怀化市新业态劳动用工合规管理规范（试行）

为深入贯彻落实党中央、国务院关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的决策部署以及人社部、发改委等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56号）、省人社厅、省发改委等八部门联合印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》（湘人社规〔2021〕24号）等文件精神，切实维护依托互联网就业的网约配送员、网约车驾驶员、网约货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者劳动保障权益，支持新业态企业健康持续发展，促进全市新业态领域劳动关系和谐稳定，根据国家劳动保障法律法规规定，结合我市实际，特制定本合规管理规范。

一、劳动用工

（一）符合确立劳动关系情形，新业态企业与全日制劳动者建立劳动关系的，应当依法订立书面劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。已建立劳动关系，未订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。不得采取诱导、欺诈的方式，迫使劳动者签订劳务协议、合作协议等。新业态企业与非全日制劳动者建立劳动关系的，依法与其签订相应协议或订立口头协议，不得约定试用期，鼓励双方签订书面非全日制劳动合同。鼓励更多采取劳动合同制用工方式，落实新就业形态劳动者权益保障责任。

（二）不完全符合确立劳动关系情形但劳动者按照约定为新业态企业提供劳动的，劳动者劳动过程要遵守平台企业确定的算法等规则的，而且双方之间也不是完全平等的民事关系，企业应与劳动者订立书面协议，协商确定劳动报酬、工作时间、职业保护等权利义务，合理承担维护劳动者权益的相关责任。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业的，按照民事法律调整双方的权利义务。

（三）新业态企业使用劳务派遣用工的，应选择具备合法经营资质的企业，只能在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上实施，并依法履行劳务派遣用工单位责任。新业态企业与劳务派遣单位订立劳务派遣协议，应约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式及违反协议的责任，并督促劳务派遣单位与劳动者订立书面劳动合同。

（四）新业态企业通过外包、代理、加盟或其他合作关系将业务外包给合作单位，或者新业态企业搭建互联网平台供关联单位（“合作单位”“关联单位”以下简称合作商）开展生产经营活动，符合建立劳动关系情形的，合作商应与劳动者订立书面劳动合同，新业态企业与其合作商应在合作协议中明确合作企业依法依规用工责任，督促合作企业依法保障劳动者合法权益。

（五）新业态企业及其合作商通过外包、合作或其他模式，与从业人员建立民事合作关系的，应当依照法律法规规定通过移动终端APP或以其它方式直接与从业人员签订民事协议，充分保障从业人员的知情权，并明确法律责任和纠纷处理方式。严禁以假外包、假合作、多层外包等形式规避用人单位的义务和责任。

（六）在新业态领域开展电子劳动合同推广，倡导新业态企业及其合作商与建立劳动关系的劳动者在线签订电子劳动合同，鼓励第三方机构开发符合法律法规规定的电子劳动合同网签系统，确保电子劳动合同的生成、传递、储存等环节的各项要素满足电子签名法律法规的要求，确保其完整、准确，不被篡改。

（七）新业态企业及其合作商存在未及时有效进行监督、未合理披露实际用人单位情况等过错，导致劳动者权益受到损害的，应依法承担相应责任。存在以非劳动关系名义用工或其他合作方式用工，但符合劳动关系特征的，劳动者权益受到损害的，应依法承担相应责任。

（八）企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄、户籍、宗教信仰等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或其他名义向劳动者收取财物、不得违法限制劳动者在多平台就业，保障其平等就业权利。

二、劳动报酬

（九）新业态企业在制定关于工资支付、劳务费结算等直接涉及劳动者权益的劳动报酬规则时，应合理确定劳动报酬标准，规范自主定价行为，明确支付（结算）项目、标准、形式、周期及依法代扣的情形和标准以及各方主体责任，并充分听取职工代表或全体职工的意见。新业态企业应当督促合作商落实劳动报酬支付主体责任，确保劳动者劳动报酬按时足额领取。

（十）劳动者提供了正常劳动的，新业态企业及其合作商应当按照劳动合同或协议约定的标准支付（结算）劳动报酬，合理确定劳动定额标准和计价单价，折算到小时后支付的劳动报酬不得低于怀化市最低工资标准。同时应建立劳动报酬合理增长机制，逐步提高劳动报酬水平。

（十一）新业态企业科学确定、调整劳动定员定额，要保证本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。新业态企业应制定合理的工作考核制度，合理确定订单数量、在线率等考核要素，建立以工作任务、劳动强度相匹配的收入分配机制，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标，不得“以罚代管”，不得单纯以差评考核方式等随意克扣、拖欠劳动者工资，不得通过最严算法等手段侵害劳动者正当权益。

（十二）新就业形态劳动者劳动报酬支付（结算）周期可以按月、周、日、小时确定，但最长不超过一个月，其中非全日制用工劳动报酬结算周期最长不超过十五日。实行计件制或其他类似结算形式的，支付周期可以按计件完成情况依法约定，但最长不超过一个月。

（十三）新业态企业及其合作商应当严格按照与劳动者约定的日期支付劳动报酬，支付（结算）日期如遇法定节假日或休息日，应当在此前的工作日提前支付。劳动者在恶劣天气、夜间等情形下工作的，企业适当给予补贴。劳动者在法定节假日工作的，企业参照有关规定支付劳动者高于正常工作时间劳动报酬标准的合理报酬或给予劳动者额外补偿。

（十四）新业态企业及其合作商采用外包、合作等模式，直接与从业人员建立民事关系的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工资支付有关规定，在协议中协商明确报酬支付有关内容。

三、休息休假

（十五）新业态企业及其合作商应进一步完善休息制度。对直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，要充分听取工会和劳动者代表意见建议，并公示告知劳动者。按规定明确劳动定员定额标准，科学确定劳动者工作量和劳动强度。合理确定休息休假办法，工作时间（计费时长）超过法律法规规定的，应当通过停止派单等形式保障劳动者身体健康和休息休假的权利。

（十六）对于网络餐饮、网络约车、快递物流等涉及交通安全的新业态行业，新业态企业应利用信息化技术手段或其他方式设置强制休息规则，在当日累计工作四小时后，应积极鼓励并采取有效措施提醒劳动者休息。网络餐饮平台要完善订单分派机制，优化配送路线，科学确定订单饱和度，降低劳动程度，合理管控在线工作时长。对连续送单超过四小时的，系统发出疲劳提示，休息20分钟后再派单，防止因连续作业产生事故隐患，切实保障劳动安全。网络约车平台要科学确定驾驶员工作时长和劳动强度，持续优化派单机制，提高车辆在线期间的运营效率，不得以冲单奖励等方式引诱驾驶员超时劳动和疲劳驾驶，切实维护广大网约车司机的休息权益。

（十七）鼓励符合实行特殊工时制度条件的新业态企业，在保障劳动者身体健康并依法履行民主程序后，经申请批准实行特殊工时制度，采用集中工作、集中休息、轮休调休、待岗培训、弹性工作时间等适当方式，确保劳动者的休息休假权利和工作任务的完成。

（十八）新业态企业及其合作商采用外包、合作等模式，直接与从业人员签订民事协议的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工时制度，在协议中协商明确工作时间和休息休假等内容。

四、社会保险

（十九）新业态企业及其合作商使用全日制和劳务派遣劳动者的，单位和个人应当按企业参保办法依法参加社会保险。新业态企业及其合作商使用非全日制劳动者的，如符合条件，个人可按规定以灵活就业身份参加社会保险，同时，企业应当按照国家的规定为其参加非全日制工伤保险和失业保障，提升新就业形态劳动者保障水平。

（二十）怀化市灵活就业人员参保不受户籍限制。新业态企业及其合作商积极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。按照人力资源社会保障部统一部署，组织开展以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业的平台企业为重点的平台灵活就业人员职业伤害保障试点。符合确立劳动关系情形的，纳入工伤保险政策保障范畴。采取转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人的，平台应依法承担工伤保险责任，鼓励平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，防范和化解新业态劳动者职业伤害风险。积极运用互联网思维改进服务模式，为灵活就业人员提供更加便捷的就业社保线上服务，更好地保障新就业形态劳动者的就业社保权益。

五、集体协商

（二十一）推动新业态企业工会组建，以重点行业特别是互联网平台服务业为重点建会领域，积极探索适应网约车驾驶员、快递员、网约配送员等不同职业特点的建会入会方式，通过单独建会、联合建会、行业建会、区域建会等多种方式扩大工会组织覆盖面，最大限度吸引新就业形态劳动者加入工会，切实强化新业态就业群体权益保障。

（二十二）推进集体协商，督促、引导产业（行业）工会与行业协会或行业企业代表，重点就劳动定额、计件单价、抽成比例、工作时间、平台算法、服务标准、劳动保护、意外保险和争议处理等方面开展集体协商，签订集体合同。

（二十三） 督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法规则，明确算法规则生效要件，赋予平台对算法合理性的举证责任，规范平台用工管理算法。充分听取企业工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者，保障劳动者对涉及切身利益重要事项的知情权。支持企业工会加强对企业执行相关制度规则和平台算法情况的有效监督，企业工会或劳动者代表提出协商要求的，企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。督促平台企业在规章制度制定及算法等重大事项确定中严格遵守法律规定，积极履行社会责任。

（二十四） 加强工会劳动法律监督，拓宽工会维权和服务范围，加强矛盾纠纷调处，加大监管力度。充分利用集体协商机制维护新就业形态劳动者的各类合法权益，为权益受到侵害的劳动者提供法律援助等，指导企业建立健全劳动者申诉机制，保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理，加强对消费者投诉评价的甄别分类和调查处理，防止恶意投诉索赔和企业“以罚代管”，有效维护用工稳定。

六、权益维护

（二十五）各级各有关部门和单位要认真履行职责，强化工作协同，实施包容审慎监管。建立平台企业用工情况报告制度，规范企业与劳动者之间的协议，督促企业建立具体的用工管理制度和用工办法，加强用工督促指导，加强劳动关系预警信息收集和报告，密切关注新业态领域发展变化。对突发情况开展预防和应急反应，加强对其用工模式和趋势等问题的调研分析。要督促新业态企业履行主体责任，通过健全维护新就业形态劳动者权益制度机制、规范平台算法和劳动规则、优化工作生活条件、加强职业技能培训等方式维护劳动者正当权益。督促指导新业态企业建立集体协商制度，及时处理因新业态用工引发的劳动案件，切实维护劳动者合法权益。要加强综合预防调处机制建设，畅通投诉举报渠道，加大行政执法力度，研究制定相关政策措施，发挥各方职能优势，形成维护劳动者权益工作合力。

（二十六）各级工会组织要推进平台企业及其关联企业依法建立工会组织，积极吸纳新就业形态劳动者加入工会。建立工会网上公共服务平台，开放服务热线，为劳动者提供法律咨询、心理辅导、纠纷调解、事故救济等公益服务，建设好有效服务和凝聚新就业形态劳动者的服务阵地。

（二十七）各级各地劳动保障监察机构要加大日常劳动保障监察力度，督促新业态行业企业履行规定义务，适时开展以劳动合同（协议）签订、参加社会保险等内容为重点的专项或联合执法检查。畅通监察渠道，及时获取新业态企业侵权事件相关信息，保证第一时间监察到位。对符合受理条件的投诉、举报，应依法受理，加大对新业态行业企业违法行为查处力度。通过下发监察建议函、约谈等形式，加强治理违反最低工资规定、拖欠劳动报酬、违法超时加班等突出问题。

（二十八）各级各地劳动争议调解委员会推动新业态领域行业性、区域性调解组织建设，加大新就业形态劳动争议调处力度。加强新就业形态经济领域商会、行业协会调解组织建设，建立劳动纠纷在线解决机制，指导新业态企业建立调解委员会。提高争议调处质效，保障劳动者的申诉得到及时回应和客观公正处理。

（二十九）各级劳动争议争议调解仲裁机构对于符合确立劳动关系情形的，要及时处理，符合立案条件的劳动争议案件，应依法快立快审快处。对于不完全符合确立劳动关系情形的，鼓励支持调解组织参与“一站式”多元化调处机制工作，多元化解劳动争议。要探索适合新业态的简易劳动争议仲裁办法，强化终局裁决，降低劳动者维权成本。要加强劳动争议综合预防调处机制建设，研究在线调解办法，畅通法律援助救济渠道，加大劳动权益救济力度。

七、其他

（三十）本合规管理规范适用于在怀化市登记注册的新业态企业及其在怀合作商。

（此件主动公开）

（联系单位：市构建和谐劳动关系联席会议办公室 0745-2714252）