

今年10月10日起施行的《湖南省就业专项资金管理办法》指出,就业资金支出分为对个人和单位的补贴、公共就业服务能力建设补助和其他支出三类。同时传递出一系列积极信号——

# 就业创业“红包”多 扶贫济困“标准”严

■通讯员 陈昌衡 本报记者 李建平 整理



今年9月18日,省财政厅、省人社厅印发《湖南省就业专项资金管理办法》(湘财社[2018]25号)。该办法自2018年10月10日起施行。就业资金支出分为对个人和单位的补贴、公共就业服务能力建设补助和其他支出三类。

对个人和单位的补贴资金用于职业培训补贴、职业技能鉴定补贴、社会保险补贴、公益性岗位补贴、创业补贴、就业见习补贴、求职创业补贴等支出;公共就业服务能力建设补助资金用于就业创业服务补助和高技能人才培养补助等支出;其他支出为除上述两类支出以外,结合我省实际,经省人民政府同意用于促进就业创业方面的支出。现将资金支出范围及标准摘要如下:

## 职业培训补贴:补贴对象范围扩大,新增实训补贴项目

(一)就业技能培训补贴。补贴对象:贫困家庭子女、毕业年度高校毕业生(含中职、技校)在校学生、小微企业创办者、有创业意愿的企事业单位职工、退役军人、就业困难群体(含即将刑满释放人员及强制戒毒人员)。

(二)创业培训补贴。补贴对象除五类人员外,还包括其他大中专院校(含中职、技校)在校大学生、小微企业创办者、有创业意愿的企事业单位职工、退役军人、就业困难群体(含即将刑满释放人员及强制戒毒人员)。

(三)符合条件的企业职工岗位技能培训补贴。对企业新录用的五类人员,与企业签订1年以上期限劳动合同、并于签订劳动合同之日起1年内参加由企业依托所属培训机构或政府认定的培训机构开展岗位技能培训的,在取得职业资格证书后,给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。对按照国家有关规定参加企业新型学徒制培训、技师(含高级技师)培训的企业在职职工,培训后取得职业资格证书的,给予职工个人或企业一定标准的职业培训补贴。

## 初创小微企业最高可获20万元补贴

本报讯(通讯员 罗美)为帮助和扶持初创小微企业创新发展,2018年初创小微企业一次性开办费补贴、创业经营场所租金补贴、商标注册奖补在市本级及五个城区同步开始申报。

普通高校、职业学校、技工院校学生(高级工、预备技师、技师毕业5年内)、留学归国人员、返乡务工人员、被征地农民、复员转业退役军人、残疾人员、失业人员、扶贫建档立卡等人员,凡在市本级及珠晖、雁峰、湘乡、石鼓、南岳区工商注册登记3年以内的小微企业,吸纳本市城乡劳动者就业,且按规定缴纳社会保险费的,由市级创新创业带动就业扶持资金给予一次性开办费补贴、创业经营场所租金补贴、商标注册奖补。初创小微企业每吸纳1名城乡劳动者就业并缴纳社会保险,按照2000元/人的标准分别给予一次性开办费补贴和创业经营场所租金补贴,补贴金额最高可达20万元。

申报补贴分四个阶段进行。第一阶段为申报初审(10月20日—11月5日)。申

(四)符合条件人员项目制培训补贴。各地人社、财政部门可通过项目制方式,向政府认定的培训机构整建制购买就业技能培训或创业培训项目,为化解钢铁煤炭煤电行业过剩产能企业失业人员(以下简称去产能失业人员)、建档立卡贫困劳动力免费提供就业技能培训或创业培训。对承担项目制培训任务的培训机构,给予一定标准的职业培训补贴。

(五)实训补贴。对省内技工院校按照注册为全日制学籍的城乡初高中毕业生人数给予实训补贴,主要用于改善实训条件,购置实训设备和耗材,培养“双师型”(既具备理论教学的讲师职称,又具备实践教学的技术职业资格)教师等方面。

以上职业培训补贴标准按照省人力资源社会保障厅和省财政厅定期发布的《湖南省职业培训补贴标准目录》执行,每人每年只能享受一次职业培训补贴。具体补贴办法由省人社厅、省财政厅另行制定。

## 职业技能鉴定补贴:补贴上有限规定,具体标准市州定

对通过初次职业技能鉴定并取得职业资格证书(不含培训合格证)的五类人员,给予职业技能鉴定补贴。对纳入重点产业职业资格和职业技能等级评定指导目录的,可适当提高补贴标准。鉴定补贴上限不超过《湖南省人力资源和社会保障厅关于公布我省职业技能鉴定收费标准的通知》(湘人社发[2017]105号)公布的收费标准,具体补贴标准由各市州确定。

## 社会保险补贴:主要针对就业困难人员和高校毕业生

(一)就业困难人员社会保险补贴。对招用就业困难人员并缴纳社会保险费的单位,以及通过公益性岗位安置就业困难人员并缴纳社会保险费的单位,按其为就业困难人员实际缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费给予补贴,但不包括就业困难人员个人应缴纳的部分。对就业困难人员灵活就业后缴纳的社会保险费,给予一定数额的社会保险补贴。补贴标准:“4050”(女满40周岁,男满50周岁,下同)人员为其个人实际缴

费的60%;非“4050”人员为其个人实际缴费的40%。就业困难人员社会保险补贴期限,除距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休外,其余人员最长不超过3年(以初次核定其享受社会保险补贴时年龄为准)。

(二)高校毕业生社会保险补贴。对招用毕业年度高校毕业生,与之签订1年以上劳动合同并为其缴纳社会保险费的小微企业,给予最长不超过1年的社会保险补贴,不包括高校毕业生个人应缴纳的部分。对离校1年内未就业的高校毕业生灵活就业后缴纳的社会保险费,给予一定数额的社会保险补贴,补贴标准为个人实际缴费的40%,补贴期限最长不超过2年。

## 公益性岗位补贴:重点是大龄失业人员和零就业家庭人员

享受公益性岗位补贴的人员范围为就业困难人员,重点是大龄失业人员和零就业家庭人员。对公益性岗位安置的就业困难人员给予岗位补贴,补贴标准参照当地最低工资标准执行。

公益性岗位补贴期限,除距法定退休年龄不足5年的就业困难人员可延长至退休外,其余人员最长不超过3年(以初次核定其享受公益性岗位补贴时年龄为准)。

## 创业补贴:主要包括经营场所租金补贴和商标补贴等

对正常运营1年以上并吸纳一定规模就业的初创企业或初次注册的个体工商户,按规定给予一次性创业补贴,主要用于创业经营场所租金补贴、一次性开办费补贴和商标补贴等,创业补贴办法由各市州自行制定。

对此,2017年6月5日,衡阳市财政局、市人社局印发的《衡阳市创新创业带动就业扶持资金使用管理办法补充办法》(衡财社[2017]182号),已作具体规定。

## 就业见习补贴:鼓励吸纳离校2年内未就业高校(中职)毕业生

享受就业见习补贴的人员范围为离校2年内未就业高校毕业生,艰苦边远地区、老工业基地、贫困县可扩大至离校2年内未就业中职毕业生。对于吸纳上述人员参加就业见习的单位,按照当地最低工资标准给予就业见习补贴,用于见习单位支付见习人员见习期间基本生活费、为见习人员办理人身意外伤害保险,以及对见习人员的指导管理费用。对见习人员见习期满留用率达到50%以上的单位,见习补贴标准提高至最低工资标准的120%。

## 求职创业补贴:针对有就业创业意愿并积极行动的特殊群体

求职创业补贴对象为:在毕业年度有就业创业意愿并积极求职创业的低保家庭、贫困残疾家庭、建档立卡贫困家庭和特困人员中的高校毕业生、残疾、孤儿及获得国家助学贷款的高校毕业生。补贴标准按照省人社厅出台的文件执行。

## 就业创业服务补助:明确主要补助项目,严格控制支出比例

就业创业服务补助用于加强公共就业创业服务机构服务能力建设及提升。

对于基层公共就业服务机构承担的免费公共就业服务,应根据工作量、专业性和成效等,给予一定的补助。县级以上财政、人社部门可按政府购买服务相关规定,向社会购买基本就业创业服务成果。

主要补助项目包括:校园招聘活动补助、创业孵化基地奖补、就业信息系统建设及运行维护、就业创业失业信息服务与统计调查监测、就业创业服务活动补助、购买社会提供的基本就业创业服务成果、就业创业相关证书印制等。

各地要规范就业创业服务补助资金管理,不得擅自扩大就业创业服务补助资金支出范围,要严格控制就业创业服务补助的支出比例。

## 高技能人才培养补助:明确补助重点,新增竞赛补助

高技能人才培养补助重点用于高技能人才培养基地建设、技能大师工作室建设和职业技能竞赛补助等支出。

(一)高技能人才培养基地建设。各地应当结合区域经济发展、产业振兴发展规划和新兴战略性新兴产业发展的需要,依托具备高技能人才培训能力的技工院校、大中型企业技能培训中心和其他职业培训机构以及城市公共实训基地,建设高技能人才培养基地,重点开展高技能人才研修提升培训、高技能人才评价、职业技能竞赛、高技能人才课程研发、高技能人才成果交流等活动。

(二)技能大师工作室建设。各地应当发挥高技能领军人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广等方面的重要作用,选拔行业、企业生产、服务一线的优秀高技能人才,依托其所在单位建设技能大师工作室,开展培训、研修、攻关、交流等技能传承提升活动。

(三)职业技能竞赛补助。重点用于国家级和省级职业技能竞赛基地建设和各级政府或人社、财政部门组织的各类职业技能竞赛活动补贴等支出。

## 其他支出:明确就业扶贫补助等标准,规范创新创业补助项目

(一)一次性岗位补贴。劳动密集型企业和中小微型企业招用原国有企业下岗职工中的“4050”人员、残疾人、低保家庭人员,应属离校未就业高校毕业生,签订1年以上劳动合同并足额缴纳社会保险费的,给予一次性岗位补贴,补贴标准为1000元/人。

(二)就业扶贫补助。就业扶贫补助按照《中共省委办公厅、湖南省人民政府办公厅印发〈关于支持贫困地区发展产业扩大就业的若干政策〉的通知》(湘办发[2017]29号)和《湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省财政厅、湖南省扶贫开发办公室关于切实做好就业扶贫工作的实施意见》(湘人社发[2017]58号)等文件规定执行。

(三)创新创业带动就业补助。对创新创业带动就业和家庭服务业示范典型给予奖补,对创新创业大赛、创业师资培训、创新创业专家服务团队和创新创业项目库建设给予补助。

(四)经省人民政府同意的其他支出。各地确需新增用于就业创业的其他支出,原则上在每年10月底之前将次年需新增的项目报省人社厅,省人社厅会同省财政厅对新增项目进行研究,报经省人民政府批准后实施。



10月17日是“就业扶贫行动日”。雁峰区人社局在岳屏镇山林村举行专场招聘会的同时,还为有转移就业或技能培训意愿的贫困劳动力上门送岗位、送信息、送政策、送服务,帮助其就业脱贫。图为该区人力资源服务中心负责人(左)在贫困户左小红家里,推荐其参加免费的月嫂培训。

■本报记者 李建平 摄



## 析案说法

# 派遣员工的经济补偿究竟由谁承担?

■鲁志峰

### 【案例】

严某是某派遣公司员工,自2009年1月起被派遣到某能源公司工作。根据派遣协议的约定,能源公司需支付派遣员工的管理费为每人每月100元。能源公司将管理费与社保费一并支付给派遣公司,派遣员工工资由能源公司发放,但是,双方未对经济补偿的支付作出相关约定。

2018年4月,能源公司由于经营困难,开始拖欠派遣员工工资。2018年6月,包括严某在内的13名派遣员工以能源公司未及时支付工资而提出辞职,并要求派遣公司与能源公司连带支付经济补偿。派遣公司认为,未依法支付工资的事实是能源公司造成的,应当由能源公司承担责任;能源公司则认为,派遣公司是法定的用人单位,经济补偿的支付主体是用人单位,既然派遣协议中未对经济补偿支付作出约定,理由应由派遣公司承担责任。

### 【评析】

《劳动合同法》第38条第1款第2项规定:用人单位未及时足额支付劳动报酬的,劳动者可以解除劳动合同。第46条进一步规定:劳动者依照该法第38条规定解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。

关于派遣员工据此辞职,经济补偿由谁承担的问题,实践中有三种观点:

一是“谁用工谁负责”原则,即派遣公司虽然是法定的用人单位,但是并不实际使用或管理派遣员工,因此,派遣员工应享有的经济补偿,应当由用工方承担。

二是有约定按约定,没约定由派遣公司承担。

三是连带责任原则,即当派遣员工因经济补偿问题提请仲裁申请后,派遣方和用工方应承担连带赔偿责任。

笔者认为,上述三种观点都有失偏颇。派遣员工的经济补偿究竟由谁承担,应当按照“有约定按约定履行,没约定的按照劳动合同解除、终止原因,以及派遣方和用工方的过错情况”的原则来确定。

首先,经济补偿的支付要遵循协议约定优先原则。《劳务派遣暂行规定》第7条规定:“劳务派遣协议应当载明下列内容:(一)派遣的工作岗位名称和岗位性质;(二)工作地点;(三)派遣人员数量和派遣期限;(四)按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式;(五)社会保险费的数额和支付方式;(六)工作时间和休息休假事项;(七)被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇;(八)劳动安全卫生

以及培训事项;(九)经济补偿等费用……”根据上述规定,经济补偿由谁支付的问题,属于派遣协议的必备条款。因此,按照意思自治以及约定优先的原则,派遣员工的经济补偿应当由协议中约定的义务人来承担。

其次,如果派遣协议未作出约定的,应当按照劳动合同解除、终止原因以及派遣方和用工方的过错情况确定由谁承担经济补偿。如果是用工方基于派遣员工不胜任工作、医疗期满不能上岗、客观情况发生重大变化、经济性裁员、派遣协议或劳动合同期满、用工单位主体灭失,从而将派遣员工退还给派遣公司,派遣公司据此解除或终止劳动合同的;或者用工方的特定违法行为致使派遣员工提出辞职的,经济补偿应当由用工单位来承担。

但是,如果是派遣公司违法导致协议解除或终止,派遣单位主体灭失、派遣公司违法导致派遣员工辞职的,解除或终止劳动合同的经济补偿应当由派遣方来承担。

而且,在合同没有约定的情况下,经济补偿一律由派遣方承担,有违公平原则。客观地看,派遣公司与用工单位合作时,一般会收取管理费和社会保险费,也可在有约定的前提下代发派遣员工的工资。因此,用工单位向派遣公司支付的合作费用中,是不包括经济补偿这项尚未发生的费用的。假如一个派遣员工的工资每月为4000元,工作一年解除劳动合同的经济补偿将是4000元。而派遣公司每年每人收取的管理费一般情况下都远远少于这个数字。这种情况下,让派遣公司去承担经济补偿显然不公平。

最后,追究连带责任,还要遵循法律规定。《劳动合同法》第92条第2款规定:“劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的,由劳动行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元到一万元的标准处以罚款,对劳务派遣单位,吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”

根据上述规定,劳务派遣中的连带责任是“单向”连带,而不是“双向”连带。只有用工方违法导致派遣员工受到损害的,派遣方要连带赔偿。但是派遣公司违法导致派遣员工利益受损的,用工方并不连带赔偿。

【结论】

本案中,造成派遣员工工资被拖欠的原因,责任在用工方,因此派遣员工因拖欠工资而辞职,由此产生的经济补偿,理由应由用工方承担。当然,用工方拒绝承担或无力承担的,派遣公司作为法定的用人单位,对此应当承担连带责任。

(本文观点不代表本报立场,仅供参考)

公告

姚醒晨等32名华润昆仑项目B栋木工班组农民工:

我局劳动保障监察支队,已接你们关于衡阳市宏宇建筑工程有限公司承建华润昆仑项目拖欠工资的投诉,经审查,你们所提供的投诉证据及相关材料不齐全。根据原劳动和社会保障部《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十八条规定,我局支队已于2018年10月9日电话联系姚醒晨,要求其补充投诉证据材料,姚醒晨至今未向我局支队提供补充的投诉证据材料。

逾期不提供证据材料的,按照《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》第十八条规定,不予受理。其法律责任由姚醒晨承担。

地址:高新区长湖街20号  
联系电话:0734-8867075  
衡阳市人力资源和社会保障局

2018年10月16日