

附录 1

工会劳动法律监督提示函（模板）

[] 号

-----:

现根据《劳动法》《工会法》等法律法规的有关规定，就以下事项提醒。

- 1. -----
- 2. -----
- 3. -----

请你单位于———年——月——日前向我会书面答复自查自纠情况。逾期未答复的，我会将依据有关法律法规规定报上级工会劳动法律监督委员会调查处理。

××工会劳动法律监督委员会

（盖章）

年 月 日

年 月 日

签收人：

附录 2

工会劳动法律监督意见书（模板）

[] 号

——：

经查，你单位在遵守劳动法律法规方面存在下列问题：

- 1. ————
- 2. ————
- 3. ————

整改建议：

- 1. ————
- 2. ————
- 3. ————

（上述栏目可另附页）

请你单位于——年——月——日前作出处理，并将情况书面告知我会。逾期未改正的，我会将提请有关部门依法查处。

签发人：（工会主席）

———工会（章）

年 月 日

签收人：

年 月 日

附录 3

工会劳动法律监督建议书（模板）

[] 号

-----:

经查，-----在遵守劳动法律法规、保障职工合法权益方面存在下列问题：

- 1. -----
- 2. -----

整改建议：

- 1. -----
- 2. -----

（上述栏目可另附页）

我会对该单位违法行为发出《工会劳动法律监督意见书》后，该单位仍不改正。现提请你单位依法对其违反劳动法律法规的行为进行查处，并在结案后 10 个工作日内将调查情况和处理结果书面告知我会。

附：违法行为证据 卷 册

签发人：（工会主席）

-----工会（章）

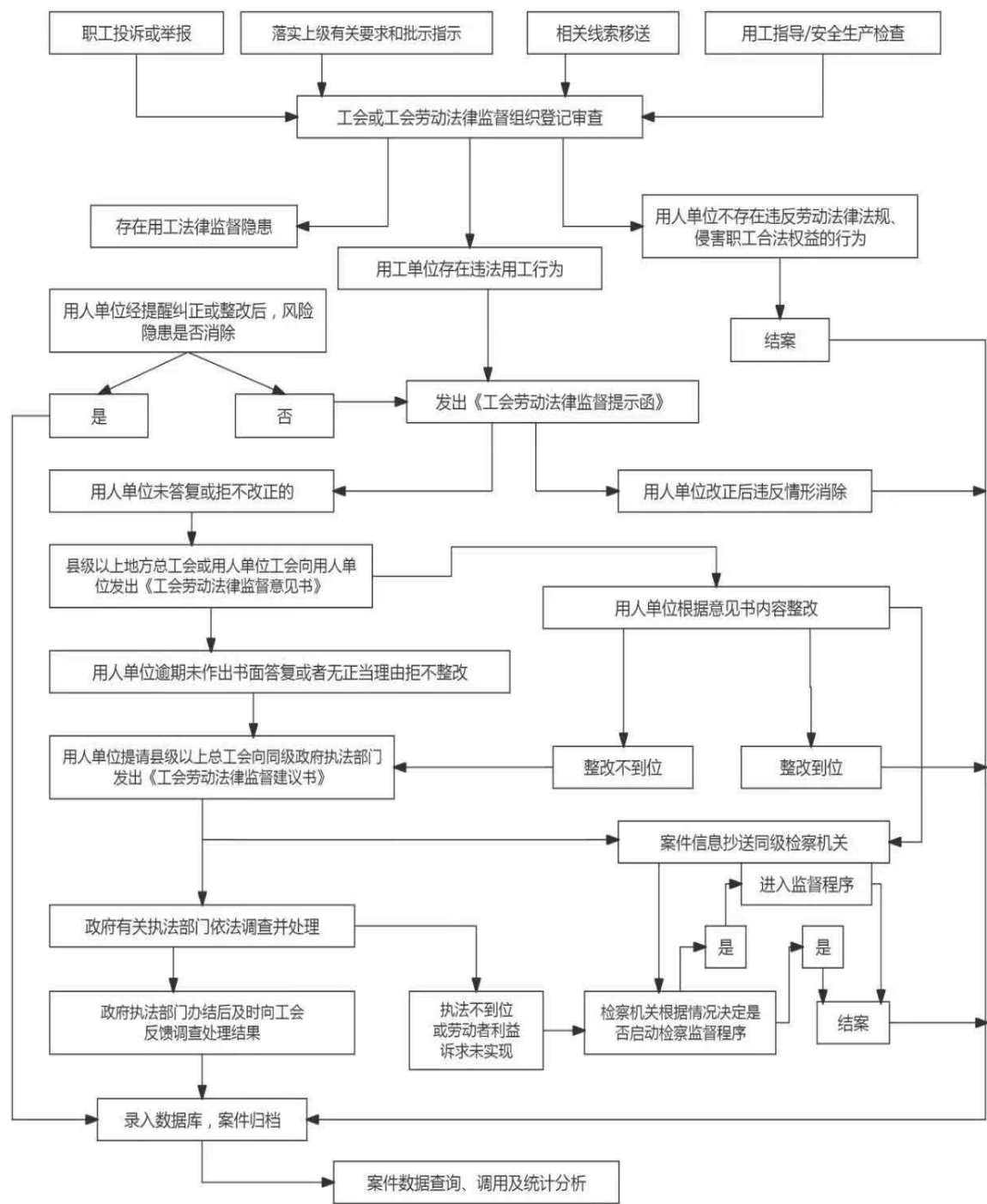
年 月 日

签收人：

年 月 日

附录 4

“一函两书” 工作流程图



附录 5

工会劳动法律监督提示函（模板一）

（工会组建）

× × × × 用人单位：

为保障劳动者参加和组织工会的权利，切实维护劳动者合法权益，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国公司法》等法律规定，作出如下提示。

一、保障劳动者依法参加和组织工会的权利

根据《中华人民共和国工会法》第三条、第五十一条，《中华人民共和国劳动法》第七条，《中华人民共和国公司法》第十七条等相关规定，劳动者有权依法参加和组织工会，任何组织和个人不得阻挠和限制。

企业应依法支持劳动者参加和组织工会。阻挠职工依法参加和组织工会的，将由劳动行政部门责令改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

二、依法支持工会开展工作

根据《中华人民共和国工会法》第十二条、第三十九条、第四十六条等相关规定，上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，企业应当支持工会依法开展工作，为工会办公和开展活动提供必要的设施和活动场所等物质条件。根据《中华

《中华人民共和国公司法》第十七条规定，公司应当为本公司工会提供必要的活动条件。

企业应依法支持、配合相关上级工会指导劳动者依法建会；依法支持企业工会履行职责、发挥作用，为工会组建及开展工作提供必要的支持和保障。

三、保障工会工作人员合法权益

根据《中华人民共和国工会法》第四十一条、第四十二条、第五十二条、第五十三条等相关规定，企业工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响。企业工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

企业应当依法保障工会工作人员的合法权益。如有对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位、进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。如有职工因参加工会活动而被解除劳动合同的，或有工会工作人员因履行《中华人民共和国工会法》规定的职责而被解除劳动合同的，由劳动行政部门责令恢复工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿。如对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚法的规定处罚。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工的共同

努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板二）

（平台企业建会）

× × × × 用人单位：

为保障劳动者参加和组织工会的权利，切实维护新就业形态劳动者合法权益，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国公司法》等法律规定，作出如下提示。

一、保障劳动者依法参加和组织工会的权利

根据《中华人民共和国工会法》第三条、第五十一条和《中华人民共和国劳动法》第七条等相关规定，劳动者有权依法参加和组织工会，任何组织和个人不得阻挠和限制。

平台企业应依法支持劳动者参加和组织工会。阻挠职工依法参加和组织工会的，将由劳动行政部门责令改正；拒不改正的，由劳动行政部门提请县级以上人民政府处理；以暴力、威胁等手段阻挠造成严重后果，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

二、支持工会开展工作

根据《中华人民共和国工会法》第十二条、第三十九条、第四十六条等相关规定，上级工会可以派员帮助和指导企业职工组建工会，企业应当支持工会依法开展工作，为工会办公和开展活动提供必要的设施和活动场所等物质条件。根据《中华人民共和国公司法》第十七条规定，公司职工依照《中华人民共和国工会法》组织工会，开展工会活动，维护职工合法权益。

公司应当为本公司工会提供必要的活动条件。

平台企业所属子公司、分公司及合作企业应依法支持、配合相关全国产业工会、地方工会指导劳动者依法建会，广泛吸纳新就业形态劳动者加入工会；依法支持企业工会履行职责、发挥作用，为工会组建及开展工作提供必要的支持和保障。加强对平台用工合作企业指导，推动将支持、配合工会工作写入用工合作协议。

三、保障工会工作人员合法权益

根据《中华人民共和国工会法》第四十一条、第四十二条、第五十二条、第五十三条等相关规定，企业工会的非专职委员占用生产或者工作时间参加会议或者从事工会工作，每月不超过三个工作日，其工资照发，其他待遇不受影响。企业工会委员会的专职工作人员的工资、奖励、补贴，由所在单位支付。社会保险和其他福利待遇等，享受本单位职工同等待遇。

平台企业应当依法保障工会工作人员的合法权益。如有对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位、进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正、恢复原工作；造成损失的，给予赔偿。如有职工因参加工会活动而被解除劳动合同的，或有工会工作人员因履行《中华人民共和国工会法》规定的职责而被解除劳动合同的，由劳动行政部门责令恢复工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬，或者责令给予本人年收入二倍的赔偿。如对依法履行职责的工会工作人员进行侮辱、诽谤或者进行人身伤害，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚

未构成犯罪的，由公安机关依照治安管理处罚法的规定处罚。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板三）

（维权服务）

× × × × 用人单位：

为促进用人单位规范用工，切实维护劳动者合法权益，构建和谐稳定的劳动关系，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国安全生产法》等法律规定，作出如下提示。

一、依法合规招用劳动者

用人单位不得以婚姻状况、生育情况、性别、民族等为由设置就业限制；严禁招用未满 16 周岁的未成年人，文艺、体育和特种工艺单位招用未满 16 周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利；不得扣押劳动者的居民身份证等证件或向劳动者收取财物。平台企业应当保障劳动者在多平台就业的合法权益，不得设置不合理限制。

二、依法签订劳动合同或协议

已建立劳动关系未同时订立书面劳动合同的，用人单位应当自用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同。劳动合同条款应当符合法律法规要求，明确双方的权利和义务，特别是合同期限、工作内容、工作地点、工作时间、休息休假、劳动报酬、社会保险等重要内容。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，应当与劳动者订立书面协议，

合理确定双方的权利义务。

三、依法保障劳动者劳动报酬权益

用人单位应当自觉履行劳动报酬支付义务，按照劳动合同约定和国家规定，按月足额支付劳动者劳动报酬，不得无故拖欠或克扣。落实最低工资保障制度，科学制定劳动报酬标准，依法维护劳动者的劳动报酬权益。

四、依法保障劳动者休息休假权益

用人单位应合理安排职工工作时间和休息时间，落实职工带薪年休假条例的规定，保障劳动者休息休假权益。确需要安排加班的，不得违反国家相关法律规定并应依法及时足额支付加班工资。对确因工作需要，应休未休年休假的职工，应当依法支付年休假工资报酬。

五、依法落实社会保险和福利待遇

用人单位应自用工之日起30日内为劳动者办理社会保险缴纳手续，按时足额缴纳社会保险费。各种书面或口头约定劳动者“工伤自负”、放弃参加社会保险等行为均不具有法律效力。企业要引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者根据自身情况参加相应的社会保险。平台企业可以通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。

六、民主协商解决涉及劳动者切身利益问题

严格落实法律要求，积极推进企业民主管理。用人单位在制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者

重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。积极建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

七、依法落实安全生产主体责任

用人单位应当遵守有关安全生产的法律、法规，加强安全生产管理，建立健全全员安全生产责任制和安全生产规章制度，加大对安全生产资金、物资、技术、人员的投入保障力度，改善安全生产条件，加强安全生产标准化、信息化建设，构建安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制，健全风险防范化解机制，建立事故隐患内部报告奖励机制，提高安全生产水平，确保安全生产。用人单位必须为劳动者提供符合国家标准或者行业标准的劳动防护用品。企业主要负责人应在职工代表大会上报告安全生产情况。企业应当向职工公开劳动安全卫生标准、安全事故发生情况及处理结果。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工的共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板四）

（女职工权益）

× × × × 用人单位：

为依法保障女职工劳动权益，推动构建和谐劳动关系，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规规定，作出如下提示。

一、依法保障女职工平等就业权

国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。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。用人单位在录（聘）用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中应当具备女职工特殊保护条款，并不得规定限制女职工结婚、生育等内容。用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

二、依法保障女职工劳动报酬权

实行男女同工同酬。妇女在享受福利待遇方面享有与男子平等的权利。用人单位支付女职工的工资不得低于当地最低工资标准。工资应当以货币形式按月支付给本人。不得克扣或者

无故拖欠女职工的工资。

三、依法保障女职工的特殊权益

用人单位应当依法参加生育保险，保障女职工按照规定享受生育保险待遇，包括生育医疗费用和生育津贴。女职工在经期、孕期、产期、哺乳期受特殊保护。女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间。对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。

四、依法保障女职工职业健康权益

用人单位应当将本单位属于女职工禁忌从事的劳动范围的岗位书面告知女职工。用人单位应当加强女职工劳动保护，采取措施改善女职工劳动安全卫生条件，对女职工进行劳动安全卫生知识培训。用人单位应当根据妇女的特点，依法保护妇女在工作和劳动时的安全、健康以及休息的权利。

五、推进女职工权益保护专项集体协商

职工一方与用人单位订立的集体合同中应当包含男女平等和女职工权益保护相关内容，也可以就相关内容制定专章、附

件或者单独订立女职工权益保护专项集体合同。

六、完善女职工劳动保护制度与设施

在劳动场所，用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。用人单位应当制定禁止性骚扰的规章制度，明确负责机构或者人员，开展预防和制止性骚扰的教育培训活动，采取必要的安全保卫措施；设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道，建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息；支持、协助受害女职工依法维权，必要时为受害女职工提供心理疏导。女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板五）

（劳动报酬）

× × × × 用人单位：

劳动报酬是劳动者最直接、最核心的权益。为保障广大劳动者按时足额取得劳动报酬，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《工资支付暂行规定》《保障农民工工资支付条例》等法律法规规定，作出如下提示。

一、自觉履行劳动报酬支付义务

工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。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。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。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。

二、依法支付劳动者在特定期间的劳动报酬

劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。劳动者在法定工作时间内依法参加社会活动期间，用人单位应视同其提供了正常劳动而支付工资。

三、落实最低工资保障制度

用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。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。

四、依法建立和完善劳动规章制度

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。建立健全工资集体协商制度。集体合同文本和劳动规章制度的内容应当向职工公开。

五、依法落实工程建设等领域特别规定

施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户，专项用于支付该工程建设项目农民工工资。建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款，并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户，加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。环卫、公交等领域也应依法落实相关规定。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板六）

（民主管理）

× × × × 用人单位：

为维护职工合法权益，推进企业民主管理工作，推动构建和谐劳动关系，助力企业高质量发展，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国公司法》等法律规定，作出如下提示。

一、依法保障劳动者参与民主管理权利

劳动者有权依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与企业民主管理。企业应当尊重和保障职工依法享有的知情权、参与权、表达权和监督权等民主权利，支持职工参加企业管理活动。

二、建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度

职工代表大会（或职工大会）是职工行使民主管理权力的机构，是企业民主管理的基本形式。企业应当按照合法、有序、公开、公正的原则，建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，推行民主管理。法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项，企业应当依法办理。

三、建立实行厂务公开制度

企业应当建立和实行厂务公开制度，通过职工代表大会和其他形式，将企业生产经营管理的重大事项、涉及职工切身利益的规章制度和经营管理人员廉洁从业相关情况，按照一定程

序向职工公开，听取职工意见，接受职工监督。

四、依法建立职工董事和职工监事制度

公司制企业应当依法建立职工董事、职工监事制度。公司应当依法在公司章程中明确规定职工董事、职工监事的具体比例和人数。董事会、监事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。公司应当保障职工董事、职工监事依照法律法规和公司章程开展工作，为职工董事、职工监事履行职责提供必要的工作条件。

五、依法进行民主协商

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。公司研究决定改制、解散、申请破产以及经营方面的重大问题、制定重要的规章制度时，应当听取公司工会的意见，并通过职工代表大会或者其他形式听取职工的意见和建议。

六、支持工会依法监督履职

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。企业违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，

工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板七）

（集体协商）

× × × × 用人单位：

为加强劳动者权益保障，完善劳动关系协商协调机制，促进劳动关系和谐稳定，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《集体合同规定》等法律法规规定，作出如下提示。

一、积极响应劳动者协商要求

劳动者有权依照法律规定，就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。用人单位与本单位职工签订集体合同或专项集体合同，以及确定相关事宜，应当采取集体协商的方式。

二、依法订立集体合同

企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。

三、依法订立行业性、区域性集体合同

在县级以上区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区

域的用人单位和劳动者具有约束力。

四、依法确定劳动报酬和劳动条件等标准

集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

五、及时报送审查

集体合同或专项集体合同签订或变更后，应当由用人单位一方将文本一式三份报送人力资源和社会保障部门审查。县级以上人力资源和社会保障部门对本行政区域内用人单位与本单位职工开展集体协商、签订、履行集体合同的情况进行监督，并负责审查集体合同或专项集体合同。

六、推动新就业形态劳动者权益协商协调机制建设

平台企业、合作用工企业与工会、新就业形态劳动者代表建立常态化协商机制。通过举办协商会、恳谈会等形式，就订单价格、抽成比例、配送时间等涉及劳动者权益的事项进行充分协商，保障新就业形态劳动者权益。

七、支持工会依法履职

工会依法代表职工与企业进行平等协商，维护劳动者的合法权益。集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉

讼。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

工会劳动法律监督提示函（模板八）

（高温劳动保护）

× × × × 用人单位：

为加强高温作业、高温天气作业劳动保护工作，维护劳动者健康及其相关权益，根据《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国劳动法》等法律规定，作出如下提示。

一、建立健全防暑降温工作制度

用人单位应当建立、健全防暑降温工作制度，采取有效措施，加强高温作业、高温天气作业劳动保护工作，确保劳动者身体健康和生命安全。用人单位的主要负责人对本单位的防暑降温工作全面负责。

二、保证工作场所符合要求

用人单位应当根据国家有关规定，合理布局生产现场，改进生产工艺和操作流程，采用良好的隔热、通风、降温措施，保证工作场所符合国家职业卫生标准要求。用人单位应当在高温工作环境设立休息场所。休息场所应当设有座椅，保持通风良好或者配有空调等防暑降温设施。

三、落实高温作业劳动保护措施

用人单位应当优先采用有利于控制高温的新技术、新工艺、新材料、新设备，从源头上降低或者消除高温危害。存在高温职业病危害的用人单位，应当实施由专人负责的高温日常监测，

并按照有关规定进行职业病危害因素检测、评价。

四、开展职业健康宣传教育和检查

用人单位应当对劳动者进行上岗前职业卫生培训和在岗期间的定期职业卫生培训，普及高温防护、中暑急救等职业卫生知识。在高温天气来临之前，用人单位应当对高温天气作业的劳动者进行健康检查，对患有心、肺、脑血管性疾病、肺结核、中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的劳动者，应当调整作业岗位。职业健康检查费用由用人单位承担。

五、合理安排劳动者工作

在高温天气期间，用人单位应当根据生产特点和具体条件，采取合理安排工作时间、轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施。用人单位不得安排怀孕女职工和未成年工在 35℃ 以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在 33℃ 以上的工作场所作业。

六、严格落实高温津贴待遇

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，应当依照法规向劳动者发放高温津贴，并纳入工资总额。因高温天气停止工作、缩短工作时间的，用人单位不得扣除或降低劳动者工资。劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑，经诊断为职业病的，享受工伤保险待遇。

七、落实后勤保障服务

用人单位应当向劳动者提供符合要求的个人防护用品，并督促和指导劳动者正确使用。用人单位应当为高温作业、高温天气作业的劳动者供给足够的、符合卫生标准的防暑降温饮料及必需的药品。不得以发放钱物替代提供防暑降温饮料。防暑降温饮料不得充抵高温津贴。

构建和谐劳动关系，离不开用人单位、工会与职工的共同努力。让我们携手并肩、同向而行，共同推动劳动关系和谐稳定，共筑法治化营商环境。

× × × 工会劳动法律监督委员会

× × × × 年 × 月 × 日

附录 6

工会劳动法律监督登记表

编号：_____

投诉举报 人员	姓 名		性 别		工作单位	
	联系电话		反映时间		反映方式	
	身份证号					
被投诉 举报单位	单位名称			地 址		
	负责人 姓 名			联系电话		
投诉举报 主要内容	投诉举报人员（签名）：					
其他机关 受理情况	所反映的情况是否已经由行政机关、仲裁机构、人民法院受理： 是□（行政机关□、仲裁机构□、人民法院□）； 否□ 以上情况属实，投诉举报人员（签名）：					
证据清单						
承办意见	工会劳动法律监督组织成员（签名）： 年 月 日					

附录 7

工会劳动法律监督内容参考指标

监督阶段	监督项目	监督目的	监督结果	
			肯定	否定
1. 招聘与录用管理	1. 有无制定合理的录用条件?	明确对试用期人员的考核依据。		
	2. 有无向劳动者说明录用条件, 并要求劳动者签字确认录用条件?	避免因录用条件约定不明劳动者否认知道录用条件, 导致试用期违法解除劳动合同。		
	3. 招聘广告内容是否真实, 是否注意避免设定歧视性条件?	防止就业歧视。		
	4. 劳动者入职前是否进行严格的面试、笔试? 是否有规定曾因严重违纪等原因被公司辞退或离职后曾与公司发生仲裁、诉讼等纠纷的员工不得再次录用?	控制员工入职最后程序, 避免引进不稳定人员, 影响企业管理。		
	5. 有无在劳动合同中明确或以其他书面形式向劳动者告知劳动报酬、工作岗位、职业病危害等信息?	明确约定, 减少纠纷。		
	6. 有无要求劳动者填写入职信息表, 了解劳动者的个人学历、工作经历、婚育状况等信息? 是否有要求员工信息变化时书面通知用人单位?	及时了解员工情况, 掌握员工的动向。		
	7. 是否有要求劳动者签字明确与原用人单位不存在竞业限制约定或未在其他单位兼职?	避免因竞业限制问题被劳动者的原用人单位追究法律责任。		
	8. 是否在签订劳动合同之前要求劳动者体检?	避免招用不适于工作岗位需要的员工。		
	9. 是否在用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同?	避免已实际用工却未签订劳动合同的法律风险。		
	10. 是否在劳动合同期满前完成续订工作?			
	11. 首次签订劳动合同时是否有考虑无固定期限劳动合同的签订问题? 是否知道续订一次劳动合同的, 签订无固定期限劳动合同的选择权就掌握在劳动者手中?	注意根据具体情况确定劳动合同期限, 既防范法律风险又为将来是否续签进行考虑。		
	12. 关于试用期问题: (1) 约定试用期是否符合法律规定?	熟悉试用期的法律规定, 善用试用期, 防范法律风险。		

	(2) 试用期满前是否要求劳动者提交工作总结及转正申请?			
	(3) 是否在合同中约定劳动者在试用期“不能胜任工作”的具体情形?			
	(4) 试用期是否为劳动者购买社会保险?			
2. 劳动合同管理	13. 是否清楚知道劳动合同不能限制劳动者的休息休假权等法定权益?	避免合同约定侵犯劳动者法定权益, 导致无法实现预期目的。		
	14. 签订、续订劳动合同时是否要求劳动者签收劳动合同文本并在签署后限期交还公司盖章?	避免劳动者签收劳动合同后不予返还, 形成事实劳动关系, 防范劳动者要求双倍工资的法律风险。		
	15. 有无根据企业及劳动者的实际情况制定劳动合同文本?	因人而异, 制定个性化合同, 便于人事管理。		
	16. 有无重视劳动合同条款的设计?	重视细节, 防范法律风险。		
	(1) 是否约定了通讯方式、送达、紧急情况联系人?	便于今后送达相关决定、通知。		
	(2) 是否约定了合同期限与到岗期限? 是否将到岗期限作为录用条件之一?	避免劳动者签订劳动合同后不到岗。		
	(3) 是否约定了工作内容、工作地点及发生变更时的处理方式?	明确工作条件, 减少纠纷。		
	(4) 是否约定了工作时间与加班、休息休假?	约定明确, 减少纠纷。		
	(5) 是否约定了劳动报酬的构成? 支付劳动报酬是否不低于当地最低工资标准?	约定明确, 减少纠纷。		
	(6) 是否约定了保密与竞业限制条款?	注意二者的区别, 正确适用。		
	17. 是否清楚什么情况下应当与员工签订无固定期限劳动合同?	无固定期限劳动合同是《劳动合同法》重点规制的对象, 依法签订, 防范法律风险。		
	18. 规章制度是否结合劳动合同条款进行制定?	正确对待二者的效力, 约定权利义务应在劳动合同和规章制度之间合理分配。		
	19. 劳动合同经双方签字盖章后有无交付一份劳动合同文本给劳动者?	防范劳动者以未签订劳动合同为由要求支付双倍工资的法律风险。		
	20. 劳动合同实际履行与劳动合同约定不一致时是否有签订变更协议?	依法变更劳动合同, 防范法律风险。		
	21. 是否清楚企业名称、法定代表人、投资人、企业合并或分立等因素变化时对劳动合	区分不同情况对劳动合同履行的影响, 防范法律风险。		

	同履行的影响？			
	22. 进行岗位调整和薪酬调整时是否与员工协商？是否签订变更协议？	避免因变更劳动合同未形成书面材料而被认定为无效。		
	23. 认定员工不能胜任工作是否有明确的考核依据？	避免因调岗调薪产生的法律风险。		
	24. 员工不胜任工作时是否进行再次培训或调整新的岗位？	避免直接辞退员工，产生违法解除的风险。		
3. 非典型劳动关系管理	25. 选择劳务派遣企业时是否注重考察对方的资质、资金、实力等因素？	防范企业承担连带责任的法律风险。		
	26. 是否分别与派遣公司、被派遣员工签订了相应的协议？是否审查劳务派遣公司与被派遣员工签订的劳动合同？	明确与派遣公司、被派遣员工之间的法律关系，防范法律风险。		
	27. 安排劳务派遣的工作岗位是否符合临时性、辅助性或者替代性的要求？	遵守劳务派遣相关规定，防范法律风险。		
	28. 被派遣员工的工资水平是否与其他职工同工同酬？是否每月审查劳务派遣公司为员工缴纳社会保险的相关材料？			
	29. 是否清楚业务外包与劳务派遣之间的区别？	区别对待，加强管理，避免混淆。		
	30. 对非全日制用工规定的工时数是否符合法律规定？	避免非全日制用工性质被否定的法律风险。		
	31. 是否清楚非全日制用工禁止约定试用期？	了解非全日制用工规定，防范法律风险。		
	32. 是否清楚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？			
	33. 是否清楚企业的分支机构也可以作为用工主体签订劳动合同？	明晰企业分支机构也能够作为用工主体签订劳动合同，诉讼中劳动者可以将企业一并作为被告。		
	34. 在借调借用关系中是否已经完善对办理借出人员的手续并保留相关材料？	明晰劳动关系，防止在借调关系中被认定为劳动关系的转移。		
	35. 对涉外劳动关系是否办理了合法的用工手续？是否知道聘请外国人、港澳台居民需要办理《外国人就业证》《外国人就业许可证书》《台港澳人员就业证》？	中国企业直接聘用境外人士属于非法用工，双方之间只能形成雇佣关系。企业应当办理合法手续，防范法律风险。		
	36. 是否清楚中国企业聘用退休人员和直接聘请境外人士并不属于劳动关系而属于雇佣关系？			
	37. 是否清楚工资的定义与构成？是否清楚工资与福利的区别？	正确计算加班工资基数，避免将非劳动报酬计入在内增加成本。		

4. 工资福利管理	38. 劳动报酬约定是否明确?	避免不约定或者约定不明带来的用工成本风险。		
	39. 正常工作时间的劳动报酬是否不低于当地最低工资标准?	明晰用人单位与劳动者之间的工资约定, 避免因为约定不明带来的法律风险。		
	40. 是否清楚当与劳动者个人约定的劳动报酬低于集体劳动合同约定时按照集体合同履行?			
	41. 是否清楚调整劳动报酬应当双方协商一致保留相关的材料(如协议等)?	单方调整劳动报酬是违反法律规定的, 避免因此带来的法律风险。		
	42. 是否清楚与劳动者约定年薪制时难以明确工资、奖金支付的考核标准从而可能导致用人单位在诉讼中处于被动局面?	尽量不要约定年薪制, 保护用人单位自身的利益。		
	43. 约定工资时是否明确了加班工资计算基数?	明确加班工资计算基数, 防范法律风险。		
	44. 工资的支付形式、支付对象、支付时间、代扣工资等是否符合法律规定?	遵守工资支付法律规定, 防范法律风险。		
	45. 是否清楚工资支付令的作用、效力、异议提起方式?	在接到支付令时应当及时提出书面异议, 保护用人单位自身的利益。		
	46. 法定节假日、带薪休假、探亲假、生育假、工伤停工留薪期、患病劳动者医疗期等特殊情况下的工资支付是否符合规定?	企业应当及时足额发放工资, 防范法律风险。		
	47. 是否清楚未及时足额发放工资可能带来的法律风险?			
	48. 是否清楚考勤卡需要经过劳动者签名确认并至少保存两年时间?	规范管理, 防范法律风险。		
	49. 为劳动者提供福利是否有相关的约定或在规章制度中予以规定?	明确区分工资与福利的范围, 减少纠纷发生。		
	50. 是否清楚在工资支付、福利待遇提供问题上举证责任的分配?	明晰举证责任, 注意留存证据, 防范法律风险。		
5. 工时制度与休息休假管理	51. 是否清楚标准工时制和综合计时制、不定时工时制之间的区别?	用人单位应根据自身情况和岗位要求确定适当的工时制度。		
	52. 是否清楚综合计时制以及不定时工时制需要经过劳动行政部门的审批才能生效?	特殊工时制应当经过劳动行政部门的审批, 否则应当按照标准工时制执行。		
	53. 是否清楚不同工时制度下的加班工资支付及其补偿方式?	依法支付加班工资, 防范法律风险。		
	54. 是否清楚一个月加班时间超过三十六小时的法律责任?	超时加班可能会带来行政法律责任, 企业应当防范法律风险。		

	55. 是否妥善处理支付加班工资和实行补休之间的分配平衡？是否清楚只有周末的加班才能补休，平时的加点及法定节假日加班只能支付加班工资？	控制用工成本，完善管理。		
	56. 是否清楚年休假的休假天数的计算是根据劳动者的实际工作年限而非根据在本单位的工作年限？	计算年休假天数应当符合法律规定，防范法律风险。		
6. 社会保险管理	57. 是否清楚目前劳动仲裁及法院诉讼对于未购买各类社会保险的受理范围？	依法为劳动者缴纳社会保险，防范法律风险。		
	58. 在试用期内是否为劳动者缴纳了社会保险费？	试用期劳动者享有同等权利，依法缴纳，防范法律风险。		
	59. 是否清楚购买社会保险属于法律的强制性规定，不可协议变更？是否清楚未足额购买社会保险可能承担的法律风险？	用人单位应当依法购买社会保险，未足额购买社会保险需要向劳动者赔偿因此造成的差额损失，企业应当足额购买社保，防范法律风险。		
	60. 是否清楚工伤的构成范围以及在购买了工伤保险的情况下企业应当承担的补偿项目？	明晰企业应当承担的责任，防范劳资纠纷产生。		
	61. 是否清楚发生事故或被诊断为职业病后用人单位要在 30 天内提出工伤认定申请？	了解工伤认定程序，及时为劳动者申请工伤认定，以防错过工伤保险理赔的时限。了解劳动保护及职业病防护的规定，降低劳动者发生工伤和职业病的风险。		
	62. 是否清楚用人单位不提出工伤认定申请的，劳动者也可在发生事故或被诊断为职业病后一年内提出？			
	63. 是否提供了职业病防治的前期预防、劳动过程的防护和管理？			
	64. 是否清楚在劳动者发生工伤后，工伤保险基金不予支付而应由用人单位支付的费用有哪些？			
	65. 是否依法足额为劳动者缴纳了各类保险费？	履行应尽义务，防范法律风险。		
	66. 是否清楚不缴纳医疗保险，劳动者生病后用人单位负有承担相应医疗费的风险？			
	67. 是否清楚男职工也需要缴纳生育保险？			
	68. 是否清楚违约金条款适用的情形？	制定合理合法的违约金条款，避免出现违法情形。		
	69. 对员工约定服务期及竞业限制期限时是否合理约定违约金条款？	知悉违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用的规定，避免制定违法的违约金条款。		
	70. 是否清楚只有需要支付费用的培训才可	了解违约金的适用范围，避免盲		

7. 培训、 保密与竞 业限制管 理	以在约定服务期时约定违约金？	目的设置违约金。		
	71. 有无制定培训管理规章？	明确权利、责任和义务，保护用人单位自身的利益。		
	72. 是否清楚对劳动者进行的培训应为专项技能的培训？	避免错误的制定培训服务期从而产生争议。		
	73. 是否重视和保存支付培训费用的依据？	收集、保存证据，避免在要求劳动者支付违约金时无法提供出资培训的证据。		
	74. 是否清楚要求劳动者保守秘密和竞业限制的区别？	二者适用的对象、范围、承担责任方式等不同，区别对待，规范管理。		
	75. 是否对企业的商业秘密采取了相应的保密措施，制定了保密制度？	明晰完善的商业秘密保密制度是要求劳动者承担保密义务和追究违反保密责任的前提。		
	76. 是否清楚签订竞业限制条款的对象？	竞业限制只能约束特定的劳动者，保证适用对象的正确性，实现预期目的。		
	77. 是否清楚竞业限制的期限不得超过两年？	避免设置违法的竞业限制条款而被认定为无效。		
	78. 约定竞业限制是否支付了补偿？	支付补偿是竞业限制条款生效的必备条件，避免因未支付补偿而导致该条款无效。		
8. 规章制 度管理	79. 是否有制定规章制度？是否知道规章制度在劳动纠纷中的重大作用？	制定合法合理的规章制度是对劳动者进行管理的关键前提。		
	80. 制定规章制度是否经过了民主程序？	程序合法是规章制度发生法律效力的必要条件，避免程序违法而导致规章制度可能无法适用。		
	81. 制定规章制度是否符合公示程序？是否有让劳动者签收、阅读？			
	82. 规章制度的内容是否符合法律规定，是否合理？	避免规章制度内容违法或不合理而导致规章制度无法适用。		
	83. 是否知道规章制度不宜对劳动者进行经济处罚？	明晰：对劳动者进行经济处罚存在法律风险，应当通过加强和完善绩效考核、提高劳动人事管理水平等方式来代替经济处罚		
	84. 在规章制度的制定和履行中是否充分尊重工会的参与和意见？	注意规章制度的制定程序，防范法律风险。		
	85. 劳动者违反规章制度时是否能够有效的对其行为进行取证？	在制定规章制度时即应考虑到劳动者违反时应如何取证，以便于因处罚而产生纠纷后维护自身权益。		

9. 离职管理	86. 是否清楚解除劳动合同的类型和适用条件?	区别不同类型, 合法解除劳动合同, 防范法律风险。		
	87. 协商解除劳动合同中, 是否知道提出解除意向的法律后果?	由谁提出关系到用人单位是否支付经济补偿, 注意保存证据, 降低管理成本。		
	88. 针对劳动者非因用人单位过错而解除劳动合同, 是否知道劳动者有依照法定形式提前通知的义务?	注意保存证据, 规范管理, 保障用人单位自身的利益。		
	89. 是否清楚劳动者在离职时有办理工作交接的义务?	用人单位依照劳动合同规定应当向劳动者支付经济补偿的, 在办结工作交接时支付。因此用人单位有权要求劳动者办理工作交接		
	90. 用人单位因劳动者过失而解除劳动合同, 是否符合法定的解除条件? 是否有证据证明该过失?	保存证据, 防范法律风险。		
	91. 用人单位非因劳动者过失而解除劳动合同, 是否符合法定的解除条件? 是否履行了法定的解除程序? 是否支付了经济补偿?	依法解除劳动合同, 及时支付经济补偿, 避免因违法解除而支付更高成本。		
	92. 是否清楚劳动者不能胜任工作应当由用人单位承担举证责任? 是否知道对不能胜任工作的劳动者只有经过培训或调整工作岗位, 仍不能胜任工作的才能解除?	与不能胜任工作的劳动者依法解除劳动合同, 避免因违法解除而支付更高成本。		
	93. 经济性裁员是否符合法律的规定?	保障经济性裁员在实体方面和程序方面均合法。		
	(1) 是否符合经济性裁员的法定情形?			
	(2) 是否提前 30 天向工会或全体职工说明情况, 并听取他们的意见?			
	(3) 裁减人员方案是否向劳动行政部门报告?			
	(4) 是否清楚应当优先留用的人员种类?			
	94. 是否知道劳动者出现下列情形之一的, 用人单位不得进行“无过失性辞退”或者“经济性裁员”?	避免因违法进行“无过失性辞退”或者“经济性裁员”, 导致既不能实现预期目的又增加了企业负担。		
	(1) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;			
	(2) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;			
	(3) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;			
	(4) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;			

	(5) 在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足五年的。		
	95. 是否知道劳动合同期满终止的经济补偿金应当从2008年1月1日开始计算？	正确计算经济补偿，降低企业用工成本。	
	96. 是否知道支付了违法解除劳动合同的赔偿金就无需再支付经济赔偿金？	避免既支付赔偿金又支付经济补偿。	
	97. 是否知道“末位淘汰”并不是解除劳动合同的法定情形？实施“末位淘汰制”有可能被认定为违法解除劳动合同？	避免因实施“末位淘汰制”被认定为违法解除劳动合同而增加企业用工成本。	
	98. 是否知道劳动者违法解除劳动合同，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任？	注意保存证据，挽回企业损失。	
	99. 是否知道“离开”不等于“离职”？	明晰在法律意义上，离开公司并不等于从公司离职。	
	100. 是否知道用人单位应当出具解除或者终止劳动合同的书面证明并送达给劳动者？	避免因为没有出具解除或者终止劳动合同的书面证明而被认定为劳动关系依然存续。	

附录 8

工会劳动法律监督工作流程

(接受投诉举报)

1.综合分析研判: 通过 12351 职工维权热线、网上舆情或者其他渠道接到的职工诉求反映信息中, 筛选出职工反映的劳动领域矛盾纠纷信息, 进行分析研判, 是否为职工劳动经济权益受损案件, 是否属于工会劳动法律监督的事项。

2.启动预警响应: 对属于职工劳动经济权益受损, 用人单位违反劳动法律法规且符合工会劳动法律监督事项的案件, 进行信息登记, 视案情复杂难易程度启动预警响应机制。

3.全面调查核实: 根据职工反映的问题, 进行调查核实, 可以采用实地或者书面的 2 种形式进行全面调查, 调查需在 30 日内完成。

4.启动“一函两书”: 经过调查核实, 确有用人单位违反劳动法律法规, 侵害职工合法权益的, 根据情况启动“一函两书”监督程序。

5.监督指导整改: 在发函发书过程中, 与用人单位沟通协商, 密切关注用人单位的整改情况。例如: 启动职工规章制度修订程序, 以完善用人单位劳动用工问题。

6.跟踪问效结果: 跟踪处置结果、回访职工问效, 对于普遍性问题, 可以结合实际情况发布某一类争议问题的公开提示函, 或者作为重点监督内容。

工会劳动法律监督工作流程

（主动开展监督）

1.统筹谋划部署：结合每年度工会工作重点任务，统筹谋划本辖区、本行业、本单位的劳动法律监督范围、内容、频次等，统一下发通知，启动监督工作。

2.调查研判分析：根据上年度职工来信来访中处置的劳动领域矛盾纠纷案件或者参与调处的劳动争议案件类型的统计分析，以及本地区劳动仲裁和诉讼案件中争议类型等，全面分析研判本辖区劳动关系态势，做好监督准备工作。

3.确定监督事项：根据分析研判结果，确认监督事项，包括：重点监督的某一类或几类产业（根据当年经济发展情况等因素）、频发劳动争议案件的企业、监督的重点内容（例如：解除劳动合同经济补偿金、确认劳动关系、安全生产、女职工特殊权益保护等）。

4.实施监督工作：准备监督的调查问卷，查阅劳动用工合同、用人单位规章制度等资料，通过召开座谈会或者个别访谈等形式，发现企业劳动用工方面存在的风险隐患。

5.进行风险评估：根据实施监督工作的具体情况，评估该企业是否存在劳动用工风险或者对已经存在的违反劳动法律法规的情况进行全面调查了解。

6.启动“一函两书”：根据风险评估情况，视情启动“一

函两书”程序。主动监督检查，以预防争议纠纷为主，对发现的问题，可以发出提示函或者出具“风险评估报告”，提出整改意见，或者与用人单位协商解决。

7.监督指导整改：在发函发书过程中，与用人单位沟通协商，密切关注用人单位的整改情况。例如：启动职工规章制度修订程序，以完善用人单位劳动用工问题。

8.跟踪问效结果：跟踪处置结果、回访职工问效，对于普遍性问题，可以结合实际情况发布某一类争议问题的公开提示函，或者作为重点监督内容。

附录 9

工会劳动法律监督问卷调查

(参考模板-职工卷)

本调查对您的个人信息保密，调查结果仅用于统计和分析，不会与任何第三方共享。您的真诚回答对我们非常重要，感谢您的支持与合作！

您的性别： A. 男 B. 女

您的工龄： A. 3 年以内 B. 3—5 年 C. 5 年以上

您的学历： A. 大专及以下 B. 本科 C. 研究生及以上

1. 您公司是否成立法律监督委员会？

A. 已成立 B. 未成立

2. 您公司是否成立劳动争议调解组织？

A. 已成立 B. 未成立

3. 您与公司是否签订了劳动合同和集体合同？

A. 已签 B. 未签

4. 您认为薪酬水平与您的工作职责和工作量是否匹配？

A. 匹配 B. 不匹配

5. 您公司是否经常无偿加班？

A. 没有加班 B. 偶尔加班 C. 经常加班

6. 您公司是否给员工每年体检？

A. 每年体检 B. 不体检

7. 您公司是否给员工缴纳五险一金？

A. 已交 B. 没有交

8. 您对公司目前的薪酬结构比例是否满意?

A. 满意 B. 不满意

9. 您对公司薪酬支付的及时性是否满意?

A. 满意 B. 不满意

10. 您公司是否有带薪休假?

A. 有 B. 没有

11. 您对公司的福利待遇是否满意?

A. 满意 B. 不满意

12. 您公司多长时间调整一次工资?

A. 一年 B. 两年 C. 三年 D. 不调整

13. 公司执行安全生产、职业病防治等劳动安全卫生情况如何?

A. 好 B. 一般 C. 差

14. 您公司对劳务派遣人员是否遵守劳动法律法规、是否保护其合法权益?

A. 好 B. 一般 C. 差

15. 您公司对女职工、未成年工和残疾职工特殊权益保护情况如何?

A. 好 B. 一般 C. 差

16. 您对公司工资待遇等方面还有哪些意见或建议? (有, 请写在下面) _____

工会劳动法律监督调查问卷

(参考模板-企业卷)

企业名称:

所属街道(园区):

成立时间: 年 月

1. 贵公司基本用工情况

(1) 贵公司现有用工总数_____;其中女职工人数_____。

(2) 贵公司现有直接劳动用工人数_____ ;其他用工人数
(具体用工方式:_____)。

(3) 贵公司现有主播人数_____,与贵公司直接签订劳动合同的主播人数_____。

2. 贵公司与员工签订劳动合同率_____

A 100% B 90%以上 C 50%以上

D 50%以下 E 一般不签订

3. 贵公司劳动合同期限分布情况:

(1) 无固定期限(____%)

(2) 固定期限(____%),其中1年以下(____%),
1-2年(____%),2年以上(____%)

(3) 完成一定工作任务为期限(____%)

(4) 其他(____%)

4. 贵公司与员工签订劳动合同的时间 _____

A 先签订劳动合同再用工

B 用工之日起一个月内签订劳动合同

C 试用期结束后签订劳动合同

D 其他(请说明)_____

5. 贵公司是否为员工缴纳社会保险_____

A 有 B 无 C 部分缴纳

6. 贵公司为员工缴纳的社会保险包含_____ (可多选)

A 养老 B 工伤 C 医疗 D 失业 E 生育

7. 贵公司为员工缴纳社会保险的基数是_____

A 劳动合同中明确基数数额

B 按照员工本人上一年度月平均工资计算

C 按照本地最低工资标准的数额

D 其他(请说明) _____

8. 贵公司若有员工不愿缴纳社会保险, 如何处理_____ (可多选)

A 将企业缴纳的部分直接补贴给员工个人

B 员工提供书面不缴纳社保声明

C 单位提出解除劳动合同

D 其他(请说明) _____

9. 贵公司建立了哪些管理制度和规定?_____ (多选)

A 招聘管理办法

B 试用期管理制度

C 薪酬福利管理制度

D 绩效考核办法

E 考勤休假管理制度

F 加班管理制度

G 奖惩管理制度

H 培训管理制度

I 离职管理制度

J 保密和知识产权制度

K 其他(请说明) _____

10. 贵公司的规章制度的公示方式是_____ (可多选)

A 员工入职时统一发放并签字确认

B 签订劳动合同时作为附件发放给员工

C 张贴于公司信息栏处

D 其他(请说明) _____

11. 贵公司是否组建了工会组织?_____

A 是 B 否

12. 贵公司如因员工严重违反相关规章制度,拟与其解除劳动合同关系,是否提前告知工会? _____

A 是 B 无

13. 劳动合同到期贵公司不同意续签的,贵公司一般于告知员工? _____

A 合同到期前一个月

B 合同到期前一个月至到期之日期间

C 合同到期后一个月内

D 其他(请说明) _____

14. 贵公司与员工解除或终止劳动关系,是否通过书面方式? _____

A 是 B 无

15. 贵公司与员工解除或终止劳动关系,按照法律规定应当支付经济补偿的,贵公司的支付方式及时间为_____

A 解除或终止时主动向员工予以支付

B 解除或终止后,经员工向贵公司主张后予以支付

C 解除或终止后,经仲裁或诉讼程序,依据生效的法律文书

向员工予以支付

D 其他(请说明)_____

16. 贵公司自成立以来因用工发生争议_____

A 无 B 5 起以下 C 5-10 起 D 10 起以上

17. 贵公司因用工发生争议的主要类型_____ (可多选)

- A 签订劳动合同争议 B 规章制度争议
- C 工伤处理争议 D 薪酬福利争议
- E 加班工资争议 F 养老保险争议
- G 经济补偿 H 解除终止合同争议
- I 违约争议 J 其他类型(请说明)_____
- K 未发生

18. 贵公司若发生争议，主要通过何种方式解决？_____

- A 企业与员工直接协商 B 通过工会组织调解
- C 仲裁机构仲裁 D 诉讼
- E 员工放弃

19. 发生争议后，贵公司会先进行调解吗？_____

- A 不会 B 会

20. 发生争议，贵公司更倾向于选择以下的哪一个程序来处理？_____

- A 由劳动争议仲裁委员会进行仲裁或通过法院诉讼
- B 向劳动保障部门投诉
- C 自己找单位进行协商调解
- D 请工会出面进行解决

E 最好能够私下解决，如果无法解决只能申请仲裁或者申请法院审理

F 其他(请说明)_____

21. 贵公司认为在用工管理中存在的难点有：
