



2023年11月号

总第22期



社会保障 法律资讯

深圳市律师协会社会保障法律专业委员会 编制

目 录

最新动态.....	01
社会保障委举办第三期疑难案例研讨会.....	01
“从在劳务派遣情形下的患病职工医疗期认定和医疗期工资支付等问题展开疑难案例”专题研讨会业务综述.....	03
行业新闻.....	10
人力资源服务业为超三亿人次提供就业服务.....	10
铺就人才与企业双向奔赴的“快速路”——第二届全国人力资源服务业发展大会促成294个人力资源服务项目集中签约.....	11
王晓萍赴广东省深圳市调研.....	14
多部门同发力 稳就业保民生.....	15
法律法规.....	17
广东省第十四届人民代表大会常务委员会公告.....	17
推动构建联系广泛、服务职工的工会工作体系，凝聚发展奋斗伟力——省人大常委会修订出台《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》解读.....	26
广东省人力资源和社会保障厅 广东省医疗保障局 国家税务总局广东省税务局关于印发广东省社会保险费税务征收实施办法的通知.....	33
中共中央组织部人力资源社会保障部关于印发《事业单位工作人员处分规定》的通知.....	37
专业委员会简介.....	49

行业新闻

社会保障委举办第三期疑难案例研讨会

来源：中国劳动保障报

发布时间：2023/10/18

2023年10月26日（周四）下午14:30-18:00，为提高全深圳市律师办理社会保障相关案件的业务水平，拓展社会保障法律的知识体系，深圳市律师协会社会保障法律专业委员会在北京市中闻（深圳）律师事务所举办了第三期疑难案例“医疗期工资、劳务派遣退回等”专题研讨会。研讨会邀请了劳动法律专业委员会委员参与讨论。



研讨会由社会保障法律委副主任林乐军律师主持。研讨会上，通过案例与各位委员分享了在此类案例中常会遇见的各种疑难问题。各位委员积极发表自己的意见，针对“患病职工的医疗期认定依据为何？特殊疾病员工的医疗期延长由谁来决定”、“单位未在法定医疗期满时及时终止劳动关系，且持续按合同工资的60%发放病假工资，是否视为其已同意延长医疗期”、“认定员工的工资标准，是否应当区分：用工单位合法退回、违法退回的问题？如果区分的话，在员工未

诉用工单位情况下，司法机关是否应当追加？或者直接做出认定退回违法”、“被退回劳动者，计算经济补偿金的基数是按离职前十二个月的平均工资，还是按生病前正常工作时间的工资？”等疑难问题展开了热烈的讨论。主题分享后，参会成员对该案例的背景、裁判者的思路选择、实务中法律的分歧等进行了充分沟通。其后，委员们还提出各自在办案过程中遇到的疑难问题与参会人员们交流。经过此次研讨会，参会人员都对医疗期工资、劳务派遣退回情形下的多个疑难问题有了更加深刻的理解，对于案件办理过程中可能会遇到的实际操作问题也有了更准确的思路 and 把握。社会保障委主任周旻律师对研讨会做了评价发言，并向委员们表示，社会保障委将在今年内筹办第四期疑难案研讨会，以提升本委律师的专业技能和素养，为深圳律师提供社会保障法律领域的专业支持，为劳动与社会保障法律业务的开拓和营商环境的改善作出积极贡献。

“从在劳务派遣情形下的患病职工医疗期认定和医疗期工资支付等问题展开疑难案例”专题研讨会业务综述

2023年10月26日下午，第十一届深圳市律师协会社会保障委在北京市中闻（深圳）律师事务所成功举办了“从患病职工医疗期认定和医疗期工资等支付问题展开疑难案例”专题研讨会，并邀请第十一届深圳市律师协会劳动法律专业委员会委员参会研讨，社会保障委员会和劳动法委员会的成员们齐聚一堂，针对与“患病职工医疗期认定、医疗期工资以及由此而引发的违法终止劳动合同期间的工资数额”相关的两宗疑难案例进行研讨。

本次疑难案例研讨会中，与会委员各抒己见、热烈讨论，取得了很多有益成果。现将本研讨会内容综述如下：

第一部分 选题概述

根据我国法律规定，患病职工医疗期认定和医疗期工资等支付（劳务派遣退回等）情形。

第二部分 案例研讨和综述

案例一 患病职工医疗期认定和医疗期工资等支付（劳务派遣情形下）

一、基本案情

陈某于2016年9月1日入职深圳某人力公司（A公司，用人单位），由A公司派遣至深圳B学校（用工单位）任职教师，劳动合同期至2019年8月31日止。2019年4月陈某确诊重疾，患病后一直停止工作接受治疗。2020年05月27日经深圳市劳动能力鉴定委员会核准确定陈某已达到完全失去劳动能力。单位于2023年03月30日发出解除。（实际工作10年以上，本单位5年以下：6个月医疗期）

【经过】B学校发函告知陈某将于2019年8月31日退回A公司（退回理由：用人单位、用工单位合同到期）。2019年08月31日因双方劳动合同期限届满，根据《企业职工患病及非因工负伤医疗期规定》，A公司依法通知陈某劳动关系依法延续至医疗期限届满时终止。

2019年10月14日陈某发出《声明》，对A公司劳动合同期限延续期以及工资待遇提出异议，要求给予不低于24个月的医疗期，工资按照（教师岗）正常工作工资的60%支付，而不是按合同工资的60%。

2019年12月18日，A公司向教育局发出《关于患病教师陈某延长医疗期及相关费用支付的请示》。2021年8月11日，A公司再次向当地教育局发出《请示函》。2021年8月20日，教育局给出《法律意见》认为陈某的医疗期6个月，延长24个月缺乏依据、不符合支付医疗补助费的条件、应办理退休退出岗位，病假医疗期工资按60%支付。

2023年3月，因陈某不肯办病退，A公司多次告知解除劳动关系后无法再办理病退，未达成一致，2023年3月30日发出解除合同通知，正式解除劳动关系。

二、仲裁请求

1、补发2019.9.1至2023.3.31医疗期工资280062.8元（不低于24个月）：一单位超额、超期限发放待遇，员工也提出过延长医疗期，视为单位已同意延长了医疗期

2、支付违法解除赔偿金277624元

3、支付医疗补助金（重症主张2倍工资）208218元

4、其他诉求：支付2016.9.1-2019.4.30的加班费51840元（已离职的校长在考勤统计表上签名）等。

三、法条依据

《劳动合同法》

第五十八条 劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬，被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第六十五条 被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项【患病已过医疗期】第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳动派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

《深圳市员工工资支付条例》（2022年修正）

第二十三条 员工患病或者非因工负伤停止工作进行医疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位应当按照不低于本人正常工作时间工资的百分之六十员工病假假期工资，但是不得低于本市最低工资标准的百分之八十。

四、研讨核心问题及观点综述：

（一）患病职工的医疗期认定依据为何？特殊疾病员工的医疗期延长由谁来决定？

会议多数观点认为：

1、患病职工的医疗期认定依据一般参照1994年发布的《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定：

第三条 企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：

（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。

（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

第四条 医疗期三个月的按六个月内累计病休时间计算；六个月的按十二个月内累计病休时间计算；九个月的按十五个月内累计病休时间计算；十二个月的按十八个月内累计病休时间计算；十八个月的按二十四个月内累计病休时间计算；二十四个月的按三十个月内累计病休时间计算。

2、特殊疾病员工的医疗期延长由谁来决定？

会议多数观点认为：

关于医疗期延长问题，《关于贯彻《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知》劳部发〔1995〕236号有规定：二、关于特殊疾病的医疗期问题

根据目前的实际情况，对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和劳动主管部门批准，可以适当延长医疗期。各省、自治区、直辖市在实施《医疗期规定》时，可根据当地实际情况，抓紧制定具体细则，并及时报我部备案。

（二）单位未在法定医疗期满时及时终止劳动关系，且持续按合同工资的60%发放病假工资，是否视为其已同意延长医疗期？

会议多数观点认为：

单位未在法定医疗期满时及时终止劳动关系，且持续按合同工资的60%发放病假工资，不应视为已同意或者默认延长医疗期。医疗期的时间应当还是要按照法律规定来界定。

（三）医疗期期间（6个月内）的工资应当依据什么进行发放？超过6个月的医疗期满后，按什么标准发放？用工单位退回劳动者是否合法？退回后，工资按照什么标准进行发放？（教师岗或法定的无工作状态）

会议多数观点认为：

1、医疗期期间（6个月内）的工资应当依据什么进行发放？

根据《深圳市员工工资支付条例》第二十三条的规定：员工患病停止工作进行医疗，在国家规定的医疗期内的，用人单位支付的工资应不低于员工正常工作时间工资的百分之六十，同时不低于本市最低工资标准的百分之八十。

2、超过6个月的医疗期满后，按照什么标准发放？

医疗期满后，劳动者仍未能回到原来岗位提供劳动，一直处于放假状态，根据《深圳市员工工资支付条例》第二十九条的规定：因员工本人过错造成停工的，用人单位可以不支付该员工停工期间的工资，但是经认定属工伤的除外。因此，大家一致认为：本案中的劳动者已过了法定的医疗期、也不提供劳动，用人单位是可以不支付劳动者医疗期满后仍因个人原因停止工作期间的工资的。

3、用工单位退回劳动者是否合法？退回后，工资按照什么标准进行发放？

《劳务派遣暂行规定》（2014年3月1日实施）第十二条第规定：有下列情形之一的，用工单位可以将派遣劳动者退回劳务派遣单位：……（三）劳务派遣协议期满终止的。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。也就是说，本案中的劳动者，被退回劳务派遣单位的行为是合法的，工资应当按照当地最低工资标准支付。

（四）认定员工的工资标准，是否应当区分：用工单位合法退回、违法退回的问题？如果区分的话，在员工未诉用工单位情况下，司法机关是否应当追加？或者直接做出认定退回违法？

会议多数观点认为：

有必要区分是否合法退回违法退回，如果是违法退的，则要承担违法退回的后果。但决定工资标准的除了要考虑是否合法退回，还应考虑医疗期有多长？医疗期和是否合法退回都是决定员工工资发放标准的关键因素。

（五）案例中，A公司是否应当向陈某支付医疗补助金？

会议多数观点认为：

本案例中，劳动者已经被鉴定属于1-4级伤残。根据深圳市中级人民法院关于印发《深圳市中级人民法院关于审理工伤保险待遇案件的裁判指引》的通知中第十九条，以及《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的座谈纪要》第十九条“根据劳动部办公厅《关于对劳部发[1996]354号文件有关问题解释的通知》（劳办发[1997]18号）规定，“劳动者患病或非因工负伤，合同期满终止劳动合同的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费”是指合同期满终止劳动合同时，劳动者医疗期满或者医疗终结被劳动能力鉴定委员会鉴定为5-10级的，用人单位应当支付不低于六个月工资的医疗补助费。鉴定为1-4级的，应当办理退休、退职手续，享受退休、退职待遇”的规定，合同期满终止劳动合同时，用人单位仅需对被鉴定为5-10伤残的员工支付不低于6个月工资的医疗补助费，而本案劳动者经鉴定属于1-4级伤残，不符合支付医疗补助费的规定，劳动者应当依法办理退休手续，直接享受退休待遇。

案例二 用工单位退回员工，用人单位违法终止劳动合同期间工资数额

一、基本案情

黄某2018年8月8日入职C公司（用人单位），并被派遣至深圳A中心（用工单位）下属住房部门任职研究人员，劳动合同期限为2018年8月8日至2020年8月7日。2019年7月C公司重新派遣黄某至深圳B中心任职研究人员，C公司重新与黄某签订期限为2019年7月1日至2019年12月31日的劳动合同，工资待遇为25000元/月，各方未提异议。因机构改制，深圳市B中心划入深圳市A中心，不再加挂B中心牌子（即：B中心单位因机构改制被合并）。

2019年12月A中心向C公司发函退回黄某，理由：由于2019年12月31日合同到期不再续签，终止与黄某的用工关系，C公司也以劳动合同期满为由同日解除与黄某的劳动关系。黄某提出劳动仲裁、诉讼：C公司（用人单位）终止劳动合同关系违法、自2020-1-1起恢复劳动关系（案件1），（案件2）确认A中心（用工单位）将员工退回C公司（用人单位）处的行为违法，（案件3）无工作期间按照原工资（派遣岗位、合同岗位）支付。

二、仲裁请求

- 1、请求确认C公司终止劳动合同关系的行为违法；
- 2、请求确认申请人与被申请人从2020年1月1日起恢复劳动关系；
- 3、请求由被申请人承担律师费。

三、二审法院判决结果

驳回上诉，维持原判（一审判决：确认解除劳动关系违法，但退回行为合法）。

四、研讨核心问题以及观点综述

用工单位（事业单位）因与用人单位合同到期，将派遣员工退回用人单位。同时，用人单位因与派遣员工的劳动合同期满终止合同。派遣员工认为，属于违法终止，要求恢复劳动关系，确认退回行为违法，并按劳动合同原岗位（派遣岗位）工资（2.5万/月）支付工资。

（一）是否应当区分用工单位合法退回员工、违法退回员工的问题？（确定工资标准、劳动者岗位）——用工单位是否可无理由退回劳动者？用工、用人单位能否协商解除合同，从而退回员工？

会议多数观点认为：

应当区分用工单位是合法退回还是违法退回员工，这将决定劳动者的工资标准。根据《劳务派遣暂行规定》第十二条规定：“有下列情形之一的，用工单位可以将派遣劳动者退回劳务派遣单位：……（三）劳务派遣协议期满终止的。被派遣劳动者退回后在无工作期间，劳务派遣单位应当按照不低于所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。”如果是合法退回的，则应当是按照不低于所在地人民政府的最低工资标准支付工资。

用工单位是否可无理由退回劳动者？不能，用工单位退回劳动者，都应当依照劳务派遣相关规定执行。

第三部分 总结

与会委员们，以两则疑难案例为切入口，深入和延伸讨论了相关重点难点问题，交流了实务经验，拓宽了办案思路，这些宝贵的讨论和观点将有助于提高大家在劳动和社会保障领域的专业水平和工作能力，也进一步加强了社会保障委委员之间的联系和交流。

（以上仅代表与会者自己的观点，并不代表律协观点）

供稿人：第十一届深圳市律师协会社会保障法律专业委员会

时间：2023年11月22日

※ 行业新闻

人力资源服务业为超三亿人次提供就业服务

来源：人民日报

发布时间：2023/11/27

第二届全国人力资源服务业发展大会近日在广东深圳举办。记者从大会新闻发布会上获悉：2022年，人力资源服务业为3.1亿人次劳动者提供就业服务。

人力资源服务业是市场化就业和人才服务的重要力量，主要包括招聘、培训、测评、管理咨询、人力资源信息软件等业态。近年来，人力资源服务业持续健康发展，为促进高质量充分就业、加强人力资源开发利用、构建现代化产业体系提供了重要支撑。

行业规模持续扩大。我国超大规模市场优势和丰富的人力资源禀赋，为人力资源服务业发展提供了广阔空间和前景。截至2022年底，我国共有各类人力资源服务机构6.3万家、从业人员104.2万人、年营业收入超2.5万亿元，分别是2012年的2.2倍、3.1倍和4.4倍。数字经济等领域催生大量人力资源服务需求，行业发展新动能日益显现。人力资源服务业作为生产性服务业重要门类、现代服务业重要组成部分的地位不断巩固并持续提升。

稳就业促发展作用日益增强。2022年全行业共举办各类招聘会27万场，网络招聘发布岗位信息数亿条，培训劳动者数千万人次。以服务实体经济为着力点，全行业为5268万家次用人单位提供了人员招聘和管理服务，其中40%左右是制造业企业。人力资源市场建设提质增效，共设立固定招聘场所近5万个、人力资源服务网站2.1万个。

服务水平明显提升。从2010年起，我国共建成26个国家级人力资源服务产业园。2022年，人力资源社会保障部与商务部共同评审认定首批12家人力资源服务出口基地，成为创新要素集聚平台。与此同时，人力资源服务机构广泛应用大数据、人工智能等新兴信息技术，远程面试、网络培训、灵活用工等服务层出不穷。人力资源服务数字化产品受到经营主体广泛认可，全行业逐步向价值链高端延伸。（沈童睿）

来源链接：<https://www.clsn.com/2023/10/11/9922660.html>

铺就人才与企业双向奔赴的“快速路”——第二届全国人力资源服务业发展大会促成 294 个人力资源服务项目集中签约

来源：工人日报

发布时间：2023/11/29

11月22日至23日，在深圳举行的粤港澳大湾区人才专场招聘会现场人头攒动，求职者们拿着简历，穿梭在各个招聘展位间。

“太火爆了。”招聘会现场，深圳一家集成电路公司的招聘人员边整理简历，边告诉记者，“我从上午8点过来，到现在11点了，几乎没停过。”没聊几句，这名招聘人员便继续面试应聘者去了。

这场招聘会是第二届全国人力资源服务业发展大会的重要活动之一。除了招聘会，大会还举办了人力资源服务业高质量发展研讨活动、人力资源服务供需洽谈对接和展示活动、人力资源服务创新创业大赛等，进一步拓宽人力资源服务业发展空间渠道，为促进高质量充分就业、加强人力资源开发利用发挥更大作用。

线上线下提供优质岗位5万多个

从学校就业中心处得知粤港澳大湾区人才专场招聘会的举办，深圳技术大学大四学生刘缘和同学们早早地来到会场。在现场和招聘人员一番交流下来，交通运输专业的刘缘很快有了意向企业和岗位，“对深圳巴士集团和一些运输公司、设计院比较感兴趣，他们招聘的岗位和我的专业比较对口。”

记者了解到，大会组织1395家粤港澳大湾区重点用人单位、人力资源服务龙头企业，面向国内高校毕业生及海外留学生举办专场招聘。设置高新技术企业、国有企业、上市企业、专精特新企业、硕博人才等专区，线上线下共提供优质岗位5万多个。同时，开展直播带岗、就业指导、校企洽谈、政企路演等服务。

说起招聘活动，在香港城市大学攻读心理学专业的李丽莹受益匪浅，“与意向单位交流中，我了解到了企业需要什么样的人才，也更清晰地认识到自己的优势与不足，就业指导区的职业指导师还给我提供了一些职业规划的建议，并帮助修改简历，让我很受启发。”

作为招聘人员，深圳瑞德林生物技术有限公司首席人才官夏春华计划招聘研发岗位人才。“对我们这样的创业型企业来说，大会不仅节省了时间和人力成本，还提升了招聘效率，以往我们需要跑到各高校组织数周的招聘工作，在这里两天就能完成。”

破解企业引才和招工难题

近年来，我国人力资源服务业发展迅速，逐步发展成为拥有 6.3 万家机构、104 万从业人员、年产值达到 2.5 万亿元的产业，对促进就业创业、优化人才配置、推动经济发展具有重要作用。

本届大会，144 家人力资源服务领军企业和粤港澳大湾区重点用人单位参展，294 个人力资源服务合作项目在大会期间洽谈对接、意向金额 207 亿元。

广州欢创人力资源集团有限公司和广州开发区签订了合作意向，项目金额约 30 亿元，也是此次大会中签约金额最大的合作项目之一。“我们将为开发区高端制造业提供猎头、人力外包等人力资源服务，并为酒店、物流等现代服务业提供人力外包服务，帮助企业解决高层次人才、技术人才的用工需求。”广州欢创人力资源集团有限公司总裁陈文舒说。

AI 智能面试、大数据精准“画像”、社保机器人……记者在会场发现，人力资源服务“科技感”十足，人力资源服务企业正在运用数字化技术提升服务与管理质效。

大会上，工匠行（重庆）科技有限公司“工匠 AI 大模型”与厦门大学信息学院软件工程系签约。该公司总经理夏方明透露，通过大模型的分析，向企业精准推送人员信息，不仅可以节约成本，还可以大幅提高招聘的匹配度和精准度。“通过传统模式，猎头公司为企业找寻合适人才，普通人才花费的成本需上千元。”夏方明举例说，而通过工匠 AI 大模型系统，不足百元即可迅速找到与企业匹配的人才。

助力培养跟得上产业发展的人才

人从哪来、怎么招到、如何培养，是不少用人单位面临的难题。

“人力资源服务业的重要功能是促进就业。”北京市社会科学院党组副书记、

副院长杨伟国表示，其主要任务是服务企业能够更快、更好、更精准地找到企业所需要的人力资源，进行人岗匹配。

记者了解到，一些人力资源服务企业正在对接用人单位和职业院校，帮助培养符合企业需求、跟得上产业发展的人才。

“通过与华为合作，未来我们将在天津设立职业化人才培养的实训基地，借助华为内部的数字化技能培训课程，对在校学生进行培训，帮助他们提升数字化能力、取得相应的技能等级证书，进而推动向社会输出更多的数字化人才。”京津人才集团党委书记、董事长程功表示。

本届大会，重庆巴渝子弟劳务集团有限公司带来了突破家政人力资源瓶颈的项目展示。该公司改革传统家政扁平化管理模式，采取“技术骨干+新型学徒”人才管理模式，创新开展工学结合，有效解决家政服务业年轻人才缺乏问题。
(李丹青)

王晓萍赴广东省深圳市调研

来源：人力资源社会保障部

发布时间：2023/11/24

11月21日至23日，人力资源社会保障部党组书记、部长王晓萍带队赴广东省深圳市，调研人力资源和社会保障重点工作进展情况。调研组深入企业、学校、公共服务大厅，了解人才培养培训、数字人社建设、技工院校产教融合、世界技能大赛成果转化、人社公共服务等情况。

广东省有关负责同志参加相关活动。

来源链接：http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/hyhd/202311/t20231124_509511.html

多部门同发力 稳就业保民生

来源：新华社

发布时间：2023/11/27

就业关系千家万户，是最大的民生。今年以来，多部门协同发力，多措并举持续稳定就业，确保就业形势总体稳定。

来自人力资源社会保障部的最新数据显示，今年1至10月，全国城镇新增就业1109万人。高校毕业生等青年就业局势基本稳定，农村劳动力外出务工规模继续增加，脱贫人口务工规模达3298万人。

“我们以强化就业优先为导向，以促进供需匹配为关键，以夯实基层服务为基础，以推进数据赋能为支撑，以加强监测预警为底线，加快构建部门协同、系统联动、服务精准、管理科学的高质量充分就业工作体系，全力促进就业形势持续好转。”人力资源社会保障部有关负责人说。

高校毕业生是就业工作重中之重。“我们启动了大学生就业引航计划，同时深化大学生实习‘扬帆计划’，引导大学生找准自身定位，设定合理预期、做好职业规划，实现稳定就业。”共青团中央有关负责人说。

针对部分毕业生就业难问题，共青团中央以一般院校低收入家庭学生为对象，组织全国3.7万名高校团干部、区县团干部与他们结对帮扶。今年以来，共青团成功帮助10.6万名毕业生就业，其中2023届毕业生8.98万人，2022届未就业毕业生1.62万人。

农民工也是重点就业群体。水利部门加快水利工程建设，积极吸纳农民工就业，保障困难群众就业。今年前三季度，全国水利项目施工吸纳就业约221万人，同比增长5.7%；发放工资超410亿元，同比增长37.1%。

“这其中的多数都是农村劳动力。”水利部有关负责人表示，大规模水利建设具有提供就业岗位多、吸纳就业能力强的优势。下一步，水利部将持续抓开工抓进度，吸纳农民工就业；进一步推广以工代赈，促进更多农村劳动力就近就地就业增收；同时合理开发村级河湖长、小型水库管护员等公益性岗位，安置困难

群众就业。

个体工商户是稳就业、促增长、惠民生的重要力量。今年7月，市场监管总局等14部门联合开展“全国个体工商户服务月”活动，组织各地区相关部门为个体工商户提供招工用工、技能培训、政策咨询、贷款融资等多样化服务。

市场监管总局有关负责人介绍，“全国个体工商户服务月”期间，共开展各类职业技能培训超110万人次，有力提升了个体工商户稳岗扩岗能力，发挥了就业带动作用。

我国约有8500万残疾人，帮助残疾人就业增收意义重大。多地出台保障残疾人就业培训、就业服务、补贴奖励等相关政策，更好促进残疾人融入社会、提高生活质量。

甘肃省实施2023年“情满陇原”助残就业行动项目，为残疾人提供自主创业补贴、提供灵活就业社会保险补贴、新业态就业岗位补贴，以“真金白银”助力残疾人适岗就业；北京市举办首个京津冀用人单位残疾人专场招聘会，提供餐饮服务、客房服务等30余种岗位；吉林省在10家机构开展“美丽工坊”试点，带动残疾女性就业增收超过300人……

中国残联有关负责人表示，中国残联将进一步加强部门协作，落实落细残疾人就业措施，多渠道强化残疾人就业服务与培训，推动形成理解、关心、支持残疾人就业创业的良好社会环境。（王聿昊 姜琳）

来源链接：http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/rsxw/202311/t20231127_509570.html

※ 法律法规

广东省第十四届人民代表大会常务委员会公告

（第14号）

来源：广东省人民代表大会常务委员会 发布时间：2023/11/23

《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》已由广东省第十四届人民代表大会常务委员会第六次会议于2023年11月23日修订通过，现将修订后的《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》公布，自2024年1月1日起施行。

广东省人民代表大会常务委员会

2023年11月23日

广东省实施《中华人民共和国工会法》办法

（1994年9月15日广东省第八届人民代表大会常务委员会第十次会议通过
2004年9月24日广东省第十届人民代表大会常务委员会第十三次会议第一次修订
2023年11月23日广东省第十四届人民代表大会常务委员会第六次会议第二次修订）

第一章 总 则

第一条 为贯彻实施《中华人民共和国工会法》（以下简称《工会法》），结合本省实际，制定本办法。

第二条 在本省行政区域内的企业、事业单位、机关、社会组织（以下统称用人单位）中，以工资收入为主要生活来源的劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。

任何单位和个人不得以职工户籍、就业期限、就业形式等为理由，也不得以变更或者解除劳动合同、降低工资、不缴纳社会保险费等手段阻挠、限制职工依法参加和组织工会。

工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。

第三条 工会必须遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，以经济建设为中心，坚持社会主义道路，坚持人民民主专政，坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义、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，坚持改革开放，保持和增强政治性、先进性、群众性，依法依规独立自主地开展工作。

第四条 工会发展全过程人民民主，组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，通过各种途径和形式参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

第五条 维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。

工会应当维护职工队伍和工会组织团结统一。

工会通过平等协商、集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，构建和谐劳动关系。

工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

工会建立联系广泛、服务职工的工会工作体系，密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

第六条 工会推动产业工人队伍建设改革，支持和督促企业落实产业工人培养的主体责任，提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。

各地应当加强产业工人队伍建设改革工作领导，将产业工人队伍建设纳入全面深化改革总体部署。工业和信息化、财政、人力资源社会保障等部门应当按照各自职责推进产业工人队伍建设，提升产业工人创新创造和技术攻关能力。

第二章 工会组织

第七条 省、市、县（区）建立总工会。

乡镇（街道）以及企业或者职工较多的村（社区）可以建立基层工会的联合会。具备条件的乡镇（街道）可以建立总工会。

同一行业或者性质相近的几个行业，可以根据需要建立地方产业工会。

建立工会组织必须报上一级工会批准。

未依照中国工会章程组建的组织或者未取得工会授权的个人，不得以工会的名义开展活动，不得替代工会行使职权。

第八条 具备设立工会组织条件的用人单位在开业或者设立之日起六个月内应当建立工会组织。尚未建立工会组织的，上级工会可以督促并派员帮助、指导建立工会筹建组织，发展会员，召开会员大会或者会员代表大会，民主选举产生工会组织。任何单位和个人不得拖延或者阻挠。

第九条 工会会员劳动关系变更，会籍转入变更后的单位工会；变更后的单位未建立工会的，由变更后所在地工会管理会籍。

尚未组建工会的用人单位，可由在本单位工作，并且其会籍由所在地工会管理的十名以上会员联名，向上一级工会申报建立工会。

第十条 工会可以采取现场入会、网上入会等方式，吸收劳动者加入工会组织。建立工会的用人单位应当及时向新职工告知入会方式。

无固定用人单位的新就业形态劳动者和灵活就业人员，在申请入会时可以申请加入其工作时间较长的所在企业的工会，也可以就近申请加入区域或者行业工会联合会。

第十一条 工会工作人员的合法权益受法律保护。

工会主席、副主席任期未满的，不得随意调动其工作岗位。因工作需要调动时，应当事先征得本级工会委员会同意并报上一级工会。上一级工会应当在接到征求意见函后十日内作出书面答复；逾期未答复的，视为同意。

第十二条 各级工会建立经费审查委员会，经费审查委员会由工会会员大会或者会员代表大会选举产生。

第十三条 女职工十人以上的单位，可以建立工会女职工委员会，在同级工会领导下开展工作。工会女职工委员会委员由同级工会委员会提名，在充分协商的基础上产生，也可以召开女职工大会或者女职工代表大会选举产生。

女职工委员会维护女职工在政治、经济、文化、社会和家庭等方面的合法权益。

第三章 工会的权利和义务

第十四条 工会会同用人单位加强对职工的思想政治引领，教育职工以国家主人翁态度对待劳动，爱护国家和单位的财产；组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动、劳动和技能竞赛以及社会公益活动，进行业余文化技术学习和职工培训，参加职业教育和文化体育活动，推进职业安全健康教育和劳动保护工作。

第十五条 根据政府委托，工会与有关部门共同做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理工作，宣传劳动模范和先进生产（工作）者的事迹，关心劳动模范和先进生产（工作）者的工作和生活。

第十六条 工会应当推动职工服务站点建设，根据实际提供维权、帮扶、培训、文体、心理咨询等服务；推广建设户外劳动者服务驿站，推动在新就业形态劳动者集中工作或者休息的场所设置服务站点。

工会推动、协助有条件的用人单位为职工提供托管、托育等服务。

各级工会应当加强数字化、信息化建设，根据不同行业劳动者的需求建设网上职工之家，开展线上工会活动，运用互联网和信息化手段提供维权、宣传、教育、交流、帮扶等服务。

第十七条 县级以上各级总工会应当建立健全工会法律援助工作机制，依法为所属工会和职工提供法律宣传、法律咨询和法律援助等法律服务。

本省建立统一的12351工会服务职工热线，为劳动者提供法律咨询、权益维护等服务，畅通诉求表达渠道。

支持乡镇（街道）工会为劳动者提供法律服务。

第十八条 工会应当依法监督劳动法律、法规的执行，参与劳动争议处理，维护职工合法权益。

县级以上人民政府可以与同级工会建立联席会议制度，通报工作情况，研究解决涉及职工切身利益的重大问题。

各级人民政府劳动行政部门应当会同同级工会和企业方面代表，建立劳动关系三方协商机制，定期召开协商会议，就劳动争议的预防、集体劳动争议和劳动关系突发事件的处理等劳动关系方面的重大问题进行研究，提出解决问题的意见。

街道办事处、村民委员会应当会同当地的工会组织和企业方面的代表建立协商劳动关系的机制，共同研究解决本区域内劳动关系方面的问题。

第十九条 工会帮助、指导职工与企业在班组、车间、分厂、公司、集团公司等层级，通过召开沟通会、恳谈会、企业行政与企业工会联席会议等形式进行沟通协商，建立健全多形式、多层级的劳资沟通协商机制，促进劳动关系和谐。

第二十条 工会代表职工与企业和实行企业化管理的事业单位、社会组织就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项进行平等协商，依法签订集体合同或者专项集体合同，协调劳动关系。

第二十一条 各级工会应当推动落实职工福利待遇，协助用人单位办好职工集体福利事业。

各级工会应当建立困难职工帮扶机制，把困难职工纳入帮扶体系，开展生活扶助、医疗救助、子女助学、就业创业帮扶等服务。

第二十二条 企业、事业单位、社会组织违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形之一的，工会应当代表职工与其交涉，要求停止侵害，采取措施予以改正；企业、事业单位、社会组织应当研究处理，并在接到工会意见之日起十五日内书面答复工会；逾期不答复或者不改正的，工会可以提请劳动行政部门或者其他有关部门依法处理，劳动行政部门和其他有关部门应当在法定查处期限内作出处理，并将处理情况书面通知工会：

- （一）克扣、拖欠职工工资，或者支付职工工资低于当地最低工资标准的；
- （二）不提供劳动安全卫生设施、条件，或者劳动安全卫生设施、条件不符合国家规定的；
- （三）随意延长劳动时间或者不按规定支付加班工资的；
- （四）未依法为职工缴纳社会保险费的；
- （五）侵犯女职工或者年满16周岁未满18周岁的未成年职工特殊权益的；

- （六）不依法签订劳动合同或者违法解除劳动合同的；
- （七）不依法支付解除劳动合同经济补偿金、赔偿金的；
- （八）严重侵犯职工劳动权益的其他行为。

第二十三条 企业、事业单位、社会组织管理人员对职工殴打、体罚、搜身、限制人身自由、侮辱人格、扣押身份证件等侵犯人身权利的，工会有权制止，并要求本单位采取措施处理；情节严重的，工会应当提请有关部门依法处理。

第二十四条 用人单位单方面解除职工劳动合同的，应当事先将理由书面通知工会。工会认为违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，用人单位应当研究工会的意见，并将处理结果书面答复工会。

用人单位违反法律、法规或者有关合同，侵犯职工劳动权益，职工申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼时，工会应当给予支持和帮助。

第二十五条 工会参加企业的劳动争议调解工作。

乡镇（街道）以及村（社区）工会和产业工会可以会同有关方面的代表建立劳动争议调解组织。

劳动争议当事人可以向本企业劳动争议调解委员会申请调解，也可以向前款所述的劳动争议调解组织申请调解。

劳动争议仲裁委员会应当有同级工会代表参加。

第二十六条 工会有权对企业、事业单位、社会组织侵犯职工合法权益的问题进行调查，企业、事业单位、社会组织应当予以协助。

第二十七条 工会依法对劳动安全卫生工作实施监督。企业、事业单位、社会组织违反劳动安全卫生法律、法规的，工会有权要求纠正；拒不纠正的，工会可以要求有关部门依法处理。

企业、事业单位、社会组织发生伤亡事故或者出现严重危害职工安全 and 健康的情况时，工会应当及时向所在单位和有关部门提出处理意见，并向上一级工会报告。所在单位和有关部门应当及时处理，并在收到意见之日起十五日内书面答复。

第二十八条 工会依照国家规定对新建、扩建企业和技术改造工程中劳动条件和安全卫生设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投产使用的情况进行监督，并提出意见和建议。

第二十九条 国有企业和国有控股、其他实行职工代表大会的企业，职工代表大会是其实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构，依照法律规定行使职权。

法律、法规规定应当提交职工大会或者职工代表大会审议、通过、决定的事项，企业、事业单位、社会组织应当依法办理。

第三十条 国有、集体及其控股企业有关生产经营和发展规划、年度生产经营目标、重大技术改造方案、重大工程招投标等应当适时向职工通报。

企业、事业单位、社会组织制定、修改规章制度，研究工作时间、劳动就业和工资、福利分配方案，以及落实劳动安全卫生、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及劳动者切身利益的事项，必须有工会代表参加；研究涉及女职工保护事项时，应当有女职工代表参加。工会可以对以上事项提出建议，所在单位应当对工会的建议给予答复。

第三十一条 基层工会的非专职委员占用生产或者工作时间从事工会工作，每月不超过三个工作日；从事工会工作期间工资及其他待遇不受影响。

基层工会的非专职委员参加上级工会组织的业务培训或者依法从事劳动法律监督、劳动争议调解工作，经所在单位同意，不受前款规定的三个工作日的限制。

第四章 工会的经费和财产

第三十二条 建立工会组织的用人单位应当于每月十五日前，按照本单位全部职工工资总额的百分之二，向本单位工会拨缴工会经费。职工工资总额按照国家的规定确定。所在单位工会或者上级工会应当对工会经费的拨缴情况实施审查监督。

政府财政部门应当将由财政拨款的机关、事业单位的工会经费列入年度财政预算，并按月及时足额直接划拨本级地方总工会。地方总工会在收到财政划拨的工会经费的五个工作日内按规定比例上解和回拨。

第三十三条 各级工会经费收支和财产管理情况应当由同级工会经费审查委员会审查，并且定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督。

第三十四条 企业、事业单位、社会组织自上级工会批准筹建工会组织的次月起，由市、县（区）总工会或者产业工会按照《工会法》有关工会经费数额的

规定对其收取建会筹备金，待工会建立后，按照工会经费管理的规定返还给该工会。

第三十五条 各级人民政府和用人单位应当为工会办公和开展活动提供必要的设施、活动场所等条件。

第三十六条 在城市建设中确需拆迁、改建工会所属的工人文化宫、俱乐部、疗养院、职工学校等职工活动场所，当地人民政府或者有关单位应当征求工会的意见，并在拆迁、改建所需土地和资金方面予以保障。

第三十七条 工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系和产权关系非经法定程序不得改变。任何组织和个人不得侵占、挪用工会所属企业、事业单位的财产，不得干涉其合法的生产经营活动。

第三十八条 工会的财产、经费和政府、单位拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨。基层工会经费和使用工会经费购置的财产，不得作为所在单位的经费和财产予以冻结、查封、扣押或者作其他处理。

工会组织合并，其经费、财产归合并后的工会所有；工会组织分立、撤销或者解散，其经费、财产应当由上级工会处置。

工会资产由工会组织进行清查登记和管理。

第三十九条 地方各级总工会的离休、退休人员的待遇标准和资金来源，与国家机关工作人员同等对待。

第五章 法律责任

第四十条 企业、事业单位和社会组织对依法履行职责的工会工作人员进行打击报复，有下列情形之一的，由劳动行政部门依法予以处理：

（一）不按照《工会法》规定的程序调动工会主席、副主席工作岗位，又拒不纠正的；

（二）对依法履行职责的工会工作人员无正当理由调动工作岗位的；

（三）无正当理由降低工会工作人员工资的；

（四）无正当理由解除工会工作人员劳动合同的；

（五）违反法律、法规有关劳动合同延长期的规定解除劳动合同的；

（六）其他打击报复的行为。

第四十一条 有下列情形之一的，由劳动行政部门责令用人单位恢复其工作，并补发被解除劳动合同期间应得的报酬和福利待遇；未恢复工作的，责令给予本人上年年收入二倍的赔偿，并按照规定支付解除劳动合同的经济补偿金：

（一）工会工作人员因履行《工会法》和本办法规定的职责，被解除劳动合同或者被调动工作岗位导致解除劳动合同的；

（二）职工因参加工会活动被解除劳动合同的。

第四十二条 工会工作人员有下列情形之一的，由同级工会或者上级工会责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以处分；情节严重的，依照《中国工会章程》予以罢免；造成损失的，应当承担赔偿责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任：

（一）在推行平等协商和集体合同制度或者职工代表大会制度中不依法履行职责的；

（二）对侵犯职工合法权益的行为应当依法监督而不履行监督职责的；

（三）企业、事业单位、社会组织发生伤亡事故或者其他严重危害职工安全与健康的问题，不及时报告或者不依法调查的；

（四）造成工会资产流失的；

（五）截留、挪用、侵占或者贪污工会经费、财产的；

（六）有其他损害职工或者工会权益行为的。

第六章 附 则

第四十三条 本办法自2024年1月1日起施行。

推动构建联系广泛、服务职工的工会工作体系，凝聚发展奋斗伟力 ——省人大常委会修订出台《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉 办法》解读

工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是职工利益的代表。习近平总书记对工人阶级和工会工作高度重视，多次围绕工人阶级和工会工作作出重要指示、提出明确要求，科学回答了新时代党的工运事业和工会工作发展的一系列方向性、根本性、战略性重大理论和实践问题，明确了各级党委要加强和改进对工会的领导，注重发挥工会组织的作用，加大对工会工作的支持保障力度，为工会工作创造更加有利的条件。为全面深入学习贯彻习近平总书记重要讲话和重要指示精神，深入贯彻落实新修改的《中华人民共和国工会法》（以下简称工会法），推进实施省委“1310”具体部署，省人大常委会开展《广东省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》（以下简称《实施办法》）的修订工作。《实施办法》已于2023年11月23日经省十四届人大常委会第六次会议审议通过，将于2024年1月1日起施行。该办法直面我省工会工作的新问题、新挑战，总结近年我省工会工作的有效经验做法，具有鲜明地方特色，符合我省实际需求和时代特点，为充分发挥我省各级工会职能作用，维护职工合法权益、竭诚服务职工群众提供法治保障。《实施办法》共六章四十三条，主要规定了以下五个方面的内容。

一、贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，落实党中央对工会工作的新要求

习近平总书记强调“工会工作做得好不好、有没有取得明显成效，关键看有没有坚持正确政治方向。坚持正确政治方向，一言以蔽之，就是要坚持中国共产党领导和社会主义制度。”工会组织作为中国共产党领导下的群团组织，具有很强的政治性，工会坚持维护党中央权威、自觉接受党中央领导是做好工会工作的政治原则和根本保证。《实施办法》的修改是深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述和党中央决策部署的重要体现。

一是突出坚持党的领导。新修订的工会法明确工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。《实施办法》第三条根据工会组织的性质，明确工会必须坚持中国共产党的领导，坚持马克思列宁主义、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，坚持改革开放，保持和增强政治性、先进性、群众性。工会作为党领导下的工人阶级群众组织，要承担起引导职工群众听党话、跟党走的政治责任，教育引导职工树立国家主人翁意识。《实施办法》第十四条第一款规定，工会应当弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，动员和组织职工积极参与经济建设，努力完成生产任务和工作任务。教育职工不断提高思想道德、技术业务和科学文化素质，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。该条第二款规定，工会会同用人单位加强对职工的思想政治引领，教育职工以国家主人翁态度对待劳动，爱护国家和单位的财产。

二是注重发展全过程人民民主。人民民主是社会主义的生命，是全面建设社会主义现代化国家的应有之义。全过程人民民主是社会主义民主政治的本质属性，是最广泛、最真实、最管用的民主。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带，要在推进中国式现代化进程中注重贯彻落实全过程人民民主，充分体现职工群众意志，保障职工合法权益，激发广大职工的创造活力，助推中国特色社会主义民主政治创新发展。《实施办法》新增第四条，规定工会发展全过程人民民主，组织和教育职工依照宪法和法律的规定行使民主权利，通过各种途径和形式参与管理国家事务、管理经济和文化事业、管理社会事务。

三是明确新时代下工会的基本职责。新时期党和国家事业的发展，对工会工作提出了新要求。《实施办法》第五条衔接了工会法的规定，将工会的基本职责从“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”。为发挥工会在夯实党执政的阶级基础和群众基础方面的作用，明确各级工会要坚决维护职工队伍和工会组织的团结统一。为发挥工会在推动社会主义民主政治建设方面的作用，规定工会通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。结合新时代对工会做好维权服务工作、服务职工群众的新要求，还规定了工会通过平等协商、集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，构建和谐劳动关系；

建立联系广泛、服务职工的工会工作体系，密切联系职工，听取和反映职工的意见和要求，关心职工的生活，帮助职工解决困难，全心全意为职工服务。

四是推进产业工人队伍建设改革。党中央历来高度重视产业工人队伍建设，特别是十八大以来，习近平总书记就产业工人队伍建设作出一系列重要论述，明确为新时期产业工人队伍建设改革提出总体思路和系统方案，为推进新时期产业工人队伍建设改革提供了基本遵循和行动指南。广东在从制造业大省向制造业强省推进的过程中，对产业工人队伍建设提出了更高要求。《实施办法》新增第六条关于产业工人队伍建设改革的规定，明确了工会推动产业工人队伍建设改革，支持和督促企业落实产业工人培养的主体责任，提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大产业工人队伍。同时，细化规定了各地应当加强产业工人队伍建设改革工作领导，将产业工人队伍建设纳入全面深化改革总体部署；工业和信息化、财政、人力资源社会保障等部门应当按照各自职责推进产业工人队伍建设，提升产业工人创新创造和技术攻关能力。

二、加强工会组织建设，增强工会组织的吸引力、凝聚力和影响力

加强工会组织建设，优化工会组建形式、保障劳动者顺利入会，是发挥工会职能作用的先决条件。《实施办法》对建会入会机制进行完善，不断扩大工会组织的覆盖面，切实维护职工合法权益，增进工会组织的吸引力、凝聚力和影响力。

一是扩展工会组织覆盖面。修改后的工会法明确将工会组织以及工会工作的覆盖面由“企业、事业单位、机关”扩展为“企业、事业单位、机关、社会组织”。本次修改《实施办法》依据上位法的规定，将第二条“其他经济组织”的表述修改为“社会组织”，同时明确社会组织中的劳动者有依法参加和组织工会的权利。因社会组织主要包括社会团体、民办非企业单位、基金会、社会中介组织以及城乡社区社会组织等，本次修改将扩大工会组织的覆盖面，夯实工会的基层基础，充分发挥社会组织工会作用，将更广大的劳动者组织到工会中来。

二是维护新就业形态劳动者建会入会权利。随着近年来平台经济迅速发展，劳动者就业方式发生明显变化，我省网约车司机、快递员、外卖配送员等新就业形态劳动者数量大幅上涨，如何维护新就业形态劳动者群体建会入会以及维护其权益成为重点、难点问题。《实施办法》第二条根据工会法的规定，明确了入会

权利随企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化而与时俱进，为新就业形态劳动者建会入会夯实法治基础。

三是优化建会模式、明确建会义务。在工会组建上，《实施办法》贯彻“哪里有职工，哪里就要建立工会组织”的原则，第七条增加规定乡镇（街道）以及企业或者职工较多的村（社区）可以建立基层工会联合会，具备条件的乡镇（街道）可以建立总工会，充分发挥基层工会组织的重要作用，激发基层活力，推进工会“建起来、转起来、活起来”。第八条规定了具备设立工会组织条件的用人单位在开业或者设立之日起六个月内应当建立工会组织。同时，《实施办法》还规定建立工会组织必须报上一级工会批准，未依照中国工会章程组建的组织或者未取得工会授权的个人都不得以工会的名义开展活动，不得替代工会行使职权。该规定为贯彻落实民主集中制原则、加强上级工会对下级工会领导提供制度保障。

四是扩宽入会渠道。《实施办法》第十条增加规定工会可以采取现场入会、网上入会等方式吸引劳动者入会，并规定建立工会的用人单位应当及时向新职工告知入会方式，进一步畅通新职工的入会渠道。同时，针对新就业形态劳动者和灵活就业人员分布广泛、就业灵活、流动性强等特点，第十条明确了无固定用人单位的新就业形态劳动者和灵活就业人员在申请入会时可以申请加入其工作时间较长的所在企业的工会，也可以就近申请加入区域或者行业工会联合会，切实维护新就业形态劳动者和灵活就业人员劳动保障权益。

三、完善维权长效机制，切实维护职工合法权益

工会要抓住职工群众最关心最直接最现实的利益问题，认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责。《实施办法》强调工会必须要以维护职工合法权益为导向，以完善维权长效机制为抓手，稳步推进全省工会工作。

一是扩宽职工维权渠道。《实施办法》第十六条新增规定各级工会应当加强数字化、信息化建设，建设网上职工之家，开展线上工会活动，为职工提供维权、宣传、教育、交流、帮扶等线上服务。第十七条明确要求全省工会要建立健全工会法律服务机制，建立全省统一的12351服务职工热线，畅通维权服务渠道，为全省劳动者提供更加及时精准的维权服务。第十八条确定了工会与同级人民政府建立联席会议制度，研究解决涉及职工切身利益的重大问题。这是新形势下推进

社会主义民主政治的重要举措，是工会参政议政、充分发挥民主参与、民主监督的重要渠道，是更好地维护职工利益的制度安排。

二是建立健全多形式多层级的劳资沟通协商机制。近年来，我省工会积极探索推进建立多形式多层次劳资沟通协商机制，“广东模式”逐渐落地见效。《实施办法》第十九条规定了工会推动企业建立多形式、多层级的劳资沟通协商机制，即除了通过集体协商的形式外，企业可以根据自身实际通过沟通会、恳谈会、企业行政与企业工会联席会议等其他多种形式开展劳资沟通协商，解决“资方不愿谈、劳方不敢谈、劳方不会谈”的实际问题。

三是完善工会的建议权、监督权、调查权。完善工会建议权，是保障工会认真履行维权服务的重要举措。为有效维护职工合法权益，充分发挥工会职能，《实施办法》第三十条完善了工会对涉及职工切身利益事项的建议权，规定企业、事业单位、社会组织制定、修改规章制度，研究工作时间、劳动就业和工资、福利分配方案，以及落实劳动安全卫生、休息休假、女职工保护和社会保险等涉及劳动者切身利益的事项，必须有工会代表参加；并新增规定研究涉及女职工保护事项时，应当有女职工代表参加，进一步维护了女职工的合法权益。第二十四条规定了用人单位违反法律、法规或者有关合同，侵犯职工劳动权益，职工申请劳动争议仲裁或者向人民法院提起诉讼时，工会应当给予支持和帮助。第二十五条规定了工会参加企业的劳动争议调解工作。第二十六条规定了工会有权对企业、事业单位、社会组织侵犯职工合法权益的问题进行调查。第二十七条、第二十八条规定了工会监督劳动安全卫生工作等，从多维度发挥工会维权职责作用。

四是完善保障工作机制。为保障工会主席等工会干部更好地代表和维护会员利益，《实施办法》第十一条规定了工会主席、副主席在任期未满时不得随意调动其工作岗位，并且规定因工作需要调动需履行的必要条件，即应当事先征得本级工会委员会同意并报上一级工会，上一级工会应当在接到征求意见函后十日内作出书面答复，逾期未答复的，视为同意。为完善维权工作的刚性机制，《实施办法》对照上位法以及劳动法、劳动合同法等法律法规，既加强了对工会工作人员依法履职和职工参加工会活动的保护力度，又对工会工作人员的行为规范予以有力监督。第四十条规定企业、事业单位和社会组织对依法履行职责的工会工作人员进行打击报复的法律责任；第四十三条规定了工会工作人员不履行职责以及

损害职工或者工会权益行为的法律责任。第四十一条则规定了用人单位违法解除工会工作人员和职工劳动合同的法律责任。

四、聚焦职工“急难愁盼”，竭诚为职工群众提供优质服务

竭诚服务职工群众是各级工会组织义不容辞的责任使命。《实施办法》强调工会工作应当聚焦服务职工美好生活需要，围绕党政所需、职工所盼、工会所能，做实普惠精准服务，持续提升工会组织团结引领职工的影响力。

一是提高职工能力与素质。为提高职工的思想道德、技术业务和科学文化素质，《实施办法》第十四条明确工会应当组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动、劳动和技能竞赛以及社会公益活动，进行业余文化技术学习和职工培训，参加职业教育和文化体育活动，推进职业安全健康教育和劳动保护工作。第十五条规定根据政府委托，工会与有关部门做好劳动模范和先进生产（工作）者的评选、表彰、培养和管理工作的，宣传劳动模范和先进生产（工作）者的事迹，关心劳动模范和先进生产（工作）者的工作和生活。

二是推进职工服务阵地建设。为充分发挥职工服务阵地服务大局、服务职工的重要作用，《实施办法》强调深入推进服务阵地“会、站、家”一体化建设，第十六条规定了推动职工服务站点建设、推广户外劳动者服务驿站、建设网上职工之家等，并规定工会推动、协助有条件的用人单位为职工提供托管、托育等服务，以帮助劳动者解决托管难、托育难的问题。目前，全省已建成10487家工会户外劳动者爱心驿站，为新就业形态劳动者提供休息、饮水、普法等服务。

三是完善职工福利与帮扶机制。工会作为职工利益的代表者和维护者，要着力解决关系职工群众切身利益的实际问题。工会要赢得职工群众的信任和支持，必须用心用情做好服务职工工作，加强困难帮扶，构建以精准帮扶和普惠性服务为重点的工会服务职工体系，叫响做实工会送温暖、送清凉等工作品牌。《实施办法》第二十一条规定了各级工会应当推动落实职工福利待遇和建立困难职工帮扶机制，办好职工集体福利事业，改善职工生活，帮扶困难职工。

五、规范工会经费和财产的拨缴和使用，保障工会工作顺利开展

一是规范工会经费来源和拨缴方式。为确保工会经费的足额收缴，规范和监督工会经费使用，保障工会办公和开展活动的物质条件，更好地为职工群众提供优质的服务，《实施办法》第三十二条规定了建立工会组织的用人单位按照本单

位全部职工工资总额的百分之二向本单位工会拨缴工会经费；第十二条规定了各级工会建立经费审查委员会；第三十三条规定了各级工会经费收支和财务管理情况应当由同级经费审查委员会审查，并定期向会员大会或者会员代表大会报告，接受监督；第三十五条规定了各级人民政府和用人单位应当为工会办公和开展活动提供必要的设施、活动场所等条件。

二是规范工会财产的保护。保护工会资产不受侵害，是工会顺利开展工作的前提。工会自有经费、资产以及国家、用人单位等拨给工会使用的不动产和资金，是工会开展活动和举办职工事业的物质基础，受国家法律和政策保护。《实施办法》第三十六条规定了在城市建设中确需拆迁、改建工会所属的工人文化宫、俱乐部、疗养院、职工学校等职工活动场所，当地人民政府或者有关单位应当征求工会的意见，并在拆迁、改建所需土地和资金方面予以保障。第三十七条规定了工会所属的为职工服务的企业、事业单位，其隶属关系和产权关系非经法定程序不得改变。第三十八条规定了工会的财产、经费和政府、单位拨给工会使用的不动产，任何组织和个人不得侵占、挪用和任意调拨，基层工会经费和使用工会经费购置的财产，不得作为所在单位的经费和财产予以冻结、查封、扣押或者作其他处理等内容。

广东省人力资源和社会保障厅 广东省医疗保障局 国家税务总局广东省税务局关于印发广东省社会保险费税务征收实施办法的通知

来源：广东省人力资源和社会保障厅等 发布时间：2023/10/19

各地级以上市人力资源和社会保障局、医疗保障局，国家税务总局各地级以上市、横琴粤澳深度合作区税务局，省社会保险基金管理局：

根据《广东省社会保险基金监督条例》、《广东省规范企业职工基本养老保险省级统筹制度实施意见》（粤人社规〔2020〕53号）等规定，省人力资源和社会保障厅、省医保局和省税务局共同制定了《广东省社会保险费税务征收实施办法》，现印发给你们，请遵照执行。

广东省人力资源和社会保障厅

广东省医疗保障局

国家税务总局广东省税务局

2023年10月23日

广东省社会保险费税务征收实施办法

根据《广东省社会保险基金监督条例》、《广东省规范企业职工基本养老保险省级统筹制度实施意见》（粤人社规〔2020〕53号）等规定，省人力资源和社会保障厅、省医保局和省税务局研究制定社会保险费税务征收实施办法如下。

一、基本原则

社会保险费征收做到分工清晰、权责分明、严密高效、运行有序，确保社会保险费按时足额征缴和各项待遇正常发放，有利于保障参保单位和个人的利益，有利于社会保障业务管理的规范、安全。

二、适用范围

本省行政区域内企业职工基本养老保险费、职工基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费（以下统称为社会保险费）的征缴，适用本办法。

依照有关法律、法规、规章，应当缴纳社会保险费的单位和个人，适用本办法。

三、征收的具体程序

（一）缴费、参保登记

税务机关负责办理缴费登记，社会保险经办机构、医疗保障经办机构根据税务机关提供缴费登记信息办理参保登记。

本办法实施前已在社会保险经办机构、医疗保障经办机构办理参保登记的单位，有关信息由社会保险经办机构、医疗保障经办机构提供给税务机关。

（二）申报

社会保险费当月申报当月缴纳，按月计征。

税务机关负责受理参保单位和个人的缴费基数调整、增减变动和基本信息变更申报，包括参保单位因撤销、合并、分立及其他原因提出的信息变更或注销申报，并将申报信息传递到社会保险经办机构、医疗保障经办机构。社会保险经办机构、医疗保障经办机构依据税务机关传递的明细信息进行登记。

（三）审核（核定）

税务机关负责根据社保政策对参保单位和个人进行社会保险费缴费项目核定。核定内容包括：缴费基数、缴费人数、费率和险种等。

参保单位和个人申报不实，由税务机关按规定核定其应缴纳的社会保险费数额。

（四）征收、划解

税务机关应在每月底前完成当月的社会保险费征收工作，并及时将已征费款按险种划入各级社会保障基金财政专户。

社会保险费征收过程中所需要的各种表证单书，统一由税务机关负责提供。

（五）追欠、查处

实行税务机关征收社会保险费后（2000年起），参保单位欠缴的社会保险费由税务机关负责追收。

实行税务机关征收社会保险费前（1999年底前），参保单位欠缴的社会保险费，由社会保险经办机构、医疗保障经办机构催缴，并提供欠费单位详细资料，具体由税务机关征收。

税务机关负责对参保单位未按规定参保、申报、缴纳社会保险费的情况进行稽核。

税务机关追收欠费、稽核的有关数据应在当月底前汇总后提供给同级社会保险经办机构、医疗保障经办机构。

（六）记账

税务机关应实时将缴费登记、申报、审核（核定）、征收、入库各环节的相关信息传递给社会保险经办机构、医疗保障经办机构，社会保险经办机构、医疗保障经办机构根据税务机关传递的单位和个人缴费明细信息建立单位和个人保险账户，按月记录、核算个人账户基金。税务机关于次月5日前，将已确认缴入财政专户的社会保险费分地区、分险种编制《社会保险费实收月报表》，连同缴入财政专户的划缴凭证（复印件）提供给同级社会保险经办机构、医疗保障经办机构进行基金财务会计记账。

四、争议处理

参保单位因缴费登记、申报、审核（核定）、征收、追缴、查处等行为发生行政争议的，由税务机关负责处理。

参保人无法按规定领取社保待遇的行政争议，由社会保险经办机构、医疗保障经办机构负责处理。

五、参保扩面

各地级以上市人力资源社会保障部门、医保部门、财政部门和税务机关等负责编制本地区社会保险参保扩面计划草案，省人力资源社会保障厅、省医保局、省财政厅和省税务局等审核后按规定下达。税务机关负责社会保险参保扩面工作。

六、附则

本办法从2023年11月1日起实施，有效期5年。2023年7月1日至本办法实施之日，参照本办法执行。

本办法由省人力资源社会保障厅、省医保局和省税务局负责解释。

中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发《事业单位工作人员处分规定》的通知

人社部发〔2023〕58号

来源：事业单位人事管理司 发布时间：2023/11/06

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团党委组织部、人力资源社会保障局，中央和国家机关各部委、各人民团体组织人事部门，部分高等学校党委：

为严明事业单位纪律规矩，规范事业单位工作人员行为，保证事业单位及其工作人员依法履职，根据《中华人民共和国公职人员政务处分法》和《事业单位人事管理条例》等法律法规，中央组织部、人力资源社会保障部共同研究制定了《事业单位工作人员处分规定》，现印发给你们，请结合本地区、本部门、本单位实际认真贯彻执行。

中共中央组织部

人力资源社会保障部

2023年11月6日

事业单位工作人员处分规定

第一章 总则

第一条 为严明事业单位纪律规矩，规范事业单位工作人员行为，保证事业单位及其工作人员依法履职，根据《中华人民共和国公职人员政务处分法》和《事业单位人事管理条例》，制定本规定。

第二条 事业单位工作人员违规违纪违法，应当承担纪律责任的，依照本规定给予处分。

任免机关、事业单位对事业单位中从事管理的人员给予处分，适用《中华人民共和国公职人员政务处分法》第二章、第三章规定。处分的程序、申诉等适用本规定。

第三条 给予事业单位工作人员处分，应当坚持党管干部、党管人才原则；坚持公正、公平；坚持惩治与教育相结合。

给予事业单位工作人员处分，应当与其违规违纪违法行为的性质、情节、危害程度相适应。

给予事业单位工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第二章 处分的种类和适用

第四条 事业单位工作人员处分的种类为：

- （一）警告；
- （二）记过；
- （三）降低岗位等级；
- （四）开除。

第五条 事业单位工作人员受处分的期间为：

- （一）警告，六个月；
- （二）记过，十二个月；
- （三）降低岗位等级，二十四个月。

处分决定自作出之日起生效，处分期自处分决定生效之日起计算。

第六条 事业单位工作人员受到警告处分的，在作出处分决定的当年，参加年度考核，不能确定为优秀档次；受到记过处分的当年，受到降低岗位等级处分的当年及第二年，参加年度考核，只写评语，不确定档次。

事业单位工作人员受到降低岗位等级处分的，自处分决定生效之日起降低一个以上岗位和职员等级聘用，按照事业单位收入分配有关规定确定其工资待遇；

对同时在管理和专业技术两类岗位任职的事业单位工作人员发生违规违纪违法行为的，给予降低岗位等级处分时，应当同时降低两类岗位的等级，并根据违规违纪违法的情形与岗位性质的关联度确定降低岗位类别的主次。

事业单位工作人员在受处分期间，不得聘用到高于现聘岗位和职员等级。受到开除处分的，自处分决定生效之日起，终止其与事业单位的人事关系。

第七条 事业单位工作人员受到记过以上处分的，在受处分期间不得参加专业技术职称评审或者工勤技能人员职业技能等级认定。

第八条 事业单位工作人员同时有两种以上需要给予处分的行为的，应当分别确定其处分。应当给予的处分种类不同的，执行其中最重的处分；应当给予开除以外多个相同种类处分的，执行该处分，处分期应当按照一个处分期以上、多个处分期之和以下确定，但是最长不得超过四十八个月。

事业单位工作人员在受处分期间受到新的处分的，其处分期为原处分期尚未执行的期限与新处分期限之和，但是最长不得超过四十八个月。

第九条 事业单位工作人员二人以上共同违规违纪违法，需要给予处分的，按照各自应当承担的责任，分别给予相应的处分。

第十条 有下列情形之一的，应当从重处分：

- （一）在处分期内再次故意违规违纪违法，应当受到处分的；
- （二）在二人以上的共同违规违纪违法行为中起主要作用的；
- （三）隐匿、伪造、销毁证据的；
- （四）串供或者阻止他人揭发检举、提供证据材料的；
- （五）包庇同案人员的；
- （六）胁迫、唆使他人实施违规违纪违法行为的；
- （七）拒不上交或者退赔违规违纪违法所得的；
- （八）法律、法规、规章规定的其他从重情节。

第十一条 有下列情形之一的，可以从轻或者减轻给予处分：

- （一）主动交代本人应当受到处分的违规违纪违法行为的；
- （二）配合调查，如实说明本人违规违纪违法事实的；
- （三）主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响的；
- （四）检举他人违规违纪违法行为，情况属实的；
- （五）在共同违规违纪违法行为中起次要或者辅助作用的；
- （六）主动上交或者退赔违规违纪违法所得的；
- （七）其他从轻或者减轻情节。

第十二条 违规违纪违法行为情节轻微，且具有本规定第十一条的情形之一的，可以对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉，免予或者不予处分。

事业单位工作人员因不明真相被裹挟或者被胁迫参与违规违纪违法活动，经批评教育后确有悔改表现的，可以减轻、免予或者不予处分。

第十三条 事业单位工作人员违规违纪违法取得的财物和用于违规违纪违法的财物，除依法应当由其他机关没收、追缴或者责令退赔的，由处分决定单位没收、追缴或者责令退赔；应当退还原所有人或者原持有人的，依法予以退还；属于国家财产或者不应当退还以及无法退还的，上缴国库。

第十四条 已经退休的事业单位工作人员退休前或者退休后有违规违纪违法行为应当受到处分的，不再作出处分决定，但是可以对其立案调查；依规依纪依法应当给予降低岗位等级以上处分的，应当按照规定相应调整其享受的待遇。

第十五条 事业单位有违规违纪违法行为，应当追究纪律责任的，依规依纪依法对负有责任的领导人员和直接责任人员给予处分。

第三章 违规违纪违法行为及其适用的处分

第十六条 有下列行为之一的，给予记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）散布有损宪法权威、中国共产党领导和国家声誉的言论的；

（二）参加旨在反对宪法、中国共产党领导和国家的集会、游行、示威等活动的；

（三）拒不执行或者变相不执行中国共产党和国家的路线方针政策、重大决策部署的；

（四）参加非法组织、非法活动的；

（五）利用宗教活动破坏民族团结和社会稳定的；挑拨、破坏民族关系，或者参加民族分裂活动的；

（六）在对外交往中损害国家荣誉和利益的；

（七）携带含有依法禁止内容的书刊、音像制品、电子出版物进入境内的；

（八）其他违反政治纪律的行为。

有前款第二项、第四项、第五项行为之一的，对策划者、组织者和骨干分子，给予开除处分。

公开发表反对宪法确立的国家指导思想，反对中国共产党领导，反对社会主义制度，反对改革开放的文章、演说、宣言、声明等的，给予开除处分。

第十七条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）采取不正当手段为本人或者他人谋取岗位；

（二）在事业单位选拔任用、公开招聘、考核、培训、回避、奖励、申诉、职称评审等人事管理工作中有违反组织人事纪律行为的；

（三）其他违反组织人事纪律的行为。

篡改、伪造本人档案资料的，给予记过处分；情节严重的，给予降低岗位等级处分。

违反规定出境或者办理因私出境证件的，给予记过处分；情节严重的，给予降低岗位等级处分。

违反规定取得外国国籍或者获取境外永久居留资格、长期居留许可的，给予降低岗位等级以上处分。

第十八条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）在执行国家重要任务、应对公共突发事件中，不服从指挥、调遣或者消极对抗的；

（二）破坏正常工作秩序，给国家或者公共利益造成损失的；

（三）违章指挥、违规操作，致使人民生命财产遭受损失的；

（四）发生重大事故、灾害、事件，擅离职守或者不按规定报告、不采取措施处置或者处置不力的；

（五）在项目评估评审、产品认证、设备检测检验等工作中徇私舞弊，或者违反规定造成不良影响的；

（六）泄露国家秘密，或者泄露因工作掌握的内幕信息、个人隐私，造成不良后果的；

（七）其他违反工作纪律失职渎职的行为。

第十九条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

（一）贪污、索贿、受贿、行贿、介绍贿赂、挪用公款的；

（二）利用工作之便为本人或者他人谋取不正当利益的；

（三）在公务活动或者工作中接受礼品、礼金、各种有价证券、支付凭证的；

（四）利用知悉或者掌握的内幕信息谋取利益的；

（五）用公款旅游或者变相用公款旅游的；

（六）违反国家规定，从事、参与营利性活动或者兼任职务领取报酬的；

（七）其他违反廉洁从业纪律的行为。

第二十条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）违反国家财政收入上缴有关规定的；
- （二）违反规定使用、骗取财政资金或者违反规定使用、骗取、隐匿、转移、侵占、挪用社会保险基金的；
- （三）擅自设定收费项目或者擅自改变收费项目的范围、标准和对象的；
- （四）挥霍、浪费国家资财或者造成国有资产流失的；
- （五）违反国有资产管理规定，擅自占有、使用、处置国有资产的；
- （六）在招标投标和物资采购工作中违反有关规定，造成不良影响或者损失的；
- （七）其他违反财经纪律的行为。

第二十一条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）利用专业技术或者技能实施违规违纪违法行为的；
- （二）有抄袭、剽窃、侵吞他人学术成果，伪造、篡改数据文献，或者捏造事实等学术不端行为的；
- （三）利用职业身份进行利诱、威胁或者误导，损害他人合法权益的；
- （四）利用权威、地位或者掌控的资源，压制不同观点，限制学术自由，造成重大损失或者不良影响的；
- （五）在申报岗位、项目、荣誉等过程中弄虚作假的；
- （六）工作态度恶劣，造成不良社会影响的；
- （七）其他严重违反职业道德的行为。

有前款第一项规定行为的，给予记过以上处分。

第二十二条 有下列行为之一的，给予警告或者记过处分；情节较重的，给予降低岗位等级处分；情节严重的，给予开除处分：

- （一）违背社会公序良俗，在公共场所有不当行为，造成不良影响的；
- （二）制造、传播违法违禁物品及信息的；
- （三）参与赌博活动的；
- （四）有实施家庭暴力，虐待、遗弃家庭成员，或者拒不承担赡养、抚养、扶养义务等的；
- （五）其他严重违反公共秩序、社会公德的行为。

吸食、注射毒品，组织赌博，组织、支持、参与卖淫、嫖娼、色情淫乱活动的，给予降低岗位等级以上处分。

第二十三条 事业单位工作人员犯罪，有下列情形之一的，给予开除处分：

- （一）因故意犯罪被判处管制、拘役或者有期徒刑以上刑罚（含宣告缓刑）的；
- （二）因过失犯罪被判处有期徒刑，刑期超过三年的；
- （三）因犯罪被单处或者并处剥夺政治权利的。

因过失犯罪被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑的，一般应当给予开除处分；案件情况特殊，给予降低岗位等级处分更为适当的，可以不予开除，但是应当报请事业单位主管部门批准，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

事业单位工作人员因犯罪被单处罚金，或者犯罪情节轻微，人民检察院依法作出不起诉决定或者人民法院依法免于刑事处罚的，给予降低岗位等级处分；造成不良影响的，给予开除处分。

第四章 处分的权限和程序

第二十四条 对事业单位工作人员的处分，按照干部人事管理权限，由事业单位或者事业单位主管部门决定。

开除处分由事业单位主管部门决定，并报同级事业单位人事综合管理部门备案。

对中央和地方直属事业单位工作人员的处分，按照干部人事管理权限，由本单位或者有关部门决定；其中，由本单位作出开除处分决定的，报同级事业单位人事综合管理部门备案。

第二十五条 对事业单位工作人员的处分，按照以下程序办理：

（一）对事业单位工作人员违规违纪违法行为初步调查后，需要进一步查证的，应当按照干部人事管理权限，经事业单位负责人批准或者有关部门同意后立案；

（二）对被调查的事业单位工作人员的违规违纪违法行为作进一步调查，收集、查证有关证据材料，并形成书面调查报告；

（三）将调查认定的事实及拟给予处分的依据告知被调查的事业单位工作人员，听取其陈述和申辩，并对其所提出的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的事业单位工作人员提出的事实、理由和证据成立的，应予采信；

（四）按照处分决定权限，作出对该事业单位工作人员给予处分、免予不予处分或者撤销案件的决定；

（五）处分决定单位印发处分决定；

（六）将处分决定以书面形式通知受处分事业单位工作人员本人和有关单位，并在一定范围内宣布；

（七）将处分决定存入受处分事业单位工作人员的档案。

第二十六条 事业单位工作人员已经被立案调查，不宜继续履职的，可以按照干部人事管理权限，由事业单位或者有关部门暂停其职责。

被调查的事业单位工作人员在案件立案调查期间，不得解除聘用合同、出境，所在单位不得对其交流、晋升、奖励或者办理退休手续。

第二十七条 对事业单位工作人员案件进行调查，应当由二名以上办案人员进行；接受调查的单位和个人应当如实提供情况。

以暴力、威胁、引诱、欺骗等非法方式收集的证据不得作为定案的根据。

在调查中发现事业单位工作人员受到不实检举、控告或者诬告陷害，造成不良影响的，应当按照规定及时澄清事实，恢复名誉，消除不良影响。

第二十八条 参与事业单位工作人员案件调查、处理的人员应当回避的，执行《事业单位人事管理回避规定》等有关规定。

第二十九条 给予事业单位工作人员处分，应当自批准立案之日起六个月内作出决定；案情复杂或者遇有其他特殊情形的可以延长，但是办案期限最长不得超过十二个月。

第三十条 处分决定应当包括下列内容：

（一）受处分事业单位工作人员的姓名、工作单位、原所聘岗位（所任职务）名称及等级、职员等级等基本情况；

（二）经查证的违规违纪违法事实；

（三）处分的种类、受处分的期间和依据；

（四）不服处分决定的申诉途径和期限；

（五）处分决定单位的名称、印章和作出决定的日期。

第三十一条 事业单位工作人员受到处分，应当办理岗位、职员等级、工资及其他有关待遇等的变更手续的，由人事部门按照管理权限在作出处分决定后一个月内办理；特殊情况下，经批准可以适当延长办理期限，但是最长不得超过六个月。

第三十二条 事业单位工作人员受开除以外的处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再出现违规违纪违法情形的，处分期满后自动解除处分。

处分解除后，考核及晋升岗位和职员等级、职称、工资待遇按照国家有关规定执行，不再受原处分的影响。但是，受到降低岗位等级处分的，不恢复受处分前的岗位、职员等级、工资待遇；无岗位、职员等级可降而降低薪级工资的，处分解除后，不恢复受处分前的薪级工资。

第三十三条 事业单位工作人员受到开除处分后，事业单位应当及时办理档案和社会保险关系转移手续，具体办法按照有关规定执行。

第五章 复核和申诉

第三十四条 受到处分的事业单位工作人员对处分决定不服的，可以自知道或者应当知道该处分决定之日起三十日内向原处分决定单位申请复核。对复核结果不服的，可以自接到复核决定之日起三十日内，按照《事业单位工作人员申诉规定》等有关规定向原处分决定单位的主管部门或者同级事业单位人事综合管理部门提出申诉。

受到处分的中央和地方直属事业单位工作人员的申诉，按照干部人事管理权限，由同级事业单位人事综合管理部门受理。

第三十五条 原处分决定单位应当自接到复核申请后的三十日内作出复核决定。受理申诉的单位应当自受理之日起六十日内作出处理决定；案情复杂的，可以适当延长，但是延长期限最多不超过三十日。

复核、申诉期间不停止处分的执行。

事业单位工作人员不因提出复核、申诉而被加重处分。

第三十六条 有下列情形之一的，受理处分复核、申诉的单位应当撤销处分决定，重新作出决定或者责令原处分决定单位重新作出决定：

- （一）处分所依据的事实不清、证据不足的；
- （二）违反规定程序，影响案件公正处理的；
- （三）超越职权或者滥用职权作出处分决定的。

第三十七条 有下列情形之一的，受理复核、申诉的单位应当变更处分决定或者责令原处分决定单位变更处分决定：

- （一）适用法律、法规、规章错误的；
- （二）对违规违纪违法行为的情节认定有误的；
- （三）处分不当的。

第三十八条 事业单位工作人员的处分决定被变更，需要调整该工作人员的岗位、职员等级或者工资待遇的，应当按照规定予以调整；事业单位工作人员的

处分决定被撤销的，需要恢复该工作人员的岗位、职员等级、工资待遇的，按照原岗位、职员等级安排相应的岗位、职员等级，恢复相应的工资待遇，并在原处分决定公布范围内为其恢复名誉。

被撤销处分或者被减轻处分的事业单位工作人员工资待遇受到损失的，应当予以补偿。没收、追缴财物错误的，应当依规依纪依法予以返还、赔偿。

第六章 附则

第三十九条 对事业单位工作人员处分工作中有滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊、收受贿赂等违规违纪违法行为的工作人员，按照有关规定给予处分；涉嫌犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十条 对机关工勤人员给予处分，参照本规定执行。

第四十一条 教育、科研、文化、医疗卫生、体育等部门，可以依据本规定，结合自身工作的实际情况，与中央事业单位人事综合管理部门联合制定具体办法。

第四十二条 本规定实施前，已经结案的案件如果需要复核、申诉，适用当时的规定。尚未结案的案件，如果行为发生时的规定不认为是违规违纪违法的，适用当时的规定；如果行为发生时的规定认定是违规违纪违法的，依照当时的规定处理，但是如果本规定不认为是违规违纪违法的或者根据本规定处理较轻的，适用本规定。

第四十三条 本规定所称以上、以下，包括本数。

第四十四条 本规定由中共中央组织部、人力资源社会保障部负责解释。

第四十五条 本规定自发布之日起施行。

※专业委员会简介

深圳市律师协会社会保障法律专业委员会

深圳市律师协会社会保障法律专业委员会是深圳市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。根据深圳市律师协会第十一届理事会第一次会议决定，目前市律协已设立80个专业委员会，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社会保障相关法律服务水平，制定社会保障相关法律业务指引，加深社会保障相关实务和理论研究，积极参与人大、政府在专利领域重要法律法规和司法解释的征求意见与法律修订工作，推动深圳市社会保障事业发展，逐步扩大深圳律师社会保障委业务在相关行业以及领域的影响力。

组成成员

主 任：周旻（北京德恒-深圳）

副主任：林乐军（德纳）、赵小虎（北京金诚同达-深圳）

秘书长：祁朝官（北京金诚同达-深圳）

委 员：

张福军（卓建）、马振勇（德纳）、李彩燕（卓建）、周艳军（瀛尊）、李楚红（北京中闻-深圳）、尹志明（德纳）、叶华刚（卓建-龙岗）、刘伟亭（鹏浩）、刘紫悦（卓建）、苏丽华（卓建）、吴意诚（联建）、林才英（北京盈科-深圳）、崔艳玲（华商-龙岗）、刘慧（泰和泰-深圳）

干 事：黎小敏（德纳）、刘美伶（北京德恒-深圳）

——本资讯由深圳市律师协会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：13632949845@163.com（林乐军律师）

《社会保障·法律资讯》

编委：周旻、林乐军、赵小虎、祁朝官

本期责任编辑：林乐军、黎小敏