

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

12

2021

总第 229 期

准印号 S (2021) 0100300

内部资料 免费交流

南京出台支持企业稳定发展“十项举措”

以案说法四组



2021年下半年江苏省企业 人力资源管理师、劳动关系协调员 职业技能等级认定考试圆满结束

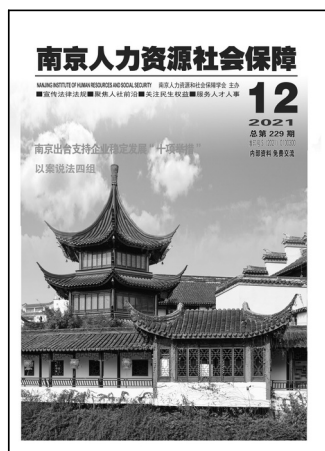


11月20日，南京人力资源和社会保障学会作为省人力资源服务行业协会南京考核认定点，圆满承办了来自全市2000余名考生在南京技师学院进行的2021年下半年企业人力资源管理师、劳动关系协调员两个职业七个技能等级的全省统考。

第三方评价机构职业技能等级认定工作作为政府职能部门“放管服”改革的试点，各级领导高度重视，南京市人社局刘莅局长、冯冰副局长、江涛副局长，省人力资源服务行业协会赵建华副会长，南京人社学会江萍会长，以及省市鉴定中心、南京技师学院、南京人社学会主要领导全程督导。栖霞区疫情防控中心派专人与校医配合，全程进行疫情监控和防疫指导。

为确保这次全省统考顺利进行，人社学会在省市职业技能鉴定中心的指导下，按照标准对线上线下3213名报考人员进行资格审查，确认2555名考生准考。在南京技师学院设置83个考场，组织171场次考务安排。考试参考率达到81.26%，考生对考务的组织管理、考场纪律和后勤保障表示满意。





封面: 舌尖上的南京之魁光阁
(龚文新摄影)

封二: 2021 年下半年企业人力资源
管理师、劳动关系
协调员职业技能等级认
定全省统考圆满结束

封三: 高淳区打造社保“网上办”
“云服务”, 助力业务
“宅”家办

封四: “有凤来栖、霞聚人才”



何大为篆刻
《好消息近》

南京人力资源社会保障

2021 年 12 月

本期关注

- 03 南京出台支持企业稳定发展“十项举措”

学会活动

- 10 用 SAP SuccessFactors 云平台迎接数字化人力资源的春天

社会保障

- 12 雨花人社: 打造“1+N+1”窗口服务“暖招牌”
13 思想高度重视 认真自查自纠 方法科学有效
14 构筑和谐劳动关系稳定基础营造企业优质用工环境助推高淳社会和谐发展更上新台阶

劳动就业

- 15 浦口区 2021 秋季“浦聚力量 智引英才”校地合作系列活动圆满落幕
16 稳定就业多措并举 促进创业多管齐下

交流研讨

- 18 劳动争议案件处理情况分析

你问我答

- 20 关于灵活就业人员医保的问答
22 12333 热点问答

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229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

卓越匠心

24 龙袍装卸工 港口生力军

创业故事

26 电商圈平凡人侧记

基层之声

28 全市 140 名乡土人才在六合比拼绝活

28 浦口区大力开展企业职工培训助企纾困

29 溧水区人社局:吹响冲锋号角 全力打好收官战

29 2021 年南京市建设工程高级专业技术资格评审委员会市人才中心
学科组评审会顺利召开

以案说法

30 重庆高院发布劳动争议 10 大典型案例

35 未满 16 周岁未成年人借用他人身份证参加实习,用人单位能否免于
行政处罚?

36 年轻妈妈开车回家哺乳遇事故,工伤!

37 外卖骑手与用人单位是否系劳动关系

短讯传真

38 2021 新型研发机构专场人才见面会启动(等 13 则)

南京出台支持企业稳定发展“十项举措”

南京市人才服务中心

为深入贯彻习近平总书记关于统筹推进疫情防控和经济社会发展的重要讲话精神,全面落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署,按照“两在两同”建新功行动要求,南京市政府在广泛调研基础上,研究出台《关于应对疫情影响支持企业稳定发展的若干举措》,助力市场主体恢复元气、增强活力。

“十项举措”具体包括:

减免企业转贷基金费用。

对符合条件的企业免收转贷基金费用、暂予减免因疫情造成的逾期罚息,对科技型中小企业、新型研发机构、海外人才创业企业和知识产权质押企业四类企业可享受零成本转贷的年度累计额度提高至不超过 6000 万元。

减轻困难企业税收负担。

对受疫情影响的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业纳税人以及增值税小规模纳税人,暂免征收第三季度房产税、城镇土地使用税。

减免企业房屋租金。

对承租本市国有全资企业和行政事业单位及其所办全资企业的经营性房产用于生产经营,且因疫情影响出现困难的服务业小微企业和个体工商户,给予房屋租金减免。其中,疫情期间位于中

高风险地区及实施封闭封控管理区域范围内的,减半收取 7 月份房租,免收 8 月份房租。市内其他区域范围内的,减半收取 7 月份、8 月份租金。鼓励非国有房屋企业为受疫情影响较大的行业、中高风险地区及实施封闭封控管理区域内最终承租人减免租金、延期缓缴。

降低社保费率。

继续落实阶段性降低失业保险费率政策。对参保单位的工伤保险费率下调 20%,对职工基本医疗保险(含生育保险)单位缴费费率从 9.8% 下调为 8.8%,执行期限为 2021 年 8 月 1 日至 10 月 31 日。

给予企业稳岗培训补贴。

对受疫情影响的企业,按规定开展稳岗项目制培训的,给予企业 100—500 元/人的培训补贴。

发放物资供应企业补助。

疫情期间对保障、配送中高风险地区及实施封闭封控管理区域群众生活必需品的保供企业,按其提供

的保供产品规模和售价分档给予补贴。

增加信贷投放额度。

新增 20 亿元再贷款额度，专项用于支持金融机构加大对受疫情影响的民营企业和小微企业贷款投放。

给予流动资金贷款贴息。

对受疫情影响的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业小微企业，在 2021 年 8 月 1 日至 10 月 31 日之间向银行申请并取得的新增流动资金贷款，按年化利率 1% 给予 3 个月贷款贴息。

延期缴纳税款。

对因疫情影响导致生产经营困难的企业特别是小微企业，不能按期缴纳税款的，依法准予延期缴纳税款。

延期缴纳社保费。

对因疫情影响导致生产经营困难的企业，准予申请缓缴职工养老、失业、工伤三项社会保险费。

实施细则

此外，“加快消费市场复苏”举措相关部门正在抓紧研究制定，将根据疫情防控形势择机公布具体方案。对受疫情影响产生的轻微失信行为和法律纠纷，相关部门将及时指导失信主体开展信用修复，组织律师服务团队帮助研判风险、制定解决方案。

在市级层面的“十项举措”之外，有关部门和板块已经并将陆续发布配套措施，多措并举帮助企业渡过难关。

相关细则如下：

“减免企业转贷基金费用”

一、转贷基金费用减免对象

1. 对我市受疫情影响的中小微企业办理转贷基金业务，单笔 1000 万元（含）以下且单户累计不超过 3000 万元的，免收转贷基金费用，因疫情造成的逾期罚息暂予减免；

2. 对我市科技型中小企业、新型研发机构、海外人才创业企业和知识产权质押企业四类企业可享受零成本转贷的年度累计额度提高至不超过 6000 万元。

二、办理时限

1. 原则上企业须在贷款到期日前 30 个工作日提出转贷申请；

2. 申请后一个工作日内南京联交所工作人员与企业联系；

3. 企业提供资料齐全的情况下，南京联交所在六个工作日内下款至银行指定账户归还企业贷款。

三、操作流程

1. 通过互联网登录“南京金服”，网址为 <http://www.njif.cn>；

2. 在网页上找到“民营转贷”字样并点击，跳转后点击“立即申请”，注册时请填写企业信息及授权委托书，上传授权书完成注册；

3. 注册后可登录申请转贷基金，按照提示填写并上传必填项材料；

4. 提交申请转贷需求；

5. 联系合作银行出具续贷承诺书；

6. 联系南京联交所签署借款协议，同时提交银行续贷承诺书及相关资料；

7. 南京联交所审核通过放款；

8. 银行发放新贷款归还基金。

四、提交材料清单

1. 银行端提供材料

不同银行及不同担保方式所提供的银行资料不完全一样。具体资料以银行批复为准，基础资料为：两份填写完整的转贷基金申请表；银行批复或授信意见；根据银行批复与授信提供的相关担保材料作为附件；担保方式为抵押的，需要抵押合同关键页照片及他项权证，放款当天提供抵押物当天状态截图；担保方式为保证的，需要保证合同关键页照片；担保方式为担保公司担保的，需要担保公司提供会议纪要、反担保清单、反担保措施证明、担保公司承诺函及评审会决议等相关证明照片。

2. 企业端提供材料

填写完整的民营企业转贷基金申请表两份（提供银行出具的续贷承诺书，加盖企业和银行公章）；营业执照副本复印件加盖公章；法人身份证复印件加盖公章；借款协议并加盖企业公章、法人章；最近一期财务报表加盖公章（当年最新一期，超过 500 万的项目需要同时提供上一年同期数据）；提供南

京市社会法人信用信息查询报告授权书，并加盖公章；开票信息，用于开发票及退利息；超过 500 万需要提供电子税务系统税务评级截图及全部社会融资明细（银行、金额、到期日）最新纳税等截图。

“减轻困难企业税收负担”

一、享受主体

受疫情影响严重的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业纳税人，增值税小规模纳税人。

二、政策内容

受疫情影响严重的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业纳税人以及增值税小规模纳税人，暂免征收第三季度城镇土地使用税、房产税。

三、办理方式

纳税人采取“申报即享受”的方式办理相关免税手续。税务机关在后续核查中发现不符合减免税规定的，将依法予以处理。

“减免企业房屋租金”

一、减免主体

将所属房产出租用于经营的市属国有全资企业和行政事业单位及其所办全资企业。鼓励混合所有制企业的国有股东与其他股东协商，积极推动房租减免政策落实。

二、减免对象

依法合规承租减免主体房产，直接自用于生产经营、出现困难且在市内注册（登记）的服务业小微企业和个体工商户。房屋租赁合同中明确由承租方负责转租、分租的适用房租减免政策，具体由房产租赁双方协商解决，确保减免房租政策惠及符合条件的最终承租户。其中：“困难”指服从全市疫情防控安排，减免期内停业或未正常生产经营；“小微企业”依据工业和信息化部、国家统计局、国家发展和改革委员会、财政部联合出台的《中小企业划型标准规定》（工信部联企业〔2011〕300号）确定。

三、减免期间

疫情期间位于市内中高风险地区及实施封闭封控管理区域范围内的，租金减半收取期间为

2021 年 7 月，租金免收期间为 2021 年 8 月；位于市内其他区域范围内的，租金减半收取期间为 2021 年 7 月、8 月。租赁合同在 2021 年 8 月底前到期的，减免期间截止日期为租赁合同到期日。

四、减免方式

房产租赁双方共同协商并以书面协议补充约定，对已收取租金的可一次退还或在减免期间逐月退还，对尚未收取租金的可适当延后收取并减免相应租金。

五、减免流程

市主管部门、市属集团负责组织本部门、本集团所属行政事业单位、企业落实减免政策，明确责任部门，指导督促出租企业快速受理减免申请，及时履行内部决策程序，确保减免政策落实到位。操作流程包括：（1）承租方据实提出房租减免申请及相关证明文件；（2）出租企业初审；（3）市行政事业单位及其所办企业、市属国有企业分别报市主管部门、市属集团复核并集体决策；（4）对符合减免条件的承租户，由出租企业与其签订书面补充协议，执行房租减免政策；（5）市主管部门、市属集团做好台账管理，防范合同和经营风险。

六、考核激励

鼓励市主管部门、市属集团努力承担社会责任，促进我市服务业小微企业和个体工商户稳定发展。市国资委、市财政局在考核相关单位当年经营绩效指标完成情况时，对按照上述政策减免租金的，将根据实际减免金额视同实现利润。

区属（含园区）国有企业、行政事业单位可参照执行。

“阶段性降低社保费率”

一、关于失业保险缴费费率

（一）享受主体

参加我市失业保险的用人单位及参保人员。

（二）政策内容

根据省人社厅《关于 2021 年社会保险缴费有关问题的通知》（苏人社发〔2021〕8 号），继续阶段性执行 1% 的失业保险缴费比例至 2022 年 4 月 30 日。

二、关于工伤保险缴费费率

(一)调整范围

参加我市企业职工工伤保险的用人单位。

(二)实施方式和期限

我市一至八类行业所属企业的工伤保险费率分别在0.2%、0.4%、0.7%、0.9%、1.1%、1.3%、1.6%、1.9%的基准费率基础上下调20%。自2021年8月1日起实施,实施期限暂定为3个月。

(三)工作措施

1. 妥善处理8月份缴费。对2021年8月已完成工伤保险费征收的用人单位,重新核定其应缴额,准确确定减少部分的金额。对减少部分的金额,加强与参保单位沟通解释,可以办理退费,也可从以后参保企业应缴费款中抵扣。

2. 优化经办服务。各级社保经办机构要持续完善和优化经办管理服务,做好权益记录,确保降低费率不影响参保人员待遇支付,确保工伤职工个人权益不受影响。

三、关于医疗保险(含生育保险)缴费费率

(一)减征范围

参加我市职工医保的各类用人单位。

(二)实施方式和期限

职工基本医疗保险单位缴费率由9.8%(含生育保险单位缴费率0.8%)下调至8.8%。自2021年8月1日起实施,实施期限暂定为3个月。

(三)工作措施

1. 减征政策执行月份连续连贯。政策执行期为费款所属期,用人单位补缴此次阶段性减征政策实施前的欠费,以及预缴此次阶段性减征政策终止后的费款,均不属于此次减征政策范围。

2. 妥善处理8月份缴费。2021年8月应减收的部分,在9月份应缴费款中抵扣。

3. 优化经办服务。各级医保经办机构要持续完善和优化经办管理服务,做好个人权益记录,确保减征不影响参保人员待遇支付;参保企业应依法履行代扣代缴个人缴费的义务,按要求如实进行医疗保险费申报,确保个人权益不受影响。

“支持企业开展稳岗培训”

一、培训组织与实施

企业开展“稳岗项目制培训”要结合疫情防控

需要和工作实际确定培训内容,可采用网络课程、师带徒、岗位实操等形式灵活组织,并将疫情防护、安全生产等知识纳入培训课程。企业可自主确定考核方式,采用岗位任务考核、综合评定等形式评价参培学员培训效果(成绩),并做好相应记录。培训完成后,符合条件的企业可按规定申领培训补贴。企业要科学安排培训,强化培训管理,明确培训目标,确保培训质效。补贴申领采取告知承诺制,企业要如实填报相关信息,确保真实实施训,有效实现援企稳岗目标。对虚假培训等套取、骗取资金的行为,一经查实,所核发款项予以追回,并依法依规严肃处理。

二、补贴对象及标准

1. 补贴对象:受疫情影响出现生产经营暂时困难导致停工停业或半停工半停业的企业,以及受疫情影响较大的外经外贸、住宿餐饮、文化旅游、交通运输、批发零售等行业企业,按规定组织职工开展不少于24课时的“稳岗项目制培训”并申报补贴。所指企业不含人力资源企业和劳务派遣公司,劳务派遣人员在用工企业参加“稳岗项目制培训”的由用工企业申领补贴。

2. 补贴标准:补贴标准综合学员满意度、稳岗率等因素确定,学员满意度=培训合格且满意人数/培训合格人数,稳岗率=培训合格且申领培训补贴时在岗人数/培训合格人数。

(1)培训学员满意度(四舍五入取整,下同)≥80%、稳岗率≥95%的,按培训合格人数给予企业500元/人的培训补贴;培训学员满意度≥80%、80%≤稳岗率<95%的,按培训合格人数给予企业300元/人的培训补贴。

(2)其余按培训合格人数给予企业100元/人的培训补贴。

3. 补贴享受次数:同一职工在同一企业不重复享受同一职业(工种)培训补贴,每人每年享受不超过3次政府培训补贴,补贴所需资金从职业技能提升行动专账资金中列支。

三、申报流程

“稳岗项目制培训”实行在线申报受理,符合条件的企业可登录江苏省人力资源和社会保障厅网上办事服务大厅(<https://rs.jshrss.jiangsu.gov>).

cn/index/,以下简称网办平台)进行申报,具体流程如下:

1. 系统登录。企业登录网办平台,依次选择“南京—单位办事—就业创业—就业培训备案和补贴—项目制培训”;2. 项目申报。选择“项目制培训申报”模块,填报项目基本信息,上传企业营业执照、受疫情影响承诺书(网办平台提供下载模板,签字盖章后上传),待区人社部门审核;3. 开班申请。项目审核通过后(企业可通过“项目制立项查询(南京)”模块查询审核状态),选择“项目制培训开班申请(南京)”模块,根据项目立项期数和人数,可分班级填报培训课程信息;4. 考核反馈。每一期培训班考核结束后,组织学员登录江苏智慧人社APP,依次选择“我的一我的培训—培训评价”进行满意度评价,并通过网办平台选择“项目制培训考核信息反馈(南京)”模块,反馈培训学员考核成绩,提交培训过程性资料;5. 项目验收。所有培训班级考核反馈完成后,选择“项目制培训验收申报(南京)”模块提交项目验收申请,待区人社部门对培训项目进行验收;6. 补贴拨付。项目验收通过后,由市人社部门复核汇总并报市财政审定公示后,按标准将培训补贴拨付至企业银行基本账户。

四、有关要求

1. 按照“谁组织、谁负责”原则,施训企业切实履行疫情防控主体责任,严格做好培训过程中疫情防控工作,建立完善疫情防控、消防安全等应急预案,落实落细安全生产各项措施,确保培训过程安全平稳,切实保障职工身体健康和生命安全。

2. 各区人社部门应加强政策宣传,主动作为,对辖区内受疫情影响较大的企业进行摸排统计,重点为保障公共事业运行必需、疫情防控必需、群众生活必需的企业提供精准服务。

3. 本细则自印发之日起执行,2021年12月31日前完成“稳岗项目制培训”补贴结算。国家和省、市另有规定的遵照其规定执行。本细则由南京市人力资源和社会保障局负责解释。

“支持物资供应企业”

对在2021年新冠肺炎疫情期间,疫情期间保

障、配送我市中高风险地区及实施封闭、封控管理区域群众生活必需品的“菜篮子”商品保供企业、超市类保供企业、餐饮保供企业给予补贴。

一、申报条件

在南京区域内注册1年以上,具有独立法人资格;守法经营,信用良好,无严重失信违法行为;疫情期间,提供的保供商品价格在合理范围内;具有健全的财务与管理体系;资产和经营状况总体良好。

二、申报要求及补贴标准

(一)“菜篮子”商品保供企业

1. 申报主体:响应政府号召,对我市中高风险地区及实施封闭、封控管理区域统一组织货源、实行集中配送“菜篮子”商品(肉蛋奶、蔬菜、水产品等),并与当地区政府、区相关部门或街道签订保供配送协议的农批市场、农产品生产加工企业、农贸市场、电商平台等。

2. 补贴标准:(1)对总配送量在10吨(含)至50吨(不含)之间的企业,一次性给予不超过2万元补贴;(2)对总配送量在50吨(含)至200吨(不含)之间的企业,一次性给予不超过5万元补贴;(3)对总配送量在200吨(含)至600吨(不含)之间的企业,一次性给予不超过20万元补贴;(4)对总配送量超过600吨(含)的企业,一次性给予不超过40万元补贴。

3. 申报材料:(1)2021年南京市服务业发展专项资金项目申报企业信息表;(2)财政专项资金项目申报信用承诺书;(3)企业营业执照复印件,税务登记证复印件;(4)配送协议或合同复印件;(5)配送次数、配送量及品种等相关证明材料。

(二)超市类保供企业

1. 申报主体:响应政府号召,对我市中高风险地区及实施封闭、封控管理区域集中供应配送生活必需品(食品、日用品等),并与当地政府、区相关部门或街道签订保供配送协议或能提供相关证明的超市类企业。

2. 补贴标准:(1)对总供应量在30万(含)至100万元(不含)之间的企业,一次性给予不超过5万元奖补;(2)对总供应量在100万(含)至500万元(不含)之间的企业,一次性给予不超过10万元

奖补;(3)对总供应量超过500万元(含)的企业,一次性给予不超过30万元奖补。

3. 申报材料:(1)2021年南京市服务业发展专项资金项目申报企业信息表;(2)财政专项资金项目申报信用承诺书;(3)企业营业执照复印件,税务登记证复印件;(4)供应协议或合同复印件;(5)供应明细复印件及相关证明材料。

(三)餐饮类保供企业

1. 申报主体:响应政府号召,对我市中高风险地区及实施封闭、封控管理区域集中配送餐饮保供产品(快餐盒饭),并与当地区政府、区相关部门或街道签订保供配送协议,实际提供餐饮保供产品(快餐盒饭)总金额在20万元以上的餐饮企业。

2. 补贴标准:(1)对总配送量在20万元(含)至40万元(不含)之间的企业,一次性给予不超过2万元补贴;(2)对总配送量在40万元(含)至100万元(不含)之间的企业,一次性给予不超过5万元补贴;(3)对总配送量在100万元(含)至500万元(不含)之间的企业,一次性给予不超过10万元补贴;(4)对总配送量超过500万元(含)的企业,一次性给予不超过30万元补贴。

3. 申报材料:(1)2021年南京市服务业发展专项资金项目申报企业信息表;(2)财政专项资金项目申报信用承诺书;(3)企业营业执照复印件,税务登记证复印件;(4)配送协议或合同复印件;(5)配送次数、配送量等相关证明材料。

“增加信贷投放额度”

一、享受主体

受疫情影响的部分符合政策要求的民营和中小微企业

二、政策内容

(一)再贷款:人民银行南京分行营业管理部向上级行申请政策支持,在南京地区增加20亿再贷款额度,专项用于支持金融机构加大对受疫情影响的部分民营和中小微企业的贷款投放。

(二)两项直达实体经济货币政策工具:人民银行南京分行营业管理部根据3月24日国务院常务会议精神,切实加大两项直达实体经济货币政策工具的実施力度,及时运用激励手段引导相关银行业

金融机构为受疫情影响较大的普惠小微企业办理贷款延期还本付息,加大信用贷款发放力度,助力企业渡过难关。

三、办理方式

相关银行业金融机构提交相应业务种类的申请,人民银行南京分行营业管理部审核相关资料,按政策要求提供资金支持。

“给予流动资金贷款贴息”

一、贴息对象及标准

在我市注册并生产经营的住宿餐饮、文体娱乐、交通运输、旅游等行业中的小微企业(单位),市列名的品牌食品生产企业和高风险地区停工停产的规上工业企业,在2021年8月1日—10月31日之间向银行申请并取得的新增流动资金贷款,按年化利率1%给予3个月贷款贴息。贷款不满3个月的,按实际贷款天数计算贴息。旅行社企业贷款贴息仍按照《关于印发〈2021年支持旅行社行业转型发展实施细则〉的通知》(宁文旅办〔2021〕12号)执行。

二、申请条件

上述企业须符合国家统计局关于印发《统计上大中小微型企业划分办法(2017)》分类及划分标准。上述行业中的个体工商户和以小微企业法定代表人(实际控制人)名义为本企业申请流动资金贷款,参照执行。企业资产总额和从业人员指标以贷款审批时的实际状态确定;营业收入指标以贷款发放前12个自然月的累计数确定,不满12个自然月的,按照以下公式计算:年营业收入=企业实际存续期间营业收入/企业实际存续月数×12。

三、办理流程

1. 贴息申报主体:上述企业作为贷款贴息的申报主体,由银行代为统一申报办理。银行应指定专门机构和人员统一负责提供企业新增贷款贴息资料(表格附后),由市财政局负责审核。

2. 兑现方式和兑现时间:企业当月新增贷款贴息相关资料由银行于次月上旬报送市财政局,市财政局对银行提供的企业新增贷款贴息资料进行审核后,将3个月贷款贴息资金一次性拨付至银行,由银行拨付至相关企业账户。对企业随借随还的贷

款业务,于政策到期后统一清算兑现贴息。

四、其他内容

1. 相关银行应严格按照本细则规定,如实报送企业贷款资料,及时将贴息资金拨付到相关企业。相关企业应如实申报贷款,不得将流动资金贷款挪作他用。

2. 为确保贴息资金的合规合法规范使用,市财政局将会同相关部门对政策兑现工作实施监管,严格审核。对弄虚作假的银行和企业,一经查实,将追回骗取的专项资金,并按照相关法律、法规予以处罚,其失信行为在“信用南京”网站公示。

3. 本细则由市财政局负责解释。相关银行收到本细则后请及时与市财政局联系。

“延期缴纳税款、社保费”

一、延期缴纳税款

(一)享受主体:受疫情影响生产经营发生严重困难的企业

(二)政策内容:对受疫情影响生产经营发生严重困难的企业特别是小微企业,税务机关依法及时核准其延期缴纳税款申请,积极帮助企业缓解资金压力。

(三)办理方式:受疫情影响生产经营发生严重困难的企业不能按期缴纳税款的,在规定的缴款期限前向主管税务机关提出申请,经省税务局核准后,可以延期缴纳税款,但是最长不得超过三个月。

纳税人申请路径:

(1)电子税务局网上申请(含提交电子影印资料申请),【我要办税】—【税务行政许可】—【对纳税人延期缴纳的核准】。

(2)邮寄申请,将申请需报送资料邮寄至主管税务机关指定地址。

(3)直接上门申请。

二、延期缴纳社保费

(一)缓缴对象:受疫情影响生产经营严重困难的参保单位。

(二)缓缴险种:参保单位可申请缓缴职工基本养老保险、工伤保险、失业保险三项社会保险费。

(三)缓缴条件:“生产经营严重困难”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. 本年度7月份(含)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需交社保费金额之比小于1倍。

(四)申请时间:符合条件的参保单位,每月15日前向税务部门提交缓缴申请。申请缓缴时间截止到2021年12月。

(五)缓缴流程:

1. 申请缓缴的参保单位登录税务部门的电子税务局,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》。参保单位应当如实填写并对所填写的信息真实性负责,遵守承诺事项,相关资料自行留存备查。

2. 参保单位向税务部门提交缓缴申请后,市税务部门会同市人社、财政部门共同作出是否同意缓缴的答复。

“加强信用和法律服务”

一、信用豁免及修复

各部门在执行日常的执法过程中,在有失信行为确认的步骤时,对照南京市社会信用惩戒豁免行为清单(共263条),在清单内的失信行为直接进行豁免。满足信用修复条件的,在“信用中国”网站上提出申请即可。

二、法律服务

1. 积极倡导律师行业为小微企业开展公益法律服务。由市律师协会组建助力企业纾困律师志愿服务团,为小微企业提供法律咨询、出具法律意见、化解矛盾纠纷、开展法律服务。

2. 推进“万所联万会”机制建设,积极协调工商联等部门,推动商会组织与法律服务行业协会对接,群策群力帮助企业面临的法律难题。

3. 进一步加强12348公共法律服务平台服务能力,为小微企业提供线上法律咨询。

4. 加强与市政办工作对接,小微企业可随时通过拨打12345,反映企业遇到的困难和需要帮助的法律问题。 



用 SAP SuccessFactors 云平台 迎接数字化人力资源的春天

由南京市人力资源和社会保障学会主办,毕至咨询和 SAP 承办的《组织变革与数字化领导力转型》CHRO 午餐会在绿地洲际酒店成功举办,学会秘书长张国权代表学会致辞,对举办这次会议的重要作用和方向引领给予充分认可和肯定。SAP 中国 SuccessFactors(缩写 SF)江苏浙江区域产品经理刘锦燕女士致欢迎词,对大家积极探讨人力资源数字化的热情和极大的兴趣表示欢迎,期待加强交流,让 SAP SF 成为南京企业发展的助推器。30 多位志同道合的精英一边品尝着美食,一边享受着 5 位专家带来的精神盛宴。



南京工业大学经管院副院长陈同扬教授是南京高校中率先研究人力资源数字化的学者,在他的主持和推动下,毕至咨询有幸成为南工大人力资源数字化研究生工作站。活动开场陈院长首先阐明了数字化的概念,数

字化同自动化、信息化之间的区别与关系,他提出,物的显像化带来了柔性、可持续和低成本,人才的显像化更迫在眉睫;人力资源部门要建立平台,实现自助化体现共创性,人力资源管理不再是人力资源部门自己的事,而是所有管理者和一线员工自己的事;人力资源从业者需要转型,成为企业的赋能教练和客户需求的功能开发者。



呼延婷老师是中国第一代人力资源管理的探索者和实践者,有着深厚的学养和成功的实践,她从企业绩效管理在实践中的痛点与思考的角度,从五个方面进行阐述。她认为忠诚度对企业而言已经没有价值,而创新度至关重要,这也恰是 90 后、00 后们的重要特征,团队管理者要关注到雇员底层逻辑发生的变化,及时进行全程双向沟通,让绩效管理真正成为促进组织绩效目标实现的利器。

SAP 架构师黄薇女士详细介绍了 SF 的功能、架构以及可以为企业带来的变革与价值,全生命周期的人才管理与数据的互联互通、不但知悉当下更要预测未来,当人类已经往返太空成为常态的今天,人力资源从业者还在骑着单车,这个现状必须得到改变了。



SAP SF 平台的最佳实践者郭美峰女士分享了菲尼克斯的人力资源数字化之旅,在使用 SF 平台后取得了四个方面的成果,人力资源运营效率得到提升、促进了全员参与人才管理的可能和热情、实现了数据洞察助力人才决策、提升了用户体验。使用 SF 平台后职员效率提升了 91.3%、员工效率提升了 84.3%,HR 效率提高了 85% 以上;郭总还具体分享了人力资源数字化蓝图设计到实现路径,对想要进行数字化转型的企业极具借鉴价值。



高管教练刘东女士从变革管理的角度谈到,要想实现转型在企业中并不是一件容易的事,需要翻越五座大山,需要领导者提高数字化商业领导力的水平,转变观念改变习惯,她把数字化商业领导力形象的比喻成一个人的“脑”、“心”、“腹”,让与会嘉宾印象深刻。



最后,南京毕至咨询执行董事许萍女士提出,在这个互联互通、人工智能、大数据不断升级运用的今天,作为人力资源部门该如何为企业创造价值,如何提升人力资源部门的价值,更好的服务于各级管理者和一线员工,为提升绩效目标的实现服务,那就是建立人力资源平台。在数据化阶段,将人才看作资本、看作资产,从而实现人才高效能、乐体验。创造无界工作、数字孪生的镜像世界,促进组织驱动的创新解决方案,打造一个生态型的智能化人才平台。让企业所有人成为平台的玩家,让人力资源部成为真正的服务者、成为满足业务部门需要的人力资源功能开发者,想要改变人力资源在企业中的劣势地位,需要我们有所作为。SAP 的 SF 平台,为我们提供了很好的实践,可以毫不夸张的说,SF 就是目前国际最优秀的人力资源工具,相信大家有鉴别能力。冬天已经来临,春天还会远吗?让我们一起迎接数字化人力资源的春天。



@a_line_going_for_a_walk

雨花人社:打造“1+N+1”窗口服务“暖招牌”

雨花区人社局

近期,孙女士到雨花台区人社局服务大厅窗口办理企业参保登记,通过现场受理、审核等流程,不到5分钟便顺利办结。“智慧人社”专窗的工作人员还帮助孙女士注册了“省一体化平台”账号密码,现场指导孙女士网办参保的操作。“现在办理社保业务也太方便了,在单位就能一次性办好,还免去了路途的奔波!”智能网办带来的方便,让孙女士赞不绝口。

今年,雨花台区人社局继续坚持问题导向,推动资源整合,落实精准服务,创新推出“1+N+1”窗口服务“暖招牌”,即:1窗通办+N窗专办+1个专家工作室,推动为民服务提档升级,在办实事、解难题中践行“两在两同”。

走进一扇门办妥所有事

考虑到人社业务的复杂性,针对特定群体的服务需求,在1窗通办的基础上,协同推出“智慧人社”“银发”“大客户”“拥军”等多个专窗和1个专家工作室,提供个性化、便利化、特色化的人社服务,重点解决特定群体的疑点难点复杂件,实行专人、专事、专办,从受理、审批到办结,全流程、全方位跟进指导,实现社保关系转接、丧葬费申领、工伤支付等业务“承诺制”收件、“专窗式”办理,参保、停保大户“预约式”受理,疑难杂症“会诊式”服务。自“1+N+1”窗口服务模式运行以来,从实施效果来看,窗口资源得到有效利用,“综窗”和“专窗”分工合作打破了业务壁垒,有效地分流了人群,各项业务得以平稳有序开展,大厅取号量从每天600人次左右下降到400人次左右,办结时限再缩减40%,排队等候现象明显缓解,企业、群众办事满意度进一步提升。

数据多跑路群众少跑腿

针对网办用户诉求,“智慧人社”专窗设立“掌办员”提供线下解读、模拟培训和实操演示;开展“人社直通车”政策宣讲,积极宣传线上人社服务功能;以“线上授课”形式指导区内350余家企业网办流程,真实体验“指尖速度”,深入推动窗口服务数字化转型。此外,还通过梳理网办事项清单、发放网办操作指南、制作“草料二维码”微信小程序实现表格材料自助下载、建立企业交流qq群实现政策信息“配餐式”推送、配置4台外网电

脑现场指导网办等渠道,为群众和企业提供更加便捷和优质的线上服务。

跨数字鸿沟展夕阳风采

为帮助老年群体跨越“数字鸿沟”,“银发”专窗手把手指导“人脸识别”自助认证、健康体检“指尖预约”,为老年群体开辟绿色通道,做到“即来即办”。累计承接2132名国有企业退休人员纳入社会化管理,详细掌握基本信息,逐人建立服务台账,针对交通不便、留守老人多的辖区,组织街道、社区工作人员积极开展上门帮办代办等便民服务。通过入户走访、夏送清凉等方式慰问特困家庭971户,鳏寡孤独老人396人,百岁老人4人,开展生日、重病等日常慰问3358人次,累计发放慰问金228.42万元。启动第七轮免费健康体检,合理安排定点医院承检量,适当放宽体检时间跨度,累计完成体检20631人,累计发放6.03万份毛巾礼盒。开展“分享阅读”等活动,累计投稿绘画、书法、文章等作品70余篇,其中33篇被《天下美篇》杂志刊登发表,进一步丰富了退休人员老年生活。

服务零距离温情暖人心

“大客户”专窗靠前服务、主动作为,走访对接辖区内“参保大户”,调研用工参保情况,通过“一对一”敲门对接,点对点“专线服务”,将“服务菜单”打包送上门。开展“社保小课堂”政策宣讲,聚焦参保企业高频服务事项,讲解网办操作流程和注意事项,推进服务事项“一网通办”。“拥军”专窗为部队转业干部、退役士兵、随军家属开辟优先通道,主动为其“讲政策、听需求、办实事”,切实保障军人合法权益。同时,在服务大厅还组建10余名人社业务骨干引导队伍,分别在自助服务区、网上填报区、现场填表区开展导办、帮办服务。

为民解难题聚力保民生

为保障窗口业务办理高效有序运转,针对经办过程中的难点、堵点,组织各业务条口的骨干成员成立“专家工作室”,提供“专家会诊”服务,切实解决老百姓的“急难愁盼”。“专家工作室”重点聚焦城居保、征地、精准扶贫人员等特殊群体的社会保障工作,推动各项惠民利民政策落地落实。将社会保险精准扶贫工作列入重点任

思想高度重视 认真自查自纠 方法科学有效 ——高淳区居保基金管理风险排查工作获省市好评

倪强 / 文

根南京市社保中心日前专门向各区社保经办机构，通报了高淳区落实居保基金管理风险排查工作的主要做法，并获省人社厅检查组的充分肯定。希望高淳区再接再厉，各区社保经办机构也要借鉴先进经验，创新思维，真抓实干，全力做好居保基金风险管理工作，筑牢社保基金安全网，守住城乡居民养老钱。

根据省市统一部署，自5月居保基金管理风险排查工作开展以来，高淳区人社局和社保中心以高度责任心、科学的方法自查自纠，发现问题立查立改，风险排查工作取得阶段性成效。9月3日，省人社厅检查组来高淳区进行了抽查，对高淳区排查工作深入细致，问题整改全部到位，台帐资料完备齐全，给予了充分肯定。高淳区居保参保和领取待遇人数位居南京市前列，但在居保基金管理风险排查工作中表现突出，获得省市好评，主要是抓好了以下四方面的工作：

一是高度重视不松懈。高淳区一直非常重视社保基金安全，严格落实主体责任，层层压实，层层落实。区人社局和区社保中心主要负责人注重具体业务工作督导和协调；区级经办机构工作人员精通业务政策，熟悉经办流程，对镇街、村社区经办工作给予了大力指导和周到服务，将可能发生的风险防范在前，对于发生的问题敢于动真碰硬，即抓即改。

二是漏洞堵塞不放松。面对被征地人员重复领取居保待遇追缴难问题，2018年10月出台《高淳区关于

对被征地人员征地保障待遇与城乡居保待遇重复享受部分进行追缴的通知》，在征地保障待遇补发时，协调征地保障待遇发放银行在发放环节，将被征地人员重复享受的城居保待遇进行扣减追回，避免了上门追缴带来的群众矛盾纠纷和社会稳定风险。

三是抓好跨部门信息共享。2019年高淳区人社部门和民政部门协调建立联系人制度，每月共享区民政部门死亡火化人员信息，确认已死亡的立即暂停待遇发放，并通知家属及时办理终止手续，避免了因死亡冒领带来的基金损失风险；2020年又出台《高淳区关于建立人力资源社会保障信息共享的意见》，区人社局(社保中心)每月与区检察院、区法院等单位共享判刑人员信息，核实确认后及时办理待遇暂停发放手续，并在系统中做好标识，避免判刑人员多领待遇，有效保障了基金安全。

四是持续做好信息比对。高淳区社保经办机构每月将待遇结算人员信息，导入全国社保信息比对查询系统，仔细进行核查，发现有在异地参保或领取待遇的人员，及时核实处理，防止冒领发生。每年缴费期结束后，又将次年到达领取年龄的缴费人员数据，导入全国社保信息比对查询系统查验，逐个联系在异地参保人员，确认其户籍地并告知其办理待遇申领前需要先处理异地社保，自主选择待遇种类并办理终止或转移合并手续，从而有效防止了跨省市重复领取待遇。●

务，做好困难人员托底帮扶，主动对接残联、民政、总工会等部门，完成低保、重残、特困供养等9类救助对象的参保工作，累计将6002人次困难群体纳入社会保险范围，财政代缴年均近千万元。针对我区征地保障工作时间跨度长、区域范围大、保障人数多等特点，“专家工作室”紧盯征地农民群体，提高征地保障政策宣贯精准性，有序推动全区4.2万征地农民纳入征地保障，社会保障

网络越织越密。

下一步，区人社局将以“我为群众办实事，雨花人社在行动”实践活动为抓手，持续丰富“1+N+1”窗口服务内涵，聚焦聚力人社业务领域的操心事、烦心事、揪心事，简化办事流程，深化事项打包融合，促进服务提质、增效、挖潜，进一步推动“两在两同”建新功行动走深走实。●

构筑和谐劳动关系稳定基础营造企业优质用工环境 助推高淳社会和谐发展更上新台阶

史阳阳、姜义鸿 / 文

高淳区劳动关系协调员职业技能等级认定培训日前举行,通过针对性的培训,为推进劳动关系协调队伍专业化、规范化发展、促进全区劳动关系和谐稳定良好局面打下了坚实基础。

今年以来,高淳区协调劳动关系三方委员会认真贯彻落实党中央、国务院关于“坚持正确处理改革发展稳定关系,推动中国特色和谐劳动关系的建设和发展,最大限度增加劳动关系和谐因素”的总体决策部署要求,针对“互联网+”下的用工以及其他灵活用工形式出现、劳动者平等意识、权利意识和公平要求不断增强的实际情况,结合我区劳动关系领域的现状,认真思索、积极探讨、主动创新,全面优质完成我区“劳动关系‘和谐同行’能力提升三年行动计划”首年各项任务指标。

加强组织领导,年初及时调整了区、街镇两级协调劳动关系三方委员会成员单位组成人员名单。区三方委员会成员单位人社局、总工会、工信局及统战部等4家单位及8个街镇及开发区密切协作、广泛发动,辖区内企业积极申报创建“南京市劳动关系和谐企业”62家,对符合条件的9家企业向南京市协调劳动关系三方委员会推荐参加“南京市和谐劳动关系示范企业”评定,择优推荐南京斯瑞奇医疗用品有限公司等2家企业参加“江苏省优秀劳动关系和谐企业”评定;完成江苏省高淳印刷股份有限公司工会主席胡玉龙等2名成绩突出的劳动关系协调员参加省“金牌劳动关系协调员”的推荐、申报工作;区劳动争议“五位一体”调解机制创建工作,已通过市级验收,并完成向省的申报。

区人社局在全区企业开展为期两个月的“人社服务助企行”活动,持续优化营商环境,着力落实惠企政策,切实提升人社公共服务能力,进一步践行“我为群众办实事”服务宗旨。主动上门走访企业400余家,宣传劳动保障法律、法规等政策,介绍惠企措施,倾听企业需求。对

本年度新注册的近1600家参保企业第一时间提供用工指导服务。

元旦、春节期间,区“两办一班”实体化运行,联合处置欠薪投诉,充分发挥人社、城建、交通运输、水务、综合执法、司法、公安、工会等部门合力,多措并举解决欠薪问题。期间,共受理处置工程建设领域欠薪纠纷77件,为1411名农民工追讨工资约2427万余元,与2020年同期相比,人数和金额分别下降60.56%、58.55%,未发生有影响的群体性欠薪事件,治理工程建设领域欠薪问题取得了明显成效。会同各街(镇、开发区)人社服务机构,共受理并调处各类劳动保障投诉举报701件,涉及1405人,金额1787万元。区劳动争议仲裁院受理劳动争议425人次,涉及金额980万元。加大宣传力度,印发《关于开展学党史办实事〈保障农民工工资支付条例〉“普法宣传月”活动的通知》,印制《劳动保障法律法规汇编》7000余册、《保障农民工工资支付条例》文本3000余册、《条例宣传手册》3000余册、《温馨提醒》5000余册,充分依托区政府门户网站、各单位微信公众号、区融媒体中心、街镇电子屏、宣传栏等平台,采取线上线下相结合、送法进工地、入企业的模式,组织区镇两级开展普法宣传活动共46场,涉及企业和在建项目408处,覆盖职工1.8万余人;人社局劳动监察、劳动仲裁等多部门,赴街镇开展劳动保障法律法规讲座4场,涉及企业300余户。

区人社局充分发挥主体牵头作用,通过大量常态化的用工指导服务工作,进一步增强了用人单位守法经营和职工依法维权的意识,大力推进了全区用人单位创建良好的和谐劳动关系新局面。

(作者单位:高淳区人社局) ●

浦口区 2021 秋季“浦聚力量 智引英才” 校地合作系列活动圆满落幕

朱颖 / 文

就业是最大的民生,也是经济发展最基本的支撑。9月-10月,由浦口区人民政府主办,江苏省第十四批科技镇长团浦口团指导,浦口区人力资源和社会保障局联合浦口经济开发区、浦口高新区、江浦街道、桥林街道共同举办的 2021 秋季“浦聚力量智引英才”院校推介暨校园招聘会活动圆满落幕。

本次活动共有华天科技(南京)有限公司、北京伯凯科技有限公司、中铁十四局集团大盾构工程有限公司等 17 家主导产业重点企业参与,分别在山西、安徽、重庆、甘肃四省(市)12 所高校和 21 所高等职业院校开展了院校推介暨校园招聘会。

活动期间,邀请太原市、合肥市、兰州市三地高等职业院校开展了浦口就业环境推介会,与院校领导面对面交流。区人社局局长黄荣详细介绍了浦口区的人文历史、自然生态、经济发展、产业结构、人才政策及园区的产业优势、重点企业等基本情况。黄荣局长诚挚地向各院校发出渴求人才的心声:“我们比以往任何时候都更有条件成就人才、成就事业。”浦口经济开发区管委会副主任石荣锦、产业政策部副部长彭静馨、营商环境部副部长王国锋分别在太原、兰州及合肥就园区概况、产业发展、金融支持、生活配套、人才需求等方面进行了推介。

推介会期间,浦口区人社局分别与山西职业技术学院、安徽机电职业技术学院、兰州信息科技学院等 7 所高等职业院校签订了《校地技能人才合作框架协议》,打通了企业蓝领人才引进渠道,为校企合作搭建了新平台,形成了蓝领人才引进新机制。同时,浦口区人社局与兰州新区西岔园区管委会签订了《战略合作框架协议》,建立了南京市浦口区、兰州新区西岔园区东西部两地长期的人力资源战略合作。

活动期间还组织开展校园招聘会 14 场,2700 余

名对口专业毕业生现场参与。与会企业共收到简历 2286 份,初步达成就业意向 726 人,其中硕士研究生 153 人,本科生 547 人,专科生 26 人。专业涵盖材料工程、计算机、电气工程及自动化、微电子科学与工程、机械电子、通信工程、软件工程等,与区内主导产业企业人才需求的专业匹配度较高。

“本次招聘活动我们总共收到了 208 份学生简历,这是我参加过的组织最到位、服务最给力的团体招聘会!感谢浦口区人社部门的关心和帮助!”江苏芯德半导体科技有限公司招聘负责人反映,由于疫情影响企业单独申请入校招聘较往年手续更为繁琐,宣传也很难到位,政府牵头带领企业进校园招聘更具号召力和影响力,极大地减轻了企业的招聘压力,解决了企业对口人才短缺的问题。

安徽工程大学学生处郭处长表示,“南京的企业对于我校学生有很大的吸引力,希望今后加强彼此之间的合作,为我校毕业生充分就业提供更多的帮助。我们期待与浦口区企业开展更深层次的合作,通过订单班、定制班等人才培养模式,实现校企双方资源共享、优势互补,共同培养出优秀的技能人才。”

“我对浦口区的 DXC 这家公司很感兴趣,已经与 HR 达成了就业意向。浦口区人社局介绍了一些政策,了解到还可以享受 1000 元的面试补贴,我打算下周去公司实地参观一下。”安徽理工大学的 2022 届毕业生小李说道。

下一步,浦口区人社局将持续打造“浦聚力量 智引英才”就业服务品牌,加大人才引进力度,全力保障区内主导产业企业各层次用工需求,着力破解企业用工难问题,为浦口区的发展提供高质量的人才供给。

(作者单位:浦口区人社局) ●

稳定就业多措并举 促进创业多管齐下

汪旭 / 文

六合区人社局始终将“稳就业 保民生”放在首位,坚持政府推动就业、市场调节就业、劳动者自主就业的工作思路,全面落实各项就业创业政策,着力构建创业平台,大力开发就业岗位,全区就业创业工作稳中有进,发展态势良好,为“十四五”人社事业高质量发展奠定了坚实基础。

一、打好就业服务“组合拳”,稳定就业出成效

为进一步拓宽就业渠道,六合区人社局多措并举开展就业服务,保障企业和求职者权益,把就业工作做实、做细。

(一)推出微信小程序,拓宽就业招聘渠道。

2020年初受疫情影响,六合区人力资源市场暂停现场招聘活动,全区企业和求职者受到影响。为此,区人社局积极推出“六合就业”微信小程序,提供政策信息、企业发布职位、个人求职、企业外出招聘报名、招聘摊位预定等功能,实现线上招聘、线上求职,做到疫情期间就业服务“不断档”、活动“不断线”、效果“不打折”。

(二)搭建供需平台,缓解企业用工难题。2020年,区人社局与西安铁道技师学院共建就业实习基地,建立长期合作关系,为我区企业输送人才。

今年以来,区人社局与仪征市、天长市、盱眙县、句容市和昆明市寻甸县等共6个区县人社局签订劳务合作协议并建立劳务输出基地,促进区域间人力资源市场交流合作,推进人力资源跨地区流动,缓解企业用工难问题。

(三)强化招聘服务,升级人力资源市场。为不断优化人力资源市场招聘、求职的业务流程,按照人力资源市场专业化、精细化、人性化要求,对我区人力资源市场进行全面升级改造。人力资源市场面积由200平米扩容到520平米,共设置33个招聘摊位,提供招聘、自助、窗口服务等功能,户外电子显示屏每天12小时滚动播放企业招聘信息,为企业和求职者提供更加优质、更加便捷的服务。

二、启动创业服务“助推器”,助力创业出成果

创业是富民之举,是发展之基,多管齐下做好创业工作是助推经济发展的重要手段。

(一)夯实基地建设,提升载体孵化功能。2021年,5G空间六合大学生创业园大创园通过市级评审、社会公示、提交申请等环节,现被省人社厅、省财政厅对5G大创园予以省级创业示范基地备案,目前申报事项已公示;乡村振兴大学生农业创业中

心和启迪虚拟现实创业基地已完成验收,并被认定为市级创业孵化基地;同时走访冶山农业创业基地,指导基地准备 2022 年市级创业载体申报工作。

(二)举办创业活动,吸引创业项目汇聚。举办六合区第二届“十大创业之星”评选活动颁奖仪式,完成创业之星项目及奖项落实,多渠道宣传创业之星典型事迹;举办“赢在六合?创聚未来”青年大学生创业大赛,开展创业政策暨大赛进高校宣讲活动,哈尔滨、扬州、长沙、南昌、南京等城市的十几所高校千余名学生参加,共征集 239 个项目报名参赛,最终决出 12 个获奖项目,其中 7 个项目已经完成对接,正式落地。

(三)落实扶持政策,强化创业服务力度。全面贯彻南京市紫金山英才计划,在此基础上制定实施新一轮“聚合计划”,大力宣传创业政策,提高政策知晓度。2021 年 1-9 月,发放开业补贴、创业场租、贷款贴息等创业补贴合计 202.79 万元、发放创业担保贷款 1841 万元。

三、送上稳定企业“大礼包”,纾困惠企促发展

稳定才是最大的“民生”,企业稳定才能社会稳定。为此,六合区人社局多举措助企纾困,让企业减负轻装上阵。

(一)出台补助政策,支持企业稳定发展。六合区制定出台“用工补助”、“稳岗补助”实施办法,对疫情期间新录用员工的规上企业、因疫情停工停产未裁员的规上企业,分别给予用工补助、稳岗补助,缓解企业资金压力。截止到 9 月 30 日,用工补助申报单位 31 家,稳岗补助申报单位 29 家。

(二)实地走访企业,宣传助企纾困政策。8 月 26 日至 9 月 10 日期间,区人社局开展“助企纾困稳就业 服务企业送政策”活动,由局领导带队,成立七个组,到分工街镇、园区,一对一走访、面对面座谈、点对点帮扶,全面了解企业需求,认真征求企业意见和建议,发放政策宣传手册,大力宣传市、区助企纾困各项政策,指导企业申报相关补助和网办事项办理,着力解决企业发展中遇到的困难和问

题。

(三)加强内控内审,确保补贴资金安全。为规范补贴资金的发放管理,我区拟定了《就业援助工作风险防控管理办法》,就工作机制、工作流程及风险点、相关工作要求分别进行规范。并于 2019 年、2020 年委托第三方机构对 9 个街镇 105 个社区近年来困难认定、灵活就业社保补贴工作进行检查,并对前期第三方检查发现问题的整改情况进行回头看。

四、注入乡村振兴“强心针”,精准帮扶促就业
乡村振兴一直是党和政府关注的大事,加强就业帮扶,助力乡村振兴。

(一)开展援助活动,帮扶就业困难群体。为做好就业困难群体的就业援助工作,区人社局联合区内各街镇社会保障服务中心自 2021 年 1 月 1 日至 1 月 31 日开展为期一个月的“就业援助月”活动。活动期间,我区“三措并举”,通过摸排走访、筹措岗位、积极宣传等措施,组织开展专场招聘会,综合运用线上线下渠道发布招聘信息,力争做到“不让一个就业困难人员掉队”。

(二)打造劳务品牌,推动区内劳动力就业。近年来,六合区相继打造了“龙袍装卸”、“横梁雨花石加工”、“新篁助浴”、“茉莉花缝纫工”、“瓜埠数控”等劳务品牌,较好地推动了区内劳动力就业。其中“龙袍装卸”代表南京市参加第三届全国创业就业服务展示交流活动,获得“积极参与类劳务品牌”称号。

(三)推荐优秀农民工,树立典型带动就业。六合区人社局组织初审和推荐我区全省优秀农民工材料与名单,经推荐,曹强(南京市龙袍装卸搬运有限公司驻南京港龙潭集装箱有限公司 劳务队队长)和徐芝荣(南京市六合区兵哥绿色农产品销售店 负责人)2 位农民工被表彰,名单已公示。把优秀农民工打造成乡村振兴的生力军,激活乡村劳动力活力,为实施乡村振兴战略提供人才支撑。

(作者单位:六合区劳动就业管理中心) 人

劳动争议案件处理情况分析

翁季才 / 文

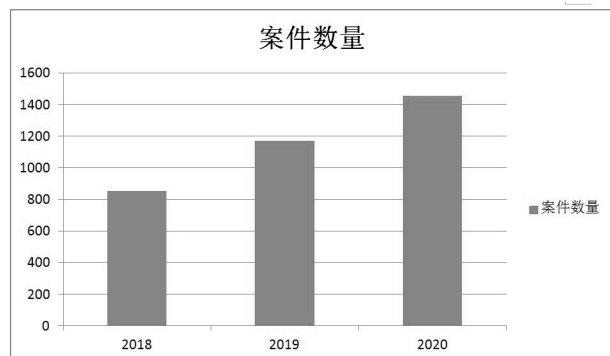
为认真贯彻落实《人力资源社会保障部、全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会、全国工商联关于印发〈劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划〉的通知》精神,坚持维护劳动者权益与促进企业发展并重,创新工作理念和方式方法,加强企业和职工协调劳动关系能力建设、政府调整劳动关系能力建设和社会组织参与协调劳动关系建设,鼓楼区劳动人事争议仲裁院对辖区范围内2018年至2020年以来劳动争议案件的类型及原因进行了分析,以期望用人单位从中能够吸取经验教训,从而在经营过程中,能够提高法律意识,规范用工行为。同时,各相关部门在平时的工作中,要不断形成合力,从源头抓起,以预防矛盾纠纷为着力点,切实减少劳动争议案件的发生,从而构建和谐劳动关系区,促进用人单位集中精力抓经营,推动辖区经济的整体繁荣。

一、近三年来案件审理情况

2018年受理案件852件,其中裁决135件,调解293件,撤诉424件,调撤率为84%;

2019年受理案件1172件,其中裁决248件,调解428件,撤诉496件,调撤率为78.8%;

2020年受理案件1457件,其中裁决312件,调解753件,撤诉392件,调撤率为78.59%。

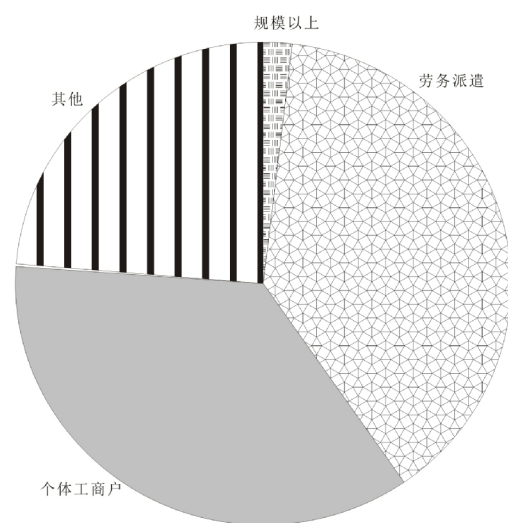


二、案件分类

从企业性质上看,国有、集体所有制企业占比为0.5%,国有、集体所有制改制企业占比为1%,私营企业占比为91.5%;民办非企业、非营利性组织占比为7%;

从用工模式来看,规模以上企业占比为2%,劳务派遣占比为38%,个体工商户占比36%,其他占比24%;

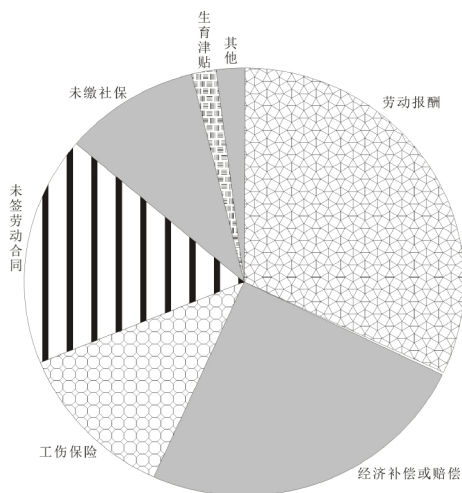
用工模式



从企业经营类型上看,餐饮企业占比为33%,软件行业占比为7%、金融企业占比为5%,服务性行业占比为52%,制造业占比为3%;

从案件仲裁请求上看,劳动报酬占比为32%,经济补偿或赔偿金占比为25%,工伤保险占比为12%,未签劳动合同或者未续签劳动合同占比为17%,未缴纳社保占比为10%,生育津贴占比为2%,其他占比为2%。

仲裁请求



三、劳动争议面临的新特点、新问题

一是劳动者仲裁请求复合化。劳动者提起仲裁时一般会同时主张多项权利,包括工资、奖金、加班工资、未休年休假工资、提成、经济补偿、赔偿金、工伤保险待遇、养老保险待遇等等,有的案件甚至多达十余项请求,足以反映出用人单位在整体管理上,存在一定的法律盲区和规范用工行为上的不足。

二是新类型案件频发。随着新经济业态的发展,新类型劳动争议案件也日益增多,例如竞业限制违约责任与侵害商业秘密责任竞合,劳动者与平台及签约单位之间劳动关系的确认,履职过程中职务行为引发侵权行为,因职务侵占等导致劳动合同解除等。这些案件审理难度增大,对仲裁机构人员的综合能力提出更高要求。

三是“碰瓷”现象时有发生。目前,在劳动争议案件审理中,时有“碰瓷”现象发生,个别人员针对物业保洁、保安类岗位等用工单位受困于招工难,往往存在法律意识淡薄,在招工环节、用工管理阶段不够规范,容易被钻空子,从而谋取利益的情况。

四是女性职工劳动争议案件争议颇多。目前,女性职工劳动争议案件多集中于怀孕、哺乳期阶

段,尤其是二胎政策放开以后,此类案件尤为突出,随着三胎政策的进一步施行,涉及此类的案件数量也将面临上升的趋势。女性职工怀孕后,往往存在有请病假的现象,给企业经营带来很大的困扰,从另一角度来说,也对女性就业带来不小的弊端。

四、案件形成原因及分析

通过梳理近年来劳动争议案件,发现问题更多的集中在以下几个方面:

1、小微企业尤其是个体工商户员工数额少,企业规范性行为难以持续,用工不规范导致的劳动争议频繁发生。个体工商户招用员工有限,往往用工员额仅为两至三人甚至一人,但从法律规范性来看,需要建立规章制度制订的民主程序、尽到告知性义务,以及在平时的管理当中考勤制度、工资支付记录的落实及保存等等,这些,都对小微企业提出了很高的要求,但这些企业往往面临着用工灵活、员工工作期限不够稳定的情况,使得用工规范及管理上难度增大,导致在诉讼阶段举证困难。

2、企业非恶意不续签劳动合同,造成未签劳动合同二倍工资的问题。案件审理过程中,往往发现有些企业在合同到期后未及时续签,仍然按照原工资待遇发放工资甚至逐年提高工资待遇,且按时为劳动者缴纳社保,但因未签书面劳动合同导致违反法律规定需要支付二倍工资的问题。

3、人为因素较多。企业面临着每隔几年社保基数及最低工资标准的调整,在片面追求利润的情况下,有些企业存在钻空子的现象,采用各种方式,隐瞒或者不按规定制作、保留用人单位应该建立的考勤记录、工资支付记录等证据,人为增加劳动者诉讼取证的难度。

4、解除或终止劳动合同存在问题较多。实务中,用人单位往往忽视了在解除或者终止与劳动者劳动关系上的合理性及合法性,随意性大的问题较为普遍,且保留证据上也存在严重不足。在规章制度制订的民主程序、规章制度内容告知员工知晓和解除提前书面告知工会以及解除情形是否符合规章制度的规定等环节缺乏足够的证据,导致解除或终止劳动合同存在各种各样的问题,需支付经济补偿甚至赔偿金的情况所占比例较大。

5、依然存在法律意识淡薄的问题。劳动法、劳动合同法等法律法规已实施多年,但不签劳动合同、不缴纳社会保险、加班工资计算基数约定不明确以及企业经营存在困难后,未能及时与职工进行协商,导致未签劳动合同、工伤待遇争议频发和造成不必要支付经济补偿或赔偿的现象依然存在。也有社保缴纳滞后于正式入职时间,因而形成工伤后产生争议。

五、构建和谐劳动关系的建议

(一)用人单位

用人单位要本着切实维护劳动者基本权益的角度出发,将双方约定的劳动合同期限、工作内容和工作地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件等权利和义务以书面的形式予以明确,并严格按照法律法规规定要求,书面记录支付劳动者工资的各项内容及明细,建立劳动考勤制度,书面记录劳动者的出勤情况,规范管理用工行为,提升管理精细化程度,防止和减少不必要的劳动纠纷,形成良好的劳资关系。

(二)劳动者

劳动者要遵循诚实守信原则,服从企业管理,认真准时高效高质量完成劳动任务,提高自身职业技能,遵守劳动纪律和职业道德。并正确理解法律法规,合情合理合法维护自身正当权益。

(三)相关部门

企业与劳动者发生劳动争议后,各级各部门要积极正面引导,适时选择调解机制介入,充分发挥工会、行业及基层调解组织、企业自身调解组织的作用,通过专业性的法律法规宣讲,让矛盾双方明白争议存在的原因以及自身的权利和义务,从而接受调解以达到化解矛盾的局面。也可以通过联动机制,由所在区域的劳动监察、劳动仲裁甚至法院等,共同分析争议的原因所在,以双方都能接受的方案化解存在的矛盾纠纷,从而构建和谐劳动关系,也有利于企业专心于经营与发展。

(作者单位:鼓楼区人社局)

哪些人员可以灵活就业人员身份参加职工医保?

答:无雇工的个体工商户,未在用人单位参加职工医保的非全日制从业人员、新业态从业人员,自谋(自由)职业者,其他灵活就业的人员,以及法定劳动年龄段已参加城乡居民基本医疗保险的灵活就业人员,均可以灵活就业人员个人身份自愿参加职工医保。

灵活就业人员参加职工医保的缴费政策有什么具体规定?

答:缴费基数方面,灵活就业人员参加职工医保的缴费基数原则上与企业职工养老保险缴费基数一致,按照上年度全省城镇单位就业人员平均工资的 60% - 300% 执行。

缴费比例方面,原则上在各设区市职工医保用人单位缴费率,不包含生育保险率和个人缴费率之和基础上,降低 1 个百分点。

对就业困难人员、离校 2 年内未就业高校毕业生从事非全日制等工作的,按规定通过社会保障卡发放社会保险补贴。

灵活就业人员待遇等待期如何规定?

答:对首次在统筹地区以灵活就业人员身份参加职工医保的,可设置不超过 3 个月的待遇享受等待期。

对特殊情况不设待遇享受等待期。

如,由参加用人单位缴费的职工医保

灵活就业人员医保的问答

(包括失业期间由失业保险金缴纳医保费)中断缴费后3个月内,或者在不同统筹地区转移接续3个月内,可由参保人员个人在按统筹地区规定补足中断期间基本医疗保险费后,视作连续参保,不设待遇享受等待期;同时,对已连续2年(含2年)以上参加基本医疗保险的参保人员,因个人就业状态变化由居民医保转为以灵活就业人员身份参加职工医保的,中断缴费时间不超过3个月的,缴费后即可正常享受待遇,也不设待遇享受等待期。

对中断缴费的灵活就业人员,自第二个自然月起暂时停止享受职工医保待遇。原则上,在3个月内恢复正常缴费的,恢复正常缴费后发生的医疗费用由职工医保基金按规定报销;灵活就业人员超过3个月未缴纳职工医保费,以后重新缴费的,可再次设立不超过3个月的等待期。

灵活就业人员享受退休人员医保待遇的条件是什么?

答:参加职工医保的灵活就业人员在男年满60周岁,女年满55周岁时,缴费年限达到统筹地区规定年限的,不再缴纳职工医保费,享受职工医保退休人员待遇;未达规定年限的,可以继续缴纳至规定年限,或由灵活就业人员按各设区市的规定一次性趸缴基本医疗保险费(参保人员的一次性趸缴数额由医疗保障部门根据具体规定确定)后,按规定享受职工医保退休人员待遇。

对非本省户籍的灵活就业人员,在本省的缴费年限需达到上述要求。

灵活就业人员如何参保缴费?

答:按照全省医疗保障经办政务服务事项办事指南,

统一制定转保服务事项流程,优化灵活就业人员参保登记和缴费流程、办理时限,完善转保服务事项流程。拓展多样化参保缴费渠道,灵活就业人员参加职工医保可通过“江苏医保云”APP、“江苏税务”APP、“江苏政务”APP、微信、支付宝等线上缴费渠道,银行协议扣款或社会保障卡金融账户扣款,银联POS机等自助终端,经办窗口等方式向税务机关缴纳医保费。

居民医保参保人员如有条件,如何转保并享受更高水平的职工医保?

答:通过将居民医保参保缴费与职工医保缴费采取补差或折算的办法,鼓励引导法定劳动年龄段已参加本统筹地区居民医保的参保人员转换参加职工医保,享受更高水平的医疗保障待遇。

采取补差办法的,原则上按照统筹地区转保当年度灵活就业人员参加职工医保的筹资标准与居民医保筹资标准的差额,乘以参加本统筹地区居民医保的缴费年限补足差额。

采取折算办法的,参加本统筹地区居民医保的参保年限(以少年儿童和大学生身份参加居民医保的年限除外),原则上按照每参加1年居民医保折抵3个月职工医保参保年限折算。经过补差或折算的年限作为职工医保实际缴费年限。

具体补差或折算标准可由各统筹地区结合本地职工医保和居民医保的筹资水平等因素确定,医疗保障部门按照具体补差办法确定参保人员的补差数额。

12333 热点问答

本期专题 社会保险权益记录单的查询打印

【背景情况】省一体化平台上线后,社会保险权益记录单分别在两个平台查询打印:职工养老、失业、工伤保险相关权益记录单在省平台打印,医疗、生育保险相关权益记录单在市平台打印。这是 12333 来电咨询的热点,我们编辑了社会保险权益记录单在人社网办大厅、手机 APP、社保自助机等多种方式的查询打印途径,供广大参保人员参考。

途径一:人社网办大厅

点击南京人社门户网站右上角“用户登录”,页面将跳转至江苏人社网办大厅,参保单位及个人登录后选择“江苏/南京人社网办大厅”;



进入“江苏人社网上办事服务大厅—社会保险—个人权益单”,可打印全省统一的养老、失业、工伤保险相关权益记录单;



进入“南京人社网上办事服务大厅—征缴与权益记录—个人参保证明打印(医保)”,可打印医疗、生育保险相关权益记录单。



途径二:手机APP

参保人登录“江苏智慧人社”APP,点击首页“个人权益单”可打印全省统一的养老、失业、工伤保险相关权益记录单;



参保人登录“我的南京”APP,进入“智慧人社—征缴与权益记录”可打印医疗、生育保险相关权益记录单。



途径三:全市自助终端机

参保人凭社会保障卡或身份证可通过市、区、部分街道经办机构自助终端机查询打印。

点击“社保打印—社会保险参保缴费记录打印—社会保险缴费记录打印(养老、失业、工伤)/医疗保险缴费记录打印(医疗、生育)”可打印全省统一的养老、失业、工伤保险相关权益记录单或医疗、生育保险相关权益记录单。



※无法通过以上途径获取权益记录单的参保人(或参保单位),可凭本人身份证原件(参保单位凭单位介绍信、经办人有效身份证件原件)在市、区社保经办机构柜台查询打印。

※权益记录单采用电子套打印章,不再另行加盖红色印章。

南京 12333 供稿



龙袍装卸工 港口生力军

唐付林 / 文

江苏省南京市六合区龙袍街道地处长江之滨,素有“江畔明珠,水乡富地”之称,这边风景独好。这里不仅有正在崛起的龙袍新城,还有“南京龙袍装卸工”劳务品牌这张烫金名片。今年10月14日-16日,被省、市推荐参加人社部与吉林省人民政府举办的“第三届全国创业就业服务展示交流活动”,并获评“积极参与类劳务品牌”称号。

龙袍装卸工——以港为家 安居乐业

在南京,要问港口装卸工哪家强?龙袍装卸工可谓响当当!龙袍装卸工素有“龙袍装卸龙虎之师”之说,是南京港重要的生力军。自1985年以来,已累计为地方经济创税5487万元,为农民直接增加收入达8.66亿元。多年以来,南京龙袍装卸工为公司发展做出了巨大贡献,公司多次被地方政府部门颁发“利税大户贡献奖”,品牌效应与社会效益同步提升。目前,在港口的龙袍装卸工有1568人,全部参加了社会保险。他们用汗

水和坚守,描绘出以港为家、安居乐业的壮美图景。

谈道龙袍装卸工品牌还得从1985年说起,那是首批向南京港输出的100余名劳务工,其中大部分系党员、团员和退伍军人,那批劳务工以优良的素质得到了港务局方面的一致好评。从此,龙袍装卸公司与南京港务局结下了30多年的深厚友谊,并与南京港务局签订了长期劳动力输送合作协议。30多年来,龙袍装卸公司与时俱进,先后在南京港口集团公司分别成立了三个办事处:新生圩办事处、江北集办事处、龙潭集办事处,进一步扩大了龙袍装卸工的队伍。

三十余年弹指一挥间,龙袍装卸工亦呈现出蓬勃发展的态势。面对激烈的市场竞争,龙袍装卸公司未雨绸缪,加强技能型人才,打造“南京龙袍装卸工”劳务品牌,赢得广阔市场。公司与南京港教育所共同合作长期进行劳动就业培训,确保了劳动力队伍转移呈现多技能、高素质的发展势头。技能强,是安身立命之本!江北集的袁

祥明就是突出代表,他通过学习,熟练掌握各项专业技能,成为公认的技能大咖。现在,港口从业人员也是多元化的,据了解,在港工作的“父子兵”16对、“夫妻兵”12对、“兄弟兵”37对,这些装卸业务骨干,构成了名副其实的港口生力军。

龙袍装卸工——以港为家 领跑行业

“港口是我家,领跑行业靠大家!”这是被称为“装卸行家、搬运能手”的龙潭集曹强同志经常挂嘴边的话,他曾是拖车驾驶员、班组安全员,后成为龙潭集分公司队长。2015年8月,龙潭集推行水平运输业务外包,在当时,水平运输业务外包尚属全国首创,因此没有任何经验可借鉴,在曹强努力下,最终挑选出一家专业维修队伍,并设一名副队长负责协调和监督,使用较低的成本解决了这个问题,后来此方案也被其它兄弟队伍学习借鉴。

能够领跑行业得有稳定的基础、扎实的功底和过人的本领。其实龙袍装卸工的名气也不是一天形成的,而是通过长期积淀慢慢形成的。如:通过“文明家园示范村”创建活动,与南京港口集团公司结成“城乡携手,共建文明”对子,重点扶持劳动力培训基地,开办港口生产技能的装卸司机、装卸修理等专业培训,这样可以源源不断地提供优质的龙袍装卸工。另外,适时对龙袍装卸工召开表彰会、庆功会,提高他们的凝聚力和战斗力,邀请港口集团在龙袍街道召开农村劳动力转移工作会议,进一步议定双方合作形式、合作内容、合作范围,并对从事的劳务人员颁发了《荣誉证书》,六合区委、区政府,区人社局领导到会,多家媒体进行了采访报道,提升了龙袍装卸工领跑行业的内在动力。

有关爱才有理解,有理解才有活力,有活力才能领跑。为了解决职工往返南京港上下班难的问题,龙袍装卸公司租用7辆大巴车,接送工人上下班,大大减轻了途中劳累,也降低了安全风险,解决了从家门口到厂门口问题。有投入才有回报,有回报才能持续领跑。近年来,公司添置了一批作业车辆以及作业设备,龙潭集分三次购买了集装箱拖车19辆、叉车3台、吊机1台;新生圩先后购置了自卸车16辆。投入设备和车辆虽说昂贵,但公司坚信“发展才是硬道理”这一理念,始终引领港口业务的发展潮流。

龙袍装卸工——以港为家 建功立业

建功立业不是伟人、名人、英雄的专利。有句话说:“人民才是真正的英雄。”港口的发展离不开这群装卸工,他们也是真正的英雄。2015年底惠宁公司自卸车运输业务实行业务外包,两年多来,外包生产实现营业收入比外包前翻了近3倍,公司利润和员工收入同步增长,2018年又对龙潭集起驳业务、理货业务实行业务外包。计划到2022年,龙袍在南京港口集团公司10个分公司装卸搬运业务全部实现外包,实行公司转型迭代升级,由过去靠人力搬运逐步向机械化发展,提高“南京龙袍装卸工”品牌美誉度。

“以港为家,适应形势,建功立业。”韩树龙同志就是这样的典型代表,他现任新生圩龙袍劳务队队长。他作为一名共产党员,从不计较个人得失,经常放弃与家人团圆的机会坚守岗位,几十年如一日,带领农民工兄弟扎根在公司生产第一线,通过不懈努力,成功把单一的搬运装卸工发展成高素质、多技能的技术工。在工作中,他把工人当做亲人,把单位当做家,稳稳妥妥地树起了一面旗帜。为此,韩树龙同志赢得了多项殊荣:2008年11月,获“全国优秀农民工代表”荣誉称号;2015年4月,获“南京市劳动模范”荣誉称号;2016年7月,获南京市“优秀共产党员”荣誉称号。

是金子总要发光的!如今,一些龙袍装卸工从基层岗位走上了管理岗位,由于品牌效应的释放,不少用工单位慕名前来预约装卸工,这也印证了一句老话:“此一时,彼一时!”当下,龙袍装卸工也成了香饽饽。可以说“南京龙袍装卸工”为乡村振兴、港口建设做出了重要贡献。下一步,龙袍装卸公司将凭借与北京、上海、天津、湖北、山东等省份建立的业务关系,不断扩大劳务输出范围,把“南京龙袍装卸工”劳务品牌做大、做响、做强,带领更多的农民共同致富。

“装卸责任,搬运希望。”这是龙袍装卸人恪守的信条,也是赢得市场,成为港口生力军的重要法宝,有了这个法宝,龙袍装卸工的明天将会更好、更优、更棒! (作者单位:六合区劳动就业管理中心) ●

dianshang 电商圈平凡人侧记

王小孟 / 文

如果用一个关键词形容过去的两年,你的选择是什么?
绝望、痛苦、希望、感恩、抗疫、扶贫、内卷、凡尔赛,亦或是重启、抑郁、悔恨、迎接曙光……我相信在每个人的心底,都藏着一个属于自己的答案。这里,笔者就带大家回顾电商圈像大家一样的平凡人事例,品味平凡人的不平凡。

武汉的“生命摆渡人”

去年初一场突如其来的新冠疫情,打破了所有人的平静生活。武汉封城、各地医护人员紧急驰援、全民隔离过年,14亿人民举国一心共同抗疫……在灾难面前,全国各地每一个平凡的人,都在贡献着自己的力量,为武汉筑起了一道坚实的抗疫高墙!

被大家亲切称为“生命摆渡人”、“组局者”、“凡人英雄”的顺丰快递小哥汪勇,便是这千千万万平凡人中最杰出的代表人物之一。

大年三十,汪勇走出家门时,家中父母、妻子和没满3周岁的女儿都还在睡梦中。出门前,他含泪拍下了自家家门照片,因为他不知道什么时候能回来,也许可能再也回不来了。随后他头也不回,匆匆驱车赶往金银潭医院。

从每天定点接送金银潭医院的医护人员上下班,组建志愿车队接送医护人员通勤,到协调提供每日近16万份医护人员饮食;从调配医疗物资,到给医护人员买拖鞋、修眼镜、修手机,解决各种生活所需……

这位85后快递小哥,通过夜以继日的努力,为奋战在前线的医务人员,构建起了一道坚实的后勤防线。

也正如此,汪勇获得了国家邮政局颁发的“最美快递员”称号,同时还获得了共青团中央颁发的“中国青年五四奖章”。

第一批驰援武汉的“蓝衣使者”

跟汪勇一样,同为快递小哥的中通货车司机王慎才,不

顾家人们的反对,毅然踏上了前往武汉的道路,成为了第一批驰援武汉的“蓝衣使者”。

大年初一,刚从亲戚家串门回来的王慎才,就意外接到了经理打来的电话,要他送一批抗疫物资前往武汉,非常紧急。

王慎才没有多加考虑,在下午5点装好货之后,立马便从安徽启程,前往武汉。

49岁的王慎才此前从未去过武汉,这是一趟完全陌生的路,甚至他根本就不知道自己回不回得来。在车上几经思索后,他终于跟家里妻子坦白,说去了武汉。妻子那边也没有多说什么,只告诉他,要把自己保护好,在家里等他平安归来。

路上流动的车很少,王慎才仅花了8个小时就到了武汉。将10万个口罩卸完之后,王慎才的任务也算是达成了。

但是,村里的左邻右舍开始发消息过来,告诉王慎才不要回家了,等疫情控制好了再回去。王慎才表示也很无奈,“希望大家都能跨过这个坎,我呢,回家自我隔离,我有这个自觉,一定不给大家添麻烦。”王慎才说。

扶贫代表:高原“薇娅”

最近,大家有没有发现,除了抗疫以外,还有一个词时常出现在大家的视线里,是什么呢?就是“扶贫”。

就像最近很火的丁真为自己家乡四川甘孜代言一样,青海的“高原薇娅”——卓玛,同样也是其家乡最美的一张名片。

在大家印象里,青海有着一望无际的大草原,和数不尽的牧场。但大家没想到的是,青海同样有着大家想象不到的贫穷。比如说,前几年,大部分当地人是没有手机的,平常都是使用公用电话进行通讯联络。

而卓玛,便是凭借直播电商,帮助许多村民成功摆脱了贫穷的桎梏。

当地人对直播带货这种新事物,一直都持怀疑态度。所以,卓玛首先做的就是打破村民的疑虑。她先是直接抛出了自己一天最多能挣七八千的事实,之后通过村长、社长向村民进行扩散,这样一来,大家也就渐渐相信了这回事。

如今,远近八个村的五百多户村民,都来找卓玛带货家里卖不出去的牛羊肉和黄蘑菇。70岁的老人家用采黄蘑菇的钱补了牙,年轻人因此找到了对象,甚至有人一大家子的生活全部仰仗于卓玛的带货。

毫不夸张的说,青海的卓玛,以一己之力成功帮助当地村民实现了脱贫致富。

90后女生“悬崖村”开淘宝,帮扶 533 人

同样,在四川大凉山深处,也有着一位 90 后姑娘,利用电商让当地村民实现了脱贫。她的名字叫陈阳。

陈阳是个外地大学生,决定回乡创业时,家里人是一直反对的。何况她要去的是全国深度贫困地区——大凉山深处的昭觉县。

但是陈阳却坚信,自己能为大凉山的村民们带去改变。陈阳第一个创业项目是养猪,为此自己还花了几十万建设养猪场。但当她把猪养大,准备卖出去之时,大部分人却都不收她养的猪,因为她叫的价格太高了。也怪陈阳自己没有提前了解市场行情,所以第一次创业最终以失败告终。

陈阳的第二次创业是开淘宝店,主要是帮助当地贫困的村民网上售卖农作物。

在此之前,虽说当地盛产农作物,但是因为地理位置偏僻,交通不便等缘故,优质的农产品一直是卖不出去的。比如说,当地有一个悬崖村的称号,就是因为村庄普遍位于海拔 1 千多米的高山之上,只能凭借悬崖上的藤梯与外界进行联系。

但陈阳这一回创业,将互联网也一并带了上去。她帮助农民把手里的酸菜、花椒、蜂蜜、羊肚菌等农产品,放到淘宝店进行销售。

如今,在陈阳的帮助下,扶贫涉及到的人数达到 533 人,其中建档立卡贫困户就有 22 户。她不仅帮助当地农民实现了脱贫,还帮助自己也获得了成功。

开“网店诊所”,成“全国劳动模范”

在安徽,有一个非常奇特的诊所,来这里看病的都是残疾人,而这里的“医生”也同样是残疾人,这位神奇的医生便是黄勇。

是黄勇。

在 5 岁的时候,黄勇便患上了血友症,在病床上躺了 9 年,如今也只能坐在轮椅上行动。

所幸,在机缘巧合之下,黄勇接触到了电商。多年努力之后,黄勇淘宝店已经做得有声有色。如今,他已是一家三皇冠淘宝店的店主,年销售额近 300 万。

就像黄勇所说:"我是从苦难中走来的,一定要怀有感恩之心。"于是他在当地开起了一家电商培训室,免费教授残疾人开网店。这个培训室就像是一间“网店诊所”,医生黄勇为前来问诊的残疾人看病。

现在,通过各种网络授课、线下授课等方式,黄勇已累计义务培训 10000 余人次。在今年 11 月,黄勇因此还到北京人民大会堂上接受了“全国劳动模范”的表彰。

结语

最后,从上述 5 个案例中,相信你会明白一个道理:平凡亦有伟大。

可能大家会经常羡慕别人高高在上的生活,时而感叹,时而悲伤。但是,别人是别人,自己是自己,没必要为自己的先天不足而懊恼,活在平凡中又何尝不是一种洒脱呢?

另外,就像每一件物品都有其独特的价值一样,每一个活在这个世上的人,同样也都有着自身存在的意义。

所以,就算你是多么平庸,多么普通,通过努力,你同样也能迸发出惊人的能量,在平凡中创造伟大!。(来源:电商热点) 人



全市 140 名乡土人才在六合比拼绝活

南京市第四届乡土人才传统技艺技能大赛暨助力乡村振兴技能竞赛日前在六合区举行，全市 140 名乡土人才现场展示绝活，同台切磋技艺。省人力资源社会保障厅人才开发和对外合作处二级调研员蒋刚莅临指导，市人力资源和社会保障局党组书记、副局长施军，区委常委、常务副区长李蓓出席开幕式。

本次比赛共设农民画、剪纸、插花、民居陈设、民族乐器演奏、招贴设计、足艺 7 个项目。在选手们的精心设计和打造下，活泼的人物造型跃然纸上、普通的画纸诉说着家乡的变化、接地气的民乐更道出了生活的美好……在大赛诸多项目中，插花极具观赏性。在该项目现场，记者看到每位选手面前的桌子上都摆放着鲜花，大家根据自己对“美”的理解进行创作，不一会儿，一个个独具风格的插花作品便呈现在眼前。

举办乡土人才技艺技能大赛，是深入贯彻乡村振兴战略、切实加强乡村人才振兴的重要战略举措。施军表示，近年来，南京市紧紧围绕乡村振兴战略目标，注重发

挥乡土人才在乡村振兴中的重要作用，持续加大乡土人才队伍建设，建强传统技艺技能传承孵化平台。截至目前，南京市共获批省级乡土人才传承示范基地 3 个、省级乡土人才大师工作室 13 个、省级乡土人才大师示范工作室 4 个，拥有 61 名正、副高级乡村振兴师。他表示，希望通过本届大赛，进一步发掘培养一批乡土文化传承人、乡村发展“领头羊”和乡村振兴“主力军”。

李蓓指出，我们因大赛结缘，人才因大赛成长，产业因大赛兴旺。大赛弘扬的精益求精的“工匠”精神引领我区传统技艺技能人才不断创新发展。她强调，我们要以本次大赛为契机，加大对传统特色产业守正创新的支持力度，培育更多“带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富”的乡土人才，为推动六合区高质量发展、促进乡村振兴提供强有力的人才支撑。开幕式上，市人社局、市农业农村局、市总工会、市妇联、市文联、六合区领导共同启动本次大赛。（六合区人社局）

浦口区大力开展企业职工培训助企纾困

今年以来，浦口区人社局紧紧围绕“抗疫情、送温暖”的主线，在做好疫情防控的同时结合工作实际，充分发挥政府补贴在优化营商环境中的积极作用，助力企业战胜疫情、恢复生产经营，实现高质量发展。

一是积极推广线上职业培训，助力企业复工复产。通过企业座谈会、工作服务群等方式，广泛宣传线上培训政策，对有培训需求的企业上门指导。简化工作流程，积极推进网上审核、联网核查，网上受理开班申请、结业审核、补贴申领等事项，持续提高服务效能。

二是积极开展职工技能培训，全力稳就业保民生。对企业职工参加职业技能提升培训取得相应证书符合条件的人员给予培训补贴。累计指导企业完成岗前培训 995 人，按市级政策 300 元 / 人的标准，对经市级审核合格人员发放培训补贴 29.85 万元。本轮疫情发生以来，指导企业完成岗位补贴 3196 人，对经市级审核合

格人员发放培训补贴 159.8 万元。

三是积极推进技能人才培养，满足企业用工需求。宣传技能人才培养政策，走访重点企业，鼓励指导企业实施人才培养计划，提供高技能人才培养咨询、申报、鉴定、取证等服务。通过微信公众号、企业培训微信群、人力资源市场电子大屏等载体，让群众多渠道全方位了解培训项目和优惠政策，在全社会营造崇尚技能的氛围。

四是积极落实培训奖励政策，激励企业加大投入。鼓励企业加大职工教育经费投入，对执行企业职工教育经费税前扣除、开展技术技能培训及培训能力建设等方面成效显著的企业给予一定奖励，通过市、区两级评审的入围企业，按照评定等级分别给予 100 万元、50 万元、30 万元奖励补贴，还可申请成为见习培训、高技能人才培训等基地，面向社会开展政府补贴性培训。（浦口区人社局陶波）

溧水区人社局:吹响冲锋号角 全力打好收官战

溧水区人社局日前召开全区人社系统第三季度工作例会,对省市区年度考核、重难点任务和党史学习教育等工作进行再动员部署,确保高质量完成年度各项工作任务。区人社局主要负责人、领导班子成员、局机关各科室、开发区、各镇街社保中心负责人参加会议,并交流发言。会上,区人社局各科室、开发区、各镇街社保中心负责人对照年度目标任务要求,联系业务职责,围绕承担的省市区年度考核目标、重点工作、特色亮点工作及下一步工作打算等,逐一交流工作推进情况,并查摆分析存在的问题,提出推进措施。截止9月份,区人社局90%的目标任务超序时进度,其中开发公益性岗位、新增职业技能登记认定机构备案、市级企业专家工作室、企业职工基本养老保险净增缴费等11项考核指标已超额完成全年目标任务。随后,各条口分管领导对相关工作做出认真点评,提出指导意见。

局党组书记、局长马里兵全面总结了前三季度各项

工作,指出当前工作存在的短板不足,明确四季度工作目标,并就如何冲刺四季度,抓好收官季工作提出了三个方面的要求:一是围绕重点抓落实。对年初确定的就业服务、人口集聚、劳动保障等重点工作,要高点定位抓落实,瞄准目标抓落实,转变作风抓落实,聚焦问题抓落实,履职尽责抓落实,不留余地抓落实,以工作落实推动党史学习教育“我为群众办实事”实践活动走深走实。二是聚焦难点抓攻坚。对改革创新、省对区、市对区考核及督查激励等难点工作,要认真研究、紧抓不放、攻坚克难、真抓实干;要对标找差、倒排进度、落实责任、补齐短板,积极响应“两在两同”建新功行动。三是凝练特色抓水平。对就业服务“123”工作法、人口集聚新政实施、劳动人事争议联合调处等特色工作,要深化认识、细化措施、实化责任;要加强提炼、强化宣传、提高影响力,奋力夺取全年工作“满堂红”,实现“十四五”良好开局。

(溧水区人社局 周小昆) ●

2021年南京市建设工程高级专业技术资格评审委员会市人才中心学科组评审会顺利召开

按照我市2021年职称工作安排,市人才服务中心积极推进建设工程中、高级专业技术资格评审申报工作。10月27日—29日,2021年南京市建设工程高级专业技术资格评审委员会市人才中心学科组评审会顺利召开。市人社局党组成员、市人才中心主任卓小琳出席评审启动会议,市人社局专技处、市人才中心相关部门负责人以及114名评审委员会专家参加会议。

今年在市人才中心申报建设工程高级职称人数有2080人,为历年申报人数最多的一年。因此,在启动会上,卓小琳结合当前创新名城建设和人才评价工作的形势,对本次评审会提出了“严守纪律、严格标准、专业审视、客观评价”的要求。同时介绍了市人才中心2021年建设工程高级职称申报的情况,部署了评审会期间加强

新冠疫情常态化防控的相关工作。随后,市人社局专技处主要负责同志按照《职称评审管理暂行规定》对本次评审提出了细化要求。

启动会议后,在市职称工作领导小组的全程监督下,114名评审委员会专家以分组形式,对2080名参评人员申报材料进行了评议,并对申报人员个人能力、工作业绩和答辩水平等方面进行了充分讨论,整个评审议程严谨、规范,评审会取得圆满成功。

下一步,市人才中心将依据评审结果,做好建设工程高级职称的公示、发证等相关工作,同时开展好11月中旬的南京市建设工程中级专业技术资格评审工作,为已通过资格初审的6065名中级职称申报人员(含初级446人)进行专业技术资格评议。 ●

重庆高院发布劳动争议 10 大典型案例

重庆市高级人民法院

2020 年,重庆法院共受理各类劳动人事争议案件 29530 件,审结 29462 件,结收比为 99.77%。虽然案件数量较 2019 年有所下降,但是审理难度增加。

一方面,2020 年初突发新冠肺炎疫情,对劳动关系稳定性带来冲击,用人单位通过规避法律、利用规章制度滥用管理权,侵害劳动者合法权益纠纷凸显。

另一方面,用工模式从固定单一向灵活多样转变,“共享用工”“平台用工”纠纷不断增加,如何准确认定新型用工的劳动关系也成为人民法院审理该类案件的重点和难点。在新形势下,人民法院需要更好地贯彻劳动者和用人单位利益并重理念,既鼓励劳动者与用人单位共渡难关,又注意保护劳动者合法权益。

为有效统一裁判尺度,突出价值引领,强化法治宣传,引导构建和谐稳定的劳资关系,切实统筹做好“六稳”“六保”工作,重庆高院筛选出十个在年度内具有典型性、新颖性的劳动争议案例,予以发布。

1、唐某某与某快递公司劳动争议案

裁判要旨

快递员根据快递公司指定的时间地点领取快递,并负责特定区域的快递送达工作,与快递公司形成了管理与被管理的隶属关系,可以认定快递员与快递公司存在劳动关系。劳动报酬的计算方式不影响双方当事人法律关系性质的认定。

基本案情

2018 年 12 月,唐某某在某快递公司管辖的某片区从事快递投递工作,唐某某每投递 1 件快递可得 1 元费用,月底结算,次月支付。2019 年 5 月 10

日,唐某某在某快递公司处分捡货物时,左脚被传送带绞伤。2020 年 4 月 3 日,唐某某向某区人力资源和社会保障局申请前述受伤为工伤。随后,唐某某向某区劳动人事争议仲裁委申请确认其与某快递公司从 2018 年 12 月 10 日至今存在劳动关系。该仲裁委经审理支持了唐某某的请求。某快递公司遂提起诉讼。审理中,某区人力资源和社会保障局认定唐某某受伤为工伤。

法院裁判

承揽关系是指承揽人按照定作人的要求完成工作,交付工作成果,定作人给付报酬的合同关系,区别承揽关系与劳动关系的关键在于认定主体双方是否具有管理与被管理的隶属关系。本案中,某快递公司与唐某某未签订书面劳动合同,但唐某某每天按时到该快递公司处领取快递,并根据公司安排负责特定区域的快递送达。唐某某在工作时间、工作地点、工作内容等方面均服从某快递公司的安排,某快递公司对唐某某实行了有效的管理,应当认定唐某某与某快递公司之间建立了劳动关系。

2、杨某某与某物业管理公司劳动争议纠纷

裁判要旨

劳动者与用人单位签订的关于放弃要求用人单位为其缴纳社会保险费的合同无效。劳动者以用人单位未依法为其缴纳社会保险费为由解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿的,应予支持。

基本案情

2017 年 11 月 10 日,杨某某与某物业管理公司签订《自愿放弃购买社会保险承诺书》,约定杨某某放弃参加社会保险,由此引起的一切法律责任由杨某某

承担等内容。2019年7月1日,杨某某与某物业管理公司签订《保安员临时聘用协议》,约定劳动合同期限为2019年7月1日至2019年12月31日、劳动报酬为1800元/月等内容。2020年3月24日,杨某某以某物业管理公司未依法为其缴纳社会保险费为由解除劳动合同,并要求某物业管理公司支付经济补偿。

法院裁判

依法为劳动者缴纳社会保险费是用人单位的法定义务,用人单位以与劳动者订立了自愿放弃要求用人单位缴纳社会保险费的合同为由不履行该义务,不仅损害了劳动者利益,也损害了社会公共利益,用人单位与劳动者订立的该类合同无效。因此,杨某某以某物业管理公司未依法为其缴纳社会保险费为由解除劳动合同,并要求用人单位支付经济补偿,予以支持。

3、王某某与某科技公司劳动争议纠纷案

裁判要旨

受新冠肺炎疫情影响,用人单位仅迟延一个周期支付劳动报酬的,应当认定用人单位在合理期间内履行了支付劳动报酬义务。劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同,并要求支付经济补偿的,不予支持。

基本案情

基本案情:2018年10月,王某某入职某科技公司工作,双方约定工资支付方式为每月30日以前按时足额支付上月工资。2020年,某科技公司因受新冠肺炎疫情影响,未按合同约定支付王某某工资,王某某遂以此为由解除劳动合同,并要求某科技公司支付经济补偿。审理过程中,某科技公司于2020年5月10日支付完毕王某某2020年3月工资,于2020年6月29日支付完毕王某某2020年4月工资。

法院裁判

根据《中华人民共和国劳动合同法》规定,劳动者以用人单位未及时足额支付劳动报酬为由解除劳动合同的,用人单位应当向劳动者支付经济补偿。此处“及时足额支付劳动报酬”是指按周期支付劳动报酬,

用人单位应当在每个支付周期届满前向劳动者支付。因新冠肺炎疫情系突发情况,对正常的生产、生活秩序确有不不利影响,劳动合同履行也暂时受到影响,用人单位因此难以在该支付周期支付的,可在该支付周期届满后的合理时间内支付,一般最迟不得晚于下一支付周期。本案中,某科技公司因突发疫情,在复工复产后,分别于2020年5月10日支付完毕王某某2020年3月工资,于2020年6月29日支付完毕王某某2020年4月工资,某科技公司支付工资时间没有超过合理支付时间,不属于未及时足额支付劳动报酬的情形,王某某以此为由解除劳动合同,并要求某科技公司支付经济补偿于法无据,不予支持。

4、杨某某与某旅游公司劳动争议案

裁判要旨

劳动者被依法追究刑事责任的,用人单位可以解除劳动合同,但用人单位应在合理期间内行使单方解除权。用人单位在劳动者被依法追究刑事责任的多年后,以劳动者曾在工作期间被追究过刑事责任为由,要求与劳动者解除劳动合同的,不属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条规定的用人单位可以解除劳动合同的情形。

基本案情

2004年3月3日,杨某某进入某旅游公司工作。2008年3月11日,杨某某与某旅游公司签订劳动合同,劳动合同期限为2008年3月11日至2009年12月31日。2008年3月,杨某某因犯盗窃罪被判处有期徒刑两年,缓期两年执行。缓刑期满后,杨某某的刑罚不再执行。2010年1月1日,杨某某与某旅游公司签订无固定期限劳动合同。2018年9月24日,某旅游公司通知杨某某停止工作,杨某某自2018年9月25日之后未再上班。2018年10月24日,某旅游公司向杨某某发出《某旅游公司关于与杨某某解除劳动合同的通知》,以杨某某被依法追究刑事责任为由,解除双方的劳动合同关系。2019年8月,杨某某经仲裁提起诉讼。

法院裁判

《中华人民共和国劳动合同法》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：……(六)被依法追究刑事责任的……”该条规定意指劳动者存在被依法追究刑事责任的情形时，用人单位“可以解除”劳动合同，“可以解除”意味着可以不解除，而非“必须解除”，也非“当然解除”。杨某某于2008年3月被追究刑事责任时正处于其与某旅游公司的固定期限劳动合同期间，某旅游公司在当时并未选择与杨某某解除劳动合同，且在该劳动合同期满后，还与杨某某签订了无固定期限劳动合同，应当视为某旅游公司对杨某某被追究刑事责任这一情形不予追究。多年后，某旅游公司以杨某某曾被追究刑事责任为由，与杨某某解除劳动合同，不符合法律规定。

5、卢某某与某电力公司供电分公司劳动争议案 裁判要旨

劳动者在某一固定场所长期为用工单位提供劳务，但双方之间不存在管理与被管理、支配与被支配的关系，且劳动者不受用工单位制定的规章制度的约束。劳动者主张与用工单位存在劳动关系的，不予支持。

基本案情

卢某某长期在某电力公司供电分公司从事物资配送及上下车等工作，双方未签订书面劳动合同。某电力公司供电分公司亦未给卢某某申报、办理社会保险。卢某某在仓库搬运货物时需要穿工作制服，某电力公司供电分公司将卢某某手机号码列入公司内部短号，由公司职工刘某某或者周某作为班长对卢某某进行管理。用工模式为有货来的时候，班长就通知卢某某，卢某某根据货物数量决定是否通知其他人一起搬运。若货物较多，白天搬不完，则晚上加班。平时工资按150元/天计算，加班工资按30元/小时计算，上下货物另外算工资，按月结算工资。卢某某平时没有签到上班，也未在其他公司从事搬运工作。卢某某经仲裁提起诉讼，请求确认卢某某与某电力公司供电分公司存在劳动关系。

法院裁判

卢某某在某电力公司供电分公司从事物资搬运工作时，由公司职工刘某某或周某作为班长对其进行

管理，有货物抵达时由班长通知卢某某前来搬运，无需每日上班签到。由此可见，某电力公司供电分公司对卢某某没有进行考勤管理，卢某某也不受公司规章制度约束，不能认定双方存在管理与被管理的隶属关系。卢某某依其意愿决定是否接受搬运货物的安排，并按照出勤天数计算做工收入，其与某电力公司供电分公司并无人身和财产上的依附性，不应认定卢某某与某电力公司供电分公司存在劳动关系。

6、李某某、傅某某、邓某甲、邓某乙与某环境卫生管理处工伤保险待遇纠纷案 裁判要旨

虽然劳动者系借用他人名义到用人单位工作，但是劳动者根据用人单位安排提供了正常劳动。劳动者在工作中发生工伤，用人单位应当参照《工伤保险条例》有关规定对实际提供劳动的劳动者进行赔偿。

基本案情

李某甲生于1962年1月1日，其利用妹妹李某乙的身份信息于2019年8月1日与某环境卫生管理处签订劳务合同。2019年11月14日，李某甲在清扫某路段时，被王某某驾驶的小轿车撞倒，李某甲当场死亡。2020年3月6日，经某区人力资源和社会保障局依法审查后认定李某甲受伤为工伤，由用人单位承担工伤主体责任。2020年5月7日，李某某、傅某某、邓某甲、邓某乙起诉，要求某环境卫生管理处支付工伤保险待遇。

法院裁判

虽然李某甲系借用李某乙的名义，与某环境卫生管理处签订劳务合同，但是李某甲系实际提供劳动者，提供了正常劳动。李某甲在工作中受伤，且经某区人力资源和社会保障局认定为工伤。某环境卫生管理处应当承担李某甲工伤主体责任，参照《工伤保险条例》有关规定对李某甲进行赔偿。

7、廖某与某文化传媒公司劳动争议纠纷案 裁判要旨

劳动规章制度是用人单位的内部治理规范，用人单位依据经法定程序制定的规章制度对员工进行处

罚,系用人单位行使自主管理权的行为,但人民法院仍应对规章制度内容的合法性、合理性进行审查。

基本案情

2020年4月28日,廖某进入某文化传媒公司从事市场总监工作,双方签订《员工劳动合同》,约定合同期限3年,如廖某违反劳动纪律和规章制度,某文化传媒公司有权要求廖某赔偿经济损失等内容。同日,廖某签署《员工手册》,约定迟到或早退30分钟以内者,总监每次罚款现金1000元;工作未完成或未按标准完成者,总监每次罚款现金1000元等内容。2020年5月4日,某文化传媒公司制定《市场部门管理制度》,载明当周工作计划未完成者,总监罚款1000元,每次倍增;迟到30分钟以内的,总监罚款现金1000元,每次倍增等内容。廖某在该制度上签字并捺印。依据上述《市场部门管理制度》,2020年5月,某文化传媒公司以廖某开会迟到、工作任务未成为由多次对廖某进行罚款。6月6日,廖某因个人原因自愿申请离职,某文化传媒公司出具《终止(解除)劳动合同决定书》,双方劳动关系解除。廖某经仲裁后提起诉讼,要求某文化传媒公司返还罚款。

法院裁判

《中华人民共和国劳动合同法》第二十条规定:“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的百分之八十,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”《中华人民共和国劳动法》第五十条规定:“工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人,不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。”本案中,某文化传媒公司依据公司规章制度对廖某处以罚款的数额高于廖某在试用期工作期间所获得的劳动报酬,明显违反了上述法律的规定;廖某虽未完成工作计划,但某文化传媒公司在取消其绩效工资基础上,还按照《市场部门管理制度》进行罚款和倍增罚款,实行双重处罚,明显有违公平原则,不具有合理性。尽管用人单位享有通过制定规章制度规范企业管理和员工行为的自主管理权,但其权利不得滥用,某文化传媒公司的倍增罚款制度,既不合法也不合理,不能作为对廖某进行处罚的依据。

8、某银行重庆分行与刘某某追索劳动报酬纠纷案

裁判要旨

年终奖属于劳动报酬,劳动者在该年度在职期间已经完成了用人单位安排的工作且用人单位已经对其进行了绩效考核,用人单位又以劳动者提前离职为由不予支付年终奖的,不予支持。

基本案情

2016年7月18日,某银行重庆分行(甲方)与刘某某(乙方)签订《劳动合同书》,约定劳动合同期限为2016年7月18日至2021年7月17日,乙方月基本薪酬为4700元等内容。某银行重庆分行对员工的绩效考核及奖金发放制度为:上半年年中进行预考核,根据考核结果从下半年开始按月预发部分绩效工资,年终进行年终考核并根据预发情况总体确定年终应当发放的本年度绩效奖金。刘某某在2018年度上半年的预考核结果是B,根据该考核结果2018年应当预发的绩效工资为每月2577.86元。某银行重庆分行在2018年的7月、8月、9月按照该标准向刘某某预发了绩效考核工资,但未发放2018年上半年的绩效考核工资。2018年9月26日,刘某某因个人原因向某银行重庆分行提出离职申请。2018年9月28日,某银行重庆分行正式与刘某某解除劳动合同关系。2019年2月1日,刘某某申请仲裁要求某银行重庆分行补发其2018年1月至2018年9月的绩效工资。劳动人事争议仲裁委审理后予以支持。某银行重庆分行提起诉讼,要求判决其不向刘某某支付2018年1月1日至2018年9月30日的绩效工资。

法院裁判

从某银行重庆分行举示的《刘某某2018年预考核表》《刘某某2018年绩效评估结果应用计算表》《刘某某历年工资表》来看,刘某某已按照要求完成了2018年度在职期间的工作任务,某银行重庆分行也对刘某某的工作表现进行了预考核,并依据预考核的绩效金额实际发放了部分绩效工资。其后,某银行重庆分行又以刘某某提前离职,主张不向刘某某支付年终奖,不予支持。

9、张某与某技术咨询公司劳动争议案

裁判要旨

非全日制用工与全日制用工的根本区别是劳动者在同一用人单位的工作时间不同,用人单位未按小时计算劳动者薪酬不影响非全日制用工的认定。非全日制用工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。

基本案情

2010年8月10日,张某与某技术咨询公司签订《临时工聘用合同书》,约定张某在该公司从事炊事员工作,负责制作10人左右的工作日午餐,合同期限为1年,试用期为1个月。合同到期后,双方未再续订聘用合同,但张某继续在该公司负责制作工作日午餐。2018年1月30日,某技术咨询公司通知张某解除劳动合同关系。工作期间,张某在某技术咨询公司工作人员就餐完毕后即可下班,该公司按月向张某发放工资。张某经仲裁后提起诉讼,请求某技术咨询公司支付违法解除劳动合同赔偿金。

法院裁判

根据《中华人民共和国劳动合同法》第六十八条规定,非全日制用工与全日制用工的根本区别在于工作时间不同。非全日制用工劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间不超过二十四小时,全日制用工劳动者在同一用人单位每日工作时间不超过八小时,平均每周工作时间不超过四十四小时。本案中,张某的工作是在每个工作日中午为某技术咨询公司的工作人员准备一顿10人量的午餐,工作人员就餐完毕后,张某即可下班。张某每日的工作时间不超过四个小时、每周的工作时间不超过二十四小时,符合非全日制用工的基本法律特征,应当认定张某与某技术咨询公司建立非全日制用工关系。根据《中华人民共和国劳动合同法》第七十一条“非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工”的规定,张某要求某技术咨询公司支付违法解除劳动合同赔偿金于法无据,不予支持。

10、李某某与国网某公司劳动合同纠纷案

裁判要旨

劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的,用人单位可以根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条的规定,单方解除劳动合同。此处,“经过培训”或者“调整工作岗位”属于可选择性条件,对于经培训不合格的劳动者,用人单位可单方解除劳动合同,无须再经过对劳动者进行工作岗位调整的程序。

基本案情

1986年1月,李某某入职国网某公司从事锅炉工工作。2008年11月25日,李某某与国网某公司签订协议保留劳动关系,办理停薪留职手续。2017年,国网某公司通知李某某按国家电网相关文件规定对其予以转岗培训。李某某在2017年11月8日的《关于“停薪留职”人员立即返回公司的通知》上签名并签署同意参加培训的意见。2018年4月17日的《停薪离职返岗人员培训班(第二期)培训情况表》记载“李某某补考3次不合格退学”。2018年5月18日,国网某公司以李某某转岗培训不合格不能胜任工作为由向李某某发出《解除劳动合同通知书》。李某某经仲裁提起诉讼,要求确认国网某公司发出的《解除劳动合同通知书》无效,并判令国网某公司继续保留与李某某的劳动关系。

法院裁判

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定:“有下列情形之一的,用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或额外支付劳动者1个月工资后,可以解除劳动合同:……(二)劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的……”李某某因停薪留职而脱离工作一线长达十余年,因客观形势变化,锅炉工岗位早已不存在,国网某公司组织李某某参加返岗培训,确有必要性、合理性。李某某在返岗培训后,经过多次考试仍不合格,不能胜任当前工作要求。前述法律规定中的“经过培训”或者“调整工作岗位”是可选择性的条件,本案即属于“经过培训”仍不能胜任工作的情形。因此,国网某公司在履行法定程序后,解除与李某某的劳动合同不属于违法解除劳动合同的情形。



未满 16 周岁未成年人借用他人身份证参加实习，用人单位能否免于行政处罚？

南京经开区调处中心

[案情简介]

2020 年 11 月 17 日，经开区劳动监察部门接公安部门 110 平台举报信息，反映某公司存在非法使用童工行为。根据举报线索，经调查核实，张某冒用“苗某”身份（并持有身份证原件）参加某技师学院统一安排的顶岗实习，张某在《员工登记表》、《学生实习协议签字表》、《确认书》等材料上均以“苗某”身份签名，实习公司、技师学院相关负责人多次核实均未发现这一情况。后经派出所核实张某身份信息，获悉张某参加实习时未满 16 周岁。11 月 19 日，实习公司派专人将张某送回至技师学院并结清实习报酬。

[处理结果]

人力资源和社会保障行政部门对实习公司使用张某 1 名童工的违法行为，处罚款 5000 元（5000 元 / 月·人 × 1 个月）。

[争议焦点]

本案双方实际争议焦点是：劳动者（实习生）借用他人身份证参加实习，用人单位能否免责行政处罚？

一是劳动者（实习生）存在主观过错，用人单位免责。劳动者（实习生）明知是他人身份信息而冒用，违反了应当如实告知用人单位个人身份信息、劳动技能等与订立劳动合同（实习协议）直接相关的基本信息的法定义务，违反了诚实信用的原则，应当承担相应的过错责任。用人单位在不知晓的情况下招用劳动者（实习生）无主观过错，不应当对其行政处罚。

二是主观过错不属于应受行政处罚的违法行为的构成要件，用人单位不应当免责。行政处罚是指行政机关依法对违反行政管理秩序的公民、法人或其他组织，以减损权益或者增加义务的方式予以惩戒的行为。原则上只要用人单位实施了“使用童工”的行为，即予以处罚，而不苟求其主观过错。

[案件评析]

作者赞成观点二：主观过错不属于应受行政处罚的

违法行为的构成要件，用人单位不应当免责。理由如下：

1. 符合立法规定。《劳动法》第十五条第一款“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人”。《禁止使用童工规定》第六条第一款“用人单位使用童工的，由劳动保障行政部门按照每使用一名童工每月处 5000 元罚款的标准给予处罚”，《关于贯彻落实〈禁止使用童工规定〉的通知》第三条第（三）项“加大对非法使用童工的处罚力度，严格执行处罚标准和执法纪律。在查处使用童工案件时，各级劳动保障行政部门必须严格按照《禁止使用童工规定》的有关罚款标准予以处罚，不得以任何理由减免。在具体处罚中，对使用童工不满一个月的，按一个月计算”。2. 贴合立法精神。不满 16 周岁的未成年人没有完全的民事行为能力，他们的许多法律行为要由其监护人或法定代理人来承担。同时，他们仍处于受教育阶段，受身心发育程度和认知水平的局限，一般还不具备其自身成长发育必需的自我生存和自我保护能力。使用童工行为严重侵害了不满十六周岁的未成年人的受教育权、人身自由权、健康权甚至生命权，对其健康成长将造成极为不利的影响。

[启示与思考]

根据《禁止使用童工规定》等相关法律法规规定，用人单位招用人员时，必须核查入职员工的身份证明材料，有条件的可以使用相关电子辅助设备，对不满 16 周岁的未成年人，一律不得录用。用人单位对招用员工（实习生）的录用登记、核查材料应当妥善保管。因此，用人单位在招用员工（实习生）时，要严格遵守程序要求，核实被招用人员的身份证明，严把“进入”关，预防和杜绝招用童工现象发生。

同时，对于用人单位而言，非法使用童工法律风险极大、违法成本极高，有害而无利。作为企业经营者来说，要牢固树立依法用工的意识，认清使用童工是逾越的高压红线，杜绝侥幸心理，否则必将承担相应法律责任。●

年轻妈妈开车回家哺乳遇事故,工伤!

万承源 宁法宣 / 文

导读

年轻妈妈在上班时间回家哺乳发生交通事故被人社部门认定为工伤,而公司却不认可,将人社部门告上法庭……

近日,南京江北新区人民法院审结这起行政诉讼请求,驳回了该公司要求撤销工伤认定的诉讼请求。劳动法专业人士表示,用人单位应充分保障女职工的哺乳时间,该案判决能够引起老百姓的心理共鸣。

作出工伤认定,人社局被公司告上法庭

2019年6月,周萍(化名)生下一个女儿。这一年12月初,尚处于哺乳期的周萍在工作时间开车回家哺乳,却在归程途中与他人发生交通事故,经交警大队认定,周萍无责。去年7月,周萍向江宁区人社局申请工伤认定。

一个月后,周萍任职的上海某服饰公司收到区人社局的工伤认定书,但公司对这一结果却并不认可。去年10月,该公司将区人社局诉至南京江北新区人民法院,要求撤销工伤认定。

江北新区法院经审理认为,区人社局在收到周萍工伤认定申请后,经过调查并结合证据材料,认定周萍从单位回家给小孩哺乳途中,受到非本人主要责任的交通事故伤害而受伤,属于因在上下班途中发生非本人主要责任的交通事故受伤的情形,属于工伤认定范围,符合法律规定。

据此,法院作出判决:区人社局作出行政行为合法,驳回上海某服饰公司的诉讼请求。

法官说法:单位应安排1小时哺乳时间

江北新区法院法官周明表示,本案的争议焦点为,周萍上班时间返回家中哺乳是否属于工伤认定情形中

的“上下班途中”?

周明介绍,《女职工劳动保护特别规定》中规定,对哺乳未满1周岁婴儿的女职工,用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间。

而在本案中,至事发时周萍仍处于哺乳期内,公司应当为周萍安排1小时的哺乳时间,并及时与周萍沟通协商哺乳时间的安排。周萍在上海某服饰公司未与其沟通明确哺乳时间的情况下,根据工作时间灵活安排每日的哺乳时间,往返途中发生的交通事故伤害应视为工伤认定的合理范畴。

专家:该判决能引起老百姓的心理共鸣

“哺乳时间是法律规定的女职工可以享有的特别保护权利,用人单位应该予以充分保障!”对于此案,江苏省总工会职工法律援助律师徐旭东这样认为。

法律专家徐旭东说,女职工从工作单位回家哺乳,虽然从表面上看还不属于一个工作日结束后的上下班,但是依然可以通过扩大解释,来识别回家哺乳可以作为合理时间内从单位到家庭合理路线上的上下班,从而解决工伤认定中伤害是否属于上下班途中的难题。他认为,本案的判决既扫清了法律规定的一些盲点,也能够引起老百姓的心理共鸣,从而收到良好的社会效果。

“对于用人单位特别是劳动密集型用人单位而言,有条件的话,应该依法建立哺乳室,为女职工提供良好的哺乳条件,免除女职工路途奔波、身体不适之苦。”徐旭东表示,对于女职工的哺乳时间,单位应根据实际情况予以充分照顾,保障女职工这一权利充分享受。●

外卖骑手与用人单位是否系劳动关系

雨花台区人社局

案情简介:

2018年1月1日李某与某人力资源公司签订了《非全日制用工劳动合同书》，从事兼职摩托车骑手工作。该人力资源公司是某地肯德基宅急送送餐服务的承包商，李某根据公司的安排担任宅急送外包骑手。2018年6月6日晚上10点左右李某在送餐过程中受伤，之后一直未回岗工作。

申请人诉求:

人力资源公司与李某签订了非全日制劳动合同，且在工作过程中受伤，请求确认李某与某人力资源公司存在劳动关系。

处理结果:

确认李某自2018年1月9日起与人力资源公司存在劳动关系。

争议焦点:

双方是否存在劳动关系。

案件评析:

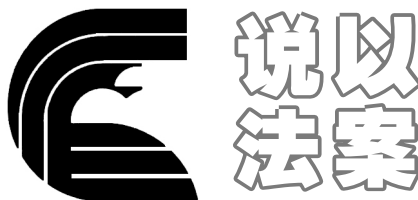
本案审理过程中有两种不同的观点。

一种观点认为:1.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(三)》第8条规定:“企业停薪留职人员、未达到法定退休年龄的内退人员、下岗待岗人员以及企业经营性停产放长假人员,因与新的用人单位发生用工争议,依法向人民法院提起诉讼的,人民法院应按劳动关系处理。”对于李某的情况,他是利用业余时间挣钱,不具备上述第8条所描述的几种情形,所以不能认定与人力资源公司存在劳动关系。2.《关于确立劳动关系有关事项的通知》劳社部发[2005]12号第一条规定,同时具备下列情况的,劳动关系成立:(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;

(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务组成部分。人力资源公司对李某并没有严格的劳动管理,其上班是比较自由的,完全由其自行安排,公司的规章制度对其没有约束力,双方为雇佣关系。

另一种观点认为:人力资源公司与李某签订了《非全日制劳动合同》,并按照规定向其支付劳动关系报酬,非全日制也是劳动关系的一种表现形式,人力资源公司不能以李某自行安排工作时间而回避劳动关系的事实,

仲裁委认为:虽然李某系利用全职工作外的业余时间从事送餐工作,但审理过程中发现,李某与人力资源公司于2018年1月9日签订了《非全日制劳动合同》,李某的工作内容由人力资源公司承接的宅急送平台派送,人力资源公司的全职员工工作也是由该平台安排,并且人力资源公司按月结算申请人的劳动报酬。综合以上情况,李某与人力资源公司之间符合劳动关系建立的必要条件,因此,认定双方之间确系劳动关系。但李某无法证明其自2018年1月1日起与人力资源公司存在劳动关系,故仲裁委按照签订的《非全日制劳动合同》起始时间2018年1月9日认定双方劳动关系建立时间。 ●





2021 新型研发机构专场人才见面会启动

为贯彻 2021 南京市委“一号文”中提出的“推动新型研发机构打造特色产业创新集群”要求,由市人社局主办、市人才中心承办、智联招聘支持的新型研发机构秋季系列专场人才见面会日前启动。首场见面会招聘主题为“软件和信息服务业”,11 家新研机构应邀参会,共计发布 34 个中高级招聘职位。在今年上半年,市人才中心已顺利举办 5 场春季新研机构人才见面会,针对软件信息等 5 条产业链的新研机构设置主题专场,共计 43 家企业携 170 多个中高级招聘职位参会,遴选成熟人才到场面试 753 人。本次秋季系列专场人才见面会依旧延续定向对接邀约企业、提前寻访匹配人才、事后跟踪招聘结果的“全链条”揽才模式,在遴选、对接、促成签约等多环节服务新研机构和求职者,以逐步形成高效成熟的招聘闭环,量质并举强化新研机构人才队伍建设。依计划,中心还将举办智能制造装备、智能电网、轨道交通、新能源汽车、新医药与生命健康和集成电路、半导体、芯片 4 场专场人才见面会。以服务创新名城建设为导向,中心将进一步深化人才引领、惠企助企,发挥现有新研机构引才专项服务机制作用,做好定向精准引才、产才匹配融合工作。(市人才)

鼓楼区政府副区长徐程调研人社工作

鼓楼区政府副区长徐程日前调研区人社局并召开座谈会,局班子成员、各科室(单位)负责人参加。会上徐区长强调,做好人社工作,一要找准定位,强化大局意识。要把人社工作放到国内国际大环境、大背景中思考谋划,结合区域发展、疫情防控、促进经济复苏等一系列要求,贴近全区中心、重点工作去推进。二要有为有位,强化发展意识。要积极争取和凝聚一切力量和资源,着力破解科室、单位发展难题,在大学生就业、困难群体帮扶、职业技能培训、人才招引、促进企业发展等方面主动作为,赢得工作主动权。三要全面提升,强化创新意识。要适应数字化发展方向,积极推进“智慧人社”服务,优化经办流程,实施一网通办,进一步提高工作效率,着力在便民、利民、惠民上下功夫。四要注重实效,强化问题导向。要加强工作思考,找准工作问题,寻求突破路径,进一步加强工作提炼总结,固化品牌,提升服务。五要树牢底线,强化安全意识。要加强风险点排查,着力防范政治风险,确保疫情防控、安全生产、资金兑付以及廉政安全。

浦口区“四步走”做好劳动人事争议调解仲裁

今年以来,浦口区人社局多措并举,以扎实的工作作风,积极处理各类劳动人事争议,为我区劳动关系和谐稳定发展做好保障。

一是优化服务流程,减少群众诉累。在调处劳动人事争议中,坚持“调解结合”的方针,简易案件快速审结、复杂案件合议审理,缩短办案时间,减少群众诉累。二是优化工作模式,建立联动机制。建立劳动人事争议仲裁院、劳动保障监察大队、总工会、司法局等部门联合办案的机制,通过多

层次的调查机制和全方位的调解工作,争取在庭前促使当事人双方达成调解协议,圆满解决案件。三是规范办案流程,提高办案质量。从立案、证据交换、开庭、结案、案卷归档全过程标准化管理,推行立案、庭审程序规范、语言规范、记录规范,实现庭审同步录音录像,有效保证案件得到公正高效处理。四是优化裁审衔接机制,打造一体化维权体系。通过定期与区法院交流探讨,对仲裁实践中亟待解决的问题统一裁审尺度,力求在法律的框架内确保裁审衔接的一致性,切实提升我区处置劳动人事争议案件的工作效能。(周邦梅)

秦淮区确保一级教师职称评定顺利完成

一是主动服务,确保进度。针对省人社信息一体化平台并网制定职称申报应对方案,至区教育局现场办公,开展空岗核定、申报培训和资格核查等系列工作,核定可申报岗位 200 个,培训教师代表 75 名,核查一级申报资格 182 名。二是坚持标准,确保质量。严格个人申报、竞聘上岗、民主测评和公示等环节,坚持学校、区教育局和区人社局三级审核、逐层把关,保证申报材料真实诚信。三是严格评审,确保公正。以师德、师能、业绩为导向,克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向,注重班主任经历、教案质量、教研水平,做到评审科学客观,结果公平公正。今年,我区中小学(幼儿园)一级教师职称评委会收到申报 141 份,评审通过 128 份,评审通过率超过 90%。

商南县来溧水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实现就业。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。

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,并签订合作协议。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。(溧水区人社局)

高淳区上榜市级人力资源服务骨干企业

近日,市人社局公布2021年度南京市人力资源服务骨干企业名单,共3家,其中:我区的江苏动铁人力资源服务有限公司名列其中。为充分发挥人力资源服务骨干企业的示范引领作用,推动人力资源服务企业持续健康发展,市、区人社部门开展了人力资源服务骨干企业认定工作。人力资源服务骨干企业应为人力资源

诚信服务机构,近3年年均营业收入超过1000万元,年均纳税额超过50万元,竞争实力较强,经营管理规范,依法缴纳社会保险和纳税,具有良好的企业形象等条件和要求。经区级推荐、资格审核、评委评审、社会公示等程序认定。江苏动铁人力资源服务有限公司于2010年11月在我区注册成立,注册资本500万,具有人力资源服务资质和劳务派遣服务资质,主要开展铁路运输部门的人力资源服务、劳务派遣服务以及相关外包服务项目。近3年,每年营业收入均超过千万元,每年纳税额均超过50万元。(高淳区人社局 陈采红)

六合区打通人社服务“最后一节柜台”

省人社一体化信息平台上线后,六合区人社综合服务大厅同步开放“企业网办自助服务专区”,通过“互联网+人社”服务渠道,实现了人社业务办理“足不出户,不受天气限制;随时随地,不受工作日约束”,受到了参保企业的欢迎。区人社局通过在服务大厅开设“企业网办自助服务专区”,全程指导企业单位通过统一信用代码在省人社一体化信息平台进行网上注册登录及社保基数申报、员工参保、企业员工退休申报、权益单打印等高频事项的业务操作,让企业通过互联网体验“不进社保门,能办社保事”的高效便捷,足不出户享受网上人社公共服务,真正实现企业申报“零跑腿”。截至目前,已有1292家企业在大厅进行注册登录体验,现场指导网上业务办理1447件次,全区线上办理8484件次。(区人社局)

秦淮多措并举助力青年大学生就业创业

一是畅渠道促进大学生就业。打

造秦淮特色服务品牌,组织开展“职在秦淮?就等你来”等主题招聘,市区联动推出“直播带岗”“直播政策”等新型网络服务模式,提升服务吸引力。开展“互联网+就业创业服务”,“党建+”贯穿始终,“云组团”“职联盟”整合信息,开展“政?校?企”专场招聘、“1+12”区街联动、“相约星期五”综合招聘,全方位促进供需对接,促进就业。今年累计开展大学生专场招聘78场,参会企业1800余家,提供就业岗位近2.1余万个;新增大学生就业5.67万人,完成数暂列全市各区第一。二是搭平台支持自主创业。建立大学生“就业创业服务站”“就业创业服务广场”,布点“创业小板凳”,实现咨询辅导、跟踪扶持、成果转化的“一站式”政策宣传服务。发挥“住房租赁、创业带动就业、开业”等补贴政策扶持作用,实现“想创业能创业、会创业创成业、善创业创大业”。今年累计发放大学生一次性面试补贴170.2万元、住房租赁补贴4925.22万元、开业补贴15.8万元;培育大学生创业863人,预计发放大学生优秀创业项目奖励117.5万元、创业场地房租补贴6.92万元。三是优培训促进人才发展。聚集优质就业创业培训资源,坚持职业技能培训和就业创业实训“两个轮子”一起转,做到“应培尽培、愿训尽训”。今年举办创业培训3811人次,发放补贴128余万元。

仙鹤门社区倡导理性投资预防非法集资

为提升社区企业退休人员防范非法集资的能力,增强风险防范意识,引导社区居民远离非法集资,自觉抵制非法集资。仙鹤门社区开展了一场倡导理性投资预防非法集资宣传活动。

通过宣传展板、发放宣传资料、悬挂宣传条幅、广场大屏幕播放宣传片等多种形式向广大居民介绍非法集资的特征和常见表现形式。社区工作人员提醒居民群众要擦亮眼睛,抵制“低投入高回报”的诱惑,不要轻信来历不明的电话、信息,不轻易扫二维码、投票、过多发送朋友圈照片,不向陌生人透露自己及家人的身份证信息、存款、银行账号等情况,避免上当受骗,增强辨别非法集资的能力,守好自己的钱袋子。工作人员特别提醒尤其是老年人如何识别非法集资行为,告诉自己家里的青少年一样防范非法集资,通过揭露犯罪分子,揭示非法集资的犯罪行为,自觉抵制非法集资。

通过这次宣传活动,使防范非法集资的法律知识得到了推广和普及,为维护社会和谐稳定营造了良好的氛围,受到社区居民的广泛认可和热烈响应。

互动问答近距离助企纾困解难题

六合区金牛湖街道的企业日前迎来了疫情后的首场助企纾困座谈会。六合区劳动人事争议联合调处中心与金牛湖街道一起为企业带来劳动人事最新法律法规政策解读和问题解答。座谈会共分为两部分。第一部分由六合区仲裁院为到场企业解读新冠肺炎疫情期间企业职工被隔离、黄码、红码休假、工资支付、劳动合同存废等最新政策。第二部分由企业负责人当场提问遇到的劳动人事争议难题,由六合区劳动人事争议联合调处中心的对应部门一一解答。最终,与会企业对职工工伤企业赔偿问题、超龄劳动者缴纳保险

及加班问题以及“用工碰瓷”“工伤碰瓷”等问题获得了详细明晰的解答。六合区劳动人事争议联合调处中心与会工作人员特别提醒企业做好规范用工是维护企业合法权益的“基石”。同时,为了让企业感时有人解,还向企业公布了服务电话和地址,欢迎企业随时咨询。

本次助企纾困活动是六合区多部门、机构立足本职为民办实事打出的“组合拳”;是为市场主体纾困送上的“及时锦囊”;也是为疫情后职工维权、企业规范用工开办的“先导课”;更是对企业发展中劳动人事争议痛点堵点的“靶向治疗”,深受企业好评。(金牛湖街道 邹欣)

秦淮区“条块点面”四结合清欠农民工工资

一是条口互通。及时接收各类欠薪舆情案件,积极与省、市保持沟通,形成“上下互通,专人对接,高效处置,快速反馈”的处理全过程闭环。二是板块分工。对政府工程、国有集团项目开展内部自查,严格按照“三函两单”要求,重点关注第四季度按时足额拨付人工费用到专用账户情况,重点整治发生两次以上欠薪纠纷的劳务班组。三是各点畅通。对区域规模以上在建项目实施动态监控,发生欠薪纠纷无法内部协调处理时,第一时间介入,全力保障快速处置、化解矛盾。四是面上稳控。与信访、公安、综治中心、清欠办等部门信息互通,对有可能出现的各类危害社会治安行为,提前预警、及时跟进、正确引导,确保四季度农民工清欠工作面上平稳、情况可控。今年以来,该区累计受理职工投诉举报 2268 件,为 1680 余名劳动者

追发工资等待遇 2975 万元。

鼓楼区直播带岗,助力企业招才引智

为满足我区主导企业的用工需求,吸引更多的青年人才投身创新名城建设,在市人社局组织下,区人社局率博西家用电器投资有限公司、巨鲨医疗集团、中铁大桥局集团第二工程有限公司等企业代表,来到“名城优岗 宁聚英才”鼓楼区主导产业直播带岗招聘直播间,向大学生朋友们介绍鼓楼区就业创业优势、创业环境及创业政策,3 家企业代表分别宣讲企业情况及目前招聘需求。本次直播招聘含研发、营销、技术支持、管培生等岗位,提供研发工程师、项目工程师、机械设计制造及自动化、高级法律顾问、电子商务专员、行政专员等近百个职位。

浦口区人社局迅速行动做好疫情防控工作

一是严密加强管控筑牢屏障。加强公共区域重点部位消杀,分批分时段领用工作餐,对外来办事群众进行登记、健康码查验,对所有进出办公区域人员进行体温检测。二是迅速集结下沉守防线。市、区两级共 62 名机关干部下沉星甸街道配合 5 个社区对小区进出人员登记、测温、查验健康码,对商铺进行巡查。三是发挥人社职能稳就业。暂停线下培训、招聘活动,推行各类线上就业服务,做好企业有关苏康码“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、工资支付等问题的答疑。(陈琼)

高淳区打造社保“网上办”“云服务”，助力业务“宅”家办



高淳区社保中心以江苏省人社一体化信息平台正式上线运行为契机，大力推广网办业务，实现“业务网上办、信息随手查、全程无纸化、服务不打烊”。自江苏省人社一体化信息平台上线以来，我区通过多种渠道，大力宣传网办业务；通过咨询热线、QQ群等平台，不断对网办流程、程序等问题进行解疑释惑，极大地激发了群众和企业学习、掌握、运用网上办理的热情。目前，区社保中心的大部分业务均已实现网上办理，每天柜台受理次数最多的企业参保、灵活就业参保等业务均已能够自行网办，养老保险转移接续等业务也可通过网上渠道申请，实现了养老保险转移接续全程“线上办”“无纸办”。同时，由于省人社一体化信息平台为省级平台，使省内流动就业的企业职工不再需要转移养老保险关系，极大地提高了经办效率。网办业务的推广，极大地减轻了柜台业务办理的强度。两者互为补充，共同进步。高淳区社保中心在大力做好线上服务的同时，根据企业和群众的现实需求，深化服务理念，完善工作机制，优化业务流程，在社保大厅专门开辟相应的自助服务区，对线上办理业务的企业、群众，安排业务骨干全程指导，做好现场服务工作。

(高淳区社保中心吕芬 步心蕊)



“有凤来栖、霞聚人才”

南京市栖霞区赴山东地区高校开展“名企进校园”系列活动



栖霞区日前组织知名企业赴山东地区山东大学、山东建筑大学、山东交通学院开展“名企进校园”系列活动。此次活动，是落实南京市“紫金山英才宁聚计划”重要工作举措，由南京市栖霞区人社局牵头组织，旨在帮助地区招才引智、服务地区重点企业和促进高校毕业生来宁就业。成功举办了校园招聘会3场、就创业政策宣讲会3场、校企对接座谈3场、知名企业推介6场，吸引3所高校共1000余名大学生到场参加活动。栖霞区人社局钱珣局长等一行与山东人员进行了交流探讨，并就促进区内重点企业与3所高校持续开展招聘合作达成了共识。在3所高校分别举行了名企推介和校园招聘活动，栖霞区人社局征集组织了辖区内12家重点企业知名企业，提供了300余个年薪综合薪资12万以上优质岗位。据悉，名企推介和校园招聘活动累计吸引1000余名高校毕业生到场参加，初步达成就业意向182人次，企业现场开展签约面试逾50人次。还设置了政策咨询台，一对一为学生提供咨询解答。通过活动的举办，进一步收集了山东地区学生就业意愿、求职诉求等信息，进一步促进名企高校合作，为推进落实“紫金山英才宁聚计划”打下了坚实基础。（栖霞区人社局 尤永坤）

智汇栖霞 为“宁”而来

2021南京市栖霞区重点企业校园招聘会（山东大学站） 暨栖霞区就创业政策宣讲会

时间：10月18日 13:30 地点：第一报告厅——学生就业中心

主办单位：南京市栖霞区人民政府

讲会