

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

09

2022

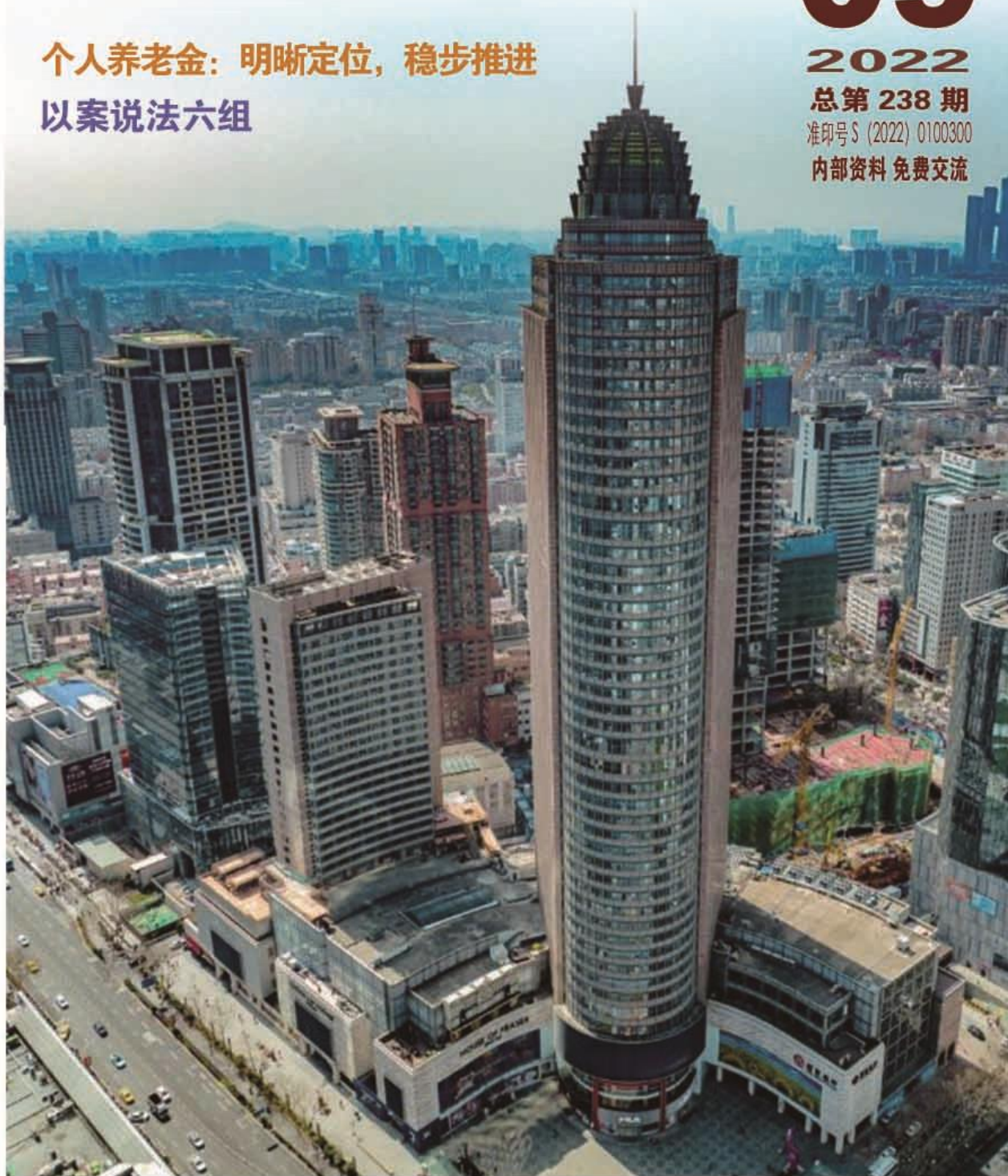
总第 238 期

准印号 S (2022) 0100300

内部资料 免费交流

个人养老金：明晰定位，稳步推进

以案说法六组



最难毕业季 凝心共助力

——国有企业夏季专场招聘会顺利举办



国有企业夏季专场招聘会日前在南京人才大厦举行。本次招聘活动是由省国资委、省财政厅、省委宣传部、省人社厅、省教育厅共同主办，旨在进一步促进高校毕业生就业工作，着力打通我省高校毕业生就业“最后一公里”。活动当天共计76家省市国有企业参会，现场收取简历883份，达成初步意向356人，取得了预期的成效。市人社局人才中心和就管中心作为招聘会的承办单位，细致谋划、精心筹备，有力保障了招聘会的顺利举办。

为确保参会企业信息及时录入，市人才中心安排专人对接企业服务群，点对点指导参会企业开展线上平台注册、用工岗位录入、校准岗位信息等工作，做到线上线下无缝衔接、同步推进，同时在会前针对人才库中有相应求职需求的人员发送了数百条短信，广泛邀约求职者参会。

一名党员就是一面旗帜。招聘会现场随处可见身着红色马甲、胸别党员徽章的党员志愿者，市人才中心、就管中心、社保中心、电话咨询中心的党员充分发挥党员先锋作用，向参会企业全面宣传就创业、人才及社保等惠企政策，向毕业生推广留宁“福利”，为招聘会注入了“红色力量”。

据悉，除线下招聘会外，本次以“国聘助力 职为等你”为主题的全省国有企业夏季高校毕业生招聘活动周还将在江苏智慧就业、江苏24365大学生就业、中智江苏、国聘招聘同步开展线上招聘活动。

南京市人才服务中心

国聘助力 职为等你

>> 2022年江苏省国有企业夏季高校毕业生招聘周现场活动 <<

7月25日-7月29日

主办单位：省国资委、省财政厅、省委宣传部、省人社厅、省教育厅
承办单位：南京市国资委、市财政局、市委宣传部、市人社局、市教育局、省劳动就业管理中心、省职业介绍中心

协办单位：南京市人才服务中心、南京市就业服务中心
联合主办单位：中国江苏网、江苏24365大学生就业网、中智江苏、国聘招聘、智联招聘



封面: 南京新街口一角
封二: 最难毕业季 凝心共助力
封三: "英才汇聚 创赢鼓楼"
封四: 南京市职培中心督导调研
六合区职业技能培训作



程锦宙篆刻
《不忘初心 牢记使命》

南京人力资源社会保障

2022 年 09 月

区局风采

- 03 防疫稽核两手抓 为打赢疫情防控阻击战贡献人社力量

交流研讨

- 04 个人养老金: 明晰定位, 稳步推进
07 江苏高校毕业生去哪儿工作了? 最新就业质量报告来了! "

社会保障

- 08 强化责任担当 全面落实政策全力以赴打好助企纾困“组合拳”
09 就业不问赶路人 创业不负拼搏者
10 江北新区 11.26 万人企业退休人员养老金调整发放到位
10 鼓楼区人社局采取有力举措提升 12345 政务服务便民热线工单办理工作满意度
11 雨花台区人社局举办“夏日人才集市”助力新滨江引才聚才
11 六合区启动社保基金管理提升年行动
11 浦口区人社局当好“四员”提升劳动仲裁工作质效

基层之声

- 12 市区联动, 持续开展高温作业维权专项执法检查
12 高淳区人社局强化宣传力度提高群众政策知晓率
12 浦口区召开被征地农民社会保障政策培训会
13 秦淮区社保中心走访调研南京航天医院企业退休人员免费健康体检工作
13 六合区第二届“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛圆满收官

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第09期(总第238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

创业故事

- 14 张羽:无人机行业的斜杠青年
- 15 农民致富的带头人 乡村振兴的土专家

多彩生活

- 17 风雨中的坚守——致抗疫前线的志愿者

以案说法

- 18 职业性中暑能否被认定为工伤?
- 19 退休后诊断为职业病由谁负责?
- 20 劳动者消极应诉,板上钉钉的权益也会丧失
- 21 “特殊约定”不能豁免劳动者的违纪责任
- 22 合同期内劳动者患癌症怎么办?
- 23 劳动者被违法解雇后,可主张年度奖金吗?

你问我答

- 24 12333 热点问答
- 25 关于领取社会保险待遇资格认证问答
- 26 2022 年南京市企业退休人员养老金调整问答
- 27 留学生档案托管热点问题解答
- 27 休完产假还能再享受当年度年休假吗? 职业年金如何缴费?

他山之石

- 28 印度只有人口,没有红利

短讯传真

- 30 “青创佳”创业园区联盟成立(等 13 则)

政策法规

- 33 关于印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》的通知
- 40 江苏省人力资源和社会保障厅关于做好高温津贴支付有关工作的通知

防疫稽核两手抓 为打赢疫情防控阻击战贡献人社力量

王国雷 / 文

查验健康码、流调人员信息核查、检查重点场所是否关停……当前，正值疫情防控的关键时期，江北新区社会保险管理中心将党员实践课堂搬至疫情防控一线，全体党员干部闻令而动，“红马甲”志愿者主动下沉一线，以实际行动践行党员责任、锤炼党员党性，为打赢疫情防控阻击战贡献人社力量。

下沉社区战疫情 坚守防控第一线

疫情发生以来，新区社会保险管理中心响应号召，第一时间组织“红马甲”志愿者下沉葛塘街道，协助芳庭社区开展志愿服务，做好人员登记、查验健康码等疫情防控工作。

“您好！请出示您的健康码。”“请您佩戴好口罩，给您测量一下体温。”作为一名入党积极分子，综合科葛雅林积极响应党组织号召，主动放弃周末休息时间，奋战在社区防疫一线。为了7点半能准时到达芳庭社区，家住麒麟门的葛雅林5点半就要从家出发，来不及休息的她到达岗位后，第一时间投身人员出入健康码查验。在这疫情防控的关键时期，“红马甲”志愿者不怕苦、不怕累，主动靠前用实际行动践行入党誓言，用责任和担当守卫社区居民的平安健康。

发挥“铁脚板”作用 做重点场所“守卫者”

面对弘阳广场片区内各类场所多、位置分散，监管难度大的情况，新区社会保险管理中心“红马甲”志愿者们充分发挥“铁脚板”作用，紧盯培训机构、健身场馆、桌游馆、棋牌室等重点场所，不定时上门、全覆盖检查，以实际行动助力疫情防控。早上9点半，医保科张晶又和同事一起来到弘阳广场片区，检查各类场所是否按防疫要求关停、是否粘贴暂停营业通告。“今天多摸排几家，我们就能多掌握一些店铺的情况，为明天的值班人员提供更多

有效信息。”于是，从教培中心到背街小巷的沿街店铺，他们反反复复检查了一遍又一遍，直到晚上9点，张晶才结束了一天的忙碌，回家休息。她说，“与一线医护人员比起来，我们这点苦累不算什么，只要能疫情防控做点事情，这些都是值得的。”

“我是党员，先安排我！”“作为党员，我责无旁贷！”哪里任务险重，哪里就有党员当先锋、作表率。在新区社会保险管理中心，还有更多像张晶一样的党员志愿者主动“请战”，他们深入一线进行地毯式排查，检查常常持续到夜间，把防护网织得日渐严实、紧密。

线上业务不断线，线下业务有推进

泰山街道是新区医保定点机构最多的街道。疫情期间，如何做好医保定点机构常态化监管？新区社会保险管理中心医保部门利用“大数据”+“铁脚板”，一方面，开展线上智能监控、视频监控审核；另一方面，采取不定时抽检的方式对机构进行动态监督，对泰山街道辖区内的药店进行稽核，检查诊所有无停业、药店有无按防疫要求合规经营。

“我今天又走了2万多步，朋友圈又有人要拉黑我啦！”晚上9点，刚结束了一天检查的医保科夏曼虽然有些疲惫，却还不忘和同事们开玩笑。疫情发生以来，夏曼和她的同事们每天日巡、夜查、暗访，一遍遍检查药店、诊所，用脚步丈量着新区的防控线，用社保人的坚守为新区百姓安全护航。

社保中心副主任王云松介绍，新区社会保险管理中心在完成基本保障任务的同时，引导全体党员干部参与“一”线课堂，精神补“钙”不掉队；参与“一”线防疫，担当实干有作为，助力防疫工作，切实将今年的冬训工作落到实处。

（作者单位：江北新区社会保险管理中心）

个人养老金:明晰定位,稳步推进

何文炯 / 文

养老金是最受社会关注的民生保障项目。随着经济持续发展和百姓生活水平不断提高,人们在拥有基本养老金的同时,希望有更多的补充性养老金,使自己在年老之后能够过上更幸福的生活。为此,国家通过各种途径为补充性养老金发展创造条件。2022年4月8日,国务院办公厅印发了《关于推动个人养老金发展的意见》(以下简称《意见》)。这是一款特殊的养老金产品,也是一款特殊的金融产品,是一项全新的事物。目前社会各方对此了解不多、理解不一,因而需要明晰其功能定位,进而明确社会相关各主体在其中的职责,完善相关的制度和政策,使其能够朝着正确的方向健康发展。

一、明晰功能定位,完善相关政策

《意见》中所说的“个人养老金”是第三层次养老金中的一个特殊项目,或者说是一款特殊的养老金融产品。事实上,养老金体系由三个部分构成,通常称为“三个层次”。第一层次是基本养老金,其职责是为社会成员年老之后提供持续稳定的收入,确保其具有购买基本生活资料的能力。这一项目由政府依靠国家强制力组织实施,以社会化的方式筹资,并由国家财政负责兜底。我国目前的基本养老金有职工基本养老保险和城乡居民基

本养老保险两个项目。第二层次是职业年金(含企业年金),旨在为工薪劳动者提供基本养老金之外的职业养老金。此类项目通常由职工及其所在工作单位共同筹资,由用人单位或其委托的机构承担管理和运行。根据现行规则,我国机关事业单位必须建立职业年金,但其他用人单位自愿建立。第三层次是个人养老金,由社会成员个人缴费,由保险公司、银行、基金公司等金融机构负责经营管理,包括各类养老保险和以领取养老金为目标的各类储蓄型金融产品,这是社会成员的自主自愿自费行为。

由此可见,《意见》中的此款“个人养老金”是众多个人养老金产品中比较特殊的一种。其特殊性在于:一是由政府制定统一的规则;二是由政府部门建立统一的信息平台;三是由政府提供一定的税收优惠。《意见》的出台,意味着中央高度重视养老金问题,这是推动多层次养老金体系建设的实质性行动。可以预期,这一政策将产生以下积极效应:一是增强全社会的养老储备意识并大幅度增加养老领域的财富准备;二是使中高收入群体年老之后有更多的养老金,这个群体在参加基本养老保险并缴纳养老保险费之后,还有余力参加这个项目;三是为金融市场提供一笔长期稳定的资金,从而促进金融

市场的繁荣,并在一定程度上促进经济发展。

基于这样的理解,需要给此款“个人养老金”以清晰的功能定位,并把握以下几点。一是不要让此款“个人养老金”承担过多的职责。事实上,这只是第三层次养老金多个品种中的一种,所以不要随意夸大其地位和作用。二是“个人养老金”参加者不必以参加基本养老保险为前提。此款“个人养老金”由社会成员自主决策、自愿参与、自费购买,但有税收优惠,因而不必对参加者有限制。现实中,确有部分社会成员未参加职工基本养老保险或城乡居民基本养老保险,这需要通过改进现行制度设计来扩大覆盖面,而不是依靠这种限制来提高基本养老保险制度的参与率。三是保持适度的税收优惠水平。有人认为,此项“个人养老金”的参与者将是中低收入群体,这样的理解是不准确的。事实上,低收入群体由于缺乏缴费能力,不可能参与此项“个人养老金”。所以,此项“个人养老金”的参与者将主要是中高收入群体。将税收优惠给予这个群体,政府应当慎重决策,尤其是要防止为了提高“个人养老金”这个项目的参与率而给予较高的税收优惠待遇。

二、明确政府部门职责,创造良好发展环境

在多层次养老金体系建设过程中,每一个项目需要有清晰的功能定位,每一个社会主体需要有明确的职责分工。唯有这样,这个体系方能有效运行并达成其目标。就我国的现实而言,第一层次发展相对较快,虽然还存在诸多缺陷,但其惠及范围一直在扩展。2021年底全国参加基本养老保险人数为102871万人,其中职工基本养老保险参保人数为48074万人,城乡居民基本养老保险参保人数为54797万人。职工基本养老保险参保职工为34917万人,离退休人员为13157万人,基本养老金年人均42928元;城乡居民基本养老保险参保人数为54797万人,实际领取待遇人数为16213万人,基本养老金年人均2291元。然而,作为第二层次的职业年金发展缓慢,公职人员基本上实现人人拥有职业年金,但在非公共部门,拥有职业年金的企业数和职工

人数均不足9%。与此同时,作为第三层次的个人养老金拥有者更少,多年来一直没有确切的统计数据,但从各方面的信息可以判断参保者不多。由此可见,我国现行养老金体系存在以下缺陷:一是基本养老金待遇在群体之间差距过大,退休职工的基本养老金是老年农民基本养老金的18.7倍,老年农民的基本养老金难以保障其基本生活需要。二是由第二层次和第三层次构成的补充性养老金发展缓慢,有人称之为“基本养老保险一险独大”,这与30多年来政府一直提倡的多层次养老金体系目标差距甚大。这次国务院办公厅发布《意见》,旨在促进第三层次养老金的发展。因此,需要基于“有效市场”和“有为政府”的原则,进一步明晰政府与市场的关系,这里的关键是政府及其各部门的职责。

(一)人社部门的职责

根据《意见》精神,人力资源和社会保障部门负责组建、维护此款“个人养老金”的信息系统,并与有关方面保持联系合作与信息互通。同时,需要注意到,在养老金体系的三个层次中,作为第一层次的基本养老金是重中之重,其主管部门是人力资源和社会保障部门。目前,整个基本养老金体系以及其中的两项制度(职工基本养老保险、城乡居民基本养老保险)均存在诸多缺陷,需要尽快改进制度设计。这里的关键是,明确把基本养老金作为国民的一项基本权益,按照国民权益平等的原则,保持适度的基本养老金给付水平,统一基本养老金制度的相关政策。当前的重点是按照“抑峰填谷”的思路,保持退休职工基本养老金适宜的增长幅度,稳步提高以老年农民为主体的老年居民基本养老金待遇水平,控制和缩小这两个群体的基本养老金待遇差距。使以职工为主体的中高收入群体对基本养老金有理性的、稳定的预期,使他们有参与第三层次中此款“个人养老金”和其他养老金的内在动力。

(二)金融监管部门的职责

此款“个人养老金”是一种特殊的养老金融产品,与其他养老金品种不同,这是政府统一制定规则并提供税收优惠的产品,金融监管部门承担监管的职责。但是,此

款“个人养老金”是全新的一种产品,而且它会与其他金融产品发生各种各样的联系,参加这款“个人养老金”的社会成员对其个人权益比较敏感,对与此相关金融产品也很敏感,尤其是对需要个人承担相应风险更为敏感,这就给金融监管部门带来了更多新的问题。所以,金融监管部门需要高度重视这一款产品及其相关金融产品的监管问题,寻求有效的管理体制、监管方式和工作机制。另一方面,此款“个人养老金”政策的实行,将会使资本市场上有一笔长期稳定的资金,这将有益于金融市场的活跃,但也需要加强和改进金融监管。

(三)税务部门的职责

《意见》明确此款“个人养老金”享受税收优惠,同时规定“税务部门依法对个人养老金实施税收征管”。这说明税务部门在其中担当重要职责。这里的关键是把握好税收优惠的“度”。其一,如果国家对此项个人养老金给予较高的税收优惠,则会导致全社会收入差距扩大,这与共同富裕的原则相悖,因为低收入群体无力购买、无法参与,因而无法得到这种优惠。其二,对基本养老保险缴费实行税收优惠是全世界的通行做法,国家应当把有限的税收优惠资源用于基本养老保险,所以对职业年金和个人养老金的税收优惠水平应当显著低于对基本养老保险的税收优惠。

此外,养老金体系三个层次的税收优惠应当整体考虑。这款“个人养老金”政策实行之后,许多人可能涉及三个项目的缴费和待遇享受问题,因而其税收优惠政策应当统筹考虑,即三个项目作为一个整体来考虑,而且要注意到缴费端和待遇领取端两头。尤其需要指出的是,这三个层次中的第一层次即基本养老金是最重要的,涉及每一个社会成员并承担保障其老年基本生活之需要。所以,税收优惠政策首先需要保障基本养老保险两项制度的有效落实。

三、提高金融机构服务能力,增加产品吸引力

在我国,金融机构在提供个人养老金服务方面已经有 100 多年的经验,包括保险机构提供的养老保险和银

行等金融机构提供的以养老为目的的储蓄服务。但是,最近的这款“个人养老金”产品有许多特殊性,而且与此相关的诸多金融产品如何设计、如何经营,又会有许多新的问题。这对于金融机构来说,既是发展机会,也是一种挑战,因此我们的金融机构需要培育与此相关的服务能力,重点包括以下几点:

一是优化产品设计,增强社会成员对“个人养老金”及相关产品的理解度。作为一款特殊的“个人养老金”产品,并将有许多金融产品可能与之相关,因而可能会使相关产品变得复杂多样,一般社会成员的理解难度就会增加,加上金融市场存在多种不确定性,社会成员理解的难度会进一步加大,尤其是许多参与者对这一项目的风险认识不足。从国内外的经验看,金融产品越复杂,理解的难度就越大,尤其是像我国这样的现代金融知识普及度较低的国家。所以,要设计通俗易懂的金融产品,使普通百姓能够理解、接受乃至喜欢。

二是着力提高资金的投资回报率。这款“个人养老金”采用个人账户制,即完全积累制,因此投资回报率很重要。尽管有关规则中都明确写着“风险自担”,但参加者总是希望有比较理想的投资回报。所以,金融机构需要不断提高投资运行能力,更好地满足参加者的期望,从而增强产品的吸引力。

三是充分重视管理服务工作。个人养老金制度的参与率可能很高,因而会涉及一个庞大的群体,但这是一项全新的工作,需要做好相应的管理和服务工作,这里包括服务规则的清晰度、服务体验的便捷度、产品解释的清晰度、运行过程的透明度等。

注:本文转自《经济研究参考》2022 年第 7 期,作者系浙江大学教授、中国社会保障学会副会长兼养老金分会会长何文炯。 人

江苏高校毕业生去哪儿工作了？ 最新就业质量报告来了！

近日，江苏部分高校陆续公布了《2021届就业质量报告》，南京大学、东南大学等“双一流”建设高校毕业生去向落实率均保持高位稳定。从数据看，留在江苏的毕业生更多了、深造率进一步提升，新一代信息技术和软件等重要行业领域成了名校毕业生的重要去向。

更多毕业生选择留在江苏工作

南京大学2021届毕业生共8861人，毕业去向落实率为98.6%。在实际就业毕业生中，留在江苏的有3029人，占比49.57%。

就业最集中的十大城市为南京、上海、北京、杭州、深圳、苏州、盐城、广州、常州和无锡，合计流向规模达4568人，占实际就业总人数的74.75%。

东南大学2021届毕业生共8886人，毕业生去向落实率97.01%。东南大学2021届毕业生就业去向前三位分别是江苏、上海、浙江。东南大学毕业生在江苏就业城市的前5名分别为：南京（1750人）、苏州（291人）、无锡（215人）、盐城（147人）、常州（84人）。

南京理工大学2021届毕业生7332人，整体就业率为94.34%。有41.81%的本科生、53.52%的硕士生、52.02%的博士生在江苏就业，毕业生整体留在江苏比例有所提高。

南京航空航天大学2021届毕业生数为7318人，毕业生总体就业率94.30%。共有1982人在江苏就业，以研究生层次为主。主要集中在南京、无锡、苏州、常州等城市。

“2021届毕业生就业率实现了稳中有升，有1982名毕业生主动投身了强富美高新江苏建设，从行业分布上看，毕业生主要前往航空航天、集成电路、工程机械等国家战略行业。”南京航空航天大学党委学生工作部副部长、学生工作处副处长王霄说。

选择国内深造的毕业生越来越多

作为人才培养的重要指标，高校深造率情况备受关注。从就业年报上看，选择国内深造的毕业生越来越多。与上届相比，南京大学2021届毕业生国内升学率提升约6个百分点，境外留学率下降约4个百分点。

东南大学2021届本科生境内升学占比48.26%，境外留学率为10.53%，继续深造率达到58.79%，国内升学主要学校和科研院所前三名是东南大学、南京大学和清华大学。

南京航空航天大学2021届本科生总体深造率达到49.39%，南京理工大学本科毕业生总体深造率达52.77%。

“学生现在求编求稳的心态还是变化非常明显的，同学们现在‘一战’没有考上心仪的学校，第二次再考研，这是一个很大的变化趋势。第二就是国外的升学率，受到疫情影响下降得比较明显，去年是15%的境外升学率，现在下降到10%，但是国内的升学率，尤其是名校升学率有了非常大的提高。”东南大学学生处副处长、就业指导中心主任顾欣介绍。

信息技术和软件领域成就业“大户”

从毕业生就业行业分布上来看，信息技术和软件领域成就业“大户”。南大、东大、南航、南理工四所学校毕业生就业重点行业第一名都是新一代信息技术和软件相关行业。

从录用人数上看，南大录用人数较多单位前三名是华为、字节跳动、阿里巴巴；东大重点单位就业前三名是华为、选调生、国家电网；南航服务世界500强单位前三位是华为、中国建筑、国家电网；南理工录用毕业生最多的用人单位前三名是中兴通讯、中国电子科技集团、中航工业。

（来源：江苏广电融媒体中心 江苏新闻）

强化责任担当 全面落实政策全力以赴打好助企纾困『组合拳』

鼓楼区人社局

今年以来,鼓楼区人社局坚决贯彻落实中央和省、市、区助企纾困决策部署,坚持“上一步摸排、上一步对接、上一步服务”,多措并举助力企业稳岗保工、稳定发展。

一、突出一个“广”字,宣讲惠企政策,确保企业应享尽享。践行“上一步、政策到位”。结合“企业供应链保障专项服务工作”,成立4个“企业用工服务专员小组”,践行“需求为要,服务到位”。聚焦企业用工诉求,通过各类宣讲活动,有针对性地讲解人社各项惠企政策并及时给予申报指导。举办“创聚金陵 匠领东岸行”“创聚金陵 金川硅巷行”等助企纾困政策宣讲活动,与凤凰街道联合举办“同心抗疫、携手发展”企业家茶座活动,先后对千余家企业开展助企纾困政策宣讲,让企业第一时间感受到政策暖意,全力稳住现有岗位,增强发展的信心和底气。践行“预防为先,普法到位”。抽调我局法制科、仲裁科、监察大队等劳动关系条口业务骨干担任“普法专员”,多科室联合走进街道、园区和

楼宇,通过印发相关法律法规,指导企业与员工学法懂法守法,从源头防范化解劳资纠纷、促进劳动关系和谐。上半年,区劳动争议仲裁院共受理案件653件,成功调解472件。

二、突出一个“快”字,迅速落实政策,降低企业用工成本。根据市“降低医保(含生育)费率政策”规定,我们采取“免申即办”经办服务模式,将用人单位职工基本医疗保险(含生育保险)单位缴费率从98%下调为88%,保证企业能够第一时间享受到政策红利,截至目前,全区约23万家参保

的各类型用人单位累计受益金额9613万元。同时,开展拖欠农民工工资和劳动人事争议案件“快调快处”行动,开通劳动监察、调解仲裁、工伤认定“绿色通道”,采取“一窗式”受理、“不见面”办案、“云平台”仲裁等方式提高调处效率,“好孕妈妈”“青墨粹”等涉及人数较多的欠薪案件得到及时有效处理,既维护了劳动者合法权益,也为企业节约了时间、减轻了负担。

三、突出一个“缓”字,缓解企业压力,助力企业减负前行。市“助企纾困二十条措施”出台后,我们依据政策为区内餐饮、零售、旅游、民航、公路水路铁路运输等5大行业14家企业办理了阶段性暂缓缴纳养老保险费。随着优惠政策陆续出台,享受缓缴政策的困难行业范围进一步扩大,由原有5大行业拓展至农副食品加工等17个行业,缓缴时限也延长至2022年底。同时,对受疫情影响较大、生产经营暂时困难的中小微企业和以单位参保的个体工商户也实施缓缴政策。上半年,共为100家企业办理了社会保险费缓缴,其中,养老保险费缓缴7621026万元,失业保险费缓缴310367万元,工伤保险费缓缴26738万元;为缓缴扩围行业25家中小微企业办理了社会保险费缓缴,其中,养老保险费缓缴20873万元,失业保险费缓缴744万元,工伤保险费缓缴478万元。

四、突出一个“准”字,推动校企对接,保障企业用工需求。一是创新招聘形式。开展“相约云上”招聘活动,通过视频会议方式对接南京大学、河海大学、南京邮电大学等区内高校,摸清高校毕业生专业方向和就业意向,确保筹岗“有的放矢”。二是开展精准招聘。结合应届毕业生人员规模、未就业大学生人数、专业方向、薪资预期等基本情况,通过行业和岗位筛选,组织各类专场招聘,提高招聘“精准度”。三是扩大岗位供给。联合高新区管委会、区科技局等单位,向全区1000余家“规上企业”、“高新技术企业”和“科技中小微企业”宣传“宁聚”政策,最大力度筹集就业岗位。截至目前,共组织大学生网络招聘会52期,提供行政管理、经营销售、设计开发、电商经营等16922个岗位;联合南京邮电大学、河海大学、江苏开放大学组织3场现场招聘会,85家单位共提供2130个岗位;参加由南京市人社局组织的南京师范大学、南京林业大学、南京理工大学校园招聘,10家优质企业共提供625个岗位;组织综合类网络招聘会17场,264家企业共提供3019个岗位;区人力资源市场组织3场线下招聘,29家单位共提供486个岗位。

五、突出一个“全”字,各项补贴到位,增强企业发展动力。一是落实培训补贴政策。鼓励企业围绕生产经营需要广

就业不问赶路人 创业不负拼搏者

唐付林 / 文

我们知道,雄鹰勇于搏击,才更矫健有力;青松经历风雨,才更苍劲挺拔;青春拼搏不止,才更精彩绚丽。那么,在人社部门就业战线上的工作者也应如此,要在上级部门的领导下,不忘初心,牢记使命,永葆“闯”的精神、“创”的劲头、“干”的作风,努力续写更多值得让自己欣慰的、让别人刮目相看的业绩来。

毫无疑问,埋头苦干、努力拼搏,这是任何部门工作取得成绩的必备条件,正如习主席指出的“咬定目标,脚踏实地,埋头苦干,久久为功。”也验证了“对于事业成长来说,最重要的是内在品质,而不是外在装饰。”的道理。无论一个国家、一个民族,还是一个人,唯有将自己融入时代的潮流中,找到自己人生的定位,为目标夜以继日地拼搏下去,才能实现自己的价值、成就部门的荣耀。

而是那些能挺起胸膛为国家和民族振兴而努力奋斗、不怕流血牺牲的人们成就了国家的荣耀。从古至今,这样的人灿若星河,值得铭记。人社部门的荣耀同样如此,更多的是那些埋头苦干、努力拼搏者创造出来的,我们应该把更多的目光投给他们,把更多的掌声送给他们。培育、营造这种氛围,有利于事业发展,也是传播正能量的体现。

就业是民生之本,是稳定之基。在当下,就业工作更是特别重要,各级政府和人社部门要从“六稳”“六保”的高度来认识此项工作,就业是“民生事”、就业也是“和谐事”,就业可

以说是“这事那事无小事”。由此可见,我们要对就业事事关心。要认清当前就业形势,准确把握就业动态。就业“天大事”不是空喊口号,大家要知道,其实没有就业的加持,所谈的任何稳定都是空谈。不论在任何时候,心细的我们会发现,在政府工作报告中,就业工作排序总是在首位上,其道理是不言而喻的。没有就业,其他工作无从谈起,也佐证了“皮之不存,毛将焉附”这句老话。

创业是富民之源。创业活跃度是一个地区经济发展的晴雨表,支持创业、鼓励创业、服务创业,乃是创业工作的标配。实事求是地说,创业工作不是人社部门一家唱独角戏就行的,而是涉及到政府各职能部门,其范围渗透到各行各业。因此,打造良好的创业生态环境是至关重要的,主要体现在创业政策上要给力、创业服务上要得力、创业环境上要助力,各职能部门要在这“三力”上有所作为,这样才不负职能、不负事业。

就业不问赶路人,创业不负拼搏者。作为人社系统就业部门工作者,要在社会上营造出“敢想敢干勇于创业,不挑不拣充分就业”的氛围;要在本职岗位上确立“促进好就业,才算是爱岗;服务好创业,才算是敬业”的宗旨;在工作中倡导“推荐就业全力以赴,鼓励创业全程服务”的理念。为实现“就业千里绿,创业百花红”贡献自己的力量。

(作者单位:市六合区劳动就业管理中心) 人

泛开展适岗培训和岗位技能提升培训。截至目前,已发放企业岗位技能提升补贴 283 人 39175 万元;岗前培训开班申请 165 个班级,发放补贴 2031 人 6093 万元,74 个班级正在进行补贴申报程序,预计发放补贴 1779 人 5337 万元。二是落实社保补贴政策。今年以来,发放小微企业招用高校毕业生社保补贴 176 家 585 人,共计 1667 万元。二季度新增申报 91 家 267 人,现已完成补贴审核工作。三是落实失业补助金政策。依据政策,对领取失业保险金期满仍未就业的失业人员、不符合领取失业保险金条件的参保失业人员,发放失业补助金;对参保不满 1 年的失业农民

工,发放临时生活补助。上半年,共发放失业补助金 2910 人 17829 万元。

下一步,将继续做好跟踪服务,更大力度开展政策宣传,充分调动培训机构和企业积极性,帮助企业持续推进职工技能提升行动;更加关注高校毕业生等重点群体就业,激励高校毕业生到基层就业,鼓励各类小微企业招用高校毕业生,缓解当下疫情冲击,全力帮助企业稳定岗位;更优效能推行“网上办”服务,进一步优化办事流程,为企业提供最大便利,将助企纾困政策落到实处,确保企业经营和就业形势稳定。 人

江北新区 11.26 万企业退休人员养老金调整发放到位

“赶上国家的好政策,不用我跑腿就给我算了一个明白账,给街道经办员点赞”拿到调标薪资的王大爷高兴地说。这是江北新区社保变“街道受理--区级经办”为“街道受理--街道经办”,把便利送到群众“家门口”带来的新变化。

近日,家住江北新区沿江街道的退休人员王向前,一早就到服务中心查询养老金调整情况,前台人员查询信息得知王大爷身份证信息比退休手续确定时间少 2 个月,按退休审批时间到去年 12 月 31 日王大爷刚好年满 70 周岁,对照省调资通知要求仔细核算,王大爷每月还要多拿 20 元(根据文件规定满 70 周岁不足 75 周岁每人每月增发 20 元),这样在调整前王大爷月基本养老金为 3771.9 元,调标后月基本养老金达 3922.4 元,月增加 150.5 元,得知结果的王大爷脸上写满了幸福。

据了解:前不久,江北新区社保中心联合沿江街道召开“区街同权、无差别”经办工作推进会,进一步减少群众办事时间成本和交通成本,提升经办效率。新区社保中心派驻一

名综合窗口工作人员至沿江街道为民服务中心进行驻点办公,承接社会保险业务办理工作,适时对街道工作人员开展政策理论宣讲和规范指导业务经办。对于此次退休人员基本养老金的调整,南京江北新区社保中心早着手早准备,提前与街道联合组织多样的“非接触”宣传,充分发挥街道便民服务中心公共服务区域、户外广告牌、宣传栏等媒介功能,通过张贴海报和发放知识手册。同时,社保中心还设立助老服务热线电话、咨询服务岗、推送网办链接(“江苏智慧人社”APP 或江苏省人力资源和社会保障厅“网上办事服务大厅”<https://rsjshrss.jiangsugov.cn>)及时解读政策、解答疑问,确保将养老金调整信息传递给每一名企业退休人员。

截至目前,南京江北新区 1126 万企业退休人员 2022 年 1-7 月增加的养老金已全部发放到位,合计金额达 79771 万元。从本月起,企业退休人员养老金将按调整后的标准发放。(王国雷 朱伟) 人

鼓楼区人社局采取有力举措提升 12345 政务服务便民热线工单办理工作满意度

针对疫情频发、经济下行等综合因素导致工单量大幅增加的实际情况,区人社局采取多种有力措施做好办理工作:一是突出时效,提高办结效率。突出 12345 热线工单办理限制性时效和考核性时效,力争做到三个“第一时间”,即第一时间接单派单,确保责任明晰;第一时间联系诉求人,确保告知及时;第一时间回复结果,确保办理高效。上半年,共办理工单 6150 件,超去年同期 536%,综合排名在全区大工单量(全年办理工单 1000 件以上)政府部门中位列第一。二是强化能力,提升服务质量。通过业务能力培训,指导工作人员做到“三会”:一要会做,既要熟悉政策法规程序,又要研究复杂棘手问题,掌握解决各类难题的方法;二要会说,

合理运用沟通技巧,多说亲切话、暖心话,用群众听得懂的语言交流,杜绝争论指责等不良言语;三要会写,办理答复时,在规范用语的基础上,多用接地气的群众语言,多使用“优先安排”、“尽快办好”、“感谢支持”等人性化字眼。三是紧盯短板,完善督办机制。坚持每月公示排名、研判形势、督办后进等制度,对扣分较多的工单进行梳理汇总,深剖原因、查找对策;对出现不满意工单较多的科室和单位,督促分管领导、负责人及办单人员开会研究、总结反思;在每月办公例会上选取 3-5 个典型问题工单进行解析,提示各单位学习借鉴、举一反三,不断提高工单办理质效。 人

雨花台区人社局举办“夏日人才集市”助力新滨江引才聚才

为更好地招才引才,雨花台区举办“夏日人才集市”。一是聚焦产业,赋能新城发展。结合新滨江地区产业定位,举办“夏日人才集市”新蓝领人才专场招聘会,现场 15 家企业提供电气工程师、质量工程师等类别岗位需求近百个,为新滨江发展引才聚才。二是人才集市,聚人才吸人气。招聘会采用人才集市模式,将活动搬进商场,实现招聘会与商场“流量互换”。开放式的“企业摊位”打破传统格子间面试的拘束感,让企业与求职者交流更轻松、对话更高效,边逛边

找工作的招聘模式吸引 120 余位求职者现场“打卡”。三是亮点服务,求职“来日方长”。集市除提供岗位供需对接等常规人才服务产品外,还设置了政策宣导区、就业指导区、简历咨询区等特色服务区,为求职者提供就业创业一站式政策咨询答疑。线上签到区运用社群运营策略将求职者纳入“一个群”“一张网”,相关信息同步共享给企业与街道,让一场招聘会持续发挥长期效用。(雨花台区人社局) 人

六合区启动社保基金管理提升年行动

六合区人社局日前召开社会保险基金管理提升年行动动员部署会,组织相关人员学习《社会保险基金行政监督办法》,部署相关工作。

会议就《全区社会保险基金管理提升年行动方案》进行了解读。会议指出,要进一步完善社保政策、经办、信息、监督“四位一体”的风险防控体系,强化人防、制防、技防、群防“四防协同”的综合工作体系,完善制度机制,优化经办管理,以

零容忍态度严厉打击欺诈骗保、套保或挪用贪占各类社会保险资金的违法行为,确保社会保险基金安全。

会议强调,要加强组织领导,层层压实责任,扎实开展好“社会保险基金管理提升年行动”,进一步深化社会保险基金管理问题专项整治,进一步加强社会保险基金管理体系和管理能力建设。(六合区人社局 梁梦涵) 人

浦口区人社局当好“四员”提升劳动仲裁工作质效

今年以来,浦口区人社局始终以维护全区和谐劳动关系为落脚点,围绕劳动人事争议调解仲裁工作,积极履行“四员”职责,不断提升调解仲裁效能。

一是当好法律法规的“宣传员”。持续开展送法进企、送法下基层等活动,加强劳动法律法规宣传,指导用人单位完善规章制度,合法规范用工,从源头预防劳动人事争议案件的发生。

二是当好优化营商环境的“服务员”。坚持“快立、快审、快结”,积极推行“要素式”庭审,简化办案流程,针对用人单位关切的因疫情影响下的工资支付、解除劳动合同等问题,给予政策指导。

三是当好劳资纠纷的“调解员”。建立由仲裁、劳动保障、工会、司法等部门的联合调解机制,通过多层次的调查和全方位的调解工作,争取在庭前促使当事人双方达成调解协议,促成案件圆满解决。

四是当好仲裁案件的“裁判员”。严格依照法律程序,规范庭审流程,公平公正审理每一起案件,最大程度保护劳动者的合法权益。

2022 年以来,区人社局共受理各类劳动人事争议案 418 件,审理结案 357 件,涉案金额近 880 万元,及时维护了劳动者的合法权益,有效保障我区劳动关系和谐与社会稳定。 人

市区联动,持续开展高温作业维权专项检查

连日来,持续高温天气给广大劳动者特别是户外作业农民工带来了严峻考验。为加强高温环境下的劳动监察工作,切实保护劳动者身心健康和合法权益,促进用人单位安全生产,近日,市人社局劳动保障监察支队副支队长徐学干带队,市区两级劳动监察部门持续开展高温作业维权专项检查。

检查组一行来到秦淮区中铁十五局南部新城项目现场,对高温津贴发放、防暑降温措施落实、工作时间安排等进行全面检查。检查组重点查看了项目资料台账、劳动用工材料、防暑降温工作措施以及高温作业应急预案等,并对是否合理安排工作时间、轮换作业、适当增加

高温工作环境下劳动者的休息时间、减轻劳动强度和减少高温时段室外作业等情况进行了实地查看。

在施工现场,执法人员为露天施工作业的工人发放高温慰问爱心礼包,并与现场工人进行面对面交谈,了解防暑物资、高温津贴发放情况,对高温天气劳动用工政策进行宣传,维护高温下农民工的合法权益。

下一步,秦淮区人社局将持续开展夏季高温劳动用工执法检查,畅通劳动者投诉举报渠道,加大劳动保障监察执法力度,对发现的用工违法行为,及时严肃查处,确保农民工安全度夏。 人

高淳区人社局强化宣传力度提高群众政策知晓率

近日,南京市高淳区人社局联合区信访局以深入学习贯彻《信访工作条例》维护群众合法权益宣传活动为契机,在高淳区红太阳广场开展以“方便群众,服务群众”为主题的人社政策宣传活动。

活动现场设置了人社政策咨询点,重点围绕失业保险待遇领取、查询社保缴费、农民工工资支付、办理社保

转移等群众关心关注的问题,为群众进行一对一政策讲解,并发放宣传手册。据统计,此次活动发放宣传资料370份,接受现场咨询83人次。

通过开展此次宣传活动,拉近了工作人员与群众距离,增强了群众对人社政策的知晓率和认知度,为人社工作的开展进一步夯实了基础。(杨军) 人

浦口区召开被征地农民社会保障政策培训会

近日,人力资源社会保障部办公厅、中华全国总工会为贯彻落实好《省政府关于印发江苏省被征地农民社会保障办法的通知》(苏政发〔2021〕87号)、《南京市人民政府关于贯彻落实〈江苏省被征地农民社会保障办法〉的实施意见》(宁政规字〔2022〕2号)文件精神,做好全区被征地农民养老保障相关工作,确保我区被征地农民原有生活水平不降低、长远生计有保障,促进浦口区经济社会稳定健康高质量发展,7月5日,浦口区人社局、社保中心联合组织召开被征地农民社会保障政策培训会。各街道分管领导、科室负责人及业务经办人员,区人

社局、社保中心及规划资源分局相关科室30余人参加,同时在各街道设分会场,75位社区协理员参加。

会上,区人社局副局长高强介绍了当前全区被征地形势,并分享了征地保障工作经验。市人社局城居保处副处长曹晓飞着重对省市最新文件出台的背景、筹资标准、保障分式、分账户的处理等方面进行政策解读。市社保中心城居保部科长钱冠文重点从征地进保经办流程进行授课。会后,市局领导对各街道在现阶段被征地存在的问题,如新老政策待遇差异、安置补助费抵缴与否等进行了讨论答疑。 人

秦淮区社保中心走访调研南京航天医院 企业退休人员免费健康体检工作

近日,秦淮区社保中心主任王玉华带领部分街道劳动保障所所长和社会化服务工作经办人员走访南京航天医院,并就如何更好地开展企业退休人员免费健康体检工作展开座谈。

座谈会上,各与会成员围绕在体检工作中“提高工作效率、改善体检环境、提升服务质量”等问题展开了热烈讨论,就当前体检工作存在的问题进行了认真分析、总结,并从我区老年人口基数大、健康医疗养老保障需求量大等实际出发对下一步如何更好地开展体检工作提出了具体的意见和建议。航天医院院长吴昀和湖南航天医院社会服务部主任罗建芳分别汇报了医院的总体情况、发展历程、特色专科和发展目标。吴昀表示将持续秉承为人民服务理念,积极承担社会责任,全面提升医疗质量和服务水平,更好地服务企业退休人员,让社会满意、群众放心。

会后,与会成员先后参观了航天医院健康管理部、专家门诊,康复护理中心两大重点区域,听取了医院的有关情况介绍。王玉华主任指出,秦淮区现面临的老年人口基数很大,健康医疗养老保障需求量随之增大,希望南京航天医院保持并发扬健康管理和康复养老的医养结合优势,坚持“以人为本”的服务理念,让周边的居民拥有良好的就医感受,让老人感受温暖地养老环境和贴心地服务,从而不断提升南京市居民对南京航天医院的满意度。

企业退休人员免费健康体检工作是提升老年人幸福感、满意度的重要举措。下一步,秦淮区社保中心将继续整合社会资源,创新工作思路,不断提高体检工作的科学性、合理性,着力提供更加人性化的服务,帮助退休人员建立起一道身体健康的防线,让老有所养、老有所医、老有所安落到实处。 ●

六合区第二届“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛圆满收官

六合区第二届“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛暨第十届“赢在南京”青年大学生创业大赛六合区分赛决赛及颁奖典礼日前在 5G 空间六合大学生创业园成功举行。

据了解,本次创业大赛由南京市人力资源和社会保障局指导,南京市六合区人力资源和社会保障局、南京六合经济开发区管理委员会、南京六合高新技术产业开发区管理委员会、共青团南京市六合区委员会、六合科技镇长团联合举办。经过前期的高校线上宣讲和项目征集,来自 22 个省、自治区、直辖市的 226 个项目报名参赛。经过层层筛选,最终“基于人工智能的微小孔钻孔攻丝技术”等 30 个优秀创业项目在初赛中脱颖而出,获得晋级决赛资格。

本次决赛采用“云上+线下路演”相结合的方式,每位选手通过 5 分钟路演和 3 分钟答辩来充分展示项目的核心竞争力、创新力、管理模式、市场前景等优势,由专家评委根据项目展示情况进行现场打分,最终“防‘患’未然-智慧化立体防控集成服务商”项目获得

了特等奖、“Smile 同学智慧口腔”和“VR 透明器材打造 8K 科幻神话 IP”项目获得了一等奖、“废淘淘互联网可回收垃圾分类一站式服务平台”等 3 个项目获得了二等奖、“兽护-濒危野生动物潮流玩具设计与开发”等 6 个项目获得了三等奖。

此次大赛为青年大学生提供了施展才华、寻求事业发展、实现人生理想的大舞台,涌现出一批创业新秀以及符合我区发展方向、市场潜力大、社会效益好、有显著发展前景和可复制、有示范效应的创业项目,一批优秀的青年创业者和大学生创业者脱颖而出。

近年来,我区区级人才政策不断优化,创新创业氛围日益浓厚,青年人才集聚六合的态势正加快形成。下一步,六合区将持续优化创业扶持政策,全面实施“紫金山英才计划”,继续完善升级“聚合计划”,扩大补助范围、提高补助标准。实施“百校对接计划”,全力扶持人才在六合创业就业和见习,促进校地深度融合、多方共赢。(六合区劳动就业管理中心:丁莉、姜琪) ●

第三届“南京青年创业潜力新星”

张羽 无人机行业的斜杠青年

张羽,拓攻机器人总经理,南京市政协委员,江苏省青科协委员,南京市青联委员,南京欧美同学会理事,江宁区青联委员。

这是一位斜杠青年,身上还有很多标签:南京大学电子工程学士、伊利诺伊大学硕士、飞行爱好者,有FAA飞行执照。虽然现在身材微胖,但他也是篮球爱好者,曾与科比等多位篮球巨星切磋球技。不过,张羽现在最看重的标签是:拓攻机器人CEO。

把兴趣爱好变成创业项目

在加入拓攻之前,张羽在软银赛富做投资,由于他有工科背景,那时他接触的项目大部分也是偏技术类的,大都是互联网和高科技。同时他对飞行也有兴趣,不仅有FAA执照,还有几百小时飞行时间。

2013年之后,由于大疆的带头作用,无人机行业被带起来了。张羽的飞机梦又被点燃了。但无人机行业鱼龙混杂,大多数无人机企业不太靠谱,无论是从商业的选择上还是技术的积累上,很多企业多少是趁着这个泡沫,追逐所谓的风口。当时的团队只有五六个人,“我对咱们的团队的研究实力还是很有把握的,有很深厚的积累”,张羽觉得碰到一帮志同道合的人,趣味相投,项目和自己的想法匹配度也很高,很开心。何况是能力在整个行业里的积累如此之强的一个团队。于是他放弃了收入颇丰又稳定的工作,从赛富离开,全职加入这个创业团队。用张羽自己的话说“这个时间点上,人、事、钱都有了,这个行业又是我热爱和了解的,简直就是天时地利人和都占上了。”压力确实有,但发

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。



展更大,“在很多方面取得了超出我们预期的成果。”

飞机在一个硬币上起飞,最终也还会在这个硬币上降落。

在民用无人机领域,拓攻第一个推出“运用基于差分GPS技术的超高精度的定位”。这个高精度的定位以前在军方的产品上有过,但是在民用无人机中还没有任何一家出过,到底有多精准呢?张羽举了个例子,一架飞机离地五公分,顺着马路的双黄线飞,绝对不会偏到双黄线外,也不会触到地。而自动返航功能则精确到一个硬币,——从硬币上起飞,最后肯定是飞回到硬币上。

一说到无人机,大家都会想到大疆,拓攻的业务范围更专注于无人机的“飞控”系统,为什么当时

农民致富的带头人 乡村振兴的土专家

——高淳禾田越光农业种植专业合作社理事长魏清

5月6日,江苏省人力资源和社会保障厅下发通知,公布了2022年度江苏省乡土人才大师工作室入选名单。这次省级乡土人才大师工作室评选了100个,高淳区就占了3个,高淳禾田越光农业种植专业合作社理事长魏清就是入选者之一。这几年来,魏清创办的禾田越光农业种植专业合作社种植面积从290亩发展到4300亩,社员从5人发展到12人,去年社员最高分红17万元,还带动了3000多户农民增收。9年前被村民嘲笑“干不过一个月”的高淳禾田越光农业种植专业合作社理事长魏清,如今已经成为当地乡村振兴的带头人。魏清先后被评为江苏省劳动模范、南京市劳动模范、南京市新型职业农民带头人、扬州职业大学涉农大学生创业导师、江苏省农业科学院新农学院兼职老师、南京农业大学工学院农业机械化及其自动化专业建设点校

外生产实习基地指导教师、高淳区第一批“乡土专家”、江苏省乡土人才“三带”新秀。

大力推广农机服务,实现粮食生产全程机械化

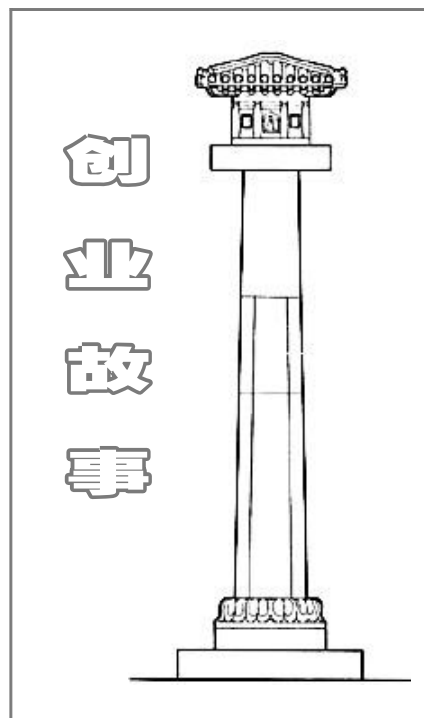
时间回到2012年,曾经走南闯北的魏清,打定主意回老家。“看报纸看到‘家庭农场’这个新词,一下子吸引了我!”42岁的他,回乡第一年就流转了290亩土地,重新当起了农民,却没想到起步即遇难题。“我发现自己连田里的杂草和秧苗都分不清,这怎么种田呢?”做企业出身的他,萌生了要让科技改变农业的想法。于是他时常一边拿着一撮草、带着一只虫就往农业部门、科研院所、高校跑,找专家问;一边到处打听农业机械,筹划着用机械代替人力。

村民们都笑这个“不去田里干活,老往外跑”的魏清干不长久。结果当年秋收,魏清的亩产达到1300斤,比

会有这样的创业定位?张羽表示,大疆代表的是消费级航拍无人机的应用,它在这个垂直市场里做的很成功。但是无人机的应用是非常广泛的,目前来看,除了消费级无人机,在农业植保、电力巡线、土地测绘这些方面的应用前景一样很广阔。张羽的团队思考的是,以飞控为硬件平台打开局面,同时在软件上也提供完整的操作系统和二次开发的支持,能服务于所有的无人机应用,更利于发挥他们的长处。“无人机有许多垂直应用有待开发,我们并不去赌某个垂直领域的短期爆发,而是着眼于整个泛无人机应用的高速发展。”

“现在很多初创公司动不动就

谈很大的梦想,要做出惊天地泣鬼神的大事情,我觉得有点好笑。”张羽认为,一个创业公司必须找到自己能生存下去的方式,首要的目标是在两三年之内,想着把这个团队养活;有正常的业务,有健康的现金流。这一点对偏硬件产品的公司更加重要。那些“目标是星辰大海”的口号留在心里可以,不过逮着人就给人看,也不合适。很多从创业公司走进了一个误区,就是觉得饼画的不够大,或者不是做独角兽,就觉得创业这件事没有意义。这种心态明显不对,做大做强只是结果,而不该是目的。 人



不少村民的都要高。第二年,当魏清筹划开办农机合作社的时候,当年就吸收了4个人加入,引进了一批农机,尝试开展社会化服务,让更多农民轻松种田。一开始,大家对新机械都持怀疑态度,“插秧机插下去7天内需要经历根苗恢复的返青期,大家看到秧苗一点不长,都跑来说是我的机械不行,还不如人工插秧。”

魏清无奈,从插秧机、收割机到无人机,大大小小的农业新机械全部用到自己的田里。看到效果好,大家才敢放心用。如今,每年合作社社会化服务面积达3000亩,带动农机推广和农技水平提高,播种、洒农药、收割等基本实现粮食生产全程机械化。

坚持品种创新创优 拓宽农民增收途径

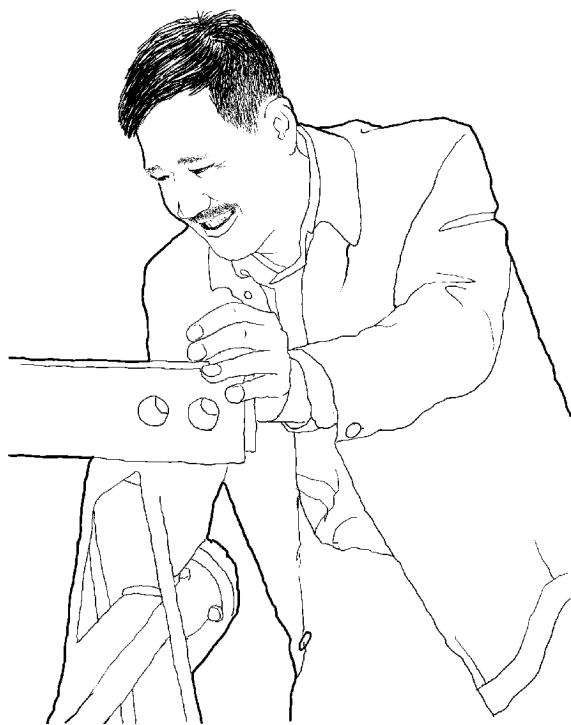
魏清给当地的农业带来新变化,但农业现代化却在不断冲击着他,激励他继续前进。几年前,在上海一家超市里,他看到一个从日本进口的3斤多甜瓜价格高达270元,十分震惊。为什么普通的甜瓜还在愁销售,这个瓜却能卖出“天价”?这在他心里埋下了一颗创新的种子。

适逢当年的中央一号文件中鼓励发展设施农业,提高农业效益,他又开始琢磨新路子。2018年,他专门在日本挑选了7个甜瓜新品种,引进到基地做试验。他此前从没种过甜瓜,品种又是从生长环境完全不同的海外引进的,种植栽培、管理技术等方方面面都面临很大考验。为此他专门聘请旅日上海专家做指导,每天在大棚里和专家视频通话半小时、泡在试验基地里钻研。到2020年,经过无数次尝试后,甜瓜新品种试验取得成功,当年收获3000个瓜,售价60元/斤,一个瓜大约100元仍然供不应求。他又把经验传授给合作社成员,带动农户扩大种植规模。今年收获甜瓜达到7000多个,亩产效益高达4万元。

“有的农民年龄大了,无法继续在大田劳作,设施农业比较适合他们,仅4个月就能保障六七万元的收入。”魏清介绍,去年他又在尝试种植冬枣,目前合作社种植水稻4000多亩,油菜3000多亩,还有36亩连栋大棚种植瓜果,不断拓宽农民增收途径。去年,合作社分红在11万元到17万元,再加上6万多元的工资,合作社成员最多可以拿到20多万元的收入。

主动担当作为,带动更多农民增收致富

这次入选江苏省乡土人才大师工作室,魏清表示为确保工作室办出特色,办出成效,工作室挂牌成立后将



重点开展好以下几方面工作:一是工作室每年结对带徒3-5人,通过课堂教学和现场实际操作等方式,开展技艺技能传承,积极挖掘传承、宣传传统技艺技能,为农业种植技艺技能传承作出贡献。二是利用王汉中院士挂帅服务高淳油菜产业发展的有利时机,充分挖掘油菜“油用、花用、菜用、饲用、肥用、蜜用”等六大功能,进一步集成产前、产中和产后多项国内最新科技成果,探索油菜油用、花用一主多副多功能利用及全产业链开发研究,全力打造油菜三全高效的高淳模式。与协作单位共同筹建南京·高淳油菜六次产业研究院,加快一、二、三产业融合,促进南京市及本地优质稻油产业化发展。三是每年组织开展现场培训观摩活动不少于3次,培训观摩人次1500人次。四是利用合作社规模不断扩大及生产领域拓展的有利时机,按需吸纳更多的农村剩余劳动力就业,带动周边近百家新型主体和3000多户群众就业创收和创业增收。作为一名乡土专家,魏清深感责任重大但又义不容辞,他将继续发挥乡土人才的示范引领作用,带动更多农民增收致富,为高淳乡村振兴多作贡献。(倪强) ●

风雨中的坚守

……致抗疫前线的志愿者

范 围
—
文

电影《长津湖》刻画了这样一幕的情景：
人们看到被严寒冻死的志愿军战士惊叹说：
“难道我看到的这是冰雕吗？”
志愿军战士临死前还手拿武器，做好了射击和冲锋的姿态，
随时等待命令冲向敌人，射出愤怒的子弹；
用刺刀刺向敌人的胸膛，消灭侵略的仇敌。
志愿军战士冰雪中的坚守，给予了他人必胜的信念，
成就了抗美援朝时代的“英雄的赞歌”；
成就了令世人敬仰的“谁是最可爱的人”。
给祖国带来长久的安宁，
给别国的是畏惧和敬佩；
给国人留下了无穷的精神源泉。

人们再次被一幕新时代抗疫志愿者的情景感动：
抗疫一线的志愿者们冒着寒风，默默站在倾注的大雨下，
被刺人的寒风、冰冷的雨水湿透了衣服和脚上的鞋。
他们持守自己的岗位，风雨和低温面前他们没有后退，
以自己温和亲切的话语询问每一过路人。
“请出示健康码，出示行程码”，“谢谢您的配合”！
他们以红马甲为“志愿者”的标志；
以测温仪为自己的武器；
以大局责任为自己的使命，向新冠病毒宣战。
坚持！再坚持！坚持就是胜利！
相信责任和坚守就会换来病毒魔鬼的毁灭。

或许大家没有想得太多，仅想完成交付自己的任务，
盼望瘟魔疫情早日从地球上除灭。
病毒被查出，病毒无处可藏，疫情得到控制，
人们就能安居乐业、喜笑颜开地出入消费场所放胆消费；
企业没有停工、没有停产，产业链出现了供给和需求两旺。
或许大家不知道何为“供给侧改革”；也不了解“需求侧发展”。
但因大家抗疫坚守的付出，经济得到了发展！
社会得到了进步！综合国力变得强大了！
中国人的腰杆子更加强健了。
国家领导人说话的底气更加充足了！
能和那些专爱动辄仅凭自己意愿指责他国，
喜悦干涉他国内政的所谓强国的精英们，有了平等对话的资本。
换来的是别国对自己的尊重和民族的尊严。

（作者单位：南京市溧水区人力资源和社会保障局）



职业性中暑能否被认定为工伤?

易怀丽 / 文

最近全国各地陆续发布高温预警,有关户外高温作业引发劳动者中暑(甚至发生更严重的热射病)导致死亡报道时见报端。平时也接到不少职工相关的咨询。那么,职业性中暑能否被认定为工伤呢?这个不可一概而论。

中暑是指在高温环境下,人们因体内热平衡或(和)水盐代谢紊乱而引起的、以中枢神经系统或(和)心血管障碍为主要表现的急性疾病。通常可以分为先兆中暑(轻症中暑)、中症中暑和重症中暑,重症主要又分为热射病、热痉挛与热衰竭三种。由于起病急骤,如果抢救不及时,热射病致死率高达80%。

实践中,职业性中暑能否被认定为工伤,根据情况可以分为三种:

第一种情形,“视同工伤”。如果劳动者在高温环境中工作发生中暑立即死亡(类似猝死)或者中暑后48小时内医治无效死亡的,属于视同工伤的情形,依法应被认定为工伤。言外之意,中暑超过48小时后死亡的,不能被认定为工伤。

第二种情形,被鉴定为“职业病”的应当认定为工伤。我国《职业病目录》将物理因素所致中暑列入职业病范畴。除第一种法定视同工伤的情形除外,其他职业性中暑,如果被鉴定为“职业病”的,要在规定的期限内申请工伤认定并被认定为工伤。

第三种情形,不能被认定为工伤。主要是指未被鉴定为职业病的职业性中暑就不能被认定为工伤。因为中暑发病的原因不仅与绝对气温有关,还取决于空气湿度、劳动强度、连续作业时间以及劳动者身体素质等因素。因此,职业性中暑能否最终被鉴定为“职业病”,要根据其临床表现,还要排除劳动者自身其他类似中暑现象的基础性疾病后才能确定。也就是说不是所有的职业性中暑都能被认定为工伤。

所以,职业性中暑能被认定为工伤需要具备两个要件:一个是中暑后立即死亡或中暑后48小时内医治无

效死亡或者被鉴定为职业病的;另一个是要在法定期限(单位:一个月;职工方:一年)内提出工伤认定,被认定为工伤后,可以依法享受工伤保险待遇。

特别提醒:

职业性中暑是可以预防的一种疾病。用人单位要落实预防措施。应当按照法律法规要求,依法提供劳动条件,发放防晒、清凉功能的劳保用品等,合理安排好劳动者作息时间,及时发放高温津贴,保障劳动者合法权益。如果用人单位存在不落实劳动保护措施甚至强令劳动者冒险作业等违法行为的,还将受到行政处罚。劳动者要增强自我保护意识。一是对用人单位的违法行为及时说“不”。如果用人单位违章指挥、强令冒险作业的,劳动者可以拒绝接受,不视为违反劳动纪律;可以举报、投诉;可以立即解除劳动合同并请求单位支付经济补偿金、承担工伤赔偿责任等。二是自己做好预防。平时要多摄入一定低浓度含盐的清凉饮料,有助于预防中暑的发生;对于高温作业过程中出现头晕、多汗、心慌等中暑先兆情形时,应果断中止作业,及时就医;最关键的是要加强锻炼,增强体质,毕竟生命和健康是最重要的。

法条链接:

《防暑降温措施管理办法》第十九条 劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。

《工伤保险条例》第十四条 职工有下列情形之一的,应当认定为工伤:(四)患职业病的;

第十五条 职工有下列情形之一的,视同工伤:(一)在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的;

第十七条 职工在发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病,所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报劳动保障行政部门同意,申请时限可以适

退休后诊断为职业病由谁负责?

陈晨 / 文

小王的爸爸被检查出尘肺病,跟他之前从事井下工作有关。这种情况,可以找原单位要求赔偿吗?

案情:

王师傅从事井下一线工作已有 13 年的时间,5 年前他办理了退休手续。不久前,王师傅突然咳嗽不止,呼吸频率也明显异常,经诊断为职业性尘肺病。

对此,王师傅找到原单位要求赔偿,原单位却表示王师傅已退休多年,在其办理退休手续后就已和单位没有任何关系,所以拒绝赔偿。

那么,单位的说法对吗?

分析:

单位的说法是不对的。职业病工伤相较于其他工伤,其特点是发现时间相对滞后,因此职工在退休或离职后发现自身患有工伤的情形时有发生。

《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》第八条规定:

办理退休手续后,未再从事接触职业病危害作业的退休人员,若曾经从事接触职业病危害作业、当时没有发

现罹患职业病、离开工作岗位后被诊断或鉴定为职业病的,可以自诊断、鉴定为职业病之日起一年内申请工伤认定,社会保险行政部门应当受理。

根据该规定,即使王师傅已经退休达五年之久,但是其在被诊断为职业病之日起一年内仍然可以申请认定为工伤,社保行政部门应当受理。

当然被认定工伤还需要满足一定条件,如在其办理退休的单位确实有从事接触职业病危害作业,而且退休后没有再从事接触职业病危害作业。

当王师傅符合这两个条件时,其患职业病的情况依法可以认定为工伤。

用人单位认为王师傅退休了就和其单位没有关系的观点是错误的,符合条件的退休员工仍然享受工伤保险待遇。

王师傅在诊断为尘肺病后一年内,可以依法向人力资源社会保障局申请认定工伤,维护自身合法权益

(来源:人力资源和社会保障部政务微信) ㊟

当延长。

用人单位未按前款规定提出工伤认定申请的,工伤职工或者其直系亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内,可以直接向用人单位所在地统筹地区劳动保障行政部门提出工伤认定申请。

《劳动合同法》第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的,不视为违反劳动合同。劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件,有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的,劳动者

可以解除劳动合同:(一)未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的。(来源:苏工视点) ㊟



以案说法

劳动者消极应诉,板上钉钉的权益也会丧失

张兆利 / 文

人民法院作为定纷止争的最后一道防线,对与诉讼有关的法律规定的落实必然是严格的。因为,只有这样才能维护社会的公平正义。然而,由于对法律规定了解不多、理解不深、甚至有一定程度的误解,职工小王、小吴等人在起诉或被诉后,要么忘记出庭时间、错过开庭审理进而导致败诉,要么在庭审过程中不能控制个人情绪、未经法官许可拂袖而去,最终未能实现自己的诉讼目的。

以下案例通过对小王、小吴等人的诉讼经历的分析,告诉当事人在诉讼过程务必要遵守法律规定,听从法官指挥,尽量避免因个人失误造成自身合法权益的丧失。

案例 1:

因劳动合同纠纷,小王与其所在公司之间积怨较深。在案件开庭审理过程中,小王针对公司提出的辩解理由十分恼火,因控制不住自己过分冲动的情绪,她未等法庭辩论结束即扔下一句话:“有理走遍天下,无理寸步难行,我不和你胡搅蛮缠。”此后,她竟然在未经法庭许可的情况下拂袖离去,庭审活动不得不中止。事后,小王找到办案法官,并向其诚恳地解释说:“我那天离去,不是对法官、法庭审理有意见,而是向无理狡辩的公司表示抗议。”接下来,小王恳求法院继续审理她的案子。然而,法官没有答应小王的请求。相反,法院还裁定本案按照撤诉处理。小王对此后悔不迭,但只能接受。

提醒:

我国《民事诉讼法》第一百四十三条规定:“原告经传票传唤,无正当理由拒不到庭的,或者未经法庭许可中途退庭的,可以按撤诉处理;被告反诉的,可以缺席判决。”本案中,小王是原告,从她的经历可以看出:当原告仅凭理直气壮是不够的。在案件进入法律程序后,其必须严格遵守法律对当事人参加诉讼的有关规定,遵守法庭纪律。否则,不

仅自己应有的权利无法行使和实现,反而会徒增诉累。

案例 2:

小吴一直在单位从事销售工作,离职后他和两个原来的同事合伙创办一家公司。后来,因一起货物买卖合同纠纷,他成了案件的原告。该案件经法院经济庭审查立案后,法院书面通知其自接到该通知的次日起 7 日内预交诉讼费用。但是,小吴既逾期未交诉讼费用,亦未在此期间提出缓、减或免交诉讼费的申请。于是,法院依据有关规定,裁定本案按自动撤诉处理。

提醒:

国务院《诉讼费用交纳办法》第二十条规定:“案件受理费由原告、有独立请求权的第三人、上诉人预交。被告提起反诉,依照本办法规定需要交纳案件受理费的,由被告预交。追索劳动报酬的案件可以不预交案件受理费。”

《诉讼费用交纳办法》第二十二条规定:“原告自接到人民法院交纳诉讼费用通知次日起 7 日内交纳案件受理费;反诉案件由提起反诉的当事人自提起反诉次日起 7 日内交纳案件受理费……当事人逾期不交纳诉讼费用又未提出司法救助申请,或者申请司法救助未获批准,在人民法院指定期限内仍未交纳诉讼费用的,由人民法院依照有关规定处理。”

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国民事诉讼法〉若干问题的意见》第一百四十三条规定:“原告应当预交而未预交案件受理费,人民法院应当通知其预交,通知后仍不预交或者申请减、缓、免未获人民法院批准而仍不预交的,裁定按自动撤诉处理。”本案中,小吴因忙于手头上的生意而忽视法院的缴费通知,结果被法院按照上述法律规定裁定按自动撤诉处理。无奈,他只得另行起诉。

“特殊约定”不能豁免劳动者的违纪责任

王嘉熙 / 文

【案例介绍】

瞿某系某供应链公司员工,岗位调度员。2019年2月22日,公司因瞿某腰椎骨裂问题与其签订《承诺书》,公司承诺在瞿某养伤治疗期间公司不会对其违纪开除。2019年7月,公司发现瞿某平日考勤存在异常,遂要求其严格遵守公司相关的纪律制度。但此后,瞿某仍多次上班迟到、下班缺卡、伪造打卡记录,经公司多次提醒,仍拒不改正。2019年8月12日,该公司以瞿某旷工和伪造考勤记录为由,作出解除劳动合同的决定。瞿某认为,公司的解除行为违反了双方在《承诺书》中的约定,公司系属于违法解除,应当向其支付赔偿金。

法院认为,用人单位向劳动者承诺,在劳动者养伤期间公司不会对其违纪开除,该承诺的本意是保护劳动者的健康权和休息休假权,并非放弃对劳动者的管理权。劳动者如需看病、养伤、休假等,仍应遵守公司的规章制度,履行相应的请假手续。如劳动者以用人单位的上述承诺为借口,无故上班迟到、下班早退、伪造打卡记录等,严重违反公司的规章制度,不遵守劳动工作秩序的,公司可以与其解除劳动关系,故对瞿某赔偿金的请求不予支持。

【法官评析】

《劳动合同法》第39条第2款规定,劳动者严重违反用人单位的规章制度的,用人单位可以解除劳动合同。法律赋予用人单位单方解除劳动合同的权利,但也对该权利作了限制,即劳动者严重违反了用人单位的规章制度。用人单位对于自身享有的单方解除劳动合同的权利有权进行处分,自愿对该项权利作出一定让渡也是用人单位行使处分权的表现。

因此,只要是基于双方真实意思表示,内容不违反法律或者社会公共利益,双方的约定原则上有效。但劳动者的基本义务不因与用人单位存在这样的特殊协议而豁免,劳动者对用人单位负有勤勉义务,勤勉义务是劳动者应当恪守的基本职业准则。作为劳动者,恪守勤勉义务、遵守劳动纪律是最基本的诚信行为和工作常识。劳动者在劳动过程中,应当认真遵守用人单位的各项规章制度,服从用人单位的指挥、管理,该勤勉义务不能因其与用人单位存在特殊约定而当然豁免。(作者单位:无锡市中级人民法院) 人

案例3:

老杨因自身过错导致公司合法权益受损,离职后公司将他诉至法院索赔。法院受理公司的起诉后,老杨以充足的事实和理由及时向法院提出了反诉的诉讼请求。遗憾的是,老杨因记错案件开庭审理的时间而未能按时出庭,法院作出了不利于杨某的缺席判决,并承担诉讼费用1000多元。面对这样的结果,老杨无奈地说:“这起案子标的额不大,我完全胜券在握,但因未能按时出庭而导致败诉,还白白承担了诉讼费用。”

提醒:

《民事诉讼法》规定,开庭是法院查清案件事实,分清是非责任,对案件做出公正处理的必经程序。在法庭上,当事人可以充分陈述自己的观点,提供相关证据,对有关审判人员提出回避申请,进行反驳,提出反诉;对案件事实没有争议的,负有义务的一方可以依法请求法院调解,取得对方的谅解和同情,使对方在违约金、赔偿金、利息等方面做出让步。这样做不仅可以减少损失,而且可以维系双方的关系。相反,如果一方当事人经合法传唤无正当理由拒不到庭,其上述权利就无法行使,法院则会依照法定程序作出缺席判决。 人

合同期内劳动者患癌症怎么办？

赵慧芳 / 文

一、基本案情：

王某于2020年6月1日入职某公司从事销售工作，双方于当日签订2年期限劳动合同，2020年10月王某确诊恶性肿瘤并住院手术休病假。2022年6月1日某公司通知王某合同到期不再续签，要求终止劳动关系。王某不认可，申请仲裁要求某公司继续履行劳动合同。

二、处理结果：

仲裁机构支持王某继续履行劳动合同的仲裁请求。

三、案例分析：

合同到期后为何不能终止劳动合同？

劳动合同法第四十二条第（三）项规定：劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的，用人单位不得解除劳动合同。

何为医疗期？

根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》的规定，企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期。根据《关于贯彻〈企业职工患病或非因工负伤医疗期的规定〉的通知》（劳部发[1995]236号）规定，对某些患特殊疾病（如癌症、精神病、瘫痪等）的职工，在24个月内尚不能痊愈的，经企业和当地劳动部门批准，可以适当延长医疗期。

本案中，王某所患疾病为癌症，应当给予其24个月的医疗期。

四、维权提示：

用人单位违法解除、终止劳动合同，劳动者可以主张违法解除或终止劳动合同赔偿金或要求恢复劳动关系继续履行劳动合同，应当视情况决定其请求事项。劳动者患

病或非因工负伤时涉及医疗期及病假工资，如遇患大病存在医保不能断的情况，当然要求恢复劳动关系继续履行劳动合同、享受医疗期待遇更有利于劳动者。如在医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作，用人单位依法解除、终止劳动合同给予经济补偿的，劳动者还可以在鉴定已丧失或部分丧失劳动能力的情况下，依据《江苏省劳动合同条例》第三十四条的规定主张医疗补助费。

五、相关法条：

《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》第三条规定：企业职工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予三个月到二十四个月的医疗期：（一）实际工作年限十年以下的，在本单位工作年限五年以下的为三个月；五年以上的为六个月。（二）实际工作年限十年以上的，在本单位工作年限五年以下的为六个月；五年以上十年以下的为九个月；十年以上十五年以下的为十二个月；十五年以上二十年以下的为十八个月；二十年以上的为二十四个月。

《江苏省劳动合同条例》第三十四条规定：劳动者患病或者非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的适当工作，用人单位可以依法解除、终止劳动合同，并给予经济补偿。劳动者经劳动能力鉴定委员会确认丧失或者部分丧失劳动能力的，用人单位还应当给予劳动者不低于本人六个月工资的医疗补助费。患重病或者绝症的还应当增加医疗补助费。患重病的增加部分不低于医疗补助费的百分之五十，患绝症的增加部分不低于医疗补助费的百分之百。（作者单位：栖霞区劳动人事争议仲裁委员会）

劳动者被违法解雇后,可主张年度奖金吗?

周洪光 / 文

【案件回放】

李某系某电子公司叉车司机,2021年11月2日夜班时,驾驶叉车过程中与一护栏发生碰撞,致碰撞处存在轻微破损,当班期间,其未向上级汇报。次日下午1时30分,李某所在班组班长在班组微信群询问护栏系谁所撞。3分钟后,李某看到此信息并未在微信群作出回复,直接向班长通过微信承认其行为。当月9日,某电子公司向李某发出自即日起与其解除劳动合同的通知书。该通知书主要内容记载如下:“当月2日夜班工作期间,李某违反叉车安全操作规定,驾驶叉车撞到护栏后,未及时汇报,后经工厂多方查证,在视频证据的压力下承认错误。本着对安全事故零容忍的态度,公司依据《员工手册》第七章第三节34.14条规定(员工犯有工作中的欺骗行为,如隐瞒事实、涂改原始记录、伪造文件、印章或签名等,公司将立即解除劳动合同,且不予任何补偿)与李某解除劳动合同。”某电子公司2021年度奖金发放规定,明确2022年1月1日起离职员工不属于2021年度奖金人员发放范围,蓝领岗位的奖金为两个月基本工资。2022年3月李某提请劳动仲裁,要求某电子公司支付违法解除劳动合同赔偿金和2021年年度奖金。经调解无效,劳动仲裁委作出裁决,要求某电子公司支付李某违法解除劳动合同赔偿金和2021年年度奖金(按当年度已工作时间折算)。后当事人均未就该仲裁裁决提起诉讼。

【案情分析】

本案中,李某显然不存在某电子公司《员工手册》中规定的“隐瞒事实”之违纪行为,且该公司亦未举证证实李某驾驶叉车致护栏受损并未引起严重后果,故其作出的与李某解除劳动合同的行为,依据明显不足,理应支付违法解除劳动合同赔偿金。既然某电子公司已就其违法

解雇行为承担了相应的法律责任,为何还应向李某支付当年度奖金呢?

奖金系由用人单位根据自身经营状况及员工的工作表现来确定,属于企业用工管理自主权的范畴,用人单位可以在规章制度中明确奖金的发放对象、发放条件、发放时间等。一般而言,奖金不纳入员工固定薪酬的范围,并规定考核时已离职员工不予发放年度奖金的,用人单位无需支付离职员工年度奖金。对于用人单位实施的合理的人力资源管理方法和工资分配制度,司法实践一般应予以尊重。结合本案,某电子公司在制定年度奖金发放规定时不可能将因违纪被解雇的员工作为发放条件,那么就法律规定来说,李某应当享受当年度奖金的依据出自何处?

《中华人民共和国民法典》第一百五十九条规定,附条件的民事法律行为,当事人为自己的利益不正当地阻止条件成就的,视为条件已经成就;不正当地促成条件成就的,视为条件不成就。年度奖发放与否、以何种标准发放,均应由用人单位依法自行决定。某电子公司规定2022年1月1日前离职员工,不属于2021年度奖金发放人员的范围。根据公平、合理的原则,本案中若李某自愿离职或者被合法解除劳动合同,依此规定,某电子公司无需支付其当年度奖金,但李某离职的原因系该公司违法与其解除劳动合同,公司有不正当地阻止条件成就的嫌疑,而且有违基本的公平原则。任何人或组织不得因自己的过错行为而获利,劳动仲裁委支持李某相应的请求,是合法合理的。

(作者为南京经济技术开发区劳动人事争议仲裁委员会兼职仲裁员) ㉞

12333 热点问答

本期专题: 2022 年退休人员基本养老金调整

[背景情况] 经省政府同意并报国家人社部、财政部批准,我省 2022 年退休人员基本养老金调整方案于 7 月初正式出台,全省有 1000 多万名退休人员受益,调整工作在 7 月底前落实到位。本期就广大退休人员普遍关注的问题,结合 12333 来电咨询,编写问答如下,供读者参考。

问:退休人员养老金调整的政策背景和总体框架是怎样的?

答:基本养老保险是保基本的制度安排,基本养老金的年度调整总水平由国家综合考虑职工平均工资增长、物价上涨、养老保险基金可承受能力等因素综合确定,并作出统一部署。党中央、国务院决定 2022 年继续调整企业和机关事业单位退休人员基本养老金水平,充分体现了对广大退休人员的关心,既有利于保障广大退休人员的基本生活,也体现了“尽力而为、量力而行”的要求。

根据国家人社部、财政部批复,今年我省将继续按照完全统一的办法同步调整企业和机关事业单位退休人员基本养老金。调整办法的框架仍由固定额、与缴费年限挂钩和与本人基本养老金挂钩三部分组成,与去年保持一致。

问:本次退休人员基本养老金调整的对象和时间是怎样的?

答:参加我省企业职工基本养老保险、机关事业单位工作人员基本养老保险并在 2021 年 12 月 31 日前办理了退休、退职或领取定期生活费手续的人员,从 2022 年 1 月 1 日起调整基本养老金。

问:本次退休人员基本养老金调整的具体办法是怎样的?

答:具体办法包括

(一)普遍调整

1 每人每月增加 27 元。

2 与本人缴费年限(含视同缴费年限,不含折算缴费年限,下同)挂钩增加,缴费年限 15 年及 15 年以下的部分,每满 1 年(不满 1 年按 1 年计算,下同)每月增加 14 元;15 年以上至 25 年以下(含 25 年)的部分,每满 1 年每

月增加 22 元;25 年以上部分,每满 1 年每月增加 38 元。按缴费年限月增加额不足 21 元的,按 21 元增加。

3 按本次调整前本人基本养老金的 12% 增加。计算额见分进角。

(二)适当倾斜

1 2021 年 12 月 31 日年满 70 周岁(年龄以办理退休手续时确定的出生年月为准,下同)不足 75 周岁、年满 75 周岁不足 80 周岁以及年满 80 周岁以上的退休、退职及领取定期生活费人员,每人每月分别增发 20 元、28 元和 36 元。

2 按照人力资源社会保障部、财政部《关于 2022 年调整退休人员基本养老金的通知》(人社部发〔2022〕27 号)要求,确保安置到地方工作且已参加基本养老保险的企业退休军转干部基本养老金不低于当地企业退休人员基本养老金平均水平。

问:本次调整补发的养老金何时发放到账?

答:2022 年退休人员养老金调整后补发的养老金将在 7 月底前发放到位,8 月份起将按增加后的养老金标准正常发放。

问:怎样查询养老金调整的详细信息?

答:查询的途径有:

方式一 登录“江苏智慧人社”手机 APP 或微信小程序,选择首页“老年人专区”,点击“企业养老金调整情况查询”。

江苏智慧人社

(识别下方二维码下载 APP 或扫码进入微信小程序)



智慧人社app



微信小程序

关于领取社会保险待遇资格认证问答

01 为什么要进行领取社会保险待遇资格认证?

开展领取待遇资格认证是国际通行做法,最主要的作用是防止养老金被冒领,减少社保基金储存额,损害所有参保人的利益。认证一般是一年认证一次。

02 如何进行领取待遇资格认证?

认证方式有三种

数据比对:

目前,全国大概有 1/3 的退休人员是通过大数据比对方式完成认证的,不需要本人操作,就能完成认证。

刷脸认证:

登录国家社会保险公共服务平台网站或“掌上12333”等官方手机 APP,按照操作提示,对着手机或电脑屏幕做几个简单动作,就可以啦。

在境外居住的老人,可以通过外交部“中国领事”手机 APP 完成刷脸认证,或者到使领馆填表后寄回国内也可以。

上门认证:

高龄老人和行动不便的特殊群体,可以提出上门认证的申请,社保工作人员会上门协助完成认证。

(来源:人力资源和社会保障部政务微信) 人



方式二 登录“江苏人社网上办事服务大厅”的老年人服务专区,选择“企业养老金调整情况查询”,即可查询。

<https://rsjshrssjiangsugov.cn/index/elderlyArea.html>

方式三 凭身份证或社会保障卡,在市、区(园区)、街道社保自助服务终端查询。

南京 12333 供稿 人



2022 年南京市企业退休人员养老金调整问答

01

问：本次养老金调整办法是什么？

答：本次养老金调整分为普遍调整和适当倾斜两部分，其中：普遍调整

1. 固定额调整	每人每月增加 27 元
2. 与本人缴费年限挂钩调整（分段增发）	缴费年限 15 年及以下的部分，每满 1 年每月增加 1.4 元（按缴费年限月增加额不足 21 元的，按 21 元增加）
	缴费年限 15 年以上至 25 年以下（含 25 年）的部分，每满 1 年每月增加 2.2 元
	缴费年限 25 年以上的部分，每满 1 年每月增加 3.8 元
3. 与本人养老金挂钩调整	按本次调整前本人基本养老金的 1.2% 增加

适当倾斜：

1. 2021 年 12 月 31 日年满 70 周岁（年龄以办理退休手续时确定的出生年月为准，下同）不足 75 周岁、年满 75 周岁不足 80 周岁以及年满 80 周岁以上的退休、退职及领取定期生活费人员，每人每月分别增发 20 元、28 元和 36 元。

2. 按照人力资源社会保障部、财政部《关于 2022 年调整退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2022〕27 号）要求，确保安置到地方工作且已参加基本养老保险的企业退休军转干部基本养老金不低于当地企业退休人员基本养老金平均水平。

02

问：2022 年退休的企业职工参加本次调整吗？

答：本次养老金调整的范围为 2021 年 12 月 31 日前办理了退休、退职或领取定期生活费手续的人员。今年到达法定退休年龄且办理退休手续的企业退休人员，虽然到龄次月能够开始领取养老金，但由于退休时间为 2022 年，并不在本次养老金调整的范围之内。

03

问：某位退休人员 2022 年 1 月满 70 周岁，可以拿到高龄增发的钱吗？

答：2021 年 12 月 31 日年满 70 周岁及以上的退休人员才能享受高龄倾斜增发，该退休人员不在本次基本养老金调整高龄倾斜的人员范围内。

举个例子：

朱女士是企业退休人员，缴费年限（含视同缴费年限）为 33 年 11 个月，2021 年 11 月退休，本次调整前月养老金为 3278.9 元。根据今年的调整办法：

1. 定额调整：27 元。

2. 按缴费年限调整： $15 \times 1.4 + 10 \times 2.2 + 9 \times 3.8 = 77.2$ 元。

温馨提示：缴费年限按整年计算，不足 1 年按 1 年计算。因此，朱女士本次调整的缴费年限为 34 年。

3. 按基本养老金水平调整： $3278.9 \times 1.2\% = 39.35$ 元，按照规定，增加金额见分进角，即该部分增加 39.4 元。

4. 朱女士 2021 年 12 月 31 日时未满 70 周岁，按年龄倾斜增加：0 元。

综上，2022 年企业退休人员养老金调整时，朱女士每月可以增加基本养老金： $27 + 77.2 + 39.4 = 143.6$ 元；共补发 7 个月，补发金额： $143.6 \times 7 = 1005.2$ 元；调整后的月养老金： $3278.9 + 143.6 = 3422.5$ 元。人

间不存在冲突，职工可以同时享受产假和年休假。

Q 职业年金如何缴费？

A 根据《机关事业单位职业年金办法》（国办发〔2015〕18 号）规定，职业年金所需费用由单位和工作人员个人共同承担。单位缴纳职业年金费用的比例为本单位工资总额的 8%，个人缴费比例为本人缴费工资的 4%，由单位代扣。单位和个人缴费比例与机关事业单位工作人员基本养老保险缴费基数一致。根据经济社会发展状况，国家适时调整单位和个人职业年金缴费的比例。人

一、出国(境)留学人员学籍档案托管的服务对象有哪些?

答:档案托管的服务对象为以下三类人员:

1、国内高中毕业后拟出国(境)留学的南京籍学生;

2、国内高校毕业后直接赴国(境)外攻读学位的南京籍学生;

3、国内高校在读期间办理完毕退学手续,直接赴国(境)外攻读学位的南京籍学生。

二、拟出国(境)或已在国(境)外留学人员办理学籍档案托管需要哪些材料?

答:1、高中毕业生持未拆封的就读高中学校档案,高校毕业生(含退学生)须从原就读高校调取学籍档案(需封口);

2、本人身份证原件或复印件;

3、户口本原件及本人页复印件;

4、前往留学国家签证页(赴港澳地区攻读学位的人员,提供签注页)复印件一份;

5、国(境)外院校录取通知书(OFFER)打印件一份;已在国(境)外就读人员,须提交国(境)外院校有效期内的“在读证明”或“学生证”复印件一份(该项目中的材料需提供经过公证处公证的翻译件)

三、出国前未办理过档案托管手续,刚从国

(境)外留学回南京如何办理档案托管手续?

答:第一步:到教育部留学服务中心网站完成国(境)外学历学位认证并下载打印学历认证书。

第二步:携带以下材料至南京市或各区人才服务中心办理档案托管手续:

1、身份证原件及复印件;

2、南京市户口本原件及复印件;

3、国内最高学历证明原件(例如:高中学籍卡、成绩单);

4、国(境)外所有学历学位证明原件及复印件(例如高中、大学、研究生的毕业证、成绩单);

5、国内教育部开具的国(境)外学历学位认证书(2019年以前认证的需提供学历学位认证书原件);

6、劳动合同(在国内已有工作单位的提供)。

注:留学前,如已办理过留学人员学籍档案托管,需将国内教育部开具的国(境)外学历学位认证书携带至档案托管机构放入档案。

特别提醒:如果是计划参加公务员及事业单位考试录用的,除了留学服务中心出具的学历认证证书,档案里还需要有国外学习期间所有的成绩表和配套的翻译件。

四、南京有哪些人才服务机构可以办理档案留学生档案托管手续?他们的地址和联系方式是什么?

答:根据属地化管理要求,无工作单位的可以就近前往户口所在区人才中心办理,也可以至南京市人才服务中心办理档案托管。已在南京就业的,可到录用单位对应的人才机构办理托管手续。

温馨提醒:

已办理过人事档案托管手续的,如果想查询本人的人事档案信息,可登录江苏省人力资源和社会保障厅网上办事大厅(<https://rs.jshrss.jiangsu.gov.cn/index/>),注册本人账号即可查询。👤

休完产假还能再享受
当年度年假吗?
职业年金如何缴费?

👉 休完产假还能再享受当年度年假吗?

👉 产假是指女职工在生育前后可享受的休
假待遇。根据《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。』产假和年休假之

印度只有人口,没有红利

马欢 / 文

联合国7月11日发布《世界人口展望2022》预计,印度将在2023年成为世界上人口最多的国家,人口数量预计将在2050年突破16亿。

庞大的人口,一般意味着国家在发展过程中享受到较好的人口红利。

人口红利是一个经济学上的概念,指的是一个国家的劳动人口在总人口中的比例上升,以及所伴随的经济成长效应。

这个现象通常发生在人口转型时期晚期,此时因为生育率下降,劳动人口占总人口比例增加,老年人和孩子较少,社会抚养负担较轻,是国家积累财富的好时机。

这个理论在1998年,首次由哈佛大学教授大卫·布鲁姆与杰弗瑞·威廉姆森所提出。这一派学者认为,人口红利在亚洲四小龙和爱尔兰的经济发展中扮演了重要角色。

这两位经济学家认为1965年-1990年东亚经济增长,很大一部分原因,都要归功于人口结构变化所带来的人口红利。

但印度不一样。

当地媒体直言,在考虑人口红利前,首先要警惕“人口爆炸”：“我们国家面临的很多问题：贫困、饥饿、失业、教育、卫生服务、污染等，这些都与人口过剩有关。”

同时,也有一些媒体和学者认为,印度的人口红利是伪命题。至少到目前为止,印度还未能像日本和韩国一样,搭上人口红利的便车让国家经济快速起飞,反而被贫富不均、失业严重等问题深深困扰。

在2019年的独立日演讲中,印度总理莫迪就曾毫不客气地指出,印度的人口增长太快了,是“人口爆炸”,影响了印度的持续发展,他对此感到十分的忧心。

不干活和没活干

在数据上,人口红利要参考人口抚养比的指标,即非劳动人口数与劳动人口数之比,一个国家,若是人口总抚养比等于或者小于50%,此时称为人口机会窗口期。

世界银行数据显示,印度的抚养比在2018年已经降至50%以下,意味着人口机会窗口期到来。2021年,印度抚养比已经达到了48.7%。

但人口机会窗口并不会自动转化为人口红利,这个窗口实际上是有一定期限的,经济学上一般认为是30年。现实中,亚洲四小龙和爱尔兰的高速发展窗口期仅持续了10-20年时间。

为何印度的人口机会窗口,无法转化成红利?

因为想创造人口红利,劳动力必须在劳动。上述亚洲四小龙均是以大量劳动力人口为依托,依靠劳动力密集型产业发家,从而享受人口红利。

但印度人,没活干。

根据麦肯锡全球研究所2020年的一份报告,为了跟上年轻人数量激增的步伐,印度需要在2030年前创造至少9000万个新的非农业就业岗位,这将要求GDP年增长率达到8%至8.5%。

而印度2020年GDP下滑了7.3%,2021年即便增长了8.3%,两年平均增长率不到1%。

一旦不能让年轻人找到工作,印度的抚养比很快就会开始上升,经济学家们担心,印度搞不好会因此错过获得人口红利的机会。

CMIE的数据显示,印度2021年12月的失业率有所上升,从11月份的7%升至12月的7.91%。印度大学毕业生尤其严重,失业率为19.3%,是全国平均失业率的2倍多。

印度经济监测中心指出,印度失业率的上升现象,在城市和农村都存在,这对印度经济的持续复苏构成了一定的威胁。

同时,印度大量适龄劳动人口,不愿意出去工作。

2022年,印度经济监测中心(CMIE)最新数据显示,由于无法找到合适的工作,印度9亿达到法定工作年龄的口中,有4.5亿不愿意积极找工作。

CMIE负责人马西什·威亚斯在接受媒体采访时表示,“我认为印度政府没有达到(为社会)创造优质就业岗位的要求,人们仍然在退出劳动市场,放弃积极寻找工作”。

CMIE表示,不愿积极找工作的人群,通常是刚毕业的年轻学生和妇女。

年轻学生尽管受过教育,但却很难找到与其教育水平匹配的工作。若是不愿意做更辛苦的体力劳动,只能干脆退出就业市场。

从家乡前往孟买的高拉夫毕业于一所二流大学的自动化工程专业,因为没有合适的职位,他只能帮人维修家电,收入仅够支付房租。

印度女性占印度人口的49%,但印度传统和家庭责任迫使她们无法抽出时间工作,同时职场文化对她们也不够友好。

目前印度妇女只能贡献了18%的经济产出,大约是全球平均水平的一半。

凡达娜是孟买当地的一名研究生。大学毕业后凡达娜在服装行业工作,疫情前她辞职去攻读MBA,希望能借此获得更好的工作和收入。没想到读完书,只找到了一份和辞职前工资一样的工作。

“我还多了一笔教育贷款要还,”她说。这份工作甚至没持续多久,凡达娜就失业了,至今还没找到合适的工作。“工作太难找了。我现在只靠父亲的养老金生活,不知道还能熬多久?”

法国兴业银行驻班加罗尔的经济学家表示:“我观察到对就业的沮丧情绪在印度年轻人中的比例很大,若是不改善这些问题,印度不太可能获得年轻人口所提供的红利。印度可能仍将陷入中等收入陷阱,K型增长路径将进一步加剧不平等。”

与凡达娜和高拉夫不同,巴格从一所普通大学毕业后,一直没找到合适的工作,他索性窝在家里,靠父母的收入生活。就算父母每天催促,巴格也不愿意找工作,他宁愿这么呆下去,“靠数着天数过日子,也比出去做苦力好”。

这样的年轻人在印度不在少数,他们花了不少时间读书,获得相应学位,但因为迟迟找不到心仪

的工作,干脆躺平,再也不进入就业市场。

未富先老?

除去不愿意当苦力的年轻人和受制于传统的女性,印度还有接近3亿的文盲人口。

根据联合国教科文组织报告,全球三分之一(约35.1%)的文盲居住在印度。印度成年文盲人口达2.87亿,其中大部分劳动力都在从事农业。

这些劳动力,都未能在城市化和制造业中发挥作用。

一名前往印度设厂的手机饰品制造商告诉时代周报记者,即便是最简单的工序,文盲劳动力也很难参与。“比如流水线上最简单的,如果是红灯就拿下来检查,绿灯就不用管。猜猜难点在哪?在我们根本无法把他们组织在流水线上站好!”

对于印度政府来说,若想要享受到完全的人口红利,必须尽快提升人口质量,同时改善环境和基础设施。

印度总理莫迪已经表示,将人口“作为“全国优先考虑”的问题处理,他还要求,印度中央政府和各个邦的政府都要拿出具体的解决方案。

今年6月,印度人民党资深议员帕特尔向透露,政府正在制定一项人口计划政策,以确保印度能够更好地规划利用其人口红利,避免人口过多对印度发展带来的负面影响。

但外界对此并不乐观。

2021年,印度卫生部发布的报告显示,印度总和生育率已降至2.0。总和生育率是指妇女在育龄期间平均生育的子女数。学者们认为,如果一个国家总和生育率长期低于2.1,将无法实现人口更替,人口会进入下降通道。

“印度可能未富先老。”美国媒体认为,一旦印度人口达到16亿后,该国可能走一些发达国家的老路,人口规模走下坡路,在2100年达到10亿左右。届时,印度人可能会变老,但不会更富有。

失业带来了贫困问题。

据美国皮尤研究中心的报告显示,仅新冠疫情这几年,印度至少有7500万人的生活跌入贫困,总贫困人口达到1.34亿人,占到了全国人口的9.7%,比2019公布的6.7%的贫困率增长了3个百分点。

(来源:猛犸实验室)●



"青创佳"创业园区联盟成立

为进一步凝聚创业载体发展合力,助力青年大学生实现更加充分更高质量就业,经市人社局发起倡议,7月19日,我市成立“青创佳”创业园区联盟。26个园区成为首批联盟单位,共同推动创业政策直达、创业资源共享、创业活动共办、人才企业共赢,营造创新创业的良好环境。启动仪式上,力合星空大学生创业园、苏宁青创园、南京报业文化创意园等7家园区签约成为创业担保贷款“绿色通道”授权单位,可以为经评估的创业者免除反担保要求,解决大学生创业者融资难题。(市就管中心)

联合党委领航人才党支部开展主题党日活动

为庆祝中国共产党成立101周年,进一步巩固拓展党史学习教育成果,增强党支部的凝聚力,市人才服务中心联合党委领航人才党支部日前带领全体党员赴回峰山烈士陵园和溧水区红色李巷开展党日活动,联合党委相关人员也参加了活动并全程指导。在回峰山烈士陵园,新党员徐歌伟在烈士纪念碑前进行了入党宣誓仪式,接着在支部书记的带领下全体党员重温入党誓词,牢记初心使命,增强以实际行动践行入党时誓言的信念。随后,党员们前往抗战时期新四军苏南抗日指挥中心,被史学界称为“苏南小延安”的红色李巷先后

参观了苏南新四军廉政教育馆、地下交通总站以及陈毅、江渭清、钟国楚、梅章、李坚真、李孝廉等新四军领导人旧居,瞻仰了革命先烈战斗时的图片及部分遗物,追忆了那段艰苦卓绝的抗战岁月,进一步感受老一辈无产阶级革命家伟大的爱国主义精神和不屈不挠的斗争精神。

当天下午,领航党支部组织召开了党员大会,会上开展了理论学习,研究了预备党员转正相关事宜,并对今后如何坚持党建引领推动人力资源行业发展进行了交流讨论。

秦淮区4人获得中国博士后科学基金资助

近日,中国博士后科学基金会公布了中国博士后科学基金资助第71批资助人员名单。我区南京市第一医院陈国中、邓云飞、段瑞博士和南京中医药大学附属医院(江苏省中医院)刘子修博士获得此项资助。

中国博士后科学基金是专门用于资助在站博士后科学研究的基金,旨在促使具有发展潜力和创新能力的优秀博士后进行创新研究,培养造就一支跨学科、具有复合型和战略性特点的博士后人才队伍。

浦口区人社局多措并举促进高校毕业生就业

今年高校毕业生规模再创新高,区人社局面对疫情等多重因素影响,主动联系各方形成合力,有效促进高校毕业生就业。

一是需求调查供岗位。区、街联动采取上门、电话等方式全面了解企业用工需求,共走访调查440余家企业,搜集适合高校毕业生就业岗位1000余个。

二是线上平台起效能。持续开展

“浦聚力量 智引英才”系列校园线上招聘活动,通过市内外高校网站、微信公众号等发布浦口区重点企业招聘信息,累计收到全国212所高校3600余份应聘简历。

三是创业大赛造氛围。第五届“浦创杯”青年大学生创业大赛暨第十届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛浦口分赛报名通道开启以来,广受高校在校毕业生和毕业生欢迎,目前已有240个项目报名参赛,营造了高校毕业生创业创新的良好氛围。

四是见习岗位育人才。针对我区主导产业企业和相关产业链企业岗位用工需求特点,加大见习岗位开发力度,指导区内130余家企业开发见习岗位500余个,通过就业见习帮助高校毕业生提升适岗就业能力。

送法进企业 普法零距离

为构建和谐劳动关系,提高企业合法用工意识,维护劳动者合法权益。建邺区人社局抽调熟悉劳动人事争议仲裁工作的工作人员,成立“普法小分队”赴江苏省生态环境监测监控有限公司、江苏金财投资有限公司等企业开展“送法进企业”活动。从劳资用工情况、疫情复工复产期间潜在用工风险等方面与企业人事部门工作人员进行了深入交流,并赠送了相关政策法规资料及案例指导用书。企业就其关心各方面问题与送法人员进行了细致的沟通、讨论,并表示通过此次让企业对依法用工的重要性有了更加清晰的了解。

下一步,建邺区人社局将继续开展多种形式的普法宣传活动,在全区营造守法、用法的良好氛围,用法治护航劳动关系和谐发展。(王佩)

雨花区人社局法律援助工作站挂牌

雨花台区人力资源和社会保障法律援助工作站日前在区人社局正式挂牌,标志着区劳动维权服务工作步入规范提升新阶段。今年以来,雨花人社局着力规范劳动人事争议联合调处中心实体化建设,通过积极对接区司法局、总工会等共建单位,持续扩大法律援助对象覆盖面和律师值守咨询频次,为来访劳动者提供有效法律支持,撑起劳动者维权“保护伞”。

鼓楼区人社局高标准推进“15分钟医保服务圈”省、市级示范点创建工作

日前,鼓楼区幕府山街道为民服务中心、热河南路街道为民服务中心分别被列为2022年度“15分钟医保服务圈”省级和市级示范点建设单位。围绕实现创建目标,区人社局重点抓好三个方面工作:一是组建工作专班,统筹协调推进。成立由政府副区长徐程担任组长的工作专班,统一组织领导,统筹协调做好平台建设、人员配备、业务培训、资金保障等工作。二是打造全优品牌,“软”“硬”一体推进。一方面,对基层经办服务网点整体布局、功能分区、服务流程、指引标识等进行统一规范,并按照服务需求和建设标准进行信息化改造;另一方面,同步推动服务升级,打造智能、自助、网办便捷服务,实施“一站式”服务,定期开展群众满意度测评,确保医保公共服务满意率不低于95%。三是总结推广经验,以点带面推进。将示范点创建工作与全民健康社区建设有机结合,及时总结、适时推广一系列可复制的经验做法,推动

全区医保经办服务窗口标准化建设,提高参保群众办事便捷度满意度。

打好“四张牌”渔民好“上岸”

六合区打好“四张牌”保障渔民走上岸、稳住脚、能致富。一是打好“保障牌”,为全区369名退捕渔民建立一户一档,一户一卡,确保符合条件的退捕渔民纳入保障范围,做到“应保尽保”。二是打好“就业牌”,通过举办退捕渔民专场招聘会、定期岗位推荐、开发公益性岗位等形式及时提供就业帮扶,实现有劳动能力和有就业意愿的退捕渔民100%转产就业。三是打好“培训牌”,对劳动年龄段内的人员发放培训意愿征求意见表,满足退捕渔民多样化的需求,有针对性地做好送培训上门服务,共计培训56人次,做到“应培尽培”。四是打好“创业牌”,六合区雄州街道针对自主创业11名渔民,以发放自主创业奖励金的方式,按照每人每年5000元标准发放补贴,以实际行动扶持渔民自主创业。(六合区人社局)

“产教融合”培养高质量技能人才

南京工业技术学校与格力电器(南京)有限公司日前举行产教融合发展启动仪式,江宁区人社局党组书记、副局长孙军,江宁高新区管委会四级调研员潘忠伟,南京工业技术学校校长王海龙,格力电器(南京)有限公司党委书记张斌等相关人员参加了启动仪式。

校企合作是贯彻国家和省市区关于产教融合重大决策部署,落实职业教育服务地方经济社会发展的有

力抓手,是新形势下推进我区技工教育快速发展,完善我区高技能人才培养方式的重要举措。区人力资源和社会保障局党组书记、副局长孙军表示通过校企合作,发挥企业的技术装备优势和技工学校的人力资源与科技优势,为我区制造业集群发展提供坚强的人才保证。下一步,我区人社部门也将积极作为、主动作为,全力支持和拓展推动校企深度广度合作,为实现校企共赢做好服务工作。南京工业技术学校与格力电器(南京)有限公司将围绕“订单班”“冠名班”建设、工学交替及产教融合人才培养、校企双主体协同育人等方面,定期组织研讨,开展深度合作,积极构建新时代职业教育运行与管理体系,强力推进实用型人才培养高质量发展,为提高学生综合能力素质和技术技能水平,促进就业创业贡献更大力量。

浦口区“四个坚持”扎实推进根治欠薪工作

为进一步贯彻落实《保障农民工工资支付条例》,推进工程建设领域保障农民工工资支付制度全覆盖,切实维护农民工劳动报酬权益,区治欠办通过“四个坚持”,切实强化源头治理工作。

一是坚持“三个转变”,强化欠薪源头预防治理。即农民工工资支付由离场结算向按月支付转变,解决拖欠农民工工资问题由年末集中处理向加强动态监控转变,办理拖欠农民工工资案件由事后追讨向事前预防转变。

二是坚持“五个必须”,压实工资支付主体责任。即要求企业必须实行农民工工资月薪制度,必须缴纳农民工工资保障金,必须建立一户一档,

必须与农民工签订劳动合同，必须以工资卡形式支付农民工工资。

三是坚持“五个马上”，确保欠薪事件妥善处理。即发现欠薪突发事件马上就到、马上接访、马上就办、马上救助和马上打击，切实做到“快速反应、相互配合、稳控现场、妥善处置”，防止矛盾激化，保障全区社会稳定。

四是坚持“三个一”，畅通欠薪投诉举报渠道。通过一个投诉窗口、一部举报电话、一个维权二维码，实时接收、核处相关欠薪线索，对线索处理进行全程实时监管，实现欠薪问题分析预警和跟踪督办。

“智改数转”推动人力资源服务业发展

一是布局全要素生态蓝图。围绕“有实体无边界”的建园理念，一体布局建设全省首家数字经济人力资源服务产业园和数字经济人才市场，形成“一港一基地一商圈”的综合性人力资源服务集聚区，目前园区已聚集中软国际解放号、猎聘网、智联招聘等各类人力资源企业 70 余家，人力资源行业从业人员 3000 余人。二是构建全方位服务集群。打破实体壁垒，创新“161”人力资源服务矩阵，“1”个线下人力资源服务体验中心聚合就业创业、智慧化仲裁等多元公共服务功能，“6”大人资服务平台充分赋能区域企业向高技术、高价值链转型攀升，“1”个线上数字化虚拟园区构筑“一市场四系统”，线上线下双轮驱动打造数字人才服务综合体，累计服务各类人才 20 万人次。三是打造全链条发展体系。探索数字经济与实体经济融合发展新路径，构筑集“人力资源数字化服务、数字企业人力资源服务、人

力资源服务数字化”融通发展的数字人力资源产业发展体系，推动软件信息业与人力资源服务业同频共振，2021 年全区实现人力资源服务业产值近 30 亿元。

(雨花台区人社局)

秦淮区多措并举维护农民工合法权益

一是发挥党建引领，提升服务质效。在全省率先成立在建项目农民工“一站式”劳动保障服务大厅，变“分散办”为“一厅办”，规范化、便捷化、人性化服务农民工，营造健康良好的劳动用工环境。

二是送法进工地，营造维权氛围。积极开展法治为民活动，深入工地发放《保障农民工工资支付条例》宣传单 2800 份；悬挂《条例》横幅 400 余条；粘贴“扫码解忧酬，安薪在秦淮”阳光护薪二维码；张贴“保支付、暖民心、办实事、守底线”红色主题根治欠薪宣传海报，在全区形成“学条例、守条例、用条例”的良好氛围。

三是开展专项行动，狠抓制度落实。人社牵头，联合建设、房产、市场等多部门对全区在建工地开展专项检查。指导用人单位开展工资、考勤等民工工资支付台账整改；对未依法落实《条例》规定的相关单位，下发文书，督促指导在法定时间内落实整改到位。

四是运行“两办一班”，提高应急能力。区级层面，由治欠办、清欠办、治理欠薪问题工作专班联合组成“两办一班”合署办公，集中力量做好欠薪矛盾问题处置；组建保障农民工工资支付应急小分队，24 小时值班备勤。街道层面，成立相应工作专班，落实属地监管职责。

我区连续两年荣获南京市保障农民工工资支付考核 A 级（最高级）；2021 年度区人社局被评为“南京市保障农民工工资支付工作先进集体”。

六合区全力做好创业服务工作

一是成功举办青年大学生创业大赛。7 月 26 日，六合区第二届“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛暨第十届“赢在南京”青年大学生创业大赛六合区分赛决赛及颁奖典礼在 5G 空间六合大学生创业园成功举行。经过 5 位专家的专业评审，最终 12 个项目获奖并入围市赛。

二是全面落实扶持政策。根据“紫金山英才宁聚计划”和“聚合计划”的文件要求，认真落实开业补贴、创业成功奖励、带动就业奖励、创业场地租金补贴、市优项目区级配套奖励等政策，指导大学生企业准备申报材料，做好对接，简化业务程序，及时发放补贴。1-6 月，发放开业补贴 1.8 万元；创业担保贷款 428 万元、贴息 130.96 万元；创业场租补贴 1.68 万元；优秀创业项目配套奖励 4 万元；优秀创业项目培育奖 2 万元。

三是及时兑现补贴资金。排查补贴在经办过程中的可能存在的风险点，制定相应的风险防控措施，每季度按比例抽取已发放的补贴人员进行自查，对补贴发放不成功人员追加补发，确保补贴发放到位。1-6 月，累计发放住房租赁补贴 229.13 万元、面试补贴 2.2 万元。

(六合区人社局 李群)

关于印发《长三角地区劳务派遣合规用工指引》的通知

苏人社发〔2022〕89号

各设区市、县(市、区)人力资源和社会保障局:

根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等有关规定,我们制定了《长三角地区劳务派遣合规用工指引》,旨在提示用工单位和劳务派遣单位在劳务派遣用工过程中应注意的事项和可能出现的法律风险,供参考使用。

各地要加大《长三角地区劳务派遣合规用工指引》宣传力度,创新方法,柔性引导,依法规范,推进劳务派遣用工

合法合规、有序健康发展。

附件:长三角地区劳务派遣合规用工指引(略)

江苏省人力资源和社会保障厅
上海市人力资源和社会保障局
浙江省人力资源和社会保障厅
安徽省人力资源和社会保障厅

2022年7月18日

长三角地区劳务派遣合规用工指引

为进一步规范劳务派遣用工行为,引导用工单位依法依规使用被派遣劳动者、劳务派遣单位依法依规开展劳务派遣经营活动,推进劳务派遣市场有序健康发展,维护被派遣劳动者合法权益,促进劳动关系和谐稳定,根据《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国劳动合同法实施条例》《劳务派遣暂行规定》《劳务派遣行政许可实施办法》等有关规定,结合长三角地区实际,制定劳务派遣合规用工指引,供用工单位和劳务派遣单位参考。

一、用工单位

(一)劳务派遣岗位使用范围

劳动合同用工是我国企业的基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式,只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上使用。临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位;辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位;替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内,可以由其他劳动者替代工作的岗位。因此,用工单

位在使用被派遣劳动者的时候,只能在上述“三性”岗位使用,不能扩大使用范围。

重点提示:

1.关于辅助性岗位的界定,用工单位对本单位的辅助性岗位界定需履行一定的民主程序,主要包括:第一步,用工单位决定使用被派遣劳动者的辅助性岗位,制定辅助性岗位目录清单,提交职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见;第二步,与工会或者职工代表平等协商,确定辅助性岗位;第三步,在本单位内公示。辅助性岗位的确定属于涉及劳动者切身利益的重大事项,如未履行相应的民主程序,一旦发生争议,用工单位将承担不利的法律风险。

2.根据有关规范劳务派遣用工管理的相关政策规定,对事关国家和人民生命财产的重点行业及涉密、核心技术等岗位,用工单位要按照要求采用直接用工方式,直接与从业人员签订劳动合同,不得使用劳务派遣,如专职消防员等安全生产岗位,煤矿、非煤矿山

井下岗位,化工生产岗位等。

3.用工单位违反“三性”岗位规定使用被派遣劳动者,依权限由人力资源和社会保障行政部门或综合行政执法部门依法依规处理;给被派遣劳动者造成损害的,依法承担赔偿责任。用工单位违反规定使用被派遣劳动者的,可能会存在用工单位承担对被派遣劳动者相关法律责任的风险。

(二)劳务派遣用工比例

用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量,使用的被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。这里所称用工总量是指用工单位订立劳动合同人数与使用的被派遣劳动者人数之和。

重点提示:

1.计算劳务派遣用工比例的用工单位是指依照劳动合同法和劳动合同法实施条例,可以与劳动者订立劳动合同的用人单位。比如集团公司应按照所属的企业单独核算用工比例,不可以整个集团公司打包核算。

2.企业将其业务发包给其他单位,但承包单位的劳动者在企业的生产经营场所使用企业的设施设备、按照企业的安排提供劳动,或者以企业的名义提供劳动,以及其他名为劳务外包实为劳务派遣的,其劳动者的人数纳入本企业的用工比例计算。

(三)正确区分劳务派遣和劳务外包

劳务派遣是指企业(劳务派遣单位)以经营方式将招用的劳动者派遣至用工单位,由用工单位直接对劳动者的劳动过程进行管理的一种用工形式。主要特征:由劳务派遣单位招用劳动者,并与被派遣劳动者建立劳动关系,签订劳动合同;用工单位使用被派遣劳动者,但与被派遣劳动者不建立劳动关系,不直接签订劳动合同,被派遣劳动者的劳动过程受用工单位的指挥管理。

劳务外包是指用人单位(发包单位)将业务发包给承包单位,由承包单位自行安排人员按照用人单位(发包单位)要求完成相应的业务或工作内容的用工形式。主要特征:发包单位与承包单位基于外包合同形成民事上的契约关系;发包单位和承包单位约定将发包单位一定工作交付给承包单位完成,由发包单位支付承包单位一定的费用;承包单位与所雇用的劳动者建立劳动关系并对劳动者进行管理和支配;发包单位不能直接管理与支配承包单位的劳动者。

劳务派遣与劳务外包的主要区别:

1.主体方面:经营劳务派遣业务需要一定的资质,应取得《劳务派遣经营许可证》后方可经营劳务派遣业务;在劳务外包关系中,外包的项目不涉及国家规定的特许内容,无需办理行政许可,没有特别的资质要求。

2.岗位要求方面:劳务派遣用工只能在临时性、辅助性或者替代性岗位上实施,劳务外包对岗位没有特殊限定和要求。

3.法律关系方面:劳务派遣涉及三方关系,劳务派遣单位与用工单位之间的劳务派遣合同关系,劳务派遣单位与被派遣劳动者之间的劳动合同关系,用工单位与被派遣劳动者之间的实际用工关系;劳务外包涉及两方关系,发包单位与承包单位之间的合同关

系,承包单位与劳动者的劳动合同关系。

4.支配与管理方面:用工单位直接对被派遣劳动者日常劳动进行指挥管理,被派遣劳动者受用工单位的规章制度管理;劳务外包的发包单位不参与对劳动者指挥管理,由承包单位直接对劳动者进行指挥管理。

5.工作成果衡量标准方面:在劳务派遣中,用工单位根据劳务派遣单位派遣的劳动者数量、工作内容和时间等与被派遣劳动者直接相关的要素,向劳务派遣单位支付服务费;在劳务外包关系中,发包单位根据外包业务的完成情况向承包单位支付外包费用,与承包单位使用的劳动者数量、工作时间等没有直接关系。

6.法律适用方面:劳务派遣主要适用《中华人民共和国劳动合同法》《劳务派遣行政许可实施办法》《劳务派遣暂行规定》;劳务外包主要适用《中华人民共和国民法典》。

重点提示:

1.用工单位在劳务外包时,应注意劳务外包与劳务派遣的区别,避免出现名为劳务外包实为劳务派遣的情形。比如企业将其业务发包给其他单位,但承包单位的劳动者接受企业的指挥管理、按照企业的安排提供劳动,或者以企业的名义提供劳动等,可能会被认定为劳务派遣而非劳务外包。

2.发包单位应履行相关社会责任,选择具备合法经营资质、信誉良好的外包单位,并督促外包单位落实劳动者权益保障责任,严格执行劳动保障法律法规,依法依规用工,与建立劳动关系的劳动者签订劳动合同,参加社会保险,缴纳社会保险费。

3.外包单位违规用工,损害劳动者权益的,根据发包单位与外包单位之间具体法律关系,依法确定两个单位应当承担的法律责任。

(四)劳务派遣单位的选择

劳动合同法第五十七条明确,经营劳务派遣业务,应当向劳动行政部门依法申请行政许可;经许可的,依法办理相应的公司登记。未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。因此,用工单位在选择合作的劳务派遣单位时,应首先查看其是否依法取得《劳务派遣经营许可证》,其次应关注劳务派遣单位管理是否规范,是否有与开展业务相适应的固定的经营场所、办公设施、符合法律规定的劳务派遣管理制度等。

重点提示:

1.如果用工单位与从未取得《劳务派遣经营许可证》的单位合作,签订《劳务派遣协议》,则会导致用工单位可能被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。

2.用工单位如果管理不规范,使用的被派遣劳动者未与劳务派遣单位签订劳动合同,则可能会导致用工单位被认定与被派遣劳动者存在劳动关系的法律风险。根据劳动合同法有关规定,用人单位在招用劳动者后,应当自用工之日起一个月内与劳动者签订书面劳动合同;自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资并与劳动者补订书面劳动合同;满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,视同

双方已订立无固定期限劳动合同。

(五)《劳务派遣协议》的签订

用工单位与劳务派遣单位谈妥劳务派遣业务后,应当签订《劳务派遣协议》,对双方合作事宜进行约定。双方签订的《劳务派遣协议》应当至少载明下列内容:1.派遣的工作岗位名称和岗位性质;2.工作地点;3.派遣人员数量和派遣期限;4.按照同工同酬原则确定的劳动报酬数额和支付方式;5.社会保险费的数额和支付方式;6.工作时间和休息休假事项;7.被派遣劳动者工伤、生育或者患病期间的相关待遇;8.劳动安全卫生以及培训事项;9.经济补偿等费用;10.劳务派遣协议期限;11.劳务派遣服务费的支付方式和标准;12.违反劳务派遣协议的责任;13.法律、法规、规章规定应当纳入劳务派遣协议的其他事项。

重点提示:

1.用工单位与劳务派遣单位在签订《劳务派遣协议》时,应尽量就有关内容作出明确详细的约定,防止在履约过程中因约定不明而产生纠纷,如关于稳岗返还等补助资金分配方式,工资支付,当劳务派遣单位未按照协议约定支付工资情况下的违约责任、因此产生争议情况下的赔偿责任及用工单位承担连带责任下的追偿权利等。

2.用工单位要督促劳务派遣单位及时与被派遣劳动者订立、续订劳动合同,避免未及时订立、续订劳动合同而发生劳动争议。

(六)用工单位对被派遣劳动者应当履行的义务

1.劳动报酬和福利待遇方面:①告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬;②支付加班费、绩效奖金,提供与工作岗位相关的福利待遇,不得歧视被派遣劳动者;③连续用工的,实行正常的工资调整机制;④使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的,应保障被派遣劳动者按照用工单位所在地的标准执行相应劳动报酬和劳动条件;⑤保障被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利,如果用工单位无同类岗位劳动者的,参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

2.社会保险方面:①使用的被派遣劳动者属跨地区派遣的,督促劳务派遣单位在用工所在地为被派遣劳动者参加社会保险,缴纳社会保险费。劳务派遣单位未在用工单位所在地设立分支机构的,由用工单位代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续,缴纳社会保险费;②被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的,用工单位应当协助做好工伤认定的调查核实工作;③被派遣劳动者在申请进行职业病诊断、鉴定时,用工单位应当负责处理职业病诊断、鉴定事宜,并如实提供职业病诊断、鉴定所需的劳动者职业史和职业危害接触史、工作场所职业危害因素检测结果等资料。

3.劳动条件、培训和损害赔偿等方面:①执行国家劳动标准,提供相应的劳动条件和劳动保护;②对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训;③用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位;④保障被派遣劳动者选择在用工单位依法参加或者组织工会的权利;⑤用工单位违反有关劳务派遣的规定,给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

重点提示:

1.用工单位应当按照同工同酬原则,对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。

2.用工单位不得向被派遣劳动者收取费用,不得扣押被派遣劳动者的居民身份证和其他证件,不得要求被派遣劳动者提供担保等。

3.用工单位在开展集体协商时,建议主动听取被派遣劳动者的意见,可以与被派遣劳动者就同工同酬、劳动标准、加班费、绩效奖金和工作岗位有关的福利待遇、岗位培训、工资调整机制等开展协商。

4.用工单位要督促劳务派遣单位在用工所在地为被派遣劳动者参加社会保险,被派遣劳动者按照国家规定享受社会保险待遇。劳务派遣单位未在用工所在地参保,用工单位未履行督促义务,或劳务派遣单位不具备在用工单位所在地为被派遣劳动者办理参保手续条件,用工单位未代劳务派遣单位为被派遣劳动者办理参保手续、缴纳社会保险费,导致被派遣劳动者无法享受社会保险待遇的,劳务派遣单位与用工单位可能承担连带责任。

(七)用工单位可以退回被派遣劳动者的情形

1.因被派遣劳动者的原因导致退回:①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;②被派遣劳动者严重违反用工单位的规章制度的;③被派遣劳动者严重失职,营私舞弊,给用工单位造成重大损害的;④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用工单位提出,拒不改正的;⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的;⑦被派遣劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用工单位另行安排的工作的;⑧被派遣劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

2.因用工单位的原因导致退回:①劳务派遣协议订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的;②用工单位依照企业破产法规定进行重整的;③用工单位生产经营发生严重困难的;④用工单位转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;⑤用工单位其他因劳务派遣协议订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的;⑥用工单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的。

3.因派遣协议期满退回:劳务派遣协议期满终止的。

重点提示:

劳动合同法和劳务派遣暂行规定已列举了用工单位可退回被派遣劳动者的情形。因此,不建议用工单位和劳务派遣单位在上述可退回情形之外再约定其他退回情形,否则由此产生争议诉诸法律,可能会得不到劳动人事争议仲裁机构和人民法院的支持。

(八)用工单位不得退回被派遣劳动者的情形

劳务派遣暂行规定明确,被派遣劳动者有下列情形之一的,在派遣期限届满前,用工单位不得按照上述第(七)条第2款第①②⑤项情形将被派遣劳动者退回劳务派遣单位:1.从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查,或者疑似职业病病人在诊断或者医疗观察期间的;2.在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;3.患病或者非因工负伤,在规定的医疗期内的;4.女职工在孕期、产期、哺乳期的;5.在单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的;6.法律、行政法规规定的其他情形。

重点提示:

1.派遣期限届满的,上述六种情形应当延续至相应的情形消失时方可退回。

2.用工单位不得以劳务派遣单位未依法取得《劳务派遣经营许可证》、劳务派遣用工超过本单位用工10%的比例上限、超出“三性”岗位范围用工等为由,将被派遣劳动者退回至劳务派遣单位。

3.用工单位违法退回的,由人力资源和社会保障行政部门责令限期改正;逾期不改正的,以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款;给被派遣劳动者造成损害的,与劳务派遣单位承担连带赔偿责任。

(九)法律、法规、规章等对用工单位的其他限制性规定

1.用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限,不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

2.用工单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

重点提示:

用工单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位,向本单位或者所属单位派遣劳动者的,属于本条第2项不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者的情形。

二、劳务派遣单位

(十)劳务派遣单位经营劳务派遣业务应首先取得《劳务派遣经营许可证》

劳动合同法明确,未经许可,任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

重点提示:

1.未经许可,擅自经营劳务派遣业务的,由人力资源和社会保障行政部门责令停止违法行为,没收违法所得,并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款;没有违法所得的,可以处以五万元以下罚款。

2.劳务派遣单位取得《劳务派遣经营许可证》后,应当妥善保管,不得涂改、倒卖、出租、出借或者以其他形式非法转让,否则将会被处以一万元以下罚款,情节严重的,处以一万元以上三万元以下罚款。

(十一)申请经营劳务派遣业务应当具备的条件

申请经营劳务派遣业务,应当具备以下条件:1.注册资本不少于人民币二百万元;2.有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施;3.有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度;4.法律、行政法规规定的其他条件。

重点提示:

1.《国务院关于印发注册资本登记制度改革方案的通知》(国发〔2014〕7号)明确,申请经营劳务派遣业务中的注册资本二百万元是实缴资本而非认缴资本。因此,在申请《劳务派遣经营许可证》时,需提交实缴不少于二百万元注册资本的验资报告等证明,否则将无法获得《劳务派遣经营许可证》。

2.实缴资本已达到二百万元但注册资本与实缴资本不符,申请办理劳务派遣行政许可的,行政许可机关将不予许可;申请人应按登记的注册资本缴足资本金,或依法向公司登记机关申请减少注册资本的变更登记后,再申请办理劳务派遣行政许可。

3.劳务派遣单位规范经营,需具备固定的经营场所、与业务相适应的办公设施设备、信息管理系统、劳务派遣管理制度等,并建议配备人力资源管理、劳动关系协调等方面的专业人员。

(十二)《劳务派遣经营许可证》的变更、延续

有下列情形之一的,劳务派遣单位应当向许可机关提出变更或延续申请:1.劳务派遣单位名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的;2.劳务派遣单位分立、合并后继续存续,其名称、住所、法定代表人或者注册资本等改变的;3.劳务派遣行政许可有效期届满,劳务派遣单位需要延续行政许可有效期的。

重点提示:

劳务派遣单位分立、合并后设立新公司的,应当重新申请劳务派遣行政许可。

(十三)不予延续行政许可期限的情形

劳务派遣单位有下列情形之一的,许可机关应当作出不予延续书面决定:1.逾期不提交劳务派遣经营情况报告或者提交虚假劳务派遣经营情况报告,经责令改正,拒不改正的;2.违反劳动保障法律法规,在一个行政许可期限内受到二次以上行政处罚的。

重点提示:

劳务派遣单位应当在劳务派遣行政许可期限届满前六十日前向许可机关提出延续申请,并提交三年以来的基本经营情况,否则许可机关将不予延续;劳务派遣单位继续经营劳务派遣业务的,需重新申请劳务派遣经营许可。

(十四)年度劳务派遣经营情况报告

劳务派遣单位应当如实向人力资源和社会保障行政部门按年度提交上一年度劳务派遣经营情况报告,报告事项包括:1.经营情况以及上年度财务审计报告;2.被派遣劳动者人数以及订立劳动合同、参加工会的情况;3.向被派遣劳动者支付劳动报酬的情况;4.被派遣劳动者参加社会保险、缴纳社会保险费的情况;5.被派遣劳动者派遣的用工单位、派遣数量、派遣期限、用工岗位的情况;6.与用工单

位订立的劳务派遣协议情况以及用工单位履行法定义务的情况;7.设立子公司、分公司等情况。

重点提示:

1.人力资源和社会保障行政部门对劳务派遣单位提交的年度经营情况报告进行核验,进行监督,并将核验结果和监督情况载入企业信用记录。

2.劳务派遣单位设立的子公司或者分公司,应当向办理许可或者备案手续的人力资源和社会保障行政部门提交上一年度劳务派遣经营情况报告。

(十五)劳动合同的订立

劳务派遣单位招用被派遣劳动者,在与被派遣劳动者订立劳动合同时,需注意以下几点:1.与被派遣劳动者应当订立二年以上的固定期限书面劳动合同;2.不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者;3.可以依法与被派遣劳动者约定试用期,但与同一被派遣劳动者只能约定一次试用期;4.应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者;5.不得向被派遣劳动者收取费用。

重点提示:

1.及时订立书面劳动合同。劳务派遣单位招用被派遣劳动者后,应当及时与其订立书面劳动合同。

2.被派遣劳动者在无工作期间,劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准,向其按月支付报酬。

(十六)劳动合同的必备条款

劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,应载明以下事项:1.劳务派遣单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;2.被派遣劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码;3.劳动合同期限;4.工作内容和工作地点;5.工作时间和休息休假;6.劳动报酬;7.社会保险;8.劳动保护、劳动条件和职业危害防护;9.被派遣劳动者的用工单位;10.派遣期限;11.工作岗位;12.法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

重点提示:

上述的必备条款中,被派遣劳动者的用工单位、派遣期限和工作岗位很容易被遗漏,劳务派遣单位需格外注意。

(十七)劳务派遣单位对被派遣劳动者应当履行的义务

1.告知方面:如实告知被派遣劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬、应遵守的规章制度、劳务派遣协议内容以及被派遣劳动者要求了解的其他情况。

2.培训方面:建立培训制度,对被派遣劳动者进行上岗知识、安全教育等培训。

3.报酬支付方面:按照国家规定和劳务派遣协议约定,依法支付被派遣劳动者的劳动报酬和相关待遇。

4.社会保障方面:按照国家规定和劳务派遣协议约定,依法为被派遣劳动者缴纳社会保险费,并办理社会保险相关手续;对被派遣劳动者在用工单位因工作遭受事故伤害的,依法申请工伤认定。

5.督促责任方面:督促用工单位依法为被派遣劳动者提供劳动保护和劳动安全卫生条件。

6.协助处理和提供证明、材料方面:协助处理被派遣劳动者与用工单位的纠纷;在被派遣劳动者申请进行职业病诊断、鉴定时,提供被派遣劳动者职业病诊断、鉴定所需的其他材料;依法出具解除或终止劳动合同的证明。

重点提示:

跨地区派遣劳动者的,应当在用工单位所在地为被派遣劳动者参加社会保险,按照用工单位所在地的规定缴纳社会保险费,并执行用工单位所在地的劳动标准。

(十八)劳动合同的解除

1.协商一致:双方协商一致的,可以解除劳动合同。

2.劳务派遣单位单方提出:劳务派遣单位单方提出的,可细分为三个方面,即:因劳动者的原因导致劳动合同解除的;因劳务派遣单位的原因导致劳动合同解除的;因用工单位退回的原因导致劳动合同解除的。

因劳动者的原因导致劳动合同解除的,主要包括:①被派遣劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的;②被派遣劳动者严重违反劳务派遣单位的规章制度的;③被派遣劳动者严重失职,营私舞弊,给劳务派遣单位造成重大损害的;④被派遣劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经劳务派遣单位提出,拒不改正的;⑤被派遣劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使劳务派遣单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的;⑥被派遣劳动者被依法追究刑事责任的;⑦被派遣劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由劳务派遣单位另行安排的工作的;⑧被派遣劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的。

因劳务派遣单位的原因导致劳动合同解除的,主要包括:①劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经劳务派遣单位与被派遣劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的;②劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整的;③劳务派遣单位生产经营发生严重困难的;④劳务派遣单位转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;⑤其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

因用工单位退回的原因导致劳动合同解除的,主要包括:①被派遣劳动者因上述第(七)条第1款第①-⑧项原因被用工单位依法退回的;②被派遣劳动者因上述第(七)条第2款第①-⑥项、第3款原因被用工单位依法退回,劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件,被派遣劳动者不同意的。

3.被派遣劳动者单方提出:①被派遣劳动者提前三十日以书面形式通知劳务派遣单位的;②被派遣劳动者在试用期内提前三日

通知劳务派遣单位的;③用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;④用人单位未及时足额支付劳动报酬的;⑤用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;⑥用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;⑦用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;⑧用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的;⑨用人单位违反法律、行政法规强制性规定的;⑩用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;⑪用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;⑫被派遣劳动者被用工单位依法退回,劳务派遣单位重新派遣时降低劳动合同约定条件,被派遣劳动者不同意,但被派遣劳动者提出解除劳动合同的;⑬法律、行政法规规定被派遣劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

重点提示:

劳务派遣单位行政许可有效期未延续或者《劳务派遣经营许可证》被撤销、吊销的,已经与被派遣劳动者依法订立的劳动合同应当履行至期限届满,除经双方协商一致,被派遣劳动者同意解除劳动合同外,劳务派遣单位不得以此为理由与被派遣劳动者解除劳动合同。

(十九)劳动合同的终止

有下列情形之一的,劳务派遣单位可以依法终止与被派遣劳动者的劳动合同:1.劳动合同期满的;2.被派遣劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;3.被派遣劳动者达到法定退休年龄的;4.被派遣劳动者死亡,或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;5.劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的;6.法律、行政法规规定的其他情形。

重点提示:

劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营的,此种情形下,劳务派遣单位可以终止与被派遣劳动者的劳动合同,但劳务派遣单位和用工单位应协商妥善安置被派遣劳动者。

(二十)经济补偿

有下列情形之一的,劳务派遣单位应依法支付经济补偿:

1.协商一致解除劳动合同:劳务派遣单位提出并与被派遣劳动者协商一致解除劳动合同的。

2.被派遣劳动者提出解除劳动合同:①用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的;②用人单位未及时足额支付劳动报酬的;③用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的;④用人单位的规章制度违反法律、法规的规定,损害劳动者权益的;⑤用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同,致使劳动合同无效的;⑥用人

单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利致使劳动合同无效的;⑦用人单位违反法律、行政法规强制性规定致使劳动合同无效的;⑧用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的;⑨用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的;⑩法律、行政法规规定被派遣劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

3.劳务派遣单位提出解除劳动合同:①被派遣劳动者患病或者非因工负伤,在规定的医疗期满后不能从事原工作,也不能从事由用人单位另行安排的工作的;②被派遣劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的;③劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行,经劳务派遣单位与被派遣劳动者协商,未能就变更劳动合同内容达成协议的;④劳务派遣单位依照企业破产法规定进行重整,需裁减人员的;⑤劳务派遣单位因生产经营发生严重困难的;⑥劳务派遣单位转产、重大技术革新或者经营方式调整,经变更劳动合同后,仍需裁减人员的;⑦劳务派遣单位其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化,致使劳动合同无法履行的。

4.劳动合同终止:①劳动合同到期,除劳务派遣单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同,被派遣劳动者不同意续订的情形外,劳务派遣单位终止固定期限劳动合同的;②劳务派遣单位被依法宣告破产、吊销营业执照、责令关闭、撤销、决定提前解散或者经营期限届满不再继续经营而终止劳动合同的。

5.用工单位退回被派遣劳动者:①被派遣劳动者因上述第(七)条第2款第①-⑥项、第3款原因被用工单位依法退回,劳务派遣单位重新派遣时维持或提高劳动合同约定条件,因被派遣劳动者不同意而解除劳动合同的;②因用工单位退回被派遣劳动者导致劳动合同解除,按照法律、行政法规规定应当支付经济补偿的。

重点提示:

1.经济补偿按被派遣劳动者在本单位工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向被派遣劳动者支付半个月工资的经济补偿。

2.月工资是指被派遣劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资,工作不满十二个月的,按照实际工作的月数计算平均工资。月工资按照被派遣劳动者应得工资计算,包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。

3.劳务派遣单位违反规定的条件和程序解除或者终止劳动合同,被派遣劳动者要求继续履行劳动合同的,劳务派遣单位应当继续履行;被派遣劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,劳务派遣单位应当按经济补偿标准的二倍支付赔偿金。

三、劳动纠纷处理

(二十一)劳动争议仲裁

被派遣劳动者与劳务派遣单位、用工单位发生劳动争议后,可以依法申请劳动争议仲裁,劳务派遣单位、用工单位依法应为共同当事人。劳动争议案件仲裁处理主要包括如下几个环节:提交申请书、仲裁受理、开庭审理、仲裁调解、仲裁裁决。

1.提交申请书:当事人申请劳动争议仲裁,应当按照要求提交书面仲裁申请书,并按照被申请人人数提交副本。申请书应当写明申请人和被申请人的基本信息,仲裁请求和所根据的事实、理由,证据和证据的来源、证人的姓名和住所等。

2.仲裁受理:劳动人事争议仲裁委员会应当自收到仲裁申请之日起五日内,认为符合受理条件的,应当受理,并通知申请人;认为不符合受理条件的,应当通知申请人不予受理,并说明理由。劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请后,应当在五日内将仲裁申请书副本送达被申请人。

3.开庭审理:劳动人事争议仲裁委员会在受理仲裁申请之日起五日内将仲裁庭的组成情况书面通知当事人;仲裁庭在开庭五日前,将开庭日期、地点书面通知双方当事人。当事人无正当理由拒不到庭或者未经仲裁庭同意中途退庭的,对申请人视为撤回仲裁申请,对被申请人可以缺席裁决。

4.仲裁调解:仲裁庭在作出裁决前,应当先行调解,促使当事人双方自愿达成和解协议。调解达成协议的,仲裁庭应当根据协议内容制作调解书,调解书经双方当事人签收后,发生法律效力。调解未达成协议或者调解书送达前,一方当事人反悔的,仲裁庭应当及时作出裁决。

5.仲裁裁决:仲裁庭裁决劳动争议案件,应当自劳动人事争议仲裁委员会受理仲裁申请之日起四十五日内结束。案情复杂需要延期的,经批准可以延期并书面通知当事人,但延长期限不超过十五日。仲裁庭裁决后应当制作仲裁裁决书送达双方当事人。当事人对仲裁裁决不服的,可以按照劳动争议调解仲裁法的相关规定,向人民法院提起诉讼。

重点提示:

1.做好应诉准备。无论用工单位还是劳务派遣单位,接到仲裁申请书副本后,要积极准备相关材料,如《营业执照》复印件、法定代表人证明书等,委托律师或者本单位有关人员参加仲裁活动的,还要准备好《授权委托书》,并根据要求积极准备好答辩书,在收到仲裁申请书副本后十日内提交至劳动人事争议仲裁委员会。

2.积极准备证据材料。根据规定,因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议,用人单位负举证责任;被派遣劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任,但被派遣劳动者有证据证明用人单位掌握加班事实存在的证据,用人单位不提供的,由用人单位承担不利后果。

(二十二)劳动保障监察

人力资源和社会保障行政部门可以日常巡视检查、审查用人单位按照要求报送的书面材料以及接受举报投诉等形式实施劳动保障监察。任何组织或者被派遣劳动者等个人可以依法向人力资源和社会保障行政部门举报投诉。劳动保障监察处理主要包括如下几个环节:立案、调查取证、案件处理。

1.立案:人力资源和社会保障行政部门接到投诉举报后,五个工作日内决定是否受理;对符合条件的投诉举报,应决定受理并于受理之日立案查处。人力资源和社会保障行政部门通过日常巡视检查、书面审查等发现用工单位或劳务派遣单位违反劳务派遣有关规定,需要调查处理的,应当及时立案查处。

2.调查取证:人力资源和社会保障行政部门根据《关于实施〈劳动保障监察条例〉若干规定》(劳动保障部令第25号)规定的程序、措施及应履行的义务进行调查取证;调查取证应自立案之日起六十个工作日内完成,情况复杂的,经人力资源和社会保障行政部门负责人批准,可以延长三十个工作日。

3.案件处理:根据调查、检查的结果,作出以下处理:①对依法应当受到行政处罚的,依法作出行政处罚决定;②对应当改正未改正的,依法责令改正或者作出相应的行政处理决定;③对情节轻微,且已改正的,或者经调查、检查,人力资源和社会保障行政部门认定违法事实不能成立的,撤销立案;④发现违法案件不属于劳动保障监察事项的,应当及时移送有关部门处理;涉嫌犯罪的,应当依法移送司法机关。

重点提示:

1.劳动保障行政处理或者处罚决定书依法作出后,当事人应当在规定的期限内予以履行;当事人对人力资源和社会保障行政部门作出的行政处罚决定、责令支付被派遣劳动者工资报酬、赔偿金或者征缴社会保险费等行政处理决定逾期不履行的,人力资源和社会保障行政部门可以申请人民法院强制执行,或者依法强制执行。

2.无论用工单位还是劳务派遣单位,有重大违反劳动保障法律、法规或者规章行为的,人力资源和社会保障行政部门将会按照规定向社会公布,并计入用人单位劳动保障守法诚信档案或予以联合惩戒。

附件(略):

1.劳务派遣劳动合同(参考文本)

2.相关法律法规

江苏省人力资源和社会保障厅 关于做好高温津贴支付有关工作的通知

苏人社发〔2018〕113号

各设区市人力资源社会保障局、财政局、卫生计生委、安监局、总工会，昆山市、泰兴市、沭阳县人力资源社会保障局、财政局、卫生计生委、安监局、总工会：

为加强高温天气作业劳动保护工作，保障劳动者合法权益，根据国家和省有关规定，现就做好我省高温津贴支付工作通知如下：

一、适用条件

用人单位安排劳动者在35℃以上（含35℃）高温天气从事室外露天作业以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33℃以下（不含33℃）的，应当向劳动者发放高温津贴。

高温天气依据用人单位用工所在地设区市以上气象主管部门所属气象台向公众发布的气温确定。

二、支付标准

我省高温津贴标准从2018年6月1日起调整为每月300元，支付时间为4个月（6月、7月、8月、9月）。用人单位支付的高温津贴，纳入工资总额，按照规定税前扣除。

劳动者正常工作时间工资及国家规定的最低工资标准不包含高温津贴，用人单位不得因发放高温津贴而降低劳动者工资，用人单位提供的防暑降温饮料、药品等劳动保护用品费用不得冲抵高温津贴。

三、支付办法

用人单位原则上按月计发劳动者高温津贴。用人单位应当通过开展集体协商、签订集体合同、依法制定规章制度等方式，明确本单位高温津贴发放的具体岗位工种、支付办法等。用人单位集体合同、规章制度等明确按劳动者当月实际出勤且从事高温天气作业时间折算支付高温津贴的，应按照本通知规定的月标准依法予以折算。

用人单位安排非全日制劳动者从事高温天气作业的，按从事高温天气作业时间折算高温津贴。

四、监督检查

在高温天气期间，用人单位应当根据生产特点和具体条件，依法调整劳动和休息制度，采取合理安排工作时间、

轮换作业、适当增加高温工作环境下劳动者的休息时间和减轻劳动强度、减少高温时段室外作业等措施，保证安全生产，确保职工身体健康和生命安全。

各级人力资源社会保障部门要会同相关部门加强对涉及高温天气作业的用人单位遵守劳动保障法律法规情况的监督检查，重点检查职工工作时间、工资支付、女职工和未成年工保护等情况，有针对性地指导督促用人单位制定和落实高温津贴制度和防暑降温措施，切实保障职工的合法权益。

五、争议处理

用人单位未按规定发放高温津贴的，劳动者可以向人力资源社会保障部门举报投诉，或者依法申请调解、仲裁、提起诉讼。

用人单位对劳动者从事高温天气作业情况及高温津贴发放情况承担举证责任。

六、附则

本通知适用于本省行政区域内的企业、事业单位和个体经济组织等用人单位。事业单位应对符合规定条件拟享受高温津贴的正式工作人员名单进行内部公示，并报主管部门审核批准后发放，所需经费按现行经费保障渠道列支。

省人力资源社会保障厅等部门《关于企业夏季高温津贴标准的通知》（苏人社发〔2011〕268号）同时废止。

江苏省人力资源和社会保障厅
江苏省财政厅
江苏省卫生和计划生育委员会
江苏省安全生产监督管理局
江苏省总工会

2018年5月7日

“英才汇聚 创赢鼓楼”

青年大学生创新创业大赛决赛圆满收官



青年大学生创新创业大赛



青年大学生创新创业大赛

鼓楼区“学子雁回”基地揭牌暨“英才汇聚 创赢鼓楼”创新创业大赛颁奖仪式成功举办。

本届赛事自今年2月正式启动以来，通过广泛宣传，最终征集到来自中央民族大学等知名高校的362个项目。两轮书面评审后，7月28日举办总决赛，经过激烈角逐，“声入人心——实时三维心内超声导管成像系统”等十个项目最终获奖，将获得最高3万元的奖金，并直接入围“赢在南京”市级创业大赛复赛，市赛获奖并在鼓楼区落地后，将获得5-25万元的奖励以及场地租金补贴、一次性创业补贴等政策配套。

大赛旨在积极落实“紫金山英才·宁聚计划”，全面推进青年大学生创业工作，激发青年大学生创业热情，激活经济社会发展新动能，诚邀天下青年才俊，齐聚鼓楼共谋发展，奋力营造“大众创业、万众创新”良好氛围。鼓楼区青年大学生创业工作已经形成了街道、高校、创业载体等多层次全方位同参与的良好格局。通过这次创业大赛活动，鼓楼区将以更开放的姿态、更优惠的政策、更优质的环境吸引更多有志青年投身鼓楼创新创业。

英才汇聚·创赢鼓楼 | 成果展示



赵强
钢铁工业高
效节能吸收
先行者

项目简介

钢铁行业是我国国民经济的重要支柱产业之一，也是高能耗、高污染行业。随着国家环保政策的日益严格，钢铁企业面临着巨大的环保压力。本项目旨在通过技术创新，提高钢铁工业的能源利用效率，降低污染物排放，实现绿色可持续发展。



金倩
儿童康复训练
核心系统

项目简介

随着人口老龄化的加剧，儿童康复训练已成为社会关注的焦点。本项目研发了一套核心系统，旨在提高儿童康复训练的效率和效果，帮助更多儿童实现康复目标。



胡捷
碳纤维增强
树脂

项目简介

碳纤维增强树脂是一种高性能复合材料，广泛应用于航空航天、汽车制造等领域。本项目通过技术创新，提高了该材料的性能和加工效率，具有广阔的市场前景。



黄军
空基“雷”
水

项目简介

空基“雷”水是一种新型的空基探测系统，具有探测范围广、精度高、反应速度快等特点。本项目旨在通过技术创新，提高该系统的性能和可靠性，为国防建设提供有力支持。



陈人人
实时三维心
内超声导管
成像系统

项目简介

实时三维心内超声导管成像系统是一种新型的心内超声成像系统，具有实时成像、三维重建、导管导航等功能。本项目旨在通过技术创新，提高该系统的性能和精度，为心血管疾病的诊断和治疗提供有力支持。



赵倩倩
储能系统
储能材料

项目简介

储能系统是能源领域的重要组成部分，对于实现能源的高效利用和可持续发展具有重要意义。本项目研发了一种新型储能材料，具有储能容量大、充放电效率高、使用寿命长等特点。



王娇娇
生物降解
降解材料

项目简介

生物降解材料是一种环保型材料，具有可降解、无污染、可再生等特点。本项目旨在通过技术创新，提高生物降解材料的性能和加工效率，为环保事业做出积极贡献。

南京市职培中心督导调研 六合区职业技能培训工作



市职培中心质量认证科、就业培训科、数据服务科等工作人员与“江苏人社一体化经办平台”系统工程师组成督导调研组，日前对六合区职业技能培训班级进行现场督导，并对“江苏人社一体化经办平台”使用情况调研。

督导调研组对六合区横梁街道便民服务中心、横梁街道新篁社区、程桥街道长青社区开设的3个“母婴护理”职业技能培训班级实地抽检，对教学实施过程中的规范化管理进行了督导，检查了培训学员的纸质签到表、防疫物资配备、培训机构班主任在位情况、学员技能训练登记表等情况，对培训机构远程监控设备使用情况进行了调研，听取了培训机构班主任关于“江苏智慧人社”手机APP在培训实施过程中使用情况的意见和建议。

督导调研组张驰组长指出，参加抽检的六合区3个职业技能培训班级，机构跟班班主任保持在位、课程实施材料保存齐全、培训师资理论教学严谨有序、实操授课与学员互动效果好、执行省市区疫情防控措施规范，对于所反映的“江苏智慧人社”手机APP的相关问题，将及时反馈给系统工程师研究解决。

(六合区人社局)

