

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

11

2020

总第 216 期

准印号 S (2020) 0100300

内部资料 免费交流

以案说法三组

《关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见》

关于后疫情时代人社法治建设路径的思考



第八届全国高校毕业生（秋季） 巡回招聘会在南京举办



为推动大中城市就业信息共享，更加方便毕业生跨地区求职就业，10月17日—18日，由人社部全国人才流动中心发起、南京市人力资源和社会保障局主办，南京市人才服务中心承办的“第八届全国大中城市联合招聘高校毕业生（秋季）巡回招聘会‘南京站’”正式举办。新疆、南京、武汉、芜湖、宣城、洛阳、运城、唐山8个省市的公共就业和人才服务机构组织单位在南京人才大厦开展现场招聘，并且赴江宁高校区开展校园专场招聘。南京都市圈内南京、芜湖、宣城3个城市参加活动。10月17日的招聘会有128家单位进场，10月18日河海大学校园招聘88家单位进场。招聘单位中既有南京主导产业、新型研发机构，也有各地知名的民营企业参会，还有医院等招聘事业单位编制的单位。两天的招聘用人单位共提供岗位1243个，需求7961人，近1500名应届毕业生和成熟人才应聘。从供求双方的意愿来看，用人单位更关注求职者的专业技能和专业对口程度，其次是工作经历。而求职者在用人单位的选择上，最关注单位的性质及职业发展空间，其次是收入待遇和工作稳定度。除了参加现场活动之外，高校毕业生还可登录中国国家人才网，了解全国巡回招聘的相关安排，查询各城市的招聘信息。（市人才中心）

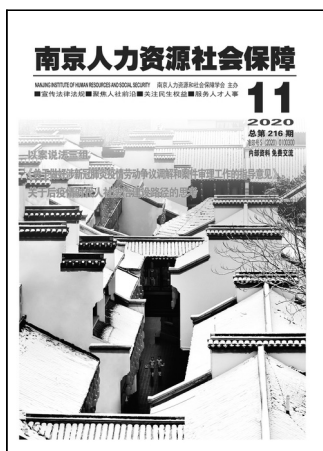


第八届全国大中城市联合招聘高校毕业生 （秋季）巡回招聘会“南京站”

发起单位：人力资源和社会保障部全国人才流动中心

主办单位：南京市人力资源和社会保障局

承办单位：南京市人才服务中心



封面:《甘熙故居》龚文新摄

封二:第八届高校毕业生(秋季)巡回招聘会在南京举办

封三:落实宁聚计划 迈皋桥街道在行动

封四:2020年栖霞区首场校园招聘会成功举办



《万众一心》华荷生篆刻

南京人力资源社会保障

2020年11月

区局风采

- 03 南京江北新区社会保险管理中心聚焦民生难点堵点出实招解难题

权益维护

- 05 包工头“失联”,人民调解帮他要回三年欠薪
05 法律援助为255名职工讨回欠薪

社会保障

- 06 失业职工档案电子档案化建设是民生之需、社会经济发展之要
07 高淳区人社局及时拨付人才项目资金助力企业生产
08 “南京社保经办服务亮点工作”评选结果揭晓

劳动就业

- 10 “保民生 稳就业 促创业”六合人社在行动

交流研讨

- 12 职工医保新政为何要动个人账户的“钱袋子”?
14 关于后疫情时代人社法治建设路径的思考

以案说法

- 20 人社部最高法联合发布第一批劳动人事争议典型案例(续完)
25 随意倒掉工作餐,3次就辞退,合理吗?
26 大学生打工期间受伤是否工伤

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第11期(总第216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

你问我答

27 12333 热点问答

基层之声

28 浦口区宣传贯彻《保障农民工工资支付条例》

28 鼓楼区四个下功夫积极推进文明城市创建

29 高淳区多措并举拓宽高校毕业生就业渠道

29 加强人社窗口行风建设 创建阳光仲裁服务品牌

创业故事

30 “我,鲍鱼饭,一天卖出百余单,外卖销冠”

32 四年花光八百万后,我眼睁睁地看着自己的十家生鲜店一个个倒下!

卓越匠心

34 不忘初心 牢记使命 我与公司共成长

短讯传真

36 建邺区举行“第二届南京市十佳 HR 经理人”评选活动宣讲会(等 8 则)

政策法规

38 江苏省高级人民法院、江苏省人力资源和社会保障厅、江苏省司法厅联合发布《关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见》

40 人力资源社会保障部办公厅关于做好共享用工指导和服务的通知

南京江北新区社会保险管理中心 聚焦民生难点堵点出实招解难题

王国雷 / 文

今年以来,新区社保中心积极践行“以人民为中心”的发展理念,主动对标对表找差距,勇于担当抓整改,聚焦群众呼声较高,反映集中的“材料不清楚、办事多跑趟”等问题,逐条列清单,出实招、求实效、解难题,全面提升人民群众的幸福感和获得感。

找准“不满意”让群众更满意

“以前企业遇到问题不知道找谁办,自从来了社保党员服务小分队深入企业送政策,他们主动搜问题,主动找问题,主动对接处理,我们现在跑腿少了,事情好办理了!”连日来,新区社保中心针对疫情带来的各种影响聚焦提升服务质量这个主题主线,坚持开展“三进入三提升”查找群众“不满意追求你满意”活动,从群众不满意的地方着手,检视问题整改落实,集中力量解决群众的烦心事、揪心事,倾注真情实感,向新区群众交出“满意答卷”。

拓宽渠道,找实找准“不满意”。走进企业听服务对象指“短板”,走进社区找基层群众问“欠账”,走进大厅调查群众满意度,对收集到的信息按内容分类,每月召开月度分析会,集体会诊拿出整改具体办法。截至目前,已征集意见信息 112 条,有力促进各科室的工作开展。

拉单销账,全力追求“您满意”。建立问题清单责任制,凡是科室存在的问题,各科室要明确责任人,拿出可行办法,按轻重缓急分步实施,即知即改的问题不等不拖立即整改;一时解决不了的问题,

按照整改有目标,推进有措施,落实有责任,完成有时限、结果有反馈层层推进直到整改到位;整改难度大涉及面广的问题,建立联动协调机制,进行重点攻坚。据统计,即知即改的问题已完成 18 件,限时整改的问题已完成 6 件,涉及面广的问题已完成 1 件。

建立机制,全面提升“更满意”。新区社保对问题清单、整改措施严格把关,全程督察指导,紧盯具体落实,防止查问题避重就轻走过场。针对群众反映的共性问题,要举一反三查根源,找漏洞补短板,建立机制防止反弹。

走进一扇窗 办好一揽子事

“现在办事效率很高,过去要跑几个窗口大半天的事,现在一个窗口几分钟就搞定了,方便快捷”社保服务大厅,一位办社保关系转移的群众这样说。据窗口工作人员介绍,为满足群众经办业务的个性化需求,大厅增设了多台社保自助服务终端机,开通了基本业务“云”上办,以前办理业务需要排长队,现在可以多途径办理,省时省力群众很满意。

在服务大厅看到,社保中心主任王云松正在对服务窗口的作风效能情况进行督查,并向前来办事的群众了解,“窗口人员的服务态度如何”、“你对她们的业务技能满不满意”、“对业务经办还有什么好的建议”,办事的群众乐呵呵的说:“满意,我们不知

道的政策她们会耐心的讲解,还指导我怎么填表,说真的要谢谢她们呢!”在其他窗口我们看到,在工作人员的帮助下,办事群众只花了不到十分钟的时间办好了企业新入职职工的参保业务,窗口人员还对办事人员进行了社保 APP 网络程序运用的知识普及。

据了解,新区社保中心经常会通过“云上课堂、线上答疑、业务论坛”等方式,组织街道、社区窗口业务员全科技能培训,旨在提升经办业务素养,提升下放权限事项的经办质量。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缴等 3 大项 26 个小项展开培训,更加增强经办人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。

“123”工作法,打造社保服务升级版

近年来,新区社保中心创新工作思路,强化党建引领作用,探索实践“123”工作法,打造社保服务升级版。

咬定一个目标:以人民为中心做好服务保障。社保工作是民生兜底工作,群众满意不满意是衡量社保工作好与差的关键所在,紧紧抓住人民群众最关心最直接最现实的利益问题破解,为此新区社保中心通过微党课,我为工作“献一计、进一言”等形式,调动全体工作人员主动性,让每名经办人员在岗位上既能尽力而为,又要量力而行。近日,新员工黄丽萍以《微笑服务赢得群众谅解》为题,谈自己工作中的体会。小黄刚到大厅经办窗口

时,就遇到一件烦心事,到达退休年龄的王女士因缴费年限不足前来咨询是否可以一次性补缴,因其不符合补缴政策只能延缴,王女士对此不认可,认为同村的赵女士可以一次性补缴为什么自己就不可以,由于小黄业务不熟一时解释不清,王女士一脸怨气,面对此情小黄一方面面带微笑坦诚不足,另一方面主动请教老师细心求解,经过小黄耐心地讲解帮王女士解了惑,这才避免了尴尬。

抓住“两个创新”:创新工作机制更便民利民,创建为民服务新品牌,真正做到让群众得实惠。结合个性化的服务需求,新区社保整合优化经办资源,推动柜面经办与网上经办相结合,创新社保智能化服务新模式,深化打造“智慧社保”,引入线上智能服务系统,逐步实现网上智能引导、线上预约办事、业务智能解答等智能服务功能,完成线上服务和线下办事紧密融合,打通服务群众“最后一公里”。截至上半年,接通服务热线 210 余次,网上办件 630 余件,受众达 21000 余人。

建立“三项机制”促进中心正规化管理:群众满不满意的考评机制,让每一位员工行有标尺、做有榜样、考有依据;监督问效的监督机制,监督强化责任的落实,确保每一项工作落到实处;评选奖优的激励机制激发员工岗位建功激情,营造比学赶帮超氛围。三项机制互相作用,已形成“考评、监督、激励”三位一体的工作新机制,让所有经办人员在平凡岗位上主动作为。

(作者单位:江北新区社会保险管理中心) ●

最终,杜某签字同意支付老张等四人劳务费共计人民币 31800 元整,双方签订人民调解协议书。

为了保障协议的及时有效履行,赵艳当即协助法官办理了司法确认,一起因农民工讨薪引发的矛盾纠纷就此得到圆满解决。

近年来,苏州市姑苏区司法局充分运用诉前调解司法确认等便民利民的方式处理纠纷为农民工维权提供一站式便捷式服务让农民工的合法权益得到有效保障。

(作者单位:苏州市姑苏区司法局) ●

师通过沟通协调、释法讲法等多种方式,稳定当事人情绪,说服涉案公司配合,尤其是,在普通执行程序中,职工工资优先受偿权虽没有直接规定,但根据立法精神,参照相关法律法规,职工工资也应优先受偿的代理意见得到了人民法院支持,对于类似案件的处理具有借鉴意义。

(作者单位:省司法厅) ●

包工头“失联”，人民调解帮他要回三年欠薪

刘涛 / 文

近日，在苏州市姑苏区人民调解委员会驻法院调解室内，农民工老张终于要回了拖欠了3年之久的工钱。

老张和三位老乡来苏打工多年。2017年初经人介绍，四人跟着包工头杜某为苏州市某医院的建设改造工程做工。2019年工程完工后，杜某因为资金链断了，一直拖着没有给他们结清工资。今年8月，眼看时间越拖越久，四人又一直联系不上杜某，找不到他人，想到辛辛苦苦工作三年的工资可能就这样打了水漂，情急之下，四人便来到当时做工的医院门口静坐，想向医院讨要这三年的劳动报酬。

四人认为，无法联系杜某，就只能找医院讨要工资。而医院认为，相关工程早已结束，工程的款项也早就结清了，杜某、医院不可能再支付相关费用。

了解到相关情况，后，姑苏区人民调解委员会将该案委派给驻法院调解工作室承办，并开启涉农农民工调解绿色通道，由资深人民调解员赵艳负责调解此案。

赵艳接手案件后，同样面临找不到当事人的难题。抱着试试看的心态，赵艳发送短信给杜某，向他简要说明了案情现状，普及了相关的法律法规，并重点说明如果他始终拒绝调解，老张等人可能会寻求其他法律途径维权。

数天内的几十条短信，轰炸终于把一直处于“失联”状态的杜某“炸”了出来，意识到问题严重性的他主动联系了调解员，并告知调解员现在他人在上海，回苏州调解确有困难。

察觉到杜某态度有所松动，赵艳趁热打铁，立即明确告知其利害关系：老张等四人均未满60周岁，双方虽未签订劳动合同，但却属事实劳动关系，杜某只有本人到场参加调解才能及时化解矛盾，否则就需要通过劳动仲裁等方式解决。最后，杜某被赵艳说服，立即返回了苏州参加现场调解。

在现场调解过程中，由于四位农民工文化水平不高，不仅缺乏相关证据材料，对自己做工的内容和工资数额也模糊不清。赵艳耐心地对四人进行指导，帮助四人仔细回忆，并列清劳务工资和劳动时间等相关数据，双方现场就这些数据进行了签字确认。

法律援助为 255 名职工讨回欠薪

丹娜 / 文

用人单位徐州某科技有限公司（以下简称公司）曾是徐州市贾汪区招商引资重点企业，为地区发展做出了较大贡献。2015年，受市场环境的影响，公司停产，签订的大量合同无法履行，产生高额外欠债务，无力清偿公司账户在纠纷诉讼执行程序中，被法院冻结。255名公司职工失去工作，尚有数百万元工资没有拿到，职工多次集访。

2019年8月，公司20多名职工至贾汪区法律援助中心咨询关于拖欠工资的问题，称如解决不了，将继续上访。追索劳动报酬属于法律援助事项范围，对于农民工和困难职工还可以免于经济困难审查，中心当即启动绿色通道，并指派江苏浩恩律师事务所律师张杰、王泽晨两位律师办理此案。

因公司停产多年，职工早已分散，为尽快解决问题，承办律师一方面通过公司获取职工信息，确认拖欠工资数额，组织职工分批向劳动仲裁委申请仲裁。另一方面，积极与公司负责人联系，对其进行法律法规和相关政策宣传，力争取得配合。同时，与法院执行局进行沟通，拟在执行程序中优先支付职工工资。经多方努力，最终在公司和执行局的配合下，通过分批发放让工人全部拿到了拖欠的工资。

工资是劳动者基本生存的依赖，帮助困难职工讨薪也是法律援助的重要职责。本案企业拖欠职工工资涉及人数多，历时长，数额大，已经引起部分职工多次的上访。承办律

失业职工档案电子档案化建设 是民生之需、社会经济发展之要

范围 / 文

案例一:2011年11月原金陵汽运集团失业职工魏XX(男)前来办理提前退休手续。本人介绍其从事驾驶员岗位(特殊工种)17年,按国家的相关规定:从事驾驶岗位满15年就可以提前至55岁退休。对本人档案进行核时,发现中间有4年记载从事汽车维修工岗位(非特殊工种),故不能办理提退。但几天后该同志的档案被原单位用正常手续调走,随后其档案正常手续转入。发现记载维修工的那份档案资料不见了。因无法对其违法行为举证,只好为其办理提前退休手续。

案例二:原南京电真空器件公司一位姓李的女同志来办理提前退休手续,说她从事“排气注汞工”特殊工种已经10年了。为其调阅职工档案资料,发现档案资料中特殊工种不完整,不能办理提前退休。建议回原单位查补资料。本人没有查到。她说:从原单位失业后先后到过5家单位工作过,把这5家单位转来她的档案资料全部调出,找到了那些缺失部分特殊工种资料,为她办理了提前退休手续。

2020年6月20日,第十三届人大第十九次会议修订通过了《中华人民共和国档案法》。新《档案法》把电子档案的地位、作用、安全管理要求和信息化系统建设作出了明确规定。

失业职工档案是企业劳动、组织、人事等部门在招聘、调配、培训、考核、奖惩、选拔和任用等工作中形成的有关职工个人经历、政治思想、业务技术水平、工作表现及工作变动等情况的文件资料,是历史地、全面考察职工的依据。记录着失业职工个人的就业历程,是核算职工工龄、决定退休时间重要依据、是计算个人退休金计算公式中的重要组成部分。

失业职工档案是社会保险档案资料中最为重要的部分。档案是否真实、齐全、准确、完整不仅会影响失业职工再就业的职业生涯,甚至会影响其老年退休后的生活质量和社保基金的安全。管好失业职工档案,保障其证实和完整,更是一件涉及民生的重要工作,关乎社会稳定的大事。事实证明一旦管理有失不仅给失业职工本人带来利益损失,而且档案管理部门也将依法承担民事责任。失业职工档案是失业职工今后退休的依据、劳动关系见证、工作历史见证,是一种宝贵的信息资源和社会资源,管理好将有着非同寻常的作用和意义。随着我国劳动力

市场的进一步开放与发展,失业职工档案管理中出现许多新情况、新问题。如何科学规范地对失业职工档案进行管理就成为各级人社管理部门亟待解决的重要问题。同时失业职工档案作为宝贵的社会资源,作为社会信息的重要组成部分,加强这方面信息资源的有效利用,必将推动社会、经济的发展,需引起社会各界高度重视。

失业职工档案纸质化优越性、重要性可见一斑、是不可替代的、是本源资料。

但档案资料纸质化固有的不足体现在如下方面:

一、安全性不高

存在着被人为篡改、增补、减少、丢失、毁损的可能,如案例一。

二、不可再生性

一旦遗失、毁坏后会造成弥补成本大或根本无法再生的遗憾。

三、查阅时费时费力

查阅时费时费力,档案利用效率低下,管理的人工成本大。

四、查阅的单项性和被动性

档案管理人员须陪同查阅者一起查阅,实施过程监督。上述案例一就是因为没有必要的备份档案资料给了

不道德、不守法人员可趁之机,给社保基金带来损失。

案例二就是因为没有运用高科技手段对档案进行科学有效管理,给档案管理工作带来了人力物力方面浪费。

失业职工档案电子化管理可以弥补原有纸质档案管理模式的不

一、增强用人单位和职工对失业职工档案的重要性认识

二、能提高档案管理人员素质,解决管理水平高低不一

三、补足档案管理不科学、不规范给工作带来的不便

四、有效的补足因档案硬件管理的条件给工作带来的影响

失业职工档案电子档案化建设是更好地发挥出失业职工档案的社会和经济效益、维护广大失业职工切身利益的有力手段。

随着科学技术的飞速发展,计算机及计算机网络广泛运用于社会的各个领域,信息技术给劳动保障工作带来了新的革命。劳动保障工作应该去适应社会的发展,形势的需要,进行信息化建设。应该更新传统的管理思维和方法,运用新的理念对已有的纸质档案进行抢救式的影像化、数字化处理。不仅对人社部门这样,而且对用工单位的要求也是如此,实现档案资源共享。

失业职工档案的妥善保存是一件关乎民生的重要工作。档案中的信息和材料伴随着参保人的一生,关系着其享受社保待遇等切身利益,是社会资源的组成部分。失业职工档案管理作为社会、国家治理的一个重要组成部分,国家应该在资金、政策、技术方面给予大力支持。给职工档案管理制定统一的电子文件格式标准、电子档案的著录和保管规范。

现在,国家以法律的形式,《(《中华人民共和国档案法》)》明确规定包括失业职工档案在内的各类档案增设电子档案。这一规定必将这一重要的社会资源,与时俱进地对其进行信息化、科学化管理。失业职工档案必将更好的服务于民生,服务于社会、服务于经济建设。(作者单位:溧水区人社局)●

高淳区人社局及时拨付人才项目资金助力企业生产

倪强一文

今年疫情发生以来,高淳区人社局在通过网络招聘为复工企业提供用工补缺保障的同时,切实发挥部门职能作用,积极组织有关企业申报人才扶持项目,指导高淳陶瓷、江苏中邦制药、南京盛泰生物、南京润力生物、南京善思生物、千藤环保、南京鑫研新材料和南京双丰收循环生态农业 8 家企业申报 2020 年度南京市专家服务基层活动资助项目,经市级评审,高淳陶瓷“基于骨质瓷器返黑现象的技术攻关”、南京双丰收循环生态农业“小龙虾错季节育苗技术应用与推广”、千藤环保“室内及工业净化产品研发”、南京泰盛生物“干细胞库标准及应用关键技术研究”和南京润力生物“生物型婴童护肤产品关键技术研究及产业化”5 个项目入选。高淳区人社局与区财政局及时联系,将市财政安排的 25 万元专项资金尽快到账,近日已拨付给 5

家企业,从企业申报项目到拿到扶持资金,一共还不到 3 个月,是往年时间的一半,受到企业的好评。另外,近期高淳区人社局还将区级企业专家工作室的项目资金 120 万元,拨付给东润特种橡塑有限公司和彩云机械电子制造集团有限公司,人才项目扶持资金的及时到位,一定程度上支持了疫情特殊时期的企业生产发展。

经过公众广泛参与、积极投票,“南京社保经办服务亮点工作”评选结果揭晓!以下亮点工作经过推荐、初评、投票,从全市各项经办服务工作中脱颖而出,成功当选公众心目中的“南京社保经办服务十大亮点工作”!

01

我市与“长三角”各省市实现异地就医门诊刷卡直接结算

我市稳步推进“长三角”区域跨省门诊直接结算试点工作。南京市职工、居民基本医疗保险参保人可在备案地区联网医院直接刷卡“一单制”结算各种门诊及住院费用;在原有“政务网站”等六种备案方式基础上,联通“手机 APP 备案程序”、开发自助机备案程序,不见面办理渠道进一步扩展。截至 8 月底,长三角地区门诊费用跨省直接结算累计 174.48 万人次,我市结算 42.34 万,接近区域内结算总量的四分之一。

02

推进“互联网+社保”养老保险转移接续实现“不见面”办理

为深入贯彻“放管服”要求,加快实现养老保险跨省转移接续网上办理、顺畅衔接,我市积极探索升级改造转移接续新系统,成为全省首批实现该业务“一键申请”城市。参保人可通过网上、掌上申请养老保险跨省转移接续,无需提供《参保缴费凭证》及《申请表》,转移时限压缩了三分之二,极大提高了办事便捷性及转移效率。

03

全部掌办,全程网办,全面提升高质量的失业保险经办服务

失业保险涉及职工和个人办理的业务主要涵盖技能提升补贴申领、失业保险金核定申领、失业补助金核定申领、失业保险关系转移申请等四类。目前我市个人申请上述业务均可通过“我的南京”APP 实现掌上办理,一键操作,完成申请,实现“不进门、不跑腿”,“零材料、秒审核”。

“南京社保经办服务

04

工伤保险申办业务“全城通办”

自 2020 年 3 月起,各参保单位及工伤职工在申办工伤保险待遇时,可自愿选择在市本级、城区各区(园区)以及新六区等 14 个社会保险经办机构网点就近办理。截至目前,市、区工伤保险经办机构共就近受理待遇申办业务 1.3 万人次。

05

构建 15 分钟社保经办服务圈

浦口区社保中心为打通社保经办服务最后“一公里”,方便参保单位和参保群众就近就便办理社保业务,搭建区、街道、社区三级

经办平台,构建 15 分钟社会保险经办服务圈,实现社保服务全域覆盖,大幅提高了经办便捷度,社保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。

06

刷抖音 学社保知识

江北新区社保中心突破传统宣传模式,开通抖音官方账号,让社保政策、办事指南、社保动态等以短视频的形式展现在大众面前。此形

亮点工作”评选结果揭晓

式深受群众欢迎,今年以来共推出社保知识抖音 76 期,点击率达 25000 人次。江北新区刷抖音学社保知识的做法,8 月 8 日被《中国劳动保障报》报道宣传。

07

推行“企业开办一件事”、“新生儿一件事”

秦淮区社保中心联合秦淮区行政审批局推行了“企业开办一件事”、“新生儿一件事”,实现社会保险业务进驻区政务大厅。在政务大厅内搭建人社专网,将企业开办和新生儿出生的相关事项分别整合至一个窗口办理,真正实现了“一窗经办、立等可办、一次办好”,有效缩短了群众等待时间,极大提高了办事效率。

08

开展城乡居民基本养老保险“两个服务”专项行动

自 2020 年 5 月 21 日起,高淳区社保中心在全系统开展了以服务城乡居民、服务基层一线为主题,以“十个一”措施为抓手的城乡居民养老保险“两个服务”专项行动。行动自开展以来,困难群体“三个 100%”、建立三级经办“一体化”协同快办机制、服务能力有效提升等目标任务都取得了积极成果,特别是在应保群体早参保早缴费方面取得了突破性成效。

09

成立“宁满意”“人社通”专家工作室

江宁区人社局、江宁区社保中心打造“业务通、渠道通、服务通”的社保形象,增强社保服务效能,组建了“宁满意”“人社通”专家工作室,以专家工作室为枢纽,联动人社各部门,做好人社政策宣传宣讲、疑难问题处理、经办流程优化、权限下放、督查指导等工作。通过专家工作室的联动互动、培训集训、统筹监督,能够推动解决群众和企业急难愁盼问题,将更好的经验和做法落实到实处。

10

社保业务基层经办“五一”新模式

六合区社保中心在推进服务规范化、便民化过程中,逐步摸索出一套社保业务基层经办“五一”新模式——建立一套标准、组建一支队伍、明确一批事项、把握一次机遇、开展一轮宣传,进一步提升了基层服务能力。

(南京社保) 人

“保民生 稳就业 促创业”六合人社在行动

王久玉 唐付林 / 文

就业是民生之本,是稳定之根;创业是富民之源,是发展之基。人社局在区委、区政府的正确领导下,大力实施“就业优先,创业优待”的政策,在“稳就业、保民生”方面取得一定成效,全区就业创业发展态势良好,就业形势总体稳定。

多措并举 守住“保”的底线

在线招聘,拓宽就业渠道。为落实“稳就业”“保就业”,支持企业复工复产,保障劳动者就业,我局开展“就业服务不打烊、网上招聘不停歇”线上招聘服务活动。今年1月份,“六合就业”微信小程序正式上线运行,实现了人力资源管理服务的信息化,全面提升了区人力资源市场公共就业服务水平。截至目前,通过小程序累计注册企业601家,提供就业岗位15436个次,浏览量达392919人次。通过线上平台开展招聘会41场次,提供就业岗位17825个次。为求职者和用人单位提供了便捷、高效的服务平台,为疫情防控工作做出了积极贡献。

搭建平台,实现优势互补。为破解用工难题,5月份,我局携相关单位远赴西安铁道技师学院实地考察,与西安铁道技师学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。区人社局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。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。

走访企业,保障复工复产。为尽快帮助企业复工复产,疫情期间,我局成立了三个工作组,由局主要领导带队,分别走访9个街镇规模以上企业,通过走访企业、召开企业座谈会等方式,了解企业实际困难,对

接企业用工需求,帮助企业推荐就业岗位,尽快通过复工审批流程。区别企业不同情况,有针对性地开展政策宣传,指导企业享受相关政策,帮助企业复工复产。持续跟进企业用工状况和劳动力市场供求变化,精准施策,为企业提供实实在在的帮助,取得了良好的成效。

多管齐下 夯实“稳”的基础

税收返还,助力企业发展。贯彻实施从事个体经营的税收扶持政策与企业吸纳就业的税收扶持政策,做好宣传引导工作。根据南京市相关政策要求,凡2018、2019、2020年企业招用建档立卡贫困人口人员,符合税收扶持政策条件的,3年内按实际招用人数定额依次扣减增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。我市定额标准为每人每年7800元。截至目前,受理审核企业吸纳就业申报税收扶持的企业36家、185人。符合条件的建档立卡人员从事个体经营的,自办理个体工商户登记当月起,在3年内按每户每年14400元为限额,依次扣减其当年实际应缴纳的增值税、城市维护建设税、教育费附加、地方教育附加和个人所得税。

落实政策,帮助困难群体。为了让符合条件的就业困难人员及时享受到相关补贴政策,南京市对就业困难人员认定工作开通“我的南京”APP线上办理功能,为确保该项工作有序推进,就业中心及时做好后台审核认定工作。截至目前,共办理就业困难人员认定2058人(其中线上2人),受理34家单位用人单位社会保险补贴及岗位补贴审核及申报,共209人次,涉及金额49.79万元。灵活就业社会保险审核申报8827人,发放金额1793.82万;受理31家单位用人单位社会保险补贴及岗位补贴审核及申报,共73人,涉及金额25.58万元;受理3家小微企业录用毕

业一年内的高校毕业生社保补贴审核及申报,共26人,发放金额13.35万元。

援企稳岗,稳定现有岗位。简化稳岗返还申报流程,放宽裁员率认定标准,采取“无形认证”方式,返还资金审核并公示后,由市相关部门直接拨付至企业账户。今年来,南京市人社局通过大数据比对,公示并发放了三批稳岗返还,六合区共涉及2863家企业,发放金额1250.78万元。同时,南京市对批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等受疫情影响较大的四大类行业,按规定参照困难企业标准给予1个月的失业保险稳岗返还(应急稳岗返还),仍采取大数据比对的方式,累计公示并发放了两批应急稳岗返还。

多谋善断 拓展“进”的态势

通力协作,打造品牌基地。持续推动全区创业载体建设,强化5G空间六合大学生创业园的宣传推广,力争将其打造成我区具有代表性的创业载体品牌。同时结合乡村振兴战略的深入实施,建设2020年度南京市示范创业园,包括启迪虚拟现实(六合)创业基地和六合区乡村振兴大学生农业创业中心,为有创业意愿的创业者提供门槛更低、服务更好、支持更优的创业平台,为创业者和创业团队迅速成长提供一个良好的生态环境。

营造氛围,提升服务效能。实施高校毕业生就业促进计划,落实一次性面试补贴、住房租赁补贴政策,多渠道促进高校毕业生来六就业。落实就业创业奖励补贴,提高就业创业服务效能。疫情期间将5G大创园纳入市创业担保贷款“绿色通道”,确保创业担保贷款应贷尽贷、贴息应贴尽贴。截至目前,共发放开业补贴5.8万元,大学生创业场租补贴4.16万元,创业担保贷款贴息63.44万元,高校毕业生住房租赁补贴280.97万元,外地大学生来六面试补贴3.2万元。

树立典型,促进青年创业。开展六合区第二届“十大创业之星”评选表彰活动,选树一批青年大学生、农村劳动力、返乡创业人员等创业群体先进典型,坚持用身边人、身边事教育激励创业者学典型、做典型。适时开展传帮带活动,更好地发挥典型的示范带动作用,大力倡导“鼓励创业、宽容失败”的创业文化。做好第八届“赢在南京”创业大赛和优秀创业项目推荐遴选,鼓励大学生申报遴选优秀项目,对获奖项目发放

配套奖励,引导优秀项目落地我区。目前已推荐9个项目参赛,发放2019年度项目区级配套奖励3万元。

多方运筹 营造“优”的氛围

宣传政策,确保落到实处。疫情期间,省市出台了系列惠企政策,为将政策落到实处,我局编印了《六合区应对新冠肺炎疫情稳就业保用工政策汇编》、拟定了《六合区人社局疫情期间惠企政策清单》、《“六保”政策宣传—人社篇》等系列宣传材料,分发至各级服务平台,要求广泛宣传。同时,充分运用自媒体、融媒体、三级平台对用人单位社保及岗位补贴、小微企业招用毕业一年内高校毕业生社保补贴、稳岗返还等各项涉企、惠企政策进行广泛宣传,帮助企业享受相关政策。

强化服务,改造线下市场。按照人力资源市场专业化、精细化、人性化要求,对现有人力资源市场进行全面升级改造。市场改造后,面积将扩大到550平米左右,配置招聘区、自助区、对公服务区、线上服务区、综合服务区五大功能区,向用人单位和求职者提供更具针对性、实效性的公共服务,打造安全、便捷、高效的有形市场,提升我区公共就业服务整体能力。目前,市场改造的各项工作按工程进度正稳步推进。

围绕重点,帮扶特殊群体。为促进我区退役军人更高质量和更加充分就业,联合区退役军人事务局举办“六合区庆‘八一’退役军人专场招聘会”,组织54家单位,提供就业岗位877个。为进一步做好长江退捕渔民的转产转业工作,与龙袍街道联合举办“龙袍街道渔民退捕转产现场招聘会”,组织10家单位,提供就业岗位98个。并根据退捕渔民的年龄、学历、就业愿望等情况,提供“一三一”服务。对口帮扶陕西省商洛市山阳县和青海省西宁市湟源县,开展劳务协作和招聘活动,帮扶对方实现贫困劳动力就业,形成常态化岗位信息共享与合作机制。

就业棠城千里绿,创业六合百花红。区人社局紧紧围绕“六稳”“六保”工作要求,服务民生不忘初心,促进发展继续前行,用部门行动,用整体实力,交出人民满意的民生答卷。

(作者单位:六合区人社局) ●

职工医保新政 为何要动个人账户的“钱袋子”？

8月26日,医保改革中最难啃的“硬骨头”之一——调整职工医保个人账户的政策正式落地。国家医疗保障局出台《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见(征求意见稿)》,在职工个人账户中,由单位缴纳的基本医疗保险费全部被划入统筹基金。

中国当前职工医保是“统账结合”,个人账户由单位与个人共同缴费,相当于一张专用于医疗缴费的银行卡,个人有权随时取用,主要支付普通门诊医疗费用和购药费用,有些地方如北京还可以取现。单位为个人缴纳的医保费,30%划入个人账户,70%计入统筹账户。统筹资金被统一放到一个资金池中,如果住院,可以用此资金事后报销。在个人账户的钱款里,单位缴费占绝大部分。因此,改革后,个人账户严重缩水。

国家医保局官方数据显示,2019年全国职工医保的统筹基金是10005亿元,个人账户中的单位缴纳部分约是4300亿元,约占个人账户基金的73%。如果《意见稿》被顺利通过,即使以2019年的数据来估算,改革也至少涉及到逾4000亿的资金。具体到个人,每人平均损失约占七成,按2019年的职工参保人数折算下来,约为1300元。

富的富,穷的穷,无法共济

中国自1998年起建立的“统账结合”的职工基本医疗保险制度,实际是一个过渡时期的历史产物。过去计划经济时期,职工完全无需缴纳保险费,缺乏参保意识,需要建立一种能够让民众顺利接受缴费的机制,因此通过设立个人账户的方式让缴费人有一笔资金可以相对自由地支配,提高了职工缴费的依从度。当时,对于是否建立个人账户的争议就很大,但最终为了转轨期平稳过渡,采取了折中方案。

中国社科院劳动和社会保障研究中心主任王延中告诉《中国新闻周刊》,设置个人账户有两个目的,一是通过个人所有的方式实现成本约束,二是通过积累结余的方式为年老时可能产生的高额医疗费用储备,相当于一种大病风险保障机制。但实践中,个人账户并没有起到最初设计的功能,反而出现了很多问题。

首先是常见诸报端的医保个人账户滥用和套现问题。不少人把医保卡当作购物卡使用,购买米、面、油、化妆品和

生活用品,且药店与消费者达成“共谋”。据国家审计署2016年上半年医疗保险基金专项审计结果显示,14亿元医保个人账户资金被提取现金或用于购买日用品等支出,涉及539家药店。

在老年储备方面,个人账户的积累保障功能也非常有限。2018年职工医保个人账户人均积累只有2300元左右,但当年职工医保的人均住院费用已超过1.1万元。实际局面是,大部分健康人群个人账户大量结余,而少部分年老体弱人群个人账户入不敷出,负担沉重。医保个人账户无法在人群之间分散费用风险,从而导致医疗负担畸轻畸重,无法实现医保体制最核心的功能:互助共济。

事实上,按照制度设计,互助共济功能原本也并非由个人账户承担,而是由统筹资金来实现。但中国社会科学院经济研究所副所长、公共政策研究中心主任朱恒鹏撰文指出,将全部个人缴费+单位缴费的30%用于个人账户积累,降低了统筹基金的筹资水平,削弱了医保统筹互济的功能。这也是近年来专家不断呼吁医保个人账户改革的根本原因。在当前医保基金支出压力不断加大的背景下,个人账户制度的这一弊端愈发凸显。

社科院今年6月发布的《“十三五”中国社会保障发展思路与政策建议》指出,从长远看,职工医保基金潜伏着严重的支付危机,全国多数地区的职工医保基金将在2020年前后出现缺口。而硬币的另一面是,截至2019年,职工医保个人账户累计结存827650亿元,约占总结余的30%。人均个人账户资金结余从2003年的365元提高到2019年的3478元,16年提高了将近10倍。这相当于,在很多地区已经报销不住院费的情况下,还有8000多亿元躺在账户里“睡大觉”。

改革之利

事实上,在《意见稿》发布前,各地为了盘活个人账户资金,已经采取各种方式来拓展其支付范围。例如,有些地方允许个人账户不仅可以在定点医疗机构购买国家医保药品目录以内的药品,还可以购买目录外的药品、保健品,进而拓展到康复、理疗、体检等项目,甚至覆盖了家用医疗器械费用。上海等地鼓励用个人账户自行购买商业健康保险产品。北

京、天津甚至允许个人医保支付直接提现。

“这些方式没有改变个人账户的性质,另一方式是允许家庭成员之间共享个人账户,对其性质进行了微调。”王延中说。他指出,这相当于个人账户可以在家庭成员之间实现共济,把个人账户变成了家庭账户,实际上也是在拓展使用范围,提高资金利用率。在这次改革中也有这个措施,相对也容易操作。

《意见稿》指出,个人账户也可以用于支付职工本人及其配偶、父母、子女在医保定点医疗机构就医发生的由个人负担的医疗费用,以及在定点零售药店购买药品、医用耗材发生的由个人负担的费用。此外,还可探索职工医保个人账户为配偶、父母、子女的城乡居民基本医疗保险缴纳费用。

2020年2月,在疫情最严重期间,国务院发布《关于深化医疗保障制度改革的意见》,明确了个人账户改革的总体思路:逐步将门诊医疗费用纳入基本医疗保险统筹基金支付范围,改革职工基本医疗保险个人账户,建立健全门诊共济保障机制。

多位专家指出,这个方向是正确的,由于改革涉及利益调整问题,看起来是直接动了居民的“钱袋子”,因此,如何在调整个人账户的同时,不影响参保人的总体保障权益,形成合理的权益置换就成为改革成败的关键。这个背景下,门诊共济保障机制被再次提出,并进一步明确。

《意见稿》指出,普通门诊统筹覆盖全体职工医保参保人员,支付比例从50%起步,待遇支付可适当向退休人员倾斜。简言之,改革后虽然个人账户的钱少了,但这部分原本就主要用于支付门诊费用,现在门诊则可以由统筹资金报销。

职工基本医保制度的弊端之一是门诊保障相对薄弱,多年来一直被诟病。实际上,门诊疾病不一定费用低,如肿瘤的放化疗、器官移植门诊抗排斥治疗、白血病等,所花费用往往比住院更高。

门诊纳入医保统筹,将有利于改善以往小病大治、过度住院的现象。中国社会科学院经济研究所副所长、公共政策研究中心主任朱恒鹏撰文指出,在不增加缴费的情况下,利用个人账户资金建立完善门诊共济保障制度,会提高参保人整体获得感。门诊(包括慢病、大病)费用较高的参保人可以通过基金互济获得更多的统筹支付,生病较少、费用较低的参保人虽然损失了个账资金,但获得了门诊保障和更好的住院保障,等于用那些花不了也取不出来的“闲钱”买了一份实实在在的保险,也是净受益者。

阵痛与隐忧

然而,也有专家担忧,改革的思路没错,但如果没有出台相应的配套措施,只是个人账户改革单兵突进,在改革阵

痛期内,这将会增加一些参保人就医的经济负担。

目前《意见稿》只给出了一个宏观的改革框架,比如要求支付比例从50%起步,但具体的起付标准和最高支付限额由各地自行决定。这对有经济实力的地区来说,可能问题不大,但对于一些原本就收不抵支的贫困地区,将没有足够的财力来同步建立完善的门诊共济保障制度。与此同时,原本的个人账户资金被划走,这些地区的老年人,也就是门诊负担最重的群体,将会面临很大的风险。

一位参与制定改革方案的专家也指出,我国还没有解决医保基金统筹层级过低的宏观问题。虽然《社会保险法》明确要求,基本医保基金逐步实行省级统筹,但目前只有京津沪渝4个直辖市和青海、宁夏等省(自治区)地方探索了省级统筹,大多数地区仍是地市级统筹,部分地区仍为县级统筹。

一些参保人对《中国新闻周刊》反映了他们的忧虑,比如:有些病种日常花费很大,但没列入慢性病,门诊不能报销,取消个人账户后只能由自己负担。即使是列入慢病特病的患者,也担心取消个人账户之后,门诊统筹若不能全额报销,会带来很大的经济负担。

根据《意见稿》,各地将根据自己医保基金的承受能力,逐步扩大由统筹基金支付的门诊慢特病病种范围。也就是说,有条件的地方将逐步扩大门诊保障慢性病。这又会形成地区差异,造成不公。

朱恒鹏还指出了这种不公的另一个维度。他认为,相对于表面明显的“利益受损者”,更加需要注意的是改革后的“受益”的合理性。统筹基金扩大规模后可能出现大量资金被三级医院虹吸的情况。也因此,在数次关于是否取消个人账户的讨论中,反对者提出,贸然取消可能导致门诊费用的急剧增加。

一方面是可能的个人负担费用激增;另一方面,就像此前住院报销带来的过度住院,如果未来门诊费用也可报销,将会进一步加剧过度就医的问题。

在中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文看来,这也是改革后面临的一个最大问题。他指出,建立门诊共济保障制度之后,由于道德风险的原因,容易出现资金支出速度加快和过度医疗问题,很可能导致若干年后门诊统筹基金被消耗殆尽。届时,首先出现问题的就会是贫困地区。

郑秉文对《中国新闻周刊》说,应提前研究制定防范道德风险的管理办法,加强医保基金防止欺诈的力度,加强风险控制,引入精算机制,确保置换为门诊共济保障制度之后的财务可持续性。“改革后很可能朝着另一个方向去。”他说道。(来源:总第963期《中国新闻周刊》) 人

本文获第三十二届全国副省级城市法治论坛优秀奖

关于后疫情时代人社法治建设路径的思考 ——从南京市运用法治手段应对化解疫情的实践谈起

孟四龙 / 文

摘要：疫情防控期间，南京人社部门在制定豁免清单、构建和谐劳动关系、派驻专员加强用工服务等方面做了大量工作，为有效克服疫情影响和推进企业复工复产发挥了重要作用。当前，需要准确把握从疫情时代到“后疫情时代”这一深刻转变对法治建设的重大影响，在全面总结疫情期间法治建设成效和经验的基础上，注重从法治人才培养、科学民主决策、规范行政执法、推行精细服务等四个维度集聚力量资源，全面推进人社法治建设向纵深发展。

关键词：后疫情时代；人社；法治建设。

新冠肺炎疫情是2020年发生的最大“黑天鹅”事件，给我国经济社会发展带来的挑战前所未有的，我国很多市场主体面临前所未有的压力。扎实做好“六稳”工作、全面落实“六保”任务，是党中央针对当前新形势作出的重大决策，是各地区各部门工作的重中之重。虽然我国疫情防控取得重大战略成果，但形势依然复杂严峻，不稳定性不确定性较大，我们遇到的很多问题是中长期的，必须从持久战的角度加以认识，采取有效措施缓解疫情的影响。人社部门作为重要的民生部门之一，在疫

情防控常态化下，需要及时全面总结疫情期间法治建设成效和经验，准确把握从疫情到“后疫情时代”这一深刻转变对法治建设的重大影响。

一、人社领域用好法治手段服务疫情防控的举措与成效——以南京市为例

疫情发生以来，南京人社立足部门职责，在制定豁免清单、社会保险费减免缓、构建和谐劳动关系、派驻专员加强用工服务等方面加大工作力度，各项法治工作扎实有序推进。

1、立法制规，出台保障制度。面对突如其来的

疫情,人社部门改变过去制定社会政策的惯有经验和方式,在短时间内制定出台适时的社会政策,避免事态发展和损害进一步扩大。一是积极落实党中央、国务院的重大决策部署,出台税费减免相应细则。阶段性减免企业社会保险费是落实习近平总书记关于新冠肺炎疫情防控工作重要指示精神、纾解企业困难、推动企业有序复工复产、支持稳定和扩大就业的重大决策部署,南京为了贯彻落实这一重大决策部署,相继出台了《关于阶段性减免企业社会保险费的实施办法》、《支持促进高校毕业生在宁就业创业十项措施》和《战疫情促就业十万研究生宁聚行动方案》等政策,强化部门协同配合,切实减轻企业负担和稳就业,推动惠民惠企政策落地见效。二是做好规范性文件审查备案。疫情防控期间,在南京人社制定的助力中小微企业发展和保护劳动者权益政策措施中,凡涉及公民、法人、其他组织权利义务,具有普遍约束力、在一定期限内反复适用的规范性文件,如《关于进一步完善南京市技工院校评估制度的通知》、《关于落实我市三年职业技能提升行动的若干措施》、《关于扩大失业保险保障范围的通知》等多个规范性文件,均按照规定及时进行审核报备。

2、依法履职,提升执法质量。越是特殊时期,越要注重严格依法行政,维护社会公平正义。一是依法处理用人单位违法用工行为中,严格贯彻落实国家、省、市关于全面推行行政执法公示制度、行政执法全过程记录制度、重大行政执法决定法制审核制度。上半年针对连云港信嘉劳务派遣有限公司违法使用童工行为,南京人社部门在作出罚款金额4.5万元决定前,及时按照法定程序完成了法制审核并进行报备。二是加大劳动监察执法力度,构建和谐劳动关系。积极应对劳动关系领域新情况新问题,引导企业与劳动者以大局为重,指导企业人事工作人员,综合考虑疫情防治、员工激励、公平效益等因素,按照劳动用工规章制度和薪酬总额计

划,充分运用优秀表彰、绩效奖励、精神奖励等正向激励方法,宽严相济稳妥处置相关纠纷争议,有效维护用工双方合法权益。三是创新行政执法手段,打造执法新模式。为畅通投诉渠道,引导劳动者理性维权,开发了“阳光护薪”二维码投诉举报系统,劳动者通过使用手机扫码方式,快速投诉,劳动监察在立案前快速处理化解大量劳动争议,提高办案效率,防止案件积压。在疫情防控期间,网络办案打破传统面对面的办案模式,利用电话、视频、微信等信息化、网络化的办案手段进行案情调查和证据取证,高效做好案件处理。

3、民生导向,优化法律服务。人民至上,就是要“在任何时候都把群众利益放在第一位”。坚持人民至上理念,人社部门要把每一件民生实事办好办到位。一是精简办事流程。加大“放管服”改革力度,制定出台《南京市就业和失业登记管理实施办法》,广泛推行电子版《就业创业证》,拓宽办事渠道,方便劳动者和用人单位,切实发挥好失业保险在保障失业职工基本生活、促进就业和稳定社会秩序中的重要作用。二是开展用工指导。抽调58名机关干部担任助企专员,派驻各区(园区)联系走访企业,做好复工复产的指导帮助、政策宣传、信息发布、对接用工等工作。三是探索“一链通”,服务“宁聚计划”。南京人社局驻政务大厅办事窗口优化对技能人才、技术人才申请来宁落户所提交的专业技术证书、国家职业资格证书认证环节,探索人才认证落户“一链通”,申请来宁落户人才将所有申请材料只需提交一个窗口,由该窗口工作人员通过政务系统向人社部门和公安部门分别推送待审批数据,两部门分别审核后再汇至收件窗口,避免办事人员在不同部门和不同窗口之间来回奔波。

4、信息公开,推行透明监督。政府信息公开让公众充分行使其知情权和判断力,有助于增强政府的公信力,维护社会稳定。一是多渠道推进信息公开。疫情发生以后,通过门户网站、微信公众号以

及报刊、广播、电视、政务热线电话等社会公众知晓的方式,推送就业、创业、社会保险等相关民生政策,提高惠民政策知晓率,专门制作并公布《应对疫情公共服务有妙招 南京人社网办事项“路路通”》问答 66 条,开辟“网上办”、“延期办”、“绿色办”等新路径,全力做好疫情防控期间人社公共服务和各项业务办理。二是加强政策发布解读。4 月 16 日就《关于落实我市三年职业技能提升行动的若干措施》举行新闻发布会,全面阐释三年职业技能提升行动政策举措及其效果,主动回应经济社会热点问题,释放更多积极信号,全面提升企业职工、重点就业群体、建档立卡贫困劳动力等城乡各类劳动者职业技能水平。三是加强权力配置信息公开。在门户网站依法公开工作职能、机构设置、行政权力事项清单等信息,为群众办事提供高效指引。

5、依托信用,创新工作机制。随着社会转型速度的加快,利益主体和诉求更加多元化,社会治理面临许多新挑战,传统管理理念和手段难以从根本上解决诚信缺失问题。社会信用体系建设成为加强和创新社会治理、提升社会治理能力的有效手段。[1] 人力资源社会保障领域是南京社会信用建设中的关键领域,近几年南京人社已经将信用广泛应用到政务事项的事前、事中、事后环节,形成了事前信用宣传、事中信用应用、事后信用奖惩的工作机制,特别是在疫情防控过程中,南京人社部门推出豁免清单、落实社会保险费减免缓政策、表彰诚信企业、信用宣传等一系列举措,助力企业复工复产成效显著。

6、普法宣传,增强法治观念。紧贴人民群众关心的突出问题,采取线上线下相结合的方式,加强法治宣传教育和引导。一是进行劳动法治在线宣传。南京人社与南京市企业联合会、南京市企业家协会、南京市律师协会,成功举办《新冠肺炎疫情下保障企业复工复产劳动法律法规专题培训》网络直播课,就疫情期间企业十分关注的劳动法问题,比

如等待复工期间的员工工资如何发放、单位不能提供口罩等抗疫物资职工能否拒绝返岗、恶意逃避用人单位主体责任将受到劳动监察部门如何处罚等问题,进行分析和解答。二是重点开展两个《条例》的宣传推介。《保障农民工工资支付条例》和《南京市社会信用条例》分别于 5 月 1 日和 7 月 1 日生效实施,南京人社部门通过悬挂《条例》宣传横幅、张贴海报、组织参加“与信用同行 筑梦新时代”有奖答题、现场宣讲、制作微视频等多种方式,引导群众和用人单位增强法治观念,树立良好信用形象。三是分管领导带班接听 12345 政务热线及时回应民生关切。自 2 月 17 日起,南京人社部门分管领导带班接听 12345 政务热线多场,为群众企业解答了延迟复工、门诊就医、工资计发、社保费缴纳、特殊群体等诸多方面问题,满意率达 100%。现场多次接受南京电视台《直通 12345》栏目和江苏城市频道《零距离》栏目记者采访,就社会比较关注的特殊时期劳动关系处理、阶段性减免企业社会保险费、现场求职招聘活动恢复开展等热点问题详细解答。通过现场接听市民电话、倾听市民诉求、接受媒体采访,及时将疫情防控期间人社领域新出台的惠企惠民政策措施宣传好、解读好。

二、后疫情时代对人社法治建设的重大影响

经过全国上下共同努力,目前我国疫情防控取得重大战略成果,经济发展呈现稳定转好态势,在疫情防控和经济恢复上都走在世界前列。我国经济一季度大幅下滑,二季度企稳回升、由负转正,增长 3.2%,上半年国内生产总值下降 1.6%,情况比预料的要好。同时也要看到,新冠肺炎疫情对我国经济和世界经济产生巨大冲击,我国很多市场主体面临前所未有的压力。面对后疫情时代的压力,很重要的一点就是要坚持运用法治思维和法治方式开展人社工作,打造市场化、法治化、国际化营商环境。

1、需要进一步强化法治思维。越是在紧急的时

候,越要坚持依法审慎决策。首先,强化法治思维是推动党中央、国务院决策部署落地见效的保障。今年的《政府工作报告》突出强调“六稳”和“六保”,目的是坚持底线思维,稳住经济基本盘,推动实现经济增长,完成全年经济社会发展目标任务。稳就业和保居民就业作为“六稳”、“六保”之首,体现人民至上理念,人社部门要始终把促进就业作为工作重点,摆在各项工作首位,出实招创新招,狠抓政策落实,加大就业促进力度。其次,强化法治思维是确保行政决策规范化的需要。疫情期间人社部门陆续出台了许多新的政策文件,为的是推进企业复工复产,促进经济恢复发展。政策文件出台便捷、调整灵活,在法律制度空白时期,可以有效满足经济社会发展和应对突发事件的现实需求,但却无法满足市场主体对稳定性和可持续性的要求,这就需要及时通过法定程序将政策转化为法律规范,提高政策的科学性和稳定性。第三,强化法治思维是进一步拓展法律顾问参与行政决策、行政执法以及重大事项深度和广度的需要。各个政府部门法律顾问制度目前都基本已经建立,从实施的效果来看,有些政府法律顾问、公职律师还没有真正参与决策把关,“只顾问不问”甚至“不顾也不问”现象比较突出。[2]

2、需要进一步改进法治方式。现阶段虽然疫情防控取得了积极成效和向好趋势,但还存在不确定性因素,需要人社部门坚持问题导向,不断改进方法、强化措施、查漏补缺,努力做好各项法治工作,以积极作为应对不确定性。一是稳定就业的需要。受疫情和国内外局势影响,当下我国就业形势仍然比较严峻,稳定就业非常重要的一个环节就是构建和谐劳动关系,只有人社部门、用人单位、劳动者、社会多方共同努力,才能营造构建和谐劳动关系的良好环境。二是深入推进“放管服”改革、优化营商环境的需要。人社系统2020年开展的“人社服务快办行动”,表面是行政审批体制机制的改革举措,实际上通过关联事项“打包办”、高频事项“提速

办”、所有事项“简便办”,实现各类审批工作更加方便快捷,切实降低制度性交易成本,打造一流营商环境。人社部门必须要以市场主体需求为导向,创新体制机制、强化协同联动、完善法治保障。三是贯彻落实《民法典》的需要。民法典是新中国成立以来第一部以“法典”命名的法律,充分体现以人民为中心的发展思想和对人民群众合法权益的有效维护。在全面推进依法治国的今天,政府机关坚持依法行政,不仅要依据行政法律规范办事,同时也要依据《民法典》办事。[3]

3、需要进一步提高法治质量。人社部门是涉及民生事项比较多的部门之一,其政务服务质量高低直接影响政府依法履职水平。一是政务服务事项网上可办率还有提升空间。近几年,南京人社部门运用互联网+”、大数据等信息化手段,已经实现政务服务事项网上可办率达90%以上,但对照国务院办公厅政务服务上网是原则、不上网是例外的要求,网上可办率还有进一步提升的空间。二是政务服务网体验感不佳。由于南京市各区各部门所有审批与服务均在江苏政务服务网运行,政务服务网承载了越来越多的便民服务功能,网站目录层级变的也越来越多,用户要找寻所需办理事项链接较为困难和吃劲,往往通过拨打政府部门咨询电话,在工作人员的引导下,才顺利完成网上事项的办理。三是部门业务系统与政务服务平台有待深度融合。人社部门在政务服务事项上与政务服务平台已经实现应接尽接、应上尽上,但和其他行政部门一样业务系统与政务系统的整合和共享还不充分,一定程度上限制了政务服务整体效能的发挥。

三、后疫情时代推进人社法治建设路径的若干思考

法治是治国理政的基本方式,对于经济社会发展具有重要的引领和规范作用。后疫情时代背景下坚持运用法治思维和法治方式开展人社工作,是坚持全面依法治国的题中应有之义。“坚持把政府工

作全面纳入法治轨道的关键词是‘全面’……只要是政府的活动,都要符合法律的规则、原则以及法治精神。”[4]2020年初新冠疫情开始传播,6月和7月北京、新疆、辽宁疫情的反复以及国际疫情的持续冲击,对我国经济社会稳定发展造成很深影响。当前复杂严峻形势下,要推动人社事业高质量发展,必须从法治人才培养、行政决策、行政执法、政务服务等四个维度集聚力量资源,加快推进法治建设向纵深发展。

1、着眼优化队伍结构,提高法治人才培养质量。习近平总书记在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上强调,功以才成,业由才广。世上一切事物中人是可最宝贵的,一切创新成果都是人做出来的。硬实力、软实力,归根到底要靠人才实力。因此,法治人社建设的深入推进,需要强有力的人才支撑。一是在数量上,要充实法治建设力量。建设法治国家、法治政府、法治社会,实现科学决策、依法行政,离不开一支高素质的法治队伍。经过新一轮机构改革和部门整合后,人社部门的编制大幅缩减,尤其是法治工作人员一身兼多职情况比较常见,专职人员配备不齐容易导致法治工作提升较慢。二是在结构上,要优化干部队伍。人社法治队伍年龄结构上目前存在年龄老化、偏大现象,中坚力量缺失严重,特别是熟知一特定历史时期(或经济体制)下政策的人员面临退休,部分政策衔接不畅问题比较突出,要解决后备人才断层断档问题,需要不断优化干部结构,加大对年轻干部的培养力度。三是在素质上,要全面提升干部综合素质。人社业务广泛,政策复杂繁多,通过业务技能练兵比武活动或者多岗位锻炼等方式,培养出更多群众身边的人社“知识通”、业务“一口清”等复合型人才是当务之急。

2、着眼保障科学民主决策,完善系列配套制度建设。人力资源社会保障行政决策内容涉及群众切身利益,如养老、工伤、生育保险待遇,事关群众基

本生存和发展机会,工作做得好,群众的幸福感和获得感就会增强。一是要科学推出配套制度,确保党中央、国务院决策部署贯彻落实到位。“六稳”、“六保”已经成为应对当前复杂经济形势的主要着力点,人社部门需要立足岗位,因地制宜科学推出配套制度,确保现有政策措施有效兑现,避免出现违法决策、朝令夕改等问题。二是要推动现有政策转化为法律。疫情期间,人社部门密集出台了一系列惠企惠民的政策措施,通过不断的探索和积累,需要适时将实践中行之有效的经验和做法,上升为地方性法规固定下来,满足社会发展实际需要。三是发挥专家学者、法律顾问、人民群众等各类群体智慧。凡涉及人民群众切身利益的重大决策事项,通过听证、座谈、网上征求意见等形式,向社会公开征求意见,并着重听取法律顾问的专业法律意见和建议,有效降低决策风险和成本,提高决策质量。充分利用公职律师熟悉政务事务的优势,与法律顾问取长补短、紧密配合,当好参谋和“智囊”。

3、着眼公平正义,完善行政执法的规范和监督。习近平总书记在中央全面依法治国委员会第一次会议上指出,法治建设要为了人民、依靠人民、造福人民、保护人民。必须牢牢把握社会公平正义这一法治价值追求,努力让人民群众在每一项法律制度、每一个执法决定、每一宗司法案件中都感受到公平正义。人社部门要全面提高依法治理能力,严格依照法定权限和程序执法,依法应对、妥善处理,确保疫情防控背景下出现的各类矛盾和问题处理在法治轨道上顺利开展。一是在程序上,严格落实行政执法“三项制度”。结合人社执法实际,认真贯彻落实行政执法公示制度、全过程记录制度、重大执法决定法制审核制度,确保人社领域行政执法行为于法有据、有据可查,行政执法决定合法有效。二是在实体上,探索创新监管机制。《省政府关于加强和规范事中事后监管的实施意见》明确规定,要全面推行以“双随机、一公开”监管为基本手段、以重

点监管为补充、以信用监管为基础的新型监管机制。人社部门要将稳就业作为头等大事,优先抓好,充分发挥劳动监察职能作用,打好“柔性执法”组合拳,助力企业复工复产,切实维护好企业和职工的合法权益。同时,运用信用手段,创新举措,加大民办技工学校办学、社会保险待遇领取、就业贷款申领等重点领域失信行为的监管力度,提升监管成效。三是在法律适用上,把民法典作为行政决策、管理、监督的重要标尺。习近平总书记强调:“要实施好民法典和相关法律法规,依法平等保护国有、民营、外资等各种所有制企业产权和自主经营权,完善各类市场主体公平竞争的法治环境。”人社部门在开展行政执法过程中,不仅要坚持行政法原则,同时也要遵循和体现民法精神;不仅要尊重和保护行政相对人在行政法上的各种权利,同时也要尊重和保护民事主体的各项民事权利。[5]

4.着眼提升效能,推动政务服务在法治轨道上健康运行。高度重视深化“放管服”改革优化营商环境工作,认真落实好中央新出台的《关于进一步优化营商环境更好服务市场主体的实施意见》,聚焦市场主体关切,采取更多改革的办法,破解企业生产经营中的堵点痛点。当前和今后一个时期,要重点在网办、快办、联办、办好等精细化政务服务上下功夫。一是要网办,实现更多不见面事项办理。为了持续做好疫情防控,减轻人员聚集带来的传播风险以及满足扩大服务地域和服务范围实现跨地区远程办理的需要,对于人社领域未实现网办的事项,特别是高频政务事项,要主动作为,加强的分析与研判,创新方式、应上尽上,努力推动事项网上办理达100%。二是要速办,实现事项办理用时更短。作为政务服务事项比较多的部门之一,人社要以信息化促服务创新,以集成化促服务效能,将服务对象在生产生活中特定时点特定情形需要办理的更多服务事项打包办理,整合为服务对象眼里的“一件事”,进一步提速高频服务事项办理时限。三是要联

办,实现事项办理更便利。对于跨部门办理的诸多事项,人社部门要积极配合政务办等牵头部门的工作,通过业务流程优化、综合受理窗口设置等措施,整合行政资源、融合系统,将多头办理整合为集成办理,实现更多政务服务事项“一窗受理、一窗通办”。四是要办好,提高用户体验感和满意度。依托江苏省人力资源社会保障一体化信息平台,开展线上线下人社政务服务“好差评”工作,全面及时准确了解企业和群众对人社政务服务的感受和诉求,针对不同情形及时作出相应回应:对差评要进行即时回访核实;对情况清楚、诉求合理的,要做到立行立改;对缺乏法定依据的,要做好解释说明。加强评价数据的分析和应用,挖掘企业和群众反映较为集中的问题,及时发现堵点难点,并有针对性地改进服务。

注释:

[1] 江苏省社会信用体系建设领导小组办公室编。《江苏省公务员诚信知识读本》[M].北京:中共中央党校出版社,2020。

[2] 潘波.《坚持用制度推进法治政府建设》[N].《法制日报》,2020年7月10日。

[3] 胡建淼.《民法典是政府机关依法行政的法律依据》[N].《学习时报》,2020年6月24日。

[4] 全国干部培训教材编审指导委员会组织编写。《建设社会主义法治国家》[M].北京:党建读物出版社:人民出版社,2019。

[5] 胡建淼.《民法典是政府机关依法行政的法律依据》[N].《学习时报》,2020年6月24日。

(作者单位:市人社局法规处) ●

人社部最高法联合发布 第一批劳动人事争议典型案例(续完)

三、劳动合同类

10 劳动者提供虚假学历证书是否导致劳动合同无效

【基本案情】

2018年6月,某网络公司发布招聘启事,招聘计算机工程专业大学本科以上学历的网络技术人员1名。赵某为销售专业大专学历,但其向该网络公司提交了计算机工程专业大学本科学历的学历证书、个人履历等材料。后赵某与网络公司签订了劳动合同,进入网络公司从事网络技术工作。2018年9月初,网络公司偶然获悉赵某的 actual 学历为大专,并向赵某询问。赵某承认自己为应聘而提供虚假学历证书、个人履历的事实。网络公司认为,赵某提供虚假学历证书、个人履历属欺诈行为,严重违背诚实信用原则,根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第二十六条、第三十九条规定解除了与赵某的劳动合同。赵某不服,向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决网络公司继续履行劳动合同。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回赵某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是赵某提供虚假学历证书、个人履历是否导致劳动合同无效。

《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本

情况,劳动者应当如实说明。”第二十六条第一款规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)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或者变更劳动合同的……”第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的……”从上述条款可知,劳动合同是用人单位与劳动者双方协商一致达成的协议,相关信息对于是否签订劳动合同、建立劳动关系的真实意思表示具有重要影响。《劳动合同法》第八条既规定了用人单位的告知义务,也规定了劳动者的告知义务。如果劳动者违反诚实信用原则,隐瞒或者虚构与劳动合同直接相关的基本情况,根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定属于劳动合同无效或部分无效的情形。用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同并不支付经济补偿。此外,应当注意的是,《劳动合同法》第八条“劳动者应当如实说明”应仅限于“与劳动合同直接相关的基本情况”,如履行劳动合同所必需的知识技能、学历、学位、职业资格、工作经历等,用人单位无权要求劳动者提供婚姻状况、生育情况等涉及个人隐私的信息,也即不能任意扩大用人单位知情权及劳动者告知义务的外延。

本案中,“计算机工程专业”“大学本科学历”等情况与网络公司招聘的网络技术人员岗位职责、工作完成效果有密切关联性,属于“与劳动合同直接相关的基本情况”。赵某在应聘时故意提供虚假学历证书、个人履历,致使网络公司在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同。因此,根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定,双方签订的劳动合同无效。网络公司根据《劳动合同法》第三十九条第五项规定,解

除与赵某的劳动合同符合法律规定，故依法驳回赵某的仲裁请求。’

【典型意义】

《劳动合同法》第三条规定：‘订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。’第二十六条规定以欺诈、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或者变更劳动合同的劳动合同无效或部分无效；第三十九条有关以欺诈手段订立的劳动合同无效、可以单方解除的规定，进一步体现了诚实信用原则。诚实信用既是《劳动合同法》的基本原则之一，也是社会基本道德之一。用人单位与劳动者订立劳动合同时都必须遵循诚实信用原则，建立合法、诚信、和谐的劳动关系。

11. 视为订立无固定期限劳动合同后用人单位仍未与劳动者签订劳动合同的是否应当支付第二倍工资

【基本案情】

2016年8月1日，万某入职某食品公司，从事检验工作，双方口头约定万某月工资为3000元。万某入职时，公司负责人告知其3个月试用期后签订书面劳动合同，但是双方一直未签订书面劳动合同。2018年7月31日，万某与食品公司解除劳动关系。万某要求食品公司支付2017年8月至2018年7月期间未与其签订无固定期限劳动合同的第二倍工资，该公司拒绝支付。万某遂向劳动人事争议仲裁委员会（以下简称仲裁委员会）申请仲裁。

申请人请求裁决食品公司支付2017年8月至2018年7月期间未签订无固定期限劳动合同的第二倍工资36000元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回万某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是2017年8月至2018年7月期间，万某与食品公司之间未签订书面劳动合同的情形是否属于《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）第八十二条规定情形。

《劳动合同法》第八十二条规定：“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当向劳动者每月支付二倍的工资。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”从上述条款可知，用人单位支付未依法签订劳动合同第二倍工资的情形包括两种：一种是用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的；第二种是用人单位应当与劳动者订立无固定期限劳动合同，但

违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。第二种情形中的“本法规定”，是指《劳动合同法》第十四条第二款规定的“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同”的三种情形，即“（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。而《劳动合同法》第十四条第三款规定的“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”是对用人单位不签订书面劳动合同满一年的法律后果的拟制规定，并非有关应当订立无固定期限劳动合同的情形规定。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条对于此种情形的法律后果也作了相同的分类规定。

本案中，万某于2016年8月1日入职，食品公司一直未与其签订书面劳动合同，自2017年8月1日起，根据上述法律法规的规定，双方之间视为已订立了无固定期限劳动合同，而非《劳动合同法》第八十二条规定的用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的情形。因此，食品公司无须向万某支付未依法签订无固定期限劳动合同的第二倍工资，故依法驳回万某的仲裁请求。

【典型意义】

无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。为了保障劳动关系稳定性，《劳动合同法》第十四条规定了“可以”“应当”“视为”三类订立无固定期限劳动合同的情形，其中“视为”签订无固定期限劳动合同的规定，主要目的是为解决一些用人单位不愿与劳动者签订劳动合同，造成劳动者合法权益无法得到保障的问题。未依法签订劳动合同所应承担的第二倍工资责任在法律性质上是惩罚性赔偿，该责任设定与拟制无固定期限劳动合同的签订相结合，既保障了劳动者合法权益又限制了用人单位赔偿责任的无限扩大，有效地平衡了各方利益。

12. 用人单位未支付竞业限制经济补偿，劳动者是否需要承担竞业限制违约责任

【基本案情】

2013年7月，乐某入职某银行，在贸易金融事业部担任客户经理。该银行与乐某签订了为期8年的劳动合同，明确其年薪为100万元。该劳动合同约定了保密与竞业限制条款，约定乐某须遵守竞业限制协议约定，即离职后不能在

诸如银行、保险、证券等金融行业从事相关工作,竞业限制期限为两年。同时,双方还约定了乐某如违反竞业限制义务应赔偿银行违约金 200 万元。2018 年 3 月 1 日,银行因乐某严重违反规章制度而与乐某解除了劳动合同,但一直未支付乐某竞业限制经济补偿。2019 年 2 月,乐某入职当地另一家银行依旧从事客户经理工作。2019 年 9 月,银行向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决乐某支付违反竞业限制义务违约金 200 万元并继续履行竞业限制协议。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回银行的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是银行未支付竞业限制经济补偿,乐某是否需承担竞业限制违约责任。

依据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第二十三条第二款规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”由此,竞业限制义务,是关于劳动者在劳动合同解除或终止后应履行的义务。本案中,双方当事人劳动合同中约定了竞业限制条款,劳动合同解除后,竞业限制约定对于双方当事人发挥约束力。《劳动合同法》第二十九条规定:“用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定,全面履行各自的义务。”《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)》(法释〔2013〕4号)第八条规定:“当事人在劳动合同或者保密协议中约定了竞业限制和经济补偿,劳动合同解除或者终止后,因用人单位的原因导致三个月未支付经济补偿,劳动者请求解除竞业限制约定的,人民法院应予支持。”用人单位未履行竞业限制期间经济补偿支付义务并不意味着劳动者可以“有约不守”,但劳动者的竞业限制义务与用人单位的经济补偿义务是对等给付关系,用人单位未按约定支付经济补偿已构成违反其在竞业限制约定中承诺的主要义务。具体到本案中,银行在竞业限制协议履行期间长达 11 个月未向乐某支付经济补偿,造成乐某遵守竞业限制约定却得不到相应补偿的后果。根据公平原则,劳动合同解除或终止后,因用人单位原因未支付经济补偿达三个月,劳动者此后实施了竞业限制行为,应视为劳动者以其行为提出解除竞业限制约定,用人单位要求劳动者承担违反竞业限制违约责任的不予支持,故依法驳回银行的仲裁请求。

【典型意义】

随着新兴行业迅猛发展,越来越多的用人单位增强了知识产权和核心技术的保密意识,强化了其高级管理人员、高级技术人员及负有保密义务的其他人员的竞业限制约束力。用人单位应当严格按照劳动合同的约定向劳动者履行竞业限制期间的经济补偿支付义务,劳动者亦应秉持诚实守信原则履行竞业限制义务。同时,仲裁与司法实务中应始终关注劳动关系的实质不平等性,避免用人单位免除自己的法定责任,而排除劳动者的合法权益的情形,依法公正地维护双方的合法权益。

13.用人单位与劳动者自行约定实行不定时工作制是否有效

【基本案情】

2017 年 11 月 1 日,张某与某物业公司签订 3 年期劳动合同,约定张某担任安全员,月工资为 3500 元,所在岗位实行不定时工作制。物业公司于 2018 年 4 月向当地人力资源社会保障部门就安全员岗位申请不定时工作制,获批期间为 2018 年 5 月 1 日至 2019 年 4 月 30 日。2018 年 9 月 30 日,张某与物业公司经协商解除了劳动合同。双方认可 2017 年 11 月至 2018 年 4 月、2018 年 5 月至 2018 年 9 月期间,张某分别在休息日工作 15 天、10 天,物业公司既未安排调休也未支付休息日加班工资。张某要求物业公司支付上述期间休息日加班工资,物业公司以张某实行不定时工作制为由未予支付。2018 年 10 月,张某向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决物业公司支付 2017 年 11 月至 2018 年 9 月的休息日加班工资共计 8046 元(3500 元÷21.75 天×25 天×200%)。

【处理结果】

仲裁委员会裁决物业公司支付张某 2017 年 11 月至 2018 年 4 月的休息日加班工资 4828 元(3500 元÷21.75 天×15 天×200%)。张某不服仲裁裁决起诉,一审法院判决与仲裁裁决一致,后不服一审判决向上一级人民法院提起上诉,二审判决维持原判。

【案例分析】

本案的争议焦点是未经审批,物业公司能否仅凭与张某的约定实行不定时工作制。

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)第三十九条规定:“企业因生产特点不能实行本法第三十六条、第三十八条规定的,经劳动行政部门批准,可以实行其他工作和休息办法。”《关于企业实行不定时工作制和综合计算工时工作制的审批办法》(劳部发〔1994〕503号)第四条规定:“企业对符合下列条件之一的职工,可以实行不定时工作

制。(一)企业中的高级管理人员、外勤人员、推销人员、部分值班人员和其他因工作无法按标准工作时间衡量的职工……”从上述条款可知,用人单位对劳动者实行不定时工作制,有严格的适用主体和适用程序要求。只有符合国家规定的特殊岗位劳动者,并经过人力资源社会保障部门审批,用人单位才能实行不定时工作制,否则不能实行。

本案中,张某所在的安全员岗位经审批实行不定时工作制的期间为2018年5月1日至2019年4月30日,此期间内根据《工资支付暂行规定》(劳部发〔1994〕489号)第十三条规定,物业公司依法可以不支付张某休息日加班工资。2017年11月至2018年4月期间,物业公司未经人力资源社会保障部门审批,对张某所在岗位实行不定时工作制,违反相关法律规定。因此,应当认定此期间张某实行标准工时制,物业公司应当按照《劳动法》第四十四条规定“休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬”支付张某休息日加班工资。

【典型意义】

不定时工作制是针对因生产特点、工作特殊需要或职责范围的关系,无法按标准工作时间衡量或需要机动作业的劳动者所采用的一种工时制度。法律规定不定时工作制必须经审批方可实行。一方面,用人单位不能仅凭与劳动者约定就实行不定时工作制,而应当及时报人力资源社会保障部门批准后实行。对实行不定时工作制劳动者,也应当根据有关规定,采用集中工作、集中休息、轮休调休、弹性工作时间等方式,确保劳动者休息休假权利。另一方面,人力资源社会保障部门不断完善特殊工时工作制的审批机制,及时满足用人单位经营管理需要。比如,规定批复时效在疫情防控期间到期且无法通过邮寄、网络等方式办理的,经原审批部门同意并备案后,原批复有效期可顺延至疫情防控措施结束。

14.用人单位如何行使用工自主权合法调整劳动者的工作岗位和地点

【基本案情】

孙某于2017年8月入职某模具公司,双方订立了无固定期限劳动合同,约定孙某的工作地点为某直辖市,岗位为“后勤辅助岗”,具体工作内容为“财务、预算管理和其他行政性工作”。双方还约定:“模具公司可以根据生产经营的需要,对孙某工作岗位、工作内容及工作地点进行调整。”入职后,孙某被安排在模具公司位于某城区的开发中心从事财务人事等辅助性工作。2019年7月1日,基于公司生产经营和管理需要,为减轻各中心的工作负担,模具公司将各中心的财务工作统一转回公司总部的财务处统一管理。为此,

孙某办理了开发中心全部财务凭证的交接,模具公司与孙某沟通协商,提出安排其到开发中心其他岗位工作,但均被孙某拒绝。后模具公司安排孙某到位于相邻城区的公司总部从事人事相关工作。7月底,孙某要求模具公司将其调回原工作地点原岗位工作,双方由此发生争议。孙某向劳动争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求要求模具公司按原工作地点及原工作岗位继续履行劳动合同。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回孙某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是模具公司对孙某调整工作岗位和工作地点是否属于合法行使用工自主权。

《中华人民共和国就业促进法》第八条规定:“用人单位依法享有自主用人的权利。”用人单位作为市场主体,根据自身生产经营需要而对劳动者的工作岗位、工作地点进行适当调整,是行使用工自主权的重要内容,对其正常生产经营不可或缺。但同时,用人单位用工自主权的行使也必须在相关法律和政策的框架内,符合一定条件和范围,如用人单位须对岗位或工作地点的调整作出合理说明,防止用人单位借此打击报复或变相逼迫劳动者主动离职,也即防止其权利的滥用。仲裁和司法实务中,岗位或工作地点调整的合理性一般考虑以下因素:1.是否基于用人单位生产经营需要;2.是否属于对劳动合同约定的较大变更;3.是否对劳动者有歧视性、侮辱性;4.是否对劳动报酬及其他劳动条件产生较大影响;5.劳动者是否能够胜任调整的岗位;6.工作地点作出不便调整后,用人单位是否提供必要协助或补偿措施等。

本案中,双方在劳动合同中约定孙某的工作岗位为“后勤辅助岗”,该岗位不属固定或专业岗位;模具公司根据生产经营需要,适当调整孙某的工作岗位、工作内容及工作地点是基于财务统一管理的需要,对孙某并无针对性;同时,该工作地点和工作内容的调整模具公司亦与孙某进行了沟通协商,给出了包括在原工作地点适当调整岗位等多种选择方案,体现了对孙某劳动权益的尊重;且调整后的人事岗位与孙某的原先岗位性质相近,孙某也完全能够胜任;最后,孙某调整后的工作地点也处于交通便利的城区,上下班时间虽有所增加,但该地点变更不足以认定对其产生较大不利影响,对其劳动权益也构不成侵害,故依法驳回孙某的仲裁请求。

【典型意义】

在市场经济条件下,用人单位因生产经营需要而调整变化属正常现象。法律允许用人单位根据自身生产经营需要,合理调整劳动者的工作岗位及工作地点,不仅有利于维

护用人单位发展,也有利于劳动关系稳定。需要注意的是,如果支持用人单位对岗位或工作地点进行不合理调整必然侵害劳动者合法权益,劳动者可依法请求继续履行劳动合同或补偿工资差额等。《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定:“用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。”对于用人单位来说,在生产经营或管理调整时,首先应当选择与劳动者充分协商,尽量通过变更或补充签订劳动合同方式完成调整;若未能协商一致,在基于用工自主权调整劳动者工作岗位或地点时,也要充分考虑劳动者的权益保障问题。作为劳动者,也应理解用人单位发展,在发生调整时,充分了解对自己权益的影响,积极与用人单位开展协商,共同寻求调整变化中的和谐。

四、其他类

15. 事业单位科研人员离岗创业期间受开除处分的,原单位能否与其解除聘用合同

【基本案情】

2014年12月1日,刘某与某科学院(某地方政府直属事业单位)签订了6年期聘用合同,到科学院从事科研工作。2017年10月,刘某与科学院订立离岗协议,并变更聘用合同,约定2017年12月至2020年11月与科学院保留人事关系,到某企业从事科研创新工作,期间服从企业工作安排。2018年9月,刘某公开发表的科研成果被认定存在大量伪造数据及捏造事实,造成严重不良社会影响。按照国家有关规定,科学院决定给予刘某开除处分,并解除聘用合同。刘某认为其离岗创业期间与科学院仅保留人事关系,根据离岗协议及聘用合同约定,应由企业进行日常管理,科学院无权对其作出人事处理,遂向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决科学院继续履行聘用合同。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回刘某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是刘某离岗创业期间受开除处分,科学院能否与其解除聘用合同。

《人力资源社会保障部关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》(人社部规〔2017〕4号,以下简称部规4号文件)规定:“事业单位专业技术人员离岗创业,……可在3年内保留人事关系”“离岗创业人员离岗创业期间执行原单位职称评审、培训、考核、奖励等管理制度”“离岗创业期间违反事业单位工作人员管理相关规定的,按照事业单位人事管理条例等相关政策法规处理”。《人力资源社

会保障部关于进一步支持和鼓励事业单位科研人员创新创业的指导意见》(人社部发〔2019〕137号,以下简称137号文件)将人员范围限定为“科研人员”,除对离岗创业期限有补充条款外,上述条款均继续有效。依据上述规定,事业单位科研人员离岗创业,并不改变其与原单位的人事关系,也不改变相关管理制度和管理方式。《事业单位人事管理条例》(以下简称《条例》)第十八条规定:“事业单位工作人员受到开除处分的,解除聘用合同”;《事业单位工作人员处分暂行规定》(以下简称《规定》)第七条规定:“事业单位工作人员受到开除处分的,自处分决定生效之日起,终止其与事业单位的人事关系”。也即,不同于《条例》第十五条事业单位工作人员旷工等事业单位“可以解除聘用合同”的规定,上述情形事业单位工作人员受到开除处分并规定人事关系终止或聘用合同解除的,属于法定解除情形,双方之间原有的权利义务不再存在,事业单位必须依法解除。

本案中,刘某在离岗创业期间身份仍为事业单位工作人员,属于《条例》及《规定》的适用范围。科学院依法依规对刘某给予开除处分,刘某如对处分决定不服,可根据《条例》《规定》及《事业单位工作人员申诉规定》等有关规定申请复核、提出申诉。本案离岗协议及聘用合同所涉离岗创业期间服从企业工作安排的约定,应理解为是对刘某工作内容、工作方式的安排,并不改变其作为事业单位的工作人员的受管理地位。因此,科学院依据处分决定解除与刘某的聘用合同,符合法律和政策的规定,故依法驳回刘某的仲裁请求。

【典型意义】

支持和鼓励事业单位科研人员创新创业是国家加快实施创新驱动发展战略、壮大新动能的重要举措。做好这项工作,一方面要破除体制机制障碍,营造良好政策环境,解除科研人员后顾之忧;另一方面,也要完善配套的人事管理办法,保证工作健康有序开展。因此,部规4号文件和137号文件明确,虽然对离岗创业人员可实行特殊的工作模式、激励措施等,但其仍属于事业单位正式工作人员,仍具有公职人员身份,应当按照原有标准进行要求和管理。实践中,事业单位在根据上述规定灵活做好离岗创业人员服务,为其开展创新创业创造良好环境的同时,也需特别注意事业单位要对离岗创业人员实施有效监督管理,敦促其规范自身行为、依法履职尽责。(续完)●



随意倒掉工作餐,3次就辞退,合理吗?

王槐艾 / 文

近一个时期以来,制止餐饮浪费成为热门话题。不少地方和企业出台各式各样的举措,引导人们点多少吃多少,不剩饭剩菜。扬州就有一家企业拟出台新规:员工工作餐不允许有剩饭剩菜,如因非变质、饭里有砂粒等原因而随意倒掉公司提供的免费工作餐,第一次警告,第二次罚款,第三次将被辞退。

对于公司的新规,有员工认为在当下提倡反对“舌尖上的浪费”的大背景下,对引导员工勤俭节约、反对浪费有好处,是解决长期以来单位用餐浪费屡禁不止的有效手段。也有员工认为,制止餐饮浪费无可厚非,但公司的新规定过于严苛,也缺乏法律依据。

那么,公司有无权力出台规定制止餐饮浪费?给予剩饭剩菜的员工罚款甚至辞退合不合法?就此,记者请教了劳动法律专家。专家认为,依据《劳动合同法》第4条规定,用人单位有权依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。法律同时规定,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。据此,企业依法按程序出台规定制止餐饮浪费,并对违规员工批评教育是可以的。

专家同时表示,企业因为员工餐饮浪费而给予罚款或辞退的惩罚缺少法律依据。首先,罚款是行政处罚手段之一,是行政执法单位对违反行政法

规的个人和单位给予的行政处罚。企业作为营利单位,无权行使罚款权。当然,对员工自身过错造成企业经济损失,或员工违反企业规章制度,企业可扣除员工工资以赔偿损失或降低其工资待遇。

至于辞退员工,劳动合同法第39条规定,用人单位单方解除劳动合同(过失性辞退),劳动者须有下列情形之一:在试用期间被证明不符合录用条件的;严重违反用人单位的规章制度的;严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的;劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的。

这其中相对应的是严重违反用人单位规章制度。衡量何种情形视为“严重违反”,法律没有具体规定,应当视情况而定。例如,某石油公司规定,员工上班时间吸烟属于严重违反规章制度的行为,单位可以解除劳动合同。如果该员工是在加油站上班,这样的规定合情合理,但如果该员工是在公司办公楼内从事财务工作的,这样的规定就过于苛刻,难言合理。所以,判断是否“严重违反”规章制度,应按正常情况的一般性评判标准,并综合企业的类型、规模与职工行为的性质以及该行为给企业带来的负面影响的大小等作出综合评判。

就员工浪费食物来看,显然属于个人道德范畴,与劳动纪律关联度不大,公司以“浪费粮食”为由开除员工是不合法的。拒绝舌尖上的浪费本是好事,但企业在倡导的同时也应注意方式方法,与其简单粗暴,不如集思广益,用真正的“金点子”把好事做好,让职工安心。

(来源:苏工视点) ●

大学生打工期间受伤是否工伤

王思思 / 文

【案情简介】

董某为河南郑州理工大学职业学院大一学生,于2013年6月21日与润泰商业公司签订“非全日制用工协议”,任该单位收银员工作,约定工作期限为2013年6月21日-2013年8月25日,每小时工资11.5元,按月结算。2013年6月28日,董某驾驶二轮电动自行车下班回家途中发生本人不承担责任的交通事故而受伤。吴江市人社局于2013年9月24日受理了工伤认定申请并于当日向单位邮寄《举证通知书》。在规定的举证期间内,润泰商业公司向吴江人社局提交了书面说明并附其他材料,认为董某系在校大学生利用业余时间勤工助学,未建立劳动关系。因润泰公司对劳动关系存在异议,吴江人社局2013年9月9日中止工伤认定程序,至2014年4月15日方才恢复。2014年6月5日吴江市人社局认定董某所受伤害为工伤。润泰公司于2014年8月14日向苏州市人力资源和社会保障局提起行政复议,该局于2014年10月14日作出维持上述工伤认定决定《行政复议决定》。润泰商业公司不服,向吴江区人民法院提起行政诉讼,一审维持工伤认定决定。润泰商业公司再次向苏州市中级人民法院提起上诉,二审判决驳回上诉维持原判。(详见(2015)苏中行终字第00012号判决书)。

【本案焦点】

在校期间大学生利用课余或者假期时间参加工作能否成立劳动关系?发生工伤是否适用《工伤保险条例》?

【各方观点】

一、身份不兼容说

在大学生兼职受伤法律问题适用上,学术界和实务界一直存在争议。其中占主导地位的观点认

为:大学生的主业是完成学业而非就业,利用课余节假日到用人单位社会实践,打工获取报酬,并不会导致其学生身份以及和学校之间的教育管理关系发生改变,作为高校在籍学生,兼职大学生不具备成为劳动法意义上的劳动者条件。原劳动部1995年颁布的《关于贯彻执行〈劳动法〉若干问题的意见》第12条规定:在校学生勤工助学的,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。而劳动关系的存在是工伤认定的基础,所以,在校大学生兼职打工的不视为建立劳动关系,不适用《工伤保险条例》。

二、身份兼容说

《民法通则》第11条规定:十八周岁以上的公民是成年人,具有完全民事行为能力,可以独立进行民事活动,是完全民事行为能力人。原劳动部《意见》第4条规定了公务员和比照实施公务员制度的事业组织和社会团体工作人员,以及农村劳动者(乡镇企业职工和进城务工、经商的农民除外)、现役军人和家庭保姆不适用劳动法、并未将在校学生排除在外。法无禁止即可为,上文《意见》第12条规定仅排除了劳动法规对“勤工助学”的学生适用,并不能由此否定在校学生的劳动权利,不应排除劳动法律对学生的适用。所以,在校大学生是完全民事行为能力人,可以建立劳动关系,适用《工伤保险条例》。

【案件评析】

原《意见》所述的侧重点在于“勤工助学”而非“在校学生”。《高等学校学生勤工助学管理办法》第四条规定:勤工助学活动是指学生在学校的组织下利用课余时间,通过劳动取得合法报酬,用于改善学习和生活条件的社会实践活动。勤工助学是学校学生资助工作的重要组成部分,是提高学生综合素

1、我国的法定节假日有哪些?放假的具体天数和日期分别是多少?

答:根据 2007 年国务院第 513 号令修订的《全国年节及纪念日放假办法》,全体公民放假的节日:

- (一)新年,放假 1 天(1 月 1 日);
- (二)春节,放假 3 天(农历除夕、正月初一、初二);
- (三)清明节,放假 1 天(农历清明当日);
- (四)劳动节,放假 1 天(5 月 1 日);
- (五)端午节,放假 1 天(农历端午当日);
- (六)中秋节,放假 1 天(农历中秋当日);
- (七)国庆节,放假 3 天(10 月 1 日、2 日、3 日)。

部分公民放假的节日及纪念日:

- (一)妇女节(3 月 8 日),妇女放假半天;
- (二)青年节(5 月 4 日),14 周岁以上的青年放假半天;
- (三)儿童节(6 月 1 日),不满 14 周岁的少年儿童放假 1 天;
- (四)中国人民解放军建军纪念日(8 月 1 日),现役军人放假半天。

2、国家法定节假日如果适逢双休日,可以补休吗?

答:全体公民放假的假日,如果适逢星期六、星期日,

应当在工作日补假。部分公民放假的假日,如果适逢星期六、星期日,则不补假。

3、教师节、护士节、记者节这一天,相关从业人员是否放假呢?

答:二七纪念日、五卅纪念日、七七抗战纪念日、九三抗战胜利纪念日、九一八纪念日、教师节、护士节、记者节、植树节等其他节日、纪念日,均不放假。

4、2020 年 10 月 1 日,适逢中秋、国庆两节,这一天如果用人单位安排加班,该支付多少加班费?

答:2020 年国庆节、中秋节:10 月 1 日至 8 日放假调休,共 8 天。9 月 27 日(星期日)、10 月 10 日(星期六)上班。

10 月 1 日至 4 日,用人单位安排劳动者加班的,应按不低于工资的 300%支付加班工资报酬。10 月 5 日至 8 日,用人单位安排劳动者加班的,应先安排补休;不能安排补休的,应按不低于工资的 200%支付加班工资报酬。

南京 12333 信息编辑科 赵勇 供稿



质和资助家庭经济困难学生的有效途径。第六条规定:勤工助学活动由学校统一组织和管理。任何单位或个人未经学校学生资助管理机构同意,不得聘用在校学生打工。学生私自在校外打工的行为,不在本办法规定之列。由此可见,勤工助学实际上是国家实行的一项贫困学生助学工程,具有主体限制性、政策帮扶性等特征,且学生获得助学金本质上是补助,并不是劳动报酬。因此,在校学生兼职打工的行为与勤工助学的内涵并不相同,单纯使用原《意见》第 12 条就否定大学生作为劳动关系主体过于简单。

本案中董某利用暑假时间私自与润泰商业公司签订“非全日制劳动合同”,签订协议前,董某如

实告知自己的学生身份,不存在隐瞒和欺诈的情形,且协议约定的用工时间、劳动报酬等主要权利义务关系内容不违反法律规定,也不存在显失公平的情况,因此“协议”依法为有效合同。

“非全日制劳动合同”是《中华人民共和国劳动合同法》中规定的合法有效的用工形式,董某在收银员岗位按照“协议”的约定内容为润泰公司付出劳动,润泰公司公司对其支付工资并对其进行管理,符合劳动关系的本质特征。综上所述,在双方对受伤事实并无争议的情况下,事实劳动关系成立,董某受伤的情形符合《工伤保险条例》第 14 条第 6 款,应予认定工伤。

(作者单位:溧水区人社局)



浦口区宣传贯彻《保障农民工工资支付条例》

任四玲 / 文

为确保《保障农民工工资支付条例》在我区全面有效执行,依法治欠、捍卫农民工合法权益,区人社局着力通过三项举措做好《条例》宣传贯彻落实工作,为根治拖欠农民工工资问题打下坚实基础。

一是拓宽宣传渠道,营造治欠良好氛围。悬挂近1000条横幅、张贴1000余份宣传海报,通过微信公众号推送以及开展10余场企业政策宣讲会等方式对《条例》进行详细解读,全面宣传相关劳动保障法律法规,提升农民工依法维权意识和能力,提高用人单位用工管理规范,切实营造维护农民工合法权益良好氛围。

二是严密组织学习,提升执法维权效能。制定详细培训方案,区根治欠薪各成员单位有计划、有步骤地开展专题学习活动,通过条文释义、专家解读、培训平台在线学习等方式,全面学习《条例》立法背景、目的和原则,

准确把握《条例》总体框架、主要内容和相关要求,坚持条文规定与工作实践相结合,深入理解《条例》规定的各项制度之间的内在联系和辩证关系,融会贯通、学以致用,提高执法能力。

三是严格贯彻落实,加强部门联合执法。通过建筑工人管理服务信息平台强化信息监管,全面督促企业贯彻落实实名制管理、工资专用账户、工资保证金等制度。进一步压实属地责任及部门监管责任,按照“谁主管谁负责”的原则,强化部门协同联动,加大联合执法检查力度,对我区在建工程项目中未严格落实《条例》各项制度的指派专人挂靠逐一整改,共发出25份整改通知书、6份停工通知书,截至目前已全部整改到位。(作者单位:浦口区人社局)

鼓楼区四个下功夫积极推进文明城市创建

一是在迅速传达落实上下功夫,营造文明城市创建浓厚氛围。第一时间传达部署区文明城市创建工作会议,要求各分管领导结合人社工作实际进一步细化标准要求,抓好责任分解落实;在各楼层办事大厅播放宣传标语及办事流程等行业规范;建立局领导窗口值班日制度,对各窗口单位落实创建情况跟踪督查,及时协调推进难题,反馈存在问题逐项整改提高。

二是在优化办事环境上下功夫,打造群众满意的服务大厅。推进窗口文明服务,加强服务态度约束,组织窗口人员学习运用文明用语规范和服务忌语,加强窗口服务考核,窗口日均办理业务近千件。

三是在聚焦“六稳”“六保”上下功夫,力促民生服务显成效。实施失业保险援企稳岗,稳岗返还47937家企业6.2亿元;减免缓缴企业社保费约1.9万余户9.6亿元。举办28场线上招聘会,组织大学生专场线上招聘会9场。启动线下就业招聘,开展每周一次的线下招聘,进一步加强岗位对接,着力稳定和促进就业。提升企业职

工技能水平,全面推进企业新型学徒制,根据学徒培训层次给予企业补贴,实施企业职工教育经费税前扣除奖励,通过评价按照评定等级分别给予企业奖励补贴,发放企业在职职工技能提升补贴1287人次269万元。做好驻区技工学校开学和职业培训机构的线下复课工作,上半年城镇新增就业15649人,实现再就业5783人,大学生就业31822人,援助困难人员就业1257人。

四是在和谐劳动关系上下功夫,打造公平正义的法制环境。积极开展《保障农民工工资支付条例》宣传,推进“双随机、一公开”执法监管,强化根治民工欠薪工作,完善用工指导,帮助企业度过难关,引导劳动者理性维权。同时,加快成立启用一体化劳动维权中心,整合原分散于五楼仲裁、监察的咨询、调解、执法监察等工作资源,在人社服务大厅一楼打造了综合一体化劳动维权平台正式启用,确保化解矛盾关口前移,提升维权群众对文明的感知度。(鼓楼区人社局)

高淳区多措并举拓宽高校毕业生就业渠道

邢益松 / 文

促进高校毕业生就业,关系经济持续健康发展、社会大局稳定和民生改善。今年以来,高淳区聚焦“六稳”“六保”,全面统筹推进疫情防控和经济社会发展工作,取得了积极成果。上半年,全区大学生就业人数 2309 人,完成年度目标任务 4000 人的 57.7%,完成率全市排名第 4。一是创新推出“再造劳动力优势十项行动计划”。通过高起点整合、高层级谋划、高标准推进,推出了一系列高硬核举措,为进一步探索人才集聚,促进人才队伍的稳定、成长和发展,缓解企业招工难,优化营商环境,作了有益的探索和尝试。二是组织开展千名研究生“淳聚”行动。市委、市政府“战疫情促就业 十万研究生宁聚行动”新闻发布会后,我区积极行动起来,启动了“再造劳动力优势十项行动计划”千名研究生“淳聚”行动,计划年内引进 1500 名以上硕博青年人才来淳就业见习。通过创造优厚的引人用人留人环境,面向在宁高校、南京都市圈高校开展推介,帮助企业抢人,帮助青年人才打造充分展示才能的舞台。三是专项招录应届高校毕业生充实基层岗位。今年我区计划先行招聘应届高校

毕业生 110 名,用于专项招录应届高校毕业生,充实到村社区基层公共管理和社会服务岗位。四是积极实施“名校优生”入淳计划。区委组织部牵头,通过高薪资、惠购房、强培养等措施,计划 5 年内,从全国原“985”及相应层次高校择优选聘 100 名优秀毕业生来淳国企工作,今年计划引进 10 名左右,目前,已有 338 人报名,178 人通过资格审核,125 人参加笔试,45 人进入面试环节,即将录用上岗。五是积极开展高校毕业生就业服务月活动。8 月份,区人才市场举办了 14 场高校毕业生网络招聘会,提供招聘岗位 583 个。同时,面向高校毕业生积极推送了面试补贴、住房租赁补贴等扶持就业优惠政策,促进其就业。六是开展大学生“进机关进企业进社区岗位实习”计划。今年以来,团区委牵头累计组织 399 名高淳籍大学生到机关、企业、社区开展岗位实习。面向 2019 级高淳籍青年大学生,举办淳籍大学生“青系淳乡”示范培训班,促进高淳籍青年大学生了解区情,提升家国情怀涵养,凝聚青春力量投身高淳发展事业,计划培训 100 人。(作者单位:高淳区人社局) ●

加强人社窗口行风建设 创建阳光仲裁服务品牌

“阳光仲裁”是经开区劳动人事争议调处中心打造的劳动维权服务品牌,旨在落实省市关于加强劳动人事争议调解仲裁窗口行风建设的要求,进一步提升人社服务品质、提高仲裁办案质效。为增强园区企业对阳光仲裁品牌的感受,增进对劳动仲裁工作的了解,8 月 19 日下午,十余名行风监督员、工会调解员、部分企业调解组织代表及人事管理者受邀走进该区劳动人事争议调处中心,旁听了仲裁庭审。

此次开庭案件涉及园区内的艾欧史密斯(中国)热水器有限公司与劳动者陈某之间因调岗、解除劳动关系产生的争议。近两个小时的庭审围绕争议焦点有序展开,旁听代表们对仲裁庭规范的庭审程序、仲裁员娴熟的庭审技巧给予了充分肯定。同时,积极建言献策,从各

自专业角度提出宝贵意见和建议。旁听人员纷纷表示此次旁听活动不仅让大家充分了解了“阳光仲裁”的品牌内涵,也是一堂生动的学法普法课,在旁听过程中掌握了更多的法律知识,提升了自身处理好企业劳资关系的能力。力求为服务对象提供更加优质、便捷、高效的调解仲裁服务,是经开区调处中心人的不懈追求,只有树立“人人都是窗口、处处都是窗口”的服务理念,落实主动公开、首问负责、一次性告知、一站式办理等以人为本的有效举措,才能实现行风建设和业务工作两手抓、两促进。调处中心将一如既往接受广大服务对象对园区劳动维权服务的监督,用心办好每一个案件、接待好每一位当事人,为构建和谐劳动关系,促进我区经济健康发展作出积极贡献。(经开区人社局) ●

“我，鲍鱼饭，一天卖出百余单，外卖销冠”

李婧 / 文



褐色浓汤在砂锅里咕嘟冒泡，肉眼可见锅里的鲍鱼、干贝闪着光，散发出一阵阵香气。

汤汁浸泡后的米饭足够入味，再配上一小碟西兰花，一份精致白领的午餐外卖即告完成。

这样一份鲍鱼饭只要 40 元。

鲍鱼、砂锅、结实的钢勺，都归顾客所有。爱吃鲍鱼的人，只要再花 7.8 元，就可选择“加一只鲍鱼”。过去的几年里，这家主打鲍鱼饭、佛跳墙捞饭等炖品外卖的餐厅，精准满足了时间紧张、预算有限却又想“吃好一点”的都市人的刚需。

说餐厅并不准确，晨曦炖品的线下门店不设堂食，更像是中央厨房，

用以满足外卖高效出餐的需求。

从 2018 年初开始，短短两年内晨曦炖品在全国开设了 500 家外卖门店，日均 103 单，单店日均营业额超过 5000 元。

这一成功实践，让更多高端食材经营者看到了线上新机会。在餐饮行业遭遇重创的 2020 年，这样的成功先例更多了几分意义。当越来越多的黑珍珠餐厅、五星级酒店餐厅接入外卖平台，精致外卖亟需已被验证有效的方法，好让外卖不再只是特殊状况下的应急之举，而是成为新模式的有力支撑。

高端食材背后代表的品质、精细，和外卖代表的效率、便捷，在晨曦炖品实现了奇妙的融合。在其创始人戴晨义看来，高度的标准化是晨曦炖品将效率和品质高度结合的关键。

他认为，经过这次疫情之后，中国的外卖市场无疑将成为红海，而做客单价高的品质外卖，将是中国外卖的破局之道。

1

行业人士眼里的“异类”

戴晨义是个地道的温州人。

1994 年，他辞去体育老师的职务，选择了继承家业——一个卖鱼胶的市场摊位。

彼时的温州正迎着改革开放的春风，众多知名企业如雨后天春笋般诞生。民众的生活水平和消费水平逐步提高，社会对滋补品的需求开始不断加大，戴晨义的生意因此越发兴旺。

“我发现很多人买了鲍鱼、海参、鱼胶后不会‘烧’，我家传做这个，所以就帮着大家处理。”1996 年，戴晨义积攒了足够的资金，创建了温州市晨曦海洋食品有限公司，并在温州龟湖路开张了第一家晨曦胶炖品阁。

伴随着中国经济的腾飞以及对外开发的脚步，戴晨义见识到了外国企业的先进理念和管理模式。

2000 年，戴晨义决定“求变”。

随后，他成立了浙江百珍堂食品有限公司，试图把中国传统的滋补品制作标准化、信息化、数字化。

他去向香港的大师傅请教，求购他们的滋补品烹制秘方。这些秘方最终变成一系列可量化的操作方式。工厂调配汤汁时，时间，温度，浓度，pH，Aw 等一系列量化参数都被应用其中。

经过多年的投入，戴晨义的食补、调味品的第一条生产线终于于 2007 年 4 月 24 日正式竣工并投产。自此之后，晨曦炖品正式用工业化生产的方式替代大厨，避免了一厨一味的不稳定问题，降低了生产成本、提高了生产效率。

2011 年下半年，滋补品行业出现动荡，温州燕翅鲍品牌店几乎全军覆没，晨曦炖品是行业内为数不多能撑下来的。

业内人士将晨曦炖品称作“异类”，因为它不需要聘请工资高昂的大师傅，而是通过连接终端，建设了近万平方米的中央厨房，这导致了晨

曦炖品的产品价格平民化,能够从容应对行业动荡。

“信息化、标准化的时代已经到来,我相信未来的厨师会越来越少,直至只剩大师和工人。”这一理念几乎贯穿了戴晨义经营的始终,从做供应链到开餐厅,再到后来的上线外卖。

2

鲍鱼饭的出餐 SOP

2018年初,一位90后厨师找到戴晨义,提议他通过美团平台做外卖产品。其实早在2007年,晨曦炖品的堂食店里就有外卖这项业务。

当时的外卖并不在美团上,而是顾客通过店里的电话联系。当时店里的单品价格很高,一般在198、298、398左右,用这个价格做外卖,戴晨义有些疑虑,但依然决定尝试。

2018年3月,上海博览会附近的一个30平米的门店里,第一家晨曦炖品外卖店正式营业,这里没有堂食,只做外卖。彼时,晨曦炖品的外卖产品并未改革,外卖店省却了堂食店的门店、人工费用,但单品价格依旧保持在150元上下。由于客单价过高,一个月过去,不温不火。

“我们单价太高,当初考虑的只有质量,现在我们需要考虑数量的问题了。”戴晨义决定对晨曦炖品的外卖产品进行改革。

鸡肉等价格亲民的食材陆续出现在晨曦炖品的外卖产品中,其价格也由150元上下,降到了最低不到30元。这正式开启了晨曦炖品外卖高速发展的大门。

“我总结为三个度:速度、温度、靓度。速度就是外卖制作和配送要快;温度就是外卖到用户手中时温度要在65℃以上;靓度就是要符合产

品的形象。”

此前建立的标准化基因在解决速度问题上展现了巨大优势。晨曦炖品梳理了完整的出餐SOP(标准操作程序),这份SOP也会发到加盟商手中,以保证所有门店出品的品质都一样。

在一份名为“鲍鱼饭门店出品SOP4.0”的文档中可以看到,菜肴名称、烹调技法、装盘器皿、主料等各项内容都详细罗列,下面还有每个环节操作步骤的详尽图文介绍。在装盘器皿这一栏,连用于包装的锡纸尺寸都精确到了厘米单位。

可以说,高度标准化让其在行业竞争中占尽优势。即便尚未进行培训的加盟商也可根据SOP对食材进行加工,而且餐品的味道、口感没有丝毫不打折扣。除此之外,晨曦炖品还特意为外卖制作了砂锅、钢勺等外包装,保证温度的同时也让餐品看起来更具品质感。

品牌刚上线之初,晨曦炖品由于食材高端、包装材料讲究,但价格定位仍旧相对亲民,一度被认为“不会做生意”。然而外人并没有看到,晨曦炖品之所以能够做到这样,是因为背后有供应链和规模效应带来的成本控制。由于生产高度标准化、机械化,门店配餐人手无需太多,自身做供应链起家,也得以把食材、包材的成本控制在最低,这才有了最终消费者看到的精致外卖。

借助美团外卖的自入驻功能,晨曦炖品在全国范围内快速上店,同时从自配送模式转入美团跑腿,借此扩大门店配送范围,优化送餐时间。

但出品只是走过了第一道关。店铺运营、产品研发、活动设置都是让门店订单延续的几道坎。“在加盟商

开店之前,我们会对他们进行培训。除了制作餐品外,他们还要学会如何宣传、如何提高用户的评价。”晨曦炖品外卖负责人蒋鸥说。

据他介绍,晨曦炖品每月都会对上架的sku进行优胜劣汰,以确保品牌的产品活力。同时每个月都会推出新菜品,不同季节推出新套餐。新产品的研发要充分考虑顾客的喜好,还要看试销效果。

“我们最近上新的冰沙系列,整个研发过程历经了76次调整和测试,最终才进入门店试销,下个月全国的门店都会上架。”

平台提供的满减、减配、折扣、返佣、推广券等活动补贴,成为订单增长的有效工具。在美团外卖上,晨曦炖品会把顾客最喜欢的餐品和0.01元、收藏换购等优惠活动排在页面前端,以此来吸引大量新老顾客。

3

外卖50元的时代来了

宜未雨而绸缪,毋临渴而掘井。得益于此前在外卖上做的成功尝试,成为不少餐饮企业疫情期间活下去的关键。

今年1月23日凌晨,武汉疫情防控指挥部发布1号通告,10时起机场、火车站离汉通道暂时关闭。武汉封城的消息瞬间传遍全国,正在美国考察的戴晨义也感受到了疫情对餐饮行业的冲击。晨曦炖品的武汉店面被迫关停,其他城市也在同期因疫情防控而相继停业,营收大幅度减少。

“疫情袭来,公司的业务下降了,打折都不止。”戴晨义回忆道。

3月份,全国餐饮开始复工,但消费者的恐慌情绪依旧没有散去,美团外卖成为了疫情中餐饮行业的救

命稻草之一。

为了对抗疫情,晨曦炖品不仅对店员进行体温监测,对店面消毒,还学习起了美团,在店里临时设置取餐区,实施起了店内无接触措施。到6月份,晨曦炖品的订单已经恢复到了正常水平的80%。

因为疫情被困在美国的戴晨义通过线上连线指挥,每天倒时差开会指挥国内业务的开展。

同时,随着美国疫情爆发,吃中餐成为了问题,每顿饭都需要自己动手,这也让戴晨义看到了美国餐饮的标准化:超市里大量已经切好的食材,调配完成的酱料,消费者只需稍微加热就可以在家中获得成品菜。

受到启发的戴晨义迅速做出反应,加大了公司研发力度,制作出了小金碗、方便菜等系列产品。

消费者只需把小金碗和方便菜买回家后,稍微加热就可获得成品菜。小金碗系列推出后,创下了6个小时100万销售额度的业绩。方便菜推出当月,仅温州一家店就实现了销售收入1000多万。

事实上,精致餐饮的确正在迎来更广的线上发展空间。第三方机构Trustdata发布的《2020年Q1中国外卖行业发展分析报告》显示,疫情影响下,以往专注到店餐饮的品牌餐厅纷纷加大外卖投入,促进了外卖的高品质供给。

在注重饮食健康与安全的疫情大背景与需求端下,用户更偏爱品牌及高品质外卖。这两点共同促进了外卖行业的平均客单价显著提升,2020年Q1达54.5元,同比增长13%。

“我认识的很多做堂食的企业都没有熬过去,能够活下来的餐饮企业,要么像海底捞那样有实力,要么就开辟了线上的外卖业务。

餐饮企业单条腿走路有非常大的风险,餐饮企业一定要居安思危,要学会两条腿走路。”戴晨义说。

我今年40岁,昨天在地铁上看见有人用手机看许鞍华的电影《男人四十》,我在旁边瞥了几眼,突然就哭出了声!谁能想得到,几年前我还是别人眼中“风口上的企业家”,误入了生鲜行业,现在却成为负债300万的“老赖”?

我15岁从河南农村到广东汕尾拼了25年,到35岁时,积累了500万资产。2012年,我32岁,有一次到深圳出差,看到深圳有些地方开起了生鲜店,我到店里一看,里面卖的东西价格还真的不便宜,但是看上去生意都还不错。我当时就想:相对于深圳,生鲜店在汕尾还是新生事物,我如果先做了,等于是坐到了金矿上面!

但是,毕竟开生鲜店是自己真正意义上的首次创业,所以我还是很谨慎的。首先,我回汕尾后专门做了市场调研。我发现生鲜市场的潜力还真是很大的,汕尾的生鲜市场虽没深圳那么大,但商业基础还是具备的。其次,正式入场前,我花了三年时间反复推演,不断总结其他生鲜店失败的“经验教训”。我当时真的以为,凭着自己这些年对生鲜行业的了解,如果让我经营,这些企业的结局还不至于这么糟糕。第三,为保障奖金上的充裕,在500万资金之外,我还专门找人借了300万元。

于是,2015年,35岁的我注册成立了自己的生鲜公司,带着总共800万元到生鲜市场“掘金”了。当时汕尾的房租还不是很高的,我一口气选了10家社区门店,面积在几十平米左右,一家门店差不多能覆盖两到三个社区。我设想,一个社区生鲜门店差不多能辐射3000个家庭,按一个店每天营业额1万元计,10家店一天的营业额就是300万,一个店请二三个员工,一年赚个几十万不在话下。

但是生鲜店真正开始运营了,我才发现,我还是把这个行业想得太简单了!首先,生鲜主要靠促销,但促销成本太大了。我们新店开张时,提前搞了一个免费领一盒鸡蛋加一袋盐的活动来扩大宣传,结果周围的大爷大妈几乎都过来领礼品,开张当天,因为价格定得不高,前来买东西的还真的有不少,但是这一天下来算完账,单店营业额不到5000,不到预期1万元营业额的一半。促销期过后,店里的营业额更是一天不如一天,位置好的店一天的营业额也才3000多元。其次,客流量没有上

四年花光八百万后，我眼睁睁地看着自己的十家生鲜店一个个倒下

商君
文

来，不要着急做什么 app。店里的销售业绩不好，我每天急得吃不下饭，我老婆说我“一夜白了头发”。这时候，有员工跟我出主意，说老板你要做 app 才行啊，你看人家京东有京东到家 app，阿里有盒马鲜生 app，现在的很多 90、95 后都不下厨，连去超市买东西的机会都少，都是 app 上叫外卖，买东西！我一听，说得还很有道理的，就找到一家开发软件的公司来为我们做 app，结果花了好几个月，前前后后付给那家软件公司 30 好几万，app 是做起来了，二维码也趁着周末搞活动的时候贴到店里显眼的位置了，但是通过线上渠道下单的人还是不多。第三，生鲜的损耗率太高了。之所以有人肯光顾生鲜店，图的就是希望能吃到新鲜的时蔬。但是，真正做过生鲜的人才知道，生鲜的保质期太短了，有些产品半天就失去了光泽，特别是用泡沫箱进货的蔬菜，一开箱后一大半都是坏的。于是，店员们这一天很大一部分工作量是花在处理损耗产品上去了。

没有调查就没有发言权，这还是我在没有入行前，还特别花了几年时间做市场调查，设想过种种预案的情况下，真的进入这个行业了，这才发现理论和实践完全是两回事。

如今，4 年花光 800 万后，我只能眼睁睁地看着自己的 10 家生鲜店一家家倒下，我也从一个经过 25 年原始积累的“有钱人”重新变成了负债 300 万后每天挤着地铁回家的失意之人。

现在想一想，我当初进入这个行业时，还真的有些无知者无畏。在此也奉劝一下准备进入生鲜领域的人：这个行业，真的不是一般人能做的。就拿我来说，我当时打的算盘多精啊，同时开了 10 家社区生鲜店，按我的预计，东边不亮西边亮，就算一两个

店不灵光了，也不至于满盘皆输吧，然而现实就这么残酷，正是这个分散成 10 家社区小店的策略让我从一开始就只能沦为炮灰。如果对比一下盒马就会发现，一家几十平的生鲜店实在是不叫玩意儿，在品类上不可能做到丰富，在体验上不可能做到完善；而盒马店动不动就是几千平米。最主要的是，盒马他们有自己的物流，有自己的消费场景，现捞现送，现捞现吃，任君选择，我们凭什么和人家竞争？

就算不和盒马等巨头竞争，生鲜店的价值又在哪里，和菜市场竞争？也不定有胜算！因为就算菜市场的冷链做得很一般，起码人家的品类丰富啊，而且只要你用心，一大早去菜市场，就一定能买到足够新鲜的东西。

从本质上说，生鲜生意就是烧钱的买卖！损耗、人工、场地成本、每天的进货款，哪一项都是要花出去的钱，很快，我那 500 万个人资产就花出去了；因为不甘心，本来借来用作备用资金的 300 万也很快花出去了，但是，因为没有融资渠道，回本的速度还是赶不上花钱的速度。生鲜市场是很大，但是，它就是大平台、大资本们玩的游戏，我们这些小玩家还是不要参与进来了：对大平台、大资本而言，他们可以从容调动平台资源，打通物流和冷链体系，而且可以根据大数据画像分析消费者行为，实现对成本的精确控制，其他人进来的话，注定就是一场不可能打赢的战争。

未来，在平台的大数据运营下，消费者甚至可以选择要哪个果园的哪个颗树上的哪几颗果子——但热闹是他们的，我什么也没有，我只是死亡率高达 99% 的生鲜小玩家中的一员！

（来源：电商报）

不忘初心 牢记使命 我与公司共成长

王 荣 / 文

有句话说：“在工作岗位上，最幸福的事情是个人的成长与企业的发展相同步，你为企业做贡献，企业为你谋发展；在工作岗位上，最幸运的事情，是个人的理想和企业的理念相契合，企业给你一方舞台，你还企业一个惊喜。”经历了 20 个春夏秋冬，伴随着航天晨光的发展壮大，我也在逐步朝着个人的发展目标迈进，向着自己人生的更高追求迈进，在个人不断成长的过程中，留下一个个烙满航天晨光企业文化的脚印。

2002 年 7 月，怀揣着青春的梦想与激情，以及对信息化工作的热爱，我加入了航天晨光，成为信息中心的一名员工。此时正值软管分公司 ERP 项目上线试运行进入业务联调关键阶段，人手少，任务重，我一心想为同事们分担工作，也锻炼自己。主动向中心领导请缨，没想到中心领导却安排个物料编码管理的工作让我做。我有些泄气：“任务那么重，为何安排了一个轻松的编码管理工作给我做呢？再者，物料编码不就是一串数字再加上描述吗，有何重要的呢？”带着疑问我和领导交流，领导微笑着问我：“物料编码工作轻松吗？如果没有好的编码规则，如何对林林总总的物料进行区分？如果没有物料编码，公司数以万计的物品如何唯一性标识？如果没有物料编码，我们如何在信息系统中建立物品的采购、成本、库存、计划排产等业务信息呢？”领导的一席话问得我哑口无言，我没有想到一个小小的物料编码竟然有这么大的作用，我有什么理由轻视自己的工作呢？只有快速学习，投入工作，跟上节拍。

为全面掌握公司的物料编码规则，我几乎每天都要查阅有关物料编码规则设计的资料，从物料层级划分，码位长度设计到物料属性设计，码位组成等进行全面地学习。“三人行，必有吾师”，我由衷地感到能加入航天晨光幸运的，因为在进行物料编码规则学习的时候，总能够不断地遇到我需要的老师——这些老师有领导，也有经验丰富的业务人员。他们有的对我进行悉心指引，也有的对我手把手地耐心指导。那些谆谆教导，是我在公司得到的最珍贵的一笔财富。凭借着勤奋务实、脚踏实地的工作态度，我进步很快，逐渐掌握了物料编码规则设计要点，2004 年，整理发布了《股份公司编码规则》。2007 年，与外部公司合作在公司内部推广使用了编码软件，

进一步提高了公司物料编码产生的准确性。

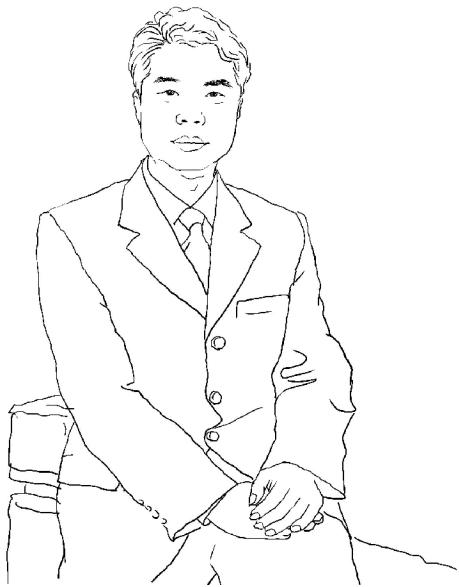
2018 年，我参加了中国航天科工集团有限公司组织的物资编码学习，没想到集团公司推行的物资编码规则与公司制定的编码规则竟然有许多相似的地方。如物资也是按大、中、小类划分；编码也是由分类 + 流水的形式构成；编码描述规范填写等等。学习着集团公司编码规则的同时，也验证了自己当年编制公司编码规则的正确性。

我的努力得到了中心领导的认可，2006 年，信息中心安排我参加 OA 系统选型实施工作。虽然 OA 系统选型实施工作由多人合作完成，但是从接到任务的那一刻起，我已经暗下决心，决不能辜负领导和同事们的期望，要对自己高定位严要求，要更加努力地干好各个环节的工作，为公司实现办公信息化贡献自己的力量。系统的选型实施工作是一场紧张而繁杂的艰苦战斗，从各软件供应商的软件产品功能了解、用户使用情况调研、商务谈判、项目合同签署到系统实施推进的整个过程都需要我去接触、去探索。

功夫不负有心人，经过我和同事们的努力，OA 系统在公司成功实施上线，为公司的办公信息化实现了零的突破。此外，运用 OA 系统设计的销售公司门户还获得了南京市企业管理现代化创新成果一等奖。OA 系统的实施为我以后更好地从事信息化工作奠定了坚实的基础。

2009 年，信息中心让我负责实施 HR 系统，接到任务我深知，HR 系统中产生的每条数据都与员工的切身利益息息相关，马虎不得。为确保系统实施质量，从系统选型开始就进行了认真地筹划。经过多轮次，多维度测评，从众多的 HR 软件厂商中选择了用友 HR 系统。

在系统的实施过程中，我经常身兼多职，在不同的岗位上不断考验自己、锤炼自己。为了保证系统实施工作的顺利进行，每一项工作总要超前谋划，超前考虑提交计划安排，对系统实施的关键过程和特殊过程进行技术交底，以及及时与各部门协调沟通解决问题等等，每一个方面、每一个细节都不能有丝毫的懈怠。在我和同事们的合作下，公司的 HR 系统一直稳定运行至今。



2019年,集团公司经过调研论证也选用了用友HR系统,与公司使用的HR系统不谋而合,这无形中也验证了当初我们选型实施用友HR系统的正确性。2010年,信息中心让我担任特种分公司CAPP项目实施负责人,之前我所实施的系统都是管理信息化项目,但CAPP是个工程信息化项目,对我来说是挑战,也是机遇,我深知这个项目是全面提高一个人的综能力的最好时机。

在系统实施初期,项目需求繁杂琐碎,为逐一落实项目需求,我白天盯系统,晚上看文档,还要不断对业务需求提出优化方案并落实执行。因为我是第一次独立全面地从事系统实施工作,在工作之余,还要加班加点学习更多的知识来弥补自身的不足。血肉之躯,总有疲惫的时候,但每当遇到这种情况,我总是对自己说“没有付出哪有回报!”工作和学习是辛苦的,但回报也是丰厚的,经过有效组织,细致实施,解决了特种分公司在工艺管理中存在的许多问题,为公司车类产品工艺管理信息化树立了标杆作用。

2012年,智能手机开始走向前台,以JAVA技术为代表的新兴互联网应用风起云涌。在中心领导的指导下,我对DOMINO平台和JAVA平台的技术发展趋势,以及办公信息系统发展方向进行了跟踪研究,形成了《OA系统数据库换型和软件升级可行性报告》,认为使用JAVA技术构建的办公系统是未来办公信息化发展的方向,用JAVA平台构建的新型办公系统取代用DOMINO平台构建的办公系统虽有难度,但值得一试。中心领导也很支持我的观点,并让我负责新型办公系统的实施工作。

作为项目实施的主要负责人,我带领团队人员钻研新技术,深入了解新系统功能,积极为项目团队献计献策,提出合理化建议,及时解决项目实施中存在的实际问题。项目实施中,我严格要求团队人员做好业务需求梳理工作,认真对验证每一项业务功能,分析技术方案;在业务模块试运行中,对存在的问题及时与乙方沟通联系。发现实施计划中有不利于项目推进、可能存在功能风险的地方进行沟通协调,共同探讨解决之道,力求在系统上线之前找到少走弯路,加快实施进度优化实施方法的可行性方案。经过我和项目团队的共同努力,2012年底,新型办公系统在公司上线运行,实现了移动办公,短信提醒,系统集成等业务拓展应用,为公司的管理提升实现了质的飞跃。

公司的发展成长是一个“大舞台”,个人的成长是一个“小舞台”,2017年开始随着集团公司信息化建设工作全级次展开,公司的信息化建设也进入了新的阶段。为了实现“以集团公司转型升级发展战略为指引,把握好信息化建设方向,按照集团公司规划的建设蓝图,把航天晨光打造成新型智慧企业”的战略目标,信息中心成立了“智慧企业建设党员突击队”,我有幸成为了突击队中的一员。对我来说,这又是一个新的挑战。

作为公司一名信息化战线上的建设者,我深知自己的一举一动都将成为大家的焦点。工作上,我虚心向同事们请教项目实施经验,始终强化实施过程控制,做好业务需求管理和业务流程设计管理工作,加强科技创新工作,全力抓好互联网新技术和移动办公应用技术的跟踪研究,用“严、慎、细、实”的工作作风。为公司的发展添砖加瓦。

光阴荏苒,生命如梭,转眼间我已经在航天晨光工作17年了,这17年的时间里,我从一个憧憬梦想的青年,成长为公司信息化建设队伍中的专业人员,学到的东西实在是太多太多。在此,我要感谢公司,感谢领导,感谢关心和帮助过我的同仁,作为一名航天晨光人,我骄傲、我自豪。如今大批素质好、业务精、作风实的后备人才不断融入公司,他们挥洒着汗水,放飞着理想,播种着辛勤努力,我相信他们会取得更大的成就,为航天晨光发展做出更多的贡献。而我,将一如既往、尽心尽责地,在自己平凡的岗位上奉献所学所知,加倍努力地去工作,时刻保持一颗感恩的心与公司一起成长,为公司转型升级贡献力量。(作者系航天晨光企业信息中心信息化应用室信息系统实施员、工程师) ●

短讯传真



建邺区举行“第二届南京市十佳HR经理人”评选活动宣讲会

为推进“第二届南京市十佳HR经理人”评选活动开展,建邺区人社局联合建邺高新区管委会、生态科技岛管委会,在南京市人才服务中心和南京市人力资源产业协会的指导下,日前共同举办了“第二届南京市十佳HR经理人”评选活动宣讲会,鼓励区属企业优秀HR经理人积极参与活动,交流经验。市人才服务中心市场发展部部长杨本荪,南京市人力资源产业协会执行秘书长李春霸以及国内知名人力资源社会保障研究专家出席本次会议,建邺区人社局副局长钱春晖主持会议,共有50余名企业HR报名参加本次活动。本次会议的第三个环节,是中国人力资源社会保障研究专家李老带来的讲座,主题是“HR与用工战略重构”。李老用丰富的资料和生动的案例,向大家介绍了科技飞速发展下,尤其是经历本次疫情影响之后,企业在用工方面产生的变化和未来的调整方向。不少与会HR对此都深有感触,在讲座结束后,纷纷向李老进一步请教沟通,气氛十分热烈。参会的企业HR表示,通过本次宣讲会学到了很多知识,可谓获益良多,回去后将精心准备十佳HR经理人的评选材料,积极参与到活动中去。(市人才)

浦口区全面推进企业全员参加工伤保险工作

浦口区人社局多措并举全面推进企业全员参加工伤保险工作,进一步提高群众安全感、获得感和满意度。一是强化部门联动协作,摸清底数。与相关部门联动协作,摸清未参保单位数量和未参保人员底数,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,明确扩面征缴计划和任务,做好参保扩面工作,持续推进“同舟计划”实施。二是全面开展政策宣传,营造氛围。通过专项行动和各种渠道向企业加大宣传,扩大政策覆盖面和知晓率,提高企业对社会保险有关法律法规认识,增强企业参保意识,确保企业全员应保尽保。三是全力实施专项巡查,突出重点。对163家区内企业点对点告知工伤保险参保要求,寄送《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。同时,对辖区5个街道33家重点企业就员工参加工伤保险扩面征缴情况进行专项巡查,根据巡查中发现问题提出整改意见。(任四玲)

江北新区医保零星报销经办服务便民更惠民

南京江北新区社保中心医保结合“放管服”改革需求,运用信息化手段,精简经办材料,压缩经办时限,细化经办流程,突出经办效能,目前已实现医保零星报销原则上不超过10天,特殊情况不超过20天,不断提升群众的满意度、幸福感。

今年2月,江苏省医保局出台《江苏省医疗保障公共服务专项治理年工作方案》,针对新的要求,新区社保中心医保改变传统的“零星报销”业务流程长、审核环节繁琐等模式,引入OCR智能审核系统,运用光学字符识别技术,将纸质费用明细文

档上的图形图像进行计算处理,转化为数字信息。同时,对全区基层经办员同期开展线上和线下技能测试、培训指导,做到点对点精准对接,大大减少了报销单据的流转时间,在经办效率上突显了“江北速度”,打造出新区社保“高效、规范、便民”模式。

在办理零星报销材料方面新区医保严格做到“只做减法,不做加法”,一张清单管到底,一个事项清到底,切实解决传统经办模式给群众带来的困扰,让全区人民享受统一便捷的医保服务。截止目前,所办统筹支付金额无一差错。(王国雷)

六合区落实“四项举措”确保补贴资金安全

六合区就管中心高度重视补贴资金使用的规范性和安全性,规范工作流程,落实“四项举措”确保补贴资金安全。一是内控工作保规范。拟定工作管理办法,就工作机制、工作流程及分险点、相关工作要求分别进行规范,提高资金使用的规范性和安全性。重点保障就业困难群体就业扶持政策的落实,为就业资金规范管理奠定了基础。二是内审工作保安全。为进一步规范就业政策的落实,提高资金使用的规范性和安全性,我区依旧委托第三方对街镇社区保补贴工作进行检查,并对去年第三方检查发现问题的整改情况进行回头看。目前检查工作已经完成,从反馈情况来看,今年的工作较往年有了很大的提升,对于今后工作规范开展起到了良好的促进作用。三是宣传工作保覆盖。今年来,区就管中心牵头编印了系列宣传材料,分发至各级服务平台,要求广泛宣传。充分运用自媒体、融媒体、三级平台对用人单位社保及岗位补贴、小微企业招用毕业一年内高校毕业生社保补贴、稳岗返还等各项涉企、惠企政策进行广泛宣传,帮助企

业享受相关政策。四是培训工作保运行。以全区人社经办业务下沉为契机,分街镇、社区开展相关政策培训,重点针对就业困难人员认定及灵活就业社保补贴政策及业务操作流程进行面对面沟通交流,确保工作运行顺畅。下一步,将结合今年检查反馈情况,有针对性地对各街镇、社区相关经办人员进行业务培训,落实整改举措,进一步规范各项补贴工作,确保资金安全。(六合就管中心)

迈皋桥街道服务为民助力文明创建

文明城市创建工作开展以来,迈皋桥街道街容街貌焕然一新,居民的道德意识、交通意识显著提高。为助力街道文明城市创建,提升居民的满意度和幸福感,街道人社所科学统筹,一方面保留窗口工作人员,保证人社窗口业务正常办理;一方面由人社所领导带头下社区参与劳动,发动社区劳保站开展服务为民活动。人社所领导带着科室同志下社区清理垃圾、整理车辆、发放传单、入户调查、参与督查。街道下属社区劳保站相继开展助力文明创建的广场活动6次,社区劳保站工作人员在一线参加文明城市创建工作。合班村社区劳保站开展“人社服务为民助力文明创建”广场宣传活动。迈皋桥街道人社所从服务百姓出发,开展社保活动服务为民,提供义诊服务实惠为民,助力文明创建满意为民。(秦慧)

擦亮人社服务窗口,树立政府作风形象

为进一步贯彻落实“简政放权、放管结合、优化服务”改革精神,溧水区人社局狠抓业务“一口清”,对待办事群众“寄微笑”,坚持“记录一生、保障一生、服务一生”的服务宗旨,多措并举加强窗口作风建设,着力打造窗

口服务形象。

抓管理重服务。窗口咨询实行“首问负责制”,在群众咨询时要做到认真细致、文明规范,微笑服务,杜绝让群众跑冤枉路,且按照“一人一事一评”的要求使用电子服务评价系统,严格执行“好差评”制度,并对评价情况实时监控纳入考核。

广培训提业务。本着“一岗精、两岗通、多岗熟”的原则,开展政策理论学习,由业务骨干轮流讲解经办流程和政策依据,以讲促学,确保人人都是“政策通”,进一步增强窗口工作人员业务理论水平和服务群众能力。

强监督促成效。通过摆放工作牌、岗位职责等方式,公开窗口服务人员信息,接受群众监督,实现窗口服务全覆盖、服务事项全覆盖、评价对象全覆盖。短信跟踪回访,及时听取群众建议,擦亮服务透明度,提高群众满意度。(溧水区王思思)

市人社局组织专家到高淳服务企业

市人社局专业技术人员管理处许有明处长带领来自南京市产品质量监督检验院等单位8位专家到高层企业就技术研发、产品创新过程中遇到的难点进行沟通探讨。

在南京喜悦科技股份有限公司,公司董事长胡钧首先介绍了企业概况,随后运营总监陈志云具体说明了企业技术服务的具体需求。专家们对此给出了专业意见。在南京东润橡塑集团,集团总裁江文养对集团的主营业务、产业规模、发展规划作了全面介绍,随后集团及下属子公司东润带业、润京乳胶分别就各自主营产品的相关技术问题与来自南京工业大学材料科学与工程学院的张军教授团队交流。现场气氛热烈,张军教授对问题作了解答,并提出建议。

专家服务基层活动,将来自高校科研院所的理论研究,与高淳企业的实际生产经营进行融合,更加有力促进了技术产业化与企业的产业转型、提档升级。高淳区人社局副局长邢益松对市人社局组织专家来淳服务表示感谢,并希望专家多来高淳企业提供技术咨询与指导。市人社局专技处许有明处长表示,将继续深入开展专家服务基层活动,将推动高淳高质量发展落到实处。(左亮)

浦口区推进退捕渔民就业安置和社会保障

就业安置和社会保障事关长江禁渔退捕工作成败,事关广大渔民当前生活和长远生计。区人社局跟进妥善做好退捕渔民基本生计及社会保障工作,确保渔民退得出、稳得住、就业有岗位、生活有保障。一是在区级层面退捕工作社会保障专项工作组,统筹推进退捕工作有效开展,确保渔民不因退捕上岸而致贫、返贫。二是进一步明确了责任领导、牵头科室和任务分工,确保任务有人负责,工作有人抓。三是主动加强与市人社局、农业农村局工作对接,了解市级层面工作进度。同时,主动对接并积极配合区级层面牵头部门农业农村局工作,摸清退捕渔民人员信息底数,加强数据衔接交换,抽调局科级干部驻区禁渔专班专职办公,联合推进禁捕退捕工作。

下一步,我局将根据农业农村局提供的退捕渔民信息,召集社会保障专项工作组成员单位召开退捕渔民就业安置和社会保障工作例会,进一步有序推进区委区政府关于让退捕渔民“退得出、稳得住、能小康”的各项决策部署落到实处。

江苏省高级人民法院、 江苏省人力资源和社会保障厅、 江苏省司法厅联合发布 《关于做好涉新冠肺炎疫情劳动争议调解和案件审理工作的指导意见》

为全面落实中央、最高人民法院、人力资源和社会保障部、司法部和省委、省政府关于依法防控疫情和促进经济社会发展工作的部署和要求,及时有效化解涉新冠肺炎疫情劳动争议,促进劳动关系和谐稳定,现结合我省劳动争议审理工作实际,提出以下意见:

一、妥善处理涉疫情劳动争议总体要求

1. 坚持精准服务。坚持在常态化疫情防控中加强应对,加快推进生产生活秩序全面恢复,注重严防控和促发展并进,充分发挥依法防控疫情和保障经济社会发展的职能作用,密切关注新冠肺炎疫情期间劳动关系运行中出现的突出问题,妥善处理好相关劳动争议,为做好“六稳”工作、落实“六保”任务提供精准服务。

2. 树立平衡保护理念。受新冠肺炎疫情影响,劳动关系新情况、新矛盾、新问题增多,在处理涉疫情劳动争议时,要坚持依法保护劳动者权益与促进用人单位健康发展并重的理念。既要依法加强劳动者保护,特别是新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等依法被隔离人员的权益,又要依法采取切实有效措施服务和保障好用人单位复工复产。

3. 保障政策效果。涉疫情劳动争议的处理,既要正确适用现行劳动法律法规,又要深刻把握和贯彻执行国家关于确保疫情防控、稳定劳动关系、支持用人单位复工复产和促进经济社会发展的政策和精神,鼓励双方尽量通过协商方式处理疫情期间有关劳动报酬、休息休假等事宜,依法保障相关政策措施落地落稳落实。

二、坚持和发展新时代“枫桥经验”,深入推进劳动争议多元化解

4. 全面推进多元化解。积极主动作为,推动建立健全人民调解、行政调解、律师调解、行业调解、仲裁调解、司法调解等既各司其职又同向发力的共建、共享、共治联动工作机制。加强用工指导和争议化解,引导劳动者与用人单位共渡难关、共谋发展,促进双方共同营造新型和谐劳动关系。

5. 对接一站式多元解纷机制。将涉疫情劳动争议的处理纳入一站式多元解纷机制统筹推进,充分运用“审务进基层、法官进网格”机制、“无讼村居(社区)”创建、“互联网+调解”和“江苏微解纷”平台以及“非诉讼服务分中心”

等开展劳动争议化解工作,最大限度地把矛盾纠纷及时化解在萌芽、妥善解决在当地。

6. 调解贯穿仲裁、诉讼全过程。对于进入仲裁、诉讼程序的劳动争议,牢固树立全程调解理念,将调解贯穿仲裁、诉讼全过程。注重调解方式、方法创新,充分运用邀请调解、委托调解机制,充分发挥人民调解员、劳动争议调解员、工会干部、企业代表等促进调解的作用,整合资源、多方联动,形成工作合力,力促案结事了人和。

三、妥善处理拖欠劳动报酬纠纷,切实保护劳动者权益

7. 春节假期延长期间的工资。2020年1月31日至2月2日为春节假期延长期间,该期间因疫情防控未能休假又未能在六个月内补休的劳动者,请求用人单位按照本人工资的二倍支付劳动报酬的,应予支持。用人单位在该期间未安排劳动者工作,逢逢工作日或者休息日的,按原工资计发方式处理。

8. 未提供正常劳动的工资。用人单位因疫情防控迟延复工或者虽复工但劳动者因疫情防控未能返岗期间的工资支付,双方有约定的,从其约定。未约定的,对用完各类休假后仍不能提供正常劳动的劳动者,用人单位可以参照停工、停产期间工资支付的相关规定支付相应工资。在一个工资支付周期内的,按照劳动合同约定的标准支付工资,一般支付基本工资、岗位工资等固定构成部分,可以不支付与实际出勤相关的交通补贴、伙食补贴等款项,但不得低于当地最低工资标准;超过一个工资支付周期的,按照不低于当地最低工资标准的80%支付劳动者生活费。

上述停工停产期间计算从2020年2月3日起至用人单位复工或劳动者返岗前一日止;但对用人单位在2020年春节假期前已停工停产的,其停工停产起始日期为宣布停工停产之日。

工资支付周期按照双方所签订的劳动合同的约定或者用人单位依法制定的规章制度确定,最长不得超过一个月;用人单位停工停产复工,复工后再次停工停产的,重新计算停工停产期工资。

9. 灵活提供劳动的工资。用人单位因受疫情影响安排劳动者通过电话、

网络等灵活方式提供正常劳动,对该期间的工资支付双方有约定的,从其约定。未约定的,劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资,应予支持。劳动者在休息日工作又未能在六个月内补休,请求用人单位按照本人工资的二倍支付劳动报酬的,应予支持。

10 特殊劳动者的工资。因医疗机构或者政府依法对新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者等实施隔离措施,导致劳动者不能提供正常劳动的,劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资,应予支持。

上述工资参照第8条停工停产期间第一个工资支付周期内的工资标准执行;用人单位安排劳动者灵活办公的,按照第9条的规定支付相应工资;用人单位已停工停产的,按照《江苏省工资支付条例》第三十一条处理。

用人单位有证据证明劳动者不遵守政府防控措施而被采取隔离措施的,劳动者请求用人单位按正常劳动支付其工资的,不予支持。

11 医疗期工资。新冠肺炎患者、病原携带者、疑似病人、密切接触者在医疗机构或者政府依法对其实施隔离措施结束后,仍需停止工作进行治疗,请求用人单位按照医疗期有关规定支付工资的,应予支持。

四、依法保障用工自主权,促进用人单位健康稳定发展

12 统筹安排年休假。用人单位在疫情防控延迟复工期根据生产、工作的具体情况统筹安排年休假,原则上应当按照规定征求劳动者本人意愿。用人单位能够举证证明明确因疫情影响未能征求劳动者本人意愿,劳动者以未征得其同意为由主张已休年休假无效,请求用人单位支付应休未休年休假工资报酬的,不予支持。

13 调整用工。用人单位因受疫情影响导致生产经营困难,经法定程序或者有关政策规定采取轮岗轮休、缩短工时、降低薪酬待遇、延期支付工资等方式稳定工作岗位,劳动者请求支付该期间劳动报酬差额的,一般不予支持。

14 合理调整工作岗位举证责任。除《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定的用人单位可以单方面调整劳动者工作岗位的法定情形外,用人单位在疫情期间可以按照劳动合同约定或者规章制度规定对劳动者工作岗位进行合理调整。双方就调岗发生争议的,用人单位应当对调整劳动者工作内容和工资报酬的合理性承担举证责任。

15 依法申请特殊工时制度。用人单位以延迟复工系因政府疫情防控有关规定限制为由安排标准工时制劳动者补回等量工作时间,劳动者请求用人单位支付加班工资的,应予支持。

用人单位在疫情期间需采取集中工作、集中休息方式保持正常生产经营的,应当履行不定时工作制或者综合计算工时工作制的审批手续。未依法履行审批手续,双方对加班工资发生争议的,原则上用人单位应当举证证明实行不定时工作制或者综合计算工时工作制的合理性。对于劳动者的工作岗位确实具有不定时工作制或者综合计算工时工作制的特点、依据标准工时计算加班工资明显不合理,或者工作时间无法根据标准工时进行计算,或者其上级单位、行业主管部门已办理了相应岗位、工种的不定时工作制或者综合计算工时工作制审批手续的,可以根据实际情况酌情计算劳动者加班工资。

16 共享用工。用人单位在疫情期间按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致,可以临时将劳动者指派到其他单位(以下称实际用人单位)工

作。实际用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资,劳动者请求用人单位支付工资,并由实际用人单位承担连带责任的,应予支持。

五、鼓励和引导用人单位与劳动者共克时艰,依法维护劳动关系和谐稳定

17 劳动合同的订立。用人单位因受疫情影响未能与劳动者依法及时订立或者续订书面劳动合同的,可以合理顺延订立书面劳动合同时间或者采用符合法律规定的电子形式订立劳动合同。劳动者请求用人单位支付合理顺延期间未签订书面劳动合同二倍工资,或者以电子形式不属于书面劳动合同为由请求用人单位支付未签订书面劳动合同二倍工资的,不予支持。

18 过失性辞退。劳动者存在以下行为,符合《中华人民共和国劳动法》第二十五条或者《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定情形的,用人单位可以解除劳动合同:

①劳动者患有或者疑似患有新冠肺炎,故意隐瞒病情,拒绝接受检疫、强制隔离或者治疗的;

②符合规定复工的用人单位,劳动者经劝导无效或者以其他非正当理由拒绝返岗的。

用人单位依据上述规定解除劳动合同,劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,不予支持。

19 无过失性辞退与经济性裁员。用人单位确因疫情影响导致生产经营发生严重困难,符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第(三)项、第四十一条规定情形的,用人单位可以解除劳动合同。劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,不予支持,但可以请求用人单位支付经济补偿。

20 违法解除或者终止劳动合同。劳动合同在隔离治疗期、医学观察期以及因政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施期间到期的,应当顺延至上述期限结束。

劳动者因隔离治疗、医学观察、政府实施隔离措施或者采取其他紧急措施而不能提供正常劳动,用人单位以此为由解除劳动合同,或者终止在上述期间到期的劳动合同,劳动者请求继续履行劳动合同的,应予支持;劳动者不要求继续履行或者劳动合同已经不能继续履行的,劳动者请求用人单位支付违法解除劳动合同赔偿金的,应予支持。

21 经济补偿的支付。劳动者因用人单位在疫情防控期间存在《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条第一款第(一)、(二)、(三)项规定的情形解除劳动合同,请求用人单位支付经济补偿的,应当结合用人单位受疫情影响的实际情况,综合考虑其拖欠劳动报酬、调整工作岗位、未依法缴纳社会保险等情形的主观恶意、违法程度以及当地政策等因素审慎认定。

22 工伤保险待遇。在新冠肺炎预防和救治工作中,劳动者因履行工作职责而感染新冠肺炎或者因感染新冠肺炎而死亡,经依法认定为工伤的,应当享受工伤保险待遇。已参加工伤保险的,由工伤保险基金和用人单位按照《工伤保险条例》等相关规定支付;未参加工伤保险的,由用人单位按照法定标准支付。

2020年8月25日

人力资源社会保障部办公厅

关于做好共享用工指导和服务的通知

(人社厅发〔2020〕98号)

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅(局):

企业之间开展共享用工,进行用工余缺调剂合作,对解决用工余缺矛盾、提升人力资源配置效率和稳就业发挥了积极作用。为加强对共享用工的指导和服务,促进共享用工有序开展,进一步发挥共享用工对稳就业的作用,现就有关事项通知如下:

一、支持企业间开展共享用工

各级人力资源社会保障部门要支持企业间开展共享用工,解决稳岗压力大、生产经营用工波动大的问题。重点关注生产经营暂时困难、稳岗意愿强的企业,以及因结构调整、转型升级长期停工停产企业,引导其与符合产业发展方向、短期内用人需求量大的企业开展共享用工。对通过共享用工稳定职工队伍的企业,阶段性减免社保费、稳岗返还等政策可按规定继续实施。

二、加强对共享用工的就业服务

各级人力资源社会保障部门要把企业间共享用工岗位供求信息纳入公共就业服务范围,及时了解企业缺工和劳动者富余信息,免费为有用工余缺的企业发布供求信息,按需组织专场对接活动。鼓励人力资源服务机构搭建共享用工信息对接平台,帮助有需求的企业精准、高效匹配人力资源。加强职业培训服务,对开展共享用工的劳动者需进行岗前培训、转岗培训的,可按规定纳入技能提升培训范围。对开展共享用工的企业和劳动者,免费提供劳动用工法律政策咨询服务,有效防范用工风险。

三、指导开展共享用工的企业及时签订合作协议

各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业签订合作协议,明确双方的权利义务关系,防范开展共享用工中的矛盾风险。合作协议中可约定调剂劳动者的数量、时间、工作地点、工作内容、休息、劳动保护条件、劳动报酬标准和支付时间与方式、食宿安排、可以退回劳动者的情形、劳动者发生工伤后的责任划分和补偿办法以及交通等费用结算等。

四、指导企业充分尊重劳动者的意愿和知情权

各级人力资源社会保障部门要指导员工富余企业(原企业)在将劳动者安排到缺工企业工作前征求劳动者意见,与劳动者协商一致。共享用工期限不应超过劳动者与原企业订立的劳动合同剩余期限。要指导缺工企业如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、企业规章制度以及劳动者需要了解的其他情况。企业不得将在本单位工作的被派遣劳动者以共享用工名义安排到其他单位工作。

五、指导企业依法变更劳动合同

原企业与劳动者协商一致,将劳动者安排到缺工企业工作,不改变原企业与劳动者之间的劳动关系。劳动者非由其用人单位安排而自行到其他单位工作的,不属于本通知所指共享用工情形。各级人力资源社会保障部门

要指导原企业与劳动者协商变更劳动合同,明确劳动者新的工作地点、工作岗位、工作时间、休息休假、劳动报酬、劳动条件以及劳动者在缺工企业工作期间应遵守缺工企业依法制定的规章制度等。

六、维护好劳动者在共享用工期间的合法权益

各级人力资源社会保障部门要指导和督促缺工企业合理安排劳动者工作时间和工作任务,保障劳动者休息休假权利,提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品,及时将劳动者的劳动报酬结算给原企业。要指导和督促原企业按时足额支付劳动者劳动报酬和为劳动者缴纳社会保险费,并不得克扣劳动者的劳动报酬和以任何名目从中收取费用。要指导和督促原企业跟踪了解劳动者在缺工企业的工作情况和有关诉求,及时帮助劳动者解决工作中的困难和问题。劳动者在缺工企业工作期间发生工伤事故的,按照《工伤保险条例》第四十三条第三款规定,由原企业承担工伤保险责任,补偿办法可与缺工企业约定。

七、保障企业用工和劳动者工作的自主权

劳动者在缺工企业工作期间,缺工企业未按照约定履行保护劳动者权益的义务的,劳动者可以回原企业,原企业不得拒绝。劳动者不适应缺工企业工作的,可以与原企业、缺工企业协商回原企业。劳动者严重违反缺工企业规章制度、不能胜任工作以及符合合作协议中约定的可以退回劳动者情形的,缺工企业可以将劳动者退回原企业。共享用工合作期满,劳动者应回原企业,原企业应及时予以接收安排。缺工企业需要、劳动者愿意继续在缺工企业工作且经原企业同意的,应当与原企业依法变更劳动合同,原企业与缺工企业续订合作协议。原企业不同意的,劳动者应回原企业或者依法与原企业解除劳动合同。劳动者不回原企业或者违法解除劳动合同给原企业造成损失的,应当依法承担赔偿责任。缺工企业招用尚未与原企业解除、终止劳动合同的劳动者,给原企业造成损失的,应当承担连带赔偿责任。

八、妥善处理劳动争议和查处违法行为

各级人力资源社会保障部门要指导开展共享用工的企业建立健全内部劳动纠纷协商解决机制,与劳动者依法自主协商化解劳动纠纷。加强对涉共享用工劳动争议的处理,加大调解力度,创新仲裁办案方式,做好仲裁衔接,及时处理因共享用工引发的劳动争议案件。要进一步畅通举报投诉渠道,加大劳动保障监察执法力度,及时查处共享用工中侵害劳动者合法权益的行为。对以共享用工名义违法开展劳务派遣和规避劳务派遣有关规定的,依法追究相应法律责任。

各级人力资源社会保障部门要按照本通知要求,结合当地实际,采取有效措施加强对企业开展共享用工的指导和服务,引导共享用工健康发展。

人力资源社会保障部办公厅

2020年9月30日

落实宁聚计划 迈皋桥街道在行动



南京市市委市政府日前发布《战疫情促就业十万研究生宁聚行动方案》，提出面向硕博研究生等优秀人才提供10万个以上“就业见习岗位”，通过发放见习补贴、奖励留人主体、加大创新扶持等措施，吸引高校硕博研究生来宁见习。迈皋桥街道人社所认真落实宁聚计划政策，人社所书记、所长带队到辖区企业上门走访，对企业进行一对一政策宣讲，介绍“宁聚计划”政策红利，讲解见习岗位双向补贴；向企业展示网上申报指南，引导其落实就业见习项目。围绕街道辖区党建共建的央企、国企及重点民营企业，如中铁十五局，中铁三局，四局，中建一局，栖霞建设等20多家企业，街道组织召开“十万研究生见习行动”宣传动员暨专题培训会，指导企业现场申报见习岗位。截至目前为止，人社所已联系的企业达80多家，有意向申报成为见习单位的企业达20多家。与此同时，人社所通过社区劳保站梳理辖区本地及来宁创业的优秀硕博毕业生，向其宣讲宁聚计划创业扶持政策。如对入驻高新园区、科技企业孵化器创业载体的，给与“零租金”、免1-3年物业费的优惠；创业人员可享受担保贷款“绿色通道”，可申请最高30万元的创业担保贷款；创业项目若能被市级选上，还可享受10-50万元的创业资助等相关扶持政策。

通讯员：秦 慧



1200+ 人才岗位，“职”等你来

2020 年栖霞区首场校园招聘会成功举办



2020年栖霞区“宁聚计划”高校毕业生首场校园招聘会暨见习岗位推介活动，日前在南京师范大学（仙林校区）成功举办。此次活动，是南京市“宁聚计划”秋季高校毕业生系列招聘活动之一，由栖霞区人社局联合栖霞高新技术产业开发区、南京师范大学大学生就业创业办公室共同举办，旨在推进落实“宁聚计划”，促进高校毕业生高质量就业，服务驻区企业人才需求。参会各类人才企业63家，提供岗位1200余个，现场900余位高校毕业生到场应聘求职，发放宣传资料500份，初步达成就业意向613人次。现场还开展了就业、创业、培训等政策咨询服务超过300人次。南京合智电力等行业领先企业，提供了一大批针对性强的人才需求岗位。今年以来，栖霞区人社部门全力促进惠企政策落实，有力提升高校毕业生等重点群体就业。1-8月份，栖霞区累计为10576人次高校毕业生发放住房租赁补贴1791.8万（较去年同期增长31.8%），为43338家企业发放稳岗返还资金4.9亿。启动“十万研究生宁聚行动”，开发见习岗位10499个。实现城镇新增就业19608人，新增大学生就业15500人，分别完成年度目标的98.1%、83.8%。

（栖霞区人社局 尤永坤）

2020 年栖霞区“宁聚计划”高校毕业生校园招聘会 — 南京师范大学专场

招聘岗位信息一览表

序号	单位名称	职位名称	招聘人数	学历要求	专业要求	其他要求
1	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
2	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
3	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
4	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
5	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
6	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
7	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
8	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
9	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
10	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
11	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
12	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
13	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
14	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
15	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
16	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
17	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
18	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
19	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
20	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
21	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
22	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
23	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
24	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
25	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
26	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
27	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
28	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
29	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
30	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
31	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
32	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
33	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
34	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
35	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
36	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
37	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
38	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
39	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
40	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
41	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
42	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
43	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
44	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
45	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
46	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
47	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
48	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
49	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
50	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
51	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
52	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
53	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
54	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
55	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
56	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
57	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
58	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
59	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
60	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
61	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
62	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级
63	南京合智电力有限公司	电气工程师	5	本科	电气工程及其自动化	英语六级