

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

04

2020

总第 209 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

中共中央政治局常务委员会召开会议
低风险省份要全面恢复正常生产生活秩序

国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见

江苏及南京出台为企业减负政策



市人才中心奋战 “三个一线”抗疫情保用工



面对严峻的疫情，市人才中心动员组织干部职工奋战“三个一线”，在履职尽责中筑牢疫情防控“铜墙铁壁”。一是奋战窗口服务一线。中心及时优化网站页面，强化网上招聘功能，建立了“企业需求与在宁人才、务工线上对接平台”，推出空中面试和线上招聘会服务，用人单位和求职者实现网上快速对接。二是奋战企业复工一线，保障用工促进发展。中心积极落实助企专员制度，定人定点联系我市8个区以及江北新区、经济技术开发区数百家复工企业，每天走访服务，确保复工政策进企入厂、企业用工需求及时发布、企业问题困难及时解决。三是奋战社区服务一线，下沉力量群防群控。中心党总支志愿者，协助兰园社区做好演武新村地段进入人员登记测温、交通秩序维护、居民防护提醒等工作，切实把“外防输入、内防扩散”等疫情防控工作措施落地落实，共同筑牢社区疫情防控墙。





封面: 栖霞区仙林湖(高淳区桠溪街道人社所吴亚萍摄影)

封二: 市人才中心奋战 " 三个一线 " 抗疫情保用工

封三: 入网入户, 共筑 " 第一道防线 "

封四: 高淳区人社局: 富民增收出实招 点面结合解难题



篆刻: 复工

南京人力资源社会保障

2020 年 4 月

本期关注

- 03 中共中央政治局常务委员会召开会议 低风险省份要全面恢复正常生产生活秩序
- 04 为企业减负近 750 亿元! 江苏发放硬核 " 大礼包 "
- 07 力度空前! 社保减免 130 亿元! 南京市落实阶段性减免社保费政策

社会保障

- 10 南京市高淳区推出十项行动计划再造劳动力新优势
- 11 善待员工, 就是善待复工后的企业自身
- 12 将社保工作融入网格化社会治理机制
- 13 浦口区人社局多措并举稳定劳动关系支持企业复工复产

基层之声

- 14 " 线上办、邮寄办、预约办 " 工伤申报推行 " 不见面 " 服务
- 14 江北新区多项措施做好企业用工保障
- 15 栖霞区劳动仲裁 " 云庭审 " 上线, 足不出户 " 隔空 " 化解纠纷

交流研讨

- 16 新冠肺炎疫情下对常态时劳动和社会保障法治的反思
- 18 疫情下的劳务派遣问题
- 19 重视互联网经济带来的职业新选择

你问我答

- 20 不见面, 社保业务这样办!
- 22 疫情防控期间劳动报酬管理及特殊工时与加班管理法律问答
- 23 近期社保费处理办法问答

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第04期(总第209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(2020)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

- 24 疫情防控期间工伤认定和医疗期管理该如何处理?
- 25 受疫情影响,用人单位可否调岗降薪?

创业故事

- 26 抗疫自救:做最坏的打算,期待最好的结果

卓越匠心

- 29 航天晨光青年战“疫”侧记

短讯传真

- 30 人社部启动百日千万网络招聘专项行动(等 14 则)

政策法规

- 34 国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见
- 37 财政部 税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关个人所得税政策的公告
- 37 人力资源社会保障部、财政部关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间事业单位人员有关工资待遇问题的通知
- 38 国家税务总局关于贯彻落实阶段性减免企业社会保险费政策的通知
- 39 公务员调任规定

中共中央政治局常务委员会召开会议 低风险省份要全面恢复正常生产生活秩序

中共中央政治局常务委员会3月18日召开会议，分析国内外新冠肺炎疫情防控和经济形势，研究部署统筹抓好疫情防控和经济社会发展重点工作。中共中央总书记习近平主持会议并发表重要讲话。

习近平指出，在全国上下和广大人民群众共同努力下，全国疫情防控形势持续向好、生产生活秩序加快恢复的态势不断巩固和拓展，统筹推进疫情防控和经济社会发展工作取得积极成效。同时，我们也面临着不少新情况新问题，特别是境外疫情扩散蔓延及其对世界经济产生不利影响，也给我国疫情防控和经济发展带来新的挑战。要准确把握国内外疫情防控和经济形势的阶段性变化，因时因势调整工作着力点和应对举措，确保打赢疫情防控的人民战争、总体战、阻击战，确保实现决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚目标任务。

习近平强调，在充分肯定我国疫情防控工作成绩的同时，要清醒看到国内外疫情形势的复杂性和严峻性。湖北和武汉医疗救治、社区防控和后续工作任务依然艰巨繁重，其他地区人员流动和聚集增加带来疫情反弹风险依然存在，特别是国际疫情快速蔓延带来的输入性风险增加。要毫不放松抓紧抓实抓细各项防控工作，决不能让来之不易的疫情防控持续向好形势发生逆转。要加强疫情防控国际合作，同世界卫生组织紧密合作，加强全球疫情变化分析预测，完善应对输入性风险的防控策略和政策举措，加强同有关国家在疫情防控上的交流合作，继续提供力所能及的帮助。要加强对境外我国公民疫情防控的指导和帮助，做好各项工作，保护他们的生命安全和身体健康。

会议强调，要科学精准做好重点地区疫情防控工作。湖北省和武汉市要慎终如始、一鼓作气，坚决打赢湖北保卫战、武汉保卫战。要继续加强医疗救治，将重症患者向高水平定点医院集中，努力提高治愈率、降低病亡率。要完善社区防控措施，有序扩展无疫社区居民活动空间。武汉市要逐步推进复工

复产，湖北省其他地区要稳妥有序解除管控措施。湖北省要同有关省份主动对接，做好“点对点、一站式”输送返岗、外地滞留在鄂人员返乡等工作，人员流入地要落实属地责任。要加强人文关怀，组织开展心理疏导，稳妥做好疫情善后工作，防范化解社会矛盾。要突出抓好北京等其他重点地区疫情防控，优化防控策略，落实防控举措，增强针对性和有效性。

会议要求，要落实外防输入重点任务，完善数据共享、信息通报和入境人员核查机制，航空运输、口岸检疫、目的地送达、社区防控要形成闭环。要完善同有关国家的防控策略协调机制，加强防控和救治经验分享，推动联合科研攻关。

会议指出，受国内外多种因素影响，当前我国经济下行压力持续加大。各级党委和政府要增强紧迫感，加快建立同疫情防控相适应的经济社会运行秩序，积极有序推进企事业单位复工复产，努力把疫情造成的损失降到最低限度。要以省域为单元推动经济社会秩序恢复。所辖县区均为低风险的省份，要全面恢复正常生产生活秩序。除湖北、北京以外，对于省内仍有中风险县区的省份，要做好精准防控，有序恢复生产生活秩序。低风险地区之间的人员和货物流动，必要的健康证明要做到全国互认，不得再设置障碍，不对人员采取隔离措施。要提高复工复产效率，围绕解决企业用工、资金、原材料供应等需求，有针对性地精准施策，打通“堵点”、“补上”“断点”。要做好法律服务等工作，及时化解合同履行、企业债务、劳资关系等纠纷。

会议强调，要加强对国际经济形势的研判分析，及时制定有针对性的政策举措。要兼顾疫情防控和对外经贸合作，在落实防疫措施前提下为商务人员往来提供便利，保持国际供应链畅通，创新招商引资、展会服务模式，保障各类经贸活动正常开展。

会议还研究了其他事项。

(来源：新华社)●

为企业减负近 750 亿元！ 江苏发放硬核“大礼包”

为减轻疫情对江苏企业特别是中小微企业的影响，帮助企业恢复生产，3月2日，江苏连续出台阶段性减免企业社会保险费、阶段性减征职工基本医疗保险费和应对疫情影响有关房产税、城镇土地使用税优惠等政策文件。据测算，三项减费降税政策可为企业减轻负担近 750 亿元。

当天，江苏省政府新闻办举行新闻发布会对相关政策文件进行解读。

阶段性减免社保费，为企业减负 543 亿元

3月2日，经省政府同意，省人力资源社会保障厅、省财政厅、省税务局联合印发《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》。据测算，此次阶段性减免政策实施后，江苏将减征三项社会保险费 543 亿元左右，比去年实施的降费率政策减征额要多 140 亿元左右。其中企业职工养老保险费将减征 510 亿元左右，失业保险费将减征 15 亿元左右，工伤保险费将减征 18 亿元左右。

中小微企业和按单位参保的个体工商户免征 5 个月

江苏省人社厅副厅长梅仕城介绍，中小微企业和个体工商户面广量大，是吸纳就业的主渠道，但

抗风险能力较弱。给中小微企业和个体工商户更大的支持力度，能帮助它们缓解困境，促进它们的生存和发展，稳定和扩大就业。为此，江苏省三部门通知顶格用好国家规定的最长期限，明确 2020 年 2 月至 6 月共 5 个月，免征中小微企业养老、失业、工伤三项社会保险的单位缴费，免征按单位参保的个体工商户三项社会保险的雇主缴费（不含应由个人缴费部分）。

大型企业、民办非企业单位和社会团体等减半征收

大型企业对国民经济至关重要，它们抗风险能力比较强，但受疫情影响，生产经营活动也遇到了困难，给予适当的政策支持帮助企业恢复生产起到积极作用。为此，我省同样顶格用好国家规定的最长期限，明确 2020 年 2 月至 4 月共 3 个月，减半征收大型企业三项社会保险单位缴费。考虑到民办非企业单位、社会团体等其他参保单位受疫情影响也不同程度遇到了困难，这些单位将一并减半征收三项社会保险费。而机关事业单位不涉及到生产经营问题，因此不在这次阶段性减免社会保险费政策实施范围内。

严重困难企业在享受减免后年内还可申请缓缴

考虑到一些企业减免征收三项社保费后年内缴费可能仍然存在困难,为此,我省明确,对受疫情影响生产经营严重困难的中小微企业,在免收政策结束后年内缴费仍有困难的,还可申请缓缴三项社保费;对受疫情影响生产经营严重困难的大型企业,在减半征收同时缴费仍有困难的,或减半征收政策结束后年内缴费仍有困难的,还可申请缓缴三项社保费。以上缓缴截至期均为 2020 年 12 月底,缓缴期限最长不超过 6 个月,缴缓缴期间免收滞纳金,以进一步帮助严重困难企业渡过难关。

企业无需办手续即可直接减免社会保险费

阶段性减免社会保险费,不需要参保单位办理额外的申报手续和提供证明材料。各参保单位只需要和往常一样,通过网上办事大厅等不见面途径,依法正常向社会保险经办机构申报缴费,履行好代扣代缴职工个人缴费义务。参保单位的划分类型,将由各级社会保险经办机构与统计、民政、市场监督管理等部门通过信息共享比对确定,不需要企业提供相应的证明材料。对于符合减免条件的参保单位,免填单、免申请,社会保险经办机构的信息系统里有相应标识,自动享受阶段性减免社保费政策,并由各级社会保险经办机构传递给当地税务部门进行征收。

2 月份已征收的三项社会保险费可优先退费

此次阶段性减免企业社会保险费政策从 2020 年 2 月起实施,不少地区此前已征收了部分 2 月份的企业社会保险费。在减免费政策正式操作后,各地社会保险经办机构将重新核定参保单位的应缴额,准确确定减免部分的金额,重新发送税务部门。

对 2 月份已征收的三项社会保险费,中小微企业无需申请,由各级税务部门批量发起退费,原渠道退回减免金额。对于大型企业,将尊重参保单位的意愿和选择,优先办理退费,也可冲抵以后月份

的缴费。

对 2 月份未征收的三项社会保险费,为了减轻参保单位资金压力及后续退费负担,在重新核定应缴额后,与 3 月份的应缴额一并征收,免收滞纳金。

阶段性减征医保费,减负近 180 亿元

按照江苏省医保局、省财政厅、省税务局联合印发的《关于阶段性减征职工基本医疗保险费的实施方案》,此次阶段性减征医保费的范围为:参加江苏职工医保的企业(包括按单位参保的个体工商户),不含机关事业单位。

据测算,全省企业医保费减半征收 5 个月,共可减轻企业负担 140.6 亿元。预计减征 5 个月后,在确保基金安全运行的基础上,仍有 8 个设区市符合阶段性降费率的条件,如按 0.5—1 个百分点降费率,还可以有减征 19—40 亿的政策红利。两项减负措施实施到位后,预计全年可减负 160—180 亿元。

13 个设区市统一减征 5 个月

江苏省医保局副局长相伯伟介绍,按照国家《指导意见》要求,统筹基金累计结存可支付月数大于 6 个月的统筹地区,可对职工医保单位缴费部分实行减半征收,减征期限不超过 5 个月。至 2019 年 12 月,全省职工医保统筹基金累计结余按设区市为统筹单位计算,13 个设区市均超过 6 个月。江苏《实施方案》明确,13 个设区市统一执行减征政策,实施期限统一按照国家上限要求执行,即从 2 月起至 6 月末,共 5 个月。需要说明的是,此次减征仅对企业缴费部分,个人缴费部分不实行减征。

统筹实施减征和降费,最大限度减负

据了解,在国家减征政策出台前,按照《省政府关于应对新型冠状病毒肺炎疫情影响推动经济循环畅通和稳定持续发展的若干政策措施》(苏政发〔2020〕15 号),也就是“苏政 50 条”的部署要求,省医保局、省财政厅、国家税务总局江苏省税务局三部门,已于今年 2 月 14 日联合下发《关于施行

阶段性降低职工基本医疗保险用人单位缴费率有关政策措施的通知》，就阶段性降低职工医保费率，切实减轻企业负担先行作出安排，即职工医保统筹基金累计结余可支付月数超过 15 个月的设区市，可在 2020 年度内阶段性降低职工医保单位缴费费率 0.5—1 个百分点。目前，已有苏州、常州、无锡、扬州、泰州等 5 市执行了阶段性降费率政策。

此次国家《指导意见》明确，降费率与减半征收措施不得同时叠加执行，考虑到减半征收对减轻企业负担的力度大于降费率政策，为进一步降低企业负担，江苏省《实施方案》明确，先施行阶段性减征政策，已实行阶段性降费率的设区市，应改按降费率前职工医保原单位缴费率减半征收。减征期结束后，如符合省医保局等三部门所规定的阶段性降费率实施条件的，仍可按程序实施阶段性降费率政策。通过统筹实施阶段性减征和阶段性降费率两项工作，在落实国家和省的要求的同时，可更大力度减轻企业负担。

本次减征和降费率政策仅减征和降低合并实施前的职工医保单位缴费和费率，不含生育保险。

减免房产税和城镇土地使用税，减负 19.2 亿元

江苏省财政厅副厅长沈益锋表示，本次突发的新冠肺炎疫情，从行业角度分析，对住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等重点行业影响严重；从企业规模分析，小微企业抗风险能力弱，生存压力大，受到明显波及；从影响时间分析，今年上半年企业经营都会受到影响。

根据以上分析，江苏研究制定了应对疫情影响有关房产税、城镇土地使用税困难性减免政策。主要包括三方面内容：

一是对受疫情影响严重的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业的纳税人，暂免征收 2020 年上半年房产税、城镇土地使用税；

二是对受疫情影响的增值税小规模纳税人，暂免征收 2020 年上半年房产税、城镇土地使用税；

三是为了方便纳税人，房产税、城镇土地使用税困难性减免都将审批流程后移，采取申请即核准的方式，让困难企业尽早受益。政策实施后，预计可为企业减轻负担 19.2 亿元。

沈益锋表示，本次出台的政策精准性强，针对基层和企业反映的实际困难，聚焦受疫情影响较重的重点行业和小微企业，让救助政策精准有效落地。相关政策力求明确简单，采取纳税人在网上填报申请资料，税务机关即时核准的方式，不让纳税人多头跑。具体落实情况，省级财税部门将在本周发布政策公告。

阶段性减费不影响参保人待遇

社保基金、医保基金是老百姓的养命钱、救命钱，很多参保人关心，阶段性减免、减征社保费、医保费会不会影响养老金按时足额发放？会不会影响医保待遇？当天的新闻发布会上，省人社厅、省医保局相关负责人给广大参保人吃了定心丸。

据省人社厅副厅长梅仕城介绍，江苏去年末，全省企业职工基本养老保险基金结余近 4800 亿元，失业保险基金结余 313 亿元，工伤保险基金结余 160 亿元，备付能力分别达到 23 个月、32 个月、25 个月。这次实施阶段性减免政策后，我省今年三项社保费将会有比较大的减收，减收幅度达到全年当期基金征缴收入的 20% 左右，但通过动用各地累计结余、加大省级调剂等措施，可以消化实施减免政策对社保基金运行的影响，确保各项社会保险待遇按时足额发放。

从企业职工养老保险方面看，今年需要省里给予重点帮助的困难地区有 18 个，实行阶段性减免政策后，这 18 个困难地区 2020 年的当期缺口预计将新增加 72 亿元，扩大到 243 亿元。但今年省里可使用的省级调剂金约 550 亿元，省里掌握的历年结余省级调剂金还有 120 亿元，完全可以解决上述基金缺口问题，并不增加地方财政压力。

梅仕城说，通过实施阶段性减免企业社会保险费政策，江苏有信心也有条件实现支持企业发展、保持制度平稳运行、确保社会保险待遇按时足额

力度空前！社保减免 130 亿元！ 南京市落实阶段性减免社保费政策

为贯彻落实习近平总书记关于统筹推进新冠肺炎疫情防控工作和社会经济发展的重要指示精神，纾解企业困难，推动企业有序复工复产，国务院常务会议决定实施阶段性减免企业社会保险费政策。这是应对疫情这一突发事件所采取的一项特殊措施，也是我国社会保障历史上的第一次，是国家在严格执行社会保险法相关规定的基础上，为最大可能帮助企业渡过难关而制定的。

按照党中央、国务院决策部署和省委、省政府工作要求，市委、市政府迅速行动，积极落实阶段性

减免企业社会保险费政策。3月9日，经市政府同意，市人社局、财政局、税务局等部门发布阶段性减免社会保险费实施办法。

此次阶段性减免社会保险费，受惠面广、减负力度大，惠及我市近16万户参保单位，预计减免社会保险费将超过130亿元。阶段性减免社会保险费虽然减少了相当量的基金当期收入，但从我市社会保险基金结余情况看，可以消化实施减免政策对社保基金运行的影响，确保各项社保待遇按时足额发放。

发放的多重目标，助力完成今年全省经济社会发展目标任务。

相伯伟也表示，这次阶段性减征政策主要是减轻企业负担，同时又要确保参保人员待遇不受影响。江苏主要从以下几个方面确保参保人员医保待遇的享受。

一是今年起我省职工医保全面实施市级统筹，基金由设区市统收统支，共济能力得到增强，目前13个设区市基金累计结余备付月数都在10个月以上，阶段性减征虽然减少了相当量的基金当期收入，但是从中长期看，完全可以保持基金平稳运行，确保医保待遇支出不受影响。

二是阶段性减征只是对企业单位缴费进行阶

段性5个月的减半征收，个人缴费部分不减免，包括个人账户和医疗费用报销的政策均保持不变。

三是为确保医疗机构更好应对新冠肺炎疫情影响，我们通过提前预付资金、及时调整医疗机构基金支付预算总额、单列结算医保费用等方式，确保新冠肺炎确诊和疑似患者及时得到救治，减少医疗机构垫资压力。

至2月28日，全省已累计向新冠肺炎集中收治定点医院和开设发热门诊定点医疗机构预付医保基金30.8亿元。同时，我们还大力通过网站、微信等方式实现15项医保公共服务事项“不见面”办理，方便群众待遇享受。

（来源：新华日报）

为帮助参保单位及时了解掌握政策规定和办理流程,现市社保中心就参保单位所关心的问题答复如下。

01 我市阶段性减免社会保险费范围和期限是什么?

我市分单位、分险种、分期限实施阶段性减免社会保险费,主要包括免、减、缓三类。

免:2020年2月至6月,免征中小微企业及以单位方式参保的个体工商户应缴纳的企业职工基本养老保险、工伤保险、失业保险(以下简称三项社会保险)单位缴费部分。

减:2020年2月至4月,减半征收各类大型企业及社会团体、民办非企业等其他参保单位(不含机关事业单位)应缴纳的三项社会保险单位缴费部分。

2020年2月至6月,减半征收各类单位(不含机关事业单位)及以单位方式参保的个体工商户应缴纳的企业职工基本医疗保险(不含生育保险)单位缴费部分。

缓:受疫情影响生产经营严重困难的参保单位(含参加企业职工基本养老保险的事业单位)可申请缓缴三项社会保险费。

02 哪些情形不属于减免范围?

企业职工基本养老保险、失业保险和基本医疗保险应由个人缴费部分,不属于此次减免政策范围。

参保单位补缴非此次阶段性减免政策执行期的社会保险费,不属于此次减免政策范围。

03 企业是如何划型分类的?

市社保中心依据市统计部门按照《中小企业划型标准规定》(工信部联企业〔2011〕300号)等有关规定确定的大型企业名单,省社保中心提供的参加省职工基本养老保险的大型企业名单,以及民政部门提供的民办非企业单位、社会团体、基金会等社

会组织名单,分类实施减免政策。

减免政策执行期间,新成立企业应按时办理参保登记手续,其企业类型按照参保人数指标确定。

04 参保单位是否需要办理申请减免的手续?

符合减免条件的单位,免填单、免申请,经相关部门数据比对认定,在核定缴费环节自动享受阶段性减免社保费政策。阶段性减免社保费期间,各参保单位仍应履行好代扣代缴职工个人缴费义务。

05 如果企业对本单位的划型有异议怎么办?

减免政策执行期间,对企业类型划分提出异议、企业类型难以确定的单位,在市人社局门户网站(<http://rsj.nanjing.gov.cn>)下载填写《企业划型异议申请表》(点击下载),向办理参保登记的社保经办机构提交申请,市社保中心汇总后,由市人社局会同市财政局、统计局、税务局、社保中心等部门、单位共同认定或核实确认。经认定或核实确认的企业类型与先期执行不一致的,对已征收或减免的社会保险费按规定予以退还或补征。

06 按项目参保的工伤保险是否可以享受阶段性减免政策?如何享受?

2020年2月1日以后在减免期内新开工的工程项目,按项目参加工伤保险的,按施工总承包单位进行划型并享受相应的减免政策。

对可以确定企业类型的施工总承包单位,市社保中心直接采用相关部门的划型结论实施减免政策;对无法确定企业类型的,由施工总承包单位在市人社局门户网站(<http://rsj.nanjing.gov.cn>)下载填写《单位划型告知承诺书》,向办理参保登记的社保经办机构作出承诺,社保经办机构按其承诺类型实施减免政策。

具体计算方法为:按照该项目计划施工所覆盖的减免期天数占其计划施工期天数的比例,折算减免工伤保险费。计划施工期天数及起止日期依据备案的工程施工合同核定。

07 2020 年 2 月的社会保险费如何处理？

对 2020 年 2 月已征收社会保险费的参保单位，市社保中心重新核定单位应缴额，明确认定应减免部分的金额。对减免部分金额，在 2020 年 3 月进行冲抵，冲抵剩余部分一次性退回。

对 2020 年 2 月份未征收社会保险费的参保单位，在按减免政策重新核定 2 月份应缴社会保险费额度后，与 3 月份应缴额度一并征收，对 2 月份应缴部分免收滞纳金，职工基本医疗保险（含生育保险）、工伤保险待遇不受影响。

08 阶段性减免社会保险费期间，是否影响职工基本养老保险、基本医疗保险和失业保险关系转移接续？

减免政策执行期间，不会影响人员正常流动，企业职工基本养老保险、基本医疗保险、失业保险关系转移接续仍按现行规定执行。

09 参保单位是否可以同时享受减免和缓缴政策？

受疫情影响经营严重困难的参保单位可在享受减免政策的同时，或在享受减免政策结束后，申请缓缴三项社会保险费。

参加企业职工基本养老保险的事业单位，受疫情影响在年内缴费有困难的，可申请缓缴三项社会保险费。

享受减免政策后发放工资暂时有困难的参保单位，在与职工协商一致后，可同时申请缓缴应代扣代缴的个人缴费部分，缓缴期间不记载职工基本养老保险个人账户，待其补缴到账后记载个人账户并从到账次月起计算利息。

缓缴政策执行期截至 2020 年 12 月，缓缴期限原则上不超过 6 个月，缓缴期间免收滞纳金。

我市 2 月 12 日发布的《受新型冠状病毒肺炎疫情影响的中小微企业缓缴社会保险费实施办法》（宁人社〔2020〕19 号）不再执行。

10 参保单位如何申请缓缴？

符合缓缴条件的参保单位需每月 15 日前（三月份可在 20 日前）向税务部门申请缓缴当月三项社会保险费，所属期为 2 月份的三项社保费可在 3 月份一并申请缓缴，缓缴额合并计算。

为简化操作，此次申请缓缴参保单位仅需登录税务部门电子税务局，在线填写提交《南京市受新冠肺炎疫情影响单位缓缴社会保险费申请表》。参保单位应如实填写情况，并对所填信息的真实性负责，遵守承诺事项，相关资料自行留存备查。

参保单位向税务部门提交缓缴申请后，市税务部门征求并根据市人社、财政、社保中心等部门、单位联合认定的意见，作出是否同意缓缴答复。

11 缓缴期间的参保职工社会保险待遇是否受影响？

缓缴期间，参保职工可正常享受工伤保险待遇，工伤职工可持卡就医。单位参保职工发生退休、死亡、终止解除劳动关系等社会保险关系变动的，单位按本单位人均欠缴社会保险费标准还欠后办理相关手续。

12 人力资源服务机构应如何按规定执行减免政策？

通过人力资源服务机构参加社会保险，并由用人单位承担社会保险费的，人力资源服务机构应按规定将减免的社会保险费及时返还用人单位。对超额收取用人单位社会保险费的人力资源服务机构，将按有关规定予以处理。

（南京社保）



南京市高淳区推出十项行动计划 再造劳动力新优势

邢益松 / 文

近年来,高淳区紧抓市对区重点支持高质量发展重大机遇,在聚焦产业、聚力项目、聚合动能上精准发力,好项目、大企业取得重大突破。如何优化用人环境,打造人才高地,吸引更多的产业人才、产业工人来高淳区就业,更好地服务“产业强区”战略,高淳区一直在积极探索和实践。在区委、区政府的领导下,区人社局作为牵头部门开展了再造劳动力优势专题研究,17个部门、群团组织和开发区积极参与,经过多轮征求意见,不断完善方案,最终形成《再造劳动力优势十项行动计划(2020-2022)》,区政府办公室已经正式下发。区委十二届十一次全会报告中,将实施“再造劳动力优势十项行动”列入2020年社会治理创新工程一项重要工作,同时也写入了今年政府工作报告。

按照《再造劳动力优势十项行动计划(2020-2022)》文件精神,计划分3年时间,投入197多亿元,力争实现城镇新增就业4万人,吸引15万名大学生来淳就业,推动劳动力优势转化为产业发展优势,为产业强区提供优质的人力资源保障。

高等职业教育创新园建设计划。实现我区高校“零”的突破,将高校打造成新产业人才培养的重要源泉。借力南京科教资源优势,解决企业技术难题和高层次人才需求。引进高等院校3所,每年举办产学研合作对接活动不少于4场次,实施科技成果转化20项以上。

“310”人力资源服务计划。筛选优质人力资源服务机构10家、确定生源较多的合作院校10所、建立劳务合作基地10个,设立企业招聘奖励基金,最高可申请每人1000元的补助。在市场化运作方面着力,服务企业招用工,为产业发展提供人力资源服务。

企业职工技能提升计划。支持企业开展职工岗前培训、岗前技能培训、岗位技能提升培训,支持职工参加技能提升培训,并给予企业最高4000元的培训补贴,全面提升员工的能力和素质。每年支持企业开展职工技能培训不少于10000人次。

高淳籍大学生(本土人才)回归计划。开展“一封家书”寄递,组织高淳籍在校大学生、中学教师参观家乡主导产业、重点企业,积极讲述、推介高淳,感召本土青年回归。每年组织100名高淳籍在校大学生、200名教师到企业参观学习,60名职教教师到企业专业实践,200名中职学生到企业顶岗实习。

新高淳人融入计划。紧贴“新高淳人”(非高淳籍青年员工)需求,组织1000名“新高淳人”,开展看高淳、进博物馆、交友联谊、拓展训练等活动,增强融入感和归属感。

产业工人家庭关爱计划。通过走访、关爱产业工人家庭生活,协助解决产业工人家庭困难,妥善落实产业工人子女就学教育、家属就业等问题,免除产业工人后顾之忧。开展交友联谊和文体活动10场。

人才公寓计划。坚持“政府主导、政策扶持、市场运作、租金优惠”原则,新(改)建、租用人才公寓205万平方米,并完善生活配套。符合条件的外来务工人员可申领住房租赁补贴。

“幸福员工”提升计划。举办各类文体活动,引导企业建设小食堂、小宿舍、小浴室、小书屋、小活动室,提高职工满意度和归属感。完成100个“五小建设”,每年组织5场职工文体活动。

“能工巧匠”技能大赛计划。举办“能工巧匠”技能大赛,发掘一批各行业、各岗位的技术能手,培养高层次、高素质、高技能人才队伍。每年举办5场技能竞赛,组织100多名选手参赛。

企业与员工共成长计划。引导企业关爱员工,为员工切切实实地谋福利,增强员工的“主人翁”意识,激发员工的工作热情,为企业的长远发展献计献策。每年开展2次以上企业间交流活动,每年评选优秀企业10家和优秀企业家、优秀企业员工各10名。(高淳区人社局)●

善待员工,就是善待复工后的企业自身

弓长 / 文

防控新冠肺炎疫情的工作在持续推进,不少企业为了尽可能维持正常运转,在复工复产前采取了折中办法:远程居家办公。这种工作模式需要面对一个现实且充满某些不确定性的问题——劳动者的工资、加班费怎么算?相关部门已经明确,安排职工通过电话、网络等方式远程灵活办公,属于出勤的话即要支付劳动报酬,如果属于加班则还另外支付加班工资。可现实中,有些人还是想“另辟蹊径”。

一位朋友告诉我,他所在公司通知员工居家办公,可一个星期后返岗时,人力资源部门却说在家办公的时间不计算在考勤内,因为“公司所在城市明确了复工时间,在此时间之前的劳动都不算正式上班。”朋友无奈地抱怨:“这样的话,公司是不是应该支付我加班费?”

事实上,我采访了多位劳动者,他们对于能否拿到特殊时期居家办公的加班费并不十分在意,不少人觉得居家办公是公司给的一种福利,而且这是抗疫的需要,能够理解和接受,公司只支付正常的劳动报酬即可,不要求加班费。还有的劳动者认为,疫情让公司正常经营活动受到影响,维系正常运转需要比以前花费更多成本,因而愿意在这一特殊时期里少拿点工资,与公司共克时艰。

和谐的劳动关系需要劳动者与企业共同缔造和维护。大多数劳动者在全民战“疫”面前懂得大义,诉求简单、朴素,个别企业又何必“装睡”?甚至强势剥夺劳动者的合法权利?

不可否认,受疫情影响,很多企业,特别是中小微企业生产经营困难,有的还面临倒闭风险,但这显然不是单方面侵犯劳动者合法权益的理由。经济压力大,企业可以尝试通过集体协商等机制,与劳动者调整工作方

式、劳动报酬、轮岗轮休等方案,待平稳渡过难关再进行新的协商,共谋双赢。

疫情防控期间,保持就业者数量稳定是复工复产后迅速恢复社会经济生产活动的重要基础,是取得抗疫全面胜利的重要一环。其实,很多企业人都明白这样一笔账——在保持现有员工队伍前提下,停产期间除了劳动者应得的劳动报酬外,企业运行需要支付的各项税费成本等,国家已经或正在出台政策给予不同程度减免,同时还有配套措施进行帮扶,不少企业的经营成本有了一定压缩。

有网友话说,“接下来就看企业自己了。”此时如果个别企业以经营压力为借口,克扣员工工资,甚至违法开除员工,待全面复工复产时,首先面临的就可能是用工荒问题——不仅是以往春节后用工荒的老问题,还可能有一部分员工因心寒而选择离职的新问题。

往年,不少企业为了招人、抢人、留人,奇招尽出。今年,不少疫情严重的地区恰恰也是劳动力输出大省,可以预见的是,受交通管制、居家隔离等疫情防控措施的影响,很多企业在复工复产后将面临更严峻的用工荒问题。

为了长远发展,企业还是应多用点心维持好劳动关系。善待劳动者,就是在善待复工后的企业自身。前不久有的企业之间“共享员工”援企稳岗的做法就不错,一来解决了一些企业订单激增、人手短缺的问题,二来解决了其他企业员工没活儿干的“多余成本”问题。

疫情是一面镜子,更是一种考验。复工复产、恢复经济活力,前提是善待员工,维护好和谐的劳动关系。这道“送分题”做不明白,“被洗牌”就是或早或晚的结局。

(来源:《江苏工人报》) 人

将社保工作融入网格化社会治理机制

秦淮区双塘街道

针对当前群众需求多样化、利益主体多元化、社会矛盾复杂化带来的现代治理难题,去年年初,双塘街道紧紧抓住省、市、区全面推进创新网格化社会治理机制的契机,主动作为、先行先试,在区委政法委的具体指导下,积极探索基层社会治理的新路径、新方法,构建在大数据、人工智能高度融合运用下的“全要素”网格化社会治理机制,探索社会治理新模式。在探索网格化社会治理的过程中,街道也融入劳动保障工作,积极探索基层社保工作的新路径、新方法,在创新劳动保障工作中也取得突破。

主要做法:

1. 指挥调度平台整合社会保障职能

双塘街道的网格化指挥调度中心整合了联通沃对讲、雪亮工程、卫生监督、河道监管、社区治理一体化信息平台、网格员考评等多个系统功能,建立网格化服务管理中心,统筹协调解决本辖区各网格汇集的社保工作,指挥控制室共设有 16 块显示屏,分别对这些功能进行显示。网格中心设主任 1 名、专职副主任 1 名、调度坐席员 3 名,确保中心平稳、有序、正常运转。“一个中心全调度”模式,实现了单打独斗向高效协同转变,突击性撒网式排查整治向“源头发现—采集建档—分流交办—检查督促—结果反馈”闭环管控转变,确保高效、精准、及时应对解决群众在政府社保工作方面的诉求,联动处置各类事件的实体化运作。

其中 4 块显示屏主要用于沃对讲系统(包括网格员调度、指挥、对讲、考评系统),街道所有的网格员遇到自己解决不了的问题,可以通过手持终端与指挥中心联系,实现发送语音、图片、定位、通话等功能。同时,该显示屏区域也可以实现网格员无台账化考评功能,输入网格员编号,该网格员每日的巡查时间、轨迹和发现处理上报问题都能够显示,街道根据这些信息,每月评选出网格之星红黑榜,对先进网格员进行绩效奖励,后进网格员进行相应处罚。

2. 网格员在服务过程中融入退休人员社会化管理工作

一是专职网格员做好退休人员的保障员。街道推广来凤街社区第五网格“示范网格”做法,组建“1+N”网格员队伍,一名专职全科网格员和 N 名兼职网格员共同服务网格内居民群众,做好退休人员体检,四走访五慰问,三线老军工管理,下放知青及被征地人员管理等工作。同时,结合日常巡查工作,做好辖区退休人员的保障员。

二是专业网格员做好退休人员的守护员。结合机构改革、进一步调整完善专业网格员队伍,充分整合街道力量,结合街道实际,和部门做好配合工作,调动各类协辅人员工作积极性。在专业网格员日常走访的过程中,一是帮助行动不便的退休人员代领养老金,二是对独居退休人员定期上门慰问,三是对家里确实有困难的退休人员在节日送上特殊的问候。

3. 网格员在服务过程中融入失业人员管理工作

近年来,越来越多的“单位人”变成了“社区人”,还有每年新增的应届毕业未就业的大学生,街道以信息化平台为支撑,智能互通共融,通过数据信息和网格员的摸排,充分了解街道辖区失业人员的信息,提供各种技能培训和就业援助,帮助失业人员尽快就业创业。

街道以“信息共享、数据联动、开放拓展”为目标,运用“互联网+”等手段,将原系统专有数据融入“网格化治理一体化联动”社会治理大数据库,集成地图信息、视频监控、网格员定位、在线呼叫等功能,努力实现各类信息一键查清、重点目标一键查控、隐患问题一站式解决,并为网格化社会保障工作提供统筹协调、指挥调度、资源整合、综合研判、考核督办等信息化支撑。同时,嵌入社保工作应用程序,打造“一揽子”服务矩阵,提供各类便民服务和代办业务,让“数据多跑路,群众不跑腿”成为新常态,持续提升群众获得感、幸福感。



浦口区人社局

多措并举稳定劳动关系支持企业复工复产

任四玲 / 文

为切实做好疫情防控期间劳动关系工作,维护职工合法权益,保障企业正常生产经营秩序,区人社局认真落实省、市有关部署要求,指导企业与职工协商妥善处理有关疫情防控期间工资支付、休息休假等问题,推动形成企业与职工共渡难关、共克时艰的和谐局面。

一是加强用工指导确保劳动关系稳定。加强对各类企业特别是受疫情影响导致生产经营困难企业的劳动用工的指导服务,通过 QQ 群、微信群等途径做好劳动关系协调处置和政策宣传解释,增强用人单位特殊时期依法用工意识。

对新冠肺炎确诊和疑似患者、密切接触者在其隔离治疗或医学观察期间,以及因政府实施隔离或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的职工,企业应按正常劳动支付其工资,并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同;在此期间劳动合同到期的,分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

二是加强分析研判保障职工工资报酬权益。加大劳动关系风险预测预警力度,加强对用工密集、人员流动性大的企业用工监测,有效防范处理劳动关系矛盾隐患和突发情况。

在受疫情影响的延迟复工或未返岗期间,指导企业参照关于停工、停产期间工资支付相关规定,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,按照不低于最低工资标准的 80% 发放生活费。对因依法被隔离导致不能提供正常劳动的职工,指导企业按正常劳动支付其工资;隔离期结束后,对仍需

停止工作进行治疗的职工,按医疗期有关规定支付工资。对在春节假期延长期间因疫情防控不能休假的职工,指导企业先予安排补休,对不能安排补休的,依法支付加班工资。

三是妥善处理企业复工复产期间的劳动关系问题。将助推企业发展与保障职工权益有机结合起来,积极指导复工复产企业为职工提供必要的防疫保护和劳动保护措施。鼓励企业实施灵活用工措施,与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。及时妥善处理企业、职工合理诉求,引导鼓励困难企业通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员,符合条件的企业按规定给予享受稳岗补贴。

四是推行“不见面”方式调解劳动争议。积极发挥基层调解组织的作用,引导劳资双方互谅互让,将协商、调解作为解决劳动争议的主要途径。依托劳动人事争议调解专家服务平台等渠道,积极推行远程调解、“不见面”调解,最大限度减少人员流动和聚集。对与疫情防控相关的集体劳动争议案件,开辟“绿色通道”,实现快速立案、快速处理,保障疫情防控不受影响。畅通电话、信件、网络、微信等非现场方式举报投诉渠道,按照“轻微不罚、初犯慎罚、不改重罚”的原则,稳妥处置企业相关违法违规行为。⊙

“线上办、邮寄办、预约办” 工伤申报推行“不见面”服务

六合区人社局

为全力做好新冠肺炎疫情防控工作,有效避免因人员聚集可能带来的传染风险,最大限度保障办事群众的身体健康和生命安全,六合区人社局通过“线上办、邮寄办、预约办”途径为群众提供优质便捷的服务,疫情期间采用这三种申报的方式办理工伤认定业务。

全面推行“线上办”。疫情防控期间,为避免聚集和接触,通过微信、QQ、网站等现代化信息手段开展工伤认定线上办理,通过信息技术进行线上视频核实,并特别承诺,对在抗击疫情一线医护工作者及相关工作人员,在救治或履行工作职责中感染新型冠状病毒肺炎死亡的,只要事实清楚、材料完整,3日内完成工伤认定,做到“快认快结”。

双向快递“邮寄办”。对于需要审核申请资料原件的

各类业务,企业、群众可通过邮寄送达方式,将有关申请材料邮寄至服务窗口,让群众少跑腿,实现业务办理“零见面”。

特殊情况“预约办”。对于需要现场办理的特殊业务,企业、群众可通过微信公众号、网站公布的办理电话,预约登记,在佩戴口罩、接受体温检测、服从疫情防控管理的前提下,到指定地点错峰办理,最大限度地降低交叉感染风险。

企业复工复产以后,将面临工作场所人员集聚等问题,六合区人社局相关负责人提醒,广大复工企业和劳动者要增强防护意识,保障职业健康安全,有序复工,确保“两个战场”同时打赢。 人

江北新区多项措施做好企业用工保障

江北新区社会事业局

抗击新型冠状病毒肺炎疫情期间,为保障新区企业用工需求,江北新区就管中心积极转变工作方式,创新工作方法,利用互联网、新媒体等手段,多项措施做好企业用工保障。

一是加强组织协调。疫情期间,就管中心成立抗击疫情保障复工工作小组,党支部设立企业用工保障党员先锋服务队,明确分工职责,着力打造“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的全天候服务模式,最大程度满足劳动者就业和企业招工需求。

二是开展线上招聘。疫情期间,新区招聘由“线下”转向“线上”开展,采取送岗上门、进企直聘、视频选聘等

灵活多样的方式,继续组织小规模、广覆盖、多批次的求职招聘活动,搭建精准供需对接平台。截止目前新区、街道已举办5期线上招聘活动,共组织130家企业,提供职位554个,岗位4171个。

三是举办空中双选会。新区就管中心联合智联招聘举办“2020年江北新区春风行动暨就业援助月网络双选会”空中招聘会,开设抗疫企业、共享员工、大学生招聘专区,快速获取企业职位岗位信息,高效进行信息筛选和匹配,有效启动全流程在线沟通,视频面试系统,实现人员“零接触”面试,帮助劳动者就业创业。

四是做好企业服务。利用江北新区“智慧人社”服

栖霞区劳动仲裁“云庭审”上线， 足不出户“隔空”化解纠纷

温睿 / 文

“当事人能否听到我的声音？屏幕上能否看清我们的画面？我们现在开庭！”日前，栖霞区劳动人事争议仲裁院为及时保障疫情防控期间当事人的合法权益，维护人民群众生命健康安全，充分运用“互联网+”思维，推出了微信视频“云庭审”，这是栖霞区举办的首例微信视频劳动仲裁开庭。

经前期沟通协调，在征得双方当事人同意后，承办仲裁员利用微信视频连线双方当事人。仲裁员与申请人、被申请人组建了微信群组，发起微信视频聊天，在确认了当事人的身份信息后，一场“云庭审”开庭了。为保证庭审的程序性和便于保存证据，庭审全过程同步录音录像、文字全记录。在庭审中，仲裁员发现

双方当事人之间并没有较大的劳资矛盾，且案件的标的额较小，考虑本案的案情较为简单，如果继续仲裁或诉讼程序耗时耗力，仲裁员当庭积极引导当事人进行调解协商，经过不断耐心调解，双方均达成调解协议。至此，该案以调解成功，整个庭审过程不到一小时。

庭审结束后，双方当事人都对微信视频开庭大大点赞，还特别感谢承办仲裁员和书记员，在疫情期间采取网上开庭的方式，让他们足不出户就可以参加仲裁服务。申请人委托代理人南京市栖霞区法律援助中心的杨律师不禁感叹：“现在栖霞仲裁微信开庭的方式更大节省了当事人的时间和成本。”被申请人委托代理人北京德和衡所张律师也表示：“栖霞仲裁如此人性化，让我们也能及时有效地表达自己的观点，维护自己的合法权益，为栖霞仲裁点赞！”

据区劳动人事争议仲裁院院长王昱钦介绍，当前疫情防控期正处于关键期间，区劳动人事争议仲裁院积极探索线上调解、线上开庭等方式，满足了双方尽早解决纠纷的需求，及时有效化解劳资矛盾纠纷，也为疫情防控下劳动关系的和谐稳定提供了新的抓手，是栖霞区仲裁院创新仲裁办案方式的一次探索。

在疫情防控特殊期，栖霞区仲裁院始终坚持仲裁工作不打烊。发生劳资纠纷的，当事人可在工作时间内拨打 12348 法律援助热线或仲裁立案电话，有调解需求的当事人还可通过江苏劳动人事争议网上调解平台提交调解申请，工作人员将通过电话或网络调解的方式，组织双方调解。下一步，区人社局仲裁院将继续深挖劳动人事争议网络仲裁潜力，推广使用人社部劳动争议调解服务平台，积极维护疫情防控期间栖霞区劳动人事关系的和谐稳定。（作者单位：栖霞区人社局）

务，在企业服务群上线智能机器人“江小保”智能交互问答系统，对于各类人社政策及业务办理问题即问即答，积极响应企业和个人诉求。主动走访和电话调研新区南京迪威尔高端制造股份有限公司、南京健友生化制药股份有限公司等企业，倾听企业的困难和需求，协调解决企业复工存在的各种困难和问题，在保护好职工权益的基础上复工复产，减少疫情对企业发展的影响。

五是多渠道开展政策宣传。大力宣传就业优惠政策，重点对企业稳岗返还、以工代训等政策大力宣传。通过街道社区将招聘信息和优惠政策发送至企业群、社区群、业主群，确保精准传达。同时各街道将线上招聘信息和优惠政策通过社区宣传栏、公示窗、大屏幕、小区电梯间、电子屏滚动播放，最大程度满足劳动者就业和企业招工需求。人

新冠肺炎疫情下对常态时劳动和社会保障法治的反思

范围一文

新冠肺炎疫情作为突发公共卫生事件,是对我国治理体系和能力的一次大考,也暴露出我国社会治理方面的诸多不足。除“应急管理体系”外,疫情期间各地出台的应对措施引发了大量关于劳动和社会保障的问题,如延长假的性质、延迟复工期的性质及其工资支付问题等,这也暴露出我国劳动和社会保障法治建设的不足。疫情防控的“非常之时”,社会各界多将焦点集中在上述“非常之策”的理解和适用,但难免会有“不识庐山真面目、只缘身在此山中”的局促,而忽视对“常态之时”法治建设不足的检讨。笔者认为,疫情之下,我们更应对常态时劳动和社会保障法治建设的不足进行反思,方能总结经验、吸取教训。

常态时劳动法和社会保障法定位的反思

疫情期间,各地出台的应对措施产生多种“停工期”,并要求用人单位支付工资报酬。同时,又通过免缴、缓缴社会保险费减轻企业负担,实现保企业、保就业、保稳定的目标。上述措施对于保障劳动者生存权和减轻企业生产经营负担发挥了积极作用,但其合理性值得探讨:一是从实际来看,疫情作为不可抗力,构成劳动合同的履行障碍,不可归责于劳资双方,但其“损失”却由双方分担——单位承担停工的工资损失、劳动者承担社保待遇损失;二是从规范功能来看,常态之时的劳动和社会保障法制为何不能发挥应急作用,而需采取上述“非常之策”?这反映了我国对常态时劳动法和社会保障法定位差异的不清晰。

第一,劳动法应顺应经济发展周期,经济发展期要促进劳资共享发展成果,帮助劳动者“广积粮”。劳动法作为劳动关系的协调法,具有双务性和对价性,劳动者提供劳动给付,用人单位支付劳动报酬,且劳动报酬属于初次分配范畴,因此,在经济高速发展时期,要强化劳资共享发展成果,理论上应通过强化最低工资、工资集体协商等制度,提高劳动者的工资收入,增加个人储蓄,提高其自立能力,以备不时之需。当面对疫情等影响企业生产经营的情形时,可通过调整工作安排、降低工资支付等方式实现同舟共济、共克时艰。

第二,社会保障法应发挥逆周期调节的功能。平时要强化基金征缴,扩大基金规模,高筑基金风险防范之墙。社会保障法是国家对公民的保护照顾义务的体现,具有社会安全网的作用。社保给付属于再次分配的范畴,平顺之时,应该严格社会保险费的征缴和待遇审核,增加基金的积累,等到社会风险发生之时,则加大社会保险基金的给付,来帮助劳资双方化

解风险。

第三,社保给付具有劳动所得替代的功能。疫情作为突发事件,属于重大社会风险,单位停产、停工不可归责于双方当事人,原则上单位无需支付劳动报酬,劳动者丧失劳动收入。同时,国家为企业减免社保费,但劳动者不应因企业缴费的减免而承担社保待遇的损失。因此,应由社会保障机制发挥社会安全网的保障功能,一是建立社会补偿机制,通过相关基金对疫情停工停产期间劳动者工资损失予以补偿;二是应通过补贴确保社保基金的财务安全以及劳动者社保待遇不受免缴、缓缴的影响。

常态时劳动法和社会保障法建设不足的反思

第一,平台用工、去劳动关系化存在重大社会风险。各地规定疫情停工期间用人单位支付劳动报酬,从而确保保障劳动者的生存和社会稳定,然而,平台从业者这一广大群体完全自担风险,被遗漏在此保障方式之外。近年来,我国大力发展平台经济,平台就业规模不断扩大。《中国共享经济发展年度报告(2019)》显示,2018年我国提供共享经济服务的服务者人数约为7500万人。他们中大量人员为退役军人、大学生、下岗工人和进城务工的农村居民。由于与平台不构成劳动关系,平台平时就无需承担固定的劳动报酬支付义务和社会保险费缴纳义务。疫情之时,由于订单减少,他们的收入必然减少甚至完全丧失,这不仅使得他们可能陷入生存困境,而且可能影响社会稳定。笔者认为,应该反思我们过去对平台就业所采取的放任态度,对疫情之下平台就业模式所暴露出的重大社会安全隐患,应引起高度重视。

第二,集体劳动关系治理能力和水平存在重大不足。工会组织和雇主团体是协调劳动关系的重要力量,我国建立了劳动关系三方协调机制,人社部联合全国总工会、全国工商联、企业联合会/企业家协会发布了疫情应对的相关文件。各地规定也鼓励通过协商来处理疫情期间的劳动用工问题,但由于我国集体劳动关系治理能力和水平存在不足,

基层工会组织的数量和覆盖范围有限,且协商能力不足,导致疫情期间劳资自治无法发挥应有的作用。因此,要加强基层工会组织的建设和能力的提升,推动企业层面的集体协商,切实发挥企业民主管理的作用,通过工会协商不仅使得劳动者能够共享企业发展成果,而且能够在疫情等危机关头跟企业共克时艰。

第三,收入分配机制有失公允。劳动报酬是主要的生存来源,对社会风险起着第一层级防控和化解作用。然而,我国工资增速长期落后于GDP增速,劳动所得占GDP的比重也是整体上长期处于下降趋势。十九届四中全会通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重大问题的决定》强调,“着重保护劳动所得,增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬,提高劳动报酬在初次分配中的比重。”因此,应完善劳动收入的分配机制,提高劳动者的工资水平。

第四,社保基金安全保障机制执行不严。社保基金是社保制度发挥社会安全网的财务基础,对应对疫情等社会风险将发挥重要作用。然而,我国不缴、少缴社保费以及骗保等现象仍大量存在。一是社保费征缴不严。《中国企业社保白皮书(2018)》显示,我国“社保基数完全合规的企业仅占27%,有317%的企业统一按最低基数下限参保”。我们高度重视单位社保名义负担高的问题,因此,推行减税降费措施,以及疫情期间的免缴、缓交措施,但对单位实际负担相对较低的现象却重视不够,这不仅影响参保人的权益,而且影响基金安全。二是骗保问题仍然存在,尤其是在医保和失业保险领域骗保问题较严重,导致基金流失。“钱到用时方恨少”,因此,应该要严格执行社保基金安全保障机制,依法参保缴费、依法享受待遇。

(本文为北京市社会科学基金重点项目从“政府管制”到“社会共治”:劳动争议调解社会参与机制研究的阶段性成果。文章来源:民主与法制时报。作者为首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、教授)

疫情下的劳务派遣问题

许勇 / 文

新型冠状病毒疫情以来,政府各部门出台不少涉及劳动关系的文件,但鲜有单独提及劳务派遣员工。劳务派遣用工虽有劳动合同,但为劳动合同用工的补充形式,两者有所不同。

劳务派遣用工基于《劳动合同法》第六十三条所规定的同工同酬的原则,被派遣劳动者的合法权益受到法律保护。但劳务派遣用工中存在三方关系,即被派遣劳动者、用工单位、派遣单位,故与一般劳动合同员工相比较为复杂,在新型冠状病毒疫情下,如何正确适用各级政府相关文件,需注意以下三个方面问题。

第一,延迟复工期间的工资待遇问题。

企业延迟复工期间,被派遣劳动者是否与用工单位劳动者享受同等待遇?

根据人力资源和社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电【2020】5号)第二条,“企业停工停产在一个工资支付周期内的,企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资。超过一个工资支付周期的,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”对照《江苏省工资支付条例》第三十一条的规定,生活费标准为不低于当地最低工资标准的百分之八十。

《劳动合同法》第五十八条第二款规定,“被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。”

被派遣劳动者在延迟复工期间是否属于“无工作期间”,如果属于,则与用工单位劳动者在的待遇上会有差别,这样理解对吗?

从《江苏省工资支付条例》第二条规定来看,被派遣

劳动者虽然属于条例适用范围,但被派遣劳动者的工资支付主体却非用工单位,而是派遣单位。《劳动合同法》第五十八条规定,“劳务派遣单位是本法所称用人单位,应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用人单位以及派遣期限、工作岗位等情况。”《劳动合同法》第十七条规定的事项中即有劳动报酬。用工单位对于被派遣劳动者的工资支付仅限于《劳动合同法》第六十二条中所列的加班费和绩效奖金。由于加班费和绩效奖金需根据实际情况发放,故由用工单位直接承担支付责任。由此可见,企业停工停产期间的工资支付责任,不在用工单位,而在派遣单位。

由于派遣单位的性质,其不存在直接的生产经营活动,故不涉及停工停产问题,而劳务派遣的三性特点,通俗可以称之为临时工,被派遣劳动者并不局限于一家用工单位,不能因一家用工单位停工停产而限制被派遣劳动者获得劳动报酬的权利,且劳动合同期限仅为短期,所以《劳动合同法》第五十八条才根据劳务派遣用工的特点作出特别规定,这里的无工作期间应该既包括在用工单位无工作,也包括派遣单位未能派遣的无工作。

因此,在企业延迟复工停产期间,被派遣劳动者与用工单位的劳动者不仅在第二个工资支付周期的待遇不同,在第一个工资支付周期也不相同,派遣单位应当根据《劳动合同法》第五十八的规定,按最低工资标准支付被派遣劳动者延迟复工期间的劳动报酬。

第二,其他人员报酬问题。

被派遣劳动者如果属于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的,仍应按人社厅明电【2020】

重视互联网经济带来的职业新选择

鸣 润 / 文

去年招聘旺季时,脉脉、京东共同发布的高校毕业生就业趋势报告显示,虽然北上广深和大型企业仍是不少毕业生的首选,但一大批新兴城市也展现出对人才的巨大吸引力,特别是互联网经济的发展,正催生一批新职业,比如人工智能工程技术人员、数字化管理师、电子竞技员等。

互联网经济的发展,不仅改变了商业模式,也改变了人们对于职业的传统认知,除了企业自身吸纳专业人才满足创新需要之外,更重要的是产生了较强的“滚雪球效应”。互联网平台上孵化的创新项目,正在与传统产业融合中迸发出新的活力。以电商平台为例,其内生的生态体系就衍生出了用户体验师、AI应用设计师、数据分析师等新兴职业。数据显示,从2018年起,京东、饿了么等互联网企业纷纷发力“下沉市场”,这些企业在低线城市的增长速度远远高于一二线城市,也为当地年轻人提供了多样化、个性化的职业选择。

同时,互联网经济平台化、去组织化的发展趋势,呈现出工作内容碎片化、工作方式弹性化、创业机会互

联网化等新特点,不仅催生了一些新职业、新机会,还提升了许多人的职业满意度。比如,许多拥有一份正式工作的专业人才,利用闲暇时间,在零工经济平台上为他人提供专业服务获取报酬,工作时间越来越自由,工作和职业的边界也变得越来越模糊。如今,越来越多的“90后”选择成为这样的“斜杠青年”。

需要认识到的是,互联网经济催生了一些新职业,带来了新机遇,自然也会带来新问题,这需要用足够的耐心与智慧去克服、去引导。

对于一些成长中的新职业,监管部门不应急于加以限制,甚至直接“一刀切”禁止,应秉持包容审慎的监管原则,鼓励创新、趋利避害,促进其规范发展。同时,还要加强对互联网新就业形态劳动者合法权益的保护。对于求职者来说,互联网经济虽然带来了广阔的发展空间,但一些新兴职业对从业者创造力、学习能力要求很高,只有不断创新,更新知识,紧跟互联网发展潮流,才能在激烈的竞争中胜出。(来源:经济日报)●

5号文,由派遣单位按劳动合同约定标准正常支付工作报酬。

在这一方面,被派遣劳动者与用工单位劳动者待遇相同,但前提是“不能提供正常劳动”,而非“无工作期间”,如果属于后者,则适用《劳动合同法》第五十八条的规定。

第三,劳动合同履行问题。

根据《劳动合同法》第六十五条的规定,被派遣劳动者只有在出现该法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形时,用工单位才可以将被派遣劳动者退回派

遣单位,因此用工单位不能因疫情或者经营困难将被派遣劳动者退回派遣单位。同样,派遣单位也不能因疫情或者经营困难解除被派遣劳动者劳动合同。

实践中,多数派遣单位都是根据用工单位的需求招聘被派遣劳动者,其劳务派遣期限往往与劳动合同期限相同,如未能未雨绸缪恐将增加成本支出。

(作者许勇为江苏冠文律师事务所高级合伙人,来源:劳动法域)●

不见面,社保业务这样办!

参保缴费

01问:用人单位如何办理参停保业务?

答:疫情防控期间,倡导用人单位网上自助办理,已办理注册并有CA证书的用人单位可通过南京市人社局门户网站(<http://rsj.nanjinggov.cn/>)办理社会保险参、停保手续。

同时增设远程协同办理渠道,用人单位可通过临时开通的电子邮箱、传真、邮寄等渠道向社保登记所在经办机构申请。用人单位因迟办手续造成的断缴或多缴费的,可按规定办理补缴或退费。

提醒:采取远程协同办理渠道的用人单位请务必留下联系人、联系电话和地址哦。

02问:灵活就业人员如何办理参停保业务?

答:灵活就业人员可凭注册密码登录或使用“我的南京”APP扫码登录南京市人社局门户网站(<http://rsj.nanjinggov.cn/>)办理个人社会保险参、停保业务。

03问:灵活就业人员如何线上缴纳社会保险费?

答:灵活就业人员可通过“我的南京”APP缴费金额单笔无上限限制和“南京社保”微信公众号(缴费金额单笔上限5000元)进行线上缴费。

在线办理方式:(1)“我的南京”APP-智慧人社-社会保险-灵活就业缴费。(2)“南京社保”微信公众号-我的社保-自助缴费。

04问:参加企业职工社会保险的单位及个人如何打印参保缴费证明?

答:参保单位可以通过单位用户登录“南京市人力资源和社会保障局公共服务平台”(<https://m.mynjcr11097/>),点击“服务大全”-“征缴与权益记录”-“单位参保证明打印”菜单并按屏幕提示要求操作打印参保缴费证明。

参加企业职工社会保险的个人可以通过以下三种方式查询、打印本人的参保缴费证明:

(1)网站获取。参保人员可通过个人用户登录“南京市人力资源和社会保障局公共服务平台”,点击“服务大全”-“征缴与权益记录”菜单并按屏幕提示要求操作打印各类参保缴费证明。

(2)手机获取。参保人员可以通过“我的南京”APP“智慧人社-参保证明”模块或“南京社保”微信公众号“我的社保-智慧人社-参保证明”模块查询打印所需证明。

(3)自助终端打印。参保人员凭身份证或市民卡原件,到市、区社保经办机构任一网点自助终端查询打印个人参保缴费证明。

提醒:疫情防控期间,建议尽量选择前两种方式获取。

养老保险

05问:疫情防控期间,退休人员可以预约体检吗?

答:疫情防控期间,社区暂停预约退休人员体检;确需预约体检的退休人员,可通过南京市人社局门户网站(<http://rsj.nanjinggov.cn/>)或“我的南京”APP,根据医院开放情况进行网上预约。

06问:疫情防控期间,企业职工退休审批、供养直系亲属救济费审批,企业职工养老保险参保人一次性资格审批,是否可以延期办理?

答:可以延期至疫情解除后三个月内办理,建议申请人延迟申请办理,办理流程和时间不变。请放心,申请人因疫情影响未及时申请办理退休的,其退休时间不受影响;社会保险经办机构将从批准其退休次月起补发基本养老金,其退休待遇也不受影响。

07问:疫情防控期间,怎么办理企业职工基本养老保险离退休人员养老金领取资格认证、企业职工基本养老保险供养直系亲属定期救济费领取资格认证?

答:对居住在本地的退休人员,仍通过信息比对的方式进行认证,无需个人办理。居住在异地或需办理补认证的退休人员,可通过“我的南京”APP自助办理认证;无法自助办理的,也可通过电话联系相应区社保中心,通过微信或QQ视频办理认证。

08问:疫情防控期间,离退休人员如何变更养老金发放银行?

答:离退休人员可凭注册密码登录或使用“我的南京”APP扫码登录南京市人社局门户网站(<http://rsj.nanjinggov.cn/>)变更养老待遇发放方式。

09问:疫情防控期间,城乡居民养老保险业务如何办理?

答:可延期至疫情解除后三个月内办理。延期办理不影响参保人员相关待遇享受。

10问:疫情防控期间,养老保险待遇是否正常发放?

答:疫情防控期间各项养老保险待遇按时足额发放。

工伤、医疗、生育保险

11问:疫情防控期间,工伤医疗费用报销如何办理?

答:可以延期至疫情解除后三个月内办理。延期办理不影响参保人员工伤医疗费待遇享受。

12问:疫情防控期间,工伤保险待遇“不见面”办理渠道有哪些?

答:已办理注册的用人单位可通过南京市人社局门户网站

(<http://rsnanjinggovcn/>)办理一次性伤残补助金核定申请;同时一次性伤残补助金核定申请、一次性工伤医疗补助金、伤残津贴、生活护理费核定申请、工伤职工一次性工亡补助金、丧葬补助金核定及个人账户退账业务临时开通邮寄办理渠道(邮寄地址:南京市水西门大街61号,邮编:210017,收件人:南京市社保中心)。

13问:疫情防控期间,工伤人员康复或职业病人员住院如何治疗?

答:工伤人员康复治疗可直接至我市工伤康复协议医疗机构进行治疗;疫情防控期间,职业病人员住院治疗直接至我市职业病协议医疗机构进行治疗。相关手续由中心与医疗机构衔接,无需工伤(职业病)人员办理。

14问:疫情防控期间,对因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员办理工伤保险待遇有哪些举措?

答:按照部、省要求,对已参保并被认定为工伤的医护及相关工作人员,按照特事特办、急事急办原则优先处理,开辟工伤待遇支付绿色通道,及时落实相关待遇。

15问:疫情期间,如何查询职工医保零星报销、城乡居民医保零星报销、生育保险和工伤保险零星报销支付情况?

答:对已办理零星报销手续的参保职工,可凭注册密码登录或使用“我的南京”APP扫码登录南京市人社局门户网站(<http://rsnanjinggovcn/>),在各险种查询菜单中查询财务支付情况。网上查询结果显示“已支付”但卡中未收到报销款项的,职工医保请拨打咨询电话025-86598579,城乡居民医保请拨打咨询电话025-86590792、生育保险请拨打咨询电话025-86590750、工伤保险请拨打咨询电话025-86592692。

16问:疫情防控期间,如何方便办理医保异地就医备案?

答:疫情防控期间,倡导通过“不见面”方式备案,参保人员可通过“我的南京”APP、电话传真(025-86592197)、电子邮箱(njybydyj@163com)备案,参保单位可通过南京市人社局门户网站(<http://rsnanjinggovcn/>)备案。紧急情况下,也可拨打热线电话025-86590793、手机QQ备案(1043026157)。转外就诊人员可通过三级医院主任(或副主任)医生转出,医院医保办异地就医联络人协调登记。紧急备案无需提供任何材料,有效期从“发病就诊开始时间”至疫情结束为止。

17问:新生儿如何办理居民医保参保缴费?

答:父母可随时通过“我的南京”APP—智慧人社—社会保险—居民参保功能为新生儿(出生12个月内)、准新生儿(怀孕28周或建大卡后)办理参保缴费手续,无需出门,掌上解决。

18问:疫情防控期间,如何办理门诊病种认定手续?

答:参保人员前往医院就诊,有资质的定点医疗机构在认定参保患者门慢、门特、特药、门诊大病等相关病种的同时,将

相关病种信息直接录入医保系统,参保患者即可及时享受相关医保待遇。

说明:(1)参保人病种登记查询途径:“我的南京”APP—智慧人社—社会保险—参保人病种登记查询

(2)门慢定点变更途径:“我的南京”APP—智慧人社—社会保险—门慢定点变更

19问:疫情防控期间,门慢患者可以多开点药少跑趟医院吗?

答:为减少参保患者往返医药机构就诊购药次数、降低疫情传播扩散风险,对患有城镇职工医保门诊慢性病且病情稳定需要长期服用固定药物的参保患者,结合临床规范与病情需要,在疫情期间一次取药最大处方量可延长至3个月。

20问:疫情防控期间,如何办理基本医疗保险零星报销?

答:一是避开疫情期。疫情防控期间,参保人员需到医保经办机构进行医疗费用报销业务的,可推迟到疫情结束再来报销。二是开通绿色通道。如疫情期间确有特殊情况需报销的,将开辟绿色通道,最短时间内完成受理、审核和支付。三是手机查询报销进度。查询方式:“我的南京”APP—智慧人社—社会保险—零星报销进度查询。

21问:疫情防控期间,如何申报生育医疗费用?

答:疫情防控期间,参保人员需到医保经办机构进行生育医疗费用报销业务的,可推迟到疫情结束再来报销。也可个人邮寄申报(邮寄地址:南京市水西门大街73号医保部生育科)。邮寄前参保人员可先电话咨询(025-86590783),了解所需材料明细。

失业保险

22问:南京市企业参保职工技能提升补贴如何申请?

答:南京市企业参保职工技能提升补贴可通过“我的南京”APP“智慧人社—社会保险—技能提升补贴”模块申请(咨询电话详见模块“须知”页面)。

23问:失业人员如何办理失业保险金网上核定申领?

答:就业转失业人员可通过“我的南京”APP“智慧人社—社会保险—失业金申领”模块申请(咨询电话详见模块“须知”页面)。

24问:非本市户籍失业人员如何网上办理失业保险关系转出?

答:非本市户籍失业人员选择回户籍所在地领取失业金的,请先登录“我的南京”APP,进入智慧人社—社会保险—失业金申领模块申请,申请通过后,进入“失业保险关系转移”模块,上传户籍所在地经办机构出具的《失业保险转移接收函》申请转移。转入地经办机构同意接收失业保险缴费年限的,可登录“失业保险关系转移”模块申请失业保险缴费年限转移(咨询电话:025-86590821)。

(南京社保) ●

疫情防控期间劳动报酬管理及特殊工时与加班管理法律问题

蔡飞 贤笑岩 文

为规范疫情防控期间的劳动关系,蔡飞、贤笑岩律师针对疫情防控期间有关劳动报酬管理及特殊工时与加班管理等问题进行深入解读,为促进劳动关系和谐稳定提供法律指引。

01 劳动者在强制隔离治疗/观察期内,用人单位是否正常发工资?

答:应当正常发放工资。

根据《传染病防治法》第四十一条规定:对已经发生甲类传染病病例的场所或该场所内的特定区域的人员,在隔离期间,被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。《传染病防治法实施办法》第四十九条规定,甲类传染病疑似病人或者病原携带者的密切接触者,经留验排除是病人或者病原携带者后,留验期间的工资福利待遇由所属单位按出勤照发。

《人力资源社会保障部办公厅关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》根据国家防疫要求,新型冠状病毒感染肺炎按照甲类传染病管理,对于新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人及密切接触者,隔离、医学观察期间的工资待遇由所属企业

按正常工作期间工资支付。

02 劳动者未感染或疑似感染,也不属于密切接触者,但自我要求在上班前自我在家隔离的工资报酬如何计算?

答:建议用人单位可以以休年休假的方式处理,也可以与劳动者协商工资待遇,如协商不成的,按事假处

理较为合适。

03 符合规定不受延迟复工限制的用人单位的劳动者,在疫情期间提供了正常劳动的,能否主张加班费?

答:不可以。这类用人单位的劳动者不属于省政府规定的休假人员,因此,本身需要正常提供劳动,用人单位应当支付正常工作时间的工资。但不属于加班,不能主张加班费。在疫情期间,如果遇到休息日,劳动者提供了正常劳动而用人单位又未安排补休的,则应当按照不低于劳动者日工资或小时工资的200%支付加班费。

04 用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的,员工是否有权拒绝加班?

答:不可以。《劳动法》第四十二条第一款规定了“发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的”不受《劳动法》第四十一条的限制。此次新型冠状病毒肺炎疫情,严重威胁人民的生命健康和财产安全,属于法律规定的特殊情况,因此,用人单位安排劳动者加班的,劳动者应当服从安排。如劳动者拒绝加班的,用人单位可以安排用人单位的规章制度,对不服从工作安排的劳动者作出处理。

05 用人单位因疫情需要生产所需的物资或为疫情需要提供服务的,用人单位安排劳动者加班时数超过法律规定,是否构成违法?

答:不违法。《劳动法》第四十一条规定,用人单位安排劳动者加班,一般每日不得超过1小时;因特殊原因需要延长工作时间的在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,但是每月不得超过36小时。《劳动法》第四十二条第一款规定了“发生自然灾害、事故或者因其他原因,威胁劳动者生命健康和财产安全,需要紧急处理的”不受《劳动法》第四十一条的限制。此次新型冠状病毒肺炎疫情,严重威胁人民的生命健康和财产安全,属于法律规定的特殊情况,因此,用人单位可以适当冲破法律规定的时数,用人单位因疫情原因,安排劳动者加班时数超过法律规定的,一般来讲,不构成违法。但是,用人单位应当保障劳动者的身体健康。

06 根据国务院通知而延长春节假期,用人单位是否需要支付工资?因需要在此期间加班而没有安排补休的,是否另外支付加班工资?

近期社保费处理办法问答

根据《关于阶段性减免企业社会保险费的实施办法》(宁人社发〔2020〕33号)规定:对2020年2月已征收社会保险费的参保单位,市社保中心重新核定单位应缴额,明确认定应减免部分的金额。对减免部分金额,在2020年3月进行冲抵,冲抵剩余部分一次性退回。现就参保单位关心的社保费冲抵及退费相关问题答复如下:

一、参保单位2月份已缴纳社保费如何进行冲抵?

答:参保单位2月份已缴纳社保费的减免部分,按险种抵扣3月份应缴纳的社保费。

中小微企业及以单位方式参保的个体工商户,抵扣单位代扣代缴的个人缴费部分;大型企业及社会团体、民办非企业等其他参保单位,抵扣单位减半后的缴费部分,以及单位代扣代缴的个人缴费部分。



二、2月份各险种减免金额大于3月份对应险种应缴额的,剩余部分一次性退回渠道是什么?

答:一次性退还的社保费将通过单位2月份在税务部门缴纳社保费的银行账户退回。

如单位在税务部门登记账户信息有误或没有账户,为确保单位及时收到退费,请于3月20日前与主管税务机关联系

调整或补登记(扫描文末二维码获取各区税务部门联系方式)。

三、参保单位如何查询3月份结算数据?

答:已注册的参保单位可凭用户名和密码登陆南京市人社局门户网站(<http://rsj.nanjing.gov.cn>)查询3月份社保费结算数据。在3月份社保费结算数据查询表中,冲抵后的剩余部分显示为负数。

如对结算数据有疑义,可致电咨询(扫描文末二维码获取市、区社保经办机构联系方式)。如您单位账户上收到的退费金额与结算数据不一致,可致电咨询(扫描文末二维码获取联系方式)。

举例:某单位3月份社保费应缴额按险种分别抵扣后,养老、失业、工伤三险分别剩余160万元、0.03万元、7万元(在3月份结算数据查询表中,该数据显示为负数),上述金额分别由原渠道退回;医疗保险不足抵扣,差额为40万元,与生育保险应缴额16万元由单位一并正常申报缴纳。



(南京社保)

答:应当支付。2020年1月26日,国务院办公厅《关于延长2020年春节假期的通知》,延长2020年春节假期至2020年2月2日。本次延长假期的法律依据为《突发事件应对法》第八条的规定,属为应对疫情采取的防控措施,用人单位应当遵守。根据《劳动法》第四十四条的规定,用人单位在休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,用人单位应当支付加班工资,但不受延迟复工限制的用人单位不在此列。

07 受疫情影响的用人单位如申请综合工时制,是

否需要支付加班费?

答:需要支付。人社部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定,受疫情影响的用人单位,可以申请特殊工时,因此,用人单位可以申请综合工时制,用人单位可以灵活用工,采用集中工作、集中休息的方式,但是综合计算周期内的总实际工作时间不应超过总法定标准工作时间,超过部分应视为延长工作时间,并按《劳动法》的规定支付加班费。(来源:苏工视点)

疫情防控期间工伤认定和医疗期管理该如何处理

郭蕾文

导读：为规范疫情防控期间的劳动关系，国务院办公厅、人社部、财政部、卫健委、医保局等部门先后发布特殊时期劳动关系规范管理的规定及指导性文件。郭蕾律师针对疫情防控期间有关工伤认定、医疗期管理等问题进行详细解读，为促进劳动关系和谐稳定提供指引。

01、在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履职感染新型冠状病毒肺炎，是否应认定为工伤？

专家解答：根据人社部、财政部、卫健委三部委印发的《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》的规定，上述情形应认定为工伤，相关人员应依法享受工伤保险待遇。

02、劳动者因故没有参加工伤保险，在在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，是否依法享受工伤保险待遇？

专家解答：根据人社部、财政部、卫健委三部委印发的《有关人员因履职感染新型肺炎保障通知》规定，未参加工伤保险的，由用人单位按照法定标准支付，财政补助单位因此发生的费用，由同级财政予以补助。

03、劳动者不幸感染新型冠状病毒，人社部门是否能够为其工伤申请提供优先服务？

专家解答：根据人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》的规定，各地区人社部门遇有感染新型冠状病毒肺炎相关的工伤申报案件，要开通绿色通道，提供优先服务，缩短办理时限。

04、劳动者感染新型冠状病毒在医疗期产生的费用由谁承担？

专家解答：根据国家财政部与医保局通知规定，对于患者发生的医疗费用，在基本医保、大病保

险、医疗救助等按规定支付后，个人负担部分由财政给予补助。

05、对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的劳动者，用人单位是否应当支付工资？

专家解答：根据人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》规定，用人单位企业应当支付职工在此期间的工作报酬，并不得依据劳动合同法第四十条、四十一条与职工解除劳动合同。在此期间，劳动合同到期的，分别顺延至职工医疗期期满、医学观察期期满、隔离期期满或者政府采取的紧急措施结束。

06、用人单位申请工伤时限能否因新型冠状病毒感染的疫情防控处置及救治等特殊原因予以延长？

专家解答：根据人力资源社会保障部、财政部、国家卫生健康委《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》的规定，因新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控处置和救治等特殊原因的，用人单位申请工伤认定时限予以适当延长。

07、如果劳动者不幸感染新型冠状病毒，其医疗期如何计算？

专家解答：根据劳动部关于发布《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的通知(劳部法[1994]479号)第三条规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：(一)实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。(二)实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

(来源：苏工视点) ●

受疫情影响,用人单位可否调岗降薪?

董彬 / 文

金女士咨询:我2014年进入某公司从事财务工作,2017年9月10日签订第二次劳动合同,约定工作岗位为财务主管,月薪8000元,合同期至2020年9月9日。2018年3月,我被公司提升为财务部经理,月工资也上涨到10000元,劳动合同内容同时作了相应变更。今年初以来,受新冠肺炎疫情影响,公司开始缩减经营规模,对财务部也作了调整,从原有的6个岗位减少为总账会计、核算和出纳等3个岗位,同时撤销了财务经理岗位。最近,公司负责人找我谈话,明确要求将我岗位调整为总账会计,工资也降为8000元/月。请问公司的做法是否合法?

律师说法

工作岗位和工资报酬属于劳动合同的必备条款,调整岗位和降低工资也即调岗降薪,本质上属于变更劳动合同的行为。《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”因此一般情形下,只要用人单位遵循合法、公平、平等自愿、诚实信用的原则与劳动者协商并达成一致意见,则调岗降薪即为合法有效。

如果用人单位以“疫情影响”属于“客观情况发生变化”为由对劳动者调岗降薪,仍然要遵循协商一致的原则。按照《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项之规定,劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,用人单位可以与劳动者协商变更劳动合同。这里的“客观情况”包括出现自然灾害等不可抗力因素,或者企业根据市场变化调整经营内容、迁移地址等。这些客观情况导致原劳动合同不能再继续全面履行,因此,有必要根据变化后的新情况,由劳资双方对合同内容进行协商变更。如果协商不能达成一致,则用人单位可以在提前三十日书面通知劳动者或者额外支付一个月工资后,解除劳动合同,但需要向劳动

者支付经济补偿金。

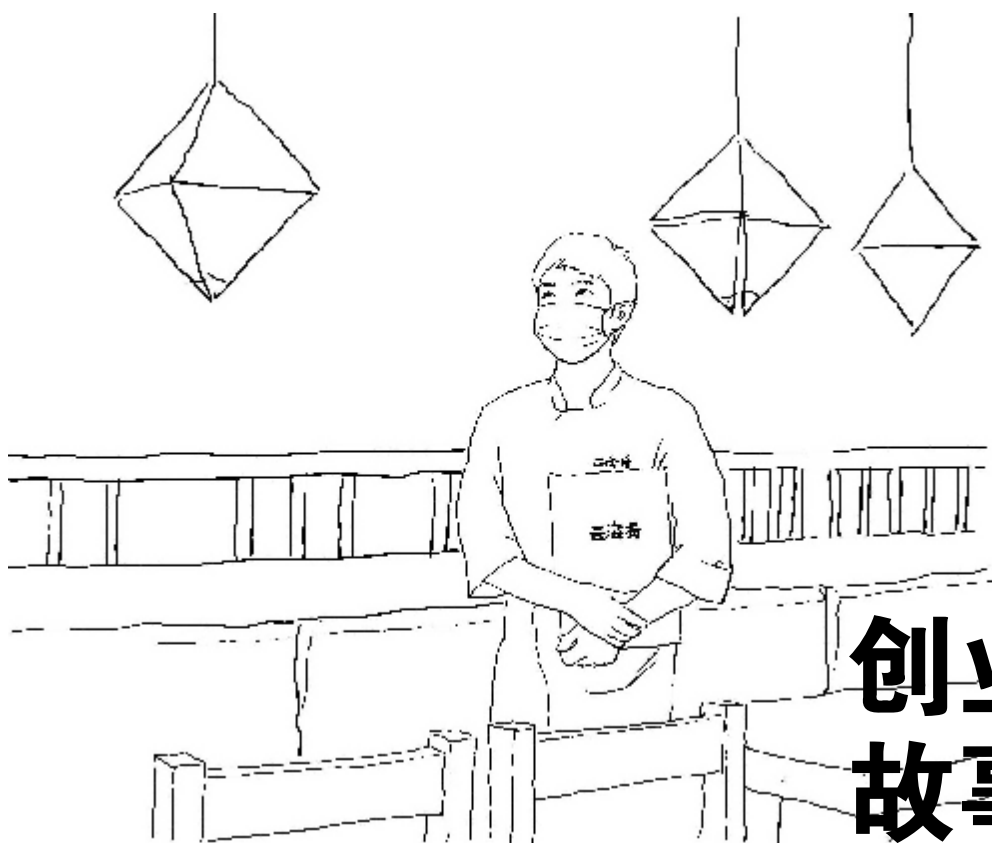
针对疫情给劳动关系领域带来的影响,2020年1月24日,人社部印发通知,规定“企业因受疫情影响导致生产经营困难的,可以通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。”2月7日,人社部、全国总工会等部门联合印发的《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》规定:“对受疫情影响导致企业生产经营困难的,鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位;对暂无工资支付能力的,要引导企业与工会或职工代表协商延期支付,帮助企业减轻资金周转压力。”上述文件均强调了劳资双方要通过“协商”方式共渡难关。

综上所述,受疫情影响导致生产经营困难的企业,如确实需要对劳动者调岗降薪,一定要事先与劳动者协商,取得劳动者的理解与支持。鉴于当前公司面临的实际困难,金女士可以选择暂时接受调岗降薪,并要求公司在恢复正常经营秩序后恢复原岗原薪。当然金女士也有权选择不接受,则公司无权单方面决定对其调岗降薪。(来源:《江苏工人报》公众号)●



抗疫自救 做最坏的打算、期待最好的结果

夏天、文



创业故事

示,短短 7 天的春节假期,受疫情影响,仅餐饮行业直接经济损失高达约 5000 亿元。餐饮企业正在经历生死存亡的“至暗时刻”。

“下雪冷,化雪更冷”

原定于 2 月 3 日全部开始正式营业的云海肴,至今大部分线下门店业务也仍处于停摆状态,全国 150 家直营店复工比例不到 20%。云海肴创始人兼董事长赵晗在接受采访时表示,“1 月份看到新闻的时候,心里只是有种不好的预感,没想到这次疫情的影响程度会如此之深,直接将许多餐饮企业推向了生死边缘。如今,我们位于武汉的四家门店还处于完全停业状态,其他大部分地区受疫情和不同政策的影响,也处于不能开店或禁止堂食的阶段。”这次疫情,对于非常注重线下用餐体验、堂食占营业额比例超过 90% 的云海肴而言,冲击确实巨

大。曾经火爆排队的云海肴,现在店内空无一人。

按照疫情之前云海肴非高峰时期的费用进行粗略计算,赵晗说云海肴每个月的固定支出(租金+员工)将近 5000 万,就算除去目前正在与店面房东协商的租金部分,还有员工们每月 3000 万元左右的薪水要付,这部分是一定要保障,没法缩减的。可是现在受疫情影响,店面的外卖业务也急剧萎缩,每天的销售额掉到了非高峰时期的 5% 不到,基本可以忽略不计。这也就是说,云海肴现在每月的资金缺口近 3000 万元,平均到天,即每天亏损近 100 万。这样的情况如果持续三个月,后果不堪设想。

“如果将疫情刚开始爆发时对餐饮行业的影响比喻为下雪了,有点冷,那么随着抗疫战线的拉长,复工节奏的一延再延,现在才真正到

一场新冠疫情的爆发,让那些原本张贴着各种节后营业时间通知单的餐馆,如今都未能如期开业。初步统计,疫情期间,78% 的餐饮企业营业收入损失达 100%;9% 的企业营收损失达到九成以上;7% 的企业营收损失在七成到九成之间;营收损失在七成以下的仅为 5%。据亿欧网、恒大研究院等的调查数据显

了‘化雪更冷’的阶段”，赵晗想要让声音显得轻快一些，却还是露出了一丝无奈的说道，“前期其实我们还有一些储备资金，那时候我们还把云海肴春节时期储备的蔬菜等捐赠给了周边缺少物资的医院，可现在不同了，行业资金流普遍处于危险边缘。”武汉作家方方在《汉口的沧桑》中写到，“时代的一粒灰，落在个人头上，就是一座山”，这句话落在疫情之下的每个餐饮企业身上其实也同样适用。

一边找钱，一边自救

作为餐饮行业的一枚“老兵”，赵晗在读研一的时候就与合伙人一起创办了当时并不太赚钱的第一家云海肴，随后，伴随着商业地产购物中心的发展，找准商机的赵晗迅速将云海肴开店策略调整为购物中心店形式，由此迎来了云海肴的快速增长期。创业 10 年，截止 2019 年底，云海肴已遍布全国，共有 150 家直营店，年营业额过 10 亿元。可是与其他成功人士不同，时年仅 35 岁的赵晗在获得了社会财富后并没有由此开启买豪宅买土地买游艇的“买买买”节奏，而是选择了将这些钱继续大比例的投回到餐饮行业。

不过，这种坚持“专务正业”的行为，也让赵晗在疫情爆发时吃了大苦头，“餐饮，对于我来说，是一份终身的事业，使命和意义就是‘用美食创造美味生活’，包括通过我们的美食为顾客创造美味生活、通过用美食创造的云海肴平台和工作让我们的队友们获得美味生活”，赵晗苦笑道：“可是当下要解决云海肴的资金问题，我们却面临了缺少固定资产抵押物的困境，去哪找钱，成了当

下最紧要的事情之一。”

为了解决这一问题，赵晗积极的为云海肴制定了多套找钱方案——

银行贷款：疫情爆发时，赵晗就第一时间向银行提交了贷款申请。因为此前，每到七八月份云海肴都需要去云南采购大批量的野生菌，农户需要使用现金结算，所以短期的支付压力都迫使云海肴需要向银行进行贷款，因为没有固定抵押物，每次银行审批都比较慢，鉴于这样的经验，赵晗这次选择更早做准备，目前这笔银行贷款仍处于走流程阶段，保守估计可能要等待 3 个月以上。

平台求助：疫情情况下，作为第一批入住美团的原老级连锁品牌商户，赵晗还将一部分希望寄托在了美团平台。

2 月 3 日晚间，赵晗接到了美团副总裁杨锦方的电话，对方介绍说美团发布了商户帮扶政策，疫情期间生意贷特别针对连锁商户做了一次业务突破，云海肴也可以申请。赵晗立马安排同事对接提交材料，让他没想到的是，10 年间云海肴一直在美团做团购和外卖的自然沉淀的数据，帮助他降低了银行风控的门槛。

2 月 4 日，云海肴就拿到了美团联合江苏银行提供的 1000 万元信用贷款授信，云海肴也成为了美团首

批落地商户扶持贷款的商户之一。这次，一向乐观的赵晗终于迎来了 2020 年的第一个好消息。

虽然说“钱一到账，我的心里就有底了”，但是这并没有让赵晗放松神经，“时代的灰落了下来，我们不能总是等别人帮我们把灰擦掉，作为一个企业，需要积极发挥自己的能动性，才能更快的从疫情的影响之中恢复起来”。

于是，赵晗又进一步为云海肴制定了积极自救的方案——

自我瘦身：经过了一系列的整体评估工作后，赵晗和几位合伙人一致决定关停这几年一直盈利欠佳的 10 家店面，用“断腕”实现了部分节流目标，这对于云海肴来说并不容易。

员工派遣调整：疫情爆发以来，云海肴仍有大量员工处于待岗状态，为解决他们的收入问题，云海肴与美团买菜一拍即合，开启了餐饮



行业与商超合作用工的新模式,及时缓解了员工的生活困境,让员工在基本工资之上再增加一些可观收入;

设立社群服务站:在门店营业受到严重影响的情况下,云海肴探索以门店三公里范围内的小区为半径建立社群服务站,服务站充分利用云海肴现有的供应链和物流优势,帮助周围三公里范围内的居民进行采购,包括原材料、新鲜食材以及半成品,通过社区团购送货上门,以服务带销售。

打造非接触餐厅:面对各地陆续迎来的返工潮和持续低迷的门店营业额,云海肴将整个用餐过程都改造成了“无接触环境”,从食材进货环节开始就采用“无接触”方式,送菜的变成了“送餐机器人”,取餐处单独设立“无接触取餐”骑手专区,外卖骑手严格按照“无接触配送”标准送餐等,这让云海肴的外卖和企业团餐业务有了一定的回升。

“这些措施其实只能解一时之急,但至少让我们还活着。”

转换跑道,主动入局

经此一“疫”,赵晗开始思考,如何让云海肴在第二个十年能活得更好。在他看来,以前的餐饮是一个成也门槛低,败也门槛低的行业。从2015年开始,随着入行企业数量的加剧,餐饮行业的红利时代就已经结束了。”

“这次的疫情是把双刃剑,它在加速餐饮行业洗牌的同时,更像是《三体》里面提到的二向箔,将更多的行业都打入到了一个维度去竞争,比如在宅家抗疫的期间出现了高度重合的生鲜、餐饮、食品零售等场景,他们之间的边界一定会在疫

情过后变得越来越模糊,多行业的混合竞争在所难免,谁能够打通线上线下的、全品类、全场景的消费平台,谁能帮助年轻人找到平衡味道、时间、效率的解决方案,谁才能成为这次疫情后真正活下来的人。”赵晗说。

所以赵晗开始重新为云海肴画了“新跑道”。“以前的云海肴,是一家专注于提供线下用餐体验的传统餐饮公司,未来的云海肴将是一家专注于提供云南美食的线上线下一体化的综合食品企业,其中传统的线下堂食餐饮占比50%,其他线上消费的场景占比50%,包括菜品、生鲜果蔬等,让消费者无论在什么生活场景中,只要触发云南美食的关键词,都能在云海肴找到相应的产品和服务。”

预制菜品就是赵晗瞄准线上的第一个主打品类。疫情期间,很多人都在厨房里找到了做菜的幸福感和价值感,疫情过后忙碌的上班族开始大量找寻高效、美味做饭方法,这为预制菜或者叫半成品品类打开了广阔的市场空间,因为它省去了洗、切、调味等步骤,简单加工就能吃上饭菜。“云南菜做预制菜品,具有天然的优势。设想一下,足不出户,就能自己在家做锅云南汽锅鸡,是不是很有成就感呢?”赵晗表示。

如今,云海肴菜篮小程序已经正式上线,主打云南特色菜系的预制菜品,并搭配云南生鲜果蔬,让用户足不出户,就能遍享云南美食。

当然,云海肴的大厨们也没闲着。

通过直播的形式,大厨们还通过屏幕向粉丝们在线演绎云海肴预制菜品的烹饪过程,让消费者更加

直观、便捷的在家就能亲自再现云海肴的经典美食……

如今的赵晗更是将自己的大多数时间都放在了云南,调侃说自己现在是一名亲自带队“卖货”的微商,专职推荐自家零售平台[舔鼻尖货栈]上的更多云南好货,比如香格里拉纯野生松茸、牛肝菌蒸饺、西双版纳小包谷、排蜂蜂蜜、尖油辣椒等等。

转型的过程,孤独而漫长,但对于习惯了追求极致产品和体验的云海肴来说或许早已习惯。

在创业前期,云海肴在打造爆品汽锅鸡时,曾为实现“不加一滴水”的设想,追求口感的极致感受,花了整整一年的时间去做研发。

“所有执着的好生意,都不应该被辜负。”如今,没有被抛弃的云海肴已经按下转型的重启之键,全员上阵,在“求活”的当下不忘创新求索,相信等待他们的一定是个阳光明媚的春天。2月26日,美团宣布启动“春风行动”,致力于通过技术、产品和资金补贴等多种方式,在确保安心消费的前提下,促进消费复苏,助力每个商户的好生意。云海肴就是美团春风行动的受益者之一。

针对商户在特殊时期普遍存在的现金流紧张情况,美团联合中国邮政储蓄银行、中国光大银行等银行合作伙伴,为商户提供200亿元额度的优惠利率扶持贷款,解决商户的燃眉之急。多家全国品牌连锁优质商户已获得500至3000万元的优惠利率授信额度。●

航天晨光青年战“疫”侧记

于大巍 / 文

“疫情防控倡议书,疫情防控志愿者服务小队,复工复产青年突击队,协助解决双职工家庭上班难题……”航天晨光青年们在战“疫”时候是生力军先锋队也是主力军,哪里有需要,哪里就顶上,哪里有活干,就去哪里干,展现着新时代航天青年的责任与担当。

家一样防控的“他们”

“在公司的宿舍里隔离,志愿服务人员把吃的、生活用品等送给我们,等满14天就可以赶紧投入工作了。”这是航天晨光上海分公司团支部书记杨婷婷的语音留言。上海分公司是一个驻外单位,20多个青年人长期生活工作在一个园区里。疫情爆发后,为了顺利赶上第一天复工,团员青年积极填报自身情况,2月初,在做好自我防护前提下返回园区,自觉在宿舍隔离。隔离期间大家都没闲着,协助党支部编制了《上海分公司疫情防治十问十答》《上海分公司园区公共场所防疫注意事项》。“园区就是我们的家,是我们工作生活的根,我们要守护好它。”无需隔离的青年人组成疫情防控青年志愿服务小队,每天为隔离人员服务,大家共同打造一个家一样的干净可控的环境。

吼着干活的“他们”

“在厂房里带着口罩,讲话不吼对方听不见啊。”特种分公司调度室青年李超笑着说,“今年任务重、时间紧,抢一点是一点。”该单位一线生产工人多数为团员青年,节后,面对300台运油托盘任务,在统筹安排下,青年员工们分批间隔上班。

虽然按照上级要求不能大面积复工,分公司团支部书记刘昊却有着不一样的感触:“好多人积极主动提出复工请求,大家都憋着一股劲,就是要全面完成任务。”放弃春节假期,提前回宁尽快进入隔离期,保证后续提前到岗上班。针对今年的繁重生产任务,第一时间安排



自动化程度高操作人员少的岗位优先上班,弯管班组及罐体成型班组青年人也投入到第一批复工生产中,力争将后续总装所需重要零部件抓在手里,抓在计划里。

坚持防控一线的“他们”

为了给防疫特殊时期的复工做好保障工作,服务中心史磊、汤柳青几位青年从1月27日至今也没有放松下来。针对青年职工单身公寓开展了一系列的防疫措施。对每位返回公寓的同事登记春节往返,聚餐以及体温等情况;同时为了更好地开展自我隔离,减少人与人之间接触,建立微信群,了解掌握返宁员工隔离期间的身体和生活情况,并为大家定期提供餐饮。

“服务中心是这次公司疫情防控的关键部门,我们的青年冲在最前面是责任更是担当。”服务中心团支部书记赵姗姗电话里说。除此之外,南京各园区的复工用餐、消毒管理、防护用品发放等都在这些服务中心青年手中负责,他们默默地用实际行动为公司顺利恢复生产提供后勤保障。“努力做点实事,才对得起一线付出的人。”这场战“疫”,航天晨光的青年不断用自己的实际行动,贡献着一份小小的力量。

(作者于大巍系航天晨光团委副书记)



人社部启动百日千万网络招聘专项行动

为贯彻落实党中央、国务院关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的决策部署,3月20日,人社部会同有关方面启动实施主题为“职等你来 就业同行”的百日千万网络招聘专项行动,通过搭建全国统一、多方联动的网络招聘平台,集中开展线上招聘活动,提高劳动力市场供需匹配效率,为劳动者和用人单位提供高效便捷服务。此次行动为期百日,将持续至6月底,提供超过千万个就业岗位,为近年来规模最大、覆盖范围最广的网络招聘活动。行动启动当天,已有95万家企业提供570多万个岗位。行动期间,主招聘会场将组织专场招聘160余场,全国31个省份设立分招聘会场,结合本地产业发展和地方特色,同步开展招聘活动。在开展招聘活动的同时,同步推出职业指导“云课堂”、线上职业技能培训课程、在线政策宣传等服务,为劳动者提供综合性、一站式就业服务。

防疫助复工劳动监察在行动

为确保疫情防控和工地复工复产的“两手抓、两不误”,建邺区劳动保障监察大队着力加强对全区188家复产复工建筑工地劳动用工检查指导及疫情防控工作。每日深入工地现场,采取抽查、夜查、联合检查等多种情形对工地进行防疫和复工检查,

了解建筑企业复工计划、隔离条件、物资保障等防控措施落实情况;查看员工戴口罩、量体温、健康登记等入口关落实情况;督促相关单位严格按照要求进一步落实疫情防控组织安排、防疫物资采购及使用管理等相关规定。截止3月15日,登记工地春节留守人员1009人,春节后来宁人员17486人,全区已复工工地项目133家,其中36家达产30%,34家达产50%,41家达产80%,22家达产100%。建邺区劳动保障监察大队将继续推进建筑工地全面复工达产,打赢疫情防控阻击战。(许海峰)

浦口区全力保障企业复工复产

随着疫情防控总体出现积极向好变化,稳就业保用工将成为支持、服务企业复工复产重要保障,浦口区人社局将积极采取措施,服务大局、服务企业。

一是全力保障企业用工。安排专人对接区内重点企业,实行用工需求重点收集、重点发布、重点支持,持续开展网上招聘活动,引导企业进行网络面试、在线签约。在符合防控要求的条件下组织开展小规模、多频次、灵活多样的招聘活动,满足复工企业用工需求。加强与市局就业管理中心以及市区两级优质人力资源机构的协同合作,深挖人力资源供给潜力,多渠道采取灵活用工、劳务派遣、临时借调等送工形式,有效满足企业用工需求,全力支持企业复工复产。

二是支持企业稳定就业。积极落实各项稳岗政策,拓宽宣传渠道推广宣传企业稳岗返还、岗位、社保补贴、名校优生奖励等各项促进就业政策。依托各街道、园区,开展送政策、送服务、送培训活动,将每一项政策

以通俗易懂的形式,讲解申报、操作流程和注意事项,让政策、流程便于理解、易于操作。

三是加强企业用工监测。紧盯企业复工前后集中求职、集中用工的重要时段,做好全区重点企业用工监测工作,密切跟踪疫情对企业生产经营和用工的影响,及时掌握企业在岗人数、人员结构和流动情况,分析企业用工需求,做好对企业的职业介绍和跟踪服务,科学研判就业形势。

四是发挥创业贷款作用。对于受到疫情影响的个体及中小企业,主动简化创业贷款申请流程,缩短贷款发放时间,做到应贷尽贷,切实帮助创业个体、企业渡过难关。积极多方协调,尽快畅通区内市级大学生创业园、台湾青年富民创业担保贷款通道,全力扶持大学生创业。

五是促进高校毕业生就业。积极宣传“宁聚计划”2020年高校毕业生招聘会,组织区内企业参加高校网络招聘活动,帮助解决企业人才紧缺的状况,吸引更多青年大学生留在浦口实现高质量就业。进一步鼓励创业带动就业,积极筹划第三届“浦创杯”青年大学生创业大赛,整合政府、园区、高校等多方资源,优化与区内大学生创业园、高校等合作机制,针对大赛赛前、赛中、赛后不同阶段,细化分工、积极沟通、相互配合,确保大赛各环节衔接流畅、圆满举办。

南京经开区劳动人事争议调处中心战“疫”不打烊 庭审走“云端”

在疫情防控特殊时期,为减少人员聚集风险和维护争议双方合法权益,经开区人社局劳动人事争议调处中心坚持疫情防控和案件审理“两手抓、两不误”,通过网络调解服务平

台、微信、电话等线上渠道,及时开展各类调解仲裁工作,实现了当事人足不出户庭审维权。

一是及时畅通线上受理渠道。及时宣传线上立案受理渠道利用各种途径,开展线上立案、材料收转、诉前调解工作,及时受理仲裁案件。避免人员聚集,实现“让数据多跑路,让群众少跑腿”,为当事人维权提供了便利。

二是创新开展视频庭审调解。开启“云开庭”、“云调解”模式,利用互联网、微信视频方式开展庭审、调解工作,实现仲裁员、书记员、申请人和被申请人四方异地远程庭审的目标,让不同地域的当事人同框出庭,全程同步录音录像、书记员同步记录庭审内容,并上传至微信群经双方当事人确认无误后形成最终仲裁文书,实现了与面对面开庭、调解的同等效果。疫情防控以来,开发区劳动人事争议调处中心通过线上调解,共处理劳动争议案件 41 件,其中:调解 24 件,撤诉 9 件,调撤率达 80.48%。进一步探索了推动简案快审、提升审判质量的有效途径。

当前处于疫情防控的关键时期,开发区劳动人事争议调处中心全力做到“网上庭审不停止、为民服务不打烊”。既降低因人员聚集流动带来的疫情传播风险,保障人民群众生命健康安全,又有效节约了当事人的诉讼成本,加快了案件的审理速度,真正做到统筹兼顾疫情防控和维权服务。调处中心承诺,疫情期间立案不拖延,加大案前调解,前置调解程序,及时高效化解纠纷,用心帮助争议双方降低维权成本、提高维权效率。

溧水区社保“硬招”助力制造业企业复工复产

溧水区积极应对疫情影响,为帮

助区内制造业企业减轻负担,保证复工企业平稳有序复工生产,溧水区出台了应对疫情支持制造业企业复工复产“硬招”。在全市疫情一级响应期间,对新增录用溧水籍员工的制造业企业,连续用工满 3 个月的,按企业实缴全额补贴 1 个月社会保险费。若疫情在 3 个月内结束,企业连续用工达到 3 个月的,仍补助 1 个月的社会保险费。此次补贴流程采取“不见面、免申报”的模式。在疫情一级响应结束后三个月内,由区社保中心通过大数据比对,确定拟补贴企业名单及补贴金额,会同工信部门进行联合审定,公示后直接发放至企业。对疫情期间申请缓交社会保险费并经认定的企业,在其按规定年底前缴清后,统一在 2021 年 1 季度进行补贴发放。(区人社局 郑启洲)

雨花台区减轻疫情期间企业社保缴费负担

一是扩宣传。运用公众号、微信群等媒介及时公布“免、减、缓”缴企业社保费用新政策,提高知晓率,并在线视频直播的方式进行解读和答疑,接待线上咨询 650 人次。二是强联动。建立与税务部门沟通机制,及时对接参保及缴费数据,协调处理各类问题 10 余起,为政策落实奠定社保基数,助力辖区 1.1 万家企业有序复工复产,促使区域经济持续向好。三是保权益。开辟工伤待遇支付、医保零星报销“绿色通道”,快捷高效落实疫情期间相关待遇,保障各项养老保险待遇足额发放,确保参保职工社保权益不受影响。四是优服务。采取“线上联,远程办”服务不间断模式为企业办理职工参、停、退保手续,确保防控疫情和社保经办两不误,截止 3 月 5 日,远程办件量达 3066 件。

(雨花社保中心 魏雨婷)

秦淮区人社局多措并举助企复工

一是网络招聘化解招工难。区人力资源市场改为线上招聘,组织 2500 家企业或个体工商户,建立了 8 个就业服务 QQ 群,收集企业空岗信息,并将收集到的信息进行筛选、整理,以网络招聘会形式发布在南京秦淮网站及秦淮人社微博上。二是指导企业调整劳动方式。针对当前企业停工的劳动报酬、休息休假,以及复工后涉及到用工双方的利益问题。指导复工企业开展集体协商,共化解因防疫期间造成的劳动纠纷 230 起,受理复工 12345 工单 216 件,均得到有效解决,为企业复工构建和谐劳动关系共同应对疫情。三是推广不见面审批方便企业。根据复工需要,对困难企业稳岗返还、社会保险办理、劳动争议、工伤认定等涉及企业和个人的 30 项业务实行“不见面”办理,对于复杂业务安排专门人员进行收件受理,受理结果通过 EMS 邮寄给申请人。截止 2 月 14 日,区人社局受理企业提交网办件 93 件,均及时得到处理。

六合区人社局办好行政许可急办件

复工复产陆续开始,疫情中招工难成为复工复产的一大难题,六合两家劳务公司接到一些复工单位缺人的信息后,由于一家公司没有劳务派遣资质,另一家劳务派遣资质过期,无法提供劳务人员,电话咨询六合区人社局如何办理劳务派遣许可,如何最快时间发放证书。用人单位正在为缺人而犯难,劳务公司为没有资质而发愁之时,六合区人社局为复工复产开辟“绿色通道”,特事特办,告知所需材料后,承诺两家劳务公司当天申请当天发证。2 月 28 日,两家劳务公

司迅速提供了劳务派遣申请所需材料,六合区人社局当天受理,当天让两家劳务公司拿到了劳务派遣许可证。人社部门作为支持和帮助企业复工复产的主力军,不但送岗位送政策,而且送信息送服务;积极帮助企业共渡难关,支持企业长期发展。他们对人社局的行政许可办事效率、服务态度表示非常满意。(朱林)

鼓楼区人社局着眼企业需求全力稳定就业

一是积极协调解决企业用工难题。设立企业用工服务指导专员,建立复工企业用工需求动态监测平台。实地走访了解企业返岗人员情况,复工企业用工困难,加强与区有关部门的协调,帮助及时解决复工企业的困难,了解到南京毕马威科技公司想招用残疾人的需求时,现场电话联系协调区残联,第一时间对接了10名有就业能力的肢残人员供企业录用,近期累计协调解决企业用工需求近百人次。为支持企业复工复产,保障农民工安全有序返岗,及时公布人社部农民工返岗复工点对点用工对接服务平台,要求及时登记返岗民工信息,发放《致鼓楼区返宁务工劳动者倡议书》告知网络求职途径。二是精准推送援企稳岗政策。充分发挥失业保险稳岗返还政策作用,将企业稳岗返还,社会保险补贴,岗位补贴等优惠政策,及时通过QQ群、微信群等渠道发布,对接用人单位,宣传指导受疫情影响,面临暂时性经营困难的企业申报各类补贴的途径和方法,积极引导企业不裁员、少裁员。目前初步核准近8000家总人数30人以下或2019年裁员率低于1.75%的企业符合享受稳岗返还政策,预计3月底前兑现,切实帮助企业降本减

负、稳岗保产。三是助力企业用工需求。积极排摸企业用工复工情况,精准对接企业用工需求,解决企业用工困难,疫情期间我区举行5次线上招聘会,70家用人单位参加线上招聘,累计发布197个职位,3248个岗位。同时广泛动员辖区专业人力资源公司发挥作用,广泛挖掘就业信息,目前已集中将招聘活动在南京人社局人才服务和区人社微信公众平台发布,实现网上双选会、空中宣讲会、视频面试、就业服务一网办理。

政策措施陆续出台 便民惠企“全程在线”

为坚决打赢新冠肺炎疫情防控阻击战,高淳区制定社保业务的七条举措,参保单位与参保群众足不出户即可办理社保业务,为企业复工复产保驾护航。

特殊事项“便民办”。将新冠肺炎诊疗药品和医疗服务项目全部临时纳入医保基金支付范围,在基本医保、大病保险、医疗救助等按规定支付后,个人负担部分由财政给予补助,打消了患者的就医顾虑。

常规事项“不见面办”。快速整理出疫情期间全方位“不见面”服务清单,提供了共计15项沟通渠道,实现了社保服务“不见面”办理全覆盖。截止目前,已通过线上渠道,接受单位邮件1150件,电话服务82件,办理异地就医紧急备案10例,办理邮寄零星报销和生育保险申报10例,平均每天接听业务咨询电话55个,群众满意度达100%。

非急事项“延期办”。一些业务可以延期至疫情解除后三个月内办理,并告知延期办理不影响参保人员相关待遇享受。

预约服务“现场办”。针对部分中

老年群众不善于线上操作,以及部分业务急需现场办理的实际,区社保中心开通预约服务热线。在每天做好社保服务大厅消毒的同时,安排专人,引导服务对象登记、测温,保持安全距离。并尽可能缩短现场办理时间,窗口受理后,转后台处理。疫情期间,预约现场办理社保业务1264件,受理零星报销及生育保险申报23例,工伤保险待遇申报18例。

惠企政策“暖心办”。确保28700名离退休人员养老金足额发放,共发放11800万元。确保9627名失业人员失业保险金按时发放,共发放2612万元。根据人社部、财政部、税务总局关于阶段性减免企业社会保险费的通知下发后,区社保中心及时向企业推送,让企业知晓阶段性减免养老、失业和工伤保险费政策,帮助企业渡过难关,支持企业复工复产。据测算,我区将减免企业社保费近亿元。(张锡庚)

当好跑腿员,尧化街道隔离不隔爱

境外人员返宁高峰期,尧化街道尧安新村社区加强疫情管控,全面排查本辖区新入境中外人员,做好信息登记、体温检测、健康管理等工作。在接到名单后,尧安社区工作人员立即开展摸排工作,迅速与辖区内近期返宁的境外人员取得联系,在线上用中、英文交流,讲解最新政策和隔离措施,积极取得留学生们和家长的理

尽职尽责的“跑腿小哥”，他的手机不断弹出“跑腿”消息，一天能跑许多趟。“送货及时，有求必应”是居民们对李大鹏的评价。对于社区开展的代购服务，居民们纷纷竖起大拇指点头称赞。除了代购必要的生活物品，社区人员也时时刻刻关心着居民的健康情况。为了减轻被隔离人员及其家人的身心压力，社区网格员会经常给他们打电话，时刻了解他们的体温情况，并给予心理上的疏导和安抚，让居民共享集成改革之果。正所谓隔离不隔心，防疫不防爱，尧化街道通过提供居民“张嘴”，社区工作人员“跑腿”的贴心服务，让在家中隔离的居民们切实感受到政府和社会的关爱，更加安心和放心。（尧安新村祁雨欣）

真情胜疫情 您在我心上

疫情当前，锁三社区劳保协理员们不仅每天在社区加班加点的摸排人员情况，现在还充当了“送菜员”。前两天协理员小许在网格摸排的时候了解到任奶奶家只有她和老伴在家，子女因为疫情的原因没能过来看望老人，老人家已经缺米少菜，老伴腿脚不好，不能外出，任奶奶心脏不好，不能远距离走动，得知这一情况，小许宽慰了老人并主动提出要帮老人买菜，她叫老人列了一张清单，拿上清单就直奔菜场。经过精挑细选，很快菜就买好了，有萝卜、青菜、苹果、西红柿和大米等，心细的小许担心菜品不够还特地多选了几样，老人收到菜的时候，热泪盈眶，“在这么困难的时候你们社区工作人员最辛苦，我们还在麻烦你，实在不好意思，小孩不在身边，但你们让我感受到了如亲人般的关怀”。像这样的空巢、独居老人在锁金村街道的辖区内还有很

多，因为疫情，子女们无法前来看望、照顾，但是我们的协理员用实际行动告诉大家，无论遇到多大的困难，我们始终把每一位居民放在心上，只要我们团结一致，坚持到底，一定可以战胜这场战役。（锁金村社保所）

六合区线上指导劳务派遣公司疫情防控

在新冠肺炎疫情防控中，区内一些劳务派遣公司担负着市、区一些商场、广场等公共区域的消杀、保洁任务，六合区人社局充分发挥职能优势，将获得行政许可的40多家劳务派遣公司整合起来，成立了六合区劳务派遣群，及时地在群内发布、传达疫情防控的相关精神和要求，在做好上传下达的同时，为劳务派遣公司提供线上指导，接受咨询并提供解答服务，倡议劳务派遣公司共同参与疫情防控中来，实现内有防控机制、外有防控措施，共同为打赢疫情防控阻击战出力。（六合区人社局）

秦淮区切实做好职业培训机构疫情防控

秦淮区人社局暂停辖区内所有职业培训机构线下培训，对60所职业培训机构实施了以下一系列举措：

一、传达省市文件精神，暂停一切线下培训。传达上级防控文件至本区60所职业培训机构，确保无一遗漏。建立职业培训机构领导联络员制度、重大情况日报、周报和重大情况专报制度。建立线上申报平台，使职业培训机构可以每日方便填报的同时，工作人员也可直观便捷地统计数据。根据各职业培训机构上报内容，所有学校已暂停一切线下培训活动。全区60所培训机构每日在该平台填报疫情期间教职员工重点人群健

康状况排查。督促学校通过微信、QQ群、电话等渠道沟通了解工作人员的假期安排，宣传普及疫情防治知识和防控要求；做到不信谣不传谣；要求全员减少不必要的外出，外出必须戴口罩，勤洗手。

二、做好流动人口统计，制定疫情防控应急预案。配合区政法委做好民办培训机构职工的流动人口情况统计工作。督促学校通过电话会议健全和完善疫情防控的应急预案，制定复工后开训前的工作预案，提前做好防控所需消毒、洗涤等防控安排。并对值班员工进行温度检测，督促员工做好个人防护工作；严禁外来人员进入学校区域。

三、落实防控，实地检查。人社局联合民政局工作人员对位于通济产业园内的网博优壹和欧索两所培训机构进行抽查。两所机构均未复工，未进行线下培训，仅有值班人员在岗。人社局和民政局工作人员向两所学校负责人对疫情防控工作的配合表示感谢。并再次传达省市疫情防控文件精神，强调疫情防控第一位，要求学校健全健全疫情防控的应急预案及开训前的工作预案。提前准备防控所需消毒、洗涤、口罩、红外体温测量仪等疫情防控物品，切实做好防控工作。同时，对学校关心的复工问题进行详细解答，表示收到上级通知，会第一时间帮助学校做好复工事宜。

国务院办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响 强化稳就业举措的实施意见

国办发〔2020〕6号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

为深入贯彻习近平总书记关于统筹推进新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作的重要指示精神，加快恢复和稳定就业，经国务院同意，现提出如下意见：

一、更好实施就业优先政策

（一）推动企业复工复产。坚持分区分级精准防控，提高复工复产服务便利度，取消不合理审批，坚决纠正限制劳动者返岗的不合理规定。加快重大工程项目、出口重点企业开复工，以制造业、建筑业、物流业、服务业和农业生产等为突破口，全力以赴推动重点行业和低风险地区就业，循序渐进带动其他行业和地区就业。协调解决复工复产企业日常防护物资需求，督促其落实工作场所、食堂宿舍等防控措施。（发展改革委、工业和信息化部、交通运输部、卫生健康委按职责分工负责）

（二）加大减负稳岗力度。加快实施阶段性、有针对性的减税降费政策。加大失业保险稳岗返还，对不裁员或少裁员的中小微企业，返还标准最高可提至企业及其职工上年度缴纳失业保险费的100%，湖北省可放宽到所有企业；对暂时生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业，适当放宽其稳岗返还政策认定标准，重点向受疫情影响企业倾斜，返还标准可按不超过6个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定，或按不超过3个月的企业及其职工应缴纳社会保险费确定。2020年6月底前，允许工程建设项目暂缓缴存农民工工资保证金，支付记录良好的企业可免缴。切实落实企业吸纳重点群体就业的定额税收减免、担保贷款

及贴息、就业补贴等政策。加快实施阶段性减免、缓缴社会保险费政策，减免期间企业吸纳就业困难人员的社会保险补贴期限可顺延。（财政部、人力资源社会保障部、住房城乡建设部、交通运输部、水利部、人民银行、税务总局按职责分工负责）

（三）提升投资和产业带动就业能力。实施重大产业就业影响评估，明确重要产业规划带动就业目标，优先投资就业带动能力强、有利于农村劳动力就地就近就业和高校毕业生就业的产业。加快制定和完善引导相关产业向中西部地区转移的政策措施。对部分带动就业能力强、环境影响可控的项目，制定环评审批正面清单，加大环评“放管服”改革力度，审慎采取查封扣押、限产停产等措施。（发展改革委、人力资源社会保障部、生态环境部、商务部按职责分工负责）

（四）优化自主创业环境。深化“证照分离”改革，推进“照后减证”和简化审批，简化住所（经营场所）登记手续，申请人提交场所合法使用证明即可登记。充分发挥创业投资促进“双创”和增加就业的独特作用，对带动就业能力强的创业投资企业予以引导基金扶持、政府项目对接等政策支持。加大创业担保贷款支持力度，扩大政策覆盖范围，优先支持受疫情影响的重点群体，对优质创业项目免除反担保要求。政府投资开发的孵化基地等创业载体应安排一定比例场地，免费向高校毕业生、农民工等重点群体提供。各类城市创优评先项目应将带动就业能力强的“小店经济”、步行街发展状况作为重要条件。（发展改革委、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、商务部、人民银行、市场监管总局、银保监会、

全国妇联按职责分工负责)

(五)支持多渠道灵活就业。合理设定无固定经营场所摊贩管理模式,预留自由市场、摊点群等经营网点。支持劳动者依托平台就业,平台就业人员购置生产经营必需工具的,可申请创业担保贷款及贴息;引导平台企业放宽入驻条件、降低管理服务费,与平台就业人员就劳动报酬、工作时间、劳动保护等建立制度化、常态化沟通协调机制。取消灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的省内城乡户籍限制,对就业困难人员、离校2年内未就业高校毕业生灵活就业后缴纳社会保险费的,按规定给予一定的社会保险补贴。(财政部、人力资源社会保障部、自然资源部、人民银行、市场监管总局按职责分工负责)

二、引导农民工安全有序转移就业

(六)引导有序外出就业。强化重点企业用工调度保障、农民工“点对点、一站式”返岗复工服务,推广健康信息互认等机制,提升对成规模集中返岗劳动者的输送保障能力。引导劳动者有序求职就业,及时收集发布用工信息,加强输出地和输入地信息对接,鼓励低风险地区农民工尽快返岗复工。对组织集中返岗、劳务输出涉及的交通运输、卫生防疫等给予支持。对人力资源服务机构、劳务经纪人开展跨区域有组织劳务输出的,给予就业创业服务补助。(公安部、财政部、人力资源社会保障部、交通运输部、卫生健康委按职责分工负责)

(七)支持就地就近就业。抓好春季农业生产,大力发展新型农业经营主体,组织暂时无法外出的农民工投入春耕备耕,从事特色养殖、精深加工、生态旅游等行业。在县城和中心镇建设一批城镇基础设施、公共服务设施,加强农业基础设施建设,实施农村人居环境改善工程,开展以工代赈工程建设,优先吸纳农村贫困劳动力和低收入群体就业。(发展改革委、人力资源社会保障部、交通运输部、农业农村部、卫生健康委按职责分工负责)

(八)优先支持贫困劳动力就业。企业复工复产、重大项目开工、物流体系建设等优先组织和使用贫困劳动力,鼓励企业更多招用贫困劳动力。支持扶贫龙头企业、扶贫车间尽快复工。利用公益性岗位提供更多就地就近就业机会,优先对贫困劳动力托底安置。加大对“三区三州”等深度贫困地区、52个未摘帽贫困县、易地扶贫搬迁大型安置区的支持力度。对吸纳贫困劳动力就业规模大的,各地可通过财政专项扶贫资金给予一次

性奖励。(发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部、扶贫办按职责分工负责)

三、拓宽高校毕业生就业渠道

(九)扩大企业吸纳规模。对中小微企业招用毕业年度高校毕业生并签订1年以上劳动合同的,给予一次性吸纳就业补贴。国有企业今明两年连续扩大高校毕业生招聘规模,不得随意毁约,不得将本单位实习期限作为招聘入职的前提条件。(财政部、人力资源社会保障部、国资委、烟草局、邮政局等部门和企业按职责分工负责)

(十)扩大基层就业规模。各级事业单位空缺岗位今明两年提高专项招聘高校毕业生的比例。开发城乡社区等基层公共管理和社会服务岗位。扩大“三支一扶”计划等基层服务项目招募规模。出台改革措施,允许部分专业高校毕业生免试取得相关职业资格证书。畅通民营企业专业技术职称评审渠道。(教育部、民政部、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部按职责分工负责)

(十一)扩大招生入伍规模。扩大2020年硕士研究生招生和普通高校专升本招生规模。扩大大学生应征入伍规模,健全参军入伍激励政策,大力提高应届毕业生征集比例。(发展改革委、教育部、财政部、退役军人部、中央军委政治工作部、中央军委国防动员部按职责分工负责)

(十二)扩大就业见习规模。支持企业、政府投资项目、科研项目设立见习岗位。对因疫情影响见习暂时中断的,相应延长见习单位补贴期限。对见习期满与高校毕业生签订劳动合同的,给予见习单位剩余期限见习补贴。(财政部、人力资源社会保障部、商务部、国资委、共青团中央按职责分工负责)

(十三)适当延迟录用接收。引导用人单位推迟面试体检和签约录取时间。对延迟离校的应届毕业生,相应延长报到接收、档案转递、落户办理时限。离校未就业毕业生可根据本人意愿,将户口、档案在学校保留2年或转入生源地公共就业人才服务机构,以应届毕业生身份参加用人单位考试、录用,落实工作单位后参照应届毕业生办理相关手续。(教育部、人力资源社会保障部、国资委按职责分工负责)

四、加强困难人员兜底保障

(十四)保障失业人员基本生活。畅通失业保险金申领渠道,放宽失业保险申领期限,2020年4月底前实现线上申领失业保险金。对领取失业保险金期满仍未

就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,发放6个月的失业补助金,标准不高于当地失业保险金的80%。对生活困难的失业人员及家庭,按规定及时纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。(民政部、财政部、人力资源社会保障部按职责分工负责)

(十五)强化困难人员就业援助。动态调整就业困难人员认定标准,及时将受疫情影响人员纳入就业援助范围,确保零就业家庭动态清零。对通过市场渠道确实难以就业的,利用公益性岗位托底安置。开发一批消杀防疫、保洁环卫等临时性公益岗位,根据工作任务和工作时间,给予一定的岗位补贴和社会保险补贴,补贴期限最长不超过6个月,所需资金可从就业补助资金中列支。(财政部、人力资源社会保障部、中国残联按职责分工负责)

(十六)加大对湖北等疫情严重地区就业支持。建立农资点对点保障运输绿色通道,支持湖北省组织农业生产。对湖北高校及湖北籍2020届高校毕业生给予一次性求职创业补贴,湖北省各级事业单位可面向湖北高校及湖北籍高校毕业生开展专项招聘,高校毕业生基层服务项目向湖北省倾斜。做好湖北省疫情解除后的就业工作,加大资金、政策、项目倾斜,开展专场招聘和专项帮扶。维护就业公平,坚决纠正针对疫情严重地区劳动者的就业歧视。(发展改革委、教育部、工业和信息化部、财政部、人力资源社会保障部、农业农村部按职责分工负责)

五、完善职业培训和就业服务

(十七)大规模开展职业技能培训。加大失业人员、农民工等职业技能培训力度,实施农民工等重点群体专项培训,适当延长培训时间。对企业组织职工参加线上线下培训,组织新招用农民工、高校毕业生参加岗前培训的,给予职业培训补贴。动态发布新职业,组织制定急需紧缺职业技能标准。(财政部、人力资源社会保障部按职责分工负责)

(十八)优化就业服务。2020年3月底前开放线上失业登记。推进在线办理就业服务和补贴申领。持续开展线上招聘服务,发挥公共就业服务机构、高校就业指导机构、经营性人力资源服务机构作用,加大岗位信息、职业指导、网上面试等服务供给。对大龄和低技能劳动者,通过电话、短信等方式推送岗位信息,提供求职、应聘等专门服务。低风险地区可有序开展小型专项供需对接活动。优化用工指导服务,鼓励困难企业与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、灵活安排工作时间等方式稳

定岗位,依法规范裁员行为。(教育部、财政部、人力资源社会保障部、全国总工会、全国工商联按职责分工负责)

六、压实就业工作责任

(十九)强化组织领导。各地区各有关部门要在确保疫情防控到位的前提下,毫不放松抓紧抓实抓细稳就业各项工作。县级以上地方政府要加快建立由政府负责人牵头的就业工作领导机制,压实工作责任,细化实化扶持政策。各有关部门要同向发力,围绕稳就业需要,落实完善政策措施,形成工作合力。要健全公共就业服务体系,加强基层公共就业服务能力建设,提升基本公共就业服务水平。(各有关部门和单位、各省级人民政府按职责分工负责)

(二十)加强资金保障。加大就业补助资金和稳岗补贴投入力度。支持市县根据稳就业工作推进和政策措施需要,统筹用好就业创业、职业培训、风险储备等方面资金。失业保险基金结余大的地区,要加速稳岗返还、保生活政策落地见效。(财政部、人力资源社会保障部、各省级人民政府按职责分工负责)

(二十一)强化表扬激励。持续开展就业工作表扬激励,完善激励办法,对落实稳就业政策措施工作力度大、促进重点群体就业创业等任务完成较好的地方,及时予以资金支持等方面的表扬激励。(人力资源社会保障部、财政部牵头,各有关部门和单位、各省级人民政府按职责分工负责)

(二十二)加强督促落实。细化分解目标任务,在相关督查工作中将稳就业作为重要内容,重点督促政策服务落地及重点群体就业、资金保障落实等。对不履行促进就业职责,产生严重后果或造成恶劣社会影响的,依法依规严肃问责。完善劳动力调查,研究建立省级调查失业率按月统计发布制度,启动就业岗位调查,做好化解失业风险的政策储备和应对预案。(人力资源社会保障部、统计局牵头,各有关部门和单位、各省级人民政府按职责分工负责)

上述新增补贴政策,受理截止期限为2020年12月31日。各地区各有关部门要抓紧政策实施,发挥政策最大效应,工作中遇到的重要情况和重大问题及时报告国务院。

国务院办公厅

2020年3月18日

财政部 税务总局关于支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控有关个人所得税政策的公告

财政部 税务总局公告 2020 年第 10 号

为支持新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作，现就有关个人所得税政策公告如下：

一、对参加疫情防治工作的医务人员和防疫工作者按照政府规定标准取得的临时性工作补助和奖金，免征个人所得税。政府规定标准包括各级政府规定的补助和奖金标准。

对省级及省级以上人民政府规定的对参与疫情防控人员的临时性工作补助和奖金，比照执行。

二、单位发给个人用于预防新型冠状病毒感染的肺炎的药品、医疗用品和防护用品等实物（不包括现金），不计入工资、薪金收入，免征个人所得税。

三、本公告自 2020 年 1 月 1 日起施行，截止日期视疫情情况另行公告。

财政部

税务总局

2020 年 2 月 6 日

人力资源社会保障部、财政部 关于新型冠状病毒肺炎疫情防控期间事业单位 人员有关工资待遇问题的通知

人社部发〔2020〕9 号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局），中央和国家机关各部委、各直属机构人事、财务部门：

为贯彻落实习近平总书记关于新型冠状病毒肺炎疫情防控工作的重要指示精神，保障打赢疫情防控阻击战，现就疫情防控期间事业单位人员有关工资待遇问题通知如下：

一、在疫情防控期间，各级人力资源社会保障、财政部门要在当地党委、政府领导下，根据承担新型冠状病毒肺炎疫情防控工作任务情况，因地制宜向承担防控任务重、风险程度高的医疗卫生机构核增一次性绩效工资总量，不作为绩效工资总量基数，所需经费通过现行渠道安排，疫情结束后不再执行。要及时指导有关单位在内部分配时，向敢于担当、勇挑重担、加班加点参加疫情防控的一线工作人员特别是作出突出成绩的人员倾斜。

二、为促进有效实施隔离和医学观察等预防控制措施，根据《中华人民共和国传染病防治法》有关规定，对新型冠状病毒肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的事业单位工作人员，在此期间的工资、福利待遇由其所属单位按出勤对待。

三、各级人力资源社会保障、财政部门要高度重视疫情防控期间事业单位工作人员尤其是医疗卫生工作人员的工资待遇问题，加大对有关地区、部门和单位的指导督促力度，并及时做好政策解释。相关单位要认真执行政策，确保落实到位，强化政策效果，全力支持疫情防控，促进打赢这场疫情防控阻击战。

人力资源社会保障部

财政部

国家税务总局关于贯彻落实阶段性减免企业社会保险费政策的通知

税总函〔2020〕33号

国家税务总局各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局，国家税务总局驻各地特派员办事处：

为深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中全会精神，统筹做好新冠肺炎疫情防控和经济社会发展工作，经国务院同意，人力资源社会保障部、财政部、税务总局印发了《关于阶段性减免企业社会保险费的通知》（人社发〔2020〕11号，以下简称《通知》），国家医保局、财政部、税务总局印发了《关于阶段性减征职工基本医疗保险费的指导意见》（医保发〔2020〕6号，以下简称《意见》）。为确保阶段性减免企业社会保险费、减征职工基本医疗保险费政策（以下简称阶段性减免企业社保费政策）有效落地，现就有关事项通知如下：

一、推动尽快制定本地具体实施办法

各省、自治区、直辖市和计划单列市税务局（以下统称“省税务局”）要按照《通知》和《意见》要求，积极推动本省抓紧制定落实阶段性减免企业社保费政策的具体实施办法，按时向国家有关部门报备。要会同有关部门根据本地实际情况，研究制定落实阶段性减免企业社保费政策的具体操作办法，确保政策措施早落地、好操作。

二、扎实做好政策宣传和辅导培训工作

税务总局、省税务局分别在门户网站开设“阶段性减免企业社保费”专栏，集中发布相关政策、解读和操作问答。各省税务局要充分利用12366服务热线以及微信、短信等方式及时解读政策、讲解操作、回答问题，确保缴费人对阶段性减免企业社保费政策应知尽知。要利用视频会议、网络办公以及在线授课等方式，加强对税务干部的业务培训，确保一线税务干部尤其是12366服务热线的坐席人员、缴费窗口的操作人员能够熟练掌握政策，优质高效为缴费人提供服务。

三、加快办理2月份已征费款退（抵）工作

各省税务局要对2020年2月份已经征收的社保费进行分类，确定应退（抵）的企业和金额。要按照人力资源社会保障部、财政部、税务总局、国家医保局共同明确的处理原则，优化流程，提高效率，及时为应该退费的参保单位依权办理退费，切实缓解企业特别是中小微企业经营困难。对

采取以2月份已缴费款冲抵以后月份应缴费款的参保单位，要明确冲抵流程和操作办法，有序办理费款冲抵业务。

四、依规从快办理缓缴费款业务

各级税务机关要会同有关部门落实好缓缴社保费政策，结合本地实际，进一步优化业务流程，从快办理缓缴相关业务。要严格落实缓缴期限原则上不超过6个月、缓缴期间免收滞纳金等政策要求，确保缴费人应享尽享。

五、抓紧完善信息系统和信息平台功能

税务总局将在近期完成社保费征管信息系统（标准版）的优化升级工作。各省税务局要根据本省实施方案以及各类企业划型名单，明确业务办理规则，标识企业类型，尽快完成本地征管系统和信息平台相关功能的完善、联调测试以及部署上线工作。要及时做好各地网上缴费系统、缴费客户端等相关系统功能升级工作，确保缴费人顺畅办理减免等业务，精准享受阶段性减免企业社保费政策。要进一步加强与相关部门的信息共享，明确信息共享项目，及时将征收明细信息传递给同级人力资源社会保障、医疗保障部门，确保参保人员社会保险权益不受影响。

六、扎实细致做好减免费核算和收入分析工作

各省税务局要根据阶段性减免企业社保费政策的特点，按照统一部署，按月、分户做好减免费核算工作，及时反映政策成效。要根据政策影响情况，适时推动调整社保基金收入预算，为政策落实打好基础。要加强月度收入与免、减、缓政策联动分析，全面准确掌握社保费收入状况。

七、切实加强领导压实工作责任

各级税务机关要切实加强对落实阶段性减免企业社保费政策工作的组织领导，成立由分管局领导牵头、相关部门共同参加的工作专班，统筹抓好政策落实。要将阶段性减免企业社保费政策落实情况和退（抵）费办理情况纳入绩效考评，加大督查督办力度，严肃工作纪律，层层压实责任，确保各项工作落实落细。各省阶段性减免企业社保费政策落实情况、取得成效及工作中遇到的重要问题或重大事项，要及时向税务总局（社会保险费司）报告。

国家税务总局

2020年2月25日

公务员调任规定

(2008年2月29日中共中央组织部、人事部制定
2019年10月15日中共中央组织部修订 2019年11月26日发布)

第一章 总则

第一条为拓宽选人视野和渠道,优化公务员队伍结构,规范公务员调任工作,建设信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质专业化公务员队伍,根据《中华人民共和国公务员法》(以下简称公务员法)和有关法律法规,制定本规定。

第二条本规定所称调任,是指国有企业、高等院校和科研院所以及其他不参照公务员法管理的事业单位中从事公务的人员调入机关担任领导职务或者四级调研员以上及其他相当层次的职级。

调任职级公务员应当主要补充机关紧缺的优秀专业人才。

调任领导成员另有规定的,从其规定。

第三条公务员调任坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,贯彻新时代中国特色社会主义思想,贯彻新时代中国共产党的组织路线和干部工作方针政策,突出政治标准,根据工作和队伍建设需要以及资格条件,坚持组织安排与个人意愿相结合,从严掌握,择优任用,坚持下列原则:

- (一)党管干部;
- (二)德才兼备、以德为先,五湖四海、任人唯贤;
- (三)事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四)公道正派、注重实绩、群众公认;
- (五)依法依规办事。

第四条调任应当在规定的编制限额和职数内进行,并有相应的职位空缺。

第五条各级公务员主管部门按照管理权限和职责分工负责公务员调任工作的综合管理和监督检查。

第二章 调任资格条件

第六条调任人选除应当具备公务员法第十三条规定的条件外,还应当具备下列资格条件:

(一)政治立场坚定、政治素质过硬,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。

(二)具有胜任工作的能力素质、文化水平和专业素养,勤奋敬业、实绩突出。

(三)具有与拟调任职位要求相当的工作经历和任职资历。

(四)具备公务员法及其配套法规规定的晋升至拟任职务职级累计所需的最低工作年限。

专业技术人员调入机关任职的,应当担任副高级专业技术职务2年以上,或者已担任正高级专业技术职务。

(五)调入中央机关、省级机关任职的,应当具有大学本科以上文化程度;调入市(地)级以下机关任职的,应当具有大学专科以上文化程度。

(六)调任厅局级领导职务或者一级、二级巡视员及其他相当层次职级的,原则上不超过55周岁;调任县处级领导职务、县级和乡镇机关乡科级领导职务或者一级至四级调研员及其他相当层次职级的,原则上不超过50周岁;调任其他乡科级领导职务的,原则上不超过45周岁。

(七)符合法律、法规、章程规定的其他条件。

因工作特殊需要,前款第(四)、(五)、(六)项所列条件需适当调整的,应当符合下列情形之一:领导班子结构需要或者调任职位有特殊要求的;专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的;艰苦边远地区、贫困地区急需引进的。调整时,市(地)级以下机关应当按照干部管理权限报上一级公务员主管部门批准同意,省级以上机关应当按照干部管理权限报同级公务员主管部门批准同意。

必要时,省级公务员主管部门可根据本地区干部人才队伍实际,对第一款第(四)、(五)、(六)项条件作统一规定,报中央公务员主管部门同意后实施。

第七条公务员调出机关后拟再调入机关担任高于调出机关时所任职务职级的,应当具备从调出机关时所任职务职级晋升至拟调任职务职级所需的任职资格年限。

第八条有下列情形之一的,不得调任:

- (一)因犯罪受过刑事处罚的;
- (二)被开除中国共产党党籍的;
- (三)被开除公职的;
- (四)被依法列为失信联合惩戒对象的;
- (五)涉嫌违纪违法正在接受有关专门机关审查尚未作出结论的;

(六)受处分期间或者未满影响期限的;

(七)正在接受审计机关审计的;

(八)法律、法规规定的其他情形。

第三章 调任程序

第九条调任按照以下程序进行:

(一)根据工作和队伍建设需要确定调任职位及调任条件;

(二)提出调任人选;

(三)征求调出单位意见;

(四)组织考察;

(五)集体讨论决定;

(六)调任公示;

(七)报批或者备案;

(八)办理调动、任职和公务员登记手续。

第十条根据调任职位的要求,调任人选通过组织推荐方式产生。必要时,可以对调任人选进行考试。

第十一条对调任人选应当进行严格考察,依据调任资格条件 and 调任职位的职责要求,全面考察德、能、勤、绩、廉等方面表现,突出政治标准,注重了解政治理论学习、制度执行力和治理能力情况,深入考察政治忠诚、政治定力、政治担当、政治能力、政治自律等方面情况,严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关,并形成书面考察材料。考察材料应当写实,评判应当全面、准确、客观,用具体事例反映调任人选的情况。

考察时,应当采取个别谈话、实地走访、同调任人选面谈等方法,根据需要也可以进行专项调查、延伸考察等,听取调任人选所在单位有关领导、群众和组织(人事)部门、纪检监察机关、机关党组织的意见,审核干部人事档案,查核个人有关事项报告,查询社会信用记录,对反映问题线索具体、有可查性的信访举报进行核查。所在单位应予以积极配合,并提供客观、真实反映调任人选现实表现和廉政情况的材料。材料由调任人选所在单位党委(党组)提出结论性意见,必要时,由党委(党组)书记、纪委书记(纪检监察组组长)签字。

第十二条根据考察情况集体讨论决定拟调任人员,并按照任前公示制有关规定在调出、调入单位予以公示。公示期不少于五个工作日。

第十三条公示期满,对没有反映问题或者反映问题不影响调任的,按规定程序进行审批或者备案;对反映有严重问题未经查实的,待查实并作出结论后再决定是否调任。

第十四条按照干部管理权限确定拟调任人员后,调入机关按照规定的权限办理审批或者备案。

地方省级以下机关调任公务员应当报市(地)级以上公务员主管部门审批。

呈报审批、备案的材料应当包括请示、公务员调任审批(备案)表、考察材料、调出单位意见和纪检监察机关提供的廉政情况;按规定需要进行经济责任审计的人员,应当对其进行审计,并提供审计机关的审计结论。

调任人员审批、备案后,办理调动手续,并按有关规定进行公务员登记。

第十五条调任人员的级别和有关待遇,根据其调任职务职级,结合本人原任职务、工作经历、文化程度等条件,比照调入机关同等条件人员确定。

第十六条调任人员除由国家权力机关依法任命职务的以外,一般实行任职试用期制,试用期为一年。试用期满考核合格的,正式任职;考核不合格的,另行安排工作。

第四章 纪律与监督

第十七条调任应当遵守下列纪律:

(一)调任审批或者备案机关应当严格履行职责,认真审核把关,不得随意降低标准,放宽条件;

(二)调入机关应当严格履行有关程序,按照干部管理权限集体讨论决定,不得个人或者少数人说了算,弄虚作假,搞不正之风,不得将调任用于人员安置、解决待遇,不得突击调任人员;

(三)调出单位应当严格执行干部人事管理工作的有关法规、政策,提供真实情况,不得突击提拔;

(四)参加考察的人员应当如实反映考察情况和意见,不得隐瞒、歪曲事实真相;

(五)调任人员应当遵守有关规定,接到调动通知后,在规定时间内办理行政、工资关系等有关手续。

第十八条调任工作中存在应当回避情形的,按照有关规定执行。

第十九条对违反本规定的调任事项,呈报的不予批准,已经作出决定的宣布无效;对负有责任的领导人员和直接责任人员,根据情节轻重,给予批评教育、责令检查、诫勉、组织调整或者组织处理;涉嫌违纪违法需要追究责任的,依规依纪依法予以处分;涉嫌犯罪的,移送有关国家机关依法处理。

第五章 附则

第二十条国有企业、高等院校和科研院所以及其他不参照公务员法管理的事业单位中从事公务的人员调入参照公务员法管理的机关(单位)担任本规定第二条所列职务职级,参照本规定执行。

第二十一条本规定由中共中央组织部负责解释。

第二十二条本规定自 2019 年 11 月 26 日起施行。

入网入户，共筑“第一道防线”



新冠病毒肆虐时，尧安新村社区有一群人，从年三十到现在，一直奔波在疫情防治攻坚战的一线，放弃与亲人团聚的机会，撇下发烧的幼子，离开年迈的双亲，身先士卒，众志成城。在疫情中他们没有什么防护设备，也没有接受过什么专业培训，他们只有一片单薄的口罩，一颗坚定的决心，用柔弱的身躯筑起守护社区居民安全的防线。

在接到排查任务后，尧安新村社区网格员第一时间取消休期，奔赴现场核实情况，对重点监测人群逐一建立健康档案，每日通过电话、微信视频等方式询问他们的身体健康，稳定他们的情绪。得知有些居民家中缺少食物和生活用品，他们第一时间成立了青年先锋代购团，为居民提供代购服务，并亲自送到居民家中，积极发挥志愿者先锋模范作用，切实做到隔墙不隔情，温暖居民心。

同时社区党支部还将党旗插在了防疫的第一线，成立党员突击队和志愿巡逻队，号召党员担使命、做表率，逐一排查辖区内所有的网吧、宾馆、餐饮店等人群密集场所，全面排查辖区外来车辆、人群，确保排查无死角，不漏一户一人；广泛开展安全防护知识宣传，守护居民健康，真正做到了解实情，摸清底数。

他们不是身在前线的医务工作者，却也在所有人躲避疫情时勇敢向前，他们不仅是党员、社区工作人员、网格员、志愿者，还是父母、子女、朋友，是我们身边的人，为他们的付出，点赞！

（栖霞区尧化街道尧安新村社区蔡坤）



高淳区人社局 富民增收出实招 点面结合解难题



疫情防控期间，高淳区人社局已累计举办网络招聘会29场，先后帮助区内326家企业发布招工信息。张贴《就业服务不打烊、网上招聘不停歇》海报2000张，告知企业招工、个人求职线上渠道和途径，公布“高淳招聘”微信公众号二维码，方便企业招工和劳动者求职，积极引导劳动者本地就业。区委、区政府及时出台惠企政策，鼓励企业新招用外出务工返乡人员本地就业，按每人1500元的标准给予企业一次性吸纳就业补贴。发动镇街、村社区及时梳理摸排辖区适龄劳动力信息及求职意向，建立劳动力资源信息库，有针对性地向企业推荐，精准匹配。淳溪街道发动村社区，全面汇总登记3.5万多名适龄劳动力信息，铺头村已梳理登记1300多人，还采集了专业技能、求职意向等信息。目前已有3968名农民工与企业达成就业意向，正式录用上岗1615人，有力地促进了富民增收，缓解了企业招工难，实现了“双赢”。（张锡庚）

