

文件

ZJBC13-2022-0001

局员局局局局局局局局会局
障委理理障法理
保輸理
和通商急監疗人總政
社改運管保民工管
源資展交市應場醫中市郵
力发人市市市市市市
波波波波波波波
宁宁宁宁宁宁宁宁宁
宁波市人力资源和社会保障局 宁波市发展改革委
宁波市交通运输局 宁波市商务局
宁波市应急管理局 宁波市市场监管局
宁波市医疗保障局 宁波市中级人民法院
宁波市总工会 宁波市邮政管理局
关于印发《宁波市维护新就业形态劳动者劳动
保障权益实施办法》的通知

甬人社发〔2022〕6号

各区（县、市）人民政府、有关开发区（园区）管委会，市直及
部省属驻甬各单位：

为更加有效保障新就业形态劳动者劳动保障权益，切实促进

新业态持续健康高质量的发展，现将《宁波市维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》印发你们，请认真贯彻执行。



宁波市维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步支持和规范发展新就业形态(以下简称“新业态”),切实维护新业态劳动者劳动保障权益,推动平台经济规范健康持续发展,促进我市高质量发展建设共同富裕先行市,根据国家法律法规和《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56号)、《关于做好快递员群体合法权益保障工作的意见》(交邮政发〔2021〕59号)、《浙江省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》(浙人社发〔2021〕56号),制定本办法。

第二条 本市行政区域内新业态劳动者开展新业态服务以及相关活动,适用本办法。本办法所称的新业态劳动者,是指依托互联网平台就业的网约配送员、快递员群体、网约车驾驶员、货车司机、互联网营销师等人员。

个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等,按照民事法律调整双方的权利义务。

第三条 各级各部门应当坚持改革创新、包容审慎、问题导向、协同治理的原则,统筹处理平台经济发展与维护新业态劳动者劳动保障权益的关系,切实促进新业态高质量发展。

第二章 职责分工

第四条 要进一步厘清压实部门、属地、行业组织和企业责任，不断强化多方沟通协调，积极协同配合，切实形成有效合力，实现新业态领域发展政策规定贯彻到底、制度规范监管到边、权益维护双向到位，促进新业态职业发展空间不断拓展，劳动者权益保障水平持续提高。

（一）市发改委。强化公共服务体系和信用体系建设，完善信用监管机制。

（二）市人力社保局。负责依法规范新业态平台企业及相关用人主体的劳动用工行为，会同行业主管部门依法保障新业态劳动者劳动保障权益。

（三）市交通运输局。负责依托互联网平台就业的网约车驾驶员、货车司机从业资格管理工作，督促平台企业加强日常监管。

（四）市商务局。负责互联网营销、网约配送行业发展，支持电商平台做好互联网营销师、网约配送员的规范管理工作。

（五）市应急管理局。督促指导相关部门依据职责做好新业态领域的行业安全生产监管工作。

（六）市市场监管局。聚焦党建引领，深入推进外卖骑手群体党建工作；依法履行新业态领域网络交易和食品安全监督管理职责；督导平台企业落实主体责任，制定合法合规经营体系，规范平台企业交易规则，督促平台企业加强对外卖骑手的食品安全

培训和管理。

(七) 市医保局。贯彻落实国家和省最新的医疗保险政策，为符合条件的新业态劳动者提供基本医疗保险保障。

(八) 市中级人民法院。加强劳动争议办案指导，根据用工事实认定平台企业和新业态劳动者的关系，依法依规处理新业态劳动者劳动保障权益案件。

(九) 市总工会。依法维护好新业态劳动者劳动保障权益。

(十) 市邮政管理局。聚焦党建引领，深入推进快递物流行业党建工作；负责快递员群体规范管理服务工作。

第五条 鼓励和支持新业态行业组织发展，积极吸纳新业态企业和劳动者加入新业态行业组织。

各地各行业主管部门要加强形势分析和风险研判，依法排查劳动用工风险和矛盾问题；指导新业态企业、新业态行业组织建立健全劳动者申诉机制及内部协商协调机制，不断强化企业主体责任履行和行业自律，积极开展行业监管，引导新业态企业和劳动者提升服务质量。

第六条 各级工会组织应当切实落实工会劳动法律监督，不断强化组织和工作的有效覆盖，拓宽维权和服务范围，积极吸纳新业态劳动者加入工会，加强对劳动者的思想政治引领，引导劳动者理性合法维权。充分发挥工会组织的积极作用，推动成立多种形式的新业态劳动者工会组织。

第七条 各级职能部门和各新业态行业主管部门要持续规范新业态企业经营行为，加大监管力度，及时约谈、警示、查处侵害劳动者劳动保障权益的企业，强化预警协同和政策落实，推进用工合法性审查和违法行为的督促整改。

发挥在线监管平台作用，加大劳动保障监管力度，指导规范企业依法用工，形成事前规范、事中监管、事后处置的执法监管体制，督促企业落实新业态劳动者劳动保障权益责任。建立“互联网+法律”职工服务新模式，联合工会、司法系统在仲裁机构立案受理窗口设立法律援助工作站，免费为新业态劳动者提供法律咨询、代写文书等法律服务。

第三章 用工管理

第八条 各新业态行业主管部门要会同行业协会、平台企业等，研究制定相关新业态劳动者的从业标准，严格审核把关，对相关劳动者实施背景核查、信用核查、身体检查及技能证书审核，建立体检、投保的实惠通道，便于企业全面了解员工背景及健康情况，加大劳动者上岗服务的安全保障，降低消费者投诉纠纷风险。

第九条 各新业态劳动者应遵守职业道德和服务规范，不得有以下行为：

（一）谩骂、侮辱、诽谤、虐待、殴打消费者；

(二) 盗窃、侵占、骗取、故意毁损或者擅自处置消费者的财物;

(三) 索取或者变相索取额外财物;

(四) 向第三方透露涉及服务对象个人身份资料及其他可能危害服务对象权益的隐私信息;

(五) 违反法律、法规、规章或者违背公序良俗和职业道德的其他行为。

第十条 新业态行业主管部门应督促行业协会、平台企业为劳动者建立人员信息档案，包括下列内容：

(一) 个人身份信息；

(二) 从业经历、职业教育和职业技能信息；

(三) 健康证明、体检结论查询结果信息；

(四) 劳动者违法犯罪记录及信用信息等；

(五) 劳动合同、服务协议、服务合同、中介合同等；

(六) 服务评价、服务纠纷及其处理情况；

(七) 参加相关保险以及理赔信息；

(八) 建立信息档案所需的其他信息。

有关单位应当为核实劳动者信息依法提供便利。

第十一条 根据国家和省市守信激励规定，充分运用信用激励手段，加大对诚信主体激励力度，营造守信者受益的社会氛围。对守信的平台主体，树立其为诚信典型，向社会大力推介，开通行政审批“绿色通道”，在办理行政许可过程中，优先予以批准

并加快办理；优先提供公共服务便利，在实施财政性资金项目安排等各类政府优惠政策中，加大扶持力度；优化行政监管安排，在日常检查、专项检查中，优化检查频次等。

第十二条 各新业态行业主管部门应当及时全面记录市场主体行为及信用信息，加强对新业态行业劳动者信用档案建设，进一步强化分级分类信用监管。

第十三条 新业态企业和行业组织将劳动者职业信用纳入行业自律公约和平台考核体系，并强化结果运用。

第十四条 中介服务机构（含劳务派遣机构）在向新业态企业推荐劳动者或与劳动者签订劳务、劳动及劳务派遣等合同时，应进行劳动者背景调查、信用核查和动态管理，确保信息真实有效，推动劳动者到新业态企业就业。

不得为无合法证照的新业态企业提供职业中介服务，在推荐劳动力或招用劳动者时应提供真实的就业信息。

第四章 权益保护

第十五条 落实公平就业制度。招用劳动者不得违法设置性别、民族、年龄等歧视性条件，不得以缴纳保证金、押金或者以其他名义向劳动者收取财物，不得违法限制劳动者在多平台就业。

第十六条 落实规范用工责任。对符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同；对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的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。

企业与劳动者约定其以个体经营者等身份完成工作，但对劳动者进行劳动管理的，根据用工事实界定成立劳动关系或者不完全符合确立劳动关系情形，相应确定双方的权利义务。

第十七条 正规合作用工方式。平台企业采取劳务派遣等合作用工方式组织劳动者完成平台工作的，应当选择具备合法经营资质的企业，并对其保障劳动者权益情况进行监督。平台企业采用劳务派遣方式用工的，应当运用于临时性、辅助性、替代性岗位，并依法履行劳务派遣用工单位责任。对采取外包、承揽、加盟等其他合作用工方式，相关协议内容中还应明确合作单位的权利义务以及相应的法律责任，劳动者劳动保障权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。

平台企业或者合作用工企业在招用劳动者时，应当将双方拟建立的法律关系以书面或者口头形式告知劳动者并作出明确规定，或者在双方协商订立的劳动合同或者协议中作出足以引起劳动者注意的提示。

对不完全符合确立劳动关系情形的新业态劳动者可根据平台企业推送的就业信息进行就业登记。

第十八条 依法支付劳动报酬。企业应当遵循按劳分配原则，

根据工作任务、劳动强度和当地最低工资标准、职工平均工资、人力资源市场工资价位、行业人工成本等，科学公平设置劳动报酬规则，合理确定劳动者的劳动报酬。

第十九条 建立健全劳动报酬合理增长机制。企业应当合理设定对劳动者的绩效考核制度，建立健全体现优绩优酬的正向激励规则。

充分发挥各级劳动关系三方协调机制作用，积极引导新业态行业组织、企业和劳动者开展行业或者企业工资集体协商，建立劳动报酬合理增长机制，逐步提高新业态劳动者劳动报酬水平。

第二十条 保障劳动者休息休假权益。企业应当主动制定、及时修订各类制度规则和平台算法，合理安排工作任务和工作时长，科学设置管控劳动者工作量和工作强度，确保劳动者身心健康和合法权益得到有效保障。在制定修订直接涉及劳动者劳动保障权益的相关内容时，应当充分听取工会或者劳动者代表的意见建议，将结果公示或者告知劳动者，主动接受经营所在地人社部门和行业主管部门监督。工会或者劳动者代表提出协商要求的，企业应当积极响应，并提供必要的信息和资料。

各级协调劳动关系三方应当指导行业协会、头部企业或者企业代表组织与工会组织积极开展协商，明确劳动定员定额标准，科学确定劳动者工作量和劳动强度，合理安排工作任务和工作时长，推动制定行业劳动标准。

各级人力社保部门应当指导新业态企业根据生产实际情况实行特殊工时制度。对于适用特殊工时岗位审批清单式管理的，可按照《关于在全市范围内实施特殊工时岗位审批清单式管理的通知》（甬人社发〔2021〕31号）相关规定进行办理。

第二十一条 落实劳动安全卫生责任制。新业态企业、行业组织应当掌握本行业领域存在的安全风险，始终保持清醒认识，守牢安全“红线”。要严格遵守安全生产相关法律法规，落实全员安全生产责任制，建立健全安全生产规章制度和操作规程，配备必要的劳动安全卫生设施和劳动防护用品，及时对劳动工具的安全和合规状态进行检查，加强安全生产和职业卫生教育培训。严格执行国家劳动安全卫生保护标准，不得制定损害劳动者安全健康的考核指标。重视劳动者身心健康，及时开展心理疏导。强化恶劣天气等特殊情形下和“三期”女职工等特殊人群的劳动保护，最大限度减少安全生产事故和职业病危害。

第二十二条 推进基本养老保险、基本医疗保险工作。新业态企业应当依法为建立劳动关系的劳动者参加社会保险，制定具体办法支持不完全符合确立劳动关系情形的新业态劳动者参加社会保险，在订立书面协议中约定新业态劳动者从业期间参加社会保险的条款。

灵活就业人员在就业地参加职工基本养老保险，不受户籍限制。不完全符合确立劳动关系情形的新业态劳动者可按规定在就业地或户籍地进行灵活就业登记并参加职工基本养老保险。未参

加职工基本养老保险的新业态劳动者，可以按规定参加城乡居民基本养老保险。

本市户籍新业态劳动者可按规定在就业地参加职工基本医疗保险或城乡居民基本医疗保险，未在宁波市以外参加基本医疗保险的非本市户籍新业态劳动者持本市有效居住证满1年可在就业地参加职工基本医疗保险。

新业态劳动者在省内流动就业的，职工基本养老保险关系无需转移，符合待遇领取条件或者到省外流动就业时，由省内最后参保地社会保险经办机构负责一次性归集，并按规定办理待遇领取或者跨省转移手续。流动就业时，符合医保关系转接条件的，可按规定办理相关转接手续。

第二十三条 推进职业伤害保障工作。平台企业按照《浙江省数字经济促进条例》和《浙江省维护新就业形态劳动者劳动保障权益实施办法》规定为劳动者单险种参加工伤保险。

平台企业遵循属地参保原则，经当地社会保险经办机构同意，可以在全市范围内相对集中参保，缴费基数可以为全省上年度职工月平均工资。劳动者同时接送多单且难以确定责任的，由同一路程首单平台企业承担工伤保险责任。

平台企业单险种参加工伤保险的，参保缴费、工伤认定、劳动能力鉴定、待遇标准、争议处理等按照《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》及其相关配套规定执行。

平台企业和劳动者未建立劳动关系且未按规定单独险种参加工伤保险的，不适用《工伤保险条例》《浙江省工伤保险条例》等法规。

国家法律法规和上级对新业态劳动者职业伤害保障另有规定的，从其规定。

第二十四条 各地人力社保部门应当会同相关部门积极适应新业态劳动者的参保需求和参保方式，加强数据共享，优化经办服务。在参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取和结算等方面实现在线申请、异地受理、属地办理，更好地保障参保人员公平享受各项社会保险待遇。

第二十五条 保障平等享有培训权利。各级职能部门、各新业态行业主管部门要积极建立健全适合新业态劳动者的职业技能培训模式，采取“互联网+职业培训”方式，搭建互联网学习平台，积极组织新业态领域工种技能竞赛，采取丰富多样的方式激励新业态劳动者走技能成才之路。

实施全覆盖的职业技能培训政策，积极拓宽培训渠道，支持新业态劳动者在就业地参加职业技能培训，不断优化职业技能培训补贴申领、发放流程，确保符合条件的新业态劳动者均可公平均等参与培训，享受培训补贴。

鼓励将符合条件的新业态相关企业、社会培训评价组织纳入备案范围，开展职业技能等级认定。鼓励指导企业、社会培训评价组织开发新业态职业评价标准，规范评价题库建设，推动新业

态劳动者技能提升。

第二十六条 各级法院和劳动人事争议仲裁机构要畅通裁审衔接，依法受理新业态劳动争议案件，根据用工事实认定企业和劳动者的关系，依法依规及时处理新业态劳动者劳动保障权益案件。

第五章 公共服务

第二十七条 各地各行业主管部门应当搭建企业用工需求与劳动者就业意向双向互通的联系平台，发挥人力资源服务机构市场主渠道作用，精准发布新业态企业招聘信息和工资指导价位，定期开展新业态专场招聘活动，畅通新业态领域用工渠道。

加大行业先进表彰力度，对表现优秀的劳动者予以表彰，优先推荐参加五一劳动者奖章、行业能手、行业工匠等评选，不断提高职业认可度和社会地位。

第二十八条 创新优化针对新业态领域的人力资源服务。各级职能部门、各新业态行业主管部门要积极探索更加适合新业态发展的特点规律、更好挖掘新业态带动就业潜力的新载体新办法。不断优化就业创业公共服务方式，积极为各类新业态劳动者，特别是对新业态中就业困难人员、退役军人、高校毕业生等重点群体，提供个性化职业介绍、职业指导、创业培训以及相关政策咨询服务。加大对登记失业的新业态劳动者就业帮扶力度，推进

各项就业创业保障政策落地见效。

人力资源服务机构为新业态劳动者推荐就业、提供用工余缺调剂等服务，按规定给予就业创业服务补贴。

第二十九条 完善职称评审政策，畅通新业态劳动者职称申报评价渠道，符合条件的新业态专业技术人才可向指定受理点按规定申报评审相关专业技术职称。对符合条件的新业态领域高层次专家及时纳入宁波市专家服务管理范围，享受相关服务待遇。

第三十条 进一步加大新业态领域专业人才培育力度。根据各类新业态行业实际需求，开展订单式培训，着力培养一批新业态领域专业人才，对经相关部门认定的业务培训给予一定补助。

第三十一条 不断织密以区（县、市）联合调解中心、乡镇（街道）调解机构、村（社区）调解小组及企业内部调解组织为依托的“四级劳动争议调解网络”，强化劳动纠纷调裁诉联动化解，确保更多的新业态领域纠纷以柔性方式化解。

第六章 附 则

第三十二条 以上内容，如与国家、省出台的规定相抵触的，以国家、省有关规定为准。

第三十三条 本办法自 2022 年 6 月 6 日起施行。

