



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2017年12月号 总第45期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

## 目 录

<b>最新动态</b> .....	2
广东切实保障异地务工人员工资权益 .....	2
深圳市医保异地就医开辟省外现金报销受理渠道 .....	3
<b>判例与实务</b> .....	4
用人单位与劳动者均未能举证证明劳动者离职原因，法院认定双方劳动关系 由用人单位提出，双方协商一致解除 .....	4
<b>政策法规</b> .....	7
保障农民工工资支付工作考核办法 .....	7
人力资源社会保障部关于贯彻“谁执法谁普法”普法责任制的实施意见 .....	9
人力资源社会保障部 交通运输部 水利部 能源局 铁路局 民航局 关于铁 路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目参加工伤保险工作的通知 .....	15
深圳市住房和建设局关于做好岁末年初清理拖欠劳务工工资专项治理工作的 通知 .....	19
<b>专业委员会简介</b> .....	21
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会 .....	21
组成成员 .....	21

## 最新动态

### 广东切实保障异地务工人员工资权益

近日，广东省人社厅牵头召开省级解决拖欠异地务工人员工资问题部门间联席会议联络员会议，研究部署开展广东省工资支付专项检查各项工作措施。省人社厅、公安厅等13个成员部门联络员参加会议。

会议强调，要提高认识，高度重视工资支付保障工作。元旦、春节临近，拖欠工资问题进入高发多发期。全省各地和各级相关部门要按照相关要求，高度重视，认真履责，齐抓共管，加大执法检查力度，特别要加强对重点地区、重点行业、重点案件的督查督办，确保工资按时足额发放，维护劳动关系和谐稳定，保障异地务工人员合法权益。

会议要求，从12月1日至春节前，在全省开展农民工工资支付情况专项检查，以工程建设领域和劳动密集型加工制造、餐饮服务等行业为重点，检查用人单位按时足额支付工资情况、遵守最低工资规定情况和签订劳动合同情况；在工程建设项目实行工资保证金、实名制管理、工资专用账户等制度落实情况；欠薪案件查处和依法打击拒不支付劳动报酬犯罪情况；对欠薪违法行为实施信用惩戒情况。

专项检查期间，广东省级解决拖欠异地务工人员工资问题部门间联席会议成员单位，将组成联合督查组，赴省内部分地区开展保障工资支付各项工作落实情况督查。（粤仁宣）

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/dfdt/gzdt/201712/t20171211\\_283698.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/dfdt/gzdt/201712/t20171211_283698.html)

## 深圳市医保异地就医开辟省外现金报销受理渠道

近日，深圳市医保异地就医现金报销启动省外受理渠道民生实事顺利落地，正式对外服务。一是以便民为目标，推动民生实事落地。为积极推动异地就医直接结算工作，深圳市社保部门在大力开展异地就医联网直接结算工作的同时，对因未办理跨省备案或转诊、未办理或金融社保卡、在跨省异地结算平台之外的医疗机构就诊等原因而未直接住院结算的参保人，确立了省外受理的工作思路，该事项被纳入我市2017年度政府民生实事范围。该民生实事立足于满足异地联网实施结算渠道之外的跨省异地就医人群的医保结算需求，为参保人就诊免除异地报销长途奔波之苦，拓宽了服务渠道。二是以需求为导向，委托代办便捷结算。坚持需求导向，从统计角度按照近三年我市参保人异地就医人次进行排序，确定十个省外试点城市；同时，开展系列基础性调研，借鉴先进经验，扎实做好前期准备工作。以购买服务的方式，招标选定四家具备资质的代办商保机构，在十个试点城市分别设立受理网点（共计39个受理网点），为深圳市参保人提供跨省异地就医现金报销受理服务。三是以规范为准则，强化监管高效协同。市社保部门与上述四家受托商业保险机构签订协议，强化监管协同。受托机构在省外试点城市设立网点，开通跨省异地医保现金报销受理渠道，以受理及收取报销材料等医保非核心业务为主，而审核医疗费用支付报销费用仍由深圳市社保部门负责，确保审报销的专业化和准确性。根据协议要求，受托机构均具有国家保监部门规定的经营健康保险的必备条件，具备完善的异地服务网络、拥有专属服务管理团队、具有理赔工作经验，省外受理网点均配置医学类专业工作人员。同时，为确保受托机构服务网点与深圳市社保窗口业务标准一致，市社保部门采取网络与现场相结合的方式，对受托机构相关工作人员进行统一培训，规范受理业务范围流程与收件清单，并统一使用深圳市社保受理系统。通过规范流程、强化核心监管，保证对外服务高质高效。（市社保局 周晓真 黄少锋）

[http://www.szsi.gov.cn/sbjxxgk/gzdt/201712/t20171214\\_10497512.htm](http://www.szsi.gov.cn/sbjxxgk/gzdt/201712/t20171214_10497512.htm)

## 判例与实务

### 用人单位与劳动者均未能举证证明劳动者离职原因， 法院认定双方劳动关系由用人单位提出，双方协商一致解除

——深圳市富安娜家居用品营销有限公司与罗春意劳动合同纠纷  
二审民事判决书

#### 【裁判要点】

用人单位主张劳动者于某日后未再上班，劳动者则主张系用人单位口头辞退。鉴于双方当事人均未举证证明劳动者的离职原因，根据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第七条的规定，依照公平原则，法院认定双方劳动关系是由用人单位提出，双方协商一致解除合同。用人单位应依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第（二）项的规定，向劳动者支付经济补偿。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2017)粤03民终20779-20780号

上诉人（原审原告）：深圳市富安娜家居用品营销有限公司，住所地深圳市南山区创业南南油大道西路自行车加工厂1栋，统一社会信用代码914403007938516725。

法定代表人：陈国红，系该公司总经理。

委托诉讼代理人：温江，男，公司员工。

20779号被上诉人（原审被告）：刘颂华，女，汉族，1976年12月20日出生，住广东省揭西县。

20780号被上诉人（原审被告）：罗春意，女，壮族，1982年1月17日出生，住广西都安瑶族自治县。

两被上诉人共同委托诉讼代理人：邹锦林，广东启仁律师事务所律师，法律援助处指派。

上诉人深圳市富安娜家居用品营销有限公司(以下简称富安娜公司)因与被

上诉人刘颂华、罗春意劳动合同纠纷二案，不服深圳市南山区人民法院（2017）粤0305民初15980、15981号民事判决，向本院提起上诉。本院受理后，依法组成合议庭审理了本二案，现已审理终结。

上诉人富安娜公司的一审诉讼请求：1、判决富安娜公司无须支付刘颂华、罗春意经济补偿金；2、判决富安娜公司无须支付2017年5月1日至2017年5月23日期间刘颂华、罗春意工资差额。

20779案原审判决：一、富安娜公司应于判决生效之日起十日内支付刘颂华解除劳动合同经济补偿金8000元；二、富安娜公司应于判决生效之日起十日内支付刘颂华2017年5月工资差额1253.56元；三、驳回富安娜公司的全部诉讼请求。如未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费为5元（简易程序结案已减半收取），由富安娜公司负担。

20780案原审判决：一、富安娜公司应于判决生效之日起十日内支付罗穿衣解除劳动合同经济补偿金6531.45元；二、富安娜公司应于判决生效之日起十日内支付罗春意2017年5月工资差额1798.99元；三、驳回富安娜公司的全部诉讼请求。如未按判决指定的期间履行给付金钱义务，应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条之规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费为5元（简易程序结案已减半收取），由富安娜公司负担。

上诉人富安娜公司的上诉请求：1、判决富安娜公司无须支付刘颂华、罗春意经济补偿金；2、判决富安娜公司无须支付2017年5月1日至2017年5月23日期间刘颂华、罗春意工资差额。有关上诉理由详见上诉状。

被上诉人刘颂华、罗春意答辩称，原审判决查明事实清楚，适用法律正确，请求依法驳回上诉人富安娜公司的上诉请求。有关答辩理由详见庭审笔录。

本院二审期间，双方当事人对一审判决认定的被上诉人刘颂华、罗春意的月平均工资均无异议，并确认被上诉人刘颂华、罗春意上班至2017年6月23日，上诉人富安娜公司已支付被上诉人刘颂华2017年5月工资1702.96元、罗春意2017年5月工资1527.1元。原审判决认定的其他事实（详见原审判决书）清楚，本院予以确认。

本院认为，本二案为劳动合同纠纷案件，双方的二审争议焦点为：一、上诉人富安娜公司是否应支付被上诉人刘颂华、罗春意2017年5月的工资差额；二、上诉人富安娜公司是否应支付被上诉人刘颂华、罗春意解除劳动合同的经济补偿



金。

关于争议焦点一。被上诉人刘颂华、罗春意于2017年5月1日至5月23日正常上班提供劳动，上诉人富安娜公司应依法足额支付该期间工资。上诉人富安娜公司并未提交证据证明被上诉人刘颂华、罗春意该期间的工资明细和计算标准，应承担举证不能的不利后果，一审法院依据双方当事人确认的被上诉人刘颂华、罗春意月平均工资计算2017年5月工资差额，并无不当，本院予以确认。上诉人富安娜公司主张已足额支付，依据不足，本院不予支持。

关于争议焦点二，上诉人富安娜公司主张被上诉人刘颂华、罗春意于2017年5月23日之后未再上班，被上诉人刘颂华、罗春意则主张上诉人富安娜公司口头辞退。鉴于双方当事人均未举证证明被上诉人刘颂华、罗春意的离职原因，根据最高人民法院《关于民事诉讼证据的若干规定》第七条的规定，依照公平原则，一审法院认定双方劳动关系是由上诉人富安娜公司提出，双方协商一致解除合同并无不当，本院予以确认。上诉人富安娜公司应依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十六条第（二）项的规定，向被上诉人刘颂华、罗春意支付经济补偿，其关于不予支付解除劳动合同经济补偿金的主张，缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

综上所述，上诉人富安娜公司的上诉请求理由不成立，本院不予支持。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。依据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款第一项之规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二案二审案件受理费共20元，由上诉人深圳市富安娜家居用品营销有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长：李凤麟

审判员：徐雪莹

审判员：刘欢飞

二〇一七年十二月十二日

书记员：梁艺（兼）

## 政策法规

### 保障农民工工资支付工作考核办法

国办发〔2017〕96号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《保障农民工工资支付工作考核办法》已经国务院同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

国务院办公厅

2017年12月6日

#### 保障农民工工资支付工作考核办法

第一条 为落实保障农民工工资支付工作的属地监管责任，有效预防和解决拖欠农民工工资问题，切实保障农民工劳动报酬权益，维护社会公平正义，促进社会和谐稳定，根据有关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于对各省（区、市）人民政府及新疆生产建设兵团（以下统称各省级政府）保障农民工工资支付工作的年度考核。

第三条 考核工作在国务院领导下，由解决企业工资拖欠问题部际联席会议（以下简称部际联席会议）负责实施，部际联席会议办公室具体组织落实。考核工作从2017年到2020年，每年开展一次。

第四条 考核工作坚持目标导向、问题导向和结果导向，遵循客观公正原则，突出重点，注重实效。

第五条 考核内容主要包括加强对保障农民工工资支付工作的组织领导、建立健全工资支付保障制度、治理欠薪特别是工程建设领域欠薪工作成效等情况。

第六条 部际联席会议办公室组织部际联席会议各成员单位制定年度考核方案及细则，明确具体考核指标和分值。

第七条 考核工作于考核年度次年年初开始，4月底前完成。按照以下步骤进行：

（一）省级自查。各省级政府对照考核方案及细则，对考核年度保障农民工工资支付工作进展情况和成效进行自查，填报自查考核表，形成自查报告，于2



月底前报送部际联席会议办公室。各省级政府对自查报告真实性、准确性负责。

(二) 实地核查。3月底前，由部际联席会议办公室组织部际联席会议各成员单位组成考核组，采取抽查等方式，对省级政府考核年度保障农民工工资支付工作进展情况和成效进行实地核查，对相关考核指标进行评估。实地核查采取听取汇报、抽样调查、核验资料、明察暗访等方式进行。

(三) 综合评议。部际联席会议办公室组织部际联席会议各成员单位根据各地自查情况，结合实地核查和社会治安综合治理、公安、信访等部门掌握的情况，进行考核评议，形成考核报告，报部际联席会议审议。

第八条 考核采取分级评分法，基准分为100分，考核结果分为A、B、C三个等级。

(一) 符合下列条件的，考核等级为A级：

1.领导重视、工作机制健全，各项工资支付保障制度完备、落实得力，工作成效明显；

2.考核得分排在全国前十名。

(二) 有下列情形之一的，考核等级为C级：

1.保障农民工工资支付工作不力、成效不明显、欠薪问题突出，考核得分排在全国后三名的；

2.发生5起及以上因拖欠农民工工资引发50人以上群体性事件，或发生2起及以上因政府投资工程项目拖欠农民工工资引发50人以上群体性事件的；

3.发生1起及以上因拖欠农民工工资引发极端事件并造成严重后果的。

(三) 考核等级在A、C级以外的为B级。

第九条 考核结果报经国务院同意后，由部际联席会议向各省级政府通报，并抄送中央组织部，作为对各省级政府领导班子和有关领导干部进行综合考核评价的参考。考核过程中发现需要问责的问题线索，移交纪检监察机关。

第十条 对考核等级为A级的，由部际联席会议予以通报表扬；对考核等级为C级的，由部际联席会议对该省级政府有关负责人进行约谈，提出限期整改要求。被约谈省级政府应当制定整改措施，并在被约谈后2周内提交书面报告，由部际联席会议办公室负责督促落实。

第十一条 对在考核工作中弄虚作假、瞒报谎报造成考核结果失实的，予以通报批评；情节严重的，依纪依法追究相关人员责任。

第十二条 各省级政府可参照本办法，结合本地区实际制定相关办法，加强

对本地区各级政府保障农民工工资支付工作的考核。

第十三条 本办法由部际联席会议办公室负责解释，自印发之日起施行。

[http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/12/content\\_5246271.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/12/content_5246271.htm)

## **人力资源社会保障部 关于贯彻“谁执法谁普法”普法责任制的实施意见**

人社部发〔2017〕98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），部属各单位：

为健全人力资源和社会保障法治宣传教育机制，落实普法责任，进一步做好普法工作，根据中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于实行国家机关“谁执法谁普法”普法责任制的意见》（中办发〔2017〕31号），现就人力资源社会保障部门贯彻“谁执法谁普法”普法责任制提出以下实施意见。

### 一、总体要求

#### （一）指导思想

深入学习宣传贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，全面贯彻落实党中央关于法治宣传教育的决策部署，按照“谁执法谁普法”“谁服务谁普法”“谁主管谁普法”的要求，明确普法职责任务，健全工作制度，加强督促检查，不断推进人力资源和社会保障普法工作深入开展，努力形成系统上下联动、部门齐抓共管、社会广泛参与的工作格局，为全面依法治国作出积极贡献。

#### （二）基本原则

——坚持普法工作与业务工作相结合。把法治宣传教育融入业务工作全过程，在实际工作中加强法治宣传教育，不断提高人力资源和社会保障领域法治宣传教育的实际效果。

——坚持系统内普法与社会普法并重。各级人力资源社会保障部门要努力提

高系统工作人员的法律素质，在履行好系统内普法责任的同时，围绕依法履行职责，向执法对象、服务对象、主管对象以及社会公众开展普法，增强社会公众的法治意识。

——坚持条块结合、密切协作。实行部门管理和属地管理相结合，加强部门与地方的衔接配合，完善分工负责、共同参与的普法工作机制，形成普法工作合力。

——坚持从实际出发、注重实效。立足人力资源和社会保障系统实际，围绕民生为本、人才优先的工作主线，创新普法理念、工作机制和方式方法，积极推动各项普法责任的落实，切实增强普法的针对性和实效性。

## 二、职责任务

（一）建立普法责任制。各级人力资源社会保障部门要把普法作为全面推进人力资源和社会保障法治建设的基础性工作，纳入部门工作总体布局，做到与其他业务工作同部署、同检查、同落实。各业务工作机构在制定年度工作计划时，要一并提出对相关的法律法规规章和重要规范性文件的普法安排，尤其要对当年计划开展的重大业务活动中如何开展普法活动以及当年拟制定的规章和规范性文件如何进行普法作出相应安排。各级人力资源社会保障部门要制定年度普法工作计划，对全年的普法任务、时间安排、普法形式等进行部署。

（二）明确普法内容。要把深入学习宣传习近平总书记关于全面依法治国的重要论述，学习宣传以习近平总书记为核心的党中央关于全面依法治国的重要部署作为普法的核心内容。要突出宣传宪法，弘扬宪法精神，树立宪法权威。深入宣传中国特色社会主义法律体系，突出宣传法治政府建设方面的法律法规。要深入宣传党内法规，增强广大党员的党章党规党纪意识。要结合实际深入宣传劳动法、劳动合同法、就业促进法、劳动争议调解仲裁法、社会保险法、《事业单位人事管理条例》等人力资源和社会保障领域的法律法规规章和规范性文件，增强工作人员依法履职能力，特别是领导干部运用法治思维和法治方式开展工作的能力，提高社会公众对人力资源和社会保障法律法规的知晓度。

（三）切实做好系统党员干部的普法工作。各级人力资源社会保障部门要落实领导干部学法制度，把宪法法律和党章党规列入党组（党委）中心组年度学习计划，每年至少组织开展1次集体学法。要做好系统工作人员法治宣传教育工作，将行政处罚法、行政许可法、行政复议法等行政部门日常工作必须掌握的法律法规以及规范部内行政行为的制度规定作为法治宣传的基本内容，使之成为广

大党员干部应知应会的工作常识，切实提高工作的科学化、规范化水平。要把法治教育纳入系统干部教育培训总体规划，将法治课程列为领导干部和工作人员初任培训、任职培训、专题培训、党校培训以及各类业务培训的必修课，确保法治培训课时数量和培训质量。新制定或者修订的法律、法规、规章和规范性文件出台后，都要在全系统组织专题培训。要加强对工作人员学法用法的考试考核，完善评估机制。大力开展机关法治文化建设，充分利用办公楼大厅、走廊等公用区域，因地制宜设置法治标语牌或者法治宣传栏，结合实际开展法律知识竞赛、学法用法演讲、法治文艺汇演、法治征文评选等法治文化活动。

（四）充分利用政策法规制定过程开展普法。在起草法律、行政法规草案过程中，要利用召开座谈会、论证会、到基层调研等方式，在广泛听取意见的同时，说明相关制度设计，解释立法依据，增强社会对立法的知晓度和理解力。在规章和规范性文件制定过程中，要对拟制定规章和规范性文件进行宣传，还要对制定规章和规范性文件所依据的法律法规进行宣传；除依法需要保密的外，要将规章草案和社会关注度高、涉及公众切身利益的重要规范性文件通过网站、报纸等向社会公开征求意见；规章和规范性文件草案提交部务会审议时要附宣传工作方案。规章和规范性文件公布后，要通过制定宣传提纲、在线访谈、答记者问、发表解读文章等方式，以通俗易懂的语言将公民、法人和其他组织的权利义务、权利救济方式等主要内容，通过网站、新闻媒体公布，方便社会公众理解掌握。政策法规及其宣传解读材料公布后，起草单位应当于5个工作日内报全国人力资源和社会保障系统法治宣传教育领导小组办公室。

（五）注重在依法履行职责过程中开展普法。在组织开展重大活动、专项检查、专项行动时，要把普法作为重要环节，对普法内容、普法形式、普法责任等作出具体部署。在“春风行动”“民营企业招聘周”“高校毕业生就业服务月”“就业援助月”等活动中，要结合工作对象特点，全面宣传促进就业创业的政策措施和涉及劳动者权利义务的法律法规，为广大劳动者和用人单位提供高效便捷的服务。在组织开展用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况、社会保险基金监督、农民工工资支付、清理整顿人力资源市场秩序等专项检查活动，以及推进“全民参保计划”“同舟计划”等专项行动时，要对普法内容、普法形式、普法责任等作出具体部署。要把向管理服务对象宣传普及相关法律知识作为工作流程的必备步骤，在依法履行职责、提供公共服务的过程中答疑解惑，使人民群众及时、准确了解相关政策法规。针对人力资源和社会保障领域热点问题和事件，



要组织执法人员和专家学者进行权威解读，弘扬法治精神，正确引导舆论。

（六）通过以案释法开展普法。建立并落实工作人员以案释法制度。在行政处罚、行政强制、行政检查、劳动人事争议仲裁、行政争议案件处理、信访事项处理、工伤认定等过程中，要结合具体案情向当事人进行释法说理，把矛盾纠纷排查化解与法治宣传教育有机结合起来，让群众在解决问题中学习法律知识，树立法治观念。加强典型案例的收集、整理、研究和发布工作，发挥典型案例的引导、规范、预防与教育功能。结合法律“六进”活动，组织开展经常性以案释法活动，以身边人说身边事，用身边事教育身边人，推动法治宣传教育贴近基层、贴近百姓、贴近生活。

（七）创新普法工作方式方法。在巩固橱窗、板报等基础宣传阵地的同时，探索电子显示屏、电子触摸屏等新型载体的运用，建好用好法治宣传教育基地。积极推进“互联网+人社”，注重依托网站、微博、微信、微视频和移动应用等新媒体新技术开展普法活动，努力构建多层次、立体化、全方位的法治宣传教育网络，增强普法活动的可及性和针对性。继续做好对广大用人单位的法治培训工作，力争做到全覆盖。探索将人力资源和社会保障法律法规作为技工院校必修课程的重要内容。要充分利用国家宪法日、法律颁布实施纪念日、12333全国统一咨询日等时间节点，积极开展集中普法活动，不断增强法治宣传实效。

### 三、组织保障和落实机制

（一）加强对普法工作的领导。各级人力资源社会保障部门党组（党委）要高度重视，进一步建立健全普法工作领导机构和办事机构，把法治宣传教育工作经费纳入本级财政预算，切实予以保障。普法工作领导机构和办事机构要切实发挥组织、协调、指导和监督作用，定期召开专题会议，听取汇报、通报工作、研究解决重大问题。各业务工作机构要按照普法责任制的要求，认真做好本业务领域相关政策法规的宣传教育，形成各负其责、各司其职、紧密配合的普法工作合力。

（二）建立工作报告制度。部属各单位应当于每年11月底前向全国人力资源和社会保障系统法治宣传教育领导小组办公室报告当年落实“谁执法谁普法”普法责任制的情况以及下一年度的普法工作安排。地方各级人力资源社会保障部门应当于每年年底前向上一级人力资源社会保障部门报告当年落实“谁执法谁普法”普法责任制的情况以及下一年度普法工作计划。

（三）强化考核评价和督促检查。要把“谁执法谁普法”普法责任制落实情

况纳入考评体系，加强督促检查和工作指导，确保责任落到实处。全国人力资源和社会保障系统法治宣传教育领导小组办公室要对部属各单位、各地普法工作进行检查，对普法工作突出、成效明显的先进单位予以表扬，对措施不力、工作不到位、任务未完成的单位予以通报，督促限期整改。

（四）开展法治宣传教育示范创建活动。各级人力资源社会保障部门可以选择若干地区，大力培育法治宣传教育的先进典型，充分发挥先进典型的示范带动作用。要注重总结落实普法责任制好的做法，积极推广普法工作好的经验，加强宣传，不断提高人力资源和社会保障普法工作水平。

附件：人力资源社会保障部“谁执法谁普法”普法责任清单

人力资源社会保障部

2017年12月27日

附件1

### 人力资源社会保障部“谁执法谁普法”普法责任清单

序号	类别	普法内容	责任单位
1	党内法规类	习近平总书记关于全面依法治国的重要论述以及《中国共产党章程》《中国共产党廉洁自律准则》《中国共产党纪律处分条例》等党内法规	牵头单位：机关党委 配合单位：部属各单位
2	综合类	宪法、立法法、行政许可法、行政处罚法、行政强制法、行政复议法、行政诉讼法、国家赔偿法等法律、行政法规	牵头单位：法规司 配合单位：部属各单位
3		劳动法	牵头单位：法规司 配合单位：部属相关单位
4	就业创	就业促进法以及《就业服务与就业管理规定》	牵头单位：就业



	业类	等规章、促进就业和创业的规范性文件	司 配合单位：市场 司、农民工司、 失业司、技术指 导中心、人才中 心
5	劳动关 系类	劳动合同法、《中华人民共和国劳动合同法实 施条例》《女职工劳动保护特别规定》《国务 院关于职工工作时间的规定》《全国年节及纪 念日放假办法》《职工带薪年休假条例》《禁 止使用童工规定》以及《未成年工特殊保护规 定》《最低工资规定》《集体合同规定》等规 章、规范性文件	牵头单位：劳动 关系司、劳动监 察局 配合单位：农民 工司、工资司、 调解仲裁司
6	社会保 险类	社会保险法、《社会保险费征缴暂行条例》以 及《社会保险费申报缴纳管理规定》等规章、 规范性文件	牵头单位：社保 中心 配合单位：养老 司、失业司、医 保司、工伤司、 农保司、基金监 管局、调解仲裁 司、劳动监察局
7		《失业保险条例》以及《失业保险金申领发放 办法》等规章、规范性文件	责任单位：失业 司、社保中心
8		《工伤保险条例》以及《工伤认定办法》等规 章、规范性文件	责任单位：工伤 司、社保中心
9	人事人 才类	《中外合作职业技能培训办学管理办法》等 规章、规范性文件	责任单位：职业 能力司
10		《专业技术人员继续教育规定》等规章、规范	责任单位：专技

		性文件	司
11		《事业单位人事管理条例》以及《事业单位工作人员处分暂行规定》等规章、规范性文件	责任单位：事业管理司
12	劳动争议类	劳动争议调解仲裁法以及《劳动人事争议仲裁办案规则》等规章、规范性文件	责任单位：调解仲裁司
13	劳动监察类	《劳动保障监察条例》以及《重大劳动保障违法行为社会公布办法》等规章、规范性文件	责任单位：劳动监察局
注：办公厅、政研司、国际司、人事司、宣传中心、信息中心、人事报刊社、劳动保障报社、出版集团等单位在各自职责范围内承担相应的普法责任。 本单位普法工作的组织协调部门：法规司			

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201801/t20180102\\_285864.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201801/t20180102_285864.html)

## 人力资源社会保障部 交通运输部 水利部 能源局 铁路局 民航局 关于铁路、公路、水运、水利、能源、机场工程建设项目 参加工伤保险工作的通知

人社部发〔2018〕3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）、交通运输厅（局、委）、水利（水务）厅（局）、能源局、各地区铁路监管局、民航各地区管理局：

党中央、国务院高度重视建筑业农民工工伤权益保障问题。2014年12月，经国务院批准，人力资源社会保障部、住房城乡建设部、安全监管总局、全国总工会制定印发了“关于进一步做好建筑业工伤保险工作的意见”（人社部发〔2014〕103号，以下简称《意见》），做出了工伤优先，项目参保，概算提取，一次参保，全员覆盖的制度安排，并明确交通运输、铁路、水利等相关行业参照执行。三年来，在各部门的协力推动以及各地共同努力下，住建领域新开工工程建设项目参保率已达到99.73%，累计4000多万人次建筑业农民工纳入工伤保险保障。

部分地区结合实际一并推动交通运输、铁路、水利等相关行业工程建设项目参加工伤保险工作，取得了一定成效，为全面推开创造了条件。为全面贯彻党中央、国务院关于切实保障和改善民生的重大部署，深入落实《意见》要求，加大力度将在各类工程建设项目中流动就业的农民工纳入工伤保险保障，现就铁路、公路、水运、水利、能源、机场（以下简称交通运输等行业）工程建设项目参加工伤保险工作通知如下：

一、切实增强做好工作的责任感和紧迫感。《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发〔2017〕19号）再次强调要“建立健全与建筑业相适应的社会保险参保缴费方式，大力推进建筑施工单位参加工伤保险”，明确了做好建筑行业工程建设项目农民工职业伤害保障工作的政策方向和制度安排。各地要在进一步健全住建领域工程建设项目按项目参加工伤保险长效机制的同时，进一步增强责任感和紧迫感，按照《意见》要求，全面启动交通运输等行业工程建设项目参加工伤保险工作，结合行业用工特点，做好参保办法、办理流程、保障服务等具体制度安排，确保在各类工地上流动就业的农民工依法享有工伤保险保障。

二、推进形成更高水平更效率的部门协作机制。按项目参加工伤保险工作涉及多部门职责，必须协调联动，合力推进。在推进住建领域工程建设项目参加工伤保险工作中，各地普遍建立的联席会议、联合督查、信息共享、经办对接等部门协作机制，发挥了重要作用，创造积累了行之有效的经验做法。各地要在现有工作基础上，扩大协作范围，丰富协作内容，针对交通运输等行业工程建设项目施工管理、用工管理的特点，设计高效、便捷、管用的管理服务流程和参保约束机制，切实做到“先参保，再开工”。

按照“谁审批，谁负责”的原则，各类工程建设项目在办理相关手续、进场施工前，均应向行业主管部门或监管部门提交施工项目总承包单位或项目标段合同承建单位参加工伤保险的证明，作为保证工程安全施工的具体措施之一。未参加工伤保险的项目和标段，主管部门、监管部门要及时督促整改，即时补办参加工伤保险手续，杜绝“未参保，先开工”甚至“只施工，不参保”现象。各级行业主管部门、监管部门要将施工项目总承包单位或项目标段合同承建单位参加工伤保险情况纳入企业信用考核体系，未参保项目发生事故造成生命财产重大损失的，责成工程责任单位限期整改，必要时可对总承包单位或标段合同承建单位启动问责程序。

三、依法合理确定缴费比例。建筑施工企业相对固定的职工，应按用人单位参加工伤保险。不能按用人单位参加工伤保险的职工特别是短期雇佣的农民工，应按项目优先参加工伤保险，一般应由施工项目总承包单位或项目标段合同承建单位按照劳动雇佣关系一次性代缴本项目工伤保险费，覆盖项目使用的所有职工，包括专业承包单位、劳务分包单位使用的农民工。各类工程建设项目可以项目或标段为单位，按照项目或标段的建筑安装工程费（或工程合同价）的一定比例参保缴费。对人工成本占比较低的工程建设项目，可按照人工成本乘以工伤保险行业基准费率的方式计算工伤保险费。对于难以确定直接人工成本的工程建设项目，可参照本地区社会平均工资确定缴费基数。各统筹地区要按照“以支定收、收支平衡”原则，根据当地工伤保险基金的运行情况，科学合理确定费率。同时，注重发挥浮动费率作用，低保费起步，逐步实现收支平衡。

四、进一步加强督查和定期通报工作。从2017年起，人力资源社会保障部已将新开工项目参保率纳入人力资源社会保障事业发展指标体系，定期分省通报调度。各地人力资源社会保障部门要以此为契机，会同有关部门进一步强化督查措施，提高数据的可靠性和可应用性。要在全面启动交通运输等行业工程建设项目参加工伤保险工作的同时，将同口径数据纳入通报调度安排，并作为督查重点。各地人力资源社会保障部门要在门户网站上定期通报当地工程建设项目参保率情况，并加强与住房城乡建设、交通运输、水利、能源、铁路和民航部门的数据共享。

五、着力提高经办服务质量和水平。按项目参加工伤保险是适应流动用工特点做出的政策创新。各地人力资源社会保障部门要为参保工程建设项目及标段和工伤职工提供更加优质便捷的人性化服务，积极探索优化适合按项目参加工伤保险的登记、缴费、认定、劳动能力鉴定、待遇支付等服务流程，开辟绿色通道、专门窗口等，提供一站式服务。要最大限度缩短参加工伤保险工作流程、简化手续，力争实现施工企业办理参保缴费备案当日办结，避免因办理项目参加工伤保险而影响工程开工进度。施工项目总承包单位或项目标段合同承建单位应当在工程项目施工期内督促专业承包单位、劳务分包单位建立职工花名册、考勤记录、工资发放表等台账，对项目施工期内全部施工人员实行动态实名制管理。施工人员发生工伤后，以劳动合同为基础确认劳动关系，对未签订劳动合同的，由人力资源社会保障部门参照工资支付凭证或记录、工作证、招工登记表、考勤记录及其他劳动者证言等证据，确认事实劳动关系。对在工地内发生、事实清楚、

当事双方无争议的工伤案件实行“快认快结”，一般应当在10日内作出工伤认定的决定。对在参保工程建设项目施工期间发生工伤，项目竣工时尚未完成工伤认定或劳动能力鉴定的，建筑施工企业要保证工伤职工医疗救治和停工留薪期间的法定待遇，在完成工伤认定及劳动能力鉴定后工伤职工依法享受各项工伤保险待遇。

各地人力资源社会保障部门要会同各部门按照《工伤预防费使用管理暂行办法》（人社部规〔2017〕13号），指导建筑施工企业积极开展工伤预防宣传和培训工作，要建立健全政府部门、行业协会、施工企业等多层次的培训体系，不断提升职工特别是农民工的工伤保险意识，控制和减少工伤发生。对积极开展工伤预防，有效减少工伤发生的项目承包单位，符合条件的，要优先落实浮动费率政策。

各地人力资源社会保障、交通运输、水利、能源、铁路、民航等部门要依据国家法律法规和本通知要求，结合本地实际制定具体实施方案，合力做好工程建设领域职工特别是农民工工伤保险权益保障工作。

人力资源社会保障部  
交通运输部  
水利部  
国家能源局  
国家铁路局  
中国民用航空局  
2018年1月2日

抄送：中国铁路总公司、国家电网公司、中国南方电网有限责任公司、中国华能集团公司、中国大唐集团公司、中国华电集团公司、国家能源投资集团有限责任公司、国家电力投资集团公司、中国长江三峡集团公司、中国广核集团有限公司、中国五矿集团公司、中国建筑工程总公司、中国化学工程集团公司、中国铁路工程总公司、中国铁道建筑总公司、中国交通建设集团有限公司、中国电力建设集团有限公司、中国能源建设集团有限公司、中国远洋海运集团有限公司、中国航空集团公司、中国东方航空集团公司、中国南方航空集团公司、招商局集团有限公司。

[http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201801/t20180109\\_286275.html](http://www.mohrss.gov.cn/gkml/xxgk/201801/t20180109_286275.html)



## 深圳市住房和建设局关于做好岁末年初清理拖欠劳务工工资 专项治理工作的通知

深建设（2017）24号

各区（新区）住建局、大鹏新区城建局，局相关处室，各建设、施工、监理等单位：

2018年元旦、春节临近，为确保岁末年初我市建筑领域的和谐稳定，按照党中央、国务院和省、市关于全面治理拖欠农民工工资问题的精神和要求，深圳市住建局决定自即日起至2018年春节前，组织开展岁末年初建筑工程领域拖欠农民工工资（简称“欠薪”）专项治理工作。现就相关事项通知如下：

### 一、各项目要迅速开展大排摸和大调处行动

2018年1月15日前，施工总承包企业（包括建设单位直接发包的专业承包企业）要牵头对所有在建项目开展100%排查，摸清底数，不留死角。排查主要内容：一是是否按要求落实了农民工实名制和分账制（以下简称“两制”）工作，以及是否按要求和深圳市住建局实名制和分账制管理平台（<http://shiming.thit.com.cn/>，以下简称“平台”）进行了对接。二是是否存在欠薪问题和欠薪隐患。施工总承包企业根据排查的情况，填写《工程建设领域欠薪和两制工作检查表》（详见附件），属市管的项目，报送深圳市住建局设计处；属区管的项目，报送各区住建部门。对存在的欠薪问题和欠薪隐患，应以项目为单位，制定解决方案，确保及时妥善解决，将矛盾化解在萌芽状态。2018年春节前，施工总承包企业应确保其每个项目都不发生欠薪事件或及时妥善处理欠薪事件；全市各项目必须完成两制工作并与平台对接，并按要求上传相关资料。

### 二、主管部门要加大督查、指导力度

市、区住建部门要加大检查力度。对发现的问题，积极配合相关部门调处，督促两制工作落实到位；属于市管项目的，市质监站、市政站应及时向市住建局设计处反馈；属于区管项目，各区建设工程安全监督机构应及时向各区住建部门相关科室反馈。市、区住建部门对欠薪问题和欠薪隐患，应建立台账，加强领导，落实责任，限期解决。

### 三、依法依规严肃查处欠薪和未落实两制的行为

从2018年1月开始，深圳市住建局将定期通报各项目两制工作与平台的对



接情况，并在官网发布全市欠薪情况。对欠薪久拖未决、欠薪数额较大、欠薪人数较多、造成较大社会影响或其他情节较严重的欠薪行为，以及对未开展两制工作或未按要求开展两制工作（包括与平台对接）的单位或个人，市、区住建部门要严格按住建部《建筑市场信用管理暂行办法》、《深圳市建筑市场严重违法行为特别处理规定》等相关规定进行处理，及时作出不颁发施工许可证、禁止其在本行政区域内承包工程、暂扣资质证书等处理；情节严重的，要清出深圳市工程建设市场；对涉嫌违反劳动法律法规的，要及时移送人社部门依法作出行政处罚；对因欠薪引起的扰乱社会秩序等违法犯罪行为，要及时请公安机关依法处理。

深圳市住房和建设局

2017年12月22日

[http://www.sz.gov.cn/zjj/csml/bgs/xxgk/tzgg\\_1/201712/t20171226\\_10626128.ht](http://www.sz.gov.cn/zjj/csml/bgs/xxgk/tzgg_1/201712/t20171226_10626128.htm)

m

## 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十届理事会第一次会议决定，市律协设立30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：**曾凡新（大成所）

**副主任：**周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

**委员：**陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐瑭（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作版权归原权利人所有）

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：  
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）