

烟台市残疾人联合会
烟台市财政局
烟台市人力资源和社会保障局
国家税务总局烟台市税务局

烟残联函〔2022〕14号

关于落实鲁残联函〔2022〕18号文件规范
劳务派遣形式按比例安排残疾人就业工作的通知

各区市残联、财政局、人力资源社会保障局、国家税务总局烟台市各县（市、区）税务局：

为进一步规范残疾人按比例就业工作，切实维护残疾人和用人（工）单位合法权益，现将山东省残联等四部门《关于规范劳务派遣形式按比例安排残疾人就业工作的意见》（鲁残联函〔2022〕18号）转发给你们，并结合我市实际，提出以下贯彻意见，请一并抓好落实。

一、明确法定条件

（一）劳务派遣残疾人（以下简称“被派遣残疾人”）是指依法与劳务派遣机构（以下简称“派遣机构”）建立劳动关系，并被派遣至实际用工单位（以下简称“用工单位”）的残疾人劳动者。

（二）被派遣残疾人必须符合法定劳动年龄，具有山东省户

籍并持有《中华人民共和国残疾人证》或《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级）。

（三）以劳务派遣形式安排残疾人就业的，应严格执行《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》和《劳务派遣暂行规定》有关规定，明确派遣机构、用工单位和被派遣残疾人的权利义务，落实被派遣残疾人在工资、社会保险、福利待遇、安全保障等方面的合法权益。经派遣机构和用工单位通过签订协议的方式协商一致后，将被派遣残疾人计入其中一方的实际安排残疾人就业人数和在职职工人数（附人员名单），不得重复计算。针对残疾人自身的特殊性，探索通过劳务派遣形式实施“企业按比例就业+如康家园集中就业”模式就业。

（四）派遣机构跨地区派遣残疾人的，应当在用工单位所在地为被派遣残疾人参加社会保险，按照用工单位所在地的规定发放工资、办理社会保险等。派遣机构不得有与被派遣残疾人只签合同不实际上岗、工作岗位和地点与协议不一致等违规行为。

二、明确认定界限

（一）从2022年4月1日起，非山东省就业年龄段并持有《中华人民共和国残疾人证》或《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级），在我市初次以劳务派遣形式安排就业的不再给予认定。

（二）2022年4月1日前以劳务派遣形式安排就业（含非本省）的，仍按原相关政策进行认定。

（三）2022年4月1日后，曾认定过（含非本省）并符合上

述法定条件中（三）、（四）的，应继续给予认定。

三、明确法律责任

派遣机构、用工单位应担负起以劳务派遣形式按比例安排残疾人就业的法律责任，本着切实维护残疾人合法权益、谁用工谁负责的原则，依法做好被派遣残疾人就业保障相关工作，确保政策平稳过渡。

四、强化部门职责

税务部门和残联应当根据工作职责，对辖区内派遣机构和用工单位申报情况组织联合检查。残联所属的残疾人就业服务机构应当对辖区内以劳务派遣形式安排就业的残疾人加强动态监测，及时将变动情况传递税务部门；对派遣机构、用工单位申报材料不实、重复计算、弄虚作假、损害残疾人合法权益等情况，一经发现取消当年被派遣残疾人计入任何一方按比例就业人数的资格，并将其失信行为向作出劳务派遣经营许可的部门进行通报。



2022年8月25日

山东省残疾人联合会
山东省财政厅
山东省人力资源和社会保障厅
国家税务总局山东省税务局

鲁残联函〔2022〕18号

**关于规范劳务派遣形式按比例安排
残疾人就业工作的意见**

各市残联、财政局、人力资源和社会保障局、税务局：

为进一步促进残疾人就业，切实维护残疾人和用人单位合法权益，根据《残疾人就业条例》（国务院令 第488号）、《劳务派遣暂行规定》（人社部令 22号）、《关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》（发改价格规〔2019〕2015号）等文件规定，结合实际，现就我省规范劳务派遣形式按比例安排残疾人就业工作，提出以下意见：

一、提高思想认识，明确劳务派遣形式按比例安排残疾人就业的重要意义

（一）《关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》要求，“探索残疾人按比例就业多种实现形式，

为用人单位更好履行法定义务提供更多选择。用工单位依法以劳务派遣方式接受残疾人在本单位就业的，残疾人联合会在审核残疾人就业人数时相应计入并加强动态监控。”劳务派遣用工作为今后一段时期残疾人按比例就业的重要补充形式，各级各部门要积极作为，注重保护和激发劳务派遣机构安置残疾人就业积极性、主动性，帮助更多残疾人实现多渠道、高质量就业。

二、加强规范管理，积极引导劳务派遣机构依法依规派遣残疾人按比例就业

（二）劳务派遣残疾人（以下简称“被派遣残疾人”）是指依法与劳务派遣机构（以下简称“派遣机构”）建立劳动关系，并被派遣至实际用工单位（以下简称“用工单位”）的残疾人劳动者。

（三）被派遣残疾人必须符合法定劳动年龄，具有本省户籍并持有《中华人民共和国残疾人证》或《中华人民共和国残疾军人证》（1至8级）。

（四）以劳务派遣形式安排残疾人就业的，应严格执行《劳动合同法》《劳动合同法实施条例》和《劳务派遣暂行规定》有关规定，明确派遣机构、用工单位和被派遣残疾人的权利义务，落实被派遣残疾人在工资、社会保险、福利待遇、安全保障等方面的合法权益。经派遣机构和用工单位通过签订协议的方式协商一致后，将被派遣残疾人计入其中一方的实际安排残疾人就业人数和在职职工人数（附人员名单），不得重复计算。针对残疾人

自身的特殊性，探索通过劳务派遣形式实施“企业按比例就业+如康家园集中就业”模式就业。鼓励劳务派遣形式就业的残疾人转为劳动合同制工人，提高残疾人就业稳定性。

（五）派遣机构跨地区派遣残疾人的，应当在用工单位所在地为被派遣残疾人参加社会保险，按照用工单位所在地的规定发放工资、办理社会保险等。鼓励残疾人在本地就近就便就业。派遣机构不得有与被派遣残疾人只签合同不实际上岗、工作岗位和地点与协议不一致等违规行为。

三、强化监督检查，完善劳务派遣形式按比例安排残疾人就业工作机制

（六）税务部门和残联应当根据工作职责，对用工单位申报情况组织联合检查。残联所属的残疾人就业服务机构应当对本地区以劳务派遣形式安排就业的残疾人加强动态监测，及时将变动情况传递税务部门；对用工单位的申报材料进行认真审核，如发现重复计算、材料不实等弄虚作假行为，则取消当年被派遣残疾人计入任何一方按比例就业人数资格，并将其失信行为向作出劳务派遣经营许可的部门通报。

（七）根据数字化改革要求，结合全国残疾人按比例就业情况联网认证“跨省通办”，加快推进部门间数据互联共享和相关业务线上办理，推动被派遣残疾人计入用工单位按比例就业人数认定实现“零跑腿”。用工单位可登录全国按比例安排残疾人就业情况联网认证系统，绑定劳务派遣单位信息申报被派遣残疾人

安置情况。

各市可根据本意见制定具体实施办法。

