



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2019年8月号 总第65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	3
广东城乡居民养老保险个人缴费标准拟调为九档 最高4800元.....	3
判例与实务	6
没有入职登记表、职工名册等证据，凭社保清单不足以认证员工的入职时间6	
员工在非工作时间、非工作场所斗殴被拘留，公司解雇被认定违法.....	8
政策法规	10
我国法定年节假日等休假相关标准.....	10
人力资源社会保障部 最高人民法院 中华全国总工会 中华全国工商业联合会	
中国企业联合会/中国企业家协会关于实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工	
资争议处理工作的通知.....	12
国家邮政局办公室 人力资源社会保障部办公厅关于加强快递从业人员职业技	
能培训的通知.....	16
人力资源社会保障部出台技工院校招生工作指导意见.....	19
广东省残疾人就业办法.....	22
广东省全面推行企业新型学徒制实施方案.....	27
国家医保局 人力资源社会保障部关于印发《国家基本医疗保险、工伤保险和	
生育保险药品目录》的通知.....	38
深圳市人民政府办公厅关于印发深圳市杰出人才选拔培养实施办法（试行）	
的通知.....	40
人力资源社会保障部办公厅关于在全国推广使用“互联网+调解”服务平台的通	
知.....	45
人力资源社会保障部办公厅关于《国务院办公厅关于促进家政服务业提质扩	
容的意见》部内分工的通知.....	47
国家发展改革委办公厅 国家税务总局办公厅关于加强个人所得税纳税信用建	
设的通知.....	50
深圳市人民代表大会常务委员会关于修改〈深圳市制定法规条例〉等十三项	
法规的决定.....	53
专业委员会简介	68

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	68
组成成员.....	68

最新动态

广东城乡居民养老保险个人缴费标准拟调为九档 最高4800元

2019-08-12 来源：新华网

为进一步完善省城乡居民基本养老保险（简称“城乡居保”）制度，该厅对《广东省城乡居民基本养老保险实施办法》进行修订，并对外征求意见，时间截止至8月21日。根据征求意见稿，城乡居保个人缴费标准将由十档调整为九档。

个人缴费标准拟分180元-4800元九个档次

广东省人社厅指，2014年省政府颁布《广东省城乡居民基本养老保险实施办法》（粤府〔2014〕37号，简称“37号文”）以来，国家和省在城乡居民基本养老保险建立待遇确定和基础养老金正常调整机制、政府为贫困人员代缴养老保险费、基本公共服务领域省级与市县共同财政事权和支出责任划分、保险费征收模式等政策进行了一系列改革，为进一步完善广东省城乡居民基本养老保险制度，拟对37号文进行修订。

根据征求意见稿，城乡居保实行社会统筹与个人账户相结合的制度模式。年满16周岁（不含在校学生），具有广东省户籍，不属于职工基本养老保险制度覆盖范围的城乡居民，可在户籍地自愿参加城乡居民基本养老保险。

城乡居保的筹资方式是个人缴费、集体补助、政府补贴、社会捐助相结合。

征求意见稿拟调整个人缴费。现行规定（即37号文）为：缴费标准设为每年120元、240元、360元、480元、600元、960元、1200元、1800元、2400元、3600元十个档次。参保人可以自主选择其中一个档次，按年、季度或月的方式缴费，多缴多得。在一个自然年度内，参保人只能选择一种缴费方式和缴费标准。

而征求意见稿拟规定，个人缴费标准设为每年180元、240元、360元、600元、900元、1200元、1800元、3600元、4800元九个档次。参保人可以自主选择其中一个档次缴费。在一个自然年度内，参保人只能选择一个缴费标准。城乡居保费原则上实行按年度（自然年度）缴纳，各地级以上市人民政府可根据本市实际，确定按季度、按月缴费方式。

建档立卡未标注脱贫人员、低保对象、特困人员、重度残疾人和精神智力残疾人等困难群体可选择按每年120元标准缴费。由地级以上市、县（市、区）人民政府按不低于每人每年120元标准代缴部分或全部养老保险费，并给予不低于每人每年30元政府缴费补贴。困难群体选择按每年180元及以上标准缴费的，除当地人民政府按规定标准代缴部分，其他费用由个人自行承担；政府缴费补贴按实际缴费（含代缴）档次的标准执行。

各地级以上市人民政府可根据本地实际增设缴费档次，确定缴费方式。最高缴费档次标准原则上不超过当地灵活就业人员参加企业职工基本养老保险按缴费工资基数下限计算的年缴费额。集体补助的规定没有变化。

政府补贴方面，征求意见稿拟规定，各级人民政府对参保人缴费给予补贴，对选择低档次标准（每年180元-360元）缴费的，补贴标准不低于每人每年30元；对选择较高档次标准（每年600元及以上）缴费的，补贴标准不低于每人每年60元。

待遇：年满60周岁但累计缴费年限不够的可申请逐年缴费

城乡居保待遇包括基础养老金和个人账户养老金。

根据征求意见稿，参保人达到条件，且未按月领取职工基本养老保险待遇以及国家规定的其他基本养老保险待遇的，可以按月领取养老保险待遇，比如年满60周岁，累计缴费年限满15年的。

参保人年满60周岁但累计缴费年限没有达到规定缴费年限的（含按国家城乡基本养老保险制度衔接办法合并计算的城镇职工基本养老保险缴费年限），可申请继续逐年缴费，并享受相应的政府缴费补贴。逐年缴费至65周岁仍然没有达到规定缴费年限的，可以一次性缴纳养老保险费至规定的缴费年限后，按月领取养老保险待遇，但一次性缴费不享受政府缴费补贴。

参保人年满60周岁、累计缴费年限没有达到规定缴费年限，不继续缴费（含一次性缴费）的，经本人书面申请，可不领取基础养老金，按月领取个人账户养老金至个人账户储存额发完为止；也可经本人书面申请，一次性领取个人账户储存额，终止城乡居民基本养老保险关系。

基础养老金由中央和地方政府确定标准并全额支付给符合领取条件的参保人。参保人累计缴费年限超过15年的（含合并计算的缴费年限），超过15年的部分，每增加1年每月加发不少于3元的基础养老金，所需资金由市、县（市、

区)人民政府负担。各地还可适当提高年满65周岁及以上参保人的基础养老金标准。加发的基础养老金所需资金,由市、县(市、区)人民政府负担。

个人账户养老金按首次领取养老保险待遇之月的个人账户储存额除以计发系数确定,计发系数按照《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》(国发〔2014〕8号)执行,(目前为个人账户全部储存额除以139)。

建立基础养老金正常调整机制

征求意见稿特别提出建立基础养老金正常调整机制,推动城乡居保待遇水平随经济发展而逐步提高。由省社会保险行政部门会同省财政厅,统筹考虑城乡居民收入增长、物价变动和职工基本养老保险等其他社会保障标准变化情况,适时提出省基础养老金最低标准调整方案,报请省委和省政府确定。有条件的地区可根据本地实际调整基础养老金标准,所增加的资金自行承担。

此外,征求意见稿拟要求,社保经办机构应以信息比对和服务方式精准开展领取养老保险待遇资格认证工作,通过定期进行内部数据比对,以及与公安等部门进行数据共享、信息比对,推动人脸识别等自主认证方式,确认参保人领取养老保险待遇资格状态,并做好相应信息标识。

征求意见稿还明确了养老保险关系转移、终止和制度衔接的问题。其中拟明确,在户籍迁移前已年满60周岁的参保人,养老保险关系不转移,在原参保地按原参保地标准缴纳养老保险费,领取养老保险待遇。

社保经办机构核发参保人养老保险待遇时,应通过社保参保信息比对,核实参保人参加职工基本养老保险情况。参保人已领取职工基本养老金的,应办理终止城乡居民基本养老保险关系,一次性退还除政府补贴外的个人账户储存额。

<http://www.chinajob.gov.cn/c/2019-08-12/124202.shtml>

判例与实务

没有入职登记表、职工名册等证据，凭社保清单不足以认证员工的 入职时间

——德维塑胶（深圳）有限公司、袁少芳劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

公司作为用人单位，其应对员工的入职时间负有举证义务，但公司未能提交入职登记表、职工名册等证据证明员工的入职时间，其提交的社保清单不足以证明员工的入职时间，故公司应承担举证不能的法律后果。

广东省深圳市中级人民法院 民事判决书

(2019)粤03民终6918号

上诉人（原审原告）：德维塑胶（深圳）有限公司，住所地：广**省深圳市宝安区燕罗街道塘下涌社区创新路**号**栋厂房**区，统一社会信用代码：91440300741247756J。

法定代表人：谭自成。

委托诉讼代理人：廖荣高，广东建鹏律师事务所律师。

被上诉人（原审被告）：袁少芳，女，汉族，1972年11月24日出生，身份证住址：广**省深圳市宝安区，

委托诉讼代理人：苏灏峰，北京天驰君泰（深圳）律师事务所律师。

上诉人德维塑胶（深圳）有限公司（以下简称“德维公司”）因与被上诉人袁少芳劳动争议一案，不服深圳市宝安区人民法院（2018）粤0306民初16587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理，现已审理终结。

德维公司向一审法院提起诉讼，诉讼请求为：1.德维公司无需付袁少芳违法解除劳动合同赔偿金99360元；2.德维公司无需支付袁少芳律师费5000元。

一审法院判决：一、德维公司于判决生效之日起五日内向袁少芳支付被迫解

除劳动合同经济补偿金 117000 元；二、德维公司于判决生效之日起五日内向袁少芳支付律师费 5000 元；三、驳回德维公司的全部诉讼请求。如果未按本判决指定的期限履行金钱给付义务，则应按《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。案件受理费 5 元，由德维公司负担。

上诉人德维公司的上诉请求：1.撤销一审判决并改判；2.本案诉讼费用由袁少芳负担。事实和理由详见上诉状。

被上诉人袁少芳答辩称：一审法院认定事实清楚，适用法律正确，应予维持。

本院对一审查明的事实予以确认，二审期间，当事人没有提交新的证据。

本院认为，本案为劳动合同纠纷。根据当事人的上诉及答辩意见，本案二审的争议焦点为德维公司应向袁少芳支付的解除劳动关系经济补偿金具体金额是多少，该焦点关系在于对袁少芳入职时间的认定。德维公司作为用人单位，其应对劳动者的入职时间负有举证义务，但德维公司未能提交入职登记表、职工名册等证据证明袁少芳的入职时间，其提交的社保清单不足以证明袁少芳的入职时间，故德维公司应承担举证不能的法律后果。一审认定袁少芳入职时间为 1992 年 6 月 8 日，并据此计算德维公司应向袁少芳支付的解除劳动关系经济补偿金的金额，认定及计算均无不当，本院予以维持。

综上所述，上诉人德维公司上诉理由均不能成立，本院不予支持。依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百七十条第一款的规定，判决如下：

驳回上诉，维持原判。

二审案件受理费人民币 10 元，由上诉人德维塑胶（深圳）有限公司负担。

本判决为终审判决。

审判长 黄 瑜 瑜

审判员 许 海 锚

审判员 王 丹 妮

二〇一九年五月三十日

书记员 朱周明（兼）

书记员 魏巍（兼）

员工在非工作时间、非工作场所斗殴被拘留，公司解雇被认定违法

——深圳市运发鹏城巴士公司与张兵劳动合同纠纷二审民事判决书

【裁判要点】

公司规章制度规定“违法、违纪被公安机关处以行政拘留”可以解除劳动合同，该规定与《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定不符，另外，对员工发生在工作时间、工作场所之外的行为进行约束也不具有合理性。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2014)深中法劳终字第5014号

上诉人(原审原告)深圳市运发鹏城巴士公司。

法定代表人蔡元健，董事长。

委托代理人凌玲，广东宝城律师事务所律师。

被上诉人(原审被告)张兵。

上诉人深圳市运发鹏城巴士公司因与被上诉人张兵劳动争议纠纷一案，上诉人不服广东省深圳市福田区人民法院(2014)深福法民四初字第869号民事判决，向本院提出上诉。本院依法组成合议庭审理了本案，现已审理终结。

经二审审理查明，一审查明的事实正确，本院予以确认。

本院认为，本案争议的焦点在于深圳市运发鹏城巴士公司解除与张兵的劳动合同是否违反法律规定。张兵因2014年3月28日晚在西乡街道鹤洲旧村一巷二号楼下与人斗殴被深圳市公安局宝安分局行政拘留十天，并处罚款五百元。深圳市运发鹏城巴士公司遂依据《深圳市运发鹏城巴士公司〈深圳市东部公交城巴分公司〉司乘人员违章违纪处罚规定》中综合安保e第五条规定于2014年4月18日解除了与张兵的劳动合同。本院认为，首先，张兵发生与他人争斗时，未在工作场所也未处于工作时间，该行为是与深圳市运发鹏城巴士公司无关的个人行为。其次，虽然张兵被行政拘留，但其当时处于事假期间，被行政拘留并不实际影响深圳市运发鹏城巴士公司的利益。再次，深圳市运发鹏城巴士公司作为用人单位虽有权制定其规章制度，但该规章制度应具有合法性及合理性。深圳市运发

鹏城巴士公司的规章制度规定“违法、违纪被公安机关处以行政拘留”可以解除劳动合同，该规定与《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形不符。综上，深圳市运发鹏城巴士公司解除与张兵的劳动合同不具有合法性。深圳市运发鹏城巴士公司无需支付违法解除劳动关系赔偿金的上诉请求，本院不予支持。

综上所述，一审认定事实清楚，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）项的规定，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，由上诉人深圳市运发鹏城巴士公司承担。

本判决为终审判决。

审 判 长 黄 振 东
审 判 员 蔡 雪 燕
代理审判员 刘 灵 玲
二〇一四年十一月二十五日
书 记 员 叶 云（兼）

附法律条文：

《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。

政策法规

我国法定年节假日等休假相关标准

休息休假时间是劳动者根据法律法规规定,在国家机关、社会团体、企业、事业单位以及其他组织任职期间内,不必从事生产和工作而自行支配的时间。

1.休息日标准。休息日又称公休假日,是劳动者满一个工作周后的休息时间。劳动法第38条规定,用人单位应当保证劳动者每周至少休息1天。1995年颁布的《国务院关于修改<国务院关于职工工作时间的规定>的决定》(国务院令174号)规定,我国职工的休息时间标准为工作5天、休息2天。该决定同时规定,国家机关、事业单位实行统一的工作时间,星期六和星期日为周休息日;企业和不能实行国家规定的统一工作时间的事业单位,可以根据实际情况灵活安排周休息日。

2.法定年节假日标准。法定年节假日是由国家法律、法规统一规定的用以开展纪念、庆祝活动的休息时间,也是劳动者休息时间的一种。建国后,我国法定年节假日为7天。1999年法定年节假日增至10天。2007年颁布的《全国年节及纪念日放假办法》(国务院令513号)将清明、端午、中秋和除夕设为法定节假日,将我国传统节日设定为法定节假日,有利于弘扬和传承我国优秀传统文化,提升中国文化在国际上的影响,提高全世界华人的文化凝聚力。我国现行法定年节假日标准为11天,全体公民放假的节日根据2013年《国务院关于修改<全国年节及纪念日放假办法>的决定》(国务院令644号),具体为:新年,放假1天(1月1日);春节,放假3天(农历正月初一、初二、初三);清明节,放假1天(农历清明当日);劳动节,放假1天(5月1日);端午节,放假1天(农历端午当日);中秋节,放假1天(农历中秋当日);国庆节,放假3天(10月1日、2日、3日)。部分公民放假的节日及纪念日:妇女节(3月8日),妇女放假半天;青年节(5月4日),14周岁以上的青年放假半天;儿童节(6月1日),不满14周岁的少年儿童放假1天;中国人民解放军建军纪念日(8月1日),现役军人放假半天。少数民族习惯的节日,由各少数民族聚居地区的地方人民政府,按照各该民族习惯,规定放假日期。二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日,均不放假。全体公民放假的假日,如果适逢星期六、

星期日，应当在工作日补假。部分公民放假的假日，如果适逢星期六、星期日，则不补假。

3.年休假标准。带薪年休假是劳动者连续工作满1年后每年依法享有的保留职务和工资的一定期限连续休息的假期。劳动法第45条规定，国家实行带薪年休假制度。2007年国务院颁布《职工带薪年休假条例》（国务院令第514号），明确规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的，享受带薪年休假。职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定节假日、休息日不计入年休假的假期。2008年《机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法》和《企业职工带薪年休假实施办法》公布实施。至此，全面建立起适用于各类用人单位的带薪年休假制度。带薪年休假制度的实行，使职工得到更好的休息，这有利于劳动者的身体健康，也有利于劳动者在经过充分的休息后以更充沛的精力投入生产和工作。

4.探亲假标准。1981年国务院发布《关于职工探亲待遇的规定》，规定了国家机关、人民团体和全民所有制企业、事业单位的职工探亲假标准。根据规定，职工工作满1年，与配偶不住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望配偶的假期待遇（每年1次，假期30天），与父亲、母亲都不能住在一起，又不能在公休假日团聚的，可以享受探望父母的假期待遇（未婚职工每年1次，假期20天；已婚职工每4年1次，假期20天）。同时，单位应根据需要给予路程假。探亲假期包括公休假日和法定节日在内。

5.婚丧假标准。按照1980年颁布的《国家劳动总局、财政部关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》规定，职工本人结婚或职工的直系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由单位酌情给予1-3天的婚丧假。另外可根据路程远近，给予路程假。

http://www.mohrss.gov.cn/ldgxs/LDGXlaodongbiaozhun/LDGXLgongshixiujia/201302/t20130206_86620.html

人力资源社会保障部 最高人民法院 中华全国总工会 中华全国工商业联合会 中国企业联合会/中国企业家协会关于 实施“护薪”行动全力做好拖欠农民工工资争议处理工作的通知

人社部发〔2019〕80号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、高级人民法院、总工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会，新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院、工会、工商业联合会、企业联合会/企业家协会：

为根治拖欠农民工工资问题，切实解决劳动争议处理过程中调解结案难、调查取证难、裁审衔接难等问题，完善协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的多元处理机制，依法保障农民工劳动报酬权益，决定实施“护薪”行动。现就有关事项通知如下：

一、进一步做好拖欠农民工工资争议预防协商工作

（一）加强拖欠农民工工资争议预防工作。创新发展“枫桥经验”，加大农民工工资支付法律法规宣传力度，增强用人单位法治意识和农民工依法维权意识。推动用人单位加强对农民工的人文关怀，做好农民工心理疏导工作。指导企业与农民工建立多种形式的对话沟通机制。推行劳动争议仲裁建议书、司法建议书制度，积极引导用人单位依法履行按时足额支付农民工工资义务。

（二）引导用人单位与农民工通过协商解决争议。指导用人单位完善协商规则，积极探索建立内部申诉和协商回应制度。对出现拖欠农民工工资争议的用人单位，积极引导争议双方当事人开展协商，达成和解。工会组织要切实发挥在争议协商中的作用，有效维护农民工合法权益。

二、进一步加强拖欠农民工工资争议调解工作

（一）充分发挥基层劳动争议调解组织作用。积极引导农民工通过调解方式解决争议。指导企业劳动争议调解委员会、乡镇（街道）和工会、行业商（协）会设立的劳动争议调解组织积极参与拖欠农民工工资争议调解工作。根据案件实际情况，提出灵活有效的调解意见，引导当事人选择一次性支付、分期支付等调解方案。加强乡镇（街道）劳动争议调解组织的队伍建设和基础保障，充分发挥其在劳动争议调解中的主渠道作用。

（二）加强调解与仲裁、诉讼衔接。建立健全劳动争议调解组织与劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）信息互通机制。调解成功的案件，调解组织要结合实际引导当事人进行仲裁审查确认。符合受理条件的，仲裁委员会要当场受理，并自受理之日起三个工作日内完成审查工作；调解不成的案件，调解组织要及时引导当事人进入仲裁程序，可探索建立代收仲裁申请制度。依法落实支付令规定，农民工与用人单位因支付拖欠工资达成调解协议，用人单位在协议约定期限内不履行的，农民工可持调解协议书依法向人民法院申请支付令，人民法院要依法发出支付令。

（三）妥善调处拖欠农民工工资重大集体劳动争议。各地人力资源社会保障部门要制订拖欠农民工工资重大集体劳动争议处理应急工作预案，明确应急措施、程序和保障等基本要求。发生拖欠农民工工资集体劳动争议时，人力资源社会保障部门要会同工会、企业代表组织及时介入，主动约谈用人单位，依法促成和解或调解解决。要吸收擅长处理劳动争议的律师、专家学者等社会力量参与调解。

三、进一步提高拖欠农民工工资争议仲裁质效

（一）集中办结超审限拖欠农民工工资争议仲裁案件。各地人力资源社会保障部门要制订工作方案，组织辖区内仲裁委员会对2019年7月31日以前超审限未办结的拖欠农民工工资争议案件进行全面摸底排查，组织精干力量采取优先调解、优先开庭、优先裁决等措施加快办理。要通过倒排时间表、记账销号等方式加强督查督办，在保证办案质量的前提下，于2019年9月30日前全部办结，基本杜绝拖欠农民工工资争议案件超审限现象。各地要在10月15日前，将仲裁机构处理超审限拖欠农民工工资争议案件情况统计表报送人力资源社会保障部调解仲裁管理司。

（二）畅通拖欠农民工工资争议仲裁“绿色通道”。仲裁委员会要对拖欠农民工工资争议实行全程优先处理，对符合立案条件的，当天申请，当天立案，并在三个工作日内将仲裁庭组成人员、答辩、举证、开庭等事项一次性通知当事人。加强庭前调解，可设置专门庭前调解机构、配备专门调解人员，立案时同步开展调解。落实简易处理规定，对简单小额案件实行速裁制，有条件的地区可设置专门速裁庭。仲裁庭可通过经与被申请人协商同意缩短或者取消答辩期、采用简便方式送达有关仲裁文书等措施，将审限缩短至三十日内。

（三）增强拖欠农民工工资争议仲裁处理效果。对农民工因客观原因不能自

行收集的证据，仲裁委员会可根据农民工的申请依法主动予以收集。对同时涉及拖欠工资和其他仲裁请求的案件，可引导农民工就工资请求先行调解，依法发挥终局裁决、先行裁决、先予执行等制度效能，提高拖欠农民工工资争议案件仲裁终结率。严格落实集体劳动争议仲裁处理的组庭、送达等规定，稳妥处理拖欠农民工工资重大集体劳动争议。对涉及劳动者人数较多、涉及金额较大、社会影响较广的案件，仲裁机构负责人要挂牌督办。

（四）加强拖欠农民工工资争议仲裁与诉讼衔接。人力资源社会保障部门要会同人民法院共同研究拖欠农民工工资争议处理的重点问题，形成类案指导口径，统一裁判法律适用标准。人民法院在审理拖欠农民工工资争议案件中，对仲裁庭已依法质询、质证的证据，除当事人有相反证据足以推翻的以外，可不再予以当庭质证；当事人在仲裁程序中已自认的事实，在审理中又予以否认的，人民法院一般不予支持；对当事人在仲裁程序中未依法提交或拒不提交的证据，除该证据与案件基本事实有关，人民法院可不予采纳。有条件的地区，仲裁委员会与人民法院可根据案件仲裁和审理需要，建立相互协助查证制度，以便及时调取、查证相关证据材料。积极推动和落实仲裁委员会与人民法院之间的案件保全、执行联动等裁审衔接工作机制建设，确定专人负责，做好案件材料传递、信息互通等工作。

四、进一步强化拖欠农民工工资争议案件审判执行工作

（一）完善拖欠农民工工资争议案件审理机制。各级人民法院要畅通立案“绿色通道”，及时审查受理拖欠农民工工资争议案件。农民工以用人单位的工资欠条为证据直接向人民法院起诉，诉讼请求不涉及劳动关系其他争议的，可视为拖欠劳动报酬纠纷，按照普通民事案件受理。审理中，根据诚实信用、公平原则合理分配举证责任，对符合法定条件的，人民法院要主动依职权调查。要积极运用和解、调解等方式，充分发挥简易程序和小额速裁机制及时、简便、快捷的功能，降低诉讼成本、提高诉讼效率、减少矛盾冲突、切实维护农民工的合法权益。同时，对符合先予执行法定条件的，要及时裁定先予执行。

（二）加大拖欠农民工工资争议案件执行力度。各级人民法院要将拖欠农民工工资争议案件作为重点民生案件纳入速执程序，优先安排人力、物力，用足、用尽执行措施。要规范裁审执行程序衔接，积极会同各级人力资源社会保障部门，进一步强化拖欠农民工工资争议案件仲裁裁决书、调解书的执行力度。对被执行

人确无履行能力、农民工确有生活困难的，要根据当地司法救助规定，及时给予执行救助。

（三）落实拖欠农民工工资争议案件保全规定。切实落实最高人民法院有关办理财产保全案件的司法解释规定，对农民工追索工资案件申请财产保全的，一般不应要求担保；对当事人没有提出申请，但存在因用人单位转移、隐匿财产等可能导致仲裁裁决、判决等难以执行的，人民法院可依职权采取保全措施；对农民工在仲裁阶段提出财产保全申请的，人民法院要依法快速审查并及时作出裁定。

五、工作要求

（一）提高政治站位。做好拖欠农民工工资争议处理工作，关系到人民群众的切身利益，关系到社会和谐稳定，是实现社会公平正义的必然要求。要坚持人民立场，坚持人民主体地位，始终把人民放在心中最高的位置，深刻认识做好拖欠农民工工资争议处理工作的极端重要性和紧迫性，将其作为树牢“四个意识”、做到“两个维护”的重要检验和一项重大政治任务来抓，进一步压紧压实责任，强化组织保障，持续依法推进，确保政治效果、法律效果与社会效果相统一。要区分情况、分类指导，对用人单位法治意识不强的，加强教育引导；对因经营困难导致拖欠农民工工资的，要将稳就业、稳企业与根治拖欠农民工工资问题有效结合；对因政府部门或国有企业拖欠工程款引发拖欠农民工工资争议的，要协调有关部门推动问题解决。

（二）加强预警监测。深入研判拖欠农民工工资争议处理的工作形势，密切关注宏观经济环境变化、新业态新模式发展等对拖欠农民工工资争议处理工作的影响，主动采取应对措施，加强风险防控。拖欠农民工工资争议多发高发地区的乡镇（街道）劳动争议调解组织要对企业进行动态监测，定期开展预警排查，存在引发群体性事件风险的，要及时向所在县（市、区）人力资源社会保障部门报告，积极采取措施防范化解。

（三）健全协同机制。根据劳动争议仲裁、劳动保障监察职责特点和优势，按照有利于及时有效维护农民工合法权益原则，引导农民工依法理性选择维权方式。仲裁机构要与劳动保障监察机构加强协调配合，完善信息共享、事实互认、情况会商、协调处置等联动工作机制，有条件的地区可实行一站受理、首问负责、分类处理等制度。进一步加强人力资源社会保障部门、人民法院、工会、企业代表组织间的沟通协调，形成齐抓共管、各负其责、互动有力的工作局面，适时对

辖区内相关部门的职能发挥、工作机制落实等情况开展监督检查。

（四）做好便民服务。要积极推行流动仲裁、巡回审判等改革举措，方便农民工就近就地维权。加强“互联网+调解仲裁”服务平台建设，发挥人民法院互联网诉讼服务优势，加强线上线下服务对接，更好为农民工提供“零跑腿”、“网上办”等服务。进一步加强调解仲裁行风建设，加快建设现代化诉讼服务体系，不断创新服务方式、提高服务水平，为农民工提供更加公开透明、高效便捷的维权服务。

（五）加强宣传引导。加强正面宣传和舆论引导，重点宣传拖欠农民工工资争议处理工作经验做法，特别是做好典型案例宣传，发挥“处理一案、警示一片”作用，为做好拖欠农民工工资争议处理工作营造良好的舆论氛围。

人力资源社会保障部

最高人民法院

中华全国总工会

中华全国工商业联合会

中国企业联合会/中国企业家协会

2019年7月26日

http://www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201908/t20190802_327822.html

国家邮政局办公室 人力资源社会保障部办公厅 关于加强快递从业人员职业技能培训的通知

国邮办函〔2019〕255号

各省、自治区、直辖市邮政管理局、人力资源社会保障厅（局），各主要快递企业：

为深入实施快递人才素质提升工程，大力推进终身职业技能培训制度，根据《国务院关于促进快递业发展的若干意见》（国发〔2015〕61号）、《国务院办公厅关于印发职业技能提升行动方案（2019～2021年）的通知》（国办发〔2019〕24号），结合行业实际，现就加强快递从业人员职业技能培训通知如下：

一、切实提高思想认识

近年来，我国快递从业人员总体规模不断壮大，服务水平逐渐提升，为促进快递业改革发展、方便人民群众生活生产做出了积极贡献。但与新时代经济社会发展和人民群众对更好快递服务的需求相比，快递从业人员总体上还存在着职业技能不强、职业素质不高等突出问题，迫切需要通过开展大规模职业技能培训予以提升。要提高政治站位，充分认识职业技能培训对于支撑快递业高质量发展、扩大就业创业、便利人民群众的重要意义，将加强快递从业人员职业技能培训和学习贯彻习近平总书记关心关爱“快递小哥”的重要指示精神结合起来，和保持就业稳定、缓解就业结构性矛盾结合起来，大规模开展快递从业人员职业技能培训，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

二、认真落实重点工作

（一）明确培训重点内容。坚持需求导向，加强职业技能、通用职业素质等综合性培训，将职业道德、职业规范、工匠精神、质量意识、法律意识和相关法律法规、安全环保和健康卫生、就业指导等内容贯穿职业技能培训全过程。坚持问题导向，强化收寄验视、实名收寄、过机安检、服务规范、作业规程、绿色环保、车辆安全驾驶等方面的技能培训。适应产业转型升级需要，加大快递业服务先进制造业、现代农业、跨境电子商务等新技能培训力度。针对快递业新生代农民工多、返乡创业人员多、城乡未继续升学初高中毕业生多、退役军人多的特点，深入实施新生代农民工职业技能提升计划和返乡创业培训计划以及劳动预备培训、就业技能培训、职业技能提升培训等专项培训，全面提升职业技能和就业创业能力。

（二）发挥企业主体作用。快递企业要制定职工培训计划，聚焦新产业、新技能要求，开展适应岗位需求和发展需要的技能培训，广泛组织开展岗前培训、在岗培训、脱产培训，开展岗位练兵、技能竞赛、在线学习等活动，大力开展高技能人才培养。发挥快递行业协会、龙头快递企业和行业培训机构作用，引导帮助中小微快递企业开展职工培训。鼓励快递企业与参训职工协商一致灵活调整工作时间，保障职工参训期间应有的工资福利待遇。加大中、高级职业技能培训力度，引导快递企业职工通过培训实现技能等级提升，进而实现职业发展和工资待遇水平提升。

（三）有效增加培训供给。支持主要快递企业设立职工培训中心、兴办技工

教育。鼓励快递企业与邮政行业人才培养基地共建实训中心、教学工厂等，积极建设培育一批产教融合型企业。支持快递企业设立高技能人才培训基地和技能大师工作室。推动职业院校扩大培训规模，充分发挥技工院校高技能人才培养的主阵地作用。支持快递行业协会、行业培训组织和评价机构开展快递职业技能培训和评价工作，提高培训质量和评价效果。

（四）创新培训方式方法。大力推广“工学一体化”“职业培训包”“互联网+”等先进培训方式，鼓励建设互联网培训平台，积极推进快递职业技能培训资源共建共享。加强快递职业技能培训师资、教材建设，推动职业院校和培训机构实行专兼职教师制度，加快快递职业技能培训教材开发工作。全面推行企业新型学徒制、现代学徒制培训。推进产教融合、校企合作，推动学校培养与企业用人的有效衔接。

（五）推进培训评价衔接。加快快递员、快件处理员等快递业国家职业标准颁布及制修订。加强快递新职业新工种的研究开发，探索专项职业能力考核。建立职业技能等级认定制度，为快递从业人员提供便利的培训和评价服务。推动快递工程领域高技能人才与工程技术人才职业发展贯通。支持快递企业按规定自主开展职工职业技能等级评价工作，鼓励快递企业设立首席技师、特级技师等，提升快递技能人才职业发展空间。

三、扎实抓好组织保障

各级邮政管理部门、人力资源社会保障部门要把加强快递从业人员职业技能培训作为重要民生工程，纳入职业技能提升行动，加强组织领导，形成工作合力，强化工作调度、过程跟踪，推动任务落实。要将快递员、快件处理员等职业纳入政府补贴培训目录。结合地方实际，协调安排经费，对快递职业技能培训教材开发、师资培训、职业技能竞赛等基础性工作给予支持。快递企业要按有关规定足额提取和使用职工教育经费，其中60%以上用于一线职工培训。要大力弘扬和培育工匠精神、“小蜜蜂”精神，加强快递技能人才激励表彰工作，积极开展各类职业技能竞赛活动，充分展现新时代快递从业人员的风采，营造技能成才的良好环境。

国家邮政局办公室

人力资源社会保障部办公厅

2019年7月31日

<http://www.spbosta.org/site/postal/zhengcewenjian/info/2019/3356.html>

人力资源社会保障部出台技工院校招生工作指导意见

人社部发〔2019〕76号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为进一步加强技能人才培养工作，大力发展技工教育，现就做好技工院校招生工作提出如下意见。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》（国发〔2019〕4号）和《职业技能提升行动方案（2019—2021年）》（国办发〔2019〕24号），把发展技工教育作为缓解技能人才短缺和促进就业创业的重要举措，鼓励广大青年、各类劳动者及未就业人员就读技工院校、参加职业技能培训，着力培养高素质技能人才，为全面建成小康社会提供有力支撑。

（二）目标任务

要保持技工院校招生规模总体稳定。稳定全日制招生，扩大非全日制招生，通过拓展招生范围、降低招生门槛、采用弹性学制等方式，确保全国技工院校每年学制教育招生人数稳定在120万人以上，2019年全国技师学院力争扩招20万人，非全日制招生实现普遍增长。加强职业培训招生，鼓励技工院校积极参与职业技能提升行动，承担更多的职业技能培训任务，稳步扩大职业技能培训规模，提高培养质量，健全培养体系。技师学院主要承担高级工、预备技师（技师）培养任务，高级技工学校主要承担中级工、高级工培养任务，普通技工学校主要承担初级工、中级工培养任务。

二、扩大招生规模

（一）统筹招生工作，层层落实责任

各地要按照2019年人力资源社会保障事业发展规划要求，落实各省份技工院校招生计划，并做好任务分解工作。指导技工院校全力做好全日制、非全日制和职业培训等不同类型招生工作，科学制定招生方案，集中做好秋季招生和春季招生，鼓励开展提前招生工作。充分发挥技师学院招生主力军作用，提升技能人才培养层次，稳步提高高级工班和预备技师（技师）班招生比例。充分调动企业

办、民办技工院校的积极性和主动性，按规定落实各项支持政策，积极扩大技工院校招生。经备案认可的技工院校可结合教学和职业技能培训，面向学生（学员）开展职业技能等级认定，支持学生（学员）取得相应职业技能等级证书。

（二）扩大招生对象，创新培养方式

各地要在本地区应届初高中毕业生的基础上，鼓励技工院校进一步扩大招生范围，积极面向往届初高中毕业生、贫困家庭子女及劳动力、高校毕业生、农民工、新型职业农民、企业在岗职工、待岗职工、退役军人、失业人员、灵活就业人员等各类群体广泛开展招生工作。放宽招生年龄限制，允许所有有提升技能意愿的人员就读技工院校，实现应招尽招。破除报考障碍，尽量简化报考材料和报考程序，减少现场核验环节。要区分全日制、非全日制招生和职业培训等不同培养方式，分类编制技能人才培养方案。鼓励技工院校针对不同群体开设教学点或单独编班，通过选修式模块化教学、开发远程网络教学系统等方式，进行学分制和弹性学制的探索实践。

（三）采取多种招生方式，拓展招生渠道

各地要指导技工院校加强区域合作，鼓励优质技工教育教学资源通过联合办学等方式支持欠发达技工学校，提升整体办学水平。技工院校经当地人力资源社会保障部门审批或备案同意可以设立分校、教学点以及与其他院校开展校校合作办学。要指导技工院校采用订单培养、委托培养等方式，做好订单班、定向班招生工作，要将受外贸影响较大的企业作为联合培养人才的重点，加强校企合作。要鼓励技工院校面向不同招生群体采取社会招生、扶贫招生等多种招生方式。

（四）落实职业技能提升行动，做好职业培训招生

各地要指导技工院校面向城乡各类劳动者，大规模开展以就业技能培训、岗位技能提升培训和创业培训为主要形式的职业培训，积极参与职业技能提升行动，承担高校毕业生技能就业行动、“春潮行动”、新生代农民工职业技能提升计划、失业人员和转岗职工特别职业培训计划、返乡农民工等人员创业培训计划等政府补贴性培训和企业职工培训任务，发挥好技工院校在职业技能提升行动中的重要作用。技工院校要把全面推行企业新型学徒制作为非全日制招生或职业培训招生的重点，鼓励企业与技工院校共同培养学徒。

三、加强规范管理

（一）加强招生资质核查，做好招生简章备案

各省级人力资源社会保障部门要做好本地区技工院校招生资质核查工作，及时向社会公布核查合格、当年具备全日制技工教育招生资质的技工院校名录。各地要加大对技工院校招生简章的检查力度，实行招生简章审核备案制度，招生简章中需明确学校性质、招生专业、办学层次、授课形式、学费标准、学籍管理等内容。招生简章要及时向社会公布。

（二）做好招生信息公示工作，加大监管力度

各地要进一步严肃招生纪律，规范招生秩序，严格落实招生信息公开职责。各省级人力资源社会保障部门网站要设立专栏对全省范围内所有技工院校招生简章进行公示并积极宣传。要设立并公布技工院校招生监督电话，及时宣传解释政策，加大对违规招生、虚假宣传等违法违规行为的查处力度，做到发现一起、查处一起、曝光一起，并按规定严肃问责。

（三）加强学籍管理，做好新生注册工作

技工院校实行全日制和非全日制学制教育学籍分类注册、分别管理制度。各地要按照技工院校学生学籍管理有关规定，制定和完善学籍管理制度，规范全日制学制教育学籍注册和日常管理 workflow，明确非全日制学制教育的对象范围、学制形式、考试考评等内容。加强对技工院校学籍管理工作的监督指导，做到专人负责、管理和操作。指导各地做好新生学籍电子注册工作，把网上审核和现场核实相结合，确保电子学籍注册信息真实准确。对不具备办学资质的学校和未经所在地人力资源社会保障部门审批设立的分校、教学点，以及未在所在地人力资源社会保障部门备案的合作办学学校招录的学生不得注册学籍。

四、强化工作保障

（一）加强组织领导，完善工作机制

各地要高度重视技工院校招生工作，把技工院校招生作为推动地区就业稳定、做好技能人才储备的重要工作。各级人力资源社会保障部门要建立分管领导直接组织、职业能力建设处（技工院校管理处）牵头开展、相关单位共同参与的工作机制，为做好技工院校招生工作提供组织保障。要将技工院校招生工作完成情况作为各级人力资源社会保障部门工作考核评估的重要内容。

（二）立足职能职责，落实支持政策

各地要立足就业创业、职业培训、技能评价、教师招聘、职称评聘、绩效工资、考核表彰、社会保障、劳动关系等职能职责，大力促进技工教育发展。要积

极培育技工院校成为职业技能培训评价组织，面向本校学生等人员开展职业技能等级认定；鼓励支持企业和第三方培训评价机构为技工院校毕业生提供职业技能评价服务。要加强工作协调，与有关部门一道落实技工院校纳入招生平台工作、按同级职业院校落实生均拨款标准等工作。支持有条件的省份制定地方资助政策，进一步扩大免学费和助学金的覆盖范围。支持有条件的地方和技工院校设立招生工作专项经费，专款用于招生工作。

（三）做好招生宣传，提高技工院校吸引力

要将技工院校招生工作纳入到人力资源社会保障部门日常宣传工作中，在基层劳动保障工作平台和公共就业服务机构设置招生平台，主动向农民工、失业人员等各类群体进行招生宣传，做好生源摸底、报名动员等工作。要充分利用世界青年技能日、世界技能大赛、国家扶贫日等重要活动节点，创新宣传形式，突出宣传重点，做好集中宣传和日常宣传，鼓励技工院校联合中小学开展劳动和职业启蒙教育，将动手实践内容纳入中小学相关课程和学生综合素质评价，进一步营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围，吸引更多人就读技工院校。

人力资源社会保障部

2019年7月22日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rencaiduiwujianshe/zcwj/201908/t20190807_328698.html

广东省残疾人就业办法

广东省人民政府令

第264号

第一章 总则

第一条 为促进残疾人就业，保障残疾人的劳动权利，根据《中华人民共和国残疾人保障法》《残疾人就业条例》《广东省实施〈中华人民共和国残疾人保障法〉办法》《广东省实施〈中华人民共和国就业促进法〉办法》等法律法规，结合本省实际，制定本办法。

第二条 残疾人依法享有平等就业、自主择业和平等获得劳动报酬的权利。禁止在就业中歧视残疾人。

第三条 县级以上人民政府应当加强对残疾人就业工作的统筹规划、综合协调，将残疾人就业纳入国民经济和社会发展规划，将残疾人就业工作情况纳入政府有关考核内容，完善并落实相关优惠政策和扶持保护措施，为残疾人就业创造条件。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门应当将残疾人就业纳入公共就业服务范围，依法维护残疾人劳动就业权利。

发展改革、教育、公安、民政、财政、农业农村、卫生健康、市场监督管理、统计、税务、金融等部门，应当按照各自职责，做好残疾人就业有关工作。

第四条 县级以上残疾人联合会在促进残疾人就业工作中履行下列职责：

- (一) 负责残疾人就业工作的具体组织实施与监督；
- (二) 依法维护残疾人劳动就业合法权益；
- (三) 协助人民政府研究、拟定和实施促进残疾人就业工作的法规、规章、政策、规划和计划等；
- (四) 协助有关部门开展残疾人就业相关工作；
- (五) 收集和统计残疾人就业信息和数据，并定期发布；
- (六) 开展促进残疾人就业的其他工作。

第五条 工会、共产主义青年团、妇女联合会等群团组织，协助人民政府做好残疾人就业工作，依法维护残疾人劳动权利。

鼓励公民、法人和其他组织通过多种渠道和形式，帮助、支持残疾人就业。

第六条 残疾人应当结合自身实际自觉提高自身素质，增强就业能力。残疾人职工应当遵守国家有关法律法规和用人单位依法制定的规章制度，履行工作职责。

第七条 各级人民政府对在残疾人就业工作中做出显著成绩的单位和个人，依法给予表彰和奖励。

第二章 用人单位责任

第八条 在本省行政区域内的机关、团体、企业、事业单位和社会服务机构（以下统称用人单位），应当依照有关法律、法规和本办法的规定，履行扶持和促进残疾人就业的责任及义务。

用人单位应当按照国家规定比例安排残疾人就业；安排残疾人就业达不到规定比例的，应当缴纳残疾人就业保障金。

第九条 用人单位招用残疾人，应当依法与被招用残疾人或者其监护人签订劳动合同或者服务协议，为其提供适宜的岗位、适合其身心状况的劳动条件和劳动保护，按时足额支付工资或者报酬，依法参加社会保险。

除辅助性就业外，用人单位应当按照不低于当地最低工资标准向被招用残疾人发放工资。

用人单位不得在晋职、晋级、岗位聘任、职称评定、报酬、社会保险、生活福利、休息休假等方面歧视残疾人职工。

第十条 用人单位应当根据本单位残疾人职工的实际工作情况，对残疾人职工进行上岗、在岗、转岗等培训。

第十一条 除国家另有规定或者特殊行业、岗位外，用人单位不得以残疾为由拒绝录用、招用残疾人。

除法律法规另有规定外，用人单位不得与在本单位因工致残并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的职工解除劳动合同。

第十二条 用人单位应当根据招用的残疾人实际情况，建设或者改造无障碍工作环境，消除因设施、设备、交流等因素导致的残疾人工作、生活障碍。

第三章 保障措施

第十三条 各级人民政府应当建立健全残疾人就业援助制度机制，拓展残疾人就业途径，促进残疾人就业。

县级以上人民政府及其有关部门、残疾人联合会应当结合实际制定扶持残疾人就业创业政策，并向社会公开。

第十四条 县级以上人民政府应当按照规定将残疾人就业保障金纳入地方一般公共预算统筹安排，根据本地残疾人就业状况和残疾人就业工作任务，加大资金保障力度，促进残疾人就业、创业增收。

用于残疾人就业保障的资金的具体使用办法由省人民政府财政、人力资源社会保障部门和省残疾人联合会制定。

第十五条 各级人民政府应当对集中安置残疾人就业的企业、事业单位、社会服务机构、盲人按摩机构、工疗机构、农疗机构、庇护性工场、扶贫车间、扶贫就业基地给予重点扶持。

第十六条 各级人民政府应当开发公益性岗位，将符合岗位要求的残疾人纳入优先安排就业的范围。

残疾人专职委员岗位应当公开招聘残疾人，应聘时间截止后未能招聘到符合岗位要求的残疾人的，可以招聘残疾人亲属。

第十七条 县级以上人民政府有关部门及残疾人联合会应当建立健全盲人就业扶持政策措施，扶持盲人和社会力量开办盲人按摩机构，支持盲人医疗按摩、保健按摩等传统项目发展，开发盲人就业新岗位，拓宽盲人就业渠道。

政府举办的社区卫生服务中心、康复机构和敬老院等机构在招聘医疗按摩人员时，应当优先招聘有从业资格的盲人医疗按摩人员。

第十八条 县级以上人民政府应当根据本行政区域残疾人数量、分布情况和就业需求，举办工疗机构、农疗机构、庇护性工场等残疾人辅助性就业机构，为智力残疾人、精神残疾人和重度肢体残疾人提供辅助性就业服务。

鼓励社会力量开发、提供残疾人辅助性就业项目。

第十九条 各级残疾人联合会应当建立残疾人支持性就业辅导员委派机制，培育和扶持符合条件的机构开展支持性就业服务，促进智力残疾人、精神残疾人在就业辅导员和工作同伴的帮助下，逐步过渡到常态就业环境中就业。

第二十条 鼓励和扶持残疾人自主创业、灵活就业。

政府举办的或者享受政府优惠政策的各类经营性市场、商铺，以及新增邮政报刊零售等便民服务网点，应当预留一定比例的摊位优先租赁给残疾人，并按照不低于50%的标准减收租赁费、管理费。具备相应条件的残疾人可以优先申办开设彩票投注站。

第二十一条 各级人民政府应当完善农村残疾人就业援助配套措施，促进农村残疾人转移就业，组织开展农村实用技术培训，引导和扶持农村残疾人从事种植业、养殖业、手工业和电子商务等生产劳动，扶持农村残疾人创业的带头人和带动农村残疾人就业的龙头企业。

第二十二条 县级以上人民政府应当统筹利用各种职业教育和职业培训资源，加强残疾人中等职业教育，提升残疾人职业技能和就业能力，并对开展残疾人职业教育、职业培训的机构给予扶持。

职业学校应当按照国家有关规定招收残疾人学生。鼓励有条件的地方举办集中招收残疾人学生的职业学校。

职业学校不得违规向残疾人学生、用人单位收取任何费用。

第二十三条 各级人民政府及有关部门、残疾人联合会应当建立健全残疾人就业公开、公示制度，及时公开残疾人就业有关信息，加强对残疾人就业的监督检查，依法维护残疾人职工的合法权益。

县级以上人民政府人力资源社会保障等部门及残疾人联合会应当建立健全投诉举报机制，公开投诉举报电话、电子邮箱等，受理公民、法人或者其他组织对违反本办法行为的投诉举报，并及时予以核实处理。

第四章 就业服务

第二十四条 各级人民政府应当建立健全为残疾人提供就业、创业服务的机制，并将其纳入公共就业服务体系。

公共就业服务平台应当设立残疾人就业服务项目，免费为残疾人提供就业服务。

第二十五条 县级以上残疾人就业服务机构，应当免费为残疾人和用人单位提供下列服务：

- (一) 残疾人就业法律法规以及政策咨询；
- (二) 汇集、发布残疾人就业需求与用人单位岗位需求等信息；
- (三) 为残疾人提供职业心理咨询、职业能力评估、职业康复训练、求职定向指导、职业介绍等服务；
- (四) 组织开展残疾人职业培训和技能竞赛等活动；
- (五) 开展残疾人按比例就业、辅助性就业、支持性就业相关服务；
- (六) 为残疾人自主创业、灵活就业提供帮助、指导；
- (七) 国家和本省规定的其他就业服务。

受人力资源社会保障部门委托，残疾人就业服务机构可以进行残疾人失业登记、残疾人就业和失业统计；经人力资源社会保障部门批准，残疾人就业服务机构可以开展残疾人职业技能鉴定。

第二十六条 各级公共就业服务机构和残疾人就业服务机构应当通过配备职业指导师、社会工作者、手语翻译等专业人员，或者通过信息化手段，为残疾人提供无障碍的政策咨询、职业指导、职业介绍等就业服务。

第二十七条 各级公共就业服务机构和残疾人就业服务机构应当配备相应的专业人员、设备和设施，为有需要的残疾人进行职业能力评估。

第五章 法律责任

第二十八条 行政机关、残疾人联合会、公共就业服务机构、残疾人就业服务机构、职业学校及其工作人员违反本办法规定的，由有权机关责令限期改正；造成严重后果的，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。

第二十九条 任何组织或者个人有截留、挪用、骗取或者其他违反规定使用残疾人就业保障资金行为的，依照《财政违法行为处罚处分条例》等有关规定处理；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第三十条 本办法自2019年9月1日起施行。

http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/qbwj/yfl/content/post_2577705.html

广东省全面推行企业新型学徒制实施方案

各地级以上市人力资源和社会保障局、财政局：

现将《广东省全面推行企业新型学徒制实施方案》印发给你们，自2019年8月10日起实施，有效期5年。

实施中如有问题及意见，请及时反馈省人力资源社会保障厅职业能力建设处和省财政厅社保处。

省人力资源社会保障厅：张勤，83194109。

省财政厅：梁智毅，83170195。

广东省人力资源和社会保障厅

广东省财政厅

2019年7月13日

广东省全面推行企业新型学徒制实施方案

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发职业技能提升行动方案(2019-2021年)的通知》以及省委办公厅、省政府办公厅《关于进一步加强高技能人才队伍建设的若干意见》《关于提高我省技术工人待遇的实施意见》等文件精神，加快建设

知识型、技能型、创新型劳动者大军，按照人力资源社会保障部、财政部的部署要求，决定在全省全面推行企业新型学徒制。现制定实施方案如下：

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，深入贯彻习近平总书记视察广东重要讲话精神，紧紧围绕省委“1+1+9”工作部署，以服务就业和经济社会发展为宗旨，以弘扬和培育工匠精神为核心，以壮大产业工人队伍为目标，坚持政府引导、企业为主、院校参与，创造性开展工作，在全省全面推行企业新型学徒制，创新技能人才培养模式，扩大技能人才有效供给，提高技能人才培养质量，加强人力资源开发，着力建设适应现代产业体系发展要求的高素质技能人才队伍，为我省实现“四个走在全国前列”、当好“两个重要窗口”提供有力技能人才支撑。

（二）目标任务。围绕我省经济高质量发展、培育壮大新动能、建设制造强省需要，在我省制造业、服务业、新兴产业等重点发展领域，面向各类企业（含拥有技能人才的其他用人单位，下同）全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，加快企业技能人才培养。深化产教融合、校企合作，创新培养模式，促进劳动者更高质量就业。2019-2020年，全省力争每年培训2.5万新型学徒。2021年起，继续加大工作力度，扩大企业新型学徒培训覆盖面。

二、企业新型学徒制的主要内容

（一）培养对象和培养目标。学徒培训对象为与当地企业签订一年以上劳动合同的技能岗位人员，具体由企业结合生产实际自主确定。学徒培养以符合企业岗位需求的中、高级技术工人为主，培养期限为1-2年，特殊情况可延长到3年。

（二）培养模式和内容。新型学徒培训采取“企校双制、工学一体”的培养模式，由企业与技术院校、职业院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构（以下简称“培训机构”）共同培养学徒。具体培训任务由企业主导确定，由企业和培训机构分别承担。培训内容包括专业知识、操作技能、安全生产规范、职业素养等，特别要强化工匠精神培育。

（三）培养主体职责。学徒培养的主要职责由所在企业承担。企业应与学徒签订培养协议，明确培训目标、培训内容与期限、质量考核标准等内容。企业委托培训机构承担学徒的部分培训任务，并与培训机构签订合作协议，明确培训的

方式、内容、期限、费用、双方责任等具体内容，保证学徒在企业工作的同时，能够到培训机构参加系统的、有针对性的专业知识学习和技能训练。

（四）培养方式。学徒培训采取企校双师带徒、工学交替培养的方式。企业主要通过企业导师带徒方式，由企业选拔优秀高技能人才担任学徒的企业导师。企业导师重点指导学徒进行岗位技能实操训练，帮助学徒逐步掌握和提升技能水平和职业素养。培训机构主要采取工学一体化教学培训方式，由培训机构安排具备相应专业知识和操作技能水平的指导教师，负责承担学徒的学校教学任务，重点强化理论知识学习，做好与企业实践技能的衔接。鼓励培训中积极应用“互联网+”远程培训模式。技工院校、职业院校等符合学制教育条件的培训机构，可根据企业生产和学徒实际需求，对学徒进行非全日制学籍注册，采取弹性学制，实行学分制管理，并建立和完善适合弹性学制和学分制的教学质量评价体系和考核制度。鼓励和支持学徒利用业余时间分阶段完成学业。

三、经费保障机制

（一）学徒工资。学徒在学习培训期间，企业应当按照劳动合同法的规定支付工资，且工资不得低于企业所在地最低工资标准。

（二）企业导师津贴。承担带徒任务的企业导师享受导师带徒津贴，津贴标准由企业确定，津贴由企业承担。

（三）培训费用。企业按照与培训机构签订的合作协议约定，向培训机构支付学徒培训费用，所需资金从企业职工教育经费中列支。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生的费用和企业自主评价所产生的相关费用，符合有关政策规定的，可从企业职工教育经费中列支。

（四）补贴标准。各级人力资源社会保障部门会同财政部门对开展学徒培训的企业按规定给予学徒培训补贴，补贴资金从各级就业补助资金中列支。补贴标准按照培训职业（工种）等级、耗材情况等确定，每人每年的补贴标准为4000元—8500元（具体标准见附件1），并根据经济发展、培训成本、物价指数等情况进行调整；补贴期限按照培养方案明确的培养期限确定，最长不超过3年。对按规定列入企业紧缺急需职业（工种）目录且培训级别在中级工以上的培训项目，可在学徒培训补贴标准各同等档次最高上浮30%。对招用就业困难人员和应届高校毕业生参加学徒培训且符合相关条件的用人单位，按就业补助资金规定落实社保补贴政策。同职业（工种）、同等级的企业新型学徒培训补贴和技能晋升培

训补贴不能重复申领。

四、实施程序

(一) 学徒培训备案。企业新型学徒培训实施备案审核制度。按属地管理原则，各类企业在开展学徒培训前，应将备案材料报企业所在地人力资源社会保障部门备案。备案材料包括：

- 1.企业新型学徒制备案表；
- 2.学徒培养方案(由企业会同培训机构共同制定，包括培训目标、培训项目、培训时间、培训计划、师资队伍、考核评价等内容)；
- 3.企业与学徒签订的培养协议；
- 4.企业与培训机构签订的合作协议；
- 5.学徒名册及身份证、劳动合同复印件。

经人力资源社会保障部门审核后列入学徒培训计划的，财政部门可按规定向企业预支不超过50%的补贴资金，具体补贴标准和方式由各地级以上市人力资源社会保障部门会同财政部门确定。已参加新型学徒培训并考核合格的，不得再参加同一职业(工种)、同一等级的学徒培训。对已申领或列入一次性特别培训补助的困难企业培训计划，不得再申报当年度新型学徒培训项目。

(二) 实施培训。企校双方按照培养方案和合作协议约定，对学徒共同进行培养，并实施实名制信息管理，建立培训台账，详细记录参训人员姓名、年龄、性别、身份证号、学历、培训职业(工种)、学校班次、培训时间、考核成绩、技能等级和联系方式等。

(三) 考核评价。学徒培训期满，企业和培训机构应按照学徒培养方案对其进行考核评价，并作出评价结果。企业、培训机构应按照国家职业技能标准和学徒培养方案确定的考核评价内容开展评价。企业组织学徒参加职业技能鉴定或结业(毕业)考核，合格者取得相应职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训机构培训合格证书或毕业证书。已实施技能人才自主评价的企业，可按照有关规定自主对学徒进行技能评价。

(四) 申领补贴。企业完成全部培训任务后，由企业向所在地人力资源社会保障部门申请学徒培训补贴。

企业申领学徒培训补贴需具备以下条件：

- 1.学徒培训项目经当地人力资源社会保障部门审核备案；

2.企业和培训机构合作按相关要求实施学徒培训；

3.学徒按规定进行评价考核合格。

企业申请学徒培训补贴时应提供如下材料：

1.获得职业资格证书、职业技能等级证书、专项职业能力证书、培训机构培训合格证书或毕业证书学徒名册表（含编号）及复印件；

2.不低于10次的培训视频资料；

3.培训机构出具的行政事业性收费票据（或税务发票）；

4.企业在银行开立的基本账户等符合财务管理规定的凭证材料。

人力资源社会保障部门对相关材料审核同意后，由财政部门按规定将补贴资金支付到企业在银行开立的基本账户；已预支部分培训补贴资金的，按实际应补贴金额扣除预支部分后支付剩余资金。

五、工作机制

（一）健全目标管理责任制。将企业新型学徒培训纳入全省人力资源社会保障事业发展规划指标，省人力资源社会保障厅按年度将学徒培养目标任务下达给各市。各地要加大工作力度，积极组织实施，健全计划执行监测机制，加强数据统计分析，及时解决实施过程中的困难和问题，确保完成培训任务。

（二）加强工作指导和管理服务。各级人力资源社会保障部门应建立与相关企业的联系制度，加强对各类企业学徒培训的工作指导和管理服务。中央、省属企业学徒培训按属地管理原则纳入当地工作范畴，享受当地政策，各级人力资源社会保障部门应主动对接属地中央、省属企业，做好服务和培训补贴资金保障工作。加强培训机构管理服务，支持承担学徒培训任务工作的培训机构提升培训基础能力。各职业技能鉴定机构要主动配合企业提供便捷高效的鉴定服务。

（三）健全培训质量评估监管机制。各级人力资源社会保障部门应对学徒培训进展情况进行指导和评估。学徒培训实施目录清单管理，制定培训企业目录、培训机构目录，及时向社会公开并实行动态调整。对培训机构和培训过程、培训结果要加强监管，严格考核验收。各相关企业、培训机构要及时报告反馈学徒培训动态；对学徒离职的，应于学徒办理离职手续后15日内将离职情况报告至备案人力资源社会保障部门。整合资源，加强企业新型学徒培训服务管理信息化建设，实现信息联通共享。

（四）完善激励机制。各地要建立健全当地推行企业新型学徒培训的配套激

励政策，对开展新型学徒培训的企业、培训机构给予扶持。在确定学徒培训项目时，要突出重点，精准对接制造业、现代服务业、战略性新兴产业等重点产业需求，优先扶持职工培训制度完善、待遇与技能挂钩的激励机制健全、技能劳动者规模较大的企业开展学徒培训。同等条件下，已开展首席技师培养、技能人才自主评价的企业予以优先考虑。对学徒培养规模大、质量高、效益好的企业、培训机构，优先扶持建设国家级、省级高技能人才培训基地，优先推荐高技能人才培养突出贡献单位等；对优秀企业导师，优先扶持建设技师工作站或国家级、省级技能大师工作室等。

六、实施保障

（一）加强组织保障。各地要进一步提高认识，增强责任感和紧迫感，把推行企业新型学徒制作为实施职业技能提升行动、加强技能人才队伍建设的重要举措，全力推进，认真组织实施。各级人力资源社会保障部门要切实发挥牵头作用，建立财政、培训机构、企业等多方密切配合、协同推进的工作机制；主动会同财政部门，制定工作方案或实施办法，落实补贴政策，细化操作流程，创造性开展工作。要建立健全学徒培训备案审核、补贴申报等办事指南，简化工作流程，提高服务效能。

（二）加强经费保障。各地要将企业新型学徒培训项目补贴资金纳入年度预算，切实做好学徒培训经费保障工作，及时足额拨付补贴资金。要在完成省下达的目标任务基础上，进一步扩大培训规模，加大资金投入，保障计划目标外企业新型学徒的培训，力争超额完成任务。要健全资金管理制度，提高资金使用效益，确保资金使用安全。各地可安排工作经费，采取政府购买服务等方式，开展学徒培训教材开发、培训质量评估和监管、师资建设、管理人员培训、管理平台开发等工作。企业和培训机构必须严格按照协议要求开展学徒培训，不得虚报补贴金额。对虚报、套取、骗取学徒培训补贴资金的，严格按照有关规定严肃处理。

（三）加强宣传动员。各地要做好政策宣传和解读工作，广泛动员企业、培训机构和劳动者积极参与学徒培训，扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面。强化典型示范，突出导向作用，大力宣传推行企业新型学徒制的典型经验和良好成效。创新宣传方式，充分运用各类新闻媒体，采取灵活多样的形式，做好推广动员工作，努力营造全社会关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好社会氛围。

各市推行企业新型学徒制实施方案或办法请于2019年8月31日前分别报省人力资源社会保障厅、省财政厅，并于每年12月15日前将企业新型学徒制工作情况总结材料及《广东省企业新型学徒制实施进展情况表》报送省人力资源社会保障厅。

- 附件：1. 广东省企业新型学徒培训补贴标准
 2. 广东省企业新型学徒制备案表
 3. 广东省企业新型学徒制实施进展情况表
 4. 2019年广东省企业新型学徒培训任务计划目标

附件1

广东省企业新型学徒培训补贴标准

档次	补贴标准 (元/人·年)	适用范围	
A 档	4000	专项职业能力培训项目、五级（初级工）或同等职业技能等级培训项目	
B 档	4500	四级（中级工）或同等	一般耗材项目
	5500	职业技能等级培训项目	高耗材项目
C 档	6000	三级（高级工）或同等	一般耗材项目
	7000	职业技能等级培训项目	高耗材项目
D 档	7500	二级（技师）、一级（高	一般耗材项目
	8500	级技师）或同等职业技能等级培训项目	高耗材项目

附件2

广东省企业新型学徒制备案表

企业基本情况			
企业名称		统一社会信用代码	
注册地址		邮 编	
法人代表		联系电话	
企业工作负责人		联系电话	
经济类型	<input type="checkbox"/> 国有企业 <input type="checkbox"/> 集体企业 <input type="checkbox"/> 私营企业		
	<input type="checkbox"/> 有限责任公司 <input type="checkbox"/> 股份有限公司 <input type="checkbox"/> 股份合作企业 <input type="checkbox"/> 其他企业		
所属行业		企业经营范围	
主营业务		主营业务上年销售收入（万元）	
职工总数		技能岗位职工人数	
是否实施首席技师制度	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	是否实施技能人才自主评价	<input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否
企业职工培训制度、待遇与技能挂钩激励机制建设情况			
合作培训机构基本情况			
培训机构名称		统一社会信用代码	
地址		邮编	
院校工作负责人		联系电话	
资本属性	<input type="checkbox"/> 公办 <input type="checkbox"/> 民办		
类型	<input type="checkbox"/> 职业院校 <input type="checkbox"/> 技工院校 <input type="checkbox"/> 职业培训机构 <input type="checkbox"/> 企业培训中心 <input type="checkbox"/> 其他		

培训机构 技能人才培养 情况					
培训计划					
培训职业 (工种)	培训 等级	培训期限	理论 课时	实操 课时	培训 人数
合计					
培训师资					
培 训 机 构 教 师	职 称/职 业 资 格	级 别	企 业 导 师	岗 位/ 职 业 资 格	级 别
申 报 企 业 意 见	(盖章) 年 月 日				
人 力 资 源 社 会 保 障 部 门 审 核 备 案 意 见	(盖章) 年 月 日				

- 1、本表由申报实施新型学徒制的企业填写，请按照要求，如实填写，仔细核对。
- 2、所属行业请依据《国民经济行业分类》（GB/T4754-2017）填写。
- 3、本表一式二份，企业所在地人力资源社会保障部门、申报企业各存一份。

附件3

广东省企业新型学徒制实施进展情况表

填报单位：

填报时间： 年 月 日

本 年 度 培 训 学 徒 目 标 数 (人)	已 参 加 培 训 学 徒 人 数 (人)	其中				已 申 领 学 徒 培 训 补 贴 数 (人)	已 发 放 学 徒 培 训 补 贴 金 额 (万 元)	实施学 徒培训企业情况			合作培训机构 情况							
		专 项 职 业 能 力 (初 级 及 同 等 职 业 技 能 等 级)	四 级 (中 级 工 及 同 等 职 业 技 能 等 级)	三 级 (高 级 工 及 同 等 职 业 技 能 等 级)	二 级 (技 师) 一 级 (高 级 技 师) 及 同 等 职 业 技 能 等 级			实 施 学 徒 培 训 企 业 数 (家)	其 中	参 与 学 徒 培 训 机 构 数 (家)	其中							
											国 有 企 业	集 体 企 业	私 营 企 业	职 业 培 训 机 构	技 工 院 校	职 业 培 训 机 构	企 业 培 训 中 心	其 他
注：本表由地级以上市人力资源社会保障局填报，于每年6月15日、12月15日前报省厅。																		

附件4

2019年广东省企业新型学徒培训

任务计划目标

(分地市)

地市	2019年培养计划数(人)
广州	4000
深圳	4000
珠海	1000
汕头	800
佛山	2000
韶关	800
河源	600
梅州	600
惠州	1000
汕尾	600
东莞	2000
中山	1000
江门	1000
阳江	600
湛江	800
茂名	800
肇庆	800
清远	800
潮州	600
揭阳	600
云浮	600
合计	25000

公开方式：主动公开

广东省人力资源和社会保障厅办公室

2019年7月13日

http://hrss.gd.gov.cn/gkmlpt/content/2/2578/post_2578274.html

国家医保局 人力资源社会保障部关于印发《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》的通知

医保发〔2019〕46号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医疗保障局、人力资源社会保障厅(局)：

按照党中央、国务院决策部署，为进一步提高参保人员用药保障水平，规范医疗保险、工伤保险和生育保险用药管理，根据《中华人民共和国社会保险法》及相关文件要求，按照《2019年国家医保药品目录调整工作方案》，国家医保局、人力资源社会保障部组织专家调整制定了《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》（以下简称《药品目录》）。

《药品目录》是基本医疗保险、工伤保险和生育保险基金支付药品费用的标准。《药品目录》分为凡例、西药、中成药、协议期内谈判药品、中药饮片五部分。凡例是对《药品目录》的编排格式、名称剂型规范、限定支付范围等内容的解释和说明；西药部分包括了化学药品和生物制品；中成药部分包含了中成药和民族药；协议期内谈判药品部分包括了尚处于谈判协议有效期内的药品；中药饮片部分包括医保基金予以支付的饮片范围以及地方不得调整纳入医保基金支付的饮片范围。为提高医保基金的使用效益，《药品目录》对部分药品的医保支付范围进行了限定。

现将《药品目录》印发给你们，请遵照执行，并就有关事宜通知如下：

一、严格支付管理

各省级医疗保障部门和人力资源社会保障部门要加强指导、做好统筹协调，逐步推进省域范围内医疗保险、工伤保险和生育保险药品管理政策趋向统一。对

有通过一致性评价仿制药的目录新准入药品,以及有仿制药的协议到期谈判药品,医疗保障部门原则上按照通过一致性评价的仿制药价格水平对原研药和通过一致性评价仿制药制定统一的支付标准。

各统筹地区医疗保障部门应在省级医疗保障部门的指导下,根据医保基金的负担能力和管理要求,制定《药品目录》甲乙类药品相应的支付办法。对规定有限定支付范围的药品,要制定审核支付细则,并加强临床依据的核查。

参照国家卫生健康委办公厅、国家中医药局办公室印发的《关于印发第一批国家重点监控合理用药药品目录(化药和生物制品)的通知》(国卫办医函(2019)558号)的要求,由具有相应资质的医师开具的中成药处方和中药饮片处方,基金方可按规定支付。各统筹地区要建立医保协议医师制度,加强对医师开具处方资格的核定管理。

二、明确地方权限

各地应严格执行《药品目录》,不得自行制定目录或用变通的方法增加目录内药品,也不得自行调整目录内药品的限定支付范围。对于原省级药品目录内按规定调增的乙类药品,应在3年内逐步消化。消化过程中,各省应优先将纳入国家重点监控范围的药品调整出支付范围。

对于经国家有关部门批准上市的民族药品,可由各省级医疗保障部门牵头,会同人力资源社会保障部门根据当地的基金负担能力及用药需求,经相应的专家评审程序纳入本省(区、市)基金支付范围。各省调整民族药品的情况应报国家医保局备案后向社会公开。

《药品目录》中的中药饮片是从有国家标准的中药饮片中经专家评审产生的。对于其他有国家或地方标准的中药饮片,可由各省级医疗保障部门牵头,会同人力资源社会保障部门根据当地的基金负担能力及用药需求,经相应的专家评审程序纳入本省(区、市)基金支付范围,但不得增加目录中规定的不予支付的饮片。

对于经省级药品监督管理部门批准的治疗性医院制剂,可由省级医疗保障部门牵头,会同人力资源社会保障部门根据当地的基金负担能力及用药需求,经相应的专家评审程序,制定纳入本省(区、市)基金支付范围的医院制剂目录,并按照有关规定限于特定医疗机构使用。

《药品目录》中的中药饮片、各省(区、市)调整的民族药品、中药饮片和医院制剂的支付管理办法由省级医疗保障部门自行制定。

三、做好落地实施

各省级医疗保障部门要及时按规定将《药品目录》内药品纳入当地药品集中采购范围，并根据辖区内医疗机构和零售药店药品使用情况，及时更新完善信息系统药品数据库，建立完善全国统一的药品数据库，实现西药、中成药、中药饮片、医院制剂的编码统一管理。

各统筹地区要结合《药品目录》管理规定以及相关部门制定的处方管理办法、临床技术操作规范、临床诊疗指南和药物临床应用指导原则等，完善智能监控系统，将定点医药机构执行使用《药品目录》情况纳入定点服务协议管理和考核范围。

四、谈判准入药品

国家医保局将对经专家评审确定的拟谈判药品按相关程序进行谈判，达成协议的纳入医保基金支付范围，具体名单及相关要求另行发布。

各地在《药品目录》组织落实过程中，遇有重大问题应及时分别向国家医保局、人力资源社会保障部报告。本目录自2020年1月1日起正式实施，《人力资源社会保障部关于印发国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2017年版）的通知》（人社部发〔2017〕15号）同时废止。

附件：国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录

一、凡例.pdf

二、西药部分.pdf

三、中成药部分.pdf

四、协议期内谈判药品部分.pdf

五、中药饮片部分.pdf

http://www.nhsa.gov.cn/art/2019/8/20/art_37_1666.html

深圳市人民政府办公厅关于印发深圳市杰出人才选拔培养实施办法 (试行)的通知

各区人民政府，市有关单位：

《深圳市杰出人才选拔培养实施办法（试行）》已经市政府同意，现予印发，请认真组织实施。

深圳市人民政府办公厅

2019年8月12日

深圳市杰出人才选拔培养实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步加强杰出人才选拔培养工作，根据《深圳经济特区人才工作条例》《中共深圳市委 深圳市人民政府印发〈关于实施“鹏城英才计划”的意见〉的通知》（深发〔2018〕10号），结合实际，制定本试行办法。

第二条 市政府实施杰出人才培养专项，根据国家战略和深圳重点领域、重点产业发展需要，每两年遴选不超过10名具有成长为本市A类人才潜力的培养对象进行重点培养。

第三条 深圳市杰出人才选拔培养坚持客观、公正、公开原则，立足培养，尊重同行学术评价，突出品德、业绩与发展潜力。

第四条 设立深圳市杰出人才选拔培养联席会议（以下简称联席会议），由市政府分管领导，市人才工作综合主管部门和市人力资源保障局、发展改革委、工业和信息化局、科技创新委、财政局、教育局、卫生健康委等部门负责人组成，负责审议并决定深圳市杰出人才选拔培养的有关事项。联席会议办公室设在市人力资源保障局，负责日常工作的组织实施。

第二章 选拔条件

第五条 培养对象应当已在深圳全职工作，不限国籍、户籍，且同时符合下列基本条件：

- （一）拥护党的领导，遵纪守法；
- （二）严守学术、道德规范，具有强烈的事业心；
- （三）身体健康，年龄一般不超过55周岁。

第六条 除符合本试行办法第五条规定条件外，培养对象还应当符合下列条件之一：

- （一）主持过国家级重大科研任务；

- (二) 领导过国家级创新基地或重点学科建设；
- (三) 带领过省级以上高层次创新团队；
- (四) 在实现前瞻性基础研究、引领性原始创新上有重大突破；
- (五) 在攻克关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术及颠覆性技术上有重大贡献。

第七条 符合我市 A 类人才认定标准的，不再参加深圳市杰出人才选拔培养。候选人连续被推荐 2 次未入选的，暂停 1 次被推荐资格。

第八条 有下列情形之一的，不得参加选拔：

- (一) 依法被判处刑罚的；
- (二) 被纪检监察部门给予严重警告及以上处分的；
- (三) 正在接受司法调查、纪律审查尚未做出结论的；
- (四) 侵犯知识产权或者涉嫌侵犯知识产权正在接受调查的、正在诉讼的；
- (五) 违背学术伦理、学术或业绩弄虚作假的；
- (六) 被列为失信被执行人或者对工作单位被列为失信被执行人负有直接或间接主要责任的；
- (七) 其他不宜参加选拔的情形。

第三章 选拔程序

第九条 市人力资源保障部门会同各行业主管部门，重点面向基础与应用基础研究、我市优势特色产业及未来发展关键领域，编制当年度选拔培养指南，明确选拔范围、培养要求等内容。

选拔培养指南经联席委员会审定后，由市人力资源保障部门发布。

第十条 选拔工作按照以下程序进行：

- (一) 具有推荐资格的单位或个人进行推荐；
- (二) 市人力资源保障部门开展审查并征求用人单位意见；
- (三) 专家评审确定建议人选、培养经费档次；
- (四) 市人力资源保障部门将建议人选向社会公示 10 个工作日，并征求市纪委监委等部门意见；
- (五) 联席委员会、市人才工作领导小组审议批准；
- (六) 市人力资源保障部门根据审议批准后的情况公布最终名单。

第十一条 下列单位、个人在每个选拔年度可推荐 1 名候选人，推荐人专业

领域与该候选人相同且未退休：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士（不含资深院士）或经我市认定非两院院士的A类人才；

（二）本市的高等院校、公立科研机构、广东省高水平医院；

（三）发起或参与国际大科学计划的主体单位；

（四）经联席会议审定，在科技创新领域发挥关键核心作用的我市骨干企业，或承担关键领域核心技术攻关的单位或个人。

第十二条 中国科学院、中国工程院院士有效候选人，可直接进入会议评审环节。

中国科学院、中国工程院院士初步候选人，可直接入选深圳市杰出人才。

适用本条款的，年龄可适当放宽。

第十三条 市人力资源保障部门会同市科技创新部门依托市重大项目评审专家库建立深圳市杰出人才选拔培养评审专家库，并实行动态管理。

评审专家库具体包括但不限于以下人员：全球知名奖项（诺贝尔奖、图灵奖、菲尔兹奖）获得者；中国、美国、俄罗斯、英国、德国、澳大利亚、日本、以色列等国家科学院院士、工程院院士；长江学者；中央财政科技计划（专项、基金等）项目第一负责人；国家科技奖励项目第一完成人；在主要国际学术组织中担任高级职务的科研人员；海内外权威学术期刊审稿专家；香港、澳门高校和科研机构科学家；论文“高被引”科学家等国内外知名专家。

第十四条 市人力资源保障部门根据候选人学科领域和研究方向，从评审专家库中选取49名及以上单数专家，以通信评审方式确定20名左右人选进入会议评审。

当年总推荐人数少于25人的，无需进行通信评审。

第十五条 市人力资源保障部门从评审专家库中选取11名及以上单数专家组成评审委员会，进行会议评审，确定不超过10名建议人选。评审委员会中异地专家不少于50%。

会议评审采取答辩制和主审制，主审专家一般为与候选人学科领域和研究方向相同或相近的专家。

第四章 培养及服务监督

第十六条 培养对象应当与用人单位签订培养协议。协议格式文本由市人力

资源保障部门会同行业主管部门制定。

培养对象的培养期为5年，培养期内应当在深圳全职工作，不得同时与深圳市外用人单位建立或存在劳动、人事关系，且不得申请市级及以下其他人才培养类专项资助。培养对象申报科技项目的，从其规定。

第十七条 培养经费分为1000万元、1500万元、2000万元3个档次。主要用于提升科研能力和加强团队建设，可由培养对象根据培养协议支配使用。培养协议签订后拨付培养经费的50%，剩余50%在中期评估合格后拨付。用人单位为预算单位的，实行国库集中支付；为非预算单位的，由市人力资源保障部门将资金拨付至用人单位账户。

第十八条 深圳市杰出人才培养实行中期、期满评估。评估结果分合格、基本合格与不合格。着重评估培养对象及其团队在深工作情况、资金使用情况，以及所在单位服务保障措施情况等。具体评估办法另行制定。

第十九条 培养对象所在单位应当为其创造宽松的科研氛围，提供配套支持措施。

培养对象在培养期内取得A类人才业绩的，可自行决定是否终止培养协议。

培养对象培养期内工作关系在市内变动的，与新单位重新签订培养协议，剩余经费划转至新单位，培养期不延长；调离深圳市的，自动终止资助，提前进行培养期评估，退回未使用经费。

第二十条 深圳市杰出人才选拔培养，实行诚信承诺制。培养对象和所在单位应当对其提供材料的真实性、出具意见的客观性等作出承诺。

第二十一条 培养对象、所在单位弄虚作假违反诚信承诺的，市人力资源保障部门可以取消其入选资格，并按照有关规定追回经费，列入人才信用记录；该单位或者培养对象5年内不得参加人才奖项评选或者享受本市人才优惠政策和资金资助；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第五章 附 则

第二十二条 杰出人才培养经费参照市科研资金管理，选拔培养工作经费纳入市人力资源保障部门预算。

第二十三条 本试行办法自2019年9月1日起施行，试行期3年，《深圳市人民政府办公厅关于印发鹏城杰出人才奖评选办法（试行）的通知》（深府办〔2009〕73号）同时废止。

http://www.sz.gov.cn/zfgb/2019/gb1099_182178/201908/t20190819_18161886.htm

人力资源社会保障部办公厅 关于在全国推广使用“互联网+调解”服务平台的通知

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）：

开展“互联网+调解”工作，是推进“互联网+人社”工作的具体举措，对于提高劳动人事争议调解工作效率、减少群众跑腿次数、加强人社系统行风建设具有重要意义。按照《“互联网+调解仲裁”2020行动实施计划》（人社厅发〔2018〕83号）的部署，我部组织开发了“互联网+调解”服务平台（以下简称调解服务平台），在北京等七省（市）先行试点的基础上，决定在全国推广使用调解服务平台，现就有关事项通知如下：

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，促进信息化技术与调解工作深度融合。以推广使用调解服务平台为抓手，探索“互联网+调解”工作规律，改进调解服务方式，规范调解工作程序，提高调解工作效能，加强基层调解组织建设，切实发挥调解的基础性、前端性作用，为当事人提供高效便捷调解服务，让群众少跑腿。

二、主要功能

调解服务平台分为前台、后台操作模式，前台为劳动者和用人单位提供公共服务，后台为调解组织和调解员提供管理服务。主要功能有：

（一）**公共服务功能**。为当事人提供调解在线申请、相关法律政策和案件处理进展查询等服务，实现劳动人事争议调解“马上办、网上办、就近办”。

（二）**规范管理功能**。通过调解服务平台，为调解员提供规范的案件办理流程

程、调解文书模板、相关法律法规和案例库等办案辅助服务。各级调解仲裁机构可通过后台掌握调解组织和调解员基本信息，加强对调解组织和调解员队伍的管理。

（三）统计分析功能。调解仲裁机构可通过调解服务平台实时掌握辖区内在线调解案件情况，并可对案件总量、案件类型、涉及行业等数据进行统计分析。

三、方法步骤

按照全面覆盖、逐步推进、急用先行的原则，2019年年底以前，案件量较多的县（市、区）调解组织和乡镇（街道）调解组织要使用调解服务平台；2020年年底以前，所有县（市、区）调解组织和乡镇（街道）调解组织都要使用调解服务平台。各地可根据实际，将企业调解委员会、行业性区域性调解组织、事业单位人事争议调解组织纳入调解服务平台使用范围。已自行开发调解服务平台的地区，要对其系统软件进行修改完善，并与全国统一软件衔接。调解服务平台具体操作手册将以电子版形式另行下发。

四、工作要求

（一）加强组织领导。各地要高度重视调解服务平台推广使用工作，落实工作力量，制定推广使用工作方案，明确任务、明确措施、明确责任、明确要求。

（二）精心部署实施。各地要指派专人负责此项工作，熟练掌握调解服务平台操作使用方法，加强业务骨干培训。要准确录入调解组织和调解员信息，建立调解组织和调解员名册制度。要及时总结推广使用工作中的经验做法，不断拓展和完善调解服务平台功能。

（三）强化引导宣传。各地要充分利用各种传媒，创新宣传方式，加大宣传力度，提高当事人对调解服务平台的知晓度。积极引导当事人通过线上方式申请解决争议案件，不断提高调解服务平台使用率。对于当事人直接到调解组织申请调解的，也要通过调解服务平台进行登记，依托平台调处争议案件，形成良好的“互联网+调解”工作氛围。

请各省（自治区、直辖市）将推广使用调解服务平台工作情况于每年年底前报送部调解仲裁管理司。在使用调解服务平台过程中如遇问题，请及时与部调解仲裁管理司、信息中心联系。

人力资源社会保障部办公厅

2019年8月16日

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/laodongguanxi/zcwj/201908/t20190826_331613.html

人力资源社会保障部办公厅关于《国务院办公厅关于促进家政服务业提质扩容的意见》部内分工的通知

部属有关单位：

2019年6月《国务院办公厅关于促进家政服务业提质扩容的意见》（国办发〔2019〕30号，以下简称《意见》）印发，其中有十二项工作任务涉及我部。经部领导同意，现将贯彻落实《意见》部内分工通知如下：

一、工作分工

（一）支持院校增设一批家政服务相关专业。原则上每个省份至少有1所本科高校和若干职业院校（含技工院校，下同）开设家政服务相关专业，扩大招生规模。开展1+X证书制度试点，组织家政示范企业和职业院校共同编制家政服务职业技能等级标准及大纲，开发职业培训教材和职业培训包，支持家政服务相关专业学生在获得学历证书的同时，取得家政服务类职业技能等级证书。（教育部会同人力资源社会保障部、商务部等负责）

（二）政府支持一批家政企业举办职业教育。将家政服务列为职业教育校企合作优先领域，打造一批校企合作示范项目。支持符合条件的家政企业举办家政服务类职业院校，各省（区、市）要设立审批绿色通道，简化流程优化服务。推动30家以上家政示范企业、50所以上有关院校组建职业教育集团。对符合条件的家政类产教融合校企合作项目，优先纳入中央预算内投资支持范围。（教育部、发展改革委、财政部、商务部、人力资源社会保障部，地方各级人民政府负责）

（三）提高失业保险基金结余等支持家政培训的力度。将家政服务纳入职业

技能提升行动工作范畴，并把灵活就业家政服务人员纳入培训补贴范围。所需资金按规定从失业保险基金支持职业技能提升行动专项资金中列支。地方各级政府要加大筹资力度，积极使用就业补助资金、地方人才经费和行业产业发展经费等支持家政服务培训。（人力资源社会保障部会同财政部等负责，地方各级人民政府负责）

（四）加大岗前培训和“回炉”培训力度。对新上岗家政服务人员开展岗前培训，在岗家政服务人员每两年至少得到1次“回炉”培训。组织30所左右院校和企业引进国际先进课程设计和教学管理体系。组织实施巾帼家政服务专项培训工程，开展家政培训提升行动，确保到2020年底前累计培训超过500万人次。（商务部、发展改革委、教育部、人力资源社会保障部、全国总工会、全国妇联等按职责分工负责）

（五）员工制家政企业员工根据用工方式参加相应社会保险。大力发展员工制家政企业，员工制家政企业是指直接与消费者（客户）签订服务合同，与家政服务人员依法签订劳动合同或服务协议并缴纳社会保险费（已参加城镇职工社会保险或城乡居民社会保险均认可为缴纳社会保险费），统一安排服务人员为消费者（客户）提供服务，直接支付或代发服务人员不低于当地最低工资标准的劳动报酬，并对服务人员进行持续培训管理的企业。员工制家政企业应依法与招用的家政服务人员签订劳动合同，按月足额缴纳城镇职工社会保险费；家政服务人员不符合签订劳动合同情形的，员工制家政企业应与其签订服务协议，家政服务人员可作为灵活就业人员按规定自愿参加城镇职工社会保险或城乡居民社会保险。（人力资源社会保障部、医保局、商务部负责）

（六）灵活确定员工制家政服务人员工时。家政企业及用工家庭应当保障家政服务人员休息权利，具体休息或者补偿办法可结合实际协商确定，在劳动合同或家政服务协议中予以明确。（人力资源社会保障部、商务部、全国总工会，地方各级人民政府负责）

（七）对员工制家政企业实行企业稳岗返还和免费培训。对不裁员或少裁员的员工制家政企业按规定返还失业保险费，为符合条件的员工制家政企业员工提供免费岗前培训和“回炉”培训。（人力资源社会保障部、财政部按职责分工负责，地方各级人民政府负责）

（八）加强社保补贴等社会保障支持。对家政企业招用就业困难人员或毕业

年度高校毕业生并缴纳社会保险费的，按规定予以社保补贴。（人力资源社会保障部，地方各级人民政府负责）

（九）畅通家政从业人员职业发展路径。引导家政企业将员工学历、技能水平与工资收入、福利待遇、岗位晋升等挂钩。支持家政从业人员通过高职扩招专项考试、专升本等多种渠道提升学历层次。（人力资源社会保障部、教育部、商务部按职责分工负责，地方各级人民政府负责）

（十）表彰激励优秀家政从业人员。五一劳动奖章、五一巾帼标兵、三八红旗手（集体）、城乡妇女岗位建功先进个人（集体）、青年文明号等评选表彰要向家政从业人员倾斜，对获得上述奖励以及在世界技能大赛和国家级一类、二类职业技能大赛中获奖的家政从业人员，纳入国家高技能人才评定范围，并在积分落户等方面给予照顾。加大家政服务业典型案例宣传力度。（商务部、人力资源社会保障部、全国总工会、全国妇联、共青团中央、发展改革委等按职责分工负责，相关地方人民政府负责）

（十一）建立家政服务城市与贫困县稳定对接机制。把家政服务作为劳动力输出地区各类职业技能实训基地重要培训内容，在中西部人口大省重点打造一批家政服务人才培训基地。（人力资源社会保障部、商务部、全国总工会、全国妇联等按职责分工负责）

（十二）推广使用家政服务合同示范文本。规范家政服务三方权利义务关系，推广使用合同示范文本。家政企业应与消费者签订家政服务协议，公开服务项目和收费标准，明确服务内容清单和服务要求。（商务部会同人力资源社会保障部等负责）

二、工作要求

部属各有关单位要认真贯彻落实《意见》精神，按照部内分工要求，加强组织领导，明确职责任务，将涉及本单位的工作进一步分解细化，研究制定和调整完善相应的政策措施并抓好落实。

人力资源社会保障部办公厅

2019年7月25日

www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201908/t20190823_331389.html

国家发展改革委办公厅 国家税务总局办公厅关于 加强个人所得税纳税信用建设的通知

发改办财金规〔2019〕860号

各省、自治区、直辖市、新疆生产建设兵团社会信用体系建设牵头部门，国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局，社会信用体系建设部际联席会议成员单位办公厅（室）：

为贯彻落实《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例、《国务院关于印发个人所得税专项附加扣除暂行办法的通知》（国发〔2018〕41号）、《国务院关于印发社会信用体系建设规划纲要（2014-2020年）的通知》（国发〔2014〕21号）、《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度 加快推进社会诚信建设的指导意见》（国发〔2016〕33号）、《国务院办公厅关于加快推进社会信用体系建设 构建以信用为基础的新型监管机制的指导意见》（国办发〔2019〕35号），强化个人所得税纳税信用协同共治，促进纳税人依法诚信纳税，现就加强个人所得税纳税信用建设有关事项通知如下。

一、总体要求

2019年1月1日起全面施行的《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例，是党中央、国务院着眼于优化税收制度、推动经济发展、惠及百姓民生作出的一项重大决策部署。各地区、各部门要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，按照党中央、国务院关于社会信用体系建设的总体要求和部署，以培育诚信意识、践行社会主义核心价值观为根本，建立健全个人所得税纳税信用记录，完善守信激励与失信惩戒机制，加强个人信息安全和权益维护，有效引导纳税人诚信纳税，公平享受减税红利，推动税务领域信用体系建设迈上新台阶。开展个人所得税纳税信用建设，要坚持依法推进原则，严格依照法律法规建立健全个人所得税纳税信用机制；要坚持业务协同原则，充分发挥各业务主管部门在个人所得税纳税信用建设中的组织引导和示范推动作用，形成个人所得税纳税信用建设合力；要坚持权益保护原

则，注重纳税人信息安全和隐私保护，健全信用修复机制，维护纳税人合法权益。

二、建立个人所得税纳税信用管理机制

（一）全面实施个人所得税申报信用承诺制。税务部门在个人所得税自行纳税申报表、个人所得税专项附加扣除信息表等表单中设立格式规范、标准统一的信用承诺书，纳税人需对填报信息的真实性、准确性、完整性作出守信承诺。信用承诺的履行情况纳入个人信用记录，提醒和引导纳税人重视自身纳税信用，并视情况予以失信惩戒。

（二）建立健全个人所得税纳税信用记录。税务总局以自然人纳税人识别号为唯一标识，以个人所得税纳税申报记录、专项附加扣除信息报送记录、违反信用承诺和违法违规行为记录为重点，研究制定自然人纳税信用管理的制度办法，全面建立自然人纳税信用信息采集、记录、查询、应用、修复、安全管理和权益维护机制，依法依规采集和评价自然人纳税信用信息，形成全国自然人纳税信用信息库，并与全国信用信息共享平台建立数据共享机制。

（三）建立自然人失信行为认定机制。对于违反《中华人民共和国税收征管法》《中华人民共和国个人所得税法》以及其他法律法规和规范性文件，违背诚实信用原则，存在偷税、骗税、骗抵、冒用他人身份信息、恶意举报、虚假申诉等失信行为的当事人，税务部门将其列入重点关注对象，依法依规采取行政性约束和惩戒措施；对于情节严重、达到重大税收违法失信案件标准的，税务部门将其列为严重失信当事人，依法对外公示，并与全国信用信息共享平台共享。

三、完善守信联合激励和失信联合惩戒机制

（一）对个人所得税守信纳税人提供更多便利和机会。探索将个人所得税守信情况纳入自然人诚信积分体系管理机制。对个人所得税纳税信用记录持续优良的纳税人，相关部门应提供更多服务便利，依法实施绿色通道、容缺受理等激励措施；鼓励行政管理部门在颁发荣誉证书、嘉奖和表彰时将其作为参考因素予以考虑。

（二）对个人所得税严重失信当事人实施联合惩戒。税务部门与有关部门合作，建立个人所得税严重失信当事人联合惩戒机制，对经税务部门依法认定，在个人所得税自行申报、专项附加扣除和享受优惠等过程中存在严重违法失信行为的纳税人和扣缴义务人，向全国信用信息共享平台推送相关信息并建立信用信息数据动态更新机制，依法依规实施联合惩戒。

四、加强信息安全和权益维护

(一) 强化信息安全和隐私保护。税务部门依法保护自然人纳税信用信息，积极引导社会各方依法依规使用自然人纳税信用信息。各地区、各部门要按最小授权原则设定自然人纳税信用信息管理人员权限。加大对信用信息系统、信用服务机构数据库的监管力度，保护纳税人合法权益和个人隐私，确保国家信息安全。

(二) 建立异议解决和失信修复机制。对个人所得税纳税信用记录存在异议的，纳税人可向税务机关提出异议申请，税务机关应及时回复并反馈结果。自然人在规定期限内纠正失信行为、消除不良影响的，可以通过主动做出信用承诺、参与信用知识学习、税收公益活动或信用体系建设公益活动等方式开展信用修复，对完成信用修复的自然人，税务部门按照规定修复其纳税信用。对因政策理解偏差或办税系统操作失误导致轻微失信，且能够按照规定履行涉税义务的自然人，税务部门将简化修复程序，及时对其纳税信用进行修复。

五、强化组织实施

(一) 加强组织领导和统筹协调。各地区、各部门要统筹实施个人所得税纳税信用管理工作，完善配套制度建设，建立联动机制，实现跨部门信用信息共享，构建税收共治管理、信用协同监管格局。要建立工作考核推进机制，对本地区、本部门个人所得税纳税信用建设工作要定期进行督促、指导和检查。

(二) 加强纳税人诚信教育。各地区、各部门要充分利用报纸、广播、电视、网络等渠道，做好个人所得税改革的政策解读和舆论引导，加大依法诚信纳税的宣传力度；依托街道、社区、居委会，引导社会力量广泛参与，褒扬诚信、惩戒失信，提升全社会诚信意识，形成崇尚诚信、践行诚信的良好风尚。

国家发展改革委办公厅

税务总局办公厅

2019年8月20日

http://www.ndrc.gov.cn/gzdt/201908/t20190828_945489.html

深圳市人民代表大会常务委员会关于修改〈深圳市制定法规条例〉 等十三项法规的决定

深圳市第六届人民代表大会常务委员会公告

第一五四号

《深圳市人民代表大会常务委员会关于修改〈深圳市制定法规条例〉等十三项法规的决定》经深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议于2019年4月24日通过，广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议于2019年7月25日批准，现予公布。

深圳市人民代表大会常务委员会

2019年8月22日

深圳市人民代表大会常务委员会关于修改《深圳市制定法规条例》等十三项法规的决定

（2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过 2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准）

深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议决定，对《深圳市制定法规条例》等十三项法规作如下修改：

一、对《深圳市制定法规条例》的修改

将第十三条第一款中的“市人民政府法制工作机构”修改为“市人民政府司法行政部门”。

二、对《深圳市人民代表大会审查和批准国民经济和社会发展规划及预算规定》的修改

（一）将第七条、第九条、第二十一条、第二十四条中的“市人民政府计划、财政部门”修改为“市发展改革、财政部门”。

（二）将第十条中的“计划、财政部门”修改为：“市发展改革、财政部门”。

（三）将第十四条第二项、第二十三条第二项中的《深圳市政府投资项目管理条例》修改为“《深圳经济特区政府投资项目管理条例》”。

三、对《深圳市停车场规划建设和机动车停放管理条例》的修改

（一）将第二条中的“停车场”修改为：“停车场（库）（以下简称停车场）”。

(二) 将第六条修改为：“市交通运输、规划和自然资源部门负责本市停车场建设的规划；市住房城乡建设部门负责停车场建设的管理。

“市公安机关交通管理部门（以下简称市公安交管部门）负责机动车停放和停车场的行政管理工作。

“市发展改革、市场监管、城管和综合执法等部门在各自的职责范围内，做好停车场的有关管理工作。”

(三) 将第七条第一款修改为：“市交通运输部门应当会同市公安交管、规划和自然资源等有关部门和单位根据深圳市城市总体规划的要求，编制停车场的规划，并按照规定程序审批后组织实施。”

(四) 将第八条中的“规划部门”修改为“规划和自然资源等部门”；将第九条、第四十六条中的“规划部门”修改为“规划和自然资源部门”。

(五) 将第九条修改为：“市规划和自然资源部门应当根据城市发展和城市规划，组织编制建筑物配建停车位标准，并应当征求市公安交管、住房城乡建设、交通运输等相关部门或者单位的意见，报市人民政府批准后实施。”

(六) 将第十二条修改为：“停车场的设计方案应当征求市公安交管部门的意见，并经规划和自然资源部门审核后，住房城乡建设部门方可办理施工手续。未经规划和自然资源部门同意和未征求市公安交管部门意见的，建设单位和施工单位不得擅自变更停车场的设计方案。”

(七) 删去第十四条第三项。

(八) 删去第十六条第一款第四项中的“及资格证书”。

(九) 将第二十二條修改为：“经营性停车场的管理单位提供机动车有偿停放服务，收取停放服务费。停放服务费收费管理办法由市发展改革部门制定。

“机动车所有人已取得停车位所有权或者使用权的，其停车位的管理服务费由停车场管理单位与停车位的所有人或者使用人约定。”

(十) 将第二十八条第一款修改为：“为合理利用城市道路资源，市交通运输部门应当会同市公安交管、市城管和综合执法等部门和单位根据城市总体规划和城市道路交通专业规划，编制道路临时停放方案。”

(十一) 将第二十八条第三款、第二十九条中的“规划等部门”修改为“交通运输等部门”。

(十二) 删去第四十二条。

（十三）将第四十五条改为第四十四条，修改为：“违反本条例有关停车场规划、建设、价格的规定的，由市交通运输、住房建设、市场监管部门按照有关法律、法规的规定给予处罚。”

（十四）将第四十八条改为第四十七条，修改为：“违反本条例第十九条规定，未经主管部门同意并办理相关手续而擅自改变停车场功能的，或者擅自将停车位挪作他用的，市公安交管部门应当责令改正；逾期不改正的，可以自责令改正之日起至改正之日止，对责任单位或者个人按照改变功能或者挪作他用的停车位数量，每一停车位每日一百元的标准处以罚款。”

（十五）将五十条改为第四十九条，删去其中的“所发生的费用由违法行为人承担”。

（十六）将五十一条改为第五十条，删去其中的“所发生的费用由其承担”。

四、对《深圳市法律援助条例》的修改

（一）将第五条第二款修改为：“法律援助协调指导委员会由司法行政、公安、人力资源保障等部门和人民检察院、人民法院以及工会、共青团、妇联、律师协会等社会团体组成。由市、区人民政府或者市、区人民政府委托司法行政部门召集。”

（二）将第四十条修改为：“司法行政、人力资源保障、市场监管、档案、卫生健康等有关部门和财政拨款的事业单位对法律援助人员办理法律援助事项需要查阅、调取、打印档案资料、出具证明所涉及的费用及相关材料的复制、复印费用，应当予以免收。”

（三）删去第五十七条。

五、对《深圳市实施〈中华人民共和国调解法〉办法》的修改

（一）将第十四条中的“人力资源和社会保障”修改为“人力资源保障”。

（二）删去第二十条、第二十二條。

六、对《深圳市学校安全管理条例》的修改

（一）将第四条、第五十八条中的“教育、规划、建设、公安、交通、城管、环保、文化、卫生、市场监督及其他相关部门”修改为：“教育、规划和自然资源、住房建设、公安、交通运输、城管和综合执法、生态环境、文化广电旅游体育、卫生健康、市场监管及其他相关部门”。

（二）将第七条中的“建设行政管理部门”修改为“住房建设部门”。

(三) 将第八条中的“卫生行政管理部门”修改为“卫生健康部门”。

(四) 将第九条中的“市场监督管理部门”修改为“市场监管部门”。

(五) 将第十六条中的“规划、国土”修改为“规划和自然资源”。

(六) 将第二十二第一款中的“规划、建设部门”修改为“规划和自然资源、住房建设部门”。

(七) 将第二十四条第二款中的“公安机关消防部门”修改为“消防部门”。

七、对《深圳市员工工资支付条例》的修改

(一) 将第一条修改为：“为了维护员工获得劳动报酬的权利，规范工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规，结合深圳市实际，制定本条例。”

(二) 将第四条第一款修改为：“本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。”

(三) 将第七条修改为：“市、区人力资源主管部门负责对本条例的实施情况进行监督、检查。

“公安、市场监管、住房建设等部门应当在各自职责范围内，协助人力资源主管部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。”

(四) 将第二十八条修改为：“非因员工原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。”

(五) 将第三十六条、第四十四条、条四十五条、第四十六条、第四十七条、第四十八条、第四十九条、第五十条、第五十一条、第五十五条、第五十六条、第五十七条、第五十八条、第五十九条、第六十条中的“劳动保障部门”，修改为“人力资源主管部门”。

八、对《深圳市职业训练条例》的修改

(一) 将第九条修改为：“市、区人力资源主管部门负责管理本行政区域内

职业训练工作。”

(二) 将第十条、第十一条第二款、第十六条、第十七条、第十八条、第二十四条、第二十七条、第三十二条、第三十三条、第三十四条、第三十五条、第三十六条、第三十七条、第三十九条中的“劳动部门”修改为“人力资源主管部门”。

(三) 将第十三条第一款修改为：“职业训练机构取得办学许可证后，应当依照有关规定分类到登记管理机关办理登记证或者营业执照，在办学许可证载明的范围内开展职业训练活动，并按照规定进行年审。”

九、对《深圳市文化产业促进条例》的修改

(一) 将第七条第一款、第二十二条第二款中的“文化产业发展行政事务机构”修改为“文化主管部门”。

(二) 将第十九条第二款中的“文化产业发展行政事务机构、相关行业主管部门”修改为“文化等主管部门”。

(三) 删去第二十七条。

十、对《深圳市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》的修改

(一) 将第一条修改为：“为了实施《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》），充分发挥工会在维护职工合法权益、构建和发展和谐劳动关系中的积极作用，促进社会和谐，结合本市实际，制定本办法。”

(二) 将第二十条、第二十一条、第五十一条中的“劳动行政部门”修改为“人力资源主管部门”。

(三) 删去第五十六条。

十一、对《深圳市义工服务条例》的修改

将第七条第二款中的“城管”修改为：“城管和综合执法”。

十二、对《深圳市无障碍环境建设条例》的修改

(一) 将第五条修改为：“市人民政府对本市无障碍环境建设工作实行统一领导。

“市规划和自然资源、生态环境、住房建设、交通运输、城管和综合执法、文化广电旅游体育、政务服务数据管理等有关部门按照各自职责负责无障碍环境建设工作。

“各区人民政府及其有关部门按照各自职责，负责无障碍环境建设工作。”

(二) 将第六条第二款修改为：“联席会议由市发展改革、工业和信息化、财政、规划和自然资源、生态环境、交通运输、教育、公安、民政、文化广电旅游体育、住房建设、城管和综合执法等部门以及市残疾人联合会（以下简称市残联）、市老龄工作委员会和市妇女联合会等相关单位组成。”

(三) 删去第六十三条。

十三、对《深圳市人民代表大会常务委员会听证条例》的修改作了技术性修改。

此外，本次还按照《深圳市人民代表大会常务委员会立法技术规范》的要求，对上述十三项法规部分文字表述以及条款顺序进行了相应的修改和调整。

本决定自公布之日起施行。

《深圳市制定法规条例》《深圳市人民代表大会审查和批准国民经济和社会发展规划及预算规定》《深圳市停车场规划建设和机动车停放管理条例》《深圳市法律援助条例》《深圳市实施〈中华人民共和国调解法〉办法》《深圳市学校安全管理条例》《深圳市员工工资支付条例》《深圳市职业训练条例》《深圳市文化产业促进条例》《深圳市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》《深圳市义工服务条例》《深圳市无障碍环境建设条例》《深圳市人民代表大会常务委员会听证条例》根据本决定作相应修改后，重新公布。

深圳市员工工资支付条例

（2004年8月27日深圳市第三届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过 2004年9月24日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准 根据2009年5月21日深圳市第四届人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过并经2009年7月30日广东省第十一届人民代表大会常务委员会第十二次会议批准的《关于修改〈深圳市员工工资支付条例〉的决定》第一次修正 根据2019年4月24日深圳市第六届人民代表大会常务委员会第三十三次会议通过并经2019年7月25日广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十三次会议批准的《关于修改〈深圳市制定法规条例〉等十三项法规的决定》第二次修正）

目 录

第一章 总则

第二章 工资支付一般规定

- 第三章 加班工资支付标准
- 第四章 假期工资支付标准
- 第五章 特殊情况下的工资支付
- 第六章 工资扣减
- 第七章 最低工资
- 第八章 监督检查
- 第九章 法律责任
- 第十章 附则

第一章 总则

第一条 为了维护员工获得劳动报酬的权利，规范工资支付行为，根据《中华人民共和国劳动法》等法律、法规，结合深圳市实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的员工。

国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动关系的员工，依照本条例执行。但是，公务员、参照公务员管理的人员等除外。

第三条 本条例所称工资，是指用人单位依据国家有关规定和劳动关系双方的约定，以货币形式支付给员工的劳动报酬。但是，依据法律、法规、规章的规定，由用人单位承担或者支付给员工的下列费用不属于工资：

- （一）社会保险费；
- （二）劳动保护费；
- （三）福利费；
- （四）用人单位与员工解除劳动关系时支付的一次性补偿费；
- （五）计划生育费；
- （六）其他不属于工资的费用。

第四条 本条例所称正常工作时间工资，是指员工在正常工作时间内为用人单位提供正常劳动应得的劳动报酬。正常工作时间工资不包括加班工资，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助以及按照规定不属于工资的其他费用。

正常工作时间工资由用人单位和员工按照公平合理、诚实信用的原则在劳动合同中依法约定，约定的正常工作时间工资不得低于市人民政府公布的最低工资

标准。

第五条 用人单位应当按时、足额支付员工工资。

第六条 工资应当以货币形式支付，不得以实物等非货币形式支付。

用人单位应当至少每月向员工支付一次工资。

第七条 市、区人力资源主管部门负责对本条例的实施情况进行监督、检查。

公安、市场监管、住房建设等部门应当在各自职责范围内，协助人力资源主管部门做好用人单位工资支付的监督管理工作。

第二章 工资支付一般规定

第八条 用人单位应当通过集体协商或者其他民主方式依法制定工资支付制度，并向本单位全体员工公布。

第九条 用人单位应当与员工约定工资及其支付周期、支付日等内容。

第十条 实行年薪制或者按照考核周期支付工资的，应当每月按照不低于最低工资的标准预付部分工资。

加班工资支付周期不得超过一个月。

第十一条 工资支付周期不超过一个月的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后第七日；工资支付周期超过一个月不满一年的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的一个月；工资支付周期在一年或者一年以上的，约定的工资支付日不得超过支付周期期满后的六个月。

工资支付日遇法定休假节日或者休息日的，应当在之前的工作日支付。

第十二条 用人单位因故不能在约定的工资支付日支付工资的，可以延长五日；因生产经营困难，需延长五日以上的，应当征得本单位工会或者员工本人书面同意，但是最长不得超过十五日。

第十三条 用人单位与员工的劳动关系依法解除或者终止的，支付周期不超过一个月的工资，用人单位应当自劳动关系解除或者终止之日起三个工作日内一次付清；支付周期超过一个月的工资，可以在约定的支付日期支付。

第十四条 员工工资应当从用人单位与员工建立劳动关系之日起计发至劳动关系解除或者终止之日。

劳动关系解除或者终止时，员工月度奖、季度奖、年终奖等支付周期未了的工资，按照员工实际工作时间折算计发。

第十五条 用人单位支付工资应当制作工资支付表。

工资支付表应当有支付单位名称、工资计发时段、发放时间、员工姓名、正常工作时间、加班时间、正常工作时间工资、加班工资等应发项目以及扣除的项目、金额及其工资账号等记录。

工资支付表至少应当保存两年。

用人单位支付员工工资时应当向员工提供一份本人的工资清单，并由员工签收。工资清单的内容应当与工资支付表一致，员工对工资清单表示异议的，用人单位应当予以答复。

第十六条 用人单位应当将工资支付给员工本人。

用人单位支付工资委托银行发放的，应当将工资存入员工本人账户。

用人单位以现金形式支付员工工资的，应当由员工本人领取，并在工资支付表上签收。员工因故不能亲自领取工资的，可以委托他人代领，但是应当提供书面的授权委托书。员工死亡的，工资由其继承人或者受遗赠人领取。

第十七条 用人单位以周、日、小时支付员工工资的，其工资折算按照每日工作八小时、每周工作四十小时、每月平均工作 21.75 日计算。

第三章 加班工资支付标准

第十八条 用人单位有下列情形之一的，应当按照下列标准支付员工加班工资：

（一）安排员工在正常工作时间以外工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付；

（二）安排员工在休息日工作，又不能安排补休的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之二百支付；

（三）安排员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付。

第十九条 实行综合计算工时工作制的员工，在综合计算工时周期内，员工实际工作时间达到正常工作时间后，用人单位安排员工工作的，视为延长工作时间，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之一百五十支付员工加班工资。

用人单位安排实行综合计算工时工作制的员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

第二十条 用人单位安排实行不定时工作制的员工在法定休假节日工作的，按照不低于员工本人正常工作时间工资的百分之三百支付员工加班工资。

第四章 假期工资支付标准

第二十一条 员工在法定休假节日期间休假的，用人单位应当支付工资。

实行小时、日工资制和计件工资制的员工在法定休假节日期间休假的，用人单位应当按照不低于员工本人正常工作时间工资的标准，支付其法定休假期间的工资。

第二十二条 员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、节育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

第二十三条 员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十支付员工病伤假期工资，但是不得低于最低工资的百分之八十。

第二十四条 员工因工负伤医疗期间的工资或者工伤津贴按照工伤保险的有关规定执行。

第二十五条 员工请事假的，用人单位可以不支付其事假期间的工资。

第二十六条 实行综合计算工时制度的员工，在综合计算工时周期内，实际工作时间达到正常工作时间后的休息期间，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。

第五章 特殊情况下的工资支付

第二十七条 员工在正常工作时间内，有下列情形之一的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资：

- (一) 依法行使选举权或者被选举权；
- (二) 当选代表或者委员出席区以上人民代表大会及其常务委员会、政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；
- (三) 作为人民陪审员参加审判活动或者作为证人参加诉讼、仲裁活动；
- (四) 《中华人民共和国工会法》规定的不脱产工会基层委员会委员参加工会活动；
- (五) 法律、法规规定的其他情形。

第二十八条 非因员工原因造成用人单位停工、停产，未超过一个工资支付周期(最长三十日)的，用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的，可以根据员工提供的劳动，按照双方新约定的标准支付工资；用人单位没有安排员工工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付

劳动者生活费，生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系为止。

第二十九条 因员工本人过错造成停工的，用人单位可以不支付该员工停工期间的工资，但是经认定属于工伤的除外。

第三十条 员工被判处管制或者被判处拘役、有期徒刑适用缓刑或者被假释、监外执行、取保候审，劳动关系未解除的，用人单位应当按照其提供的劳动支付工资。

第三十一条 员工涉嫌违法犯罪被依法采取限制人身自由的强制措施或者受到限制人身自由的行政处罚的，用人单位可以不支付其被限制人身自由期间的工资。

第三十二条 用人单位依法破产、解散或者被撤销进行清算时，清算组织应当依照有关法律规定的清偿顺序，首先支付欠付的员工工资。

第六章 工资扣减

第三十三条 用人单位依法从员工工资中代扣或者代缴下列费用：

- (一) 员工本人工资的个人所得税；
- (二) 员工个人负担的社会保险费；
- (三) 协助执行法院判决、裁定由员工负担的抚养费、扶养费、赡养费；
- (四) 法律、法规规定应当由用人单位从员工工资中代扣或者代缴的其他费用。

第三十四条 用人单位可以从员工工资中扣减下列费用：

- (一) 员工赔偿因本人原因造成用人单位经济损失的费用；
- (二) 用人单位按照依法制定的规章制度对员工进行的违纪经济处罚；
- (三) 经员工本人同意的其他费用。

用人单位每月扣减前款第一、二项费用后的员工工资余额不得低于最低工资。

第七章 最低工资

第三十五条 本条例所称最低工资，是指员工在正常工作时间内提供了正常劳动后，用人单位应当支付的最低限额的劳动报酬。但是，下列各项不得作为最低工资的构成部分：

- (一) 加班工资；
- (二) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作条件下的补助；
- (三) 按照规定不属于工资的其他费用。

第三十六条 最低工资应当以员工本人及其平均赡养人口的最低生活费用为基数，并综合考虑下列因素加以确定：

- (一) 社会平均工资水平；
- (二) 劳动生产率水平和经济发展水平；
- (三) 就业状况；
- (四) 社会保险标准。

最低工资由市人力资源主管部门会同市国有资产管理部门、市总工会、市总商会研究确定，报市人民政府批准。

第三十七条 最低工资标准每两年至少调整一次。

第三十八条 市人民政府确定最低工资标准后，应当在实施前一个月在市主要报刊、电台、电视台以及政府网站分别公布。新闻单位应当及时刊登、播放。

第三十九条 全日制就业劳动者最低工资以月最低工资为基本形式，非全日制就业劳动者最低工资以小时最低工资为基本形式。

第四十条 实行计件工资或者提成工资等工资形式的，应当按照正常工作时间进行折算，其相应的折算额不得低于最低工资。

第四十一条 市人民政府可以根据本市不同行政区域的具体情况确定不同的最低工资。

第四十二条 用人单位应当在本市人民政府公布最低工资之日起一个月内，将当年度市人民政府有关最低工资的规定书面告知本单位员工。

第八章 监督检查

第四十三条 市、区人民政府应当建立对用人单位工资支付监控、工资支付信用信息等监督检查制度。

第四十四条 人力资源主管部门应当依法对用人单位工资支付情况进行监督检查，对违法行为进行处理。

用人单位在接受监督检查时，应当如实报告情况，并提供相关的资料和证明。

第四十五条 人力资源主管部门依法对用人单位工资支付情况进行监督检查时，公安、市场监管和住房建设等有关部门应当根据人力资源主管部门的要求予以协助。

第四十六条 各级工会组织依法对用人单位的工资支付行为进行监督，对用人单位的违法行为有权制止并可以要求人力资源主管部门处理用人单位的违法

行为。

第四十七条 任何组织和个人对于违反工资支付法律、法规的行为有权向人力资源主管部门检举和控告。

第四十八条 用人单位有下列情形之一的，员工有权向人力资源主管部门举报：

（一）支付的工资低于最低工资的；

（二）克扣或者无故拖欠员工工资的；

（三）法定代表人或者经营负责人转移财产或者逃避、隐匿，可能影响员工工资支付的；

（四）其他可能影响员工工资支付的。

第四十九条 人力资源主管部门接到举报后，应当在法定时限内办结，并将办理情况向举报人反馈。

人力资源主管部门应当为举报者保密。

第五十条 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资支付工资的，人力资源主管部门有权要求用人单位在一年内定期报送工资支付表。

第五十一条 用人单位克扣、无故拖欠员工工资或者低于最低工资支付工资的，人力资源主管部门可以视情节轻重向社会公布。

第九章 法律责任

第五十二条 用人单位为合伙形式的，合伙人对拖欠的员工工资承担连带责任，先行支付拖欠工资的合伙人可以依法向其他合伙人追偿。

第五十三条 在建筑活动中，建设单位、施工总承包企业等单位违法将工程发包、分包或者转包给未经工商登记不具备用工主体资格或者不具备相应资质条件的组织或者个人，该组织或者个人拖欠员工工资的，发包单位应当向员工垫付拖欠的工资。

第五十四条 用人单位实行承包经营，承包方拖欠员工工资的，发包方应当依法承担相应的法律责任。

第五十五条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门给予警告，责令限期改正；逾期未改正的，可以处一万元以上五万元以下的罚款：

（一）未按照本条例规定制作或者保存工资支付表的；

（二）未按照本条例规定向员工提供工资清单的；

(三) 以现金方式支付工资，未将工资支付表提供给员工签收的。

第五十六条 用人单位有下列情形之一的，由人力资源主管部门责令限期改正；逾期未改正的，可以视情节轻重处三万元以上五万元以下的罚款：

- (一) 支付员工工资低于最低工资的；
- (二) 克扣或者无故拖欠员工工资的；
- (三) 以实物等非货币形式支付员工工资的。

第五十七条 被举报、投诉的用人单位在人力资源主管部门监督检查工资支付时，拒绝提供本单位工资支付相关资料或者隐瞒事实、出具虚假资料或者隐匿、毁灭相关资料的，由人力资源主管部门视情节轻重，处一万元以上五万元以下的罚款，并可以对用人单位主要负责人和直接责任人处五千元以上两万元以下的罚款。

第五十八条 当事人对人力资源主管部门作出的行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。当事人逾期不申请行政复议，也不向人民法院提起行政诉讼，又不履行行政处罚决定的，人力资源主管部门依法向人民法院申请强制执行。

第五十九条 人力资源主管部门以及有关部门工作人员对用人单位进行工资支付监督检查时，应当遵守有关规定，并出示有效证件。

第六十条 人力资源主管部门以及有关部门不按照本条例规定履行职责的，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。

人力资源主管部门以及有关部门工作人员在工资支付监督检查中滥用职权、徇私舞弊、玩忽职守的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附则

第六十一条 本条例下列用语的含义：

- (一) 正常工作时间，是指用人单位在法定工作时间内所确定的工作时间。
- (二) 正常劳动，是指员工按照劳动关系双方的约定，在正常工作时间内从事的劳动。
- (三) 克扣工资，是指用人单位违反本条例规定扣减员工工资的行为。
- (四) 无故拖欠工资，是指用人单位非因不可抗力，超过本条例规定或者认可的工资支付最后期限，未支付或者未全额支付员工工资的行为。

第六十二条 市人民政府可以根据本条例制定实施细则。

第六十三条 本条例自2004年12月1日起施行。

http://www.sz.gov.cn/cn/xxgk/zfxxgj/tzgg/201908/t20190826_18177369.htm

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）