

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

08

2020

总第 213 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

中华人民共和国公职人员政务处分法

金融机构员工业绩提成纠纷风险梳理与防控

以案说法三组



第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛 暨在华留学生创新创业大赛正式开赛



第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛暨在华留学生创新创业大赛日前在江宁梧桐林创聚广场正式开赛。市人社局党组书记、局长刘莅出席开赛仪式并致辞。活动当天线上线下同步开展项目评审，青年创客同台竞逐比拼。现场还进行了创新创意作品展并颁发了“青创英才”、“发明大咖”、“网络达人”、“营销之星”等青年大学生创业奖项。



本届大赛除全程呈现生动鲜活的城市体验外，对获奖项目还将提供真金白银的政策扶持：比赛成绩前120名的选手将获10—50万元项目资助，推荐进入E类人才库，相应享受创新创业、住房安居等支持政策；前30名将另获1—3万元大赛奖金，对落地项目提供30万元以上创业资助，给予创业担保贷款免担保资格。



在原有“宁聚计划”扶持政策基础上，今年南京又创新推出《关于支持促进高校毕业生在宁就业创业的十项措施》即“宁聚新十条”，新增财政投入超2亿元，更大力度诚邀广大青年学子在宁就业创业：进一步放宽落户条件，强化人才安居保障；加强优秀项目遴选资助，对发展前景好的可给予最高300万元接力投资，并拓展创业担保贷款“绿色通道”，深入实施项目、资金、场地育苗行动等等。（市就管）





封面:《瞻园一隅》龚文新摄
封二:第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛暨在华留学生创新创业大赛正式开赛
封三:2020 南京创新周——全球网络互动人才招聘会举办
封四:“智汇栖霞 载梦启航”2020 栖霞区青年大学生创新创业大赛启动仪式开展



牢记使命(樊郁篆刻)

南京人力资源社会保障

2020 年 8 月

区局风采

- 03 浦口区社保中心全市引领打造“综合柜员制”业务经办新模式

劳动就业

- 05 “毕业季”遇上“疫情期”:创新举措稳就业
07 溧水区多措并举做好“稳就业”工作

社会保障

- 08 改进服务提效能 优化环境促发展
09 赞美你
10 稳就业保民生 多措并举 推进新区更高质量就业

交流研讨

- 12 金融机构员工业绩提成纠纷风险梳理与防控
16 杜渐防萌,有备无患

你问我答

- 17 12333 热点问答
18 全国人大常委会法制工作委员会国家法室主任童卫东解说《中华人民共和国公职人员政务处分法》的制订
18 图说《公职人员政务处分法》要点

基层之声

- 20 江北新区社保中心组织基础业务员全科技能培训促“放管服”改革
20 浦口区“三个到位”落实各项补贴审核工作
20 全员参加工伤保险,共同创建安全城市
21 浦口区人社局积极推行企业新型学徒制
21 锁金村街道依法实施阳光护薪

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第08期(总第213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 可否强制员工补足疫情期间“欠下”的工作时间
- 24 员工学历虚假,但工作能力强,且入职已 2 年多,公司还能解雇吗?
- 26 疫情防控期间劳动人事争议典型案例

创业故事

- 28 赔了 500 万,我创业失败了
- 31 哪些人不适合创业?

他山之石

- 32 西方养老体系出了什么问题?

短讯传真

- 34 市人社部门赴企业“送政策、解难题”(等 9 则)

政策法规

- 36 中华人民共和国公职人员政务处分法

浦口区社保中心全市引领打造“综合柜员制”业务经办新模式 就近办、一门办、一窗办、全区办

南京市浦口区社会保险管理中心

随着“放管服”改革的深化,社保业务下沉事项越来越多,服务对象和服务需求也日益增加,而基层社保经办平台设施不便民、布局不合理、管理不到位、业务窗口分散、流程设计不合理、群众办事来回跑、等待时间长等问题逐步凸显,工作压力与日俱增。

穷则思变,差则思勤,社保经办模式变革势在必行。自 2018 年 4 月开始,浦口区社保中心重新整合和配置服务平台资源,大力创新管理方式,优化服务手段与工作机制,经过两年时间的匠心打磨,在全市范围领先建立完善了“大厅咨询引导、前台综合受理、后台分类审批、限时办理反馈、全程公开透明、服务优质高效”的“综合柜员制”业务经办新模式,实现了“就近办、一门办、一窗办、全区办”,迈出了基层社保领域公共服务治理体系和治理能力现代化的新路子。

一、实施举措

(一)从单打独斗“单险受理”到近似险种“分类受理”。打造“综合柜员制”,没有成熟的经验可供借鉴,很难一蹴而就,区社保中心先从空间布局调整和近似险种“分类受理”逐步试水,逐步推进。2018 年 4 月开始,区社保中心社保大厅进驻区政务中心,打破咨询引导、业务受理和审核审批混为一体

的空间布局,设置咨询引导、窗口受理、审核审批、出件送件四个功能模块,由主管社保大厅的负责人专门负责咨询引导工作。整合近似险种,将“医疗、工伤、生育”三险和“养老、失业”二险视为近似险种,分为两个门类。耗时 4 个月,分批打造“分类受理”窗口。将原业务经办人员分设 AB 岗位,“分类受理”窗口整合期间 AB 岗工作人员共同承担窗口工作职责,倒逼经办人员学习交流本门类险种政策与业务。涉及到的险种门类业务科室中层干部常驻大厅,负责提供相关业务经办支持与政策口径保障。

(二)从近似险种“分类受理”到全部险种“综合受理”。全部险种“综合受理”的核心是实现业务流程再造。2018 年 8 月开始,为实现全部险种一个窗口“综合受理”,区社保中心按照“流程科学、权责明确、便民高效”的标准,全面摸排,重新设计改造业务办理流程,统一经办服务事项清单,印制了《区社保中心工作规范化管理操作手册》,梳理了 26 条行政权力事项,58 条公共服务事项,并多次集中各个业务科室意见,对业务流程进行评审逐项解决了办理流程、办理时限、业务交叉、业务重叠、前后台衔接等问题。同时,对社保大厅经办人员开展了为期 4 个月共计 16 次的系统性政策、法规、口径的案例

分析和业务实操培训,并考核验收培训结果。按照“成熟一窗开放一窗”的基本思路,将行政权力事项、公共服务事项配置到人到窗,逐步开放了6个全部险种“综合受理”窗口,一般的业务如打印参保缴费证明等自助办理;相对简单的业务在“综合受理”窗口即时办结;较复杂的业务,“综合受理”窗口受理后限时办结,群众不再跑腿费时,社保大厅及时把办理进度、办理结果或不符合办理条件的原因通过电话、短信等方式告知,方便办事群众事前知晓规则、事中掌握进度、事后查询结果。

(三)从全部险种“综合受理”到全部险种“综合经办”。全部险种“综合受理”虽然已经基本解决了忙闲不均、群众来回跑、等待时间长等问题,达到了“均衡服务”的目标,但要想进一步缩短办理时限,还需要实现全部险种“综合经办”。这势必要求窗口人员人人是全能,所有社保业务都要精通办理。自2019年开始,区社保中心利用3个季度的时间,以3个月为一个周期,开展了6组窗口受理与审核审批人员的“岗位结对”学习,每一个周期均等参与窗口受理与审核审批工作,周期末对“岗位结对”情况进行考核验收,创造机会让窗口受理与审核审批人员“干中学、学中干”,继续强化综合业务经办能力。同时,建立审核审批人员顶岗机制,开辟机动窗口,进一步缩短办事时限,促使窗口人员由“会办”向“精通”转变,社保服务由“综合受理”向“综合经办”转变。

(四)从全部险种“综合经办”到区街一体“窗口矩阵”。为实现“就近办、全区办”,区社保中心将街道、园区办理的社保业务作为区级业务的延伸,按照统一要求,统一各项业务管理,统筹制定了《区社保中心打造“13576”全平台矩阵实施意见》,建设区街一体“窗口矩阵”,推进街道、园区社保经办事项无差别全覆盖。2019年10月份,在全市率先将企业职工医疗、生育、工伤三险6类22项经办权限下放至街道人力资源和社会保障服务中心。街道人力资源和社会保障服务中心由办理企业职工养老、失业两险,城乡居民养老保险及城乡居民医疗保险转变为社会保险全险种全事项全覆盖。截至2020年5月底,全区五个街道均设置了综合柜员制窗口,后续下放的医疗等三险业务在街道层级已经办519项,接受现场咨询2100余人次,大大方

便了群众“就近办、一门办、一窗办、全区办”。主动对接辖区内开发区、高新区、农创园三大园区,扫除区域内社保经办覆盖盲点,于2019年底率先实现社保业务进驻开发区政务服务大厅,直接为开发区241家企业、12136名职工提供“就近办、一门办、一窗办、全区办”服务。目前,已经形成了农创园、高新区的社保进驻方案,硬件设施已进场,正在加紧协调下放信息系统和经办权限,计划于10月份正式受理社保业务,彻底实现全区域“综合柜员制”全覆盖。

二、具体成效

(一)释放了劳动力。打造“综合柜员制”,从原有的16个“单险受理”窗口到现有的6个“综合经办”窗口设置,窗口和窗口人员数量都相应减少了,释放出来的劳动力转型到审核审批、稽核检查、服务管理等工作岗位,分工更加精细、责任更加明确,也有效缓解了基层经办平台人手不足的问题。

(二)培养了综合人才。为克服综合柜员培育难的问题,从政策法规、业务受理、经办服务、系统操作等方面开展了集中培训、岗位结对等高密度业务知识输入,逐步实现服务大厅全员从受理单个险种事项转为经办所有险种的事项,顺利完成了从专科受理员向全科受理员、从小窗口到大服务的完美“蝶变”。整个“综合柜员制”打造期间,服务大厅全员参与,保证了窗口人员流动、休假等情况下,审核审批人员能够快速顶岗,有力支撑了业务综合经办的延续性。

(三)避免了忙闲不均。原有的窗口经办模式按照险种或者科室业务来设定,业务窗口功能单一,工作人员只掌握自己岗位的业务政策和系统操作,常常出现因业务内容不同导致的忙闲不均现象,个别窗口群众排队等待时间较长。打造“综合柜员制”,实现6个窗口无差别经办所有窗口业务,避免了忙闲不均的现象。

(四)提高了办事效率。以前,企业办理参保、停保、核定失业待遇等业务,需要多个窗口取号,重复递交材料。据办事人员反馈,最长的时候3个小时才办完所有业务。现在,减少了经办环节,简化了办事手续,压缩了办理时限,业务经办提速近50%,用人单位参保人员变更手续由15分钟压缩至5分钟以内,社保转移办理周期由30个工作日压缩

“毕业季”遇上“疫情期”：创新举措稳就业

朱丹丹 / 文

今年是让无数人难忘的一年，往年的此时正值毕业季，毕业生求职早已如火如荼，现场招聘会也是比比皆是。然而今年，突如其来的疫情，让人们始料未及，这场疫情不仅和整个国家的经济息息相关，在这个毕业季，更和 2020 届高校毕业生就业息息相关。

一、疫情背景下大学生面临的就业形势

据统计，大约 80% 左右的社会经济活动都受到了疫情明显影响，疫情对住宿餐饮、文体娱乐、交通运输和旅游等服务行业的影响最为直接。虽然多数企业已经陆续复工复产，但受疫情影响，经济完全恢复尚待时日，且近期北京出现的新一波疫情，让大家又再次绷紧了战役的神经，同时国际疫情十分严峻，也形成了对国内就业的冲击波。许多企业都处于尽力保持稳定的状态，以求在这场疫情下不被淘汰，因此很多岗位必然需求减少。另一方面，在实施高校扩招政策后，高校毕业生规模逐年增加。根据教育部在 2020 届全国普通高校毕业生就业创业工作网络视频会议上提供的数据，全国普通高校 2020 年预计将有 874 万毕业生，与 2019 年同期相比，增加了 40 万人，是我国有史以来高校毕

业生人数最多的年份。在多重因素作用下，今年的大学生就业面临着更为严峻的形势，大学生就业工作难上加难。

二、疫情背景下大学生就业困境分析

一是大学生结构性失业与摩擦性失业。主要表现在：毕业生想找到理想工作不容易，企业想找到合适的毕业生也很难，“无业可就”与“有业不就”现象并存。在疫情影响下，原来“招工难”、“就业难”的结构性矛盾更加突出，教育专业不对口和职业培训难以跟上的短板更难以补齐，导致供求匹配差距拉大。

二是大学生自愿性失业。刚毕业的大学生因为涉世不深，缺乏实际工作经验，虽然在大学学习中掌握了一定程度的专业知识，但是因为实践经验不足、动手能力不强，无法做到学以致用。总体上说，无法给企业带来显著有效的利润增长，所以企业给出的工资水平往往较低。也正是这种情况造成了许多大学生选择自愿失业，形成了一种恶性循环。

三是企业人力资源招聘方式守旧。传统企业仍旧习惯面对面交流的形式，而大面积普及网上招聘、远程招聘又急需解决好技术、观念、方法、安全

至 10 个工作日。虽然社保大厅平均日工作量仍在 300-400 人次，但办事对象的平均等待时间控制在 10 分钟之内，常规业务 3-5 分钟办结，复杂业务 20 分钟之内办结，基本做到随来随办，随办随走。

(五) 加大了群众好评。构建区街园区一体的“窗口矩阵”，打造了区、园区、街道全区域无差别经办的 15 分钟社保服务圈，实现了“就近办、一门办、一窗办、全区办”，群众办事不用在各个窗口、区街

经办机构之间转换，还可以根据需求就近选择经办机构，打破了过去“跑趟多、排队长、等待久”的怪圈。尤其是区级社保经办平台，全年接待人数约 8 万人次，办理业务 4 万余件，窗口现场评价满意率始终保持在 99.99%，在 2019 年全区机关作风建设满意度评议位列个性项目评议第 1 位，2020 年以来办事群众零投诉。 

等方面的问题。加之各地疫情风险情况不同,流动人员健康码互认互通尚需一个过程,使人力资源跨地区流动受到很大局限。

三、疫情背景下应对大学生就业难的稳就业措施

就业是民生之本,大学生的就业更是关系到国家未来的竞争力。面对疫情,我们要转变思维,创新工作方式,多措并举做好高校毕业生稳就业工作。

一是打破传统模式,探索云端招聘。线下招聘会是应届生求职的主流方式,但在疫情下,线下招聘需要搬到“云端”。应加快统一的人力资源信息平台建设,在网络平台专门汇集整理和及时准确发布人力资源供求信息。积极开展“高校毕业生网络招聘”,提供线上就业创业精品课程、就业岗位信息和就业政策汇编,可联合前程无忧、智联招聘等平台积极参与网络联合招聘,实现从岗位选取、投递简历到视频面试的全程线上服务,并利用大数据和人工智能进行岗位精准匹配,让招聘从传统的“面对面”转变为“屏对屏”。与此同时,对于参与网络招聘活动的网站要建立严格的信息审核机制,对企业资质、岗位信息进行把关,确保应聘者个人信息安全。“云招聘”一方面可以缓解大学就业难问题,另一方面可以解决一些企业复工复产后出现的用工荒,且招聘范围广,可实现跨区域招聘。“互联网+就业”的新模式可复制性强,为开展就业工作打开了新思路。

二是鼓励自主创业,加快政策落地。大学生自主创业具有正外部性,既能解决自身就业问题并带动一定数量的就业,更能为经济结构的转型升级提供支撑。因此,要进一步鼓励、引导和支持高校毕业生自主创业,从创业资金扶持、创业培训、创业补贴、税费减免以及项目推荐等方面优化政策。现行的创业扶持政策虽然看起来很美好,但在实际操作过程中存在申请标准过高、审批程序繁琐等问题,某种程度上限制了政策的“落地”,使得不少大学生创业者享受不到政策红利。因此,一方面要不断优化政策实施流程,加强与工商、税务等各部门合作与信息共享,精简政策内容和办事流程,不断探索“互联网+创业服务”,利用众创空间等平台,为创业者提供指导与咨询,让更多的创业政策发挥效用。另一方面,要提高政策服务效率。所有的创业政

策要层层传达,让各个街道与社区吃透政策,做好指导与跟踪,部分审批权可考虑适当下放。

三是加强岗位供给,拓宽就业渠道。保企业才能保就业,要用好就业补助资金,鼓励企业投放更多就业岗位,充分挖掘国有企业招聘潜力,发挥中小企业吸纳作用,适当放宽机关事业单位扩招计划及人才引进扩面计划,加大“三支一扶”、临时性公益岗位招聘,采用应招尽招的原则,支持高校毕业生多渠道就业。同时,在疫情背景下许多“新兴职业”受到关注,如互联网营销师、核酸检验员、在线学习服务师、社区网格员、网约配送员等,新职业的发展潜力和薪资空间都会比较大,这给今年的毕业生求职者带来了很好的机遇和更多的选择。大学生学习能力强,从事新职业有一定优势,但由于经验少,实际操作能力有欠缺。因此,要在不断挖掘“新兴职业”的同时,为他们提供更多有针对性的职业技能培训,以弥补操作能力的短板。

四是强化就业服务,实现兜底保障。依托各基层劳动保障服务平台,通过QQ群、微信、社区专访、入户调查等多种形式做好离校未就业高校毕业生实名制登记和动态管理制度,掌握其基本个人本情况、求职意向、就业服务需求,提供“一对一”就业指导和服务。根据就业形势变化,动态调整困难人员认定标准,精准识别认定就业困难毕业生群体,建立就业帮扶对象工作台账,对就业困难的高校毕业生进行主动服务、主动对接、主动协调,做好政策咨询、职业指导、求职登记、免费职业介绍、技能培训等就业援助,加强与特殊群体毕业生的沟通交流,建立精准帮扶的长效机制。对本区户籍的高校毕业生,属于零就业家庭、城乡低保家庭、建档立卡贫困户家庭毕业生和特困毕业生的给予特殊关爱,采取政府购买服务或开发公益性岗位方式进行兜底安置。

当就业季遭遇疫情期,稳就业工作关乎着年轻人对未来的信心,“就业优先”成为全社会共识。疫情的发生迫使我们重新审视自己的生存和工作方式,相信通过一系列稳就业的创新举措一定能够为2020届毕业生的顺利就业保驾护航。

(作者单位:雨花台区劳动就业管理中心) ●

溧水区多措并举做好“稳就业”工作

胡华秋 屠娇娇 / 文

2019 年以来,溧水区人社局以稳定和扩大就业为目标,坚持实施就业优先战略,多措并举,全面落实各项稳就业政策,并取得了丰硕的成果。

全区城镇新增就业 2.2 万人

2019 年以来,溧水区人社局积极搭建就业平台,拓展就业渠道,累计举办“春风行动”、“就业援助月”等公益性招聘会 144 场,提供就业岗位共 3.03 万个。全区城镇新增就业 2.2 万人,实现再就业人数 1812 人,实现农村劳动力转移 1806 人,援助困难人员就业 535 人。

“校园招聘是吸引高素质人才来溧就业的有效途径之一。”今年以来,来共组织 429 家次企业进北京、武汉、南京、常州、安徽等多地高校举办招聘活动 41 场次,初步达成就业意向 1608 人,积极推进了高校毕业生就业。同时,认真落实高校毕业生住房租赁补贴、外地高校毕业生来宁面试补贴、小微企业吸纳高校毕业生社保补贴、一次性奖励以及稳岗返还等各类补贴优惠政策,进一步加强人社服务,促进就业。

为进一步为本区引进劳动力,缓解区内企业用工难现状,我区开展多场专项培训助就业。2019 年,针对企业需求,组织开展焊工、车工等工种专场培训,把培训课堂开进企业车间。先后在艾布纳、活塞环等企业有针对性组织焊工、车工等特定工种专场培训,针对企业急需的特定工种,开展一对一精准化帮扶培训。

“通过调查企业培训需求,结合实际,我们对这些企业急需紧缺工种由过去的“大水漫灌培训”改变为“滴管培训”,针对参培人少的工种开展小班化教学,参培人多的工种则是组班培训。”区人社局就业管理中心相关负责人介绍道,学员随到随学、学会为止,培训费用由人社局统筹解决。其中,

2019 年全年累计开展企业职工培训 1.58 万人次,新增高技能人才 309 人,发放培训补助 180 万元。

就业是最大的民生。几百家企业、几万个就业岗位,一年一度的迎春大型招聘会总会吸引大批求职者前来。据悉,溧水区 2020“春风行动”大型招聘会将于 2 月 1 日(正月初八)在人力资源大厦南边广场正式启动,各镇(街)也将相应举办“春风行动”系列招聘会。

扶持自主创业者 918 人

在这个“大众创业、万众创新”的时代,如何加大创业服务下沉力度,提高群众创业政策知晓度,切实让创业群众获得实惠?笔者了解到,截至 2019 年 12 月底,全区发放创业贷款 7177 万元,扶持自主创业者 918 人,其中大学生创业 356 人。带动就业 3876 人,充分发挥创业带动就业的倍增效应。

一直以来,溧水区不断创新工作思路,积极开展就业创业政策宣传活动,向高校毕业生、农民工、城镇困难人员、退伍军人等重点群体大力宣传就业创业政策,同时开展创业培训和发放创业担保贷款扶持失业职工实现自主创业等,努力通过创业带就业。

溧水区人社局有关负责人表示,下一步,将继续做好就业服务,优化营商环境,吸引更多高素质人才来溧就业;继续宣传创业政策,优化创业服务,推进实现更高质量就业;落实各项补贴政策,严控风险防范。目前,溧水区正在加快打造南京南部制造业高质量发展高地,要加大对全区重点制造业企业的扶持力度,力争出台区内就业扶持政策,促进企业健康发展。此外,重点创建台湾文创园——海峡青年文创孵化基地,加强人才交流,促进文创发展,全力以赴稳就业。

(作者单位:溧水区人社局) ●

营商环境是城市环境的综合反映,是城市竞争力的最终体现。2019年以来,六合区人社局认真落实“招商突破年”“企业服务年”部署,围绕企业和群众需求,聚焦转变政府职能,紧扣便利、减负、精准等关键词,通过深化“放管服”改革、降低企业用工成本、搭建“云就业”平台等举措,精心做好审批、政策、就业“三个服务”,不断提升服务对象获得感、激发市场主体活力,书写出了一份优化区域营商环境、促进高质量发展的人社答卷。

一、构建便民利企服务圈,打造审批服务升级版。以为企业和群众提供便利优质高效的政务环境为目标,集中精力打造15分钟人社政务服务圈,不断创新服务方式、提升审批效能、优化办事体验,全力推动审批服务便民化。一是服务网点全覆盖。实施市民中心人社综合服务大厅“一站式”改造,合理划分“咨询服务区、呼叫等待区、窗口服务区、自助服务区”等功能区域,综合设置简单事项“一窗通办”窗口16个、复杂事项专业服务窗口14个,社会保险、就业服务、人才人事等三大类全部业务基本实现“一门一窗一次”改革目标。推动政务服务向基层延伸,依托三级便民服务阵地和金保二期城乡一体化信息系统,加快区级审批和公共服务事项下沉,52个人社服务事项实现“一区通办”,真正打通便民服务最后“一米”。二是审批效能大提速。按照“程序最简、环节最少、时间最短”要求,开展人社审批服务事项全流程演练,最大限度简化办理事项流程,清理规范证明材料、压缩办事时限环节,事项平均办结时限较法定时限压缩50%以上。梳理公布“一证通办”“一照通办”高频审批服务事项清单,明确要求凡是能够通过部门共享和网络核验的材料及信息,一律不得要求企业和个人重复提交。三是办事体验再升级。全面推行“不见面审批”服务,积极推广使用江苏政务服务网、“我的南京”APP和“南京人社”微信公众号等网上办事平台,职业技能提升补贴、社保卡挂失补办等60多项人社业务实现“掌上办”。扎实推进热点事项“一机通”工程,在市民中心和部分街镇设置自助服务区,安装社会保障自助查询打印一体机,为企业和群众提供高频简易事项自助办理服务,并将逐步推进自助服务终端街镇、村居全覆盖,真正实现人社服务“不打烊”。

二、打好降费减负组合拳,做实政策服务大文章。突出把降费减负做为促进营商环境优化的重中之重,统筹实施失业保险稳岗返还、阶段性社保减负、吸纳就业奖励等一系列降成本组合政策,帮助企业纾难解困,全力释放政策红利。一是开展援企稳岗“护航行动”。落实失业保险稳岗返还政策,对不裁员或少裁员参保企业返还失业保险费,并且对经营困难且恢复有望企业加大返还力度,持续为企业“供氧”“输血”,切实稳定就业存量,2019年度,累计发放稳岗返还资金222176万元,惠及企业671家。简化疫情期间稳岗返还办理流程,采取“无纸认证”方式,通过大数据比对,筛选出符合条件的参保企业,将稳岗返还资金直接拨付到企业账户,企业全程免填表、免申报、

改进服务提效能 优化环 六合区人社局以“三个服务”优化

免跑腿,变“企业找补贴”为“补贴找企业”。二是派发复工复产“减负礼包”。及时落地实施新冠肺炎疫情期间阶段性社保减负政策,全力谱好“免、减、缓”三部曲,切实减轻企业特别是中小微企业负担,推动企业有序复工复产。“免”就是针对中小微企业,免收企业养老、失业、工伤三项社会保险单位缴费。“减”就是针对大型企业,减半征收三项社保费。“缓”就是对符合条件的企业允许缓缴社保费。据测算,政策落实后,累计可为区内5264户企业减免社保缴费316亿元。三是用好吸纳就业“政策杠杆”。真金白银鼓励企业吸纳就业,明确用人单位今年新增吸纳登记失业半年以上人员,以实际招用人数给予1000元/人一次性吸纳就业用工补贴奖励,按规定开展以工代训的,按300元/人标准给予一次性补贴,切实调动企业用工积极性,全力扩大就业增量。开通补贴申领绿色通道,疫情防控期间企业因

生产任务重等特殊原因无法按期申报的,可以留存相关档案材料,待疫情结束后再补办申领。

三、按下精准保障快捷键,跑出就业服务加速度。坚持“线上”“线下”同向发力,稳就业与促和谐并道而行,精心推进就业招聘平台和劳动关系建设,精准保障企业用工和居民就业。一是搭建线上招聘平台。开发运营“六合就业”微信小程序,实施线上“春风行动”,扩大在线办理事项,动员各类用人单位和人力资源机构提供线上信息发布的匹配,推行视频招聘、远程面试、网上签约和报到,为用工企业和求职者提供更加精准高效的“云就业”服务,人岗匹配率、对接成功率大大提升。截至目前,累计开展线上招聘会 18 场次、提供就业岗位 2000 多个,“六合就

业”入驻企业 405 家、浏览量达 21 万人次。二是升级线下人力市场。针对区公共人力资源市场基础条件落后、功能布局单一、信息化程度低等问题,启动实施线下场地升级改造和信息化建设,合理设置招聘区、服务区、自助区、洽谈室,配备电子显示屏、身份证读卡器等设备,在优化线下供需对接环境的同时,加强场内

信息数据的实时收集、存储和共享,为各类线上招聘活动提供精准的人岗信息和数据支持,推动实现线上线下就业服务一体化。三是构建和谐劳动关系。加强对企业劳动用工管理的指导,提高劳动合同履行质量,全区规模以上企业劳动合同签订率达到了 99% 以上。加大劳动监察执法力度,日常巡查与专项检查相结合,全力维护劳动者合法权益,农民工工资在全市率先做到“专款直达”。设立“五位一体”劳动保障维权中心,整合工会、法院、司法和劳动监察、仲裁部门资源,集中为劳动者和用人单位提供“菜单式”法律服务,及时有效化解劳资矛盾,为构建和谐劳动关系、促进企业良性发展、优化营商环境提供了强有力的支撑。(作者单位:六合区人社局) 人

境促发展

区域营商环境

李群 / 文

赞美你

王乐 / 文

赞美你

温声细语、热情服务
一度春秋始终如一
最是路遥知马力
方寸键盘敲出广阔天地

赞美你

耐心细致、倾尽全力
一页页一本本
事无巨细记于心
无畏繁琐与枯燥
用充实书写别样人生

赞美你

走访入户、帮贫助残
用脚丈量街巷
用心倾听群众之声
点点赤诚如春风送去温暖

赞美你

迎难而上、激流勇进
勤指导、稳就业
终是青春多奋斗
滴滴汗水践行初心

赞美你

人社基层工作人!

(作者单位:溧水东屏街道劳动保障中心)

2020 年以来, 新区就管中心统筹抓好疫情防控 and 就业工作, 坚持把稳就业摆在更加突出位置, 强化底线思维, 咬定就业目标, 创新工作方式, 保证新区就业工作有序开展。

1. 稳存量, 加大援企稳岗力度。一是不断完善新区稳就业政策体系。多部门联动发布就业工作方案。以稳就业强化机制, 细化目标, 积极制定新区高质量就业提升计划, 推动江北新区就业服务新高地建设。二是紧扣“返、补”两方面政策, 支持稳企业、保就业, 扩大失业保险稳岗返还受益面, 用好用足促进就业的吸纳补贴、培训补贴等, 综合发力帮助企业, 特别是中小微企业稳定就业存量。截至目前, 发放用人单位社保补贴、岗位补贴共计 20.4 万元; 小微企业社保补贴、一次性奖励 28.7 万元; 发放吸纳就业补贴 0.2 万元; 灵活就业人员社保补贴 1668.77 万元。发放各类培训补贴 73.25 万元。三是持续实施“宁聚计划”, 落实大学生住房租赁补贴、创业担保贷款、面试补贴等各类补贴政策, 切实减轻大学生就业创业压力和生活负担。发放高校毕业生租房补贴 1238.6 万元; 高校毕业生面试补贴 37.3 万元。

2. 扩增量, 多举措拓宽就业渠道。一是加强就业形势分析研判。通过分析 2020 年一季度新区劳动就业及人力资源供给状况, 研判分析疫情对新区就业形势的影响。从行业分布、来源地区等方面针对性了解新区外来流动人员就业状况。并依据多期线上招聘数据, 从企业类型及职位类型等方面分析企业岗位需求, 建立动态更新的数据台账, 根据实时数据为新区企业及劳动者搭建精准供需桥梁。二是建设新区“线上线下”就业服务平台。疫情期间开展线上招聘活动, 打造“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”的全天候服务模式。联合智联推出“抗击疫情、保

障复工”线上公益招聘月活动, 开设抗疫企业、共享员工和大学生招聘专区, 高效筛选、精准匹配, 开启视频面试, 全流程“零接触”, 帮助求职者就业创业。开展“就业江北?云聘未来”网络直播招聘活动, 扩大信息的交互渠道, 通过主播带“岗位”的形式, 吸引全省、全国乃至全世界的青年人才, 真正做到防疫、引才、求职三不误。有序恢复人力资源市场线下服务活动, 举办疫情以来南京首场线下招聘会。截止目前, 全区共开展招聘活动 69 场(期), 涉及 2000 余家企业, 提供岗位 5.3 万个。

3. 保重点, 加强重点群体就业支持。积极开展“2020 年春风行动暨就业援助月”线上招聘。主动对接南京同仁堂药业有限责任公司、南京

稳就业保民生 多措并举

日光生物科技有限公司等新区防疫物资企业, 了解企业用工需求, 开展防疫物资重点企业线上专场招聘活动。同时推出“春风送岗位、三八架金桥”江北新区女性专场线上招聘会活动, 帮助女性求职者疫情期间足不出户在家找到合适的工作。积极开展退役军人专场招聘会, 进一步拓宽退役军人的就业渠道, 满足企业用工与退役军人需求, 搭建供需双方沟通桥梁。开展疫情期间困难人员就业援助工作, 开通农民工返岗复工点对点用工对接服务平台, 建立联络对接机制, 确保因疫情防控滞留的农民工及时返岗, 开展湖北籍返宁返岗人员就业情况调查。

4. 促匹配, 推动就业质量能力双提升。一是以企业岗前培训和以工代训补贴的形式, 推动

企业开展入职培训,扩大以工代训范围,通过强化政策宣传、做好业务答疑、加快审批效率等措施,支持企业以训稳岗、以训待岗,让更多劳动者长技能、好就业,助力企业稳岗保产。截至目前,共开展职业培训班 172 期,累计培训 2084 人。二是推进高技能人才队伍建设,制定并出台新区高技能人才培养实施细则及实施方案,促进技能人才提质增量。认真开展各类职业技能鉴定工作。截至目前,共开展包括钳工、育婴员、冷作钣金工等多项工种在内的技能鉴定,鉴定人数 2841 人,取证人数 2255 人,取证率 79.37%。截至目前,新增高技能人才 134 人。三是深化产教融合、校企合作,全面推行以“招工即招生、入企即入校、校企双师联合培养”为

动态监测,进一步分析就业形势,协助企业解决用工难题。三是督导技工院校开学。牵头组建新区技工院校开学院校专项组,协助技工院校与卫生防疫部门建立联系,明确各技工院校对应定点发热门诊与社区卫生服务中心。在开学前,组织新区“五大员”到技工院校检查验收、防疫指导等工作。赴技校开学督导检查。四是优化人事代理服务。依托档案信息化管理技术,创新工作思路,开展不见面电话预约办理档案及退休代理业务的工作。落实研究生录取政审的档案审查工作。为灵活就业人员提供到龄退休及特殊工种提前退休的初审受理代办服务。解决因核算、档案等原因导致二次办理退休的矛盾问题。截至目前,答复 12345 工单 103 件,接收人

事档案 712 份,转出 1289 份,受理自由职业者退休申请 1057 件。

6. 强宣传,拓宽政策知晓面。大力宣传就业优惠政策,重点对企业稳岗返还、用人单位

就业补贴、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。上半年新区就业创业工作在市级以上媒体宣传报道 30 余篇,多次被国家级媒体新华网、人民网,省级媒体新华日报、江苏省广播电视总台(荔枝网)、江苏卫视新时空、江苏城市频道、中国江苏网,市级媒体南京日报等多家媒体宣传报道。(作者单位:江北新区劳动就业服务管理中心)



推进新区更高质量就业

刘超、姚月姝 / 文

主要内容的企业新型学徒制。进一步发挥企业主体作用,促进企业技能人才培养,举办新区企业新型学徒制审核工作会。截至目前,共审核新区 11 家企业,涉及 794 人。四是继续贯彻落实南京市三年职业技能提升行动实施方案,深入有效推进职业技能提升。开展新区企业宣讲会,宣传技能提升行动的各项政策。加大培训扶持力度,放宽认定标准,实现补贴对象全覆盖。

5. 优服务,打造就业服务品牌。一是利用江北新区“智慧人社”服务,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。二是开展疫情期间企业“稳就业保用工”走访工作,深入企业了解复工复产及缺工情况,累计走访企业 124 家,实施失业

金融机构员工业绩提成纠纷风险梳理与防控

宋颂 / 文

金融机构为自身留下多少自由解释劳动制度的余地,也就为裁判机关作出有利于劳动者的解释预留多少空间。很多时候,金融机构看似掌握了劳动制度的制定、解释的主动权,但同时也将自身置于纠纷处置的不利位置。金融机构事前预防纠纷的成本远低于纠纷发生后的处置成本。——题记

本文所指业绩提成是指用人单位按照其与劳动者的约定或其业绩提成制度,按照劳动者在一定时期内完成的具体业绩向其发放的激励性报酬。业绩提成是金融从业人员尤其是前台业务人员收入的重要组成部分。金融机构业务条线众多、提成政策多样、统计发放繁琐且深受市场行情、政策导向影响,与业绩提成相关的纠纷更为复杂,往往败诉率高、诉讼成本高、诉讼周期长、容易引发集聚性纠纷。

裁判机关在处理此类纠纷时常遵循金融机构有无明确制度,制度是否经过民主程序,是否存在效力瑕疵,用人单位是否依规考核、依规发放业绩提成的裁判思维处理。笔者结合自身代理经验,本着事先防范的理念,系统梳理金融机构在业绩指标下发、员工业绩考核、提成计算发放等环节的法律风险并提出完善建议。

一、业绩指标下发环节

(一)业绩指标的内容应当清晰明确

业绩指标内容是判断员工业绩的基础,如果内容模糊也就难以认定员工的任务完成情况、评价员工业绩。业绩指标内容模糊主要有任务内容未量化如表述为不低于同岗位员工平均水平、任务周期未确定如工作周期多次变动、任务承担主体泛化如未明确是项目组还是个

人、有效任务完成标准不明确如不活跃的新增账户是否计入合格任务量等情形。后续仲裁或诉讼中,无论员工还是金融机构都会就任务量做有利于自身的解释。而裁判机关在未深入了解金融实操、惯用术语且金融机构无其他证据支持自身主张的情形下,裁判机关一般倾向于作出有利于劳动者的解释。

因此,金融机构在编制员工业绩指标时应当纠正诸如“公司历来如此”、“行业普遍做法”、“与既往要求一致”等泛化思维、惯性思维。业绩指标内容应当清晰明确,能够量化时应当予以量化。对于其中的任务量、计算方式、完成时间、有效完成标准等核心要素应当充分释明所用语词尤其是金融领域特有语词的具体含义,避免使用具有多重含义或歧义的用语,进而避免因任务指标存在多重解释而导致纠纷。

(二)业绩指标应当相对合理,避免畸重畸轻

金融业务开展顺利与否往往受到市场行情、宏观政策、资源匹配等多方因素影响,一项业绩指标在不同的时间节点可能相对合理也可能畸重畸轻。仲裁或诉讼中,劳动者多主张业绩指标畸高是导致其难以完成业绩的主要原因,并举证同岗位、同分支机构多数员工未完成业绩要求。裁判机关在认定特定业绩指标有效性时也

会考量业绩指标是否相对合理,是否畸轻畸重,同岗位员工业绩指标是否相差悬殊,是否存在同一岗位多数员工未完成业绩指标的情形等诸多因素。

因此,业绩指标的制定是一项系统精细工作,金融机构给员工制定的业绩指标时应当结合具体市场行情、金融政策导向、员工从业经验、业务周期及开展难度等多方面因素综合确定相对合理的任务指标,避免出现多数同岗位人员未完业绩指标的情形。相同岗位、相似从业经历的员工彼此之间,业绩指标应当相对公允,避免出现某一员工业绩指标畸轻或畸重视的情形。在出现市场行情骤变等情形时,金融机构可视具体情形调整指标。但若是提高业绩指标的,建议事先征求员工意见并做好相应留痕。

(三)做好员工认领业绩指标的留痕

纠纷处理中,员工往往主张用人单位从未下发业绩指标、自己从未领取业绩指标。金融机构此时承担其是否向特定员工下发具体业绩指标的证明责任。现实中,个别金融机构的业务部门、分支机构为图便捷仅通过临时性会议的形式确定特定员工的业绩指标但未做好员工领受业绩指标的留痕,进而导致举证不能由此承担不利后果。

因此,用人单位应当规范业绩指标下发流程、做好员工认领留痕,尤其是仅通过口头下发的,事后应当通过正式流程予以确认。员工应当在业绩指标上签字,不签字应当通过办公邮件、微信等多种方式告知,并明确X日内若未明确提出异议即视为对业绩指标无异议。

二、业绩提成考核依据应明确,应经民主程序并做好公示留痕

(一)考核依据应当明确,避免制度缺位或相互矛盾

1.业绩考核应有明确的制度依据

现实中由于个别业务为临时性业务、时间紧迫、业务主管部门变更等原因,导致未能及时制定该业务的配套业绩提成管理办法制或者仅以口头形式告知考核方式。这导致后续纠纷中,双方对于考核的依据、具体的考核方式,考核的流程等激烈对抗。若无明确的考核制度,考核结果的准确性、公允性也就难以保证。

因此,金融机构应当本着磨刀不误砍柴工的理念,在开展具体业务前制定相应的业绩考核管理制度,做到有据可依。该笔业务的主管部门发生变更时,前后主管

部门除应做好业务的交接外,更应当做好具体的制度的交接并明确具体制度的存废与适用,避免因主管部门的变更出现制度管理空窗或前后矛盾的情形。

2.业绩考核依据应当避免相互矛盾

金融机由于业务条线众多,考核制度复杂多样,除公司层面的宏观考核制度外,各业务条线、各分支机构基本会在公司宏观的考核制度框架下制定自身具体的考核制度。而现实中,由于这些具体业务条线、具体分支机构的考核制度多未经公司审查,存在与公司考核制度冲突情形。此外,现实中还存在对于同一业务条线存在多项考核制度并行有效、交叉适用,同一业务时间上纵跨多项考核制度等自相矛盾的情形。以哪一项具体制度作为考核依据成为当事人双方争议的焦点。

因此,金融机构考核主管部门应当做好公司自总部至分支机构、各业务条线考核制度的梳理,及时修改、剔除相互矛盾、已过时效的考核制度;各分支机构、各具体业务条线存在制定符合自身实际的考核制度的需求,其在制定具体的考核制度时应当避免与公司层面考核制度相冲突,并且应当经公司层面考核主管部门审查后再行发布适用。

3.考核规则应当尽量具体细化

在存在业绩考核制度的情形下,对具体考核规则的解释与适用也会成为双方争议的焦点。双方往往围绕规则适用的业务范围、时间范围、人员范围,跨周期业务的制度适用,业绩认定标准,提成计算方式,提成的构成内容、发放时间、前提条件等展开激烈对抗。争议双方均将对具体规则作出有利于自身解释,金融机构所称的行业惯例、公司自身传统若无充足、有力的证据支撑,往往难以获得裁判机关支持。

因此,有关业绩考核具体规则应当尽量细化明确。诸如主持考核的机构,接受考核的具体业务条线及员工范围,考核规则的具体适用周期,有效业绩的认定标准,跨周期业务的业绩计算,业绩抵扣或减损的具体情形,对于业绩认定的异议与救济等影响员工权益的要素均应当予以细化规定。

(二)业绩考核应当降低主观因素,增加客观因素

现实中,部分业绩考核制度看似全面实则冗杂,其中往往既包括工作胜任能力、团队协作、执业操守等主观因素也包括具体任务完成数量等客观因素。尤其

是对于金融机构后台岗位的业绩提成的评定上,主观维度的考核因素往往占据更大的比重。但如前文所述,主观维度的考核虽然赋予了考评人极大的自由裁量权,但往往引发被考评人、裁判机关对于考核结果真实性、准确性、公允性的质疑。金融机构举证的特定员工主观维度评定结果在证据的证明能力上相对较弱。裁判机关亦倾向于弱化甚至排除主观维度的考评结果。

因此,笔者认为金融机构应当制定系统明确的业绩考核评价体系,优化业绩考核维度的比重,降低诸如沟通能力、工作胜任能力、团队协作等主观维度因素的考量,强化对任务完成量、日常考勤等客观维度的考量,能够量化的指标均应当尽量予以量化。

(三)业绩考核制度应经过民主程序并做好公示留痕

《劳动合同法》第四条规定用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。

笔者认为,考评考核制度即使仅是对于考评程序的规定也对认定员工的工作成果、提成的发放产生重要影响。业绩考评制度是否经民主程序,直接决定该制度是否有效。因此,本着事前风险防范的理念,公司层级的考评制度应当经全体员工讨论或职工代表大会审议,难以及时召开职工代表大会的则应当通过办公邮件等形式全员征询意见;各分支机构或业务条线的考评细则亦应当通过本条线、本分支机构员工的讨论。民主程序的全流程及员工意见应当及时记录、反馈并做好相应的留痕。最后,考评制度应当通过公司官网、办公邮件、工作群组等及时向员工进行公示,切忌出现仅告知分支机构或特定条线负责人而未向具体员工进行公示的情形。实践中,还存在金融机构通过办公系统公示,但因系统后续更新换代,导致公示留痕难以提取、难以举证的尴尬境地。建议金融机构采取多渠道公示的方式,避免因单一公示路径变更导致的举证不能。

三、业绩考核应当紧扣制度,考评结果应及时告知

(一)业绩考核应当紧扣制度要求

严格遵守考核制度确定的考核规程是确保考核结

果公正准确的重要的保证。仲裁或诉讼中,劳动者多以金融机构的业绩认定未严格遵守考核制度的规定程序,提成计算公式与制度规定不一致,业绩增加及扣除名目与规定不一致等原因认定用人单位业绩考核结果、提成计算结果的不公正、不准确。而金融机构一般也难以对自身的不规范的考核行为作出合理的有效解释。

因此,业绩考核工作的具体展开应当严格按照既有制度,不得随意变更考核依据,不得增减考核环节尤其是避免遗漏考核制度规定环节。考核数据应当严格按照既有制度中规定的计算方式计算;用人单位考核主管部门强化对具体分支机构、具体业务条线考核的监督,发现考核流程等违反相关制度的应当予以及时纠正,即使做变通处理的也应当与员工充分沟通意见,做好留痕。

(二)业绩考核的具体信息应当告知员工并赋予异议权利

业绩考核结果与员工的提成紧密相关,知晓考核评定结果及其具体的数据是员工维护自身合法权益的必然要求。现实中,个别用人单位仅告知最终结果,而不告知具体结果计算依据、计算过程、增减具体名目的情形,本质上是侵害劳动者知情权益的行为。仲裁或诉讼中,若员工举证曾要求金融机构公布考核结果具体计算数据而金融机构未提供的,容易导致裁判机关对于考核过程合规性、考核结果准确公正与否的质疑。

因此,用人单位不仅应当最终的业绩考核结果告知员工还应当将该员工纳入考核的各项数据、具体计算及时告知特定员工。此外,还应当赋予员工对考核结果异议的权利。考核制度中应当专门就员工异议及救济程序予以明确规定;考核结果复核前应当充分听取员工对于数据采集、考核流程的异议;复核应当是实质复核,避免流于形式;复核的具体依据、详细数据等应当告知员工。

四、提成的计算、发放应当严格遵守制度规定

(一)提成的计算应当有明确的制度依据

提成是员工获得的激励性报酬,仅业绩认定准确并不能规避提成计算发放引发的纠纷。实践中,双方往往围绕特定员工是否适用该制度,是否享有获取业绩提成资格,业绩提成结果计算准确与否,特定业务对应提成是否发放等核心问题展开激烈对抗。现实中,部分金融机构存在未能明确获取提成的资格门槛,未就影响业绩提成计算发放的特殊情况予以明确规定的情形。金融机

构单以行业惯例、公司传统、特定员工没有流程等理由主张特定员工不享有业绩提成,往往难以获得裁判机关支持。提成制度是员工获取提成的重要依据,但并非唯一判断标准。裁判机关多会通过考察岗位具体职责、同岗位员工是否获取提成等作出特定员工是否享有提成的综合判断。部分裁判机关倾向性认为有无业务发起流程并非确定该特定员工是否享有业绩提成的依据,金融机构主张该员工不享有业绩提成,应当提供明确的制度依据。

因此,提成的具体计算、发放应当有明确的制度依据。制度应当明确可以享有业绩提成的业务范围、人员范围并明确其准入标准,提成的具体计算公式,具体计算名目的准确含义,作为提成计算基数的公司收入,业绩提成的发放频率,增加或减少提成的具体情形,提成发放是否以公司实际收到收益为前提条件,员工负责的其他项目亏损是否抵扣该项目的业绩提成,业务成本是分项目计算还是全成本核算,特定项目后续的亏损是否影响当年业绩提成的计算与发放,员工年终考核评定结果是否影响特定业务的业绩提成等具体问题均应当予以明确。

有鉴于,有关业绩提成的规定可能散见于公司其他制度中,在制定专门的业绩提成制度上为避免过度冗杂也会采用链接关联制度的方式规定,但此时应当核实被关联制度对于业绩提成的规定是否清晰准确,是否与专门的业绩提成制度相矛盾。

(二) 提成的计算严格遵守制度规定

提成计算应当严格遵守制度确定的计算公式,提成的抵扣增减亦应符合制度规定的特定情形。实务中,时常出现分支机构、具体业务条线所用计算公式与公司层面确定的计算公式不一致,存在诸如具体名目不同,具体名目项下统计口径不一致等各种类型的差异现象。实操与制度规定的不一致,极易给裁判机关造成了金融机构业绩提成考评工作不规范、结果不准确的主观印象。金融机构还须就此承担进一步说明义务,往往陷入循环解释、过度说明的尴尬境地。在金融机构难以释明的情形下,裁判机关倾向于采纳有利于员工的提成计算方式、提成计算结果。

因此,金融机构尤其是各分支机构、各具体业务条线的提成计算公式应当与公司层面制定的相一致,因自

身特殊情形需要变通计算公式的除向公司报请审查外还应当提前与本分支机构、本业务条线员工征求意见。具体计算提成时,计算公式、具体名目、数据口径应当与既定的业绩提成制度保持一致。即使制度赋予金融机构自主调整权限,金融机构也应在切实告知员工、充分听取员工意见、尊重员工合法权益的基础上审慎行使。

(三) 业绩的统计、提成的下发应当规范

统计阶段业绩数量、提成计算结果等往往与金融机构最终确定的数量、金额存在一定的差异。而部分金融机构的考核部门在完成业绩统计、提成发放的过程中,存在误将尚处在统计阶段的业绩数量、提成数量直接表述为员工既定业绩数量、员工应得提成等情形。导致在后续的纠纷中,员工对统计过程中的业绩数据、计算金额直接主张为实际业绩数量、实际应得提成金额,导致金融机构承担不利后果。

因此,经办部门在统计业绩、计算提成的过程中,应当规范用语、完整表述。属于统计阶段待最终确认的业绩数量、提成金额的应当明确标注最终业绩数量及提成金额以公司最终确认结果为准。

(四) 提成的发放应遵循制度,无制度规定时应征询员工意见

在公司制度对于业绩提成的发放时间、发放频率、前提条件、增减情形有约定时,应当严格遵守制度规定。发放时应当尽量标明该笔业绩提成所具体对应的特定业务,避免因标识不明导致错发、漏发、重复发放。

在某特定业务暂无具体的业绩提成发放规定时,可以通过征询具体分支机构、具体业务条线员工意见并形成经员工确认的纸质资料的形式性确定该笔业务业绩提成发放方式。一般而言,应当遵循员工其他业务业绩不影响该笔业务业绩提成,本周期业绩提成本周期统计发放,后续周期业务业绩不影响前周期业务提成,员工调岗、离职不影响提成发放的基本原则。

作者简介:宋颂,西南政法大学法学硕士,曾在某证券公司任合规法务经理,从事投融资项目评审、投资者纠纷处理、知识产权纠纷、员工劳动争议处理等非诉及诉讼工作。现为湖北高韬律师事务所律师,执业方向侧重于涉公司纠纷、证券金融、知识产权、金融机构劳动争议处理等领域。



杜渐防萌,有备无患

——用发展的思维完善社会保险基金管理风险防控

诸荣 / 文

社会保险是社会保障体系的核心元素。社会保险基金是社会保险的物质基础。伴随着我国社会保障体系的不断发展,社会保险制度日趋完善,覆盖范围和保障水平也在不断提高。但是近年来在保障人群大幅度增加、人口老龄化问题的冲击下社保基金收支失衡的问题日益突出。

以南京市为例,“十二五”以来,南京市企业五险参保人数持续增长。2013-2017年末,南京市企业职工五项社会保险累计参保人数达151328万人,相比上年增长32.69万人,但从增长趋势来看,近几年来人员增速呈萎缩态势,参保人数年增长率由2013年的5%下降到2017年的2.23%(见图1)

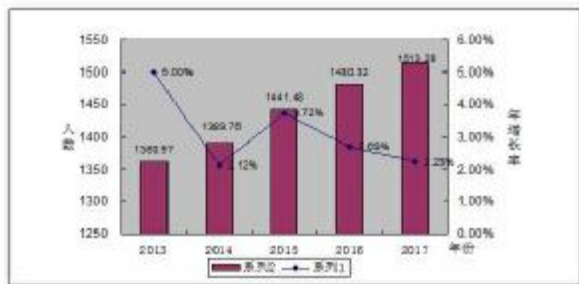


图1 2013-2017年南京市企业五险参保人数及增长率

数据来源:南京市社会保险管理中心:《五险征缴统计报表》(内部资料),2012-2017年。

同时,退休养老待遇较快增长。随着自2005年开始的离退休人员养老金13连增,南京市离退休人员退休金水平实现了持续较快增长。截止2017年末,南京市离退休人员人均养老金水平已达2908元/月,相比2013年增长了近623元(见图2),远高于全国平均水平。

数据来源:南京市人力资源和社会保障局:《南京市人力资源和社会保障事业发展主要目标完成情况》(内部资料),2013-2017年。

基金规模、保障人群增加的同时伴随的是支付压力

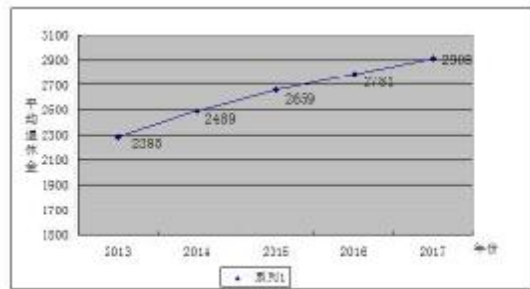


图2 2013-2017年南京市离退休人员月均养老金增长情况

的增大,基金监管压力随之也越来越大。因此,如何有效加强社会保险基金监管风险防控日趋显现出重要性。笔者认为需从以下几方面着手,做好社保基金风险防控工作。

一、建立业务内控体系,编织内控防护网。不断完善内控制度,加强内控组织建设,使内部控制贯穿于“五险合一”社会保险信息系统和业务操作流程之中;严格业务授权管理,建立岗位之间、业务环节之间相互监督、相互制衡的机制。明确岗位职责,建立责任追究制度,确保内控机制的有效运行。实现内部控制常态化,加强日常核查与重点核查相结合,对高风险业务进行重点核查,从内部、源头防范基金管理风险的发生。

二、健全事前事中监管机制,形成高效工作链。积极推进事后监督向事前预警、事中监控转变,逐步建立起事前、事中、事后相结合的智能监管运行机制。通过现场监督与非现场监督相结合的方式,定期分析检查社保基金财务报表和运营情况表,审核编制社保基金收支、存储和利率说明,检查分析各项基金的基本情况和存在问题,做到有问题早发现、早反映。充分运用社保基金监管软件,对软件预警的疑点数据逐条核查,对“问题数据”及时整改。

三、提升信息化服务水平,打造网络防火墙。通过信息技术的力量来推动基金监管,积极主动地思考如何利用互联网服务于社保基金的风险防控工作。开拓“互联网+人社”的工作理念,利用计算机网络技术建立公安、

12333 热点问答

1.新冠肺炎疫情防控期间企业可以享受到哪些社会保险费减免政策?

答: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、缓三类情况。

一是免。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。

二是减。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。

三是缓。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。

根据最新政策,对中小微企业三项社会保险单位缴费部分免征的政策,延长执行到2020年12月底。

2.疫情期间参保单位是否需要向社保部门申请社会保险费减免手续?

答: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。

3.我是在南京参保的人员,单位把我长期派驻在外

地工作。我在外地就医,如何享受医保待遇?

答:长期驻外人员可以办理异地就医备案,持省卡在当地所有联网医院直接刷卡结算,未能直接刷卡结算并在异地医保定点医院垫付的医疗费用,可按规定回宁申请零星报销。

4.长期驻外人员办理异地就医备案有哪些途径?

答:长期驻外人员办理异地就医备案有下列三种途径:(1)参保人员可至各级医保经办窗口办理。(2)市人社局网站已注册的单位用户,可通过“南京市人力资源和社会保障局”官网公共服务平台中的“单位异地联网就医信息备案”程序为本单位在职和退休的参保人员网上备案。(3)参保人员可通过[我的南京]APP-[智慧人社]-[异地就医备案]模块申请备案。

5.请问办理了医保异地就医备案后,在异地定点医院持省卡结算时,执行的是就医地医保政策还是南京本地的医保政策?

答:在异地就医享受的待遇具体如下:

省内联网医院就诊:职工医保门特、门慢、门统、住院,居民医保门诊大病、门诊统筹、两病、门诊高费用补偿和住院可直接结算,按照“南京政策和目录”享受待遇;

省外(除上海、浙江)联网医院就诊:职工医保和居民医保仅住院可直接结算,按照“南京政策、就医地目录”享受待遇;

上海和浙江联网医院就诊:职工医保门特、门慢、门统、住院,居民医保门诊大病、门诊统筹、两病、门诊高费用补偿和住院可直接结算,按照“南京政策、就医地目录”享受待遇。

南京 12333 供稿

检察、法院、卫计等部门的数据共享平台,实时获取参保及领取待遇人员有效的实名户籍信息、被判刑信息、死亡信息、失踪信息等,通过分析将确认的数据信息作为是否继续享受社会保险待遇的依据。

社会保险基金监管机制的完善,是社会保险基金健康发展的保障。各级社会保险经办机构应当坚持以保障

社保基金安全为主要目的,依托社保标准化建设成果,持续完善社保经办风险管理体系,不断规范完善社保业务经办流程,切实践行“记录一生、保障一生、服务一生”的服务宗旨。

(作者单位:溧水区人社局基金征缴科)

全国人大常委会法制工作委员会国家法室主任童卫东

《中华人民共和国公职人员政务处分法》于2020年6月20日第十三届全国人民代表大会常务委员第十九次会议通过，已于2020年7月1日起施行。

为什么要制定公职人员政务处分法？

这是一部规范监察机关的政务处分活动、完善国家监察制度的重要法律，是继监察法之后，深化国家监察体制改革的又一重要制度成果。

为什么要制定公职人员政务处分法？立法要解决什么问题？有哪些重要意义？

全国人大常委会法制工作委员会国家法室主任童卫东：“政务处分是监察机关对违法的公职人员给予的惩戒，是监察法规定的一项新制度。”童卫东说，监察法对政务处分作了原则规定，公职人员

哪些行为应当给予政务处分，给予什么样的政务处分，按照什么程序给予政务处分，都没有明确。监察法实施后，国家监察委员会制定了《公职人员政务处分暂行规定》，对政务处分的依据、程序作了规定，是实施政务处分的过渡性规范。政务处分关系公职人员切身利益，对公职人员有重要影响，需要由法律作出规定。

据童卫东介绍，全国人大常委会将制定公职人员政务处分法列入立法规划。起草工作由国家监察委员会牵头、全国人大司法和监察委员会、全国人大常委会法制工作委员会参加。2019年6月，国家监察委员会将草案初稿提交全国人大常委会办公厅。按照全国人大常委会的工作安排，由全国人大监察和司法委员会提出议案。监察和司法委员会与

图说《公职人员政务处分法》要点

哪些人属于公职人员？

- 公务员以及参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员
- 法律、法规授权或者受国家机关依法委托管理公共事务的组织中从事公务的人员
- 国有企业管理人员
- 公办的教育、科研、文化、医疗卫生、体育等单位中从事管理的人员
- 基层群众性自治组织中从事管理的人员
- 其他依法履行公职的人员

来源：新华网

公职人员政务处分的种类有哪几种？

- 01 警告
- 02 记过
- 03 记大过
- 04 降级
- 05 撤职
- 06 开除

来源：新华网

解说《中华人民共和国公职人员政务处分法》的制订

国家监察委员会、法制工作委员会组织工作专班，进一步研究论证，形成正式草案，于2019年8月提请全国人大常委会审议。经过今年4月二审、6月三审，于6月20日通过。

“从草案初稿提交全国人大常委会办公厅到最后审议通过，正好一年时间，进入审议程序不到8个月，作为一部新制定的法律，立法进程可以称得上快。”童卫东说。

在童卫东看来，公职人员政务处分法参照现行公务员、事业单位工作人员处分以及党纪的有关规定，总结实际经验，对政务处分的原则、种类、适用规则、公职人员违法行为及其应当给予的政务处分、政务处分的程序以及不服政务处分决定的救济程序等作了具体规定，全面、系统地规范了政务处

分制度，为监察机关实施政务处分提供法律依据。同时，这部法律明确公职人员任免机关、单位对违法的公职人员给予处分适用其中第二章、第三章关于种类、适用规则、公职人员违法行为及其适用的政务处分的规定，进一步完善了公务员、国有企业、事业单位管理人员等的处分制度。

“公职人员政务处分法是党和国家监督体系的重要内容。这部法律将党的纪律要求中与公职人员相关的内容转化为公职人员的法律义务，实现党纪与法律的衔接，发挥党纪和法律的协同作用，对于推进政务处分的规范化、法治化，实现全面从严治政治吏，推进国家治理体系和治理能力现代化，具有重要意义。”童卫东表示。

（来源：澎湃新闻）

哪些情形可以从轻或减轻给予政务处分？

- ☑ 主动交代本人应当受到政务处分的违法行为的
- ☑ 配合调查，如实说明本人违法事实的
- ☑ 检举他人违纪违法事实，经查证属实的
- ☑ 主动采取措施，有效避免、挽回损失或者消除不良影响的
- ☑ 在共同违法行为中起次要或者辅助作用的
- ☑ 主动上交或者退赔违法所得的
- ☑ 法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节

新华网

哪些情形应当从重给予政务处分？

1. 在政务处分期内再次故意违法，应当受到政务处分的
2. 阻止他人检举、提供证据的
3. 串供或者伪造、隐匿、毁灭证据的
4. 包庇同案人员的
5. 胁迫、唆使他人实施违法行为的
6. 拒不上交或者退赔违法所得的
7. 法律、法规规定的其他从重情节

新华网

公职人员犯罪哪些情形将给予开除处分？

- ▲ 因故意犯罪被判处管制、拘役或者有期徒刑以上刑罚（含宣告缓刑）的
- ▲ 因过失犯罪被判处有期徒刑，刑期超过三年的
- ▲ 因犯罪被单处或者并处剥夺政治权利的

★ 因过失犯罪被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑的，一般应当予以开除；情节较轻的，予以从轻处分，予以留用察看，可以不予开除，但是应当报请上一级机关批准。

★ 公职人员犯罪情节轻微，经人民检察院决定不起诉，或者经人民法院判决无罪，予以从轻处分，予以留用察看，可以不予开除，但是应当报请上一级机关批准。

新华网

江北新区社保中心组织基础业务员全科技能培训促“放管服”改革

王国雷 / 文

为进一步推进新区业务经办“放管服”改革,提升经办效率,提高新区群众的满意度,新区社保中心不断拓宽社保业务下沉办理范围,下放业务经办权限,让数据多跑路,让群众少跑腿。近期,新区社保中心通过“云上课堂、线上答疑、业务讨论”等方式,组织街道、社区业务员全科技能培训,旨在提升经办员业务素养,提升下放

权限经办质量。

据悉,此次全科技能培训主要围绕参保登记服务、参保变更登记、参保人员中断登记和社会保险费退收等三大项 26 个小项展开培训,更加增强经办员在解决群众个性化问题上的能力,助力新区社保工作迈上新台阶。●

浦口区“三个到位”落实各项补贴审核工作

为有效应对疫情影响,增添区内经济活力,区人社局坚持三个“到位”抓好各项补贴的审核工作。一是宣传到位扩大政策知晓度。通过 QQ 群、电话、短信等方式,结合企业大走访、人力资源市场招聘会等活动,宣传企业和个人就业创业相关补贴政策。截至目前,共受理 3183 项个人补贴申请,就业援助 180 人,各类补贴政策惠及区内 5800 多家企业。二是监管到位加强风险防控。排查各项补贴风险点,制定防控措施。审核审批采取 AB 岗双人交叉初审机制,经局三级领导审批后,再交由

市局审批,确保每一项审核经手多人,每一笔资金安全稳定。三是服务到位加快审批速度。稳岗返还采用大数据比对进行审批,企业免申报、免填表。针对餐饮、文旅等受疫情影响较大的企业加发应急稳岗返还,对符合条件的企业由后台核算金额后直接返还至企业账户,返还速度较以往缩短了近半年时间。目前,共为 5844 家企业返还稳岗资金 3439 万元,应急稳岗返还正在发放中。●

全员参加工伤保险,共同创建安全城市

秦淮区人力资源和社会保障局

为有效化解生产风险,推动工伤保险全员参保,保障劳动者安全健康权益,溧水区人社局劳动保障监察大队协同社会保险科、基金征缴科于日前对江苏冠军科技有限公司、南京星银药业集团有限公司、南京金焰锑业有限公司等 8 家涉化企业工伤保险参保、工伤预防等情况进行了全面检查排查,并进一步向企业宣传工伤预防知识。

此次检查排查工作按照“严执法、重实效、不留盲区、不留死角”的要求,切实摸清重点涉化企业工伤保险缴纳情况,对于检查中发现的问题要求企业限期整改,确保重点行业领域工伤保险参保率达到 100%,为创建安全发展示范城市保驾护航。(王思思)●

浦口区人社局积极推行企业新型学徒制

任四玲 / 文

为大力推进技能人才培养工作,服务浦口区就业和经济社会发展,区人社局积极推行企业新型学徒制,扩大技能人才培养规模,为促进劳动者更高质量就业,实现经济高质量发展提供有力人才支撑。

一是深化产教融合搭建校企联合的桥梁。近日,南京铁道车辆技师学院与南京金浦利轨道车辆装备有限公司、南京金欧铁路装备制造制造有限公司签订委培协议,将通过校企合作、工学交替方式,组织企业技能岗位新招用和转岗等人员共 67 人参加企业新型学徒培训,其中包括高级工 12 名。

二是发挥企业主体作用实施针对性培训。按照政府引导、企业为主、院校参与的原则,新型学徒制培训“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”。企业可结合生产实际自主确定培养对象,采取“企校双制、工学一体”的培养模式,培养对象为与企业签订一年以上劳动

合同的技能岗位新招用和转岗等人员,保证职工在企业工作的同时,能够到技师院校参加系统的、有针对性的专业知识学习和相关技能培训。

三是完善落实财政补贴政策。对开展学徒制培训的企业将给予职业培训补贴,按每人每年不低于 4000 元的标准进行补贴。对参加学徒培训的就业困难人员和毕业年度高校毕业生,按规定落实社保补贴政策。

企业新型学徒制培训为企业解决学生技能与企业需求脱轨以及技能人才紧缺等问题,缓解了就业难的压力和招工难的困境。下一步,区人社局将进一步加强宣传动员,鼓励企业、培训机构和劳动者积极参与学徒制培训,扩大企业新型学徒制影响力和覆盖面,努力营造关心尊重技能人才、重视支持职业技能培训工作的良好社会氛围。 人

锁金村街道依法实施阳光护薪

为贯彻落实 2020 年 5 月 1 日起施行的《保障农民工工资支付条例》,关爱民工、保障权益,确保辖区工地农民工的权益,倡导依法维权,理性讨薪,切实维护好农民工的切身利益,近期,锁金村街道劳动监察中队对辖区内工地进行安全巡查,加大宣传力度,确保辖区内生产安全稳定和劳动者权益维护。锁四社区网格员日前与社区民警一同对辖区内的工地进行日常巡查,并在工地张贴《致

工程建设领域施工企业的倡议书》和《致农民工兄弟的倡议书》,进行贯彻条例、依法维权、理性讨薪、保障权益、关爱民工、阳光护薪、严惩欠薪的维权宣传。反复叮嘱企业牢固树立红线意识和底线思维,切实增强依法维权的意识,在做好安全生产工作的同时,也要保障好企业员工的权益。 人

可否强制员工补足疫情期间『欠下』的工作时间

戴军章／文

新冠肺炎疫情是新中国成立以来我国遭遇的传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的一次重大公共卫生事件。随着复工复产的持续推进,劳动者也迅速从“宅”模式切换为“忙”模式,有关加班加点、工资待遇等方面的劳动争议也随之上升。

复工后密集加班加点

朱某是镇江市某餐饮公司的行政人员,2020年春节假期结束后,因新冠肺炎疫情防控的需要,直至3月中旬,公司才接到政府通知,可以恢复营业,在此期间,公司按合同约定的基本工资支付朱某的工资待遇。恢复正常营业后,公司要求员工每周多工作1天、每天延时工作1到2小时,用以冲抵疫情期间未提供劳动的工作时间。朱某难以适应公司如此密集的加班安排,感到很疲惫。5月上旬,朱某提出辞职,公司虽同意其辞职,但要求朱某要么补足受疫情影响“欠”下的工作时间,要么退回疫情期间公司支付的工资报酬。多次协商,双方争执不下。朱某提请劳动仲裁,要求公司依法为其办理退工手续,并支付4月份加班工资1200元。

受疫情影响不能提供正常劳动的六种情形

本案争议的焦点在于,复工复产后,用人单位能否强制员工补足受疫情影响而“欠”下的工作时间。弄清楚这个问题,重点是要对疫情防控期间员工不能提供正常劳动的原

因进行全面的梳理、分析。受疫情影响,员工不能提供正常劳动的情形主要包括以下六种:

一是春节延长假期。为有效减少人员聚集,阻断疫情传播,2020年1月27日,国务院批准决定,延长2020年春节假期至2月2日(湖北省延长至2月13日)。

二是员工被隔离治疗或医学观察。对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等人员,医疗机构或政府依据《传染病防治法》等法律法规,实施隔离治疗或医学观察。

三是企业响应政府号召延迟复工。除涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其他涉及重要国计民生的相关企业,政府对其其他企业实施延迟复工的紧急措施。

四是企业因自身原因停工停业。政府采取的延迟复工等紧急措施解除后,企业因订单减少、资金紧张等自身原因停工停业。

五是员工因客观原因无法按时返岗。出于疫情防控需要,政府采取交通管制、限制人员流动等措施,导致员工无法按时返岗工作。

六是员工主观上拒绝按时复工返岗。对符合复工复产条件的企业,员工却以疫情防控为由,不愿按规定的时间节点复工,或以其他非正当理由拒绝返岗。

“欠”下的工作时间能否强制补足

那么,复工复产后,用人单位能强制要求员工补足因受疫情防控影

响而“欠”下的工作时间吗?

1.对于春节延长3天假期(湖北省14天),该段时间是国家统一放假,相当于免除了员工的工时义务,故不存在需补足未提供劳动的工作时间问题。相反,如果企业因工作需要在此时段安排员工工作,则应按照国家不低于员工本人日或小时工资标准的200%支付报酬。

2.对于被依法实施隔离或医学观察,导致员工不能提供正常劳动的,依据《传染病防治法》规定,企业应按员工正常劳动支付在此期间的工作报酬。隔离或观察期结束后,对仍需停止工作进行治疗的员工,企业按照员工患病的医疗期有关规定支付其工资。隔离或医学观察这个期间,属于法律法规明确规定的停工期间,故不可以要求员工补足未提供劳动的时间。

3.对于政府实施紧急措施导致员工不能提供正常劳动的,依据《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,可以参照关于企业停工、停产期间工资支付相关规定支付停工期间工资待遇。此情形属于政府采取的强制性紧急措施,员工无法提供正常劳动并非本人原因所致,而且,政府要求企业支付在此期间的工资待遇,此种情形下,不可要求员工补足因疫情影响而欠下的工作时间;如企业安排此类员工延长工作时间,应依法支付其加班工资。

4.对于企业因自身原因停工停业,导致员工不能提供正常劳动的,需根据企业执行的不同工时制度加以区分处理。如果企业执行的是标准工时制,则要按规定标准支付其停工停业期间的生活费,不可强制要求员工恢复生产后补班;如果企业执行的是综合计算工时制,由于该工时制度是以周、月、季、年为周期综合计算工作时间,具有集中工作、集中休息的特点,如果企业停工停业正好处在批准的综合计算周期内,则可将停工停业时间作为员工休息时间纳入周期之中,综合计算工作时间;此种情形下,是允许用人单位要求员工事后补足工作时间,但补班的累计时间不得超过综合计算总的工作时间,超出部分即为加班时间,用人单位需要支付加班工资。

5.对于疫情防控需要导致员工无法及时返岗工作,或返回后按要求被隔离观察的,属于因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动,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》精神,企业应当视同提供正常劳动并支付其工资。此种情形属于疫情防控的特别需要,不属于员工本人原因,不应要求员工事后进行补班。

6.对政府已解除紧急措施符合复工条件的企业(已提供必要的防疫保护和劳动保护措施),员工却以

疫情防控为由不愿复工或以其他方式无正当理由拒绝返岗的,应视为其“未正常提供劳动”,在企业已明确通知上班而员工却未按要求到岗,且正常享受工资待遇的情况下,按照公平合理原则,在恢复工作后企业可以安排该员工延长工作时间。

综上所述

只有正确区分员工未能提供正常劳动的原因,才能决定是否安排员工补足因疫情欠下的工作时间,切不可随意以停工期间单位支付了工资待遇,就强制要求员工加班加点。

本案中,朱某所在的餐饮公司应属于企业响应政府号召延迟复工的情形。公司支付了朱某停工期间的基本工资,但在朱某提出辞职时,要求朱某补班或退还该期间工资待遇,缺乏法律依据。公司安排朱某每周多工作1天、每天延时工作1到2小时,属于加班加点,应依法支付其加班工资。

需要特别提醒的是,受疫情防控常态化的影响,娱乐、餐饮、商场等行业受到了较大的冲击,需要用人单位和劳动者同舟共济、共克时艰。但共抗疫情,必须依法抗疫,才能有效解决好促进企业发展与保护好劳动者合法权益的关系,构建和谐稳定的劳动关系。

(来源:《苏工视点》公众号) 人

员工学历虚假,但工作能力强, 且入职已2年多,公司还能解雇吗?

李迎春 / 文

2015年5月5日,徐元直入职大魏公司工作,职务为JAVA工程师,当日,其填写了《员工入职履历表》,其上载明在2007-2011年,徐元直在上海信息管理专修学院取得本科学历。《员工入职履历表》中申明“我对每一个问题的回答及所提供的资料都是真实的,同意公司获取关于我过去及目前雇主的所有信息及其他合适的资料,公司已经告知本人工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,员工手册等相关制度已知晓其内容,我知道歪曲这份求职申请表上任何信息都是可以无偿解聘的”。

徐元直向公司提交了《普通高等学校毕业证书》,落款为“上海信息管理专修学院”并盖章。徐元直与公司订立了期限为2年的劳动合同书。

自2017年3月起,徐元直的职务调整为技术部门项目经理,月工资调整为25000元。2017年5月5日,徐元直与公司再次订立了《劳动合同书》,约定合同期限为2017年5月5日至2019年5月4日止,岗位为技术部门项目经理,……乙方(徐元直)所提供的各种与甲方(公司)招聘要求有关的证件的真实性有疑义的,甲方可以解除本合同……。2017年11月1日,公司向徐元直送达了《解除劳动合同通知书》,载明:

解除劳动合同通知书

徐元直,由于你提交的《普通高等学校毕业证书》在国家指定的查询网站上查询不到任何信息,且你在我公司对其提出疑问后,不能做出合理的说明或解释,亦未提交任何材料证实你的真实学历,我公司认为,你的行为不仅违背了入职时的承诺,亦构成对我公司的欺诈。现依据《劳动合同法》第二十六条第一款第(一)项、第三十八条(后补正为三十九条)第一款第(五)项之规定,与你解除劳动合同。

徐元直于当日办理了离职交接手续。

后徐元直申请劳动仲裁,要求公司支付其违法解除

劳动合同赔偿金,公司亦申请劳动仲裁,要求确认双方劳动合同无效并要求徐元直赔偿公司因劳动合同无效而造成的为徐元直补缴的社会保险费、多支付工资的损失205656.45元。

2018年3月12日,仲裁委裁决公司支付违法解除劳动合同赔偿金103333.33元,驳回了公司的全部申请请求。

徐元直认可上述裁决的结果,公司对此不服,诉至法院。

一审法院:诚信入职本就是劳动者入职的最基本的要求,提供虚假学历证明属采用欺诈手段建立劳动关系,劳动合同无效,公司解雇不用赔钱。一审法院认为,当事人应当对其主张提供证据予以证实。根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条第一款第(一)项规定:以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效。

徐元直在入职之时,其填写了员工入职履历表,为公司提供了证明其学历的上海信息管理专修学院的毕业证书,且签署了有关如实陈述的申明。因此,徐元直提供的所有关于其学习、工作履历等相关的证明材料,系公司能否录用徐元直担任相关岗位的重要考量依据。

现徐元直自认其在入职之时,向公司提交的毕业证书为虚假证书,其行为显然属于以欺诈手段使得公司与其建立劳动关系的行为。

徐元直虽表示其学历并非公司录用其所考虑的因素,且其工作能力已经得到了该公司的认可并续签了劳动合同书,但法院需指出,诚信入职本就是劳动者入职的最基本的要求,徐元直本应如实向公司告知其真实的学历状况并提供真实的证明材料,但其并未向公司说明此情况,足见其提供虚假信息的主观过错。

综上,法院对于公司提出的徐元直提供虚假的学历证明采用欺诈手段与其建立劳动关系的主张予以采信,

法院依法确认徐元直与公司之间在 2015 年 5 月 5 日至 2017 年 11 月 1 日期间建立的劳动关系属于无效劳动关系,双方订立的劳动合同无效。

鉴于此,导致劳动合同关系无效系因徐元直个人原因所致,公司因徐元直提供虚假学历证明而与其解除劳动关系,并无不当,故对公司要求无需支付徐元直违法解除劳动关系赔偿金的诉请,有事实与法律依据,法院对此予以支持。

根据《中华人民共和国劳动合同法》第二十八条的规定,劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。徐元直已经为公司实际提供了劳动,该公司应当支付徐元直劳动报酬。

对于公司主张徐元直应当参照其他相同岗位的员工待遇支付工资,要求返还其多支付的工资,法院认为,公司未能提供确实、有效的证据证明与徐元直相同岗位的员工工资数额,且徐元直已经付出了劳动,双方就相应的已经支付的劳动报酬数额并无争议,故对该公司要求徐元直返还工资的诉请,依据不足,法院不予支持。对于公司要求徐元直返还为徐元直缴纳的社会保险费用,于法无据,法院对此不予支持。

综上,一审判决:1.确认公司与徐元直之间签订的劳动合同无效;2.公司无需支付徐元直违法解除劳动合同赔偿金 103333.33 元;3.驳回公司的其他诉讼请求。

徐元直不服,提起上诉。

二审法院:诚实信用原则是劳资双方均应当遵守的基本原则,采用欺诈手段订立的劳动合同无效。二审法院认为:诚实信用原则是劳资双方均应当遵守的基本原则。

徐元直在入职时向公司提交虚假的毕业证书,其行为显然属于以欺诈手段使得公司与其建立劳动关系的行为。徐元直入职时亦签署了有关如实陈述的申明,其应当明知其欺诈行为的危害后果。

徐元直在职期间,虽然双方又续签了劳动合同书,但两份劳动合同书系双方一直存续的劳动关系在书面劳动合同文本中的体现,而不能割裂开来分而治之。因此,一审法院以徐元直提供虚假的学历证明、采用欺诈手段与公司建立劳动关系为由,确认徐元直与公司之间在 2015 年 5 月 5 日至 2017 年 11 月 1 日期间订立的劳动合同无效并无不当,本院予以确认。

鉴于此,公司要求无需支付徐元直违法解除劳动合同赔偿金,有事实与法律依据,本院予以支持。

综上所述,徐元直的上诉请求不能成立,应予驳回。二审判决如下:驳回上诉,维持原判。

申请再审:我的能力足以满足岗位要求,劳动合同不应全部无效。徐元直向北京高院申请再审,理由如下:

(一)两审法院认定事实错误。

我拥有人社部颁发的两本 OSTA 职业资格证书以及社会培训学校颁发的四本证书,皆可证明我自身的技能水平可以满足公司对于 java 工程师的岗位需求,之后长达两年半的合作时间也验证了这一点。第一份劳动合同期限为两年,劳动合同到期后,双方又续签劳动合同,也是公司对我认可才会续签。劳动合同不应全部无效,劳动已经付出并且长达两年半的时间。我并没有给公司造成损失,公司直接辞退不给补偿金给我造成了损失。

(二)两审法院适用法律错误。由于一审法院认定事实错误,导致适用法律错误,二审法院维持原判也是错误的。

高院裁定:做人要诚信,以欺诈手段建立的劳动合同无效。

北京高院经审查认为,诚实信用原则是劳资双方均应当遵守的基本原则。

本案中,徐元直在入职之时,其填写了员工入职履历表,为公司提供了《普通高等学校毕业证书》,且签署了有关如实陈述的申明。

但经查该毕业证书为虚假证书,徐元直的行为显然属于以欺诈手段使得公司与其建立劳动关系的行为。

两审法院以徐元直提供虚假的学历证明、采用欺诈手段与公司建立劳动关系为由,确认徐元直与公司之间在 2015 年 5 月 5 日至 2017 年 11 月 1 日期间订立的劳动合同无效并无不妥。

公司要求无需支付徐元直违法解除劳动合同赔偿金,有事实与法律依据。两审法院根据查明的事实并结合相应证据所做判决,并无不当。徐元直的再审申请不符合《中华人民共和国民事诉讼法》第二百条规定的情形。

综上,北京高院裁定如下:驳回徐元直的再审申请。

案号:(2019)京民申 1485 号(当事人系化名)

(作者单位:深圳盈科律所) (人)

疫情防控期间劳动人事争议典型案例

广东省人社厅

01 彭某与深圳某科技有限公司未签劳动合同二倍工资案

【基本案情】

彭某与深圳某科技有限公司的劳动合同于2020年1月5日期满后未续签,继续工作至1月20日后回外省过年,原计划2月3日正式开工。因疫情防控需要,公司所在的办公楼在2月份封闭,2月3日后彭某在外省老家远程办公。彭某于2020年3月返岗后向深圳市某区劳动人事争议仲裁机构申请劳动仲裁,要求深圳某科技有限公司支付年终奖及未签订书面劳动合同的二倍工资共计6万。公司辩称,与彭某的劳动合同期满未及时续签,主要是受春节期间人事专员休假以致工作交接不畅以及疫情防控期间延迟复工的影响,不存在不签订劳动合同的主观故意。

【处理情况】

在仲裁机构的主持下,双方达成了调解协议:公司支付彭某2019年年年终奖28000元,双方续签劳动合同。

【案件启示】

根据《劳动合同法》规定,依法及时与劳动者签订劳动合同是用人单位的法定义务,未依法签订劳动合同将面临支付二倍工资的法律风险。受疫情影响,用人单位与劳动者签订书面劳动合同可能存在一定困难,根据人力资源社会保障部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》(人社厅函[2020]33号),用人单位与劳动者协商一致,可以采用电子形式订立书面劳动合同。采用电子形式订立劳动合同,应当使用符合电子签名法等法律法规规定的可视为书面形式的可靠电子数据电文和可靠的电子签名。用人单位应当注意劳动合同到期情况,及时办理续签手续,避免发生相关争议。

02 延迟复工期间工资待遇集体争议案

【基本案情】

中某某局项目部位于深圳市某地铁工地。受疫情影响,该项目部复工时间延后,30余名劳动者要求发放2020年2月份停工期间工资。该项目部负责人认为,按照政府规定,企业不得早于2月9日复工,因此工地延迟复工期间不发

放工资,2月9日后按原日工资标准发放停工工资不合理。

【处理情况】

当地仲裁委员会向双方当事人释明疫情期间停工工资支付的相关法律政策,经调解双方达成一致意见,用人单位按照每人每日200元的标准,支付劳动者2020年2月份工资及生活费。

【案件启示】

企业受疫情影响停工停产的,可与劳动者协商确定停工停产期间的工资标准。协商未达成一致意见的,在2月3日至9日延迟复工期间,根据人社部办公厅《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)规定,企业应当按照劳动合同规定的标准支付职工工资,2月9日后应当依照《广东省工资支付条例》第三十九条的规定执行。

03 王某与某建材公司解除劳动合同争议案

【基本案情】

佛山某建材公司提前10日通知全体员工于2020年3月5日到岗复工,但该公司员工王某既未向公司履行请假手续,也没有提供其居住地因疫情防控影响交通受阻的证明材料,延迟至3月10日才到岗,公司以王某旷工为由解除劳动合同。王某向当地仲裁委申请劳动仲裁,并提交了其老家所在地实施交通管制的相关证明。

【处理情况】

案件处理过程中,王某认识到,没有按时复工且未及时提供有关证明,违反了公司规定。经仲裁机构调解,公司表示,鉴于王某已认识不足,且复工复产关键阶段急需用工,同意王某继续工作。

【案件启示】

因受疫情影响不能按期到岗的职工,企业可以通过安排职工居家远程办公或优先使用带薪年假。用人单位符合当地政府部门关于复工的规定,并为劳动者提供必要的劳动保护,劳动者应当服从安排按时返岗。因交通管制等原因劳动者无法按时返岗的,应当按照用人单位规章制度办理请假手续并提供相关证明。

04 林某与某人力资源公司年休假冲抵引发争议案

【基本案情】

某人力资源公司2020年2月17日起正常复工,但未给员工林某安排工作,并且提出用林某的带薪年假冲抵未上班期间的休假。林某认为不合理,通过粤省事劳动争议在线调解平台申请调解,请求公司撤销关于强制休年假的通知并按照劳动合同约定继续安排工作。公司辩称,考虑到林某已怀孕32周,且在疫情期间复工可能存在安全隐患,于是与林某协商使用休年假让其在家休息,并非强制其休带薪年假。

【处理情况】

省劳动争议调解中心向公司释明了疫情期间关于休息休假相关法律法规及政策,并将公司的考虑告知林某,促成双方协商并达成和解,公司考虑林某本人意愿,安排其回单位工作,林某已休息期间作为正常产检处理。

【案件启示】

日前,国家卫健委印发了《关于做好儿童和孕产妇新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控工作的通知》,明确孕产妇是新冠肺炎易感人群,要求进一步做好孕产妇新冠肺炎疫情防控工作。省人社厅印发的《新冠肺炎疫情防控期间劳动关系处置导则》明确,要结合实际协商安排孕期、哺乳期女职工居家远程办公、灵活安排工作时间和休息休假,做好孕期、哺乳期女职工特殊劳动保护。建议企业加强与此类职工的沟通,充分听取劳动者的意愿并予以妥善安排,避免引发争议。粤省事在线调解平台提供视频/电话调解等多项非接触即时沟通服务,孕产妇及身处异地的职工可以通过在线调解的方式实现“零跑腿”“零接触”,满足当前疫情期间群众劳动争议处理需求。

05 张某与某传播公司劳动报酬争议案

【基本案情】

某传播公司与张某就2019年12月至2020年1月奖金发放产生争议,张某于2020年2月21日通过粤省事劳动争议在线调解平台申请调解,要求公司支付奖金等款项合计19541元。公司提出,因受疫情影响经营陷入困境,资金难以回笼,暂时无法支付奖金。

【处理情况】

粤省事劳动争议在线调解平台收到张某调解申请后,指派公司所在地的基层调解组织就近处理。为保障张某的权益,同时保障公司能够正常复工,调解员建议双方通过分期付款的方式解决争议。经调解,双方达成一致意见,签订《调解协议》,由公司分期向张某支付款项,并办理了仲裁审

查确认手续,由广州当地仲裁机构向双方出具仲裁调解书。

【案件启示】

受疫情影响,企业特别是中小企业生存发展遇到严峻挑战,广大职工的岗位和待遇受到了不同程度的冲击,劳资双方应就企业与职工关心的急迫问题开展协商,共商共谅,寻求双方利益平衡点,共克时艰。经调解组织主持达成调解协议的,可向劳动争议仲裁机构申请置换具有强制执行力的仲裁调解书,提高调解效力。

06 调解仲裁机构指导企业规范使用共享员工

【基本案情】

东莞市某机械有限公司是一家以生产口罩设备为主的企业,疫情期间保障防疫物资设备生产是该企业的重要任务,但人手紧缺成为摆在该企业面前的一道难题,最缺乏的是口罩设备机器的电工,属于关键核心技术工种。在得知该企业的困难后,东莞某人社分局向当地商会、外商协会发出调剂用工需求信息。信息发布后,某织布有限公司和还未开工的某自动化设备有限公司均称存在可调剂用工的对口技术人员,并有意向与东莞市某机械有限公司实行“共享员工”,但对共享员工可能产生的劳动争议法律风险存在顾虑。

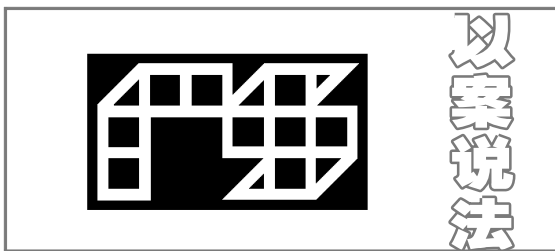
【处理情况】

东莞劳动争议调解仲裁机构现场为有意向的相关企业和员工提供法律服务和政策咨询,指导企业和员工签订《人员借用三方协议》,帮助各方避免因调剂用工可能发生的劳动争议,成为东莞首例行业间企业互助用工调剂成功案例,通过“共享员工”的方式助力企业复工复产。

【案件启示】

“共享员工”是疫情期间企业采取的特殊用工方式,受到社会广泛关注,一方面可以解决已复工企业的用工紧缺问题,特别是对关键核心技术岗位员工需求。但同时,也存在着劳动用工的法律风险及劳动者权益保障问题。东莞人社部门从预防争议的角度出发,做好相关企业员工调剂用工的相关法律服务和保障,以三方协议的形式,规范企业对共享员工的管理,明确相关法律义务,避免或减少劳资纠纷的发生。

(来源:《广东人社》公众号)●



赔了500万我创业失败了

理顾云／文



创业故事

今天故事的讲述者徐智明是一个连续创业者,今年51岁。他曾经两次创业,但两次创业的年代非常不一样。

第一次是在市场经济刚刚开始繁荣的1995年,他创立了龙之媒广告书店。第二次是在互联网经济开始进入主导地位的2010年,他创立了快书包一小时配送。

- 01 -

从油漆厂到邮政广告公司

1991年,我从北京大学政治学专业毕业,那时候计划经济国家包分配的政策刚刚被打破,我本来看中了一个工作机会,但是等了很久那边才回复说不行。

我们系有一个老师很热心地帮我联系了她的一个朋友,在北京红狮涂料公司,就是北京油漆厂,推荐我过去,所以我的第一份工作就是在车

间生产油漆。

我们班有一个叫季成的同学,他现在创立了卡拉丁汽车技术服务有限公司,专门提供汽车上门保养服务,但当时,他做的第一份工作是在北京百货大楼卖裤子。

我们班很多同学刚毕业那会儿,都做的是这样的工作,怎么讲呢,就是有点迷茫吧。

我一直以来的志向是从政,到了油漆厂,我不知道我的未来会变成什么样。

1992年,邓小平南巡讲话,对我们这一代学生来说,命运又发生了一次改变。

整个社会的经济突然活跃起来,带来了广告业的繁荣,我应聘去了中国邮政广告公司,就是当时邮电部成立的一家公司,这次应聘改变了我的一生。

我也在那遇到了我现在的爱人,

高志宏,她1992年从北大中文系毕业,分配到北京邮局工作,随后就去了这家公司。

我们公司当时卖几样东西,一是户外广告牌,二是印有广告的故宫门票和天安门门票,我们拿去向企业推销。三是带抽奖功能的明信片,每年春节通过邮政系统寄出,在全国都特别受欢迎。

公司还做过一个开创性的项目,邮政报,在北京大街小巷通过邮政系统免费赠送,第一期就印了60万份,主要是为了登广告。

- 02 -

书店开起来了

那时候想学广告的人越来越多,但是广告的书并不多,还特别不好找,所以我就想,能不能做一家专门卖广告书的专业书店呢?这样不仅能卖书,还能聚拢广告业的从业者,在

此基础上还能搞培训。

开办一个公司的费用是20万,我那时候一个月工资就几百块钱,靠自己的力量是不可能的。

我写了一份计划书给经理,经理对这个想法也非常支持。后来邮政广告公司的老总发动内部员工集资,我拿着大家集资的20万去创办了北京广告人书店。

那是1995年,我27岁。

除了解决资金问题,公司还帮我找到一个房子,在北京宣武门达智桥胡同里一个不到20平米的小店。那年1月18号,我带着两个小姑娘,静悄悄地把书店就开了起来。

头几个月,没什么顾客,咋办?

我就用最笨的方法,背着小布包,跑到各种广告会议的门口去发传单。我还翻遍了电话黄页和报纸的招聘广告,把广告公司都找出来,然后一个一个地寄信过去,推荐自己的广告书店。

渐渐地,广告从业者们知道了北京广告人书店,顾客有了,但又出现了货源的问题。

那时候港台和国外有很多优质的广告书籍和杂志,虽然价格比较高,一本书能到一百块钱左右,但因为畅销,拿到大陆可以以翻一倍的价格卖出。

所以1995年下半年,我主要在我找境外货源,最多的时候,曾经一次从台湾运来一集装箱的书。当时书店将近2/3的营业额都是靠境外图书和境外杂志赚的。

第一年下来,不赚不亏,但到1996年就变得特别挣钱了,我们三个人实现了160万的营业额,纯利近20万。

- 03 -

如果没做出版,
书店可能撑不了那么久

我开始规划做出版,我要编一套符合中国情况的,适合广告公司培训用的书,我遍请国内当时广告业最有名的人,他们都答应了。

做这套书的预算是五十到六十万,但我当时没钱,愣是借款借了60万,而且是从好多人手里借出来的。那时候经济活跃以后,资金都不够,借钱是极难的。

我向他们承诺的年利率是18%-20%,可想而知,这个压力有多大。

整个这一年,我都是在失眠中度过的。睡着以后,在凌晨1点到3点,我会像大猩猩一样捶胸,把自己捶醒。

我的爱人给了我很大的帮助,这九本书从列提纲到请人写,编辑,三审三校,封面创意,全都是我们俩一起做出来的。

1997年1月,我们陆陆续续地把九本书做出来。碰巧赶上全国各院校蜂拥而至一般地开设广告专业,他们觉得市面上的教材没那么实用,纷纷来选我这套书当教材,成批地订。

我的目标本来是当广告公司培训校长,结果90%以上的书当了大学广告专业教材。

书店和出版都做成成功了,我给以前集资的老同事们分了红,把股权买回到自己手里,给书店改名叫龙之媒广告

书店。

为了方便全国各地的广告从业者购书,我在全国七个主要城市开了七家分店,成本飙升。回过头算下来,其实书店零售一直是赔钱的,公司是靠出版才得以运转下来。

这样维持了几年,互联网购物开始在中国迅速发展,越来越多的消费者开始习惯于网络购书,书店变得越来越冷清。

我从2007年开始,陆陆续续关店,最后的北京店是在2013年12月底关掉的,龙之媒书店我做了整整19年。

- 04 -

第二次创业,快书包

在最后一家书店关门时,我就已经有了第二次创业的想法。我想做一个别人没有做过的,有资本性的电子



商务,我要融资,希望能挣大钱。我给这次的创业项目起了个名字,快书包。

我当时定了个小目标,5000万,我以前做事情完全没有想钱,但这件事我从一开始就想挣钱。

和大家讨论的时候,我萌生了这样一个想法,就是我们能不能做快速配送,类似于「网上 711」这样的概念,一小时送货。

我们把北京分成几个片区,一个片区一个仓库,分仓就必须品种少,品种少也符合便利店跟超市的区别。

一小时配送这个概念在当时确实太新了,在电子商务和互联网圈中都备受关注。

我们的迅速出名,还借助了微博这个工具。我这个项目是2010年5月创立的,而那时微博刚出现半年,大家压根儿还没想到它可以变成一个公众传播工具,我就已经用微博做营销了。

微博当时请我去全国几十个城市做演讲,给企业主们讲我是如何用微博来做营销的。借助微博扬名之后,大量的采访随之而来,包括七八十家财经媒体。

关于我的报道铺天盖地,所以那时候好多基金来找我投资。

谈的过程相当漫长,因为这件事太新了,大家都拿不准。

我卖了一套郊区的房子,拿了100万,加上我一个同学投了200万,我起步的时候就300万。钱不经花,到2011年底300万就没了,好在我有一些有钱的同学,我跟他借了150万给大家发工资。

一直到2013年初,我才拿到来自微博基金投资的1000多万。

快书包其实一直业务不好,那时候还是PC下单,手机下单的兴起是2013年智能手机普及以后的事情,而我做的又恰好需要随时的定位,说好听点就是——做得太早了。

每个月都亏钱,订单少,收入抵不上人员开支。那时候运营团队二三十人,配送员有七八十人,加起来大概一百人。

京东、腾讯、美团等好几家公司都来谈过收购,但我的规模不符合他们的预期,我没能借助投资的力量迅速把业务做上去,所以这个还是我的能力出了问题。

回过头来总结,我们是有机会的。智能手机刚兴起的时候,我有很清醒的认识,应该走手机这条路。

我当时在公司提出了三化,手机化、游戏化和社群化,但我只是让原有的团队去操作,他们的经验却是基于PC的。所以半年多过去,大好的时机就这样错失了。

- 05 - 解散

2014年初,我们已经落后,也没钱了。

我就想,赔钱赔到多少要收手,我不希望这件事把公司弄垮,把家庭弄垮。测算下来,不影响日常生活的情况下是赔600万,最后的结局是赔了500多万。

恰好前些年我参与投资了一家公司,这家公司正好在2014年底卖掉了,我就用拿到的200万现金解散了团队。

我当时首先保证了配送团队的遣散金,他们本来挣的就少,而且我们订单平均半个小时到达,都离不开他们的辛苦,这时候不给钱,太说

不过去了。

我很对不起核心团队中的一些骨干,因为骨干没拿到我的补偿金。最后我们夫妻俩身无分文地回家,账上一分钱存款都没有。

- 06 -

是我局限了我

我想总结一下自己失败的三条原因,第一就是我的用人能力有问题,这包括该裁人的时候下不去手。

第二,商业敏感度不够。比如说,当时我们有很好的机会可以转型成专门做配送,美团外卖从2014年才开始,我们是有机会的。

我一心想做电子商务公司,不想转型成一家配送公司,这是我个人非常失败的一个执念。

第三,名称出了问题,定位也出了问题。“快书包”这三个字制约了我,直到解散,还有很多人以为我是卖书的。

经常有人说,“唉呀,你就是做早了,要是时机踩得准,你也成了”。

我倒不太同意这个说法,我反而觉得,小公司只有超前,才有可能成功。

快书包没成,真不是因为大环境没到,是人的局限。

我的商人性不够,还是带着书生气。我不适合做这种大商业项目,就算现在再给我这样的机会,我也成不了。(来源:《故事FM》公众号) 人

编后絮语

哪些人不适合创业？

蔡文胜 / 文

我们平日看到的多是创业成功的案例，其实绝大多数创业项目都是难以成功的。既要清楚自己的特长，也要知道自己的局限。这一点我们一定要保持清醒的认识。

据统计，在美国新创公司存活 10 年的比例为 4%，第一年以后有 40% 破产，5 年以内 80% 破产，活下来的 20% 在第二个 5 年中又有 80% 破产。哈佛商学院的研究发现，第一次创业的成功率是 23%，而已成功的企业家再次创业成功的比例是 34%。

创业是一场艰苦的持久战。创业之路开始容易，过程很难，收场更难，煎熬是创业的典型状态，创业路上，最常见的不是成功和失败，而是长时间的苦苦挣扎。

创业的机会成本很高：开始创业之前，一定要测算一下自己的机会成本，但凡想创业的人，都是同辈中的佼佼者，然而越优秀的人选择创业放弃的东西就越多。如果以创业的劲头去打工，很多人可能会迅速成为出色的员工甚至中高层管理者，但一旦选择了创业，就会陷入一场持久的苦战，从最低点开始爬坡，单打独斗，当然一旦创业成功，你获得的成就感和物质及精神收获也是打工永远不可能达到的。

创业者的时间表上没有生活时间：创业者每天一睁眼就面临着房租、水电、工资、货款、现金流等一系列压力，大脑无时无刻不在梳理公司的大小事情，压力之大，将深深改变你的生活心态以及状态。

创业者要给所有人交代：一旦选择创业，不但你自己会进入一场需要竭尽全力的战斗，也必然会把你周边的全部资源卷进去，涉及的将不仅仅是你自己，还有你的家人、股东、员工以及上下游伙伴和客户。为了解决困难，你会动用所有可能动用的关系来帮忙，从借钱到借力，周而复始。

在公司里，所有人都可以找到上级主管说“我尽力了，能力有限，请求支援”，只有创业者不能说这句话，所有的事情你都无可逃避，你都得撑住。

作为创业者，每件事情都需要你作决策，每个决策都可能影响公司的生死存亡。可是很多时候，你不能和下属商

量，不能和股东商量，你必须自己作决策。

不是所有人都适合创业：人可以分为两类：侠客型和团队型。侠客型的人喜欢单打独斗，适合做艺术、工程师等工作。团队型的人适合在一个团队中工作，其中约 1% 左右的人是领袖型，9% 左右是干部型，适合追随领袖共同领导团队，而 90% 的人只适合做群众。

领袖型和干部型都适合创业，但是创业的领军人物必须是领袖型的人。打工成功者创业的成功概率并不高于其他人，甚至更低，因为创业者需要的能力和打工者完全不同，甚至相反。

首先，打工成功者是在一个高大平台上跳舞，凡事都有相关部门支持。不能把系统因素完全归于自身。其次，打工你只要干好你那个环节就好，而创业需要做好全盘工作。最后，缺乏过程感往往带给他们非常好的自我感觉，不屑于细节和小事。

创业者至少需要具备 4 个素质：1. 事业心，是否把企业当做命根子来做。2. 具备一种比别人更高的境界和眼光。3. 百折不挠处变不惊的心理素质。4. 学习能力，是否以学习为生活方式，有无及时复盘的习惯。

应届生尤其不适合创业。很多人呼吁大学生创业，这种说法是不负责的。一个大学生如果连工作都竞争不到谈何创业？如果一毕业就去创业，会直接降低自己的社会交往层次，导致缺失很多经验和知识，而且这个过程是不可逆的。除非是极个别的天才，对于绝大多数大学生而言，毕业进入一家大公司，接受正规化的职业训练是非常必要的。如果经过一两年的训练，再出来创业，则从管理经验、人脉、眼界上都有好处。但也不能在大公司待太久，在大公司待五年以上的人基本就进入眼高手低一群，生存能力退化，却又自视很高。一旦离开大公司的环境，品牌光环去掉之后，会顿显能力缺失。

总之，要找适合自己能力的工作来做，不能盲目跟风，更不能轻率蛊惑别人投身创业洪流中。 人

西方养老体系出了什么问题？

丁贵梓 / 文

当前，全球新冠肺炎疫情仍不容乐观。更令人心惊的是，在欧美国家，老年人聚集的养老院沦为“重灾区”。

在美国 15000 家养老院中，只有约 1/3 能够随时进行病毒检测，两个月内，因新冠病毒感染死亡人数累计超过 11000 人。英国已有 2000 家养老院出现新冠疫情。这个数字较为保守，BBC 统计显示，在被调查的 210 个养老院护理管理机构中，仍有 159 个表示尚未接受病毒检测。本应享受安闲晚年的老人们，正面临着死亡和孤独的双重威胁。

养老院，为何会成为欧美发达国家的防疫“盲区”？这事儿，得从他们建立“福利国家”时说起。

20 世纪 50 年代末到 70 年代初，欧美主要国家均已步入老龄化社会。老龄人口比例的上升呼唤着更为普遍的社会福利。这一时期，欧美福利国家建设思路主要有两个：其一，普救性模式，主张不区分职业或社会贡献，社会成员皆享有社会津贴。其二，选择性模式，认为社会福利的作用是“补救”而不是“预防”，社会津贴应发放给“真正的穷人”，而非全体社会成员。在这两种思路的相互影响之下，半个世纪以来，欧美产生了形式多样的养老体系。

瑞典是普救性模式的典范，被誉为“福利国家的橱窗”。其养老金用主要由国家负担，金额标准由国家统一规定以保障公平，英国、丹麦、挪威等国与它相似。美国、德国则发展出了投资资助型养老，养老金主要来源于人们缴纳的社会保险金，交付金额由工资收入确定、比例浮动。为保障公平，政府设置了缴纳社会保险金的上限。充足的资金、相对完善的立法、巨大的市场需求，催生出欧美人多种养老方式。除传统的公立机构外，还有社区养老和居家养老可供选择，拉动了整条“养老”产业链。70 年代以来，美国养老服务产业快速发展，以养老社区为中心，养老产业从家政、运输、餐饮延伸至医疗服务、娱乐设施、老年大学等诸多领域；德国养老服务产业更是带动了老年储蓄投资理财产品、老年地产倒按揭等金融产业的发展。西方养老市场一派繁荣景象。

然而，七十年代中后期开始，欧美经济均出现负增长，经济衰退伴随着严峻的失业问题。失业率高居不下，西方人

口老龄化程度却在进一步加深。人均寿命的延长加之出生率持续下降，参与生产和纳税的人越来越少，享受福利的人越来越多，高福利渐渐变成了国家财政的“大包袱”。

上世纪 80 年代，美国和英国率先走上了改革之路。削减社会福利，把养老引向市场。第一，延长退休年龄，减少国家养老金支出。第二，国家退出福利领域，鼓励企业和个人承担更多的养老责任。

经过改革，英美养老体系转由国家养老金、职业养老金和私人养老金“三大支柱”共同支撑，缓解了政府的养老压力。国家财政负担减轻了，然而，结果深化了社会贫富差距。还出现了为谋取私利而侵占养老金的现象。在总结和反思以往经验教训的基础上，欧美国家又探索出了改革的“第三条道路”——既要保障社会公平，又要缓解政府压力。

为保障社会公平，英国布莱尔政府于 90 年代推出“国家第二养老金”计划，以满足穷人的养老需求，近 50 万老年人因此摆脱了绝对低收入贫困。2005 年，英国政府建立了养老金保护基金，并设立养老金监管局，加强对养老金的市场监管。

一方面，通过延长退休年龄、提高缴费率、改变缴费基数等措施，削减国家养老金支出。另一方面，利用税收抵免等政策优惠，继续鼓励职业养老金和私人养老金发展，引导企业和个人承担更多养老责任。

经过多年改革，欧美国家的养老金进一步走向市场化。在英国、美国和加拿大，职业养老金的覆盖率达到了工作人口的 50%，参加私人养老金的人数也超过了半数。

与养老金市场化同时进行的，还有欧美国家的养老服务市场化。不过，过分依赖市场来解决养老问题，也带来了一系列弊端：首先，垄断带来的不合理竞争加剧了养老服务的不稳定性，其次，资本主宰下的养老服务市场供需不对等，最后，由于养老服务的人工成本较高，为了获得更多利润，私人养老院通常选择压缩员工工资和工作条件。

养老问题尚未完全摆脱“政府失效”，这边就陷入了“市场失灵”。

2008年,美国次贷危机引发金融危机;随后,引爆欧洲主权债务危机,再次激化欧美各国福利支出与财政赤字之间矛盾。

经济停滞、失业率上升、老龄化加剧……面对这些熟悉的考题,欧美各国启动新一轮改革,给出的解答并不陌生,如提高法定退休年龄、改革待遇计发方式、调整养老金待遇指数等。

新冠疫情,再次点燃了这枚“炸弹”的导火索。

今年4月以来,欧美养老院相继出现新冠肺炎确诊病例,疫情十分严重。

目前,美国至少有4100家养老院报告确诊病例,死亡人数过万。弗吉尼亚州的一家养老院,死于新冠肺炎的病例就多达45人,还有100多人确诊。英国最大的两家养老院HC-ONE和MHA统计显示,仅仅两周院内就有521名老人死于新冠肺炎。这只是全英4%的养老院疫情数据。

其他国家形势也不乐观。法国超过1/3的死亡病例出现在养老院等社会医疗机构中;在富裕的发达国家,这些本该安享晚年的老人在危机中随时面临着死亡的威胁。

悲剧是怎样造成的?

答案,具体来说:一方面,由资本主宰的养老机构相互独立、缺乏统一管理,在疫情期间各自为政,统计滞后、管控缺失。另一方面,本就不足的人手和装备在疫情之中不堪重负。

英国多地养老院向老人发放“放弃急救同意书”,要求他们承诺一旦感染就直接放弃治疗;意大利的一家养老院内,90%的老人被感染,整间养老院被直接遗弃,无人过问;在美国,甚至有议员公然发表“放弃老人”言论,宣称“为了保经济,老人应做出牺牲,放弃治疗”……原有秩序被打乱、市场化带来的弊端引爆“定时炸弹”,面对乱局,4月中旬起,欧美各国陆续推出补救措施,加强养老院疫情防控。

反观中国,任重而道远

2000年,中国65岁及以上人口比重达到7%,开始步入老龄化社会;2018年,65岁及以上人口比重已达到11.9%,人口老龄化程度持续加深。这个过程,仅仅18年。

据预测,到2020年底,中国老年人口数量将达到2.1亿,部分失能和完全失能老年人近4000万人。我国养老服务产业起步晚、市场经验不足,未富先老将加大我国养老保障体系的压力。

回顾欧美在养老问题上走过的弯路,我们应当未雨绸缪。第一,注重东西方文化差异,渐进推进养老服务市场化

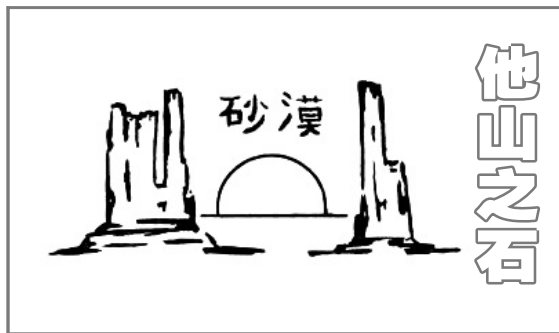
改革。与欧美国家不同,对中国而言,长期以来凝结在家庭基础上的孝道文化是养老体制改革中不可忽视的历史因素。大部分老人仍然渴望子女陪伴,安享晚年。第二,养老政策合理组合,平衡市场供需。我国社会保障制度调整长期服务于经济体制改革的需要,理性运用市场机制才是养老保障体系发挥功效的重要条件。一方面,要避免政府大包大揽,挤占养老服务市场空间,充分调动社会多元主体以市场化的方式参与养老服务的积极性;另一方面,要防止养老服务市场化演变为单纯的“甩包袱”行为,避免政府推卸责任,构建由政府、企业、个人、家庭、社区、志愿组织共同组成的养老服务责任主体。第三,加强人才队伍建设,推动养老服务专业化。我国现有200多万老人入住在4万个养老院,但是,工作人员只有37万,其中真正的护理员又只有20多万。在全国现有的养老服务机构中,具有专业护理技能、医学知识的人员仅占人员总数的8%左右,高中及高中以下学历的服务人员比例达65%以上。我们仍需要继续加强养老服务市场的专业人才培养。第四,注重系统综合管理和体系内部协调,强化养老保障体系的危机应对能力。

疫情下的欧美养老院悲剧告诫我们,面对公共卫生突发事件,政府若是始终无所作为,过分依靠市场调配养老资源,等待我们的,将是市场崩溃、危机扩散,甚至治理失败。以资源有限为借口、意图抛弃老人,更为人所不齿。

此次疫情发生后,国内养老院迅速实施封闭式管理,民政部积极组织协调跨区域护理援助和物资援助,成功守住了养老保障体系的“抗疫”防线。

“老吾老,以及人之老”,这是中华文明千百年来的文化传承,未来,我们仍需强化养老保障体系的综合管理和内部协调,不断提升公共卫生突发事件应对能力——面对危机,始终坚持无差别救治理念,不放弃任何年龄段,最大程度挽救生命,守住人类文明的底线。

(来源:叶子蔷薇博客) ●



短讯传真



市人社部门赴企业“送政策、解难题”

为主动响应企业人社服务诉求,以实际行动落实好稳就业、保市场主体的相关要求,市人才服务中心一行人日前来到江苏广恒新能源有限公司开展“送政策、解难题”活动,为企业在办理人社业务过程中遇到的问题答疑解惑。一个主会场和两个分会场近百家公司领导、管理人员及员工通过现场和视频电视会议的形式参加交流。交流针对企业关注的诸多人社服务问题,从政策层面结合实际操作进行了专业细致的讲解。广恒公司总经理宗胜利对市人社部门的上门指导表达了感谢,他表示此次交流体现了市人社部门真正急企业之所急、解企业之所难的服务宗旨,对企业加强和规范内部管理、维护职工的合法权益都提供了有效帮助,希望今后能与保持深入的沟通和交流,引导企业有序发展。(市人才)

浦口区确保企业薪酬调查工作高质量完成

为建立健全企业职工工资正常增长机制,引导企业合理确定职工工资水平,促进人力资源合理配置,浦口区人社局在全区抽取的样本企业中开展薪酬调查工作,为企业提供人工成本的参考依据。一是区人社局成立企业薪酬调查工作协调小组,确保按时、保质、保量完成调查任务。二是分两批组织 33 家样本企业进行业务

培训,重点让企业填报人员熟悉调查内容,精确掌握指标口径,清楚数据上报流程,熟练使用上报软件。三是加强跟踪指导。把好初核关,对问题数据、从业员工工资报酬应报未报的发回企业重新填报。实现不间断的答疑解惑和跟踪指导,确保此项调查圆满完成。(康金贵 程亮)

六合区退捕禁捕渔民已全部纳入社会保障

根据《长江南京六合段渔民退捕转产补偿安置办法》,全区符合条件的 245 名渔民已纳入被征地人员社会保障,所需资金 2788.54 万元已经由区财政垫付到位。其中劳动年龄段 142 名,按 117726.64 元/人标准从 2019 年 10 月起向前补缴不超过 15 年的城镇职工基本养老、医疗和失业保险。养老年龄段 103 名,按 108428.64 元/人标准,纳入征地基本生活保障和居民基本医疗保险。(六合区人社局)

高淳区 6 人获省紧缺人才高级职称考核认定

近日,江苏省人社厅发文公布了全省首次高层次和急需紧缺人才高级职称第二批考核认定通过人员名单,高淳区有 6 人,在南京市各区中名列前茅。这 6 人分别是:南京华苏科技有限公司吴冬华(正高级工程师)、南京冠盛汽配有限公司毛有兵(高级工程师)、高淳区建设发展集团李世松(高级人力资源师)、南京众智维信息科技有限公司胡牧(高级工程师)、南京斯瑞奇医疗用品有限公司陶小亮(高级人力资源师)、南京康旭科技有限公司沈广龙(高级乡村振兴技师)。这是高淳历史上首批通过考核认定产生的专业技术高级职称。该项工作有利于推动多出人才、出好人才,有利于进一步激发和释放各类人才创新创业创造活力,鼓励更多人

才冲在推动发展前列、沉到科技创新一线,把更多精力投入到实现全区高质量发展的实践中去。(倪强)

企业薪酬调查,鼓楼区紧锣密鼓进行中

企业薪酬调查是是加快建立收入分配监测系统,深化收入分配制度改革的基础性工作。鼓楼区人社局统筹部署落实。一是确认企业存在状态,查找企业相关人员。二是利用各方资源通知联系企业,下发正式文件和通知。三是严格按照“同地区、同行业、同登记注册类型、同规模”的原则寻找企业,确保调查的科学性和统一性。四是对省级样本单位进行了培训指导,讲解操作流程、指标解释和填报要求。五是全方位指导企业,保证企业填报人员熟练使用上报软件。对企业提出的现实情况,进行针对性处理。六是协调联动。有个别不配合、拒报、延误拖拉的企业,局劳动关系科联系监察大队、社保中心协调处理,给企业施加压力,使其配合填报。七是审核数据。对系统中企业填报的数据明显不合理的、应报未报的漏项,及时退回,指导企业重新上报,确保数据的完整性、真实性和准确性,保证工作进度的同时也保证调查质量。下半年,各级人社部门将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。

经开区开展业务练兵比武活动

为提升全区人社窗口单位经办队伍能力素质。经开区人社局近日组织开展 2020 年度人社系统窗口单位业务技能练兵比武“日日学周周练月月比”活动,不断提升人社窗口

单位为民服务能力和水平。经开区人社局广泛动员、广泛发动、加强宣传,开动脑筋推动技能练兵比武活动,切实提升我区工作人员整体素质,提高人社服务效能,推进系统行风建设持续向好。目前已遴选出 10 名选手参加市级比赛。通过此次持续深入开展练兵比武活动,进一步推动全员练兵常态化,业务比武多样化,加快提升经开区人社系统窗口工作人员政治素质、业务素养和服务技能。

栖霞区精准助推职业技能提升行动

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。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、培训机构负责人就企业关心的培训问题展开交流。

参会的栖霞区政府副区长袁文峰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,深入推进我区的职业技能提升工作。栖霞区人社局钱俐局长表示,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。下一步,区人社部门将继续搭建政校企合作平台,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。(栖霞区人社局 董蕾娜)

“线上+线下”模式保障企退人员免费体检

这天一早,家住锁金二村的刘阿姨就来到社区,希望预约企业退休人员免费体检。今年由于疫情影响,前期体检工作一直处于暂停状态。随着疫情形势的好转,有越来越多的退休人员到社区反应体检需求。锁二社区的劳保社工与网格员们将居民的体检需求一一登记下来,并承诺一旦恢复体检马上通知她们。五月份恢复健康体检后,立刻通过各种渠道告知居民,对于前期到社区登记的居民一一电话回复告知。为确保社区符合条件的退休人员都能享受到免费体检福利,切实保障退休人员的晚年生活,在锁二社区党委引领下,网格员认真负责、线上线下多措并举,将免费体检工作这件好事做好做实。

雨花人社助力企业招才引智

功以才成,业由才广。随着企业复工复产有序推进,招才引智成为重中之重,为帮助企业广纳贤才,促进经济迅速回暖,近日,由雨花台区人社局主办的“‘雨’精英为伍 创共赢未来”中高端人才网络猎聘会在“云端”悄然开启,这也是今年疫情发生以来我区“贤聚金陵 梦汇雨花”系列的第三场主题式空中双选活动。

VIP 对接,荟聚名企优岗

与寻常的线上招聘会不同,此次“猎头招聘”是我区首创运用网络形式定向招揽精英人才。猎聘会突出“专、精、高”原则,重点将目光锁定在区内独角兽、瞪羚及高新技术企业,与 HR 点对点沟通猎聘需求,对岗位描述、薪酬设定等进行个性化指导,打造私密的网络面试平台……通过

VIP 式对接服务将嘉环科技、易司拓电力、江苏润和等 10 家名企汇集云端,提供年薪 20 万以上的中高端岗位 62 个。更令人吸睛的是,部分设有博士后工作站的重点企业也参与活动,通过招募硕博等高层次人才聚力雨花创新发展。

精准化匹配“猎寻”精英人才

为实现供需双方精准“无缝对接”,区人社局通过与第三方专业招聘机构合作,运用其丰富的人才资源大数据库,结合企业招聘需求定向“猎寻”优质候选人 713 名,同时采用短信、邮件、微信推文等形式触达更多合适的精英群体。经过前期的人才预配和高效筛选,网络双选会当天共精准邀约 324 人“赴会”面试,初步“牵手成功者”94 对。

“管家式”服务助推高质量就业

企业有所呼,政府必有应。自疫情发生以来,区人社局迅速响应,第一时间搭建网络招聘平台,开启空中双选模式,截至目前已成功举办 16 场线上招聘会、有序恢复并开展 2 场现场招聘会,吸引 551 家用人单位提供岗位 8793 个,为企业输送员工 6572 人,让企业复工复产更有底气。区人社积极探索适合雨花特色的就业服务新模式,形成了“春风行动”就业援助篇、校园引才空中双选篇、精英人才云端猎聘篇等多渠道、多层次、多形式的聚才纳贤活动,通过个性化、“管家”式的招聘服务,推动实现雨花更高质量就业,为全区经济持续增长注入强劲新动能。

中华人民共和国公职人员政务处分法

(2020年6月20日第十三届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议通过)

目 录

第一章 总 则

第二章 政务处分的种类和适用

第三章 违法行为及其适用的政务处分

第四章 政务处分的程序

第五章 复审、复核

第六章 法律责任

第七章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了规范政务处分,加强对所有行使公权力的公职人员的监督,促进公职人员依法履职、秉公用权、廉洁从政从业、坚持道德操守,根据《中华人民共和国监察法》,制定本法。

第二条 本法适用于监察机关对违法的公职人员给予政务处分的活动。

本法第二章、第三章适用于公职人员任免机关、单位对违法的公职人员给予处分。处分的程序、申诉等适用其他法律、行政法规、国务院部门规章和国家有关规定。

本法所称公职人员,是指《中华人民共和国监察法》第十五条规定的人员。

第三条 监察机关应当按照管理权限,加强对公职人员的监督,依法给予违法的公职人员政务处分。

公职人员任免机关、单位应当按照管理权限,加强对公职人员的教育、管理、监督,依法给予违法的公职人员处分。

监察机关发现公职人员任免机关、单位应当给予处分而未给予,或者给予的处分违法、不当的,应当及时提出监察建议。

第四条 给予公职人员政务处分,坚

持党管干部原则,集体讨论决定;坚持法律面前一律平等,以事实为根据,以法律为准绳,给予的政务处分与违法行为的性质、情节、危害程度相当;坚持惩戒与教育相结合,宽严相济。

第五条 给予公职人员政务处分,应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第六条 公职人员依法履行职责受法律保护,非因法定事由、非经法定程序,不受政务处分。

第二章 政务处分的种类和适用

第七条 政务处分的种类为:

- (一)警告;
- (二)记过;
- (三)记大过;
- (四)降级;
- (五)撤职;
- (六)开除。

第八条 政务处分的期间为:

- (一)警告,六个月;
- (二)记过,十二个月;
- (三)记大过,十八个月;
- (四)降级、撤职,二十四个月。

政务处分决定自作出之日起生效,政务处分分期自政务处分决定生效之日起计算。

第九条 公职人员二人以上共同违法,根据各自在违法行为中所起的作用和应当承担的法律责任,分别给予政务处分。

第十条 有关机关、单位、组织集体作出的决定违法或者实施违法行为的,对负有责任的领导人员和直接责任人员中的

公职人员依法给予政务处分。

第十一条 公职人员有下列情形之一的,可以从轻或者减轻给予政务处分:

- (一)主动交代本人应当受到政务处分的违法行为的;
- (二)配合调查,如实说明本人违法事实的;
- (三)检举他人违纪违法行为,经查证属实的;
- (四)主动采取措施,有效避免、挽回损失或者消除不良影响的;
- (五)在共同违法行为中起次要或者辅助作用的;
- (六)主动上交或者退赔违法所得的;
- (七)法律、法规规定的其他从轻或者减轻情节。

第十二条 公职人员违法行为情节轻微,且具有本法第十一条规定的情形之一的,可以对其进行谈话提醒、批评教育、责令检查或者予以诫勉,免予或者不予政务处分。

公职人员因不明真相被裹挟或者被胁迫参与违法活动,经批评教育后确有悔改表现的,可以减轻、免予或者不予政务处分。

第十三条 公职人员有下列情形之一的,应当从重给予政务处分:

- (一)在政务处分期内再次故意违法,应当受到政务处分的;
- (二)阻止他人检举、提供证据的;
- (三)串供或者伪造、隐匿、毁灭证据的;
- (四)包庇同案人员的;
- (五)胁迫、唆使他人实施违法行为的;

(六)拒不上交或者退赔违法所得的;
(七)法律、法规规定的其他从重情节。

第十四条 公职人员犯罪,有下列情形之一的,予以开除:

(一)因故意犯罪被判处管制、拘役或者有期徒刑以上刑罚(含宣告缓刑)的;

(二)因过失犯罪被判处有期徒刑,刑期超过三年的;

(三)因犯罪被单处或者并处剥夺政治权利的。

因过失犯罪被判处管制、拘役或者三年以下有期徒刑的,一般应当予以开除;案件情况特殊,予以撤职更为适当的,可以不予开除,但是应当报请上一级机关批准。

公职人员因犯罪被单处罚金,或者犯罪情节轻微,人民检察院依法作出不起诉决定或者人民法院依法免予刑事处罚的,予以撤职;造成不良影响的,予以开除。

第十五条 公职人员有两个以上违法行为的,应当分别确定政务处分。应当给予两种以上政务处分的,执行其中最重的政务处分;应当给予撤职以下多个相同政务处分的,可以在一个政务处分期内,多个政务处分期之和以下确定政务处分期,但是最长不得超过四十八个月。

第十六条 对公职人员的同一违法行为,监察机关和公职人员任免机关、单位不得重复给予政务处分和处分。

第十七条 公职人员有违法行为,有关机关依照规定给予组织处理的,监察机关可以同时给予政务处分。

第十八条 担任领导职务的公职人员有违法行为,被罢免、撤销、免去或者辞去领导职务的,监察机关可以同时给予政务处分。

第十九条 公务员以及参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员在政务处分期内,不得晋升职务、职级、衔级和级别;其中,被记过、记大过、降级、撤职的,不得晋升工资档次。被撤职的,按照规定降低职务、职级、衔级和级别,同时降低工资和待遇。

第二十条 法律、法规授权或者受国家机关依法委托管理公共事务的组织中从事公务的人员,以及公办的教育、科研、文化、医疗卫生、体育等单位中从事管理的人员,在政务处分期内,不得晋升职务、岗位和职员等级、职称;其中,被记过、记大过、降级、撤职的,不得晋升薪酬待遇等级。被撤职的,降低职务、岗位或者职员等级,同时降低薪酬待遇。

第二十一条 国有企业管理人员在政务处分期内,不得晋升职务、岗位等级和职称;其中,被记过、记大过、降级、撤职的,不得晋升薪酬待遇等级。被撤职的,降低职务或者岗位等级,同时降低薪酬待遇。

第二十二条 基层群众性自治组织中从事管理的人员有违法行为的,监察机关可以予以警告、记过、记大过。

基层群众性自治组织中从事管理的人员受到政务处分的,应当由县级或者乡镇人民政府根据具体情况减发或者扣发补贴、奖金。

第二十三条 《中华人民共和国监察法》第十五条第六项规定的人员有违法行为的,监察机关可以予以警告、记过、记大过。情节严重的,由所在单位直接给予或者监察机关建议有关机关、单位给予降低薪酬待遇、调离岗位、解除人事关系或者劳动关系等处理。

《中华人民共和国监察法》第十五条第二项规定的人员,未担任公务员、参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员、事业单位工作人员或者国有企业人员职务的,对其违法行为依照前款规定处理。

第二十四条 公职人员被开除,或者依照本法第二十三条规定,受到解除人事关系或者劳动关系处理的,不得录用为公务员以及参照《中华人民共和国公务员法》管理的人员。

第二十五条 公职人员违法取得的财物和用于违法行为的本人财物,除依法应当由其他机关没收、追缴或者责令退赔的,由监察机关没收、追缴或者责令退赔;应当退还原所有人或者原持有人的,依法

予以退还;属于国家财产或者不应当退还以及无法退还的,上缴国库。

公职人员因违法行为获得的职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、待遇、资格、学历、学位、荣誉、奖励等其他利益,监察机关应当建议有关机关、单位、组织按规定予以纠正。

第二十六条 公职人员被开除的,自政务处分决定生效之日起,应当解除其与所在机关、单位的人事关系或者劳动关系。

公职人员受到开除以外的政务处分,在政务处分期内有悔改表现,并且没有再发生应当给予政务处分的违法行为的,政务处分期满后自动解除,晋升职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇不再受原政务处分影响。但是,解除降级、撤职的,不恢复原职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、薪酬待遇。

第二十七条 已经退休的公职人员退休前或者退休后有违法行为的,不再给予政务处分,但是可以对其立案调查;依法应当予以降级、撤职、开除的,应当按照规定相应调整其享受的待遇,对其违法取得的财物和用于违法行为的本人财物依照本法第二十五条的规定处理。

已经离职或者死亡的公职人员在履职期间有违法行为的,依照前款规定处理。

第三章 违法行为及其适用的政务处分

第二十八条 有下列行为之一的,予以记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除:

(一)散布有损宪法权威、中国共产党领导和国家声誉的言论的;

(二)参加旨在反对宪法、中国共产党领导和国家的集会、游行、示威等活动的;

(三)拒不执行或者变相不执行中国共产党和国家的路线方针政策、重大决策部署的;

(四)参加非法组织、非法活动的;

(五)挑拨、破坏民族关系,或者参加民族分裂活动的;

(六)利用宗教活动破坏民族团结和社会稳定的;

(七)在对外交往中损害国家荣誉和利益的。

有前款第二项、第四项、第五项和第六项行为之一的,对策划者、组织者和骨干分子,予以开除。

公开发表反对宪法确立的国家指导思想,反对中国共产党领导,反对社会主义制度,反对改革开放的文章、演说、宣言、声明等的,予以开除。

第二十九条 不按照规定请示、报告重大事项,情节较重的,予以警告、记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职。

违反个人有关事项报告规定,隐瞒不报,情节较重的,予以警告、记过或者记大过。

篡改、伪造本人档案资料的,予以记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职。

第三十条 有下列行为之一的,予以警告、记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职:

(一)违反民主集中制原则,个人或者少数人决定重大事项,或者拒不执行、擅自改变集体作出的重大决定的;

(二)拒不执行或者变相不执行、拖延执行上级依法作出的决定、命令的。

第三十一条 违反规定出境或者办理因私出境证件的,予以记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职。

违反规定取得外国国籍或者获取境外永久居留资格、长期居留许可的,予以撤职或者开除。

第三十二条 有下列行为之一的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除:

(一)在选拔任用、录用、聘用、考核、晋升、评选等干部人事工作中违反有关规定的;

(二)弄虚作假,骗取职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级、职称、待遇、资格、

学历、学位、荣誉、奖励或者其他利益的;

(三)对依法行使批评、申诉、控告、检举等权利的行为进行压制或者打击报复的;

(四)诬告陷害,意图使他人受到名誉损害或者责任追究等不良影响的;

(五)以暴力、威胁、贿赂、欺骗等手段破坏选举的。

第三十三条 有下列行为之一的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除:

(一)贪污贿赂的;

(二)利用职权或者职务上的影响为本人或者他人谋取私利的;

(三)纵容、默许特定关系人利用本人职权或者职务上的影响谋取私利的。

拒不按照规定纠正特定关系人违规任职、兼职或者从事经营活动,且不服从职务调整的,予以撤职。

第三十四条 收受可能影响公正行使公权力的礼品、礼金、有价证券等财物的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除。

向公职人员及其特定关系人赠送可能影响公正行使公权力的礼品、礼金、有价证券等财物,或者接受、提供可能影响公正行使公权力的宴请、旅游、健身、娱乐等活动安排,情节较重的,予以警告、记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职。

第三十五条 有下列行为之一,情节较重的,予以警告、记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职:

(一)违反规定设定、发放薪酬或者津贴、补贴、奖金的;

(二)违反规定,在公务接待、公务交通、会议活动、办公用房以及其他工作生活保障等方面超标准、超范围的;

(三)违反规定公款消费的。

第三十六条 违反规定从事或者参与营利性活动,或者违反规定兼任职务、领取报酬的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,

予以开除。

第三十七条 利用宗族或者黑恶势力等欺压群众,或者纵容、包庇黑恶势力活动的,予以撤职;情节严重的,予以开除。

第三十八条 有下列行为之一,情节较重的,予以警告、记过或者记大过;情节严重的,予以降级或者撤职:

(一)违反规定向管理服务对象收取、摊派财物的;

(二)在管理服务活动中故意刁难、吃拿卡要的;

(三)在管理服务活动中态度恶劣粗暴,造成不良后果或者影响的;

(四)不按照规定公开工作信息,侵犯管理服务对象知情权,造成不良后果或者影响的;

(五)其他侵犯管理服务对象利益的行为,造成不良后果或者影响的。

有前款第一项、第二项和第五项行为,情节特别严重的,予以开除。

第三十九条 有下列行为之一,造成不良后果或者影响的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除:

(一)滥用职权,危害国家利益、社会公共利益或者侵害公民、法人、其他组织合法权益的;

(二)不履行或者不正确履行职责,玩忽职守,贻误工作的;

(三)工作中有形式主义、官僚主义行为的;

(四)工作中有弄虚作假,误导、欺骗行为的;

(五)泄露国家秘密、工作秘密,或者泄露因履行职责掌握的商业秘密、个人隐私的。

第四十条 有下列行为之一的,予以警告、记过或者记大过;情节较重的,予以降级或者撤职;情节严重的,予以开除:

(一)违背社会公序良俗,在公共场所有不当行为,造成不良影响的;

(二)参与或者支持迷信活动,造成不良影响的;

- (三)参与赌博的;
- (四)拒不承担赡养、抚养、扶养义务的;
- (五)实施家庭暴力,虐待、遗弃家庭成员的;
- (六)其他严重违反家庭美德、社会公德的行为。

吸食、注射毒品,组织赌博,组织、支持、参与卖淫、嫖娼、色情淫乱活动的,予以撤职或者开除。

第四十一条 公职人员有其他违法行为,影响公职人员形象,损害国家和人民利益的,可以根据情节轻重给予相应政务处分。

第四章 政务处分的程序

第四十二条 监察机关对涉嫌违法的公职人员进行调查,应当由二名以上工作人员进行。监察机关进行调查时,有权依法向有关单位和个人了解情况,收集、调取证据。有关单位和个人应当如实提供情况。

严禁以威胁、引诱、欺骗及其他非法方式收集证据。以非法方式收集的证据不得作为给予政务处分的依据。

第四十三条 作出政务处分决定前,监察机关应当将调查认定的违法事实及拟给予政务处分的依据告知被调查人,听取被调查人的陈述和申辩,并对其陈述的事实、理由和证据进行核实,记录在案。被调查人提出的事实、理由和证据成立的,应予采纳。不得因被调查人的申辩而加重政务处分。

第四十四条 调查终结后,监察机关应当根据下列不同情况,分别作出处理:

- (一)确有应受政务处分的违法行为的,根据情节轻重,按照政务处分决定权限,履行规定的审批手续后,作出政务处分决定;
- (二)违法事实不能成立的,撤销案件;
- (三)符合免予、不予政务处分条件的,作出免予、不予政务处分决定;
- (四)被调查人涉嫌其他违法或者犯罪行为的,依法移送主管机关处理。

第四十五条 决定给予政务处分的,应当制作政务处分决定书。

政务处分决定书应当载明下列事项:

- (一)被处分人的姓名、工作单位和职务;
- (二)违法事实和证据;
- (三)政务处分的种类和依据;
- (四)不服政务处分决定,申请复审、复核的途径和期限;
- (五)作出政务处分决定的机关名称和日期。

政务处分决定书应当盖有作出决定的监察机关的印章。

第四十六条 政务处分决定书应当及时送达被处分人和被处分人所在机关、单位,并在一定范围内宣布。

作出政务处分决定后,监察机关应当根据被处分人的具体身份书面告知相关的机关、单位。

第四十七条 参与公职人员违法案件调查、处理的人员有下列情形之一的,应当自行回避,被调查人、检举人及其他有关人员也有权要求其回避:

- (一)是被调查人或者检举人的近亲属;
- (二)担任过本案的证人的;
- (三)本人或者其近亲属与调查的案件有利害关系的;
- (四)可能影响案件公正调查、处理的其他情形。

第四十八条 监察机关负责人的回避,由上级监察机关决定;其他参与违法案件调查、处理人员的回避,由监察机关负责人决定。

监察机关或者上级监察机关发现参与违法案件调查、处理人员有应当回避情形的,可以直接决定该人员回避。

第四十九条 公职人员依法受到刑事责任追究的,监察机关应当根据司法机关的生效判决、裁定、决定及其认定的事实和情节,依照本法规定给予政务处分。

公职人员依法受到行政处罚,应当给予政务处分的,监察机关可以根据行政处

罚决定认定的事实和情节,经立案调查核实后,依照本法给予政务处分。

监察机关根据本条第一款、第二款的规定作出政务处分后,司法机关、行政机关依法改变原生效判决、裁定、决定等,对原政务处分决定产生影响的,监察机关应当根据改变后的判决、裁定、决定等重新作出相应处理。

第五十条 监察机关对经各级人民代表大会、县级以上各级人民代表大会常务委员会选举或者决定任命的公职人员予以撤职、开除的,应当先依法罢免、撤销或者免去其职务,再依法作出政务处分决定。

监察机关对经中国人民政治协商会议各级委员会全体会议或者其常务委员会选举或者决定任命的公职人员予以撤职、开除的,应当先依章程免去其职务,再依法作出政务处分决定。

监察机关对各级人民代表大会代表、中国人民政治协商会议各级委员会委员给予政务处分的,应当向有关的人民代表大会常务委员会,乡、民族乡、镇的人民代表大主席团或者中国人民政治协商会议委员会常务委员会通报。

第五十一条 下级监察机关根据上级监察机关的指定管辖决定进行调查的案件,调查终结后,对不属于本监察机关管辖范围内的监察对象,应当交有管理权限的监察机关依法作出政务处分决定。

第五十二条 公职人员涉嫌违法,已经被立案调查,不宜继续履行职责的,公职人员任免机关、单位可以决定暂停其履行职务。

公职人员在被立案调查期间,未经监察机关同意,不得出境、辞去公职;被调查公职人员所在机关、单位及上级机关、单位不得对其交流、晋升、奖励、处分或者办理退休手续。

第五十三条 监察机关在调查中发现公职人员受到不实检举、控告或者诬告陷害,造成不良影响的,应当按照规定及时澄清事实,恢复名誉,消除不良影响。

第五十四条 公职人员受到政务处

分的,应当将政务处分决定书存入其本人档案。对于受到降级以上政务处分的,应当由人事部门按照管理权限在作出政务处分决定后一个月内办理职务、工资及其他有关待遇等的变更手续;特殊情况下,经批准可以适当延长办理期限,但是最长不得超过六个月。

第五章 复审、复核

第五十五条 公职人员对监察机关作出的涉及本人的政务处分决定不服的,可以依法向作出决定的监察机关申请复审;公职人员对复审决定仍不服的,可以向上级监察机关申请复核。

监察机关发现本机关或者下级监察机关作出的政务处分决定确有错误的,应当及时予以纠正或者责令下级监察机关及时予以纠正。

第五十六条 复审、复核期间,不停止原政务处分决定的执行。

公职人员不因提出复审、复核而被加重政务处分。

第五十七条 有下列情形之一的,复审、复核机关应当撤销原政务处分决定,重新作出决定或者责令原作出决定的监察机关重新作出决定:

- (一)政务处分所依据的违法事实不清或者证据不足的;
- (二)违反法定程序,影响案件公正处理的;
- (三)超越职权或者滥用职权作出政务处分决定的。

第五十八条 有下列情形之一的,复审、复核机关应当变更原政务处分决定,或者责令原作出决定的监察机关予以变更:

- (一)适用法律、法规确有错误的;
- (二)对违法行为的情节认定确有错误的;
- (三)政务处分不当的。

第五十九条 复审、复核机关认为政

务处分决定认定事实清楚,适用法律正确的,应当予以维持。

第六十条 公职人员的政务处分决定被变更,需要调整该公职人员的职务、职级、衔级、级别、岗位和职员等级或者薪酬待遇等的,应当按照规定予以调整。政务处分决定被撤销的,应当恢复该公职人员的级别、薪酬待遇,按照原职务、职级、衔级、岗位和职员等级安排相应的职务、职级、衔级、岗位和职员等级,并在原政务处分决定公布范围内为其恢复名誉。没收、追缴财物错误的,应当依法予以返还、赔偿。

公职人员因有本法第五十七条、第五十八条规定的情形被撤销政务处分或者减轻政务处分的,应当对其薪酬待遇受到的损失予以补偿。

第六章 法律责任

第六十一条 有关机关、单位无正当理由拒不采纳监察建议的,由其上级机关、主管部门责令改正,对该机关、单位给予通报批评,对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处理。

第六十二条 有关机关、单位、组织或者人员有下列情形之一的,由其上级机关、主管部门,任免机关、单位或者监察机关责令改正,依法给予处理:

- (一)拒不执行政务处分决定的;
- (二)拒不配合或者阻碍调查的;
- (三)对检举人、证人或者调查人员进行打击报复的;
- (四)诬告陷害公职人员的;
- (五)其他违反本法规定的情形。

第六十三条 监察机关及其工作人员有下列情形之一的,对负有责任的领导人员和直接责任人员依法给予处理:

- (一)违反规定处置问题线索的;
- (二)窃取、泄露调查工作信息,或者泄露检举事项、检举受理情况以及检举人信息的;

(三)对被调查人或者涉案人员逼供、诱供,或者侮辱、打骂、虐待、体罚或者变相体罚的;

(四)收受被调查人或者涉案人员的财物以及其他利益的;

(五)违反规定处置涉案财物的;

(六)违反规定采取调查措施的;

(七)利用职权或者职务上的影响干预调查工作、以案谋私的;

(八)违反规定发生办案安全事故,或者发生安全事故后隐瞒不报、报告失实、处置不当的;

(九)违反回避等程序规定,造成不良影响的;

(十)不依法受理和处理公职人员复审、复核的;

(十一)其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的行为。

第六十四条 违反本法规定,构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第七章 附 则

第六十五条 国务院及其相关主管部门根据本法的原则和精神,结合事业单位、国有企业等的实际情况,对事业单位、国有企业等的违法的公职人员处分事宜作出具体规定。

第六十六条 中央军事委员会可以根据本法制定相关具体规定。

第六十七条 本法施行前,已结案的案件如果需要复审、复核,适用当时的规定。尚未结案的案件,如果行为发生时的规定不认为是违法的,适用当时的规定;如果行为发生时的规定认为是违法的,依照当时的规定处理,但是如果本法不认为是违法或者根据本法处理较轻的,适用本法。

第六十八条 本法自2020年7月1日起施行。

2020南京创新周-全球网络互动人才招聘会举办



由市人社局主办，市人才服务中心和领航人力承办的“2020南京创新周—全球网络互动人才招聘会”日前在河西举办。2018年底至今，市人社局在海内外15个城市设立了人才驿站，搭建起海内外硕博人才来宁创新创业的快速通道。今年的招聘会进一步发挥“南京人才驿站”海外站点的作用，在6个国家10座城市开展了为期一个半月的海外人才遴选，共收到简历645份，比去年增加24%，其中外籍人士占75%。共有229位海外人才于6月21日参加远程面试。为确保用人单位和海外人才顺利对接，南京主会场根据海外各个城市时差情况，从早晨8点到晚上10点分别与海外10个分会场进行视频连线，结合用人单位岗位需求和候选人履历，以分钟为单位精确统筹每位候选人与企业的交流时间，力争高质高效地完成匹配工作。同时，市人社局还组织了金陵科技学院外国语学院的优秀学生组成志愿者小组，为到场有需求的企业提供同声翻译协助，确保企业与候选人无障碍沟通。

下一步，针对未达成意向或未参会的海外人才，市人社局和领航集团将通过“南京人才驿站”线上线下服务渠道做好后续跟踪服务，将收集到的人才简历提供给我市用人单位进一步筛选匹配，持续为南京产业发展输送紧缺人才，为海外人才来宁创新创业构建快速服务通道。（市人才）



“智汇栖霞 载梦启航”

2020 栖霞区青年大学生创新创业大赛启动仪式开展



南京创新周创新达人秀版块重点活动，2020栖霞区青年大学生创新创业大赛启动仪式暨第一期训练营日前成功举办。此次大赛由栖霞区人民政府主办，栖霞区副区长袁文峰出席了启动仪式，南京市人社局、仙林大学城管委会、各高校相关部门领导，部分参赛团队代表，以及区有关部门创业工作负责同志等共计92人参加了现场活动。袁文峰副区长介绍了栖霞区创新创业工作开展情况，创业政策不断优化，创业载体持续增强，创业服务日趋完善。“智汇栖霞、载梦启航”2020栖霞区青年大学生创新创业大赛活动自5月下旬启动项目征集以来，备受高校、社会以及媒体关注，截至6月15日，大赛共收到来自清华大学、南京大学、中国科学技术大学、东南大学等国内外近50所高校193个创业项目报名参赛。本次大赛，参赛选手们6-7月将通过初赛甄选、复赛路演、决赛比拼等多轮角逐，并全过程大赛训练营培养赋能，最终遴选出15个最具特色和潜力的创业项目，直通“赢在南京”大赛复赛并获得大创基金的全力扶持，通过大赛走向更高更广阔的舞台。（尤永坤）

中华门

2020 “中华门创新达人秀”大赛

“智汇栖霞 载梦启航” 2020栖霞青年大学生创新创业大赛

启动仪式

暨大赛第一期训练营