



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2016年5月号 总第34期

主办单位：深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会

责任编辑：曾凡新

执行编辑：林琳

本期目录

一、最新动态

- 1 深圳律师谈二胎政策下的女职工劳动保护
- 3 坪山新区举办“全面二孩”政策下完善员工关系管理主题讲座
- 4 “企业劳动法常见实务问题与风险防范”专题讲座成功举办
- 5 “特殊员工的劳动关系管理与风险防控”研讨会成功举办

二、判例与实务

- 6 劳动合同错盖关联企业印章，员工能否主张公司未签订书面劳动合同？
- 10 超出诉求范围的劳动争议调解书是否有效？

三、政策法规

- 18 人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）
- 22 教育部等五部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知

四、专业委员会简介

- 33 深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会
- 33 组成成员

最新动态

深圳律师谈二胎政策下的女职工劳动保护

来源：深圳市律协劳专委 陈伟律师

2016年4月20日，深圳市律师协会多功能会议厅举办了一场别开生面的法律讲座，座无虚位，掌声雷动。

2015年10月29日，中共十八大五中全会公告决定：坚持计划生育的基本国策，完善人口发展战略，全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策。这一政策的落地实施，宣告了实施35年“独生子女政策”的终结，也宣告了二胎政策的全面开放。后从地方到中央，人口与计划生育方面的规定也做了相应调整，这标志着全面二胎政策时代已经来临。“全面二孩”政策的落地与相应法律法规的修订施行，直接影响着公司对三期女职工的管理，实践中因认知差异引发较多分歧与争议。为帮助深圳市律师更好地掌握和理解“全面二孩”政策及相应的法律法规修订内容，提升劳动法律服务技能，深圳市律协劳动与社会保障法律专业委员会在这一天举办了“全面二孩”政策下的员工关系管理法律实务专题讲座。

讲座由劳专委副主任曾凡新律师主持。赖亿新律师作了《“全面二孩”政策及新规下女职工的假期及待遇》的主题发言，并对女职工产假规定作了相应解读。

张福军律师作了《女职工入职管理》的主题发言，包括女职工入职时隐瞒怀孕信息是否构成欺诈、如何保障女职工平等就业权利等作了详细解读。

黄彪律师作了《三期女职工的在职管理》的主题发言，并对在职期间女职工劳动、待遇、工作安排、劳动合同签订等特别保护做了详细的说明。

袁吉松律师作了《三期女职工的离职管理》的主题发言，包括女职工违反计划生育政策能否对其进行辞退、怀孕女职工超过医疗期能否对其辞退、公司解散注销时女职工权益如何保护、三期内女职工被辞退如何维权等，均作了相应分析。

上述律师通过政策解读、案例分析等方式，对涉及二胎政策女职工劳动争议实务处理，做了精彩生动的讲座，参会律师纷纷表示，通过此次培训活动，加强了对二胎政策下女职工权益保护的理解，掌握了实务处理技巧，并将依据法律规定，指导当事人严格依法管理，保护女职工合法权益，促进社会的和谐与稳定。讲座在热烈的掌声中圆满结束！

坪山新区举办“全面二孩”政策下 完善员工关系管理主题讲座

为适应“全面二孩”政策落地后新形势下的员工关系管理需要，2016年4月29日，坪山新区和谐劳动关系促进会举办了一场“全面二孩”政策下完善员工关系管理的主题讲座，吸引了新区五十多家的企业人力资源负责人参与。

本次活动的主讲人为深圳市律协劳专委委员、深坪律师事务所主任张福军律师，张福军律师从立法背景出发，详细讲解了女职工假期及待遇、“三期”女职工入职管理、在职管理以及离职管理等方面最新的法律规定。培训过程中，张律师结合实践中的具体案例，就日常工作中遇到的重难点问题与参与者展开激烈探讨，张律师就大家提出的关于“三期”女职工用工管理问题一一解答，现场气氛活跃。



http://www.psxq.gov.cn/main/a/2016/e03/a230173_448128.shtml

“企业劳动法常见实务问题与风险防范”专题讲座成功举办

2016年5月7日，“企业劳动法常见实务问题与风险防范”专题讲座成功举办，深圳市律协劳专委委员、市劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员、广东科讯律师事务所主任王东律师担任主讲人。

本次讲座通过企业常见法律实务问题的讲解，帮助企业认识和预防潜在的劳动法律风险问题，提高员工劳动管理能力。讲座的主要内容包括：薪酬结构设计、加班费管理、刺头员工辞退、调岗调薪技巧、劳动合同管理、规章制度设计、未签订劳动合同二倍工资、离职补偿等。



“特殊员工的劳动关系管理与风险防控”研讨会成功举办

2016年5月12日下午，“特殊员工的劳动关系管理与风险防控”主题研讨会在公交大厦十楼多功能厅成功举办，市律协劳专委副主任、北京市大成（深圳）律师事务所合伙人曾凡新律师担任主讲，多家企业代表参加了此次会议。

会上，曾律师首先对特殊员工进行界定和分析，其表示，因存在各种特殊要素，特殊员工在适用法律时与普通员工存在较大差异。同时，曾律师提出对特殊员工管理的重要性，如果企业在对特殊员工的管理过程中不能特别对待与重视，不能精准分析并做出合理预见，便可能产生法律风险。之后，曾律师为大家详细讲解了七类特殊员工的劳动关系管理专题研讨：身份特殊类员工、身体特殊类员工、职务特殊类员工、地位特殊类员工、表现特殊类员工、工龄特殊类员工、用工形式特殊类员工。

曾律师结合案例，深刻解析特殊员工的劳动关系管理要点，提示在座企业参会代表：处理特殊员工的劳动关系管理时需谨慎，一旦发生纠纷，对企业影响十分大。企业应尤其重视与特殊员工之间签订的合同、协议中除法律强制性规定外，尽可能将特殊员工能享受的待遇，特殊用工规则约定清楚，做到双方都有章可循，以免今后由于约定不清而产生争议。

以案说法的研讨方式，会议现场气氛热烈，与会人员皆表示受益良多。

判例与实务

劳动合同错盖关联企业印章，员工能否主张公司未签订书面劳动合同？

——深圳市汉明兴实业有限公司与项佩劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

劳动合同落款的瑕疵并不能否定双方之间签订书面劳动合同的真实意思，亦不能否定双方之间已签订书面劳动合同事实。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第970号

上诉人（原审被告）深圳市汉明兴实业有限公司。

被上诉人（原审原告）项佩。

上诉人深圳市汉明兴实业有限公司（以下简称汉明兴公司）因与被上诉人项佩劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院（2013）深宝法劳初字第491号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭审理了此案，现已审理终结。

经本院审理查明，原审查明事实清楚，双方当事人均无异议，本

院予以确认。

另查明，在劳动仲裁庭审时，被上诉人项佩认可劳动合同系上诉人汉明兴公司的人事部在其入职当日交给其签名的。二审期间，上诉人汉明兴公司提交了《任命书》、《职务调整通知》、《职工奖惩申请单》等多份工作文件，上述文件抬头部分为上诉人汉明兴公司、部分为利美国际（香港）有限公司、部分为利美环保包装技术有限公司，且上述文件上均有被上诉人项佩作为行政管理人员的签名，被上诉人项佩对此也无异议。

本院认为，被上诉人项佩在上诉人汉明兴公司处工作，由上诉人汉明兴公司支付工资，双方当事人对存在劳动关系没有异议。本案争议焦点在于双方当事人之间是否签订有书面劳动合同。

上诉人汉明兴公司提供的书面劳动合同显示“用人单位”为上诉人汉明兴公司，但落款处所盖印章为深圳市利美环保包装技术有限公司。上诉人汉明兴公司主张因其与深圳市利美环保包装技术有限公司系关联企业，由同一行政管理团队进行人事行政管理，故在劳动合同盖章时出现失误导致劳动合同用人单位的落款印章与合同抬头用人单位名称不一致。被上诉人项佩则由此主张其与上诉人汉明兴公司之间并未签订书面劳动合同。对此，本院认为，劳动合同注明的用人单位系上诉人汉明兴公司，合同亦约定被上诉人项佩在上诉人汉明兴公司工作，被上诉人项佩也认可该劳动合同是由上诉人汉明兴公司交给其签名的。从上述事实可以认定当时签订书面劳动合同是本案双方当事人的真实意思，其目的亦是对本案双方当事人之间劳动关系的约

束。鉴于上诉人汉明兴公司与深圳市利美环保包装技术有限公司确系关联企业，且在行政人事管理上存在混同情况，故本院认为上诉人汉明兴公司抗辩所称的加盖印章失误导致落款印章名称错误的可能性较大。劳动合同落款的瑕疵并不能否定双方之间签订书面劳动合同的真实意思，亦不能否定双方之间已签订书面劳动合同事实，故被上诉人项佩主张双方之间未签订书面劳动合同与真实情况不符，本院不予支持。上诉人汉明兴公司无需再支付未签订书面劳动合同的二倍工资差额，亦无需支付相应的律师费用。原审认定有误，本院予以纠正。

综上，上诉人汉明兴公司上诉理由成立，本院予以支持。原审认定事实不清，处理欠妥，本院予以纠正。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第（二）项之规定，判决如下：

- 一、撤销（2013）深宝法劳初字第491号民事判决；
- 二、驳回被上诉人项佩的诉讼请求。

本案一、二审案件受理费共计人民币15元，由被上诉人项佩承担。

本判决为终审判决。

审 判 长 张 华
审 判 员 邢 蓓 华
代理审判员 张 士 光
书 记 员 邓理哲（兼）

二〇一四年五月七日

附相关法律条文：

《中华人民共和国民事诉讼法》

第一百七十条 第二审人民法院对上诉案件，经过审理，按照下列情形，分别处理：

（一）原判决、裁定认定事实清楚，适用法律正确的，以判决、裁定方式驳回上诉，维持原判决、裁定；

（二）原判决、裁定认定事实错误或者适用法律错误的，以判决、裁定方式依法改判、撤销或者变更；

（三）原判决认定基本事实不清的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审，或者查清事实后改判；

（四）原判决遗漏当事人或者违法缺席判决等严重违反法定程序的，裁定撤销原判决，发回原审人民法院重审。

原审人民法院对发回重审的案件作出判决后，当事人提起上诉的，第二审人民法院不得再次发回重审。

http://www.court.gov.cn/zgcpwsw/gd/gdsszsjrmfy/ms/201407/t20140701_1886706.htm

超出诉求范围的劳动争议调解书是否有效？

作者：陈伟，深圳市律协劳专委委员、北京市炜衡（律师）事务所律师

一般情况下，劳动者因劳动争议纠纷申请仲裁，经过仲裁委或者法院主持调解，双方当事人会签订一份调解书或者和解书。为了一揽子解决所有的劳动争议纠纷，当事人一方尤其是用人单位一方，通常会要求加上一句“双方因劳动争议产生的全部纠纷就此了结，双方互不追究法律责任”，或者“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”等内容的约定。

当然，这种约定实际上在司法实践中，是有很大争议的。

比如劳动者只主张加班工资，调解书签订了以后，劳动者经过咨询律师，或者自己查阅劳动法律法规，或者得到“高人指点”，又想起还有未签劳动合同二倍工资差额、年限经济补偿金、年休假、高温补贴等权利其实还没有主张。而调解书或者和解书，已经约定“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷”，即协议约定已经超过了当事人的诉求范围，劳动者认为，很显然，这样的约定损害了劳动者的利益，应当是无效的。

当然，也有一种观点认为，内容是双方充分协商一致的结果，意思表示真实，劳动者有权放弃自己的其他未主张的权利，所以从意思

自治和权利处分角度出发，这样的协议符合《民法通则》第五十五条规定，当属有效，应当予以维持。

我们来看一下宝安区人民法院公布的一起劳动争议案例，从中了解如何在司法实践中正确处理上述问题，以提高我们学习法律、运用法律的水平 and 能力。

【裁判要点】

劳动争议案件的审判实践中，若以调解方式审结案件的，仲裁或民事调解书调解内容中大多有一条“**劳动者和用人单位之间因劳动关系引发的全部纠纷就此了结，双方不得再就劳动关系引发的纠纷向对方以任何方式主张权利**”等字样。这样超出仲裁或诉讼请求的调解内容是具有法律效力的。任何一方当事人再次就同一劳动关系以其他诉讼请求提起另一诉讼时，法院应当以当事人之前的约定内容作为审判的依据。

【案情简介】

劳动者朱某某于2011年5月20日进原告深圳市某某电器有限公司（以下简称“某某电器公司”）上班，任销售部经理一职，基本工资为10800元/月，因劳动争议纠纷，朱某某向西乡劳动站的劳动仲裁庭申请仲裁，双方在仲裁员主持下达成了调解协议，并签署了深宝劳人仲西乡庭（案）字[2011]481号《仲裁调解书》，在协议书中，约定对朱某某入职以来的全部劳动权利义务关系作出处理，某某电器公

司一次性支付了朱某某 23600 元作为全部补偿。签订协议后，劳动者何者觉得自己吃了亏，还有未签订劳动合同的二倍工资差额没有主张，于是又另案申请仲裁，西乡仲裁庭裁决某某电器公司支付朱某某未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元。某某电器公司收到仲裁裁决书之后，以双方又签订调解协议，劳动者的主张属于重复仲裁为由，诉至法院，要求裁判不给其未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元。

法院经审理查明，双方第一次仲裁时仲裁调解书内容为：1、本案原告于该调解书生效三个工作日内一次性支付本案被告 23600 元；2、本案被告放弃其他仲裁请求，本案被告不得就双方劳动关系存续期间其他事由另行提起投诉、仲裁或诉讼。劳动者第二次申请仲裁，西乡劳动仲裁庭作出的裁决书裁定为：原告支付被告 2011 年 6 月 20 日至 2011 年 11 月 30 日未签订劳动合同二倍工资差额 92034 元……

【裁决理由】

法院生效判决认为，本案纠纷发生前，被告朱某某申请仲裁，要求原告深圳市某某电器有限公司支付工资及解除劳动关系的经济补偿金、律师费等费用，2012 年 1 月 4 日，双方达成调解协议，其中第二项约定的内容为“申请人放弃其它仲裁请求，申请人不得就双方劳动关系存续期间其它事由另行提起投诉、仲裁或诉讼。”**深圳市宝安区劳动人事争议仲裁委员会根据调解协议作出仲裁调解书，调解书已生效并履行。原、被告双方均为完全民事行为能力人，具备完全民**

事行为能力，对自己所作所为理应有清醒认识，原、被告双方在仲裁调解书中的表述为双方真实意思表示。调解协议第二项约定内容明确清晰，被告不得就双方劳动关系存续期间其它事由另行提起投诉、仲裁或诉讼，该条款不违反法律的强制性固定，该条款属合法有效条款，对双方当事人有约束力。根据该条款，被告朱某某不得再向原告主张其它权利，故其要求原告深圳市某某电器有限公司支付未签订劳动合同的二倍工资缺乏法律依据，对其请求不应予以支持。

【判决结果】

深圳市宝安区人民法院于2012年6月28日作出（2012）深宝法劳初字第2175号民事判决：**原告无需向被告支付未签订劳动合同二倍工资差额92034元。**宣判后，被告朱某某向广东省深圳市中级人民法院提起上诉。2012年11月29日广东省深圳市中级人民法院以同样的事实作出（2012）深中法劳终字第4153号判决，**驳回上诉、予以维持。**

【案例注解】

第一审法院独任法官林雪观点：

本案争议的焦点在于原、被告之间形成的超出仲裁请求范围的调解协议是否有效，当事人是否还可以再次对未起诉诉求提起诉讼。

一、超出请求范围的调解协议具有法律效力。

（一）法律依据。

《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条规定：“当事人有权在法律规定的范围内处分自己的民事权利和诉讼权利。”《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干问题的规定》第九条规定：“调解协议内容超出诉讼请求的，人民法院可以准许”。

（二）意思自治原则是理论基础。

意思自治原则是我国民法的基本原则。根据民法的意思自治原则，民事主体依法享有在法定范围内的行为自由，并可以根据自己的意志产生、变更、消灭民事法律关系。法无明文禁止即为自由。从本质上说，调解协议是双方当事人通过彼此协商与相互妥协，就纠纷的解决达成合意的结果。无论当事人之间达成的调解协议是否超出了诉讼请求的范围，其实质上都是对此前纠纷中所涉民事权益的合意处分。因此，只要当事人之间达成的协议未超出法律规定民事主体的行为自由的合理界限，不违反国家利益、公共利益和他人的合法权益，人民法院即可以予以确认。

二、超出请求范围的调解协议具有显著的社会功能。

在法律允许的范围内最大限度地对当事人的调解协议进行确认，可以彻底解决当事人之间的争议，最大限度达到便民的目的。另外，还可以有效避免因法官硬性判决出现的各种错案和矛盾激化现象，降低上诉率、上访率和缠诉率，真正发挥民事诉讼定纷止争、维护社会正义与稳定的功能。

三、超出请求范围的调解协议的例外

对调解协议中出现《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若

干问题的规定》第十二条规定中列举的四种情形，人民法院不予确认。

1、侵害国家利益、社会公共利益的；2、侵害案外人利益的；3、违背当事人真实意思的；4、违反法律、行政法规禁止性规定的。

与案件明显没有关联性的调解内容不能进行确认。

恶意逃避诉讼费用的应要求其补缴诉讼费。

综上，超出诉求范围的调解内容是可以在调解书中予以确认的。

本案中，劳动者与用人单位就同一劳动关系在前一仲裁案件中达成的仲裁书中约定的“不得就劳动关系存续期间的其他劳动争议纠纷再行主张权利”合法有效。劳动者再次提起诉讼，属重复诉讼，应予驳回。

【法律法条】

《中华人民共和国民法通则》第四条 民事活动应当遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则。

《中华人民共和国民事诉讼法》第十三条 民事诉讼应当遵循诚实信用原则。当事人有权在法律规定的范围内处分自己的民事权利和诉讼权利。

《最高人民法院关于人民法院民事调解工作若干问题的规定》第九条调解协议内容超出诉讼请求的，人民法院可以准许。

【律师观点】

北京市炜衡（深圳）律师事务所陈伟律师认为：

关于超过请求范围的调解书是否有效，实际上除了看双方的证据

以外，还要看是否符合常理，是否存在重大误解等情形，如果用人单位利用劳动者对法律知识的无知或者不了解，故意引导当事人放弃其应得的权利，劳动仲裁委或者人民法院应当查明案件事实真相，以现行法律法规所能确定的标准及数据为依据，从劳动者预期利益损失角度出发，从保护劳动者利益角度出发，进行妥善、依法处理。

举例说明，有一个案例，劳动者发生工伤事故，在没有鉴定以前，用人单位与工伤员工私下签订协议，约定一次性支付3万元，并约定“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”，然后工伤员工后来去做了伤残鉴定，鉴定为七级，员工重新申请仲裁，要求赔偿七级伤残的一次性伤残补助金、一次性医疗补助金、一次性就业补助金、停工留薪期间工资、医疗费等35万元（已扣除已付的3万元），那么，这样的案子就不能以双方已经签订和解协议书，工伤员工已处分其权利为由，不予支持员工的工伤待遇诉求。这个案子后来劳动仲裁委基本上是全部支付了工伤员工的工伤待遇诉求，一审、二审维持了这个结果。

宝安法院的这个案例给我们一个启发，双方在解决劳动争议时，无论是劳动者一方，还是用人单位一方，均应当认真对待，尤其是劳动者一方，因为签订了“双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”这样带有处分自己权利的协议后，劳动者还想继续主张其他权利，将存在得不到支持的风险。因此，劳动者在主张权利时，应当尽可能一次性全部主张，在调解时应当考虑到自己是否能够接受调解数额。作为用

人单位一方，在签订上述协议时，建议将可能出现的一些诉求项目都列举出来，如约定为“约定支付的上述款项中已包括了经济补偿金、年休假、未签订劳动合同二倍工资差额、加班工资等全部款项，签订协议后，双方之间因劳动关系引起的全部纠纷就此了结，任何一方不得再就劳动争议向对方主张任何权利或者主张”，在有告知的情况下，此协议的法律效力将会更加无争议。

政策法规

人力资源和社会保障部关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（二）

人社部发〔2016〕29号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局):

为更好地贯彻执行新修订的《工伤保险条例》，提高依法行政能力和水平，妥善解决实际工作中的问题，保障职工和用人单位合法权益，现提出如下意见：

一、一级至四级工伤职工死亡，其近亲属同时符合领取工伤保险丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇和职工基本养老保险丧葬补助金、抚恤金待遇条件的，由其近亲属选择领取工伤保险或职工基本养老保险其中一种。

二、达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

三、《工伤保险条例》第六十二条规定的“新发生的费用”，是指

用人单位参加工伤保险前发生工伤的职工，在参加工伤保险后新发生的费用。其中由工伤保险基金支付的费用，按不同情况予以处理：

（一）因工受伤的，支付参保后新发生的工伤医疗费、工伤康复费、住院伙食补助费、统筹地区以外就医交通食宿费、辅助器具配置费、生活护理费、一级至四级伤残职工伤残津贴，以及参保后解除劳动合同时的一次性工伤医疗补助金；

（二）因工死亡的，支付参保后新发生的符合条件的供养亲属抚恤金。

四、职工在参加用人单位组织或者受用人单位指派参加其他单位组织的活动中受到事故伤害的，应当视为工作原因，但参加与工作无关的活动除外。

五、职工因工作原因驻外，有固定的住所、有明确的作息时间，工伤认定时按照在驻在地当地正常工作的情形处理。

六、职工以上下班为目的、在合理时间内往返于工作单位和居住地之间的合理路线，视为上下班途中。

七、用人单位注册地与生产经营地不在同一统筹地区的，原则上应在注册地为职工参加工伤保险；未在注册地参加工伤保险的职工，可由用人单位在生产经营地为其参加工伤保险。

劳务派遣单位跨地区派遣劳动者，应根据《劳务派遣暂行规定》参加工伤保险。建筑施工企业按项目参保的，应在施工项目所在地参加工伤保险。

职工受到事故伤害或者患职业病后，在参保地进行工伤认定、劳

劳动能力鉴定，并按照参保地的规定依法享受工伤保险待遇；未参加工伤保险的职工，应当生产经营地进行工伤认定、劳动能力鉴定，并按照生产经营地的规定依法由用人单位支付工伤保险待遇。

八、有下列情形之一的，被延误的时间不计算在工伤认定申请时限内。

（一）受不可抗力影响的；

（二）职工由于被国家机关依法采取强制措施等人身自由受到限制不能申请工伤认定的；

（三）申请人正式提交了工伤认定申请，但因社会保险机构未登记或者材料遗失等原因造成申请超时限的；

（四）当事人就确认劳动关系申请劳动仲裁或提起民事诉讼的；

（五）其他符合法律法规规定的情形。

九、《工伤保险条例》第六十七条规定的“尚未完成工伤认定的”，是指在《工伤保险条例》施行前遭受事故伤害或被诊断鉴定为职业病，且在工伤认定申请法定时限内（从《工伤保险条例》施行之日起算）提出工伤认定申请，尚未做出工伤认定的情形。

十、因工伤认定申请人或者用人单位隐瞒有关情况或者提供虚假材料，导致工伤认定决定错误的，社会保险行政部门发现后，应当及时予以更正。

本意见自发文之日起执行，此前有关规定与本意见不一致的，按本意见执行。执行中有重大问题，请及时报告我部。

人力资源和社会保障部

2016年3月28日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/ldbk/shehuibaozhang/gongshang/201603/t20160331_236984.htm

教育部等五部门关于印发《职业学校学生实习管理规定》的通知

教职成[2016]3号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、安全生产监督管理局、保监局，各计划单列市教育局、财政局、人力资源社会保障局、安全生产监督管理局、保监局，新疆生产建设兵团教育局、财务局、人力资源社会保障局、安全生产监督管理局：

为贯彻落实全国职业教育工作会议精神，规范职业学校学生实习工作，维护学生、学校和实习单位的合法权益，提高技术技能人才培养质量，教育部、财政部、人力资源社会保障部、安全监管总局、中国保监会研究制定了《职业学校学生实习管理规定》，现印发给你们，请遵照执行。

教育部 财政部

人力资源社会保障部 安全监管总局

中国保监会

2016年4月11日

职业学校学生实习管理规定

第一章 总则

第一条 为规范和加强职业学校学生实习工作，维护学生、学校和实习单位的合法权益，提高技术技能人才培养质量，增强学生社会责任感、创新精神和实践能力，更好服务产业转型升级需要，依据《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国职业病防治法》及相关法律法规、规章，制定本规定。

第二条 本规定所指职业学校学生实习，是指实施全日制学历教育的中等职业学校和高等职业学校学生（以下简称职业学校）按照专业培养目标要求和人才培养方案安排，由职业学校安排或者经职业学校批准自行到企（事）业等单位（以下简称实习单位）进行专业技能培养的实践性教育教学活动，包括认识实习、跟岗实习和顶岗实习等形式。

认识实习是指学生由职业学校组织到实习单位参观、观摩和体验，形成对实习单位和相关岗位的初步认识的活动。

跟岗实习是指不具有独立操作能力、不能完全适应实习岗位要求的学生，由职业学校组织到实习单位的相应岗位，在专业人员指导下部分参与实际辅助工作的活动。

顶岗实习是指初步具备实践岗位独立工作能力的学生，到相应实习岗位，相对独立参与实际工作的活动。

第三条 职业学校学生实习是实现职业教育培养目标，增强学生综合能力的基本环节，是教育教学的核心部分，应当科学组织、依法

实施,遵循学生成长规律和职业能力形成规律,保护学生合法权益;应当坚持理论与实践相结合,强化校企协同育人,将职业精神养成教育贯穿学生实习全过程,促进职业技能与职业精神高度融合,服务学生全面发展,提高技术技能人才培养质量和就业创业能力。

第四条 地方各级人民政府相关部门应高度重视职业学校学生实习工作,切实承担责任,结合本地实际制定具体措施鼓励企(事)业等单位接收职业学校学生实习。

第二章 实习组织

第五条 教育行政部门负责统筹指导职业学校学生实习工作;职业学校主管部门负责职业学校实习的监督管理。职业学校应将学生跟岗实习、顶岗实习情况报主管部门备案。

第六条 职业学校应当选择合法经营、管理规范、实习设备完备、符合安全生产法律法规要求的实习单位安排学生实习。在确定实习单位前,职业学校应进行实地考察评估并形成书面报告,考察内容应包括:单位资质、诚信状况、管理水平、实习岗位性质和内容、工作时间、工作环境、生活环境以及健康保障、安全防护等方面。

第七条 职业学校应当会同实习单位共同组织实施学生实习。

实习开始前,职业学校应当根据专业人才培养方案,与实习单位共同制订实习计划,明确实习目标、实习任务、必要的实习准备、考核标准等;并开展培训,使学生了解各实习阶段的学习目标、任务和考核标准。

职业学校和实习单位应当分别选派经验丰富、业务素质好、责任心强、安全防范意识高的实习指导教师和专门人员全程指导、共同管理学生实习。

实习岗位应符合专业培养目标要求，与学生所学专业对口或相近。

第八条 学生经本人申请，职业学校同意，可以自行选择顶岗实习单位。对自行选择顶岗实习单位的学生，实习单位应安排专门人员指导学生实习，学生所在职业学校要安排实习指导教师跟踪了解实习情况。

认识实习、跟岗实习由职业学校安排，学生不得自行选择。

第九条 实习单位应当合理确定顶岗实习学生占在岗人数的比例，顶岗实习学生的人数不超过实习单位在岗职工总数的10%，在具体岗位顶岗实习的学生人数不高于同类岗位在岗职工总人数的20%。

任何单位或部门不得干预职业学校正常安排和实施实习计划，不得强制职业学校安排学生到指定单位实习。

第十条 学生在实习单位的实习时间根据专业人才培养方案确定，顶岗实习一般为6个月。支持鼓励职业学校和实习单位合作探索工学交替、多学期、分段式等多种形式的实践性教学改革。

第三章 实习管理

第十一条 职业学校应当会同实习单位制定学生实习工作具体管理办法和安全管理规定、实习学生安全及突发事件应急预案等制度性文件。

职业学校应对实习工作和学生实习过程进行监管。鼓励有条件的职业学校充分运用现代信息技术，构建实习信息化管理平台，与实习单位共同加强实习过程管理。

第十二条 学生参加跟岗实习、顶岗实习前，职业学校、实习单位、学生三方应签订实习协议。协议文本由当事方各执一份。

未按规定签订实习协议的，不得安排学生实习。

认识实习按照一般校外活动有关规定进行管理。

第十三条 实习协议应明确各方的责任、权利和义务，协议约定的内容不得违反相关法律法规。

实习协议应包括但不限于以下内容：

- （一）各方基本信息；
- （二）实习的时间、地点、内容、要求与条件保障；
- （三）实习期间的食宿和休假安排；
- （四）实习期间劳动保护和劳动安全、卫生、职业病危害防护条件；
- （五）责任保险与伤亡事故处理办法，对不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度部分的约定责任；
- （六）实习考核方式；
- （七）违约责任；
- （八）其他事项。

顶岗实习的实习协议内容还应当包括实习报酬及支付方式。

第十四条 未满 18 周岁的学生参加跟岗实习、顶岗实习，应取得学生监护人签字的知情同意书。

学生自行选择实习单位的顶岗实习，学生应在实习前将实习协议提交所在职业学校，未满 18 周岁学生还需要提交监护人签字的知情同意书。

第十五条 职业学校和实习单位要依法保障实习学生的基本权利，并不得有下列情形：

- （一） 安排、接收一年级在校学生顶岗实习；
- （二） 安排未满 16 周岁的学生跟岗实习、顶岗实习；
- （三） 安排未成年学生从事《未成年工特殊保护规定》中禁忌从事的劳动；
- （四） 安排实习的女学生从事《女职工劳动保护特别规定》中禁忌从事的劳动；
- （五） 安排学生到酒吧、夜总会、歌厅、洗浴中心等营业性娱乐场所实习；
- （六） 通过中介机构或有偿代理组织、安排和管理学生实习工作。

第十六条 除相关专业和实习岗位有特殊要求，并报上级主管部门备案的实习安排外，学生跟岗和顶岗实习期间，实习单位应遵守国家关于工作时间和休息休假的规定，并不得有以下情形：

- （一） 安排学生从事高空、井下、放射性、有毒、易燃易爆，以及其他具有较高安全风险的实习；

(二) 安排学生在法定节假日实习;

(三) 安排学生加班和夜班。

第十七条 接收学生顶岗实习的实习单位,应参考本单位相同岗位的报酬标准和顶岗实习学生的工作量、工作强度、工作时间等因素,合理确定顶岗实习报酬,原则上不低于本单位相同岗位试用期工资标准的80%,并按照实习协议约定,以货币形式及时、足额支付给学生。

第十八条 实习单位因接收学生实习所实际发生的与取得收入有关的、合理的支出,按现行税收法律规定在计算应纳税所得额时扣除。

第十九条 职业学校和实习单位不得向学生收取实习押金、顶岗实习报酬提成、管理费或者其他形式的实习费用,不得扣押学生的居民身份证,不得要求学生提供担保或者以其他名义收取学生财物。

第二十条 实习学生应遵守职业学校的实习要求和实习单位的规章制度、实习纪律及实习协议,爱护实习单位设施设备,完成规定的实习任务,撰写实习日志,并在实习结束时提交实习报告。

第二十一条 职业学校要和实习单位相配合,建立学生实习信息通报制度,在学生实习全过程中,加强安全生产、职业道德、职业精神等方面的教育。

第二十二条 职业学校安排的实习指导教师和实习单位指定的专人应负责学生实习期间的业务指导和日常巡视工作,定期检查并向职业学校和实习单位报告学生实习情况,及时处理实习中出现的有关问题,并做好记录。

第二十三条 职业学校组织学生到外地实习，应当安排学生统一住宿；具备条件的实习单位应为实习学生提供统一住宿。职业学校和实习单位要建立实习学生住宿制度和请销假制度。学生申请在统一安排的宿舍以外住宿的，须经学生监护人签字同意，由职业学校备案后方可办理。

第二十四条 鼓励职业学校依法组织学生赴国（境）外实习。安排学生赴国（境）外实习的，应当根据需要通过国家驻外有关机构了解实习环境、实习单位和实习内容等情况，必要时可派人实地考察。要选派指导教师全程参与，做好实习期间的管理和相关服务工作。

第二十五条 鼓励各地职业学校主管部门建立学生实习综合服务平台，协调相关职能部门、行业企业、有关社会组织，为学生实习提供信息服务。

第二十六条 对违反本规定组织学生实习的职业学校，由职业学校主管部门责令改正。拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人依照有关规定给予处分。因工作失误造成重大事故的，应依法依规对相关责任人追究责任。

对违反本规定中相关条款和违反实习协议的实习单位，职业学校可根据情况调整实习安排，并根据实习协议要求实习单位承担相关责任。

第二十七条 对违反本规定安排、介绍或者接收未满16周岁学生跟岗实习、顶岗实习的，由人力资源社会保障行政部门依照《禁止使用童工规定》进行查处；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四章 实习考核

第二十八条 职业学校要建立以育人为目标的实习考核评价制度，学生跟岗实习和顶岗实习，职业学校要会同实习单位根据学生实习岗位职责要求制订具体考核方式和标准，实施考核工作。

第二十九条 跟岗实习和顶岗实习的考核结果应当记入实习学生学业成绩，考核结果分优秀、良好、合格和不合格四个等次，考核合格以上等次的学生获得学分，并纳入学籍档案。实习考核不合格者，不予毕业。

第三十条 职业学校应当会同实习单位对违反规章制度、实习纪律以及实习协议的学生，进行批评教育。学生违规情节严重的，经双方研究后，由职业学校给予纪律处分；给实习单位造成财产损失的，应当依法予以赔偿。

第三十一条 职业学校应组织做好学生实习情况的立卷归档工作。实习材料包括：（1）实习协议；（2）实习计划；（3）学生实习报告；（4）学生实习考核结果；（5）实习日志；（6）实习检查记录等；（7）实习总结。

第五章 安全职责

第三十二条 职业学校和实习单位要确立安全第一的原则，严格执行国家及地方安全生产和职业卫生有关规定。职业学校主管部门应会同相关部门加强实习安全监督检查。

第三十三条 实习单位应当健全本单位生产安全责任制，执行相关安全生产标准，健全安全生产规章制度和操作规程，制定生产安全

事故应急救援预案，配备必要的安全保障器材和劳动防护用品，加强对实习学生的安全生产教育培训和管理，保障学生实习期间的人身安全和健康。

第三十四条 实习单位应当会同职业学校对实习学生进行安全防护知识、岗位操作规程教育和培训并进行考核。未经教育培训和未通过考核的学生不得参加实习。

第三十五条 推动建立学生实习强制保险制度。职业学校和实习单位应根据国家有关规定，为实习学生投保实习责任保险。责任保险范围应覆盖实习活动的全过程，包括学生实习期间遭受意外事故及由于被保险人疏忽或过失导致的学生人身伤亡，被保险人依法应承担的责任，以及相关法律费用等。

学生实习责任保险的经费可从职业学校学费中列支；免除学费的可从免学费补助资金中列支，不得向学生另行收取或从学生实习报酬中抵扣。职业学校与实习单位达成协议由实习单位支付投保经费的，实习单位支付的学生实习责任保险费可从实习单位成本（费用）中列支。

第三十六条 学生在实习期间受到人身伤害，属于实习责任保险赔付范围的，由承保保险公司按保险合同赔付标准进行赔付。不属于保险赔付范围或者超出保险赔付额度的部分，由实习单位、职业学校及学生按照实习协议约定承担责任。职业学校和实习单位应当妥善做好救治和善后工作。

第六章 附则

第三十七条 各省、自治区、直辖市教育行政部门应会同人力资源社会保障等相关部门依据本规定,结合本地区实际制定实施细则或相应的管理制度。

第三十八条 非全日制职业教育、高中后中等职业教育学生实习参照本规定执行。

第三十九条 本规定自发布之日起施行,《中等职业学校学生实习管理办法》(教职成〔2007〕4号)同时废止。

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/moe_950/moe_721/201604/t20160426_240252.html

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第九届理事会第三次会议决定，市律协设立22个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：周旻（联建所）

副主任：彭湃（卓建所） 曾凡新（大成所） 冼武杰（华途所）

委员：陈伟（炜衡所） 程建锋（大成所） 甘永辉（德和衡所）

何红耀（大成所） 何志杰（联建所） 赖亿新（卓建所）

李梅芬（联建所） 李小鹊（卓建所） 李迎春（盈科所）

李祖科（品然所） 鲁楷（广和所） 孟凡琦（劳维所）
王东（海派所） 王强（德纳所） 王政友（国晖所）
吴意诚（联建所） 许淑仪（梧桐所） 叶文达（万商天勤所）
袁吉松（前海所） 张利群（鹏浩所） 张险峰（国晖所）
张志良（盈科所） 赵振远（卓建所） 郑平进（宝城所）
周文斌（鹏浩所） 邹兵（仁皓所）

特邀委员：李红（星辰所） 胡丽莎（鹏浩所） 赖灿辉（晟典所）
程宏（中熙所） 樊天升（鹏星所） 程寅（瑞嘉所）
黄锐（世纪华人所） 尤武军（锦天城所）
刘森荣（淳锋所） 贾正新（竞德所） 李春红（深远所）
田晓峰（盈科所） 沈威（德恒所） 倪敏（广纳所）
张福军（君一所） 罗延飞（卓建所） 凌超（卓建所）
刘海港（冠豪所） 李桂梅（国晖所） 李凤鸣（君言所）
黄彪（华途所） 徐辉（君一所）

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律业务委员会
搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮
箱：13802551149@139.com（曾凡新律师）