业保险金领取期限与前次失业应当领取而尚未领取的期限合并计算, 最长不超过二十四个月。失业人员未领取失业保险金的, 原缴费时间予以保留, 重新就业并参加失业保险的, 缴费时间累计计算。

(4) 生育保险。按照《广东省职工生育保险规定》, 用人单位为职工参加生育保险, 职工生育期间可以领取生育津贴, 生育医疗费和计划生育医疗费。生育保险费用由用人单位缴纳, 职工不缴纳生育保险费。

(5) 工伤保险。用人单位为职工参加工伤保险, 职工因工受伤被认定或者视同工伤的, 工伤基金按规定支付相关工伤待遇。工伤保险费由用人单位缴纳, 职工不缴纳工伤保险费。

4. 其他法定权利。除了上述基本权利外, 劳动者还依法享有劳动安全卫生保障权、职业能力培训权、提请劳动争议仲裁权、依法解除或者终止劳动关系权、平等协商权、建议权、参加工会等权利。

（三）劳动者的义务

1. 遵守用人单位各项规章制度。按照《劳动合同法》第4条的规定，用人单位有权在劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、社会保险和福利、劳动纪律以及涉及到职工切身利益等方面与职工协商制定规章制度。规章制度是用人单位有效管理职工的重要手段，依法制定的规章制度对全体劳动者都有约束力，劳动者严重违反规章制度，用人单位可以依据《劳动合同法》第39条第二项的规定，解除劳动关系。

2. 按约定向用人单位提供劳动。劳动既是权利也是义务。用人单位持续健康发展是建立在劳动者付出劳动的基础之上，向用人单位提供劳动是劳动者最基本的义务之一。

3. 其他法定或者约定的义务。劳动者在生产经营过程中应当服从用人单位指挥和管理，用人单位经营等情况发生重大变化，确需调岗或者依法裁减人员的，劳动者应当服从等。

四、权益维护的依据与途径

我国已建立了劳动人事争议预防与调处体制机制，不断完善政策法规，保障劳动者的合法权益。高校毕业生应熟悉我国现行的劳动者权益维护主要依据和手段，有效维护自身权益。

（一）权益维护的依据

1. 法律依据。侧重保护劳动者的合法权益是劳动法与身俱来的品质。法律确定的各项制度及其内容是劳动者维护自身权利的

根本遵循。

2. 事实依据。以事实为依据，以法律为准绳是我国劳动人事争议案件处理基本原则。根据我国劳动保障相关法规规定，发生劳动争议，当事人对自己提出的主张有责任提供证据。但与争议事项有关的证据属于用人单位掌握的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。

（二）权益维护的途径

1. 协商与调解。通过协商或调解处理劳动人事争议，可以将劳动人事争议有效化解在单位内部，有利于劳动人事关系的和谐稳定。

（1）争议协商。发生劳动人事争议，一方当事人可以通过与另一方当事人约见、面谈等方式协商解决。另一方当事人应当积极做出回应。一般5日内未作出回应的，视为另一方不愿调解。协商达成一致，应当订立书面和解协议，和解协议对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

（2）争议调解。发生劳动争议，双方当事人不愿协商或者协商不成，或者达成和解协议，一方不履行的，当事人可以向调解组织申请调解。调解程序如下：

申请与受理。发生劳动人事争议，一方当事人可以口头或者书面向调解组织申请调解。调解组织审查调解申请，属于本调解组织调解的劳动人事争议案件，应当在3个工作日内作出受理决

定，并通知双方当事人；不属于本调解组织调解的，说明理由，书面通知申请人。

调解。调解委员会主持调解劳动争议，应当自受理调解申请之日起 15 日内结束。但是，双方当事人同意延期的可以延长。在前款规定期限内未达成调解协议的，视为调解不成。

终结。经调解达成调解协议的，由调解委员会制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或者盖章，经调解员签名并加盖调解委员会印章后生效。调解未达成协议的，调解组织应当终结调解，并书面告诉双方当事人。

2. 仲裁与诉讼。发生劳动人事争议，当事人可以向当地劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服的，可以向法院提起诉讼。其中仲裁是诉讼的前置程序。

(1) 争议仲裁。劳动人事争议仲裁是当事人依据《劳动争议调解仲裁法》的规定，向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，由仲裁委按照劳动人事争议处理程序，依据事实和法律，对仲裁案件进行处理的过程。

受案范围。按照劳动法律法规的规定，劳动人事争议受案范围如下：

①企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织与劳动者之间，以及机关、事业单位、社会团体与其建立劳动关系的劳动者之间，因确认劳动关系，订立、履行、变更、解除和终止劳动合

同，工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护，劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金等发生的争议；

②实施公务员法的机关与聘任制公务员之间、参照公务员法管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；

③事业单位与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

④社会团体与其建立人事关系的工作人员之间因终止人事关系以及履行聘用合同发生的争议；

⑤军队文职人员用人单位与聘用制文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；

⑥法律、法规规定由劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）处理的其他争议。

仲裁程序。劳动人事争议仲裁程序是法律规定的仲裁活动规则，是实现劳动权利义务的重要保障，其基本程序为：

①提交书面申请。劳动人事争议当事人向劳动人事仲裁委员会申请仲裁，应在法定时效内提出书面申请。

②仲裁受理。劳动人事争议仲裁委员会应当自收到当事人的仲裁申请之日起5日内，作出受理或是不予受理的决定，并书面送达申请人。

③开庭审理。仲裁庭应当于开庭5日前，将开庭时间、地点

的书面通知送达当事人。仲裁庭根据《劳动人事争议仲裁办案规则》的规定进行开庭审理。仲裁庭在开庭前可以组织当事人进行庭前调解。处理劳动人事争议应当先行调解，在查明事实的基础上促使双方当事人自愿达成协议，协议内容不得违反法律、法规的强制性规定。

④裁决。仲裁庭裁决劳动人事争议案件，实行少数服从多数的原则。按照以事实为依据，以法律为准绳进行裁决。

⑤送达。仲裁委员会作出仲裁裁决，应当制作裁决书。调解成功的，制作仲裁调解书。裁决书或者仲裁调解书应当送达双方当事人。

执行程序。当事人对发生法律效力的仲裁调解书、仲裁裁决书，应当在规定的期限内履行。一方当事人逾期不履行的，另一方当事人可以依照民事诉讼法的有关规定向人民法院申请执行。

(2) 争议诉讼。劳动者对劳动人事争议仲裁委员会作出的仲裁裁决不服的，可以自收到仲裁裁决书之日起15日内向用人单位所在地或者劳动合同履行地的基层法院提起诉讼。对基层法院判决不服的，自判决书送达之日起15日内提起上诉，对裁定不服的，自裁定书送达之日起10日内提起上诉。

3. 劳动保障监察。任何组织或者个人对违反劳动保障法律、法规或者规章的行为，有权向劳动保障行政部门投诉、举报。高校毕业生认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，有权向劳动

保障行政部门投诉。按照《劳动保障监察条例》的规定，用人单位有下列侵害劳动者行为的，高校毕业生有权向当地劳动保障监察机构投诉、举报：

- (1) 用人单位与劳动者建立劳动关系不依法签订劳动合同的；
- (2) 克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬的；
- (3) 支付劳动者工资低于当地最低工资标准的；
- (4) 未依法为劳动者办理社会保险登记的；
- (5) 侵害女职工或未成年工合法权益的；
- (6) 法律、法规规定的其他侵害劳动者合法权益的。

4. 其他途径。高校毕业生的合法权益受到侵害的，除了申请劳动人事争议仲裁和向劳动保障监察投诉、举报外，还可以向有关部门或者行业主管部门反映，通过协调处理，也可通过信访渠道寻求帮助等。按照《劳动争议调解仲裁法》第16条的规定，因支付拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或者赔偿金事项达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，高校毕业生可以持调解协议书依法向人民法院申请支付令。人民法院应当依法发出支付令。

高校毕业生了解投诉、举报，申请劳动人事争议仲裁需要提供服务的，可以拨打各地人力资源社会保障统一热线服务号码：12333。

（三）新业态权益维护

1. 主要用工方式。近年来，平台经济迅速发展，创造了大量就业机会，特别是依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师、网络直播等新业态劳动者大幅增加，其中也吸纳了不少高校毕业生在技术、管理、服务等岗位上就业。

从权益维护的角度来看，可以将新就业形态下的用工关系分为以下几种。

（1）标准劳动关系用工。劳动者和用人单位双方主体均符合劳动法规定，劳动者需遵守单位依法制定的规章制度，在用人单位的管理和支配下，为用人单位提供劳动，用人单位按照约定支付劳动报酬等。此情形的用工主要包括全日制用工、非全日制用工以及劳务派遣用工三种形式。

（2）非劳动关系用工。劳动者无需遵守用人单位规章制度，在付出劳动的过程中不受用人单位的管理和支配，工作时间自主安排，来去相对自由，一般只用劳动成果与用人单位交换劳动报酬。

（3）非标准劳动关系用工。此用工方式介于上述（1）、（2）之间，即部分符合标准劳动关系特征的用工，其他部分不符合劳动关系特征的用工。

高校毕业生在新就业形态领域内选择就业，应能准确判断与

用人单位形成上述三种情形中的哪种用工关系，当权益受到侵害时，能正确运用政策法规有效维护自身合法权益。

2. 权益维护主要方法。为有效维护新就业形态劳动者权益，国家和不少地方已经或即将出台相关政策措施，从劳动报酬、工作时间、职业危害、社会保险、权益维护等方面，不断加大维权力度。

(1) 标准劳动关系用工的权益维护。劳动者与用人单位之间的用工形式符合标准劳动关系的，依据劳动法的规定享受劳动权利，履行劳动义务。如自身合法权益受到侵害，可按劳动人事争议处理程序规定，通过协商、调解、仲裁、诉讼等，依法维护自身合法权益。

(2) 非劳动关系用工的权益维护。非劳动关系用工的形式多种多样，有雇佣关系、合作关系、承揽关系等等。劳动者权益维护的重点是，一是能清晰界定属于哪种用工方式或者合作方式，与公司签订合法有效的协议，具体明确双方的权利义务；二是对照新业态劳动者劳动保障政策法规，明确自己在劳动报酬、社会保险参保、职业危害、权益维护等方面可以享受的权利；三是一旦自身权益受到侵害，就要及时与公司进行协商，协商不成，就权益受到侵害的方面，可请求相关职能部门帮助处理，比如可以向公司主管部门、当地工会部门寻求帮助，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。

(3) 非标准劳动关系用工的权益维护。如果符合劳动关系某一方面特征的，劳动者权益受到侵害的，可以参照劳动法有关规定维护自身权益。如劳动者正常出勤，公司支付劳动报酬低于当地最低工资标准、强迫劳动者加班、无故拖欠或克扣劳动者工资等，劳动者都可以向当地劳动保障监察机构投诉举报。其他不具备劳动关系方面的权益受侵害的，可请求相关职能部门协调处理，需要通过诉讼解决的，及时向人民法院起诉。