

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

04

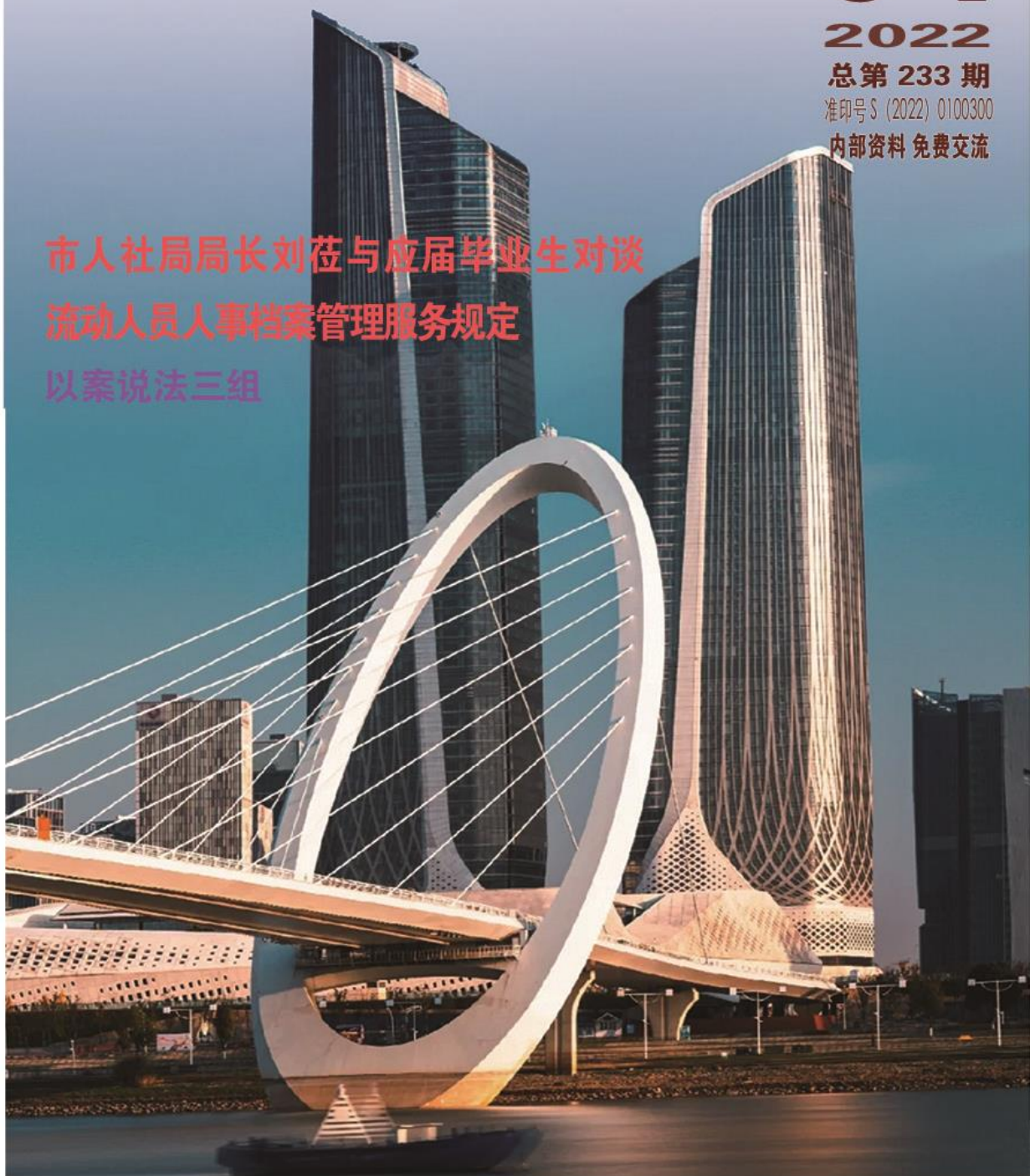
2022

总第 233 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

市人社局局长刘莅与应届毕业生对话
流动人员人事档案管理服务规定
以案说法三组



聚力助企“开门红” 招贤纳士谋发展

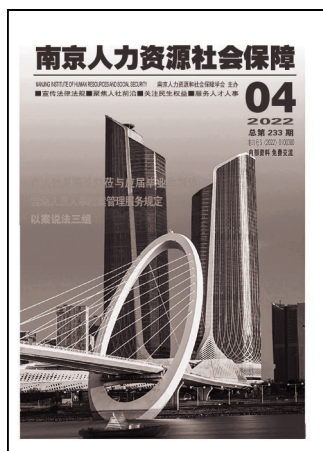
——节后南京首场线下综合性招聘会举办



由南京市人社局主办，市人才服务中心和市就业服务中心联合承办的“名企优岗 宁聚英才”2022年新春综合性招聘会日前在南京人才大厦举办。格力电器（南京）有限公司等35家企业到场参会，提供210个岗位，需求2416人。招聘会以及南京市、区两级的149场招聘会正在线上线下同步举办，共提供招聘岗位4428个，需求37534人。求职者可关注“南京人社”微信公众号的“服务—培训就业”栏目或“南京市人才服务中心”微信公众号，在“求职招聘—省一体化招聘信息”栏目中搜索南京地区相应招聘会场次，线上投递简历。

多层次招才引智服务是“保障企业用工无忧，提升创新人才集聚能力”的重要举措，今年市人社局将持续提升企业引才的精准度和服务覆盖面，继续制定发布紧缺人才需求目录，发力于强链补链的人才需求前端，助力靶向精准引才；运用好“南京都市圈就业创业公共服务平台”，促进都市圈城市信息互通、服务共享。企业和求职者可通过关注“南京市人才服务中心”公众号，点击“求职招聘—都市圈招聘信息”，了解南京、芜湖、镇江等10座都市圈城市最新发布的招聘信息，在更广范围内引才应聘。（市人才）





封面: 青奥大厦和南京眼

封二: 聚力助企 "开门红" 招贤
纳才谋发展

封三: 江北新区就管中心开展街
道就业创业政策业务培训会

封四: 企社联动援助就业春风吹
起来



朱红磊篆刻
《守望相助》

南京人力资源社会保障

2022 年 04 月

本期关注

- 03 全力保障重点群体实现充分就业——市人社局局长刘莅与应届毕业生对谈

区局风采

- 04 办实事 开新局 惠民生
06 高淳区更新观念 强化乡土人才建设 助力乡村振兴

交流研讨

- 07 社会保障制度设计应适应人口变化新趋势
10 浅谈工伤保险体系中康复辅助器具的应用
11 仲裁委员会有无收集证据的权力?

劳动就业

- 12 溧水区就业工作多点发力成效显
13 六合区以创业促高质量就业
14 以高质量人力资源服务 推动技能人才分层培养 实现高质量就业

基层之声

- 17 雨花台区人社局召开全区人社系统工作推进会
17 秦淮区做优民生保障打造共建共享幸福城区
18 雨花台区坚持三点原则,全力打造和谐就业新高地
18 建邺区人社局联合调处帮助找回社保权益
19 园区这家企业,获评“江苏省优秀劳动关系和谐企业”
19 六合区人社局全力服务保障企业用工

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第04期(总第233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(2022)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

你问我答

- 20 12333 热点问答
- 21 2022 年度社会保险缴费基数申报热点问答
- 22 人社部相关部门对当今热点问题答问

创业故事

- 23 王林:金属 3D 打印,助力义齿行业数字化转型升级
- 24 程宇豪:长远目标是科学家与创业者兼得
- 25 夏猛:大数据赋能精准抗疫

以案说法

- 26 人社部、最高法院联合发布两批 25 个典型案例
- 32 缴纳工伤保险 保障职工和企业双重权益
- 33 试用期遇到疫情怎么算工资?

短讯传真

- 34 市人社部门持续做好退捕渔民安置保障工作(等 12 则)

政策法规

- 37 流动人员人事档案管理服务规定

全力保障重点群体实现充分就业

市人社局局长刘莅与应届毕业生对谈

今年高校毕业生超过 1000 万人,要加强就业创业政策支持和不断线服务。

河海大学应届毕业生计建平和舍友一起通过手机直播观看了国务院总理李克强所作的政府工作报告。对于报告中提及的“今年高校毕业生超过 1000 万人,要加强就业创业政策支持和不断线服务”的话题,市人社局局长刘莅与计建平做了一场对话,介绍南京今年在稳就业、促创业方面的具体举措。

去年南京新增就业参保大学生超 40 万

Q: 刘局长好,前不久,我参加你们主办的南京市“名企优岗 宁聚英才”2022 年新春综合性招聘会,找到了一份满意的工作,还成功申请到了面试补贴。请问去年南京就业整体形势如何?

刘莅:就业是最大民生。2021 年,全市人社系统积极应对错综复杂的形势和繁重艰巨的改革稳定任务,高质量完成了各项目标任务,“十四五”人社事业发展实现良好开端。通过大力实施就业优先战略,全年城镇新增就业 34.52 万人,城镇登记失业率控制在省定标准以内,新增就业参保大专以上人群 41 万,南京荣列“2021 中国年度最佳促进就业城市”。通过实施降低失业保险、工伤保险费率政策,助企减负 23.27 亿元,审核发放吸纳就业各类奖补 7.35 亿元,指导 2.3 万家企业对 76.3 万名职工开展“稳岗项目制培训”并予补贴。

全面推进项目制稳岗培训

Q: 在找工作的过程中,我们也发现不少企业因为疫情面临经营上的困难。请问人社部门在帮助企业渡难关和稳岗位方面有何举措?

刘莅:政府工作报告中将“使用 1000 亿元失业保险基金支持稳岗和培训”纳为今年的重点工作内容,充分显示国家对就业问题的重视。人社部门作为服务保障就业的职能部门,必须强化担当。今年,我们将全力

以赴,围绕就业民生之本多措并举做好工作。将继续深入实施援企稳岗政策,构建常态化助企帮扶机制,以稳保市场主体更好促就业;推进青年创业主体倍增计划实施,加大全要素扶持,建设一批高质量创业孵化载体;支持吸纳就业能力强的服务业、中小微企业和劳动密集型企业发展,完善支持新就业形态发展政策,促进多渠道灵活就业。同时,紧抓关键环节兜牢防失业底线,大力促进职业技能提升,围绕主导产业、乡村振兴、一体化发展等进一步完善职业技能培训体系,分层分类精准施训,全面推进项目制培训,加快新培训项目开发,并适时发布年度我市紧缺型职业(工种)目录。

全力保障重点群体实现充分就业

Q: 听说今年高校毕业生规模再创新高。我身边还有很多学弟学妹,他们非常关心,今年市人社部门如何保障高校毕业生等重点群体实现充分就业?

刘莅:高校毕业生就业一直是我们的重中之重。今年,我们将继续加强岗位筹集与招聘对接,办好大学生毕业季等活动,加大就业指导服务力度,更好“宁聚”青年人才在宁就业创业。同时加强就业困难人员实名制动态管理和分类帮扶,推进全市城乡失业登记、就业困难人员认定、就业援助等政策服务一体化、精细化、长效化,持续做好退捕渔民转岗安置,加强公益性岗位开发,进一步拓宽农村劳动力转移就业渠道,确保零就业家庭动态清零,全力保障重点群体实现充分就业。

办实事 开新局 惠民生

——六合区人社局交出“十四五”开局之年高质量发展“答卷”

李群 / 文

乘风破浪立潮头，扬帆起航正当时。

“十四五”开局之年，六合区人社局在区委区政府和市人社局的正确领导下，从部门职能出发，将党史学习教育与做好民生保障深度融合，在稳就业、保基本、促和谐、强引育、优服务上发力，交出了人社事业高质量发展“答卷”：2021年3月，被南京市委、市政府表彰，获评“全市高水全面建设小康社会先进集体”；2021年6月，获南京市根治拖欠农民工工资领导小组通报表扬为保障农民工工资支付工作优秀集体；2021年9月，在全市2020年度市对区保障农民工工资支付工作考核通报中，我区获得了考核等级A级……

数说人社这一年，凝心聚力惠民生。今年以来，全区城镇新增就业23015人，完成目标任务109.60%；实现再就业2820人，完成目标任务100.71%；援助困难就业人员1650人，完成目标任务165.00%；大学生就业人数5512人，完成目标任务100.22%；补贴性职业技能培训18923人，完成目标任务181.95%。新增高技能人才351人，完成目标任务152.61%；引进留学回国人员135人，完成目标任务168.75%。开局之年的惠民生答卷，硕果累累。

聚焦稳就业，切实守好民生底线

开展主题招聘活动。举办“春风行动”系列招聘、企业直播带岗、“宁聚行动校园行”和人力资源市场等线上、线下专场招聘活动140多场，参与企业3897家次，提供招聘职位69975个次。

开展区域间人力资源市场交流合作。与仪征市、天长市、盱眙县、句容市签订人力资源市场合作协议，与昆明市寻甸县等6个区县签订劳务合作协议并建立劳务输出基地。发布“宁西、宁商招聘岗位”东西部劳务协作招聘信息，对口扶贫劳务协作转移就业553人。

强化创业载体建设。5G大创园通过市级考核，并备案通过省级大学生创业园，乡村振兴大学生农业创业中

心和启迪虚拟现实创业基地被认定为市级创业孵化基地。举办第二届“十大创业之星”评选和“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛，7个项目已正式落地。

支持企业稳定发展。制定“疫情期间新录用员工的规上工业企业用工补助”、“疫情期间停工停产未裁员规上工业企业稳岗补助”实施办法，60家企业申报用工补助或稳岗补助。实施新一轮“聚合计划”，发放开业、创业场租等创业补贴和创业担保贷款2043.79万元，发放住房租赁补贴328万元。

落实就业援助政策。发放灵活就业人员、用人单位、小微企业录用高校毕业生等各类社保补贴30536人，5506.84万元。开发疫情防控临时性公益性岗位，制定公益性岗位的岗位补贴、社保补贴的发放流程，公益性岗位安置就业困难人员62人。

提升职业技术水平。推广稳岗项目制培训，面向全区13116名参培职工，发放补贴190多万元。打造“农家乐”“民宿”“月嫂”等产业品牌，开设“民宿企业的创办与经营”等6期培训班，培训249人。

聚焦保基本，健全社会保障体系

持续实施全民参保。落实“减免缓”政策，减轻企业负担，推进全民参保和“同舟”计划，着重围绕新业态从业人员精准扩面参保，全区新增参保单位1472户，完成目标任务161.76%，企业职工基本养老保险净增缴费人数4716人，完成目标任务428.73%，五项社会保险费基金征收总额129167万元。

快速落实减免政策。第一时间推动社保费“免减缓”政策落地，全力纾解企业周转资金困难，让符合条件的参保单位“无接触”式享受到社保红利。全年为全区7700多家企业“减负”6700万元。

稳步提高待遇水平。积极稳妥做好职业年金上解归集，及时落实退休人员待遇调整工作，全区企业退休人员人均月养老金增至2662.2元，城乡居民养老保险基

础养老金提高到每人每月 500 元。持续做好城乡居保精准扶贫工作,累计将 0.52 万困难群体纳入城乡居民养老保险保障范围。

聚焦促和谐,稳妥化解劳资矛盾

全力根治欠薪。实行治欠专班常态化运行,建立欠薪线索移交查办、预警监测、联合处置及通报问责等制度,落实“谁主管,谁负责”的原则,集中力量化解拖欠农民工工资遗留问题。开展专项执法,移交欠薪线索 352 件,为 1950 名农民工(职工)追讨工资 2308.98 万元。及时调解劳资纠纷。成立区劳动人事争议联合调处中心,成功创建市级金牌劳动争议调解组织,同时被推荐申报省级劳动人事争议金牌调解组织。受理各类劳动人事争议案件 1400 件,受理率 100%,结案率 100%。

聚焦强引育,提升人才服务水平

引进海外留学人才。举办“创新赋能 筑梦六合”六合区 2021 海内外人才交流会,邀请了 30 名海外留学生参会,8 名海外留学生进行项目路演。六合海智汇留创园获得 2021 年度市级留学人员创业园服务能力建设绩效奖励。

推进博站和企业专家工作室建设。鼓励企业建立博站平台,加大博士后和博士人才集聚。蓝深集团股份有限公司徐云峰博士,获得 2021 年江苏省博士后科研资助计划 A 类资助,推荐盾构开挖间隙填充技术与材料研究项目申报市级专家工作室。

加强事业单位岗位管理。落实事业单位招聘计划,招录引进各类人才 232 名。规范编外人员公开招聘,卫健委下属事业单位编外人员招聘 135 名,招聘幼儿园备案制教师 35 名。配合教育系统做好初中阶段“区管校聘”的人员备案。完成中小学、幼儿园一级教师专业技术资格评审,通过 159 人,审核专业技术资格评审材料 287 人,初定专业技术资格 714 人。

开展评比表彰工作。完成 2020 年区委、区政府表彰奖励工作,定期奖励 91 人记功,1602 人嘉奖,脱贫攻坚奖励中 25 名同志记功,60 名同志嘉奖,6 个集体记功,5 个集体嘉奖工作。

聚焦优服务,锻造人社干部队伍

优化办事效能。依托江苏政务服务网、市人社局“网上大厅”,实现网办事项应上尽上,覆盖 7000 多家规模参保单位,20 余万人群。推出人社服务一窗通办、设立自助服务区,促进社保公共服务“换挡”提速。企业职工养老保险基金实现省级统收统支,企业社会保险费征缴职能平稳移交税务部门。

夯实省平台上线基础。按照全省一体化信息平台上

线要求,成立省人社一体化信息平台上线工作专班,根据业务条线的权限需求进行分级授权,组织区、街道、社区三级业务人员开展测试,鼓励各用人单位线上注册或网办专窗预约办理相关事项。8 月 11 日,全区正式上线江苏省人社一体化信息平台。

加强干部队伍建设。坚持新时期好干部标准,重品行、重才干、重担当、重实绩选拔优秀干部,加强了年轻干部培养使用,进一步优化了队伍结构,进一步激发了队伍活力。

持续改进作风优化行风。强化落实“先解决问题再说”机制,开展全员业务技能岗位练兵比武、举办系统干部职工综合能力素质提升培训班,多措并举促进素质能力提升,深入开展“人社讲堂”活动。

告别 2021,迎来 2022,六合区人社局正以厚积薄发的发展态势、正当其时的发展契机,在“我为群众办实事”中疾步前行,奋力谱写“争当表率、争做示范、走在前列”现代化发展新篇章,为六合高质量发展贡献力量。

新的一年,六合区人社局将发力推进更加充分更高质量就业、构筑高水平社会保障体系、全面加强人才队伍建设、大力促进劳动关系和谐、优化人社基本公共服务,答好“新答卷”,在稳就业、促创业、惠民生中,给予群众更强的获得感。

* 提升市场服务水平,开展主题招聘活动,加强用工需求调查,打造创业服务载体,全力确保就业形势稳定。

* 开展社会保险扩面工作,做好电子社保卡推广,进一步推进基金风险防控,全力提高社会保障水平。

* 强化日常监管,开展“不漏一企不落一户”拉网式排查和执法检查;强化制度落实,持续抓好源头把控、过程监管、事后惩戒;强化联合惩戒,遏制欠薪违法行为的发生;发挥联合调处中心职能,为当事人提供一站式维权服务,全力构建和谐劳动关系。

* 深入实施青年大学生“聚合计划”,创新施策聚英才,规范开展公开招聘和等级晋升,推进卫健系统事业单位“三定向”政策平稳落地,全力打造引才聚智载体。

* 开展“快办行动”,推进人社关联事项“打包办”、高频事项“提速办”、所有事项“简便办”;打造满意人社窗口,全面实施“一窗受理、一网通办、一次办结”,让窗口服务更加便民利民;持续推进街镇人社服务效能提升,全力提升人社服务能力。”

(作者单位:六合区人社局) ●

高淳区更新观念 强化乡土人才建设 助力乡村振兴

倪强 / 文

乡土人才,主要是指农民企业家、回乡的大中专毕业生、农村中的种植高手、养殖能人和能工巧匠等。这些“田秀才”“土专家”,常年活跃在生产第一线,具有丰富的生产实践经验。他们的科研成果,有着很强的针对性,具有可操作、易推广、见效快的特点,推广开来就可能会出现“带动一方百姓,搞活一片经济,富裕一乡农村”的效应。这几年高淳区更新人才观念,在大力引进高层次人才的同时,树立起“有用就是人才,人才就在身边”的新观念,从注重城市转向兼顾农村、从注重高等院校科研院所转向倾斜经济工作第一线。为最大限度把乡土人才资源转化成乡村发展新优势,高淳区积极开展相关工作,出台了一系列政策,搭建乡土人才传承平台,开展乡土人才职称评审,加强乡土人才培养,取得了较好的成效。

一是加强待遇保障,激发乡土人才干事动力。高淳区建立了领导干部分级联系乡土人才制度,给予每位乡土人才一次性2万元奖励,组织免费体检疗养,开展乡土人才系列报道,努力营造人才受尊重、农民有标杆、干事有奔头的生动局面。制定“人才下乡”计划,明确补贴、住房等政策,每年吸引100多名大学生到乡村工作。2021年被江苏省人社厅评为高级乡村振兴技艺师的南京仙草堂生物科技有限公司创办人史月龙,曾是中科院华南植物园的技术人员,同时也是高淳人,回乡创业后,史月龙充分发挥公司科研团队技术上的优势,从事现代农业生物育种项目,如药用石斛和甜樱桃砧木脱毒苗等组培研发,并负责投入实际生产应用。2015年至今作为第一发明人已申报国家发明专利和实用新型专利一百多项,现已授权国家发明和实用新型35项,其余陆续授权中。公司注册资金598万元,2019年实际销售1200万元,在职员工16人,人均年收入超5万元,2018年入选江苏省高新技术企业。

二是加大培育力度,建强乡土人才技能传承孵化平台。根据省市部署,近两年来高淳区大力开展省市乡土人才传承示范基地和乡土人才大师工作室建设,持续培养带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的“乡

村能人”和带头人,把乡土人才资源转化为乡村发展新优势。目前高淳区共获评江苏省乡土人才传承示范基地2家、江苏省乡土人才大师工作室1家。南京市乡土人才传承示范基地1家、南京市乡土人才大师工作室1家,在南京市名列第一。江苏省人社厅首批评定的省级乡土人才传承示范基地——江苏高淳陶瓷股份有限公司,前身江苏省高淳陶瓷厂始创于1958年,原先靠手工作坊式生产日用粗陶起家,历经六十年的不断创新和匠心坚守,高淳陶瓷已从一个名不见经传的小作坊,发展成了江苏陶瓷行业的创汇创利大户。企业十分重视乡土人才培养,采用“请进来”和“送出去”等多种方式,培养和造就了一支中青年乡土人才队伍,聘请清华大学美术学院张守智、王建中、李正安等专家教授作为高淳陶瓷技艺人才培训顾问,并与国内高校、国外大公司等科研院所和机构合作,进行人才定向进修和培养。目前,公司的技艺培训每年2万人,接下来公司将围绕创建国际日用陶瓷一流品牌、高技术环保陶瓷研发生产基地和陶瓷文化旅游目的地三大目标,有步骤地持续组织开展乡土人才培训培养,预计将扩大至10万人每年。

三是突出示范带动,抓好乡土人才职称评审。2019年江苏省建立乡土人才职称评价制度,从而健全了乡土人才培养机制,完善了乡土人才评价标准,拓宽了乡土人才的职业发展空间,有利于提升乡土人才的社会认同,有利于擦亮乡土人才“金字招牌”,有利于开创乡土人才发展新局面。乡土人才职称评价标准围绕思想素质、社会效益、经济效益、技术水平、带动能力和群众认可度等几个维度,以在乡村范围作出贡献、有示范作用来衡量。根据省市部署,高淳区人社局认真组织开展乡土人才职称评审工作。目前南京市获评高级乡村振兴技艺师共53人,其中高淳区就有8人。2019年江苏省人社厅首批评定的高级乡村振兴技艺师孙建国,是江苏顺丰集团董事长、南京市水产行业协会会长。先后荣获江苏省科技企业家、省乡土人才“三带”能手、南京市劳动模范、区乡土专家等荣誉称号。作为高淳土专家的孙建国带领团队研发出国家级水产新品种——优鲈三号,创

社会保障制度设计应适应人口变化新趋势

——访中国社会保障学会会长郑功成教授

众所周知,人口因素是影响社会保障制度发展的重大因素。全国人口普查数据显示,我国近20年间的人口结构变化巨大,这种变化会给社会保障制度带来哪些影响?社会保障制度设计应当如何适应人口变化新趋势?记者近日采访了密切关注人口变化与社会保障变革关系的中国社会保障学会会长、中国人民大学教授郑功成。

人口变化与社会保障制度间存在紧密的内在逻辑关系

Q: 近年来,我发现您在多个场合都强调社会保障改革与制度建设一定要适应人口变化新趋势,可否介绍一下原因?

郑功成:社会保障是解除国民生活后顾之忧和不断增进人民福祉的基本制度安排,人口变化实质上构成了影响社会保障制度发展的最为重要的因素。比如,工业革命带来机器大生产使就业结构发生了重大变化,工人阶级成为劳动大军的主力军,构成了社会保险制度产生的前提条件。

纵观现代社会保障制度100多年来的发展历程,可以发现人口的年龄结构、就业结构、城乡结构、家庭结构乃至流动性结构变化,无一例外都会对社会保障制度体系的目标指向、项目结构、筹资结构及供给保障等产生深刻影响,所证实的是人口变化与社会保障制度之间存在着十分紧密的内在逻辑关系。如果社会保障制度不能适应人口变化,必然出现制度供给与需求满足之间的脱节或错位,不仅无法解决现实社会问题,而且会衍生负面效应甚至引发新的社会冲突。因此,人口变化事实上决定着社会保障制度的发展变化。适应人口变化、满足人口变化过程中的保障需要,应当是建立和发展社会保障制度的首要法则。

对我国而言,改革开放以来的工业化、城市化进程和少子高龄化、人口高流动性现象等带来了人口结构的深刻变化,也给社会保障改革与制度建设带来了诸多重大挑战。能否适应人口变化不断完善我国的社会保障制度,客观上构成了检验社会保障制度的质量与有效性的基本标尺。有鉴于此,在我

立螃蟹+鲈鱼新型养殖模式,规避了传统单一养殖模式的产出低、效益差、风险大等弊端,实现了“百千万”的综合效益,即亩产百斤蟹、千斤鱼,亩均利润一万元,目前该模式辐射带动农民养殖超过10000亩。2020年被江苏省人社厅评为高级乡村振兴技艺师的邢青松,是全国合作社十大人物、全国百强农产品经纪人、全国科普惠农村带头人;2008年,邢青松牵头成立了青松水产专业合作社,2010年又成立固城湖青松水产专业合作联社,如今带动养殖户10多万户。2019年,联社指导帮助社员推销螃蟹5.84亿元,社员户均增收1.18万元。除了是

养殖能手,邢青松还是销售高手,青松水产专业合作社在北京、南京等城市设立销售点,近年来又在网上开店,2020年网上销售额就超过1000万元。

今后,高淳区人社局将认真学习贯彻中央人才工作会议精神,特别是习近平总书记的重要讲话精神,充分发挥人社部门的职能作用,加强乡土人才队伍建设,统筹做好引导服务扶持各项工作,让全区乡土人才创业有机会、干事有平台、发展有空间,充分激发乡土人才投身乡村振兴的活力。 人

国社会保障制度步入成熟、定型的关键时期,特别需要树立适应人口发展变化的新思维,高度重视从人口变化的视角来谋划其发展方略与具体措施。只有真正全面把握人口变化态势并在适应其变化规律的条件下不断完善社会保障制度,我国的社会保障制度才能真正成为维系国家长治久安和人民世代福祉的稳定可靠保障。

人口变化新趋势要求社保制度做出全面回应

Q: 在您看来,我国人口变化新趋势主要表现在哪些方面? 这些变化将对社会保障制度产生什么样的影响?

郑功成: 进入本世纪后,我国人口的深刻变化主要表现在如下几个方面:

一是老龄化速度明显加快且不可逆转。从2000年到2021年,我国60岁及以上人口占全国人口之比从10%上升到了18.9%,其中65岁及以上人口占全国人口之比从6.96%上升到了14.2%,20年间从轻度老龄化进入中度老龄化社会,而我国人口自然增长率每年都在大幅度下滑,2016年全国新出生婴儿数为1846万人,2021年降到了1062万人,寿命延长和生育率下降并行的结果是步入深度老龄化。二是城市化趋势不可逆转。改革开放初期,我国城镇化率不足18%,2021年达到了64.72%,预计2035年将达到75%以上。三是就业形态多样化和灵活就业主流化不可逆转。自主择业、自由工作成为越来越多人的选择,而互联网的高度发达又为各种新业态创造了更加有利的条件。四是家庭结构小型化不可逆转。户均人口已经从改革开放前的5人以上下降到不足3人,1人户与2人户已经成为家庭结构的主体,这意味着传统的家庭保障功能已经走向式微。五是人口高流动性和人户分离现象将持续相当长的一个时期,预计到2035年基本实现社会主义现代化后才能实现城镇化基本定型,稳定性的安居乐业才能成为人民群众工作与生活的常态。

上述变化客观上要求社会保障制度做出全面回应,它至少包括:必须更加重视“一老一小”的社会保障制度安排以满足少子高龄化下的需求,必须调整以户籍为依据的各种社会保障政策以适应人口的高流动性与人户分离现象常态化,必须充分调动市场与社会力量参与社会保障建设以持续不断地壮大其物质基础,必须创新一些制度安排和经办服务以适应第四次工业革命带来的就业与生活方式的改变。因此,在全面深化社会保障改革过程中,对人口变化应当做出全面回应,这是确保社会保障制度高质量发展的前提条件。

Q: 您觉得我国现行社会保障制度对人口变化的适应性如何?

郑功成: 总体而言,社会保障制度变革正在朝着适应人口变化的方面迈进,局部取得了一些进展,但还远远不够。进展主要表现在对人口老龄化正在做出相应的政策调整,如中央将应对人口老龄化上升为国家战略,将“一老一小”的保障问题从家之大事上升到国之大事并在统筹考虑,进入“十四五”后对养老服务、儿童福利等更是给予了前所未有的重视;同时,社会保障制度的城乡一体化在推进,基本养老保险、基本医疗保险的统筹层次在提升,经办方面的信息化、标准化、规范化建设也在不断取得新进展。

然而,不适应性更加明显,它至少包括以下几方面:

一是尚未全面确立适应人口变化来重塑社会保障制度的新思维。大多数保障项目仍延续着原有思路与路径在推进,有的甚至与人口变化规模背道而驰。比如,一些地区的儿童福利设施就对儿童进城不可逆转的态势视而不见,资源配置与设施布局出现了乡村闲置愈多、城镇更加紧缺的局面,这显然与人口城镇化进程不相适应。

二是户籍制度仍然根深蒂固。几乎各种社会保障项目均与户籍制度挂钩,即使政策上没有了户籍壁垒,实施中仍是以户籍为依据。比如,居民医

保、养老服务、托幼服务等均未真正平等地覆盖常住人口,这又与人口流动性不相适应。

三是现行制度跟不上新时代的要求。比如,各种新业态下的劳动关系日益淡化,而社会保险制度仍然处于僵化状态,特别是工伤保险依然局限于“一对一”的正规劳动关系,作为产业工人队伍主体的绝大多数灵活就业者被排斥在外,类似现象也发生在失业保险等制度安排上,这无疑与就业形态多样化不相适应。

四是与人口老龄化的要求不相适应。多层次养老金制度体系尚未健全,养老服务发展明显不足,长期护理保险制度尚未建立,这表明还未建成能够满足需要的老年保障体系。

五是儿童福利发展滞后。与人口均衡发展的国家目标不相适应,因为我国已经处在超低生育率区间,鼓励生育应当是总的政策取向,必须有发达的儿童福利事业。

六是不能满足多层次保障需求。在社会分层的背景下,不同群体的保障需求也是不一的,从而要求有多层次的保障体系,而我国虽然早已确立了目标,但进展并不明显,凡市场主导的养老金、健康保险、养老服务等均不发达,社会力量举办的慈善公益事业亦处于小规模状态,这种状况显然无法满足城乡居民日益增长的多层次保障需求。

此外,经办服务机制建设仍需加强。当前的经办服务机制服从于地区分割格局,管理体制尚未完全理顺,基础信息不能共享,信息孤岛所产生的效应不仅制约着社会保障经办服务效率的提升,亦会影响制度实施的效果。由此可见,现行社会保障制度存在的问题主要是对人口变化的不适应性问题。

社会保障改革理念优于制度制度优于技术

Q: 在您看来,如何才能让社会保障制度适应人口变化新趋势?

郑功成:我一直强调在社会保障改革与制度建设,理念优于制度、制度优于技术,在适应人口变

化方面也是如此。

首先是理念问题。必须牢固树立人口意识,将人口变化视为发展社会保障制度的基本依据。社会保障是以人为本的制度安排,人口结构变化必然带来社会保障需求结构的变化,只有全面把握人口变化情况及发展态势,才能真正找准社会保障制度发展的目标与方向,并据此不断优化现行政策、修订相关路径,实现准确保障。

其次是制度安排问题,即应当根据人口发展变化抓住完善社会保障制度的着力点。包括:一是尽快扫除不能适应人口变化的政策或制度障碍。比如,户籍制度的限制、正规就业的限制以及城乡分割、区域分割、退休分割的制度安排,都应当根据人口变化规律做出相应的调整,特别是要以覆盖常住人口为目标,并据此调整筹资机制与财政责任。二是加快弥补社会保障制度缺失。比如,发展儿童福利事业以降低育儿成本,建立长期护理保险制度以解除长寿社会老年人的失能护理后顾之忧,找准商业健康保险、慈善事业发展的突破口以真正调动社会资源并更好地满足多层次保障需求等。三是实现制度创新。比如,打破工伤保险严格受制于正规劳动关系的界限,代之以覆盖全体社会劳动者并使职业伤害风险真正获得社会保障;打破社会福利领域中的官民分割界限,运用土地公有制的优势来带动民间资源投向养老、育幼、助残等领域。

最后,需要进一步理顺管理体制与经办机制,提高技术支撑水平。在人口变化加剧的条件下,社会保障制度特别需要系统集成、协同推进。应当有超越部门之上的政策规划与统筹设计部门,并确保各主管部门相互配合,同时还须尊重不同保障系统的规律,完善实施系统,高度重视信息化、标准化等基础工程建设,以为整个社会保障制度的良性运行与持续发展提供有力的组织保障与技术保障。 (人)

浅谈工伤保险体系中康复辅助器具的应用

王思思 / 文

康复辅助器具是工伤职工因日常生活或者就业需要,可以预防或代偿活动限制、减轻或消除活动损伤、维持改善人体功能的产品、机械、设备或技术系统,通常形式为假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等。在工伤职工医疗救治、康复治疗、职业康复、参与社会活动和生活娱乐中,康复辅助器具被用来减轻或消除损伤,维持或改善其身体功能和活动,代偿(或替代)肢体功能,提高参与能力或减少生活障碍,为改善这些工伤职工的健康状况起到了不可或缺的作用。本文将通过南京市工伤康复辅助器具的申请流程和支付标准的法理依据为引,浅谈现工伤保险体系中康复辅助器具的应用现状。

一、工伤康复辅助器具的申领流程

《工伤保险条例》第32条:工伤职工因日常生活或者就业需要,经市劳动能力鉴定委员会确认,可以到与工伤保险经办机构签订服务协议医疗机构或辅助器具配置机构,安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具,所需要费用按照国家规定的标准由工伤保险基金支付。《工伤保险辅助器具配置管理办法》第7条:工伤职工认为需要配置辅助器具的,可以向劳动能力鉴定委员会提出辅助器具配置确认申请,并提交下列材料:(一)《工伤认定决定书》原件和复印件,或者其他确认工伤的文件;(二)居民身份证或者社会保障卡等有效身份证明原件和复印件;(三)有效的诊断证明、按照医疗机构病历管理有关规定复印或者复制的检查、检验报告等完整病历材料。工伤职工本人因身体等原因无法提出申请的,可由其近亲属或者用人单位代为申请。现行工伤康复辅助器具的申领一般流程是(以南京市为例):工伤职工或其近亲属或用人单位可向南京市劳动能力鉴定委员会申请鉴定配置辅助器具,根据鉴定结果符合配置辅助器具的可填写《工伤职工辅助器具配置申请表》到辅助器具的协议机构申请配置,后携带发票前往社保中心

统一结算报销。目前南京的工伤辅助器具配置协议机构有:江苏省伤残人康复中心、南京精博假肢矫形器有限公司、南京舒乐假肢矫形器有限公司、德林义肢康复器材(上海)有限公司南京分公司、南京市秦淮区华亮假肢制造厂、优邦假肢矫形器(南京)有限公司、南京博尔特假肢矫形器有限公司、上海精博假肢矫形器有限公司。

二、工伤康复辅助器具相关的费用问题

《工伤保险辅助器具配置管理办法》第6条:人力资源社会保障部根据社会经济发展水平、工伤职工日常生活和就业需要等,组织制定国家工伤保险辅助器具配置目录,确定配置项目、适用范围、最低使用年限等内容,并适时调整。省、自治区、直辖市人力资源社会保障行政部门可以结合本地区实际,在国家目录确定的配置项目基础上,制定省级工伤保险辅助器具配置目录,适当增加辅助器具配置项目,并确定本地区辅助器具配置最高支付限额等具体标准。第15条:工伤职工配置辅助器具的费用包括安装、维修、训练等费用,按照规定由工伤保险基金支付。经经办机构同意,工伤职工到统筹地区以外的协议机构配置辅助器具发生的交通、食宿费用,可以按照统筹地区人力资源社会保障行政部门的规定,由工伤保险基金支付。辅助器具配置是工伤保险待遇的重要组成部分,实施部发工伤保险辅助器具配置目录及最高支付前额时规范辅助器具配置管理的重要内容,2018年7月1日《省人力资源和社会保障厅关于印发<江苏省工伤保险辅助器具配置目录及最高支付限额(试行)>的通知》正式实施,要求健全工伤保险辅助器具配置协议管理制度,与符合条件的辅助器具配置机构签订协议,积极引入谈判协商机制,科学确定本地区工伤保险辅助器具配置基金支付标准,确保在最高支付限额范围内配置到相应的辅助器具,提高工伤保险基金效能。

仲裁委员会有无收集证据的权力？

丹娜 / 文

已经申请了劳动人事争议仲裁,但因客观原因无法收集证据,能否申请仲裁委员会收集呢?

《劳动人事争议仲裁办案规则》第十六条规定,当事人因客观原因不能自行收集的证据,仲裁委员会可以根据当事人的申请,参照民事诉讼有关规定予以收集;仲裁委员会认为有必要的,也可以决定参照民事诉讼有关规定予以收集。

条文释义:《劳动人事争议仲裁办案规则》第十六条规定了仲裁委员会可以收集证据的权力、情形及法律依据。本条中的收集证据,是指仲裁委员会按照法律规定的范围和程序,依当事人申请,或者依职权主动收集证据的法律活动。

仲裁委员会收集证据分为以下两种情形:

1、依当事人申请收集证据

当事人申请仲裁委员会收集证据的,应符合本条规定的因客观原因无法收集这一前提条件。比较典型的当事人因客观原因无法收集的证据主要包括:

一是申请收集的证据属于国家有关部门保存并须有关机构依职权调取的档案材料;

二是证据属于涉及国家秘密、商业秘密、个人隐私的材料;

三是当事人因其他客观原因不能自行收集的其他材料。

2、依职权收集证据

仲裁委员会也可以依职权主动收集证据。根据本条规定,仲裁委员会依职权主动收集证据的前提条件是“仲裁委员会认为有必要的”。

何为“有必要”,属于仲裁委员会自主判断的范畴,一般应当是对查明案件事实有重要影响的情形出现时,才认为是“必要”的情形,仲裁委员会才可以依职权主动收集。

法条链接:《民事诉讼法》第六十四条,《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉的解释》第九十四条至第九十六条

二、工伤康复辅助器具在工伤保险体系中的应用的思考

首先,参保工伤职工申请因工伤致残所需要的康复辅助器具工伤保险基金支付的法理依据已经明确,未参保的工伤职工此项费用应参照参保人员由用人单位支付,但未参保人员的索赔流程长风险大,甚至于耽误辅助器具适用的黄金时间,不符合工伤保险以人为本的核心理念。

此外,目录里面的一些项目制度标准低,对一些工伤职工辅助器具的配置无法真正满足其需求,比如半口假牙的最高报销费用为1500元,而目前市场上安装义齿的费用明显高于该标准。因此,目

录的支付标准应涵盖所有工伤患者的需求更为合理。

最后,目录的项目及支付标准应及时更新,一些省的目录及支付标准十年如一日,不利于辅助器具配置机构工作的开展。社会经济水平不断发展,各项成本不断提高,尤其是人工成本的逐年增加,不利于辅助器具配置机构的发展,从而导致对工伤职工的辅助器具配置工作的服务会受到影响。在保证工伤保险基金支付的前提下,适时地对目录项目及支付标准进行调整,有利于提高辅助器具的配置服务工作。(作者单位:溧水区人社局) 人

溧水区就业工作多点发力成效显著

胡华秋 / 文

2021 年以来,溧水区人社局紧紧围绕“人”这一核心要素,紧盯“兜底线”“稳就业”“扩就业”三大方向,认真落实就业优先战略和积极就业政策,做实做细稳就业保就业工作,激励创新、鼓励创业,各项工作落地见效,为全区实现更高质量的就业做出了积极贡献。实现城镇新增就业人数 2.3 万人,实现再就业 1338 人,促进大学生就业人数 6724 人,促进农村劳动力转移 1903 人,援助困难人员就业 1287 人,城镇登记失业率控制在 1.78%,就业形势始终保持总体稳定。

锐意创新工作法,就业服务赋能加力

近年来,随着溧水产业转型升级不断加快、企业生产规模不断提升,部分企业用工短缺难题日益突显。今年 3 月以来,区人社局组织走访调研 20 多家用工大户企业,召开 3 场企业人事主管座谈会,全面了解企业用工情况,深入分析企业用工难主要原因,积极探索破题之法,逐步形成就业服务“123 工作法”,即依托一项新政、建立两个机制、搭建三个平台。不但受到企业和群众的广泛认可,荣获我区一季度“猎豹奖提名奖”,还得到市人社局充分肯定,工作做法在全市作经验交流,《新华日报》、《南京日报》等省市主要媒体作了多次报道。

落实就业惠民政策,营造良好用工环境

加大大学生群体就业扶持力度,积极主动落实大学生住房租赁补贴、青年大学生面试补贴等各类就业优惠政策。针对我区缺乏引才区域性政策的现状,区人社局牵头制定《溧水区人口集聚十条新政》,为溧水区吸聚高素质人才与产业工人。鼓励大学生来溧实习(见习)、加大与院校合作力度、提供新增大学生就业创业补助。发挥人力资源服务专业机构作用,推进区域劳务协作、加强与知名招聘网站合作。提升公共服务能力,加快建设工业邻里中心,优化外来人口购房服务和保障外来人口子女入学,为企业招工用工创造良好的环境。

加强企业用工服务,多点发力见成效

主动对接劳动力富余地区。由主要负责人、分

管领导分别带队赴安徽亳州、淮北、蒙城县、利辛县等地展开劳务协作,签订合作协议,拓展劳务基地。目前已建立安徽亳州市、淮北市、湖南湘西州、陕西商南、河南信阳、重庆万州等 16 个市县级劳务基地,为溧水企业输送产业工人,组织开发区、7 个镇(街)分别与河南省阜南县、颍上县辖区镇一对一签订劳务协作协议,为溧水引进产业工人。

积极开展校地校企合作。通过“走出去,请进来”等方式,已与江苏大学、徐州工业职业技术学院等 50 所高校开展校地校企合作,并设立“引才工作站”,为溧水引进高校人才。

充分利用各种平台做好就业服务。线上充分利用南京人才服务平台、区融媒体中心、智慧溧水、114 网等平台免费为企业发布招聘信息,举办网络招聘会;线下充分利用人社系统基层力量开展“送岗上门”,每周组织开展人力资源市场招聘会。

支持开发区和东屏街道联合打造市级人力资源产业园,形成开发区为主产业园,东屏为分园的“一园两区”的格局,建设人力资源北市场,引进江苏鼎力、前程无忧等专业人力资源资源机构,并在前程无忧云平台设立“溧水招聘专区”,合作开展网络“直播带岗”招聘活动。为开沃新能源汽车、西门子数控、龙鑫电子、恒天领锐、腾阳机械、喜之郎等重点企业举办 2 场“直播带岗”招聘活动,共吸引近 10 万人次观看,取得良好效果。

组织企业参加校园招聘。通过精细摸排企业招聘需求,筛选合适岗位,今年以来已有针对性地组织 232 家企业参加安徽信息工程、江苏大学、南京工业大学浦江学院以及安徽理工大学等 31 所高校的校园招聘,累计提供 2562 个岗位。

加强企业用工动态监测。把解决区内企业用工放在首位,每季度定期召开企业人力资源负责人座谈会,企业人事负责人互相分享经验,探索路径,共享资源,截至目前,已召开 4 次座谈会,共有 85 家企业人事主管参加了例会。

开发了“移动端微信小程序”,区内所有百人以

六合区以创业促高质量就业

李群 / 文

近年来,六合区不断建设完善创业孵化、创业培训、创业指导和创业扶持的工作机制,为创业者营造公平公正的创业环境,有力推动了创业促进就业工作持续健康稳定发展。2020年,共完成培育自主创业 9771 人,大学生创业 1373 人,扶持农村劳动力自主创业 6440 人,创业带动就业 36422 人。每位创业者平均都能带动 3-4 人就业,有效缓解了就业困难问题。

一是加强培训,提高创业能力。以各类学校与相关企业为阵地,有组织、有计划、有针对性的进行“定向”、“定单”、“分级”培训。围绕创业需求,突出实用技能训练,让学员多掌握一些新知识、新技能、新工艺和新方法。加强创业人员的开业指导,帮其制定可行的创业计划,为其发展出谋划策,提高培训人员的市场判断力,尽可能的避免盲目创业。

二是强化扶持,搭建创业平台。改善创业环境,搭建创业信息交互平台,强化创业扶持、完善创业孵化制度、实训制度、援助制度和金融贷款扶持、项目筹集激励机制作为推进全面创业的重要内容。进一步放宽创业政

策,明确优惠政策,降低创业门槛,完善注册登记、税费优惠、资金扶持、职业培训、综合服务等实施办法,大幅降低创业成本。

三是优化服务,新建创业基地。大力发展创业孵化基地,在工业园区、开发区等产业集聚地,按创业者规模、失业人员创业数量、吸纳就业人数、创业典型的特色和影响力等条件,建立管理规范的创业孵化基地。坚持“政府引导扶持、鼓励多方投资”的原则,建设具有滚动孵化功能的创业孵化园,在园区引入政策咨询、项目评估、创业培训、开业指导、跟踪管理等多功能、一体化和专业化服务。

四是降低门槛,落实创业贷款。落实富民创业担保贷款扶持创业,带动更多人就业。通过扶持创业典型,带动社会就业观念转变,形成“创业光荣、创业就是高质量就业”的理念。在提高贷款发放额度、扩大贷款发放范围、放宽贷款申请条件、降低贷款门槛上有所创新和突破,提高创业担保贷款的普惠性。(作者单位:六合区人社局) 人

上企业用工每周通过小程序上报用工需求和类别,及时精准掌握企业的用工需求,目前已有近百家企业注册使用该程序,共计提供招聘职位 457 个,已线上收到简历数 2408 份。

公益岗位促就业,兜底保障助脱贫

创新线上线下相结合的就业服务,多形式举办 158 场招聘会,累计提供就业岗位 2.38 余万个,让就业帮扶工作落到实处。

落实公益性岗位人员安置。8 月份开始,结合疫情防控需要,我中心按照上级部署要求,制定具体方案措施,稳步实施防疫临时性公益性岗位的开发管理,做好就业困难人员和退捕渔民的就业安置工作。截止目前,我区防疫临时性公益性岗位

共安置就业困难人员和退捕渔民 100 人参加村社消杀值守工作。

开展就业帮扶专项活动。2022 年春节期间,将开展以“就业帮扶 真情相助”为主题的就业援助月专项活动,通过专场招聘、政策宣传等措施集中帮助困难群众就业创业。下一步将对照就业帮扶清单和岗位信息库,为就业困难人员及时提供有针对性的公共就业服务,为有需要的求职者提供“1311”就业服务,即提供 1 次政策宣讲、3 次免费推荐就业、1 次免费职业指导、1 次免费职业培训等,确保帮扶到位、效果到位,切实兜牢就业民生底线。(作者单位:溧水区人社局) 人

以高质量人力资源服务 推动技能人才分层培养 实现高质量就业

王皎 / 文

一、栖霞区产业结构和企业劳动力需求状况分析

十三五时期,栖霞区坚持稳中求进工作总基调,自觉践行新发展理念,扎实推进高质量发展,强化三区融合、整合三区资源,顺利完成“十三五”规划确定的主要目标和任务,高水平全面建成小康社会,“强富美高”新栖霞建设取得明显的实质性进展①。

从产业结构来看,经济总量持续攀升,市场主体爆发增长,产业转型实现突破,先进制造业保持领先,现代服务业蓬勃崛起,都市型农业精致发展,创新动能显著增强。从企业劳动力需求来看,我区的劳动密集型产业,如服装加工、纺织品、皮革制品的生产大大减少,该类企业需要的劳动力虽然数量需求大,但是技能要求不高,多集中在低工资水平的地区;现代服务业和都市农业,该类企业所需劳动力总量大,技术要求一般,但正向高端、特色发展,对技能人才的需求量在持续增加;资本和技术密集型产业,如智能制造业、软件和信息服务业等是我区的龙头产业,该类企业对劳动力的需求量小,但是对技术等级和熟练度要求较高,提供的工资水平也相对较高,企业多集中在经开区和高新区;知识密集型的产业,如生物医药、科技研发等正处于快速成长期,该类企业更需要高校科研队伍和海外高层次人才助力,企业多集中在高新区和各街道的科技园区。

工资水平是高质量就业的主要体现,而工资水平主要受企业生产率与企业规模影响,与企业发展阶段密切相关。因此,提前从产业布局入手,关注大企业和快速成长期、有融资需求的企业,在现有的地区劳动力中培养和储备特定行业所需的技能人才,吸纳外部劳动力作为补充,有利于缓解结构性

失业的矛盾,提高就业匹配度,提高人员工资收入水平,实现高质量就业。

二、尧化街道劳动力就业状况和技能水平分析

尧化街道位于栖霞区中部,北临经开区、南接仙林大学城,东有高新区金港科创园区,西有栖霞区移动互联网基地,辖区有中建、中石化、省煤炭地质局、南京铁路东站等几家大型国有企业办公总部,还有多家汽车产业零售服务业,地理位置优越,营商环境优渥,就业形势较好。

从劳动力构成和技能水平来看,本地户籍的灵活就业人员和失业人员中,女性比例高于男性,年龄多在30-40岁之间,这类人员主要是高中及大专以上学历,掌握的就业技能相对较少,中级或高级技能等级人数不多,与企业招工岗位所需的技能匹配度不高,更换工作频率较高,主要因家庭原因或不满足工资待遇而离职,倾向于寻找离家距离不远、收入中等稳定的工作,技能提升愿望较强②。在职人员中,大型国有企业以本科及以上学历为主,中高级技能等级员工与普通中小企业相比人数较多,但是占比不高,年龄层次偏大的实操经验丰富但取证难,已经取证的年轻技能人员实操熟练度不够。

三、当前栖霞区经济发展走势和就业形势分析

面对当前世界以人工智能、5G、物联网等为先导的新一轮科技革命带来的巨大的生产方式变革和商业模式变革,我区将以“打造最强增长极、最美新栖霞”为愿景目标,致力于建成以先进制造业为主导,现代服务业为支撑,都市型农业为特色的现代产业体系。先进制造业做优石化能源等传统产业,做强新型电子信息、智能制造装备、生物医药等主导产业,做大人工智能等未来产业。现代服务业实现向“两端攀升”,现代物流、高端商务等生产性

服务业向价值链高端延伸,文化旅游、商贸流通等生活性服务业向多样化升级。都市型农业向二三产融合,实现特色高效发展。

随着我区经济发展走势日趋明显,产业转型升级脚步加快,稳就业、保民生、促发展,抓实“技能提升”这个关键显得愈发迫切。当前的就业形势要求多部门联动,加快建设知识型、技能型、创新型产业工人队伍^③,发挥国有企业的带动作用,改革不适应产业工人队伍建设要求的体制机制,打破部门界限,形成整体合力,积极在全区调配高职高校毕业生、在职职工、低龄失业人员和就业困难人员的技能水平,不断扩大高技能人才队伍,分流失业人群,帮扶就业困难群体,发挥人力资源优势,既能为企业源源不断地输送技能人才,完善我区技能人才梯队建设,又能实现就业富民、创业富民、政策富民^④。

四、新矛盾催生新举措

近年来,我街道人社所围绕产业转型升级带来的就业矛盾,不断调整和采取新的就业指导举措,取得了一定的成绩。

1、围绕紧缺型工种和新兴产业,面向在职人员,开展高技能人才提升行动。南京市人社局每年都会公布一批紧缺型高技能人才职业(工种)目录(30个左右),我所根据目录工种开办过“消防设施操作员、养老护理员、家政服务员、中西式面点师、烹饪师、育婴员、保育员”等多个工种多批次的政府补贴培训班,有力地缓解了高技能人才紧缺的局面。

2、围绕低端服务行业,面向灵活就业人员和失业人员,开展职业素养提升的美业类培训。随着当前就业形式的多样化,灵活就业成为一种就业新形态。不少因家庭原因或个人身体原因无法从事全日制用工的劳动者,对时间办公地点自由又增加收入的灵活就业形式尤为青睐我所为此开办了“低压电工、焊工、垃圾分类指导员、居家养老照护、美甲护理、GYB职业指导”等多个工种多个班次,提高失业人员的就业技能,提升职业素养,并积极与医疗机构、社会组织、环保机构等吸纳就业的行业组织沟通,搭建培训促就业直通道,有力地增加了失业人员的再就业机会。

3、围绕订单项目,面向就业困难人员,开展项

目制创业培训和指导。就业困难人员多数属于年龄超过40岁、知识技能有限,因个人身体或家庭照护需要导致无法在企业长期用工的人员,其中不乏残疾人员。这类人员更适合从事传统手工代加工、互联网营销、生活服务类的自由职业。因此,我所积极开办“非遗手工、短视频剪辑、养老照护”等特色培训班,并联合企业共建实训基地,为参培人员提供订单推荐、代加工指导、工作室筹建等,有力地提升了就业困难人员的就业信心。

五、典型做法总结及存在的问题

1、培训课程的设置,缺少针对创新。新时代下,改革的脚步在不断加快,只有建设知识型、技能型、创新型的产业工人队伍,才能适应我区改革发展的进程,并在高质量建设“强富美高”新栖霞中发挥主力军的作用。然而现有的失业人员年龄层次普遍偏高、文化水平有限,再学习和再提升的意愿不强烈,因此对于有一定技术难度和门槛要求的培训工种,要么参与人数少无法凑成一个班,要么培训通过率太低考核不达标。受多种因素制约,导致人社部门组织的培训工种单一,对不同年龄段、不同性别和不同技能基础的人员培训缺少针对性和创新性。

2、培训课程的师资,缺少产业关联。当前围绕高技能人才短缺的局面,多地积极借助第三方社会培训机构开展高技能人才培训。然而多数参培学员表示,培训机构以考试取证为目的,以理论刷题为主要手段,时间短,实操性不强,即便取证通过,也只是上岗入门,或者只适合有一点基础的年轻操作人员学习。这类培训缺少企业中实操熟练的老技能人员做师资指导,也缺少后续的技能再提升培训做持续巩固,因此对于就业上岗的助力作用并不明显。

3、培训与就业推荐,缺少紧密互动。围绕市场需求开展的技能提升培训重在市场预测和工种更新。无论是传统的就业技能培训,还是新产业、新职业、新技能培训,都需要对标地区主导产业、地标产业,或者创业帮扶对象的特殊性,开展针对性的技能培训。这类培训对产业方向、用工需求、就业跟踪的要求极高,没有做充分的产业调研和人力资源供需分析,就无法指导技能提升培训的有效性,没有培训人员就业跟踪服务,就无法动态更新培训课程的设置,二者紧密相关,联动性极高。

六、后续改进建议

一是建立分层分类培养机制,强化技能人才递进式培养模式。技能人才的培养可分为两类四层培养,两类是指失业人员和在职人员,四层是指生活服务技能培训、紧缺性技能上岗培训、初中级技能提升培训、高技能培训。从失业人员构成来看,处于就业最底层的就业困难人员是政府培训的重点对象,尤其对于残疾人、大龄劳动者、退役军人等重点帮扶对象,应加强政府引导、企业公益岗帮扶和工作室创业带动的力量,扩大生活性服务业职业技能培训规模^⑤,增加就业困难群体灵活就业和创业的信心,让更多就业困难人员向“自立”发展;对于失业人员当中的低龄失业人员,再学习和再就业能力较强,应鼓励这类人群积极学习“南京市高技能人才培训补贴紧缺型职业”,提升技能快速就业,让这部分劳动力向新兴产业“入行”发展;对于企业在职人员,要予以政策支持,鼓励企业开展行业所需技能的梯队化培训,让普通职工通过初级和中级技能提升培训有进阶空间,向“提升”发展;对于企业中的高技能人才,要加强管理,加快建立地区“高技能人才库”,成立“技能人才协会”,设立“技能人才实训基地”,开展人员动态管理、行业交流切磋、技能大赛评选等行业服务,充分发挥龙头企业、重点企业技能人才培养评价作用,发挥企业高技能人才的示范带头作用,推动地区更多高技能人才向“顶尖”发展。只有不断扩大高技能人才的规模,减少就业困难人员离开劳动力市场,才能让整个地区的劳动力技能水平呈现“漏斗状”结构,提高整体劳动力市场的竞争力。

二是引入行业人才力量,提高政府培训与企业需求的实际粘合度。技能培训的学员能否增加再就业上岗率,关键取决于技能是否熟练。这就需要引入企业当中的熟练技师和行业高技能人才纳入技能培训的师资队伍,增加培训时长和实操比例,充分利用各类实训基地,开展一轮初筛培训和二轮精选培训,让更多有学习提升热情的技术工人得到实际应用层面的提升,为企业实际需求的劳动力做好培训支持和就业推荐。

三是建立产业指导前置,加大地区人力资源规划和指导力度。就业作为一项经济指标,劳动力

市场供需状况与市场供求密切相关。只有提前做好地区产业链情况分析和劳动力需求调研,才能更好地指导地区技能培训的方向,做好新职业、新技能的培训课程开发。因此,要充分利用大数据平台,从企业需求和劳动力需求的角度,提前做好产业和就业相关联的前瞻性分析工作,做好就业技能提升培训与产业关联度的后期评估分析,为开发和更新技能培训的工种提供依据,储备丰富的技能人才,服务地区主导产业转型升级。

四是强化基层“高质量人力资源服务”专项队伍建设,整合力量发挥优势。一个地区的人力资源是否发挥优势,取决于该地区是否采用了现代科学的管理方法,以“人”为核心,与一定物力相结合,对地区的劳动力进行了合理的培训、组织和调配,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,致使企业得到最佳的经济和社会效益,提高地区生产率和外部竞争力,最终促进区域经济高质量发展。而基层人力资源服务队伍是高质量人力资源服务^⑥的主力军,也是直接面向企业、面向劳动者、发现和解决问题、落实执行政策的重要力量。因此,建议强化基层专业服务队伍建设,做好基层人力资源服务队伍的稳定性、专业性保障,向基层人力资源部门倾斜人、财、物的投入,鼓励基层专项服务队伍整合培训、就业和创业的合力,“以培训聚人才,以培训促就业”,让基层有更多的精力、更有活力的思维、更专业的队伍去统筹地区劳动力,发挥人力资源“求才、育才、用才、激才、留才”的优势。(作者单位:尧化街道劳动保障所)

资料来源:

①《栖霞区国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要(草案)》;

②《尧化街道离职人员就业意向和培训需求调研报告》;

③《新时代栖霞产业工人队伍建设改革实施方案》;

④《2020年全市富民增收工作要点》;

⑤⑥《国务院办公厅转发国家发展改革委关于推动生活性服务业补短板水平提高人民生活品质若干意见的通知》;



雨花台区人社局召开全区人社系统工作推进会

雨花台区人社局日前召开全区人社系统工作推进会,会议主要任务是,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,按照中央、省市区及各级人社有关会议部署要求,分析面临的形势任务,总结部署年度工作,奋力推动新一年雨花人社事业高质量发展。区人社局全体班子成员,机关各科室负责同志、下属事业单位全体正科职和各党支部书记参会。

会议指出,2021年在区委区政府的坚强领导和市人社局的有力指导下,全区人社系统积极应对错综复杂的形势和繁重艰巨的改革稳定任务,深入贯彻落实上级决策部署,强化责任担当,矢志克难奋进,致力惠民生、促发展、防风险、保稳定,各项目标任务超额完成,重点指标位列全市第一方阵。一是就业创业规模与质量实现双提升,就业优先政策落得更实,就业民生底线兜得更牢,就业服务质量提得更优。二是城乡一体社会保障体系更加健全,社保惠民成效性显著增强。三是人才人事工作开创新局面,人才评价机制持续完善,人才发展载体持续建强,人才活动品牌持续擦亮,人才发展环境持续优化。四是和谐劳动关系建设引向深入,职工权益有效保障。五是公共服务作风效能得到新加强,行风建设扎实有效。

会议强调,今年是党的二十大召开之年,也是实施“十四五”规划的关键之年。全系统要深刻认识和把握中

央、省市区委重大决策部署,深刻认识和把握当前工作面临的机遇挑战,深刻认识和把握稳中求进的工作总基调,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真践行以人民为中心的发展思想,完整准确全面贯彻新发展理念,科学谋划、超前布局,加快推进雨花人社事业高质量发展,以优异成绩迎接党的二十大胜利召开。重点做好五个方面工作。一是千方百计稳住就业基本盘,实保障重点群体就业,推动职业技能培训提质增效。二是健全完善社会保障体系,深入推进全民参保,精准落实社保扶贫政策,扎实做好困难人员参保和待遇享受的“托底保障”。三是人事人才重改革创新,着力强机制、聚人才、育主体,深化人才发展体制机制改革,全面提升人才服务能力水平,为“数字经济看雨花”提供强劲的人才支撑。四是积极构建和谐劳动关系,巩固拓展根治欠薪成效,加强劳动关系协商协调,切实保障劳动者合法权益,完善工资收入分配机制。五是优化治理强管理服务,加大“放管服”改革力度,全面提升人社服务专业化水平。

会议要求,全系统要知重负重,履职尽责,坚持政治引领、数字赋能、依法行政、人民至上,要继续发扬担当作为的精神,进一步在经济社会发展大局中找准定位,明确方向,继续推动“强富美高”新雨花建设,努力实现民有所需、我有所为! 

秦淮区做优民生保障打造共建共享幸福城区

一是高质量推动就业创业。全面落实就业优先政策,确保政策落地“零延时”,实现企业和就业者“稳岗有奖励、创业有扶持、培训有补贴、困难有援助”。围绕“南京都市圈”建设,试点开展区域一体化公共就业创业服务。依托“线上+线下”组织各类招聘,践行“24小时就业服务不打烊”,培育国家级“充分就业”社区。2022年力争实现累计城镇新增就业25万人、新增大学生就业8万人。二是全方位覆盖社保服务。引导灵活就业人员、新业态从业人员参加企业职工养老保险。促进城乡居民养老保险适龄人员应保尽保、待遇应享尽享。落实工伤

保险“同舟计划”,扩大工伤保险覆盖面。在区域层面率先完成从“制度全覆盖”到“人员全覆盖”。三是多层次优化劳动关系。开展劳动关系“和谐同行”三年提升行动,2022年计划培育市级和谐劳动关系企业不少于500家、示范企业不少于30家。聚焦建筑、环卫、餐饮等重点行业,组织工伤预防专项行动。助力“五位一体”和谐劳动关系护航行动,遵循“调解为先、和谐为重”原则,全过程监管农民工工资支付,切实维护劳资双方的合法权益。 

雨花台区坚持三点原则,全力打造和谐就业新高地

一、以“根治欠薪”为发力点,监察执法取得新成效。

坚持保障劳动者合法权益,2021年度累计接待各类咨询9000余人次,书面受理案件647件,书面审查企业7145家,重点加强工程建设领域欠薪治理,保障农民工工资支付工作连续四年获得A等级,2021年度获评全国保障农民工工资支付工作先进集体;坚持畅通各类维权渠道,妥善处置省平台12333流转案件755件、“122社会求助服务平台”欠薪警情98件、互联网+督查案件8件、阳光护薪欠薪线索案件230件、国务院欠薪线索668件,按照法定流程办理群体性案件19起;坚持创新监察方式方法,推广“数字维权”,一帽一码变“烦薪”为“安心”,联合各职能部门开展各类专项行动5次,注重源头规范用工,有效打破执法被动局面。

二、以“共建共治”为聚力点,联合调解取得新进展。

聚力提升调解质效,聚焦“五位一体”,区人社局联合区委政法委、区司法局、总工会、人民法院设立运行联合调处中心,调解时限平均缩减30%,简单小额案件调解率稳步提升,不断适应新形势下群众维权诉求,“中心”成功获评市级金牌调解组织;聚力化解劳资矛盾,持续推进裁审衔接,加大两院(仲裁院、人民法院)联动办

案力度,试行“文书移送”和“绿色执行”机制,稳妥化解劳动争议纠纷,2021年度仲裁处理各类案件1009件;聚力保障大局稳定,准确把握政策导向,倡导理性维权风气,妥善化解因“双减”、“疫情”影响引发的连锁性、群体性劳资矛盾,努力实现保障劳动者权益与企业良性发展双赢。

三、以“优化服务”为着力点,劳动关系协调更顺畅。

推进审批监管服务提升,规范优化工伤认定流程,全年受理工伤申请1045件;服务辖区140余家劳务派遣企业和70余家人力资源服务机构完成年检公示工作,组织40家民办职业培训机构年度能力评估,持续助力优化营商环境和企业复工复产;推进阶段重点任务落实,协助完成部、省组织的薪酬调查活动,加强区域工资分配宏观引导;引导职业培训学校开展新业态劳动培训;组织配合开展疫情防控、安全生产等各项调研,持续规范人力资源市场秩序;推进和谐劳动关系创建,激励培育并成功评定省级2家、市级9家和谐劳动关系企业;组织开展人社政策直通车活动20余场,擦亮雨花人社服务品牌,打通“便民便企最后一公里”。(杨申)●

建邺区人社局联合调处帮助找回社保权益

“谢谢你们,帮我们了却了一桩心事,十几年前曾‘亏空’的社保利益终于可以着补回来了!”老张满怀欣慰的对身边调解员说道,会议室里的气氛较之前要轻松不少。

2022年3月10日下午,建邺区劳动人事争议联合调处中心受邀参与并成功解决一起涉及六位劳动者的社保补缴问题。包括老张在内的六位劳动者在一家物业公司工作已长达数十年,中途曾有一段长达三至四年时间的社保未缴纳,导致老张等人相应时段的社保权益受损,欠缴的社保一直牵动着劳动者的心。单位一方虽有意为劳动者办理补缴,但补缴社保应有佐证材料证明存在劳动关系,审查认定劳动关系成为摆在单位和劳动

者面前的一道难题。

了解到老张等人的处境后,联合调处中心协调法官、仲裁员组成的工作组前赴现场查阅审核有关工资支付台账、福利发放账册等,问询了解事发过程,从专业角度给出劳动关系认定意见。双方确认无误后,在调解员的建议与协调下,就此进行了司法确认,至此困扰老张等人数十年的社保问题终于可以迎刃而解。

得益于联合调处多元、灵活的工作机制,由调处中心组织法律专业人员直赴现场,看证据、摆事实,扭住问题关键、揭露问题本质,协调司法机关依法对劳动关系做出认定,短、平、快解决了这桩长期以来一直困扰着劳动者的社会保险权益保障问题。(朱茂林)●

南京经开区这家企业,获评“江苏省优秀劳动关系和谐企业”

近期,江苏省协调劳动关系三方委员会公布 2021 年江苏省优秀劳动关系和谐企业名单,南京经开区企业——博世华域转向系统有限公司南京分公司榜上有名。截至目前,南京经开区累计获得江苏省优秀劳动关系和谐企业 2 家、南京市和谐劳动关系示范企业 14 家。博世华域转向系统有限公司南京分公司位于南京经开区,由罗伯特博世汽车转向系统有限责任公司和华域汽车系统股份有限公司合资成立,专业从事汽车转向系统及关键零部件的开发、生产、组装和销售,业务覆盖螺母齿条式汽车转向系统各个领域,为国内外知名汽车品牌如戴姆勒、宝马、上汽乘用车等提供配套服务。公司认真贯彻国家、省市关于创建劳动关系和谐企业的要求,坚持以维护职工合法权益为中心,以提高职工生活水平为目的,以促进企业增效增收为宗旨,积极开展创建活动,全力构建和谐劳动关系,实现了企业与员工共同发展,先后获得“南京市和谐劳动关系示范企业”“江苏省工人先锋号”“南京市五一劳动奖状”“南京市厂务公开民主

管理示范单位”等荣誉。

一直以来,公司重视加强宣传引导,通过“博华宁视”季刊、微信公众号、“钉钉”和员工微信群等载体,加大构建和谐劳动关系宣传力度,强化思想引领,营造和谐向上的工作氛围。不断创新沟通方式,坚持每月召开厂务公开会议、每季度召开民主座谈会,通报企业经营状况,沟通答复员工关心的事项,同时应用“吐槽大会”等形式,实现企业与员工交流无障碍。成立企业劳动争议调解委员会,完善劳动争议预警机制,建立内部申诉和协商回应制度,与职工建立多种方式的对话沟通机制,把劳资纠纷降到了最低。

下一步,南京经开区协调劳动关系三方委员会将继续加大对优秀劳动关系和谐企业选培力度,全面弘扬构建和谐劳动关系的理念、做法和成效,发挥劳动关系和谐企业的示范引领作用,激励和带动更多的企业积极参与和谐劳动关系创建,营造和谐稳定的园区环境。 (人)

六合区人社局全力服务保障企业用工

为解决企业招工难问题,区人社局多措并举,为企业提供全方位的用心服务,全力保障企业用工。

一是助企专员跟踪服务。为将助企服务落到实处,区人社局设置区、街两级企业用工服务专员,主动对接服务重点缺工企业,梳理企业用工需求清单并进行动态更新,以多种形式,“一对一”“点对点”落实政策咨询、用工指导、岗位推介等跟踪服务,并征求企业意见和建议,确保各项助企政策和服务举措落地见效。

二是线上线下统筹并进。截止 2 月底,区人社局通过网络招聘、人力资源市场招聘、专场招聘活动等形式举办招聘活动 31 场,累计服务企业 469 家次。针对区内重点缺工企业,多渠道、全方位提供用工服务。扩大宣传,通过“六合就业”订阅号、“今日六合”、“江苏省智慧就业云平台”和社区网格群,不间断推送企业招聘信息。拓展渠道,通过鼓楼区、浦口区、江北新区以及南京周边盱眙县、句容市等招聘平台发布企业招聘信息。通过主动

对接盱眙县、句容市、仪征市人力资源市场,为有参与现场招聘需求的企业落实招聘展位。精准推送,梳理我区企业停保人员名单,“点对点”推送企业招聘信息。企业服务已初见成效,以南京国轩电池为例,春节后企业因生产需要,用工需求较大,区人社局主要领导及相关部门多次实地走访,详细了解企业缺工种类及岗位招聘要求,为其提供多渠道、多形式精准服务,2 月以来该企业招工已达 400 余人,已能满足现阶段生产工作需要。

三是精准服务人才需求。针对企业进校招聘需求,结合春季校园招聘安排,通过企业 QQ 群、微信群,先后宣传南京大学、东南大学、南京工业大学、南京工程学院等 13 所院校校招信息,综合考虑企业人才需求和学校专业匹配度,组织企业进校招聘。3 月 9 日,区人社局组织区内 25 家重点企业参与南京工业大学专场招聘会,共收到求职简历 255 份,参会企业收获满满。

(六合区人社局) (人)

12333 热点问答

1.全日制在校博士生在单位工作,需要签订劳动合同吗?

答:全日制高等教育是指学生在国家规定的修业年限内,全日在校学习的高等教育形式。全日制在校大学生的主要时间和精力在于学习,可以在课余时间参加勤工助学等劳动。根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第12条的规定,在校生利用业余时间勤工助学,不视为就业,未建立劳动关系,可以不签订劳动合同。

全日制在校大学生利用课余时间利用用人单位勤工助学提供非全日制劳动,符合《劳动合同法》有关非全日制用工规定的,可以依法订立非全日制劳动合同或口头协议。

根据《劳动部关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第7条规定精神,全日制在校大学生入学前已签订劳动合同,上学期间如仍保持劳动关系的,经双方协商可以变更劳动合同中的相关条款。

2.今年1月,企业退休人员有的增加养老金了,有的却没有增加,是什么原因?

答:因计算基本养老金的年度社会保险基数和利率调整,市社保中心对于2021年企业退休人员的基本养老金进行了重新计算,待遇提高的部分,从退休次月补发至2022年1月份,于2022年1月发放到账。

3.听说女职工的产假期限延长了,有这回事吗?

答:登录江苏省卫生健康委员会网站—业务分类—[人口家庭]版块,可以查询到相关信息:

一是2021年10月8日发布、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,通过江苏省人民代表大会常务委员会关于修改《江苏省人口与计划生育条例》的决定:五、将第二十七条改为第二十四条,第二款修改为:“符合本条例规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假不少于三十天,男方享受护理假不少于十五天。推动实行父母育儿假制度。产假、护理假和育儿假的具体实施办法,由省人民政府制定。”

二是2002年10月23日省人大通过的《江苏省人口与计划生育条例》经过四次修正,于2021年10月8日重

新发布。

三是省委省政府2022年2月10日印发《江苏省关于优化生育政策促进人口长期均衡发展实施方案》,并在中共江苏省委新闻网公开发布。摘录如下:(四)降低生育、养育、教育成本 13 完善生育休假制度。严格落实产假、护理假、哺乳假等制度,保障生育妇女休假合法权益。符合政策规定生育子女的夫妻,女方在享受国家规定产假的基础上,延长产假60天,达到158天,男方享受护理假15天。推动实行父母育儿假制度,子女3周岁之前,夫妻双方每年分别享受10天的育儿假。

4.如果在春节7天长假期间安排加班,哪几天应该支付双倍工资?哪几天应该支付三倍工资?

答:《劳动法》第四十四条:有下列情形之一的,用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬:(一)安排劳动者延长工作时间的,支付不低于工资的百分之一百五十的工资报酬;(二)休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的百分之二百的工资报酬;(三)法定休假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的百分之三百的工资报酬。

按照《全国年节及纪念日放假办法》(国务院2013年第644号令修改)第二条规定,今年春节7天长假,1月31日—2月6日(除夕—正月初六),2月1日—3日即农历正月初一至初三,属于法定节日,如果加班应当按照《劳动法》第四十四条第(三)款执行;其余四天属于休息日,如果加班应当按照《劳动法》第四十四条第(二)款执行。

5.按照市政府2021年新颁布的《南京市积分落户实施办法》,目前参保人员可以通过什么方式打印积分落户社保证明?

答:参保人员可以通过下列方式,打印积分落户社保证明:①登录南京人社网上办事服务大厅—[征缴与权益记录],点击[积分落户社保证明打印];②通过市、区、街道社会保险经办机构的社保自助机查询打印。

6.参保人持有两张不同城市发放的社保卡,现在南京参保,申领电子社保卡时无法绑定南京发放的社保卡,应如何处理?

答:需要先把原来的卡解除;在[我的南京]、[江苏智慧人社]、[支付宝]、[微信]、[银行app]等电子社保卡平台~我

2022 年度社会保险缴费基数申报热点问答

2022 年度社保缴费基数申报工作已开始,小编整理了一些单位关切的热点问题,一起来了解一下吧

问题 1 本次社保缴费工资基数申报中的“工资总额”如何计算填写?

省人社一体化信息平台上线后,2022 年度社保缴费工资基数申报工作与往年有较大的变化,主要是本次申报应填写单位年度工资总额,非往年申报填写的月缴费基数。小编提醒用人单位,在申报时请填写年度工资总额。

职工甲 2021 年 5 月入职,5-12 月工资总额为 80000 元,其年度工资总额为 $80000 \div 8 \text{ 个月} \times 12 = 120000$ 元,申报填写的年度工资总额应为 120000 元。

提醒:职工个人工资总额超过缴费基数上限的,应按年度工资总额如实申报。

问题 2 《社会保险缴费工资申报汇总表》中的“缴费工资总额”填报有什么要求?

“缴费工资总额”是指本单位本次申报的 2021 年度工资总额,也就是《缴费基数核定表》中个人年度工资总额的汇总数。单位按险种、申报人数分别填报。

问题 3 《基数核定表》中已离职人员和已退休的人员能删除吗?

为了保证数据的准确性,表格只能修改填写年度工资总额,其他内容无法修改。表格中如有已离职人员和已退休的人员,按上一年度工资总额统计申报,不影响申报结算信息。

问题 4 需要上传哪些资料?

1. 点击“选择文件”,按要求上传填写完整的《基数核定表》电子表格。

2. 在“材料列表”中按要求上传填写完整的《企业职工

社会保险缴费工资基数申报表》,即经单位公示或工会(职代会)盖章或职工签字等形式确认的《基数核定表》,支持的格式为 jpg、pdf、png。

3. 在“材料列表”中按要求上传填写完整的《社会保险缴费工资基数申报汇总表》,法定代表人或负责人、经办人签字,加盖单位公章,支持的格式为 jpg、pdf、png。

上述资料均需上传,点击“确认提交”系统提示“业务办理成功”则表示单位已完成本年度基数申报工作。

问题 5 用人单位网上申报完成后发现数据填报有误怎么办?

单位申报后可在省人社网办服务大厅“单位中心”——“单位办件”中查询完成情况,如发现数据填报有误,同一月度结算期内可多次申报,以最后一次申报数据为准,已启用年度缴费基数的缴费单位,年度缴费基数申报数据即行锁定不可调整。请广大用人单位及时核对申报情况,确保申报工作的规范性与申报数据的准确性。

问题 6 用人单位通过“缴费基数调整(上调)”模块调整缴费基数,是否还需要进行 2022 年度社保缴费基数申报?

“缴费基数调整(上调)”模块,主要用于平时对部分职工调整缴费基数。而此次年度基数申报单位需通过“企业职工社会保险缴费基数申报”模块申报,该模块是申报年度社会保险缴费工资基数的唯一通道。如通过“缴费基数调整(上调)”功能申报年度基数的,会被视为未申报,请用人单位及时通过“企业职工社会保险缴费基数申报”模块重新上传申报。

问题 7 《企业职工社会保险缴费工资基数申报表》必须职工本人签字吗?

职工本人签字确认是单位缴费工资基数申报接受职

的~设置~解除关联,然后再重新绑定新卡。

7. 参保单位开户银行账户中收到一笔来自社保中心的款项,想知晓该笔费用的详细名目或者享受对象是什么?

答: 参保单位可与市社保中心财务部门对接该款项的付款银行及账号尾号,以此确认该笔款项的险种,再和业务部门核实具体款项明细。

南京 12333 供稿



人社部相关部门对当今热点问题答问

达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或未依法享受城镇基本养老保险待遇，发生工伤怎么办？

人社部工伤保险司：《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》第二条规定，达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或未依法享受城镇基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任。

合同约定仲裁管辖地，有效吗？

人社部调解仲裁管理司：根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二十一条第二款规定，劳动争议由劳动合同履行地或者用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会管辖。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的劳动争议仲裁委员会申请仲裁的，由劳动合同履行地的劳动争议仲裁委员会管辖。

根据《劳动人事争议仲裁办案规则》第八条规定，劳动合同履行地为劳动者实际工作场所地，用人单位所在地为用人单位注册、登记地或者主要办事机构所在地。用人单位未经注册、登记的，其出资人、开办单位或者主管部门所在地为用人单位所在地。双方当事人分别向劳动合同履行地和用人单位所在地的仲裁委员会申请仲

裁的，由劳动合同履行地的仲裁委员会管辖。有多个劳动合同履行地的，由最先受理的仲裁委员会管辖。劳动合同履行地不明确的，由用人单位所在地的仲裁委员会管辖。案件受理后，劳动合同履行地或者用人单位所在地发生变化的，不改变争议仲裁的管辖。

因此，仲裁管辖为法定事项，不能约定。

试用期如何约定？因疫情影响在试用期内劳动者无法提供正常劳动的，可以顺延试用期吗？

人社部劳动关系司：《劳动合同法》第十七条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以在劳动合同中约定试用期。第十九条规定，劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

受疫情影响，劳动者在试用期内无法提供正常劳动的，经用人单位与劳动者协商一致，试用期可以相应顺延，但顺延时间不应超过劳动者无法提供正常劳动的时间。

工监督的一种方式，也可通过职代会盖章、工会盖章、公示等方式确认。

问题 8 基数申报后，什么时间启用新基数？

保险有关基数：

1 用人单位在 2022 年 1 月 6 日前已完成基数申报的，于 1 月 7 日启用新基数；

2 在 1 月 11 日至 2 月 6 日期间完成基数申报的，将于 2 月份启用新基数，并按照新基数对 1 月份直接进行差额调整，补缴差额部分不收滞纳金；

3 在 2 月份结算后至 3 月 6 日期间完成基数申报的，将于 3 月 7 日启用新基数，并按照新基数对 1 月份、2 月

份直接进行差额调整，补缴差额部分不收滞纳金。

问题 9 1 月份发现单位职工社保缴费基数已按新的缴费基数下限调整，是否还需申报？

根据《关于发布 2022 年度社会保险有关基数的通知》（苏人社发〔2021〕113 号）规定，2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，全省职工基本养老保险缴费基数下限按 4250 元执行。因此无论单位是否申报，2022 年 1 月起职工缴费基数低于 4250 元系统自动调整到下限，并非表示您单位已完成申报工作，单位仍需按要求进行缴费基数申报。（南京社保）

第三届“南京青年创业潜力新星”

近年来,我市深入实施创新驱动发展战略,广泛开展大众创业万众创新,催生了量大面广的市场主体,在稳保就业、培育发展新动能的同时,涌现出一批优秀的青年南京青年创业潜力新星”,颁发荣誉证书和奖金,并给予相关创业优惠政策扶持。

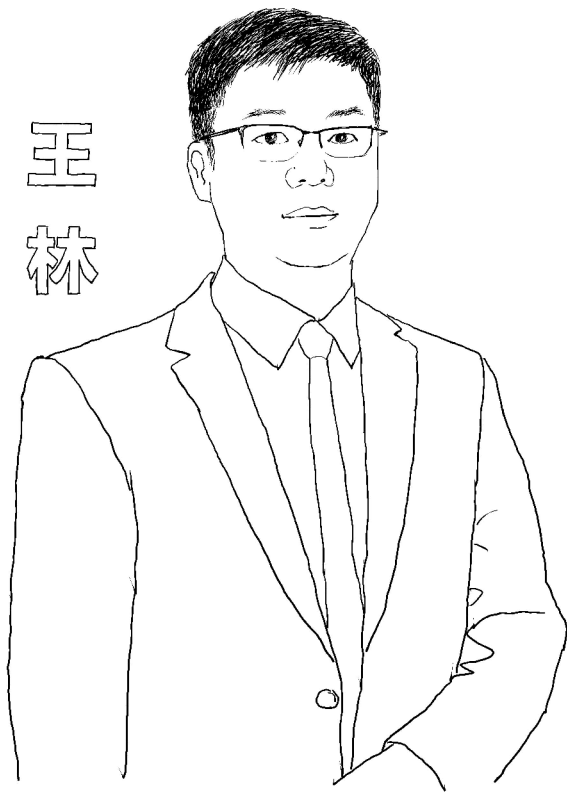
王林：金属3D打印助力义齿行业数字化转型升级

1979年生,南京铖联激光科技有限公司董事长、江苏三维智能制造研究院执行院长,毕业于东北大学机械电子工程专业,南京航空航天大学在读博士生。

主要从事专攻 3D 打印技术及市场研究,拥有授权专利 32 项,曾在荷兰爱思唯尔电子期刊发表论文 - 激光选区熔化制备 CoCrFeMnNi 高熵合金的显微组织和纳米压痕蠕变行为,主持参与“十三五”国家科技部重点研发计划“增材制造与激光制造”重点专项,北京市科技发展计划、江苏省重点研发计划等科研项目。他带领技术团队成功开发了齿科 NCL2150 钛粉专用金属铺粉打印机和军工模具 NCL3250D 双激光金属铺粉高速打印机。公司通过了 ISO9001、ISO14001 管理体系认定、欧盟 CE 认证、国家高新技术企业认定,南京市工程技术研究中心,南京市创新产品。2020 年克服疫情影响逆势增长,3D 打印设备年产量 171 台,在齿科行业销量全国第一、全球领先。

创业期间,创办了江苏省三维智能制造研究院,连续 3 年获得南京市新型研发机构绩效考核二等奖和三等奖,2020 年荣获南京市“十佳新型研发机构

王林



称号”,2021 年荣获南京市“创新名城突出贡献奖”并入选“38 家高水平新型研发机构培育对象名单”。2018 年个人获得南京市创新型企业企业家称号,2019 年获评南京市中青年拔尖人才。 ●

第三届“南京青年创业潜力新星”

程宇豪：长远目标是科学家与创业者兼得

1994年生，南京大学生命科学学院2016级药学博士，化学化工学院2012级化学学士；南京大学药物开发研究所成员，师从胡一桥教授从事新型药物制剂研发及转化工作；君隼生物创始人兼执行董事，主营皮肤及眼科高端药物制剂研发及制造，及自有微生态医学护肤品牌“隼”(JUN)。

2012年，程宇豪因高中获得了全国化学竞赛一等奖，被保送至南京大学化学系专业，并跻身化学“拔尖计划”之列。刚一入学，程宇豪就申请加入了南京大学药物开发研究所，从事癌症治疗、创面修复等领域新型药物制剂的研发和转化工作。大二时，程宇豪将人造血液与光动力疗法联想起来，开发出了“自供氧光动力疗法”。“自供氧光动力疗法”是一种前景广阔的癌症治疗手段，它主要利用光敏剂吸收激光，将肿瘤内溶解氧活化为具有细胞毒性的活性氧，从而实现肿瘤杀伤。但是在实体肿瘤内部通常是一种缺氧状态，所以光动力治疗可利用的氧气受到限制，治疗效果也就大打折扣。而人造血液强大的载氧能力恰好弥补了光动力疗法“缺氧”的困境，将人造血液与光敏剂相结合，就能够在光动力治疗时为光敏剂提供氧气，进而实现疗效的突破。程宇豪提出的“自供氧光动力疗法”为光学疗法在癌症治疗推广和应用提供了新的思路。光学疗法如同无形“手术刀”，对癌症组织具有靶向性。如果我们的工作未来应用到临床，将可以使光学疗法更广泛地取代目前使用的放、化疗，减轻副作用给癌症患者带来的痛苦。在当时，程宇豪提

程宇豪



出的这一方案可以将皮肤癌药物治疗的效果提高10倍以上，且在国内外均为首创。2015年11月，程宇豪为第一作者的科研论文在《自然》子刊《自然·通讯》上在线发表，他也成为南京大学首位在《自然》杂志及其子刊发表研究论文的本科生。

在学生阶段，程宇豪还曾获中国青少年科技创新奖、中国大学生“自强之星”标兵、中国大学生年度人物提名奖等国家级重要荣誉。迄今共申请中国及PCT专利6项，在《科学》、《自然》之子刊发表学术论文多篇，他引600余次，两篇入选ESI全球前1%高被引论文名录。

2018年，程宇豪以自己的研究为基础，创立江苏君隼科技并担任执行董事，志在将创新创业

第三届“南京青年创业潜力新星”

夏猛
大数据赋能精准抗疫

1986年11月生,毕业于南京大学,有着多年上市公司规范化的企业管理经验,2018年创立南京鹰视星大数据科技有限公司,拥有发明专利3个,实用新型3个,软件著作权24个,并于2021年成功通过科技型中小企业、栖霞区软件信息企业、软件产品评估和软件企业评估(双软企业)认定。

鹰视星以原创AI算法、大数据分析、物联网平台为核心能力,深度挖掘5G、IoT、AI在医疗、交通、楼宇、金融、政务等领域的应用能力,助力政企单位的智慧化建设,是产业互联网时代数字新基建的重要提供者。目前,鹰视星与中国移动、中国电信、中国联通、华润医药、国药集团、江苏省医药、宁波银行、南京市政府、泰州市政府、南京禄口机场、盐城南洋机场等达成合作,为全国1000多家企事业单位提供了超过4亿人次的数字化服务。

2020年初新冠疫情爆发,团队率先在医疗行



业推出“鹰视星智慧医疗管理平台”,解决了苏康码核查、测温、金属检测、病源追溯、陪护登记等问题,提升医院的安防能力和通行效率,协助疫情防控工作的开展,获得广泛好评。▲

相结合,将长期积累的研究成果进行转化并反哺科技创新。经过3年艰苦创业,公司形成包括III类创新医疗器械及I类创新药在内的5条研发管线,形成包含独家功效性原料泰纳氧TM在类的3款上市销售产品。公司两年内先后完成三轮投融资,最新一轮融资额2500万元,投后估值超1亿元人民币。程宇豪也入选了南京市发布的“紫金山英才计划”。

近一年内,程宇豪先后获第八届“赢在南京”青年大学生创业大赛决赛一等奖,2020年度南京“高层次创业人才引进计划”入选人才,高等学校科学研究优秀成果(自然科学)一等奖等重要荣誉。2021年9月16日,入选最新发布的2021福布斯中国30位30岁以下精英榜单。▲

人社部、最高法院联合发布两批 25 个典型案例

人力资源社会保障部 最高人民法院 关于联合发布第一批劳动人事争议典型案例的通知

人社部函〔2020〕62 号

各省、自治区、直辖市人力资源社会保障厅(局)、高级人民法院,解放军军事法院,新疆生产建设兵团人力资源社会保障局、新疆维吾尔自治区高级人民法院生产建设兵团分院:

为贯彻落实人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布的《关于加强劳动人事争议仲裁与诉讼衔接机制建设的意见》(人社部发〔2017〕70 号)、《关于妥善处置涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17 号)提出的“加强裁审衔接,统一案件处理标准”“开展类案分析,联合筛选并发布典型案例”等要求,进一步加大对各地仲裁机构、人民法院办案指导力度,切实提高劳动人事争议案件处理质效,全力维护劳动人事关系和谐与社会稳定,现发布第一批劳动人事争议典型案例,请各地仲裁机构、人民法院在办案中予以参照。

附件:劳动人事争议典型案例(第一批)

人力资源社会保障部

最高人民法院

2020 年 7 月 10 日

一、涉疫情类

案例 1. 用人单位能否以新冠肺炎疫情属不可抗力为由中止劳动合同

基本案情: 张某为某物流公司员工,双方签订的劳动合同约定其从事跨省货品运送工作,月工资为 5000 元;物流公司于每月月底发放张某当月工资。受疫情影响,物流公司按照所在地区人民政府施行的防疫措施,自 2020 年 2 月 3 日起停工。2 月底,张某发现公司未发工资,便询问公司人力资源部门,人力资源部门答复:“因疫情属不可抗力,公司与你的劳动合同中止,2 月停工你无需上班,公司也没有支付工资的义务。”张某对此不理解,于 3 月初,通过互联网向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求: 裁决物流公司支付 2020 年 2 月工资 5000 元。

处理结果: 仲裁委员会裁决物流公司支付张某 2020 年 2 月工资 5000 元。物流公司不服仲裁裁决起诉,一审法院判决与仲裁裁决一致,物流公司未上诉,一审判决生效。

案例分析: 本案的争议焦点是物流公司能否以不可抗力为由拒绝支付张某工资。

本次新冠肺炎疫情是突发公共卫生事件,属于不能预见、不能避免且不能克服的不可抗力。不可抗力是民法的一个法定免责条款。《中华人民共和国合同法》第一百一十七条规定:“因不可抗力不能履行合同的,根据不可抗力的影响,部分或者全部免除责任,但法律另有规定的除外。”第九十四条规定:“有下列情形之一的,当事人可以解除合同:(一)因不可抗力致使不能实现合同目的的……”最高人民法院《关于依法妥善审理涉新冠肺炎疫情民事案件若干问题的指导意见(一)》第二条规定:“人

民法院审理涉疫情民事案件,要准确适用不可抗力的具体规定,严格把握适用条件。”人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17号)第(一)条规定:“受疫情影响导致原劳动合同确实无法履行的,不得采取暂时停止履行劳动合同的做法,企业和劳动者协商一致,可依法变更劳动合同。”因此,受疫情影响的民事合同主体可依法适用不可抗力条款,但劳动合同主体则不适用并不得因此中止履行劳动合同。

本案中,物流公司主张疫情属不可抗力,双方劳动合同因此中止缺乏法律依据,仲裁委员会不予采信。物流公司自2020年2月3日停工,张某2月未提供劳动。根据人力资源社会保障部办公厅《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电〔2020〕5号)第二条规定:“企业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,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。”仲裁委员会裁决物流公司按照劳动合同约定,支付张某2020年2月工资5000元。一审人民法院判决结果与仲裁裁决一致。

典型意义:劳动法未引入不可抗力免责条款,主要原因是劳动关系是一种从属性的不对等关系,不同于民事关系是两个平等主体之间的关系。如果用人单位因不可抗力而免责,则会直接影响劳动者生存权。劳动报酬是劳动者赖以生存的经济来源,即使出现不可抗力,劳动者的该项权益仍需予以维护,用人单位也应谨慎区分民事关系与劳动关系适用不可抗力的条件、法律后果,避免适用错误,侵害劳动者权益,并因此承担违法后果。

案例2.新冠肺炎疫情期间,劳动者以处于居家观察期为由拒绝提供正常劳动如何认定

基本案情:2019年4月2日,张某与某商业公司签订了两年期劳动合同,双方约定月工资为10000元。张某2020年春节期间返回外省父母家休假。同年2月3日,张某称其父母所在小区出现新冠肺炎确诊患者密切接触者,故按小区物业公司要求居家观察14天,拒绝返回公司上班。14天后,张某表示因其在公司所在城市租住的小区禁止租户入住,仍不能按期返岗。2020年3月16日,张某返回公司上班,商业公司经与张某协商后

向张某支付了2020年3月3日至3月16日期间超过一个工资支付周期的生活费。张某认为该行为违法,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:裁决商业公司支付2020年3月3日至3月16日期间工资差额4800元。

处理结果:仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求。

案例分析:本案的争议焦点是新冠肺炎疫情期间,张某以处于居家观察期为由拒绝提供正常劳动应如何认定。

《中华人民共和国传染病防治法》(以下简称《传染病防治法》)第三十九条规定:“医疗机构发现甲类传染病时,应当及时采取下列措施:(一)对病人、病原携带者,予以隔离治疗,隔离期限根据医学检查结果确定;(二)对疑似病人,确诊前在指定场所单独隔离治疗;(三)对医疗机构内的病人、病原携带者、疑似病人的密切接触者,在指定场所进行医学观察和采取其他必要的预防措施。”第四十一条规定:“对已经发生甲类传染病病例的场所或者该场所内的特定区域的人员,所在地的县级以上地方人民政府可以实施隔离措施……被隔离人员有工作单位的,所在单位不得停止支付其隔离期间的工作报酬。”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》(人社厅明电〔2020〕5号)第一条规定:“对新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者在其隔离治疗期间或医学观察期间以及因政府实施隔离措施或采取其他紧急措施导致不能提供正常劳动的企业职工,企业应当支付职工在此期间的工作报酬。”人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17号)规定:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理。……三是对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的,由企业发放生活费,生活费标准按地方有关规定执行。”从上述条款可知,关于新冠肺炎疫情期

间劳动者依法隔离的情形有明确规定:一是医疗机构对确诊的新型冠状病毒感染的肺炎患者、疑似病人、密切接触者可予以隔离治疗或医学观察;二是所在地的县级以上地方人民政府,根据法律规定可采取隔离措施。此外,企业对超过一个工资支付周期不能提供正常劳动的职工发放生活费应与劳动者协商,但并未规定必须达成一致方可发放生活费。

本案中,张某不属于需隔离治疗或医学观察的三类人,其所在地区的县级以上地方人民政府亦未对新冠肺炎确诊病例密切接触者所在小区人员采取隔离措施,要求张某居家观察系物业公司从小区管理角度采取的防范措施。故依照上述规定,张某不属于因处于隔离治疗期或医学观察期以及因政府实施隔离措施而不能提供正常劳动的情形。同时,该商业公司在向张某发放生活费之前与其进行了协商,对超过一个工资支付周期的,商业公司支付张某生活费并不违反相关规定,故依法驳回张某的仲裁请求。

典型意义:根据《传染病防治法》规定,国家卫生健康委已明确将此次新冠肺炎纳入该法规定管理的乙类传染病,并采取甲类传染病预防、控制措施。在疫情期间,县级以上地方人民政府根据疫情防控需要作出的疫区封锁、交通检疫、停工停业停课以及密切接触者集中定点隔离等措施,均在法律授权范围内。劳动者在主张自己权益时应严格依照相关规定,严格区分隔离治疗期、医学观察期和居家观察期的不同内涵,避免“权利滥用”问题的发生。

案例 3.新冠肺炎疫情期间,如何支付因工滞留湖北劳动者在企业停工停产期间的工资待遇

基本案情:李某系某直辖市某软件公司工程师,2020 年 1 月 20 日因客户需求,软件公司派李某赴湖北进行系统维护,后因疫情原因致其无法返回。2020 年春节后,软件公司因原料供应中断等原因停工停产。该公司认为李某 2020 年 3 月 14 日至 4 月 13 日期间并未提供劳动,故根据停工停产有关规定向其支付了生活费。李某认为其是因公司安排出差滞留湖北,应按正常劳动支付工资,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:裁决软件公司按正常劳动支付 2020 年 3 月 14 日至 4 月 13 日期间工资差额。

处理结果:经仲裁委员会调解,软件公司向李某支付了 2020 年 3 月 14 日至 4 月 13 日期间的工资待遇差额。

案例分析:本案的争议焦点是软件公司“因新冠肺炎疫情停工停产期间,李某因工滞留湖北,其工资待遇如何支付”。

人力资源社会保障部、最高人民法院等七部门《关于妥善处理涉疫情劳动关系有关问题的意见》(人社部发〔2020〕17 号)规定:“对不属于被依法隔离情形但属于因政府依法采取停工停业、封锁疫区等紧急措施情形,导致企业延迟复工或劳动者不能返岗的,区分不同情况处理。……三是对企业未复工或者企业复工但劳动者未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动的,企业参照国家关于停工停产期间工资支付相关规定与劳动者协商……”本案中,李某虽未返岗且不能通过其他方式提供正常劳动,但其系因用人单位安排出差而滞留湖北,其滞留行为是为完成用人单位所安排的工作内容导致,应视为提供了正常劳动,故李某在超过一个工资支付周期期间应按正常劳动领取工资。

典型意义:在新冠肺炎疫情这一特殊情形下,在引导用人单位与劳动者共担责任、共渡难关的同时,还要考虑劳动关系的人身从属性、依附性特点,也即劳动者的劳动以用人单位安排为前提,如因工作原因导致滞留进而无法提供正常劳动的,要充分考虑无法提供劳动的“正当性”,并与劳动者能够提供正常劳动而未提供正常劳动的情形相区分。

案例 4.如何理解“一个工资支付周期”,正确发放未及时返岗劳动者工资待遇

基本案情:丁某就职于某机械公司,劳动合同约定其月工资为 6000 元;机械公司于每月 15 日发放上月 10 日至本月 9 日的工资。2020 年春节前,丁某返回外省家乡过节。春节延长假期期间,机械公司所属地区人民政府发布通知,延迟复工时间至 2 月 9 日。2 月底,机械公司复工复产,而丁某未能返岗或远程办公。机械公司线上发布通知,告知未返岗职工保留职位,将参照国家有关停工停产规定发放工资。丁某回复:“收到,谢谢公司理解。”机械公司正常发放了丁某 1 月 1 日至 2 月 9 日工资。但 3 月 15 日,丁某仅收到 2 月工资 1540 元。人事经理解释,因公司停工,2 月 9 日停工后的第一个

工资支付周期已经结束,根据国家及所属省有关规定,自2月10日起对未返岗职工发放生活费。丁某以公司未及时足额支付工资为由提出了解除劳动关系,并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:裁决机械公司支付2月10日至3月9日的工资差额4460元和解除劳动合同的经济补偿6000元。

处理结果:经调解,机械公司当庭支付丁某2020年2月10日至3月9日的工资待遇差额3227.8元。丁某撤回仲裁申请。

案例分析:本案的争议焦点是如何理解“一个工资支付周期”

《工资支付暂行规定》(劳部发[1994]489号)第十二条及人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电[2020]5号)均涉及“一个工资支付周期”,该周期的性质应属缓冲期,主要目的是体现风险共担和疫情期间对劳动者基本权益的保护,只有理解为一个时间长度,才符合相关规定的内涵。如果将“超过一个工资支付周期”理解为“跨越当前支付周期截止时间点”,则易引发用人单位停工时间相同,却仅因工资支付周期起算时间不同,而承担不同工资支付责任的问题。

本案中,机械公司实行按月支付工资的制度,工资支付周期为一个月。机械公司因疫情原因未复工,停工停产期间从2020年春节延长假期结束的次日(2月3日)起计算,2月底机械公司复工后丁某未返岗,经双方协商,丁某未返岗期间工资待遇参照停工停产标准支付,未返岗期间与机械公司停工期间应连续计算。因此,2020年2月3日至3月2日为丁某未返岗的第一个工资支付周期,2020年3月3日至3月9日则超过一个工资支付周期。故对于丁某2月10日至3月9日期间的工资待遇,应采取分段核算的方法,扣减机械公司已支付金额后,机械公司应支付工资待遇差额3227.8元($6000 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 16 \text{天} + 1540 \text{元} \div 21.75 \text{天} \times 5 \text{天} - 1540 \text{元}$)。经向双方释明“一个工资支付周期”的内涵,机械公司当庭支付丁某3227.8元工资待遇差额,双方协商同意丁某回公司继续工作,丁某也撤回了仲裁申请。

典型意义:新冠肺炎疫情期间,企业出现停工停产,劳动者也存在不能及时返岗的困难。准确理解和适用“一个工资支付周期”,有利于疫情期间工资待遇支付标准的贯彻执行,在保障劳动者疫情期间基本权益的同时,也有利于促使用人单位承担起必要的社会责任,实现劳动关系双方共担风险、共渡难关。需要注意的是,有关部门应始终坚持协商和调解优先的柔性争议处理思路,发挥其当事人主导、社会成本低、程序效率高的优势,力争争议处理的最佳社会效果和法律效果。

案例5.受疫情影响,用人单位部分停工停产的,能否按照停工停产规定支付工资待遇

基本案情:张某为某汽车公司客户俱乐部员工,该公司业务涉及汽车零部件生产、汽车组装和车辆销售等工作。双方签订的劳动合同约定张某月工资为8000元,汽车公司每月10日发放上月4日至本月3日工资。2月3日以后,汽车公司零部件生产、汽车组装、车辆销售部门陆续复工,但因新冠肺炎疫情防控要求客户俱乐部暂时无法对外开放,导致客户俱乐部未能同步复工复产,张某所在客户俱乐部中的10余名劳动者均处于停工状态。3月10日汽车公司按照劳动合同约定支付了张某2月工资,4月10日按照生活费标准支付了张某3月工资待遇。张某认为汽车公司恶意以停工为由降低其工资待遇,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:裁决汽车公司支付3月4日至4月3日工资差额6460元。

处理结果:仲裁委员会裁决驳回张某的仲裁请求。

案例分析:本案的争议焦点是受疫情影响,汽车公司部分停工停产,能否按照停工停产规定支付张某工资待遇。

人力资源社会保障部《关于妥善处理新型冠状病毒感染的肺炎疫情防控期间劳动关系问题的通知》(人社厅明电[2020]5号,以下简称5号文件)规定:“企业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,若职工提供了正常劳动,企业支付给职工的工资不得低于当地最低工资标准。职工没有提供正常劳动的,企业应当发放生活费,生活费标准按各省、自治区、直辖市规定的办法执行。”上述政策的制定参照了《工资支付暂行规

定》(劳部发〔1994〕489号)第十二条,即“非因劳动者原因造成单位停工、停产在一个工资支付周期内的,用人单位应按劳动合同规定的标准支付劳动者工资。超过一个工资支付周期的,若劳动者提供了正常劳动,则支付给劳动者的劳动报酬不得低于当地的最低工资标准;若劳动者没有提供正常劳动,应按国家有关规定办理。”可见,上述规定只对用人单位停工停产期间劳动者能够提供正常劳动和无法提供正常劳动分别予以明确,但并未将适用条件限于用人单位的全部停工停产。本案中,尽管汽车公司的零部件制造等部门均已复工,但因各部门工作具有相对独立性,其所依赖的复工条件并不相同,张某认为汽车公司恶意以客户俱乐部停工为由降低其工资待遇,事实依据不足。

经查,汽车公司部分停工的安排并非针对张某一一人,而是无差别地适用于客户俱乐部的10余名劳动者。因此,仲裁委员会对张某关于汽车公司安排部分停工存在主观恶意的主张不予采信,该公司安排张某所在部门停工,并适用5号文件规定支付张某工资待遇,并无不当,故依法驳回张某的仲裁请求。

典型意义:新冠肺炎疫情影响了用人单位生产经营和劳动者正常劳动。在这种情况下,用人单位通过短期停工停产发放生活费的方式,较因客观情况与劳动者解除劳动合同并支付补偿的处理方式,既降低了成本,维护了劳动关系稳定,也为下一步复工复产提供了人力资源保障,因此,是一种择优选择;而从劳动者角度,虽然一定时期内的收入下降,但减轻了用人单位压力,让其能够渡过难关,稳定了自身的就业岗位,双方各得其利。这种利益的平衡和兼顾,正是疫情影响下构建和谐劳动关系的内在要求,也是仲裁和司法实务中,维护停工停产劳动者合法权益,尊重和保障用人单位用工自主权的依据。

案例6.受疫情影响延迟复工复产期间,用人单位是否有权单方面安排劳动者休带薪年假

基本案情:李某在某餐饮公司担任厨师,月工资为8000元,2019年开始李某可以享受每年5天带薪年假,其书面提出要求跨年休假并征得餐饮公司同意。2020年2月3日,当地市政府要求全市所有非涉及疫情防控企业延迟复工复产至2月17日。餐饮公司即通知李某延迟复工,并要求李某2月3日至14日期间休

完2019、2020年度的带薪年假。李某表示不同意,餐饮公司要求李某服从安排并支付了李某2月3日至14日期间工资。3月9日,餐饮公司复工复产后,因李某多次旷工,餐饮公司与其解除劳动合同。李某提出餐饮公司未征得本人同意就安排休假不合法,该期间工资应当视为停工停产期间工资,并要求支付2019、2020年度未休带薪年假工资报酬,餐饮公司拒绝。李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:裁决餐饮公司支付2019、2020年度未休带薪年假工资6620.69元(8000元/21.75天X6天X300%)。

处理结果:仲裁委员会裁决驳回李某的仲裁请求。

案例分析:本案的争议焦点是餐饮公司未经李某同意安排其在延迟复工复产期间休带薪年假是否合法。

《职工带薪年假条例》第五条第一款规定:“单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排职工年休假。”《企业职工带薪年假实施办法》第九条规定:“用人单位根据生产、工作的具体情况,并考虑职工本人意愿,统筹安排年休假。”人力资源社会保障部等四部门《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》(人社部发〔2020〕8号,以下简称8号文件)规定:“对不具备远程办公条件的企业,与职工协商优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假”。从上述条款可知,用人单位有权统筹安排劳动者带薪年假,与劳动者协商是用人单位需履行的程序,但并未要求“必须协商一致”。无论劳动者是否同意,企业都可以在履行协商程序后统筹安排带薪年假。

本案中,餐饮公司在市政府要求延迟复工复产期间,主动与李某沟通后安排李某休带薪年假符合法律和政策规定,而且李某2月3日至14日期间已依法享受2019、2020年度带薪年假并获得相应的工资。李某要求餐饮公司支付2019、2020年度未休带薪年假工资无事实依据,故依法驳回李某的仲裁请求。

典型意义:8号文件明确引导企业与劳动者优先使用带薪年假、企业自设福利假等各类假,把新冠肺炎疫情对企业经营和劳动者收入损失降到最低。安排劳动者在延迟复工复产期间优先使用带薪年假时,企业应

当尽量考虑劳动者实际情况,依法履行协商程序,并依法支付带薪年假工资;劳动者应当准确理解法律和政策规定,积极接受用人单位安排。

案例 7. 员工借出企业无法继续履行协议,“共享用工”如何处理

基本案情: 张某为某餐饮公司服务员,双方签订有劳动合同。2020 年春节期间,因新冠肺炎疫情影响,餐饮公司停止营业,多名员工滞留当地。而某电商公司则业务量持续暴发增长,送货、拣货等岗位人员紧缺。电商公司遂与餐饮公司签订了“共享用工协议”,约定张某自 2020 年 2 月 3 日至 5 月 4 日借用到电商公司从事拣货员岗位工作,每月电商公司将工资交由餐饮公司后,由餐饮公司支付张某。张某同意临时到电商公司工作,并经该公司培训后上岗。然而,餐饮公司于 3 月 20 日依法宣告破产,并通知张某双方劳动合同终止,同时告知电商公司将无法履行共享用工协议。电商公司仍安排张某工作并支付工资。4 月 16 日,张某向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求: 裁决确认与电商公司自 2020 年 2 月 3 日至 4 月 16 日存在劳动关系。

处理结果: 经仲裁委员会庭前调解,电商公司认可与张某自 2020 年 3 月 20 日起存在劳动关系,双方签订了 2020 年 3 月 20 日至 2021 年 3 月 19 日的劳动合同,张某撤回了仲裁申请。

案例分析: 本案的争议焦点是员工借出企业无法继续履行共享用工协议,借入企业继续用工的,双方是否建立劳动关系。

“共享用工”是指员工富余企业将与之建立劳动关系的员工借调至缺工企业工作,员工与借出企业的劳动关系不发生改变,借入企业与借出企业签订协议明确双方权利义务关系。《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》(劳部发[1995]309 号)第 7 条规定:“用人单位应与其长期被外单位借用的人员、带薪上学人员以及其他非在岗但仍保持劳动关系的人员签订劳动合同,但在外借和上学期间,劳动合同中的某些相关条款经双方协商可以变更。”因此,我国劳动法并不禁止用人单位之间对劳动者的借用。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定:“有下列情形之一的,劳动合同终止:……(四)用人单位

依法宣告破产的”。因“共享用工协议”的履行以劳动者与借出企业劳动关系的存在为前提,“共享用工”的用工模式自借出企业宣告破产时被打破。借入企业明知劳动者与借出企业劳动关系终止的情况下继续用工,应根据有关法律和政策规定建立劳动关系。

本案中,餐饮公司与电商公司签订并履行了“共享用工协议”,张某同意被借用到电商公司工作,应认定餐饮公司与张某口头变更了劳动合同中工作地点、工作内容等事项。因餐饮公司于 2020 年 3 月 20 日宣告破产,张某与餐饮公司劳动合同终止,电商公司与餐饮公司原有的权利义务不再存在。而电商公司明知餐饮公司宣告破产,双方共享协议无法履行,仍然安排张某从事业务工作,对其进行劳动管理并发放劳动报酬,符合原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12 号)规定,张某与电商公司自 2020 年 3 月 20 日确立劳动关系。

庭前调解阶段,电商公司表示因张某工作表现良好,公司正在研究是否正式聘用,希望暂缓开庭。仲裁委员会告知张某后,张某考虑工作机会难得,且工作地点等条件十分便利,同意暂不开庭,愿意等待电商公司决议。最终,双方庭前和解,并签订了自 2020 年 3 月 20 日至 2021 年 3 月 19 日的劳动合同,张某撤回了仲裁申请。

典型意义: “共享用工”是借出企业与借入企业之间自行调配人力资源、解决特殊时期用工问题的应急措施。其本质是企业在不同行业之间短期调配人力资源,以应对各行业因淡旺季或特殊事件带来的人力资源需求差异,从而实现各方受益。借出和借入员工是企业之间行为,可以通过签订民事协议明确双方权利义务关系。“共享用工”属于特殊情况下的灵活用工方式,在法律主体认定、劳动报酬支付、社会保险缴纳等方面还存在制度盲点,但需要明确的是,借出企业不得以营利为目的借出员工,也不得以“共享用工”之名,进行违法劳务派遣,或诱导劳动者注册个体工商户以规避用工责任。此外,劳动者在企业停工停产等特殊情况下,自主选择为其他企业提供劳动,不属于“共享用工”,应根据有关法律和政策认定是否建立“双重劳动关系”。

(未完待续) 人

缴纳工伤保险 保障职工和企业双重权益

冷萍萍 / 文

【案情概要】

王某某是镇江市某劳务公司的员工,于2019年3月5日被该派遣至扬中市某公司工作。2019年11月5日下午,王某某在扬中市公司车间工作过程中,被车间过道的叉车轧伤右脚,经医疗机构诊断为右第1、2跖骨骨折,事发当日王某某被送往医院治疗,花费大量医疗费并有误工损失。2020年6月王某某自行与劳务公司达成口头工伤赔偿协议,由劳务公司一次性支付王某某工伤补偿15000元,后该公司支付王某某15000元,王某某从劳务公司辞职。

事后,王某某向扬中市人力资源和社会保障局提出工伤认定申请。2020年8月1日,扬中市人力资源和社会保障局作出工伤认定。2020年10月27日,镇江市劳动能力鉴定委员会依法作出鉴定,认定王某某为十级伤残。

为维护自身的合法权益,2021年2月20日王某某就工伤保险待遇向扬中市法律援助中心提出法律援助申请。市法律援助中心当日受理并决定给予王某某法律援助,并指派了一名办案经验丰富的律师承办该案。

援助律师接受指派后,在了解到王某某与劳务公司达成并履行了极为不利的口头赔偿协议、劳务公司资金十分困难且未为王某某购买工伤保险的情况下,援助律师多次与王某某及劳务公司沟通、调解,最大限度地维护王某某的合法权益。2021年3月22日在扬中市劳动人事争议仲裁委员会主持下,王某某与某劳务公司达成调解协议:劳务公司追加支付受援人王某某一次性伤残补助金、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资等合计35000元。

【仲裁认为】

工伤保险是为了保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位工伤风险的一项制度。企业、社会团体等组织和有雇工的个体工商户应当依照《工伤保险条例》参加工伤保险,为本单位全部职工或雇主缴

纳工伤保险费。企业、社会团体等社会组织的职工和个体工商户的雇工均有依法享受工伤保险待遇的权利。

【法援律师点评】

本案是一起典型的工伤保险待遇纠纷案件。该受援人于工作期间在工作场所因工作原因遭受伤害,被依法认定为工伤,后经劳动能力鉴定机构鉴定为十级伤残。根据《工伤保险条例》第三十七条的规定,职工因工致残被鉴定为十级伤残的,享受以下待遇:(一)从工伤保险基金支付7个月本人工资的一次性伤残补助金;(二)劳动、聘用合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金,由用人单位支付一次性伤残就业补助金。同时,《工伤保险条例》第六十二条第二款规定,依照本条例规定应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照本条例规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

由于劳务公司未为王某某缴纳工伤保险,因此王某某依法应获得的工伤保险待遇应全部由劳务公司承担。

【案件启示】

随着社会经济的不断发展,职业数量、就业人数的不断增加,工伤事故在所难免,因工伤事故导致的纠纷数呈上升趋势。随着公民维权意识的不断提升,近年来扬中市法律援助中心办理的追索工伤保险待遇的案件也在逐年增加,工伤保险在现实生活中的作用逐渐凸显。

但是一些中小微企业为了节约用工成本,很多企业不依法缴纳工伤保险,这不仅增加了员工的劳动风险,也为企业带来了潜在的用工风险。

一旦发生工伤事故,职工的合法权益有可能得不到有效保障,也将给企业带来沉重的经济负担。因此,建议有关部门加强安全生产教育和工伤保险政策宣传,一方面提高职工安全规范作业的意识 and 技能,另一方面依法缴纳工伤保险,以保障职工和企业的双重权益。

(作者单位:扬中市司法局) ㊟

试用期遇到疫情怎么算工资?

赵慧芳 / 文

一、基本案情:

王某于2021年6月1日入职某托育公司,双方于当日签订劳动合同,约定工资3300元/月,试用期2021年6月1日至2021年7月31日,试用期工资2640元/月。8月因疫情停工,某托育公司实发王某2021年8月工资2640元。王某认为某托育公司存在少发8月工资的情形,为此与某托育公司发生争议,并申请仲裁要求某托育公司按3300元的标准补足8月份工资差额。

二、处理结果:

仲裁机构最终没有支持王某的仲裁请求。

三、双方辩称意见:

王某主张其于2021年7月31日试用期满,自2021年8月1日起应按3300元/月标准发放工资;某托育公司则辩称因疫情原因停工,王某的试用期应延期至8月份,故8月份应按试用期工资标准发放工资。某托育公司同时举证了王某签字确认的《关于疫情期间停工待岗的通知》,该通知要求2021年7月27日起安排王某停工待岗。

四、案例分析:

本案争议焦点:1.疫情期间工资标准;2.劳动合同约定的试用期间是否因疫情顺延。

《江苏省工资支付条例》第三十一条规定,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。超过一个工资支付同期的,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。

案例中,双方劳动合同约定试用期2021年6月1日至2021年7月31日,试用期工资2640元/月,2021年7月底开始因南京疫情导致某托育公司停工,王某试用期应当顺延,且双方对于试用期工资标准已经在劳动合同中进行了相应约定,故王某2021年8月工

资应按2640元/月标准计算,而非试用期满之后的3300元/月标准计算。

五、典型意义:

2021年7月、8月南京因新冠疫情导致部分行业不同时间的停工、复工。因新冠疫情导致停工时如何计发工资,尤其是疫情期间叠加试用期,如何计算试用期及该期间工资就成为首要解决的问题。首先,在试用期间,因疫情导致停工,试用期应当后延,停工期间不予计算试用期。其次,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。也就是说,上述案例中因南京疫情导致公司停工,在一个工资支付周期内,应当按双方劳动合同约定的试用期工资标准计算劳动者工资,因王某工资计算周期为自然月计薪,故2021年8月应按试用期工资标准计发;如9月仍停工,应按不低于南京市最低工资标准的百分之八十计发工资并承担劳动者个人应缴纳的社会保险和公积金费用;如9月已复工,故应按双方劳动合同约定的工资标准计发9月出勤天数的工资。

(作者单位:栖霞区劳动人事争议仲裁委员会) 人





市人社部门持续做好退捕渔民安置保障工作

为坚定不移打好“十年禁渔”持久战,市人社部门始终密切关注脱贫渔民、就业转失业渔民、大龄困难渔民、零就业家庭渔民等重点人员,落实落细各项工作举措,持续做好退捕渔民安置保障工作。

2021年全市共举办退捕渔民专场招聘会45场次,累计面向退捕渔民筹集单位就业岗位12665个。新增护渔员、垃圾分类指导员、卫生防疫等一批政府公益性岗位,其中59名渔民优先纳入公益性岗位就业安置。目前,全市有劳动能力和就业意愿的渔民100%完成转产就业。

一是始终把安置保障工作摆在重要位置。市区两级人社部门始终坚决贯彻中央决策部署,把退捕渔民安置保障工作作为重要政治责任,摆上重要议程,优化结对帮扶机制,确保思想不松、工作不断、政策不变、力度不减。同时,结合党史学习教育,把退捕渔民安置保障纳入“我为群众办实事”清单,确保就业帮扶及时到位、困难兜底应扶尽扶。

二是建立健全动态精准帮扶机制。实施退捕渔民安置保障状况动态监测,定期开展“回头看”,动态掌握退捕渔民劳动能力、就业意愿、就业状态、社保缴纳等情况的变化,按月调度各项工作。针对渔民就业意愿变化情况,区人社部门采取定期跟踪、经常联系等方式,及时掌握就业意

愿,实施专人挂钩联系,制定专项帮扶方案,建立重点帮扶台账,实现“一人一策、一户一策”,有针对性地推介就业岗位,提升服务精准性和岗位适配度。同时,会同农业农村等相关部门加强公益性岗位开发管理,优先保障退捕渔民及时上岗。

三是切实抓好风险排查和宣传引导。健全退捕渔民安置保障风险排查机制,设立咨询投诉电话,强化与信访、宣传等部门对接,及时做好问题收集和 risk 排查,坚决防范因工作不到位、政策不落实引发的不稳定因素。大力宣传退捕渔民安置保障的优惠政策、经验做法和工作成效,宣传渔民服从大局、自强自立、就业创业的典型案例,及时报送相关宣传线索,共同讲好退捕渔民安置保障故事,切实营造良好氛围。(市就管)

南京都市圈公共就业创业网上平台上线

为贯彻落实南京都市圈人社一体化发展要求,推进都市圈城市人才交流服务资源互联共享,近日,由南京市人社局牵头搭建“南京都市圈公共就业创业网上服务平台”正式上线,平台整合发布南京、芜湖、镇江、马鞍山、扬州、滁州等10个都市圈市(区)人社部门发布的招聘信息,实现“一点通览”。求职者可通过关注“南京人社”微信公众号,通过右下角“培训就业——都市圈招聘信息”,或关注“南京市人才服务中心”微信公众号,依次点击公众号右下角——求职招聘——都市圈招聘信息,即可进入平台首页。平台在首页设置10个都市圈市(区)的图标,实时展示各城市举办招聘会、发布招聘岗位的最新动态,求职者可择需就近参加。未来,“南京都市圈公共就业创业网上服务平台”将继续整合都市圈城市的就业创业政策、重大活动等相关信息,助

力实现都市圈市(区)间就创业公共服务互通共享,向建立标准统一、信息共享、互联互通的都市圈网上公共服务平台持续迈进。(市人才)

浦口区开展民办培训机构疫情防控检查

近日,为进一步加强我区民办职业培训机构今冬明春疫情防控和安全生产管理,浦口区人社局组织检查小组上门进行督导检查,重点检查疫情防控应急处置及排查安全生产事故隐患。一查机构人员出入登记、体温检测登记、防疫消杀记录、宣传横幅标语张贴情况及防控点值守是否规范到位;二查洗手设施配备、环境卫生、物资储备等日常防疫措施是否落实到位;三查机构外来人员是否及时登记上报,根据防控要求做核酸检测及隔离观察;四查分类垃圾桶、废弃口罩收集桶等生活垃圾分类设置情况;五查安全主体责任落实情况以及报警和消防设施、安全出口、疏散指示标志等是否齐全、有效。

检查小组对部分机构存在的问题提出了整改意见和建议,下一步,区人社局将对各机构排查出的隐患整改落实情况进行“回头看”,并进一步强化区内民办培训机构的疫情防控意识和安全主体责任,确保疫情防控和安全生产措施落实到位,织密安全防护网。(沈菁菁)

高淳区高质量完成省平台切换上线工作

江苏省人社一体化信息平台切换上线期间,高淳区人社局在做好疫情防控工作的同时,高质量完成了本区切换上线工作,为南京市人社业务平稳上线作出了重要的贡献。得到市人社局的表扬。在紧张有序的省平台切换上线工作中,高淳区人社局有以下三方面的突出表现得到南京市人社局的好评:一是仿真演练效果良

好。事项参测率、事项通过率、人员参测率三项指标全部达到百分百。二是首周开门组织有序。采取人员分流、项目分类、网办指导、现场收件等方式,缓解排队压力,做到事不过夜。三是首月业务办理平稳顺畅。截至9月10日18时,高淳区人社局累计办件量28240件,其中:窗口经办21828件,网上办理6412件,网办率达22.71%。省平台平稳上线并不意味着这项工作的结束,在南京市人社局的大力指导下,高淳区人社局对上线后政策口径、系统优化、操作习惯、工作衔接等问题将持续关注、紧盯不放,保持干事讲速度、做事重质量、事事见成效的工作作风,为南京人社奋力实现“十四五”良好开局再添新业绩。(倪强)

建邺区加大对抗疫一线医务人员职称评定倾斜力度

2021年建邺区积极落实省、市对参与抗击新冠肺炎疫情一线医务人员的职称倾斜政策。抗疫一线医务人员参加职称评审时,用人单位不受本单位岗位结构比例限制,优先推荐申报,优先评审。一是职称评审同等条件下向疫情防控一线专业技术人员倾斜,参加职称评审论文不作硬性要求,2021年建邺区共有7人符合此条件申报评审并通过,用人单位将其直接聘任到相应专业技术岗位。二是抗疫一线医务人员可提前一年申报评审高一级职称或参加专业技术资格考试。做出突出贡献,获得省部级以上表彰奖励并已具备副高级职称的,直接认定正高级职称。2021年建邺区共有2人因获省级表彰并直接认定正高级职称。(汪雁茹)

六合区就业品牌打造取得新成效

一是打造创业载体品牌。经过指导服务、推荐评审,5G大创园成功备案省级创业示范基地,成为我区首家省级大学生创业园。培育乡村振兴大学生农业创业中心和启迪虚拟现实两家创业基地,2021年,乡村振兴农业创业中心引进、孵化农业企业32家,启迪虚拟现实创业基地引进孵化项目团队55个,经过市级评审,两家基地被认定为市级创业示范基地。二是打造创业赛事品牌。举办“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛,走进哈尔滨、长沙、南昌等的15所高校开展创业政策暨创业大赛宣讲活动,共征集239个项目报名参赛,最终决出12个获奖项目,目前已落地注册9个项目,兑现奖金10.5万元,其中2个获奖项目在市级创业大赛中获得三等奖。我局获得市就业工作领导小组办公室颁发的大赛优秀组织奖。三是打造优秀创业项目品牌。2021年,累计推荐18个项目参加市级遴选,获得了市优项目二等奖1个、三等奖1个、四等奖2个。四是打造地方特色劳务品牌。2021年“龙袍装卸”作为南京市唯一一家劳务品牌参加第三届全国创业就业服务展示交流活动,荣获“积极参与类劳务品牌”称号。(李群)

锁金春风职为你来

为了进一步增强居民就业创业积极性,贯彻落实惠民政策,加强就业创业扶持政策宣传力度,营造关心、支持创业就业工作的良好氛围。2月25日上午锁金村街道、锁五社区新时代文明实践站开展“锁金春风职为你来”为主题的稳岗就业专场招

聘会活动,集中为辖区居民提供就业帮扶,以实际行动帮助居民实现就地转移就业,为广大群众提供贴心服务。招聘会共发布了67家用人单位提供的400个优质岗位。涉及医药医疗、商贸流通、机械加工、广告传媒、生产制造等诸多行业。现场还设立了“职业技能培训服务点”,为居民求职者提供家政、育婴师、美甲、茶艺等免费技能培训服务咨询。据统计,本次招聘会各用人单位接受咨询128人次,当场达成意向37个。

近年来,锁金村街道始终把为群众办实事、办好事作为各项工作的出发点和落脚点,以实际行动帮助辖区居民就业创业,发挥街道在促进城镇居民就业创业中的作用。下一步,街道将继续坚持以辖区居民为宗旨,争取更多优惠政策,积极推进创业创新行动,助力广大居民增收致富。

(锁金村劳保所)

秦淮区强化三个坚持高质量推动就业创业

一是坚持认识与实践统一,全面落实就业优先政策。加强统筹协调,确保政策落地“零延时”,让企业和就业者在秦淮“稳岗有奖励、创业有扶持、培训有补贴、困难有援助”。深化“放管服”改革,围绕“南京都市圈”建设,试点开展区域一体化就业创业公共服务,2022年将力争实现累计城镇新增就业2.5万人、新增大学生就业8万人、大学生创业800人,开展各类职业技能培训不少于1.9万人次。二是坚持稳岗与扩岗并举,着力提升就业规模质量。稳定就业存量,围绕“4+4”主导产业筹集岗位,在产业转型升级中拓展就业空间;落实助企稳岗政策,在保市场主体中稳定就业岗位。扩大招聘服务,强化区街联

动,依托“线上+线下”开展各类招聘,实现“24小时就业服务不打烊”,培育国家级“充分就业”社区。三是坚持稳定与发展互促,合力统筹重点群体就业。人社牵头,联合统战、工会、团委、妇联、残联和退役军人事务局,开展“1113”就业援助服务;发挥政策效应,开展就业技能培训、创业技能培训,稳岗“项目制”培训、新型学徒制培训等,推行政策宣传、培训指导和补贴申领等“不见面”服务;继续实施“千名大学生创业扶持计划”,走进省内外高校开展招才引智,吸引优秀大创项目落地秦淮。

经开区人社局开展送法进企系列宣传活动

近日,经开区人社局携手总工会,走进龙蟠科技公司开展了“送法进企宣讲活动”。此次活动,以“学党史、悟思想、办实事、开新局”总体要求,开展普法宣传,帮助企业规范用工、促进和谐劳动关系,进一步优化经开区营商环境。经开区人社局副局长黄俊给企业赠送《经济技术开发区典型案例汇编》,以充分发挥以案释法作用。接着,经开区仲裁委调处中心负责人向企业详细介绍了劳动人事争议仲裁委员会工作机制、劳动人事争议仲裁工作保障职能,以及签订合同时如何约定仲裁等企业具体操作性内容。数位专家分别就相关法律法规为企业进行了专题普法宣讲。下一步,经开区人社局将继续积极开展学党史办实事服务活动,依托职能优势,践行普法为民,持续推进经开区劳动关系和谐发展。

雨花台区多举措支持大学生就业创业

一是提升“引”的力度。加大高校

毕业生专场招聘会举办频率和力度,畅通“直播带岗、在线对接”等网上渠道,促进优秀青年人才的引进。目前举办高校毕业生网络专场招聘会8场,为51家单位提供就业岗位453个,网络点击量突破万人。二是凸显“保”的精度。发挥政策引领作用,发放大学生面试补贴14.3万元,新就业高校毕业生住房租赁补贴1350余万元。同时提高租房补贴标准,扩大受益对象范围,为大学生从实习到安居,提供全周期优惠保障。三是突出“稳”的主线。拓宽小微企业社保补贴吸纳高校毕业生的毕业年限,发放小微企业社保补贴159余万元,稳保高校毕业生就业;加强创业载体建设,鼓励创业带动就业,强化资金支持力度,稳保高校毕业生创业。截至目前,培育自主创业746人,累计带动就业3516人。

省鉴定中心调研南钢等级认定相关工作

江苏省职业技能鉴定中心一行日前调研南京钢铁集团有限公司职工岗位技能和认定工作,江北新区就管中心副主任任晓伟陪同座谈。座谈中,认真听取了南钢员工培训介绍及职业技能等级认定工作开展情况。南钢一直以来高度重视技能人才培养,建立了技能人才培养、评价、使用相结合的激励机制,完善了技能人才的激励办法和优秀技能人才的奖励政策,在薪酬、福利、晋升等方面向关键技术岗位的技能人才倾斜,使各类技能人才成长有通道、发展有空间。省职业技能鉴定中心杨进保主任在听取南钢的高技能人才培养工作汇报后,对南钢所取得的工作成绩予以充分肯定,并对南钢下一步推进企业自主评价和开展职

业技能等级认定工作提出了建议和要求:一是形势好,国家和省市领导对高技能人才培养高度重视,企业也要积极响应,制定高技能人才培养、使用的相应政策;二是站位高,要加大高技能人才培养力度,在企业形成重视技能人才的良好氛围;三是服务好,省、市、区各级人社部门要为企业搭建高技能人才培养交流平台,提供政策支持和专家赋能。江北新区就管中心将继续积极响应省、市号召,支持企业开展高技能人才培养工作,助力企业人才培养。(江北新区就管中心 高灿灿)

劳动监察服务暖人心 民工兄弟致谢送锦旗

建邺区劳动监察大队日前收到民工代表赠送的“为民解难事,真情暖人心”锦旗。

春节刚过,建邺区劳动监察大队就收到辖区某建筑项目民工反映工资被拖欠,多次讨要无果的案件线索。接到线索后,监察大队立即迅速开展工作,联合区、街道清欠办,多次协调组织项目建设方、施工方、劳务公司及民工,宣讲劳动保障相关法律法规。经过多方努力,终于为56位劳动者讨回工资204万元。

下一步,建邺区劳动监察大队将加强对在建项目、企业用工欠薪隐患排查力度,坚持日常巡查,抓实专项检查,突出案件化解,加速案件处理进度,着力构建和谐劳动关系,维护建邺区经济发展和社会稳定大局。(严涛)

中共中央组织部 人力资源社会保障部等五部门关于 印发《流动人员人事档案管理服务规定》的通知

人社部发〔2021〕112号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团党委组织部，政府人力资源社会保障厅（局）、财政厅（局）、邮政管理局、档案局：

为贯彻落实《干部人事档案工作条例》精神，进一步健全完善流动人员人事档案管理体系，推动流动人员人事档案工作科学化、制度化、规范化，促进人才资源顺畅有序流动，中共中央组织部、人力资源社会保障部、财政部、国家邮政局、国家档案局对《流动人员人事档案管理暂行规定》（人发〔1996〕118号）进行了修订。现将修订后的《流动人员人事档案管理服务规定》印发给你们，请认真遵照执行。

中共中央组织部
人力资源社会保障部
财 政 部
国 家 邮 政 局
国 家 档 案 局
2021年12月29日

流动人员人事档案管理服务规定

第一章 总 则

第一条 为进一步健全完善流动人员人事档案管理体系，维护流动人员人事档案的真实性、严肃性，推动流动人员人事档案工作科学化、制度化、规范化，促进人才资源顺畅有序流动，根据《中华人民共和国档案法》《干部人事档案工作条例》《人力资源市场暂行条例》及有关法律、法规，制定本规定。

第二条 流动人员人事档案是反映流动人员政治面貌、道德品行、学习工作经历、专业素养、工作实绩、遵纪守法以及家庭状况、社会关系等情况的历史记录材料。

第三条 流动人员人事档案是国家档案和社会信用体系的重要组成部分，是党和政府联系服务人才的重要载体，是流动人员参加机关公务员考录和国有企事业单位招聘、办理政审考察、申报职称评审和核定社保待遇等事项的重

要依据。

第四条 本规定所称流动人员人事档案主要包括：

- （一）非公有制经济组织和社会组织聘用人员的人事档案；
- （二）辞职辞退、解除（终止）聘用（劳动）合同、取消录（聘）用、被开除等与用人单位解除或终止人事（劳动）关系的未就业的原机关公务员、国有企事业单位的管理人员和专业技术人员、军队文职人员的人事档案；
- （三）未就业的高校毕业生及中专毕业生的人事档案；
- （四）自费出国（境）留学的高校毕业生及其他因私出国（境）人员的人事档案；
- （五）外国企业常驻代表机构的中方雇员的人事档案；
- （六）自由职业或灵活就业人员的人事档案；
- （七）其他流动人员的人事档案。

第五条 流动人员人事档案工作遵循“集中统一、归口管理”原则,主管部门为政府人力资源社会保障部门,接受同级党委组织部门、档案主管部门的指导和监督。

第二章 管理服务机构和职责

第六条 流动人员人事档案管理服务机构(以下简称档案管理服务机构)包括县级以上(含县级)人民政府设立的公共就业和人才服务机构,以及经省级人力资源社会保障行政部门授权的单位。其他任何未经授权的单位不得开展流动人员人事档案管理工作。严禁个人保管本人或他人人事档案。

第七条 档案管理服务机构应当提供以下服务:

- (一)档案的接收、转递;
- (二)档案材料的收集、鉴别和归档;
- (三)档案的整理和保管;
- (四)为符合相关规定的单位提供档案查(借)阅服务;
- (五)依据档案记载出具存档、经历、亲属关系等相关证明材料;
- (六)为相关单位提供入党、参军、录(聘)用、出国(境)等政审考察服务;
- (七)党员组织关系的接转等。

跨地区就业创业流动人员的人事档案,可由其户籍所在地或现工作单位所在地的档案管理服务机构管理。

第八条 档案管理服务机构应当提供免费的流动人员人事档案基本公共服务,不得收取档案保管费、查阅费、证明费、转递费等名目的费用。

第九条 流动人员人事档案基本公共服务相关经费列入本级财政预算,参考保管的流动人员人事档案数量等因素合理确定经费数额。

第十条 档案管理服务机构应当保证工作力量,选配政治素质好、专业能力强、作风正派的人员专职从事流动人员人事档案工作,关键核心岗位应当选配中共党员。按照规定实行回避制度,从严管理工作人员,加强业务培训,强化激励保障。

第三章 日常管理

第十一条 档案管理服务机构应当认真执行国家档案管理和干部人事档案工作有关法律法规,加强流动人员人

事档案日常管理,推进基础设施和信息化建设。

第十二条 档案管理服务机构按规定接收符合条件的人事档案、学生档案,形成流动人员人事档案,并以适当形式明晰与流动人员、存档单位的权利和义务。

流动人员持本人居民身份证或社保卡等有效身份证件,到档案管理服务机构申请设立个人账户;存档单位工作人员持本人居民身份证或社保卡等有效身份证件及营业执照等有关证件,到档案管理服务机构申请设立单位集体账户。

存档单位注销集体账户时,档案管理服务机构应当配合转递相关流动人员人事档案,或调整为个人账户存档。

第十三条 档案管理服务机构应当参照干部人事档案材料主要内容和分类,做好流动人员人事档案材料的整理、鉴别和归档工作。对合格的材料,应当准确分类,逐份编写目录,一般在2个月内归档。对不合格的材料,退回档案材料形成单位。

第十四条 档案管理服务机构应当加强流动人员人事档案内容建设,建立符合流动人员职业发展特点的档案材料收集制度。

档案管理服务机构、档案材料形成单位、流动人员之间应当加强协作,多方面收集反映流动人员政治面貌、工作经历、教育培训、职业资格、职称、评聘专业技术职务、年度工作(业绩)考核、入选重大人才工程、获得重大奖项、重要社会兼职及违规违纪违法处理处分等相关材料。注重收集流动人员工作变动中形成的劳动合同、企业录用手续及就业登记、劳动用工备案等材料。加强与社会保险经办机构信息联动,积极收集参加社会保险等相关信息材料。

流动人员及人事档案材料形成单位应当如实、规范填写相关材料,在材料形成1个月内主动向档案管理服务机构移交。

第十五条 严格执行国家保密法律法规,对属于国家秘密、工作秘密的流动人员人事档案材料和信息,应当严格保密;对涉及商业秘密、个人隐私的材料和信息,应当按照国家有关法律规定进行严格管理。

第十六条 按照预防为主、防治结合的要求,建立健全科学规范的存放秩序,改进完善保管方法和技术,提高安全防范标准。加强流动人员人事档案基础设施建设,按照档案

馆建筑有关标准要求建设档案库房，强化库房安全管理和技术防护。档案库房、阅档场所、整理场所、办公场所应当分开。

第十七条 加强流动人员人事档案信息化建设，按照“数据向上集中、服务向下延伸、信息全国共享”的原则，推进省级集中的流动人员人事档案管理服务信息系统与全国流动人员人事档案管理服务运行平台对接，建立安全、便捷、共享、高效的流动人员人事档案信息化应用体系。

第十八条 流动人员人事档案数字化工作参照干部人事档案数字化相关技术标准推进，保证数字档案的真实性、完整性、可用性、安全性。

鼓励有条件的地方推广电子证照、电子公文、电子签章等新技术应用，通过信息交互等方式不断拓展流动人员人事档案材料收集渠道，探索建立以政务数据为支撑的流动人员人事数字档案。

流动人员人事数字档案在利用、转递和保密等方面按照纸质档案相关要求管理。

第四章 接收、转递和服务利用

第十九条 加强流动人员人事档案接收、转递和服务利用工作，优化服务流程，创新服务方式，拓展服务渠道，加大服务信息公开力度，提高档案公共服务能力和便民化水平。

第二十条 根据流动人员或存档单位申请，档案管理服务机构按照以下程序和要求开展档案的接收、转递服务：

（一）根据流动人员或存档单位申请，拟接收的档案管理服务机构向原档案管理服务机构或原工作单位开具转档手续材料。

（二）原档案管理服务机构或原工作单位接到转档手续材料后，应当按规定审核档案，对符合转递规定的，填写材料目录清单后严密包封，并填写档案转递通知单，于 15 个工作日内进行转递。

对不符合转递规定的，原档案管理服务机构或原工作单位不得转出。

（三）流动人员人事档案转递应当通过机要通信、专人送取或邮政特快专递等给据邮件方式进行。对曾属于党政领导干部、机关公务员、参照公务员法管理的机关（单位）工作人员（工勤人员除外），国有企事业单位领导人员、管理人

员和专业技术人员，军队文职人员人事档案的，应当通过机要通信或专人送取方式进行转递。严禁个人自带档案。

（四）接收流动人员人事档案时实行告知承诺制。拟接收的档案管理服务机构应当对照材料目录清单认真审核甄别，对缺少关键材料的，一次性告知所缺材料及其可能造成的影响，经本人作出书面知情说明、承诺补充材料后予以接收，或与原工作单位协商退回并补充材料；对缺少非关键材料的，应当采取先存后补方式予以接收，并督促指导流动人员补充相关缺失材料。

关键材料一般是指用于核定流动人员的出生日期、参加工作时间、入党时间、学历学位、工作经历等重要信息的材料。

（五）接收流动人员人事档案的管理服务机构应当及时将档案转递通知单回执退回原管理服务机构或原工作单位。

档案管理服务机构开具的流动人员人事档案转档手续材料，与机关、国有企事业单位开具的人事档案转档手续材料具有相同的效力。流动人员人事档案在机关、国有企事业单位和档案管理服务机构之间可直接办理转档手续。机关、国有企事业单位必须凭档案管理服务机构开具的转档手续材料，方可接收流动人员人事档案。

流动人员死亡 5 年后，其人事档案按现行渠道移交或保管，对国家和社会有特殊贡献的英雄、模范人物等人事档案按规定向有关档案馆移交。

第二十一条 相关单位开展政审考察、选拔录（聘）用、人才引进、职称评审、表彰奖励、因公出国（境）、社会保险、巡视巡察等工作需查阅流动人员人事档案，档案管理服务机构按照以下程序和要求提供查阅服务：

（一）查阅单位提交加盖公章的单位介绍信，申明查阅理由，如实填写流动人员人事档案查阅申请表。

（二）查阅流动人员人事档案应当 2 人以上，一般为中共党员。

（三）档案管理服务机构应当按照程序和权限审批同意。

（四）查阅人在规定时限内完成查阅。

档案管理服务机构对高级专业技术人员、涉及国家秘密的流动人员人事档案要从严保管，严格查阅手续。

任何个人不得查阅本人、配偶、直系血亲、三代以内旁系血亲、近姻亲人员的人事档案。

第二十二条 流动人员人事档案一般不予外借。确因工作需要借阅的,借阅单位应当履行审批手续,在规定时限内归还。归还时,档案管理服务机构应当认真核对档案材料。

第二十三条 流动人员及其亲属因办理个人合法权益保障等事项申请开具相关证明,档案管理服务机构可依据档案材料记载出具存档、经历、亲属关系等相关证明材料。

第二十四条 档案管理服务机构党组织应当按有关规定为流动人才党员提供党员组织关系转接服务。

第二十五条 不断拓展流动人员人事档案基本公共服务内容,完善服务标准和流程,推进服务规范化和精细化。探索为技师学院高级工班、预备技师班毕业的高技能人才提供人事档案管理服务,畅通高技能人才职业发展通道。

第二十六条 加强流动人员人事档案工作服务信息公开和政策宣传,及时更新辖区内档案管理服务机构目录和办事清单,结合服务内容逐项编制办事指南,并通过门户网站、咨询热线、宣传手册等向社会公开。

加强流动人员人事档案工作政策法规宣传解读,加大大面向高校毕业生等重点群体和重点单位的宣传力度,提高流动人员和用人单位对档案重要性的认识,营造良好工作环境。

第二十七条 建立健全流动人员人事档案科学利用机制,强化与政务数据资源的关联分析和融合利用,加强流动人员数量、结构、分布、流向等数据统计分析和科学预测,为引导人力资源合理流动提供决策参考,提高流动人员人事档案管理服务整体效能。

第二十八条 健全流动人员人事档案公共服务制度,强化档案管理服务机构窗口作风建设,落实档案管理纪律要求和行为规范,提高流动人员人事档案管理水平。

第五章 纪律和监督

第二十九条 开展流动人员人事档案管理工作,应当严格执行干部人事档案工作相关规定,遵守下列纪律:

- (一)严禁篡改、伪造流动人员人事档案;
- (二)严禁擅自抽取、撤换、添加、涂改流动人员人事档案材料;
- (三)严禁擅自向外公开、泄露流动人员人事档案信息;
- (四)严禁丢弃、销毁流动人员人事档案材料;
- (五)严禁为不符合规定的人员新建、重建流动人员人事档案;
- (六)严禁违规转递、接收和查(借)阅流动人员人事档案;
- (七)严禁出具虚假证明和政审材料;
- (八)严禁档案管理服务机构拒收或推诿符合规定的流动人员人事档案;
- (九)严禁将流动人员人事档案管理服务与其他经营性服务相挂钩;
- (十)严禁以流动人员人事档案为载体的捆绑收费、隐形收费。

第三十条 加强对流动人员人事档案工作和本规定实施情况的监督检查,人力资源社会保障行政部门将违规保管流动人员人事档案、违规收取管理服务费等行为纳入人力资源市场秩序日常监管范围,完善举报投诉查处机制,主动公开举报电话。

档案管理服务机构要严格执行本规定,自觉接受组织、群众和社会监督。

第三十一条 对于违反相关规定和纪律的,依据有关规定予以纠正;根据情节轻重,给予批评教育、组织处理或者党纪政务处分,并视情追究相关人员责任。涉嫌违法犯罪的,按照国家法律法规处理。

第六章 附则

第三十二条 本规定由人力资源社会保障部负责解释。

第三十三条 本规定自印发之日起施行。《中共中央组织部、人事部关于印发〈流动人员人事档案管理暂行规定〉的通知》(人发〔1996〕118号)同时废止。

江北新区就管中心开展街道就业创业政策业务培训会



为了做好省人社一体化信息平台上线后就创业补贴经办工作，提高就业创业补助资金使用的安全性、规范性和有效性，加强基层就业创业平台建设，提高基层经办人员政策水平和业务能力，更好地为群众提供高效、便捷、优质的就业创业服务。年后，新区就管中心“带政策、明口径、走街道、进社区”，分批次开展了八场就失业管理和就业补贴经办培训会，各街道、社区分管领导及经办人员共计百余人参加。

本次培训采用现场讲解、系统演示、案例分析、互动答疑等方式，内容涵盖就业创业政策研读、业务流程、实操口径、内审稽核、注意事项等各方面，力争让基层就业创业业务经办人员提升学用结合能力，吃透政策、送好政策，深入推进“提速办”、“简便办”，力争人人成为工作能手、业务骨干，实现就业创业工作规范化、标准化、专业化，有效解决好民生实事。

下一步，新区就管中心将常态化开展政策学习和业务培训，遵循“简化手续、缩短流程、高效便企”的原则，全力打通就业创业业务办理“最后一小步”，打造业务过硬、服务优良、工作高效的基层队伍，最大程度地提升群众办事的便捷度和满意度。



企社联动援助就业春风吹起来



社区工作人员走进了辖区企业、商户，因尧新社区劳动工作人员对辖区内失业就业困难人员就业难问题一直放在心上。

2022年春节刚过，社区负责劳动保障工作人员就走访辖区企业，上门进行调查了解企业是否有用工需求、在领完失业金人员还可享受失业补助金政策、在职人员还可享受技能培训补贴、自主创业又可享受哪些政策、特别是一些特殊人群就业创业享受的政府扶持政策。社区人员在春节问候交流中了解到，经营者夏女士乐康堂大药房需要一名略懂医药的员工；辖区明州康复医院奥克斯集团南京物业公司需要保洁。全科社工以“家住姚坊门”微信小程序推送招聘信息为依托，利用尧化街道尧新社区掌上云社区微信平台，在微信群里发布相应的求职需求，为辖区失业就业困难人员和用人单位良好对接。在走访过程中，了解到辖区陶女士属失业就业困难人员，及时为其做了失业人员困难认定，然后4050人员职工养老保险补贴政策享受申请。

结合节后复工复产及缺工情况，为加强企业用工服务，尧新社区走访辖区企业，开展政策宣传、岗位信息搜集等相关工作。务实搭好企业用工需求、失业人员求职需求的平台，也为辖区内的居民进行就业扶持政策落实享受。（尧新社区孙修堂）

