

# 佛山劳务派遣企业新用工标准

产品名称	佛山劳务派遣企业新用工标准
公司名称	深圳市中南服务外包有限公司
价格	18.00/小时
规格参数	佛山劳务派遣:佛山临时工派遣 劳务派遣:劳务输出 佛山顺德:临时工派遣
公司地址	顺德区大良街道锦兴路26号
联系电话	17322712058

## 产品详情

为标准佛山[劳务派遣](#)

用工行为，辅导和帮助超份额运用被派遣劳动者的用工单位依法拟定调整用工计划，保障被派遣劳动者的合法权益，依

据《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》（国务院令第535号）、《[劳务派遣](#)

暂行规定》（人力资源和社会保障部令第22号）等法令规则，我厅拟定了《[劳务派遣](#)

调整用工计划参阅样本》，现印发给你们，并就有关问题通知如下：

### 一、加强组织领导。《[劳务派遣](#)

暂行规定》设定了过渡期，要求用工单位运用被派遣劳动者数量超越其用工总量10%的，应当拟定调整用工计划，于2016年2月29日前降至规则份额。目前过渡期仅余三个月时刻，但仍有部分用工单位未将运用的

被派遣劳

作者份额降至10%以

内。各级人力资源社会保障部分要高度重视，结合本地实际拟定[劳务派遣](#)

调整用作业业计划，清晰作业机构、人员、职责，设立作业台帐及时刻进度表，依法辅导用工单位拟定、完善、存案、实施调整用工计划，落实[劳务派遣](#)相关法令法规。

### 二、加强宣传服务。各级人力资源社会保障部分要加强正面宣传，经过报纸、电视、网络等多种方法广泛宣传标准[劳务派遣](#)

调整用工的重要意义。要供给法规

政策咨询服务，加强对用工单位、[劳务派遣](#)

单位调整用工的具体辅导，引导用工单位、[劳务派遣](#)单位一起依法有序地调整[劳务派遣](#)

用工份额，实现[劳务派遣](#)用工平稳过渡。

三、加强督促辅导。各级人力资源社会保障部分要加强对本区域[劳务派遣](#)用工的调查了解，动态把握数据状况，有针对性地对本单位分批开展辅导。要加速推进[劳务派遣](#)调整用工作业步伐，敦促用工单位存案调整用工计划及相关资料，并主动约谈大规模超份额运用被差遣劳动者的用工单位，辅导其拟定、完善和实施调整用工计划，依法有序安顿被差遣劳动者。

四、加强防备处置。各级人力资源社会保障部分要拟定[劳务派遣](#)调整用工应急处置预案，动态把握用工单位、[劳务派遣](#)单位、被差遣劳动者的状况，疏通信访途径，防备化解群体性事情，防止矛盾胶葛升级激化，保护劳作联系调和安稳。

附件：1. [劳务派遣](#)调整用工计划参阅样本

## 2. 触及的首要法令法规

广东省人力资源和社会保障厅

2015年11月30日

公开方法：主动公开

附件1

[劳务派遣](#)调整用工计划参阅样本

为进一步标准[劳务派遣](#)用工，保障被差遣劳动者的合法权益，保护劳作联系调和安稳，本用工单位（以下简称本单位）依法拟定调整用工计划。

### 一、调整用工触及的首要法令

按照《劳动合同法》第六十二条、《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决议》、《劳动合同法实施法令》第十条、《[劳务派遣](#)暂行规则》（人力资源和社会保障部令22号）第三条、第四条、第九条、第十二条、第十三条、第十六条、第二十八条以及《最高人民法院关于审理劳作争议案件适用法律若干问题的解说（四）》第五条等规则（详见附件2），依法妥善调整[劳务派遣](#)用工份额。

### 二、本单位用工基本状况

截至 年 月 日，本单位运用被差遣劳动者状况如下：

（一）与本单位缔结劳作合同的员工 人。

（二）运用被差遣劳动者 人。

（三）[劳务派遣](#)法令法规执行状况：

1、被差遣劳作者首要从事的岗位：

临时性 人；

辅助性 人；

代替性 人；

其他 人。

2、辅助性岗位的确认（可选：已经、暂未）实施民主程序。

3、（可选：已经、暂未）执行 [同工同酬](#)的规则。

4、参与社会保险的被差遣劳作者 人。其间参与养老保险 人。

5、（可选：已经、暂未）向被差遣劳作者供给与作业岗位相关的不受轻视的福利待遇。

（四）调整用工计划：

1、截至目前本单位运用被差遣劳作者 人，超越法定份额 人。

2、至 年 月 日被差遣劳作者削减到 人， [劳务派遣](#)用工份额为 %。

3、至 年 月 日被差遣劳作者削减到 人， [劳务派遣](#)用工份额为 %。

4、至2016年2月29日被差遣劳作者削减到 人，达到（或低于）法定10%的 [劳务派遣](#)用工份额。

本单位未将2014年3月1日《[劳务派遣](#)暂行规则》实施前运用的被差遣劳作者数量降至符合规则份额之前，依法不新用被差遣劳作者。

三、被差遣劳作者分流安顿方法

本单位计划分流安顿被差遣劳作者的途径如下：

（一）转为本单位员工

经洽谈一致，被差遣劳作者转为本单位的员工，由[劳务派遣](#)单位、本单位与被差遣劳作者签订三方改变劳作合同协议，将[用人单位](#)由[劳务派遣](#)单位改变为本单位，劳作者在[劳务派遣](#)单位的作业年限核算为本单位作业年限（或由[劳务派遣](#)单位免除被差遣劳作者的劳作合同并付出经济补偿，本单位与被差遣劳作者缔结新的劳作合同）。

触及被差遣劳作者约 人。

（二）免除劳作合同脱离本单位

1、[劳务派遣](#)单位与被差遣劳作者洽谈一致免除劳作合同，脱离本单位。

2、被差遣劳作者提出免除劳作合同，脱离本单位。

### （三）劳务派遣协议或劳动合同期满依法退回

1、本单位与劳务派遣单位之间缔结的劳务派遣协议于 年 月

日期满（期满

时刻在法定2年过渡期内，即2016年2月29日前），依法退回被派遣劳动者到劳务派遣单位。

2、在法定2年过渡期内（2

016年2月29日前）被派遣劳动者的劳动合同期满，由劳务派遣单位依法停止被派遣劳动者的劳动合同。

### （四）呈现法定景象依法退回或妥善安顿

1、本单位呈现《劳务派遣

暂行规则》第十二条第一款第一项、第二项规则景象，依法退回被派遣劳动者。

2、劳务派遣单位呈现《劳务派遣

暂行规则》第十六条规则景象，本单位与劳务派遣单位洽谈妥善安顿被派遣劳动者。

## 四、注意事项

（一）本计划中有关条款如与国家、省和当地有关法令、法规和政策相违反的，以国家、省、当地的有关规则为准。本计划报当地人力资源社会保障部分存案。

（二）被派遣劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位作业，其经济补偿的计发方法按照《劳动合同法》第四十六条、第四十七条、第九十七条、《劳动合同法实施法令》第十条以及《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）》第五条执行。

（三）本单位承诺严厉按照《劳动合同法》和《劳务派遣

暂行规则》等规则依法退回被派遣劳动者，认真细致做好被派遣劳动者分流安顿作业，不非法退回，尽量防止集中裁员，保护社会安稳。

（四）本单位承诺不违法以事务外包、承包等名义

按劳务派遣

用工方法运用劳动者。

本单位如因调整用工需求经过事务外包、承包

等方法削减劳务派遣

用工的，将按照有关法令和政策标准事务外包、承包等方法，依法做好已运用被派遣劳动者的劳作联系搬运接续作业，防止呈现“假外包，真派遣”等问题损害劳动者的合法权益。

## 附件2

### 触及的首要法令法规

#### 《劳动合同法》（节选）

第六十二条 用工单位应当实施下列义务：

（一）执行国家劳作标准，供给相应的劳作条件和劳作保护；

（二）奉告被派遣劳动者的作业要求和劳作酬劳；

（三）付出加班费、绩效奖金，供给与作业岗位相关的福利待遇；

(四) 对在岗被差遣劳动者进行作业岗位所必需的培训；

(五) 连续用工的，实施正常的工资调整机制。

用工单位不得将被差遣劳动者再差遣到其他用人单位。

第六十三条 被差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，对被差遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实施相同的劳动报酬分配方法。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许附近岗位劳动者的劳动报酬确认。

### 劳务派遣

单位与被差遣劳动者缔结的劳动合同和与用工

单位缔结的[劳务派遣](#)协议，载明或许约定的向被差遣劳动者付出的劳动报酬应当符合前款规则。

### 第六十六条

劳动合同用工是我国的企业基本用工方法。[劳务派遣](#)

用工是补充方法，只能在临时性、辅助性或许代替性的作业岗位上实施。

前款规则的临时性作业岗位是指存续时刻不超越六个月的岗位；辅助性作业岗位是指为主营事务岗位供给服务的非主营事务岗位；代替性作业岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、度假等原因无法作业的一定时间内，能够由其他劳动者代替作业的岗位。

用工单位应当严厉控制[劳务派遣](#)

用工数量，不得超越其用工总量规则的份额，具体份额由国务院劳动行政部分规则。

### 《劳动合同法实施法令》（节选）

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位作业的，劳动者在原用人单位的作业年限兼并核算为新用人单位的作业年限。原用人单位已经向劳动者付出经济补偿的，新用人单位在依法免除、停止劳动合同核算付出经济补偿的作业限时，不再核算劳动者在原用人单位的作业年限。

### 《劳务派遣暂行规则》（节选）

第三条 用工单位只能在临时性、辅助性或许代替性的作业岗位上运用被差遣劳动者。

前款规则的临时性作业岗位是指存续时刻不超越6个月的岗位；辅助性作业岗位是指为主营事务岗位供给服务的非主营事务岗位；代替性作业岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、度假等原因无法作业的一定时间内，能够由其他劳动者代替作业的岗位。

用工单位决议运用被差遣劳动者的辅助性岗位，应当经员工代表大会或许全体员工讨论，提出计划和意见，与工会或许员工代表平等洽谈确认，并在用工单位内公示。

### 第四条

用工单位应当严厉控制[劳务派遣](#)用工数量，运用的被差遣劳动者数量不得超越其用工总量的10%。

前款所称用工总量是指用工单位缔结劳动合同人数与运用的被差遣劳动者人数之和。

### 核算[劳务派遣](#)

用工份额的用工单位是指按照劳动合同法和劳动合同法实施法令能够与劳动者缔结劳动合同的用人单位

。

第九条 用工单位应当按照劳动合同法第六十二条规则，向被派遣劳动者供给与作业岗位相关的福利待遇，不得轻视被派遣劳动者。

第十二条 有下列景象之一的，用工单位能够将被派遣劳动者退回[劳务派遣](#)单位：

（一）用工单位有劳动合同法第四十条第三项、第四十一条规则景象的；

（二）用工单位被依法宣告破产、撤消营业执照、责令封闭、撤消、决议提早闭幕或许运营期限届满不再持续运营的；

（三）[劳务派遣](#)协议期满停止的。

被派遣劳动者退回后在无作业期间，[劳务派遣](#)

单位应当按照不低于所在地人民政府规则的最低工资标准，向其按月付出酬劳。

第十三条 被派遣劳动者有劳动合同法第四十二条规则景象的，在派遣期限届满前，用工单位不得依据本规则第十二条第一款第一项规则将被派遣劳动者退回[劳务派遣](#)单位；派遣期限届满的，应当延续至相应景象消失时方可退回。

第十六条 [劳务派遣](#)

单位被依法宣告破产、撤消营业执照、责令封闭、撤消、决议提早闭幕或许运营期限届满不再持续运营的，劳动合同停止。用工单位应当与[劳务派遣](#)单位洽谈妥善安顿被派遣劳动者。

第二十八条 用工单位在本规则实施前运用被派遣劳动者数量超越其用工总量10%的，应当拟定调整用工计划，于本规则实施之日起2年内降至规则份额。但是，《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决议》发布前已依法缔结的劳动合同和[劳务派遣](#)协议期限届满日期在本规则实施之日起2年后的，能够依法持续实施至期限届满。

用工单位应当将拟定的调整用工计划报当地人力资源社会保障行政部分存案。

用工单位未将本规则实施前运用的被派遣劳动者数量降至符合规则份额之前，不得新用被派遣劳动者。

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说（四）（节选）

第五条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位作业，原用人单位未付出经济补偿，劳动者按照劳动合同法第三十八条规则与新用人单位免除劳动合同，或许新用人单位向劳动者提出免除、停止劳动合同，在核算付出经济补偿或赔偿金的作业年限时，劳动者请求把在原用人单位的作业年限兼并核算为新用人单位作业年限的，人民法院应予支持。

用人单位符合下列景象之一的，应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位作业”：

（一）劳动者仍在原作业场所、作业岗位作业，劳动合同主体由原用人单位改变为新用人单位；

（二）用人单位以组织委派或任命方法对劳动者进行作业调动；

（三）因用人单位兼并、分立等原因导致劳动者作业调动；

(四) 用人单位及其相关企业与劳动者轮流缔结劳动合同；

(五) 其他合理景象。