

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY 南京人力资源和社会保障学会 主办

■宣传法律法规■聚焦人社前沿■关注民生权益■服务人才人事

01

2020

总第 206 期

准印号 S (2019) 0100300

内部资料 免费交流

市人社局党组书记、局长刘莅新年祝词

本市部分区人社局局长新年祝词

关于人力资源社会保障领域重大行政决策法治建设的思考和探索

以案说法三组



2019年基层人力资源和社会保障所长 (业务骨干)培训顺利开展



2019年11月25日至26日，市就管中心对基层102个街道（镇）人力资源和社会保障所长（业务骨干）及各区就管中心分管主任，约120人开展了业务提升培训。

此次培训，由省、市人社部门业务专家、高校教授及创业典型为参培人员讲授了十九届四中全会精神、区块链与民生；政府有为，市场有位，让创新服务更加精准；新型研发机构建设与资本赋能；就业失业登记管理；加强就业资金风险防控；相关补贴政策；返乡创业和农村创业致富途径等课程。还组织开展基层创新实践经验交流，强化参培人员对基层人社工作重要性的认识。老师们的授课得到了学员们的一致好评。课程的安排具有一定的针对性和实效性，有助于参培人员不断适应形势发展和工作要求，进一步提高知识化、专业化水平，打造一支综合素质优、业务能力强的基层人力资源和社会保障所长（业务骨干）队伍，为群众提供更加优质、便捷、高效的公共服务。

（市就管中心供稿）





封面: 渡江第一船(宋耀生摄影)

封二: 2019 年基层人力资源
和社会保障所长(业务
骨干)培训顺利开展

封三: 秦淮区人社局赴涟
水开展帮扶工作

封四: 惠民政策落实到位, 慈善救
助送进家

南京人力资源社会保障

2020 年 1 月

本期关注

- 03 南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长刘莅新年祝词
- 04 刘莅在南京市人社局工作务虚会讲话摘要
- 10 玄武区人力资源和社会保障局 袁芳新年祝词
- 11 秦淮区人力资源和社会保障局 黄永青新年祝词
- 12 建邺区人力资源和社会保障局 易善平新年祝词
- 13 栖霞区人社局党委书记、局长张传荣新年祝词
- 14 六合区人力资源和社会保障局 李光辉新年祝词
- 15 溧水区人力资源和社会保障局 王敏新年祝词

交流研讨

- 16 关于人力资源社会保障领域重大行政决策法治建设的思考和探索
- 19 政策引领 宣传推动着力推进多层次养老保险体系建设

权益维护

- 20 多措施防控医保基金支付风险
- 21 打出 "组合拳" 筑牢风险防控的 "篱笆墙"
- 22 做好工伤预防 共保职工康宁

学会活动

- 23 纪念中华人民共和国成立 70 周年 "我与祖国共成长、同心共筑中国
梦" 主题征文比赛结果公布

基层之声

- 24 星甸街道恪尽职守, 不断提升就业创业工作满意度
- 25 扎根基层, 砥砺前行

交流研讨

- 14 防范化解当前群体性劳资事件的对策建议
- 17 城乡居民基本养老保险基金风险的防控之道

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第01期(总第206期)

内部资料 免费交流

主 办:

南京人力资源和社会保障学会

地 址:

南京市莫愁路丁家巷 34 号 4 楼

邮 编:

210005

电 话:

(025)86623806

传 真:

(025)86623972

网 址:

www.njhrss.gov.cn

电子信箱:

nj-laodong@163.com

准印证号:

S(2019)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

社会保障

- 26 发挥 " 四员 " 作用,助力企业做大做强做优

以案说法

- 28 对上下班途中发生无法查清事实的单方交通事故能否被认定为工伤的分析
29 员工一个月迟到 8 次,能否解雇?
30 简评 2018 年南京六例劳动人事争议典型案例

创业故事

- 32 白领辞职创业种梨致富——崔艳波创业故事

卓越匠心

- 34 奋斗的青春最美丽

他山之石

- 35 美国房地产从业人员的工资收入

短讯传真

- 36 市人才中心举办流动人员档案管理业务培训 (等 11 则)

政策法规

- 39 关于调整 2019 年度工伤保险定期待遇标准的通知
40 南京市调整 2019 年工伤保险定期待遇政策解读
41 南京市青年大学生开业补贴政策解读

优化治理服务发展民生 担当奋进决胜全面小康

南京市人力资源和社会保障局党组书记、局长 刘 莅

时序更迭,万象更新。

踏着春天的脚步,2020 正向我们走来。值此辞旧迎新之际,我谨代表南京市人社局党组,借《南京人力资源和社会保障》杂志一角向一年来兢兢业业、拼搏奋斗在全市人社各条战线的同志们致以诚挚的慰问!向一直以来关心支持人社事业发展的各级领导、各界朋友和人社干部职工家属表示崇高的敬意和衷心的感谢!

刚刚过去的 2019 年,我们奋进的步履充实而坚定。乘着隆重庆祝新中国成立 70 周年的东风,我们以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,深入学习贯彻党的十九大及历次全会精神,按照国家、省市决策部署,秉持初心使命,践行为民宗旨,服务促进发展,保障改善民生,汇聚第一资源,贡献名城建设,年度各项目标任务全面超额完成,多项工作走在全省乃至全国前列。一年来,我们"稳促防"齐发力,就业创业规模和质量实现双提升,就业态势稳定向好;我们强保障增福祉,社保制度改革不断深化,经办服务显著增强,待遇水平稳步提升,城乡一体覆盖全民的社保体系更加健全;我们广纳海内外英才,留学回国人员、硕博人才、专业技术人才、高技能人才和非共识性人才等引培质效创新高,有力打造创新名城建设的"生力军""集团军";我们促和谐保稳定,三方协调机制更加完善,根治欠薪走向深入,矛盾多元调处化解有力有效,企业发展与劳动维权实现共赢。同时,我们积极投身主题教育,机关作风和系统行风建设迈上新台阶,业务技能练兵比武在全国、全省连获佳绩,"智慧人社"服务架起与人民群众的"连心桥",人社公共治理实现新提升。

新起点开启新征程,新气象展现新作为。2020 年将迎来"十三五"收官和高水平全面建成小康社会、实现"第一个百年"奋斗目标的决胜之年,同时面临复杂严峻形势,我们的工作既有着重大机遇,又面对风险挑

战。全市人社系统要进一步坚定信心、同心同德,奋力担使命,聚力抓落实,以决战的姿态投身决胜之年各项工作之中。要全力以赴"稳就业",实施更加精准的就业优先政策,持续援企稳岗,解决重点群体就业,发挥创业带动效应,致力实现更充分更高质量就业。要持续织密社保"安全网",围绕人民群众日益增长的美好生活需要,进一步深化社保领域改革,推进全民覆盖,创新管理服务,不断提升人民群众获得感、幸福感、安全感,切实兜牢民生底线。要聚力做大大人才"蓄水池",改革创新人才体制机制,培育建强载体平台,持续优化人才结构,有力支持创新名城建设和各项事业发展。要全面筑牢底线"防风险",切实强化人社领域矛盾风险源头防控和有效处置能力,为经济社会发展营造和谐稳定环境。要力促人社服务"宁满意",深入贯彻新发展理念,优化人社治理,让人社公共服务既有质、更有感。面对新形势新任务,我们要更加注重围绕中心贡献大局,深刻把握并主动融入长三角一体化发展和南京都市圈建设、自贸区南京片区运行等重大战略,立足人社推动区域协同发展,不断拓展事业发展新空间。

新征程提出许多新课题,"十四五"更需科学谋划起好步。希望南京人力资源和社会保障学会更好发挥"高参"作用,深入分析研究形势任务,广泛了解推介先进城市经验做法,积极宣传推广市、区人社工作亮点特色,为促进南京人社事业高质量发展深研精思、建言献策、助力加油。

初心不改,未来可期。让我们立足岗位、担当使命,永不懈怠、昂扬奋进,坚定不移自我革命勇创新、优化治理提质效、服务发展惠民生,为南京高水平全面建成小康社会和开启基本实现现代化新征程贡献人社智慧和力量!衷心祝愿大家新春愉快、工作顺利、阖家幸福!

优化人社治理 服务发展民生 为“强富美高”新南京建设作出新贡献

——2019年12月13日南京市人社局工作务虚会讲话摘要

刘 莅

回首2019:我们过得很充实、走得很坚定
在市委、市政府坚强领导下,我们秉持民生为本、人才优先工作主线,把握高质量,聚焦首位度,发力“稳进好”,各项目标任务可望超额完成,多项工作走在全国全省前列。

-- 综合施策保持就业态势稳定向好。强化“稳就业”责任担当,全力以赴多措并举,大力促进高校毕业生、退役军人、下岗失业人员、农村劳动力等重点群体就业,城镇登记失业率保持1.78%低位运行。持续关注服务好企业用工,举办各类招聘会1200多场、提供岗位36万个。实施全链条政策扶持积极促创业带动就业,建成我市首家国家级创业孵化示范基地,大学生双创节、“赢在南京”青创大赛等系列活动成功举办,持续掀起“双创”热潮,培育自主创业者3.2万人、大学生创业5824人,在全省遥遥领先。我市在第五届全国“互联网+”大赛上获12金9银的优异成绩,金奖数占全省约三分之二。健全完善劳动关系领域矛盾纠纷源头预防和多元化解机制,协同联动推进根治欠薪,力促劳动关系和谐与企业发展共赢。

-- 持续发力“宁聚”各类人才创新高。引培并举致力汇聚壮大人才“第一资源”,实现高位连增,预计全年新增就业参保大学生可突破40万人,其中硕博人才增长迅猛,引才结构更趋优化。进一步做强南京留交会品牌,“南京人才驿站”前端引才功能持续发挥,年新增留学回国人员首次突破三千人(3205人),总量近4万人,在全国占比进一步提高。新增省级以上博士后14家、招录博士后近900人,均列全省首位。新增国家级技能大师工作室2个、省级3个、市级7个,出台实施职业技能提升三年行动计划,企业培育技能人才主体作用进一步突出。成功举办第二届乡土人才大赛等,全市新增高

技能人才9800人,每万劳动力中高技能人才数达976人。

-- 城乡统筹促进社保扩面提质增效。城乡居民养老保险市级统筹办法出台全省率先,来年所有险种实现全市域政策和经办服务统一。国有企业年金办法出台,制度覆盖面不断扩大,新增备案60家、累计342家,养老保险“第二支柱”功能进一步强化。工伤补偿、预防、康复“三位一体”的制度体系加快健全。企业退休人员月人均养老金3063元,保持全省首位。深入实施全民参保计划,职工五险累计参保1687.8万人次,严格基金收支管理,确保健康运行。7.55万困难人员享受居民养老待遇或政府代缴养老保险费,社保兜底功能彰显。援企稳岗取得成效,社保降费全年可为企业减负78.7亿元,失业保险稳岗返还3.8亿元、惠及企业8200家。自觉服务大局,确保包括医保在内的城乡一体社保平台公共服务有效运行。

-- 人社领域多项改革实现创新突破。积极投身市级机构改革,确保稳妥有序实施。深入破除“三唯”,不断探索创新人才评价制度,高层次人才举荐制成效显著,36名非共识性人才脱颖而出;市级职称评审权限有序下放,启用电子职称证书全省领先,职称申报评审实现全程网办。探索创新符合行业特点的事业单位人事制度,指导义务教育学校教师“区管校聘”改革,试点编外员额人员纳入岗位统筹,专业技术人员特设岗位有效推进,不断创新合并同质岗位、校园招聘、赴外招聘等方式,满足多样化用人需求。机关事业单位养老保险改革稳健实施,“中人”待遇发放有序推进。家庭服务业协调劳动关系三方委员会建立运行,行业协调迈出新步伐。

-- 实体网上并举提升管理服务效能。深入开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,不断深化系统行风建

设,致力打造“宁满意”人社服务品牌。深化“放管服”改革,动态调整行政审批和政务服务事项清单及办事指南,推进告知承诺制和数据互联互通共享,平均审批时间压缩至1天以内。创新举措服务实体经济,建立95个企业微信群,推送政策信息,精准掌握需求,实时对接服务。“智慧人社”“一站一窗一网”服务再升级,省考核网办率100%,社保三代卡与电子卡启动推进,人社公共服务信息化支撑能力不断增强。“12333”咨询量达470万人次,服务满意度92.4%,居全省前列。在省人社系统业务技能练兵比武中,我市夺得团体一等奖和个人多个奖项,选手代表江苏参加全国比武获团体二等奖和“全国人社知识通”(全国仅5名)的佳绩。

深思笃行:担当使命任务,还需跋山涉水

本次“调研月”和务虚会有着特殊节点和背景:我们党带领人民在庆祝新中国成立70周年之后再出发,十九届四中全会对加强制度建设、推进国家治理体系和治理能力现代化作出部署,长三角一体化发展规划纲要出台与南京都市圈建设提速,自贸区南京片区获批上马,等等;同时,2020年是“十三五”收官和“十四五”谋划之年,是高水平全面建成小康社会、实现“第一个百年”奋斗目标决胜之年。做好人社工作既面临复杂严峻的形势,又有着难得的发展机遇,同时要体现和落实好更高的目标追求与工作要求。在此着重谈五个方面的并重与统筹推进:

一是做好自身工作与推动跨区域协同发展日益并重

作为南京人社各级班子和队伍,立足南京及自身岗位做好工作,完成既定目标任务,是我们历来对工作范畴及要求的认知。这是没错的,今后还要矢志做得更好,但时至今日,这已远远不够。我们的工作越来越超出南京城市范围,而务必着眼于南京都市圈乃至长三角一体化大格局中的人社事业发展来研究思考、规划布局、考虑政策举措、组织实施推进。若非如此,即使原本的工作干得再好,实际效果和对大局的贡献也会大打折扣。这是新的形势任务带给我们的一大挑战,对此必须看清楚、想明白,以思想自觉引领行动自觉,并在研究思考和

各项工作推进中将二者摆在同等重要位置,相互交织融为一体、共同有力有序加以推进。而且,我们是都市圈核心城市,是以上海为龙头的长三角区域唯一特大城市,并位居其一翼、具有承东启西的独特地位,我们不想,谁想?我们不做,谁做?同时也要认识到,这不是单纯增加了工作负担,而是难得的发展机遇,只有真正做实做强都市圈、深度融入长三角一体化发展,才能获得更大发展空间和资源要素,才能在激烈的城市竞争中不至于被淘汰、有可能脱颖而出,否则很可能日益边缘化、被超越。希望大家深刻理解和把握“一带一路”、长江经济带、长三角一体化等国家战略在南京交汇叠加的重要机遇期意涵,深刻理解中央财经委第五次会议、十九届四中全会《决定》关于提高中心城市和城市群综合承载和资源优化配置能力的表述,深入研读《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》及相关工作意见、实施方案、规划计划等和南京都市圈会议文件精神,明晰所承担使命和工作努力方向,主动研究思考,与兄弟城市同行一道集思广益共谋发展,共同破解难题实现突破。新的一年,在合力打造就业创业和人才发展环境、破除人力资源流动的体制机制障碍、人才评价和专业资格与职称互认、积极构建跨区域社保体系及优化异地办理服务、推进职业技能教育协同发展、强化劳动人事争议和监察仲裁等有效协作、建立拖欠民工工资“黑名单”共享和联动惩戒机制、推进数据交换共享和在构建跨区域基本公共服务平台中实现更多人社事项运行等各方面,积极行动起来,持续有力推进,务求实质见效。

二是作为人社工作两端的民生服务发展与保障民生日益交织

我们常说:人社工作一头连着发展、一头连着民生,不同条口的工作也相应侧重与指向这两个方面。面对新的形势任务,要敏锐把握一个显著变化是二者日益相互交织、互为支撑、相互促进、相得益彰。我们大力实施社保降费、稳岗返还等政策,运用好社保基金积极帮助企业减负增效,既是服务实体经济发展,又有利于稳住就业这个最大的民生,企业发展得好也能更好做大社保规模、实现良性运行。我们做好人事人才工作、鼓励支持创新创业,既是服务名城建设和经济发展,不断壮大

市场主体、培育发展新动能,同时也是千方百计激发人才动力活力,做大蛋糕拓展就业空间,有力支持民生建设。我们立足职能积极对接服务企业用工,既是帮助企业排忧解难办实事,同时也是促进解决好新生劳动者如高校毕业生、农村转移劳动力就业等社会问题。反之,企业发展遇到困难,欠薪欠保、失业人员安置等民生领域风险就会凸显,甚至引发社会事件。去年以来我们成立运行稳就业与解决企业用工问题领导小组,就是整合各方力量,有效应对形势变化,统筹做好稳就业与促发展、保民生工作。这一认识和行动要扩展至所有条口。新的一年还将面临复杂严峻形势和各种风险挑战,尤其是中美博弈向多领域延伸,宏观环境不稳定不确定性增多,无论对于发展还是民生都是考验。同时,技术进步和产业转型升级带来的"机器换人""智能替人"不断深化,人岗不匹配矛盾日益突出,结构性失业风险需着力防范。发展是第一要务,就业是最大民生,劳动关系和谐是社会和谐稳定基石,社保要兜牢"安全网"并确保健康运行,种种交织在一起,要求我们更加注重发挥好人社工作整体优势,密切互动协作,共同有效应对。要深刻认识到做好新形势下人社工作,服务和促进发展就是保障与改善民生,在自身工作中同等考虑、综合施策,跳出自我设限善于换位思考,群策群力积极作为,共同为发展助力加油、为民生增进福祉。这方面,谁认识到位、行动有力、工作有效,谁就是真正贡献大局、有为有位。

三是城市间人才竞逐与人口(人力资源)集聚日益并进

近年来各地人才大战日趋激烈,我们也提出并实施"宁聚计划"等为南京创新名城建设集聚了众多青年人才和各类专业技术人才。这方面还要持续发力,不断优化改进工作包括各项政策举措,以应对政策效应递减和城市间不断升级的人才竞争态势。如今,各大城市包括北京、上海都放下身段加入了人才竞逐行列,众多新一线和二三线城市纷纷行动;同时,人才是"用脚投票"的,哪里环境好、政策优、服务佳、发展机会多、未来前景广就往哪里去。对此,要有强烈的危机意识,积极关注形势变化和各地动态,深入了解掌握人才期盼诉求,不断反思改进工作,并更加注重与各综合、经济、科技主

管部门、各区(园区)、企业单位等深度合作,共同为人才来宁留宁多方创造条件、营造环境生态、提供支持帮助,包括解决好其生活及精神文化需求,不断增强城市对人才的"磁性"(吸引来)和"粘性"(留下来)。对此,人社不仅要全力以赴,还要主动出击促进形成各方合力。而且,当下已越来越从"抢人才"悄然变为"抢人口"特别是对年轻人的吸纳,其背后是人口老龄化问题和少子化现象日益加剧。大家不要把服务众多人口包括提供城乡一体公共服务当做负担,城市只有不断吸纳"新鲜血液"才能生生不息,永葆生机和活力。深圳成为"创新之都"一个重要因素就在于它是从一个小渔村作为经济特区而迅速发展起来的"移民城市"、"最年轻城市"。我们要进一步拓展"宁聚"效应,更加注重为南京经济社会发展集聚高素质人才和丰沛人力资源。作为地方政府人力资源部门,当为此而不懈努力。

四是工作理念和方式上优化治理与提升效能日益互促

十九届四中全会就推进国家治理体系和治理能力现代化作出部署,在坚持和完善中国特色社会主义行政体制中明确优化政府职责体系,实行权责清单制度,推进机构、职能、权限、程序、责任法定化,对共建共治共享的社会治理体系等也提出要求。人社部门承担诸多公共管理与服务事项,面向数以千万、百万计的自然人和法人单位开展工作。按照全会精神,要更加自觉主动积极地优化人社领域公共治理,切实依法行政,认真践行"法定职责必须为、法无授权不可为",对照向社会公布的权责事项清单及程序规定履行职责、行使权力、开展工作。要转变既有管理思维,树立优化治理理念,探索构建共建共治共享的人社公共治理体系与实现路径。同时,充分认识到强调依法规范、按程序办,决不是不作为、慢作为。各级党政和广大人民群众、各类服务对象均要求我们加快职能转变,大力提高公共管理和服务效能。所以,对于"有诺必践"有考核,对于"不落实案例"有曝光,对于推诿扯皮、敷衍塞责有问责追究,城市间行政效能的优劣、公共服务质量的高低也构成城市"软环境"和综合竞争力的重要体现。提高效能需坚持以人为本,强化问题导向、需求导向,围绕人民群众、服务对象的期

盼诉求,不断创新理念、方式和手段,更加科学合理、务实高效、精准化便利化提供服务。全会强调"深入推进简政放权、放管结合、优化服务,深化行政审批制度改革,改善营商环境,激发各类市场主体活力",对此要深入领会,结合实际统筹推进做好便民利企各项工作。在工作中,要将依法行政、严格规范运行与优化治理、提升服务效能有机结合,统一到践行为民宗旨、推进人社事业高质量发展中。这是考验、是挑战、是必须回答好的"答卷",从中也见我们学习贯彻新思想指导实践、推动工作的能力和水平。要大力弘扬"马上就办"的作风、体现"办就办好"的效能,要综合推进"队伍+技术"的双向互促、"内部+外部"的联通互动,确保既规范有序又快高效。

五是在工作评价中"有质"与"有感"的要求日益提高

现今对工作的考核评价,越来越不仅看完成的"数量",而更加注重"质量",即用怎样的理念、方式开展工作,工作的路径、举措是否优化完善,还要衡量完成的质量、效果包括水平高低、是否领先率先即能否打造品牌标杆,等等。各级要求的"高质量发展",市委提出的"彰显首位度",都是对此的集中体现。我们在各项工作中都要更加自觉地将此标准要求贯穿始终,从开始的思考谋划,到组织实施、过程管理,到终端显示、绩效评估,都要问一问自己:完成的质量如何?在国内省内同行中位次怎样?有无创新举措、效果如何?等等。而不仅是满足于工作都做了、指标完成了,不能"涛声依旧"、"每天都在重复昨天的故事"。那么,有"量"又有"质",工作是否就做好了、就能获得满意的结果了呢?恐怕还只能算是一半,另一半的份量越来越重,就是还要"有感"。这个感就是"感受度",即人民群众、服务对象的获得感、幸福感、安全感和认可度、满意度,这是新发展理念和以人民为中心发展思想的重要体现。总书记强调"高质量发展就是体现新发展理念的发展",形象地指出其一个重要特征就是"从'有没有'转向'好不好'。这个'好不好'就是感受度,不是我们自己而是'阅卷人'即人民群众、各类服务对象的感受度。李克强总理主持召开部分省份经济形势和保障基本民生座谈会,在讲话中只使

用"调查失业率"来谈稳就业工作,而未提"登记失业率",也是一个信号。"登记失业率"来自政府部门统计数据,"调查失业率"则是对城乡家庭及劳动人口进行的抽样调查得出,真实反映了群众就业状况与实际感受。从年度市机关作风建设满意度评议方案来看,来自市民群众、"两代表一委员"、作风监督员等方面的"印象评议"就占了65%的权重,"印象评议"明显是日积月累形成的对部门工作作风和质效的主观感受。市绩效考核指标体系看似由"硬指标"构成,实际也包含了大量属于是否"有感"的部分。这些都强烈提示和引导我们,要实实在在、持之以恒把工作做好,始终注意换位思考,注重"用户思维""客户体验",不能自我感觉良好,如果人民群众、服务对象不认可则一切无从谈起。会议材料中原汁原味摘编了来自各方面的诉求与意见建议。大家认真看一看,恐怕与我们自己的认知存在"温差"吧?对此不应感到委屈、心生抱怨,而应从中获得有效信息,进一步反思改进,让我们的工作不但有"高度"(提高站位,体现高水平)、有"力度"(扎实推进,坚决完成)、有"深度"(深入谋划、创新突破),而且,更加关注和贴近群众需求,更有"温度",努力做到逐渐消除"温差"。做好新时代人社工作,就是要始终统筹兼顾实现"有质"与"有感"并重,真正落实以人民为中心的工作导向,真切感知服务对象期盼诉求,不仅关注大众而且关注小众乃至个性化的需求,着力解决好人社事业发展中的不平衡不充分问题,让人民群众有更多获得感,不断提高认可度和满意度,这样我们的工作才对路,才有意义、有价值,也才有好的终端显示和评价结果。

展望2020:新时代要有新气象、展现新作为

中央经济工作会议强调坚定信心、同心同德,战胜各种风险挑战,确保全面建成小康社会和"十三五"圆满收官。市委张书记要求坚定抓发展再跨越、抓创新增动力、抓机遇上台阶的信心,提高政治把握、推动高质量发展、运用市场机制、科学治理和服务、深化开放合作、攻坚克难、狠抓落实能力;韩市长强调政府工作要进一步夯实"稳"的基础、保持"进"的态势、坚守"转"的定力、体现"高"的追求,构建高效执行系统。我们要深入

学习理解、认真贯彻落实,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入践行新发展理念,自觉围绕中心、贡献大局,锐意创新实干、担当作为,不断优化人社治理与公共服务,在立足职能更好满足人民美好生活需要的同时,致力为南京在高水平全面建成小康社会中走在前列作出新贡献。

第一,圆满收官争首位引领。要全面梳理对照“十三五”各项目标任务包括过程中调整、新增任务的推进完成情况,动员全局上下以决战姿态投身决胜之年的奋力拼搏,确保南京人社各项事业实现高质量发展,向党和人民交上优质答卷。这其中要特别关注补短板、强弱项,早谋划早启动,并紧盯不放,唱好“四季歌”,以坚实的过程确保圆满的结果。同时,“不进则退,慢进也是退”,明年是五年“大考”,要力行对标找差、创新实干、奋力争先,各项工作争取在省内名列前茅,全方位体现南京在全省人社事业发展中的首位度,多项工作力争在全国万亿GDP城市中走在前列,致力打造更多在全国全省有影响的工作品牌。在此基础上,深入研究思考谋划好“十四五”发展。

第二,就业创业抓稳促并举。切实扛起人社担当,坚持“稳、促、防”齐发力,以强烈责任感、使命感坚持不懈做好“稳就业”文章。完善落实更加积极的就业优先政策。优化实施“宁聚计划”,进一步增强政策资金导向作用,有效拓展就业空间;继续实施社保降费、稳岗返还、技能提升补贴等政策,促进企业稳岗吸纳就业。鼓励支持创业带动就业,紧抓创业富民“牛鼻子”,重点扶持大学生自主创业、农民工返乡创业、农村劳动力就地创业、农村困难人员家庭创业等,完善全链条扶持政策,深化政企校合作提升创业载体水平,高水平办好“赢在南京”青创大赛、大学生双创节等活动,充分释放创业带动就业潜能。关注形势变化运行好稳就业与解决企业用工问题领导小组,动态跟进防范化解失业风险。推进实施职业技能提升行动,大规模开展职业技能培训,高质量完成好全年开展补贴性职业培训20万人次的新要求。创新服务企业用工及各方面需求,主动上门排忧解难送政策送服务;深度运用好95个服务企业群,提供精准化、差异化、个性化服务,更好服务实体经济发展。创造条件、

搭建平台,促进我市大创园、留创园、博站准博站等相互借鉴、互动合作、集群发展,打造投身创新名城建设、科技发明创造、产业转型升级的“生力军”“野战军”“集团军”。

第三,社会保障利发展民生。社会保障是民生安全网、社会稳定器,关系社会长治久安,与人民幸福安康息息相关。十九届四中全会就完善覆盖全民的社会保障体系作出部署,我们要认真领会,立足南京实际进一步兜底线、织密网、建机制,不断提高社会保障水平。稳妥有序推进机关事业单位养老保险改革,实施城乡居民养老保险市级统筹,确保政策和服务一体化,完善企业年金制度,不断扩大覆盖面,健全多支柱多层次养老保险制度体系。持续完善工伤保险制度,推进工伤预防和康复工作。进一步完善失业保险制度,更好发挥稳就业防失业功能。深入实施全民参保计划、工伤保险“同舟计划”等,努力突破最后1个百分点,真正做到“全覆盖”。探索推进跨区域城市间社保关系无障碍转移,为实现人力资源区域间自由流动提供保障服务。结合经济发展和城乡居民收入等科学合理提高社保待遇水平,创新完善管理服务,以高水平的服务供给提升群众获得感满意度。精准落实社保扶贫政策,持续巩固社保扶贫成果,不断增强社会保障“安全网”“稳定器”功能。

第四,人事人才重改革创新。改革创新是破解事业单位人事管理难题、激发体制内外人才活力的根本动力。要以更高站位、更宽广的视野,敢于涉险滩、敢啃硬骨头的担当和勇气,进一步创新拓展人事人才管理体制改革的广度深度。聚焦主导产业发展,坚持“走出去、引进来”,有效运用留交会、“南京人才驿站”等平台,深化产学研合作进一步建强博站、专家工作室等载体,助力南京产业基础能力建设和产业链价值链水平提升。坚持“不拘一格、唯才是举”,深化人才评价改革,大力破除“三唯”等固有评价方式,优化拓展非共识性人才发现和发展路径,让“代表作”等新的制度设计在实际运行中得到更多体现,以“指挥棒”的正向作用强化干事创业导向。选才标准和评价方式要真正能够检验人才的真本领,促进人才从“唯论文”中解脱出来,从埋头做学问的“象牙塔”投身国计民生。同时,在面上进一步深化人事

制度改革,优化岗位管理办法,创新人才引进机制和方法,为各行各业发展提供有效人才支撑。市委明确自贸区南京片区要大胆试大胆闯,各高新园区要围绕市场化运作改革体制机制包括人员身份、待遇等,我们要为此积极行动,进一步解放思想、协同攻关、做好服务。

第五,劳动关系促和谐共赢。我市劳动关系保持总体和谐稳定,但面对内外形势变化,劳动者对享有更稳定就业和更高收入的愿望与一些企业降薪降本、欠保断保乃至欠薪、裁员等行为之间的矛盾可能凸显;因各级党政高度关注,很多工程纠纷、企业债务等常依托欠薪反映以寻求解决,其根源成因日趋复杂、相互交织,处置难度加大;同时,新经济、新业态迅速发展产生的新型劳动用工关系呈现出许多新特点,许多在法制、规则方面还存在空白,亟需加强研究、有效规范引导。要坚持和完善政府、工会与企业协商协调机制,广泛推行集体协商和集体合同制度。对行业三方协调加强指导,及时总结推广,使之有效发挥作用。进一步健全矛盾纠纷多元调处机制,加强劳动保障监察与劳动争议调解仲裁有机衔接以及与工会、司法等协同配合,强化群体性事件源头预防和处置,抓实抓好劳动关系领域风险防控。多层次开展和谐劳动关系创建,强化正向引导,促进企业与劳动者实现共赢。会同各有关方面持续加大欠薪治理,综合施策完善长效机制,大力构建体现时代要求、规范有序、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系格局。

第六,优化治理强管理服务。围绕治理体系治理能力现代化要求,加快职能转变,创新理念方式,深入推进人社领域“放管服”改革,严格实行权责清单制度,提高依法行政水平。对权力下放后的事中事后有效监管和指导服务及时跟进,做到资源下沉、重心下移,确保基层顺利承接、平稳运行。加强人社领域安全生产和各类风险防范,全面开展专项整治行动,切实提升人社安全治理能力和水平。深化公共服务供给侧改革,深入开展“减证便民”“限时提效”“拓服创优”三项行动,进一步优化流程、精简环节材料,推动公共服务供给标准化、精细化、人性化。推进“互联网+人社”工作,运用信息技术对业务进行重塑和再造,拓展大数据应用,提升“不见面”办理质效。探索构建区域协同治理格局,在市推进长三角

一体化发展领导小组之下充分发挥我局作为人力社保专题工作组的作用,认真筹备开好南京都市圈人社局长第二次联席会议,助推长三角一体化和都市圈同城化。积极构建人社公共管理服务多元参与、评价、互动机制,更广泛深入有效地把“我们”“你们”“他们”变成“咱们”,在共建共治共享中共促人社事业高质量发展。

第七,锻造队伍固事业根基。干事创业,关键在人,全局上下要按照新时代新要求,致力打造模范机关、过硬队伍。要强化政治引领。巩固深化主题教育成果,坚持用新思想武装头脑,将党的政治建设摆在首位,牢固树立“四个意识”,坚定“四个自信”,坚决做到“两个维护”,积极探索具有人社特点的不忘初心、牢记使命制度建设。加强各级班子队伍建设,健全完善学习教育、调查研究、检视问题、整改落实常态化机制,落实意识形态和网络安全工作责任制。要好学精思善谋。注重学思践悟,新时代面临许多新课题新挑战,众多新技术新产品新业态层出不穷,要跟上时代步伐,推动事业发展取得新进步。深入开展“人社学思行”活动,办好办好“大讲堂”“微讲堂”,注重转化运用,用脑用心高水平做好工作,在敢为人先、创新突破、引领示范中见真章、见水平。要强作风重作为。持续深入反“四风”转作风,围绕系统行风建设三年行动,常态长效开展业务技能练兵比武,推进三项行动提质增效,促进机关作风和行风建设再上新台阶。大力倡导攻坚克难推进工作、千方百计完成目标任务,强化干事创业导向。加强人社应急处置体系和能力建设,确保“促一方发展、保一方平安”。要强自律重严管。坚持不懈抓好党风廉政建设和反腐败斗争,开展好廉政教育系列活动,始终做到警钟长鸣、常抓不懈,促进全体人员自重自省自律自爱,知敬畏、存戒惧、守底线。同时,力行全面从严,强化各级主体责任和监督责任,继续组织好局党组巡查,加强内控制度建设,有效排查防控廉政风险,织密扎牢制度藩篱,严格监督执纪问责,为事业发展保驾护航。

勇担使命 创新实干 书写玄武人社事业新篇章

玄武区人力资源和社会保障局局长 袁芳

栉风沐雨砥砺前行,春华秋实满庭芳。在这辞旧迎新之际,我们向一直以来关心和支持人社工作的各位领导、各位朋友表示衷心地感谢,希望在新的一年里,玄武人社受到您格外的关注和关心,让我们携手共创玄武人社事业的美好未来。同时,也祝愿大家新年快乐,身体健康,阖家幸福,万事如意!

岁月不居,天道酬勤。2019年,我们过得很充实、走得很坚定。过去的一年,玄武人社立足稳就业、惠民生、聚人才、促和谐,坚持高质量发展这一鲜明导向,勇于担当,积极作为,突出抓好民生部门"服务"职能,取得了骄人的成绩。一是以实施就业创业提升工程推动高质量发展。通过整合线上线下数据、集聚区域资源,摸情况、理需求、优服务、奖项目、助就业、扶创业,提升了就业创业工作实效。省人大常委会执法检查组在我区实地查看《就业促进法》贯彻落实情况,对我区就业工作给予高度评价。二是以深化完善社保惠民工程推动高质量发展。通过抓宣传,推进减税降费政策在玄武落地落实落细;通过抓监管,协助推进"玄武区民生资金安全岛数字化平台"建设,确保民生资金使用安全;通过抓服务,推进社会化服务水平提升,不断增强退休人员满意度获得感。三是以打造人才服务集聚工程推动高质量发展。以大型交流活动吸引人才,以人才申报评选激励人才,以宣传落实政策优惠留住人才,不断扩大人才集聚效应。严格把好入口关、评选关和审核关,稳步推进事业单位发展。四是以推进和谐劳动关系建设工程推动高质量发展。健全协

调劳动关系三方委员会机制,扎实推进徐庄高新区省级和谐劳动关系综合试验区建设工作,牵头组织"治欠保支"工作,推出了"4441"监管方式,持续完善事前预防、事中监督、事后惩戒以及诚信评价四位一体的劳动监察维权模式。

旧岁已展千重锦,新年再进百尺标。

2020年是深入贯彻落实党的十九届四中全会精神和决胜全面建成小康社会的关键之年,也是加快人社事业转型升级、创新发展的一年。玄武区人社局将以"零点起航、整装待发、高位攀升、再创辉煌"为目标,以创新跨越为统领,紧扣新时代要求,全面深化改革,突出"幸福民生"导向,围绕"转型提升、特色发展"主线,加强基层劳动保障所基础建设,提升窗口服务水平,用改革的思维、方式和手段,建设现代人社,以过硬的作风和振奋的精神推动玄武区人社事业再上新台阶。

"为者常成、行者常至"。面临转型提升与创新跨越的双重挑战,玄武人社人一定能够以孜孜不倦的精神,奋发有为的干劲,努力开创工作新局面,为不断满足人民日益增长的美好生活需求,为建设"强富美高"新玄武提供强有力支撑。 (人)

坚守为民初心 优化服务质量 推动人社事业高质量发展

秦淮区人力资源和社会保障局 黄永青

新年伊始万象更新,在过去的 2019 年,区人社局在区委、区政府的领导下,始终牢记为民服务的初心,围绕 "民生为本、人才优先" 的工作主线,健全公共就业服务,推进终身职业技能培训制度,完善重点群体就业支持体系,多渠道灵活就业机制,对就业困难人员实行托底帮扶。健全劳动关系协调机制,构建和谐劳动关系,促进广大劳动者实现体面劳动、全面发展。完善社会保险经办服务,坚持应保尽保原则,稳步提高保障水平。全力推动人社事业高质量发展,为建设 "强富美高" 新秦淮做出贡献。

(一)搭建 "互联网 + 招聘" 平台,打造更加优质的就业创业环境。构建互联互通的劳动力供需渠道,实现 "一点录入、全区共享",让企业和劳动者在网上自主选择,提升就业成功率。兑现优惠政策鼓励创业带动就业,针对不同的创业者,在创业场地、资金、项目上为创业者提供支持。完善就业困难群体精准帮扶制度,区、街、社区三级联动,针对就业困难人员的特点,开展 "一对一" 个性化 "精准帮扶",完成第三批确定的 520 个帮扶对象实施帮扶。全年城镇新增就业 2.7 万人次

(二)采取 "线上、线下" 服务,构建更惠民生的社会保障体系。设立综合窗口,简化办事流程与积极推送社会保险 APP,促成线上线下业务办理有效结合,让服务管理更精细、让服务对象少跑路。落实养老、工伤、失业保险费率下调政策,切实减轻企业负担,实现社会保险费缴费 31 亿元,为 88600 名退休人员提供免费体检。

(三)致力劳动维权 "四快",建立更加和谐的劳动人事关系。区劳动保障监察仲裁部门打造 "受理快、办案快、结案快、反应快" 的四快劳动人事纠纷争

议受理机制,共受理职工投诉举报数 2258 件、劳动争议案件 3121 件,共为 5300 名劳动者追发工资等待遇数额 6947 万元。8 起群体性劳动纠纷,均得到有效解决,无重大群体性讨薪事件发生。

(四)坚持 "引才与育才" 并重,搭建更加便捷的人才服务平台。组织参加第十二届留交会,举办 "创聚秦淮 o 创享未来" 专题推介等活动,对接海外高端人才 160 余人次,赴郑州、西安等西部高校,宣传推介我区建设创新名城示范区的相关政策和创业环境,吸引更多高层次人才来秦淮创业。及时兑现人才引进优惠政策,在住房、社会保险、生活补贴等方面给予照顾,让 "金凤凰" 留在秦淮就业创业。为 1356 名各类人才申请住房保障补贴、为 36 名企业博士后发放 154 万元各类补贴,完成新招收博士后 9 人。

2020 年,区人社局将坚持 "民生之本,就业优先" 的总体思路,健全公共就业服务,推进终身职业技能培训制度,稳就业。构建和谐劳动关系,保稳定。坚持应保尽保的社会保险原则,促稳定。要落实就业优先,确保全区就业形势稳定;要深挖扩面潜力,持续扩大社保覆盖面;要强化日常巡查,确保劳动关系和谐;要坚持引才育才并重,打造人才 "磁场";要守初心记使命,提升人社服务能力。

我们要全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大、十九届四中全会会议精神,深刻认识习近平新时代中国特色社会主义思想对人社局工作的重大指导意义,同时牢牢把握中国特色社会主义新时代对人社工作的新要求,在就业和社会保障工作这两个基本点上锲而不舍、久久为功,在助力劳动者实现体面劳动、全面发展愿景的同时,助力全区乃至全市的民生工作更上一层楼! (人)

深化改革促发展 优质服务保民生

建邺区人力资源和社会保障局局长 易善平

新年伊始,万象更新。过去的一年是非常难忘的重要年份,是新中国成立 70 周年,也是全面建成小康社会关键之年。建邺区围绕高标准建成现代化国际性城市中心的总目标,在就业创业、人才建设和劳动维权等方面推出一系列重要举措,民生工作取得巨大成绩。

一、强化就业服务,实现更加充分更高质量就业。就业是最大的民生。建邺区坚持就业优先战略和积极就业政策,鼓励创业带动就业,着力推进就业援助长效服务机制,开展春风行动等一系列就业援助行动,促进各类群体实现就业。落实大学生就业奖励、失业保险扶持等有关政策。关注、促进高校毕业生、就业困难人员等重点人群就业,实行动态长效跟踪帮扶。先后开展 " 毕业生供需洽谈会 "、" 离校未就业高校毕业生见习实训洽谈会 " 等,为高校毕业生提供职业指导、求职登记、创业扶持、就业援助、技能培训、就业见习等一系列专项服务。组织开展 " 赢在南京 " 大学生创业大赛等活动。开展 " 送技能、送培训、送岗位、送政策、送服务 " 的五送活动,通过现场展示培训成果更直观的方式向百姓宣传培训。截至 2019 年 11 月底,新增城镇就业人数 17181 人,实现再就业 6236 人,帮扶就业困难人员 675 人,实现培育自主创业者 4486 人,创业带动就业 21697 人,大学生创业 483 人。

二、加大招贤纳士力度,人才建设更加优质高效。落实人才强区战略,构建 " 制度完善、执行规范、运行有序 " 的人事管理工作机制。2019 年,我区累计新增留学回国人员 245 人、新招收博士后 4 人,超额完成目标任务。落实高校毕业生住房租赁补贴和面试补贴政策,全年累计审核通过高校毕业生住房租赁补贴 20000 人,发放金额 3600 万元。

举办以 " 金融·科技人力资本创新论坛 " 为主题的第十二届留交会建邺专场活动,吸引辖区内金融企业人力资源高管、海内外人才 100 余人参与。引进中智、北外服等专业机构,南京建邺人力资源服务产业园获批为市级人力资源服务产业园,加快推进省级人力资源服务产业园的申报工作。落实《职称评审管理暂行规定》,完善事业单位岗位管理、人员聘用和公开招聘三项基本制度,纳入岗位设置单位聘用合同签订率达 100 %。

三、坚持执法必严,确保区域内劳动关系和谐稳定。今年以来,建邺区劳动监察机构充分借助部门联动的综合治理作用,按照市劳动监察支队的统一部署,重点抓好了工资支付专项检查、清理整顿人力资源市场秩序、用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况专项检查、农民工工资支付排查检查专项行动、社会保险扩面征缴等专项执法检查。充分发挥联席会议作用,成员单位合力增强,保障民工工资成效显著。认真做好举报投诉接待工作,及时办理 "12345" 工单。积极参与街道综合行政执法工作。拓展渠道,强化劳动保障法律法规宣传服务实现常态化。做好劳资矛盾化解前置化工作,完善劳动关系预警监测机制,妥善做好劳动关系矛盾排查和调处工作,定期梳理排查风险点,对重点企业,设立企业劳动争议调解分中心,不断完善政府、职工、企业三方协商调解机制。

2020 年,我们将认真学习贯彻十九届四中全会精神,扎实推进主题教育走深落实,坚持以人民为中心的发展思想,进一步增强战略思维、创新思维、法治思维,保持锐意进取的风貌,善于运用互联网技术和信息化手段开展工作,善于贯彻新发展理念,不断开创我区人社工作发展的新局面。 (人)

2020 年新年致辞

栖霞区人社局党委书记、局长张传荣

时序更替,华章日新,我们即将迎来新年的钟声。值此辞旧迎新之际,我谨代表栖霞区人社局向长期以来关心和支持我区人社事业发展的社会各界朋友,向所有用人单位和各条战线上辛勤工作的劳动者,致以诚挚的问候和美好的祝愿!

顾往昔,以明业绩。2019年,全局干部职工紧紧围绕“民生为本、人才优先”的工作主线,主动作为,精准发力,为服务发展、保障民生、维护稳定和深化改革作出了积极贡献。这一年,就业形势持续保持总体稳定,全区城镇新增就业 23100 人,超额完成全年目标任务;积极开展政策落实服务落地专项行动,举办惠企政策宣讲会 12 场,惠及 527 家企业,推动政策效力充分发挥;失业保险援企稳岗工作力度不断加大,全区共有 1115 户企业享受到稳岗返还 3050 万元。这一年,社会保障制度运行平稳,全民参保工作稳步推进,全区净增企业职工养老保险缴费 7549 人;降低社会保险费率工作取得积极成效,政策减负效果进一步增强。这一年,人才队伍建设取得新的成效,全区南京市人才安居计划 E、F 类人才认定审核通过 1676 人;职业技能提升行动扎实开展。这一年,劳动关系保持和谐稳定,积极妥善处理各类讨薪、欠薪纠纷,办理群众投诉举报案件 1981 起,追讨劳动报酬约 2000 余万元;“双随机执法检查”取得较好效果,全区在建施工项目检查覆盖面 67.78%。这一年,人社扶贫工作取得积极成效,协助对口地区建档立卡贫困劳动力来苏转移就业 134 人,协助对口地区举办培训班 25 场次,培训 1600 余人次。这一年,人社系统行风建设取得新进展,制定并公布了事项清单和办事指南;深化“放管服”改革,将失业保险核定申领等业务由区级经办延伸至街道办理,形成“1+9”经办模

式,进一步方便群众办事;不断优化服务模式,增设周六便民服务窗口,打造南京市首个周六不打烊的社保窗口;举办人社系统窗口单位业务技能练兵比武活动,并在市级和省级比赛中取得优异成绩,推动人社系统服务能力和水平的全面提升。

瞻未来,以展宏图。2020 年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,有机遇也有挑战。我们要更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围,深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神和党中央治国理政新理念新思想新战略,把以人民为中心的发展思想落到实处,不断提高人社事业发展水平。切实把促进就业作为人社系统第一位的任务,全力确保就业局势稳定。积极开展扩面征缴专项行动,着力扩大社会保险覆盖面。立足职能职责,扎实做好人社扶贫工作,助力打赢脱贫攻坚战。全力做好治欠保支工作,依法保障农民工劳动报酬权益。适应建设现代化经济体系需要,激发人才创新创业活力。加强系统行风建设,正行风、树新风,打造群众满意的人社服务。

沐浴着新年的曙光,心中不由升起一些期许和梦想,期待我们的努力可以让人社改革发展成果更多更公平惠及广大人民群众,使人民群众在共建共享中不断增强获得感和幸福感。我们将保持锐意进取、永不懈怠的精神状态和敢闯敢干、一往无前的奋斗姿态,在为人民谋幸福、为民族谋复兴、为世界谋大同的道路上贡献自己的一份力量! 人

抓好民生之本 绘就生活之美

六合区人力资源和社会保障局局长 李光辉

一元复始辞旧岁,九州同庆迎新年,随着 2020 年灿烂曙光的到来,我们告别充满挑战的 2019 年,迎来充满希望的崭新岁月。值此辞旧迎新之际,六合区人社局全体干部职工向关心支持六合人社事业发展的各位领导和同仁,表示衷心的感谢并致以新年祝福!

时间记录发展的足迹,岁月铭刻奋斗的历程。过去的一年,六合区人社局围绕稳就业促创业、完善社会保障体系、加强人才队伍建设、深化人事制度改革、构建和谐劳动关系等,全力做好人力资源和社会保障各项工作。一是稳就业、促创业,就业创业总体稳定。新增就业 23360 人,转移农村劳动力 2790 人,培育自主创业 1104 人,援助困难人员就业 763 人,组织专场招聘活动 103 场,提供招聘岗位 14801 个次。开展暑期就业实践暨南京市就业指导企业行活动,扶持 5G 空间六合大学生创业园申报市级大学生创业园,组织创业载体参加创业服务对接活动。二是降费率、防风险,社会保障不断完善。新增参保单位 1103 户,企业职工养老保险净增缴费 4610 人。社保减负举措全面落实,降低 5524 户(单位)社会保险费率,参保单位节省社保开支 15588 万元,为 8370 名低收入等困难群体代缴养老保险、为 16472 名代缴医疗保险,建立"同舟计划"联席会议制度,52 个工程项目参保缴纳工伤保险费 7403 万元,委托会计师事务所开展基金管理风险防控专项检查。三是抓引进、促规范,高效服务人事人才。参加市留交会创新创业典型案例实物成果主题展示、各项主题活动和人才项目对接。举办市留交会六合专场活动,邀请 22 名海外高层次人才到六合参观对接,海智汇创业园成功申报市级留创园。1 人获留学回国人员创新创业项目扶持,2 家企业成功申报市级"准博站",为企业博站招引 4 名博士后,配合教育系统完成初中学段的"区管校聘"试点工作。四是抓调解、保权益,劳动关系保持稳定。建立上诉仲裁案件回访交流工作机制,各

类劳动人事争议案件受理率 100%,调解率 722%,结案率 100%。构筑企业调解、行业调解和仲裁调解相结合的多渠道、多层次的调解体系。国务院部际联席会议考核组和市联席会议实地核查获 A 级。五是抓基础、强业务,服务水平不断提升。人社服务大厅推出 13 个通办服务窗口、4 个医保通办服务窗口和专业服务窗口服务新模式。全面启用劳动维权大厅"一站式"服务,按"五位一体"劳资纠纷处理新模式,设置区劳动监察、劳动仲裁、司法局法律援助中心和总工会职工服务部律师咨询 6 个业务窗口。

展望 2020,新的征程任务艰巨,新的目标催人奋进!六合区人社局将围绕党的十九大和十九届四中全会精神,积极主动适应经济社会发展大局,扎实推进人社各项工作高质量发展。

新的一年,我们将聚焦服务民生,加大稳就业促创业力度,全面落实全民参保计划,在"一窗口通办"基础上,推进三级便民服务 52 个全区通办事项下沉街镇、社区,推进城乡居民基本养老保险市级统筹。充分发挥人力资源市场就业供求配置的基础性作用,建设区级"线上线下"市场。聚焦服务企业发展,推进营商环境建设,大力引进高校优秀人才和留学回国人员,为企业和有创业意愿的人员提供门槛更低、服务更好、支持更优的创业环境,全面落实"三降一补"等企业和人才扶持政策。聚焦服务和谐稳定,充分发挥"五位一体"劳动保障维权中心作用,加强与法院、工会、法律援助律师的协作,切实保障劳动者合法权益。充分发挥联席会议统筹协调作用,指导和督查各街镇(园区)治欠保支工作,对各类劳动纠纷"早发现、早处置、早化解"。聚焦队伍建设,强化干部职工政治理论和业务学习,深化作风专项行动,持续改进工作作风,努力打造忠诚、干净、担当的干部队伍,推动人社事业高质量发展。●

服务大局,改善民生, 推动人社事业高质量发展

溧水区人力资源和社会保障局局长 王敏

春耕夏耘,秋收冬藏,历经一年的攻坚克难、砥砺前行,2019年溧水区人社各项工作画上圆满句号,我们即将开始2020年的崭新岁月。我谨代表溧水区人社局全体干部职工,向多年来关心支持溧水区人社事业的各级党委政府、兄弟单位和社会各界人士致以新春的祝福和衷心的感谢。

2020年,是全面建成小康社会之年,也是“十三五”规划收官之年,我们将以习近平新时代中国特色社会主义思想为引领,深入贯彻落实中央及省市区委政府工作部署,全面践行新发展理念,紧扣目标任务,坚持服务高质量发展,致力创新实干、担当作为,扎实开展人力资源和社会保障工作,奋力推动溧水人社事业高质量发展迈上新台阶。

2020年,我们要扎实做好“稳就业”各项政策落地见效,努力实现更高质量就业。立足人社持续优化营商环境服务企业,精准推送惠企政策及用工服务,培育新的就业增长点。积极开展企业用工服务活动,根据企业的不同需求,开展专项招聘活动,为大中型企业解决用工难,为求职者找到合适的工作岗位。突出抓好重点群体就业,把高校毕业生就业放在首位,继续加大进高校招聘力度,充分利用好高校毕业生招聘黄金时间,选准区内一批优质岗位做好对接,分期分批组织企业赴高校开展专场招聘会。实施青年大学生“聚溧计划”、创业引领计划,全链条优化提升各项就业服务引导措施。更大规模开展职业技能培训。围绕制造业高质量发展,加强企业紧缺工种技能培训,通过精细培训方式,开展“滴管式培训”、“小班化培训”,把培训放在车间里、放在培训机构,员工可以随到随学。

2020年,我们要进一步健全覆盖全民的社会保障体系,切实增强人民群众幸福感。加强社会保险扩面征缴。切实履行好扩面征缴主体责任,大力推进精准扩面。进一步健全助保机制,全力帮扶低收入困难群体参保,社保民生底线切实兜住兜牢。全面推进实施“同舟计划”二期,确保新开

工项目100%参加工伤保险,不断扩大农民工参加工伤保险保障范围。加强缴费基数申报管理,推进社保诚信体系建设。做好社会保险各项改革。继续稳步推进机关事业单位养老保险制度改革,落实阶段性降低养老、失业、工伤保险费率工作。根据上级统一部署,同步调整企业和机关事业单位退休人员养老金,实现基本养老金合理增长;做好城乡居民基本养老保险市级统筹工作。按照机构改革要求,配合税务部门共同做好征缴相关职能划转工作。

2020年,我们要进一步集聚海内外高层次人才创新资源,为高质量发展储备人才队伍。加强专业人才培养建设。加强现有人才和紧缺人才调研,建立全区专业技术人员、高技能人才储备库。加大博士等高端研发载体建设力度,扩大企业博士后和留学回国人员引进数量,服务企业创新发展。深入实施高素质人口集聚工程。坚持政策支持、产业带动、服务优化、环境提升、宣传推介等多策并举,联动相关人才部门,精准解决好高素质人口集聚的“痛点”、“难点”问题。优化事业单位人事管理。改革教育人才招引方式,加大教师队伍建设力度。继续完善机关事业单位工资收入分配制度,完善事业单位绩效工资制度和公立医院薪酬制度改革相关政策。

2020年,我们要积极防范化解劳动关系领域风险,营造高质量发展和谐稳定的社会环境。积极开展根治欠薪专项行动,深入开展农民工工资支付排查工作,动态跟进加强欠薪治理,确保不发生因欠薪引发重大群体性事件和极端事件。提升劳动人事争议处理效能。完善调解仲裁机制,积极开展劳动争议预防,对“劳动争议预防联系点”企业开展走访调研和回访工作,加强仲裁办案指导,提升企业自主解决劳动争议的能力,加强预防调解,守好化解矛盾纠纷的“第一道防线”。

本文获南京市社会科学界第十四届学术年会优秀论文成果三等奖

关于人力资源社会保障领域重大行政决策法治建设的思考和探索

孟四龙 / 文

摘要:《重大行政决策程序暂行条例》于2019年9月1日起施行,该条例的出台将在加快推进法治政府建设、更好地维护改革发展稳定大局、强化行政权力制约和监督等方面发挥重要作用。人力资源社会保障领域重大决策事关人民群众切身利益,推进人力资源社会保障领域重大行政决策法治建设具有重要意义。本文结合南京市人力资源社会保障工作实践,就人力资源社会保障领域重大行政决策法治建设工作思路进行了探讨。

关键词:人力资源社会保障;重大行政决策;法治;

行政决策是一种重要的行政活动,是具有法定行政权的国家行政机关或有合法权限的政府官员为了实现行政目标,依据既定的政策和法律,对面临要解决的问题,拟定并选择活动方案,作出决策的行为。人力资源社会保障是一项关系人民群众切身利益的重要工作,在惠民生、促发展、保稳定中发挥着重要作用,推进人力资源社会保障行政决策法治化建设事关国计民生。

一、准确把握人力资源社会保障领域重大行政决策法治化的重大意义

人力资源社会保障行政决策质量直接影响着全面深化改革和经济社会发展水平。强化行政决策法治化程度,对于深入推进依法行政,加快建设高效诚信的法治政府有着不可替代的现实意义。

1这是贯彻落实党的十九大精神的重要举措。党的十九大站在实现"两个一百年"奋斗目标的高度,对党和国家事业发展做出一系列战略性部署,特别对深化机构和行政体制改革做出部署,明确提出"转变政府职能,深化简政放权,创新监管方式,增强政府公信力和执行力,建设人民满

意的服务型政府。赋予省级及以下政府更多自主权。"同时强调,"要加强对权力运行的制约和监督,让人民监督权力,让权力在阳光下运行,把权力关进制度的笼子。"党中央、国务院高度重视科学民主依法决策,出台了一系列法律法规和规范性文件。为健全科学、民主、依法决策机制,规范重大行政决策程序,提高决策质量和效率,明确决策责任,《重大行政决策程序暂行条例》于2019年9月1日起正式施行,将在加快推进法治政府建设、更好地维护改革发展稳定大局、强化行政权力制约和监督等方面发挥重要作用。为不折不扣落实好十九大精神,以实际行动推进全面依法治国建设,人力资源社会保障部门应严格贯彻落实《重大行政决策程序暂行条例》,不断把重大行政决策法治化建设向纵深推进。

2这是坚持以人民为中心、依法履行保障和改善民生职能的要求。习近平总书记在十九大报告中强调,增进民生福祉是发展的根本目的。必须多谋民生之利、多解民生之忧,在发展中补齐民生短板、促进社会公平正义,在幼有所育、学有所教、劳有所得、病有所医、老有所养、住有所居、弱

有所扶上不断取得新进展。人力资源社会保障部门是与群众联系较多的单位之一,工作涉及就业、培训、劳动关系、工伤、养老等方方面面,工作内容非常广泛,基本覆盖公民从出生到死亡各个阶段。人力资源社会保障行政决策内容涉及群众切身利益,如养老、工伤、生育保险待遇,事关群众基本生存和发展机会,工作做得好,就能增强群众的幸福感和获得感,坚定群众对党和政府的信任;做得不好,则会引发一些矛盾,增加社会不稳定因素。人社部门的行政决策正确与否直接关乎发展大局、民生改善和社会稳定。

3这是建设法治机关、推进依法行政建设的需要。习近平总书记在十九大报告中强调,全面依法治国是国家治理的一场深刻革命,必须坚持厉行法治,推进科学立法、严格执法、公正司法、全民守法。法治机关在内涵上要求行政机关按照依法行政的总体要求,在行政理念、行政体制、行政规范、行政决策、行政执法、行政监督等各个环节都贯彻法治的原则,将行政机关从决策到执行及监督的整个过程都纳入法制化轨道。行政决策是行政权力运行的起点,也是规范行政权力的重点,特别是人社政策涉及千家万户,事关社会的安全稳定,作为社会治理主体的人力资源社会保障部门,强化行政法治观念和法律知识,必须坚持用法治的思维管理社会事务,用法治的方法处理社会问题,确保重大行政决策于法有据、各方面工作于法可行。推进行政决策法治化,是实现行政决策制度科学、程序正当、过程公开、责任明确的重要保障,有利于提升行政决策的公信力和执行力。

4这是推进国家治理体系和治理能力现代化的需要。社会治理的根本目的是保障和改善民生、增进人民福祉。人力资源社会保障事业是一个涉及全体人群,惠及全体人群,服务全体人群的事业,人社部门作为重要的民生部门,其社会治理能力如何,直接影响整个社会治理能力水平。一方面,国家财政每年用于教育、医疗卫生、社保和就业、环保、公共安全等民生方面的支出占相当高的比例,比如2019年中央财政就业补助资金达53878亿,用于对个人和单位的补贴、公共就业服务能力建设的补助。如何在财政收支矛盾突出的当下,把有限的财政资金花好用好,发挥最大的民生效益,考验着人社部门的决策能力和水平。另一方面,近年来,各级人社部门不断深化“放管服”改革,转变作风,优化服务,取得积极成效,但与国家关于更快更好方便企业和群众办事创业的要求相比,与人民群众对优质高效公共服务的期盼相比,与各类服务对象对我们的诉求相比,还有不小的差距。现代社会群众对生活的期待不断提升,需求呈现多样化、多层次,人社部门只有不断创新方式,坚持问题导向,

问需于民,进一步提升科学决策水平,才能满足群众的需求。

二、当前人社领域重大行政决策实践中的短板和不足

人社部门处在服务干部群众、化解矛盾的第一线,直接与普通群众接触,其行政决策水平事关群众获得感和幸福感。总结实践发现,当前人社部门在重大行政决策过程中还存在着一些短板和不足,需要重视和加以解决。

1制度建设存在薄弱环节,亟需围绕重大决策加强制度设计。党中央、国务院高度重视人力资源和社会保障工作,特别注重加强制度顶层设计调查研究,近年来建立形成了涉及就业促进、人力资源市场、职业能力建设、专业技术人员管理、事业单位人事管理、劳动关系、养老保险、工伤保险、社会保险基金监督等方面的一系列法律、行政法规、规章、政策性文件及相关法规,但在重大行政决策的法治化、规范化方面,还存在制度空白、出台的配套措施不细等问题。比如《社会保险法》虽然规定了社会保险行政部门对欺诈、骗取社会保险待遇的,有权责令退回骗取的社会保险金,因缺乏可操作性的细则,实践中在部门之间容易产生推诿,追究该类人员的法律责任效果欠佳,社会保险基金发生的损失无法及时挽回。再比如随着现代社会人口流动日益频繁,在社会保险基金还没有实现全国统筹的情况下,部分退休人员要求享受异地体检服务的需求量难以得到满足。

2现有制度运行存在不适应情况,亟需根据社会发展形势加以调整完善。成文法与不断变化和发展的社会生活相比,总是具有一定程度的滞后性,立法者不可能预见到未来应受到法律调整的各种情况,法律漏洞的存在是不可避免的。人力资源社会保障部门在处理各项行政事务中,都会遇到一些社会热点、难点问题,而且没有现成的政策法规依据来解决这些问题。在这个时候,像其他行政部门一样,人社部门或者社会保险经办机构会在新的政策出台之前,根据工作需要制定一些操作口径,依据这些操作口径来处理各项事务。比如社会保险经办机构为了便于对生育保险有关问题的社会治理,专门制定了《关于城镇职工生育保险有关问题的处理口径》,但操作口径的制定依据不足、自由裁量空间较大,没有向社会公开,作为内部管理文件,拘束力有限,有些内容人为的给行政相对人设定了义务性规定,其合法性和合理性值得商榷。

3当前普遍缺乏高效畅通的公众参与渠道,亟需创新拓展公众参与方式载体。对涉及面广、与人民群众利益密切相关的重大行政决策事项,决策承办单位应当进行公示和听证,充分听取社会公众对重大行政决策备选方案的意见。

听证制度的运用,可以使不同的利益群体都有渠道和途径参与到行政决策中来,目的在于广泛、充分征求意见,为法律、法规、规章、规范性文件的制定提供依据,它是公众参与的有效渠道,是公正行政的程序保障,是权利平等的生动体现,是行政公开的重要内核。无论是从保障公民权利,还是从提升行政决策科学化水平角度来看,听证制度是不可或缺的一个环节。实践中一提到行政决策听证,公众就会直接联想到政府的定价行为、城市规划等等,产生一种误解,认为只有在进行价格决策时才需要举行听证会。在人力资源社会保障行政决策中,鲜有举行听证会的案例,公众在行政决策过程中,参与渠道不畅和参与程度有限。

4对于决策失误缺乏监督,亟需通过强化追踪问效提升决策能力和水平。人力资源社会保障方面的行政决策,涉及范围和面比较广,使用的资金量大,决策内容往往具有一定的自由裁量空间,其决策质量会对一定区域范围内经济社会的发展产生全局性、综合性和长远性的影响。加之行政决策具有过程性特性,短期内决策的效果无法显现、无法判断,决策失误一时难以发现。因此,在行政决策作出后,人力资源社会保障部门需要全程跟踪,发现执行过程中的问题和矛盾后,在调查研究的基础上,适时对相关决策、决策内容进行调整和完善,解决决策效果的问题。

三、意见建议

习近平在中央全面依法治国委员会第二次会议上强调,规范重大行政决策程序,是依法治国的迫切需要。2019年5月8日国务院制定出台的《重大行政决策程序暂行条例》,分6章、共44条,对重大行政决策事项范围、重大行政决策的作出和调整程序、重大行政决策责任追究等方面作出了具体规定。人力资源社会保障部门作为落实党和政府各项惠民政策的重要部门,为落实健全依法决策机制,推进行政决策科学化、民主化、法治化,需要多措并举,进一步规范行政决策程序,提高决策质量。

1以党和国家机构改革为契机,全面拓展地方立法的深度和广度。根据2015年第十二届全国人民代表大会第三次会议修订的《立法法》规定,全国有地方立法权的市由原来的49个,扩大到了现在的284个,新增235个较大的地级市,赋予全国所有设区的市地方立法权,以适应地方社会发展的实际需要。人力资源社会保障部门应该立足职责,结合工作中的实际问题,积极主动作为,制定相应的制度规定,弥补社会治理中的政策空白;在充分调查研究基础上,需要依据地方立法程序,对现行使用的操作口径,上升为地方性政策法规,使行政执法行为更加规范有效、各项行政服

务事项办理规范有序。

2创新应用互联网、大数据等科技手段,搭建公众参与的制度化、智能化平台。群众对生活的期待是不断提升的,需求是多样化、多层次的。《重大行政决策程序暂行条例》对健全民主决策机制提出了明确而具体的要求,该条例专门用一节的篇幅内容规定了“公众参与”,主要目的是为了充分听取相关群体的意见建议,增强公众参与的实效。人力资源社会保障部门要切实利用好大数据平台,通过政府网站、政务新媒体以及报刊、广播、电视等便于社会公众知晓的途径,广泛征求意见,吸纳社会最为迫切、最为关注的声音,力求行政决策更科学和合理。积极推进“互联网+”的“智慧人社”深度应用,充分运用大数据分析,提升需求感知能力,实时感知与动态分析服务对象诉求,加强数据归集整理,强化数据挖掘和分析评估工作,紧扣人民群众最关心的民生问题和企业用工、技能培训、社保、人才等各方面实际问题,注重在推进创新服务和精准服务方面多做决策,努力实现精准化、多元化、人性化服务,着力打造人民群众满意的人社公共服务体系和创新创业环境人社服务品牌。

3聚焦规范性文件,加强合法性审查。对规范性文件进行合法性审核是确保行政机关出台的规范性文件合法有效的重要措施。国务院办公厅2018年12月20日发布了《关于全面推行行政规范性文件合法性审核机制的指导意见》,对全面推行规范性文件合法性审核机制进行了部署。为从源头上防止违法文件出台、促进行政机关严格规范公正文明执法,人力资源社会保障部门负责合法性审查的部门应切实履行起职责,对决策草案及时提出合法性审查意见,并对合法性审查意见负责。在合法性审查过程中,应当组织法律顾问、公职律师共同参与提出相关意见和建议。

4加强跟踪问效,倒逼行政决策机制改革完善。第十二届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议决定,对《中华人民共和国行政诉讼法》作出修改,全面实施检察机关提起公益诉讼制度,以诉讼的方式实现了对重大行政决策失误中应承担责任的行政首长等有关人员的责任追究,表明国家加大了对决策失误的处罚力度。人力资源社会保障部门在一些行政决策执行过程中,发现存在问题、客观情况发生重大变化,或者执行中发生不可抗力等严重影响决策目标实现的,应及时对相关政策内容进行调整和完善。

参考文献:戴建华.作为过程的行政决策——在一种新研究范式下的考察[J].政法论坛,2012,(1)

(作者单位:市人社局法规处) ●

政策引领 宣传推动 着力推进多层次养老保险体系建设

浦菡月 / 文

企业年金是企业及其职工在参加基本养老保险的基础上,通过集体协商自主建立的补充养老保险制度,是我国多层次养老保险制度体系的第二支柱。我市自2008年7月起建立企业年金制度,但截至2014年底,累计接受78家企业年金方案的报备,初始参加人数23万人,无论是参加人数还是资金规模都偏小,企业年金作为养老保障体系第二支柱的作用远远没有发挥出来。

2015年起,我们紧紧抓住我市被省人社厅列为全省开展扩大企业年金覆盖面试点城市的契机,积极扩大企业年金制度覆盖面,取得良好的工作成效。截至目前,全市建立企业年金单位349家,惠及职工近10万人。特别是2019年,按照党的十九大关于全面建成多层次社会保障体系的部署要求,以政策创新引领为为抓手,实现了企业年金长足发展。1至11月份,新增备案建立企业年金制度的企业达到67家,惠及职工20223人。主要做法:

一是政策创新促引领。在积极开展企业年金扩面工作的过程中,诸多企业,特别是中、小型民营企业要求率先为企业骨干人才建立企业年金愿望与呼声强烈,希望我们在政策上积极创新。企业的需求就是我们工作努力的方向,几年来,我们不断创新政策,引领有意愿的企业积极建立年金。2016年1月,我局出台《南京市企业人才参加企业年金集合计划办法(试行)》(宁人社规〔2016〕1号),开展鼓励企业率先为骨干人才建立年金再逐步扩大至全体职工的试点工作,破解企业需为职工全员建立年金的政策瓶颈,并将企业人才的界定完全交由企业,更好地适应企业引才留才的需求,受到企业的欢迎。政策出台当年,我市12所省属民办高校均为骨干教师建立了企业年金集合计划。今年4月,对照《企业年金办法》,结合文件试行近4年的经验与我市实际,我局正式出台《南京市企业人才参加企业年金集合计划办法》(宁人社规〔2019〕1号),修改了试行办法的不适应之处,精简企业需提供的材料,增加了网办途径等,最大限度方便企业办理企业年金备案。截至目前,我市共有47家用人单位为骨干人才建立了企业年金集合计划,其中今年新增17

家,涵盖民办学校、卫生医疗机构、劳务派遣公司等。

2019年3月,我局又会同财政、国资部门出台《关于进一步做好我市国有企业实施企业年金工作的通知》(宁人社〔2019〕57号),对我市集团型国有企业,在审核其“经济负担能力”时,改变以往将集团型企业本部及所属子企业分别作为单一企业对待,并单独将是否实现“报表不亏损、国有资产保值增值”作为建立年金必要条件的做法,创新采取“集团整体打包”模式,只要集团“合并报表盈利、实现国有资产保值增值”,集团及其所属子企业可以集团名义统一建立年金,有效助推我市集团型国有企业建立年金工作。按此政策,我市水务集团及下属共14家单位、地铁集团及下属共8家单位于今年首次建立企业年金,惠及职工16000余人。

二是多方联动抓宣传。先后与省教育厅、南京市卫健委、高淳区委组织部、南京市人力资源外包协会、各区人社局以及在宁备案登记的11家企业年金机构联动,共开展了20余场大型企业年金推进会,对1000余家用人单位开展面对面的政策宣导,大力引导和帮助有意愿、有能力的企业加快建立年金制度。自2017年起,依托南京市人力资源和社会保障学会,与市社保中心、公积金管理中心联合打造“五险二金”政策培训平台,每年4-6月期间,面向全市中小企业同步开展缴费基数申报、公积金政策和企业年金政策集中宣讲。3年间先后举办180余场政策宣讲会,覆盖我市2万家企业,有效提高了用人单位对企业年金的认知度。

三是突出重点抓推进。以人均缴费基数超过8000元以上的企业及卫生、教育系统编制外人员、村干部等对象为重点,先后推动南京大学金陵学院等10多所民办高校为骨干教师率先建立了年金制度,惠及近千名教职工;推动卫生系统4家单位为编外人员建立企业年金;为高淳区桤溪镇等八个街镇的优秀村党组织书记和村主任建立企业年金,帮助街道吸引和留住优秀村干部、稳定村干部队伍、激发队伍活力;鼓励人力资源外包行业依据职工派遣单位建立多个年金计划,其中江苏领航服务外包公司为外包项目的职

多措施防控医保基金支付风险

郭宪芳 / 文

自全国开展打击欺诈骗取医保基金专项行动和“回头看”活动以来,我区在对定点医药机构的实地检查过程中,发现部分医疗机构存在住院病人不在床、将不符合入院标准的参保人员收治入院、将范围外的药品或诊疗项目串换成医保范围内的药品或诊疗项目等违规行为。受理了两起参保人员将社保卡转借他人使用,导致医保基金损失的案例。经调查核实后,我区根据医疗保险协议相关规定,对相关定点医药机构和个人作出了相应的处罚。

近年来,随着健康意识的增强,人口老龄化程度日益严峻,医疗费用支出不断增长,医疗保险基金使用过程中浪费、骗取基金的违法违规行为屡屡发生,且呈现出多种形式和特征,医保基金面临的欺诈风险和压力愈加突出。必须采取有效措施积极防范和控制。

一、采取多种监管方式,加大检查力度,查处违纪违规

一是采取现场监管与网络监管相结合;二是日常检查与联合交叉检查相结合;三是全面检查与专项检查相结合;四是常规检查与突击检查相结合;五是社保机构监督与舆论监督相结合。

二、加强日常监管,防范欺诈风险

1.完善智能监控系统功能,实现监管实时化、标准化,减少违规和不合理医疗费用的发生。

2.梳理完善医疗费用审核结算业务流程,把好医疗费用审核关,加强人员培训,坚持审核业务精准化,不断提高审核结算质量。

3.加大重点环节的监管力度,注重事前监管,针对外伤、大额医疗费用等疑点案例核报医保时走“先稽核、后审

核”程序,做到明察秋毫,杜绝骗保行为,严把异地就医转诊转院审核关,有效制止基金浪费行为。

4.强化源头治理,堵塞问题漏洞

加强医疗管理的监督检查,实地查看在院情况、抽查住院病历、开展住院病人满意度调查等,发现问题及时处理,从源头上解决不合理开药、过度检查、乱收费、分解住院等问题。

三、完善基金内外监督制度,防范基金运行风险

一是加大医保领域信用管理力度,将医保领域涉骗行为纳入信用管理体系,发挥联合惩戒威慑力,实现“一处违规,处处受限”;二是聘请医保社会监督员,鼓励参保群众对看病就医过程中遇到的违规违法行为举报投诉,不断规范定点医疗机构的医疗行为;三是结合医保基金运行的特点,建立不相容岗位控制,防范基金的经办风险;四是加强舆论宣传、警示教育,多渠道多方式解读医保政策,引导广大参保人和医药机构了解医保“雷区”与“红线”,营造共同维护医保基金安全的社会氛围。

四、加强人才培养,组建专职稽核队伍

医保管理专业性强、范围大、环节多,涉及机构广、参保患者多、资金规模大等因素,使得医保监管工作更为重要。因此,建设一支医保专职专业监管队伍迫在眉睫,只有解决好医保监管队伍力量薄弱、能力不足的问题,才能为提升医保监管专业化、精细化、科学化提供坚实的组织保障。

(作者单位:溧水区人社局职工医保科) 人

工建立了4个个性化企业年金计划,更好地适应企业的发展和需求。

下一步,我们将继续通过加大政策宣传,着力从以下几个方面不断扩大企业年金制度覆盖面:一是积极配合组织部门,指导和支持各区为村“两委”干部建立企业年金;二是积极配合教育部门,指导和支持民办中小学建立企业

年金、公办幼儿园为编外人员建立企业年金;三是积极配合卫生部门,指导和支持医疗卫生单位为备案制人员建立企业年金;四是积极配合法院和检察机关认真落实聘用制书记员职业保障有关政策,加快为聘用制书记员建立企业年金制度。(作者单位:市养老保险处) 人

打出“组合拳”扎牢风险防控的“篱笆墙”

王国雷 / 文

今年以来,为进一步做好社保基金风险防控工作,增强经办人员廉洁自律意识,南京江北新区多措并举,“四管齐下”扎牢社保基金安全“篱笆墙”,努力营造风清气正良好氛围,推动新区社保工作再上新台阶。

制定科学配套的内控制度

去年,一名新招员工在办理一起公司欠费员工想辞职离岗补缴社保费的业务时,将两名员工的补缴数额审核错了,不同的条件补缴的数额相同,这让年轻的那位员工多缴2000多元,此事让现场核查经办员发现,及时点出新员工存在的问题,避免了矛盾的发生。

此事在社保中心内部引起热议。如何审核经办的业务,才能避免类似问题的发生?扎紧制度的“笼子”,狠抓制度落实,用制度管人管钱。今年年初,新区社保中心党支部成立内控工作领导小组,明确制度责任分工,组织全体人员讨论制定《单位内控建设实施意见》,细化内控审核,编制制度汇编,分发各科室集体学习,进一步加强全体干部职工岗位风险防控意识。

通过学习运用制度,全体干部职工都能把纪律挺在前面,时刻绷紧规范基金使用、遵纪守法这根弦,不触红线不越底线。在审查制度中,社保中心明确规定对待每一笔业务,要经过经办人自查,协理员现场督察,审核员定期抽查三个步骤方可完结,确保社保基金的使用规范、合理、安全。

规范资金支付的审批流程

作为社保资金支出的最后关口,社保中心严格执行有关财务管理规定,强化“两审”制度抓好日常资金支付监控。严审财政支出。严格按财经制度规定审核办理资金支付业务,对资金支出事项审批手续不全、用途不明、凭证填制不规范的支付申请一律不予办理。强化审批程序,坚持资金支付与用款项目相结合。在办理资金支付时,认真审核资金支付与用款项目是否一致,对与用款项目不一致的支付业务,一律不予办理支付手续确保资金支付安全、规范。

社保中心《内控制度》明确规定,内控应当贯穿内部管理和业务办理决策、执行和监督的全过程。对于发现的问题组织要及时谈话提醒,身边同事随时监督提醒,确保任何隐患都扼杀在萌芽中。对关乎民生的待遇发放,要实行“跟踪问效”机制,一笔也不能错。今年的征地待遇调标,补发人员

与实际发放人员相差1人?群众的事一点也不能错,负责补贴发放审核的翁庆,放弃周末休息,对15000多人的信息进行逐一核对,找出问题及时调整确保按时发放补贴。

强化经办资料的归档管理

住在杭州的祁女士这次回南京省亲,还有一个主要任务帮老公找“丢失”的工龄。祁女士的老公张师傅1992年之前,在大厂的企业工作过一段时间,如今到了退休的年龄,在办理退休审核时,只能在系统上查到1992年以后的缴费信息,当地没有张师傅92年以前的信息。所以祁女士利用这次省亲机会来新区社保中心查找档案。由于区划的调整,社保中心的隶属关系也有了多次的变化,齐女士到前台咨询,受理业务的王建得知缘由,热心帮助,经过几番的努力,终于找到张师傅企业档案资料帮群众解决了难题。

加强社保经办业务档案规范化管理,是社保业务受理的一项基础工作。自新区成立以来,社保中心就紧抓各业务资料归档管理,按照谁办理谁负责,及时归档月月清理,经过“统一规格装订,统一编号记账,统一建档管理”集中审核入库,分类上架,按照便于管理、便于查阅、便于留存的要求抓好档案的管理。

建立风险防控的监督机制

每个传统节日到来之前,社保中心会都会开展一次廉政教育,利用QQ群、微信群及时发送廉政短信和廉政提示信息,随时随地提醒大家时刻保持清醒头脑和廉洁本色。同时,社保中心还会请业务骨干进行培训授课,加强风险管理的业务学习,不断提醒工作人员时刻坚守安全底线、督促各单位查漏补缺,健全完善社保基金管理风险防控机制,严防社保领域违法违规事件的发生。

负责纪检工作的郭建超这样说:“着力抓早抓小,防微杜渐,做到抓常、抓细、抓实,建立“三防机制”(人防、机防、制度防)织密监督的安全网,强化日常监督管理,营造不敢腐、不能腐、不想腐的工作氛围,确保社保基金的使用安全。”

坚持经常性检查和重点督查相结合,从源头上推进防腐各项工作落实,利用月度工作会,各相关负责人要做专门汇报制度落实情况,对出现的问题限时整改,对造成不良影响的要批评指正,每次通报的情况作为年终考核的主要依据。(作者单位:江北新区社会保险管理中心)

做好工伤预防 共保职工康宁

席建琼 / 文

为助力企业安全生产和确保职工康宁,努力推动工伤保险工伤由重事后补偿向事前预防转变。按照"着眼前沿、循序渐进、突出重点、注重实效"的工作原则,2019年,我市在全市范围内全面展开工伤预防工作,取得了积极效果。主要做法是:

突出重点,高标准高质量推进工伤预防培训。为使工伤预防培训更具有针对性、实效性,我们通过政府购买服务方式,对建筑、化工、物流、装卸、机械加工、冶金等六个重点领域的150家企业进行工伤预防培训改善项目现场诊断和集中培训,培训的对象既有管理人员又有生产人员。采取当前最先进的工伤培训方式,即:现场互动与持续改善式培训项目。包括"工作现场工伤危害因素评估"、"互动式工伤预防培训"、"工伤事故VR体验"和"持续跟进服务"四大块。先由培训机构对企业进行生产安全评估,排查并指出企业存在的安全隐患,随后根据该企业风险点制作针对性课件,为一线工人培训。互动式工伤预防培训主要采用情景模拟、案例分析、故事说理、小组讨论和角色互换等互动方式进行。制作8种反映企业工伤事故的VR体验软件,采取移动式形式,便于职工体验事故现场模拟情景,让职工感同身受,培训课件得以现身说法。截止11月30日,全市工伤预防企业的现场评估121家、现场互动式培训76家、企业的回访62家,培训人数10869人次、VR体验5261人次。通过以上四个环节大大提高了企业员工对工伤预防知识、应急措施和工伤保险政策的认识,增强了员工工伤预防技能。据先期开展的单位反馈统计,工伤事故发生率呈明显下降趋势,工伤预防取得了一定的成效,得到了多家企业的高度肯定,赞许我们开展的工伤预防"为职工筑起工伤事故防火墙"。

拓展渠道,广泛有效开展工伤预防宣传。充分发挥主流媒体的主阵地作用和新媒体的宣传效应,全方位、

多视角普及工伤保险政策和工伤预防知识。一是用好主阵地,分别在南京电视台、南京日报和"南京社保"微信公众号上宣传工伤保险政策和我市工伤预防经验做法。二是制作"平安回家"、"保险有爱"和工伤保险政策三个工伤预防动漫宣传片,并利用地铁移动电视、灯箱进行循环播放宣传。三是在4条线8辆公交车身上广告宣传投放;四是手机APP推送,分别通过微信公众号、抖音等新媒体进行宣传;五是制作宣传用品8500份、资料册10000份,分发到企业和职工,取得了广泛的宣传效果。通过开展工伤预防进企业、进工地、进社区、进校园、进广场等活动,加大了宣传效应,扩大了覆盖范围。从9月份以来,在南京地铁1号、2号线上滚动播放视频动漫,覆盖近5700万次;在公交车身广告出镜投放运行,覆盖近5970万人次。

跟踪问效,率先委托第三方机构进行评估考核。为保证工伤预防互动式培训和宣传质量,我们率先采取购买服务的方式,委托第三方机构对项目实施情况进行考核验收。第三方机构通过采用全程录像、照片采集、跟进回访、中期阶段评估、整改验收和项目结束验收等方式,对项目的进度、质量进行综合评估,分析项目的绩效和影响,评价项目的目标实现程度,重点评估时间进度、目标、绩效等是否达到合同规定的要求。这些工作的开展有效确保了市工伤预防工作的质量与效果,也为我们根据考核验收评估报告支付培训和宣传相关费用提供了重要依据。

工伤预防工作任重道远。相信只有进一步拓宽工作思路,加大工作力度,努力推进工伤预防工作的深入开展,才能真正为企业和职工撑起安全绿荫。

(作者单位:市工伤保险处) 

关于纪念中华人民共和国成立 70 周年 "我与祖国共成长、同心共筑中国梦" 主题征文评选结果的通知

纪念中华人民共和国成立 70 周年 "我与祖国共成长、同心共筑中国梦" 主题征文比赛自七月份开展以来,在行业内及社会各界同志热情支持下,"我与祖国共成长" 征文活动圆满结束,经群众评议及专家评审,共有三十七篇文章荣获奖项,现公布如下:

一等奖两篇:

- 1《我和祖国共成长》(作者:市社保中心财务部吴卫)
- 2《改革路上万象新》(作者:江北新区王国雷)

二等奖四篇:

- 1《不忘来时路筑梦新时代》(作者:秦淮区人社局英宗花)
- 2《技师学子,匠心筑梦,砥砺前行》(作者:南京技师学院王海燕)
- 3《守初心担使命,做新时代的奋斗者》(作者:市就业服务管理中心毕丽娟)
- 4《不忘来时路续写人社情》(作者:溧水区人社局张丽)

三等奖六篇

- 1《以人为本,人才优先》(作者:市鉴定中心)
- 2《年轻人要不忘初心报恩于行》(作者:社保中心征缴部郑严)
- 3《扬人才服务之帆逐中华复兴之梦》(作者:市人才服务中心)
- 4《红色作品 绿色生命 金色梦想》(作者:六合区人社局就业中心唐付林)
- 5《我和我的 70 年》(作者:市就业服务管理中心赵冲)
- 6《我与祖国共成长,同心共筑中国梦》(作者:市就业服务管理中心陈妙珍)

纪念奖二十六篇:

- 1《不忘初心 不负韶华》(作者:秦淮区人社局王彦卓)
- 2《践行初心使命,牢筑中国梦》(作者:秦淮区人社局孙宣)
- 3《我与祖国共成长,同心共筑中国梦》(作者:南京技师学院张轶颖)
- 4《我爱你中国》(作者:南京技师学院王杭贵)
- 5《桥之恋》(作者:南京技师学院冯甲)
- 6《不忘来时路,共筑中国梦》(作者:南京技师学院林媛媛)

- 7《灵魂的追思 初心的守望》(作者:市职业技术培训指导中心张霞)
- 8《灵魂的追思 初心的守望》(作者:市就业服务管理中心孙雯)
- 9《新时期下红色文化的时代价值》(作者:市就业服务管理中心刘星月)
- 10《七十载拼搏奋进,九十里风》(作者:市就业服务管理中心鹏正举)
- 11《"业"在当代,义在千秋》(作者:市就业服务管理中心马谦涵)
- 12《我和我的祖国》(作者:市就业服务管理中心房之脊)
- 13《我与祖国共成长同心共筑中国梦》(作者:市就业服务管理中心焦季波)
- 14《我与祖国共成长》(作者:市就业服务管理中心毛茜然)
- 15《响亮中国梦,同心筑未来》(作者:市就业服务管理中心乔莹)
- 16《以求真务实筑梦前行》(作者:市就业服务管理中心叶天娇)
- 17《我以我血荐轩辕 不忘革命燃情时》(作者:市人才服务中心)
- 18《社保梦,中国梦》(作者:市社保中心征缴部王瑞波)
- 19《我和祖国共成长》(作者:市社保中心失保部张月花)
- 20《我与祖国共成长》(作者:市社保中心企保部朱玥)
- 21《修身笃行逐梦前进》(作者:市社保中心综合部吴或雅)
- 22《学习先进典型,增强党性修养》(作者:市社保中心综合部王进)
- 23《我与祖国共成长同心共筑中国梦》(作者:市社保中心事保部杨沫琪)
- 24《牢记使命 为民服务》(作者:市社保中心事保部赵立虎)
- 25《中国梦 我的梦》(作者:市社保中心企保部陆岳)
- 26《筑梦》(作者:市社保中心征缴部王国艺)

南京人力资源和社会保障学会
二〇一九年十二月二十五日

星甸街道恪尽职守， 不断提升就业创业工作满意度

浦口区星甸街道人社所

为更好地贯彻落实市、区两级《就业创业满意度提升工作实施方案》，提升辖区就业创业工作质量，持续增进群众政策获得感和满意度。2019年，星甸街道人力资源和社会保障服务中心不忘初心，牢记使命，在辖区内开展了一系列就业创业服务工作。

一、苦思冥想，多方努力跟踪群众满意度

(1) 细化分工，责有攸归

制定工作方案，定期召开科室及各社区（村）劳保协理员专题会议，围绕就业创业工作，对高质量工作成效和各类贴近群众的优惠政策进行广泛宣传。强调政策落实的最终目的是造福居民，要求提高认识、压实责任、把握关键、综合统筹，充分保障高质量发展群众满意度调查工作。

(2) 数管齐下，加大宣传

通过线上线下不同宣传渠道，重点围绕就业服务、创业创新等方面，开展“高质量发展”主题宣传活动。利用微信公众号、政务网站、电子屏、宣传栏、广场宣传活动等多种形式进行广泛宣传。将人社各项就业创业惠民政策和人社工作成果送到千家万户，保障群众的知情权。通过增加宣传活动举办的频次、扩大政策宣传覆盖面等方式，进一步加大对群众的教育引导，提高群众对参与调查的积极性，营造良好的群众满意度调查氛围。

二、统筹兼顾，真心服务追求群众满意度

打造街道及社区人社基层服务平台，提供包含职业推荐、开业指导、培训登记、跟踪扶持等类别齐全、功能完善“一站式”服务，不断提高就业创业服务水平。同时通过打造创业孵化基地——赭洛山茶叶合作社，发挥创业示范带动作用，建成我街道一个集孵化、服务、培训、指导为一体的创业孵化平台。

认真落实促进就业创业政策，组织开展“就业创业

政策落实年、宣传月”、失业保险援企稳岗“护航行动”、“人社系统服务民营企业座谈会”等活动，结合新时代文明实践实践活动，切实把服务民生、改善民生、保障民生的政策落到实处，以群众关心、关注的热点政策为切入点，加强就业创业、社会保险、医疗保障等政策宣传，为群众提供方便快捷的服务。

三、脚踏实地，实际成绩获得群众满意度

打造创业型街道、社区，鼓励创业带动就业。通过创业进社区、创业进讲堂、创业进企业等形式举办创业宣传活动65场，惠及人群达3000人次，成功帮助140人创业，其中大学生28人，帮助13人申请小额担保贷款，申请金额累计340万元，成功帮助10名大学生领取开业补贴，发放灵活就业人员社会保险补贴近100万元。

2019年以来，举办专场招聘会共计6场，并成功举办浦口区2019年“春风行动”启动仪式暨专场招聘会，为辖区内有就业创业意愿的农村劳动力、农村建档立卡贫困劳动力、用人单位和广大劳动者搭建供需平台，全年6场招聘会共计吸引求职者2500余人，其中达成求职意向622人，帮助45名就业困难人员实现灵活就业。

大力开展各类培训，重点针对大中专毕业生、城镇各类失业人员、农村富余劳动力等人群，组织其参加就业指导培训、创业意识培训和职业技能培训，2019年完成培训840人次，增强了辖区失业人员创业意识，提升了就业创业能力。

结合劳动监察促进稳定就业。按照“双随机一公开”原则，加强辖区用工企业和小作坊排查，督促企业规范用工，引导劳动者维护自己的合法权益。2019年化解辖区55件劳资纠纷，帮助80家企业规范、稳定用工做出了努力。（市就管中心供稿）

扎根基层,砥砺前行

曹沁璇 / 文

质朴又繁琐,沉默又寂寥,
这是人社基层的土壤,
每一位同仁扎根于此,
增加人生的宽度和厚度,展现未来的期待和可能。

我们俯下身来,
我们扎根大地,
我们吸收营养,
我们汲取力量。
从此,在更漫长的人生中,厚积薄发、行稳致远。

有人说,人社基层工作强度大、内容琐碎;
有人说,人社基层环境太艰苦、情况复杂;
有人说,人社基层群众难题多、矛盾难解。
但,为人民服务是我们的初心!
扎根基层,砥砺前行,我们要坚定理想信念。
扎根基层,砥砺前行,我们要不忘初心使命。
扎根基层,砥砺前行,我们要勇于担当作为。
扎根基层,砥砺前行,我们要积极应对挑战。
扎根基层,砥砺前行,我们要倾听群众呼声。

基层一线,个个都是关键岗位,
敢于吃苦,才能为民破解难题。
面对面交流、心贴心服务,
沉下去,接地气,
深度适应,真抓实干。
掌握新知识、练就真本领,
基层工作天地宽!

(作者单位:栖霞区尧化街道人社所,市就管中心供稿)



发挥“四员”作用，助力企业做大做强做优

浦口区人社局

2019年，我们充分发挥“四员”作用，坚持服务无小事、服务精准化、服务全流程、服务零距离的理念，在“透”字上下真功、在“准”字上出实招、在“减”字上求实效、在“和”字上添动力，切实解决了企业所需、所急、所盼、所难，助力企业做大做强做优。

1.当好“宣传员”，让企业吃透用足政策。为推动惠企政策落地生根，让全区企业能实实在在地享受到政策带来的实惠，区人社局一方面，通过开展“人社讲堂”、“岗位技能练兵比武”等活动，以讲促学、以比促学，培养一批业务精通、作风优良的人社政策“宣传员”；另一方面，区人社局以惠企利民政策落实年活动为契机，采取多种宣传方式，依托网络、微信、QQ群及公共就业服务平台等新媒体发布惠企利民政策，制定《区人社局优化营商环境服务民营经济发展实施意见》，编制《人力资源和社会保障优化营商环境政策汇编》，深入开展企业行、大走访、座谈会、宣介会、大讲堂等活动，推介事关企业切身利益的减税、补贴、用工、不见面审批等相关政策。同时，转变服务理念，紧扣企业需求，变坐等上门为主动敲门，面对面、一对一地为企业解答就业政策疑惑，手把手帮带就业补贴政策的申领。2019受理企业备案23388件，浦口区企业互

联网自助办理用工备案3356件，发放政策宣传资料2万余份。

真诚服务无小事，了解政策、用好政策是企业的普遍需求。人社工作在就业、培训、人才等方面涉及企业的普惠性政策较多，提高政策的知晓率和覆盖面尤为重要。通过面上培训、点上辅导等方式加强政策宣传，让企业做政策上的明白人，针对具体事项指导企业用好政策，让企业充分享受政策待遇。

2.当好“联络员”，让企业人岗精准匹配。人才是实现企业跨越发展的关键和希望所在，如何方便企业“下单”招聘，帮助求职者“点菜”应聘，提高招聘工作的精准度，源源不断为企业提供充分的人力资源支撑，当好企业的“联络员”，区人社局一方面为企业和求职人员搭建信息共享平台，依托南京人才服务平台加强线上线下对接，及时动态了解企业空岗情况，实现就业信息“一点录入、全市共享”，第一时间提供匹配人员求职信息，确保人岗无缝对接。另一方面，启动了区级人力资源市场，每周五定期举办招聘会，为重点缺工企业开辟绿色通道，与南工大共建南京浦口高校毕业生常设性就业市场。先后组织举办了“春风行动”、“民营企业招聘周”、“就业援助月”等各类招聘活动77场，与去年同期相比增幅为200%，为1554家次企业提

供 35122 个就业岗位。全区引进留学回国人员 73 人，新增城镇就业 16706 人，新增大学生就业 9293 人，新增高技能人才 646 人，培训企业职工 961 人，较好解决企业因招不到人而烦心、添堵问题。

精准服务常态化，坚持“市场主导、企业主体、政府助推”的招工理念，以实现企业“零缺工”为目标追求，深入开展人力资源与企业用工调查，详细了解企业缺工情况，全面掌握人力资源分布情况，大范围、多角度、高频次、有重点举办招聘对接会，为用工企业和劳动者搭建“连心桥”，极大缓解劳动力供需矛盾。

3. 当好“勤务员”，让企业用工减负增效。撬动企业发展后劲，让企业能尽享惠企政策暖阳，区人社局坚持普惠性与精准性稳岗举措并举，加大援企稳岗力度，提振企业信心，稳定企业预期。召开服务民营企业座谈会，到各街道、园区听取企业反映和诉求，现场答复企业关于社保缴纳、用工补贴、劳资纠纷等方面的问题。深入辖区内重点企业开展大走访活动，及时办理各类问题，切实为企业排忧解难。今年，开展企业行活动 10 余场，举办企业座谈会 9 场，参与企业 140 家，重点走访企业 30 余家，

申报稳岗返还企业 418 家，申报金额 2065 万元。全面推进社保降费工作，切实减轻企业社保缴费负担，将企业职工基本养老保险单位缴费比例统一降至 16%，失业保险费率由 2% 降至 1%，阶段性降低企业养老保险单位缴费比例和工伤保险缴费比例，社保费降率给我区企业带来了实实在在的减负，企业也“全身心”感受到了政策的红利。

高效服务全流程，简化办事流程、减轻企业负担是企业的共同心声。通过召开座谈会、大走访等形式，由点上反映出来的问题，加强对面上的思考，不断创新服务模式。推行公共服务事项“一站式”办理和“一窗通办”。建立企业数据库，梳理问题清单，形成领导督办、科室包办制度，全流程跟踪服务，做到解决问题无盲区。

4. 当好“监督员”，让企业激发内生活力。劳动关系的和谐与否与企业的发展密切相关。为统筹处理好企业发展和职工权益之间的关系，区人社局积极开展和谐劳动关系创建活动，建立以协调劳动关系三方成员单位为主、多个职能部门参与的“3+X”模式，组织开展“人力资源 HR 培训会”、企业薪酬调查，建立劳动关系动态监测与劳资纠纷风

险预警信息平台，完善群体性、突发性劳动关系矛盾预防、化解和联动处置机制。打造互联网+“智慧仲裁”，提供便利高效专业的零成本调解服务。开展“双随机、一公开”和“治欠保支”多部门联合检查，落实信用惩戒制度，规范企业用工行为。今年，新增和谐企业 17 家，示范企业 7 家。我区《创新四项机制、构建和谐劳动关系》经验做法被省政府网站转载。

贴心服务零距离，用工风险、劳资纠纷是企业经常遇到的难题。通过送政策法规到企业，采取以案说法的形式，加强对规范用工的宣传，面对面交流，点对点服务，形成服务企业联系沟通机制。同时，坚持预防、调裁并举，加强劳动保障监察执法力度，依法创建和谐用工环境，促进和谐劳动关系构建，塑造浦口企业良好形象。

下一步，我局将继续围绕区委、区政府中心工作，秉持亲企、援企、惠企、帮企理念，进一步提升服务企业的质量与水平，当好服务企业的“店小二”，助力我区企业高质量发展，助推“江北明珠”建设提速增效。☺

对上下班途中发生无法查清事实的单方交通事故能否被认定为工伤的分析

溧水区人社局

【案情简介】

徐某是 A 公司员工,2019 年 8 月 20 日骑电动自行车上班途中摔倒致伤,自诉摔倒的起因是由于路面窞井盖高低不平所致。徐某发生的事故并未出具《交通事故责任认定书》,而仅提供了一份《道路交通事故证明》,该证明载明:徐某骑车摔倒是否与路面窞井盖高低不平有关联,以及窞井盖高低不平所产生的作用大小无法判定。A 公司于 2019 年 9 月 24 日向我局提交了工伤认定申请表,我局当日受理。

随后 A 公司提交了一份情况说明:调取徐某事发地点的沿途监控视频,全程没有发现与他人碰擦,排除了摔倒由其他机动车或行人引发的可能,现场窞井盖与路面存在高低差,推测可能是徐某摔倒的原因,本次徐某受伤系摔倒所致,没有交通事故相对方,不属于交通事故,不符合工伤认定条件。

【主要问题】

徐某自摔而形成的单方交通事故,在有权机关无法判定其本人应当承担何种责任的情况下,人社部门是否有权对交通事故责任进行判定?如有权,又如何进行判定。

【思考与分析】

《根据〈人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见〉(人社部发 2013-34 号)第二条项及苏人社规[2016]3 号为第十条:《条例》第十四条规定的"非本人主要责任的交通事故",应当以有权机构出具的事故责任认定书或者人民法院生效裁判等法律文书为依据。如有权机构无法出具事故责任认定书,或者出具的法律文书无法认定事故责任的,社会保险行政部门可以依据经调查和核实的相关证据作出结论。此条款看似赋予了社保部门判定交通事故责任的权利,但实际上会带来一系列的问题。

首先,工伤案件调查人员并非公安交警,在交通事故调查和责任判定上并非专业人员。对于交警

都无法查清事实和判定责任的交通事故,让非专业人员如何查清和判断?而对交通事故责任判定又是作出工伤认定结论的必要前提。让非专业的人来做专业的事,导致的结果就是对作出的结论自己心里都没底,这个"底"就是后期在行政诉讼阶段人民法院对交通事故责任判定不予认可和支持。

其次,在实践中,人民法院在审理该类型案件时,普遍按照举证责任分配的原则,即:在工伤认定阶段,由用人单位承担举证责任,诉讼阶段由社会保险行政部门承担举证责任。事实上,对于事实无法查清的交通事故,无论是用人单位还是社保行政部门,都是无法举证证明受伤人应当承担主要或全部责任的,根据"无明显证据证明受伤人应当承担事故主要责任或全部责任的应当认定为工伤"这一原则,就等于说职工在上下班途中发生成因无法查清的、责任无法判定的交通事故就应当被认定为工伤,这是否是《工伤保险条例》第 14 条第 6 款规定内容的初衷?另外,对于"无明显证据证明"又应当如何理解和把握?行政机关和审判机关对这一内容的理解和把握不一致,就大大增加行政机关败诉的风险。所以这个问题是目前工伤认定工作中最大的、最多的、也是最难解决的问题。

【最终结论】

对于上述案例,我区工作人员积极开展调查,向公安交警部门调取了受伤人上班沿线途中的监控视频,事发当时的现场照片以及相关证人的证词等证据,同时我们也搜集了部分因窞井盖不平导致骑车人摔伤案件责任判定的民事判决书。综合各方证据,我们认为徐某身为有完全民事行为能力成年人,自己骑电动车在四周没有车辆及行人碰擦和干扰的情况下,对路面情况疏于观察不慎摔倒这一事实,与窞井盖不平应当没有直接关系,其本人应承担事故的主要责任。虽时间和路线均为合理,但其本人应承担该起单方交通事故的主要责任,故不应认定为工伤。Ⓜ

员工一个月迟到 8 次,能否解雇? (高院再审)

李迎春 / 文

【案情概况】

王小毛于 2013 年 2 月 18 日入职深圳新二佳超市公司,担任销售员。合同期限为 2013 年 2 月 18 日至 2016 年 2 月 17 日。2015 年 5 月 6 日,新二佳以王小毛在 2015 年 4 月份迟到 8 次为由,发出《解除劳动合同通知信》,决定于 2015 年 5 月 8 日解除双方的劳动合同。王小毛对公司提供的考勤记录的真实性和无异议,但主张公司的工会没有提前与其谈话,就直接向其发出了解除通知。

2015 年 6 月 8 日王小毛申请仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同的赔偿金 12210 元,仲裁委不予支持。王小毛便起诉到法院。

【法院判决】

一审法院认为,根据公司提交的员工手册,"无正当理由经常迟到、早退每月达到 6 次"属于严重违纪行为,公司提交的考勤表可以证明王小毛在 2015 年 4 月迟到 8 次,故公司据此解除双方的劳动合同并已通知工会,符合法律规定,王小毛诉请公司支付违法解除劳动合同的赔偿金及代通知金于法无据,本院不予支持。

王小毛不服,上诉到深圳中院。深圳中院经审理认为:关于双方争议的解除劳动合同的赔偿金和代通知金,根据公司提交的员工手册,"无正当理由经常迟到、早退每月达到 6 次"属于严重违纪行为,公司提交的考勤表可以证明王小毛在 2015 年 4 月迟到 8 次,故公司据此解除双方的劳动合同并已通知工会,符合法律规定,王小毛要求支付赔偿金本院不予支持。

王小毛还是不服,向广东高院申请再审,认为其上下班时间要求不严格,只要保证每天上满 8 小时即可,旷工是系向李某琴讨债和去总公司办事,理由正当。

广东高院经审查认为,公司的考勤表显示王小毛 2015 年 4 月迟到 8 次,即使如其所称迟到的原因是向第三人讨债和去总公司办事,也没有证据

显示其已经办理了相应的请假手续,故王小毛的迟到行为严重违反了劳动纪律,公司据此解除劳动合同,符合法律规定,二审判决驳回其支付违法解除劳动合同的赔偿金和代通知金的诉讼请求,并无不当。

【思考分析】

这个案件案情简单,核心的问题是法律适用。也就是说,一个月迟到 8 次是否属严重违反规章制度行为,能否依据劳动合同法第 39 条解除劳动合同。法律并未规定迟到多少次可以解除劳动合同,因此,案件胜败的关键在公司的规章制度,即规章制度是否对此有相关规定,规章制度是否合法。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第十九条规定,用人单位根据《劳动法》第四条之规定,通过民主程序制定的规章制度,不违反国家法律、行政法规及政策规定,并已向劳动者公示的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

从上述司法解释可以知道,一份规章制度能否作为法院处理案件的依据,取决于三个要素:1、规章制度的制定过程是否按照法律的规定履行了民主程序(本案裁判文书中未提及民主程序问题);2、规章制度的内容不违反国家法律、行政法规及政策规定;3、规章制度是否已告知劳动者或对劳动者进行了公示。至于一个月迟到 8 次是否属严重违反规章制度行为,就是仁者见仁智者见智的问题了。但从常理来分析,一个月正常工作日 22 天左右却迟到 8 次,等于三分之一以上的工作日都在迟到,显然已超过合理限度,法官认定属严重违反规章制度行为是没问题的。当然,案件胜败还取决于公司的举证,需证明员工确实存在违纪行为,且解除劳动合同前已履行通知工会的程序。

【案号】

广东高院(2016)粤民申 7649 号。

(作者单位:深圳盈科律所) ●

简评 2018 年南京六例劳动人事争议典型案例

徐旭东 / 文

案例一：劳动者未报备与业务来往单位负责人的夫妻关系，并存在审核失职行为，违反了职业道德及职业规范。

【基本案情】A 会计既未向用人单位报备其与业务单位负责人的夫妻关系，在审核该业务单位订单金额过程中，发现错误后又未及时报告并将相关单据退回，导致用人单位产生经济损失。

【关键词】劳动者的职业道德、职业规范

【评述】职业道德很少被用于劳动裁判，因为很多情况下，职业道德规范相对模糊。劳动法的规范则比较精准，《劳动合

同法》39 条第二项规定，只有严重违反用人单位的规章制度的，或者如第三项规定，严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的，可以解除劳动合同。为什么强调“严重”，为什么突出“重大损害”，因为这是对劳动者生存权的保障。从案例一来看，如果要坐实 A 会计的违纪可以合法解除劳动合同，有两个事实需要认定清楚：失职确实很严重 + 经济损失要达到重大。

案例二：因劳动者违规操作，导致环境污染，用人单位无需举证证明具体损失。

【基本案情】某生化公司工作人员 A 多次在监测数据记录表上填写违背常理的数据，且存在未做检测试验，随意填写数据的情形。公司以沈某违反操作规程，不胜任工作，不服从管理，而且唆使他人不按操作规程工作，造成不良影响为由，依据该公司规章制度决定解除劳动合同关系。

【关键词】特殊案件证据规则。

【评述】这个裁判考虑到环境污染举证困难，法院进行事实推定，违规操作必然造成环境污染，令用人单位免于损害证明。从常理上可以说的通，从法律演绎上仍需完整。这个证据规则作为典型推广的效果如何，尚需观察。

案例三：劳动者在工作场所欺凌同事，用人单位有权依据规章制度解除劳动合同。

【基本案情】朱某在未受到赵某某的人身威胁的情况下，将同事赵某某踢倒在地。后双方至人民调解机构进行调解，由朱某赔偿赵某某 300 元，双方互不追究。法院认为公司解除劳动合同行为合法，无须向朱某支付赔偿金。

【关键词】职场欺凌

【评述】劳动者与其同事已达成调解协议，法院仍认定其行为构成严重违反规章制度，显示出法院对职场欺凌行为

态度。双方已经在人民调解机构中调解完毕，约定互不追究。此时，从化解矛盾的目标出发，用人单位是否还有必要解除打人者劳动合同？也可推敲。值得注意的是，二审判决书罕见的引用了一审庭审笔录，证实了朱某法庭上辱骂赵某某可怜买不起香烟，据此认定朱某对残疾人缺乏必要的尊重。看来，率性的人还是要对自己的言语负责的。职场欺凌，这是个新鲜话题。

案例四：劳动者在离职时，未与用人单位办理工作交接给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

【基本案情】出租车司机辞职交车时间不够 30 日，也未交接相关物品，造成损失需要赔偿。

【关键词】解除劳动合同的附随义务。

【评述】未履行提前 30 日通知义务，不按规定交接工作，违反了劳动者解除劳动合同的附随义务，造成用人单位的损失需要赔偿，劳动合同法 37 条、90 条说的很具体了。

案例五：劳动者不服从用人单位的安排，执行用人单位出资人的指令，构成严重失职。

【基本案情】顾某是医院职工，医院的出资人要求其承担其他事务，医院反对，顾某不予理睬。医院解除劳动合同。

【关键词】劳动者的忠诚义务。

【评述】股东与公司毕竟是两个利益主体，作为员工，平衡

每一个主体的利益需求都很重要。不过，当两个主体利益冲突时，谨慎地遵照用人单位而非股东的指令是符合法律规定的。

案例六：事业单位安排职工进行专业进修，职工违反服务期约定的，有权要求职工支付违约金。

【基本案情】大学教师唐某出国留学毕业后，未按约定期限返校复职，属于违约行为，应该依约向该大学支付各项损失。损失具体为：出国访学的全部费用及在访学期间享受的工资福利待遇与校内津贴及违约金共计 185022 元。

【关键词】事业编制人员的培训费用界定。

【评述】教师培训或学历教育完成后，未依约返岗，构成违约是肯定的。关键是，违约责任如何承担？按照《劳动合同法实施条例》第十六条规定，对于有劳动关系的教师，承担的违约金以有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用和因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

对于事业单位有编制的聘用制人员呢？《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》（国办发〔2002〕35 号）第六部分规定，受聘人员经聘用单位出资培训后解除聘用合同，对培训费用的补偿在聘用合同中有约定的，按照合同的约定补偿。

人社部《事业单位试行人员聘用制度有关问题的解释》（国人部发〔2003〕61 号）第 17 条规定，在聘用合同中对培训费用没有约定的，受聘人员提出解除聘用合同后，单位不得收取培训费用；有约定的，按约定收取培训费，但不得超过培

训的实际支出，并按培训结束后每服务一年递减 20% 执行。不过，这是对受聘人员解除合同的法律后果。如果事业单位解除合同，是否可以适用本条？

学习培训期间工资、福利、津贴等等，是否属于培训费用？如果是劳动关系教师，肯定不能算，但如果是事业编制人员，是否算？南京这个案例认为算。这就是本案的重要价值所在。

今年中小企业经营困难，国家从社会保险、税收等多方面支持企业的发展，司法也在积极追求能动效果，这大概就是我们看到今年十大案例的主题多从保护企业权益出发的原因吧。（来源：长三角法苑）





白领辞职创业种梨致富

——崔艳波创业故事

立秋之后,梨子渐渐上市。南京市面上常见的有翠冠梨、丰水梨、黄金梨,还有砀山梨、苹果梨、库尔勒香梨等。这些梨有的皮绿,有的皮黄,有的个大,有的个小,到底哪种梨最甜、哪种最好吃?来到,江宁湖熟"金陵脆梨园",我们来一探究竟。因为这里最近成了吃货们眼中的"网红",前来采摘梨子的市民都说,这里采摘的梨不仅外表好看,口感还超甜。原来,这家梨园的主人是南京农业大学毕业的一名"80后"硕士崔艳波。

与别处的梨园不同,这里的梨树排列整齐,且都依托着"Y型"支架,顶上有挑高的细网。"这叫现代设施农业,搭架子有助于梨树塑形,张网则防止鸟类和飞虫破坏果实,不同的品种有不同的设施,尽可能

让梨不受外界侵扰,健康成长。此时的崔艳波正在园内忙碌,扎根乡村5年,崔艳波早已将自己磨砺成了地道的农民,皮肤粗粝、面庞黝黑,干活时爱戴一顶普通草帽。梨园的梨子都用纸质套了袋。崔艳波解释说,原来给每个梨子套袋,不仅可以改善外观,还可以避免农药残留。

"先尝尝梨子,"崔艳波取出3个外表青绿光滑、类似苹果的梨来,一一削给游客品尝。和市面上水分不多、口感较粗的梨子不同,崔艳波种植的梨子,果肉肉质细腻、口感香甜。

超甜脆梨自然有数据支撑。崔艳波解释,市场中普通梨子的甜度大约在10左右,他种的翠玉梨甜度一般能达到12,苏脆一号、翠冠甜度能达到13。

口感香甜、肉质细腻的梨子,源于科学的育苗和种植方式。崔艳波种梨,背后有南京农业大学梨工程技术研究中心专家团队提供技术支持,加上他本身硕士研究方向就是梨树的遗传性状研究,所以大量采用了科技种植手段。

例如,在管理梨园过程中,崔艳波只施有机肥,不打除草剂,除虫主要靠黏虫板、杀虫灯、迷向丝等物理方式。梨子生长过程中,最怕"梨小食心虫"侵害,而迷向丝通过生物激素持续散发气味,可以有效防止"梨小食心虫"雌雄相见,大大减少了它们的产卵数量。

参观时,游客们戴上草帽,跨上小篮子,一边听讲解,一边往梨园深处走,开始自采自尝起来。在南农大梨种资基地,共有1000多种来

自国内外的梨品种树苗,有的梨树上果子挂满枝头,有的梨树则果子还小,果实稀疏。"有些名特优梨树品种,虽然果品很好,但不一定适合在南京生长,例如库尔勒香梨,它还是更适宜在北方寒冷的地方生长。"崔艳波介绍,目前适合南京生长的梨树主要有翠冠、翠玉、苏翠一号等绿皮梨,丰水、圆黄、秋月等黄皮梨。

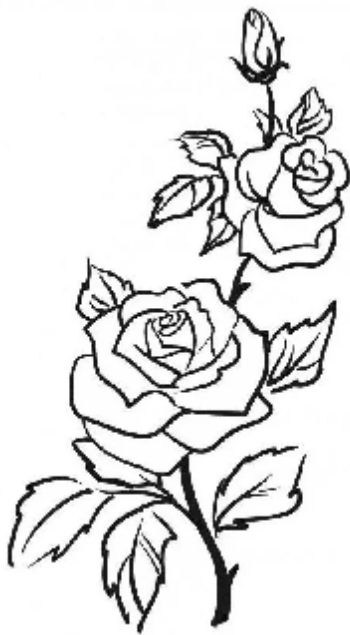
金陵脆梨园凝聚着崔艳波的5年心血。2010年从南京农业大学研究生毕业后,崔艳波在连云港一家私企当了4年白领,月薪8000多元。2014年,因为对梨树种植、对乡村产业仍有无限热爱,他果断辞去工作,来到江宁湖熟承包了106亩地种梨,拿出自己的积蓄又东拼西凑,先后投入了100余万元。

翠玉,正如其名,它的外表是青色的,微微泛黄就是成熟的了。品尝一个后,发现这种翠玉梨皮薄,水分和甜度都很足,果肉脆嫩,十分爽口。味美多汁自然伺候起来更费心。崔艳波介绍说,这种梨子之所以水分足、甜度高,是因为梨园实行科学种植、自然生长的管理模式,让每一个梨子充分吸收自然环境的养分。为便于梨树授粉,梨园里每两行圆黄梨栽植一行香梨。梨树每年施肥两次,每次都铺施鸡粪和鸭粪,采用覆盖地膜来除草,用驱鸟器驱逐鸟类。因此,梨树从开花到结果全程无污染、无公害,成熟的梨子可以随摘随吃,无需清洗就可放心食用。

"翠冠好脆,丰水甜一点。"我

觉得翠玉好吃,因为翠玉汁水多。"多番比较之后,游客们评出了最喜爱的梨品种——"夏露"。这可是梨界新秀!"崔艳波说,为了培育适合在长江中下游生长的优质品种,南农大园艺学院梨工程技术研究中心张绍铃教授团队,经过15年研发,精心培育出新品种"夏露"。"游客们很识货,夏露是综合了丰水梨、黄金梨、西子梨的优点,具有个头大、果肉脆、汁水多、外观美的特点。"2018年,以夏露为代表的"金陵脆梨",还获得国家科技进步二等奖。但夏露新品种还没有大面积推广。"看来,我们还是吃螃蟹第一人。"小朋友牛牛开心地说,"夏露"梨真是太好吃,果肉又脆又细腻,咬一口汁水直流。每年夏天原本我是最爱西瓜的,现在在我更爱吃梨了。"

和蔬菜水果打交道,就是靠天吃饭,梨子一年只有一季,遇上刮台风、下大雨这些天灾,损失难以想象。江宁的土地水位较浅,部分地段挖排水沟不够深,会出现积水,遇上大雪需要独自面对,2018年、2019年两次大雪,再加上突遇台风,损失更大。去年经历了一次台风,果子满地都是,崔艳波心如刀绞。在一次次解决问题的过程中,他实现着奋斗的意义。一般梨子的遗传育种到杂交播撒种子,一个品种成型需要十年,功夫不负苦心人,通过悉心栽培和精细化管理,崔艳波的脆梨园今年迎来了收获季,早熟品种目前进入了全面采摘期。预计



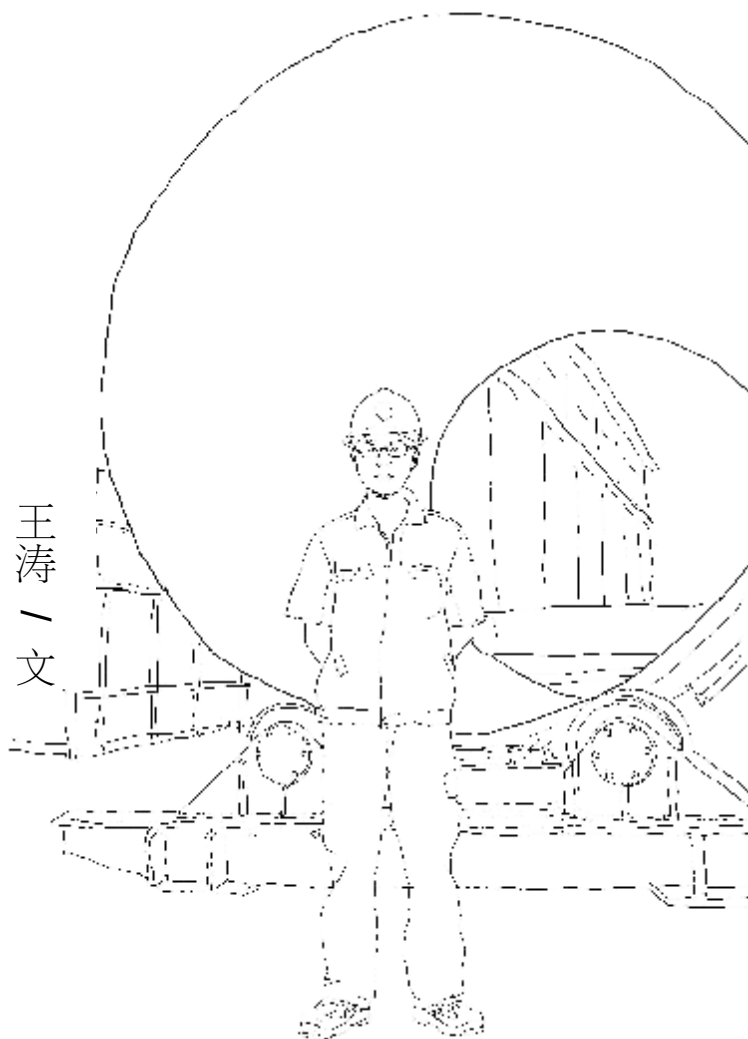
年产将达10万斤脆梨,目前主要面向市民采摘,每斤10元。

望着满园硕果,崔艳波今年终于松了一口气。"当年,太太不同意我辞去工作来这里种梨,我们还发生过严重争吵。"他说,但自己对农业、对乡村始终抱有情怀和梦想,也相信农业、农村有广阔的发展前景,"最终太太还是选择了支持我,现在她也从连云港辞职来帮我一起打理脆梨园。"

崔艳波也聊了很多自己对做农业的思考和看法。他坦言做农业的确投入大,产出慢,虽然很辛苦但是很值得。一路走来,他没有后悔过,过程虽然辛苦,波折、困难都经历了,因为热爱,崔艳波说会一直坚持到底。在他看来,随着消费快速升级,健康、美味、安全的中高端农产品将越来越受消费者欢迎。"中高端农产品一定有市场,希望将来有更多市民能品尝到我种植的超甜脆梨。 (市就管中心) ●

奋斗的青春最美丽

王涛
一文



青春因奋斗而厚重,年华因奋斗而饱满,人生因奋斗而充实。每个人都有属于自己的青春,但只有奋斗的青春才能使人生更加充满意义。

我是航天晨光化机分公司容二工段的一名普通焊工,在 2005 年进入公司前,我对焊接的认识还停留在理论阶段,但当我真正走进公司车间,手拿焊把实际操作后才发现,原来看似简单的焊接还有这么多的学问。各类焊接设备、各种焊接方式,特别是不管对焊接表面还是内部焊缝质量的严格要求。每当我看到老师傅们所焊的焊缝时,心里便暗暗为自己加油打气,将来一定要焊的和他们一样完美。

学徒时,师父对我要求很高,甚至可以说是苛刻,为此我还曾在心里暗自和他赌过气。后来师父专门找我谈

心,他的话我现在还铭记于心:"你
现在气我恨我都没关系,但你既
然是我的徒弟,我就要尽到一个
师父的责任。你现在虽然算是合
格了,也达到了产品要求,但想成
为一名好的焊工,就应该制定自
己的标准和要求,而这些一定都
要高于产品的检测要求。对待每
一道焊缝都要像对待艺术品一样
雕琢,要将焊接操作当作是焊接
艺术。"当时的我还不太能理解师
傅所说的一切,但我也已深刻体
会到师父的良苦用心。

之后,我一直刻苦钻研学习
焊接技术,多看、多问、多焊。老师
傅们看我用心,也都愿意教我。
2008 年我已成为车间的焊接主
力,也是当时属地化员工的焊工
组长,曾带领组员完成了很多产
品的焊接工作,包括国家重点项
目的产品焊接,合格率基本达到
100%。

为了抢产品进度,我曾 72
小时吃住在车间,饿了就吃泡面,
困了就在椅子上休息。有一年师

父带车间的一帮同事到北京某现场安装,我被留在单
位组织生产。当时有一批 LNG 槽车交货期很紧,可是车
间人手短缺,只能靠加班抢进度。那半个月,我们每天加
班到晚上 12 点,有时甚至只能睡四五个小时。但当看到
产品顺利交付,所有疲惫都烟消云散,瞬间觉得所有辛
苦都是值得的。

由于工作严谨负责,我也常被安排出差至安装现
场。记得有一次至海南某基地为燃料容器改装管路,由
于任务紧急,容器来不及置换,容器内仍有可燃残液,只
能用面团堵住出气口操作。当时基地首长和消防车就陪
在我身边,我努力静下心来,凭借着多年多的操作经
验,将 20 多个管头全位置焊接,RT 检测一次性合格,保
障了发射任务的圆满完成。

美国房地产从业人员工资收入

房地产业在美国的经济活动中占有重要地位,根据劳工统计局的资料,截至 2019 年 9 月从事房地产销售、租赁、管理等工作的从业人员约 233 万,失业率 2.2%;房地产经纪人的平均年收入为 78230 美元、房地产中介为 58700 美元。

美国的房地产业在各项统计分类中,与房屋建筑业是分开的,房地产业主要指买卖、租赁以及与此相关从业人员的雇佣等。根据工作性质,从业人员分为四大类:1,物业管理经理,2,办公室文员,3,房地产经纪人,4,房地产中介。在这四类从业人员中,收入最高的是房地产经纪人,2018 年的平均年收入为 78230 美元,其次是物业管理经理的 67780 美元、房地产中介的 58700 美元,收入最低的是办公室文员的 30730 美元。

值得指出的是,美国从事房地产中介的人中有许多属于兼职工作者,即这些中介不少人有另外一份工作,或者是家庭主妇。博主过去买卖房屋时的一位中介就是护士,在正职之余兼职从事房屋买卖工作,虽然比较辛苦,但多了一份可观的收入。

此外,房地产经纪人与中介的收入中,按买卖房屋

总价提成是通行的行规,一般卖主需要支付 3% 的房屋卖出价给交易双方的经纪人或中介,买方、卖方的经纪人或中介再平分 3% 的佣金,各得 1.5%。当然,经纪人及中介需要向本人所属的房地产经纪公司缴纳各项管理费用,因此这笔佣金还会打一些折扣。在房地产市场兴旺的时候,大城市的一些大牌经纪人或中介的房屋买卖成交额一年有几千万美元,因此佣金就有几十万美元;当然,一年只成交一两栋房屋,交易额百万美元者也不少。

在大城市中,房地产经纪人平均年薪超过 10 万美元的大都市区有 4 个,排名第一的是波士顿地区的 121500 美元,其次是大纽约区的 115950 美元、芝加哥地区的 103290 美元以及圣地亚哥都市区的 102380 美元。

在各个州中,伊利诺伊州的房屋经纪人收入最高,平均年薪为 103430 美元、其次是康涅狄格州的 101930 美元、新墨西哥州的 98350 美元、威斯康星州的 97970 美元以及得克萨斯州的 96630 美元。

(来源:雾谷飞鸿博客) (人)

2009 年我第一次代表公司参加航天科工四院组织的焊工比赛,虽然没有拿到好的名次,但是我找到了新的奋斗目标和动力。

为了能拉近和其他公司焊接精英的差距,只要在生产不忙时,我总会找一些边角料来练手艺,钻研焊接工艺。有时太过于专注,胳膊和腿上留下了很多烫疤,也不知烫坏过多少件衣服。

功夫不负有心人,2013 年在航天科工焊工比赛选拔赛中我获得了第三名,在之后的正式比赛中获得了第五名的好成绩,并获得 " 航天技术能手 "、" 航天科工 " 青年岗位能手 " 称号。2015 年、2017 年,在公司所组织的焊工比赛中我都获得第一名的好成绩,均被评为 " 技术能手 " 称号。近年来,我多次代表公司参加省市各大比赛获得佳绩,并获 " 优秀共产党员 "、" 航天晨光 " 标兵员工 " 南京市技术能手 " 南京市青年岗位能手 " 南京市突出

贡献技师 " 南京市工会劳模 " 等荣誉,并享受 " 国务院政府特殊津贴 "。

在拥有了荣誉的同时,作为一名共产党员我感到了肩上的责任更多了,压力更大了。这些年我学习了师父的经验,也有了一些自己的心得体会,有了自己的徒弟。我时常和他们说 " 做任何事都要有责任心,这是对工作对自己负责,要么不做,要做就要做到最好! "

热血是我青春的写照,责任是我人生的使命,创新是我进步的阶梯,奉献是我永恒的追求。用挥洒的汗水,在追梦、筑梦、圆梦的道路上绽放着炫目的焊花,在实现自我价值的舞台上闪烁耀眼的光芒! 未来的路还很长,我会尽自己的每份力为公司发展添砖加瓦,为成为一名优秀的航天晨光人而继续奋斗!

(作者系航天晨光化机分公司科研生产室容二工段焊工班组长,高级技师) (人)



市人才中心举办流动人员档案管理业务培训

为进一步规范全市流动人员档案管理,为服务对象提供更加高效便捷的市区一体化服务,12月20日,市人才服务中心组织全市各区(园区)人才服务中心,围绕档案代理窗口经办、档案代理网上办事、集体户籍管理、档案材料借阅流程、人才档案整理及库房管理、网上预约办理6个方面档案管理业务进行了专题培训,市区人才中心27名业务骨干参训。

为了做好此次培训,市人才中心精心准备培训材料及授课课件,在培训中针对具体业务问题设置了答疑解惑的互动环节。各区(园区)人才服务中心工作人员认真聆听并做好记录,在交流互动环节主动和培训人员就工作中遇到的实际问题进行沟通交流。会后,市人才中心还组织参训人员在档案库房现场演示操作业务的经办流程。参训人员纷纷表示本次培训内容针对性、可操作性强,使大家对档案管理和市区一体化等工作有了更深刻的理解,业务水平也得到了提高。(市人才)

第七届“赢在南京”青年大学生创业大赛落幕

第七届“赢在南京”青年大学生创业大赛暨“互联网+”科技创业大赛结束8个月赛程,日前在南京林业大学迎来总决赛颁奖仪式。果蔬保鲜抗菌肽等6个创业项目获得一等奖,城市针灸师等10个创业项目获得

二等奖、物联网电气隐患超前预警系统等14个项目获得三等奖。”本届大赛从今年2月正式启动以来,在南京以及上海等11个城市设立分赛区,并首次开辟“宁台融合”对接发展、“一带一路”创客交流分赛道,通过海内外“南京人才驿站”等平台广泛宣传发动,在全球范围征集先进制造业、现代服务业、未来产业、“互联网+”科技产业等领域的优秀项目,得到大学生创业团队的积极响应和热情参与,参赛项目达1305个,项目数量、外地赛区报名人数和硕士以上学历人数三项数据均创历史新高。颁奖仪式上,市人社局局长刘莅向获奖选手表示祝贺,并为获奖项目颁奖。活动现场,来自南京的园区、投融资机构等与选手们现场对接洽谈,签订项目落地协议。“赢在南京”青年大学生创业大赛自2013年创办以来,共有6600多个项目参赛,涌现出了一大批科技含量高、市场潜力大、社会效益好、具有显著发展前景和投资价值的好项目,300多个项目落地南京发展壮大,一批优秀青年创业者脱颖而出成长为南京“双创”主力军。(市就管)

学思观悟让主题教育入脑入心

自“不忘初心、牢记使命”主题教育启动以来,尧安新村党支部推出“四字学习法”,即“学+思、悟+谈”,组织领导干部坚持“天天学习一小时”,每天利用20分钟学规定书目、20分钟进行学习强国的在线充电+思考所学内容,20分钟悟自身差距不足+谈学习体会,边学边悟,推动党员领导干部学思用贯通。下一步支部将深入调研,抓好整改落实,奔着问题去、盯着问题改,动真碰硬、紧抓不放,让群众切实感受到主题教育带

来的新变化新成效,共享集成改革成果。(安新村社区杨霞)

岗位援助促就业,用心服务显真情

自“不忘初心、牢记使命”主题教育开展以来,建邺区人社局深入基层社区、用工企业,通过与基层群众、用工企业负责人个别访谈、座谈交流,下大力气解决就业困难人员就业问题。近日,区人社局副调研员陈晓东带领局就业创业促进科及区劳动就业管中心工作人员,分别走访前期被双闸和南苑街道社区服务站录用的困难家庭大学毕业生夏志欣和徐洁。这两名同志是莫愁湖街道就业困难家庭大学毕业生,为解决他们的就业问题,区人社局协调区退役军人事务局,从他们公开向社会招录的社区服务站工作人员中,安排一定比例招录困难家庭大学毕业生。夏志欣和徐洁通过报名、考试、面试等程序,目前已顺利到岗参加工作。区人社局对他们再次做跟踪回访,向用人单位询问两名新录用人员的工作岗位安排、工作内容和近期工作表现等情况,同时鼓励两名同志在新的工作岗位上努力工作回报社会。在今后的工作中,区人社局将通过协调区相关部门拿出更多公益岗位安置困难家庭大学毕业生就业,同时进一步加大就业援助力度对就业困难人员真情帮扶援助。

江北新区开展“金秋招聘月”活动

10月至11月,江北新区集中开展“金秋招聘月”活动。打造便民利民“暖心”服务品牌,搭建了求职者和用人单位联通的暖心平台。一是多渠道搭建平台送岗位。新区集中开展招聘会6场,累计组织参会企业325家,提供岗位信息数共7662个。通过各种渠道发布招聘会信息,让更多

有求职意愿人员参加招聘会。二是多路径宣讲送政策。组织业务骨干进街道、社区、平台、企业开展政策宣讲咨询活动,确保各类政策补贴落到实处。同时结合招聘会活动,在各场招聘会现场,通过设置政策服务咨询台、发布政策服务清单等方式,宣传讲解政策,现场答疑解惑。三是集中走访企业群众解困难。通过深入开展调查走访,全面了解失业困难人员、高校毕业生等求职需求,企业和平台招工需求情况。做好高校毕业生求职、企业招工信息的分类、筛选和整理工作,做到有针对性地提供对接服务。主动走访辖区各类企业单位,失业困难人员,落实就业创业和人才政策,全面了解企业包括招聘、人力资源管理、社会保障等服务需求。及时为走访单位建立用人需求档案,根据企业用工需求和各类群体求职需要,结合新区实际,线上与线下相结合,有针对性地组织灵活多样的专场招聘、培训等活动。下一步,新区社会事业局将在巩固“金秋招聘月”活动成果的基础上,持续坚持便民利民的“暖心”服务理念,陆续开展富有特色的各类活动,提供全方位服务,切实满足求职者就业和用人单位用工需要。(江北新区社会事业局 张明新)

浦口区多措并举深化镇安劳务协作扶贫工作

今年以来,浦口区人社局深入贯彻落实苏陕协作工作部署要求,进一步深化浦口镇安劳务协作扶贫工作,促进镇安贫困劳动力实现转移就业,助力脱贫攻坚,取得一定成效。一是加强招聘工作。通过开展日常岗位输送工作输送就业岗位 532 个,组织区内 42 家次缺工企业赴镇安县参加劳务协作就业招聘会 2 场,提供就业岗位 1201 个。同时加强劳务协作基地与浦口区企业的对接合作,保障

贫困劳动力对口输出就业。二是共建扶贫工厂。精准对接贫困劳动力就业意愿、就业技能与就业岗位,与镇安县人社局共建扶贫工厂 6 个,就近就地吸纳贫困劳动力就业 133 人。三是合作开展培训。与镇安县人社局、职业培训学校合作开展定单式培训,共培训贫困劳动力 102 人,通过培训实现就业 75 人。四是搭建远程招聘平台。充分运用网络科技,推进“互联网+”与劳务协作扶贫工作的融合,通过线上面对面招聘服务模式缩短招聘面试周期,加快促进贫困劳动力就业。五是打造人力资源产业联盟。浦口、陕西镇安、碑林三地人社部门共建联盟,促进西部人力资源向我区流动,为解决我区人才短缺矛盾、促进高素质人才资源向浦口集聚提供全流程人才支撑。2019 年度,累计帮助镇安县贫困人口实现就业 245 人,其中:到东部结对省份就业 81 人,当地就近就业 133 人,其他地区就业 31 人。

筑牢三项机制,全力推进全民参保

2019 年以来,鼓楼区人社局全力推进社会保险扩面征缴工作,企业职工基本养老保险净增缴费、五险征收总额、新增参保单位户数、本市户籍中断缴费人员续保、城乡居民基本养老保险参保缴费五项指标均居于全市第一方阵,其中五险征收总额、新增参保单位户数和城乡居民基本养老保险参保缴费人数位列全市第一。一是构筑政策宣传常态化工作机制,努力推进政策知晓率全覆盖。将社会保险有关政策知识点通过各种渠道发布宣传。共举办专场培训 6 场,700 余家单位参培。适时适机组织各类广场咨询活动,扩大企业、群众对政策的知晓率,提高应保未保人员主动参保、积极参保的意识。二是

构筑区街联动一体化推进机制,努力推进群众参保率全覆盖。依托街道、社区,掌握第一手资料,逐级分解中断人员续保和居民养老保险参保指标,做好工作指导和情况通报,每月加强参保情况的跟踪督进。提供精准参保上门服务。在居民养老保险扩面工作中,部分低保户由于不再享受低保待遇,导致无法享受社保精准扶贫政策,因此不愿参保,区、街道共同分析每个人的不同情况,做到一人一账,上门算细账、讲政策,参保率明显提高。开展社会保险扩面征缴专项行动,成立专门队伍,在全区范围内开展为期 3 个月的,对 700 户未参保企业和 7000 名未参保人员情况的核查。工作人员逐户上门,核实情况,督促未参保企业依法参保;挨家摸排,了解人员未参保原因,帮助他们算细账,引导他们参保,力推全民参保计划实施。三是构筑全程办理一窗式服务机制,努力推进群众满意率全覆盖。整合窗口实施“一窗式”办理。今年 7 月 1 日起,就业管理中心的一个经办事项和社保中心的一个经办事项,由原来的分部门,分楼层,两次取号,整合到一个部门,一个楼层,一次取号“一窗式”办理,为服务对象提供便捷服务。调整业务办理时间方便群众。通过提前取号、提前叫号、中午值守、取号到下班时点、下班时间到未办完的业务延时办理及单位预约服务等为参保单位和群众提供便利。设立自助服务区。在经办大厅设立了自助服务区、有专人指导,同时提供 U 盘借用服务,为企业单位办理员工参保业务提供方便。今年以来,全区企业职工基本养老保险净增缴费 10510 人,五险征收总额约 41 亿元。新增参保单位户数 3019 户,中断缴费人员续保 5293 人。(鼓楼区人社局)

高淳区建设乡土人才队伍推进乡村振兴

高淳区在重视三农工作、推进乡村振兴方面,注重抓好乡土人才队伍建设,区人社局和区委组织部、区农业农村局等部门密切配合,共同做好了相关工作。一是率先在南京市启动"乡土专家"评选工作,精准发力选才育才用才,激发了乡土人才创新创业活力。实施新农村实用人才创业培训工程,累计培训农村实用人才 4.5 万人次,让乡土专家破"土"而出。邀请省农委等部门专家担任评委,评选 12 名乡土专家,12 名乡土专家从事水草、经济林果、茶叶、水稻、早园竹种植以及螃蟹养殖、食用菌栽培等,从业年限最低 5 年、最高 37 年。二是给予乡土专家在教育培训、政策激励、资金帮扶等方面的保障和支持。给予乡土专家 2 万元的表彰奖励,成立 5 个乡土专家工作室,定期组织乡土专家论坛,推动乡土专家由松散型个体向紧密型群体转变,制定《高淳区乡土专家选拔管理考核办法》,考核考实乡土专家在专利申报、成果鉴定、技术推广等方面的工作。三是积极组织乡土人才职称评审。12 位区内乡土人才完成了"高级乡村振兴技艺师"职称申报。将充分发挥乡土人才在乡村建设中带领技艺传承、带动产业发展、带动群众致富等方面的示范带动作用,努力培育一支懂技术、善经营、会管理的高素质乡土人才队伍,激励广大乡土人才扎根民间、服务乡村。(倪强)

六合区开展事业单位新聘用人员培训

2019 年 12 月 4-6 日,六合区人社局组织开展了我区所属事业单位 2019 年公开招聘新聘用人员培

训,区人社局负责人给学员做了开班动员。三天的培训课程涉及习近平新时代中国特色社会主义思想解读、职业道德教育、公文写作、舆情应对、礼仪修养及六合区情介绍等培训内容,有理论培训、专题教学,还有学员交流讨论,为新聘用事业单位人员尽快熟悉和掌握履行岗位职责所需的知识与技能,提高工作能力和素质,尽快适应角色转换,打下良好的思想和理论基础。(六合区人社局)

玄武湖街道开展就业创业政策宣传活动

为确保就业创业政策落地生根,切实让广大居民了解、熟悉、用好就业创业政策,充分享受政策带来的实惠和便利,更好的促进就业创业,玄武湖街道便民服务大厅积极开展了就业创业政策宣传活动。

首先于 11 月 28 日下午在街道三楼培训教室进行了就业创业政策进基层的宣讲活动,所有社区协理员均来参加,其次 12 月 10 日下午,玄武湖街道到樱驼花园社区进行了就业创业政策进基层集中宣传活动。

活动在樱驼花园社区人流最密集的中心广场开展,活动现场,通过设立政策展板,悬挂宣传横幅、发放宣传资料、面对面答疑解惑等多种方式开展就业创业政策宣传活动。同时,就居民关注的热点问题,如灵活就业社会保险补贴、失业保险金申领、城镇居民医疗、养老保险、社会保障卡等政策进行详细讲解。活动共发放各类宣传资料三百余份,接待群众咨询四十余人次。

政策落实暖人心 服务落地见成效

为有效贯彻落实省、市关于企业发展的系列优惠政策,提升企业及基

层群众对就业创业政策的感知度,更好地为企业和群众服务,进一步发挥扶持政策促进就业创业的积极效应。

11 月 19 日,秦淮区人社局开展就业创业政策宣传进基层进企业活动,重点对失业人员、就业困难人员、高校毕业生、自主创业人员等重点群体,以及国企集团及下属企业、民营、中小微企业为重点用人单位进行优惠政策宣讲,通过宣讲进一步提升政策知晓率,帮助基层就业工作人员及时了解新政策,清楚准确把握政策,熟悉运用工作流程和经办要求,更好地为企业及群众服务。(周扬)

六合区社保中心与冶山东王社区结对共建

六合区社保中心党支部与冶山街道东王社区第四网格党支部联合开展了系列结对共建活动,支招美丽乡村建设,并将一项项有针对性的服务送上门,让他们的生活更有质感。区社保中心党支部的在职党员和入党积极分子走进东王社区第四网格党支部开展结对共建,为当地村容村貌提升、农民生产生活建言献策,一起参观学习走访慰问。两个支部共同制定了联合开展活动的系列计划,不仅有相互学习交流的活动,还共同开展志愿服务。为了让结对共建单位更加深入地了解中心党支部的工作和服务内容,为今后服务开展奠定良好的基础,近期,区社会保险管理中心党支部还将邀请东王社区第四网格党支部党员走进区社保中心参观、为社保工作建言献策。(六合区人社局)

关于调整 2019 年度工伤保险定期待遇标准的通知

宁人社〔2019〕189 号

各区(园)人力资源和社会保障局、财政局、江北新区社会事业局,浦口区社保中心,市各有关单位:

根据《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》(省政府第 103 号令)和《省人力资源社会保障厅省财政厅关于调整工伤保险定期待遇的实施意见》(苏人社发〔2018〕204 号)精神,经市政府同意,并报省人力资源社会保障厅、省财政厅批准,现就调整我市 2019 年度工伤保险定期待遇标准通知如下:

一、调整对象和时间

2018 年 12 月 31 日前已享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工,享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属,以及已按规定办理退休手续,其基本养老保险待遇低于伤残津贴的,由工伤保险基金补足伤残津贴差额的人员,从 2019 年 1 月 1 日起调整工伤保险定期待遇。

二、调整标准

1.一至四级工伤职工伤残津贴的调整,根据伤残等级每人每月分别增加:一级 271 元,二级 261 元,三级 251 元,四级 241 元。调整后伤残津贴最低标准为:一级伤残 3897 元/月,二级伤残 3680 元/月,三级伤残 3464 元/月,四级伤残 3247 元/月。

2.生活护理费的调整,生活完全不能自理的护理费调整到 3608 元/月,生活大部分不能自理的护理费调整到 2886 元/月,生活部分不能自理的护理费调整到 2165 元/月。

3.工亡人员供养亲属抚恤金的调整,工亡职工配偶的抚恤金在原基础上每月增加 114 元,工亡职工其他供养亲属的抚恤金在原基础上每人每月增加 88 元。

4.伤残等级被鉴定为五级至六级并已按月享受伤残津贴的工伤职工,由用人单位在其应享受伤残津贴的标准基础上分别按照本次四级月增额的 90%和

85% 进行调整。

5.一至四级已退休的工伤人员,2019 年基本养老金增加额低于同级别伤残津贴增加额的,由工伤保险基金补足差额。

三、资金来源

工伤待遇已纳入工伤保险基金支付的,此次调整所增加的费用由工伤保险基金列支;尚未纳入工伤保险基金支付的,由原渠道列支。

四、其他事项

1. 2019 年 1 月 1 日起,计发有关工伤待遇的我市上年度职工平均工资调整为 7216 元。

2. 2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间经审批享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工、享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属,从 2019 年 7 月 1 日起,参照本通知相关规定调整工伤保险定期待遇。

附件:2019 年度工伤保险定期待遇调整情况表

南京市人力资源和社会保障局
南京市财政局
2019 年 11 月 19 日

附件

2019 年度工伤保险定期待遇调整情况表

类 型	等 级	增加标准 (元/月)
伤残津贴	伤残一级	271
	伤残二级	261
	伤残三级	251
	伤残四级	241
供养亲属 抚恤金	工亡职工配偶	114
	工亡职工其他供养亲属	88

注:表中伤残一级至四级为职工因工致残经市劳动能力鉴定委员会鉴定的丧失劳动能力的等级。

南京市调整 2019 年工伤保险定期待遇政策解读

经市政府同意,2019 年 11 月 19 日,市人力资源和社会保障局、财政局下发《关于调整 2019 年度工伤保险定期待遇标准的通知》(宁人社发〔2019〕189 号),对 2019 年南京市工伤保险定期待遇进行调整,此次调整是市委、市政府保障和改善民生的具体体现,对于更好的维护工伤职工的合法权益有着重要的意义。

一、调整范围和调整时间

2018 年 12 月 31 日前已享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工、享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属。调整时间从 2019 年 1 月 1 日起执行。

2019 年 1 月 1 日至 6 月 30 日期间经审批享受伤残津贴、生活护理费待遇的工伤职工、享受供养亲属抚恤金待遇的工亡人员供养亲属,从 2019 年 7 月 1 日起执行。

二、调整标准

1、一至四级工伤职工伤残津贴的调整,根据伤残等级每人每月分别增加:一级 271 元,二级 261 元,三

级 251 元,四级 241 元。

2、工亡人员供养亲属抚恤金调整,工亡职工配偶的抚恤金在原基础上每月增加 114 元,工亡职工其他供养亲属的抚恤金在原基础上每人每月增加 88 元。

3、生活护理费调整,生活完全不能自理的护理费调整到 3608 元/月;生活大部分不能自理的护理费调整到 2886 元/月;生活部分不能自理的护理费调整到 2165 元/月。

4. 伤残等级被鉴定为五级至六级并已按月享受伤残津贴的工伤职工,由用人单位在其应享受伤残津贴的标准基础上分别按照本次四级月增额的 90%和 85%进行调整。

三、资金来源

工伤待遇已纳入工伤保险基金支付的,此次调整所增加的费用由工伤保险基金列支;尚未纳入工伤保险基金支付的,由原渠道列支。

南京市青年大学生开业补贴政策解读

为贯彻落实市委市政府《关于深化创新名城建设提升创新首位度的若干政策措施》,深入实施青年大学生“宁聚计划”,规范做好南京市青年大学生开业补贴申报审核发放工作,现将政策解读如下:

一、补贴条件

毕业 5 年内的全日制大专及以上学历高校毕业生(含海外留学人员),2018 年 1 月 1 日后,首次在宁注册领取工商营业执照,并担任创业实体的法定代表人、个体工商户主。申请人全职创业并实际经营,未在自身创办实体外单位就业参保。

二、补贴标准

开业补贴标准为一次性每人 2000 元。同一人、同一创业实体只享受一次。

三、补贴申请

(一)开业补贴申请实行网上申报(港澳台人员及无法通过系统申报的可向注册地所在区人社部门申

报)。申请人通过“我的南京”手机 APP - 智慧人社 - 开业补贴中完成实名注册、业务申请、电子钱包开通等流程。

(二)通过系统后台接口,与工商、教育、社保信息比对,对申报人信息进行初判,并通过系统提示验证信息,反馈审核状态。

四、补贴发放

开业补贴将发放至申请人“我的南京”手机 APP 电子钱包账户(港澳台人员无法注册电子钱包的,发放至本人提供的银行账号)。

五、其他要求

申请人申请时需在网上提交信用承诺,如有隐瞒、伪造信息,涉嫌骗取补贴行为的,一经查实,即取消政策享受资格,补贴资金全额退还,并依法纳入个人/企业征信系统。情节严重的,依法追究其法律责任。

秦淮区人社局赴涟水开展帮扶工作



日前，秦淮区人社局一行人到涟水县黄营镇朱桥村和守阳村调研指导帮扶工作，了解帮扶项目开展及特色田园乡村建设情况，参观村部建设和香菇产业园，了解当地区域优势、经济发展和受援群体的主要需求，并代表秦淮区人社局党委分别向两个村支援了一万元。

与黄营镇领导、帮扶队员、村干部等就关于稳定就业、鼓励创业、技能培训等方面进行了交流。苗增武镇长介绍了黄营镇建设发展情况，工作人员就入村以来开展的帮扶情况进行介绍。秦淮区人社局副局长张辉介绍了秦淮区人社局当前扶贫工作思路以及下一步工作意向，希望秦淮区人社局和涟水县黄营镇建立长期的友好关系。最后，双方结合各自工作特点对两个村的对口支援工作达成了帮扶意向，下一步重点在专场招聘、技能培训、优惠政策宣传上做好帮扶，让受援地区的帮扶群体得到实惠，确保扶贫工作落实到实处。



惠民政策落实到位 慈善救助送进家



为确保大病慈善救助这项惠民工程顺利实施，让辖区困难患病家庭得到切实的帮助，尧化街道尧安新村社区结合实际，采取一系列措施做好困难家庭的大病慈善救助工作。近日，社区全科社工将慈善救助政策送到居民家中。



社区全科社工在走访中了解到小区的七旬老人吴大爷因患脑血栓留下了后遗症，卧病在床多年，子女因工作不在身边，其老伴孙大妈几年前也患上了乳腺癌，身体状况大不如前，目前需要定期做化疗和服药，花费不小。得知这一情况后，全科社工在第一时间向孙大妈及其子女联系告知申请救助所需要的材料以及具体流程，并在材料准备齐全后代为办理。在慈善救助金审批下来后，全科社工考虑到方便老人，便上门将慈善救助金送到他们的手中，让老人感动不已。同时，全科社工了解了老人的身体状况，叮嘱老人注意保暖，日常生活注意用电用气安全。



惠民政策的落实，为罹患重大疾病患者减轻了一定的负担，让困难群众感受到了社区的关怀、政府的温暖，为营造和谐社会添砖加瓦。（栖霞区尧化街道蔡坤）

