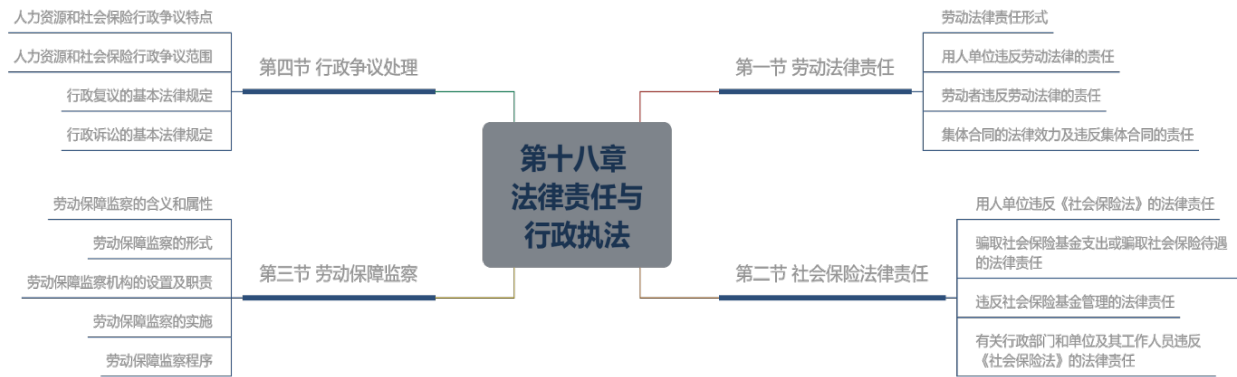


第十八章 法律责任与行政执法



考点一：劳动法律责任形式

劳动法律责任即违反劳动法律法规的责任，是指由于**用人单位、劳动者、劳动行政部门和其他有关部门及其工作人员**违反劳动法律法规的规定而应承担的法律后果。

特点	(1) 以违法行为存在为前提； (2) 以法律制裁为必然后果； (3) 由国家强制力保证实施； (4) 由国家特别授权的机关来执行。
----	---

形式	行政责任	(1) 行政处罚 ：由国家行政管理部门依法对有关单位及其责任人员、劳动者实施的行为制裁，具体形式 包括 警告、责令改正、责令停止、查封、吊销执照、行政拘留等。 (2) 行政处分 ：行政管理机关对其公务人员或用人单位给予其职工的惩戒。
	民事责任	(1) 违反劳动合同及有关劳动合同的法律规定所应承担的民事责任； (2) 损害劳动者或用人单位权利的民事责任。
	刑事责任	(1) 对违法行为人的人身进行制裁的法律责任，是 最严厉 的一种法律责任，具有 强制性 ； (2) 只能由 国家司法机关 追究，任何单位和个人都无权对他人实施，否则也将被追究法律责任。

考点二：用人单位违反《社会保险法》的法律责任

1. 用人单位 不办理 社会保险登记的	(1) 由 社会保险行政部门 责令限期改正；
	(2) 逾期不改正的，对用人单位处应缴社会保险费数额 1 倍以上 3 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处 500 元以上 3000 元以下的罚款。
2. 用人单位 未按时足额 缴纳社会保险费的	(1) 由 社会保险费征收机构 责令限期缴纳或者补足，并自欠缴之日起， 按日加收万分之五的滞纳金 ；
	(2) 逾期仍不缴纳的，由有关行政部门处欠缴数额 1 倍以上 3 倍以下的罚款。
3. 职工应当缴纳的 社会保险费 由 用人单位代扣代缴	(1) 用人单位未依法代扣代缴的，由 社会保险费征收机构 责令用人单位限期代缴，并自欠缴之日起向用人单位 按日加收万分之五的滞纳金 。
	(2) 用人单位 不得要求职工承担滞纳金 。
4. 用人单位 拒不出具终止或者解除劳动合同关系证明 的	用人单位在终止或者解除劳动合同时拒不出具终止或者解除劳动合同关系证明，导致职工无法享受社会保险待遇的， 用人单位 应当依法承担赔偿责任。
5. 用人单位未按月将缴纳社会保险费的明细情况告知职工本人	(1) 由 社会保险行政部门 责令改正；
	(2) 逾期不改的，按照《劳动保障监察条例》第三十条的规定处理。

6. 《工伤保险条例》规定，应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的，由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用	拒不协助社会保险行政部门对事故进行调查核实的，由 社会保险行政部门 责令改正，处 2000 元以上 20000 元以下的罚款。
7. 伪造、变造、故意毁灭有关账册、材料，或者不设账册，致使社会保险费缴费基数无法确定	<p>(1) 除依照有关法律法规的规定给予行政处罚、纪律处分、刑事处罚外，依照规定征缴；</p> <p>(2) 迟延缴纳的，由有关行政部门依照规定决定加收滞纳金，并对直接负责的主管人员和其他直接责任人员处 5000 元以上 20000 元以下的罚款。</p>

考点三：骗取社会保险基金支出或骗取社会保险待遇的法律责任

1. 社会保险有关单位及其工作人员或者个人以欺诈、伪造证明材料或者其他手段骗取社会保险基金支出或者骗取社会保险待遇的	<p>(1) 应当退回骗取的金额，并处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；</p> <p>(2) 属于社会保险服务机构的，解除服务协议。</p> <p>(3) 直接负责的主管人员和其他直接责任人员有执业资格的，依法吊销其执业资格。</p>
2. 《工伤保险条例》规定， 用人单位、工伤职工或者其近亲属 骗取工伤保险待遇，医疗机构、辅助器具配置机构骗取工伤保险基金支出的	<p>(1) 由社会保险行政部门责令退还，处骗取金额 2 倍以上 5 倍以下的罚款；</p> <p>(2) 情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任。</p>

考点四：劳动保障监察的形式

形式	<p>(1) 主动到用人单位及其工作场所进行的日常巡视检查。</p> <p>(2) 通过任何组织和个人举报、投诉对用人单位可能存在的违法行为进行的专案查处。</p> <p>(3) 针对一定时期问题比较集中或重要的事项开展的专项大检查。</p> <p>(4) 审查用人单位按照要求报送的遵守劳动和社会保险法律法规的书面材料。</p>
----	---

考点五：劳动保障监察程序

1. 立案	以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报、投诉等形式进行。需要进行调查处理的，应当及时立案。
2. 调查	<p>应当自立案之日起 60 个工作日内完成；</p> <p>对情况复杂的，经劳动保障行政部门负责人批准，可以延长 30 个工作日。</p>
3. 处理	在调查取证并听取当事人的申辩后， 劳动保障行政部门 对违反劳动和社会保险法律法规或者规章的行为，根据调查、检查的结果，作出处理决定。
4. 告知	对应当通过劳动争议处理程序解决的事项或者已经按照劳动争议处理程序申请调解、仲裁或者已经提起诉讼的事项应当告知。

如果违反劳动和社会保险法律法规或者规章的行为在 **2 年内未被劳动保障行政部门**发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。

考点六：人力资源和社会保障行政争议特点

含义	人力资源和社会保障行政争议 是指人力资源社会保障行政部门及社会保险经办机构与行政管理相对人之间，因实现劳动和社会保险权利、履行劳动和社会保险义务产生分歧而引起的争议。
解决方式	从现行法律规定看，解决人力资源和社会保障行政争议的方式主要是 待遇复查、行政复议和行政诉讼 。
特点	(1) 当事人的多样性 ，既有人力资源社会保障行政部门，又有社会保险经办机构；既有用

	<p>人单位和劳动者，又有医疗服务机构。</p> <p>(2) 发生在劳动关系存续期间或劳动关系终止之后，以及人力资源和社会保险事务管理关系之中。</p> <p>(3) 内容与当事人的法定劳动和社会保险的权利、义务相关。</p>
--	---

人力资源和社会 保障行政争议与 劳动争议 不同	<p>劳动争议是劳动者和用人单位之间在执行劳动和社会保险法律法规或履行劳动合同中发生的争议。从争议的性质上看，劳动争议属于民事争议范畴。</p> <p>人力资源和社会保险行政争议应当通过行政复议或行政诉讼的方式解决。</p>
--------------------------------------	---

考点七：人力资源和社会保障行政争议范围

(一) 人力 资源行政争 议范围	(1) 对 人社部门 作出的警告、罚款、没收违法所得、依法予以关闭、吊销许可证等 行政 处罚 决定不服的。
	(2) 对 人社部门 作出的 行政处理 决定不服的。
	(3) 对 人社部门 作出的 行政许可 、 行政审批 不服的。
	(4) 对 人社部门 作出的 行政确认 不服的。
	(5) 认为 人社部门 不履行法定职责的。
	(6) 认为 人社部门 违法收费或者违法要求履行义务的。
	(7) 认为 人社部门 作出的其他具体行政行为侵犯其合法权益的。
	注意： 行政管理相对人对上述争议，可以提出 行政复议 申请。

(二) 社会 保障行政争 议范围	《 社会保险法 》	<p>(1) 不依法办理社会保险登记</p> <p>(2) 不核定社会保险费</p> <p>(3) 不支付社会保险待遇</p> <p>(4) 不办理社会保险转移接续手续或者侵害其他社会保险权益的行为</p>
	《 工伤保险条例 》	<p>(1) 职工或者其近亲属、该职工所在单位对“工伤认定申请不予受理”决定不服的</p> <p>(2) 职工或者其近亲属、该职工所在单位对“工伤认定结论”不服的</p> <p>(3) 用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的</p> <p>(4) 签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的</p> <p>(5) 工伤职工或其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的</p>

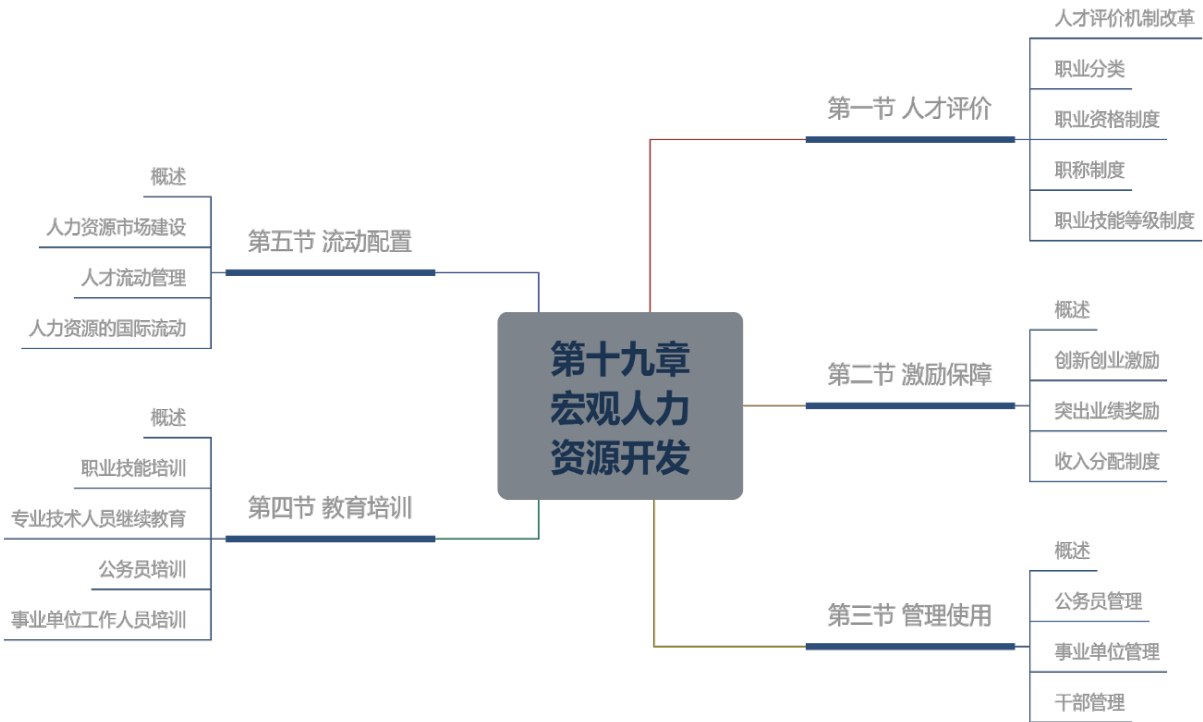
(三) 不能 申请 行政复 议的范围	<p>(1) 人力资源社会保障部门作出的行政处分或者其他人事处理决定。</p> <p>(2) 劳动者与用人单位之间发生的人力资源争议。</p> <p>(3) 劳动能力鉴定委员会的行为。</p> <p>(4) 劳动人事争议仲裁委员会的仲裁、调解等行为。</p> <p>(5) 已就同一事项向其他有权受理的行政机关申请行政复议的。</p> <p>(6) 向人民法院提起行政诉讼，人民法院已经依法受理的。</p>
--	---

小结

	考点
第一节	● 劳动法律责任形式
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 用人单位违反《社会保险法》的法律责任 ● 骗取社会保险基金支出或骗取社会保险待遇的法律责任
第三节	<ul style="list-style-type: none"> ● 劳动保障监察的形式 ● 劳动保障监察程序

第四节	<ul style="list-style-type: none">● 人力资源和社会保障行政争议特点● 人力资源和社会保障行政争议范围
-----	---

第十九章 宏观人力资源开发



考点一：人才评价机制改革

人才评价是人力资源开发管理和使用的前提。

- （一）分类健全人才评价**标准**
- （二）改进和创新人才评价**方式**
- （三）加快推进**重点**领域人才评价改革
- （四）健全完善人才评价管理服务**制度**

考点二：职业资格制度

职业资格	职业资格是对从事某一职业所必备的学识、技术和能力的 基本要求 。	
	准入类	所涉职业（工种）必须关系公共利益或涉及国家安全、公共安全、人身健康、生命财产安全，且必须有法律法规或国务院决定作为依据。
	水平评价类	所涉职业（工种）应具有较强的专业性和社会通用性，技术技能要求较高，行业管理和人才队伍建设确实需要。

国家职业资格证书	国家职业资格证书是国家对申请人职业（工种）学识、技术、能力的认可，是 求职、任职、独立开业和单位录用 的主要依据。
国家职业资格目录	国家按照规定的条件和程序将职业资格纳入国家职业资格目录，实行 清单式管理 ，目录之外一律不得许可和认定职业资格，目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩；目录接受社会监督，保持相对稳定，实行 动态调整 。

考点三：职称制度

1. 职称评审标准	国家标准、地区标准、单位标准
	【注意】地区标准、单位标准不得低于国家标准。
2. 职称评审委员会	职称评审委员会分为高级、中级、初级职称评审委员会。
	按照 职称系列 或者 专业 组建， 不得跨 系列组建综合性职称评审委员会。 （1）按照 职称系列 组建的 高级 职称评审委员会评审专家 不少于 25 人 ；

	(2) 按照专业组建的高级职称评审委员会评审专家不少于 11 人。
--	-----------------------------------

3. 职称申报审核	申报人应当为本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记过以上处分的，在受处分期间不得申报参加职称评审。
	(1) 申报人一般应当按照职称层级逐级申报职称评审。
	(2) 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，在经济社会各项事业发展中做出重大贡献的专业技术人才，可以直接申报高级职称评审。
	(3) 对引进的海外高层次人才和急需紧缺人才，可以合理放宽资历、年限等条件限制。
	(4) 对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才，侧重考查其实际工作业绩，适当放宽学历和任职年限要求。

4. 组织职称评审	职称评审委员会组建单位组织召开评审会议。评审会议由主任委员或者副主任委员主持，出席评审会议的专家人数应当不少于职称评审委员会人数的 2/3。
	职称评审委员会经过评议，采取少数服从多数的原则，通过无记名投票表决，同意票数达到出席评审会议的评审专家总数 2/3 以上的即为评审通过。
	未出席评审会议的评审专家不得委托他人投票或者补充投票。
	评审会议实行封闭管理，评审专家名单一般不对外公布。
	职称评审委员会组建单位对评审结果进行公示，公示期不少于 5 个工作日。

考点四：职业技能等级制度

1. 职业技能等级

老五级	由低到高：五级/初级工、四级/中级工、三级/高级工、二级/技师、一级/高级技师。
2021 年	在全国范围开展特级技师评聘试点工作。本次试点企业范围为经省级及以上人力资源社会保障部门备案开展职业技能等级认定的企业。试点职业（工种）范围为与试点企业专业技术人才实现职业发展贯通的工程技术类等职业（工种）。
“新八级”	由低到高：学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师。

2. 国家职业标准

类型	国家职业标准（技能类）	是在职业分类的基础上，根据职业活动内容，对从业人员的理论知识和技能要求提出的综合性水平规定。
	国家职业标准（专业技术类）	是在职业分类的基础上，根据职业活动内容，按照专业技术类有关职业的职业属性和工作要求，对从业人员的理论知识、专业能力提出的综合性规定。
主要变化	(1) 统一名称表述 (2) 优化编制程序 (3) 完善申报条件	

3. 职业技能等级认定

依据	是国家职业技能标准和行业、企业评价规范。
开展	主要由用人单位和社会培训评价组织按照有关规定开展： <ul style="list-style-type: none"> (1) 符合条件的用人单位可结合实际面向本单位职工自主开展。 (2) 符合条件的用人单位可按规定面向本单位以外人员提供职业技能等级认定服务。 (3) 符合条件的社会培训评价组织可根据市场和就业需要，面向全体劳动者开展。

考点五：创新创业激励

科技成果转化激励	(1) 下放科技成果处置权； (2) 激励科技人员创新创业（不低于 50% 奖励）； (3) 科技人员兼职和离岗创业（3 年内保留人事关系）； (4) 担任领导职务的科技人员的科技成果转化奖励。
----------	--

科技项目 资金管理	(1) 下放 预算 调剂权限； (2) 提高 间接费用 比重； (3) 劳务费 预算 不设比例限制； (4) 结转结余资金 留用处理（2年内）。
科技管理 权限下放	(1) 科研项目经费管理使用 自主权 ； (2) 科研人员的技术路线 决策权 ； (3) 项目过程 管理权 。

考点六：突出业绩奖励

国家科学技术奖	(1) 国家最高科学技术奖； (2) 国家自然科学奖； (3) 国家技术发明奖； (4) 国家科学技术进步奖； (5) 中华人民共和国国际科学技术合作奖。
技能人才奖励	(1) 全国技术能手和中华技能大奖； (2) 世界技能大赛获奖选手奖励。
公务员奖励	嘉奖、记三等功、记二等功、记一等功、授予荣誉称号。
事业单位工作人员奖励	嘉奖、记功、记大功、授予荣誉称号。

考点七：收入分配制度

（一）公务员工资制度

公务员职级工资制	(1) 基本工资结构 ：包括职务工资和 级别 工资两项。 (2) 基本工资正常晋升办法 ：每五年 晋级 +每两年晋档。 (3) 实行级别与工资等待遇适当挂钩 。
津贴补贴制度	(1) 地区附加津贴制度。 (2) 艰苦边远 地区津贴制度。 (3) 岗位 津贴制度。
实行年终一次性奖金	对年度考核称职（合格）及以上的工作人员，发放年终一次性奖金，奖金标准为 本人当年12月份的基本工资 。

（二）事业单位收入分配制度

事业单位实行岗位绩效工资制度。	
1. 岗位 工资 (岗位职责和要求)	(1) 专业技术 岗位设置 13 个等级。 (2) 管理 岗位设置 10 个等级。 (3) 工勤技能 岗位： 技术工 岗位（5个等级）和 普通工 岗位（不分等级）。
2. 薪级 工资 (工作表现和资历)	(1) 对专业技术人员和 管理者 设置 65 个薪级。 (2) 对工人设置 40 个薪级。
3. 绩效 工资 (实绩和贡献)	(1) 基础性 绩效工资：体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，一般按月发放。 (2) 奖励性 绩效工资：体现工作量和实际贡献等因素，采用灵活多样的分配方式和办法，根据绩效考核发放。
4. 津贴补贴	(1) 艰苦边远 地区津贴。 (2) 特殊岗位 津贴补贴： 国家实行统一管理 。

考点八：公务员管理

录用	省级以上 公务员主管部门可以对录用程序进行调整。
考核	全面考核 公务员的德、能、勤、绩、廉； 重点考核 政治素质和工作实绩。 分为 平时 考核、 专项 考核和 定期 考核等方式。 定期考核 以 平时 考核、 专项 考核为基础。
处分	(1) 警告 ，6个月；

	(2) 记过, 12 个月; (3) 记大过, 18 个月; (4) 降级、撤职, 24 个月; (5) 开除。
--	---

考点九：事业单位管理

(一) 聘用合同管理

聘用合同订立	(1) 事业单位与工作人员订立的聘用合同, 期限一般不低于 3 年。 (2) 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的, 试用期为 12 个月。 (3) 事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年, 提出订立聘用至退休的合同的, 事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。
--------	--

聘用合同解除	(1) 连续旷工超过 15 个工作日, 或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的, 事业单位可以解除聘用合同。 (2) 年度考核不合格且不同意调整工作岗位, 或者连续两年年度考核不合格的, 事业单位提前 30 日书面通知, 可以解除聘用合同。 (3) 工作人员提前 30 日书面通知事业单位, 可以解除聘用合同。但是, 双方对解除聘用合同另有约定的除外。 (4) 受到开除处分的, 解除聘用合同。 (5) 自聘用合同依法解除、终止之日起, 事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。
--------	---

(二) 工作人员处分

处分的种类	受处分的期间
警告	6 个月
记过	12 个月
降低岗位等级	24 个月
开除	

考点十：职业技能培训

主要供给	政府补贴培训、企业自主培训、市场化培训
主要载体	公共实训基地、职业院校、职业培训机构和行业、企业
主要形式	就业技能培训 岗位技能提升培训 高技能人才培养 创业创新培训

考点十一：专业技术人员继续教育

内容	(1) 公需科目：包括专业技术人员应当普遍掌握的法律法规、理论政策、职业道德、技术信息等基本知识。 (2) 专业科目：包括专业技术人员从事专业工作应当掌握的新理论、新知识、新技术、新方法等专业知识。
时间	每年累计应不少于 90 学时, 其中, 专业科目一般不少于总学时的 2/3。
方式	(1) 参加培训班、研修班或者进修班学习。 (2) 参加相关的继续教育实践活动。 (3) 参加远程教育。 (4) 参加学术会议、学术讲座、学术访问等活动。 (5) 符合规定的其他方式。

考点十二：公务员培训对象和类型

(一) 公务员培训对象

公务员培训的对象是 全体公务员 。	
担任 县处级以上领导职务 的公务员	每5年 应当参加党校、行政学院、干部学院，或经厅局级以上单位组织（人事）部门认可的其他培训机构累计 3个月以上 的培训。 提拔担任领导职务的公务员，确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后 1年内 完成培训。
其他公务员	参加脱产培训的时间一般每年累计 不少于12天或者90学时 。
公务员 个人 参加 社会化培训 ，费用一律由 本人承担 ，不得由财政经费和单位经费报销，不得接受任何机构和他人的资助或者变相资助。	

（二）培训类型

初任培训	是对 新录用 公务员进行的培训，重点提高其思想政治素质和依法依规办事等适应机关工作的能力。
任职培训	是按照 新任 职务的要求，对 晋升 领导职务的公务员进行的培训，重点提高其胜任职务的政治能力和领导能力。
专门业务培训	是根据公务员从事 专项工作 的需要进行的专业知识和专业技能培训，重点提高公务员的业务工作能力。
在职培训	是对 全体 公务员进行的培训，目的是及时学习领会党中央决策部署、提高政治素质和工作能力、更新知识。

考点十三：事业单位工作人员培训

事业单位工作人员有接受培训的权利和义务，一般每年度参加各类培训的时间累计 不少于90学时或者12天 。	
岗前培训	一般在工作人员 聘用之日起6个月内 完成， 最长不超过12个月 ，累计时间 不少于40学时或者5天 。
在岗培训	（1） 管理者 在岗培训内容包括 公共科目 和 专业科目 。
	（2）专业技术人员、工勤技能人员在岗培训注重加强政治理论、职业道德、爱国奉献精神等方面培训。
转岗培训	（1）一般应当在岗位类型或者岗位职责任务发生 变化前 完成。
	（2）根据工作需要，也可在 发生变化后3个月内 完成，累计时间 不少于40学时或者5天 。
专项培训	新聘用工作人员参加专项培训的，其培训时间可 计入 规定岗前培训累计时间中。

考点十四：人力资源市场建设

人力资源服务机构	公共 人力资源服务机构	是指 县级以上 人民政府设立的公共就业和人才服务机构。
		提供服务不得收费，经费纳入政府预算。
	经营性 人力资源服务机构	是指依法设立的从事人力资源服务经营活动的机构。
		从事职业中介活动，如为用人单位推荐劳动者、为劳动者介绍用人单位、组织开展招聘会、开展网络招聘服务、开展高级人才寻访（猎头）服务等经营性活动。

考点十五：人才流动管理

市场作用	在人才资源配置中更好地发挥了 决定性 作用
政府作用	（1）引导人才向艰苦边远地区和 基层一线 流动 （2）深化区域人才交流开发合作 （3）维护国家重点领域人才流动秩序 （4）完善政府人才流动宏观调控机制

考点十六：外国人来华工作许可

在中华人民共和国境内依法设立的用人单位聘用外国人，必须申请和办理外国人 来华工作许可 ，许可对象为聘用外国人的用人单位和外国人。	
数量限制	（1）外国 高端 人才（A类） 无 数量限制； （2）外国 专业 人才（B类）根据 市场 需求限制；

	(3) 其他外国人员 (C类) 数量限制按国家有关规定执行。
--	--------------------------------

考点十七：外国人永久居留服务管理

明确外国人永久居留证功能作用	<p>(1) 是外国人在中国境内居留的身份证件，可以单独使用。</p> <p>(2) 可在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、通信、就业和社会保险、财产登记、诉讼等事务。</p> <p>(3) 持证人在中国居留期限不受限制，可以凭本人护照和永久居留证出境入境。</p>
完善工作学习生活相关待遇	<p>在中国境内工作免办外国人工作许可，可按规定参加技术职务任职资格和职业资格考试；在购房、办理金融业务、申领驾照、子女入学、交通出行、住宿登记等方面依法享受中国公民同等待遇；在中国境内工作的，依法参加相应社会保险，缴存和使用公积金；在中国境内居住但未工作，且符合统筹地区规定的，可参照国内城乡居民参加居住地城镇居民基本医疗保险和城乡居民基本养老保险，享受社会保险待遇；在海关通关时，携带的自用物品按照海关规定办理相关手续。</p>

小结

	考点
第一节	<ul style="list-style-type: none"> ● 人才评价机制改革 ● 职业资格制度 ● 职称制度 ● 职业技能等级制度
第二节	<ul style="list-style-type: none"> ● 创新创业激励 ● 突出业绩奖励 ● 收入分配制度
第三节	<ul style="list-style-type: none"> ● 公务员管理 ● 事业单位管理
第四节	<ul style="list-style-type: none"> ● 职业技能培训 ● 专业技术人员继续教育 ● 公务员培训对象和类型 ● 事业单位工作人员培训
第五节	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力资源市场建设 ● 人才流动管理 ● 外国人来华工作许可 ● 外国人永久居留服务管理