关于明确申请工伤认定环节中

确认劳动关系事项的通知

吉市人社发〔2012〕90号

各县（市）区人力资源和社会保障局：

为了实现工伤认定的快捷简便，准确查明劳动关系，根据《中华人民共和国社会保险法》、《工伤保险条例》、最高法、省高法和省人社厅的有关规定，结合我市实际，对申请工伤认定环节中确认劳动关系事项，作出如下明确规定：

一、人力资源和社会保障行政部门以及劳动人事争议仲裁委员会要立足于方便劳动者及用人单位的原则，规范操作，协调一致，密切配合，建立沟通协调机制，保证确认劳动关系与工伤认定的有序衔接。

二、劳动者或用人单位提出工伤认定申请，人力资源和社会保障行政部门应当审查是否属于本地区本部门管辖范围，对于属于其他地区或其他部门管辖的申请，应当告知到有管辖权的部门申请。

三、对于符合本部门管辖的工伤认定申请，人力资源和社会保障行政部门受理后，应当书面告知劳动者提供或补正与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明材料，包括但不限于以下材料：

(一)与用人单位订立的劳动合同书；

(二)生效的劳动争议仲裁机构出具的确认劳动关系裁决书；

(三)有效的证件（如工作证、员工胸卡）或能证明劳动关系的单位书面证明、工资条、借据、考勤记录、报名表等（以上须加盖单位公章）。

四、对于发生在建筑施工、矿山企业等用人单位，劳动者负伤要求认定工伤的申请，除提供上述材料外，人力资源和社会保障行政部门还应当提示劳动者，可以提供或补正如下相关线索：

（一）开发商、建筑商的发承包合同或劳务分包合同及联系方式。

（二）包工头姓名、身份证复印件、与发包方的协议及联系方式。

（三）其他有关工程(业务)或经营权发包给不具备用工主体资格的组织或自然人的证明及联系方式。

五、人力资源和社会保障行政部门受理工伤认定申请后，根据审核需要可以对事故伤害（含是否存在劳动关系）进行调查核实。用人单位、职工、工会组织、医疗机构以及有关部门应当予以协助。

人力资源和社会保障行政部门可以采取约谈方式，书面通知用人单位到人力资源和社会保障行政部门办公地点说明情况。用人单位负责提供工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录、劳动者填写的用人单位招工招聘“登记表”、“报名表”等招用记录、考勤记录及第四条规定的、应由其掌握管理的其他书面材料；用人单位认为不存在劳动关系的，须出具正式书面材料。

用人单位违反前款规定，拒不协助人力资源和社会保障行政部门对事故伤害进行调查核实的，按照《工伤保险条例》第六十三条规定，由人力资源和社会保障行政部门责令改正，处2000元以上2万元以下的罚款。

六、人力资源和社会保障行政部门在工伤认定程序中，具有认定劳动关系的职权。对于劳动者及用人单位提供的证明材料足以认定与用人单位存在事实劳动关系的，人力资源和社会保障行政部门应直接进行工伤认定。

七、对于工伤认定行政序中，双方当事人对是否存在劳动关系发生争议的；或者用人单位拒不协助人力资源和社会保障行政部门对事故进行调查核实，导致双方劳动关系无法查明的，告知其到有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会确认。

八、上述明确事项与国家、省厅有关规定抵触的，以国家及省厅规定为准。本通知执行过程中出现分歧，由市人力资源和社会保障行政部门与市劳动人事争议调解仲裁委员会协商一致后负责共同解释。

本通知自下发之日起施行。

二O一二年六月五日