

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

2021

总第 228 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

为什么说中国共产党不是西方意义上的“政党”

浅谈“信易+”在人社领域的探索应用

以案说法三组



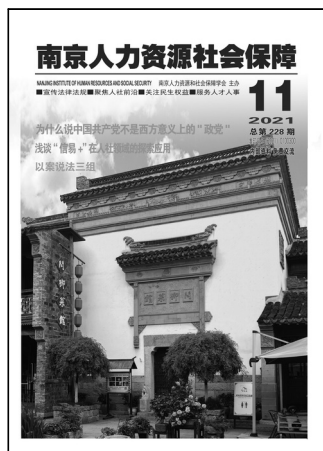
尊老敬老，情暖重阳



金秋十月，丹桂飘香。为大力弘扬中华民族尊老敬老的传统美德，进一步营造爱老助老氛围，2021年10月14日，重阳节当日，市人社局组织局机关离退休老干部赴江宁开展重阳节活动。参观新农村建设。

局党组书记、局长刘莅与老干部欢聚一堂，代表党组第一时间送上节日慰问和祝福。刘莅指出，这是市人社老干部在中国共产党建党百年之际，在共享全面建成小康社会成果基础上，在迈向现代化新征程中的首次聚会，意义不凡；这是在南京疫情大考之后，全市人民包括退休干部职工共同夺取疫情防控重大战略成果后的首次聚会，实属不易。刘莅传达了习近平总书记对老龄工作的重要指示，倡导大家树立积极老龄观和健康的老龄化理念，离岗不离党，保持先进性，做到老有所学、老有所为、老有所乐。他最后以“重阳逢盛世，人间重晚情，跑好后半程，凯歌迎复兴”致祝词，获得阵阵掌声。



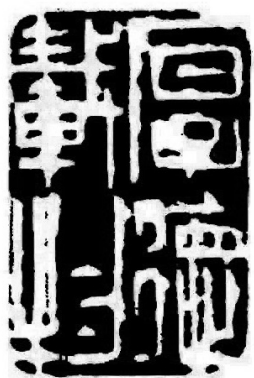


封面: 舌尖上的南京之老门东问
柳菜馆(龚文新摄影)

封二: "尊老敬老,情暖重阳"

封三: 市、区社保中心党员联动
开展志愿服务

封四: 第九届 "赢在南京" 青年
大学生创新创业大赛复
赛成功举办



苗建新篆刻
《厚德载物》

南京人力资源社会保障

2021 年 11 月

百年辉煌

- 03 为什么说中国共产党不是西方意义上的 "政党"

交流研讨

- 06 运用集体协商理念破解 农民工欠薪历史难题
- 08 浅谈 "信易+" 在人社领域的探索应用

创业故事

- 12 美国最受欢迎的电商网站,竟然是一家中国公司?

你问我答

- 14 南京人社局回应当前若干热点问题
- 15 12333 热点问答
- 16 关于支持企业发展相关问答
- 17 打工人关切的问题集合

基层之声

- 18 2021 年金秋招聘月专场招聘会成功举办
- 18 秦淮人力资源服务业的发展情况速写
- 19 秦淮人力资源行业联盟开展安全生产教育宣讲
- 19 玄武区人社局主动作为,创新开展农民工工资支付工作

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2021年第11期(总第228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(2021)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

社会保障

- 20 促改革强素质优服务 打造一流标杆大厅
- 21 市人社局专技处为基层办实事深入高淳现场服务申报项目企业
- 22 为人民服务 让人民满意,鼓楼区人社局开展“向人民群众汇报工作”专场主题活动
- 23 “学史力行”创精品,秦淮区乡土人才庆建党伟业、颂百年辉煌

以案说法

- 24 山东高院发布劳动争议 8 大典型案例
- 28 将发放购物卡改发疫情防护用品的行为,合法吗?
- 29 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

短讯传真

- 30 市人才中心优做好继续教育专业课在线培训(等 12 则)

政策法规

- 33 人力资源社会保障部 住房和城乡建设部 交通运输部 水利部 银保监会 铁路局 民航局 关于印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》的通知
- 36 江苏省工资支付条例

为什么说中国共产党不是西方意义上的“政党”

潘维 / 文

中国共产党已走过 100 年历程，带领中国取得举世瞩目的发展成就。从中西比较角度看，人们好奇应如何从世界政党视野观察中国共产党？为什么说中国共产党不是西方意义上的“政党”？从历史维度看，中华文明“大一统”思想对中国共产党产生了何种影响？让历史照鉴未来，决定政党质量与前途的关键又是什么？

北京大学国际关系学院教授、北京大学中国与世界研究中心主任潘维近日接受中新社“东西问”专访，就相关问题进行权威解读。

中新社记者：看待中国共产党的成功，需要将其放在世界政党视野中进行观察比较。您如何看待政党以及政党与人民的关系？

潘维：政党是近代才产生的西方概念。“party”的词根是“part”，即(社会的)某个部分；“party”即代表社会某部分的(政治 / 社会)组织。

20 世纪初，欧洲国王的权力被侵蚀殆尽，“议会主权”确立。所谓“议会主权”就是议会里各种“政党”的联合执政权，各“党”由获得选票多少来瓜分“主权”，获得短暂的执政权。为号召和组织民众争夺执政权，政党的效率越来越高，出现了党员、党纲、党纪以及党的科层体系。

相对欧洲的“多党制”，美国建国后继承了欧洲

中世纪就有的议会和票决制，有了权力堪比欧洲国王的“总统”，但还有由两院组成的国会和独立的法院进行分权制衡。为保证国会有制衡总统的能力，美国为政党设置了很高的门槛，让第三党迄今毫无机会。

而今民权意识在全球普及，“一党制、两党制、多党制”貌似成为主流制度，但世界各国的表现却非常不同。同样制度下有成功和失败国家之分，而不同的制度也可取得同样的成功或遭遇同样的失败。

从美欧经验看，政党是“社会部分利益”的代表，不是“人民主权”的代表。社会分裂，人民主权就分裂；分裂的人民主权会伤害人民的福祉。而且，人

民的权力与人民的权益及人民的福祉不是一回事。

西方两党制或多党制的初衷是避免权力滥用，实现政党监督。但实际上，选举政治强化了不同利益群体间的隔阂，造成政治整合能力下降。往往在重大国家战略问题上，各政党之间难以达成共识，更难有长远规划。他们因选举而分化，因民粹而分裂，因党争而忽视多数人利益，导致社会不断撕裂。

与之相比，中国新型政党制度融会了选举政治与贤能政治，兼顾了政局稳定和政府权威，统一了共识政治和集中领导，这样的政党制度有利于在充分尊重各方利益与意见基础上形成民主科学决策。人民性则是中国体制最突出的特点。人民民主不同于当代形形色色的“民主”，如美英以利益集团划分为基础的“自由民主”，以劳资妥协为基础的西北欧“社会民主”，以产业工人为基础的苏联“无产阶级民主”。

中新社记者：如何看待中国共产党带领中国所走道路与西方道路的区别？与西方国家的执政党相比，中国共产党有何独特之处？

潘维：中国道路不是西方道路的复制，中国改革开放也不是西方道路的复制。中国道路的本质在于，所走的是不断与时俱进、能够解决问题的社会主义道路，即中国特色社会主义。为什么能坚持这条道路？因为有中国共产党的领导，坚持实事求是的思想路线，才会坚定地向着国强民富、奔着中华民族伟大复兴的目标往前走。

中国共产党不是西方意义上的“政党”，也拒绝推行西方意义上的“政党政治”，中国的体制也不是西方的体制，用西方的概念、理论和观念肯定无法理解中国社会。中共是政治上统一的执政集体，是中华民族全民利益的代表。与传统中国政治中的民本主义思想一脉相承，中国共产党认为人民是国家主体，是历史的创造者，是决定党和国家命运的根本力量。所以，中国共产党既有历史的传承性，也有自身的先进性。

从历史维度看，中国共产党深深植根在中国3000年历史传统之中，中国共产党的执政理念，让

传统中国社会的同心圆进入了现代同心圆，传统的家国同构、家国一体转换为现代的家国同构、家国一体。中国共产党领导下的当代中国社会是适应现代社会、与时俱进的同心圆和家国同构。

从国际比较维度看，中共与苏共也有根本不同。苏共在国内消灭了私有制和阶级，在世界上组织独立的社会主义阵营，与资本主义世界体系竞争，追求最终消灭资本主义世界体系。换言之，苏共以马克思列宁主义的世界理念为现实的治国方略，以党的目标取代国家目标，以党的利益取代国家利益。

而中共是中国人民和中华民族的先锋队，把为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴确立为自己的初心使命，立足中国实际，践行以人民为中心的发展思想，发展全过程人民民主，维护社会公平正义，着力解决发展不平衡不充分问题和人民群众急难愁盼问题，推动人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。

中新社记者：您刚才提到中国共产党植根于中国的历史传统，请问应如何从政党发展角度，理解中华文明核心要义对当代中国、对中国共产党的影响？

潘维：中国有3000年的历史传统，相比之下中国共产党刚走过百年，马克思主义思想比我们的历史渊源也要短得多。我们的根不是近现代的这些理论，我们的根要深厚得多，早在西周社会中国就出现了民本思想，比儒家思想“民本”字样的出现还要早500年。

中华文明的核心要义是“大一统”，这是理解中国道路的核心。“大一统”思想给当代中国政治留下三大经验。

第一，保持“公正”，即出于维护大一统的“公”心，不偏不倚、不左不右，排斥“党争”，政府就能维持社会团结。直到今天，“利益集团”在中国是“坏”概念。这与西方承认利益集团“合法性”的“民主”文化极为不同。

第二，社会多元利益可以通过协商来妥协、消

弭,不信奉砍人头或数人头的“强权政治”。中国南北差异大,东西差异更大,能长期维持“大一统”,关键不在“一统”,而在“大”。如何能“大”?答案是“有容乃大”。在传统中国,治理东北、西北、西南与治理内地的制度不同,治理大江南北的方式也不一样,治理乡村和城市的政策更不一样。有事好商量,遇事必商量,大家参与商量。今天中国之所以包容、宽容,是因为我们习惯于“实事求是”的思想方法。实事求是促进了“大一统”,“大一统”又让实事求是成为思维习惯。有容乃大,就有大中华。

第三,双层政权,以小为大,以下为上。传统中国的儒门弟子群体分为两大部分,极少人“入仕”成为政府科层体系的成员,绝大多数人得到底层科考的功名,成为基层扁平政权的领袖。科层体系办国家的“大事”,基层政权办社区内的“小事”。以小为大,以下为上就能“国泰民安”。一旦双层政权两相分离,科层政权就迅速腐化。小事办不好,没了百姓的支持,大事也就办不成了。

回顾中国历史可知,“大一统”观念超越了朝代更替或政权兴衰。比起世界上所有类型的“政党”,历史刚满百年、执政逾七十载的中国共产党其实树大根深,拥有深厚的历史文化传承,这一“长和短”的辩证法是非常清晰的。比如,中国传统“以小为大,以下为上”的道理,而今被凝练继而升华为“党的群众路线”,中国共产党密切联系数百万个基层党组织,通过走群众路线为不断改善民众生活服务。

中新社记者:以世界政党发展的经验教训看,您认为决定政党质量与前途的关键是什么?中共可从中得到什么启示?

潘维:从美欧政党的历史经验看,在美国,决定国家命运的不是“执政党”,不是两党轮替,而是执政集团在社会多元利益条件下采取的政策。美式体制扩散到了不少欠发达国家,无一获得类似美国的成功,更有闻名世界的“失败国家”。

在西欧,“议会主权”里的政党此起彼伏。第二次世界大战后,世界变成了大国的世界,中等国家

退出了世界霸权竞争。除俄罗斯外,欧洲各国无一人口上亿,只好试图联合起来。但“欧洲议会”里的多个“政党”处于混乱之中。最近二十年欧洲还发生了五花八门的“社会运动”,其中包括一些极端主义势力。

在新的生产方式和社会条件下,欧式政党向“全民党”演变的趋势值得注意,比如各党政纲差异的模糊化甚至趋同。“全民党”的优势在于集中力量办“大事”,劣势却是容易轻视和忽略“小事”。由于“全民党”的社会基础含混,一旦丧失群众信任就可能全面崩溃。

对美欧政党的分析给中国共产党带来启示。中国共产党的领导是一种能适应历史进步趋势的形式,许多欠发达国家的政治领袖都理解,所谓“中国模式”或“中国奇迹”,核心在于中国共产党的领导。

此外,中国共产党的先进性,即中国人民和中华民族先锋队的性质,取决于能不能对人民信任度的起伏保持高度敏感。共产党只要深深地植根于人民中间,它就是一棵有根的常青树。

正因为此,未来中共要继续站在民众的前面,办大事,引领全社会不断向光明的未来迈进;也要站在民众的身边,办小事,在每个居民区里为家家户户排忧解难;还要站在民众的后面,检讨小事与大事的平衡,不断提高执政水平。

受访者简介:

潘维,北京大学国际关系学院教授,北京大学中国与世界研究中心主任。北京大学国际政治系学士、硕士,美国加州大学伯克利分校政治学博士。主要研究领域为中国政治与世界政治。著作有《比较政治学理论与方法》、《当代中华体制》、《法治与民主迷信》、《农民与市场》(Behind China's Economic Miracle)、《信仰人民》、《士者弘毅》等。

(来源:中国新闻周刊) 人

建筑领域农民工欠薪问题由来已久。因其涉及环节多、主体多、利益复杂、关系复杂、兼跨民事、行政和刑事法律关系，后续处理需要付出很高的时间成本、经济成本和社会维稳成本，一直是农民工治欠工作的痛点和难点。鼓楼区尝试变事后处理为事先介入，变事后查处为事先协商，运用集体协商理念来进行探讨和实践。

一、存在痛点

主要体现在：

一是环节多，责任认定难。建筑项目实施环节多，利益关系复杂，牵涉单位主体多，涉及法律关系复杂（有民事法律关系、行政法律关系）。任何一个环节或者个人，都可能留下隐患，造成农民工工资拖欠案件。

二是事后处置，难度大成本高。农民工欠薪案件处理起来，难度比较大，属于事后处置，牵涉很大、很长的时间成本、经济成本和很高的维稳成本，是企业、农民工和政府部门各方皆不愿意“看到的结局”。同时，具体从事这项工作的同志很累很辛苦，没有成就感，时刻处于焦虑中，承受着较大的心里压力。

三是相互扯皮，影响处理效率。农民工欠薪案件发生后，各企业主体之间相互扯皮，相关部门、街道、园区和行业主管单位之间有时职责不清，也相互推诿，极大地影响了案件处置效率。

四是原有行业习惯、传统做法和新政策之间的衔接，无法有效对接。《保障农民工工资支付条例》2020年5月1日实施后，有一些内容规定的不明确，有待于进一步细化完善。同时，原有的建筑领域劳动合同签订、工资发放、考勤、绩效等传统做法和习惯仍然存在，一些企业按照老观念行事，和现行《条例》相违背。

二、做法初探

主要扣住五个步骤：

一是部门形成共识，草拟协商内容。人社、建设和街道经过多次反复沟通，形成思想共识，在现有法律法规基础上，结合鼓楼治欠工作实际，草拟多方集体协商约定书。内容涉及建设方、监理方、施工方、专业分包企业、劳务分包企业、街道、建设和人社，做到人人都有责任，人人责任清晰，上下工作衔接，相互之间监督。

二是抓住施工方关键环节，多次当面商量讨论。

运用集体协商理念破解

施工方是推进集体协商成败与否的关键。在宝塔桥街道建筑项目试点中，我们首先选择了基础比较好的双子座项目，和施工方中建二局第三建筑工程有限公司南京G34地块项目部进行多次商量，详细解释协商目的和要求，使其放下思想包袱，全力支持配合集体协商工作。

三是征求施工方和建设方意见，推动双方形成共识共同采取行动。在取得施工方支持后，人社、建设和街道一起专门约谈建设方，向其解释缘由和目的，希望建设方和施工方共同支持配合、共同行动。

四是召开集体协商会议，签订多方集体协商约定书。建设方和施工方召集项目涉及的所有企业进行当面洽谈，明确各自责任，和人社、建设、街道一起

签订集体协商协议。

五是规范项目的格式文书和表格,每月定时汇报执行情况。全区统一设计了9个格式文书和表格,各试点企业统一按照新的格式进行更新,克服避免以前各企业文书和表格的随意性和不规范而引发的各类问题。每月施工方专人汇报执行情况,街道、建设和人社随时掌握情况,进行动态跟踪。

三、初步成效

主要体现为“五个化”:

一是责任清单化。明确各方责任,防止扯皮推诿。

12、15、24、25、28、29、30、31、39等条目,在理解其原则性规定的基础上,我们进行了内容细化和具体,使其更具有操作性。

四是信息公开化。通过集体协商和集体学习,各方当事人已经对《条例》内容比较熟悉,同时对各方主体应该履行的责任也比较明确,相互之间相互监督、相互约束、相互衔接,有效避免了“信息不对称”、“暗箱操作”和“藏着掖着”等现象,一定程度上抑制了矛盾和纠纷产生的土壤。

五是预警适时化。一旦建设项目列入集体协商中,每月施工方将有关执行情况发给街道、建设和人社部门,便于每月及时跟进了解,动态预警分析。更直接的好处是,每月按时跟进了解项目欠薪情况,能够防止欠薪案件由小变大、欠薪数额由少变多、案件处理由易变难。

农民工欠薪历史难题

宋建忠 / 文

一个建筑项目涉及近10个企业,还涉及街道、建设、人社和业务主管部门。区治欠办专门发文中不仅明确了政府部门之间的责任边界,多方集体协商中还明确了企业之间的责任边界(这是很多人容易忽视的环节),更注重企业之间上下工作的衔接。

二是文书制式化。规范企业台账资料,防止因为平时做法不规范而引发诸多争议。设计了全区统一的劳动合同文本、花名册、人员信息档案、月考勤、工资支付表、工资公示表、工资代发协议、多方集体协商约定书等9个格式文本,要求试点建设项目开始采用。

三是内容具体化。对《保障农民工工资支付条例》中提到的或未提到的内容进行细化,与实际工作衔接,确保“纸上的规定能够落地”。如对《条例》第4.5、

四、下步打算

主要在三个方向发力:

一是报监项目全面推广集体协商。继续探索、完善多方集体协商的内容和形式,在试点项目基础上,力求形式再简化,在全区报监项目中全面推广。

二是集体协商版本再优化。目前该集体协商文本适用于比较大的、报监的建设项目,对于一些比较小的或者不要报监的项目,再设计一套协商文本,规范、化解各方主体的责任和矛盾。

三是发挥建筑业行业协会作用。要考虑引进建筑业行业协会入驻鼓楼,在源头规范农民工欠薪治理中发挥行业协会独有的作用和影响,力求打出一套组合拳,从源头上进行治理。

(作者为鼓楼区人社局副局长) ●

浅谈“信易+”在人社领域的探索应用 --以南京市为样本

孟四龙 / 文

摘要：“信易+”是对诚实守信群体和组织的激励，有助于增强市民对社会信用体系建设感知度、参与度、认知度，从一定意义上讲，“信易+”应用场景是服务于经济发展、民生改善、社会治理的重要着力点。目前，人社部门已经在就业创业、社会保险办理、劳动保障监察等人社领域打造了“信易+”多个应用场景，丰富多样的守信激励措施，让守信主体享受到了很多实实在在的优惠和便利。基于目前“信易+”在人社领域应用实践，本文以南京市为样本，探索从就业创业、社会保险、人事人才、劳动关系等四个板块拓展应用场景，构建更加丰富、多元、实用的激励内容。

关键词：信易+；人社；拓展应用；

习近平总书记在2020年7月21日企业家座谈会上指出，社会主义市场经济是信用经济、法治经济。激励守信是社会信用体系建设的关键环节，与惩戒失信相比，其所具有的良性引导作用在市场经济下效果更加显著。

一、“信易+”概念的提出

“信”是守信的信，“易”是容易的易，“+”是让守信的你在生活的方方面面感觉到便利。《南京市社会信用条例》对“信易+”的界定是，对具有良好信息记录的个人，可以由行政机关、法律法规授权具有管理公共事务职能的组织等，通过南京市民卡等方式在法定权限内实施守信激励措施，享受交通出行、文旅消费、金融信贷、公共停车场收费、医疗就诊等方面优惠和便利。

最初，“信易+”主要包括“信易贷”、“信易租”、“信易行”、“信易批”和“信易游”等五大项目，主要

目的是让信用好的市场主体和个人更容易地获得便利。

1、“信易+”是实施守信激励的具体体现。“信易+”系列围绕减免费用、享受优惠、免交押金、降低门槛、优先办理、简化程序等方面，为守信主体开辟行政审批“绿色通道”，优先提供公共服务便利，优化行政监管安排，降低市场交易成本和融资成本等若干举措。推进“信易+”是弘扬诚实守信的社会主义核心价值观，贯彻落实《国务院关于建立完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》（国发〔2018〕33号）精神，运用信用激励手段，让更多诚信主体享受信用红利，构建政府、社会共同参与的跨地区、跨部门、跨领域守信联合激励机制的具体应用表现。

2、“信易+”是提高社会治理效能的重要抓手。党的十九届四中全会提出，要把社会治理制度优势

更好转化为社会治理效能,信用建设成效对于社会治理效能的提升至关重要。在传统的政府监管方式中,政府选择更多的是运用行政执法来贯彻落实法律和制度规定,用于降低人们互动中由于信息掌握不对称带来的不确定性,从而维持相对有序的社会市场环境,这种监管模式,政府起主导作用,但付出的成本较大。近年来,政府部门大力创新行政体制改革、转变政府职能,目的是通过简政放权、放管结合、优化服务,提高社会治理效能,优化重塑监管效能一个重要“抓手”与节点就是打造“信易+”系列。

3、“信易+”是实现遵纪守法法治社会的重要路径。目前我国很多法律法规将诚信作为基本原则,目的是从不同层面、不同维度法律关系调整,形成有效合力,助推法治文化建设。以《民法典》为例,在总则第七条规定了“民事主体从事民事活动,应当遵循诚信原则,秉持诚实,恪守承诺”,确立了诚实信用原则的至高地位。“信易+”的设计,就是要依靠积极有效的激励机制,保证诚信者在制度和法规上能够得到应有的回报,促进全体公民法治意识和法治素养的提升,从而带动整个社会对法律至上地位的普遍认同和坚决支持,自觉养成遵守法律法规的习惯和意识,营造出全社会办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的浓郁法治环境。

二、“信易+”在人社领域的应用情况——以南京市为样本

人力资源社会保障领域是南京市社会信用建设中起步较早、进展较快的关键行业领域。目前,南京市人力资源社会保障部门已经在就业创业、社会保险办理、劳动保障监察等人社领域打造了“信易+”多个应用场景,丰富多样的守信激励内容,将信用惠民便民措施落到了实处。

“信易+创业”:向守信主体优先落实就业创业扶持政策。南京市人社部门在就业、创业方面对诚信个人和企业加大扶持力度,给予重点支持和优先便利。比如按照国务院《关于建立完善守信联合

激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》的要求,会同团市委优先向优秀青年志愿者提供公共就业服务;对信誉较好的青年大学生创业人员、经营稳定守信的二次创业者等特定群体原则上取消反担保,南京市人社局自2014年至今已向符合条件的340人发放免担保创业贷款,累计6620万元;建立招聘企业诚信档案,积极向市场和社会推介诚信用工企业,引导各方面提供优惠和便利,使守信者获得更多机会和实惠,进一步提高守信收益;南京市人社局去年优先组织近40余家诚信用工单位、高新技术企业赴合肥、西安、厦门等地知名高校开展高层次人才交流对接活动;对评定为我市劳动关系和谐企业的,同等条件下优先落实就业创业扶持政策,并作为评选各级创业孵化基地、就业见习基地的重要依据。

“信易+服务”:给守信主体方便办事。南京市人社部门深入落实“放管服”改革,在政务事项中采取多项措施拓展“信易+”场景,为守信主体提供优惠和服务。如为守信单位开通市人社局门户网站公共服务平台数字证书及电子签章,帮助企业实现足不出户办理社保人员建档、录用备案、参保、停保等业务,已为超过4000家企业(单位)办理网站CA认证,对于被列入“黑名单”、“黄名单”中的企业不予提供该项便捷服务;对于纳税信用A级纳税人,办理社保等业务时给予提前预约、优先办理、简化流程等必要便利;对和谐劳动关系企业,经审批实行特殊工时工作制的,许可有效期最长由两年延长至三年,开辟工伤认定开辟绿色通道,并对一个浮动周期内工伤发生率为零且工伤保险支缴率 $\leq 40\%$ 的,对其工伤保险费率下浮至行业基准费率的50%,优先安排培训补贴、岗位补贴、社会保险补贴。

“信易+监管”:为守信主体免予主动检查。南京市人社部门在履行日常监管职责时,对守信的单位或个人,根据不同程度采取免除检查或者减少检查频次措施予以激励。比如对劳动保障信用等级为

A类的用人单位,劳动保障监察机构不再对其进行日常巡查和专项检查;对和谐劳动关系企业在未被举报或投诉的前提下,免予劳动保障主动监察和社会保险实地稽核;对认定为南京市诚信人力资源服务机构、人力资源服务骨干企业的免予“双随机一公开”监督检查,发挥南京市诚信人力资源服务机构、人力资源服务骨干企业的示范引领作用。

“信易+评优”:对守信主体优先评选评优。为推进劳动关系和谐企业在市场经济活动中获得更多社会认同和尊重,对核定为“市级和谐劳动关系示范企业”的,优先申报江苏省优秀劳动关系和谐企业和“全国模范劳动关系和谐企业”,对于单位及其负责人、工会主席、党组织在评选“先进基层党组织”、“优秀党员”、“市精神文明建设先进单位”、“南京市劳动模范”、市“五一劳动奖章”、市“五一劳动奖状”等荣誉时,给予优先考虑。优先选拔守信者为专家,2020年中、高级职称评委会换届和“享受政府特殊津贴人员”和“江苏省有突出贡献的中青年专家”专家选拔工作中,有16名被列入黑名单人员被拒绝申报专家。在事业单位工作人员年度考核工作中,优先将遵守交通法规的人员评定为优秀等次,对具有较重、严重交通信用失信记录的,不能评定为优秀等次。

三、“信易+”在人社领域应用场景的拓展与建议

人社领域“信易+”场景的应用,让守信主体享受到了很多实实在在的优惠和便利,同时今年也促使大约63家失信企业主动提出进行信用修复。通过梳理现有的场景应用,我们发现在实践中还存在着一些问题和不足:一是“信易+”在人社业务领域未实现全部覆盖。对照江苏省政务服务平台南京市人社部门63项权力事项清单,现有的应用场景在全部政务事项中所占的比例相对比较小,应用空间还有待进一步拓展。二是人社领域“信易+”在区域范围内尚未打造出具有广泛影响力的品牌,比如被核定为“市级和谐劳动关系示范企业”的,涉及人社部门职能的开辟工伤认定绿色通道、

免于主动检查、优先评优等激励措施基本上都能够兑现落实,但对于跨部门的部分措施还未能完全实现。三是“信易+”场景原始创新不足,现有的场景主要是围绕国家、人社部、省政府开展的和谐劳动关系企业、诚信人力资源服务机构和人力资源服务骨干企业评定等工作进行的部署落实,鲜有南京人社特色的创新场景。

为了实现“信易+”项目覆盖更多领域,让“信易+”在人社各个场景中的实施和落地,构建更加丰富、多元、实用的“信易+”激励内容,下一步我们将在梳理完成人社公共信用信息清单的基础上,着力拓展项目广度、精度、深度、新度,全力打造全省、全国具有广泛影响的南京人社“信易+”服务品牌,努力在全社会营造出更加浓厚的诚实守信氛围。

(一)“信易+”与就业创业业务板块相结合

1、向守信求职者优先推介岗位。结合《南京市社会信用联合奖惩清单》的制定情况,逐步扩大对本行政区域内人社部门作为实施部门的诚信典型、信用红名单等守信求职者的联合激励对象范围,探索南京都市圈一体化人力资源服务平台对守信求职者信息的互通、共享和互认。面向守信求职者,通过发送短信、电话联系、上门走访等方式,掌握其就业创业意愿、技术技能水平、技能或创业培训服务需求、就业去向等情况,优先安排就业、创业见习,优先推介优质用工企业和高质量就业岗位。

2、向守信创业者优先提供便利。在对信誉较好青年大学生创业人员、经营稳定守信的二次创业者等特定群体取消反担保的基础上,继续探索通过信用方式发放创业贷款,对获得市(设区的市)级以上荣誉称号的创业人员、创业项目、创业企业,经金融机构评估认定的信用小微企业、商户、农户等特定群体范围内,进一步扩大免担保创业贷款发放的范围和力度。

3、向诚信招聘企业优先提供优惠。建立招聘企业诚信档案,为管理规范的诚信企业开辟信息服务通道,帮助需求企业建立合作关系、组织企业

职工信息与岗位空缺信息无缝对接,全流程提供劳动用工法律咨询和政策指导服务。鉴于诚信人力资源服务机构和人力资源服务骨干企业现有激励措施较少的情况,联合市相关职能部门实施租金减免、落实税收优惠、政府优先购买服务、给予补助等优惠措施,发挥先进典型在市场管理和行业发展中的引领示范带动作用。

(二)“信易+”与社会保险业务板块相结合

1、扩大享受社会保险“绿色通道”守信企业范围。在社保业务办理过程中为纳税信用A级纳税人给予必要便利的基础上,逐步扩大到海关高级认证企业、电子认证服务行业守信主体、检验检疫信用AA级企业、交通运输工程建设领域守信典型企业等各领域守信企业,让更多守信企业享受快捷服务。

2、为守信困难企业缓缴缴纳社会保险费提供便利。税务、人社和财政等部门根据《江苏省社会保险费征缴条例》规定,探索研究为守信企业在确因特殊困难暂时无能力缴纳社会保险费的,以信用承诺方式作为担保,缓缴除基本医疗保险费之外的社会保险费,助力守信企业纾解困难。

3、向守信主体给予就业扶持政策倾斜。人社部门在发放用人单位社保补贴和岗位补贴、灵活就业社保补贴、小微企业社保补贴、中小微企业一次性吸纳就业补贴、创业失败社保补贴、职业培训补贴时,对守信企业、自然人可以给予较长享受期限、增加享受次数,在申报流程上进一步简化手续和步骤。

(三)“信易+”与人事人才业务板块相结合

1、支持守信企业开展职业技能等级认定。优先将开展过以工代训、新型学徒制培训的守信企业纳入评价载体培育,简化服务流程,在“双随机、一公开”监管中,对守信企业在一定期限内免于检查。

2、向优秀等次技工院校给予政策倾斜。对遵守法律、法规,办学质量高的技工院校,支持其创建国家和省、市各类示范学校或实训基地,在申报相关人才计划、发展资金、建设项目等方面给予倾斜,鼓励做强做优。

3、将守信者优先入选专家。选拔中青年专家、评审专家时,在要求专业技术业绩突出,行业认可度较高,在职在岗且具备相应系列高级专业技术资格等条件的基础上,优先考虑将诚信“红名单”人员入选专家。

(四)“信易+”与劳动关系业务板块相结合

1、完善和谐劳动关系企业激励措施。就和谐劳动关系企业跨部门激励措施,积极协调市总工会、市企联/企协、市工商联相关部门(单位),在评选“先进基层党组织”、“优秀党员”、“市精神文明建设先进单位”、“南京市劳动模范”、市“五一劳动奖章”、市“五一劳动奖状”、优秀企业家等荣誉以及提名行业协会(商会)会长、监事长候选人时,对核定“市级劳动关系和谐企业”的单位及其负责人、工会主席、党组织给予优先考虑,确保各项激励措施落地见效。

2、创新“信易+”本地特色激励措施。建议信用建设牵头部门充分发挥人社领域数据量大、核心指标质量好、时效性强的优势,在人社已有等级分类的基础上,强化部门数据融合,建立信用综合评价体系,对于信用评价较好的企业,为其“量身定制”一些激励措施。如市市场监管部门可以与人社部门联动,在市市场监管部门牵头负责的“双随机、一公开”工作中,探索对人社领域产生的“红名单”企业在市域范围内开展联合激励,对评定为“市级劳动关系和谐企业”、南京市诚信人力资源服务机构、人力资源服务骨干企业的,一定期限内免予“双随机一公开”监督检查。

3、简化“红名单”企业社保用工合规证明开具流程。我市上市企业数量近年来不断增加,2020年在市人社局开具社保用工合规证明的达120多份。可考虑为“红名单”企业精简材料、简化流程、压缩时间、给予方便,比如依托省一体化平台信息系统建设,为“红名单”企业开通网上通道,免去分别前往社保中心、劳动监察大队和局办公室现场获取相关证明材料的环节。

(作者单位:市人社局政策法规处) 人

美国最受欢迎的 电商网站， 竟然是一家 中国公司？

电商君 / 文



一、威胁到亚马逊的，
竟然是一家中国公司！

有些事实的真相常常让人不敢相信。

比如说，不久前，美国一家权威公司做了一个调查。调查结果显示，美国最受欢迎的电商平台第2名是一家来自中国南京的公司，嗯，这家公司的名字叫SHEIN。

很多中国人听到这个名字后一脸迷惑：SHEIN？很出名吗？怎么我们都没有听说过？

且慢，上述调查还有一个更令人震惊的结果：在高收入女性的青少年组，美国人对SHEIN的喜欢程度已经超过了亚马逊，是老美心中最受欢迎的电商平台！

下面我们来了解一下，这家把国外所有快时尚品牌都打趴下去了，直接在美国本土威胁到全世界最大电商平台亚马逊，但是在国内却鲜为人知的SHEIN，到底是何方神圣？

SHEIN创建于2008年，算得上是一家老牌电商品牌了。和天猫、京东、拼多多等平台不同的是，它切入

电商的领域相对小众，只是一门心思的认准了做跨境电商，这也是它在国内寂寂无名的原因之一。

公司的主营业务品类上，SHEIN做的是快时尚，以快时尚服装为主，但是也做适当的扩张，横跨了包括服装、配饰、鞋包、家居、美妆在内的一些领域。

也许有人说了，在快时尚领域，ZARA等时尚巨头可是个顶个的硬角色，在他们的地盘，SHEIN能干得过这些实力雄厚的洋品牌吗？

数据是不会骗人的，整个2019年，SHEIN的GMV高达200亿，这个数据有多恐怖？就是做几个有限的品类，就获得这么高的营收，SHEIN的表现绝对是世界级的！

如今，在欧洲、美洲、澳洲、中东以及其他消费市场，SHEIN已经把自己的市场扩张到220个国家和地区：一句话，地球上有人或没人的地方，都有SHEIN的专卖店。

在SHEIN的业务贡献中，美国占30%，欧洲占30%，土豪满地的中东占20%，还有20%在东南亚，由此可见，SHEIN的影响力也是世界级的，因为到现在为

止,还没有一个中国品牌能达到这种程度。

因为 SHEIN 在这些年的异军突起实在太奇幻了,它的表现自然引起了资本的强烈关注,从 2013 年开始,SHEIN 就被追着不断融资:在最新一轮的融资中,SHEIN 获得了 150 亿美元的投资,估值直接上升到几百亿美元,同时,它的全球员工数量也飞速向万人迈进!

下一步,SHEIN 登陆美股,成为下一个拼多多应该是意料之中的事。

于是问题来了:在 2020 年疫情冲击、国际服装市场哀鸿一片的背景下,SHEIN 凭什么逆袭成王?

二、SHEIN 在海外扩张的几大利器

现在来看,SHEIN 在海外扩张并不是偶然的。

首先,低价打劫。

如果打开 SHEIN 官网就不难发现,那上面的东西卖价是真的不高:2 欧元一个的耳钉,20 美元左右一件的衣服,可以让花钱不留到明天的老美随时下单买一件。要知道,这样的价格,就算是 ZARA,也只有打折季才能提供。

从另一个方面说,SHEIN 成功抓住了疫情带来的机遇。要知道,在美国等一些国家,对疫情的防控做得非常糟糕,很多人在非常时期没有班上,只能呆在家里,手上的钱越来越少。这时候,SHEIN 的出现无疑更像是一个救世主,让他们可以用相对较低的价格满足生活上的需求。

其次,上新的速度超快。

此前在很多人的印象中,ZARA 的上新速度是最快的,一件衣服有时从设计到上市一周就可以了,但是这种速度在 SHEIN 面前还是没有可比性的。有人统计过,SHEIN 的正常上新速度是 5 天;不正常的话,3 天就够了!

那么问题来了,SHEIN 的上市周期为什么能压得这么短?国内供应链太强大了!其实,作为一家南京公司,SHEIN 的生产基地现在已经不在南京了,而是转移到了广州,原因也很简单:广州番禺是全球最大的服装市场,那里的服装工业体系非常成熟,代工厂的素质也很高,在一些工厂,10 件衣服就可以起订,这一点是任何一个海外市场都无法比拟的。

第三,在营销上,SHEIN 也很有一套。

海外商品的营销一般都是在 YOUTUBE 上,SHHIN 也不例外。例外的是,SHHIN 总能在 YOUTUBE 成为焦点。比如说,有段时间“SHHIN 是一个骗局吗”等话题就像好玩的行为艺术一样经过一些海外 KOC 的传播后,在西方世界得到普及,SHHIN 的知名度也因此名动一时。

存在即是合理,正是有了这几大利器,SHEIN 在海外的扩张一下子就变得不可遏制。

三、SHEIN 给中国企业带来的启示

SHEIN 的崛起,到现在已成为全球性的现象级事件,这个企业的存在也给中国企业带来不一样的启示。

首先,找到差异化优势,照样可以从强大的对手中脱颖而出。

在很多人的印象中,淘宝、京东、拼多多已占据了电商的绝大部分份额,和他们争市场无异于以卵击石,更没有人想到去挑战全球电商老大亚马逊,但是,SHEIN 却向我们证明,它真的做到了!

其次,不要一厢情愿的迷信什么消费升级。

不同的时代创造不同的消费趋势,在疫情发生前,很多人都在大谈消费升级,以为我们就是喜欢花高价钱买更舒服的生活。但是,事实也证明,就算疫情没有到来,在欧美等发达国家,低价商品依然有广阔的市场,更何况我们还得面对疫情到来后购买力下降的问题。所以,真的不要滥用消费升级的说辞了。

还有,便宜货不一定是差的。

其实相对于 ZARA,除了快,SHEIN 的品控同样做得非常出色。一份 SHEIN 的质检书显示,它要求一件衣服线头要少于三根,这个标准,就算是一些世界级的高端大牌也很难做到!

虽然 SHEIN 还面临着不少问题,比如说,发展太快更容易暴露公司在管理等方面的问题;还有,上新太快造成原创设计力难以跟上等问题,但是,以 SHEIN 为代表的出海企业至少取得了阶段性胜利,也给中国的出海品牌提供了一个新的思路:国内品牌不是没有机会,而是机会从一开始就被自己心里的恐惧给堵死了!(来源:电商报) 人

南京人社局回应当前若干热点问题

一、南京市人社局一级调研员郁永春解答关于“黄码”职工居家隔离观察期间年休假使用、工资支付等问题。

1、关于居家隔离职工年休假使用问题

居家隔离观察期间工作安排与假期问题。职工因“黄码”居家隔离观察期间,企业可安排职工通过电话、网络等灵活工作方式在家上班;不具备居家办公条件的,企业可与员工协商,根据生产、工作的具体情况,统筹安排职工年休假、自设福利假等各类假期;企业安排职工年休假的,应当事先告知职工,不得事后按已休年休假处理。职工在休年休假、婚丧假、探亲假、产假、男方护理假等假期期间“黄码”,按防疫要求居家隔离观察的,假期不应与居家隔离观察时间重合而顺延。

2、关于隔离职工工资支付问题

居家隔离观察期间工资支付问题。职工因“黄码”居家隔离观察期间,企业安排职工居家办公的,应依法支付相应工资;企业未安排职工居家办公的,或职工休年休假、婚丧假、探亲假、产假、男方护理假等假期的,应当依据《江苏省工资支付条例》有关规定,视同职工提供正常劳动支付工资。

3、南京企业不得因黄码终止员工劳动合同

保障“黄码”转“绿码”职工劳动权益。企业不得以职工“黄码”居家隔离观察为由解除或终止劳动合同。职工“黄码”转“绿码”的,及时告知企业,及时复工,履行劳动义务;无正当理由不按时到岗的,企业可依据规章制度进行处理。企业应及时安排“黄码”转绿的职工恢复工作,无正当理由不得拒绝安排职工复工。

4、这里特别强调一下,职工因“红码”实行居家隔离或集中隔离观察。期间有关假期、工资支付等问题,参照“黄码”职工处理。

二、郁永春解答关于“绿码”职工因防疫措施需要涉及假期、工资支付等问题。

1、南京职工出差被隔离应正常支付工资

“绿码”职工因疫情防控要求(如实行小区、楼栋封闭封控等)实施隔离观察或居家健康监测期间参照“黄码”职工居家隔离观察的居家办公、统筹使用假期等工作与假期安排情形,由企业依法支付相应工资。

2、职工因公出差在外地期间因疫情防控要求实施隔离观察的,企业应当视同职工提供正常劳动,按照本单位相关薪酬规章制度依法支付工资。

3、南京因私滞留外地职工参照黄码支付工资

职工请事假或休假在外地。因疫情防控要求实施隔离观察期间的工资支付,依据具体情况依法处理。例如:在年休假、婚丧假、探亲假、产假等假期内企业应当依据《江苏省工资支付条例》规定视同职工提供正常劳动支付工资;事假、休假期满,确因防控隔离措施要求无法正常返岗工作的,参照“黄码”职工居家隔离观察的居家办公、统筹使用假期等工作与假期安排情形,依法支付工资。

三、郁永春回应职工如何维权

如果企业没有照标准执行,职工该如何维权?

我们已将两个答复意见在南京市人社局网站上公布,并发至各区(园区)、江北新区人社部门以及市总工会、市企联、市工商联等相关单位。

如果企业没有依法履行法定义务,违反法律法规规定侵害职工合法权益的,职工可以向企业所在区的劳动保障监察机构投诉,由劳动保障监察机构依法查处,责令企业纠正违法行为,支付职工应得的工资等;也可以向市或区劳动人事争议仲裁委员会提出申诉,劳动争议仲裁机构将依法调解双方的劳动争议,调解不成的依法裁决企业履行法定义务、落实劳动者合法权益。有关市及各区劳动保障监察机构、劳动争议仲裁机构的地址、电话可在市人社局官网上查询。

12333 热点问答

本期专题：

省人社一体化信息平台南京切换上线后社会保险费缴费相关事项

【背景情况】2021年8月11日省人社一体化信息平台在南京切换上线；南京市灵活就业人员社会保险费参保登记由社会保险经办机构负责办理，缴费切换至税务系统征收。上线后的社会保险费缴费工作是12333的咨询热点。我们编辑了一些热点问答，供参考。

问：参保单位申报缴纳社会保险费的时间是每月几号之前？

答：用人单位各项社会保险费的缴费方式和缴费渠道维持不变。由于省人力资源社会保障一体化信息平台上线后，人社部门应征计划生成时间调整为每月10日前，因此自2021年8月起用人单位每月申报缴费时间调整为每月11日至月底。机关事业单位基本养老保险申报缴费时间保持不变，仍为每月25日前。

自2021年8月11日起，建筑业、交通、水利等建设项目工伤保险费参保登记和应征计划核定仍由人社部门负责，缴费切换至税务系统征收。缴费单位在完成参保登记和应征计划核定后，通过电子税务局或办税服务厅进行申报缴费。

问：灵活就业参保人员怎样实现线上缴费？

答：灵活就业人员可通过税务部门提供的“我的南京”APP“城乡居民和灵活就业人员社保缴费”模块、支付宝“江苏税务社保缴纳”小程序、微信“江苏税务社保缴纳”小程序、“江苏税务”APP“社保缴费”模块、“江苏政务服务”APP“江苏税务社保缴费”模块等线上渠道进行养老保险选档缴费和医疗保险、失业保险缴费。通过线上渠道变更养老保险缴费档次的需同步进行缴费，否则变更无效。

问：除了线上途径，灵活就业参保人员通过银行缴费的方式有哪些？

答：银行缴费方式如下：

银行柜面缴费：灵活就业人员携带本人有效身份证件，可在全市中国建设银行、中国农业银行、中国工商银行、中国邮政储蓄银行、南京银行、中国银行、溧水农商行各营业

网点的柜面办理养老保险选档缴费和医疗保险、失业保险缴费。

委托银行扣款缴费：灵活就业人员可选择与中国建设银行、中国农业银行、中国工商银行、中国邮政储蓄银行、南京银行、中国银行、溧水农商行的任一银行，签订委托扣款协议，委托银行按月进行扣款缴费。灵活就业人员只可与一家经办银行签订一条有效委托扣款协议，签订多条协议会导致银行不能正常扣款。2021年8月11日后，若存在两条以上委托扣款协议的，只可保留一条有效协议。

问：灵活就业参保人员可以变更缴费档次吗？

答：新参保的灵活就业人员养老保险缴费基数系统默认为最低缴费档次，如需调整，可在缴费前通过线上或经办银行柜面办理变更。

问：灵活就业参保人员的缴费时间是每月几号之前？

答：灵活就业人员采用线上和经办银行柜面缴费方式的，全月均可缴费。灵活就业人员采用委托银行扣款缴费方式的，每月25日-28日为银行集中扣款时间，请在每月25日前将足额保费存入签约扣款的银行账户中。在非银行集中扣款时间，也可通过线上或经办银行柜面缴费。

问：灵活就业参保人员的往期保费怎样补缴？

答：根据《关于2021年社会保险缴费有关问题的通知》（苏人社发〔2021〕8号）规定，灵活就业人员参加的企业职工基本养老保险按全省统一规定的档次缴费；对2020年自愿暂缓缴费月度，可于2021年底前进行补缴，缴费基数在2021年全省统一规定的缴费档次内自主选择。

已参加我市职工医保的灵活就业人员未按时足额缴费的，可通过线上或经办银行柜面补缴。灵活就业人员补缴中断停保期间职工医保费的，需向区医保经办机构申请核定应补缴金额后，再通过线上或经办银行柜面缴费。灵活就业人员补缴职工医保费到账后，按《南京市城镇社会基本医疗保险办法》（南京市人民政府令第265号）等相关规定享受职工医保待遇。

关于支持企业发展相关问答

1. 本次阶段性降低社会保险费率的险种和标准?

本次阶段性降低各类用人单位缴纳职工医保、工伤保险和失业保险等三项社保费的费率,具体如下: 1) 失业保险继续阶段性执行用人单位 05% 的缴费比例至 2022 年 4 月 30 日; 2) 职工基本医疗保险(含生育保险)用人单位缴费费率由 98% 下调至 88%; 3) 一至八类行业所属用人单位工伤保险费率分别在 02%、04%、07%、09%、11%、13%、16%、19% 的基准费率基础上下调 20%。工程项目工伤保险费率在 09% 的基础上下调 20%。

2. 本次阶段性降低社会保险费率的实施期限?

本次职工基本医疗保险(生育保险)及工伤保险阶段性减征的社保费为 2021 年 8 月至 2021 年 10 月当期社保费,用人单位补缴 2021 年 8 月之前的社保费,以及预缴 2021 年 10 月之后的社保费,均不属于此次减征范围。

3. 2021 年 8 月已缴纳的社保费用如何处理?

对用人单位 2021 年 8 月应减征的社保费,分险种在 2021 年 9 月应缴社保费中抵扣。

4. 用人单位享受阶段性降费政策需要办理哪些手续?

各类用人单位免填单、免申请,在核定缴费环节自动享受阶段性降费政策,“免申即享”。

5. 哪些用人单位可以享受缓缴政策?

因疫情影响导致生产经营困难的企业,可申请缓缴费款所属期为 2021 年 8 月至 2021 年 12 月的职工养老、失业、工伤三项社会保险费,缓缴期限最长不超过 6 个月,缓缴期间免收滞纳金。民办非企业单位和有雇工的个体工商户

参照执行。

6. 申请缓缴社保费应符合什么条件?

“生产经营困难的企业”应同时具备以下条件: 1) 依法参加社会保险并按月履行申报缴费义务; 没有列入严重失信单位范围; 2) 今年 7 月以来累计销售收入与去年同期相比下降 50% 及以上; 3) 申请日货币资金结余与当月应缴社保费金额之比小于 1 倍。

7. 用人单位如何申请缓缴?

符合缓缴条件的用人单位应于每月 15 日前向税务部门提交当月三项社会保险费的缓缴申请,费款所属期为 8 月的三项社会保险费可于 9 月 15 日前申请缓缴。

申请缓缴的用人单位登录税务部门电子税务局,在线填写提交《南京市受新冠疫情影响单位缓缴社会保险费申请表》。用人单位应如实填写情况,并对所填信息的真实性负责,遵守承诺事项,销售收入、货币资金等相关资料自行留存备查。用人单位向税务部门提交缓缴申请后,市税务部门会同市人社、财政部门共同确定是否缓缴,并于当月月底前告知用人单位。

8. 受疫情影响,用人单位未能按时办理参(停)保手续的,如何处理?

对受疫情影响用人单位未能按时办理职工参保手续的,可在窗口业务恢复办理次月起 3 个月内补缴,此期间免收滞纳金,个人社保权益不受影响;未能按时办理停保手续的,多缴的社保费可按规定予以清退。(南京社保) 人

已申请参加失业保险的灵活就业人员,应按月足额缴纳失业保险费,灵活就业人员不可补缴往期失业保险费。由于 7 月份缴费标准调整和业务停办时间提前导致部分缴费人未能正常缴费的,缴费人可在 8 月份切换至税务系统征收后,补缴 7 月份所属期的失业保险费。

问: 灵活就业参保人员怎样查询缴费情况、获取缴费凭证?

答: 缴费情况查询及缴费凭证获取可以通过以下方式:

登录国家税务总局江苏省电子税务局(<https://etax.jiangsuehlnatagovcn/>),进入“公众服务”—“特色业务”—“社保费缴费凭证打印”查询并打印社保缴费凭证;

登录江苏政务服务网—综合旗舰店—省税务旗舰店,点击“个人服务”事项中的“江苏社保电子票库”(<http://www.jszwfw.govcn/col/col140096/indexhtml>) 查询并打印社保缴费凭证;携带有效个人身份证件通过经办银行柜面打印缴费凭证。 南京 12333 供稿 人

打工人关切的问题集合

01、什么是工龄?

工龄是指干部职工以工资收入为全部或主要生活来源的工作时间。工龄可以分为社会工龄和连续工龄。社会工龄也称一般工龄,指职工从事生产、工作总的工作时间。连续工龄,既包括本企业工龄,即职工在一个工作单位连续工作的时间,也包括前后两个工作单位可以合并计算的工作时间,中间不能中断。工龄长短是确定职工各项劳动权益待遇的主要依据。

02、工资收入

在职工工资收入结构中,工龄工资,部分津贴、补贴等都会受工龄长短影响。同时,在职称评定中,一般都会对工作时间做出一定要求,而职称又会间接影响工资收入。例如,《工程技术人才职称评价基本标准条件》规定,工程技术人才申报工程师职称时,具备大学本科学历或学士学位,取得助理工程师职称后,从事技术工作满4年后才能申报。

03、养老金待遇

按照“多缴多得、长缴多得”的原则,养老保险缴费年限越长,职工退休后享受的待遇水平越高,而缴费年限一般与社会工龄有关。

04、医疗期

医疗期是指企业职工因患病或非因公负伤停止工作治病休息不得解除劳动合同的时限。依据工龄的长短,劳动者可以享受到三个月到二十四个月的医疗期。

05、带薪年假

《劳动法》第四十五条规定:“劳动者连续工作一年以上的,享受带薪年假。具体办法由国务院规定。”职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。职工累计工作满1年不满10年的年休假5天。满10年不满20年的年休假10天。满20年的年休假15天。

06、病假工资

职工疾病或非因工负伤连续休假在6个月以内的,企业按标准支付疾病休假工资;连续休假超过6个月的,由企业支付疾病救济费。其发放标准均与连续工龄

有关。

07、经济补偿金

经济补偿金是在劳动合同解除或终止后,用人单位依法一次性支付给劳动者的经济上的补助。按劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

08、实用提醒

太多的待遇与工龄息息相关,大家要充分重视自己的工龄问题,千万不要让工龄受到损失。

要保存好有关工作经历的记录。劳动合同是工作经历最直接最有力的证明,千万要保存好。

注意人事档案。这个档案一般都是由工作单位或者人才、职介等部门保存,员工个人是不能自持档案的。虽然档案不在自己手里,但在工作有变动的时候,员工也要注意这个问题,有必要时可以跟单位的人事专员确认一下,以免将来遇到麻烦。

社保不要中断。很多员工在工作变动时会出现一段时间的断档期,上家和下家之间没有做到“无缝衔接”,还有人因为个人灵活就业等问题,都会出现很长时间没有工作的情况。在这种情况下,这段时间就没有“工龄”了。

如果不想影响到社保缴费年限的计算,可以将档案存到人才或职介机构,以灵活就业人员的身份通过这些机构继续参加职工社保。等找到新工作时,再将社保关系转移过去。这样,社保就不会中断了。 人



雨花台区成功举办 2021 年金秋招聘月专场招聘会

为进一步强化东西部劳务协作,有效推进“我为群众办实事”实践活动,9月30日,由雨花台区人力资源和社会保障局、丹凤县人力资源和社会保障局、丹凤县退役军人事务局、碑林区人力资源和社会保障局主办的2021年秋季东西部劳务协作专场招聘会在丹凤县凤冠新城广场成功举办。

本次招聘会协调邀请了京东物流西安分公司、比亚迪公司等34家知名企业和11家县内外人力资源公司参加,提供就业岗位近3000余个,涵盖文员、会计、销售、安保、普工等工作岗位,组织高校毕业生、退役军人、城乡劳动力等求职人员300余人。据统计,此次招聘会现场达成初步就业意向85人,其中高校毕业生11人,退役军人5人,城乡劳动力69人。

此次招聘活动是人社等部门贯彻落实中央和省、市、区稳就业保就业决策部署,扎实做好“六稳”,全面落

实“六保”任务,有效推进“我为群众办实事”实践活动的重要举措,为高校毕业生、退役军人、城乡劳动力和用人单位搭建面对面沟通交流的平台,为企业选拔人才,求职人员实现就业创造了条件。

招聘会上,各企业通过图片影像资料及宣传彩页向应聘人员介绍了企业概况、招聘岗位及条件、薪酬待遇等,应聘人员向心仪的企业投递个人简历,双方进行了友好的交流洽谈,场面十分活跃。同时,现场还开展了就业创业指导、就业援助、就业见习、创业担保贷款、劳动维权、退役军人政策咨询等活动。

下阶段,雨通双方还将切实发挥就业扶贫在脱贫攻坚中的关键作用,进一步完善合作机制,拓宽合作领域,探索扶贫项目,共建就业创业供需平台,为广大求职者和用工企业搭建良好的就业供需交流平台,有力助推脱贫增收,有效巩固脱贫攻坚成果。●

秦淮人力资源服务业的发展情况速写

人力资源服务业是经济社会发展的“第一引擎”,关系到整体经济架构中其他行业的发展基础和动力,是政府整合优化资源,完善提升产业链发展水平,推动各行业领域发展的重要抓手和载体。近年来,秦淮区高度重视人力资源服务行业发展,通过产业链整合和创新资源优化组合,推动全区各行业企业快速高效成长。主要体现在以下几个方面:

一、深化行业集聚

依托优势商贸服务业资源,本着提升本行业在市场竞争中的竞争力、整合力为目标,以促进资源共享和互利共赢为手段,以企业为主题,依托“大企”,服务“群企”,形成区域行业发展阵势,2021年6月积极推进成立了秦淮区人力资源行业联盟,成立两个月来全区人力资源服务机构积极响应参加专场活动,参与企业占比全区人力资源服务业企业总数89%,参与人数共计300余人次。

二、扩大产业规模

秦淮区现有人力资源服务机构130家,其中营业收入亿元以上4家、5000万元-1亿元1家、1000万

元-5000万元企业7家、500万元-1000万元企业4家,从业人员2162人,累计为区内外3000余家企业、3万余人提供服务,2020年累计纳税1.05亿元。2021年度千万级规模以上企业14家,较去年增长55.5%;2021年上半年规上企业营业收入共计约5.35亿元,较去年增长34.5%。

三、强化服务特色

秦淮区按照人力资源服务业培训、企业管理咨询、高端猎头、劳务中介、社保服务产业等细化分类,通过走访、座谈、沙龙等形式,深入了解企业服务特色和需求,由行业联盟搭建桥梁,促进企业业务和服务水平的进一步提升。

下一步,区人社局将在区委区政府的坚强领导下,充分发挥人力资源行业需求基础性、服务多元性、资源通用性特点,搭建健康高效的各行业信息交流平台,畅通渠道,通过产业链整合和创新资源优化组合,推动全区各行业企业快速高效成长。●

秦淮人力资源行业联盟开展安全生产教育宣讲

近日,秦淮人力资源行业联盟组织开展安全生产教育宣讲暨劳动保障业务培训。区人社局党委书记黄永青、北京市盈科(南京)律师事务所劳动法律事务部主任陈育等和辖区内人力资源服务机构、职业中介机构、劳务派遣单位、其他行业企业代表共同参加了培训会。

会上,黄永青书记以“落实安全责任,推动安全发展”为主题进行安全生产教育宣讲,黄永青书记强调要切实落实好企业安全生产的主体责任,牢固筑牢安全发展理念;要强化安全生产措施,做好安全风险防控和隐患排查整治工作;要明确安全生产目标,扎实建立安全发展机制。黄永青书记表示维护安全生产,是党委政府和广大企业、员工共同的责任,希望政企携手共同推动安全生产治理体系和治理能力现代化,共创共享平安幸福的美好生活。

陈育律师结合其承办的相关案件,对企业用工中工伤风险防范知识进行讲解,围绕工伤保险介绍、员工放

弃社保的效力、未及时参保员工工伤的风险、工伤保险的不可替代性、工伤私了协议的效力等为企业、机构提出建设性意见和建议。

人力资源管理科雷廷科长传达了《市人力资源社会保障局关于开展劳务中介专项整治行动方案的通知》,敦促各类人力资源服务机构按照要求开展自查,并就秦淮区人力资源行业联盟整体架构、运行方式做了整体的介绍。

培训会后,区人社局工作人员现场解答企业在处理工伤等实际问题中碰到的难题。整场活动以解决实际问题为出发点,围绕具体问题,给出针对性解决方法,为企业处理劳动保障相关问题指明了方向。

下一步,秦淮区人力资源行业联盟将进一步跟踪企业需求,定期为企业提供必要的劳动保障相关业务培训,同时着力搭建跨界融合、互助互惠、共商共赢的联盟平台。 (人)

玄武区人社局主动作为,创新开展保障农民工工资支付工作

玄武区人社局始终按照“受理投诉零推诿、接待民工零距离、同一问题零重复、欠薪问题零容忍”的工作要求,精准施策,依法高效开展保障农民工工资支付工作,在南京市对区 2020 年度保障农民工工资支付工作专项考核中获得 A 等级。

一是未雨绸缪,创新宣传确保普法覆盖。将法律责任、依法施工和农民工自我防护等内容,编纂成易记上口的《根治欠薪三字经》,印制在扑克牌上,向区内项目农民工赠送 6000 余副,将玄武区首创的劳动维权“二维码”张贴到全区 9000 余名农民工头盔上,推动普法维权端口前移,使线上服务和线下学法、线上维权和线下用法有机地结合起来,极大地提升了保障农民工工资支付源头治理工作实效性和针对性。

二是防微杜渐,全程同步进行项目管理。按照“开工抓制度、施工盯发放、完工核结算”的工作模式,结合区内工程项目和企业实际情况,自主研发“劳动维权管理

平台”,以劳动维权“二维码”为终端,同步规范区、街道、社区三级纵向职能,规范台账目录,采用定期检查、项目抽查和班组定向报送等形式,全程同步做好农民工工资发放工作,实现“码上管理、码上维权、码上服务”。

三是拔丁抽楔,依法高效处理欠薪矛盾。加强区根治拖欠农民工工资工作领导小组成员单位横向联合作用,突出欠薪案件的应急处理,提前收集总承包单位、分包单位和班组负责人的证件,及法律文书送达地址确认书等材料,实现欠薪案件的依法快速处理。仅 2020 年就累计帮助 969 名农民工,处理金额 1585.77 万元,其中即时解决合理农民工工资 582.56 万元。

下一步,玄武区人社局将以更高站位、更大力度、更实举措做好保障农民工工资支付工作,始终坚持强化组织领导,强化全程监管,强化节点检查,确保各项制度的全面覆盖和有效运行。 (人)

促改革强素质优服务 打造一流标杆大厅

杨贤东 / 文

今年以来,高淳区人社大厅以新时代新要求为根本遵循,深入落实人社经办窗口服务规范“24条”和“好差评”制度,进一步促改革、强素质、优服务,取得了累累硕果,1人获2020年度市政务服务系统“最美政务人”荣誉,1人获2021年高淳区招商引资第一个“百日竞赛”活动“红旗窗口”荣誉。

以重组破旧局,优化“综窗”改革。持续深化放管服改革,对标“人社快办行动”要求,积极推动“综合柜员制”改革,优化营商环境。2020年下半年以来,强化经办服务大厅“一盘棋”的理念,在单笔业务“减环节、减材料、减时限”的基础上,将涉及11个业务科室106项办事事项集成为征缴、养老、医保和人才服务四大业务板块、四大综合窗口,实现“一窗受理、集成服务”,业务事项集成度、办事便捷度和办事的效能效率都得到极大提升。在完成窗口重组的同时,继续完善各项制度机制,在企退办理关联事项、外地人员参保关联事项、跨险种关联事项、区镇村关联事项等方面再集成再优化,推动形成纵向区镇村一体化、线上线下同步并行的经办服务体系,横向上下衔接、内外协同、政企民协作的“立体化”治理新格局。

以党建为引领,提升服务能力。围绕“我为群众办实事”实践活动,开展社会保险“业务四训到村居”、“三强三服务”等党建项目,以党建引领业务发展,实现两者的相互融合、相互促进、相互提升,推动建设区镇村全区通办、同标同尺的社保经办服务体系和政治素质业务能力过硬的社保干部团队,实现我区社保事业的高质量发展。目前,以常态轮训、跟岗实训、知识库助训、下派点训为主要内容的“业务四训到村居”项目活动已举办5期培训班,培训范围覆盖8个镇街,结业学员64人,取得了良好的学习成效,基层经办人员的综合素质和实操能力得以大幅提升;以强政治、强业务、强作风、服务企业、服务群众、服务基层为导向的“三强三服务”项目活动中的“参保服务机制化”、“社保政策进千企”“惠民服务新

举措”等措施已全部到位并加以持续深化,先后开展社保“云课堂”11期。

以制度提效能,促成习惯养成。为进一步提振大厅前台人员的精气神,规范窗口管理,增强团队的凝聚力和荣誉感,自5月25日始,人社大厅实行“晨会”制度。工作人员每天提前15分钟到岗,然后列队参会,内容主要包括仪容仪表互查、服务规范训练、昨日工作总结、当日重点工作布置、口号激励等。整齐的队列、规范的着装、饱满的精神状态成为了一道靓丽的风景线,得到了早早前来办事人员的交口称赞。同时,为更好地满足企业、群众办理错峰办理业务所需,从6月份起,实行工作日午间延时服务制度,在工作日上午下班后至下午上班前时段在综合窗口安排人员轮流进行值班,成为又一项便民、利民新举措。目前,在制度固化的基础上,主动延时服务已成为一种新常态,“业务不办结,服务不中断”的新理念已在全体工作人员的心底深深扎根。

以标准为依据,打造全新环境。按标准化打造的新大厅,总建筑面积1580平方米,分为引导服务区、自助办理区、候办准备区、前台综合办理区、后台业务支持区等功能区域,共设有22个前台办理窗口,后台办公审批科室11间,全方位提供“一门式”服务。整个大厅宽敞明亮,绿植随处可见,自助查询打印机、制卡机等功能设施一应俱全,充分彰显了人社服务的人性化与便民化。同时,严格对照大厅窗口环境物品摆放6C(常分类、常整理、常清洁、常维护、常规范、常教育)管理标准标准,积极组织实施到位,实现了窗口物品摆放整齐有序、统一规范,彻底改变了以往办公用品和设备随意摆放的旧习,极大提升了办事人员的体验感,在区行政审批局组织的政务环境物品标准化落地评比中,在9个专厅中获得了第一名,被授予“七星级标准大厅”的称号。

以礼仪展形象,促进服务规范。礼者,所以正身也。良好的服务礼仪和服务规范,可以提升服务对象的满意度和体验感。今年5月份以来,人社大厅积极参与区行

市人社局为基层办实事 深入高淳现场服务申报项目企业

倪强 / 文

根据市人社局关于开展 2021 年南京市专家服务基地和专家服务基层项目申报工作的通知,位于高淳开发区的南京健康产业研究院申报了 2021 年南京市专家服务基地项目。为落实党史学习教育活动有关“办实事”的具体要求和市人社局支持高淳区高质量发展的具体举措,帮助指导该研究院申报南京市专家服务基地项目,10 月 11 日上午 9 点,市人社局专业技术人员管理处工作人员就自驾来到高淳区。

南京健康产业研究院落户高淳区 3 年多,已经建成了分子生物学与细胞培养等 4 个实验室、GMP 车间 2 个、百级实验室 4 个,联合研发中心 2 个,聚集了多家科技型企业,为专家服务基地提供了良好平台。按照努力打造专业化、标准化、品牌化、可持续发展的要求,制定了相应的专家服务管理制度,并配备了大健康技术研发及产业化专家团队,主要包括浙江大学研究员、博士生导师李卫芬、乐敏等 5 位国内外生物医药方面的专家。在南京健康产业研究院,市人社局专业技术人员管理处的朱敏玺、季斌仔细察看了开展专家服务活动的场地、设施,认真翻阅了定期开展人才培养、技术攻关和项工合作等专家服务活动记录,详细了解服务活动所取得的

经济社会效益,对做好下一步专家服务活动提出了一些建议。针对南京健康产业研究院下属部分企业聘用了一些浙江大学和国外院校的博士等高层次人才,季斌建议可申请设立南京市企业准博站,以后条件成熟还可以申报国家和省级企业博士后工作站,入选后市财政均有一定的设站补助和项目资金扶持。朱敏玺具体介绍了享受政府特殊津贴人员和省市有突出贡献专家选拔工作情况,讲解了专业技术人员职称评审和继续教育政策。南京健康产业研究院及下属企业负责人对市人社局上门服务指导表示感谢,对宣传介绍的南京市人才扶持政策和业务政策也很感兴趣,表示将加强与市人社局专技处的咨询联系,建设好专家服务基地,抓好人才培养工作,推动产学研合作和成果转化推广,促进高淳和南京经济高质量发展。高淳区人社局邢益松副局长和区人社局专业技术人员管理科工作人员一道参加了此次上门服务活动,邢益松副局长表示区人社局将积极配合市人社局,努力帮助南京健康产业研究院建设市级专家服务基地,共同服务南京健康产业研究院的人才建设和科技创新工作,为高淳经济高质量发展作出人社部门应有的贡献。 人

政审批局组织的相关培训活动,做到了全员参与,共同提高。一是认真学习领会相关内容,从礼仪形象到举止规范,从服务意识到职业素养,从阳光心态到情绪管理,做到内化于心;二是主动邀请授课老师到现场进行妆容、动作等礼仪方面的一对一指导,手把手改进,强化标准意识,营造积极向上、争做一流的浓厚氛围;三是为有效解决“两张皮”问题,做到形式与实质的统一,要求前台窗口人员将所学所知真正落实到实际为民服务中去。以巩固新标准、知行合一为目标,积极参与培训机构主

办的以文明话术、服务礼仪九步曲为主要内容的“短视频征集大赛”,共拍摄和推送短视频近 30 个,大厅新形象得以充分展现,人员新面貌得以全面呈现。

服务无止境,奋斗正当时。在今后的工作中,高淳人社大厅将进一步筑牢以人为本的服务宗旨,持续深化打造一流标杆大厅的导向和力度,让参保企业和参保群众能深切感受高淳人社服务“用心用心”的幸福温度。

(作者单位:高淳区社保中心综合部) 人

为人民服务 让人民满意,鼓楼区人社局开展“向人民群众汇报工作”专场主题活动

鼓楼区人社局

“2020年,我们全力克服疫情影响,全区实现新增城镇就业人数 36897 人,大学生就业 78759 人,援助困难人员就业 2796 人;发放高校毕业生租房补贴 44851 人次,7646.90 万元;新增参保单位 3524 户,完成 12861%……”5 月 17 日,南京市鼓楼区人社局开展“向人民群众汇报工作”专场主题活动,张长青局长用一连串实实在在的数据和变化,向在座的 100 多位各界与会代表交出一份可喜的“答卷”。

“如何提高社保经办窗口的服务效率?”“构建和谐劳动关系对于企业而言有什么现实意义?”“工伤认定程序和效率能否简化提速?”……活动现场各位代表踊跃提问,对于大家关心的一系列问题,人社局各位分管领导也都作出详细解答;就管、社保、仲裁、劳动监察、工伤 5 项业务的负责同志分别就群众关注的热点问题进行了细致解读;特邀专家对人社工作作了精彩点评。最后,区作风办组织了满意度测评。

向人民群众汇报工作,鼓楼人社不仅体现在会场上,更多是落实在每一人、每一天、每一项具体而细微的民生工作中。一直以来,鼓楼人社坚持以“打造人民满意的人社服务”为目标,勇于担当、改革创新、拼搏奋进,每年除了超额完成全市就业、社保等指标高比例增量任务外,还担负起全区保民生稳就业、维护社会大局稳定的政治任务,为鼓楼区连续 3 年夺取市高质量发展考核第一等次和推进“首善之区 幸福鼓楼”长远建设作出了“人社贡献”。

“带着一份诚心诚意,赢得百姓真心满意。”鼓楼人社坚持以群众满意为最高标准,按照“流程规范化、环境人文化、服务贴心化”理念,让群众更清晰、更有条理地熟知办事程序,并能切身感受到贴心服务的温馨和温度;窗口单位推行“一张笑脸相迎、一把椅子让座”等人性化服务,对老弱病残等特殊群体开辟“绿色通道”,配备专人咨询引导;对年纪大、身体差、行动不便的,还可

预约上门服务,为广大办事群众提供了极大方便,这些都是实实在在的“暖心”举措。

“有所呼就有所应,有所盼就有所回。”高效便捷是群众对人社公共服务的迫切要求,对此,鼓楼人社按照“一窗受理、一次办好”要求,梳理完善了权责事项清单、政务服务清单,使事项办理更加标准规范,并实行清单动态管理,提出了信息共享需求,最大限度减少证明材料。据不完全统计,截至目前,人社窗口各类事项证明材料减少 60% 以上,办理时限压缩 50% 以上,“放管服”要求真正落地见效。

“替弱势群体撑腰,为困难群众维权。”“在讨薪案件集中高发期,常常早起、熬夜,全区各块工地连轴转,晴天一身汗、雨水一身泥,工作起来甚至连续十几个小时顾不上吃饭、喝水。”区劳动保障监察大队大队长吕聪红用这样一段话,为高强度工作状态下的劳动监察工作者们画像。虽然辛苦劳累,但看到农民工拿到拖欠工资后朴实的笑容后,同志们心里都是温暖的、成就感也是满满的。

“最好的岗位是窗口,最优秀的人才在一线。”按照全国人社系统窗口单位业务技能练兵比武活动统筹安排,鼓楼人社全体干部职工积极投身学练活动,从局领导到普通职工、从局机关到窗口单位,包括各街道社保窗口服务人员,都热火朝天地参与学习练兵活动。通过学习强素质、依托练兵优服务,让每一名普通办事群众都能切身感受到练兵比武活动给窗口人员在业务能力、服务态度、工作作风等方面带来的巨大变化。

“群众的事就是天大的事,我们工作图的就是百姓的微笑和点赞”,这既是鼓楼人社全体干部职工的普遍共识,也是未来不懈努力的目标方向。坚持为人民服务宗旨、锚定让人民满意目标,鼓楼人社未来将谱写出更加华美的新时代乐章。

“学史力行”创精品， 秦淮区乡土人才庆建党伟业、颂百年辉煌

秦淮区人社局

为庆祝中国共产党成立 100 周年，进一步巩固党史学习教育成果，发挥乡土人才在本乡本土传承中华优秀传统文化的特长优势，由中共南京市秦淮区委、南京市博物总馆主办，秦淮区人社局党委、南京市民俗博物馆、南京市非遗保护中心、南京艺术学院人文学院承办，南京金箔控股集团支持的“庆建党伟业 颂百年辉煌——秦淮区乡土人才庆祝中国共产党成立 100 周年非遗精品邀请展”日前在南京市民俗博物馆(甘熙宅第)隆重开幕。刘莅局长、王晓卫书记等领导一起按下启动按钮，宣布秦淮区乡土人才庆祝中国共产党成立 100 周年非遗精品邀请展正式开幕。

南京市人社局党组书记、局长刘莅，秦淮区委副书记王晓卫，秦淮区政府副区长孙丽，省人社厅人才开发和对外合作处处长蒋春林，南京市人社局人力资源开发和流动管理处处长陈平，南京市文旅局文化遗产管理处三级调研员汪庆平，南京艺术学院人文学院院长刘晔，南京市非遗保护中心副主任陈启东等出席活动。秦淮区委组织部、区人社局等相关部门负责同志，部分乡土人才代表，秦淮区有关部门和市博物馆部分党员代表参加活动。

秦淮区委副书记王晓卫致辞，他表示，秦淮区委区政府高度重视乡土人才队伍的建设，以“乡土人才培育”为目标，以“继承和弘扬传统技艺技能”为基础，以“增强乡土人才就业创业能力”为核心，充分发挥全区“本土本土”人才聚集优势，不断推进大师资源与文博场馆融合、推进传统作坊与创业集聚融合、推进非遗项目与文旅产业融合、推进社会力量与行政支撑融合，支持乡土人才在带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等方面发挥引领示范作用。

南京艺术学院人文学院院长刘晔代表展会评审委员会，宣读获奖作品主创人员名单，其中，获主题创意奖作品 10 件，艺术设计奖作品 10 件，技艺技能奖作品

15 件。刘莅局长、王晓卫副书记等领导为获奖代表颁奖。

从 6 月 30 日至 7 月 29 日，来自秦淮区等近百位乡土人才的 100 多件作品在这里集中展出。参展的乡土人才大师中，有高级乡村振兴技艺师、乡土人才“三带”名人能手、省(市)乡土人才大师工作室团队、省(市)乡土人才传承示范基地团队、全国(省、市)乡土人才技能大赛获奖者、江苏工匠、秦淮名家、以及国家、省、市级别的非遗传承人等。

此次展览自征集作品以来，受到秦淮区及南京各区乡土人才的热烈响应，围绕建党百年主题，精心设计、聚力创作，通过剪纸、云锦、绒花、灯彩、葫芦画、布艺、木艺、面塑、泥塑、绳结、根雕、竹刻、种子画、牙雕、烙画白局、珠宝设计、盆景等 20 多种形式多样的传统技艺，生动再现了中国共产党带领中国人民开辟新天地、建设新中国、迈步新时期、奋进新时代的辉煌历程。这些立意深远、内涵丰富、精彩纷呈的非遗精品，是对中国共产党成立 100 周年并取得辉煌成就的欢庆与歌颂，生动展示各类乡土人才在中国共产党的领导下，在“三带两助”方面取得的成绩和为秦淮区非遗文化传承做出的贡献，充分展现乡土人才为加快建设“强富美高”新秦淮的新担当、新作为、新风貌。 人



山东高院发布劳动争议 8 大典型案例

山东省高级人民法院

案例一：企业因受疫情影响导致停工停产期间应向职工支付工资或生活费

基本案情：2008 年 5 月 1 日，梁某到某体育用品公司工作，双方签订书面劳动合同，某体育用品公司自 2008 年 5 月起为梁某缴纳了社会保险费。2020 年 2 月份，因新型冠状病毒疫情的爆发，某体育用品公司在春节假期后未复工。自 2020 年 2 月份起，梁某未向某体育用品公司提供劳动，某体育用品公司自 2020 年 2 月起未向梁某发放工资。梁某请求依法解除双方劳动关系，支付 2020 年 2 月至 6 月欠发工资 2 万元。

裁判结果：法院认为，某体育用品公司因受疫情影响导致停工，因此梁某在 2020 年 2 月至 2020 年 6 月 17 日期间未向某体育用品公司提供劳动。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》第二条规定，企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，若职工没有提供正常劳动，企业应当发放生活费。青岛市人力资源和社会保障局《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》（青人社发〔2020〕3 号）第三条第三项规定：企业因受疫情影响导致停工停产在一个工资支付周期内的，应当按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，企业安排劳动者工作的，按照双方新约定的标准支付工资，但不得低于本市最低工资标准；企业没有安排劳动者工作的，应当按照不低于本市最低工资标准的 80% 支付劳动者基本生活费。参照上述规定，一审法院判决某体育用品公司支付梁某 2020 年 2 月至 6 月 17 日期间的工资、生活费 8781.61 元。二审法院维持原判。

点评：企业因受疫情影响导致停工停产，职工未

向企业提供劳动，停工停产在一个工资支付周期内的，企业应按劳动合同规定的标准支付职工工资；超过一个工资支付周期的，企业应当向职工发放生活费。（青岛市中级人民法院金融庭承办法官 李蕾）

案例二：用人单位未支付竞业限制经济补偿，劳动者可不受竞业限制的约束

基本案情：王某是某美术培训学校的教师，2019 年 5 月王某从培训学校离职，双方签订离职协议，约定王某离职后 2 年内不得从事同行业，如违反约定，应支付违约金 10 万元。王某自 2019 年 9 月 16 日即与他人成立美术培训公司，培训学校认为王某严重违反有关竞业禁止约定，遂将王某诉诸法院，请求其履行保密及竞业限制协议，支付违约金 10 万元并赔偿各项损失 10 万元。

裁判结果：一审认为，培训学校应按照激励方案的要求，履行按月向王某支付竞业限制经济补偿的义务，但并未按照约定履行义务，王某即不再受竞业限制的约束。故，培训学校要求王某支付违约金 10 万元及继续履行竞业限制协议不符合法律规定，主张损失 10 万元亦未提供证据证实，法院不予支持。遂判决：驳回培训学校的诉讼请求。

点评：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，劳动者即便未请求解除竞业限制协议，三个月后开展同类业务，不受竞业限制的约束。（潍坊市寒亭区人民法院民一庭承办法官牟爱平 法官助理张凯安）

案例三：存在转包、违法分包的情形时，用工单位承担职工的工伤保险责任不以是否存在劳动关系为前提

基本案情：原告某建设公司将某居民小区住宅楼

及附属车库分包给某劳务公司,并签订《建筑工程劳务分包合同》,牛某作为代表在合同上签字。后宋某从牛某处分包了该居民小区的钢筋工程,被告王某经人介绍从事上述工程的钢筋工作,某建设公司与王某未签订劳动合同,亦未为王某缴纳工伤保险。2019年10月27日上午,王某在工地进行钢筋拉直时,工友韩某因工作与其发生口角,后致王某受伤,王某受伤后由宋某送回家,之后未再出勤上班。王某申请认定工伤,因某建设公司否认与王某存在劳动关系,当地人社局出具了工伤认定中止通知书。

裁判结果:依照《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第三条第一款“社会保险行政部门认定下列单位为承担工伤保险责任单位的,人民法院应予支持:……(四)用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,该组织或者自然人聘用的职工从事承包业务时因工伤亡的,用工单位为承担工伤保险责任的单位;……”规定,当存在转包、违法分包的情形时,用工单位承担职工的工伤保险责任不以是否存在劳动关系为前提,职工发生工伤事故,转包、违法分包的用工单位依法应当承担相应的工伤保险责任。

点评:通常情况下,认定职工工伤应以职工与用人单位之间存在劳动关系为前提。但是在用工单位违反法律、法规规定,将承包业务转包给不具备用工主体资格的组织或者自然人的情况下,从保护职工合法权益的角度出发,认定用工单位承担工伤保险责任并不必须以存在劳动关系为前提,有利于保障农民工不因非法用工而丧失相应的工伤保险待遇。(泰安市中级人民法院民四庭承办法官邢友峰、法官助理李付慧)

案例四:用人单位被注销时将职工档案遗失,应承担档案保管、移交不当的主体责任

基本案情:原告王某系王某胜之妻,王某胜于2017年11月去世。某金融公司于1994年4月18日成立,组建单位为某信托公司,1996年7月31日被注销登记,将王某胜档案遗失。王某要求被告中信某支行立即向有关部门移送王某胜劳动档案,同时要求被告建行某支行、中信某支行共同支付生活费损

失、死亡丧葬补助费、一次性救济费、其他养老、医疗个人部分及住房公积金损失等。

裁判结果:一审法院驳回王某的诉讼请求。二审法院认为,金融公司与王某胜建立劳动关系,有保管王某胜档案的义务。在被注销前应当妥善安置职工、办理离职职工的劳动关系终止手续、移交职工档案、社会保险等。但某金融公司在被注销时未能向王某胜出具终止劳动合同的手续,且将王某胜的档案遗失,应当承担相应的责任。某金融公司的组建单位是某信托公司,建行某支行又系某信托公司的开办单位。根据《公司法》(1994年7月1日起施行,1999年修正)第一百九十二条规定:公司违反法律、行政法规被依法责令关闭的,应当解散,由有关主管机关组织股东、有关机关及有关专业人员成立清算组,进行清算。建行某支行对某信托公司的债权债务理应承担相应责任,在某信托公司开办的某金融公司注销时,有责任根据王某胜的劳动关系妥善处理王某胜的劳动关系并进行档案移交。但建行某支行未能尽职履责,致王某胜在长达二十余年内未能找到档案,影响王某胜建立新的劳动关系、参加社会保险等,影响王某胜正常生活,应自此时起对王某胜的损失承担责任。二审法院改判支持王某主张的部分损失。

点评:因故被吊销营业执照但未被及时清算的用人单位,导致劳动者出现档案丢失、社会保险无法正常办理等情况,可根据《公司法》《破产法》中关于清算单位的规定,确定相关责任主体,并对劳动者的权益加以切实保障,公司在被注销时将职工的档案遗失,应当承担相应的责任。(威海中级人民法院民三庭承办法官张燕妮 法官助理马文姣)

案例五:用人单位与劳动者约定社会保险费以工资形式发放至劳动者个人,不能免除用人单位法定缴费义务

基本案情:2008年某生态环境分局与李某签订《劳动合同书补充条款》第一条约定,因李某原劳动关系在某童鞋厂,原缴纳的养老保险金无法办理转移手续,经双方协商,自2008年3月起,某生态环境分局应承担的李某养老保险金,由每月随工资发放给李某,由李某自行到应缴纳单位缴纳。工作期间,自

2008年3月至2018年12月,某生态环境分局向李某实际发放工资125452元,向李某发放养老保险单位应缴纳部分44362元。2020年6月19日,某县社会保险中心向某生态环境分局下达社会保险费限期补交通知,责令某生态环境分局于2020年6月25日前补缴社会保险163969.34元及滞纳金。2020年6月19日,某生态环境分局通知李某退还随工资发放给其的养老保险单位应承担部分44362元,后提起本案诉讼。

裁判结果:一审法院确认某生态环境分局、李某于2008年签订的《劳动合同书补充条款》第1条无效,判决李某返还自2008年3月1日起至2018年12月31日止单位承担部分的养老保险费44362元,并驳回某生态环境分局的其他诉讼请求。二审法院撤销一审法院关于“李某返还自2008年3月1日起至2018年12月31日止单位承担部分的养老保险费44362元”的判项,维持一审法院其他判项。

点评:参加社会保险是用人单位和劳动者应当履行的法定义务,用人单位为劳动者缴纳社会保险费的法定义务不以双方约定而自然免除。根据《劳动合同法》第二十六条的规定,案涉合同条款因免除用人单位的法定责任而无效。同时,根据《劳动合同法》第三条及第二十八条的规定,用人单位与劳动者建立劳动关系应遵循诚实信用原则,劳动合同无效,也应当参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬标准支付劳动报酬。某生态环境局自2008年以来,十几年时间里基于无效的劳动合同条款将用人单位应承担的养老保险费发放给劳动者,其在十几年后以合同条款无效为由,要求返还十几年期间的养老保险费,有悖诚实信用和法的正当性原则,对此不应予以支持。(德州市中级人民法院国家赔偿委员会办公室承办法官郝帅 法官助理李春燕)

案例六:用人单位不得在女职工怀孕期间变相降低工资

基本案情:2013年12月起,燕某在某科技公司工作。2019年3月27日,科技公司通知燕某,要求其3月31日前与公司签订劳动合同,逾期视为不同意续签合同,劳动关系至2019年3月31日终止。3

月28日,燕某向科技公司提交解除劳动合同通知书,称其在2019年1月10日被迫调岗降薪,工资由孕期前的4400元/月降为2640元/月。3月29日,科技公司要求燕某办理离职手续。4月14日,科技公司通知燕某自2019年3月28日无故旷工,现公司要求其上班,否则按自动离职处理。燕某申请劳动仲裁,请求解除劳动合同,支付经济补偿金和怀孕期间扣发拖欠的工资。仲裁裁决科技公司支付燕某经济补偿金和怀孕期间拖欠的工资,科技公司不服仲裁裁决而提起诉讼。

裁判结果:一审法院认为,因燕某处于孕期,其调整后的岗位工资待遇应与原岗位工资待遇基本相当。根据科技公司提交的工资表,燕某2019年后的工资明显减少,燕某要求支付2019年1月至3月工资差额,应予支持。同时,因科技公司未足额向燕某发放2019年1月至3月工资,致使燕某提出与科技公司解除劳动合同,科技公司应支付相应经济补偿金。一审法院判决科技公司向燕某支付拖欠工资7527.64元、解除劳动合同经济补偿金20713.55元。科技公司不服一审判决提起上诉,二审判决驳回上诉,维持原判。

点评:在劳动关系领域,国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。用人单位应当根据女职工特点,依法保护其在工作 and 劳动时的安全和健康。《妇女权益保护法》第二十七条规定,任何单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形,降低女职工的工资。《山东省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法》第二十三条第三款规定,用人单位不得以结婚、怀孕、产假、哺乳等为由,直接或者变相降低女职工的工资和福利待遇、辞退女职工或者单方面解除劳动合同。否则用人单位要承担相应的法律责任。(东营市中级人民法院民一庭承办法官童玉海 法官助理李兰)

案例七:独生子女一次性养老补助金属于劳动争议范畴

基本案情:王某某自2017年11月14日进入某酒店公司处工作,工作岗位为环境维护部保洁员工作。王某某育有一独生子。滨州市计划生育委员会向

王某某发放了《独生子女优待证》，滨州市滨城区人口与计划生育领导小组向王某某发放了《计划生育家庭优先优惠服务证》。2020年6月，王某某退休，退休申报单位为某酒店公司。滨州市2019年城镇非私营单位在岗职工平均工资为69136元。王某某向仲裁委提出仲裁申请，请求某酒店公司支付独生子女父母一次性养老补助22055.4元。

裁判结果：独生子女父母一次性养老补助是否属于劳动争议范畴《山东省人口与计划生育条例》第二十六条规定，独生子女父母为企业职工的，退休时由所在单位按照设区的市上一年度职工年平均工资的百分之三十发给一次性养老补助。《山东省人民政府办公厅关于认真落实企业退休职工中独生子女父母养老补助有关规定的通知》（鲁政办发〔2010〕55号）规定：“凡达到国家法定退休年龄的独生子女父母，属正常运转企业职工的，一次性养老补助由企业为职工办理退休时发放；企业有能力支付而未支付的，有关部门应当负责督查处理，职工也可以依法申请劳动仲裁、提起诉讼。”独生子女父母一次性养老补助属于应由用人单位向退休的独生子女父母支付的奖励福利，属于劳动争议范畴。某酒店公司属于正常运转企业，不属于困难、破产企业，系王某某人退休时工作单位，王某某为独生子女父母一方且已办理退休手续，符合一次性养老补助的领取条件，某酒店公司应按照规定向王某某支付独生子女一次性养老补助金，某酒店公司上诉主张无事实及法律依据，不应予以支持。

点评：本案涉及的问题主要是独生子女一次性养老补助金是否属于劳动争议范畴的问题。《山东省人口与计划生育条例》第二十六条规定，独生子女父母为企业职工的，退休时由所在单位按照设区的市上一年度职工年平均工资的百分之三十发给一次性养老补助。《山东省人民政府办公厅关于认真落实企业退休职工中独生子女父母养老补助有关规定的通知》（鲁政办发〔2010〕55号）规定：“凡达到国家法定退休年龄的独生子女父母，属正常运转企业职工的，一次性养老补助由企业为职工办理退休时发放；企业有能力支付而未支付的，有关部门应当负责督查处理，职工也可以依法申请劳动仲裁、提起诉讼。”独生子女父母一次性养老补助属于应由用人单位向退休的独

生子女父母支付的奖励福利，属于劳动争议范畴。（滨州市中级人民法院民一庭承办法官王琳）

案例八：已达到或超过法定退休年龄由于个人原因未享受基本养老保险待遇的劳动者未认定与用人单位成立劳动关系的，不影响享受工伤保险待遇

基本案情：高某出生于1969年12月16日，其于2019年6月1日入职某建材公司，签订了书面劳动合同，约定劳动合同期限为两年，建材公司未为其缴纳社会保险。2019年12月16日，高某达到法定退休年龄，并未享受基本养老保险待遇。2020年5月21日，高某在车间工作时右手不慎受伤。2020年9月24日，高某申请劳动仲裁请求确认双方存在劳动关系，劳动人事争议仲裁委员会以申请人主体不适格不予受理。2020年9月28日，高某不服裁决，提起诉讼，请求判令其与建材有限公司自2019年6月1日至2020年6月1日存在劳动关系。

裁判结果：一审法院确认高某自2019年6月1日至2020年6月1日与某建材有限公司存在劳动关系。二审法院认定，2019年12月17日，高某年满五十周岁达到了法定退休年龄，高某已经不再符合成立劳动关系中的主体资格，其与某建材公司之间的用工关系不再构成劳动关系。高某虽然达到法定退休年龄，但未享受基本养老保险待遇，其在原单位工作中受伤可以向某建材公司主张工伤保险待遇。遂改判：确认自2019年6月1日至2019年12月16日高某与某建材公司存在劳动关系。

点评：高某于2019年12月17日达到法定退休年龄，此前6个月左右，即2019年6月1日与某建材公司建立用工关系，由于其个人原因已经难以达到缴纳社会保险15年享受基本养老保险待遇的条件，未享受基本养老保险待遇并非用人单位原因所导致，超出法定年龄的部分与用人单位之间形成的用工关系不宜认定为劳动关系，但其在工作中受伤或者患职业病的，用人单位仍应承担工伤保险责任。（德州市中级人民法院国家赔偿委员会办公室承办法官郑春笋法官助理刘亮）

将发放购物卡改发疫情防护用品的行为，合法吗？

周洪光 / 文

【案情回放】

钱某系某制药厂职工，该厂员工手册之福利章节规定：“生活福利，即员工每月常工作日出勤 15 天及以上，可享受购物卡或其他日用品补贴。”在实际履行中，某制药厂通过每月发放购物卡 100 元，夏冬季分别发放洗浴、护肤用品等形式予以体现。2020 年 2 月至 2021 年 1 月期间，某制药厂以爆发新冠肺炎疫情，企业生产经营活动受到严重影响为由，未执行上述规定，对包括钱某在内的所有员工改发口罩、酒精等疫情防控用品。2021 年 3 月，钱某提请劳动仲裁，要求某制药厂按照员工手册履行 2020 年 2 月至 2021 年 1 月期间生活福利的规定。经调解无效，劳动仲裁委作出驳回钱某仲裁请求的裁决。后钱某未再提起诉讼。

【案情分析】

本案属福利待遇争议，劳动争议中的福利待遇是指用人单位为吸引劳动者入职，以及满足劳动者工作生活的共同或特殊需要，在工资、社会保险、住房公积金之外向劳动者提供一定货币、实物、服务等形式的物质帮助，旨在提高劳动者的生活水平，系用人单位企业文化与自主管理的体现。

结合本案，争议焦点显然是某制药厂变更生活福利发放形式的行为是否具有合法性。

首先，就必要性而言。员工手册，系劳动者在用人单位内部从事各项工作、享受待遇的依据，对双方均具有约束力。一般情况下，用人单位不应作出改变。但本案发生在国内爆发新冠肺炎疫情，并向全球范围内蔓延的背景下，受其不可抗力之影响，包括某制药厂在内的众多用人单位的生产经营活动受到严重影响。鉴于此，在不涉及劳动者切身利益的前提下，某制药厂对员工手册部分规定有必要作出变更。《中华人民共和国传染病

防治法》第九条规定：“国家支持和鼓励单位和个人参与传染病防治工作。”某制药厂将发放购物卡、日用品等生活福利改为发放口罩、酒精等疫情防护用品的行为，恰恰体现出某制药厂响应政府要求，积极参与到新冠肺炎疫情防控工作，应予肯定。

其次，从发放目的来说。某制药厂原先发放购物卡、日用品的行为，有利于该厂员工降低生活成本的支出，进一步提高生活水平。《中华人民共和国传染病防治法》第十二条规定：“在中华人民共和国领域内的一切单位和个人，必须接受疾病预防控制机构、医疗机构有关传染病的调查、检验、采集样本、隔离治疗等预防、控制措施，如实提供有关情况。”据此，某制药厂和钱某作为单位和个人，均有义务参与新冠肺炎疫情防控工作。对于某制药厂将原先生活福利发放形式变更为发放口罩、酒精等疫情防护用品的行为，某制药厂和钱某均可以实现履行预防新冠肺炎疫情的义务，同时就钱某而言，其无需另行出资购买基本的疫情防护生活用品，亦未对钱某的生活造成不利之影响。因此，某制药厂改发生活福利的行为，其目的并未发生实质性改变。

综上，某制药厂变更生活福利发放形式的行为，具有必要性，其目的未发生实质性改变，从而具有合法性，应受法律保护。

【案情启示】

在预防新冠肺炎疫情背景下，用人单位和劳动者应当同舟共济、共克时艰。在用人单位未侵害劳动者切身利益的前提下，劳动者应当适时在一定范围内进行权利让渡，为保障用人单位恢复正常的生产经营提供支持，从而实现劳资双方共赢，为构建和谐劳动关系尽职尽责。（本文作者为南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员）

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

武熙智 / 文

【基本案情】

2019年1月16日,申请人朱某入职某电子商务公司,从事线下销售工作,双方口头约定朱某工资3000元,朱某入职后,公司负责人告知其3个月试用期后签订劳动合同,但是双方一直未签订书面劳动合同。2021年1月23日,朱某与商务公司解除劳动合同,朱某要求商务公司支付2020年2月17日至2020年12月31日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。朱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。申请人请求裁决商务公司支付2020年2月至2020年12月期间未签订无固定期限劳动合同的第二倍工资32031元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回朱某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是2019年2月至2019年12月期间,朱某与商务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,朱某于2019年1月16日入职,商务公司一直未与其签订书面劳动合同,自2020年1月17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,商务公司无须向朱某支付未依法签订无固定期限劳动合同的第二倍工资,故依法驳回朱某的仲裁请求。

【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。(作者为南京市溧水区劳动争议仲裁院仲裁员) ㉟



市人才中心做好继续教育专业课在线培训

为落实好简化办事流程、常态化疫情防控等工作提出的创新优化人才公共服务相关要求,市人才中心积极推进线上继续教育工作,助推服务提质增效,助力人才素质提升。今年截止8月底,市人社网上办事服务大厅“继续教育专业课学习平台”继续教育专业课(工程系列)学员人数已达35000人次,较去年同比增长150%。一是优化学时申报,在线直接打印。中心及时开设个人学时证明打印端口,学员学完所需学时后可以直接在学习页面打印带继续教育验印章的纸质学时证明,无需到现场办理。二是更新专业课件,完善知识体系。中心每年都根据我市产业发展重点和继续教育的最新要求,适时更新部分课件,今年已增加人工智能、创业技巧等20个学时的新课件,确保课件内容与时俱进。目前,专业技术人员可选择的继续教育专业课程已超过180个学时。三是加强新旧交替,确保服务衔接。在平台更新期间,中心迅速完成了近300个在线视频的格式转换工作,保证“继续教育专业课学习平台”新平台的数据顺利迁移,学员学习不受影响。新平台正式上线后,中心及时发布学习操作流程,并每天安排专人值守,针对学员反馈问题及时处理。(市人才)

鼓楼区做好一体化平台切换上线工作

为保障一体化平台切换上线工作顺利完成,区人社局一是多渠道加大对外宣传力度并考虑到部分特殊群体以及涉疫业务,开辟了包括工伤待遇支付在内的多个快速通道,及时提供相关保障。二是全方位严格落实疫情防控要求。三是增预案对突发状况做好应急处置。面对系统上线前几日办事群众陡增的情况,提前做好了风险研判和应急预案。采取工作人员提前办事时间、增设引导分流人员力量、每日专人值守的方式,减少柜面办理时间和办事人员聚集。四是强总结及时调整后续工作方案。一方面是继续加强分流指引,增设引导人员,增加业务办理指示牌,进一步优化分流措施减少人员聚集。另一方面强化预约,及时充实预约话务力量,在业务办理大厅专设预约业务办理窗口,倡导确需现场办理的企业和个人,主动先进行预约。

浦口区全力维护疫情期间劳动关系和谐稳定

疫情发生以来,浦口区人社局始终绷紧防控之弦,立足部门职能,多措并举全力维护区内劳动关系和谐稳定,为推动实现疫情防控和经济社会平稳发展“双胜利”贡献人社力量。一是多项线下服务按下“暂停键”。为防止人员聚集,暂停人力资源市场现场招聘会、劳动能力现场鉴定、劳动人事争议窗口立案、线下调解、开庭等仲裁活动。二是多项业务积极推行“线上办”。求职人员可关注“浦口就业创业”微信公众号查询岗位信息、线上投递简历,或发送简历至邮箱,由工作人员推荐合适的就业岗位。劳动者如有劳动人事纠纷,可通过省厅官网在线办理劳动人事争议调解、仲裁申请。三是优化服务涉疫问题“及

时答”。针对企业有关苏康码“黄码”职工居家隔离观察期间及苏康码“绿码”职工因防疫措施需要涉及有关假期、工资支付等问题较多的情况,通过服务企业QQ群、开通热线电话等途径,及时进行政策解答。四是强化监督根治欠薪“零容忍”。开展保障农民工工资支付夏季专项行动,联合相关部门排查在建工程项目各项制度落实情况,摸清底数,查清问题。畅通投诉举报渠道,加大对欠薪违法案件的查处力度,切实维护农民工劳动报酬权益。(陈琼)

区街道联动织密新区社保“服务网”

值此省人社一体系统上线之际,区、街道社保服务整体联动,既是有效推进省人社平台的办法,也是新区人社落实“放管服”改革重要步骤,更是疫情期间新区人社经办服务疫情防控具体举措之一。省人社上线以来,新区社保工作人员在各街道积极开展对外服务,对分散人流,减轻区级人社服务大厅人员压力,同时此措施增加了街道人社经办力量,有效助力基层疫情防控,人社服务。新区区级社保经办人员已下沉至街道开展便民服务。下一步,新区人社将加强人员合理调配,持续推动重点高频事项业务下沉,深入推进“网上预约”办理,实现区、街道人社经办大融合,优化社保经办“十分钟服务圈”,不断落实人社服务与百姓需求无缝对接,发挥省人社一体化平台上线给新区百姓与单位带来的新的人社服务体验感。新区社会保险管理中心

六合区局邀请人大代表督察民生实事项目

部分六合区人大代表日前督察了区人社局民生实事项目建设情况。督察中,区人大代表实地督察了南京

利德东方橡塑科技有限公司、区人力资源市场、区劳动维权大厅、区市民中心人社综合服务大厅,听取了区人社局关于今年以来民生实事项目建设情况的汇报。区人大代表认为,此次督查中,区人社局准备充分、汇报具体、交流深入,现场督察达到了预期效果,特别是民生项目建设完成进度较好,形势喜人。他们表示,要发挥好代表作用,为推进民生实事项目实施积极呼吁、争取支持,推动更多的便民利民资源向基层倾斜。

强化惠企政策宣传助力培训服务提升

近期,经开区人社局组织区内企业召开培训政策宣讲会,来自区内60余家企业的70余名人事部门相关负责同志参加了本次活动。市职培中心相关业务科室负责人系统梳理了“南京市企业培训政策”,市鉴定中心相关业务科室负责人就企业如何开展职业技能等级自主评价工作进行了详细介绍。针对企业现场提出的在政策执行过程中遇到的各类问题,市局相关负责同志也进行了逐一解答。南京经开区人社局始终坚持发挥政策援企作用,最大程度降低疫情对企业的影响,助力开发区培训服务再提升。下一步,还将结合“我为群众办实事”,为经开区企业职工持续提供优质服务,不断营造崇尚技能、鼓励创造的良好氛围,坚定不移地迈出技能强区的改革创新步伐。(南京经开区人力资源服务中心教育培训部)

溧水区深化溧商劳务协作做好对口支援

一是签协议。为帮扶陕西商南县持续巩固脱贫攻坚成果,全面推进乡村振兴,有序开展劳务协作,两地人社部门结合实际,协商签订劳务协作合作框架协议。二是定目标。将不断

完善劳务对接机制、健全信息发布平台、加强技术人才交流等,帮助商南县实现劳动力转移就业2000人以上,其中脱贫劳动力1000人以上,开展定向就业技能培训1000人以上,建设劳务基地10个以上,每年开展劳务交流活动2次以上。三是抓落实。今年以来,通过劳动力供需信息共享机制,举办线上线下招聘会以及提供就业政策支持等,商南县已向我区京金龙客车、创维电器、金万辰等企业输送劳动力6批次,累计113人,其中帮助商南脱贫人口实现转移就业93人。(人社局周小昆)

秦淮区“四个聚焦”助力企业持续稳定发展

一是聚焦政策红利抓落实。构建常态化援企稳岗帮扶机制,完善企业社保补贴、稳岗补贴、岗位培训等阶段性稳岗政策服务对接,今年面向辖区所有企业累计发放企业社保补贴、岗位补贴32万元,大学生住房补贴7400余万元,疫情期间每月减免企业社保1500余万元。二是聚焦人才支撑抓培育。紧盯企业发展对各类人才的需求,发挥人力资源行业联盟作用。完善校企合作“双百计划”服务对接,签订大学生“就业创业战略合作”协议,为企业发展提供高质量的人才服务。三是聚焦纾困政策抓落实。围绕企业用工需求,采取远程面试、线上签约等多种形式,为企业提供“24小时不断线”招聘服务。举办“政·校·企”联合招聘和“相约星期五”专场招聘等,缓解企业用工困难。四是聚焦公共服务抓提升。上线“省人社一体化信息平台”,完善“一号申请、一窗受理”的业务集成服务机制。坚持市场需求导向,开展岗位培训、岗前培训和岗前技能等培训。

企业退休志愿者助力社区疫情防控

“您好,请您配合我们测量体温,并扫码登记。”在樱驼花园社区随处可见身着红马甲的企业退休志愿者的身影,他们“疫”无反顾,严格遵循疫情防控工作卡点的有关要求,协助社区工作人员对来往行人、车辆逐一进行测量体温、查验“苏康码”,做好身份信息核查登记、秩序维护,防护政策宣传等,成为社区疫情防控一抹亮丽的“志愿红”。

樱驼花园社区以老小区为主,出入口较多,需要大量人力开展疫情防控工作。社区企业退休志愿者得知情况后,主动联系社区,积极主动参与疫情防控志愿服务,他们共30人分批参加了此次志愿服务,协助社区做好疫情防控工作,帮助社区解决所急所需。

从上午九点到晚上十一点,企业退休志愿者不畏炎热天气,坚守在小区进出入口,加强值班值守。“我的苏康码还有一天就要过期了,帮我重新申请一下”“有你们在小区测温验码,我们住得踏实多了!”社区的居民说道。志愿服务活动从疫情开始以来已坚持了一个多月,社区企业退休志愿者们不折不扣地落实小区各项疫情防控措施,发挥了基层党组织的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用。(玄武区人社局)

江北新区年度首场职称评审会圆满收官

江北新区教育局和社会保障局组织开展2021年度首场电子信息工程、石油化工工程两个专业职称评审会。会上,江北新区教育局和社会保障局就业社保办主任张雅婷结合2021年江北新区工程系列中、高级职称申报情况,聚焦前期宣传部署及后期各项评审保障工作作总结阐述。

市人社局专技处处长、一级调研员许有明对近年来江北新区职称工作成果表示肯定,指出新区职称各项工作勇走前列,优质服务保障为全市人才结构优化作出区域贡献。同时,提出本次评审会严格按照“公正”、“准确”、“保密”原则开展,保证评审质量。

评审环节,在市职称工作领导小组的全程监督下,18名专家评审委员会成员以分组形式,突出能力、业绩评价导向,对于参评人员申报材料严格把关审核,充分讨论评议,严谨、透明、规范完成各项议程。本次职称评审会取得圆满成功。

构筑具有竞争力的人才高地,围绕人才评价,实现“人才服务不过江”。下一步,新区将根据职称评审工作部署安排,于近期有序开展建设工程和机械工程中级职称评审,重点开展自贸区电子信息工程和石油化工工程高级职称评审,确保本年度新区职称评审工作顺利开展。

商南县来我区开展劳务协作对接活动

为进一步深化溧商劳务协作,做好2021年溧商劳务协作工作对接,商南县就业服务中心副主任章红军一行日前来溧水区开展劳务协作对接活动。今年以来,商南县通过定点包车分6批次累计向我区输送113名商南籍务工人员到南京金龙客、创维电器、金万辰等企业实现就业。2021年溧商劳务协作工作成效明显,帮助商南农村劳动力实现劳务协作转移就业441人,其中,赴苏转移就业181人,就地就近就业189人,其他地区转移就业71人;帮助商南脱贫人口实现劳务协作转移就

业271人,其中,赴苏转移就业93人,就地就近就业143人,其他地区转移就业35人。召开2021年溧商劳务协作座谈会。座谈会上,双方就持续开展劳动力转移就业、技能培训、人才交流、社区工厂建设(就业帮扶基地)等事项进行了深入的交流与探讨,并签订了《溧商劳务协作“十四五”合作框架协议》、《2021年溧商劳务协作协议书》。座谈会上,双方就相关合作事项达成一致意见。一是完善劳务对接机制。两地建立劳务协作对接长效机制,定期开展工作互访和业务交流。二是健全信息发布平台。两地建立统一的劳务信息网络发布平台,定期发布招聘信息。三是扎实开展技能培训。在商南设立培训基地,围绕溧水企业用工需求,积极开展“订单式、定向式”技能培训,促进培训与就业紧密结合。四是打造劳务输出基地。挑选工作环境好、福利待遇优厚、规章制度健全的溧水企业作为商南劳务输出基地,加大合作力度,优先输送商南务工人员。此次劳务协作对接交流的顺利开展,有利于进一步深化两地“十四五”期间劳务协作,为扎实做好巩固脱贫攻坚成果,助推乡村振兴工作打下了坚实的基础。(溧水区人社局)

六合区人社局召开工伤专项普法座谈会

为深入宣传工伤保险等相关政策法规,促进企业健康发展,维护职工合法权益,9月26日,六合区人社局召开专项普法座谈会,就《工伤保险条例》、《工伤认定办法》及《工伤职工劳动能力鉴定管理办法》等相关政策法规与13家规上企业人事

代表进行了深入座谈交流。

会前,向与会企业代表发放了《工伤保险条例、工伤认定办法(实用问题版)》。会上,区人社局有关科室负责人详细解读了工伤保险条例具体条款内涵,并结合具体案例,讲解了职业病鉴定与工伤认定等相关问题;全面介绍了工伤保险业务经办、相关政策待遇、协议机构管理等情况,并就工伤待遇支付需要注意的事项进行了提醒;对企业规范用工、构建和谐劳动关系提出相关建议。同时,就一些企业关心的职工养老保险等相关政策问题,即时安排做了宣传解释。

在互动中,就参会企业提出的工伤保险参保缴费、工伤情形、工伤待遇水平等问题,进行了深入交流,提出了具体工作意见与建议。与会企业人事代表表示,通过座谈交流,进一步拓展了工伤保险等社保政策法规的内容知晓面,进一步增强了对相关政策法规的理解把握力,进一步提高了更好地维护企业和职工合法权益的能力。

此次普法座谈会旨在进一步普及《工伤保险条例》等政策法规,促进社会保障各项政策法规得到更加深入地贯彻落实,切实发挥好各项社会保障政策法规在促进企业健康发展、维护职工合法权益方面的重要保障作用。(六合区人社局)

人力资源社会保障部 住房和城乡建设部 交通运输部 水利部 银保监会 铁路局 民航局 关于印发《工程建设领域农民工工资保证金规定》的通知

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)、住房和城乡建设厅(委、管委、局)、交通运输厅(局、委)、水利(水务)厅(局),各银保监局,各地区铁路监管局,民航各地区管理局:

根据《保障农民工工资支付条例》授权,人力资源社会保障部、住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、银保监会、铁路局、民航局制定了《工程建设领域农民工工资保证金规定》。现印发给你们,请贯彻执行。

人力资源社会保障部
住房和城乡建设部
交通运输部
水利部
银保监会
铁路局
民航局

2021年8月17日

工程建设领域农民工工资保证金规定

人社部发〔2021〕65号

第一章 总则

第一条 为依法保护农民工工资权益,发挥工资保证金在解决拖欠农民工工资问题中的重要作用,根据《保障农民工工资支付条例》,制定本规定。

第二条 本规定所指工资保证金,是指工程建设领域施工总承包单位(包括直接承包建设单位发包工程的专业承包企业)在银行设立账户并按照工程施工合同额的一定比例存储,专项用于支付为所承包工程提供劳动的农民工被拖欠工资的专项资金。

工资保证金可以用银行类金融机构出具的银行保函替代,有条件的地区还可探索引入工程担保公司保函或工程保证保险。

第三条 工程建设领域工资保证金的存储比例、存储形式、减免措施以及使用返还等事项适用本规定。

第四条 各省级人力资源社会保障行政部门负责组织实施本行

政区工资保证金制度。

地方人力资源社会保障行政部门应建立健全与本地区行业工程建设主管部门和金融监管部门的会商机制,加强信息通报和执法协作,确保工资保证金制度规范平稳运行。

第五条 工资保证金制度原则上由地市级人力资源社会保障行政部门具体管理,有条件的地区可逐步将管理层级上升为省级人力资源社会保障行政部门。

实施具体管理的地市级或省级人力资源社会保障行政部门,以下简称“属地人力资源社会保障行政部门”;对应的行政区,以下统称“工资保证金管理地区”。

同一工程地理位置涉及两个或两个以上工资保证金管理地区,发生管辖争议的,由共同的上一级人力资源社会保障行政部门商同级行业工程建设主管部门指定管辖。

第二章 工资保证金存储

第六条 施工总承包单位应当在工程所在地的银行存储工资保证金或申请开立银行保函。

第七条 经办工资保证金的银行(以下简称经办银行)依法办理工资保证金账户开户、存储、查询、支取、销户及开立保函等业务,应具备以下条件:

(一)在工程所在的工资保证金管理地区设有分支机构;

(二)信用等级良好、服务水平优良,并承诺按照监管要求提供工资保证金业务服务。

第八条 施工总承包单位应当自工程取得施工许可证(开工报告批复)之日起20个工作日内(依法不需要办理施工许可证或批准开工报告的工程自签订施工合同之日起20个工作日之内),持营业执照副本、与建设单位签订的施工合同在经办银行开立工资保证金专门账户存储工资保证金。

行业工程建设主管部门应当在颁发施工许可证或批准开工报告时告知相关单位及时存储工资保证金。

第九条 存储工资保证金的施工总承包单位应与经办银行签订《农民工工资保证金存款协议书》(附件1),并将协议书副本送属地人力资源社会保障行政部门备案。

第十条 经办银行应当规范工资保证金账户开户工作,为存储工资保证金提供必要的便利,与开户单位核实账户性质,在业务系统中对工资保证金账户进行特殊标识,并在相关网络查控平台、电子化专线信息传输系统等作出整体限制查封、冻结或划拨设置,防止被不当查封、冻结或划拨,保障资金安全。

第十一条 工资保证金按工程施工合同额(或年度合同额)的一定比例存储,原则上不低于1%,不超过3%,单个工程合同额较高的,可设定存储上限。

施工总承包单位在同一工资保证金管理地区有多个在建工程,存储比例可适当上浮但不得低于施工合同额(或年度合同额)的0.5%。

施工合同额低于300万元的工程,且该工程的施工总承包单位在签订施工合同前一年内承建的工程未发生工资拖欠的,各地区可结合行业保障农民工工资支付实际,免除该工程存储工资保证金。

前款规定的施工合同额可适当调整,调整范围由省级人力资源社会保障行政部门会同行业工程建设主管部门确定,并报人力资源社会保障部、住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、铁路局、民航局备案。

第十二条 施工总承包单位存储工资保证金或提交银行保函后,在工资保证金管理地区承建工程连续2年未发生工资拖欠的,

其新增工程应降低存储比例,降幅不低于50%;连续3年未发生工资拖欠且按要求落实用工实名制管理和农民工工资专用账户制度的,其新增工程可免于存储工资保证金。

施工总承包单位存储工资保证金或提交银行保函前2年内在工资保证金管理地区承建工程发生工资拖欠的,工资保证金存储比例应适当提高,增幅不低于50%;因拖欠农民工工资被纳入“严重失信主体名单”的,增幅不低于100%。

第十三条 工资保证金具体存储比例及浮动办法由省级人力资源社会保障行政部门商同级行业工程建设主管部门研究确定,报人力资源社会保障部备案。工资保证金存储比例应根据本行政区保障农民工工资支付实际情况实行定期动态调整,主动向社会公布。

第十四条 工资保证金账户内本金和利息归开立账户的施工总承包单位所有。在工资保证金账户被监管期间,企业可自由提取和使用工资保证金的利息及其他合法收益。

除符合本规定第十九条规定的情形,其他任何单位和个人不得动用工资保证金账户内本金。

第十五条 施工总承包单位可选择以银行保函替代现金存储工资保证金,保函担保金额不得低于按规定比例计算应存储的工资保证金数额。

保函正本由属地人力资源社会保障行政部门保存。

第十六条 银行保函应以属地人力资源社会保障行政部门为受益人,保函性质为不可撤销见索即付保函(附件2)。

施工总承包单位所承包工程发生拖欠农民工工资,经人力资源社会保障行政部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定,到期拒不清偿时,由经办银行依照保函承担担保责任。

第十七条 施工总承包单位应在其工程施工期内提供有效的保函,保函有效期至少为1年并不得短于合同期。工程未完工保函到期的,属地人力资源社会保障行政部门应在保函到期前一个月提醒施工总承包单位更换新的保函或延长保函有效期。

第十八条 属地人力资源社会保障行政部门应当将存储工资保证金或开立银行保函的施工总承包单位名单及对应的工程名称向社会公布,施工总承包单位应当将本工程落实工资保证金制度情况纳入维权信息告示牌内容。

第三章 工资保证金使用

第十九条 施工总承包单位所承包工程发生拖欠农民工工资的,经人力资源社会保障行政部门依法作出责令限期清偿或先行清偿的行政处理决定,施工总承包单位到期拒不履行的,属地人力资源社会保障行政部门可以向经办银行出具《农民工工资保证金支付通知书》(附件3,以下简称《支付通知书》),书面通知有关施工

总承包单位和经办银行。经办银行应在收到《支付通知书》5个工作日内,从工资保证金账户中将相应数额的款项以银行转账方式支付给属地人力资源社会保障行政部门指定的被拖欠工资农民工本人。

施工总承包单位采用银行保函替代工资保证金,发生前款情形的,提供银行保函的经办银行应在收到《支付通知书》5个工作日内,依照银行保函约定支付农民工工资。

第二十条 工资保证金使用后,施工总承包单位应当自使用之日起10个工作日内将工资保证金补足。

采用银行保函替代工资保证金发生前款情形的,施工总承包单位应在10个工作日内提供与原保函相同担保范围和担保金额的新保函。施工总承包单位开立新保函后,原保函即行失效。

第二十一条 经办银行应每季度分别向施工总承包单位和属地人力资源社会保障行政部门提供工资保证金存款对账单。

第二十二条 工资保证金对应的工程完工,施工总承包单位作出书面承诺该工程不存在未解决的拖欠农民工工资问题,并在施工现场维权信息告示牌及属地人力资源社会保障行政部门门户网站公示30日后,可以申请退还工资保证金或银行保函正本。

属地人力资源社会保障行政部门自施工总承包单位提交书面申请5个工作日内审核完毕,并在审核完毕3个工作日内向经办银行和施工总承包单位出具工资保证金返还(销户)确认书。经办银行收到确认书后,工资保证金账户解除监管,相应款项不再属于工资保证金,施工总承包单位可自由支配账户资金或办理账户销户。

选择使用银行保函替代现金存储工资保证金并符合本条第一款规定的,属地人力资源社会保障行政部门自施工总承包单位提交书面申请5个工作日内审核完毕,并在审核完毕3个工作日内退还银行保函正本。

属地人力资源社会保障行政部门在审核过程中发现工资保证金对应工程存在未解决的拖欠农民工工资问题,应在审核完毕3个工作日内书面告知施工总承包单位,施工总承包单位依法履行清偿(先行清偿)责任后,可再次提交退还工资保证金或退还银行保函正本的书面申请。

属地人力资源社会保障行政部门应建立工资保证金定期(至少每半年一次)清查机制,对经核实工程完工且不存在拖欠农民工工资问题,施工总承包单位在一定期限内未提交退还申请的,应主动启动退还程序。

第二十三条 施工总承包单位认为行政部门的行政行为损害其合法权益的,可以依法申请行政复议或者向人民法院提起行政诉讼。

第四章 工资保证金监管

第二十四条 工资保证金实行专款专用,除用于清偿或先行清偿施工总承包单位所承包工程拖欠农民工工资外,不得用于其他用途。

除法律另有规定外,工资保证金不得因支付为本工程提供劳动的农民工工资之外的原因被查封、冻结或者划拨。

第二十五条 人力资源社会保障行政部门应加强监管,对施工总承包单位未依据《保障农民工工资支付条例》和本规定存储、补足工资保证金(或提供、更新保函)的,应按照《保障农民工工资支付条例》第五十五条规定追究其法律责任。

第二十六条 属地人力资源社会保障行政部门要建立工资保证金管理台账,严格规范财务、审计制度,加强账户监管,确保专款专用。

行业工程建设主管部门对在日常监督检查中发现的未按规定存储工资保证金问题,应及时通报同级人力资源社会保障行政部门。对未按规定执行工资保证金制度的施工单位,除依法给予行政处罚(处理)外,应按照有关规定计入其信用记录,依法实施信用惩戒。

对行政部门擅自减免、超限额收缴、违规挪用、无故拖延退还工资保证金的,要严肃追究责任,依法依规对有关责任人员实行问责;涉嫌犯罪的,移送司法机关处理。

第五章 附则

第二十七条 房屋市政、铁路、公路、水路、民航、水利领域之外的其他工程,参照本规定执行。

采用工程担保公司保函或工程保证保险方式代替工资保证金的,参照银行保函的相关规定执行。

第二十八条 本规定由人力资源社会保障部会同住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、银保监会、铁路局、民航局负责解释。各地区可根据本规定并结合工作实际,制定具体实施办法,并向人力资源社会保障部、住房和城乡建设部、交通运输部、水利部、银保监会、铁路局、民航局备案。在贯彻实施中遇到的重大问题,请及时向人力资源社会保障部报告。

第二十九条 本规定自2021年11月1日起施行。

本规定施行前已按属地原有工资保证金政策存储的工资保证金或保函继续有效,其日常管理、动用和返还等按照原有规定执行;本规定施行后新开工工程和尚未存储工资保证金的在建工程工资保证金按照本规定及各地区具体实施办法执行。

附件(略):

1. 农民工工资保证金存款协议书(样本)
2. 农民工工资保证金银行保函(样本)
3. 农民工工资保证金支付通知书(样本)

江苏省工资支付条例

(2004年10月22日江苏省第十届人民代表大会常务委员会第十二次会议通过根据2010年9月29日江苏省第十一届人民代表大会常务委员会第十七次会议《关于修改〈江苏省工资支付条例〉的决定》第一次修正根据2021年9月29日江苏省第十三届人民代表大会常务委员会第二十五次会议《关于修改〈江苏省河道管理条例〉等二十九件地方性法规的决定》第二次修正)

第一章 总则

第一条 为了保护劳动者取得劳动报酬的权利,规范用人单位的工资支付行为,加强对用人单位工资支付行为的监督管理,根据《中华人民共和国劳动法》和有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 在本省行政区域内的企业、个体工商户、民办非企业单位(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者,适用本条例。

国家机关、事业单位、社会团体和与之形成劳动合同关系的劳动者,依照本条例执行。公务员和参照公务员管理的人员工资支付以及国家另有规定的除外。

第三条 县级以上地方人民政府根据本地区社会经济发展和劳动力供求状况等,定期制定和发布工资水平宏观调控指导政策。

用人单位应当按照政府工资分配的宏观调控指导政策的要求,结合劳动力市场价格和本单位经济效益,合理确定本单位的工资水平。

用人单位应当建立正常的工资增长机制,根据本单位的经济效益增长情况、当地政府发布的工资指导价、工资指导价位和本地区、行业的职工平均工资水平等,逐步增加劳动者的工资。

第四条 工资分配应当遵循按劳分配的原则,实行同工同酬;工资支付应当遵循诚实信用的原则,按时以货币形式足额支付。

第五条 县级以上地方人民政府人力资源和社会保障行政部门(以下简称人力资源社会保障行政部门)负责对本行政区域内的工资支付行为进行指导和监督检查。

县级以上地方人民政府工业和信息化、住房城乡建设、市场监督管理等部门和人民银行在各自职责范围内,依法对本行政区域内的工资支付行为进行管理和监督。

工会、妇联等组织依法维护劳动者获得劳动报酬的权利。

第二章 一般规定

第六条 用人单位(个体工商户除外)应当就工资分配、工资支付等

事项依法制定规章制度。制定规章制度应当听取本单位职工代表大会(职工大会)或者工会组织的意见,并及时在本单位公布,告知本单位全体劳动者。对职工代表大会(职工大会)或者工会组织提出的合理意见,用人单位应当采纳。

第七条 工资分配制度应当包括以下内容:

- (一)各岗位的工资分配办法;
- (二)工资正常增长分配办法;
- (三)奖金分配办法;
- (四)津贴、补贴分配办法;
- (五)患病、休假等特殊情况下的工资分配办法。

第八条 工资支付制度应当明确以下内容:

- (一)工资支付项目、标准、形式;
- (二)工资支付周期和日期;
- (三)加班加点工资计算标准;
- (四)假期工资支付标准;
- (五)依法代扣工资的情形及标准。

第九条 用人单位与职工一方就职工年度工资调整水平和调整部分的分配办法等签订集体合同或者工资专项集体合同,应当采取集体协商的方式。

第十条 用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定与其岗位相对应的工资分配及支付办法等事项,双方的约定不得违反本单位工资分配和支付制度、集体合同或者工资专项集体合同。

第十一条 实行计件工资制的,用人单位确定、调整劳动定额或者计件报酬标准应当遵循科学合理的原则;确定、调整的劳动定额应当使本单位同岗位百分之九十以上劳动者在法定工作时间内能够完成。

第十二条 劳动者提供了正常劳动,用人单位应当按照劳动合同约定的工资标准支付劳动者工资。劳动合同约定的工资标准不得低于当

地最低工资标准。

劳动者有下列特殊情形之一,但提供了正常劳动的,用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准,其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准:

- (一)在试用期内的;
- (二)因用人单位实行预付部分工资、分批支付工资的;
- (三)违反用人单位依法制定的规章制度,被用人单位扣除当月部分工资的;
- (四)给用人单位造成经济损失,用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的;
- (五)因用人单位生产经营困难不能按工资标准支付工资,经用人单位与本单位工会或者职工代表协商一致后降低工资标准的。

前款第三项规定的情形,用人单位扣除劳动者当月工资的部分不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十;第四项规定的情形,用人单位和劳动者在经济损失发生后另有约定的除外。

当地最低工资标准由设区的市人民政府根据省人民政府公布的最低工资标准确定;最低工资标准每两年至少调整一次。

劳动合同履行地与用人单位所在地的当地最低工资标准不一致的,适用当地最低工资标准时应当遵循有利于劳动者的原则。

第十三条 用人单位应当自劳动者实际履行劳动义务之日起计算劳动者工资。

工资支付周期最长不得超过一个月。确定工资支付周期应当遵守下列规定:

- (一)实行月、周、日、小时工资制的,工资支付周期可以按月、周、日、小时确定;
- (二)实行年薪制或者按考核周期支付工资的,应当每月预付部分工资,年终或者考核周期期满后结算并付清;
- (三)实行计件工资制或者其他相类似工资支付形式的,工资支付周期可以按计件完成情况约定;
- (四)以完成一定工作任务计发工资的,在工作任务完成后结算并付清。结算周期超过一个月的,用人单位应当每月预付工资。

第十四条 用人单位应当在与劳动者约定的日期支付工资;没有约定工资支付日期的,按照用人单位规定的日期支付工资。

工资支付日期如遇法定节假日或者休息日,应当在此之前的工作日提前支付。

第十五条 用人单位应当以货币形式支付劳动者工资,不得以实物、有价证券等形式替代,不得规定劳动者在指定地点、场合消费,也不得规定劳动者的消费方式。

第十六条 用人单位可以与银行签订代为支付工资协议,在银行设立工资专用账户,并在本单位工资支付日前将劳动者工资足额纳入

工资专用账户,由银行在协议约定的时间内代为支付劳动者工资。

第十七条 用人单位应当书面记录支付劳动者工资的应发项目及数额、实发数额、支付日期、支付周期、依法扣除项目及数额、领取者姓名等内容。

用人单位应当建立劳动考勤制度,书面记录劳动者的出勤情况,每月与劳动者核对并由劳动者签字。用人单位保存劳动考勤记录不得少于二年。

用人单位不得伪造、变造、隐匿、销毁工资支付记录及劳动者出勤记录。

第十八条 用人单位应当将工资支付给劳动者本人,并同时提供本人的工资清单。劳动者实际取得的工资与工资清单以及用人单位的工资支付记录应当一致。

劳动者有权查询和核对本人的工资。

第十九条 用人单位与劳动者依法解除或者终止劳动关系的,应当在劳动关系解除或者终止之日起两个工作日内一次性付清劳动者工资。双方另有约定的除外。

劳动者死亡的,用人单位应当按照满一个工资支付周期支付其工资。

第三章 特殊规定

第二十条 用人单位安排劳动者加班加点,应当按照下列标准支付劳动者加班加点的工资:

- (一)工作日延长劳动时间的,按照不低于本人工资的百分之一百五十支付加点工资;
- (二)在休息日劳动又不能安排在六个月内安排同等时间补休的,按照不低于本人工资的百分之二百支付加班工资;
- (三)在法定休假日劳动的,按照不低于本人工资的百分之三百支付加班工资。

前款第一项、第三项的加班加点工资支付周期自加班加点当日起最长不得超过一个月;第二项的加班工资支付周期自加班当日起最长不得超过六个月,但劳动合同履行期限不足六个月的,应当在劳动合同剩余时间内支付完毕。

第二十一条 实行计件工资制的,劳动者在完成计件定额任务后,用人单位安排其在法定工作时间以外加班加点的,应当根据本条例第二十条的规定,分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的百分之一百五十、百分之二百、百分之三百支付加班加点工资。

第二十二条 经人力资源社会保障行政部门批准实行综合计算工时工作制的,劳动者在综合计算周期内总的工作时间超过总法定工作时间的部分,视为延长工作时间,用人单位应当依照本条例第二十条第一款第一项的规定支付劳动者加点工资。劳动者在法定休假日劳动的,用人单位应当依照本条例第二十条第一款第三项的规定支付劳动

者加班工资。

第二十三条 实行轮班工作制的,劳动者在法定休假日遇轮班的,用人单位应当执行本条例第二十条第一款第三项的规定。

第二十四条 妇女节、青年节等国家规定部分公民节日放假期间,用人单位安排劳动者休息、参加节日活动的,应当视同其正常劳动支付工资。节日与休息日为同一天,用人单位安排劳动者加班的,应当执行本条例第二十条第一款第二项的规定。

第二十五条 经人力资源社会保障行政部门批准实行不定时工作制的,不执行本条例第二十条的规定。

第二十六条 劳动者有下列情形之一的,用人单位可以不予支付其期间的工资:

- (一)在事假期间的;
- (二)无正当理由未提供劳动的;
- (三)由于劳动者本人的原因中止劳动合同的。

第二十七条 劳动者患病或者非因工负伤停止劳动,且在国家规定医疗期内的,用人单位应当按照工资分配制度的规定以及劳动合同、集体合同的约定或者国家有关规定,向劳动者支付病假工资或者疾病救济费。

病假工资、疾病救济费不得低于当地最低工资标准的百分之八十。国家另有规定的,从其规定。

第二十八条 对依法被列为甲类传染病或者采取甲类传染病控制措施的疑似病人或者其密切接触者,经隔离观察排除是病人或者疑似病人的,其隔离观察期间,用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第二十九条 劳动者依法享有的法定节假日以及年休假、探亲假、婚丧假、晚婚晚育假、节育手术假、女职工孕期产检、产假、哺乳期内的哺乳时间、男方护理假、工伤职工停工留薪期等期间,用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资。

第三十条 劳动者因依法参加下列社会活动占用工作时间的,用人单位应当视同劳动者提供正常劳动并支付其工资:

- (一)行使选举权或者被选举权;
- (二)人大代表、政协委员依法履行职责;
- (三)当选代表,出席政府、党派以及工会、青年团、妇联等召开的会议;
- (四)出任人民法院陪审员;
- (五)出席劳动模范、先进工作者大会;
- (六)基层工会非专职工作人员履行职责;
- (七)担任集体协商代表期间,参加集体协商、签订集体合同;
- (八)参加兵役登记等应征事宜和预备役人员参加军事训练;
- (九)法律、法规、规章规定的其他社会活动。

第三十一条 用人单位非因劳动者原因停工、停产、歇业,在劳动者一个工资支付周期内的,应当视同劳动者提供正常劳动支付其工资。

超过一个工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费。国家另有规定的,从其规定。

第三十二条 用人单位依照本条例第二十七条、第三十一条的规定,按照当地最低工资标准的百分之八十支付给劳动者病假工资、疾病救济费和生活费的,必须同时承担应当由劳动者个人缴纳的社会保险费和住房公积金。

第三十三条 劳动者依法被取保候审、判处管制、适用缓刑或者被假释、监外执行期间,劳动合同未解除且劳动者继续在原单位正常劳动的,用人单位应当按照劳动合同的约定以及本单位的规章制度支付其工资。

第三十四条 用人单位依法变动劳动者工作岗位降低其工资水平,应当符合用人单位依法制定的规章制度的规定,但不得违反诚信原则滥用权力,对劳动者的工作岗位作出不合理的变动。

第三十五条 除下列款项外,用人单位不得从劳动者的工资中代扣:

- (一)劳动者应当缴纳的个人所得税;
- (二)劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金;
- (三)人民法院发生法律效力的法律文书中载明应当由劳动者承担的抚养费、抚养费、赡养费等;
- (四)法律、法规规定代扣的其他款项。

第四章 保障规定

第三十六条 用人单位未按时足额支付劳动者工资的,应当自拖欠发生之日起五日内向县级人力资源社会保障行政部门书面报告,并提出处理方案。

第三十七条 用人单位按照劳动合同约定或者经与劳动者协商一致指派劳动者到其他单位(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的,由用人单位承担对劳动者的义务,实际用人单位承担连带责任。

第三十八条 合伙企业克扣、无故拖欠劳动者工资的,合伙人承担连带责任。企业无力支付或者合伙人逃匿的,其他合伙人应当支付劳动者的工资。

第三十九条 由于不可抗力原因,导致延期支付劳动者工资的,应当在不可抗力原因消除后三十日内支付劳动者工资。

用人单位确因生产经营困难,资金周转受到严重影响无法在约定的工资支付周期内支付劳动者工资的,应当以书面形式向劳动者说明情况,在征得工会或者职工代表大会(职工大会)的同意后,可以延期支付工资,但最长不得超过三十日。

第四十条 县级以上地方人民政府根据本行政区域内工资支付的实际情况,建立欠薪预警制度。对连续拖欠劳动者工资二个月以上或

者累计拖欠达三个月以上的用人单位,人力资源社会保障行政部门视其欠薪情况,可以实施工资支付重点监察,并可以向社会公布。

纳入工资支付重点监察的用人单位,必须按照政府欠薪预警制度的规定提交由金融机构出具的保函或者预交工资支付保证金。工资支付保证金专户储存,专款专用,用于保障该单位劳动者的工资支付。

纳入工资支付重点监察的用人单位付清原拖欠的劳动者工资,且在六个月期限内未再发生新的拖欠的,人力资源社会保障行政部门应当解除其重点监察。纳入工资支付重点监察时向社会公布的,应当在原公布范围内公示解除重点监察。

第四十一条国有资金投资或者国家融资的建设项目、服务项目以及政府采购项目的招标人,应当限制已实施工资支付重点监察,且经人力资源社会保障行政部门认定属于恶意拖欠劳动者工资的用人单位投标。

前款所列项目招标人应当向人力资源社会保障行政部门征询有关投标人的工资支付信用情况,人力资源社会保障行政部门应当及时出具意见。

第四十二条用人单位破产、撤销或者解散的,经依法清算后的财产应当优先安排偿还所欠的劳动者的工资、应当缴纳的社会保险费、经济补偿金。

第五章 监督检查和争议处理

第四十三条人力资源社会保障行政部门应当建立健全对用人单位工资支付行为的监督检查制度,规范监督检查程序,依法对用人单位工资支付情况进行监察,对违法行为进行处理。

人力资源社会保障行政部门依法对用人单位工资支付情况进行执法检查时,用人单位应当如实报告情况,提供用人情况、工资支付记录、考勤记录、财务账册、财务报表、开户银行账号等必要资料和证明,不得弄虚作假、阻碍、拒绝。

第四十四条人力资源社会保障行政部门应当建立健全对工资支付违法行为的举报制度,设立举报信箱,公布举报电话,为劳动者举报提供便利条件,并为举报人保密。

人力资源社会保障行政部门接到举报后,应当在七个工作日决定是否立案并告知举报人;立案后对违法行为的查处,应当自立案之日起三十日内办结;情况复杂确需延长时间的,应当人力资源社会保障行政部门负责人批准,但延长时间最长不得超过三十日。

第四十五条人力资源社会保障行政部门应当建立健全包括工资支付情况在内的用人单位劳动保障守法诚信档案,开展劳动保障守法诚信等级评价;对克扣、无故拖欠劳动者工资情况严重的用人单位,可以通过传播媒体或者在职业介绍场所、用人单位工作场所等地点予以公布,并将有关情况告知市场监督管理、公安、税务等有关部门和人民银行。

第四十六条县级以上地方人民政府应当加强对人力资源社会保

障行政部门工资支付执法情况的监督检查。上级人力资源社会保障行政部门应当加强对下级人力资源社会保障行政部门工资支付执法情况的监督检查,发现下级人力资源社会保障行政部门对用人单位工资支付的违法行为不作为或者作出的行政处理决定违法、不当的,应当责令其限期改正。

第四十七条工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付的法律、法规、规章的情况进行监督,发现违法违规行为,有权要求其改正。用人单位拒不改正的,工会可以向本级人力资源社会保障行政部门提出处理建议;人力资源社会保障行政部门在接到工会的建议后,应当依照本条例第四十四条第二款的规定依法作出处理,并将处理结果告知工会。

劳动者申请劳动仲裁或者提起诉讼的,工会应当依法予以支持和帮助。

第四十八条因用人单位克扣、无故拖欠劳动者工资引发停工、怠工事件的,工会应当代表职工与用人单位进行交涉。用人单位应当及时采取措施,按照规定支付劳动者工资。工会应当协助用人单位恢复生产、工作秩序。

第四十九条用人单位有下列情形之一的,劳动者有权举报,也可以依法申请调解、仲裁,或者依法提起诉讼:

- (一)未按照约定支付劳动者工资的;
- (二)违反最低工资保障规定的;
- (三)克扣、无故拖欠劳动者工资的;
- (四)不按照规定支付劳动者加班加点工资的;
- (五)未按照劳动合同、集体合同的约定增加劳动者工资的;
- (六)其他侵害劳动者劳动报酬等合法权益的行为。

第五十条用人单位对工资支付承担举证责任。用人单位拒绝提供或者在规定时间内不能提供有关工资支付凭证等证据材料的,人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院可以按照劳动者提供的工资数额及其他有关证据直接作出认定。

用人单位和劳动者都不能对工资数额举证的,由人力资源社会保障行政部门、劳动争议仲裁委员会和人民法院参照本单位同岗位的平均工资或者当地在岗职工平均工资水平,按照有利于劳动者的原则计算确定。

第五十一条劳动争议仲裁委员会和人民法院审理劳动争议案件时,对不及时支付工资可能造成劳动者生活困难的,可以部分裁决先予支付劳动者部分工资。

第五十二条用人单位与劳动者之间因工资支付发生劳动争议的,劳动争议发生之日应当从用人单位明示拒绝支付工资之日起算;用人单位未明示拒绝支付工资的,应当从劳动者实际追偿之日起算。

第六章 法律责任

第五十三条用人单位有下列行为之一的,由人力资源社会保障行政部门责令限期支付劳动者工资、加班加点工资、劳动者工资低于当地

最低工资标准的差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按照应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:

- (一) 克扣、无故拖欠劳动者工资的;
- (二) 拒不支付劳动者加班加点工资的;
- (三) 违反最低工资规定支付劳动者工资的。

第五十四条 用人单位违反本条例第六条规定,未制定、公布工资分配、工资支付规章制度,或者制定工资分配、工资支付规章制度未听取本单位职工代表大会(职工大会)或者工会组织的意见的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,处以一千元以上一万元以下的罚款,并可以对其法定代表人或者主要负责人处以一千元以上五千元以下的罚款。

用人单位违反本条例第十七条、第十八条第一款规定,未记录劳动者出勤情况、出勤记录保存期限少于二年的,或者未提供劳动者工资清单,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对单位处以二万元以上五万元以下的罚款,对其法定代表人或者主要负责人、直接负责的主管人员和其他直接责任人员处以一万元以上三万元以下的罚款。

第五十五条 违反本条例第十二条第二款第五项规定,用人单位降低劳动者工资标准未与本单位工会或者职工代表协商一致,给劳动者造成工资损失的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,可以责令给予劳动者工资损失的一倍以上二倍以下的赔偿。

第五十六条 用人单位违反本条例第十五条规定,未以货币形式支付劳动者工资,或者指定劳动者消费地点、场合、限制消费方式的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,对用人单位处以二万元以上五万元以下的罚款,对其法定代表人或者主要负责人处以一万元以上三万元以下的罚款。

第五十七条 用人单位违反本条例第三十六条规定未报告的,由人力资源社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,处以一千元以上五千元以下的罚款。

第五十八条 用人单位违反本条例第四十三条第二款规定,弄虚作假或者阻碍、拒绝监督检查的,由人力资源社会保障行政部门责令改正,处以二千元以上二万元以下的罚款;构成违反治安管理行为的,由公安机关依法予以处罚;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第五十九条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定,有下列行为之一的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分:

- (一) 未如实向社会公布用人单位克扣、无故拖欠工资等有关情况的;
- (二) 未建立用人单位工资支付违法行为举报制度的;

- (三) 未为举报人保密的;
- (四) 未依法及时处理劳动者举报或者工会组织处理建议的。

第六十条 人力资源社会保障行政部门及其工作人员违反本条例规定有下列行为之一的,对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任:

- (一) 玩忽职守、滥用职权的;
- (二) 利用职权谋取利益的;
- (三) 泄露用人单位的商业秘密或者其他保密资料的。

第七章 附则

第六十一条 本条例所称工资是指用人单位根据国家规定或者劳动合同的约定,依法以货币形式支付给劳动者的劳动报酬,包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资等,不包括用人单位承担的社会保险费、住房公积金、劳动保护、职工福利和职工教育费用。

第六十二条 本条例所称正常劳动是指劳动者按照依法签订的劳动合同,在法定工作时间或者劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。

克扣工资是指用人单位违反本条例规定扣减劳动者工资的行为。

无故拖欠工资是指用人单位除本条例第三十九条规定外,延期未支付或者未足额支付劳动者工资的行为。

第六十三条 本条例第二十条用于计算劳动者加班加点工资的标准,第二十四条、第二十八条、第二十九条、第三十条用于计算劳动者提供正常劳动支付月工资的标准,第二十六条用于计算不予支付月工资的标准应当按照下列原则确定:

- (一) 用人单位与劳动者双方有约定的,从其约定;
- (二) 双方没有约定的,或者双方的约定标准低于集体合同或者本单位工资支付制度标准的,按照集体合同或者本单位工资支付制度执行;
- (三) 前两项无法确定工资标准的,按照劳动者前十二个月平均工资计算,其中劳动者实际工作时间不满十二个月的按照实际月平均工资计算。

第六十四条 劳动者的工资需要折算为日工资和小时工资的,应当按照国家规定计算。

国家有关部门或者行业确定、推荐的日工资标准或者劳动定额、计件报酬标准低于以当地最低工资标准折算后的日工资标准的,以当地最低工资标准折算后的日工资标准为准。

第六十五条 本条例自 2005 年 1 月 1 日起施行。本条例施行前本省制定的有关工资支付的规定与本条例不一致的,以本条例为准。

市、区社保中心党员联动开展志愿服务



10月12日，市、区社保中心党员在江北新区研创园开展“我为群众办实事‘两在两同’建新功”志愿服务培训，新区40余家业务经办量大的用人单位人事到场参加培训，通过课堂讲授、现场答疑，有效解决了企业社保经办过程中遇到的难题，赢得到场人员的赞许。为深入学习贯彻习近平总书记在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神，贯彻省委、市委关于在党员干部中开展“同人民想在一起、干在一起，风雨同舟、同甘共苦，在现代化新征程上建新功”行动（以下简称“两在两同”建新功行动）的部署要求，结合新区社保中心“名书记工作室”建设要求，主动邀请市社保中心党员骨干，响应新区服务对象诉求，开展“我为群众办实事‘两在两同’建新功”志愿服务，就进一步做好省一体化平台上线后，用人单位参保业务、退休材料审批、医保异地就医备案、伤残待遇申领、失业保险金申领等业务经办流程及注意事项，开展现场培训答疑。市社保中心、区社保中心近30名党员骨干参加此次志愿者服务。接下来新区社保中心还将组织社保“红马甲”志愿者深入用人单位一线开展服务，同时开通“社保大讲堂”网络培训平台，点对点的为新区企业服务，在实践中不断锤炼党性，鼓励引导广大党员争当勇建新功的表率 and 履职尽责的先锋。

王国雷 杨怡



第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛复赛成功举办



第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛自2月启动以来，通过市区联动，覆盖全市51所高校，赴同济大学、中国人民大学、黑龙江大学、青岛大学等20所高校开展紫金山英才宁聚计划宣讲和大赛推介，共接受报名3561人，报名人数再创新高。吸引到来自美国麻省理工学院、美国康奈尔大学、清华大学、北京大学、复旦大学、南京大学等高校的青年创客踊跃报名。5月-9月，各区结合优势产业举办了富有特色的初赛，最终选拔出近200个项目进入本轮复赛。

9月27日，以“创聚金陵、云揽菁英”为主题的南京创业环境推介及复赛开赛仪式在线上开启，本次活动由“乘风破浪来到宁”“心满意足留在宁”“登高望远发展宁”三个环节组成，通过现场直播连线，在长江传奇号游轮上饱览南京风光美景、跟着园区推介人了解创新环境、以及创业政策解读，为创客们带来了一场丰富的云端体验。9月28日-29日近200个项目进行了线上路演，争夺大赛的前120名。

本次“赢在南京”大赛在区赛奖励基础上，给予一、二、三等奖获奖项目1-3万元奖金，前120名获奖项目，符合条件的给予10-50万项目资助，同时积极对接紫金山英才宁聚计划相关政策，给予全链条的跟踪式创业服务。复赛前30名选手将晋级决赛，进行巅峰对决。（市就管中心）

