社会公众意见采纳情况汇总表

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 公众 | 意见建议 | 采纳情况 | 说明 |
| 1 | 曹\*君、程\*鸿 | 保留最低工资标准每两年至少调整一次的规定 | 解释说明 | 鉴于省人力资源和社会保障厅《关于报送企业职工最低工资标准调整意见的函》（粤人社函〔2018〕1665号）明确省政府决定将深圳市企业职工最低工资标准纳入全省企业职工最低工资标准调整类别（我市划入为一类地区），由省政府统一发布实施，为保证最低工资标准政策实施的灵活性和协调一致性，我市应按照上级部署做好最低工资标准调整工作，不再另行规定调整周期。最低工资标准调整周期按照人力资源社会保障部《关于进一步做好最低工资标准调整工作的通知》（人社部发〔2015〕114号）等有关规定执行。 |
| 2 | 张\*发 | 1. 第二十二条员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、陪产假、计划生育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。请问:规定里面明确了探亲假，但实际到企业单位，没有职工享受“探亲假”，作为一家外资企业，职工应该如何维护“探亲假”的权益。   2.公司针对调整最低底薪时，以职工底薪已经达到2520为由，不给予2520-2360=160的基数调整底薪，希望明确每次调整基数，不然很难保证职工权益。 | 解释说明 | 1.关于探亲假适用的主体在《第五届全国人民代表大会常务委员会关于批准〈国务院关于职工探亲待遇的规定〉的决议》第二条中已有相关规定。  2.因工资结构由劳动者与用人单位协商而定，不同用人单位之间劳动者的工资结构差异大，《深圳市员工工资支付条例》中难以对具体某个工资结构明确每次调整的基数。 |
| 3 | 鄢\*涛 | 对于最低工资标准变化达标的单位10年工资没有变动过一次这样的单位有什么说法吗?你辞职10好几年的赔偿拿不到，不辞职工资没发在深圳生活。工资的算法是把单位交的那部分社保公积金也算在里面么？希望征服能给予帮助，给个明确的说明。 | 解释说明 | 1. 关于最低工资标准和正常工作时间工资在《最低工资规定》第十二条以及《深圳市员工工资支付条例》第四条中已有相关规定。 2. 关于工资总额的构成在《关于工资总额组成的规定》第四条以及《深圳市员工工资支付条例》第三条中已有相关规定。 |
| 4 | 李\* | 我希望公积金缴纳基数是能要求用人单位按月工资总额完成缴纳的，是一个能经得起检查和执行的规定。 | 解释说明 | 关于公积金缴纳基数在《住房公积金管理条例》第十六条、《深圳市住房公积金管理委员会关于印发〈深圳市住房公积金缴存管理规定〉的通知》（深公积金规〔2022〕1号）第二十三条中已有相关规定。 |
| 5 | 张\*孝 | 建议将《深圳市员工工资支付条例》第二十二条“员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、看护假、节育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。”修改为“员工依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假、产假、陪产假、育儿假、计划生育手术假等假期的，用人单位应当视为提供正常劳动并支付工资。” | 解释说明 | 关于育儿假的工资待遇按照《广东省人口与计划生育条例》第三十条和《广东省人力资源和社会保障厅 广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》第五条等相关规定执行。 |
| 6 | 纪\*、  丁\* | 请明确独生子女护理假与育儿假的相关法规条例，并督促各企业按相关法规条例执行，切实落实！ | 解释说明 | 关于独生子女护理假和育儿假在《广东省人口与计划生育条例》、《广东省人力资源和社会保障厅 广东省卫生健康委员会关于进一步做好〈广东省人口与计划生育条例〉相关假期贯彻落实工作的通知》已有明确规定，如劳动者认为用人单位侵害其劳动保障合法权益的，可以向有管辖权的人力资源社会保障行政部门投诉。 |
| 7 | 黎\*源 | 针对《深圳市员工工资支付条例》的修改，本次意见征集中，未对第三十九条的内容进行修改，希望在本次或以后修改该条例时考虑如情况：有一些劳动密集型的企业单位（如餐饮/超市），虽然员工工作性质不属于劳动关系（例如学生用工、兼职用工），签订的是《劳务协议》、《勤工助学协议》等。但是实质上采取了与同单位建立了劳动关系的用工相同的用工管理模式（即“准劳动关系用工模式”），实际支付的薪资不符合最低工资的规定。（例如某些企业，针对学生兼职，一般情况下时薪仅有15-16元/小时，薪资标准远低于深圳最低工资规定要求的23.7元/小时）。因此，针对本次或以后《深圳市员工工资支付条例》的修改，希望能明确这一类用工模式（即客观上确实不能建立劳动关系，但是采取了与建立了劳动合同用工相同管理模式的用工）的工资支付规定和要求。此致 | 解释说明 | 《深圳市员工工资支付条例》第二条中已明确条例适用于本市行政区域内的企业、个体经济组织以及民办非企业单位等组织（以下统称用人单位）和与之形成劳动关系的员工；而劳务关系、学生用工等用工形式的报酬应按照《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国劳动合同法》、《劳动部关于印发〈关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见〉的通知》（劳部发〔1995〕309号）、《教育部、财政部关于印发〈高等学校勤工助学管理办法（2018年修订）〉的通知》（教财〔2018〕12号）等规定执行。如因确认劳动关系产生争议，可依法通过调解、劳动仲裁和诉讼等方式维护权益。 |
|  | 刘\*勇 | 改为税务机关代征就业保障金后，该机关是否提取代征工作经费，没有交代；如果不提取，就应删去实施办法第三十二条第七项关于“残疾人就业保障金代征工作经费”的内容。 | 采纳 | 已删除相关表述。 |
| 8 | 实施办法第三十二条关于残疾人就业保障金使用范围的规定，过于宽泛，建议修改。 | 解释说明 | 《广东省实施<中华人民共和国残疾人保障法>办法》规定，残疾人就业保障金主要用于支持残疾人就业和保障残疾人生活。目前我市残疾人就业保障金主要用于残疾人就业创业、康复救助、教育、托养、社会保险等领域，与广东省有关规定基本一致。  同时，为更好发挥残疾人就业保障金在推动残疾人事业高质量发展中的支撑作用，结合我市实际，《办法》对残疾人就业保障金使用范围进行了具体规定。 |
|  | 目前中小企业经营面临诸多困难，建议对这类企业就业保障金的征收予以减免，具体应当执行财政部2023年3月26日公布的《关于延续实施残疾人就业保障金政策的公告》。 | 解释说明 | 鉴于国家、广东省均对残疾人保障金征收有明确规定，且财政部2023年《公告》主要是为促进小微企业发展，进一步减轻用人单位负担，因此，我市按照相关规定，对在职职工人数在30人（含）以下的企业免征残疾人就业保障金。同时，目前我市残疾人就业保障金征收政策为用人单位按照不低于上一年度平均在职职工总数的0.5%的比例安排本市户籍残疾人就业的，缴纳残疾人就业保障金，缴费按“上年度职工年平均工资的60%”基数进行征收，低于国家和广东省规定的1.5%，一定程度上减轻了中小企业负担。 |