



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2019 年 1 月号 总第 58 期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

目 录

最新动态	2
2018 年中国就业十件大事地方就业创新事件揭晓.....	2
判例与实务	12
规章制度规定福利年休假离职前未休完视为自动放弃不违反法律规定，公司 无须支付未休福利年休假工资报酬.....	12
政策法规	17
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.....	17
人力资源和社会保障部职能配置、内设机构和人员编制规定.....	22
人力资源社会保障部关于修改部分规章的决定.....	27
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.....	28
专业委员会简介	34
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	34
组成成员.....	34

最新动态

2018 年中国就业十件大事地方就业创新事件揭晓

发布日期：2019-1-30 来源：人社部

由中国就业促进会主办的“2018 年度中国就业十件大事及地方就业创新事件”推荐评选活动于日前结束。经地方推荐和专家评议，最终评选出 2018 年中国就业十件大事及地方就业创新事件。

2018 年是我国改革开放 40 周年，是“十三五”规划实施的攻坚之年，也是国家全面深化改革的关键之年。一年来，在党中央、国务院的高度重视和坚强领导下，通过各地区、各部门和社会各方的共同努力，全国就业形势继续保持稳定，城镇就业规模持续扩大，就业结构不断优化，就业质量稳步提升，就业扶贫工作扎实推进，为促进经济发展和社会和谐稳定作出了积极贡献。本次评选出的全国就业十件大事和地方就业创新事件，是 2018 年就业工作成果的集中体现和突出亮点。

2018 年中国就业十件大事

一、中国就业改革发展 40 年成就辉煌，经验弥足珍贵，为进一步深化改革、开创就业工作新局面奠定坚实基础

2018 年是我国改革开放 40 周年。40 年来，中国就业改革发展取得举世瞩目的成就，特别是党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持以人民为中心的发展思想，把就业和社会保障摆在重要位置，适应经济发展要求，深刻把握就业工作规律，全面深化就业创业体制机制改革，不断丰富完善促进就业创业的政策措施，就业总量持续增长，就业结构不断优化，就业政策与就业服务体系日趋丰富完善，中国就业在实践探索中走出了一条中国特色发展道路。40 年就业改革发展积累了宝贵经验，40 年来，党中央、国务院始终高度重视就业工作，始终坚持为人民谋幸福的初心不改变，坚持市场导向的就业改革不动摇，坚持政府促进就业的责任不放松，坚持发展经济与扩大就业的良性互动不偏离，坚持统筹城乡就业的发展道路不停步，为进一步深化改革，开创就业工作新局面奠定了坚实基础。在人社部指导下，中国就业促进会举办纪念就业改革开放 40 周年座谈会，总结历史经验，传承“铁军”精神，为实现更高质量和更充分就业进一步明确方向。

二、中央政治局会议将稳就业放在更加突出位置，国务院出台促进就业若干意见，为做好新时代就业工作指明方向

2018 年 7 月 31 日，中央政治局会议明确要求做好稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期，将稳就业摆在“六稳”之首，放在更加突出位置。11 月，国务院出台《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》，针对当前经济运行稳中有变、经济下行压力有所加大的背景，重点突出“稳”，着力加强“促”，提出支持企业稳定发展、鼓励就业创业、积极实施培训、及时开展下岗失业人员帮扶等政策措施，打出促进就业政策组合拳。《意见》的出台，是现阶段保障经济社会和谐平稳发展的重要举措，是把稳就业放在更加突出位置的具体实践，是以人民为中心发展思想的充分体现，为做好新时代就业工作指明了方向。12 月，就促会研究提出企业提升就业质量的途径和相关建议。

三、就业局势保持总体稳定，全国城镇新增就业人数超额完成全年目标，就业质量稳步提高

2018 年，世界经济形势复杂多变，国内经济正处于结构调整转型升级的关键时期，由于党中央、国务院始终坚持把就业作为保障和改善民生的头等大事，坚持实施就业优先战略和更加积极的就业政策，全国就业形势继续保持稳定，城镇就业规模持续扩大，就业结构不断优化，就业质量稳步提高。全国城镇新增就业 1361 万人，超额完成目标任务，连续 6 年保持在 1300 万人以上。城镇失业人员再就业 551 万人，就业困难人员实现再就业 181 万人。全国城镇调查失业率和登记失业率均保持低位。重点群体就业稳中向好，高校毕业生就业形势总体稳定，农村劳动力转移就业稳中有进，困难群体就业援助力度加大。就业大局的稳定，为促进经济发展和社会和谐稳定发挥了重要作用。

四、深入实施创新驱动发展战略，推动创新创业向更高水平更高质量发展

2018 年 1 月，国务院总理李克强在国务院常务会议上指出，要以大众创业、万众创新开辟就业新渠道、培育“三农”发展新动能。9 月，国务院副总理胡春华在就业工作座谈会上强调，要以创新创业带动更多就业，全力做好就业帮扶和服务，兜住就业底线、促进社会和谐稳定。9 月，国务院印发《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》，提出推动更多群体投身创新创业、增强创新型企业引领带动作用、强化创新创业政策统筹和落实等打造“双创”升级版的八个方面政策措施。10 月，国务院总理李克强对 2018 年全国大众创业万众创新活动周作出重要批示，指出：面对新形势，要更大力度实施创新驱动发展

战略，持续深入推进“双创”。10月，国务院副总理胡春华在第三届“中国创翼”创业创新大赛全国选拔赛和决赛的闭幕式上强调，要以供给侧结构性改革为主线，深入实施创新驱动发展战略，推进“双创”不断向纵深发展，促进更高质量和更充分就业。12月，习近平总书记在中央经济工作会议上指出，要落实创新驱动发展战略，全面提升创新能力和效率，提高大众创业万众创新水平。

五、坚持精准扶贫精准脱贫基本方略，以深度贫困地区为重点，努力扩大贫困人口就业规模

2018年3月，人社部、国务院扶贫办印发《关于做好2018年就业扶贫工作的通知》，要求以促进有劳动能力的贫困人口都能实现就业为目标，加大就业扶贫力度，确保零就业贫困户至少一人实现就业。7月，人社部印发《关于深入推进扶贫劳务协作提升劳务组织化程度的通知》，指导各地完善劳务协作机制，推动农村劳动力转移就业，提高就业扶贫中劳务组织化程度。8月，人社部、财政部印发《关于进一步加大就业扶贫政策支持力度着力提高劳务组织化程度的通知》，出台新政全力推进就业扶贫。8月，人社部印发《打赢人力资源社会保障扶贫攻坚战三年行动方案》的通知，推动人力资源社会保障扶贫攻坚工作更加有效开展。8月，人社部印发《关于深入开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动的通知》，决定开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动。9月，人社部、国务院扶贫办联合下发《关于开展深度贫困地区技能扶贫行动的通知》，提升职业技能培训促进转移就业脱贫效果。12月，人社部召开全国推进就业扶贫提高劳务组织化程度座谈会，切实推动提高就业扶贫的劳务组织化程度，切实推动“三区三州”深度贫困地区就业扶贫工作。

六、着力推进实施高校毕业生就业创业促进、基层成长计划，千方百计稳定高校毕业生就业水平

2018年3月，人社部印发《关于做好2018年全国高校毕业生就业创业工作的通知》，要求各地以实施就业创业促进计划为抓手，突出创业引领、基层成长两大方向，确保高校毕业生就业水平总体稳定。4月，人社部联合财政部印发《关于做好2018年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知》，明确了合理确定招募规模、积极拓展服务岗位等九方面具体工作，全国新招募2.8万高校毕业生到基层从事支农、支教、支医和扶贫服务。5月，国务院召开全国普通高等学校毕业生就业创业工作电视电话会议，李克强总理作出重要批示，要求各方面形成合力，千方百计保持高校毕业生就业水平总体稳定。9月，人社部召开高校毕业

生就业创业工作电视电话会议，动员部署做好下一阶段高校毕业生就业创业工作。11 月，人社部印发《关于举办 2018 年全国人力资源市场高校毕业生就业服务周活动的通知》，更好促进高校毕业生合理流动和配置，侧重就业扶贫，重点面向“三区三州”深度贫困地区的高校毕业生开展专场招聘活动，并在四川省凉山州举办了“全国高校毕业生就业服务周凉山州专场招聘会”。人社部组织开展“筑梦未来 与你同行”主题宣传活动，助推政策落实，持续开展全国高校毕业生就业服务月、就业服务周、大中城市联合招聘等活动，集中开展就业指导，为毕业生提供便捷、精准、高效的就业创业服务。

七、更好发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，推动新时代人力资源市场建设创新发展

2018 年 5 月，人社部召开全国人力资源市场建设工作座谈会，明确更好发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，更好发挥市场在促进就业中的作用，加快建设人力资源协同发展的产业体系，大力推进人力资源服务业创新发展。6 月，国务院总理李克强签署国务院令，公布《人力资源市场暂行条例》，自 2018 年 10 月 1 日起施行。《条例》是系统规范在我国境内通过人力资源市场求职、招聘和开展人力资源服务活动的第一部行政法规，对人力资源市场培育、人力资源服务机构、人力资源市场活动规范、人力资源市场监督管理及法律责任等作了全面规定。9 月，人社部召开《人力资源市场暂行条例》贯彻实施工作全国电视电话会议，就《条例》贯彻实施工作进行专题部署。同时，人社部印发《关于学习贯彻〈人力资源市场暂行条例〉的通知》《关于做好人力资源服务行政许可及备案有关工作的通知》，指导各地结合实际抓好《条例》贯彻实施工作。

八、推进全方位公共就业服务促进就业增长，进一步完善城乡统筹的公共就业服务制度

2018 年 3 月至 4 月，人社部开展“公共就业服务我有话想说”活动，面向社会征集对全方位公共就业服务的意见建议。同期，就促会组织专家和一线工作者对构建全方位公共就业服务体系进行专题研究，提出重要建议。7 月，人社部和国际劳工组织共同举办公共就业服务国际研讨会，交流公共就业服务国际经验，探讨新形势下公共就业服务的发展。12 月，人社部、发改委、财政部联合印发《关于推进全方位公共就业服务的指导意见》，提出完善城乡统筹的公共就业服务制度，扩大服务供给，创新运行机制，提供覆盖全民、贯穿全程、辐射全城、便捷高效的全方位公共就业服务，以全方位公共就业服务促进就业增长。同月，

人社部印发《关于开展 2019 年全国公共就业服务专项活动的通知》，要求各地在 2019 年统一组织开展就业援助月、春风行动等 10 项全国性公共就业服务专项活动，努力形成“10+N”的专项活动格局，即 10 项全国公共就业服务专项活动，N 项根据市场需求创造性开展的本地专项服务活动，着力打造公共就业服务品牌，为促进就业和稳定就业局势发挥积极作用。

九、创新中国特色技能人才培养模式，全面推进企业新型学徒制和终身职业技能培训制度

2018 年 5 月，国务院印发《关于推行终身职业技能培训制度的意见》，提出要建立并推行覆盖城乡全体劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业和人才成长需要以及经济社会发展需求的终身职业技能培训制度，这是当前和今后一个时期推进职业技能培训工作的指导性文件。10 月，人社部、财政部印发《关于全面推行企业新型学徒制的意见》，全面推行以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的企业新型学徒制，进一步发挥企业主体作用，通过企校合作、工学交替方式，组织企业技能岗位新招用和转岗等人员参加企业新型学徒培训，促进企业技能人才培养，壮大发展产业工人队伍。同月，人社部印发《技能人才队伍建设实施方案（2018—2020 年）》，完善了 2018-2020 年技能人才队伍建设的政策措施，要求制定出台关于支持职业教育发展和加强技能人才队伍建设的意见、关于全面推行企业新型学徒制的意见等多个政策文件。11 月，人社部、财政部、国务院国资委共同召开全面推行企业新型学徒制工作电视电话会议，部署全面推进企业新型学徒制工作。

十、充分发挥失业保险功能作用，全面支持援企稳岗、技能提升、脱贫攻坚取得实效

大力实施援企稳岗“护航行动”，2018 年共向 68.1 万户企业发放稳岗补贴 197.7 亿元，惠及职工 6445 万人。4 月，人社部印发《关于实施失业保险支持技能提升“展翅行动”的通知》，推动各地深入实施失业保险技能提升补贴政策，充分发挥政策效应，助力推行终身职业技能培训制度。2018 年共向 61.4 万人次职工发放技能提升补贴 9.8 亿元。6 月，人社部会同财政部联合印发《关于使用失业保险基金支持脱贫攻坚的通知》，要求提高深度贫困地区失业保险金标准、企业稳岗补贴标准，放宽深度贫困地区参保职工技能提升补贴申领条件，允许吸纳建档立卡贫困人员就业并签订劳动合同的事业单位享受稳岗补贴政策 and 技能提升补贴政策，充分发挥失业保险功能作用，支持精准扶贫、精准脱贫。9 月，

人社部、全国工商联共同印发《关于联合开展“失业保险惠企政策进民企”专项宣传活动的通知》，要求省级及地市级人社部门和工商联借助政企沟通平台、结合工商联“法律三进”活动，每年至少举办一次集中政策宣讲活动，助力民营企业攻坚克难、高质量发展、充分吸纳就业，助力建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。

2018年地方就业创新事件

一、探索创新机制，助推双创升级

一些省市不断创新工作机制，强化平台建设，积极出台新政，助推双创升级。河北省出台“双创双服”实施意见，形成“1+30+1”体系；内蒙古自治区开展四众创业市场可持续发展研究，助推双创工作；上海市打造就业创业政策“升级版”，从补社保、补场租、补载体、补首次创业等方面加大扶持力度；安徽省探索建立创业指导大师工作室，开展精准创业培训和创业服务；江西省启动“创领美好”系列活动，打造就业创业服务品牌；广东省发布创建科技成果转移转化示范区、打造国际风投创投中心等15条具体实施意见推进双创；重庆市实施“渝创渝新”双创促进行动，助推大学生、返乡农民工等群体投身双创实践；陕西省出台新政，以完善创业担保贷款机制为抓手助推双创；青海省出台实施意见，支持鼓励事业单位专业技术人员创新创业；杭州市举办国际众创大会，发布创业创新指数，优化青年创业创新生态；成都市创新打造“一社区一品牌”就业创业指导中心；西宁市建立以提升孵化效能为核心的联动孵化机制，助力小微企业创业创新；无锡市聚焦八大群体，推进“创响无锡”全民创业行动计划；四平市创新构建就业创业体系机制，开创“三四三”工作模式，多层次促进就业创业发展。

二、主动适应形势，千方百计稳定就业

一些省市制定出台稳定就业和扩大就业政策措施，积极应对风险、缓解结构性矛盾。福建省率先出台十七条稳就业政策，实施短期性、应急性稳就业措施，分产业分对象形成工作机制，强化推进就业政策衔接性；山东省率先出台就业创业资金风险防控和监督办法，提出资金风险防控步骤和重点举措；重庆市破除城乡壁垒畅通就业相关扶持政策享受渠道同时，开设93个特色职业工种，针对市场紧缺开展技能培训，缓解结构性矛盾；陕西省首创西安企业富余人员分流安置智能对接服务平台，缓解特定群体再就业难题；滁州市探索建立“企业用工周转池”制度，缓解用工难题；无锡市创新运用就业失业预警系统，科学研判就业形势积极应对中美经贸摩擦；成都市着力打造“立体化结构、数字化模式、多元化

载体”宣传平台特色宣传精细解读就业创业新政；张掖市实施千名创业者培育、返乡创业人员典型培树和家庭服务职业培训示范基地建设三大计划，破解培育就业新动能瓶颈。

三、多措并举，深入推进脱贫攻坚

一些省市及基层县区积极创新工作举措，通过多种方式，综合施策，深入推进精准扶贫、精准脱贫。江西省将“贫困家庭就业率”纳入政府脱贫攻坚工作绩效考核指标体系；重庆市出台吸纳贫困劳动力就业一次性岗位补贴政策；宁夏自治区出台就业扶贫工作若干意见、制定17条推进贫困劳动力就业创业措施；陕西省创建新社区工厂就地就近吸纳贫困劳动力；安徽省实施“2611”行蓄洪区劳务对接及定向招工；贵州省开发“贵州省农民全员培训电视点播系统”，推进农民全员培训，促进贫困劳动力就业脱贫；重庆市在深度贫困乡镇开展“百企进村送万岗”活动，搭建市场化就业对接平台；新疆自治区深入实施南疆四地州深度贫困地区就业扶贫三年规划，推行“六个一批”转移就业助十万群众摆脱贫困；辽宁省建设贫困村标准化扶贫工厂，采取“四方联创”扶贫模式，带动贫困群众脱贫；甘肃省扶持发展“扶贫车间”促进建档立卡贫困劳动力转移就业；湖南省构建“一网找人、两头匹配、四个精准、三个清单”“1143”就业扶贫工作模式；绥宁县创建农村劳务经纪人队伍，探索出“政府+劳务公司+劳务经纪人+劳动力”四位一体的就业扶贫新模式；台州市采取“五个加强”精准实施东西部扶贫劳务协作；衢州市与四川地区对口达成东西部就业扶贫劳务协作关系，开展跨地区“造血式精准扶贫”；固原市实施“劳动力素质提升工程”，把提高劳动者素质作为脱贫的治本之策；成都市创新对口扶贫藏区，援建公共就业实训基地，建成全省首个藏区扶贫技能培训基地；林芝市创新建设“永久精准扶贫双创孵化基地”、南平市积极推进“153”工作法、襄阳市开展就业扶贫“大篷车”进村“三联三送”活动，就业扶贫工作成效明显；安康市全面推广以修脚师为主要工种的技能扶贫“紫阳经验”，提高贫困劳动力就业创业质量。

四、多渠道助推高校毕业生等青年群体就业创业

一些省市高度重视高校毕业生就业创业工作，开辟多种渠道推动高校毕业生就业创业。北京市在全国率先开启“大创服务平台+大创板”服务新模式，升级大学生创业服务平台；天津市积极引导社会力量，搭建创业孵化基地平台，助推大学生创办民营企业；河北省、四川省出台实施高校毕业生基层成长计划实施意见并配套落实措施；山东省开展“名校人才直通车”活动，成为山东籍优秀人才

回乡就业创业的有效途径；江西省加强赣台两地合作交流，促进台湾青年来赣创业就业；四川省编发大学生就业创业扶持政策清单，集中公布现行大学生就业创业扶持政策，助推高校毕业生就业创业；杭州市开展大学生就业创业师友计划，以“引领、成长、陪伴、分享”为服务理念，精准服务大学生就业创业；宜春市创新“三深三合”服务模式，实现大学生就业创业知识能力的全链条培养；荆州市开发大学生创业培训信用支付系统，强化创业培训组织监管和补贴落实。

五、全面推行终身职业技能培训和企业新型学徒制，技能人才队伍建设取得显著成效

一些省市因地制宜，制定出台多项政策措施，技能人才队伍建设取得显著成效。吉林省开展评选万名“青年技术能手”行动，鼓励青年技术工人立足岗位成才；湖南省出台加强技能人才培养建设技工大省意见，勾勒技能人才培养蓝图，并出台职业技能培训补贴办法，强化和规范职业技能培训补贴工作措施；广西自治区举办农民工技能大赛，对未列入国家职业资格目录的竞赛工种，颁发广西农民工技能大赛技能水平证书；福建省出台实施意见，推行终身职业技能培训制度；安徽省在开展工学一体就业就学试点基础上，创新企业技能人才培养模式，全面推行企业新型学徒制；山西省实施全民技能提升工程，帮助劳动者靠技能就业、靠技能增收、靠技能成才；浙江省出台关于高水平打造高技能人才队伍的意见，同时建立劳动者终身职业培训制度，形成“工作一生、培训一生、记录一生”的培训机制；河南省施行职业培训条例，明确政府、企业、职业院校（技工院校）、职业培训机构以及劳动者在参与职业培训过程中的权利和义务；重庆市出台对职业技能培训、创业培训、企业在职职工岗位技能培训和就业适应性培训的四类职业培训补贴标准。

六、全力助推农民工返乡下乡创业

一些省市及基层县区结合实际，积极完善和创新农民工返乡下乡创业服务手段，促其就业创业。吉林省出台进一步推进农民工等人员返乡下乡创业的政策措施，完善返乡下乡创业基地支持机制；湖北省出台全省农民工等人员返乡创业三年行动计划，为创业者提供“六大支持、一大服务”，即提供首次创业、示范奖补、创业平台、税费减免、融资贷款、项目用地支持，以及全方位创业服务；四川省政府出台促进返乡下乡创业22条措施，明确返乡下乡领办家庭农场、农民专业合作社、农业企业、农业社会化服务组织等新型农业经营主体和服务主体，经依法登记注册的可按规定享受小微企业扶持政策，并实施16条措施，为农民工提

供均等化公共服务,加强农民工保障;菏泽市将返乡创业与招商引资、乡村振兴、脱贫攻坚等工作深度融合,大力发展归雁经济,着力引导在外人士返乡创业,探索出具有特色的全民创业新路。

七、打造大数据+就业服务平台,强化公共就业服务手段

一些省市打造大数据+就业服务平台,拓展服务领域,提升服务效能,不断强化公共就业服务手段。天津市全面推广应用“农民工实名盾”系统,综合运用实名认证和人像识别技术,为完善农民工的管理服务提供了技术保障;吉林省实现创业担保贷款网上办理,全程“零跑动”;黑龙江省搭建全省“互联网+就业”智慧服务平台,有针对性地为毕业生推送就业岗位信息;内蒙古自治区开通“精准脱贫就业创业在线学习网”,面向全区城乡劳动者,特别是农村牧区贫困劳动力提供免费在线培训;湖北省印发通知,推进公共就业网上办事服务平台建设和应用,以“互联网+”思维引领“放管服”改革,全面建成公共就业网上办事服务平台;安徽省深化“互联网+”运用,全面推行就业服务“网上办、一次办、智能办”;陕西省启动实施“陕西省职业培训云平台”项目建设,创新培训模式打造网上培训平台;重庆市利用互联网+,将“信息化”融入失业保险技能提升补贴经办工作;成都市运用“互联网+职业培训”模式,打造数字职业技能培训公共服务平台;衢州市打造全国首创“五库两网”大数据模式,开展全市就业用工形势分析工作;宜昌市推进互联网+公共就业服务,全面开启网上服务新时代;辽阳市新型人力资源市场O2O平台,实现人岗智能匹配,掌握准确供求信息。

八、人力资源服务手段不断加强,人力资源协同产业发展工作机制得到有效推进

一些省市不断强化人力资源服务手段,大力实施人力资源协同产业发展战略,推进人力资源服务业发展。京津冀三地发布人力资源服务京津冀区域协同地方标准,求职者在三地都能享受同样标准的人力资源服务;吉林省开展人力资源服务业促进中高端人才就业活动并发布急需紧缺人才需求目录,吸引中高端人才来吉就业;江西省出台人力资源服务业发展行动计划,明确今后三年人力资源服务业发展的时间表和路线图;湖北省举办人力资源就业创业博览会,搭建最新政策发布平台、交流展示合作平台、招才引智服务平台;银川市举办陕甘宁中心城市人力资源交流联盟,发起“3+N”人力资源交流联盟,扩充陕甘宁三地12个城市开展合作;成都市大力实施人力资源协同产业发展战略,做优做强人力资源服务,促进人企精准匹配。

九、失业保险功能作用得到进一步发挥

一些省市充分发挥失业保险功能作用，在保障生活、稳定就业、技能提升、精准扶贫等方面发挥更大作用。在援企稳岗，落实稳岗补贴政策方面。上海市开通网上经办平台，用人单位可凭“法人一证通”足不出户就能申领补贴；山东省滨州市探索稳岗补贴“零跑腿”经办新模式，依托“智慧社保”平台实现“外网申请、内网审核”全程网上经办；安徽省变“服务对象找我”为“我找服务对象”，加大数据比对，简化办事流程，实行稳岗补贴网络申报；广西自治区使用失业保险基金支持脱贫攻坚，提高深度贫困地区企业稳岗补贴标准；广州市建立“五同步”工作机制，实行全流程网办失业保险稳岗补贴业务。在技能提升，助力参保职工领取补贴方面。北京、河北、山西、吉林、上海、浙江、福建、江西、山东、湖北、重庆、贵州 12 个省份开通全省网上申领平台；黑龙江、江苏、安徽、四川、陕西 5 省下辖部分地市开通网上经办业务。北京提出“网上申请、在线审核、系统支付”服务模式，企业职工可在线提交申请，随时查看办理进度等情况。在提高标准、优化领取失业保险金流程方面。安徽、广东、陕西、甘肃、青海将失业保险金标准调整至最低工资标准的 90%，保障失业人员的基本生活。江西省搭建失业保险服务 e 平台，实现“信息多跑路，群众少跑腿，不进人社门，能办人社事”；南宁市通过手机“刷脸”可申报失业保险金。此外，内蒙古、陕西、青海等 11 省市还通过积极开展“失业保险惠企政策进民企”专项宣传活动，打出政策组合拳，为支持民营企业发展保驾护航。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201901/t20190130_309985.html

判例与实务

规章制度规定福利年休假离职前未休完视为自动放弃不违反法律规定，公司无须支付未休福利年休假工资报酬

——陈昌祺、深圳航空有限责任公司劳动争议再审审查与审判监督民事裁定书

【裁判要点】

公司规章制度规定给予员工的超出国家法律规定年休假的天数，在离职时员工应主动申请休完，否则视为自动放弃，该规定并未违反法律法规的强制性规定，也无明显不合理。上述规定作为合同附件已送达给员工，并已在公司内网公示，且员工每年的年休假天数已超过了法定标准，现员工主张公司须补偿其未休福利年假的工资，无相应的法律依据。

广东省高级人民法院

民事裁定书

(2016)粤民申6565号

再审申请人（一审原告、二审上诉人）：陈昌祺，男，汉族，1975年3月5日出生，住广东省深圳市宝安区。

委托诉讼代理人：陈艳枝，广东盛唐律师事务所律师。

委托诉讼代理人：杨理娣，广东盛唐律师事务所律师。

被申请人（一审被告、二审被上诉人）：深圳航空有限责任公司。住所地：广东省深圳市宝安区。

法定代表人：宋志勇，董事长。

委托诉讼代理人：陈玉洁，女，汉族，住湖北省襄阳市襄州区。

再审申请人陈昌祺因与被申请人深圳航空有限责任公司劳动争议纠纷一案，不服广东省深圳市中级人民法院(2016)粤03民终7671号民事判决，向本院申请再审。本院依法组成合议庭进行了审查，现已审查终结。

陈昌祺申请再审称：深圳航空有限责任公司对陈昌祺的降职降薪违反法律规定，并非用人单位合法行使用工自主权的范畴，其降职未经民主程序，降薪也违

反了双方签订的《劳动合同》的约定。一、双方劳动合同第十条约定，深圳航空有限责任公司可以调整陈昌祺的绩效考核工资，而事实上深圳航空有限责任公司调整的是陈昌祺的基本工资。陈昌祺的工资结构为基本工资+住房公积金+奖金+车补，2015 年 3 月起，深圳航空有限责任公司将陈昌祺的基本工资从每月 8480 元降为 5813 元，不符合劳动合同的约定。二、深圳航空有限责任公司降低陈昌祺的行政级别和工资，明显具有侮辱性和惩罚性，不符合《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第二十二條的规定，不是合法行使用工自主权。三、深圳航空有限责任公司三届职代会第四次主席团、团长联席会列明的实到人数比签到人数少了一人，故通过《任职资格评聘薪酬调整方案》不符合法律规定，劳动报酬的决定应提交职工代表大会确认，《任职资格评聘薪酬调整方案》没有生效。四、《关于加强绩效管理工作的通知》、《关于加快推进专业技术任职资格评聘工作的通知》、《任职资格评聘薪酬调整方案》、《服务发展部专业技术任职资格标准》等规章制度未经过民主程序制定且未向劳动者公示，不产生效力。深圳航空有限责任公司提交的“内网发布通知的截图”打印件未经公证，甚至连官方网址都无显示，无法证明经过公示，陈昌祺认为未查询到有公告的历史数据。《劳动合同法》第四条规定用人单位在制定、修改或决定有关劳动报酬等重大事项时应当经职工代表大会或全体职工讨论，与工会或职工代表平等协商，用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。深圳航空有限责任公司未能证明其相关规章制度已经职工代表大会或全体职工讨论。亦未提供证据证明已告知陈昌祺。五、即使考核制度合法有效，用人单位对员工进行考核也应根据已制定的程序进行。深圳航空有限责任公司对陈昌祺的考核不符合考核程序，在陈昌祺不符合高级专员考核时，未能逐级重新评审“中级专员”，而是将陈昌祺直接从高级专员直降为专员。陈昌祺的评分不公平不客观。六、深圳航空有限责任公司未足额支付工资，导致陈昌祺被迫解除劳动合同关系。深圳航空有限责任公司对陈昌祺降级降薪的依据违法，故 2015 年 3 月、4 月未足额发放陈昌祺的工资，深圳航空有限责任公司应足额支付工资及经济赔偿金。陈昌祺的工资包括前 12 个月对应的绩效考核奖金和第 13 个月的一次性奖励，应支持陈昌祺对绩效工资及一次性奖励的请求。一次性奖励、年终奖不属于福利待遇，根据劳动部关于印发《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 53 条规定，一次性奖励、年终奖属于工资，深圳航空有限责任公司应足额支

付。年休假是劳动者的法定享有权利，未休假天数应按照日工资收入的300%支付报酬，故深圳航空有限责任公司应支付陈昌祺2012年至2015年未休年休假工资。故请求法院：一、撤销广东省深圳市中级人民法院(2016)粤03民终7671号民事判决。二、请求依法改判：1、解除陈昌祺与被申请人深圳航空有限责任公司签订的《十年服务期协议书》。2、深圳航空有限责任公司向陈昌祺支付被克扣的工资等劳动报酬共计89197.8元，具体为：被克扣的3月份工资5714.25元和4月份工资7614.25元。被克扣的2013年累计绩效工资1024元和2014年累计绩效工资2824元，共3848元；被克扣的2013年一次性奖励22353.15元和2014年一次性奖励26352.15元。被扣扣的2013年年年终奖12324.67元和2014年年年终奖10991.33元。3、判令深圳航空有限责任公司向陈昌祺支付年假工资54910.28元。4、判令支付解除劳动合同赔偿金437909.51元。5、判令深圳航空有限责任公司向陈昌祺支付2015年5月1日至4日工资3660.69元。6、判令深圳航空有限责任公司向陈昌祺支付2015年1月1日至5月4日期间的一次性奖励8788.04元。7、判令深圳航空有限责任公司向陈昌祺支付2015年1月1日至5月4日期间的年终奖9821.47元。8、判令深圳航空有限责任公司支付陈昌祺已支付的律师费用8000元。以上共计612287.79元。

深圳航空有限责任公司答辩称，自2010年起制定通过的《关于加强绩效管理工作的通知》等规章制度都通过公司内网进行了公示，其中涉及员工薪酬的《任职资格评聘薪酬调整方案（2012）》经过了工会审议，陈昌祺自上述管理制度公布之日起未提出异议，并按照规定参与了公司的绩效考核，2015年陈昌祺经评聘被降级为服务发展部专员，深圳航空有限责任公司按照其降级后的工资待遇向其发放薪酬。自2015年5月，陈昌祺违反考核管理规定，旷工达3天以上视为自动离职，深圳航空有限责任公司于2015年5月20日通知其办理离职手续被拒。陈昌祺提交的网页截图并非新证据，原一审已提交并未被采信。双方劳动合同约定深圳航空有限责任公司有权根据依法制定或集体合同约定的工资分配制度调整陈昌祺的工资。《任职资格评聘薪酬调整方案》经过了工会委员会同意，有各部门代表签到，经过了民主程序。陈昌祺了解深圳航空有限责任公司规章制度的内容并作为双方劳动合同附件。深圳航空有限责任公司经考核对陈昌祺进行降级是用人单位用工自主权，已足额支付了工资。员工绩效奖与部门及公司绩效挂钩，并非固定数额，深圳航空有限责任公司已足额发放了陈昌祺2013年及2014年的绩效奖金，陈昌祺未提出异议，也没有提交证据证明其工作业绩对应考核标

准可获更多绩效奖金。陈昌祺的法定年休假为10天，陈昌祺已休完。法律未规定用人单位未按约定提供福利年休假的补偿方式，应以双方约定为准。深圳航空有限责任公司考勤管理规定，员工对于公司给予的福利年休假应在离职时主动申请休完，未申请视为自动放弃，该规定未违反法律规定，也已公示，故深圳航空有限责任公司对陈昌祺不应补偿。陈昌祺认为深圳航空有限责任公司违反《广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》第二十二条，是对该条款的机械套用和扩大解释。《劳动合同法》的效力等级高于《企业民主管理规定》，应适用劳动合同法。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第53条并无关于“一次性奖励、年终奖”属于工资的规定，双方劳动合同也无约定。年终奖和一次性奖励是单位的福利待遇。故请求法院驳回陈昌祺的再审申请。

本院经审查认为，深圳航空有限责任公司依法享有企业用工自主权，其制定的《任职资格评聘薪酬调整方案》等规范性文件经过了合法有效的民主程序，深圳航空有限责任公司依据双方签订的劳动合同和《任职资格评聘薪酬调整方案》的规定对陈昌祺进行考核，又根据考核结果调整陈昌祺的职位及相应的工资，符合法律的规定，故深圳航空有限责任公司根据陈昌祺的职位已足额支付了2015年3月、4月的工资。陈昌祺主张其不了解《任职资格评聘薪酬调整方案》的内容与事实不符，陈昌祺在2012年度提交的《任职资格申报材料》以及在内网上公布其任命等事实均证明陈昌祺对深圳航空有限责任公司实行任职资格评定制度是清楚的，也认可深圳航空有限责任公司在公司内网公布人事调整及相应信息。陈昌祺主张2013年、2014年的绩效工资差额，但未提供足以证明其工作业绩根据相应的考核标准可得更多绩效考核奖金的证据，而其主张的2013年、2014年及2015年1月1日至5月4日期间的年终奖、一次性奖励均属于深圳航空有限责任公司的福利待遇，并非必须支付给陈昌祺的，陈昌祺认为他与其他人的差额应补发，没有法律依据。深圳航空有限责任公司关于11年以上工龄员工可享有20天年休假的规定，超出了法律规定的每年10天的年休假天数，属于企业给予员工的福利，《深圳航空有限责任公司的考勤管理规定》第九条第三项第2点第（4）小点规定公司给予员工的超出国家法律规定年休假的天数，在离职时员工应主动申请休完，否则视为自动放弃，该规定并未违反法律法规的强制性规定，也无明显不合理。上述规定作为合同附件已送达给陈昌祺，并已在公司内网公示，陈昌祺每年的年休假天数已超过了法定标准，现陈昌祺主张深圳航空有限责任

公司须补偿其未休福利年假的工资，无相应的法律依据。综上，在深圳航空有限责任公司不存在未足额支付陈昌祺工资的情况下，陈昌祺主张解除劳动关系是被迫，未提供事实与法律依据，原审处理并无不当。

综上，依照《中华人民共和国民事诉讼法》第二百零四条第一款，《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》第三百九十五条第二款规定，裁定如下：

驳回陈昌祺的再审申请。

审判长 费汉定

审判员 王 庆

审判员 熊 忬

二〇一七年一月十七日

书记员 黎云香

政策法规

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 and 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、留住人才创业创新，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本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

http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/qbwj/yf/content/post_2136823.html

人力资源和社会保障部职能配置、内设机构和人员编制规定

第一条 根据党的十九届三中全会审议通过的《中共中央关于深化党和国家机构改革的决定》、《深化党和国家机构改革方案》和第十三届全国人民代表大会第一次会议批准的《国务院机构改革方案》，制定本规定。

第二条 人力资源和社会保障部是国务院组成部门，为正部级。

第三条 人力资源和社会保障部贯彻落实党中央关于人力资源和社会保障工作的方针政策和决策部署，在履行职责过程中坚持和加强党对人力资源和社会保障工作的集中统一领导。主要职责是：

（一）拟订人力资源和社会保障事业发展政策、规划，起草相关法律法规草案，制定部门规章并组织实施。

（二）拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置。

（三）负责促进就业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业创业服务体系，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，拟订就业援

助制度，牵头拟订高校毕业生就业政策。

（四）统筹推进建立覆盖城乡的多层次社会保障体系。拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险政策和标准。拟订养老保险全国统筹办法和全国统一的养老、失业、工伤保险关系转续办法。组织拟订养老、失业、工伤等社会保险及其补充保险基金管理和监督制度，编制相关社会保险基金预决算草案，参与拟订相关社会保障基金投资政策。会同有关部门实施全民参保计划并建立全国统一的社会保险公共服务平台。

（五）负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡。

（六）统筹拟订劳动人事争议调解仲裁制度和劳动关系政策，完善劳动关系协商协调机制，拟订职工工作时间、休息休假和假期制度，拟订消除非法使用童工政策和女工、未成年工特殊劳动保护政策。组织实施劳动保障监察，协调劳动者维权工作，依法查处重大案件。

（七）牵头推进深化职称制度改革，拟订专业技术人员管理、继续教育和博士后管理等政策，负责高层次专业技术人才选拔和培养工作，拟订吸引留学人员来华（回国）工作或定居政策。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度。完善职业资格制度，健全职业技能多元化评价政策。

（八）会同有关部门指导事业单位人事制度改革，按照管理权限负责规范事业单位岗位设置、公开招聘、聘用合同等人事综合管理工作，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员管理政策。

（九）会同有关部门拟订国家表彰奖励制度，综合管理国家表彰奖励工作，承担全国评比达标表彰和省部级表彰等工作，根据授权承办以党中央、国务院名义开展的国家级表彰奖励活动。

（十）会同有关部门拟订事业单位人员工资收入分配政策，建立企事业单位人员工资决定、正常增长和支付保障机制。拟订企事业单位人员福利和离退休政策。

（十一）会同有关部门拟订农民工工作的综合性政策和规划，推动相关政策落实，协调解决重点难点问题，维护农民工合法权益。

（十二）负责人力资源和社会保障领域国际交流与合作工作，拟订派往国际组织职员管理制度。

（十三）完成党中央、国务院交办的其他任务。

（十四）职能转变。深入推进简政放权、放管结合、优化服务改革，进一步减少行政审批事项，规范和优化对外办理事项，减少职业资格许可和认定等审批事项，实行国家职业资格目录清单管理，加强事中事后监管，创新就业和社会保障等公共服务方式，加强信息共享，提高公共服务水平。

（十五）有关职责分工。

与教育部的有关职责分工。高校毕业生就业政策由人力资源和社会保障部牵头，会同教育部等部门拟订。高校毕业生离校前的就业指导和服务工作，由教育部负责；高校毕业生离校后的就业指导和服务工作，由人力资源和社会保障部负责。

第四条 人力资源和社会保障部设下列内设机构：

（一）办公厅。负责机关日常运转，承担信息、安全、机要、保密、信访、政务公开等工作。

（二）政策研究司。组织开展人力资源和社会保障政策研究和改革推进工作，承担重要文稿起草、协调专家咨询、新闻发布等工作。

（三）法规司。组织起草相关法律法规草案和规章，承担规范性文件的合法性审查工作，承担行政复议、行政应诉等工作。

（四）规划财务司。拟订人力资源和社会保障事业发展规划和年度计划，编制相关社会保险基金预决算草案，参与拟订相关社会保障资金（基金）财务管理制度。承担统计、信息规划、国有资产管理、内部审计、有关国际援贷款项目等工作。

（五）就业促进司。拟订就业规划、计划和劳动者公平就业、农村劳动力转移就业、跨地区有序流动等政策，健全公共就业创业服务体系。牵头拟订高校毕业生就业政策，拟订就业援助、特殊群体就业等政策，参与拟订就业补助资金管理办法。

（六）人力资源流动管理司。拟订人力资源市场、人力资源服务业发展和人力资源流动的政策和规划，指导人力资源社会服务机构管理工作，拟订人员（不含公务员）调配政策并组织实施。

（七）职业能力建设司。组织拟订技能人才培养、评价、使用和激励制度，拟订城乡劳动者职业培训政策、规划，指导开展技工学校教育和职业技能培训，指导师资队伍和教材建设，拟订职业分类、职业技能标准。

（八）专业技术人员管理司。组织推进深化职称制度改革，拟订专业技术人员管理和继续教育政策，完善职业资格和博士后管理制度，承担高层次专业技术人才规划、培养和组织享受政府特殊津贴人员选拔工作。拟订吸引留学人员来华（回国）工作、定居和国（境）外机构在国内招聘专业技术骨干人才管理政策。

（九）事业单位人事管理司。指导事业单位人事制度改革，拟订事业单位工作人员和机关工勤人员管理政策，按照管理权限承办事业单位岗位设置的备案事宜，拟订事业单位招聘国（境）外人员（不含专家）政策。

（十）农民工工作司。拟订农民工工作综合性政策和规划，推动相关政策落实，维护农民工合法权益，协调处理涉及农民工的重点难点问题和重大事件。

（十一）劳动关系司。拟订劳动关系政策和劳动合同、集体合同制度，拟订职工工作时间、休息休假和假期制度，拟订消除非法使用童工政策和女工、未成年工特殊劳动保护政策。拟订企业职工工资收入分配的宏观调控和支付保障政策，指导和监督国有企业工资总额管理和企业负责人工资收入分配。

（十二）工资福利司。拟订事业单位工作人员和机关工勤人员工资收入分配、福利和离退休政策，组织拟订事业单位驻外非外交人员等工资政策，承担中央事业单位绩效工资总量管理工作。

（十三）养老保险司。拟订机关企事业单位基本养老保险、企业（职业）年金、个人储蓄性养老保险政策和标准，拟订养老保险全国统筹和基金管理办法，完善基金预测预警制度，审核省级基本养老保险费率。

（十四）失业保险司。拟订失业保险政策、标准和基金管理办法，建立失业监测和预警制度，拟订预防、调节、控制较大规模和经济结构调整中涉及职工安置权益保障的政策。

（十五）工伤保险司。拟订工伤保险政策、规划和标准并组织实施，完善工伤预防、认定和康复政策，组织拟订工伤与职业病致残等级鉴定标准。

（十六）农村社会保险司。拟订城乡居民基本养老保险和被征地农民社会保障的政策、规划、标准，拟订征地方案中有关被征地农民社会保障措施的审核办法并组织实施。

（十七）社会保险基金监管局。拟订基本养老、失业、工伤等社会保险及企业（职业）年金、个人储蓄性养老保险基金监管制度和养老保险基金运营政策，依法监督基金的收支、管理和投资运营，组织查处重大案件，参与拟订相关社会保障基金投资政策。

（十八）调解仲裁管理司。拟订劳动人事争议调解仲裁制度并指导实施，指导开展劳动人事争议预防工作，依法指导处理重大劳动人事争议。

（十九）劳动保障监察局。拟订劳动保障监察工作制度，依法查处和督办重大案件，指导地方开展劳动保障监察工作，协调劳动者维权工作，组织处理有关突发事件。

（二十）国家表彰奖励办公室。拟订国家表彰奖励制度，根据授权承办以党中央、国务院名义开展的表彰奖励活动，承担相关国家表彰奖励获得者、国务院荣誉称号获得者和省部级荣誉称号获得者的管理等工作，承担全国评比达标表彰和省部级表彰有关工作。

（二十一）国际合作司（港澳台办公室）。承办国际交流合作、与港澳台交流合作和外事管理工作，拟订派往国际组织职员管理制度。

（二十二）人事司。承担机关和直属单位的人事管理、机构编制和队伍建设等工作，承办中央管理的部分领导人员的行政任免手续。

机关党委。负责机关和在京直属单位的党群工作。

离退休干部局。负责机关离退休干部工作，指导直属单位的离退休干部工作。

第五条 人力资源和社会保障部机关行政编制 516 名。设部长 1 名，副部长 4 名，司局级领导职数 80 名（含机关党委专职副书记 2 名、离退休干部局领导职数 4 名）。

第六条 人力资源和社会保障部所属事业单位的设置、职责和编制事项另行规定。

第七条 本规定由中央机构编制委员会办公室负责解释，其调整由中央机构编制委员会办公室按规定程序办理。

第八条 本规定自 2018 年 12 月 31 日起施行。

http://www.gov.cn/zhengce/2019-01/25/content_5361054.htm?from=timeline&isappinstalled=0

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。经商民政部、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。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zcfg/flfg/gz/201901/t20190103_308090.html

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 and 人员；

“（二）具备能够保障飞行安全的空中交通管制、通信导航、气象等设施和人员；

“（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。

http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2018-12/29/content_2069934.htm

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：曾凡新（大成所）

副主任：周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

委员：陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹊（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐塘（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）