

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

02

2020

总第 207 期

准印号 S (2019) 0100300

内部资料 免费交流

本市部分区人社局局长新年工作交流

"十新"践初心

以案说法三则



畅谈改革发展 再创美好未来

——市人社局举办局机关老同志 2020 年迎新春团拜会



时序更迭，万象更新。值此辞旧迎新之际，南京市人社局老同志新年团拜会于1月8日隆重举行。局党组班子成员与老同志欢聚一堂，畅谈改革发展，互敬新春问候。局党组书记、局长刘莅同志通报了2019年度全市人社工作取得的成绩。退休干部老局长刘玉伦、江萍同志及退休处长巴坤亚同志分别做了热情洋溢的发言，对市人社局一年来取得的成绩表示祝贺，对局党组关心爱护老干部表示衷心的感谢。老同志们的动情地说到：感谢局党组对我们老干部的重视和支持！每年老干部新春团拜会，局党组书记、局长刘莅同志都亲切参加，多次陪同老同志一起过重阳节。刘莅局长表示，刚刚过去的2019年，全局各项目标任务超额完成，多项工作走在全省乃至全国前列。这些成绩的取得，如果没有我们老同志长期奋斗打下的坚实基础，没有我们老同志的关心、理解和支持，就没有今天人社各项事业的蓬勃发展。我们也将进一步用心、用情做好老干部工作，希望全体离退休老同志一如既往地关心、支持我局各项建设，继续发挥余热，为人社工作增添正能量。最后，刘莅局长代表局党组向全体离退休老同志致以节日的问候并送上美好的祝福。

（市局老干处供稿）

以尊老为美德，认真做好离退休干部工作





封面: 南京净觉寺(宋耀生摄)

封二: 畅谈改革发展 再创美好未来

封三: 市人才中心为部队院校举办档案管理业务培训

封四: 江苏省暨南京市"2020年春风行动、就业援助月活动"全面启动

南京人力资源社会保障

2020年2月

本期关注

- 03 鼓楼区人力资源和社会保障局 张长青
- 04 雨花台区人力资源和社会保障局 梁 汶
- 05 江宁区人社局局长、党组书记 杨嘉清
- 06 浦口区人力资源和社会保障局 黄荣
- 07 高淳区人力资源和社会保障局 王三伢
- 08 江北新区社会事业局 陈 莹
- 09 南京经开区人力资源和社会保障局 罗红玲

区局风采

- 10 "十新"践初心
- 13 一窗通办破解经办瓶颈难题

交流研讨

- 14 社会保险票据管理存在的问题及对策

社会保障

- 16 锤炼"四力"铸就"四好"
- 17 积极总结工作方法 努力化解工伤矛盾

劳动就业

- 18 优化就业创业环境 助推青年集聚发展
- 19 多点发力破解企业用工难题

基层之声

- 20 一个街道劳动保障协理员的心得体会
- 21 立足平凡岗位 奉献无悔青春
- 21 真情服务 真心感谢

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第02期(总第207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

以案说法

- 22 中午聚餐后上班途中发生交通事故是否属于工伤
- 23 未提前 30 天辞职,要支付违约金吗?
- 24 发出《录用通知书》后提出取消,公司被判赔偿缔约过失损失 2.2 万元

创业故事

- 26 我的 " 甜蜜事业 "——张云创业故事

卓越匠心

- 28 张进:从焊工到悍将

他山之石

- 29 美国退伍军人现状

短讯传真

- 30 硕博人才 " 宁聚行 " 第八期活动举办 (等 13 则)

你问我答

- 33 司法部、人力资源和社会保障部负责人就《保障农民工工资支付条例》答记者问

政策法规

- 36 保障农民工工资支付条例

坚定信心稳就业 聚焦精准促保障 全力优化人力资源配置助推高质量发展

鼓楼区人力资源和社会保障局 张长青

2020年是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,也是推进“十四五”规划编制、治理体系和治理能力现代化全面推进的开篇布局之年。鼓楼区人社局将紧紧围绕全面贯彻党的十六届四中全会、中央经济工作会议精神,省、市、区各级关于人社工作的部署要求,主动对接长三角一体化核心城市对标城区,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,不断提升就业、社保、劳动维权、人力资源配置和自身建设的质量、效益,确保年终各项目标居于全市前列,人社精准脱贫工作圆满收关。

一是更加注重就业政策的协调联动,全力以赴稳定就业。提升就业创业信心,开展“春风行动”“就业援助月”“民营企业招聘周”“高校毕业生就业服务周”,提升人力资源市场热度。发挥政策乘数效应,修订青年大学生创业政策,加大对互联网电商创业及文化创意类创业的扶持力度。开展“稳就业”行动,积极拓展就业空间,实施援企稳岗政策,改善企业经营环境,增强企业吸纳就业能力。改善就业结构性矛盾,拓展高技能人才培养空间。突出重点群体就业。扶持自主创业,浓厚创业氛围,举办大学生创业大赛,与南京艺术学院和民办园区协商打造特色创业载体,配套政策扶持,推动实现高质量就业。

二是更加注重社保改革的精准覆盖,推进全民应保尽保。加大政策宣传,坚持应保尽保,探索新业态群体参保途径,建立未参保个人定期调查核实制度,鼓励引导“断保”群体积极续保、未参保人员充分纳入保障。实施“同舟计划”推进农民工参加工伤保险,完善部门联动协作,强化行业主管部门责任,始终保持新开工工程建设项目工伤参保率100%。建立困难人员参保、续保动态跟踪机制,落实城乡居民基本养老保险“参保登记、代缴保费、待遇享受”三个100%。建立医保票据查证模式,

防范医保零星报销中存在的基金风险。创新企业退休人员管理服务模式,完善区、街道、社区三级工作机制,建立代表议事会制度,发挥自管互助组织服务社会的公益属性。

三是更加注重劳动用工的源头治理,力争根治民工欠薪。持续开展“人社助理结对企业——园区行、楼宇行、街区行”等普法活动,健全劳动关系协调机制,加强劳动关系监测预警、形势分析研判和矛盾协调。筹建劳动维权服务中心。打造街道劳动争议调解综合示范点,健全劳资矛盾多元化预防调处化解机制。强化劳动保障诚信体系建设,推进劳动监察“网络化、网格化”建设。持续做好根治欠薪工作,成立工作专班,加强部门联动,建立联合办公工作机制,采取全面检查、分块培训、重点跟踪、各个击破的方式,实现全区农民工工资基本无拖欠目标。

四是更加注重人力资源的优化配置,充分释放创新动能。十九届四中全会提出要聚天下英才而用之,我们将围绕三项工程搭建平台,推动形成事业单位、企业、高校等各类人力资源按需流动,职岗相宜,人尽其用,创新活力充分激发的良好局面。规范事业单位公开招聘,科学设置岗位条件,编制招聘方案,探索专业性较强的特设岗位招聘办法,建立不受单位岗位结构比例限制的新机制。做好专业技术人员继续教育和职称评审,加强“留学回国人员”统计,扶持企业建立专家工作室实现个人和企业良性互动,助推博士后工作站建设与管理。加强事业单位岗位管理研究,用好用足高级专业技术岗,研究贯通使用中级和初级岗位管理办法,配合卫生系统探索“区管院用”管理模式,促进卫生人才资源均衡优化配置。建立专业技术人员管理数据库,为人才对接服务提供数据支撑。



就业"组合拳"助力中小民营企业加速跑

雨花台区人力资源和社会保障局局长 梁 汶

春耕夏耘,秋收冬藏,历经一年的攻坚克难、戮力奋斗,2019年雨花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。值此新年来临之际,雨花台区人社局向关心、支持我区人力资源和社会保障事业的同志们、朋友们,致以衷心的感谢和诚挚的问候!

岁月不居,天道酬勤。2019年,我们坚持“以人民为中心”的发展思想,始终把稳就业、促发展、惠民生摆在首位,将新发展理念贯穿工作始终,推动全区人社事业在高质量发展上更进一步。搭建平台稳就业促创业,制发《雨花台区做好当前和今后一个时期促进就业工作的实施意见》,启动“人社直通车”宣贯政策、打造“贤聚金陵、梦汇雨花”特色品牌、举办“我为创业狂”创业大赛,多措并举稳就业促创业,全年新增城镇就业1.4万人,新增大学生就业2.7万人,培育自主创业3千余人,带动就业近1.5万人。降费减负促发展兜底线,扎实贯彻国家、省市援企稳岗政策,累计为9541家企业减负2.4亿元,给981家企业发放稳岗补贴1.8亿。全面完成城镇居民医保和新农合制度整合工作,7万余人纳入保障,全民参保计划稳步推进。新增建设工程项目工伤保险全覆盖,“同舟计划”全面实施。引育并举聚英才助创新。启动职业技能提升行动,推行终身职业培训,全年累计开展政府补贴性培训1.8万人次、创业培训7千余人次,促进“人力”变“人才”。评选区级企业家工作室3家,招收博士后6人,累计引入留学回国人才1944人,进一步培育创新创业沃土。条块联动保和谐促稳定,牵头解决企业工资拖欠问题部门联席会议、协调劳动关系三

方委员会等议事机构成员单位,“拧成一股绳”推动完善源头预防、动态监管、联合惩戒制度体系,打造无欠薪区域,治欠保支工作连续两年获评“A”等,指导创建“全国模范劳动关系和谐企业”1家,建成省级和谐劳动关系综合试验区1个。练兵比武强技能优服务。在全系统开展能力素质提升行动,区街两级全员拉练学业务,补齐一线服务短板。开展知识竞赛,选拔业务精兵出战省市大赛,获得全国大赛第2名、省际邀请赛最佳风采、省市两级一等奖等突出成绩。打造“综合窗口”,实现社会保障全流程一次性办结,社保中心窗口获评“全国人社系统优质服务窗口”称号。

一年又如许,万事需更忙。2020年,雨花人社将进一步不忘初心、牢记使命,实实在在地将高质量发展理念和工作标准,贯彻到工作全过程、各领域。紧扣“最大民生”,用活政策、拓宽渠道、精准服务,切实做好稳就业促创业相关工作;紧扣“法治建设”,坚持依法化解矛盾,提高依法行政水平,构建和谐劳动关系,打赢“无欠薪”攻坚战;紧扣“放管服”,全面推行“减证便民”服务,积极落实降费、援企、引才各项政策,深化“人人都是窗口、处处展现形象”的服务理念,构建优质服务长效机制。

自古人皆望,年来又一年。2020年,是全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,是实现第一个百年奋斗目标的关键之年。我区人社干部职工将继续不忘初心,牢记使命,深入学习贯彻党的十九届四中全会精神,按照省、市、区的工作部署,一步一个脚印,推动雨花人社事业高质量发展。☺

在不忘初心中砥砺前行

江宁区人社局局长、党组书记 杨嘉清

律回春晖渐,万象始更新。迈着坚实的步伐,我们告别了硕果累累的 2019 年,迎来充满希望与挑战的 2020 年。

却顾所来径,豪情满胸怀。刚刚过去的一年,面对经济下行带来的新压力、机构改革带来的新矛盾、群众日益增长的新需求,江宁人社系统全体干部职工深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,秉持以人民为中心的发展思想,坚持民生为本、人才优先工作主线,扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,聚焦创新名城建设,聚焦优化营商环境,聚焦解决民生问题,主动对标找差,自觉创新实干,推进就业创业稳定提升、城乡社会保障体系更加健全、人才工作机制不断创新、干部人事制度改革持续深化、和谐劳动关系建设突出进展,解决了一些急事难事,干成了一些好事实事,江宁人社事业迈上了新的台阶。区人社局被评为江苏省人力资源和社会保障系统先进集体。

“大哉乾坤内,吾道长悠悠。”回顾过去,我们深感成绩来之不易;展望未来,我们倍感任重而道远。

2020 年,是实现“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期,是高水平全面建成小康社会“十三五”规划收官的决战决胜期。机遇与挑战并存,责任与压力同在。我们将深刻把握党的十九届四中全会精神,在制度建设上再发力,进一步健全江宁人社系统“718+1+1”“放管服”改革等制度体系,推动人社系统制度更加成熟定型。深刻把握推进“四新江宁”建设任务,在工作目标上再聚焦,补高水平全面建成小康社会的“短板弱项”,创社会主义现代化试点的“特色亮点”,圆满完成“十三五”规划目标、打赢人社领域“三大攻坚战”、全面实现中心工作各项硬任务、硬要求。深刻把握面临的复杂形势,聚焦稳就业,高标准建设人力资源产业园,不断拓展和提升

扶持就业创业综合服务能力,灵活运用促进创业带动就业机制,努力让就业更灵活、创业更便捷;聚焦可持续,牢牢守住社会保障底线,继续推进参保扩面兜底,合理调整社保待遇,提高基金监管水平,织就密实的民生保障网,让人民群众有更多、更直接、更实在的获得感、幸福感、安全感;聚焦强支撑,激发人才创新创造活力,建强“梧桐林”人才平台载体,进一步释放“创聚江宁”人才工程、“创业南京”英才计划等政策“红利”,依托“海外留学回国人员服务驿站”“知名学府校友会”等工作平台,扩大“梧桐语 HR 成长学堂”“民营企业家人创新能力提升工程”“金梧桐创投计划”“青梧桐实训计划”和“梧桐语培训计划”等品牌的影响力实效性,“全链条”做好创业就业的政策扶持和服务指导工作,为各类人才提供全方位、“一站式”服务;聚焦促和谐,提高劳动关系治理能力,深化“五位一体”平台信息化、规范化运行,优先柔性调解,探索适应新业态新产业发展的劳动用工有效监管方式,集中力量开展根治欠薪行动,构建劳动关系共建共治共享格局;聚焦优服务,持之以恒加强行风建设,以“一窗通办”、“权限下放”为重点推进“减证便民”,加强“宁满意”人社通“党建品牌建设,回应群众急事、难事、烦心事,让群众看到更多的变化、得到更多的实惠、绽放更多的笑脸!

愿景无比美好,成功更需笃行。我们将坚守初心、牢记使命,知重负重、砥砺前行,只争朝夕、不负韶华,以担当书写时代风采,以实干不负机遇垂青,推动江宁人社事业高质量发展行稳致远,向江宁人民交上一份满意的答卷。🌟

瞄准“江北明珠”建设目标， 矢志初心使命担当作为

浦口区人力资源和社会保障局局长 黄荣

2019年，区人社局紧紧围绕“江北明珠”发展定位，聚焦“四个主题年”和“四场主攻仗”的具体要求，坚持稳中求进工作总基调，坚持新发展理念，落实高质量发展要求，提高站位、强化责任，迎难而上、埋头苦干，稳中求进、进中争先，统筹抓好保障改善民生、服务经济发展和全面从严治党各项任务落实，实现了就业创业、人事人才、社会保险、劳动关系等重点工作任务提质增效，为建设“江北明珠”奋力开创人力资源和社会保障工作新篇章，努力交出了一份高质量满意答卷。

2020年，区人社局将坚持以人民为中心的发展思想，深入实施人才强区战略、就业优先发展战略，聚焦就业创业、人才建设、社会保障、公共服务等重点领域，坚持开放合作、服务大局、前瞻谋划等原则，深入实施制度创新、政策创新、机制创新，实现更好更高质量更充分的就业创业局面，建设专业技术人才、劳动者大军、高校毕业生等为主体的高质量人才队伍，构建全覆盖、多层次、高水平的新型社会保障体系，建设优质高效人社公共服务体系，为建设“江北明珠”提供人才支撑和民生保障。

构建就业创业高质量发展格局。注重运用“互联网+就业创业”模式，创新高校毕业生就业创业信息服务方式方法，拓宽创业融资渠道，完善小额担保贷款、财政补贴等创业扶持政策，加强就业市场供需衔接和精准帮扶，着力打通“创业——创新——经济和就业增长点”培育链条，开发更多适合高校毕业生的高质量就业岗位，大力支持培育一批吸纳就业能力强的创新创业企业。

打造“江北明珠”人才高地建设。全面推进高

素质专业技术人才队伍建设，加大对博士后工作站培育，积极培养符合浦口产业发展需要的高层次人才和急需紧握人才；坚持校企合作、工学结合，努力建设一支数量充足、门类齐全、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍；落实高校毕业生就业促进和创业引领计划，进一步完善人才市场、人才创业金融支持等公共服务体系，吸引高校毕业生回浦口、留浦口、来浦口创业就业。

构筑高水平的社会保障体系。积极扩大企业年金制度覆盖面和工伤保险参保范围，大力推进建筑业、交通水利工程项目等高风险企业职工参加工伤保险，切实降低工伤农民工维权成本；稳步推进工伤康复体系建设，健全预防、补偿、康复相结合的工伤保险制度；增强失业保险保生活、防失业、促就业功能。全力加强社保基金监督管理，通过推进基金监管的常规化、标准化、智能化和社会化，不断增强基金监管的能力和水平。

提高基本公共服务保障水平。围绕打造和谐劳动关系“升级版”，加强劳动争议调解仲裁工作规范化、标准化、专业化、信息化建设，加快劳动争议仲裁服务体系建设，建立健全重大集体劳动争议应急调处机制。进一步加大和谐劳动关系的创建力度，继续围绕省级和谐劳动关系创建三年目标，探索创新灵活劳动用工监管方式，提升劳动关系协调能力，源头化解矛盾风险，持之以恒促进劳动维权与企业发展实现共赢，确保社会和谐稳定。 人

优化营商环境服务实体经济 办好民生实事提升群众福祉

高淳区人力资源和社会保障局 王三伢

2019年,高淳区人社局以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神,坚持民生为本、人才优先工作主线,按照高质量发展要求,提高政治站位,强化责任落实,圆满完成各项工作任务。

优化营商环境,推进产业强区。主动化解各种挑战,积极支持实体经济发展。扩大就业规模,推动城乡融合。提升群众福祉,办好民生实事。坚持基层导向,助力乡村振兴。落实帮扶政策,聚焦脱贫攻坚。城乡困难人员参保有序开展。坚持底线思维,强化风险防控。夯实根治欠薪保工作责任、制度和考核体系,突出工程建设、服装加工、装饰装修等重点领域欠薪治理,加强预警预防、日常监管、依法处置和宣传引导。

2020年是高水平全面建成小康社会和“十三五”规划收官之年,高淳区人社局牢牢把握“一城一区一支点”发展定位,大力推动人社领域社会治理创新,坚定高质量发展的信心,不断提高谋划工作、落实政策和推进改革的质量,开辟高淳人社事业高质量发展新境界。

一是突出政治建设,全面从严治党。以党的政治建设为统领,坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装党员干部,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。学习贯彻党的十九届四中全会精神,强化制度意识,建设让党放心、让群众满意的政治机关。巩固拓展“不忘初心、牢记使命”主题教育成果,让守初心、担使命、找差距、抓落实成为思想自觉和行为习惯。

二是突出人才支撑,创新工作理念。按照产业强区战略,把支持实体经济发展作为重中之重,着力突破制约改革发展体制机制障碍。实施再造劳动力优势

十项行动,从人才“引育留用”环境入手,推进产业人才培养和服务。按照高淳区科教新城(职业技能教育集聚中心)布局,围绕南京机电职业技术学院建成招生,结合专业设置、培训需求、产业发展、资源禀赋等因素,大力实施职业技能提升行动。

三是突出精准服务,抬升工作标杆。开展“全面学桐庐、产业学金坛”活动,推动营商环境再升级,着力做好产业项目落地“后半篇文章”。在政策宣讲、助企引才、技能提升、窗口经办、日常监管、能力提升等方面,推进“六个精准”行动。谋划好新政务大厅建设,打造布局合理、智慧高效、功能完善的综合服务大厅,实现窗口端、电脑端、移动端、自助终端“四端协同”。

四是突出民生改善,补齐工作短板。抢抓入选国家城乡融合发展试验区、创建全国乡村振兴综合改革试点试验区等重大机遇,着力补短板、强弱项,以钉钉子精神全力抓好年度目标落实。完善高淳籍毕业生“返乡回流”政策保障机制,积极做好乡土人才职称申报评审工作,激发乡土人才创新活力,助力乡村振兴发展,补齐富民增收、社会保障、公共服务短板,保障和改善民生福祉。

五是突出治理能力,推进重点工作。抓好新一轮稳就业政策落实,突出做好重点群体就业工作,确保政策精准落地;坚持和完善统筹城乡的民生保障制度,落实好降费率政策,稳步提高保障水平;加强专技人才队伍建设,推进事业单位人事制度改革。贯彻落实《保障农民工工资支付条例》,推动根治欠薪实现新进展;围绕“减证便民”服务要求,多措并举推动系统行风建设水平。 ●

凝心聚力协同创新 全面提升新区就业社保迈上新台阶

江北新区社会事业局 陈莹

律回春晖渐,万象始更新。在辞旧迎新、春回大地的美好时刻,江北新区社会事业局向一直以来给予关心和支持的各位领导、朋友表示由衷的感谢和诚挚的祝福!

2019年是祖国70周年华诞,也是江北新区蒸蒸日上、蓬勃发展的第四年。新区建设发展驶入快车道,面对自贸区、社会主义现代化建设试点区等重大机遇,就业和社会保障工作积极在大局中谋求发展,全面推进工作转型升级,科学规划工作目标,对标找差不断提升能力建设,优化公共服务手段。各项指标提前超额完成,大学生创业、高技能人才培养等重点指标更是实现了质的突破。创新服务工作走在全市前列。

2020年,新区就业社保工作将重点推动人力资源发展专项规划,打造人力资源品牌,搭建智慧服务平台,共建国家级综合服务载体。深化改革,创新驱动,真切感受人民群众对人社工作的期盼诉求,切实解决好就业创业、社会保障领域中的新情况、新问题,查漏补缺、固强补弱,全力推进新区就业和社会保障各项工作迈上新台阶。

一、再接再厉,实施更高质量就业计划

利用国家级新区、国家自由贸易试验区、社会主义现代化建设试点区等战略叠加优势,高站位、高标准定位江北新区人力资源发展规划。大力推动新区人力资源产业优化。坚持创业带动就业,稳步提升创新创业品牌服务影响力,助力长三角地区人

才集聚。配合新区重点产业发展导向,健全职业技能培训及高技能人才培养,推动提升人才培养与新区产业需求的契合度。

二、砥砺前行,发挥保险经济杠杆作用

持续开展社保扩面征缴工作,加强基金征收管理及稽核稽查工作。充分发挥社会保险经济效能,开创自贸区南京片区社会保障待遇新模式。探索新区医疗保障创新服务,开展突显新区特质的医保支付方式改革。推动新区社会保障事业全面协调可持续发展。

三、持续发力,推进劳动关系和谐发展

完善劳动关系协调和劳动关系矛盾调处机制,不断深化和谐创建活动,继续打造"和谐江北"品牌,不断延伸和谐创建覆盖,营造和谐稳定的环境。依法推进行政审批工作,从严审批流程,进一步提高审批的时效性和透明度。

四、开拓创新,共建"智慧人社"服务平台

优化服务、开拓创新,构建具有江北新区特色的人力资源综合服务平台和智能网络载体。整合区域服务资源,加强系统相互对接,坚持以人才服务为载体、创业服务为核心,建立健全汇聚新区亮点的智慧人社体系。上下联动,扎实推进线上信息平台建设,为新区就业社保智慧服务高速发展保驾护航。●

用“心”坚持 打造园区优质人社服务品牌

南京经开区人力资源和社会保障局 罗红玲

2019年,南京经开区人社局各项工作有序推进、有力落实。就业创业服务进一步增强,和谐园区创建进一步巩固,人力资源服务进一步优化,部门建设质量稳步提升。

(一)坚持提升质量做强就业创业服务。进一步引导和加强企业吸纳就业主体意识,把政策用足用透,建立重大项目带动就业机制,积极落实高校毕业生就业优惠政策;进一步提升大学生就业意识和就业能力,充分发挥人社部门的公益性和主渠道作用,成立集就业岗位信息发布、就业观培养、就业实践为一体的大学生就业指导服务体系;进一步加大创业教育和创业培训力度,深化“一园多基地”的建园思路,形成“引进、培育、服务”三位一体工作模式,建强创业导师队伍,组织开展“青年大学生创业大赛”“开发区青年大学生创业嘉年华”“创业项目资本对接会”等一系列青年创业主题活动。

(二)坚持规范和谐抓实劳动监察仲裁。联动联调处置,重拳严处欠薪案件,坚持劳动保障监察执法与刑事司法事前、事中、事后工作的全程有效衔接,第一时间处理工资支付管理不规范、拖欠克扣工资等违法行为,及时化解不稳定因素;加强执法检查,防范化解风险隐患,充分发挥“两网化”管理优势,结合劳资纠纷排查,对重点行业、重点地区、重点企业开展监督检查,加强动态监控,把劳资纠纷隐患处理在萌芽状态,化解在初始阶段;查漏补缺,迎检备检工作扎实,加强区内在建工程项目“四项制度”落实检查,召开建设领域保障农民工工资支付迎检工作动员会暨台账制作推进会,培训和引导全区在建工程项目相关工作人员,确保在建工程项目用工管理有序、台账制作规范;坚持“多方联动”,创树调处中心品牌,制定《2020年劳动人事争议调处仲裁活动计划表》,进一步扩大调处中心的影响力,不断完善一体化调处机制,加大培养优秀企业劳动争议调解组织指导力度,继续用好“互联网+调解”服务方式,继续推进劳动关系和谐企业创建工作。

(三)坚持效益为先强化人力资源服务。优化人力资源

服务。拟定园区人力资源服务业发展和人力资源流动的政策、规划,指导人力资源服务产业园入驻机构管理服务。加强业务知识学习,积极对接市级主管部门,拓展完善科室职能。加强人社政策分析研究,发挥政策指导作用,做好规范性文件合法性审查。严格人社行政审批。按照“放管服”改革及政务服务“宁满意”工程相关要求,积极推动网上办理、不见面审批“两随机一公开”等,再造内部审批流程,提高行政审批质效,进一步优化营商环境。强化下属平台管理。结合国资平台市场化改革转型,积极推进平台公司人事制度体系建设,优化人力资源管理,加强人事专员队伍建设,构建与平台公司发展相匹配的人事、薪酬等管理体制机制,做好平台公司各层级领导人选配备。

(三)坚持一流标准加强部门自身建设。加强支部核心作用。巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育,提升党内生活质量,强化党员理想信念;坚持好“三会一课”等好传统好做法,认真开展支部活动。加强作风建设,始终坚持最高标杆、最优标准、最严要求,努力打造想干事、能干事、干成事的过硬队伍,建设能担大任、能打硬仗、能创佳绩的模范部门,通过开展支部活动、常态自查自纠,振奋精神状态,树好窗口形象。加强工作研究。推动各科室紧贴工委管委会年度工作安排部署,围绕部门职能目标,突出重点、难点、热点问题,探索形成新思路新举措新途径。加强学习教育,学好政治理论,学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想;学好专业知识,积极参加各类业务培训和技能竞赛。加强信息化建设。充分利用微信公众号、网页、微课等新媒体技术手段,开展系列主题活动,实现线上线下互动交流,增强信息服务功能,更好对接满足企业职工需求。

回首过去,初心不改,展望未来,使命在肩。2020年,南京经开区人社局将全面贯彻落实市人社局的各项决策部署,为全市人力资源和社会保障事业作出积极贡献。并向全市人社系统的同志们致以节日的问候! ●

"十新"践初心

谷昊 / 文

不忘初心,牢记使命。2019年,江宁区人社局坚持以人民为中心的发展思想,凝心聚力、创新实干,推进江宁人社事业高质量发展,荣获国家人社部、南京市人社局、江宁区委、区政府多项综合表彰表扬。

一、政治建设新要求、新成效。以“不忘初心、牢记使命”主题教育为引领,规定动作不走样、创新动作不偏道、整改动作不落空。深化学习,筑牢理论信仰之基。以重温誓词、调研交流、思想讨论、专家辅导、廉政教育、人社论坛等方式,教育引导全体党员干部坚守初心使命、强化担当作为。11月28日,反映主题教育展在区人力资源市场服务平台开展,通过图文、书信、书画、摄影、视频、音频等方式,及时反映主题教育进展成效、江宁人社系统奋斗历史和各单位涌现出来的鲜活做法、典型经验和亮点工作,以此激励广大党员干部回顾历程、重温初心、担当使命、勇于作为。把脉开方,握牢初心使命之尺。“四不两直”入户访企,“五进三找”不躲不绕,与服务对象“面对面”,召开11场专题调研会,收集整理意见建议14条;聚集民生难题,阔步创新发展之路。打通“中梗阻”、服务送身边,下放30多项权利事项到街道、进园区,21条整改举措对标对表落实,江宁人社领导班子凝聚力更强,党员干部战斗力更强。

二、矛盾调处新机制、新担当。畅通信访渠道,加强会办沟通,解决一批新老矛盾和问题。传统信访投诉及时办。办理各类信访投诉件300多件,信访人员稳定可控。设立信访窗口日常办。局办公大楼1楼设立信访接待窗口,8名局领导、24名科长

和15名固定值班员轮流值班,接待来访群众1000多人次,矛盾纠纷“及时就地”化解。跨部门问题会商办。多部门会商联办解决21个政策性和程序性难题,其中涉及历史遗留问题9件。稳妥处理南京应用学校、南京航空技工学校事件,通过政策解读、谈心谈话、上门走访、数据分析等方式积极做好学校维稳工作

三、改革创新新方位、新进步。聚集人社公共服务、高层次人才引进、人力资源市场建设等6大领域,赴深圳、广州、苏州等地调研学习,提出17项对标内容,找出发展差距,确定努力方向。创新名城建设,出台《江宁区青年创客扶持计划》、《创业江宁实施细则》等5条系列政策文件。走访800多家企业开展“人才服务行”政策宣讲。举办首届“南京校企对接洽谈会”,212所高等院校、职业技术学院和367家企业负责人齐聚一堂携手合作。推进集成改革,承担的深化医药卫生体制改革、中级职称评审等牵头项目和责任单位10项,推进落实区级行政权力事项69条、公共服务事项36条。强化政府管理,严格机关事业单位岗位设置和管理,积极稳妥申报事业单位参公管理,开展机关事业单位津补贴和福利发放专项检查2批150多家。

四、信息化建设新平台、新手段。建立健全“江宁人社”微信公众号、OA办公系统、“12333+12345服务热线”“互联网+人社”信息服务体系。推进人社业务“一网通办”,技能提升、住房租赁等各项补贴申领和人才落户、就业失业登记、招聘求职登记等业务“一网通办”。推进民生服务“一线全办”。开通12333热线接通电话30万

个,评价满意率 98.9%,12345 热线办结 1 万件,联动办理 1200 多件。“江宁人社”微信关注量 2.5 万。推进网络服务“一号即办”。互联网服务平台上线,认证企业 1000 家,个人用户 5 万人,注册一个账号即可获取信息、实名认证。

五、社会保险新形势、新重点。全面完成全年目标任务,社会保障水平又有新提高。2019 年净增缴费人数 2 万人,新增户数 6200 家,社会保险费征收 49 亿元,累计减征社会保险超 10 亿元,发放稳岗补贴 2.4 亿元、社保补贴 4.7 亿元,惠及参保职工 30 万人次。城乡居民医疗保险老年居民和其它居民年人均标准从 1100 元提高到 1650 元。城乡居保基础养老金从 410 元/人月调整到 440 元。征地待遇提高 78 元。全年累计发放 3.1 亿元失业保险金。金保二期开启社保新模式,市级统筹带来区街工作新压力。2018 年 5 月 1 日零点,南京市金保二期医保信息系统率先成功上线。江宁与市区实现了同人同城同库同服务、一网一号一卡一平台的融合。为化解系统升级带来的社保系统操作复杂、社保业务增多、办人员“来回跑”的问题,果断进行业务整合,采取参保、停保 10 个窗口综合叫号的办理方式,缓解业务经办和人员流动压力,办理市民卡 33 万张。简政放权,打通民生服务“最后一公里”。单位就业备案、参保与终解备案等 33 项业务下沉至 10 个街道 3 个园区,优化业务经办程序,规范各项业务标准和流程。落实街道劳保所社保经办人员和经费,为 10 个街道、三大园区及区人力资源市场各配备社保自助一体机一台,办理各项业务 3 万多件,实现社保业务身边办、手上办。

六、和谐劳动关系新标杆、新突破。依法办案,“调解优先”,调解成功率处于全市前列。进一步融合“五位一体”各方力量,接待来访人员 7.5 万人次,处理各类劳资纠纷 2.7 万件,调处率达到 70%,共为 2.7 万名劳动者追讨各类待遇约 4 亿元。2019 年 11 月 1 日,在全市首次尝试仲裁庭审

网络直播,10 万余名网友参与观看直播。处理案件总数量和省平台调解案件数量列全市第一,基层仲裁办案能力和办案数量全省领先。强化案件受理和查办力度,进一步畅通劳动者举报投诉的维权渠道。全年受理投诉举报案件 8066 件,结案 7856 件,行政处罚案件 8 件,罚没款 58.059 万元,累计追讨工资、社保等待遇计 1405.20 万元。积极做好创建工作,稳步构建和谐劳动关系。贯彻落实区委区政府《关于构建和谐劳动关系的实施意见》,江宁高新区创建成为江苏省级和谐劳动关系示范园区,创建市级以上和谐劳动关系示范企业 14 家。全力做好治欠保支工作,引入诚信机制,将欠薪企业列入“黑名单”,处理 45 起群体性事件,涉及员工 7000 人。

七、就业培训新举措、新作为。以平台建设为纽带,推进就业服务体系化。建立完善起“区级人力资源市场+10 个街道+201 个社区”的纵向公共就业服务线,推进新南京人服务中心、省示范农民工综合服务中心、标准化人社基层平台等基层平台建设。以专项活动为引领,推进重点群体就业。深入开展“春风行动”“高校毕业生就业服务月”“公共就业人才服务进校园”“赴外推介”“校企合作洽谈”等专项活动,精心组织“就业援助周”“春风送岗位”“残疾人就业援助月”“洛南、特克斯对口扶贫”等专项招聘会。举办各类招聘活动 280 场,提供就业岗位 4.6 万个,达成就业意向 1.5 万人次。新增高技能人才 724 人。培育自主创业 4215 人、创业带动就业 21530 人、培育大学生创业 720 人、培育农民返乡创业 1108 人。以精准帮扶为使命,推进对口协作。聚力推进宁洛对口扶贫劳务协作和援疆工作,建立 3 家“江宁洛南劳务协作输入基地”,新增输入洛南籍农村就业人数 400 人,稳定就业的特克斯籍务工人员 100 多人。

八、人才服务新挑战,新贡献。创新创业环境持续优化。打造“梧桐语培训计划”“金梧桐创投计划”“青梧桐实训计划”“创业江宁引领计划”等服务品牌,解决区域内人才企业缺资金、缺市场、缺人才

的普遍性难题。2019年,企业博士住房租赁补贴提升至每月2000元,发放大学生租房租赁补贴4.5万人7512万元,同比15%和17%。全额贴息创业小额贷款发放126笔3780万元,同比上升31%。推荐市级大学生优秀创业项目95个,引进优秀大学生创业项目落地数共计59个。区内众创载体建设数量达到15家。人才计划实施稳中有升。2018年“创聚江宁”高层次创业人才引进计划的105名入选者中89人已完成落户并通过审核。2019年“创聚江宁”712个项目申报高层次创业人才引进计划,3个项目申报高端团队引进计划。“创业南京”英才计划,组织资本对接会4场39个项目报名12个项目与创投机构进入了实质对接阶段,85个项目参加了模拟答辩。人才服务平台效能进一步发挥。参加第12届南京留交会,对接人才200余名,涉及创业项目120余个,创新项目50余个。筹备“2019南京创新周”,实施优秀民营企业家创新能力提升工程,联合浙江大学、东南大学、中国科学院大学、浙江安吉党校组织民营企业家(民宿业者)开展4期200人的培训。与江苏省清华大学校友会、南京同方科技园有限公司达成了共建“江苏清华校友之家”的协议,成功举办“江苏清华校友助力创新名城建设”经济研讨洽谈会。举办“江宁区梧桐语HR成长学堂”培训11期,300家企业700余名人力资源负责人参加。

九、基层站所新起点、新目标。工作量达历史最高。随着人社业务下沉,基层平台业务量上升,街道便民服务中心人社窗口日办件量最高达500多件,年处理劳动仲裁案件最高达200多件。为提升基层承接能力、经办能力、服务能力,组织150多人的人社业务大练兵大比武,获市级比赛集体二等奖。开展基层经办人员业务培训200多人次。服务能力进一步提升。市区街村4级服务网络业务内容更加趋同,服务标准和要求更加一致。在改造社保

窗口的同时,推进各站所班子建设、硬件建设和人员配备、服务环境改善、经办能力等方面较大提升。劳动仲裁院指派13个调解中心办案数近2000件,占案件总量的40%,大量争议案件在基层得以妥善化解。基层队伍稳定性切实增强。全区从事劳动保障工作共339人(社区协理员214人),本科以上学历130人,党员216人,50岁以上28人,25岁以下42人;从事劳动保障工作3至10年53人,10年以上106人,基层一线劳动保障工作人员队伍稳定。

十、人社管理新标准、新风貌。规范全局办公管理系统。出台《江宁区人力资源和社会保障局电子办公设备管理办法》,办公OA系统的功能进一步完善,陆续上线了人事档案管理系统、政府采购申报系统、资产报废系统等,不断提升电子化办公水平。员工就餐刷卡、门禁考勤一体化系统上线。梳理全局电话、网络、手机等业务。全面梳理排查全局座机、宽带、手机、上网卡、社保线路等,及时注销不再使用的号码、线路以及不应支出的费用,分散账户付费模式改变为局机关账户统一付费、统一管理,全年累计节约开支近100万元。制定机关辅助人员薪酬管理制度。在全区率先试行机关辅助人员薪酬管理,按工作岗位分类管理、以岗定薪。畅通机关辅助人员薪资晋升通道,促进人心稳定、岗位稳定、工作稳定。行风建设与队伍管理。通过优化干部队伍、厘清工作职能、严格考核举措、完善责任体系等手段,着力解决不能为、不敢为、不想为、乱作为的问题。深化人社系统行风建设,设立“流动红旗”、特约行风监督员、随机暗访等方式,建立作风建设“红黑榜”,转作风,提能力,强服务,社保、人才、就业窗口,被区评为星级窗口。

(作者单位:江宁区人社局) ●

一窗通办破解经办瓶颈难题

王云松、王国雷 / 文

江北新区的就业社保业务办理总的特点：点多、面广、线长，各站点业务不均，服务硬件建设参差不齐，各险种之间经办封闭循环，单打独斗标准不统一，为参保人员增添了办事成本。为改变这一现状，江北新区就业社保部门，利用技术手段，实行厅、网、人“合机”，取得一定效果。

一、围绕主目标，群策群力合谋攻关。在强化“一窗式”、“一站式”服务功能的同时，整个就业社保部门建立健全工作协调机制，合力攻关，清“淤点”、通“堵点”、解“难点”，把群众满意不满意，认可不认可作为提升工作的唯一标准。

搭建“一窗通办”的组织平台，配强“一窗通办”的经办队伍，制定“一窗通办”的审批流程。提高标准建设就必须有科学化、系统化、规范化的办事指南，将受理内容、办理时限、方式、申报材料、经办流程详细列单，拉单挂账，推动服务靠前、流程再造，让办事企业及群众清清楚楚地知道办事需要去哪个窗口、带哪些材料、经过哪些流程、需要多少时间，为“最多跑一次”提供条件。

二、把握主基调，稳步快转提高效能。推动实体市场与网上市场的就业服务有效对接，转换经办模式，打造区级经办综合服务平台，“一窗通办”的落脚点是减少审批事项，提高办事效率。

推进“一窗通办”突出一个“实”字。以综合型、标准化窗口为建设标准，全力推动新区就业社保微业务，“智慧人社+社保经办”等措施，逐步铺开就业社保网络“一窗通办”经办概念，实现就业社保实体经办与虚拟经办机构相结合，打造“十分钟”就业社保服务圈。

推进“一窗通办”着眼一个“细”字。围绕“一窗通办”我们梳理出 8 个公共服务事项，43 个子项；权利事务 9 项 53 个子项。进一步强化行风建设工作，健全窗口制度管理机制，完善内部督查机制，深入落实“放管服”改革，进一步优化办事流程，推进“互联网+政务服务”工作，制定发布“不见面”、“见一次面”服务事项清单。

推进“一窗通办”落实一个“全”字。全面提升“一窗通办”的服务效能，需进一步优化窗口形象，突出制度建设。以

三个明确为着力点全面开展工作：一是明确窗口服务条块内容和职责分工。二是明确窗口考核办法和监督机制。三明确窗口建设标准，抓好窗口作风建设。

三、遵循主路径，以点带面全域推进。没有“非常效能”，难建“非常之功”。按照国家、省市对示范就业社保经办机构建设标准，新区紧扣创新名城目标任务，对标找差推行“一窗通办”试点，目的在于积累经验，全域推广，加快转变政府职能、深化“放管服”改革，不断提升营商环境，更大力度方便企业、群众办事，不断提升企业、群众获得感。

在系统编制“通办”谋划上精准发力。规划是蓝图，是方向，因此在制定规划时，我们就突出规划的导向性和科学性，以推进“一窗通办”为抓手，按照“迈上就业社保新台阶、开创经办服务新格局”的工作目标，在总结常规做法的基础上，系统编制“一窗通办”发展计划。既适度超前又结合实际，使下一步全区的“一窗通办”有章可循、有据可依。

在后台协同审批上精准发力。整合就业创业、社会保险、人事人才、劳动关系、综合服务标准规范五大板块一办两中心的受理职能，由试点窗口负责通盘受理审核、按责分办、统一出件，并制定联审批标准化流程，推动各科室协同高效审批，使得群众“就近办”、“一次办”、“马上办”变为现实。同时，我们从后台审批工作人员抽调骨干，强化综合受理职能。

在内部制度落实上精准发力。健全首问负责、限时办结、服务承诺、AB 岗等服务制度。充分发挥试点窗口作用，为培养合格的窗口人员，要建立良好的内部轮岗制度，由点及面，不断推进“一窗通办”改革。

疾风知劲草，江北新区就业社保部门将以“一窗通办”经办服务改革为突破，以业务技能大比武为契机，围绕稳就业促创业、织密社会保障安全网、构建和谐劳动关系，打基础，重建设。坚决贯彻落实市局决策部署，思路创新再拓展，试点探索再推进，便民服务再提升，为新区就业社保事业高质量发展勇担当！

（作者单位：江北新区社会事业局）

社会保险票据管理存在的问题及对策

建邺区人力资源和社会保障局局长 易善平

社会保险基金专用票据是指用于收取社会保险基金时开具的收款凭证,该票据是财务收支的法定凭证和核算的原始凭证,也是财政、审计等部门进行检查、监督的重要依据。社会保险专用票据的管理是社会保险基金财务管理重要的基础性工作,也是社会保险基金财务管理的重要内容。随着社会保险事业的快速发展,各项社会保险参保人数急剧扩大,基金规模大幅增加,社会保险基金专用票据的使用量也直线上升。因此,社会保险票据的监管难度也在不断加大,管理的过程中也出现了很多新情况和新问题。

一、存在的问题

(一)对社会保险基金专用票据的认识不充分

1.对票据管理工作不重视。由于对社保基金专用票据管理工作宣传的力度不够,许多单位对社保基金专用票据管理的方式及流程并不十分了解,存在着“重钱轻票”的思想观念,只关心老百姓的筹资款保费有没有及时的缴纳,把更多的心思放在保费的催缴上,却忽略了票据的管理工作。对“限量购领”、“收支两条线管理”等概念内涵不理解,对票据规定的使用制度流程并不清楚。

2.票据管理人员素质参差不齐。为了方便基层老百姓能够及时便捷的开具票据,开票工作部分下放至基层,开票工作一层层下放的过程中就容易出现很多问题。一方面,大多数的乡镇社保员并不是专业的财务人员,往往对票据的管理都没有经验;另一方面,乡镇社保员由于基层工作环境等原因,工作的不稳定性较强,经常出现人员离岗、换岗、混岗的情况,从而很难实现票据管理责任到人,很容易出现票据打印操作失误、票据遗失、大量票据作废等情况的发生,加大了票据管理的难度。

3.缴款义务人开票意识淡薄。多数缴款义务人对社保基金专用票据的使用政策还不够了解,搞不清楚票据的使用规定。大部分人都没有及时的去开具票据,有些人过了很久需要用的时候才想起来去经办机构开票,甚至有些人就直接放弃了开票,导致票据领用人无法准确估算票据的使用份数,从而很难真正的做到按需领用,长时间票据未曾使用就容易出现票据遗失等各种问题。

(二)对社会保险基金专用票据的管理不规范

1.票据发放管理不规范。经过多年的实践,其实社保票据管理水平已经有了很大提升,也建立了一套票据发放管理的流程,但是在一层层下放的过程中却容易出现各种各样的问题,越往基层下放,发放的管理流程就越容易简化,再加上基层管理人员素质参差不齐,就会更大程度上的加大票据管理的难度。

2.票据使用不规范。主要表现在以下方面:一是票据打印问题频出。目前有些新上线的票据系统在打印功能方面并不十分完善,比如,一个参保人只有一次打印票据的机会,但由于种种现实原因经常容易出现打印机调试不到位的情况,致使打印出来的票据经常出现错印、漏印等问题。二是票据填开不合规。由于各种原因无法实现机打,为了避免百姓多跑冤枉路,手工开票的情况也时有发生。手工开票存在的环境下,各种票据填写情况层出不穷。要么票据容易出现填写要素不全的情况,要么就容易出现项目填写错误的情况,如果当时还没有发现,就会引发二次矛盾让老百姓还是多跑了冤枉路。三是票据过期使用。对单位实际用票量难以核准的情况下,单位领用了超量票据,长期不核销,时间一长就容易出现票据遗失、不完整等各类问题。

3、票据核销不规范。手工核销票据时,往往票据量较大,很难实现普查,只能采取抽查的方式,走简易的核销手续,只销票数,不核金额,就让违纪违规行为有了可趁之机。

(三)对社会保险基金专用票据的监管不到位

1、票据管理重发轻管。现阶段,社保票据未能完全实现电子化管理,多数票据仍然需要手工核销,票据审核难度大、隐患多。工作侧重在始发部门的发放和核销,忽视了对基层单位的业务指导和监督检查,没办法及时发现基层票据管理过程中的问题,等到核销时很多问题都无法解决,发生了不必要损失。

2、票据监管机制不健全。很多单位都没有建立票据管理内部控制制度,会计不清楚票据管理员领票、核销票据的情况,票据管理员也不清楚票据记账与否。对于资金未纳入本单位的代开票险种,如果不通过单位内部控制就难以监管到位。

3、票据违规检查处罚力度不够。很多票据发放单位都没有经常对领用票据单位开展票据管理检查工作,这使相关从事票据管理的人员对票据管理工作不够充分重视,并没有意识到票据管理工作的重要性。发现问题后处罚的方式也多数以批评教育为主,并不能引起用票单位的足够重视,票据监管的及时性和权威性难以发挥。

二、对策与建议

(一)加大对社会保险基金专用票据管理的宣传力度

1、加强票据风险管理警示教育。经常开展票据风险管理警示教育活动,能有效帮助从事票据管理的工作人员充分认识到票据管理的重要性,让他们从根本上认同票据管理是一个重要的基础性工作,这样才能从本质上加强对票据管理的责任心。

2、加大对票据管理人员的培训力度。随着参保缴费人数的逐年上增,社保票据管理政策性强,工作量大,要求票据管理人员具备较强的业务水平和自主学习能力。定期开展票据管理工作人员进行业务培训、交叉检查和学习交流活动,形成以学习促工作,以工作促学习的良好氛围。

3、加快研发电子发票在线自助下载功能的实现。目前我们参保缴费方式日益多元化,老百姓足不出户就

可以参保缴费,因此应努力加快参保发票线上电子开票功能的研发。一方面,可以让老百姓足不出户就可以拿到参保缴费票据;另一方面,也可以减轻基层开票管理员的工作负担。

(二)推进社会保险基金专用票据的精细化管理

1、规范票据发放。要严格执行领票流程制度,不仅要做好本层面的票据发放管理,也要督促基层做好票据发放的管理,按照“分次限量、核旧领新、责任到人”的原则,合理发放票据,加强监督管理。

2、规范票据使用。一方面,加强机打发票的使用,充分利用金保二期系统的模块功能实现“以票管收”,谨防重复多次开票的情况。另一方面,增加手工开票的门槛,控制手工票据的开票量,做到手工开票必附说明,并加强票据使用的指导,促使手工票据规范填写、规范使用。

3、规范票据核销管理。建立票据内部控制制度,对每一本手工缴销票据做到电子化登记管理,登记好每一张票据的种类、金额、入账情况及入账原始凭证号,实现电子表格化管理,方便后期对票据的监察及审计工作,加强单位内部监督。

(三)切实加强社会保险基金专用票据的监管力度

1、建立健全票据的管理制度。制定一套标准可执行可下放基层使用的票据管理制度,从发放领取到过程监管,再到规范核销等,全面加强票据管理人员的责任意识,让票据管理有章可循。

2、建立健全票据稽查制度。在票据稽查方式上,实行日常稽查和专项稽查相结合的方式。要在日常票据的购领和核销环节严格审核,以便及时发现问题。另外,还要不定期的组织对特定单位、特定险种、特定票据的专项稽查。以票据是否合法和规范使用为重点,长期把票据监督检查工作作为一项日常基础性工作,以确保票据使用的规范性。

3、加大对票据违规使用行为的查处力度。一方面,人社、财政、审计、监察部门要在日常的检查中加大对票据使用违规行为的查处力度;另一方面,也要加强社会各界广泛参与监督,设立举报电话和举报信箱,对举报情况进行核实,发现问题及时严肃处理,促使票据管理工作规范有效开展。

(作者单位:溧水区人社局基金财务科邢颖) ●

锤炼"四力" 铸就"四好"

唐付林 / 文

习近平总书记在全国宣传思想工作会议上强调:"要不断增强脚力、眼力、脑力、笔力,努力打造一支政治过硬、本领高强、求实创新、能打胜仗的宣传思想工作队伍。"虽说是针对宣传部门的,但我总觉得对各行各业都能适用,作为人社部门就业战线上一名工作人员,也应锤炼"四力",只有这样,就业工作才能给力,创业服务才能得力。

用"脚力"走好就业创业之路

俗话说,远路是从近路开始的。事业长足发展离不开从业人员的"脚力",路遥知"脚力",要知道人社部门晒出的就业创业成绩单,背后都是密密麻麻的脚印和汗水呀!其实任何单位、任何部门工作都是如此,尤其是基层工作,"脚力"好,则是基础牢、底盘重、速度快、效率高。特别是就业创业方面,在帮扶就业困难人员上,在精准扶贫上,在推荐就业和服务创业上,"脚力"就是助推器。

炼好"脚力"乃党员干部的基本功,这点意识必须有,"咬定青山不放松,立根原在破岩中,千磨万击还坚劲,任尔东西南北风。"郑板桥的诗句,也道出了此中真意,我们就业创业岗位上的工作人员,不能只坐办公室里,就文件而文件,就材料而材料,这样只会落入套路化、模式化的工作困境。就业创业是具有挑战性的工作,主观能动性,坚持调查研究,创新实践,就业创业之路才会越走越宽。

用"眼力"看好就业创业走势

"会当凌绝顶,一览众山小。"锤炼"眼力",以"登高望远"纵览就业创业之情怀,提升"眼观六路,耳听八方"的全方位能力,达到"风物长宜放眼量,不畏浮云遮望眼"的境界。正所谓,视野宽胸怀阔眼界高,才能饱览更多风景,才能炼就如炬的"眼力",有"眼力"的人,往往都是有格局之人,有格局之人,常常都是自带光芒的,这光芒可以温暖周围的人,也可以引领周围人,向更高更远的地方迈进。

"眼力"是考核一个干部政治敏锐性和业务能力的试金石,"眼力好、业务精、效果佳"往往是联通的,例如搞什么

就业活动?出什么创业举措?是简单地按部就班落实上级部署,还是结合本地实际,有创造性地开展工作,这里面核心要义,还是有"眼力"的问题,我们就业创业人,既要埋头拉车,又要仰望星空,在就业创业服务上,练就一双慧眼,找准撬动就业创业工作的支撑点,这也需要"眼力"的。

用"脑力"想好就业创业方略

动手又动脑,才会有创造。很多时候动脑比动手更重要,更有价值。君不见,不少单位为提升部门社会影响力,常常向全社会征集部门宣传口号和广告语(什么服务宗旨、工作理念、工作格言等等),这些都属于"借脑"行为,屡试不爽。我们也曾试过,效果不错。记得有次我区在打造充分就业区工作时,举办过"创业带动就业广告语"征集活动,征集到"敢想敢干勇于创业,不挑不拣充分就业。"等一批广告语,目前,还一直在用着呢!当时,此项活动在社会上产生良好效应,还得到市局的点赞。

任何工作要出新出彩出成果,都是脑力高于体力的事,如我局总结出人社工作理念"五事"即:就业天大事,社保民生事,人才头等事,维权和谐事,行风无小事。在此基础上,还推出了人社工作目标"六民"即:"就业富民,培训惠民,保障利民,人才为民,维权安民,行风亲民"。这些都构成了我局人社文化核心内容,同时,也得到行业的认可。

用"笔力"写好就业创业华章

"四力"最终还是体现在"笔力"上,没有"脚力、眼力、脑力"的铺垫,"笔力"是很难跟得上趟的,这样的事例俯拾即是。大家都知道,好酒也怕巷子深吗!其实五彩缤纷的工作也需要铅味墨香来升华的,此中的道理就在于此。要用"激扬文字"传播就业创业之声,这是每一个有作为的就业创业人必须追求的。笔头上的功夫,可不是一日之功,是要经过"磨炼、历练、锤炼",这"三炼"才行。

就业创业宣传离不开"笔力"。往大处说关乎国运国策,往小处说涉及民生民情,宣传要摸清风向,贴进工作,拿

积极总结工作方法 努力化解工伤矛盾

——六合区工伤协调经验交流

朱林 / 文

工伤保险是劳动者在生产经营或在某些规定情况下,遭遇意外事故,造成伤残、职业病、死亡等伤害,为劳动者提供医疗救治和康复服务,保证劳动者及其家属生活的社会保障制度。但有些企业不给员工交纳社会保险,出了工伤又不愿意承担工伤责任,造成伤者维权时间长、维权道路难、自己的合法权益得不到有效的保障、得不到及时的解决。

近两年,六合区人社局工伤认定部门在处理工伤案件中,通过协调方式更快、更好的维护了伤者的合法权益,圆满化解伤者与企业之间的矛盾,促进了社会和谐发展。六合区人社局每年受理个人申报工伤案件多达七、八十件,通过协调维护伤者权益案件达到80%以上;有效节约了伤者时间成本、资金成本,并总结了一些协调工伤的基本方法:

政策宣讲法:在用人单位对社会保险政策不了解的情况下个人申报工伤;一般个人申报工伤大多数都有律师代理,行政部门在举证程序时,一些单位对工伤的政策和法规了解不多,行政部门通过对企业法人或负责人进行工伤政策宣传和讲解,并针对伤者的伤情,进行估算伤残等级及赔偿金额,让双方各让一步达到和解的目的。

面对面沟通法:在个人与单位缺少沟通和理解,单位不知情或双方僵持的情况下个人申报工伤;行政部门搭建沟通平台,邀约双方面对面沟通,让双方知道对方的想法和意图,作为执法人和中间人,让双方知道相关的工伤政策法规,职工与单位之间的利益和关系,达到双方相互理解和谐处理。

第三方协调法:在一些用人单位和个人闹得不可开交,双方无法沟通的情况下个人申报工伤;行政部门邀请所在企业的劳动保障所或司法所做其企业的工作,通过社区或村里做其个人工作,通过第三方牵线搭桥达到相互理解。

联合执法法:在一些企业不交保险、出事不管的情况下个人申报工伤;行政部门积极邀请监察大队和仲裁委员会联合执法,对职工不签合同,不交保险进行联合执法,查清企业违法事实,查清伤者受伤事实,共同维护伤者的权益,双管齐下做好做通企业工作,让企业主动解决问题。

道德与守信法:在一些小企业小作坊无力承担工伤赔偿的情况下个人申报工伤;一些小企业小作坊对工伤的事实表示认可,但企业认为现在工伤的赔偿标准比较高,自己的小企业利润也不大,社保交不起,工伤赔不起,造成双方对标准赔偿金无法达成一致;行政部门让其企业法人从伤者的角度、道德角度和失信的后果进行换位思考和利弊衡量;让伤者从企业的实际出发,各退一步达成和解。

电话与网络法:在一些企业参加社保的情况下个人要求申报工伤;行政部门了解伤者受伤情况,根据伤者叙述情况判定是否符合工伤认定,并主动通过电话或QQ、微信工作群与单位负责人或人事进行沟通,弄清伤者受伤事实,讲清工伤政策,让其用人单位主动为其伤者申报工伤,让个人少操心少跑路,并且有效的化解企业与个人之间的矛盾。此类案件由个人改为单位申报每年多达十几起。

(作者单位:六合区人社局)

捏自如,书写精当,这些都是有"笔力"才能揽的活。新时代就业创业人要拥有"如椽巨笔著华章"的才气;要写就"有趣、有用、有料、有力"文章的本领;要掌握"平中见奇、旧中见新、浅中见深、小中见大、淡中见浓"的创作能力。只要具

备这种"笔力",就业创业宣传就一定能迸发出时代的强音。

(作者单位:南京市六合区劳动就业管理中心)

优化就业创业环境 助推青年集聚发展

——秦淮区人社局扎实做好稳就业工作

周扬 / 文

12月6日,习近平总书记主持中共中央政治局会议,会议强调,全面做好"六稳"工作,即"稳就业、稳金融、稳外贸、稳外资、稳投资、稳预期"。习近平总书记在河南考察时提出,稳就业,要出台更多鼓励就业创业的措施,重点解决好高校毕业生、退役军人、下岗职工、农民工、返乡人员等重点人群的就业问题。

秦淮区人社局深入贯彻落实习近平总书记关于稳就业的讲话精神,以《秦淮区关于建设"具有全球影响力创新名城"示范区的实施方案》为抓手,进一步聚力科技创新,优化青年大学生就业创业环境,促进大学生人才集聚发展,努力将秦淮区打造成对青年大学生就业创业最具吸引力的创新名城示范区。

一、大走访摸底、互联网助力,挖掘岗位促进青年大学生就业。

一是大走访摸底。结合企业大走访活动,主动走入辖区企业,了解企业对用工岗位、学历、技能需求。同时,对每位青年大学生实行实名制就业服务,进一步摸清辖区内大学生群体就业和企业用工缺工状况,建立企业岗位、人力资源以及就业大学生群体信息库,促进企业与大学生有效对接。

二是互联网借力。针对大学生的就业特点,积极从传统市场招聘向网络招聘转变,在区、街、社的人才服务平台开展人岗对接服务,让企业和大学生能够在网上直接查询招聘信息,达到"一点录入、全市共享"。截止11月,全区青年大学生就业人数已达84196人。

三是招聘会对接。组织企业带着岗位走进"南京工业大学、南京邮电大学、南京技师学院"等高校联合举办"政校企"大学生专场招聘活动,让企业和学生双向选择,达成最优匹配。截止11月,共举办各类青年大学生专场招聘会14场、吸引120家企业参加,提供就业岗位6246个,达成用工意向1976人。

二、做好创业"场地、资金、载体"三落实,鼓励青年大学生创业带动就业。

一是扩大政策宣传。推进创业服务进社会、进园区、进校区,抓好青年大学生创业者的能力提升,深入贯彻落实"大众创业、万众创新"的政策措施,组织人员深入南京、武汉、厦门等高校宣讲创业优惠政策,不断增强对大学生创业团队的指导服务,切实提高服务质量和效果。

二是加大资金扶持。做好青年大学生"宁聚计划"政策落实,抓好对创业者的创业政策落实,全面落实一次性创业、创业带动就业、开业、场地租金等市、区补贴政策,做好创业中的增效工作,为创业者雪中送炭,让创业者更有信心创业。今年1-3季度,全区为青年大学生创业扶持计划拨款1891万元、创业贷款130万、一次性面试补贴381万元、开业补贴28万、住房租赁补贴678773万元。

三是搭建创业载体。抓好创业载体建设,鼓励社会力量在辖区内建设创业园(基地),充分发挥区域内创业园的引领作用,依托各类创业载体优势,合作开展"赢在秦淮"青年大学生创业大赛,为创业者提供更多的创业舞台和展示空间。目前已成功举办3届大学生创业大赛,共吸引500余个青年大学生创业项目报名参赛。

三、落实优惠政策、完善就业服务,实现大学生就业可持续发展。

一是开展创业培训。通过区、街道、社会民营机构广泛开展创业培训,积极鼓励有创业愿望的大学生参加"创业意识+创业技能+专业知识"的专题讲座,有针对性地开展SYB(产生你的企业想法)等创业培训,通过培训提升技能素质,为青年大学生插上就业创业的翅膀,带动更多大学生就业创业。截止11月,全区共举办青年大学生创业培训44期,受训学员3970人次,新增高技能人才2000人。

二是完善服务体系。完善区、街道、社区三级公共就业创业服务体系,对当年新增的青年就业者实施实名制服务制度,由社区网格员逐一对区域内的求职者进行走访,鼓励和引导其进行就业登记。积极发动区域内高科技、物联网等新兴产业,为青年毕业生提供见习岗位。截止10月,全区为

多点发力破解企业用工难题

浦口区人社局

优化营商环境,破解企业用工难问题是区人社局今年工作的重中之重。为充分保证企业发展用工问题,区人社局亲企、援企、惠企、帮企,多点发力,精准施策,有效激发企业发展内生动力,让企业用工不再难。

在"透"字上下真功,让企业吃透用足政策。为推动就业创业政策落地生根,让全区企业能实在享用到就业创业政策带来的实惠,区人社局以就业创业政策落实年活动为契机,采取多种宣传方式发布就业创业政策,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申领。

在"准"字上出实招,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"服务员",区人社局一方面依托南京人才服务平台,加强线上线下一体化对接,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"民营企业招聘周"、"就业援助月"等各类招聘活动71场,与去年同期相比增幅为200%,为1395家次企业提供31146个就业岗位。全区引进留学回国人员59人,新增城镇就业14690人,新增大学生就业8088人,新增高技能人才646人,培训企业职工756人,较好解决企业因招不到人而烦心、添堵问题。

在"减"字上求实效,让企业用工成本减负。为切实减轻企业负担,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,今年以来,申报稳岗补贴259家企业,返还金额531万元。为吸引大学生来我区企业就业,审核发放高校毕业生租房补贴6525人次1118余万元、面试补贴297人297万元。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"感到了政策的红利。

在"和"字上添动力,让企业激发内生动力。劳动关系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,通报表彰年度省市区和谐劳动关系创建示范园区、街道、企业,成立了协调劳动关系三方委员会,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。评定江浦、汤泉、永宁等3个街道和17家企业为区级劳动关系和谐街道、和谐企业,推荐7家企业申报市级和谐劳动关系示范企业,对获评单位在区内各项评优评先以及在享受安排培训、岗位和社保补贴等优惠政策上优先考虑,激发争先创优动力。目前,我区劳动关系和谐企业创建率达到606%,劳动关系和谐街道(园区)创建率达到714%。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。

优化营商环境,永远在路上。接下来,我局将坚守初心、勇担使命,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"。

406名大学生提供就业见习岗位,发放见习补贴350万元。

三是优化窗口建设。抓好人社基层公共服务平台建设标准贯彻实施,为就业者提供政策咨询、创业扶持、创业贷

款等一条龙服务,促进窗口服务规范运作,实现"一窗受理、全程办结",不断提升优质的人力资源和社会保障服务。

(作者单位:秦淮区人社局)●

一个街道劳动保障协理员的心得体会

张婷婷 / 文

我是一名普通的劳动保障协理员。从事协理员工作已经七年多了,2016年从聚宝山社区人社站调入玄武湖街道人社所工作。三年的工作经历让我认识到,街道劳动保障协理员的工作,必须用心,专心,耐心。

一、尊重岗位,用心办事,不因怕麻烦敷衍群众

街道工作不仅是柜台前的即发即办,更多的工作在于后期的跟进、调研、确认、办结。柜台上文件的一递一送,往往意味着几天甚至几周的业务量以及往返于上级各业务条口的奔波。

就拿居民申请创业担保贷款来说,需要准备的材料繁多,我们要一一审核。大额贷款还需到现场察看,确认申请人经营场所的状况是否满足贷款条件。向区里递交材料后,要积极地跟进,做好区里、银行与申请人的沟通协调工作,有时候因为某个资料不符合银行要求,会退回来,递上去,再退回来。如此反复,仍会出现因条件不满足而贷款不成功的情况,我们还必须要做好跟居民的解释说明工作。面对申请人的不理解和急躁情绪,我们感同身受,积极争取放款,然而近一个月的努力往往会因为诸多原因而得不到理想的结果。

二、顶住压力,专心细致,不因出差错损害居民利益

与社区相比,街道劳动保障协理员接触的居民比较少,但是和居民接触的每件事,都与其切身利益相关,这是他们生活中的大事,出不得半点差错。

樱铁村社区居民王某多年前患有白血病,近几年病情日益严重,长期在北京治疗。我们都知道,异地就医门诊是不可以直接用社保卡结算的,由于王某就医时间长、花销巨大,所以每个季度都有大量的发票送来我们这报销。光处理他一个人的发票报销事宜就需要整整一天。为了让他尽快拿到报销费用,街道负责此事的同事经常加班;为了让他后续有足够的治疗费用,人社所为其开通了“绿色通道”,只要王某的发票送来,办理零星

报销的劳动保障协理员都会第一时间给他报销……

为了工作方便,街道负责培训工作的同事创建了一个街道培训群,所有参加过技能培训的失业人员都在群里面。只要有新的社保政策出台、招聘信息等,群主都第一时间发到群里,很多失业人员会有一些政策想要咨询,不管有多晚,我们的相关业务条口的同事都耐心解答,真正做到了24小时在岗在位。通过我们的宣讲,帮助很多参培人员积极争取他们原本不知道可以享受的优惠政策。把政策用足用活,真正心系居民,服务居民。

三、锲而不舍,耐心努力,不因困难多而放弃百姓

社保的享受,很多工作涉及到历史遗留问题,需要极大的耐心去逐件解决。街道辖区内很多城居养老人员重复领取待遇,经过我们多次上门、电话追讨,历经多年不懈的努力,最终居民把多领取的金额退回了南京社保中心;作为社保福利发放最基层的窗口,我们对工作严格把关,对国家负责,对居民贴心。社保282号文件补缴社保核算工龄,涉及到很多老年人都需要寻找到5、60年前的资料,本着对每一名居民不放弃的原则,我们帮助居民耐心分析,多方寻找。多次往市人社局送达材料,出具说明。经过多方努力,最终让106名居民核算了工龄,办理了退休手续,享受到了政府的惠民政策。诸如此类的事情还有很多,很多。

街道劳动保障协理员工作,内容是承上启下,特点是小中见大,重点是不失毫厘,宗旨是不忘初心。十九大报告指出,“新时代中国特色社会主义思想,必须坚持以人民为中心的发展思想,‘使人民获得感、幸福感、安全感更加充实、更有保障、更可持续’”。作为一名街道劳动保障协理员,我们正不断地用自己的青春和热情,努力实践习总书记的要求和嘱托,在构建社会主义文明社会之路上实现自我价值的华丽升华。

(市就管中心供稿) 

立足平凡岗位 奉献无悔青春

陆明明 / 文

刚过下午四点,在锁金村街道人力资源和社会保障所里,工作人员王黎一抬头,看到两个国际友人走到她面前张嘴又不知道说什么,她立刻面带微笑先用中文问好:"你好,请问需要什么帮助?"在看到国际友人露出疑惑的表情后想到对方可能是不会中文马上换英文再次询问"Hello,CanIhelpyou?"国际友人立刻拿出外国护照(巴基斯坦)和外国人工作证递给王黎说"Card!Card!",王黎立刻明白他们是想办理南京市民卡。

锁金村街道辖区范围内有三家大学,大学里经常会聘请外教,学校为外教缴纳南京市的保险后会通知外教就近到锁金村街道人社所采集人像办理市民卡,所以人社所的工作人员对与外国人交流并不陌生,也都能够

用英语进行基本的沟通交流。王黎用英语告知并为他们采集照片,将两人信息录入系统后打印出领卡通知单让他们签名,将回单交给两人,告知30个工作日后回来领卡。两位国际友人拿着领卡通知单连声和王黎说着"Thankyou!Thankyou!",面带微笑走出民生服务大厅。

人社所说起来是政府最基层的服务平台,做着最平凡而又不普通的事情,没有惊天地泣鬼神的舍身取义,有的只是普通基层工作中的朴实无华和默默奉献。大家以让群众满意为追求,不断学习和完善自我,脚踏实地,真抓实干,用辛勤的汗水浇筑人社事业辉煌的明天!

(市就管中心供稿) 人

真情服务 真心感谢

六合区人社局

近日,南京市六合区社保中心收到一份热情洋溢的感谢信,写信人祝女士对六合区社保中心征缴管理科"12345"工作人员的真诚服务赞不绝口。

祝女士的母亲吴某安徽省户籍,在六合区横梁街道购房现要将户口迁入南京市六合区,需开具积分落户证明。祝女士拨打"12345"热线求助如何办理。六合区社会保险管理中心征缴管理科工作人员接单后,立即与祝女士联系,告知六合区人社大厅已开通自助服务,可以本人携带身份证件打印,祝女士告知其母亲目前在安徽,不方便至六合。征缴管理科工作人员告知南京市积分落户证明已采取"互联网+人社"模式,可以在"南京市人力资源和社会保障局公共服务平台"自行打印。因祝女士初次下载使用"我的南京"APP对注册,实名认证等操作不知如何进行,征缴管理科工作人员随即通过QQ在线联系,"我的南京"APP内涉及内容较多,工作人员通过手机截图圈重点方式自制流程图,在祝女士操作未成功的情况下工作人员又采取自录视频的方

式一步一步教学指导。祝女士成功为其母亲利用互联网打印积分落户证明。祝女士觉得自己的一个小小的求助却得到了工作人员的重视,对工作人员温暖贴心的服务感动。随即写了感谢信,信中提到"不后悔在六合买房子,因为有你们让我感到安心。"表达了对六合区社会保险中心征缴管理工作人员的谢意。"12345"在不少市民来看,一直是一个"投诉举报"热线,有问题和求助就找它。六合区社会保险管理中心近期也收到一份"特别的感谢工单,表扬社保中心征缴管理科工作人员,为民办事尽心尽力,解答问题不厌其烦,让市民王女士十分感激,便致电"12345"热线,对六合区社会保险管理中心征缴管理科的服务进行表扬。六合区社会保险管理中心征缴管理科"12345"工单回复一直以"做群众的倾听者、政策的朗读者、改革的践行者、温暖的传递者"为理念,"为群众服务无终点,服务提质无止境"为目标,在努力推动社会保障事业高质量发展的道路上,不忘初心,砥砺前行。 人

中午聚餐后上班途中发生交通事故是否属于工伤

——工伤认定中如何把握上下班途中合理线路

朱丽叶文

【案情简介】

李某妻子王某于 2018 年 9 月 10 日向我局申请工伤认定,其丈夫李某于 2018 年 5 月 5 日中午下班后与同事到 A 饭店聚餐,结束后李某与同事乘车返回单位,途中发生本人无责的交通事故,后经抢救无效死亡。我局经受理调查,一、李某的工作地点不提供食宿;二、A 某饭店店主作证,事故发生前后近一个月,李某与同事每天中午都前去此店就餐,并休息片刻后离开。我局认为李某中午下班到饭店聚餐后返回单位,发生交通事故死亡,符合《工伤保险条例》第十四条第六款情形,认定李某的死亡为因工死亡。死者所在单位不服我局的认定结论,向当地法院提起诉讼。单位上诉称,聚餐属于职工个人活动与单位无关,聚餐地点与工作地点相去 6 公里之远,不属于上班合理路线。

【法规分析】

对于上下班途中合理线路的判定,有以下法规可依:

第一,国务院《工伤保险条例》第十四条第(六)项规定:"职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事

故伤害的"。该条款中所涉及的"上下班途中"原则上是指职工为了上下班而往返于住处和工作单位之间的合理时间与合理路径。

第二,最高人民法院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第 6 条规定:对社会保险行政部门认定下列情形为"上下班途中"的,人民法院应予支持:(一)在合理时间内往返于工作地与住所地、经常居住地、

单位宿舍的合理路线的上下班途中;(二)在合理时间内往返于工作地与配偶、父母、子女居住地的合理路线的上下班途中;(三)从事属于日常工作生活所需要的活动,且在合理时间和合理路线的上下班途中;(四)在合理时间内其他合理路线的上下班途中。

众所周知,国务院于 2010 年 12 月通过《修改〈工伤保险条例〉的决定》,修改后的条例自 2011 年 1 月 1 日起施行。新条例扩大了工伤认定的覆盖范围,将非机动车事故伤害,城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害等都纳入工伤认定的范围之内,同时增加了对事故"非主要责任"的认定。把"上下班途中"理解为工作时间、工作地点的合理延伸而认定为属于工伤事故发生的范畴。

因此,在判定职工"上下班途中合理线路"时,首先,应理解"上下班途中"含义:是指职工以"上下班"为目的,在合理时间内往返于居住地和 workplaces 的合理路线。其次,需把握职工的居住地、工作地和事故发生地三个地点的合理性。对居住地和工作地可以作广义的理解。所谓的"居住地"指单位提供的宿舍、职工实际居住地、临时居住地或者经常居住地以及配偶父母子女居住地第一;而所谓的"工作地"是指一处或者其中一处,固定或者不固定工作地、职工来往于多个与其工作相关的工作场所之间的合理区域、因工外出所涉及的区域以及本单位或者经本单位同意参加其他单位组织的集体活动地等;所谓的"事故发生地"是指居住地与工作地之间,职工受到非机动车事故伤害,城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害等的位置,且不排除因客观因素(雨雪天气、交通拥堵、履行工作职责等)导致的绕道地点。

所以,我们也不能机械的将这种路线理解为唯一的、固定不变的,应结合实际情况作全面、正确的理解。只要在职工是为了上下班的目的,合理地往返于住处和工作单位的路径,都可以认为是"合理线路"。但是,"合理性"不能作过于扩张的解释,也不宜作过于狭窄的理解,对于上下班路线时间以及目的合理性的把握应当有一个"度"。

【案例分析】

本案件中,争议焦点在于,李某中午下班聚餐后返回单位是否属于下班途中合理线路。笔者认为:

一是对于居住地的判定。首先,由于李某单位不提供食宿,职工有权自主选择就餐地点和午休场所;其次,A 饭店店主作证,事故发生前后近一个月,李某与同事每天中午都前去此店就餐,并休息片刻后离开。李某为维持正常体力、保持正常工作状态,选择该饭店作为临时休息地点,符合关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》

未提前 30 天辞职,要支付违约金吗?

董彬 / 文

【问题提出】

职工小郑于 2017 年 6 月 1 日进入某公司从事出纳工作,当时与公司签订了为期 3 年的劳动合同。劳动合同中约定:“如果乙方(职工)辞职,必须提前 30 天以书面形式向甲方(公司)提出,否则需要向甲方支付违约金,标准为乙方一个月的工资。”今年春节后,我因个人原因向公司书面提出辞职,并于第二天开始未再去公司上班。现在公司要求我支付违约金后再办理离职手续。请问公司的做法对不对?

【律师说法】

根据我国现有法律规定,劳动者有辞职的权利,但应当遵守劳动合同解除预告期有关规定。这一立法目的,是为了使用人单位能够及时安排人员接替辞职职工的工作,保持单位正常的工作秩序,避免造成不必要的损失。

《中华人民共和国劳动合同法》第三十七条规定:“劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位,可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位,可以解除劳动合同。”根据该规定,无论用人单位是否同意,无论劳动合同期限是多长,只要劳动者提前三十天或试用期内提前三天书面通知用人单位,就可以解除劳动关系。如果用人单位不同意劳动者辞职,拒绝出具解除劳动合同书面证明,劳动者可以向劳动行政部门反映,由劳动行政部门责令其改正。

如果劳动者没有提前三十天书面提出辞职,怎么处理?可以肯定,劳动者该辞职行为是违反法律规定的,需要承担相应的法律责任。但是这个法律责任不是以劳动者支付违约金的形式来承担。因为《中华人民共和国劳动合同法》第二十五条规定,除该法第二十二条和第二十三条规定的情形(即约定服务期情形和约定竞业限制情形)外,用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。因此,该公司与郑某在劳动合同中关于职工未提前 30 天书面辞职需要支付违约金的约定,是没有法律效力的。

劳动者未提前 30 天书面辞职,如果给用人单位造成损失的,应当赔偿损失,这就是劳动者需要承担的法律责任。《中华人民共和国劳动合同法》第九十条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同,或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制,给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”劳动者承担赔偿责任包括三个要件:一是劳动者有违法行为或违约行为,比如没有提前三十天书面辞职;二是有损害事实,即劳动者的违法或者违约行为给用人单位造成了损失;三是用人单位损害事实与劳动者违法或者违约行为之间有因果关系,以上三要件缺一不可。

综上所述,郑某未提前 30 天书面提出辞职,公司不能要求郑某支付违约金,但是如果给公司造成了损失,郑某应当赔偿公司的损失。

(来源:《苏工视点》微信公众号) 人

第 6 条规定第 3 款“从事属于日常工作生活所需要的活动”。因此,可以 A 饭店看做李某的临时休息地点,属于合理居住地范畴。

二是对于合理线路的判定。单位认为李某的出发点和目的地南辕北辙,所以不属于合理路线,此观点是不可取的。合理线路的判定,不应以两地距离的远近程度为判定标准。应以职工行动目的为原则,李某是以工作

为目的,所作出的出行举动。因此,A 饭店作为李某短期内固定的休息场所,以此为出发地点前往工作地点,属于上班合理路线。

【判决结果】

经法院开庭审理,驳回李某所在单位的上诉请求,维持我局所作出行政决定的判决。

(作者单位:溧水区人社局) 人

发出《录用通知书》后提出取消， 公司被判赔偿缔约过失损失 2.2 万元

曾凡新 / 文

【关键词】

录用通知书 | 取消 | 缔约过失 | 损害赔偿 | 恶意磋商

【裁判要旨】

缔约过失的损害赔偿，救济的是当事人因信赖合同会顺利签订而实施的准备活动的费用，即将当事人的损失填补回到磋商并未开始、合同从未订立的状态。

【基本案情】

桑格尔公司于 2016 年 5 月 27 日向王某发送《录用通知书》，告知王某通过面试，邀请其入职，拟担任穿戴产品高级软件工程师，试用期从收到有效证明（员工手册 / 离职证明 / 求职登记表）起算，预备试用期自 2016 年 6 月 13 日（以实际入职日期为准）入职日计算至转正日期。月薪为税前 22000 元，并载明了其他福利待遇等事项。通知书要求王某于 2016 年 6 月 13 日（具体日期待定）上午 9 点准时携带最近一家就职公司的《离职证明》原件等资料向公司人力资源部办理报到，若无法接受公司的录用或对所列事项有疑义或不能达成者，与公司人力资源部协商确认。

案外人阿尔法公司于 2016 年 6 月 7 日出具《离职证明》，载明王某于 2011 年 12 月 13 日入职该公司担任软件工程师，2016 年 6 月 7 日因王某个人原因申请离职，经协商一致解除劳动关系。同日晚上，王某收到桑格尔公司的电话通知，因公司内部组织变动，不需要王某的工程师职位，告知王某不用去桑格尔公司报到。

王某自 2014 年 8 月至 2016 年 5 月的社会保险由案外人阿尔法公司办理，2016 年 6 月及 7 月未办理社会保险，离职原因为“本人意愿中断就业”。王某与阿尔法公司签订了聘用合同，约定王某月工资 14000 元，双方另签订了《员工分红激励协

议》，约定该公司根据王某在公司的工作表现、任职考核系数、分红权激励股数、注册资本、可分配利润总额、当年在职月数等因素确定分红金额，领取分红的条件为协议有效期内年度绩效考核合格，利润分配时（次年的 5 月 31 日前）仍是在职员工等。王某的分红权为 2014 年度和 2015 年度。

桑格尔公司于 2016 年 6 月 7 日晚通过电话方式通知王某取消了拟录取的职位，也不再聘用王某就其他职位。桑格尔公司确认其没有录取王某的理由是基于市场发展计划的改变导致公司内部组织架构调整；取消录取后，桑格尔公司没有再设置与该职位性质相同或类似的岗位。

王某于 2016 年 6 月 21 日向深圳市宝安区劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，要求桑格尔公司支付违法解除录用合同的赔偿金 22000 元、因桑格尔公司违法解除录用合同导致王某失业的赔偿金 22000 元、因桑格尔公司违约行为导致王某的工龄损失赔偿 78805.72 元，仲裁委认定双方未建立事实劳动关系，裁决驳回王某的仲裁请求。

之后，员工以缔约过失责任纠纷为由向法院提起诉讼，要求桑格尔公司赔偿失业期间（暂定 2016 年 6 月 7 日至 2016 年 9 月 7 日）收入损失 46392 元（15464 元 / 月 × 3 个月）、2015 年度股权激励分红 15675 元（参照 2014 年度股权分红标准）、合理赔偿在原任职公司的工龄损失 20000 元。

【裁判结果】

深圳市宝安区人民法院经审理认为，桑格尔公司向王某发出的《录用通知书》属于要约，该要约载明了王某承诺期限为 2016 年 6 月 13 日，依法属于不得撤销的要约，而桑格尔公司因其自身原因撤销了该要约，认定其在订立合同过程中存在违背诚实信用原则的行为，应当承担缔约过失责任。王某可期待的利益应当是其与桑格尔公司成立劳动关

系所能够获得的利益,而合同得以实际履行的情况下桑格尔公司因其自身原因与王某解除劳动合同,其所需承担的是向王某支付违法解除劳动合同赔偿金的法律责任,根据《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定,数额为 22000 元(22000 元 $\times$ 0.5 个月 $\times$ 2 倍),因此,桑格尔公司所需承担的损失应当以 22000 元为限。一审判决:桑格尔公司向王某赔偿缔约过失所造成的损失 22000 元。

深圳市中级人民法院经审理认为,根据王某与原用人单位即阿尔法公司的劳动合同履行情况,王某于 2016 年 6 月 7 日离职,其离职前一年的平均月工资为 15464.21 元。王某二审时自述其在当年 8 月下旬才找到工作,桑格尔公司对此不能提出反驳意见,对王某的该陈述,予以确认,并据此酌定其因桑格尔公司取消职位行为导致的工资损失为 30928.4 元(15464.21 元/月 $\times$ 2 个月)。因桑格尔公司的取消职位行为,王某未获得阿尔法公司的《员工分红激励协议》中的分红,但王某并未提供证据证实该分红的数额,导致对该项损失范围无法认定,对此难以支持。至于王某主张的工龄利益损失,亦缺乏合理的计算标准,亦不予支持。据此,桑格尔公司应向王某支付信赖利益损失 30928.4 元,原审认定该损失为 22000 元,王某对此并未上诉,应视为其对该赔偿数额的认可,予以确认。二审判决:驳回上诉,维持原判。

【实务要点】

1. 撤销录用通知,招聘公司可能要承担缔约过失责任。《录用通知书》的内容通常都是具体、明确的,足以使应聘员工对其与招聘公司之间能够顺利缔结劳动合同关系产生信赖利益。招聘公司若因自身原因撤销《录用通知书》,明显违背自身承诺,损害了应聘员工因信赖该《录用通知书》而实施的与原单位解除劳动关系行为所丧失的利益,有违诚实信用原则,应当承担缔约过失责任。

2. 撤销《录用通知书》,在拟录入员工从原单位辞职的情况下,可能给其造成一定经济损失。这些经济损失可能包括原任职单位的工资收入、股权激励分红、奖金等。缔约过失的损害赔偿,救济的是当事人因信赖合同会顺利签订而实施的准备活动的费用,即将当事人的损失填补回到磋商并未开始、合同从未订立的状态。

3. 因法定情形未成功订立合同的,也要承担相应法律责任。《中华人民共和国合同法》第四十二

条规定:“当事人在订立合同过程中有下列情形之一,给对方造成损失的,应当承担损害赔偿责任:(一)假借订立合同,恶意进行磋商;……(三)有其他违背诚实信用原则的行为。”

4. 恶意终止磋商,应当依法承担相应法律责任。对于“恶意进行磋商”的理解,应当不局限于开始磋商(当事人自始就没有与对方订立合同的意愿而假意与对方磋商)或者继续磋商(本来有订立合同意愿,但后来决定不与对方订立合同而仍继续假意磋商)之情形,亦应包含恶意终止磋商的情形,即当事人本来有订立合同意愿,且在对方已经为订立合同实施准备工作的情况下,无正当理由决定单方终止磋商。

此种情形下的“恶意”应体现在明知对方已经为订立合同实施了信赖准备行为,且无任何客观阻却合同成立之事由的情形下单方终止磋商导致合同不能订立,符合上述《合同法》第四十二条规定所列举的各种情形的内在共性,即违背诚实信用原则。

5. 一旦撤销拟录用者所在岗位,建议沟通调整至其他岗位,或及时通知撤销录用通知、做好善后处理。

【案例索引】

深圳市宝安区人民法院(2016)粤 0306 民初 19223 号“王某与深圳市桑格尔科技股份有限公司缔约过失责任纠纷一审民事判决书”(审判长胡静,20170814);广东省深圳市中级人民法院(2017)粤 03 民终 17270 号深圳市桑格尔科技股份有限公司与王某缔约过失责任纠纷二审民事判决书(审判长曾瑞香,审判员陈俊松、陈云峰,20180529)

(作者单位:北京大成(深圳)律师事务所) 人





我的“甜蜜事业”

——张云创业故事

去年5月，“富蓝特”蓝莓采摘节在江宁区谷里街道西湖村开幕。蓝莓果色艳、味儿甜、个儿大；蓝莓基地空气清新，景色如画，处处散发着浓郁的田园气息。前来参观和采摘的游客络绎不绝，他们穿梭在果实累累的蓝莓树间，尽情享受着自己采摘的乐趣，拍照留念。炽热的阳光洒向谷里街道张溪社区蓝卉谷庄园，在一垄垄长势喜人的蓝莓树间，看着丰收的景象和兴高采烈的各地宾客，“富蓝特”蓝莓种植专业合作社当家人张云激动不已。

作为土生土长的谷里人，家乡“三农”步伐不断加快，农村环境、农业生产方式、农民生活条件等方面的变化让她萌生了创业的念头。“何不为家乡建设出一份力呢？”仔细思索后，张云找到了突破口：种蓝莓。种

植蓝莓前，张云在南京代理品牌服装店，并成立了自己的公司，是一位名副其实的“白领”。一个偶然机会，她接触到了蓝莓，被它的营养价值深深吸引。张云了解到被誉为“浆果之王”的蓝莓是一种新型水果，享有“聪明果”、“天然神药”、“口服美容液”等美誉，不仅口感鲜美，而且营养成分很高，花青素含量更是远超苹果、葡萄，具有活化视网膜，强化视力，防止眼睛疲劳等功效，倍受人们青睐。于是，她认准了种植蓝莓这个创业项目，选择谷里这块生态沃土，心甘情愿地做起了果农。她相信凭自己的智慧和勤劳一定能再创一片新天地。当时，正巧有机会与人合股成立蓝莓种植专业合作社，她便投了资。

种植蓝莓不是一件容易的事

情，道路极其坎坷，个中艰辛与波折鲜为人知。合伙的一帮人在没有调研品种和土壤的情况下，就大面积栽种了蓝莓苗。2015年夏季，蓝莓大面积死亡，几乎“全军覆没”。有股东看到这一惨状打了退堂鼓，有人还冷嘲热讽。看着枯萎的蓝莓苗，张云也只能暗自忧伤。

地里的蓝莓苗一棵接着一棵死掉，张云心急如焚，想尽各种办法却依旧无济于事。蓝莓的生长习性如何，应如何经营，如何管理，怎么锄草，怎么剪枝，怎么施肥等等，这一系列技术问题，张云起初一无所知。怎么办？一切从零开始。她买来相关书籍，静下心来认真钻研；走出去，请教农业专家，到别的蓝莓基地取经。她长期吃住在农村宿舍里，细心观察蓝莓的生长情况，一有空就跟

农工们一起锄草,施肥,剪枝,虽然皮肤晒黑了,手上磨出了老茧,但是心里亮堂了,充实了,她渐渐认识了蓝莓。

这时候,又有人说起了风凉话:"年轻人最不能做的就是农业,因为他们吃不了这个苦,不可能坚持下去。"面对冷嘲热讽,面对重重困难,张云丝毫没有动摇,浅尝辄止不是她的个性,她说:"我字典里没有'放弃'这个词,我认为年轻人有思想,有闯劲,做农业更有其优势!"她坚信办法总比困难多。不服输的张云并没有就此放弃,不停地走访几个熟知的蓝莓基地,从零学起,早出晚归、下田地学习蓝莓种植技术,主动邀请专业人员实地考察,为土壤改良"开方子"……

在蓝莓种植的过程中,不仅要调节土壤,防治病虫害,还要承担天灾风险,春季的洪涝、夏季的干旱无不在考验着她。令张云最难忘的是2015年那场洪水,一下就淹没了五十多亩蓝莓树,损失近一百万。看着一棵棵长势旺盛的树苗浸泡在水里,她难过得流下了眼泪。"屋漏偏逢连夜雨,船迟又遇顶头风。"让她万万没想到的是,那些没被淹掉的蓝莓树在结果的时候,鸟害又来了,一年的收成全泡了汤。2015年下半年起,张云投入全部精力和财力,踏上了学习蓝莓种植知识之路。整整3个月,她走访全国各地20多个蓝莓农场、加工厂和生产基地学习取经,并聘请农业专业的教授来基地进行幼苗维护和指导。功夫不负有心人。2016年,"富蓝特"蓝莓合作社迎来了转机,通过和大企业合作引进先进栽培技术,一株株蓝莓幼苗茁壮成长。经过大半年的努力,第二批蓝



莓苗健康地扎下了根。

几年下来,园区内各项设施陆续配套完成,基地安装了太阳能灭虫灯,滴灌设备也投入使用,还开辟了几十亩大棚,不仅干旱不用担心,就是下雨天也照样可以采摘蓝莓。通过不断的学习磨练,张云的管理技术日趋成熟,蓝莓树苗经过精心培育和科学管理,开花结果,长势喜人。5年多来的全身心投入,张云的蓝莓合作社成为省农科院、南京林业大学和中科院种植研究所3家权威农科机构的示范种植基地。合作社还与农科部门研发种植新的品种,丰富蓝莓基地果品的种类。她注册了"蓝卉谷"商标,利用网络营销和线下销售拓宽产品销售渠道。合作社还利用蓝莓鲜果研发蓝莓果酱、蓝莓酒、蓝莓酵素、蓝莓果干等深加工产品,打造一座集农产品采摘、农产品展示、农业观光等为一体的纯生态旅游休闲度假庄园,让游客通过采摘体验果农丰收的喜悦,为周边父老乡亲提供更多的就业机会,真正带动村民共同致富,为做大

品牌农业打下基础。

"这是我第二次创业,我也想把它当做最后一次创业。只能前进,不能后退。"张云说,基地还结合特色田园乡村建设,开展了特色民宿、餐饮休闲、采摘观光、亲子乐园等项目。目前,园区现有固定、流动、季节员工200余人。为了有效带动了周边农民就业,帮助贫困农户增加收入,造福一方百姓,张云牵头成立了富蓝特蓝莓种植专业合作社,以蓝莓种植为核心,采取多元化、多层次、多形式的"合作社+基地+贫困户(农户)"的经营模式,着力扩大农户间的合作,用合同明确合作社与农户的责、权、利及违约责任,引导合作户科学种植蓝莓,共同发展蓝莓产业。到目前为止,合作社已吸纳贫困户50多户,2017年8月,合作社还被评为江苏省巾帼示范专业合作社。2019年张云还荣获南京市"五一劳动奖章"。

(市就管中心) 人

张进 从焊工到悍将

张雪一文

张进的脸上总是挂着淡淡的微笑,工作之余热爱写作,是分公司出了名的“诗人”,单看这些,很难将他和“悍将”这样一个听起来粗犷彪悍的词语联系在一起。不过,了解他的人认为,用这个词语来形容他再合适不过了,作为一名焊接技师,张进在焊接领域练就了一身本领。他扎根一线,立志将每次焊接都打造成精品,历经 29 年的磨砺,靠着勤学苦练和精益求精的态度,早已完成了从焊工到悍将的华丽蜕变。

担当新角色,创新模式促效率

2018 年,为提高生产效率,化机分公司对生产组织模式进行了调整,成立了特种工段,张进被任命为该工段工段长,从那时起,他就挑起了这个工段的生产、安全、质量管理大梁。

特种工段是化机分公司的“特种专业焊接班组”,承接分公司的管板带级堆焊、小直径接管堆焊、数控马鞍割与马鞍焊、管板自动焊等特殊设备的焊接。

为了更好、更快地了解车间设备的性能,搞好车间的生产管理,张进带领班组长不断地探索设备对分公司生产的实际应用,利用数控马鞍割先后解决了 10 台洗涤塔产品封头与椎体坡口的加工难题,缓解了 8 米立车繁重的生产加工任务,大大缩短了产品制造周期。

他大胆创新,在车间建了 QC 技改小组,在某石化产品大批量管板带级堆焊实际生产过程中,总结出了一套带级堆焊生产经验,不但加快了制造周期,还保证了无损检测的一次合格率。

某汽化炉设备是今年化机分公司的重点产品,为了提高生产效率,张进主动承担利用带极堆焊焊接设备法兰密封面的堆焊任务。由于设备直径大、吨位重,超出了平面转台的工作范围,他就利用边角料加工成支撑条,将设备改造固定在平面转台,成功地完成了此次焊接任务,为分公司节省了大量的人力物力和生产时间。

为了配合公司的工艺创新在实际生产中的应用,张进常利用空闲时间不断钻研工艺技改措施。近年来他先后发明了十几项工艺创新成果,其中“埋弧焊加长导电杆”有效地解决了分公司在深环缝焊接上的焊接难关,获得公司蓝领创新比赛一等奖,并已推广到实际生产应用于其中。

不忘初心,团结同志传道解惑

在工作中,张进注意方法技巧,善于协调,调动员工的积极性,形成合力。他率先打破常规管理模式,推出了新型的劳动竞赛考核体制,使工段的管理工作迈出了规范化的第一步。善于总结的他根据在实践中发现的弊端再次修改细则,推陈出新,以“月度评比”的形式在班组开展劳动竞赛,将每日成绩与绩效工资挂钩,进一步加



美国退伍军人现状

根据退伍军人事务部的统计,2016 美国有退伍军人 2039 万人,占成年美国人的 7% 左右,其中年龄 80 岁以上的老兵有 302 万。

2017 年首次确定 11 月份为 " 退伍军人和军人家庭月 ",在此之前只有退伍军人日(Veterans Day),退伍军人日是联邦节日,定在 11 月 11 日,这也是第一次世界大战结束日。将退伍军人日扩大成退伍军人及军人家庭月,整个 11 月全国各地有多种庆祝活动。

美国社会风气对退伍军人很尊敬,在联邦政府的 15 个部中,有一个专门管理退伍军人事务的部门即退伍军人事务部,这个部门的预算在 15 个部中排名第四,仅次于卫生与公众服务部、国防部与财政部。国防部的钱主要用于军事、财政部的钱主要用于财政、卫生与公众服务部的钱主要用于老年人及低收入人士的医疗保险等。而退伍军人事务部的钱主要用于退伍军人的福利及医疗,2017 年其预算占整个联邦预算的 4.5%,可见

联邦政府用在退伍军人身上的经费非常可观。

根据退伍军人事务部的统计,以 2016 年为例,退伍军人有几个特征:

一、年龄:50 至 69 岁年龄组的人占比最大,占 39%,其次是 70 岁以上者,占 34%,50 岁以下的人占 27%。

二、服役时期:海湾战争与越战期间的退伍军人最多,各占 33%,其次是韩战期间的 8%、二战期间的 4%,此外其它时期服役的占 23%。

三、族裔:白人占 77%、非洲裔美国人占 12%、拉美裔占 7%、亚裔占 2%。

四、性别:男性占 91%、女性占 9%。

五、士兵军官比例:军官占 6.4%,士兵占 93.6%。

根据预测,退伍军人的人数在今后几十年将逐步下降,到 2045 年时降至 1200 万,比 2016 年的 2039 万人减少四成。(来源:雾谷飞鸿博客)●

大力度,使内部形成一个“班班争活干,人人比贡献”的局面。

张进始终认为“道虽通不行不至,事虽小不为不成”,自己所负责的工作虽然普通而平凡,但每一件事都是公司整体运行的一部分,每一项工作都必须认真做好。

近年来,张进将许多精力放到了传道解惑上,多年来孜孜不倦地传递“工匠精神”,他希望通过自己的努力培养更多的焊接精英。不忘初心,严格教学,多年来他带的徒弟人才辈出,遍布分公司各个车间。其中有 2 人被评为南京市技术能手,2 人被评为高级技师,1 人被评为技师,他们在集团公司及省市各级的焊工技能比赛中经常“摘金夺银”。

特种工段焊工组组长朱志刚就是他众多徒弟中的

一员,原本从事气割的他,半路出家学习焊接,张进就手把手地传授操作技巧,将自己多年积累练就的“绝活”倾囊相授。现在朱志刚是分公司智能数字化焊接的主操手,马鞍焊、马鞍割、全自动管板焊、小孔堆焊等都能熟练操作,已成长为分公司的多面操作手。

“除了学习到技术以外,最重要的是学到了师傅那种吃苦耐劳、迎难而上的精神,我也要继续传承这种精神。”朱志刚说道。

作为一名共产党员,张进时时处处以党员的标准严格要求自己,工作中有一股“轴劲儿”。但当拿起焊枪时,他的内心是细腻的,他以焊枪作笔,焊材为芯,追随着弧光在每一道焊口上签就自己的名字。

(作者单位:航天晨光系化机分公司)●



硕博人才"宁聚行"第八期活动举办

南京市人才服务中心日前组织了第八期南京硕博人才"宁聚行"活动,30名来自南京理工大学的研究走进上汽集团江苏安吉物流有限公司参观学习,实地感受南京现代物流服务业发展。同学们首先来到安吉物流的会议室,工作人员给同学们介绍了参观物流线的安全注意事项,随后带领同学们参观了蓄电池排序区、AGV搬运机器人、空塑箱自动挑选码垛系统等。在工作人员的介绍下,同学们对公司物流体系有了比较清晰的认知。在随后的座谈会上,安吉物流的人力资源经理向同学们详细介绍了公司的发展历史、产业前景、公司未来发展战略、薪资待遇等方面的情况。同学们就职业发展规划、人文环境、职业前景、晋升空间、福利待遇等问题和安吉物流展开了热烈交流,进一步增强了对南京构建"4+4+1"主导产业的认知。(市人才)

鼓楼区率先打响根治欠薪冬季攻坚战

鼓楼区日前召开解决企业工资拖欠问题部门联席会议,区委常委、区政府党组成员许扬汶出席,区解决企业工资拖欠问题部门联席会议成员单位分管领导参加会议。会上通报了《鼓楼区根治农民工欠薪攻坚战行动方案》,安排部署了相关工作,各成员单位分管负责同志作相关情况汇报。会议强调要做好全区根治欠薪相关

工作,一是要进一步提高政治站位,坚守人民立场,从讲政治的高度,认真做好本次冬季攻坚行动,以最深刻的认识、最坚决的态度、最有力的行动、最有效的成果,推动根治欠薪各项工作任务落细落实;二是要加强部门协同配合,落实责任,形成全行业领域统筹、各环节联动、多部门协同的根治欠薪工作格局,按照"属地管理、分级负责,谁主管、谁负责"的原则,切实把"属地"和"主管"责任落实到位,确保根治欠薪工作取得实效;三是要聚焦重点领域、突出问题,进一步深化建设领域、政府项目、新业态等欠薪问题治理;四是要加强舆情监控,强化风险防控,完善预警机制,确保农民工治欠保支工作应急稳控到位。(鼓楼区人社局)

梅园新村街道开展就业创业政策进社区活动

为全面贯彻落实就业创业各类扶持政策,使就业扶持政策深入千家万户,深入人心,梅园新村街道劳动和社会保障所日前开展就业创业进社区活动。本次送政策主要以张贴宣传海报和对社区居民群发放政策图片的形式,把就业援助政策、失业保险政策、高校毕业生就业扶持政策、农民工、大学生、退役士兵等人员创业享受政策一一详尽告知,努力实现创业实体和劳动者对此类政策应享尽知。活动通过设立政策展板、悬挂宣传横幅、张贴标语、发放宣传资料、面对面答疑解惑等多方式进行政策宣传。现场吸引大量居民前来问询,如灵活就业社会保险补贴、失业保险金申领、创业培训政策、创业贷款等,现场工作人员从群众角度出发,用简单易懂的语言,现场耐心解疑答惑。(梅园新村街道劳动和社会保障所)

降温不减情,爱老敬老活动暖人心

为了丰富社区老年人的业余生活,培养他们的动手实践能力。近日,尧安新村社区联合枫情社会组织在小区居家养老服务站点开展手工京剧脸谱制作活动,让小区的老人在这个初冬感受到社区"尊老敬老,爱老助老"的温情。活动中,在社区全科社工及社会组织志愿者的指导和帮助下,老人们将手中的亮片、彩球等材料分类放好,他们认真学习,很快便掌握了制作的步骤方法,将脸谱头饰及耳朵上的钻粘好后,穿绳固定。老人们一边聊家常一边做手工,不一会儿一个个漂亮的京剧脸谱做好了。老人们还将京剧脸谱套在头上相互展示自己的成果,开心的像个孩子。活动营造出了社区敬老和谐一家亲的美满氛围,提升了社区老人的幸福感和满意度,让他们在晚年享受到幸福美好的生活。(栖霞区尧化街道尧安新村社区蔡坤)

建"室"设"站"促发展,引才纳贤谋创新

为加快高层次人才向企业集聚,提升企业创新力和市场竞争力,推动创新名城建设,结合主题教育深入企业一线开展调研座谈的要求,近日,区人社局副局长钱春晖带领局相关科室负责人走访了南京派光智慧感知信息技术有限公司和江苏苏宁银行股份有限公司,共同研讨企业专家工作室和博士后工作站建设等工作。座谈会上,区人社局副局长钱春晖详细介绍了区人社局主要承担的人才引进及人力资源相关工作职能,听取了企业申报市级企业专家工作室的准备情况。相关科室负责人就市级评

审实地考察答辩环节的注意点和关键点与申报团队进行了交流。座谈会还就企业博士后工作站建设、人才招聘、职称评定等方面进行了探讨。今后,区人社局将遵循“优中选优、突出高端、注重实效”原则,加强与区内企业的联系,进一步发挥企业聚才留才的主体作用,充分发挥高端人才在推动企业科技创过程中的关键作用。(建邺区人社局)

秦淮区把“精准帮扶”工作落到实处

一是精准施策,重点对辖区内生活质量不高、家庭相对困难的群体实施帮扶,始终坚持“一户一策”,力争帮一人强一户、帮一户富一家。二是齐抓共管,积极加强与教育、民政、房产等部门的通力合作,发挥街道民生工作站和街道的主体作用。三是多措并举。通过举办“自主创业辅导班”推荐帮扶对象创业,鼓励参加驾驶、会计等就业率高的技能培训。开展“一对一”的实名制就业援助,机关事业单位在招聘民政社工、城管协管员等合同制工作人员时,拿出不少于招聘总数10%的岗位向帮扶对象倾斜,着力研究“如何帮”。同时,教育、房产部门对帮扶对象的子女教育、住房保障等优先考虑,切实帮助解决帮扶对象存在的各类生活困难问题,全面实现“全民富”。

高淳区2019年度职业技能竞赛精彩纷呈

2019年高淳区举办的一项职业技能竞赛活动,引起了人民日报的关注。12月9日,人民日报手机客户端报道:2019“国瓷小镇·原味高淳”烹饪大赛圆满落幕!。区人社局、区总工会、团区委等部门统筹推进全区技能竞赛活动。2019年,高淳区主办、

协办、承办了一系列职业技能竞赛活动,为广大技能人才搭建一个开拓视野、展现才能、交流学习的舞台。10月19日,协办了全市茶艺师职业技能竞赛,来自全市18支代表队的428名职工报名参赛,398名参赛选手获得茶艺师国家三级(高级)职业资格证书,提升了我区知名度、美誉度,促进了高技能人才培养。12月1日,高淳中专校承办了第46届世界技能大赛南京市选拔赛电子技术项目竞赛,来自全市的9名高手参加了竞赛。9月29日,组织开展了区级茶艺师技能竞赛,62名选手参加了竞赛。11月29日,举办了叉车司机技能竞赛,33家企业的48名选手参加了竞赛。12月8日,举办了区级中式烹调师职业技能竞赛,32名厨师及厨艺爱好者参赛。12月13日,举办了区级评茶员职业技能竞赛。12月15日,举办了数控车工、电工职业技能竞赛。12月17日,举办了中式面点师职业技能竞赛。(高淳区 邢益松)

江北新区就业社保信息化

为精准服务新区民生诉求,推动江北新区智慧人社外延与拓展服务平台,近期新区就业社保信息部门与新区大数据中心携手合作开发,新区城乡居民医保网格化服务模块在葛塘街道上线试点。新区就业社保信息部门通过网格化平台向葛塘街道的66名网格员发布了2944条(人)城乡居民医保服务任务,在工作周期内各网格员利用平台大数据对比方式准确定位了2944名葛塘街道内城乡居民医保参保对象,并通过上门服务等方式,对任务进行了落实和回应,回应数100%。有力保障了新区城乡居民医保工作的落实,确保

了城乡居民医保缴费业务有交接、支持服务不断档,让城乡居民医保的参保老人和儿童享受到更精准的新区民生服务。如何真正实现指尖上的“民生”,不是简单的将服务事项笼统的进行线上包装;还应当考虑部门间的数据共享与交互,数据的安全与整合;更要贴近群众的民生诉求,为群众做更简单、更实用和更温暖的线上智慧服务。下一步,新区就业社保信息部门将遵循平台共建、数据共享和服务共通的原则与各外部单位加强合作,为新区广大企业和群众带来更智慧、更精彩的人社服务体验。(江北新区社会事业局 马杰)

经开区裁审衔接增亮点

由南京市栖霞区人民法院党组副书记、副院长周明带队,法院劳动争议审判团队日前走进我区劳动人事争议调处中心,开展了一场巡回法庭公开旁听活动。活动邀请韩顺霞、周福安等两名市人大代表,潘瑾、朱红兰、邵勇等区人大代表,更有来自园区企业的工会委员、人事负责人等共30余人参与旁听。

据了解,此次庭审系原告高某诉被告南京努成人力资源有限公司的工伤保险待遇案件。不同于一般工伤争议的是,原告因工负伤时,被告未为原告参加工伤保险,且原告在工伤修养期间已开始享受养老金待遇,工伤认定、鉴定均在其退休后才完成,故双方就赔偿项目相持不下,就此引发争议。庭审中,在李涛法官主持下,双方进行了证据交换和质证,原被告围绕争议焦点展开了激烈的辩论,庭审持续了一个多小时,因案情复杂,法官宣布,该案在经过评议后将择日判决。

在随后的交流座谈会上,我局副局长黄俊向参会代表介绍了调处中心创建的过程,栖霞区法院党组副书记、副院长周明就加强裁审衔接,切实发挥调处中心五位一体功能提出了具体建议。人大代表们对此项活动纷纷给予高度评价,表示不仅学到了专业的法律知识和用工管理规范,加深了对裁审工作的认识、理解,更让大家近距离感受到阳光、贴心的服务。同时,代表们结合园区的发展现状,对调处中心在未来时期进一步做好劳动争议预防前瞻工作,加强对园区普法宣传服务等措施提出新建议。通过此次调处中心,对于实现裁审衔接工作机制完善、运转顺畅,充分发挥劳动人事争议处理中仲裁的独特优势和司法的引领、推动、保障作用,形成合力化解矛盾纠纷具有积极意义,对于进一步完善调处中心各项规范建设,切实发挥调处中心在园区劳动争议预防、化解工作中指明了方向。

把握窗口服务温度,跑出便民服务加速度

六合区人社局以窗口建设为突破口,以群众期盼和呼声为第一信号,以暴露出来的具体问题为抓手,发动全局所有人员,紧密结合工作实际和行业特点,从企业要求、群众利益出发,追求省时、高效、迅捷,不断完善政务服务体系,把握窗口服务温度,出台了一系列便民措施,跑出了便民服务加速度。目前,区人社局服务大厅自助服务一体机,只需30秒,社保卡就可以制作成功。原来办理医疗费用报销、养老保险缴费、社保卡等业务,办理地点在三个地方,需要往返来回地跑,现在在一个服务大厅,一次就能办理完了。为让群众"不跑路或少跑路、不交证或

少交证、不填表或少填表、不盖章或少盖章",区人社局自4月起正式启动窗口整合调整,至7月下旬率先在全市整合了"五险征缴、失业保险、就业服务、社会保障卡"等人社公共服务事项窗口业务,设置了13个"社会保障通办服务"窗口,提供4个部门12类近200项业务的"一窗式"服务,着力砍证明、减材料、优流程、压时限,让群众办事更加方便快捷;另一方面大力倡导窗口微笑服务,积极推行"嘴巴甜一点、微笑多一点、态度稳一点、脑筋活一点、工作细一点"的"五个一"工作法,努力践行六合人社服务理念。自去年2月底进驻市民中心以来,六合区人社局综合服务大厅窗口共受理并办结各项业务48万余件,以热请让群众体会到了贴心服务,受到一致好评。(六合区人社局)

一技在手就业无忧

为切实做好职业技能培训,加快提升锁金村街道劳动者再就业进程,提高各类重点群体就业创业能力,2019年10月16日下午,锁金村街道劳动保障所在民生服务中心二楼职业技能培训中心开设为期7天的美甲培训班。

来自南京薇薇职业学校的老师为参加培训的40余名失业人员进行技能培训。此次培训采取美甲基础知识专业理论授课及实践操作技能相结合的方式,从职业道德、卫生消防安全及工具设备的使用、常用甲型的修剪、指甲的护理抛光、彩绘的基础画法、多种甲型的制作制作流程等一系列的课程进行教授,具有很强的针对性和实用性,能够提高大家的美甲制作综合素质和操作水平。培训结

束后,将对学员进行职业鉴定考试,考试合格者颁发国家职业技能合格证书。

下一步,锁金村街道将结合实际,继续深入推进劳动力培训就业工作,加大就业技能培训力度,提高失业人员的就业技能,提升就业创业能力。(锁金村劳动和社会保障所)

六合区让退休政策在窗口"说话"

自六合区人社局整合人社服务大厅开设企业退休审批窗口后,企业退休审批窗口认真总结在办理退休审批业务中,企业和百姓关注的常见和热点问题,制作了《六合区办理退休服务指南》并放置在窗口,让办事企业和百姓了解退休政策和办事流程,让企业和百姓在办理退休不跑回头路。(六合区人社局 朱林)

"南京建邺人力资源服务产业园"被认定为市级人力资源服务产业园

近日,经过市人社局、市发改委、市财政局及相关行业专家的检查评估,"南京建邺人力资源服务产业园"被认定为市级人力资源服务产业园。南京建邺人力资源服务产业园将以此为契机,坚持以创新发展理念为引领,聚焦南京"创新名城、美丽古都"发展愿景,进一步加强园区各项建设,完善园区集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场等功能,充分发挥人力资源服务业在促进就业创业和优化人才配置中的作用,为建设"强富美高"新南京做出新贡献。

(侍业凡)

司法部、人力资源和社会保障部负责人 就《保障农民工工资支付条例》答记者问

2019年12月30日,国务院总理李克强签署第724号国务院令,公布《保障农民工工资支付条例》(以下简称《条例》)。《条例》自2020年5月1日起施行。日前,司法部、人力资源和社会保障部负责人就《条例》的有关问题回答了记者提问。

问:请简要介绍一下《条例》的出台背景。

答:我国有近3亿农民工,他们是推动我国社会主义现代化建设的重要力量,为经济社会发展作出了重大而独特的贡献。劳有所得,天经地义。工资是农民工的保命钱、活命钱、养命钱,是提升农民工群体获得感、幸福感、安全感的重要物质基础,必须保证他们的辛劳及时获得足额的报酬。

党中央、国务院历来高度重视解决拖欠农民工工资问题。《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》(国办发〔2016〕1号)明确了一系列拖欠农民工工资的治理措施,取得了积极成效;国家出台了规范政府投资行为和建设市场秩序的法律法规,对解决拖欠农民工工资问题发挥了积极作用。不过现实中仍存在一些导致拖欠农民工工资的问题,需要进一步解决:一是建设项目资金不到位。除社会投资项目外,政府投资项目也存在拖欠工程款的现象,与拖欠农民工工资问题相互交织。二是工程建设领域欠薪。建设市场秩序不规范,存在违法分包、层层转包、挂靠承包等违法违规行为,增加了治理拖欠农民工工资的难度。三是施工企业劳动用工不规范。工程建设领域利益链条过长,管理不规范,加剧了处于末端环节的农民工工资拖欠问题。拖欠农民工工资问题原因复杂,根治这一问题必须多管齐下。在深入分析农民工欠薪根源、梳理现有治理农民工欠薪政策落实情况、总结治理欠薪实践经验基础上,制定专门行政法规,以法治手段推动根治欠薪问题,是十分必要的。

问:制定《条例》的总体思路是什么?

答:《条例》制定遵循以下总体思路:

一是贯彻落实习近平总书记、李克强总理关于治理拖欠农民工工资问题的重要指示批示,坚持以人民为中心,注重总结实践经验,将成熟有效的政策举措法定化。

二是坚持问题导向,突出重点,兼顾一般。围绕根治拖欠农民工工资目标,聚焦问题突出的工程建设领域,压实用人单位主体责任,强化政府部门监管职责,综合运用多种手段,坚持源头治理、全程监管、防治结合、标本兼治。

三是处理好与民法、建筑法、劳动合同法等法律法规的关系,坚持法治原则,既解决实际问题,又做好法规衔接。

问:《条例》在压实各方责任、确保按时足额支付农民工工资方面,作了哪些规定?

答:为确保按时足额支付农民工工资,《条例》明确了用人单位主体责任、政府属地责任和部门监管责任,主要规定了以下内容:一是明确用人单位支付农民工工资的首要责任。坚持市场主体负责、政府依法监管、社会协同监督原则;用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿。二是压实地方人民政府属地监管责任。县级以上地方人民政府对本行政区域内保障农民工工资支付工作负责,建立保障农民工工资支付工作协调机制,加强监管能力建设,健全保障农民工工资支付工作目标责任制,并纳入对本级人民政府有关部门和下级人民政府进行考核和监督的内容。乡镇人民政府、街道办事处应当加强对拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工

作,防范和化解矛盾,及时调解纠纷。三是明确部门职责,实现部门协同联动。人力资源社会保障行政部门负责保障农民工工资支付工作的组织协调、管理指导和农民工工资支付情况的监督检查,查处有关拖欠农民工工资案件。住房城乡建设、交通运输、水利等相关行业工程建设主管部门按照职责履行行业监管责任,督办因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等导致的拖欠农民工工资案件。发展改革、财政、公安以及其他相关部门依法承担相应职责,做好与保障农民工工资支付相关的工作。四是工会、共青团、妇联、残联等组织按照职责依法维护农民工获得工资的权利,发挥新闻媒体普法宣传和舆论监督作用,引导用人单位增强依法用工、按时足额支付工资的法律意识,引导农民工依法维权。

问:《条例》在坚持源头预防、规范工资支付行为方面,作了哪些规定?

答:规范工资支付行为是治理拖欠农民工工资问题的源头。《条例》坚持源头预防,主要规定了以下内容:一是用人单位实行农民工劳动用工实名制管理,与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。实行月、周、日、小时工资制的,按照月、周、日、小时为周期支付工资;实行计件工资制的,工资支付周期由双方依法约定。二是农民工工资应当以货币形式,通过银行转账或者现金支付给农民工本人,不得以实物或者有价证券等其他形式替代。三是用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。四是用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存3年;向农民工支付工资时,应当提供农民工本人的工资清单。

问:《条例》在明确工资清偿主体、实现全程监管方面,作了哪些规定?

答:明确清偿主体是治理拖欠农民工工资问题的关键。由于企业生产组织方式和用工方式日趋复杂,有些情形下发生农民工工资拖欠后清偿主体难以

及时确定,严重影响拖欠农民工工资问题的快速解决。为此,《条例》做好与相关法律法规的衔接,对一些特殊情形下拖欠农民工工资的清偿作了规定:一是不具备合法经营资格的单位招用农民工,农民工已经付出劳动而未获得工资的,依照有关规定执行,即由该单位或者其出资人清偿。二是用人单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工,拖欠农民工工资的,由用人单位清偿,并可以依法进行追偿。三是用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠所招用农民工工资的,依照有关规定执行,即由发包的组织与承包经营者承担连带赔偿责任。用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营,导致拖欠所招用农民工工资的,由用人单位清偿,并可以依法进行追偿。四是合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿;不清偿的,由出资人依法清偿。五是用人单位合并或者分立时,应当在实施合并或者分立前依法清偿拖欠的农民工工资;经与农民工书面协商一致的,可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿。六是用人单位被依法吊销营业执照或者登记证书、被责令关闭、被撤销或者依法解散的,应当在申请注销登记前依法清偿拖欠的农民工工资;未按规定清偿农民工工资的用人单位主要出资人,应当在注册新用人单位前清偿拖欠的农民工工资。

问:工程建设领域是治理拖欠农民工工资的重点,《条例》在这方面规定了哪些特别措施?

答:《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》(国办发〔2016〕1号)以工程建设领域为重点,明确了一系列治理措施。《条例》在总结各地推行实践的基础上,围绕资金到位、按时拨付、确保发放等方面,全链条多环节进行规范,主要作了以下规定:一是针对建设资金不到位问题,规定建设单位未满足施工所需资金安排的,不得开工建设或者颁发施工许可证;建设单位应当向施工单位提供工程款支付担保;建设项目的人工费用与工程款实行分账管理,建设单位按照约定将人工费用及时

足额拨付至施工总承包单位的农民工工资专用账户。二是针对工程建设领域欠薪问题,规定建设单位有权督促施工总承包单位加强劳动用工管理,施工总承包单位对分包单位工资发放等进行监督,分包单位直接负责对所招用农民工的管理;将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或者施工总承包单位清偿;施工总承包单位应当在施工现场设立维权信息告示牌。三是针对施工企业劳动用工不规范问题,规定施工总承包单位或者分包单位对所招用的农民工进行实名登记管理;农民工工资推行由分包单位委托施工总承包单位代发;施工总承包单位应当按照规定开设农民工工资专用账户,并按照规定存储工资保证金或者以金融机构保函替代,专项用于支付农民工被拖欠的工资。

问:《条例》在加强保障农民工工资支付工作的监督管理方面,作了哪些规定?

答:细化部门监管职责,是根治拖欠农民工工资问题的内在需要。为此,《条例》在监督检查方面作出了一系列规定:一是人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门按照职责,对劳动合同签订、工资支付、用工实名制、工资专用账户、施工总承包单位代发工资、工资保证金存储、维权信息公示等情况加强监督检查。二是人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时,经批准可以依法查询相关单位金融账户和相关当事人拥有房产、车辆等情况。三是发生用人单位拒不配合调查、清偿责任主体无法联系等情形的,人力资源社会保障行政部门可以请求公安机关和其他有关部门协助处理;对拖欠农民工工资涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的,及时移送公安机关审查并作出决定。四是对用人单位开展守法诚信等级评价;建立拖欠农民工工资“黑名单”,将用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入失信联合惩戒对象名单,依法依规予以限制。

问:《条例》在法律责任方面作了哪些规定?

答:为了确保农民工工资支付保障制度落地实施,加大对违法行为的惩戒力度,营造“不愿欠薪”“不

能欠薪”“不敢欠薪”的社会氛围,《条例》在法律责任方面主要作了以下规定:一是明确拖欠农民工工资行为的法律责任,促使用人单位履行主体责任。违反规定拖欠农民工工资的,依照有关法律规定执行,也就是由人力资源社会保障行政部门责令限期支付;逾期不支付的,向劳动者加付应付金额百分之五十以上百分之一百以下的赔偿金;涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的,及时移送司法机关追究刑事责任。对以实物或者有价证券等代替货币支付工资、未编制并保存工资支付台账、未向农民工提供工资清单、扣押或者变相扣押用于支付工资的社会保障卡或者银行卡等违法行为,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,在对单位给予罚款的同时,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员给予罚款。二是突出工程建设领域违法行为的法律责任。对施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户、未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函,施工总承包单位、分包单位未实行劳动用工实名制管理,建设单位未依法提供工程款支付担保、未按约定及时足额拨付人工费用,建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料等违法行为,规定了责令限期改正、处5万元以上10万元以下罚款,对其中的一些违法行为,还规定了责令项目停工、降低资质等级或者吊销资质证书等处罚。三是明确政府部门监管不到位的责任,促使政府投资行为更加规范。政府投资项目政府投资资金不到位拖欠农民工工资的,由人力资源社会保障行政部门报本级政府批准后,责令限期足额拨付所拖欠的资金;逾期不拨付的,对有关部门负责人进行约谈,必要时进行通报,约谈地方政府负责人;情节严重的,对政府及其有关部门负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处分。对人力资源社会保障、发展改革、财政、公安等部门和相关行业工程建设主管部门工作人员,在履行农民工工资支付监督管理职责过程中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法依规给予处分;构成犯罪的,依法追究其刑事责任。(司法部出品)

保障农民工工资支付条例

第一章 总 则

第一条 为了规范农民工工资支付行为,保障农民工按时足额获得工资,根据《中华人民共和国劳动法》及有关法律的规定,制定本条例。

第二条 保障农民工工资支付,适用本条例。

本条例所称农民工,是指为用人单位提供劳动的农村居民。

本条例所称工资,是指农民工为用人单位提供劳动后应当获得的劳动报酬。

第三条 农民工有按时足额获得工资的权利。任何单位和个人不得拖欠农民工工资。

农民工应当遵守劳动纪律和职业道德,执行劳动安全卫生规程,完成劳动任务。

第四条 县级以上地方人民政府对本行政区域内保障农民工工资支付工作负责,建立保障农民工工资支付工作协调机制,加强监管能力建设,健全保障农民工工资支付工作目标责任制,并纳入对本级人民政府有关部门和下级人民政府进行考核和监督的内容。

乡镇人民政府、街道办事处应当加强对拖欠农民工工资矛盾的排查和调处工作,防范和化解矛盾,及时调解纠纷。

第五条 保障农民工工资支付,应当坚持市场主体负责、政府依法监管、社会协同监督,按照源头治理、预防为主、防治结合、标本兼治的要求,依法根治拖欠农民工工资问题。

第六条 用人单位实行农民工劳动用工实名制管理,与招用的农民工书面约定或者通过依法制定的规章制度规定工资支付标准、支付时间、支付方式等内容。

第七条 人力资源社会保障行政部门负责保障农民工工资支付工作的组织协调、管理指导和农民工工资支付情况的监督检查,查处有关拖欠农民工工资案件。

住房城乡建设、交通运输、水利等相关行业工程建

设主管部门按照职责履行行业监管责任,督办因违法发包、转包、违法分包、挂靠、拖欠工程款等导致的拖欠农民工工资案件。

发展改革等部门按照职责负责政府投资项目的审批管理,依法审查政府投资项目的资金来源和筹措方式,按规定及时安排政府投资,加强社会信用体系建设,组织对拖欠农民工工资失信联合惩戒对象依法依规予以限制和惩戒。

财政部门负责政府投资资金的预算管理,根据经批准的预算按规定及时足额拨付政府投资资金。

公安机关负责及时受理、侦办涉嫌拒不支付劳动报酬刑事案件,依法处置因农民工工资拖欠引发的社会治安案件。

司法行政、自然资源、人民银行、审计、国有资产管理、税务、市场监管、金融监管等部门,按照职责做好与保障农民工工资支付相关的工作。

第八条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等组织按照职责依法维护农民工获得工资的权利。

第九条 新闻媒体应当开展保障农民工工资支付法律法规政策的公益宣传和先进典型的报道,依法加强对拖欠农民工工资违法行为的舆论监督,引导用人单位增强依法用工、按时足额支付工资的法律意识,引导农民工依法维权。

第十条 被拖欠工资的农民工有权依法投诉,或者申请劳动争议调解仲裁和提起诉讼。

任何单位和个人对拖欠农民工工资的行为,有权向人力资源社会保障行政部门或者其他有关部门举报。

人力资源社会保障行政部门和其他有关部门应当公开举报投诉电话、网站等渠道,依法接受对拖欠农民工工资行为的举报、投诉。对于举报、投诉的处理实行首问负责制,属于本部门受理的,应当依法及时处理;不属

于本部门受理的,应当及时转送相关部门,相关部门应当依法及时处理,并将处理结果告知举报、投诉人。

第二章 工资支付形式与周期

第十一条 农民工工资应当以货币形式,通过银行转账或者现金支付给农民工本人,不得以实物或者有价证券等其他形式替代。

第十二条 用人单位应当按照与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的工资支付周期和具体支付日期足额支付工资。

第十三条 实行月、周、日、小时工资制的,按照月、周、日、小时为周期支付工资;实行计件工资制的,工资支付周期由双方依法约定。

第十四条 用人单位与农民工书面约定或者依法制定的规章制度规定的具体支付日期,可以在农民工提供劳动的当期或者次期。具体支付日期遇法定节假日或者休息日的,应当在法定节假日或者休息日前支付。

用人单位因不可抗力未能在支付日期支付工资的,应当在不可抗力消除后及时支付。

第十五条 用人单位应当按照工资支付周期编制书面工资支付台账,并至少保存3年。

书面工资支付台账应当包括用人单位名称,支付周期,支付日期,支付对象姓名、身份证号码、联系方式,工作时间,应发工资项目及数额,代扣、代缴、扣除项目和数额,实发工资数额,银行代发工资凭证或者农民工签字等内容。

用人单位向农民工支付工资时,应当提供农民工本人的工资清单。

第三章 工资清偿

第十六条 用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿。

第十七条 不具备合法经营资格的单位招用农民工,农民工已经付出劳动而未获得工资的,依照有关法律规定执行。

第十八条 用工单位使用个人、不具备合法经营资格的单位或者未依法取得劳务派遣许可证的单位派遣的农民工,拖欠农民工工资的,由用工单位清偿,并可以依法进行追偿。

第十九条 用人单位将工作任务发包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠所招用农民工工资的,依照有关法律规定执行。

用人单位允许个人、不具备合法经营资格或者未取

得相应资质的单位以用人单位的名义对外经营,导致拖欠所招用农民工工资的,由用人单位清偿,并可以依法进行追偿。

第二十条 合伙企业、个人独资企业、个体经济组织等用人单位拖欠农民工工资的,应当依法予以清偿;不清偿的,由出资人依法清偿。

第二十一条 用人单位合并或者分立时,应当在实施合并或者分立前依法清偿拖欠的农民工工资;经与农民工书面协商一致的,可以由合并或者分立后承继其权利和义务的用人单位清偿。

第二十二条 用人单位被依法吊销营业执照或者登记证书、被责令关闭、被撤销或者依法解散的,应当在申请注销登记前依法清偿拖欠的农民工工资。

未依据前款规定清偿农民工工资的用人单位主要出资人,应当在注册新用人单位前清偿拖欠的农民工工资。

第四章 工程建设领域特别规定

第二十三条 建设单位应当有满足施工所需要的资金安排。没有满足施工所需要的资金安排的,工程建设项目不得开工建设;依法需要办理施工许可证的,相关行业工程建设主管部门不予颁发施工许可证。

政府投资项目所需资金,应当按照国家有关规定落实到位,不得由施工单位垫资建设。

第二十四条 建设单位应当向施工单位提供工程款支付担保。

建设单位与施工总承包单位依法订立书面工程施工合同,应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法以及人工费用拨付周期,并按照保障农民工工资按时足额支付的要求约定人工费用。人工费用拨付周期不得超过1个月。

建设单位与施工总承包单位应当将工程施工合同保存备查。

第二十五条 施工总承包单位与分包单位依法订立书面分包合同,应当约定工程款计量周期、工程款进度结算办法。

第二十六条 施工总承包单位应当按照有关规定开设农民工工资专用账户,专项用于支付该工程建设项目农民工工资。

开设、使用农民工工资专用账户有关资料应当由施工总承包单位妥善保存备查。

第二十七条 金融机构应当优化农民工工资专用账户开设服务流程,做好农民工工资专用账户的日常管

理工作;发现资金未按约定拨付等情况的,及时通知施工总承包单位,由施工总承包单位报告人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门,并纳入欠薪预警系统。

工程完工且未拖欠农民工工资的,施工总承包单位公示 30 日后,可以申请注销农民工工资专用账户,账户内余额归施工总承包单位所有。

第二十八条 施工总承包单位或者分包单位应当依法与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记,具备条件的行业应当通过相应的管理服务信息平台进行用工实名登记、管理。未与施工总承包单位或者分包单位订立劳动合同并进行用工实名登记的人员,不得进入项目现场施工。

施工总承包单位应当在工程项目部配备劳资专管员,对分包单位劳动用工实施监督管理,掌握施工现场用工、考勤、工资支付等情况,审核分包单位编制的农民工工资支付表,分包单位应当予以配合。

施工总承包单位、分包单位应当建立用工管理台账,并保存至工程完工且工资全部结清后至少 3 年。

第二十九条 建设单位应当按照合同约定及时拨付工程款,并将人工费用及时足额拨付至农民工工资专用账户,加强对施工总承包单位按时足额支付农民工工资的监督。

因建设单位未按照合同约定及时拨付工程款导致农民工工资拖欠的,建设单位应当以未结清的工程款为限先行垫付被拖欠的农民工工资。

建设单位应当以项目为单位建立保障农民工工资支付协调机制和工资拖欠预防机制,督促施工总承包单位加强劳动用工管理,妥善处理与农民工工资支付相关的矛盾纠纷。发生农民工集体讨薪事件的,建设单位应当会同施工总承包单位及时处理,并向项目所在地人力资源社会保障行政部门和相关行业工程建设主管部门报告有关情况。

第三十条 分包单位对所招用农民工的实名制管理和工资支付负直接责任。

施工总承包单位对分包单位劳动用工和工资发放等情况进行监督。

分包单位拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。

工程建设项目转包,拖欠农民工工资的,由施工总承包单位先行清偿,再依法进行追偿。

第三十一条 工程建设领域推行分包单位农民工工资委托施工总承包单位代发制度。

分包单位应当按月考核农民工工作量并编制工资支付表,经农民工本人签字确认后,与当月工程进度等情况一并交施工总承包单位。

施工总承包单位根据分包单位编制的工资支付表,通过农民工工资专用账户直接将工资支付到农民工本人的银行账户,并向分包单位提供代发工资凭证。

用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡,用人单位或者其他人员不得以任何理由扣押或者变相扣押。

第三十二条 施工总承包单位应当按照有关规定存储工资保证金,专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠的工资。

工资保证金实行差异化存储办法,对一定时期内未发生工资拖欠的单位实行减免措施,对发生工资拖欠的单位适当提高存储比例。工资保证金可以用金融机构保函替代。

工资保证金的存储比例、存储形式、减免措施等具体办法,由国务院人力资源社会保障行政部门会同有关部门制定。

第三十三条 除法律另有规定外,农民工工资专用账户资金和工资保证金不得因支付为本项目提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

第三十四条 施工总承包单位应当在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌,明示下列事项:

(一)建设单位、施工总承包单位及所在项目部、分包单位、相关行业工程建设主管部门、劳资专管员等基本信息;

(二)当地最低工资标准、工资支付日期等基本信息;

(三)相关行业工程建设主管部门和劳动保障监察投诉举报电话、劳动争议调解仲裁申请渠道、法律援助申请渠道、公共法律服务热线等信息。

第三十五条 建设单位与施工总承包单位或者承包单位与分包单位因工程数量、质量、造价等产生争议的,建设单位不得因争议不按照本条例第二十四条的规定拨付工程款中的人工费用,施工总承包单位也不得因争议不按照规定代发工资。

第三十六条 建设单位或者施工总承包单位将建设工程发包或者分包给个人或者不具备合法经营资格的单位,导致拖欠农民工工资的,由建设单位或者施工总承包单位清偿。

施工单位允许其他单位和个人以施工单位的名义对外承揽建设工程,导致拖欠农民工工资的,由施工单

位清偿。

第三十七条 工程建设项目违反国土空间规划、工程建设等法律法规,导致拖欠农民工工资的,由建设单位清偿。

第五章 监督检查

第三十八条 县级以上地方人民政府应当建立农民工工资支付监控预警平台,实现人力资源社会保障、发展改革、司法行政、财政、住房城乡建设、交通运输、水利等部门的工程项目审批、资金落实、施工许可、劳动用工、工资支付等信息及时共享。

人力资源社会保障行政部门根据水电燃气供应、物业管理、信贷、税收等反映企业生产经营相关指标的变化情况,及时监控和预警工资支付隐患并做好防范工作,市场监管、金融监管、税务等部门应当予以配合。

第三十九条 人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照职责,加强对用人单位与农民工签订劳动合同、工资支付以及工程建设项目实行农民工实名制管理、农民工工资专用账户管理、施工总承包单位代发工资、工资保证金存储、维权信息公示等情况的监督检查,预防和减少拖欠农民工工资行为的发生。

第四十条 人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时,需要依法查询相关单位金融账户和相关当事人拥有房产、车辆等情况的,应当经设区的市级以上地方人民政府人力资源社会保障行政部门负责人批准,有关金融机构和登记部门应当予以配合。

第四十一条 人力资源社会保障行政部门在查处拖欠农民工工资案件时,发生用人单位拒不配合调查、清偿责任主体及相关当事人无法联系等情形的,可以请求公安机关和其他有关部门协助处理。

人力资源社会保障行政部门发现拖欠农民工工资的违法行为涉嫌构成拒不支付劳动报酬罪的,应当按照有关规定及时移送公安机关审查并作出决定。

第四十二条 人力资源社会保障行政部门作出责令支付被拖欠的农民工工资的决定,相关单位不支付的,可以依法申请人民法院强制执行。

第四十三条 相关行业工程建设主管部门应当依法规范本领域建设市场秩序,对违法发包、转包、违法分包、挂靠等行为进行查处,并对导致拖欠农民工工资的违法行为及时予以制止、纠正。

第四十四条 财政部门、审计机关和相关行业工程建设主管部门按照职责,依法对政府投资项目建设单位按照工程施工合同约定向农民工工资专用账户拨付资

金情况进行监督。

第四十五条 司法行政部门和法律援助机构应当将农民工列为法律援助的重点对象,并依法为请求支付工资的农民工提供便捷的法律援助。

公共法律服务相关机构应当积极参与相关诉讼、咨询、调解等活动,帮助解决拖欠农民工工资问题。

第四十六条 人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门和其他有关部门应当按照“谁执法谁普法”普法责任制的要求,通过以案释法等多种形式,加大对保障农民工工资支付相关法律法规的普及宣传。

第四十七条 人力资源社会保障行政部门应当建立用人单位及相关责任人劳动保障守法诚信档案,对用人单位开展守法诚信等级评价。

用人单位有严重拖欠农民工工资违法行为的,由人力资源社会保障行政部门向社会公布,必要时可以通过召开新闻发布会等形式向媒体公开曝光。

第四十八条 用人单位拖欠农民工工资,情节严重或者造成严重不良社会影响的,有关部门应当将该用人单位及其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员列入拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单,在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制。

拖欠农民工工资需要列入失信联合惩戒名单的具体情形,由国务院人力资源社会保障行政部门规定。

第四十九条 建设单位未依法提供工程款支付担保或者政府投资项目拖欠工程款,导致拖欠农民工工资的,县级以上地方人民政府应当限制其新建项目,并记入信用记录,纳入国家信用信息系统进行公示。

第五十条 农民工与用人单位就拖欠工资存在争议,用人单位应当提供依法由其保存的劳动合同、职工名册、工资支付台账和清单等材料;不提供的,依法承担不利后果。

第五十一条 工会依法维护农民工工资权益,对用人单位工资支付情况进行监督;发现拖欠农民工工资的,可以要求用人单位改正,拒不改正的,可以请求人力资源社会保障行政部门和其他有关部门依法处理。

第五十二条 单位或者个人编造虚假事实或者采取非法手段讨要农民工工资,或者以拖欠农民工工资为名讨要工程款的,依法予以处理。

第六章 法律责任

第五十三条 违反本条例规定拖欠农民工工资的,

依照有关法律规定执行。

第五十四条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处2万元以上5万元以下的罚款,对法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处1万元以上3万元以下的罚款:

(一)以实物、有价证券等形式代替货币支付农民工工资;

(二)未编制工资支付台账并依法保存,或者未向农民工提供工资清单;

(三)扣押或者变相扣押用于支付农民工工资的银行账户所绑定的农民工本人社会保障卡或者银行卡。

第五十五条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10万元以下的罚款;情节严重的,给予施工单位限制承接新工程、降低资质等级、吊销资质证书等处罚:

(一)施工总承包单位未按规定开设或者使用农民工工资专用账户;

(二)施工总承包单位未按规定存储工资保证金或者未提供金融机构保函;

(三)施工总承包单位、分包单位未实行劳动用工实名制管理。

第五十六条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,处5万元以上10万元以下的罚款:

(一)分包单位未按月考核农民工工作量、编制工资支付表并经农民工本人签字确认;

(二)施工总承包单位未对分包单位劳动用工实施监督管理;

(三)分包单位未配合施工总承包单位对其劳动用工进行监督管理;

(四)施工总承包单位未实行施工现场维权信息公开制度。

第五十七条 有下列情形之一的,由人力资源社会保障行政部门、相关行业工程建设主管部门按照职责责令限期改正;逾期不改正的,责令项目停工,并处5万元以上10万元以下的罚款:

(一)建设单位未依法提供工程款支付担保;

(二)建设单位未按约定及时足额向农民工工资专用账户拨付工程款中的人工费用;

(三)建设单位或者施工总承包单位拒不提供或者

无法提供工程施工合同、农民工工资专用账户有关资料。

第五十八条 不依法配合人力资源社会保障行政部门查询相关单位金融账户的,由金融监管部门责令改正;拒不改正的,处2万元以上5万元以下的罚款。

第五十九条 政府投资项目政府投资资金不到位拖欠农民工工资的,由人力资源社会保障行政部门报本级人民政府批准,责令限期足额拨付所拖欠的资金;逾期不拨付的,由上一级人民政府人力资源社会保障行政部门约谈直接责任部门和相关监管部门负责人,必要时进行通报,约谈地方人民政府负责人。情节严重的,对地方人民政府及其有关部门负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法依规给予处分。

第六十条 政府投资项目建设单位未经批准立项建设、擅自扩大建设规模、擅自增加投资概算、未及时拨付工程款等导致拖欠农民工工资的,除依法承担责任外,由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责约谈建设单位负责人,并作为其业绩考核、薪酬分配、评优评先、职务晋升等的重要依据。

第六十一条 对于建设资金不到位、违法违规开工建设的社会投资工程建设项目拖欠农民工工资的,由人力资源社会保障行政部门、其他有关部门按照职责依法对建设单位进行处罚;对建设单位负责人依法依规给予处分。相关部门工作人员未依法履行职责的,由有关机关依法依规给予处分。

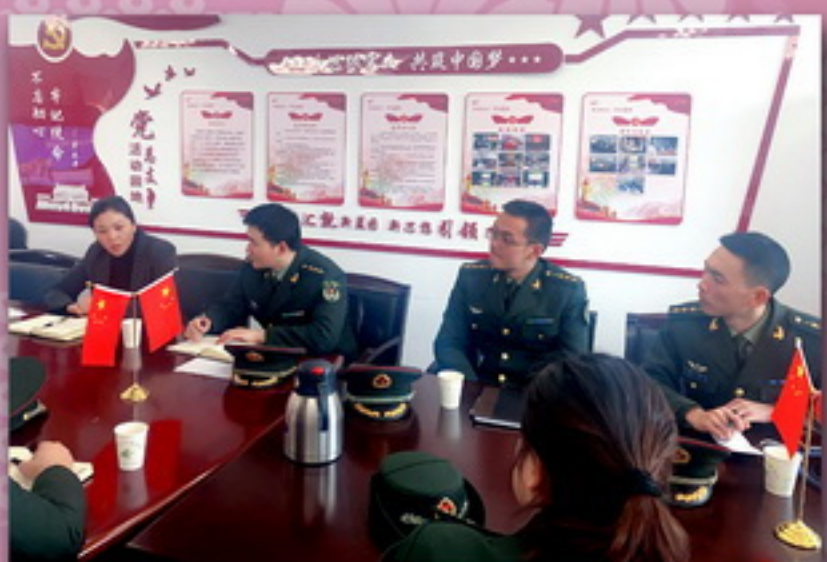
第六十二条 县级以上地方人民政府人力资源社会保障、发展改革、财政、公安等部门和相关行业工程建设主管部门工作人员,在履行农民工工资支付监督管理职责过程中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的,依法依规给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第六十三条 用人单位一时难以支付拖欠的农民工工资或者拖欠农民工工资逃匿的,县级以上地方人民政府可以动用应急周转金,先行垫付用人单位拖欠的农民工部分工资或者基本生活费。对已经垫付的应急周转金,应当依法向拖欠农民工工资的用人单位进行追偿。

第六十四条 本条例自2020年5月1日起施行。

市人才中心为部队院校举办 档案管理业务培训



1月9日下午，市人才服务中心应中国人民解放军陆军工程大学邀请举办了流动人员档案管理业务培训，陆军工程大学下属分院10名分管文职人员档案的工作人员参加培训。市人才中心从围绕流动人员档案管理、干部档案整理细则规范、档案的借阅利用三个方面，为部队人员详细讲解了档案管理政策制度和具体经办操作，也相互交流了工作经验。会后中心还组织培训人员实地参观了档案库房、阅档室、档案装订室。通过此次培训，市人才中心帮助部队院校进一步强化了档案管理制度化、规范化建设，有效促进了资源共享、军地融合。

市人才服务中心



江苏省暨南京市“2020年春风行动、就业援助月活动”全面启动



1月10日，省暨南京市2020年春风行动暨就业援助月活动在南京江北新区全面启动。这场由省市人社、扶贫、工会、妇联、残联等部门联合组织的活动将持续3个月，江苏各地将精心组织100多万个就业岗位，通过1600多场招聘活动以及微信推送、APP求职等方式提供给求职者。

省人社厅副厅长张宏伟介绍，活动主要聚焦农民工和就业困难人员两大重点群体，旨在聚合多方资源、加大帮扶力度，搭建全方位公共就业服务平台，精准提供就业岗位、强化落实就业政策、切实维护就业权益、大力推介创业项目，力求通过政府援助托底安置一批、企业吸纳稳定就业一批、劳动者自主创业带动一批，三方发力，多渠道促进农民工和就业困难人员就业创业。

在当天的活动启动仪式上，138家用人单位提供的4000余个就业岗位吸引了6000人入场求职，初步达成就业意向1825人。

南京市人社局农民工工作处调研员周正国表示，从前期摸底调查来看，今年南京市的制造企业、服务业的农民工需求都有不小缺口，春节前，各级人社部门提前搜集了10万个就业岗位，将就业信息广泛发布在新南京人服务中心、各级公共职业介绍机构、农民工就业聚集地等场所，吸引农民工前去求职，春节前后还将密集组织百场招聘活动。

（江北新区就管中心殷凯 张明新）

