



人力资源 法规政策与司法裁判

2021 第 2 期 (0201-0228)

北京凯联律师事务所 编制

目 录

国务院	4
医疗保障基金使用监督管理条例	4
最高院	16
关于为跨境诉讼当事人提供网上立案服务的若干规定	16
人社部	20
关于印发《技能人才薪酬分配指引》的通知	20
关于充分发挥职业技能提升行动专账资金效能 扎实推进职业技能提升行动的通知	33
关于颁布智能制造工程技术人员等 3 个国家职业技术技能标准的通知	36
关于做好农民工返岗复工“点对点”服务保障工作的通知	37
网络招聘服务管理规定	39
北京市	47
关于撤销分包企业农民工工资保证金（保函）有关事项的通知	47
关于 2021 年 3 月社会保险费征缴时间安排的通告	49
“公交司机安全停车后猝死”事件的法律解读	50
上海市	53
关于印发《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》的通知	53

关于印发《上海市共享用工指导和服务工作指引》的通知	63
关于本市延长以工代训补贴政策实施期限有关事项的通知	66
关于进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策有关事项的通知	68
关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知	72
山东省	81
山东省企业工资支付规定	81
山东省社会保险稽查办法	92
山东省企业职工生育保险规定	95

国务院

医疗保障基金使用监督管理条例

国令第 735 号

第一章 总 则

第一条 为了加强医疗保障基金使用监督管理，保障基金安全，促进基金有效使用，维护公民医疗保障合法权益，根据《中华人民共和国社会保险法》和其他有关法律规定，制定本条例。

第二条 本条例适用于中华人民共和国境内基本医疗保险（含生育保险）基金、医疗救助基金等医疗保障基金使用及其监督管理。

第三条 医疗保障基金使用坚持以人民健康为中心，保障水平与经济社会发展水平相适应，遵循合法、安全、公开、便民的原则。

第四条 医疗保障基金使用监督管理实行政府监管、社会监督、行业自律和个人守信相结合。

第五条 县级以上人民政府应当加强对医疗保障基金使用监督管理工作的领导，建立健全医疗保障基金使用监督管理机制和基金监督管理执法体制，加强医疗保障基金使用监督管理能力建设，为医疗保障基金使用监督管理工作提供保障。

第六条 国务院医疗保障行政部门主管全国的医疗保障基金使用监督管理工作。国务院其他有关部门在各自职责范围内负责有关的医疗保障基金使用监督管理工作。

县级以上地方人民政府医疗保障行政部门负责本行政区域的医疗保障基金使用监督管理工作。县级以上地方人民政府其他有关部门在各自职责范围内负责有关的医疗保障基金使用监督管理工作。

第七条 国家鼓励和支持新闻媒体开展医疗保障法律、法规和医疗保障知识的公益宣传，并对医疗保障基金使用行为进行舆论监督。有关医疗保障的宣传报道应当真实、公正。

县级以上人民政府及其医疗保障等行政部门应当通过书面征求意见、召开座谈会等方式，听取人大代表、政协委员、参保人员代表等对医疗保障基金使用的意见，畅通社会监督渠道，鼓励和支持社会各方面参与对医疗保障基金使用的监督。

医疗机构、药品经营单位（以下统称医药机构）等单位和医药卫生行业协会应当加强行业自律，规范医药服务行为，促进行业规范和自我约束，引导依法、合理使用医疗保障基金。

第二章 基金使用

第八条 医疗保障基金使用应当符合国家规定的支付范围。

医疗保障基金支付范围由国务院医疗保障行政部门依法组织制定。省、自治区、直辖市人民政府按照国家规定的权限和程序，补充制定本行政区域内医疗保障基金支付的具体项目和标准，并报国务院医疗保障行政部门备案。

第九条 国家建立健全全国统一的医疗保障经办管理体系，提供标准化、规范化的医疗保障经办服务，实现省、市、县、乡镇（街道）、村（社区）全覆盖。

第十条 医疗保障经办机构应当建立健全业务、财务、安全和风险管理制度，做好服务协议管理、费用监控、基金拨付、待遇审核及支付等工作，并定期向社会公开医疗保障基金的收入、支出、结余等情况，接受社会监督。

第十一条 医疗保障经办机构应当与定点医药机构建立集体谈判协商机制，合理确定定点医药机构的医疗保障基金预算金额和拨付时限，并根据保障公众健康需求和管理服务的需要，与定点医药机构协商签订服务协议，规范医药服务行为，明确违反服务协议的行为及其责任。

医疗保障经办机构应当及时向社会公布签订服务协议的定点医药机构名单。

医疗保障行政部门应当加强对服务协议订立、履行等情况的监督。

第十二条 医疗保障经办机构应当按照服务协议的约定，及时结算和拨付医疗保障基金。

定点医药机构应当按照规定提供医药服务，提高服务质量，合理使用医疗保障基金，维护公民健康权益。

第十三条 定点医药机构违反服务协议的，医疗保障经办机构可以督促其履行服务协议，按照服务协议约定暂停或者不予拨付费用、追回违规费用、中止相关责任人员或者所在部门涉及医疗保障基金使用的医药服务，直至解除服务协议；定点医药机构及其相关责任人员有权进行陈述、申辩。

医疗保障经办机构违反服务协议的，定点医药机构有权要求纠正或者提请医疗保障行政部门协调处理、督促整改，也可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第十四条 定点医药机构应当建立医疗保障基金使用内部管理制度，由专门机构或者人员负责医疗保障基金使用管理工作，建立健全考核评价体系。

定点医药机构应当组织开展医疗保障基金相关制度、政策的培训，定期检查本单位医疗保障基金使用情况，及时纠正医疗保障基金使用不规范的行为。

第十五条 定点医药机构及其工作人员应当执行实名就医和购药管理规定，核验参保人员医疗保障凭证，按照诊疗规范提供合理、必要的医药服务，向参保人员如实出具费用单据和相关资料，不得分解住院、挂床住院，不得违反诊疗规范过度诊疗、过度检查、分解处方、超量开药、重复开药，不得重复收费、超标准收费、分解项目收费，不得串换药品、医用耗材、诊疗项目和服务设施，不得诱导、协助他人冒名或者虚假就医、购药。

定点医药机构应当确保医疗保障基金支付的费用符合规定的支付范围；除急诊、抢救等特殊情形外，提供医疗保障基金支付范围以外的医药服务的，应当经参保人员或者其近亲属、监护人同意。

第十六条 定点医药机构应当按照规定保管财务账目、会计凭证、处方、病历、治疗检查记录、费用明细、药品和医用耗材出入库记录等资料，及时通过医疗保障信息系统全面准确传送医疗保障基金使用有关数据，向医疗保障行政部门报告医疗保障基金使用监督管理所需信息，向社会公开医药费用、费用结构等信息，接受社会监督。

第十七条 参保人员应当持本人医疗保障凭证就医、购药，并主动出示接受查验。参保人员有权要求定点医药机构如实出具费用单据和相关资料。

参保人员应当妥善保管本人医疗保障凭证，防止他人冒名使用。因特殊原因需要委托他人代为购药的，应当提供委托人和受托人的身份证明。

参保人员应当按照规定享受医疗保障待遇，不得重复享受。

参保人员有权要求医疗保障经办机构提供医疗保障咨询服务，对医疗保障基金的使用提出改进建议。

第十八条 在医疗保障基金使用过程中，医疗保障等行政部门、医疗保障经办机构、定点医药机构及其工作人员不得收受贿赂或者取得其他非法收入。

第十九条 参保人员不得利用其享受医疗保障待遇的机会转卖药品，接受返还现金、实物或者获得其他非法利益。

定点医药机构不得为参保人员利用其享受医疗保障待遇的机会转卖药品，接受返还现金、实物或者获得其他非法利益提供便利。

第二十条 医疗保障经办机构、定点医药机构等单位及其工作人员和参保人员等人员不得通过伪造、变造、隐匿、涂改、销毁医学文书、医学证明、会计凭证、电子信息等有关资料，或者虚构医药服务项目等方式，骗取医疗保障基金。

第二十一条 医疗保障基金专款专用，任何组织和个人不得侵占或者挪用。

第三章 监督管理

第二十二条 医疗保障、卫生健康、中医药、市场监督管理、财政、审计、公安等部门应当分工协作、相互配合，建立沟通协调、案件移送等机制，共同做好医疗保障基金使用监督管理工作。

医疗保障行政部门应当加强对纳入医疗保障基金支付范围的医疗服务行为和医疗费用的监督，规范医疗保障经办业务，依法查处违法使用医疗保障基金的行为。

第二十三条 国务院医疗保障行政部门负责制定服务协议管理办法，规范、简化、优化医药机构定点申请、专业评估、协商谈判程序，制作并定期修订服务协议范本。

国务院医疗保障行政部门制定服务协议管理办法，应当听取有关部门、医药机构、行业协会、社会公众、专家等方面意见。

第二十四条 医疗保障行政部门应当加强与有关部门的信息交换和共享，创新监督管理方式，推广使用信息技术，建立全国统一、高效、兼容、便捷、安全的医疗保障信息系统，实施大数据实时动态智能监控，并加强共享数据使用全过程管理，确保共享数据安全。

第二十五条 医疗保障行政部门应当根据医疗保障基金风险评估、举报投诉线索、医疗保障数据监控等因素，确定检查重点，组织开展专项检查。

第二十六条 医疗保障行政部门可以会同卫生健康、中医药、市场监督管理、财政、公安等部门开展联合检查。

对跨区域的医疗保障基金使用行为，由共同的上一级医疗保障行政部门指定的医疗保障行政部门检查。

第二十七条 医疗保障行政部门实施监督检查，可以采取下列措施：

- （一）进入现场检查；
- （二）询问有关人员；
- （三）要求被检查对象提供与检查事项相关的文件资料，并作出解释和说明；
- （四）采取记录、录音、录像、照相或者复制等方式收集有关情况和资料；
- （五）对可能被转移、隐匿或者灭失的资料等予以封存；

(六) 聘请符合条件的会计师事务所等第三方机构和专业人员协助开展检查；

(七) 法律、法规规定的其他措施。

第二十八条 医疗保障行政部门可以依法委托符合法定条件的组织开展医疗保障行政执法工作。

第二十九条 开展医疗保障基金使用监督检查，监督检查人员不得少于 2 人，并且应当出示执法证件。

医疗保障行政部门进行监督检查时，被检查对象应当予以配合，如实提供相关资料和信息，不得拒绝、阻碍检查或者谎报、瞒报。

第三十条 定点医药机构涉嫌骗取医疗保障基金支出的，在调查期间，医疗保障行政部门可以采取增加监督检查频次、加强费用监控等措施，防止损失扩大。定点医药机构拒不配合调查的，经医疗保障行政部门主要负责人批准，医疗保障行政部门可以要求医疗保障经办机构暂停医疗保障基金结算。经调查，属于骗取医疗保障基金支出的，依照本条例第四十条的规定处理；不属于骗取医疗保障基金支出的，按照规定结算。

参保人员涉嫌骗取医疗保障基金支出且拒不配合调查的，医疗保障行政部门可以要求医疗保障经办机构暂停医疗费用联网结算。暂停联网结算期间发生的医疗费用，由参保人员全额垫付。经调查，属于骗取医疗保障基金支出的，依照本条例第四十一条的规定处理；不属于骗取医疗保障基金支出的，按照规定结算。

第三十一条 医疗保障行政部门对违反本条例的行为作出行政处罚或者行政处理决定前，应当听取当事人的陈述、申辩；作出行政处罚或者行政处理决定，应当告知当事人依法享有申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第三十二条 医疗保障等行政部门、医疗保障经办机构、会计师事务所等机构及其工作人员，不得将工作中获取、知悉的被调查对象资料或者相关信息用于医疗保障基金使用监督管理以外的其他目的，不得泄露、篡改、毁损、非法向他人提供当事人的个人信息和商业秘密。

第三十三条 国务院医疗保障行政部门应当建立定点医药机构、人员等信用管理制度，根据信用评价等级分级分类监督管理，将日常监督检查结果、行政处罚结果等情况纳入全国信用信息共享平台和其他相关信息公示系统，按照国家有关规定实施惩戒。

第三十四条 医疗保障行政部门应当定期向社会公布医疗保障基金使用监督检查结果，加大对医疗保障基金使用违法案件的曝光力度，接受社会监督。

第三十五条 任何组织和个人有权对侵害医疗保障基金的违法违规行为进行举报、投诉。

医疗保障行政部门应当畅通举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉，并对举报人的信息保密。对查证属实的举报，按照国家有关规定给予举报人奖励。

第四章 法律责任

第三十六条 医疗保障经办机构有下列情形之一的，由医疗保障行政部门责令改正，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分：

- （一）未建立健全业务、财务、安全和风险管理制度；
- （二）未履行服务协议管理、费用监控、基金拨付、待遇审核及支付等职责；
- （三）未定期向社会公开医疗保障基金的收入、支出、结余等情况。

第三十七条 医疗保障经办机构通过伪造、变造、隐匿、涂改、销毁医学文书、医学证明、会计凭证、电子信息等有关资料或者虚构医药服务项目等方式，骗取医疗保障基金支出的，由医疗保障行政部门责令退回，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第三十八条 定点医药机构有下列情形之一的，由医疗保障行政部门责令改正，并可以约谈有关负责人；造成医疗保障基金损失的，责令退回，处造成损失金额 1 倍以上 2 倍以下的罚款；拒不改正或者造成严重后果的，责令定点医药机构暂停相关责任部门 6 个月以上 1 年以下涉及医疗保障基金使用的医药服务；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理：

（一）分解住院、挂床住院；

（二）违反诊疗规范过度诊疗、过度检查、分解处方、超量开药、重复开药或者提供其他不必要的医药服务；

（三）重复收费、超标准收费、分解项目收费；

（四）串换药品、医用耗材、诊疗项目和服务设施；

（五）为参保人员利用其享受医疗保障待遇的机会转卖药品，接受返还现金、实物或者获得其他非法利益提供便利；

（六）将不属于医疗保障基金支付范围的医药费用纳入医疗保障基金结算；

（七）造成医疗保障基金损失的其他违法行为。

第三十九条 定点医药机构有下列情形之一的，由医疗保障行政部门责令改正，并可以约谈有关负责人；拒不改正的，处 1 万元以上 5 万元以下的罚款；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理：

（一）未建立医疗保障基金使用内部管理制度，或者没有专门机构或者人员负责医疗保障基金使用管理工作；

（二）未按照规定保管财务账目、会计凭证、处方、病历、治疗检查记录、费用明细、药品和医用耗材出入库记录等资料；

（三）未按照规定通过医疗保障信息系统传送医疗保障基金使用有关数据；

（四）未按照规定向医疗保障行政部门报告医疗保障基金使用监督管理所需信息；

（五）未按照规定向社会公开医药费用、费用结构等信息；

（六）除急诊、抢救等特殊情形外，未经参保人员或者其近亲属、监护人同意提供医疗保障基金支付范围以外的医药服务；

（七）拒绝医疗保障等行政部门监督检查或者提供虚假情况。

第四十条 定点医药机构通过下列方式骗取医疗保障基金支出的，由医疗保障行政部门责令退回，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；责令定点医药机构暂停相关责任部门 6 个月以上 1 年以下涉及医疗保障基金使用的医药服务，直至由医疗保障经办机构解除服务协议；有执业资格的，由有关主管部门依法吊销执业资格：

（一）诱导、协助他人冒名或者虚假就医、购药，提供虚假证明材料，或者串通他人虚开费用单据；

（二）伪造、变造、隐匿、涂改、销毁医学文书、医学证明、会计凭证、电子信息等有关资料；

（三）虚构医药服务项目；

（四）其他骗取医疗保障基金支出的行为。

定点医药机构以骗取医疗保障基金为目的，实施了本条例第三十八条规定行为之一，造成医疗保障基金损失的，按照本条规定处理。

第四十一条 个人有下列情形之一的，由医疗保障行政部门责令改正；造成医疗保障基金损失的，责令退回；属于参保人员的，暂停其医疗费用联网结算 3 个月至 12 个月：

（一）将本人的医疗保障凭证交由他人冒名使用；

（二）重复享受医疗保障待遇；

（三）利用享受医疗保障待遇的机会转卖药品，接受返还现金、实物或者获得其他非法利益。

个人以骗取医疗保障基金为目的，实施了前款规定行为之一，造成医疗保障基金损失的；或者使用他人医疗保障凭证冒名就医、购药的；或者通过伪造、变造、隐匿、涂改、销毁医学文书、医学证明、会计凭证、电子信息等有关资料或者虚构医药服务项目等方式，骗取医疗保障基金支出的，除依照前款规定处理外，还应当由医疗保障行政部门处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款。

第四十二条 医疗保障等行政部门、医疗保障经办机构、定点医药机构及其工作人员收受贿赂或者取得其他非法收入的，没收违法所得，对有关责任人员依法给予处分；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理。

第四十三条 定点医药机构违反本条例规定，造成医疗保障基金重大损失或者其他严重不良社会影响的，其法定代表人或者主要负责人 5 年内禁止从事定点医药机构管理活动，由有关部门依法给予处分。

第四十四条 违反本条例规定，侵占、挪用医疗保障基金的，由医疗保障等行政部门责令追回；有违法所得的，没收违法所得；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十五条 退回的基金退回原医疗保障基金财政专户；罚款、没收的违法所得依法上缴国库。

第四十六条 医疗保障等行政部门、医疗保障经办机构、会计师事务所等机构及其工作人员，泄露、篡改、毁损、非法向他人提供个人信息、商业秘密的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法处理。

第四十七条 医疗保障等行政部门工作人员在医疗保障基金使用监督管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分。

第四十八条 违反本条例规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

违反本条例规定，给有关单位或者个人造成损失的，依法承担赔偿责任。

第五章 附 则

第四十九条 职工大额医疗费用补助、公务员医疗补助等医疗保障资金使用的监督管理，参照本条例执行。

居民大病保险资金的使用按照国家有关规定执行，医疗保障行政部门应当加强监督。

第五十条 本条例自 2021 年 5 月 1 日起施行。

最高院

关于为跨境诉讼当事人提供网上立案服务的若干规定

为让中外当事人享受到同等便捷高效的立案服务，根据《中华人民共和国民事诉讼法》《最高人民法院关于人民法院登记立案若干问题的规定》等法律和司法解释，结合人民法院工作实际，制定本规定。

第一条 人民法院为跨境诉讼当事人提供网上立案指引、查询、委托代理视频见证、登记立案服务。

本规定所称跨境诉讼当事人，包括外国人、香港特别行政区、澳门特别行政区（以下简称港澳特区）和台湾地区居民、经常居所地位于国外或者港澳台地区的我国内地公民以及在国外或者港澳台地区登记注册的企业和组织。

第二条 为跨境诉讼当事人提供网上立案服务的案件范围包括第一审民事、商事起诉。

第三条 人民法院通过中国移动微法院为跨境诉讼当事人提供网上立案服务。

第四条 跨境诉讼当事人首次申请网上立案的，应当由受诉法院先行开展身份验证。身份验证主要依托国家移民管理局出入境证件身份认证平台等进行线上验证；无法线上验证的，由受诉法院在线对当事人身份证件以及公证、认证、转递、寄送核验等身份证明材料进行人工验证。

身份验证结果应当在 3 个工作日内在线告知跨境诉讼当事人。

第五条 跨境诉讼当事人进行身份验证应当向受诉法院在线提交以下材料：

（一）外国人应当提交护照等用以证明自己身份的证件；企业和组织应当提交身份证明文件和代表该企业和组织参加诉讼的人有权作为代表人参加诉讼的证明文件，证明文件应当经所在国公证机关公证，并经我国驻该国使领馆认证。外国人、外国企业和组织所在国与我国没有建立外交关系的，可以经过该国公证机关公证，经与我国有外交关系的第三国驻该国使领馆认证，再转由我国驻第三国使领馆认证。如我国与外国人、外国企业和组织所在国订立、缔结或者参加的国际条约、公约中对证明手续有具体规定，从其规定，但我国声明保留的条款除外；

（二）港澳特区居民应当提交港澳特区身份证件或者港澳居民居住证、港澳居民来往内地通行证等用以证明自己身份的证件；企业和组织应当提交身份证明文件和代表该企业和组织参加诉讼的人有权作为代表人参加诉讼的证明文件，证明文件应当经过内地认可的公证人公证，并经中国法律服务（香港）有限公司或者中国法律服务（澳门）有限公司加章转递；

（三）台湾地区居民应当提交台湾地区身份证件或者台湾居民居住证、台湾居民来往大陆通行证等用以证明自己身份的证件；企业和组织应当提交身份证明文件和代表该企业和组织参加诉讼的人有权作为代表人参加诉讼的证明。证明文件应当通过两岸公证书使用查证渠道办理；

（四）经常居所地位于国外或者港澳台地区的我国内地公民应当提交我国公安机关制发的居民身份证、户口簿或者普通护照等用以证明自己身份的证件，并提供工作签证、常居证等证明其在国外或者港澳台地区合法连续居住超过一年的证明材料。

第六条 通过身份验证的跨境诉讼当事人委托我国内地律师代理诉讼，可以向受诉法院申请线上视频见证。

线上视频见证由法官在线发起，法官、跨境诉讼当事人和受委托律师三方同时视频在线。跨境诉讼当事人应当使用中华人民共和国通用语言或者配备翻

译人员，法官应当确认受委托律师和其所在律师事务所以及委托行为是否确为跨境诉讼当事人真实意思表示。在法官视频见证下，跨境诉讼当事人、受委托律师签署有关委托代理文件，无需再办理公证、认证、转递等手续。线上视频见证后，受委托律师可以代为开展网上立案、网上交费等事项。

线上视频见证的过程将由系统自动保存。

第七条 跨境诉讼当事人申请网上立案应当在线提交以下材料：

- （一）起诉状；
- （二）当事人的身份证明及相应的公证、认证、转递、寄送核验等材料；
- （三）证据材料。

上述材料应当使用中华人民共和国通用文字或者有相应资质翻译公司翻译的译本。

第八条 跨境诉讼当事人委托代理人进行诉讼的授权委托材料包括：

（一）外国人、外国企业和组织的代表人在我国境外签署授权委托书，应当经所在国公证机关公证，并经我国驻该国使领馆认证；所在国与我国没有建立外交关系的，可以经过该国公证机关公证，经与我国有外交关系的第三国驻该国使领馆认证，再转由我国驻第三国使领馆认证；在我国境内签署授权委托书，应当在法官见证下签署或者经内地公证机构公证；如我国与外国人、外国企业和组织所在国订立、缔结或者参加的国际条约、公约中对证明手续有具体规定，从其规定，但我国声明保留的条款除外；

（二）港澳特区居民、港澳特区企业和组织的代表人在我国内地以外签署授权委托书，应当经过内地认可的公证人公证，并经中国法律服务（香港）有限公司或者中国法律服务（澳门）有限公司加章转递；在我国内地签署授权委托书，应当在法官见证下签署或者经内地公证机构公证；

（三）台湾地区居民在我国大陆以外签署授权委托书，应当通过两岸公证文书使用查证渠道办理；在我国大陆签署授权委托书，应当在法官见证下签署或者经大陆公证机构公证；

（四）经常居所地位于国外的我国内地公民从国外寄交或者托交授权委托书，必须经我国驻该国的使领馆证明；没有使领馆的，由与我国有外交关系的第三国驻该国的使领馆证明，再转由我国驻该第三国使领馆证明，或者由当地爱国华侨团体证明。

第九条 受诉法院收到网上立案申请后，应当作出以下处理：

（一）符合法律规定的，及时登记立案；

（二）提交诉状和材料不符合要求的，应当一次性告知当事人在 15 日内补正。当事人难以在 15 日内补正材料，可以向受诉法院申请延长补正期限至 30 日。当事人未在指定期限内按照要求补正，又未申请延长补正期限的，立案材料作退回处理；

（三）不符合法律规定的，可在线退回材料并释明具体理由；

（四）无法即时判定是否符合法律规定的，应当在 7 个工作日内决定是否立案。

跨境诉讼当事人可以在线查询处理进展以及立案结果。

第十条 跨境诉讼当事人提交的立案材料中包含以下内容的，受诉法院不予登记立案：

（一）危害国家主权、领土完整和安全；

（二）破坏国家统一、民族团结和宗教政策；

(三) 违反法律法规，泄露国家秘密，损害国家利益；

(四) 侮辱诽谤他人，进行人身攻击、谩骂、诋毁，经法院告知仍拒不修改；

(五) 所诉事项不属于人民法院管辖范围；

(六) 其他不符合法律规定的起诉。

第十一条 其他诉讼事项，依据《中华人民共和国民事诉讼法》的规定办理。

第十二条 本规定自 2021 年 2 月 3 日起施行。

人社部

关于印发《技能人才薪酬分配指引》的通知

人社厅发〔2021〕7 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

为更好服务中国制造、中国创造，深入实施人才强国、创新驱动发展战略，推动企业建立健全符合技能人才特点的工资分配制度，激励广大青年走技能成才、技能报国之路，我部组织编写了《技能人才薪酬分配指引》，现印发给你们，供指导企业时参考。

各地区要高度重视提高技能人才工资待遇，加强对企业工资分配的指导和服务，抓好宣传培训，推广典型经验，结合本地实际，加强示范引领，推动培养造就一支高素质技能人才队伍。

人力资源社会保障部办公厅

2021 年 1 月 26 日

技能人才薪酬分配指引

第一章 总 则

第一条 为健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度，大力提高技能人才职业荣誉感和经济待遇，不断发展壮大技能人才队伍，为中国制造和中国创造提供重要人才支撑，结合企业薪酬分配理论实践和技能人才特点，特制定本指引。

第二条 本指引旨在为企业提供技能人才薪酬分配可供参考的方式方法。企业可结合实际，借鉴本指引，不断建立健全适应本企业发展需要的技能人才薪酬分配体系。

第三条 本指引所称技能人才，是指在生产或服务一线从事技能操作的人员。

第四条 技能人才薪酬分配应遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配和按要素贡献参与分配。体现多劳者多得、技高者多得的价值分配导向，合理评价技能要素贡献。

（二）坚持职业发展设计与薪酬分配相配套。充分考虑企业的组织架构、职位体系、定岗定编、岗位评价、薪酬分配、绩效管理相互联系、相互制约的实际，使技能人才薪酬分配与职业发展通道相衔接。

（三）坚持统筹处理好工资分配关系。参考岗位测评结果、市场标杆岗位的薪酬价位，综合考虑企业内部操作技能、专业技术和经营管理等类别实际，统筹确定技能操作岗位和企业内部其他类别岗位之间薪酬分配关系。

第二章 技能人才职业发展通道设计

第五条 本指引所称技能人才职业发展通道，是在企业岗位体系的基础上，形成横向按工作性质、内容等划分不同技能序列，纵向按技能人才专业知识、技术技能、资历经验、工作业绩等因素划分层级的有机系统，既体现技能人才个人能力，又反映岗位差别。

第六条 技能人才职业发展通道一般应与企业的经营管理类、专业技术类职业发展通道并行设置，层级互相对照。企业可根据发展需要，贯通工程技术领域操作技能与工程技术序列融合发展的路径，并逐步拓宽贯通领域，扩大贯通规模。对制造业的技能人才，可以设置基本生产技能操作、辅助生产技能操作等细分类别，纵向设置多个职级（详见附表1）。其他行业企业可结合实际参照设置。

纵向成长通道一般应基于不同类别岗位的重要程度、复杂程度等因素，并考虑不同类别岗位人员的职业发展规律作出差别化安排。纵向成长通道具体层级设置数量可根据企业发展战略、主体业务、员工队伍状况等实际进行调整。

企业内部不同类别之间对应关系，技能操作类的正常成长通道最高可与部门正职/分厂厂长/分支机构正职等中层正职相当，高精尖的高技能领军人才可与企业高层管理岗相当。对企业技能操作中的基本生产技能操作工种、辅助生产技能操作工种和熟练服务工种等，一般应设置差别化成长通道。同时，在满足任职资格条件基础上，不同职业发展通道可以相互贯通。

第七条 为实现职业发展通道有效运转，需定责权，即对具体职位在工作职责、管理权限等方面作出统一规范和界定。定责权，主要是解决好职业发展通道和企业内部管理岗位之间的关系问题，总的原则是以事定责、按责配权，实现权责利的统一。职责权限的划分根据相关业务流程，通过编制岗位说明书等方式进行明确，并结合实际动态调整。

处于高职级的技能人才对本领域业务工作负有组织制订（修订）标准、指导落实、监控、审查、结果判定等职责和权限；同时，需承担本业务领域难度

较大、创新性的工作任务，并负有编制培训教材、培训授课、平时指导等培训指导职责。

第八条 职业发展通道有效运转需定数量，即根据企业战略和相应的人力资源规划，参考企业所在业务领域专业细分结果，结合企业对各职位的需求以及人员结构情况，制定各职级的职数标准和比例结构。

设置职位数量的规则，一般采取两头放开、中间择优的方式安排。高层职级一般按资格条件管理，不设具体职位数量，成熟一个聘任一个，宁缺毋滥；基层职级一般不设职数，符合条件即可正常晋升；中间层级可按照细分专业数量设置职数，也可以按照一定比例进行安排。

第九条 职业发展通道有效运转需定资格，即根据履行职位职责的要求，对职位任职人员所应具备的学历、资历、能力、经验、业绩等多维度任职条件作出统一规范和界定。职位任职资格标准可将经人社部门公布的技能人才评价机构评价的职业技能等级作为重要参考，并明确相互间对应关系。

结合人才成长规律，职业发展通道一般可按三个阶段设置，形成全职业周期的成长发展通道。新进技能人才在第一个十年中，每 2 至 3 年晋升一个职级，在基层岗位职位上正常成长；第二个十年中，在中间层级岗位职位上择优晋升发展；第三个十年中，在高层级岗位职位上逐步成长为专家权威。同时，对具有特殊技能和突出贡献的高技能人才应有破格晋升的制度安排。

随着新生代劳动者成长预期的变化，以及不同类型的企业的技能操作难度有差异，对技能人才的成长年限安排以及相应的任职资格标准可有所不同。

第十条 职业发展通道有效运转需定考评，即明确各类人员进入所在职级通道的考评办法，根据考评结果组织聘任，实现能上能下。

第十一条 职业发展通道有效运转需定待遇，即对进入职业发展通道的技能人才，可对新职级职位按照岗位进行管理，职位职级变化时执行岗变薪变规

则。各职级人员聘任到位后，按相应岗位工资标准执行，根据绩效考核结果发放绩效工资。

第十二条 职业发展通道有效运转需动态管理，即对职位职数标准、任职人员配置以及职位体系框架的动态管理。

其中，职位职级聘任应有任期规定，高职级职位的任期可比低职级长。任期期满重新进行评聘。在职位职数规定范围内，对任期评聘成绩优秀并达到上一职级任职资格的可予以晋升，考评合格的可保留原职级，考评不合格的可降低职级。

第三章 技能人才薪酬分配制度设计

第一节 工资结构设计

第十三条 按照为岗位付酬、为能力付酬、为绩效付酬的付酬因素，技能人才工资结构可由体现岗位价值的岗位工资单元、体现能力差别的能力工资单元和体现绩效贡献的绩效工资单元等组成。

第十四条 为稳定职工队伍，保障职工基本生活，企业可结合实际增加设置体现保障基本生活的基础工资单元和体现员工历史贡献积累的年功工资单元。

第十五条 在各工资单元功能不重复体现的原则下，为补偿技能人才在特定环境或承担特定任务的额外付出，可设置相应的津贴单元，包括体现夜班工作条件下额外劳动付出的夜班津贴、体现高温噪音污染等艰苦环境条件下额外劳动付出的作业环境津贴、体现技能人才技能水平的技能津贴、体现技能人才班组长额外劳动付出的班组长津贴、体现技能人才师傅带徒弟额外劳动付出的带徒津贴等。根据需要，还可设置鼓励多学技能、向复合型人才发展的多能津贴或通岗津贴等。

第十六条 企业根据需要可以合并、减少或增加相关工资单元。例如，能力工资单元可以采用设置技能人才特殊岗位津贴的形式体现，也可以采用将职级通道直接纳入岗位工资单元进行体现；年功工资单元可在岗位工资单元中设置一岗多薪、一岗多档，岗级体现不同岗位的价值度，档次用于体现同一岗位上不同员工的岗位任职时间、业绩贡献、年度正常增长等因素。

第二节 岗位工资单元设计

第十七条 岗位工资等级应以岗位评价结果为基础。岗位评价是实现不同岗位之间价值可比，体现企业薪酬分配内部公平的重要基础工作。

岗位评价一般有四种方法：一是排序法，将企业全部岗位视为一个系列，根据各个岗位对组织的贡献度和作用度不同，对岗位次序进行排列的一种方法，一般适用于工作性质单一、岗位较少的企业。二是分类套级法，将企业全部岗位分为若干系列、每个系列分为若干级别，分类别对岗位次序进行排列的一种方法。三是因素比较法，事先确定测评要素和若干主要岗位（或称标杆岗位），将每一个主要岗位的影响因素分别加以排序或评价。其他岗位按影响因素与已测评标杆岗位各因素测评结果分别进行比较，进而确定岗位的价值等级。四是要素计分法，根据预先规定的衡量标准，对岗位的主要影响因素逐一进行评比、估量，由此得出各个岗位的量值。

第十八条 企业采用要素计分法对技能操作类岗位进行岗位评价，通常考虑岗位对上岗人员技能水平要求的高低，岗位工作量及质量责任的轻重，体力或脑力劳动强度的大小和岗位工作条件的好差等进行评价。在此基础上，要遵循战略导向原则，从突出企业关键重要岗位的角度选择评价要素，确定评价要素权重。

第十九条 企业在评价要素的选择、评价权重的设置、评价过程的组织等方面应贯彻公正、公开原则，得到员工认可。第一步是初评，企业内各二级单位评价确定本单位内部技能操作岗位纵向岗位关系；第二步进行复测，在各单位

初评结果中筛选出标杆岗位，选取熟悉技能操作类岗位职责情况、公信力高的岗位评价代表进行复测，确定不同单位之间技能操作类岗位的等级关系。

第二十条 岗位工资可采取一岗一薪、岗变薪变，也可采取一岗多薪、宽带薪酬形式。一岗多薪、宽带薪酬指的是在每个岗位等级内设多个工资档次，以体现同岗级人员不同能力、资历和不同业绩贡献的差别。一岗多薪、宽带薪酬既能体现员工的岗位价值，又能体现员工的能力素质，还可以兼顾到员工薪资的正常晋升，这一做法在实践中被较多企业选择。

实行一岗多薪、宽带薪酬的企业，技能人才可通过晋档实现工资正常增长。其中，档次晋升调整可与技能人才年度绩效考核结果挂钩，合格及以上的技能人才每年可在本岗级上晋升 1 档，少部分优秀的可晋升 2 档，个别贡献突出的还可以奖励更多晋档，极少数表现不合格的可不晋升或降档。

第二十一条 岗位工资采用一岗多薪、宽带薪酬，具体晋档条件有三种表现形式。一是条件规定形式，即明确晋档应当达到的规定条件。晋档条件有一个以上的，各条件要素需有互补性规定。针对技能操作类岗位，可设置学历与工作年限的互补条件，较长工作年限可在一定程度上弥补学历的不足。二是综合系数表现形式，即按各个晋档要素之间相对关系，将晋档条件转换为系数分数。综合系数表现形式直接实现了各个晋档要素的综合互补。晋档综合系数的确定首先依据不同职级岗位任职资格的要求来确定起步档次的条件。其次，需要将各个条件之间的相对价值进行比较，确定系数标准值，实现各个条件之间的平衡互补。三是特殊贡献表现形式。可将技能人才参加一定层级技能大赛获奖情况、技术攻关和创新等贡献情况，作为晋档或跨档条件。

第二十二条 岗位工资标准的设计，一般参考以下三个因素：一是岗位价值度评估分数。企业可参考技能操作类岗位价值度评估分数之间的倍数关系，确定不同技能操作岗位工资标准之间差别。二是人力资源市场价位情况。企业可参考人力资源市场类似岗位工资价位的绝对水平，确定技能操作类岗位工资标

准；或参考市场上相应典型岗位的薪酬比例关系，优化调整相应技能操作类岗位工资标准。三是企业内部标杆技能操作类岗位之间的历史分配关系。企业可结合市场工资价位，重新评估内部技能操作岗位间的分配关系，如果体现岗位价值度的工资标准与市场比差距过小，可以调整优化，适当拉开差距。

第二十三条 岗位工资标准的设计，一般按以下步骤进行：一是首先确定内部关键点岗位（最高岗位、最低岗位、主体标杆岗位等）工资标准之间的比例关系。二是按照一定规律确定每个关键点之间不同层级的岗位工资标准关系，一般可以用等差数列关系确定（差别相对较小），也可以用等比数列确定（差别相对较大）。三是结合技能操作类内部层级因素适当调整。跨职级的差距可适当拉大，同一职级内部差距可适当缩小。经过验证，模拟测算调整，通过比较工资标准高低是否与预先设定的目标一致，最终确定岗位工资标准。

第二十四条 岗位工资标准的表现形式，一般有两种：一是以工资水平绝对值的形式表现；二是以岗位工资系数值（或薪点数）的形式表现。对不同的工资单元可以采用不同的工资标准表现形式。对于效益波动比较大的企业，岗位工资、绩效工资可采取具体的系数或薪点标准。基数值或薪点值可结合企业效益情况、工资总额承受能力、市场价位变动情况等相应确定。

第三节 绩效工资单元设计

第二十五条 绩效工资单元是体现员工实际业绩差别的工资单元，根据绩效考核结果浮动发放，对发挥工资的激励功能具有重要作用。企业可按照绩效工资总量考核发放、授权二次分配、加强监控指导的管理原则，建立绩效工资与企业效益情况（影响工资总额变动）、本部门绩效考核结果（影响本部门绩效工资额度变动）、本人绩效考核结果（影响本人实际绩效所得）联动的分配机制。年度绩效考核除影响绩效工资外，还可与岗位调整、培训、职级升降挂钩。

第二十六条 绩效考核周期的确定需综合考虑行业特点、岗位特征、考评可操作性等因素。技能人才绩效显现时间相对于管理人员、专业技术人员一般较短，可按月为主计发绩效工资。

第二十七条 绩效考核可根据技能人才的工作性质和岗位特征，采取分类考核办法。例如，主要以个人计件计酬的岗位，可以按月设立基础任务量，超过基础任务量部分可分档设立不同计件单价，根据任务完成情况核定绩效工资。

对于以班组、车间为单元集体作业的基本生产技能岗位人员，可参照上述办法将团队绩效工资总额分配到班组、车间，再由班组长、车间主任根据规定程序，按照个人工作量和个人绩效进行合理分配。

对于辅助生产技能岗位人员，可依据其支持服务的基本生产技能岗位人员月绩效工资平均值的一定比例（比如 70%至 95%），作为人均绩效工资分配额度，以此为基础计算辅助生产技能岗位人员绩效工资总量，再按照绩效工资系数、组织和个人绩效考核的结果进行分配。

第四节 专项津贴单元设计

第二十八条 专项津贴是对特殊条件下的额外劳动付出的补偿。针对技能人才的劳动特点，制造型企业可结合实际需求，可设置夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等。

第二十九条 夜班津贴是对劳动者在夜晚工作额外付出的补偿，主要适用于基本生产技能岗位人员。夜班劳动对于劳动者的体力、精力、心理压力等带来较大影响。实践中，部分“四班三运转”岗位人员的月度夜班津贴水平一般占月度应发工资收入的 15%至 20%。企业可结合职工薪酬收入水平、当地经济社会发展实际，合理确定夜班津贴的标准水平。

第三十条 作业环境津贴是对劳动者在井下、高空、高温、低温、物理粉尘辐射、化工有毒有害等环境下作业额外付出的补偿，主要适用于技能操作类人

员。企业可结合实际，根据作业环境的艰苦程度划分出不同档次，设置差别化的作业环境津贴。

第三十一条 技能等级除作为职业发展通道的晋升条件外，考虑到高技能人才整体仍然短缺的实际，企业可以设置技能津贴，对于取得高级工、技师、高级技师，并在相关技能操作类岗位工作的技能人才，发放一定额度的技能津贴，鼓励技能人才学技术、长本领。取得相应技能等级资质的技能人才，聘任到较高技能操作职级上，除适用技能津贴外，还可同时执行相应发展通道职级的工资标准。技能津贴可同样适用于“双师”（工程师、技师）型技能人才。

第三十二条 班组一般是企业管理的最基层单元，班组长在基础管理、分配任务、考勤考绩等方面均有较多的付出。对于非专职脱产人员担任班组长的，可设置班组长津贴。班组长津贴标准可采取两种方式进行安排：一是按照班组管理幅度，按照具体人数确定适用津贴标准。可在基本标准基础上，每增加 1 名技能人才，相应增加津贴标准。二是按照班组类别和难度大小，设置不同的档次标准。但对于班组长工资待遇已在岗位工资等级或者档次体现的，可不再重复设置班组长津贴。

第三十三条 师带徒津贴是对师傅培养培训徒弟额外劳动付出的补偿。对于签订带徒协议、明确师傅徒弟权利义务的，可向师傅支付一定额度带徒津贴。协议期满根据考核结果可另行给予奖励。徒弟在技能大赛等获奖的，也可额外对师傅进行奖励，建立徒弟成才、师傅受益的联动机制。企业通过推行“传帮带”“师带徒”“老带新”等多种措施，不仅可以促进整体生产效率的提升，而且能够帮助企业在长期内形成较为稳定的技能人才梯队，积蓄技能人才资源。师带徒，通过企业实践培训提高，针对性强，效果好，应大力推行。

第三十四条 津贴设置应坚持不重复体现原则。本节所提到的夜班津贴、作业环境津贴、技能津贴、班组长津贴、师带徒津贴等各类津贴，如在岗位评价

要素或者职级成长通道任职资格条件中已有充分体现的，应本着不重复的原则不再单独设置。

第五节 技能人才与其他人才工资分配关系设计

第三十五条 企业可参考岗位测评结果确定技能人才岗位和其他类别岗位之间薪酬分配关系。如果不同类别岗位测评采用的要素和参评专家不同，则测评分数之间的相互关系不宜简单对应，应选择不同系列的典型岗位进行跨类别岗位测评以确定对应关系。

第三十六条 企业可参考市场标杆岗位之间的薪酬分配关系确定对应关系。如将市场上某技能操作岗位与某管理岗位等薪酬水平的对应关系，作为确定不同类别岗位分配关系的参考。同时，标杆岗位中市场招聘的薪酬价位，可以作为确定技能操作岗位和其他类别岗位起点薪酬分配关系的参考。

第三十七条 技能人才特别是高技能人才，其人力资本是个人努力和长期操作经验的累积结果，在薪酬标准上应体现其人力资本及技能要素贡献。对掌握关键操作技能、代表专业技能较高水平、能够组织技改攻关项目的，其薪酬水平可达到工程技术类人员的较高薪酬水平，或者相当于中层管理岗位薪酬水平，行业佼佼者薪酬待遇可与工程技术类高层级专家级别和企业高层管理岗的薪酬水平相当。

第四章 高技能领军人才薪酬待遇制度设计

第三十八条 高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴的人员，或各省（自治区、直辖市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。高技能领军人才是技能人才队伍中的关键少数，应提高其薪酬待遇，鼓励参照高级管理人员标准落实经济待遇。

第三十九条 年薪制是以年度为单位，依据生产经营规模和经营业绩，确定并支付薪酬的分配方式。年薪制一般适用于公司经营班子成员以及承担财务损益责任的分子公司负责人。

高技能领军人才可探索实行年薪制，应把握以下三个方面：一是合理界定适用范围。年薪制适用范围较小，一般适用于承担经营风险、业绩显现周期较长且需建立有效激励约束机制的人员。高技能领军人才具有稀缺性，贡献价值度高，可将其纳入年薪制适用范围。二是明确薪酬结构。一般由基本年薪和绩效年薪为主的薪酬构成，基本年薪占比相对较小、按月发放，绩效年薪占比相对较大、按年发放，体现业绩导向。三是建立相应的激励和约束机制。高技能领军人才应建立体现高技能领军人才特点、体现短期和长期贡献的业绩考核办法，如将关键任务攻关、技能人才队伍培养等作为年度或任期绩效考核目标，业绩考核结果与薪酬挂钩，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，体现责任、风险和利益的统一。

第四十条 协议薪酬制是企业 and 劳动者双方协商谈判确定薪酬的分配方式，主要适用于人力资源市场稀缺的核心关键岗位人才或企业重点吸引和留用的紧缺急需人才。

企业要处理好薪酬内部公平性和外部竞争性的平衡。在此基础上，对高技能领军人才实行协议薪酬，应把握以下三个方面：一是合理确定适用范围。一般而言，协议薪酬主要适用于面向社会公开招聘实行市场化管理的高技能领军人才。二是实行任期聘任制。实行协议薪酬制的高技能领军人才，可按任期聘任，按合同规定条件予以续聘或解聘。三是事先约定绩效考核要求。对实行协议薪酬制的高技能领军人才，既协商薪酬也应协商绩效要求，应签订《绩效目标责任书》，确定考评周期内的绩效目标和激励约束规则。同时，实行协议薪酬制人员，薪酬待遇按协议约定执行，一般不再适用企业主体薪酬制度中的岗位工资、绩效奖金、津补贴等分配方式。

第四十一条 专项特殊奖励是对作出重大贡献的部门和个人的专项奖励。

实行专项特殊奖励，应把握以下三个方面：一是专项特殊奖励不仅适用于高技能领军人才，也适用于包括技能人才在内的所有员工。二是对在正常绩效激励中未体现的特殊贡献，均可适用特殊奖励。其中，包括为企业生产效率提高、工作任务完成、新品试制、技改攻关等做出的巨大贡献，或为社会作出突出贡献，或为企业取得重大社会荣誉等（比如技能大赛获得名次）。三是专项特殊奖励属于非常规激励。为避免滥发或不发，应制定较为规范的企业内部专项特殊奖励管理办法。

第四十二条 结合实际探索对技能人才特别是高技能领军人才实行股权激励（包括业绩股票、股票期权、虚拟股票、股票增值权、限制性股票、员工持股等形式）、超额利润分享、项目跟投、项目分红或岗位分红等中长期激励方式。中长期激励应符合国家相关规定。

第四十三条 超额利润分享以超过企业目标利润的部分作为基数，科学合理地设计提取规则，主要适用于企业中的关键核心人才。

应把握以下三个方面：一是将技能人才特别是高技能领军人才纳入实施范围，引导企业构建“目标一致、责任共担、成果共享”的发展共同体。二是明确激励总量的确定规则。激励总量可以本年度超目标净利润增量（或减亏额）为基数，按一定比例计提，并与企业综合绩效系数挂钩调节。其中，净利润目标一般可分为基本目标、激励目标和挑战目标，计提比例可根据净利润实际达成情况按不同比例分段提取。三是明确激励额度分配办法。员工个人激励额度一般可依据激励对象的岗位系数和个人绩效考核结果系数综合确定。其中，个人岗位系数应体现所在岗位职位的正常激励水平，个人绩效考核结果系数应根据实际绩效设置，既关注岗位职位，也关注实际贡献。

第四十四条 岗位分红以企业经营收益为标的，主要适用于对企业重要岗位人员实施激励。对高技能领军人才实施岗位分红的，企业应建立规范的内部财

务管理制度和员工绩效考核评价制度，评估高技能领军人才在企业的重要性和贡献，明确实施岗位分红的企业业绩和个人业绩条件。同时，处理好岗位分红所得与薪酬所得的关系，合理确定分红标准。

第五章 附则

第四十五条 各地人力资源社会保障部门应结合本地实际，加强宣传培训，可分行业或分职业类别进一步细化相关内容，发布典型案例，强化示范引领。创新企业工资宏观调控指导方式，推动企业建立健全技能人才薪酬分配体系，不断提高对本地区企业技能人才薪酬分配的指导实效。

关于充分发挥职业技能提升行动专账资金效能 扎实推进职业技能提升行动的通知

人社部函〔2021〕14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），财政厅（局）：

为全面贯彻落实习近平总书记对技能人才工作的重要指示精神和党的十九届五中全会精神，进一步增强职业技能培训针对性和有效性，不断提高培训质量，培养壮大创新型、应用型、技能型人才队伍，现就充分发挥职业技能提升行动专账资金效能，扎实推进职业技能提升行动通知如下。

一、合理确定调整培训补贴标准。合理确定培训补贴标准是保证培训质量的重要因素之一。市（地）级以上（含市地，下同）人力资源社会保障部门、财政部门可结合培训工作实际，充分考虑培训课程开发、教材建设、师资培训、教学改革、实训设施设备升级改造等培训基础能力建设成本以及实训耗材、培训场租和培训时长等综合因素，科学合理确定职业培训补贴标准（含职业技能鉴定评价补贴、企业新型学徒制培训补贴，下同）。建立培训补贴标准动态评估调整机制，结合评估结果，适时调整补贴标准。2021年一季度内，各

省级人力资源社会保障部门、财政部门牵头组织开展一次评估，对补贴标准进行合理调整。鼓励省级人力资源社会保障部门会同财政部门统一制定本省份不同地域和职业（工种）差异化的培训补贴标准，并加强工作指导落实。

二、提高培训针对性。各地要把援企稳岗作为提高培训针对性的重要举措，抓好以工代训扩就业稳就业工作，以工代训政策实施期限延至 2021 年 12 月。以工代训注重岗位工作训练，无需单独组织开展培训。企业申请以工代训补贴无需提供培训计划和发放培训合格证书。通过大数据比对可核实企业为职工发放工资等情况的，以工代训补贴发放可不再要求企业提供职工花名册、发放工资银行对账单。以工代训补贴不计入劳动者每年 3 次培训补贴范围。

三、加大培训补贴资金直补企业工作力度。强化企业培训主体作用，围绕制造强国、质量强国和实体经济发展，聚焦战略性新兴产业和先进制造业等领域，组织企业开展定向、定岗培训。对于企业直接组织职工培训并承担培训成本的，应将培训补贴资金按规定直补企业。企业（涉密企业除外）申请直补培训补贴资金时，需提供培训计划、学员签到表、培训视频类资料等材料，无需开具培训补贴发票。企业、院校和其他培训机构完成培训任务后申领获得的培训补贴资金，可在符合相关法律制度条件下自主开支使用。鼓励各地按规定探索开展项目制培训等多形式培训。具备培训资质的机构均可承担政府补贴性培训项目。

四、全面推行中国特色企业新型学徒制。适应现代企业发展和企业技术创新需要，面向各类企业全面推行企业新型学徒制，提高培训质量。完善企校双师带徒、工学交替培养等模式，创新开展“行校合作”，鼓励行业协会、跨企业培训中心等组织中小微企业开展学徒制培训，并按规定给予培训补贴。鼓励更多优秀的企业导师承担带徒任务，建立专职导师队伍。加大实施百万青年技能培训行动，把高校毕业生等青年培养成为适合企业发展和岗位需要的高技能人才。加强央地合作，各级人力资源社会保障部门要支持中央企业开展企业新型学徒制培训。

五、优先使用专账资金。优先使用专账资金开展政府补贴性培训项目，培训期间符合规定的生活费、交通费补贴可从专账资金支出。符合条件的个体工商户用工、民办非企业单位用工以及灵活就业人员按规定纳入职业技能提升行动职业培训补贴（含生活费、交通费）范围。深入推动实施“互联网+职业技能培训计划”、农民工稳就业职业技能培训计划、百万青年技能培训行动、康养职业技能培训计划、“马兰花”创业培训计划等专项培训行动，开展长江流域退捕渔民职业技能培训。

六、强化培训资金监管。各级人力资源社会保障部门、财政部门要强化培训资金监管，进一步做好补贴性培训实名制管理工作，建立覆盖专账资金使用管理全过程的监管体系，建立定期对账制度，做到账实相符、账表相符，加大风险防控和排查。对以虚假培训等套取、骗取资金的依法依规严惩。

七、压实专账资金管理使用责任。各级人力资源社会保障部门、财政部门要切实履行专账资金管理使用责任，充分发挥专账资金使用效益。各地要认真贯彻落实放管服改革，进一步畅通专账资金支出渠道，提高资金拨付效率。要进一步简化培训补贴申领程序，提供网上办理或快速办理等便捷服务。各地不得以地域、户籍等为前提条件，限制劳动者参加培训并享受培训补贴。

八、加强经办服务工作。针对基层工作力量薄弱的实际，进一步健全政府购买服务机制。可引入第三方社会机构，承担开展各类培训机构审核、过程监管、补贴资金审核等工作，第三方社会机构的引入应严格按照政府购买服务相关要求开展。同级人力资源社会保障、财政部门要对引入的第三方社会机构建立严格、全面的监管和考评机制，定期组织工作效果评审。对于资金骗取等情况，按规定依法依规处理，对于发生问题的第三方机构，建立黑名单制度。鼓励有条件的地区，整合职业培训、技能鉴定、技工教研、公共实训等力量，壮大职业技能提升行动工作力量。

九、建立专账资金调剂使用和奖补机制。各地专账资金可结合实际工作需要，在省（区、市）内不同地区间进行调剂使用，适当向培训需求量大、培训任务重、培训工作好的地区倾斜，确保各项职业培训补贴政策落实落地。建立专账资金与培训工作绩效考核联动机制，提高资金使用效率。财政部、人力资源社会保障部将在分配中央就业补助资金时，充分考虑各省（区、市）专账资金使用执行情况。

人力资源社会保障部

财政部

2021年2月1日

关于颁布智能制造工程技术人员等3个国家职业技能标准的通知

人社厅发〔2021〕10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）、工业和信息化主管部门，各省、自治区、直辖市通信管理局：

根据《中华人民共和国劳动法》有关规定，人力资源社会保障部、工业和信息化部共同制定了智能制造工程技术人员、大数据工程技术人员、区块链工程技术人员等3个国家职业技能标准，现予颁布施行。

附件：3个国家职业技能标准目录

人力资源社会保障部办公厅 工业和信息化部办公厅

2021年2月3日

附件：3个国家职业技能标准目录（详情见人社局官网）

1. 2-02-07-13 智能制造工程技术人员

2. 2-02-10-11 大数据工程技术人员

3. 2-02-10-15 区块链工程技术人员

关于做好农民工返岗复工“点对点”服务保障工作的通知

人社部明电〔2021〕4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）、公安厅（局）、交通运输厅（局、委）、卫生健康委、扶贫办（乡村振兴部门），民航各地区管理局，各铁路集团公司：

去年底以来，各地贯彻落实党中央、国务院决策部署，积极组织开展稳岗留工工作，合理有序引导群众就地过年，取得很好成效，但考虑到仍有大量农民工返乡，为做好春节后农民工返岗复工工作，对已有工作岗位和新确定工作岗位的拟外出务工农民工，根据需要组织开展对用工集中地区和重点企业“点对点”包车、专列、包机运输服务，支持成规模、成批次外出农民工安全有序返岗复工，重点保障脱贫劳动力、边缘易致贫人口外出和重点企业用工。现就有关事项通知如下：

一、加强信息对接。人力资源社会保障部门要广泛宣传农民工返岗“点对点”服务工作信息，通过线上线下结合的方式，掌握有意愿外出农民工信息，及时与交通运输部门对接。扶贫部门要摸排脱贫劳动力就业情况和务工出行需求，及时与人力资源社会保障部门对接。输入地人力资源社会保障部门要加大重点企业岗位需求摸排，做好人岗对接和用工服务。卫生健康等部门要提供返乡人员健康登记有关信息，配合开展出行人员信息比对。各地要持续开展“迎新送温暖、稳岗留工”专项行动、春风行动等服务活动，加强脱贫人口、边缘易致贫人口就业帮扶。对返乡后未外出农民工较多的地区，人力资源社会保障部门要加大岗位归集投放力度，强化用工信息对接。

二、做好行前服务。输出地卫生健康等部门要主动对接输入地卫生健康等部门，了解输入地疫情防控要求，及时告知拟“点对点”出行农民工，并按照规定为农民工提供健康监测等服务，对确需提供核酸检测证明的农民工开辟“绿色通道”。卫生健康等部门要推动农民工健康信息省内、省际互认，实现“健康码”一码通用。交通运输部门根据农民工集中返岗需求，按照“一车一方案”的原则，制定农民工“点对点”运输方案，为目的地集中、具有一定规模需求的农民工提供“点对点”直达服务。

三、组织返岗运输。交通运输部门要统筹运输需求和运输能力，加强运力供给，对成规模、目的地集中的农民工出行，开展“点对点”直达运输。铁路部门要积极配合开通农民工返岗“点对点”包专列（车厢）出行，调配车体资源，提供便捷出行服务。民航部门要开辟绿色审批通道和机场快速通道，确保农民工返岗包机航班随时申请、及时起飞。交通运输、铁路、民航等部门要重点做好跨省出行的运力保障，督促运输企业严格落实《2021年综合运输春运疫情防控分类应对工作预案要点》《2021年春运期间客运场站和交通运输工具新冠肺炎疫情分区分级防控指南》。要加强城市和农村两端不同运输方式的衔接，做好道路客运班线和城市公交等与铁路班次、航班的运力接驳。各地公安部门要加大在火车站、汽车站等重点部位的巡逻防控力度，严管“点对点”包车通行秩序，严查超员载客、超速行驶、疲劳驾驶等严重违法行为。输出地、输入地交通运输、公安部门要加强协调对接，及时解决省际间车辆通行受阻等情况。

四、做好抵达交接。接收地要严格落实疫情防控有关要求，在当地人民政府的统一领导下，做好专车（专列、包机）抵达后的交接工作。要指导督促企业严格落实疫情防控主体责任，开展环境卫生整治和重点场所消毒，开展员工健康状况监测，配发口罩等防护用品，确保达到防疫要求、体温测量正常后方可上岗。输入地人力资源社会保障部门要做好人员信息登记、流向跟踪和就业服务，维护好农民工劳动保障权益。

五、加强组织领导。各地要认真落实党中央、国务院决策部署，在疫情防控工作领导小组领导下，结合本地实际，开展农民工返岗复工“点对点”服务保障工作。要进一步完善农民工返岗复工“点对点”服务协作机制，将扶贫、民航等部门纳入机制，成立工作专班，明确工作责任，加强工作衔接，形成工作合力。对省内出行的，省级“点对点”协作机制要发挥统筹协调作用，压实市县责任。对跨省出行的，省级“点对点”协作机制要加强省际工作衔接和沟通协作。各地要建立工作专报制度，动态掌握农民工返岗情况和“点对点”组织出行情况，及时汇总趟次、运送人次等有关数据和工作信息。加大典型经验和做法的宣传推广力度，营造良好的社会氛围。

人力资源社会保障部 公安部 交通运输部 国家卫生健康委

国家乡村振兴局 中国民航局 国家铁路集团

2021年2月24日

网络招聘服务管理规定

人力资源和社会保障部令第44号

第一章 总 则

第一条 为了规范网络招聘服务，促进网络招聘服务业态健康有序发展，促进就业和人力资源流动配置，根据《中华人民共和国就业促进法》、《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国电子商务法》、《人力资源市场暂行条例》、《互联网信息服务管理办法》等法律、行政法规，制定本规定。

第二条 本规定所称网络招聘服务，是指人力资源服务机构在中华人民共和国境内通过互联网等信息网络，以网络招聘服务平台、平台内经营、自建网站或者其他网络服务方式，为劳动者求职和用人单位招用人员提供的求职、招聘服务。

人力资源服务机构包括公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构。

第三条 国务院人力资源社会保障行政部门负责全国网络招聘服务的综合管理。

县级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域网络招聘服务的管理工作。

县级以上人民政府有关部门在各自职责范围内依法对网络招聘服务实施管理。

第四条 从事网络招聘服务，应当遵循合法、公平、诚实信用的原则，履行网络安全和信息保护等义务，承担服务质量责任，接受政府和社会的监督。

第五条 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务的，按照规定给予补贴或者通过政府购买服务等方式给予支持。

第六条 人力资源社会保障行政部门加强网络招聘服务标准化建设，支持企业、研究机构、高等学校、行业协会参与网络招聘服务国家标准、行业标准的制定。

第七条 人力资源服务行业协会应当依照法律、行政法规、规章及其章程的规定，加强网络招聘服务行业自律，推进行业诚信建设，促进行业公平竞争。

第二章 网络招聘服务活动准入

第八条 从事网络招聘服务，应当符合就业促进、人力资源市场管理、电信和互联网管理等法律、行政法规规定的条件。

第九条 经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务，应当依法取得人力资源服务许可证。涉及经营电信业务的，还应当依法取得电信业务经营许可证。

第十条 对从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，人力资源社会保障行政部门应当在其服务范围内注明“开展网络招聘服务”。

第十一条 网络招聘服务包括下列业务：

- （一）为劳动者介绍用人单位；
- （二）为用人单位推荐劳动者；
- （三）举办网络招聘会；
- （四）开展高级人才寻访服务；
- （五）其他网络求职、招聘服务。

第十二条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止网络招聘服务的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告人力资源社会保障行政部门，办理人力资源服务许可变更、注销。

第十三条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当依法在其网站、移动互联网应用程序等首页显著位置，持续公示营业执照、人力资源服务许可证等信息，或者上述信息的链接标识。

前款规定的信息发生变更的，从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当及时更新公示信息。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构自行终止从事网络招聘服务的，应当提前 30 日在首页显著位置持续公示有关信息。

第十四条 人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构名单及其变更、注销等情况。

第三章 网络招聘服务规范

第十五条 用人单位向人力资源服务机构提供的单位基本情况、招聘人数、招聘条件、用工类型、工作内容、工作条件、工作地点、基本劳动报酬等网络招聘信息，应当合法、真实，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

前款网络招聘信息不得违反国家规定在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十六条 劳动者通过人力资源服务机构进行网络求职，应当如实提供本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

第十七条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立完备的网络招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查。审查内容应当包括以下方面：

- （一）用人单位招聘简章；
- （二）用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件；
- （三）招聘信息发布经办人员的身份证明、用人单位的委托证明。

用人单位拟招聘外国人的，应当符合《外国人在中国就业管理规定》的有关要求。

第十八条 人力资源服务机构对其发布的网络求职招聘信息、用人单位所提供的网络招聘信息应当及时更新。

第十九条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构，不得以欺诈、暴力、胁迫或者其他不正当手段，牟取不正当利益。

从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构，不得向劳动者收取押金，应当明示其服务项目、收费标准等事项。

第二十条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当按照国家网络安全法律、行政法规和网络安全等级保护制度要求，加强网络安全管理，履行网络安全保护义务，采取技术措施或者其他必要措施，确保招聘服务网络、信息系统和用户信息安全。

第二十一条 人力资源服务机构从事网络招聘服务时收集、使用其用户个人信息，应当遵守法律、行政法规有关个人信息保护的规定。

人力资源服务机构应当建立健全网络招聘服务用户信息保护制度，不得泄露、篡改、毁损或者非法出售、非法向他人提供其收集的个人信息、公民身份号码、年龄、性别、住址、联系方式和用人单位经营状况等信息。

人力资源服务机构应当对网络招聘服务用户信息保护情况每年至少进行一次自查，记录自查情况，及时消除自查中发现的安全隐患。

第二十二条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构因业务需要，确需向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据的，应当遵守国家有关法律、行政法规规定。

第二十三条 从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当建立网络招聘服务有关投诉、举报制度，健全便捷有效的投诉、举报机制，公开有效的联系方式，及时受理并处理有关投诉、举报。

第二十四条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当遵循公开、公平、公正的原则，制定平台服务协议和服务规则，明确进入和退出平台、服务质量保障、求职者权益保护、个人信息保护等方面的权利和义务。

鼓励从事网络招聘服务的人力资源服务机构运用大数据、区块链等技术措施，保证其网络招聘服务平台的网络安全、稳定运行，防范网络违法犯罪活动，保障网络招聘服务安全，促进人力资源合理流动和优化配置。

第二十五条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当要求申请进入平台的人力资源服务机构提交其营业执照、地址、联系方式、人力资源服务许可证等真实信息，进行核验、登记，建立登记档案，并定期核验更新。

第二十六条 以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的完整性、保密性、可用性。招聘信息、服务信息保存时间自服务完成之日起不少于3年。

第四章 监督管理

第二十七条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式，对经营性人力资源服务机构从事网络招聘服务情况进行监督检查，并及时向社会公布监督检查的情况。

人力资源社会保障行政部门运用大数据等技术，推行远程监管、移动监管、预警防控等非现场监管，提升网络招聘服务监管精准化、智能化水平。

第二十八条 人力资源社会保障行政部门应当加强网络招聘服务诚信体系建设，健全信用分级分类管理制度，完善守信激励和失信惩戒机制。对性质恶

劣、情节严重、社会危害较大的网络招聘服务违法失信行为，按照国家有关规定实施联合惩戒。

第二十九条 从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构应当在规定期限内，向人力资源社会保障行政部门提交经营情况年度报告。人力资源社会保障行政部门可以依法公示或者引导从事网络招聘服务的经营性人力资源服务机构依法通过互联网等方式公示年度报告的有关内容。

第三十条 人力资源社会保障行政部门应当加强与其他部门的信息共享，提高对网络招聘服务的监管时效和能力。

第三十一条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对从事网络招聘服务的人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第五章 法律责任

第三十二条 违反本规定第九条规定，未取得人力资源服务许可证擅自从事网络招聘服务的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款的规定予以处罚。

违反本规定第十二条规定，办理变更或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款的规定予以处罚。

第三十三条 未按照本规定第十三条规定公示人力资源服务许可证等信息，未按照本规定第十九条第二款规定明示有关事项，未按照本规定第二十九条规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十四条的规定予以处罚。

第三十四条 违反本规定第十五条第一款规定，发布的招聘信息不真实、不合法的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十五条第二款规定，违法设置限制人力资源流动的条件，违反本规定第十七条规定，未依法履行信息审查义务的，由人力资源社会保障行政部门责令改正；拒不改正，无违法所得的，处1万元以下的罚款；有违法所得的，没收违法所得，并处1万元以上3万元以下的罚款。

第三十五条 违反本规定第十九条第一款规定，牟取不正当利益的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定予以处罚。

违反本规定第十九条第二款规定，向劳动者收取押金的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国就业促进法》第六十六条的规定予以处罚。

第三十六条 违反本规定第二十一条、第二十二条规定，未依法进行信息收集、使用、存储、发布的，由有关主管部门依照《中华人民共和国网络安全法》等法律、行政法规的规定予以处罚。

第三十七条 违反本规定第二十五条规定，不履行核验、登记义务，违反本规定第二十六条规定，不履行招聘信息、服务信息保存义务的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国电子商务法》第八十条的规定予以处罚。法律、行政法规对违法行为的处罚另有规定的，依照其规定执行。

第三十八条 公共人力资源服务机构违反本规定从事网络招聘服务的，由上级主管机关责令改正；拒不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十条 违反本规定，给他人造成损害的，依法承担民事责任。违反其他法律、行政法规的，由有关主管部门依法给予处罚。

违反本规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十一条 本规定自 2021 年 3 月 1 日起施行。

北京市

关于撤销分包企业农民工工资保证金（保函）有关事项的通知

在京各分包企业：

为落实国务院《保障农民工工资支付条例》，经研究，我市分包企业无需办理农民工工资保证金（保函）（以下简称保函）。即日起，已办理过保函的分包企业可以申请撤销保函。现将办理有关事项通知如下：

一、所需材料：

（一）企业自行撰写《撤销农民工工资保证金（保函）的申请书》（样式见附件 1），应包含如下内容：

1.申请抬头：北京市人力资源和社会保障局、北京市住房和城乡建设委员会。落款为本企业名称，并加盖企业公章。

2.基本信息：企业名称、注册地省份、资质类别、进京时间（本市企业写注册成立时间）。

3.保函的办理银行、保函编号、保函备案回执编号。

（二）法定代表人授权委托书、被委托人联系电话。授权委托书需有法定代表人签字或盖章。

二、材料报送地点：

申请撤销保函的分包企业请将撤销材料报送至曾进行保函备案（即曾领取《北京市农民工工资银行保函回执单》）的区劳动保障监察队办理（联系方式见附件2）；曾在北京市劳动保障监察总队进行保函备案的分包企业，材料报送单位见附件3。

各单位在办理过程中如有疑问或问题，请与材料报送所在地的区劳动保障监察队联系。

特此通知。

北京市人力资源和社会保障局

2021年2月2日

附件：

1. 附件1：撤销农民工工资保证金（保函）的申请书（样式）
2. 附件2：各区劳动保障监察队办理撤销农民工工资保证金（保函）联系方式
3. 附件3：在北京市劳动保障监察总队进行保函备案的分包企业材料报送单位

关于 2021 年 3 月社会保险费征缴时间安排的通告

尊敬的缴费人：

为做好 2021 年 3 月社会保险费征缴工作,现将工作安排通告如下：

一、单位缴费

（一）缴费时间

1.缴费单位应于 2021 年 3 月 10 日至 25 日向税务部门缴纳社会保险费。

2.银行发起批量扣款时间为 3 月 10 日。

（二）补缴业务办理时间

为确保社会保险费征收工作平稳顺畅，3 月补缴业务办理时间为 1 日至 25 日。

缴费单位在 3 月份办理社会保险费补缴业务时，请按下列渠道和时限进行办理。

办理渠道	办理时限
社保（医保）经办窗口	3 月 1 日至 25 日 17 时
社会保险网上服务平台	3 月 5 日至 25 日 17 时

（三）注意事项

1.为确保缴费单位批量扣款成功，建议选择批量扣款方式缴纳社会保险费的缴费单位于 3 月 8 日前确保用于缴费（含补缴费额）的银行账户余额充足。

2.选择批量扣款方式缴纳社会保险费的缴费单位在批量扣款期间无法采用其他方式完成缴费。

3.缴费单位应于批量扣款结束后，通过“单位社会保险费管理客户端”自行确认缴费情况。批量扣款不成功的缴费单位，可在3月25日前采用除“银行批量扣款”外的其他方式完成缴费。

二、灵活就业人员缴费

灵活就业人员2021年3月社会保险费由税务部门于3月8日、18日组织各合作银行批量扣款，请确保用于缴费的银行账户余额充足。3月9-17日、19-25日的工作日，中国农业银行、北京银行、中国邮政储蓄银行全市各网点均开通个人银行查询缴费业务（个人银行查询缴费业务请在当日15:00前办理）。

附件：2021年3月份北京市灵活就业人员征期日历

国家税务总局北京市税务局

北京市人力资源和社会保障局

北京市医疗保障局

2021年2月26日

“公交司机安全停车后猝死”事件的法律解读

近日，“公交司机安全停车后猝死”引发热搜关注。据媒体报道，公交司机陈师傅驾车途中突发心梗，安全停车后猝死。陈师傅所在的汽运公司曾让所有员工签署自愿放弃社保声明书，每月给500元补贴，因此不能被认定为工伤，公司称出于人道主义只能赔偿10万元。

对此，当地人社局回应称，即使没参保，只要情况属实，员工家属申请，认定工伤是没问题的，只是待遇要用人单位出。当地人社局已经会同有关部门

第一时间派人赶赴现场，立即启动工伤认定程序，劳动监察大队也将进一步调查。依法认定后，按规定支付待遇。

企业让员工签署放弃社保的声明有效吗？

热搜背后反映出部分企业法律意识淡薄，让员工签署自愿放弃社会保险的声明，未遵守国家关于缴纳社会保险的相关法律规定。

我国社会保险法第四条规定：“中华人民共和国境内的用人单位和个人依法缴纳社会保险费”，第三十三条规定：“职工应当参加工伤保险，由用人单位缴纳工伤保险费，职工不缴纳工伤保险费。”

我国劳动法第七十二条规定：“社会保险基金按照保险类型确定资金来源，逐步实行社会统筹。用人单位和劳动者必须依法参加社会保险，缴纳社会保险费。”

可见，用人单位与劳动者必须依法参加社会保险，是法律的强制性规定，不能任由双方随意约定。用人单位让员工签署自愿放弃社保的各类声明书、承诺书等，均因违反了法律的强制性规定而无效，用人单位不能据此免除自己的法定责任，亦不能排除劳动者享受社会保险待遇的权利。即便被迫签署了上述声明，劳动者依然享有向社会保险行政部门投诉补缴社会保险，以及依法向用人单位索赔工伤待遇的权利。

没缴工伤保险就不能认定工伤？

热搜背后反映出部分人员对法律法规理解的并不透彻，对未缴纳工伤保险的法律后果，作出了错误的解读。我国《工伤保险条例》第十四条列举了七类应当认定工伤的情形，第十五条列举了三类视同工伤的情形，其中“在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡的”，属于视同工伤的情形。可见，即便未缴纳工伤保险，只要职工伤亡情形符合法定情形，亦可申请认定工伤。

那么，未缴纳工伤保险的法律后果是什么？依据我国《工伤保险条例》第五章的规定，用人单位为劳动者缴纳工伤保险，在符合规定的情形下，以下工伤保险待遇均由工伤保险基金支付，无需用人单位或劳动者自行承担，包括：治疗工伤所需费用、一次性伤残补助金、伤残津贴、一次性工伤医疗补助金，丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金等。但如用人单位未为劳动者缴纳工伤保险，上述待遇应由用人单位自行向劳动者支付。

《工伤保险条例》的上述规定，体现了“促进工伤预防和职业康复，分散用人单位的工伤风险”的立法理念。但实践中部分用人单位逃避缴纳工伤保险，导致无法使用工伤保险基金，得不偿失。

京小槌提示：

有效地预防、避免工伤事故，对于避免职工受到工伤伤害、维护用人单位正常生产经营秩序，建立和谐的劳资关系具有重要意义。法官提示用人单位应当切实履行以下三方面责任。

一、主动学习法律法规，了解社会保险法律常识

用人单位应当主动加强对社会保险法、安全生产法、劳动法等相关法律法规的学习，消除法律盲区，增强法律意识。依法为员工缴纳社会保险，在员工不幸发生工伤时，及时申请认定工伤，配合申领及主动支付工伤待遇。

二、落实安全生产责任，强化职工的主动防护意识

用人单位应当做好定期、常规的设备维护、安全检查工作，消除安全隐患。落实安全保障措施、配备劳动防护用品。另一方面，通过开展安全生产讲座、警示案例宣传等方式，提高职工的安全意识，杜绝违章操作、疏忽大意等引发工伤事故。

三、合法合理安排工时，避免职工过度疲劳

职工在连轴转的过劳状态下，存在突发疾病的风险隐患。尤其是互联网、建筑、交通运输等高负荷行业，用人单位应当切实注重职工的生命健康权，充分考虑员工的生理承受能力。依法为职工缴纳社会保险，主动预防与避免工伤事故，不仅仅是用人单位的法律责任，更是不可推卸的社会责任。

上海市

关于印发《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》的通知

各区人民政府，市政府各委、办、局：

现将《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》印发给你们，请认真按照执行。

上海市人民政府

2021年1月18日

鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定

第一章 总则

第一条 为进一步贯彻落实市委、市政府关于新时代上海实施人才引领发展战略的要求，强化全球人才资源配置功能，实施更积极、更开放、更有效的海外人才引进政策，打造更具国际竞争力的创新创业综合生态体系和人才发展环境，制定本规定。

第二条 本规定适用于来上海工作和创业的留学人员，包括入外籍以及从港澳台地区出国的留学人员。

前款所指留学人员，须符合下列条件之一：

（一）公派或自费出国（境）学习，并获得国（境）外学士及以上学位的人员；

（二）在国内获得大学本科及以上学历或中级及以上专业技术职务任职资格，并到国（境）外高等院校、科研机构进修一年及以上取得一定成果的访问学者或进修人员。

第三条 本市重点引进战略性新兴产业和重点项目紧缺急需的高层次留学人员。

本规定所称的高层次留学人员除符合留学人员条件外，还需符合以下条件之一：

（一）在国际学术技术界享有一定声望，为某一领域的开拓人、奠基人或对某一领域的发展有过重大贡献的著名科学家；

（二）学术造诣高深，对某一专业或领域的发展有过重大贡献，在国际著名的学术刊物发表过有影响的学术论文，或获得过有国际影响的学术奖励，其成果处于本行业或本领域学术前沿，为业内普遍认可的专家、学者；

（三）在国（境）外著名高等院校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务的专家、学者；

（四）在国（境）外政府机构、政府间国际组织、著名非政府机构中担任中高层管理职务的专家、学者；

（五）在世界知名企业担任高级管理职务的经营管理专家，或在著名跨国公司、金融机构担任高级技术职务，在知名律师（会计、咨询）事务所担任高级技术职务，熟悉相关领域业务和国际规则，有较丰富实践经验的管理人员和技术人员；

（六）主持过国际大型科研或工程项目，具有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员；

（七）拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员；

（八）其他具有特殊专长并为本市紧缺急需的特殊人才。

高层次留学人员由市人力资源社会保障局负责认定，各有关部门按照各自职能，做好相关服务工作。

第四条 市人力资源社会保障局是本市留学人员工作的主管部门，负责制定和组织实施本市引进留学人员的政策、规划，建设留学人员来沪创新创业交流平台，增强本市对留学人员的吸引力、凝聚力，对引进留学人员信息进行综合分析，对有关工作进行效益评估等。

市科委、市教委、市公安局、市市场监管局、市商务委、市财政局、市税务局、市经济信息化委、市卫生健康委、市交通委、市住房城乡建设管理委、上海海关、中国人民银行上海总部、国家外汇管理局上海市分局等部门按照各自职责，做好鼓励留学人员来上海工作和创业的相关工作。

第五条 政府有关部门和各留学人员创业园、留学人员社会团体及留学人员用人单位等要加强对留学人员思想政治、道德建设等方面的教育，使其自觉遵守法律法规规章和社会公德。同时，关心留学人员的工作和生活，为其在上海工作和创业提供便利。

第六条 建立上海市留学人员工作联席会议（以下简称“联席会议”）制度，联席会议由市相关部门、单位组成，主要研究解决留学人员工作中的重大问题。联席会议日常工作由市人力资源社会保障局负责。

各区人力资源社会保障局设立留学人员服务窗口，做好留学人员来沪工作和创业的政策咨询、业务受理和服务保障工作。

第二章 留学人员为本市服务的方式

第七条 根据法律法规规章及国家和本市有关规定，鼓励留学人员利用自己的专业和优势，通过回国讲学、进行学术技术交流、创办企业、从事考察咨询、接受委托开展合作研究、开展中介服务、兼职等多种方式，为本市经济社会发展服务：

（一）在国家机关担任国家公务员（入外籍的除外）、顾问或咨询、技术专家；

（二）以技术入股或投资的形式创办高新技术企业；

（三）担任国有企业法人代表；

（四）在学校、科研院所、医疗机构、文化艺术院团、新闻媒体、金融机构、重点（开放）实验室、工程技术研究中心以及其他企事业单位受聘担任或兼任专业技术职务、中高级管理职务、顾问或名誉职务；

（五）投资教育、健康医疗等产业或开办建筑设计、律师、会计、咨询等服务机构；

（六）利用先进科学技术、设备和资金等条件，与高等院校、科研院所、各类企业等进行合作研究或建立合作研究开发基地；

（七）担任重大工程、重点项目的高级管理或技术职务；

（八）来本市讲学或进行学术、文化艺术等方面的交流；

（九）在境外开展接受委托科研项目的研发活动，或将境外科研项目委托本市有关研究单位、团体进行研发；

（十）依托境外的科研、教育、培训机构，与有关单位合作或接受委托，为用人单位培养人才，促进国际人才交流；

（十一）在本市注册中介机构为本市引进外资、技术、项目等提供中介服务，或在本市设立众创空间、技术转移机构等科技服务机构，对接国际创新资源，为国际创新成果孵化和转化开展创业孵化、技术转移等专业服务；

（十二）应聘在本市单位驻境外机构工作；

（十三）以其他方式为本市服务。

第八条 不断推进长三角地区留学人员工作一体化发展，推动跨区域合作、人力资源共享和高层次留学人才有序流动。鼓励留学人员通过各种形式，为长三角地区服务。

第三章 创办企业和其他经济实体

第九条 市人力资源社会保障局为留学人员来沪创办企业依法依规享受优惠政策提供资格认定等相关服务，各有关部门依法依规为留学人员创办企业、享受相关待遇提供便利。

第十条 市人力资源社会保障局可先受理留学人员委托国内亲友代为申请创办企业享受优惠政策的资格认定，再由相关部门办理有关手续，以方便留学人员来上海投资创办企业。

第十一条 在国家和本市允许和鼓励投资的行业范围内，留学人员可利用技术专利、科技成果来上海作技术转让、技术承包、技术入股等，也可自办企业或与本市企业合资，还可用个人或境外注册公司的名义来上海投资。

第十二条 本市鼓励设立留学人员创业园。符合条件的留学人员创业园可享受高新技术开发区和经济技术开发区内孵化机构的优惠政策，并可引进和建立若干专业化风险资金或创业资金。

第十三条 市人力资源社会保障局负责留学人员创业园的归口管理，会同各区政府及相关部门加强对留学人员创业园的指导、扶持，定期对留学人员创业园进行考察评估。各级政府要积极支持创办留学人员创业园，关心留学人员创业园的建设和发展。建立留学人员创业园高新技术项目评估机制，选择技术含量高的企业进入创业园，使其真正成为高新技术企业孵化和创新科研成果转化的基地。

第十四条 各留学人员创业园应为留学人员创办企业提供注册、税收代办、商务、培训、高新技术认定、项目申报、法律咨询、国际合作等综合服务，鼓励各留学人员创业园提供研发、知识产权、投融资等各类专业服务，简化手续，减少环节，鼓励为注册在园区内的留学人员企业提供场租、资金扶持和信息服务等方面的优惠待遇。同时，协助留学人员企业按照程序申报国家和本市各类政府资助项目，鼓励对创新能力强、发展潜力大、市场前景好的留学人员企业给予一定数量的创业启动资金支持。

第十五条 本市鼓励和支持有条件的留学人员创业园建立为留学人员提供创业资本支持和融资担保的种子资金和担保资金，为园区内企业在吸引国际创业投资和争取上市等方面创造条件。

第十六条 留学人员企业可按照规定享受创业担保贷款、初创期创业组织社会保险补贴、创业场地房租补贴、优秀创业项目奖励、科技创新券等创业扶持政策。

第十七条 鼓励各类金融机构、境内外风险投资基金、民间资本等按照国家和本市有关规定，设立留学人员风险投资基金。支持商业银行推进金融产品和服务方式创新，开发符合留学人员企业特点的金融产品，加强对留学人员回

国创业的金融服务。鼓励担保机构和再担保机构为留学人员回国创办企业提供贷款担保和再担保服务。

第十八条 加大对留学人员企业知识产权保护力度。鼓励留学人员企业申请专利，符合规定的可申请减缴相关费用。留学人员的技术成果可按照国家有关规定作价入股投资。

第十九条 鼓励留学人员企业申报设立博士后科研工作站，鼓励博士后科研工作站招收海外博士后进站开展科研活动，并对全职进站的优秀海外博士后给予经费资助。

第二十条 鼓励各高等院校及科研机构实验室向留学人员企业开放，支持留学人员企业建立企业技术中心或与高等院校、科研院所联合组建工程技术研究中心，并享受相关优惠政策。

第四章 相关政策待遇

第二十一条 来沪工作或创业的留学人员及其配偶、16周岁以下或在普通中学就读的子女，可按照本市有关规定，向市人力资源社会保障局申请办理本市常住户口。高层次留学人员还可按照有关规定享受优惠待遇。

第二十二条 来沪工作或创业的留学人员及其配偶、子女，可按照本市有关规定，申请办理《上海市居住证》。其中，入外籍及其他符合条件的留学人员及其配偶、子女，可按照本市有关规定，申请办理上海市海外人才居住证（《上海市居住证》B证）。

第二十三条 各区政府要积极关心留学人员子女的入学升学。持《上海市居住证》B证的留学人员子女在学前教育阶段、义务教育阶段，可按照本市有关规定，由居住地教育行政部门按照就近原则，办理就读手续。其子女在国外生活5年以上并在国内语言文字适应期（3年）内参加本市初中升高中考试的，可按照规定适当降低录取分数线。其子女在本市就读高中阶段并获得高中

阶段学校毕业文凭的，可根据有关规定在本市参加高考，报考在本市有招生计划的高等院校。符合条件的留学人员子女可入读本市外籍人员子女学校。

有关部门要积极创造条件，更好地满足留学人员外籍子女的就读需求。在外籍人员集中的区域，增设外籍人员子女学校。对引进的高层次留学人员，为其子女入读外籍人员子女学校提供便利。鼓励支持本市中小学为外籍人员子女随班就读创造更好条件。

第二十四条 持《上海市居住证》B证的入外籍留学人员，可按照中国（上海）自由贸易试验区临港新片区现行做法办理工作许可，并可办理不超过居住证有效期的居留许可。留学人员所在单位应协助留学人员办理有关手续。

第二十五条 持《上海市居住证》B证的留学人员在上海工作期间，可按照规定参加本市职称评审、职业（执业）资格考试、职业（执业）资格注册登记。对符合条件的高层次留学人员，其海外专业工作经历、学术科研业绩、科技创新贡献等可作为参评高级专业技术职称的依据，不受本人国内任职年限限制。

第二十六条 持《上海市居住证》B证的入外籍留学人员，可按照国家和本市有关规定参加社会保险。其未就业配偶及未满18周岁或者高中在读的子女可参加本市城乡居民基本医疗保险，并享受相应待遇。符合条件的，可按照有关规定接续社会保险关系，并享受延迟申领养老金等相应待遇。

第二十七条 持《上海市居住证》B证的入外籍留学人员，在与本市用人单位建立劳动（聘用）关系并协商一致的基础上，可按照本市有关规定缴存、提取住房公积金，申请住房公积金贷款。与本市用人单位解除或终止劳动（聘用）关系的，可按照规定办理住房公积金账户封存、转移等手续。

第二十八条 持《上海市居住证》B证的入外籍留学人员，可按照国家和本市有关规定，在本市申领或者换领机动车驾驶证、办理机动车注册登记手续、申请参加非营业性客车额度拍卖。

第二十九条 本市为入外籍的留学人员提供居留和出入境便利。入外籍的高层次留学人员，可按照规定办理工作类居留许可（加注“人才”）或R字签证（人才签证）；入外籍的高层次留学人员或符合市场化人才认定标准的留学人员，经相关部门或工作单位推荐，可按照规定申请在华永久居留。

第三十条 本市多渠道筹措经费，用于高层次留学人员来上海创业、工作、短期讲学的资金资助和有关补贴。经费的筹集、使用、管理办法，由市人力资源社会保障局会同市财政局、市税务局、市科委、市经济信息化委等部门制定。各区政府可相应设立必要的专项经费，支持高层次留学人员来沪创业和工作等。

第三十一条 本市有关部门、单位要关心高层次留学人员配偶的择业，同等条件下要给予优先录用。

第三十二条 经市人力资源社会保障局认定的高层次留学人员，可按照国家和本市有关规定，享受办理落户和《上海市居住证》B证“绿色通道”、开立个人自由贸易账户、通关便利等待遇。

第三十三条 未入外籍的留学人员可按照有关法律法规规定，报考本市国家公务员职位。市公务员局可结合留学人员的特点，根据政府机关的需求，组织符合规定的留学人员参加国家公务员招录考试，并按照公开、公平、公正的原则，将符合条件的留学人员录用为国家公务员。

第三十四条 鼓励本市保险企业开发适应留学人员医疗需求的商业医疗保险产品，探索搭建面向高层次留学人员的本市保险企业国际商业医疗保险信息统一发布平台。鼓励支持具备条件的医院进一步改善留学人员的就医环境，加

强与国内外保险公司合作，加入国际医疗保险的直付网络系统。支持市场主体建立第三方国际医疗保险结算平台。

第三十五条 留学人员在本市的工作报酬，可根据其所任职务和本人的贡献情况，由聘用单位与本人协商后从优确定。高校、科研院所等高层次人才集聚的事业单位对不超过本单位在编人数一定比例的，可自主认定优秀留学人员为高层次人才，采用年薪制、协议工资制等方式自主决定薪酬水平，不受单位绩效工资总量限制。

第三十六条 留学人员在本市工作期间的住房，由聘用单位与本人协商解决。可由聘用单位以合约形式提供住房，也可按照住房货币化的原则，由个人租用或购买住房。鼓励各区、产业园区和企业向优秀科技创新创业留学人员提供租房补贴或实物房源租赁。

第三十七条 留学人员回国设立外商投资企业的出资、利润、资本收益、资产处置所得、清算所得等，可以依法以人民币或者外汇汇入、汇出。

第三十八条 留学人员因科研、教学所需从境外进口科教用品等，应依托其所在的具有免税资格的高等院校、科研院所等单位向海关提出申请，海关按照国家有关规定办理减免税手续。如需对外支付进口货款，可凭进口合同、发票、进口付汇报关单等材料，到各外汇指定银行办理购汇手续。

第三十九条 对在本市工作和创业的杰出留学人才，根据有关规定予以表彰，积极营造尊重人才的良好氛围。

第五章 附则

第四十条 本规定自 2021 年 2 月 1 日起施行，有效期至 2026 年 1 月 31 日。

关于印发《上海市共享用工指导和服务工作指引》的通知

沪人社关〔2021〕44号

各区人力资源和社会保障局：

为贯彻落实人力资源社会保障部办公厅《关于做好共享用工指导和服务的通知》（人社厅发〔2020〕98号），我局组织制定了《上海市共享用工指导和服务工作指引》，现印发给你们，请认真执行。

上海市人力资源和社会保障局

2021年2月5日

上海市共享用工指导和服务工作指引

共享用工是企业之间进行用工余缺调剂合作的重要方式。为进一步支持共享用工，解决本市企业用工余缺矛盾，提升人力资源配置效率，稳定就业岗位，现就共享用工指导和服务工作中相关问题指引如下：

一、关于共享用工企业和劳动者法律关系的问题

劳动力富余企业（以下简称“原企业”）与劳动者遵循合法公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则，将劳动者安排到劳动力短缺企业（以下简称“缺工企业”）工作的，不改变原企业与劳动者之间的劳动关系，原企业应当依法履行用人单位对劳动者的义务。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的，不属于本指引所指共享用工情形。企业不得以盈利为目的借出员工，不得以共享用工的名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定，不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

二、关于共享用工协议签订的问题

共享用工协议是原企业和缺工企业之间确立共享用工关系、明确双方权利和义务的重要依据。共享用工期间，原企业有及时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费等义务，缺工企业有合理安排劳动者工作、及时足额结算相关费用等义务。双方应当签订共享用工协议，妥善约定被调剂劳动者的人员数量、共享用工期限、工作岗位、工作内容、工作时间、休息休假、劳动报酬和社会保险费数额、劳动保护条件、相关费用的结算周期及支付方式、发生工伤后的责任划分等涉及被调剂劳动者切身利益的内容。相关劳动标准不得低于法律规定，共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。共享用工企业应当如实告知劳动者协议的相关内容。

三、关于原企业和劳动者变更劳动合同的问题

原企业在安排劳动者到缺工企业工作前，应当告知劳动者缺工企业具体情况和所涉及的相关权利义务内容，征求劳动者的意见。双方可以在依法自愿的基础上协商变更劳动合同。变更后的劳动合同应当明确缺工企业、工作岗位、工作内容、工作条件、工作地点、工作时间、劳动报酬、劳动保护条件、应当遵守缺工企业规章制度的义务等涉及劳动者切身利益的相关内容，变更后的劳动合同由原企业和劳动者各执一份。

四、关于劳动者合法权益保障的问题

原企业应当依法履行劳动合同，按时足额支付劳动者的劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费。缺工企业应当及时足额与原企业结算劳动报酬等相关费用，完善对劳动者的管理制度，建立完善的考勤制度，依法合理安排工作时间，保障劳动者的休息休假权利。劳动者在缺工企业工作期间受到工伤事故伤害的，按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定，由原企业承担工伤保险责任，但原企业与缺工企业可以约定补偿办法。

五、关于共享用工企业和劳动者用工自主权的问题

原企业、缺工企业和劳动者在不违反法律、法规和相关政策规定的情况下，可以事先约定退回劳动者的具体情形。劳动者符合相关情形，或者事后达成合意的，缺工企业可以将劳动者退回原企业。共享用工期满，劳动者回原企业工作的，原企业应及时予以接收安排；要继续在缺工企业工作的，原企业、缺工企业和劳动者应当协商延长共享用工期限，协商不成的，劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的，应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者，给原企业造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

六、关于加强对共享用工就业和培训服务的问题

（一）搭建企业间共享用工对接平台

做好企业间共享用工对接服务，依托有关部门及时了解共享用工企业信息，依托‘乐业上海’微信公众号等本市各级公共就业服务平台，免费为有需求的企业提供用工信息发布渠道。及时采集用工余缺信息，发挥公共就业服务机构桥梁纽带作用，做好供需双方的对接，按需组织专场线下对接活动，为企业间提供面对面交流的机会。在开展进企业、进园区普法宣传活动中对共享用工企业有所侧重。

（二）加强共享用工人员职业技能培训服务

深入推进职业技能提升行动，面向共享用工从业人员开展有针对性的职业技能培训，按本市各区使用地方教育附加专项资金开展职工职业培训的相关规定，给予企业职工职业培训补贴。共享用工从业人员有培训需求的，可由原企业会同缺工企业制定培训方案，通过全市统一的职工职业培训信息系统，向税收征管关系所在区提出培训申请，经认定后组织开展培训。对共享用工从业人员参加培训后评价合格的，企业职工职业培训补贴经费拨付至原企业或为企业提供培训服务的培训机构。疫情影响期间，鼓励企业依托互联网组织共享用工

从业人员开展线上培训，按本市受疫情影响企业职工线上培训补贴的相关规定给予培训补贴。

七、关于共享用工引发的劳动争议处理的问题

建立健全共享用工企业的内部劳动纠纷协商解决机制，提升依法自主协商化解劳动纠纷能力，审慎处理涉共享用工劳动争议。注意区分共享用工、劳务派遣、劳务外包等的差别，共享用工期间劳动者与原企业仍作为单一劳动关系处理。劳动人事争议调解仲裁机构在处理涉共享用工劳动争议时，可以将缺工企业列为第三人，以便查明事实、分清责任，加大对此类案件的调解力度，尽可能通过柔性方式解决争议。用好仲裁建议书，对处理争议中发现的共享用工合作协议等方面存在的问题，及时提出调整意见，帮助企业防范用工风险。

关于本市延长以工代训补贴政策实施期限有关事项的通知

沪人社规〔2021〕3号

各区人力资源和社会保障局、财政局：

为贯彻落实《人力资源社会保障部 财政部关于充分发挥职业技能提升行动专账资金效能 扎实推进职业技能提升行动的通知》（人社部函〔2021〕14号）、《人力资源社会保障部关于开展“迎新春 稳岗留工送培训”专项工作的通知》（人社部明电〔2021〕2号）精神，现就本市延长以工代训补贴政策实施期限等有关事项通知如下：

一、2021年本市参照《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于落实企业稳岗扩岗专项支持计划实施以工代训补贴的通知》（沪人社规〔2020〕17号）、《上海市人力资源和社会保障局关于加强援企稳岗政策贯彻落实有关事项的通知》（沪人社职〔2020〕367号），继续实施以工代训补贴政策，政策有效期和受理日期延长至2021年12月31日。

二、继续实施对企业新吸纳劳动者给予以工代训补贴。企业新吸纳劳动者是指 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间企业新吸纳的，按照沪人社规〔2020〕17 号明确的“四类重点人员”。

三、继续实施对受疫情影响但仍为职工发放工资并缴纳社会保险费的困难企业给予以工代训补贴。困难企业认定条件是 2021 年度企业月营业收入较 2019 年度或 2020 年度（符合其中一项即可）同期相比下降 70%及以上。

四、申请以工代训补贴的企业应为 2021 年 1 月 1 日之前在本市依法登记注册，按规定缴纳社会保险费的本市各类企业。

五、《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于落实企业稳岗扩岗专项支持计划实施以工代训补贴的通知》（沪人社规〔2020〕17 号）与本通知不一致的，以本通知为准。

上海市人力资源和社会保障局

上海市财政局

2021 年 2 月 7 日

《关于本市延长以工代训补贴政策实施期限有关事项的通知》的政策问答

一、为什么延长以工代训补贴政策实施期限？

答：为贯彻落实《人力资源社会保障部 财政部关于充分发挥职业技能提升行动专账资金效能 扎实推进职业技能提升行动的通知》（人社部函〔2021〕14 号）、《人力资源社会保障部关于开展“迎新春 稳岗留工送培训”专项工作的通知》（人社部明电〔2021〕2 号）精神，把援企稳岗作为提高培训针对性的重要举措，抓好以工代训扩就业稳就业工作，特延长本市以工代训补贴政策实施期限。

二、以工代训补贴政策延长实施期限到什么时间？

答：2021 年本市参照《上海市人力资源和社会保障局等四部门关于落实企业稳岗扩岗专项支持计划实施以工代训补贴的通知》（沪人社规〔2020〕17 号）、《上海市人力资源和社会保障局关于加强援企稳岗政策贯彻落实有关事项的通知》（沪人社职〔2020〕367 号），继续实施对企业新吸纳劳动者给予以工代训补贴，继续实施对受疫情影响但仍为职工发放工资并缴纳社会保险费的困难企业给予以工代训补贴，政策有效期和受理日期延长至 2021 年 12 月 31 日。

三、2021 年以工代训补贴政策有哪些新变化？

答：一是企业新吸纳劳动者是指 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日期间企业新吸纳的，按照沪人社规〔2020〕17 号明确的“四类重点人员”。

二是困难企业认定条件是 2021 年度企业月营业收入较 2019 年度或 2020 年度（符合其中一项即可）同期相比下降 70%及以上。

三是申请以工代训补贴的企业应为 2021 年 1 月 1 日之前在本市依法登记注册，按规定缴纳社会保险费的本市各类企业。

关于进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策有关事项的通知

沪人社规〔2021〕4 号

各区人力资源和社会保障局、财政局，各有关单位：

当前，新冠肺炎疫情防控由应急管理状态全面转入常态化管理。为持续扩大疫情防控背景下援企稳岗政策的受益面，提升企业等用人单位的获得感和满意度，现就进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策的有关事项通知如下：

一、继续实施市人力资源和社会保障局、市财政局《关于做好本市受疫情影响企业职工线上职业培训补贴工作的通知》（沪人社职〔2020〕49号）。本市受疫情影响的各类企业、社会组织等用人单位对本单位实际用工的从业人员开展的与本单位主营业务相关的各类线上职业培训，均纳入培训补贴范围。

二、用人单位既可依托自主开发的线上培训平台，也可委托第三方线上培训平台开展职工线上职业培训。线上培训平台和培训课程应符合市人力资源和社会保障局、市财政局关于本市“互联网+职业技能培训计划”规定的企业开展“互联网+”职业技能培训的线上培训平台和培训课程的条件要求。

三、受疫情影响企业职工线上职业培训采取先申报备案、后组织培训、再申请补贴的方式实施。本市加快信息系统功能建设，进一步精简材料、简化流程，通过人社自助经办系统“惠企点单办”实现网上办理。有条件的区还可探索实行告知承诺等方式，对用人单位培训项目申报和补贴经费申请予以快速办理。

四、受疫情影响企业职工线上职业培训补贴标准为每人每个培训项目 600 元，每个项目培训课程时长不少于 24 课时。原则上每人每年可享受 1 次培训补贴，同一职工同一培训项目不得重复享受补贴。

五、各区要从稳就业的高度，充分发挥本区就业工作领导小组统筹协调作用，进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴工作，结合当前人力资源社会保障部等七部门关于开展“迎新春送温暖、稳岗留工”专项行动的工作要求，对相关政策措施进行再动员、再部署，做好补贴资金保障，扩大政策受益面，提升服务对象满意度，并落实属地监管责任，提高资金使用效益。

六、本通知自发文之日起施行，有效期至新冠肺炎疫情结束后再顺延 3 个月。

七、其他文件与本通知规定不一致的，以本通知为准。

上海市人力资源和社会保障局

上海市财政局

2021 年 2 月 8 日

《关于进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策有关事项的通知》的政策问答

一、为什么要出台该项政策？

答：根据国家和本市关于做好疫情防控、减轻企业负担、实施线上培训等决策部署，2020 年 2 月，市人力资源社会保障局、市财政局第一时间出台《关于做好本市受疫情影响企业职工线上职业培训补贴工作的通知》，受到社会广泛关注。到 2020 年底，共有 3282 户用人单位享受补贴，参加培训的职工 106.27 万人次。

当前，新冠肺炎疫情防控由应急管理状态全面转入常态化管理，为了进一步推动大规模职工培训和技能提升行动，持续扩大疫情防控背景下援企稳岗政策的受益面，提高用人单位的获得感和满意度，我们经过广泛调研，在去年政策基础上，扩大补贴范围、细化补贴条件、优化办理流程，制定出台了《关于进一步落实受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策有关事项的通知》。

二、培训补贴范围是什么？

答：本市受疫情影响的各类企业、社会组织等用人单位对本单位实际用工的从业人员开展的与本单位主营业务相关的各类线上职业培训，均可纳入培训补贴范围。

三、对线上培训平台有哪些条件要求？

答：用人单位既可依托自主开发的线上培训平台，也可委托第三方线上培训平台开展职工线上职业培训。线上培训平台和培训课程应符合市人力资源社会保障局、市财政局《关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》（沪人社职〔2020〕395号）规定的企业开展互联网+职业技能培训的线上培训平台和培训课程的条件要求。

线上培训全过程应记录到线上培训平台数据系统，实现培训过程有签到注册、有学习记录、有答疑辅导、有评价测试，学习过程可查询、可追溯。

四、用人单位如何申请补贴？

答：受疫情影响企业职工线上职业培训采取先申报备案、后组织培训、再申请补贴的方式实施。用人单位在实施线上培训前，向税收征管关系所在区的人力资源和社会保障部门（《各区受疫情影响企业职工线上职业培训补贴政策咨询受理联系表》见附件）提出培训需求，经备案后组织开展线上培训并完成培训课程，提出补贴经费申请，经审核符合补贴条件的，补贴经费核拨至用人单位银行账户。

本市加快信息系统功能建设，通过人社自助经办系统“惠企点单办”实现网上办理。有条件的区还可探索实行告知承诺等方式，对用人单位培训项目申报和补贴经费申请予以快速办理。

五、受疫情影响企业职工线上职业培训补贴标准和补贴条件是什么？

答：受疫情影响企业职工线上职业培训补贴标准为每人每个培训项目 600 元，每个项目培训课程时长不少于 24 课时。原则上每人每年可享受 1 次（1 个项目）培训补贴，同一职工同一培训项目不得重复享受补贴。

六、该项政策什么时候实施？有效期到何时？

答：政策自发文之日起施行，有效期至新冠肺炎疫情结束后再顺延 3 个月。

用人单位如在该政策施行前已按照《关于做好本市受疫情影响企业职工线上职业培训补贴工作的通知》（沪人社职〔2020〕49 号）完成培训项目申报备案的，仍按沪人社职〔2020〕49 号文件执行。

关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知

沪人社职〔2020〕395 号

各区人力资源和社会保障局、财政局，各有关单位：

为贯彻落实党中央、国务院决策部署，大力推进职业技能提升行动，与时俱进提高职业技能培训绩效，用好职业技能提升行动专账资金和其他培训补贴资金，根据《人力资源社会保障部财政部关于实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》（人社部发〔2020〕10 号）要求，在本市 2018 年以来开展互联网职业技能培训试点的基础上，全面实施线上线下相融合的“互联网+职业技能培训计划”。现就有关事项通知如下：

一、目标任务

深入贯彻落实习近平总书记关于统筹推进疫情防控与经济社会发展的重要指示精神，充分认识实施“互联网+”职业技能培训的重要性和紧迫性，大力推进职业技能提升行动，结合本市情况和相关经验做法，全面实施“互联网+职业技能培训计划”。鼓励支持企业、院校和社会培训机构等（以下简称“培训实施机构”）建设线上培训平台，开发数字培训资源，推进线上线下深度融合，发挥分散教学与集中教学相结合的优势，整合社会优质培训资源，满足广大劳动者对更便捷、更有效的职业技能培训的需求，构建线上培训资源充足、线上线下有机衔接、政策支持保障有力、监督管理有序到位的工作格局，进一步扩大职业技能培训规模，提升职业技能培训水平。

二、实施范围

（一）本市具备办学资质的社会培训机构面向各类劳动者举办经批准的职业技能培训项目；

（二）本市高技能人才培养基地按规定面向相关从业人员开展经认定的职业技能培训项目；

（三）本市企业面向本单位从业人员开展的各类职业技能培训项目；

（四）培训实施机构经认定开展的企业内高技能人才培养项目、定向培训、企业新型学徒制培养、双证融通培训、校企合作培养、新技能培训、技能竞赛赛前培训、技师技术更新培训、高师带徒培训等各类专项职业技能培训项目。

三、培训方式

采取线上线下相融合的“互联网+”职业技能培训方式。其中，线上培训侧重开设应知理论知识、职业道德和工匠精神等通用职业素质、疫病防控与卫生健康等综合性知识，以及仿真模拟、技能视频演示等适合线上培训的实训模拟课程，在线进行多媒体课件播放、教学直播、录播回放、互动答疑、考核测试等；线下培训侧重开设实操性强的应会示教课程和实训操作课程，进行“面对面”的示教授课或技能操作训练活动。

四、组织实施

（一）培训实施机构的备案认定。培训实施机构拟开展“互联网+”职业技能培训的，应向培训项目原审批（认定）部门报备互联网培训平台、培训课程和实施方案，并就按通知规定的条件要求实施“互联网+”职业技能培训作出书面承诺。其中，企业和高技能人才培养基地（企业类）开展“互联网+”职业技能培训的条件要求详见附件 1，社会培训机构和高技能人才培养基地（非企业

类)开展“互联网+”职业技能培训的条件要求详见附件2。实施方案要根据相应职业技能标准、岗位规范要求,合理确定培训项目线上线下的培训课时,原则上线上培训课时不多于总课时的50%。

(二)线上培训的组织实施。培训实施机构开展线上培训可依托自主开发的互联网培训平台,也可与第三方培训平台合作,但均应满足上述条件要求。本市将适时征集遴选公布一批优质线上培训平台及数字培训资源,供培训实施机构自主选择。任何部门不得指定、限定使用任何第三方平台。培训实施机构应按照备案的培训实施方案开展线上培训,培训学员应以实名注册方式进入线上培训平台,线上培训全过程应记录到平台数据系统,实现有签到注册、有学习记录、有答疑辅导、有评价测试,培训全过程可查询、可追溯。

(三)线下培训的组织实施。培训实施机构应按照经备案的培训实施方案开展线下培训,并按照相关规定在“上海市职业培训信息管理系统”中做好信息录入和维护工作。培训实施机构应在具备办学条件的经许可或经备案的办学场所开展培训教学活动,确有需要送教上门的,应在培训实施方案中注明并报经培训项目原审批(认定)部门备案后实施。

(四)考核评价的组织实施。对完成线上培训和线下培训课程的学员,由相应管理部门或相关单位按规定实施考核评价。国家职业资格鉴定项目、职业技能等级认定项目、专项职业能力考核项目的考核评价按照本市现有技能人才评价制度的规定实施,对考核评价合格的学员按规定颁发相应证书。其他培训项目的考核评价按照经认定的考核评价方式组织实施。培训学员的考核评价成绩应记入“上海市职业培训信息管理系统”。

五、质量监管

(一)线上培训监管。培训实施机构应按要求对线上培训学员进行实名注册,并采取相应技术手段加强对线上学习课时、学习状态的管理,确保学习记录真实有效。鼓励采用“随机人脸识别技术”等手段对培训学员线上学习情况

进行在线监测、随机采样，同时要确保防止不良信息传播。线上培训数据资料保存不少于3年以备查。探索建立全市统一的职业技能线上培训云平台，与各类培训实施机构线上培训平台进行对接，实现实时监控、定期分析，确保线上培训质量，不断优化提升培训效果。“互联网+”职业技能培训项目备案部门应对培训实施机构是否达到承诺的条件要求，进行事中事后检查监管。

（二）线下培训监管。培训实施机构应按照培训实施方案制定线下培训授课计划，强化提升实际动手能力的实训教学。各区人力资源社会保障部门及相关单位要在既有线下培训监管的基础上，结合实施线上线下相融合职业技能培训的新特点、新条件，完善提升线下培训监管规范。有条件的可通过安装监控设备、采用专门管理软件、学员手机定位签到等技术手段，协同改进优化监管流程，促进线下培训规范运作。

六、培训补贴

劳动者完成线上线下培训全部课程并考核评价合格的，按现有政策规定予以落实培训补贴政策。补贴标准按本市公布的补贴标准执行。所需补贴经费按原渠道从职业技能提升专账资金或各区地方教育附加专项资金中列支。

培训实施机构委托第三方培训平台，或选择本市征集公布的线上培训平台开展线上培训的，培训实施机构按照双方协议向平台方支付相关费用，不得再向学员另行收费。

根据线上线下相融合的“互联网+”职业技能培训特点，结合相应更客观、更实时、更有效的监管手段，进一步优化完善补贴申领、审批流程，提升时效。

七、工作要求

（一）适应需求，提升培训质量。各培训实施机构应按照职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”工作要求，适应培训模式的转变，以提升职

业技能培训的便利性和有效性为目标，认真编制“互联网+职业技能培训计划”实施方案，高质量实施好线上线下相融合的职业技能培训工作的。

（二）夯实基础，打造培训品牌。鼓励培训实施机构建设适合大规模职业培训的线上培训平台，打造线上职业培训品牌。鼓励本市各类培训机构和企业开发线上培训课程，提供优质线上培训数字资源。鼓励发挥首席技师、技能大师、世赛专家等优秀高技能人才作用，组织开发技能操作法、绝招绝技等技能训练示教线上课程。本市各级人力资源社会保障部门可面向社会公开征集和评估遴选一批优质的线上培训平台和线上培训数字资源，推荐给培训机构和企业自主选择使用。

（三）强化监管，规范项目运行。完善实施“互联网+职业技能培训计划”质量督导检查制度，各区人力资源社会保障部门及相关单位负责日常督导检查，市人力资源社会保障部门做好业务指导和跟踪管理。探索依托线上培训云平台加强对互联网职业培训的质量监管，促进线上线下相融合的职业技能培训规范有序健康发展。不断提高新形势下查核弄虚作假套取、骗取培训补贴行为的能力和水平，依法依规追究相关部门、单位、个人的行政和法律责任。

本通知自 2020 年 12 月 1 日起实施，原《关于本市开展互联网职业技能培训试点工作的通知》（沪人社职[2018]389 号）同时废止。

附件：1.企业和高技能人才培养基地（企业类）开展“互联网+”职业技能培训的线上培训平台和培训课程条件要求

2.社会培训机构和高技能人才培养基地（非企业类）开展“互联网+”职业技能培训的线上培训平台和培训课程条件要求

上海市人力资源和社会保障局

上海市财政局

2020年10月21日

《关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》的政策问答

当前，随着信息技术和互联网的快速发展，依托人工智能、高速网络、5G技术、模拟仿真技术、大数据、云计算等科技手段，互联网+培训、远程培训、在线评价测试已成为成熟技术。各类线上培训平台和数字课程资源不断涌现，赋能市场主体转型升级培训模式、提升培训效率。在这一背景下，市人力资源社会保障局会同财政局近期出台了《关于在本市实施职业技能提升行动“互联网+职业技能培训计划”的通知》，在2020年以来受疫情影响企业职工线上培训补贴政策试点基础上，全面推行线上线下深度融合的职业技能培训新模式。

一、“互联网+”职业技能培训有什么优势？

答：互联网+职业技能培训是线上线下深度融合、分散学习与集中教学相结合、优质培训资源充分发挥作用、劳动者更便利、更有效接受培训的一种培训方式，是职业培训的转型升级和模式创新。有如下特点和优势：

一是线上线下结合，分类施策培训，提高培训有效性。对理论知识、通用职业素质、以及适合模拟仿真和多媒体演示的内容，以线上培训为主；对实操性强的应会技能，以线下实训为主。

二是以学员为中心，分散学习与集中教学结合，提高个体针对性。学员个人在一定程度上可以自主安排学习进度，自主强化薄弱环节，合理处理工学矛盾。

三是以优质培训资源和师资为主导，有利于提高培训质量。在线课程可以发挥优质培训课程资源和技能大师等高技能师资的作用，培训质量与水平得到保障。

四是以信息技术为支撑，有利于扩大职业培训规模。一般要求在线学习平台最少并发量在 10 万级，具有支持不低于 2 万名学员同时在线学习的带宽，能够支持学习选择 PC 客户端、手机移动端等适合的学习方式，可以几何级地扩大职业培训规模。

二、在多大范围内实施“互联网+职业技能培训计划”？

答：本市顺应大力推进职业技能提升行动，大规模开展职业技能培训的需要，全面推广实施互联网+职业技能培训。

一是培训主体全覆盖。无论是企业组织职工开展技能培训，还是高技能人才培养基地辐射带动上下游企业开展培训，还是院校和培训机构面向社会招生开展培训，都鼓励采用互联网+职业技能培训模式。

二是培训项目全覆盖。无论是举办职业资格培训项目、职业技能等级培训项目、专项职业能力培训项目，还是岗位技能培训项目，以及企业新型学徒制、技师技术更新培训、技能竞赛赛前培训等各类专项培训项目，均可采用互联网+职业技能培训模式。

三是培训对象全覆盖。无论是企业职工、来沪从业农民工、高校毕业学年学生、就业困难人员等各类人群，均可参加互联网+职业技能培训。可能年轻人比年长者更适应这种培训模式。

三、哪些培训实施机构开展的培训项目可以纳入“互联网+职业技能培训计划”？

答：本市社会培训机构或企业开展的以下各类职业技能培训项目，均可纳入“互联网+职业技能培训计划”：一是本市具备办学资质的社会培训机构面向各类劳动者举办的经批准的职业技能培训项目；二是本市高技能人才培养基地按规定面向相关从业人员开展经认定的职业技能培训项目；三是本市各类企业面向本单位从业人员开展的各类职业技能培训项目；四是培训实施机构经认定

开展的企业内高技能人才培养项目、定向培训、企业新型学徒制培养、双证融通培训、校企合作培养、新技能培训、技能竞赛赛前培训、技师技术更新培训、高师带徒培训等各类专项职业技能培训项目。

四、“互联网+”职业技能培训一般可通过何种形式开展？

答：“互联网+”职业技能培训一般可采取线上线下相融合的方式开展。其中，线上培训可侧重于应知理论知识、职业道德和工匠精神等通用职业素质、疫病防控与卫生健康等综合性知识，并且可开设仿真模拟、技能视频演示等适合线上培训的实训模拟课程。线上培训可采用多媒体课件播放、教学直播、录播回放、互动答疑、考核测试等针对企业或劳动者需求和特点的多元化手段实施。线下培训可侧重于开设实操性强的应会示教课程和实训操作课程，进行“面对面”的示教授课或技能操作训练活动。

五、“互联网+”职业技能培训所依托的线上培训平台和培训课程需要具备哪些条件？

答：线上培训平台应具备安全稳定、师生互动的线上培训技术条件和培训质量管控体系，可支持 PC 端、移动端多种访问方式，确保培训学员线上培训有签到注册、有学习记录、有答疑辅导、有评价测试，学习过程可查询、可追溯，且学习记录真实有效。线上培训课程应符合国家职业技能标准或企业岗位规范等要求，体现理论培训与模拟实训特点。

此外，培训实施机构面向社会开展“互联网+”职业技能培训所依托的线上培训平台还应取得相关部门互联网信息服务安全等方面的备案认可。

六、没有开发符合条件的线上培训平台或培训课程的，如何实施“互联网+”职业技能培训呢？

答：社会培训机构或企业开展“互联网+”职业技能培训，可依托自主开发的互联网培训平台，也可与第三方培训平台合作。本市还将适时征集遴选和公

布一批优质线上培训平台及数字培训资源，供企业、社会培训机构等自主选择。

七、要开展“互联网+”职业技能培训项目，如何申请报备？

答：社会培训机构或企业拟开展“互联网+”职业技能培训项目的，可向培训项目原审批（认定）部门报备后实施。社会化职业技能培训、企业职工职业技能培训、企业新型学徒制、定向培训、赛前培训等项目，向区人力资源社会保障部门提出备案；新技能等培训项目，向市级行业主管部门提出备案；市人力资源社会保障部门审核（认定）的高技能人才培养、技师技术更新等培训项目，向市就业促进中心职业培训处提出备案。培训实施机构应就具备实施“互联网+”职业技能培训的条件作出书面承诺，并报备线上培训平台、培训课程和培训实施方案。原则上线上培训课时不高于培训项目总课时的 50%。

八、如何组织实施“互联网+”职业技能培训？

答：培训实施机构应按照经备案的培训实施方案，组织开展线上、线下培训。培训学员应以实名注册方式进入线上培训平台，线上培训全过程应记录到平台数据系统。培训实施机构应做好对线上、线下培训的质量管控。培训学员完成线上、线下培训课程后，按规定参加考核评价，考核评价成绩记入“上海市职业培训信息管理系统”。

九、“互联网+”职业技能培训是否有培训费补贴，如何申请？

答：“互联网+”职业技能培训是在本市现行各类职业技能培训项目的基础上，进行了培训模式的优化和升级。劳动者、社会培训机构或企业按现有各类培训项目的实施办法，完成线上线下培训课程和考核评价后，仍可按各类培训项目补贴政策规定享受培训费补贴。补贴标准按本市公布的补贴标准执行。

十、如何做好“互联网+”职业技能培训质量监管？

答：社会培训机构、企业等培训实施机构应自觉提升培训质量，充分利用技术手段，加强对线上线下培训质量的自我管理。本市也建立“互联网+”职业技能培训项目事中事后监管机制。备案部门如发现培训实施机构的线上培训平台与承诺内容不相一致的，可要求限期整改。相关培训管理部门要结合实施线上线下相融合职业技能培训的新特点、新条件，完善提升线下培训监管措施，并优化补贴申领、审批流程，提升时效。

山东省

山东省企业工资支付规定

（2006年7月31日山东省人民政府令第188号发布根据2021年2月7日山东省人民政府令第340号修订）

第一章 总则

第一条 为规范企业工资支付行为，维护劳动者依法取得劳动报酬的权利，根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的企业工资支付及监督管理，适用本规定。

第三条 企业工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬；企业工资支付应当遵循诚实信用原则，以货币形式按时足额支付。

第四条 县级以上人民政府应当加强对企业工资支付工作的领导，建立工资支付动态监测预警机制，及时解决企业工资支付中的突出问题。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责本行政区域内企业工资支付的监督管理工作。

财政、国资、住房城乡建设、工业和信息化、税务、市场监管、审计、统计等有关部门按照各自职责，做好企业工资支付相关的监督管理工作。

第六条 工会组织依法对企业的工资支付行为实施监督，有权对企业的违法行为提出改正意见或者向人力资源社会保障行政部门提出处理建议，支持和帮助劳动者维护其合法权益。

第七条 人力资源社会保障行政部门应当建立企业工资支付违法行为的举报处理制度，公开举报电话、信箱或者电子邮件地址等。

第二章 工资确定

第八条 省人民政府根据国家有关规定，结合本省经济社会发展水平和劳动力供求状况，制定本省企业工资宏观调控政策，发布最低工资标准和工资指导线。

设区的市人民政府根据国家和省有关规定，制定和发布本市小时最低工资标准。

县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门根据当地的工资水平，定期发布劳动力市场工资指导价位和人工成本监测预警信息。

第九条 企业应当按照国家规定建立工资集体协商制度，与企业工会或者职工代表就企业工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商。在协商一致的基础上，经企业职工代表大会或者职工大会审议通过后，签订工资集体协议。

第十条 企业应当根据工资集体协议或者本企业的经济效益和政府发布的企业工资宏观调控政策，通过与劳动者平等协商，签订劳动合同，确定工资支付标准。

劳动合同中约定的工资标准可以根据劳动者所在岗位的变化进行调整和变更，但不得低于工资集体协议中确定的工资标准。

第十一条 企业应当建立正常的工资增长机制，根据本单位的经济效益增长情况，参照当地政府发布的工资指导价、劳动力市场工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等因素，逐步增加劳动者工资。

企业应当在政府发布工资指导价 30 日内，制定落实工资指导价实施方案。

第十二条 企业应当按照国家有关规定建立工资分配制度。工资分配制度应当包括以下内容：

- （一）工资确定办法；
- （二）各岗位的工资分配办法；
- （三）工资正常增长办法；
- （四）奖金分配办法；
- （五）津贴、补贴分配办法；
- （六）患病、休假等特殊情况下的工资分配办法。

第十三条 企业因生产经营困难、经济效益下降，确无正常工资支付能力，需要降低工资标准或者按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

企业与工会或者职工代表应协商确定恢复原有工资标准的条件。企业按照当地最低工资标准支付劳动者工资的，按照原有标准支付工资的义务自适用最

低工资标准的法定条件消失之日起自动恢复，当事人另行约定工资回升标准的除外。

第三章 工资支付

第十四条 企业应当按照国家和省有关规定，制定工资支付制度。工资支付制度应当包括下列内容：

- （一）工资支付项目、标准和形式；
- （二）工资支付周期和日期；
- （三）加班加点工资的计算标准和支付方式；
- （四）患病、假期等特殊情况下的工资计算标准和支付方式；
- （五）工资扣除事项；
- （六）工资支付的其他事项。

第十五条 企业制定工资分配和工资支付制度，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，与工会或者职工代表平等协商确定，并向全体劳动者公布。经协商确定的企业工资分配制度和工资支付制度，非经工会或者职工代表同意或其他法律特别规定的程序，不得调整变更。

第十六条 企业应当按照劳动合同或者工资集体协议约定的日期足额支付劳动者工资，不得克扣或者拖欠工资。工资支付日期遇到法定节假日或者休息日的，企业应当在节假日或者休息日前最近的工作日支付。

企业应当每月至少支付给劳动者一次工资，但实行年薪制的，可以按照规定的比例和期限定期支付劳动者工资。

对于从事临时性工作的劳动者，工作期间少于 1 个月的，企业应当在临时工作任务完成时立即支付劳动者工资；工作期间超过 1 个月的，企业应当按月支付劳动者工资。

第十七条 企业应当以货币形式支付劳动者工资，不得以实物或者有价证券等代替货币支付。

第十八条 企业应当将工资支付给劳动者本人。劳动者委托他人代领的，受委托人应当在代领时提供有委托人签名盖章的委托书。

企业委托银行代发工资的，应当按照劳动合同或者工资集体协议约定的工资支付日期，及时将工资存入劳动者帐户。

第十九条 企业应当编制工资支付表，记载工资支付对象姓名、支付时间、支付项目、加班工资、应发金额、扣除项目、实发金额和劳动者签名等事项。

工资支付表应当按照国家会计档案管理的规定至少保存 15 年的时间备查。

企业应当在支付工资时向劳动者提供工资支付单，工资支付单应当载明工资支付表中的事项。劳动者有权查询本人的工资支付记录，企业应当及时为查询人提供相关资料。

第二十条 企业安排劳动者在法定标准工作时间以外工作的，应当按照下列规定支付加班工资：

（一）在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150%支付加班工资；

（二）在休息日安排工作的，应当安排同等时间的补休；不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200%支付加班工资；

（三）在法定节假日安排工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的300%支付加班工资。

企业应当将加班工资在下一个工资发放日或者之前支付给劳动者。

第二十一条 实行计件工资制的企业，应当依照国家或者行业制定的劳动定额标准，结合本企业实际，经征求企业工会或者职工代表的意见，合理确定劳动定额和计件单价。

劳动者完成计件定额后，企业安排其在法定标准工作时间以外工作的，应当按照本规定第二十条规定，分别按照不低于计件单价的150%、200%、300%支付加班工资。

第二十二条 实行综合计算工时工作制的企业，劳动者综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，视为延长工作时间，应当根据不同情形，按照本规定第二十条第一项、第三项的规定支付加班工资。

第二十三条 实行不定时工作制的企业，不适用本规定有关加班工资的规定。

第二十四条 劳动者在享受法定年休假、探亲假、婚假、丧假等休假和产假、哺乳假等假期期间，其工资支付按照国家和省有关规定执行。

劳动者请事假的，企业可以依据合同约定或者国家工资支付相关规定不支付其事假期间的工资。

第二十五条 根据本规定第二十条计算加班工资的工资基数和第二十四条第一款计算劳动者休假工资基数，应当按照劳动者上一月份提供正常劳动所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。劳动者上一月份没有提供正常劳动的，按照向前顺推至其提供正常劳动月份所得实际工资扣除该月加班工资后的数额确定。

第二十六条 劳动者因工负伤或者患职业病的，企业应当按照《工伤保险条例》的规定，支付劳动者停工留薪期间的工资。

劳动者患病或者非因工负伤，在国家规定的医疗期内的，企业应当按照国家和省有关规定支付病假工资或者疾病救济费，病假工资或者疾病救济费不得低于当地最低工资标准的 80%。

《中华人民共和国传染病防治法》列为甲类的传染病，以及虽未列为甲类传染病，但按照甲类传染病进行防治的传染病的疑似病人及密切接触者，经隔离观察或者留验排除是病人的，企业应当按照劳动者提供正常劳动时的标准支付其被隔离观察或者留验期间的工资。

第二十七条 劳动者在法定工作时间内参加下列社会活动的，企业应当按照劳动者提供正常劳动支付其工资：

- （一）依法行使选举权和被选举权；
- （二）出席乡（镇）、县（区）以上政府、党派、工会、共青团、妇联等组织召开的会议；
- （三）依法出庭作证；
- （四）出席劳动模范、先进工作者大会；
- （五）《中华人民共和国工会法》规定的非专职工会主席、副主席、委员参加工会活动；
- （六）依法参加的其他社会活动。

第二十八条 劳动者被判处管制、拘役适用缓刑、有期徒刑适用缓刑，或者被假释、监外执行、取保候审期间，企业未与其解除劳动合同，劳动者提供了

正常劳动的，企业应当按照国家规定或者劳动合同约定的工资标准支付其工资。

第二十九条 企业依法从劳动者工资中代扣、代缴下列税费：

- （一）劳动者应当缴纳的个人所得税；
- （二）劳动者应当缴纳的社会保险费；
- （三）劳动者应当缴纳的住房公积金；
- （四）法院判决、裁定中要求企业代扣的抚养费、赡养费等费用；
- （五）法律、法规、规定的其他税费。

第三十条 因劳动者原因造成企业经济损失需要赔偿的，企业可以从劳动者工资中扣除，但扣除后的剩余部分不得低于当地月最低工资标准。

第三十一条 非因劳动者原因造成企业停工、停产、歇业且企业未与劳动者解除劳动合同，停工、停产、歇业在一个工资支付周期内的，企业应当视同劳动者提供正常劳动并支付该工资支付周期的工资；超过一个工资支付周期的，企业另行安排劳动者从事其他工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于当地最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于当地最低工资标准的 70% 支付劳动者基本生活费。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

第三十二条 企业因生产经营困难、经济效益下降，无法按时支付工资的，应当向劳动者说明情况，经与企业工会或者职工代表协商一致后，可以延期支付工资，但延期时间最长不得超过 30 日。

第三十三条 企业与劳动者依法解除、终止劳动合同的，企业应当在解除或者终止劳动合同时一次性支付劳动者应得的工资。

第三十四条 企业破产、终止或者解散的，经依法清算后的财产应当优先用于清偿所欠劳动者工资和社会保险费，法律、法规另有规定的除外。

第三十五条 企业合并或者分立前拖欠劳动者工资的，应当在合并或者分立的同时，一次性支付劳动者应得的工资。

第三十六条 劳动者从事非全日制工作的，工资标准由其与用人方协商约定，但不得低于当地最低小时工资标准。

第四章 监督管理

第三十七条 人力资源社会保障行政部门应当建立健全企业工资支付信息网络，全面收集、分析、处理企业工资支付信息，依法对企业工资支付行为进行监督检查，及时发现和查处企业侵犯劳动者依法取得劳动报酬权利的行为。

第三十八条 人力资源社会保障行政部门应当建立企业工资支付信用制度，将依法查处的发生严重克扣、拖欠劳动者工资和其他严重违反工资支付制度行为的企业记入企业信用档案，并可以在新闻媒体上公布。

第三十九条 劳动者发现企业有下列情形之一的，有权向人力资源社会保障行政部门举报：

- （一）克扣或者拖欠工资的；
- （二）不支付或者违反规定支付加班工资的；
- （三）低于当地最低工资标准支付工资的；
- （四）拖欠工资并且转移、隐匿企业资产的；
- （五）其他侵犯劳动者权益的情形。

人力资源社会保障行政部门接到有关举报后，应当依法调查处理，将处理结果告知署名举报人，并为举报人保密。

第四十条 建立企业工资支付应急保障制度。

对多次发生工资拖欠的企业设立工资预留帐户，由企业预留部分资金存入银行专用帐户，用于该企业拖欠工资时支付劳动者工资。国家和省另有规定的，依照其规定执行。

设立工资预留帐户的具体办法，由省人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定，报省人民政府批准后公布执行。

第四十一条 建设单位、承包企业未按照合同约定支付工程款，造成施工企业拖欠劳动者工资的，人力资源社会保障行政部门可以责令建设单位、承包企业先行垫付劳动者工资。先行垫付的工资数额以未结清的工程款为限。

第四十二条 劳动争议仲裁委员会审理劳动争议案件时，对事实清楚且不及时支付工资会造成劳动者生活困难的，可以部分裁决由企业先予支付劳动者工资。

第四十三条 企业与劳动者因工资支付发生纠纷或者争议的，企业应当负举证责任。

第五章 法律责任

第四十四条 企业违反本规定，克扣、拖欠劳动者工资或者低于当地最低工资标准支付劳动者工资的，依照《劳动保障监察条例》的规定予以处罚。

第四十五条 企业弄虚作假或者隐匿、销毁企业工资支付表和其他应当保存的工资支付资料的，由人力资源社会保障行政部门给予警告，责令限期改正；逾期不改正的，处以 2000 元以上 10000 元以下的罚款。

第四十六条 企业制定的工资分配制度、工资支付制度以及落实工资指导线实施方案违反本规定的，由人力资源社会保障行政部门给予警告，责令限期改正。

第四十七条 对违反本规定的其他行为的处罚，依照有关法律、法规、规章的规定执行。

第四十八条 人力资源社会保障行政部门以及其他有关部门的工作人员不依法履行法定职责，发现违法行为不予查处，或者滥用职权、徇私舞弊的，由其所在单位或者有关机关依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附则

第四十九条 本规定下列用语的含义是：

工资，是指企业依据国家有关规定和劳动合同、工资集体协议的约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴、补贴和加班等特殊情况下支付的工资。

克扣工资，是指除本规定第二十九条、第三十条规定外，企业扣减劳动者应得工资的行为。

拖欠工资，是指除自然灾害、战争等不可抗力以及本规定第三十二条规定的情形外，企业未按时足额支付劳动者工资的行为。

正常劳动，是指劳动者按照劳动合同的约定，在法定工作时间内从事的劳动。

第五十条 民办非企业单位、个体工商户以及其他经济组织的工资支付与监督管理，参照本规定执行。

第五十一条 本规定自 2006 年 9 月 1 日起施行。

山东省社会保险稽查办法

（2003年6月6日山东省人民政府令第158号发布根据2012年1月10日山东省人民政府令第250号第一次修订根据2021年2月7日山东省人民政府令第340号第二次修订）

第一条 为了加强和规范社会保险稽查工作，维护劳动者的合法权益，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》和国务院《社会保险费征缴暂行条例》等有关法律、法规的规定，制定本办法。

第二条 本办法所称社会保险稽查，是指人力资源社会保障行政部门依法对参加社会保险的单位或者个人遵守社会保险法律、法规，依法缴纳社会保险费和领取社会保险待遇情况，以及对社会保险基金筹集、支付、管理、运营等情况进行检查，并对违反社会保险法律、法规的行为依法作出处理的行政执法活动。

第三条 凡在本省行政区域内对养老、失业、医疗、工伤和生育等社会保险进行的稽查，均适用本办法。

第四条 社会保险稽查应当遵循公开、公正和教育与处罚相结合的原则。

第五条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门主管本行政区域内的社会保险稽查工作。

人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门可以委托社会保险经办机构具体承办本统筹范围内的社会保险稽查工作。

第六条 人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门或者其委托的社会保险经办机构(以下统称社会保险稽查机构)进行社会保险稽查，可以行使下列职权：

(一) 对参加社会保险单位或者个人的与社会保险有关的用人情况、财务帐簿、记帐凭证、工资报表、财务报表、统计报表等进行检查；

(二) 对与社会保险有关的问题和情况进行调查；

(三) 对与社会保险有关的资料进行记录、录音、录像、照相和复制；

(四) 对违反社会保险法律、法规的行为，依法予以处理。

第七条 社会保险稽查机构进行社会保险稽查，应当承担下列义务：

(一) 依法履行职责，不得利用职务之便谋取私利；

(二) 保守在稽查中知悉的参加社会保险的单位或者个人的商业秘密；

(三) 为举报人保密；

(四) 法律、法规规定的其他义务。

第八条 社会保险稽查人员应当具备相应的专业知识和法律知识，忠于职守，清正廉洁，秉公执法。

第九条 社会保险稽查人员依法行使职权，受法律保护。任何单位和个人不得拒绝、阻碍稽查人员依法行使职权。

第十条 社会保险稽查人员与被稽查单位或者个人有下列关系之一的，应当回避：

(一) 与被稽查单位或者个人有利害关系的；

(二) 与被稽查单位有关人员或者被稽查个人有近亲属关系的；

(三) 与被稽查单位或者个人有其他关系，可能影响公正执行公务的。

第十一条 社会保险稽查的内容包括：

- （一）社会保险登记、变更登记和登记验证情况；
- （二）社会保险费申报和代扣代缴情况；
- （三）职工人数、工资基数、财务状况和缴费能力等情况；
- （四）社会保险费缴纳和缴费费率执行情况；
- （五）欠缴社会保险费的，其补缴计划的制定和落实情况；
- （六）社会保险待遇享受者的资格条件和领取的待遇项目、标准情况；
- （七）社会保险基金的筹集、支付、管理、运营等情况；
- （八）法律、法规规定需要稽查的其他情况。

第十二条 各级社会保险稽查机构应当根据参加社会保险的单位或者个人情况，确定社会保险稽查对象，编制年度社会保险稽查计划并组织实施。

第十三条 社会保险稽查可以采取报送稽查、实地稽查等方式进行。

第十四条 社会保险稽查机构应当在稽查实施 3 日前，向被稽查单位或者个人下达稽查通知书。但有群众举报或者有根据认为单位或者个人有违法行为或者违法嫌疑的除外。

第十五条 社会保险稽查机构实施稽查时，应当遵守下列规定：

- （一）有 2 名以上的稽查人员共同进行，并出示行政执法证件；
- （二）告知被稽查的范围、内容及要求；

（三）现场检查或者调查应当制作笔录。笔录应当由稽查人员和被稽查单位有关人员或者被稽查人签名或者盖章。

第十六条 社会保险稽查机构在稽查中发现被稽查单位或者个人有违法行为的，应当责令其限期改正；应当给予行政处罚的，由人力资源社会保障行政部门、医疗保障行政部门依法予以处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

第十七条 违反本办法规定的行为，法律、法规已经规定法律责任的，从其规定；法律、法规未规定法律责任的，依照本办法规定执行。

第十八条 拒绝、阻碍社会保险稽查工作人员依法执行职务，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪，应当给予治安管理处罚的，由公安机关依法予以处罚。

第十九条 当事人对行政处罚决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

第二十条 社会保险稽查工作人员在稽查中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊，构成犯罪的，依法追究刑事责任；尚不构成犯罪的，给予行政处分。

第二十一条 本办法自 2003 年 8 月 1 日起施行。

山东省企业职工生育保险规定

省政府令第 339 号

第一条 为了维护企业职工的合法权益，保障女职工生育期间的基本生活和基本医疗服务，根据《中华人民共和国社会保险法》《女职工劳动保护特别规定》等法律、法规，结合本省实际，制定本规定。

第二条 本省行政区域内的企业、社会组织以及有雇工的个体工商户（以下统称用人单位）及其职工参加生育保险，适用本规定。

第三条 县级以上人民政府医疗保障行政部门主管本行政区域内的生育保险工作，其所属的医疗保障经办机构负责生育保险的经办业务。

发展改革、财政、人力资源社会保障、卫生健康、税务等部门按照职责，做好生育保险的有关工作。

第四条 工会、妇女联合会依法对本规定的实施情况进行监督，维护职工合法权益。

第五条 生育保险费按照以支定收、收支平衡的原则筹集和使用，缴费基数按照医疗保险费缴费基数核定。

设区的市人民政府根据国家和省有关规定，按照职工基本医疗保险基金支出情况确定和调整用人单位缴费比例。

第六条 用人单位应当按照设区的市人民政府确定的缴费比例缴纳生育保险费。职工不缴纳生育保险费。

第七条 用人单位因破产、解散等原因终止的，其欠缴的生育保险费，依据《中华人民共和国企业破产法》的有关规定予以清偿。

第八条 税务部门按照规定统一征收生育保险费和基本医疗保险费。

征收的生育保险费并入职工基本医疗保险基金，按照规定存入财政专户依法管理，任何组织和个人不得侵占、挪用。

第九条 用人单位依法参加生育保险并按时足额缴纳生育保险费的，其职工符合计划生育政策生育或者实施计划生育手术，按照规定享受生育保险待遇。

第十条 生育保险待遇包括生育医疗费用和生育津贴。

生育医疗费用包括生育的医疗费用、计划生育的医疗费用以及法律、法规规定的其他项目的费用。

第十一条 生育的医疗费用包括女职工因怀孕、生育发生的检查费、接生费、手术费、住院费、药费、治疗费和因生育引起疾病的医疗费。

第十二条 计划生育的医疗费用包括职工实施放置（取出）宫内节育器、流产术、引产术、绝育及复通手术所发生的医疗费用。

第十三条 女职工产假或者计划生育手术期间享受的生育保险待遇，按照国家 and 省有关规定执行。其中，生育津贴按照职工所在用人单位上年度职工月平均工资计发。

第十四条 参加生育保险男职工的未就业配偶，符合计划生育政策规定生育，未享受生育医疗费待遇的，按照女职工生育医疗费标准的 50% 享受生育医疗费待遇。

第十五条 县级以上人民政府医疗保障行政部门应当完善生育医疗费用支付方式，推动住院分娩等生育医疗费用按病种、产前检查费按人头等方式支付。

第十六条 生育保险纳入医疗保险定点协议管理范围。除急诊急救外，参加生育保险的职工应当到定点医疗机构就医。

医疗保障经办机构应当按照规定与定点医疗机构签订服务协议，明确双方的权利和义务。

定点医疗机构应当按照服务协议的内容为参加生育保险的职工提供生育医疗服务；提供生育保险支付范围以外的药品、诊疗项目和医疗服务设施，应当征得职工或者其家属的同意。

第十七条 联网结算的生育医疗费用实行医疗保障经办机构与定点医疗机构直接结算。

职工申请生育保险待遇，并按照医疗保障经办机构要求提供相关资料的，医疗保障经办机构应当按照规定期限办理。

第十八条 用人单位、职工、定点医疗机构应当如实提供生育保险有关材料并对材料的真实性负责，不得以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取生育保险待遇。

第十九条 县级以上人民政府财政、医疗保障等部门依法对生育保险费的筹集、使用、管理情况进行监督。

第二十条 用人单位未按照规定参加生育保险或者未按时足额缴纳生育保险费的，按照法律、法规和省有关规定处理。

第二十一条 职工有权向用人单位或者医疗保障经办机构查询其享受的生育保险待遇。

职工对用人单位未依法为其缴纳生育保险费，要求用人单位承担生育保险待遇发生争议的，可以依法申请调解、仲裁或者提起诉讼。

第二十二条 医疗保障行政部门及其医疗保障经办机构、其他有关部门的工作人员未依法履行职责，或者滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，由其所在单位或者有权机关依法给予处分。

第二十三条 对违反本规定的行为，法律、法规已有处理规定的，适用其规定。

第二十四条 本规定自 2021 年 3 月 1 日起施行。2007 年 4 月 1 日发布的山东省人民政府令第 193 号《山东省企业职工生育保险规定》同时废止。

分送：省委书记、副书记、常委，省长、副省长。各市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构，各大企业，各高等院校。省委各部门，省人大常委会办公厅，省政协办公厅，省监委，省法院，省检察院。各民主党派省委，省工商联。

山东省人民政府办公厅

2021 年 2 月 1 日印发