

惠来县人力资源和社会保障局 惠来县总工会 文件

惠人社〔2022〕171号

转发《揭阳市加强新就业形态劳动用工 管理若干措施》的通知

各镇（场），县直有关单位：

现将《揭阳市加强新就业形态劳动用工管理若干措施》
（揭市人社规〔2022〕1号）转发给你们，请认真做好贯彻
落实。

惠来县人力资源和社会保障局



惠来县总工会

2022年12月30日



公开方式：主动公开

揭阳市人力资源和社会保障局 揭阳市总工会 文件

揭市人社规〔2022〕1号

揭阳市加强新就业形态劳动用工管理若干措施

各县（市、区）人力资源和社会保障局、总工会、市直有关单位：

为深入贯彻落实省人力资源和社会保障厅等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施意见》（粤人社规〔2022〕14号）、《揭阳市人民政府办公室关于印发揭阳市深化中国快递示范城市创建行动计划的通知》（揭府办〔2022〕19号）文件精神，切实维护依托互联网平台实现就业的网约配送员、网约车驾驶员、网约货运驾驶员、互联网营销师、快递员等新就业形态劳动者劳动保障权益，支持新业态企业健康持续发展，促进全市新业态领域劳动关系和谐稳定，制定本措施。

一、劳动用工

（一）新业态企业与全日制劳动者建立劳动关系的，应当依法订立书面劳动合同，劳动合同期限由双方协商确定。已建立劳动关系，未订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。新业态企业与非全日制劳动者建立劳动关系的，鼓励双方签订书面非全日制劳动合同。

(二) 新业态企业与新业态者建立新型用工关系的, 双方应签订新型用工劳动关系协议, 合理确定双方权利义务。

(三) 新业态企业使用劳务派遣用工的, 只能在临时性、辅助性、替代性的工作岗位上实施, 并依法履行劳务派遣用工单位责任。新业态企业与劳务派遣单位订立劳务派遣协议, 应约定劳务派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式及违反协议的责任, 并督促劳务派遣单位与劳动者订立书面劳动合同。

(四) 新业态企业通过外包、代理、加盟等方式将业务委托或发包给合作企业, 开展生产经营活动, 符合建立劳动关系情形的, 合作企业应与劳动者订立书面劳动合同。新业态企业与其合作企业在合作协议中明确合作企业依法依规用工责任, 督促合作企业依法保障劳动者权益。

(五) 新业态企业及其合作企业通过外包合作或其他方式, 与从业人员建立民事合作关系的, 可与从业人员签订民事协议, 依照民法典和其他民事法律法规政策进行规范和处理, 并明确法律责任和纠纷处理方式。严禁以假外包、假合作、多层外包等形式规避用人单位的义务和责任。

(六) 鼓励新业态企业与劳动者依法订立电子劳动合同或电子用工协议。

(七) 新业态企业招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄等歧视条件, 不得违法限制劳动者在多平台就业, 不得向劳动者收取担保金、押金及证件等财物。

(八) 完善就业失业登记和监测制度，强化新就业形态劳动者就业信息采集。落实对新业态企业援企稳岗和吸纳就业补贴政策。

二、劳动报酬

(九) 新业态企业在制定关于工资支付、劳务费结算等直接涉及劳动者权益的规章制度时，应明确支付（结算）项目、标准、形式、周期及依法代扣的情形和标准以及各方主体责任，并充分听取职工代表或全体职工的意见。新业态企业应督促合作企业落实劳动报酬支付主体责任，确保劳动者劳动报酬按时足额领取，如合作企业出现逃匿或者无力支付报酬情形，平台企业可先行清偿，并依法向合作企业追偿。

(十) 劳动者提供了正常劳动的，新业态企业及其合作企业应当按照劳动合同或协议约定的标准支付（结算）劳动报酬，支付的劳动报酬不得低于揭阳市最低工资标准。

(十一) 新业态企业应合理确定、调整劳动定额和报酬，合理制定工作考核制度，不得随意克扣、拖欠劳动者工资。

(十二) 新就业形态劳动者（包括非全日制和实行计件制等）劳动报酬支付（结算）周期可以按月、周、日、小时确定，但最长不超过一个月。

(十三) 新业态企业及其合作企业应当严格按照与劳动者约定的日期支付劳动报酬，支付（结算）日期，如遇法定节假日或休息日，应当在此之前工作日提前支付。劳动者在高温、恶劣天气等情形下工作的，企业按相关规定或适当给予补贴。新业者在法定节假日工作的，新业态企业应支付高于正常工作时间劳动报酬的合理报酬。

(十四)新业态企业及其合作企业采用外包、合作等模式，直接与从业人员建立用工关系的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工资支付有关规定，在协议中明确报酬支付有关内容。

三、休息休假

(十五)新业态企业及其合作企业应进一步完善休息制度，科学确定劳动者工作量和劳动强度，依法确定休息办法。工作时间超过法律法规规定的，应当通过停止派单等形式保障劳动者身体健康和休息权利。

(十六)对于外卖送餐员、快递员、网约车驾驶员，新业态企业要完善订单分配机制，优化往返路线，合理控制劳动者强度和在线工作时长，对连续送单超过四小时的，适当安排休息时间。对于网约车驾驶员，新业态企业应当确保其连续工作四小时至少休息二十分钟再派单，防止因连续作业产生事故隐患。

(十七)新业态企业及其合作企业采用外包、合作等模式，直接与从业人员签订民事协议的，双方可以参照建立劳动关系劳动者工时制度，在协议中协商明确工作时间和休息休假等内容。

四、社会保险

(十八)新业态企业及其合作企业使用全日制和劳务派遣劳动者的，单位和个人应按企业参保办法依法参加社会保险。新业态企业及其合作企业使用非全日制劳动者的，如符合条件，个人可按规定以灵活就业身份在就业地参加社会保险，允许在用工单位参加特定人员单项工伤保险。

(十九)揭阳市灵活就业人员参保不受户籍限制。新业态企业及其合作企业积极组织不完全符合确定劳动关系情形的新业者

参加城乡居民基本养老保险、城乡居民基本医疗保险。按照国家和省人社厅部署，开展新就业形态就业人员职业伤害保障试点，将出行、外卖、即时配送、同城货运等平台试点企业的新就业形态人员纳入职业伤害保障范围。按职业伤害保障业务经办规程，业务办理“打包办”和“线上办”。鼓励新业态企业通过购买人身意外险、雇主责任、医疗等商业保险，进一步提升新业者待遇保险水平。

五、集体协商

（二十）加快推进新业态企业建会多元机制，积极吸纳新业态劳动者加入工会。以重点行业特别是互联网平台服务业为重点建会领域，积极探索适应网约车驾驶员、快递员、网约配送员等不同职业特点的建会入会方式，通过单独建会、联合建会、行业建会、区域建会等多种形式扩大工会组织覆盖面，切实强化新业态就业群体权益保障。

（二十一）推进集体协商，督促、引导产业（行业）工会与行业协会或行业企业代表，重点就劳动定员定额、计件单价、服务标准、劳动保护、意外保险和争议处理等方面开展集体协商，签订集体合同或协议。

（二十二）督促企业制定修订平台进入退出、订单分配、计件单价、抽成比例、报酬构成及支付、工作时间、奖惩等直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，充分听取企业工会或劳动者代表的意见建议，将结果公示并告知劳动者。企业工会或劳动者代表提出协商要求的，企业应积极响应，并提供必要的信息和资料。

六、权益保障

(二十三) 构建协同监管机制。各级人力资源社会保障和工会部门要强化责任落实, 建立与新就业形态相适应的统分结合的权益保障监管机制, 切实做好新就业形态劳动者权益保障各项工作。加强劳动关系预警、信息收集和报告, 密切关注新业态领域发展变化, 对突发情况开展预防和应急反应。加强对劳动者的思想政治引领, 大力推进新业态企业工会建设。督促指导新业态企业建立调解委员会, 制订集体协商制度, 引导理性维权。加快建立诚信体系, 指导新业态企业依法规范用工, 建立新业态企业用工情况报告制度, 健全劳动者权益保障信用评价、守信激励和失信惩戒机制。

(二十四) 提高劳动保障监察治理效能。各级劳动保障监察机构要加大劳动保障监察力度, 督促企业落实新就业形态劳动者权益保障责任。加大劳动保障监察执法力度, 依法快速受理和查处欠薪违法行为。畅通“粤省事”、“12345”、“12333”等维权投诉举报渠道, 及时依法处理涉新就业平台企业的投诉问题线索。

(二十五) 提高劳动人事争议处理效能。各级劳动人事争议仲裁机构对符合立案条件的劳动争议案件, 应依法快立、快审、快处。对新型用工关系产生的争议, 可通过各类调解组织、工会组织或者行业协会等多元途径解决纠纷, 也可向人民法院提起民事诉讼。

(二十六) 加强职业技能培训。构建由平台龙头企业、院校、行业协会等组成的技能人才培养共同体, 大力推进“互联网+”“智能+”职业技能培训新模式, 广泛开展媒体运营、网络营销、健康

照护、平台创业、农村电商等新业态技能培训。开展新就业形态技能提升和就业促进项目试点,组织平台试点企业劳动者参加“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”等职业技能培训。

本措施从2023年1月1日起实施,有效期至2027年5月31日。执行中如遇到问题,请径向市人力资源社会保障和市工会部门反映。

揭阳市人力资源和社会保障局



公开方式：主动公开

揭阳市人力资源和社会保障局办公室

2022年12月28日印发

