



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2019年7月号 总第64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

最新动态	2
广东：“促进就业九条”半年减负超200亿元	2
判例与实务	5
用人单位证明考勤记录不能删改，员工不认可上述记录但未申请鉴定，法院 确认该考勤记录	5
公司与员工倒签劳动合同 法院认定合法有效	8
政策法规	11
关于做好2019住房公积金年度月缴存额调整工作的通知	11
职称评审管理暂行规定	12
人力资源社会保障部 国家发展改革委等八部委关于切实做好化解过剩产能中 职工安置工作的通知	18
人力资源社会保障部 教育部 公安部 财政部 中国人民银行关于做好当前形 势下高校毕业生就业创业工作的通知	21
教育部等六部门关于规范校外线上培训的实施意见	25
人力资源社会保障部办公厅关于印发就业和社会保险领域基层政务公开标准 指引的通知	30
人力资源社会保障部办公厅关于印发《人力资源社会保障部2019年政务公开 工作要点》的通知	33
关于做好2019年度职称评审工作的通知	37
关于继续实施全国中小企业股份转让系统挂牌公司股息红利差别化个人所得 税政策的公告	45
关于公布2018年全省从业人员月平均工资和职工基本养老保险缴费基数上下 限有关问题的通知	48
专业委员会简介	50
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会	50
组成成员	50

最新动态

广东：“促进就业九条” 半年减负超 200 亿元

2019-07-02 09:10 来源： 南方日报



广东“促进就业九条”大力降低民企用工成本，据省人社厅统计，截至今年5月底，该政策出台半年时间，社保优惠措施累计为全省企业减负约166亿元，为34.54万户企业退费45.37亿元，减负总额超过200亿元。省人社厅2019年以来还通过该政策向1万家企业发放1.5亿元稳岗补贴，惠及近20万名职工。

降低社保成本 166 亿元

“促进就业九条”于2018年12月发布。今年以来，我省各相关厅局、地市积极落实政策效果。截至今年5月底，社会保险“两不变两降低”政策，累计为全省企业减负约166亿元。降低残疾人就业保障金征收标准后，共有34.54万户缴费企业退费，金额达45.37亿元。

部分“用工大市”效果较为突出。东莞市降低各项费率的措施仅2018年就为该市企业减负32.88亿元。深圳市打出降低医疗保险、失业保险、工伤保险费率“组合拳”，预计2019年、2020年累计可减负90.4亿元。粤西云浮市下调失业保险单位缴费费率，最低额度仅为原费率六成，全市九成用人单位受惠。

“促进就业九条”支持企业不裁员、少裁员，让员工稳定就业。我省今年已向1万家企业发放稳岗补贴1.5亿元，惠及近20万名职工。目前，各市正帮助困难群体就业。如广州市今年收集了42213个公益性岗位，截至目前招用人员超过40666人，其中19279人是就业困难人员，接近一半。

招用工服务也越来越精准。今年一季度，全省为859家重点用工企业安排了241名就业服务专员，举办263场专场招聘活动。东莞举行的第十届校企合作洽谈会，吸引全国210家院校、东莞1000多家重点企业参会，主会场校企双方达成协议2200多份，参会学校计划向企业输送毕业生5.78万人。

“众创杯”年均创业担保贷款超20亿元

省人社厅相关负责人介绍，除了降低用工成本，我省将持续拓宽渠道，打造促进就业“新品牌”。

“粤菜师傅”品牌工程是一大亮点。广东共建设50个“粤菜师傅”省级培训基地和50个省级大师工作室，组织开展“粤菜师傅”培训近1万人次，各类技工院校、职业院校相关专业在校生5.6万人。

在粤东粤西粤北，深入开展校企合作，成为吸引人才、留住人才的一大“法宝”。如茂名“二本四专”高校、技工学校、中职院校主动对接该市六大主导产业的942家企业，2018年至今，为2.6万名在校学生提供实习机会，对4502名学生定向培训；全市2.3万名毕业生中，到校企合作企业就业人数达7362人，其中4247人在茂名企业就业。

广东还擦亮“众创杯”等创业品牌，以创业促就业。其中，“众创杯”累计吸引来自境内外近5.2万个项目、近40万人参赛；全省人社部门建设认定的孵

化基地达 675 家，累计进驻企业 6.71 万家；每年全省发放创业担保贷款超 20 亿元。（记者 苏力 陈晓）

http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/02/content_5405255.htm

判例与实务

用人单位证明考勤记录不能删改，员工不认可上述记录但未申请鉴定，法院确认该考勤记录

——何文、深圳市戴维莱实业有限责任公司劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

公司提交的电子考勤记录显示员工在2017年11月仅有3天打卡，其余时间无考勤打卡记录，公司另提交其使用的指纹考勤设备生产单位关于考勤记录不能删改的说明。员工不认可上述考勤记录，但未申请对考勤记录是否被删改进行鉴定，法院确认考勤记录的真实性。员工主张无打卡记录不等于旷工，但其提交的微信聊天记录无法确认真实性，相关通话对象亦未出庭作证，不能证明其出勤情况，法院对该聊天记录不予采信。员工未能提交反驳证据证明其实际出勤情况，亦未举证证明其存在实际出勤但因客观原因未打卡的情形，应认定其旷工的事实。公司据此解除劳动合同，符合法律规定。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2018)粤03民终19171号

上诉人（原审被告）：何文，男，汉族。

委托诉讼代理人：何杰，男，系何文父亲。

被上诉人（原审原告）：深圳市戴维莱实业有限责任公司，住所地：广东省深圳市光明新区马田街道南环大道电连科技大厦D座十五楼。

法定代表人：李秋阳。

委托诉讼代理人：田春明，广东文功律师事务所律师。

上诉人何文与被上诉人深圳市戴维莱实业有限责任公司（以下简称戴维莱公司）劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院（2018）粤0306民初9948号民事判决，向本院提起上诉。本院依法组成合议庭对本案进行了审查，现已审理终结。

戴维莱公司在一审起诉请求：1、戴维莱公司无需支付何文违法解除劳动合同经济赔偿金70779.80元；2、戴维莱公司无需支付何文2017年11月1日至2017年12月4日的工资6147.13元；3、戴维莱公司无需支付何文律师代理费3838.98元。

一审法院判决：一、戴维莱公司于判决生效之日起三日内支付何文2017年11月1日至12月4日期间工资751元；二、戴维莱公司于判决生效之日起三日内支付何文聘请律师诉讼费用37.50元；三、戴维莱公司无需支付何文违法解除劳动合同经济赔偿金70779.80元；四、驳回戴维莱公司其他诉讼请求。

何文上诉请求：1、撤销原审判决第一、二、三项，改判戴维莱公司向何文支付违法解除劳动关系赔偿金70779.8元；2、改判戴维莱公司向何文支付2017年11月1日至2017年12月4日期间工资6147.13元；3、改判戴维莱公司向何文支付律师费3838.98元；4、本案一、二审诉讼费用由戴维莱公司承担。

戴维莱公司答辩称：一审认定事实清楚，适用法律正确。请求驳回上诉，维持原判。

经二审审理查明，原审查明的事实清楚，本院予以确认。

二审期间，何文向本院提交微信聊天记录一份，拟证明何文有出勤。

本院认为，本案为劳动合同纠纷。根据双方当事人的诉辩意见，本案的争议焦点为：戴维莱公司是否构成违法解除劳动合同。本案中戴维莱公司系以旷工为由解除劳动合同。戴维莱公司提交的电子考勤记录显示何文在2017年11月仅有3天有打卡记录，其余时间无考勤打卡记录，戴维莱公司另提交其使用的指纹考勤设备生产单位关于考勤记录不能删改的说明。何文不认可上述考勤记录，但未申请对考勤记录是否被删改进行鉴定，本院确认考勤记录的真实性。何文主张无打卡记录不等于旷工，但其提交的微信聊天记录无法确认真实性，相关通话对象亦未出庭作证，不能证明其出勤情况，本院对该聊天记录不予采信。何文未能提交反驳证据证明其2017年11月的出勤情况，亦未举证证明其存在实际出勤但因客观原因未打卡的情形，应认定其旷工的事实。因何文的旷工情形严重违反劳动纪律，戴维莱公司据此解除劳动合同，符合《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定。何文主张戴维莱公司构成违法解除劳动合同，并请求支付赔偿金，本院不予支持。

关于2017年11月1日至12月4日工资，因本案证据显示何文上述期间只

上班三天，无证据证明何文其他时间为戴维莱公司提供了劳动，一审根据其出勤情况支持工资751元，并无不当，本院予以维持。何文请求工资6147.13元，超出部分本院不予支持。

关于律师费，一审根据胜诉比例支持律师费37.50元，并无不当，本院予以维持。何文请求律师费3838.98元，超出部分本院不予支持。

综上，何文的上诉请求不能成立，应予驳回；原审判决认定事实清楚，适用法律正确，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规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费10元，由何文负担。

本判决为终审判决。

审判长 彭 琛

审判员 庄齐明

审判员 周 洁

二〇一九年五月九日

书记员 王 婷

公司与员工倒签劳动合同 法院认定合法有效

——罗国勇与惠州市金彩汇物业管理有限公司劳动合同纠纷申诉、申请民事裁定书

【裁判要点】

员工入职一个月后公司未与其订立书面劳动合同，其后双方补充签订劳动合同并约定合同期限开始之日在入职后一个月内，此属于一种倒签劳动合同的行为，且员工未提供证据证明其签订该份劳动合同时存在受胁迫或欺诈等非自愿的情形，故该份劳动合同应系双方当事人的真实意思表示，为合法有效的劳动合同。

广东省高级人民法院 民事裁定书

(2015)粤高法民申字第569号

再审申请人（一审原告，二审上诉人）：罗国勇，男，仫佬族，住址：广西罗城仫佬族自治县。

被申请人（一审被告、二审被上诉人）：惠州市金彩汇物业管理有限公司。
住所地：广东省惠州市惠阳区。

法定代表人：郑盛文，该公司董事长。

委托代理人：马骏，该公司员工。

再审申请人罗国勇因与被申请人惠州市金彩汇物业管理有限公司（以下简称金彩汇公司）劳动合同纠纷一案，不服广东省惠州市中级人民法院（2014）惠中法民三终字第112号民事判决（以下简称二审判决），向本院申请再审。本院受理后，依法组成合议庭对本案进行了审查，现已审查终结。

罗国勇申请再审称：1.二审判决没有查明事实真相，适用法律不当，未认定金彩汇公司未支付罗国勇于2012年8月1日至2013年4月30日休息日加班工资8863.6元，是错误的。2.金彩汇公司应支付未签订书面合同二倍工资差额给罗国勇。金彩汇公司未在双方建立劳动关系之日起一个月签订书面合同，是违法的。3.金彩汇公司应支付2013年4月份工资2500元、一个月转正工资差额200元及2012年12月28日加班工资159.8元。综上，罗国勇请求依法再审。

金彩汇公司答辩称，二审判决认定事实清楚，适用法律正确，罗国勇再审申

请无理，请求依法予以驳回。

本院认为，（一）关于加班事实的认定问题。依据《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）》第九条的规定，劳动者对加班事实负有举证义务。罗国勇主张加班费，但就加班事实未提供相应证据，亦未提供被上诉人掌握加班事实而拒不提供的证据，而金彩汇公司提供的罗国勇的考勤记录显示罗国勇在2012年8月1日至2013年4月30日间的休息日以及2012年12月28日不存在加班的事实。故二审判决对罗国勇的该主张不予采信，并无不当。（二）关于书面劳动合同的签订问题。罗国勇于2012年7月30日入职金彩汇公司，入职一个月后双方未签书面劳动合同，直至2013年4月15日双方补充签订劳动合同并约定合同期限自2012年8月23日开始，此属于一种倒签劳动合同的行为，视为罗国勇同意双方的劳动合同期限自2012年8月23日开始起算，且罗国勇未提供证据证明其签订该份劳动合同时存在受胁迫或欺诈等非自愿的情形，故该份劳动合同应系双方当事人的真实意思表示，为合法有效的劳动合同。故二审判决认定罗国勇请求金彩汇公司支付未签订书面合同的二倍工资差额，缺乏事实依据，并无不当。（三）关于试用期工资以及2013年4月工资的认定问题。根据《中华人民共和国劳动合同法》第十九条第一款“劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月”的规定，双方当事人在劳动合同中约定两个月的试用期符合法律的规定，故二审判决对罗国勇主张金彩汇公司支付一个月转正工资差额不予支持，亦无不当。二审法院在查清事实的基础上，依照法律规定的工资数额的核算方法，计算出罗国勇2013年4月份的工资数额为1839.08元，合法合理，亦无不妥。

综上，罗国勇的申请不符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百条规定的再审情形。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零四条第一款的规定，裁定如下：

驳回罗国勇的再审申请。

审 判 长 闵 睿
审 判 员 郑海森
代理审判员 朱 敏

二〇一五年十月二十六日

书 记 员 钟惠仪

政策法规

关于做好2019住房公积金年度月缴存额调整工作的通知

中央国家机关各部门、各单位住房公积金管理机构：

按照北京住房公积金管理委员会第20次全体会议精神，现就中央国家机关2019住房公积金年度月缴存额调整工作通知如下：

一、住房公积金缴存基数

请各部门、各单位按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）、《关于认真贯彻执行〈关于工资总额组成的规定〉的通知》（统制字〔1990〕1号）相关规定，确定每位职工的工资总额，将职工2018年度月平均工资作为2019年度住房公积金月缴存基数。

2019住房公积金年度月缴存基数上限为27786元，月缴存基数下限为2200元，领取基本生活费职工的月缴存基数下限为1540元。

新受理的住房公积金个人贷款，计算借款申请人贷款金额所使用的月基本生活费标准按1540元执行。

二、住房公积金缴存比例

2019住房公积金年度缴存比例为5%—12%，单位可自主选择。

三、完善基础信息

按照住房城乡建设部《关于贯彻住房公积金基础数据标准》《住房公积金银行结算数据应用系统与公积金中心接口标准》要求，请各部门、各单位配合采集基础信息必填项目。

中央国家机关住房资金管理中心

2019年7月1日

<http://www.zzz.gov.cn/html/xwzx/tzgg/14879.html>

职称评审管理暂行规定

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 40 号

《职称评审管理暂行规定》已经 2019 年 6 月 14 日人力资源社会保障部第 26 次部务会讨论通过，现予公布，自 2019 年 9 月 1 日起施行。

部 长 张 纪 南

2019 年 7 月 1 日

职称评审管理暂行规定

第一章 总 则

第一条 为规范职称评审程序，加强职称评审管理，保证职称评审质量，根据有关法律法规和国务院规定，制定本规定。

第二条 职称评审是按照评审标准和程序，对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定。职称评审结果是专业技术人才聘用、考核、晋升等的重要依据。

对企业、事业单位、社会团体、个体经济组织等（以下称用人单位）以及自由职业者开展专业技术人才职称评审工作，适用本规定。

第三条 职称评审坚持德才兼备、以德为先的原则，科学公正评价专业技术人才的职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

第四条 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国的职称评审统筹规划和综合管理工作。县级以上地方各级人力资源社会保障行政部门负责本地区职称评审综合管理和组织实施工作。

行业主管部门在各自职责范围内负责本行业的职称评审管理和实施工作。

第五条 职称评审标准分为国家标准、地区标准和单位标准。

各职称系列国家标准由国务院人力资源社会保障行政部门会同行业主管部门制定。

地区标准由各地区人力资源社会保障行政部门会同行业主管部门依据国家标准，结合本地区实际制定。

单位标准由具有职称评审权的用人单位依据国家标准、地区标准，结合本单位实际制定。

地区标准、单位标准不得低于国家标准。

第二章 职称评审委员会

第六条 各地区、各部门以及用人单位等按照规定开展职称评审，应当申请组建职称评审委员会。

职称评审委员会负责评议、认定专业技术人员学术技术水平和专业能力，对组建单位负责，受组建单位监督。

职称评审委员会按照职称系列或者专业组建，不得跨系列组建综合性职称评审委员会。

第七条 职称评审委员会分为高级、中级、初级职称评审委员会。

申请组建高级职称评审委员会应当具备下列条件：

（一）拟评审的职称系列或者专业为职称评审委员会组建单位主体职称系列或者专业；

（二）拟评审的职称系列或者专业在行业内具有重要影响力，能够代表本领域的专业发展水平；

（三）具有一定数量的专业技术人员和符合条件的高级职称评审专家；

（四）具有开展高级职称评审的能力。

第八条 国家对职称评审委员会实行核准备案管理制度。职称评审委员会备案有效期不得超过3年，有效期届满应当重新核准备案。

国务院各部门、中央企业、全国性行业协会学会、人才交流服务机构等组建的高级职称评审委员会由国务院人力资源社会保障行政部门核准备案；各地区组建的高级职称评审委员会由省级人力资源社会保障行政部门核准备案；其他用人单位组建的高级职称评审委员会按照职称评审管理权限由省级以上人力资源社会保障行政部门核准备案。

申请组建中级、初级职称评审委员会的条件以及核准备案的具体办法，按照职称评审管理权限由国务院各部门、省级人力资源社会保障行政部门以及具有职称评审权的用人单位制定。

第九条 职称评审委员会组成人员应当是单数，根据工作需要设主任委员和副主任委员。按照职称系列组建的高级职称评审委员会评审专家不少于25人，按照专业组建的高级职称评审委员会评审专家不少于11人。各地区组建的高级职称评审委员会的人数，经省级人力资源社会保障行政部门同意，可以适当调整。

第十条 职称评审委员会的评审专家应当具备下列条件：

- （一）遵守宪法和法律；
- （二）具备良好的职业道德；
- （三）具有本职称系列或者专业相应层级的职称；
- （四）从事本领域专业技术工作；
- （五）能够履行职称评审工作职责。

评审专家每届任期不得超过3年。

第十一条 各地区、各部门和用人单位可以按照职称系列或者专业建立职称评审委员会专家库，在职称评审委员会专家库内随机抽取规定数量的评审专家组成职称评审委员会。

职称评审委员会专家库参照本规定第八条进行核准备案，从专家库内抽取专家组成的职称评审委员会不再备案。

第十二条 职称评审委员会组建单位可以设立职称评审办事机构或者指定专门机构作为职称评审办事机构，由其负责职称评审的日常工作。

第三章 申报审核

第十三条 申报职称评审的人员（以下简称申报人）应当遵守宪法和法律，具备良好的职业道德，符合相应职称系列或者专业、相应级别职称评审规定的申报条件。

申报人应当为本单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报参加职称评审。

事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。

第十四条 申报人一般应当按照职称层级逐级申报职称评审。取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题，在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审。

对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可以合理放宽资历、年限等条件限制。

对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

第十五条 申报人应当在规定期限内提交申报材料，对其申报材料的真实性

负责。

凡是通过法定证照、书面告知承诺、政府部门内部核查或者部门间核查、网络核验等能够办理的，不得要求申报人额外提供证明材料。

第十六条 申报人所在工作单位应当对申报材料进行审核，并在单位内部进行公示，公示期不少于5个工作日，对经公示无异议的，按照职称评审管理权限逐级上报。

第十七条 非公有制经济组织的专业技术人员申报职称评审，可以由所在工作单位或者人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

自由职业者申报职称评审，可以由人事代理机构等履行审核、公示、推荐等程序。

第十八条 职称评审委员会组建单位按照申报条件对申报材料进行审核。

申报材料不符合规定条件的，职称评审委员会组建单位应当一次性告知申报人需要补正的全部内容。逾期未补正的，视为放弃申报。

第四章 组织评审

第十九条 职称评审委员会组建单位组织召开评审会议。评审会议由主任委员或者副主任委员主持，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的2/3。

第二十条 职称评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数2/3以上的即为评审通过。

未出席评审会议的评审专家不得委托他人投票或者补充投票。

第二十一条 根据评审工作需要，职称评审委员会可以按照学科或者专业组成若干评议组，每个评议组评审专家不少于3人，负责对申报人提出书面评议意见；也可以不设评议组，由职称评审委员会3名以上评审专家按照分工，提出评议意见。评议组或者分工负责评议的专家在评审会议上介绍评议情况，作为职称评审委员会评议表决的参考。

第二十二条 评审会议结束时，由主任委员或者主持评审会议的副主任委员宣布投票结果，并对评审结果签字确认，加盖职称评审委员会印章。

第二十三条 评审会议应当做好会议记录，内容包括出席评委、评审对象、评议意见、投票结果等内容，会议记录归档管理。

第二十四条 评审会议实行封闭管理，评审专家名单一般不对外公布。

评审专家和职称评审办事机构工作人员在评审工作保密期内不得对外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益。

第二十五条 评审专家与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应当申请回避。

职称评审办事机构发现上述情形的，应当通知评审专家回避。

第二十六条 职称评审委员会组建单位对评审结果进行公示，公示期不少于5个工作日。

公示期间，对通过举报投诉等方式发现的问题线索，由职称评审委员会组建单位调查核实。

经公示无异议的评审通过人员，按照规定由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位确认。具有职称评审权的用人单位，其经公示无异议的评审通过人员，按照规定由职称评审委员会核准部门备案。

第二十七条 申报人对涉及本人的评审结果不服的，可以按照有关规定申请复查、进行投诉。

第二十八条 不具备职称评审委员会组建条件的地区和单位，可以委托经核准备案的职称评审委员会代为评审。具体办法按照职称评审管理权限由国务院各部门、省级人力资源社会保障行政部门制定。

第二十九条 专业技术人才跨区域、跨单位流动时，其职称按照职称评审管理权限重新评审或者确认，国家另有规定的除外。

第五章 评审服务

第三十条 职称评审委员会组建单位应当建立职称评价服务平台，提供便捷化服务。

第三十一条 职称评审委员会组建单位应当加强职称评审信息化建设，推广在线评审，逐步实现网上受理、网上办理、网上反馈。

第三十二条 人力资源社会保障行政部门建立职称评审信息化管理系统，统一数据标准，规范评审结果等数据采集。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门在保障信息安全和个人隐私的前提下，逐步开放职称信息查询验证服务，积极探索实行职称评审电子证书。电子证书与纸质证书具有同等效力。

第六章 监督管理

第三十四条 人力资源社会保障行政部门和行业主管部门应当加强对职称评审工作的监督检查。

被检查的单位、相关机构和个人应当如实提供与职称评审有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

第三十五条 人力资源社会保障行政部门和行业主管部门通过质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对各级职称评审委员会及其组建单位开展的评审工作进行抽查、巡查，依据有关问题线索进行倒查、复查。

第三十六条 人力资源社会保障行政部门和行业主管部门应当依法查处假冒职称评审、制作和销售假证等违法行为。

第三十七条 职称评审委员会组建单位应当依法执行物价、财政部门核准的收费标准，自觉接受监督和审计。

第七章 法律责任

第三十八条 违反本规定第八条规定，职称评审委员会未经核准备案、有效期届满未重新核准备案或者超越职称评审权限、擅自扩大职称评审范围的，人力资源社会保障行政部门对其职称评审权限或者超越权限和范围的职称评审行为不予认可；情节严重的，由人力资源社会保障行政部门取消职称评审委员会组建单位职称评审权，并依法追究相关人员的责任。

第三十九条 违反本规定第十三条、第十五条规定，申报人通过提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果或者通过其他不正当手段取得职称的，由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位撤销其职称，并记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为3年。

第四十条 违反本规定第十六条规定，申报人所在工作单位未依法履行审核职责的，由人力资源社会保障行政部门或者职称评审委员会组建单位对直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，并责令采取补救措施；情节严重的，依法追究相关人员责任。

违反本规定第十七条规定，非公有制经济组织或者人事代理机构等未依法履行审核职责的，按照前款规定处理。

第四十一条 违反本规定第十八条规定，职称评审委员会组建单位未依法履行审核职责的，由人力资源社会保障行政部门对其直接负责的主管人员和其他直

接责任人员予以批评教育，并责令采取补救措施；情节严重的，取消其职称评审权，并依法追究相关人员责任。

第四十二条 评审专家违反本规定第二十四条、第二十五条规定的，由职称评审委员会组建单位取消其评审专家资格，通报批评并记入职称评审诚信档案库；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

职称评审办事机构工作人员违反本规定第二十四条、第二十五条规定的，由职称评审委员会组建单位责令不得再从事职称评审工作，进行通报批评；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第四十三条 涉密领域职称评审的具体办法，由相关部门和单位参照本规定另行制定。

第四十四条 本规定自2019年9月1日起施行。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201907/t20190709_323098.html

人力资源社会保障部 国家发展改革委等八部委关于切实做好化解过剩产能中职工安置工作的通知

人社部发〔2019〕56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）、发展改革委、工业和信息化主管部门、财政厅（局）、民政厅（局）、国资委（局）、能源局、总工会，有关中央企业：

近年来，各地区、各有关部门坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党中央、国务院决策部署，稳妥推进去产能职工安置工作，为顺利推进供给侧结构性改革、维护职工合法权益、确保社会和谐稳定作出了重要贡献。与此同时，供给侧结构性改革持续深化，做好职工安置工作仍是其中一项重要内容。为切实做好去产能职工安置工作，现就有关事项通知如下：

一、明确工作重点任务。2019年职工安置工作重点对象包括：2019年有关

地区去产能任务涉及的分流职工，前期结转的未分流职工，前期分流安置后仍处于失业状态的人员。同时，要配合做好深化供给侧结构性改革重点工作涉及的职工分流工作。

二、做好实名信息管理。各地要继续做好分流职工基础台账，及时将信息录入职工安置实名制信息系统，动态跟踪分流安置进展。根据去产能计划任务锁定涉及职工分流安置的企业，通过实地调查、电话抽查、社保数据比对、用工凭证或工资发放记录核查等，对企业填报的职工信息进行摸底核实。对联系不上的职工，指导企业通过张贴公示、登报声明、上网公告等方式主动联系，并将有关情况报本地区人力资源社会保障部门核查备案。人力资源社会保障部将加强信息比对分析，确定职工动态并定期反馈地方，各地要及时联系跟进并做好服务工作。

三、妥善分流安置职工。有去产能任务和存在结转未分流职工的地区，要坚持企业主体、地方组织、依法依规，强化部门协调，指导督促企业依法制定并落实职工安置方案，妥善做好劳动关系处理和社会保险关系接续，进一步加大对企业内部分流职工的支持力度，畅通分流渠道。对因欠薪欠保等负担较重导致分流安置进度滞后的企业，督促企业及所属集团公司承担主体责任，推动上级集团公司加强专项支持，努力拓宽多元化筹资渠道，深入了解和耐心倾听职工诉求，主动细致开展思想工作，妥善有序推动问题解决。对分流职工较多、接续产业缺乏的困难地区，进一步加大就业创业攻坚力度，加强岗位信息定向推送和专场招聘，积极开展有组织劳务对接，强化针对性帮扶措施，适当加大奖补资金支持力度，积极稳妥推进职工分流安置工作。

四、巩固前期安置成果。各地要密切关注已分流安置职工情况，主动跟进、分类施策，着力提升职工安置质量。对内部分流后稳定性差甚至面临下岗失业的职工，主动对接相关企业，掌握职工技能水平、就业需求等情况，提供针对性就业服务，并按规定开展补贴性技能提升培训和转岗培训。对已经内退但面临生活费发放难的职工，督促企业强化责任意识，依法履行职工安置方案要求，确保生活费按时足额发放。对奖补资金已有支持但拒不履行法定义务、严重损害职工权益的，依法依规追究相关人员责任。对前期安置后仍处于失业状态的职工，及时办理失业登记，提供公共就业服务，纳入常住地就业创业政策扶持体系，促进其及早再就业。

五、强化兜底保障力度。各地要对符合条件的失业人员，按规定落实好失业

保险待遇，简化优化发放程序。对符合条件的在岗职工、下岗职工和失业人员，及时纳入最低生活保障、临时救助和工会帮扶救助等范围。对符合就业困难人员条件的失业人员，及时纳入就业援助范围，落实好企业吸纳、灵活就业社保补贴政策，对确实难以市场化就业的，合理开发公益性岗位予以优先安置。

六、妥善化解矛盾风险。各地要切实增强底线思维，通过实地摸查、工作调度、舆情收集和信访分析等，全面排查职工分流安置过程中的风险隐患，深入跟踪分流职工思想动态，及时捕捉苗头性、倾向性问题，做好分析预判和应对准备。对可能出现的因规模性失业、劳动关系处理、社会保险关系接续等引发的突发事件，进一步建立健全预防和应急处置机制，做好政策解释和思想疏导，稳妥采取处置措施，努力把矛盾化解在萌芽状态。对职工身份界定难、安置结果攀比等问题，主动倾听职工诉求，合理的尽可能予以满足，不合理的做好引导解释，依法依规办事，力争把问题解决在基层。切实加强舆论引导，主动发声回应社会关切，着力防范化解利用职工分流安置炒作敏感事件，稳定社会预期。

七、健全长效工作机制。各地要全面梳理总结近年来去产能职工分流安置的工作经验，评估政策实施效果，配合做好深化供给侧结构性改革、国资国企改革、“僵尸企业”出清等过程中的职工分流工作。进一步健全企业主体、地方组织、部门协调的责任机制，强化去产能和职工安置工作同研究、同部署、同推动、同考核的联动机制，构建将职工安置纳入督查、激励、资金清算等工作重要依据的激励问责机制，形成经济政策与社会政策的协调联动。

各地要切实提高思想认识，坚持把职工安置作为化解过剩产能工作的重中之重，加强组织领导，落实工作责任，稳妥推进职工分流安置，切实保障职工合法权益。同时，为掌握职工分流安置进展情况，请各地人力资源社会保障部门认真填报2019年去产能职工安置计划表（附件1）、2019年职工安置进展情况表（附件2）、前期结转未分流职工安置进展情况表（附件3，仅吉林、山西、山东、陕西4省填报），第一次报送时间为7月19日，之后每季度初前5个工作日内上报。

附件：1.2019年去产能职工安置计划表

2.2019年职工安置进展情况表

3.前期结转未分流职工安置进展情况表

人力资源社会保障部 国家发展改革委

工业和信息化部 财政部 民政部
国资委 能源局 全国总工会

2019年6月25日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/jiuye/zcwj/201907/t20190711_323768.html

人力资源社会保障部 教育部 公安部 财政部 中国人民银行 关于做好当前形势下高校毕业生就业创业工作的通知

人社部发〔2019〕72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）、教育厅（委、局）、公安厅（局）、财政厅（局），中国人民银行上海总部、各分行、营业管理部、各省会（首府）城市中心支行、各副省级城市中心支行，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

促进高校毕业生就业创业，关系经济持续健康发展、民生改善和社会大局稳定。今年高校毕业生人数再创新高，促进就业任务更加繁重，必须高度重视。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党中央、国务院关于稳就业的决策部署，落实就业优先政策，把高校毕业生就业作为重中之重，深入实施高校毕业生就业创业促进计划和基层成长计划，拓渠道、优服务、强保障，确保就业水平总体稳定、就业局势基本平稳。现就有关工作通知如下：

一、积极拓宽就业领域

（一）支持多渠道就业。鼓励高校毕业生到基层就业，对艰苦边远地区县以下基层单位服务期满并考核合格的基层服务项目人员，可通过直接考察的方式择优聘用到服务地乡镇事业单位。对小微企业吸纳离校2年内未就业高校毕业生就业的，按规定给予社会保险补贴。对离校2年内未就业高校毕业生灵活就业的，按规定给予社会保险补贴。

（二）鼓励创业带动就业。加强创新创业教育，在符合学位论文规范要求的前提下，允许本科生用创业成果申请学位论文答辩。将创业培训向校园延伸，提

升大学生创新创业能力。放宽创业担保贷款申请条件，对获得市级以上荣誉称号以及经金融机构评估认定信用良好的大学生创业者，原则上取消反担保。支持高校毕业生返乡入乡创新创业，对到贫困村创业符合条件的，优先提供贷款贴息、场地安排、资金补贴。支持建设大学生创业孵化基地，对入驻实体数量多、带动就业成效明显的，给予一定奖补。

二、大力加强就业服务

（三）提前启动信息交接。教育部门 and 人力资源社会保障部门要在高校毕业生离校时，同步启动有就业意愿的未就业毕业生实名信息交接工作，7月底前全面完成，并确保高校毕业生个人基本信息完整和信息安全。完善实名信息服务系统，有条件的地方要建立部门信息共享的高校毕业生就业管理服务平台，及时记载就业状况、政策服务落实等内容，实现动态管理。人力资源社会保障部门要对离校未就业高校毕业生实施实名制服务，有针对性地提供岗位信息、职业指导、培训见习等服务措施。高校要持续为离校未就业高校毕业生提供就业信息和指导等服务，及时通知他们参加线上线下校园招聘，各院系也要主动与他们联系，推荐岗位信息。

（四）强化针对性职业指导。高校要加强学生职业生涯发展教育，对低年级学生着重进行职业生涯启蒙，对高年级学生着重提升职业素质和求职技能。将组织毕业生参观公共就业创业服务机构、企业和创业园区纳入就业指导课程实践，开展模拟求职、现场观摩、职业体验等活动，增强其职业认知和职业能力。人力资源社会保障部门会同教育部门统筹资源，建立职业指导师联系毕业班制度，每个班指定一名职业指导师，讲解就业形势政策、求职方法，加强就业观念引导，促进毕业生积极就业、理性择业。加强深度贫困地区高校毕业生职业指导工作。

（五）着力推进精准服务。教育部门和高校要及时向社会发布高校毕业生相关信息，组织分层次、分类别、分行业的校园招聘活动。人力资源社会保障部门要组织公共就业人才服务进校园，将本地政策清单、服务清单、服务机构联络清单向毕业生普遍推送。加强就业信息精准投放，运用大数据技术促进供需智能匹配。对公共就业创业服务机构和高校开展的招聘活动和创业服务，按规定给予一定补贴。将留学归国人员、港澳台青年全面纳入公共就业人才服务体系，同等提供就业创业服务。

（六）充分发挥人力资源市场作用。健全统一规范、竞争有序的人力资源市

场，大力发展人力资源服务业，支持发展专业化、行业化人力资源服务机构，更好满足高校毕业生多元化服务需求。落实政府购买服务机制，支持符合条件的人力资源服务机构为高校毕业生提供专场招聘、就业创业指导等公共就业创业服务。建立健全人力资源市场供求信息发布制度，及时发布职业供求、市场工资指导价位等信息，编制本地区急需紧缺人才目录并加大宣传推介，提高人力资源市场供求匹配效率。

（七）加大职业技能培训力度。将有培训需求的高校毕业生纳入职业技能提升行动，对接就业意向和重点行业领域发展需要，提供有针对性的培训项目，提升专业技能水平和社会适应能力，按规定落实职业培训补贴政策。对其中的建档立卡贫困家庭、城乡低保家庭、零就业家庭高校毕业生，按规定给予一定生活费补贴。启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点，鼓励职业院校和应用型本科高校学生在获得学历证书的同时，积极取得多个职业技能等级证书，拓展就业创业本领。

三、强化就业权益保护

（八）简化就业手续。省会及以下城市要全面放开对高校毕业生、职业院校毕业生、留学归国人员的落户限制，精简落户凭证，简化办理手续。各高校可根据实际情况决定是否安排毕业体检，有条件的地方可建立入职定点体检和体检结果互认机制，尽力避免手续繁琐、重复体检。

（九）加强招聘领域监管。加强对用人单位和人力资源服务机构招聘行为监管，禁止招聘信息发布中含有性别、民族等歧视性内容。指导用人单位根据招聘岗位需求合理制定招聘条件，对同等学历不同培养方式的高校毕业生提供同等就业机会。健全多部门执法联动机制，严肃查处“黑中介”、虚假招聘、违规检测乙肝项目等违法行为，严厉打击以求职、就业、创业为名义的信贷陷阱和传销、诈骗等违法犯罪活动，依法保护高校毕业生就业权益。

（十）规范就业签约。高校要严格执行“四不准”规定，不准以任何方式强迫毕业生签订就业协议和劳动合同，不准将毕业证书、学位证书发放与毕业生签约挂钩，不准以户档托管为由劝说毕业生签订虚假就业协议，不准将毕业生顶岗实习、见习证明材料作为就业证明材料。人力资源服务机构不得参与签订不实就业协议。就业协议签订过程中，用人单位不得签订虚假就业协议，不得出具虚假用人证明，不得随意违约。加强高校毕业生就业统计核查，健全就业状况反馈、

评估机制，真实反映就业情况。

四、全力做好兜底保障

（十一）扩大就业见习规模。全面推进三年百万青年见习计划，及时摸排锁定有见习需求的高校毕业生和失业青年，有针对性地开发见习岗位，做好见习服务对接，帮助他们获得岗位实践机会。承担援藏援疆援青任务的省市要根据受援地见习对象需求，组织一批人员到内地见习。对见习期满留用率达到50%以上的见习单位，适当提高见习补贴标准。

（十二）扎实做好困难帮扶。将求职创业补贴对象范围扩大到中等职业学校（含技工院校）符合条件的困难毕业生，补贴时限从目前的毕业年度调整为毕业学年，补贴发放工作在毕业学年10月底前完成。对民办高校毕业生符合条件的，要确保同等享受政策。人力资源社会保障、教育和财政部门要做好政策申办、凭证简化、资金安排等工作，确保补贴按时发放到位。对建档立卡贫困家庭、残疾毕业生以及就业困难少数民族毕业生、长期失业青年实施“一对一”援助，量身定制求职就业计划，在深度贫困地区开展送岗位上门活动，集中帮扶高校毕业生就业。

五、狠抓工作责任落实

（十三）强化组织领导。各地要坚持以人民为中心的发展思想，把做好高校毕业生就业创业工作作为重要政治责任，健全就业工作目标责任制，层层抓好落实。人力资源社会保障部门要加强统筹谋划，协调各有关方面推动工作落地，及时解决工作中遇到的困难和问题。教育部门和高校要认真落实就业工作“一把手”工程，保障“机构、场地、人员、经费”四到位。公安、财政、银行等部门和单位要发挥职能优势，密切协作，合力促进高校毕业生就业创业。

（十四）抓好政策落实。加强就业创业政策宣传解读，运用年轻人喜闻乐见的方式，帮助高校毕业生知晓政策、用好政策。全面精简政策凭证，凡可联网查询或承诺保证事项，一律不再要求申请人出具证明。加快政策申请、审核、发放全程信息化，确保政策及时兑现。综合运用人力资源市场供求监测、大数据分析等手段，密切跟踪经济运行变化对高校毕业生就业的影响，及时采取有针对性的政策措施。

（十五）加强宣传引导。各地要深入学习贯彻习近平总书记关于新时代青年成长成才的重要论述，教育引导高校毕业生坚定爱国主义理想信念，把职业选择

与国家发展相结合，面向祖国最需要的地方和基层一线建功立业。培育弘扬奋斗精神、劳动精神、工匠精神，树立一批就业创业先进典型。加强舆情监测和舆论引导，主动回应社会关切，稳定就业预期，营造关心支持高校毕业生就业创业的良好氛围。

人力资源社会保障部 教育部
公安部 财政部 中国人民银行

2019年7月3日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/jiuye/zcwj/201907/t20190712_323928.html

教育部等六部门关于规范校外线上培训的实施意见

教基函〔2019〕8号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、网信办、通信管理局、公安厅（局）、广播电视局、“扫黄打非”办公室，新疆生产建设兵团教育局、网信办、公安局、“扫黄打非”办公室：

为贯彻落实全国教育大会和全国网络安全和信息化工作会议精神，按照《国务院办公厅关于规范校外培训机构发展的意见》部署，现就进一步规范面向中小學生、利用互联网技术实施的学科类校外线上培训活动（以下简称校外线上培训），促进其健康有序发展，切实减轻中小學生过重课外负担，提出如下意见。

一、总体要求

（一）重要意义。规范校外线上培训是巩固校外培训治理成果的必然要求，是促进“互联网+教育”持续健康发展的重要举措，对于全面贯彻党的教育方针、保障中小學生健康成长、形成校内外协同育人的良好局面具有重要意义。近年来，随着互联网应用日益深入，校外培训从线下向线上迅速发展，为中小學生提供了一定的多样化、个性化教育服务。同时也出现了一些突出问题，主要表现在：有的培训平台存在低俗有害信息及与学习无关的网络游戏等内容；有的培训内容以应试为导向，超标超前，不符合教育规律；学科类培训人员素质参差不齐，有的

缺乏基本教育教学能力；有的培训预付费过高、合理退费难，用户消费风险大。这些问题严重影响了校外线上培训质量、增加了中小学生学习负担和家庭经济负担，必须采取有效措施加以规范。

（二）基本原则。坚持育人为本，推动校外线上培训遵循教育规律和学生身心发展规律，不断提高培训的科学性、规范性和适宜性；坚持依法规范，依法依规对校外线上培训进行监管，促进校外线上培训机构加强行业自律、有序开展培训业务；坚持协同治理，建立相关部门齐抓共管的工作机制，采取“互联网+监管”新模式，积极稳妥推进。

（三）工作目标。2019年12月底前完成对全国校外线上培训及机构的备案排查；2020年12月底前基本建立全国统一、部门协同、上下联动的监管体系，基本形成政府科学监管、培训有序开展、学生自主选择的格局。

二、实施备案审查制度

（四）备案审查重点。按照《国务院办公厅关于规范校外培训机构发展的意见》要求，结合线上培训扁平化、覆盖广、规模大、变化快等特点，认真开展备案工作。省级教育行政部门要结合本地实际，根据“减证便民”的原则，明确备案内容和要求，重点是对培训机构、培训内容和培训人员等进行备案。校外线上培训机构备案材料主要包括：培训机构的ICP（互联网信息服务）备案、电信业务经营许可（涉及经营电信业务的）等相关证照信息、建立党组织情况的信息、资金管理、保障条件和服务承诺等信息，互联网平台信息数据交互及处理能力和个人信息保护制度、网络安全管理制度、安全保护技术措施、服务器设置在中国内地的证明材料。学科类培训内容备案材料主要包括：课程介绍、教学安排、招生简章等，引进国外课程的要根据有关规定提供相关证明。学科类培训人员备案材料主要包括：基本信息、教师资格证明（其中，外籍人员提供学习和工作经历、教学资质或教学能力说明）。

（五）备案审查流程。校外线上培训机构在取得ICP备案（涉及经营电信业务的，还应当申请电信业务经营许可）、网络安全等级保护定级备案的证明、等级测评报告后，向机构住所地的省级教育行政部门提交相关材料，申请备案。已开展校外线上培训的机构应当于2019年10月31日前提交相关材料，新成立的校外线上培训机构按照备案要求提交相关材料。省级教育行政部门会同有关部门对提交材料进行审查核实，对符合条件的校外线上培训机构予以备案并公

示公布。具体备案细则由各省（区、市）制订。

（六）备案变更流程。校外线上培训机构、培训内容和培训人员等备案内容产生变更时，及时提交变更内容说明和变更材料。省级教育行政部门依据备案要求对提交的变更材料进行审查。

三、开展排查整改

（七）排查要求。省级教育行政部门会同网信、电信、公安、广电、“扫黄打非”等部门制订排查方案，组织对在本省（区、市）申请备案的校外线上培训开展排查，于2019年12月底前完成排查，并对存在的问题提出整改意见。校外线上培训机构应当积极开展自查，主动配合排查工作。

（八）排查及日常监管重点

1.内容健康。培训内容要传播正确价值观，应当在思想性、科学性和适宜性等方面符合党的教育方针和立德树人要求，体现素质教育导向，不得包含淫秽、暴力、恐怖、赌博以及与学习无关的网络游戏等内容及链接等，不得出版、印刷、复制、发行非法出版物，不得从事侵权盗版活动。课程设置符合中小学生身心发展规律和认知能力，学科类课程培训内容不得超出相应的国家课程标准，须与招生对象所处年级相匹配、与学生个体能力相适应。培训内容和培训数据信息须留存1年以上，其中直播教学的影像须留存至少6个月。

2.时长适宜。线上培训应当根据学生年龄、年级合理设置课程培训时长，每节课持续时间不得超过40分钟，课程间隔不少于10分钟。直播培训时间不得与中小学校教学时间相冲突，面向小学1-2年级的培训不得留作业。面向境内义务教育阶段学生的直播类培训活动结束时间不得晚于21:00。校外线上培训平台应当具备护眼功能和家长监管功能。

3.师资合格。具有完善的招聘、审查、管理培训人员的办法，师资队伍相对稳定，不得聘用中小学在职教师。从事语文、数学、英语、思想政治、历史、地理、物理、化学、生物等学科知识培训的人员应当具有国家规定的相应教师资格。聘用外籍人员须符合国家有关规定。要在培训平台和课程界面的显著位置公示培训人员姓名、照片和教师资格证等信息，公示外籍培训人员的学习、工作和教学经历。

4.信息安全。严格遵守《中华人民共和国网络安全法》的要求，落实网络安全等级保护制度、网络安全预警通报制度和用户信息保护制度，具有完善的安全

保护技术措施。按照“后台实名、前台自愿”的原则，经培训对象及其监护人同意后，对培训对象进行真实身份信息认证。做好培训对象信息和数据安全防护，防止泄露隐私，不得非法出售或者非法向他人提供培训对象信息。用户行为日志须留存1年以上。

5.经营规范。严格执行国家关于财务与资产管理的规定，在培训平台的显著位置公示收费项目、标准及退费办法。收费时段与教学安排应协调一致，收取的预付资金总规模应当与服务能力相匹配，严禁超出服务能力收取预付资金，预付资金只能用于教育培训业务，不得用于其他投资，保障资金安全。按课时收费的，每科不得一次性收取超过60课时的费用；按培训周期收费的，不得一次性收取时间跨度超过3个月的费用。提供的格式合同（服务协议）应当遵循公平原则确定当事人之间的权利和义务，并切实履行相关提醒和说明义务，不得包含排除或限制消费者权利、减轻或免除经营者责任、加重消费者责任等不公平、不合理的条款。鼓励建立第三方账户监管机制，保护用户权益。

（九）限期整改。经排查发现问题的校外线上培训机构应当按整改意见进行整改，于2020年6月底前完成整改并重新提交相关材料。省级教育行政部门要联合网信、电信、公安等部门对逾期未完成整改或整改不到位的校外线上培训机构进行查处，视情节暂停或停止培训平台运营、下架培训应用、关闭微信公众号（小程序）、依法进行经济处罚等。

四、健全监管机制

（十）强化综合治理。探索“互联网+监管”机制，改进监管技术手段，建立日常检查抽查制度，建设全国校外线上培训管理服务平台，为各地开展备案和管理工作提供技术支撑。教育部门牵头组织校外线上培训的综合治理，公开投诉举报方式，联合相关部门现有执法队伍开展综合执法；网信、公安、电信部门要做好违规培训平台、应用的关停、下架等工作；公安部门要加大对利用校外线上培训活动传播淫秽色情、网络赌博等违法有害信息以及窃取公民个人信息、盗窃、诈骗等违法犯罪活动的打击力度，加强对校外培训平台的网络安全监管；广电部门配合做好IPTV、互联网电视等电视端违规校外线上培训应用的处置工作；“扫黄打非”部门要协助查处含淫秽色情和低俗等不良信息的校外线上培训活动及侵权盗版、非法出版行为。

（十一）建立黑白名单。对符合相关规定的校外线上培训机构列入白名单，

对存在违规行为的列入灰名单并限期整改，对拒不整改或逾期未完成整改的列入黑名单。对列入黑名单的校外线上培训机构依法依规严肃处理。黑白名单由省级教育行政部门利用全国校外线上培训管理服务平台对外公布，及时更新。

（十二）加强行业自律。校外线上培训机构要实事求是地制订招生简章、制作招生广告，不得过度营销、虚假宣传、夸大培训效果。要认真履行服务承诺，杜绝培训内容名不符实。要严格按照与用户签订的合同约定及相关法律规定办理收费和退费事宜，保障用户合法权益。要提高培训质量，努力提升培训对象满意度。

五、认真组织实施

（十三）完善工作机制。各地要统筹校外线下和线上培训规范治理工作，在当地党委和政府的领导下建立教育部门牵头、有关部门参与的工作机制，制订详细的工作方案和应急预案。充分发挥电教、教研等部门和专家团队的专业支撑保障作用。引导和推动行业协会、商会开展行业规范和自律。

（十四）加强公共服务。建设全国中小学生网络学习平台。各地教育行政部门要积极探索搭建在线辅导免费服务平台，组织遴选优秀教师发挥自身教育特长和优势，帮助解决学生学习过程中的困难和问题，发展学生兴趣和特长。有条件的地区和学校可以购买优质线上教育资源和服务。

（十五）强化问责考核。教育督导部门要加强对地方政府规范校外线上培训发展工作的督导评估。建立问责机制，对责任不落实，措施不到位的相关单位和责任人进行严肃问责。

教育部 中央网信办
工业和信息化部 公安部 广电总局
全国“扫黄打非”工作小组办公室

2019年7月12日

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A06/s3325/201907/t20190715_390502.html

人力资源社会保障部办公厅 关于印发就业和社会保障领域基层政务公开标准指引的通知

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）：

《就业和社会保障领域基层政务公开标准指引》已经部领导同意，现印发给你们，请遵照执行。

人力资源社会保障部办公厅

2019年6月3日

就业和社会保障领域基层政务公开标准指引

按照《国务院办公厅关于印发开展基层政务公开标准化规范化试点工作方案的通知》（国办发〔2017〕42号）要求和全国政务公开领导小组第一次会议有关部署，为进一步提高就业和社会保障领域基层政务公开标准化规范化水平，我部在汇总梳理前期试点成果的基础上，制定了《就业和社会保障领域基层政务公开标准指引》。

一、总体要求

（一）充分认识开展就业和社会保障领域基层政务公开标准化规范化工作的重要意义。开展就业和社会保障领域基层政务公开标准化规范化工作，是推进就业和社会保障领域决策、执行、管理、服务、结果公开（以下简称“五公开”）的具体举措，是加强就业和社会保障领域管理、推进相关政策落实的重要抓手。及时、主动、全面公开就业和社会保障领域有关信息，加强政策解读和宣传引导，有利于保障服务对象知情权和监督权，鼓励群众就业创业，积极参加社会保险，不断增进群众获得感、幸福感。各级人力资源社会保障部门要统一思想、提高认识，认真落实党中央、国务院关于全面推进政务公开的决策部署，全面提升就业和社会保障领域基层政务公开和政务服务水平。

（二）指导思想和工作目标。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，坚持以人民为中心的发展思想，围绕与就业创业和社会保险关系密切的行政权力事项和公共服务事项，按照“应公开、尽公开”要求全面梳理公开事项，通过结合各地实际情况细化、完善标准目录，提升就业和社会保障领域基层政务公开工作制度化、规范化、标准化水平。到2019年底，县级人力资源社会保障部门及县级就业和社会保险公

共服务机构、乡镇（街道）基层公共服务平台（窗口）、村（社区）综合服务站点全面公开《就业领域基层政务公开标准目录》《社会保险领域基层政务公开标准目录》（见附件，以下简称“两个目录”）确定的公开事项，并逐步将公开事项扩大到本级就业和社会保险领域所有服务事项。

二、适用范围

“两个目录”适用于县级人力资源社会保障部门，县级就业和社会保险公共服务平台、乡镇（街道）基层公共服务平台（窗口）、村（社区）综合服务站点。

三、公开目录及事项标准

根据国务院办公厅对试点工作“梳理事项、建立标准、规范公开流程、完善公开方式”四大任务要求，明确“五公开”的主体、内容、时限、方式等，制定“两个目录”，并根据实际情况定期调整和更新。

（一）公开事项。以人力资源社会保障部发布的人力资源社会保障系统行政审批和公共服务事项清单为基础，“两个目录”中，就业领域基层政务公开事项包括一级事项9项、二级事项25项，社会保险领域包括一级事项9项、二级事项78项。各地在编制本地区目录时，可对一级和二级子项进行补充或在二级子项下设置三级子项，但补充和细化事项不得与一级事项和二级事项交叉重叠。“两个目录”所列事项，如本地没有开展的业务可以不列入本地目录。

（二）公开内容。主要包括就业和社会保险公共服务事项清单、办事指南等。各地要及时规范和完善本地区公共服务事项办事指南，指南中除列明基本要素等内容外，还要明确提交办理材料的具体要求，并提供规范表格、填写说明和示范文本。不得在办事指南明确的条件下自行增加办事要求。

（三）公开依据。列出履行对应事项所依据的国家和本地政策法规名称，不需给出具体条款。

（四）公开时限。明确对应事项的具体公开时限或办理时限。“两个目录”给出的时限为最低标准，各地可结合优化流程压缩公开时限。

（五）公开渠道和载体。“两个目录”列出的公开渠道和载体为最低要求，各地可根据对应事项特点、群众需求、实际条件等因素，完善线下服务网点宣传栏、公告板、入户上门等公开方式，拓展线上服务平台、移动客户端、自助终端、手机短信、12333咨询电话、有线电视等公开渠道。

（六）公开对象和方式。公开对象既包括全社会，也包括特定群体。除了依

法不予公开的以外，政策已明确并规定公开的事项应主动公开。公开方式应标注主动公开还是依申请公开。

四、公开工作流程规范

（一）及时主动公开。各地应以“两个目录”为指导，认真对照《人力资源社会保障系统行政审批和公共服务事项清单》，结合本地实际，编制本地区就业和社会保险领域基层政务公开目录。同时，应积极主动公开与就业和社会保险公共服务事项相关的法律法规、政策文件、通知公告、常见问题、监督举报方式和网上可办理程度等有关事项。要综合利用各种渠道和载体，及时主动多渠道广泛发布，方便群众查询获取。各地要建立健全基层政务公开事项目录动态调整机制，结合就业和社会保险领域的新任务、新要求、新政策，及时对事项目录进行调整完善。

（二）做好政策解读。各地要加强对基层政务公开事项的宣传引导，做好就业和社会保险相关政策的解读工作。要以群众喜闻乐见的形式、通俗易懂的语言，将各项公开事项的目的、作用、要求以及与服务对象的切身利益关系讲清、讲透、讲明白，让群众看得懂、算得清、易获取、能监督、好参与。

（三）回应社会关切。各地要密切关注就业和社会保险领域社会舆情，跟踪了解人民群众的新诉求，研究解决社会关心的热点难点问题，积极做好防范化解风险隐患工作。要坚持正确舆论导向，对重大突发性事件及时公开信息、阐明观点主张、主动稳妥应对，确保不失声、不缺位。

（四）扩大公众参与。各地要坚持问政于民、问需于民、问计于民，就信息公开是否及时、公开范围是否全面、公开方式是否多样便民等方面开展意见征集，询问群众意见。要积极探索公众参与新模式，利用各种渠道载体，搭建互动平台，增进公众认同和支持，便于公众参与和监督。

五、保障措施

（一）加强组织领导。各地要高度重视就业和社会保险领域基层政务公开工作，将其作为深化“放管服”改革、加强人社系统行风建设的重要抓手，加强工作调度，精心组织、周密安排，明确工作步骤，细化工作措施，切实把这项工作抓紧抓好。

（二）加强指导监督。各级人力资源社会保障部门要逐级加强就业和社会保险领域政务公开标准化规范化工作的指导和监督，加大对基层政务公开工作的支

持力度。对基层政务公开事项涉及到的模糊条款要逐一明确，必要时上级人力资源社会保障部门要及时给予相应解释说明。

请各地于2019年9月底前将本地就业和社会保险领域基层政务公开目录报部办公厅备案。部里将适时组织对基层政务公开工作情况进行跟踪督查。

附件：1.就业领域基层政务公开标准目录

2.社会保险领域基层政务公开标准目录

http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201907/t20190717_324511.html

人力资源社会保障部办公厅关于印发《人力资源社会保障部2019年政务公开工作要点》的通知

部属各单位：

《人力资源社会保障部2019年政务公开工作要点》已经部领导同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

人力资源社会保障部办公厅

2019年7月9日

人力资源社会保障部2019年政务公开工作要点

人力资源社会保障部2019年政务公开工作的总体要求是：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，认真落实中央经济工作会议精神和《政府工作报告》关于人力资源和社会保障工作的要求，深入落实党中央、国务院关于全面推进政务公开工作的重要部署、新修订的《中华人民共和国政府信息公开条例》和国务院办公厅《2019年政务公开工作要点》，紧紧围绕人力资源和社会保障中心工作，加强政策解读回应，推进决策和执行公开，深化重点领域信息公开，加强平台建设，完善制度规范，不断提升政务公开质量，切实增强人民群众满意度和获得感，为促进人力资源社会保障事业持续健康发展发挥积极作用。

一、着眼稳预期，加强政策解读和回应关切

（一）深入解读重要政策措施

1.围绕 2019 年人力资源和社会保障中心工作，正确把握就业优先政策等宏观政策取向，以稳就业、部署实施降低社保费率、开展职业技能提升行动、推进人力资源社会保障扶贫攻坚、治欠保支、深化人力资源社会保障系统行风建设等为重点，全面公开、精准解读相关政策措施，确保政策内涵透明、信号清晰，稳定各项社会预期。

2.按照“谁起草谁解读”原则，切实做到政策性文件与解读材料同步起草、同步报批。在部门门户网站发布政策性文件时，要同时发布解读材料。对人民群众和媒体关注度高的内容要跟进解读。在重要政策出台、重点工作推进时，相关司局主要负责同志要通过参加新闻发布会、吹风会及接受媒体采访、在线访谈等方式，履行好信息发布、权威定调、自觉把关等职责，带头解读政策，主动引导预期。

（二）积极回应社会关切

3.对我部出台的重要改革措施和涉及群众切身利益、容易引起社会关注的政策文件，牵头起草部门要认真落实好舆情风险评估研判机制，制定应对处置预案。各单位要进一步强化舆情回应意识，切实履行舆情回应的主体责任。

4.对就业、降低社保费率、脱贫攻坚、治欠保支、养老保险改革等热点，以及人民群众办事创业的堵点痛点，要加强及时解疑释惑，营造良好的舆论环境。

（三）增强解读回应效果

5.丰富解读方式。充分利用部门门户网站、微信公众号等载体，运用答记者问、在线访谈等方式，采用图片图表、音频视频、卡通动漫等形式，客观、生动解读政策，让群众看得到、能理解。

6.加强权威解读。对群众关切的涉及我部社会热点，要主动发声，释放权威信号，正面回应疑虑，推动解决实际问题，赢得群众理解和支持。

二、深入推进决策和执行公开

（一）推进重要决策公开

7.出台和调整相关政策要加强与市场的沟通，主动向有代表性的企业和行业协会商会以及律师协会问计求策，使政策更符合基本国情和客观实际，更接地气、合民意。

8.对人力资源和社会保障涉及公共利益和公众权益的重大事项，除依法应当保密的外，要主动向社会公布决策草案、决策依据等，通过听证座谈、网络征集、咨询协商、媒体沟通等多种形式，广泛听取意见。

（二）推进重要部署执行公开

9.围绕2019年《政府工作报告》赋予我部的任务，对稳就业、社保改革、民生保障等政策措施的执行和落实情况，要加大公开力度。

10.在重大决策执行过程中，要密切跟踪决策实施情况，了解利益相关方和公众的意见和建议，及时调整完善相关政策，并将相关情况按规定向社会公开。

（三）推进行政执法信息公开

11.严格落实行政执法公示制度，规范行政执法行为。利用部门门户网站，集中向社会公开我部行政执法的职责、执法依据、执法程序、监督途径和执法结果等信息。

（四）推进人力资源和社会保障统计数据公开

12.及时发布《2018年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》。定期发布人力资源和社会保障统计数据。

三、深化重点领域信息公开

（一）强化就业信息公开

13.及时公开促进就业创业的政策措施、百城市公共就业服务机构市场供求状况信息，及时公开面向高校毕业生、退役军人、下岗职工、农民工等重点群体的就业专项活动信息，加大定点推送、精准推送力度，加强信息的时度效。

（二）强化社会保险信息公开

14.对降低社保费率有关政策措施、实施办法、落实情况、政策成效等信息，要多形式多渠道及时公开，增强企业和群众的获得感和满意度。

15.及时公开社会保险领域重要政策文件，定期公布社会保险参保、转移接续、待遇水平和发放、基金收支和运行等情况。

（三）深化“放管服”改革信息公开

16.围绕我部落实“放管服”改革要求，着力做好实施更大规模的减税降费、“证照分离”改革、压缩企业开办时间、优化企业注销办理流程、压减行政许可、清理规范基层涉企乱收费、深入推进大众创业万众创新等方面的信息公开，及时公开推进人力资源社会保障系统行风建设的措施成效等。

17.在部门门户网站建立信用信息公示专栏，及时公开拖欠农民工工资“黑名单”、社会保险领域严重失信“黑名单”等有关信息。

18.继续清理各类证明事项，对确需保留的证明事项实行清单管理并向社会公开。

（四）细化财政信息公开

19.按照关于财政项目的公开数量要求，全面公开项目立项依据、实施主体、预算安排、政府采购、绩效目标、绩效自评结果、绩效评价报告等情况。

四、加强公开平台建设

（一）规范部政府网站建设

20.严格落实网络意识形态责任制，加强我部政府网站内容建设和信息发布审核，严把政治关、政策关、文字关。加强政府网站日常管理和常态化监管。

21.根据机构改革后有关职能调整，做好部门门户网站内容整合清理有关工作，完善政策解读、服务之窗、互动交流等栏目。

22.按要求推进我部政府网站与中国政府网的互联互通，做好政府网站集约化工作。

（二）推进政务新媒体健康有序发展

23.认真落实《国务院办公厅关于推进政务新媒体健康有序发展的意见》，做好开设整合、内容保障、安全防护、监督管理等工作。

24.按照《人力资源社会保障部贯彻落实<国务院办公厅关于推进政务新媒体健康有序发展的意见>具体措施》要求，加强微信、微博等新媒体平台的管理，推进整体协同、响应迅速的政务新媒体矩阵体系建设，统筹推进部政务新媒体与部政府网站的协同联动、整合发展。

（三）加快办事大厅线上线下融合发展

25.及时调整完善人力资源社会保障系统及部本级行政审批和公共服务事项清单，面向社会公众的审批服务事项、办事指南、办事流程等要全面公开。进一步优化实体办事大厅“一站式”功能，加快实现“一个窗口”、“一次办理”。推动更多服务事项“一网通办”。

26.加强12333热线建设。加快推进部本级12333电话系统建设，落实服务场地，增配咨询人员，拓展服务范围。

五、完善公开制度规范

（一）加强组织领导

27.调整部政务公开工作领导小组人员。部政务公开工作领导小组要听取政务公开工作情况汇报，研究解决有关政务公开工作重大问题。

28.各单位要高度重视政务公开工作，加强对政务公开工作的研究部署，认真贯彻落实各项任务。

（二）抓好政府信息公开条例的贯彻落实

29.认真学习新修订的政府信息公开条例，组织开展相关培训，使我部工作人员准确理解相关规定，切实增强公开意识和能力。

30.坚持“以公开为常态、不公开为例外”原则，加大政府信息公开力度。及时修订我部政府信息公开实施办法、政府信息公开指南等相关配套制度。依法依规做好依申请公开工作。

（三）推进基层政务公开标准化规范化

31.编制印发《就业和社会保险领域基层政务公开标准指引》，加强对地方的指导监督，指导各地结合实际制定相关公开标准目录，进一步提升基层政务公开水平。

（四）加强相关基础工作

32.根据机构改革职能调整，依法公开我部“三定”规定等信息，及时更新主动公开基本目录。建立部门规章和规范性文件公开台账，确保公开的政府信息底数清晰。进一步提升政府信息公开年度报告质量。

http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201907/t20190717_324510.html

关于做好2019年度职称评审工作的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局，省有关单位：

根据省委办公厅、省政府办公厅《关于深化职称制度改革的实施意见》（粤办发〔2017〕52号）及有关政策规定，现就做好2019年度我省职称评审工作，

通知如下：

一、申报与评审时间

（一）全省各级职称评审委员会受理申报材料时间原则上为8月至10月，具体时间由各职称评审委员会确定。

（二）各级职称评审委员会10月份开始评审，原则上12月31日前完成。

（三）高校和自主评审单位的职称评审工作按照经备案的时间安排推进。

（四）中等职业学校（教师进修学校）教师职称评审工作按照国家中等职业学校教师职称制度改革工作部署开展，工作通知另行下发。

二、申报评审条件

（一）职称评审条件按照国家和省现行的职称政策规定和评审标准条件执行。结合国家和省深化职称制度改革分系列推进的部署安排，国家已出台改革指导意见的中小学教师、技工院校教师、工程技术人才、会计人员、自然科学研究人员、经济人员等系列，按国家基本标准条件和省职称评价标准条件执行，具体要求以各评委会评审通知为准。我省暂未出台职称评价标准条件的，待省出台标准条件后再组织开展评审。

高校和自主评审单位职称评审条件按照经备案的标准条件执行。医药行业人才职称评审条件按照广东省医药行业专业技术人才职称评价改革方案相关要求执行。其余系列2019年职称评审执行省颁布的高、中级专业技术资格条件。

（二）职称外语和计算机应用能力条件不作统一要求，成绩仅作为参考条件。确需评价外语、计算机能力水平的，由职称评审委员会自主确定，或由用人单位在职称推荐申报环节增加相关要求。对粤东西北地区和县（区）所属单位工作的专业技术人才，职称外语和计算机应用能力条件不作要求。

（三）继续教育条件按照《广东省专业技术人员继续教育条例》和相关政策规定执行，具体要求以各职称评审委员会发布的评审工作通知为准。

（四）除法律法规对学历要求有规定的系列（专业）外，在我省职称评审工作中，技工院校中级技工班毕业生与中专学历人员同等对待，高级工班毕业生与大专学历人员同等对待，预备技师（技师）班毕业生与本科学历人员同等对待。

三、申报途径和材料

（一）专业技术人才应通过其所在单位申报，按规定程序报送职称评审委员会。

(二) 对于非公有制组织、社会组织专业技术人才，各级人社部门要专门设立职称申报点，其申报材料经用人单位推荐、申报点受理审核后按规定程序报送职称评审委员会；自由职业专业技术人才申报材料由申报点直接受理后按规定程序报送职称评审委员会。

(三) 申报人应根据自己的专业技术岗位，对照国家、省的职称政策及相应资格条件，如实填报并一次性提交全部申报材料。

有条件的地市和行业领域，可探索对学历、从事专业工作年限证明、社保凭证、在职在岗证明等职称评审证明材料试行告知承诺制，由个人作真实有效的书面承诺，经用人单位确认后替代证明。

(四) 除另有规定的行业或地区外，专业技术人才应通过《广东省专业技术人员职称管理系统》同时提交申报电子材料。

(五) 评审相关表格在《广东省专业技术人员职称管理系统》表格下载栏目下载，《专业技术资格评审表》通过系统自动生成。统一使用省人力资源社会保障厅制作的表格。

四、审核要求

(一) 单位审核。

1. 申报人所在单位要认真审查申报材料的合法性、真实性、完整性和时效性并做好评前公示工作。对不符合申报条件的材料，应及时退回并向申报人说明原因。

2. 单位要按规定将申报材料，特别是《高（中）级专业技术资格申报人基本情况及评审登记表》和投诉受理部门及电话，在单位显著位置张榜和单位网站首页进行公示。其他申报材料放置在单位会议室等公共场所，以供查验。评前公示时间不少于7个工作日。受理信访主要由单位人事（职称）管理部门负责。经查实存在弄虚作假或其它违规行为的申报材料不予报送，并按有关规定处理；对举报问题一时难以核实的，应如实注明，评审材料先行报送，待核实后结果及时报送相应职称评审委员会办公室。

3. 公示结束后，由单位人事（职称）管理部门在《广东省专业技术人员申报专业技术资格评前公示情况表》和《高（中）级专业技术资格申报人基本情况及评审登记表》上加具意见并加盖公章，作为申报材料一并报送。

(二) 行业主管部门、人社部门复核。

各级行业主管部门、人社部门应加强对申报材料的审查，明确审查责任人，落实审核责任。建立诚信档案制度，对提供虚假材料的个人列入失信档案，作为今后申报、评审的重要参考依据。

（三）职称评审委员会办公室受理审核。

职称评审委员会办公室应认真做好受理审核。对不符合申报条件和程序、超出职称评审委员会受理范围或违反委托评审程序报送的申报材料，应及时按原报送渠道退回，并及时书面告知申报人。凡有以下情形之一的，不予受理：

1. 不符合评审标准条件。
2. 没有使用规定表格。
3. 不符合填写规范。
4. 不按规定时间、程序报送材料。
5. 未按规定进行公示。
6. 其它不符合职称政策规定的。

五、评审组织要求

（一）职称评审委员会管理。

1. 各级人社部门应优化完善本地区职称评审委员会设置，并在本单位门户网站发布本地区2019年度职称评审委员会清单，列明职称评审委员会的名称、评审专业、层级、受理评审人员范围和职称评审委员会办公室设立单位、窗口地址、联系方式等。

2. 职称评审委员会及其办公室要建立完善管理制度，加强管理，提高效率，提升水平，为专技人才提供优质服务。

（二）评委专家服务管理。

1. 职称评审委员会应按照国家 and 省评审委员会评审委员库管理有关规定，及时调整评审专家，并报所属人社部门备案。首次开展正高级职称评审的，可以吸纳相近专业具有正高级职称的专家或本专业领域资深专家担任评审委员会委员。

2. 职称评审委员会要加强对评审专家的培训服务管理，提高专家评审水平，原则上2019年度要对评审专家进行一次培训。

（三）职称评审委员会评审和公示。

职称评审委员会应按照国家 and 省评审有关规定认真组织开展评审工作，结合本行业人才评价特点，坚持以同行专家评审为基础的业内评价机制，创新评价方

式，对申报人的品德、业绩、能力进行客观综合评价，提高评审质量。要及时做好评审结果告知和评后公示工作，评后公示期为7至15天。

六、评审结果审核确认及发证

（一）职称评审委员会办公室应在职称评审工作结束后1个月内，向所属人社部门报送评审结果审核确认或备案的相关材料。

高校、自主评审单位的职称评审结果由单位自主审核确认，报所属人社部门备案。

（二）评审取得职称的人员，通过信息系统制作电子职称证书。专业技术人员可登录《广东省专业技术人员职称管理系统》自行下载打印本人证书。

七、纪律要求

（一）严肃评审纪律。

各地、各单位要按照我省职称政策要求，严肃认真做好本地区、本单位申报工作，对照资格条件逐条逐项把好资格审查关。职称评审委员会及其办公室要切实履行职责，细化职称评审工作程序和规则，健全评审会议记录制度，与评委签订遵守评审纪律承诺书，严格评审程序和评审纪律，确保评审质量。

（二）加强监督管理。

各级人社部门要加强对评审全过程的监管，实行评审中巡查、随机抽查和评审后复查、倒查。评审委员会办公室要实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，加大社会监督力度，畅通职称投诉举报渠道，对评审过程中发现或群众举报的违规违纪行为要及时认真进行核查、及时报告核查结果，接受各级纪检监察部门的指导和监督。

高校和职称自主评审单位原则上按属地化服务管理由所在地地级以上市人社部门负责服务监管。在广州地区的省属高校和省属自主评审单位由省人社厅负责服务监管。

（三）强化责任担当和问责。

对职称申报、推荐、评审等环节严格实行“谁审核，谁签名；谁签名，谁负责”的管理责任制，对弄虚作假行为追究责任。各级职称评审委员会不得擅自扩大、增加或减少受理及评审范围，不得降低评价标准条件，不得违反评审程序规定。对于不能正确行使评审权、不能确保评审质量的，将暂停评审工作直至收回评审权。

（四）有关具体要求

（一）各级人社部门、职称评审委员会办公室应将评审相关文件在本单位门户网站上发布，并在评审工作通知中公布相关网址。

（二）各地级以上市人社部门要汇总整理本地区职称评审委员会情况，包括职称评审委员会名称、评审专业、受理评审人员范围和联系方式等，于8月1日前报送我厅专业技术人员管理处，并于8月15日前在本单位门户网站向社会公布。省直各级职称评审委员会要填写《广东省职称评审委员会一览表》，于8月1日前报送我厅专业技术人员管理处备案。

（三）各地级以上市人社部门要根据本地区设置的非公人才职称申报点相关情况，填写《广东省职称申报点一览表》，于8月1日前报送我厅专业技术人员管理处汇总，并于8月15日前在本单位门户网站向社会公布。

本通知未尽事宜，应按照国家 and 省现行职称改革政策执行。如遇重大政策调整，按新的政策规定执行。

广东省人力资源和社会保障厅

2019年7月9日

附件1 2019年度职称评审工作几个具体政策问答.docx

附件2 广东省职称评审委员会一览表.docx

附件3 广东省职称申报点一览表.docx

附件1

2019年度职称评审工作几个具体政策问答

一、国家刚颁布的《职称评审管理暂行规定》如何执行？

《职称评审管理暂行规定》（人力资源社会保障部令第40号）已于2019年7月1日正式颁布，自2019年9月1日起在全国范围施行。

我省职称评审工作从今年9月1日起，严格按照《暂行规定》相关规定执行。对于《暂行规定》没有明确规定的事项，仍按照我省现行职称政策规定执行。

我厅根据《暂行规定》的要求，结合广东实际，正抓紧制定我省的实施办法，将于近期出台实施。

二、申报人资历年限如何计算？

国家已出台改革方案的中小学教师、技工院校教师、工程技术人才、会计人员、自然科学研究人员等系列，按国家评价基本标准条件和省评价标准条件执行，

资历年限计算截止为2019年12月31日。

其余系列2019年职称评审仍暂执行1998年以来省颁布的高、中级专业技术资格条件，资历年限计算截止为2019年8月31日。

三、申报人申报材料的时效如何界定？

申报材料的时效截至2019年8月31日，其后取得的业绩成果、学术成果、学历（学位）等，不作为评审的有效材料。

四、职称申报中继续教育证书有什么具体要求？

根据《关于我省专业技术人员继续教育几个具体问题答复口径的通知》（粤人社办〔2018〕277号）规定：“从2019年起，专业技术人员职称申报材料只要求提供当年（本年度）的继续教育证书”。即职称申报材料只需提供2019年的继续教育证书。

专业技术人员个人因特殊情况，提交职称评审材料时未能提供继续教育证书的，须于10月31日前补交到相关职称评审委员会。个别行业因继续教育政策衔接和系统数据对接问题，对继续教育证书的年度确定可以放宽要求，具体要求以各职称评审委员会发布的评审工作通知为准。

五、职称申报点是什么？受理审核后按何程序报送职称评审委员会？

职称申报点，是直接面向非公有制和自由职业专业技术人员开展职称服务的窗口。由各级人社部门设立，对所属人社部门负责。职称申报点按照公布的范围受理本地区非公有制和自由职业专业技术人员职称申报材料后，在权限内进行审核，集中报送（或指引报送）相应职称评审委员会或人社部门。设立职称申报点，是我省进一步贯彻落实中央深化职称制度改革，畅通非公领域专业技术人员评审通道的重要举措，前面连着广大非公有制和自由职业专业技术人员，后面接着各级职称评审委员会和政府人社部门，承担职称申报评审过程中关键审核节点职责，发挥重要“桥梁”作用。

具体报送程序：

1.对于县（区）级职称申报点，申报材料报县（区）级职称评审委员会的，受理审核后直接报送；报市级职称评审委员会的，经县（区）人社复核后报送；报省级职称评审委员会的，经县（区）、市两级人社复核后报送。

2.对于市级职称申报点，申报材料报市级职称评审委员会的，受理审核后直接报送；报省级职称评审委员会的，经市级人社部门复核后报送。

3.对于省直职称申报点，申报材料受理审核后直接报送职称评审委员会。

六、科技型企业职称评审如何开展？

科技型企业职称评审按照省政府《关于进一步促进科技创新的若干政策措施》和省科技厅省人社厅等《关于进一步促进科技创新的若干政策措施实施指引》规定组织开展。人员范围为高新技术企业、新型研发机构的法定代表人或创始人、董事长、总经理、经营管理主要人员，列入省、市人才主管部门认定高层次人才范围的科技型企业经营管理者。2019年科技型企业职称评审集聚经济、工程、研究等三个职称系列，分别由这三个系列的评审委员会组织实施。这三个系列评审委员会可按照该系列正高级、副高级评审的绿色通道评审选拔科技型企业。

七、工程技术领域高技能人才如何申报评审工程系列专业技术职称？

工程技术领域高技能人才申报评审工程系列专业技术职称，按照省人力资源社会保障厅《关于印发〈关于在工程技术领域实现高技能人才与工程技术人才职业发展贯通的实施方案〉的通知》（粤人社规〔2019〕13号），由省工程系列机电、轻工、电力等各专业高级职称评审委员会负责，具体的申报范围和专业，以及评价标准、申报评价流程、具体评价办法、职称专业和技能类职业（工种）对应关系等，由相关职称评审委员会在其2019年度职称评审通知中公布并组织实施。

八、老区苏区、艰苦边远地区和基层一线以及乡镇专业技术人才参加职称评审是否有政策倾斜？

支持教师、医生、科技人员等专业技术人才到老区苏区、艰苦边远地区和基层一线以及乡镇交流挂职或扎根服务，在申报职称评审时，各评委会要充分考虑申报人相关经历，在同等条件下予以优先倾斜，有条件的评委会可试行单独分组、单独评审，必要时可适当降低评价条件。老区苏区的范围界定见《关于进一步推动我省革命老区和原中央苏区振兴发展的意见》（粤发〔2019〕11号）。

九、评审收费如何确定？

评审收费按《关于转发省物价局、省财政厅〈关于调整专业技术资格评审费标准的复函〉的通知》（粤人发〔2007〕35号）规定收取。有条件的地区或单位可以探索由财政保障评审费用。委托省外评审的，按被委托地（单位）的收费标准执行。

十、委托评审有何具体要求？

我省不能评审需委托国务院部委、中央单位或外省评审的个别专业的职称，申报材料须经我厅专业技术人员管理处审核并出具委托函，经委托评审的评审结果须报送我厅专业技术人员管理处。

外省专业技术人才职称委托我省职称评审委员会评审的，须提交外省省级职称管理部门出具的委托函后各职称评审委员会方可受理。

中直驻粤单位或外省驻粤企业的分支机构（分公司、办事处等）专业技术人才，如需在我省申报评审，须经具有人事管理权限的主管部门同意。

http://hrss.gd.gov.cn/zwgk/gsgg/content/post_2538418.html

关于继续实施全国中小企业股份转让系统挂牌公司 股息红利差别化个人所得税政策的公告

财政部 税务总局 证监会公告 2019 年第 78 号

现就继续实施全国中小企业股份转让系统挂牌公司（以下简称挂牌公司）股息红利差别化个人所得税政策公告如下：

一、个人持有挂牌公司的股票，持股期限超过 1 年的，对股息红利所得暂免征收个人所得税。

个人持有挂牌公司的股票，持股期限在 1 个月以内（含 1 个月）的，其股息红利所得全额计入应纳税所得额；持股期限在 1 个月以上至 1 年（含 1 年）的，其股息红利所得暂减按 50% 计入应纳税所得额；上述所得统一适用 20% 的税率计征个人所得税。

本公告所称挂牌公司是指股票在全国中小企业股份转让系统公开转让的非上市公众公司；持股期限是指个人取得挂牌公司股票之日起至转让交割该股票之日前一日的持有时间。

二、挂牌公司派发股息红利时，对截至股权登记日个人持股 1 年以内（含 1 年）且尚未转让的，挂牌公司暂不扣缴个人所得税；待个人转让股票时，证券登

记结算公司根据其持股期限计算应纳税额，由证券公司等股票托管机构从个人资金账户中扣收并划付证券登记结算公司，证券登记结算公司应于次月5个工作日内划付挂牌公司，挂牌公司在收到税款当月的法定申报期内向主管税务机关申报缴纳，并应办理全员全额扣缴申报。

个人应在资金账户留足资金，依法履行纳税义务。证券公司等股票托管机构应依法划扣税款，对个人资金账户暂无资金或资金不足的，证券公司等股票托管机构应当及时通知个人补足资金，并划扣税款。

三、个人转让股票时，按照先进先出的原则计算持股期限，即证券账户中先取得的股票视为先转让。

应纳税所得额以个人投资者证券账户为单位计算，持股数量以每日日终结算后个人投资者证券账户的持有记录为准，证券账户取得或转让的股票数为每日日终结算后的净增（减）股票数。

四、对证券投资基金从挂牌公司取得的股息红利所得，按照本公告规定计征个人所得税。

五、本公告所称个人持有挂牌公司的股票包括：

- （一）在全国中小企业股份转让系统挂牌前取得的股票；
- （二）通过全国中小企业股份转让系统转让取得的股票；
- （三）因司法扣划取得的股票；
- （四）因依法继承或家庭财产分割取得的股票；
- （五）通过收购取得的股票；
- （六）权证行权取得的股票；
- （七）使用附认股权、可转换成股份条款的公司债券认购或者转换的股票；
- （八）取得发行的股票、配股、股票股利及公积金转增股本；
- （九）挂牌公司合并，个人持有的被合并公司股票转换的合并后公司股票；
- （十）挂牌公司分立，个人持有的被分立公司股票转换的分立后公司股票；
- （十一）其他从全国中小企业股份转让系统取得的股票。

六、本公告所称转让股票包括下列情形：

- （一）通过全国中小企业股份转让系统转让股票；
- （二）持有的股票被司法扣划；
- （三）因依法继承、捐赠或家庭财产分割让渡股票所有权；

- (四) 用股票接受要约收购；
- (五) 行使现金选择权将股票转让给提供现金选择权的第三方；
- (六) 用股票认购或申购交易型开放式指数基金（ETF）份额；
- (七) 其他具有转让实质的情形。

七、对个人和证券投资基金从全国中小企业股份转让系统挂牌的原 STAQ、NET 系统挂牌公司（以下简称两网公司）以及全国中小企业股份转让系统挂牌的退市公司取得的股息红利所得，按照本公告规定计征个人所得税，但退市公司的限售股按照《财政部 国家税务总局 证监会关于实施上市公司股息红利差别化个人所得税政策有关问题的通知》（财税〔2012〕85号）第四条规定执行。

八、本公告所称年（月）是指自然年（月），即持股一年是指从上一年某月某日至本年同月同日的前一日连续持股，持股一个月是指从上月某日至本月同日的前一日连续持股。

九、财政、税务、证监等部门要加强协调、通力合作，切实做好政策实施的各项工

作。挂牌公司、两网公司、退市公司，证券登记结算公司以及证券公司等股票托管机构应积极配合税务机关做好股息红利个人所得税征收管理工作。

十、本公告自 2019 年 7 月 1 日起至 2024 年 6 月 30 日止执行，挂牌公司、两网公司、退市公司派发股息红利，股权登记日在 2019 年 7 月 1 日至 2024 年 6 月 30 日的，股息红利所得按照本公告的规定执行。本公告实施之日个人投资者证券账户已持有的挂牌公司、两网公司、退市公司股票，其持股时间自取得之日起计算。

十一、《财政部 国家税务总局 证监会关于实施全国中小企业股份转让系统挂牌公司股息红利差别化个人所得税政策有关问题的通知》（财税〔2014〕48号）以及《财政部 国家税务总局 证监会关于上市公司股息红利差别化个人所得税政策有关问题的通知》（财税〔2015〕101号）第四条废止。

特此公告。

财政部 税务总局 证监会

2019年7月12日

http://szs.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201907/t20190719_3303676.html

关于公布2018年全省从业人员月平均工资和职工基本养老保险缴费基数上下限有关问题的通知

粤人社发〔2019〕93号

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局、税务局、统计局，珠海市横琴新区税务局，省税务局第三税务分局，省社保基金管理局：

根据省统计部门有关从业人员人数和从业人员工资的统计数据计算，2018年全省城镇非私营单位在岗职工月平均工资为7486元，全省全口径从业人员月平均工资为6338元。其中，**第一类片区**（广州市、深圳市、省直）全口径从业人员月平均工资为7450元；**第二类片区**（珠海市、佛山市、惠州市、东莞市、中山市、江门市）为5626元；**第三类片区**（汕头市、肇庆市）为5210元；**第四类片区**（韶关市、河源市、梅州市、汕尾市、阳江市、湛江市、茂名市、清远市、潮州市、揭阳市、云浮市）为4874元。请各市以上述数据为依据，按照《关于公布2017社会保险年度企业职工基本养老保险缴费工资上限和下限的通知》（粤人社函〔2017〕2122号）和《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》（粤人社规〔2019〕11号）相关规定，及时调整缴费基数上下限，上下限精确到元位。以2018年从业人员月平均工资数据调整后的缴费基数上下限执行时间：企业职工基本养老保险为2019年7月1日至2020年6月30日；机关事业单位养老保险为2019年1月1日至2019年12月31日。

附件：广东省2018年城镇非私营单位在岗职工月平均工资情况表

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 广东省统计局

2019年6月10日

附件

广东省2018年城镇非私营单位在岗职工月平均工资情况表

地区	2018年城镇非私营单位在岗职工月平均工资（元）
全省	7486
广州	9320

深圳	9309
珠海	7253
汕头	5742
韶关	6294
河源	5745
梅州	6039
惠州	6470
汕尾	5357
东莞	5828
中山	6207
江门	5948
佛山	6691
阳江	5583
湛江	5843
茂名	5654
肇庆	5954
清远	6445
潮州	5619
揭阳	4571
云浮	6044

http://www.gd-n-tax.gov.cn/gdsw/tzgg/2019-07/19/content_c7867b96c0e444e7afbd57800eaedb5e.shtml

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）