



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2019年11月号 总第68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
广东省出台全国首个省级专技人才队伍建设指导文件.....	2
判例与实务	3
大巴车驾驶员工作场所设有空调，不能享受高温津贴.....	3
员工连续旷工三天，公司解雇是否合法？.....	8
政策法规	11
人力资源社会保障部关于印发《社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法》的通知.....	11
多部门关于高危行业领域安全技能提升行动计划的实施意见.....	14
教育部办公厅等十四部门关于印发《职业院校全面开展职业培训 促进就业创业行动计划》的通知.....	19
人力资源社会保障部 国家文物局关于进一步加强文博事业单位人事管理工作的指导意见.....	24
专业委员会简介	29
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	29
组成成员.....	29

最新动态

广东省出台全国首个省级专技人才队伍建设指导文件

2019-11-06 来源：南方日报

粤出台全国首个省级专技人才队伍建设指导文件
到2022年选拔培养百名国家级人才项目后备人才

近日，省委办公厅、省政府办公厅联合印发了《关于加强新时代专业技术人才队伍建设的通知》。笔者从省人社厅了解到，该通知由省人社厅牵头组织实施，是党的十九大以来全国首个省级专门面向专业技术人才队伍建设的综合性指导文件。

该通知提出了加强新时代专技人才队伍建设的8项重点任务，并明确了任务分工；凸显服务“粤港澳大湾区发展战略”和“乡村振兴发展战略”；强调发挥职称评价的激励导向功能，实施专技人才职称牵引工程。

通知专门就专技人才智力帮扶、南粤百千万人才集聚重点工作设定了两项工程项目。一是专技人才智力帮扶工程，参照现行全省对口帮扶机制，落实珠三角6市对口帮扶粤东粤西粤北12市的制度安排，建立专技人才对口帮扶机制。二是南粤百千万人才集聚工程，提出通过几年的努力，到2022年，选拔培养100名国家级人才项目后备人才、1000名省级人才项目后备人才、10000名地级以上市人才项目后备人才。

目前，全省专技人才总量达653万人，居全国前列，其中高层次专技人才达78万人。下一步我省将着力打造新时代专技人才这一支“高精尖缺”人才和创新型人才的主力军队伍，为广东高质量发展提供专技人才保障。（记者 陈理 通讯员 粤仁宣）

www.gov.cn/xinwen/2019-11/06/content_5449454.htm

判例与实务

大巴车驾驶员工作场所设有空调，不能享受高温津贴

——陈少永与西部公司四分公司、西部公司劳动争议纠纷二审判决书

【裁判要点】

员工工作岗位是大巴车驾驶员，工作场所在设有空调的大巴车内，不属于露天岗位或者室内高温工作场所，不属于高温补贴的发放对象，法院对员工关于高温津贴的项诉求未予支持。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2018)粤03民终26140号

上诉人(原审原告)：陈少永，男，汉族，1971年4月23日出生，户籍地址广东省高州市，

被上诉人(原审被告)：深圳市西部公共汽车有限公司四分公司，住所地深圳市龙华区龙华街道玉翠社区龙观路。

负责人：郑喜东，经理。

被上诉人(原审被告)：深圳市西部公共汽车有限公司，住所地深圳市宝安区西乡街道115区宝安客运中心。

法定代表人：赵俊峰，董事长。

上述两被上诉人共同委托诉讼代理人：毕愉茜，广东中熙律师事务所律师。

上述两被上诉人共同委托诉讼代理人：李琳，广东中熙律师事务所实习律师。

上诉人陈少永因与被上诉人深圳市西部公共汽车有限公司四分公司(以下简称西部公司四分公司)、深圳市西部公共汽车有限公司(以下简称西部公司)劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市宝安区人民法院(2017)粤0306民初25168号民事判决，向本院提起上诉。本院于2018年12月20日立案后，依法组成合议庭审理了此案，现已审理终结。

上诉人陈少永上诉请求：一、撤销一审民事判决书；二、改判支持陈少永原

审所有诉讼请求：1、判令西部公司四分公司、西部公司把2011年11月01日至2017年6月30日拖欠工资101,764.38元支付给陈少永；2、判令西部公司四分公司、西部公司把2011年11月01日至2017年6月30日拖欠的超时工资142,605.06元支付给陈少永；3、判令西部公司四分公司、西部公司把2011年11月01日至2017年6月30日之间拖欠的法定节假日加班工资30,448.52元支付给陈少永（每年的七个法定节假日）；4、判令西部公司四分公司、西部公司把2012年01月01日至2016年12月31日拖欠的年休假工资2,777元支付给陈少永；5、判令西部公司四分公司、西部公司把2012年6月01日至2016年10月31日拖欠的高温费1,315元支付给陈少永（以上五项详见一审陈少永提供的工资计算和拖欠工资明细表）；6、判令西部公司四分公司、西部公司支付克扣和拖欠工资总和的25%经济补偿金69,727.49元给陈少永（六项共计348,637.45元）。事实与理由详见上诉状。

被上诉人西部公司四分公司、西部公司答辩称：一、陈少永主张按照深圳市在岗职工月平均工资，要求西部公司四分公司、西部公司支付2011年11月1日至2017年6月30日拖欠的工资101,764.38元、拖欠的超时工资142,605.06元以及拖欠的法定节假日加班工资30,448.52元无事实和法律依据依法应驳回陈少永的上诉请求。（一）《深财企（2008）15号》《深财建（2014）221号》等文件是关于公交特许经营企业财政补贴的规定。其中，上述文件对人均工资标准值、职工福利费标准值的规定，是为财政补贴测算和监管需要而作出的规定，并非是对公交特许经营企业发放员工工资、福利标准的规定。文件没有规定获得财政补贴的且应当将相应补贴直接或单独作为工资、福利补贴发放给员工。广东省高级人民法院作出的（2017）粤行终931号二审行政判决书亦确认了上述事实。因此，陈少永的工资应根据双方的《劳动合同》，并根据西部公司四分公司、西部公司的薪酬制度发放。陈少永主张西部公司四分公司、西部公司应根据《深财企（2008）15号》、《深财建（2014）221号》等文件以深圳市在岗职工月平均工资向其支付正常工作时间工资、加班工资及法定节假日加班工资缺乏事实和法律依据。（二）西部公司四分公司、西部公司已足额发放了工资，不存在拖欠陈少永正常工作时间工资、加班工资及法定节假日加班工资的情形。二、陈少永已休完年假，西部公司四分公司、西部公司无需另行支付年休假工资；三、陈少永主要的工作场所未超过33摄氏度，其诉求的2012年6月1日至2016年10月31日的高温费

1,315元无事实和法律依据，应依法予以驳回。陈少永主张的高温费已经过了诉讼时效，依法应不予支持。陈少永驾驶的公交车内均安装空调，空调温度陈少永可以自行设置，一般均设置在33摄氏度以下。根据《广东省高温天气劳动保护办法》第十三条规定，西部公司四分公司、西部公司无需支付高温补贴。四、陈少永要求西部公司四分公司、西部公司支付扣和拖欠工资的25%经济补偿金缺乏事实和法律依据，应依法予以驳回。综上所述，基于以上的事实和理由，原审法院认定的事实清楚，适用法律正确，陈少永的上诉请求不能成立。故请求二审法院依法维持原判，驳回陈少永的上诉请求。

本院二审审理期间，陈少永提交了以下证据：1、陈少永的个人所得税纳税清单，拟证明西部公司四分公司向国家税务部门申报陈少永的工资收入数额与西部公司四分公司提供的工资表上的工资数额完全一致；2、陈少永的同事唐某某的劳动合同，拟证明陈少永与唐某某的劳动合同完全一致；3、唐某某的个人所得税清单，拟证明唐某某的工资与深圳市在岗职工平均工资标准大致相同，2017年1月至6月的而平均工资比陈少永的多1,697元；4、深宝劳人仲案（2019）9号案受理通知书；5、西部公司四分公司在深宝劳人仲案（2019）9号案中提供的唐某某的2017年1月至6月单车运行记录表，上述证据4、5共同证明西部公司四分公司配备乘务员的工作岗位，陈少永2017年1月至6月的工作时间比唐某某的工作时间多281.22小时；6、陈少永的同事张某某的劳动合同，拟证明西部公司四分公司对张某某的劳动报酬的约定与陈少永的一致；7、张某某的社保缴费清单，拟证明张某某的标准工时底薪时数；8、《交通运输部关于贯彻落实〈国务院关于城市优先发展公共交通的指导意见〉的实施意见》，拟证明西部公司四分公司应当按照该规定，以深圳职工平均工资标准向陈少永补足工资。上述证据共同证明西部公司四分公司的工资制度同工不同酬、违背劳动法律多劳多得的规定，证明西部公司四分公司存在克扣陈少永工资的事实。西部公司四分公司、西部公司对上述证据中除了唐某某的单车运行记录表的真实性不予确认，其他证据的真实性均予以认可，但对上述证据的关联性均不予认可，并主张陈少永的工资发放是与其工作内容、工作时间、工作态度、工作质量相关，与其他同事不具有可比性。

本院经审理查明，原审法院认定事实清楚，本院依法予以确认。

本院认为，陈少永与西部公司之间曾经存在劳动合同关系，双方当事人的劳

动权利义务依法应受劳动法律法规的调整。针对上诉人陈少永的上诉请求，本院逐一分析如下：

首先，对于陈少永上诉请求的工资、平时加班工资及法定节假日加班工资差额。陈少永称其上述三项上诉请求系基于深财企【2008】15号、深财建【2014】221号及建城（2006）288号三份政策性文件中规定的公交司机的工资标准，西部公司未按照上述政策性文件规定的工资标准向其支付工资，应补发其差额。对此，本院认为，因上述三份政策性文件规定给予公交特许经营企业的财政补贴，其中成本规制部分对人均工资标准值、职工福利费标准值的规定，是为财政补贴测算和监督需要而做出的规定，并非对公交特许经营企业员工工资、福利标准的规定。上述文件并没有规定获得财政补贴的公交特许经营企业应当将相应补贴直接或单独作为工资、福利补贴发放给员工，故陈少永的上述请求，理由不成立。根据西部公司提交的陈少永的工资发放表及单车运行记录表核算，西部公司已经按照双方劳动合同的约定向陈少永足额支付了在职期间的正常工作时间工资、平时加班工资及法定节假日加班工资，无需补发。原审法院对此处理正确，本院依法予以维持。对于陈少永二审期间提出的西部公司对员工同工不同酬的上诉理由，因其所提及的唐某某、张某某均与其不属于同一条线路的司机，各自的工作量亦无有效证据证明，故本院对于陈少永的该项上诉主张不予采纳。

对于陈少永上诉请求的未休年休假工资，因陈少永于本案一审庭审中确认其已经休完年休假，故其该项上诉请求，缺乏事实依据，本院不予支持。

对于陈少永上诉请求的高温津贴，因陈少永的工作岗位是大巴车驾驶员，工作场所在设有空调的大巴车内，不属于露天岗位或者室内高温工作场所，不属于高温补贴的发放对象，原审法院对陈少永的该项诉求未予支持并无不当，本院依法予以维持。

对于陈少永上诉请求的扣和拖欠工资总和的25%经济补偿金，首先，西部公司不存在扣和拖欠陈少永工资的事实，且该项上诉请求亦缺乏法律依据，故本院对于陈少永的该项上诉请求不予支持。

综上，上诉人陈少永的上诉请求，理由不成立，本院不予支持。原审判决认定事实清楚，适用法律正确，本院予以维持。据此，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。

本案二审受理费10元，由上诉人陈少永负担。
本判决为终审判决。

审判长：张 士 光

审判员：陈 雅 娟

审判员：邓 亚 玲

二〇一九年六月二十一日

书记员：陈娱芬（兼）

员工连续旷工三天，公司解雇是否合法？

——黄文忠、深圳观澜湖高尔夫球会有限公司劳动争议二审民事判决书

【裁判要点】

公司提交了有员工签字确认的考勤表，考勤表显示员工于2018年3月6日至3月8日旷工，员工否认旷工事实、主张这三天正常出勤，但未提交反驳证据证明其出勤情况。根据考勤表员工确实存在旷工三天的事实，符合员工手册规定的用人单位可解除劳动合同的条件。双方劳动合同载明员工阅读并理解作为合同组成部分的员工手册并同意遵守，故该员工手册可作为解除劳动合同的依据。

广东省深圳市中级人民法院

民事判决书

(2018)粤03民终24633号

上诉人(原审原告)：黄文忠，男，汉族，1980年10月27日出生，住所地：广东省韶关市浈江区，

委托诉讼代理人：郭淑瑾，广东安睦律师事务所律师。

委托诉讼代理人：江雪飞，广东安睦律师事务所律师。

被上诉人(原审被告)：深圳观澜湖高尔夫球会有限公司，住所地：广东省深圳市龙华新区观澜高尔夫大道1号，统一社会信用代码91440300618886296B。

法定代表人：周自立，董事长。

委托诉讼代理人：李孝年，男，系该公司员工。

委托诉讼代理人：申珍，女，系该公司员工。

上诉人黄文忠与被上诉人深圳观澜湖高尔夫球会有限公司(以下简称观澜湖高尔夫球会公司)劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市龙华区人民法院(2018)粤0309民初2115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。

黄文忠在一审起诉请求：1、观澜湖高尔夫球会公司支付黄文忠违法解除劳动合同的赔偿金人民币87331元；2、观澜湖高尔夫球会公司支付黄文忠律师费人民币8000元。

一审法院判决：一、驳回黄文忠的全部诉讼请求；二、观澜湖高尔夫球会公

司于判决生效之日起五日内一次性支付黄文忠2018年4月1日至4月18日工资1608.39元；三、观澜湖高尔夫球会公司于判决生效之日起五日内一次性支付黄文忠2017年4月18日至2018年4月18日的带薪年假工资1762.76元；四、观澜湖高尔夫球会公司于判决生效之日起五日内一次性支付黄文忠2017年至2018年度的年度服务奖3358元。

黄文忠上诉请求：1、撤销一审判决，判决观澜湖高尔夫球会公司支付黄文忠违法解除劳动合同的赔偿金人民币87331元；2、判决观澜湖高尔夫球会公司支付黄文忠律师费人民币8000元；3、本案一、二审诉讼费用由观澜湖高尔夫球会公司承担。

观澜湖高尔夫球会公司答辩称：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，经黄文忠申请，本院向深圳市总工会查询观澜湖高尔夫球会公司的工会情况。深圳市总工会答复称：观澜湖高尔夫球会公司于2011年4月21日成立工会，第二届工会委员会已于2017年7月6日到期，公司工会表示将按照上级工会要求尽快完成工会换届工作；观澜湖高尔夫球会公司工会社团法人资格证有效期为2011年8月2日至2014年8月1日，到期未换证。黄文忠另请求调取其2018年3月6日至3月8日的指纹打卡记录。

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：观澜湖高尔夫球会公司是否构成违法解除劳动合同。本案中观澜湖高尔夫球会公司提交了有黄文忠签字确认的考勤表，考勤表显示黄文忠于2018年3月6日至3月8日旷工，黄文忠否认旷工事实，但未提交反驳证据证明其出勤情况，其请求本院调取2018年3月6日至3月8日的指纹打卡记录，因黄文忠已在考勤表上签字确认旷工的事实，故其该项请求已无必要，本院不予准许。根据考勤表黄文忠确实存在旷工三天的事实，符合员工手册规定的用人单位可解除劳动合同的条件。双方劳动合同载明黄文忠阅读并理解作为合同组成部分的员工手册并同意遵守，故该员工手册可作为解除劳动合同的依据。观澜湖高尔夫球会公司解除劳动合同，具有合法理由。关于通知工会问题，经本院查询，观澜湖高尔夫球会公司第二届工会委员会已于2017年7月6日到期，无证据证明其在2018年4月已完成工会换届工作，因此，观澜湖高尔夫球会公司在2018年4

月解除劳动合同时无法履行通知工会的义务，不能据此认定其构成违法解除劳动合同。黄文忠主张观澜湖高尔夫球会公司违法解除劳动合同，并请求支付赔偿金，理由不成立，本院不予支持。

关于律师费，因黄文忠在本案中的诉讼请求未得到支持，其请求律师费8000元，本院不予支持。

综上，黄文忠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，由黄文忠负担。

本判决为终审判决。

审判长：彭琛

审判员：庄齐明

审判员：周洁

二〇一九年五月十四日

书记员：王婷

政策法规

人力资源社会保障部关于印发《社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法》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）：

《社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法》已经2019年10月21日人力资源社会保障部第36次部务会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

人力资源社会保障部

2019年10月28日

社会保险领域严重失信人名单管理暂行办法

第一条 为推进社会保险领域信用体系建设，保障社会保险基金安全运行，切实维护用人单位和参保人员合法权益，根据《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）和《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）等有关规定，制定本办法。

第二条 基本养老保险、失业保险和工伤保险（以下简称社会保险）领域有严重失信行为的用人单位、社会保险服务机构及其有关人员、参保及待遇领取人员等严重失信人名单管理工作，适用本办法。

第三条 人力资源社会保障部负责指导监督全国社会保险严重失信人名单管理工作。

县级以上地方人力资源社会保障部门根据职责负责本辖区内社会保险严重失信人名单的具体实施管理工作。

第四条 社会保险严重失信人名单实行“谁认定、谁负责”，遵循依法依规、公平公正、客观真实、动态管理的原则。

第五条 用人单位、社会保险服务机构及其有关人员、参保及待遇领取人员等，有下列情形之一的，县级以上地方人力资源社会保障部门将其列入社会保险严重失信人名单：

（一）用人单位不依法办理社会保险登记，经行政处罚后，仍不改正的；

（二）以欺诈、伪造证明材料或者其他手段违规参加社会保险，违规办理社会保险业务超过20人次或从中牟利超过2万元的；

(三)以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇或社会保险基金支出,数额超过1万元,或虽未达到1万元但经责令退回仍拒不退回的;

(四)社会保险待遇领取人丧失待遇领取资格后,本人或他人冒领、多领社会保险待遇超过6个月或者数额超过1万元,经责令退回仍拒不退回,或签订还款协议后未按时履约的;

(五)恶意将社会保险个人权益记录用于与社会保险经办机构约定以外用途,或者造成社会保险个人权益信息泄露的;

(六)社会保险服务机构不按服务协议提供服务,造成基金损失超过10万元的;

(七)用人单位及其法定代表人或第三人依法应偿还社会保险基金已先行支付的工伤保险待遇,有能力偿还而拒不偿还、超过1万元的;

(八)法律、法规、规章规定的其他情形。

第六条 社会保险经办机构按照国务院关于建立证明事项告知承诺制的有关规定,在办理社会保险事项时,以书面(含电子文本,下同)形式将法律法规中规定的证明义务、证明内容以及被列入严重失信人名单的风险提示等一次性告知当事人,当事人书面承诺已经符合告知的条件、标准、要求,愿意承担不实承诺法律责任的,社会保险经办机构不再索要有关证明而依据当事人承诺办理相关事项。

社会保险经办机构应通过各级在线政务服务平台、数据共享交换平台、信用信息共享平台、政府部门内部核查和部门间行政协助等方式对当事人承诺内容予以核查。当事人违背承诺,存在本办法第五条规定情形的,列入社会保险严重失信人名单。

第七条 人力资源社会保障部门拟将当事人列入严重失信人名单的,应当事先书面告知当事人拟列入的事实、理由、依据、惩戒措施、期限等,以及其享有陈述申辩的权利。经复核,当事人的申辩理由不成立或逾期未提出申辩的,应当作出列入决定,并通知当事人。列入决定应当列明:

(一)当事人基本信息,包括法人和其他组织名称及其统一社会信用代码,法定代表人或单位负责人姓名及其身份号码,相关责任人姓名及其身份号码;

(二)列入事实、理由、依据、期限、惩戒措施、作出列入决定的人力资源社会保障部门名称、联系方式;

(三) 当事人权利救济途径和救济期限等;

(四) 整改方式和期限、信用修复方式等名单退出方式告知等。

第八条 人力资源社会保障部门应当自作出列入决定之日起7个工作日内，在人力资源社会保障门户网站、“信用中国”等相关媒介上公示社会保险严重失信人名单信息。

第九条 人力资源社会保障部门应当自作出列入决定之日起7个工作日内，上传社会保险严重失信人名单信息至人力资源社会保障信用信息平台和全国信用信息共享平台，由相关部门依据《关于对社会保险领域严重失信企业及其有关人员实施联合惩戒的合作备忘录》（发改财经〔2018〕1704号）规定实施联合惩戒。

第十条 因发生第五条第（一）项、第（四）项、第（六）项、第（七）项规定情形被纳入社会保险严重失信人名单的，联合惩戒期限为1年，期满自动移出社会保险严重失信人名单。

因发生第五条第（二）项、第（三）项、第（五）项、第（八）项规定情形或再次发生第五条规定情形被纳入社会保险严重失信人名单的，联合惩戒期限为3年，期满自动移出社会保险严重失信人名单。

第十一条 人力资源社会保障部门按照国务院有关部门关于失信行为限期整改制度的规定，对首次因发生第五条第（一）项、第（四）项、第（六）项、第（七）项规定情形被纳入社会保险严重失信人名单的失信主体，可结合实际以适当方式督促其在3个月内整改。失信主体整改到位后，可提请人力资源社会保障部门确认，人力资源社会保障部门应在30个工作日内核查确认，将其提前移出社会保险严重失信人名单。

第十二条 未按时整改的失信主体，可以按照国务院有关部门关于信用修复的规定，主动纠正失信行为、消除不良影响，向人力资源社会保障部门申请信用修复，并提供已经履行义务和书面信用承诺等相关资料。人力资源社会保障部门在收到修复申请60个工作日内核查确认后，将其提前移出社会保险严重失信人名单。

第十三条 失信主体被移出社会保险严重失信人名单的，相关部门联合惩戒措施即行终止。

第十四条 人力资源社会保障部门将失信主体移出社会保险严重失信人名单

的，应当通过人力资源社会保障门户网站、“信用中国”等相关媒介予以公示。

第十五条 当事人对被列入社会保险严重失信人名单不服的，可依法提起行政复议或行政诉讼。

第十六条 人力资源社会保障部门工作人员在实施社会保险严重失信人名单管理过程中，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法予以处理。

第十七条 本办法自印发之日起施行。

www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/shehuibaozhang/zcwj/201911/t20191114_341580.html

多部门关于高危行业领域安全技能提升行动计划的实施意见

应急〔2019〕107号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团应急管理厅（局）、人力资源和社会保障厅（局）、教育厅（局）、财政厅（局）、煤矿安全培训主管部门，各省级煤矿安全监察局，有关中央企业，各有关单位：

按照《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）要求，为认真实施高危行业领域安全技能提升行动计划，现提出以下意见。

一、目标任务

从现在开始至2021年底，重点在化工危险化学品、煤矿、非煤矿山、金属冶炼、烟花爆竹等高危行业企业（以下简称高危企业）实施安全技能提升行动计划，推动从业人员安全技能水平大幅度提升。

——高危企业在岗和新招录从业人员100%培训考核合格后上岗；特种作业人员100%持证上岗；高危企业班组长普遍接受安全技能提升培训，其中取得职业资格证书或职业技能等级证书或接受相关专业中职及以上学历教育的人员比例提高20个百分点以上；化工危险化学品、煤矿、金属非金属地下矿山、金属冶炼、石油天然气开采企业从业人员中取得职业资格证书或职业技能等级证书的比例达到30%以上。

——遴选培育 50 个以上具有辐射引领作用的安全技能实训和特种作业人员实操考试示范基地、50 个以上安全生产教育培训示范职业院校（含技工院校，下同）、100 家以上安全生产产教融合型企业；安全技能培训基础进一步夯实，培训供给能力和质量大幅度提升。

——安全技能培训制度机制更加完善，以企业为主体、各类机构积极参与、劳动者踊跃参加、部门协调配合、政府激励推动的高危行业领域安全技能培训格局初步形成。

二、有针对性地开展安全技能提升培训

（一）开展在岗员工安全技能提升培训。高危企业是安全技能提升培训的责任主体，企业主要负责人要组织制定并推动实施安全技能提升培训计划。培训计划要覆盖全员，将被派遣劳动者、外包施工队伍人员纳入统一管理和培训。要围绕提升职工基本技能水平和操作规程执行、岗位风险管控、安全隐患排查及初始应急处置的能力，构建针对性培训课程体系和考核标准。要分岗位对全体员工考核一遍，考核不合格的，按照新上岗人员培训标准离岗培训，考核合格后再上岗。企业要制定计划，2021 年底前安排 10% 以上的重点岗位职工完成职业技能晋级培训，取得职业资格证书或职业技能等级证书后，按照有关规定给予职业培训补贴或参保职工技能提升补贴。

（二）严把新上岗员工安全技能培训关。高危企业新上岗人员安全生产与工伤预防培训不得少于 72 学时，考核合格后方可上岗；要建立健全并严格落实师傅带徒制度，出徒后方可独立上岗。要加大从职业院校招收新员工力度，逐步提高从业人员中高中阶段及以上文化程度的招收比例。工作岗位调整或离岗 3 个月以上重新上岗的人员要接受针对性安全培训，考核合格方可重新上岗。人力资源社会保障、教育、财政部门要会同应急管理、煤矿安监部门在危险化学品“两重点一重大”装置操作、矿山井下作业、石油天然气钻井作业、油气管道带压开孔、金属冶炼煤气作业等风险偏高的技能操作型岗位新招录员工中，推行企业新型学徒制，实行“入企即入校”企校合作培养培训，按规定给予职业培训补贴。

（三）实施班组长安全技能提升专项培训。各省级应急管理、煤矿安全培训主管部门要统筹制定总体方案，明确目标进度、培训内容、考核形式、实施主体、保障措施等，2021 年底前将高危企业班组长轮训一遍。实行企业内安全培训、职业技能培训等学习成果互认。各级应急管理、煤矿安全培训主管部门要会同教育、

人力资源社会保障部门搭建校企合作平台，推动职业院校设置安全管理相关专业，通过“文化素质+职业技能”等多种方式面向高危班组长招生，由校企共研培养方案，根据企业生产特点灵活安排学习，推行面向真实生产环境的任务式培养模式，实施“学历证书+若干职业技能等级证书制度”试点。对于符合条件人员，按规定给予职业培训补贴。

（四）强化特种作业人员安全技能培训考试。各企业要依法明确从事特种作业岗位的人员，新任用或招录特种作业人员要参加专门的安全技能培训，考试合格后持证上岗。严格危险化学品和新申请煤矿安全作业的特种作业人员须具备高中阶段及以上文化程度，严格特种作业人员理论和实际操作培训课时要求，不具备实际操作条件的机构不得承担培训任务，鼓励企业建立特种作业人员培训考试点。应急管理部门、煤矿安全培训主管部门要组织实施特种作业实操考点创优提升计划，取消以问答代替实际操作的培训和考试方式。结合培训内容、培训时长、考核结果、物价水平等因素，确定特种作业人员安全技能培训补贴。

（五）将安全生产知识贯穿各类人员职业培训全过程。人力资源社会保障部门要把安全生产与工伤预防内容编入各类人员职业技能标准和培训教材，明确培训课时要求，考核评价中涉及安全生产的关键技能不合格的，则技能考核成绩不及格。教育、人力资源社会保障部门要在职业院校相关专业教学标准中增加安全生产知识，作为必修内容。应急管理部门要提供专家、内容资源等支持，会同人力资源社会保障和教育部门组织编制培训大纲和有关教材。

三、提高安全技能培训供给质量

（一）重点提升企业安全技能培训能力。鼓励有能力的企业设立职工培训中心、编制课程体系、建立考核标准和题库，自主组织安全技能培训考核；其他不具备能力的企业要委托有能力的企业或机构，提供长期、量身定制的培训考核服务。强化规划布局和经费投入，支持在高危企业集中的地区新建或提升改造一批具有辐射引领作用的高水平安全生产和技能实训基地，其中2021年底前实现省级以上化工园区都有具备实训条件的专业机构、其他化工园区都有自建共建或委托具备实训条件的专业机构提供安全技能培训服务。应急管理、煤矿安全培训主管部门要遴选一批安全技能培训示范企业，推荐纳入产教融合型企业，按规定给予政策激励。

（二）推动职业院校开展安全技能培训。应急管理、人力资源社会保障和教

育部门要联合遴选公布一批安全技能提升培训能力和意愿较强的示范职业院校，引导强化高危行业安全技能培训供给，开展化工危险化学品产业工人培养试点。应急管理部门要会同有关部门经常举办高危行业产教融合对接洽谈活动，推动一批化工园区与职业院校建立产教联盟，推动一批职业院校在高危企业设立分校区，推动一批高危企业依托职业院校设置职工培训机构、实训基地。应急管理部门、煤矿安全培训主管部门要共建一批安全生产特色职业院校，支持职业院校申报特种作业人员考试点。鼓励社会培训机构开展安全技能提升培训，落实同等支持政策。

（三）建设安全生产网络平台和机制。应急管理部门要引导各类力量参与，建设企业安全生产网络学院和高危行业分院，建立完善课程超市和自主选学机制。建立高危行业安全技能学习培训学分银行制度，有序开展学习成果的认定、积累、转换，制定线上学习课时按比例计入培训总课时的标准，逐步实现理论知识更新再培训以线上培训为主。探索为每位高危企业从业人员建立安全技能培训学习个人终身账号和档案，存储个人学习、培训、从业等信息，一人一档、终身有效，使培训和考核过程可追溯。推动现代模拟实训考试技术应用，防止过度虚拟化。

（四）强化专兼职师资队伍队伍建设。高危企业要建立健全内部培训师选拔、考核和退出机制，大力推动管理、技术人员和能工巧匠上讲台，并给予授课技巧培训和基本课件、通用案例等支持，逐步实现企业在岗培训以企业内培训师承担为主。省级以上应急管理部门要公开遴选、择优公布若干区域性、专业性安全技能培训师资研修基地。各培训机构要制定师资培养培训计划，并组织教师每年到企业实践或调研，提高授课针对性和感染力。

（五）规范培训考核标准体系。应急管理部门、煤矿安全培训主管部门要发挥标准在安全技能培训中的基础性作用，加快构建培训机构标准、实训条件标准体系。推广结构化、模块化的矩阵培训方法和职业培训包制度，提升培训规范性、系统性。按照看得懂、记得住、用得上原则，开发分层次、分专业、分岗位的教材体系，倡导使用新型活页式、工作手册式教材，鼓励企业编写企业内部培训教材。建设安全生产数字资源库，推动安全培训课件、事故案例、电子教材等资源共建共享。

四、强化保障措施

（一）强化组织领导保障。各省级应急管理部门要会同人力资源社会保障、

教育、财政、煤矿安全培训主管部门研究制定本地区高危行业领域安全技能提升行动计划实施方案。要建立工作抽查评估和情况通报机制，将方案实施情况纳入对下级政府安全生产和消防综合考核内容，作为安全生产标准化达标评审必要条件。发挥行业协会在促进校企合作对接、培训考试标准建设等方面的作用。注重总结经验、推广典型，层层培育示范企业、示范院校、示范基地。强化政策解读和宣传，适时举办全国性安全技能竞赛，营造良好工作氛围。

（二）落实职业培训补贴政策。要将高危行业领域安全技能提升行动计划中相关内容纳入职业技能提升行动，细化有关资金补贴条件和具体标准。高危企业要在职工教育培训经费和安全生产费用预算中配套安排安全技能培训资金，用于一般从业人员安全技能培训；落实企业职工教育经费税前扣除限额提高至工资薪金总额8%的税收政策。依法从工伤保险基金提取工伤预防费用于工伤预防的宣传培训。推动安全生产责任险保险机构为参保企业提供安全技能培训服务。通过现有渠道安排资金，对安全技能实训基地建设、培训教材开发、师资培训、数字资源建设等给予支持。省级应急管理部门、煤矿安全培训主管部门要会同人力资源社会保障部门建立完善安全技能培训机构管理制度，将符合条件的安全技能培训机构名单，纳入人力资源社会保障部门统一目录清单管理；要建立安全技能培训实名制管理平台，及时向人力资源社会保障部门推送补贴性培训人员信息，减少企业及个人报送纸质材料，提高审核拨付补贴资金工作效率。

（三）加大执法检查力度。各级应急管理部门、煤矿安监部门要把企业安全培训纳入年度执法计划，规范安全培训执法程序和方法，将抽查企业培训计划、持证情况、抽考安全生产常识作为培训执法重要内容，发现应持证未持证或未经培训就上岗的人员，依法责令企业限期改正并予以处罚。发现不按统一的培训大纲组织教学培训、不按统一题库进行考试等行为的安全培训和考试机构，要依法严肃处理。

应急管理部
人力资源和社会保障部
教育部
财政部
国家煤矿安全监察局
2019年10月28日

http://www.gov.cn/xinwen/2019-11/03/content_5448089.htm

教育部办公厅等十四部门关于印发《职业院校全面开展职业培训 促进就业创业行动计划》的通知

教职成厅〔2019〕5号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、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）、住房城乡建设厅（委）、农业农村（农牧）厅（局、委）、退役军人事务厅（局）、国资委、扶贫办、总工会、团委、妇联、残联，新疆生产建设兵团教育局、人力资源社会保障局、发展改革委、工业和信息化委、财务局、住房城乡建设局、农业农村局、退役军人事务局、国资委、扶贫办、工会、团委、妇联、残联，行业职业教育教学指导委员会，有关单位：

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》《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》要求，教育部等十四部门研究制定了《职业院校全面开展职业培训 促进就业创业行动计划》。现印发给你们，请结合实际，加强协同配合，认真贯彻执行。

教育部办公厅 人力资源社会保障部办公厅 国家发展改革委办公厅
工业和信息化部办公厅 财政部办公厅 住房城乡建设部办公厅
农业农村部办公厅 退役军人部办公厅 国务院国资委办公厅
国务院扶贫办综合司 全国总工会办公厅 共青团中央办公厅
全国妇联办公厅 中国残联办公厅

2019年10月16日

职业院校全面开展职业培训促进就业创业行动计划

实施学历教育与培训并举是职业院校（含技工院校，下同）的法定职责。职业院校面向全体劳动者广泛开展职业培训，既有利于支持和促进就业创业，也有利于学校提升人才培养质量和办学能力，是深化职业教育改革发展的重要内容。当前，职业院校开展学历教育和培训“一条腿长一条腿短”的现象普遍存在，面向社会开展培训还存在学校和教师的主动性不高、课程及资源不足、针对性和适

用性不够、教师实践教学能力不强等问题，仍然是职业教育发展的薄弱环节。为深入贯彻全国教育大会精神，落实《国家职业教育改革实施方案》《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》要求，推动职业院校全面开展职业培训，提高劳动者素质和职业技能水平，提升职业教育服务发展、促进就业创业能力，特制定本行动计划。

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精神，认真落实党中央、国务院决策部署，充分发挥职业教育资源优势，以健全政行企校多方协同的培训机制为突破口，增强院校和教师主动性，调动参训人员积极性，面向全体劳动者特别是重点人群及技术技能人才紧缺领域开展大规模、高质量的职业培训，加快形成学历教育与培训并举并重的办学格局，为实现更高质量和更充分就业提供有力支持。

（二）基本原则。坚持注重实效，促进就业。围绕服务稳定和扩大就业，紧贴区域、行业企业和个人发展的实际需求，保障培训的针对性和实用性。坚持扩大规模，提升质量。支持职业院校敞开校门，面向社会广泛开展培训，推动学历教育与培训相互融合、相互促进。坚持统筹资源，协同推进。加强部门之间统筹协调、产教之间融合联动，形成共同推进职业培训工作合力。坚持完善机制，激发动力。健全培训激励和保障制度，创造更加规范和更有吸引力的培训环境。

（三）行动目标。到2022年，职业院校面向社会广泛开展职业培训，培训理念更加先进，培训层次更加完善，培训课程资源更加丰富，培训类型与形式更加多样；政府引导、行业参与、校企合作的多方协同培训机制基本建立，培训能力和服务就业创业能力显著增强；职业院校成为开展职业培训的重要阵地，学历教育与培训并举并重的职业教育办学格局基本形成。具体目标：

1. 职业院校年承担补贴性培训达到较大规模；开展各类职业培训年均达到5000万人次以上。

2. 重点培育一批校企深度合作共建的高水平实训基地、创业孵化器和企业大学。

3. 建设一大批面向重点人群、学习内容和形式灵活多样的培训资源库，开发遴选一大批重点领域的典型培训项目，培养一大批能够同时承担学历教育和培训任务的教师，适应“双岗”需要的教师占专业课教师总数60%。

二、行动措施

(一) 广泛开展企业职工技能培训。推动职业院校联合行业企业面向人工智能、大数据、云计算、物联网、工业互联网、建筑新技术应用、智能建筑、智慧城市等领域，大力开展新技术技能培训。通过开展现代学徒制、职业技能竞赛、在线学习等方式，促进企业职工岗位技术技能水平提升。鼓励职业院校联合行业组织、大型企业组建职工培训集团，发挥各方资源优势，共同开展补贴性培训、中小微企业职工培训和市场化社会培训。支持职业院校与企业合作共建企业大学、职工培训中心、继续教育基地。结合学校专业优势，以岗位技术规范为标准，以技术和知识更新调整为重点，加大对困难企业职工转岗转业培训力度。支持职业院校服务中国企业“走出去”，积极开展涉外培训。

(二) 积极开展面向重点人群的就业创业培训。鼓励职业院校积极开发面向高校毕业生、退役军人、农民工、去产能分流职工、建档立卡贫困劳动力、残疾人等重点人群的就业创业培训项目。支持职业院校承担春潮行动、雨露计划、求学圆梦计划等政府组织的和工青妇等群团组织开展的培训任务。支持职业院校与行业企业合作开设大学生、退役军人就业技能训练班，开展先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业及人才紧缺领域的技术技能培训。加强适应残疾人特点的民间工艺、医疗按摩等领域培训。鼓励涉农职业院校送培训下乡，把技术技能送到田间地头和养殖农牧场，深入开展技能扶贫，服务脱贫攻坚和乡村振兴，大力培育高素质农民和农村实用人才。支持职业院校开发具有专业特色的创业课程，建设创业孵化器，对自谋职业和具有创业意向的参训人员进行创业意识、创业知识、创业能力等方面的培训。

(三) 大力开展失业人员再就业培训。支持职业院校对接当地人力资源社会保障部门及工青妇等群团组织，面向长期失业青年、农村留守妇女、大龄失业人员等，开发周期短、需求大、易就业的培训项目。职业院校要大力开展家政、养老、护工、育婴、电商、快递、手工等领域初级技能培训，使失业人员掌握一技之长。支持职业院校承担巾帼家政服务培训任务。要突出帮、教、扶等特点，积极联系合作企业，择优推荐工作，提供培训就业一体化服务，努力实现培训即招工、培训即就业。

(四) 做好职业指导和就业服务。职业院校要引导参训人员增强市场就业意识，帮助其树立正确的职业观、择业观和创业观。加强就业有关法律法规、职业

道德、职业素养、求职技巧等方面的教育。对农村和边远地区、少数民族地区的大龄参训人员，要增加普通话、常用现代化设施（工具、软件）运用等基本技能方面的培训。职业院校要密切与人力资源服务机构、行业企业的合作，共同开展招聘会、就业创业指导、政策宣传等多样化就业服务，为参训人员提供有效的就业信息。

（五）推进培训资源建设和模式改革。职业院校要深入开展培训需求调研，提升培训项目设计开发能力，增强培训项目设计的针对性。积极会同行业企业建设一批培训资源开发中心，面向重点人群、新技术、新领域等开发一批重点培训项目，共同研究制订培训方案、培训标准、课程标准等，开发分级分类的培训课程资源包。积极开发微课、慕课、VR（虚拟现实技术）等数字化培训资源，完善专业教学资源库，进一步扩大优质资源覆盖面。要加强大数据技术的应用，多渠道整合培训资源，鼓励共建共享。突出“短平快”等特点，探索推行“互联网+培训”模式，通过智慧课堂、移动APP（应用程序）、线上线下相结合等，开展碎片化、灵活性、实时性培训。鼓励职业院校通过“企业学区”“移动教室”“大篷车”“小马扎”等方式，把培训送到车间和群众家门口。

（六）加强培训师资队伍队伍建设。落实好职业院校教师定期到企业实践制度，鼓励教师参与企业培训、技术研发等活动，提升实践教学能力。充分利用学校实习实训基地、产教融合型企业等，对专业教师进行针对性培训，培养一大批适应“双岗”需要的教师，使教师能驾驭学校、企业“两个讲台”。健全职业院校自主聘任企业兼职教师制度。鼓励职业院校聘请劳动模范、能工巧匠、企业技术人才、高技能人才等担任兼职教师，承担培训任务。完善教师工作绩效考核办法，将培训服务课时量和培训成效等作为教师工作绩效考核的重要内容。

（七）支持多方合作共建培训实训基地。支持职业院校在现有实训基地基础上，建设一批标准化培训实训基地。产教融合型企业要加大对培训实训基地建设支持力度，并积极承担各类培训项目。按照培训项目与产业需求对接、培训内容与职业标准（评价规范）对接、培训过程与生产过程对接的要求，支持校企合作建设一批集实践教学、社会培训、真实生产和技术服务于一体的高水平就业创业实训基地。各地教育行政部门、人力资源社会保障部门要推动当地公共实训基地面向职业院校和城乡各类劳动者提供技能训练、技能鉴定、创业孵化、师资培训等服务。

（八）完善职业院校开展培训的激励政策。支持职业院校开展补贴性培训。推动职业院校培训量计算标准化、规范化，可按一定比例折算成全日制学生培养工作量，与绩效工资总量增长挂钩。各级人力资源社会保障、财政部门要充分考虑职业院校承担培训任务情况，合理核定绩效工资总量和水平。对承担任务较重的职业院校，在原总量基础上及时核增所需绩效工资总量。指导职业院校按规定的程序和办法搞活内部分配，在内部分配时向承担培训任务的一线教师倾斜。允许职业院校将一定比例的培训收入纳入学校公用经费。鼓励支持职业院校按同类专业（群）组建培训联合体，互聘教师开展培训。

（九）健全参训人员的支持鼓励政策。全面落实职业培训补贴、生活费补贴政策，确保符合条件的参训人员应享尽享。加快推进“学历证书+若干职业技能等级证书”（简称1+X证书）制度试点工作，鼓励参训人员获取职业技能等级证书和职业资格证书。依托职业教育国家“学分银行”试点，对职业技能等级证书等所体现的培训成果进行登记和储存，计入个人学习账号，为学习成果认定、积累与转换奠定基础。鼓励符合条件的参训人员接受学历教育，培训成果按规定兑换学分，免修相应课程。职业院校要实施精准培训，切实提高参训人员的就业创业能力，帮助其用好就业创业支持政策。

（十）建立培训评价与考核机制。以参训人员的技术技能水平、就业创业能力和质量等为核心，建立培训绩效考核体系。将面向社会开展培训情况作为职业院校办学能力考核评价的重要指标和职业教育项目安排的重要依据。各地要结合实际对落实本行动计划积极主动、面向社会开展培训成效明显的职业院校，在安排职业教育财政补助及有关基础设施建设资金、遴选相关试点项目方面，给予倾斜支持。完善职业院校培训工作标准体系和管理制度，对职业院校开展培训工作进行评估和督导，落实督导报告、公报、约谈、限期整改、奖惩等制度。

三、行动要求

（一）加强组织领导。各地教育、人力资源社会保障、发展改革、工业和信息化、财政、住房城乡建设、农业农村、退役军人、国资委、扶贫、工会、共青团、妇联、残联等部门要加强沟通协作，积极支持职业院校承担本部门（行业）及相关领域的培训项目，共同帮助职业院校协调解决开展培训工作中遇到的实际困难和问题。各地教育行政部门、职业院校要高度重视培训工作，切实将职业培训摆在与学历教育同等重要的地位。职业院校要把开展培训工作作为一把手工程，

成立专门负责培训的机构，配备专人负责。开展1+X证书制度试点的院校要发挥示范引领作用，主动承担有关培训任务。

（二）强化实施管理。各地要根据本行动计划内容，结合实际制定好落实方案、年度计划，逐级分解任务、明确目标、落实责任，确定时间表和任务书。各地教育行政部门要会同有关部门加强对本地区职业院校开展培训工作的日常指导、检查与跟踪。各行业职业教育教学指导委员会要推动行业部门、行业组织引导和督促相关企业参与行动计划的实施。建立行动计划进展情况上报制度，各地要分行业领域、分培训对象做好培训数据整理汇总工作，定期将本地区职业院校开展培训工作进展情况报送教育部。教育部将汇总整理各地落实方案和年度计划、进展情况，组织编制职业院校开展职业培训情况年度报告，定期向社会发布，同时做好监督管理、检查指导工作。

（三）注重宣传引导。各地和各职业院校要加大对培训工作的宣传力度，通过职业教育活动周、全民终身学习活动周等，面向城乡各类劳动者加大对培训有关政策、项目的宣传力度，帮助企业、劳动者了解熟悉政策，用足用好政策。要积极运用各种媒体，广泛宣传介绍职业院校开展的各类培训项目，特别要加强对重点人群的宣传。要扎实做好职业院校开展职业培训的经验和典型的总结推广工作。

http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/201911/t20191118_408707.html

人力资源社会保障部 国家文物局关于进一步加强文博事业单位人事管理工作的指导意见

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅（局）、文物局（文化和旅游厅/局），新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、文物局：

为贯彻落实党的十九大和十九届三中全会精神，根据《中共中央办公厅、国务院办公厅印发<关于加强文物保护利用改革的若干意见>的通知》（中办发〔2018〕54号）、《中共中央办公厅、国务院办公厅印发<关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见>的通知》（中办发〔2011〕28号）和《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）等有关政策法规，现就进一步加强文博事业单

位人事管理工作提出如下指导意见。

一、总体要求

1. 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、四中全会精神，加强党对文博事业单位的全面领导，坚持简政放权、放管结合、优化服务，强化文博事业单位公益属性，建设高素质专业化文博事业单位工作人员队伍，为文物事业发展提供强有力的人事人才支撑保障。

2. 基本原则。坚持党管干部、党管人才，贯彻落实党的干部路线方针政策；坚持正确选人用人导向，突出政治标准；坚持分级管理，充分体现文物事业发展的特点和规律；坚持严管与厚爱相结合、激励与约束并重，激励文博事业单位工作人员担当作为。

二、创新用人机制

3. 优化岗位结构。文博事业单位专业技术岗位一般不低于单位岗位总量的70%，承担较多文物修复工作的事业单位专业技术岗位比例可适当降低，不得低于50%。地方各级文博事业单位中，一级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过40%控制，二级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过35%控制，三级博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过30%控制。其他博物馆、文物保护及研究机构专业技术高级岗位比例按不超过25%控制。

4. 完善公开招聘条件和方式。拓宽引才渠道，具有特殊专长的人才参加文物保护和修复研究类专业技术岗位公开招聘的，学历要求可放宽至大学专科；参加文物保护和修复技能岗位公开招聘的，学历要求可放宽至高中、中专（含技工学校）。文博事业单位专业技术岗位、文物保护和修复技能岗位的考试，可以根据应聘人员报名、专业分布等情况适当降低开考比例，或不设开考比例，划定成绩合格线，对于急需紧缺的高层次人才，可采取直接考察的方式聘用。对文物保护和修复技能岗位的公开招聘重在“干什么、考什么”，着重采取实际操作能力测试的方式进行考试。

5. 打通各类人才内部转岗通道。严格按照干部人事管理权限，以公开公平公正、竞争择优为原则，以岗位职责能力为依据，允许文博事业单位专业技术人才、工勤技能人才比照管理岗位同等资历人员条件，通过竞聘上岗等方式，转聘

相应的管理岗位。从专业技术人才、工勤技能人才中选拔任用事业单位领导人员的，按照有关规定执行。

6. 科学评价人才。深化文博系列职称制度改革。坚持以品德、能力、业绩为导向，不唯学历、不唯资历、不唯论文、不唯奖项，科学评价文博事业单位专业技术人才。考古发掘报告、文物修复方案、勘探报告、保护规划设计方案、文物绘图和文物摄影作品等成果形式可替代论文要求。直接从事文物保护和修复的专业技术人才参加职称评审，可适当放宽学历要求。从事文物保护工程的高技能人才，符合条件的可参加工程技术人才职称评审。对县以下基层文博专业技术人员，可以实行高级专业技术岗位“定向评价、定向使用”，总量控制、比例单列，不占各地高级岗位比例。促进文博系列职称制度与文博事业单位岗位聘用制度相衔接，把职称评审作为岗位聘用的重要依据和关键环节。完善文物保护工程水平评价类职业资格。根据文物保护工程工作实际，科学设置专业分类，完善各专业评价标准，充分发挥行业协会学会作用，实行全国统一考试，确保评价质量。

三、规范人事管理

7. 规范聘用合同管理。按照国家有关规定，规范聘用合同的订立、履行、变更、解除、终止，以聘用合同规范单位和工作人员双方的权利义务。根据文物工作特点，鼓励文博事业单位与工作人员订立5年以上期限的合同，对关键核心岗位和紧缺岗位上的工作人员，经双方协商一致，可与之订立聘用至退休的合同，鼓励其潜心研究、甘于奉献。合同履行期间，经双方协商一致，需变动岗位的，按规定变更聘用合同。单位可与主要技术负责人和专业骨干就是否完成所承担的省级以上重要文物研究、保护和修复专项任务，约定为工作人员解除聘用合同的限制性条款。

8. 加强考核工作。文博事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效，重点听取服务对象的意见。其中，对为单位正常运转提供支持保障的人员考核，应当听取本单位相关工作人员的意见和评价；对为公众直接提供服务的人员考核，应当采取以即时评价为主的方式进行；对其他工作人员的考核，应当根据其岗位和工作任务，听取相关单位和人员的意见。对领导人员考核，按照有关规定执行。

9. 完善奖惩制度。根据《中华人民共和国文物保护法》《中华人民共和国

勋章和国家荣誉称号法》《事业单位人事管理条例》和《事业单位工作人员处分暂行规定》《事业单位工作人员奖励规定》等，对符合条件的文博事业单位工作人员，视情形给予嘉奖、记功、记大功、授予称号等奖励；对文博事业单位工作人员违反相关法律法规，非法侵占国有文物、不负责任造成珍贵文物损毁或流失、从事文物虚假鉴定获取收益或造成国有资产损失的，依法依规给予组织处理或处分，涉嫌违法犯罪的，移交司法机关处理。

四、强化能力建设

10. 健全培训机制。健全岗前培训、在岗培训、转岗培训、专项培训制度。坚持将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想摆在文博事业单位工作人员培训最突出的位置，教育引导工作人员增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，重点提升工作人员的理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。管理人员培训，注重提高文物保护利用管理能力、专业水平和职业素养；专业技术人员培训，注重提高文物保护利用专业技术水平和依法利用文物资源参与创新创业的能力；工勤技能人员培训，注重提高文物修复技能水平和服务保障能力。注重培养专业能力、专业精神，根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行分级分类培训，切实提高文博事业单位工作人员整体素质能力。

11. 提升创新能力。文博事业单位可根据创新工作需要设置开展文物保护科技研发工作的创新岗位，岗位不足的，可按规定申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。创新岗位人选可以通过内部竞聘上岗或者面向社会公开招聘等方式产生，任职条件要求具有与履行岗位职责相符的研发创新能力和水平。创新岗位可探索实行灵活、弹性的工作时间，便于工作人员合理安排利用时间开展创新工作。绩效工资分配应当向在创新岗位做出突出成绩的工作人员倾斜。鼓励有条件的地方探索文博事业单位和工作人员文博创意产品收益分享机制。

12. 拓宽才智汇集机制。文博事业单位可设立流动岗位，吸引具有文物保护相关科技研发能力、文博创意产品开发和营销能力的企业人才以及具有传统技艺的民间匠人等进行兼职。流动岗位人员通过公开招聘、人才项目引进等方式被文博事业单位正式聘用的，其在流动岗位工作业绩可以作为职称评审和岗位聘用的重要依据。文博事业单位应当与流动岗位人员订立协议，明确工作期限、工作内容、工作时间、工作要求、工作条件、工作报酬、保密、成果归属等内容。

各级人力资源社会保障、文博主管部门以及文博事业单位要根据本指导意见和国家有关规定，结合实际抓好落实，促进新时代文物事业的新发展。

人力资源社会保障部 国家文物局

2019年11月6日

www.mohrss.gov.cn/gkml/zcfg/gfxwj/201911/t20191125_343416.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）、李小鹊（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）