

娄底市人力资源和社会保障局 娄底市财政局 文件

娄人社发〔2020〕14号

娄底市人力资源和社会保障局 娄底市财政局 关于印发《做好疫情防控 减免企业社保缴费 援企稳岗保就业 构建和谐劳动关系若干措施》的 通 知

各县市区人力资源和社会保障局、财政局，市人力资源和社会保障局经济开发区分局，万宝新区党群工作部：

现将《做好疫情防控 减免企业社保缴费 援企稳岗保就业构建和谐劳动关系若干措施》印发给你们，请认真抓好贯彻落实。以往规定如与本通知内容不一致的，按本通知规定执行。

娄底市人力资源和社会保障局

娄底市财政局

2020年3月18日

做好疫情防控 减免企业社保缴费 援企稳岗保就业 构建和谐劳动关系若干措施

一、减免企业社保缴费

(一) 减免企业养老保险、失业保险、工伤保险单位缴费。从2020年2月到6月对中小微企业免征,从2020年2月到4月对大型企业减半征收。职工个人缴费部分不予减免。以单位身份参保的个体工商户,其养老保险和工伤保险参照执行。

(二) 缓缴困难企业社会保险费。受疫情影响,申请缓缴前连续3个月累计亏损的企业,可申请缓缴三项社会保险费,缓缴期限原则上不超过6个月,缓缴期间免收滞纳金。已停保的企业或完全停产的企业,不再办理社会保险费缓缴手续。

(三) 允许补缴。用人单位未能及时办理参保缴费的,允许疫情结束后三个月内补缴。

(四) 允许继续享受现有优惠政策。已纳入养老保险缴费费率过渡试点的企业,继续享受现有优惠政策。

二、援企稳岗保就业

(五) 加大援企稳岗力度。用人单位受疫情影响生产经营出现严重困难的,经批准后可以暂缓缴纳一定期限的养老、失业和工伤保险费,期限一般不超过一年,暂缓缴费期间免收滞纳金。

将企业失业保险稳岗返还政策裁员率标准由不高于上年度统筹地区城镇登记失业率，放宽到不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，对参保职工30人（含）以下的企业，裁员率放宽至不超过企业职工总数20%，以上关于裁员率的规定执行时间截止到2020年12月31日。将兼并重组、化解产能过剩、淘汰落后产能企业稳岗返还标准提高到该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的70%。各地要迅速落实，在2020年3月底前将本地第一批稳岗返还资金发放到位。

（六）提高职工失业保险保障水平。从2020年3月1日起，统一将全市失业保险待遇提高到最低工资标准的90%。推动落实农民工同等享受失业保险相关待遇。新参保农民工，按照城镇职工同等标准参保缴费，享受同等待遇，各经办机构可直接在业务系统内办理。

（七）鼓励企业吸纳就业。疫情防控期间，对企业吸纳登记失业人员就业且签订1年以上劳动合同并按规定缴纳社会保险的（经批准可缓缴的企业在申请此项补贴时可视为按规定缴纳了社会保险费）可给予1000元/人的一次性吸纳就业补贴，所需资金从就业资金中列支。一次性吸纳就业补贴与一次性岗位补贴不重复享受。

（八）提高职业技能培训补贴标准。实施职业技能提升行动期间，提高政府补贴性职业技能培训补贴标准，对《湖南省职业技能培训补贴标准目录（2019-2021年）》（湘人社发〔2019〕17

号)规定的各类职业技能培训补贴标准普遍提高50%。原有规定上浮的地区和人员,按原有比例享受职业培训补贴,不叠加享受。由省人力资源社会保障厅确定为紧缺职业(工种)的,普调后其培训补贴标准上浮10%的规定仍继续执行。

(九)加大以工代训补贴力度。实施职业技能提升行动期间,对参保企业吸纳就业困难人员、零就业家庭成员就业并开展以工代训的,经人力资源社会保障部门审核后,给予企业每人每月500元的培训补贴,补贴期限最长不超过6个月。

(十)完善远程技能培训体系。根据疫情防控要求,分阶段实施各级各类职业技能培训活动,鼓励企业和培训机构通过自有培训平台或第三方平台等途径,搭建线上培训课堂。开展政府补贴性职业技能培训的,经当地人力资源社会保障部门同意,可将全部理论课程由线下集中授课转为线上学习,课时要求不变,实训和结业考核部分根据各地疫情情况,在条件成熟时通过线下完成,相关培训补贴按现有政策标准执行,要确保线上培训有签到注册、学习记录、答疑测试、学习过程可查询可追溯,各县市区结合本地实际制定具体操作办法。

(十一)优化用工服务机制。通过湖南省公共就业服务信息系统、湖南人才网、娄底人社局网站、娄底人社微信公众号、湘中人才网、湖南天胜人才网等多个渠道,大力开展线上求职招聘服务。

(十二)采取多种措施减轻企业负担。

帮助企业减少招聘成本。规范人力资源服务收费，坚决打击恶意哄抬劳动力价格行为。对受疫情影响缺工较大的企业或者承担政府保障任务企业，鼓励人力资源服务机构减免费用提供招聘服务。

合理分担企业稳岗成本。用好培训费补贴政策，对受疫情影响的企业，在确保防疫安全情况下，在停工期、恢复期组织职工参加各类线上或线下职业培训的，可按规定纳入补贴类培训范围。用好小微企业工会经费支持政策，对受疫情影响符合条件的小微企业工会经费全额返还。用好企业组织会费，对受疫情影响符合条件的困难企业实行一定比例的企业会费返还。用好工会防疫专项资金，加大对防疫一线职工的慰问，充分调动职工参与防控疫情的积极性。

提供在线免费培训。指导企业积极组织开展职工在线免费培训，支持帮助受疫情影响企业特别是中小微企业开展职工技能培训和困难企业职工转岗培训，推荐“中国职业培训在线”等 50 个平台，免费提供培训教学资源。

三、构建和谐劳动关系

（十三）灵活处理疫情防控期间的劳动用工问题。

鼓励协商解决复工前的用工问题。对因受疫情影响职工不能按期到岗或企业不能开工生产的，指导企业主动与职工沟通，有条件的企业可安排职工通过电话、网络等灵活的工作方式在家上班完成工作任务；对不具备远程办公条件的企业，与职工协商优

先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假。

鼓励灵活安排工作时间。对承担政府疫情防控保障任务需要紧急加班的企业，在保障劳动者身体健康和劳动安全的前提下，指导企业与工会和职工协商，可适当延长工作时间应对紧急生产任务，依法不受延长工作时间的限制。

指导规范用工管理。在疫情防控期间，要指导企业全面了解职工被实施隔离措施或政府采取的紧急措施情况，要求企业不得在此期间解除受相关措施影响不能提供正常劳动职工的劳动合同或退回被派遣劳动者。对符合规定的复工企业，要指导企业提供必要的防疫保护和劳动保护措施，积极动员职工返岗。对不愿复工的职工，要指导企业工会及时宣讲疫情防控政策要求和企业复工的重要性，主动劝导职工及时返岗。对经劝导无效或以其他非正当理由拒绝返岗的，指导企业依法予以处理。鼓励企业积极探索稳定劳动关系的途径和方法，对采取相应措施后仍需要裁员的企业，要指导企业制定裁员方案，依法履行相关程序，妥善处理劳动关系，维护企业正常生产经营秩序。

（十四）协商处理疫情防控期间的工资待遇问题。

支持协商未返岗期间的工资待遇。在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间，对用完各类休假仍不能提供正常劳动或其他不能提供正常劳动的职工，指导企业参照国家关于停工、停产期间工资支付相关规定与职工协商，在一个工资支付周期内的按照劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的按有关规定

发放生活费。对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。

保障职工工资待遇权益。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工，要指导企业按正常劳动支付其工资；隔离期结束后，对仍需停止工作进行治疗的职工，按医疗期有关规定支付工资。对在春节假期延长假期间因疫情防控不能休假的职工，指导企业应先安排补休，对不能安排补休的，依法支付加班工资。

（十五）主动化解劳动关系矛盾。要力争把风险隐患化解在萌芽状态，着力提升基层预防化解劳动争议能力，推动企业建立健全内部劳动争议协商解决机制。大力加强专业性劳动争议调解工作，创新仲裁办案方式，加强争议处理指导监督，发挥多元机制合力，大力推广“互联网+调解仲裁”，切实提高争议处理效能。进一步畅通举报投诉渠道，加大劳动保障监察执法力度，依法查处违法行为。

四、服务专技人才

（十六）鼓励支持广大专技人才立足专业岗位建功立业，突出对疫情防控专技人才的推荐选拔和表彰。

鼓励支持广大专技人才立足专业岗位担当作为。要引导广大专技人才以人民为中心，紧紧围绕疫情防控和复工兴产，解决重大专业技术课题和人民生命健康难题，积极参与疫病救治、科研攻关、生产研发等专业工作。要激励专技人才充分发挥专业特长，主动深入一线担当作为，深耕专业，不断提升专业知识、专业能

力，涵养专业作风、专业精神，把疫情防控和复工兴产一线作为淬炼人才、检验人才的重要阵地，让专技人才在实践中砥砺品质、增长才干。要为疫情防控和复工兴产一线专技人才撑腰鼓劲，对其在专业探索过程中出现的失误和误解，及时调查核实，加大容错纠错和澄清保护力度。大力宣传专技人才技术创新、干事创业的先进典型和感人事迹，营造良好社会氛围，促进广大专技人才立足专业岗位建功立业。

突出对疫情防控专技人才的推荐选拔和表彰。在 2020 年度百千万人才工程、国家有突出贡献中青年专家、国务院政府特殊津贴、全国杰出专业技术人才（集体）、省政府特殊津贴等人才项目推荐中，对在疫情防控一线发挥积极作用、做出突出贡献的专技人才予以倾斜。市政府特殊津贴专家选拔，为驰援湖北和战斗在我市疫情防控一线业绩突出的医卫人员单列指标。对参加一线防控的专技人才，可单列核定 2020 年年度考核“优秀”等次指标，优秀比例可适当提高。对在防控一线表现突出的专技人才，及时按照相关规定给予嘉奖、记功奖励，奖励比例可适当提高。

（十七）加大相关领域专技人才的职称评审倾斜。对疫情防控一线医卫人员职称评聘重点倾斜，坚决破除“唯论文”倾向，鼓励广大专技人才把论文写在本职专业工作岗位上，所有系列（专业）职称评审，不得以未公开发表论文对疫情防控一线专技人才晋升职称实行“一票否决”。医卫人员在疫情防控一线的表现作为医德医风考核的重要考量，在疫情防控一线的能力和业绩作为职

称评审的重要内容。疫情防控一线工作经历视同下基层服务经历，累计工作1个月及以上的，视同完成下基层任务。现有中级或副高级职称，申报高一层级职称时，所在单位有空缺岗位的优先推荐参评；无空缺岗位的，可按急需紧缺人才申请评审职数。疫情防控一线医务人员晋升高级职称实行加分制，援鄂医务人员和我市疫情防控一线医务人员参加基层卫生高级职称评审时，其参加疫情防控的工作经历分别按20%、10%的比例量化加分计入评审总分；评审时专业理论考试予以加分；防疫一线的病例、总结、报告等可替代论文；综合成绩合格人员不占整体通过率。其中，获得市（厅）级以上表彰的，还可破格学历资历免试申报，具有医药卫生类中专、大专学历可分别参评基层卫生副高、正高级职称，任现职经历可缩短1年。现有初级职称或无职称，参加全国卫生专业技术资格中初级考试，达到国家或省内合格标准直接予以聘任，所在单位无空缺岗位的，可先行聘任。在疫情防控一线表现突出的自然科学、工程、新闻等其他行业专技人才，由所在单位或相应系列（专业）主管部门申请，可在评审职数、通过率等方面予以放宽，同等条件下优先晋升。要主动为复工兴产民营企业、中小微企业提供专技人才评价服务，对民营企业在复工兴产中业绩卓著、业内认可的产业人才开辟职称评审绿色通道，推荐特别优秀人才参加高级职称评审。

（十八）助力企业集聚人才复工兴产。生产一线也是战“疫”一线，在全力以赴防控疫情的同时，要千方百计组织各类专技人

才助力经济发展。充分发挥直接联系专家的职能优势，迅速组织专家支持基层复工兴产和春耕备耕等工作，充分利用远程指导、网络培训、在线答疑等，将广大专技人才工作的“主战场”前移到企业生产一线和田间地头。要大力支持中小微企业、民营企业、高新技术企业等引进高层次科创产业人才。加强与产业项目建设年 2018、2019 年度引进人才的沟通联络，了解他们到岗返岗情况、工作生活中存在的困难等，创造一切条件鼓励他们利用自身技术和社会资源支持我市复工兴产。要尽早深入园区、企业做好人才需求摸底，因势制宜调整本地区 2020 年度引才目标。要积极发挥“联湘创新创业人才服务工作站”的专业优势和引才网络作用，指导做好“五联”工作，切实帮助企业引进急需紧缺产业人才。

（十九）支持企业和相关领域博士后科研工作。在 2020 年度国家博士后科研工作站、省级博士后创新创业实践基地（协作研发中心）设定中，加大对中小微企业、民营企业支持力度，扶持企业搭建科研创新平台招收青年科研人才，加强科技攻关和技术改造，度过难关，共克时艰。积极推荐疫情防控业绩突出的博士后工作站独立招收培养博士后科研人员。在博士后日常经费资助、博士后留（来）娄就业创业支持培养计划等评选中，优先支持开展重大公共卫生科研攻关项目和中小微企业博士后科研人员。

（二十）统筹专技人才职业资格考试和继续教育培训。

统筹专技人才职业资格考试。按照国家和我省部署做好上半年专技人才职业资格考试安排，及时公布部分考试的调整情况和延缓报名情况。为避免聚集性活动，暂缓纸质证书发放和补办申请。要严格按照《关于做好娄底考区考生 2019 年度一级建造师等 5 项专业技术资格考试延迟考后人工核查的紧急通知》要求，完成 2019 年度一级建造师、勘察设计工程师、执业药师、中级注册安全工程师和统计等专业技术资格考试考后核查。组织实施好 2020 年度社会工作者职业资格考试工作，凡参与抗击新冠肺炎疫情的社区工作者和志愿者，符合条件的均可报名参加助理社会工作师和社会工作师考试，合格者可直接认定具备初、中级职称，用人单位可择优聘任。满足相关条件的，可凭相应职业资格直接申报高一级职称。

做好专技人才继续教育培训工作。积极发挥国家级和省级专技人才继续教育基地作用，加大对疫情防控工作人员培训力度。在 2020 年国家专业技术人员知识更新工程高级研修班推荐中，增加疫情防控、重大公共卫生事件处置等选题推荐指标。在省级人力资源开发项目（专业技术类）评定中，优先推荐防疫科研、医疗卫生等领域高层次专技人才出国（境）交流培训。要严格按照《关于做好 2020 年专业技术人员继续教育有关工作的通知》（湘人社函〔2020〕11 号）要求，暂停举办线下聚集性培训活动，充分利用线上培训资源，完成 2020 年度继续教育相关工作。参与疫情防控一线的专技人才，其疫情防控工作经历视同继续教育

实践活动，视同完成 2020 年度继续教育学时（分）。

（二十一）完善专技人才特殊保障制度。各级各部门及用人单位要按国家和省里已出台的有关规定，切实改善一线医卫专技人才工作条件，加强对医卫专技人才人文关怀。要不折不扣落实疫情防治人员临时性工作补贴，及时指导有关单位在绩效工资内部分配时，向勇挑重担、加班加点参加疫情防控的一线专技人才特别是作出突出成绩的人员倾斜。要按相关规定统筹安排疫情防控一线专技人才的调休补休，驰援专技人才在任务完成后，可根据相关标准安排集中体检。支持举办疫情防控业绩突出专技人才休假疗养活动，所在单位要在时间、经费上予以支持。对表现突出专技人才优先纳入各级党委联系专家范围进行慰问服务。

（二十二）提升经办窗口服务水平和效率。充分发挥各类专技人才服务平台作用，要充分利用网络开展业务办理，通过电子邮箱、快递邮寄等方式传递材料，推行“不见面”服务。各服务窗口要尽可能采取“网上办、邮寄办、延期办”等方式，尽量少填报表格，力戒形式主义，落实工作职责，加强工作督导，为广大专技人才提供高效便捷服务。

五、服务事业单位

（二十三）合理确定用人单位招录时间，特殊情况可简化招聘程序。

公开招聘实行网上组织或延期举行。疫情防控期间，事业单位一般不集中组织大规模公开招聘工作，此前已发布招聘公告的，

可适时组织实施，允许事业单位当年内分批分次开展公开招聘。相关调整事项要及时以适当形式告知考生并向社会公告。如确因工作需要招聘急需紧缺人才的，可在确保疫情防控前提下，实行网上报名、网上面试、推迟体检考察、先上岗后补办聘用备案手续等办法。事业单位人事综合管理部门和机构编制部门应按照“随到随办”原则，及时为事业单位办理用编核准、公开招聘备案和人员编制登记手续。

对表现突出的编制外人员，经用编核准后，相关部门可采取定向考核的方法确定聘用人员。按照省市事业单位公开招聘人员规定，市直由市卫健部门（县市区由县市区人社部门）制定具体的招聘人员方案，报人社部门核准，简化笔试、面试等考试环节，以定向考核的方案组织招聘，确定应聘人员。

（二十四）激励医疗卫生机构工作人员担当作为。

及时奖惩。激励医疗卫生机构医护人员等事业单位工作人员在疫情防控工作中履职尽责，担当作为。事业单位及其主管部门、事业单位人事综合管理部门对于在疫情防控中做出贡献的事业单位工作人员和集体特别是奋战在疫情防控一线、贡献突出的事业单位工作人员和集体，可根据《事业单位工作人员奖励规定》有关规定开展及时奖励。对于获得嘉奖、记功、记大功的事业单位工作人员给予一次性奖金，获奖人员所在地区或者单位经批准可以追加其他物质奖励，所需经费按规定渠道解决。各地要突出做好疫情防控期间各类医务人员的及时奖励工作，重点向疫情防

控救治一线做出突出贡献的医务人员倾斜。及时奖励要聚焦疫情防控期间工作表现,突出符合奖励条件和群众公认,不设比例(名额)限制。在疫情防控工作中表现突出、符合奖励条件的已故人员,可以追授奖励。适应当前疫情防控工作需要,可以适当简化及时奖励的材料和程序,不给一线医务人员增加额外负担。其他事业单位工作人员的及时奖励可在疫情防控工作结束后适时统一组织。要及时总结宣传疫情防控工作中的先进事迹,树典型,立标杆,激励引导广大事业单位工作人员在疫情防控工作中主动履职,担当作为。对于在疫情防控中不服从指挥、调遣或者消极对抗的事业单位工作人员,可根据《事业单位工作人员处分暂行规定》有关规定,给予警告、记过、降低岗位等级或者撤职处分,情节严重的给予开除处分。

优先晋升岗位等级。在高、中、初专业技术岗位等级内部晋升时,对参加疫情防控一线的医务人员,任职年限放宽一年,原则上在空余职数内晋升;对表现突出、获得嘉奖的任职年限放宽一年,在空余职数内优先晋升;对表现特别突出、获得记功奖励的,任职年限放宽一年,在晋升高一级岗位时不受岗位职数限制;对表现特别突出、获得记大功及以上奖励的,晋升一个岗位等级,不受任职年限和单位岗位职数的限制。凡获得以上相同层次表彰奖励者,参照上述情形执行,以上政策仅限享受一次。

增加年度考核优秀名额。在2020年年度考核时,对疫情防控一线医务人员,在本单位正常的年度考核比例外,优秀等次名

额还可再按实际参加疫情防控人数的 30%单列核定。对表现突出的优先评定优秀等次，不受单位优秀等次名额的限制。

六、做好工伤认定

（二十五）开辟工伤认定绿色通道。

医护及相关工作人员认定工伤。在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤。各级人力资源社会保障部门要主动对接、简化程序，做好相关人员的工伤认定工作，事实清楚的要在受理工伤认定申请后 15 日内作出工伤认定决定。因新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处置和救治等特殊原因，用人单位申请工伤认定时限可予以适当延长。

及时支付待遇。已参加工伤保险的上述工作人员，其医疗救治不限于工伤保险协议医疗机构，其救治时使用的国家卫生健康委《新型冠状病毒感染的肺炎诊疗方案》所涵盖的药品和诊疗项目以及使用有关住院服务设施费用，纳入工伤保险基金支付范围。各级人力资源社会保障部门要切实保障在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中被认定为工伤人员的工伤保险待遇，特事特办、开辟绿色通道，及时足额将由工伤保险基金支付的各项待遇落实到位。

（二十六）暂停组织开展劳动能力鉴定工作。

劳动能力鉴定暂停。湖南省重大突发公共卫生事件一级响应期间暂停开展劳动能力鉴定（含劳动能力再次鉴定，下同），劳

劳动能力鉴定工作中相关时限进行相应顺延，恢复时间另行确定。

劳动能力鉴定申请不暂停。劳动能力鉴定暂停期间，劳动能力鉴定申请不暂停，各级劳动能力鉴定委员会要积极推进邮寄或电子邮箱等“不见面”方式受理劳动能力鉴定申请。

有关待遇按规定享受。劳动能力鉴定暂停前已受理但尚未作出鉴定结论，以及暂停期间受理的劳动能力鉴定：待劳动能力鉴定恢复后，经鉴定符合享受工伤保险长期待遇条件的人员，其长期待遇自劳动能力鉴定受理之日次月起享受；申请停工留薪期延长确认的，自该确认事项受理之日起至结论确定之日，由用人单位继续按规定支付停工留薪期待遇。

伤（病）情危重时上门服务。劳动能力鉴定暂停期间，因工伤职工伤（病）情危重等特殊原因急需进行劳动能力鉴定的，经工伤职工或其近亲属及用人单位申请，劳动能力鉴定委员会可以根据实际情况，在不影响疫情防控和做好相应防护工作的基础上，组织医疗卫生专家采取上门服务的方式进行劳动能力鉴定。

抄报：中共娄底市委、娄底市人民政府

娄底市人力资源和社会保障局办公室

2020年3月19日印发
