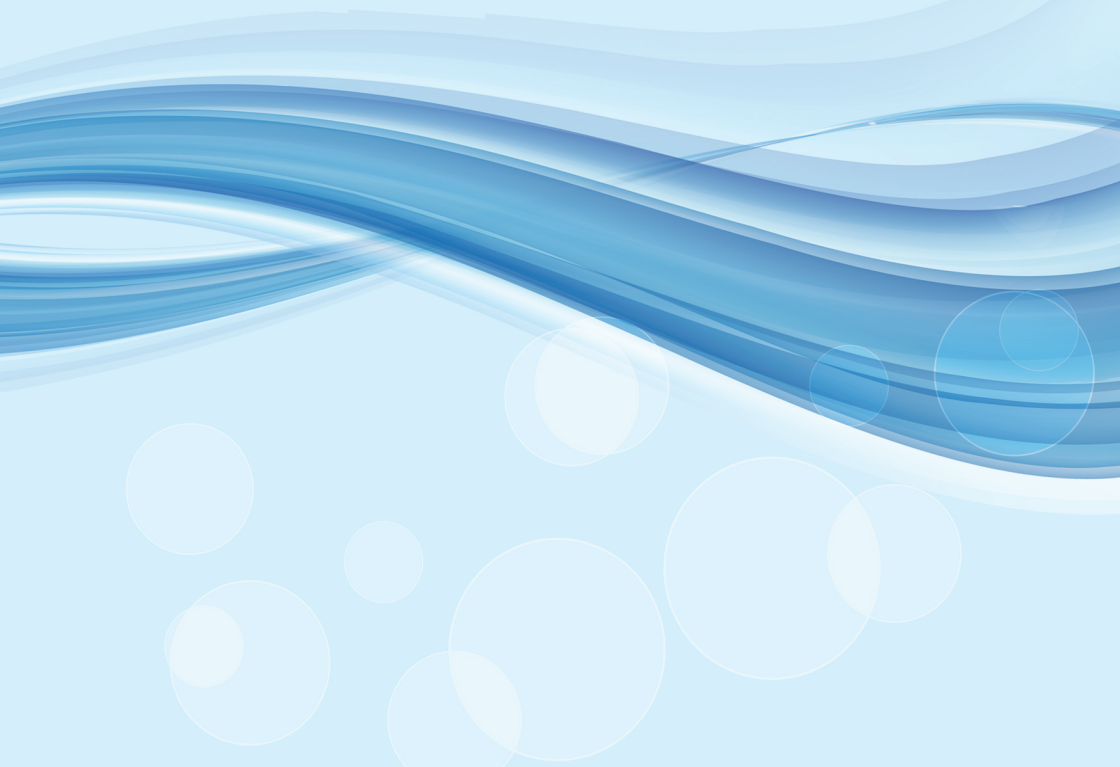


企业劳动用工管理 政策法规宣传册



目 录

一、劳动合同篇	(1)
二、工资福利篇	(12)
三、就业促进篇	(21)
四、社会保险篇	(29)
五、民主管理篇	(44)
六、劳动保护篇	(48)
七、劳动争议篇	(59)
八、劳动监察篇	(70)

一、劳动合同篇

1. 不签订劳动合同有哪些法律后果？

答：（1）自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者签订书面劳动合同，应当向劳动者每月支付双倍工资；

（2）自用工之日起满一年不签订书面劳动合同，则视为与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

2. 是否允许订立固定期限劳动合同？

答：是。劳动合同期限由双方协商确定，《劳动合同法》第十三条、十四条、十五条分别规定了，用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同，可以订立无固定期限劳动合同，也可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。现

行法律没有对一项长期工作任务禁止订立固定期限劳动合同的规定。

3. 试用期期限是否有明确规定？

答：不得超过6个月。《劳动合同法》第十九条规定，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。禁止企业与职工反复约定试用期，即同一企业与同一职工只能约定一次试用期。如果企业只约定了试用期，没有约定劳动合同期限的，则试用期不成立，该期限视为劳动合同期限。其中三类劳动合同不能约定试用期：（1）劳动合同期限不满3个月的（不包括正好3个月的）；（2）以完成一定工作任务为期限的劳动合同；（3）

非全日制用工的劳动合同。

4. 劳动合同履行注意事项

(1) 企业停工停业，超过一个工资支付周期的，对没有解除劳动合同，也没有安排工作的劳动者，应当按照不低于当地最低工资标准的 80% 支付劳动者生活费。

(2) 企业变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

(3) 企业发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的企业继续履行。

5. 劳动合同可以变更的情形？

(1) 企业与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容；

(2) 订立劳动合同时所依据的法律、法规、规章发生变化，应当依法变更劳动

合同的相关内容；

(3) 企业变更名称的，应当变更劳动合同的企业名称；

(4) 订立劳动合同时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，需要协商变更劳动合同。

6. 用人单位是否可以解除劳动合同？

答：是。《劳动合同法》第三十九条规定，劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：（1）在试用期间被证明不符合录用条件的；（2）严重违反企业规章制度的；（3）严重失职，营私舞弊，给企业造成重大损害的；（4）劳动者同时与其他企业建立劳动关系，对完成本企业的工作任务造成严重影响，或者经企业提出，拒不改正的；（5）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思

的情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；（6）被依法追究刑事责任的。《劳动合同法》第四十条规定，有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：（1）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（2）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（3）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

7. 用人单位不得解除劳动合同的情形有哪些？

(1) 患职业病或因工负伤并被确认丧失或部分丧失劳动能力的；

(2) 患病或者负伤，在规定的医疗期间的；

(3) 女职工在孕期、产期、哺乳期内的；

(4) 法律、行政法规规定的其它情形。

8. 用人单位解除劳动合同是否需要提前通知本人？

答：需要。《劳动合同法》三十九条、四十条规定了解除劳动合同有三种情形：在劳动者存在一定过失的情况下，用人单位无须事前通知即可单方面解除劳动合同；劳动者非过失性原因和客观情况的需要而导致劳动合同无法履行时，应当提前三十日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳

动者一个月工资；经济性裁员，需要提前三十日向工会或者全体职工说明情况。

9. 员工从收到解除劳动合同通知到正式解除需要多长时间？

答：根据《劳动合同法》劳动合同解除完成后，企业根据职工提供的调档函在15日内进行个人档案和社会保险关系的转出。

10. 用人单位规模裁员是否需要通知第三方并获得审批？

答：需要通知第三方，但不需要审批。根据《劳动合同法》第四十一条，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案向劳动行政部门报告，但不需

要审批。

11. 用人单位解除个别员工劳动合同是否需要告知工会？

答：只需要告知工会。用人单位解除个别员工劳动合同需要告知工会。根据《劳动合同法》第四十三条，用人单位单方解除劳动合同，应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的，工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

12. 用人单位解除劳动合同是否需要支付劳动者经济补偿金？

答：是。根据《劳动合同法》第四十六条，需要支付经济补偿金的几种情形：
(1) 企业向职工提出解除劳动合同并与职工协商一致解除劳动合同的；
(2) 职工患

病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由企业另行安排的工作的；（3）职工不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（4）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经企业与职工协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；（5）企业依照企业破产法规定进行重整的；（6）法律、行政法规规定的其他情形。

13. 用人单位解除劳动合同如何计算劳动者经济补偿？

答：根据《劳动合同法》第四十七条，按职工在本企业的工作年限，每满1年按1个月工资的标准向职工支付。6个月以上不满1年的，按1年计算；不满6个月的，向职工支付半个月工资的经济补偿。

职工月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资 3 倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资 3 倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过 12 年。劳动者在劳动合同解除或者终止前 12 个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。

14. 劳动者标准工作时间是多少（不包括加班）？

答：8 小时。根据《国务院关于职工工作时间的规定》第三条，国家实行职工每日工作 8 小时、平均每周工作 40 小时的工时制度。《劳动法》第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过 8 小时，平均每周工作时间不超过 44 小时。

15. 劳动者每周最长工作多少天？

答：6 天。《劳动法》第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息 1 天。

16. 劳动者每月最长加班时间是多少小时？

答：每月加班不超过 36 小时。《劳动法》第四十一条规定，用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不得超过一小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过三小时，但是每月不得超过三十六小时。

二、工资福利篇

17. 最低工资有关规定？

答：《劳动法》第四十八条规定，国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

18. 最低工资设定标准？

答：根据《最低工资规定》第六条，确定和调整月最低工资标准，应参考当地就业者及其赡养人口的最低生活费用、城镇居民消费价格指数、职工个人缴纳的社会保险费和住房公积金、职工平均工资、经济发展水平、就业状况等因素。确定和调整小时最低工资标准，应在颁布的月最

低工资标准的基础上，考虑单位应缴纳的基本养老保险费和基本医疗保险费因素，同时还应适当考虑非全日制劳动者在工作稳定性、劳动条件和劳动强度、福利等方面与全日制就业人员之间的差异。

19. 内蒙古自治区现行最低工资标准规定？

答：内蒙古自治区现行最低工资标准从2021年12月1日起执行。

月最低工资标准：一类区1980元、二类区1910元、三类区1850元。

非全日制用工的小时最低工资标准：一类区20.8元、二类区20.1元、三类区19.5元。

20. 最低工资是否包括社会保险个人缴费部分？

答：包括。最低工资标准包含基本养

老保险金、医疗保险金、失业保险金和住房公积金的个人缴纳部分。

21. 最低工资是否包括加班费和特殊津贴？

答：不包括。最低工资不包含延长工作时间工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊条件下的津贴，法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

22. 最低工资是否需要定期评估和调整？

答：是。按照《最低工资规定》和人力资源社会保障部有关文件规定，最低工资标准发布实施后，需定期对最低工资标准实施情况和影响程度进行评估，如相关因素发生变化，应当适时调整。最低工资标准每两年至三年至少调整一次。

23. 最低工资是否需要经过社会协商？

答：是。根据《最低工资规定》第八条，最低工资标准的确定和调整方案，由省、自治区、直辖市人民政府劳动保障行政部门会同同级工会、企业联合会/企业家协会研究拟订，并将拟订的方案报送劳动保障部。劳动保障部在收到拟订方案后，应征求全国总工会、中国企业联合会/企业家协会的意见。

24. 加班工资如何支付？

答：《劳动法》第四十四条规定，用人单位安排劳动者在法定工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：工作日延长工作时间的，按照不低于劳动者本人工资的 150% 支付加班工资；休息日工作不能安排同等时间补休的，按照不低于劳动者本人工资的 200% 支付加班工

资；法定休假日工作的，按照不低于劳动者本人工资的 300% 支付加班工资。

25. “高温、高寒津贴”是指什么？

答：高温津贴是指从事高温、高寒作业的劳动者，依法享受的岗位津贴。

26. 我区“高温、高寒津贴”的发放范围是什么？

答：自治区行政区域内企业、事业单位和个体经济组织等用人单位劳动者。

27. 我区“高温、高寒津贴”的发放条件是什么？

答：在 33℃（含 33℃）以上高温天气从事室外作业连续 6 小时（含 6 小时）以上和在 -25℃（含 -25℃）以下高寒天气室外连续作业 4 小时（含 4 小时）以上工作岗位的劳动者。

28. “高温、高寒津贴”的发放标准是什么？

答：“高温、高寒津贴”按月发放，“高温”岗位津贴为 180 元/月，“高寒”岗位津贴为 230 元/月。用人单位根据作业区域自然气候的差异，可适当调整区域津贴标准，但不得低于自治区规定的标准。

29. 夜班工作是否需要发放津贴？

答：应发放夜班津贴。因生产工作需要，在当日 22 点至次日 6 点时间从事劳动或工作的，企业可结合劳动力市场价位、职工工作岗位性质和劳动强度、当地经济社会发展实际等，按照国家 and 地方关于夜班津贴的有关规定，合理确定本企业夜班津贴的标准水平。

30. 带薪年假有关规定？

答：《职工带薪年休假条例》第二条规

定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假（以下简称年休假）。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。《职工带薪年休假条例》第三条规定，职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入年休假的假期。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第五条规定，职工新进用人单位且符合本办法第三条规定的，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。折算方法：（当年度在本单位剩余日历天数÷365天）×职工本

人全年应当享受的年休假天数。根据《企业职工带薪年休假实施办法》第十二条规定，用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算应休未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。折算方法： $(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$ 。

31. 带薪病假有关规定？

答：按照《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期：

(1) 实际工作年限 10 年以下的，在本单位工作年限 5 年以下的为 3 个月；5 年以上的为 6 个月。(2) 实际工作年限 10 年以上的，在本单位工作年限 5 年以下的为 6 个月；5 年以上 10 年以下的为 9 个月；10 年以上 15 年以下的为 12 个月；15 年以上 20 年以下的为 18 个月；20 年以上的为 24 个月。

劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发〔1995〕309 号）第 59 项：职工患病或非因工负伤治疗期间，在规定的医疗期间内由企业按有关规定支付其病假工资或疾病救济费，病假工资或疾病救济费可以低于当地最低工资标准支付，但不能低于最低工资标准的 80%。

三、就业促进篇

32. 同工同酬有哪些规定？

答：《劳动法》第四十六条，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。《劳动合同法》第六十三条，被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

33. 就业歧视有哪些规定？

答：《劳动法》第十二条规定，用人单位在招录劳动者不能因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。《就业促进法》第

二十七条规定，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。《就业促进法》第二十九条，各级政府应对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件，同时用人单位在招录人员时不得歧视残疾人。《就业促进法》第三十条规定，用人单位招用人员，不得以是传染病病原携带者为由拒绝录用。但是，经医学鉴定传染病病原携带者在治愈前或者排除传染嫌疑前，不得从事法律、行政法规和国务院卫生行政部门规定禁止从事的易使传染病扩散的工作。《就业促进法》第三十一条规定，农村劳动者进城就业享有与城镇劳动者平等的劳动权利，不得对农村劳动者进城就业设置歧视性限制。

34. 有哪些招聘服务平台中心？

答：（1）国家级就业服务中心，其中网上就业服务中心网站的平台包括：中国就业网 <http://cettic.cn>；中国公共招聘网 <http://job.mohrss.gov.cn>；就业在线 <https://www.jobonline.cn>；还有中央和国家机关所属事业单位公开招聘服务平台 <http://www.mohrss.gov.cn>；前程无忧 <https://mkt.51job.com>；智联招聘 <https://landing.zhaopin.com>；BOSS 直聘 <https://www.zhipin.com>。

（2）内蒙古自治区人社网上办事大厅 <https://nmgrs.12333k.cn>； 8083/wbdt _ portal 或登录内蒙古人社 APP，在线查询就业创业政策、招聘岗位信息、社保账户信息，在线申请办理就业创业补贴、就业失业登记、就业困难认定、技能培训报名等

多项业务，让您足不出户就能享受便捷的公共就业服务。

(3) 内蒙古“四位一体”就业服务云平台

①可通过“内蒙古就业”小程序，在线查询就业创业政策、招聘岗位信息、技能培训信息，在线提供个人服务、企业服务、培训机构服务、人力资源机构服务和公共就业机构服务，汇聚全区求职招聘资源和培训资源，提供信息采集、培训对接、就业对接、跟踪服务。



②内蒙古“四位一体”就业服务云平台 PC 端访问地址 <https://nmgs-wyt3.12333k.cn/>。

35. 职业指导和培训相关规定？

答：《劳动法》第六十六条规定，国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。第六十七条规定，各级人民政府应当把发展职业培训纳入社会经济发展的规划，鼓励和支持有条件的企业、事业组织、社会团体和个人进行各种形式的职业培训。

36. 职业技能培训（政府补贴性，下同）群体都有谁？

答：农村牧区转移就业劳动者、城镇登记失业人员、毕业年度高等院校、职业

院校学生脱贫人员、城乡未继续升学的应届初高中毕业生、退役军人残疾人等，以及符合条件的企业职工。

37. 是否提供免费的职业指导和培训？

答：是。《就业促进法》第三十五条规定，县级以上人民政府建立健全公共就业服务体系，设立公共就业服务机构，为劳动者免费提供下列服务：（1）就业政策法规咨询；（2）职业供求信息、市场工资指导价位信息和职业培训信息发布；（3）职业指导和职业介绍；（4）对就业困难人员实施就业援助；（5）办理就业登记、失业登记等事务；（6）其他公共就业服务。

38. 谁来开展职业技能培训？

答：具备资质的职业院校（含技工院校）、职业培训机构和具备条件的企业培训中心承担职业技能培训。

39. 用人单位为长期全职员工提供培训计划有关规定？

答：根据《劳动法》第六十八条，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

40. 企业职工培训如何申领补贴？

答：职业培训机构按规定组织培训，学员取得相应证书（职业资格证书或职业技能等级证书、专项能力证书、培训合格证书）后，由企业或企业委托的职业技能培训机构向各级就业服务机构提出培训补贴申请。各级就业服务机构在接到申请之日起8个工作日内审核完毕，并进行公示，公示无异议后，按规定进行支付培训补贴资金。

41. 企业职工培训基本申报程序？

答：企业或企业委托的培训机构向所在地人社部门申请“劳动就业核心业务经办子系统职业培训信息管理系统”登录账号，填写企业或企业委托的培训机构基本信息；所在地人社部门审核通过企业或企业委托的培训机构基本信息（本程序适用于首次使用信息管理系统的企业、职业培训机构等，此前已注册登记的单位应按要求补充完善基本信息）。

企业或企业委托的培训机构登录“劳动就业核心业务经办子系统”——“开班申请”模块，填报“培训类别”、“人员类别”等相关信息，向所在地人社部门提交开班申请。人社部门对企业或企业委托的培训机构提交的开班申请进行审核，审核通过后，由企业或企业委托的培训机构按规定开展职业技能培训。

四、社会保险篇

(一) 养老保险

42. 养老保险参保有关规定？

答：根据《社会保险法》第十条，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。

43. 领取养老金需要什么条件？

答：领取养老金应同时满足两个关键词：“15年”和“退休年龄”。

15年：是指参保累计缴费时间不少于15年。这里的15年只是最低标准，根据

“长缴多得”原则，缴费时间越长，养老金就越高。

退休年龄：是指达到法定退休年龄。不同群体的退休年龄有所不同，达到法定退休年龄是指：依据《国务院关于工人退休退职的暂行办法》（国发〔1978〕第104号）文件，随用人单位参保的职工男满60周岁，工人岗位女满50周岁，干部岗位女满55周岁；特殊工种的职工，男满55周岁，女满45周岁；因病完全丧失劳动能力的职工，男满50周岁，女满45周岁。依据《关于完善城镇职工基本养老保险政策有关问题的通知》（劳社部发〔2001〕20号）文件，灵活就业人员，男满60周岁，女满55周岁。

44. 养老保险基金的资金来源包含哪些？

答：根据《社会保险法》第十一条，

基本养老保险基金由用人单位和个人缴费以及政府补贴等组成。

45. 离职跳槽，怎样处理可以不中断养老保险？

答：若职工离职后，很快找到新工作，应提醒新工作单位及时为自己办理参保手续，根据《劳动法》规定，自建立劳动关系之月起，就应依法参保缴费。若离职后暂时没有找到新的工作单位，可以在户籍地以灵活就业人员身份参加企业职工养老保险，有了新单位后由单位办理参保手续即可。

46. 养老保险关系转移是什么？

答：养老保险关系转移就是把在原工作地交的养老保险转到新工作地。有了这项业务，不管到哪里工作，养老保险关系都可以跟着转移。办理转移手续后，您交

的每一段养老保险费都可以合并在一起，等到退休时，养老金一分都不会少。

47. 基本养老金由哪些部分组成？

答：基本养老金由统筹养老金和个人账户养老金组成。

48. 参保单位申报缴费的操作规范和经办流程是什么？参保单位每月什么时间可以申报养老保险费核定，在此期间可以办理哪些业务？

答：参加自治区企业职工基本养老保险的参保单位，在规定时间内以职工本人上一年度工资收入为依据申报缴费工资基数，缴费工资基数申报实行承诺制，参保单位承诺如实申报缴费工资基数。2023年自治区企业职工基本养老保险缴费工资基数核定采用按月核定方式，办理时间统一调整为每月的1日至20日，每月21日前完

成应收核定和征集数据推送，由税务部门进行征收。参保单位在每月核定缴费期间，可办理参保职工的信息变更、投保、停保、补缴、退费业务，参保单位的信息变更和注销登记等业务。

（二）工伤保险

49. 哪些单位必须为职工依法参加工伤保险？

答：凡是在中华人民共和国境内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户，都要依照法律的规定参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工依法参加工伤保险，缴纳工伤保险费。国家机关和参公管理事业单位按照有关规定依法参加工伤保险。

50. 参加工伤保险，职工个人需要缴费吗？

答：职工不缴费。

51. 哪些情形应当认定为工伤？

答：《工伤保险条例》第十四条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

(1) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；(2) 工作时间前后在工作场所内从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；(3) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责，受到暴力等意外伤害的；(4) 患职业病的；(5) 因公外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；(6) 在上下班途中受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；(7) 法律行政法规规定应当认定工

伤的其他情形。

52. 提交工伤认定申请的时限是如何规定的？

答：《工伤保险条例》第十七条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接向用人单位所在统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

53. 劳动能力鉴定的业务流程是怎样的？

答：劳动能力鉴定由用人单位、工伤职工或者其近亲属向设区的市级劳动能力鉴定委员会提出申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。设区的市级劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当组织相关专家组成专家组，由专家组鉴定意见。设区的市级劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论；必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。设区的市级劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请之日起 60 日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长 30 日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。申请鉴定的单位或者个人对

设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的，可以在收到该鉴定结论之日起 15 日内向省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

54. 工伤保险待遇项目主要有哪些？

答：工伤医疗待遇，治疗工伤所需的诊疗费、药品费、住院服务等；住院伙食补助费、到外地住院的交通费、住宿费；伤残待遇，即一次性伤残补助金、伤残津贴、伤残就业补助金和一次性工伤医疗补助金；工亡待遇，即丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金。

（三）失业保险

55. 企业为员工办理失业保险有关规定？

答：根据《社会保险法》第四十四条，

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。根据《失业保险条例》第六条，城镇企业事业单位按照本单位工资总额的2%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位职工按照本人工资的1%缴纳失业保险费。城镇企业事业单位招用的农民合同制工人本人不缴纳失业保险费。2018年以来，阶段性执行1%的费率政策，用人单位和职工各执行0.5%。

56. 失业保险基金的资金来源包含哪些？

答：根据《失业保险条例》第五条，失业保险基金由下列各项构成：（1）城镇企业事业单位、城镇企业事业单位职工缴纳的失业保险费；（2）失业保险基金的利息；（3）财政补贴；（4）依法纳入失业保险基金的其他资金。

57. 政府是否为劳动者提供失业保险？

答：是。根据《社会保险法》第二条，国家建立基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险制度，保障公民在年老、疾病、工伤、失业、生育等情况下依法从国家和社会获得物质帮助的权利。

58. 失业人员领取失业保险金的资格条件？

答：根据《失业保险条例》第十四条，具备下列条件的失业人员，可以领取失业保险金：（1）按照规定参加失业保险，所在单位和本人已经按照规定履行缴费义务满1年的；（2）非本人意愿中断就业的；（3）已办理失业登记，并有求职要求的。失业人员在失业期间，可凭社会保障卡或身份证件申领失业保险金。经办机构应当

受理，并根据失业人员累计参保缴费时间核定其领金期限，按照申请之日当地失业保险金标准，按月发放失业保险金。

59. 失业人员领取失业保险金期间可以享有哪些待遇？

答：失业人员在领取失业保险金期间可以同时享有以下待遇：（1）参加职工基本医疗保险，享受基本医疗保险待遇。失业人员应当缴纳的基本医疗保险费从失业保险基金中支付，个人不缴纳基本医疗保险费。（2）失业人员在领取失业保险金期间死亡的，由失业保险基金向其遗属支付一次性丧葬补助金和抚恤金。个人死亡同时符合领取基本养老保险丧葬补助金、工伤保险丧葬补助金和失业保险丧葬补助金条件的，其遗属只能选择领取其中的一项。失业人员当月尚未领取的失业保险金可由

其家属一并领取。(3) 失业人员在领取失业保险金期间，接受职业指导和职业培训，享受职业培训、职业介绍的补贴。

(四) 医疗保险

60. 用人单位缴纳医疗保险的比例？

答：根据《内蒙古自治区城镇基本医疗保险条例》第十八条，职工基本医疗保险费由用人单位和职工共同缴纳。其中用人单位按照不低于本单位职工工资总额的6%缴纳，职工按照不低于本人工资的2%缴纳。

61. 职工基本医疗保险谁来缴费？

答：《劳动和社会保障部办公厅关于城镇灵活就业人员参加基本医疗保险的指导意见》（劳社厅发〔2003〕10号）规定，以职工身份参保的，由用人单位和职工个人共同缴纳基本医疗保险费。以灵活就业

人员身份参保的，由个人按照有关规定缴纳基本医疗保险费。灵活就业人员可以自愿参加职工基本医疗保险，但参保后，应当依法缴费。

62. 医疗保险基金的资金来源包含哪些？

答：建立职工基本医疗保险基金，实行个人医疗保险账户（以下简称个人账户）与职工基本医疗保险统筹基金（以下简称统筹基金）支付相结合的制度。

63. 医保个人账户保障范围是否包括参保人家属？

答：根据《内蒙古自治区人民政府办公厅关于建立完善职工基本医疗保险门诊共济保障机制的实施意见》（内政办发〔2021〕82号），个人账户可以用于支付参保人员本人及其配偶、父母、子女在定点

医疗机构就医发生的由个人负担的医疗费用，以及在定点零售药店购买药品、医疗器械、医用耗材发生的由个人负担的费用。个人账户也可以用于配偶、父母、子女参加居民医保、职工大额医疗费用补助、长期护理保险等的个人缴费。

64. 失业人员是否缴纳职工基本医疗保险费？

答：根据《内蒙古自治区城镇基本医疗保险条例》第二十条，参加职工基本医疗保险的失业人员在领取失业保险金期间，职工基本医疗保险费由失业保险机构从失业保险基金中支付，个人不缴费。

五、民主管理篇

65. 员工结社和集会自由有关规定？

答：《宪法》第三十五条，公民有言论、出版、集会、结社、游行、示威的自由。《劳动法》第七条，劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。《工会法》第三条，在中国境内的企业、事业单位、机关、社会组织中以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。《集会游行示威法》第三条，公民行使集会、游行、示威的权利，各级人民政府应当依照本法规定，予以保障。

66. 员工集体协商（谈判）有关规定？

答：根据《劳动法》第八条相关规定，劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商的权利。根据《工会法》第二十一条，工会代表职工与企业、实行企业化管理的事业单位、社会组织进行平等协商，依法签订集体合同。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。根据《集体合同规定》第四条，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。《内蒙古自治区企业集体合同条例》第五条，签订集体合同应当遵循合法、平等合作、协商一致的原则。依法

签订的集体合同对企业全体职工具有约束力，企业制定的规章制度不得与集体合同相抵触。

67. 企业民主管理应该怎么做？

答：（1）建立职工代表大会制度，以及厂务公开、职工董事和职工监事机制。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；企业工会应当组织职工依法开展企业民主管理，维护职工合法权益；人力资源部门要积极配合，做好相应工作，具体工作按照《内蒙古自治区职工民主管理条例》、《内蒙古自治区企业职工董事职工监事条例》等法律法规办理。

（2）建立平等协商机制。《劳动合同法》第四条，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。

(3) 依法依规签订集体合同。集体合同是指企业职工方与企业之间根据法律、法规的规定，就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项在平等协商一致的基础上签订的书面协议。集体合同和劳动合同都是调整劳动关系的重要形式和法律制度，两者有着密切的联系，互为补充。

六、劳动保护篇

68. 禁止强迫劳动有关规定？

答：根据《劳动法》第九十六条，用人单位有下列行为之一，由公安机关对责任人员处以十五日以下拘留、罚款或者警告；构成犯罪的，对责任人员依法追究刑事责任：（1）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；（2）侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者的。

69. 最低就业年龄是多少？

答：16周岁。根据《劳动法》第十五条，禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。文艺、体育和特种工艺单位招用未满十六周岁的未成年人，必须遵守国家有关规定，并保障其接受义务教育的权利。

根据《禁止使用童工规定》第十三条，文艺、体育单位经未成年人的父母或者其他监护人同意，可以招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员。用人单位应当保障被招用的不满 16 周岁的未成年人的身心健康，保障其接受义务教育的权利。文艺、体育单位招用不满 16 周岁的专业文艺工作者、运动员的办法，由国务院劳动保障行政部门会同国务院文化、体育行政部门制定。

70. 从事危险工作的最低就业年龄是多少？

答：18 周岁。根据《劳动法》第五十八条未成年工是指年满十六周岁，未满十八周岁的劳动者。根据《劳动法》第六十四条和《未成年工特殊保护规定》第三条，不得安排未成年工从事矿山井下、有毒有

害、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

71. 禁止儿童从事可能损害其健康、安全或道德的工作有关规定？

答：根据《未成年人保护法》第六十一条，任何组织或者个人不得招用未满十六周岁未成年人，国家另有规定的除外。营业性娱乐场所、酒吧、互联网上网服务营业场所等不适宜未成年人活动的场所不得招用未满十六周岁的未成年人。招用已满十六周岁未成年人的单位和个人应当执行国家在工种、劳动时间、劳动强度和保护措施等方面的规定，不得安排其从事过重、有毒、有害等危害未成年人身心健康的劳动或者危险作业。任何组织或者个人不得组织未成年人进行危害其身心健康的表演等活动。经未成年人的父母或者其他

监护人同意，未成年人参与演出、节目制作等活动，活动组织方应当根据国家有关规定，保障未成年人合法权益。

72. 职业健康和安全有关法规规定？

答：职业健康安全国家法律法规有《安全生产法》、《职业病防治法》。根据《安全生产法》第四条，平台经济等新兴行业、领域的生产经营单位应当根据本行业、领域的特点，建立健全并落实全员安全生产责任制，加强从业人员安全生产教育和培训，履行本法和其他法律、法规规定的有关安全生产义务。根据《职业病防治法》第二条，本法适用于领域内的职业病防治活动。具体适用对象为：领域内的可能产生职业病危害的企业、事业单位和个体经济组织及其劳动者；从事职业卫生技术服务的职业卫生技术服务机构及其工作人员；

从事职业健康检查、职业病诊疗活动的医疗卫生机构和职业病诊断鉴定组织及其工作人员；工会组织及其成员；各级政府及其对职业病防治工作实施监督管理的部门及其工作人员。根据《职业病防治法》第八十六条，本条规定的用人单位以外的单位，产生职业病危害的，其职业病防治活动可以参照本法执行；中国人民解放军参照执行本法的办法，由国务院、中央军事委员会制定。

73. 危险行业职业健康和安全有关法规？

答：与行业相关的安全生产的行业规定规范涉及拆船、农业、建筑、采矿等危险行业，如《建设工程安全生产管理条例》、《安全管理环保物资部拆船安全生产与环境保护工作的规定》、《煤矿工作场所

职业病危害防治规定》、《矿山安全法》、《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》等。

74. 国家是否对职业健康和安全的法规进行审查更新？

答：是。法律可以五年修订一次，因为法律制订或修改是由人民代表大会讨论决定，我国人民代表大会是五年召开一次。根据《立法法》第七条，全国人民代表大会和全国人民代表大会常务委员会行使国家立法权。全国人民代表大会制定和修改刑事、民事、国家机构的和其他的基本法律。全国人民代表大会常务委员会制定和修改除应当由全国人民代表大会制定的法律以外的其他法律；在全国人民代表大会闭会期间，对全国人民代表大会制定的法律进行部分补充和修改，但是不得同该法

律的基本原则相抵触。

75. 是否禁止职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌？

答：是。我国对于职场暴力、歧视以及性骚扰等违法行为，可以根据《劳动法》、《民法典》、《治安管理处罚法》、《妇女权益保障法》等相关法律维护自己的合法权益。根据《劳动法》第十二条，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。根据《民法典》九百九十五条，人格权受到侵害的，受害人有权依照本法和其他法律的规定请求行为人承担民事责任。受害人的停止侵害、排除妨碍、消除危险、消除影响、恢复名誉、赔礼道歉请求权，不适用诉讼时效的规定。根据《治安管理处罚法》第四十二条，威胁他人人身安全的或公然侮辱他人的行为

的，处 5 日以下拘留或者 500 元以下罚款，情节较重的，处 5 日以上 10 日以下拘留，可以并处 500 元以下罚款。根据《妇女权益保障法》第二十三条，禁止违背妇女意愿，以语言、文字、图像、肢体行为等方式对其性骚扰。受害妇女可以向有关单位和国家机关投诉。

76. 是否要求企业对禁止职场暴力、歧视、骚扰和/或霸凌提供预防和保护措施？

答：是。依据《民法典》第 1010 条规定，企业应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。企业可以采用以下具体措施防范和处置：完善反性骚扰相关规章制度；加强预防性骚扰的宣传培训；完善性骚扰的处理机制（后续处理过程中注意对被骚扰者的信息保护，以及案件移

交至司法部门)。根据《妇女权益保障法》第二十五条，用人单位应当采取以下措施预防和制止对妇女的性骚扰：制定禁止性骚扰的规章制度；明确负责机构或人员；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、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导；其他合理的预防和制止性骚扰措施。

77. 女职工产假是如何规定的？

答：“女职工生育享受 98 天产假，其中产前可以休假 15 天；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天”是国务院《女职工劳动保护特别规定》第七条第一款规定。

“职工符合政策生育子女的，在国家规定产假的基础上增加产假六十日，生育第三个子女的增加产假九十日，并给予男方护理假二十五日。在子女三周岁以前，每年给予双方各十日育儿假”是《内蒙古自治区人口与计划生育条例》第三十条规定。该条例适用于户籍或者居住地在内蒙古自治区内的公民以及内蒙古自治区内的法人和其他组织。

78. 女职工哺乳假是如何规定的？

答：“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。”是国务院《女职工劳动保护特别规定》第九条规定。

79. 婚假是如何规定的？

答：国家婚假原则上是三天。国家和自治区对婚假的有效期没有强制性的统一规定，但用人单位一般会作出相应的规定，职工应当予以遵守。

七、劳动争议篇

80. 什么情况可以申请劳动人事争议调解？

答：因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；因工作时间、休息休假、福利、培训以及劳动保护发生的争议；因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议；法律、法规规定的其他争议。

81. 到哪里申请劳动人事争议调解？

答：劳动人事争议调解组织。具体包括企业劳动争议调解委员会、依法设立的基层人民调解组织、在乡镇街道设立的具有劳动争议调解职能的组织等。

82. 需要准备的材料有哪些？

答：可以书面申请，提交申请书，也可以口头申请，需包含申请人的基本情况、申请调解的争议事项、理由和时间。

83. 调解的时限和流程规定有哪些？

答：调解委员会接到调解申请后，对属于劳动争议受理范围且双方当事人同意调解的，应当在3个工作日内受理。调解委员会调解劳动争议，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。

84. 申请后可能有哪些结果？

答：（1）经调解达成协议的，应当制作调解协议书。调解协议书由双方当事人签名或盖章，经调解员签名并加盖调解组织印章后生效，对双方当事人具有约束力，当事人应当履行。

(2) 未达成协议的，可以申请仲裁。自调解组织收到调解申请之日起十五日内未达成调解协议的，当事人可以依法申请仲裁。

85. 如何增强调解协议的法律效力？

答：经调解组织调解达成调解协议的，双方当事人可以自调解协议生效之日起十五日内，共同向有管辖权的仲裁委员会提出仲裁审查申请。

86. 达成协议后不履行怎么办？

答：达成调解协议后，一方当事人在协议约定期限内不履行调解协议的，另一方当事人可以依法申请仲裁。

当因拖欠劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金达成调解协议，用人单位不履行的，劳动者可以持调解协议书向人民法院申请支付令。

87. 什么情况可以申请劳动人事争议仲裁？

答：因确认劳动关系发生的争议；因订立、履行、变更、解除和终止劳动合同发生的争议；因除名、辞退和辞职、离职发生的争议；因工作时间、休息休假、社会保险、福利、培训以及劳动保护发生的争议；因劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金等发生的争议；法律、法规规定的其他争议。

88. 到哪里申请劳动人事争议仲裁？

答：有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会。管辖权指劳动合同履行地或用人单位所在地的劳动人事争议仲裁委员会。

89. 需要准备的材料有哪些？

答：应当提交书面仲裁申请，并按照被申请人人数提交副本。

仲裁申请书应当载明下列事项：

(1) 劳动者的姓名、性别、出生日期、身份证件号码、住所、通讯地址和联系电话，用人单位的名称、住所、通讯地址、联系电话和法定代表人或者主要负责人的姓名、职务；

(2) 仲裁请求和所根据的事实、理由；

(3) 证据和证据来源，证人姓名和住所。

书写仲裁申请确有困难的，可以口头申请，由仲裁委员会记入笔录，经申请人签名、盖章或者捺印确认。

对于仲裁申请书不规范或者材料不齐备的，仲裁委员会应当当场或者在五日内一次性告知申请人需要补正的全部材料。

仲裁委员会收取当事人提交的材料应

当出具收件回执。

90. 仲裁的时限和流程规定有哪些？

答：劳动争议仲裁委员会收到仲裁申请之日起五日内，认为符合受理条件的，应当受理，并通知申请人；认为不符合受理条件的，应当书面通知申请人不予受理，并说明理由。对劳动争议仲裁委员会不予受理或者逾期未作出决定的，申请人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请后，应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

被申请人收到仲裁申请书副本后，应当在十日内向劳动争议仲裁委员会提交答辩书。劳动争议仲裁委员会收到答辩书后，应当在五日内将答辩书副本送达申请人。被申请人未提交答辩书的，不影响仲裁程

序的进行。

仲裁庭应当在开庭五日前，将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人有正当理由的，可以在开庭三日前请求延期开庭。是否延期，由劳动争议仲裁委员会决定。

仲裁庭裁决劳动争议案件，应当自劳动争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起十五日内结束。案情复杂需要延期的，经劳动争议仲裁委员会主任批准，可以延期并书面通知当事人，但是延长期限不得超过十五日。逾期未作出仲裁裁决的，当事人可以就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

91. 什么是仲裁时效，时效期间如何计算？

答：劳动争议申请仲裁的时效期间为

一年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

仲裁时效，因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。因不可抗力或者其他正当理由，当事人不能在规定的仲裁时效期间申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受规定的仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起一年内提出。

92. 申请后有哪些可能的结果？

答：撤回仲裁、仲裁调解、仲裁裁决等。

93. 什么是撤回仲裁？

答：当事人申请后，可以自行和解，达成和解协议的，可以撤回仲裁申请。

申请人收到书面通知，无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的，可以视为撤回仲裁申请。

94. 什么是仲裁调解？

答：仲裁调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。

调解书应当写明仲裁请求和当事人协议的结果。调解书由仲裁员签名，加盖仲裁委员会印章，送达双方当事人。调解书经双方当事人签收后，发生法律效力。

调解不成或者调解书送达前，一方当事人反悔的，仲裁庭应当及时作出裁决。

95. 对仲裁裁决不服的如何处理？裁决书何时发生法律效力？

答：（1）如属终局裁决：

劳动者不服，可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼。用人单位不服，可以自收到仲裁裁决书之日起三十日内向劳动争议仲裁委员会所在地的中级人民法院申请撤销裁决。被撤销的，当事人可以自收到裁定书之日起十五日内就该劳动争议事项向人民法院提起诉讼。

终局裁决指追索劳动报酬、工伤医疗费、经济补偿或赔偿金，不超过当地最低工资标准十二个月金额的争议；因执行国家的劳动标准在工作时间、休息休假、社会保险等方面的争议。

终局裁决自作出之日起发生法律效力。

(2) 如不属终局裁决：

当事人可以自收到仲裁裁决书之日起十五日内向人民法院提起诉讼；期满不起诉的，裁决书发生法律效力。

96. 生效调解书、裁决书怎样执行？

答：当事人对发生法律效力的调解书、裁决书，应当依照规定的期限履行。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。受理申请的人民法院应当依法执行。

97. 劳动人事争议调解仲裁收费吗？

答：劳动人事争议调解仲裁不收费。

八、劳动监察篇

98. 是否有国家劳动监察部门？

答：有。《劳动保障监察条例》第三条规定，国务院劳动保障行政部门主管全国的劳动保障监察工作。县级以上地方各级人民政府劳动保障行政部门主管本行政区域内的劳动保障监察工作。县级以上各级人民政府有关部门根据各自职责，支持、协助劳动保障行政部门的劳动保障监察工作。

99. 劳动监察员能否自由进入工作场所？

答：能。《劳动法》第八十六条规定：“县级以上各级人民政府劳动行政部门监督检查人员执行公务，有权进入用人单位了

解执行劳动法律、法规的情况，查阅必要的资料，并对劳动场所进行检查。”根据《劳动保障监察条例》第六条，用人单位应当遵守劳动保障法律、法规和规章，接受并配合劳动保障监察。第十五条规定，劳动保障行政部门实施劳动保障监察，有权采取下列调查、检查措施：（1）进入用人单位的劳动场所进行检查；（2）就调查、检查事项询问有关人员；（3）要求用人单位提供与调查、检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明，必要时可以发出调查询问书；（4）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；（5）委托会计师事务所对用人单位工资支付、缴纳社会保险费的情况进行审计；（6）法律、法规规定可以由劳动保障行政部门采取的其他调查、检查措施。劳动保障行

政部门对事实清楚、证据确凿、可以当场处理的违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有权当场予以纠正。

100. 是否规定劳动保障监察部门检查强迫劳动、弱势员工或童工等？

答：是。根据《劳动保障监察条例》第十一条，劳动保障行政部门对女职工、未成年工和残疾职工特殊劳动保护情况进行监督检查。

101. 在检查中劳动保障监察员是否要出具检查报告？

答：是。根据《人社部关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第三十一条，对用人单位存在的违反劳动保障法律的行为事实确凿并有法定处罚（处理）依据的，可以当场作出限期整改指令或依法当场作出行政处罚决定。当场作出限期整改指令

或行政处罚决定的，劳动保障监察员应当填写预定格式、编有号码的限期整改指令书或行政处罚决定书，当场交付当事人。

102. 对违反劳动保障法律的行为通过何种渠道反映？

答：根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第九条，劳动保障监察部门应当设立举报、投诉信箱，公开举报、投诉电话，依法查处举报和投诉反映的违反劳动保障法律行为（内蒙古自治区人力资源和社会保障厅官网予以公开）。第十条，任何组织或个人对违反劳动保障法律的行为，有权向劳动保障行政部门举报。

