



人力资源法律政策

2020 第 9 期 (0801-0831)

北京凯联律师事务所 编制

目 录

人社部.....	3
《关于进一步加强就业见习工作的通知》	3
《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》	9
《关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知》	17
财政部.....	21
《关于进一步做好国有金融企业工资总额管理有关问题的补充通知》	21
最高院.....	27
《关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》	27
北京市.....	40
《北京市职称评审管理暂行办法》	40
《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》	51
《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况申报审核办法（暂行）》	53
《关于劳务派遣企业和人力资源服务企业参加社会保险有关问题的通知》	58
大兴区《关于进一步规范社会保险业务办理有关事项的通知》	60
天津市.....	62
《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的若干措施》	62
《关于公布 2020 年度本市基本养老金计发基数的通知》	69
广东省.....	71
中山市《建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则》	71
江苏省.....	78
《关于促进 2020 年高校毕业生就业创业若干措施》	78
《涉新冠肺炎疫情劳动争议 22 条指导意见》	82

人社部

《关于进一步加强就业见习工作的通知》

人社部函〔2020〕66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（委、局）、财政厅（局）、商务厅（局）、国资委、团委、工商联：

就业见习是帮助青年人积累实践经验、增强就业能力的重要手段。为贯彻落实《国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》（国办发〔2020〕6号），扩大见习规模，提高见习质量，把有需求的青年都组织到见习活动中，现就有关工作通知如下：

一、把握见习政策要求。就业见习是组织青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动。见习对象为离校2年内未就业高校毕业生、16-24岁失业青年，见习时间为3至12个月，期间由见习单位给予基本生活费，办理人身意外伤害保险。对吸纳见习的单位，按规定给予就业见习补贴，因疫情见习中断的，相应延长补贴期限。各地要准确把握政策内涵，制定见习政策清单，精简申请材料，优化兑现流程，确保今明两年见习规模持续扩大，最大程度发挥就业见习稳定就业、促进就业作用。

二、加强见习单位管理。根据本地产业发展、行业特色和青年意愿，积极确定一批就业见习单位，稳定持续提供见习岗位。鼓励依托国家级经济技术开发区和各级开发区、产业园、科技园等，发挥产业资源集聚优势，拓展见习单位。做好见习单位动态管理，定期跟进见习开展情况，对超过一年未提供见习岗位、未开展见习活动的及时清退。加强就业见习示范单位建设，选树一批岗位质量高、吸纳人员多、见习成效好的典型，发挥引领带动作用。

三、扩大岗位募集规模。做足岗位储备，按照多元募集、量质并重的原则，大力募集一批就业见习岗位，做到今明两年见习岗位总量不低于上年。丰富岗位来源，通过民营企业募集一批、国有企业征集一批、事业单位提供一批、社会组织收集一批、政府投资项目挖掘一批、科研项目开发一批，满足青年多元见习需求。增强岗位吸引力，通过政策激励和主动挖掘，募集一批互联网、金融、教育

医疗、公共管理等现代服务业，以及 5G、半导体、新能源等高端制造业企业见习岗位。提升岗位质量，更多募集管理、技术、科研类岗位，更好发挥高校毕业生等青年所学所长。

四、摸清见习对象情况。开通线上线下见习报名渠道，简化报名手续，及时登记有意参加见习人员信息。在每年 7 月份高校毕业生离校时，同步启动信息衔接和登记摸排，掌握有见习需求的未就业毕业生信息，及早锁定见习对象。全面打开失业登记渠道，对辖区内失业人员逐一摸底，把符合条件的失业青年纳入见习范围。健全见习对象信息库，记载个人基本信息、学历层次、技能水平、求职意愿等情况，方便后续提供针对性见习服务。

五、促进见习供需对接。制定见习单位目录和岗位清单，通过部门网站、各类媒体、公共就业人才服务平台等渠道，及时向社会公布。开展见习岗位进校园、进社区、进市场，集中举办见习专场招募、双向选择洽谈等活动，并在各类招聘会中同步推出见习岗位，多方搭建见习对接平台。有条件的地方可依托就业服务信息化平台，设立网上见习专区，提供见习信息发布、见习单位申报、见习报名对接等一体化服务。见习岗位不得通过考试竞争选拔等方式设置门槛，确保有需要的都能得到见习机会。

六、完善见习管理制度。规范见习组织实施，把握正常用工和就业见习之间关系。指导见习单位建立带教制度，委派实践经验丰富、业务素质好、责任心强的技术或管理人员作为带教老师，帮助见习人员熟悉岗位内容、提升工作能力。做好见习工作评估，定期检查地方见习组织实施、岗位募集、制度执行、政策落实和见习实效等情况，健全就业见习长效机制。

七、保障见习人员待遇。做好见习人员全程服务，指导签订见习协议，帮助维护合法权益，努力提高见习质量。鼓励见习单位留用见习期满人员。对见习后未留用人员做好后续就业帮扶，持续提供岗位信息、职业指导等服务，促进尽快实现就业。指导见习单位适当提高见习人员基本生活费，力争不低于当地最低工资。鼓励有条件的地方或用人单位，为见习人员购买附加险种，提高见习保障水平。

八、加大见习宣传推广。强化政策普及，充分利用电视、微博微信、短视频等宣传载体，广泛宣传见习制度和参与渠道，扩大社会知晓度和影响力。实施定向宣传，在青年聚集的高校、社区开展政策宣讲，在见习对象经办业务时同步宣传政策内容，确保有需求的应知尽知。加大典型示范，大力宣传一批青年通过见习提升能力、成功就业的故事，宣传见习单位履行社会责任的良好形象，引导更多青年和用人单位主动参与见习活动。

九、加强工作组织领导。各地要将就业见习作为促进青年就业的重要举措，纳入稳就业工作整体安排，加强部门协同，加大督促指导，合力推进实施，确保完成见习规模扩大任务。人力资源社会保障部门要加强工作统筹协调，做好见习单位认定、岗位募集和管理服务工作，指导推动事业单位提供见习岗位。教育部门要加强校内见习政策宣传，向有需求的毕业生推荐见习信息。财政部门要统筹就业补助资金等相关渠道，保障见习政策落实。商务部门要指导经济技术开发区集中推荐一批优质见习单位。国有资产监督管理部门要指导国有企业设立见习岗位。共青团要发挥组织优势，动员失业青年参加见习，推荐一批企业为见习单位。工商联要推荐一批经营稳定、信誉良好的民营企业作为见习单位。

各地人力资源社会保障部门每月汇总各方情况后，填报《青年就业见习工作情况汇总表》（见附件），于下月前5个工作日内报人力资源社会保障部全国人才流动中心，并于每年年底报送当年见习工作实施情况报告。

人力资源社会保障部

教育部

财政部

商务部

国务院国有资产监督管理委员会

共青团中央

全国工商联

2020年7月8日

政策解读：《关于进一步加强就业见习工作的通知》

日前，人社部、教育部、财政部等七部门印发《关于进一步加强就业见习工作的通知》，提出今明两年将持续扩大见习规模、提高见习质量。见习岗位的总量应不低于上年，要把有需求的青年都组织到见习活动中，最大程度发挥就业见习稳定就业、促进就业的作用。

《通知》提出，鼓励依托国家级经济技术开发区和各级开发区、产业园、科技园等拓展见习单位，稳定持续提供见习岗位。丰富民营企业、国有企业、事业单位、社会组织、政府投资项目、科研项目等领域岗位来源，更多募集管理、技术、科研类岗位，满足多元见习需求。开通线上线下见习报名渠道，及时登记有意参加见习人员信息。制定见习单位目录和岗位清单，集中举办见习专场招募、双向选择洽谈等活动，促进见习供需对接。完善见习管理制度，规范见习组织实施，保障见习人员待遇，做好全程服务，鼓励见习单位留用见习期满人员，对未留用人员做好后续就业帮扶。加大见习宣传推广，引导更多青年和用人单位主动参与见习活动。

据介绍，就业见习是组织青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动。见习对象为离校2年内未就业高校毕业生、16至24岁未就业青年。见习时间为3至12个月，对吸纳见习的单位将按规定给予就业见习补贴。

具体通知如下：

一、把握见习政策要求。就业见习是组织青年进行岗位实践锻炼的就业准备活动。见习对象为离校2年内未就业高校毕业生、16-24岁失业青年，见习时间为3至12个月，期间由见习单位给予基本生活费，办理人身意外伤害保险。对吸纳见习的单位，按规定给予就业见习补贴，因疫情见习中断的，相应延长补贴期限。各地要准确把握政策内涵，制定见习政策清单，精简申请材料，优化兑现流程，确保今明两年见习规模持续扩大，最大程度发挥就业见习稳定就业、促进就业作用。

二、加强见习单位管理。根据本地产业发展、行业特色和青年意愿，积极确定一批就业见习单位，稳定持续提供见习岗位。鼓励依托国家级经济技术开发区

和各级开发区、产业园、科技园等，发挥产业资源集聚优势，拓展见习单位。做好见习单位动态管理，定期跟进见习开展情况，对超过一年未提供见习岗位、未开展见习活动的及时清退。加强就业见习示范单位建设，选树一批岗位质量高、吸纳人员多、见习成效好的典型，发挥引领带动作用。

三、扩大岗位募集规模。做足岗位储备，按照多元募集、量质并重的原则，大力募集一批就业见习岗位，做到今明两年见习岗位总量不低于上年。丰富岗位来源，通过民营企业募集一批、国有企业征集一批、事业单位提供一批、社会组织收集一批、政府投资项目挖掘一批、科研项目开发一批，满足青年多元见习需求。增强岗位吸引力，通过政策激励和主动挖掘，募集一批互联网、金融、教育医疗、公共管理等现代服务业，以及 5G、半导体、新能源等高端制造业企业见习岗位。提升岗位质量，更多募集管理、技术、科研类岗位，更好发挥高校毕业生等青年所学所长。

四、摸清见习对象情况。开通线上线下见习报名渠道，简化报名手续，及时登记有意参加见习人员信息。在每年 7 月份高校毕业生离校时，同步启动信息衔接和登记摸排，掌握有见习需求的未就业毕业生信息，及早锁定见习对象。全面打开失业登记渠道，对辖区内失业人员逐一摸底，把符合条件的失业青年纳入见习范围。健全见习对象信息库，记载个人基本信息、学历层次、技能水平、求职意愿等情况，方便后续提供针对性见习服务。

五、促进见习供需对接。制定见习单位目录和岗位清单，通过部门网站、各类媒体、公共就业人才服务平台等渠道，及时向社会公布。开展见习岗位进校园、进社区、进市场，集中举办见习专场招募、双向选择洽谈等活动，并在各类招聘会中同步推出见习岗位，多方搭建见习对接平台。有条件的地方可依托就业服务信息化平台，设立网上见习专区，提供见习信息发布、见习单位申报、见习报名对接等一体化服务。见习岗位不得通过考试竞争选拔等方式设置门槛，确保有需要的都能得到见习机会。

六、完善见习管理制度。规范见习组织实施，把握正常用工和就业见习之间关系。指导见习单位建立带教制度，委派实践经验丰富、业务素质好、责任心强

的技术或管理人员作为带教老师，帮助见习人员熟悉岗位内容、提升工作能力。做好见习工作评估，定期检查地方见习组织实施、岗位募集、制度执行、政策落实和见习实效等情况，健全就业见习长效机制。

七、保障见习人员待遇。做好见习人员全程服务，指导签订见习协议，帮助维护合法权益，努力提高见习质量。鼓励见习单位留用见习期满人员。对见习后未留用人员做好后续就业帮扶，持续提供岗位信息、职业指导等服务，促进尽快实现就业。指导见习单位适当提高见习人员基本生活费，力争不低于当地最低工资。鼓励有条件的地方或用人单位，为见习人员购买附加险种，提高见习保障水平。

八、加大见习宣传推广。强化政策普及，充分利用电视、微博微信、短视频等宣传载体，广泛宣传见习制度和参与渠道，扩大社会知晓度和影响力。实施定向宣传，在青年聚集的高校、社区开展政策宣讲，在见习对象经办业务时同步宣传政策内容，确保有需求的应知尽知。加大典型示范，大力宣传一批青年通过见习提升能力、成功就业的故事，宣传见习单位履行社会责任的良好形象，引导更多青年和用人单位主动参与见习活动。

九、加强工作组织领导。各地要将就业见习作为促进青年就业的重要举措，纳入稳就业工作整体安排，加强部门协同，加大督促指导，合力推进实施，确保完成见习规模扩大任务。人力资源社会保障部门要加强工作统筹协调，做好见习单位认定、岗位募集和管理服务工作，指导推动事业单位提供见习岗位。教育部门要加强校内见习政策宣传，向有需求的毕业生推荐见习信息。财政部门要统筹就业补助资金等相关渠道，保障见习政策落实。商务部门要指导经济技术开发区集中推荐一批优质见习单位。国有资产监督管理部门要指导国有企业设立见习岗位。共青团要发挥组织优势，动员失业青年参加见习，推荐一批企业为见习单位。工商联要推荐一批经营稳定、信誉良好的民营企业作为见习单位。

来源：人民日报

《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院有关部委、有关直属机构：

促进农民工就业创业，事关农民增收致富，事关就业大局稳定，事关打赢脱贫攻坚战。今年以来，受新冠肺炎疫情、经济下行压力等多重因素叠加影响，部分农民工就业创业面临一些困难。为进一步做好当前农民工就业创业工作，经国务院同意，现提出以下意见：

一、拓宽外出就业渠道

（一）稳定现有就业岗位。全面落实减税降费、失业保险稳岗返还、以工代训等援企稳岗政策，引导企业特别是中小微企业不裁员或少裁员，督促企业将补贴资金用于职工生活补助、缴纳社会保险费、开展在岗转岗培训等。帮助外贸企业纾困解难，支持出口产品转内销，加大对住宿餐饮、批发零售、文化旅游、家政服务等行业针对性政策扶持，最大限度稳定农民工就业岗位。（国家发展改革委、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、商务部、文化和旅游部、国家卫生健康委、税务总局等按职责分工负责）

（二）创造更多就业机会。推动重大投资项目加速落地，强化促消费、扩内需政策扶持，释放经济发展潜力，提升吸纳就业能力。各类基础设施建设要优先考虑带动就业能力强的项目。大力发展生活服务业、劳动密集型产业，对吸纳农民工就业多的给予更大政策激励。培育经济发展新动能，加快信息网络等新型基础设施建设，促进共享出行、社区团购等新业态发展，支持农业、林业生产端电子商务发展，促进产销对接，拓展农民工就业新领域。（国家发展改革委、科技部、工业和信息化部、民政部、财政部、交通运输部、农业农村部、商务部、国家林草局等按职责分工负责）

（三）支持多渠道灵活就业。支持农民工通过临时性、非全日制、季节性、弹性工作等多种形式实现灵活就业，灵活就业支持政策对城镇户籍居民和农民工一视同仁。因地制宜发展零工市场或劳务市场，搭建企业用工余缺调剂平台。鼓励农民工从事个体经营，开办特色小店，符合条件的按规定给予税收优惠、场地支持等政策。鼓励互联网平台企业降低平台服务费、信息中介费、加盟管理费等

费用标准，支持农民工从事直播销售、网约配送等新就业形态增加收入。（财政部、人力资源社会保障部、商务部、税务总局、市场监管总局等按职责分工负责）

二、促进就地就近就业

（四）发展乡村产业吸纳就业。结合农业生产特点创新开发“惠农”产品包等金融产品，支持发展特色种植业、林草特色产业、规模养殖业和种养结合循环农林业。大力发展农林产品加工业、农林产品物流冷链和产销对接等相关产业，推动休闲观光、健康养生、农事体验等乡村休闲旅游业健康发展。将带动就业情况作为创建现代农林业产业园的重要考量。支持返乡留乡农民工成立农民合作社、发展现代种养业和农产品初加工，鼓励发展新产业新业态，增加就业岗位。

（农业农村部、国家林草局牵头，财政部、人民银行等按职责分工负责）

（五）推动项目建设促进就业。大力发展县域经济，建设一批卫星城镇，发展一批当地优势特色产业项目，提高就业承载力。加强小型水利、高标准农田、林下经济、木本粮油等特色经济林基地、乡村绿化、人居环境整治等领域的农村中小型基础设施建设，加快灾后恢复重建，积极采取以工代赈方式实施项目。加大以工代赈投入力度，加快推进项目开工建设，将发放劳务报酬的资金占比由10%提高至15%以上，吸纳更多返乡留乡农民工就业。（国家发展改革委、住房城乡建设部、水利部、农业农村部、国家林草局等按职责分工负责）

（六）支持返乡入乡创业带动就业。加强创业服务能力建设，组织协调企业家、科技人员、创业成功人士等成立创业服务专家团队和农村创新创业导师队伍，为返乡入乡创业农民工提供政策咨询、开业指导等专业服务。对符合条件的返乡入乡创业农民工，按规定给予税费减免、创业补贴、创业担保贷款及贴息等创业扶持政策，对其中首次创业且正常经营1年以上的，按规定给予一次性创业补贴，正常经营6个月以上的可先行申领补贴资金的50%。加强创业载体建设，政府投资开发的孵化基地等创业载体可安排一定比例的场地，免费向返乡入乡创业农民工提供，支持高质量建设一批返乡入乡创业园（基地）、集聚区，吸引农民工等就地就近创业就业。（国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部、人民银行、税务总局等按职责分工负责）

三、强化平等就业服务和权益保障

（七）加强就业服务。提供便捷高效求职服务，广泛收集跨区域岗位信息，通过线上线下多渠道发布，举办农民工专场招聘会，送岗位下乡进村入户，对有集中外出需求的农民工开展有组织劳务输出。畅通就业求助渠道，建立健全动态更新的岗位储备机制和多方联动的快速响应机制，及时帮助农民工解决求职困难。全面放开失业登记，失业农民工可在户籍地、常住地、就业地、参保地进行登记，免费享受职业介绍、培训项目推介等基本公共就业服务，对其中大龄、身有残疾、长期失业等特殊困难的，按规定纳入就业援助范围，实施重点帮扶。（人力资源社会保障部、农业农村部等按职责分工负责）

（八）强化教育培训。用好职业技能提升行动专账资金，实施农民工稳就业职业技能培训计划。支持企业面向新吸纳失业农民工开展以工代训，实现以训稳岗。面向失业农民工开展定向定岗培训、急需紧缺职业专项培训，面向返乡农民工就近开展职业转换培训和创业培训。农民工可按规定在培训地申领职业培训补贴、培训期间生活费补贴和职业技能鉴定补贴等。落实高职扩招任务要求，针对农民工单列招生计划，做好考试测试、招生录取、分类教育管理工作。（教育部、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部等按职责分工负责）

（九）维护劳动权益。指导督促企业依法招工用工，加强农民工劳动保障权益维护，依法严厉打击恶意欠薪等违法行为。加大涉劳动报酬等劳动争议处理力度，依法为农民工提供法律援助服务，支持农民工与用人单位协商化解矛盾纠纷。加大日常监察执法力度，坚决纠正针对湖北等受疫情影响严重地区农民工的就业歧视。科学合理界定互联网平台企业责任，维护平台就业农民工劳动保障权益。（司法部、人力资源社会保障部等按职责分工负责）

（十）做好生活保障。扩大失业保险保障范围，畅通线上线下申领渠道，为符合条件的农民工及时发放失业保险金、失业补助金、一次性生活补助或临时生活补助。对受疫情影响无法返岗复工、连续3个月无收入来源，生活困难且失业保险政策无法覆盖的农民工等未参保失业人员，未纳入低保范围的，经本人申请，

由务工地或经常居住地发放一次性临时救助金。（民政部、财政部、人力资源社会保障部等按职责分工负责）

四、优先保障贫困劳动力稳岗就业

（十一）稳定贫困劳动力外出务工规模。优先组织贫困劳动力有序外出务工，加大岗位归集发布和劳务对接力度，按规定落实各项扶持政策，力争有就业意愿和就业能力的贫困劳动力都能实现就业，确保今年贫困劳动力外出务工规模不低于去年。千方百计稳定已就业贫困劳动力就业岗位，对企业确需裁员的，提前介入指导，鼓励同等条件下优先留用贫困劳动力。加大对失业贫困劳动力就业帮扶力度，优先提供转岗就业机会，对通过市场渠道难以就业的，纳入当地就业困难人员范围，符合条件的提供公益性岗位等托底安置。对有培训意愿的贫困劳动力实行技能培训全覆盖。将贫困劳动力外出务工情况作为年度脱贫攻坚成效考核的重要内容。（人力资源社会保障部、农业农村部、国务院扶贫办等按职责分工负责）

（十二）拓宽贫困劳动力就地就近就业渠道。积极发展农业生产，加强农业农村、交通、水利、林草等领域工程项目建设，积极采取以工代赈方式实施项目，为返乡留乡贫困劳动力提供更多就业机会。促进扶贫龙头企业和扶贫车间健康发展，坚持扶贫性质，更多招收贫困劳动力就业。加强乡村公益性岗位开发和管理，充分考虑当地收入水平和岗位职责等情况，合理确定岗位待遇水平，统筹用好各类乡村公益性岗位托底安置就业困难贫困劳动力。（国家发展改革委、人力资源社会保障部、自然资源部、交通运输部、水利部、农业农村部、国家林草局、国务院扶贫办等按职责分工负责）

（十三）聚焦聚力重点地区攻坚。将 52 个未摘帽贫困县、“三区三州”等深度贫困地区、易地扶贫搬迁大型安置区以及湖北等受疫情影响严重地区作为重中之重，充分发挥对口支援、省际省内协作机制等作用，加大劳务协作、项目建设等各类资源倾斜支持力度，定向投放岗位，开展点对点劳务输出，及时解决贫困劳动力就业面临的突出困难和问题。（国家发展改革委、人力资源社会保障部、国务院扶贫办等按职责分工负责）

五、加强组织保障

（十四）加强组织领导。地方各级人民政府要高度重视农民工就业创业工作，将其作为稳就业和保居民就业重点，坚持市场就业和政府促进相结合，层层压实责任，健全机制，综合施策，稳定城镇常住农民工就业，确保农民工就业形势总体平稳，困难农民工及时得到救助。各有关部门要各司其职，协同配合，形成合力。人力资源社会保障部门要发挥统筹协调作用，做好农民工就业创业服务、职业技能培训和权益维护等工作；发展改革、住房城乡建设、交通运输、水利等部门要抓好项目投资带动就业、以工代赈项目实施；工业和信息化、商务、文化和旅游等部门要完善行业产业发展规划，助力稳企稳岗；民政、人力资源社会保障等部门要做好生活困难农民工的兜底保障工作；财政部门要做好农民工就业创业各项工作资金保障；农业农村、林草等部门要加大乡村地区一二三产业岗位开发力度，拓宽农民工就地就近就业渠道；统计部门要做好农民工就业情况调查监测；扶贫部门要配合做好贫困劳动力就业稳岗工作。（各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负责）

（十五）加强工作保障。健全公共就业服务体系，推进城镇公共就业服务向农村延伸，运用购买服务等多种方式，充分发挥各类人力资源服务机构、劳务经纪人作用，为农民工提供便捷高效的就业服务。加大农民工就业创业政策落实力度，优化申领流程，精简证明材料，确保政策便捷惠及享受对象。统筹用好各类资金，将吸纳农民工就业数量作为城镇建设用地增加规模的重要因素，保障农民工平等享受就业服务政策。（财政部、人力资源社会保障部、自然资源部、农业农村部 and 地方各级人民政府按职责分工负责）

（十六）加强宣传引导。大力宣传促进农民工就业创业的优惠政策和服务举措，充分利用各种受众面广、宣传效果好的新媒体，提高政策知晓度。广泛挖掘农民工就业创业典型案例，讲好就业故事，营造有利于农民工就业创业的良好氛围。（各有关部门、单位和地方各级人民政府按职责分工负责）

人力资源社会保障部

国家发展改革委

工业和信息化部

民政部

财政部

自然资源部

住房城乡建设部

交通运输部

水利部

农业农村部

商务部

文化和旅游部

国家统计局

国家林业和草原局

国务院扶贫办

2020年8月6日

政策解读：《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》

日前，经国务院同意，人力资源社会保障部、国家发展改革委等 15 部门印发《关于做好当前农民工就业创业工作的意见》（以下简称《意见》）。

《意见》指出，促进农民工就业创业，事关农民增收致富，事关就业大局稳定，事关打赢脱贫攻坚战。要坚持市场就业和政府促进相结合，稳定城镇常住农民工就业，确保农民工就业形势总体平稳，困难农民工及时得到救助。

《意见》提出四个方面政策措施：

一是拓宽外出就业渠道。全面落实援企稳岗政策，帮助外贸企业纾困解难，加大对住宿餐饮、批发零售等行业的政策扶持。各类基础设施建设要优先考虑带动就业能力强的项目，大力发展生活服务业、劳动密集型产业，培育经济发展新动能，拓展农民工就业新领域。灵活就业支持政策对城镇户籍居民和农民工一视

同仁，因地制宜发展零工市场或劳务市场，搭建企业用工余缺调剂平台，支持农民工从事直播销售、网约配送等新就业形态增加收入。

二是促进就地就近就业。支持发展特色种养殖业、农林产品加工和物流、乡村休闲旅游等产业，将带动就业情况作为创建现代农林业产业园的重要考量。加强农村中小型基础设施建设，加快灾后恢复重建，加大以工代赈投入力度，将发放劳务报酬的资金占比提高至 15% 以上，吸纳更多返乡留乡农民工就业。加强创业服务能力建设，组织成立创业服务专家团队和农村创新创业导师队伍，落实创业扶持政策，对农民工首次创业且正常经营 6 个月以上的，可先行申领一次性创业补贴资金的 50%。

三是强化平等就业服务和权益保障。畅通就业求助渠道，建立健全动态更新的岗位储备机制和多方联动的快速响应机制，失业农民工可在户籍地、常住地、就业地、参保地进行失业登记。积极开展以工代训、定向定岗培训、急需紧缺职业专项培训、职业转换培训和创业培训，农民工可在培训地享受职业培训各项补贴政策。对农民工单列高职扩招计划。依法严厉打击恶意欠薪等违法行为，为农民工提供法律援助服务。为失业农民工及时发放各类失业保障待遇，对符合条件的农民工等未参保失业人员，未纳入低保范围的，由务工地或常住地发放一次性临时救助金。

四是优先保障贫困劳动力稳岗就业。优先组织贫困劳动力有序外出务工，鼓励企业优先留用贫困劳动力，为失业贫困劳动力优先提供转岗就业机会，确保今年贫困劳动力外出务工规模不低于去年。通过工程项目建设、以工代赈、扶贫龙头企业和扶贫车间等，提供更多就近就业机会，统筹用好各类乡村公益性岗位托底安置就业困难贫困劳动力。将 52 个未摘帽贫困县、“三区三州”等深度贫困地区、易地扶贫搬迁大型安置区以及湖北等受疫情影响严重地区作为重中之重，加大劳务协作、项目建设等各类资源倾斜支持力度。

《意见》要求，地方各级人民政府要高度重视农民工就业创业工作，将其作为稳就业和保居民就业重点，健全公共就业服务体系，加大农民工就业创业政策

落实力度，统筹用好各类资金，将吸纳农民工就业数量作为城镇建设用地增加规模的重要因素，保障农民工平等享受就业服务政策。

来源：人社部

《关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知》

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、教育局）、扶贫办（局）：

今年是决战决胜脱贫攻坚和全面建成小康社会的收官之年，促进贫困家庭高校毕业生尽早就业，是稳就业保民生的重要内容。受新冠肺炎疫情影响，一些贫困家庭高校毕业生求职面临更多困难。为进一步加强贫困家庭高校毕业生的就业帮扶工作，现就有关事项通知如下。

一、明确目标任务。各地要将贫困家庭高校毕业生及时纳入就业帮扶，坚持重点关注、重点推荐、重点服务，建立健全覆盖就业创业全过程的帮扶机制，统筹调动资源，突出精准施策，加强关爱指导，使建档立卡贫困家庭、零就业家庭毕业生全面就业到位，使有需求的其他贫困家庭毕业生全面帮扶到位，有就业意愿的都能实现就业或组织到就业准备活动中。

二、摸清就业需求。各地要不断完善求职创业补贴政策数据库，将受疫情影响而导致家庭经济困难的高校毕业生及时纳入政策范围。依托现有就业信息平台，建立贫困家庭毕业生就业帮扶机制，做实专门台账，实施动态管理，做到人员底数清、就业需求清、帮扶举措清、求职进展清。教育部门和高校要摸清每名贫困家庭毕业生服务需求，实施“一生一策”针对性帮扶。对离校未就业贫困家庭毕业生，教育部门与人力资源社会保障部门要在实名信息交接中，同步交接其帮扶台账，记录就业意向、求职区域、存在困难等情况，做到就业服务不断线。

三、加强招聘服务。各地各高校要在“百日冲刺”行动中对贫困家庭毕业生实施专项服务，组织其参加 24365 校园招聘等专项活动，积极帮助他们解决网上求职遇到的困难和问题。严格遵守疫情防控要求，有序恢复线下招聘，举办针对贫困家庭毕业生的小型供需对接活动。完善信息精准推送机制，通过短信息、微信群等，向每名贫困家庭毕业生推送 3-5 个符合其需求的针对性岗位，并向用人单位重点推荐。对有异地求职意愿的贫困家庭毕业生，依托大中城市联合招聘，组织跨地区服务协作和岗位共享，为其求职提供便利。加强人力资源市场监管，依法查处虚假招聘、违规收费、求职贷等侵害毕业生就业权益的行为。

四、提升就业能力。各地要为每名贫困家庭毕业生确定一名职业指导师，讲解就业形势政策、职业规划、求职技巧等，加强心理疏导和人文关怀。各类就业创业服务项目要向贫困家庭毕业生倾斜，对有培训需求的全部纳入培训计划，支持参加“互联网+”培训、专项能力培训、以工代训，按规定给予职业培训补贴、生活费补贴，使之至少掌握一种专项技能；对有创业意愿的全面纳入创业培训，指定创业导师全程跟踪指导，落实创业担保贷款、免费场地等支持政策，提升创业能力和创业成功率；对有见习需求的全员纳入见习安排，提供能够发挥其专长的见习岗位，增强就业竞争力，并优先推荐见习单位留用。

五、突出重点帮扶。各地要将建档立卡贫困家庭毕业生、52个未摘帽贫困县毕业生作为就业援助重点，实施结对帮扶、包干到人，优先提供岗位、优先推荐录用。对建档立卡贫困家庭学生实施“普通高校专升本专项计划”，单独进行录取。国有企业招聘、科研助理岗位吸纳、“三支一扶”“特岗教师”等基层服务项目招募，要在同等条件下优先录用建档立卡贫困家庭毕业生，事业单位可拿出一定数量的岗位招聘建档立卡贫困家庭毕业生。对符合条件的贫困家庭毕业生，可运用公益性岗位进行临时性安置。将离校未就业贫困家庭毕业生全部纳入实名制服务，列出就业需求清单、帮扶清单，量身定制求职计划，实施“一对一”帮扶。充分发挥东西部扶贫协作、对口支援机制作用，受援地要将贫困家庭毕业生信息提供给支援地，支援地要将其纳入就业政策扶持范围，项目建设、企业吸纳等岗位要优先录用。

六、加强组织领导。各地要坚持以人民为中心的发展思想，把做好贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作作为重要政治任务，纳入就业工作目标责任体系和高校重点督促考核内容，加强领导，精心实施，层层压实工作责任。要结合实际细化工作措施，建立教育、人力资源社会保障和扶贫部门数据共享、工作协同、情况互通机制，强化学籍地、求职地、户籍地政策服务对接，做到摸排到位、帮扶到位、保障到位。加快就业创业政策落地实施，亮出政策清单，简化经办手续，推进网上办理，确保对贫困家庭高校毕业生就业补贴政策及时兑现。加强舆论宣传

引导，选树一批贫困家庭毕业生自强不息、干事创业的优秀典型，营造全社会关心关爱贫困家庭毕业生就业的良好氛围。

人力资源社会保障部

教育部

国务院扶贫办

2020年7月15日

政策解读：《关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知》

日前，人力资源社会保障部、教育部、国务院扶贫办印发《关于进一步加强贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作的通知》，提出将贫困家庭高校毕业生全面纳入就业帮扶，使建档立卡贫困家庭、零就业家庭毕业生全面就业到位，使有需求的其他贫困家庭毕业生全面帮扶到位，有就业意愿的都能实现就业或组织到就业准备活动中。

通知强调，促进贫困家庭高校毕业生尽早就业，是稳就业保民生的重要内容。要将受疫情影响而导致家庭经济困难的高校毕业生及时纳入求职创业补贴政策范围，摸清就业需求，建立贫困家庭毕业生就业帮扶机制。对贫困家庭毕业生实施专项招聘服务，举办小型供需对接活动，组织跨地区服务协作和岗位共享。为每名贫困家庭毕业生确定一名职业指导师进行指导，各类就业创业服务项目向贫困家庭毕业生倾斜，按需求纳入培训计划、创业培训和见习安排。

通知明确，将建档立卡贫困家庭毕业生、52个未摘帽贫困县毕业生作为就业援助重点，实施结对帮扶、包干到人。对建档立卡贫困家庭学生实施“普通高校专升本专项计划”。国有企业招聘、科研助理岗位吸纳、“三支一扶”“特岗教师”等基层服务项目在同等条件下优先录用建档立卡贫困家庭毕业生，事业单位可拿出一定数量岗位招聘。充分发挥东西部扶贫协作、对口支援机制作用，将贫困家庭毕业生纳入支援地就业政策扶持范围。

通知要求，各地要把做好贫困家庭高校毕业生就业帮扶工作作为重要政治任务，纳入就业工作目标责任体系和高校重点督促考核内容，层层压实工作责任，

确保各项帮扶政策及时兑现，营造全社会关心关爱贫困家庭毕业生就业的良好氛围。

来源：人社部

财政部

《关于进一步做好国有金融企业工资总额管理有关问题的补充通知》

财金函〔2020〕22号

各省、自治区、直辖市、计划单列市财政厅(局),新疆生产建设兵团财政局,人民银行、银保监会、证监会、外汇局,各中央金融企业:

为贯彻落实《关于改革国有企业工资决定机制的意见》(国发〔2018〕16号)精神,引导国有金融企业更加有效落实国家宏观政策,更好服务微观经济、实体经济,健全金融企业工资决定机制,我部已印发实施了《国有金融企业工资决定机制改革实施办法》(财金〔2019〕121号,以下简称《实施办法》)和《国有金融企业工资决定机制改革实施细则》(财金函〔2020〕4号,以下简称《实施细则》)等文件,统一规则,明确金融企业工资决定机制,分类实施工资总额管理,夯实企业内部管理责。

2019年度是改革政策实施的首年,部分金融企业存在衔接政策落实不到位、工资总额口径不统一,个别金融企业还存在超额计提、基数计算不准确、子公司超前披露“倒挤”追加、“增人不增资”原则机械落实等问题。为确保政策统一落实到位,做好新旧政策过渡衔接,现就有关事项补充通知如下:

一、合理确定工资总额基数。在核定2019年度工资总额基数(即2018年度纳入新政策的工资总额确认数)时,对于此前年度未执行统一的工资效益联动政策或执行不到位的金融企业,为做好过渡衔接,应按照统一的1:0.6工资效益联动机制合理核定2018年工资总额。如重新核定后的基数小于金融企业2018年工资实际计提数,对于多计提的差额部分,可不再追溯调整2018年数据,原则上需在2019-2021年三年内分摊扣回,年度间分摊应保持均衡。

二、落实好“增人不增资”原则。对于商业性金融企业,设机构、增人应遵循“边际收益大于边际成本”原则,以增设机构、增人带来的增量效益覆盖增量成本,一般不再额外调增工资总额。对于政策性金融企业,增设机构、增人应统筹考虑其落实国家宏观政策、承担和完成政策性任务情况、人均业务规模和工资水平等因素合理确定,对于金融基础设施类企业,增设机构、增人应统筹考虑其金融基础服务完成和保障情况,以及经济效益和风险控制等因素合理确定。

金融企业如因“增人”因素符合规定需调增工资总额的,应结合以往年度因退休、离职等原因自然减员的情况,按规定从严审核。

三、工资总额增减幅对等。金融企业与工资联动的经济效益指标下降时,可选择按照经济效益同等降幅确定工资总额降幅或者选择按照《实施细则》,采用非对称下降方式确定工资总额降幅。在经济效益重新恢复增长后,工资总额增幅应与经济效益下降时选择的工资总额降幅保持对等一致。同时,在经济效益指标回升至经济效益下降前的水平之前,工资总额不得超过经济效益下降前的水平。

四、规范工资总额列支范围和渠道。按照国发〔2018〕16号文等规定,工资总额管理政策确定的职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬的人员,包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工,不包括离退休人员、劳务派遣人员和未签订全日制劳动合同的其他从业人员,金融企业应按此范围计提工资总额。同时,金融企业要规范会计核算和报表列示,财务报告中的“应付职工薪酬——工资、奖金、津贴和补贴”本年增加额应与实际计提工资总额保持一致,不得在其他会计科目反映工资。

五、规范并表核算范围。根据《实施办法》和《实施细则》规定,金融企业工资总额核算口径按合并报表范围。金融企业因股权关系变动、管理权限调整等原因,子公司并表范围调整的,应相应调整工资总额和经营效益计算基数,确保年度间衔接到位、同口径可比。对于股权投资和处置形成的投资收益(损失),属于金融企业正常经营收益(损失),在当年经营效益中正常计算,不作为剔除因素。

六、有效落实“两个不高于”原则。金融企业要切实做好工资内部分配,集团总部职工平均工资增幅原则上应低于本企业在岗职工平均工资增幅,中高级管理岗位人员平均工资增幅原则上不高于本企业在岗职工平均工资增幅。为充分调动基层员工积极性,防止收入分配差距过大,对于集团总部职工平均工资明显高于本企业在岗职工平均工资(原则上不超过4倍)或者集团总部职工、中高级管理岗位人员平均工资增幅明显高于本企业平均水平的,其年度工资总额要进一步向一线员工、基层员工倾斜,在内部分配差距没有缩小之前,集团总部不宜上涨。

七、合理探索周期制管理。对于证券投资业等周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业,工资总额可探索周期制管理。周期原则上不超过三年,周期内的工资总额增长应符合工资与经济效益联动的要求,在整个周期内按工资效益联动机制分年计算可计提的工资总额合计数,与三年实际计提的工资总额合计数保持一致。对于新设立的金融企业,如果在设立初期经济效益增幅难以覆盖增人带来的工资总额增幅,可探索周期制管理,自设立起三年内实现总平衡。

八、做好下属企业统筹平衡。对于符合国家政策导向的绿色环保、金融科技类子公司,金融企业应在工资效益联动机制确定的工资总盘子内积极予以支持,同时加强对相关子公司的内部考核,确保投入产出匹配。对于下属银行、证券、保险等子公司的工资总额,金融企业可参照子公司所属行业的管理规定进行管理和核定,并在工资效益联动机制确定的集团工资总额内实现平衡。

九、禁止逆程序披露和审批。金融企业应加强全集团工资总额清算管理,下属子公司工资总额的核定和财务信息的披露应以集团合并口径工资总额与财务报告相应审核、确认程序履行完毕为前提,避免出现子公司先行披露、逆程序“倒挤”集团公司治理的行为。对于仅履行管理职能、不从事具体经营业务的金融控股集团,应按当年工资总额预算数合理预留,按规定完成清算审批程序后再进行发放。

十、做实经营效益。金融企业应按照规定,客观准确反映年度财务状况和经营成果,不得为工资总额调节收益,如发现金融企业存在虚增经营效益、套取工资总额行为的,将追溯扣回。

十一、规范报告报送。金融企业应按规定单独编制年度工资总额预算方案和清算方案,并履行相应内部决策程序和公司治理程序。

十二、做好年度间统筹平衡。金融企业应增强工资总额管理的前瞻性和主动性,结合经济金融形势变化,合理预判对本企业经营状况、财务成果和现金流量的客观影响,在实际发放工资总额时适当预留调配空间,以应对不虞之需。

十三、严格监督管理。各省级财政部门、金融管理部门应按照分级管理的原则,分别督促指导所属金融企业按照现行工资总额管理政策以及本通知要求,做好工资总额管理工作,在政策执行过程中如遇重大问题应当及时报告,以便于不断研究完善相关制度。金融企业应严格按照规定做好工资总额内部审核和管理,合理规范工资分配。如发现金融企业存在超提、超发工资总额等违规行为的,应扣回违规发放的工资总额,按照违规金额核减金融企业下一年度工资总额。

财政部办公厅

2020年6月8日

政策解读：《关于进一步做好国有金融企业工资总额管理有关问题的补充通知》

关于国有金融企业工资总额问题,财联社记者8月6日晚间获悉,6月初财政部再次下发了《关于进一步做好国有金融企业工资总额管理有关问题的补充通知》(以下简称“《通知》”),《通知》明确了合理确定工资总额基数、落实好“增人不增资”原则、工资总额增减幅对等等13个问题。

“2019年是改革政策实施的首年,部分金融企业存在衔接政策落实不到位、工资总额口径不统一,个别金融企业还存在超额计提、基数计算不准确等原则机械落实问题。”《通知》指出。

值得注意的是,此次《通知》中明确了证券投资业、金融科技子公司等特殊情况的工资问题。

在合理确定工资总额基数方面,《通知》表示,在核定2019年度工资总额基数(即2018年度纳入新政策的工资总额确认数)时,对于此前年度未执行统一的工资效益联动政策或执行不到位的金融企业,为做好过渡衔接,应按照统一的1:0.6工资效益联动机制合理核定2018年工资总额。如重新核定后的基数小于金融企业2018年工资实际计提数,对于多计提的差额部分,可不再追溯调整2018年数据,原则上需在2019-2021年三年内分摊扣回,年度间分摊应保持均衡。

在落实好“增人不增资”原则方面，《通知》指出，对于商业性金融企业，增设机构、增人应遵循“边际收益大于边际成本”原则，以增设机构、增人带来的增量效益覆盖增量成本，一般不再额外调增工资总额。

工资总额增减幅对等方面，《通知》表示，金融企业与工资联动的经济效益指标下降时，可选择按照经济效益同等降幅确定工资总额降幅，或者按照《国有金融企业工资决定机制实施细则》，采用非对称下降方式确定工资总额降幅。在经济效益重新恢复增长后，工资总额增幅应与经济效益下降时选择的工资总额降幅保持对等一致。同时，在经济效益指标回升至经济效益下降前的水平前，工资总额不得超过经济效益下降的水平。

在此前的报告中，财联社记者曾特别提醒关注“金融企业集团总部职工平均工资增幅原则上应低于本企业在岗职工工资增幅；金融企业中高级管理岗位人员平均工资增幅原则上不高于本企业在岗职工平均工资增幅”的内容。

“为充分调动基层员工积极性，防止收入分配差距过大，对于集团总部职工平均工资明显高于本企业在岗职工平均工资（原则上不超过4倍）或者集团总部职工、中高级管理岗位人员平均工资增幅明显高于本企业平均水平的，其年度工资总额要进一步向一线员工、基层员工倾斜，在内部分配差距没有缩小之前，集团总部不宜上涨。”《通知》再次明确。

此次《通知》还特别提到证券投资业等周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业。“工资总额可探索周期制管理，周期原则上不超过三年，周期内的工资总额增长应符合工资与经济效益联动的要求，在整个周期内按工资效益联动机制分年计算可计提的工资总额合计数，与三年实际计提的工资总额合计数保持一致。”《通知》表示。

而在绿色环保、金融科技子公司方面，《通知》称金融企业应在工资效益联动机制确定的工资总盘子内积极予以支持，同时加强对相关子公司的内部考核，确保投入产出匹配。

“金融企业应按照规定，客观准确反映年度财务状况和经营成果，不得为工资总额调节收益，如发现金融企业存在虚增经营效益、套取工资总额行为的，将追溯扣回。”《通知》在“做实经营效益”方面明确。

《通知》第十三条强调，金融企业应严格按照规定做好工资总额内部审核和管理，合理规范工资分配，如果发现金融企业存在超提、超发工资总额等违规行为的，应扣回违规发放的工资总额，按照违规金融核减金融企业下一年度工资总额。

来源：财联社

最高院

《关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》

法释〔2020〕6号

《最高人民法院关于修改〈关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定〉的决定》已于2020年8月18日由最高人民法院审判委员会第1809次会议通过，现予公布，自2020年8月20日起施行。

最高人民法院

2020年8月19日

根据审判实践需要，经最高人民法院审判委员会第1809次会议决定，对《关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》作如下修改：

一、将第一条修改为：

“本规定所称的民间借贷，是指自然人、法人和非法人组织之间进行资金融通的行为。

经金融监管部门批准设立的从事贷款业务的金融机构及其分支机构，因发放贷款等相关金融业务引发的纠纷，不适用本规定。”

二、将第二条修改为：

“出借人向人民法院提起民间借贷诉讼时，应当提供借据、收据、欠条等债权凭证以及其他能够证明借贷法律关系存在的证据。

当事人持有的借据、收据、欠条等债权凭证没有载明债权人，持有债权凭证的当事人提起民间借贷诉讼的，人民法院应予受理。被告对原告的债权人资格提出有事实依据的抗辩，人民法院经审查认为原告不具有债权人资格的，裁定驳回起诉。”

三、将第三条修改为：

“借贷双方就合同履行地未约定或者约定不明确，事后未达成补充协议，按照合同相关条款或者交易习惯仍不能确定的，以接受货币一方所在地为合同履行地。”

四、将第五条修改为：

“人民法院立案后，发现民间借贷行为本身涉嫌非法集资等犯罪的，应当裁定驳回起诉，并将涉嫌非法集资等犯罪的线索、材料移送公安或者检察机关。

公安或者检察机关不予立案，或者立案侦查后撤销案件，或者检察机关作出不起诉决定，或者经人民法院生效判决认定不构成非法集资等犯罪，当事人又以同一事实向人民法院提起诉讼的，人民法院应予受理。”

五、将第七条修改为：

“民间借贷纠纷的基本案件事实必须以刑事案件的审理结果为依据，而该刑事案件尚未审结的，人民法院应当裁定中止诉讼。”

六、将第九条修改为：

“自然人之间的借款合同具有下列情形之一的，可以视为合同成立：

（一）以现金支付的，自借款人收到借款时；

（二）以银行转账、网上电子汇款等形式支付的，自资金到达借款人账户时；

（三）以票据交付的，自借款人依法取得票据权利时；

（四）出借人将特定资金账户支配权授权给借款人的，自借款人取得对该账户实际支配权时；

（五）出借人以与借款人约定的其他方式提供借款并实际履行完成时。”

七、将第十一条修改为：

“法人之间、非法人组织之间以及它们相互之间为生产、经营需要订立的民间借贷合同，除存在《中华人民共和国合同法》第五十二条以及本规定第十四条规定的情形外，当事人主张民间借贷合同有效的，人民法院应予支持。”

八、将第十二条修改为：

“法人或者非法人组织在本单位内部通过借款形式向职工筹集资金，用于本单位生产、经营，且不存在《中华人民共和国合同法》第五十二条以及本规定第十四条规定的情形，当事人主张民间借贷合同有效的，人民法院应予支持。”

九、将第十三条修改为：

“借款人或者出借人的借贷行为涉嫌犯罪，或者已经生效的裁判认定构成犯罪，当事人提起民事诉讼的，民间借贷合同并不当然无效。人民法院应当依据《中

《中华人民共和国合同法》第五十二条以及本规定第十四条之规定，认定民间借贷合同的效力。

担保人以借款人或者出借人的借贷行为涉嫌犯罪或者已经生效的裁判认定构成犯罪为由，主张不承担民事责任的，人民法院应当依据民间借贷合同与担保合同的效力、当事人的过错程度，依法确定担保人的民事责任。”

十、将第十四条修改为：

“具有下列情形之一的，人民法院应当认定民间借贷合同无效：

（一）套取金融机构贷款转贷的；

（二）以向其他营利法人借贷、向本单位职工集资，或者以向公众非法吸收存款等方式取得的资金转贷的；

（三）未依法取得放贷资格的出借人，以营利为目的向社会不特定对象提供借款的；

（四）出借人事先知道或者应当知道借款人借款用于违法犯罪活动仍然提供借款的；

（五）违反法律、行政法规强制性规定的；

（六）违背公序良俗的。”

十一、将第十六条修改为：

“原告仅依据借据、收据、欠条等债权凭证提起民间借贷诉讼，被告抗辩已经偿还借款的，被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张后，原告仍应就借贷关系的存续承担举证责任。

被告抗辩借贷行为尚未实际发生并能作出合理说明的，人民法院应当结合借贷金额、款项交付、当事人的经济能力、当地或者当事人之间的交易方式、交易习惯、当事人财产变动情况以及证人证言等事实和因素，综合判断查证借贷事实是否发生。”

十二、将第十七条修改为：

“原告仅依据金融机构的转账凭证提起民间借贷诉讼，被告抗辩转账系偿还双方之前借款或者其他债务的，被告应当对其主张提供证据证明。被告提供相应证据证明其主张后，原告仍应就借贷关系的成立承担举证责任。”

十三、将第十八条修改为：

“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》第一百七十四条第二款之规定，负有举证责任的原告无正当理由拒不到庭，经审查现有证据无法确认借贷行为、借贷金额、支付方式等案件主要事实的，人民法院对原告主张的事实不予认定。”

十四、将第十九条修改为：

“人民法院审理民间借贷纠纷案件时发现有下列情形之一的，应当严格审查借贷发生的原因、时间、地点、款项来源、交付方式、款项流向以及借贷双方的关系、经济状况等事实，综合判断是否属于虚假民事诉讼：

- （一）出借人明显不具备出借能力；
- （二）出借人起诉所依据的事实和理由明显不符合常理；
- （三）出借人不能提交债权凭证或者提交的债权凭证存在伪造的可能；
- （四）当事人双方在一定期限内多次参加民间借贷诉讼；
- （五）当事人无正当理由拒不到庭参加诉讼，委托代理人对借贷事实陈述不清或者陈述前后矛盾；
- （六）当事人双方对借贷事实的发生没有任何争议或者诉辩明显不符合常理；
- （七）借款人的配偶或者合伙人、案外人的其他债权人提出有事实依据的异议；
- （八）当事人在其他纠纷中存在低价转让财产的情形；
- （九）当事人不正当放弃权利；
- （十）其他可能存在虚假民间借贷诉讼的情形。”

十五、将第二十条修改为：

“经查明属于虚假民间借贷诉讼，原告申请撤诉的，人民法院不予准许，并应当依据《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十二条之规定，判决驳回其请求。

诉讼参与人或者其他人员恶意制造、参与虚假诉讼，人民法院应当依照《中华人民共和国民事诉讼法》第一百一十一条、第一百一十二条和第一百一十三条之规定，依法予以罚款、拘留；构成犯罪的，应当移送有管辖权的司法机关追究刑事责任。

单位恶意制造、参与虚假诉讼的，人民法院应当对该单位进行罚款，并可以对其主要负责人或者直接责任人员予以罚款、拘留；构成犯罪的，应当移送有管辖权的司法机关追究刑事责任。”

十六、将第二十一条修改为：

“他人在借据、收据、欠条等债权凭证或者借款合同上签名或者盖章，但是未表明其保证人身份或者承担保证责任，或者通过其他事实不能推定其为保证人，出借人请求其承担保证责任的，人民法院不予支持。”

十七、将第二十三条修改为：

“法人的法定代表人或者非法人组织的负责人以单位名义与出借人签订民间借贷合同，有证据证明所借款项系法定代表人或者负责人个人使用，出借人请求将法定代表人或者负责人列为共同被告或者第三人的，人民法院应予准许。

法人的法定代表人或者非法人组织的负责人以个人名义与出借人订立民间借贷合同，所借款项用于单位生产经营，出借人请求单位与个人共同承担责任的，人民法院应予支持。”

十八、将第二十四条修改为：

“当事人以订立买卖合同作为民间借贷合同的担保，借款到期后借款人不能还款，出借人请求履行买卖合同的，人民法院应当按照民间借贷法律关系审理。当事人根据法庭审理情况变更诉讼请求的，人民法院应当准许。

按照民间借贷法律关系审理作出的判决生效后，借款人不履行生效判决确定的金钱债务，出借人可以申请拍卖买卖合同标的物，以偿还债务。就拍卖所得的价款与应偿还借款本息之间的差额，借款人或者出借人有权主张返还或者补偿。”

十九、将第二十五条修改为：

“借贷双方没有约定利息，出借人主张支付利息的，人民法院不予支持。

自然人之间借贷对利息约定不明，出借人主张支付利息的，人民法院不予支持。除自然人之间借贷的外，借贷双方对借贷利息约定不明，出借人主张利息的，人民法院应当结合民间借贷合同的内容，并根据当地或者当事人的交易方式、交易习惯、市场报价利率等因素确定利息。”

二十、将第二十六条修改为：

“出借人请求借款人按照合同约定利率支付利息的，人民法院应予支持，但是双方约定的利率超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍的除外。

前款所称‘一年期贷款市场报价利率’，是指中国人民银行授权全国银行间同业拆借中心自 2019 年 8 月 20 日起每月发布的一年期贷款市场报价利率。”

二十一、将第二十八条修改为：

“借贷双方对前期借款本息结算后将利息计入后期借款本金并重新出具债权凭证，如果前期利率没有超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍，重新出具的债权凭证载明的金额可认定为后期借款本金。超过部分的利息，不应认定为后期借款本金。

按前款计算，借款人在借款期间届满后应当支付的本息之和，超过以最初借款本金与以最初借款本金为基数、以合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍计算的整个借款期间的利息之和的，人民法院不予支持。”

二十二、将第二十九条修改为：

“借贷双方对逾期利率有约定的，从其约定，但是以不超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍为限。

未约定逾期利率或者约定不明的，人民法院可以区分不同情况处理：

（一）既未约定借期内利率，也未约定逾期利率，出借人主张借款人自逾期还款之日起承担逾期还款违约责任的，人民法院应予支持；

（二）约定了借期内利率但是未约定逾期利率，出借人主张借款人自逾期还款之日起按照借期内利率支付资金占用期间利息的，人民法院应予支持。”

二十三、将第三十条修改为：

“出借人与借款人既约定了逾期利率，又约定了违约金或者其他费用，出借人可以选择主张逾期利息、违约金或者其他费用，也可以一并主张，但是总计超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍的部分，人民法院不予支持。”

二十四、将第三十一条删除。

二十五、将第三十二条改为第三十一条，修改为：

“借款人可以提前偿还借款，但是当事人另有约定的除外。

借款人提前偿还借款并主张按照实际借款期限计算利息的，人民法院应予支持。”

二十六、将第三十三条改为第三十二条，修改为：

“本规定施行后，人民法院新受理的一审民间借贷纠纷案件，适用本规定。

借贷行为发生在 2019 年 8 月 20 日之前的，可参照原告起诉时一年期贷款市场报价利率四倍确定受保护的利率上限。

本规定施行后，最高人民法院以前作出的相关司法解释与本解释不一致的，以本解释为准。”

本决定自 2020 年 8 月 20 日起施行。

政策解读：《关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》

8 月 20 日，最高人民法院举行新闻发布会，发布新修订的《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》（以下简称《规定》）并回答记者提问。最高人民法院审判委员会副部级专职委员贺小荣，最高人民法院审判委员会委员、民一庭庭长郑学林，最高人民法院民一庭副庭长刘敏出席发布会并介绍相关情况。最高人民法院新闻发言人李广宇主持发布会。

据贺小荣介绍，根据 2020 年 8 月 18 日最高人民法院审判委员会第 1809 次会议通过的《关于修改〈关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定〉的决定》，今天，最高人民法院正式发布新修订的《规定》。

民间借贷是除以贷款业务为业的金融机构以外的其他民事主体之间订立的，以资金的出借及本金、利息返还为主要权利义务内容的民事法律行为。长期以来，民间借贷作为多层次信贷市场的重要组成部分，凭借其形式灵活、手续简便、融资快捷等特点为人民群众生产生活带来了诸多便利，满足了社会多元化融资需求，一定程度上也缓解了中小微企业融资难、融资贵的问题。为了贯彻落实党的十八届三中全会关于金融体制改革的相关要求，最高人民法院于 2015 年 8 月颁布了《最高人民法院关于审理民间借贷案件适用法律若干问题的规定》。该《规定》实施以来，既规范了民间借贷行为，统一了法律适用的标准，又解决了大量民间借贷纠纷案件中的实体与程序问题，受到国内外媒体广泛关注和高度肯定。社会各界普遍认为，该司法解释顺应了中国经济发展的趋势，符合中国金融改革的方向，落实了党的十八届三中全会关于金融体制改革的相关部署，对于加快民间借贷阳光化进程意义深远。但同时我们也应当看到，随着经济社会的发展变化，民间借贷也出现了一些新情况新问题，如利率过高、范围过宽、边界模糊等，部分全国人大代表、政协委员以及企业家代表多次提议对民间借贷司法政策进行修改完善。最高人民法院对此高度重视，自 2017 年开始先后赴浙江、江苏等地就民间借贷司法解释实施中存在的问题进行调研，广泛听取民营企业和个体工商户的意见，并于 2018 年 8 月发布了法（2018）215 号《最高人民法院关于依法妥善审理民间借贷案件的通知》，就妥善审理民间借贷纠纷案件、防范化解各类风险完善了相关的司法政策。

今年以来，新冠肺炎疫情对我国经济和世界经济产生巨大冲击，我国很多中小企业和个体工商户面临前所未有的压力，而融资成本过大是重要原因之一。为了统筹推进常态化疫情防控和经济社会良性健康发展，持续增强市场主体的发展动力和活力，保持社会融资规模合理增长，推动综合融资成本明显下降，最高人民法院在认真调研和广泛听取人大代表、政协委员、企业家代表、专家学者和金

融监管部门意见建议的基础上，依照《中华人民共和国民法典》的最新精神，决定对《规定》进行修改，主要有以下三个方面：

一、尊重当事人意思自治，依法确认和保护民间借贷合同的效力

尊重当事人的意思自治，是处理民间借贷纠纷应当坚持的一项重要原则。民间借贷作为借款合同的一种形式，应当坚持自愿原则，即借款人与贷款人之间有权按照自己的意思设立、变更、终止民事法律关系。借贷双方可以就借款期限、利息计算、逾期利息、合同解除进行自愿协商，并自愿承受相应的法律后果。只有恪守自愿原则，才能充分发挥民间借贷在融通资金、激活市场方面的积极作用。同样，民间借贷作为民事主体从事的民事活动，不得违反法律、行政法规的强制性规定，不得违背公共秩序和善良风俗。在前期调研和征求意见的过程中，社会各界对于以“民间借贷”为名，未经金融监管部门批准而面向社会公众发放贷款的行为意见较大，此类行为容易与“套路贷”“校园贷”交织在一起，严重影响地方的金融秩序和社会稳定，严重损害人民群众合法权益和生活安宁。最高人民法院经认真研究后吸收了这一意见，在人民法院认定借贷合同无效的五种情形中增加了一种，即第十四条第三项“未依法取得放贷资格的出借人，以营利为目的向社会不特定对象提供借款的”应当认定无效。上述修改的依据是国务院 1998 年第 247 号令《非法金融机构和非法金融业务活动取缔办法》（2011 年修订）第四条，即未经中国人民银行批准擅自从事非法发放贷款的活动是非法金融业务活动，属于依法应当取缔的范畴。此外，在与民营企业家和个体工商户座谈时，多数代表建议要严格限制转贷行为，即有的企业从银行贷款后再转贷，特别是少数国有企业从银行获得贷款后转手从事贷款通道业务，违背了金融服务实体的价值导向。最高人民法院审判委员会认真讨论后采纳了这一意见，决定对原司法解释第十四条第一项“套取金融机构信贷资金又高利转贷给借款人，且借款人事先知道或者应当知道的”合同无效情形，修改为《规定》第十四条第一项“套取金融机构贷款转贷的”，进一步强化了司法助推金融服务实体的鲜明态度。

二、调整民间借贷利率的司法保护上限，推动民间借贷利率与经济社会发展水平相适应

民间借贷的利率是民间借贷合同中的核心要素，也是当事人意思自治与国家干预的重要边界。最高人民法院在认真听取社会各界意见并征求金融监管部门意见建议的基础上，经院审判委员会讨论后决定：以中国人民银行授权全国银行间同业拆借中心每月 20 日发布的一年期贷款市场报价利率（LPR）的 4 倍为标准确定民间借贷利率的司法保护上限，取代原《规定》中“以 24%和 36%为基准的两线三区”的规定，大幅度降低民间借贷利率的司法保护上限，促进民间借贷利率逐步与我国经济社会发展的实际水平相适应。以 2020 年 7 月 20 日发布的一年期贷款市场报价利率 3.85%的 4 倍计算为例，民间借贷利率的司法保护上限为 15.4%,相较于过去的 24%和 36%有较大幅度的下降。

大幅度降低民间借贷利率的司法保护上限，主要有以下几个方面的原因：

一是经济社会发展的客观要求。随着我国经济由过去的高速增长阶段向高质量发展阶段转变，金融及资本市场都应当为先进制造业和实体经济服务。从中长期看，激发小微企业等微观主体活力有助于促进经济高质量发展，最终有助于实体经济长期可持续发展。而民间借贷与中小微企业有着千丝万缕的联系，降低中小微企业的融资成本，引导整体市场利率下行，是当前恢复经济和保市场主体的重要举措。

二是规范民间借贷活动的客观需要。民间借贷的利率本属于当事人意思自治的范畴。借贷双方是否约定利息、约定多少利息，均应本着自愿原则并通过借款合同来完成。如果借款合同对支付利息没有约定的，视为没有利息。如果借贷双方在借款合同中约定的利息不违反国家有关规定，不违背公序良俗，依法应当予以保护。但是，如果当事人约定的利息过高，不仅导致债务人履约不能，还可能引发其他社会问题和道德风险，所以世界上绝大多数国家都设置了利率保护的上限。因此，大幅度降低民间借贷利率的司法保护上限，对于引导、规范民间借贷行为具有重要意义。

三是确保民间借贷平稳健康发展的需要。民间借贷作为国家正规金融的必要补充，不得违反法律，不得违背公序良俗。近年来，有的民间借贷以金融创新为名规避金融监管、进行制度套利，有的甚至与网络借贷、资管计划、场外配资、

资产证券化、股权众筹等金融现象交织在一起，增加了民间借贷纠纷案件的涉众性和复杂性。从长远来看，大幅度降低民间借贷利率的司法保护上限，有利于互联网金融与民间借贷的平稳健康发展。

四是推动利率市场化改革的必然要求。理想的利率标准应当由市场来自发形成。随着互联网技术的快速发展和我国征信体系的不断完善，全社会的融资成本必然会逐步下降，民间借贷的利率也将伴随着国家普惠金融的拓展而逐步趋于稳定。因此，过高的利率保护上限不利于营造利率市场化改革的外部环境，也不符合利率市场化改革的方向。

五是统一司法裁判标准的现实需求。近几年每年约有两百余万件民间借贷纠纷案件涌入人民法院，在目前法律或者行政法规没有专门规范民间借贷利率标准、人民法院又不能“拒绝裁判”的情况下，如何划定利率的司法保护上限，是人民法院公平公正处理民间借贷案件的前提条件。故有必要顺应经济发展的趋势，适时对民间借贷司法解释进行修订，给民间借贷纠纷提供更为具体明确的裁判标准和救济渠道。

应当承认，民间借贷利率的司法保护上限也不是越低越好。长期以来，关于利率的司法保护上限一直是社会各界讨论民间借贷问题时争论的焦点。利率保护上限过高不仅达不到保护借款人的目的，且存在信用风险和道德风险。但利率保护上限过低也可能会出现两个结果：一是借款人在市场上得不到足够的信贷，信贷供给出现紧缺，加剧资金供需紧张关系。二是民间借贷从地上转向地下，地下钱庄、影子银行可能更为活跃。为补偿法律风险的成本，民间借贷的实际利率可能进一步走高。因此，将民间借贷利率的司法保护上限维持在相对合理的范围之内，是吸收社会各界意见后形成的最大公约数，更加符合当前中国经济社会发展的客观需要。

三、认真贯彻落实民法典，促进民间借贷规范平稳健康发展

我国民法典第六百八十条明确规定“禁止高利放贷，借款的利率不得违反国家有关规定。”根据《中国人民银行法》的有关规定，国务院批准和国务院授权中国人民银行制定的各种利率为法定利率。法定利率的公布、实施由中国人民银

行总行负责。实践中，中国人民银行制定的有关利率标准，均是规范约束受国家金融监管的金融机构的借贷活动，而对与金融机构无关的民间借贷利率，中国人民银行并无专门的规定。2002年1月31日，中国人民银行下发并于同日开始施行的《中国人民银行关于取缔地下钱庄及打击高利贷行为的通知》第2条中规定：“严格规范民间借贷行为。民间个人借贷活动必须严格遵守国家法律、行政法规的有关规定，遵循自愿互助、诚实信用的原则。民间个人借贷中，出借人的资金必须是属于其合法收入的自有货币资金，禁止吸收他人资金转手放款。民间个人借贷利率由借贷双方协商确定，但双方协商的利率不得超过中国人民银行公布的金融机构同期、同档次贷款利率（不含浮动）的4倍。超过上述标准的，应界定为高利借贷行为。”随着我国金融利率市场化改革的推进，中国人民银行逐步放开了金融机构的利率决策权，已取消公布基准利率，并于2019年8月17日发布公告决定改革完善贷款市场报价利率（LPR）形成机制。原《规定》中确定的24%的利率即是按照当时基准利率6%左右的4倍计算而出。现基准利率不复存在，故有必要根据我国货币政策调控机制的改变对司法解释进行相应修改。

在这次司法解释修改的过程中，最高人民法院认真贯彻落实民法典关于“禁止高利放贷”的原则精神，并对相关条款作出对应调整。

一是继续执行更加严格的本息保护政策。即借款人在借款期间届满后应当支付的本息之和，超过以最初借款本金与以最初借款本金为基数、以合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍计算的整个借款期间的利息之和的，人民法院不予支持。

二是当事人约定的逾期利率也不得高于民间借贷利率的司法保护上限。即借贷双方对逾期利率有约定的，从其约定，但以不超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍为限。

三是当事人主张的逾期利率、违约金、其他费用之和也不得高于民间借贷利率的司法保护上限。即出借人与借款人既约定了逾期利率，又约定了违约金或者其他费用，出借人可以选择主张逾期利息、违约金或者其他费用，也可以一并主

张，但总计超过合同成立时一年期贷款市场报价利率四倍的部分，人民法院不予支持。

民间借贷作为国家正规金融的有益补充，既需要规范，也需要保护。面对当前复杂严峻的经济形势，特别是在加快形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局之下，民间借贷市场的规模和范围仍将稳步增长。我们要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，始终坚持新发展理念，牢牢把握扩大内需这个战略基点，大力保护和激发市场主体活力，推动经济高质量发展，扎实做好“六稳”工作，全面落实“六保”任务，为统筹疫情防控和经济社会发展工作提供更加有力的司法服务和保障。

来源：最高人民法院、走进民法典

北京市

《北京市职称评审管理暂行办法》

京人社事业发〔2020〕12号

各区人力资源和社会保障局、北京经济技术开发区社会事业局，市属各部、委、办、局、总公司、高等院校人事(干部)处，人民团体人事(干部)部门，各职称评审服务机构，各有关单位：

为贯彻落实《职称评审管理暂行规定》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第40号)及《关于深化职称制度改革的实施意见》(京办发〔2018〕4号)精神，规范职称评审程序，加强职称评审管理，保证职称评审质量，现将《北京市职称评审管理暂行办法》印发你们，请遵照执行。

北京市人力资源和社会保障局

2020年7月31日

北京市职称评审管理暂行办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范职称评审工作，加强职称评审管理，保证职称评审质量，根据《职称评审管理暂行规定》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令第40号)及《关于深化职称制度改革的实施意见》(京办发〔2018〕4号)精神，结合本市实际，制定本办法。

第二条 职称评审是职称评价的主要方式，指按照评审标准和程序对专业技术人才品德、能力、业绩的评议和认定。职称评审结果是专业技术人才聘用、考核、晋升等的重要依据。

第三条 本办法适用于对与本市国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织等(以下称用人单位)建立人事劳动关系的专业技术人才，以及在本市工作1年以上自由职业专业技术人才开展的职称评审工作。

第四条 北京市人力资源和社会保障局是本市职称评审工作的综合管理部门，会同行业主管部门、区人力资源社会保障局等负责职称评审工作的规划布局、政策制定、平台搭建、组织实施、工作指导和监督检查。经市人力资源社会保障

局授权备案的行业主管部门、区人力资源社会保障局、专业化人才服务机构、行业协会学会以及用人单位等职称评审服务机构(以下称评审机构)按照职责分工,负责职称评审管理和具体实施工作。

第五条 职称评审坚持德才兼备、以德为先的原则,突出评价专业技术人才的职业道德、创新能力、业绩水平和实际贡献。

第六条 职称评审采用体现专业技术人才职业属性和岗位特点的分类评价标准。

市人力资源社会保障局会同相关行业主管部门,依据各职称系列国家标准,结合实际,制定本市各职称系列、专业的分类评价标准。实行职称自主评聘的用人单位可制定本单位职称分类评聘标准并报市人力资源社会保障局备案。单位标准不得低于本市标准。

第二章 职称评审委员会

第七条 评审机构须组建职称评审委员会或聘任委员会(以下称评委会)及专家库,开展职称评审。

评委会负责评议、认定专业技术人才学术技术水平和专业能力。专家库由从事相关领域专业技术工作、具有相应等级职称的专家组成。评委会的评审专家从专家库中随机抽取产生。

评委会及专家库按照职称系列或专业组建,不得组建跨系列综合性评委会。面向全市专业技术人才开展职称评审的系列(专业),原则上一个系列(专业)只组建一个评委会。

第八条 评审机构应具备以下基本条件:

(一)为独立法人单位,具有固定的办公场所,能够提供符合要求的答辩评审场地和器材用品等相关设备设施,具备组建评委会的专业条件和专家力量等。

(二)配备专职工作人员负责职称评审工作。专职工作人员应熟悉业务、熟识专家、熟知本行业发展动态,熟练掌握承接评审系列(专业)的申报条件、评审工作程序、审核验收工作要求,定期参加职称工作培训,并做好对职称申报人的咨询解答工作。

(三)能够承担市人力资源社会保障局部署的职称评审相关改革及调研任务。

第九条 评委会分为高级、中级、初级评委会。同一评审机构高一级评委会可以代评同系列(专业)低级别的职称。

组建评委会应符合下列条件：

(一)评委会评审专家在评审的职称系列(专业)领域具有重要影响力，能够代表本领域的技术发展水平，具备较强的评审能力。

(二)评委会评审专家的数量应为单数，一般设主任委员 1 人、副主任委员 1 至 3 人、委员若干。按系列组建的评委会评审专家一般不少于 25 人，按专业组建的评委会评审专家一般不少于 11 人。经市人力资源社会保障局备案，评委会评审专家人数可根据实际情况适当调整。

第十条 专家库评审专家管理坚持“社会征集、分级使用、随机抽取、严格监督”的原则。

市人力资源社会保障局负责全市专家库的综合管理工作，建立评审专家审核、备案、退出机制，实行动态管理。

评审机构负责按照本市职称评审专家管理和职称自主评聘管理的有关规定，做好对评审专家的征集、审查、聘用、培训、调整、使用、监督、考核等日常工作。

评审机构应积极吸纳高校、科研机构、行业协会学会、企业的专家进入专家库，专家库中基层一线专家、中央单位专家、非公领域专家、青年专家应有一定比例。

第十一条 市人力资源社会保障局对评审机构、评委会及专家库实行核准备案管理制度。评审机构、评委会及专家库备案有效期不得超过 3 年，有效期届满或在有效期内出现重大变化应重新核准备案。核准备案时应明确评审机构、评审专业、评审层级、评审人员范围、专家库评审专家名单、评审量化标准、评审工作程序等内容。

第三章 申报审核

第十二条 各系列职称评审一般每年开展一次。市人力资源社会保障局每年发布全市职称评审工作安排，部署职称评审工作。评审机构应按照工作要求，在评审范围内公布相应系列(专业)、级别职称评审申报条件、工作程序、评审方式、受理时间地点和材料要求等事项。

第十三条 申报职称评审的人员(以下称申报人)应遵守宪法和法律，具备良好的职业道德，符合相应职称系列(专业)、级别职称评审规定的申报条件。

申报人应为所在单位在职的专业技术人才，离退休人员不得申报参加职称评审。

事业单位工作人员受到行政记过及以上处分、违反行业法律法规受到从业限制等处罚的，在受处分或处罚期间不得申报参加职称评审。

第十四条 申报人应在规定的期限内按照客观、准确、齐全的要求提交申报材料，并对其申报材料的真实性负责。涉密材料按有关规定进行处理或由申报人所在单位进行脱密处理后方可用于申报。

第十五条 申报人所在单位按照程序对申报材料和申报人履职情况进行严格审核，择优推荐并在单位内部进行公示，公示期不少于 5 个工作日。经公示无异议后，所在单位按照管理权限进行推荐。所在单位人事部门应如实填写申报人推荐意见，并对审核和推荐意见的真实性负责。所在单位推荐意见作为评委会评审表决的重要参考依据。自由职业者申报职称评审，可由行业协会学会等组织进行初审、公示、推荐等程序。

第十六条 申报人一般应按照职称层级逐级申报职称评审。

对于取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在首都经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，可放宽学历、资历等条件限制，按照相关规定破格申报职称评审。

第十七条 对于不具备评委会组建条件的系列或专业，可进行委托评审。

中央在京单位、外省市等所属专业技术人才委托本市职称评审的，须经申报人所在单位同意，并由具有职称评审管理权限的上级主管单位人事部门或省级人

力资源社会保障部门向市人力资源社会保障局出具相应委托评审函后,按照本市职称评审有关要求进行申报。

本市专业技术人才委托中央在京单位、外省市等职称评审的,须经市人力资源社会保障局确认并出具委托函后,由经人力资源社会保障部门核准备案的相关评委会代为评审。

第十八条 评审机构按照申报条件,在规定时限内对申报材料进行审核。申报材料不完整、不规范的,评审机构应在规定期限内一次性告知申报人需要补正的全部内容。申报人逾期未补正或未按要求履行申报手续的,视为放弃申报。

第四章 组织评审

第十九条 评委会应坚持公平、公正、民主、择优的原则,严格遵守评审程序和评审规则,严格把握评审标准,确保评审质量。参与职称评审的评审专家和工作人员要认真履行职责,恪守职业道德,严守评审纪律,遵守保密规定。评审专家应与评审机构签署工作保密协议。

第二十条 评审机构应根据当年申报人的数量、专业分布,在评委会下设置若干评议组,每个评议组评审专家不少于 3 人。

评审机构根据评审专家需求情况,向市人力资源社会保障局申请从专家库中随机抽取评审专家,评审机构在抽取范围内确定评审专家后,应将名单报市人力资源社会保障局备案。

实行职称自主评聘的用人单位可根据核准备案的聘任委员会评审专家名单,自行确定评审专家。

第二十一条 评议组可采用审阅材料、考核认定、个人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式,按照评价标准对申报人进行定量与定性评价,提出评议组书面评议意见。评议组评议意见作为评委会评议表决的重要参考依据。

第二十二条 评审机构组织召开评审会议。评审会议由评委会主任委员或者副主任委员主持,出席评审会议的评审专家人数应当不少于评委会人数的三分之二。

第二十三条 评委会根据申报材料审阅和评议情况进行充分讨论、结合申报人所在单位推荐意见进行综合评价，通过投票表决，申报人获同意票数达到出席评审会议的评审专家总数三分之二以上的即为评审通过。未出席评审会议的专家不得委托他人投票或者补充投票。严禁多轮投票。

投票结束后，主任委员或主持评审会议的副主任委员宣布投票结果。出席评审会议的全体评审专家在会议纪要上签字确认评审结果。

第二十四条 评审结束后，评审机构应及时将评审结果和评审工作情况报送市人力资源社会保障局验收。市人力资源社会保障局会同行业主管部门，对评审通过人员的申报材料和评审机构的评审范围、评审程序、评审工作质量、事业单位职称职数等进行验收，对违规取得的评审结果予以纠正。

第二十五条 市人力资源社会保障局会同评审机构对通过验收的职称评审结果进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

公示期间，对通过投诉举报等方式发现的问题线索，由市人力资源社会保障局会同评审机构进行复查。经查证属实影响评审结果的，按有关规定严肃处理。

对经公示无异议的评审通过人员，由市人力资源社会保障局进行确认备案。对委托本市评审的人员，市人力资源社会保障局向其委托单位反馈其评审结果。

第二十六条 申报人对涉及本人的评审结果不服的，可由本人提出申请和举证材料，申请复查、进行投诉。评审机构负责受理复查申请，并将复查情况答复申报人。

第二十七条 评审会议应全程记录，记录内容包括评审日期、出席评审专家、评审对象、评审专家发言摘要、评审情况、评议意见、投票结果等，由评审机构留存备查，保证评审全程可查可追溯。评审机构应认真填报会议纪要，会议纪要由市人力资源社会保障局归档长期保存。

第二十八条 评审会议实行封闭管理，专家名单、评审会会议材料等不得对外公布。评审专家和评审机构工作人员不得向外泄露评审内容，不得私自接收评审材料，不得利用职务之便谋取不正当利益。

第二十九条 评审专家与评审工作有利害关系或者其他关系可能影响客观公正的，应申请回避。评审机构发现上述情形的，应通知评审专家回避。

第三十条 市人力资源社会保障局应完善全市职称评审信息化管理系统，规范操作流程，统一数据标准，健全与行业部门的信息资源共享和数据核查核验机制，开放职称信息网上查验服务，实行电子职称证书，电子证书与纸质证书具有同等效力。评审机构应依托职称评审服务平台，提供便捷化的评价服务，进一步减少纸质材料，缩短办理时限，逐步推进职称评审网上申报、网上审核、网上反馈。

第五章 结果使用

第三十一条 用人单位应建立健全考核制度，根据职称评审结果择优聘任，并加强聘后管理，在岗位聘任中实现人员能上能下。对不符合岗位要求、没有履行岗位职责的人员，用人单位可按照有关规定降低岗位等级直至解除聘用。

第三十二条 在京津冀职称管理权限范围内，实行京津冀职称评审结果互认。经京津冀人力资源社会保障部门批准设立的评委会评审或认定、由京津冀职称管理部门核发的职称证书，在本市职称晋升、岗位聘用、人才引进、培养选拔、服务保障等领域与本市核发的职称证书具有同等效力。

第三十三条 凡在非本市所属单位工作并按国家有关规定取得职称的人员调入本市所属单位后，用人单位可参考调入人员已取得的职称，按照岗位要求择优聘任相应专业技术职务。申报高一级职称的人员，可持原职称证书直接申报。

第三十四条 根据职称评审结果聘任的专业技术人才由于工作岗位变动、需要转换系列进行聘任的，用人单位可按照新岗位要求和有关规定，择优聘任与原职称级别相同的专业技术职务。申报高一级职称的人员，除有特殊规定的系列外，可按照新系列的要求持原职称证书直接申报。

第三十五条 在国家及本市确定的专业技术人才职业资格与职称对应关系范围内，专业技术人才取得职业资格即可认定其具备相应系列和层级的职称，并可作为申报高一级职称的条件。用人单位可根据工作需要，对符合对应条件的人员按照相应专业技术岗位要求和聘任程序，择优聘任相应专业技术职务。

第六章 监督管理

第三十六条 市人力资源社会保障局会同行业主管部门应加强职称评审全过程的监督检查。

被检查的单位、相关机构和个人应如实提供与职称评审有关的资料，不得拒绝检查或者谎报、瞒报。

第三十七条 市人力资源社会保障局会同行业主管部门通过验收、质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对各级评委会及评审机构开展的评审工作进行检查，依据有关问题线索进行倒查、复查。

第三十八条 建立人力社保、行业主管、公安等部门联动机制，严肃查处职称评审舞弊、扰乱职称评审秩序、假冒职称评审、制作和贩卖假证等违法行为。

第三十九条 评审机构应依法执行物价、财政部门核准的收费标准，自觉接受监督和审计。

第七章 法律责任

第四十条 违反本办法第十一条、第十九条规定，评委会未经核准备案、有效期届满未重新核准备案或者超越职称评审权限、擅自扩大职称评审范围的，市人力资源社会保障局对其职称评审权限或者超越权限和范围的职称评审行为不予认可；评委会违反评审程序，不能保证评审质量，造成社会不良影响的，市人力资源社会保障局责令其停止开展评审工作、限期整改；情节严重的，由市人力资源社会保障局取消评审机构职称评审权，并依法追究相关人员的责任。

第四十一条 违反本办法第十三条、第十四条、第十七条规定，申报人提供虚假材料、剽窃他人作品和学术成果或者采取其他不正当手段的，由市人力资源社会保障局会同评审机构取消其申报资格，记入职称评审“黑名单”；取得职称的，由市人力资源社会保障局撤销其职称，并记入职称评审诚信档案库，纳入全国信用信息共享平台，记录期限为3年。

第四十二条 违反本办法第十五条、第十七条规定，申报人所在工作单位或推荐单位未依法履行审核职责或委托程序的，由市人力资源社会保障局会同行业主管部门、评审机构对直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，

并责令采取补救措施，对未按要求委托评审的职称评审行为不予认可；情节严重的，依法追究相关人员责任。

第四十三条 违反本办法第十八条、第二十四条规定，评审机构未依法履行审核职责或未按规定验收备案的，由市人力资源社会保障局对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员予以批评教育，并责令采取补救；情节严重的，取消其职称评审权，并依法追究相关人员责任。

第四十四条 评审专家违反本办法第二十八条、第二十九条规定，违反评审纪律，故意泄露专家身份，或利用职称评审工作便利为本人或他人谋取不正当利益的，由评审机构取消其评审专家资格，通报批评并记入职称评审诚信档案库；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

评审机构工作人员违反本办法第二十八条、第二十九条规定，利用评审工作便利打招呼、牵线搭桥、徇私舞弊、暗箱操作或有其他违纪违规行为的，由评审机构责令不得再从事职称评审工作，进行通报批评；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第四十五条 本办法自 2020 年 8 月 1 日起施行。

政策解读：《北京市职称评审管理暂行办法》

一、背景依据

制度建设是深化职称制度改革的一项重要任务。2019 年，人社部出台《职称评审管理暂行规定》(第 40 号令)，首次建立职称管理工作部门规章，对职称申报评审、评委会管理、违规处罚等进行规范。

为落实 40 号令要求，进一步提升我市职称评审管理的制度化、规范化、法治化水平，市人力资源社会保障局会同全市职称评审机构，以落实中央、本市深化职称制度改革精神为指引，集中围绕评审这个最重要的环节，经过多轮专题论证、征求行业部门意见、法制部门合法性审查，形成了《北京市职称评审管理暂行办法》。

二、目标任务

落实人社部《职称评审管理暂行规定》(第40号令)要求,按照“具有北京特色、符合我市实际、管理科学规范”的原则,形成我市职称评审管理制度化、规范化、法制化的基础性配套文件。

三、主要内容

《暂行办法》共8章45条。主要特点如下:

(一)第一章总则:明确适用范围及职能分工

适用范围:与本市企事业单位和民营经济单位建立人事劳动关系的专业技术人才,以及在本市工作1年以上的自由职业人才。

职能分工:我局是职称评审工作的综合管理部门,会同行业主管部门、区人力社保局负责职称评价规划布局、政策制定、平台搭建、组织实施、工作指导和监督检查。评审机构按照职责分工负责职称评审的具体实施工作。

(二)第二章职称评审委员会:明确谁来评

组建有条件:评审机构具备专职人员、设备设施以及组建评委会的专业条件、专家力量等;评委会分高、中、初级,均具有规定数量的评审专家,并组建全市职称评审专家库进行统一管理。

组建需备案:我局对评委会实行核准备案管理制度,有效期不得超过3年,期满应重新核准备案。

(三)第三章申报审核:明确怎么申报

个人申报和单位推荐:符合条件的申报人按要求提交申报材料。单位对申报材料进行审核、把关和公示。中央在京单位、外省市所属人才可通过出具委托函的方式委托本市职称评审。

逐级申报和跨级申报:申报人一般按职称层级逐级申报;对于取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题的人才,引进的海外高层次人才和急需紧缺人才以及长期在艰苦边远地区和基层一线工作的人才,可破格申报。

(四)第四章组织评审:明确怎么评

评议和投票：评审专家从专家库中随机抽取产生，分组对申报人进行评议后，召开评审会进行投票表决，产生通过人员。

验收、公示和复查：我局对通过人员统一进行验收，对通过验收的申报人进行公示；并组织对有异议的情况进行复查。

搭建便利化服务平台：明确完善全市职称评审系统，规范操作流程，减少纸质材料，缩短办理时限，推进职称申报全程网上办理；开放职称信息网上查验服务，实行电子职称证书等多项增强体验感的场景服务新模式。

(五)第五章结果使用：明确怎么用

京津冀互认：津冀两地的职称证书在本市职称晋升、岗位聘用、人才引进、培养选拔、服务保障等领域与本市证书具有同等效力。

外省调入、系列转换、职业资格对应：简化职称认定程序，减少重复评价，提高职称服务便利化水平。用人单位可按照岗位要求择优聘任。个人申报高一级职称的可持原职称证书直接申报。

(六)第六至八章：明确怎么监管

监管主体：人社部门和行业主管部门。

监管手段：通过验收、质询、约谈、现场观摩、查阅资料等形式，对评审工作进行检查，依据有关问题线索进行倒查、复查；严肃查处职称评审舞弊、扰乱职称评审秩序、假冒职称评审、制作和贩卖假证等违法行为。

监管对象：明确对职称评委会、申报人、工作单位、评审机构、评审专家、工作人员的违规违纪行为的处理方式。

四、涉及范围

本办法适用于对与本市国有企业事业单位、非公有制经济组织、社会组织等(以下称用人单位)建立人事劳动关系的专业技术人才，以及在本市工作1年以上自由职业专业技术人才开展的职称评审工作。

五、执行标准

政策自2020年8月1日起执行。

来源：北京市人力资源和社会保障局

《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》

京人社发〔2020〕14 号

为保障完全丧失劳动能力的工伤人员的基本生活，根据《工伤保险条例》的规定，经市政府批准，决定对因工致残一至四级工伤人员的生活护理费进行调整。现就有关问题通知如下：

一、调整范围

本次调整的范围为 2020 年 6 月 30 日（含）前享受生活护理费待遇的工伤人员。

二、调整标准

生活完全不能自理的护理费低于 4955 元的，调整到 4955 元；生活大部分不能自理的护理费低于 3964 元的，调整到 3964 元；生活部分不能自理的护理费低于 2973 元的，调整到 2973 元。

三、调整生活护理费所需费用，参加北京市工伤保险社会统筹的用人单位由工伤保险统筹基金支付；未参加社会统筹的由用人单位支付，按原渠道列支。

四、根据有关规定，用人单位按照享受或比照工伤待遇处理享受生活护理费的人员，参照本通知执行，所需经费由用人单位支付，按原渠道列支。

五、工伤人员生活护理费的调整自 2020 年 7 月 1 日起执行。

特此通告。

北京市人力资源和社会保障局

2020 年 7 月 23 日

政策解读：《关于北京市 2020 年调整工伤人员生活护理费的通告》

一、背景依据

根据《工伤保险条例》第四十条“伤残津贴、供养亲属抚恤金、生活护理费由统筹地区社会保险行政部门根据职工平均工资和生活费用变化等情况适时调整”的规定，今年本市继续调整工伤人员生活护理费。

二、调整范围

本次调整的范围为 2020 年 6 月 30 日（含）前享受生活护理费待遇的工伤人员。

三、调整标准

生活完全不能自理的护理费调整到 4955 元；生活大部分不能自理的护理费调整到 3964 元；生活部分不能自理的护理费调整到 2973 元。

四、执行日期

工伤人员生活护理费的调整自 2020 年 7 月 1 日起执行。

来源：北京市人力资源和社会保障局

《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况申报审核办法（暂行）》

京残发〔2020〕11号

各区残联、燕山残联：

为规范本市行政区域内机关、团体、企业、事业单位和民办非企业单位安排残疾人就业情况申报审核工作，市残联制定了《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况申报审核办法（暂行）》，现印发给你们，请遵照执行。执行过程中如有问题，请及时向市残联报告，以便修订完善。

北京市残疾人联合会

2020年7月23日

北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况申报审核办法（暂行）

第一条 为规范本市行政区域内机关、团体、企业、事业单位和民办非企业单位（以下简称用人（工）单位）安排残疾人就业情况申报审核工作，根据《关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》（发改价格规〔2019〕2015号）、《北京市残疾人就业保障金征收使用管理办法》（京财税〔2019〕1333号）、《转发国家发展改革委等6部门关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》（京发改〔2020〕1082号）等文件精神，结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称残疾人，是指持有《中华人民共和国残疾人证》或《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级）的人员。

第三条 用人（工）单位安排残疾人就业，符合以下条件方可计入本单位所安排的残疾人就业人数：

（一）将残疾人录用为在编人员的；与劳动年龄内残疾人签订1年以上（含1年）劳动合同（服务协议）的；以劳务派遣方式接受残疾人在本单位就业的。

（二）依法支付残疾人工资。

（三）依法为残疾人在本市缴纳各项社会保险。

第四条 用人（工）单位安排1名持有《中华人民共和国残疾人证》（1至2级）或《中华人民共和国残疾军人证》（1至3级）人员就业满1年的，按安排

2 名残疾人计算；未满 1 年的，按安排残疾人实际就业月数的 2 倍计算；用人（工）单位成立未满 1 年的，按安排残疾人实际就业月数除以用人（工）单位成立月数的 2 倍计算。

用人（工）单位安排 1 名持有《中华人民共和国残疾人证》（3 至 4 级）或《中华人民共和国残疾军人证》（4 至 8 级）人员就业满 1 年的，按安排 1 名残疾人计算；未满 1 年的，按安排残疾人实际就业月数计算；用人（工）单位成立未满 1 年的，按残疾人实际就业月数除以用人（工）单位成立月数计算。

用人（工）单位跨地区招用残疾人的，应当计入所安排的残疾人就业人数。

第五条 依法以劳务派遣方式就业的残疾人，由派遣单位和用工单位通过签订协议的方式协商一致后，可相应计入其中一方的实际安排残疾人就业人数，不得重复计算。

第六条 与残疾人签订劳动合同、为残疾人发放工资和缴纳社会保险为不同单位，但单位间存在上下级隶属关系的，该残疾人应按月计入其个人所得税工资薪金项目申报缴纳单位所安排的残疾人就业人数。

第七条 签订代发工资协议，委托第三方机构为残疾人发放工资的，可计入用人单位安排残疾人就业人数。

第八条 市残疾人就业服务机构应及时发布安排残疾人就业情况的申报审核通告，包括申报地址、联系电话、需提供的材料以及截止日期等信息，方便用人（工）单位办理。

第九条 用人（工）单位安排残疾人就业情况按年申报，申报期限为每年 8 月 1 日至 9 月 15 日。规定申报时间的最后一日是休息日的，以休息日的次日为规定申报时间的最后一日；在规定申报时间内有连续 3 日以上全民法定公休节日的，按公休节日天数顺延。

第十条 用人（工）单位应于申报期内申报上年度本单位安排的残疾人就业人数，未在规定时间内申报的，视为未安排残疾人就业。

第十一条 用人（工）单位申报安排残疾人就业情况，可通过以下三种方式进行申报：

（一）网上申报。登陆“北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况及岗位补贴社会保险补贴网上申报系统”（以下简称“网上申报系统”）进行申报；

（二）现场申报。到税务登记地的残疾人就业服务机构或指定地点进行申报；

（三）邮寄材料申报。邮寄申报材料至税务登记地的残疾人就业服务机构或指定地点进行申报。

第十二条 下列残疾人仅可采取现场申报或邮寄材料申报的方式：（一）新招用的在编人员；

（二）劳务派遣方式就业人员；

（三）发放工资和缴纳社会保险单位不一致的人员；

（四）首次在京就业的非本市户籍人员；

（五）非本市户籍且持有《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级）人员。

第十三条 现场申报的，应提前预约，提供下列材料（原件经审核后退回，复印件等其他材料加盖公章）：

（一）《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况表》（以下简称《就业情况表》（见附件1）。

（二）申报的残疾人为新招用的在编人员，还应提供主管人事部门出具的说明材料。

（三）申报的残疾人以劳务派遣方式就业的，还应提供《劳务派遣经营许可证》、派遣单位与残疾人签订的《劳动合同》、派遣单位与用工单位签订的《劳务派遣协议》和《劳务派遣残疾人就业认定表》（见附件2），上述材料均为复印件。

（四）申报的残疾人为不同单位发放工资和缴纳社会保险的，还应提供能证明上下级隶属关系的材料，或代发工资协议原件和工资发放明细表。

（五）申报残疾人为非本市户籍的，还应提供：

1.该残疾人的《中华人民共和国残疾人证》或《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级）原件；

2.该残疾人上年度社会保险个人权益记录。

第十四条 邮寄材料申报的，提供下列材料：

- （一）《残疾人就业情况申报承诺书》（见附件 3）；
- （二）本办法第十三条明确的材料（复印件并加盖公章）。

第十五条 网上申报的，残疾人就业服务机构在 3 个工作日内出具审核结果。用人（工）单位对审核结果无异议的，确认后打印《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况审核确定书》（以下简称《审核确定书》，见附件 4）。

现场申报、邮寄材料申报的，残疾人就业服务机构在接到或签收申报材料后 5 个工作日内进行审核确定，并出具《审核确定书》。

第十六条 受理用人（工）单位安排残疾人就业情况申报执行一次性告知制度，对申报材料不齐全的，经办人员应一次性告知其所需补齐的材料。

第十七条 用人（工）单位对审核结果有异议的，可邮寄或携带相关补充材料到税务登记地的残疾人就业服务机构或指定地点重新办理。

第十八条 用人（工）单位需要重新申报的，应在本年度申报审核期内，持书面说明、补充材料、《就业情况表》及原审核确定书进行现场申报或邮寄材料申报。残疾人就业服务机构在重新申报后 5 个工作日内进行审核确定，并出具《北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况重新审核确定书》（见附件 5）。

第十九条 用人（工）单位提供的申报材料应真实、完整、有效，不符合规定要求的，应不予审核通过。

第二十条 未安排残疾人就业的用人（工）单位采取自核自缴的方式向主管税务机关申报缴纳残疾人就业保障金。

第二十一条 各级残疾人就业服务机构应加强对劳务派遣用工的动态监控，会同有关部门对劳务派遣用工情况进行监督检查，切实维护残疾人劳动就业权益。

第二十二条 用人（工）单位违反本办法进行申报且已通过审核的，由区残疾人就业服务机构撤销审核认定结果。根据情节轻重，依照有关规定进行处理。

第二十三条 残疾人就业服务机构审核人员应严格执行本办法规定。审核工作中玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予行政处分，构成犯罪的依法追究刑事责任。

第二十四条 本办法由北京市残疾人联合会负责解释。

第二十五条 本办法自发布之日起实施，《北京市用人单位安排残疾人就业情况申报审核实施办法（暂行）》（京残发〔2019〕38号）即行废止。

附件：

1. 北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况表.docx
2. 劳务派遣残疾人就业认定表.docx
3. 残疾人就业情况申报承诺书.docx
4. 北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况.docx
5. 北京市用人（工）单位安排残疾人就业情况.docx

《关于劳务派遣企业和人力资源服务企业参加社会保险有关问题的通知》

各区社保经办机构：

鉴于我市劳务派遣企业和人力资源服务企业出现的“代缴社会保险费”的情况，我们计划通过对三险业务系统、网申服务平台的优化升级，以达到“事前严控”的目的。因此自 2020 年 7 月 5 日以后，劳务派遣企业和人力资源服务企业在通过网上服务平台、三险业务系统办理职工新参保登记与增员时，需要补充填报部分劳动合同相关信息。

根据局劳动关系处与人力资源市场处提供的劳务派遣企业和人力资源服务企业名单，我们对相关企业做了标识，一共分为三类：一是只带有劳务派遣企业标识、二是只带有人力资源服务企业标识、三是即带有劳务派遣企业标识又带有人力资源服务企业标识。

经办人员可以通过三险业务系统“查询统计-单位统计”模块查询劳务派遣企业和人力资源服务企业的相关标识。

1.只有劳务派遣企业标识的劳务派遣企业和人力资源服务企业。在办理职工参保登记或增员时，在录入原有信息并确认后，将弹出劳动合同信息采集界面，包括员工类型、岗位、劳动合同（派遣协议）约定员工薪金、劳动合同（派遣协议）起止时间、实际用工单位统一社会信用代码（组织机构代码）。在办理职工参保登记或增员时，员工类型可以选择“本单位员工”、“劳务派遣员工”，在选择“本单位员工”时，除“实际用工单位统一社会信用代码（组织机构代码）”外，其他采集项都是必录项；在选择“劳务派遣员工”时，所有采集项都是必录项，若不录入，系统会提示。在录入实际用工单位统一社会信用代码（组织机构代码）时，若录入的实际用工单位在系统中不存在时，会有相应的提示，将无法完成参保登记或增员。

2.只有人力资源服务企业标识的劳务派遣企业和人力资源服务企业。在办理职工参保登记或增员时，员工类型选择“劳务外包员工”时，所有采集项都是必录项。

3.即有劳务派遣企业标识又有人力资源服务企业标识的劳务派遣企业和人力资源服务企业。在办理职工参保登记或增员时，员工类型在选择“劳务外包员工”、“劳务派遣员工”时，所有采集项都是必录项。

4.重点关注企业。每月 25 日至月底稽核部门向登记征缴部门提供本月重点关注企业名单，登记征缴部门将此名单提供给三险业务系统与网申系统进行维护。此类企业也将按照劳务派遣企业和人力资源服务企业规则，在办理职工参保登记和增员时也需录入劳动合同相关要素选项。

对于通过单机版软件办理职工新参保登记、增员业务的劳务派遣企业和人力资源服务企业，在读盘时，系统会有相应的提示，需要其提供劳动合同或派遣协议。

市社保中心

2020 年 6 月 30 日

大兴区《关于进一步规范社会保险业务办理有关事项的通知》

全区各参保单位、广大参保人员：

为切实保障大兴区参保单位、参保人合法权益，加强基金安全管理，维护地区经济社会发展稳定大局，依据《中华人民共和国社会保险法》等法律法规及政策规定，结合工作实际，现就进一步规范大兴区养老保险、失业保险、工伤保险（以下简称社会保险）业务办理有关事项通知如下：

一、严格遵守“五项”规定

严格依法办理社会保险登记，如实申报单位及职工信息、缴费人数、缴费基数，按时足额缴纳社会保险费，履行为职工代扣代缴社会保险费义务。

严格按照社会保险经办规程和要求办理业务，确保提供的相关材料、电子信息真实有效，并及时申报参保单位及职工的信息变动情况。

参保单位应及时掌握在职职工的基本状况，职工死亡或被判处拘役、有期徒刑及以上刑罚等情形，应当依法及时办理停止社会保险缴费相关手续。

参保单位应及时掌握退休职工的基本状况，退休职工死亡或被判处管制、拘役、有期徒刑及以上刑罚等情形的，应依法及时向社保经办机构申报，并办理相应的社会保险待遇业务手续。

各镇、街道社会保险经办机构应严格做好辖区内参加城镇职工社会保险、城乡居民养老保险人员的参保缴费及享受各项社会保险待遇人员的管理工作。

二、严格禁止“五种”行为

严禁参保单位为无劳动关系、无工资发放、无个税申报的人员“代缴”社会保险或申请、享受社会保险待遇。

严禁参保单位为死亡、被判处管制、拘役、有期徒刑及以上刑罚（在押）的职工缴纳社会保险或申请、享受社会保险待遇。

严禁参保人在依法注销主体资格的参保单位缴纳社会保险或申请、享受社会保险待遇。

严禁参保单位、参保人违规享受社会保险待遇或以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险待遇。

严禁参保人重复领取社会保险待遇或在丧失待遇领取条件后继续享受社会保险待遇。

三、工作要求

1.高度重视，主动规范。全区参保单位、参保人应进一步提高认识，高度重视社会保险相关工作，主动遵守法律、法规及相关政策规定，切实规范各项社会保险业务办理。

2.明确责任，防范风险。参保单位按照“谁管理、谁负责，谁经办、谁负责”的原则，加强制度建设，防控社会保险业务办理和基金安全风险，各机关、企事业单位应加强对下级所属参保单位的管理。

3.强化监管，严肃法纪。社会保险经办机构及行政部门将依法查处各类社会保险违规、违法行为，涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。参保单位、参保人应积极配合社会保险稽核检查、监察执法等工作，共同维护诚实守信、依法参保的良好氛围。

2020年5月20日

来源：北京大兴区人民政府网

天津市

《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的若干措施》

市就业工作领导小组成员单位，各区党委和区人民政府，有关单位：

经市委、市人民政府同意，现将《天津市关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的若干措施》印发给你们，请遵照执行。

市就业工作领导小组

（市人社局代章）

2020年7月30日

天津市关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的若干措施

为深入贯彻党的十九大精神，着力破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会，根据《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》（厅字〔2019〕56号），结合天津实际，提出如下落实措施。

一、推动经济高质量发展，筑牢社会性流动基础

（一）实施就业优先政策创造流动机会。坚持把稳定和扩大就业摆在更加突出位置，集成优化全市就业政策体系，加强就业政策与财政、金融等政策的相互协调，发挥政策合力，健全有利于更加充分就业和更高质量就业的促进机制。积极落实国家“六稳”、“六保”对稳就业、保居民就业的部署要求，以制造业、建筑业、物流业、公共服务和农业生产等领域为突破口，推动重点行业就业，带动其他行业就业，创造更充分、稳定的就业和流动机会，促进经济稳步增长。培育壮大经济发展新动能，着力推动新一代信息技术、生物医药、新能源新材料等战略性新兴产业和支柱产业做大做强、做优做精，打造国家网络信息安全产品和服务、国家生物医药产业集群等一批特色产业集群，带动新兴产业能级提升；实施优势产业升级工程、传统产业赋能工程和工业互联网创新工程，推进智能农业重点领域建设，推动传统产业加快向智能、绿色、服务、高端方向转型，提供更高质量的就业和流动机会。为各类人员提供更加精细化的职业指导、就业见习、创业扶持等就业创业服务，构建终身职业技能培训制度，持续推进职业技能提升

行动和“海河工匠”建设，促进劳动者学习掌握新技能，不断提升就业能力和新职业适应能力，缓解人工智能和机器人的就业替代效应。（市人社局、市发展改革委、市科技局、市工业和信息化局、市农业农村委、市住房城乡建设委、市财政局、市金融局等部门按职责分工）

（二）推动区域协调发展促进流动均衡。健全城乡要素自由流动和平等交换体制机制，出台建立健全城乡融合体制机制和政策体系若干措施；实施《天津市乡村振兴战略规划（2018-2022年）》，推动落实“产业振兴、人才振兴、文化振兴、生态振兴、组织振兴”五大振兴实施方案，实施优化乡村格局建设工程、质量兴农工程、农村一二三产业融合发展工程、乡村公共服务全覆盖工程、乡村人才支撑工程等“十三大工程”；加快推进我市新型城镇化建设，推动农业人口市民化、城乡联动和新农村建设，引导城乡各类要素双向流动、平等交换、合理配置。深入推进京津冀区域协同发展，对接中央企业、金融机构、科研院所、医疗机构、高等院校等，打造一批承接非首都功能标志性工程；支持滨海一中关村科技园创新发展，提升宝坻京津中关村科技城、武清京津产业新城、北辰国家级产城融合示范区、京津合作示范区项目聚集能力，加快中科院天津创新产业园建设，衔接推进“微中心”等承接载体布局建设，促进区域间劳动力和人才顺畅流动。（市发展改革委、市农业农村委、市人社局、市公安局、市教委等部门按职责分工）

（三）推进创新创业创造激发流动动力。创新学科建设体制机制，出台实施《天津市顶尖学科培育计划》，试点建立学科建设特区。加快推进产教融合型试点城市建设，实施产业、行业、企业、职业、专业“五业联动”，开展校企联合招生、联合培养的现代学徒制试点，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。强化高校科技成果转移转化能力建设，建立高校专业化技术转移机构，建设高水平、专业化的人员队伍，实施市场化的运行机制和标准化管理规范，促进高校科技成果高水平创造和高效率转化。突出科技成果转化应用导向，通过提高转化收益比例等“后补助”方式对发明人或团队予以奖励。实施天津市杰出人才培养计划、“项目+团队”支持服务办法、企业家队伍建设“111”工程等重点人

才政策、项目，选拔培育一批高层次创新创业人才和团队。多措并举保市场主体，落实《天津市优化营商环境条例》，持续推进“一制三化”改革，压缩开办企业等各类审批事项办理时限；发挥银行贷款、融资租赁、创业投资、股权和债券等融资渠道作用，提高民营企业和中小微企业融资可获得性；通过阶段性减免和缓缴社会保险、增强政府性融资担保等方式，更大力度支持中小微企业和个体工商户增强抗风险能力、保持健康发展。鼓励各区围绕区域优势产业，建设一批各具特色的众创空间、孵化器等创新创业孵化载体，完善“众创空间—孵化器—加速器—科技园区”全链条科技企业孵化服务体系；支持海外人才离岸创新创业基地、留学人员创业园、创业实训基地、大学生创业孵化基地、农村创业创新园区等平台向规模化、专业化发展，形成创业聚集效应，引导和鼓励各类人才和广大劳动者通过创业实现个人发展。（市教委、市发展改革委、市委组织部、市人社局、市政务服务办、市科技局、市科协、市市场监管委、市金融局、市财政局、市工业和信息化局等部门按职责分工）

二、畅通有序流动渠道，激发社会性流动活力

（一）以户籍制度和公共服务牵引区域流动。完善我市居住证积分指标体系，提高社会保险和居住指标分值，确保长期在津工作生活的群体优先落户。深入实施“海河英才”行动计划，加大“学历型、资格型、技能型、创业型、急需型”五类人才引进力度，重点保障符合我市产业发展需求的人才在津落户。完善义务教育、就业创业、社会保险、医疗卫生、住房保障等重点领域基本公共服务体系，科学制定基本公共服务标准，明确服务对象、保障标准、覆盖水平、责任单位，以标准化、规范化、清单化推进基本公共服务均等化。贯彻落实《京津冀医疗保障协同发展合作协议》，协同推进京津冀异地就医门诊直接结算，加快建设完善三地异地就医门诊直接结算系统，提升就医费用报销便利程度。全面落实国家关于支持农业转移人口市民化的财政政策，根据不同时期农业转移人口数量规模、人口流动变化等，对转移支付规模和结构进行动态调整，保障农业转移人口在子女教育、就业、医疗保险等方面的权利和待遇。推动城镇建设用地增加规模同吸纳农业转移人口落户数量挂钩，通过实行差别化用地标准、实施规划统筹管控、

优化土地供应结构等措施，进一步满足新型城镇化用地需求。（市发展改革委、市公安局、市人社局、市教委、市医保局、市财政局、市规划资源局等部门按职责分工）

（二）改革用人制度促进单位间流动。完善我市公务员调任办法及相关配套政策，进一步畅通高等院校和科研院所等事业单位、国有企业优秀人才进入公务员队伍的渠道。支持党政机关、国有企事业单位按照规定通过公开招聘、上级任命、政策性安置等多种方式从企业、社会组织人员中选拔聘用事业发展所需人才。进一步落实事业单位公开招聘自主权，鼓励、支持街道（乡镇）事业单位按规定合理设置招聘条件，简化街道（乡镇）事业单位招聘程序。鼓励机关事业单位按照相关规定和实际用人需要，定向招聘招录退役军人、农村专职党务工作者、社区工作者、“三支一扶”人员等。优化基本养老保险关系跨地区、跨制度转移接续流程，提高经办服务效能。（市委组织部、市人社局、市退役军人局、市国资委等部门按职责分工）

（三）完善档案服务畅通职业转换。各级公共就业和人才服务机构，要为流动人员免费提供人事档案基本公共服务。积极推进流动人员人事档案信息化建设，促进市、区、街（乡镇）公共就业和人才服务机构联通共享，实现“一地存档，就近服务”。设立“天津市企业家和创业人才人事档案专库”，为企业家和创业人才办理人事档案相关业务开辟绿色通道，提供专属服务。健全完善全市民生档案工作体制机制，着力加强民生档案收集和管理，实行民生档案信息查询利用“一站式”服务，为劳动力和人才流动提供便利。（市委组织部、市人社局、市档案局、市公安局、市民政局等部门按职责分工）

三、创新评价激励举措，拓展社会性流动空间

（一）拓展基层人员发展空间。推动落实乡镇工作补贴政策，引导和鼓励人才向乡镇流动。按照国家统一部署，稳步推行县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度。实施《天津市鼓励引导人才向基层一线流动的若干措施》，落实好关于基层一线教育、科技、医疗、农技等事业单位编制管理、职称评审等方面的倾斜性政策。优化基层事业单位专业技术岗位设置，对于“定向评价、定向使用”

的基层事业单位高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各地专业技术高级结构比例。按照 3%-5%比例适当增加农村、偏远地区学校和薄弱学校中小学教师岗位中、高级岗位数量。对社区卫生服务中心、乡镇卫生院等相当于一级及以下规模基层医疗机构中的卫生技术人员，实行单独职称评价，打破基层卫生人才职业发展“天花板”。常态化开展选拔优秀村干部和社区工作者到乡镇街道任职工作，有序推进符合条件的优秀村、社区党组织书记等选聘为乡镇街道事业编制人员，持续调动村干部和社区工作者干事创业积极性。（市委组织部、市教委、市人社局、市卫生健康委、市民政局等部门按职责分工）

（二）加大对基层一线人员奖励激励力度。增加基层单位、一线岗位、技能人才评先评优比例，天津市劳动模范和模范集体推荐评选工作中确保企业职工占比不低于总数的 65%，一线职工和专业技术人员不低于企业职工人员的 80%。贯彻落实促进科技成果转化有关规定，按照国家部署安排，制定出台科研人员获得的职务科技成果转化现金奖励计入当年本单位绩效工资总量、但不受总量限制且不纳入总量基数的具体操作办法。（市总工会、市科技局、市人社局、市国资委等部门按职责分工）

（三）拓宽技术技能人才上升通道。进一步明确部分专业技术人员职业资格与职称对应关系，实现专业技术人员职业资格与职称的直接对应。在工程技术领域，支持高技能人才参评工程系列专业技术职称，鼓励专业技术人员参加职业技能评价。对作出突出贡献的高技能领军人才，可破格参评相应技术职称；对“中华技能大奖”获得者、“全国技术能手”、国家级技能大师工作室带头人和“海河工匠”，可破格评审认定为高级工程师。鼓励企业围绕关键工种、专有技术，选拔技能拔尖人才，设立首席技师、领衔技术团队。全面推行职业技能等级认定工作，支持企业自主开展技能等级认定，遴选一批社会培训评价组织面向社会开展职业技能等级认定。根据国家专业技术人员职业资格目录动态调整情况，增设技术经纪、网信安全、快递工程等新兴职业职称专业。鼓励用人单位打破学历、资历等限制，将工资分配、薪酬增长与岗位价值、技能素质、实绩贡献、创新成果等因素挂钩。（市人社局、市教委、市科技局等部门按职责分工）

四、完善兜底保障措施，提升社会保障整体水平

（一）推进精准扶贫促进贫困群体向上流动。坚持“升级加力、多层全覆盖、有限无限相结合”的扶贫协作和对口支援工作思路，聚焦助力打好深度贫困歼灭战、全面解决“两不愁三保障”突出问题和巩固提升脱贫成果，高质量完成脱贫任务。支持受援地建设就业扶贫基地和扶贫车间、设立扶贫公益性岗位，促进贫困人口就近就地就业；充分发挥劳务协作服务工作站的作用，强化援受双方沟通对接，促进就业信息协同共享，提高劳务输转组织化、规模化、精准化程度，推动贫困劳动力输转就业。选派优秀干部人才赴受援地开展对口支援和扶贫协作，对表现突出且符合任职条件的援派干部，在受援地工作满1年后可以提拔使用；援派期1年及以上的专业技术人才可按有关规定申报专业技术职称，在同等条件下优先评审、优先聘任；在受援地担任领导职务的，返回后原则上安排相应领导职务；对期满返回的专业技术人才，按在援期间的专业技术职务予以优先聘任。

（市合作交流办、市人社局、市委组织部等部门按职责分工）

（二）推进教育优先发展保障起点公平。持续深化推进中小学教师“区管校聘”管理改革，由区级教育行政部门在区级编制部门核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并根据学校布局结构、不同学段学生规模等情况进行动态调整。落实国家关于学生资助的政策，做好各类困难学生的资助工作。实施随迁子女“两为主”、“两纳入”政策，统筹安排符合条件的居住证持有人随迁子女进入公办学校接受义务教育，与城镇户籍学生实行混合编班，统一管理。组织相关高校完成好支援中西部地区招生协作计划、面向外省市连片特殊贫困地区实施的国家专项计划、面向本市开展的地方农村专项计划，增加农村地区、贫困地区学生升学机会。落实《职业教育东西协作行动计划滇西实施方案落实协议书（2017-2020年）》，做好中职学校对口支援工作。（市教委）

（三）推进公平就业保障困难人员发展机会。推进统一开放、竞争有序的人力资源市场建设，保障城乡劳动者享有平等的就业权利，依法纠正身份、性别等就业歧视现象。强化公共就业服务，运用“互联网+”、大数据等技术，建立智慧就业服务平台，促进人才和岗位的智能匹配、精准对接。建立登记失业人员定

期联系和分级分类服务制度，定期开展跟踪服务。拓宽失业人员登记办理和失业保险申领渠道，打破户籍限制，放宽失业保险申领期限，全面实现线上申领失业保险金。为就业困难人员提供免费公共就业服务，通过提升劳动技能提高就业困难人员就业能力，实现“零就业”家庭的动态清零。落实社保补贴和岗位补贴政策，加大公益性岗位开发力度，鼓励企业吸纳就业困难人员。（市人社局、市财政局等部门按职责分工）

（四）强化社会救助提高困难群众流动能力。实施《天津市临时救助办法》，扩大救助范围，简化救助流程，提高救助及时性和精准性。加快推进《天津市社会救助条例》立法，强化依法救助，有效保障困难群体基本生活。建立分散供养特困人员管理台账，规范服务内容和管理制度，有效保障分散供养特困人员生活、就医等待遇。落实我市《关于进一步健全农村留守儿童和困境儿童关爱服务体系的意见》，进一步加强两类儿童机构功能定位，规范儿童主任、儿童督导员职责，提升基层履职能力。加强孤儿和事实无人抚养儿童基本保障，及时发放基本生活费。开展“把爱带回家”双百万结对寒假特别行动，结对帮扶留守儿童、困境儿童。（市民政局、市财政局等部门按职责分工）

五、强化组织保障

（一）加强组织领导。在市委、市政府的领导下，各区、各有关部门要充分认识促进劳动力和人才社会性流动的重要意义，紧扣人民群众现实需求，聚焦关键问题，形成工作合力，切实抓好各项工作任务。

（二）强化法治保障。加强促进劳动力和人才社会性流动领域的法制体系建设，加快修订《天津市人才流动条例》，及时清理妨碍流动的政策法规。加强促进劳动力和人才社会性流动相关法律法规学习宣传，积极开展以案释法。加强全市行政执法和仲裁队伍建设，保障劳动力和人才合法流动权益。

（三）营造良好氛围。通过电视、广播、报纸、网络等多种渠道，加强宣传引导，培育和践行社会主义核心价值观，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，形成“幸福都是奋斗出来的”舆论环境，为经济社会高质量发展提供动力。

《关于公布 2020 年度本市基本养老金计发基数的通知》

各区人力资源和社会保障局、财政局，有关单位：

经人社部、财政部批准，现就 2020 年度本市基本养老金计发基数有关问题通知如下：

一、自 2020 年起，在计发职工基本养老金时，将用于计发职工基本养老金的“本市上年度在岗职工月平均工资”调整为“本年度本市基本养老金计发基数”。

二、2020 年度本市基本养老金计发基数为 7940 元。

三、2020 年 1 月至 8 月办理退休手续的人员，在领取 9 月份基本养老金时，无需重新办理退休手续，由社会保险经办机构按照 2020 年度本市基本养老金计发基数重新核定基本养老金，并自退休审批的次月起予以补发。

本通知自印发之日起执行。

市人社局 市财政局

2020 年 7 月 31 日

政策解读：《关于公布 2020 年度本市基本养老金计发基数的通知》

一、为什么今年基本养老金计发基数与社会保险缴费基数分别公布？

答：按照企业职工基本养老保险全国统筹的政策要求，自今年起，各省市用于计发职工基本养老金的计发基数应向人社部、财政部备案后，由各省市人社、财政部门共同公布。我市公布 2020 年社会保险缴费基数时，基本养老金计发基数正在履行备案程序，因此二者没有同时公布。目前基本养老金计发基数的备案程序已经完成，现按要求予以公布。

二、用于计发职工基本养老金的“本市上年度在岗职工月平均工资”与“本年度本市基本养老金计发基数”有什么不同？为什么要进行调整？

答：用于计发职工基本养老金的“本市上年度在岗职工月平均工资”与“本年度本市基本养老金计发基数”相比，只是表述方式的调整，实际数值没有任何区别，基本养老金的计发公式没有改变。这样调整的目的是，将基本养老金计发

公式中的计发基数年度与实际计发年度保持一致，使基本养老金计发公式更加便于理解。

三、2020 年基本养老金计发基数如何确定的，其应用范围是什么？

答：2020 年基本养老金计发基数是根据本市 2019 年度在岗职工的平均工资确定的。这一数据既应用于 2020 年企业退休人员（含个体工商户、灵活就业人员等参加企业职工基本养老保险人员）计发基本养老金，也应用于 2020 年机关事业单位退休人员计发基本养老金。

四、2020 年 1 月至 8 月已经按照 2019 年基本养老金计发基数办理退休的人员，其基本养老金如何处理？

答：2020 年 1 月至 8 月办理退休手续的人员，在领取 9 月份基本养老金时，无需重新办理退休手续，由社会保险经办机构按照 2020 年度本市基本养老金计发基数重新核定基本养老金，并自退休审批的次月起予以补发。之所以选择在 9 月份重新核定，是因为 2020 年基本养老金计发基数确定时，已经进入我市社会保险 8 月份的结算期，部分人员 8 月份的基本养老金标准已经由系统自动生成，为确保重新核定的准确性，从实际出发，社会保险经办机构将在 9 月份统一重新核定基本养老金。

来源：天津市人力资源和社会保障局

广东省

中山市《建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则》

各有关单位：

现将《中山市建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中山市人力资源和社会保障局

中山市住房和城乡建设局

中山市交通运输局

中山市水务局

2020年7月6日

中山市建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则

第一条 为保障我市建设工程领域农民工工资支付，预防和化解欠薪问题，维护劳动者合法权益，根据《国务院办公厅关于解决农民工若干问题的意见》（国办发〔2016〕1号）、《保障农民工工资支付条例》（国务院令第724号）、《劳动保障监察条例》（国务院令第423号）、《广东省劳动保障监察条例》《广东省工资支付条例》《建设工程领域农民工工资支付保证金管理办法》（粤人社规〔2019〕10号）有关规定，结合本市实际，制定本细则。

第二条 本《细则》适用于我市行政区域内建设施工领域（房屋建筑和市政基础设施、交通、水利等）从事工程项目新建、扩建、改建等活动的建设单位（业主）和施工单位（包括工程总包企业 and 专业分包企业）。

建设工程领域农民工工资支付保证金（以下简称“工资保证金”）的使用对象为在建工程项目的被欠薪农民工。

第三条 建设工程承包合同签订之日起10个工作日内，施工单位应当按照工程承包合同的约定在我市商业银行开立工资保证金专户，或提供已在我市商业银行开立的工资保证金专户账号，并按自愿原则就工资保证金专户内资金的专款专用与人力资源社会保障行政部门、项目行政主管部门、建设单位、开户银行签订协议（以下简称五方协议），约定工资保证金的缴存、提取及退回办法、银行的

函告义务，明确因欠薪同意提取工资保证金发放农民工工资，以及提取后等额补足相应资金等内容。同一施工单位在我市只设立一个工资保证金账户，工资保证金账户由开户单位自行管理。

第四条 工程项目施工前，建设单位在与施工单位签订工程承包合同后，从工程款中按工程承包合同造价预先提取一定比例的资金，存入施工单位预先设立的工资保证金专户中，作为该工程项目的工资保证金。该项目工资保证金视为建设单位预付给施工单位工程款的一部分。

第五条 工资保证金缴存比例以工程项目的承包合同总价、劳动用工规模、工资预算、施工单位资质及其三年内的劳动保障守法诚信档案等为依据。单个工程项目工资保证金的缴存按工程承包合同总价的 3%，且最高不超过 500 万元（含本数）；多个工程项目工资保证金的缴存按单个工程项目缴存的比率和金额累计，但缴存金额上限不超过 500 万元（含本数）。

第六条 对缴存前连续两年未发生拖欠工资行为的施工单位，在缴存新项目工资保证金时按工程承包合同总价的 1.5% 缴存工资保证金，但缴存金额上限不超过 500 万元（含本数）。对连续三年来未发生拖欠工资行为，可免于缴存新项目的工资保证金。

对缴存前两年内因拖欠工资行为，被人力资源社会保障行政部门责令整改、作出行政处理或行政处罚的，在缴存新项目工资保证金时按工程承包合同总价的 4.5% 缴存工资保证金；对因拖欠工资被纳入失信黑名单的施工单位，在缴存新项目工资保证金时按工程承包合同总价的 6% 缴存工资保证金，其提高比例后缴存的工资保证金金额不受缴存金额上限限制。施工单位是否存在拖欠工资情况由人力资源社会保障行政部门进行核定。

第七条 推行第三方担保制度。施工单位可选择银行保函或具备资格的第三方担保的方式替代工资保证金的缴存，担保工资保证金金额不得低于该在建项目应缴存工资保证金金额。

按住建、交通、水利等行业主管部门的要求参加了工人工资支付保证保险的施工单位，免缴工资保证金。

第八条 项目行政主管部门在办理开工报告备案及日常监管时，应将该在建项目工资保证金的开户和缴存情况通报人力资源社会保障行政部门。

交通（公路、水运）工程建设中特别大、工期长、施工单位多等特点的项目，由项目行政主管部门按规定办理。

第九条 施工单位发生拖欠农民工工资的，由人力资源社会保障行政部门责令限期改正。施工单位逾期不履行责令改正指令或行政处理决定的，由人力资源社会保障行政部门会同行业行政主管部门，按五方协议约定的时限和条件提取该施工单位的工资保证金，用于发放被拖欠农民工工资；未签订五方协议的，经施工单位与被拖欠工资农民工双方共同确认被拖欠工资具体金额后，由人力资源社会保障行政部门会同项目行政主管部门，向该施工单位开立工资保证金账户的商业银行出具《支付拖欠农民工工资通知书》（见附件 1），提取该施工单位的工资保证金，用于发放被拖欠农民工工资；采用协议银行担保或具备资格的第三方担保的方式替代缴存工资保证金的，由担保方垫付工资。

在建项目分包建设的承包人拖欠农民工工资的，可以由施工总承包单位的工资保证金先予垫付，垫付款项可依照《广东省工资支付条例》第三十七条的规定，在施工总承包单位应支付的工程款中予以抵扣。

交通（公路、水运）在建工程项目发生欠薪时，可由建设单位和施工单位核实后，通知工资保证金专用账户开户银行从中将工资拨付到被欠薪农民工个人账户。

第十条 工资保证金已全部或部分用于垫付欠薪但项目未完工的，开设工资保证金账户的施工单位应当按照五方协议的约定及时等额补足。

第十一条 工程完工验收或该项目施工许可证注销，工人工资已全额支付的，施工单位填写《返还建设工程工资保证金申请表》（一式三份，见附件 2），并提交工程总承包合同、工人工资保证金开户缴存凭证、工资支付凭证、工程竣工备案登记表（或注销施工许可凭证），复印件加盖施工单位公章，向人力资源社会保障行政部门申请办理该项目工资保证金返还。

第十二条 人力资源社会保障行政部门会同项目行政主管部门，自收到工资保证金返还申请 3 个工作日内，在该项目施工现场的明显位置进行公示，公示期为 10 个工作日；公示内容包括公告（注明联系人、举报投诉地址、电话）、工人名单、工资表明细等。

第十三条 返还工资保证金申请公示期内未接到欠薪举报投诉的，人力资源社会保障行政部门会同项目行政主管部门在公示期结束后的 3 个工作日内批复施工单位工资保证金返还申请，施工单位携带已批复的《返还建设工程工资保证金申请表》，到工资保证金开户银行办理返还工资保证金业务。

公示期内接到欠薪投诉或举报经查证属实的，在调查处理期间工资保证金暂不返还，人力资源社会保障行政部门对欠薪违法行为依法处理完成后，再予以批复工资保证金返还。

第十四条 工资保证金开户银行收到已批复的返还通知后，应当将专户内该项目的工资保证金本金和利息返还施工单位，并核销该项目工资保证金账户，同时将办理情况函告人力资源社会保障行政部门和项目行政主管部门。

同一施工单位有多个项目，且其他在建项目工资保证金应缴存总额低于 500 万元时，返还超出其他在建项目按第五条规定应缴工资保证金的部分。

第十五条 工资保证金专款专用，除法律法规规定情形外，不得提取、挪用工资保证金用于本单位施工项目农民工工资支付以外的事项。

当出现有权机关对施工单位的工资保证金账户依法进行冻结或扣划的情况时，工资保证金开户银行应及时告知人力资源社会保障行政部门及项目主管部门、建设单位。

第十六条 有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门依据《广东省劳动保障监察条例》《广东省工资支付条例》予以行政处罚，依法记入劳动保障守法诚信档案，列入拖欠克扣工资黑名单；将违法信息告知中国人民银行当地分支机构，录入中国人民银行企业信用信息基础数据库；依法在企业信用信息公示系统以及行业诚信信息平台公布；属于政府投资工程项目的，同时纳入政府工程项目投资审批系统，有关主管部门对其在政府资金支持、政府采购、招投标、生产

许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入、评先评优等方面依法予以严格限制：

（一）建设领域发生拖欠农民工工资后，存在《广东省劳动保障监察条例》第五十二条情形的；

（二）用人单位受到行政处罚决定后，在一年内又发生同类欠薪违法行为的；

（三）施工单位故意制造拖欠工资假象，采取欺诈手段骗取工资保证金专户资金的。

第十七条 人力资源社会保障行政部门会同行业行政主管部门对工资保证金制度的实施进行监督。

人力资源社会保障行政部门负责对施工单位的工资支付行为进行监督检查。

住建、交通、水利等行业行政主管部门负责对工资保证金的缴存情况进行监督检查，对未缴清工资保证金的建设项目应责令建设单位或施工单位限期缴清。

对不按规定开立工资保证金专户缴存工资保证金的，或未按第十条规定及时补足工资保证金账户已提取部分的建设单位或施工单位，由人社、住建、交通、水利等部门，在政府采购、招投标、生产许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入、评先评优等方面依法依规予以限制。

第十八条 人力资源社会保障行政部门、行业行政主管部门及其工作人员在实施工资保证金制度中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十九条 本细则自发布之日起施行，有效期5年，《中山市建设工程劳务工资保证金管理实施细则》（中建〔2015〕3号）同时废止。

附件：

1. 支付拖欠农民工工资通知书
2. 返还建设工程工资保证金申请表

政策解读：《建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则》

我局会同市住建局、市交通局和市水务局拟定了规范性文件《中山市建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则》（以下简称《细则》）。根据《中山市行政机关规范性文件管理规定》（中府〔2015〕14号）的相关规定，现就文件解读如下：

一、文件制定背景说明

为保障我市建设工程领域农民工工资支付，预防和化解欠薪问题，维护劳动者合法权益，根据《国务院关于解决农民工若干问题的意见》《劳动保障监察条例》《广东省工资支付条例》和《关于印发〈广东省人力资源和社会保障厅 广东省住房和城乡建设厅 广东省交通运输厅 广东省水利厅关于建设工程领域农民工工资支付保证金管理办法〉的通知》（粤人社规〔2019〕10号）的要求，结合我市《关于印发〈中山市建设工程劳务工资保证金管理实施细则〉的通知》（中建〔2015〕3号）已不适应当前建筑领域发展的实际，现重新制订。

二、法律法规规章政策依据

根据《国务院关于解决农民工若干问题的意见》《劳动保障监察条例》《保障农民工工资支付条例》和《关于印发〈广东省人力资源和社会保障厅 广东省住房和城乡建设厅 广东省交通运输厅 广东省水利厅关于建设工程领域农民工工资支付保证金管理办法〉的通知》（粤人社规〔2019〕10号）等有关规定制定本细则。

三、文件的制定程序说明

我局会同市住建局、市交通局、市水务局经过调研、讨论，于2019年11月中旬起草了《中山市建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则（征求意见稿）》，在充分征求市住建、交通、水务以及中国人民银行中山市中心支行等部门和各镇区、中山市建筑业协会、社会公众意见的基础上，对《中山市建设工程领域农民工工资支付保证金管理实施细则（征求意见稿）》进行了修改完善。

四、主要内容说明

本《细则》共十九条。第一条为制定依据，第二条为适用范围，第三条为开设专户要求，第四条为缴存主体，第五条为缴存标准，第六条为优惠条件，第七

条为缴存方式，第八条为日常监管，第九条为欠薪支取，第十条为补缴要求，第十一条为申请返还的条件，第十二条为行政部门办理流程，第十三条为举报投诉欠薪处理，第十四条为银行办理流程，第十五条为专户管理要求，第十六为行政处罚，第十七条为监管责任，第十八条为责任追究，第十九条为政策时效。

来源：中山市人力资源和社会保障局

江苏省

《关于促进 2020 年高校毕业生就业创业若干措施》

（苏政办发〔2020〕44 号）

各市、县（市、区）人民政府，省各委办厅局，省各直属单位：

《关于促进 2020 年高校毕业生就业创业的若干措施》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

江苏省人民政府办公厅

2020 年 6 月 11 日

关于促进 2020 年高校毕业生就业创业的若干措施

为全面贯彻落实党中央、国务院关于做好高校毕业生就业工作的决策部署，积极应对新冠肺炎疫情影响，进一步促进 2020 年高校毕业生就业，保持全省就业形势稳定，现提出以下措施。

一、扩大招生入伍规模。扩大 2020 年硕士研究生招生和普通高校专升本招生规模，招生人数分别增加 1 万人和 1.5 万人。扩大大学生应征入伍规模，健全参军入伍激励政策，年度大学生征集指导比例提高至 75%，其中征集的大学生新兵中毕业生达到 45%以上。（责任单位：省教育厅、省征兵办）

二、鼓励企业吸纳就业。对中小微企业招用毕业年度高校毕业生并签订 1 年以上劳动合同的，给予一次性吸纳就业补贴，受理截止期限为 2020 年 12 月 31 日。国有企业今明两年连续扩大招聘高校毕业生规模，其中今年招聘比例不低于新增招聘人数的 50%，不得随意毁约，不得将本单位实习期限作为招聘入职的前提条件。（责任单位：省委宣传部、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省国资委）

三、拓宽基层就业渠道。各级事业单位今明两年提高空缺岗位专项招聘高校毕业生的比例，其中今年招聘比例原则上不低于招聘岗位总数的 70%。各地新开发的基层公共管理和社会服务岗位中，招聘应届高校毕业生比例不低于 50%。招募 400 名“三支一扶”计划高校毕业生到苏中、苏北基层从事支教、支农、支医和扶贫工作。扩大中小学幼儿园教师和基层医疗卫生工作人员招聘规模。（责任

单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、省委组织部、省财政厅）

四、及时提供就业服务。实施“百日冲刺”行动，有序开放线下招聘，将原来的大型校园招聘会改为小规模、多批次、专业性招聘活动，提前启动公共就业和人才服务进校园活动，开展人力资源产业园专场招聘，举办线下招聘活动不少于 6000 场次。提高线上服务实效，办好“百日百万”网络招聘专项行动，发挥教育部门“24365”“91job”和人力资源社会保障部门精准招聘等线上平台作用，举办网上招聘活动不少于 1000 场次。引导用人单位加快面试、体检和签约录取进度。放大“江苏招才月”品牌效应，继续组织赴重点地区开展“四对接”活动。

（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅）

五、适当延迟录用接收。对延迟离校的应届毕业生，相应延长报到接收、档案转递、落户办理时限。离校未就业毕业生可将户口、档案在学校保留 2 年或转入生源地公共就业人才服务机构，以应届毕业生身份参加用人单位考试、录用，落实工作单位后参照应届毕业生办理相关手续。对中小学、幼儿园、中等职业学校教师资格和护士、渔业船员、执业兽医、演出经纪人员、专利代理师等 5 项准入类职业资格，实施“先上岗、再考证”阶段性措施，用人单位在 2020 年 12 月 31 日前招聘高校毕业生的，不得将取得上述职业资格作为限制性条件。（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅）

六、组织开展实名调查。健全离校未就业高校毕业生实名调查登记制度，依托基层人社平台，逐一对离校未就业毕业生进行调查登记，8 月底前全部录入统一的高校毕业生实名制信息系统，做到个人情况、家庭状况、就业意愿、培训需求、创业基础“五清”。根据调查结果，有针对性地提供职业指导、岗位信息、技能培训、就业见习、创业扶持等就业服务。（责任单位：省教育厅、省人力资源社会保障厅）

七、扩大就业见习规模。依托“江苏暨全国百所院校高校院所人才合作联盟”，组织开展“江苏行”活动，促进高校毕业生到企业见习实习。大力支持国有、外资企业和规模以上民营企业、政府投资项目、科研项目设立见习岗位，全年募集

见习岗位不少于 5 万个，确保有意愿的高校毕业生都能及时参加就业见习。对因疫情影响见习暂时中断的，相应延长见习单位补贴期限。对见习期未滿与高校毕业生签订劳动合同的，给予见习单位剩余期限见习补贴。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

八、加大就业帮扶力度。对低保家庭、残疾、获得国家助学贷款、建档立卡低收入农户家庭、特困人员中的毕业学年毕业生，以及湖北籍等六类高校毕业生，给予每人 1500 元的一次性求职创业补贴，确保 6 月底前发放到位。开展就业扶贫行动，帮助贫困家庭特别是中西部地区贫困家庭高校毕业生就业。开发更多适合高校毕业生的公益性岗位，对通过市场渠道难以就业的困难毕业生实行托底安置。对离校 2 年内未就业高校毕业生灵活就业后缴纳社会保险费的，按照其实际缴费给予不低于 1/2、不高于 2/3，最长 2 年的社会保险补贴。加大“苏北发展急需人才引进计划”实施力度，加强政策、资金集中支持，推动苏北地区吸引高校毕业生就业创业。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

九、全面提升就业能力。鼓励高校毕业生参加就业技能培训、创业培训和岗位技能提升培训，符合条件的，给予职业培训补贴和职业技能鉴定补贴；经企业录用的高校毕业生，参加急需紧缺工种（职业）培训的，可适当提高补贴标准。鼓励用人单位对高校毕业生加强岗位培训，提高其实际工作能力。对中小微企业吸纳离校 2 年内高校毕业生，并开展以工代训的，纳入职业技能提升行动，根据吸纳就业人数给予企业职业培训补贴，补贴政策受理期限截止到 2020 年 12 月 31 日。（责任单位：省人力资源社会保障厅、省财政厅）

十、大力扶持自主创业。鼓励和引导高校毕业生返乡入乡创业，更大力度支持灵活创新创业。政府投资开发的孵化基地等创业载体应安排一定比例场地，免费向高校毕业生提供。开辟“绿色通道”，落实税费减免、富民创业担保贷款、财政补贴等各项政策。评估认定 10 家省级大学生创业园，分别给予最高 100 万元的一次性补助。继续遴选 500 个省级大学生优秀创业项目，每个项目给予 10 万元的无偿资助。举办“创响江苏”创业创新大赛、“创业江苏”科技创业大赛，选树高校毕业生创业典型，全年引领大学生创业不少于 2.5 万人。符合条件的创

业项目，可申报省“双创计划”。（责任单位：省科技厅、省教育厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省发展改革委、省国资委、省税务局）

十一、压紧压实工作责任。各级人民政府要将高校毕业生就业作为督查激励的重要内容，强化促进就业责任，加强督促检查，保障资金投入，狠抓政策落实，确保完成年度目标任务。教育部门和人力资源社会保障部门要分工协作、分段牵头，高校毕业生毕业前以教育部门为主，离校后以人力资源社会保障部门为主，做到无缝衔接；其他部门也要履职尽责、积极配合，共同做好高校毕业生就业工作。各高校要坚持“一把手”亲自抓，更有针对性地办好校园招聘活动，对毕业生实行全程跟踪，对困难毕业生实施专门帮扶。（责任单位：各级人民政府，省各有关部门，各高校）

《涉新冠肺炎疫情劳动争议 22 条指导意见》

2020 年 8 月 25 日，江苏省高级人民法院、江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省司法厅发布《关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见》。

关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见

为全面落实中央、最高人民法院、人力资源和社会保障部、司法部和省委、省政府关于依法防控疫情和促进经济社会发展工作的部署和要求，及时有效化解涉新冠肺炎疫情劳动争议，促进劳动关系和谐稳定，现结合我省劳动争议审理工作实际，提出以下意见：

一、妥善处理涉疫情劳动争议总体要求

1.坚持精准服务。坚持在常态化疫情防控中加强应对，加快推进生产生活秩序全面恢复，注重严防控和促发展并进，充分发挥依法防控疫情和保障经济社会发展的职能作用，密切关注新冠肺炎疫情期间劳动关系运行中出现的突出问题，妥善处理相关劳动争议，为做好“六稳”工作、落实“六保”任务提供精准服务。

2.树立平衡保护理念。受新冠肺炎疫情影响，劳动关系新情况、新矛盾、新问题增多，在处理涉疫情劳动争议时，要坚持依法保护劳动者权益与促进用人单位健康发展并重的理念。既要依法加强劳动者保护，特别是新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等依法被隔离人员的权益，又要依法采取切实有效措施服务和保障好用人单位复工复产。

3.保障政策效果。涉疫情劳动争议的处理，既要正确适用现行劳动法律法规，又要深刻把握和贯彻执行国家关于确保疫情防控、稳定劳动关系、支持用人单位复工复产和促进经济社会发展的政策和精神，鼓励双方尽量通过协商方式处理疫情期间有关劳动报酬、休息休假等事宜，依法保障相关政策措施落地落稳落实。

二、坚持和发展新时代“枫桥经验”，深入推进劳动争议多元化解

4.全面推进多元化解。积极主动作为，推动建立健全人民调解、行政调解、律师调解、行业调解、仲裁调解、司法调解等既各司其职又同向发力的共建、共

享、共治联动工作机制。加强用工指导和争议化解，引导劳动者与用人单位共渡难关、共谋发展，促进双方共同营造新型和谐劳动关系。

5.对接一站式多元解纷机制。将涉疫情劳动争议的处理纳入一站式多元解纷机制统筹推进，充分运用“审务进基层、法官进网格”机制、“无讼村居（社区）”创建、“互联网+调解”和“江苏微解纷”平台以及“非诉讼服务分中心”等开展劳动争议化解工作，最大限度地把矛盾纠纷及时化解在萌芽、妥善解决在当地。

6.调解贯穿仲裁、诉讼全过程。对于进入仲裁、诉讼程序的劳动争议，牢固树立全程调解理念，将调解贯穿仲裁、诉讼全过程。注重调解方式、方法创新，充分运用邀请调解、委托调解机制，充分发挥人民调解员、劳动争议调解员、工会干部、企业代表等促进调解的作用，整合资源、多方联动，形成工作合力，力促案结事了人和。

三、妥善处理拖欠劳动报酬纠纷，切实保护劳动者权益

7.春节假期延长期间的工资。2020年1月31日至2月2日为春节假期延长期间，该期间因疫情防控未能休假又未能在六个月内补休的劳动者，请求用人单位按照本人工资的二倍支付劳动报酬的，应予支持。用人单位在该期间未安排劳动者工作，适逢工作日或者休息日的，按原工资计发方式处理。

8.未提供正常劳动的工资。用人单位因疫情防控迟延复工或者虽复工但劳动者因疫情防控未能返岗期间的工资支付，双方有约定的，从其约定。未约定的，对用完各类休假后仍不能提供正常劳动的劳动者，用人单位可以参照停工、停产期间工资支付的相关规定支付相应工资。在一个工资支付周期内的，按照劳动合同约定的标准支付工资，一般支付基本工资、岗位工资等固定构成部分，可以不支付与实际出勤相关的交通补贴、伙食补贴等款项，但不得低于当地最低工资标准；超过一个工资支付周期的，按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。

上述停工停产期间计算从 2020 年 2 月 3 日起至用人单位复工或劳动者返岗前一日止；但对用人单位在 2020 年春节假期前已停工停产的，其停工停产起始日期为宣布停工停产之日。

工资支付周期按照双方所签订的劳动合同的约定或者用人单位依法制定的规章制度确定，最长不得超过一个月；用人单位停工停产复工，复工后再次停工停产的，重新计算停工停产期工资。

9.灵活提供劳动的工资。用人单位因受疫情影响安排劳动者通过电话、网络等灵活方式提供正常劳动，对该期间的工资支付双方有约定的，从其约定。未约定的，劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资，应予支持。劳动者在休息日工作又未能在六个月内补休，请求用人单位按照本人工资的二倍支付劳动报酬的，应予支持。

10.特殊劳动者的工资。因医疗机构或者政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施，导致劳动者不能提供正常劳动的，劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资，应予支持。

上述工资参照第 8 条停工停产期间第一个工资支付周期内的工资标准执行；用人单位安排劳动者灵活办公的，按照第 9 条的规定支付相应工资；用人单位已停工停产的，按照《江苏省工资支付条例》第三十一条处理。

用人单位有证据证明劳动者不遵守政府防控措施而被采取隔离措施的，劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资的，不予支持。

11.医疗期工资。新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者在医疗机构或者政府依法对其实施隔离措施结束后，仍需停止工作进行治疗，请求用人单位按照医疗期有关规定支付工资的，应予支持。

四、依法保障用工自主权，促进用人单位健康稳定发展

12.统筹安排年休假。用人单位在疫情防控迟延复工期根据生产、工作的具体情况统筹安排年休假，原则上应当按照规定征求劳动者本人意愿。用人单位能够举证证明明确因疫情影响未能征求劳动者本人意愿，劳动者以未征得其同意为由主张已休年休假无效，请求用人单位支付应休未休年休假工资报酬的，不予支持。

13.调整用工。用人单位因受疫情影响导致生产经营困难，经法定程序或者有关政策规定采取轮岗轮休、缩短工时、降低薪酬待遇、延期支付工资等方式稳定工作岗位，劳动者请求支付该期间劳动报酬差额的，一般不予支持。

14.合理调整工作岗位举证责任。除《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的用人单位可以单方面调整劳动者工作岗位的法定情形外，用人单位在疫情期间可以按照劳动合同约定或者规章制度规定对劳动者工作岗位进行合理调整。双方就调岗发生争议的，用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合理性承担举证责任。

15.依法申请特殊工时制度。用人单位以延迟复工系因政府疫情防控有关规定限制为由安排标准工时制劳动者补回等量工作时间，劳动者请求用人单位支付加班工资的，应予支持。

用人单位在疫情期间的需采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营的，应当履行不定时工作制或者综合计算工时工作制的审批手续。未依法履行审批手续，双方对加班工资发生争议的，原则上用人单位应当举证证明实行不定时工作制或者综合计算工时工作制的合理性。对于劳动者的工作岗位确实具有不定时工作制或者综合计算工时工作制的特点、依据标准工时计算加班工资明显不合理，或者工作时间无法根据标准工时进行计算，或者其上级单位、行业主管部门已办理了相应岗位、工种的不定时工作制或者综合计算工时工作制审批手续的，可以根据实际情况酌情计算劳动者加班工资。

16.共享用工。用人单位在疫情期间的按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致，可以临时将劳动者指派到其他单位（以下称实际用人单位）工作。实际用人单位扣、无故拖欠劳动者工资，劳动者请求用人单位支付工资，并由实际用人单位承担连带责任的，应予支持。

五、鼓励和引导用人单位与劳动者共克时艰，依法维护劳动关系和谐稳定

17.劳动合同的订立。用人单位因受疫情影响未能与劳动者依法及时订立或者续订书面劳动合同的，可以合理顺延订立书面劳动合同时间或者采用符合法律规定的电子形式订立劳动合同。劳动者请求用人单位支付合理顺延期间未签订书

面劳动合同二倍工资,或者以电子形式不属于书面劳动合同为由请求用人单位支付未签订书面劳动合同二倍工资的,不予支持。

18.过失性辞退。劳动者存在以下行为,符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条或者《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形的,用人单位可以解除劳动合同:

(1) 劳动者患有或者疑似患有新冠肺炎,故意隐瞒病情,拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗的;

(2) 符合规定复工的用人单位,劳动者经劝导无效或者以其他非正当理由拒绝返岗的。

用人单位依据上述规定解除劳动合同,劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,不予支持。

19.无过失性辞退与经济性裁员。用人单位确因疫情影响导致生产经营发生严重困难,符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第(三)项、第四十一条规定情形的,用人单位可以解除劳动合同。劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,不予支持,但可以请求用人单位支付经济补偿。

20.违法解除或者终止劳动合同。劳动合同在隔离治疗期、医学观察期以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施期间到期的,应当顺延至上述期限结束。

劳动者因隔离治疗、医学观察、政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施而不能提供正常劳动,用人单位以此为由解除劳动合同,或者终止在上述期间到期的劳动合同,劳动者请求继续履行劳动合同的,应予支持;劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的,劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,应予支持。

21.经济补偿的支付。劳动者因用人单位在疫情防控期间存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第(一)、(二)、(三)项规定的情形解除劳动合同,请求用人单位支付经济补偿的,应当结合用人单位受疫情影响的实

际情况，综合考虑其拖欠劳动报酬、调整工作岗位、未依法缴纳社会保险等情形的主观恶意、违法程度以及当地政策等因素审慎认定。

22.工伤保险待遇。在新冠肺炎预防和救治工作中，劳动者因履行工作职责而感染新冠肺炎或者因感染新冠肺炎而死亡，经依法认定为工伤的，应当享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的，由工伤保险基金和用人单位按照《工伤保险条例》等相关规定支付；未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付。

2020年8月25日