

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

07

2020

总第 212 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

刘荭局长在 2020 南京国际人力资源交流峰会上的主旨宣讲
就业“组合拳”助力中小民营企业加速跑
以案说法四组



2020 南京国际人力资源交流峰会成功举办



由2020南京创新周组委会主办，南京市人社局承办、江苏领航集团协办的“2020南京国际人力资源交流峰会”6月23日在金陵饭店举办。峰会结合企业家日“培育创新型主体，激发市场化活力”的主题，围绕南京人力资源产业发展、招商政策、人才政策、引才方式等内容进行交流研讨，并开展政企签约和高峰对话活动，积极助力人力资源服务业高质量发展。市委常委、常务副市长杨学鹏出席峰会并致辞，市人社局党组书记、局长刘莅作峰会主旨宣讲，南京大学人文社科资深教授、商学院名誉院长、博士生导师赵曙明作《国际人才挑战与创新城市人才发展》主题发言。本次峰会，市人社局共组织了100家单位参会，万宝盛华等4家国际人力资源机构的负责人进行了分享交流。市人社局与10家海内外知名人力资源机构签署了战略合作协议。

本次峰会为首次举办，通过本次峰会，南京将加大引入人力资源顶尖机构融入南京创新名城建设，将人力资源服务产业发展与海内外人才发展更加紧密地结合在一起，吸引海内外高层次人才来宁创新创业，为创新名城建设和实施“四新”行动计划注入新动能。下一步，市人社局将巩固本次峰会成果，与江苏领航集团联手创建“南京市人力资源国际化发展服务平台”，依托“南京人才驿站”助力国内人力资源机构走出去、国际人力资源机构引进来，将南京打造成国际化人力资源服务业发展新高地。我市部分高校、新型研发机构、外资企业、人才代表和人才服务机构代表也参加了峰会。（刘锐）



2020南京创新周
NANJING TECH WEEK
读懂城市创新
UNDERSTANDING CITY INNOVATION

培育创新型主体 激发市场化活力
CULTIVATE INNOVATIVE SUBJECTS STIMULATE MARKET VITALITY

2020南京国际人力资源交流峰会

2020 Nanjing International Human Resources Exchange Summit

高峰对话

Forum Dialogue

话题一 南京国际人才引进（招聘）

1: Nanjing International Talent Recruitment



培育创新型主体 激发市场化活力



封面:《南京门东街景》龚文新
摄

封二:2020 南京国际人力资源
交流峰会成功举办

封三:鼓楼区人社局举办
2020 年度消防知识培
训及消防演练

封四:南京市首家劳动人事争议仲
裁工会分庭在栖霞区正式挂
牌成立



《天佑中华》何江林篆刻

南京人力资源社会保障

2020 年 7 月

本期关注

- 03 乘势而上迎接挑战抢抓机遇实现共赢 聚力打造国际化人力资源服务新高地

区局风采

- 06 就业“组合拳”助力中小民营企业加速跑

权益维护

- 08 溧水区人社局不断推进劳动争议调解工作成效

社会保障

- 10 南京江北新区社保“三个一” 服务模式打造“十分钟服务圈”
12 运用“三多”举措 推进就业创业

交流研讨

- 13 零星报销工作的风险防控实践与思考
14 民办养老院困局:40%亏损,盈利的不足9%,怎样才能稳赚不赔?

基层之声

- 16 迈皋桥街道“自给自足”实现就业帮扶
16 栖霞区举办宣讲会,助推职业技能提升行动
17 浦口区人大法制委调研全区促进就业工作
17 鼓楼区开展企业员工全员参加工伤保险工作

你问我答

- 18 医保政策问答

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第07期(总第212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

- 22 享有外国永久居留权的中国公民是否适格劳动者?
- 23 受疫情影响学校延迟开学后,女教师休产假时间还能顺延吗?
- 24 为 " 见义勇为者 " 撑腰
- 25 2019 年度劳动争议十大典型案例(二)

创业故事

- 28 父亲的小店,现在我们来撑

卓越匠心

- 32 航天晨光化工机械分公司扭亏脱困攻坚记
- 33 平凡岗位一二事

学会活动

- 34 南京人力资源和社会保障学会召开第六届会员代表大会
- 34 南京人力资源和社会保障学会第六届会员代表大会代表名单
- 37 南京人社学会网站正式上线

短讯传真

- 38 南京市完成 2019 年省级大学生优秀项目和创业示范基地复评迎查工作(等 9 则)

政策法规

- 40 关于公布 2020 年度城乡居民基本养老保险个人缴费标准、政府补贴标准、丧葬补助金标准的通知
- 40 关于进一步落实企业稳岗返还政策有关工作的通知

乘势而上迎接挑战抢抓机遇实现共赢 聚力打造国际化人力资源服务新高地 ——在 2020 南京国际人力资源交流峰会上的主旨宣讲

南京市人力资源和社会保障局 刘 莅
(2020 年 6 月 23 日)

乘着“2020 南京创新周”的东风,今天,我们广邀海内外知名人力资源服务机构、高校院所、新型研发机构以及相关园区、协会、企业和人才代表汇聚一堂,在此举办 2020 南京国际人力资源交流峰会。首先,我代表活动主办方南京市人力资源和社会保障局对各位的到来表示诚挚的欢迎和衷心的感谢!为帮助各位海内外嘉宾和业界翘楚进一步加深对南京的了解、增进交流合作,这里我就南京打造具有全球影响力的创新名城视域下的人力资源服务业发展态势与愿景向大家作一汇报。

一、南京创新名城建设为人力资源服务业发展提供广阔舞台

作为中国东部地区特大城市、长三角区域中心城市、南京都市圈核心城市,今日南京的建设发展风云际会、势头强劲,为集聚人力资源服务业发展提供了难得的宝贵机遇。究其大者:

一是南京作为科教名城底蕴深厚。中国南京自古以来就是一座崇文重教的城市,南北交汇、包容开放,人文荟萃、人才辈出。南京有得天独厚的教育、科研及人力资源优势,现有两院院士 85 人,各类高等院校 53 所,在校生 88 万,每年本硕博毕业生 20 余万。拥有高新技术企业 4680 家、入库科技

型中小企业 6685 家、新型研发机构 278 家,省级以上重点实验室 89 家,其中国家重点实验室 29 家,共有 70 多万科研人才在南京各行各业施展才华创新创造。如此丰厚的人才储备和众多高新企业、研发机构为人力资源服务业发展提供了重要的基础条件,为高水平开展人力资源调配提供了得天独厚的宝贵资源。

二是南京创新名城深入推进加速人才集聚。自 2018 年启动实施创新名城建设以来,我市连续出台“创业南京”英才计划、青年大学生“宁聚计划”、留学人员科技创新项目择优资助计划、企业专家工作室、高层次人才举荐制等一系列重大人才工程,精心打造中国南京留学人员国际交流与合作大会、“赢在南京”海外人才创业大赛、青年大学生创业大赛等国际化高水平人才交流平台,创新实施人才安居办法、优化人才政策服务等不断完善人才发展生态,致力面向全球汇聚各类人才和创新资源。近年已吸引诺奖、图灵奖得主和中外院士共 123 人在宁领衔组建新型研发机构,留学回国人员总量超 4 万人,每年净增近 4000 人,两年新增就业参保大学生逾 70 万,其中硕博人才呈倍数增长。在《自然》杂志评选的全球科研城市 50 强中,南京升至第 12 位;

在“央视财经”刚发布的《2019 中国城市营商环境报告》中,南京进位至全国第六,仅次于北上深广渝,其中“人力资源维度排名”更高居第三,为各衡量维度指标中位次最高的一项。这一切都充分反映出大力建设创新名城的南京正受到各方有识人士的广泛青睐和嘉许。

三是南京面临着区域一体化发展和众多国家战略叠加机遇大有可为。当今时代,科技发展和产业变革风起云涌,世界正处于“百年未有之大变局”。大变局带来诸多挑战,也意味着重大机遇,对南京而言,长三角一体化发展、长江经济带、国家级江北新区、中国(江苏)自贸区南京片区、社会主义现代化建设试点等多重国家战略和重大发展机遇叠加融合,让南京未来发展拥有无限可能,并将在更广空间和更高维度上实现跨越发展与质的飞跃。从都市圈到长三角和长江经济带,从对内对外开放的全面升级提质,为人力资源服务业布局南京、面向全球,在更大范围、更深层次上借力区域乃至国际交流合作实现自身发展提供了更加广阔的空间。

二、南京现代化高水平人力资源服务体系逐步构建

人力资源是推动经济社会发展的第一资源,人力资源服务业是生产性服务业和现代服务业的重要组成部分,是一个充满生机活力和发展潜力的朝阳产业。一直以来,我市坚持以产业引导、政策扶持和环境营造为重点,不断健全市场机制、优化资源配置、提升服务效能,推动全市人力资源服务业持续健康发展,为南京经济社会发展提供了有效支撑和有力保障。

一是注重统筹规划,推动人力资源服务业持续发展。市委市政府高度重视人力资源服务业发展,2014 年出台《市政府关于加快推进人力资源服务业发展的实施意见》,明确人力资源服务业发展的指导思想、发展目标、重点任务和 Related 扶持政策,为行业建设发展提供了依据和方向。结合我市产业分布,有序引导、合理布局建设人力资源产业园,先后在江北新区、南京经济技术开发区建成 2 家省级人力资源服务产业园,在江宁经济开发区、建邺区建

成 2 家市级人力资源服务产业园,形成与区域经济发展相匹配、各具特色的人力资源服务聚集区。注重发挥行业协会作用,依托人力资源学会、人力资源行业协会等社会化、专业化、市场化力量,协力开展各级人力资源诚信机构、骨干企业、长三角十佳 HR 经理人等评选认定以及各类行业培训、产业发展研究等,壮大行业发展力量。全市人力资源服务业呈现出市场主体快速增长、业务类型日益丰富、产业规模不断扩大的良好态势,在经济社会发展中发挥越来越重要的作用。截至目前,南京共有经营性人力资源机构 721 家,从业人员 1.2 万人,全年营收 257 亿元,为 268 万余人提供就业和人才服务,服务用人单位 11.8 万家,为 7600 多家企业提供劳务派遣人员,近年成功引荐海内外高端人才 5190 人来宁发展。

二是主动对接需求,积极助力创新名城建设。运用专业人力资源机构市场化资源“走出去”成立“南京人才驿站”,现已在国内的北京、上海、广州、深圳、杭州、重庆、成都、合肥、青岛、海口等 10 个重点城市和美、英、澳等国 5 个海外城市布点,作为“引才前端”的驿站集政策宣传、招才引智、手续办理等功能于一体,为高层次人才来宁创新创业开辟国际化快速通道。运行一年多来,已与逾千家单位对接人才需求,匹配硕博人才简历 3500 余份,成功引进 300 余名所需紧缺人才。我们连续两年成功举办南京创新周?全球网络互动招聘会,以线上供需对接方式面向全球引才。积极服务新型研发机构,协调专业人力资源机构对接紫金山实验室、扬子江生态文明创新中心等重点科研机构需求,精准提供人才推荐和专业化人力资源管理服务,为其快速发展助力加油。

三是突出诚信服务,规范加强人力资源市场建设。通过整合人力资源市场和我市人才市场、加快推进网上服务实现“大厅、网办融合”、推动市区贯通实现一体化招聘,不断健全功能完备、运行有序、服务规范的人力资源市场体系,公共就业服务能力和水平显著提升,市级市场每年举办招聘活动 500 场次以上,全市人社系统每年举办招聘会逾千场、

提供岗位超过 50 万个，社会招聘活动更是不胜枚举，当前应对疫情的网上招聘、在线面试和签约正在持续进行。加强人力资源市场秩序监管，实行“双随机一公开”检查考评，推进“放管服”改革，持续规范引导提升人力资源服务机构经营行为，2018、2019 年连续获得国家人社部和市场监管总局通报表扬。同时，不断加强人力资源服务业诚信体系建设，先后获评省级诚信人力资源机构 106 家，省人力资源服务骨干企业 11 家，省人力资源服务业十大领军人才 6 人，国家诚信示范单位 2 家。

在各方关心支持和业界共同努力下，我市人力资源服务专业化、信息化、产业化、国际化水平显著提高，人力资源服务体系不断健全，服务就业创业与人力资源开发配置的能力不断增强，正处在量的爆发增长与质的飞跃提升的“风口”。

三、聚力打造国际化人力资源服务发展新高地

立足新起点，把握新机遇，开启新征程，我们将牢牢把握创新名城建设纵深推进和南京实施“四新”行动即新基建、新消费、新产业、新都市计划引领众多行业企业加速发展的战略机遇期，致力打造国际化人力资源服务业发展新高地，热忱欢迎和汇聚更多海内外业内同仁关注南京、融入南京、布局南京，在为南京经济社会发展发掘、引进更多急需人才，帮助更多人在南京安居乐业、创业圆梦的同时，拓展自身事业发展新空间，实现我们与地方经济、行业企业、各类人才与劳动者的共赢。

我们将大力建构市域人力资源政策体系的顶层设计。结合回顾过去至“十三五”发展、谋划“十四五”的契机，进一步加强政策体系构建完善，大力引进海内外知名人力资源服务机构，建设优质人力资源产业园，培育引进人力资源服务业领军人才，选树一流“互联网+”人力资源服务企业和产品，在人才中介引进费用和用工补贴等方面出台更有力的政策举措。鼓励和支持中国（江苏）自贸区南京片区在人力资源服务业改革创新方面先行先试，对成功经验和做法由点及面推广应用到全市面上实施。我们将大力促进人力资源产业结构的提档升级。多层面加强人力资源产业园建设，充分运用绩效考评

和激励机制，建设一批优质示范产业园，同步建立网上人力资源产业园，通过载体功能的持续提升，加快高端人力资源服务机构和人才的集聚。同时，进一步整合资源，优化布局，协力创建国家级人力资源产业园。充分利用长三角一体化战略和南京都市圈建设契机，建立地区间人力资源服务联盟及协同创新机制，鼓励人力资源服务机构在做优做强传统项目的基础上，大力发展高级人才寻访、人力资源外包服务、人才测评、人力资源管理咨询、薪酬设计与管理、人力资源信息网络服务等新兴项目，探索开展与金融、教育、医疗等行业的跨界服务模式。我们将大力推动人力资源服务发展的国际化进程。积极引入社会化、市场化力量，加大人力资源学会、行业协会等建设，搭建更多平台促进海内外人力资源机构交流协作，大力培育引进顶尖人力资源机构发挥引领示范作用，合力助推南京人力资源服务业向更高水平的专业化、信息化、产业化、国际化方向迈进。今天的峰会上，南京市人社局和江苏领航集团将联手创设“南京市人力资源国际化发展服务平台”，着力构建南京国际人才合作中心，对接国际人才机构合作；依托“南京人才驿站”，在海外加强国际人才驿站建设，助力国内人才机构走出去、国际人才机构引进来；组织国际引才大使，开展国际人才猎聘、双向投资考察、海内外人才流动等服务，助力南京成为海外人才引进的新高地。下一步，我们还将会同有关方面积极构建国际人才创新中心、国际人才社区和国际人才综合服务中心，厚植南京面向全球吸引和配置人才的比较优势，将南京打造成为海内外人才乐业兴业、创新创业的宜居之城。

各位嘉宾、各位朋友，让我们以此次南京国际人力资源交流峰会为新的起点，共同推动南京人力资源服务业高质量发展开启新的篇章。中国南京诚挚邀请和热忱欢迎海内外人力资源机构与业界精英关注、支持和参与“创新名城、美丽古都”建设，共同见证南京人力资源服务业发展的新跨越。让我们携手共进、共创未来！谢谢大家！

就业“组合拳”助力中小民营企业加速跑

梁 汶 / 文

就业工作是经济发展的晴雨表,为促进雨花台区经济高质量发展,区委、区政府把稳就业优化营商环境作为贯彻落实党的十九大精神的一项战略部署。人社部门在稳就业优化营商环境政策落实和服务落地中,从降费减负、企业用工、补贴返还、富民创业、优化服务等方面,全面落实各项惠企政策,精准对接服务,助力我区中小民营经济稳健发展。

一、雨花台区就业政策“组合拳”落实情况及成效
为更好地鼓励就业创业、集聚高层次人才,结合本区实际出台了《雨花台区关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的实施意见》(雨政发〔2019〕73号)、《雨花台区创业场地租金补贴实施细则》及《本区户籍初始型创业项目基本运营综合补贴实施细则》(雨人社发〔2019〕21号),进一步扩大促进就业优惠政策覆盖面,为培育大众创业、万众创新提供政策支撑。全年新增城镇就业 14689 人,新增大学生就业 27822 人,分别完成年度目标任务的 136.01% 和 158.98%,失业率始终控制在 1.78% 以内。

(一)“降费减负”助力企业轻装上阵。积极落实国家、省、市统筹降低社会保险费率的部署安排,确保企业社保缴费负担总体上有实质性下降。对用人单位和职工失业保险缴费比例总和从 1.5% 阶段性降至 1% 的现行政策,2019 年 4 月底到期后继续延续实施。经认定的困难企业经批准可缓缴除基本医疗保险费外的社会保险费,缓缴期最长 6 个月,缓缴期内免收滞纳金。截止 11 月份,累计为我区 10541 家企业降低社保成本 2.34 亿元。

(二)“援企稳岗”保障就业形势稳定。积极开展稳岗“护航行动”,对不裁员或裁员率低于南京市城镇登记失业率的参保企业,返还其上年度实际缴纳失业保险费的 50%;对新招用本市的就业困难人

员、随军家属的企业,给予不超过 3 年的岗位补贴及社保补贴,全力支持企业发展;举办“贤聚金陵?梦汇雨花”专场招聘会 3 场,组织“春风行动”系列招聘活动 24 场,开设常态化招聘会 76 场,多元化满足企业和用工需求。支持企业在与职工协商一致的前提下,进行企业间、行业间、产业间用工淡季余缺调剂。截至目前,共向 619 家企业发放稳岗补贴 1.26 亿元,向 72 家企业发放单位岗位补贴 30.69 万元、社保补贴 89.52 万元;发放小微企业招用大学生社保补贴 191.98 万余元、一次性奖励 11.6 万元。

(四)“聚智育才”激发市场主体活力。落实大学生租房补贴、面试补贴、创业担保贷款等一系列扶持政策,吸引更多高校毕业生在宁就业创业。构建雨花“双创”生态圈,评选区级企业家工作室 3 家,推荐参评市级企业家工作室 1 家;引入创新创业留学人员近 1944 人;人才流入率、留存率明显提升。推行终身职业培训,通过见习培训、岗前培训、在职培训、创业培训、技能培训等课程,达到培训对象、培训种类、培训要素的全覆盖。组织创业培训人数 4906 人,完成率 613.3%;培育自主创业 3128 人,完成率 136%。全年新增高技能人才 521 人,完成率 115%,大学生创业 575 人,完成率 112.75%;创业带动就业 14711 人,完成率 120.09%;新增企业参保户数 2371 户,完成率 142%,创业人数和企业创业成功数较同期有大幅提升。

(五)“搭建平台”促进人才岗位流动。目前我区已建成 9 个园区(基地)(其中 3 个省级创业园、3 个市级创业园、1 个大学生创业园、2 个众创空间)。各类创业平台为科技型、创新型、附加值高的项目提供落脚之地,同时带动大量社区居民就业。共有 1200 多家特色企业入驻,涉及互联网、信息技术、

生物科技、金融服务等多个产业类别。指导区域内企业建成国家级博士后工作站4个,省级博士后创新实践基地2个,市级博士后创新实践基地6个,为企业持续创新提供了机制保障。

(六)“和谐关系”助推营商环境优化。建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系,充分发挥政府、工会和企业三方机制作用,预防和有效化解劳资矛盾。形成三方委员会季度联络制度,通过优化服务、创新手段、示范引领,使创建工作有序推进。共培育34家“区劳动关系和谐企业”、9家“市和谐劳动关系示范企业”、1家“省优秀劳动关系和谐企业”、1家“全国模范劳动关系和谐企业”,软件谷创建成为省级和谐劳动关系综合试验区和优秀园区;落实民主管理制度、推广集体协商和集体合同,规上企业劳动合同签订率达99%,独立建立工会企业集体合同60家、涉14000余名职工;加大普法服务,先后举办企业HR培训会、和谐劳动关系创建推进会、人社政策通宣讲会等共14场次,全区1400余家企业1800余人参加培训;发挥治欠保去联席办牵头作用,加大农民工工资专项治理工作,连续两年获评市治欠保支A等次。

(七)“互联网+”提升公共服务效能。深入实施“放管服”改革,创造一流营商环境,集中4项行政审批于1个科室统一办理,整合29项社保业务于8个综合窗口“一窗式”服务,建成“互联网+”人力资源服务平台,我区已有开业补贴、大学生来宁面试补贴、租房补贴等100多项业务,通过“我的南京”APP、“南京社保”微信平台实现“不见面审批”,充分提升服务企业的便捷性、高效性。另外,通过中午不休息、下午延下班等方式,确保服务大厅只要办事群众,工作人员就能及时、热情、高效服务。

二、存在的问题

(一)结构性矛盾依然存在。由于雨花信息产业和经济适用房两集聚的特点,区域劳动力就业呈两极化分布,高学历、高技能人才与低学历、低收入求职者同时大量并存,这就致使大量高新企业需要高端科技人才出现“招工难”,年龄结构老化、文化程度低、技能单一的劳动力“找工作难”。此外,在淘汰

高污染和落后、过剩产能过程中,企业关停并转造成部分大龄劳动力人员失业,迫使大量中等技能劳动者改变就业方式,也需要妥善安置。

(二)服务精准度还不够高。在总结分析数据时,发现部分就业创业优惠政策享受人数较少,如场租补贴、创业成功奖励等。一是政策宣贯不够,企业和职工政策的扶持金额及激励机制了解程度还不够,部分企业还没有完全享受到利好政策。二是创业指导不够,精准选推优秀的创业项目不够,导致部分创业者想创业又觉得没有合适的“好项目”,对市场把握不准确,制约了创业投资意向和创业激情。三是信息互通不畅,部门间还没有完全实现信息共享,数据交换存在壁垒,导致就业服务还不够精准。

(三)应对外部经济环境影响能力不足。中美经贸摩擦对我区就业形势的影响存在不确定性,出口商品减少导致部分企业资金流动短缺,可能引发大规模裁员。由于华为、中兴等软件企业在我区就业人数的规模较大(约2.5万人),不排除潜在的风险点存在,需做好相应的预防措施。另外,随着技术进步和贸易结构转型,我区以高端制造为主的技术出口,也会进一步刺激劳动力成本的同步提升,劳动力市场两极化现象凸显。

三、就业“组合拳”助力中小民营加速跑的思考

一是打造高站位的就业创业政策环境。深入贯彻习近平总书记关于优化营商环境和“六稳”等系列讲话的核心要义,准确把握思想内涵,以强烈的责任感和使命感持续深化改革,为雨花“五城共建”提供不竭动力。要狠抓政策统筹,把就业创业与助推产业功能区建设有机结合起来,在新旧动能转换中优化就业结构,扩大就业规模,提高就业质量。要狠抓技能人才,探索建立符合产业功能区发展的技能人才引进、评价、使用、激励机制,加快培育支撑高新制造、高新创造的技能人才队伍。

二是提供高标准的社会保障经办环境。要引导企业和从业人员依法参保缴费,做好社保征缴职能划转后参保新旧政策衔接,同时大力抓好社保扶贫,发挥社保兜底线的作用。要关注热点,既要减轻企业缴费负担,又要保障职工社保待遇不变、养老

金合理增长并按时足额发放,还要使社保基金可持续、企业与职工同受益。要建强体系,统筹资源,建立具有高新特色的职责清晰、流程顺畅、管理规范、便民高效的经办服务体系。

三是构筑高效能的劳动关系治理环境。推进以“人社政策通企业行”工程为基础的劳动关系治理体系细胞建设,防范劳动关系领域风险。建设区、街两级仲裁体系,打牢劳动监察两级体系和社区网格融合建设基础。充分发挥劳动关系三方委员会作用职能,推动企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享,不断打造属于全体企业和职工的“和谐雨花?幸福职场”的局面。

四是建设高融合的基层公共服务环境。要狠抓就业服务,健全覆盖全域的公共就业创业服务体系。要紧抓服务提质,加快更新社区就业创业社会保障服务平台建设,进一步优化公共服务事项。要紧抓信息提速,联动区域产业板块建设,丰富服务产品,拓展便民应用。要紧抓协同增效,优化经办流程,打通数据壁垒,实现更多部门、更宽领域、更高层级的监管精准化、服务便捷化。

五是抓好就业服务充分落地落实工作。充分利用各类媒体,对专项行动开展情况、工作中的先进典型进行宣传报道,营造良好舆论氛围。区级机关遴选就业政策落实服务落地优秀项目,重点宣传推广,并在考核激励中予以倾斜。要持续跟踪专项行动开展情况,并定期分析研判,对调研座谈和自查发现的问题,认真抓好整改落实。要及时总结活动中的好经验好做法,巩固和扩大成果,形成推动就业政策落实、服务落地的长效机制。

(作者为雨花台区人力资源和社会保障局局长) (人)

近年来,溧水区人社局在努力推动和完善基层劳动争议调解组织的规范化建设,充分发挥基层劳动就业社会保障服务平台的劳动争议调解职能。不断促进调裁衔接机制,推进劳动人事争议仲裁机构与司法行政部门、工会组织等各类调解组织的联系沟通机制。加强人事争议仲裁机构与司法行政部门、工会组织等各类调解组织的联系沟通机制。在实践中取得了一些成效。

一、基本情况及其特点

溧水区人社局已基本建立了劳资纠纷预警、调处、援助一体化的格局,劳资纠纷案件明显下降趋势,劳动关系总体平稳和谐。我区为加强解决劳资纠纷效能建设,先后成立了劳动保障监察大队、劳动人事争议仲裁院2个事业单位,各有5-6名工作人员从事相关工作。各(街)镇也相应成立劳动人事争议调解中心、劳动保障监察中队,由各(街)镇社保中心工作人员及相关部门联合处理劳资纠纷矛盾化解工作。

(一)坚持企业建立调解机制,从源头上化解劳资纠纷。我区区域范围大、企业类型多,企业间管理存在较大的差距。目前我区规模企业劳资纠纷呈现明显下降趋势,但因各(街)镇区域企业规模小、纠纷协调机制欠缺等原因,已成为劳动纠纷主要增长源,因劳资纠纷引发的上访举报、投诉时有发生,严重影响了劳动关系和谐与社会稳定。为了遏制劳资纠纷的上升,从源头上化解纠纷,溧水区人社局通过开展培训班、企业座谈会、“送法上门”、“仲裁庭审观摩”等方式,宣传劳动法律政策,规范企业合法用工行为,指导企业建立内部调解组织,对有条件的规模企业建立企业劳动争议调委会,将小纠纷化解在企业内部,形成小纠纷不出厂门的良好局面。

(二)网上劳动人事争议调解服务平台高效运行。溧水区人社局目前处理劳动争议案件实行“一裁两审”的处理机制,但该处理机制存在程序繁杂、期限冗长的问题,对于流动性很强的劳动者来说,争议得不到及时解决矛盾容易激化。因此,积极主动引导当事

人登录使用江苏省劳动人事争议调解服务平台,申请劳动争议调解专家调解处理,对劳资纠纷简单、标的金额小的案件能够快速协调处理,2019年通过省劳动人事争议调解服务平台受理案件共计237件,比去年同期增长53%,调解成功案件为236件,调解率高达996%。

(三)加强基层劳动争议调解组织建设,实现劳资纠纷处理平台下移。以各镇劳动争议调解中心和劳动监察“两网化”建设为主线,充分发挥镇街劳动人事争议调解工作平台作用。采取多种形式广泛宣传劳动保障法规政策,引导劳资双方学法、懂法、用法,促进劳资纠纷自行化解。将各镇街调解员“送出去”参加省市调解员培训,提高劳动争议调解员政策业务水平和能力。重视劳资纠纷简易案件调处

挥人事争议仲裁与劳动监察的联动机制。对事实清楚涉及金额较小的纠纷,对某些涉及面广、事实明确的劳动纠纷,使其在申请仲裁前解决,减少社会影响。加强与法律援助的联动,引导当事人申请法律援助,为广大劳动者免费提供法律服务,减轻了当事人的维权成本。

二、下一步措施及建议

溧水区人社局始终坚持把调解与仲裁和化解劳资矛盾有机结合起来,采取多种举措、多种渠道,今后将继续不断做好以下几个方面的工作。

(一)规范基础调解组织工作,促进调解工作有序开展。指导基层调解组织规范程序开展工作;通过组织调解员培训、庭审观摩等活动进一步提升基层调解组织业务能力。以基层调解组织为载体强化预防,推动工作重点前移,就近就快调处劳资纠纷。

(二)加强队伍建设,提升服务质量。劳动人事仲裁队伍建设,鼓励仲裁员、调解员重视业务学习和培训交流,提升业务能力和服务水平。通过开展例会业务交流、疑难案件上会讨论以及参加市仲裁、区法院庭审观摩活动,有效促进仲裁调解员队伍整体水平,提高办案质量和效率,依法裁决劳动人事争议案件。做到凡裁必议、凡难必议,确保案件处理的准确性。

形成规范调解体系,强化仲裁调解,突出仲裁调解的主导作用。努力促使双方当事人达成调解协议。同时加强与人民法院协调,做好裁审衔接工作。

(三)不断提升服务水平,稳妥解决劳资纠纷。注重调动和发挥企业调解委员会作用,建立各企业人事、行政负责人的网上联络机制。建立劳动争议高发企业定点联系制度,深入企业走访,分析争议原因,帮助企业解决劳动同工管理中存在的问题,减少劳动争议隐患。进一步发挥劳动争议仲裁委员会、劳动关系三方委员会各成员单位的作用,让区工会、工信、司法等部门参与到劳动纠纷的调处中来,构建全方位解决矛盾纠纷多元化解机制。(作者单位:溧水区人力资源和社会保障局仲裁科) ●

溧水区人社局不断推进 劳动争议调解工作取得新成效

汤滨 武熙智 / 文

工作,通过基层调解组织的建立,把化解矛盾的关口前移,尽量通过基层调解解决劳动纠纷,全力促进辖区劳动关系和谐稳定。

(四)强化化解调解意识,力求合理合法。加大化解劳动纠纷的力度,提前主动介入,充分与双方当事人沟通,促进双方当事人达成调解意愿,有效提高调解成功率。进一步规范劳动争议处置程序,加强与人民法院沟通,持续开展交流调研活动,不断从各相关渠道学习取经,从面达到不断提升仲裁院建设规范化水平。2019年,我区劳动争议仲裁委员会共受理各劳动争议案件244件。结案率为992%。仲裁管理信息系统按期运行率达到100%。

(五)加强部门配合,力求调解仲裁高效。面对当前劳资纠纷工作中出现的新情况新问题,溧水区人社局积极探索柔性化方式调处争议案件,积极开展部门配合,充分发

近年以来,南京江北新区社保中心以问题为导向,以服务群众为抓手,将“最多跑一次”与服务转型相结合,创立“三个一”服务模式,在为民、利民、便民上下功夫,打造“十分钟服务圈”,用更加优质的服务将业务延伸至群众“家门口”让人民更加满意。

树牢一个宗旨,打造“三心”服务品牌

日前,新区社保中心把服务转型作为提升行风建设的突破口,坚持党建引领,零距离服务,打造“热心、耐心、细心”服务品牌,受到群众好评。

据悉,杨媛媛最近收到一封感谢信:“你们传送的新区社保服务指南收到了,谢谢你们!我是老浦口区的退休职工,在江北新区成立后关系划转过来的。你们能对一个异地养老的老人尽力关心与帮助,令我感动!你们的工作作风体现了新一代社保人为民服务的新风格,新面貌!”

自新区社保中心开展“抓党建促行风”活动以来,“三心”服务已成为每个员工的工作准则。7月上旬,退休后回重庆长期定居的柳朝东老人,打电话咨询新区业务办理信息,接电话的正是杨媛媛。为给老人一个满意的解答,小杨首先查询了老人的登记信息。系统中根本没有老人信息。是信息没录入还是划区合并信息遗漏?小杨如实将情况告诉老人,得知信息后老人十分的着急,怎么没有信息呢?需不需要本人回南京办理?这么热的天,就这岁数怎么来回跑?为打消老人顾虑,小杨告诉老人可以通过南京人社APP网络办理信息录入;也可通过传真或邮箱发来个人资料,由前台人员帮助办理。

了解到具体情况后,老人通过邮箱传来了

个人资料,小杨按程序帮老人办理了业务,这件事总算告一段落。可工作细致的小杨还是通过邮箱给老人发了一份新区社保服务指南,并特殊标注了注意事项。收到信息的柳朝东老人,被小杨热心所感动,专门写了封表扬信,道出了自己的心里话。

正如社保中心副主任朱珊珊所说:“我们用真心、热心、耐心的为百姓和企业排忧解难,群众是切切实实能感受到的。”让数据多跑路,群众少跑腿,这正是江北新区社保促行风转作风带来的新变化。

锻炼一支队伍,构建“网格化”服务模式

为做好社保业务服务工作,新区社保中心

南京江北新区社保“三个一”

按照“网格化”管理需求,创新服务模式,划好责任区三级联动,设立区、街、社区11个综合服务窗口,其中涵盖:新区4个,街道4个,社区3个,变“多头受理、中心受理”为“一窗通办、就近受理”,将业务延伸至群众“家门口”,全面提升为民服务水平。

据介绍,自2018年8月以来,新区人社就在全区范围内开展以社保“大课堂”、业务培训“微讲堂”为主要抓手,建立健全学习交流、调查研究、实践落实等工作机制为主要载体,常态化开展“加强队伍建设、促进人社发展‘学思行’”活动,取得初步成效。此次,三级联动“网格化”职能的设置就是人社发展‘学思行’”活动的具体体现。

“区域综合受理窗口责任划分后,对我们一线的经办员业务素质要求越来越高了,每名经办员不仅要掌握原来负责的业务,还要熟悉社保的其它经办业务,这不今天下午我们又有培训课了”长芦街道林凯一边说着,一边翻着社保中心统一印制的“通办窗口”培训教材。在业务技能培训上,新区社保中心专门从各业务科室选拔技术骨干,设置课题、统一备课,每周抽出专门时间分批次组织“三级”经办员业务培训,全面提升经办员业务能力。截至目前,社保业务培训已开班 16 场次,培训人数 360 人次。

据了解,在今年上半年南京市人社系统窗口单位业务技能选拔比赛中,新区代表队从 20

策”。群众所办业务,均可通过拨打热线电话、网上留言、信箱投递等方式,把满意度和意见、建议投送到各服务平台或信箱,社保中心会及时登记,跟踪处理。今年以来,群众通过各种平台收集建言信息 128 条,极大的促进了新区社保服务工作的转型。

前不久,丽景路 2 号服务大厅收到一封信,信中写道:我 7 月 18 日来此办业务,询问了 5 号窗口的工作人员(青年男性),工作人员耐心而且非常专业的向我解答了问题,很有礼貌。我真诚对工作人员耐心负责,专业性非常强的表现提出表扬。同时,我建议你们中午 12:00—14:00 增设一个值班岗方便年长的群众办

事。此建议社保中心及时采纳及时在各个服务大厅增设值班岗。

群众是老师,针对群众的反馈信息,社保中心每月都召开工作讲评会,把收集到的工

单信息分类讲评。好的继续保持发扬,不好的要引以为戒,查找根源,群策群力拿出解决办法。据了解,每月的工单信息与经办员绩效考核挂钩,此项工作极大促进人生服务的行风建设。仅上半年,社保中心就收到群众 5 面感谢锦旗,26 封感谢信。

社保中心党支部书记王云松讲评时说:只有心里想着群众,把服务保障工作的落脚点根植于群众之中,在群众中汲取营养和力量。把群众满意不满意作为衡量我们工作的标准,才能干得好走得远,更好发挥社保工作应有的作用。

(作者单位:江北新区) ㊟

服务模式打造“十分钟服务圈”

王国雷 / 文

支参赛队伍中脱颖而出,获得团体总分第二的好成绩。在参赛 100 名选手中,新区推选的 5 位选手中 3 名同志排名前 20,其中长芦街道林凯个人排前 10 名,荣获个人二等奖。新区人社系统正是采用培训练兵、模拟考核等形式全面提升人员素质。通过培训选出懂政策、精业务的同志,充实到区、街道、社区一线综合服务窗口,细化“网格”服务职能,让群众“家门口”办业务获得点赞。

畅通一个渠道,倾听“民声”问计于民

人社工作做的好不好,发言权在群众。为进一步打通联系服务群众的“最后一公里”,新区社保中心不断创新工作机制,实施服务清单“问效机制”,主动邀请群众参与“评单,建言献

运用“三多”举措 推进就业创业

——江苏省南京市六合区防疫保稳定人社在行动

唐付林 / 文

今年注定是个不平凡之年，疫情之下岂有局外部门，南京市六合区人社局运用“三多”举措，推进就业创业工作。

多措并举推进就业服务

做好就业宣传。疫情当下，通过各种媒体发布招聘信息，以及相关就业政策，宣传就业工作动态和就业工作经验等，提倡“不挑不拣充分就业”的理念，营造良好的就业氛围。推出“六合就业”微信小程序，为企业用工和求职者服务。实现“就业服务不打烊，网上招聘不停歇”。如今，“小程序”入驻企业 334 家，职位 352，招聘人数 1484，求职者投放简历 1035 份，浏览量为 161042。

开展就业活动。组织网上招聘 18 场；通过网上平台推介六合用工企业；人社局成立复工复产工作组，明确责任领导、小组组长和走访人员，有针对性宣传政策，努力实现“稳就业”这个目标。

多管齐下推动就业保障

落实各项补贴。受疫情影响，一些补贴政策蓄势待发，通过“我的南京”APP 处理政策落实，实现不见面审批，对外地大学生，来六合区企业就业给予一次性面试补贴，今年一季度是 10 人，发放 10000 元。高校毕业生住房租赁补贴，今年一季度是 1630 人次，累计发放 95.97 万元。

执行稳岗返还。落实今年稳岗返还政策，是人社部门对受疫情影响的企业给予实际帮助，对申报稳岗补贴的单位进行梳理比对，符合政策享受条件的，逐一通知，指导企业及时完善相关手续。今年来市人社局已在市局网站公示了三批符合稳岗返还条件的单位名单，其中涉及六合区企业 2845 家，补贴金额 1235 万元。

支持对口帮扶。疫情挡不住帮扶的脚步。3 月 29-30 日，六合帮扶山阳，采取网上招聘和“点对点”输送办法，专门包车接送 52 名山阳籍辅警安全有序护送

南京市公安局上岗。同时，还召开了“宁商劳务协作暨辅警招聘工作座谈会”，为“山阳县人民政府辅警定向输出基地”揭牌。同时，还向山阳县人社局捐赠防疫物资。

多谋善断推进创业创新

营造创业氛围。在疫情得到控制的前提下，利用六合人社微信公众号、六合在线网站，加强创业方面宣传，特别是“宁聚计划”“聚合计划”的政策宣传；设计创业展板放置人力资源市场，创业视屏在户内外滚动播放；在报刊杂志推出创业典型进行宣传，支持创业、鼓励创业；在街道社区宣传栏张贴创业政策、创业海报等。

丰富创业活动。把区人大视察点安排在 5G 空间六合大学生创业园，让人大领导关注了解大学生创业园运营情况，支持大学生创业；谋划六合区第二届“十大创业之星”评选活动的议程和要求；动员园区创业青年和社会上的创业人员参与“赢在南京”创业大赛活动；开展创业政策宣讲进园区活动；牵线搭桥让街镇与园区联手实现创业孵化共建等。

兑现创业政策。加大创业担保贷款及贴息落实力度，今年一季度发放创业贷款 24 笔，共计 650 万元，审核贴息 35.98 万元；落实开业补贴 13 人，2.6 万元；发放创业成功带动就业奖励 1 家 1 人，2000 元；受理大学生场租补贴 10 人，24000 元；对接 5G 空间六合大学生创业园，帮助落实相关创业政策，提升园区孵化功能。

服务创业载体。继续服务好“5G 空间六合大学生创业园”和“金牛湖茉莉创客小镇”这两个载体，使其保持着“南京市市级大学生创业园”和“市示范创业园”荣誉称号。今年在此基础上，继续打造新的创业载体，会同团区委、农业农村局配合雄州街道，在钱仓村打造“乡村振兴大学生农业创业中心”，为增添新的创业载体尽人社之责，出部门之力。（作者单位：六合区就管中心）

零星报销工作的风险防控实践与思考

朱晨 / 文

根据南京市政府宁政发〔2018〕75号文要求,2019年1月起实行全市统一的城乡居民医疗保障待遇。我区城乡居民医保科根据宁社险管〔2018〕58号的相关精神,实施新的医保零星报销政策。

在政策的实施过程中,为了保障医保基金安全,保护参保人员合法权益,我科从框架制定,队伍建设,问题处理几个方面认真探索,形成了一套行之有效的风险防控的操作方法。

一、框架制定 根据零星报销的报销流程,我区将材料受理、审核和录入放在镇街社保所由医保专员完成,录入完成后相关材料报送区人社局居民医保科由专门科员复合,复合完成后报送分管负责人审核通过,最后由部门负责人审核通过后报送市局财务打款。相关零报材料汇总制表盖章留存。其中每个环节的工作人员所拥有的系统权限仅限于自己所负责的工作内容,任何一个人都没有完全的系统权限。这样就从框架制定上堵上了工作人员利用职务之便某一己之私的口子,有利于保障医保资金安全,有利于广大参保人员能够公平公正的享受到自己的合法权益。

二、队伍建设 我区城乡居民医保科指导溧水区8个街镇的城乡居民医保工作,每个镇街社保所至少配备一名医保专员,由我科负责培训指导其工作,这些工作人员大部分有在医疗机构的工作经历,对于受理的病案资料,医疗发票及文书有较强的识别整理能力,在具体工作中能够区分出哪些材料符合报销政策,哪些不符合。同时又擅长和病患及家属沟通。既能够有礼有节落实政策答疑解惑,又能够感同身受抚慰病患。他们利用在社保所的工作便利,还了解相关社保业务的信息,并且积极为上门百姓沟通协调解决问题,受到群众好评,更加有利于医保本职工作的完成。可以说各街镇医保专员是我区医保工作能够有效推进的坚实基础。

三、问题解决 由于我区新加入南京市医保系统,故部分群众确实不了解政策,而且因为搬迁、旅居外地又无法通知到,对于这部分参保人员只要在一定缓冲期

内,又确实罹患疾病,在患者写完情况说明承诺真实后依然给予报销。但是对于甚至不符合规定谎报事实者坚决予以拒绝。例如某患者自述骑摩托车摔伤,情况紧急,没有刷卡要求零报,但是后经查实该人员为酒驾无证驾驶,我方拒绝报销,并将相关情况报告交警处理;还有某青年,手指骨折,自述摔伤所致,在医院治疗没刷卡,前来要求零星报销,但是我医保专员根据经验,对其摔伤所致手指骨折的说辞表示怀疑,经过对其宣讲打击骗保的政策法规,使其醒悟,承认为打架所致,放弃报销;还有的患者办了门诊大病,但是却拿没刷卡开的膏药、感冒药来我处办理门诊大病的零星报销,我方不予受理;有的病人听闻他人建议,自行前往外地非医保定点医院治疗,其花费不予报销;有的病人已经持卡在南京某医院住院,又跑去其他医院门诊开其他非住院医生要求的非必须药物,不予报销。但是政策是相对滞后的,也有规定不到的情形,我们本着为老百姓服务的宗旨,对于患者合理诉求,要积极为其解决。例如患者胡某,常驻苏州,在苏州某医院查出前列腺癌,医院拒绝实施根治手术,建议保守治疗。患者联系上海某医院,对方给出手术治疗方案,患者想前往,但是苏州某医院拒绝出具转诊证明。患者无奈,自行前往上海治疗,手术成功,回我区参保地要求,零星报销。虽然该患者无法出具转诊证明,无法办理相关异地就医手续,但是考虑到患者患病的事实,医院拒绝转诊的情况确实存在,故经工作会议讨论决定予以报销。

我区城乡居民零星报销工作是今年刚和南京主城区接轨,工作上存在协调和适应的问题,但是本着为人民服务,誓把医保资金用在刀刃上。工作上我们既要坚决执行市局的政策规定,又要切实为群众服务。基层的遇到的情况确实多,但是我们不忘初心,爱岗为民,耐心宣讲政策,认真做好工作,一定能够获得老百姓的认可和肯定。

(作者单位:溧水区人社局城乡居民医保科) ●

民办养老院困局：40%亏损，盈利的不足9%，怎样才能稳赚不赔？

易刚 / 文

在开始创办广外老年公寓时，张福祥没有想到，以“为世上父母解难”为宗旨之一的养老院，却在3年后成了他的难题。张福祥介绍：“房租每年200万元，40余名护工、近20名后勤人员、5名医护人员，一期投入700余万元，二期截止到目前已经投入500余万元。”然而，广外老年公寓现在每个月仅有40余万元的营业额，“不要说现在盈利，就是几年后都不敢想象。”

据民政部2015年1月公开数据，一半以上的民办养老机构收支只能持平，40%的民办养老机构长年处于亏损状态，能盈利的不足9%。民办养老院缘何陷入经营困境？同时又面临哪些现实问题？

供需错位的背后

“民力和公办差太远了。”张福祥不禁感叹，“政府建养老院，土地、房子、设备、人员，一切都有财政支持。我们创办养老院，一切都要靠自己。”

北京师范大学中国公益研究院养老研究中心高级分析员成绯绯看来，公办和民办最主要的差别在于资金支持，因为养老机构的资金压力往往来自硬件方面。而公办养老机构的硬件设施都是政府出资建设。

以土地为例，公办养老院是免费拿到国家土地，民营养老院却要以市场价格拿地。尽管政府也出台了一系列措施，将非盈利性养老院列入划拨土地的使用范畴之内，但与养老院的微利性质相比，成本依然很高。土地和硬件的成本也直接反映在民营养老院的收费标准上。北京市六城区的养老院收费绝大多数在1300~2800元/月，要比公办养老院的收费高出一倍。譬如，北京市海淀区千禾敬老院网上报价为2550~6500元/月；位于北京昌平区的泰康之家燕园最高收费甚至达到20000元/月。

由于养老院供给与老人实际需求的错位，城郊的养老院入住率大都很低。据上述蓝皮书数据，怀柔、延庆、门头沟和顺义入住率低于30%，朝阳等7个区入住率低于50%。

成绯绯认为，入住率低，以致入不敷出是造成民办养老院经营困难的直接原因。由于供需错位、服务专业化水平不高、对市场需求缺乏科学预测等因素，2009年至2013年间，全国各类养老服务机构床位平均使用率从788%逐年

下降为694%。

政策难以落实

事实上，政府并非没有给予民办养老院以财政性支持。2000年以来，国家便陆续出台了《关于支持社会力量兴办社会福利机构的意见》、《关于加快发展养老服务业的若干意见》等文件。非盈利性的民办养老院不仅能拿到一次性的建设补贴，还有床位补贴，税收减免、水电优惠等各项政策。

以北京市为例，2013年北京市就印发《关于加快本市养老机构建设实施办法的通知》，通知中给予社会资本投资建设的非营利性养老机构一次性建设资金支持。并要求区（县政府）固定资产投资按1:1比例配套。

然而从政策出台到政策落实还有很长一段距离。成绯绯认为：“有些地方政策落地有延迟，有些地方到目前为止也没有落地。”其主要原因在于政府出台的政策与资金没有匹配。除了资金配套，在实际补贴申请中还会出现各种审批程序复杂、申请标准不明确等现象。这让养老院的不少运营者们“既非常郁闷又哭笑不得”。

高风险的代价

由于老人往往身体虚弱、疾病缠身，养老行业也被冠以高风险行业。一些养老院基于风险和收益的考虑，往往不愿接收失能、不能自理的老人。而接收这类老人也往往意味着更高的价格。以什锦花园养老院为例，半自理老人的护理费为一个月800元，而不能自理的费用要达到1300元，特护理的价格则根据护理程度而直接面议。

更高收费的背后存在着更高的风险。因为一旦老人在养老院内出现什么问题，养老院不仅可能要面对家属漫天要价赔偿，还可能吃上官司。

然而，恰恰是风险较高的失能半失能的养老机构才是市场真正所需。成绯绯的研究表明：“真正提供面向失能半失能老人的民办养老机构，床位在100张左右床位的养老机构普遍能够实现良好运转。”因此，除了期望政府加大投入力度、政策能够落到实处、降低养老院的运营风险，民办养老院自身找准定位，提升专业化服务水平同样是摆脱困境，实现盈利的途径。

养老院作为一个服务行业的一个经营实体，能否盈利，

从财务的角度一般计算方式是:(经营收入)-(经营费用)-成本=利润。在做养老院的项目计划时相关的盈利预测是必须的。我想应该包括几大块 1 养老院的土地,建筑成本;2 设备,装修等硬件投入;3 医护人员的工资和提成;4 日常办公和维护保养费用;5 广告和市场推广费用;6 其他费用

目前我了解的养老院分为以下几种模式

1:医养结合的养老机构

这种模式的特点是养老地产和医疗服务紧密结合,可以为有医疗照料需求的老年人提供专业和及时的服务,由于前期投资大并且需要和医疗机构的资源整合,所以目前只有大型的地产商(万科,保利华润等)有能力并有意愿布局;高房价加上医疗服务,导致收费必然是所有养老模式里面最高的,事实上这种模式的顾客群体针对的是高收入老人或子女,此类模式投资很大,盈利的模式实际上与房地产销售模式相同,因为未来的市场需求很大,所以只要足够的资金支撑再加上专业的管理服务,盈利前景可观。

2:公办养老院

公办养老院一般是非盈利的机构,传统上主要承担鳏寡老人的日常照料等基本服务,属于政府基本养老服务的一部分,大多服务单一。不过在国家下来的重视下,很多养老院在做升级改造,主要以上广深等经济发达地区为主,尤其是北京,上广州,浙江等地

3:公办私营养老机构

顾名思义,由政府提供场地等硬件设施和政策法规支持,具体经营承包给私人养老从业公司和个人主要提供的大多是照料,看护,康复,娱乐等服务,能否盈利很大程度上要看与合作政府的合作条件,(据业内人士透露,和私人医院一样要有很多人从医保报销上动脑筋,是正经经营的本分人能挣到钱?还是坑蒙拐骗,骗补骗贷的老板在发财?这个我无话可说)

据了解目前我国的养老院普遍盈利水平不高(不包含公立非盈利养老院,医养结合的机构大多在投入期,很多都还处在盈利模式的磨合期,更多的意义在于行业布局。很多私立养老院的设施落后,服务水平低下,不能提供老年人所需要的服务;目前的老年人大多数是生于解放初期的老人,他们的特点是子女多,收入低,养儿防老的观念根深蒂固,所以如果不能提供真正优质的服务就很难吸引老人愿意买单入住。

最近通过对这个行业的多方面了解,我现在的小其实是五味杂陈的,总结出以下几点感触:

1,老龄化是个全球性的问题,经济越发达的国家就越

严重,这是人类的共同问题,非洲那样以农业为主,经济落后的地区没有老龄化问题,所以说高龄化也是人类文明进步的结果,在日本和美国这样发达的国家一样也有很多低收入的老人的晚年凄惨度日,做的最好的应该是新加坡,政府以法律的形式倡导和要求家庭保持三代同堂的模式,同时提供多种形式的补贴和帮助,从而真正做到了从身体和心灵的爱护,这样的国家屈指可数,可以说老年人是市场价值不断递减的一个客群,从市场的角度,老人需要有消费力,这个市场才成立,从人性的角度上讲,没有钱的老人,他们的晚年要依赖于一个真正有实力和有担当的政府

2,我曾经认为养老行业的痛点是没有真正专业和护理人员,所以护理人员的培训和上门服务可能是好生意,但是真的深入了解后,我发现也许是我错了,在日本这样比我们早 30 年发展老年产业的国家,护工的待遇和社会地位一样也是很低,虐待老人的事情屡见不鲜,在低生育率和高龄化同时的情况下,期待有等多专业的护工进入市场是现实的事情,未来老年人需要更多专业的设备尽量完成生活自理,时代在进步,环境在改变,时至今日,养老行业这个传统产业需要从互联网,大数据,物联网,云数据等多方面共同发力提高养老服务的水平和效率,提高被服务的老人的体验舒适度,这可能是未来的选择,目前需要耐心等待时机的成熟!

3,哪一部分人才是养老产业的主要顾客群体?

1958 年之后出生的人群是被计划生育的一群人,也是中国改革开放后经济发展迅速的参与者,社会变革的见证者,孩子大多不在身边,有一定经济实力,熟悉互联网,他们的需求才是未来 30 年养老市场的潜力所在!

4,养老服务的目的是什么?

开始我一直认为老人需要的是医疗照护,看护,康复,诚然这些确实是目前很多失能老人和半失能老人的需求,还是刚需,但是目前能提供的服务很少,也很难,难在法律法规不完善,难在没有专业的人和技术和设备?最关键的是这部分刚需最应该承接的是医院或者医疗养老机构,而这部分在国家的战略规划 9064 中,只占 4%,难道养老行业需要的就是接屎接尿,喂饭洗澡吗?老年人更应该拥有自由,自主,自我的后半生,至少我对我的未产下载这样设想的,坚持运动,坚持学习,保持活力,老需要突破传统的概念,要营造不一样的老年活,让老年人有限的时光中尽量少的分布在病上!所以健康管理,欢度晚年才能赋予这个行业更多积极的情绪。(来源:来复式公众号) ●

迈皋桥街道“自给自足”实现就业帮扶

秦慧 / 文

“叮铃铃…叮铃铃…”随着此起彼伏的电话铃声,迈皋桥街道人社所的工作人员拿起电话:“你这里幼儿园招聘吗?我50多岁了,是单位退休的老会计,我不要幼儿园交五险,能不能应聘会计这个岗位?”“你好,我在社区公告栏看到幼儿园招聘信息,下午我来你们所交材料,你们上班时间是几点?”自从街道幼儿园招聘信息发布后,人社所这样的咨询电话络绎不绝。

5月17日,人社所工作群发布了一则关于迈皋桥街道幼儿园的招聘启事,迈皋桥街道幼儿园委托人社所进行招聘公告的发布、报名咨询、资格初审、简历收集等相关工作。本着自给岗位、自足就业的原则,此次幼儿园

提供保健医生、报账员、保育员、食堂人员、保洁5个岗位,拟招录21人;每个岗位都有年龄、学历、证书要求,力图让学有所用并在就业年龄段的人群就业。

人社所接到招聘启事后,通过微信工作群、掌上云社区群、社区劳保站宣传栏进行广而告之,主动推荐失业人员报名,直至目前为止,人社所共收到各岗位简历50余份。此次招聘工作中,人社所发挥桥梁作用,再现就业帮扶常态化;一边鼓励辖区重点企事业单位创建岗位实现“自给”,一边优先推荐符合条件的就业人员实现“自足”,以需促供,助力辖区居民按需就业。 人

栖霞区举办宣讲会,助推职业技能提升行动

董蕾娜 / 文

为积极服务“稳就业、保民生”,助推技能提升行动,栖霞区人社局日前举办政策宣讲会,全面解读《关于落实我市三年职业技能提升行动若干措施》(简称“十五条”)中相关惠企政策。此次宣讲会以“服务企业,提升技能”为主题,邀请了市职业技术培训指导中心相关负责人,为金陵石化炼油厂等80余家区内规上企业代表以及辖区内部分中、高职校、技工院校、培训机构负责人详细解读,就企业关心的培训问题展开交流,鼓励企业开展多样化、多层次的职工培训,全面提升职工职业素养和技能水平,促进企业高质量发展。

区政府副区长袁文峰指出在今年疫情的影响下,职业技能培训既是全面提升劳动者就业创业能力、解决结构性就业矛盾、提高就业质量的根本举措,也是适应经济高质量发展、培育经济发展新动能、推进供给侧结构性改革的内在要求,对于推动大众创业万众创新、推进

制造强国建设、提高全要素生产率、推动经济发展迈上中高端新台阶都具有重要意义。他要求区人社部门整合三区科技创新资源,推动区域联动、部门协同、园区发力,充分发挥政策的引导、促进、支持作用,深入推进我区职业技能提升工作。

“通过市区联动宣传等方式,我们对职业技能提升培训的政策措施进行深入的解读宣传,进一步扩大社会影响力,用足用好关于落实我市三年职业技能提升行动若干措施等政策,充分发挥企业的主体作用,提高企业职工参训积极性。”栖霞区人社局钱俐局长表示,下一步,区人社部门将继续搭建校企合作平台,结合区域内中、高职校、技工院校特点,大力推进“订单式”培养模式,实现校企共建共享共赢;同时聚焦人工智能、生物医药、新能源汽车等产业及安全生产的需求,探索特色项目制培训。 人

浦口区人大法制委调研全区促进就业工作

任四玲 / 文

浦口区人大法制委主任委员郑从俊一行日前到区人社局调研全区促进就业工作,区人社局、区农业农村局、区残联参加。调研会上,各单位分管领导结合部门职能作了工作汇报。随后,调研组实地察看区级人力资源市场和同心大学生创业园开展就业服务工作情况。

近年来,我区大力实施就业优先和积极的就业政策,特别是疫情发生以来,紧紧围绕“稳就业”、“保居民就业”目标任务,全面优化就业服务举措,千方百计保持我区就业形势总体稳定、稳中向好。一是坚持就业优先战略,落实政府促进责任。始终把促进就业放在经济社会发展的优先位置,把促进充分就业作为保障和改善民生的头等大事,及时研究制定配套实施意见和政策文件,打通政策落地“最后一公里”。二是加大就业援助力度,保障重点群体就业。建立城乡就业困难人员“出现一人、登记一人”的长效机制,深入开展“三个一”精细化服务(就业援助一对一、职业指导一带一、创业帮扶一帮一),确保城镇零就业家庭和农村零转移家庭动态清零。三是鼓励创业带动就业,营造良好创业氛围。坚持创业

培训、创业服务、创业载体三位一体,大力推进创业载体建设。四是开展职业能力培训,着力提升就业素质。全面推行“企业订单、劳动者选单、培训机构列单、政府买单”培训服务模式,全面落实“互联网+职业技能”培训计划,大力推进“百日免费线上技能培训行动”。五是健全公共就业平台,优化便捷用工服务。建立完善三级人社服务平台和工作体系,积极打造15分钟公共就业服务圈。调研组对我区促进就业工作给予了充分肯定。郑从俊指出,近年来,我区就业规模不断扩大,就业结构逐步优化,就业质量稳步提升,成为经济社会发展的一大亮点,有很多好的经验和做法值得总结和推广。同时,对下一步做好促进就业工作提出了三点要求:一是要进一步加大宣传力度引导就业,广泛推介和大力宣传创业就业先进典型,引导群众树立正确的择业观念和就业理念;二是要进一步优化培训平台推动就业,切实解决培训与用工两层皮的问题;三是要进一步提高服务水平稳定和扩大就业。 人

鼓楼区开展企业员工全员参加工伤保险工作

一是牵头建立联动机制,强化部门协作。深入贯彻落实南京市关于城市安全发展示范城市相关文件精神,与区应急管理局、卫健委等加强联系,掌握危化品、尘肺病、建筑施工领域企业名单和从业人数,全面排查应缴未缴情况,持续推进“同舟计划”实施。完善与税务部门信息比对机制,及时获取纳税未参保企业信息,做好参保扩面工作。二是全面开展政策宣传,强化氛围营造。组织开展专项行动和工伤保险政策宣传,利用大屏幕、微

信公众号等多渠道向企业广而告之,为全面完成企业员工100%参加工伤保险目标打好基础。三是精准对接重点企业,强化跟踪调查。根据市社保中心提供的358家重点企业名单,区社保中心抽调专人进行电话提醒,对230家单位点对点告知工伤保险参保要求。向349家单位寄送了《关于工伤保险参保情况自查的通知》和《企业工伤保险参保情况自查表》,确保重点企业知晓无遗漏。(区人社局) 人

医保政策问答

1.为什么要参加医保?缴了费却没用是不是亏了?

答:我们每个人都面临着不确定的疾病风险,医保就是用来防范化解医疗费用风险的。基本原则是互助共济,健康的人帮助生病的人,大家每人都拿出一小部分钱放到一起,汇成一个大的基金池,给有需要的人用,也就是“我为人人,人人为我”。以前没用到医保,不代表以后都用不到,只要参加了医保,在生病需要用钱的时候,就可以获得医保的保障,用的就是这个基金池中大家一起出的钱。也有的人仗着自己年轻,觉得身体好不需要参加医保,可能因此蒙受巨大损失。比如包工头小王拒绝参加医保,去年得了癌症,结果全部自费,四处借钱,掏了20多万元,事后算算如果参加医保,可能自己只需要掏几万元,后悔得不得了。所以参加医保绝对不亏。

2.基本医保有哪些类型?如何选择适合自己的医保?

答:基本医保是面向我国所有公民的,无论有没有工作,都能参加医保。目前我国基本医保有两种:职工基本医疗保险、城乡居民基本医疗保险。

职工医保主要面向单位的职工,如果有了正式工作,就能够在单位参加职工医保;进城务工的农民工也有权参加职工医保,只要有就业单位、签订劳动合同并与企业建立稳定劳动关系的劳动者,用人单位应依法按照国家规定明确缴费责任,为其参加职工基本医疗保险。

如果不是单位职工,参加医保有两个选择:第一个是参加城乡居民基本医疗保险,能够在个人缴费基础上享受财政补助;第二个还是职工医保,不过是灵活就业人员的职工医保,按照《社会保险法》第二十三条第二款规定,以个人身份参加职工基本医疗保险,由个人按照规定缴纳基本医疗保险费。

大家可以根据自身的实际情况和需求,自行

选择参加职工医保还是居民医保。

3.职工医保和居民医保有什么区别?

答:首先,缴费多少不同。职工医保每月缴费一次,居民医保每年缴费一次;累计算下来,职工医保每年缴费会更多。

其次,享受待遇不同。职工医保缴费多,享受的待遇也要比居民医保高一些,比如报销比例高一些,还有个人账户可以用来在门诊看病、药店买药。

最后,职工医保在缴纳规定年限后能够享受退休免缴待遇。居民医保不存在免缴待遇,每年必须按时缴费才能够享受待遇。

4.城乡居民医保还有国家补贴!这项“福利”大家知道吗?

答:城乡居民医保,实行政府补贴和个人缴费相结合的筹资机制。与个人缴费相比,在整个居民医保的筹资结构中,财政补贴占了大头。2017年国家为每位参保人补贴了450元,2018年国家为每位参保人补贴了490元,2019年国家为每位参保人补贴了520元。

所以有些人2019年参加居民医保的时候,虽然个人缴费为250元,但最终的医保参保费用至少有770元(在某些地方,缴费和政府补贴的钱数会更高,770元只是最低线),可以说个人实际只缴纳了较小的比例,国家在帮助居民参保方面投入更大。

5.社会上有些企业把节省经费的脑筋打歪了,在招人的时候会说每月多发给员工一点儿工资,就不给员工缴纳基本医疗保险了。这样可以吗?

答:坚决不可以!

首先,用人单位有为职工参加职工医保的法定义务。根据《社会保险法》,所有用人单位,包括企业(国有企业、集体企业、外商投资企业、私营企业)、机关、事业单位、社会团体、民办非企业单位及其职工,都要参加职工基本医疗保险,不给员工缴

纳医保是违法的!

其次,如果不缴纳医保,就会无法享受医保的保障,如果职工生了重病,无法享受医保待遇,他个人的损失绝不是老板多发的一点工资能弥补的。所以,绝对不应同意老板不缴纳医保的想法。

6、如果单位不给职工缴纳医保,职工该如何维护自己的权益?

答:一般来说,职工医保是并在职工社保中一起缴纳的,如果单位拒绝给职工缴纳医保,很可能其他社保也没有缴纳。职工可以这样维护自己的权益:

第一,与单位交涉或协商。如果工作单位不为员工办理社会保险,员工可以向单位工会反映,请求工会出面与单位管理层进行协商解决;没有工会组织的,员工代表可直接和公司高层进行协商和沟通。

第二,提起劳动仲裁。与公司协商不能解决问题的,可向当地劳动仲裁部门提起仲裁。

第三,提起诉讼。对仲裁结果不服,或是单位拒不履行仲裁决定的,可依法向当地人民法院提起诉讼。

要注意以下几点:

第一,合法维权。千万不要采取过激行为,做有违法律底线的事情。

第二,积极收集有关证据。比如劳动合同、出勤记录,工资记录、工作牌等相关书面证据或是音像证据。

第三,法律援助。在员工维权过程中,员工属于弱势的一方,可向当地司法部门申请法律援助服务。

总之,如果用人单位不为员工办理社保,经过协商和交涉仍拒不改正的,属于违法行为,员工有权根据有关法律法规的精神,采取合法行动,维护自身的合法权益。

7、单位给职工缴纳医保,能否只要单位出钱、职工个人不出钱?

答:也是不行的。职工医保的缴费,单位和职工

个人双方都要负责。根据《社会保险法》和基本医保有关规定,所有用人单位及其职工,都应按属地原则参加所在统筹地区的职工基本医疗保险,由用人单位和职工共同缴纳基本医疗保险费。在用人单位为职工参保缴费的同时,个人也有缴费的义务。

所以大家参加职工医保的同时,自己也是需要缴费的。

8、参加医保后,参保人能够享受怎样的报销待遇?

答:从全国总体情况看,住院保障方面,职工医保和居民医保政策范围内住院费用报销比例分别达到80%左右和70%左右,统筹基金年最高支付限额分别达到当地职工年平均工资或居民年人均可支配收入的6倍左右。门诊保障方面,职工医保和居民医保普遍开展了门诊慢性病(特殊疾病)保障,居民医保还普遍开展了门诊费用统筹。

9、医保可以报销哪些医疗费用?

答:一般情况下,医保费用的报销遵循这几条规则,只要在这些规则的范围内的医疗费用都是可以报销的:

正常享受待遇期内(医保没断缴);

在定点医疗机构就医;

符合“三个目录”范围;

在起付线以上和封顶线之内;

而相对的,在规则外的费用就不可以报销。

10、什么是医保的“三个目录”?

答:由于医保基金有限,不可能覆盖所有的医疗需求,因此为保障参保人员的基本医疗用药需求,合理控制医疗费用支出,规范基本医疗保险用药、诊疗等方面的管理,保证基本医疗保险制度的健康运行,医疗保障部门规定了基本医疗保险对药品、诊疗项目和医疗服务设施的报销范围,俗称“三个目录”。参保人员使用药品、发生诊疗项目或使用医疗服务设施发生的费用,如果属于“三个目录”内的,可以按规定进行报销;不属于“三个目录”内的,医保不予报销。赵大爷开的是医保药品报销

目录外的药品,所以无法报销。目前常见病、多发病的主要治疗用药都已纳入目录。

医保药品目录中的药品还分“甲类”和“乙类”,两个分类的药品在计算报销金额时,纳入报销范围的比例也不同

医保药品目录内的甲类药品是临床治疗必需、使用广泛、疗效好,同类药品中价格低的药品。参保人使用这类药品时,可以全额纳入报销范围,按规定比例报销。乙类药品是可供临床治疗选择使用、疗效好,同类药品中比甲类药品价格高的药品。参保人使用乙类药品时,要先按比例(各地不同)扣除一定的个人自付费用后,将余下费用再纳入报销范围,按规定比例报销。

11、什么是“起付线”和“封顶线”?

答:起付线指的是医保基金的起付标准,参保人员在定点医疗机构实际发生的“三个目录”内的医疗费用,自己要先承担起付标准以下的费用,起付标准以上的部分再由医保基金按规定、按比例报销。根据地区、医疗机构、门诊或住院等情况的不同,起付线标准也各不相同,从几百元到一千多元不等。

封顶线指的是医保基金的最高支付限额,也就是参保人在一个年度内累计能从医保基金获得的最高报销金额。封顶线以外的医疗费用,参保人可以通过参加补充医疗保险、商业医疗保险等办法解决。

12、如何计算医保报销金额?

答:参保人就医后,发生了药品、诊疗等费用,其中药品又包括甲类药品和乙类药品,那么报销的方法是:乙类药扣除自付后的费用,加上甲类药全部费用,再加上诊疗等费用中符合医保规定的费用,可用于累计参保人当年的起付线。对于超过起付线、未达封顶线的费用,依据患者本人参保类型、就医医院级别等按规定比例报销。

比如——

假设城镇职工老郭某次就医住院发生了医保目录范围内的诊疗等费用 2000 元,甲类药品费用

3000 元,乙类药品费用 5000 元,乙类药品的自付比例是 10%,当地起付线是 1300 元,本次就医的费用未超过封顶线,城镇职工医保在该级别医院的报销比例为 80%。那么报销方法是:

甲类药全部费用 3000 元,加上将乙类药品扣除自付外的其余费用 4500 元(乙类药品自付部分为 $5000 \times 10\% = 500$ 元),再加上符合医保规定的诊疗等费用 2000 元,合计 9500 元。扣除 1300 元的起付线,纳入报销范围的费用是 8200 元。则本次老郭的医疗费用,医保能够报销 $8200 \times 80\% = 6560$ 元,老郭需要自己承担 3440 元(起付线 1300 元 + 乙类药自付的 500 元 + 医保政策范围内按比例由个人负担的 1640 元)。

13、超出医保封顶线的费用怎么办?

答:超过基本医保封顶线的部分,可根据实际医疗费用负担情况,纳入城乡居民大病保险范围。大病保险是基本医疗保障制度的拓展和延伸,主要对大病患者高额医疗费用在基本医保支付基础上再给予进一步支付。对参保居民经基本医保支付后,超出大病保险起付线的费用,按规定纳入大病保险支付范围。

目前来看,大病保险政策范围内费用支付比例达到 50% 以上,并且保障水平在进一步提升,2019 年《政府工作报告》明确“降低并统一大病保险起付线”“报销比例由 50% 提高到 60%”。2019 年 4 月国家医保局联合财政部印发《关于做好 2019 年城乡居民基本医疗保障工作的通知》,也明确起付线降低至上一年度居民人均可支配收入的 50%,同时要求进一步加大对贫困人口的支付倾斜力度,贫困人口起付线降低 50%,支付比例提高 5 个百分点,并全面取消建档立卡贫困人口封顶线,进一步减轻大病患者、困难群众医疗费用负担。

如果参保人是贫困人口或低保对象,还可以申请获得相应医疗救助。

14、有的人去定点医疗机构就医,虽然使用的药品在医保目录里,本年度的累计医疗费用达到

了起付线但还没到封顶线，为什么在有些情况下，医保还是不能报销？

答：我国《社会保险法》第三十条规定下列医疗费用不纳入基本医疗保险基金支付范围：

- （一）应当从工伤保险基金中支付的；
- （二）应当由第三人负担的；
- （三）应当由公共卫生负担的；
- （四）在境外就医的。

比如因打架斗殴产生的医疗费用，就属于上述不纳入基本医疗保险基金支付范围的“应当由第三人负担的”情形，因此不能予以基本医疗保险基金报销。如果医院在治疗费用结算时使用了医保报销，则医院的行为是违法的。

15、车祸的医保报销也有很多情况，不是所有的车祸都可以用医保报销。自己无过错情况下发生的车祸，医保能报销吗？

答：一般来说，这种情况下，医保不能报销。根据我国《社会保险法》第三十条的规定，交通事故等存在第三方责任人的情况，应由第三方责任人承担医疗费用，医保不能予以报销。如果有第三方责任人的情况下，参保人自行到医院就医，不对医生说明受伤的真实原因，而是让医生按照自己意外跌倒等原因来给自己治疗并利用医保报销，就涉及到了欺诈骗保，是违法行为。

16、如果第三方责任人逃逸，目前找不到，医疗费用只能自己出吗？

答：如果肇事者逃逸无法找到，医保基金可以先行支付参保人的医疗费用。根据《社会保险法》第三十条第二款规定：“医疗费用依法应当由第三人负担，第三人不支付或者无法确定第三人的，由基本医疗保险基金先行支付。基本医疗保险基金先行支付后，有权向第三人追偿。”

17、如果是上班途中发生的车祸，是否由医保来支付？

答：上班途中发生的车祸，首先要按照事故的责任来确定医疗费用的支付主体。如果是对方承担全部责任或主要责任，则由对方支付医疗费用；如果肇事者逃逸，则要由工伤保险先行支付参保人的

医疗费用，工伤保险有权事后追偿。如果参保人在交通事故责任认定中承担主要责任，则无法认定为工伤，医疗费用应由医疗保险支付。

18、同样是医保参保人，为什么有时候报销比例不一样？

答：可能有以下几种情况——

不同等级的医疗机构，报销比例有所差异。

从效率上讲，有序就医是社会最优选择，国家鼓励患者小病在基层医院看，大病再去大医院看。医保部门为了对患者起到引导作用，在基层医院报销比例比在大医院高，有些地方基层医院的起付线也设置得比在大医院更低。因此同样类型的参保人在不同等级的医疗机构里产生的医疗费用，报销比例会不同。

在就诊的医疗机构等级相同的条件下，职工医保和居民医保的报销比例不同。

由于职工医保与居民医保这两个险种在参保和筹资上有差别，职工医疗保险年均缴费要几千元，居民医疗保险年人均缴费只有几百元，因此报销待遇不同。在就诊的医疗机构的等级相同的情况下，报销的比例费用也不同，职工医保的报销比例要稍微高一些，报销的钱也多一些。

在医疗机构和参保类型都相同的情况下，职工医保的参保人是否在职也会对报销比例有影响。

一般来说，职工医保的参保人，退休人员的报销比例比在职职工的高。

在同等级的情况下，公立医院和民营医院报销比例一致。

医保政策规定，只要是在定点医疗机构就医，报销比例只与参保人的身份（职工、居民，在职、退休等）和医疗机构的级别有关，与医疗机构的公立、民营属性无关。因此参保人完全不用担心去民营医院看病报销得少，可以根据自己的需要来选择医院。

（来源：国家医保局）

享有外国永久居留权的中国公民 是否适格劳动主体？

顾妍 / 文

【案例介绍】

李某系享有美国永久居留权持有中国护照的中国公民。李某 2015 年 10 月 15 日进入某电子科技有限公司工作,从事技术总监一职,双方未签订劳动合同,双方约定年薪税前 600000 元,税后 450000 元。公司向李某出具了《聘任决定书》。2016 年 9 月 9 日,李某邮寄律师函致公司,载明因公司未及时足额支付工资、未缴纳社会保险及公积金,故提出解除劳动关系。2017 年 1 月 4 日,公司委托律师致函李某,载明李某于 2015 年 10 月 15 日至公司担任总监一职,2016 年 8 月 21 日向公司请假后,至今逾期未归,也未与公司办理相关交接手续。2016 年 12 月 1 日,李某申请仲裁,要求公司支付拖欠工资、解除劳动合同的经济补偿金等。仲裁终结审理后,李某诉至法院。

法院认为

拥有国外永久居留权的中国公民具有劳动法上的劳动者资格,与用人单位建立劳动关系的,适用劳动法、劳动合同法的规定。本案中,李某系定居美国、持有中国护照的中国公民,其于 2015 年 10 月 15 日入职公司,提供劳动、接受管理,公司支付其劳动报酬,双方之间形成劳动关系。故公司应支付拖欠李某的劳动报酬 86091.40 元,且公司未依法为李某缴纳社会保险导致劳动关系解除,应支付经济补偿金 14220 元。

【法官评析】

随着我国对外开放的日益加深,国际贸易往来频繁,来华工作的外国人、无国籍人越来越多,同时拥有国外永久居留权的中国公民在对外贸易中具有得天独厚的优势,归国工作者日益增多,涉外劳动争议案件数量随之增长。本案所涉及的就是享有外国永久居留权的

国公民是否适格劳动主体的问题。

实践中较为常见的纠纷系外国人来华就业,因未办理外国人就业证而引发劳动争议纠纷。为规范劳动关系,依法维护外国人合法权益,《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》第十四条规定,外国人、无国籍人未依法取得就业证件即与中国境内的用人单位签订劳动合同,当事人请求确认与用人单位存在劳动关系的,人民法院不予支持。持有《外国专家证》并取得《外国专家来华工作许可证》的外国人,与中国境内的用人单位建立用工关系的,可以认定为劳动关系。由此,明确了涉外劳动关系的司法认定标准。

但是,拥有国外永久居留权的中国公民回国就业在建立劳动关系及劳动权益方面与外国就业者、与普通中国公民是否存在差异呢?从法律规定来看:1.1991 年实施、2000 年修订的《中华人民共和国归侨侨眷权益保护法》规定华侨是指定居在国外的中国公民,归侨是指回国定居的华侨,并强调“国家依法维护归侨、侨眷职工的社会保障权益。用人单位及归侨、侨眷职工应当依法参加当地的社会保险,缴纳社会保险费用”。2.2008 年实施《中华人民共和国劳动合同法》第二条第一款规定,中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用劳动法、劳动合同法。3.2013 年 7 月 1 日起施行的《中华人民共和国出境入境管理法》第十四条规定,拥有国外永久居留权的中国公民在中国境内办理金融、教育、医疗、交通、电信、社会保险、财产登记等事务需要提供身份证明的,可以凭本人的护照证明其身份。由此可见,与外国人来华就业需要办理就业证不同的是:第一,拥有国外永久

受疫情影响学校延迟开学后， 女教师休产假时间还能顺延吗？

徐旭东 / 文

近日，无锡某学校工会来电咨询：该校一直执行女教师产假遇寒暑假，其寒暑假时间进行顺延的规定。今年受新冠病毒疫情影响，学校寒假到期后并未如期开学，已经延迟了近一个月。近期学校通知即将返校，那么在这种情况下，该校女教师的休产假时间还能顺延吗？

律师回音：

产假和寒暑假“撞车”，寒暑假时间顺延有依据。

《教师法》规定，教师享受寒暑假期的带薪休假。《女职工劳动保护特别规定》规定，女职工生育享受不少于九十八天的产假，生育多胞胎的，产假时间还会增加。《江苏省人口与计划生育条例》还规定了本省生育女职工还享有 30 天的延长产假。实践中，这两种假期“撞车”的可能性较大。

虽然，现行法律、行政法规，以及江苏省的地方立法，均未明确寒暑假与产假“撞车”情况如何处理。不过，国家教委 1992 年《关于女教师产假有关问题的复函》意见明确：同意女教师产假若正值寒暑假期间，其寒暑假休息时间可以顺延。请各地根据学校实际情况执行。可见在政策层面上，寒暑假时间顺延有依据。

该校女教师产假时间如果与寒假期间“撞车”，可以

按照学校制度规定，在寒假期满后进行顺延。

受疫情影响延迟开学后，假期顺延情形须甄别。

正确识别延期开学时间段的性质，是把握产假时间是否顺延的关键。本次疫情期间，国务院办公厅发布通知，延长假期 3 天，后各地相继出台延迟开学通知。由于延迟开学本身是在寒假期满后因疫情影响造成的，性质上既不属于寒暑假，也非假期顺延。而且，延迟开学期间，各学校相继按要求启动了网上教学，推进教学计划。因此，该延迟开学期间可以视作是一种特殊形式的教学期间。如果该校女教师产假时间与寒假期间“撞车”，属于寒假期满后可以顺延的情形。由于江苏寒假时间一般为 20 天左右，该女教师寒假顺延时间也相应为 20 天左右，这个时间短于目前延迟开学的时间，应当不影响正常返校。

如果该女教师产假时间与延迟开学期间重叠，没有假期顺延的法规政策、理论和实践依据。因延迟开学期间实则是一种特殊的教学期间，不属于寒暑假。在此期间，女教师可以正常享受产假，并在产假结束后及时返校。（作者：徐旭东为江苏省总工会职工法律援助律师）

居留权的中国公民具有劳动法上的劳动者资格，与用人单位建立劳动关系的，适用劳动法、劳动合同法的规定。第二，其凭护照证明身份，可以办理社会保险的缴纳。本案中的李某系定居美国、持有中国护照的中国公民，属于劳动法中适格的劳动主体。作为拥有国外永久居留权

的中国公民，凭李某护照证明身份可以办理社会保险的缴纳，公司未依法履行为李某缴纳社会保险的义务，且有拖欠工资的行为，应当支付经济补偿金。

（来源：《苏工视点》公众号）

为『见义勇为者』撑腰

王思思 / 文

【案情简介】

罗仁均系涪陵志大物业公司保安,2011年12月24日8时许在涪陵志大物业公司服务的圆梦园小区上班时,因阻止附近大厦抢劫者,在搏斗的过程中,不慎从台阶上摔倒在巷道拐角的平台上受伤。2012年6月12日涪陵区人社局收到罗仁均个人提出的工伤认定申请并于当日受理后,次日向其发出涪人社伤险认中止(2012)17号《认定工伤中止通知书》,要求补充提交见义勇为的认定材料。2012年7月20日罗仁均提交了重庆市涪陵区社会管理综合治理委员会涪综治委发(2012)5号《关于表彰罗仁均同志见义勇为行为的通报》。涪陵区人社局核实后根据《工伤保险条例》第十四条第七项之规定,于2012年8月9日作出涪人社伤险认决字(2012)676号《认定工伤决定书》,认定罗仁均所受之伤属于因工受伤。涪陵志大物业公司不服,于2013年1月8日提起行政诉讼。在诉讼过程中,涪陵人社局因以适用法律错误,于2013年5月22日作出涪人社伤险撤决字(2013)3号《撤销工伤认定决定书》。2013年6月25日涪陵区人社局又根据《工伤保险条例》第十五条第一款第(二)项之规定,作出涪人社伤险认决字(2013)524号《认定工伤决定书》,认定罗仁均受伤属于视同因工受伤。志大物业公司仍然不服,于2013年7月15日向重庆市人力资源和社会保障局申请行政复议,重庆市人力资源和社会保障局于2013年8月21日作出渝人社复决字(2013)129号《行政复议决定书》,予以维持,志大物业公司仍然不服,向涪陵区人民法院提起诉讼,法院予以维持认定决定。(详见2018年6月28日,最高人民法院在《人民法院报》发布第18批指导性案例第94号。)

【本案焦点】

“见义勇为行为”是否符合《工伤保险条例》第十五条第二款之规定:“在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的,视同工伤”。

【各方观点】

志大物业公司认为罗仁均受伤非工作时间、工作地点且非完成工作任务,不适用《工伤保险条例》第十四条之规定,另罗仁均见义勇为维护的只是个人利益,不属于抢险救灾,也不是维护公共利益,与条例第十五条第二款的规定有明显的区别,其受伤的情形不适用视同工伤条款。

涪陵区人民法院认为罗仁均在公共场所不顾个人安危阻拦抢劫行为,并在与歹徒搏斗的过程中受伤,虽不是在工作时间、工作场所、因工作原因受到伤害,但根据《重庆市鼓励公民见义勇为条例》第十九“见义勇为公民属国家机关、社会团体、事业单位工作人员(含临时人员、离退休返聘人员)或企业职工,视同工伤(亡)认定其伤(亡)性质,并享受工伤待遇”之规定,罗仁均见义勇为的行为不仅应受到社会的褒扬,更应获得相关的待遇赔偿。

【裁判思路借鉴】

按照法释义学原理,法律名词不仅仅限于文义解释,还应依循法律的意义脉络,立法意向及法律条款结构等进行探讨。“见义勇为”与“维护国家公共利益”文义上有明显区别,但是从立法本意上来看,“抢险救灾”行为只是有限列举,凡是公民见义勇为,维护国家利益和公共利益的行为都应属于“视同工伤”行为。因此展开如下论证:“跟违法犯罪行为作斗争,与抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的行为具有一致性,应当予以大力提倡和鼓励,符合‘视同工伤’的情形”。

《江苏省奖励和保护见义勇为人员条例》第二条“本条例所称见义勇为人员,是指在法定职责、法定义务或者约定义务之外,为保护国家利益、集体利益、社会公共利益或者他人的人身、财产安全,挺身而出,同违法犯罪行为作斗争或者抢险、救灾、救人等见义勇为中表现突出的行为”。可见江苏省立法本意上也是将维护他人人身财产安全和保护国家集体利益列于同一位阶。此外,法律概念难以把握时,必须考虑到案件裁判带来的社会效果,该案裁判考虑了工伤保险的立法精神和公序良俗,做到了依法裁判和良好社会效果的统一,应在我省工伤认定工作得以借鉴。

(作者单位:溧水区人社局)●

2019 年度劳动争议十大典型案例(二)

江苏高院

案例六:劳动者在应聘过程中应履行如实说明的义务 裁判要旨

劳动者提供虚假学历构成欺诈的,用人单位可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条的规定解除劳动合同。

简要案情

2014年5月29日,顾某在某电子公司填写了《应聘登记表》,载明文化程度“大专”,毕业院校“阜阳科技学院”,教育经历“2007年-2010年就读阜阳科技学院”,并提交了阜阳市科技学院毕业证书。在该《应聘登记表》上,顾某签字声明“以上资料均真实无误,如发现有隐瞒或提供了虚假信息,可立即证明本人不符合录用条件,并可以随时、无补偿地终止与本人的劳动关系”。2014年6月4日起,顾某与某电子公司签订了三期劳动合同。某电子公司的《员工手册》规定,“入职时提供虚假个人资料、证件、证明材料者”可以予以除名。2018年某电子公司核查员工应聘信息时,发现顾某的毕业证书编号在学信网上查询不到,该编号也不符合《高等教育学历证书电子注册管理暂行规定》对毕业证书编号的要求,且阜阳市科技学院不在教育部公布的具有普通高等学历教育招生资格的高等学校名单中。2018年5月25日,电子公司向顾某出具解除劳动关系通知书,载明因顾某无法提供国家认可的毕业证书真实性的证明,根据《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条及电子公司《员工手册》的相关规定,决定解除与顾某的劳动关系。顾某申请劳动仲裁,请求判令电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金。劳动仲裁委不予支持,顾某诉至法院。

法院认为,顾某入职时隐瞒其真实的学习经历及获取毕业证书的方式,向电子公司提供了虚假的毕业证书,有违诚信,电子公司依据规章制度解除与顾某的劳动合同,并履行了通知工会的程序,解除合法,遂判决驳回顾某的诉讼请求。

法官寄语

诚实信用原则作为法律的重要原则,在我们的生活中

扮演着重要角色,在劳动法领域同样如此。《中华人民共和国劳动合同法》第三条明确了订立劳动合同应遵循诚实信用的原则,同时在第八条规定了用人单位的告知义务和劳动者的说明义务。实践中,劳动者提供虚假学历或工作经历证书的情形时有发生。如果用人单位在招聘时对学历或资格证书、履历等作出明确要求,说明用人单位对劳动者与劳动合同直接相关的基本情况高度关注,劳动者作虚假陈述的,可以认定为欺诈。此时,并不因劳动者能胜任工作而否定用人单位的解除权,用人单位不受瑕疵意思表示之拘束的权利仍应得到保障。我国《中华人民共和国劳动合同法》亦规定因欺诈、胁迫、乘人之危而签订的劳动合同为无效,当事人可以解除因该无效劳动合同而形成的事实劳动关系。

本案旨在告诫劳动者,应诚实守信,不要抱任何侥幸心理。对用人单位而言,则应严格用人审查制度,如果工作岗位对学历有特殊要求的,应在招聘信息中予以详细注明,同时要完善劳动合同及规章制度,以免日后发生争议。

审理法院:无锡市惠山区人民法院、无锡市中级人民法院

案例七:用人单位可依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平

裁判要旨

用人单位有权根据本单位的生产经营特点和经济效益自主确定工资分配方式和工资水平。用人单位在依法制定的规章制度中明确规定绩效奖金只对考核时在职的员工发放的,包含了鼓励员工长期为本单位工作的管理目的。劳动者因个人原因离职后请求用人单位支付该考核奖金的,不予支持。

简要案情

黄某于2015年8月24日进入某房地产公司从事商业管理工作,双方签订的劳动合同注明合同附件包括《新员工读本》、《企业文化手册》、规章制度等。根据该公司员工手册中薪资和福利部分规定,奖金只对考核时在职员工发放,

考核时已离职员工不予发放。奖金与绩效考核挂钩,在职员工季度奖根据季度集团对事业部的考核、事业部对各条线/城市公司考核、每名员工考核结果核发,在职员工年终奖根据全年集团对事业部的考核、事业部对各条线/城市公司考核、每名员工考核结果核发,期间离职的员工不予发放。2018年10月18日,黄某提交辞职申请,载明自2018年11月2日起解除劳动合同。后黄某申请劳动仲裁,请求某房地产公司支付应发奖金104725元。劳动仲裁委终止审理后,黄某诉至法院。

法院认为,双方劳动关系于2018年11月2日解除,在某房地产公司进行2018年度考核时黄某已离职,黄某未提交其他有效证据证明其符合发放季度奖及年终金的条件,故黄某要求某房地产公司支付2018年第三季度的季度奖及2018年1月至10月的年终奖,不能成立。

法官寄语

《中华人民共和国劳动法》第四十七条规定,用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。一般来说,奖金系由用人单位根据自身经营状况及员工的工作表现来确定,属于企业用工管理自主权的范畴,用人单位可以在规章制度中明确奖金的发放对象、发放条件、发放时间等。用人单位在根据自身经营效益及稳定经营团队角度制定工资分配制度时,往往会从吸引人才、留住人才、培育人才等人力资源管理需要出发,考量工作年限、学历、年龄、是否在职、离职的突然性等不直接体现工作质效的内容。

对于用人单位实施的合理的人力资源管理方法和工资分配制度,司法实践一般应予以尊重。我们也建议用人单位不仅应将工资分配制度告知员工,还应向员工进行说明和解释制定制度的考量因素,让员工能够更好地理解和遵守,从而树立起利益共同体意识,培育合作共赢、共谋发展的理念。

审理法院:南京市浦口区人民法院、南京市中级人民法院

案例八:公司设立股东为公司负责人的,双方并非劳动关系

裁判要旨

参与设立公司的股东,作为负责人对公司进行经营管理,未与公司签订劳动合同,按股权比例分配利润,该股东与公司间不构成劳动关系。

简要案情

2015年9月15日,孔某与祝某、马某订立股东合作协议一份,约定股东的出资金额及比例、职责分工等。其中孔某负责工厂厂房的规划、设备的选型、采购、安装调试,人员招

聘、培训及管理,并管理公司日常事务及新产品和技术的研发。公司利润的分配方式约定红利按股权比例分配,未涉及公司是否向股东发放劳动报酬。2015年10月23日,孔某与祝某、马某出资设立某体育公司,祝某为法定代表人。章程载明祝某、马某认缴出资66万元,孔某认缴出资68万元。公司未与股东签订劳动合同,未为股东缴纳社会保险,股东合作协议及公司章程也未涉及公司向股东发放劳动报酬。2019年4月,孔某申请劳动仲裁,请求判令某体育公司支付未签订劳动合同的二倍工资55万元及拖欠的工资207万元。劳动仲裁委不予支持,孔某诉至法院。

法院认为,孔某是以股东身份经营管理公司,公司与孔某之间不存在管理与被管理、支配与被支配的劳动关系,孔某基于劳动关系主张某公司应支付二倍工资及拖欠工资,不能成立。

法官寄语

股东在公司担任职位,从事一定工作的情况并不少见,股东与公司之间是否形成劳动关系,是实务中经常遇到的问题。在计划经济时代,国有企业的资产归全民所有,厂长、经理、职工均为劳动者,只是职位和分工不同而已。但随着市场经济发展,现代公司制度的建立和完善,公司的发起人、控股股东、法定代表人、董事等掌握着公司的经营方向和人力资源管理权,是公司的主导方,而非在公司的指挥、管理和监督下提供劳动。他们或是代表公司本身、或是在授权范围内独立行使管理职责,与公司之间并不具有从属性,一般不宜认定为劳动关系。

本案从劳动关系的角度明晰股东与公司之间的关系,也有利于引导股东与公司遵循市场经济规律、公司治理规则和劳动法律制度,建立健全现代企业经营管理制度。

审理法院:南通市通州区人民法院、南通市中级人民法院

案例九:劳动者变相为与原单位有竞争关系的单位提供服务,应认定为违反竞业限制义务

裁判要旨

虽然劳动者没有和与原用人单位有竞争关系的单位签订劳动合同,但是其提供了相关服务,也属于违反竞业限制义务的行为,应对原用人单位承担违约责任。

简要案情

2012年12月3日,刘某入职某化学公司从事工艺工程师工作。双方签订了竞业限制协议,约定竞业限制期限为离职后的12个月,该协议还约定:"员工不得直接或间接(不管作为经营者、负责人、合伙人、代表人、代理人、员工、顾问、独立承包人或其他)拥有、经营、管理、参与、服务、受聘于或以其他方式加入竞争行业……",如员工违反本协议上述

条款的竞业限制义务,但并未损害本协议项下其他规定的
话,员工应将竞业限制补偿金退还给某化学公司……”。
2017年8月11日,刘某辞职。同日,某化学公司要求刘某
在2017年8月12日至2018年8月11日期间履行竞
业限制协议,并按月支付竞业限制补偿金8405元/月。
2017年8月至2018年7月期间,某化学公司共支付了
刘某竞业限制补偿金100860元。2018年8月8日,某化
学公司认为刘某在与公司有竞争关系的广东某公司从事相
关工作,遂申请劳动仲裁,请求判令刘某退还竞业限制补
偿金100860元。刘某认可其于2017年12月4日起被深
圳市某公司派往广东某公司从事质检工作。仲裁委裁决刘
某退回竞业限制补偿金67240元。刘某不服,诉至法院。

法院认为,刘某于2017年12月4日起为某化学公
司的竞争企业提供服务,违反了双方签订的竞业限制协议,
应退还其违反竞业限制期间的补偿金67240元。

法官寄语

《中华人民共和国劳动合同法》第二十四条规定,在解
除或者终止劳动合同后,竞业限制人员不得到与本单位生
产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他
用人单位工作,或者自己开业生产或者经营同类产品、从事
同类业务。有劳动者认为该条款中的“用人单位”是专指与
劳动者建立劳动关系的单位。我们认为,该观点对竞业限制
义务的理解存在偏差。竞业限制制度是为了保护用人单位
的商业秘密等,用人单位与劳动者达成协议,对劳动者的就
业权利进行一定的限制,由用人单位给予相应的补偿。如果
允许劳动者利用非劳动关系的形式为与原单位有竞争关系
的其他单位服务,则会使得竞业限制制度的功能大为降低,
也不符合劳动合同法设立竞业限制制度的立法本意。

本案中的竞业限制协议也明确约定了劳动者不得以
其他方式加入竞争行业,刘某与深圳某公司、广东某公司之
间的基础法律关系并不影响刘某违约行为的认定,某化学公
司有权根据合同约定要求刘某返还违约期间的经济补偿。
本案告诫劳动者应当遵循诚实信用原则,按照双方竞业限
制协议的约定全面履行义务,不要试图规避法律和合同义
务。用人单位在约定竞业限制条款时,也应作出详细约定,
积极防范自身风险。

审理法院:南京市六合区人民法院、南京市中级人民法
院

案例十:公司应对成立前的用工行为承担责任

裁判要旨

用人单位在成立前招用劳动者,成立后延用原有工作
场所、设备、人员等,从事与成立前相同的经营活动,应认定
劳动者与用人单位在成立前即存在劳动关系,由用人单位

对公司成立前的用工行为承担责任。

简要案情

2017年2月,全某经A公司法定代表人刘某的丈夫
翁某受聘到B公司工作,B公司未进行工商登记。A公司于
2017年8月15日成立,全部延用B公司的场所、设备和
人员。全某的工作岗位为电工,双方未签订书面劳动合同,
2018年5月底全某离开A公司。A公司于2017年5月、
9月、12月,2018年2月,2018年5月、6月向全某发放工
资合计50660元。2018年5月,全某以A公司拖欠工资为
由口头解除劳动关系。全某申请劳动仲裁,请求判令A公
司支付2017年4月至2018年4月工资差额26340元。
劳动仲裁委不予支持,全某诉至法院。

法院认为,全某于2017年2月受翁某聘用到B公司
工作,B公司实际未设立。翁某与刘某系夫妻关系,A公司成
立于2017年8月15日,刘某在A公司持股100%。A公
司使用B公司的场所、设备、人员等进行登记设立,实际享
受了与王某劳动合同的利益,应视为A公司对双方劳动关
系的确认,法院认定全某与A公司自2017年2月至
2018年5月期间存在劳动关系,A公司应向全某补发工资
18340元。

法官寄语

2公司的设立往往需要一段时间,设立中的公司与成
立后的公司密不可分,实为同一主体在不同阶段的不同表
现形式。发起人在公司设立过程中以拟设立公司的名义与
他人签订合同,公司成立后,应由公司享有该合同权利,承
担合同义务。在公司设立阶段,发起人可能会雇用劳动者进
行设立前的准备工作或者直接开始生产经营。尽管设立中
公司未领取营业执照,尚不具备用工的资质,但不能因此否
认设立中公司的实际用工行为。设立中公司与劳动者形成
的从属性用工关系符合劳动关系本质特征,其用工权利义
务应当由成立后的公司承继。

本案提醒劳动者入职时应充分了解公司的经营状态,
以便更好地维护自身权益。公司应善待劳动者,借公司未成
立为由逃避用工责任并不可取。

审理法院:东台市人民法院 续完)

(来源:《江苏法苑》公众号) (人)



父亲的小店，现在我们来撑

阳关
文

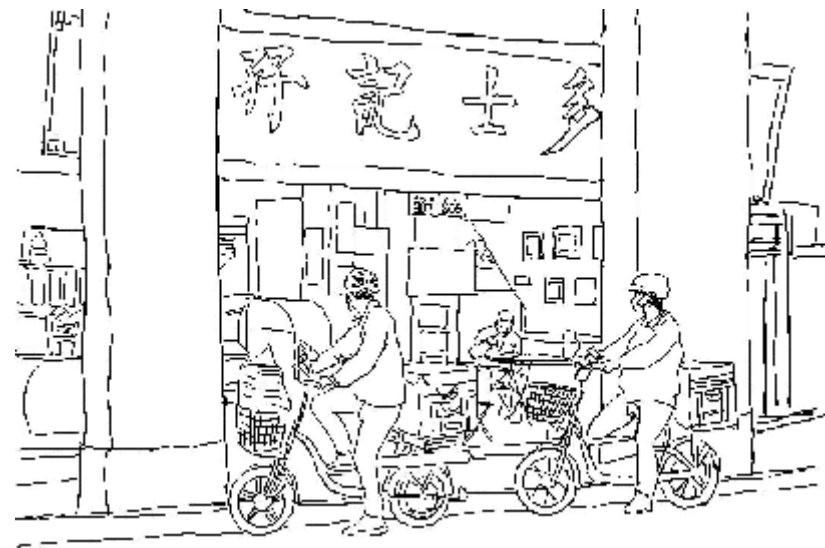
创业故事

老豆卖了一盘盘濑尿虾，养大我们。如今对我们来说，小店在，家就在。

在关不关店这件事上，两个女儿听老豆李陆荣的。他说开，那就开，哪怕每天都得亏损。在疫情最严重时，孖记士多的两家铺子也没关。

老豆对铺子感情深。他操劳 22 年，把这店从广州窄巷里的大排档撑到了现在的两家铺面，吃了不少苦。濑尿虾一盘接一盘卖，女儿养大了，出嫁了，他自己也走过壮年，慢慢变老。这家横街窄巷里的小店，记录了这家人历经的风雨，也承载了许多广州人悠长的城市记忆。

60 多岁的李陆荣是地道的广州人，家里有十个兄弟姐妹，日子贫苦。高中毕业后，他就下了乡，当搬运工，学开车。几年后，他回了广州，进市二运跑的士。当司机生活不规律，他的胃坏了，老疼，动过两次手术。不久，



1998 年大改革，他迎来下岗大潮。下岗时李陆荣 40 岁。他的父亲在广州市中心米市路老街有一套房子，几个孩子分一分，李陆荣分到楼上一个 7 平米的房间，厨房和厕所公用。他带着妻子和两个女儿挤在里面，小房间搭了阁楼，女儿们睡阁楼上。得养活妻女，他琢磨着要干点啥。思来想去，他决定在父亲留下的房子一楼开士多店，卖小食品和饮料。广东话里的“士多”源自英文“store”的发音，“孖记士多”也是当地常见的小店名子。但店藏在巷子里，没什么生意。

马路对面有一所职业学校。每天下午放学后，很多学生嘴馋，来问李陆荣有没有小吃。李陆荣就决定在巷口摆路边摊，炒家常菜。一开始只炒三个菜：田螺，炒河粉，皮蛋瘦肉粥，都是广州最常见的小吃。他放了两张桌子，客人可以边吃田螺边喝酒。孖记变成了一家大排档，客人开始是附近的街坊或生意人。

因为不用付租金，食材新鲜，又比其他店便宜，客人逐渐就留住了。濑尿虾一盘 5 块钱，有的人一晚上能要上好几盆濑尿虾。

李陆荣在心里默默计算，第一天

营业额 30 块钱，第二天有 60 多块，第三天 96 块，第四天 100 来块。每天都在上升的数字让他越来越有信心。他没想挣许多钱，只要能养活女儿，自己有生活费就可以了。

半年左右，大排档开始盈利。客人多了，变得很忙。他又招了一两个帮手，把原来开士多店的一楼全部改成大排档。30 平方米的空间里摆满了桌子，但还不够，巷子里也要摆，客人摸着黑坐在矮凳矮桌上吃饭，兴头仍然不减。李陆荣每天大约得接待 80 到 100 个顾客。

食客一传十，十传百，这个排档在当地渐渐小有名气。广州当地的报纸专门来采访李陆荣，他不愿意接受，树大招风。李陆荣的大排档开始没有牌照，他担心被食品监管部门发现。记者就来店里暗访发文章，说小店的濑尿虾“令恨者爱，爱者痴。”李陆荣看到后，觉得很珍贵，特意把报上的文章剪下来，贴在房间镜子旁的墙壁上，报纸周围是两个女儿小时候的照片。

在米市泗巷巷口，横栏上挂着“孖记士多”四个红字招牌，异常显眼，招牌下常常坐满吃饭的客人。因

为客人多,靠着巷子两边的墙壁和其他店铺的透明玻璃,李家的矮桌矮凳依次排开,挤得满满当当。再往巷里走几步就是店铺,店铺内嵌着白绿相间的方形地板,踩踏的人多了,地板总是脏脏的。店铺充分运用所有空间,把小桌子和彩色塑料凳子也塞得满满的。到了后来,人太多,桌子凳子一直延伸到巷子外的马路上。

李家有二个女儿,姐姐李彩明和妹妹李彩君。孖记士多店刚开时,她们在读初中,几乎每天写完作业就穿着校服下楼帮忙。她们通常负责收钱。李陆荣给她们发工资,一天一块钱,多劳多得。但处于青春期的姐妹俩没少为父母开路边摊感到丢脸。彩明不开心,不敢告诉同学。她怕学校里调皮的男孩会因此逗她。但学校离家近,常有同学经过。有同学过来时,李彩明就躲起来,让妹妹去招呼客人。上大学后,李彩明的大部分朋友都知道她家开路边摊的,她渐渐也无所谓了。但尴尬还是无处不在,家里的路边摊还是让她没有安全感。有一次朋友来吃东西,李彩明正站着跟朋友聊天,突然有辆城管车停在门口,她立马警觉起来,二话不说就去搬东西。她感到自己的慌忙在同学眼里显得很狼狈。

最值钱的是凳子,要先搬。桌子是李陆荣自己搭的,被没收了还能重搭。一开始桌椅都是买的,但桌子被没收多了,李陆荣就开始自己搭。搭得比较烂,便没人收了。搬完东西还得记着收钱。李彩明最怕客人跑单,那就白忙活了。当时她用白纸给客人下单,点菜加菜都在一张纸上,等客人吃完再结账。结完账,她就把白纸扔掉。如果白纸还在,但那桌客人已经走了,就说明客人没付钱。

店里的熟客非常多。遇到有人跑单,她就去问其他客人记不记得那桌人是谁,如果记得,下次那人再来就要回去。回头客不想以后尴尬,就会给钱。但也有人坚持说付过了,那就只能认亏,下次多长个心眼。做餐饮,总会遇到些刺儿头客人。有时遇到客人说菜里有钢丝,只好把菜倒了,重做;有客人给了假钱的,也有喝醉酒的客人骂嚷嚷,说小孩不懂,算错了钱;一张103块钱的单子,顾客想打折,李彩明一本正经地回答“谢谢,103块”;甚至还有客人调戏两姐妹,说“小妹妹,你有没有男朋友。”

还有一次,小女儿李彩君记得,有五六个年轻人在这吃饭,先是上了三个菜,但他们嫌上菜慢,就一直骂李陆荣夫妇,不付钱走了。李彩君替父母感到委屈,没有做错什么,还要挨骂赔钱。但李陆荣看得开,他总爱逗女儿,说“没事,别理他们”。李陆荣性格乐观,从来也不生气,很多在其他人看来难以释怀的事,在他那都是“小事儿”。

早些年,李陆荣每天骑摩托车去

五公里外的黄沙水产市场进货,有时为了进到新鲜的好货,他凌晨两点就出门。最初他不懂行,常吃亏。市场的海鲜只整箱整箱卖,有时买回来一箱有半箱是死的。卖海鲜的狡猾,第一格海鲜一个个摆着新鲜水灵,第二格就不好了。有时他去一张真币,对方还回来一张假币。他知道吃亏了,但市场卖海鲜的人都是一伙的,即使报警也没用,理论反而招打。他亲眼见过一个货主被几个工人合伙打。

2001年,一家人遇到了一个大考验。当时店刚刚起步,李陆荣患心脏病要做手术,住院十来天。大女儿李彩明当时刚刚考上外语外贸学校读高中,三年后可以直升大学,但学校要交钱,金额不菲。为了省下钱给爸爸治病,李彩明放弃了这个学校,又换到另一所高中。

这期间,店没有停,由老婆和两个女儿们撑着。李陆荣心里着急,出院十天后就赶紧下楼帮手。他在店里什么都做。东西坏了,他来修,炉子点不着火了,他马上搞好。刚开始,他自己炒菜,后来招了厨师,就不炒了,只



负责采购食材,管理经营。

2007年,广州禁摩,李陆荣只能骑自行车拉货。从店铺到市场骑车一趟要四五十分钟,他一个人拉100多公斤的货,没少摔倒,磕的腿上手上都有伤,但他不跟家人讲。两个女儿看在眼里,很心疼。

后来市容管控越来越严。高考期间,不能开店;开会期间,不能开店;有大型活动,也不能开店。李陆荣摸规律,一有大事儿就主动关门几天。广州亚运会期间,店封了,连续三个多月,店里的物品都被贴了封条。一家人都害怕再也不能营业了。但李陆荣心态依然挺好,不营业天也不会塌。三个多月后,亚运会一过,店门又重新开了。

生意最好的时候,李陆荣依然每晚9点就收市。客人悻悻归去,问他为什么这么早?他回答,不能影响街坊睡觉,“你挣钱,人家要休息。有的老人家一被吵醒,就睡不着,心里很烦躁”。

李陆荣在米市路出生,是巷子里最久的住客。在巷里摆摊,占了路,街坊走路都困难。为了跟街坊都搞好关系,他和妻子付出很多心力。平时帮他们加菜,收摊时帮人家搞好卫生。甚至后来,二楼有人卖房,那套房是受大排档油烟影响最严重的一户,李陆荣担心换了业主,会刁难,于是借钱买下了那套房子。二十多年来,街坊们睁一眼闭一眼,他们从没发生过正面冲突。

到了2013年,自媒体时代到来。许多自媒体人发现孖记士多,自发上门探访写文,它变成了一家“网红大排档”,有食客跨越整个广州慕名而来。李陆荣在巷子里又租了一间70平米的店铺来接待客人,店里的桌子又增加了40张。店里有十一二

个员工,但还忙不过来。厨房太小,厨师炒菜上气不接下气,汗流浹背。服务员没时间写号,就先写好号数,挂在巷口的树上。

米市泗巷巷口,有一棵长了十多年的细叶榕,麻绳一样的叶子耷拉在孖记士多的招牌前。树干上挂着一本桌号本,客人来了,自己撕号排队。每天饭点,巷口、树下都聚满形形色色的年轻人排队等餐,街道上挤挤挨挨。排队一个多小时是常事,有人为了能吃上一餐饭,下午五点就来排队了,来晚的人,食材就用光了。

李陆荣虽然心里开心,但看到这么多人等,心里也过意不去。这不怪工人,单子太多了。客人等时,他常常站在门口跟客人聊天,抱歉地说“等一下,没办法”,有的客人不等了,李陆荣也不拦。许多客人都跟他熟了。一对夫妇从二十岁没结婚时来吃饭,现在已经结婚十多年了;有的街坊搬走了,还会专门过来店里吃饭;还有的去了美国,回国一定要来这里吃一顿,惦记着这一口。李陆荣走在广州路上,常遇到人跟他打招呼,说认识他,但是客人实在太多,他记不全,就礼貌地点点头,笑一笑。

不管店多火,小吃依然便宜,食材依然新鲜。店里矮桌上铺着的放骨头的旧报纸、红红绿绿的矮脚凳和自搭的特色小方桌都成了客人对于广州的特别回忆。

这里的客人不像客人。店里忙不过来时,有的客人自己擦桌子。下雨时,客人自己撑伞挡风,依旧坐在巷子里吃饭。李彩明印象最深的一对客人是一对情侣。女生是中国人,男生是外国人,两个人经常来拍拖吃饭。他们在大排档排队,对坐在矮凳子上。每次吃饭,都会拿出自带的红酒杯和红酒。在一群喝啤酒吃海鲜的人

群中,两人显得很特别。李彩明很好奇,问他们为什么要在这喝红酒。原来男生是调酒师,又很喜欢孖记,到摊上吃饭总是这个搭配。

2018年7月,孖记士多遇到20年来最严的一次整改。因为排烟不合格,又没有营业牌照,店关了。由于是民房,想改装也很麻烦。李陆荣决定不干了,开了二十年店,他也想休息了。

但两个女儿不想就这么放弃二十年的招牌。

李彩明对家里大排档的情感转折发生在2012年。那时她已经工作了,朋友突然打电话给她,让她帮忙留座位,她才意识到自家的小店原来已经这么出名了。

她的公司离家近,有时同事下班就去大排档吃麻辣烫。李彩明经常听到他们聊一家小店的东西很好吃,但食客很多,排不上位子。她听见同事们聊得很激动,插了一句话,说“那个店是我爸爸开的”。所有人都愣了,目光聚集在她身上,随即又央求她留座打折。此时李彩明内心自豪的心情与读书时已完全不一样。

李彩君也有类似的经历。大排档太出名了,一说米市路,所有人都知道。大学和工作时,常有朋友问她能不能打折。结婚后,每次回娘家,她都能看见巷口有一堆人在等位。

2018年关店时,一些自媒体纷纷发声,说米市大排档关门很可惜。每天晚上仍旧有许多客人来到米市泗巷,李陆荣只得告诉他们,整改了。

李彩君的闺蜜也是做餐饮的,见了面就说,“你们后生的要接(孖记)啊,这是广州的符号!”李彩君和姐姐商量后,决定继续经营。两姐妹毕业后都在银行工作了很长一段时间,后来结婚生子,在家当全职妈妈。

老店关了后,两人立马开始找新铺面,办执照 2018 年 9 月份开始准备,直到 2019 年 5 月份,姐妹俩开了龙津路第一家店,150 平方米,墙上挂着在米市路老店的照片。

准备期间,她们也担心开不下去。没想到开店第一天,客人爆满。街坊熟客都来了,连续几个月都有自媒体人来踩点写文章。两个月后,她们顺势开了第二家店,300 多平方米,生意依然火爆。两家店的员工达到 40 多人。

一直到去年腊月二十九,店里每天都有客人排队。但年三十一到,因为疫情,营业额降到平时的四分之一。全国随即进入封锁状态,店内营业额便一直下降,最差时只有平时营业额的 10%,连租金和员工工资都支付不了。

突如其来的疫情让所有人都毫无准备。李彩明觉得一切像做梦,整个世界好像换了一个局面。姐妹俩商量着要不要停业关门,但李陆荣坚持要开着。李彩明想,如果真撑不下去,只能关门,但亏得起就继续亏,不能让父亲又燃起的希望被浇灭。

从年初一开始,客人几乎只剩下附近的街坊了。他们来吃饭,要扫码进群,在群里下单。菜炒好后,姐妹会建议客人取回家吃,以免客人在店里逗留太久。远客则是自己叫跑腿小哥来取餐。

但单量少得可怜,姐妹俩开始考虑外卖。孖记士多此前没考虑过外卖,堂食已经忙不过来了。2月7日,他们向美团申请上外卖。上线那天,刚好广州开始封店。店门关了,只在厨房留下一个窗口让美团小哥来取外卖。那天,她们卖出了十单外卖。外卖订单量随后一直增长,到了第五

天,已经过百,后来又涨到两百多单,外卖营收占疫情前堂食营收的三分之二。

两个店就这么活下来了。随着疫情好转,店里开放了堂食,但外卖仍然继续。新店与以前的大排档相比,竞争更加激烈。美团外卖给两姐妹提供了更直接的顾客反馈,他们每天都会看客人的评价,做针对性的改善服务。

有人在美团订单的备注里说菜味道咸或太油,李彩明就截图发给厨师长,过了几天,她会自己去店里点

品,让新顾客有更多的选择,五柳炸蛋就是疫情期间开发的新菜。

如今店铺又重新迎来堂食的阶段,虽然客人不像疫情前那么多,但老广州的记忆保住了。李陆荣不管店,但他每天晚上都要去两个店铺逛逛,看两个女儿忙里忙外。有老客人见着他,热络地来攀谈。

这个广州老豆现在每天又乐哈哈的了。

一家小店,一家希望,保住小店就是保住就业和民生的底盘。美团平台上有数百万小店,它们背后连接的



这个菜,查看厨师是否有改进。有顾客通过美团反馈说外卖汤洒了,她们就开始检查每个外卖的打包情况和封条贴的位置对不对。

以前是大排档,现在入室经营,环境舒适了,加上自媒体的宣传,客人的期待更高了。两姐妹在维持老招牌的前提下,开始创新,设计新的菜

是数以千万计的家庭。为了支持这些小店和它们所维系的生计,美团启动了“春风行动”百万小店计划,利用数字化力量,以线上化运营、优惠贷款、安心消费、供应链服务、针对性培训等切实举措,助力小店活下去、活得更好。(来源:正和岛)



航天晨光化工机械分公司扭亏脱困攻坚记

叶强 / 文

就在2019年初,谁也不敢相信,航天晨光化工机械分公司短期内能脱困。8月,首次扭转自2015年以来的经营颓势;当月实现盈利,9至11月保持了3位数的增长,12月延续高速增长的势头,全年完成产出年度计划的12476%,同比增长23631%;产品数量491台(套),产品总重19515吨,初步实现脱困扭亏。

卧薪尝胆了3年多,分公司总经理毛长钧感慨地说:“我们是在质疑声中长大的。”大会小会的批评,不断地改错纠错,寻找出路。可贵的是,抗压能力超强的这个班子咬着牙带领着400多名员工坚持了下来,并将脚下的路越走越宽。

“点穴式”措施堵住“出血点”

2017—2018年的分公司经营审计,审计出了很多问题。那么,问题到底出在哪?

2018年,利用每个周六晚上的时间,分公司领导班子召集室主任、各类员工,包括分公司的协作方,挖掘问题到底在哪里。前前后后大概2个月的时间梳理出了210多条问题,又用了2周的时间,梳理出10大核心问题。点中了穴,随后,就是如何解决问题堵住“出血点”。

让毛长钧觉得最困难的问题是计划性。以前分公司的计划是后置式的,为了计划而计划,所以,交货期成为老大难问题,没有谁能够准确说出产品的交付时间。

以问题为导向,运用方法论,让计划来驱动。分公司首次成立了计划室,对分公司的生产系统进行严格管控。从关键技术、关键工序、关键设备、关键人员、公共资源配置等多维度转换生产组织模式,重新搭建车间组织架构,实行车间九

项定制管理。将计划分配到每日每周每月、每个车间每个班组甚至每个环节,9条曲线的符合度,哪里有不符就重点解决哪里。

计划可控后,就有了可以支撑的数据。工作标准、绩效考核,一系列措施纷纷落地。2年运转下来,2019年计划完成的符合度在98%以上,困扰了分公司几年的交货期问题终于迎刃而解,整体交货期较2018年有了大幅提升,从6109%提升到了8351%。

能干事,干成事!

分公司党委深知,经营企业就是经营员工的心,而要确保整个改制过程中每位员工的思想稳定,思想意识的转变,着实不容易。

分公司党委书记魏晓汉诚恳地说:“首先要考虑到员工的感受,双赢的改革才是真正的成功。”重新修整车间的员工休息室,装上空调,洗手间安上小厨宝,看是一些小事,却温暖着一线工人的心,“觉得我们没有被领导们遗忘。”

生产进度老是满足不了,原有协作方式的不可控成为一个瓶颈。分公司决定,将加工的部分收回来自己干,一定要将质量和进度的主导权牢牢掌握在自己手里面。

决定出来后,工人们认为干不了,也不愿意干,况且钱反正就是那么少,坐着也能拿到,为什么要动起来呢。

“所有的改革无非是想提高干活效率,分公司有效益了,大家的工资自然会提高。”与工人们面对面推心置腹地谈话,告诉员工为什么要改革,改革的最终目的是什么。最质朴的话语让将信将疑的工人们选择了信任,在接受变革的同时,

平凡岗位二三事

王乐文

“我找到工作啦！”东屏街道爱廉村
村民张先生一大早兴冲冲跑到当地党
群服务中心向大家传达他的喜讯。

春节过后,就业工作很大程度上受
到疫情影响,农民群体就业受影响最为
直接。应区就业中心工作要求,东屏社
保中心充分调动社会保障协理员工作
积极性、主动性。组织人员调查企业用
工需求的同时深入群众,谁家“特殊
困难群体”、谁家“剩余劳动力”都要了
然于心。爱廉村社保员章琴琴在走访入
户、摸排劳动力基本情况时了解到,原
本打算年后换工作的张先生滞留家中

迟迟找不到工作。他告诉章琴琴:自己没什么手艺,不挑工作,
脏活累活都愿意做。考虑到张先生有就业愿望且正值年富力
强的劳动年龄,章琴琴立刻将这一情况反馈到社保中心。根
据前期收集到的企业用工需求比对到开发区一家食品公司
招聘多名操作工,招聘要求较为宽松,工作环境也相对舒适,
章琴琴多次致电公司人事咨询相关事宜,为供需双方做好推
荐工作。

“热情服务,廉明高效”——近日,居民张女士将这样一面
金光闪闪的锦旗送到了东屏街道社保中心,并对社保中心工
作人员提出高度赞扬和诚挚感谢。

原来,张女士的父亲骑车时不慎摔伤手臂,就医过程中
出现医保卡“刷不了”的情况,张女士以为社保卡损坏要求制
作新卡,办事员陶然查询后发现社保卡状态正常,“刷不了”的
原因是所在单位近两个月社保没有及时缴纳,陶然向张女士
了解具体情况后与该单位取得联系,告知单位及时补缴社
保,避免耽误患者享受医保报销。

接到锦旗后,社保中心全体工作人员表示这是自己工
作中再平凡不过的一件小事,对老百姓来说却是实实在在的
实事儿。这是一份荣誉一份鼓励,也是一份更高的要求。
今后的工作将会继续努力,将满意留给群众。社保工作是直
面群众的基层工作,基层工作千头万绪,看似平凡却与百姓
切身利益紧密相关,要恪尽职守、埋头苦干,要顶住压力、耐住
寂寞,每个社保人日复一日的重复着这样平凡的事,用默默
行动来坚守初心和使命。(作者单位:溧水区东屏街道劳
动保障中心)

开始安心干活。

1个月后,动起来的手脚让腰包果然鼓了起来。
渐渐地,全公司各班组“我要干”的氛围越来越浓。让
二车间主任徐夏伟吃惊的是,有一天他比往常提前
半小时到车间的时候,竟然发现几位工人在没有计
划安排的情况下,已经在7点多就开始上岗干活了。
“我并没有在计划中安排他们,他们正常8点上班。”
徐夏伟笑着说。

奔跑的力量

“一定要带大家干出个样子来!”凭着这股子执
著劲,“忙碌”成为了分公司2019年的主旋律。

在2次累计长达6个月的劳动竞赛中,分公司
建立的微信群传达着项目的每一点进展,产品的每
一次出厂,大伙的每一份努力;从最初的无望,到越
来越多的希望,就像火种一样在分公司蔓延。“那可
是满满的正能量啊!”分公司办公室管理员袁美不自
觉地提高了音量。按毛长钧的话说,就是“我们要打
造一支嗷嗷叫的团队。”分公司90%主任和工段长
都是80后,年轻有血性,敢冲锋有计谋,充满着勃勃
的朝气。分公司还采取“请进来,走出去”的专项培
训,不断地提高现有技术人员的能力,同时及时增补
基础设计人员,做好后备,确保关键核心技术能力的
匹配。

由传统设备OEM制造商发展成为集系统设计
、设备设计与制造能力于一体的ODM制造商;从
做项目向做产品、从制造单一的产品向承接系统工
程转变,这一切的转变过程都会是艰难的。但设计室
主任张少勇眼神坚定地说:“边学边干,再难,也要
做。”

2019年,分公司党组织连续收到23位基层员
工提交的入党申请书,党组织的引领力得到彰显。

2020年开年,分公司接到通知,航天晨光被指
定为牵头单位,就压力容器产业板块开展的分析论
证工作向中国航天科工集团有限公司总经理刘石泉
作专题汇报。

凤凰涅槃,破茧为蝶,分公司爬坡过坎、扭亏脱
困,终于掀开了发展史上崭新的一页。(作者单
位:航天晨光)

南京人力资源和社会保障学会召开第六届会员代表大会

2020年5月27日下午,南京人力资源和社会保障学会第六届会员代表大会在南京市人才大厦隆重召开,出席会议的有市社科联、市民政局、各区人社局相关领导,来自全市不同行业的会员代表两百余人参加了会议。

江萍会长代表第五届理事会做工作报告,汇报这期间做的主要工作情况。马连章秘书长做了财务收支情况报告和《南京人力资源和社会保障学会章程(修正案)》说明。与会人员审议并以举手表决方式一致通过以上报告。

会议上,还酝酿了南京人社学会第六届理事、常务理事、监事和会长、副会长、秘书长人选,与会代表审议并以举手表决方式一致通过提名人选。

江萍同志当选第六届理事会会长,在就职讲话中,主要强调了三点:一、坚持正确的办会发展方向。以习近平总书记新时代中国特色社会主义思想为指导,以服务我市人力资源保障事业发展为宗旨,以“人才优先,民生为本”的理念,进一步加强学会自身建设,提升组织领导学会工作的能力水平。二、彰显学术研究办会特性。本会是南京专门从事人力资源和社会保障工作研究的社会公益组织,充当企事业单位与政府联系的桥梁,为政府研究制定人才、就业、保障规划及政策具有建言献策的便利条件。我们将在今后工作中,继续办好人社部门委托的《人力资源和社会保障》刊物,进一步提升办刊水平和质量,为企事业单位提供及时的相关政策解读和经验交流。拟每年选择一到两个老百姓关注的就业社会保障热点问题、人社部门面临的工作难点问题,组织力量开展调查研究,力争形成有质量、对政府部门决策有参考价值的调研报告;每年拟组织一到两次人力资源高管研修班,引导从业人员把握人力资源和社会保障工作发展新趋势,紧跟新形势、新要求推进我市人力资源和社会保障事业有新的发展。三、围绕中心工作开展办会活动。我们将围绕人社工作大局,接受人社部门委托,定期组织人社条口

人员培训,提升工作水平,提高为民服务能力;组织人力资源公司和劳务派遣从业人员培训,增强依法从业的意识,强化行业自律;组织人才继续教育培训,改善人才知识结构;组织开展专业技术人员职称评审,为我市经济社会发展提供人才支撑;组织会员参与政府的科普活动,向社会提供正能量。

最后业务主管部门市社科联张石平副主席就学会工作提出要求。



一、会长

江萍 原南京市人力资源和社会保障局巡视员

二、副会长(按姓氏笔画排序)

马俊 南京市第一医院院长
许勇 江苏省律协劳专委副主任、南京市律协劳专委主任
李恒 江苏恒馨源服务外包有限公司总经理
吴启宁 南京新工投资集团有限责任公司党委副书记
易国富 南京熊猫电子股份有限公司党委副书记、纪委书记
周德群 南京航空航天大学经管学院院长
唐迪建 原南京市财政局副巡视员
黄健元 河海大学博士生导师、人口研究所所长

三、秘书长、副秘书长

马连章(秘书长) 原南京市人力资源和社会保障局调研员
张国权(副秘书长) 原南京市人力资源和社会保障局调研员
王晓跃(副秘书长) 原南京市人力资源和社会保障局调研员
张平昌(副秘书长) 原南京市人力资源和社会保障局调研员

四、监事

吴晓京 南京三合人力资源开发有限公司总经理

南京人力资源和社会保障学会 第六届会员代表大会代表名单

黄云飞 南京依维柯汽车有限公司人力资源部部长
施亚 南京六九零二科技有限公司人力资源部总监

五、常务理事

李铁巍 南京市财政局社会保障处处长
袁芳 南京市玄武区人力资源和社会保障局局长
黄永青 南京市秦淮区人力资源和社会保障局局长
易善平 南京市建邺区人力资源和社会保障局局长
张长青 南京市鼓楼区人力资源和社会保障局局长
钱珣 南京市栖霞区人力资源和社会保障局局长
梁汶 南京市雨花台区人力资源和社会保障局局长
杨嘉清 南京市江宁区人力资源和社会保障局局长
黄荣 南京市浦口区人力资源和社会保障局局长
王明玉 南京市浦口区社会保险管理中心主任
李光辉 南京市六合区人力资源和社会保障局局长
马里兵 南京市溧水区人力资源和社会保障局局长
王三伢 南京市高淳区人力资源和社会保障局局长
陈莹 南京市江北新区社会事业局副局长
任晓伟 南京市江北新区劳动就业服务管理中心副主任
罗红玲 南京市经济技术开发区管理委员会局长
周长征 南京大学法学院院工会主席
王从烈 南京邮电大学社会与人口学院教授
方江宁 南京理工大学副教授
冯继锋 江苏省肿瘤医院院长
郭一颖 南京旅游集团有限责任公司党群人力资源部部长
汤化冰 江苏领航服务外包有限公司总经理
奚建平 南京旅游集团有限责任公司党委副书记
李江汉 南京市溧水人力资源有限公司总经理
梅小青 南京万国消防工程有限公司办公室主任
程金枝 宏大建设集团有限公司人事总监
任刚刚 熊猫电子集团有限公司人力资源部部长

吴同启 南京汽轮电机(集团)有限责任公司人力资源部部长
袁德红 南京熊猫电子股份有限公司劳资主管
肖爱民 南京鼓楼人力资源有限公司总经理
杨亚东 南京港(集团)有限公司组织人事部部长
钱伟仁 中国石化扬子石油化工有限公司人力资源部部长
朱之国 南京交运集团有限公司人力资源部部长
徐媛媛 南京新工投集团有限责任公司人力资源部部长
周堃 栖霞区八卦州劳动服务公司总经理
谈晟坚 南京科技职业学院院长
胡天翔 南京博林特智能科技有限公司总经理
陈欢 南京马群劳动服务有限公司负责人
王琼 南京新港人力资源服务产业园管理有限公司人事
李陶薇 南京天奥医疗仪器制造有限公司总经理
崔玉凤 南京乾鑫电器设备有限公司办公室经理
张成 南京汇聚新材料科技有限公司部门负责人
毛奇 南京机电职业技术学校处长
王立春 南京京滨化油器有限公司
吴莉 南京鼓楼人才交流服务有限公司主管
谢丽华 南京玄武人力资源服务有限责任公司经理
徐文琴 南京奥联汽车电子电器股份有限公司人事副经理
崔嘉隽 江苏金智教育信息股份有限公司人力资源部经理
徐庆 南京康尼机电股份有限公司副总裁
李晓霞 江苏维世德律师事务所副主任
唐伟年 南京玖生环保科技有限公司董事长
钟友祥 南京中电熊猫信息产业集团有限公司
王妮 江苏悦达南方控股有限公司人力资源总监

六、理事

邹健 江苏雨润肉食品有限公司总经理助理
范劲松 江苏省外事服务中心法人代表
吕叔南 南京华脉医疗器械股份有限公司总经办总经理
林刚 南京润智信劳务服务有限公司经理

朱自林 东爵有机硅(南京)有限公司管理部副总经理
 施超智 南京大吉铁塔制造有限公司人力资源部经理
 高佳惠 南京优维人力资源服务有限公司总经理
 宗英明 南京瑞科特电气有限责任公司总经理
 龚礼华 南京利华人力资源开发有限责任公司总经理
 蔡家栋 南京同凯兆业生物技术有限责任公司管理部总经理
 张跃宁 南京锦湖轮胎有限公司人事科长
 王传鹏 南京鑫业电动工具制造有限公司企管办副总
 江秋丽 南京欧陆电气股份有限公司综合管理部部长
 徐 侠 南京银行股份有限公司南京龙池支行行长
 陈望解 江苏金海宁新型建材科技有限公司总经理
 李京子 南京天翔机电有限公司副总
 李 惠 丸仁电子(南京)有限公司副总
 宋金宝 南京国轩电池有限公司董事长
 宣 珂 江苏苏美达家纺实业有限公司总经理
 徐华桃 南京创思特服饰有限公司综合部主任
 王 娟 南京卓泰企业管理有限公司人事经理
 刘 莉 南京益发电气自动化有限公司项目总监
 唐 涛 南京智通人力资源服务有限公司总经理
 潘学魁 南京大厂长芦劳动服务公司经理
 田芳菲 南京聚隆科技股份有限公司人事总监
 周风才 南京光辉人力资源有限公司总经理
 周 娟 南京光辉人力资源管理服务有限公司经理
 杨素梅 南京鼓楼医院集团高新医院
 王景隆 江苏景业外包服务有限公司董事长
 邵立丰 南京卓宏企业管理有限公司董事长
 薛成号 南京川纳人力资源有限公司总经理
 盖风英 南京协展人力资源有限公司
 查雪敏 南京双威生物医学科技有限公司综合办主任
 邵思阳 南京风平船务有限公司人事部经理
 曹 华 南京中网卫星通信股份有限公司人才发展部部长
 吕 婷 南京邦仁人力资源有限公司业务经理
 张 陈 南京欣网通信科技股份有限公司人力资源总监
 董雪静 江苏凯米膜科技股份有限公司人事总监
 周爱民 南京源港装卸服务有限公司行政经理
 曾 俊 南京开明人力资源开发服务有限公司总经理
 韩 云 南京盛航海运股份有限公司人力资源部经理
 仇宁宁 南京燕新人力资源服务有限公司总经理
 芦 敬 南京卓浩人力资源有限公司
 瞿志敏 南京赛学教育科技有限公司总经理

丁 芹 南京汇聚人力资源有限公司经理
 戴二飞 南京小洋人生物科技发展有限公司人事行政部部长
 李娟秀 南京云海特种金属股份有限公司综合管理科科长
 顾亚琴 江苏冠军科技集团股份有限公司人力资源部总监
 赵敬林 南京明辉建设有限公司人才发展部部长
 朱伟钱 江苏冠超物流科技有限公司总经理
 刘 玲 南京市烟草公司溧水分公司办公室主任
 李爱玉 中国邮政集团公司南京市溧水区分公司副主任
 陈 军 南京市溧水区东屏工业园开发有限公司主任
 陈 荣 南京金邦动力科技有限公司综合管理部经理
 钱 凯 南京凯成人力资源有限公司总经理
 章国存 南京金坤人力资源有限公司总经理
 杨 柳 上海外服江苏人力资源服务有限公司主任
 王永忠 南京永辉人力资源咨询服务有限公司总经理
 葛 威 南京笃信人力资源有限公司经理
 王永林 南京鸿兴达人力资源开发服务有限公司副总经理
 刘卓越 南京益群人力资源开发服务有限公司
 杭 成 南京业成劳务管理咨询服务有限公司总经理
 陆 文 南京盛汇人力资源有限公司总经理
 姚 姝 南京集红堂彩妆职业培训学校校长
 魏风霞 南京秦淮区予人职业培训学校董事长
 程瑞峰 南京意特埃民航职业培训学校董事
 孙冬林 南京云亿朵企业管理有限公司总经理
 孟祥臻 南京吴博人力资源有限公司总经理
 戴春发 中船重工鹏力(南京)塑造科技有限公司总经理
 蔡典芝 南京谷理大酒店有限公司人力资源部经理
 陆 凯 南京舒服特服饰鞋业有限公司人力资源部经理
 金 玲 多伦科技股份有限公司人事副总监
 陆静亚 中电电气江苏光伏有限公司综合办主任
 韩媛月 南京北斗人力资源管理有限公司总经理
 谢玉科 南京艾尔普再生医学科技有限公司行政副总裁
 吴三彦 深圳市一览网络股份有限公司南京分公司经理
 陈和平 南京合泰职业技术培训学校校长
 杨志平 红宝丽集团股份有限公司人力资源总监
 孔秋琴 南京创源动力科技有限公司人力专员
 吴 煜 南京淳泰控制设备有限公司总经办主任
 沈 丽 南京东壹教育科技有限公司总经理
 王宏华 南京良品人力资源有限公司总经理
 杨菊华 南京融点食品科技有限公司人力资源主管
 张 娟 南京斯瑞奇医疗用品有限公司人事行政部经理

- | | | | |
|-----|-------------------------------------|-----|--------------------------|
| 黄倩 | 南京赛夫泰职业培训学校办公室主任 | 吴卫红 | 南京福邦特东方化工有限公司部门经理 |
| 朱跃 | 金桐石油化工有限公司行政管理部部长 | 吴福保 | 中国电力科学研究院有限公司南京分院主任 |
| 潘勇 | 江苏南大环保科技有限公司人事经理 | 李梅 | 南京水务集团有限公司人力资源部部长 |
| 陈清 | 南京臣功制药股份有限公司人力资源部经理 | 杨樱 | 南京东石智能停车服务有限公司总经理 |
| 贺兵 | 南京电气科技有限公司人力资源部经理 | 章国存 | 南京金坤人力资源有限公司总经理 |
| 杨洋 | 南京电气高压套管有限公司人事专员 | 童伟江 | 南京金斯服装有限公司副厂长 |
| 薛小莉 | 南京电气绝缘子有限公司经理助理 | 赵辉 | 南京鑫泓森人力资源有限公司人事部经理 |
| 葛静 | 江苏汇金人力资源服务有限公司管理部副总 | 曹瑞敏 | 南京大桥机器有限公司团委书记 |
| 王龙卿 | 南京友顺人力资源有限公司经理 | 朱雪芳 | 江苏无线电厂有限公司党委副书记 |
| 陈璐 | 南京中电熊猫晶体科技有限公司行政部经理 | 金堃 | 浩鲸云计算科技股份有限公司人力资源总监 |
| 李太珍 | 南京高科股份有限公司人力资源部总经理 | 李晓甜 | 江苏长天智远交通科技有限公司人力资源部经理 |
| 李婷 | 中铁宝桥(南京)有限公司综合管理部主管 | 许安成 | 南京长江电子信息产业集团有限公司人力资源部陪长 |
| 王来勇 | 安途企业管理江苏有限公司总经理 | 李文明 | 南京轨道交通系统工程有限公司总裁 |
| 王毅 | 南京轮渡有限公司人力资源部部长 | 戴智慧 | 上海宝信软件股份有限公司南京分公司主管 |
| 陆展宏 | 总参 60 所人力资源部陪长 | 潘锁良 | 江苏煤炭地质物测队大队长 |
| 陈凤娟 | 南京测绘仪器厂(中国人民解放军第 1002 厂)
人力资源部陪长 | 刘清 | 南京宁众人力资源咨询服务有限公司总经理 |
| 徐霞 | 南京利得东方橡塑有限公司(7425 厂)
人力资源部陪长 | 乔丽 | 南京天如人力资源有限公司总经理 |
| 张俊佩 | 宏光空降装备有限公司人力资源部陪长 | 解苜 | 南京医药股份有限公司人力资源部主管 |
| 石茜 | 南京普天通信有限公司(518 厂)人力资源部陪长 | 曹建新 | 南京梅山冶金发展有限公司人力资源部陪长 |
| 孟凡刚 | 南京晨光集团有限公司(307 厂)人力资源部陪长 | 王建军 | 南京中远海运船舶设备配件有限公司人力资源部陪长 |
| 朱磊森 | 北方信息控制研究院集团有限公司主任 | 张浩 | 江苏宝庆珠宝有限公司人力资源部陪长 |
| 黄蓉 | 江苏苏美达德隆汽车部件股份有限公司
人事行政部陪长 | 杨红林 | 南京市蔬菜副食品集团有限公司人事经理 |
| 徐明华 | 中交三航局第三工程有限公司人力资源部陪长 | 钱伟 | 江苏阳光紫金电子有限公司人力资源部陪长助理 |
| 柏林 | 江苏恒馨源服务外包有限公司部门经理 | 高力松 | 南京公共交通(集团)有限公司人力资源部陪长 |
| | | 汤犁天 | 南京百花光电有限公司(3304 工厂)人教处处长 |
| | | 付淑慧 | 南京银茂铅锌矿业有限公司综合办公室主任 |
| | | 李芳芳 | 恒大新能源科技(江苏)有限公司人事经理 |

南京人社学会网站正式上线

南京人力资源和社会保障学会网站 2020 年 6 月 29 日正式上线,学会开通的为独立域名的网站。南京人社学会网站设有学会建设、法律法规、调研交流、培训服务、职称评审和就业招聘等一级栏目,涵盖了学会的主要工作内容。学会网站的建立,将更有利于与会员单位间的工作交流,方便为学会会员单位和全社会提供多元化服务。欢迎会员单位和各界登录使用。

南京人社学会网址为 <http://www.njrsxh.com/>。





南京市完成 2019 年省级大学生优秀项目和创业示范基地复评迎查工作

我市积极做好 2019 年省级大学生优秀项目和创业示范基地复评市级迎查工作,省厅委托第三方机构江苏省创业服务协会,日前对我市 2019 年度 6 家省级创业示范基地和 75 个省级大学生优秀创业项目进行复核考评,对我市南京同心大学生创业园等 6 家省级创业示范基地开展运营测评;对备案的 75 个省级大学生优秀创业项目进行资料审核、评分,并随机抽取 7 个项目进行路演和提问。复评组对我市创业示范基地的机构场所、日常管理、创业服务、孵化成效、工作创新给予充分肯定,对大学生优秀创业项目提出了工作建议。2020 年省级创业示范基地和江苏省大学生优秀创业项目申报推荐工作已启动,我市将认真总结此次迎查经验,查漏补缺,继续做好申报推荐工作。(市就管)

高陶公司入选省首批乡土人才传承示范基地

高淳区人社局推荐的江苏高淳陶瓷股份有限公司日前入选江苏省乡土人才传承示范基地。建设乡土人才传承示范基地对于完善乡村振兴人才供给体系,加快培养壮大乡土人才队伍具有重要意义。省级乡土人才传承示范基地需要同时具备以下条件:(一)重视人才培养。充分认识乡

土人才在乡村振兴战略中的重要作用,积极参与并大力支持乡土人才发展。紧紧围绕地方特色和产业发展要求,近三年来有计划、有步骤地持续开展乡土人才培训培养,并达到一定规模。(二)具备优良条件。具有乡土人才培训场地和相关设施设备,配备经验丰富的师资队伍,拥有成熟的培训课程和教材,建有市级以上乡土人才传承载体平台,建立相关管理制度。(三)成果效益显著。在示范带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富方面取得丰硕成果,并具有良好的经济效益和社会效益。(四)履行社会责任。热心社会公益事业,在提供公共服务、促进乡土人才发展、推动乡村振兴战略实施等方面起到示范带动作用。(倪强)

溧水区多措并举保障劳动能力鉴定顺利进行

疫情防控期以来首场工伤劳动能力等级鉴定工作日前在溧水区人民医院顺利完成。为保障鉴定工作安全有序开展,我区人社局早做预案,鉴定材料受理时告知鉴定职工准备身份证和苏康码并做好个人防护。鉴定面诊前对在鉴定场所设置等候区,核验身份证和苏康码并测量体温后方可进入等候区。鉴定面诊时对等候区人员进行分流,按照分批次少人数方式降低人员密聚集风险。我区人社局将继续围绕“精细高效,满意人社”的总要求,凝心聚力共同将劳动能力鉴定工作做得更好,让办事群众切实感受便捷服务,共享发展成果,让“满意人社”品牌增光添彩。(王思思)

新区国有企业退休人员将实行社会化管理

近日,新区社保中心组织企退保障人员集体学习《南京市推进国有企业退休人员社会化管理方案》。通过学习大家一致认为,要把思想和行

动统一到中央决策部署和省、市工作要求上来,坚决克服“等、靠、推、拖”思想,进一步强化责任担当、狠抓工作落实,集中力量打赢这场攻坚战。要坚持责任导向,强化组织领导和督导考核,把维护稳定摆上突出位置,把政策文件精神传达到全体退休人员 and 干部职工,切实维护好社会大局稳定,确保“交得稳、接得住、管得好”,坚决完成任务目标。新区社保中心不断提升社会化服务水平,举实措提升管理水平。组织开展“四走访、五慰问、六服务”特色退管服务工作,对高龄、困难、重病、死亡退休人员及时予以走访慰问,三年慰问人数达 19435 名。同时,进一步完善退休人员基本信息数据库,认真组织企退人员免费健康体检,3 年来,对纳入新区社会化管理的 95218 名退休人员完成免费健康体检工作。适时组织开展“幸福新区、欢乐重阳”大型文艺汇演,有力提升了社会化服务的影响力、辐射力,丰富了退管社会化服务工作。(王国雷 武芳恣)

政校合作优势互补对接交流共创双赢

为进一步化解用工难题,搭建就业平台,近日,六合区人社局携相关单位远赴西安铁道技师学院实地考察,与该院签订就业实习基地共建协议,这是我区首个省外共建的就业实习基地。双方对基地建立后政校合作、对接交流进行深入洽谈。对共建就业实习基地,实现企业用工、学生就业双赢充满期待。就业实习基地建立后,区人社局劳动就业管理中心将与西安铁道技师学院建立长期合作关系,畅通信息渠道,共享岗位信息,为西安来六学生提供实习岗位和就业机会。西安铁道技师学院将发挥学科优势和人才培养优势,加强对我区企业的宣传推介,优先向我区推荐优

秀毕业生,积极引导毕业生来我区就业。6月1日,西安铁道技师学院首批33名学生已输送到扬子救援队,解决了企业的燃眉之急。通过政校合作,为学生提供了就业岗位,为企业输送了人才,实现优势互补,形成双赢局面。(六合区人社局 李群)

南京市建邺区大学生创业园开园

建邺区大学生创业园——众创客厅·韶华工坊日前正式开园,这是南京首个集创业教育、创业实践、创业孵化、创业服务等功能为一体的大学生创业一站式服务平台。韶华工坊是“012 科创森林”中的首家“0 元梦工厂”,按照国家级标准建设,力争三年创建成为国家级大学生创业园,首期一万平米、一千个精装工位,首批已入驻50家创业企业和项目团队。按照规划,园区将以扶持大学生创业为核心目标,公益性、示范性、专业性为主要特征,青年大学生为创业主体,动漫设计、人工智能、大数据、云计算、生物医药、信息服务与软件、电子商务类等产业为主体。通过创业培训和创业孵化,为建邺和南京这片创业热土撒下新的种子,为高质量发展增添新的活力。(戴伟)

鼓楼区召开企业薪酬调查培训会

目前,鼓楼区的企业薪酬调查工作正在积极填报中。鼓楼区人社局日前召开企业薪酬调查新增样本单位培训会,对新增的94家省级样本单位进行了培训指导,企业薪酬调查主要目的是支持政府宏观决策,通过调查并发布不同职业工资报酬和不同行业人工成本信息,引导企业合理确定职工工资和劳动力有序流动,为企业在不同地区、不同行业投资提供人工成本方面的参考依据,促进企业可

持续发展,构建和谐稳定的劳动关系。参与调查企业均根据设定的抽样方案从国家单位基本名录库中抽取,范围涉及18个行业门类各种登记注册类型的企业及由企业直接支付工资的劳动者。

玄武区人社局扎实做好“六稳”“六保”工作

玄武区人社局进一步加大“六稳”工作力度,积极落实“六保”任务,组织相关业务科室人员集中走访了苏宁集团等企业,主动上门“送政策、送培训、送服务、送补贴”,面对面对接,点对点解决实际问题,帮助企业用足用好政策,应享尽享,为企业及时“供氧”“输血”,全力保障稳企稳岗。“六保”首要是保居民就业。区人社局落细落实就业创业扶持政策,全力稳住就业创业基本盘。突出大学生、退役军人、就业困难人员等重点群体就业创业,加强对中小微企业、新兴业态的政策支持,挖掘潜力吸纳就业,扩大就业规模。截止目前,向8326家企业稳岗返还失业保险费用4845万元,发放住房租赁补贴1365万元惠及7638名高校毕业生,为2020年应届高校毕业生提供区属国企等近400家单位约1万个就业岗位,城镇新增就业6114人,帮扶374名就业困难人员实现就业,发放社保补贴675.08万元惠及3225名灵活就业人员;开展各类职业培训3740人次,发放职业技能培训专项补贴252万元,提高了劳动者技能素质和就业创业能力。

宣传人社惠民政策 展现人社服务担当

近日开发区人社局联合总工会、建交局、城建指挥部、应急管理局等部门,抽调行业骨干,开展工地宣法、广场咨询、企业座谈等多种形式的劳

动法治服务月系列活动。活动围绕保障农民工工资支付、企业社保费用缓缴缓缴减免、工伤认定程序等法律法规、政策文件,以及国家和省市就妥善处理疫情防控期间劳动关系问题等社会热点,向企业职工、工地民工、科技园区主动送法,用浅显易懂的语言介绍劳动争议化解途径和法律依据,并通过生动典型案例以案释法。社保中心工作人员从“延、缓、降、保、稳、减、免”七方面详细解读疫情期间社保相关政策,结合实例对疫情期间企业如何申请社保延缴、缓缴及减免等热点问题作了讲解。

现场活动内容丰富、形式多样,营造了浓厚的普法宣传、服务互动氛围,受到了服务对象的一致认可。通过劳动法制服务月系列活动,为复工复产企业和职工及时提供了精准、免费的法律咨询服务,进一步增强了劳资双方的用法守法和疫情防控意识,为企业逐步恢复生产和重建信心,夺取开发区统筹抓好疫情防控和经济社会发展“双胜利”奠定了良好的基础。为民便民服务永不停歇,下一步人社局将充分发挥人社部门牵头作用,协调园区各方力量,进一步抓好各项政策措施落实,提升线上线下服务质效,持续加大援企稳岗力度,坚决打赢新冠肺炎疫情战,切实维护园区就业局势总体稳定,助力企业有序复工复产,实现企业与职工和谐共赢,携手共促改革、共谋发展。

关于公布 2020 年度城乡居民基本养老保险个人缴费标准、政府补贴标准、丧葬补助金标准的通知

宁人社〔2019〕178 号

各区(园)人力资源和社会保障局、财政局,江北新区社会事业局、财政局,浦口区社会保险管理中心:

根据《市政府关于印发〈南京市城乡居民基本养老保险办法〉的通知》(宁政规字〔2015〕5号)、《关于建立健全我市城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的通知》(宁人社〔2019〕136号)等有关规定,经市政府同意,现就我市 2020 年度城乡居民基本养老保险个人缴费标准等事项通知如下:

一、个人缴费标准

参保人员的个人年缴费标准统一设置为 1320 元、1560 元、2040 元和 2520 元四个档次,由个人自主选择标准缴费。

二、政府补贴标准

对当年参保缴费人员的政府补贴标准按个人选择缴费标准的 10% 确定。

三、丧葬补助金标准

城乡居民基本养老保险参保人员死亡后,丧葬补助金补助标准统一调整为 2750 元。

本通知自 2020 年 1 月 1 日起执行。

南京市人力资源和社会保障局

南京市财政局

2019 年 10 月 31 日

关于进一步落实企业稳岗返还政策有关工作的通知

宁人社就管〔2020〕10 号

各区(园)劳动就业管理中心、江北新区劳动就业服务管理中心:

为进一步落实 2020 年企业稳岗返还政策,根据《关于加快落实失业保险稳岗返还政策有关工作的通知》(宁人社函〔2020〕11号)、《关于进一步落实失业保险稳岗返还政策支持疫情防控工作的通知》(宁人社〔2020〕51号)文件要求,现对落实企业稳岗返还政策有关工作通知如下:

一、应急稳岗返还

对批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等受疫情影响较重的服务业企业,坚持不裁员或少裁员的,参照困难企业稳岗返还标准,给予 1 个月的失业保险稳岗返还。实行企业全程免填表、免申报、免跑腿制度,通过失业保险大数据比对,拟定审核名单,对已发放过企业普惠性稳岗返还的,可按照应急稳岗返还金额予以补差。

二、人力资源机构(含劳务派遣企业)稳岗返还

人力资源机构(含劳务派遣企业)向所在区(含经济技术开发区)就业管理服务机构提出普惠性稳岗返还申请,但不可享受“应急稳岗返还”。申报审核流程及相关工作要求按照《企业稳岗返还申报审核办法》(宁人社就管〔2019〕16号)规定执行。应于 2020 年 5 月 31 日前提出上年度返还申请,超过时间申请的,不予受理。

三、特殊情况申请

2020 年稳岗返还(含应急稳岗返还)简化经办流程,采取“无

形认证”方式,企业全程免填表、免申报、免跑腿,通过失业保险大数据比对,拟定审核名单。如企业未在各批已公示名单中,存在以下情形的,可填报申请表(附件 1)并携带相关材料,向所在区(含经济技术开发区)就业管理服务机构提出稳岗返还申请:

(一)企业在省级缴纳养老保险费,在市级缴纳失业保险费,数据获取不完整的;(二)对 2020 年稳岗返还涉及大、中小微型企业规模划分有疑义的;(三)对企业应急稳岗返还行业类型划分有疑义的。上述情形的企业应在 2020 年 5 月 31 日前提出上年度返还申请,超过时间申请的,不予受理。

四、资金使用

2020 年企业稳岗返还实行免申报制度,享受稳岗返还企业视同签署《承诺书》,所享受稳岗返还资金主要用于职工生活补助、缴纳社会保险费、转岗培训、技能提升培训等稳定就业岗位相关支出。否则,本企业及法人代表承担由此产生的一切法律责任,并同意由省市相关部门列入失信企业名单,记入本企业信用档案,接受失信惩戒。

附件:(略,见人社局官网)

1.企业稳岗返还申请表

2.人力资源机构(劳务派遣企业)人员明细表

3.人力资源机构(劳务派遣企业)人员名单

二〇二〇年四月十四日

鼓楼区人社局举办 2020 年度消防知识培训及消防演练



为全面贯彻落实市、区“安全生产月”活动要求，积极开展安全生产大检查、大排查，及时消除安全隐患。6月10日下午，鼓楼区人社局邀请区消防大队对局系统全体工作人员进行了消防知识培训，组织了应急消防和紧急疏散预案演练，增强了全局人员的消防意识、提升了全局处理应急突发事件的能力。



南京市首家劳动人事争议仲裁工会分庭 在栖霞区正式挂牌成立



由栖霞区人社局与栖霞区总工会联合打造的南京市栖霞区劳动人事争议仲裁委员会“工会分庭”日前正式挂牌成立，这是南京市首家劳动人事争议仲裁委员会“工会分庭”，打通了人社和工会之间的壁垒，全面启动“人社+工会”劳动争议调解仲裁对接新模式。区人社局闵江峰同志、区总工会副主席杨欣同志和相关部门负责同志出席揭牌仪式。挂牌当日，工会分庭举行了首次庭审活动，区人社局仲裁院选派了最为精锐的仲裁员和书记员进驻工会分庭办公办案。担任本次“首秀”庭审的资深仲裁员赵慧芳也是十分感叹“双方当事人及委托代理人均对案件准备充分、深入分析、论辩清晰，整个庭审流程一气呵成，能在工会里开庭是以前想象不到的”。



近年来，区人社局一直致力于构建和谐劳动关系，着力推进由人社、工会、司法、法院、企业代表组织及主管部门共同参与的劳动争议多元化解机制。为此，区人社局提前谋划，创新工作思路，充分发挥工会的力量与优势，将“三方”原则落实落地，实现了劳动争议处理关口前移，更好地维护劳动者合法权益。下一步，区人社局将进一步健全和创新职工权益保障机制、劳动关系协调机制和劳动关系矛盾调处机制，推动栖霞区特色和谐劳动关系的建设和发展，全力促进社会和谐稳定，团结和引领广大劳动者为建设“强富美高”新南京贡献智慧和力量。（栖霞区人社局温馨）

