

宣城市人力资源和社会保障局
宣城市发展和改革委员会
宣城市交通运输局
宣城市应急管理局
宣城市市场监督管理局
宣城市医疗保障局
宣城市中级人民法院
宣城市总工会

文件

宣人社发〔2022〕6号

关于印发宣城市维护新就业形态劳动者 劳动保障权益实施办法的通知

各县市区人民政府、市政府有关部门，各县市区人民法院、总工会：

经市政府同意，现将《宣城市维护新就业形态劳动者劳动

保障权益实施办法》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



宣城市人力资源和社会保障局



宣城市发展和改革委员会



宣城市交通运输局



宣城市应急管理局



宣城市市场监督管理局



宣城市医疗保障局



宣城市中级人民法院



宣城市总工会

2022年6月29日

宣城市维护新就业形态劳动者劳动保障权益的实施办法

为深入贯彻省委、省政府和市委、市政府决策部署，切实维护我市新就业形态劳动者劳动合法权益。根据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实施方案的通知》（皖人社发〔2022〕3号）有关精神，结合我市实际，制定本办法。

本办法所称新就业形态劳动者是指依托互联网平台就业的网约配送员、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等新就业形态劳动者；平台企业是指依托互联网平台开展生产、经营或合作经营活动的企业。

一、规范用工管理

（一）依法合规用工。企业要依照法律法规规定，主动履行用工责任，关心关爱从业人员，积极改善劳动环境和条件，不断提高权益保障水平。要结合企业发展实际，开展教育培训，为劳动者创造条件，拓展职业发展空间，促进劳动者与企业共享发展成果。

（二）分类明确法律关系。符合确立劳动关系情形的，企业应当与劳动者依法订立劳动合同，明确双方权利义务，并严格履行。不完全符合确立劳动关系情形，但企业对劳动者进行劳动管理（以下简称“不完全符合确立劳动关系情形”）的，指导

企业与劳动者订立书面协议，合理确定双方的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律的规定调整双方的权利义务。

（三）规范合作用工管理。平台企业的临时性、辅助性、替代性岗位，可以采取劳务派遣用工方式。平台企业采用劳务派遣方式用工的，应当选择具备合法经营资质的劳务派遣单位，并对其保障劳动者权益情况进行监督，平台企业依法履行劳务派遣用工单位责任。采取外包服务等其他合作用工方式的，应当选择具备合法经营资质的外包服务企业，并对其保障劳动者权益情况进行监督。劳动者权益受到损害的，由外包服务企业依法承担责任，平台企业有过错的，根据其过错程度依法承担相应责任。

（四）建立健全劳动者申诉机制。企业内部要畅通申诉渠道，加强对恶意投诉的甄别处置，维护劳动者合法权益，促进商户、顾客和劳动者相互之间和谐关系。

二、完善制度保障

（五）保障劳动者获得平等就业的权利。各级公共就业服务机构和各类职业介绍机构不得发布包含歧视性内容的就业信息。平台企业招用劳动者时要消除就业歧视，不得违法设置性别、民族、年龄等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者其他名义向求职者收取财物，不得违法限制劳动者在多平台就业，落实公平就业制度。

（六）保障劳动者获得合法劳动报酬权利。平台企业或合作企业应以货币形式按约定时间、方式足额支付劳动报酬，不得克扣、无故拖欠或单纯以差评考核方式扣减劳动者的劳动报酬。不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者提供正常劳动的，用人单位支付的劳动报酬应不低于当地最低工资标准。依托平台企业开展生产经营活动的用人单位，依法向本单位劳动者支付劳动报酬。企业要建立劳动报酬增长机制，促进劳动报酬合理增长。

（七）保障劳动者享受休息休假的权益。平台企业要依法合理制定休息办法，对日常加班、休息日和法定节假日加班的劳动者，依法支付的加班工资（费）要高于正常工作时间劳动报酬。可适当提高劳动者夜间、恶劣天气下的计件单价，增加劳动者在特殊情形下的经济收入。

（八）保障劳动者获得安全卫生保护的权益。企业要严格遵守安全生产、卫生法律法规，加大安全投入，改善工作环境，配备必要的安全防护设施和防护用品并定期检查。要加强安全生产管理，建立健全安全生产责任制和安全生产规章制度，杜绝违章作业、违章指挥、违反劳动纪律行为。企业要加强职业健康和安全宣教培训，重视劳动者身心健康。要定期开展健康体检，最大限度减少职业病危害，杜绝有职业禁忌症的劳动者从事相应的职业病危害因素作业，及时开展心理疏导，增强劳动者健康和自我保护意识。要督促劳动者使用符合国家安全标

准的交通工具，遵守交通规则。不得制定损害劳动者安全健康的考核指标，不得以“最严算法”增加劳动强度。

（九）保障劳动者享受社会保险的权益。符合确立劳动关系情形的，依法参加社会保险。不完全符合确立劳动关系情形的，可按照我省政策规定，由劳动者自主选择以灵活就业人员身份在户籍地、就业地或居住地参加企业职工基本养老保险、职工基本医疗保险，也可按规定参加城乡居民基本养老、医疗保险，做到应保尽保。按省人社厅统一部署，推进新就业形态单险种参加工伤保险，提升新就业形态劳动者保障水平。暂时无法参加工伤保险的，企业要通过购买人身意外险、雇主责任险等商业保险形式，防范和化解劳动者职业伤害风险。倡导平台企业参加补充工伤保险。

（十）保障劳动者享有接受技能培训的权益。交通运输、邮政管理、市场监管等行业主管部门要引导符合条件的新就业形态劳动者参加职能部门组织的免费就业技能培训、企业职工岗前技能培训和岗位技能提升等培训。支持企业、培训机构积极开展线上职业技能培训，加快培训进度。

三、优化公共服务

（十一）提升行业主管部门服务针对性。交通运输、邮政管理、市场监管等行业主管部门要根据各自内部业务系统，对所属平台企业基本信息进行收集、整理并建立台账。各级行业行政执法机构对所属企业的行业性质、数量、从业人数、组织架

构等情况进行摸底核实，实行动态管理，及时发现存在的问题，提升监管效率。要督促相关平台企业和第三方外包公司切实依法规范运营。

（十二）提升就业政策指导服务水平。人社部门要创新服务方式，将新就业形态劳动者纳入公共就业服务范围，积极为新就业形态劳动者提供个性化职业介绍、职业指导和创业培训等服务，为企业和劳动者提供便捷化的劳动保障、税收、市场监管等政策咨询服务，便利劳动者求职就业和企业招工用工。

（十三）优化社会保险经办服务。人社、医保部门要积极探索适合新就业形态的社会保险经办服务模式，改进经办流程。本省户籍的新就业形态劳动者在省内流动就业时，无需再办理养老保险关系转移接续手续，由新参保地经办机构直接办理续保。积极推进跨统筹区基本医保关系转移接续工作，通过全国一体化政务服务平台、“皖事通办”市级平台，推进基本医保关系转移接续、异地就医备案等事项，实现基本医保关系转移接续“跨省通办”。

（十四）加强公共服务配套设施建设。发改、住建、自然资源规划、城管等职能部门要将临时驻留点、停车点、新能源车充电桩等服务设施建设纳入建设专项规划，统筹推进。交通运输、邮政管理、市场监管、自然资源规划、城市管理综合执法等行业主管部门会同当地政府、社区（或村委会）要充分利用现有公共设施，加快城市综合服务网点建设，进一步缓解新

就业形态劳动者停车难、充电难和取件难等问题。

（十五）加强公共文化服务。教体、文旅部门要依法保障新就业形态劳动者子女在常住地平等接受义务教育的权利，持续做好公共文体设施免费或低收费开放，丰富公共文化产品，增加文体教育有效供给。

四、健全工作机制

（十六）建立健全部门联动机制。人社、发改、交通运输、应急管理、市场监管、医保、人民法院、工会等部门和单位要认真履行职责，完善政策措施，强化工作协同，加大宣传力度，建立健全监督检查、联合约谈等工作机制，保障劳动者权益，不断增强新就业形态劳动者的获得感、幸福感、安全感。交通运输、邮政管理、应急、市场监管等部门要规范企业经营行为，加大监管力度，对违法违规的平台企业要及时约谈、警示和查处。

（十七）加强劳动者维权服务。工会组织要会同行业主管部门深入开展新业态劳动者入会集中行动，重点抓好网约配送员、网约车驾驶员、货车司机等三个群体工会会员发展工作。要积极推广集体协商和集体合同制度，在新业态行业、企业开展“春季要约”活动，订立集体合同或者协议。要督促有条件的企业就行业计件工作单价、劳动定额标准、最低工资、劳动保护、休息休假等事项开展协商，合理确定劳动报酬水平，并建立合理增长机制。

（十八）建立法律援助服务机制。发挥司法行政部门的职能作用，组织引导律师事务所、基层法律所等法律服务机构为新就业形态劳动者提供法律援助。各级劳动人事争议仲裁委员会法援工作站，要将新就业形态劳动者作为重点援助群体，开展法律援助和政策咨询。劳动争议调解委员会或人民调解委员会专门服务窗口，要积极开展法律咨询和法治宣传工作，妥善处理辖区内新业态劳动人事争议。

（十九）强化执法监管协作配合。要畅通新就业形态劳动者投诉、咨询和维权渠道，充分利用 12333 服务热线、公布投诉举报电话、开通网上维权等方式，及时受理相关投诉、咨询和举报。人社部门要加大劳动保障监察力度，加强治理拖欠劳动报酬、违法超时加班和诱导或强迫新就业形态劳动者转为个体工商户以规避用工主体责任等突出问题。进一步强化女职工权益保护，加大对使用未满 16 周岁未成年人违法行为的打击力度。要建立劳动保障监察执法与行业主管部门监督检查的信息共享和即时通报机制，增强监管合力，对发现违法违规行为，及时开展联合执法，联合惩戒。对拒不支付劳动报酬涉嫌犯罪的，依法移送公安机关。

（二十）加大劳动争议处理力度。各级劳动人事争议仲裁委员会和人民法院要加强沟通协调，优化裁审衔接，依法及时公正处理涉及新就业形态劳动争议案件。做好裁审后答疑工作，提高当事人主动履行已生效的仲裁裁决和法院判决的自觉性。

加强执行保障，对当事人申请执行的案件，及时高效的采取执行措施，提高执行到位率。落实先行调解制度，引导劳动者与企业通过协商调解方式快速化解争议，有效维护双方合法权益。及时发布典型案例进行类案指引。

（二十一）本办法自 2022 年 6 月 30 日起施行，有效期二年。如与法律法规和上级政策规定不一致的，从其规定。