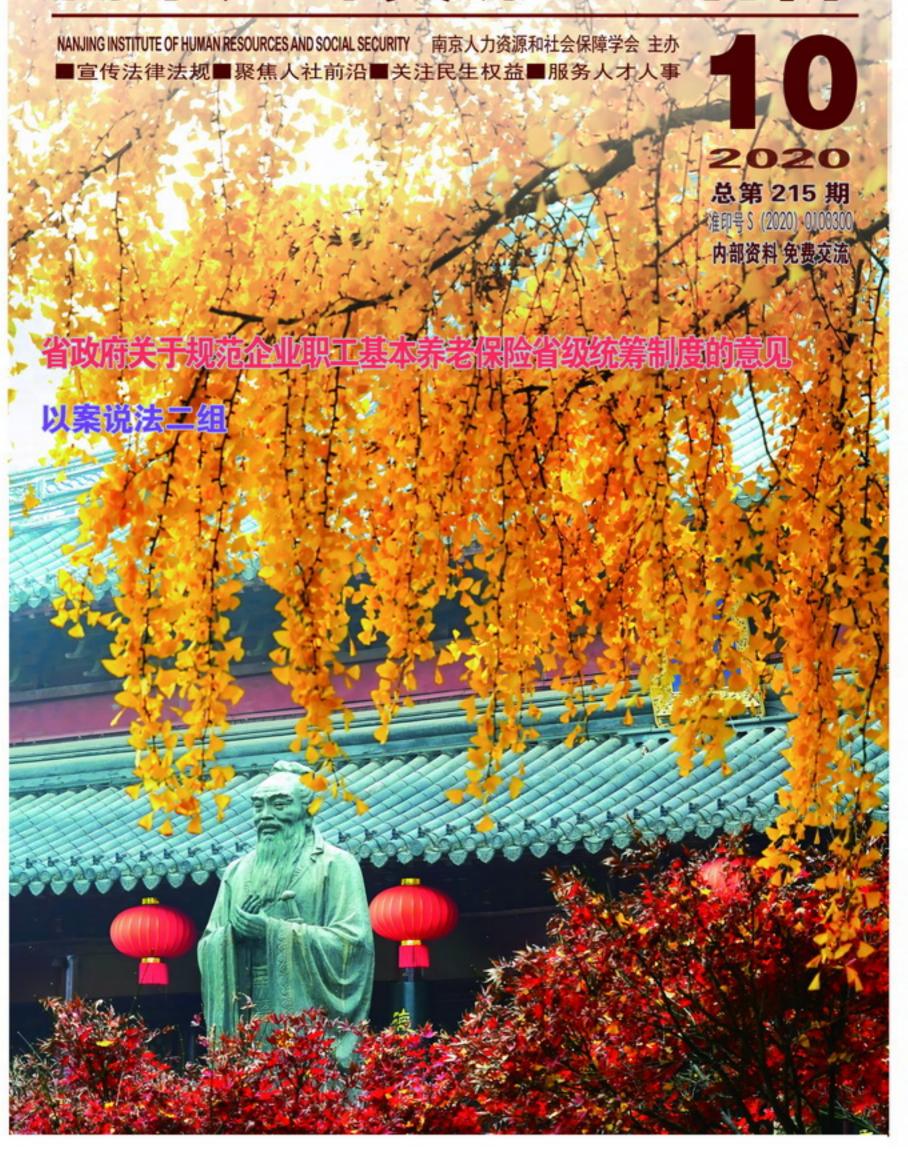
南京人力资源社会保障



江北新区社保政策宣讲走进企业招聘场







"大家可以了解一下,疫情期间,申领失业补 助金有什么条件? 对社保政策的咨询, 我们都可 以帮你解答! 这里的宣传资料大家随便拿",这 是社保服务自愿者对参加应聘的人员说。

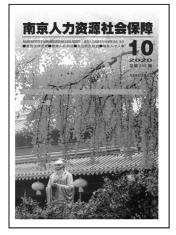
为了使退役军人及时了解养老保险、失业保 险等社保政策,提高他们对参保信息的知晓率。 近日, 新区社保中心党员服务小分队的自愿者在 "退役不褪色,就业再启航"退役军人就业招聘 活动现场,开展社保政策宣传。本次活动通过现 场咨询、张贴海报、免费发放宣传页等方式,多 渠道向退役军人传递最新的社保政策。活动现 场, 自愿者针对大家普遍关心的疫情期间参保、 续保、缴费政策以及失业金的申领等热点问题, 作了重点细致的讲解宣传, 受到群众的称赞。

据了解,针对此次退役军人招聘活动开展, 社保中心做足了功课,他们按险种类别印制了 "七色彩虹宣传页",内容涵盖5大险种,12个 门类,涉及到群众的160多个问题都有详细的解 答。自愿者通过点对点的发放资料,将"政策" 送到群众手中: 面对面地解疑释惑, 将"政策" 送到群众心中: 手把手的操作演示,将"政策" 送到群众眼中。活动现场共发放资料200余份, 接待咨询群众30人次。(通讯员:王国雷)



保 服





南京人力资源社会保障 2020 年 10 月

封面:《大成殿 - 银杏》龚文新摄 封二:江北新区社保政策宣 讲走进企业招聘场 封三: 鼓楼区积极迎接市对 区根治农民工工资工

作实地考核

封四: 开展技能培训提升就

业能力



《祖国万岁》樊郁篆刻

区局风采

03 创新硬核举措 助力"六稳""六保"

社会保障

- 05 汤泉街道因人施策 精准服务各类人员
- 06 优先稳就业,全力保民生,江北新区这么干
- 07 青春! 青春!
- 08 追梦空间 我们来了

交流研讨

- 09 南京市六合区就业创业指标数据统计分析报告
- **15** 招用毕业年度高校毕业生给予社会保险补贴及一次性奖励政策唯有 小微企业独享吗?
- 16 浅谈区域内"共享员工"化解企业用工的"利"与"弊"

你问我答

- 18 2020 版工伤认定流程及赔偿标准
- 22 12333 热点问答
- 22 工伤复发怎么办?

以案说法

- 23 工伤保险待遇的仲裁时效期间从何时起算?
- 24 人社部最高法联合发布第一批劳动人事争议典型案例(续)

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF

HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2020年第10期 (总第215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(2020)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

基层之声

- 28 高淳区人社局走访调研重点乡土人才企业
- 28 心系退捕渔民 精准就业帮扶
- 29 溧水区人社局"千方百计"稳就业、促就业、保就业
- 29 鼓楼区突出三重点抓牢抓细保就业工作

创业故事

- 30 我带着 100 个大学生兼职送外卖
- 32 以"生态蟹"电商带动乡民村发展

短讯传真

34 第二届"南京市十佳 HR 经理人评选"开始(等9则)

卓越匠心

36 奋斗在抗疫一线的军嫂

政策法规

37 省政府关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的意见

南京人力资源社会保障

创新硬核举措 助力"六稳""六保"

---高淳区创新推出"再造劳动力优势十项行动计划"

邢益松、江涛、魏元明/文

突如其来的新冠肺炎疫情对中国经济社会发展带来前所未有的冲击,就业工作面临前所未有的挑战。习近平总书记强调,要扎实做好"六稳"工作,全面落实"六保"任务。就业是最大的民生,高淳区委、区政府高度重视就业工作,全面贯彻落实就业优先政策,聚焦"稳就业""保居民就业",统筹推进疫情防控和经济社会发展工作。2020年创新推出"再造劳动力优势十项行动计划",取得了积极成果,得到了市委、市政府"六保"督查组的高度肯定。

回顾上半年"再造劳动力优势十项行动计划"推进情况,概括起来,主要体现了"四高",具体有:

一是高层级谋划,工作推进力度大。高淳区委、区政府主要领导多次要求,进一步加大宣传力度,放大政策效应,扎实组织开展好"再造劳动力优势十项行动计划",促进"稳就业""保居民就业",为产业强区集聚更多产业人才。2020年全区重点实施"六大工程"和市、区民生实事项目,需要推动实施更高质量就业创业;打造一流营商环境,需要服务好企业招用工、稳定职工队伍;对标找差创新实干推动高质量发展,需要扩大城镇新增就业人数、大学生就业人数;城乡融合发展,需要合理配置城乡人才要素等重点工作,都需要积极实施"再造劳动力优势十项行动计划",努力推动人才集聚,为加快建设"强富美高"新高淳提供坚强的人力资源保障。

二是高规格发布,社会层面影响广。4月15日,作为我区今年第一场新闻发布会,"再造劳动力优势十项行动计划"新闻发布会在区融媒体中心成功举办,区领导到场亲自推介。新华社、中新社、经济日报、新华日报、南京日报、扬子晚报、现代快报、南京晨报、江苏电视台、南京电视台、人民网、新华网、环球网、中江网、龙虎网、南京新闻广播等新闻媒体帮助重点推介。中国劳动保障新闻网、中国就业网也进行了推介。

三是高硬核举措,政策释放效应强。"再造劳动力优势十项行动计划",较好地集聚了人社、教育、工信、文旅、工会、妇联、团委、开发区等相关部门单位及各用人单位的职能、资源,从打造南京高等职业教育创新创业园,设立招聘奖励基金,支持企业职工技能提升培训,引导高淳籍大学生(本土人才)回归,新高淳人融入,产业工人子女就学教育、家属就业,人才公寓建设,外来务工人员住房租赁补贴核发,到举办文体活动,指导企业"五小建设","能工巧匠"技能大赛,倡导企业以人为本、关爱员工等等,涉及方方面面,创新独特,为进一步探索人才集聚,促进人才队伍的稳定、成长和发展,缓解企业招工难,优化营商环境,作了有益的探索和尝试。

四是高标准实施,多点推进成果多。各牵头单位和 责任单位结合部门职能,按照职责分工,高质量地有序 推进。

区人社局:一是服务企业招用工。上半年举办网络 招聘会86场,累计帮助1796家企业发布招聘岗位3.7 万个。深入镇街,巡回举办招聘会9场,累计组织74家 企业参加,提供就业岗位1300个。二是出台政策促就 业。今年我区新出台两项支持企业招用工补贴政策在全 市是第一家。鼓励企业新招用外出务工返乡人员,按 1500 元 / 人标准给予企业补贴,已有 35 家企业申请补 贴 26.25 万元。设立企业招用工招聘奖励基金,对符合 条件的企业最高可给予1000元/人的招聘奖励补贴, 已有企业申请招聘奖励补贴 28 万元。落实企业以工代 训补贴,48家企业申请以工代训补贴44.13万元。三是 多措并举稳岗位。深入企业宣传、解读吸纳就业、以工代 训等惠企扶持政策,核发就业创业、吸纳用工、以工代训 等各类援企稳岗补贴 4600 多万元,减免企业社会保险 费 2.08 亿元。四是培训竞赛提技能。争取到 2020 年全 市茶艺师职业技能竞赛活动在我区举办。集中两个月, 深入镇街、村社区,组织开展"送培训、送岗位、送政策、 送服务"活动 24场,培训 2400人次。五是核心指标有 提升。城镇新增就业人数、大学生就业人数、新增高技能 人才数等核心指标实现"双过半",其中:城镇新增就业 7875 人,完成年度目标任务 12500 人的 63%,完成率 全市排名第3:大学生就业2309人,完成年度目标任务 4000人的 57.73%,完成率全市排名第 4;新增高技能 人才 245 人, 完成年度目标任务 300 人的 81.67%,完 成率全市排名第4。

高职园:已成功签约南京机电职业技术学院、南京 财经大学红山学院、江苏卫生健康职业学院等3所高 校,正与南京理工大学紫金学院洽谈中。南京机电职业 技术学院将于9月份开学。正在积极对接南京工业职业 技术大学、希望教育集团等高校,争取早日签约。

开发区:2万平方米公寓已建设完成并投入使用, 8.5 万平方米公寓正在内部装修。

区住房保障局: 2.7 万平方米淳聚人才公寓项目正 在建设中, 拟定外来务工人员住房租赁补贴申请办法, 核发南京机电职业技术学院 81 名教师购房补贴 380 万元。

区总工会:制订并下发企业新建、改建职工"小食 堂"、"小宿舍"、"小浴室"、"小书屋"、"小活动室""五小建 设"2020年计划推进方案,已完成"五小建设"试点项目 14个。

区教育局:今年新招用 24 位高淳籍大学生教师。中 专校组织 200 多名学生到开发区企业顶岗实习。

团区委:累计组织 399 名高淳籍大学生到机关、企 业、社区开展实习。组织南京创源动力公司40名新高淳 人单身青年交友联谊活动。组织务工青年积极参与助力 农村人居环境提升青年志愿服务行动 1295 人次。

区妇联: 走访产业工人家庭 28 户, 困难家庭 29 户, 有针对性地开展需求调查。组织8户产业工人家庭参与 评选高淳区第一届寻找"书香家庭"活动。组织 20 多名 产业工人联合开展电商培训活动,提升产业工人职业技 能。10组家庭参与茶山游学体验活动。

区工信局:已组织 47 场线上"云培训",参与培训职 工人数约280人次。宣传4家先进企业的成功做法,树 立优秀企业典型。

其他责任部门也正按照职责分工,并结合各自职 能,积极作为,有力地推动了"再造劳动力优势十项行动 计划"扎实开展。如:区委组织部积极实施"名校优生"入 淳计划,通过高薪资、惠购房、强培养等措施,计划5年 内,从全国原"985"及相应层次高校择优选聘 100 名优 秀毕业生来淳国企工作,今年计划引进 10 名左右,目 前,已有338人报名,178人通过资格审核。协助高层次 人才申报省双创计划,拨付企业专家工作室扶持资金 120万元。区行政审批局及时办理签约、开工高校规划 手续、施工许可证、申领施工图审查合格证。区发改委成 功申报南京财经大学红山学院新校区为省重大项目,南 京机申职业技术学院高淳新校区为市重大项目。区科技 局积极联系对接高校院所,挖掘涉农企业技术需求 14 项,举办高新技术企业培训会 4 场。区规资分局逐步完 善高职园城市设计,有序推进专项规划。

下一步,高淳区将高起点整合、高层级谋划、高标准 推进"再造劳动力优势十项行动计划",面向企业职工、 就业重点群体、建档立卡贫困劳动力等城乡各类劳动 者,聚焦"稳就业""保居民就业",坚持需求导向,精准服 务经济社会发展,适应人民群众就业创业需要,大力推 行终身职业技能培训制度,大规模开展职业技能培训, 加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,为产业强 区提供高质量的人力资源保障。

(作者单位:高淳区人社局) ♪



汤泉街道因人施策 精准服务各类人员

毛娟/文

汤泉街道位于南京市浦口区西北部,是全国第一批、省内第一家中国温泉之乡,中国苗木之乡,区域面积约109平方公里,辖5个村、9个社区,总人口4.1万人。街道结合"涉农村(社区)多、人口结构复杂"等特点,认真研究、精心谋划,突出"以人为本、服务为先"的工作理念,为全街各类人员提供精准服务。

一、面向广大求职人员,合适岗位精准推送

积极开展"就业援助月"、"春风行动"、"专场招聘会"等公共就业服务活动,为辖区内有就业意愿的广大劳动者搭建就业平台。今年以来,共组织开展了32场各类主题的政策宣传活动。2场线上招聘会、2场线下招聘会,累计提供岗位1280余个,达成就业意向130余人;设立专职职介服务人员,通过与每一位求职者面对面交流,了解求职意向,为求职人员提供"信息登记-岗位推荐-跟踪记录"一条龙服务,确保每一位求职人员都能找到合适的岗位,提高全街就业率;街道及村社两级平台通过设立"招聘信息公示栏"、电子显示屏、微信公众平台、QQ群等媒介定期发布用工信息,第一时间将岗位信息"送到"百姓手中。

二、聚焦就业困难人员,提供个性化就业服务。

针对城镇零就业家庭成员、城乡低保家庭成员、残疾人等就业困难人员特点开展就业帮扶,结合全国正在开展的"精准扶贫"工作及街道特色"行村制"工作,坚持入组到户的同时,对辖区居民的情况进行详细摸底,对就业困难人员实施实名制动态管理和分类帮扶;指定专人负责,制定个性化援助计划,并联系优秀的培训师进行就业培训,培训结束后继续对参训学员进行跟踪指导,定期回访,解决就业过程中的困难和问题,提升就业困难人员就业质量;同时,适度开发公益性岗位,对通过市场渠道仍然难以

实现就业的,利用公益性岗位予以托底安置,确保了零就业家庭至少1人实现就业。

三、心系企业退休人员,提高服务质量水平

为加快全街企业离退休人员社会化管理步伐,街道及村(社区)配备专职人员并定组织行业务培训,熟练掌握业务和信息系统才做规程,设立专项窗口,为退休人员提供社会保险信息查询、政策咨询等服务;建立健全企业退休人员基本信息台帐并及时录入系统,通过经常上门走访、电话联系等形式实行信息全程跟踪,实行动态管理,不断规范和提高企业退休人员档案管理制度;依托各村(社区)基层人社平台,组织开展文体、公益等活动,帮助他们发挥余热,丰富其晚年生活;关注重点企退老人,开展系列送温暖活动,每年春节、端午节、重阳节等节假日对辖区内高龄、特困、重病等重点企业退休人员进行走访慰问。

四、关注在职人员诉求,构建和谐劳动关系。

受疫情影响,各企业都推迟复工,停工期间工资发放问题及复工后人员调动等原因导致企业和职工之间出现劳资纠纷。为让企业及职工能在第一时间接受专业地调解,街道未雨绸缪,进一步加强公布举报投诉宣传,同步做好举报投诉24小时值班制度,使举报、投诉渠道畅通,坚决作到有投诉、有记录、快立案、快调查、快结案;通过开展民营企业座谈会、企业走访等形式,听取民营企业的反映和诉求,特别是围绕企业用工、人力资源、持续发展等方面的问题提出意见和建议,有针对性帮助企业破解发展经营过程中遇到的困难,化解可能遇到的用工风险,努力为企业提供"店小二"式的贴心服务。(作者单位:浦口汤泉街道便民服务中心)

优先稳就业,全力保民生,江北新区这么干

姚月姝、王乔丹/文

就业是"六稳""六保"的首位。今年以来,江北新区通过援企稳岗、网上招聘、主动服务等多种方式,全力以赴稳就业、促创业。

创新政策措施,精准施策稳就业

在南京江北新区,"创新"这个词被诠释在了各条战线,稳就业工作也不例外。疫情防控期间,江北新区创新政策措施,制定出台"新区高质量就业提升计划"十项行动,发布《江北新区高质量就业提升计划 2020 年行动方案》,结合新区产业发展实际,出台稳就业保用工等政策措施,千方百计加快复工复产,稳定就业态势。聚焦重点群体,创新升级《江北新区青年大学生就业创业引领计划实施细则》3.0版本,落实新区"实习补贴"、"名校优生"和"优秀项目配套奖励"等首创激励政策。制定《江北新区高技能人才培养办法》,落实实施细则,推动高技能人才政策稳步落地兑现,构建了从社保减费降税到加快人才培养的"10+1+N"的稳就业保障政策体系。

聚焦重点群体,创新路径保就业

"现在我在数控车间工作,每月收入在五六千块,挺好的。"今年30岁的小朱,两个月前刚刚到南京迪威尔高端制造股份有限公司工作,对新工作感到挺满意。

小朱夫妻俩原本经营一家小餐饮店,受疫情影响,餐饮店不得不关张了。失业后,小朱想抓紧找个工作。3 月初,他从南京市人才服务平台网站了解到正在举行的"春风行动"暨"就业援助月"线上招聘会,通过视频面试,成功应聘了这份工作。

江北新区明确把稳促就业放在"六稳""六保"工作 首位,千方百计保居民就业,特别是大力开展云招聘、云 服务,尽可能为各类就业群体提供更多就业机会。

为了更好的服务企业,保障重点群体就业,江北新区,率先落实"就业服务不打烊、网上招聘不停歇"的全

天候服务模式,开展"就业江北?云聘未来"网络直播招聘活动,重点打造就业江北、才聚新区、"IN 江北?领未来"、新区高校"云招聘"活动,搭建苏鄂高校"一帮一"就业创业服务平台,实现"3+1+3"服务模式,促进大学生等重点群体稳定就业;在全市率先启动线下招聘会,举办"2020年春风行动暨就业援助月",推出女性专场、退伍军人专场、"民营企业招聘月"等特色招聘活动,帮助失业人员、困难人员就业。截止今年7月,新区共开展招聘活动92场(期),涉及2300余家企业,提供岗位58万个。

主动沉底服务,稳岗援企雪中送炭

稳就业必须稳企业。江北新区积极落实"失业保险 援企稳岗行动",降低失业保险稳岗返还政策门槛,支持 企业稳定岗位。

4月20日下午,南京老山药业股份有限公司将一面写有"尽职尽责高效率尽心尽力解企忧"的锦旗送到新区劳动就业服务管理中心,为新区就管中心尽职尽责点赞,对中心在援企稳岗、优化营商的工作中提供的优质服务给予高度赞扬和诚挚感谢。

"我们单位是通过新区'就创业政策大讲堂'了解到稳岗返还相关政策的,受疫情影响,我们企业商品库存积压较多,亏损严重,稳岗返还补贴真是及时雨。"南京老山药业股份有限公司人力资源负责人说。"就创业政策大讲堂"是新区就管中心特色服务"五进服务"中的重要举措,主动深入基层、深入企业,通过大讲堂扩大政策知晓面。此外,工作人员根据其单位实际情况,一对一、点对点讲解补贴申报要求及流程,在后期的申报过程中,中心工作人员多次与企业联系,认真指导企业填报表格,准备相关材料。在双方的共同努力下,老山药业股份有限公司成功申领了稳岗返还补贴。"非常感谢工作人员,加班加点帮忙申报、审核,让我们及时享受政策红利,解决企业困难。"

青春! 青春!

刃文慧/文

美国作家塞缪尔·厄尔曼说过: "青春不是年华,而是心境;青春不是桃面,丹唇,柔膝,而是深沉的意志,恢宏的想象,炽热的感情;青春是生命的源泉在不息的涌流。青春气贯长虹,勇锐盖过怯懦,进取压倒苟安。如此锐气,弱冠后生有之,耳顺之年,则亦多见,年岁有加,并非垂老;理想丢弃,方堕暮年。岁月悠悠,衰微只及肌肤,热忱抛却,颓唐必至灵魂。忧烦,惶恐,丧失自信,定使心灵扭曲,意气如灰……"青春如

此美好,像沐浴朝霞,像微风拂面,像沉浸音乐……

青春代表着朝气,代表着活力,代表着发展。这不由得让我想起了目前南京市正在实施的青年大学生"宁聚计划",这是一个汇聚积极引进海外留学人才,提供职业技能训练和见习,多渠道开发就业岗位,鼓励用人单位吸纳就业,提供创业场地扶持等等的一系列的吸引青年人才的优秀政策。

"宁聚计划"代表着我们南京这座古城开放的态度, 让有理想有抱负的青年大学生可以圆梦南京,给我们的 城市带来活力,带来发展力。

南京市正在步入新时代新阶段,想要实现高质量发展,必须在充满活力的创新生态系统中涌现创新驱动。 而青年就是创新的基石,青年一代有理想、有本领、有担当,敏思笃学,他们是时代的"弄潮儿"。 就在"宁聚计划"实施的不久,我接到了一位青年大学生的来电,青年人的声音总是那么好辨认,一丝的稚气中透着一丝自信和对未来的期待,他咨询的是"十万研究生见习行动计划",这项政策针对的是毕业后两年内未就业的、或离毕业时间不足6个月尚未落实工作的硕博研究生、"双一流"建设高校(学科)应届本科毕业生以及《泰晤士高等教育》、QS、《美国新闻与世界报道》及上海交大发布的2019年世界排名前200强高校应届本科毕业生。这项政策为他们在见习期间提供了3000元/人/月标准的学员见习期间生活费补贴,并统一为学员办理意外伤害团体险。详细的给他讲解了相关的手机APP上的见习操作流程,耐心的说明一步一步的细节,得到他熟知之后的的一句句谢谢,我由衷的为"宁聚计划"的制度和实施感到骄傲和自豪。

我很开心在政策制定的不久就有青年大学咨询相 关业务,这说明南京是一座有吸引力的城市,"仰望星空, 脚踏实地",我相信只要这些青年大学生不忘初心,一定 能够实现自己的抱负。

南京市推出 "宁聚计划 "招才揽才,受到社会广泛 关注和好评。南京让更多的优秀人才在南京住有所居,安 心就业创业。让选择南京的青年人留得住、能就业、会创 业。在溢满了青春的年龄。左手青春,右手年华。青春是 厚重的,是一首永远写不完又忘不了的诗篇!青年们正值 韶华年龄,有旺盛的精力,如风在吼;有澎湃的生命,似水 在流:有饱满的热情,似火在烧。

(作者为江宁人社局信息中心 12333 咨询员 ▲

在落实援企稳岗的各项政策的过程中,江北新区主动服务、靠前服务,通过线上政策解读、线下培训讲座、设立服务专区等举措大力推进政策落地,将政策送到企业手中,确保符合条件的企业均能享受到利好政策。组建服务队伍,深入基层服务,及时了解企业顾虑和困难,有针对性地采取措施,解决实际问题,扫清政策盲区和死角。在审核程序上坚持"快、简、准",落实大数据比对,

企业免申报,进一步缩减办理时限,真正做到急企业所急、办企业所需。

据悉,今年以来,江北新区已经审核发放各类援企稳岗补贴9246.18万元,让企业真金白银得到了实惠。

(作者单位:江北新区就业服务管理中心)◆

京人力资源社会保障

追梦空间 我们来了

唐付林/文

青春是用来奋斗的,有梦的青春不寂寞。南京 5G 空间六合大学生创业园是你梦想起飞的地方。

5G 空间 等你而来

梦想不死,只待你来。5G 空间六合大学生创业园成立于 2019 年 4 月,位于南京市六合区雄州街道河畔家园 A 区,是由南京六合高新技术产业开发区管理委员会和南京謇张大数据科技有限公司合力打造的大学生创业园。园区建筑面积达5000m2,由南京謇张大数据科技有限公司运营,运营团队由 7 名专业人员组成,常驻园区办公,帮助在孵企业解决各项创业难题。

大创园重点引进文化创意、互联网开发、电商平台建设及其它高新技术产业,安排专人跟踪服务企业,实行"一企一档"管理制度,为企业提供工商、财税、法律、创业指导、管理咨询、科技政策咨询、投融资对接等全方位的专业的"管家式"服务。

5G 空间 慕名而来

你若盛开,蝴蝶自来。大创园外部环境优美,内部设施齐全,为创业者提供装修精良的办公场所,做到"拎包式"入驻。园区配备会议室、接待室、人才成果交流展示厅、活动室、露天阳台和餐厅等非盈利性配套公共服务场所,满足入驻企业和创客团队的各方面需求。

为吸引更多大学生及高学历人才来宁创业、落户六合、扎根园区,园区积极协助入驻的大学生企

业及创客团体及时兑现"宁聚计划"、"聚合计划"政策,在此基础上园区还出台了"大创计划"优惠政策,免费帮助大学生企业办理工商注册、刻章、开户、税务登记等手续,减少大学生创业初期成本,降低创业难度。凭着优美的创业环境和优质的创业服务,现已吸引 36 家企业,7 个孵化项目来园区创业。

5G 空间 预见将来

不负春光,幸运都来。5G 空间六合大创园目标是成为六合乃至南京市知名的大学生创业园。计划2020 年至2022 年,培育市级及以上优秀大学生创业的获奖项目不少于8项;计划2020年至2022 年内通过省级大学生创业园的验收;计划2022 年至2025 年达到国家级大学生创业园的认定标准。

大创园计划引进或成立创业企业投资基金,在5年内吸引各类投资总额达1000万人民币及以上,形成良好的创业服务企业孵化生态圈。园区不仅要保证每年度大学生创业企业数占比达标,而且还要保证自2023年起,每年至少推出2个创业成功的大学生企业毕业走出园区在六合落地发展。看,蓝图绘就,未来可期!

5G 空间不仅仅是寻梦的空间,5G 空间还是追梦的空间,5G 空间更是圆梦的空间,我们来了,我们一起努力,让梦想飞得更高。 (作者单位:六合区人社局) ▲

赵文平/文

就业创业工作,一头连着经济发展,一头连着百姓福祉,既是社会运转的最大动因,也是保障民生的最大底线。在中央"六稳"和"六保"工作中,就业创业均居首位。本文拟用大数据的视野,"无量纲化"的统计分析方法,对南京市六合区 2014?2019 年间就业创业指标数据完成情况作回顾性评估,并着眼六合区人力资源和社会保障事业高质量发展,着力自我剖析查找不足,从发挥数据监测作用、对标找差争先进位、服务领导决策的角度,"志不求易,事不避难"地提出工作建议。

一、就业创业指标数据简述

多年来,南京市人力资源和社会保障局坚持就业优先战略,落实更加积极的就业创业政策,持续完善"稳就业、促创业、防失业"政策体系,扎实做好重点群体就业,推动实施更加充分更高质量就业创业工作,均按年度对江北新区和11个行政区,下达就业创业定量指标考核任务。现按照2020年度市对区考核指标的项目,统计报告六合区城镇新增就业人数、实现再就业人数、大学生就业人数、援助困难人员就业人数、培育自主创业者人数、大学生创业人数、扶持农民自主创业人数、创业带动就业人数,这8项指标近6年的完成情况。

一就业指标完成情况

表 1

指标名称	地区	2014年		2015年		2016年		2017年		2018年		2019年	
		目标数	完成数										
城镇新增就业人数	六合	8200	10696	7500	9143	6800	9085	6500	11494	19800	28951	19000	25344
	全市	160000	225677	160000	222320	160000	224199	160000	225366	224070	310539	240000	325160
实现再就 业人数	六合	2800	3751	2400	3534	2300	4222	2500	4326	2600	4798	2700	4572
	全市	65000	104393	65000	101569	65000	106689	65000	108475	65000	113255	65000	115119
大学生就	六合									5000	6507	4600	6931
业人数	全市									240000	341502	240000	391345
援助困难人 员就业人数	六合	350	500	350	495	350	435	350	465	500	647	500	800
	全市	10000	13611	10000	14035	10000	14348	10000	14929	10000	14123	10000	14728

指标说明:

1、城镇新增就业人数(人)是指报告期内,城镇累计新就业人数减去累计自然减员人数。城镇累计新就业人数指报告期内新就业的城镇各类单位、私营企业和个体经济组织、社区公益性岗位就业人员数和灵活就业人员数的总和,自然减员人数指报告期内因退休、伤亡等自然原因造成的城镇累计减少的就业人员数。2018年起,统计口径拓展为统计期末,六合区户籍人员在南京市内新就业的人数。

- 2、实现再就业人数(人)是指报告期内,六合区城镇户籍人员在南京市内企业失业后 再次就业的人数。
- 3、大学生就业人数(人)是指报告期内,注册地在六合辖区内的企业招用大专及以上学历的人员数。
- 4、援助困难人员就业人数(人)是指报告期内,六合辖区内对有就业愿望和就业能力的就业困难人员,实施就业援助、职业指导、政策扶持和跟踪服务,并实现就业的人数。

二创业指标完成情况

指标说明:

1、培育自主创业者人数(人)是指报告期内,六合辖区 内通过创业培训、政策帮扶、孵化推进、提供服务等方式, 支持城乡劳动者成功创办经营实体领取企业法人、个体工 商户、民办非企业法人营业执照之一或创办农民专业经济

指标贡献度较高,完成数在全市完成总量中占比,始终保 持在全市各区均值 14.29%(全市 5 个主城区没有此项任 务:仅江北新区,栖霞、江宁、浦口、六合、溧水、高淳区有此 任务的上方:其余7项指标的完成数在全市完成总量中所

> 占比例不高,其中6项指标的贡献度持 续处于全市各区均值 8.33%(1/12) 的下 方,只有城镇新增就业人数的贡献度近 2年达到接近均值。

3、综合评估区域发展位次

总体而言,6年来六合区扶持农民自主创业人数这项

近两年,六合区根据"真抓实干成效 明显配套激励"考核的6项指标其中:就 业创业5项:培训1项,按完成率70% 权重和贡献度 30%权重,进行了自查评 估测算,综合得分未能进入全市前4位, 排名处于中等偏下。客观上讲,六合位处 南京北端,历史上为农业县,在全市发展

表 2

指标名称	地区	2014年		2015年		2016年		2017年		2018年		2019年	
		目标数	完成数	目标数	完成数	目标数	完成数	目标数	完成数	目标数	完成数	目标数	完成数
培育自主创业者人数	六合	300	344	350	518	500	728	550	1004	950	1235	950	1123
	全市	11000	15138	11000	15925	13000	20350	14000	35187	30000	37430	30000	38761
大学生创 业人数	六合	120	121	150	177	180	218	200	204	230	250	230	252
	全市	2700	3365	3200	4081	3800	5071	4500	6367	6000	6595	6000	6619
扶持农民自	六合	250	358	250	392	250	714	250	1054	400	995	400	1016
主创业人数	全市	1450	2257	1450	2257	1450	3421	1450	4340	2350	5056	2350	5686
创业带动就业人数	六合	2000	2270	2000	2684	2500	2950	2500	3568	3600	4385	3600	4137
	全市	80000	122428	80000	123124	80000	130127	80000	161770	150000	187522	150000	197628

合作组织、有关部门认定网络创业、实现自谋职业 等的人数之和。

2、大学生创业人数(人)是指报告期内,普通高校 在校生和毕业5年内高校毕业生,以及45周岁以 下的留学回国人员,在六合辖区内依法创办经营实 体,领取《工商营业执照》或《民办非企业单位登记证 书》:持"承包合同书"从事种植、养殖业,担任经营实 体法人代表的创业人员(不含合伙人)。

3、扶持农民自主创业人数(人)是指报告期内,扶 持农村户籍的农业富余劳动力,在六合辖区内依法 创办经营实体,领取《工商营业执照》或《民办非企业 单位登记证书》;持"承包合同书"从事种植、养殖业, 担任经营实体法人代表的创业人员(不含合伙人)。

4.创业带动就业人数(人)是指报告期内,六合辖 区内自主创业者创办的经济实体中,建立劳动关 系、实现就业的人数。

(三常规统计分析评估

1、考量目标任务的完成率

近6年来,六合区均较好了完成了市对区下达 的年度就业创业目标任务,绝大多数指标的完成率 较高。

2、考量目标仟务的贡献度



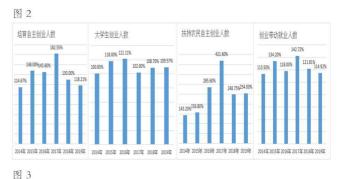
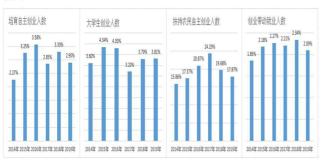




图 4



大局中相对滞后,经济总量偏小(GDP,2019年477.36亿 元列全市第 10 位:2018 年 47128 亿元列全市第 11 位),与其他区相比既有区域差距,也有发展不充分的差距。 现阶段,在市对区"对标找差创新实干推动高质量发展"考 核中,六合隶属郊区板块:在市对区"实施乡村振兴战略郊 区街镇高质量发展"考核中,六合9个街镇按主导类型划 分,2个列入先进制造业主导型、2个列入现代服务业主导 型、5个列入现代农业主导型。

二、对标找差下的评估分析

高质量发展的概念首次于2017年12月中央经济 工作会议提出:"必须加快形成推动高质量发展的指标体 系、政策体系、标准体系、统计体系、绩效评价、政绩考核"。 党的十九大,再次明确了中国经济已由高速增长阶段转向 高质量发展阶段。随后,省、市、区政府相继出台措施,开展 "对标找差、争先进位"主题活动,引入"无量纲化"统计方 法,以"指标综合指数计分办法"优化改进考核办法,从三 个维度,水平高低总量,水平指数,发展快慢增速,发展指 数、质量优劣(权重、综合指数),考量各地区高质量发展的 工作绩效,发挥目标考核的导向和激励作用,推进高质量 发展工作。

量纲,可简单理解为计量单位,连同数字反映着物理

量(现象)的度量。不同指标由于 物理涵义不同,存在着量纲上 的差异,在统计分析上不具可 比性。无量纲化,也称作数据的 标准化、规格化、是指运用数学 变换处置"异量纲"数据,消除 原始数据量纲影响后的统计 分析方法。本文,引用《江苏省 高质量发展指标综合指数评

指标名称	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
指标名称	水平指数	水平指数	水平指数	水平指数	水平指数	水平指数
城镇新增就业人数	68. 03	67. 13	67. 33	70. 01	73. 16	68. 55
实现再就业人数	65. 24	65. 51	66. 93	67. 18	67.76	67.24
大学生就业人数					60. 79	60. 68
援助困难人员就业人数	62.71	62. 53	61.86	61. 95	64. 28	66. 59
培育自主创业者人数	61. 47	63.81	65. 28	62. 13	63. 97	62. 26
大学生创业人数	60.00	62.34	62. 23	60. 0 <mark>0</mark>	62.47	63. 18
扶持农民自主创业人数	76. 63	87. 50	100.00	100.00	88. 61	80. 87
创业带动就业人数	61.08	61.70	62. 19	62. 51	61. 21	60. 33

分办法》对六合区就业创业指标数据进行分析。相关 知识要点概述: (1)就业 4 项指标和创业 4 项指标,均 为正向指标,即数值越大越好。(2)统计分析方法,为直 线型(阈值法)无量纲化方法,转换函数:Yi=|Xi?min(Xi)) [max(X)]?min(X)],(1≤i≤n,1≤j≤n),通过对原始数据进 行线性变换,将其映射到10,11之间,排名第1得分为 1,排名最后得分为0。无量纲化数据处置后,把指标的 实际值转化为指标的评价值(去除量纲),其最大特点 是能够反映出参评个体在评价群体中所处的相对位

置。(3)对群体中各个体分别计算出水平指数、发展指 数过程数据保留小数点后4位:结果数据保留小数点后2 位),再次进行数学变换,将评价值的结果区间映射到 [60,100]之间,排名第1得100分,排名最后得60分,以 方便直观感知。(4)加权合成水平指数、发展指数,计算生成 各指标的综合指数。(5)根据就业 4 项指标、创业 4 项指标 的重要程度,赋予不同的权重,计算生成就业创业工作的 总体评价。

(一)水平指数

水平指数根据各指标当年实际完成情况计算产生,考 量南京市"11+1"区中各区的实际完成数在全市总量的占 比水平。公式为:

水平指数 = (实际值?最小值) ÷ (最大值?最小值)× 40+60₀

二发展指数

发展指数根据各指标同比上年的增减情况计算,考量 南京市"11+1"区中各区同比上年自身的发展情况。先计 算各指标年度间变动度(增长速度或增减百分点),变动度 = 本年数 ÷ 上年数 × 100?100; 一般来说, 计量单位为"%" 的指标,变动度取其增减百分点,变动度 = 本年数?上年 数:当变动度出现奇异值时,用近三年平均变动度进行调

整。再根据变动度计算发展指数,公式为:

发展指数 = (实际值?最小值) ÷ (最 大值?最小值)×40+60。对于上年实际值 已达到"天花板"(即现值为 100%)的指标, 若本年未下降,其发展指数按100计算。

(三)综合指数

公式为:综合指数 = 水平指数 × 40%+发展指数×60%

指标体系的确立, 兼顾反映了各地 人社工作事项规模、结构、速度等特点,客 观体现了各地人社工作的质量水平,为推

表 4

44年 6年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	
指标名称	发展指数	发展指数	发展指数	发展指数	发展指数	
城镇新增就业人数	60.00	71. 41	71. 32	77. 02	60.00	
实现再就业人数	66. 41	100.00	78. 11	69. 55	74. 75	
大学生就业人数					67. 00	
援助困难人员就业人数	64. 18	64.85	69.66	80. 21	91.87	
培育自主创业者人数	100.00	82.14	71. 35	86. 63	68. 10	
大学生创业人数	94. 32	74. 62	67. 89	85. 83	80.14	
扶持农民自主创业人数	100.00	93. 15	92.04	64. 30	67. 16	
创业带动就业人数	92. 25	83. 83	72.68	68. 07	63.34	

图 5

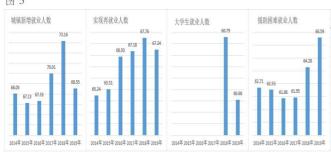
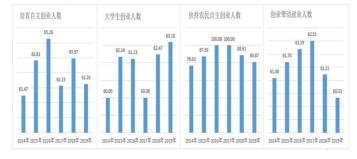


图 6



动人社事业高质量发展提供了有力支撑。"高质量发展指 标综合指数计分办法"语境下的自查评估,较"真抓实干成

效明显配套激励(完成率 70%权重 + 贡献度 30%权 重)"的自查评估,六合在全市各区中排名位次有所下 滑,其主要原因是去除了对目标任务完成率的考量, 科学地消除了年初制定下达目标任务数时主观因素 的影响。改革后的考核办法更趋科学合理,客观体现 了个体横向上在群体中的发展水平、纵向上在时空 中的发展速度。2020年上半年,六合指标数据完成 情况与去年同期数据比对自查,总体评价 73.38(其 中:就业方面 73.13;创业方面 73.68),好于上年,呈回

暖上升趋势。

三、推动高质量发展的建议

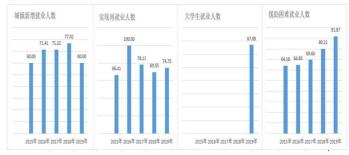
大数据时代的来临,不仅意味着信息技术的迅 猛发展和社会变革的日新月异,还重塑了公众的认知 和实践模式。较其他社会领域而言,就业创业工作大 数据背后隐含价值的挖掘,无疑将有助于高质量发展 人力资源和社会保障事业,帮助地方在治理理念和治 理方式上寻求新突破,探索建构智慧治理能力创新的 新范式。运用《江苏省高质量发展指标综合指数评分 办法》,实时开展就业创业指标数据监测和评估分析, 决不是在方法论层面上应对政绩得失;而是在考评机 制层面上,通过对科学量化计分方法的理解和领悟, 对标对表高质量发展的工作要求,精准施策,对整个 就业创业工作推进落实情况进行预警、研判、应对、善 后,以实现地方整体治理能力的提升。

(一)省市高质量发展的工作要求

近年来,省(市)人力资源和社会保障厅(局)坚持以 习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,围绕民

生为本、人才优先的主线,立足事业发展实际,准确把握阶 段性特征,紧扣人社事业高质量发展的内涵要求,科学设

图 7



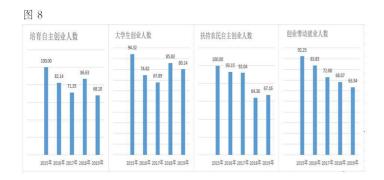


表 5

1411 A 14	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
指标名称	综合指数	综合指数	综合指数	综合指数	综合指数	综合指数
城镇新增就业人数	68. 03	62.85	69. 78	70. 79	75. 47	63. 42
实现再就业人数	65. 24	66. 05	86. 77	73. 74	68. 83	71. 75
大学生就业人数					60. 79	64. 47
援助困难人员就业人数	62. 71	63. 52	63. 66	66. 57	73.84	81. 76
培育自主创业人数	61. 47	85. 53	75. 39	67. 66	77. 57	65. 77
大学生创业人数	60.00	81. 53	69. 66	64. 73	76. 49	73. 36
扶持农民自主创业人数	76. 63	95. 00	95. 89	95. 22	74. 02	72.64
创业带动就业人数	61.08	80. 03	75. 17	68. 61	65. 33	62.14

表 6

指标名称	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
指标名称	总体评价	总体评价	总体评价	总体评价	总体评价	总体评价
就业方面	65. 32	64. 14	73. 40	70. 37	69. 73	70. 35
创业方面	64. 80	85. 52	79. 03	74. 06	73. 35	68. 48
就业创业	65. 02	76. 36	76. 62	72. 48	71. 54	69. 41

图 9



立《指标体系》并注重监测成果运用,推动了地方人社事业高质量发展。

1、省厅和市局先后出台了《全省人社事业高质量发展指标体系与实施办法(试行)》《苏人社发[2018]163号》、《市人社局支持六合区、高淳区加快高质量发展方案 (2019 - 2021年)》(宁人社[2019]74号)。

2、南京市人社局每年制定下发《全市人力资源和社会保障事业发展计划》,明确任务、责任到区、月度监测,引领指导、检查督促各区人力资源和社会保障工作的开展。

3、市、区政府更加重视就业优先战略,持续完善稳就业、促创业、防失业政策体系,多项就业创业指标进入《2020年度重点支持六合、高淳区加快高质量发展任务分解计划》(宁发改就业字[2020] 145号和市对区考核项目。南京市《重点支持六合

区、高淳区加快高质量发展行动方案 (2019?2021年)》(宁委办发[2019]9号)明确要求:到2019年,基本公共服务能力达到2018年郊区平均水平;到2020年,基本公共服务能力达到2019年全市平均水平;到2021年,主要指标增速高于全市平均水平。

(二对标高质量发展的工作思路就业创业工作绩效考核,从内容上讲,有指标任务完成、行政工作开展、政策法规执行、财政资金管理、改革创新举措等5项评价内容;从方式上讲,地方自查、上级检查、数据比对、情况公示等4个评价环节。就指标任务完成情况而言,运用"无量纲化"统计方法,自查测算自身的水平指数、发展指数和综合指数,有助于放眼南京市"11+1"区,对标找差地知晓自身的位次、存在的短板、进位的目标。

1、要纵向对比和横向对比相结

合。聚焦标杆先进地区,瞄准邻近上2位地区,作为"跳一跳够得着"追赶目标,在自身发展的时空轴上,以市对区下达的目标任务为基准,提出更高标准的约束性、预期性努力目标。

2、要全面对标和单项对标相结合。全面对标追赶地区,需立足就业创业工作整体发展,全方位学习跟进。单项对标追赶地区,需紧扣弱项指标,深度排查差距产生的原因,着力在创新举措和关键环节上对标,以推动形成重点突破和全面提升协调进步。

务实开展人力资源和社会保障事业发展指标监测,腹有诗书气自华地用数字说话,既有利于科学衡量和客观反映六合就业创业工作高质量发展水平和在全市"11+1"区中的位次,也有利于知晓不足,厘清思路,找准作业空间,为领导决策,确定方法路径提供智力支持。

1、做实基础,找准作业点。要在做好市对区考核指标 统计监测的基础上,组织人力开展辖区内城镇新增就业人 数占比(%)、城镇登记失业率(%)、失业人员实现再就业比例 (%)、城乡就业困难人员实现就业再就业比例(%)、农村劳动 力转移就业率(%)、支持城乡劳动者成功创业带动就业比 (%)、就业专项资金人均投入水平(元/年)、标准化街镇(社 区、村人社平台建成率(%)等监测指标的统计。要把目标任 务和工作仟务相关联,对标对表地掌握重点群体的总量, 自加压力、找出差距、靶向作业如:2019年度,六合认定就 业困难人员 3102 人,需要帮扶援助的工作任务十分艰 巨)。同时,开展对"大学生创业人数"总量统计和"创办经济 实体"绩效评估,以"孵化率"检验培育的工作成效,以1年、 3年、5年的"存活率"检验地方的工作实绩;并立足人社部 门职能,从优化营商环境的角度对创业成功的群体进行后 续帮扶,以提升创业带动就业人数的实绩。要适时总结评 估,政府"稳就业、惠民生"的工作绩效,强化对政府开发的 公益性就业岗位的管控,掌握总量、规范运作,精准帮扶困 难群体就业,最大化地发挥政府财力作用:同时,前瞻性地 适度超前开发岗位,以及时兜底保障长江经济带发展中沿 江退捕禁捕上岸渔民等群体的就业安置。

2、掌握区情,找准作业线。根据《六合年鉴》:2017年末,六合户籍人口668823人(其中:0?17岁97202人;18?34岁153567人;35?59岁271546人;60岁及以上146508人),适龄户籍劳动人口425113人,占比636%。2018年末,个体工商户42775户从业人员82934人;私营企业14893户从业人员110735人。2018年末,六合常住人口7045万人占全市84362万人的838%、户籍人口67.45万人占全市69694万人的9.68%;城镇化

率 61.25%占全市 82.5%的 74.24%。透过数字,不难看出:(1)"城镇新增就业人数"和"实现再就业人数"有空间,六合劳动力资源相对富裕,在现阶段区内实体经济用工需求不足情况下,可通过组织劳动者参与区外市内企业招聘活动,推进劳动力转移实现高质量就业。(2)"扶持农民自主创业人数"有优势,在涉农指标项上六合区的潜力较大。应着眼现代服务业新业态新模式加快发展的趋势,着力农村转移就业劳动者特别是新生代农民工,结合区内产业结构调整优化,落实国家职业技能提升行动"315工程",制定实施乡土人才专项培育计划,提升工作成效。(3)"大学生就业(创业)人数"有压力,应着眼于发展地方实体经济,着力于营商环境优化、人才服务提质的新要求,推进实施机制创新,在就业创业环境改善提升中,提高工作实绩。

3、放眼大局,找准作业面。一方面要着眼全区国民经 济和社会发展工作大局,主动作为积极参与聚焦富民促进 城乡居民增收、乡村振兴战略、长江经济带发展等工作;着 力优化营商环境,务实推进规上企业高质量发展、支持民 营经济健康发展、促进中小微企业稳定发展,做好各项惠 企政策的落地见效生根。按照国家、省市区相关"真抓实 干"的工作要求,强化对街镇、园区落实就业创业政策、完 成目标任务的考核,持续推动"放管服"改革,实施区本级、 街镇(园区)、社区(村)三级联动,加大区内人力资源供给侧改 革,服务地方经济发展。同时,要知晓城镇调查失业率1%, 统计部门负责,高校毕业生年总体就业率1%,教育部门负 责)、城镇有就业能力和就业意愿的青壮年残疾人就业率 (%,残联部门负责),参与支持部门工作,合力促进人社事业 发展。另一方面,要着眼南京融入长三角区域高质量一体 化首位战略布局、江苏自由贸易试验区南京片区建设和南 京现代化都市圈建设的大局,把握好南京市重点支持六合 (高淳)区加快高质量发展新机遇;着力用好"全市统筹,同 城同策同待遇"的政策红利,深刻理解指标概念(内涵和外 延)、统计口径和计算公式,关注重视六合户籍劳动者在区 外市内的"新增就业"和"实现再就业"(2020年初,为应对 新冠肺炎疫情,调查测算六合约8万多名劳动者在南京市 内六合区外就业),主动融入省、市创新驱动发展战略,积极 参与"宁满意"人社公共服务体系和区域一体化合作联盟 建设,"志不求易、事不避难"地聚焦就业创业工作,跟上全 市高质量发展的步伐。

(作者单位:六合区人力资源和社会保障局)◆

招用毕业年度高校毕业生给予社会保险补贴及一次性奖励政策唯有小微企业独享吗?

范围/文

全国普通高等学校毕业生就业创业工作电视电话会议 6月3日在京召开,李克强总理批示指出:"今年高校毕业生就业面临严峻形势,任务更为艰巨";"千方百计保持高校毕业生就业局势总体平稳,促进经济发展和社会大局稳定";"全面强化就业优先政策,鼓励国有企业、事业单位显著增加高校毕业生招聘岗位"。

总理的批示指出当前大学生面临严峻的就业 形势,要求社会各界各层以高度的责任感关心大 学生、千方百计扩大稳定大学生就业。人社部门作 为政府职能部门积极响应为扩大大学生就业号 召,尽心尽责出台各项优惠政策促进扶持大学生 创业就业。如大学生创业给予全额贴息创业担保 贷款、创业成功奖励等;鼓励小微企业吸纳高校毕 业生给予社保补贴及一次性奖励等。以真金实银 的方式帮扶、鼓励大学生就业创业。随着新冠肺炎 疫情对经济的影响、对就业的影响特别是对大学 生就业的影响,原有的就业扶持政策中有的已经 不太适应当前鼓励扩大大学生就业。

笔者认为:2016年出台的小微企业招用毕业年度高校毕业生给予社会保险补贴,其适用范围过于偏小、鼓励力度不大。政策贯彻至今实际效果不太理想、更不适应当前严峻大学生就业形势发展所需,需要重新修改制定。

统计显示:南京市溧水区 2016 年 1 季度(实际从 2012 年 5 月执行)至 2020 年 1 季度发放小微企业招用大学生社保补贴 33.61 万元、发放人数 45 人(每季平均 2.65 人);一次性奖励 3.4 万、人数 17 人(每季平均 1 人)。每个季度只有 2-3 家单位申报,有时连续好几个季度没有小微企业来申报。

一、该项鼓励政策的享受范围和对象

我市范围内登记注册的小微企业新招用毕业1年以内的高校(含技工院校)毕业生,进行就业登

记,签订 1 年以上劳动合同并按时足额缴纳社会保险费的,对企业缴纳的社会保险费给予 1 年的全额补贴(不含个人缴纳);招用高校毕业生的另按每人 2000 元标准给予用人单位一次性奖励。

二、造成申报社保补贴及奖励的小微企业少的 原因

1、认定是否为小微企业有一定难度、主观能动性强

对小微企业的认定标准是按照 2011 年国家颁发的工信部联企业【2011】300 号《关于印发中小企业划型标准规定的通知》有关规定执行的。该划型标准对各部门、各产业分类太过于粗,按照现有丰富《企业营业执照》内容很难对照得准,没有一定的部门、产业分类常识很难认定。

2、小微企业认定需带有相关鉴定资料

为认定企业是否小微企业,企业需携带企业财务报表,如《资产负债表》、《损益表》、《工资支付凭证》、《企业新招大学生花名册》、毕业生《户口簿》、《毕业证书》等。认定时需要具有财务基础知识。

3、随着经济快速发展、企业经营规模的扩大符合条件单位减少

随着经济快速发展、企业经营规模的扩大,现在企业规模与 2011 年颁发的符合 300 号文要求"划型标准"不可同日而语,符合当时标准的"小微企业"数越来越少。那么申请社保补贴的"小微企业"会更少,甚至连续多个季度无"小微企业"申报。

上述优惠政策就这样延续下去,让它发挥低效作用吗?

三、给予小微企业独享社保补贴及一次性奖励政策符合当今大学生就业形势需要吗?

1、"不拘一格"吸人才,各地政府都意识到迎进 人才的重要性

各地政府都意识到了本地区的经济社会发展 快慢、是否有竞争优势靠的是人才聚集。想方设法

京人力资源社会保障

浅谈区域内"共享员工" 化解企业用工的"利"与"弊"

康金贵/文

共享员工是指在新冠肺炎疫情持续影响下,不能及时复工复产的企业、行业剩余的员工,以共享模式进行短期人力资源输出给急需用工的企业、行业的合作用工方式。通过共享员工模式,使人力资源得以实现流动,提升社会资源配置效率,化解因疫情影响短暂缺工问题。

- 一、分析共享员工的"利"
- 1、缓解生产防疫物资企业及防疫配套企业长期加班或用工难问题。因新冠肺炎防控需要,相关企业连续生产或长时间加班,给企业员工造成身体和心理的损伤和压力,有了共享员工的加入,可以有效缓解企业生产压力,全力保障防疫工作。
- 2、缓解线上销售企业、行业配送员工大量空缺的问题。因新冠肺炎暴发,我国实行严格的管控措施,给线上销售带来商机,网购成了人们购买日用品和生活用品的主渠道,同时也带来配送员工短缺的难题,共享员工模式可以有效解决这个难题。
- 3、缓解餐饮、酒店、影院、旅游等服务行业的经营成本。受疫情影响最严重的就是服务业,他们因防疫要求长时间不能经营,出现大量员工剩余,企业可以通过共享员工的方式,与用工短缺的企业协商,临时委派自己员工前去工作,并由用工单位支付工资报酬,这样可以节约服务业的经营成本。
 - 4、增加员工收入。根据市人社局关于疫情防控

加大各项优惠政策吸引各类人才到本地就业。如我 市政府为了吸引市外高校的应届毕业生来宁,出台 给予每人面试补贴;给予在宁无自有住房的高校毕 业生住房租赁补贴。这些补贴没有对补贴对象因是 否所在的单位不同给予限制。

2、当前就业形势迫切需要站在更高的角度重新审视原有政策

2011年出台的对小微企业吸纳毕业年度高校 毕业生给予社会保险补贴政策,在当时鼓励小微企 业招用大学生就业有一定的作用。

但现在不管哪一层面出台就业政策时不能仅 考虑自己利益层面,更需站在国家的层面上高度审 视政策作用和效果。把"千方百计保持高校毕业生 就业局势总体平稳,促进经济发展和社会大局稳 定"要求放在首位;把促进新毕业生就业效果放在 首位。没有效果或效果不大的扶持政策又何谈促进 落实意义呢?

3、把中央"全面强化就业优先政策,鼓励国有企业、事业单位显著增加高校毕业生招聘岗位"的要求放在优先

古人云:"良剑期乎断,不期乎莫邪"!好的政策是要看它产生的社会和经济效益!形势变化了,政策也须跟着调整。

为发挥"社会保险补贴及一次性奖励"这个经济手段对鼓励促进各类单位吸纳新届高校毕业生就业的作用。

建议:政府将招用毕业年度高校毕业生给予社会保险补贴及一次性奖励措施享受单位范围扩大到包含"国有企业、事业单位"在内的各类所有制、所有规模的单位增加高校毕业生招聘岗位。

(作者单位:溧水区人力资源和社会保障管理



期间有关劳动关系问题的相关政策,受疫情影响,因政府实施隔离措施而未能提供正常劳动的职工,企业可以参照关于停工、停产期间工资支付相关规定,在一个工资支付周期内的,按照劳动合同规定的标准支付工资;超过一个工资支付周期的发放生活费,最低不得低于最低工资标准的80%。共享员工模式可以为员工提供另一份工资报酬,从而增加收入。

二、分析共享员工的"弊"

- 1、受劳动法律法规政策的制约。《劳动合同法》 第三十九条规定,"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,或者经用人单位提出,拒不改正的",属严重违 纪,可解除劳动关系。《江苏省劳动合同条例》第十 四条规定,"企业停产放长假人员、未达到法定退休 年龄的离岗休养人员以及其他协商保留劳动力关 系的不在岗人员,同时与新单位建立劳动力关系从 事全日制劳动的,应当将其与原用人单位保留劳动 关系的情况告知新的用人单位"。故共享员工必须 经过原用人单位同意,否则劳动者会产生法律责 任。
- 2、存在用工风险。共享员工与原用人单位保留劳动关系,短时间内新用人单位无法为共享员工缴纳工伤保险,一旦发生工伤事故,共享员工无法享有相应的工伤待遇。同时,因受伤需治疗、休息,可能导致原用人单位复工时劳动者不能到岗工作,影响原用人单位复工复产。
- 3、剩余员工的个人意愿。因本地区拆迁安置人口较多,拆迁已得到政府的补贴款,生活状况良好, 又恰逢春节,很多人意愿给自己放个长假,在家多 陪陪家人和孩子。
- 4、员工怕感染。因当时疫情严重,大部分企业都没复工复产,员工怕上下班或工作期间,与他人接触而受到感染,影响自己和家人的身体健康。 三、做好共享员工调配的几点建议。

- 1、政府搭台。由工信局牵头,梳理同类型、同行业的企业,汇总相同或相近岗位缺(余)工情况,公布于企业和共享员工,让企业和员工拥有更多的招工和择业机会。
- 2、企业联姻。企业根据工信局梳理的同类型企业,相同或相近岗位缺(余)工情况,由企业相互沟通,自主选择,共同协商员工的工资、福利、共享时间等事项,减少员工的后顾之忧。
- 3、协会牵头。企业(行业)协会主动牵头,梳理相同或相近岗位企业(行业)缺(余)工情况,进行自主协商调剂。
- 4、就业宣传。工信局、企业(行业)等牵头部门 将企业(行业)缺(余)岗位信息及时发送到区人社 部门,由其在线上、线下、QQ 群等方式加大宣传力 度,让更多的人知晓企业缺(余)工情况,有意愿的 员工可通过人社部门向企业(行业)推送。
- 5、集团优势。集团公司特殊时期,可借助集团 优势,在征求员工意愿后,在集团公司内部采取借 调或委派等形式开展共享员工服务。
- 6、法律保障。相关政府部门对共享员工进行调研,研究出切实可行的实施办法,完善相关法律条款,有力保障新老用人单位和共享员工的合法权益。人社部门加大对使用共享员工的单位的法律指导,社保部门及时为使用共享员工的单位参加工伤保险等。

如果在一个区域内将共享员工这项工作做好,遇到特殊时期或企业淡(旺)季时,机关、企业(行业)相互联手,将缺(余)劳动力及时共享,有利于缺工企业(行业)的发展,也有利于减少剩余劳动力企业(行业)的用工成本。

(作者单位:浦□区人社局)♪

2020 版工伤认定流程及赔偿标准

李迎春 / 文

2020年2月28日,国家统计局正式发布《中华人民共和国2019年国民经济和社会发展统计公报》(实际上2020年1月17日上午国家统计局已经提前公布了2019年居民收入和消费支出情况),根据公布的最新统计数据,一次性工亡补助金标准有了新变化,现结合司法实践,对工伤待遇中的一些问题做了解答,供参考!

一、需在什么期限内提出申请?

(一)用人单位一方的申请时限

根据《工伤保险条例》、《工伤认定办法》的规定,职工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,向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况,经报社会保险行政部门同意,申请时限可以适当延长。

特别注意:依据《工伤保险条例》第17条规定,如果单位没有这30日内提交工伤认定申请,在此期间发生的工伤待遇等有关费用由该用人单位负担。

(二)劳动者一方的申请时限

用人单位未在规定的时限内提出工伤认定申请的, 受伤害职工或者其近亲属、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 按照本办法第四条规定提出工伤认定申请。

特别注意:工会组织也是可以申请的哦!

(三)超过1年申请期限的特别规定

根据《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若 干问题的规定》,由于不属于职工或者其近亲属自身原 因超过工伤认定申请期限的,被耽误的时间不计算在工 伤认定申请期限内。

有下列情形之一耽误申请时间的,应当认定为不属于职工或者其近亲属自身原因:

(1)不可抗力;(2)人身自由受到限制;(3)属于用人单位原因;(4)社会保险行政部门登记制度不完善;(5)

当事人对是否存在劳动关系申请仲裁、提起民事诉讼。

二、需提交什么材料?

根据《工伤认定办法》的规定,提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》,并提交下列材料:

- (一)劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系(包括事实劳动关系)、人事关系的其他证明 材料。
- (二)医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业 病诊断证明书(或者职业病诊断鉴定书)。

三、社保部门多长时间受理?

社会保险行政部门收到工伤认定申请后,应当在 15日内对申请人提交的材料进行审核,材料完整的,作 出受理或者不予受理的决定。

材料不完整的,应当以书面形式一次性告知申请人需要补正的全部材料。社会保险行政部门收到申请人提交的全部补正材料后,应当在15日内作出受理或者不予受理的决定。

社会保险行政部门决定受理的,应当出具《工伤认定申请受理决定书》;决定不予受理的,应当出具《工伤认定申请不予受理决定书》。

四、多长时间作出工伤认定?

社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起 60 日内作出工伤认定决定,出具《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》。

社会保险行政部门对于事实清楚、权利义务明确的工伤认定申请、应当自受理工伤认定申请之日起15日

庠京人 大资源社会保障

内作出工伤认定决定。

社会保险行政部门应当自工伤认定决定作出之日起 20 日内,将《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》送达受伤害职工(或者其近亲属)和用人单位,并抄送社会保险经办机构。

五、工伤认定的前提一定要有劳动关系吗?

最高法院认为,通常情况下,社会保险行政部门认 定职工工伤,应以职工与用人单位之间存在劳动关系为 前提,但特殊情况下有例外。

最高法院(2018)最高法行再 151 号行政判决认为,当存在违法转包、分包的情形时,用工单位承担职工的工伤保险责任不以是否存在劳动关系为前提。用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包、分包给不具备用工主体资格的组织或者自然人,职工发生工伤事故时,应由违法转包、分包的用工单位承担工伤保险责任。

六、不服工伤认定结论怎么办?

职工或者其近亲属、用人单位对不予受理决定不服 或者对工伤认定决定不服的,可以依法申请行政复议或 者提起行政诉讼。

特别提醒: 行政复议或行政诉讼是可以选择的,这 里的行政复议不是行政诉讼的前置程序。实务中有些单位为了拖时间通常选择先复议再诉讼,劳动者为了省时间应当不复议直接诉讼。

七、工伤待遇计算标准

基于《工伤保险条例》相关规定及最新统计数据归纳总结,供实务中参考。

一、1-10级一次性伤残补助金

依据《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条、第三十七条规定,职工因工致残被鉴定为一级至十级伤残的,由工伤保险基金支付一次性伤残补助金,标准如下:

一级伤残	本人工资×27个月
二级伤残	本人工资×25 个月
三级伤残	本人工资×23个月
四级伤残	本人工资×21个月
五级伤残	本人工资×18个月
六级伤残	本人工资×16个月
七级伤残	本人工资×13个月
八级伤残	本人工资×11个月
九级伤残	本人工资×9个月
十级伤残	本人工资×7个月

本人工资:是指工伤职工因工作遭受事故伤害或者 患职业病前 12 个月平均月缴费工资。本人工资高于统 筹地区职工平均工资 300%的,按照统筹地区职工平均 工资的 300%计算;本人工资低于统筹地区职工平均工 资 60%的,按照统筹地区职工平均工资的 60%计算(下 同)。

二、1-6级伤残津贴(按月享受)

依据《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条规定,职工因工致残被鉴定为一级至六级伤残的,按月支付伤残津贴,标准如下:

一级伤残	本人工资×90%
二级伤残	本人工资×85%
三级伤残	本人工资×80%
四级伤残	本人工资×75%
五级伤残	本人工资×70%
六级伤残	本人工资×60%

说明:1)1-4级伤残津贴由工伤保险基金支付,实际金额低于当地最低工资标准的,由工伤保险基金补足差额:

2)5-6 级伤残津贴由用人单位在难以安排工作的情况下支付,伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的,由用人单位补足差额。

三、5-10级一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金

- 1)一次性工伤医疗补助金:由工伤保险基金支付;
- 2)一次性伤残就业补助金:由用人单位支付;

上述两金标准,根据伤残等级确定,工伤保险条例未规定统一标准,具体标准授权各省、自治区、直辖市人民政府规定,一般是按照本人工资一定倍数计算。可以在各省的工伤保险条例或工伤保险办法中查阅(江苏省的规定比较特别,采取定额标准,参见以下)。

江苏的规定比较特别,依据《江苏省实施〈工伤保险条例〉办法》规定,采取定额标准:

一次性工伤医 疗补助金:

五级伤残	20 万元
六级伤残	16 万元
七级伤残	12 万元
八级伤残	8万元
九级伤残	5万元
十级伤残	3万元

患职业病的工伤职工,一次性工伤医疗补助金在上 述标准的基础上增发 **40%**。

一次性伤残就业补助金:

五级伤残	9.5 万元
六级伤残	8.5 万元
七级伤残	4.5 万元
八级伤残	3.5 万元
九级伤残	2.5 万元
十级伤残	1.5 万元

江苏还特别规定,工伤职工本人提出与用人单位解除劳动关系,且解除劳动关系时距法定退休年龄不足 5年的,一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金按照下列标准执行:不足 5年的,按照全额的 80%支付;不足 3年的,按照全额的 60%支付;不足 3年的,按照全额的 40%支付;不足 2年的,按照全额的 20%支付;不足 1年的,按照全额的 10%支付,但属于《中华人民共和国劳动合同法》第三十八条规定的情形除外。达到法定退休年龄或者按照规定办理退休手续的,不支付一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金。

四、停工留薪期工资

在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。

注:实践中主流做法是按照工伤前 12 个月平均工资确定。

计算停工留薪期原工资福利时是否包括加班费,实 务中各地有不同的做法。

比如,广东高院《关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》(2018)七、在工伤停工留薪期内,劳动者的原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。工伤停工留薪期工资应按劳动者工伤前十二个月的平均工资(包括加班工资)支付。

《上海高院民一庭调研与参考》(〔2014〕15号)倾向认为,停工留薪期内原工资不应包含加班工资。

五、停工留薪期护理

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理

的,由所在单位负责。

如果单位未安排护理,则由单位支付护理费。护理费标准如何确定?各地并无统一做法。

比如,《广东省工伤保险条例》规定,工伤职工在停工留薪期间生活不能自理需要护理的,由所在单位负责。所在单位未派人护理的,应当参照当地护工从事同等级别护理的劳务报酬标准向工伤职工支付护理费。

六、评残后的护理费

工伤职工已经评定伤残等级并经劳动能力鉴定委员会确认需要生活护理的,从工伤保险基金按月支付生活护理费。

生活完全不能自理	社平工资×50%
生活大部分不能自理	社平工资×40%
生活部分不能自理	社平工资×30%

七、住院伙食补助费、交通费、食宿费

职工住院治疗工伤的伙食补助费,以及经医疗机构 出具证明,报经办机构同意,工伤职工到统筹地区以外 就医所需的交通、食宿费用从工伤保险基金支付,基金 支付的具体标准由统筹地区人民政府规定。

八、医疗费

治疗工伤所需费用符合工伤保险诊疗项目目录、工 伤保险药品目录、工伤保险住院服务标准的,从工伤保险基金支付。

超出目录及服务标准的医药费该由工伤职工还是 用人单位承担,目前实践中各地处理存在不同做法,多 数地区的做法是用人单位不承担。比如:

浙江高院《关于审理劳动争议案件若干问题的解答 (二)》:十六、用人单位已依法为劳动者缴纳了工伤保险,劳动者工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用,如何承担?答:用人单位已依法为劳动者缴纳了工伤保险,劳动者工伤医疗费超出社保基金报销目录范围的费用原则上不应由用人单位承担,但超出目录范围的费用经用人单位同意或者认可的除外。

深圳《2016年全市社会保险争议疑难问题研讨会纪要》:三、用人单位已为劳动者缴纳工伤保险,劳动者以实际支出的工伤医疗费高于社保部门偿付的医疗费为由要求用人单位补足的,不予支持。法律法规另有规定的除外。

九、工伤康复费

工伤职工到签订服务协议的医疗机构进行工伤康复的费用,符合规定的,从工伤保险基金支付。

十、辅助器具费

工伤职工因日常生活或者就业需要,经劳动能力鉴定委员会确认,可以安装假肢、矫形器、假眼、假牙和配置轮椅等辅助器具,所需费用按照国家规定的标准从工伤保险基金支付。

需注意的是,辅助器具一般应当限于辅助日常生活及生产劳动之必需,并采用国内市场的普及型产品。 工伤职工选择其他型号产品,费用高出普及型部分,由个人自付。

十一、工伤复发待遇

工伤职工工伤复发,确认需要治疗的,享受工伤医疗费、辅助器具费,停工留薪期工资。

十二、因工死亡待遇标准

根据国家统计局 2020 年 2 月 28 日正式发布的《中华人民共和国 2019 年国民经济和社会发展统计公报》,2019 年,全国城镇居民人均可支配收入 42359元,比上年增长 7.9%,扣除价格因素,实际增长 5.0%。这个数据,直接影响职工工亡待遇。

依据《工伤保险条例》第三十九条规定,职工因工 死亡,其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧 葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。

说明:依据《工伤保险条例》第六十二条第二款规定,应当参加工伤保险而未参加工伤保险的用人单位职工发生工伤的,由该用人单位按照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准支付费用。

故员工因工死亡的,近亲属可获得三项费用,丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金。三项费用标准如下:

1、一次性工亡补助金:标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。这个标准每年都会变化,一般每年至少增加数万元。

公式:全国城镇居民人均可支配收入×20

依据国家统计局公布的最新数据,2019年度全国城镇居民人均可支配收入42359元。

故 2020 年度一次性工亡补助金标准为 42359 元×20=847180元。

因《工伤保险条例》在全国统一执行,故 2020 年度 一次性工亡补助金全国统一标准为 847180 元,相比 上年度的 785020 元,增加了 62160 元。这个标准没 有地域之分,全国统一。

根据人社部社会保险事业管理中心《关于 2020 年一次性工亡补助金核定基数的通知》,最新一次性工亡补助金标准自 2020 年 1 月 1 日起实施。

2、丧葬补助金:丧葬补助金为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。这个标准同样每年会有变化。公式: 当地社平工资 × 6;

3、供养亲属抚恤金:按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为:配偶每月 40%,其他亲属每人每月 30%,孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资:

公式:配偶:死者本人工资×40%(按月支付); 其它亲属:死者本人工资×30%(每人每月); 孤寡老人或孤儿:上述标准的基础上增加10%; 初次核定时上述抚恤金之和应<职工月工资(按月计算)。

注:以上标准均基于《工伤保险条例》规定及最新统计数据归纳总结。

(作者单位:北京市盈科(深圳)律师事务所)♪



答:根据省统一部署,参加我市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 2019 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,从今年1月1日起调整基本养老金。

此次基本养老金调整全省实行统一办法,分为固定额 调整、与本人缴费年限挂钩调整和与本人基本养老金挂 钩调整,同时对高龄人员适当倾斜。其中,固定额调整部 分为统一按照每人每月34元增加:与本人缴费年限挂 钩调整部分为统一按本人缴费年限分段增发,缴费年限 15年及以下的部分,每满1年每月增加2元;缴费年限 16年至25年部分,每满1年每月增加3元;缴费年限 26年及以上部分,每满1年每月增加5元。按上述办法 月增加额不足30元的,按30元增加;与本人养老金挂 钩调整部分为按本次调整前本人养老金的 1.4%增加; 适当倾斜部分为对 2019 年 12 月 31 日前年满 70 周 岁不足 75 周岁、年满 75 周岁不足 80 周岁以及年满 80 周岁以上的退休人员,每人每月分别增发 25 元、35 元、45元;退职和领取定期生活费人员,每人每月分别 增发 15 元、25 元、35 元。

2、2020年上半年退休的企业职工,是否参加本次 基本养老金调整?

> 旧伤复发,是否需要治疗应由治疗工伤职工的协议医 见》(劳社部函-2004-256号)第七条规定,工伤职工

<u> 行前正常上班期间工资福利待遇不变,按月发给。</u>

03 工伤复发由谁来确定?

根据《关于实施 < 工伤保险条例 > 若干问题的意

2) 停止工作治疗休养期间,由用人单位按停工治

疗机构提出意见,有争议的由劳动能力鉴定委员会确

答:从今年起,我省对上半年退休的企 业职工, 先按上年的计发基数预发基本 养老金,待当年计发基数公布后,再按当 年的计发基数重新计发基本养老金,因 此上半年企业退休人员不再参加当年的 基本养老金调整。

3、2020年我市退休人员调整养老金 工作何时实施到位?

答: 我市退休人员基本养老金调整的 相关实施工作已经完成, 调整后补发的 养老金在7月31日前发放到位,8月起 将按增加后的养老金标准正常发放。

4、通过哪些渠道可以查询到自己的养老金调整明细? 答:可以有以下三个自助途径可以查询。

(1)手机查询。登录"我的南京"APP,点击"智慧人社" →"企业退休养老金调整查询"。

(2)网上查询。注册用户登录南京市人力资源社会保 障网,网址为:http://rsj.nanjing.gov.cn,点击"企业养老 保险"—"个人养老金调整情况查询"。

(3)自助机查询。凭二代居民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 信息编辑科 赵勇 供稿 🐶

议医疗机构填写『工伤职工旧伤复发治疗申请表』,社

第四十四条规定,工伤职工旧伤复发,经治疗工伤协

保障部《工伤保险经办规程》(人社部发[2012]11号]

根据《工伤保险条例》第三十八条、人力资源社会

会保险经办机构审核,享受工伤医疗和停工留薪期待

协议医疗机构填写『工伤职工旧伤复发治疗申请表』, 号)第四十四条规定,工伤职工旧伤复发,经治疗工伤 会保障部《工伤保险经办规程》(人社部发[2012]11

1) 根据《工伤保险条例》第三十八条、人力资源社

社会保险经办机构审核,享受工伤医疗和停工留新期

04特殊问题

伤保险待遇,原则上由工伤职工自理。 金的,工伤保险关系已经终止,旧伤复发不再享有 劳动关系,领取了一次性工伤医疗补助金和就业补助 工伤职工与遭受事故伤害所在单位解除或者终止

来源: 人社部微号人

骨头、颈骨骨折,经治疗后骨折愈合,但若干月后原工 伤部位出现缺血、坏死等。

02 工伤复发能享受哪些待遇的

工伤保险待遇的仲裁时效期间从何时起算?

韩丹/文

【案情简介】

张某原系某木业公司职员, 未参加社会保险。 2017年2月17日,张某在上班途中发生交通事故 受伤,当日被送往医院住院治疗。2018年6月21 日,劳动行政部门认定张某所受伤害为工伤。2019 年2月11日,劳动能力鉴定委员会评定张某致残 程度为十级。2019年3月28日,张某申请劳动仲 裁,主张某木业公司支付相应工伤保险待遇。仲裁 委员会决定终结审理后,张某提起诉讼。诉讼中,某 木业公司进入破产程序,管理人应诉时提出了时效 抗辩。

法院审理后认为

能确切知晓伤残等级、是否有护理依赖等与工伤保 险待遇直接对应的基本事实,故相关工伤保险待遇 的仲裁时效应从鉴定结论送达劳动者的次日起算。 张某在一年内申请仲裁,并未超过时效。因某木业 公司已进入破产清算程序,故对相关工伤保险待遇 债权予以确认。

【法官评析】

《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》第二 十七条第一款规定,劳动争议申请仲裁的时效期间 为一年,仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道 其权利被侵害之日起计算。对于工伤职工而言,何 时作为其明知权利被侵害之日并无明确规定。

工伤案件有特别的争议处理机制,劳动者在主 张工伤保险待遇前,必须先经过工伤认定和劳动能 力鉴定。工伤认定决定作出后当事人不服的,可以 提起行政复议或者行政诉讼。劳动能力鉴定结论作 出后当事人不服的,可以申请再次鉴定。走完上述 流程所花费的时间,很可能远远超过一年仲裁时效 期间,故如果从受伤之日起算时效,对工伤职工明 显不公。同时,工伤保险待遇涉及的项目繁多,某些 费用的发生是随时间不断变化的,如果根据不同项 目分别计算时效,不仅超出一般劳动者的理解能 力,也会给仲裁机构和人民法院处理此类案件造成 极大困扰。工伤保险制度设立的目的是对工伤职工 进行较高程度的保护,而时效制度设立的目的是督 促当事人及时主张权利,考虑到工伤认定和劳动能 力鉴定是仲裁机构和人民法院受理工伤保险待遇 纠纷的前提条件,而劳动者在此时才能确切知晓伤 残等级、是否有护理依赖等与工伤保险待遇直接对 应的基本事实,故该类案件的仲裁时效一般从伤残 等级评定之日起算。(作者单位:南京市江宁经济

张某已获工伤认定,有权享受工伤保险待遇。 某木业公司未为张某缴纳工伤保险,应当承担全部 工伤保险责任。张某在获得劳动能力鉴定结论时才

出现与原工伤致病因素有关的活动性病灶和明显体

稳定或相对稳定一段时间后,又在原工伤部位(伤口)

所谓工伤复发,是指工伤人员经治疗,伤病情已

01 什么是工伤复发?

上的必然联系或相一致性方可确认。如因工负伤致股 需要说明的是,复发疾患需与原工伤部位有医学

复发后还能享受工伤待遇吗 伤复发的风险,那么,什么情况属于工伤复发? 工伤 实际工作中,一些职工发生工伤经治疗后存在工

人社部最高法联合发布 第一批劳动人事争议典型案例(续)

06受疫情影响延迟复工复产期间,用人单位是否有权单方面安排劳动者休带薪年休假

【基本案情】

李某在某餐饮公司担任厨师,月工资为8000元,2019年开始李某可以享受每年5天带薪年休假,其书面提出要求跨年休假并征得餐饮公司同意。2020年2月3日,当地市政府要求全市所有非涉及疫情防控企业延迟复工复产至2月17日。餐饮公司即通知李某延迟复工,并要求李某2月3日至14日期间休完2019,2020年度的带薪年休假。李某表示不同意,餐饮公司要求李某服从安排并支付了李某2月3日至14日期间工资。3月9日,餐饮公司复工复产后,因李某多次旷工,餐饮公司与其解除劳动合同。李某提出餐饮公司未征得本人同意就安排休假不合法,该期间工资应当视为停工停产期间工资,并要求支付2019,2020年度未休年休假工资报酬,餐饮公司拒绝。李某遂向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决餐饮公司支付 2019,2020 年度未休 带薪年休假工资 662069 元 (8000 元 /21.75 天 X6 天 X300%)。

【处理结果】

仲裁委员会裁决驳回李某的仲裁请求。

【案例分析】

本案的争议焦点是餐饮公司未经李某同意安排其在

延迟复工复产期间休带薪年休假是否合法。

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

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

【典型意义】

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

库京人大资源社会保障

情况,依法履行协商程序,并依法支付带薪年休假工资;劳动者应当准确理解法律和政策规定,积极接受用人单位安排。

07.员工借出企业无法继续履行协议,"共享用工"如何 处理

【基本案情】

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

申请人请求裁决确认与电商公司自2020年2月3日至4月16日存在劳动关系。

【处理结果】

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

【案例分析】

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

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

《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条规定:"有下

列情形之一的,劳动合同终止:……(四)用人单位依法宣告破产的"。因"共享用工协议"的履行以劳动者与借出企业劳动关系的存在为前提,"共享用工"的用工模式自借出企业宣告破产时被打破。借入企业明知劳动者与借出企业劳动关系终止的情况下继续用工,应根据有关法律和政策规定建立劳动关系。

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

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

【典型意义】

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



P.京人力资源社会保障

企业提供劳动,不属于"共享用工",应根据相关法律和政策认定是否建立"双重劳动关系"。

二、劳动报酬类

08如何快速处理拖欠农民工工资集体劳动争议 【基本案情】

2018年,王某等 142 名农民工与某汽车配件公司签订劳动合同,从事汽车配件制作、销售等工作。2019年4月,该公司全面停工停产,并开始拖欠工资。2019年9月3日以后,该公司陆续邮寄了书面解除劳动合同通知,但未涉及拖欠工资事项。2019年9月15日,王某等142名农民工向劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲裁。

申请人请求裁决汽车配件公司支付拖欠的工资等。【处理结果】

经仲裁委员会调解,王某等 142 名农民工与汽车配件公司当庭达成调解协议,由该公司于调解书生效后 100 内支付工资等共计 145 万元。

【案例分析】

本案中,仲裁委员会采取的快速处理拖欠农民工工资集体劳动争议方法值得借鉴。

1、建立拖欠农民工工资争议快速处理机制

人力资源社会保障部、最高人民法院等五部门联合下发的《关于实施"护薪"行动全力做好拖欠农民工工资争议处理'工作的通知》(人社部发〔2019〕80号,以下简称《"护薪"行动通知》)提出:"仲裁委员会要对拖欠农民工工资争议实行全程优先处理。"《劳动人事争议仲裁办案规则》,第五十八条规定:"简易处理的案件,经与被申请人协商同意,仲裁庭可以缩短或者取消答辩期。"本案中,仲裁委员会为王某等142名农民工开通"绿色通道",于收到仲裁申请当日立案,通过简化优化仲裁程序,对能合并送达的开庭、举证通知等仲裁文书一并送达。此外,在征询双方当事人同意后,对本案取消了答辩期,于立案后两个工作日即开庭审理,并对当庭达成调解协议的,当庭制作、送达调解书。

2、运用要素式办案方式

要素式办案,是指围绕案件争议要素加强案前引导、优化庭审程序、简化裁决文书的仲裁处理方式,对于创新仲裁办案方式,优化仲裁程序,提升办案效能,满足当事人快速解决争议的需要具有重要意义。《中华人民共和国劳动法》第五十条规定:"工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不

得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。"本案中,仲裁庭以仲裁申请书为基础,提炼案件要素并梳理总结争议焦点,考虑到案件同质性强且涉及劳动者人数较多的实际情况,在开庭前对农民工代表及委托代理人制作要素式谈话笔录,明确入职时间、工资标准、拖欠工资数额、劳动合同解除时间等要素,并在开庭前安排汽车配件公司代理人逐一核对王某等农民工请求事项,对于无争议要素由代理人签字确认,对于有争议要素由代理人当场写明理由及依据。

3、发挥工会、企业代表组织协商作用

根据要素谈话笔录反映的信息,仲裁委员会理清了案情脉络,并及时引入社会力量,会同当地工会、工商联等,启动集体劳动争议应急预案,由工会、工商联派人与农民工代表、汽车配件公司反复沟通协商,充分解答双方咨询法律问题、释明法律风险,为仲裁调解奠定了良好基础。

4.通过调解化解争议

《劳动人事争议仲裁办案规则》第六十六条规定:"仲裁庭处理集体劳动人事争议,开庭前应当引导当事人自行协商,或者先行调解。"2019年9月18日仲裁庭审中,仲裁庭分别进行了"面对面"和"背对背"调解,对涉及停工停产后劳动报酬的支付问题、劳动争议的"一裁两审"程序等进行了解释说明,从经济成本、时间成本、社会诚信以及和谐劳动关系等角度引导双方当事人协商,最终双方就工资支付数额、期限和方式达成一致,并当庭制作142份调解书送达了双方当事人。

【典型意义】

依法及时有效保障农民工工资权益,关系到人民群众的切身利益,关系到社会和谐稳定,是实现社会公平正义的必然要求,是践行立党为公、执政为民的具体体现。人社部、最高人民法院等下发的《"护薪"行动通知》,要求完善协商、调解、仲裁、诉讼相互协调、有序衔接的多元处理机制。发生拖欠农民工工资集体劳动争议时,要根据国家有关保障工资支付法律和政策规定,先行引导当事人到专业性劳动争议调解组织进行调解;调解不成的,则需及时引导进入仲裁程序,要充分发挥协商、调解在争议处理中的基础性作用和仲裁准司法'的优势,发挥入社部门、工会和企业代表组织等有关部门合力及与司法的联动效能共同解决好拖欠农民工工资集体劳动争议,实现政治效果、法律效果与社会效果的统一。

09培训期间工资是否属于专项培训费用【基本案情】

2013年6月1日,张某与某体检公司签订无固定期 限劳动合同,到体检公司工作。2014年7月3日,张某与 体检公司签订培训协议,该公司安排张某到'外地参加一 年专业技术培训。培训协议约定:由体检公司支付培训费、 差旅费,并按照劳动合同约定正常支付张某培训期间工资: 张某培训完成后在体检公司至少服务5年:若张某未满服 务期解除劳动合同,应当按照体检公司在培训期间所支出 的所有费用支付违约金。培训期间,体检公司实际支付培训 费 47000 元、差旅费 5600 元,同时支付张某工资 33000 元。培训结束后,张某于2015年7月3日回体检公司上 班。2018年3月1日,张某向体检公司递交书面通知,提 出于2018年4月2日解除劳动合同。体检公司要求张某 支付违约金 85600 元 (47000 元 +5600 元 +33000 元),否则拒绝出具解除劳动合同的证明。为顺利入职新用 人单位,张某支付了违约金,但认为违约金数额违法,遂向 劳动人事争议仲裁委员会(以下简称仲裁委员会)申请仲 裁。

申请人请求裁决体检公司返还违法收取的违约金85600元。

【处理结果】

仲裁委员会裁决体检公司返还张某 61930 元(85600 元 - 23670 元)。

【案例分析】

本案的争议焦点是体检公司支付给张某培训期间的工资是否属于专项培训费用。《中华人民共和国劳动合同法》第二十二条规定: "用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期"劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。"《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十六条规定: "劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用,包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。《中华人民共和国劳动法》第五十条规定: "工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人。不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。"《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动

法〉若干问题的意见》(劳部发〔1995〕309号)第53条规定:"劳动法中的'工资'是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬……"从上述条款可知,专项培训费用与工资存在明显区别:(1)从性质看,专项培训费用是用于培训的直接费用,工资是劳动合同履行期间用人单位支付给劳动者的劳动报酬;(2)从产生依据看,专项培训费用是因用人单位安排劳动者参加培训产生,工资是依据国家有关规定或劳动合同约定产生;(3)从给付对象看,专项培训费用由用人单位支付给培训服务单位等,工资由用人单位支付给劳动者本人。

本案中,张某脱产参加培训是在劳动合同履行期间,由体检公司安排,目的是提升其个人技能,使其能够创造更大的经营效益,张某参加培训的行为,应当视为履行对体检公司的劳动义务。综合前述法律规定,体检公司支付给张某培训期间的33000元工资不属于专项培训费用。 仲裁委员会结合案情依法计算得出:培训期间体检公司支付的专项培训费用为52600元(47000元+5600元);培训协议约定张某培训结束后的服务期为5年(即60个月),张某已实际服务33个月,服务期尚未履行部分为27个月。因此,张某依法应当支付的违约金为23670元(52600元÷60个月X27个月),体检公司应当返还张某61930元(85600元-23670元)。

【典型意义】

《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(中发〔2015〕10号)提出,要统筹处理好促进企业发展和维护职工权益的关系。用人单位可以与劳动者约定专业技术培训服务期,保障用人单位对劳动者技能培训投入的相应收益,这既有利于劳动者人力资源的开发,也有利于用人单位提升市场竞争力,对增强劳动关系的稳定性具有积极意义。实践中,用人单位在与劳动者订立服务期协议时,应当注意依法对服务期限、违约金等事项进行明确约定。特别要注意的是,协议约定的违约金不得超过用人单位提供的专项培训费用、实际要求劳动者支付的违约金数额不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用等问题。劳动者参加了用人单位提供的专业技术培训,并签订服务期协议的,应当尊重并依法履行该约定,一旦违反,应当依法承担违约责任。(未完待续)

高淳区人社局走访调研重点乡土人才企业

倪强/文

为充分发挥乡土人才在乡村建设中带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富等方面的示范带动作用,努力培育一支懂技术、善经营、会管理的高素质乡土人才队伍,激励广大乡土人才扎根民间、服务乡村,去年12月份江苏省率先在工程职称系列增设了乡土人才专业,组织了首次乡土人才职称评审申报,高淳区人社局推荐申报的江苏帅丰集团孙建国获评"高级乡村振兴技艺师",今年推荐的南京康旭科技有限公司沈广龙又被江苏省人社厅首批考核认定为"高级乡村振兴技艺师"。为更好服务本区重点乡土人才及其企业,8月18日,高淳区人社副局长邢益松带领局人力开发科和就业管理中心负责人,走访调研了帅丰集团和南京康旭科技有限公司。在帅丰集团,孙建国董事长详细介绍了企业生产经营和用工(人才)需求情况,特别是2019年市级专家服务基层重点项目——"螃蟹+鲈鱼混养项目"的技术

推广情况,邢益松副局长表示将积极提供优质的人才服务,支持企业做大做强。近年来帅丰集团已申报享受了多项人才项目扶持政策,这次走访人力开发科负责人表示要大力协助企业按期完成好有关项目,今后还要及时向企业推介新出台的人才扶持政策。就业管理中心负责人宣讲了了市、区最新吸纳就业、以工代训等援企稳岗政策和高淳区"再造劳动力优势十项行动计划"及"千名研究生淳聚行动"。在南京康旭科技有限公司,邢益松副局长代表高淳区人社局,向本区首位考核认定为"高级乡村振兴技艺师"的沈广龙表示祝贺,希望他继续发挥乡土人才的技术特长和康旭科技作为农村电商的龙头作用,带动更多的乡亲就业创业、致富奔小康。邢益松副局长表示区人社局今后要进一步加强与康旭科技有限公司的业务联系,积极倡导、支持、鼓励创业,并带动更多的人就业。(作者单位:高淳区人社局)

为促进退捕渔民尽快转产就业,确保渔民退得出、稳得住、就业有岗位、生活有保障,9月1日上午,市人社局、区人社局联合龙袍街道办事处在龙袍街道东沟中心社区共同举办退捕渔民专场招聘会。

为确保专场招聘活动取得成效,针对退捕渔民普遍年龄偏大及学历偏低的情况,市、区、街道共筛选出20家匹配度较高的企业,涉及工种有保安、保洁、送奶工、服务员、操作工等,提供70个岗位339个就业机会供求职者选择。

活动当天,各招聘企业展台前吸引了众多前来咨询的退捕渔民,以及有求职意愿的人群。企业招聘人员热情地向前来咨询的求职者宣传岗位信息,耐心地解答

招聘岗位相关的薪资情况、工作地点、工作任务等问题, 并对有意向的求职者填表登记。据统计,现场达成就业 意向 46 人。

活动现场还设立了咨询台,为求职者提供就业、培训、社保等政策咨询,发放就业创业政策、退捕渔民帮扶手册等宣传资料,工作人员耐心讲解,帮助退捕渔民解疑答惑。

下一步,区人社局将继续把退捕渔民就业帮扶工作作为重点工作来抓,对退捕渔民就业情况进行跟踪回访服务,让有劳动能力和有就业创业愿望的退捕渔民上岸就业有岗位、生活有保障。 (六合区人社局) ◆

溧水区人社局"千方百计"稳就业、促就业、保就业

周小昆/文

用好援企稳岗政策,推动就业形势稳中向好

企业是就业的主要载体,企业稳则就业稳。面对全 区 5800 多家参保企业,溧水区人社局充分发挥人社的 社会保险的"减免缓"缴政策,用"真金白银"切实减轻企 业负担。今年以来已利用社保政策,为5494家符合条 件的中小企业减免养老、医疗、工伤、医疗等社会保险费 用 5.68 亿元:利用失业保险稳岗返还政策,简化经办流 程,通过失业保险大数据比对,直接审核企业条件,让企 业全程"免填表、免申报、免跑腿",为 2224 家企业发放 稳岗补贴 1170 万元,鼓励企业减少裁员,全区城镇登 记失业率稳定在1.78%,低于市3.5%的目标值。

用好线上线下相结合的招聘平台,促进重点群体 就业创业

抓好稳就业工作,就要突出抓好重点群体就业。帮 助高校毕业生、退役军人、农民工等重点群体就业不能 "一把抓",要针对群体特点精准施策促进就业。高校毕 业生对网络招聘形式比较青睐,充分开发利用南京人才

服务平台和区融媒体中心开展高校毕业生专场网络招 聘会,同时组织企业参加各高校的网络校园招聘会30 场。退役军人应变能力强、专业技能硬、社会责任感强, 是企业比较欢迎的群体,采取摸准岗位需求,"一对一" 推介指导帮助其就业:农民工拥有吃苦耐劳品质,喜欢 简单便捷的求职方式,利用村(社)党群服务中心信息共 享平台发布建筑行业、劳动密集型企业招聘信息,让农 民工在家门口就能选择就业岗位。

用好培训服务,保障禁捕退捕渔民转岗就业创业 培训是提升禁捕退捕渔民就业创业能力,实现尽 早尽快转岗就业创业的基础条件。根据 370 名禁捕退 捕渔民的就业意见和培训意愿分类施训,有针对性地开 展送培训上门服务活动,组织开展保安、保洁、水产养殖 等技能提升培训:面向女性渔民开展"宁姐月嫂"等品牌 培训:对有创业愿望的退捕渔民,开展创业意识和创业 能力培训,已政府补贴性培训 419 人次。

(作者单位:溧水区人社局) ▲



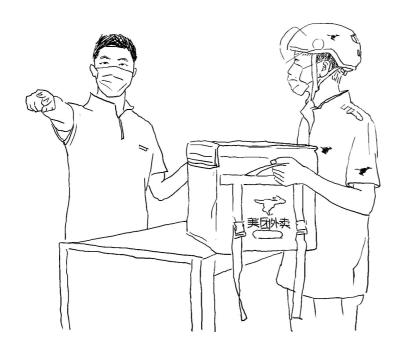
鼓楼区突出三重点抓牢抓细保就业工作

一是"提技能"。深入推进"三年职业技能提升行 动",1-8月,完成城乡劳动者就业技能培训8107人, 创业培训 1133 人,新增高技能人才 336 人,职业技能 鉴定取证 1771 人,开展"以工代训"60 家,培训 3500 人。发放企业在职职工技能提升补贴 1532 人次 305.94 万元。

二是"搭平台"。积极开展"十万研究生宁聚行动", 累计发布见习岗位 7857 个。大力组织线上专场招聘 会,1-8月分别组织线上、线下招聘会60场、12场,累 计提供岗位 27678 个。优化自主创业环境,推动多渠道 灵活就业,通过上门走访和推荐省市级优秀创业项目游

选,掌握大学生创业情况,推送宁聚计划创业政策。同时 积极打造省级示范创业基地"金川科技创业园",提升园 区整体竞争力,为创业者搭建优质创业载体。1-8月培 育自主创业人数 3813 人,大学生创业人数 720 人。

三是"稳重点"。全面落实重点群体就业补贴,1-8 月,返还 47937 家企业稳岗补贴 6.2 亿元;发放大学生 住房租赁补贴 44851 人次 7646.9 万元: 发放面试补贴 2403 人次 240.3 万元;帮助失业人员实现灵活就业 1953 人:发放灵活就业人员社保补贴 15969 人次 3315 万元。(鼓楼区人社局) ▲



我带着 100 个大学生兼职送外卖

罗佳 / 文

创业,送外卖。这个念头一直隐 隐约约,浮出来,又沉下去。直到去年 暮春的那个雨天,单子爆了,彭光彬 火急火燎处理了这场危机,他才决定 抓住它。22岁的彭光彬,是山东师范 大学的大三学生。在今年这个"史上 最难就业季",同学们都在忙着准备 考研,而他已经找到了创业方 向——面向高校市场送外卖。有 100多个大学生,利用课余时间加入 了他的团队。

刚上大学那年,军训还没结束, 彭光彬就给自己找了个送外卖的活 儿。他在兼职群,看到有餐馆招送外 卖的兼职,趁着休息日跑去应聘,和 老板谈得投缘,就定下来了。

店里是卖辣子鸡的,鸡肉、辣椒 和土豆片炒到一块,可以做盖饭,也 可以配山东大馒头,香辣可口,一天 能卖个一二百份。

八到十块,店主体谅彭光彬是学生, 没有严格规定工作时长,每天给他六 七十块钱,还管两顿饭。彭光彬手脚 勤快,有时事多,他只送了两三个小 时,周末就一整天都待在店里补回 来。刚开始送外卖,彭光彬觉得有些 抹不开面儿,校园里人来人往,经常 碰上熟人,有时候点餐的就是自己同 学。好在他性子直,别人开玩笑不往 心里去,渐渐习惯了,路上看到同学, 还打个招呼。店主也开解彭光彬:"别 人都在玩, 你凭本事在这里挣钱, 没 什么丢人。"

彭光彬从小长在山东泰安农村, 11 岁就开始到镇上住校,后来去了 泰安市读高中,一两个月才回一次 家。虽然是家里的小儿子,但他早早 就学会了独立。高考时,他以体育特 长生的身份考进了山东师范大学,学 体育教育。在父母看来,老师的职业 外卖兼职一般按小时算,一小时 既稳当又轻松。进入大学后,彭光彬

不想找家里拿生活费,开始送外卖。

外卖单量稳定,他一个月能挣个 一千多块。同学看他挣了钱,不少人 动了心思。全班三十来个人,最多的 时候有一半都和彭光彬一样,给商业 街的商家兼职。送外卖很辛苦。济南 四季分明,冬天寒风刺骨,夏天闷热, 一天能晒黑一个度,再加上要在饭点 送餐,自己一两点才能吃上饭,大多 数人体验一下就放弃了。

彭光彬坚持了下来。他能吃苦, 送外卖之余,还发过传单,给驾校招 过生,甚至还卖过夜宵。他买来三块 五一个的馅饼,下晚自习后,在宿舍 里卖。冬天生意好,每天能卖一百多 个, 彭光彬一个饼挣一块钱。 腾"了一年多,彭光彬不仅没找家里 拿过生活费,还攒下了一笔钱。

送了一年外卖,彭光彬和周边好 多商家都成了朋友,平时总在一块儿 聊天,时间久了,他从中发现商机。

大学城周围的商家,大多和辣子 鸡店一样,主要做学生的外卖生意, 但学校一般规定,商家得自己配送。 雇配送的兼职人员,商家一个月至少 要花一千多,是笔不小的成本,学生 有事,他们还要自己出人手顶上。何 况大学里的兼职不好找,刚开始一天 60 块就能找到人,后来 100 多块也 找不到人来干。这些"痛点",彭光彬 看在眼里, 动了自建外卖团队的念 头。室友张兴旺一直和彭光彬一起送 外卖,两个人"关系到位",又能吃苦, 这个创业的主意他们一拍即合。

大学城附近有两条商业街,他们 主攻离自己学校近的那一片,打算挨 个拜访,跟商家聊合作。彭光彬决定, 第一次拜访先不谈合作的事,只了解 商家的需求,做价格、单量的细致调 研,"就是跟他们唠"。2018年年末,

他们开始拜访商家,整合意见。

白手起家,彭光彬和张兴旺遭遇 过不少冷眼。有时候进了一家小店, 对方连头都不抬,嘴上答应着"好好 好",或者说"忙着呢",就把他们打发 了。刚开始彭光彬不好意思,还没开 口,脸就红了,一被拒绝更是泄气,他 安慰自己:"将心比心,我们当时啥也 没有,还是个学生,如果我是商家我 也不愿意。"和商家打交道多了后,彭 光彬发现窍门:得厚脸皮,慢慢去磨, 一次不行就去两次、三次,被拒绝了 也要再去。"我们就是要朝着建团队 这个目标去,如果因为这一点困难就 放弃了,那之后再遇到什么事也就肯 定做不下去。"有的店,彭光彬甚至去 了八次。

调研后,彭光彬和张兴旺在信纸上,反复演算:怎么样给商家提供具有吸引力价格,同时最大化自己的收益,在投资可承受的范围内组建团队。用了好几沓信纸,两个月后,他们草拟出了商业计划书。

用兼职攒下的钱做第一桶金,彭 光彬和张兴旺在站点投资了五六万,租了房,买了校内分餐点的帐篷和两辆电动车。2019年初,他们开始招骑 手。彭光彬想,团队要有一定的稳定度,商家才会信任你,于是他决定招两个全职骑手。为吸引商家,彭光彬推出了刚起步的优惠价格,决定后期再改价。单纯以价格吸引商家,并不持久。彭光彬知道,大多数的商家还在观望,看看最早"吃螃蟹"的商家的效果,再考虑要不要加入。

"商家怕你送不好,要是出了问题,学生下次可能就不会再点这家了。"彭光彬说,"我们当时开玩笑,要是我们配送好,可以养活这个店;如果送不好,也可以把这个店送死。"

算上彭光彬,团队一共四个人, 开始创业了。第一天只送了两个商家:一家是彭光彬一直在送的辣子鸡店,一家是水饺店。两个全职骑手,只送了四十多单,"就跟玩儿一样,绝对赔钱"。两个骑手的工资一天要四百多,最开始活动价只收每单两块多,连骑手工资都不够。

但一周后,开始有商家主动找到 彭光彬,让他的团队给店里配送。稳 定运营了一个月,生意起色,越来越 多的商家找上门,很快超过了团队和 车辆配置的承载量,一度彭光彬只能 选择暂停接单。张罗了小半年,彭光 彬加大投资,建起了自己的外卖配送 站,为济南市长清大学城附近的商家 送餐到学校。团队接了十一二家店, 每天中午可以送五六百单。

一天,雨越下越大。临近饭点,彭 光彬慌了。接单系统的提示音,一声 接一声响起来。第一次遇到雨天,他 没想过可能会"爆单"——这天的单 量已经超过了一千。送还是退?彭光 彬心里没底。他盘算着,手脚麻利点, 也许能送到。店里有四辆电动车和一 辆运电动车的三轮车,都可以送。他 迅速打电话,招呼学校里相熟的同学 来帮忙。可计划赶不上变化,单子压 了一个多小时,过了饭点,很多学生 选择退单。退回来的外卖,装了三四 箱。从没见过这么多退单,彭光彬心 情跌到了谷底,"完了,别干算了"。没 退的单子,还得继续送。全部送完,已 经是下午三点。彭光彬饭都顾不上吃 一口,跑去跟商家挨个道歉。想到他 和舍友一共投资五六万,还雇了四五 个全职的骑手,彭光彬还是觉得不能 放弃,"那下面的兄弟更没活儿干 了"。他走进一个商店,还没开口,商 家老板把他轰了出去,"你出去,该干 啥干啥。"过了一会,老板又跑出来找他,说:"你刚开始干,我们允许你出现这种情况,但下次得想办法改善。"被退单的商家,基本没让彭光彬承担什么损失,他很感动。

道完歉,彭光彬和骑手们才坐下来吃饭。处理爆单,整个团队拼了全力。这个意外让彭光彬感觉到了团队的凝聚力,有了继续做下去的奔头。

积累经验后,彭光彬判断,中午 下课后的一小时,单量占比很大。有 的外卖店一天卖的两百单中,中午的 这一个小时占了一半。考虑到如果增 加全职骑手,大多数时候,人力又会 闲置, 彭光彬开始大量招聘兼职骑 手,他们只在高峰期,配送一两个小 时。兼职骑手大多是附近大学的学 生,想利用课余时间赚零花钱。为提 升效率, 彭光彬把兼职骑手的薪资, 从按小时计费调整到了按单量计费。 吸取第一次爆单的教训,他开始参考 下周的天气预报,再按照兼职骑手的 空闲时间,每周提前排班。遇到有人 临时有事,他再从兼职备用团队里找 替补。考虑到兼职骑手都是学生,酬 劳每周一算,这样可以对骑手队伍快 速进行调整。团队和商家之间的费用 也是每周一结,能清晰地算出盈利或 亏损,"没有想着一定要盈利,人少加 人、车少加车,改进效率"。稳定运营 后, 彭光彬的业务增加了校内的配 送。这部分主要由学生兼职承担,最 多的时候,一个大学里的兼职备用骑 手超过100人。

商家和学生两边的事情,彭光彬和张兴旺负责,每天都忙到两三点。队伍逐渐稳定,彭光彬最初"自己做老板"的梦想,跨出了第一步。趁着年轻,他想闯一闯。父母虽然都在农村,但思想开明,支持他拼一拼。但管理

着上百个全职和兼职骑手的彭光彬,在员工眼中实在不像"老板"。站里骑手的年纪和他大致相当,关系铁,小他一点的喊一声"哥",年长的就直接喊他"光彬"。彭光彬开工资有诚意,有兄弟干得好,多发了奖金,大伙儿就撮一顿,聚餐也是站里出钱,"没有人是纯来打工的"。2019年底,彭光彬站点的一个月营业额,达到十几万,每个月有两万左右的盈利。彭光彬和张兴旺两个人却没从中领过工资。彭光彬说,早期团队扩张需要资金,两个人一起工作也一起生活,生活费从里面出。谁都没有怨言。

创业这件事,彭光彬的收获不仅是单纯的利润。"最早我们和商家谈,人家头也不抬就轰你出去,心里很难受。当时我们还赌气说,到时候一定让他来'求着'我们给他送。"他们做到了。那些最早不愿意搭理人的商家,现在看到他们俩特别热情。彭光彬原本还担心,读大学出来后,还是送外卖,会被人笑话。慢慢的,他转变了观念:"送外卖谁不会,买辆车就能干。"但管理一个站点,涉及人员管理、目标统筹、照顾员工情绪等,事事都是学问。他半开玩笑:"毕竟人家跟着你吃饭,你得把人家工资挣出来。"去年十二月,彭光彬团队与济南优外卖合并,负责美团在大学城地区的配送。彭光彬做站长,管理大学城附近三个站点,配送范围有八个学校。

加入更大的平台,彭光彬觉得自己在团队管理和商户沟通上都成长飞速,美团也给他和小伙伴,带来了更多兼职机会、订单和更高的收入。彭光彬的事业心更坚定:要在高校市场上挖掘新的可能。

高峰时期,一天处理的订单数超过 6000 个,更多大学生在空闲时间,加入到兼职队伍,增加社会经验,也赚取生活费。目前,彭光彬负责八个学校站点的总体规划和管理,同时处理突发事件。今年一月初,大学城的学校陆续放假,彭光彬也回到了老家,他打算过完年,就返校回站点,但突袭的疫情,让他在家里待了三个月。过完清明,彭光彬就回了济南,虽然学校没开学,但他想提前来做准备。五月底,站里终于开工了,可受疫情影响,学校周围的外卖生意基本停了。

大多数学校不建议学生返校,本来有几十万在校生的大学城,显得格外冷清。彭光彬和两个学校的食堂谈好,只做从食堂到宿舍的校内配送,一天也能送四五百单。转眼又到了暑假。彭光彬不打算回家,站里还有其他的业务需要准备,他盼着八月底开学后,一切能再回到正常。



江苏省人力资源社会保障厅 7 月 14 日发布消息,经面试答辩、专业委员会评议、考核认定委员会确认等程序, 526 人通过第二批江苏省高层次和急需紧缺人才高级职称的最后考核认定, 其中高淳区的沈广龙被认定为高级乡村振兴技艺师。

今年 39 岁的沈广龙是一位土生 土长高淳区农民,1999 年参加高考,填 报志愿的时候,农村长大的他坚持填报 非农类专业,那个时候他对农村农业有 种天然的排斥心理。那个时候,他唯一 的念想就是通过高考跳出落后的农村。 然而,他的父亲却坚持要他去学习更多 的农业知识,毕业后好回到家乡,发展 农业,改造农村。父子之间的争执发生 了,平时和蔼可亲的父亲一反常态,两

(「生态蟹」 一高淳区首位高级技艺师沈广龙创业故事 一高淳区首位高级技艺师沈广龙创业故事

倪强 / 文

人争吵到最激烈的时候,他的父亲居然扬起手臂,狠狠地一巴掌呼在了他的脸上。这是他记忆以来第一次挨父亲揍,也是最后一次,那一巴掌改变了他的人生轨迹! 拗不过父亲的他,选择学习了动物科学专业,同时选修了食品工程。

沈广龙毕业后一头扎进了家乡农村,当时高淳的大闸蟹养殖已成规模,逐渐成为农业的重要支柱产业之一!随着家乡大闸蟹产业的发展,老百姓的生活有了很大改善,沈广龙心里非常高兴。但是,逐渐一个问题凸显出来,引起了沈广龙的注意,那就是尽管大闸蟹产业给他的家乡带来了财富和改变,但是养殖方式和销售模式上的创新不足,需要改进。

2005年2月21日沈广龙创办 了南京康旭科技有限公司, 吸纳了一 些周边的农民就业。至此新一代农人 改造传统农业,螃蟹由传统农户养殖 正式迈入了现代企业管理、科学养殖 螃蟹的时代。沈广龙有个梦想就是让 固城湖螃蟹的这个地理标志性产品 让更多的人知道。家乡农业新的发展 机会在哪里? 沈广龙一直在思考! 他 要从大闸蟹产业的源头开始、从生态 养殖开始做起,打造一条从养殖到销 售流通的大闸蟹产业链,进而带领家 乡的农民兄弟们重新开始创业。互联 网的发展给大闸蟹产业带来的极大 的机遇,从生态养殖到流通沈广龙实 现了一系列的突破。大闸蟹在捕捞后 3-5天内食用口感最佳,可是如何让 螃蟹在长途跋涉后运到消费者手中 仍然鲜活,那就不容易了。沈广龙在 实践中不断摸索,终于独创自己的包 装方式。利用大闸蟹冬眠的特征,把 泡沫箱完全封闭不打孔, 把冰放进 去,当箱子内氧气减少,温度达到4 度以下的时候,大闸蟹自己就进入休 眠状态了。螃蟹的消耗少了就能保障 成活率、新鲜度和营养价值了。这种 创新手法比传统包装延长了2-3倍 的物流时间。同时,他还创立了"沈家 蟹"这个品牌,主打"生态蟹"这个招 牌。智慧河蟹产销新模式是由沈广龙 在高淳传统河蟹产业模式上,总结多 年河蟹养殖经验模型,并用干金陵科 技学院智慧河蟹产业链技术攻关,合 作提出了一套基于物联网和大数据 等技术的河蟹产业链模式,并由金陵 科技学院研发完成软硬件技术平台, 金科院高淳智能产业研究院在高淳

实施成果转化,由康旭科技实现示范 应用。

沈广龙创办的康旭科技同时也 是农产品电商龙头企业,公司以高淳 当地特色农产品资源为重点,整合公 司在电商平台、物流仓配、电商服务 等领域内的既有资源,在高淳当地打 造一个覆盖高淳农业全产业链的电 商发展体系,构建聚集电商产业发展 模式,通过专业化、规模化的电商渠 道, 指导当地农户 100 多人开设网 店,引导当地农户更好的利用社交电 商进行种养殖业生产和农产品的精 准营销。有效的品牌推广与运营拉 动,在帮助当地农户提高产品销售速 率的同时,帮助他们更好进行农产品 的电商品牌塑造,综合带动并提升高 淳特色农产品在国内农产品电商领 域内的影响度与美誉度。2019年沈 广龙创办的康旭科技实现产值850 万元,带动当地农民稳定就业30人, 螃蟹上市期间还招用季节工农民 200多人,取得了较好的经济效益和 社会效益。

通过这几年的艰苦创业和不断的创新探索,沈广龙在螃蟹科学养殖和智慧营销上取得了一定的成绩,为带动家乡农民就地就业、科学致富和乡村振兴奉献了一份力量。2017年被评为江苏省乡土专家三带新秀,2018年被评为中国养蟹匠,2019年被金陵科技学院聘请为本科生导师,2020年被考核认定为高级乡村振兴技艺师。

(作者单位:高淳区人社局) ▲

)



第二届"南京市十佳 HR 经理人评选"开始

"南京市十佳 HR 经理人评选"活 动是我市首次为创树人力资源行业 先进典型,提升南京市企业人力资源 管理水平而举办的活动,2019年举 办了首届评选,选树了一批我市人力 资源管理专业优秀人物。日前"第二 届南京市十佳 HR 经理人"评选活动 正式拉开帷幕。从活动启动之日起, 将通过宣传报名、初评、网络投票等 阶段的遴选,从领导力、创造力、执行 力、学习力、影响力五个方面对参赛 选手进行全面评价,确定入围决赛选 手。11月18日将举办评选活动决 赛,决出南京市十佳 HR 经理人以及 南京市优秀 HR 经理人、南京市最具 网络人气HR经理人、优秀人力资源 管理案例等奖项,获奖的部分选手还 将代表南京参加明年举办的"第八届 中国长三角十佳 HR 经理人评选"活 动。(市人才)

浦口区人社局扎实推进研究生见习工作

今年高校毕业生总量创新高,加上受疫情影响,就业形势尤为严峻。浦口区人社局扎实开展战疫情促就业研究生就业见习工作,一手抓岗位开发,一手抓人员签约,双管齐下,全力完成3500个就业见习岗位开发任务。一是扩大新政影响。出台《浦口区战疫情促就业研究生见习行动方案》,广泛宣讲和业务指导。二是加强

岗位筛选。聚焦集成电路、高端交通装备等地标产业链关联企业,合理分解见习岗位开发任务,强化区街联动和部门协作,加强与用人单位对接,发挥人力资源服务机构能动作用,深入挖掘开发岗位,确保提供的见习岗位质量高、吸引力强。三是抓实人员签约。紧密联系平台、园区和街道,加强组织领导,建立联调联动、协同推进工作机制,为硕博研究生与双一流本科生和见习单位搭建有效平台,根据见习对象学历、专业特点和见习单位需求,组织见习岗位推荐、双向选择洽谈活动,提升见习匹配效率。

维护农民工权益,人社局在行动

近日,经开区 12345 收到一位 市民求助,经工作人员联系市民了解 情况:市民为开发区某建筑工地的工 人,在工地工作只拿到1000多元。 市民多次与相关负责人员沟通,一直 拖延不给补发工资,在协调无果的情 况下,求助 12345 政务热线的帮助。 经开区 12345 政务热线办全面了解 上述情况后,迅速转交人社局办理。 农民工权益无小事,开发区劳动监察 大队对此非常重视,联系项目方进行 协调,并于8月27日现场协调相关 负责人员给市民发放工资现金 6000 元, 并承诺明天支付余款 11000 余元, 劳动监察大队会继续 跟进确保支付到位。

人社局作为经开区 12345 政务 热线工作的主要承办单位之一,始终 把民众的合法权益放在首位,做好劳 动保障、维权工作。今年以来,由于受 疫情的影响,劳动保障类工单诉求大 幅上升,累计达到 850 件,针对这一 情况,人社局高度重视,多次召开专 题会议研究提升办单质效,对接政务 热线办开展工单办理规范培训,并持 续加强对区内企业用工规范的宣传 教育和法律法规培训,引导和规范企业用工,推进劳动关系的和谐稳定,市民的诉求大部分得到圆满解决,12345工单综合满意率达到90%。

鼓楼区召开迎接国家农民工工资支付 实地核查工作布置会

为做好国家对江苏省农民工工 资支付实地核查工作,鼓楼区日前召 开迎接国家农民工工资支付实地核 查工作布置会。根治欠薪领导小组副 组长、人社局局长张长青通报了我区 在建项目工地存在的问题。根治欠薪 领导小组组长、鼓楼区区委常委高军 玲就我区工程项目存在的问题结合 各成员单位职责——梳理,理清问题 根源,研究制定整治办法。强调各行 业主管部门和各街道要再次全面排 查项目工地,对项目存在的问题要严 格督促整改,及时上报相关部门并做 好《保障农民工工资支付条例》的宣 传。重点街道、问题突出街道尤其要 引起重视,集中整治,人社局要做好 牵头工作,建设局要做好行业监管, 对有问题的工程项目约谈、处罚。党 的十八大以来,党中央始终高度重视 和关心维护农民工合法权益,我区将 以本次农民工工资支付考核工作为 契机,不断加大《保障农民工工资支 付条例》的宣传力度,扎实做好保障 农民工工资支付各项工作,切实维护 好广大农民工合法权益。

栖霞青年大学生创新创业大赛圆满落幕

"智汇栖霞、载梦启航"2020 栖霞青年大学生创新创业大赛暨第八届"赢在南京"创业大赛栖霞分赛区决赛及颁奖典礼日前成功举办。区人社局努力打造富有栖霞特色的创业体系。一是用政策吸引人才。在全面落实南京市创新创业政策的基础上,每年安排500万元专项经费用于青

年大学生创业资金、场地、运营等方 面的扶持,让他们在栖霞成就梦想。 二是搭平台集聚要素。充分发挥仙林 大学城科教资源优势,与高校深入开 展合作,鼓励社会力量参与,共同建 设形式多样的大学生创业园、创业孵 化基地。目前,成功创建全市首家人 社部认定的全国创业孵化基地 1 个、省级大学生创业示范基地4个、 市级大学生创业园7个,创业载体 层次、容量位居全市前列。三是优服 务激发活力。先后成立栖霞区大学生 创业服务中心、南京市人才中心栖霞 分中心,为高校毕业生提供"一站式" 就业、创业服务。积极推进驻区高校 及园区大学生创业"绿色通道"建设, 有效解决大学生创业工商注册、贷款 担保等瓶颈问题。通过举办创业沙 龙、栖霞大创课堂、青年创业大赛等 系列活动激发创新创业活力。

六合区落实被征地人员社会保障清零工作

近期,六合区人社部门"四措并 举"做好被征地人员社会保障清零工 作。一是建立健全组织领导机构。把 清零工作纳入区人社局重点工作,实 行主要领导负责制,明确由区社保中 心具体负责实施工作:二是建立部门 联动机制。明确了人社、财政、规资、 街镇等各部门的职责分工,建立了对 难点堵点问题通过专题会议和联动 协调机制,保证按序时进度不漏一 人;三是宣传落实政策及规范业务流 程。抓好上级政策的学习贯彻,认真 学习贯彻被征地人员社会保障工作 政策,吃透精神、明确要求,结合实际 落实好清零工作: 四是开展调查摸底 夯实工作基础。逐一核对被征地资 料,对所有征地项目的名称、征用面 积、涉及村居数量、涉及人员数量、政 府补贴金额、土地批复情况进行全面 掌握,为开展工作奠定了基础。经过一个多月的努力,截止目前全区共梳理 56 宗征地项目 6808 名未进保被征地人员,已纳入保障范围 6655人,正在组织实施 153 人。(六合区人社局 刘勇)

溧水区人才获评高级乡村振兴技艺师职称

近日, 江苏省公布首批乡土人 才专业职称评审结果, 溧水区有4 名乡土人才获评高级乡村振兴技艺 师职称。溧水区人社局更新人才观 念,以在乡村范围作出贡献、有示范 作用来衡量,学历水平不作硬性要 求,推荐8名学历层次高、专业技术 强、带动能力强的乡土人才,最终4 人晋升高级乡村振兴技艺师职称,晋 升总人数位居全市前列。同时,区人 社局充分发挥部门联动作用,积极向 组织部门推荐人才,畅通人才评价通 道,通过专家评审认定,2人为乡土 人才"三带"名人,3人为乡土人才 "三带"新秀,1人为乡土人才"三带" 能手。下一步,区人社局将继续做好 乡土人才服务,让有号召力的带头 人、有行动力的追梦人、懂技术的"土 专家"、善经营的"新农人",在乡村振 兴伟业中精彩绽放。(溧水区刘阿敏)

秦淮区人才获评高级乡村振兴技艺师职称

近日,秦淮区 5 位乡土人才正式 获评正高级、高级乡村振兴技艺师职 称,在南京市共入选的 19 位中占比 超过 25%。自去年 11 月起,江苏省 率先明确在工程系列专业职称中增 设乡土人才专业,并一步到位到正高 级。今年,我省共有 595 位来自工艺 美术类、农业类、建设工程类等类别 的专业人才参与申报,最终经专家评 审后确认 227 位乡土人才正式获评 正高级、高级乡村振兴技艺师职称。 前期,我区共申报 15人,获评 5人。 这项针对乡土人才的职称评价制度, 丰富了乡土人才队伍建设的内容,提 升了乡土人才的社会认同度,真正做 到了让各个领域的能手和翘楚都能 够通过自身地努力,来不断带动技艺 传承、促进产业发展和助力乡村振 兴。我区将继续坚持为广大乡土人才 提供优质服务,让其巨大的能量在秦 淮大地充分释放,让其蓬勃的活力在 "强富美高"新征程中竞相迸发。

2020年度市育婴员技能竞赛隆重开赛

2020年度南京市职工职业 (行 业)技能大赛育婴员技能竞赛于8月 16日在南京市职业培训指导鉴定中 心隆重开幕。本次竞赛由雨花台区总 工会、南京市雨花台区人力资源和社 会保障局和南京市建邺区人力资源 和社会保障局联合承办。近300名 来自全市幼儿园、早教机构、托育机 构、月子会所、月嫂中介等相关行业 的育婴高手参加了本次竞赛。选手们 在赛场上相互切磋、加强交流,充分 展现出自身高超技艺和良好精神风 貌,选拔出了一批真正优秀、合格的 育婴高技能人才。此次竞赛为育婴员 们提供了一个展示自我的平台,充分 弘扬了工匠精神,让广大育婴从业者 在竞争激烈却良莠不齐的巨大育婴 市场的舞台上提升了岗位的竞争力、 提高了行业的整体水平。进一步引导 育婴行业广大从业人员敬业爱岗,推 动南京市育婴高技能人才队伍建设, 促进育婴行业发展,为南京创新发展 作出突出贡献。(建邺区陈婷)

线的军嫂



她是一名军嫂,是一位有着十三年基层工龄的社保协理 员:在家她是宝贝女儿贴心的妈妈,在单位她是一位和蔼可 亲的网格员。在这次抗击疫情战役中,她的坚持、踏实和耐心 赢得了小区居民的认可,她带领的防疫包保组被社区党支 部授予"最美包保组",她就是合班村社区劳保站组长孙越 韮

合班村社区辖区范围大,共有10个小区,疫情防控有 13个卡口,自社区成立疫情防控包保组以来,作为网格长的 孙越菲是新城尚座小区包保组的组长。她的丈夫是一名军 人,疫情防控期间连续几个月都在部队没有时间回家,家里 老人和女儿也照顾不到。自从孙越菲负责包保组后,女儿很 支持妈妈的工作,不仅给妈妈送饭还去小区做了一周的志 原者。

防疫防控期间新城尚座有位从南通回来的李阿姨,包 保组对其进行了行程查询、体温检测、信息登记,根据疫情防 控要求叮嘱其在家自我隔离,当天晚上9点多李阿姨突然 发烧,她一下子慌了,连夜电话孙越菲。李阿姨在电话里情绪 很低落,担心自己已经感染了新冠病毒,害怕去医院检查抵 触留观犹豫不决。孙越菲一边电话对李阿姨进行心理疏导 稳住她的情绪,一边通知社区联系医院,一直沟通到凌晨一

两点,李阿姨答应去医院接受检查。在医院进行了检查又解 除了医学观察,李阿姨又回到了小区在家进行自我隔离,期 间网格长孙越菲和志愿者主动跟她联系,一直保持微信电 话的即时沟通,及时了解其生活和身体情况,主动上门送蔬 菜水果和生活必需品,关注其生活精神状态,孙越菲的爱心 付出得到了李阿姨全家的的认可和点赞。除了日夜坚守门 岗开展疫情防控工作, 孙越菲和同事们还隔三差五走访小 区空巢老人、独居老人及孤寡老人,为他们送去口罩,主动关 心他们的吃穿行有无困难,帮助老人添置生活必需品并帮 忙购买药品送上门。

"疫情的来势汹汹,让我感受到作为社区的普通一员, 有责任和义务守护居民的安全: 防疫的点点滴滴又让我深 感作为一名党员、一名军嫂,我更需要有舍小家为大家的觉 悟。从包保组成立开始居民的不理解不配合,到现在居民的 参与和认可,我觉得我的工作付出是值得的,心里也特别踏 实。""我们上门的时候遇到家里有大学生的,还会跟特地跟 居民宣传大学生创业的相关政策,疫情期间找工作难!"疫情 防控、人社工作两不误,这不仅是孙越菲工作的真实写照,也 正是迈皋桥街道社区劳动保障站工作人员的敬业写照。

(作者单位:迈皋桥街道人社所) ▲



省政府关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的意见

(苏政发[2020]45号)

各市、县(市、区)人民政府,省各委办厅局,省各直属单位;

为深入贯彻落实党中央、国务院深化养老保险制度改革的决策部署,促进企业职工基本养老保险制度长期平稳运行,根据国务院关于建立企业职工基本养老保险基金中央调剂制度的通知》(国发(2018)18号)和《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的通知》(人社部发2019112号)精神、现就规范企业职工基本养老保险省级统筹制度提出如下意见。

一、总体要求

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导、深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神、牢固树立和贯彻落实新发展理念、对标高质量发展走在全国前列目标、紧扣满足人民日益增长的美好生活需要、着力解决发展不平衡不充分的突出问题。在统一全省企业职工基本养老保险制度缴费政策、待遇政策、基金使用、基金预算和经办管理的基础上,以强化基金统一预算管理为核心,以全省统一信息系统为依托,以健全基金监督体系为保障,实行基金省级统收统支、基金缺口分级负担、各级政府责任明晰的企业职工基本养老保险省级统筹制度。

二、任务措施

(一)进一步规范统一全省企业职工基本养老保险政策。统一参保政策适用范围和条件,不得将不符合参保条件的对象纳入参保范围;统一执行国家核准的参保单位和个人缴费比例,苏州工业园区在2022年1月1日前逐步过渡到执行全省统一的单位缴费比例,统一全省缴费工资基数上下限标准,按全省上年度全口径城镇单位就业人员平均工资的300种60种户。缴费工资基数上下限标准,每年由省人力资源社会保障厅会同省财政厅公布实施统一参保单位和个人缴费工资基数核定政策,个人按国家规定的工资收入作为缴费工资基数,单位按本单位全部职工缴费工资之和作为缴费工资基数;统一全省企业职工基本养老保险费征收期,参保单位按月缴纳当月基本养老保险费;统一规范全省企业职工基本养老保险费征缴流程;统一基本养老保险待遇计发办法,逐步调整为按全省全口径城镇单位就业人员平均工资作为基本养老保险待遇计发基数,具体过渡办法按国家统一要求另行制定;统一补缴条件和程序,严禁违规补缴增加缴费年限;统一全省灵活就业人员参保缴费和待遇享受政策。

(二)统一全省企业职工基本养老保险基金收支管理。全省基金由省级集中统一管理,实行"收支两条线"全额缴拨、省级统收统支统管。

1基金省级统收。基金省级统收是指全省企业职工基本养老保险基金各项收入按期全额归集至省级社会保障基金财政专户以下简称省财政专户)。基金收入项目包括:基本养老保险费收入。各级财政补贴收入、利息收入、转移收入、委托投资收益、上级补助收入下级上解收入以及其他项目收入。从2021年1月1日起、各级税务部门当期征收的基本养老保险费作为省级收入直接解缴同级国库,并由人民银行南京分行根据省财政部门划款指令及时划至省财政专户。转移收入、利息收入和其他项目收入一并由各级财政专户按季归集并划转至省财政专户。

2基金省级统支。基金省级统支是指通过省财政专户统一拨付全省企业职工基本 养老保险基金各项支出。基金支出项目包括:基本养老保险待遇支出、转移支出、补助下 级支出、上解上级支出以及其他项目支出。其中基本养老保险待遇支出包括:按照国家 和我省相关政策规定发放的企业离退休人员基本养老金、因病或非因工死亡人员丧葬 费和遗属抚恤金等待遇支出。省级社会保险经办机构按月向省财政部门申请下月全省 基金支出计划,省财政部门审核后,将资金从省财政专户拨付至各地财政专户,按规定 支什

3累计结余基金管理。各地截至2020年12月31日累计结余的基金,从2021年1月1日起由省统一管理和调度使用。各地不得擅自动用。各地累计结余的资金,在不影响省统一调度使用的前提下,原则上5年内上解省财政专户集中管理;暂未上解的资金,由当地规范管理,确保基金安全完整和保值增值。2020年第四季度,省按照全省2个月左右的基金支出规模,从结余地区等比例预调部分资金至省财政专户,用于启动实施省级统收统支工作。

(三)强化全省企业职工基本养老保险基金预算管理。根据件华人民共和国社会保险进》件华人民共和国预算进等规定,适应规范省级统筹制度和实行基金省级统收统支的需要,改革企业职工基本养老保险基金预算编制办法,由省人力资源社会保障部门及其社会保险经办机构会同省税务部门统一编制全省企业职工基本养老保险基金收支预算草案,由省财政部门审核并会同省相关部门征求市,县(市)意见后,按规定程序报省人民政府审定和省人大批准后执行。预算编制要按照国家和省有关规定,遵循收支平衡的原则,综合考虑上年度基金预算执行情况。结合全省经济社会发展规划,运用信息共享机制,合理确定预算指标。完善预算管理体制,进一步增强基金预算的严肃性和硬约束,严格规范收支内容、标准和范围,实行全程预算监督,确保省级统筹基金按时足额调度到位。

(四)建立健全全省企业职工基本养老保险责任分担机制。实行基金省级统收统支后,省政府承担全省企业离退休人员基本养老金按时足额发放的主体责任,并按照权利与义务相对等、激励与约束相结合的原则,建立健全基本养老保险基金缺口分担机制。每年年初、根据省人大批准的年度企业职工基本养老保险基金预算,由省政府向各地下达基金收支计划。对于各地预算内收支计划形成的一般性收支缺口,在全省基金有结余的情况下,通过统一调度使用全省结余基金解决;当全省基金结余不足支付时,由省财政部门会同省人力资源社会保障部门多渠道筹资,并根据各地人口结构、就业状况、参保缴费、抚养比、财力状况、经济发展水平等因素,制定各级政府共同分担基金缺口的办法,报省政府同意后实施。对于各地因未完成基金收入计划。例除不可抗力因素和违规少收多支形成的管理性收支缺口,全部由当地政府承担,并将所需资金按规定上解省财政专户。

(五)建设全省统一的企业职工基本养老保险信息平台。加大信息化建设资金投入和工作推进力度,力争 2020 年底前完成全省统一的企业职工基本养老保险信息平台建设并投入使用,实现数据信息全省集中、待遇发放全省统一业务经办全省统一,确保全省养老保险业务实时联网经办、基金财务实时管理监督。实行社会保障卡发行应用全覆盖,大力推进电子社会保障卡,开展养老保险网上申办和查询。建立人力资源社会保障财政、税务、公安民政、司法、市场监管、银行等部门间信息共享机制、推动部门间共享平台建设和信息系统对接,实现系统互联互通和数据信息共享,推进数据资源跨层级、跨部门比对运用、为养老保险决策管理科学化提供支撑。

(六)规范全省企业职工基本养老保险经办管理服务。加强标准化、规范化建设,实行养老保险参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取等全省标准统一、流程规范、异地通办。深入落实"放管服"改革要求,全面实行事前告知承诺、事中积极开展信用评级和分类监管,事后实施失信联合惩戒,加快构建以信用为基础的新型经办管理服务模式。建立省级统筹运行监控系统,开展主要业务环节实时监测,加大数据稽核力度,对运行异常和违规行为精准识别定位、保障基金安全平稳运行。健全政策经办、信息监督四位一

体的基金管理风险防控体系,加强基金监督,强化风险预则预警处置,防范化解运行风险。

(七)完善全省企业职工基本养老保险激励约束机制。省人力资源社会保障厅会同省财政厅、省税务局每年对各地落实省级统筹情况进行评估,加强对各地政策执行、参保扩面基金征缴、责任分担、待遇核发经办服务、基金监管等方面工作的监督。对完成情况好的地区,省政府办公厅通报表扬、对完成情况差的地区,省政府约谈当地政府领导、对问题严重的地方政府及相关责任人进行问责。

三、组织保障

(一)加强组织领导。省政府建立联席会议制度,由分管副省长担任召集人、省政府分管副拟书长、省人力资源社会保障厅和省财政厅主要负责同志担任副召集人,联席会议成员由省人力资源社会保障厅、省财政厅、省公安厅、省民政厅、省司法厅、省审计厅、省税务局、省市场监管局、省统计局、省总工会、人民银行南京分行等部门和单位负责同志担任。联席会议办公室设在省人力资源社会保障厅,承担联席会议日常工作。联席会议统一领导规范省级统筹工作。定期厅取工作情况汇报,及时研究新情况新问题,不断完善制度机制,确保全省企业离退休人员基本养老金按时足额发放和企业职工基本养老保险制度健康可持续运行。各市、县(市)人民政府要进一步提高政治站位,切实承担起本地区企业职工基本养老保险参保扩面、基金征收、待遇发放的直接责任,主要领导亲自过问,分管领导加强协调,确保应保尽保、应收尽收,为企业离退休人员基本养老金按时足额发放提供强有力支撑。

(二)明确责任分工。省人力资源社会保障厅会同省财政厅、省税务局具体负责规范省级统筹工作的落实,加强对基金预算执行情况的监督。省人力资源社会保障厅要牵头做好政策制定、考核奖惩、基金监管等工作,建立基金运行监测预警制度,督促各级人力资源社会保障部门及其社会保险经办机构大力推进参保扩面,加强基金核算和财务管理,严格退休人员资格核定,确保待遇按时足额发放。省财政厅要牵头编制全省基金预决第,加强财政专户管理。督促各级财政部门按规定向省解缴资金和按时足额拨付资金,会同省人力资源社会保障厅制定缺口分担办法。省税务局要督促各级税务机关依法依规组织收入入库并及时反馈征收情况,确保基金应收尽收。人民银行南京分行要做好养老保险费收入入库核算、划转财政专户及部门间对账工作。省审计厅要加强对企业职工基本养老保险省级统筹基金收支管理和预决算执行情况的审计监督。省统计局要协助提供全省及各地城镇非私营单位就业人员平均工资、城镇私营单位就业人员平均工资等数据。省总工会要参与监督企业职工基本养老保险省级统筹制度的执行,维护职工群众合法权益。各级公安部门要协助提供人口信息,民政部门要协助提供死亡火化人员信息,司法部门要协助提供刑事处罚信息,市场监管部门要协助提供执照登记注销信息和严重违法失信企业名单信息。

(三)精心组织实施。省人力资源社会保障厅会同省财政厅、省税务局等部门抓紧制定相关配套办法,细化政策措施,加大监督指导力度、确保规范省级统筹工作顺利实施。各地要按照规范省级统筹的要求,进一步增强责任感和使命感,压紧压实责任,狠抓工作落实,充分挖掘内部潜力,确保规范省级统筹各项要求落地落实。

本意见自2020年9月1日起施行,原有规定与本意见不一致的,按本意见执行。 各地不得自行出台企业职工基本养老保险政策,已出台的不符合国家和省规定的一律 废止。

附件:1. 江苏省规范统一全省企业职工基本养老保险政策若干规定

- 2. 江苏省企业职工基本养老保险基金预算管理办法
- 3. 江苏省企业职工基本养老保险责任分担办法

江苏省人民政府 2020年6月2日

(此件公开发布)

附件1

江苏省规范统一全省企业职工基本养老保险政策若干规定

根据《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的通知》(人社部发(2019)112号)等文件要求,现就规范统一全省企业基本养老保险有关政策作如下规定;

- 一、统一全省企业职工基本养老保险参保范围
- (一)我省行政区域内各类企业、民力非企业单位、社会团体基金会、合伙组织及其与之形成劳动关系的所有人员,有雇工的个体工商户及其雇工,应当依法参加企业职工基本养老保险。
 - (二)机关事业单位编制外聘用人员,依照规定参加企业职工基本养老保险。
- (三)按照国家和我省规定应当参加企业职工基本养老保险的其他用人单位和个人,应当依照规定及时参加企业职工基本养老保险。
- (四)无雇工的个体工商户,未在用人单位参加企业职工基本养老保险的非全日制 从业人员以及其他灵活就业人员,自愿参加企业职工基本养老保险。
 - 二、统一全省企业职工基本养老保险缴费政策
- (一)用人单位以本单位全部职工缴费工资基数之和作为缴费工资基数。按**16**的 缴费比例缴纳企业职工基本养老保险费。
- (二)职工个人(含个体工商户雇工)以本人上年月平均工资收入作为缴费工资基数,按 8的缴费比例缴纳企业职工基本养老保险费,并全额计入个人账户。本人上年月平均工资收入高于省公布的当年缴费工资基数上限的,按上限作为缴费工资基数;低于下限的,按下限作为缴费工资基数。
- (三)无雇工的个体工商户和灵活就业人员可在省公布的当年缴费工资基数上下限之间选择适当档次的缴费工资基数。按20的缴费比例缴纳企业职工基本养老保验费,其中86计入个人账户。
 - 今后国家如调整单位和个人的缴费比例,按调整后的比例执行。
 - 三、统一灵活就业人员参加企业职工基本养老保险政策
- (一)我省户籍的灵活就业人员自愿参加企业职工基本养老保险的,应当按我省就业和失业登记管理办法先办理就业登记,并在就业登记地办理参保手续。
- (二)在我省缴纳企业职工基本养老保险满10年的外省户籍灵活就业人员自愿继续参保的,按我省就业和失业登记管理办法办理就业登记后,可在我省就业登记地办理继续参保手续。
- (三)在我省灵活就业且办理港澳台居民居住证的港澳台居民,按我省就业和失业 登记管理办法办理就业登记后,可在我省就业登记地办理参保手续。
- (四)灵活就业人员在一个自然年度内最长可按年申报缴纳企业职工基本养老保险费,在全省社会保险年度统一调整为自然年度前,也可在一个社会保险年度内最长按年申报缴纳企业职工基本养老保险费,但不得违规向前进行以往年度的补缴来增加缴费年限。
 - 四、统一企业职工基本养老保险补缴政策
- (一)各地要严格执行企业职工基本养老保险补缴规定,除国家和省规定的应缴未缴情形外,用人单位和个人不得违规补缴。
- (二)用人单位存在应缴未缴情形的,按国家和省规定的应当参保缴费时间起补缴。 参保人员存在应缴未缴情形的,根据当时国家和省政策规定、本人当时所在单位 性质、本人当时身份性质并结合本人档案、认定其可以补缴时段。
- (三)社会保险经力机构实施稽核检查或依据投诉举报,依法查实用人单位未足额申报缴费的,社会保险费征收机构应当责令用人单位限期补足,并按规定加收滞纳金。逾期仍不缴纳的依法处以罚款。

五、统一企业职工基本养老保险转移接续政策

- (一)本省户籍参保人员在我省原建立的临时基本养老保险缴费账户(以下简称临时账户),就地统一调整为基本养老保险关系。
- (二)本省户籍参保人员在本省范围内跨地区流动时,在转入地建立基本养老保险关系,不再建立临时账户,不再转移基金。
- (三)外省户籍流动到我省的参保人员,按国家规定应建立临时账户的,仍建立临时账户,其后在我省内又发生跨地区流动时,在转入地继续建立临时账户,并将流动前后的临时账户进行归集资金不转移。
- (四)参保人员由我省流动到外省的,由我省最后一个参保地社会保险经办机构负责按国家统一规定,归集转移基本养老保险关系(含临时账户)并全额转移资金。
- (五)参保人员达到法定退休年龄或企业职工基本养老保险待遇领取年龄时,按国家和省规定确定待遇领职地,由待遇领职地发放待遇。

六、统一企业职工基本养老保险基金支付规定

企业职工基本养老保险基金支付范围包括:

- (一)离休人员享受的基本离休费、按国家规定发放的1-3个月生活补贴、护理费 (含高龄护工费补贴):
- (二)退休(退职)人员享受的基本养老金(生活费),建国前参加革命工作的老工人享受的1-3个月生活补贴,护理费(含高龄护工费补贴);
- (三)参保人员因病或非因工死亡后,按省规定支付的丧葬费,直系亲属一次性抚恤费,遗属抚恤金;

(四)国家和省规定可从企业职工基本养老保险基金中支付的其他项目。

各地要严格执行国家和省有关企业职工基本养老保险基金支付规定,不得擅自提高基本养老保险待遇计发水平和基本养老金调整水平,不得将统筹外项目纳入基金支付范围,不得将不属于企业职工基本养老保险参保范围人员的待遇纳入基金支付。对违规列入基金发放的项目和人员,要立即予以整改。

本规定自2020年9月1日起执行。以往规定与本规定不一致的,按本规定执行。 今后国家有新规定的,从其规定。

附件2

江苏省企业职工基本养老保险基金预算管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步加强企业职工基本养老保险基金预算管理,规范企业职工基本 养老保险省级统筹制度,适应基金省级统收统支需要,根据(中华人民共和国预算法)(中华人民共和国社会保险法)和(社会保险基金财务制)) 第有关规定,制定本办法。

第二条 全省企业职工基本养老保险基金预算(以下简称基金预算),由省财政部门、省人力资源社会保障部门、省税务部门综合考虑上年度基金预算执行情况、结合全省经济社会发展规划,运用信息共享机制,遵循收支平衡原则统一编制。

第三条 省人民政府是筹集企业职工基本养老保险收入和支付企业职工基本养老保险待遇的责任主体,各级人民政府按照本省企业职工基本养老保险责任分担机制 共同承担基金缺口补助责任。各设区市人民政府可根据实际情况,制定市、区基金缺口分担机制。

第四条 基金预算年度为1月1日至12月31日。

第二章 预算编制

第五条 每年下半年,根据国家关于企业职工基本养老保险基金预算的编制要求, 采用"两下一上"的办法,统一编制下年度全省基金预算草案及省本级和各市、县(市)基金 收支计划,撰写编制说明。

- "一下":每年10月,省财政部门、省人力资源社会保障部门和省税务部门将统一编制的各市、县(市)基金收支计划下发各地征求意见。
- "一上"各市、县(市)于每年11月15日前将修改意见反馈省财政部门、省人力资源社会保障部门和省税务部门。
- "二下":省财政部门、省人力资源社会保障部门和省税务部门对预算草案进行修改完善,按规定程序报省人民政府经省人大批准后,由省人民政府将各地基金收支计划下达各地执行,并将预算报财政部人力资源社会保障部备案。

第六条 基金收入预算编制。基金收入包括基本养老保险费收入、利息收入、财政补贴收入、转移收入、委托投资收益、上级补助收入下级上解收入和其他收入。

- (一)基本养老保险费收入包括本年实缴当年养老保险费、本年预缴以后年度养老保险费、本年补缴以前年度养老保险费、本年清理回收以前年度欠费(不含核销)。基金收入预算应重点考虑城镇从业人数、参保人数、缴费人数、人均缴费工资、缴费比例、基金征缴率全口径城镇单位就业人员平均工资增长率等因素。
 - (二)利息收入根据银行存款余额、存款结构和利率等因素测算确定。
- (三)财政补贴收入包括中央财政补贴和地方财政补贴收入,中央财政补贴收入按 上年数据则算确定, 地方财政补贴收入根据每年全省基金缺口情况和累计结余情况确 定。
 - (四)转移收入根据本地区近3年的平均发生数测算确定。
 - (五)委托投资收益根据近3年的平均发生数测算确定。
 - (六)上级补助收入和下级上解收入主要核算中央调剂金,根据中央下发数确定。
 - (十)其他收入根据近3年的平均发生数测算确定。

第七条 基金支出预算编制。基金支出包括基本养老金支出、丧葬补助金和抚恤金支出、转移支出、补助下级支出、上解上级支出和其他支出。基金支出预算应重点考虑离退休人数及其变化情况、人均基本养老金、基本养老金调整水平等因素。

- (一)基本养老金支出根据上年末离退休人数、人均养老金、离退休人员增长率、待遇 调整幅度等因素确定。
- (二)丧葬补助金和抚恤金支出根据上年末离退休人数、死亡率、丧葬抚恤标准人均 养老金等因素确定。
 - (三)转移支出根据本地区近3年的平均发生数测算确定。
 - 四剂助下级支出和上解上级支出主要核算中央调剂金,根据中央下发数确定。
 - (五)其他支出根据近3年的平均发生数测算确定。

第八条 各级财政部门人力资源社会保障部门、税务部门应各司其职、通力协作、相互配合、共同做好基金预算编制工作。

第九条 省社会保险经力机构和省税务部门要严格按照有关规定和要求,加强基础管理、完善编制方法,确保数据真实,内容完整提升预算编制的科学性、准确性。

第三章 预算执行

第十条 各级税务部门社会保险经办机构必须依照法律法规及时、足额征收应征的基本养老保险费,不得违规多征提前征收或者减征、免征、缓征,不得截留、占用或者挪用

第十一条 各级财政部门社会保险经办机构义须依法依规按时足额拨付基本养老保险基金,确保各项基本养老保险待遇发放。

第十二条 年度基金预算原则上不作调整,确因国家及我省政策等特殊原因需调整的,由省财政部门、省人力资源社会保障部门及其社会保险经办机构、省税务部门编制基金预算调整方案,报省人民政府、经省人大常委会批准后执行,并报财政部、人力资源社会保障部备案。

第十三条 财政补助资金、中央调剂金、全省累计结余基金由省统一管理使用。 第十四条 当全省基金不足支付时,各级政府应将年度预算内收支计划形成的一 第十五条 预算年度终了,省财政部门、省人力资源社会保障部门及其社会保险经力机构应及时汇总编制基金决算草案、经省人民政府审定后报省人大常委会审查批准,并按规定程序报财政部人力资源社会保障部。

第十六条 各级财政部门,人力资源社会保障部门及其社会保险经办机构要及时严格核对账目,确保数据真实准确、内容完整、说明清楚,提高基金决算编制质量。

第四章 收支计划管理

第十七条 各级财政部门人力资源社会保障部门及其社会保险经办机构、税务部门应切实做好年度基金收支计划执行的组织实施工作。按规定定期上报基金收支情况,分析基金收支计划执行情况。

第十八条 各级社会保险经办机构、税务部门要按月比对收入计划环实际征收情况、检查收入计划执行进度,分析收入计划执行中的问题,采取措施加以解决,并向省级社会保险经办机构、省税务部门报告。

第十九条 各级人民政府要对基金收支计划执行情况定期开展监督检查,确保全年基金收支任务按期完成。

第二十条 省财政部门、省人力资源社会保障部门、省税务部门要加强省本级和各市、县(市)基金收支计划执行情况的督导考核。

第五章 附 则

第二十一条 本办法自2020年9月1日起执行,根据实际情况适时调整。2020年的基金收支管理仍按原办法执行。

附件3

江苏省企业职工基本养老保险责任分担办法

根据《人力资源社会保障部财政部国家税务总局关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的通知》(人社部发2019112号)等文件要求、制定本办法。

一、各级政府及省相关职能部门责任

(一)实行企业职工基本养老保险基金省级统收统支后,全省为一个基金统筹区,按照基金统一收支,责任分级负责,缺口合理分担的原则,建立权利与义务相对应、激励与约束相结合的省,市,县三级政府责任分担机制。

(二)省人民政府统一领导省级统筹工作,负责督促各级政府全力落实省下达的养老保险工作目标任务,合理确定基金缺口各级政府分担责任,承担全省企业离退休人员基本养老金按时足额发放主体责任,促进企业职工基本养老保险制度可持续发展。

(三)各市、县(市)人民政府承担本地区企业职工基本养老保险工作属地责任,做好规范执行政策,扩大覆盖面,加强基金征缴,依法核发待遇、强化经办服务,严格监管基金、落实责任分担等工作。

(四)省人力资源社会保障部门牵头做好省级统筹工作,会同省财政税务部门做好责任分担机制的落实,预算执行的监督、基金缴拨和预测预警、待遇按时足额支付、政策宣传解释等工作。

二、一般性收支缺口确定及责任分担

(一)企业职工基本养老保险基金一般性收支缺口,是指预算年度内的收入预算与支出预算的差额。各地一般性收支缺口,按报省人民政府审定并经省人大批准后下达各地的企业职工基本养老保险基金收支计划确定。

(二)当全省基金有结余的情况下,各地一般性收支缺口通过统一调度使用全省结余基金解决。当全省基金结余不足支付时,由省财政部门会同省人力资源社会保障部门多渠道筹资,并根据各地人口结构,就业状况,参保缴费,抚养比,财力状况,经济发展水平等因素,明确各级政府分担比例,共同分担基金缺口。

三、管理性收支缺口确定及责任分担

(一)企业职工基本养老保险基金管理性收支缺口,是指未完成省下达的收入计划和违规少收多支造成的基金减少额、管理性收支缺口(剔除不可抗力因素)由省人力资源社会保障部门会同省财政税务部门认定。

(二)从严核定基金少收额。未完成省下达年度收入计划的,按未完成数核定少收额;擅自下调单位缴费比例的,按省下达的缴费人数和缴费工资基数、下调比例核定少收额;未执行省统一的缴费工资基数下限标准,按涉及人数及下限差额核定少收额;企业未按实申报参保人员和缴费工资企业职工以个人身份参保缴费。经发现未整改的,按涉及人数及基数差额核定少收额,其他因工作不到位或违规造成基金少收的按影响数额核定。

(三)从严核定基金多支额。擅自放宽特殊工种提前退休范围的、按涉及人员的支付额核定多支额。违规办理因病或非因工致残完全丧失劳动能力提前退休或退职的,按涉及人员的支付额核定多支额。违规一次性前补退休人员,以其前补年限占总缴费年限的平均占比及本人月基本养老金水平,按12个月核定每个人的多支额,擅自增加基金统筹项目的,按涉及人员的支付额核定多支额,擅自调整基本养老金水平的,根据涉及人数、本地区人均月基本养老金和违规调整水平,按12个月核定多支额。2021年1月1日以后,新发生女性灵活就业人员55岁前违规领取基本养老保险待遇的,按涉及人员的年支付总额核定多支额,其他不符合国家和省规定支出的,按多支额核定。

(四)从2021年1月1日起,管理性收支缺口由地方政府自行承担并将所需资金按规定上解省财政专户。其中,因未完成年度收入计划造成基金减收的,由地方政府筹措资金补足;因违规支出造成基金增支的,由地方政府负责全额追回。各地对违规少收多支行为,要按规定进行整改,并依法依规追究相关人员责任。当年各地未及时上解管理性缺口资金的,由省财政部门通过省与市县财政结算扣缴。

四、鼓励超额完成收入计划

对各地超额完成当年基金收入计划部分,省人力资源社会保障部门会同省财政部门单独建立台账,用以中减下一年度一般性缺口地方政府分担部分。具体中减办法为:超收 36至106以内的部分,其506可用于冲减;超收106至156以内的部分,其606可用于冲减;超收156以上的部分,其706可用于冲减。

座京人力资源社会保障

鼓楼区积极迎接介对区根治农民工工资工作实地考核







一是加强培训指导。召开鼓楼区根治拖欠农民工工 资支付领导小组全体会议,对各成员单位治欠工作负责 人进行了实地考核检查内容的培训指导,要求各成员单 位再一轮全面梳理排查各个项目工地, 做到台帐资料 "随时能拿、随时能看、经得住看、经得住查"。二是 明确具体措施。要求全面清查在建工程项目,加强整改 项目存在问题: 开展联合性检查, 督促考核工作任务落 实:推进欠薪源头治理,及时化解欠薪隐患:开展示范 工地建设,推进项目工地标杆管理。三是全力迎接考 核。会上, 市考核小组听取了我区治理欠薪工作情况和 《保障农民工工资支付条例》宣贯落实情况汇报, 随后 抽取了四家在建工地,实地检查了项目工地落实各项制 度的台账资料,约谈了工地工作的工人,了解工资支付 情况。检查组对我区的农民工治欠工作、《保障农民工 工资支付条例》的贯彻落实情况予以肯定,并对工作中 存在的不足进行了指导。我区将进一步加大治欠工作力 度, 充分发挥区根治拖欠农民工工资工作领导小组牵头 抓总作用,落实监管责任、强化日常监督、提升部门联 动、加强欠薪事件的处置和欠薪案件办理,确保农民工 依法按时足额领取劳动报酬, 切实维护好广大农民工合 (区人社局) 法权益。



开展技能培训 提升就业能力







迈皋桥街道人社所认真落实市职业技能提 升行动实施方案, 广泛收集失业人员就业意 向,精准对接社会技能需求和缺口,开展辖区 职业技能培训工作。考虑到学员学习时间、招 聘活动时段以及疫情防控等因素, 今年的技能 培训开班工作分两个批次进行。元旦刚过, 技 能培训即行开班,7月底8月初再次启动技能开 班工作, 前期通过社区劳保站统计培训内容意 向及自愿报名人数。今年技能培训采用微信签 到、课堂实时监控、督导抽查的方式考核到课 率,街道辖区内的失业人员、就业困难人员、 中低收入家庭人员约450人参加年度培训。健 康膳食制作和中西式茶点,是时下百姓关注的 健康养生热点: 商业插画、书刊排版是再就业 人员追捧的升级技能: GYB创业培训为灵活就 业人员带来创业的核心理念,课堂上学员们认 真听讲、踊跃发言, 跟老师积极互动, 培训内 容收到学员们的交口称赞。职业技能培训是促 使辖区就业困难人员再就业的一项有效举措, 帮助他们拓宽就业面,提升就业技能,提高就 业竞争力, 是人社所的职责所在, 也是街道落 实为民办实事、求实效的民生工程。

(迈皋桥人社所秦慧)

