



深圳律师



深圳企业适用劳动与社会保障政策法规汇编 (2019年1-6月)

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

二〇一九年八月

目 录

序 言	1
第一篇 综合类	2
一、 国家	2
人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定	2
全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动法》等七部法律的决定	4
中央企业工资总额管理办法	9
广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见	16
基层工会会员代表大会条例	22
关于印发建筑工人实名制管理办法（试行）的通知	29
人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知	33
国务院办公厅关于调整2019年劳动节假期安排的通知	36
人力资源和社会保障部关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见	37
国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知	45
公务员职务与职级并行规定	55
关于实行职业技能考核鉴定机构备案管理的通知	64
关于印发《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》的通知	66
财政部 税务总局 发展改革委 证监会关于创业投资企业个人合伙人所得税政策问题的通知	68
关于非居民个人和无住所居民个人有关个人所得税政策的公告	71
关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知	80
财政部 税务总局关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告	81
二、 广东	84
广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省劳动保障监察条例》的决定	84
关于在广东省开展企业职业技能等级认定试点工作的通知	86
关于加强港澳青年创新创业基地建设的实施方案	91
关于贯彻落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知	97
关于做好受影响企业和职工认定工作的通知	100
广东省高级人民法院 关于“僵尸企业”司法处置工作指引	103
三、 深圳	114

深圳市人民政府关于印发进一步促进就业若干措施的通知	114
深圳市人力资源和社会保障局关于启用广东省职称电子证书的通知	120
2018年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报	122
深圳市支持金融人才发展的实施办法	124
第二篇 社会保险	128
一、 国家	128
国务院办公厅关于全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施的意见	128
关于进一步加强职业病防治工作的意见	131
关于切实做好2019年跨省异地就医住院费用直接结算工作的通知	136
人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作实施方案	140
降低社会保险费率综合方案	144
人力资源社会保障部关于废止《社会保险登记管理暂行办法》的决定	147
二、 广东	148
关于企业职工基本养老保险省级统筹若干问题处理意见的通知	148
广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案	153
关于2019年调整退休人员基本养老金的的通知	155
广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省工伤保险条例》的决定	158
三、 深圳	179
深圳市降低社会保险费率实施方案	179
深圳市人民政府办公厅关于进一步阶段性下调工伤保险费率的通知	181
第三篇 住房公积金	182
一、 国家	182
住房和城乡建设部关于建立健全住房公积金综合服务平台的通知	182
关于深化“放管服”改革做好中央国家机关住房公积金归集工作有关问题的通知	188
二、 深圳市	191
深圳市住房公积金管理中心关于做好2019年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知	191
第四篇 附件	193
深圳企业适用劳动法常用数据（2019年版）	193
深圳市职工社会保险缴费比例及缴费基数表（更新至2019年6月）	198
深圳市社会医疗保险待遇表	199
工伤保险待遇一览表	200

序 言

随着我国社会主义市场经济的不断发展，劳动关系面临新的复杂态势，与之相关的法律法规已渗透到劳动关系的方方面面。但是，劳动法律、法规、政策数量庞杂、形式多样，除了劳动法律法规，各省市地区颁布为数众多的地方性劳动法规，各省高级人民法院、中级人民法院、劳动争议仲裁部门根据当地劳动纠纷案件审理情况也出台了各种裁审意见、会议纪要。同时，国务院及人力资源和社会保障部、住建、财税等部委，各省市人民政府人社、住建、财税等部门亦制定了一系列地方性的政策规定，使法律法规的实施更具有操作性。

目前，正值我国劳动与社会保障立法的活跃期，想要有效预防劳动用工法律风险、规范劳动用工管理，必须熟悉劳动法律法规及相关政策，提升系统性的认识和理解。

劳动和社会保障领域立法较多、变化较快的特点，为劳动用工实践带来较大困惑。为帮助用人单位及劳动法专业人员全面、迅速地掌握最新出台的相关劳动法律法规及其他政策，深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会特精心编撰本《深圳企业适用劳动与社会保障政策法规汇编》，将以半年刊的形式编制，即每年度2月前、8月前各出一期。

本辑政策法规汇编收编了包括国家、广东省、深圳市及广东省其他重要城市2019年1-6月出台的劳动、社会保障和住房公积金等方面的法律法规及政策性文件。同时，还收录了部分各省市地区劳动仲裁、法院审判意见。

为了让大家便于查找劳动、社会保障及住房公积金的最新数据，我们在附件中还提供了深圳企业适用劳动法常用数据以供参考。希望这本政策法规汇编能成为您全面、快速、便捷了解最新劳动与社会保障政策法规的案头工具书。

第一篇 综合类

一、国家

人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 38 号

《人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定》已经 2018 年 10 月 31 日人力资源社会保障部第 13 次部务会审议通过，并商民政部、卫生健康委同意，现予公布，自公布之日起施行。

部 长 张纪南

2018 年 12 月 14 日

人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定

根据《国务院办公厅关于做好证明事项清理工作的通知》（国办发〔2018〕47 号）要求，人力资源社会保障部对现行有效的部门规章设定的证明事项材料进行了全面清理。经民政部、卫生健康委同意，人力资源社会保障部决定取消“证明原身份的有关证明”“求职证明”“工伤认定决定书原件和复印件”等 10 项证明，并对 5 件规章的部分条款予以修改：

一、对《就业服务与就业管理规定》作出修改

删去第六十四条第一款中的“和证明原身份的有关证明”。

二、对《失业保险金申领发放办法》作出修改

删去第七条第（三）项中的“及求职证明”。

三、对《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》作出修改

（一）删去第八条第（一）项、第（三）项中的“和复印件”、第（四）项。

（二）将第十六条第二款修改为“申请再次鉴定，应当提供劳动能力鉴定申请表，以及工伤职工的居民身份证或者社会保障卡等有效身份证明原件。”

四、对《工伤保险辅助器具配置管理办法》作出修改

删除第七条第一款第（一）项、第（二）项中的“和复印件”。

五、对《社会保险基金先行支付暂行办法》作出修改

删去第四条中的“持工伤认定决定书和有关材料”。

本决定自公布之日起施行。

《就业服务与就业管理规定》《失业保险金申领发放办法》《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》《工伤保险辅助器具配置管理办法》《社会保险基金先行支付暂行办法》根据本决定作相应修改，重新公布。

全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国劳动法》等七部法律的决定

第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议决定：

一、对《中华人民共和国劳动法》作出修改

（一）将第十五条第二款中的“必须依照国家有关规定，履行审批手续”修改为“必须遵守国家有关规定”。

（二）将第六十九条中的“由经过政府批准的考核鉴定机构”修改为“由经备案的考核鉴定机构”。

（三）将第九十四条中的“工商行政管理部门”修改为“市场监督管理部门”。

二、对《中华人民共和国老年人权益保障法》作出修改

（一）删去第四十三条。

（二）将第四十四条改为第四十三条，修改为：“设立公益性养老机构，应当依法办理相应的登记。

“设立经营性养老机构，应当在市场监督管理部门办理登记。

“养老机构登记后即可开展服务活动，并向县级以上人民政府民政部门备案。”

（三）增加一条，作为第四十四条：“地方各级人民政府加强对本行政区域养老机构管理工作的领导，建立养老机构综合监管制度。

“县级以上人民政府民政部门负责养老机构的指导、监督和管理，其他有关部门依照职责分工对养老机构实施监督。”

（四）增加一条，作为第四十五条：“县级以上人民政府民政部门依法履行监督检查职责，可以采取下列措施：

“（一）向养老机构和个人了解情况；

“（二）进入涉嫌违法的养老机构进行现场检查；

“（三）查阅或者复制有关合同、票据、账簿及其他有关资料；

“（四）发现养老机构存在可能危及人身健康和生命财产安全风险的，责令限期改正，逾期不改正的，责令停业整顿。

“县级以上人民政府民政部门调查养老机构涉嫌违法的行为，应当遵守《中华人民共和国行政强制法》和其他有关法律、行政法规的规定。”

（五）删去第七十八条。

三、对《中华人民共和国环境噪声污染防治法》作出修改

（一）将第六条、第十条第一款、第十一条、第十三条第二款、第十五条、第十七条第三款、第二十条、第二十一条第一款、第二十四条第一款、第二十九条、第四十二条、第四十九条、第五十条、第五十一条、第五十二条第二款、第五十五条、第五十六条、第五十九条、第六十条第二款、第六十一条第二款中的“环境保护行政主管部门”修改为“生态环境主管部门”。

（二）将第十四条第二款中的“经原审批环境影响报告书的环境保护行政主管部门验收”修改为“按照国家规定的标准和程序进行验收”。

（三）将第四十三条第一款中的“工商行政管理部门”修改为“市场监督管理部门”。

（四）将第四十八条中的“由批准该建设项目的环境影响报告书的环境保护行政主管部门责令停止生产或者使用，可以并处罚款”修改为“由县级以上生态环境主管部门责令限期改正，并对单位和个人处以罚款；造成重大环境污染或者生态破坏的，责令停止生产或者使用，或者报经有批准权的人民政府批准，责令关闭”。

四、对《中华人民共和国环境影响评价法》作出修改

（一）将第六条第二款、第九条、第十三条、第十六条第三款、第十七条第二款、第二十二条第一款、第二十三条、第三十一条、第三十四条中的“环境保护行政主管部门”修改为“生态环境主管部门”。

（二）将第十九条修改为：“建设单位可以委托技术单位对其建设项目开展环境影响评价，编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表；建设单位具备环境影响评价技术能力的，可以自行对其建设项目开展环境影响评价，编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表。

“编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表应当遵守国家有关环境影响评价标准、技术规范等规定。

“国务院生态环境主管部门应当制定建设项目环境影响报告书、环境影响报告表编制的能力建设指南和监管办法。

“接受委托为建设单位编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的技术单位，不得与负责审批建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的生态环境主管部门或者其他有关审批部门存在任何利益关系。”

（三）将第二十条修改为：“建设单位应当对建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的内容和结论负责，接受委托编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的技术单位对其编制的建设项目环境影响报告书、环境影响报告表承担相应责任。

“设区的市级以上人民政府生态环境主管部门应当加强对建设项目环境影响报告书、环境影响报告表编制单位的监督管理和质量考核。

“负责审批建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的生态环境主管部门应当将编制单位、编制主持人和主要编制人员的相关违法信息记入社会诚信档案，并纳入全国信用信息共享平台和国家企业信用信息公示系统向社会公布。

“任何单位和个人不得为建设单位指定编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的技术单位。”

（四）将第二十八条修改为：“生态环境主管部门应当对建设项目投入生产或者使用后所产生的环境影响进行跟踪检查，对造成严重环境污染或者生态破坏的，应当查清原因、查明责任。对属于建设项目环境影响报告书、环境影响报告表存在基础资料明显不实，内容存在重大缺陷、遗漏或者虚假，环境影响评价结论不正确或者不合理等严重质量问题的，依照本法第三十二条的规定追究建设单位及其相关责任人员和接受委托编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的技术单位及其相关人员的法律责任；属于审批部门工作人员失职、渎职，对依法不应批准的建设项目环境影响报告书、环境影响报告表予以批准的，依照本法第三十四条的规定追究其法律责任。”

（五）将第三十二条修改为：“建设项目环境影响报告书、环境影响报告表存在基础资料明显不实，内容存在重大缺陷、遗漏或者虚假，环境影响评价结论不正确或者不合理等严重质量问题的，由设区的市级以上人民政府生态环境主管部门对建设单位处五十万元以上二百万元以下的罚款，并对建设单位的法定代表人、主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员，处五万元以上二十万元以下的罚款。

“接受委托编制建设项目环境影响报告书、环境影响报告表的技术单位违反国家有关环境影响评价标准和技术规范等规定，致使其编制的建设项目环境影响报告书、环境影响报告表存在基础资料明显不实，内容存在重大缺陷、遗漏或者虚假，环境影响评价结论不正确或者不合理等严重质量问题的，由设区的市级以上人民政府生态环境主管部门对技术单位处所收费用三倍以上五倍以下的罚款；情节严重的，禁止从事环境影响报告书、环境影响报告表编制工作；有违法所得的，没收违法所得。

“编制单位有本条第一款、第二款规定的违法行为的，编制主持人和主要编制人员五年内禁止从事环境影响报告书、环境影响报告表编制工作；构成犯罪的，依法追究刑事责任，并终身禁止从事环境影响报告书、环境影响报告表编制工作。”

五、对《中华人民共和国民办教育促进法》作出修改

（一）将第二十六条第二款中的“经政府批准的职业技能鉴定机构”修改为“经备案的职业技能鉴定机构”。

（二）将第六十四条中的“工商行政管理”修改为“市场监督管理”。

六、对《中华人民共和国民用航空法》作出修改

（一）将第六十二条修改为：“国务院民用航空主管部门规定的对公众开放的民用机场应当取得机场使用许可证，方可开放使用。其他民用机场应当按照国务院民用航空主管部门的规定进行备案。

“申请取得机场使用许可证，应当具备下列条件，并按照国家规定经验收合格：

“（一）具备与其运营业务相适应的飞行区、航站区、工作区以及服务设施和人员；

“（二）具备能够保障飞行安全的空中交通管制、通信导航、气象等设施 and 人员；

“（三）具备符合国家规定的安全保卫条件；

“（四）具备处理特殊情况的应急计划以及相应的设施和人员；

“（五）具备国务院民用航空主管部门规定的其他条件。

“国际机场还应当具备国际通航条件，设立海关和其他口岸检查机关。”

（二）删去第一百零三条中的“检疫”。

（三）在第二百一十三条后增加一条，作为第二百一十四条：“国务院、中央军事委员会对无人驾驶航空器的管理另有规定的，从其规定。”

七、对《中华人民共和国职业病防治法》作出修改

（一）删去第二条第三款、第九条、第十五条、第二十九条第二款、第三十五条第一款、第六十七条、第八十二条中的“安全生产监督管理部门”，第十六条第三款中的“会同国务院安全生产监督管理部门”，第五十条中的“和安全生产监督管理部门”。

（二）将第十六条、第十七条第四款、第十八条第四款、第二十六条、第二十七条、第三十七条第一款、第四十七条、第四十八条、第六十三条、第六十四条、第七十条、第七十一条、第七十二条、第七十三条、第七十五条、第七十七条中的“安全生产监督管理部门”修改为“卫生行政部门”；将第六十一条第一款中的“民政部门”修改为“医疗保障、民政部门”；将第六十九条中的“安全生产监督管理部门和卫生行政部门依据职责分工”修改为“卫生行政部门”。

（三）将第四十三条第一款修改为：“职业病诊断应当由取得《医疗机构

执业许可证》的医疗卫生机构承担。卫生行政部门应当加强对职业病诊断工作的规范管理，具体管理办法由国务院卫生行政部门制定。”

第二款修改为：“承担职业病诊断的医疗卫生机构还应当具备下列条件：

“（一）具有与开展职业病诊断相适应的医疗卫生技术人员；

“（二）具有与开展职业病诊断相适应的仪器、设备；

“（三）具有健全的职业病诊断质量管理制度。”

（四）将第七十九条修改为：“未取得职业卫生技术服务资质认可擅自从事职业卫生技术服务的，由卫生行政部门责令立即停止违法行为，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上十倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上五万元以下的罚款；情节严重的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分。”

（五）将第八十条修改为：“从事职业卫生技术服务的机构和承担职业病诊断的医疗卫生机构违反本法规定，有下列行为之一的，由卫生行政部门责令立即停止违法行为，给予警告，没收违法所得；违法所得五千元以上的，并处违法所得二倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得或者违法所得不足五千元的，并处五千元以上二万元以下的罚款；情节严重的，由原认可或者登记机关取消其相应的资格；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予降级、撤职或者开除的处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

“（一）超出资质认可或者诊疗项目登记范围从事职业卫生技术服务或者职业病诊断的；

“（二）不按照本法规定履行法定职责的；

“（三）出具虚假证明文件的。”

本决定自公布之日起施行。

《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国老年人权益保障法》《中华人民共和国环境噪声污染防治法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国民办教育促进法》《中华人民共和国民用航空法》《中华人民共和国职业病防治法》根据本决定作相应修改，重新公布。

国务院国有资产监督管理委员会令

第 39 号

《中央企业工资总额管理办法》已于 2018 年 12 月 11 日经国务院国有资

产监督管理委员会第158次主任办公会议审议通过，现予公布，自2019年1月1日起施行。

国务院国有资产监督管理委员会主任 肖亚庆

2018年12月27日

中央企业工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，推动国有资本做强做优做大，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》、《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》、《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》和国家有关收入分配政策规定，制定本办法。

第二条 本办法所称中央企业是指国务院国有资产监督管理委员会（以下简称国资委）履行出资人职责的企业。

第三条 本办法所称工资总额，是指由企业在—个会计年度内直接支付给与本—企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、—特殊情况下支付的工资等。

第四条 中央企业工资总额实行预算管理。企业每—年度围绕发展战略，按照—国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况和—人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，作出—预算安排，并且进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（—）坚持市场化改革方向。实行与—社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥—市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现—中央企业职工工资水平与—劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益导向原则。按照—质量第—、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应当与—企业经济效益和—劳动生产率的提高相联系，切实实现—职工工资能增能减，充分—调动职工创效主动性和—积极性，不断—优化人工成本投入—产出效率，持续—增强企业活力。

（三）坚持分级管理。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的中央企业工资总额分级管理体制，国资委以管资本为主调控中央企业工资分配总体水平，企业依法依规自主决定内部薪酬分配。

（四）坚持分类管理。根据中央企业功能定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导中央企业落实国有资产保值增值责任，发挥在国民经济和社会发展中的骨干作用。

第二章 工资总额分级管理

第六条 国资委依据有关法律法规履行出资人职责，制定中央企业工资总额管理制度，根据企业功能定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况，对企业工资总额预算实行备案制或者核准制管理。

第七条 实行工资总额预算备案制管理的中央企业，根据国资委管理制度和调控要求，结合实际制定本企业工资总额管理办法，报经国资委同意后，依照办法科学编制职工年度工资总额预算方案并组织实施，国资委对其年度工资总额预算进行备案管理。

第八条 实行工资总额预算核准制管理的中央企业，根据国资委有关制度要求，科学编制职工年度工资总额预算方案，报国资委核准后实施。

第九条 工资总额预算经国资委备案或者核准后，由中央企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，完善本企业工资总额预算管理体系，并且组织开展预算编制、执行以及内部监督、评价工作。

第十条 中央企业工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业，工资总额预算可以探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

第三章 工资总额分类管理

第十一条 主业处于充分竞争行业和领域的商业类中央企业原则上实行工资总额预算备案制管理。职工工资总额主要与企业利润总额、净利润、经济增加值、净资产增长率、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结

合市场或者行业对标科学合理确定。

第十二条 主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类中央企业原则上实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额在主要与反映经济效益和国有资本保值增值指标挂钩的同时，可以根据实际增加营业收入、任务完成率等体现服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务等情况的指标。职工工资水平根据企业在国民经济中的作用、贡献和经济效益，结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。

上述企业中，法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范，经国资委同意后，工资总额预算可以探索实行备案制管理。

第十三条 公益类中央企业实行工资总额预算核准制管理。职工工资总额主要与反映成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值情况的指标。职工工资水平根据公益性业务的质量和企业的经济效益状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十四条 开展国有资本投资、运营公司或者混合所有制改革等试点的中央企业，按照国家收入分配政策要求，根据改革推进情况，经国资委同意，可以探索实行更加灵活高效的工资总额管理方式。

第四章 工资总额决定机制

第十五条 中央企业以上年度工资总额清算额为基础，根据企业功能定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位，分类确定决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第十六条 工资总额预算与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并且根据目标值的先进程度（一般设置为三档）确定不同的预算水平。

（一）企业经济效益增长，目标值为第一档的，工资总额增长可以与经济效益增幅保持同步；目标值为第二档的，工资总额增长应当低于经济效益增幅。

（二）企业经济效益下降，目标值为第二档的，工资总额可以适度少降；目标值为第三档的，工资总额应当下降。

（三）企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整

工资总额预算。

（四）企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长或者适度下降。

第十七条 工资总额预算在按照经济效益决定的基础上，还应当根据劳动生产率、人工成本投入产出效率的对标情况合理调整。企业当年经济效益增长但劳动生产率未提高的，工资总额应当适当少增。企业劳动生产率以及其他人工成本投入产出指标与同行业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额预算。

第十八条 主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类中央企业和公益类中央企业可以探索将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，国资委根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定其保障性和效益性工资总额比重，比重原则上三年内保持不变。

（一）保障性工资总额的增长主要根据企业所承担的重大专项任务、公益性业务、营业收入等指标完成情况，结合居民消费价格指数以及企业职工工资水平对标情况综合确定，原则上不超过挂钩指标增长幅度。

（二）效益性工资总额增长原则上参照本办法第十六、十七条确定。

第十九条 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或者机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

第二十条 国资委按照国家有关部门发布的工资指导线、非竞争类国有企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，根据中央企业职工工资分配现状，适度调控部分企业工资总额增幅。

对中央企业承担重大专项任务、重大科技创新项目等特殊事项的，国资委合理认定后，予以适度支持。

第二十一条 中央企业应当制定完善集团总部职工工资总额管理制度，根据人员结构及工资水平的对标情况，总部职工平均工资增幅原则上在低于当年集团职工平均工资增幅的范围内合理确定。

第五章 工资总额管理程序

第二十二条 中央企业应当按照国家收入分配政策规定和国资委有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年一季度报国资委备案或者核准。

第二十三条 国资委建立中央企业工资总额预算动态监控制度，对中央企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测，定期发布监测结果，督促中央企业加强预算执行情况的监督和控制。

第二十四条 中央企业应当严格执行经国资委备案或者核准的工资总额预算方案，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整：

- （一）国家宏观经济政策发生重大调整。
- （二）市场环境发生重大变化。
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为。
- （四）其他特殊情况。

第二十五条 中央企业工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后，于每年10月报国资委复核或者重新备案。

第二十六条 中央企业应当于每年4月向国资委提交上年工资总额预算执行情况报告，国资委依据经审计的财务决算数据，参考企业经营业绩考核目标完成情况，对中央企业工资总额预算执行情况、执行国家有关收入分配政策等情况进行清算评价，并且出具清算评价意见。

第六章 企业内部分配管理

第二十七条 中央企业应当按照国家有关政策要求以及本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，不断完善职工工资能增能减机制。

第二十八条 中央企业应当建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理收入分配差距。

第二十九条 坚持短期与中长期激励相结合，按照国家有关政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

第三十条 严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。

第三十一条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第三十二条 加强企业人工成本监测预警，建立全口径人工成本预算管理制度，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

第三十三条 健全完善企业内部监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。中央企业集团总部要将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容。

第七章 工资总额监督检查

第三十四条 中央企业不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，国资委相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十五条 国资委对中央企业工资总额管理情况进行监督检查，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，国资委将对其工资总额预算从严调控。

第三十六条 实行工资总额预算备案制管理的中央企业，出现违反国家工资总额管理有关规定的，国资委将责成企业进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，将其工资总额预算由备案制管理调整为核准制管理。

第三十七条 国资委将中央企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡视等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，国资委将视情况对企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十八条 中央企业应当依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。职工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十九条 国资委、中央企业每年定期将企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

第八章 附 则

第四十条 本办法由国资委负责解释，具体实施方案另行制定。

第四十一条 本办法自2019年1月1日起施行。《关于印发〈中央企业工资总额预算管理暂行办法〉的通知》（国资发分配〔2010〕72号）、《关于印发〈中央企业工资总额预算管理暂行办法实施细则〉的通知》（国资发分配〔2012〕146号）同时废止。

广东省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见

粤府〔2019〕5号

各地级以上市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，深入贯彻习近平总书记对广东重要讲话和重要指示批示精神，建立健全与劳动力市场基本适应、与国有企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，充分调动国有企业职工的积极性、主动性、创造性，进一步激发国有企业创造力和提高市场竞争力，根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）精神，结合我省实际，制定本实施意见。

一、适用范围

本实施意见适用于各级政府履行出资人职责的国有独资及国有控股企业，各级党委和政府有关部门、人民团体、事业单位所管理的国有企业。

各级党委和政府有关部门或机构作为实际控制人的国有企业，省属集体类企业、企业化管理的事业单位，参照本意见执行。

二、改革工资总额决定机制

按照国家和我省工资收入分配宏观调控政策要求，根据国有企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线，合理确定国有企业年度工资总额。

（一）分类明确工资总额基数。已实行工资总额预算管理的国有企业，工资总额基数以履行出资人职责机构（或其他国有企业主管部门，下同）确定的上年度工资总额为基数。未实行工资总额预算管理的国有企业，初始工资总额基数原则上以上年度企业工资总额为基数，也可以前三年工资总额的平均数为基数。新组建国有企业由履行出资人职责机构按照同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额基数。

（二）分类选取工资效益联动指标。国有企业应根据功能性质定位和行业特点选取与工资总额联动的主要经济效益指标和其他联动指标，报履行出资人

职责机构同意后确定，选取的指标最多不超过4个。

1. 市场竞争类企业，即主业处于充分竞争行业和领域的国有企业，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、经济增加值等，其他联动指标主要选取劳动生产率、人工成本利润率等。

2. 公益基础类企业，即主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的国有企业，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取人事费用率、成本控制率等。

3. 金控投资运营类企业，经济效益指标主要选取利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取人工成本利润率、风险控制类指标等。

4. 功能类企业，即主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的国有企业，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）、任务完成率等，其他联动指标主要选取成本控制率、人事费用率等。

5. 文化类企业，应把社会效益放在首位，同时选取社会效益和经济效益指标。社会效益指标主要选取文化任务完成率等体现文化企业政治导向、社会贡献的指标，经济效益指标主要选取营业收入、利润总额（或净利润）等，其他联动指标主要选取国有资本保值增值率、人事费用率等。

（三）分类调控工资总额增减幅度。按照工资与效益同向联动原则，履行出资人职责机构应根据国有企业的实际情况，建立健全工资总额和经济效益、劳动生产率等联动指标挂钩的工资决定和正常增长机制，合理确定国有企业年度工资总额调整幅度。

1. 国有企业经济效益（文化类企业为社会效益和经济效益，下同）增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。其中，当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于全国行业平均水平或者上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资3倍及以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线；公益基础类国有企业上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资2.5倍及以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得

超过人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。

国有企业经济效益增长幅度较大的，由履行出资人职责机构根据企业实际情况，结合人力资源社会保障部门发布的工资指导线合理确定工资总额增长幅度。

2. 国有企业经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降，工资总额下降幅度原则上应与经济效益增长时工资总额增长幅度相对应。其中，当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于全国行业平均水平或者上年企业职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资80%的，当年工资总额可适当少降，具体由履行出资人职责机构根据国有企业实际情况合理确定。

3. 剔除受政策调整等非经营性因素影响后，国有企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者应适度下降。

4. 原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但国有企业发生兼并重组、新设企业或机构、新增项目等情况而规模性增加或者减少人员的，可以合理增加或者减少工资总额。

5. 鼓励和支持国有企业吸引人才、留住人才创新创业，对引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才成效突出的国有企业，当年工资总额可适当多增，具体由履行出资人职责机构根据国有企业实际情况合理确定。

三、改革工资总额管理方式

（一）全面落实工资总额预算管理。工资总额预算方案由国有企业根据工资收入分配政策和本企业实际情况自主编制。编制工资总额预算方案应综合考虑工资总额基数、年度生产经营和经济效益目标、联动指标等主要因素；编制范围原则上应与上年度财务决算合并报表范围相一致（包括国有企业本级的工资总额预算方案和所属各级全资、控股子企业的工资总额预算方案）；工资总额预算方案应包括企业直接支付给与企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额和支付给企业负责人的薪酬总额。工资总额预算方案编制完成后按规定履行内部决策程序，报履行出资人职责机构备案或核准后执行。

（二）完善工资总额管理方式。根据国有企业功能性质定位、行业特点并结合法人治理结构完善程度，由履行出资人职责机构对所监管国有企业工资总

额预算分别实行备案制或核准制管理。

1. 市场竞争类企业和金控投资运营类企业，工资总额预算原则上实行备案制管理。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全、近三年企业工资分配存在违规违纪行为的国有企业，经履行出资人职责机构认定，其工资总额预算应实行核准制管理。

2. 公益基础类企业、文化类企业和功能类企业，工资总额预算原则上实行核准制管理。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全、近三年企业工资分配未发生违规违纪行为的国有企业，经履行出资人职责机构同意，其工资总额预算可实行备案制管理。

（三）合理确定工资总额预算周期。国有企业工资总额预算一般按年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的国有企业，经履行出资人职责机构同意，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内工资总额年均增幅不超过同期经济效益年均增幅。

（四）强化工资总额预算执行。国有企业应严格执行经备案或核准的工资总额预算方案。执行过程中，因企业外部环境或自身生产经营等编制预算时所依据的情况发生重大变化，需要调整工资总额预算方案的，应按规定程序进行调整。履行出资人职责机构应加强对所监管国有企业执行工资总额预算情况的动态监控和指导，并对预算执行结果进行清算。

四、完善国有企业内部工资分配管理

（一）完善国有企业内部工资总额管理制度。国有企业集团应建立健全内部工资总额管理机制，根据国有企业功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，指导下属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控机制，确保实现工资总额预算目标。国有企业集团应合理确定集团本部工资总额预算，其职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部职工平均工资增长幅度。

（二）深化国有企业内部分配制度改革。国有企业应以岗位价值为依据，以业绩为导向，参照劳动力市场工资价位并结合企业经济效益，通过集体协商等形式合理确定不同岗位的工资水平。工资总额分配要向关键岗位、生产一线

岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

（三）规范国有企业工资列支渠道。国有企业应调整优化工资收入结构，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

五、健全工资分配监管体制机制

（一）加强和改进政府对国有企业工资分配的宏观指导和调控。各级人力资源社会保障部门负责对同级国有企业工资分配进行宏观指导和调控，省、市人力资源社会保障部门负责建立企业薪酬调查和信息发布制度，定期发布本区域内不同职业的劳动力市场工资价位和行业人工成本信息；会同财政、国资监管等部门完善工资指导线制度，定期制定和发布工资指导线。

（二）落实履行出资人职责机构的国有企业工资分配监管职责。履行出资人职责机构负责指导所监管国有企业编制工资总额预算方案，做好所监管国有企业工资总额预算方案的备案或核准工作，加强对所监管国有企业工资总额预算执行情况的动态监控和执行结果的清算，并按年度将所监管国有企业工资总额预算执行情况报同级人力资源社会保障部门，由人力资源社会保障部门汇总报告同级人民政府。履行出资人职责机构也可按规定将有关情况直接报告同级人民政府。

（三）完善国有企业工资分配内部监督机制。国有企业应完善法人治理结构，健全内控机制，规范董事会、监事会的运行。董事会应依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。落实企业监事会对工资分配的监督责任。将国有企业职工工资收入分配情况作为厂务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

（四）建立国有企业工资分配信息公开制度。履行出资人职责机构、国有企业于每年9月底前将企业上一年度工资总额和职工平均工资水平等相关信息，通过履行出资人职责机构政府网站、企业网站等向社会披露，接受社会公众监督。

（五）健全国有企业工资内外收入监督检查制度。各级人力资源社会保障部门会同财政、国资监管等部门，定期对国有企业执行国家和省工资收入分配

政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。加强与出资人监管和审计、税务、纪检监察、巡视等监督的协同，建立工作会商和资源共享机制，提高监督效能，形成监管合力。对国有企业存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，扣回违规发放的工资总额，并视违规情形对企业负责人和相关负责人员依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

六、切实做好组织实施工作

各地政府要以高度的政治责任感和历史使命感，切实加强对国有企业工资决定机制改革工作的领导，推动改革顺利进行。各级人力资源社会保障、财政、国资监管等部门和工会要各司其职，密切配合，切实加强舆论宣传和政策解读，引导全社会特别是国有企业和职工正确理解和支持改革，营造良好社会环境。全省国有企业要自觉树立大局观念，认真执行国家和省有关改革规定，确保改革政策得到落实。各级履行出资人职责机构要根据本实施意见，抓紧制定所监管国有企业工资决定机制具体实施办法，报同级人力资源社会保障部门会同财政部门审核后实施。省级履行出资人职责机构应于2019年1季度前制定所监管国有企业工资决定机制具体实施办法，报省人力资源社会保障厅会同省财政厅审核后实施。

本实施意见所称工资总额，是指由国有企业在—个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

本实施意见明确的国有企业工资决定机制自2019年1月1日起实施。实施过程中遇到的问题，请径向省人力资源社会保障厅反映。我省现行国有企业工资总额管理规定，凡与本意见不一致的，按本意见执行。

广东省人民政府

2019年1月15日

基层工会会员代表大会条例

总工发[2019]6号

第一章 总 则

第一条 为完善基层工会会员代表大会制度，推进基层工会民主化、规范化、法治化建设，增强基层工会政治性、先进性、群众性，激发基层工会活力，发挥基层工会作用，根据《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》等有关规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于企业、事业单位、机关、社会团体和其他社会组织单独或联合建立的基层工会组织。

乡镇(街道)、开发区(工业园区)、村(社区)建立的工会委员会，县级以上建立的区域(行业)工会联合会，如召开会员代表大会的，依照本条例执行。

第三条 会员不足100人的基层工会组织，应召开会员大会；会员100人以上的基层工会组织，应召开会员大会或会员代表大会。

第四条 会员代表大会是基层工会的最高领导机构，讨论决定基层工会重大事项，选举基层工会领导机构，并对其进行监督。

第五条 会员代表大会实行届期制，每届任期三年或五年，具体任期由会员代表大会决定。会员代表大会任期届满，应按期换届。遇有特殊情况，经上一级工会批准，可以提前或延期换届，延期时间一般不超过半年。会员代表大会每年至少召开一次，经基层工会委员会、三分之一以上的会员或三分之一以上的会员代表提议，可以临时召开会员代表大会。

第六条 会员代表大会应坚持党的领导，坚持民主集中制，坚持依法规范，坚持公开公正，切实保障会员的知情权、参与权、选举权、监督权。

第七条 基层工会召开会员代表大会应向同级党组织和上一级工会报告。换届选举、补选、罢免基层工会委员会组成人员的，应向同级党组织和上一级工会书面报告。上一级工会对下一级工会召开会员代表大会进行指导和监督。

第二章 会员代表大会的组成和职权

第八条 会员代表的组成应以一线职工为主，体现广泛性和代表性。中层正职以上管理人员和领导人员一般不得超过会员代表总数的20%。女职工、青

年职工、劳动模范(先进工作者)等会员代表应占一定比例。

第九条 会员代表名额，按会员人数确定：

会员 100 至 200 人的，设代表 30 至 40 人；

会员 201 至 1000 人的，设代表 40 至 60 人；

会员 1001 至 5000 人的，设代表 60 至 90 人；

会员 5001 至 10000 人的，设代表 90 至 130 人；

会员 10001 至 50000 人的，设代表 130 至 180 人；

会员 50001 人以上的，设代表 180 至 240 人。

第十条 会员代表的选举和会议筹备工作由基层工会委员会负责，新成立基层工会的由工会筹备组负责。

第十一条 会员代表大会根据需要，可以设立专门工作委员会(小组)，负责办理会员代表大会交办的具体事项。

第十二条 会员代表大会的职权是：

(一)审议和批准基层工会委员会的工作报告；

(二)审议和批准基层工会委员会经费收支预算决算情况报告、经费审查委员会工作报告；

(三)开展会员评家，评议基层工会开展工作、建设职工之家情况，评议基层工会主席、副主席履行职责情况；

(四)选举和补选基层工会委员会和经费审查委员会组成人员；

(五)选举和补选出席上一级工会代表大会的代表；

(六)罢免其所选举的代表、基层工会委员会组成人员；

(七)讨论决定基层工会其他重大事项。

第三章 会员代表

第十三条 会员代表应由会员民主选举产生，不得指定会员代表。劳务派遣工会员民主权利的行使，如用人单位工会与用工单位工会有约定的，依照约定执行；如没有约定或约定不明确的，在劳务派遣工会员会籍所在工会行使。

第十四条 会员代表应具备以下条件：

- (一)工会会员，遵守工会章程，按期缴纳会费；
- (二)拥护党的领导，有较强的政治觉悟；
- (三)在生产、工作中起骨干作用，有议事能力；
- (四)热爱工会工作，密切联系职工群众，热心为职工群众说话办事；
- (五)在职工群众中有一定的威信，受到职工群众信赖。

第十五条 会员代表的选举，一般以下一级工会或工会小组为选举单位进行，两个以上会员人数较少的下一级工会或工会小组可作为一个选举单位。

会员代表由选举单位会员大会选举产生。规模较大、管理层级较多的单位，会员代表可由下一级会员代表大会选举产生。

第十六条 选举单位按照基层工会确定的代表候选人名额和条件，组织会员讨论提出会员代表候选人，召开有三分之二以上会员或会员代表参加的大会，采取无记名投票方式差额选举产生会员代表，差额率不低于15%。

第十七条 会员代表候选人，获得选举单位全体会员过半数赞成票时，方能当选；由下一级会员代表大会选举时，其代表候选人获得应到会代表人数过半数赞成票时，方能当选。

第十八条 会员代表选出后，应由基层工会委员会或工会筹备组，对会员代表人数及人员结构进行审核，并对会员代表进行资格审查。符合条件的会员代表人数少于原定代表人数的，可以把剩余的名额再分配，进行补选，也可以在符合规定人数情况下减少代表名额。

第十九条 会员代表实行常任制，任期与会员代表大会届期一致，会员代表可以连选连任。

第二十条 会员代表的职责是：

- (一)带头执行党的路线、方针、政策，自觉遵守国家法律法规和本单位的规章制度，努力完成生产、工作任务；
- (二)在广泛听取会员意见和建议的基础上，向会员代表大会提出提案；
- (三)参加会员代表大会，听取基层工会委员会和经费审查委员会的工作报

告，讨论和审议代表大会的各项议题，提出审议意见和建议；

(四)对基层工会委员会及代表大会各专门委员会(小组)的工作进行评议，提出批评、建议；对基层工会主席、副主席进行民主评议和民主测评，提出奖惩和任免建议；

(五)保持与选举单位会员群众的密切联系，热心为会员说话办事，积极为做好工会各项工作献计献策；

(六)积极宣传贯彻会员代表大会的决议精神，对工会委员会落实会员代表大会决议情况进行监督检查，团结和带动会员群众完成会员代表大会提出的各项任务。

第二十一条 选举单位可单独或联合组成代表团(组)，推选团(组)长。团(组)长根据会员代表大会议程，组织会员代表参加大会各项活动；在会员代表大会闭会期间，按照基层工会的安排，组织会员代表开展日常工作。

第二十二条 基层工会讨论决定重要事项，可事先召开代表团(组)长会议征求意见，也可根据需要，邀请代表团(组)长列席会议。

第二十三条 基层工会应建立会员代表调研、督查等工作制度，充分发挥会员代表作用。

第二十四条 会员代表在法定工作时间内依法参加会员代表大会及工会组织的各项活动，单位应当正常支付劳动报酬，不得降低其工资和其他福利待遇。

第二十五条 有下列情形之一的，会员代表身份自然终止：

(一)在任期内工作岗位跨选举单位变动的；

(二)与用人单位解除、终止劳动(工作)关系的；

(三)停薪留职、长期病事假、内退、外派超过一年，不能履行会员代表职责的。

第二十六条 会员代表对选举单位会员负责，接受选举单位会员的监督。

第二十七条 会员代表有下列情形之一的，可以罢免：

(一)不履行会员代表职责的；

- (二)严重违反劳动纪律或单位规章制度，对单位利益造成严重损害的；
- (三)被依法追究刑事责任的；
- (四)其他需要罢免的情形。

第二十八条 选举单位工会或三分之一以上会员或会员代表有权提出罢免会员代表。会员或会员代表联名提出罢免的，选举单位工会应及时召开会员代表大会进行表决。

第二十九条 罢免会员代表，应经过选举单位全体会员过半数通过；由会员代表大会选举产生的代表，应经过会员代表大会应到会代表的过半数通过。

第三十条 会员代表出现缺额，原选举单位应及时补选。缺额超过会员代表总数四分之一时，应在三个月内进行补选。补选会员代表应依照选举会员代表的程序，进行差额选举，差额率应按照第十六条规定执行。补选的会员代表应报基层工会委员会进行资格审查。

第四章 会员代表大会的召开

第三十一条 每届会员代表大会第一次会议召开前，应将会员代表大会的组织机构、会员代表的构成、会员代表大会主要议程等重要事项，向同级党组织和上一级工会书面报告。上一级工会接到报告后应于15日内批复。

第三十二条 每届会员代表大会第一次会议召开前，基层工会委员会或工会筹备组应对会员代表进行专门培训，培训内容应包括工会基本知识、会员代表大会的性质和职能、会员代表的权利和义务、大会选举办法等。

第三十三条 会员代表全部选举产生后，应在一个月内召开本届会员代表大会第一次会议。

第三十四条 会员代表大会召开前，会员代表应充分听取会员意见建议，积极提出与会员切身利益和工会工作密切相关的提案，经基层工会委员会或工会筹备组审查后，决定是否列入大会议程。

第三十五条 召开会员代表大会，应提前5个工作日将会议日期、议程和提交会议讨论的事项通知会员代表。

第三十六条 每届会员代表大会第一次会议召开前，可举行预备会议，听取会议筹备情况的报告，审议通过关于会员代表资格审查情况的报告，讨论通

过选举办法，通过大会议程和其他有关事项。

第三十七条 召开会员代表大会时，未当选会员代表的经费审查委员会委员、女职工委员会委员应列席会议，也可以邀请有关方面的负责人或代表列席会议。可以邀请获得荣誉称号的人员、曾经作出突出贡献的人员作为特邀代表参加会议。

列席人员和特邀代表仅限本次会议，可以参加分组讨论，不承担具体工作，不享有选举权、表决权。

第三十八条 基层工会委员会、经费审查委员会及女职工委员会的选举工作，依照《工会基层组织选举工作条例》规定执行。

第三十九条 会员代表大会应每年对基层工会开展工作、建设职工之家和工会主席、副主席履行职责等情况进行民主评议，在民主评议的基础上，以无记名投票方式进行测评，测评分为满意、基本满意、不满意三个等次。测评结果应及时公开，并书面报告同级党组织和上一级工会。基层工会主席、副主席测评办法应由会员代表大会表决通过，并报上一级工会备案。

第四十条 基层工会主席、副主席，具有下列情形之一的，可以罢免：

- (一)连续两年测评等次为不满意的；
- (二)任职期间个人有严重过失的；
- (三)被依法追究刑事责任的；
- (四)其他需要罢免的情形。

基层工会委员会委员具有上述(二)(三)(四)项情形的，可以罢免。

第四十一条 本届工会委员会、三分之一以上的会员或会员代表可以提议罢免主席、副主席和委员。罢免主席、副主席和委员的，应经同级党组织和上一级工会进行考察，未建立党组织的，由上一级工会考察。经考察，如确认其不能再担任现任职务时，应依法召开会员代表大会进行无记名投票表决，应参会人员过半数通过的，罢免有效，并报上一级工会批准。

第四十二条 规模较大、人数众多、工作地点分散、工作时间不一致，会员代表难以集中的基层工会，可以通过电视电话会议、网络视频会议等方式召开会员代表大会。不涉及无记名投票的事项，可以通过网络进行表决，如进行

无记名投票的，可在分会场设立票箱，在规定时间内统一投票、统一计票。

第四十三条 会员代表大会与职工代表大会应分别召开，不得互相代替。如在同一时间段召开的，应分别设置会标、分别设定会议议程、分别行使职权、分别作出决议、分别建立档案。

第四十四条 会员代表大会通过的决议、重要事项和选举结果等应当形成书面文件，并及时向会员公开。

第五章 附 则

第四十五条 除会员代表的特别规定外，召开会员大会依照本条例相关规定执行。

第四十六条 本条例由中华全国总工会负责解释。

第四十七条 本条例自发布之日起施行，以往有关规定与本条例不一致的，以本条例为准。1992年4月14日中华全国总工会办公厅印发的《关于基层工会会员代表大会代表实行常任制的若干暂行规定》同时废止。

关于印发建筑工人实名制管理办法（试行）的通知

各省、自治区住房和城乡建设厅、人力资源社会保障厅，直辖市住房和城乡建设（管）委、人力资源社会保障局，新疆生产建设兵团住房和城乡建设局、人力资源社会保障局：

为贯彻落实《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》（国办发〔2016〕1号）、《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发〔2017〕19号）要求，住房和城乡建设部、人力资源社会保障部制定了《建筑工人实名制管理办法（试行）》。现印发给你们，请结合本地区实际，认真贯彻执行。

中华人民共和国住房和城乡建设部

中华人民共和国人力资源和社会保障部

2019年2月17日

建筑工人实名制管理办法（试行）

第一条 为规范建筑市场秩序，加强建筑工人管理，维护建筑工人和建筑企业合法权益，保障工程质量和安全生产，培育专业型、技能型建筑产业工人队伍，促进建筑业持续健康发展，依据建筑法、劳动合同法、《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》（国办发〔2016〕1号）和《国务院办公厅关于促进建筑业持续健康发展的意见》（国办发〔2017〕19号）等法律法规及规范性文件，制定本办法。

第二条 本办法所称建筑工人实名制是指对建筑企业所招用建筑工人的从业、培训、技能和权益保障等以真实身份信息认证方式进行综合管理的制度。

第三条 本办法适用于房屋建筑和市政基础设施工程。

第四条 住房和城乡建设部、人力资源社会保障部负责制定全国建筑工人实名制管理规定，对各地实施建筑工人实名制管理工作进行指导和监督；负责组织实施全国建筑工人管理服务信息平台的规划、建设和管理，制定全国建筑工人管理服务信息平台数据标准。

第五条 省（自治区、直辖市）级以下住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门负责本行政区域建筑工人实名制管理工作，制定建筑工人实名制管理制度，督促建筑企业在施工现场全面落实建筑工人实名制管理工作的各项要

求；负责建立完善本行政区域建筑工人实名制管理平台，确保各项数据的完整、及时、准确，实现与全国建筑工人管理服务信息平台联通、共享。

第六条 建设单位应与建筑企业约定实施建筑工人实名制管理的相关内容，督促建筑企业落实建筑工人实名制管理的各项措施，为建筑企业实行建筑工人实名制管理创造条件，按照工程进度将建筑工人工资按时足额付至建筑企业在银行开设的工资专用账户。

第七条 建筑企业应承担施工现场建筑工人实名制管理职责，制定本企业建筑工人实名制管理制度，配备专（兼）职建筑工人实名制管理人员，通过信息化手段将相关数据实时、准确、完整上传至相关部门的建筑工人实名制管理平台。

总承包企业（包括施工总承包、工程总承包以及依法与建设单位直接签订合同的专业承包企业，下同）对所承接工程项目的建筑工人实名制管理负总责，分包企业对其招用的建筑工人实名制管理负直接责任，配合总承包企业做好相关工作。

第八条 全面实行建筑业农民工实名制管理制度，坚持建筑企业与农民工先签订劳动合同后进场施工。建筑企业应与招用的建筑工人依法签订劳动合同，对其进行基本安全培训，并在相关建筑工人实名制管理平台上登记，方可允许其进入施工现场从事与建筑作业相关的活动。

第九条 项目负责人、技术负责人、质量负责人、安全负责人、劳务负责人等项目管理人员应承担所承接项目的建筑工人实名制管理相应责任。进入施工现场的建设单位、承包单位、监理单位的项目管理人员及建筑工人均纳入建筑工人实名制管理范畴。

第十条 建筑工人应配合有关部门和所在建筑企业的实名制管理工作，进场作业前须依法签订劳动合同并接受基本安全培训。

第十一条 建筑工人实名制信息由基本信息、从业信息、诚信信息等内容组成。

基本信息应包括建筑工人和项目管理人员的身份证信息、文化程度、工种（专业）、技能（职称或岗位证书）等级和基本安全培训等信息。

从业信息应包括工作岗位、劳动合同签订、考勤、工资支付和从业记录等

信息。

诚信信息应包括诚信评价、举报投诉、良好及不良行为记录等信息。

第十二条 总承包企业应以真实身份信息为基础，采集进入施工现场的建筑工人和项目管理人员的基本信息，并及时核实、实时更新；真实完整记录建筑工人工作岗位、劳动合同签订情况、考勤、工资支付等从业信息，建立建筑工人实名制管理台账；按项目所在地建筑工人实名制管理要求，将采集的建筑工人信息及时上传相关部门。

已录入全国建筑工人管理服务信息平台建筑工人，1年以上（含1年）无数据更新的，再次从事建筑作业时，建筑企业应对其重新进行基本安全培训，记录相关信息，否则不得进入施工现场上岗作业。

第十三条 建筑企业应配备实现建筑工人实名制管理所必须的硬件设施设备，施工现场原则上实施封闭式管理，设立进出场门禁系统，采用人脸、指纹、虹膜等生物识别技术进行电子打卡；不具备封闭式管理条件的工程项目，应采用移动定位、电子围栏等技术实施考勤管理。相关电子考勤和图像、影像等电子档案保存期限不少于2年。

实施建筑工人实名制管理所需费用可列入安全文明施工费和管理费。

第十四条 建筑企业应依法按劳动合同约定，通过农民工工资专用账户按月足额将工资直接发放给建筑工人，并按规定在施工现场显著位置设置“建筑工人维权告示牌”，公开相关信息。

第十五条 各级住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门、建筑企业、系统平台开发应用等单位应制定制度，采取措施，确保建筑工人实名制管理相关数据信息安全，以及建筑工人实名制信息的真实性、完整性，不得漏报、瞒报。

第十六条 各级住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门应加强与相关部门的数据共享，通过数据运用分析，利用新媒体和信息化技术渠道，建立建筑工人权益保障预警机制，切实保障建筑工人合法权益，提高服务建筑工人的能力。

第十七条 各级住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门应对下级部门落实建筑工人实名制管理情况进行监督检查，对于发现的问题要责令限期整

改；拒不整改或整改不到位的，要约谈相关责任人；约谈后仍拒不整改或整改不到位的，列入重点监管范围并提请有关部门进行问责。

第十八条 各级住房和城乡建设部门应按照“双随机、一公开”的要求，加强对本行政区域施工现场建筑工人实名制管理制度落实情况的日常检查，对涉及建筑工人实名制管理相关投诉举报事项进行调查处理。对涉及不依法签订劳动合同、欠薪等侵害建筑工人劳动保障权益的，由人力资源社会保障部门会同住房和城乡建设部门依法处理；对涉及其他部门职能的违法问题或案件线索，应按职责分工及时移送处理。

第十九条 各级住房和城乡建设部门可将建筑工人实名制管理列入标准化工地考核内容。建筑工人实名制信息可作为有关部门处理建筑工人劳动纠纷的依据。各有关部门应制定激励办法，对切实落实建筑工人实名制管理的建筑企业给予支持，一定时期内未发生工资拖欠的，可减免农民工工资保证金。

第二十条 各级住房和城乡建设部门对在监督检查中发现的企业及个人弄虚作假、漏报瞒报等违规行为，应予以纠正、限期整改，录入建筑工人实名制管理平台并及时上传相关部门。拒不整改或整改不到位的，可通过曝光、核查企业资质等方式进行处理，存在工资拖欠的，可提高农民工工资保证金缴纳比例，并将相关不良行为记入企业或个人信用档案，通过全国建筑市场监管公共服务平台向社会公布。

第二十一条 严禁各级住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门借推行建筑工人实名制管理的名义，指定建筑企业采购相关产品；不得巧立名目乱收费，增加企业额外负担。对违规要求建筑企业强制使用某款产品或乱收费用的，要立即予以纠正；情节严重的依法提请有关部门进行问责，构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第二十二条 各级住房和城乡建设部门、人力资源社会保障部门应结合本地实际情况，制定本办法实施细则。

第二十三条 本办法由住房和城乡建设部、人力资源社会保障部负责解释。

第二十四条 本办法自2019年3月1日起施行。

人力资源社会保障部、教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知

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）、教育厅（教委）、司法厅（局）、卫生健康委（卫生计生委）、国资委、医保局、总工会、妇联、人民法院：

男女平等是我国基本国策。促进妇女平等就业，有利于推动妇女更加广泛深入参加社会和经济活动，提升社会生产力和经济活力。党和政府对此高度重视，劳动法、就业促进法、妇女权益保障法等法律法规对保障妇女平等就业权利、不得实施就业性别歧视作出明确规定。当前我国妇女就业情况总体较好，劳动参与率位居世界前列，但妇女就业依然面临一些难题，尤其是招聘中就业性别歧视现象屡禁不止，对妇女就业带来不利影响。为进一步规范招聘行为，促进妇女平等就业，现就有关事项通知如下：

一、把握总体工作要求。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻男女平等基本国策，把解决就业性别歧视作为推动妇女实现更高质量和更充分就业的重要内容，坚持突出重点和统筹兼顾相结合，坚持柔性调解和刚性执法相结合，坚持积极促进和依法惩戒相结合，以规范招聘行为为重点，加强监管执法，健全工作机制，加大工作力度，切实保障妇女平等就业权利。

二、依法禁止招聘环节中的就业性别歧视。各类用人单位、人力资源服务机构在拟定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别（国家规定的女职工禁忌劳动范围等情况除外）或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。国有企事业单位、公共就业人才服务机构及各部门所属人力资源服务机构要带头遵法守法，坚决禁止就业性别歧视行为。

三、强化人力资源市场监管。监督人力资源服务机构建立健全信息发布审查和投诉处理机制，切实履行招聘信息发布审核义务，及时纠正发布含有性别歧视内容招聘信息的行为，确保发布的信息真实、合法、有效。对用人单位、人力资源服务机构发布含有性别歧视内容招聘信息的，依法责令改正；拒不改正的，处1万元以上5万元以下的罚款；情节严重的人力资源服

务机构，吊销人力资源服务许可证。将用人单位、人力资源服务机构因发布含有性别歧视内容的招聘信息接受行政处罚等情况纳入人力资源市场诚信记录，依法实施失信惩戒。

四、建立联合约谈机制。畅通窗口来访接待、12333、12338、12351 热线等渠道，及时受理就业性别歧视相关举报投诉。根据举报投诉，对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈，采取谈话、对话、函询等方式，开展调查和调解，督促限期纠正就业性别歧视行为，及时化解劳动者和用人单位间矛盾纠纷。被约谈单位拒不接受约谈或约谈后拒不改正的，依法进行查处，并通过媒体向社会曝光。

五、健全司法救济机制。依法受理妇女就业性别歧视相关起诉，设置平等就业权纠纷案由。积极为遭受就业性别歧视的妇女提供法律咨询等法律帮助，为符合条件的妇女提供法律援助。积极为符合条件的遭受就业性别歧视的妇女提供司法救助。

六、支持妇女就业。加强就业服务，以女大学生为重点，为妇女提供个性化职业指导和有针对性的职业介绍，树立正确就业观和择业观。组织妇女参加适合的培训项目，鼓励用人单位针对产后返岗女职工开展岗位技能提升培训，尽快适应岗位需求。促进3岁以下婴幼儿照护服务发展，加强中小学课后服务，缓解家庭育儿负担，帮助妇女平衡工作与家庭。完善落实生育保险制度，切实发挥生育保险保障功能。加强监察执法，依法惩处侵害女职工孕期、产期、哺乳期特殊劳动保护权益行为。对妇女与用人单位间发生劳动人事争议申请仲裁的，要依法及时快速处理。

七、开展宣传引导。坚决贯彻男女平等基本国策，强化男女平等意识，逐步消除性别偏见。加大反就业性别歧视、保障妇女平等就业权利法律、法规、政策宣传，引导全社会尊重爱护妇女，引导用人单位知法守法依法招聘妇女从事各类工作，引导妇女合法理性保障自身权益。树立一批保障妇女平等就业权利用人单位典型，对表现突出的推荐参加全国维护妇女儿童权益先进集体、全国城乡妇女岗位建功先进集体等创评活动。营造有利于妇女就业的社会环境，帮助妇女自立自强，充分发挥自身优势特长，在各行各业展示聪明才智，体现自身价值。

八、加强组织领导。各地区、各有关部门要高度重视促进妇女平等就

业，履职尽责、协同配合，齐抓共管、综合施策。人力资源社会保障部门要会同有关部门加强对招用工行为的监察执法，引导合法合理招聘，加强面向妇女的就业服务和职业技能培训。教育部门要推进中小学课后服务。司法部门要提供司法救济和法律援助。卫生健康部门要促进婴幼儿照护服务发展。国有资产监督管理部门要加强对各级各类国有企业招聘行为的指导与监督。医疗保障部门要完善落实生育保险制度。工会组织要积极推动企业依法合规用工。妇联组织要会同有关方面组织开展相关评选表彰，加强宣传引导，加大对妇女的关心关爱。人民法院要积极发布典型案例、指导性案例，充分发挥裁判的规范、引导作用。人力资源社会保障部门、工会组织、妇联组织等部门对涉嫌就业性别歧视的用人单位开展联合约谈。

人力资源社会保障部 教育部 司法部 卫生健康委 国资委

医保局 全国总工会 全国妇联 最高人民法院

2019年2月18日

国务院办公厅关于调整2019年劳动节假期安排的通知

国办发明电〔2019〕3号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

经国务院批准，现将调整2019年劳动节放假安排通知如下。

一、2019年5月1日至4日放假调休，共4天。4月28日（星期日）、5月5日（星期日）上班。

二、各地区、各部门要抓紧做好本地区、本领域的劳动节假期调整落实工作，采取有效措施，保障交通运力，加强旅游服务，丰富产品供给，强化综合调控，确保平稳运行。

三、劳动节期间，要妥善安排好值班和安全、保卫等工作，遇有重大突发事件，要按规定及时报告并妥善处置，确保人民群众祥和平安度过节日假期。

国务院办公厅

2019年3月22日

人力资源和社会保障部关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见

人社部发〔2019〕7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）：

为全面贯彻党的十九大和习近平总书记在全国组织工作会议上的重要讲话精神，深入落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》决策部署，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，促进人才顺畅有序流动，最大限度保护和激发人才活力，提高人才资源配置效率，为推进新时代中国特色社会主义建设提供坚强的人才保证，现提出如下意见：

一、总体要求

（一）重要意义

人才是第一资源，促进人才顺畅有序流动是激发人才创新创业创造活力的重要保障，是深化人才发展体制机制改革的重要任务，是实施人才强国战略的重要内容。改革开放以来，社会主义市场经济快速发展，人力资源市场体系不断完善，人才流动日益活跃，已经实现从统包统配的计划分配向市场化配置人才资源的根本性转变，取得了显著成效。但人才流动配置机制尚不健全，妨碍人才顺畅流动的体制机制性弊端尚未根除，人才无序流动的问题仍然存在。必须要站在党和国家事业发展的全局高度，充分认识促进人才顺畅有序流动配置的重要意义，按照深化人才发展体制机制改革要求，破除妨碍人才流动的各类障碍和制度藩篱，充分发挥市场在人才资源流动配置中的决定性作用，促进人才顺畅有序流动，不断解放和增强人才活力，为推动实现高质量发展，为全面建成小康社会提供有力的人才支撑和智力保障。

（二）指导思想

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党中央、国务院关于深化人才发展体制机制改革，加强人才工作的总体要求，围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略，以促进人才顺畅有序流动、激发人才创新创业创造活力为目标，以健全人才流动配置机制为重点，以充分发挥市场决定性作用和更好发挥政府作

用为保障，加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局，努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发，聪明才智充分涌流。

（三）基本原则

——**坚持党管人才**。充分发挥党的思想政治优势、组织优势、密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才流动配置工作的领导，创新人才流动体制机制，让各类人才都有施展才华的广阔天地，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来。

——**坚持服务发展**。始终把服从服务党和国家事业发展作为人才流动配置工作的首要任务，牢固树立人才引领发展的战略意识，促进人才流动配置与经济社会协调发展，不断提升人才贡献率。

——**坚持市场主导**。坚持尊重市场经济规律和人才成长规律，加快完善统一规范、竞争有序的人力资源市场体系，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，健全人才市场供求、价格、竞争机制，保障和落实用人主体自主权，促进人才供求主体到位。

——**坚持政府促进**。树立正确的人才政绩观，进一步转变政府人才管理职能，更好发挥政府作用，加快建立完善人才流动配置宏观调控机制，坚决破除妨碍人才流动的体制机制性弊端，引导人才资源合理流动和优化配置。

——**坚持规范有序**。坚持正确的人才流动导向，坚持尊重人才流动规律，强化人才诚信意识、自律意识，引导人才依法依规良性有序流动，因地制宜制定人才政策，促进人才链与创新链、产业链精准对接，避免同质化和恶性竞争。

二、健全人才流动市场机制

（四）健全统一规范的人力资源市场体系

全面贯彻实施《人力资源市场暂行条例》，进一步健全人力资源市场体系，充分发挥市场在实现人才流动中的主渠道作用。打破城乡、地区、行业分割，消除身份、性别歧视，统一市场运行规则。持续深化政府人才公共服务管理体制改革，进一步理顺政府与市场的关系，推动公共服务与经营性服

务分离。结合国家战略新兴产业布局和国家重点行业发展需要，大力发展专业性、行业性人才市场，建设一批国家级人才市场。

（五）完善人才市场供求、价格和竞争机制

深化人才资源供给侧结构性改革，建立产业发展、转型升级与人才的供求匹配机制，充分保护人才平等就业和自主择业权利。健全合理体现人才价值的收入分配机制，落实以知识、技术、管理、技能等创新要素按贡献参与分配政策，实行股权、期权等中长期激励政策，探索建立人才流动中对前期培养的补偿机制。改进人才评价机制，突出品德、能力和业绩评价导向，科学客观公正评价人才。坚持公平公正、竞争择优，规范招人用人制度，取消妨碍公平竞争、设置行政壁垒的各种规定。

（六）全面落实用人主体自主权

坚持向用人主体放权、为人才松绑，推进用人制度改革，充分尊重、保障和发挥各类用人主体在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的自主权，消除对用人主体的不当干预。进一步完善事业单位公开招聘制度，规范事业单位招聘行为，高校、科研院所可按规定自主制定招聘方案、设置岗位条件、发布招聘信息、组织公开招聘。事业单位可以按照国家有关规定设立流动岗位。合理增加国有企业经理层中市场化选聘职业经理人比例，畅通现有国有企业经营管理者与职业经理人身份转换通道。企业吸引优秀人才开展重大产业关键共性技术、装备和标准研发，引才所需费用可全额列入经营成本。

三、畅通人才流动渠道

（七）健全党政机关和企事业单位人才流动机制

支持引导党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才等合理流动。完善公务员考录政策，有序开展公务员聘任工作。进一步畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍的渠道。完善党政人才、企业经营管理人才交流制度，扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。支持和鼓励事业单位专业技术人员到企业挂职、兼职和离岗创新创业，建立健全相关制度，保障其在职称评定、工资福利、社会保障等方面的权益。

（八）畅通人才跨所有制流动渠道

加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设，把非公有制经济组织和社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划，一视同仁、平等对待。鼓励党政机关、国有企事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流动。拓宽党政机关、国有企事业单位选人用人渠道，完善吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企业事业单位的途径。畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道。

（九）完善人才柔性流动政策

强化柔性引才理念，坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为。创新柔性引才方式，支持通过规划咨询、项目合作、成果转化、联合研发、技术引进、人才培养等方式，实现人才智力资源共享。鼓励高校、科研院所建立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度。完善柔性引才政策措施，建立以业绩为导向的柔性引才激励办法，柔性引进人才与本地同类人才在创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化等方面可享受同等待遇。

（十）构建更加开放的国际人才交流合作机制

实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，面向全球引进处于国际产业和科技发展前沿，具有世界眼光和深厚造诣、对华友好的各类优秀外国人才。积极开辟高端引才聚才渠道，建立国际人才资源对接平台。研究探索精准定向引进人才和走出去培养人才的有效策略和机制。简化优化出入境管理机构外国人签证证件审批，对符合条件的外国人才提供办理人才签证、工作许可和长期居留许可的便利，完善外国专家人才住房、教育、医疗等服务保障措施。加强职业资格国际互认，推进职业资格双边或多边互认。支持鼓励优秀外国留学生毕业后直接在我国创业就业。鼓励支持留学人员回国创新创业，实施留学人员回国创业启动支持计划，鼓励各地探索建立青年留学回国人员实习基地。鼓励国内高层次人才和优秀中青年专业技术人才以及企业经营管理人才参加国际学术会议和技术交流活动。事业单位可面向全球公开招聘高层次急需紧缺人才，支持企业在海外建立研发机构，面向全球自主引才用才。

四、规范人才流动秩序

（十一）强化人才流动的法制保障

加快制定人才流动相关配套法规，完善人才流动法规制度体系，落实人才流动在服务期、竞业限制、保密等方面的规定，坚决防止人才无序流动。强化人才流动工作法规与教育、科技、文化等立法的衔接，加大对知识产权、科技成果转化收益分配等保护力度。加强人才市场监管，及时依法依规查处人才流动过程中的违法违规行为。加强劳动人事争议处理效能建设，完善多元处理机制，维护人才和用人单位合法权益。

（十二）引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动

聚焦实施乡村振兴战略和打赢脱贫攻坚战的基层人才需求，实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划、贫困地区本土人才培养计划、人才服务基层行动计划，探索建立乡村振兴专业化人才终身培训机制，引导和支持各类人才向“三区三州”等人才薄弱地区和领域流动。进一步做好艰苦边远地区基层公务员考试录用和县乡事业单位公开招聘工作，落实乡镇机关事业单位工作人员乡镇工作补贴，提高列入艰苦边远地区津贴实施范围的机关事业单位工作人员工资收入水平。允许国有企事业单位专业技术和管理人才按有关规定在艰苦边远地区兼职并取得合法报酬。对艰苦边远地区和基层一线工作的农村专业人才，落实相关职称评审优惠政策。推进东西部干部人才交流，持续选派优秀年轻干部援藏援疆援青、到脱贫攻坚的重点县、老少边穷的艰苦地区工作，采取双向挂职、两地培训、“团队式”支援等方式加大干部人才支持力度。全面实施高校毕业生基层成长计划，持续推进农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划、“三支一扶”计划、志愿服务西部计划和农技特岗计划等基层服务项目，推动大学生村官工作与选调生工作衔接。

（十三）深化区域人才交流开发合作

根据国家主体功能区布局，建立协调衔接的区域人才流动政策体系和交流合作机制，打破阻碍人才跨区域流动的不合理壁垒，引导人才资源按照市场需求优化空间配置。加快“一带一路”建设、京津冀协同发展、长三角、粤港澳大湾区等区域人才开发一体化进程，实现人才标准统一、信息共享，推进评价结果互认，支持海南省打造对外人才开放高地。创新区域人才交流开发合作载体，开展人才公共服务机构、人力资源服务企业和行业协会等多种形式的区域人才交流开发合作，促进与项目、资金、技术有效结合。构建区

域人才交流开发合作信息网络平台，实现人才供求信息、薪酬信息、政策信息、培训信息等各类信息资源的互联互通。

（十四）维护国家重点领域人才流动秩序

研究制定国家重点领域人才流动管理办法，依法规范重点领域人才流动。面向从事涉及国家安全或掌握国家核心技术的人才，以及承担国家重点项目、重大工程的人才，探索建立国家重点领域人才信息库，完善动态管理工作机制。国家重点领域人才和在艰苦边远地区工作的人才流动，须经单位或主管部门同意。西部地区因政策倾斜获得人才计划支持的科研人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消对其相应支持。健全国家重点领域人才激励和奖励制度，对符合条件的实施股权、期权、分红激励等中长期激励。加大重点领域人才调配工作力度，实施重大专项支持计划，着力解决国家重点发展领域的特殊急需人才需求。

（十五）建立完善政府人才流动宏观调控机制

推进政府人才管理领域“放管服”改革，强化宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障职能。建立和完善政府人才管理服务权力清单、责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强人才市场供求信息监测，依托人才公共服务机构、经营性人力资源服务机构和行业协会，建立健全统一、动态的人才市场监测机制，探索定期发布人才流动报告。建设全国统一的人才资源大数据平台，实现与全国信用信息共享平台、个人征信系统、“信用中国”网站等互联互通，建立完善个人信用记录形成机制。

五、完善人才流动服务体系

（十六）推进人才流动公共服务便民化

深入推进政府所属人才服务机构管理体制改革，加强人才流动公共服务的顶层设计和统筹规划，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。完善推广人才流动公共服务国家标准体系，提高公共服务标准化水平。适时修订《流动人员人事档案管理暂行规定》。加强流动人员人事档案公共服务及基础设施建设经费保障，为流动人员提供免费基本公共服务。加强人才流动公共服务信息化建设，提升“互联网+人才服务”水平。全面加强行风建设，持续

开展“减证便民”行动，加快推行人才流动公共服务“马上办、网上办、就近办、一次办”，不断提升人才流动服务水平。

（十七）加快发展人力资源服务业

按照在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能的要求，制定新时代促进人力资源服务业高质量发展的政策措施。实施人力资源服务业发展行动计划，重点实施骨干企业培育计划、领军人才培养计划、产业园区建设计划和“互联网+”人力资源服务行动、“一带一路”人力资源服务行动。支持各地设立人力资源服务业发展专项资金。积极培育各类专业社会组织和人力资源服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，为人才流动配置提供精准化、专业化服务。鼓励行业组织和各类人力资源服务机构搭建展示、交流、合作平台，为更好促进人才流动和优化配置提供服务。

（十八）创新急需紧缺人才目录编制发布制度

建立人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求情况的分析，强化对人才资源供给状况和流动趋势的研判。围绕重大发展战略、重大专项和重大工程，分地区、分行业、分领域创新编制急需紧缺人才目录，发挥好引才、育才指引性作用。建立职业分类动态调整机制，适时将新兴职业纳入国家职业分类，加强国家职业分类的推广和应用。支持有条件的地方利用云计算、大数据等新兴信息技术，采取授权、委托、资助或购买服务等各种方式，开展人才需求预测预警和人才目录编制。完善急需紧缺人才引进配置办法，简化优化引进程序，提高人才引进效率。

（十九）优化人才流动政策环境

加快推进户籍制度改革，全面放宽除极少数超大城市外的人才落户条件，建立健全超大城市、特大城市积分落户制度，全面放开建制镇和小城市落户限制，简化优化落户审批流程。加快推进人事制度改革，研究打破身份、学历、人事关系等制约的政策措施。加快推进机关和事业单位社会保障制度改革，落实机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法。加强公共服务体系建设，为人才在城乡、区域之间流动提供子女入学、住房安居、医疗服务、社会保险等保障。

六、保障措施

（二十）加强组织领导。在中央人才工作协调小组领导下，在中央组织部指导下，人力资源社会保障部负责协调推进人才流动配置各项工作，各有关部门各司其职，促进各项任务的落实。各级人力资源社会保障部门要高度重视人才流动配置工作，要加强统筹协调，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的落实意见。

（二十一）完善政策措施。各级人力资源社会保障部门要按照本意见精神，坚决清理妨碍人才顺畅有序流动的体制机制障碍，废除不利于人才流动的政策规定。健全人才流动市场机制，畅通人才流动渠道，规范人才流动秩序，加强政府宏观调控，完善人才流动服务体系。

（二十二）狠抓督查落实。要认真贯彻落实促进人才流动工作部署，确保各项任务有序推进、按时完成。要加强督导检查，针对重点任务、重点举措，明确督查重点，及时跟踪问效。对督查中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（二十三）强化宣传引导。大力宣传党和国家关于促进人才流动的重大方针政策、各地各部门新举措新成效、优秀人才扎根基层和创新创业的先进事迹，树立正确人才流动导向。建立健全人才荣誉制度，加强舆论引导，形成全社会关心人才、支持人才的良好氛围，引导广大人才主动投身到党和国家的伟大奋斗中来。

国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知

国发〔2019〕4号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

现将《国家职业教育改革实施方案》印发给你们，请认真贯彻执行。

国务院

2019年1月24日

（此件公开发布）

国家职业教育改革实施方案

职业教育与普通教育是两种不同教育类型，具有同等重要地位。改革开放以来，职业教育为我国经济社会发展提供了有力的人才和智力支撑，现代职业教育体系框架全面建成，服务经济社会发展能力和社会吸引力不断增强，具备了基本实现现代化的诸多有利条件和良好工作基础。随着我国进入新的发展阶段，产业升级和经济结构调整不断加快，各行各业对技术技能人才的需求越来越紧迫，职业教育重要地位和作用越来越凸显。但是，与发达国家相比，与建设现代化经济体系、建设教育强国的要求相比，我国职业教育还存在着体系建设不够完善、职业技能实训基地建设有待加强、制度标准不够健全、企业参与办学的动力不足、有利于技术技能人才成长的配套政策尚待完善、办学和人才培养质量水平参差不齐等问题，到了必须下大力气抓好的时候。没有职业教育现代化就没有教育现代化。为贯彻全国教育大会精神，进一步办好新时代职业教育，落实《中华人民共和国职业教育法》，制定本实施方案。

总体要求与目标：坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把职业教育摆在教育改革创新和经济社会发展中更加突出的位置。牢固树立新发展理念，服务建设现代化经济体系和实现更高质量更充分就业需要，对接科技发展趋势和市场需求，完善职业教育和培训体系，优化学校、专业布局，深化办学体制改革和育人机制改革，以促进就业和适应产业发展需求为导向，鼓励和支持社会各界特别是企业积极支持职业教育，着力培养高素质劳动者和技术技能人才。经过5—10年左右时间，职业教育基本完成由政府举办为主向政府统筹管理、社会多元办学的格局转变，由追求规模扩张向提高质量转变，由参照普通教育办学模式向企业社会参与、专业特色鲜明的类型教育转变，大幅提

升新时代职业教育现代化水平，为促进经济社会发展和提高国家竞争力提供优质人才资源支撑。

具体指标：到2022年，职业院校教学条件基本达标，一大批普通本科高等学校向应用型转变，建设50所高水平高等职业学校和150个骨干专业（群）。建成覆盖大部分行业领域、具有国际先进水平的中国职业教育标准体系。企业参与职业教育的积极性有较大提升，培育数以万计的产教融合型企业，打造一批优秀职业教育培训评价组织，推动建设300个具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地。职业院校实践性教学课时原则上占总课时一半以上，顶岗实习时间一般为6个月。“双师型”教师（同时具备理论教学和实践教学能力的教师）占专业课教师总数超过一半，分专业建设一批国家级职业教育教师教学创新团队。从2019年开始，在职业院校、应用型本科高校启动“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点（以下称1+X证书制度试点）工作。

一、完善国家职业教育制度体系

（一）健全国家职业教育制度框架。

把握好正确的改革方向，按照“管好两端、规范中间、书证融通、办学多元”的原则，严把教学标准和毕业学生质量标准两个关口。将标准化建设作为统领职业教育发展的突破口，完善职业教育体系，为服务现代制造业、现代服务业、现代农业发展和职业教育现代化提供制度保障与人才支持。建立健全学校设置、师资队伍、教学教材、信息化建设、安全设施等办学标准，引领职业教育服务发展、促进就业创业。落实好立德树人根本任务，健全德技并修、工学结合的育人机制，完善评价机制，规范人才培养全过程。深化产教融合、校企合作，育训结合，健全多元化办学格局，推动企业深度参与协同育人，扶持鼓励企业和社会力量参与举办各类职业教育。推进资历框架建设，探索实现学历证书和职业技能等级证书互通衔接。

（二）提高中等职业教育发展水平。

优化教育结构，把发展中等职业教育作为普及高中阶段教育和建设中国特色职业教育体系的重要基础，保持高中阶段教育职普比大体相当，使绝大多数城乡新增劳动力接受高中阶段教育。改善中等职业学校基本办学条件。加强省级统筹，建好办好一批县域职教中心，重点支持集中连片特困地区每个地（市、州、盟）原则上至少建设一所符合当地经济社会发展和技术技能人才培养需要

的中等职业学校。指导各地优化中等职业学校布局结构，科学配置并做大做强职业教育资源。加大对民族地区、贫困地区和残疾人职业教育的政策、金融支持力度，落实职业教育东西协作行动计划，办好内地少数民族中职班。完善招生机制，建立中等职业学校和普通高中统一招生平台，精准服务区域发展需求。积极招收初高中毕业未升学学生、退役军人、退役运动员、下岗职工、返乡农民工等接受中等职业教育；服务乡村振兴战略，为广大农村培养以新型职业农民为主体的农村实用人才。发挥中等职业学校作用，帮助部分学业困难学生按规定在职业学校完成义务教育，并接受部分职业技能学习。

鼓励中等职业学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。

（三）推进高等职业教育高质量发展。

把发展高等职业教育作为优化高等教育结构和培养大国工匠、能工巧匠的重要方式，使城乡新增劳动力更多接受高等教育。高等职业学校要培养服务区域发展的高素质技术技能人才，重点服务企业特别是中小微企业的技术研发和产品升级，加强社区教育和终身学习服务。建立“职教高考”制度，完善“文化素质+职业技能”的考试招生办法，提高生源质量，为学生接受高等职业教育提供多种入学方式和学习方式。在学前教育、护理、养老服务、健康服务、现代服务业等领域，扩大对初中毕业生实行中高职贯通培养的招生规模。启动实施中国特色高水平高等职业学校和专业建设计划，建设一批引领改革、支撑发展、中国特色、世界水平的高等职业学校和骨干专业（群）。根据高等学校设置制度规定，将符合条件的技师学院纳入高等学校序列。

（四）完善高层次应用型人才培养体系。

完善学历教育与培训并重的现代职业教育体系，畅通技术技能人才成长渠道。发展以职业需求为导向、以实践能力培养为重点、以产学研用结合为途径的专业学位研究生培养模式，加强专业学位硕士研究生培养。推动具备条件的普通本科高校向应用型转变，鼓励有条件的普通高校开办应用技术类型专业或课程。开展本科层次职业教育试点。制定中国技能大赛、全国职业院校技能大赛、世界技能大赛获奖选手等免试入学政策，探索长学制培养高端技术技能人才。服务军民融合发展，把军队相关的职业教育纳入国家职业教育大体系，共同做好面向现役军人的教育培训，支持其在服役期间取得多类职业技能等级证

书，提升技术技能水平。落实好定向培养直招士官政策，推动地方院校与军队院校有效对接，推动优质职业教育资源向军事人才培养开放，建立军地网络教育资源共享机制。制订具体政策办法，支持适合的退役军人进入职业院校和普通本科高校接受教育和培训，鼓励支持设立退役军人教育培训集团（联盟），推动退役、培训、就业有机衔接，为促进退役军人特别是退役士兵就业创业作出贡献。

二、构建职业教育国家标准

（五）完善教育教学相关标准。

发挥标准在职业教育质量提升中的基础性作用。按照专业设置与产业需求对接、课程内容与职业标准对接、教学过程与生产过程对接的要求，完善中等、高等职业学校设置标准，规范职业院校设置；实施教师和校长专业标准，提升职业院校教学管理和教学实践能力。持续更新并推进专业目录、专业教学标准、课程标准、顶岗实习标准、实训条件建设标准（仪器设备配备规范）建设和在职业院校落地实施。巩固和发展国务院教育行政部门联合行业制定国家教学标准、职业院校依据标准自主制订人才培养方案的工作格局。

（六）启动1+X证书制度试点工作。

深化复合型技术技能人才培养培训模式改革，借鉴国际职业教育培训普遍做法，制订工作方案和具体管理办法，启动1+X证书制度试点工作。试点工作要进一步发挥好学历证书作用，夯实学生可持续发展基础，鼓励职业院校学生在获得学历证书的同时，积极取得多类职业技能等级证书，拓展就业创业本领，缓解结构性就业矛盾。国务院人力资源社会保障行政部门、教育行政部门在职责范围内，分别负责管理监督考核院校外、院校内职业技能等级证书的实施（技工院校内由人力资源社会保障行政部门负责），国务院人力资源社会保障行政部门组织制定职业标准，国务院教育行政部门依照职业标准牵头组织开发教学等相关标准。院校内培训可面向社会人群，院校外培训也可面向在校学生。各类职业技能等级证书具有同等效力，持有证书人员享受同等待遇。院校内实施的职业技能等级证书分为初级、中级、高级，是职业技能水平的凭证，反映职业活动和个人职业生涯发展所需要的综合能力。

（七）开展高质量职业培训。

落实职业院校实施学历教育与培训并举的法定职责，按照育训结合、长短结合、内外结合的要求，面向在校学生和全体社会成员开展职业培训。自2019年开始，围绕现代农业、先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业，推动职业院校在10个左右技术技能人才紧缺领域大力开展职业培训。引导行业企业深度参与技术技能人才培养培训，促进职业院校加强专业建设、深化课程改革、增强实训内容、提高师资水平，全面提升教育教学质量。各级政府要积极支持职业培训，行政部门要简政放权并履行好监管职责，相关下属机构要优化服务，对于违规收取费用的要严肃处理。畅通技术技能人才职业发展通道，鼓励其持续获得适应经济社会发展需要的职业培训证书，引导和支持企业等用人单位落实相关待遇。对取得职业技能等级证书的离校未就业高校毕业生，按规定落实职业培训补贴政策。

（八）实现学习成果的认定、积累和转换。

加快推进职业教育国家“学分银行”建设，从2019年开始，探索建立职业教育个人学习账号，实现学习成果可追溯、可查询、可转换。有序开展学历证书和职业技能等级证书所体现的学习成果的认定、积累和转换，为技术技能人才持续成长拓宽通道。职业院校对取得若干职业技能等级证书的社会成员，支持其根据证书等级和类别免修部分课程，在完成规定内容学习后依法依规取得学历证书。对接受职业院校学历教育并取得毕业证书的学生，在参加相应的职业技能等级证书考试时，可免试部分内容。从2019年起，在有条件的地区 and 高校探索实施试点工作，制定符合国情的国家资历框架。

三、促进产教融合校企“双元”育人

（九）坚持知行合一、工学结合。

借鉴“双元制”等模式，总结现代学徒制和企业新型学徒制试点经验，校企共同研究制定人才培养方案，及时将新技术、新工艺、新规范纳入教学标准和教学内容，强化学生实习实训。健全专业设置定期评估机制，强化地方引导本区域职业院校优化专业设置的职责，原则上每5年修订1次职业院校专业目录，学校依据目录灵活自主设置专业，每年调整1次专业。健全专业教学资源库，建立共建共享平台的资源认证标准和交易机制，进一步扩大优质资源覆盖面。遴选认定一大批职业教育在线精品课程，建设一大批校企“双元”合作开发的国家规划教材，倡导使用新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化资

源。每3年修订1次教材，其中专业教材随信息技术发展和产业升级情况及时动态更新。适应“互联网+职业教育”发展需求，运用现代信息技术改进教学方式方法，推进虚拟工厂等网络学习空间建设和普遍应用。

（十）推动校企全面加强深度合作。

职业院校应当根据自身特点和人才培养需要，主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作。学校积极为企业提供所需的课程、师资等资源，企业应当依法履行实施职业教育的义务，利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作，促进人力资源开发。校企合作中，学校可从中获得智力、专利、教育、劳务等报酬，具体分配由学校按规定自行处理。在开展国家产教融合建设试点基础上，建立产教融合型企业认证制度，对进入目录的产教融合型企业给予“金融+财政+土地+信用”的组合式激励，并按规定落实相关税收政策。试点企业兴办职业教育的投资符合条件的，可按投资额一定比例抵免该企业当年应缴教育费附加和地方教育附加。厚植企业承担职业教育责任的社会环境，推动职业院校和行业企业形成命运共同体。

（十一）打造一批高水平实训基地。

加大政策引导力度，充分调动各方面深化职业教育改革创新积极性，带动各级政府、企业和职业院校建设一批资源共享，集实践教学、社会培训、企业真实生产和社会技术服务于一体的高水平职业教育实训基地。面向先进制造业等技术技能人才紧缺领域，统筹多种资源，建设若干具有辐射引领作用的高水平专业化产教融合实训基地，推动开放共享，辐射区域内学校和企业；鼓励职业院校建设或校企共建一批校内实训基地，提升重点专业建设和校企合作育人水平。积极吸引企业和社会力量参与，指导各地各校借鉴德国、日本、瑞士等国家经验，探索创新实训基地运营模式。提高实训基地规划、管理水平，为社会公众、职业院校在校生取得职业技能等级证书和企业提升人力资源水平提供有力支撑。

（十二）多措并举打造“双师型”教师队伍。

从2019年起，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求，2020年起基本不

再从应届毕业生中招聘。加强职业技术师范院校建设，优化结构布局，引导一批高水平工科大学举办职业技术师范教育。实施职业院校教师素质提高计划，建立100个“双师型”教师培养培训基地，职业院校、应用型本科高校教师每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实教师5年一周期的全员轮训制度。探索组建高水平、结构化教师教学创新团队，教师分工协作进行模块化教学。定期组织选派职业院校专业骨干教师赴国外研修访学。在职业院校实行高层次、高技能人才以直接考察的方式公开招聘。建立健全职业院校自主聘任兼职教师的办法，推动企业工程技术人员、高技能人才和职业院校教师双向流动。职业院校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等所得收入，可按一定比例作为绩效工资来源。

四、建设多元办学格局

（十三）推动企业和社会力量举办高质量职业教育。

各级政府部门要深化“放管服”改革，加快推进职能转变，由注重“办”职业教育向“管理与服务”过渡。政府主要负责规划战略、制定政策、依法依规监管。发挥企业重要办学主体作用，鼓励有条件的企业特别是大企业举办高质量职业教育，各级人民政府可按规定给予适当支持。完善企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职兼薪制度。2020年初步建成300个示范性职业教育集团（联盟），带动中小企业参与。支持和规范社会力量兴办职业教育培训，鼓励发展股份制、混合所有制等职业院校和各类职业培训机构。建立公开透明规范的民办职业教育准入、审批制度，探索民办职业教育负面清单制度，建立健全退出机制。

（十四）做优职业教育培训评价组织。

职业教育包括职业学校教育和职业培训，职业院校和应用型本科高校按照国家教学标准和规定职责完成教学任务和职业技能人才培养。同时，也必须调动社会力量，补充校园不足，助力校园办学。能够依据国家有关法规和职业标准、教学标准完成的职业技能培训，要更多通过职业教育培训评价组织（以下简称培训评价组织）等参与实施。政府通过放宽准入，严格末端监督执法，严格控制数量，扶优、扶大、扶强，保证培训质量和学生能力水平。要按照在已成熟的品类中遴选一批、在成长中的品类中培育一批、在有需要但还没有建立项目的领域中规划一批的原则，以社会化机制公开招募并择优遴选培训评价组

织，优先从制订过国家职业标准并完成标准教材编写，具有专家、师资团队、资金实力和5年以上优秀培训业绩的机构中选择。培训评价组织应对接职业标准，与国际先进标准接轨，按有关规定开发职业技能等级标准，负责实施职业技能考核、评价和证书发放。政府部门要加强监管，防止出现乱培训、滥发证现象。行业协会要积极配合政府，为培训评价组织提供好服务环境支持，不得以任何方式收取费用或干预企业办学行为。

五、完善技术技能人才保障政策

（十五）提高技术技能人才待遇水平。

支持技术技能人才凭技能提升待遇，鼓励企业职务职级晋升和工资分配向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。建立国家技术技能大师库，鼓励技术技能大师建立大师工作室，并按规定给予政策和资金支持，支持技术技能大师到职业院校担任兼职教师，参与国家重大工程项目联合攻关。积极推动职业院校毕业生在落户、就业、参加机关事业单位招聘、职称评审、职级晋升等方面与普通高校毕业生享受同等待遇。逐步提高技术技能人才特别是技术工人收入水平和地位。机关和企事业单位聘用人员不得歧视职业院校毕业生。国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门，适时组织清理调整对技术技能人才的歧视政策，推动形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。按照国家有关规定加大对职业院校参加有关技能大赛成绩突出毕业生的表彰奖励力度。办好职业教育活动周和世界青年技能日宣传活动，深入开展“大国工匠进校园”、“劳模进校园”、“优秀职校生校园分享”等活动，宣传展示大国工匠、能工巧匠和高素质劳动者的事迹和形象，培育和传承好工匠精神。

（十六）健全经费投入机制。

各级政府要建立与办学规模、培养成本、办学质量等相适应的财政投入制度，地方政府要按规定制定并落实职业院校生均经费标准或公用经费标准。在保障教育合理投入的同时，优化教育支出结构，新增教育经费要向职业教育倾斜。鼓励社会力量捐资、出资兴办职业教育，拓宽办学筹资渠道。进一步完善中等职业学校生均拨款制度，各地中等职业学校生均财政拨款水平可适当高于当地普通高中。各地在继续巩固落实好高等职业教育生均财政拨款水平达到12000元的基础上，根据发展需要和财力可能逐步提高拨款水平。组织实施好现代职业教育质量提升计划、产教融合工程等。经费投入要进一步突出改革导

向，支持校企合作，注重向中西部、贫困地区和民族地区倾斜。进一步扩大职业院校助学金覆盖面，完善补助标准动态调整机制，落实对建档立卡等家庭经济困难学生的倾斜政策，健全职业教育奖学金制度。

六、加强职业教育办学质量督导评价

（十七）建立健全职业教育质量评价和督导评估制度。

以学习者的职业道德、技术技能水平和就业质量，以及产教融合、校企合作水平为核心，建立职业教育质量评价体系。定期对职业技能等级证书有关工作进行“双随机、一公开”的抽查和监督，从2019年起，对培训评价组织行为和职业院校培训质量进行监测和评估。实施职业教育质量年度报告制度，报告向社会公开。完善政府、行业、企业、职业院校等共同参与的质量评价机制，积极支持第三方机构开展评估，将考核结果作为政策支持、绩效考核、表彰奖励的重要依据。完善职业教育督导评估办法，建立职业教育定期督导评估和专项督导评估制度，落实督导报告、公报、约谈、限期整改、奖惩等制度。国务院教育督导委员会定期听取职业教育督导评估情况汇报。

（十八）支持组建国家职业教育指导咨询委员会。

为把握正确的国家职业教育改革发展方向，创新我国职业教育改革发展模式，提出重大政策研究建议，参与起草、制订国家职业教育法律法规，开展重大改革调研，提供各种咨询意见，进一步提高政府决策科学化水平，规划并审议职业教育标准等，在政府指导下组建国家职业教育指导咨询委员会。成员包括政府人员、职业教育专家、行业企业专家、管理专家、职业教育研究人员、中华职业教育社等团体和社会各方面热心职业教育的人士。通过政府购买服务等方式，听取咨询机构提出的意见建议并鼓励社会和民间智库参与。政府可以委托国家职业教育指导咨询委员会作为第三方，对全国职业院校、普通高校、校企合作企业、培训评价组织的教育管理、教学质量、办学方式模式、师资培养、学生职业技能提升等情况，进行指导、考核、评估等。

七、做好改革组织实施工作

（十九）加强党对职业教育工作的全面领导。

以习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记关于职业教育的重要论述武装头脑、指导实践、推动工作。加强党对教育事业的全面领导，

全面贯彻党的教育方针，落实中央教育工作领导小组各项要求，保证职业教育改革发展正确方向。要充分发挥党组织在职业院校的领导核心和政治核心作用，牢牢把握学校意识形态工作领导权，将党建工作与学校事业发展同部署、同落实、同考评。指导职业院校上好思想政治理论课，实施好中等职业学校“文明风采”活动，推进职业教育领域“三全育人”综合改革试点工作，使各类课程与思想政治理论课同向同行，努力实现职业技能和职业精神培养高度融合。加强基层党组织建设，有效发挥基层党组织的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用，带动学校工会、共青团等群团组织和学生会组织建设，汇聚每一位师生员工的积极性和主动性。

（二十）完善国务院职业教育工作部际联席会议制度。

国务院职业教育工作部际联席会议由教育、人力资源社会保障、发展改革、工业和信息化、财政、农业农村、国资、税务、扶贫等单位组成，国务院分管教育工作的副总理担任召集人。联席会议统筹协调全国职业教育工作，研究协调解决工作中重大问题，听取国家职业教育指导咨询委员会等方面的意见建议，部署实施职业教育改革创新重大事项，每年召开两次会议，各成员单位就有关工作情况向联席会议报告。国务院教育行政部门负责职业教育工作的统筹规划、综合协调、宏观管理，国务院教育行政部门、人力资源社会保障行政部门和其他有关部门在职责范围内，分别负责有关的职业教育工作。各成员单位要加强沟通协调，做好相关政策配套衔接，在国家 and 区域战略规划、重大项目安排、经费投入、企业办学、人力资源开发等方面形成政策合力。推动落实《中华人民共和国职业教育法》，为职业教育改革创新提供重要的制度保障。

公务员职务与职级并行规定

近日，中共中央办公厅印发了《公务员职务与职级并行规定》，并发出通知，要求各地区各部门认真遵照执行。

《公务员职务与职级并行规定》全文如下。

第一章 总则

第一条 为了深化公务员分类改革，推行公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度，健全公务员激励保障机制，建设忠诚干净担当的高素质专业化公务员队伍，根据《中华人民共和国公务员法》等有关法律法规，制定本规定。

第二条 国家根据公务员职位类别和职责设置公务员领导职务和职级序列。

本规定所称职级，是公务员的等级序列，是与领导职务并行的晋升通道，体现公务员政治素质、业务能力、资历贡献，是确定工资、住房、医疗等待遇的重要依据，不具有领导职责。

公务员可以通过领导职务或者职级晋升。担任领导职务的公务员履行领导职责，不担任领导职务的职级公务员依据隶属关系接受领导指挥，履行职责。

第三条 实行公务员职务与职级并行制度旨在适应推进国家治理体系和治理能力现代化的要求，完善中国特色公务员制度，改革公务员职务设置办法，建立职级序列，畅通职级晋升通道，拓展职级晋升空间，促进公务员立足本职安心工作，加强专业化建设，激励公务员干事创业、担当作为。

第四条 公务员职务与职级并行制度坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻新时代党的组织路线，坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持五湖四海、任人唯贤，坚持事业为上、公道正派，坚持向基层倾斜，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重。

第五条 公务员职务与职级并行制度实施工作，由各级党委（党组）及其组织（人事）部门分级负责。中央公务员主管部门负责全国公务员职务与职级并行制度组织实施的宏观指导。县级以上地方各级公务员主管部门具体

指导本辖区内公务员职务与职级并行制度的组织实施工作。

第二章 职务与职级序列

第六条 领导职务根据宪法、有关法律和机构规格设置。

领导职务层次分为：国家级正职、国家级副职、省部级正职、省部级副职、厅局级正职、厅局级副职、县处级正职、县处级副职、乡科级正职、乡科级副职。

第七条 职级序列按照综合管理类、专业技术类、行政执法类等公务员职位类别分别设置。

综合管理类公务员职级序列分为：一级巡视员、二级巡视员、一级调研员、二级调研员、三级调研员、四级调研员、一级主任科员、二级主任科员、三级主任科员、四级主任科员、一级科员、二级科员。

综合管理类以外其他职位类别公务员职级序列另行规定。

第八条 公务员领导职务、职级对应相应的级别。

领导职务对应的级别，按照国家有关规定执行。

综合管理类公务员职级对应的级别是：

- （一）一级巡视员：十三级至八级；
- （二）二级巡视员：十五级至十级；
- （三）一级调研员：十七级至十一级；
- （四）二级调研员：十八级至十二级；
- （五）三级调研员：十九级至十三级；
- （六）四级调研员：二十级至十四级；
- （七）一级主任科员：二十一级至十五级；
- （八）二级主任科员：二十二级至十六级；
- （九）三级主任科员：二十三级至十七级；
- （十）四级主任科员：二十四级至十八级；
- （十一）一级科员：二十六级至十八级；

（十二）二级科员：二十七级至十九级。

第九条 厅局级以下领导职务对应的综合管理类公务员最低职级是：

- （一）厅局级正职：一级巡视员；
- （二）厅局级副职：二级巡视员；
- （三）县处级正职：二级调研员；
- （四）县处级副职：四级调研员；
- （五）乡科级正职：二级主任科员；
- （六）乡科级副职：四级主任科员。

第三章 职级设置与职数比例

第十条 综合管理类公务员职级按照下列规格设置：

- （一）中央机关，省、自治区、直辖市机关设置一级巡视员以下职级；
- （二）副省级城市机关设置一级巡视员以下职级，副省级城市的区领导班子设置一级、二级巡视员；
- （三）市（地、州、盟）、直辖市的区领导班子设置一级巡视员，市（地、州、盟）、直辖市的区机关设置二级巡视员以下职级，副省级城市的区机关设置一级调研员以下职级；
- （四）县（市、区、旗）领导班子设置二级巡视员、一级调研员、二级调研员、三级调研员，县（市、区、旗）、乡镇机关设置二级调研员以下职级。

第十一条 职级职数按照各类别公务员行政编制数量的一定比例核定。综合管理类公务员职级职数按照下列比例核定：

- （一）中央机关一级、二级巡视员不超过机关综合管理类职位数量的12%，其中，正部级单位一级巡视员不超过一级、二级巡视员总数的40%，副部级单位一级巡视员不超过一级、二级巡视员总数的20%；一级至四级调研员不超过机关综合管理类职位数量的65%。
- （二）省、自治区、直辖市机关一级、二级巡视员不超过机关综合管理类职位数量的5%，其中一级巡视员不超过一级、二级巡视员总数的30%；

一级至四级调研员不超过机关综合管理类职位数量的45%。

（三）副省级城市机关一级、二级巡视员不超过机关综合管理类职位数量的2%，其中一级巡视员不超过一级、二级巡视员总数的30%；一级至四级调研员不超过机关综合管理类职位数量的43%，其中一级调研员不超过一级至四级调研员总数的20%。

（四）市（地、州、盟）、直辖市的区领导班子一级巡视员不超过领导班子职数的15%。市（地、州、盟）、直辖市的区机关二级巡视员不超过机关综合管理类职位数量的1%；一级至四级调研员不超过机关综合管理类职位数量的20%，其中一级、二级调研员不超过一级至四级调研员总数的40%，一级调研员不超过一级、二级调研员总数的50%；一级至四级主任科员不超过机关综合管理类职位数量的60%，其中一级、二级主任科员不超过一级至四级主任科员总数的50%。

（五）副省级城市的区领导班子一级、二级巡视员不超过领导班子职数的15%，其中一级巡视员不超过一级、二级巡视员总数的40%；副省级城市的区机关一级调研员以下职级职数，按照第四项规定执行。

（六）县（市、区、旗）领导班子二级巡视员不超过领导班子职数的10%，一级、二级调研员不超过领导班子职数的20%。县（市、区、旗）、乡镇机关二级调研员不超过机关综合管理类职位数量的2%；三级、四级调研员不超过机关综合管理类职位数量的10%，其中三级调研员不超过三级、四级调研员总数的40%；一级至四级主任科员不超过机关综合管理类职位数量的60%，其中一级、二级主任科员不超过一级至四级主任科员总数的50%。

中央和地方各级机关中个别情况特殊需要调整职级比例的，应当报中央公务员主管部门审批。中央机关和省级公务员主管部门根据工作需要和实际，可以对前款规定中未作区分的各职级层次的比例予以细化。

第十二条 中央和省级机关垂直管理的机构、市地级以上机关的直属单位或者派出机构，根据机构规格，参照第十条、第十一条规定，设置职级和核定职数。

直辖市的县领导班子和县、乡镇机关，副省级城市的乡镇机关，根据机构规格，由省级公务员主管部门参照第十条、第十一条规定，研究确定职级

设置和比例。

第十三条 职级职数一般按照各机关分别核定。职数较少或者难以按照各机关分别核定的职级，由县级以上地方党委及其公务员主管部门根据实际情况和职级晋升审批权限，分级统筹核定和使用。市（地、州、盟）、直辖市的区、县（市、区、旗）的领导班子与所属部门职级职数分开统筹核定和使用。

省、自治区、直辖市党委可以统筹使用若干名一级巡视员职数，用于激励少数特别优秀的县（市、区、旗）党委书记。

第十四条 中央机关及其直属机构职级设置方案，报中央公务员主管部门备案；省级以下机关及其直属机构职级设置方案的审批或者备案程序，由省级公务员主管部门规定。

第四章 职级确定与升降

第十五条 公务员领导职务的任免与升降，按照有关规定执行。

第十六条 公务员的职级依据其德才表现、工作实绩和资历确定。

非领导职务公务员首次确定职级按照有关规定套转。新录用公务员按照有关规定确定一级主任科员以下及相当层次的职级。从国有企业、事业单位、人民团体和群众团体调任的人员，按照公务员调任有关规定，综合考虑其原任职务、调任职位和工作经历确定职级。机关接收的军队转业干部，按照国家军转安置有关规定确定职级。

第十七条 公务员晋升职级，应当在职级职数内逐级晋升，并且具备下列基本条件：

（一）政治素质好，拥护中国共产党的领导和社会主义制度，坚决维护习近平总书记核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导；

（二）具备职位要求的工作能力和专业知识，忠于职守，勤勉尽责，勇于担当，工作实绩较好；

（三）群众公认度较高；

（四）符合拟晋升职级所要求的任职年限和资历；

（五）作风品行好，遵纪守法，自觉践行社会主义核心价值观，清正廉

洁。

第十八条 公务员晋升级，应当具备下列基本资格：

- （一）晋升级巡视员，应当任厅局级副职或者二级巡视员4年以上；
- （二）晋升级调研员，应当任一级调研员4年以上；
- （三）晋升级调研员，应当任县处级正职或者二级调研员3年以上；
- （四）晋升级调研员，应当任三级调研员2年以上；
- （五）晋升级调研员，应当任县处级副职或者四级调研员2年以上；
- （六）晋升级调研员，应当任一级主任科员2年以上；
- （七）晋升级主任科员，应当任乡科级正职或者二级主任科员2年以上；
- （八）晋升级主任科员，应当任三级主任科员2年以上；
- （九）晋升级主任科员，应当任乡科级副职或者四级主任科员2年以上；
- （十）晋升级主任科员，应当任一级科员2年以上；
- （十一）晋升级科员，应当任二级科员2年以上。

公务员晋升级应当根据工作需要、德才表现、职责轻重、工作实绩和资历等因素综合考虑，不是达到最低任职年限就必须晋升级，也不能简单按照任职年限论资排辈，体现正确的用人导向。

第十九条 公务员晋升级所要求任职年限的年度考核结果均应为称职以上等次，其间每有1个年度考核结果为优秀等次的，任职年限缩短半年；每有1个年度考核结果为基本称职等次或者不定等次的，该年度不计算为晋升级的任职年限。

第二十条 公务员晋升级按照下列程序办理：

- （一）党委（党组）或者组织（人事）部门研究提出工作方案。
- （二）对符合晋升级资格条件的人员进行民主推荐或者民主测评，提出初步人选。
- （三）考察了解并确定拟晋升级人选。中央机关公务员晋升级一级、二

级巡视员，应当进行考察；晋升其他职级可以综合考虑民主推荐、民主测评与平时考核、年度考核、一贯表现等情况确定人选。省级以下机关公务员晋升职级的考察了解方式，由省级公务员主管部门结合实际研究确定。

（四）对拟晋升职级人选进行公示，公示期不少于5个工作日。

（五）审批。中央机关公务员晋升职级由本机关党组（党委）及其组织（人事）部门审批，一级、二级巡视员职级职数使用情况按年度报中央公务员主管部门备案。省级以下机关公务员晋升职级的审批权限，由省级公务员主管部门提出意见，报省、自治区、直辖市党委审定。

各级机关中未限定职数比例的职级，其晋升程序可以适当简化。

第二十一条 公务员具有下列情形之一的，不得晋升职级：

（一）不符合第十七条、第十八条规定的；

（二）受到诫勉、组织处理或者处分等影响期未满或者期满影响使用的；

（三）涉嫌违纪违法正在接受审查调查尚未作出结论的；

（四）影响晋升职级的其他情形。

第二十二条 公务员职级实行能上能下，具有下列情形之一的，应当按照规定降低职级：

（一）不能胜任职位职责要求的；

（二）年度考核被确定为不称职等次的；

（三）受到降职处理或者撤职处分的；

（四）法律法规和党内法规规定的其他情形。

第二十三条 中央机关和地方各级公务员主管部门可以根据本章规定，按照落实好干部标准、从严管理干部和树立鼓励干事创业、担当作为导向的要求，结合实际细化公务员职级升降的条件和情形。

第五章 职级与待遇

第二十四条 领导职务与职级是确定公务员待遇的重要依据。公务员根据所任职级执行相应的工资标准，享受所在地区（部门）相应职务层次的住

房、医疗、交通补贴、社会保险等待遇。

担任领导职务且兼任职级的公务员，按照就高原则享受有关待遇。

第二十五条 公务员晋升级别，不改变工作职位和领导指挥关系，不享受相应职务层次的政治待遇、工作待遇。因不胜任、不适宜担任现职免去领导职务的，按照其职级确定有关待遇，原政治待遇、工作待遇不再保留。

第二十六条 公务员因公出国出差的交通、住宿标准以及办公用房标准等待遇，不与职级挂钩。

第二十七条 县处级副职以上领导成员因换届不再提名、机构改革等原因免去领导职务转任职级的，保留原待遇，不改变干部管理权限。

第六章 管理与监督

第二十八条 担任领导职务且兼任职级的公务员，主要按照领导职务进行管理。

不担任领导职务的职级公务员一般由所在机关进行日常管理。公务员晋升至所在机关领导成员职务对应的职级，不作为该机关领导成员管理。

第二十九条 根据工作需要和领导职务与职级的对应关系，公务员担任的领导职务和职级可以互相转任、兼任；符合规定资格条件的，可以晋升级别或者职级。

第三十条 综合管理类、专业技术类、行政执法类等不同职位类别公务员之间可以交流，根据不同职位类别职级的对应关系确定职级。

第三十一条 机关应当严格执行公务员职务与职级并行制度，不得违反规定设置职级，不得超职数配备职级，不得随意放宽职级任职资格条件，不得违反规定提高或者降低职级待遇标准。对违反相关规定的，由县级以上党委或者公务员主管部门按照管理权限，区别不同情况，分别予以责令纠正或者宣布无效；对负有责任的领导人员和直接责任人员，根据情节轻重，给予批评教育、组织处理或者处分。

第七章 附则

第三十二条 参照公务员法管理的机关（单位）中除工勤人员以外的工作人员，参照本规定执行。

第三十三条 本规定由中共中央组织部负责解释。

第三十四条 本规定自2019年6月1日起施行。2006年4月9日中共中央、国务院印发的《〈中华人民共和国公务员法〉实施方案》附件四《综合管理类公务员非领导职务设置管理办法》和2015年1月15日中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的意见》同时废止。

关于实行职业技能考核鉴定机构备案管理的通知

人社部发〔2019〕30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），国务院有关部门、有关行业组织人事劳动保障工作机构，中央军委政治工作部兵员和文职人员局：

第十三届全国人民代表大会常务委员会第七次会议决定，将《中华人民共和国劳动法》第六十九条中的“由经过政府批准的考核鉴定机构”修改为“由经备案的考核鉴定机构”。现就做好考核鉴定机构备案管理工作通知如下：

一、做好机构备案

职业技能考核鉴定机构由技能人员职业资格实施部门（单位）根据工作需要，按照统筹规划、合理布局、择优遴选的原则，在各地人力资源社会保障部门备案设立。省级人力资源社会保障部门要制定职业技能考核鉴定机构备案办法，明确备案主体、备案流程和办理时限等。有关部门（单位）拟设立的职业技能考核鉴定机构，经其所在地省级人力资源社会保障部门备案后报我部。原环境保护部、国家铁路局、原安全生产监督管理部门相关机构实施的职业资格及军队士兵职业技能鉴定，其职业技能考核鉴定机构设立按原规定执行。

二、加强信息公开

省级人力资源社会保障部门要建立本地区职业技能考核鉴定机构数据库，向社会公布职业技能考核鉴定机构信息，实行动态更新。我部职业技能鉴定中心建立全国职业技能考核鉴定机构信息联网查询系统，向社会提供查询服务，为劳动者就地就近参加职业技能鉴定提供便利。

三、强化属地监管

省级人力资源社会保障部门要制定职业技能考核鉴定机构监督管理办法，建立退出机制，实现对辖区内职业技能考核鉴定机构的有效监管。同时，有关部门（单位）要加强对本部门（单位）职业技能考核鉴定机构的监督管理。职业技能考核鉴定机构要主动接受当地人力资源社会保障部门的抽查检查，向其报送职业技能鉴定计划、鉴定获证人员信息等，建立工作台账，妥善保管档案资料，确保全程留痕、责任可追溯。

四、创新监管方式

各级人力资源社会保障部门要大力推行“双随机、一公开”监管和“互联网+监管”，加强过程管理。充分发挥传统媒体和新兴媒体的作用，强化舆论监督，畅通投诉举报渠道，建立举报响应处理机制。对抽查检查中发现和群众举报、媒体报道反映的问题，一经查实，依法依规对职业技能考核鉴定机构作出处理。

人力资源社会保障部

2019年4月1日

关于印发《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》的通知

人社部发〔2019〕34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（教委、教育局）：

现将《职业技能等级证书监督管理办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

人力资源社会保障部 教育部

2019年4月23日

职业技能等级证书监督管理办法（试行）

为了建设全社会终身教育、继续教育、职业教育培训制度体系，构建国家资历框架，提高国民素质，建立推广国家职业标准，提升职业院校（含技工院校）学生和全社会劳动者就业技能，促进国家先进制造业和现代服务业水平提升，解决目前国家经济社会发展部分重点领域技能人才十分短缺的问题，按照部门“三定”方案规定和《国家职业教育改革实施方案》（职教20条）要求，做好“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点工作，现就职业技能等级证书的监督管理，制定本办法。

一、动员、指导、扶持社会力量积极参与职业教育、职业培训工作。人力资源社会保障部建立完善、发掘、推荐国家职业标准，构建新时代国家职业标准制度体系。通过组织起草标准、借鉴国际先进标准、推介国内优秀企业标准等充实国家职业标准体系，逐步扩大对市场职业类别总量的覆盖面。教育部依据国家职业标准，牵头组织开发教学等相关标准。培训评价组织按有关规定开发职业技能等级标准。

二、职业技能等级证书按照“三同两别”原则管理，即“三同”是：院校外、院校内试点培训评价组织（含社会第三方机构，下同）对接同一职业标准和教学标准；两部门目录内职业技能等级证书具有同等效力和待遇；在学习成果认定、积累和转换等方面具有同一效能。“两别”是：人力资源社会保障部、教育部分别负责管理监督考核院校外、院校内职业技能等级证书的实施（技工院校内由人力资源社会保障行政部门负责）；职业技能等级证书由参与试点的培训评价组织分别自行印发。

三、人力资源社会保障部、教育部分别依托有关方面，组织开展培训评价组织的招募和遴选工作，入围的培训评价组织实行目录管理。培训评价组织遴选及证书实施情况向国务院职业教育工作部际联席会议报告。两部门严格末端监督执法，定期进行“双随机、一公开”的抽查和监督。

四、人力资源社会保障部、教育部在国务院领导下开展试点工作，遇到具体问题，可通过部门协调机制解决。重大问题可通过国务院职业教育工作部际联席会议协调。

财政部 税务总局 发展改革委 证监会关于创业投资企业个人合伙人所得税政策问题的通知

财税〔2019〕8号

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅（局）、发展改革委、证券监督管理机构，国家税务总局各省、自治区、直辖市、计划单列市税务局，新疆生产建设兵团财政局、发展改革委：

为进一步支持创业投资企业（含创投基金，以下统称创投企业）发展，现将有关个人所得税政策问题通知如下：

一、创投企业可以选择按单一投资基金核算或者按创投企业年度所得整体核算两种方式之一，对其个人合伙人来源于创投企业的所得计算个人所得税应纳税额。本通知所称创投企业，是指符合《创业投资企业管理暂行办法》（发展改革委等10部门令第39号）或者《私募投资基金监督管理暂行办法》（证监会令第105号）关于创业投资企业（基金）的有关规定，并按照上述规定完成备案且规范运作的合伙制创业投资企业（基金）。

二、创投企业选择按单一投资基金核算的，其个人合伙人从该基金应分得的股权转让所得和股息红利所得，按照20%税率计算缴纳个人所得税。

创投企业选择按年度所得整体核算的，其个人合伙人应从创投企业取得的所得，按照“经营所得”项目、5%-35%的超额累进税率计算缴纳个人所得税。

三、单一投资基金核算，是指单一投资基金（包括不以基金名义设立的创投企业）在一个纳税年度内从不同创业投资项目取得的股权转让所得和股息红利所得按下述方法分别核算纳税：

（一）股权转让所得。单个投资项目的股权转让所得，按年度股权转让收入扣除对应股权原值和转让环节合理费用后的余额计算，股权原值和转让环节合理费用的确定方法，参照股权转让所得个人所得税有关政策规定执行；单一投资基金的股权转让所得，按一个纳税年度内不同投资项目的所得和损失相互抵减后的余额计算，余额大于或等于零的，即确认为该基金的年度股权转让所得；余额小于零的，该基金年度股权转让所得按零计算且不能跨年结转。

个人合伙人按照其应从基金年度股权转让所得中分得的份额计算其应纳税额，并由创投企业在次年3月31日前代扣代缴个人所得税。如符合《财政部 税务总局关于创业投资企业和天使投资个人有关税收政策的通知》（财税〔2018〕55号）规定条件的，创投企业个人合伙人可以按照被转让项目对应投资额的70%抵扣其应从基金年度股权转让所得中分得的份额后再计算其应纳税额，当期不足抵扣的，不得向以后年度结转。

（二）股息红利所得。单一投资基金的股息红利所得，以其来源于所投资项目分配的股息、红利收入以及其他固定收益类证券等收入的全额计算。

个人合伙人按照其应从基金股息红利所得中分得的份额计算其应纳税额，并由创投企业按次代扣代缴个人所得税。

（三）除前述可以扣除的成本、费用之外，单一投资基金发生的包括投资基金管理人的管理费和业绩报酬在内的其他支出，不得在核算时扣除。本条规定的单一投资基金核算方法仅适用于计算创投企业个人合伙人的应纳税额。

四、创投企业年度所得整体核算，是指将创投企业以每一纳税年度的收入总额减除成本、费用以及损失后，计算应分配给个人合伙人的所得。如符合《财政部 税务总局关于创业投资企业和天使投资个人有关税收政策的通知》（财税〔2018〕55号）规定条件的，创投企业个人合伙人可以按照被转让项目对应投资额的70%抵扣其可以从创投企业应分得的经营所得后再计算其应纳税额。年度核算亏损的，准予按有关规定向以后年度结转。

按照“经营所得”项目计税的个人合伙人，没有综合所得的，可依法减除基本减除费用、专项扣除、专项附加扣除以及国务院确定的其他扣除。从多处取得经营所得的，应汇总计算个人所得税，只减除一次上述费用和扣除。

五、创投企业选择按单一投资基金核算或按创投企业年度所得整体核算后，3年内不能变更。

六、创投企业选择按单一投资基金核算的，应当在按照本通知第一条规定完成备案的30日内，向主管税务机关进行核算方式备案；未按规定备案的，视同选择按创投企业年度所得整体核算。2019年1月1日前已经完成备案的创投企业，选择按单一投资基金核算的，应当在2019年3月1日前向主

管税务机关进行核算方式备案。创投企业选择一种核算方式满3年需要调整的，应当在满3年的次年1月31日前，重新向主管税务机关备案。

七、税务部门依法开展税收征管和后续管理工作，可转请发展改革部门、证券监督管理部门对创投企业及其所投项目是否符合有关规定进行核查，发展改革部门、证券监督管理部门应当予以配合。

八、本通知执行期限为2019年1月1日起至2023年12月31日止。

财政部 税务总局 发展改革委 证监会

2019年1月10日

关于非居民个人和无住所居民个人有关个人所得税政策的公告

财政部 税务总局公告 2019 年第 35 号

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》（以下称税法）和《中华人民共和国个人所得税法实施条例》（以下称实施条例），现将非居民个人和无住所居民个人（以下统称无住所个人）有关个人所得税政策公告如下：

一、关于所得来源地

（一）关于工资薪金所得来源地的规定。

个人取得归属于中国境内（以下称境内）工作期间的工资薪金所得为来源于境内的工资薪金所得。境内工作期间按照个人在境内工作天数计算，包括其在境内的实际工作日以及境内工作期间在境内、境外享受的公休假、个人休假、接受培训的天数。在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职的个人，在境内停留的当天不足 24 小时的，按照半天计算境内工作天数。

无住所个人在境内、境外单位同时担任职务或者仅在境外单位任职，且当期同时在境内、境外工作的，按照工资薪金所属境内、境外工作天数占当期公历天数的比例计算确定来源于境内、境外工资薪金所得的收入额。境外工作天数按照当期公历天数减去当期境内工作天数计算。

（二）关于数月奖金以及股权激励所得来源地的规定。

无住所个人取得的数月奖金或者股权激励所得按照本条第（一）项规定确定所得来源地的，无住所个人在境内履职或者执行职务时收到的数月奖金或者股权激励所得，归属于境外工作期间的部分，为来源于境外的工资薪金所得；无住所个人停止在境内履约或者执行职务离境后收到的数月奖金或者股权激励所得，对属于境内工作期间的部分，为来源于境内的工资薪金所得。具体计算方法为：数月奖金或者股权激励乘以数月奖金或者股权激励所属工作期间境内工作天数与所属工作期间公历天数之比。

无住所个人一个月内取得的境内外数月奖金或者股权激励包含归属于不同期间的多笔所得的，应当先分别按照本公告规定计算不同归属期间来源于境内的所得，然后再加总计算当月来源于境内的数月奖金或者股权激励收入额。

本公告所称数月奖金是指一次取得归属于数月的奖金、年终加薪、分红等工资薪金所得，不包括每月固定发放的奖金及一次性发放的数月工资。本公告所称股权激励包括股票期权、股权期权、限制性股票、股票增值权、股权激励以及其他因认购股票等有偿证券而从雇主取得的折扣或者补贴。

（三）关于董事、监事及高层管理人员取得报酬所得来源地的规定。

对于担任境内居民企业的董事、监事及高层管理职务的个人（以下统称高管人员），无论是否在境内履行职务，取得由境内居民企业支付或者负担的董事费、监事费、工资薪金或者其他类似报酬（以下统称高管人员报酬，包含数月奖金和股权激励），属于来源于境内的所得。

本公告所称高层管理职务包括企业正、副（总）经理、各职能总师、总监及其他类似公司管理层的职务。

（四）关于稿酬所得来源地的规定。

由境内企业、事业单位、其他组织支付或者负担的稿酬所得，为来源于境内的所得。

二、关于无住所个人工资薪金所得收入额计算

无住所个人取得工资薪金所得，按以下规定计算在境内应纳税的工资薪金所得的收入额（以下称工资薪金收入额）：

（一）无住所个人为非居民个人的情形。

非居民个人取得工资薪金所得，除本条第（三）项规定以外，当月工资薪金收入额分别按照以下两种情形计算：

1.非居民个人境内居住时间累计不超过90天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住不超过90天的非居民个人，仅就归属于境内工作期间并由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得计算缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额的计算公式如下（公式一）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月境内支付工资薪金数额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$$

本公告所称境内雇主包括雇佣员工的境内单位和个人以及境外单位或者个人在境内的机构、场所。凡境内雇主采取核定征收所得税或者无营业收入未征收所得税的，无住所个人为其工作取得工资薪金所得，不论是否在该境内雇主会计账簿中记载，均视为由该境内雇主支付或者负担。本公告所称工资薪金所属工作期间的公历天数，是指无住所个人取得工资薪金所属工作期间按公历计算的天数。

本公告所列公式中当月境内外工资薪金包含归属于不同期间的多笔工资

薪金的，应当先分别按照本公告规定计算不同归属期间工资薪金收入额，然后再加总计算当月工资薪金收入额。

2.非居民个人境内居住时间累计超过90天不满183天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住超过90天但不满183天的非居民个人，取得归属于境内工作期间的工资薪金所得，均应当计算缴纳个人所得税；其取得归属于境外工作期间的工资薪金所得，不征收个人所得税。当月工资薪金收入额的计算公式如下（公式二）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境内工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}}$$

（二）无住所个人为居民个人的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住满183天的无住所居民个人取得工资薪金所得，当月工资薪金收入额按照以下规定计算：

1.无住所居民个人在境内居住累计满183天的年度连续不满六年的情形。

在境内居住累计满183天的年度连续不满六年的无住所居民个人，符合实施条例第四条优惠条件的，其取得的全部工资薪金所得，除归属于境外工作期间且由境外单位或者个人支付的工资薪金所得部分外，均应计算缴纳个人所得税。工资薪金所得收入额的计算公式如下（公式三）：

$$\text{当月工资薪金收入额} = \frac{\text{当月境内外工资薪金总额}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \times \left[1 - \frac{\text{当月境外支付工资薪金数额}}{\text{当月境内外工资薪金总额}} \times \frac{\text{当月工资薪金所属工作期间境外工作天数}}{\text{当月工资薪金所属工作期间公历天数}} \right]$$

2.无住所居民个人在境内居住累计满183天的年度连续满六年的情形。

在境内居住累计满183天的年度连续满六年后，不符合实施条例第四条优惠条件的无住所居民个人，其从境内、境外取得的全部工资薪金所得均应计算缴纳个人所得税。

（三）无住所个人为高管人员的情形。

无住所居民个人为高管人员的，工资薪金收入额按照本条第（二）项规定计算纳税。非居民个人为高管人员的，按照以下规定处理：

1.高管人员在境内居住时间累计不超过90天的情形。

在一个纳税年度内，在境内累计居住不超过90天的高管人员，其取得由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得应当计算缴纳个人所得税；不是由境内雇主支付或者负担的工资薪金所得，不缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额为当月境内支付或者负担的工资薪金收入额。

2. 高管人员在境内居住时间累计超过90天不满183天的情形。

在一个纳税年度内，在境内居住累计超过90天但不满183天的高管人员，其取得的工资薪金所得，除归属于境外工作期间且不是由境内雇主支付或者负担的部分外，应当计算缴纳个人所得税。当月工资薪金收入额计算适用本公告公式三。

三、关于无住所个人税款计算

（一）关于无住所居民个人税款计算的规定。

无住所居民个人取得综合所得，年度终了后，应按年计算个人所得税；有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，按照规定办理汇算清缴，年度综合所得应纳税额计算公式如下（公式四）：

年度综合所得应纳税额=（年度工资薪金收入额+年度劳务报酬收入额+年度稿酬收入额+年度特许权使用费收入额-减除费用-专项扣除-专项附加扣除-依法确定的其他扣除）×适用税率-速算扣除数

无住所居民个人为外籍个人的，2022年1月1日前计算工资薪金收入额时，已经按规定减除住房补贴、子女教育费、语言训练费等八项津补贴的，不能同时享受专项附加扣除。

年度工资薪金、劳务报酬、稿酬、特许权使用费收入额分别按年度内每月工资薪金以及每次劳务报酬、稿酬、特许权使用费收入额合计数额计算。

（二）关于非居民个人税款计算的规定。

1. 非居民个人当月取得工资薪金所得，以按照本公告第二条规定计算的当月收入额，减去税法规定的减除费用后的余额，为应纳税所得额，适用本公告所附按月换算后的综合所得税率表（以下称月度税率表）计算应纳税额。

2. 非居民个人一个月内取得数月奖金，单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并，按6个月分摊计税，不减除费用，适用月度税率表计算应纳税额，在一个公历年度内，对每一个非居民个人，该计税办法只允许适用一次。计算公式如下（公式五）：

当月数月奖金应纳税额=[（数月奖金收入额÷6）×适用税率-速算扣除

数]×6

3.非居民个人一个月内取得股权激励所得，单独按照本公告第二条规定计算当月收入额，不与当月其他工资薪金合并，按6个月分摊计税（一个公历年内的股权激励所得应合并计算），不减除费用，适用月度税率表计算应纳税额，计算公式如下（公式六）：

当月股权激励所得应纳税额=[（本公历年内股权激励所得合计额÷6）×适用税率－速算扣除数]×6-本公历年内股权激励所得已纳税额

4.非居民个人取得来源于境内的劳务报酬所得、稿酬所得、特许权使用费所得，以税法规定的每次收入额为应纳税所得额，适用月度税率表计算应纳税额。

四、关于无住所个人适用税收协定

按照我国政府签订的避免双重征税协定、内地与香港、澳门签订的避免双重征税安排（以下称税收协定）居民条款规定为缔约对方税收居民的个人（以下称对方税收居民个人），可以按照税收协定及财政部、税务总局有关规定享受税收协定待遇，也可以选择不享受税收协定待遇计算纳税。除税收协定及财政部、税务总局另有规定外，无住所个人适用税收协定的，按照以下规定执行：

（一）关于无住所个人适用受雇所得条款的规定。

1.无住所个人享受境外受雇所得协定待遇。

本公告所称境外受雇所得协定待遇，是指按照税收协定受雇所得条款规定，对方税收居民个人在境外从事受雇活动取得的受雇所得，可不缴纳个人所得税。

无住所个人为对方税收居民个人，其取得的工资薪金所得可享受境外受雇所得协定待遇的，可不缴纳个人所得税。工资薪金收入额计算适用本公告公式二。

无住所居民个人为对方税收居民个人的，可在预扣预缴和汇算清缴时按前款规定享受协定待遇；非居民个人为对方税收居民个人的，可在取得所得时按前款规定享受协定待遇。

2.无住所个人享受境内受雇所得协定待遇。

本公告所称境内受雇所得协定待遇，是指按照税收协定受雇所得条款规定，在税收协定规定的期间内境内停留天数不超过183天的对方税收居民个人，在境内从事受雇活动取得受雇所得，不是由境内居民雇主支付或者代其支付的，也不是由雇主在境内常设机构负担的，可不缴纳个人所得税。

无住所个人为对方税收居民个人，其取得的工资薪金所得可享受境内受雇所得协定待遇的，可不缴纳个人所得税。工资薪金收入额计算适用本公告公式一。

无住所居民个人为对方税收居民个人的，可在预扣预缴和汇算清缴时按前款规定享受协定待遇；非居民个人为对方税收居民个人的，可在取得所得时按前款规定享受协定待遇。

（二）关于无住所个人适用独立个人劳务或者营业利润条款的规定。

本公告所称独立个人劳务或者营业利润协定待遇，是指按照税收协定独立个人劳务或者营业利润条款规定，对方税收居民个人取得的独立个人劳务所得或者营业利润符合税收协定规定条件的，可不缴纳个人所得税。

无住所居民个人为对方税收居民个人，其取得的劳务报酬所得、稿酬所得可享受独立个人劳务或者营业利润协定待遇的，在预扣预缴和汇算清缴时，可不缴纳个人所得税。

非居民个人为对方税收居民个人，其取得的劳务报酬所得、稿酬所得可享受独立个人劳务或者营业利润协定待遇的，在取得所得时可不缴纳个人所得税。

（三）关于无住所个人适用董事费条款的规定。

对方税收居民个人为高管人员，该个人适用的税收协定未纳入董事费条款，或者虽然纳入董事费条款但该个人不适用董事费条款，且该个人取得的高管人员报酬可享受税收协定受雇所得、独立个人劳务或者营业利润条款规定待遇的，该个人取得的高管人员报酬不适用本公告第二条第（三）项规定，分别按照本条第（一）项、第（二）项规定执行。

对方税收居民个人为高管人员，该个人取得的高管人员报酬按照税收协定董事费条款规定可以在境内征收个人所得税的，应按照有关工资薪金所得或者劳务报酬所得规定缴纳个人所得税。

（四）关于无住所个人适用特许权使用费或者技术服务费条款的规定。

本公告所称特许权使用费或者技术服务费协定待遇，是指按照税收协定特许权使用费或者技术服务费条款规定，对方税收居民个人取得符合规定的特许权使用费或者技术服务费，可按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算纳税。

无住所居民个人为对方税收居民个人，其取得的特许权使用费所得、稿酬所得或者劳务报酬所得可享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的，可不

纳入综合所得，在取得当月按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算应纳税额，并预扣预缴税款。年度汇算清缴时，该个人取得的已享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的所得不纳入年度综合所得，单独按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算年度应纳税额及补退税额。

非居民个人为对方税收居民个人，其取得的特许权使用费所得、稿酬所得或者劳务报酬所得可享受特许权使用费或者技术服务费协定待遇的，可按照税收协定规定的计税所得额和征税比例计算应纳税额。

五、关于无住所个人相关征管规定

（一）关于无住所个人预计境内居住时间的规定。

无住所个人在一个纳税年度内首次申报时，应当根据合同约定等情况预计一个纳税年度内境内居住天数以及在税收协定规定的期间内境内停留天数，按照预计情况计算缴纳税款。实际情况与预计情况不符的，分别按照以下规定处理：

1.无住所个人预先判定为非居民个人，因延长居住天数达到居民个人条件的，一个纳税年度内税款扣缴方法保持不变，年度终了后按照居民个人有关规定办理汇算清缴，但该个人在当年离境且预计年度内不再入境的，可以选择在离境之前办理汇算清缴。

2.无住所个人预先判定为居民个人，因缩短居住天数不能达到居民个人条件的，在不能达到居民个人条件之日起至年度终了15天内，应当向主管税务机关报告，按照非居民个人重新计算应纳税额，申报补缴税款，不加收税收滞纳金。需要退税的，按照规定办理。

3.无住所个人预计一个纳税年度境内居住天数累计不超过90天，但实际累计居住天数超过90天的，或者对方税收居民个人预计在税收协定规定的期间内境内停留天数不超过183天，但实际停留天数超过183天的，待达到90天或者183天的月度终了后15天内，应当向主管税务机关报告，就以前月份工资薪金所得重新计算应纳税款，并补缴税款，不加收税收滞纳金。

（二）关于无住所个人境内雇主报告境外关联方支付工资薪金所得的规定。

无住所个人在境内任职、受雇取得来源于境内的工资薪金所得，凡境内雇主与境外单位或者个人存在关联关系，将本应由境内雇主支付的工资薪金所得，部分或者全部由境外关联方支付的，无住所个人可以自行申报缴纳税款，也可以委托境内雇主代为缴纳税款。无住所个人未委托境内雇主代为缴纳税款的，

境内雇主应当在相关所得支付当月终了后 15 天内向主管税务机关报告相关信息，包括境内雇主与境外关联方对无住所个人的工作安排、境外支付情况以及无住所个人的联系方式等信息。

六、本公告自 2019 年 1 月 1 日起施行，非居民个人 2019 年 1 月 1 日后取得所得，按原有规定多缴纳税款的，可以依法申请办理退税。下列文件或者文件条款于 2019 年 1 月 1 日废止：

（一）《财政部税务总局关于对临时来华人员按实际居住日期计算征免个人所得税若干问题的通知》（(88)财税外字第 059 号）；

（二）《国家税务总局关于在境内无住所的个人取得工资薪金所得纳税义务问题的通知》（国税发〔1994〕148 号）；

（三）《财政部 国家税务总局关于在华无住所的个人如何计算在华居住满五年问题的通知》（财税字〔1995〕98 号）；

（四）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人计算缴纳个人所得税若干具体问题的通知》（国税函发〔1995〕125 号）第一条、第二条、第三条、第四条；

（五）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人缴纳所得税涉及税收协定若干问题的通知》（国税发〔1995〕155 号）；

（六）《国家税务总局关于在中国境内无住所的个人取得奖金征税问题的通知》（国税发〔1996〕183 号）；

（七）《国家税务总局关于三井物产（株）大连事务所外籍雇员取得数月奖金确定纳税义务问题的批复》（国税函〔1997〕546 号）；

（八）《国家税务总局关于外商投资企业和外国企业对境外企业支付其雇员的工资薪金代扣代缴个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕241 号）；

（九）《国家税务总局关于在中国境内无住所个人取得不在华履行职务的月份奖金确定纳税义务问题的通知》（国税函〔1999〕245 号）；

（十）《国家税务总局关于在中国境内无住所个人以有价证券形式取得工资薪金所得确定纳税义务有关问题的通知》（国税函〔2000〕190 号）；

（十一）《国家税务总局关于在境内无住所的个人执行税收协定和个人所得税法若干问题的通知》（国税发〔2004〕97 号）；

（十二）《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9 号）第六条；

（十三）《国家税务总局关于在境内无住所个人计算工资薪金所得缴纳个人所得税有关问题的批复》（国税函〔2005〕1041号）；

（十四）《国家税务总局关于在中国境内担任董事或高层管理职务无住所个人计算个人所得税适用公式的批复》（国税函〔2007〕946号）。

特此公告。

附件：按月换算后的综合所得税率表

财政部 税务总局

2019年3月14日

按月换算后的综合所得税率表

级数	全月应纳税所得额	税率	速算扣除数
1	不超过 3000 元的	3%	0
2	超过 3000 元至 12000 元的部分	10%	210
3	超过 12000 元至 25000 元的部分	20%	1410
4	超过 25000 元至 35000 元的部分	25%	2660
5	超过 35000 元至 55000 元的部分	30%	4410
6	超过 55000 元至 80000 元的部分	35%	7160
7	超过 80000 元的部分	45%	15160

关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知

财税〔2019〕31号

广东省、深圳市财政厅（局），国家税务总局广东省、深圳市税务局：

为支持粤港澳大湾区建设，现就大湾区有关个人所得税优惠政策通知如下：

一、广东省、深圳市按内地与香港个人所得税税负差额，对在大湾区工作的境外（含港澳台，下同）高端人才和紧缺人才给予补贴，该补贴免征个人所得税。

二、在大湾区工作的境外高端人才和紧缺人才的认定和补贴办法，按照广东省、深圳市的有关规定执行。

三、本通知适用范围包括广东省广州市、深圳市、珠海市、佛山市、惠州市、东莞市、中山市、江门市和肇庆市等大湾区珠三角九市。

四、本通知自2019年1月1日起至2023年12月31日止执行。《财政部 国家税务总局关于广东横琴新区个人所得税优惠政策的通知》（财税〔2014〕23号）、《财政部 国家税务总局关于深圳前海深港现代服务业合作区个人所得税优惠政策的通知》（财税〔2014〕25号）自2019年1月1日起废止。

财政部 税务总局

2019年3月14日

财政部 税务总局关于个人取得有关收入适用个人所得税应税所得项目的公告

2019年第74号

为贯彻落实修改后的《中华人民共和国个人所得税法》，做好政策衔接工作，现将个人取得的有关收入适用个人所得税应税所得项目的事项公告如下：

一、个人为单位或他人提供担保获得收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。

二、房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与他人的，受赠人因无偿受赠房屋取得的受赠收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税。按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78号）第一条规定，符合以下情形的，对当事双方不征收个人所得税：

（一）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与配偶、父母、子女、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹；

（二）房屋产权所有人将房屋产权无偿赠与对其承担直接抚养或者赡养义务的抚养人或者赡养人；

（三）房屋产权所有人死亡，依法取得房屋产权的法定继承人、遗嘱继承人或者受遗赠人。

前款所称受赠收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78号）第四条规定计算。

三、企业在业务宣传、广告等活动中，随机向本单位以外的个人赠送礼品（包括网络红包，下同），以及企业在年会、座谈会、庆典以及其他活动中向本单位以外的个人赠送礼品，个人取得的礼品收入，按照“偶然所得”项目计算缴纳个人所得税，但企业赠送的具有价格折扣或折让性质的消费券、代金券、抵用券、优惠券等礼品除外。

前款所称礼品收入的应纳税所得额按照《财政部 国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》（财税〔2011〕50号）第三

条规定计算。

四、个人按照《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 中国银行保险监督管理委员会 证监会关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》

（财税〔2018〕22号）的规定，领取的税收递延型商业养老保险的养老金收入，其中25%部分予以免税，其余75%部分按照10%的比例税率计算缴纳个人所得税，税款计入“工资、薪金所得”项目，由保险机构代扣代缴后，在个人购买税延养老保险的机构所在地办理全员全额扣缴申报。

五、本公告自2019年1月1日起执行。下列文件或文件条款同时废止：

（一）《财政部 国家税务总局关于银行部门以超过国家利率支付给储户的揽储奖金征收个人所得税问题的批复》（财税字〔1995〕64号）；

（二）《国家税务总局对中国科学院院士荣誉奖金征收个人所得税问题的复函》（国税函〔1995〕351号）；

（三）《国家税务总局关于未分配的投资者收益和个人人寿保险收入征收个人所得税问题的批复》（国税函〔1998〕546号）第二条；

（四）《国家税务总局关于个人所得税有关政策问题的通知》（国税发〔1999〕58号）第三条；

（五）《国家税务总局关于股民从证券公司取得的回扣收入征收个人所得税问题的批复》（国税函〔1999〕627号）；

（六）《财政部 国家税务总局关于个人所得税有关问题的批复》（财税〔2005〕94号）第二条；

（七）《国家税务总局关于个人取得解除商品房买卖合同违约金征收个人所得税问题的批复》（国税函〔2006〕865号）；

（八）《财政部 国家税务总局关于个人无偿受赠房屋有关个人所得税问题的通知》（财税〔2009〕78号）第三条；

（九）《财政部 国家税务总局关于企业促销展业赠送礼品有关个人所得税问题的通知》（财税〔2011〕50号）第二条第1项、第2项；

（十）《财政部 税务总局 人力资源社会保障部 中国银行保险监督管理委员会 证监会关于开展个人税收递延型商业养老保险试点的通知》（财税

〔2018〕22号）第一条第（二）项第3点第二段；

（十一）《国家税务总局关于开展个人税收递延型商业养老保险试点有关征管问题的公告》（国家税务总局公告2018年第21号）第二条。

特此公告。

财政部 税务总局

2019年6月13日

二、广东

广东省第十三届人民代表大会常务委员会

公告

《广东省人民代表大会常务委员会关于修改〈广东省劳动保障监察条例〉的决定》已由广东省第十三届人民代表大会常务委员会第十二次会议于2019年5月21日通过，现予公布，自公布之日起施行。

广东省人民代表大会常务委员会

2019年5月21日

广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省劳动保障监察条例》的决定

（第36号）

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

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

一、将第五条第二款中的“卫生、国资、税务、工商、安监等有关部门”修改为“卫生健康、应急管理、国资、市场监督管理、税务等有关部门”。

二、将第十七条第三款、第五十七条中的“工商行政管理部门”修改为“市场监督管理部门”。

三、删去第二十三条第八项中的“和申报缴费数额”。

将第十二项修改为：“社会保险服务机构遵守养老、失业、工伤保险相关规定的情况；”

四、将第二十六条修改为：“对用人单位的劳动保障监察，由用人单位用工所在地的县级人民政府人力资源社会保障行政部门管辖。具体管辖范围应当向社会公开。”

增加一款，作为第二款：“对依法设立的自由贸易试验区、开发区、产业

园区等特定地区用人单位的劳动保障监察，有管辖权的人力资源社会保障行政部门可以依法委托特定地区符合劳动保障监察执法条件的组织实施，法律、法规另有规定的，从其规定。”

五、将第二十七条修改为：“对下列情形之一的劳动保障监察，由地级以上市人民政府人力资源社会保障行政部门管辖：

“（一）劳动保障违法行为跨县级行政区域的；

“（二）劳动保障违法行为涉及吊销其核发的许可证的；

“（三）经有权机关批准对市辖区用人单位统一实施劳动保障监察的。”

六、增加一条，作为第二十八条：“对下列情形之一的劳动保障监察，由省人民政府人力资源社会保障行政部门管辖：

“（一）劳动保障违法行为跨地级以上市行政区域的；

“（二）劳动保障违法行为涉及吊销其核发的许可证的。”

七、删去第二十八条、第二十九条。

八、删去第三十条中的“医疗机构、药品经营单位等”，将该条中的“社会保险基金”、“社会保险待遇”分别修改为“养老、失业、工伤保险基金”、“养老、失业、工伤保险待遇”。

九、删去第三十二条第一款中的“也可以将自己管辖的案件指定下级人力资源社会保障行政部门办理”。

本决定自公布之日起施行。

《广东省劳动保障监察条例》根据本决定作相应修改并对条款顺序作相应调整，重新公布。

关于在广东省开展企业职业技能等级认定试点工作的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局、各有关企业：

根据《人力资源和社会保障部办公厅关于开展职业技能等级认定试点工作的通知》（人社厅发〔2018〕148号）和《人力资源和社会保障部办公厅关于扩大企业职业技能等级认定试点工作的通知》（人社厅函〔2019〕83号）要求，为了加快完善我省技能人才评价体系，进一步深化技能人才评价工作，省人力资源和社会保障厅（以下简称“省人社厅”）决定面向全省公开征集一批具有行业代表性的大型企业开展职业技能等级认定试点工作。现将有关事项通知如下：

一、试点范围

（一）试点企业。一是按照自愿申报、择优遴选原则，通过全省公开征集、各地市人社部门推荐等方式，选择一批在广东省行政区域内注册，且在广东省内开展过企业自主评价的具有行业代表性的大型企业（每个市推荐1家以上）。二是已在人力资源和社会保障部（以下简称“人社部”）完成职业技能等级认定试点单位备案的中央企业驻粤分支机构。

（二）试点对象。试点企业可结合生产经营服务需求，挑选本单位主营岗位在岗职工（社保参保地或就业地在广东省）开展职业技能等级认定工作。

（三）试点职业（工种）。在国家职业资格目录清单外，且已收录在《中华人民共和国职业分类大典（2015年版）》中的技能类职业（工种）和人社部颁布的新职业。每家试点企业可选择不超过5个职业（工种）进行试点。

（四）试点级别。已颁布国家职业技能标准的职业按标准执行。尚未颁布国家职业技能标准的职业，与国际先进标准接轨，由企业按《国家职业技能标准编制技术规程（2018版）》等有关规定和程序，开发企业职业技能等级标准或规范，报省级人力资源和社会保障部门备案确定级别，原则上不重复开发。

（五）试点条件。申请备案开展职业技能等级认定试点工作的企业，应当具备以下条件：

1.依法设立、管理规范、信用良好，具有行业代表性的大型企业，已建立技能人才培养、评价、使用、待遇和管理相衔接的工作机制，具有完善的人力资源管理制度和切实可行的激励约束措施。

2.开展评价的职业（工种）从业人员较多、技能含量较高，且与本单位主营业务直接相关，在业内拥有广泛影响力。

3.能按规定足额提取企业职工教育经费，为职业技能等级认定工作提供稳定经费保障，评价活动不以营利为目的。

4.具有完善的技能人才考评规章制度、信息管理系统，有专门负责职工培训考核的内设机构，具有与评价项目相适应的专职工作人员，并拥有一支稳定的专家、考评人员和质量督导人员队伍。

5.具有与评价项目考核相适应的场地、设施设备、仪器仪表等硬件设施和视频监控设备。

6.用人单位应建立相应制度，对经认定取得职业技能等级证书的人员落实相应待遇。

（六）其他要求。已在人社部完成职业技能等级认定试点单位备案的中央企业驻粤分支机构，试点职业（工种）与级别按照人社部确定的备案文件执行，有关省级备案手续参照本文实施。

二、工作流程

（一）备案申请。符合试点范围条件的企业按属地管理原则向广东省职业技能服务指导中心提出开展职业技能等级认定试点工作的备案申请，提交以下材料：

- 1、《职业技能等级认定机构备案申请表》（见附件）；
- 2、企业营业执照复印件；
- 3、企业技能人才培养、评价、使用、激励等人力资源管理制度文件；
- 4、近2年企业职工教育经费情况说明文件及相关证明资料原件；
- 5、企业现有的技能人才考评制度文件、信息管理系统以及专门负责职工培训考核的内设机构情况说明；
- 6、企业现有考评人员、质量督导员等专业人员名册及相关资历证明的复印件；
- 7、企业考核场地、设施设备、视频监控系统等资产有效证明文件的复印件。

（二）备案评估。省职业技能服务指导中心组织专家对申请企业的基本情况进行现场评估，主要评估企业基本情况、人力资源管理制度、经费保障措施、培训考核内设机构及质量保障体系、考核场地、仪器设备及信息管理体系等内容。根据专家评审意见，按照择优遴选原则，选择一批评审合格的企业为职业技能等级认定试点企业，报广东省职业技能等级认定试点工作领导小组同意后，由省人社厅出具备案回执。省职业技能服务指导中心根据职业技能等级证书编码规则，按备案顺序向试点企业予以证书号段赋码，完成备案手续。省人社厅统一公布试点企业目录，实行动态调整。

（三）制定试点方案。完成备案手续的试点企业，根据《广东省开展企业职业技能等级认定试点工作指南》（另文印发）制定本企业试点方案报省职业技能服务指导中心，经组织专家评估通过后备案实施。

（四）企业组织实施。试点企业必须严格按照试点方案组织实施试点工作。实施认定前，需提前10个工作日将认定实施计划报所属地级以上市职业技能鉴定指导中心（办公室、考试院）（以下简称“地市鉴定中心”）备案，内容包括：培训情况、认定实施计划、参加认定人员信息以及监考人员、考评人员、质量督导员安排情况等。所属地市鉴定中心对认定全过程进行抽查监督。试点认定结束后10个工作日内，试点企业应将评价结果报所属地市鉴定中心进行审核。企业实施职业技能等级认定的全过程，必须妥善保管原始文档，实现全程留痕、责任可追溯，接受广东省各级人力资源社会保障部门的事中事后监管。

（五）审核认定结果。对通过职业技能等级认定并经省职业技能服务指导中心审核的人员，由试点企业参考人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心提供的证书参考样式和《广东省职业技能等级证书编码规则》（另文印发），制作并颁发职业技能等级证书（或电子证书），由省职业技能服务指导中心建立职业技能等级证书信息查询系统，并与人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心全国联网查询系统对接，对外公开认定结果，免费向社会提供证书查询服务。

三、时间安排

（一）2019年7月5日前，接受企业提交职业技能等级认定试点备案申请。

（二）2019年7月中旬，对申请试点企业开展评估备案工作并公布试点企业目录。

（三）2019年7月31日前，指导试点企业制定试点方案。

（四）2019年8月15日起，组织开展试点工作。

（五）2019年12月31日前，完成试点企业所有批次认定及证书核发工作。

（六）2020年1月，试点工作阶段性总结。

四、工作要求

（一）对经规范认定，取得相应职业技能等级证书且证书信息可在人力资源和社会保障部职业技能鉴定中心全国联网查询系统上查询的人员，纳入省人社厅人才统计范围，落实相关政策。

（二）各地市鉴定中心要做好属地试点企业的技术服务和质量督导等工作，受理投诉举报并核实处理。要指导试点企业制定工作方案、评价规范，提供命题指导、题库建设和考评人员培训等服务。

（三）省人社厅负责广东省职业技能等级认定工作的综合管理工作。中央企业驻粤分支机构、省直属企业的评价活动由省职业技能服务指导中心直接管理，其它试点企业根据属地化原则，由各地市鉴定中心管理。省人社厅相关部门要加强对试点企业及其评价活动的监管和服务。构建政府监管、企业自律、社会监督、公众参与的质量监管体系，建立试点企业信用档案和退出机制。对违规失信、恶性竞争、管理失序的试点企业，由我厅移出目录，取消试点资质。

（四）试点企业要完善管理制度，规范工作流程，建立问题回溯和责任追究机制，在规定的职业（工种）范围及考核地点，独立开展职业技能等级评价活动，并按照“谁评价、谁负责、谁发证”原则承担主体责任。

（五）试点企业应建立评价工作台账和信息管理系统及数据库，按规定做好职业技能等级证书的核发和统计工作，主动接受各级人力资源社会保障部门的事中事后监管。

（六）试点企业可将与职业技能等级评价工作相关的耗材、人工成本等支出纳入企业职工教育经费列支。对获得职业技能等级认定证书的员工，试点企业应兑现相应待遇。

五、联系方式

执行过程中如有疑问,请联系省职业技能服务指导中心。联系电话:(020)83189554、83310037;电子邮箱:gdwtz@163.com。

办公地点及邮寄地址:广州市越秀区惠福东路546号广东就业服务大厦5楼业务拓展科。

附件:广东省职业技能等级认定机构备案申请表(附件).doc

广东省人力资源和社会保障厅

2019年6月21日

关于加强港澳青年创新创业基地建设实施方案的通知

粤府函〔2019〕122号

各地级以上市人民政府，省政府各部门、各直属机构：

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

广东省人民政府

2019年5月8日

关于加强港澳青年创新创业基地建设的实施方案

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

一、总体要求

（一）指导思想。

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

（二）基本原则。

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

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

主动对标国际一流。

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

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

（三）主要目标。

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

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

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

二、主要任务和措施

（一）构建全方位多层次政策支撑体系。

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

源社会保障厅、省发展改革委、省科技厅、省港澳办负责）

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

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

（二）打造一批创新创业孵化平台载体。

4. 优化平台载体规划布局。力争在 2025 年前实现港澳青年创新创业孵化平台“1+12+N”的空间布局，即：以粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地为龙头，围绕服务港澳青年创新创业，精心谋划、科学设计，完善配套设施，有效串联三地资源，打造集交流、培育、实训、孵化、展示、对接等功能于一体的示范性平台。培育建设南沙粤港澳（国际）青年创新工场、中国（江门、增城）“侨梦苑”华侨华人创新产业集聚区、广州科学城粤港澳青年创新创业基地、深港青年创新创业基地、前海深港青年梦工场、中国横琴澳门青年创业谷、佛山港澳青年创业孵化基地、惠州仲恺港澳青年创业基地、东莞松山湖（生态园）港澳青年创新创业基地、中山粤港澳青年创新创业合作平台、中山翠亨新区“澳中青年创新创业园”、肇庆新区港澳青年创新创业基地等 12 家基地，带动各地建成一批社会化港澳青年创新创业孵化载体。（珠三角九市政府，省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省港澳办负责）

5. 加大平台载体建设资源投入。珠三角 9 市通过新安排土地、盘活闲置厂房物业、改造现有孵化场地等方式支持创新创业孵化平台载体建设。鼓励粤港澳三地骨干企业、高校、科研院所和社会力量整合各类资源建设港澳青年创

新创业孵化基地。鼓励现有的各类创业孵化基地、小型微型企业创业创新基地、区域性博士和博士后创新创业孵化基地、科技企业孵化器、众创空间等开辟拓展专门面向港澳青年的创新创业空间。（珠三角九市政府，省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省工业和信息化厅、省自然资源厅、团省委负责）

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

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

（三）营造宜居宜业的工作生活环境。

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

9. 提升公共服务便利化水平。在 CEPA 框架下探索在基地放宽部分领域港澳企业投资准入门槛，实现“证照分离”改革，推广应用电子营业执照，推行商事登记银政直通车服务，实施办税便利化措施，压缩开办企业环节和时间。加强 12355 港澳青年热线建设，为港澳青年提供法律维权、心理辅导、就业指

导、创业帮扶、出入境事宜、生活信息等咨询服务。建立港澳青年综合服务平台，实行双创政策信息集中发布和政务服务通办制度。推行“互联网+公共服务”，探索引入人脸识别等技术实行网上认证，打造家门口、指尖上、一体化的便捷高效服务。（珠三角九市政府，省市场监管局、省工业和信息化厅、省商务厅、省税务局、团省委、人民银行广州分行负责）

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

（四）建立粤港澳青年深度交流融合机制。

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

12. 建设粤港澳三地双创资源对接平台。积极发挥创业大赛引导作用，在广东“众创杯”创业创新大赛、“互联网+”大学生创业创新大赛、“创客广东”创新创业大赛、“创青春”广东青年创新创业大赛等品牌赛事中开设港澳赛区，举办中国创新创业大赛港澳台赛、粤港澳大湾区青年创新创业大赛，邀请港澳青年参加“中国创翼”、中国“互联网+交通运输”等创新创业大赛，配套举办创业沙龙、创业大讲堂、创业训练营等活动，以赛事为纽带有机连接创新创业基地、项目、人才、资本，吸引更多港澳青年携项目来粤参赛和交流发展。鼓励基地与港澳高校、科研院所、社会团体合作，形成长效机制遴选优质项目来粤培育孵化。（省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省教育厅、省科技厅、省工

业和信息化厅、省交通运输厅、省港澳办、团省委负责）

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

三、保障机制

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

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

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

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

关于贯彻落实粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知

粤财税〔2019〕2号

广州市、深圳市、珠海市、佛山市、惠州市、东莞市、中山市、江门市、肇庆市人民政府：

根据《财政部 税务总局关于粤港澳大湾区个人所得税优惠政策的通知》（财税〔2019〕31号），经省人民政府同意，现将有关贯彻落实事项通知如下：

一、对在大湾区工作的境外高端人才和紧缺人才，其在珠三角九市缴纳的个人所得税已缴税额超过其按应纳税所得额的15%计算的税额部分，由珠三角九市人民政府给予财政补贴，该补贴免征个人所得税。

二、本通知所称的已缴税额，是指下列所得按照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳的个人所得税额：

- （一）工资、薪金所得；
- （二）劳务报酬所得；
- （三）稿酬所得；
- （四）特许权使用费所得；
- （五）经营所得；
- （六）入选人才工程或人才项目获得的补贴性所得。

三、补贴根据个人所得项目，按照分项计算（综合所得进行综合计算）、合并补贴的方式进行，每年补贴一次。从两处以上取得第二条所得的人才，补贴按照属地原则进行合理分担。

四、对在大湾区工作的境外高端人才和紧缺人才，按照自愿申报、科学客观的原则进行认定。

（一）申报人应当具备以下基本条件：

1.香港、澳门永久性居民，取得香港入境计划（优才、专业人士及企业家）的香港居民，台湾地区居民，外国国籍人士，或取得国外长期居留权的回国留学人员和海外华侨；

- 2.在珠三角九市工作，且在此依法纳税；
- 3.遵守法律法规、科研伦理和科研诚信。

（二）同时，申报人应当符合下列条件之一：

- 1.国家、省、市重大人才工程入选者，取得广东省“人才优粤卡”、外国人工作许可证（A类）或外国高端人才确认函的人才，以及国家、省、市认定的其他境外高层次人才；

- 2.国家、省、市重大创新平台的科研团队成员，高等院校、科研机构、医院等相关机构中的科研技术团队成员，在我省重点发展产业、重点领域就业创业的技术技能骨干和优秀管理人才，以及珠三角九市认定的其他具有特殊专长的紧缺急需人才。

高端人才和紧缺人才的具体认定标准和操作办法，由各市根据当地实际制定。

五、各市科技（外专）部门是高端人才的认定机构，人力资源社会保障部门是紧缺人才的认定机构，财政部门是补贴受理、审核和发放的机构，财政部门牵头组织科技（外专）、人力资源社会保障、税务部门开展审核工作。申请可以由申报人本人或用人单位向当地财政部门提出，鼓励用人单位申请。

珠三角九市按本通知要求，结合当地实际制定人才认定和补贴发放办法，于7月底前将补贴和人才认定办法报省财政厅、省科技厅（省外专局）、省人力资源和社会保障厅备案后实施。省财政厅会同省科技厅（省外专局）、省人力资源和社会保障厅、省税务局指导各市做到人才认定标准和补贴发放工作流程相对统一。

六、如发现申报人有违法违规、虚假申报等行为，经查实后，取消享受优惠政策的资格，并收回已发放的财政补贴资金。涉嫌犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。

七、本通知自2019年1月1日起执行，试行一年。《关于印发〈广东省财政厅关于在珠海市横琴新区工作的香港、澳门居民个人所得税税负差额补贴的暂行管理办法〉的通知》（粤财法〔2012〕93号）自2019年1月1日起废止。

广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局

2019年6月17日

关于做好受影响企业和职工认定工作的通知

粤人社规〔2019〕761号

广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局 广东省税务局 海关总署广东
分署关于做好受影响企业和职工认定工作的通知

各地级以上市人力资源和社会保障局，国家税务总局广州、各地级市、珠海市横琴新区税务局：

根据《广东省人民政府关于印发广东省进一步促进就业若干政策措施的通知》（粤府〔2018〕114号），为做好受国内外复杂经济形势影响的困难企业和困难职工（以下称“受影响企业”、“受影响职工”）认定工作，现就有关事项通知如下：

一、受影响企业和职工认定条件

（一）受国内外复杂经济形势影响，符合以下情形之一的企业，可申请认定为“受影响企业”：

- 1.申请前连续两个自然季度应征增值税销售额同比下降均超过15%；
- 2.申请前连续两个自然季度出口额或进口额同比下降均超过15%。

申请认定企业应承诺依法诚信经营，近三年内无重大税收违法行为，参加社会保险并正常缴纳社会保险费。

（二）符合以下情形之一的企业，可申请认定为“受影响职工”：

1.受影响企业中，所在岗位受市场因素、经营下滑或生产调整冲击影响较大的职工。受影响职工的具体人员由企业确定，应不超过企业参加失业保险职工总人数的20%。

2.2018年10月1日—2019年12月31日期间，非因合同到期或个人主动从受影响企业离职，尚未实现就业的职工；或从其他企业离职，尚未实现就业的生活困难职工。生活困难职工指持有城乡居民最低生活保障证或扶贫卡的家庭成员，以及持特困人员救助供养证或困难（特困）职工证的人员。

二、受影响企业和职工认定程序

（一）“受影响企业”认定工作按照属地原则，由企业参保所在地县级以上人力资源社会保障部门会同税务、海关部门办理。具体程序如下：

1.企业申请。2019年4月1日—2019年12月31日，企业可向参保所在

地县级以上人力资源社会保障部门提出书面申请，填报并提交《受影响企业申请表》。

2.信息比核。省人力资源社会保障厅负责牵头建立全省统一的“受影响企业和职工实名制信息系统”。经办人力资源社会保障部门将申请企业和职工信息录入实名制信息系统，由系统自动对申请企业应征增值税销售额下降或进出口额下降情况进行比核。

系统比核所需应征增值税销售额数据（不含深圳市数据）和进出口额数据，分别由国家税务总局广东省税务局、海关总署广东分署提供。省实名制信息系统与省税务局征管信息系统端口对接，比核各地录入系统的企业应征增值税销售额数据情况。深圳市企业以“应征增值税销售额下降”作为申报情形的，有关企业应征增值税销售额情况由经办人力资源社会保障部门与国家税务总局深圳市税务局对接获取，并录入实名制信息系统进行比核。

海关总署广东分署于2019年第二季度起，每季度首月20日前，将符合进出口额下降比例的企业信息交换给省人力资源社会保障厅，由省人力资源社会保障厅录入实名制信息系统，经办人力资源社会保障部门通过实名制信息系统对申请企业相关情况进行比核。

3.结果确认和反馈。经办人力资源社会保障部门根据实名制信息系统比核等情况，对符合相关条件的予以认定，并将认定结果告知申请企业；同时抄送税务、海关部门。“受影响企业”认定自受理企业申请之日起20个工作日内办结。

（二）“受影响职工”认定工作按照属地原则，由县级以上人力资源社会保障部门负责。具体程序如下：

1.受影响的在岗职工。具体人员由企业按照第一条第（二）项规定的条件和比例确定，并在提交受影响企业申请时，将《企业受影响职工花名册》报经办人力资源社会保障部门备案。

2.受影响的离职职工。2019年4月1日-2019年12月31日，相关职工可向原就业地或常住地县级以上人力资源社会保障部门提出申请，填报《受影响职工个人申请表》，并提交解除劳动关系证明、生活困难相关证件。生活困难相关证件包括城乡居民最低生活保障证或扶贫卡、特困人员救助供养证、困难

（特困）职工证等。

经办人力资源社会保障部门审核符合相关条件的，予以认定，并将相关信息录入实名制信息系统；同时，将认定结果告知申请人。个人申请“受影响职工”认定自受理申请之日起7个工作日内办结。

三、组织实施要求

（一）加强协调联动。各地要加强组织领导，明确承担认定工作的具体经办机构，制定操作指南并向社会公布。各部门要强化信息共享，优化办理流程，切实提高服务质量和办事效率。

（二）加强宣传落实。各地要深入企业、产业园区、社区基层，多方位、多渠道开展宣传，使相关企业和职工及时了解认定条件、流程，以及可以享受的有关扶持政策和服务。相关企业和职工申请享受有关扶持政策和服务时，人力资源社会保障部门通过实名制信息系统对其是否属受影响企业或受影响职工进行核验，不再要求提供相应证明材料。受影响企业和职工享受扶持政策和服务情况，要及时录入实名制信息系统。

（三）加强政策评估。各地要密切跟进工作推进情况，及时评估政策成效并提出意见建议。省根据国家部署要求、各地受影响企业和职工认定情况、失业保险基金承受能力、全省就业态势等情况进行评估，必要时对受影响企业和职工认定条件等事项进行调整并公布。

本通知自印发之日起执行，有效期至2020年3月31日。省人力资源社会保障厅商国家税务总局广东省税务局、海关总署广东分署负责解释。各地在执行中遇到的重大问题应及时向省人力资源社会保障厅、国家税务总局广东省税务局、海关总署广东分署报告。

附件：1.受影响企业申请表

2.企业受影响职工花名册

3.受影响职工个人申请表

广东省人力资源和社会保障厅 国家税务总局广东省税务局

海关总署广东分署

2019年3月11日

广东省高级人民法院 关于“僵尸企业”司法处置工作指引

为全面贯彻中央和省委深化供给侧结构性改革、清理“僵尸企业”的决策部署，落实国家产能政策、环保政策、创新驱动发展政策，充分发挥破产审判拯救和退出市场主体的职能，优化资源配置，推动经济高质量发展，结合我省“僵尸企业”出清和破产审判工作实际，制定本指引。

一、加强分类指导，切实防范风险

1.处置“僵尸企业”应遵循市场经济规律和破产审判规律，坚持企业主体、市场运作、政府引导、司法保障，落实企业自身和企业开办人的主体责任，发挥市场在资源配置中的决定性作用，对通过市场手段或行政手段不能实现出清的，人民法院要做好“僵尸企业”司法处置工作。

2.本指引所指“僵尸企业”司法处置，是指对纳入各级国资部门“僵尸企业”名录的国有企业，以及停产半年以上或半停产一年以上的民营企业，通过破产或强制清算，实现恢复经营活力或退出市场。

3.司法处置“僵尸企业”要做到精准识别，分类处置。对于经营管理虽存在困难，但仍具备运营价值的“僵尸企业”，依法开展破产重整救治（破产重整救治工作参见《广东省高级人民法院关于企业破产案件若干问题的指引》）；对救治无望的“僵尸企业”，及时进行破产清算或强制清算。对“三无”企业或者没有证据证明存在债权债务关系的企业，引导当事人通过强制清算的方式退出市场；对具备破产原因的“僵尸企业”，引导当事人申请破产清算。

案件受理前，建议国资系统对符合强制清算、破产条件的国有“僵尸企业”，在移送案件时按先容易后复杂、先集中后分散、先批量后个案的原则，将“三无”企业、同一开办单位的企业以及具备关联关系的企业优先移送。

4.对“僵尸企业”破产或强制清算案件，做到优先受理、优先审理、优先执行，为“僵尸企业”案件开辟绿色通道。

5.在“僵尸企业”司法处置过程中要切实防范各种风险。做好债务处置风险防范，全面摸清“僵尸企业”的直接债务、统借债务和担保债务，按照国家发改委《关于进一步做好“僵尸企业”及去产能企业债务处置工作的通知》的规定，通过市场化法治化方式实现“僵尸企业”退出信贷市场，防止逃废债务，防范金融风险。做好职工安置风险防范，摸清企业职工基本状况、已安置和未安置情

况，切实维护职工合法权益，确保社会稳定。做好国有资产流失风险防范，全面掌握国有“僵尸企业”资产基本情况，做好资产清查工作和财产评估工作，通过市场化公开交易的方式处置国有企业资产，加强资产回收和入库工作。做好“僵尸企业”处置法律风险防范，严格依照法定程序接收公章、账册和资料，依法清理资产，厘清产权关系和出资额，依法开展评估、审计和财产处置，杜绝违法审判和违法清理、违法处置。

二、强化诉讼指引，坚持依法立案

6.“僵尸企业”案件要严格做到依法受理。对于破产申请审查案件、强制清算申请审查案件，严格落实登记立案；对破产清算、破产重整和破产和解案件及强制清算案件，经审查符合法定条件的予以立案，不得以债务人人员下落不明、财产状况不清、账册、重要文件缺失等为由不予受理。

7.对符合简易注销条件的“僵尸企业”，立案前建议当事人或主管单位走简易注销路径。对存在职工安置、职工集资、产权争议、对外投资、企业社会职能移交等历史遗留问题的企业，建议当事人或主管单位先行解决相关问题再申请司法处置，防止出现新的长期未结案件。

8.非公司制“僵尸企业”法人符合《中华人民共和国民法总则》第六十九条第（一）、（四）项规定的，申请人可依据《中华人民共和国民法总则》七十条、七十一条的规定向企业主要办事机构所在地人民法院申请强制清算，企业主要办事机构所在地不明确或存在争议的，向企业注册登记地人民法院申请强制清算。

9.债权人向人民法院提出强制清算申请的，一般应递交以下材料：

- （1）强制清算申请书，载明申请目的、事实和理由；
- （2）债权发生的事实、性质、数额、有无担保，并附证据；
- （3）债务人已经发生解散事由的有关证据；
- （4）公司解散后已自行成立清算组的，应提交清算组故意拖延清算、违法清算可能严重损害其利益的相关证据；
- （5）人民法院认为需要提交的其他资料。

10.被申请人股东（包括主管单位）向人民法院提出强制清算申请的，一般

应递交以下材料：

- （1）强制清算申请书，载明申请目的、事实和理由；
- （2）被申请人的资产负债表及资产状况明细表。如债务人有子公司、分公司、持股参股、联营、合作企业等对外投资项目的，应专项说明；
- （3）债权、债务清册，应列明被申请人的债权人及债务人的名称、住所、数额、发生时间及担保情况等；
- （4）被申请人涉讼、仲裁、执行情况说明并附相关法律文书；
- （5）被申请人已经发生解散事由的有关证据；
- （6）公司解散后已自行成立清算组的，应提交清算组故意拖延清算、违法清算可能严重损害其利益的相关证据；
- （7）人民法院认为需要提交的其他资料。

11.债务人及依法负有清算责任的人（包括主管单位）向人民法院提出破产申请的，一般应递交以下材料：

- （1）破产申请书，载明申请目的、事实和理由；
- （2）职工安置情况报告，如有拖欠职工工资及社保费用的应专项说明；
- （3）财产状况说明、有关财务会计报告、债务人的资产负债表及资产状况明细表，如债务人有子公司、分公司、持股参股、联营、合作企业等对外投资项目的，应专项说明；
- （4）债权、债务清册，应列明债务人的债权人及债务人的名称、住所、数额、发生时间及担保情况等；
- （5）债务人涉讼、仲裁、执行情况说明及相关法律文书；
- （6）人民法院认为需要提交的其他资料。

12.债权人向人民法院提出对债务人进行破产申请的，一般应提交下列材料：

- （1）破产申请书，申请目的、事实和理由；
- （2）债权发生的事实与证据；
- （3）债权的性质、数额、有无担保，并附证据；

- (4) 债务人不能清偿到期债务的证据；
- (5) 人民法院认为需要提交的其他资料。

三、突出重点，加强破产审判保障

13.债务人、清算义务人（包括主管单位）收到人民法院受理破产裁定后，应提前准备，做好与管理人的交接工作，包括但不限于以下准备工作：

- (1) 现金、银行存款、有价证券、债权债务清册、存货、流动资产、固定资产、在建工程、对外投资、无形资产等财产及相关凭证；
- (2) 公章、财务专用章、合同专用章、发票专用章、海关报关章、职能部门章、电子印章、法定代表人名章等印章；
- (3) 财产状况说明、有关财务会计报告、债务人的资产负债表及资产状况明细表、总账、明细账、台账、日记账等账簿及全部会计凭证、重要空白凭证、银行账号；
- (4) 批准设立文件、营业执照、税务登记证证书及各类资质证书、章程、涉及股权变动的各类文件资料及各类决议、会议记录、人事档案、电子文档、管理系统授权密码等资料；
- (5) 债务人的各类合同、协议及相关债权、债务文件资料；
- (6) 有关债务人的诉讼、仲裁、执行案件的材料；
- (7) 债务人的其它重要资料。

对上述财产、印章、财务账册、文书等资料，无法进行交接的，应当逐一作出书面说明或者提供有关证据、线索。

14.管理人应在收到指定管理人决定书之日起 7 日内接管债务人财产、印章和账簿、文书等资料。管理人在接管过程中遇到障碍应及时向人民法院报告，且有权要求债务人的主管单位协助配合。管理人自收到指定管理人决定书之日起 20 日内应完成债务人接管工作，并向人民法院提交接管报告及工作计划；如遇客观原因确实无法在规定时间内完成接管，管理人应向人民法院书面说明有关情况。

15.管理人开展接管工作应注意如下事项：

- (1) 接管前提前和债务人有关人员或上级主管单位沟通，了解与接管有

关财产、印章、财务账册、文书等情况；债务人的有关人员无法交出应交接的财产、印章和账簿、文书等资料的，管理人应当要求其作出书面说明或者提供有关证据、线索，无正当理由拒不提供的，书面申请人民法院采取相应的强制措施。

（2）管理人在对债务人基本了解的前提下，可就债务人的财产、印章、财务账册、文书等资料制定接管方案，并根据接管方案进行接管，可一次性全面接管，也可根据实际情况分期、分批接管。

（3）管理人在接管前，可将拟接管的内容和范围告知债务人的有关人员，要求作好交接准备，并告知违反交接义务应该承担的法律后果。接管时做好访谈笔录，笔录中释明相关法律责任；管理人调查询问有关人员应有两名调查人员在场并制作调查笔录，调查人员和被询问人员应当在笔录上签字确认。

（4）管理人对所接管的财产、印章、账册、文书等资料应当及时造册并妥善保管，防止毁损或遗失。财务账册、凭证等资料较多的企业，如有经营场所、主管或托管单位保管场所的，可以原地封存、并做好保管工作。

（5）管理人完成接管后，经人民法院许可或者债权人会议同意，可以聘用债务人的有关人员作为留守人员。管理人决定聘用留守人员的，应当与其重新签订聘用合同。对税务申报事宜，原则上沿用之前的财务经办人员继续完成按月申报，如果之前已经停止税务申报，可由聘用的审计单位申报或另行聘请专业技术人员申报。

（6）管理人完成接管后应当制作阶段性工作报告，向人民法院书面报告接管工作情况。

16.管理人接受人民法院指定后即应开始对债务人状况进行调查，管理人调查工作重点如下：

（1）债务人营业状况；

（2）债务人资产状况；

（3）债务人债权、债务情况；

（4）债务人职工情况，如职工工资、经济补偿金支付及社会保险费用的缴纳等情况；

（5）债务人股东、董事或实际控制人的基本情况，重点调查债务人出资人的出资情况；

（6）债务人是否存在《中华人民共和国企业破产法》第三十一条、第三十二条或者第三十三条规定的行为；

（7）债务人的董事、监事和高级管理人员是否存在利用职权获取非正常收入或者侵占债务人财产的行为；

（8）债务人未履行完毕的合同情况；

（9）有关债务人的未审结诉讼、仲裁及未执行完毕的案件情况；

（10）有关债务人的其他情况。

17.管理人对债务人财产查控重点如下：

（1）管理人在收到指定管理人决定书后3日内书面申请人民法院通过全国企业破产重整案件平台对接“总对总”网络执行查控系统对债务人财产信息进行查询，人民法院在收到申请之日起5日内完成网络财产查控，并将查控结果及时通知管理人；

（2）无法通过网络执行查控系统查询到财产情况的，可依据《最高人民法院关于民事执行中财产调查若干问题的规定》第十二条的规定，在债务人住所地或者可能隐匿、转移财产所在地进行必要现场调查；

（3）由债权人或其他人员提供证据线索，管理人经调查发现债务人股东、董事、高管及相关人员存在隐匿财产、会计账簿等资料且拒不交出的，可依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第四百九十六条的规定，书面申请人民法院采取搜查措施；

（4）经管理人书面报告，人民法院根据案件实际情况，依法准许采取公告悬赏等调查措施；

第一次债权人会议召开前，管理人应当完成债务人财产调查，并向人民法院提交债务人财产调查情况及工作报告。

18.依据《中华人民共和国企业破产法》第十五条的规定，债务人及其有关人员有下列情形之一的，经管理人书面申请，人民法院经审查认为有必要的，可以单独或综合采取拘传、罚款、限制出境、司法拘留、限制高消费、失信惩

戒等强制措施：

（1）有义务列席债权人会议的债务人有关人员，经人民法院传唤，无正当理由拒不列席债权人会议的；

（2）债务人及其有关人员违反企业破产法的规定，拒不提交或者提交不真实的财产状况说明、债务清册、债权清册、有关财务会计报告以及职工工资的支付情况和社会保险费用的缴纳情况的；

（3）债务人及其有关人员违反企业破产法的规定，拒不向管理人移交财产、印章和账簿、文书等资料的，或者隐匿、伪造、销毁有关财产证据材料而使财产状况不明的；

（4）债务人的有关人员违反《中华人民共和国企业破产法》的规定，擅自离开住所地的；

（5）其他不履行协助、配合义务应采取强制措施的。

19.管理人可以选择通过司法委托方式在人民法院相关名册中选定有资质的中介机构进行鉴定、审计和评估，也可以与人民法院相关名册中的中介机构或其他具备相应资质的中介机构自行协商确定。管理人自行选择的中介机构，应当优先从人民法院相关名册中挑选，并以公开挑选方式经债权人会议同意。在第一次债权人会议之前决定的，应当经人民法院许可，且费用不得高于司法委托产生的费用。

债务人财产评估，经债权人会议同意，管理人可参照《最高人民法院关于人民法院确定财产处置参考价若干问题的规定》，采取债权人会议议价、定向询价、网络询价、委托评估等方式确定财产处置参考价。无法通过以上四种方式确定参考价或者委托评估费用过高的，可以经债权人会议同意，由管理人根据市场交易价格、财产数据等估算财产处置参考价。

20.债务人财产查控要充分利用最高人民法院开通的“总对总”网络执行查控系统和我省的“点对点”网络执行查控系统，全面、快速进行财产查控。“执转破”案件中执行财产查询结果未超出3个月的，破产程序中可直接沿用。

对于执行部门通过“执转破”程序移送的“僵尸企业”案件，参照《最高人民法院关于人民法院确定财产处置参考价若干问题的规定》第三十四条的规定，管理人在议价、询价、评估结果有效期内发布拍卖公告或者直接进入变卖程序，

拍卖、变卖时未超过有效期6个月的，无需重新确定参考价，但法律、行政法规、司法解释另有规定的除外。

21.管理人应参照《最高人民法院关于人民法院网络司法拍卖若干问题的规定》，积极引导债权人会议优先利用网络拍卖、综合运用拍卖、变卖、实物分配、债权分配等多种财产处置方式高效、便捷、公开、透明处置破产财产，提高破产财产变价率。

法律法规对特定财产处置方式有特别规定的，适用特别规定。

四、建立“僵尸企业”案件快速审理机制，提高审判效率

22.具备下列情形之一的“僵尸企业”破产案件，可以适用快速审理机制：

（1）破产原因清楚、债务人财产状况较清晰、债权债务关系明确、争议不大的；

（2）债务人资产较少、债权人人数较少、不存在重大维稳隐患的；

（3）破产财产不足以支付破产费用或无破产财产可供分配的；

（4）债务人全部财产或主要财产已经在执行程序中变价的；

（5）人民法院认为其他适宜适用快速审理机制的情形。

23.人民法院在破产申请审查阶段，一般通过书面审查决定是否适用快速审理机制，也可以在征询申请人、被申请人、主要债权人的意见后，决定是否适用快速审理机制。

人民法院裁定受理破产申请后，合议庭决定适用快速审理机制的，应将相关事项及时告知破产案件参与者。

24.人民法院应当自裁定受理破产申请之日起25日内自行或委托管理人向已知债权人发出书面受理通知，并予以公告。

进行快速审理的破产清算案件，债权申报期限为30日，自人民法院发布受理破产公告之日起计算。

进行快速审理的案件，可简化公告方式，直接在“全国企业破产重整案件信息网”及各受理法院网站发布相关公告事宜，并打印相关网页留档存查。

25.为解决无财产可供分配的“僵尸企业”破产经费问题，建议人民法院将

没有财产、财产较少的案件与财产较多的案件一并指定给同一管理人，但“僵尸企业”间存在债权债务关系的除外。

对于“僵尸企业”案件较多的地区，同一批次进入破产受理、隶属于同一主管单位以及存在关联关系的企业，可采用集中裁定受理、集中选定管理人、集中选定审计机构、集中公告的“四集中”方式降低成本、提高效率。将集中受理的案件分成若干案件包，由不同合议庭分别负责审理。再通过随机方式将案件包指定给同一管理人。管理人选择司法委托时，通过随机方式将同一案件包交给同一审计机构办理。同一批次的案件可提前向地方或省级、全国有影响力的报纸媒体预定版面，统一受理后集中刊登公告。

26.管理人在委托中介机构时应明确工作时限，中介机构自接受委托之日起30日内应完成相应工作，若工作量大可以适当延长，延长时间不超过30日。如遇客观原因确实无法在规定时间内完成工作的，管理人和中介机构应向债权人会议书面说明有关情况，并报人民法院备案。

对于债务人近三年审计报告齐全的破产案件，审计机构应当自接受委托之日起30日内完成相应工作。

27.第一次债权人会议应在债权申报期届满之日起10日内召开。

债权人会议可以采用函件、传真、电子邮件、短信、微信、QQ及其他网络平台等便利有效的非现场形式召开，对讨论和表决事项可以采用书面或网络投票方式进行。确需集中召开现场债权人会议的，一般不超过两次。

28.对快速审理的案件，如债权人会议同意不设立债权人委员会的或人民法院认为不需要设立债权人委员会的，一般不设债权人委员会。

29.适用快速审理的案件，管理人应在破产案件受理后6个月内向人民法院提出终结破产程序申请，有特殊情况需延长期限的，经报主管院领导审批后可延长6个月。

五、强制清算程序与破产程序的衔接

30.清算组在清理公司财产、编制资产负债表和财产清单时发现被申请人已经具备法律规定的破产条件的，应当依照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国公司法〉若干问题的规定(二)》第十七条的规定，引导债权人和清算组协商制作有关债务清偿方案。债权人对债务清偿方案不予确认或人民法院不予

认可的，清算组应当在5日内提出破产申请。

31.强制清算转破产程序的，对于强制清算程序中已申报的债权，在破产清算中视为已申报债权。原清算组的申报债权审查意见，经债权人会议核查通过后，在破产程序中予以确认。但是债权人会议对原清算组审查的债权有异议的，仍按破产程序的规定处理。对原清算组已经对债务人资产进行过审计、评估且未超过6个月的，在破产程序中可直接采用评估、审计的结果。

原清算组已经对债务人营业进行处理、支付了必要费用，对债务人资产已经进行实体处理的，管理人对前述行为进行审核，如财产处置不存在《企业破产法》第三十一、三十二、三十三条规定的欺诈性转让、个别清偿、无效等行为的，在破产程序中承认其效力。

32.对于已受理的“僵尸企业”破产清算案件，经申报债权、财产查找、审计评估后，无人申报债权，亦未发现债务人有任何财产的，人民法院应裁定驳回破产申请。

对于前述破产程序中已经完成的债权申报、财产调查、审计、评估、鉴定等事项效力，在前述程序终结后6个月内由适格主体另行提起强制清算程序的，在强制清算程序中承认其效力。

六、强化组织保障，全力配合完成处置任务

33.人民法院内部相关部门要积极支持“僵尸企业”司法处置工作，立案、破产审判、执行、审判管理、司法委托等部门要贯彻“僵尸企业”案件“三优先”原则，紧密配合、通力合作，确保“僵尸企业”司法处置工作公平公正、高效快捷完成。

34.中级、基层人民法院要高度重视“僵尸企业”司法处置工作，在人员配备上适当向破产审判倾斜。案件较多、有条件的人民法院要设立清算和破产审判业务庭，未设立破产审判庭的中院必须安排合议庭负责破产和强制清算工作。在工作考核中要充分考虑破产案件的特殊性，在贯彻最高人民法院《关于强制清算与破产案件单独绩效考核的通知》基础上，继续完善部门考核、人员考核和案件考核机制。

35.各级人民法院要建立“僵尸企业”案件受理和审结台账制度及季报制度，安排专人进行专项统计，省法院每季度通报一次，对工作开展不力的中院要约

谈主要领导。要将“僵尸企业”司法处置工作纳入各级人民法院考核范围，狠抓工作落实。

七、依靠党委政府，建立健全长效工作机制

36.建立“僵尸企业”处置日常工作机制。人民法院在“僵尸企业”司法处置过程中，要紧紧依靠当地党委、政府的支持，加强与党委和政府部门的沟通协作，推动建立涵盖人民法院、工商、税务、社会保障、金融监管、国资、经信等部门参加的常态化府院联动机制，为依法处理破产案件搭建常态化的沟通、协调平台。

37.加强与各级工商、税务部门的沟通，推动落实国家工商总局《关于全面推进企业简易注销登记改革的指导意见》、国家税务总局《关于深化“放管服”改革 更大力度推进优化税务注销办理程序工作的通知》和省国资委、省工商局、省税务局联合下发的《关于省属“僵尸企业”出清重组的指导意见》（粤国资产权〔2018〕16号），为“僵尸企业”工商、税务注销设置绿色通道，管理人可以持人民法院终结强制清算程序的裁定或终结破产程序的裁定，直接向工商、税务机关申请办理注销登记，解决破产或强制清算企业工商和税务注销难的问题。

38.积极与国资、财政主管部门密切沟通，争取党委、政府财政资金支持，推动建立“僵尸企业”破产费用专项资金，为“僵尸企业”进入破产或强制清算程序提供经费保障。

39.对无财产可供分配的强制清算、破产案件，根据《诉讼费用交纳办法》第二十条第二款的规定，人民法院免收案件受理费。

“僵尸企业”作为原告提起破产衍生诉讼并申请缓交案件受理费的，人民法院应予以准许。

三、深圳

深圳市人民政府关于印发进一步促进就业若干措施的通知

各区人民政府，市政府直属各单位：

现将《深圳市进一步促进就业若干措施》印发给你们，请认真贯彻落实。实施过程中遇到的问题，请径向市人力资源保障局反映。

深圳市人民政府

2018年12月31日

深圳市进一步促进就业若干措施

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、党的十九大精神和习近平总书记视察广东重要讲话精神，全面落实党中央、国务院和广东省关于稳就业的决策部署，进一步完善就业政策，持续减轻企业负担，有效应对当前经济环境的新情况、新变化，根据《国务院关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》（国发〔2018〕39号）和《广东省人民政府关于印发广东省进一步促进就业若干政策措施的通知》（粤府〔2018〕114号）精神，结合我市实际，制定本措施。

一、支持企业稳定发展

（一）稳定政策并适度降低社会保险等成本。保持企业社会保险缴费成本总体稳定，规范执法检查，严禁行政执法机关自行对企业历史欠费进行集中清缴。采取阶段性降低医疗、工伤、失业保险缴费费率等减负举措。至2020年底，企业基本医疗保险一档的用人单位缴费费率由6.2%下调至5.2%；在现行工伤保险八类行业基准费率和浮动费率政策的基础上，再下调各参保单位工伤保险现行缴费费率30%；失业保险费率由1.5%下调至1%，其中用人单位缴费费率为0.7%。继续实施失业保险浮动费率制度。2018至2020年底，残疾人就业保障金按不高于2017年的征收标准进行征收。（市人力资源保障局、市财政委、市残联、深圳市税务局负责。列第一位者为牵头单位，下同）

（二）加大企业稳岗支持力度。继续执行失业保险支持企业稳定岗位政策，对不裁员或少裁员的参保企业，按该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%予以返还。对符合相关条件的参保困难企业，返还标准按6个月的

我市月人均失业保险金和参保职工人数确定，所需资金从失业保险基金列支，该措施执行至2019年底。本措施所指困难企业和困难职工的界定标准和范围按广东省相关规定执行。（市人力资源保障局、市财政委、市经贸信息委、深圳海关负责）

（三）加强重点用工企业就业服务。用工量2000人以上或一次性新增用工500人以上的企业属于重点用工企业，由企业所在区人力资源部门设立就业服务专员，全程提供用工政策对接和协调服务。组织开展重点用工企业人力资源需求摸排，按照已建成、新开工、新投产、新规划进行分类，建立台账和数据库，实行动态管理。组织重点用工企业专场招聘会，及时满足企业用工需求。人力资源服务机构为重点用工企业介绍员工，稳定就业并参加社会保险6个月以上的，由就业补助资金按每人400元标准给予人力资源服务机构职业介绍补贴。（市人力资源保障局、市财政委、市经贸信息委、市统计局负责）

二、鼓励支持就业创业

（四）进一步鼓励创业带动就业。扩大自主创业人员对象范围，将本市普通高校、职业学校、技工院校毕业学年学生扩大至全部在校学生；取消毕业5年内普通高校、职业学校、技工院校毕业生以及毕业5年内留学回国人员的户籍要求。将法定劳动年龄内的港澳居民纳入本市自主创业人员范围。将初创企业创业带动就业补贴范围从户籍人员扩大至所有就业人员。将一次性初创企业补贴标准从5000元提高至1万元，属于合伙创办企业的，合计补贴金额从不超过5万元调整至不超过10万元。对市级创业孵化基地，由就业补助资金给予每个基地一次性20万元补助。（市人力资源保障局、市财政委、市教育局负责）

（五）加大创业担保贷款贴息及奖补政策支持力度。对符合条件的自主创业人员提供最高30万元、最长3年的创业担保贷款及贴息；合伙经营或创办企业的可按每人最高30万元、贷款总额最高300万元实行“捆绑性”贷款。小微企业当年新招用符合创业担保贷款申请条件的人员数量达到企业现有在职职工人数25%（超过100人的企业达到15%）并与其签订1年以上劳动合同的，可申请最高不超过300万元的创业担保贷款。对符合条件的劳动密集型和科技型小微企业，贷款额度最高为500万元。政府性融资担保基金应优先为符合条件的小微企业提供低费率的担保支持，不断提高其贷款可获得性。（市人

力资源保障局、市财政委、人民银行深圳市中心支行、深圳市银保监局负责)

(六) 积极支持企业吸纳就业。将市外应届高校毕业生纳入我市小微企业(含社会组织)招用高校毕业生社保补贴范围,期限从1年延长至2年。对员工制家政服务企业,其为招用的家政服务人员(经营、管理人员除外)缴交社会保险的,按我市社会保险最低缴交标准单位承担部分的50%给予社保补贴,补贴期限按广东省相关规定执行。鼓励企业吸纳建档立卡贫困劳动力就业,稳定就业并参加社会保险6个月以上的,由就业补助资金按每人3000元标准给予企业一次性补贴,该补贴与创业带动就业补贴不同时享受。每年评选一批市级就业扶贫基地,从就业补助资金给予每个基地一次性20万元奖补。

(市人力资源社会保障局、市财政委、市经贸信息委、市教育局、市对口办负责)

(七) 鼓励高校毕业生多渠道就业。本市应届高校毕业生到中小微企业、社会组织或社区社会管理和公共服务岗位工作的,一次性就业补贴标准从每人2000元提高至3000元。将求职创业补贴标准从每人1500元提高至2000元。本市离校未就业高校毕业生灵活就业的,按我市社会保险最低缴交标准的2/3给予补贴。鼓励高校设立就业创业指导服务站,开展就业创业政策宣传、就业创业指导、技能培训、补贴申领、毕业生职业生涯规划 and 求职就业法律咨询等工作。对设立服务站的高校,由就业补助资金给予一次性20万元补助。(市人力资源社会保障局、市财政委、市教育局负责)

三、积极实施培训

(八) 支持困难企业开展职工在岗培训。困难企业可组织开展职工在岗培训,所需经费按规定从企业职工教育经费中列支。培训计划及成果经区人力资源部门评估合格后,由各区(含新区,下同)按困难职工每人1000元的标准给予企业一次性特别培训补助,所需资金从就业补助资金中列支。该措施执行至2019年底。(市人力资源社会保障局、市财政委、市经贸信息委、深圳海关负责)

(九) 加大劳动力技术技能培训力度。各区要根据经济转型升级和高质量发展需要,研究制定劳动力技术技能提升培训规划和计划,加快培养掌握先进技术技能、岗位适应能力强的劳动力队伍。制定发布深圳市重点产业技能人才紧缺工种目录,对获得紧缺工种目录内职业(工种)高级工以上职业资格或专项职业能力证书人员,劳动力技能晋升培训补贴和失业保险技能提升补贴均在

规定标准基础上提高 30%。对不在国家职业资格目录内但属我市技能人才紧缺工种目录内的工种（不受等级限制），各区可采取政府购买服务形式开展培训，由就业补助资金予以保障。将失业保险技能提升补贴申领条件由企业在职职工参加失业保险 3 年以上放宽至参保 1 年以上，该措施执行至 2020 年底。大力实施“粤菜师傅”工程，加强技工教育和社会培训力度，推进“粤菜师傅”大师工作室建设。全面推行企业新型学徒制培训。鼓励职业院校和技工院校与企业开展合作办学，积极参与劳动力培训，提升能岗匹配性。培训课程与教材开发、教师授课、设备购置与耗材、职业工种开发、项目管理与服务等相关费用，按规定从职业培训收入中列支。（市人力资源保障局、市财政委、市经贸信息委、市教育局负责）

（十）强化失业人员培训。支持各类职业院校、技工院校、普通高等学校、职业培训机构和符合条件的企业承担失业人员职业技能培训或创业培训。困难职工失业后参加 3—6 个月技能培训（含创业培训）并取得职业资格证书（创业培训合格证）的，可申领技能提升补贴或创业培训补贴，其中符合失业保险金领取条件或领取失业保险金期间的人员，所需资金从失业保险基金中列支，其余人员从就业补助资金列支。参加培训劳动力属就业困难人员、建档立卡贫困户家庭成员、低保对象或残疾人的，培训期间由就业补助资金按每月 500 元标准给予生活费补贴。领取生活费补贴的，不可同时领取失业保险金。本条所列措施执行至 2019 年底。（市人力资源保障局、市财政委、市教育局、市民政局、市对口办、市残联负责）

四、及时开展下岗失业人员帮扶

（十一）及时帮扶困难企业职工稳岗转岗。用人单位吸纳困难职工就业，签订 1 年以上劳动合同并参加社会保险的，按每人每月 300 元标准给予用人单位一般性岗位补贴，补贴期限不超过 1 年。对其中属失业前已参加失业保险的人员，所需资金从失业保险基金列支，其余人员从就业补助资金列支。人力资源服务机构介绍困难职工稳定就业并参加社会保险 6 个月以上，由就业补助资金按每人 400 元标准给予人力资源服务机构职业介绍补贴。人力资源服务机构介绍困难职工到重点用工企业稳定就业的，不重复享受职业介绍补贴。对生活困难又不符合失业保险金领取条件的困难职工，由就业补助资金按每人 5000 元给予临时生活补助；或虽然符合领取失业保险金条件但领取总额少于 5000

元的，由就业补助资金予以补足。及时落实最低生活保障、临时救助等措施。建立困难企业全程服务机制，指导确需较多裁员解困的困难企业制定裁员安置方案，依法依规妥善处理劳动关系和社保转移接续等工作，统筹员工稳定就业、技能培训、转岗分流和创业支持等服务；依法依规处理劳动争议，预防化解矛盾纠纷，确保稳定。本条所列措施执行至2019年底。（市人力资源保障局、市财政委、市经贸信息委、市民政局、市总工会、市残联、深圳海关负责）

（十二）做好困难人员就业托底帮扶。对参加青年见习的就业困难人员、低保对象或残疾人，其见习期间按每月500元标准给予生活费补贴。见习单位在见习期满后吸纳见习人员在本单位就业的，将见习单位录用奖励标准从每人500元提高至3000元。就业困难人员和零就业家庭人员依托互联网服务平台等新业态、新模式实现灵活就业的，纳入灵活就业补贴范围。符合条件的异地务工人员可按规定在常住地或就业地办理失业登记、就业困难人员认定，享受就业创业扶持政策及有关就业创业服务。（市人力资源保障局、市财政委负责）

五、落实各方责任

（十三）落实各区政府主体责任。强化各区政府（含新区管委会，下同）促进就业主体责任，进一步健全由政府负责人牵头、相关部门共同参与的工作机制，不断健全公共就业服务体系，加强公共就业服务机构和能力建设，多措并举，统筹做好辖区促进就业工作。（各区政府负责）

（十四）明确单位组织协调责任。各单位要齐抓共管、加强联动，积极主动出台促进就业创业的配套措施，开展更多有利于促进就业的专项活动。（各有关单位按职责分工负责）

（十五）切实抓好政策服务。各区、各单位要积极开展政策宣传，向社会及时公布政策清单、申办流程、补贴标准、服务机构及联系方式、监督投诉电话，深入企业和社区进行宣讲。进一步加强政策实施效果评估，确保各项政策措施落实到位。（各有关单位按职责分工负责）

（十六）引导企业等各方履行社会责任。要引导困难企业更加注重运用市场机制、经济手段，通过转型转产、培训转岗、支持“双创”等，多渠道分流安置职工，依法处理劳动关系。引导职工关心企业生存与发展，困难企业与职工协商一致的，可采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施，保留就业岗位，稳定劳动关系。引导劳动者树立正确就业观，主动提升就业能力，

通过自身努力实现就业创业。广泛调动社会各界积极性，形成稳定、扩大就业的合力。（各有关单位按职责分工负责）

本措施自2019年1月1日起实施。此前我市有关规定与本措施不一致的，以本措施为准。

深圳市人力资源和社会保障局关于启用广东省职称电子证书的通知

深人社函〔2019〕173号

各有关单位：

根据广东省人力资源和社会保障厅《关于启用职称电子证书的通知》（粤人社函〔2019〕99号）的要求，现将我市启用广东省职称电子证书有关事项通知如下：

一、启用时间

自2019年1月起启用广东省职称电子证书，纳入广东省电子证照系统的统一管理，不再印制核发纸质版《广东省专业技术资格证书》。2019年1月前，在我市申报初次认定、资格评审、确认换证、补换证业务，经审核通过尚未取得纸质证书的，统一发放职称电子证书，不再印制发放纸质证书。

二、证书样式

广东省职称电子证书样式见附件1，由市、区两级职称主管部门通过广东省专业技术人员职称管理系统（网址：<http://www.gdhrss.gov.cn/gdweb/zyjsrc>）统一生成，右下角加盖“广东省职称证书专用章”电子印章。

三、证书查询

专业技术人员可在广东省专业技术人员职称管理系统首页“证书查询”栏目查询并自行下载打印职称电子证书（网址：<http://www.gdhrss.gov.cn/gdweb/zyjsrc>）。

专业技术人员可登录深圳市专业技术（职称）申报系统（网址：<https://sz12333.gov.cn/tpmisunit/zjindex.jsp>）或在深圳市人力资源和社会保障局官网（网址：<http://hrss.sz.gov.cn/>）首页便民查询栏目之专业技术资格查询模块中查询证书信息。

省、市两级职称管理系统均向社会开放证书信息查询，各单位可对照证书信息在上述网站进行网上核验。

四、证书使用

通过系统生成打印的职称电子证书，表明持证人员取得相应职称，与原纸

质版《广东省专业技术资格证书》具有同等效力，可作为我市相应系列、级别、专业职称评审、岗位聘任的有效凭证。

五、关于原纸质版证书

我市此前核发的原纸质版《广东省专业技术资格证书》继续有效。对于遗失的原纸质版证书，专业技术人员按原规定程序向证书核发部门提出申请补办电子证书，不再补发纸质版证书。

特此通知。

附件：《广东省职称证书》样式

深圳市人力资源和社会保障局

2019年2月18日

2018年深圳市城镇单位就业人员年平均工资数据公报

经国家统计局和广东省统计局核定反馈，我市2018年城镇非私营单位就业人员年平均工资为110304元，同比增长11.3%。其中，城镇非私营单位在岗职工年平均工资为111709元，同比增长11.5%。扣除物价因素，我市2018年城镇非私营单位就业人员、在岗职工年平均工资实际分别增长8.3%、8.5%。

根据城镇私营单位抽样调查，我市2018年城镇私营单位就业人员年平均工资为63635元。

深圳市统计局

2019年5月30日

注：

1.单位就业人员指在本单位工作，并由单位支付劳动报酬的人员。

2.工资总额指根据《关于工资总额组成的规定》（1990年1月1日国家统计局发布的一号令）进行修订，本单位在报告期内（季度或年度）直接支付给本单位全部就业人员的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

工资总额是税前工资，包括单位从个人工资中直接为其代扣或代缴的房费、水费、电费、住房公积金和社会保险基金个人缴纳部分等。

工资总额不论是计入成本的还是不计入成本的，不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的，均应列入工资总额的计算范围。

工资总额由基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴、其他工资四部分组成。工资总额不包括病假、事假等情况的扣款。

基本工资也可称为标准工资、合同工资、谈判工资。指本单位在报告期内（季度或年度）支付给本单位在岗职工的按照法定工作时间提供正常工作的劳动报酬。各单位给个人确定的底薪可作为基本工资。包括工龄工资。基本工资不含定时、定额发放的各种奖金、各种津贴和补贴、加班工资，也不包括补发的上一季度或上一年度的基本工资。

绩效工资也可称为效益工资、业绩工资。指根据本单位利润增长和工作

业绩定期支付给本单位在岗职工的奖金；支付给本单位从业人员的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。具体包括：值加班工资、绩效奖金（如年度、季度、月度等）、全勤奖、生产奖、节约奖、劳动竞赛奖和其他名目的奖金；以及某工作事项完成后的提成工资、年底双薪等。但不包括入股分红、股权激励兑现的钱和各种资本性收益。

工资性津贴和补贴指本单位制定的员工相关工资政策中，为补偿本单位在岗职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付的津贴，以及为保证其工资水平不受物价影响而支付的物价补贴。具体包括：补偿特殊或额外劳动消耗的津贴及岗位性津贴、保健性津贴、技术性津贴、地区津贴和其他津贴。如：过节费、通讯补贴、交通补贴、公车改革补贴、不休假补贴、无食堂补贴、单位发的可自行支配的住房补贴以及为员工缴纳的各种商业性保险等。上述各种项目既包括货币性质的，也包括实物性质的以及各种形式的充值卡、购物卡（券）等。

其他工资指上述基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴三类工资均不能包括的发给在岗职工的工资，如补发上一年度的工资等。

3.平均工资指在报告期内单位发放工资的人均水平。计算公式为：平均工资=报告期工资总额/报告期平均人数。平均工资通常是以年平均工资的形式表现，月平均工资就是用年平均工资除以12求得。

深圳市人民政府关于印发支持金融人才发展实施办法的通知

各区人民政府，市政府直属各单位：

现将《深圳市支持金融人才发展的实施办法》印发给你们，请认真组织实施。实施过程中遇到问题，请径向市金融办反映。

深圳市人民政府

2018年12月24日

深圳市支持金融人才发展的实施办法

为全面贯彻落实《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）及相关人才引进计划，充分发挥金融人才在金融改革发展中的智力支撑作用，加快建设全国金融创新中心和现代化国际化创新型城市。结合我市实际，现制定本办法。

一、加大高层次和急需紧缺金融人才支持力度

对接国家和省人才规划，面向全球知名金融机构、国际性金融组织、全球一流大学及研究机构，引进和培养一批我市经济社会发展需要的高层次金融人才。按照全市急需紧缺人才引进工作统一部署，定期发布更新深圳金融领域急需紧缺人才目录，引进一批我市急需紧缺的金融人才。鼓励金融行业用人单位全球引智，通过兼职、顾问等方式加大柔性引才力度。符合我市高层次人才和急需紧缺人才政策的，认定后按政策规定享受相关待遇。

二、实施百千万金融人才培养工程

按照分类、分层和分步培养的思路，推进百千万金融人才培养工程。

领军人才提升计划。由金融机构、驻深金融监管机构和市区政府相关部门推荐，每年遴选100名有发展潜力的高端金融人才，向其提供高端金融人才研修项目，培养一批了解国内外金融动态和发展趋势、熟悉金融监管要求、具有改革创新意识的领军人才。对列入计划、并经深圳市金融发展咨询委员会审议通过的100名高端金融人才，按照每年最高5万元/人的标准给予培养经费资助。

骨干人才培养计划。由金融机构、驻深金融监管机构和市区政府相关部门推荐，每年遴选1000名有发展后劲的骨干金融人才培养对象，为其提供专题

进修资源，重点培养我市金融业发展急需紧缺的金融科技、金融交易、创业投资、金融监管等专业人才。对列入计划的1000名骨干金融人才培养对象，按照每年最高1万元/人的标准给予培养经费资助。

青年人才支持计划。开办鹏城金融大讲堂，每年为10000名青年金融人才提供“微课”、专题讲座、公开课等线上、线下相结合的培训资源，持续提升青年金融人才专业水平和综合素质。

三、完善金融人才培养资源体系

在金融系统遴选100名业内专家成立深圳金融百人讲师团，向入选百人讲师团的业内专家颁发聘书并给予经费资助，为金融人才培养工程提供师资保障。支持深圳市金融稳定发展研究院与金融机构、全球一流高校及科研院所等合作，打造全市金融人才创新研究中心，建立涵盖前沿重点课题研究、应用案例分析、年度主题论坛、系列专修课程、大讲堂、公开课和微课等为一体的金融人才培养资源体系。

支持我市金融机构与高等院校、资本市场学院等合作，通过建立金融特色学科、专业资格认证和联合培养专业人才等方式，开展金融人才培养工作和金融创新研究工作。对培养深圳金融人才做出突出贡献的机构，经评定最高给予100万元一次性奖励，具体认定办法由市金融办另行制定。

充分发挥金融行业协会的作用，鼓励金融行业协会加大力度做好金融人才引进和培养工作，对引才育才成效突出的协会，经评定最高给予50万元一次性奖励，具体奖励办法由市金融办另行制定。

四、加大国际化金融人才培养力度

培养及建设若干个与国际金融市场接轨、具有较高培训能级的金融人才国际化培训载体，设计开发适应深圳国际金融创新中心建设需求的海外培训项目。与纽约、伦敦、香港、新加坡等全球金融中心城市开展人才合作培养和交流项目，每年选派100名高端金融人才分批赴全球金融中心城市调研考察、学习培训、挂职锻炼，按照每年最高10万元/人的标准给予费用资助。

五、深化粤港澳大湾区金融人才交流合作

贯彻落实粤港澳大湾区发展规划，加强与香港、澳门金融业的互联互通，促进三地在金融人才培养方面的交流、合作和发展。依托深港青年梦工厂、博

士后交流驿站等平台，开展深港两地金融人才和项目常态化合作。在前海蛇口自贸区成立粤港澳金融人才发展联盟，鼓励港澳籍金融专业人才依法依规为区内企业和居民提供专业服务。支持市金融办联合驻深金融监管机构、香港金管局、澳门金管局、金融机构每季度定期举办深港金融合作创新交流活动，按照每场最高不超过20万元的标准给予费用补助。鼓励我市金融机构、金融行业协会等与香港、澳门同业联合举办行业论坛、专题培训等各种形式人才交流活动，对纳入年度金融人才交流计划的活动，按照实际费用的30%、每场最高不超过10万元的标准给予费用补助。

六、强化金融博士后工作站的人才储备功能

发挥我市已有金融博士后工作站、流动站、创新实践基地储备金融人才的功能，支持在站博士后与我市金融机构、金融科技企业合作开展课题研究和技术成果转换。加大博士后工作站的建设力度，支持符合条件的金融机构、高等院校、科研院所、事业单位等申请设立博士后工作站、流动站或创新实践基地。力争到2020年底全市金融领域博士后站点达到20家、在站博士后达到100人。符合条件的博士后工作站、流动站、创新实践基地、在站博士后按我市政策规定享受相关待遇。

支持市金融办、驻深金融监管部门以及各区（新区）的金融工作部门，与金融博士后工作站、流动站、创新实践基地合作，委托开展金融改革创新课题研究工作。

七、实施金融人才实习和挂职交流项目

鼓励我市金融机构设立大学生实习基地，实施大学生实习补助项目，每年吸引1000名全球知名高校的优秀在校大学生实习，对连续实习6周以上的，按照本科生2000元/人、硕士研究生3000元/人、博士研究生5000元/人的标准，给予一次性实习补贴。支持在驻深金融监管机构、金融工作部门、重点金融企业等设立金融人才挂职锻炼实践基地，实施金融人才挂职锻炼交流项目，通过挂职、借调、联合培训等加强人才交流合作，逐步建立常态化的干部交流机制。

八、鼓励金融从业人员提升职业素质

鼓励金融从业人员积极参加特许金融分析师（CFA）、金融风险管理师

（FRM）、北美精算师（ASA）、中国精算师（FCAA）、英国特许注册会计师（ACCA）资格认证考试，对2017年1月1日后取得上述执业资格证书且在我市金融系统全职工作满2年的，按照用人单位提供的报考费用补贴给予1:1奖励补贴，每人最高不超过5万元。

九、加强金融人才调查研究工作

建立健全金融人才统计制度，建立金融人才信息库，全面掌握全市金融队伍情况；开展金融人才发展战略研究，制定深圳金融人才五年发展规划；支持金融机构、金融行业协会、科研院所等开展金融人才评价标准研究。

十、支持开展“鹏城十大杰出金融人物”评选活动

支持权威财经新闻媒体、金融行业协会、人才社会组织等单位举行“鹏城十大杰出金融人物”评选活动，在深圳金融系统中弘扬爱国奉献精神。获评“鹏城十大杰出金融人物”的金融人才，获评当年可申报我市产业发展与创新人才奖。

同一单位或个人在同个项目上不可同时享受本办法规定的支持政策以及我市相关部门的人才支持政策。

本办法自2019年1月6日起施行，有效期5年。

第二篇 社会保险

一、国家

国务院办公厅关于全面推进生育保险和职工基本医疗保险合并实施的意见

国办发〔2019〕10号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

全面推进生育保险和职工基本医疗保险（以下统称两项保险）合并实施，是保障职工社会保险待遇、增强基金共济能力、提升经办服务水平的重要举措。根据《中华人民共和国社会保险法》有关规定，经国务院同意，现就两项保险合并实施提出以下意见。

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，认真落实党中央、国务院决策部署，统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持以人民为中心，牢固树立新发展理念，遵循保留险种、保障待遇、统一管理、降低成本的总体思路，推进两项保险合并实施，实现参保同步登记、基金合并运行、征缴管理一致、监督管理统一、经办服务一体化。通过整合两项保险基金及管理资源，强化基金共济能力，提升管理综合效能，降低管理运行成本，建立适应我国经济发展水平、优化保险管理资源、实现两项保险长期稳定可持续发展的制度体系和运行机制。

二、主要政策

（一）统一参保登记。参加职工基本医疗保险的在职职工同步参加生育保险。实施过程中要完善参保范围，结合全民参保登记计划摸清底数，促进实现应保尽保。

（二）统一基金征缴和管理。生育保险基金并入职工基本医疗保险基金，统一征缴，统筹层次一致。按照用人单位参加生育保险和职工基本医疗保险的缴费比例之和确定新的用人单位职工基本医疗保险费率，个人不缴纳生育保险费。同时，根据职工基本医疗保险基金支出情况和生育待遇的需

求，按照收支平衡的原则，建立费率确定和调整机制。

职工基本医疗保险基金严格执行社会保险基金财务制度，不再单列生育保险基金收入，在职工基本医疗保险统筹基金待遇支出中设置生育待遇支出项目。探索建立健全基金风险预警机制，坚持基金运行情况公开，加强内部控制，强化基金行政监督和社会监督，确保基金安全运行。

（三）统一医疗服务管理。两项保险合并实施后实行统一定点医疗服务管理。医疗保险经办机构与定点医疗机构签订相关医疗服务协议时，要将生育医疗服务有关要求和指标增加到协议内容中，并充分利用协议管理，强化对生育医疗服务的监控。执行基本医疗保险、工伤保险、生育保险药品目录以及基本医疗保险诊疗项目和医疗服务设施范围。

促进生育医疗服务行为规范。将生育医疗费用纳入医保支付方式改革范围，推动住院分娩等医疗费用按病种、产前检查按人头等方式付费。生育医疗费用原则上实行医疗保险经办机构与定点医疗机构直接结算。充分利用医保智能监控系统，强化监控和审核，控制生育医疗费用不合理增长。

（四）统一经办和信息服务。两项保险合并实施后，要统一经办管理，规范经办流程。经办管理统一由基本医疗保险经办机构负责，经费列入同级财政预算。充分利用医疗保险信息系统平台，实行信息系统一体化运行。原有生育保险医疗费用结算平台可暂时保留，待条件成熟后并入医疗保险结算平台。完善统计信息系统，确保及时全面准确反映生育保险基金运行、待遇享受人员、待遇支付等方面情况。

（五）确保职工生育期间的生育保险待遇不变。生育保险待遇包括《中华人民共和国社会保险法》规定的生育医疗费用和生育津贴，所需资金从职工基本医疗保险基金中支付。生育津贴支付期限按照《女职工劳动保护特别规定》等法律法规规定的产假期限执行。

（六）确保制度可持续。各地要通过整合两项保险基金增强基金统筹共济能力；研判当前和今后人口形势对生育保险支出的影响，增强风险防范意识和制度保障能力；按照“尽力而为、量力而行”的原则，坚持从实际出发，从保障基本权益做起，合理引导预期；跟踪分析合并实施后基金运行情况和支出结构，完善生育保险监测指标；根据生育保险支出需求，建立费率动态调整机制，防范风险转嫁，实现制度可持续发展。

三、保障措施

（一）加强组织领导。两项保险合并实施是党中央、国务院作出的一项重要部署，也是推动建立更加公平更可持续社会保障制度的重要内容。各省（自治区、直辖市）要高度重视，加强领导，有序推进相关工作。国家医保局、财政部、国家卫生健康委要会同有关方面加强工作指导，及时研究解决工作中遇到的困难和问题，重要情况及时报告国务院。

（二）精心组织实施。各地要高度重视两项保险合并实施工作，按照本意见要求，根据当地生育保险和职工基本医疗保险参保人群差异、基金支付能力、待遇保障水平等因素进行综合分析和研究，周密组织实施，确保参保人员相关待遇不降低、基金收支平衡，保证平稳过渡。各省（自治区、直辖市）要加强工作部署，督促指导各统筹地区加快落实，2019年底前实现两项保险合并实施。

（三）加强政策宣传。各统筹地区要坚持正确的舆论导向，准确解读相关政策，大力宣传两项保险合并实施的重要意义，让社会公众充分了解合并实施不会影响参保人员享受相关待遇，且有利于提高基金共济能力、减轻用人单位事务性负担、提高管理效率，为推动两项保险合并实施创造良好的社会氛围。

国务院办公厅

2019年3月6日

关于进一步加强职业病防治工作的意见

粤卫〔2019〕64号

各地级以上市人民政府，省政府各部门，各直属机构：

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

一、主要目标

到2020年，我省职业病监测、体检、诊断、救治、应急体系和制度基本完善，用人单位主体责任有效落实，重点职业病和新发职业病的监测和评估预警能力稳步提升，职业病救治救助和工伤保险保障保持较高水平。到2025年，全省职业病历史存量得到有效化解，新发职业病快速上升势头得到有效遏制，新增发病数量明显下降，与经济社会高质量发展要求相适应的职业病防治体系基本形成。到2030年，全省职业病历史存量得到基本化解，每年新发职业病控制在较低水平，用人单位主体责任全面落实，劳动者职业健康素养全面提升，职业病防治保障能力显著增强，职业病防治体系和治理能力实现现代化。

二、落实职业病防治责任

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

（二）落实市、县属地责任。各地级以上市、各县（市、区）政府要严格落实职业病防治工作的属地管理责任，将职业病防治工作纳入国民经济和社会发展规划及政府民生工程，制定区域内职业病防治规划，切实加强职业病防治工作。建立健全省、市、县三级职业病防治工作联席会议制度，加强对区

域内职业病防治工作的组织领导，协调解决职业病防治工作中跨部门、跨地区的重大问题，推动职业病防治各项政策措施的落实。

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

三、加强职业病预防控制

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

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

防治信息系统，逐步实现危害项目申报、重点职业病监测、职业健康监护、危害因素检测、职业病报告管理等数据信息的集约化、智能化、动态化管理。

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

（七）强化重点行业领域职业病危害治理。以高毒、高危粉尘、噪声等为重点，在机械（金属制品加工）、轻工（有机溶剂使用、铅蓄电池制造）、建材（陶瓷制造、石材加工）和危险化学品（生产、使用）、制鞋、金属冶炼、非煤矿山等行业开展专项整治。落实职业病危害严重的落后工艺、设备和材料的淘汰、限制目录管理制度，督促引导职业病危害严重的用人单位进行工艺改造和转型升级，推广应用有利于职业病防治和保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备和新材料。加强全省放射卫生工作，深入开展医用辐射和工业辐射防护专项整治，保障患者、放射工作人员和公众健康权益。

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

四、加强职业病诊查救治

（九）加强尘肺病的诊断和诊治。加强尘肺病诊断能力建设，优化诊断、鉴定流程，提高诊断、鉴定效率和准确性。劳动者具有粉尘接触史且临床表现以及辅助检查结果符合尘肺病特征的，医疗机构应当及时作出尘肺病相关临床诊断。符合职业性尘肺病相关诊断标准的，职业病诊断机构应当尽快作出职业

性尘肺病诊断。对诊断为尘肺病的病人，各地要加强医疗诊治，建档立卡，实现一人一档一卡，并进行随访调查，掌握其健康状况，同时通过职业病报告系统逐级上报，统计汇总。鼓励各地政府为符合条件的尘肺病人诊断和诊治提供适当补贴。

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

五、强化职业病防治能力

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

（十二）加强职业病诊疗能力。各地级以上市至少要确定一家基本满足本地区需要的医疗卫生机构承担辖区内职业病诊断、治疗、康复工作。将省职业

病防治院和广州、深圳市职业病防治院建成职业病专科三甲医院或高水平医院。建设职业病防治专科联盟等医联体。以省职业病防治院为中心，依托各地市职业病防治机构，制定区域性职业病临床诊疗规范，建立辐射全省职业病专科培训基地。将职业病诊断、救治等职业卫生相关知识纳入全科医生及住院医师规范化培训内容，提高全省医疗卫生机构职业病筛查、诊疗、康复能力。

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

六、加强保障落实

（十四）加大经费保障。各地政府要建立健全多元化、常态化的职业病防治经费投入机制，将职业病防治所需必要的经费纳入财政预算。在预算安排和资金使用上，要突出重点，加强经费使用管理，强化审计监督，建立健全资金安排与防治工作任务完成情况相挂钩的预算绩效管理机制。用人单位要根据实际情况，保障生产工艺技术改造、职业病危害预防和控制、工作场所监测评价、职业健康监护和职业卫生培训等费用。

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

附件：广东省职业病防治工作主要任务指标和责任单位.docx

广东省卫生健康委

广东省民政厅

广东省人力资源和社会保障厅

广东省生态环境厅

广东省应急管理厅

广东省市场监督管理局

广东省医疗保障局

广东省总工会

2019年5月20日

关于切实做好2019年跨省异地就医住院费用直接结算工作的通知

医保发〔2019〕33号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医疗保障局，财政厅（局）：

2016年国家异地就医结算系统上线以来，总体运行平稳，结算人次、结算资金稳步上升，系统故障率持续下降，越来越多群众享受到直接结算便利，取得了阶段性成效，但在政策机制、管理措施、定点范围、服务手段、信息系统等方面仍存在不少问题和障碍，亟需加大力度，逐步妥善解决。2019年《政府工作报告》明确要求，抓紧落实和完善跨省异地就医直接结算政策，尽快使异地就医患者在所有定点医院能持卡看病、即时结算，切实便利流动人口和随迁老人。为贯彻落实2019年《政府工作报告》部署要求，做好2019年跨省异地就医直接结算工作，现就有关事项通知如下：

一、加强宣传培训，提高政策流程知晓度

（一）加强宣传。丰富日常宣传内容，制作形式多样、群众可及易懂、喜闻乐见的宣传资料，积极通过电视、报纸、广播、网络、APP等媒介宣传解读政策流程。继续开展进社区、进农村、进医院、进用人单位、进车站“五进”集中宣传活动，方便流动人员和随迁老人知晓政策和办理流程。适时开展抽样调查，及时了解群众需求和政策宣传效果，有针对性开展专题宣传。

（二）开展培训。根据机构改革及相关工作进展，针对新政策、新要求，以及新工作人员、新定点医疗机构，系统设计、精心组织业务培训。针对不同培训内容和培训对象，采取走出去、请进来、蹲点经办、经验交流等多种方式，确保培训的及时性和有效性，切实提高培训效果。

二、建立工作台账，稳步扩大跨省定点医院覆盖范围

（一）明确目标任务。2019年底前，力争将全国85%以上三级定点医院、50%以上二级定点医院、10%以上其他定点医院接入国家异地就医结算系统，基本满足跨省异地就医住院参保人员直接结算需求。随着统一的国家医疗保障信息平台建设，2020年底前，基本实现符合条件的跨省异地就医患者在所有定点医院住院能直接结算。

（二）建立扩围台账。各统筹地区医保部门要全面梳理本地定点医院具体情况，对于尚未接入国家异地就医结算系统的定点医院，要根据定点医院接入

意愿和参保人员就医需求，结合统一的国家医疗保障信息平台建设安排，逐一建立工作台账，明确接入国家异地就医结算系统时限，稳步扩大跨省定点医院覆盖范围。省级医保部门组织统筹地区填写《全国基本医保定点医院接入工作台账》（附表1），6月30日前以传真和电子邮件方式上报国家医保局。

（三）规范定点管理。各统筹地区医保部门要全面梳理在确定跨省定点医疗机构方面是否存在歧视性规定，将不同投资主体、经营性质的医保定点医疗机构按规定一视同仁纳入跨省定点医疗机构覆盖范围，享受同样的医保政策、管理和服务。对主动要求接入系统的定点医疗机构，按当地政策和时限要求，经过系统改造后接入国家异地就医结算系统。

（四）做好信息维护。省级医保部门负责指导各统筹地区按要求做好国家异地就医结算系统中全部定点医疗机构信息动态维护工作，确保及时、完整、真实、有效。

三、规范便捷服务，不断提高跨省异地就医备案效率

（一）开展便捷备案服务。鼓励省级医保部门探索建立统一的省级备案渠道，提高备案工作效率。鼓励各统筹地区学习推广部分地区备案工作“零跑腿”“不见面”做法经验，为本地参保人员提供至少一种有效、便捷的备案渠道，如电话、网络、APP等。省级医保部门负责组织填写《全国备案管理便捷服务工作台账》（附表2），并于6月30日前以传真和电子邮件的方式上报国家医保局。

（二）探索简化备案管理。省级医保部门要以流动人口和随迁老人需求为重点，结合本地实际情况，探索进一步简化备案类型、备案条件、申报材料，优化简化备案程序。鼓励全省统一异地住院备案政策。

（三）加快制度整合。尚未整合城乡居民医保制度的省份要加快推进城镇居民医保与新农合制度整合，尽快实施统一的跨省异地就医管理服务制度。仍利用国家新农合跨省就医结算信息系统的地区，要简化新农合申报材料，优化转诊流程，切实方便群众就医。

四、明确时限，确保结算资金按时足额拨付

（一）按时拨付结算资金。省级医保部门要做好与国家异地就医结算系统日对账工作，做到数据相符。跨省定点医疗机构申报的跨省异地就医直接结算

费用，经就医地医保经办机构审核无误并申请国家统一清算的，原则上要在下期清算签章之日前完成与定点医疗机构的结算。遇有特殊情况，省级医保部门要及时向国家医保局报备。鼓励就医地使用预付金先行与定点医疗机构结算，再发起跨省清算申请，在确保定点医疗机构及时回款的基础上，尽可能缩短回款周期。

（二）按时拨付预付和清算资金。参保地省级医保部门和财政部门要在《人力资源社会保障部财政部关于做好基本医疗保险跨省异地就医住院医疗费用直接结算工作的通知》（人社部发〔2016〕120号）规定资金拨付条件和办理时限要求的基础上，进一步优化资金归集和拨付流程，提高资金拨付办理效率，原则上要将当期清算资金于下期清算签章之日前拨付到就医地省级财政专户。遇有特殊情况，省级医保部门要及时上报国家医保局。各级医保、财政部门要通力协作，进一步简化优化审批程序，加强信息共享，确保及时向上归集异地就医预付和清算资金，做好账目管理，确保账账相符、账款相符。

（三）规范预付金管理。规范年度预付金管理，每年1月底前，国家医保局根据上年第四季度结算资金月平均值的两倍核定年度预付金金额。规范紧急调增流程，每期国家统一清算签章时，当期清算资金占预付金比例超过90%，就医地省级医保部门可以启动预付金紧急调增流程，调增金额上限为当期月度清算资金两倍与年度预付金之差，经国家医保局审核确认后，参保地省级医保部门和财政部门需于规定时限内拨付到位。

（四）提高回款效率。尚未整合城乡居民医保制度省份的医保部门要进一步简化定点医疗机构申请回款材料清单。费用审核以省级异地就医结算信息系统为准。要按照协议要求按时拨付新农合跨省异地就医结算资金。

五、完善结算系统，保障各项业务平稳高效运行

（一）建立全国协同机制。优化国家异地就医结算系统业务协同管理模块，探索建立问题协同处理工作机制、全国费用核查机制和跨统筹地区参保信息比对核查机制。省级医保部门要组织本省所辖各统筹地区按要求协同处理异地结算政策、业务、财务、信息等方面的问题。

（二）提升系统监管功能。升级完善就医地智能监控系统，结合打击欺诈骗保工作要求，将跨省异地就医人员一视同仁纳入当地医保监管范围，实现费用审查全覆盖。积极推进国家、省级平台开展跨省异地就医直接结算费用的智

能监控工作。

（三）继续推进“一站式”结算。加强部门协调，推进数据共享，加快推进基本医保、大病保险及城乡医疗救助等跨省异地就医住院费用“一站式”结算。省级医保部门要对重点救助对象和建档立卡贫困人员做好身份标识，建立贫困人口专项管理台账，做好数据跟踪和结算服务。

六、积极稳妥有序，探索推进跨省门诊费用直接结算工作

长三角地区要稳妥有序地全面推开跨省门诊费用直接结算工作，完善政策规范，开展跟踪评估，妥善解决工作推进过程中出现的困难和问题。京津冀等有条件的区域可以探索开展跨省异地就医门诊费用直接结算试点工作。

七、加强组织领导，不断提高群众获得感

（一）加强组织领导。各级医保部门要充分认识到跨省异地就医直接结算工作的重要性、艰巨性和长期性，进一步提高认识，加强领导，明确责任。要将此项工作列入工作重点，坚持目标导向与问题导向，加强工作调度，切实打通政策落地“最后一公里”，确保各项政策要求落实到位。

（二）切实转变作风。各统筹地区医保经办机构要贯彻以人民为中心的服务理念，急群众所急，想群众所想，真心耐心细心做好各项服务，以人民群众是否满意为标准，及时妥善解决群众异地就医过程中出现的各种问题。各统筹地区咨询电话如有变更，要在第一时间逐级上报国家医保局备案，国家医保局定期权威发布时予以更新。要推行“首问负责制”和“一次性告知制”，加强咨询服务，主动热情回应群众关心的备案、结算等政策和流程问题。

特此通知。

附件：1.全国基本医保定点医院接入工作台账

2.全国备案管理便捷服务工作台账

国家医保局 财政部

2019年5月20日

关于印发《人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作方案》的通知

人社厅发〔2019〕71号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局），部属各单位：

为贯彻落实党中央、国务院关于深化“放管服”改革决策部署，进一步优化公共服务和营商环境，按照《司法部关于印发开展证明事项告知承诺制试点工作方案的通知》（司发通〔2019〕54号）要求，部里制定了《人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作方案》。现印发给你们，请认真贯彻执行。

人力资源社会保障部办公厅

2019年5月31日

人力资源社会保障系统开展证明事项告知承诺制试点工作方案

一、工作目标

通过试点探索，推动实现相关审批服务事项流程更简、监管更严、服务更优。总结形成人力资源社会保障系统可复制、可推广的证明事项告知承诺标准和规范，研究提出全面推广试点经验的意见。

二、试点时间

2019年6月至11月。

三、试点范围

根据现有工作基础，确定在6项社会保险经办业务和12项专业技术人员资格考试报名中开展证明事项告知承诺制试点（详见附件）。

四、试点任务

各地人社部门和部属有关单位要根据本方案要求，重点落实好以下任务：

（一）确定告知承诺适用对象。社会保险参保人员及相关事项申请人员适用6项社会保险经办业务；相关报考人员适用12项专业技术人员资格考试报

名。申请人有较严重的不良信用记录或曾作出虚假承诺，以及被记入专业技术人员资格考试诚信档案库且在记录期内等情形的，不适用告知承诺制。具体适用对象范围由部社会保险事业管理中心（以下简称部社保中心）和部人事考试中心（以下简称部考试中心）分别牵头，会同部信息中心确定。

（二）规范告知承诺工作流程。部社保中心、部考试中心负责编制试点证明事项告知承诺工作规程和告知承诺书格式文本（范本）。各地人社部门相应修改完善办事指南，并根据需要细化告知承诺书格式文本相关内容。书面（含电子文本）告知的内容应包括办理事项的名称、设定证明的依据、证明的内容、承诺的方式、虚假承诺的责任等。书面（含电子文本）承诺的内容应包括申请人已知晓告知事项、已符合相关条件、愿意承担虚假承诺的责任以及承诺意思表示真实等。各级人社部门要在对外服务场所和官方网站发布告知承诺书格式文本和办事指南，方便申请人查询、获取。

（三）加强事中事后核查。部社保中心、部考试中心和各地人社部门要梳理试点工作中需进行核查的信息需求，按照有关规定，通过全国一体化在线政务服务平台、国家数据共享交换平台、全国信用信息共享平台、部门内部核查和部门间行政协助等方式，加强对申请人承诺内容的核实力度。确需进行现场核查的，要优化工作程序、加强业务协同，避免增加群众和企业负担。

（四）加大失信惩戒力度。加快建立社会保险领域和专业技术人员资格考试报名领域严重失信黑名单制度。对发现作出虚假承诺的，依法依规进行处理，同时纳入黑名单。加强跨部门联动响应，实施联合惩戒。

（五）强化风险防控措施。部社保中心、部考试中心和各地人社部门可针对具体试点事项，探索建立告知承诺书、资格考试合格人员公示制度。加强风险研判，制定相应预防和补救措施。

五、工作要求

（一）明确分工协作。部社保中心和部考试中心分别负责相关业务领域试点工作的组织实施，部行风办负责试点工作的统筹协调、督促推进，部规划财务司、部信息中心负责国家部委数据共享的协调，并指导各地人社部门推进与当地政府部门开展数据共享，为试点工作提供支持。各地人社部门也要建立相应分工协作机制，合力推动试点工作的顺利开展。

（二）明确时间节点。试点工作分准备、启动、开展、总结四个阶段运行。6月完成试点准备，7月前完成全面启动，8月至11月持续推进，11月中下旬总结评估。部社保中心、部考试中心于每月25日前将工作进展情况（经验做法、存在问题和工作打算）送部行风办。

（三）加强人员培训。部社保中心、部考试中心要加强系统内业务培训和宣传动员，确保经办工作人员准确理解试点工作要求，熟练掌握工作规程，推动试点工作平稳有序开展。

（四）做好总结评估。各地人社部门要认真总结本地区试点工作情况，将有关经验做法及时报部行风办。部社保中心和部考试中心要广泛收集地方人社部门、企事业单位、群众对试点工作的评价意见，研究改进工作措施。部行风办会同有关单位做好试点工作的总结评估。各地对试点工作中存在的问题，要及时按业务分类分别向部社保中心、部考试中心报告。

附件

证明事项告知承诺制试点范围

序号	证明名称	适用事项	组织实施部门
1	依靠工亡职工生前提供主要生活来源的证明	供养亲属抚恤金申领（工伤保险服务）	部社保中心
2	在校学生提供学校就读证明	供养亲属抚恤金申领（工伤保险服务）	
3	参保人员户籍关系转移证明	城乡居民基本养老保险关系转移接续申请（养老保险服务）	
4	离退休人员死亡证明	遗属待遇申领（养老保险服务）	
5	死亡证明材料	个人账户一次性待遇申领（养老保险服务）	
6	医院出具的参保人死亡证明，或民政部门出具的火化证明，或公安部门出具的户籍注销证明	居民养老保险注销登记（养老保险服务）	
7	学历证明、从事相关专业工作年限证明	注册设备监理师考试报名	部考试中心
8		注册测绘师考试报名	
9		一级建造师考试报名	
10		出版专业资格（初级、中级）考试报名	

11	注册城乡规划师考试报名		
12	注册土木工程师	岩土	
		港口与航道工程	
		水利水电工程（5个专业）	
		道路工程	
	勘察设计行业考试报名	注册电气工程师（2个专业）	
		注册公用设备工程师（3个专业）	
		注册化工工程师	
		注册环保工程师	
		注册结构工程师	一级
			二级
13	一级造价工程师考试报名		
14	执业药师（药学、中药学）考试报名		
15	经济师（初级、中级）考试报名		
16	一级注册消防工程师考试报名		
17	注册安全工程师考试报名		
18	翻译专业资格（一、二、三级）考试报名		

国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知

国办发〔2019〕13号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《降低社会保险费率综合方案》已经国务院同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

降低社会保险费率，是减轻企业负担、优化营商环境、完善社会保险制度的重要举措。各地区各有关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，坚持稳中求进工作总基调，坚持新发展理念，统筹考虑降低社会保险费率、完善社会保险制度、稳步推进社会保险费征收体制改革，密切协调配合，抓好工作落实，确保企业特别是小微企业社会保险缴费负担有实质性下降，确保职工各项社会保险待遇不受影响、按时足额支付。

国务院办公厅

2019年4月1日

（此件公开发布）

降低社会保险费率综合方案

为贯彻落实党中央、国务院决策部署，降低社会保险（以下简称社保）费率，完善社保制度，稳步推进社保费征收体制改革，制定本方案。

一、降低养老保险单位缴费比例

自2019年5月1日起，降低城镇职工基本养老保险（包括企业和机关事业单位基本养老保险，以下简称养老保险）单位缴费比例。各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团（以下统称省）养老保险单位缴费比例高于16%的，可降至16%；目前低于16%的，要研究提出过渡办法。各省具体调整或过渡方案于2019年4月15日前报人力资源社会保障部、财政部备案。

二、继续阶段性降低失业保险、工伤保险费率

自2019年5月1日起，实施失业保险总费率1%的省，延长阶段性降低失业保险费率的期限至2020年4月30日。自2019年5月1日起，延长阶段性降低工伤保险费率的期限至2020年4月30日，工伤保险基金累计结余可支

付月数在 18 至 23 个月的统筹地区可以现行费率为基础下调 20%，累计结余可支付月数在 24 个月以上的统筹地区可以现行费率为基础下调 50%。

三、调整社保缴费基数政策

调整就业人员平均工资计算口径。各省应以本省城镇非私营单位就业人员平均工资和城镇私营单位就业人员平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资，核定社保个人缴费基数上下限，合理降低部分参保人员和企业的社保缴费基数。调整就业人员平均工资计算口径后，各省要制定基本养老金计发办法的过渡措施，确保退休人员待遇水平平稳衔接。

完善个体工商户和灵活就业人员缴费基数政策。个体工商户和灵活就业人员参加企业职工基本养老保险，可以在本省全口径城镇单位就业人员平均工资的 60%至 300%之间选择适当的缴费基数。

四、加快推进养老保险省级统筹

各省要结合降低养老保险单位缴费比例、调整社保缴费基数政策等措施，加快推进企业职工基本养老保险省级统筹，逐步统一养老保险参保缴费、单位及个人缴费基数核定办法等政策，2020 年底前实现企业职工基本养老保险基金省级统收统支。

五、提高养老保险基金中央调剂比例

加大企业职工基本养老保险基金中央调剂力度，2019 年基金中央调剂比例提高至 3.5%，进一步均衡各省之间养老保险基金负担，确保企业离退休人员基本养老金按时足额发放。

六、稳步推进社保费征收体制改革

企业职工基本养老保险和企业职工其他险种缴费，原则上暂按现行征收体制继续征收，稳定缴费方式，“成熟一省、移交一省”；机关事业单位社保费和城乡居民社保费征管职责如期划转。人力资源社会保障、税务、财政、医保部门要抓紧推进信息共享平台建设等各项工作，切实加强信息共享，确保征收工作有序衔接。妥善处理好企业历史欠费问题，在征收体制改革过程中不得自行对企业历史欠费进行集中清缴，不得采取任何增加小微企业实际缴费负担的做法，避免造成企业生产经营困难。同时，合理调整 2019 年社保基金收入预算。

七、建立工作协调机制

国务院建立工作协调机制，统筹协调降低社保费率和社保费征收体制改革相关工作。县级以上地方政府要建立由政府负责人牵头，人力资源社会保障、财政、税务、医保等部门参加的工作协调机制，统筹协调降低社保费率以及征收体制改革过渡期间的工作衔接，提出具体安排，确保各项工作顺利进行。

八、认真做好组织落实工作

各地区各有关部门要加强领导，精心组织实施。人力资源社会保障部、财政部、税务总局、国家医保局要加强指导和监督检查，及时研究解决工作中遇到的问题，确保各项政策措施落到实处。

中华人民共和国人力资源和社会保障部令

第 39 号

《人力资源社会保障部关于废止<社会保险登记管理暂行办法>的决定》已经 2019 年 4 月 22 日人力资源社会保障部第 24 次部务会审议通过，现予公布，自公布之日起生效。

部 长 张纪南

2019 年 4 月 28 日

人力资源社会保障部关于废止《社会保险登记管理暂行办法》的决定

为了推进“多证合一、一照一码”登记制度改革，根据《国务院办公厅关于加快推进与政务服务“一网通办”不相适应的法规规章修订等工作的通知》（国办函〔2018〕69号）要求，人力资源社会保障部决定，对《社会保险登记管理暂行办法》（劳动和社会保障部令第1号）予以废止。本决定自公布之日起生效。

二、广东

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

关于企业职工基本养老保险省级统筹若干问题处理意见的通知

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，国家税务总局广东省税务局第三税务分局，省社会保险基金管理局：

为进一步完善我省企业职工基本养老保险省级统筹，经省人民政府同意，现就有关问题明确如下：

一、关于全省养老保险政策的统一制定和执行

由省统一制定企业职工基本养老保险（以下简称“企业养老保险”）政策。各市应严格按国家和省的政策规定执行，不得自行制定本市企业养老保险政策。

二、关于基金征收和管理

（一）全省企业养老保险费由省统一组织征收，各级税务机关要严格按照省规定的征收流程，依法按时足额征收企业养老保险费，按时足额向省级社会保障基金财政专户划解省级统筹调拨资金。税务机关应抓紧实现省本级应上解的省级统筹调拨资金在征收环节直接划解至省级社会保障基金财政专户调拨资金户；在此之前，暂由省税务局、省社会保险基金管理局按规定定期提请省财政厅将省本级应上解的省级统筹调拨资金划解至省级社会保障基金财政专户调拨资金户。

（二）企业养老保险待遇由各级社保经办机构负责发放，社保经办机构应按月向本级财政部门请拨资金，财政部门应及时予以审核拨付，确保在每月10日前将基本养老金发放到位。

（三）各市2017年7月1日前形成的累计结余基金（不含2个月周转金），以及2017年7月1日后扣除省级调拨资金以外的结余基金，均采取由省级授权地方管理的方式，存放在所在市社会保障基金财政专户。2017年7月1日前形成的累计结余基金与2017年7月1日后的结余基金实行分账核算。各市2017年7月1日前的累计结余基金数额，以省审计厅牵头组织的审计结

论为准。

三、关于规范企业养老保险基金预算

省统一编制全省企业养老保险基金预算。各市应按照省统一安排，提出本市企业养老保险基金预算计划。

四、关于企业养老保险缴费比例和基数

（一）全省企业养老保险单位缴费比例按照国家规定由省统一制定，低于省统一规定标准的原则上在2020年7月1日前逐步过渡至省统一规定标准，具体的过渡计划由各市人力资源社会保障、财政、税务部门制定，于2019年6月30日前报省人力资源社会保障厅、省财政厅、省税务局备案。

（二）省统计局会同省人力资源社会保障厅、省财政厅、省税务局，原则上在每年6月30日前公布下一社会保险年度企业养老保险缴费基数标准。

五、关于企业养老保险扩面征缴任务调整

省每年下达参保扩面和基金征缴任务计划后，个别市因当年基金预算调整等特殊情况确需调整本市任务计划的，所在市人力资源社会保障、财政、税务、统计部门应当及时编制计划调整方案，说明调整原因及有关依据，由所在市人民政府报省人民政府批准。

六、关于企业养老保险基金调拨

省财政厅会同省人力资源社会保障厅根据全省企业养老保险基金预算（草案）核定省级统筹调拨资金的预调拨比例，及时将资金划解比例下达各地。预算年度终了，省人力资源社会保障厅会同省财政厅根据基金收支情况，按照《广东省完善企业职工基本养老保险省级统筹实施方案》（粤府〔2017〕71号）规定据实结算。其中，2017年1—6月调整基本养老金的支出计入2017年7月1日前的基金当期支出。

七、关于企业养老保险支付项目和标准

（一）基本养老金、一次性养老保险待遇、丧葬补助金和抚恤金、病残津贴等符合国家和省有关规定的养老保险待遇支出及转移支纳入企业养老保险基金支付，具体标准按有关规定执行。其中，1993年12月31日前离退休、退职人员按国家和省有关文件规定计发和增加的离退休费（退职生活费）、退

休补助费以及各地纳入统筹支付的各项津贴补贴等，在当地实施《广东省职工社会养老保险暂行规定》（粤府〔1993〕83号）时归并为基本养老金的，按照各市当时确定的标准执行，列入年度调整基数；1994年至2006年期间各市的待遇调整根据各市的标准确定，2006年后各市执行的待遇调整按省统一规定确定。离休干部和建国前老工人1-3个月的生活补贴、离休干部护理费、离休干部交通费按规定纳入企业养老保险基金支付。

（二）各市对原已纳入各地企业养老保险基金支付但不符合国家和省规定的支付项目，在2020年7月1日前逐步过渡至国家和省统一规定的支付项目及标准。具体过渡计划由各市人力资源社会保障、财政部门制定，于2019年6月30日前报省人力资源社会保障厅、省财政厅备案后实施。

八、关于核查退休人员资格

（一）各市社保经办机构要严格审查，确保养老待遇纳入省级统筹基金支付待遇的退休人员，必须符合国家和省有关规定，其中，对2017年1月1日至本通知实施之日退休的人员的基本养老金领取资格审查工作，应在2019年6月30日前完成。

（二）对2016年12月31日前已按月领取基本养老金的退休人员，各市社保经办机构发现其不符合按月领取基本养老金条件的，按有关规定予以清理；其中，以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取养老保险待遇的，应移交相关部门依法处理。

九、关于完善企业养老保险关系省内转移办法

（一）从2019年6月1日起，社保经办机构在办理参保人企业养老保险关系省内转移接续手续时，只转移养老保险信息，不转移养老保险基金，参保人的各项养老保险权益（含个人账户）合并计算。具体转移操作细则，由省社会保险基金管理局根据本通知另行制定。

（二）从2019年6月1日起，安置在我省的退役军人在省内转移基本养老保险关系时，转移养老保险信息（含军人退役基本养老保险补助资金的信息），不转移养老保险基金（含军人退役基本养老保险补助资金）。

（三）曾经在我省不同地市参保的人员，在企业养老保险关系转移至省外时，由省内最后参保地统一归集养老保险信息后，按规定将全部养老保险信息

和基金转出。

（四）参保人符合在我省按月领取基本养老金条件时，由省内最后参保地社保经办机构按规定发放基本养老金、年度调整增加的基本养老金和丧葬抚恤等待遇。

（五）社保经办机构实时比对全省参保缴费信息，准确统计各地参保人数、缴费人数，同一参保人省内有多条参保缴费记录的，仅统计为最后参保地的参保人数、缴费人数。

十、关于全省统一养老保险信息平台建设

建立全省统一的企业职工基本养老保险信息平台，实现信息系统省级集中应用和业务数据省级集中管理。逐步推广使用省集中式人社一体化信息系统，通过系统开展基金财务在线账务处理、业务经办和管理等工作，实现业务财务一体化和省级统收统支统管。各地市需通过省系统开展基金财务在线账务处理，按照全省统一的接口标准，上传业务经办数据。

十一、关于农垦企业养老保险基金缺口

从实行企业养老保险基金省级统收统支起，广东农垦企业养老保险基金收支和缺口不再单列，纳入所在市企业养老保险基金统一核算。从2018年起，中央财政对广东农垦企业养老保险的补助资金划入省级社会保障基金财政专户，确保养老金按时足额发放。

十二、关于加强养老保险待遇审核

对参保人申请办理特殊工种提前退休领取基本养老金的，社保经办机构在审核养老保险待遇时应当严格对照国家文件规定和职工档案，加强对特殊工种经历的审核，符合国家规定的，依法核发养老保险待遇。

十三、工作要求

各市要按照省的统一部署，做好企业养老保险省级统筹的宣传工作，准确解读各项政策，及时消除部分职工群众的误解和疑虑，营造有利于改革的良好氛围；要积极开展业务培训，使相关机构和工作人员全面、准确掌握省级统筹政策，提高政策水平和业务能力；要从本市实际出发，认真分析省级统筹改革实施过程中可能遇到的困难和问题，梳理政策风险点，制定应急预案，把工作做实做细，确保改革平稳顺利推进。

十四、其他

本通知自2019年6月1日起执行，长期有效。国家和省出台新的规定后，按新的规定执行。已印发的有关规定与本通知不一致的，以本通知规定为准。

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4月18日

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关
于印发广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案的通知

粤人社规〔2019〕11号

各地级以上市人民政府：

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

广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅

国家税务总局广东省税务局

2019年4月30日

广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案

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

一、降低机关事业单位养老保险单位缴费比例

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

二、逐步提高企业职工养老保险单位缴费比例

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

三、调整缴费基数上下限

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

上述执行时间均为养老保险费对应的费款所属期。

四、保障措施

（一）统一思想，提高站位。各级政府及人力资源社会保障、财政、税务等部门，要提高政治站位，树立全省一盘棋思想，坚决落实好职工养老保险缴费比例调整工作。

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

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

本方案自2019年5月1日起执行，有效期五年。

关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知

粤人社规〔2019〕19号

各地级以上市人民政府：

根据《人力资源社会保障部财政部关于 2019 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2019〕24 号）规定，经省人民政府同意，从 2019 年 1 月 1 日起，调整全省退休人员基本养老金。现就有关事项通知如下：

一、调整对象

（一）参加企业职工基本养老保险的退休人员。

2018 年 12 月 31 日前（含本日）已按月领取基本养老金的退休人员，从 2019 年 1 月 1 日起，按本方案进行调整。

2019 年 1 月至 6 月首次按月领取基本养老金的退休人员，在核定首次领取基本养老金的月标准时，按本方案进行调整，调整增加额从首次领取基本养老金当月起发放。2019 年 6 月达到法定退休年龄，2019 年 7 月首次按月领取基本养老金的退休人员，不参加本方案调整，在核定首次领取基本养老金的月标准时，“全省上年度在岗职工月平均工资”使用 2018 年全省在岗职工月平均工资进行计算。

（二）参加机关事业单位基本养老保险的退休人员。

2018 年 12 月 31 日前（含本日）已退休并按月领取基本养老金的人员。2018 年 12 月退休，2019 年 1 月首次按月领取基本养老金的退休人员，不参加本方案调整，在核定首次领取基本养老金月标准时，其退休年度视同为 2019 年。

二、调整办法

按照定额调整、挂钩调整与适当倾斜相结合的原则调整。

（一）定额调整。

每人每月定额加发 60 元。

（二）挂钩调整。

1.与本人养老金挂钩。每人每月按照本人调整前基本养老金月标准的 2.2% 加发。

2.与本人缴费年限挂钩。缴费年限（含视同缴费年限，下同）每满1年（不满1年的按1年计算）养老金月标准增加1元。缴费年限超过15年的退休人员，超过15年的缴费年限，每满1年（不满1年的按1年计算）养老金月标准再增加1元，公式：与缴费年限挂钩增加的基本养老金=缴费年限×1元+（缴费年限-15年）×1元。与本人缴费年限挂钩的增加额少于15元的，按15元发放。

（三）倾斜调整。

1.对符合本次养老金调整范围的高龄人员再进行倾斜调整。2019年6月30日前（含当日）年满70周岁不满75周岁的，每人每月增发50元，全年600元；年满75周岁不满80周岁的，每人每月增发100元，全年1200元；年满80周岁不满85周岁的，每人每月增发150元，全年1800元；年满85周岁不满90周岁的，每人每月增发200元，全年2400元；年满90周岁不满100周岁的，每人每月增发300元，全年3600元；年满100周岁以上的，每人每月增发500元，全年6000元。对上述高龄人员再倾斜增加的养老金单列一次性发放，不纳入基本养老金年度调整基数。

2.对企业军转干部倾斜调整。参加企业养老保险的企业退休军转干部，基本养老金在本次调整后如仍未达到所在市调整后企业养老保险月人均基本养老金水平的，按所在市企业养老保险月人均基本养老金水平计发。

三、发放安排及资金来源

企业和机关事业单位退休人员基本养老金已由社会保险经办机构发放的，调整增加的基本养老金由社会保险经办机构负责发放，所需资金分别从企业养老保险基金和机关事业单位养老保险基金中列支。机关事业单位养老保险基金不足支付时，由同级政府统筹解决。未参加职工基本养老保险的，调整增加的基本养老金由原渠道发放，所需资金由原渠道解决。

四、组织实施

调整基本养老金，体现党中央、国务院对广大退休人员的亲切关怀，关系退休人员的切身利益，涉及面广、情况复杂，各市人力资源社会保障、财政部门要提高认识，高度重视，严格按照省统一政策和以下要求抓好落实。

（一）统一执行。各市要牢固树立“四个意识”，直接按照本通知规定的标

准和要求执行，不得另行制定方案，不得以任何理由擅自提高调整水平、突破调整政策，不折不扣执行中央决策。

（二）确保发放。各市要通过扩大养老保险覆盖面、加强基金征缴等措施，增强企业职工基本养老保险基金和机关事业单位养老保险基金的支付能力，并于2019年7月底前将增加的基本养老金发放到位，确保基本养老金的按时足额发放，不得发生拖欠。

（三）加强调度。各市应加强对养老金调整工作的调度，从本通知下发之日起，于每周三以书面形式向省社保局上报本地区调整养老金的资金筹集情况（应筹集资金和已到位资金）、应调整人数、已调整人数等，省社保局负责调度和督办。

（四）按时上报。调整增加的养老金发放到位后，各市要及时汇总数据，认真总结分析本地调整情况形成书面报告，并填写《2019年调整退休人员基本养老金情况汇总表》，于2019年8月15日前报送省人力资源和社会保障厅、省财政厅，抄报省社保局。

附件：

2019年调整退休人员基本养老金情况汇总表.docx

广东省人力资源和社会保障厅

广东省财政厅

2019年6月14日

广东省第十三届人民代表大会常务委员会

公告

（第37号）

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

广东省人民代表大会常务委员会

2019年5月21日

广东省人民代表大会常务委员会关于修改《广东省工伤保险条例》的决定

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

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

一、将第五条第二款中的“市、县（含县级市、区）”修改为“市、县（区）”。

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

三、将第八条、第五十三条中的“社会保险费征收机构”修改为“税务部门”。

四、将第十条第五项中的“革命伤残军人证”修改为“残疾军人证”。

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

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

位生产经营所在地市、县（区）社会保险行政部门提出工伤认定申请”。

六、删去第十三条。

七、在第十六条第四款中的“工伤认定申请人”后增加“或者利害关系人”。

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

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

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

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

十一、将第二十五条改为第二十四条，第二款修改为：“职工住院治疗工伤、康复的伙食补助费，以及经批准转地级以上市以外门诊治疗、康复及住院治疗、康复的，其在城市间往返一次的交通费用及在转入地所需的市内交通、食宿费用，由工伤保险基金按照省人民政府规定的标准支付。”

十二、将第二十七条中的“统筹地区”修改为“全省”。

在第三款中的“职工平均工资增长”后增加“比例”。

十三、将第二十九条第二款中的“参加统筹地区”修改为“按照规定参加”。

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

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

十五、删去第三十一条。

十六、将第三十四条改为第三十二条，第二款修改为：“七级至十级伤残

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

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

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

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

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

第四款修改为：“供养亲属抚恤金每年按照省人民政府的规定进行调整”。

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

二十、将第四十五条改为第四十三条，第二款修改为：“社会保险经办机构每年根据用人单位工伤保险费使用、工伤发生率等情况，按照行业差别费率及行业内费率档次确定单位缴费费率。”

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

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

二十二、将第四十九条改为第四十七条，将第二款中的“报同级社会保险

行政部门和财政部门审核同意后”修改为“报同级社会保险行政部门和财政部门审核，按照社会保险基金预算编制相关程序报批后”。

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

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

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

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

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

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

本决定自2019年7月1日起施行。

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

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

广东省工伤保险条例

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

第一章 总 则

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

第二条 职工有依法享受工伤保险待遇的权利。本省行政区域内的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、基金会、律师事务所、会计师事务所等组织和有雇工的个体工商户（以下称用人单位）应当在生产经营所在地依法参加工伤保险，为本单位全部职工或者雇工（以下称职工）缴纳工伤保险费。

国家机关和与其建立劳动关系的职工，依照本条例执行。

第三条 工伤保险工作应当坚持预防、救治、补偿和康复相结合的原则。

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

第五条 省人民政府社会保险行政部门负责全省的工伤保险工作，组织实施本条例。

市、县（区）人民政府社会保险行政部门负责本行政区域内的工伤保险工作。

各级社会保险经办机构具体承办工伤保险事务。

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

第七条 各级人民政府应当保证工伤保险基金的征集和工伤保险待遇的给付。遇有特殊情况，工伤保险基金不敷使用时，依照《中华人民共和国社会保险法》的有关规定处理。

工伤保险基金、享受工伤保险待遇的收入按照国家规定不征收税、费。

第八条 工伤保险费由税务部门征收。

第二章 工伤认定

第九条 职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

- （一）在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的；
- （二）工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的；
- （三）在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的；
- （四）患职业病的；
- （五）因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的；
- （六）在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的；
- （七）法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

第十条 职工有下列情形之一的，视同工伤：

- （一）在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在四十八小时之内经抢救无效死亡的；
- （二）在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的；
- （三）因工作环境存在有毒有害物质或者在用人单位食堂就餐造成急性中毒而住院抢救治疗，并经县级以上卫生防疫部门验证的；

（四）由用人单位指派前往依法宣布为疫区的地方工作而感染疫病的；

（五）职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得残疾军人证，到用人单位后旧伤复发的。

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

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

（一）故意犯罪的；

（二）醉酒或者吸毒的；

（三）自残或者自杀的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。

第十二条 用人单位应当在职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病后的第一个工作日，通知参加工伤保险所在地市、县（区）社会保险行政部门及社会保险经办机构，并自事故伤害发生之日或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病之日起三十日内，向参加工伤保险所在地市、县（区）社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

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

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

第十三条 提出工伤认定申请应当提交下列材料：

（一）工伤认定申请表；

（二）用人单位与劳动者存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料；

（三）医疗诊断证明或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

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

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

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

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

职工或者其近亲属、工会组织认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。

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

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

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

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

第三章 劳动能力鉴定

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

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

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

第十七条 劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。

劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。

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

劳动能力鉴定及职工工伤与职业病致残等级标准按照国家有关规定执行。

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

劳动能力鉴定委员会办公室设在社会保险行政部门。

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

第十九条 劳动能力鉴定委员会收到劳动能力鉴定申请后，应当从其建立的医疗卫生专家库中随机抽取三名或者五名相关专家组成专家组，由专家组提出鉴定意见。劳动能力鉴定委员会根据专家组的鉴定意见作出工伤职工劳动能力鉴定结论，必要时，可以委托具备资格的医疗机构协助进行有关的诊断。

劳动能力鉴定委员会应当自收到劳动能力鉴定申请书之日起六十日内作出劳动能力鉴定结论，必要时，作出劳动能力鉴定结论的期限可以延长三十日。劳动能力鉴定结论应当及时送达申请鉴定的单位和个人。

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

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

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

省级劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

第四章 工伤保险待遇

第二十一条 职工发生工伤时，用人单位应当采取措施及时救治工伤职工。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第二十七条 工伤职工因日常生活或者就业需要，必须安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅、拐杖等辅助器具，或者辅助器具需要维修、更换的，由签订服务协议的治疗、康复机构提出意见，经劳动能力鉴定委员会确认，所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

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

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

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

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

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

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

伤残津贴每年按照省人民政府的规定进行调整。

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

第三十条 职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的，享受以下待遇：

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

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

第三十一条 五级、六级伤残职工本人提出与用人单位解除或者终止劳动关系的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金，终结工伤保险关系：

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

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

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

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

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

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

第三十三条 计发本条例第三十一条、第三十二条规定的一次性工伤医

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

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

第三十五条 职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

（一）丧葬补助金为六个月的全省上年度职工月平均工资。

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

（三）一次性工亡补助金标准为上年度全国城镇居民人均可支配收入的二十倍。

伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受本条第一款规定的待遇。

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

供养亲属抚恤金每年按照省人民政府的规定进行调整。

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

第三十七条 定期领取伤残津贴的人员或者领取供养亲属抚恤金的供养

亲属，应当每年通过领取待遇资格认证，方可继续领取。有关人员丧失领取待遇资格的，应当及时报告社会保险经办机构，因未及时报告导致多发相关待遇费用的，应当及时退还；存在骗取工伤保险待遇情形的，依照本条例第五十七条的规定处理。

第三十八条 工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

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

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

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

第四十条 用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

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

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

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

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

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

从工伤保险基金中先行支付的工伤保险待遇应当由用人单位偿还。用人

单位不偿还的，由社会保险经办机构依法向用人单位追偿。

第五章 工伤保险基金

第四十二条 工伤保险基金的构成：

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

第四十三条 工伤保险基金根据以支定收、收支平衡的原则筹集。

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

第四十四条 工伤保险费由用人单位承担，职工个人不缴纳工伤保险费。

用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

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

第四十五条 工伤保险基金按照国家和省的规定实行省级统筹。

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

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

第四十七条 工伤保险基金用于下列支出项目：

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

（四）工伤预防费。

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

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

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

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

第六章 监督管理

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

各级社会保险经办机构应当建立健全内部审计制度。

社会保险监督委员会依法对工伤保险基金的收支、管理情况实施社会监督。

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

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

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

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

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

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

（二）申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的；

（三）用人单位对社会保险经办机构确定的单位缴费费率不服的；

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

（五）工伤职工或者其近亲属对社会保险经办机构核定的工伤保险待遇有异议的。

第七章 法律责任

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

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

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

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

第五十七条 用人单位、工伤职工或者其近亲属骗取工伤保险待遇，医

疗机构、康复机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的，由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额二倍以上五倍以下的罚款；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

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

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

（一）擅自增加或者减免应当缴纳的工伤保险费及其利息或者滞纳金的；

（二）未按照规定将工伤保险费及其利息或者滞纳金全部存入工伤保险基金专户的；

（三）挪用工伤保险基金的；

（四）未按照规定核定各项工伤保险待遇标准或者领取期限的；

（五）未按照规定上解工伤保险储备金的。

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

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

（二）未妥善保管申请工伤认定的证据材料，致使有关证据灭失的；

（三）收受当事人财物的。

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

（一）提供虚假鉴定意见的；

（二）提供虚假诊断证明的；

（三）收受当事人财物的。

第八章 附 则

第六十二条 中央、省属和军队驻穗单位适用本条例，工伤保险工作按照国家 and 省的有关规定执行。

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

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

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

第六十四条 本条例中下列用语的含义：

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

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

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

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

第六十六条 本条例自2012年1月1日起施行。本条例施行前已受到事

故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，按照本条例的规定执行；
本条例施行前已完成工伤认定的，本条例施行后发生的工伤保险待遇依照本
条例的规定执行。

三、深圳

深圳市人民政府办公厅关于印发深圳市降低社会保险费率实施方案的通知

深府办规〔2019〕5号

各区人民政府，市有关单位：

《深圳市降低社会保险费率实施方案》已经市政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。实施过程中遇到的问题，请径向市人力资源保障局反映。

市政府办公厅

2019年5月9日

深圳市降低社会保险费率实施方案

根据《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）和《广东省人力资源和社会保障厅 广东省财政厅 国家税务总局广东省税务局关于印发广东省城镇职工基本养老保险单位缴费比例过渡方案的通知》（粤人社规〔2019〕11号），结合我市实际，制定本实施方案。

一、降低机关事业单位基本养老保险单位缴费比例自2019年5月1日起，我市机关事业单位基本养老保险单位缴费比例由20%统一下调为16%。

二、逐步调整企业职工基本养老保险单位缴费比例适时修订《深圳经济特区社会养老保险条例》，将我市企业职工基本养老保险单位缴费比例逐步调整至16%。

三、调整缴费基数上下限自2019年5月1日起，我市机关事业单位基本养老保险和企业职工基本养老保险缴费基数上限调整为上年度全省全口径

城镇单位就业人员月平均工资的300%；机关事业单位基本养老保险缴费基数下限调整为上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资的60%。

适时修订《深圳经济特区社会养老保险条例》，调整我市企业职工基本养老保险单位缴费基数下限。

上述执行时间均为养老保险费对应的费款所属期。

四、继续阶段性降低失业保险、工伤保险费率 2019 年 5 月 1 日起至 2020 年 12 月 31 日，我市失业保险费总费率继续维持 1%，其中用人单位缴费费率为 0.7%；工伤保险在执行八类工伤保险行业基准费率和浮动费率政策的基础上，各参保单位现行缴费费率继续维持阶段性下调 30%的规定。

五、稳步推进社保费征收机制改革机关事业单位社保费和城乡居民社保费征管职责如期划转。

继续推进信息共享平台建设等各项工作，切实加强信息共享，确保征收工作有序衔接。合理调整我市 2019 年社保基金收入预算。

六、保障措施

（一）加强组织领导。成立市降低社会保险费率工作领导小组，统筹协调调整社保费率和社保费征收体制改革等工作。组成人员如下：

组长：艾学峰副市长

副组长：吴优市政府办公厅巡视员

成员：孙福金市人力资源保障局局长

蒋溪林市司法局局长

汤暑葵市财政局局长

吴红艳市医保局局长

张国钧国家税务总局深圳市税务局局长

领导小组不纳入市级议事协调机构管理。领导小组办公室设在市人力资源保障局，具体负责领导小组日常工作的联系和协调。

（二）强化责任落实。各有关部门要切实提高政治站位，增强整体意识和责任意识，严格按照时限要求调整单位缴费比例和缴费基数上下限，及时研究解决工作中遇到的问题，确保各项政策措施落到实处。

深圳市人民政府办公厅关于进一步阶段性下调工伤保险费率的通知

各区人民政府，市有关单位：

为贯彻落实《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13号）和省人力资源社会保障厅、省财政厅、广东省税务局《关于进一步做好我省阶段性下调工伤保险费率有关工作的通知》（粤人社明电〔2019〕49号）精神，减轻企业负担、优化营商环境，经市政府同意，现将进一步阶段性下调我市工伤保险费率有关事项通知如下：

一、关于费率和执行期限

自2019年5月1日起至2021年4月30日止，在本市参加工伤保险的用人单位，工伤保险费率以2018年4月本市工伤保险费率为基础下调50%。

二、认真做好经办工作

2019年5月已缴纳工伤保险费的用人单位，由市社保经办机构按照本通知规定重新核定其该月应当缴纳的工伤保险费，多征收的工伤保险费退还至其工伤保险缴费账户。实施过程中遇到的问题，请径向市人力资源保障局、市财政局和深圳市税务局反映。

深圳市人民政府办公厅

2019年6月16日

第三篇 住房公积金

一、国家

住房和城乡建设部关于建立健全住房公积金综合服务平台的通知

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

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

一、充分认识建设服务平台重要意义

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

二、全面加强组织领导

服务平台建设涉及面广，政策性强，技术要求高，管理中心要成立服务平台建设工作领导小组，由一把手牵头负责，集中技术部门和业务部门骨干力量，制定工作方案，明确工作任务、关键环节和完成时限。根据线上服务特点，优化内部组织架构，组建专门的运营管理部门。重点抓好梳理服务事项、优化服务流程、建设综合管理系统和建立安全保障机制等关键环节。对服务平台承建单位明确提出建设需求、工作要求，跟踪考核工作进度和质量，严格项目评审。服务平台建设效果不符合《住房公积金综合服务平台建设导则》要求的，管理

中心应督促承建单位及时改进。

三、合理确定资金投入

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

四、严格规范线上服务

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

五、统一管控各类渠道

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

六、妥善对接政务平台

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

七、强化安全保障机制

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

八、加大监督指导力度

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

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

附件：建立健全住房公积金综合服务平台工作指引

中华人民共和国住房和城乡建设部

2019年5月9日

（此件主动公开）

附件

建立健全住房公积金综合服务平台工作指引

一、建设准备阶段

（一）梳理服务事项。

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

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

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

（二）优化服务流程。

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

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

（三）明确岗位职责。

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

7.设定业务审核与平台管理人员权限，对信息发布、参数修改、服务渠道启停、服务事项增删等操作建立严格的审核机制。

（四）提出建设需求。

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

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

二、平台建设阶段

（五）建设电子服务渠道。

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

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

（六）建设综合管理系统。

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

13.建立渠道协同机制，实现接口部署和运行、服务内容整合、渠道接入控

制、用户签约登录等功能的统一管理。

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

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

（七）建立安全保障机制。

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

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

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

（八）部署线上服务事项。

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

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

关于深化“放管服”改革做好中央国家机关住房公积金归集工作有关问题的通知

国机房资〔2019〕2号

中央国家机关各部门、各单位住房公积金管理机构：

为贯彻落实党的十九大精神，深化住房公积金“放管服”改革，进一步规范缴存秩序，积极为中央国家机关“租购并举”的住房制度建设提供配套服务，更好地惠及广大缴存单位和职工，现就做好中央国家机关住房公积金归集工作有关问题通知如下：

一、优化住房公积金缴存提取政策措施和流程

（一）进一步落实降成本政策。在阶段性适当降低住房公积金缴存比例政策执行期间，缴存单位可在5%-12%范围内自主确定缴存比例。生产经营困难的企业，经职工代表大会或工会讨论通过，可申请降低住房公积金缴存比例或者缓缴。

（二）加大租房消费支持力度。职工家庭在北京市行政区域内无自有住房，通过北京市住房租赁监管服务平台登记备案租房的，可以按季以租金实际发生额为限提取住房公积金。

中央国家机关派驻贫困地区参加脱贫攻坚工作的人员，可提取住房公积金账户余额用于支付扶贫地房租。

在北京市行政区域内无自有住房的新就业大学生，可在入职三年内提取住房公积金账户余额用于支付房租。

在北京市行政区域内无自有住房的职工家庭生育二孩的，可在二孩出生后三年内提取住房公积金账户余额用于支付房租。

（三）改进封存账户提取管理。缴存职工与单位解除或终止劳动关系的，应当办理个人账户封存。账户封存期间，符合购房、租房、退休等提取条件的可办理正常提取业务；在其他住房公积金管理机构开立账户的，可在该机构申请办理住房公积金转移接续手续；未在其他住房公积金管理机构继续缴存的，封存满半年后可销户提取。

（四）简化单位开户、销户流程。单位可通过中央国家机关住房资金管理中心（以下简称资金中心）网站，向资金中心办理住房公积金缴存登记，

并为本单位职工办理住房公积金账户设立手续。

单位合并、分立、撤销、解散或者破产的，原单位或者清算组织自发生上述情况之日起30日内，可通过住房公积金经办网点向资金中心办理变更登记或者注销登记。

（五）购房、租房首次提取实行网上办理。职工在北京市行政区域内购买普通商品房的，可通过资金中心网站或微信公众号申请首次提取住房公积金，之后按规定频次自助办理提取业务。

职工家庭在北京市行政区域内无自有住房且租住普通商品房的，可通过资金中心网站或微信公众号申请首次提取住房公积金，一次审核一年有效。

二、加强住房公积金归口管理

（一）进一步明确归口管理要求。按照《北京市人民政府 中直管理局 国管局 铁道部关于印发北京地区住房公积金管理机构调整实施方案的通知》（京政函〔2002〕100号）和《国务院机关事务管理局关于中央在京企业住房制度改革工作实行归口管理的通知》（国管房改字〔1999〕277号）要求，中央国家机关行政单位、事业单位、中央企业及其所属各级在京单位应当在资金中心登记缴存住房公积金，并按照规定提取和使用，接受资金中心的监督管理。

（二）落实单位缴存主体责任。各单位要增强归口登记缴存住房公积金的主动性和自觉性，全方位拓展中央国家机关住房公积金互助合作深度和广度，更有效地发挥住房公积金制度保障功能。

各主管部门要按照“谁主管谁监管”的要求，充分发挥系统管理作用，一级抓一级，层层推进住房公积金相关工作规范有序开展。

（三）强化监督检查。资金中心将把各单位执行住房公积金归口管理规定情况纳入住房公积金“双随机、一公开”执法检查范围，必要时对重点单位进行归口管理专项检查，向单位上级主管部门通报检查结果。根据各单位住房公积金归口管理情况，资金中心会同有关单位在住房保障、公有住房出售收入及住宅专项维修资金归集使用等方面实行联合激励或限制措施。

三、实施失信联合惩戒

单位和职工应当诚信守诺，严格遵守住房公积金相关法律法规。对违规

提取住房公积金的缴存职工，其失信记录随个人账户一并转移；对已提取资金的，责令限期全额退回，在违规行为发现之日起五年内不予办理住房公积金提取、不予受理住房公积金贷款申请。对逾期仍不退回的，列为严重失信行为，并依法依规会同相关管理部门实施联合惩戒。机关、事业单位及国有企业缴存职工违规提取住房公积金情节严重的，向其所在单位通报。

本通知自2019年7月1日起执行。

中央国家机关住房资金管理中心

2019年6月5日

二、深圳市

深圳市住房公积金管理中心关于做好2019年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的通知

各住房公积金缴存单位：

根据国务院《住房公积金管理条例》《深圳市住房公积金管理暂行办法》等规定，现就做好2019年住房公积金缴存基数和缴存比例调整工作的有关事项通知如下：

一、调整内容

（一）缴存基数

自2019年7月1日起，各住房公积金缴存单位（以下简称单位）应当调整并执行调整后的住房公积金缴存基数，缴存基数为2018年职工个人月平均工资。

调整后的缴存基数不得超过本市统计部门公布的2018年度全市在岗职工月平均工资的3倍，即不超过27927元（2018年度全市在岗职工月平均工资9309元×3倍）。职工月平均工资（实行年薪制的按月均分）未超过上述限额的，以实际月平均工资作为缴存基数；超过上述限额的，以该限额作为缴存基数。调整后的缴存基数不得低于2200元。

（二）缴存比例

单位及职工的住房公积金缴存比例下限各为5%，上限各为12%。单位可以根据自身实际情况在规定的缴存比例下限和上限区间内自行选择合适的缴存比例。

（三）降低缴存比例或缓缴

缴存住房公积金确有困难的单位，可按我市相关政策规定提出降低缴存比例（低于5%）或缓缴申请，待单位效益好转后，再提高缴存比例或补缴缓缴的住房公积金。

二、调整办理程序

（一）已使用数字证书（密钥）的单位可以通过数字证书在我中心网站在线办理平台办理缴存基数和缴存比例调整手续。

（二）未使用数字证书（密钥）的单位可以在本市住房公积金业务网点办理缴存基数和缴存比例调整手续。

三、其他事项

（一）调整后的缴存基数和缴存比例执行期限为2019年7月1日至2020年6月30日；2019年7月1日至调整当月之间少缴部分的住房公积金，单位在调整后应予以补缴。

（二）本次缴存基数和缴存比例调整业务自2019年7月1日起开始办理。缴存基数和缴存比例均需要调整的，单位可同时申请办理调整手续。

（三）单位在调整本单位职工的住房公积金缴存基数、缴存比例时，应告知职工本人，接受职工监督，维护职工合法权益。

特此通知。

深圳市住房公积金管理中心

2019年6月11日

第四篇 附件

深圳企业适用劳动法常用数据（2019年版）

1. 深圳市 2017 年度、2018 年度最低工资标准（依据深圳市人力资源和社会保障局关于公布深圳市最低工资标准的通知）

2017 年 6 月 1 日至 2018 年 7 月 31 日期间的最低工资标准为：

- 1) 全日制就业劳动者最低工资标准：2130 元/月；
- 2) 非全日制就业劳动者小时最低工资标准：19.5 元/小时。

2018 年 8 月 1 日起最低工资标准为：

- 1) 全日制就业劳动者最低工资标准：2200 元/月。
- 2) 非全日制就业劳动者小时最低工资标准：20.3 元/小时。

2. 深圳市 2017、2018 年度城镇在岗职工月平均工资（依据深圳市统计局公布《深圳市 2017、2018 年城镇单位平均工资数据公报》）

2017 年度城镇在岗职工月平均工资 8348 元

2018 年度城镇在岗职工月平均工资 9309 元

3. 月工资折算成日、时工资标准（依据《深圳市员工工资支付条例》） 月平均工作天数 21.75 天，工作时间 174 小时，职工日工资和小时工资按此折算。

4. 标准工时和加班工作时限(依据《劳动法》和国务院《关于职工工作时间的规定》)

每日工作 8 小时，每周工作 40 小时；延长工作时间每日一般不超过 1 小时，最长每日不超过 3 小时，每月不超过 36 小时。

5. 加班工资计算标准(依据《中华人民共和国劳动法》、《深圳市员工工资支付条例》)

延长工作时间支付不低于标准工资或者计件工资的 150% 的工资报酬；休息日安排工作又不能安排补休的，支付不低于标准工资或者计件工资的 200% 的工资报酬；法定休假日安排工作，支付不低于标准工资或者计件工资的 300% 的加班工资。

6. 正常经营企业非因员工原因停工应发工资（依据《深圳市员工工资支

付条例》)

- 1) 停工一个月以内的，按照员工本人标准工资的 80% 支付；
- 2) 停工超过一个月的，按照不低于最低工资的 80% 支付。

7. 职工因病或非因工受伤停工医疗期工资(依据《深圳市员工工资支付条例》)

不低于本人标准工资的 60%，且不得低于最低工资的 80%。

8. 工资支付周期（依据《深圳市员工工资支付条例》）

(1) 支付日工资支付周期不超过一个月的，在周期满后 7 日内；支付周期超过一个月不满一年的，在周期满后 1 个月内；支付周期在一年或者一年以上的，在周期满后 6 个月内。

(2) 延期支付因故可以延长 5 日，征得本单位工会或者员工本人书面同意，可以延长 15 日。

(3) 劳动关系终结时的工资支付支付周期不超过一个月的工资，在劳动关系终结后 3 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。

9. 由于劳动者原因给用人单位造成损失的扣减工资限额（依据《深圳市员工工资支付条例》、劳动部《工资支付暂行规定》）

扣减工资数额不得超过劳动者当月工资的 20%，并且扣减后工资数额不得低于最低工资标准。

10. 克扣和无故拖欠劳动报酬、加班费或者经济补偿等的加付赔偿金(依据《劳动合同法》、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）》)

加付赔偿金(逾期不支付的)：应付金额部分的 50%-100%

11. 劳动合同的试用期限限制（依据《劳动合同法》）

劳动合同期限 3 个月以上不满 1 年的，试用期不得超过 1 个月；劳动合同期限 1 年以上不满 3 年的，试用期不得超过 2 个月；3 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 6 个月。

注：同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，

不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

12. 解除劳动合同的经济补偿金、赔偿金和代通知金(依据《劳动合同法》、《劳动合同法实施条例》)

(1) 经济补偿金：按劳动者在用人单位工作年限计算，每满一年支付1个月工资（六个月以上不满一年的，按1年计算；不满六个月的，按半年计算）。其中，劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资3倍的，支付经济补偿的标准按职工月平均工资3倍的数额支付，且年限最高不超过12年（2008年1月1日之前不受此限）。

(2) 经济赔偿金：违法解除或者终止劳动合同的，按前款经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

(3) 代通知金：企业按《劳动合同法》第四十条解除劳动合同未提前30日通知员工的，支付相当于1个月工资的代通知金。

13. 年休假（依据《职工带薪年休假条例》）

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。

14. 婚假（依据广东省劳动厅《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》、《广东省人口与计划生育条例》）

职工本人结婚，可享受婚假3天。

15. 女职工产假期和人工流产假期（依据国务院《女职工特殊劳动保护条例》、《广东省人口与计划生育条例》、《深圳经济特区人口与计划生育条例》废止热点问答（深圳市卫生和计划生育委员会，2017年3月24日））

(1) 产假：符合法律、法规规定生育子女的（不论一胎、二胎或其他情形），可享受正常产假98天+奖励假80天，共178天；如果有难产、多胞胎生育等特殊情形，难产的增加产假30天，多胎生育的，每多生育一个婴儿增加产假15天。

(2) 陪产假：符合法律、法规规定生育子女的夫妻，男方享受15日的陪产假。

(3) 流产休假：女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。

16. 法定医疗期（即职工患病或非因工负伤停止工作治病期间企业不得解除劳动合同的期限）（依据劳动部《企业职工患病或非因工伤医疗期规定》

实际工作十年以下，在本单位工作五年以下为3个月，五年以上的为6个月；实际工作十年以上，在本单位工作五年以下为6个月，五年以上十年以下为9个月，十年以上十五年以下为12个月，十五年以上二十年以下为18个月，二十年以上为24个月

17. 养老保险费标准（依据《深圳经济特区社会养老保险条例》）

企业按在职员工个人缴费工资的（13%+1%）交纳+员工个人交8%*其中1%为地方补充养老保险费

（缴费工资为员工的月工资总额，但月工资总额超过上年度市城镇职工月平均工资300%的，超过部分不计征养老保险费；月工资总额低于本市上年度城镇职工月平均工资60%的，按市上年度城镇职工月平均工资60%计征养老保险费。）

18. 社会保险缴费标准及待遇（依据《深圳经济特区社会养老保险条例》、《深圳市社会医疗保险办法》等）

详见附件：《深圳市职工社会保险缴费比例及缴费基数表（更新至2019年6月）》、《深圳市社会医疗保险待遇表》

19. 职工病死或者非因工受伤死亡的丧葬费和抚恤金（依据广东省劳动厅《广东省企业职工假期待遇死亡抚恤待遇暂行规定》、《深圳经济特区社会养老保险条例》）：

企业未为员工办理社会保险的，按下列标准支付：

- (1) 丧葬补助费：3个月工资（按市上年度职工月平均工资计算）；
- (2) 供养直系亲属一次性救济金：6个月工资；
- (3) 一次性抚恤金：6个月工资。

企业已为员工办理社会保险的，费用由社保机构按《深圳经济特区社会养

老保险条例》规定的标准支付：

(1) 丧葬补助费：死亡时本市上年度城镇职工月平均工资的3倍

(2) 一次性抚恤金：供养直系亲属为1人、2人、3人及3人以上，分别按死亡时本市上年度城镇职工平均工资的6倍、9倍、12倍支付

20. 工伤待遇（依据国务院《工伤保险条例》和《广东省工伤保险条例》）

详见附件：《工伤保险待遇一览表》

21. 申请劳动争议处理时限（依据《劳动争议调解仲裁法》）

(1) 申请劳动争议仲裁时限：自知道或者应当知道其权利被侵害之日起1年，劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议不受此限，但劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。

(2) 不服劳动仲裁裁决向法院起诉时限：收到裁决书之日起15日内。

22. 申报工伤事故时限（依据国务院《工伤保险条例》和《广东省工伤保险条例》）

(1) 单位申报职工发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病，用人单位应在24小时内通知劳动保障行政部门及社保经办机构；并在30日内向劳动保障行政部门提出书面工伤认定申请。

(2) 个人申报用人单位未按前项申报的，在发生事故伤害或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，职工及其直系亲属、工会组织可以向劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

(3) 劳动能力鉴定用人单位、工伤职工或者其直系亲属应在职工医疗终结期满后30日内向劳动能力鉴定委员会提出劳动能力鉴定。

深圳市职工社会保险缴费比例及缴费基数表(更新至2019年6月)

深圳市职工社会保险缴费比例及缴费基数表（更新至2019年6月）						
险种		缴费标准：缴费基数×缴费比例				缴费基数
		缴费比例			缴费基数	
		合计	单位	个人		
企业养老保险	基本+地补 (深户)	22%	13%+1%	8%	职工上月工资总额。上限为上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资的3倍，下限为本市最低工资。	
	基本 (非深户)	21%	13%	8%		
医疗保险	一档（基本+地补）	8.2%	6%+0.2% (非企业单位)	2%	职工月工资总额。上限为深圳市上年度在岗职工月平均工资的3倍，下限为深圳市上年度在岗职工月平均工资的60%。	
		7.2%	5%+0.2% (企业单位)			
	二档（基本+地补）	0.8%	0.5%+0.1%	0.2%		深圳市上年度在岗职工月平均工资。
	三档（基本+地补）	0.55%	0.4%+0.05%	0.1%		
生育保险		0.45%	0.45%	/	职工上月工资总额。上限为深圳市上年度在岗职工月平均工资的3倍，下限为本市最低工资。	
失业保险		1%	0.7%	0.3%	本市最低工资。	
工伤保险		根据行业类别分八档基准费率分别为：0.14%、0.28%、0.49%、0.63%、0.66%、0.78%、0.96%、1.14%。 2019年5月1日至2021年4月30日，用人单位工伤保险费率阶段性下调50%。		/	同养老保险缴费基数。	
<p>说明：</p> <p>1、“本市最低工资”是指当前深圳市在岗职工月最低工资标准；</p> <p>2、不同时间点的“上年度全省全口径城镇单位就业人员月平均工资”、“深圳市上年度在岗职工月平均工资”、“本市最低工资”等数值以政府公布数据为准；</p> <p>3、此表不含工伤保险浮动费率、失业保险浮动费率情况，实际缴费金额以系统计算为准。</p>						

深圳市社会医疗保险待遇表

序号	项目		一档	二档	三档
1	就医限制（门诊）		无	在绑定社康中心就医 需转诊的，经原结算医院同意后逐级转诊，也可由原结算医院转诊到市内同级有专科特长的医疗机构 门诊大病及门诊输血就医无绑定限制	
2	就医限制（住院）		无	在结算医院就医 需转诊的，经原结算医院同意后逐级转诊，也可由原结算医院转诊到市内同级有专科特长的医疗机构	
3	门诊待遇 （市内）	普通门诊	医疗保险目录内费用由个人账户支付，个人账户不足支付部份，由参保人自付	由社区门诊统筹基金支付，其中甲类药 80%，乙类药 60%，单项诊疗或材料 90%且最高支付金额不超过 120 元；每个医疗保险年度最高支付总额 1000 元	
		门诊年度超支	连续参保满 1 年，且同一医疗保险年度内个人自付的门诊医疗保险目录内费用超过本市上年度在岗职工平均工资 5% 的部分：70%；70 周岁以上参保人：80%		
		门诊大病	参保未满 12 个月：60%；参保满 12 个月未满 36 个月：75%；参保满 36 个月：90%		
		门诊输血	90%	70%	
		门诊特检	80%		
4	门诊待遇 （市外）	转诊\备案的医疗机构	与市内待遇相同	可享门诊大病、门诊输血待遇；待遇标准与市内相同	
		非转诊\备案的医疗机构	个人账户有余额的，发生的门诊费用可以使用个人账户支付；个人账户不足支付部分由参保人自费，医疗保险基金不予支付。		
5	住院待遇 （市内）	起付线	一级以下医院 100 元；二级医院 200 元；三级医院 300 元		
		目录内特材/人工器官/单价千元以上一次性医用材料	国产材料：90%；进口材料：60%；最高不超过普及型价格		
		床位费	最高支付金额为 A 级房间双人房床位费的第一档	最高支付金额为 B 级房间三人房床位费的第一档	
		目录内医疗费用中扣减上述项目费用后的剩余费用	已在本市按月领取养老待遇或按 11.5% 缴交医疗保险费用人员：95%，其他人员 90%	按结算医院级别或转诊的医疗机构级别：一级医院：85%；二级医院：80%；三级医院：75%	
6	住院待遇 （市外）	转诊\备案的医疗机构	起付线为 400 元； 特材、人工器官、千元以上材料及床位费支付标准同市内； 其余同市内	起付线为 400 元； 特材、人工器官、千元以上材料及床位费支付标准同市内； 其余部分 70%	
		非转诊\备案的医疗机构	起付线为 1000 元 本市市外定点为原支付标准：90% 非本市市外定点为原支付标准：70%		

工伤保险待遇一览表

序号	伤残等级	待遇名称	待遇标准	支付主体	备注
1		治疗费	按规定支付	保险基金	
2		住院伙食补助费	按规定支付	保险基金	
3		外地就医交通费	按规定支付	保险基金	
4		外地就医食宿费	按规定支付	保险基金	
5		工伤康复费用	按规定支付	保险基金	
6		安装假肢等辅助器具费	按规定支付	保险基金	
7		停工留薪期工资福利待遇	原工资福利待遇不变	单位	
8		停工留薪期的护理责任或费用		单位	只规定由单位护理,但要护理如何支付规定不明
9	一级	生活护理费	上年度社平工资 60%	保险基金	广东规定高于国家规定
	二级	生活护理费	上年度社平工资 50%	保险基金	广东规定高于国家规定
	三级	生活护理费	上年度社平工资 40%	保险基金	广东规定高于国家规定
	四级	生活护理费	上年度社平工资 30%	保险基金	广东规定高于国家规定
10	一级	一次性伤残补助金	27个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,退出工作岗位
	二级	一次性伤残补助金	25个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,退出工作岗位
	三级	一次性伤残补助金	23个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,退出工作岗位
	四级	一次性伤残补助金	21个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,退出工作岗位
	五级	一次性伤残补助金	18个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,安排适当工作
	六级	一次性伤残补助金	16个月本人工资	保险基金	保留劳动关系,安排适当工作
	七级	一次性伤残补助金	13个月本人工资	保险基金	
	八级	一次性伤残补助金	11个月本人工资	保险基金	
	九级	一次性伤残补助金	9个月本人工资	保险基金	
	十级	一次性伤残补助金	7个月本人工资	保险基金	

11	一级	伤残津贴	本人工资的 90%	保险基金	保留劳动关系， 退出工作岗位
	二级	伤残津贴	本人工资的 85%	保险基金	保留劳动关系， 退出工作岗位
	三级	伤残津贴	本人工资的 80%	保险基金	保留劳动关系， 退出工作岗位
	四级	伤残津贴	本人工资的 75%	保险基金	保留劳动关系， 退出工作岗位
	五级	伤残津贴	本人工资的 70%	单位	单位难以安排 工作时支付
	六级	伤残津贴	本人工资的 60%	单位	单位难以安排 工作时支付
12	一级	一次性工伤 医疗补助金	15 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	二级	一次性工伤 医疗补助金	14 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	三级	一次性工伤 医疗补助金	13 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	四级	一次性工伤 医疗补助金	12 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	五级	一次性工伤 医疗补助金	10 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	六级	一次性工伤 医疗补助金	8 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	七级	一次性工伤 医疗补助金	6 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	八级	一次性工伤 医疗补助金	4 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	九级	一次性工伤 医疗补助金	2 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
	十级	一次性工伤 医疗补助金	1 个月 本人工资	保险基金	解除或者终止 劳动关系
13	五级	一次性伤残 就业补助金	50 个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系
	六级	一次性伤残 就业补助金	40 个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系
	七级	一次性伤残 就业补助金	25 个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系
	八级	一次性伤残 就业补助金	15 个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系
	九级	一次性伤残 就业补助金	8 个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系

	十级	一次性伤残 就业补助金	4个月 本人工资	单位	解除或者终止 劳动关系
14	因工 死亡	丧葬补助金	6个月上年度社平工资	保险基金	
15	因工 死亡	供养亲属 抚恤金	本人工资的一定比例：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤 寡老人或者孤儿每人每月在上述标 准的基础上增加 10%。核定的各供 养亲属的抚恤金之和不应高于因工 死亡职工生前的工资。	保险基金	
16	因工 死亡	一次性 工亡补助金	上一年度全国城镇居民人均可支配 收入的 20 倍	保险基金	
17	非法 用工 一级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 16 倍	非法用工 单位	
	二级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 14 倍	非法用工 单位	
	三级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 12 倍	非法用工 单位	
	四级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 10 倍	非法用工 单位	
	五级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 8 倍	非法用工 单位	
	六级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 6 倍	非法用工 单位	
	七级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 4 倍	非法用工 单位	
	八级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 3 倍	非法用工 单位	
	九级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 2 倍	非法用工 单位	
	十级	非法用工 一次性赔偿金	上年度职工年平均工资 的 1 倍	非法用工 单位	
18	非法 用工 死者	非法用工 一次性赔偿金	上一年度全国城镇居民人均可支配 收入的 20 倍	非法用工 单位	
19	非法 用工 死者	非法用工 一次性丧葬补助等其他 赔偿金	上一年度全国城镇居民人均可支配 收入的 10 倍	非法用工 单位	
20	非法	伤残力鉴定前治疗期间	上年度职工月平均工资	非法用工	

	用工 受伤	的生活费		单位	
21	非法 用工 受伤	医疗费、护理费、住院伙食补助费、交通费等费用	按工伤保险条例规定的标准和范围确定	非法用工 单位	

注：

1、用人单位未在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请的，在此期间发生符合本条例规定的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

2、伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额；工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。

3、伤残职工在停工留薪期内因工伤导致死亡的，其近亲属享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金、一次性工亡补助金等待遇。

4、一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其近亲属可以享受丧葬补助金、供养亲属抚恤金待遇，不能享受一次性工亡补助金待遇。

5、职工因工外出期间发生事故或者在抢险救灾中下落不明的，从事故发生当月起3个月内照发工资，从第4个月起停发工资，由工伤保险基金向其供养亲属按月支付供养亲属抚恤金。生活有困难的，可以预支一次性工亡补助金的50%。职工被人民法院宣告死亡的，按照职工因工死亡的规定处理。

6、工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：（一）丧失享受待遇条件的；（二）拒不接受劳动能力鉴定的；（三）拒绝治疗的。

7、用人单位分立、合并、转让的，承继单位应当承担原用人单位的工伤保险责任。

8、用人单位实行承包经营的，工伤保险责任由职工劳动关系所在单位承担。

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

10、企业破产的，在破产清算时依法拨付应当由单位支付的工伤保险待遇

费用。

11、职工被派遣出境工作，依据前往国家或者地区的法律应当参加当地工伤保险的，参加当地工伤保险，其国内工伤保险关系中止；不能参加当地工伤保险的，其国内工伤保险关系不中止。

12、职工再次发生工伤，根据规定应当享受伤残津贴的，按照新认定的伤残等级享受伤残津贴待遇。

13、工伤待遇中的本人工资，是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者患职业病前12个月平均月缴费工资。本人工资高于统筹地区职工平均工资300%的，按照统筹地区职工平均工资的300%计算；本人工资低于统筹地区职工平均工资60%的，按照统筹地区职工平均工资的60%计算。

14、2004年1月1日至2011年1月1日前受到事故伤害或者患职业病的职工尚未完成工伤认定的，依照上述的规定执行。

15、因工死亡职工供养亲属，是指该职工的配偶、子女、父母、祖父母、外祖父母、孙子女、外孙子女、兄弟姐妹。

子女，包括婚生子女、非婚生子女、养子女和有抚养关系的继子女，其中，婚生子女、非婚生子女包括遗腹子女；父母，包括生父母、养父母和有抚养关系的继父母；兄弟姐妹，包括同父母的兄弟姐妹、同父异母或者同母异父的兄弟姐妹、养兄弟姐妹、有抚养关系的继兄弟姐妹。

16、上条规定的人员，依靠因工死亡职工生前提供主要生活来源，并有下列情形之一的，可按规定申请供养亲属抚恤金：

（一）完全丧失劳动能力的；

（二）工亡职工配偶男年满60周岁、女年满55周岁的；

（三）工亡职工父母男年满60周岁、女年满55周岁的；

（四）工亡职工子女未满18周岁的；

（五）工亡职工父母均已死亡，其祖父、外祖父年满60周岁，祖母、外祖母年满55周岁的；

（六）工亡职工子女已经死亡或完全丧失劳动能力，其孙子女、外孙子女未满18周岁的；

（七）工亡职工父母均已死亡或完全丧失劳动能力，其兄弟姐妹未满18

周岁的。

17、领取抚恤金人员有下列情形之一的，停止享受抚恤金待遇：

- （一）年满18周岁且未完全丧失劳动能力的；
- （二）就业或参军的；
- （三）工亡职工配偶再婚的；
- （四）被他人或组织收养的；
- （五）死亡的。

18、领取抚恤金的人员，在被判刑收监执行期间，停止享受抚恤金待遇。

刑满释放仍符合领取抚恤金资格的，按规定的标准享受抚恤金。

19、因工死亡职工供养亲属享受抚恤金待遇的资格，由统筹地区社会保险经办机构核定。

20、因工死亡职工供养亲属的劳动能力鉴定，由因工死亡职工生前单位所在地设区的市级劳动能力鉴定委员会负责。

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）。

——本汇编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，诚挚感谢谭冬梅、杜洁、曾凡新、于亦佳组成编辑团队的精心付出！