



深圳律师



# 劳动与社会保障法律资讯

2019年5月号 总第62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> .....	<b>2</b>
《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会综述.....	2
<b>判例与实务</b> .....	<b>9</b>
用人单位做出提前解散决定 可与劳动者终止劳动合同.....	9
竞业限制的五大误区与实务建议.....	15
<b>政策法规</b> .....	<b>20</b>
广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关 于印发广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案的通知.....	20
广东省人民政府印发关于加强港澳青年创新创业基地建设实施方案的通知..	21
住房和城乡建设部关于建立健全住房公积金综合服务平台的通知.....	27
关于进一步加强职业病防治工作的意见.....	32
广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省工伤保险条例》的决定..	37
广东：提高城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准.....	55
<b>专业委员会简介</b> .....	<b>56</b>
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	56
组成成员.....	56

## 最新动态

### 《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会综述

发布日期：2019年6月10日

作者：市律协劳专委 责任编辑：业务创新委

2019年5月22日下午，深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会（下称“劳专委”）于市律协多功能厅举办“《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》学习研讨会”。本次研讨会邀请了劳专委副主任王强律师、劳专委委员孟庆杰律师、广东梧桐律师事务所许淑仪律师、广东金地律师事务所张涓律师担任主讲嘉宾，劳专委主任曾凡新律师担任主持。本次研讨会现场气氛热烈，互动频繁，受到众多律师的好评。现将本次研讨会的主要内容分享如下：

#### 一、《深圳市律师办理劳动法律业务操作指引》修订简介

##### （一）修订背景

2009年7月20日，深圳市律协第八届劳动法律专业委员会制定通过《律师从事劳动法律事务业务指引》。

由于劳动法规的政策性强，相关司法实务操作调整比较频繁，从2009年到2018年，《律师从事劳动法律事务业务指引》已整整跨过了9年时间，随着相关政策、法规的不断调整变化，《业务指引》的很多内容还是具有现实指导作用的，但是，其中有一部分内容已经不符合现行法规、司法实务的规定了。因此，本届劳专委决定对2009年第一版的业务指引进行修订。

##### （二）操作指引修订的依据

###### 1. 最高法院司法解释

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（三）（法释〔2010〕12号）

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）法释〔2013〕4号

最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定（法释〔2014〕9号）

###### 2. 人社部规章

关于执行《工伤保险条例》若干问题的意见（人社部发〔2013〕34号）

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）

## 劳动人事争议仲裁办案规则（2017年修订）

### 3. 地方性规定

广东省工伤保险条例（2011年修订） 广东省劳动保障监察条例（2012年）

广东省工资支付条例（2016年修订） 广东省人口与计划生育条例（2015年、2016年、2018年修订）

深圳市人大常委会关于废止《深圳经济特区人口与计划生育条例》的决定（2017年）

### 4. 广东省高级法院纪要、解答

广东省高级人民法院、广东省劳动仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要（2012年）

广东省高级人民法院关于审理劳动争议案件疑难问题的解答（2017年）

### 5. 深圳市中级法院裁判指引

深圳市劳动争议仲裁、诉讼实务座谈会纪要（2010年）

深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件的裁判指引（2015年）

深圳市中级人民法院关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引（2015年）

### 6. 深圳市劳仲委研讨会纪要

2011年深圳全市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要

2013年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会纪要

2012年深圳市劳动合同管理疑难问题研讨会会议纪要

2016年全市社会保险争议疑难问题研讨会纪要

2017年度深圳市劳动争议仲裁立案工作会议纪要

2017年深圳市劳动人事争议疑难问题研讨会会议纪要

### （三）操作指引的结构

操作指引主要分为十章内容，分别是：

第一章 总则

第二章 业务洽谈和接受委托

第三章 律师代理劳动争议仲裁的一般做法

第四章 律师代理劳动者参加劳动争议仲裁

第五章 律师代理用人单位参加劳动争议仲裁

第六章 律师代理劳动争议诉讼的一般做法

第七章 律师代理劳动者参加劳动争议诉讼

## 第八章 律师代理用人单位参加劳动争议诉讼

## 第九章 律师代理劳动争议案件的执行

## 第十章 律师担任劳动法律事务专项顾问

### （四）仲裁诉讼操作实务

#### 1. 受理范围

律师在洽谈劳动争议案委托事项时，应当依法审查委托事项是否属于劳动争议仲裁委员会受理的范围。

#### 2. 仲裁时效

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。

#### 3. 劳动关系的认定

律师应当认真审查委托人与对方当事人之间是否存在劳动关系，以及是否有相应的证据加以证明或反驳。

#### 4. 举证责任分配

律师应当清楚委托人在劳动争议仲裁阶段的举证责任，并应当围绕该举证责任来收集证据。

## 二、企业关停并转迁项目法律服务技巧

### （一）项目类型

1. 项目类型：搬迁、兼并、裁员、停工、解决、破产
2. 项目分析：法律规定、项目预算、项目文件、项目周期、项目收费

### （二）项目准备阶段

准备工作：项目小组、实施时间、决策者、费用预算、人员梳理、资料梳理、规定汇总、文件起草。

### （三）项目实施阶段

1. 实施前工作：项目预演、重要文件交接、保管、录音、录像设备准备、资金准备、增加安保人员、与相关部门取得联系。

#### 2. 沟通现场注意事项

提前到场

尽量不要开车

携带电脑

文件齐备

熟悉法律、法规

着装规范

语言规范

录音、录像

注意保管文件

倾听为主

与政府部门进行沟通

人身安全

#### （四）项目后期工作

1. 信访投诉

2. 行政处罚

3. 劳动争议

4. 民事诉讼

### 三、劳动争议案件的举证责任

#### （一）举证责任的分配

1. 一般原则：谁主张，谁举证

（1）《民事诉讼法》第64条第一款规定：“当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。”

（2）《劳动争议调解仲裁法》第6条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第17条规定：“发生劳动争议，当事人对自己提出的主张，有责任提供证据。……”

（3）《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第2条规定：“当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反驳对方诉讼请求所依据的事实有责任提供证据加以证明。没有证据或者证据不足以证明当事人的事实主张的，由负有举证责任的当事人承担不利后果。”

2. 特别规则

（1）《劳动争议调解仲裁法》第6条、《劳动人事争议仲裁办案规则》第17条规定：“……与争议事项有关的证据属于用人单位掌握管理的，用人单位应当提供；用人单位不提供的，应当承担不利后果。”

（2）《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第6条、《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》第13条规定：“在劳动

争议纠纷案件中,因用人单位作出开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生劳动争议的,由用人单位负举证责任。”

## （二）劳动者的举证责任

1. 劳动者主张劳动关系成立的,应当提交相应的劳动合同、其他劳动者的证言,或就工资领取、福利待遇、办理社会保险及工作管理(如工作证、服务证等)提供相关的证据。

2. 劳动者主张工资标准高于合同约定或已实际领取的工资数额的,应就其主张的工资标准举证。

3. 劳动者主张加班工资的,应就其存在加班事实,或者用人单位掌握加班事实存在的证据承担举证责任。

4. 劳动者主张用人单位解除劳动合同或解除事实劳动关系的,应就解除劳动合同或解除事实劳动关系的事实举证。

5. 劳动者主张奖金、年终奖或年终双薪的,应就双方存在约定或用人单位的相关制度及奖金、年终奖、年终双薪的金额等事实举证。

6. 劳动者主张用人单位减少工资等报酬的,应就用人单位减少工资等报酬的事实举证。

7. 劳动者主张享受患病或非因工负伤医疗期待遇的,应就本人存在患病或非因工负伤的事实以及本人实际参加工作年限等事实举证。

8. 劳动者追索申请仲裁之日两年前的工资等报酬的,由于用人单位对于从工资支付之日超过两年的工资发放记录无法定保存义务,故相关事实原则上由劳动者举证。

9. 劳动者主张订立无固定期限劳动合同的,应就订立无固定期限合同条件的成就举证。

10. 劳动者主张工伤保险待遇及其赔偿的,应就存在因工伤损害的事实及工伤认定、伤残等级鉴定结论及鉴定时间、工伤住院治起止时间及费用、同意转院治疗的证明及所需交通费和食宿费、应当安装康复器具的证明及费用等事实举证。

11. 女职工主张“三期”权利的,应就存在“三期”的事实、起止时间以及是否存在晚育、难产、多胞胎生育、生育是否符合计划生育规定等事实举证。

12. 其他依法应由劳动者承担的举证责任

## （三）用人单位的举证责任

1. 专属用人单位的举证责任

2. 入职时间 工作年限
3. 工资标准 工资支付情况
4. 减少劳动报酬的原因及依据
5. 劳动合同签订情况
6. 劳动关系的解除时间
7. 劳动关系的解除原因
8. 休息休假（年休假、病假、停工等）
9. 其他事项

#### 四、常年法律顾问介绍

##### （一）适用范围

1. 在约定期限/工作范围：提供综合性或单方面法律服务
2. 各类法律专业：劳动法、知识产权、合同法及刑法
3. 仲裁院、法院：劳动及民事案件
4. 裁员/遣散：解除及终止

##### （二）基本原则

1. 参与阶段：事先/中参与
2. 风险提示：法律意见书
3. 勤勉尽责：多次、多种形式
4. 保密：第三人负面信息
5. 利益冲突：代理及商业
6. 不正当竞争：费用及服务

##### （三）服务范围及形式

##### （四）服务方式

##### （五）工作流程

1. 见面前
  - （1）客户基本情况
  - （2）客户需求/帮助发现需求
  - （3）介绍及服务
  - （4）专业解决问题能力
2. 见面
  - （1）正装

(2) 听

(3) 礼节

(4) 说

### 3. 见面后

(1) 建立客户法律档案

(2) 定期会议

(3) 会议备忘录

(4) 完成备忘录内容

(5) 年度报告

### 4. 签约后

(1) 会议备忘录

(2) 客户档案

(3) 报价

(六) 参与谈判

(七) 培训

(八) 建立关系

## 判例与实务

### 用人单位做出提前解散决定 可与劳动者终止劳动合同

——丁丽红与奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司劳动合同纠纷二审民事判决书

#### 【裁判要点】

根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。从上述法律条文的文字表述理解，只要用人单位做出提前解散决定即可导致其与劳动者的劳动合同终止，并不要求用人单位已办理完毕解散或注销的全部手续及流程。

#### 广东省深圳市中级人民法院

#### 民事判决书

(2017)粤03民终658号

上诉人（原审被告）：丁丽红

委托诉讼代理人：王志鹏，广东达和律师事务所律师。

被上诉人（原审原告）：奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司。

代表人：李瑞，副总裁。

委托诉讼代理人：刘宇翔，上海江三角律师事务所北京分所律师。

委托诉讼代理人：李超，上海江三角律师事务所北京分所实习律师。

上诉人丁丽红因与被上诉人奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司（以下简称深圳奇胜公司）劳动合同纠纷一案，不服广东省深圳市福田区人民法院(2016)粤0304民初23012号民事判决，向本院提起上诉。本院于2017年1月12日立案后，依法组成合议庭进行了审理，现已审理终结。

上诉人丁丽红上诉请求：1、撤销一审判决，改判被上诉人向上诉人支付违法解除劳动合同赔偿金128787.05元；2、判令被上诉人承担本案的诉讼费用。事实与理由：一、被上诉人无合法理由终止与上诉人的劳动关系，实为违法解除劳动合同。理由如下：1、从被上诉人向上诉人出具的《劳动合同终止通知》的内容来看，其终止劳动关系原因是“公司业务减少”，而非被上诉人提前解散或者其他事由。“公司业务减少”既非终止劳动关系的法定事由，也不是解除劳动合同

的法定事由，而且被上诉人也无法证明其业务减少的事实。上诉人也不认可、不同意被上诉人据此终止双方的劳动关系。因此，被上诉人终止与上诉人的劳动关系于法无据，属于违法解除劳动合同。2、仅有奇胜工业（惠州）有限公司解散被上诉人的董事会决议无法解散被上诉人，也无法合法终止被上诉人与上诉人之间的劳动关系。首先，该董事会决议未生效。奇胜工业（惠州）有限公司系外资企业，其作出解散被上诉人的决议属于重大事项，依据《外资企业法》第十条的规定应当报审查批准机关批准，并向工商行政管理机关办理变更登记手续。被上诉人至今未有证据证明其向审批机关申请并获得审批机关的核准解散被上诉人，因此，其董事会决议未生效，无法产生解散被上诉人的法律效力。其次，“公司业务减少”并非外资企业终止营业、提前解散的法定事由，企业分公司亦然。奇胜工业（惠州）有限公司据此解散被上诉人无法律依据。再次，该董事会决议作出后也未通知和送达上诉人，且被上诉人书面通知上诉人是因“公司业务减少”而终止双方间的劳动关系，而非因该决议而终止。因此决议的存在与否不是判断终止双方劳动关系的事实依据。一审法院依据该决议作出的相关事实认定和判决均为错误。第四、董事会解散被上诉人的决议仅是解散被上诉人的必要条件和必经程序，其还必须履行向主管部门申请批准、办理工商登记变更手续、注销税务登记等义务，发布公告、通知和安置员工、进行清算等事项。从目前来看，其也未履行申请批准程序和注销工商登记手续。被上诉人还未解散，实际上，被上诉人至今也未履行董事会清算和注销的决议。因此，一审法院认定被上诉人解散为合法终止双方间的劳动关系错误。3、被上诉人以“业务减少，企业解散”为由终止与包括上诉人在内的二百余位劳动者的劳动关系，其目的是解除劳动合同，减少经济赔偿，规避法律惩罚。根据前述结论，被上诉人的上述行为无事实基础和法律依据。而且上诉人正处于产假期间，被上诉人也不能据此解除劳动合同，因此，被上诉人终止与上诉人劳动关系违法，实质系违法解除劳动合同，非法终结双方劳动关系，已严重损害了上诉人的合法权益。其依法应当向上诉人支付赔偿金。综上所述，上诉人认为一审法院认定事实错误，适用法律不当，应依法改判，维护上诉人的合法权利。

被上诉人深圳奇胜公司辩称，被上诉人因提前解散而依法终止与上诉人的劳动合同，无须支付违法解除劳动合同赔偿金：一、被上诉人因总公司的董事会决议而提前解散，事实清楚，证据确凿。总公司依据公司章程作出解散决定，且被上诉人在解散决定作出后积极着手分公司注销事宜，因此，被上诉人提前解散的

事实充分，法律依据确凿。二、被上诉人依据《劳动合同法》第四十四条第五项作出终止劳动合同的决定合法，无须支付赔偿金。三、被上诉人已依法支付了上诉人经济补偿。

被上诉人深圳奇胜公司向一审法院提出起诉，请求无需支付违法解除劳动合同的赔偿金128787.05元。

一审法院查明事实：丁丽红于2007年7月16日入职深圳奇胜公司，担任高级采购工程师。双方签订了自2012年7月1日起的无固定期限劳动合同。2015年4月1日起，丁丽红工资标准为11709.88元，离职前12个月的平均工资为15151.42元。2016年6月1日，深圳奇胜公司向丁丽红出具了《劳动合同终止通知》，主要内容为：“由于公司业务减少，奇胜工业（惠州）有限公司决定即日起解散奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司，致使公司与您的劳动合同无法继续履行，您与公司的劳动关系于2016年6月20日终止”。深圳奇胜公司已向丁丽红支付了离职补偿金143938.51元。2016年6月21日，丁丽红申请劳动仲裁，请求：1、深圳奇胜公司支付违法解除劳动合同的赔偿金差额143938.51元；2、深圳奇胜公司支付未提前一个月通知解除劳动关系的代通知金15151.42元；3、深圳奇胜公司支付2013年9月1日至2015年3月31日期间的长期服务奖20183.2元；4、深圳奇胜公司支付2016年度的股票配送和折扣损失18250元；5、深圳奇胜公司支付2016年1月1日至2016年6月20日期间的年终奖11069.26元。仲裁裁决：1、深圳奇胜公司支付违法解除劳动合同的赔偿金128787.05元；2、驳回丁丽红的其他仲裁请求。一审法院认为，《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）项规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。根据双方确认的《董事会决议》，奇胜工业（惠州）有限公司董事会决定于2016年5月10日起解散深圳奇胜公司。故深圳奇胜公司以公司解散为由终止双方的劳动关系符合法律规定，不属于违法解除劳动合同，故深圳奇胜公司诉请无需支付违法解除劳动合同的赔偿金128787.05元，理由成立，予以支持。依照《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第（五）项，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款、第一百四十二条之规定，一审法院判决：原告奇胜工业（惠州）有限公司深圳分公司无需向被告丁丽红支付违法解除劳动合同的赔偿金128787.05元。案件受理费10元，按规定收取5元，由被告负担。

本院二审期间，上诉人丁丽红提交了两份证据材料：1、被上诉人深圳奇胜公司的工商登记资料基本信息，以证明截止本案二审庭审之日，被上诉人深圳奇胜

公司并未履行工商注销手续；2、《出生医学证明》和上诉人丁丽红《住院简介》，以证明被上诉人深圳奇胜公司在上诉人丁丽红休产假期间终止双方劳动合同。被上诉人深圳奇胜公司对上述两份证据材料作出如下质证意见：1、证据1因是电子证据，未现场演示，对真实性不予认可，但认可被上诉人深圳奇胜公司目前尚未完成工商登记注销手续的事实，目前仍在注销手续办理过程中。2、对证据2的真实性予以认可，但对其证明目的不认可，根据《劳动合同法》的规定，因用人单位提前解散而终止劳动合同的，并不受员工处于“三期”特别保护的限制。因被上诉人深圳奇胜公司认可其目前尚未办理完毕工商注销手续，与上诉人丁丽红提供的工商登记资料基本信息相符，本院对该证据予以采信。被上诉人深圳奇胜公司对上诉人丁丽红提交的《出生医学证明》和《住院简介》予以认可，本院亦予以采信，由此认定被上诉人深圳奇胜公司终止双方劳动合同时，上诉人丁丽红处于产假期间。

被上诉人深圳奇胜公司在二审期间提交了深圳市福田区地方税务局于2017年3月17日出具的深地税福税通（2017）14324号《税务事项通知书》及其送达回证，以证明被上诉人深圳奇胜公司在总公司作出解散决定后，一直积极推进、落实解散与注销事宜，目前已取得了税务部门同意注销税务登记的通知，后续仍将继续完成工商注销登记；同时，被上诉人深圳奇胜公司总公司作出的董事会决议已被税务部门认可，进一步说明被上诉人深圳奇胜公司解散并不需要相关主管部门的审批。上诉人丁丽红认可上述证据的真实性，但主张税务部门出具的上述通知书发生在双方劳动合同终止之后，也仅仅是履行解散事宜的一个环节，而不是市场主体的终止、消灭，不能成为被上诉人深圳奇胜公司终止与上诉人丁丽红劳动关系的合法理由。上诉人丁丽红对被上诉人深圳奇胜公司提交的上述证据的真实性予以认可，本院对此予以采信。

经本院审理查明，一审查明事实清楚，本院予以确认。

本院认为，本案双方当事人之间存在劳动合同关系，双方均应按照劳动法律法规的规定和劳动合同的约定履行各自的权利义务。

本案的争议焦点在于被上诉人深圳奇胜公司终止双方的劳动合同是否符合法律规定。被上诉人深圳奇胜公司于2016年6月1日做出的《劳动合同终止通知》已明确是因为奇胜工业（惠州）有限公司决定解散被上诉人深圳奇胜公司。根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一款第五项的规定，用人单位决定提前解散的，劳动合同终止。从上述法律条文的文字表述理解，只要用人单

位做出提前解散决定即可导致其与劳动者的劳动合同终止，并不要求用人单位已办理完毕解散或注销的全部手续及流程。本案中，被上诉人深圳奇胜公司的总公司奇胜工业（惠州）有限公司董事会于2016年5月10日决议提前解散被上诉人深圳奇胜公司。上诉人丁丽红并无证据证明上述董事会决议存在违反法律规定或公司章程之处，故本院对该董事会决议予以采信。由此认定奇胜工业（惠州）有限公司已做出提前解散其分支机构，即本案被上诉人深圳奇胜公司的决定。该情形属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条第一款第五项规定的导致劳动合同终止事由。同时，被上诉人深圳奇胜公司在一审、二审期间提交的证据也足以反映被上诉人深圳奇胜公司在决定提前解散之后，已办理了相关解散手续和流程，且目前其注销登记申请已得到了税务机关的核准，并不存在恶意规避法律责任的行为。另外，虽然在被上诉人深圳奇胜公司终止双方劳动合同时，上诉人丁丽红处于产假期间，但劳动合同终止并不属于《中华人民共和国劳动合同法》第四十二条规定的用人单位不得解除劳动合同的范围。因此，被上诉人深圳奇胜公司以用人单位决定提前解散为由终止与上诉人丁丽红的劳动合同符合法律规定，被上诉人深圳奇胜公司也依法支付了经济补偿。上诉人丁丽红主张被上诉人深圳奇胜公司属于违法终止劳动合同，理由不成立，其要求违法终止劳动合同赔偿金，本院不予支持。

综上，上诉人丁丽红的上诉理由不成立，本院不予支持。原审认定事实清楚，适用法律正确，处理妥当，依法应予维持。依照《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。

本案二审案件受理费人民币10元，由上诉人丁丽红承担。

本判决为终审判决。

审判长 邢蓓华

审判员 蔡雪燕

审判员 李 静

二〇一七年四月十八日

书记员 刘慎杰(兼)

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。

## 竞业限制的五大误区与实务建议

林琳、曾凡新 北京大成（深圳）律师事务所

竞业限制是公司采取的保护其商业秘密为目的之法律措施，意指根据《中华人民共和国劳动合同法》（下称《劳动合同法》）或双方约定，于员工在职期间或离职后一定时期内，限制其实施与公司存在竞争的行为。

尽管法律赋予公司为保护商业秘密而要求涉密员工履行竞业限制义务的权利，但该种权利设计也有诸多要求，公司如对竞业限制理解不深、操作不慎，容易进入误区。如何才能不陷入误区，正确、合理设置竞业限制的主体、范围、经济补偿、违约金、解除条件等问题，成为实务热点、重点和难点所在。

### 一、竞业限制常见五大误区

#### 误区一：竞业限制可适用于所有员工。

有些公司为加强员工忠诚义务的意识，与所有新入职员工签订竞业限制协议或在所有劳动合同文本中设计专门竞业限制条款。

如此操作，是否可取？

一种观点认为，即使是普通员工，只要与公司签订了竞业限制协议，双方就必须遵守协议中的权利义务，即公司在员工离职后应向员工支付竞业限制经济补偿，而员工再就业时不得选择公司的竞争对手。换言之，只要有约定，竞业限制即可适用于所有员工，司法裁判机关不应实质审查该员工是否真正地掌握了商业秘密。

另一种观点认为，竞业限制约束员工的劳动权利，就业范围缩小，故适用应有一定限制范围，只能针对于真正掌握公司商业秘密的员工，如公司高管、高级技术人员以及其他知悉公司商业秘密的员工。即，公司虽然与员工签订竞业限制协议，如员工未能真正掌握商业秘密，则该协议约定无效，员工无需承担竞业限制义务。深圳地区存在司法案例<sup>1</sup>认为如员工不属于《劳动合同法》第二十四条规定的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，即使双方存在竞业限制的约定，该约定亦无效。

笔者赞同第二种观点。在现实当中，大部分公司内部掌握商业秘密的员工应属少数，需要执行竞业限制的员工占比较小。如果将所有员工都纳入竞业限制适

<sup>1</sup> 深圳市某电气技术有限公司与夏某某劳动争议二审民事判决书，（2015）深中法劳终字第3242、3245号。

用人员范围当中，则有违竞业限制的立法初衷，针对非涉密员工的竞业限制约定极有可能被认定为无效。笔者认为，公司应当仔细甄别、慎重选择竞业限制协议的适用员工，切勿不加区分要求所有员工签订竞业限制协议。

### **误区二：公司单方在《员工手册》等规章制度中规定竞业限制有效。**

关于公司能否在《员工手册》等规章制度中约定员工应当遵守竞业限制义务，有以下不同观点：

一种观点认为，如《员工手册》中存在竞业限制规定，且已经员工签字、确认，即员工知悉且没有提出异议的话，应当遵守。

另一种观点认为，《员工手册》具有普适性，要求所有员工应当遵守，而竞业限制并不一定适用于每一名员工，不宜将竞业限制规定在《员工手册》中。

目前，司法案例中虽存在支持公司可单方在《员工手册》等规章制度中规定竞业限制的判例<sup>2</sup>，但是，笔者认为，竞业限制的主体范围应当仅限于涉密员工，如果在《员工手册》中笼统规定竞业限制，其一，竞业限制规定极有可能被认定为无效，其二，竞业限制条款本应通过公司与员工双方协商而成，为一类个性化的协议，如通过《员工手册》统一规定，其中细节与个性化难以体现，也恐有规定不详尽之问题，再者，如果针对全体员工，对公司来说支付离职员工竞业限制经济补偿将面临极高的成本。笔者建议，公司在与涉密员工一对一协商后，签订书面竞业限制协议，将双方的权利义务详尽罗列。

### **误区三：没有约定竞业限制经济补偿费用的，竞业限制协议无效。**

关于没有约定公司竞业限制经济补偿费用，竞业限制协议是否有效的问题，存在以下不同观点：

一种观点认为，员工由于签订竞业限制协议，让渡其部分就业权，影响其专业技能的施展，从而可能降低其获得其他公司丰厚待遇及提高生存条件的机会，公司应当为员工的此种让渡权利而付出对价，故竞业限制协议需要体现公司与员工权利义务对等。根据《合同法》第五十二条，显示公平的合同应当被撤销。《劳动合同法》第二十六条规定，用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的合同条款无效。故，竞业限制协议未约定经济补偿的，对员工极不公平及不利，竞业限制协议因此无效。

另一种观点认为，即使竞业限制协议未约定公司需要支付经济补偿，竞业限制条款也应有效。如认定条款无效，则不利于保证已经遵守义务员工的经济补偿

<sup>2</sup> 深圳市某融资担保有限公司与张某某劳动合同纠纷二审民事判决书，（2016）粤03民终14053号。

支付请求权，也不符合公司要求竞业限制的初衷。

笔者倾向于第二种观点。第一种观点看似符合法理解释，但实际上并不符合竞业限制的立法目的，也不利于保障员工的合法权益。《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）》第六条规定，当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制，但未约定解除或者终止劳动合同后给予劳动者经济补偿，劳动者履行了竞业限制义务，要求用人单位按照劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%按月支付经济补偿的，人民法院应予支持。深圳地区存在司法案例<sup>3</sup>认为未明确约定竞业限制补偿金具体数额的，则竞业限制经济补偿金应按照法定标准支付。

**误区四：公司可约定员工在职期间内的工资已包含离职后竞业限制经济补偿。**

实践中，有些公司约定在员工劳动合同履行过程中的工资已包含离职后竞业限制经济补偿，关于此操作是否合法有效，存在不同的认识及争议。

一种观点认为，公司限制员工在离职后的劳动权利，可能会造成员工生活上的困难，此时公司应当按月支付相应经济补偿费用，保障员工渡过该限制期间。这也符合《劳动合同法》第二十三条关于“公司在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿”的要求。

另一观点认为，只要公司履行向员工支付经济补偿的义务，实际支付了对价，无论是员工在职期间或离职后均为有效，至于员工如何支配公司已经支付的经济补偿，是否将其专门留存至离职之后才使用以保障自己在就业限制期间的生活水平，则无需过多深究。

笔者赞同第二种观点，如公司已经在员工在职期间内支付了竞业限制的经济补偿，即为预付经济补偿，且经济补偿是真实的，后续却被认定竞业限制无效，则不利于公司商业秘密的保护，且容易引发公司诉求返还预付经济补偿的争议。如果已付经济补偿实属对员工工资福利的拆分，即“名为经济补偿实为工资待遇”，则另当别论。

目前，确实存在不同案件中不同结果的情形，如深圳地区同时存在竞业限制经济补偿可包含在工资内，以及不得包含在工资内的判例<sup>4</sup>。尽管如此，公司也应

<sup>3</sup> 吴某某与深圳市某房地产管理顾问有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书，（2016）粤03民终2077号。

<sup>4</sup> 杨某某与某科技（深圳）有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书，（2014）深中法劳终字第3850号。深圳某技术股份有限公司与郭某劳动合同纠纷二审民事判决书，（2017）粤03民终16473号。

当尽量避免将竞业限制经济补偿随员工工资一起混同发放，否则将面临员工再次主张竞业限制经济补偿、员工提出解除竞业限制协议的风险。通常情况下，公司应当约定劳动合同解除或终止后，按月支付竞业限制补偿金。

如公司确要应员工个人请求，需要将竞业限制经济补偿与员工在职期间工资同时支付的，一定要分开制表、分别纳税，要求员工本人申请、确认，公司妥善保留支付凭证。

#### **误区五：公司没有按月及时支付经济补偿，竞业限制协议自动终止。**

依照《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第二十五条规定，公司未按月支付竞业限制补偿费的，员工自用人单位违反约定之日起三十日内，可以要求公司一次性支付尚未支付的经济补偿，并继续履行协议；员工未在三十日内要求一次性支付的，可以通知公司解除竞业限制协议。

笔者认为，当公司未按月支付竞业限制经济补偿时，员工可以依据法律规定获得相应的救济，但如员工要求解除竞业限制协议，不但要有解除的意思表示，而且该意思表示还必须是明示的方式，否则，该协议并未解除。

深圳地区存在司法案例<sup>5</sup>认为公司未按时足额向其支付竞业限制补偿金，竞业限制协议并非自行终止。公司应当按时足额向员工支付竞业限制经济补偿，并明确告知员工、保存支付凭证。如遇员工银行卡注销等特殊情形，公司还应及时书面通知员工提供新的收款账号或通过其他方式寻求支付。

## **二、竞业限制实务建议**

### **1. 审慎确定商业秘密范围及需要签订竞业限制协议的员工范围**

法律赋予公司与在实际工作中涉密的员工订立竞业限制协议的权利，但公司应当合理明确什么是属于公司的商业秘密，如：技术信息、经营信息、财务信息、管理信息、公司采取保密措施的其他信息，以及公司虽然未采取保密措施，但根据常理能够判断的属于商业秘密的其他信息。

公司审慎评估涉密的员工范围，保密协议可较大范围签订。对于竞业限制协议，需审慎考量每一个条款。对于高级管理人员、高级技术人员或其他负有保密义务的人，公司可在如下情形发生时办理：员工办理入职手续时；员工岗位晋升或调岗为这三类人员前；员工开始接触公司商业秘密信息前。

### **2. 合理设置员工竞业限制义务、地域、期限、经济补偿及违约金**

(1) 竞业限制义务。员工不得到与公司生产或者经营同类产品、从事同类

<sup>5</sup> 向某某与深圳某技术有限公司劳动合同纠纷二审民事判决书，（2017）粤03民终11421号。

业务的有竞争关系的其他公司或者用人单位的关联企业，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务。与公司有竞争关系的公司可以协议附件形式具体列出。

(2) 竞争行为。不得与公司的客户发生商业接触；不得直接或间接在竞争对手公司中拥有股份或利益、接受服务或获取利益；不得本人或与他人合作直接参与生产、经营与公司有竞争关系的同类产品或业务；不得直接或间接引诱、要求、劝说、雇用或鼓励公司的其他员工离职，或试图引诱、要求、劝说、雇用、鼓励或带走公司的其他员工；不得向与公司有竞争关系的单位直接或间接提供任何形式的咨询服务、合作或劳务等。

(3) 包括我国香港、澳门、台湾地区。对于跨国公司而言，确定竞业限制地域范围时可根据实际情况确定境内和境外某些区域为竞业限制地域。

(4) 竞业限制期限。不得超过2年，公司可根据情况设置和调整。

(5) 竞业限制的经济补偿。劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资的30%，深圳市为劳动合同解除或者终止前十二个月平均工资50%（适用于非专利技术和技术信息保护），且不得低于劳动合同履行地最低工资标准。

(6) 违约金。实务中，以员工离职前一年收入总额的3-5倍为宜，公司亦可根据员工的收入状况、竞业限制经济补偿、任职年限等情况，酌情调整。

### **3. 无需员工履行竞业限制协议，务必及时通知**

竞业限制协议中没有约定期限或者约定不明确的，视为无固定期限协议，同明确约定期限的一样，公司皆可以随时解除协议，但员工有权主张公司额外支付3个月的经济补偿。公司单方行使竞业限制协议解除权，应当书面通知员工，妥善保存送达证据。

在员工办理离职手续时，公司即可明确其是否需要履行竞业限制义务，建议通过书面方式明确告知员工。如需员工履行竞业限制义务，书面通知可同时包括员工竞业限制履约报告、提交证明材料义务，公司支付经济补偿金额及期限等事项。

## 政策法规

# 广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省 税务局关于印发

## 广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案的通知

各地级以上市人民政府：

《广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案》已经省政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅  
国家税务总局广东省税务局

2019年4月30日

### 广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）精神，保持城镇职工基本养老保险政策平稳过渡，结合我省实际，制定本省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案。

#### 一、降低机关事业单位养老保险单位缴费比例

自2019年5月1日起，将全省机关事业单位养老保险单位缴费比例由20%统一下调为16%。

#### 二、逐步提高企业职工养老保险单位缴费比例

单位缴费比例为13%的市，2020年底前将单位缴费比例调整为14%，具体的过渡计划由各市人力资源社会保障、财政、税务部门制定。今后再根据国家统一部署，将单位缴费比例逐步过渡到全国统一标准。

#### 三、调整缴费基数上下限

自2019年5月1日起，机关事业单位养老保险和企业职工养老保险缴费基数上限调整为上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资的300%；机关事业单位养老保险缴费基数下限调整为上年度全省全口径城镇单位就业人员平均工资的60%。

上述执行时间均为养老保险费对应的费款所属期。

#### 四、保障措施

（一）统一思想，提高站位。各级政府及人力资源社会保障、财政、税务等

部门，要提高政治站位，树立全省一盘棋思想，坚决落实好职工养老保险缴费比例调整工作。

（二）加强沟通，协同推进。各地要建立工作协调机制，统筹协调调整社保费率和社保费征收体制改革相关工作。县级以上地方政府要建立由政府负责人牵头，人力资源社会保障、财政、税务等部门参加的工作协调机制，统筹协调调整社保费率以及征收体制改革过渡期间的工作衔接，确保各项工作顺利进行。

（三）加强领导，精心组织。各市各有关部门要加强领导，精心组织实施。要严格按本方案要求及时调整单位缴费比例和缴费基数上下限。省人力资源社会保障、财政、税务等部门将加强指导和监督检查，及时研究解决工作中遇到的问题，确保各项政策措施落到实处。

本方案自2019年5月1日起执行，有效期五年。

[http://www.gd-n-tax.gov.cn/gdsw/ssfggds/2019-04/30/content\\_769ba76657cc4d169006081af4f8664a.shtml](http://www.gd-n-tax.gov.cn/gdsw/ssfggds/2019-04/30/content_769ba76657cc4d169006081af4f8664a.shtml)

## **广东省人民政府印发 关于加强港澳青年创新创业基地建设实施方案的通知**

粤府函〔2019〕122号

各地级以上市人民政府，省政府各部门、各直属机构：

现将《关于加强港澳青年创新创业基地建设的实施方案》印发给你们，请认真贯彻落实。贯彻落实过程中遇到的问题，请径向省人力资源社会保障厅反映。

广东省人民政府

2019年5月8日

### **关于加强港澳青年创新创业基地建设的 实施方案**

为贯彻落实《粤港澳大湾区发展规划纲要》，加快港澳青年创新创业基地建设，切实拓展港澳青年就业创业空间，优化港澳青年来粤创新创业环境，制定本实施方案。

## 一、总体要求

### （一）指导思想。

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平总书记关于粤港澳大湾区建设重要论述精神为根本遵循，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，积极服务粤港澳大湾区建设重大战略，以支持港澳深度融入国家发展大局为主线，以港澳青年创新创业基地建设为抓手，形成功能完善、特色明显、成效突出的港澳青年创新创业支撑体系，为港澳青年在内地学习、就业、创业、生活提供更加便利的条件，吸引更多港澳青年到粤港澳大湾区内地城市创新创业、安居乐业，为粤港澳大湾区发展提供新动能。

### （二）基本原则。

——政府推动，社会参与。切实发挥省推进粤港澳大湾区建设领导小组的牵头作用，统筹协调省市有关部门形成共建合力。充分调动社会各方力量参与，实现粤港澳创新创业资源全面对接。

——深化改革，创新突破。将改革创新和扩大开放作为基地的核心特征和基本依托，在深化体制机制改革上着力谋求重大突破，在扩大经济社会开放上主动对标国际一流。

——健全链条，完善生态。准确把握港澳青年创新创业的痛点、堵点、难点，支持各类双创载体平台建设发展，健全创意培育、项目孵化、成果转化的全过程服务链条，形成融人才、资源和服务于一体的创新创业生态。

——深度合作，共建共享。强化粤港澳合作，共同谋划、协同建设，形成长效对接交流机制，营造真正适合港澳青年创新创业的公共服务和人文环境，实现融合发展、合作共赢。

### （三）主要目标。

聚焦粤港澳大湾区建设，分两个阶段将基地打造成为粤港澳青年创新创业活力区、融合发展示范区、安居乐业试验田。

到2020年，在广州南沙、深圳前海、珠海横琴三个自贸片区打造南沙港澳青年创新创业基地、前海港澳青年创新创业基地和横琴港澳青年创新创业基地，充分发挥三个基地的引领示范作用，实现港澳青年进入基地创新创业的政策障碍基本消除，资金、信息、技术、服务等瓶颈问题得到解决，政策衔接和服务协同初步实现，粤港澳创新创业交流合作进一步深化，港澳青年入驻基地创新创业成

为常态。

到2025年，广州南沙、深圳前海、珠海横琴港澳青年创新创业示范基地辐射带动效应进一步发挥，珠三角9市各建设至少一个港澳青年创新创业基地，以粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地为龙头的“1+12+N”孵化平台载体布局基本建成，港澳青年创新创业的基础设施、制度保障、公共服务供给到位，粤港澳共同参与基地建设运营的体制机制基本建立，创新创业生态链进一步完善，港澳青年的国家认同感、文化归属感、生活幸福感得到全面提升。

## 二、主要任务和措施

### （一）构建全方位多层次政策支撑体系。

1. 推进创新创业政策协同。来粤创业的港澳青年可与本省青年同等享受创业培训补贴、一次性创业资助、创业带动就业补贴、租金补贴、创业孵化补贴、初创企业经营者素质提升培训等各项就业创业扶持政策。加强遴选港澳青年优秀创业项目，给予优秀创业项目资助。积极与港澳沟通，将港澳科技创新基金、青年发展基金等优惠政策措施覆盖至在粤创业的港澳青年。（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省科技厅、省港澳办负责）

2. 打造港澳青年人才服务体系。深化人才体制机制改革，探索建立与国际接轨、更加积极开放有效的人才政策体系。在CEPA框架下推进粤港澳职业资格互认，探索进一步拓展港澳专业人士在基地的执业空间。在基地设立“港澳青年人才一站式服务窗口”，为港澳青年人才提供个性化、定制化、精细化专业服务。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省商务厅负责）

3. 建立多层次融资支持体系。落实鼓励创业投资发展的各项优惠政策，建立完善天使投资风险补偿制度，发挥广东省创新创业基金等政府性基金的引导作用，引入优质社会资本，设立支持港澳青年创业并覆盖创业全阶段的母基金和配套子基金，使更多资金专项投资于港澳青年初创期、早中期项目。落实创业担保贷款及贴息政策，为符合条件的港澳青年在基地创业提供贷款和贴息支持。积极发挥“中国青年创业”融资平台作用。与港澳探索创新科技金融产品和专项机制，为港澳青年创业提供多元化综合金融服务。（省地方金融监管局、省发展改革委、省科技厅、省人力资源社会保障厅、广东银保监局、团省委负责）

### （二）打造一批创新创业孵化平台载体。

4. 优化平台载体规划布局。力争在2025年前实现港澳青年创新创业孵化平台“1+12+N”的空间布局，即：以粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地为龙

头，围绕服务港澳青年创新创业，精心谋划、科学设计，完善配套设施，有效串联三地资源，打造集交流、培育、实训、孵化、展示、对接等功能于一体的示范性平台。培育建设南沙粤港澳（国际）青年创新工场、中国（江门、增城）“侨梦苑”华侨华人创新产业集聚区、广州科学城粤港澳青年创新创业基地、深港青年创新创业基地、前海深港青年梦工场、中国横琴澳门青年创业谷、佛山港澳青年创业孵化基地、惠州仲恺港澳青年创业基地、东莞松山湖（生态园）港澳青年创新创业基地、中山粤港澳青年创新创业合作平台、中山翠亨新区“澳中青年创新创业园”、肇庆新区港澳青年创新创业基地等12家基地，带动各地建成一批社会化港澳青年创新创业孵化载体。（珠三角九市政府，省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省港澳办负责）

5. 加大平台载体建设资源投入。珠三角9市通过新安排土地、盘活闲置厂房物业、改造现有孵化场地等方式支持创新创业孵化平台载体建设。鼓励粤港澳三地骨干企业、高校、科研院所和社会力量整合各类资源建设港澳青年创新创业孵化基地。鼓励现有的各类创业孵化基地、小型微型企业创业创新基地、区域性博士和博士后创新创业孵化基地、科技企业孵化器、众创空间等开辟拓展专门面向港澳青年的创新创业空间。（珠三角九市政府，省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省工业和信息化厅、省自然资源厅、团省委负责）

6. 构建平台载体全链条服务体系。为入孵项目提供低成本、便捷化的经营办公空间、孵化器、加速器、公共实验室和研发、中试生产、产品检测中心等共享设施。配备专业运营管理团队，健全服务管理制度，整合创业导师团队、专业化服务机构、创业投（融）资机构等各类创业资源，为入孵项目提供政策、管理、法律、财务、融资、市场推广和培训等方面的服务，搭建“孵化—投资—加速—辅导上市”全过程服务体系，有效降低企业的创业风险和创业成本。（珠三角九市政府，省发展改革委、省科技厅、省地方金融监管局、团省委负责）

7. 促进产学研一体化。完善基地创新创业成果转移转化激励政策。推进高校、科研院所与基地创新创业资源共享，吸引粤港澳青年共同参与粤港澳大湾区核心技术基础研究攻关，开展重大基础研究、应用基础研究和关键技术协同攻关。完善基地技术转移服务体系，培育市场化专业化技术转移机构和人才队伍。鼓励粤港澳联合共建国家级科技成果孵化基地等成果转化平台，加快建设华南技术转移中心，支持港澳创新创业项目在基地内实现成果转化。（省发展改革委、省教育厅、省科技厅负责）

### （三）营造宜居宜业的工作生活环境。

8. 满足港澳青年多层次住房需求。支持符合条件的港澳青年租住人才住房、入住人才驿站；有条件的地区可提供租房补贴。探索多种方式，对具备购房能力及符合购房条件的港澳青年，支持其购买商品住房。将入驻创新创业基地中符合条件的港澳青年纳入当地公租房保障范畴。探索发展共有产权住房，对符合相应条件的港澳青年，支持其购买共有产权住房。（省自然资源厅、省住房城乡建设厅，珠三角九市政府负责）

9. 提升公共服务便利化水平。在 CEPA 框架下探索在基地放宽部分领域港澳企业投资准入门槛，实现“证照分离”改革，推广应用电子营业执照，推行商事登记银政直通车服务，实施办税便利化措施，压缩开办企业环节和时间。加强 12355 港澳青年热线建设，为港澳青年提供法律维权、心理辅导、就业指导、创业帮扶、出入境事宜、生活信息等咨询服务。建立港澳青年综合服务平台，实行双创政策信息集中发布和政务服务通办制度。推行“互联网+公共服务”，探索引入人脸识别等技术实行网上认证，打造家门口、指尖上、一体化的便捷高效服务。（珠三角九市政府，省市场监管局、省工业和信息化厅、省商务厅、省税务局、团省委、人民银行广州分行负责）

10. 加强生活配套服务。便利港澳创业青年交通往来，支持有条件的深港口岸、珠澳口岸开通无缝快速接驳创新创业基地的交通运输渠道，向往返粤港、粤澳公共交通开支超出规定水平的港澳创业青年定期提供交通费用补贴。探索与港澳通讯运营商合作发行专属用卡，实现三地通讯资费“同城化”。引进港澳的教育、医疗和社区服务机构，打造集生活居住、教育医疗、文化娱乐于一体的综合性社区。（珠三角九市政府，省教育厅、省工业和信息化厅、省卫生健康委负责）

### （四）建立粤港澳青年深度交流融合机制。

11. 开展粤港澳三地青年交流行动。积极对接港澳社会团体，组织实施“粤港暑期实习计划”“粤澳暑期实习计划”“澳门青年湾区实习计划”“青年同心圆计划”等粤港澳台青少年交流合作项目，定期举办粤港澳青年交流周、粤港澳青年人才交流会、港澳青年职业训练营、粤港澳青年创新创业交流营、粤港澳大湾区青年创新创业交流分享会等各种活动，支持澳门建设中国与葡语国家青年创新创业交流中心，促进粤港澳三地青年合作创业、互利共赢，融入湾区发展。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省港澳办、团省委，珠三角九市政府负责）

12. 建设粤港澳三地双创资源对接平台。积极发挥创业大赛引导作用，在广

东“众创杯”创业创新大赛、“互联网+”大学生创业创新大赛、“创客广东”创新创业大赛、“创青春”广东青年创新创业大赛等品牌赛事中开设港澳赛区，举办中国创新创业大赛港澳台赛、粤港澳大湾区青年创新创业大赛，邀请港澳青年参加“中国创翼”、中国“互联网+交通运输”等创新创业大赛，配套举办创业沙龙、创业大讲堂、创业训练营等活动，以赛事为纽带有机连接创新创业基地、项目、人才、资本，吸引更多港澳青年携项目来粤参赛和交流发展。鼓励基地与港澳高校、科研院所、社会团体合作，形成长效机制遴选优质项目来粤培育孵化。

（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省教育厅、省科技厅、省工业和信息化厅、省交通运输厅、省港澳办、团省委负责）

13. 加大基地建设宣传力度。充分利用各类宣传平台和港澳有关渠道，广泛宣传基地建设创新政策举措和基地的新进展、新成效，吸引粤港澳三地优秀青年集聚创新创业。加强与港澳高校和各类港澳青年团体的沟通联系，促进港澳有关创业就业信息平台与各基地对接，使各基地成为港澳青年在内地创业就业的首选地。（省推进粤港澳大湾区建设领导小组港澳青年创新创业基地建设专项小组成员单位负责）

### 三、保障机制

（一）**加强统筹协调。**省推进粤港澳大湾区建设领导小组下设港澳青年创新创业基地建设专项小组，统筹推进方案实施。建立专项小组与港澳协同推进基地建设的工作机制，定期会商研究重要事项。各地各部门要积极支持创新创业基地建设，鼓励引导社会资源投入，形成上下联动、部门协同和社会共同参与的工作格局。（省推进粤港澳大湾区建设领导小组港澳青年创新创业基地建设专项小组成员单位负责）

（二）**强化组织保障。**制定工作台账，将目标、任务分解到各地各部门，明确具体措施和时间表，推动目标任务落实。积极争取中央基建投资对符合条件的青年创新创业基地给予支持，已纳入中央财政支持范围的有关创新创业基地，由相关部门统筹安排。各地要落实港澳青年创新创业基地建设财政投入，为基地建设提供必要的经费保障。（省推进粤港澳大湾区建设领导小组港澳青年创新创业基地建设专项小组成员单位，省财政厅负责）

（三）**加强检查评估。**总结推广基地建设经验成果，适时开展督促检查，必要时委托专业机构对基地建设相关情况开展跟踪评估，确保各项目标顺利实现。（省推进粤港澳大湾区建设领导小组港澳青年创新创业基地建设专项小组成员

单位负责)

珠三角9市根据本实施方案制定具体工作方案，于本方案印发之日起30日内报省推进粤港澳大湾区建设领导小组港澳青年创新创业基地建设专项小组备案。

[http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/qbwj/yfh/content/post\\_2469478.html](http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/qbwj/yfh/content/post_2469478.html)

## 住房和城乡建设部关于建立健全住房公积金综合服务平台的通知

各省、自治区住房和城乡建设厅，直辖市、新疆生产建设兵团住房公积金管理委员会、住房公积金管理中心：

《住房城乡建设部关于加快建设住房公积金综合服务平台的通知》（建金〔2016〕14号）和《住房公积金综合服务平台建设导则》印发以来，各省、自治区住房和城乡建设厅和各地住房公积金管理中心（以下简称管理中心）认真贯彻落实，积极开展住房公积金综合服务平台（以下简称服务平台）建设，提升了住房公积金服务效率。但仍有部分管理中心存在思想认识不到位、服务平台建设滞后、综合管理系统不健全、线上业务种类少、风险防控能力弱、推广使用力度小等问题，服务平台作用未得到充分发挥。为进一步贯彻国务院“放管服”改革要求，切实提升住房公积金服务效能，规范服务平台建设和使用，现就有关要求通知如下：

### 一、充分认识建设服务平台重要意义

服务平台建设是落实国务院“放管服”改革要求，全面提升住房公积金服务水平的基础性工作，对满足缴存职工多样化需求，充分发挥住房公积金制度作用具有重要意义。各地要切实转变观念，提高服务意识，增强紧迫感，以“互联网+”为导向，充分利用大数据、云计算等信息技术，加快服务平台建设，完善服务平台功能，丰富线上业务办理种类，有效提高离柜率，切实提高住房公积金服务便捷度。

### 二、全面加强组织领导

服务平台建设涉及面广，政策性强，技术要求高，管理中心要成立服务平台建设工作领导小组，由一把手牵头负责，集中技术部门和业务部门骨干力量，制定工作方案，明确工作任务、关键环节和完成时限。根据线上服务特点，优化内部

组织架构，组建专门的运营管理部门。重点抓好梳理服务事项、优化服务流程、建设综合管理系统和建立安全保障机制等关键环节。对服务平台承建单位明确提出建设需求、工作要求，跟踪考核工作进度和质量，严格项目评审。服务平台建设效果不符合《住房公积金综合服务平台建设导则》要求的，管理中心应督促承建单位及时改进。

### 三、合理确定资金投入

要坚持以缴存职工需求为中心、以服务工作中存在的问题为导向，按照经济适用原则，充分运用成熟、稳定、安全的技术手段，立足现有信息化设施，推进服务平台建设。综合考虑服务对象规模、管理运作的资金量、日常服务量等因素，在广泛调研、论证比较的基础上，合理确定建设费用，实现节约集约化建设。独立运作的分中心和管理部，原则上要接入和使用所在设区城市管理中心服务平台，减少重复投资，降低建设和运行维护成本。有条件的省、自治区，可集中组织建设部分服务渠道。各省、自治区住房和城乡建设厅和各地管理中心要积极与财政部门沟通，将服务平台建设、运行维护和信息安全评测等费用列入专项经费预算。

### 四、严格规范线上服务

管理中心要按照线上业务特点，梳理确定服务事项清单，制订住房公积金服务指南、服务平台操作手册，明确线上业务审核规则和评价指标。进一步优化线上服务流程，精简服务环节与要件，缩短办理时限。加强与相关部门沟通协调，不断扩大数据共享范围。充分利用管理中心自有数据和外部共享数据，加快实现后台自动审核比对，满足在线快速审批要求，提升在线服务效率。明晰服务工作相关岗位职责，严格设置服务平台管理和业务审核权限，规范线上操作行为。强化服务进度查询、办结时限监控和线上服务评价等功能，精准把握缴存职工诉求，及时化解服务工作中的堵点和痛点，主动接受社会监督。

### 五、统一管控各类渠道

管理中心要严格按照《住房公积金综合服务平台建设导则》要求，建设服务平台综合管理系统，有效管控各服务渠道，及时掌握服务情况。通过综合管理系统，确保各服务渠道协同一致，实现服务对象一个渠道注册，全渠道登录。综合管理系统应有效调节各电子渠道服务量，在线上服务并发高峰期，及时引导服务申请在不同渠道间合理分流。强化综合管理系统运行绩效分析功能，深度分析渠道运行、业务办理、用户信息、咨询投诉热点等指标，为持续改进服务提供数据支撑。

## 六、妥善对接政务平台

省、自治区或城市人民政府要求将服务平台纳入当地政务平台统一管理的，管理中心要积极做好对接工作，梳理拟纳入政务平台的服务事项，与政务平台管理部门明确管理、服务和安全运行维护等职责。通过与政务平台对接，更好地利用部门共享数据，开展业务信息联网核查，提升线上服务效率。通过政务平台受理的住房公积金服务事项，纳入服务平台统一管理。管理中心要以服务平台作为住房公积金线上服务主渠道，不得以政务平台替代服务平台建设，不得取消已建成并被缴存职工广泛使用的电子服务渠道。按照国办公开办函（2018）89号文件要求，住房公积金12329服务热线可与城市政务服务热线实现并行接听、联动服务，但不得取消。

## 七、强化安全保障机制

管理中心要严格执行国家信息系统安全规范，落实物理环境安全、网络安全和数据保护安全等各项措施，加强服务平台运行监测和风险分析，借助第三方安全测评机构定期进行信息安全评测，及时排除风险隐患。管理中心要与承建单位和运营服务商签署协议，明确各方在平台建设、维护和安全等方面的责任。切实加强数据管理和使用工作，做好数据备份，定期校验备份数据有效性、完整性。建立健全电子档案，完善相关制度标准，加强线上线下各类业务票据、数据、资料管理。通过访问控制、数据脱敏、操作日志和系统留痕等措施，做到防泄漏、防窃取、防篡改，确保数据安全。除法律法规有明确规定外，管理中心原则上不得向第三方提供原始数据信息。用户登录服务平台各渠道时，应提醒其不得将用户名和密码等信息提供给非官方的第三方机构。管理中心与相关部门实现数据共享时，要签订安全协议，明确数据安全责任。基于缴存职工信息与第三方合作提供增值服务的，必须经缴存职工本人授权，明确法律责任。综合管理系统应采用松耦合的方式与管理中心业务系统对接，确保安全稳定。

## 八、加大监督指导力度

各省、自治区住房和城乡建设厅要加强对本行政区域各管理中心服务平台建设工作的督促指导，加大与省级相关部门协调力度，积极推进信息共享。对省级统建的服务平台或服务渠道，加强管理和运行维护。通过召开服务推进会、组织验收、举办人员培训等方式，推进服务平台建设。对服务平台已建成的管理中心，组织开展自评和验收。对已验收的管理中心，督促其按照验收意见及时整改，并做好推广、使用工作。重点督导未完成服务平台建设的管理中心加快工作进度。

督促管理中心认真填报服务平台建设使用情况报表，严格审核填报数据的及时性、完整性和准确性。填报情况将作为我部评价各地服务平台建设使用情况的主要依据。对服务平台建设滞后的地方，我部将定期予以通报。

附件：建立健全住房公积金综合服务平台工作指引

中华人民共和国住房和城乡建设部

2019年5月9日

（此件主动公开）

附件

### 建立健全住房公积金综合服务平台工作指引

#### 一、建设准备阶段

##### （一）梳理服务事项。

1.对住房公积金服务事项全面梳理，规范查询、缴存、提取、贷款等服务事项的表单、数据项、申请要件等，形成服务事项清单，通过网络、媒体等渠道对外公布。依据服务事项清单，编制服务事项知识库，为线上服务提供支撑。

2.制订线上服务规范、服务平台操作规程、监督考核办法等一系列服务相关制度，建立线上投诉、服务平台应急事件等快速处理机制。

3.完善缴存单位和缴存职工基本信息。通过前台核对、单位专管员协查、部门信息比对等方式，确保缴存单位情况、职工姓名、身份证号、手机号、银行账号等信息准确无误。

##### （二）优化服务流程。

4.梳理业务审核环节、流程和要件，根据线上服务特点，明确需精简的环节和要件，重新确定办理时限。通过系统自动审核比对，实现汇（补）缴和提取等业务的实时办理。

5.制订并完善服务平台使用手册，规范管理、操作与运行维护。管理中心应建立完善的工单处理机制，咨询、建议和投诉类服务通过服务平台即时受理，及时处理。

##### （三）明确岗位职责。

6.根据优化后的流程，重新明确内设机构和相关岗位在线上服务方面的职责。明确负责服务工作的部门或机构，规范管理线上线下服务，对服务质量实施监督考核，统筹改进服务工作。

7.设定业务审核与平台管理人员权限，对信息发布、参数修改、服务渠道启

停、服务事项增删等操作建立严格的审核机制。

（四）提出建设需求。

8.基于明晰的线上服务事项和流程，研究提出平台建设需求，包括平台功能、服务平台与业务系统对接方式、数据存储和传输方式、操作界面等内容。

9.由业务、技术、服务等相关人员组成专门工作组，会同软件开发公司，深入研读导则，明确目标要求，对服务工作现状进行分析，设定线上服务场景，形成建设方案。

二、平台建设阶段

（五）建设电子服务渠道。

10.重点建设移动互联服务渠道，可根据业务需要选择建设手机 APP、微信公众号，对接政务服务 APP，选用其他可信度高、受众广的第三方服务渠道。建设网上业务大厅并完善功能，实现单位业务和绝大部分个人业务均通过网上办理。打造 12329 服务热线，建立专业的热线服务团队并加强考核，充分利用新媒体，建设可集中管理的多功能互联网座席。自助终端可由管理中心自建，也可在政务服务自助终端或受委托银行自助终端机中加载住房公积金服务模块。在各渠道建设中，拓展人工智能技术应用。

11.12329 短信平台由各省、自治区住房和城乡建设厅负责统一建设，各地管理中心应接入并使用。各省、自治区住房和城乡建设厅协调运营商，降低短信资费。

（六）建设综合管理系统。

12.健全服务平台综合管理系统对电子渠道的管控功能，对各电子渠道服务活动进行统一管控，包括电子渠道和服务事项的启停，对服务量的监控与分流等。

13.建立渠道协同机制，实现接口部署和运行、服务内容整合、渠道接入控制、用户签约登录等功能的统一管理。

14.设置服务平台用户注册管理功能，实现一个渠道注册，全渠道登录。缴存单位和职工自主注册平台用户，管理中心加强对平台用户的规范管理。

15.强化服务平台运行绩效分析功能，通过服务平台收集和掌握线上服务响应速度、办结率和群众满意度等情况，作为改进服务工作的重要依据。

（七）建立安全保障机制。

16.执行国家信息系统安全规范，逐项落实保障渠道设施、终端设备、通讯线路和服务平台安全的措施，建立服务日志管理和留痕追溯机制。

17.建立可靠的身份认证机制。对单位用户，采用第三方数字证书（如网银盾）、短信验证码等认证方式。对个人用户，采取身份证号码、银行卡校验、生物识别、短信验证码等多因素交叉核验措施，全面实施网上身份实名认证，逐步实现实人认证。

18.按照法律法规有关规定，通过开发和改造服务平台接口，向政务平台或业务相关部门提供住房公积金数据信息服务。加强数据共享风险评估和安全审查，建立数据容灾备份、安全应急处置等机制。健全防泄漏、防窃取、防篡改措施，防止无权限机构非法获取数据。

（八）部署线上服务事项。

19.打通管理中心内部数据，将查询、咨询、投诉及其他基于管理中心内部数据即可办结的服务事项，先行实现线上办理。对暂时无法实现信息共享的服务事项，可通过容缺受理、承诺声明等方式，结合失信惩戒机制，先行实现业务受理或部分业务环节的线上办理。

20.梳理线上服务所需部门共享数据项，加强部门沟通协调。在实现与公安、房产交易、不动产登记、人民银行征信系统、民政等相关部门或政务平台对接的基础上，逐步开通所有线上服务事项，最终实现7×24小时不间断服务。

[http://www.mohurd.gov.cn/wjfb/201905/t20190513\\_240503.html](http://www.mohurd.gov.cn/wjfb/201905/t20190513_240503.html)

## 关于进一步加强职业病防治工作的意见

粤卫〔2019〕64号

各地级以上市人民政府，省政府各部门，各直属机构：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，深入实施健康中国战略，进一步加强职业病防治工作，推进职业病防治长效机制和规范化建设，更加有效预防、控制和消除职业病危害，切实保障劳动者职业健康权益，经省人民政府同意，现提出如下意见。

### 一、主要目标

到2020年，我省职业病监测、体检、诊断、救治、应急体系和制度基本完善，用人单位主体责任有效落实，重点职业病和新发职业病的监测和评估预警能

力稳步提升，职业病救治救助和工伤保险保障保持较高水平。到2025年，全省职业病历史存量得到有效化解，新发职业病快速上升势头得到有效遏制，新增发病数量明显下降，与经济社会高质量发展要求相适应的职业病防治体系基本形成。到2030年，全省职业病历史存量得到基本化解，每年新发职业病控制在较低水平，用人单位主体责任全面落实，劳动者职业健康素养全面提升，职业病防治保障能力显著增强，职业病防治体系和治理能力实现现代化。

## 二、落实职业病防治责任

（一）严格落实用人单位主体责任。用人单位是职业病防治的责任主体，要自觉履行职责，建立健全并严格落实职业卫生管理制度、操作规程，严格执行建设项目职业病防护设施“三同时”（同时设计、同时施工、同时投入生产和使用）制度，保证工作场所符合职业卫生要求。要设置职业病防护设施并保证有效运行，为劳动者配备符合国家标准要求的防护用品并督促其正确佩戴使用，在作业场所与岗位设置警示标识和告知卡，落实内部监管和持续改进工作责任。对劳动者进行职业卫生培训，组织劳动者职业健康检查并建立监护档案，如实提供劳动者职业病诊断、鉴定所需资料，依法保障劳动者职业健康权益和职业病病人依法享受国家、省规定的待遇。

（二）落实市、县属地责任。各地级以上市、各县（市、区）政府要严格落实职业病防治工作的属地管理责任，将职业病防治工作纳入国民经济和社会发展规划及政府民生工程，制定区域内职业病防治规划，切实加强职业病防治工作。建立健全省、市、县三级职业病防治工作联席会议制度，加强对区域内职业病防治工作的组织领导，协调解决职业病防治工作中跨部门、跨地区的重大问题，推动职业病防治各项政策措施的落实。

（三）压实部门监管责任。负有职业病防治职责的部门要按照《中共中央 国务院关于推进安全生产领域改革发展的意见》（中发〔2016〕32号）关于管行业必须管安全、管职业健康的要求，切实履行职业病防治工作职责。卫生健康行政部门要承担职业病防治工作的综合协调、指导督促、检查评价等职责，省卫生健康委要将各地职业病防治落实情况纳入深化医药卫生体制改革考核，考核情况报告省政府。发展改革、教育、工业和信息化、民政、人力资源社会保障、自然资源、生态环境、住房城乡建设、交通运输、商务、应急管理、国资、市场监管、医疗保障、广播电视和总工会等单位要强化责任担当，加强协作配合，按各自职责承担各行业职业病防治监管责任，形成齐抓共管格局。

### 三、加强职业病预防控制

(四) 加强职业病危害源头管控。坚守职业健康红线，对可能产生职业病危害的建设项目，建设单位要严格落实建设项目职业病危害评价和职业病防护设施“三同时”制度。各地建设项目、投资项目的审批核准备案单位要督促项目建设单位严格落实职业病防护设施“三同时”制度，并以平台共享信息或文件抄送等形式，向本级卫生健康行政部门和相关行业主管部门通报项目信息。建设项目所在的县、镇两级政府要加强对建设单位落实建设项目职业病防护设施“三同时”制度情况的监督检查。实施工伤保险费率浮动管理，促进用人单位落实职业病防控责任。充分发挥产业、职业健康等行业协会作用，强化行业自律，规范行业职业病防治工作。现有不具备职业病防治基础条件或等级强度的用人单位要加强工作场所职业病防护设施改造升级，落实职业病危害源头预防、控制管理措施，提升职业病防治能力。

(五) 加强重点职业病监测。各地政府要组织职业病防治机构开展深入调查，全面掌握本地区重点职业病行业、岗位、人群和区域分布情况等基本信息，健全用人单位职业病防治基础档案，建立包含危害工种、岗位、职业病疑似病人等相关信息的基础数据库；健全职业病监测网络，组织开展覆盖重点行业、重点人群的职业病监测和职业健康风险评估，及时摸清职业病的发病规律、特点和趋势。2019年底各地政府要研究出台职业病调查方案，2020年底完成调查工作。在重点职业病调查、监测和风险评估的基础上，2021年底，按照“数字政府”建设总体规划，依托全民健康信息平台，建设覆盖全省的职业病防治信息系统，逐步实现危害项目申报、重点职业病监测、职业健康监护、危害因素检测、职业病报告管理等数据信息的集约化、智能化、动态化管理。

(六) 增强劳动者职业病防护意识和能力。各地职业卫生监管部门要督促指导用人单位认真开展职业健康宣传工作，普及职业病防治知识，提高劳动者的职业健康意识。加强职业病防治法律法规和职业卫生教育培训，增强劳动者守法意识和权利意识，使劳动者熟知工作场所产生或者可能产生的职业病危害因素、危害后果，能够正确使用、维护职业病防护设备和个人使用的职业病防护用品，提高自我保护能力。

(七) 强化重点行业领域职业病危害治理。以高毒、高危粉尘、噪声等为重点，在机械（金属制品加工）、轻工（有机溶剂使用、铅蓄电池制造）、建材（陶瓷制造、石材加工）和危险化学品（生产、使用）、制鞋、金属冶炼、非煤矿山

等行业开展专项整治。落实职业病危害严重的落后工艺、设备和材料的淘汰、限制目录管理制度，督促引导职业病危害严重的用人单位进行工艺改造和转型升级，推广应用有利于职业病防治和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备和新材料。加强全省放射卫生工作，深入开展医用辐射和工业辐射防护专项整治，保障患者、放射工作人员和公众健康权益。

（八）加大职业病防治监管执法力度。加强县、镇两级职业健康监管力量，加大监督执法检查 and 巡查力度，建立健全镇街职业健康监督检查工作机制。加强执法人员能力建设，2020年底完成对全省各级职业健康监管执法人员的轮训。充分发挥镇街基层医疗卫生机构及卫生监督协管员、计生专干在职业病防治宣传培训、信息采集、上传下达、巡查检查等基础工作中的作用。省卫生健康委要制定出台职业健康分类分级监管工作指引，突出监管重点，提高工作效能。加大对重点行业、重点企业、存在职业病危害建设项目以及职业卫生和放射卫生技术服务机构、职业病诊断机构、职业健康检查机构和放射诊疗机构的监督检查力度，严肃查处违法违规行为。建立用人单位和职业病防治相关技术服务机构“黑名单”制度，定期向社会公布并通报有关部门。

#### 四、加强职业病诊查救治

（九）加强尘肺病的诊断和诊治。加强尘肺病诊断能力建设，优化诊断、鉴定流程，提高诊断、鉴定效率和准确性。劳动者具有粉尘接触史且临床表现以及辅助检查结果符合尘肺病特征的，医疗机构应当及时作出尘肺病相关临床诊断。符合职业性尘肺病相关诊断标准的，职业病诊断机构应当尽快作出职业性尘肺病诊断。对诊断为尘肺病的病人，各地要加强医疗诊治，建档立卡，实现一人一档一卡，并进行随访调查，掌握其健康状况，同时通过职业病报告系统逐级上报，统计汇总。鼓励各地政府为符合条件的尘肺病人诊断和诊治提供适当补贴。

（十）完善职业病病人救治救助和保障制度。做好工伤保险与基本医疗保险、大病保险、医疗救助、社会慈善、商业保险等有效衔接，加强职业病病人的医疗保障，减轻病人医疗费用负担，减少因病致贫、因病返贫。对诊断为职业病的劳动者实施分类救治救助，做到“应治尽治”。已依法参加工伤保险的职业病病人，工伤保险基金和用人单位应依法支付其工伤保险待遇；未参加工伤保险的职业病病人，由用人单位按规定承担医疗和生活保障费用。省医保局、民政厅制定出台我省职业病医疗救助和生活保障的指导意见，加强对符合条件的职业病病人医疗救助和生活等方面的救助。各地级以上市要结合本地区实际，建立健全本地区职

业病救助保障政策，加强对符合条件职业病病人医疗救助和生活方面的保障。

## 五、强化职业病防治能力

（十一）提升职业病防治技术支撑能力。充分发挥各级职业病防治机构和疾病预防控制中心在职业病防治工作中的支撑作用，加快建立与我省经济社会发展水平相适应，覆盖省、市、县三级的职业病防治技术支撑体系。完善职业病防治机构、医疗卫生机构协调发展的职业健康检查服务体系。加强职业病防治服务质量控制，依托省职业病防治院建立职业病防治质量控制中心，鼓励有条件的地市建立本地区职业病防治质量控制中心。制定我省职业卫生技术服务机构违规不良行为记分管理制度，推动形成布局合理、服务规范的职业卫生技术服务体系。制定全省职业病防治机构规范化建设指导意见，规范各级职业病防治机构职能定位、人才队伍、场所设备等基本建设，结合我省实际出台一批重点行业领域职业病危害治理技术规范。鼓励和支持职业病防治基础性、前瞻性科研工作，将职业病防治亟待解决的关键性技术列入我省科技攻关项目，力争形成一批职业病防治核心关键技术，培育一批集职业病防治关键技术研发和职业病防护装备、设施、用品生产制造于一体的骨干企业，提高我省职业病防治技术供给能力。

（十二）加强职业病诊疗能力。各地级以上市至少要确定一家基本满足本地区需要的医疗卫生机构承担辖区内职业病诊断、治疗、康复工作。将省职业病防治院和广州、深圳市职业病防治院建成职业病专科三甲医院或高水平医院。建设职业病防治专科联盟等医联体。以省职业病防治院为中心，依托各地市职业病防治机构，制定区域性职业病临床诊疗规范，建立辐射全省职业病专科培训基地。将职业病诊断、救治等职业卫生相关知识纳入全科医生及住院医师规范化培训内容，提高全省医疗卫生机构职业病筛查、诊疗、康复能力。

（十三）提升职业病危害事故应急处置能力。制定出台全省群体性职业病危害事件处置预案，构建政府领导、属地负责、部门协作、分级响应、科学应对的处置机制，提高全省群体性职业病危害事件应急处置能力。健全辐射全省的化学中毒和核辐射医疗应急救治网络，积极创建国家核辐射应急救治基地（中心），提高我省化学中毒和核辐射应急救治水平。

## 六、加强保障落实

（十四）加大经费保障。各地政府要建立健全多元化、常态化的职业病防治经费投入机制，将职业病防治所需必要的经费纳入财政预算。在预算安排和资金使用上，要突出重点，加强经费使用管理，强化审计监督，建立健全资金安排与

防治工作任务完成情况相挂钩的预算绩效管理机制。用人单位要根据实际情况，保障生产工艺技术改造、职业病危害预防和控制、工作场所监测评价、职业健康监护和职业卫生培训等费用。

（十五）加强宣传教育。各地、各部门要积极利用电视、报纸、网络等宣传媒体以及公共交通、公共场所等宣传平台开展形式多样的职业健康公益宣传活动。依法依规从工伤保险基金安排工伤预防费用用于职业病预防宣传培训。推动“健康企业”建设活动，营造有益于从业人员的职业健康环境。省、地级以上市职业病防治机构建设职业健康体验馆等科普宣教平台，组织编制发布重点职业病防治核心信息，出版、推介一批重点职业病防治科普读物，制作一批职业病防治警示教育视频、公益宣传短片和知识普及手册。

附件：广东省职业病防治工作主要任务指标和责任单位.docx

广东省卫生健康委	广东省民政厅
广东省人力资源和社会保障厅	广东省生态环境厅
广东省应急管理厅	广东省市场监督管理局
广东省医疗保障局	广东省总工会

2019年5月20日

[http://wsjkw.gd.gov.cn/gkmlpt/content/2/2473/post\\_2473209.html](http://wsjkw.gd.gov.cn/gkmlpt/content/2/2473/post_2473209.html)

## 广东省人民代表大会常务委员会 关于修改《广东省工伤保险条例》的决定

广东省第十三届人民代表大会常务委员会

公 告（第37号）

《广东省人民代表大会常务委员会关于修改〈广东省工伤保险条例〉的决定》已由广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十二次会议于2019年5月21日通过，现予公布，自2019年7月1日起施行。

广东省人民代表大会常务委员会

2019年5月21日

## 广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省工伤保险条例》的决定

(2019年5月21日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过)

广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十二次会议审议了广东省人民政府关于提请审议《广东省工伤保险条例修正案(草案)》的议案,决定对《广东省工伤保险条例》作如下修改:

一、将第五条第二款中的“市、县(含县级市、区)”修改为“市、县(区)”。

二、将第七条第一款中的“由统筹地区的人民政府给予补贴”修改为“依照《中华人民共和国社会保险法》的有关规定处理”。

三、将第八条、第五十三条中的“社会保险费征收机构”修改为“税务部门”。

四、将第十条第五项中的“革命伤残军人证”修改为“残疾军人证”。

五、将第十二条第一款中的“统筹地区”修改为“参加工伤保险所在地市、县(区)”。

将第二款中的“可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请”修改为“可以直接向用人单位参加工伤保险所在地市、县(区)社会保险行政部门提出工伤认定申请;未参加工伤保险的,向用人单位生产经营所在地市、县(区)社会保险行政部门提出工伤认定申请”。

六、删去第十三条。

七、在第十六条第四款中的“工伤认定申请人”后增加“或者利害关系人”。

八、将第十七条第二款、第二十二条第三款中的“统筹地区”修改为“地级以上市”。

九、将第二十一条第一款中的“复查鉴定”和“复查鉴定结论”修改为“复查结论”。

十、将第二十二条改为第二十一条,将第二款中的“省级卫生行政部门指定的医疗机构”修改为“依法承担职业病诊断的医疗卫生机构”。

增加一款,作为第四款:“工伤职工在认定工伤前已由基本医疗保险基金按照规定支付的医疗费用,在认定工伤后由工伤保险基金按照规定向基本医疗保险基金结算。”

十一、将第二十五条改为第二十四条,第二款修改为:“职工住院治疗工伤、康复的伙食补助费,以及经批准转地级以上市以外门诊治疗、康复及住院治疗、康复的,其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通、食宿费用,

由工伤保险基金按照省人民政府规定的标准支付。”

十二、将第二十七条中的“统筹地区”修改为“全省”。

在第三款中的“职工平均工资增长”后增加“比例”。

十三、将第二十九条第二款中的“参加统筹地区”修改为“按照规定参加”。

将第四款中的“参照基本养老保险金的调整办法调整”修改为“按照省人民政府的规定进行调整”。

十四、将第三十条中的“统筹地区社会保险经办机构”修改为“社会保险经办机构”，“统筹地区上年度职工月平均工资”修改为“全省上年度职工月平均工资”。

十五、删去第三十一条。

十六、将第三十四条改为第三十二条，第二款修改为：“七级至十级伤残职工劳动、聘用合同终止或者依法与用人单位解除劳动关系的，除享受基本养老保险待遇或者死亡情形之外，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。补助金标准如下：

“（一）一次性工伤医疗补助金：七级伤残为六个月的本人工资，八级伤残为四个月的本人工资，九级伤残为二个月的本人工资，十级伤残为一个月的本人工资。

“（二）一次性伤残就业补助金：七级伤残为二十五个月的本人工资，八级伤残为十五个月的本人工资，九级伤残为八个月的本人工资，十级伤残为四个月的本人工资。”

十七、将第三十五条、第六十六条第一项中的“统筹地区职工平均工资”修改为“全省上年度职工月平均工资”。

十八、将第三十七条改为第三十五条，将第一款第一项中的“统筹地区”修改为“全省”。

第四款修改为：“供养亲属抚恤金每年按照省人民政府的规定进行调整”。

十九、将第三十九条改为第三十七条，修改为：“定期领取伤残津贴的人员或者领取供养亲属抚恤金的供养亲属，应当每年通过领取待遇资格认证，方可继续领取。有关人员丧失领取待遇资格的，应当及时报告社会保险经办机构，因未及时报告导致多发相关待遇费用的，应当及时退还；存在骗取工伤保险待遇情形的，依照本条例第五十七条的规定处理。”

二十、将第四十五条改为第四十三条，第二款修改为：“社会保险经办机构

每年根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，按照行业差别费率及行业内费率档次确定单位缴费费率。”

二十一、将第四十七条改为第四十五条，修改为：“工伤保险基金按照国家和省的规定实行省级统筹。

“工伤保险基金按照国家和省的规定建立储备金，用于重大事故的工伤保险待遇支付和基金不敷使用时的调剂。”

二十二、将第四十九条改为第四十七条，将第二款中的“报同级社会保险行政部门和财政部门审核同意后”修改为“报同级社会保险行政部门和财政部门审核，按照社会保险基金预算编制相关程序报批后”。

第三款修改为：“在保证储备金足额留存和本条第一款第一项至第三项规定的费用足额支付的前提下，可以按照不超过上年度工伤保险基金实际收缴总额百分之三的比例，安排使用工伤预防费。工伤预防费用的安排使用计划由社会保险行政部门会同卫生健康、应急管理等部门制定，按照社会保险基金预算编制相关程序报批后列入下年度工伤保险基金支出预算，下年度据实列支。”

二十三、将第五十条改为第四十八条，第一款、第二款合并为一款，修改为：“县级以上人民政府社会保险行政部门、财政部门 and 审计机关按照各自职责依法对工伤保险基金的收支、管理等情况进行监督。”

二十四、将第五十六条改为第五十四条，修改为：“用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加，或者未按时足额缴纳工伤保险费的，由税务部门会同相关部门责令限期改正，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由税务部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款；对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处罚。”

二十五、将第六十四条改为第六十二条，修改为：“中央、省属和军队驻穗单位适用本条例，工伤保险工作按照国家和省的有关规定执行。”

增加一款，作为第二款：“公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员参加工伤保险，按照工伤保险有关法律法规及国家和省的有关规定执行。”

二十六、将第六十六条改为第六十四条，增加一款，作为第二款：“用人单位所在地地级以上市职工月平均工资高于全省职工月平均工资的，计算相关工伤保险待遇使用的全省职工月平均工资按照该地级以上市职工月平均工资执行。”

本决定自2019年7月1日起施行。

在本决定施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本决定的规定执行；本决定施行前已完成工伤认定的，本决定施行后发生的工伤保险待遇按照本决定的规定执行。

《广东省工伤保险条例》根据本决定作相应修改并对条款顺序作相应调整，重新公布。

全文如下：

## 广东省工伤保险条例

（1998年9月18日广东省第九届人民代表大会常务委员会第五次会议通过  
2004年1月14日广东省第十届人民代表大会常务委员会第八次会议第一次修订  
2011年9月29日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第二十八次会议第二次修订  
根据2019年5月21日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十二次会议《关于修改〈广东省工伤保险条例〉的决定》修正）

### 第一章 总 则

第一条 为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿，促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险，根据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》，结合本省实际，制定本条例。

第二条 职工有依法享受工伤保险待遇的权利。本省行政区域内的企业、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（以下称用人单位）应当在生产经营所在地依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

国家机关和与其建立劳动关系的职工，依照本条例执行。

第三条 工伤保险工作应当坚持预防、救治、补偿和康复相结合的原则。

第四条 用人单位和职工应当遵守有关安全生产和职业病防治的法律法规，执行安全卫生规程和标准，预防工伤事故，减少职业病危害。

第五条 省人民政府社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作，组织实施本条例。

市、县（区）人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

各级社会保险经办机构具体承办工伤保险事务。

第六条 各级人民政府应当发展工伤康复事业，帮助因工致残者得到康复和从事适合身体状况的劳动。

第七条 各级人民政府应当保证工伤保险基金的征集和工伤保险待遇的给

付。遇有特殊情况，工伤保险基金不敷使用时，依照《中华人民共和国社会保险法》的有关规定处理。

工伤保险基金、享受工伤保险待遇的收入按照国家规定不征收税、费。

第八条 工伤保险费由税务部门征收。

## 第二章 工伤认定

第九条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- (一) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- (二) 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；
- (三) 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；
- (四) 患职业病的；
- (五) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- (六) 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；
- (七) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

- (一) 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在四十八小时之内经抢救无效死亡的；
- (二) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
- (三) 因工作环境存在有毒有害物质或者在用人单位食堂就餐造成急性中毒而住院抢救治疗，并经县级以上卫生防疫部门验证的；
- (四) 由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染疫病的；
- (五) 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得残疾军人证，到用人单位后旧伤复发的。

职工有前款第一、二、三、四项情形的，按照本条例的有关规定享受工伤保险待遇；职工有前款第五项情形的，按照本条例的有关规定享受除一次性伤残补助金以外的工伤保险待遇。

第十一条 职工符合本条例第九条、第十条的规定，但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

- (一) 故意犯罪的；
- (二) 醉酒或者吸毒的；

(三) 自残或者自杀的；

(四) 法律、行政法规规定的其他情形。

第十二条 用人单位应当在职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病后的第一个工作日，通知参加工伤保险所在地市、县（区）社会保险行政部门及社会保险经办机构，并自事故伤害发生之日或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，向参加工伤保险所在地市、县（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。

用人单位未按照前款规定提出工伤认定申请的，该职工或者其近亲属、工会组织自事故伤害发生之日或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病之日起一年内，可以直接向用人单位参加工伤保险所在地市、县（区）社会保险行政部门提出工伤认定申请；未参加工伤保险的，向用人单位生产经营所在地市、县（区）社会保险行政部门提出工伤认定申请。

用人单位未在本条第一款规定的时限内提交工伤认定申请的，在提出工伤认定申请之前发生的符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由用人单位承担。

第十三条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

(一) 工伤认定申请表；

(二) 用人单位与劳动者存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

(三) 医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

工伤认定申请表应当包括事故发生的时间、地点、原因以及职工伤害程度等基本情况。

工伤认定申请人提供材料不完整的，社会保险行政部门应当一次性书面告知工伤认定申请人需要补正的全部材料。申请人按照书面告知要求补正材料后，社会保险行政部门应当受理。

第十四条 社会保险行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害进行调查核实，用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门有协助工伤调查和提供证据的义务。

职业病诊断和诊断争议的鉴定，依照职业病防治法的有关规定执行。对依法取得的职业病诊断证明书或者职业病诊断鉴定书，社会保险行政部门不再进行调查核实。

职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用

人单位承担举证责任。

第十五条 社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起六十日内作出工伤认定的决定，并书面通知申请工伤认定的职工或者其近亲属以及该职工所在单位。

社会保险行政部门对受理的事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请，应当自受理工伤认定申请之日起十五日内作出工伤认定的决定。

作出工伤认定决定需要以司法机关或者有关行政主管部门的结论为依据的，在司法机关或者有关行政主管部门尚未作出结论期间，作出工伤认定决定的时限中止。

社会保险行政部门工作人员与工伤认定申请人或者利害关系人有利害关系的，应当回避。

### 第三章 劳动能力鉴定

第十六条 职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定（医疗终结期满）后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。

用人单位、工伤职工或者其近亲属应当在工伤职工医疗终结期满三十日内向地级以上市劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定申请，并提供工伤认定决定和职工工伤医疗的有关资料。

医疗终结期的确认由劳动能力鉴定委员会按照国家和省的有关规定执行。医疗终结期需要延长的，由劳动能力鉴定委员会按照国家和省的有关规定批准。

第十七条 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

生活自理障碍等级根据进食、翻身、大小便、穿衣及洗漱、自主行动五项条件确定。五项条件均需要护理者为一级，五项中四项需要护理者为二级，五项中三项需要护理者为三级，五项中一至二项需要护理者为四级。

劳动能力鉴定及职工工伤与职业病致残等级标准按照国家有关规定执行。

第十八条 省、地级以上市人民政府设立劳动能力鉴定委员会，由社会保险行政部门、卫生行政部门、工会组织、社会保险经办机构以及用人单位代表组成。

劳动能力鉴定委员会办公室设在社会保险行政部门。

劳动能力鉴定委员会负责劳动能力障碍程度和生活自理障碍程度鉴定，以及工伤医疗终结期和停工留薪期确认、工伤复发确认、辅助器具配置确认、工伤康

复确认等工作。

第十九条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取三名或者五名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。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。

劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请书之日起六十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三十日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

劳动能力鉴定工作应当客观、公正。劳动能力鉴定委员会组成人员或者参加鉴定的专家与当事人有利害关系的，应当回避。

医疗卫生专家库的设置办法及劳动能力鉴定工作程序由省劳动能力鉴定委员会另行制定。

第二十条 工伤职工及其近亲属或者用人单位对劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论不服的，可以自收到鉴定结论之日起十五日内申请复查，对复查结论不服的，可以自收到复查结论之日起十五日内向上一级劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定；也可以自收到鉴定结论之日起十五日内向上一级劳动能力鉴定委员会申请再次鉴定。

省级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。

#### 第四章 工伤保险待遇

第二十一条 职工发生工伤时，用人单位应当采取措施及时救治工伤职工。

职工治疗工伤应当在签订服务协议的医疗机构就医，情况紧急时可以先到就近的医疗机构急救；疑似职业病或者患职业病的，用人单位应当及时送依法承担职业病诊断的医疗卫生机构诊断，并及时送签订服务协议的医疗机构治疗。

职工经治疗伤情稳定，需要工伤康复的，用人单位、工伤职工或者其近亲属可以向地级以上市劳动能力鉴定委员会提出工伤康复申请。经劳动能力鉴定委员会确认，工伤职工可以在签订服务协议的康复机构进行康复。

工伤职工在认定工伤前已由基本医疗保险基金按照规定支付的医疗费用，在认定工伤后由工伤保险基金按照规定向基本医疗保险基金结算。

第二十二条 工伤职工因医疗条件所限需要转院治疗的，应当由签订服务协议的医疗机构提出，经报社会保险经办机构同意；因康复条件所限需要转院康复的，应当由工伤职工、用人单位或者签订服务协议的康复机构提出，经报社会保

险经办机构同意。

第二十三条 社会保险经办机构与医疗机构、康复机构签订服务协议，应当事先征求同级总工会、有关企业协会的意见。签订服务协议的医疗机构、康复机构名单应当向社会公布。

第二十四条 治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的，从工伤保险基金支付。工伤保险诊疗项目目录、工伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准按照国家和省的有关规定执行。

职工住院治疗工伤、康复的伙食补助费，以及经批准转地级以上市以外门诊治疗、康复及住院治疗、康复的，其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通、食宿费用，由工伤保险基金按照省人民政府规定的标准支付。

第二十五条 职工因工伤需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。停工留薪期根据医疗终结期确定，由劳动能力鉴定委员会确认，最长不超过二十四个月。

工伤职工鉴定伤残等级后，停发原待遇，按照本章的有关规定享受伤残待遇。工伤职工在鉴定伤残等级后仍需治疗的，经劳动能力鉴定委员会批准，一级至四级伤残，享受伤残津贴和工伤医疗待遇；五级至十级伤残，享受工伤医疗和停工留薪期待遇。

经劳动能力鉴定委员会确认可以进行康复的，工伤职工在签订服务协议的康复机构发生的符合规定的工伤康复费用，从工伤保险基金支付。

工伤职工在停工留薪期间生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。所在单位未派人护理的，应当参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向工伤职工支付护理费。

第二十六条 工伤职工已经被鉴定为一级至四级伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的，由工伤保险基金按照工伤职工生活自理障碍等级支付生活护理费。

生活护理费以全省上年度职工月平均工资的一定比例按月计发，标准为：一级为百分之六十，二级为百分之五十，三级为百分之四十，四级为百分之三十。

生活护理费每年按照全省上年度职工平均工资增长比例同步调整，全省上年度职工平均工资负增长时不调整。

第二十七条 工伤职工因日常生活或者就业需要，必须安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅、拐杖等辅助器具，或者辅助器具需要维修、更换的，由

签订服务协议的医疗、康复机构提出意见，经劳动能力鉴定委员会确认，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

辅助器具应当限于辅助日常生活及生产劳动之必需，并采用国内市场的普及型产品。工伤职工选择其他型号产品，费用高出普及型的部分，由个人自付。

第二十八条 职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残，本人要求退出工作岗位、终止劳动关系的，办理伤残退休手续，享受以下待遇：

（一）一次性伤残补助金。由工伤保险基金按伤残等级支付，标准为：一级伤残为二十七个月的本人工资，二级伤残为二十五个月的本人工资，三级伤残为二十三个月的本人工资，四级伤残为二十一个月的本人工资。

（二）伤残津贴。由工伤保险基金按月支付，直至本人死亡，标准为：一级伤残为本人工资的百分之九十，二级伤残为本人工资的百分之八十五，三级伤残为本人工资的百分之八十，四级伤残为本人工资的百分之七十五。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

办理伤残退休手续的工伤职工应当按照规定参加职工基本医疗保险。按照规定应当由用人单位缴纳的基本医疗保险费，由工伤保险基金承担。

一级至四级伤残职工与原单位保留劳动关系，退出工作岗位的，按照《工伤保险条例》的有关规定执行。

伤残津贴每年按照省人民政府的规定进行调整。

第二十九条 一级至四级伤残职工户籍从单位所在地迁回原籍的，其伤残津贴可以由社会保险经办机构按照标准每半年发放一次。用人单位应当按照全省上年度职工月平均工资为基数发给六个月的安家补助费。所需交通费、住宿费、行李搬运费和伙食补助费等，由用人单位按照因公出差标准报销。

第三十条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

（一）一次性伤残补助金。由工伤保险基金支付，标准为：五级伤残为十八个月的本人工资，六级伤残为十六个月的本人工资。

（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的百分之七十，六级伤残为本人工资的百分之六十，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

第三十一条 五级、六级伤残职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关

系的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系：

（一）一次性工伤医疗补助金。标准为：五级伤残为十个月的本人工资，六级伤残为八个月的本人工资。

（二）一次性伤残就业补助金。标准为：五级伤残为五十个月的本人工资，六级伤残为四十个月的本人工资。

第三十二条 职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的，由工伤保险基金支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为十三个月的本人工资，八级伤残为十一个月本人工资，九级伤残为九个月的本人工资，十级伤残为七个月的本人工资。

七级至十级伤残职工劳动、聘用合同终止或者依法与用人单位解除劳动关系的，除享受基本养老保险待遇或者死亡情形之外，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系。补助金标准如下：

（一）一次性工伤医疗补助金：七级伤残为六个月的本人工资，八级伤残为四个月的本人工资，九级伤残为二个月的本人工资，十级伤残为一个月的本人工资。

（二）一次性伤残就业补助金：七级伤残为二十五个月的本人工资，八级伤残为十五个月的本人工资，九级伤残为八个月的本人工资，十级伤残为四个月的本人工资。

第三十三条 计发本条例第三十一条、第三十二条规定的一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金，本人工资低于工伤职工与用人单位解除或者终止劳动关系前本人十二个月平均月缴费工资的，按照解除或者终止劳动关系前本人十二个月平均月缴费工资为基数计发。缴费工资不足十二个月的，以实际缴费月数计算本人平均月缴费工资。本人平均月缴费工资高于全省上年度职工月平均工资百分之三百的，按照全省上年度职工月平均工资的百分之三百计算；低于全省上年度职工月平均工资百分之六十的，按照全省上年度职工月平均工资的百分之六十计算。

第三十四条 工伤职工工伤复发，确认需要治疗的，享受本条例第二十四条、第二十五条和第二十七条规定的工伤待遇。

第三十五条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧

葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

（一）丧葬补助金为六个月的全省上年度职工月平均工资。

（二）供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月百分之四十，其他亲属每人每月百分之三十，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加百分之十。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围按照国务院社会保险行政部门的规定执行。

（三）一次性工亡补助金标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的二十倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受本条第一款第一项、第二项规定的待遇。

供养亲属抚恤金每年按照省人民政府的规定进行调整。

第三十六条 职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，按照《工伤保险条例》的有关规定处理。被宣告死亡后重新出现的，应当退还已发的供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

第三十七条 定期领取伤残津贴的人员或者领取供养亲属抚恤金的供养亲属，应当每年通过领取待遇资格认证，方可继续领取。有关人员丧失领取待遇资格的，应当及时报告社会保险经办机构，因未及时报告导致多发相关待遇费用的，应当及时退还；存在骗取工伤保险待遇情形的，依照本条例第五十七条的规定处理。

第三十八条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- （一）丧失享受待遇条件的；
- （二）拒不接受劳动能力鉴定的；
- （三）拒绝治疗的。

第三十九条 用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任；原用人单位已经参加工伤保险的，承继单位应当到当地社会保险经办机构办理工伤保险变更登记。

企业破产，因分立、合并之外的原因解散，或者终止的，在清算时依法拨付应当由用人单位支付的工伤保险待遇费用，清偿欠缴的工伤保险费及其利息和滞

纳金。

第四十条 用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

用人单位实行承包经营，使用劳动者的承包方不具备用人单位资格的，由具备用人单位资格的发包方承担工伤保险责任。

非法承包建筑工程发生工伤事故，劳动者的工伤待遇应当由分包方或者承包方承担，分包方或者承包方承担工伤保险责任后有权向发包方追偿。

职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。

第四十一条 职工所在用人单位未依法缴纳工伤保险费，发生工伤事故的，由用人单位支付工伤保险待遇。

用人单位不支付工伤保险待遇，工伤职工或者其近亲属可以提出先行支付的申请，经审核符合规定的，从工伤保险基金中先行支付工伤保险待遇项目中应当由工伤保险基金支付的项目。

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人单位不偿还的，由社会保险经办机构依法向用人单位追偿。

## 第五章 工伤保险基金

第四十二条 工伤保险基金的构成：

- (一) 用人单位缴纳的工伤保险费；
- (二) 工伤保险基金的利息；
- (三) 滞纳金；
- (四) 财政补贴；
- (五) 法律、法规规定的其他收入。

第四十三条 工伤保险基金根据以支定收、收支平衡的原则筹集。

社会保险经办机构每年根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，按照行业差别费率及行业内费率档次确定单位缴费费率。

第四十四条 工伤保险费由用人单位承担，职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

难以按照工资总额缴纳工伤保险费的行业，其缴纳工伤保险费的具体方式按照国家有关规定执行。

第四十五条 工伤保险基金按照国家和省的规定实行省级统筹。

工伤保险基金按照国家和省的规定建立储备金,用于重大事故的工伤保险待遇支付和基金不敷使用时的调剂。

第四十六条 工伤保险基金存入社会保障基金财政专户并按照同期城乡居民储蓄存款利率计息,所得利息全部转入工伤保险基金。

第四十七条 工伤保险基金用于下列支出项目:

- (一) 工伤保险待遇;
- (二) 职业康复费用;
- (三) 工伤取证费和劳动能力鉴定费;
- (四) 工伤预防费。

前款第二项按照不超过上年度结存的工伤保险基金三分之一的比例,第三项按照不超过上年度工伤保险基金实际收缴总额百分之二的比例,由社会保险经办机构于每年九月提出下年度的用款支出计划,报同级社会保险行政部门和财政部门审核,按照社会保险基金预算编制相关程序报批后列入下年度工伤保险基金支出预算,下年度据实列支。

在保证储备金足额留存和本条第一款第一项至第三项规定的费用足额支付的前提下,可以按照不超过上年度工伤保险基金实际收缴总额百分之三的比例,安排使用工伤预防费。工伤预防费用的安排使用计划由社会保险行政部门会同卫生健康、应急管理等部门制定,按照社会保险基金预算编制相关程序报批后列入下年度工伤保险基金支出预算,下年度据实列支。

工伤预防费、工伤取证费和劳动能力鉴定费作为专项经费管理使用,专项经费管理使用按照国家和省的有关规定执行。

任何单位或者个人不得将工伤保险基金用于投资运营、兴建或者改建办公场所、发放奖金,或者挪作其他用途。

## 第六章 监督管理

第四十八条 县级以上人民政府社会保险行政部门、财政部门和审计机关按照各自职责依法对工伤保险基金的收支、管理等情况进行监督。

各级社会保险经办机构应当建立健全内部审计制度。

社会保险监督委员会依法对工伤保险基金的收支、管理情况实施社会监督。

第四十九条 工会组织依法维护工伤职工的合法权益,对用人单位的工伤保险工作实行监督。

第五十条 职工有权监督用人单位参加工伤保险及缴费情况。用人单位应当向职工如实通告因工伤亡、参加工伤保险和缴费情况。

第五十一条 用人单位和职工有权向税务部门和社会保险经办机构查询本单位工伤保险缴费和工伤保险待遇支付情况。税务部门和社会保险经办机构应当提供相应的查询、咨询服务。

第五十二条 职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议，按照处理劳动争议的有关规定处理。

第五十三条 有下列情形之一的，有关单位或者个人可以依法申请行政复议，也可以依法向人民法院提起诉讼：

（一）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的；

（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

（三）用人单位对社会保险经办机构确定的单位缴费费率不服的；

（四）签订服务协议的医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构认为社会保险经办机构未履行有关协议或者规定的；

（五）工伤职工或者其近亲属对社会保险经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

## 第七章 法律责任

第五十四条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加或者未按时足额缴纳工伤保险费的，由税务部门会同相关部门责令限期改正，并自欠缴之日起，按日加收万分之五的滞纳金；逾期仍不缴纳的，由税务部门处欠缴数额一倍以上三倍以下的罚款；对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处罚。

第五十五条 用人单位依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加或者未按时缴纳工伤保险费，职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准向职工支付费用。

用人单位按照规定补缴应当缴纳的工伤保险费和滞纳金后，由工伤保险基金和用人单位按照本条例的规定支付新发生的费用。

第五十六条 用人单位少报职工工资，未足额缴纳工伤保险费，造成工伤职工享受的工伤保险待遇降低的，工伤保险待遇差额部分由用人单位向工伤职工补

足。

第五十七条 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医疗机构、康复机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十八条 用人单位未按照本条例第十四条第一款规定提供证据，或者提供虚假资料的，由社会保险行政部门对其处以二千元以上二万元以下的罚款。

第五十九条 各级人民政府、有关行政管理部门和社会保险经办机构及其工作人员违反本条例，有下列行为之一的，上级机关应当责令其改正，追回挪用流失款项；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）擅自增加或者减免应当缴纳的工伤保险费及其利息或者滞纳金的；

（二）未按照规定将工伤保险费及其利息或者滞纳金全部存入工伤保险基金专户的；

（三）挪用工伤保险基金的；

（四）未按照规定核定各项工伤保险待遇标准或者领取期限的；

（五）未按照规定上解工伤保险储备金的。

第六十条 社会保险行政部门工作人员有下列情形之一的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）无正当理由不受理工伤认定申请，或者弄虚作假将不符合工伤条件的人员认定为工伤职工的；

（二）未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的；

（三）收受当事人财物的。

第六十一条 从事劳动能力鉴定的组织或者个人有下列情形之一的，由社会保险行政部门责令改正，处二千元以上一万元以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）提供虚假鉴定意见的；

（二）提供虚假诊断证明的；

（三）收受当事人财物的。

## 第八章 附 则

第六十二条 中央、省属和军队驻穗单位适用本条例，工伤保险工作按照国

家和省的有关规定执行。

公务员和参照公务员法管理的事业单位、社会团体的工作人员参加工伤保险，按照工伤保险有关法律、法规及国家和省的有关规定执行。

第六十三条 劳动者达到法定退休年龄或者已经依法享受基本养老保险待遇的，不适用本条例。

前款规定的劳动者受聘到用人单位工作期间，因工作原因受到人身伤害的，可以要求用人单位参照本条例规定的工伤保险待遇支付有关费用。双方对损害赔偿存在争议的，可以依法通过民事诉讼方式解决。

第六十四条 本条例中下列用语的含义：

（一）本人工资，是指工伤职工在本单位因工作遭受事故伤害或者患职业病前十二个月平均月缴费工资。本单位为工伤职工缴纳工伤保险费不足十二个月的，以实际月数计算平均月缴费工资。本人工资高于全省上年度职工月平均工资百分之三百的，按照全省上年度职工月平均工资的百分之三百计算；本人工资低于全省上年度职工月平均工资百分之六十的，按照全省上年度职工月平均工资的百分之六十计算。

（二）原工资福利待遇，是指工伤职工在本单位受工伤前十二个月的平均工资福利待遇。工伤职工在本单位工作不足十二个月的，以实际月数计算平均工资福利待遇。

用人单位所在地地级以上市职工月平均工资高于全省职工月平均工资的，计算相关工伤保险待遇使用的全省职工月平均工资按照该地级以上市职工月平均工资执行。

第六十五条 用人单位为职工办理工伤保险参保手续次日起，在规定的缴费周期内缴纳工伤保险费的，该参保职工发生工伤，由工伤保险基金按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

第六十六条 本条例自2012年1月1日起施行。本条例施行前已受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行；本条例施行前已完成工伤认定的，本条例施行后发生的工伤保险待遇依照本条例的规定执行。

[http://www.gdrd.cn/pub/gdrd2012/xwdt/201905/t20190521\\_169184.html](http://www.gdrd.cn/pub/gdrd2012/xwdt/201905/t20190521_169184.html)

## 广东：提高城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准

从2019年1月1日起，广东省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准从每人每月148元提高到170元，比上年增加22元，惠及全省约982万60周岁以上城乡老年居民。各地从5月起按新标准发放，并补发1-4月份调整提高的差额部分。

广东省2012年实现新农保、城居保制度和人群全覆盖。2013年整合新农保和城居保制度，建立统一的城乡居民基本养老保险制度。目前，全省参保人数2629万。城乡居民基本养老保险基础养老金由政府全额支付。为更好地保障城乡老年居民基本生活，广东省从2013年起，逐年提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准，并列入每年省政府十件民生实事重点工作。经过连续七年调整，从2012年的每人每月55元提高到今年的170元。

[http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/dfdt/201905/t20190517\\_318004.html](http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/dfdt/201905/t20190517_318004.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）、唐塘（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）