

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

03

2022

总第 232 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

本市部分区人力资源和社会保障局局长访谈
以案说法五组



市人才服务中心联合党委流动党员助力西安抗疫

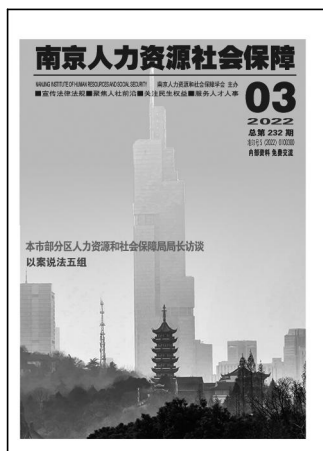


自新冠疫情爆发以来，全国人民众志成城齐心抗疫，一方有难八方支援。从习近平总书记指出“全国人民都为热干面加油”开始，网络上形象地将各个疫情爆发地的特色美食作为城市的代名词，齐声鼓劲打气加油，在疫情中带来了一丝暖人心脾的温馨。受此感召，南京市人才服务中心联合党委第十四党支部的流动党员刘轶出资捐赠了5000只南京特产盐水鸭，他希望藉此为西安抗疫工作贡献一份力量。但西安封城，盐水鸭的送达成问题。市人才中心联合党委了解情况后，迅速展开行动，协助联系双方相关部门，盐水鸭在南京市发改委和市红十字会的协助下顺利发往西安，联合党委现场参与，确保捐赠流程有序进行，刘轶的心愿也终于实现了。



作为一名有着近22年党龄的党员，刘轶平日里能够积极参加联合党委组织的各项活动，持续深化共产党员的身份意识和责任意识，时刻保持着党员的先进性。近年刘轶多次组织单位向各地捐赠物资和资金，这次在捐赠盐水鸭的同时，他还组织单位职工向西安抗疫救援人员定向捐赠了25万元，真正用自身行动践行着党员的初心使命。2021在庆祝建党百年之际，刘轶被市人才服务中心联合党委评为优秀共产党员。联合党委希望充分发挥典型引领示范作用，发动广大流动党员对标先进，立足岗位职能更好发挥先锋模范作用。（市人才）





封面: 鸡鸣寺和紫峰大厦
封二: 市人才服务中心联合党委
流动党员助力西安抗疫
封三: 六合区持续推进现场互动
式工伤预防培训
封四: 节前暖心走访, 冷冬不冷



朱红磊篆刻
《山河无恙》

南京人力资源社会保障

2022 年 03 月

本期关注

- 03 鼓楼区人力资源和社会保障局局长张长青访谈
- 06 栖霞区人力资源和社会保障局党委书记、局长钱珮访谈
- 09 江宁区人力资源和社会保障局党组书记、局长董红霞访谈

区局风采

- 11 江北新区社保 2021 年回顾及 2022 展望
- 13 高淳区人社局开展社会保险“三强三服务”活动纪实

社会保障

- 15 读史明志悟思想 鉴往知来谱新篇

创业故事

- 17 胡刘剑: 致力打造国内领先的新媒体 IP 孵化平台
- 18 刘峰: 助力企业识别管理最有价值数据
- 19 毕钰璋: 专注于土壤修复

基层之声

- 20 秦淮人社开展博士后科研工作站调研
- 20 雨花台区人社局召开党史学习教育总结会议
- 21 高淳区人社局 2021 年乡土人才工作获得市局好评
- 21 六合区三举措确保退休审批规范有序

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第03期(总第232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

以案说法

- 22 2021 年北京市劳动人事争议仲裁十大典型案例(续)
- 25 企业被承包了,劳动者劳动关系是否转移?
- 26 员工伪造考勤记录不可取
- 27 劳动劳务不分,姐妹反目成仇?
- 28 交通事故构成工伤,医疗费不双赔

短讯传真

- 29 市人才中心举办两期硕博人才“宁聚行”活动(等 13 则)

你问我答

- 32 12333 热点问答
- 33 工伤保险流程中遇到争议怎么办?
- 34 中央组织部就《事业单位领导人员管理规定》答问

政策法规

- 37 事业单位领导人员管理规定

惠保民生稳根基 集聚人才强支撑 努力和服务高质量发展贡献新的人社力量

鼓楼区人力资源和社会保障局局长张长青访谈



主持人:鼓楼区在南京市对区综合考核中,连续三年被评为第一等次。请张局长谈一谈,鼓楼区人社局在服务全区高质量发展方面,确立了什么样的思路?主要做了哪些工作?

张长青:好的,谢谢主持人。非常感谢贵刊为全市人社系统提供了一个交流、学习和宣传的平台,在此,我也代表鼓楼人社局全体干部职工,向长期以来关心、支持和帮助我们的市人社局的各

位领导和同志们,表示衷心地感谢!

唯有努力方不负己,唯有奋斗方能致远。一直以来,鼓楼区立足省会城市中心城区职能定位,锚定“四个创新”,强化“五个引领”,全力建设以人民为中心的首善之区、幸福鼓楼,努力实现高质量发展走在前列。全区经济社会持续稳步发展,为人社事业创新发展提供了优势条件,也提出了更高要求。鼓楼区人社局在省市人社部门和区委区政府的坚强领导下,按照“争创首善之区 建设幸福鼓楼”总体要求,大力践行“民生为本,人才优先”工作理念,紧紧围绕建设“就业创业先导区、社会保障示范区、劳动关系和谐区、高端人才集聚区”工作目标,统筹疫情防控和经济社会发展,全面落实就业新举措,加快构建创业新载体,精心打造退管新品牌,积极探索维权新模式,优化升级服务新平台,努力和服务高质量发展做出新的人社贡献。

我们重点围绕建设“四区”展开工作:一是建设就业创业先导区。将稳保就业作为重大政治责任,坚定不移实施就业优先战略,大力扶持创业带动就业,高规格组织“英才汇聚 创赢鼓楼”青年大学生创业大赛,探索形成了政府、高校和企业三方常态合作推进大学生就业新机制。精准推进重点群体就业,深入实施“紫金山英才宁聚计划”,组织“春风送岗 职等你来”退役军人军嫂专场和“战疫情 促就业 服务企业促振兴”民企专场等招聘活动。积极开展职业技能培训,加速推进职

业技能提升行动,创新企业新型学徒制培训申报工作。严密防范化解失业风险,加大稳就业保民生服务保障力度,为失业人员提供基本生活保障,就业基础稳固且扎实。二是建设社会保障示范区。围绕“兜底线、织密网、建机制”,不断优化政策,强化兜底功能,扎实推进扩面提标,持续实施全民参保计划,推进中断缴费人员续保,做好纳税未参保单位扩面工作。持续提升服务效能,增设南京人社 CA 电子证书办理窗口,专门就企业关注的基数申报热点问题开通咨询热线。创新企退人员管理服务,突出街道社区在企业退休人员社会化管理服务“主阵地”作用、基层群众性组织“自调整”作用、老党员老专家和志愿服务积极分子“引导员”作用,既坚持发扬好传统好作风,又注重拓展新思路新方法,打造企退人员管理服务“鼓楼品牌”。三是建设劳动关系和谐区。注重源头预防与执法维权并重,推动劳动者合法权益维护和企业发展共促共赢,大力推进劳动关系协商共建,落实国家和省市“劳动关系‘和谐同行’能力提升三年行动计划”,向街镇、社区和企业拓展延伸,指导开展广泛而富有实效的民主协商。大力推进劳动维权常态长效,强化部门协同、上下联动、多元化解,形成“协商式解决农民工欠薪问题”工作机制。大力推动劳动争议多元调处,深入开展“政策送上门、调研到一线、解难到基层”下沉式法律服务,优化办案机制,注重调处结合,提升工作效率,从源头上化解了大量劳动人事争议纠纷。四是建设高端人才集聚区。围绕服务创新城市建设,落实更加积极、精准有效人才政策,加速形成引才育才“强磁场”。持续加大人才引进力度,依托南京留交会、“赢在南京”海外人才创业大赛等活动,发挥品牌效应、用好引才平台,吸引名校青年留学人才来鼓楼区创新创业。持续拓宽人才培养渠道,高质量做好专家服务和博站建设,集聚博士后和博士高端人才。持续完善人才评价机制,探索完善政府、用人单位和社会组织多主体参与、科学化社会化多元化技能人才评价机制。持续优化人才发展环境,落实落细人才安居、面试补贴等各项优惠政策,配合做好“紫金山英才卡”发放工作,为各

类人才提供特色精准服务。

主持人:2021 年疫情期间,鼓楼区人社局在助企纾困减负、渡过难关方面,采取了哪些富有成效的举措?

张长青:去年的疫情,给许多企业带来了政策、资金、用工等方面的困难,局党委响应鼓楼区委区政府号召,结合“两同两在”建新功行动,向全局党员干部提出了“越是紧要时越要讲政治、越是任务重越要有担当、越是困难大越要往前冲”“三越”口号,要求全体同志在服务抗疫大局的同时,积极助力企业纾困减负,减轻企业负担,畅通经济循环,为推动全区经济稳定恢复提供保障。一是用好“双法宝”,提高服务精度。“大数据”和“铁脚板”是做好服务的“两大法宝”。我们充分运用“一群”(企业综合服务群)、“一网”(人才及用工招聘网)、“一会”(企业高校对接会招聘会等),了解企业缺工情况,形成用工需求清单,对缺工 100 人以上的企业,专门配备“人社助理”,“一企一策”做好对精准服务。同时,广泛开展“进校园、进企业、进园区、进街道”“四进”活动,局领导和科室负责人分批次深入一线宣讲惠企政策,为企业、基层提供优质岗位和优秀人才信息。二是定好“高目标”,“跑出”鼓楼速度。在助企政策兑现环节上,尽量简化申报程序,做到“网申捷享”、“即申即享”,多数业务实现“免申即享”。全面推行企业社保业务“不见面”办理,鼓励参保单位线上自助办、电子邮箱远程协同办、急办事项预约办、涉疫业务快速办。开通稳岗项目培训制申办“绿色通道”,苏宁地产、金陵船舶、新城商业等 158 家企业从立项到申请成功,总用时不到 5 天时间。三是打好“组合拳”,彰显保障力度。全局抽调社保、就业、劳动仲裁等业务骨干,为困难企业提供惠企政策解读、化解劳资纠纷、解决用工难题、落实稳岗补贴等“全科”政策咨询服务。对暂无工资支付能力的,引导企业与职工代表协商延期支付,支持企业尽量不裁员或少裁员,引导劳动者与企业共克时艰,促进就业岗位和劳动者关系稳定。加大社保费率减免力度,为全区 2 万余家单位 20 余万职工抵扣 8 月工伤、医疗、失业保险费 900 余万元,为困

难企业渡过难关提供了有力保障。

主持人：企业退休人员社会化服务一直是鼓楼人社的特色亮点，请张局长谈一谈是如何打造这个“鼓楼品牌”的。

张长青：鼓楼地处中心主城区，辖区内企业退休社会化服务人员超过 22 万人，约占总人口 20%，这些老同志来自各行各业、各条战线，是他们的无私奉献铸就了鼓楼区的灿烂辉煌，我们有责任有义务为他们做好服务保障工作。围绕打造企退人员社会化服务“鼓楼品牌”，我们统筹全区各类医疗资源印发《鼓楼健康地图》；成立覆盖全区的“乐读分享社”；组织“乐学‘四史’守初心，乐享鼓楼颂百年”万人观影活动，让老同志们在健康愉悦、丰富多彩的沉浸式活动中，感受幸福美满生活，共享高质量发展成果。下一步，我们将继续落实好老年优待政策，全力维护好老年人合法权益，充分发挥好老年人积极作用，真正让全区老年人共享发展成

果、安享幸福晚年，推动我区老龄事业全面协调可持续发展。

主持人：新的一年，请张局长谈一谈鼓楼区人社局的工作思路。

张长青：征途漫漫，唯有奋斗。新的一年，鼓楼区人社局将全面贯彻党的十九大和十九届历次全会以及省市党代会精神，认真落实省、市人社工作部署，遵循稳中求进工作总基调，坚持就业优先政策，构建完善社保体系，深化人才人事制度改革，构建和谐劳动关系，优化人社公共服务，努力推动我区人社事业高质量发展走在前列。

“忽如一夜春风来，千树万树梨花开”。我们要借春风、行春雨，入千家、润万户；我们要勤作为、善作为，站前列、争一流，共同书写晋中人社工作的崭新篇章！

谢谢大家！



承继辉煌辞旧岁 锐意进取谱新篇

栖霞区人力资源和社会保障局党委书记、局长钱琰访谈

主持人:就业是民生之本,请您介绍一下 2021 年栖霞区人社局在稳就业方面都做了哪些工作?

钱琰:我们始终坚持稳保就业的工作主线,全面落实就业优先政策,聚焦重点企业、重点群体,保用工、促就业、优服务,全力确保就业局势总体稳定。1-12 月,实现城镇新增就业 28492 人,完成全年目标的 139%。

一是精准施策保企业用工。全力推动稳岗留工政策落地见效,对在春节期间组织外地户籍员工开展培训的企业发放“留宁补贴”,共发放补贴 1.72 万人次,共计 860 万元。为应对疫情影响,支持企业开展稳岗项目制培训,给予企业 100-500 元/人的培训补贴,共指导 2000 余家企业完成项目制立项。引导劳动者与企业共克时艰,支持困难企业协商工资待遇,积极有效落实疫情期间年休假使用和工资支付相关指导意见,妥善处理相关争议纠纷,确保劳动关系和谐稳定。

二是精准发力促居民就业。先后开展就业援助月、春风行动、大学生毕业季行动等系列活动,全年累计举办各类招聘会 96 场。深入实施“宁聚计划”,全面落实促进高校毕业生就业各项扶持政策,共审核发放高校毕业生住房租赁补贴 15880 人次 2588.9 万元,外地高校毕业生来栖霞就业面试补贴 70.4 万元。区级每年安排千万资金,专项用于提升劳动者就业技能和促进



大学生创业。制定出台《栖霞区“霞聚英才”青年大学生就业创业引领计划实施办法》,为优秀大学生创业项目落户栖霞提供场地租金、配套奖励、金融贷款等全方位支持。

三是精准对接优就业服务。建立企业用工常态化服务机制,完善 24 小时线上就业服务,设置企业用工服务专员 13 个,定期开展精准对接,点对点联系重点企业超过 1500 家次,开展就业服务 5000 余次。定期开展缺工企业调查,对新增缺工较多企业重点跟踪服

务,搜集岗位信息 2.8 万余个,并通过江苏省智慧就业云平台、微信公众号、掌上云社区等信息渠道发布线上招聘会 65 期。市区联动依托智联招聘平台,为辖区开元药业、凯米膜科技、量为石科技等重点企业举办直播带岗活动,广泛推介助力招才引智。精准推送宣传惠企政策,发布政策解读和服务指南,加强政策的到达率和兑现率,将政府关怀迅速落到实处。

主持人:2021 年疫情不断反复、根治欠薪工作压力较大,在这种情况下全区工资支付工作整体依旧平稳可控,劳动关系总体和谐稳定。请您介绍一下你们在根治欠薪工作中采取了哪些相关举措?

钱珅:2021 年,我区认真贯彻落实国家、省、市一系列文件精神和要求,在积极落实部门联席会议制度的基础上,不断健全工作协调机制,部门协同、区街联动的工作体系和欠薪治理长效机制进一步完善。

一是加强组织领导,推进根治欠薪制度化。我区进一步完善根治欠薪联席会议制度。2021 年以来,各成员单位加强协调配合,建立健全工作联合会商、信访联合接待、问题联合督查等制度,齐抓共管根治欠薪工作。特别是在中秋、国庆等工资拖欠问题易发高发时期,集中力量对欠薪隐患较大的企业和项目进行重点督查,为维护农民工合法权益打下了坚实基础。各街道加大对辖区内建设施工单位监管,主动开展劳动法规培训,加大欠薪处置政策宣传,围绕贯彻落实《劳动法》和《保障农民工工资支付条例》,重点就农民工工资专用账户建立、工资按月足额发放、银行代发工资制度、建筑工地实名制管理、维权信息告知牌设置等问题进行了专题培训,受到广泛欢迎,较好地改变了过去主要依靠突击检查整治欠薪问题的被动局面。

二是明确目标责任,推动督查考核规范化。将保障农民工工资支付纳入对各街道考核指标,由区治欠办牵头,组成联合督查组,分别于 4 月和 10 月,对全区各街道建设项目开展实地督查检查并进行打分,通过检查台账、随机抽查、个别访谈、现场检查等方式,进一步强化责任意识,完善治理制度,全面落实各级政府有关治理拖欠农民工工资问题的各项要求。

三是提升查摆质效,确保整改落实优质化。针对市

联席会议在 2020 年度保障农民工工资支付工作考核情况通报和反馈意见中指出的问题,我区高度重视,及时召开会议,认真分析症结原因,逐条落实立即整改,并按时将整改落实情况书面报告市联席会议。联合区建设局、区水务局开展联合执法检查,重点加强对政府投资项目监管,确保政府投资工程项目农民工工资按时支付到位。

主持人:练兵比武活动是人社系统抓行风建设的一项重要工作,是系统上下协同发力、锻造队伍能力素质的一场“马拉松”。栖霞在今年的练兵比武活动中取得了非常优异的成绩,请钱局长详细介绍一下经验和做法。

钱珅:在 2021 年度人社系统窗口单位业务技能练兵比武活动中,栖霞区代表队在全省 96 个区县代表队中脱颖而出,获得江苏省团体第一名,并有 4 人获得省级个人奖项。4 人代表江苏省参加全国在线比试,其中 1 人获“全国人社知识通”奖。2 人代表江苏省参加全国总决赛,并为江苏省取得全国二等奖作出突出贡献。练兵比武取得的优异成绩,是栖霞区人社系统干部职工政治素质、业务素养和服务技能的综合体现,也彰显了栖霞区人社局持续加强干部队伍建设突出成效,谱写了栖霞区大力提升人社服务质效的生动实践。

一是凝聚共识为先,迅速动员部署。从严从实从细抓好活动部署,做到早安排、快行动、稳落实。第一时间召开业务技能练兵比武动员部署会,细化目标任务,明确方法步骤,规定时间节点,确保责任到人、认识到位、措施到点。通过传统媒体+新媒体的方式广泛宣传推送练兵比武活动信息,有效扩大活动知晓度和影响力,全区人社系统共有 500 余人参加“日日学、周周练、月月比”活动,实现区、街道、社区(村)全覆盖,前后台人员、编制内外人员全覆盖。健全协调配合机制和激励保障机制,妥善处理工学关系,激发广大干部职工干事创业的积极性和主动性。

二是锤炼本领为要,打造精兵强将。以练兵比武活动为抓手,持续提升人社队伍能力素质。引导全系统工作人员依托“练兵比武在线学习平台”进行常态化学习,组织开展全系统业务技能练兵比武测试,全方位考察选

手理解政策、沟通协调、解决问题和服务群众的真功夫、硬本领,好中选优,组建区级“精英”队伍。窗口工作人员结合岗位实践,主动追根溯源,掌握法规政策全貌,实现在学中干、干中学,加强理论知识的学习巩固,全面掌握经办业务技能。结合人社服务快办行动,推动“打包办”“提速办”,落实群众“最多跑一次”,办好企业群众眼中的“一件事”。

三是学以致用为本,提升服务水平。坚持学用结合,以更加务实的作风、更加精准的举措,促进练兵比武成果向实践转化,向一线延伸。通过练兵比武活动,涌现出一批“业务骨干”和“全科能手”,大大提高了基层人社窗口的承接能力,助力“马上办、就近办、一次办”实现新突破。我区在个人社保业务经办权限下放街道的基础上,继续将企业社保业务延伸至街道办理,形成“1+9”全区通办新格局。通过练兵比武活动,窗口工作人员的政策水平、服务质效、服务态度有明显改善,解答政策更加耐心,回答问题更加专业,处理问题更加娴熟,解决了一些服务态度不好、能力不强、首问责任制不落实等突

出问题,人社系统群众满意度实现提升。

主持人:2022年是落实省、市党代会决策部署和深入实施“十四五”发展规划,喜迎党的二十大召开的关键一年,请您谈谈在接下来的一年里,如何更好地开展人社工作。

钱琨:稳保就业仍是当前和今后一段时期人社工作的重中之重。我们要坚决强化就业优先政策,充分释放政策红利,助推稳岗扩岗。大力推动创业带动就业,加大对重点群体创业支持力度,吸引更多优质项目落地。扎实推进职业技能提升,帮助企业进一步完善职工培训制度,充分发挥企业在职业培训工作中的重要作用。深入推进全民参保计划,加强社保扩面稽核,切实保障民工的合法权益。提高人才集聚能力,大力推进企业专家工作室、博站等载体建设,加强高层次人才引进开发力度。强化劳动关系协商协调,加强劳动监察执法维权,增强劳动争议调处效能,以更加强烈的责任感紧迫感,更加坚定信心决心,攻坚克难,有举措、有成效,扎实开展人社服务各项工作,推动人社工作再上新台阶。 人



江宁区 2021 年度人力资源和社会保障 工作进展情况汇报

江宁区人力资源和社会保障局党组书记、局长董红霞访谈

主持人:首先请江宁区人社局党组书记、局长董红霞女士介绍一下 2021 年度江宁人社工作总体情况。

董红霞:2021 年江宁人社局认真贯彻落实省市党委政府决策部署,围绕“六稳”“六保”,切实扛起“两争一前列”使命担当,紧盯“省前列、市第一、固基础、优服务、硬作风、强队伍”奋斗目标,坚持以党史学习教育活动为契机,扎实开展“我为群众办实事”活动,全力以赴稳就业、保民生、促发展、防风险,各项工作取得明显成效。全年城镇新增就业 5 万人,大学生就业 3.8 万人,援助困难人员 3500 人,分层分类开展职业技能培训 7 万人,新增高技能人才 1350 人、留学回国人员 1108 人、博士后 27 人,新增参保单位 9041 家、缴费人数 3.3 万人。

主持人:刚才您讲到 2021 年江宁新增城镇就业 5 万人、大学生就业 3.8 万人,据我了解江宁区新增城镇就业人数连续多年排名全市第一,新增大学生就业人数也排名全市前列,请您介绍一下 2021 年江宁就业工作的具体做法。

董红霞:就业是“六稳六保”之首,面对异常严峻的就业形势,江宁人社局顶压前行、担当作为,全力以赴稳就业保就业。一是“惠企帮带”力促政策落地落实。常态开展“宁帮手”“三帮一包”系列行动,用好“情暖民企”“企业家早餐会”等交流平台,健全人社惠企帮带机制,到村入户、走进企业、进校入班开展全方位、多层次、多形式政策宣传;定期召开重点企业用工状况座谈会、开展用工指导服务,精细落实援企惠企政策举措,精准发放灵活就业人员社保补贴、创业贷款和大学生面试补贴、租房租赁补贴近 3 亿元。二是“线上线下”搭建供需对接平



台。搭建集岗位速递、就业引导、职业指导、创新展示、求职登记为一体的“江宁区人力资源市场网”招聘就业频道,提供 24 小时线上就业服务,举办 2 场“隔空送岗、直播带岗”活动,关注人数 3.5 人次,点击量近 20 万次;依托江宁区人力资源市场和开发园区实体招聘机构,每周举办 5-6 场公益招聘会,开展春风行动省市联合招聘会,组织“8091(帮您就业)——活力江宁‘职’等您来”高校毕业生专场活动,搭建高效便捷的交流平台。三是“聚焦重点”多措并举稳定就业。坚持分类指导、精准施策,大力实施高校毕业生就业促进、贫困劳动力就业清零、退捕渔民安置保障、困难人员托底帮扶等行动。创

业带就业,实施“百家湖人才工程计划”,举办第三期创业集市活动和第六届“梧桐林杯”创业大赛,培育自主创业 5186 人、大学生创业 1249 人。培训促就业,拓展岗前培训、以工代训等普惠性培训,推开企业职业技能自主认定、新型学徒制和执行职工教育经费税前扣除制度,精准开展退捕渔民转产、民宿产业、宁姐月嫂等专项培训。援助稳就业,对农村转移劳动力、残疾人、退捕渔民等实行实名制动态管理和分类帮扶,采取岗位援助、信息援助、政策援助、保障援助等手段,针对性地实施就业援助行动。

主持人:刚才董局长提到了“8091(帮您就业)——活力江宁‘职’等您来”高校毕业生专场活动,能否请您为大家详细介绍一下?

董红霞:今年以来,江宁区委区政府以党史学习教育为契机,聚焦群众“急难愁盼”问题,明确“纾解就业难,办好实事促富民”等一批“我为群众办实事”先行项目,着力打造涵盖“人社党员结对帮带”“服务对象需求摸底”“重点群体专项招聘”“创业产品集中展示”“高层次留学人才认知江宁”等内容的“8091(帮您就业)”系列活动。8--是指服务 8 类重点群体,即:高校毕业生、归国留学生、青年创客、农村劳动力、就业困难人员、返乡创业人员、退役军人、退捕渔民等;0--是指“消除零就业家庭”“提供零距离服务”“实现零差错办事”;9--是指 9 项支撑举措,具体为:“三强”,强政策扶持、强技能培训、强三级平台,“三建”,建留学驿站、建创业和劳务基地、建校企合作点,“三优”,优创业服务、优产业园建设、优招聘云市场;1--是指组建 1 支江宁党员就业服务先锋队,长年开展就业帮扶和就业服务。

主持人:今年 7 月下旬,我市爆发了新一轮的新冠疫情,江宁受疫情影响最大,江宁人社部门主要采取了哪些举措助力企业复工复产?

董红霞:面对突如其来的疫情,我局在区委区政府的坚强领导下,紧盯减负担、稳岗位、保用工、帮困难、促和谐,扎实开展“惠企便民--人社在行动”活动,最大限度降低疫情对企业发展的负面影响。一是就业服务不断线。对全区 500 余家企业和人力资源服务机构开展多轮用工情况摸排,大力开发核酸检测服务、防疫物资对接调度和社区(村)服务等公益性岗位,通过江苏智慧就业云平台“云智聘”微信小程序、“江宁人社”微信公众号、江宁区人力资源市场网站等平台举办 5 场线上招聘会,

提供涉及 100 多个工种的优质就业岗位 4300 个。二是维权服务手拉手。发起“抗击疫情拉手行动”活动,召集企业 HR 志愿者 10 名、江宁区公益律师 20 名,抽选 10 名人社业务骨干组成“线上”服务团,指导、帮助企业 and 员工及时掌握疫情防控期间劳动用工和惠企方面政策、协调处理企业内部劳资矛盾、解答企业生产经营等方面的纠纷问题;创新“云仲裁”举措,通过“线上”连接庭审方式,及时审结劳动争议案件,保障当事人合法权益。三是纾困政策解难题。认真落实省市阶段性降低社保费率、支持企业开展稳岗培训、延期缴纳社保费等应对疫情政策举措的基础上,制定出台企业稳岗奖励、机构招工奖励等帮助企业纾困解难区级政策,先后为企业减免医疗、工伤、失业社保费用 3.7 亿元,发放稳岗奖励、就业补贴 2.8 亿元。

主持人:最后,请董局长再为我们介绍一下 2022 年度江宁人社工作打算。

董红霞:2022 年,江宁区人社局将始终以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,认真贯彻落实上级党委政府最新决策部署、省市人社工作要点和区第十四次党代会精神,坚持稳中求进工作总基调,按照“以更高的站位自我审视,以更宽的视野登高望远”要求,拿出“敢于争第一、勇于创唯一”精气神,千方百计稳住就业基本盘、健全多层次社会保障体系、强化人才支撑创新发展、积极构建和谐劳动关系、全面提升公共服务效能,扎实推进优势项目提质发展、弱项指标加速推进,实现重点指标全市前列、对标指标纵向突破,推动江宁人力资源和社会保障事业持续高质量发展,为中国特色社会主义现代化先行示范区建设提供有力支撑和保障。 人



凝心聚力谋发展 厚积薄发创辉煌

——江北新区社保 2021 年回顾及 2022 展望

王云松 / 文

2021 年是建党 100 周年，是社保工作继往开来的一年。面对许多新情况和新挑战，新区社保中心以强基础、建机制、惠民生为特色；以抓落实、求创新、促发展为主线。充分发挥职能作用，扎实抓好各项工作落实。

一、以待遇发放为立足点，坚持社会保险保民生、稳就业、促和谐基础功能。

适时做好各类待遇标准调整发放工作。及时发布企业退休退职养老金调整讯息，积极处理“老知青”、“老军工”等特殊群体待遇发放。针对机关事业单位改革难点，确保机关事业单位“中人”待遇调待组织工作、做好待遇兑现。分类梳理新区征地五类群体，制定待遇调整办法，对城居保人群进行年龄跨段分类，实施补贴发放，保证该群体人群切实利益，维护地区稳定。另一方面抓阶段性减免企业社会保险费、发挥社会保险间接作用，助力企业减负生产，防失业，稳就业。同时加快社保改革发展，与时俱进畅通互联网 + 社保模式，扩大社保惠民政策力度，营造社会和谐氛围，提升人民幸福指数。

二、以扩面征缴为切入点，坚固全民参保各项成果，高质量持续推进全民参保计划。

加强社会保险扩面征缴，实施精准扩面，推进中断人员参保，旨在实现应保尽保。区、街道、社区三级社保经办形成合力，积极推进新区未参保人员进保，推进全民参保登记，扩大社会保险服务范围。建立协调联动机制，联动街道、监察、税务等部门开展社会保险普法、执法检查，比对数据，集中处置，对违法用工形成威慑，巩固社保扩面工作成果。同时，以企业缴费基数申报为抓手，举办社会保障培训会，针对性的为企业进行指导和服务，在新区全面铺开网络经办、网上社保申报工作。

三、以乡村振兴为着力点，坚决做好社保脱贫攻坚，持续发力。

强化政治意识，落实工作责任，明确扶贫保障任务，建立电子和纸质业务台账，将社保扶贫工作纳入长效监督考核，解决社会保障问题，动态清理新增困难特殊人群，做到老有所养、病有所医。

四、以社保发展为支撑点，坚定推动社保改革全面落地。

一是规范企业职工基本养老保险省级统筹，做好社会保险经办系统一体化建设运行，执行全省统一社会保险政策、规范业务经办规程，在新区搭建具备科学化、规范化、标准化、统一化的“新四化”社保体系。二是要加快推进机关事业单位养老保险制度改革全面落地，进一步完善相关制度和政策，做好机关事业单位养老保险新老政策顺利衔接。三是研究被征地农民社会保障有效路径，健全完善征地保障政策的重大调整，切实落实征地补偿安置，有利于进一步做好被征地工作。四是推行异地社保受理，实现省内跨地区经办，提升新区社保服务范围。五是针对新区就业人才流动新强的特点，就业和灵活就业者养老保险权益的保障将成为影响新区发展的焦点，新区社保将积极响应流动就业人员养老保险权益转移接续制度。六是重视新时期、新业态下从业人员的社会保险参保，以及多重的劳动关系对应多重的工伤保险的实施，有效解决新形势下社会保险经办发展对新环境的适应。七是结合经济发展实际，做好失业保险政策扩围保民生，实施积极有效的稳岗补贴政策，发放就业补贴、技能补贴，延续大龄失业补助，倡导企业少裁员或不裁员，稳定企业雇佣关系。八是以机关事业单位养老保险职业年金、企业职工养老保险企业年金为推手，引入商

业保险为补充注重不同层次保障制度的合理保障梯度,加快构建多层次的社会保障体系。

五、以便民利民为目标点,坚持发挥放管服改革最大功效

推出“热心、耐心、细心”的“三心”服务树品牌,划好责任区,服务模式促进服务转型,着力在解决参保人“办事难,办事远”的问题上下功夫,打造“十分钟服务圈”。全面推进社保经办体系升级,区级社保服务平台推行一窗通办”运行机制,提高业务经办新动能。加大宣传统一的社会保险公共服务平台建设,做好新区社保业务事项清理及流程简化,加快公共服务便利共享,创新区、街两级社保合属办公,打通服务用人单位及群众最后一公里,实现服务效能街道这一级的最大提升。

六、以民生诉求为出发点,坚守社保三个一生工作理念。

想百姓所想,加强社保政策普及宣传,将社会保险做成网红社保,让百姓看得懂、易接受、印象深,继续发挥新区社保抖音、新区社保小分队、社保小课堂等手段,贴近地气,贴近人情、贴近生活,多渠道推送政策宣传,扩大群众知晓面,普及掌上社保服务,方便群众足不出户了解政策,办理业务,真正发挥社会保险保障功能。

七、以智慧社保为创新点,坚持可持续发展理念做好经办服务与风险控与控制。

加强社保服务“互联网+”的建设需求,服务重点从有形窗口向无形窗口的转变,实现全业务的整合区域服务资源,扩大“预约服务”、“远程服务”范围。大力推进全社保业务的“不见面”办理,实现公共服务事项“掌上办”“网上办”。

八、以讲政治为基本点,抓好队伍树新风。

充分发挥党组织的作用,注重“双向培养”,把思想学习、队伍建设和业务工作三合一统筹起来,教育引导青年党、团员思想上牢树为民意识,在政治上做到两个维护,在业务上营造“比学赶帮超”的良好氛围。彰显新区社保人龙腾虎跃精神气,雷厉风行执行力,为新区社保发展持续输血造血。

俗话说,初心如磐,笃行而致远,志行万里者,不中道而辍。成绩属于过去,值此新区腾飞发展之

际,作为新区社保人更应多思考、善创新,能实干,务实效,织密兜牢全域社会保障安全网,助力新区社保事业再立新功。未来展望如下:

一、促进各类社保经办

借力实施新区省一体化平台上线契机,不断实现社保政策制度与实际经办有效融合,稳步推进新区社保发展进程各类问题的处置,积极提升新区企业职工养老保险省级统筹高质量运行,不断完善新区社保制度、优化新区经办流程、规范新区服务标本建设。加强省平台数据应用分析和研判,高效匹配,精准服务,强化新区新业态、新形势、新发展下的各类社会保险种之间的有力互补互促,促进城镇企业职工、城乡居民、机关事业等各层级人群解决后顾之忧,应保尽保,织密新区社保安全网。

二、实施各类社保全覆盖

加快完善覆盖全民、统筹城乡、公平统一、可持续的多层次社会保险结构体系。加强各类各群体社会保险参保政策宣传,持续推进落实“同舟计划”,对交通、水利等工程建设特殊行业,提高社会保险参保率。强化落实城乡居民养老保险参保率、缴费率、发放率“三个100%”,建立健全兜底性社会保障。大力推进机关事业单位、公务员养老保险改革,推行职业年金、企业年金制度,促进企事业单位社会保险并轨,体现社会保障公平。引进商业保险制度设计,推动养老保险第三支柱发展,多渠道多层次提升养老保障水平,扩大社会保险覆盖面。

三、提升各类社保待遇

积极贯彻落实退休人员基本养老金调整机制,确保新区企事养老待遇有效认证、及时调待,准确发放。全力助推企业退休人员社会化服务,宣传引导城乡居民以社保来养老的概念,实行多缴多补、多缴多得,制定新区年度城乡居民养老调整机制。不断提升失业、工伤保险待遇水平,进一步增强失业保险保稳定促就业职能,扩大失业保险保障范围。完善工伤保险待遇项目标准及范围,进一步科学提高工伤保险各类待遇与经济发展相适应。实施江苏省最新被征地农民社会保障办法,严格政策,规范程序,做到内容合法、程序合规,切实保障相关群体合法权益。同时采取灵活多变的工作方式稳步做好新区特殊群体待遇发放调整,助力新区和谐稳

强化内生动力 激活服务动能

——高淳区人社局开展社会保险“三强三服务”活动纪实

杨贤东 孔翠竹 / 文

2021年以来,为了推动新形势下党建工作取得新成效,形成党建引领业务发展、业务彰显党建成效新形势,高淳区人社局把“我为群众办实事”实践活动贯穿党史学习教育全过程,深入开展社会保险“三强三服务”活动,以24件实事项目清单的扎实落地为标志,把学习教育成果转化成为民服务实效,筑牢思想之基、提升能力水平,坚持以人为本、深化服务举措,用人社党员干部的辛苦指数、奋斗指数换来人民群众的幸福指数、满意指数,有力地推动了全区社保事业的高质量发展。

“三强”措施打造一流工作团队

“三强”,是指强政治、强业务、强作风,它是对标习近平总书记对领导干部提出的信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬“五个过硬”的要求,准确把握其科学内涵,构建起的高淳区人社队伍建设整体性指向。

强政治,建设信仰坚定的忠诚团队。旗帜鲜明讲政治是立党之本。高淳区人社局以培养政治过硬的党员干部为目标,通过实行形式的创新、先锋的示范、党建的落地等一系列措施,强化人社党员干

部的政治引领和政治担当。

“很荣幸能参加‘社保先锋学习组’,这段学习经历,让我受益匪浅。我对党的理论有了更深入的理解,也更坚定了申请入党的信念。”团员青年步心蕊坚定地说,并于2021年9月22日向党组织递交了入党申请书。

盘点数据,硕果累累,全年社保党支部共组织“社保先锋学习组”集体学习6次,开展“创新理论我领学”20人次,安排6人进行“政治生日我报告”活动,制定出台《2021年度区社保中心“党建工作到部室”责任清单》,党支部的战斗堡垒作用得以突出,党员的先锋模范作用得以彰显。

强业务,建设政策精通的专家团队。能力水平是干事创业之基。高淳区人社局领导班子时刻保持“本领恐慌”意识,直面新时代新任务新挑战,通过建立“业务专家会办制”、成立“社保业务讲师团”、开设“社保线上微讲坛”和实施“轮岗交流常态化”等措施不断提升工作人员的能力水平和政治素质。

“每一次讲课也是对知识新的巩固,和企业课堂中的交流时常也能让我发现我们工作中的不

定可持续性发展。

四、优化各类社保服务

一方面巩固“网上预约”一窗通办,持续放大“社保十分钟服务圈”品牌效应,继续发展数字社保,智慧社保,多渠道开通社保网办,使全面不见面社保经办成为可能。同时因地制宜,提档升级新区“跨省通办”“自贸区社保专窗”“高效社保转移”等服务专窗,更好适应新区事业发展。

另一方面,深入了解百姓需求,打造零距离家

门口服务,大力推进社保放管服改革,下沉重点高频业务。2022年将完成社保经办业务实现“区街同权”,纵深推进社保无差别经办。推进区、街道社保经办力量资源整合,信息共享,权限互通,服务无界限,打破新区因地域、层级、人员等因素给社保经办造成的制约。形成新区社保服务的无死角、多维度、全覆盖,创新新区社保整体联动、协同高效的社保经办新版本。(作者单位:江北新区社保中心)

足，云课堂不仅便利企业也有利于我们自己提升业务水平。”征缴部副部长吕芬感慨地说。

面对省人社一体化信息平台上线和疫情反复的双重挑战，高淳区人社局创新工作方式，组织开展“社保云课堂”和“人社服务助企行”等活动，通过线上线下同步并行的方式，帮助企业了解政策和掌握省市平台操作方式，减轻省一体化平台上线和疫情对经办工作的不利影响。目前全区共有5000余户参保单位办理网上注册，人社业务网办率达到30%以上。

强作风，建设勤政高效的服务团队。作风建设关系民心向背。高淳区人社局始终坚持人民至上，在遵章守纪、综窗改革、服务提升、加强教育等方面持续加以强化和提高，以“打造群众满意的人社服务”为目标推动行风作风的全方位转变。

“我是公司人事，经常要到人社大厅办业务，我们公司员工数量多，每次办业务的时间都有点长，但是窗口的工作人员都非常热情，业务也精湛，为他们点赞。”高淳陶瓷股份有限公司人事许燕称赞道。

以提质增效为出发点，高淳区人社大厅在严格落实区政务服务系列制度规定和人社经办窗口服务规范“24条”的基础上，创新推行“微笑服务我在线”活动，以窗口前台经办人员为主要对象，以满意度、表扬数、办理量、出勤率为正向参考因素，以投诉率、有效投诉1次为反向否决因素，每月评选2名“服务标兵”，目前共评选出14名“微笑之星”，其中有9名获得区政务服务中心“红旗窗口”荣誉。

“三服务”导向彰显人社品牌形象

“三服务”是以服务企业、服务群众、服务基层为工作导向，以提升工作质效和方式方法创新为主要措施，主动落实“六稳六保”任务、充分满足办事群众对方方便快捷高效的经办服务要求而提出的全方位、深层次行动指南。

坚持服务企业导向，养成亲商为商的行动自觉。企业是经济的基本细胞，企业兴则经济兴。随着新冠疫情的常态化，如何有地放矢，全方位满足企业实际需求成为现实中的迫切课题。着眼经济大局，立足部门职责，高淳区人社局深入开展“社

保政策进千企”、“人社服务助企行”“扩面征缴服务行”等一系列活动，进一步优化营商环境，为企业纾困减负。

在具体实施上，一是以专项行动为抓手，充分利用微信、参保QQ群等新媒体渠道和传统工作模式，通过政策培训、在线指导、在线答疑、走访服务等形式，广泛开展对企业社保政策宣传，走访企业420余户，线上指导企业5000户次，极大地提升了人社政策知晓率和企业的法律法规意识，促进了惠企政策落地落实。二是通过加大CA证书的发放力度和开设社保云课堂等方式，推动政务服务数字化转型升级。三是有序将单位参保、停保、失保等高频业务事项下沉到镇街并进行有效衔接，实现了“企业办事不出镇”。

谈到改变，高淳沧溪福利服装厂经办人员深有感触：“我们单位是2007年开始参加保险，以前经常要跑到人社大厅、开发区办业务，比较麻烦，现在可以就近在镇上办理参保停保手续和一些补贴申报，大大节省了我们的时间。”

坚持服务群众导向，养成惠民利民行动自觉。江山就是人民，人民就是江山。群众路线是党的生命线和根本工作路线。聚焦群众的“急难愁盼”问题，持续提升服务的效能和体验感是我们人社工作永恒的主旋律。高淳区人社局始终坚持问题导向，不断丰富、推出、落实各种服务方式，为群众带去更多的幸福感和满意度。

“李叔叔，您不用着急，以后每周四都可提前预约区人民医院下周四、五、六企业退休人员免费健康体检”，淳溪街道社区工作人员耐心地向退休老人李先生解释。原来李先生想在区级医院体检，但一直排不到号。区社保中心了解情况后，参照医院挂号预约模式，主动对接区级两家医院，形成健康体检周周可预约的新模式，实现了退休老人随时可预约区级医院体检的心愿。

李先生的事例是高淳区企业社会化服务方面的一个缩影。利民之事，丝发必兴。在巩固深化年终、年头促进居民医疗、居民养老适保人员早缴费、不漏保的习惯养成机制化的基础上，以人社大厅作为党建实践主阵地，推行“科级干部进大厅”，负责引导、咨询、代办等事项，科级干部的头雁示

读史明志悟思想 鉴往知来谱新篇

王久玉 / 文

中国共产党党史是党领导人民进行革命、建设、改革的历史,是一部大气磅礴的奋斗史。从半殖民地半封建社会到大国崛起,从“嫦娥奔月”的登月幻想到神舟十三号载人飞船成功飞天,从美国对华的打压制裁到孟晚舟女士平安回国,无不彰显了大国的实力与担当。国庆期间,电影《长津湖》的票房大卖,更是将民众的爱国热情推向了高潮。一幕幕高光时刻,一个个精彩瞬间,无不见证了我党百

年风雨的光荣与梦想。值此党的百年诞辰之际,我们学习党史就是要重温初心,树立爱国、为民的情怀,做新时代的接班人,开新局谋新篇。

学史明理,思想认识再提高

知史明志,更需笃定前行。学党史,要知其然,更要知其所以然,我认为学党史的真谛就是要“悟思想”。中宣部原副部长、文联原主席周扬曾经说过:“我们的斗争和劳动就是为了不断地把先进的

范作用得以充分展示。尤其是在助老帮老方面注重传统与智能并行,一方面对企退人员适时组织开展“夏送清凉”、两节慰问及各类文娱活动,大幅度提高企退人员在区级公立医院预约健康体检数量,有力提升了老年人的幸福指数;一方面设立爱心助办岗,提供全程“一对一”代办帮办服务,方便老年、残疾群体办事,社保支部“暖心社保、服务先锋”的品牌形象得以充分凸显。

坚持服务基层导向,养成支前助前的行动自觉。人社基层机构是推动和落实人社各项政策生根开花的前沿哨所,其标准化建设水平和规范化服务水平代表着政府履职尽责的形象。对标全区通办、同标同尺的新时代群众办事诉求,高淳区人社局主动把握高质量发展新态势,自觉强化责任担当,在全区深入开展社会保险“业务四训到村居”活动,实现了基层经办服务能力的质的飞跃。

“开展社会保险‘业务四训到村居’的目的就是为了解决镇村社保经办中存在的政策了解不全、经办事项不熟、系统操作不敢、企保业务不会、沟通互动不畅等‘五不’难题。”区社保中心主任孔令华

表示。

“业务四训到村居”活动通过常态化业务轮训、机制化跟岗实训、系统化知识库助训、差别化下派点训四项举措,推进区镇村经办服务一体化建设。目前,“四训”项目活动共举办 16 期培训班,培训范围覆盖 8 个镇街,培训学员 200 人次,极大地提升了镇村社会保险经办工作人员业务水平。同时在培训成熟的基础上,有序将高频业务事项下沉到镇街、村社区,实现了群众对社保政策在镇村能问得清,高频社保事项能办得了,区镇村三级一体化经办服务的格局正在形成。

踏上新征程,应有新作为。顺应人民群众在新时代对社保经办服务的新期待,高淳区人社局将以“三强三服务”等活动的扎实开展为起点,坚持以党建为引领,推动“我为群众办实事”实践活动走深走实,以时不我待的紧迫感、砥砺奋进的责任感、展现部门形象的荣誉感,不断增强人民群众的获得感幸福感安全感。(作者单位:高淳区社保中心综合部) 人

思想变为现实”。思想是行动的先锋，中国共产党百年奋斗历程充分印证了这一点。我们国家从封闭走向开放，从落后走向进步，从贫穷走向富强，无不得益于先进思想的引领。每一个支部就是一座战斗堡垒，为提升支部的凝聚力和战斗力，让每一名党员都能成为一面旗帜，近年来，区就业人才联合支部狠抓党员群众的思想教育工作，将党务工作和业务工作相结合，打造党建品牌，在三会一课常态化开展的基础上，引导党员同志开展“六学”，即学哲理、学道理、学真理、学理论、学业务、学本领，创新开展“四小”“五微”“六个一”等系列活动，建设学习型党组织。下一步，我们将深入开展党史教育，践行“两在两同”，提升部门影响力，不断提高党员的党性修养。

学史增信，精准帮扶再提效

重任在肩，更需策马扬鞭。中国共产党的党史就是一部奋斗史，用好党史这本“教科书”、学好党史这门“必修课”对于我们的工作起到至关重要的作用。诺贝尔文学奖获得者、挪威女作家温塞特曾经说过：“如果一个人有足够的信念，他就能创造奇迹”。学习党史的过程也是一次自我涤荡和洗礼的过程，通过学习，更加坚定了我们的信仰、信念、信心、信守，成为我们工作中的指明灯。为确保各项补贴政策落到实处，守好安全阀，顺畅资金流，近年来，区就管中心创新工作举措，规范工作流程，内控、内审、宣传、培训“四措并举”，确保资金安全，相关工作得到市就管中心的高度认可。为促进就业困难人员就业，开展“就业援助月”、“托底帮扶就业困难人员就业”等活动，对有就业意愿和劳动能力的就业困难人员提供“一三一”服务，大力开发公益性岗位，发挥政策的兜底帮扶作用。下一步，我们将实施分层分类精准帮扶，保障重点群体就业，不断提升工作效能。

学史崇德，行风建设再提优

补齐短板，更需忠诚担当。以铜为镜，可以正衣冠；以古为镜，可以知兴替；以人为镜，可以知得失。学史崇德，就是要在党史学习中立政德、明大德、守公德、严私德。牢记为人民服务的宗旨，继承和发

扬中国革命道德和革命精神。蜀汉昭烈帝刘备曾经说过：“勿以恶小而为之，勿以善小而不为”。古人尚能通晓此理，作为新时代的我们，更应该把立德修身、忠诚担当融入到实际工作中。近年来，区就管中心充分发挥区级“文明单位”品牌影响，释放正能量，强化队伍建设和行风管理，完善各项规章制度，加强后场及窗口工作人员考核管理。增强服务意识，内抓管理、提升业务素质，外树形象、主动接受监督，建立行风建设长效机制，让服务对象满意。不断增强服务大局意识，提升凝聚力和战斗力，服务民生工程，力推各项工作再上新台阶。下一步，我们将持续优化政风行风，发挥标杆示范引领作用，不断提升窗口单位的良好形象。

学史力行，就业工作再提质

蓝图绘就，更需乘风破浪。党史学习教育最终的目的就是要将学习成果转化到具体行动上，杜绝学习、行动两张皮，努力做到行之有力、行之有效、行之有成。习近平总书记曾强调：“空谈误国，实干兴邦。”回顾百年历程，吾辈当自强。就业工作是民生之本、稳定之根，创业工作是富民之源、发展之基。就业工作关乎民生福祉，唯有求真务实、真抓实干，方能不辱使命。过去的一年，就业工作取得明显进展，尤其是疫情期间“六合就业”小程序上线，人力资源市场提档升级，有效提升了我区公共就业服务水平。“六保”“六稳”工作稳步推进，通过落实帮扶政策、加强载体建设等系列举措，为促进经济和社会稳定做出了重大的贡献。当前正值“十四五”开局之年，就业工作面临严峻形势和新的挑战。下一步，我们将秉承干字当头、持之以恒、一抓到底的精神，多谋善断、真抓实干，不断提升民生部门的服务质量。

忆往昔峥嵘岁月稠，看今朝旖旎风光秀。作为新时代的党员，我们一定要牢记初心担使命，奋楫扬帆正当时，以奋发有为的精神状态，一往无前，努力开创就业工作新局面，以实际行动交出一份经得起历史检验的时代答卷。（作者单位：六合区就管中心）

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创新创业代表。为进一步弘扬双创精神,选树、宣传优秀青年创业典型,南京市人社局会同市科技局、市退役军人事务局、市农业农村局、市总工会等有关部门及各区,组织开展了第三届“南京青年创业潜力新星”评比活动。经初审推荐、专家评审、网络投票、社会公示等程序,评选出 20 名“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。

胡刘剑：致力打造国内领先的新媒体 IP 孵化平台

胡刘剑



1991 年生,2015 年创立南京西西里文化传媒有限公司,经过 6 年发展,从一人初创公司到现在成长为年营业额超 5000 万、纳税额超 200 万、公司规模超 200 人的企业,为新媒体从业人员提供了广阔的就业平台。

西西里传媒致力于挖掘各领域潜力 KOL,基于独创的红人孵化体系,依据红人定位为其定制专业化的培训课程,通过孵化、内容、传播、消费产业链在多元化传播渠道持续输出优质内容,帮助各领域 KOL 实现自我价值升级变现。现公司旗下有城市 IP、公众号 IP、短视频 IP 业务,累计关注用户数达 2 亿。通过聚焦红人内容制造与流量运营,构建以粉丝为中心的精准营销生态,推动品牌从广告到转化的全链路营销,现累计服务品牌超 1000 家。

公司自创办以来获得了各级政府部门、社会及

行业的广泛认可,现已发展成为国内知名 MCN 机构,领先的新媒体 IP 孵化平台。荣获南京“十佳广告经营单位”,个人荣获“南京市百名优秀文化人才”称号,任职中国广告协会理事、南京市广告协会常务理事及新媒体专委会副主任。



第三届“南京青年创业潜力新星”

刘峰 助力企业识别管理最有价值数据

刘峰领军开发的公司核心产品“睿晖分布式智能大数据服务平台”，拥有自助分析、统一接入和统一发布等功能，具备无缝整合、无需编程等特性。

“睿晖分布式智能大数据服务平台”曾被美国强生集团选中，用来打造以“大数据为核心的企业数据服务”。在不改变其原有底层上百个 ERP 系统的情况下，聚合集团所需数据，将“集团数据虚拟化”与其他相关部门人员共享，成为国内首家将大数据应用于虚拟 ERP 领域的公司，并且获得了 2018 年美国强生集团的“供应链创新奖”，此项成果为公司带来超过 8000 万的营业收入。在国内，“睿晖分布式智能大数据服务平台”也已经广泛在中国铁路总公司里使用。目前有广铁集团大数据平台、铁总战略决策之计划统计系统、铁总财务共享数据平台、铁总客票经营管理大数据平台、铁总支付一体化平台、铁总调度系统等多个项目在实施。

另一款由刘峰领军开发的“睿晖分布式内存数据网格平台软件”被中国铁道科学研究院采纳，用来改造 12306 核心系统，提供快速的反应时间，解决了春运期间高并发和高负载的瓶颈。

公司的核心产品都是自主研发，拥有完全的自主知识产权，均已经获得软件著作权。截止到目前公司已取得了 16 项软件著作权、2 项授权发明专利。最新 5 年的发展规划是进一步升级“睿晖分布式智能大数据服务平台”2.0 版本，加入人工智能元素，成为平台的 AI 增强引擎，为企业实现自动化的数据服务和管理。借助机器学习和 AI 技术，从多云的数据存储中识别和管理最

刘峰



有价值数据，并提供高性能、高并发的数据服务支撑数据分析与应用，同时不断为企业节省成本。2.0 版本里面，计划加入 2 个新的子平台“睿晖人工智能交互平台”和“睿晖导航式机器学习平台”，为企业及开发者提供机器学习和深度学习一站式 AI 开发服务，提供兼具广度与深度的机器学习集成开发环境，为经典机器学习和深度学习提供了从数据处理、模型训练、模型管理到模型预测的全生命周期管理服务，将机器学习交付于每位开发人员，开发者无需关注底层资源管理、运维和开发环境准备，通过开箱即用的云端机器学习开发环境，即可实现更快速的构建、训练和部署模型，大大提升开发效率。

在刘峰的带领下，公司已经通过了 ISO9001 质量管理体系认证，获得了科技型中小企业、江苏省软件企业、技术先进型服务企业、国家高新技术企业、南京市优秀民营企业等荣誉资质。 ●

毕钰璋
专注于土壤修复

毕钰璋,必照岩土科技(南京)有限公司 CEO, 江苏省综合交通运输学会青年专家人才委员会委员, 水资源工程师, 土壤修复工程师。主持江苏省研究生创新项目 1 项, 东南大学优博基金 1 项, 其他公司课题研发项目 6 项, 已发表学术论文 26 篇, 其中以一作 / 通讯发表 SCI 论文 12 篇, EI 论文 3 篇, 发表专利 / 软著 42 项, 其中国际专利 3 项。出版专著两本(排名前三), 其中国际级出版社一本, 国家级出版社一本。获得互联网 + 创新创业大赛江苏省一等奖, 浙江省“创青春”二等奖, 中国岩石力学与工程协会创新创业三等奖, 国际空间智能应用创新创业二等奖, “创业长兴 - 筑梦长三角”第二届大学生创新创业大赛二等奖, 创享江苏大学生创新创业大赛南京市一等奖, 南京市一级资助项目等 20 余项创新创业奖项。获得东南大学“正青年”提名奖, 东大“好青年”表彰, 东南大学“三好学生”, 东南大学“优秀团员”。与四川高校构建“川轻化 - 必照环境岩土工程实验室”一座, 目前在培硕士研究生 10 名, 总投资逾 200 万元。

公司于 2020 年高新技术企业培育入库, 拥有高新、ISO9001、ISO14001、OHSAS18001、3A 企业等资质。研发顾问中有两位中国科学院院士、一位国际超级混凝土专家, 研发团队共 21 人, 均为硕士以上学历, 其中博士 8 人。编撰并发表行业标准 3 项(勘察、固化、阻隔), 受理 / 授权国际发明专利 1 项、国内发明专利 40 余项、软件著作权 7 项, 承担 / 参与了省科技研发项目 2 项。公司先后获 2020 年中国岩石力学与工程学会创新创业奖、2020 年江苏省“互联网 +”创新创业大赛一等奖、2020 年江苏省“金种子五星级项目”等多项荣誉。

2016 年, 毕钰璋参与了“常州毒地土壤修复项目”, 该毒地系常外学生罹患白血病等系列高危疾病的因素之一。他从该项目中看到了土壤修复对社会意义巨大, 同时市场前景广阔, 相关技术存在大量的空白。2018 年他开始筹备创办一家专注于土壤修复的科技公司, 期间陆续搭建起西南片区 - 东部沿海片区的环境岩土市场, 并于 2019 年 1 月创办“必照岩土科技有限公司”, 核心成员由东南大学博士构成, 依托东南大学国家

毕钰璋



科技园及江苏省城市地下工程与环境安全重点实验室, 是一家立足土壤污染修复市场、致力于提供土壤污染仿真 - 修复 - 预警一体化服务的创新型企业。基于当前土壤修复行业市场痛点, 必照岩土打破国际垄断自主研发了一系列国内领先技术及解决方案, 具体包括: ①勘测仿真: 无人机智能识别技术、LB-Flow 数值仿真技术(污染状况仿真); ②修复管控: 定制化高性能重金属固化剂技术、竖向及水平阻隔屏障系统; ③监测预警: 基于大数据的环境灾害长期监测及预警技术。

公司基于自身科技实力, 与高校、研究院所合作研发、共建行业标准, 实现产学研一体化, 并为工程公司提供修复原料与解决方案, 同时可为政府提供决策咨询服务, 已实现营收 800 多万元。公司于 2020 年与四川轻化工大学成立了必照岩土 - 四川轻化工大学联合实验室以期拓展西南环境修复市场。于嘉兴设立分公司以构建固化剂、GCL 等生产线, 实现研发 - 生产 - 应用的全产业链。已与多家企事业单位(如中铁、中冶)建立了长期合作关系并实现多个环境修复项目落地。●

秦淮人社开展博士后科研工作站调研

博士后科研工作站是企业、高校、科研院所之间的一座桥梁,是促进产学研结合的有效载体。

近年来,我区始终将开展博士后科研工作平台建设作为引进培养高层次人才的重要手段。目前,我区共设有博士后科研工作站 27 家,其中国家级 15 家,省级 7 家,市级 5 家;在站博士后总人数 57 人。涉及医疗、金融、建筑设计、勘探 5 个行业,智能制造、新材料、智慧交通、智能工程设计、生态环保等 30 多个专业领域。

日前,区人社局对全区企业博士后工作站开展了专题调研,实地走访了南京莱斯信息技术股份有限公司、南京长江都市建筑设计股份有限公司等设站企业,有效掌握各工作站运行情况及下一步工作重点,及时为各工作站解读政策、解答疑惑,并广泛听取各工作站对做好博士后工作的意见和建议。

经了解,目前我区各级建站陆续接收国家、省、市、区各级专项资助 1200 余万元,共计投入 50 余个科研项

目运维,累计引进近百余名博士进入工作站参与科研工作,为我区高质量经济建设贡献重要力量。

通过此次走访调研,我们还重点了解到目前建站建设急需解决的一些问题,如个别专业博士后缺口较大,博士后引进有难度;对标杭州、成都等同类型城市扶持政策缺乏整合性和针对性;新建建站单位对于建站管理等缺乏专业性的知识等。

根据各建站单位提出的问题,下一步,区人社局将从解决建站单位现实问题出发,计划创新优化现有政府政策,整合各建站单位现有资源,定期组织相关沙龙活动,为各建站单位提供交流平台,促进建站单位的经验交流,集聚力量拓宽企业建站招收博士后渠道。同时将继续做好其他人才服务,为在站博士后职称评定,高层次人才生活补贴、住房补贴等进行专项辅导,真正帮助博士后科研工作站成为企业高精尖人才引进的“聚宝盆”,促进企业更高质量发展。●

雨花台区人社局召开党史学习教育总结会议

雨花台区人社局 19 日召开党史学习教育总结会议,总结党史学习教育的经验做法,对巩固拓展学习教育成果作出部署。局党委书记、局长梁汶主持会议并讲话,局党委班子成员、各科室负责人及下属事业单位正科职、各支部书记、支部委员参加会议。

会议传达学习了中央、省市区党史学习教育总结会议精神,回顾总结了全局党史学习教育,并对巩固拓展党史学习教育成果、推进新时代全区人社事业高质量发展进行部署。

会议指出,自党史学习教育开展以来,在区委第三巡回指导组的有力指导下,全局上下始终把党史学习教育作为一项重要的政治任务抓紧抓实,高举旗帜、对标对表。扎实开展“我为群众办实事”实践活动,推动党史学习教育与中心工作同向发力、同频共振。2021 年举办各类招聘会 128 场,发布岗位 2.5 万个,全区城镇新增就业 1.21 万人,大学生就业 2.05 万人。深入实施全民参

保计划,持续增容扩面基数底数,全区参保企业 1.5 万户、参保职工 17 万人,养老保险净增缴费人数完成率排名全市第一。全面加强援企稳岗支持力度,发放社保补贴、租房补贴等各类奖补资金 5600 余万元。“根治欠薪”工作连续四年在市对区考核中获评 A 级,实现“四连冠”。通过党史学习教育,广大党员干部的责任担当、发展本领进一步提高,党史学习教育成效正不断转化为推动人社高质量发展的强大动力。会议要求,党史学习教育是一项长期的任务,学好党史、用好党史、弘扬好伟大建党精神是全体党员干部的终身课题。一是坚定不移加强党的政治建设,始终在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致。二是持续深入抓好巩固深化,推动建立常态化、长效化制度机制。三是矢志不渝增进民生福祉,切实把以人民为中心的发展思想落到实处。四是刀刃向内推进自我革命,坚决把全面从严治党不断引向深入。●

高淳区人社局 2021 年乡土人才工作获得市局好评

2021 年底,南京市人社局专门向高淳区人社局发来感谢信,衷心感谢高淳区人社局对全市乡土人才工作的支持和配合,对高淳区一年来在省市乡土人才传承示范基地和乡土人才大师工作室评审中取得的显著成绩,表示充分肯定。

2021 年,在省市人社部门的正确领导和大力指导下,高淳区人社局始终坚持“以人为本,人才优先”的方针,高度重视乡土人才建设工作,倡导“有用即是人才,人才就在身边”的人才理念,坚持保护和传承并举,创新工作思路,改进工作方法,专业细致、贴心地为本地乡土人才服务,大力支持乡土人才创新创业、充分发挥乡土人才在“三带两助”中的重要作用。2021 年 1 月组织开展了 2021 年度市乡土人才大师示范工作室和市乡土人才传承示范基地遴选、推荐申报工作。共推荐申报市乡土人才大师示范工作室 19 个和市乡土人才传承示范基地 8 个。3 月 15 日,市人社局下发文件公布了 2021 年度市乡土人才大师示范工作室(5 个)和市乡土人才传承示范基地(5 个)名单,江苏高淳陶瓷股份有限

公司童定家(陶瓷制作)工作室获评市乡土人才大师示范工作室,南京花山现代园艺有限公司(绿色栽培)获评市乡土人才传承示范基地,高淳区占全市入选项目的五分之一。3 月 17 日,省人社厅公布了 100 家江苏省乡土人才大师工作室入选名单,江苏高淳陶瓷股份有限公司兰亭工作室名列其中。6 月 20 日省人社厅发文,确定高淳区的南京花山现代园艺有限公司评为江苏省乡土人才传承示范基地,这是高淳区第二家获评的江苏省乡土人才传承示范基地,获省财政项目资金 100 万元,目前江苏全省共有省级乡土人才传承示范基地 20 家,其中南京市 3 家,高淳区就有 2 家。

实施乡村振兴战略,关键在于人才振兴,2022 年高淳区人社局将再接再厉,进一步培育壮大乡土人才队伍,建立健全乡土人才制度体系,努力打造一支带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富的乡土人才生力军,在乡土人才工作方面争取更大的进步,以优良的工作业绩迎接党的二十大胜利召开。(倪强)●

六合区三举措确保退休审批规范有序

2021 年六合阿桑奇退休审批累计 4505 例,其中疑难退休案件 90 件。

一是正常情况加速办。前台受理退休申请后,第一时间进入初审环节,对档案材料完整、缴费信息清楚、认定结果无异议的退休申请,我们加快审批流程,为后续待遇核定赢得时间,目前这类申请可在 1-2 个工作日完成审批(原定审批时间为 20 个工作日)。

二是疑难问题例会办。对于档案材料不完善、出生年月和参加工作时间认定与诉求人不一致等疑难问题,第一时间向诉求人进行解释和说明,并要求诉求人进行材料补正。对部分缺因年代久远,难于补正的,在反复与

诉求人沟通、准确掌握材料的基础上,通过例会形式集体讨论决定,做到集思广益,既强化政策执行的严肃性,又注重满足群众切实利益,努力提高认定结果群众认可率。

三是特殊情形请示办。对于不常见或者政策法规理解难把握的情况,我们及时与市局沟通请示,部分情况还需要向其他省市发函询问,并汇总各方面信息后,通过例会进行最终研究确认,最大可能实现政策应用无差错。仅 2021 年,就先后向安徽、广西、辽宁、沈阳等省市发函处理有关情况。(六合区人社局 李群)●

2021 年北京市劳动人事争议仲裁十大典型案例 (续)

案例 6. 劳动者重大过失造成用人单位损失应赔偿

案情简介: 邱某于 2019 年 4 月 1 日入职某建筑设计公司,担任会计并兼任财务主管,月工资 6000 元。某建筑设计公司未建立规范的财务制度,平时对外付款流程为出纳出示付款申请单,交由邱某审核确认后,再由出纳与邱某共同操作 U 盾协作完成付款。2019 年 6 月 13 日,某建筑设计公司出纳的 QQ 账号接到与公司经理姓名一致的 QQ 账号发来的付款信息,出纳向邱某出具付款申请单,告知邱某公司经理指示付款,两人均未通过其他途径向公司经理核实确认,随后两人操作 U 盾对外付款 42 万元。付款后邱某得知公司经理未发送上述付款信息,向出纳发送付款信息 QQ 账号系伪造。某建筑设计公司向公安机关报案后损失未能追回。2019 年 6 月 19 日,邱某签署财务主管失职检讨书,自认失职,并表示愿意赔偿公司的经济损失。2020 年 4 月,双方未能就赔偿金额达成一致,某建筑设计公司向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求: 要求邱某赔偿因其重大过失造成的经济损失 20 万元。

处理结果: 仲裁委裁决邱某赔偿某建筑设计公司经济损失 2 万元。

案例评析: 《北京市劳动合同规定》(北京市人民政府令第 91 号)第三十条第三项规定,严重失职、营私舞弊,对用人单位利益造成重大损害的,用人单位可以解除劳动合同;第五十条规定:“因劳动者存在本规定第三十条第(二)项、第(三)项规定的情形,被用人单位解除劳动合同,且给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”因此,劳动者在工作中由于故意或重大过失等原因给用人单位造成经济损失,应承担赔偿责任。确定劳动者赔偿责任时,应结合权利义务相一致的原则,根据劳动关系的从属性、劳动者的工作性质、薪酬待遇、用人单位的经营利益以及双方的过错程度和对风险的承受能力等因素综合考虑。某建筑设计公司遭受诈骗,对外付款损

失 42 万元,实施欺诈行为的主体应为主要承担赔偿责任人,但在付款过程中,邱某作为会计及财务主管,应具备职务所需的专业知识技能并负有岗位所需的审慎义务,其仅凭出纳的口头告知公司经理要求付款即审核汇款行为,不符合会计工作的审慎性要求,存在重大过失,对其失职行为造成的损失应承担赔偿责任。某建筑设计公司无健全的财务管理制度,对受诈骗产生的损失也应承担相应责任。同时,考虑到邱某非涉案付款行为的发起人,以及邱某的收入情况,故酌情裁决邱某赔偿某建筑设计公司损失 2 万元。

仲裁委提示: 用人单位应建立完善规范的财务制度,详细规定付款流程,以避免因制度不完善导致的损失。在日常人员管理中,用人单位应加强监管,组织员工技能培训,确保财务人员严格执行用人单位的财务制度。同时,从事财务工作的人员自身也应加强执业素养及执业技能提升,遵守执业纪律要求,严格遵守用人单位的财务制度,审慎处理财务相关工作内容,避免因自身疏忽给用人单位造成难以挽回的损失。

案例 7. 女职工休产假仍应享有当年度带薪年休假

案情简介: 孔某为某物流公司员工,于 2017 年 1 月入职,月工资标准 6000 元,双方签订有为期三年的劳动合同。2019 年 1 月,孔某生育一子,并享受产假、哺乳假,当年度未休带薪年假。2020 年 1 月,物流公司与孔某终止劳动合同,未支付其 2019 年度未休年休假工资报酬。某物流公司以孔某已享受产假及哺乳假,不符合享受带薪年假的条件为由,不同意支付其 2019 年度未休年休假工资,双方因此发生争议。

仲裁请求: 要求支付 2019 年末休 5 天年休假的工资报酬 2758 元。

处理结果: 经仲裁委主持调解,物流公司同意向孔某支付上述未休年休假工资报酬 2758 元。

案例评析: 《企业职工带薪年休假实施办法》第六条

规定:“职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。”该《实施办法》第十条第一款规定:“用人单位经职工同意不安排年休假或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数,应当在本年度内对职工应休未休年休假天数,按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬,其中包含用人单位支付职工正常工作期间的工资收入。”本案中,张某虽于2019年依法享受了产假、哺乳假假期,但上述假期依法不应计入年休假假期。某物流公司与张某终止劳动合同时,未按照上述规定支付未休年休假工资报酬,于法相悖。

仲裁委提示:国家对“三期”(孕期、产期、哺乳期)女职工实行特殊劳动保护,用人单位往往更重视女职工在“三期”中应享有的权利,而忽视“三期”女职工还应享有休带薪年假等权利。《职工带薪年休假条例》第四条规定:“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的;(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的;(三)累计工作满1年不满10年的职工,请病假累计2个月以上的;(四)累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;(五)累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的。”《企业职工带薪年休假实施办法》第十条第二款规定:“用人单位安排职工休年休假,但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的,用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。”除上述规定的情形外,用人单位应当依法保障劳动者休年休假的权利。

案例8.劳动者违规查询隐私信息单位可依法解除

案情简介:杨某于2015年1月5日入职某科技发展有限公司,双方订立了无固定期限劳动合同,约定杨某的岗位为高级产品经理,月工资为3万元。2019年10月14日,杨某非因工作需要查询他人行程轨迹信息,被同事举报至某科技发展有限公司风控合规部立案调查。次日,风控合规部调查员约谈杨某,并对谈话做记录,杨某承认2018年12月至2019年9月期间,其利用公司授予的查询权限,多次登录公司出行系统,违规查询公司女同事吴某和廖某的行程轨迹信息共计近2000次。2019年11月,某科技发展有限公司以杨某严重违纪(违反

《员工手册》关于禁止非因公目的获取隐私信息和关于违反保密义务私自获取、保存或泄露公司保密信息的规定)为由,与其解除劳动合同。2020年1月,杨某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:要求某科技发展有限公司支付违法解除劳动合同赔偿金30万元(计算方法为:3万元×5个月×2倍)。

处理结果:仲裁委裁决驳回杨某的仲裁请求。

案例评析:《中华人民共和国劳动法》第三条第二款规定,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。杨某利用职务之便,非因工作需要违规登录查询系统,获取两位女性同事的行程轨迹信息,既严重违反了某科技发展有限公司的相关规章制度,同时亦属于严重违反职业道德的行为,某科技发展有限公司以此为由将杨某辞退,具备事实与法律依据,故杨某的仲裁请求无法得到仲裁委的支持。

仲裁委提示:《中华人民共和国民法典》第一千零三十四条规定:“自然人的个人信息受法律保护。个人信息是以电子或者其他方式记录的能够单独或者与其他信息结合识别特定自然人的各种信息,包括自然人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等。个人信息中的私密信息,适用有关隐私权的规定;没有规定的,适用有关个人信息保护的规定。”第一千零三十八条第二款规定:“信息处理者应当采取技术措施和其他必要措施,确保其收集、存储的个人信息安全,防止信息泄露、篡改、丢失;发生或者可能发生个人信息泄露、篡改、丢失的,应当及时采取补救措施,按照规定告知自然人并向有关主管部门报告。”本案中,杨某的行为应当受到法律的否定性评价,某科技发展有限公司通过出行平台掌握有自身员工及用户的隐私信息,藉此发生员工违规查询同事行程轨迹的事件,其应当充分认识到自身的管理漏洞,提升对个人信息保护的重视程度,通过采取必要的管理措施和技术手段,防止未经授权实施查阅、使用或泄露个人信息的行为发生,保障自身员工及用户的隐私权不受侵犯。

案例9.发放保密费不等同于已支付竞业限制补偿

案情简介:严某系某软件开发公司员工,于2017年8月1日入职,双方订立了期限为3年的书面劳动合同,

约定严某从事技术研发岗位,月工资为2万元。入职当日,双方签署《保密及竞业限制协议》,约定严某应当遵守公司《员工手册》中有关“知识产权与保密制度”的规定,某软件开发公司根据该规定按月向严某支付保密费,作为严某离职后1年内保守公司的商业秘密和履行竞业限制义务的补偿。在职期间,某软件开发公司以每月500元为标准,按月根据严某的出勤情况向其支付保密费。2020年7月31日,某软件开发公司与严某终止劳动合同并支付了终止劳动合同经济补偿。2020年11月,严某向某软件开发公司提出要求支付竞业限制经济补偿未果,于是向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:要求某软件开发公司支付2020年8月1日至10月31日期间的竞业限制经济补偿1.8万元(计算方法为:2万元×30%×3个月)。

处理结果:仲裁委裁决支持了严某的仲裁请求。

案例评析:《中华人民共和国劳动合同法》第二十三条第二款规定:“对负有保密义务的劳动者,用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款,并约定在解除或者终止劳动合同后,在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。”竞业限制经济补偿是用人单位因限制劳动者离职后的就业范围而对劳动者作出的补偿,该补偿以劳动者在离职后不从事与用人单位相竞争的业务为支付前提,通常自劳动者离职之日起按月支付。本案中,某软件开发公司与严某签署的协议中约定,将严某在职期间的保密费随同工资一同发放,并不考虑严某离职后的就业情况,且保密费的发放与考勤挂钩。此外,严某提供了某软件开发公司的门卫刘某的工资条及银行转账记录佐证公司员工均享有保密费。上述情形均不符合竞业限制经济补偿的基本特征,该保密费应属于工资范畴,而非对竞业限制的补偿。现严某主张已履行竞业限制义务,而某软件开发公司未对此提供反证,故仲裁委对严某离职后履行了竞业限制义务的主张予以采纳。因双方缺少对竞业限制经济补偿标准的明确约定,故按照法定标准即解除或者终止前十二个月平均工资的30%,对严某的仲裁请求予以支持。

仲裁委提示:保护自身商业秘密是用人单位的法定权利之一,任何知晓用人单位商业秘密的人员,在未

获得用人单位同意前,都不应当向外泄露商业秘密。保守用人单位商业秘密是劳动者应尽的法定义务,不受时间、地域和范围的限制,且不以用人单位支付保密费为前提和对价。竞业限制是用人单位对特定劳动者(高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员)离职后工作权利的限制,为了弥补特定劳动者的经济损失,用人单位应当在竞业限制期限内支付相应的经济补偿。用人单位切勿为了“赶时髦”与不负有保密义务的劳动者约定竞业限制义务,从而加重自身支付竞业限制经济补偿的负担。

案例10.违法解除聘用合同事业单位应支付违约金

案情简介:童某于2009年5月7日入职某差额补贴事业单位,系正式在编人员,从事行政岗位工作,月工资为7000元,双方订立了无终止期限的《北京市事业单位聘用合同书》。该聘用合同第二十八条约定:“属于下列情形之一的,由违约一方承担违约责任:(一)任何一方违反聘用合同规定的;(二)本合同未到期,又不符合解除合同条件,由单方(指某事业单位)解除合同的;(三)由于甲方原因订立的无效或部分无效聘用合同的。违约一方承担的违约赔偿金额为:乙方(指童某)上一年度月平均工资的两倍。”2019年3月29日,某事业单位向童某发出《解除聘用合同通知书》,与其解除聘用合同。2020年1月,童某向仲裁委提出仲裁申请。

仲裁请求:要求某事业单位支付违法解除聘用合同赔偿金14万元(计算方法为:7000元×10个月×2倍)。

处理结果:经仲裁庭释明后,童某将仲裁请求变更为要求某事业单位支付违约金14万元,仲裁委裁决予以支持。

案例评析:《北京市事业单位聘用合同制试行办法》(京政办发[2002]50号)第四十三条规定:“属于下列情形之一的要承担违约责任:(一)任何一方违反聘用合同规定的;(二)聘用合同未到期,又不符合解除条件,单方面解除聘用合同的;(三)由于聘用单位原因订立无效或部分无效聘用合同的。违约金数额由双方当事人聘用合同中自行约定,在聘用合同中未约定,但造成可计算经济损失的,由责任人按实际损失承担经济赔偿责任。”童某与某事业单位在聘用合同第二十八条中明确约定

企业被承包了,劳动者劳动关系是否转移?

沈艳 / 文

【案例介绍】

曹某进入木业公司工作,劳动合同期限自 2020 年 3 月 9 日至 2021 年 2 月 10 日。木业公司发放曹某工资至 2020 年 9 月。2020 年 10 月,木业公司将厂房及设备租赁给王某个人经营,王某承诺工人工资由其自行承担。曹某等工人继续在王某租赁的车间工作,王某负责考勤并发放工资。后因王某欠发工资,工人报警后,王某与工人形成协议书一份,约定所欠工人工资由王某发放,与木业公司无关,但工人签字中曹某签名并非其本人所签。曹某实际工作至 2020 年 12 月 10 日,因 10 月至 12 月工资未获清偿,故以木业公司为被申请人申请劳动仲裁,仲裁委支持了曹某请求。木业公司不服仲裁裁决,诉至法院。

【法院审理】

木业公司未能提供证据证明,其于 2020 年 9 月底已与曹某协商一致终止或解除“劳动合同”。木业公司提出自 2020 年 10 月起将厂房、设备租赁给案外人王某,用工关系已发生转移,以及王某向木业公司承诺的“与木业无关”等均属于木业公司与王某之间的约定,与劳动者曹某并无关联。而且王某与工人形成的协议书上的签名并非曹某本人所签,曹某可基于“劳动合同”的约定

选择向木业公司主张权利,故应认定木业公司与曹某之间的“劳动合同”持续履行至 2020 年 12 月 10 日,木业公司应按照“劳动合同”的约定支付曹某该期间的工资。

【法官评析】

社会经济生活中,常出现用人单位与劳动者签订劳动合同并履行一段时间后,用人单位将厂房设备租赁给第三人经营,而劳动者继续在原厂房工作的情况。同时,用人单位往往会与第三人约定,租赁经营期间的工人工资由第三人支付,与用人单位无关。在此情形下,若第三人未能及时足额支付工人工资,则工人是否可以向用人单位主张权利,用人单位与第三人之间的约定对劳动者是否产生拘束力?我们认为,合同具有相对性,用人单位与第三人之间关于免除用人单位工资支付义务的约定对劳动者不产生约束力。

若用人单位无证据证明其与劳动者之间已解除劳动合同,则劳动关系仍然存在于劳动者与用人单位之间。现劳动者基于与该用人单位的劳动关系要求用人单位支付劳动报酬,用人单位仍应承担劳动报酬的支付义务。(作者单位:泰州市中级人民法院) 人

了违约方承担违约责任的三种情形及违约赔偿金额为童某上一年度月平均工资的两倍。该约定是双方自行约定的结果,系双方真实意思表示,且不违反法律、法规的强制性规定,为有效协议条款,该条款易于理解,难以产生歧义。童某主张适用该条款应结合其工作年限考虑,缺乏依据,故未能得到仲裁委支持。

仲裁委提示:聘用合同与劳动合同在法律依据、法律关系主体、试用期限、解除条件、用人单位处罚权、支

付经济补偿或赔偿金、支付违约金等方面存在较为明显的差异,如聘用合同的相关法律政策规定中,并无违法解除聘用合同应支付赔偿金的规定。聘用合同一般包含必备条款和约定条款,事业单位工作人员在订立聘用合同时,应高度重视约定条款,结合自身情况,充分利用平等协商权利,订立好相应的约定条款,避免将来引发争议。 人

员工伪造考勤记录不可取

丁璐 / 文

案情简介

曾某于2018年3月22日进入某信息科技有限公司工作,双方签订期限至2021年3月31日的劳动合同。合同约定,劳动者在试用期内存在连续旷工2天以上,伪造、篡改考勤记录等不诚信行为的,视为不符合录用条件,公司可以立即解除劳动合同。公司《员工手册》规定,员工考勤和请假统一在手机APP考勤系统中进行操作。员工申请休各类假期,必须按规定的程序报领导审批同意;如员工确因急诊或意外事故不能出勤,也必须于当日上午电话告知部门主管,并在手机APP考勤系统中提交请假申请,否则视为旷工。APP考勤系统于每月月底向员工邮箱发送当月本人考勤信息,如员工有异议,可在一周内向公司人力资源部门提出。

2018年4月8日、4月16日、4月23日下午,曾某因病至医院就诊,并口头向其主管请假,但未通过手机APP提交请假申请,而是分别在当天20:43、18:05、19:30进行了下班考勤打卡。该公司按照4月全勤向他发放了当月工资。2018年5月初,该公司人力资源部从曾某提交的医药费报销申请单和监控中发现曾某上述三天下午离开公司后未再返回。

当月10日,公司向曾某送达了解除劳动合同通知书,解除理由为曾某构成旷工,且伪造考勤记录,属于试用期内不符合录用条件。曾某申请劳动争议仲裁,要求公司继续履行劳动合同。

曾某提出,自己因要到医院看病,已经向主管请假并获批准,因此不存在旷工;看病结束后,自己原本打算到公司上班,但到公司楼下后感觉身体不适,所以没上楼回公司上班,并非恶意打卡,不存在伪造考勤记录,公司的解除理由不能成立。

公司认为,曾某未按公司规章制度办理请假手续,应当视为旷工。公司将手机APP考勤系统的考勤距离设定为离公司50米以内,而曾某在旷工的情况下还故

意到公司楼下进行下班考勤打卡,构成伪造考勤记录,故公司解除其劳动合同并无不当。

争议焦点:曾某的行为是否构成旷工,是否构成伪造考勤记录?

仲裁结果

仲裁庭经审理后认为:曾某的行为虽不宜认定为旷工,但存在伪造考勤记录的情形,公司以曾某试用期内严重违反公司规章制度、存在不诚信行为、不符合录用条件为由解除其劳动合同于法有据,对曾某的请求,不予支持。

《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:(一)在试用期内被证明不符合录用条件的;(二)严重违反用人单位规章制度的……”

本案中,曾某在2018年4月有3天下午离开工作岗位,未按照公司规章制度办理请假手续,确有不妥,但鉴于其已向主管口头请假,且确系至医院就诊,不存在故意不上班的主观恶意,故不宜认定为旷工。关于伪造考勤记录,曾某看完病回公司应当按照规定在手机APP考勤系统上进行补请假操作,但曾某不仅没有按规定补办请假手续,反而在手机上操作了下班考勤打卡。曾某提出是想回公司继续上班才回来,但到了公司因为身体不适没再上楼的解释,缺乏合理性。同时,根据该公司规定,APP考勤系统将于每月月底向员工发送当月本人考勤信息。因此,即使曾某确实由于身体不适未再去公司上班,也应当在事后或收到考勤信息后及时向公司说明情况、补办请假手续,但曾某并未这么做,且按照全勤领取了工资,因此公司主张其伪造考勤记录,仲裁委予以采信。

延伸思考

用人单位以劳动者虚假考勤为由解除劳动合同时,还应注意:若用人单位在规章制度中对虚假考勤进行了

劳动劳务不分,姐妹反目成仇?

张天华 / 文

对于劳动者来说,在外打工没有签订劳动合同的情形非常普遍,在这种情形下,往往存在着如何证明双方之间是劳动关系的问题。那么,应该怎样认定存在事实劳动关系呢?在日常的工作中,劳动者应保存哪些劳动关系证明呢?

真实案例

2020年5月夏某进入田某的化妆品店工作,田某为夏某的堂弟妹。工作期间双方没有签订劳动合同,田某无需支付夏某工资,夏某服务的客户所支付的费用由客户支付给田某,田某于收款当日即全额转账给夏某,且夏某为服务客户所需要的化妆品、护肤品等均由夏某自行购买使用。

2021年6月22日,夏某申请仲裁,要求支付二倍工资54000元,解除劳动关系赔偿金12000元。

处理结果:夏某与田某之间不存在劳动关系,仲裁委对夏某基于劳动关系提出的仲裁请求未予支持。

案情解析

如何认定双方存在事实劳动关系?

用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立:1.双方符合法律、法规规定的主体资格;2.单位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;3.劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发[2005]12号),用人单位未与劳动者签订劳动合同,认定双方存在劳动关系时可参照下列凭证:(1)工资支付凭证或记录(职工工资发放花名册)、缴纳各项社会保险费的记录;(2)用人单位向劳动者发放的‘工作证’、‘服务证’等能够证明身份的证件;(3)劳动者填写的用人单位招工招聘‘登记表’、‘报名表’等招用记录;(4)考勤记录;(5)其他劳动者的证言等。

其中,(1)、(3)、(4)项的有关凭证由用人单位负举证责任。

夏某不受田某的管理,其提供的劳动所获得的报酬全部归自己所有,不属于田某化妆品店的业务组成部分,因此双方之间不符合劳动关系特征,对夏某基于劳动关系所提出的仲裁请求栖霞仲裁委不予支持。

案例启示

劳动者在没有劳动合同可以证明劳动关系的情况下,自己提前保存证据非常重要。

劳动者最好将用人单位发放的工资单、工作证、考勤簿等等保存,以备后用。如果拿不到这些证据,也应将双方约定的工资数额、结算方式、工作时间等内容记录下来,可以作为录音证据,以便后续维权。

(作者单位:栖霞区人社局) 人

明确的规定,用人单位在解除程序方面应严格遵守制度规定,避免程序瑕疵。用人单位对虚假考勤进行处理时,除了从合法性层面考量,还应从合理性层面考量。如一名员工因让他人代打卡被解除劳动合同,但用人单位对其他有代打卡情况的员工仅给予警告和罚款100元的

处分,这样的解除行为就显失公平、缺乏合理性。针对员工虚假考勤事实的证据收集,建议用人单位固定好考勤记录等。若用人单位与员工面谈了解情况,用人单位可以在员工知情的情况下对面谈进行录音录像。

(来源:养老与工伤) 人

交通事故构成工伤,医疗费不双赔

徐旭东 / 文

导读:

职工因交通事故被认定为工伤,参保单位垫付的医疗费,在工伤保险基金或肇事方支付了医疗费后,职工需要将基金或肇事方获得的医疗费返还给单位吗?

案情:单位垫付交通事故医疗费要求返还

2016年9月,吉林省辽源市某电视台职工刘伟东在交通事故中受伤。在交通事故责任赔偿诉讼中,刘伟东关于侵权赔偿的请求已经得到生效判决的支持,其中电视台先期已经垫付395,295.31元,包含医疗费等费用263,054.28元。后来,电视台提起诉讼,要求刘伟东返还垫付的医疗费等费用。

法院:参保单位不承担工伤医疗费

法院审理认为,在用人单位参加了工伤保险的情况下,医疗费并非用人单位需承担的工伤保险待遇。广电公司参加了工伤保险,刘伟东受伤后,广电公司为其垫付的医疗费用已经超出了生效判决认定的其应承担侵权责任的范围,而医疗费又不属于广电公司应承担的工伤保险待遇范围,广电公司多垫付医疗费没有约定或法定依据。刘伟东的损失则由其他侵权人、保险公司和工伤保险基金给予赔偿或补偿,其获得广电公司多垫付的医疗费亦无合法依据。因此,法院判决刘伟东返还垫付的医疗费等费用263,054.28元。

老徐评案:第三人支付的实际发生费用不能兼得

工伤待遇和交通事故侵权损害赔偿是否可以兼得?实践处理有所不同,就目前裁判实践看,虽然本案发生在吉林,江苏省高院《关于在当前宏观经济形势下妥善审理劳动争议案件的指导意见》在第三条社会保险纠纷方面,也规定了用人单位的工伤保险责任中,应扣除第三人已支付的医疗费等实际发生费用。实际支付费用不可兼得成为江苏省的裁判原则。

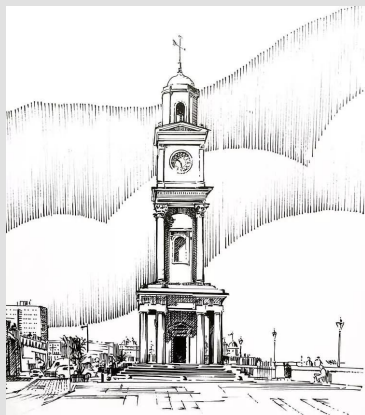
首先,伤残待遇多数项目可兼得。因工伤伤残而发生的三个一次性待遇,和因交通事故而获得的残疾赔偿

金并不冲突,一般情况下可以兼得。停工留薪期工资和误工费一般也可兼得。

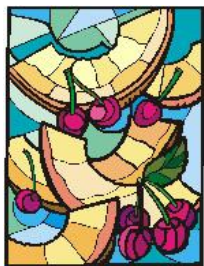
其次,实际发生的费用不能兼得。对于医疗费、护理费这些实际发生的费用不能兼得。无论是工伤保险基金或是交通事故侵权人,只要一方支付了医疗费,受伤职工不能从另外一方重复获得医疗费赔偿。

第三,交通事故医疗费用非单位承担。交通事故发生后,由于治疗刻不容缓,单位往往会先期垫付医疗费。因用人单位已经参保,医疗费依法由工伤保险基金支付。故用人单位如已垫付医疗费,待基金或第三人支付医疗费后,工伤职工对垫付的医疗费构成不当得利,应当将该费用返还单位。如果第三人承担了医疗费,按照《社会保险法》第42条规定,那么工伤保险基金也不应报销医疗费,除非第三人不支付医疗费,才由基金先行支付医疗费。

(来源:苏工视点公众号)



以案说法



市人才中心举办两期硕博人才“宁聚行”活动

市人才中心日前举办了两期硕博人才“宁聚行”活动,43名来自南京师范大学商学院和南京信息工程大学大气物理学与大气环境等专业的硕博人才分别走进上汽大众南京分公司和南京大桥机器有限公司,与智能制造行业优质企业开展交流互动,实地了解南京经济社会发展。参观过程中,同学们就企业招聘需求、薪酬待遇、职业生涯规划等内容与企业负责人进行了交流,对毕业后留在南京工作有了更加充分的信心。近年来,以组织高校硕博人才实地观摩交流为主要内容的“宁聚行”活动已开展7期,近200名高校硕博人才参与,得到了良好反馈。下一步,人才中心将进一步优化活动方式,通过“组织人才进企业”和“组织企业进高校”两种方式,持续加强人才与企业交流,用实际发展成果不断增强南京对人才的吸引力、感召力。(市人才)

六合区开展专题走访调研助企纾困稳就业

六合区人社局局长李光辉日前带队赴南京双峰油泵油嘴有限公司等企业走访调研,送政策、送服务。走访期间,六合区人社局认真听取企业受疫情影响情况及生产经营、劳动用工等存在的难点和问题,并现场答疑解惑,向各企业发放了《南京市“十项举措”六合区“八条措施”》宣传彩页

和企业网办事项宣传材料,讲解了涉及人社部门的阶段性降低社保费率、支持企业开展稳岗培训、稳定就业保障用工等助企纾困政策。

为帮助企业应对疫情影响,落实减免优惠扶持政策,六合区人社局成立七个组,到分工街镇、园区实地走访企业,宣传市、区助企纾困各项政策,发放政策宣传手册,指导企业申报相关补助、网办事项办理。同时了解企业生产经营状况、用工需求等情况,收集企业反映的用工难题和相关建议,明确承办责任科室并跟踪督促落实。(六合区人社局)

秦淮区创新服务做好劳动争议调处工作

一是坚持预防为主。抓基层调解组织建设,在各街道、板块成立“劳动争议调解中心”,在白下高新园区成立了“劳动争议调解室”等,最大限度地劳动人事争议化解在基层、化解在萌芽状态。二是加强前置调解。坚持“调解优先、关口前移、重心下沉”的原则,在劳动仲裁的各个环节不断加大调解力度,平衡双方合理需求,既让劳动者心满意足,又让用人单位心服口服,促进矛盾解决。今年以来,我区共接处劳动人事争议案件3000余件,调解2100余件,调解比率高达70%。三是创新联合调处。联合政法、司法、工会和法院等部门,在全市率先成立区级劳动争议“五位一体”联合调处中心,打通案件从调解、仲裁、起诉、审理到执行的劳动维权全流程,试点法律援助律师现场服务。今年以来,联合调解劳动争议案件210余件。

南京人社学会召开各区(园区)人社主管职业培训负责人座谈会

经南京市人社局审批,省人社厅职业技能培训鉴定中心审核认定,南

京人力资源和社会保障学会作为第三方,被授权在南京市开展保育师、育婴员、中式面点师、中式烹调师、西式面点师、评茶员的职业技能认定和相关证书核发事务。

为做好2022年上述六个工种的考核认定工作,2022年1月13日上午,在南京人力资源和社会保障学会四楼会议室召开了各区(园区)人社局主管职业培训负责人座谈会。会议由王晓跃副秘书长主持,鉴定中心孟凯科长受市鉴定中心领导委托,全程参加了会议,并指导工作。

会上,马连章秘书长介绍了南京人社学会2021年工作情况,尤其对培训工作作了通报,并就2022年学会工作进行了情况介绍,坚持“以人为本、和谐发展”的服务理念,实施“政府、第三方、培训机构、劳动者”相结合的四位一体工作模式,提高技能,共同做好职业技能等级认定社会化工作,提升劳动者整体素质。

浦口区三举措推进企业岗前培训

2021年,浦口区人社局聚焦群众“急难愁盼”问题,充分发挥民生保障职能优势,通过走访调研、简化办事流程等举措,积极推进“微实事”项目工作,切实把以人民为中心的发展思想厚植于心、付之于行。

一是走访调研强谋划。多次赴街道、园区企业走访调研,梳理收集企业普遍关心、反映强烈的困难和问题。针对部分企业招工后急需提高员工快速适应岗位能力的问题,聚焦企业实际需求,着力在岗前培训上寻路径、出实招。二是精准服务破困局。通过“一对一”上门服务,积极指导企业开展新录用人员岗前技能培训,切实解决企业“用工难”的实际问题。通过岗前技能培训后,新录用人员适应岗位效果明显,得到企业充分认可。三

是优化流程易办理。及时指导企业做好培训计划申请、培训信息系统管理、培训资料归档报备,并协调解决培训中存在的困难和问题。符合条件的企业,可随时网上申报培训补贴,企业开展岗前培训和考核,经审核公示后,培训补贴直接拨付至企业账户。2021年,区人社局共指导326家企业5700余名职工开展企业岗前类培训,按市级政策标准,对经市级审核合格的参培企业累计发放培训补贴230余万元。

秦淮新增大学生就业总量全市第一

一是创新模式促进就业。以“云组团”“职联盟”的方式整合信息,“1+12”区街联动开展“相约星期五”线上线下招聘、“职在秦淮·就等你来”主题招聘等,推出“直播带岗”“新职业体验”等新型网络服务模式,促进人岗精准对接,让企业尽快“找到人”,让求职者尽快“找到岗”。今年以来,累计开展各类线上线下招聘185场,提供就业岗位近3万个,实现大学生就业近8万人,大学生就业总量位居全市第一。二是聚合资源支持创业。大力推进大众创业万众创新,培育更具活力的市场主体,促进创业带动就业。连续6年推出“千名大学生创业扶持计划”,连续5届举办“赢在秦淮”创业大赛,今年以来,培育自主创业4021人,大学生创业949人、创业带动就业1.9万人,截至目前,青年大学生创业企业实体数已超1万户。三是优化服务稳定就业。开展以政策宣讲、职业指导、技能培训和推荐就业为主的“1113”援助服务,同时,加大各项支持政策执行力度,落实政策补贴“零延时”。累计发

放大学生一次性面试补贴179.3万元、住房租赁补贴9789余万元;发放大学生开业补贴16.8万元、创业场地房租补贴6.9万元、优秀创业项目奖励117.5万元等。

玄武门街道积极开展助企服务专项活动

近日,按照《玄武区人社局服务企业专项行动实施方案》要求,玄武门街道劳动和社会保障所积极开展辖区企业走访调研活动,发挥劳动保障所的基层调节作用,扎实开展助企工作,帮助企业应对疫情局势的影响,尽快复工复产,减轻企业负担,稳定就业局势。

在玄武门街道劳保所潘海燕所长主动联系牵头,区人社局苏勤局长、区就管中心韩海香主任的带领下,与辖区创意中央产业园区的多家重点企业代表进行了详细的交流,了解了疫情新局势下企业面临的困难以及诉求,征集了企业需求及意见20多条。在走访过程中,向辖区多家企业宣传了省市社保相关政策以及企业优惠政策等,并积极联系有关部门帮助有困难的企业进行对接。同时,针对企业相关的社保服务确保一站式速达,为企业提供更加便捷,全力满足企业服务需求。

(玄武门街道劳动和社会保障所)

新年新行动,普法正当时

近日,建邺区劳动人事争议联合调处中心组织监察、仲裁部门前往辖区企业,开展2022年首轮上门普法行动。

本次普法重点围绕去年下半年以来涉及较多的加班加点工资核算及休息休假问题。针对部分企业所反映的工作特殊性与法律现有规定的

矛盾,调处中心从人文关怀、政策激励等方面给出合理建议,指导企业在不违背劳动法基本原则的前提下,有序做好工作安排。本次普法行动,择机查阅了劳动合同、考勤记录等资料,帮助排查出存在的个别问题。最后,调处中心向企业赠送出劳动法律法规汇编和劳动争议案例宣传册,就用人单位在用工管理中比较容易忽视的问题进行深入浅出的释明、解说。企业方面表示,新年普法很及时,以后要在精细化用工管理上进行有益探索。同时要注重企业文化建设,增强职工的归属感、荣誉感和使命感,为壮大企业发展构筑起稳固的劳动关系基础。(朱茂林)

六合区提早谋划“春风行动”专场招聘

为全面落实“六稳”“六保”工作,促进区内劳动者充分就业,六合区人社局将于2022年2月19日上午,在六合区市民广场(六合区龙池路333号)举办“春风行动”专场招聘会。此次招聘会,100多家企业参加,面向各类求职者提供3400多就业岗位。(六合区人社局 李群)

高淳区失业动态监测填报提前顺利完成

据江苏人社一体化经办平台查询,高淳区2022年首次失业动态监测填报工作已于1月20日提前完成,这也是调整填报系统后的首次填报,开了个好头。

就业是最大的民生。失业动态监测是人社部在全国开展的一项重要工作,通过使用统一的监测系统,及时、准确把握经济形势变化对就业、失业影响,科学分析研判就业形势,从而针对性地预防和调控失业,为企业提供更优质的人力资源服务,

为宏观科学决策提供准确的数据参考。按照统一部署,高淳区选取 20 家企业进行失业动态监测,指导企业每月按时完成监测数据的填报及相关情况分析工作。

为做好 2022 年度的失业动态监测工作,根据上级人社部门相关文件精神,结合上年度的监测填报情况,区人社部门及时做好了监测样本企业的科学选样工作,调整了 9 家监测企业,并提前组织监测企业人事负责人开展了相关业务培训,详细解读了填报要求和注意事项。

据统计,高淳区监测的 20 家企业涵盖红宝丽、冠盛汽配、华玻光电、中比新能源等区内重点骨干企业,有斯瑞奇医疗用品、友德邦医疗科技等医疗器械主导产业企业,也有百货大厦、苏果超市等商贸流通企业,涉及职工 6015 人,具有一定的代表性。(高淳区人社局 陈采红)

溧水区推进社保“三办”优化营商环境。

一是社保业务“一窗办”。为避免办理社保业务的群众多个窗口“来回跑”,通过设立“窗口组”,将省人社一体化信息平台的养老、失业、工伤三险业务与市平台医疗(生育)保险的经办人员进行一对一组合,实现“取一个号,办整件事”。设立的 4 个“窗口组”月均受理社保业务 4000 件。二是社保业务“网上办”。为进一步提升服务效能,全面推行社会保险业务网上办,实现企业办理参保登记“不跑腿”,免费为参保单位发放 CA 电子证书 1538 张,减少企业“跑窗口”频次近 8000 次。三是“就近办”。为进一步缩小社保服务半径,将灵活就业人员参保等 10 余项社会保险业务全面下延至各镇(街)

便民服务中心,群众可以就近在任一经办点办理社保业务。

(区人社局 周小昆)

《江苏智慧人社》线上办事省心高效

推出《江苏市场监管》线上商事办理,江苏智慧人社平台正式上线以来,尧新社区便民政务服务中心的工作人员,对《江苏智慧人社》线上线下窗口服务的便捷,心中很有感触。之前社区全科社工一直帮助着辖区精神残障的刘女士,刘女士丈夫 2017 年车祸意外去世,于是她的精神状况更是不如从前,女儿当时还在读初中,家庭经济状况也陷入困境。工作人员对她也就特殊关注,因此之前为刘女士从社保补贴申请要到街道为民服务中心、申请个人缴纳失业保险则到区政务服务中心、社保补贴享受结束后申请失业保险金再到街道为民服务中心代办等,都全程由社区全科社工代办、陪办。2021 年 12 月份,刘女士正常失业金领取结束,符合 2020 年 9 月 1 日出台失业补助金领取,于是负责劳动保障工作人员联系刘女士,向其进行政策宣传解释。江苏智慧人社平台正式上线,现在工作人员在刘女士的手机上下载了《江苏智慧人社》,分分钟就帮刘女士申请了 2022 年 1-6 月的失业补助金,失业补助金每月 750 元。动动手就帮刘女士的失业补贴申请做好了!随后又为符合条件的陈女士也申请了。现在不仅方便了居民少跑路,就连我们社区便民服务中心工作人员也有体会:省心高效!为民办实事,在江苏智慧人社上,可以不出门快捷又省心办理失业金补贴申请、培

训补贴申请、失业登记、个人参保(城居保、医保)等业务办理。(尧新社区便民政务服务中心)

浦口区人社局以依法维权宣传“三覆盖”推进根治欠薪冬季攻坚专项行动

年关前后,根治欠薪工作进入关键时期,守护好农民工的“血汗钱”,关系农民工的切身利益,关系社会公平正义与和谐稳定。为进一步畅通举报投诉渠道,扩大知晓面,引导农民工合法合理维权,浦口区人社局通过依法维权宣传“三覆盖”全力推进根治欠薪冬季攻坚专项行动,切实维护农民工的合法权益。

一是维权二维码全覆盖。累计印制“阳光护薪”维权二维码 3 万份,把二维码粘贴在农民工安全帽上,实现“一人一帽一码”全覆盖,手机扫一扫便能及时反映欠薪问题。二是根治欠薪海报全覆盖。对所有在建项目包干到人,“一工地一表格”、“一户一清单”,张贴根治欠薪海报 600 余份,实现在建项目全覆盖,督促企业履行工资支付主体责任。三是维权信息告示牌全覆盖。严格落实企业主体责任,要求所有在建工程项目施工现场设立维权信息告示牌,确保公示的举报投诉电话准确、畅通,真正实现维权“有道”、投诉“有门”。(浦口区劳动保障监察大队张高为)

12333 热点问答

本期专题：新就业形态下的劳动用工与职业培训

【背景情况】信息化网络时代催生出很多新的就业形态,近年来,依托互联网平台就业的快递员、网约车司机、外卖送餐员等新就业形态劳动者数量大幅增加,与以往传统就业形式相比,这种就业在时间和空间上体现了更大的灵活性。如何切实保障这部分群体的正当权益,成为社会关注的热点。根据 12333 来电咨询,结合本市相关政策,我们编辑了一些热点问答,供参考。

1.问:对于外卖送餐员职业,是否有一个规范的描述或界定?

答:根据南京市人力资源和社会保障局、南京市市场监督管理局、南京市司法局、南京市公安局《关于规范新就业形态下餐饮网约配送员劳动用工的指导意见(试行)》(宁人社规〔2021〕4号),对“外卖骑手”用工类别的界定如下:

“外卖骑手”根据其用工性质和用工特征,分为“专送骑手”和“众包骑手”。

“专送骑手”是移动互联网平台企业将一定区域内的餐饮配送业务以商业合作的形式外包给配送企业(称“配送合作商”),由“配送合作商”对其进行管理的“外卖骑手”,又分为“全日制骑手”、“劳务派遣骑手”、“非全日制骑手”。

“众包骑手”是“平台企业”(或与其合作的劳务企业,以下称“劳务外包企业”)以自由自愿的形式外包给非特定的自然人,由自然人在移动终端上注册 APP 并获得通过后上岗的“外卖骑手”。

2.问:外卖骑手需要签订劳动合同吗?

答:“全日制骑手”是“配送合作商”直接招用的“外卖骑手”。“配送合作商”与“全日制骑手”建立劳动关系的,应当订立书面形式的劳动合同。

“劳务派遣骑手”是劳务派遣单位招用并派遣至“配送合作商”工作的“外卖骑手”,其与劳务派遣单位建立劳动关系,与“配送合作商”形成实际用工关系。劳务派遣单位应当与“劳务派遣骑手”订立书面形式的劳动合同,与“配送合作商”订立劳务派遣协议。

“非全日制骑手”是在同一配送合作商的平均每日工作时间不超过 4 小时,每周工作时间不超过 24 小时“外卖骑手”。“配送合作商”与“非全日制骑手”建立非全日制用工关系的,应当订立书面或口头形式的劳动合同。

“众包骑手”是与“平台企业”或其“劳务外包企业”签订网约配送员协议的“外卖骑手”,属于灵活就业人员,其与“平台企业”或“劳务外包企业”建立劳务、承揽等法律关系,不存在劳动关系、非全日制用工关系和实际用工关系。

“众包骑手”如与“平台企业”或其“劳务外包企业”未订立任何合同或协议,但从执行、遵守企业作息制度、薪酬制度、规章制度等方面,能够证明具备《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)规定的劳动关系认定条件的,可以认定双方存在劳动关系。

“平台企业”及其“劳务外包企业”或“配送合作商”及其劳务派遣单位在招用“外卖骑手”时,应当将双方拟建立的法律关系和用工类别告知“外卖骑手”,或者在双方协商订立的劳动合同或劳务(承揽)合同中明示。

3.问:怎样维护外卖骑手的劳动权益?

答:“配送合作商”或其劳务派遣单位应当为建立劳动关系的“全日制骑手”和“劳务派遣骑手”依法参加社会保险,并为之协商确定劳动报酬、休息休假、职业安全保障等事项。

“配送合作商”应当与建立非全日制用工关系的“非全日制骑手”协商确定劳动报酬、作息时间、职业安全保障等事项。“非全日制骑手”可以以灵活就业人员身份按规定参加社会保险。

“专送骑手”因工负伤或患职业病的,“配送合作商”或其劳务派遣单位应当依法承担相应的工伤保险责任。“平台企业”及其“劳务外包企业”或“配送合作商”及其劳务派遣单位可以通过为“外卖骑手”投保人身意外伤害险等商业保险,防范职业伤害风险。

应当畅通维权渠道,认真做好对“外卖骑手”涉及劳动权益的维护工作。各级劳动争议仲裁机构,对符合立案条件的仲裁申请,应当依法快立快调快审快处;各级劳动保障监察机构应当加大对拖欠“外卖骑手”劳动报酬等违法行为的查处力度。各级法律援助机构组织、指导法律服务机构和法律援助人员为“外卖骑手”中经济困难人员提供必要的法律援助服务。

4.问:新业态劳动者如何提升职业技能?

工伤保险流程中遇到争议怎么办?

工伤保险关系是整个社会关系的重要组成部分,正确处理工伤保险争议是保持整个社会关系稳定和顺利发展的一个必不可少的环节。为了保证当事人,特别是工伤职工获得医疗救治和经济补偿的合法权益不受侵犯。在工伤保险流程中遇到争议要学会正确维护自身权益。

问:工伤保险流程中遇到了争议问题应该如何处理?

答:对单位缴费费率有争议,根据《工伤保险条例》第五十五条规定:用人单位对经办机构确定的单位缴费费率不服的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

对工伤认定有争议,根据《工伤保险条例》第五十五条规定:申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定申请不予受理的决定不服的;申请工伤认定的职工或者其近亲属、该职工所在单位对工伤认定结论不服的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

对工伤职工劳动能力鉴定结论有争议,根据《工伤保险条例》第二十六条规定:申请鉴定的单位或者个人对设区的市级劳动能力鉴定委员会作出的鉴定结论不服的,可以在收到该鉴定结论之日起 15 日内向省、自治区、直辖市

劳动能力鉴定委员会提出再次鉴定申请。省、自治区、直辖市劳动能力鉴定委员会作出的劳动能力鉴定结论为最终结论。

对工伤保险待遇有争议:根据《工伤保险条例》第五十四条规定:职工与用人单位发生工伤待遇方面的争议,按照处理劳动争议的有关规定处理。根据《工伤保险条例》第五十五条规定:工伤职工或者其近亲属对经办机构核定的工伤保险待遇有异议的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼。

与医疗机构、辅助器具配置机构签订协议的争议,根据《工伤保险条例》第五十五条规定:签订服务协议医疗机构、辅助器具配置机构认为经办机构未履行有关协议或者规定的,有关单位或者个人可以依法申请行政复议,也可以依法向人民法院提起行政诉讼。根据《工伤保险条例》第五十九条规定:医疗机构、辅助器具配置机构不按服务协议提供服务的,经办机构可以解除服务协议。经办机构不按时足额结算费用的,由社会保险行政部门责令改正;医疗机构、辅助器具配置机构可以解除服务协议。

(来源:江苏人社官网)

答:为了面向新就业形态劳动者深入实施职业技能提升行动,提升其职业素养和技能水平,进一步适应新技术、新产业、新业态发展需求,促进和支持其多渠道灵活就业,市人社局制定了《南京新就业形态劳动者职业技能提升行动方案》(宁人社函[2021]145号印发)。

(1)参加对象 本市快递、网约配送、电子商务、家庭服务等行业从业人员及其他灵活就业人员,均可以参加职业培训。学习方式,

(2)学习内容 围绕新就业形态劳动者职业特点和培训需求,推广“8+X”学习资源包,“8”为法律法规、职业道德、职业规范、劳动保护、交通安全、食品卫生、质量管理、通用技能,X 为各行业特色职业技能。

(3)学习方式 新就业形态劳动者可通过登录市人社局网站—专题专栏—南京市职业培训在线—职业培训 e

起学平台,进行线上免费学习;新就业形态企业和快递、网约配送、电子商务、家庭服务等行业协会组织符合条件的新就业形态劳动者开展企业岗前培训、岗位技能提升培训或项目制培训。

5.新业态劳动者可以申领职业培训补贴吗?

答:符合条件的新就业形态劳动者参加培训并取得相应职业技能等级证书后,可通过“江苏智慧人社 APP”,依次选择“职业培训—培训补贴办理—获证补贴申请”申领培训补贴。符合条件的新就业形态企业可登录江苏人社网上办事服务大厅(<https://rsjshrss.jiangsu.gov.cn/index/>),依次选择“南京—单位办事—就业创业—企业非备案培训补贴申请”模块申领培训补贴。

南京 12333 供稿



中央组织部就《事业单位领导人员管理规定》答问

日前,中央办公厅印发了《事业单位领导人员管理规定》(以下简称《管理规定》)。对此,中央组织部负责人接受采访,就《管理规定》有关情况回答了记者提问。

问:为什么要修订出台《管理规定》?

答:我国现有事业单位 80 多万家、工作人员 2700 多万名,覆盖教科文卫、农林牧水等众多行业、领域。事业单位是提供公益服务的主要载体、保障改善民生的基本力量、推动创新发展的关键领域、凝聚思想共识的重要阵地,加强和改进事业单位领导人员管理、推进事业单位领导人员队伍建设很重要,也很必要。2015 年 5 月,中央办公厅印发《事业单位领导人员管理暂行规定》(以下简称《暂行规定》),该文件是做好事业单位领导人员管理工作的基本遵循,施行 6 年来,在健全事业单位领导人员选拔任用和管理监督机制、推进领导人员队伍建设等方面发挥了重要作用,实践证明总体是可行的,及时修订并正式施行的时机已经成熟。

修订工作总的考虑是,在保持基本框架和主要制度大体稳定的基础上,坚持问题导向,主要是对有较普遍共识的意见、可以解决的问题、需要衔接配套的政策进行修订完善,能具体规定的尽量具体明确。重点把握以下几个方面:一是贯彻新精神新要求。全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,认真贯彻党的十九大和十九届历次全会对干部队伍建设提出的新要求,认真落实全国组织工作会议、全国组织部长会议对干部选拔任用工作作出的新部署。二是衔接新政策新制度。与近年来修订或制定出台的相关政策法规有关内容有机衔接,比如组织工作条例、干部任用条例、干部考核条例等。三是吸收新经验新做法。总结和吸收《暂行规定》印发以来,各地各部门在事业单位领导人员管理工作中,探索

形成的一些好经验、好做法,使之固化为制度规范。四是适应新形势新任务。着眼新时代对事业单位领导人员队伍建设提出的新要求,深入分析工作中出现的新情况新问题特别是近年巡视巡察发现的相关问题,从制度层面提出有针对性的举措,进一步改进方式、完善程序,为建设德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位领导人员队伍提供有力制度保证。

问:《管理规定》在落实新时代好干部标准方面是如何把握的?

答:党的十八大以来,习近平总书记科学把握新形势新任务和干部队伍实际,明确提出信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的新时代好干部标准,突出强调干部要忠诚、干净、担当,实现了我们党干部标准的守正创新,立起了选人用人的时代标杆。选拔任用事业单位领导人员,必须贯彻落实新时代好干部标准。《管理规定》结合事业单位特点,细化有关要求。比如突出政治标准,提出担任事业单位领导人员,必须自觉坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。比如强化对专业素养、创新意识和创新能力的要求,提出对于主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位,领导班子行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历,以利于优化班子专业结构,让专业的人干专业的事;针对教育、科技、文化、卫生等行业是建设创新型国家的关键领域的实际,提出领导人员需“创新意识强,勤于学习,勇于探索,敢于攻坚克难,有开拓进取、追求卓越的韧劲,能够切实推进技术、管理、制度等重要创

新”。比如把热爱公益、履行公共服务作为必备素养,着眼保障事业单位的公益属性,提出事业单位领导人员需“事业心和责任感强,热爱公益事业;坚持以人民为中心的发展思想,求真务实、勤勉敬业、担当作为,忠实履行公共服务的政治责任和社会责任”等。

问:《管理规定》对事业单位领导人员选拔任用工作有哪些改进?

答:《管理规定》针对近年巡视巡察发现问题,结合各地各部门的经验做法,对完善选拔任用工作提出具体要求。比如优化领导班子结构和功能,提出“立足事业发展需要,加强通盘考虑、科学谋划,及时选优配强,优化年龄、专业、经历等结构,增强领导班子整体功能”。比如完善选拔任用方式,明确“一般采取单位内部推选、外部选派方式进行”,同时提出,根据行业特点和工作需要,“可以采取竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)、委托相关机构遴选等方式产生人选”。比如规范选拔任用程序,对民主推荐、考察、讨论决定等环节作出规定,要求“严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关”,“严格执行干部选拔任用工作任前事项报告制度,严格遵守党委(党组)讨论决定干部任免事项有关规定”。比如促进优秀人才脱颖而出,提出“特别优秀的,或者因国家重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的,可以适当放宽任职资格”,同时,也对报批程序一并提出了要求,既体现事业为上、人事相宜,又落实从严把关要求。

问:《管理规定》新增“交流、回避”一章,有什么考虑?

答:交流、回避制度是干部管理基本制度。《管理规定》针对实际工作中事业单位领导人员交流较少、执行回避制度不够严等现象,专门增加一章作出规定,以利于推进交流、规范管理。关于交流,《管理规定》明确交流的重点对象,一般是正职领导人员,专职从事党务工作、分管人财物的副职领导人员以及其他因工作需要交流

的人员。提出交流的主要方向,要积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流,同时,统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流,发挥事业单位专业干部“蓄水池”作用。为防止资源错配、人才浪费,提出对专业性强的领导人员交流,应当加强研判和统筹,注意发挥其专业特长。关于回避,《管理规定》明确“任职回避”和“履职回避”两类。对于任职回避,提出“有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一事业单位领导班子任职,不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务,也不得在领导人员所在事业单位本级内设管理机构以及分管联系单位从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务部门负责工作”,既与有关回避制度相衔接,也考虑到一些事业单位规模较大、内部层级较多,进一步界定回避范围,有利于精准落实从严管理要求,增强可行性。对于履职回避,主要是从制度上保证履行职责的公平公正性。

问:《管理规定》在激发事业单位领导人员干事创业活力方面有哪些具体措施?

答:习近平总书记强调,最大限度调动广大干部的积极性、主动性、创造性,激励他们更好带领群众干事创业。为此,《管理规定》明确了一系列管理措施,充分调动事业单位领导人员干事创业积极性,激发队伍活力。比如加强考核评价,积极推进分类考核,合理确定考核内容和指标,注意改进考核方法,并明确考核评价结果作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据,发挥好考核的导向作用。比如加强培训培养,提出强化分行业培训,突出培训的精准化和实效性,有针对性地进行理论教育和能力拓展,要求原则上每5年对事业单位领导人员培训全覆盖。比如注重关心关怀,提出开展经常性谈心谈话,帮助解决实际困难,做好容错纠错工作,营造鼓励探索、支持创新的良好干事创业环境。比如重视后续职业发展,对任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导

人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展,根据本人实际和工作需要,经批准后可以不再按照领导人员管理,为他们从事专业工作创造条件。比如完善退出机制,促进领导人员能上能下、能进能出,增强队伍生机活力,对事业单位正职领导人员特别优秀的,根据工作需要和本人履职情况,按照有关规定经批准可以延迟免职(退休)。

问:《管理规定》在落实从严管理监督干部方面作了哪些具体规定?

答:贯彻落实党中央关于从严治党、从严管理干部的要求,《管理规定》进一步完善相关规定。一是明确监督重点,将践行“两个维护”,对党忠诚,贯彻落实党的理论和路线方针政策,履行职责、担当作为以及遵守纪律、廉洁自律等情况作为监督的重点内容。二是明确监督措施,发挥党内监督带动作用,推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力,强化领导班子内部监督,完善事业单位领导班子权力运行机制。三是健全管理监督环节,充实完善免去现职情形,对辞职后从业限制、退出领导岗位后继续履行保密责任等提出明确要求。四是增强监督针对性,近年来,中央组织部与相关部门在规范干部兼职、因私出国(境)和配偶、子女及其配偶经商办企业等方面出台了一些政策措施,下步工作中要统筹执行好相关管理监督政策,分类施策、精准操作,避免搞“一刀切”“一锅煮”。

问:《管理规定》对规范事业单位内设机构负责人选拔任用工作也作了规定,具体是怎么考虑的?

答:事业单位内设机构负责人与领导人员在管理上有不同特点,特别是选拔任用方面有区别。此前,对事业单位内设机构负责人选拔任用工作尚无统一的制度规范。从近年巡视巡察情况看,事业单位内设机构负责人选拔任用问题较为突出,有必要明确这方面的基本遵循。为此,《管理规定》将其作为相关问题附带一并作出

规定,为实践提供遵循、为巡视提供依据。明确基本资格条件,既与领导人员相关资格条件相衔接,又立足岗位实际,适当作出区别规定。明确选拔任用方式,对于主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位,提出可以根据工作需要积极探索有效办法,搞活搞好内部用人制度。明确事业单位党组织在选人用人中的职责作用,根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际,对实行党委领导下的行政领导人负责制和实行行政领导人负责制的单位分别作出规定。事业单位及主管部门要根据《管理规定》精神,规范事业单位内部选人用人制度,不断提高选人用人工作质量。

问:中央组织部对学习贯彻《管理规定》有哪些具体部署?

答:制度的生命在于执行。《管理规定》是事业单位领导人员管理工作的基本遵循,中央组织部将在全国事业单位人事管理工作座谈会上,对学习贯彻《管理规定》、加强事业单位领导人员队伍建设等作出部署。各级党委(党组)及其组织(人事)部门要按照要求抓好学习贯彻。一是组织开展学习培训。把学习贯彻《管理规定》作为一项重要工作,摆上重要议事日程,组织事业单位领导人员及相关干部管理工作者原原本本地学习,提高政策执行能力。二是完善配套制度。中央组织部将会同有关行业主管部门制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。各省、自治区、直辖市要制定完善市级以下事业单位领导人员管理办法,使各项工作都有章可循,确保按制度办事。三是采取有效措施抓好贯彻实施。要用《管理规定》统一思想认识,规范选拔任用,加强管理监督,激励担当作为,不断提高事业单位领导人员管理质量和水平。中央组织部将加强对《管理规定》贯彻执行情况的监督检查,推动中央精神在各级各类事业单位得到有效贯彻落实。 (人)

事业单位领导人员管理规定

(2015 年 5 月 28 日中共中央批准 2015 年 5 月 28 日中共中央办公厅发布
2022 年 1 月 14 日中共中央修订 2022 年 1 月 14 日中共中央办公厅发布)

第一章 总则

第一条 为了加强和改进事业单位领导人员管理,健全选拔任用机制和管理监督机制,建设一支德才兼备、忠诚干净担当的高素质专业化事业单位领导人员队伍,根据有关党内法规和法律,制定本规定。

第二条 本规定适用于省级以上党委和政府直属以及部门所属事业单位领导班子成员,省级以上人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导班子成员。

有关党内法规和法律对事业单位领导人员管理另有规定的,从其规定。

事业单位内设机构负责人选拔任用工作按照本规定第二章、第三章有关条款执行。

第三条 事业单位领导人员的管理,应当适应事业单位公益性、服务性、专业性、技术性等特点,遵循领导人员成长规律,激发事业单位活力,推动公益事业高质量发展。工作中,坚持下列原则:

- (一)党管干部、党管人才;
- (二)德才兼备、以德为先,五湖四海、任人唯贤;
- (三)事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四)注重实干担当和工作实绩、群众公认;
- (五)分级分类管理;
- (六)民主集中制;
- (七)依法依规办事。

第四条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限履行事业单位领导人员管理职责,负责本规定的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 事业单位领导人员应当具备下列基本条件:

- (一)思想政治素质好,理想信念坚定,自觉坚持以马克思列宁

主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚决贯彻执行党的理论和路线方针政策,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,自觉在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致。

(二)组织领导能力强,自觉贯彻执行民主集中制,善于科学管理、沟通协调、依法办事、推动落实,工作实绩突出。

(三)专业素养好,熟悉有关政策法规和行业发展情况,具有胜任岗位职责的专业知识和专业能力。

(四)创新意识强,勤于学习,勇于探索,敢于攻坚克难,有开拓进取、追求卓越的韧劲,能够切实推进技术、管理、制度等重要创新。

(五)事业心和责任感强,热爱公益事业;坚持以人民为中心的发展思想,求真务实、勤勉敬业、担当作为,忠实履行公共服务的政治责任和社会责任;有斗争精神和斗争本领;团结协作,群众威信高。

(六)正确行使职权,坚持原则,带头践行社会主义核心价值观,恪守职业道德,严于律己,清正廉洁。

不同行业事业单位领导人员基本条件应当适应本行业特点和要求。其中,宣传思想文化系统事业单位领导人员应当坚持政治家办报办刊办台办新媒体,有强烈的意识形态阵地意识;高等学校和中小学校领导人员应当认真贯彻党的教育方针,坚持社会主义办学方向,自觉落实立德树人根本任务;科研事业单位领导人员应当坚持高水平科技自立自强的方向,坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康,尊重科研工作规律,弘扬科学家精神,自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念;公立医院领导人员应当坚持为人民健康服务的方向,有适应医院高质量发展的先进管理理念和实践经验。

党员领导人员应当自觉履行党建工作“一岗双责”,专职从事

党务工作的领导人员还应当熟悉党建工作,善于做思想政治工作。

正职领导人员应当带头提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力,具有驾驭全局的能力,善于抓班子带队伍,民主作风好。

第六条 事业单位领导人员应当具备下列基本资格:

(一)一般应当具有大学本科以上文化程度。

(二)提任六级以上管理岗位领导职务的,一般应当具有5年以上工作经历。

(三)从管理岗位领导职务副职提任正职的,应当具有副职岗位2年以上任职经历;从下级正职提任上级副职的,应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

(四)主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位领导班子行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有从事本行业专业工作的经历。

(五)具有正常履行职责的身体条件。

(六)符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本规定第五条规定,基本资格应当符合本规定第六条第一、二、三、五、六项规定,其中,负责业务工作的内设机构负责人,还应当具有与本岗位相关的专业教育背景或者具有从事本行业专业工作的经历。

第八条 从专业技术岗位到管理岗位担任领导人员或者内设机构负责人的,其任职资格一般应当符合第六条第一、二、五、六项规定,并且具有相应的专业技术职务(岗位)任职经历。其中,直接提任领导人员的,还应当具有一定的管理工作经历。

第九条 特别优秀的,或者因国家重大战略、重大工程、重大项目、重点任务选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的,可以适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导班子正职或者四级以上管理岗位领导职务的,应当从严掌握,并报上级组织(人事)部门同意。

第三章 选拔任用

第十条 党委(党组)及其组织(人事)部门按照干部管理权限,根据事业单位不同领导体制和领导班子建设实际,提出启动领导人员选拔任用工作意见。

事业单位领导班子配备和领导人员选拔任用,应当立足事业发展需要,加强通盘考虑、科学谋划,及时选优配强,优化年龄、专业、经历等结构,增强领导班子整体功能。

第十一条 事业单位领导人员选拔任用,必须严格按照核定或者批准的领导职数和岗位设置方案进行。

第十二条 选拔事业单位领导人员,一般采取单位内部推选、外部选派方式进行。根据行业特点和工作需要,可以采取竞争(聘)上岗、公开选拔(聘)、委托相关机构遴选等方式产生人选。

第十三条 选拔事业单位领导人员,应当经过民主推荐,合理确定参加民主推荐人员范围,规范谈话调研推荐和会议推荐方式方法。

第十四条 对事业单位领导职务拟任人选,必须依据选拔任用条件,结合行业特点和岗位要求,全面考察其德、能、勤、绩、廉,严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第十五条 综合分析人选的考察考核、一贯表现和人岗相适等情况,全面历史辩证地作出评价,既重管理能力、专业素养和工作实绩,更重政治品质、道德品行、作风和廉政情况,防止简单以票或者以分取人。

第十六条 选拔任用事业单位领导人员,应当严格执行干部选拔任用工作任前事项报告制度,严格遵守党委(党组)讨论决定干部任免事项有关规定,按照干部管理权限由党委(党组)集体讨论作出任免决定,或者决定提出推荐、提名的意见。

第十七条 任用事业单位领导人员,区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。对行政领导人员,结合行业特点和单位实际,逐步加大聘任制推行力度。

实行聘任制的,聘任关系通过聘任通知、聘任书等形式确定,根据需要可以签订聘任合同,所聘职务及相关待遇在聘期内有效。

第十八条 提任三级以下管理岗位领导职务的,应当在一定范围内进行任职前公示,公示期不少于5个工作日。

第十九条 提任非选举产生的三级以下管理岗位领导职务的,实行任职试用期制度。试用期一般为1年。

第二十条 事业单位内设机构负责人选拔任用方式按照本规定第十二条、第十七条规定执行。主要以专业技术面向社会提供公益服务的事业单位,可以根据工作需要积极探索有效办法,搞活搞好内部用人制度。

根据干部管理权限和事业单位不同领导体制实际,实行党委领导下的行政领导人负责制,由党委集体讨论作出任免决定;实行行政领导人负责制的,党政主要领导应当对人选等情况进行充分沟通,由党组织集体讨论作出任免决定,或者由党组织研究提出拟任人选、党政领导会议集体讨论,依法依规任免(聘任、解聘),根

据工作需要,也可以由上级党组织统筹管理,按照规定程序讨论决定。

第二十一条 选拔任用工作具体程序和要求,参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定,结合事业单位实际确定。

第四章 任期和任期目标责任

第二十二条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期制。

每个任期一般为3至5年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过10年,工作特殊需要的,按照干部管理权限经批准后可以适当延长任职年限。

第二十三条 事业单位领导班子和领导人员一般应当实行任期目标责任制。

任期目标的设定,应当符合立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展的要求,体现不同行业、不同类型事业单位特点,注重打基础、利长远、求实效。

第二十四条 任期目标由事业单位领导班子集体研究确定,领导班子的任期目标一般应当报经主管机关(部门)批准或者备案。

制定任期目标时,应当充分听取单位职工代表大会或者职工代表的意见,注意体现服务对象的意见。

第五章 考核评价

第二十五条 事业单位领导班子和领导人员的考核,主要是年度考核和任期考核,根据工作实际开展平时考核、专项考核。考核评价以岗位职责、任期目标为依据,以日常管理为基础,注重政治素质、业绩导向和社会效益,突出党建工作实效。

积极推进分类考核,结合行业特点和事业单位实际,合理确定考核内容和指标,注意改进考核方法,提高质量和效率。

第二十六条 综合分析研判考核情况和日常了解掌握情况,客观公正地作出评价,形成考核评价意见,确定考核评价等次。

领导班子年度考核和任期考核的评价等次,分为优秀、良好、一般、较差;领导人员年度考核和任期考核的评价等次,分为优秀、合格、基本合格、不合格。

平时考核、专项考核的结果可以采用考核报告、评语、等次或者鉴定等形式确定。

第二十七条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈,并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等的重要依据。

第六章 交流、回避

第二十八条 完善事业单位领导人员交流制度。交流的重点对象一般是正职领导人员,专职从事党务工作、分管人财物的副职领导人员以及其他因工作需要交流的人员。

第二十九条 积极推进同行业或者相近行业事业单位之间领导人员交流,统筹推进事业单位与党政机关、国有企业、社会组织之间领导人员交流。

专业性强的领导人员交流,应当加强研判和统筹,注意发挥其专业特长。

第三十条 实行事业单位领导人员任职回避制度。有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的,不得在同一事业单位领导班子任职,不得在同一单位担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务,也不得在领导人员所在事业单位本级内设管理机构以及分管联系单位从事组织(人事)、纪检监察、审计、财务部门负责工作。

第三十一条 实行事业单位领导人员履职回避制度。事业单位领导人员在履行职责过程中,涉及本人及其近亲属利害关系或者其他可能影响公正履行职责情况的,本人应当回避。

第七章 职业发展和激励保障

第三十二条 完善事业单位领导人员培养教育制度,加强思想政治建设和能力培养,强化分行业培训,注重实践锻炼,提高思想政治素质、专业水平和管理工作能力。

第三十三条 统筹各类教育培训,充分利用党校(行政学院)、干部学院等机构资源,原则上每5年对事业单位领导人员培训全覆盖。

第三十四条 任期结束后未达到退休年龄界限的事业单位领导人员,适合继续从事专业工作的,鼓励和支持其后续职业发展;其他领导人员,根据本人实际和工作需要,作出适当安排。

第三十五条 完善事业单位领导人员收入分配制度,落实工资正常增长机制,根据事业单位类别和经费来源等,结合考核情况合理确定领导人员的绩效工资水平,使其收入与履职情况和单位长远发展相联系,与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

第三十六条 事业单位领导人员在本职工作中表现突出、有显著成绩和贡献的,在处理突发事件和承担专项重要工作中作出显著成绩和贡献的,或者有其他突出事迹的,按照有关规定给予表彰奖励。注意引导和促进领导人员在推动加快科技自立自强、服务保障民生等方面担当作为、履职尽责。

第三十七条 加强对事业单位领导人员的人文关怀,开展经常

性谈心谈话,及时了解情况,听取意见建议,帮助解决实际困难。

按照有关规定做好容错纠错工作,宽容领导人员在改革创新中的失误,营造鼓励探索、支持创新的良好环境。

第八章 监督约束

第三十八条 党委(党组)及纪检监察机关、组织(人事)部门、行业主管部门按照管理权限和职责分工,履行对事业单位领导班子和领导人员的监督责任。

第三十九条 监督的重点内容是:践行“两个维护”,对党忠诚,贯彻落实党的理论和路线方针政策、党中央决策部署以及上级党组织决定情况;依法办事,执行民主集中制,履行职责,担当作为,作风建设,选人用人,国有资产管理,收入分配情况;落实全面从严治党主体责任和监督责任,职业操守,以身作则,遵守纪律,廉洁自律等情况。

第四十条 完善事业单位领导班子权力运行机制和领导人员特别是主要负责人监督制约机制,构建严密有效的监督体系。发挥党内监督带动作用,推动民主监督、行政监督、司法监督、审计监督、财会监督、群众监督、舆论监督等贯通协调、形成合力,强化领导班子内部监督,综合运用考察考核、述职述廉、民主生活会、谈心谈话、巡视巡察、提醒、函询、诫勉等措施,对领导班子和领导人员进行监督。

严格落实干部选拔任用工作“一报告两评议”、领导干部报告个人有关事项、规范干部兼职、因私出国(境)和配偶、子女及其配偶经商办企业,以及经济责任审计、问责等管理监督有关制度。

第四十一条 事业单位领导人员有违规违纪违法行为的,依规依纪依法给予处理、处分;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第九章 退出

第四十二条 完善事业单位领导人员退出机制,促进领导人员能上能下、能进能出,增强队伍生机活力。

第四十三条 事业单位领导人员有下列情形之一,一般应当免去现职:

(一)达到任职年龄界限或者退休年龄界限的;

(二)年度考核、任期考核被确定为不合格的,或者连续2年度考核被确定为基本合格的;

(三)解除聘任关系(聘任合同)或者聘任期满不再续聘的;

(四)受到责任追究应当免职的;

(五)不适宜担任现职应当免职的;

(六)因违规违纪违法应当免职的;

(七)因健康原因,无法正常履行工作职责1年以上的;

(八)因工作需要或者其他原因应当免去现职的。

第四十四条 实行事业单位领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。辞职程序和辞职后从业限制等,按照有关规定执行。

第四十五条 事业单位领导人员的退休,按照有关规定执行。事业单位正职领导人员特别优秀的,根据工作需要和本人履职情况,按照有关规定经批准可以延迟免职(退休)。

第四十六条 事业单位领导人员退出领导岗位从事专业工作的,由本单位党委(党组)研究并报上级组织(人事)部门同意,可以不再按照领导人员管理。

第四十七条 事业单位领导人员退出领导岗位后,应当继续履行保密责任,严格执行保密规定,落实脱密期管理相关要求。

第十章 附则

第四十八条 中央组织部可以会同有关行业主管部门根据本规定,制定完善有关行业事业单位领导人员管理具体办法。

第四十九条 市(地、州、盟)及以下党委和政府直属以及部门所属事业单位和人大常委会、政协、纪委监委、人民法院、人民检察院、群众团体机关所属事业单位领导人员的管理,由各省、自治区、直辖市党委参照本规定制定或者完善具体办法。

第五十条 本规定由中央组织部负责解释。

第五十一条 本规定自发布之日起施行。

六合区持续推进现场互动式工伤预防培训



2021年以来，现场互动式工伤预防培训模式走进六合区企业，全区800余名一线职工参加了培训，活动取得良好效果。

近年来，随着工伤工作有序开展，全社会工伤法律意识逐步提高，工伤诉求越来越多，为了更好地维护劳动者权益，降低企业用工风险，六合区人社局结合市级平台推出的持续改善与现场互动式工伤预防培训模式，对接南京超州机电有限公司等10家试点培训单位，由市级专家实地考察，进行安全制度评估、生产现场评估，根据企业实际情况定制培训方案，形成工伤风险评估、工伤预防宣讲、工伤事故VR体验、企业回访的四合一模式，切实增强培训效果。一是通过培训建立科学、规范的工伤预防工作模式，逐步形成工伤预防、补偿、康复“三位一体”的工伤保险体系，将有效推进工伤预防工作。二是通过培训提高用人单位和职工守法维权意识，从源头减少工伤事故发生，促进工伤保险政策及安全生产措施的落实。三是通过培训让企业员工更加深入了解工伤预防、工伤保险知识，加强他们预防工伤的意识，提高工伤保险政策的知晓度。

（六合区人社局 李群）



节前暖心走访，冷冬不冷



为进一步促和谐送温暖，让辖区困难家庭度过一个祥和、充实的春节，2022年1月28日，栖霞区人社局、尧化街道人社所领导及尧新社区工作人员，一起来到尧新社区残疾困难失业人员小葛家进行春节走访慰问。社区对辖区内就业困难人员进行春节走访调查，确保不漏一户、不漏一人。

对辖区内就业困难人员，劳动工作人员按照要求做到情况“四清”：家庭情况清、就业要求清、培训愿望清、身体状况清，根据个人情况制定精准援助。

社区就业困难人员小葛，就是我们调查出来的特殊帮扶走访对象，早期征地拆迁小葛，在2011年转缴职工养老保险，也就是254号文政策，本人精神残疾，在转缴254领取了2年失业金后，在社区领导和工作人员帮扶下，负责辖区内的商户门面环境保洁工作，享受残疾人保险补贴。现因患上慢性病，无法从事此工作。现每月还要自己缴纳1000多职工保险。母亲也患有多重慢性病，需要常期服药。

2021年11月社区领导和工作人员把小葛安置在金尧山庄公交站台，从事公益性岗位工作，成为一名尧化平安志愿者，每月的补贴至少能补贴一下。

大家为这个困难家庭送上了米、油、慰问金及新春的祝福。小葛和母亲都很感动：“感谢党和政府对我们的关心，现在政策越来越好，我们的日子也越来越好过，非常感谢政府对我们的慰问和牵挂，让我们感受到过年的温暖！”

（尧新社区孙修堂）

