

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

05

2022

总第 234 期

准印号 S (2022) 0100300

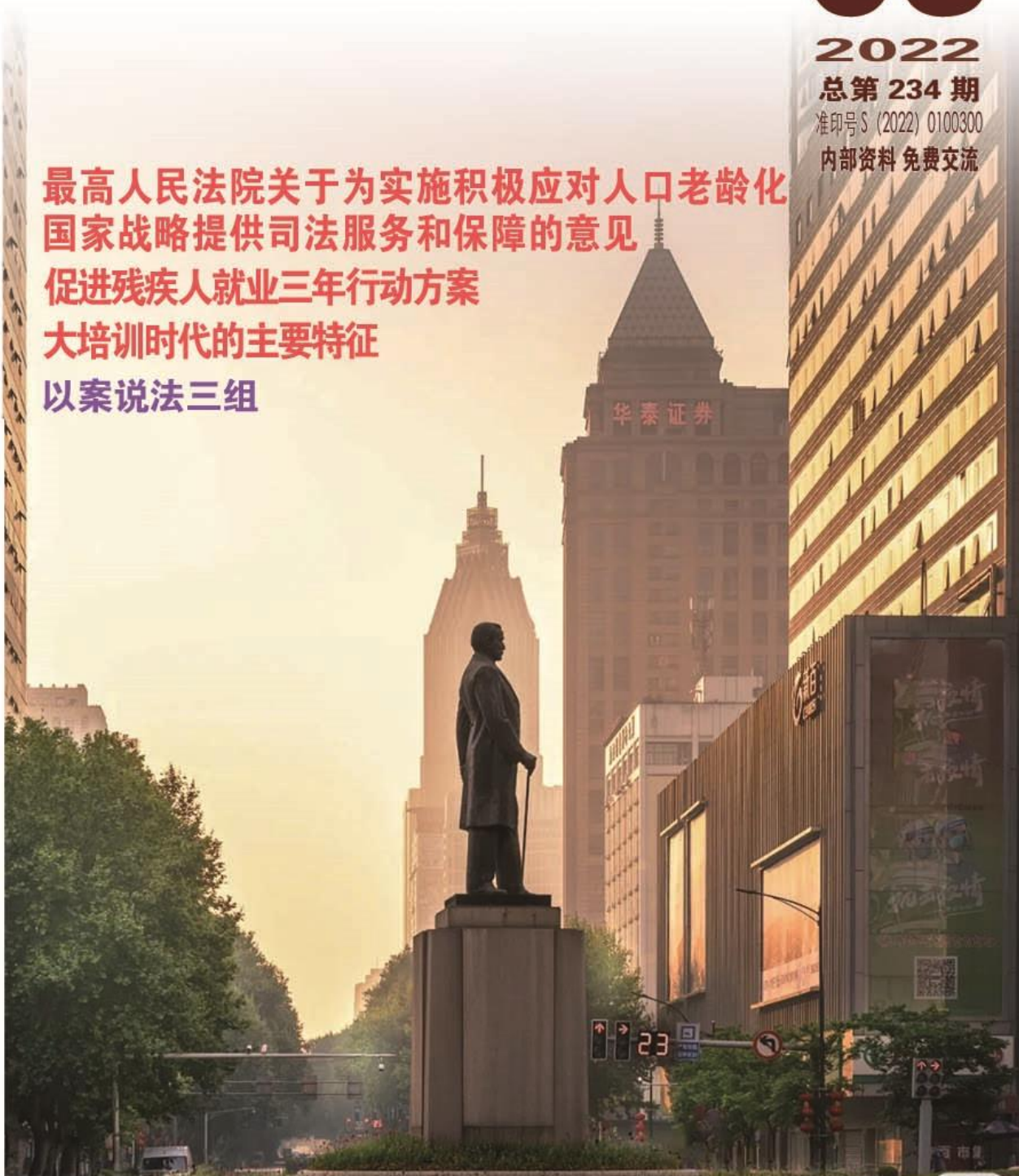
内部资料 免费交流

最高人民法院关于为实施积极应对人口老龄化
国家战略提供司法服务和保障的意见

促进残疾人就业三年行动方案

大培训时代的主要特征

以案说法三组



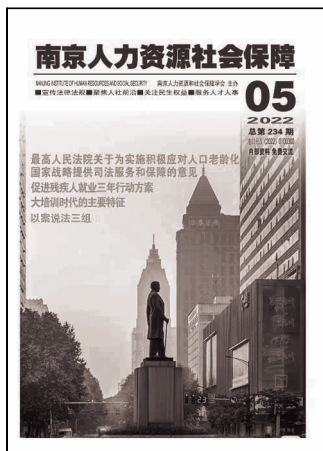
市人才中心开展第十五期硕博人才“宁聚行”活动



为落实好“紫金山英才宁聚计划”，加强硕博人才对南京经济发展的了解。市人才中心日前开展了第十五期硕博人才“宁聚行”活动。26名来自南京审计大学工商管理、物流管理等专业的硕博人才走进南京江北新区研创园、南京集成电路培训基地，对人才留宁政策进行了解，并与园区相关负责人开展互动交流。同学们了解到江北新区对集成电路人才的培养，正处于从理论学习向创新实践过渡的关键环节。而研创园和集成电路培训基地采用“政产学研用”产教融合、多方协作的方式，全面升级集成电路人才培养，是一个衔接政府、高校、企业以及推进产教融合的开放平台，将有效解决当前产业发展的人才短缺的问题。通过参观交流，同学们对江北新区多维度、全方位的产业人才培养模式有了进一步的了解，也增加了留在南京建功立业信心。组织高校硕博人才实地观摩交流的“宁聚行”活动自2018年开展以来，得到了园区、企业和人才的良好反馈，普遍认为活动既让人才充分了解企业，也帮助企业加大了引才留才的力度。同时，结合疫情防控形势要求，市人才中心主动优化活动方式，将以往组织人才进企业改为组织企业进高校，确保活动正常开展。近期还将举办一期“宁聚行”进高校活动，邀请本地知名企业HR走进南京信息工程培训基地，与硕博人才面对面交流，用实际发展成果不断增强南京对人才的吸引力、感召力。

(南京市人才服务中心)





封面: 南京新街口

封二: 市人才中心开展第十五期
硕博人才“宁聚行”活动

封三: 第九届赢在南京青创大赛
颁奖仪式隆重举办

封四: 为民服务开启“移动”模
式“送岗直通车”, 开到家
门口!



张优灿篆刻
《心安即归处》

南京人力资源社会保障

2022年05月

本期关注

- 03 聚焦“急难愁盼” 践行“两在两同”南京社保推动民生实事落地见效

区局风采

- 06 建立“333”工作模式 助力优化营商环境
07 高淳区以创支部党建特色品牌为抓手 努力提升人社系统党建工作效能

交流研讨

- 08 构建新发展格局中的高技能人才支点
09 大培训时代的主要特征

组织建设

- 11 江北新区就管中心“四线”工作法
13 用“四小”“五微”“六个一”创支部工作新局面

社会保障

- 14 从数字看成绩
15 浦口区人社局多举措做好疫情防控期间劳动人事争议调解仲裁工作
16 线上及时办公 线下深入基层 江宁区人社局奋力筑牢疫情防控线
17 “学史力行·青春有你”雨花台区人社局开展迎“五·四”主题活动

基层之声

- 18 江宁区加强健康咨询心理疏导 疫情防控工作深入驻区技校
18 浦口区多措并举保障疫情防控期间我区劳动关系和谐稳定
19 溧水区人社局多措并举提高劳动人事争议案件调解成功率
19 六合区开展托底帮扶就业困难人员就业活动

目 录

南京人力资源社会保障

NANJING INSTITUTE OF
HUMAN RESOURCES AND SOCIAL SECURITY

2022年第05期(总第234期)

内部资料 免费交流

主 办:

南京人力资源和社会保障学会

地 址:

南京市莫愁路丁家巷 34 号 4 楼

邮 编:

210005

电 话:

(025)86623806

传 真:

(025)86623972

网 址:

www.njhrss.gov.cn

电子信箱:

nj-laodong@163.com

准印证号:

S(2022)01000300

发送对象:

本市人力资源相关单位

印 数:

3000 份

印刷单位:

南京南海彩色印刷有限公司

印刷日期:

当月十日

你问我答

- 20 12333 热点问答
- 21 年度社保缴费基数申报工作政策解读

创业故事

- 22 吴中平:做给农民看,带着农民干,帮助农民销,实现农民富
- 24 彭晶:为热爱的广告事业,一往直前!
- 25 臧昊:打造医院信息运维的“哨兵计划”

以案说法

- 26 人社部、最高法院联合发布两批 25 个典型案例(续一)
- 30 以“不符合录用条件”解聘?用人单位须谨慎
- 31 名为“非全日制用工”,实为“全日制用工”?

短讯传真

- 32 市人才中心“一码通览”招聘助力稳岗引才(等 11 则)

政策法规

- 35 促进残疾人就业三年行动方案
- 38 最高人民法院关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见

聚焦“急难愁盼” 践行“两在两同” 南京社保推动民生实事落地见效

南京市社会保险(医疗保险)管理中心积极响应习近平总书记发出的“同人民想在一起、干在一起,风雨同舟、同甘共苦”的伟大号召,按照市委关于开展“两在两同”建新功行动的部署要求,围绕社保经办领域内群众急、难、愁、盼问题,扎实开展“我为群众办实事”实践活动。

在进一步巩固“制度政策同城同待、基金结算同收同支、信息管理同网同库、监督支付同管同控、经办服务同质同标”的我市特色社保“五同”工作体系,全面实现社会保险城乡统筹的基础上,今年以来,中心全力打造惠民社保、智能社保、便捷社保和温情社保,用高质量的社保服务实践成果全面彰显党史学习教育成效。截至9月底,全市各项社会保险累计参保2290.56万人次,其中职工五项保险累计参保1857.81万人次;1-9月全市各项社会保险征收总额820.42亿元,其中职工五项保险基金收入683.73亿元。

01 惠民社保

降——降费减负,共渡难关

位于江宁区禄口街道的胡连电子(南京)有限公司主要从事电子元件生产,据企业人事负责人朱女士介绍,受今年禄口机场疫情影响,公司停工停产35天,受到较大经济损失,后期复工复产也面临人员招募等困难,政府出台社保减负等惠企政策后,一定程度上缓解了企业压力。在去年全年减免263.63亿元社会保险费的基础上,今年针对南京突发新冠疫情给企业带来的不利影响,我市在继续执行失业保险降费政策的同时,

8-10月阶段性降低工伤、医疗(含生育)保险缴费费率,对参保单位的工伤保险费率下调20%,对医疗保险(含生育保险)单位缴费费率从9.8%下调为8.8%。三项社会保险降费已为企业减负21.86亿元,预计全年减负约30亿元。协同推进社会保险费缓缴政策,截至9月底,对符合条件的77户次受新冠疫情影响的缴费单位予以确认缓缴。

升——提升待遇,共享发展

我市已连续21年上调企退人员养老金水平,今年人均上调172元,调整后养老金水平由五年前2781元逐步增长至3282元,继续位居全省第一。我市城乡居民养老保险在2015年实现城乡同标,2020年实行市级统筹,城乡居民基本养老保险基础养老金最低计发标准由五年前345元上调至500元。

扶——精准扶贫,共建小康

家住高淳区阳江镇的张大爷,因妻女患有精神残疾需要看护,多年来无法外出务工,家庭无固定经济来源,是村里出了名的困难户。2017年张大爷全家被纳入低保,社区第一时间与其取得联系,为一家三口办理了政府代缴的居民养老保险参保手续。今年3月张大爷满60周岁,社区为其办理了待遇领取手续,全家有了稳定的生活保障。全市各级社保经办机构继续延续困难群体扶持政策,将居保扶贫工作纳入乡村振兴,确保符合城乡居民基本养老保险参保条件的困难人员全额实施政府代缴,并且利用信息对比,确保困难人员出现一例、保障一例,截至目前全市已完成困难人员参保

缴费到账 3.13 万人,代缴费用 4900 万元,享受待遇 3.96 万人,同时,医保精准扶贫惠及困难人员 16.8 万人。

02 便捷社保

网上办

今年以来我市稳步推进社保业务线上办,目前参保单位及个人可通过省市人社网上办事服务大厅、自助服务终端、手机 APP 等线上服务渠道,自助查询 40 项业务,自助办理 73 项高频业务,不见面办理减少了现场排队等待时间、避免了来回往返奔波,提升了经办服务效能。“对我们这样人员较多的单位,现在可以在网上批量办理员工参保业务,不用查询员工个人社保编号再逐一录入,真是便捷多了。”中建中环工程有限公司经办人刘女士说。

马上办

“30 个工作日?”参保群众对医保、工伤医疗费零星报销的周期较长一直不太满意。通过对标苏州、深圳、杭州,我市对社保高频业务进一步精简证明材料、压缩办理时限,实现从业务受理审核到财务拨付全流程再提速,医保、工伤医疗费零星报销从受理到费用拨付到账由 30 个工作日提速至 10 个工作日内完成。中心 61 项依申请高频业务办理时限与先进城市相比全部达最优,体现了“南京速度”。

就近办

“真没想到,原来要到区里才能办成的事,现在通过查看社保电子地图,提前了解附近街道、社区网点能办什么业务,需要带什么材料,开车导航过去 10 分钟就搞定了!”东联南京科技园有限公司人事部负责人郑先生说出了心声。全市社保经办机构积极响应全国人社系统“人社服务快办行动”,按照“能放尽放、应放尽放”原则配置办事权限,让用人单位、老百姓在家门口实现“就近能办”、“随时能办”、“即来即办”。浦口区统一区、街道、社区三级办事权限,探索“社保一图清”电子地图指尖服务新模式,推出“15 分钟社保(医保)经办电子地图”,实现服务层级、服务事项、服务路径及服务时限“一图清”;栖霞区在实现个人社保经办平台延伸至街道的基础上,又将企业社保业务全面延伸至街道,经办点由 1 个增加到 10 个;江北新区形成 1 个区级主大厅和 7 个街道平台“合二为一无差别”的经办服务平台;高淳区将用人单位高频业务下沉至镇街、村社区,形成区、镇、村三级一体化经办服务格局。

异地办

不满一岁的陈小婷(化名)是一名来自四川巴中的先天性心脏病患儿,今年 9 月从老家专程来我市就医,病看好了在刷卡结算费用时系统报错,反复试刷都无法完成结算。两万元对于一个贫困山区的家庭来说是一大笔费用。市社保(医保)中心快速启动“有事 @ 我”服务机制,通过协同人社部、四川省、江苏省以及巴中市相关部门,最终帮助“小婷婷”解决了刷卡结算问题。为积极做好异地就医患者结算保障,市社保(医保)中心建立“有事 @ 我”服务机制,医院通过微信等各类工作群,在线拍一拍南京医保,市医保中心即启动“政务跨部门跨地区通办”,通过线上一对一服务,协调解决每一位参保人员异地就医刷卡结算遇到的问题。在已实现异地住院费用联网结算的基础上,去年底我市率先接入国家跨省门诊异地就医结算平台,南京参保人不仅可在联网试点地区直接刷卡结算普通门诊费用,还可以结算所有“慢特病”门诊类型费用,包括职工、居民医保在内的 81 项门诊病种全部涵盖其中,覆盖险(病)种和结算规模全国排名第一,真正实现了“本地怎么看病,异地就怎么看”。截至 9 月底全市异地联网结算 266.22 万人次,超过去年总量,占全省 60%以上,其中跨省门诊结算 53.93 万人次,占全国 8.85%。与此同时,为满足群众“小病不用跑医院,异地药店刷卡购药”需求,2021 年 6 月我市携手徐州率先实现两地定点药店的互联互通,目前南京与省内其他 12 个地市双向联网购药结算 2964 人次。从此“异乡不再是他乡”。

03 智能社保

全险种信息比对

针对我市社会保险参保人数多,基金体量大的现状,市社保(医保)中心在坚持日常人工稽核监管的同时,从建立信息比对机制入手,探索通过信息化手段有效防范基金运行风险。我市从 2009 年就探索利用信息比对开展社保待遇领取人员资格认证,从 2015 年起,企业职工养老保险、机关事业单位养老保险、城乡居民养老保险等险种的重复领取人员可在系统内部实现自动识别和控制。2016 年建立了部门间社会保险待遇领取资格信息比对工作机制,目前我市信息比对的数据范围涵盖了人社、公安、民政、卫健、法院、司法等部门,比对机制代替了老年人“生存验证”中的“见面”环节,用“有情无声”的实际行动,让老年群体更有尊严地享受社

保待遇,同时降低基金“跑冒滴漏”风险,保障基金安全。

全方位智能监控

我市于2015年启动医保智能监控系统建设,通过设立科学合理的就医用药规则,规范定点医药机构医疗服务行为,防范医保基金跑冒滴漏。我市目前制订了标准尺度统一、具有南京特点的91条事后扣减规则,7条事前、事中提示规则和128条专项稽核规则,覆盖了药品、诊疗项目、检查、治疗等内容,共涉及知识库多达21万个;监控范围覆盖全市12个区,对象涵盖所有定点医药机构,险种覆盖职工医保、居民医保、生育保险,实现了地区和险种的全面覆盖。建设定点医药机构视频监控系统,对全市1866家具备“门慢”、“门特”服务资质的定点零售药店及一级(含)以下具有“门慢”、“门特”服务资质的定点医疗机构开展实时视频监控。截至目前,我市医保智能监控系统已累计核减违规费用1.17亿元,连同跨机构药品超量和跨机构大型检查超次数两条规则提醒医生避免发生的违规费用1.96亿元,共计3.13亿元,有效维护了基金安全。

全流程风险防控

市社保(医保)中心在进一步拓展医保基金智能监控系统建设的同时,大力推进以风险识别为基础、以风险评估为依据、以风险预警指标体系为方向、风险管控为手段、风险处置为保证的社保基金风险防控体系,重点推动预警分析和风险控制两个系统的建设,不断完善基金运行状态实时预警,基金风险全流程识别评估监控和预警信息、违规问题统计分析等功能,力求构建事前、事中、事后全流程监管闭环。

04 温情社保

退休生活多姿多彩


“天若有情天亦老,人间正道是沧桑!”10月14日重阳节当天,鼓楼区丁山社区退休人员活动中心传来阵阵慷慨激昂的朗诵声,由市社保(医保)中心主办的南京市企退人员“我们的诗意生活”主题活动启动仪式暨重温红色经典诗词诵读会正在进行。来自江宁区的企业退休人员方阿姨今年58岁,当得知有红色诗词诵读会便立即报名参加,她表示:“现在物质生活越来越丰富,退休人员有养老金,生活有保障,更要老有所学、老有所为。”目前,全市已有115万名企业退休人员纳入社会化管理服务,并率先在全省实现了社会化管理城乡统筹,退休人员在全市范围内享受统一的走访慰问服务标

准。从2008年开始,我市已开展七轮免费健康体检,累计体检达到450万人次;89.5万退休人员人事档案实现集中数字化管理;全市各区、街道和社区社会化管理服务机构、8000多个企业退休人员自管互助组织不间断开展形式多样、内容丰富的活动,让退休人员的晚年生活更加多姿多彩。

工伤康复 早期介入

“感谢工作人员送温暖,治疗效果真不错,给100个赞!”这是工伤职工陈女士工伤康复出院时给中心工作人员发来的感谢信息。江苏银行职工陈女士踝关节骨折伤情较重,行动不便,术后一直在家休养,通过筛选符合工伤康复条件,市社保(医保)中心工作人员与市工伤康复中心医生共同上门,为其提供工伤康复政策咨询和早期康复指导,经医生现场评定符合住院康复条件,中心工作人员现场为其办理工伤康复住院审批,陈女士入院治疗康复费用由市社保(医保)中心和市工伤康复中心直接结算。今年以来,市社保(医保)中心与市第一医院工伤康复中心联合,共同研究制定了工伤康复早期介入工作方案,截至目前已经累计筛选工伤职工共计236人,通过门诊康复、住院康复、电话指导、上门服务等方式,帮助工伤职工实现康复。

长者无忧 暖心服务

近日,汤泉街道龙山社区工作人员在日常工作中,发现辖区内居民郭阿姨下个月即将到达60周岁,但是其参加城乡居民养老保险期间有2年未缴费,工作人员立即上门将相关情况告知了郭阿姨,但她迟迟未办理补缴手续,直至工作人员再次上门,得知郭阿姨由于疫情原因耽搁了,工作人员当即便带着老人去银行补缴,并及时协调沟通,最终帮助郭阿姨足额月享受了养老保险待遇,老人开心地说:“很是担心自己因未及时补缴,少领取一个月的养老金,真是多亏了社区,不仅服务好,还上门代办。”市社保(医保)中心在社保业务的便利性惠及各类参保群体的同时,充分考虑老年群体线上、线下办事过程中可能遇到的种种“障碍”和“数字鸿沟”,坚持传统服务与智能服务并行,党总支成立党员志愿者服务队,在服务大厅开展常态化志愿服务,为老人、行动不便等群体提供窗口代办、政策宣传等服务,切实解决老年人社保业务办理中的不便,提升老年群体在社会保险领域内的幸福感、满意度。(南京社保) 

建立“333”工作模式 助力优化营商环境

汪旭 / 文

今年,就业创业工作面临着新形势和新挑战,六合区将围绕“促进更加充分更高质量就业”这条主线,全面打好就业服务组合拳,贯彻落实《江苏省就业促进条例》,探索建立“333”工作模式,优化营商环境,为企业提供优质的公共就业创业服务。

建立“三项机制”

就是要在服务企业用工上,探索建立用工服务保障新机制。

一是建立区域人力资源合作机制。加强与周边县市人力资源市场合作,筹划举办2022年“南京都市圈”大型户外主题招聘会。建立省外劳务基地,组织区内用工需求大的重点企业进行精准对接,推进人力资源跨地区流动,缓解企业用工难题。二是建立用工需求调查机制。进一步做好重点企业用工监测工作,定期开展企业用工需求调查,建立缺工企业清单,动态摸排企业在参与赴外招聘、校园招聘、缺工类型等方面的需求,建立企业用工台账,进一步提高服务针对性。三是建立企业服务专员机制。在去年的基础上,将阶段性走访落实为常态化走访,实行“用工服务专员进企业”,“一对一”“点对点”提供用工帮扶,主动对接服务区内重点缺工企业,全面了解企业用工需求。

突出“三个提升”


就是要在服务效能上,抬高标杆提高标准努力再提升。一是更大力度提升就业服务。发挥人力资源市场服务平台作用,常年不间断开展招聘活动,打造现场招聘、网络招聘、直播招聘“三位一体”公共服务平台,提供就业岗位信息发布和求职信息登记、用工指导等服务。推广应用“六合就业”微信小程序和“江苏省智慧就业云平台”,实现线上招聘、线上求职。积极开展“春风行动”“就业援助月”“高校毕业生”“退捕渔民”“退役军人”等主题招聘活动,扩大源头供给,保障企业用工需求。二是更实举措提升创业服务。举办大学生创业大赛,强化创业担保贷款等政策支撑,持续为新创企业提供帮扶和服

务,加强载体建设力度,推进创业载体提质增效,提升创业资源集聚和集成服务能力。开展先进典型宣传,传播创业带动就业先进事迹,促进创业人才在我区落地发展,弘扬创新创业精神,持续营造创业带动就业的良好氛围。三是更高标准提升援助服务。严格落实用人单位社保补贴和岗位补贴等各项就业援助政策,降低企业用工成本,鼓励支持企业吸纳和带动更多就业,增强以企业为主体吸纳劳动力的内生动力,支持发展规范新就业形态增加就业。

落实“三个强化”

就是在各项工作上,突出重点强化举措扎实推进各项工作落实。一是强化统筹协调工作合力作用。结合《江苏省就业促进条例》颁布实行,明确区就业工作领导小组各成员单位职能和工作任务,年初有布置、年终有总结,加强协调配合,强化就业工作合力,确保高质量完成各项目标任务。同时建立重点工作月报、通报等工作机制,推进各项工作落实落地。二是强化基层平台工作考核作用。调整街镇就业工作目标任务考核机制,突出重点指标、重点任务和工作举措、工作实绩考核,考虑增加招聘岗位推送、登记失业人员调查回访、创业载体培育、劳务基地建设等考核内容,充分发挥基层平台作用。三是强化党建引领作风建设作用。以党建促队伍建设,推进党建工作与业务工作相融合,充分利用“四小”“五微”“六个一”活动,每月定期开展思想理论和业务政策学习研讨。通过学习,发挥党员先锋模范作用,使党员干部切实增强责任担当、树立目标理念,把优化营商环境作为工作重点,充分调动党员干部工作积极性、主动性和创造性,在工作中更好地服务企业,为企业提供优质的就业服务,从而推动各项工作高质量完成。

六合区将继续开展就业服务、做好创业工作、落实援助政策,把就业工作做实做细,进一步优化营商环境,助推经济发展,促进社会稳定!

(作者单位:六合区劳动就业管理中心) 

高淳区以创支部党建特色品牌为抓手 努力提升人社系统党建工作效能

倪强 李凤伟 / 文

高淳区人社局党委年初召开了 2021 年度抓基层党建工作述职评议会。局党委下属的行政党支部、就业党支部、社保党支部和退休党支部书记，先后在会上就抓基层党建工作作了述职报告，局党委书记臧恩格对 4 位党支部书记抓基层党建工作的述职报告进行了细致的点评。2021 年，高淳区人社局各基层党支部在局党委的领导下，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，牢固树立“抓党建是最大的政绩”的理念，坚持以党建为统领，结合人社工作实际，以创支部党建特色品牌为抓手，努力提升基层党建工作效能。

就业党支部是以就业管理中心党员为主体的基层党组织，2021 年支部积极创建“1+2+3”就业服务党建特色品牌，即一条主线：再造劳动力优势十项行动计划；两个抓手：春风行动（鼓励稳岗留工、服务企业招聘、拓展招聘渠道）、就业援助（重点聚集尚未就业及就业不稳定的就业困难人员、长期登记失业人员、失业农民、退捕渔民等重点就业帮扶对象，以及有用工需求的用人单位）；三个着力点：促进就业、扶持创业、提升技能。就业党支部推出《服务“4+2”产业链企业用工需求工作清单十三条》，启动“4+2”产业链企业大走访活动，支部党员参与局党委组织开展的人社服务助企行活动，充分了解企业情况、听取企业建议、加强政策宣传，提升服务效能。先后组织冠盛汽配、华玻光电、中比新能源等 370 家次“4+2”产业链重点企业，深入南京工业大学、安徽工业大学等 33 所南京都市圈高校、苏北高校、东北高校及安徽周边高校，开展校园招聘活动，共收到求职简历 2235 份，初步达成就业意向 883 人。

社保党支部以深入推进“我为群众办实事”实

践活动为契机，2021 年积极组织开展创建社会保险“业务四训到村居”和“三强三服务”的特色品牌活动。全年社保党支部“四训”项目活动共举办 16 期培训班，培训范围覆盖全区 8 个镇街，培训学员 200 人次，极大地提升了全区基层社会保险经办工作人员业务水平，实现“群众办事不出村、企业办事不出镇”的人社经办服务新格局。“三强三服务”项目活动包含“科级干部进大厅”“一线党员亮身份”“微笑服务我在线”“社保线上微讲坛”等 24 条为民办实事举措，已全部落实到位。2021 年年共组织科级干部 700 余人次参与大厅值班，评选“微笑之星”14 名，开展“社保云课堂”6 期，展示了支部党员的良好风貌，切实将学习教育成效转化成为为民服务实效。

行政党支部以学习教育常态化制度化、强化班子建设、抓好党员活动日活动为主要内容，扎实开展各项基础性工作，高标准做好党支部教育学习、组织生活会和民主评议等工作，切实提高了党支部规范化建设水平。退休党支部以抓好支部日常生活为重点，以多样的形式抓好老党员的学习教育，以丰富的载体开展老党员的组织活动，促进了老党员之间的相互交流，保持并进一步提高了老党员的政治觉悟和政治能力。

加强基层党建工作，是落实全面从严治党的关键一环，2022 年高淳区人社局将不断提升基层党建工作整体水平，进一步建强基层战斗堡垒，为实现高淳区人社工作高质量发展奠定坚实的组织支撑，提供有力的政治保证！

（作者单位：高淳区人社局）

近日,由人民网主办的“2021 人民质量高峰论坛”在人民日报社新媒体大厦举行。论坛上,中国劳动学会会长,国务院参事室特约研究员,人社部原党组副书记、副部长杨志明发表主题演讲。杨志明表示,“十四五”中国将进入高技能人才引领的技工时代,“人口红利”将向“技能红利”转变,“人力资源”将向“人力资本”跃升,“充分就业”将向“高质量就业”发展。

构建新发展格局中的高技能人才支点

杨志明 / 文

杨志明指出,当前随着大数据、物联网、人工智能等技术不断进步,数字经济蓬勃发展,网络购物、移动支付等新业态、新模式层出不穷,使劳动力市场出现了三个趋势性的变化:

一是劳动力需求由数量型向质量型转变

杨志明指出,农民工已经是我国产业中的主体,2012年以后,经济增速转为中高速,农民工新增人数也出现了下降。中国是个技工大国,2020年技能劳动者2亿人,其中高技能人才5800万人,占技工总量约30%。但相较德国、日本等制造业强国高技能人才占50%左右尚有差距。

二是劳动力供给由无限供给向有限供给转变

“谁能聚集农民工并提升技能,谁就占有高质量发展的先机。”杨志明指出,农民工是我国产业工人的主体。连锁行业用工量大的仍然是在新生代农民工。所以新生代农民工已经成为连锁行业的宝贵人力资源,而新生代农民工不再是取之不尽、用之不竭。

三是一大批新生代农民工投入到现代服务平台

杨志明表示,随着数据驱动、网络协同、平台支撑的新经济悄然兴起,特别是现代服务业,是传统产业和现代服务业融合的朝阳产业,由于新兴城镇化的加快、人口老龄化的加快、家庭服务社会化的加快、三胎政策的推进,所以家庭服务业也进入旺盛扩展期,网络营销服务和连锁经营的品牌营销也将进入零售业2.0时代。各新兴行业用工发展迅速崛起,成为我国经济转型的新动能。

此外,杨志明认为,创新高技能人才开发理念可以从以下几点着手。

首先,构建产业基础高级化、产业链现代化的双循环新发展,不仅要注重技术创新,设备更新,新基建投入等,更要注重对高技能人才的人力资本投入。

其次,机器取代人的阶段性和高技能人才的能动性、创新性、柔性并不矛盾。以开发新职业、掌握新技能的高技能人才增量,带动高技能人才占比的提升,使高技能人才结构发生质的变化。

第三,充分释放新职业的劳动魅力,激发新生代的劳动兴趣,进而实现“体面劳动”。重点解决目前连锁行业中“老员工”人员占绝大多数,新生代劳动者由于感到技术新鲜度不足、工作自由度不够,进入较少,出现“青黄不接”。

第四,坚持“多劳多得”的同时,鼓励“技高多得”,以体现技能作为生产要素的投入回报,提高技工的物质待遇和社会地位。

第五,高技能人才的“补钙”要着力于培养工匠精神,以工匠文化为底气,以构建工匠制度为基石,以让工匠出彩为目标,让新生代劳动者感到学技术好就业,学好技术多增加收入,掌握技术绝活可出彩人生。

第六,改变目前中等收入阶层中企业中高管和“白领”精英占绝大多数的状况,使掌握高技能的优秀“蓝领”人才更多进入中等收入阶层,畅通向上流动通道,给更多人创造致富机会。(来源:人民网)

大培训时代的主要特征

陈李翔 / 文

核心提示：我们正处在一个前所未有的大时代。“十四五”时期，我国开启全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军新征程。经济高质量发展、产业升级和新技术浪潮的融合，国内外经济环境变化对就业带来了深刻影响，技能替代和技能更新的交织，快速改变着劳动者队伍的技能结构。

大规模开展职业技能培训，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，既是贯彻就业优先政策，做好稳就业促就业工作的迫切需要，是实现更加充分和更高质量就业的战略举措；也是实施创新驱动发展战略，推动经济高质量发展的关键支撑。

日前，人力资源和社会保障部等四部门联合印发《“十四五”职业技能培训规划》（以下简称《规划》），明确提出到2025年，终身职业技能培训制度更加完善，共建共享职业技能培训体系更加健全，创新型、应用型、技能型人才队伍不断发展壮大，职业技能培训服务更加有效。

建设技能型社会，实施技能中国行动，标志着一个新的大规模培训时代已经到来。

《规划》要求，深入实施职业技能提升行动，形成贯穿劳动者学习工作终身，覆盖劳动者职业生涯全程，适应就业创业和人才成长需要以及经济社会发展需求的终身职业技能培训制度，推进终身职业技能培训组织实施。

过往实践告诉我们，增强职业技能培训的有效性，是实施公共职业培训政策和计划的核心价值。因此，终身职业培训制度常态化，培训项目与企业需求和产业变化对接机制精准化，培训资源聚集和分享机制平台化，劳动者培训学习方式个性化，培

训过程监管机制数字化等，将成为这个大培训时代的主要特征。

推动形成培训供需精准对接机制

面对这样一个新的大培训时代，必须着力解决职业培训领域供需关系结构性失衡等问题。

实现职业培训供需双方信息的及时有效对接，需要解决需求信息的有效分享机制，广泛收集和发布各类企业岗位需求、技能要求和职位招聘等多方面的详细信息，包括即时需求和近、中期需求的数量和结构等信息，并实现实时共享。

为此，必须形成企业岗位需求和培训项目开发的良性互动，使培训项目能够建立在可靠的、具体的需求信息基础之上；形成政府制定实施培训政策和计划与产业发展和劳动者就业的良性互动，政府部门根据需求信息制定和发布培训政策，启动公共技能培训计划，确定支持对象和职业范围，建立和发布紧缺性职业目录、技能标准及认证规范等，按照产业走向和就业任务进行政策引导；形成培训资源聚合与培训计划、用人需求的互联互动，政府部门以企业岗位需求为导向，加强培训界与产业界紧密合作，引导各类教育培训机构与企业协同开发新职业以及职业技能标准、课程与教材等培训资源，确认和发布培训机构名单、资质要求和教学资源等

信息,为大规模开展职业技能培训提供有效的资源支撑。

实践证明,建立和完善这些机制,仅靠传统管理模式已经不能适应,必须以大数据分析和云计算等数字技术为基础,建立常态化的信息收集、数据分析和资源共享平台。

发展数字技能和数字职业的培训

数字技术和数字经济正在深刻改变社会各行业的发展轨迹,催生着智慧能源、智慧交通、智慧城市、智慧工业、智慧医疗、智慧学习等新业态的发展,全方位、深层次地颠覆了传统的社会生产、生活与就业方式,并改变着社会治理模式。

新技术、新经济、新业态正在催生大量的新技能和新职业。研究表明,到2030年,我国将有超过三成以上的劳动力面临着技能更新的需求。

培养新一代以数字技术为代表的技术技能大军,将为新经济能够高质量发展和健康运行提供至关重要的支撑作用。为此《规划》启动了“数字技能提升行动”,要求加速推进职业培训数字资源建设,加大人工智能、云计算、大数据、数字营销等新技术培训力度,引导企业加强数字工作场所的职工技能培训。

在大规模职业培训中,应当发挥头部企业在数字化技术应用中的辐射带动作用,推动数字化智力资源的聚集和积累,实施技能更新计划,赋能中小企业就业人员提高数字化水平,实现产业人才集聚和能力提升。

促进劳动者自主学习

大规模开展职业技能培训,必须改变劳动者被动参与的局面,让劳动者有更多机会自主选择培训项目进行自主学习,这是解决培训有效性和提高劳动者参与培训积极性的重要途径。

为达成此目标,一是企业用人信息准确,培训资源信息及时,劳动者可据此判断培训项目的针对性;二是对劳动者先期学习和工作经验进行有效评估,并对其生涯发展进行规划指导,劳动者据此确定学习需求;三是学习方式泛在化,劳动者可根据自己生活与工作的实际状况随时随地选择培训课程进行学习。因此,应当鼓励和引导社会各方面的力量建立职业技能培训的在线学习平台,并建立劳

动者个人学习信息数据库,为劳动者提供职业生涯发展的线上测评和咨询服务,指导和帮助劳动者根据职业生涯发展和社会需求选择培训项目,从而增强培训的针对性和有效性。另一方面,设立职业培训个人账户,将培训补贴资金作为劳动者个人权益的一部分落实到账户之中,引导劳动者自主选择培训项目,也是实践证明促进职业培训有效性的重要措施。

为此规划提出,建立以社会保障卡为载体的劳动者终身职业技能培训电子档案,依托社会保障卡持卡人员基础信息库和全国社会保障卡服务平台,实现培训对象实名认证,探索通过社会保障卡缴纳职业技能培训费和领取补贴费。

同时,开发职业培训个人账户的管理机制,将培训资金补贴和培训费用支付的过程与劳动者的学习过程和学习成果直接关联,可以有效地促进职业培训项目实施全过程数字化监管,为政策性培训补贴的资金管理和风险防范提供科学可靠的管理基础。

发展培训资源数字化服务平台

《规划》强调,要健全职业技能培训共建共享机制,持续推动公共职业技能培训扩容提质,优化公共职业技能培训资源供给。

要探索“互联网+”、“智能+”培训新形态,推动培训方式变革创新。大规模职业技能培训必须形成大规模的资源聚合,以创造随时随地的泛在学习条件,才能有效地实现培训计划目标。

为此,应加大政府、企业、社会等各类培训资源优化整合力度,提高培训供给能力,提升职业技能培训的精准性和实效性;应当通过技术手段促进教育培训机构和相关企业按照培训计划和培训需求广泛积聚和分享培训课程、场地、设备、师资(师傅)、考核等培训资源。

技术进步催生了以平台技术为基础的共享经济,社会化专业服务平台的开发和运行模式,为建立和推广职业培训供给平台提供了实践经验和启示。随着各类新兴技术特别是互联网、移动通讯、人工智能、数字孪生和区块链技术的快速发展,已经为解决职业培训信息对称、资源聚集、精准匹配、自主选择、过程评价和过程监管等瓶颈性问题提供了

江北新区就管中心“四线”工作法

中共南京江北新区劳动就业服务管理中心支部委员会

党支部简介：中共南京江北新区劳动就业服务管理中心支部委员会，成立于2019年1月，目前共有正式党员18名。2021年6月，被中共南京市委江北新区工作委员会授予“江北新区先进基层党组织”称号。

党支部书记简介：任晓伟，男，中共南京江北新区劳动就业服务管理中心支部书记、南京市江北新区劳动就业服务管理中心副主任。

一、基本内涵

中心支部积极探索“党建+”工作模式，推行“四线”党建工作法，坚持从“微”处着眼，从小事做起，把党建与就业创业工作相融合，创新服务载体，优化服务模式，努力增强组织凝聚力，打造“拉的出，打得响”的基层党组织。

“四线”工作法是指新区就管中心在提供就业招聘、人才服务、培训鉴定等工作的过程中，始终坚持“主线”、“底线”、“边线”、“亮线”四个方面，精准服务高校、基层、企业、产业平台、人民群众等，抓稳保就业的“主线”、兜

牢企业保障的“底线”，扩大技能培训的“边线”，创新就业服务的“亮线”。新区就管中心党支部积极引导党员干部在稳就业保用工的主战场上发挥先锋模范作用，打造了一支牢记使命、真挚为民的党员服务先锋队。

二、主要做法

1. 搭建就业平台“抓主线”，发挥党建引领效应。打造“党建+就业”模式，把党建工作具象化，持续深化“就业江北才聚新区”招聘品牌，开展“迎新春送温暖、稳岗留工”、“我为群众办实事”、“民营企业服务月”系列招聘活动，通过党员“进街道”、“进社区”，摸排就业困难人员

可能。

构建新型的职业培训资源数字化服务平台，大规模整合岗位需求信息和聚合各类培训资源。既包括各类通用职业（工种）的需求信息和培训资源，也包括紧缺职业（工种）的需求信息和培训资源，既包括补贴性培训项目，也包括其他非补贴性培训项目；既有政策性信息资源，也有开展信息整合、资源匹配、项目评估、学习指导的各类技术标准和技术工具等；同时，应建立在线分时预约系统

等必要的技术手段，促使实训资源利用的最大化，以满足大规模技能培训的实训需要。

新时代需要大培训，大培训呼唤新格局。大培训时代必须着力改善产业与教育培训、企业与教育培训机构以及培训与学习者的互动关系，形成产教融合的新格局，切实增加劳动者接受高质量职业培训的机会，有效满足产业升级和企业发展对劳动者职业能力的需要。（来源：技能中国）



情况,活动中设立党员咨询台,为求职者答疑解惑,真真切切让党员站在服务群众第一线,打造服务型支部。

2. 保障企业用工“兜底线”,提升为民服务水平。通过学理论、学政策、学技能,打造学习型支部,制定理论学习清单、政策学习清单和业务学习清单,全体干部围绕清单内容,坚持每天1小时自学,每月1次研讨学,持续提高学习深度广度,提升服务水平,扎实推进援企稳岗政策落实。用好用足促进就业的吸纳就业补贴、培训补贴等,综合发力帮助企业。中心党支部与多家支部合作共建,开展区域化党建活动。与中信银行南京江北新区分行营业部党支部签订《党建共建协议书》,共建基层党建工作新格局。对接汉中市人社部门,建立东西部劳务协作关系。

3. 推动技能提升“扩边线”,建设高水平人才队伍。用好用活党建载体,开展“职业技能提升宣讲”活动,把工作实绩作为检验党建质量的第一标准。2021年,新区党支部积极指导企业、培训机构开展职业技能培训、稳岗项目制培训、企业新型学徒制培训等培训活动共计7641期。同时,党员业务骨干“进企业”“进平台”,指导中大规模企业和行业申报认定机构,指导江北新区技能人才实训基地,开展保育师、茶艺师、家政服务员等职业技能等级认定,真真切切为群众办实事做好事。

4. 创新服务理念“创亮线”,构建就业服务新模式。坚持以人为本、换位思考的服务理念,深化人力资源联合会社群服务。开展人力资本高峰论坛、人力资源高级管理人才研修班等人力资源服务活动。成立人力资源联合会集成电路分会,与南京集成电路培训基地签订战略合作协议,探索建立集成电路人才培养合作机制,推动集成电路企业人力资源管理的转型和升级。发挥“基层党员先锋模范作用”,解决职工退休、档案办理中的解决群众“急难愁盼”,切实落实“我为群众办实事”要求。

三、工作成效

就管中心党支部“四线”工作法立足于“抓主线”、“兜底线”、“扩边线”、“创亮线”,不断发挥党建引领作用,取得了良好成效,主要表现在:

1. 就业品牌形象不断深化。2021年,新区就管中心已开展招聘活动129场(期),组织企业2855家,累计提供6万个岗位。“就业江北才聚新区”招聘品牌已经成为新区就业形象的靓丽标识,随着招聘活动的不断丰富,活动模式的不断创新,越来越多的青年大学生、高技能人才选择新区就业,为新区发展注入活力。

2. 职业技能水平持续提升。截止目前,新区就管中心组织开展的各类培训人数达127万人次,新增高技能人才656人。各类培训不仅提升了企业职工、创业者的专业素养、技能水平,也为新区产业发展输送大量技能人才。

3. 人才工作品牌效应不断凸显。人才服务工作是就管中心党支部打造优质服务的一部分,高效便民、耐心细致的人才服务工作赢得了群众的一致好评,中心多名党员多次收到表扬工单及锦旗。

4. 就业服务质量稳步提升。新区就管中心积极将政策送到企业手中,进企业、街道、产业平台、高校,及时了解服务对象顾虑和困难,有针对性地采取措施,解决实际问题,扫清政策盲区和死角。2021年,累计发放激励补贴1.95亿元。

三、工作启示

回顾党建工作实践及工作成效,对于推进支部党建工作的创新发展,有着重要启示。

1. 围绕中心,坚持以党建引领各项工作推进,全力以赴稳保就业。结合新区主导产业发展需求,多渠道开发就业岗位,精准施策保障重点群体就业,优化推广“服务产业发展的公共就业服务机构共建模式”,切实形成稳就业、保民生的工作合力。

2. 创新手段,开展主题鲜明的教育活动,与业务结合打造新区就业创业政策宣讲平台。持续开展就业政策“五进”服务,提升就业工作满意度。

3. 以人为本,激发党员学习教育主动性,提升公共就业服务水平和效率。进一步完善覆盖城乡的10分钟就业服务网络,为江北新区自贸区高质量建设提供人力资源服务支持。 ●

用“四小”“五微”“六个一”创支部工作新局面

唐付林 / 文

2021年以来,江苏省南京市六合区就业人才联合支部在区人社局党委的正确领导下,创新推出了“四小”“五微”“六个一”行动,取得一定成效。

“四小”行动有活力

“四小”行动就是支部在组织学习过程中四个步骤,一是“小提要”,利用各种载体向党员群众传达支部工作内容。二是“小串讲”,在每月党员活动日,组织党员对本月学习的相关内容串讲,对热点难点答疑解惑。三是“小心得”,在学习党建、党史时,党员干部根据学习内容谈心得体会,提高思想认识。四是“小总结”,支部书记根据学习情况进行点评总结,围绕学习内容,根据部门实际,提出今后努力方向。

“五微”行动有魅力

一是讲好“微故事”。以小见大且有感召性和示范性小故事推送,突出职工在工作中取得的成绩,生活中的闪光点等。突出正能量,弘扬事业魂。

二是上好“微党课”。结合就业创业工作,让“大主题”和“小讲台”“大理论”和“小事件”相结合,见微知著、寓教于中。

三是干好“微创新”。用创作表心声”,支部推出了原创作品《祝福您,亲爱的党》和《一百年的你》两首朗诵诗,分别在区内和省外演出、获奖。用歌声“唱党史、颂百年”,支部书记亲自创作了《红色的记忆》《因为有你》两首歌曲,得到媒体展播和社会认可。

四是树好“微目标”。倡导每个员工树立自己的“小目标”,最终拼凑出就业部门一个大目标。

五是做好“微服务”。倡导“多一点用心、多一点真心、多一点耐心”的“三多”服务理念,更好地服务企业、服务求职者。

今年的“五微”行动,达到了“业务党务齐飞,行风作风一色”的效果。

“六个一”行动有实力

一是抓住一个重点。依托党史学习教育,注重与业务相融合,体现思想是筋,业务是骨,做到筋骨相通。在学习内容上追求有血、有肉、有内容,强化工作中的服务

意识、争先创优意识,特别是在指标完成上,在重点项目推进上,在行风服务上,要看到成绩,要见到结果。

二是依托一些制度。靠制度比靠自觉更靠得住,重点落实“三会一课”制度,支部书记带头学习,把“三会一课”作为思想教育的重要载体,做到学习有针对性、趣味性,其中支部提供的《党支部“五微”行动 向建党百年献礼》文章,还在《南京人力资源社会保障》上发表,支部工作得到宣传。

三是锁定一串指标。支部围绕就业人才工作,全力保驾护航,从今年就业创业和人才取得的成绩大单上就可以看出来的。培育自主创业 1381 人,完成全年指标 293.83%; 大学生创业数 241 人,完成全年指标 141.76%; 扶持农村劳动力自主创业 796 人,完成全年指标 221.11%; 创业带动就业 4295 人,完成全年指标 222.54%。

四是融合一批业务。支部工作成效,最终要体现在部门形象上。支部工作好不好,业务指标就明了,在融合第二届“十大创业之星”评选工作上,在对接“赢在六合·创聚未来”青年大学生创业大赛上,在对启迪创业基地、钱仓农创中心、5G 空间创业园、冶山农创园分门别类进行有效指导上支部发挥重要作用。

五是营造一番氛围。到目前为止,在支部组织发动下,发表的作品:国家级 4 篇、市级 14 篇,其他 30 篇。有影响的是“十大创业之星”报上宣传 7 篇,龙袍装卸工专版组稿。

六是留下一抹记忆。今年支部打造的“五微”行动特色工作,还得到市机关工委《南京新风》和《南京人力资源社会保障》的宣传,同时,特色举措还被列入上报市级党建典型案例汇编。值得一提的是,支部在配合行政出色地完成了启迪创业基地、钱仓农创中心的市级创建工作,以及 5G 空间大学生创业园省级创建工作。

总之,六合区就业人才联合支部将在新的一年,从“心”出发,砥砺前行,让支部工作再上一个新台阶。

(作者单位:六合区劳动就业管理中心) ●

从数字看成绩

——六合区社会保险扩面工作掠影

洪大明 / 文

2017年以来,六合区人力资源和社会保障局紧紧围绕上级部门决策部署,立足新发展阶段、贯彻新发展理念、服务构建新发展格局,为维护全区社会稳定大局,切实保障和改善民生做出了很大贡献。为简明了解我区五年来的社保扩面工作,本文将从社会保险中覆盖面较广的养老保险体系入手,管中窥豹。

一、背景小知识

社会保障是民生之基,关系到社会公平和人民群众的幸福指数。养老保险(本文指机关事业单位养老保险、企业职工基本养老保险、城乡居民养老保险,下略)是社会保障制度的重要组成部分,目的是为保障老年人的基本生活需求,为其提供稳定可靠的生活来源。一般来说,年满16周岁(不含在校学生)且未到达国家和省规定退休年龄的劳动者可依法参加养老保险,达到退休年龄且缴费年限满足国家规定的,可按月领取养老金。也即纳入多层次养老保险体系中的人员包含参保人员和待遇领取人员两部分。

二、看数字

2021年末,我区参加机关事业单位养老保险、企业职工基本养老保险、城乡居民养老保险的人数分别是1.13万人、13.61万人、11.52万人,领取机关事业单位养老保险、企业职工基本养老保险、城乡居民养老保险养老金的人数分别是0.78万人、5.36万人、10.01万人。也就是说,我区合计有42.41万人纳入多层次养老保险体系中,相较2016年末的40.71万人,上升4.18%。

根据第七次全国人口普查结果,2020年六合区常住人口是946563人与2010年的915845人相比,十年内我区常住人口增加了3万人,增长率为3.35%。参考2019年南京市各区主要人口数

据,我区人口自然增长率是1.90%。考虑到人口的自然增长和参加养老保险必须满16周岁(不含在校学生)的条件,我区可纳入多层次养老保险体系的人口规模近5年可视为保持不变,再考虑近两年的疫情对我区经济的影响,而我区纳入多层次养老保险体系中参保人员和待遇领取人员始终保持增长,从这方面来看,我区养老保险扩面工作还是取得了不小的成绩。

三、有举措

我区人社局历年来高度重视社会保险扩面征缴工作,多措并举,常抓不懈,在做好城乡居民养老保险兜底工作的同时,以企业职工养老保险扩面为重点,规范企业用工、督促企业依法参保、高质量推进参保扩面,切实保障职工权益。以我区人社局社保中心、就业中心为例,颇具成效的措施有:

我区社保中心多维度针对性地强化政策宣传,着力增强群众参保意识。一是优化窗口服务事项,整合窗口人员管理。打造出“一窗通办”、“网办专区”、“退休一件事”等服务名片,大力推行企业与个人网办服务,积极推进“不见面”办事,推进频率高的办服务项目进一步下沉基层,促进“就近办”“提速办”“一网通办”,社保经办服务水平大幅提升,人民群众有了更多幸福感和获得感。二是深化政府职能转变,加强惠民利企政策实施。南京出现新冠肺炎疫情,积极落实“六稳”“六保”工作,落实疫情期间社保费减免工作,“免申即享”为企减负,各局领导带队去各街镇召开区、街镇、社区及企业代表座谈会,走访多家企业了解经营现状,宣传惠企政策,助力市场主体恢复元气、增强活力,切实提高企业对政策的获得感,提升营商环境助力我区经济高质量发展。三是引导企业守法经营,推进参保人应保尽保。坚持目标导向,突出关键指标,在全区各街镇开

浦口区人社局多举措做好疫情防控期间劳动人事争议调解仲裁工作

当前，国内本土新型冠状病毒感染肺炎疫情多点散发，防控形势严峻复杂。为避免人群聚集，切实保障人民群众生命安全和身体健康，维护正常的劳动人事争议调解仲裁服务秩序，区人社局多举措做好疫情防控期间劳动人事争议调解仲裁工作。

一是案件办理“不见面”。引导劳动者通过 12333 电话、“江苏智慧人社”APP 申请调解或登录省人社厅官网在线进行调解、仲裁申请。对于简易劳资纠纷，通过电话、微信等方式开展案前调解。对协调不成进入立案程序的，通过邮寄等方式送达法律文书，最大程度减少现场办理环节。线下调解、开庭等仲裁活动原则上暂行推迟。因受疫情影响造成当事人不能在法定仲裁时效期间申请劳动人事争议仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效

的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

二是用工指导“解难题”。利用电话、微信、短信等方式及时向用人单位宣传相关政策信息，助企解困，做好受疫情影响导致生产经营困难企业的劳动用工指导服务。增强劳动者依法理性维权意识，引导其与企业先行协商，使劳资矛盾化解在萌芽之中。加强群体性劳资纠纷预警预防，全力保障我区劳动关系和谐稳定。

三是疫情防控“不松懈”。时刻绷紧疫情防控“思想弦”，从严从紧落实各项疫情防控措施，对前来办事群众严格实行查码、测温 and 登记，安排专人做好引导和分流，避免人员聚集，前台受理窗口、办公场所每日通风消杀做到不留死角、不漏一处，切实守护好群众和工作人员的生命安全和身体健康。👤

展社会保险扩面征缴专项行动，排查企业参保情况，做好劳动法、社保法等法律宣传工作，加强协调，建立与税务、劳动监察等部门紧密联系，引导企业守法经营，强化基金征缴，努力推进参保人应保尽保、社保费应收尽收。四是多部门创新联动，助力社保中断人员实现就业续保。2020 年初，为了既做好疫情防控工作，又让社保中断人员早日实现再就业，区社保中心牵头，与就业中心、各街镇等部门联合行动，对有就业需求的断保人员进行点对点服务，推进“六合就业”微信小程序，为断保人员直接推送企业招聘绿色通道，架起断保人员与招聘单位之间的桥梁，促进再就业的同时实现人员续保，形成双赢局面。

我区就业中心多举措促进就业，通过举办招聘会、岗位推送、进高校宣讲招聘、创业带动就业等形式扩大就业规模，2017 年以来城镇新增就业人数 122260 人，为社保扩面奠定基础。一是关注高

校毕业生、退役军人、退捕渔民、就业困难人员等重点群体，深入开展就业援助工作；二是加强创业补贴、社保补贴、岗位补贴、疫情用工补助等政策宣传、落实工作；三是积极搭建供需平台，举办各类招聘活动，拓宽招聘渠道，提升就业服务质量，推动就业工作。

在善始善终中善作善成，在持续用力中久久为功。六合区人社局历来要求，全体干部职工统一思想、提高认识，各部门各科室一定要增强大局意识、责任意识，上下拧成一股绳，人人主动担当、密切协作，抓好社会保险扩面征缴工作，提升就业服务质量，为“强富美高”新六合的“小康答卷”写下浓厚的一笔。路是一步一步走出来的，事是一件一件做出来的，我们将持续把党史学习成果转化为实际工作成效，推动人社事业高质量发展，永远把伟大建党精神继承下去，走好新的赶考之路。

(作者单位:六合社保) 👤

线上及时办公 线下深入基层 江宁区人社局奋力筑牢疫情防控线

王彦卓 / 文

疫情防控,刻不容缓。连日来,江宁区人社局科学筹划、协调,安排工作人员及时开展线上办公,同时积极响应区委组织部倡议号召,迅速组织党员干部职工下沉社区,协助做好流调、核酸检测等工作,奋力筑牢疫情防控线。

随时在岗居家办公不停歇

“当时老人比较着急,于是我赶紧联系了同事,大概十分钟就帮老人办好了业务。”负责社保卡业务办理的工作人员张秉慧接受电话采访时说道。自3月14日起,根据区新冠肺炎疫情联防联控指挥部的统一部署,江宁区人社局暂停了线下业务办理并同时开展线上服务。

3月18日,一名老人电话求助称自己的社保卡不能使用,十分着急,张秉慧及时受理,在仔细查阅相关材料后,发现老人社保卡的识别号没有对照填写,通过线上联系,很快解决了老人的问题,前后不到十分钟。

任阳是江宁区人社局的一名职工,她居家办公期间主要负责的是接收小微企业社保补贴申请以及用人单位岗位补贴和社会保险补贴申请。她告诉记者:“暂停线下业务办理是为了有效防止疫情传播,开展线上工作是更好更便捷地服务市民,我们随时在岗。”

“我们将继续依托‘12333’服务热线、‘江宁人社’微信公众号、江宁人社服务平台等线上渠道积极开展各项业务办理。”江宁人社局相关负责人表示,接下来还将持续统筹调派人手,加快后台业务经办频次,让“网上办”和“掌上办”的效果最大化,为人民群众提供便利,为江宁抗击疫情做出贡献。细致问询电话流调不辞苦

“先生您好,根据大数据筛查显示您近期有中高风险地区旅居史,请问您是从哪里返宁的?近期

有做过核酸检测吗?”这是江宁人社局协助秣陵街道殷巷社区进行流调的工作人员李颖和王久奎的近期工作写照。在疫情防控各项工作中,流调是极为重要的一环。自3月14日起,江宁区人社局组织志愿服务队加入到殷巷社区的流调工作中,通过电话问询,细致了解、排查相关人员的行动轨迹和核酸检测情况。

“平均下来我们每天要拨打100多个电话,除了吃饭没有什么休息时间。”李颖告诉记者,除了了解行动轨迹和核酸检测情况,他们还要询问相关人员的健康码信息,同时细致讲解南京市“3+11”居家健康管理措施,叮嘱他们做好各项防疫工作。

“大部分受访人员都比较配合,但是有少部分居民因为之前没有相关经历,沟通过程不是非常顺利。”王久奎向记者分享了一个故事,前几天他按程序对某居民进行电话流调,结果被当成电话诈骗,该居民还报了警,最后在警察的核实与证明下,才完成了该居民的流调工作。“辛苦是一定的,每天打很多电话,嗓子会不太舒服,但这是我们应该做的,也是为疫情防控尽自己的一份力。”王久奎说。

深入社区志愿服务不畏难

“现在有社区需要支援,请自愿前往社区参加流调排查工作的同事报名。”3月19日一早,这样的一条消息在工作群里响起。9点整,在江宁东山街道晓里社区和大里社区的办公室内,志愿参与社区流调的人社局工作人员便已经全部到岗,开始了流调电话的呼叫。

“您好,这里是东山街道疫情防控指挥部,我们在核查大数据信息,请问您最近有去过……”在大里社区党群服务中心,孙建安正耐心询问着居民信息,为保证流调溯源精准高效开展,他和同事们一丝不苟地汇总人员数据信息,确保核查到位。作为

“学史力行·青春有你” 雨花台区人社局开展迎“五·四”主题活动

雨花台区人社局

雨花台区人社局党委、团工委日前举办现场成果汇报会,通过谈感悟、比技能、谋新篇 3 个篇章,12 名青年干部代表分别分享了学习心得、比拼了业务能力、介绍了创新思路,集中展示了近一阶段人社系统党史学习教育的开展成效。

近期,为推动人社系统上下认真学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,扎实开展党史学习教育,区人社局党委组织开展了“学史力行·青春有你”主题系列活动。自 4 月中旬起,采用征文比赛、“练兵比武”和创新案例评选等形式,引领全系统干部职工缅怀历史、勤勉笃行。

一是传承信念谈感悟。以“学党史、悟思想、办实事、开新局”为主线,在全体 80 后青年干部职工范围内开展征文比赛活动,形成了原原本本学、结合岗位思、联系实际悟的学习氛围。进一步提振青年干部精气神,在党史学习教育中传承先辈理想信念,用党的光荣传统和优良作风凝聚力量,保持实干当先、奋勇争先的精神状态,为助力我区经济社会快速发展贡献青春力量。

二是淬炼本领比技能。在全系统组织开展“业务技

能练兵比武”,提升干部职工为群众解难题的能力水平,激励人社青年沉下心来钻业务、勤勤恳恳做公仆,在“苦”事“难”事中不断积累经验、增强本领,在工作实践中不断摔打磨砺、百炼成钢,逐步成长为雨花人社事业的中坚力量,真正承担起保民生、促发展的使命任务。

三是勇于担当谋新篇。按照区委区政府“全面创新、全域高新”的工作要求,区人社局党委号召全体青年干部职工把年轻的优势和干劲发挥出来,积极申报创新项目。鼓励大家以顺应时代要求和群众期盼把实事办好为出发点,立足人社事业所处的历史方位和发展阶段,勇于突破固有束缚,发现痛点堵点,积极思考建言献策,谋划探索敢为人先的改革创新举措。

通过系列活动,党史学习教育与人社工作为民服务的特质紧紧融合,为青年干部绽放创新进取之志搭建了优秀平台,引导了全系统青年干部继承五四精神、坚定理想信念,把自身奋斗融入祖国建设和事业发展的强大洪流之中,在推进人社事业高质量发展的道路上实现人生美好价值,焕发青春的绚丽光彩! (人)

一名党员和退役军人,自疫情防控工作开始后,孙建安就一直活跃在各项疫情防控工作岗位。3 月 10 日晚,在看到要组建党员突击队协助辖区大友服装厂做好核酸检测工作的通知后,他第一时间报名参加,有条不紊地在现场进行秩序维护、检测人员登记和协助医护人员进行核酸检测等工作。

参加流调排查首日,孙建安和同事们便协助社区工作人员完成了超过 3000 条信息的核实。谈到辛苦时,孙建安直言只是做些力所能及的事情。“其实我们同事戴明超、张阿影都比我辛苦,他们夫妻都参加了疫情防控,家里小孩子都没人带。”他提到的戴明超,在去年疫情期间便参与到了禄口街道陆

港社区的志愿防疫工作中,从搬运物资到协助核酸检测,从环境消杀到做好居民服务,一个月的时间他便瘦了 20 斤。

除了他们,还有许多江宁人社人忙碌在志愿工作中,劳世海和同事们下沉晓里社区,每天完成超过 1500 条信息核查工作;97 年的黎一舟在认真完成流调排查工作之余,利用下班时间保证本职工作不落下,在疫情防控中展现着自己的青春力量……他们是无数抗疫人员的缩影,高质量地完成疫情防控工作,用实际行动彰显着江宁人社局的责任和义务,践行着人社人的初心和使命。 (人)

江宁区加强健康咨询心理疏导 疫情防控工作深入驻区技校

“疫情期间,江宁区驻区技工院校约有两万多名师生和后勤保障人员在学校集中居住,在长时间的封闭管理中,健康咨询和心理疏导必不可少,于是我们安排了心理咨询师走进校园,让师生们平稳度过这段时光……”作为江宁区驻区技工院校的属地管理方,江宁区人力资源和社会保障局近期主动联系专业的心理咨询师进入技工院校,帮助在校人员做好疫情期间心理疏导工作。

“听了心理辅导员的讲解,我的心情确实舒畅许多,认识到我们的集中居住是为抗击疫情作出的小小贡献,同时大家也多了一个难得的安静学习的机会,心中还有了一丝满足感。”一位聆听过心理疏导课的技校学生如是说。

据了解,本轮疫情发生以来,江宁区驻区6所技工院校按照全市疫情防控部署要求,以全部师生和后勤保障人员留校集中居住的方式积极应对疫情。疫情初期,江宁区人社局分管领导立即带队,采取“四不两直”的方式,对技工学校疫情防控工作进行现场督导检查,趁早

发现问题,及时堵塞漏洞,全力筑牢全区技工学校疫情防控线。在江宁区人社局的统一指导下,全部驻区技工院校第一时间组建疫情防控工作领导小组,积极制定日常防控和应急处理方案,落实疫情防控各项规定,确保了校内校外传播途径的“绝对隔离”,教学生活秩序井然。

向全体师生发出《疫情防控封闭管理工作的通知》、开展线上健康讲座、开设心理咨询室……疫情期间,各学校都根据自身特点,开展了形式多样且有利于落实疫情防控措施的活动。3月22日,南京健康高级技工学校医药护理教研组张婷婷、王子阳、张卢丽、高欢、陈湮婷、曹旭丽六名具备医护执业资格青年教师,积极响应号召,主动参加全区核酸检测志愿服务,为江宁抗疫贡献了“技校力量”。

接下来,江宁区人社局将持续落实驻区技校的疫情防控工作,加强心理疏导,巩固防疫水平,以实际行动保障在校师生和工作人员的身体安全和生命健康。👤

浦口区多措并举保障疫情防控期间我区劳动关系和谐稳定

为维护职工合法权益,保障企业正常生产经营秩序,浦口区人社局认真落实有关文件精神,积极做好疫情防控期间劳动关系工作,指导企业与职工协商处理有关疫情防控期间工资支付、休息休假等问题,引导企业与职工共渡难关、共克时艰,确保我区劳动关系总体和谐稳定。

一是加强用工指导,做好劳动关系政策解答。加强对各类企业特别是受疫情影响导致生产经营困难企业的劳动用工指导和服务,通过网络、电话等方式做好劳动关系协调处置和政策宣传解释,增强用人单位疫情防控期间依法用工意识。

二是加强分析研判,强化劳动关系风险监测。发挥协调劳动关系三方机制和劳动关系协理员作用,及时与

就业、监察、仲裁以及街道(园区)人社系统沟通协调,加强劳动关系风险监测,特别是用工密集、人员流动性大和生产经营困难的企业,全面掌握劳动关系动态发展情况,及时有效防范化解劳动关系矛盾隐患。

三是保障职工权益,妥善处理劳动关系问题。指导因疫情影响停工停产的企业参照《江苏省工资支付条例》关于停工、停产期间工资支付相关规定支付工资或发放生活费,保障职工工资报酬合法权益。妥善处理劳资双方劳动关系有关问题,鼓励企业实施灵活用工措施,与职工协商采取错时上下班、弹性上下班等方式灵活安排工作时间。引导鼓励困难企业通过与职工协商一致采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位,尽量不裁员或者少裁员。(浦口区康金贵)👤

溧水区人社局多措并举提高劳动人事争议案件调解成功率

溧水区人社局在办理劳动人事争议案件中，始终把依法仲裁，维护劳动关系和谐稳定作为工作的出发点和落脚点，坚持“调解为主、裁决为辅”的工作方针，采取有力措施，为广大用人单位和劳动者提供优质高效的调解仲裁服务，不断提高劳动人事争议仲裁案件调解成功率。

一是健全完善仲裁工作制度，提高办案效率。为进一步做好劳动人事争议仲裁工作，完善仲裁工作制度，更好推动工作，溧水区人社局建立完善了仲裁工作 9 项制度，分别是：劳动人事争议仲裁案件受理登记制度、劳动人事争议仲裁案件庭前预审制度、劳动人事争议仲裁案件调解工作制度、劳动人事争议仲裁案件裁审衔接工作制度、劳动人事争议仲裁案件分析统计制度、劳动人事争议仲裁案件庭审制度、劳动人事争议仲裁庭日常管理制度、劳动人事争议仲裁员管理规范、劳动人事争议仲裁文书送达制度。

二是强化案件预审，不断提高案件调解成功率。对工作中遇到的案情复杂、把握难度大、疑点多的案件，在庭审前由首席仲裁员召集组庭人员对案件进行全面分析，找准问题，拟定庭审提纲，在庭审中做到有的放矢，有效地促进仲裁员学习政策法规，练就办案硬功，提高了办案质量和案件调解成功率。

三是加强法律法规宣传和培训指导。结合当前开展的党史学习教育活动，深入企业开展政策法规宣传，加大劳动人事法律法规宣传学习及培训次数，提高基层调解组织人员能力素质，增强调解组织、用人单位对劳动人事法律法规的理解能力和运用水平，正确引导劳资双方依法理性维护自身权益。不断提高用人单位和劳动者的法律意识。

四是强化法规政策学习和为民服务情怀。人社部门涉及的法规政策较广，劳动人事争议来自人社法规政策的方方面面。人社工作人员自身法规政策水平和服务水平直接影响着服务对象的满意程度。溧水区人社局党组高度重视干部职工的法规政策和业务知识学习培训，利用岗位练兵大比武网络平台和党史知识学习竞赛的契机，对全体党员干部职工市民之家窗口进行法规政策宣传教育，不断提高干部法规政策水平，不断提升为民服务情怀，使人社干部职工人人成为劳动法政策宣传员，第一时间能为人民群众的咨询做好释难解疑。

五是充分发挥好基层各级劳动人事争议调解平台渠道。不断加强完善街（镇）、社区、企业用工单位劳动人事争议调解组织建设，发挥基层调解组织作用，拉近调解平台与群众的距离，推行劳动争议就地、就近、内部及时化解。（溧水区人社局仲裁科 武熙智）

六合区开展托底帮扶就业困难人员就业活动

为认真贯彻落实中央、省、市关于“稳就业”、“保就业”的决策部署，做好辖区内企业用工服务保障工作，积极帮扶就业困难人员就业，六合区劳动就业管理中心组织开展了以“精准援助稳就业，托底帮扶暖民心”为主题的托底帮扶就业困难人员就业活动。

此次活动采取线上线下相结合的形式，线上通过网站、服务群等多种渠道发布招聘信息，搭建供求信息公开发布和对接帮扶平台，依托“江苏省智慧云平台”开展“精准援助稳就业，托底帮扶暖民心”网络招聘会。

线下通过举办专场招聘会，集中收集发布的岗位信息，提供用工指导，帮扶就业困难人员实现就业。举办了

“精准援助稳就业 托底帮扶暖民心”专场招聘会 10 场。在六合区人力资源市场已开展托底帮扶就业困难人员就业两场专场招聘会，参与企业 33 家，提供就业岗位 139 个，招聘职位 631 个。

同时，活动期间，积极落实各项就业援助政策。对通过个体经营、非全日制就业、新就业形态等灵活就业方式实现就业的就业困难人员，符合条件的将按规定落实社会保险、创业补贴，培训补贴等政策。加强统筹协调，大力开发用于安置就业困难人员就业的公益性岗位，推进落实公益性岗位的岗位补贴和社保补贴，帮扶一批就业困难人员及时实现就业创业。（六合区人社局）

12333 热点问答

1、参保单位今年未及时进行缴费基数申报,能否在线下、去社保经办机构补申报?若可以,需提供哪些材料?

答:根据《省人力资源社会保障厅关于开展2022年度社会保险缴费基数申报工作的通知》(苏人社函[2021]497号)文件规定,2022年度社会保险缴费基数申报工作于2022年3月6日截止,逾期无法在线上及线下补申报。

已按2021年12月缴费基数110%上调的单位,经参保单位申请,经办机构审核同意后,可以从2022年1月起进行缴费基数调整。参保单位需提供以下材料:缴费基数调整表(需加盖单位公章并经参保职工本人签字确认)、反映职工2021年度工资收入的材料(纳税明细、记账凭证、银行流水等)、法定代表人或负责人签字并加盖单位公章的承诺本次申请基数调整所报送的材料完整准确真实的承诺书。

2、员工今年1月25日从单位离职,参保单位办事人员因春节假期耽误了办理停保,直到2月下旬才去办理离职停保手续,已经形成的该人员2月份社会保险费,是否可以退回?

答:根据省人社厅《关于进一步做好就业登记、社会保险登记和劳动用工备案业务协同工作的实施意见》(苏人社函[2020]318号),用人单位办理用工参保和退工停保业务的申报期,统一为每月11日0点至次日6日24点。用人单位在上月11日至本月6日前办结退工停保业务手续的职工,不列入当月社会保险缴费对象。用人单位在申报期内未办理用工参保、退工停保手续的,视作当月缴费对象无变化,社会保险经办机构按照上月缴费人数进行结算。用人单位为职工缴纳社会保险费的截止月,按照劳动合同解除或终止之月确定。用人单位与职工解除或者终止劳动合同后,滞后办理退工停保手续的,社会保险费继续征缴,缴费截止月按照其实际办理退工停保手续时所对应的社会保险结算月确定。

2022年春节,1月31日—2月6日放假,社保经办机构柜面业务暂停;将2月7日、8日调整为申报期,网上服务、柜面业务正常开展。2月9日—13日为结算期;14日开始业务正常办理。

南京12333在此提醒广大参保单位办事人员,应当

知悉社保经办机构的申报期和结算期,及时为本单位入职/离职人员办理用工参保、退工停保手续,避免给单位造成不必要的开支负担。

3、今年本市有哪些事业单位要招人?

答:今年本市事业单位招聘人员信息,详细请查看《南京市2022年部分事业单位公开招聘工作人员公告》,包括招聘单位、岗位、数量、资格条件和相关信息,在南京市人力资源和社会保障局网—[公示公告]、南京人事考试网、各区、各招聘单位及其主管部门等网站同步发布。有关招聘岗位信息的咨询,请直接与招聘单位联系,联系方式详见公告附件《南京市2022年部分事业单位公开招聘工作人员岗位信息表》。

按照当前疫情防控要求,省属事业单位统一公开招聘人员笔试已公告延期。为保障广大应聘人员和考试工作人员身体健康和生命安全,并保持与省笔试工作同步,现将原拟于2022年4月16日的南京市2022年部分事业单位公开招聘工作人员笔试延期举行。具体笔试时间及准考证打印时间待省笔试时间确定后,将在南京市人力资源和社会保障局网站另行公告,请报名成功者予以关注。

4、取得哪些证书可以申请职业培训补贴?该类证书有无相关目录?如何查询?

答:本市2022年第一批(次)就业创业培训补贴职业(工种)、培训机构及项目清单已经公布,详细请关注南京市人力资源和社会保障局网站—[公示公告]版块。

5、国家职业资格证书、技能等级证书的网上查询途径是什么?

答:登录下列网站,可以查询“国家职业资格证书”、“职业技能等级证书”的信息。

※ <http://zscxostaorgcn> 技能人才评价证书全国联网查询平台;

※ <http://jshrssjiangsugov.cn/col/col45054/index.html> 江苏省人社厅职业技能鉴定服务网。

6、企业退休人员,在哪里可以查询到自己的人事档案?

(1)2015年7月底前移交至市社保中心的人事档案,现已委托南京市档案馆代为管理,查阅地址是梦都大街168号2楼;疫情期间的查询服务,可登录南京市档案馆网站查看。

年度社保缴费基数申报工作政策解读

问:申报对象有哪些?

答:在我市参加企业职工养老保险、失业保险、工伤保险(以下简称“社会保险”)的所有用人单位(包括机关事业单位)及其职工。

问:社会保险年度及申报期限是如何规定的?

答:根据江苏省统一规定,自2022年1月1日起,社会保险年度由每年7月至次年6月调整为自然年度每年1月至12月。2022年度缴费基数申报截止时间为2022年3月6日。

问:申报方式是怎么的?

答:根据疫情防控工作相关要求,所有用人单位原则上网上进行申报。已完成省人社一体化信息平台注册的用人单位可通过江苏省人力资源和社会保障厅网站(<http://jshrssjiangsugov.cn/>)进行申报。具体路径:江苏省人力资源和社会保障厅——网上办事服务大厅——单位办事——社会保险——社会保险缴费申报——企业职工社会保险缴费基数申报。未注册的单位请按《关于江苏省人力资源和社会保障网上办事大厅用户实名注册的通知》要求完成注册后进行申报。(http://rsjnanjinggov.cn/njsr-lzyhshbj/202107/t20210726_3085326.html)确实无法进行网上申报的用人单位,可携带U盘等材料至所属社会保险经办机构进行柜面申报。

问:如何确定缴费基数?

答:用人单位以职工2021年月平均工资收入为依据申报缴费基数。填报金额为全年工资收入总额。例如某职

工2021年5月到单位参保,其2021年5-12月应发工资合计为49000元,则该职工2022年度应申报的年缴费基数为84000元(即 $49000 \div 7 \times 12 = 84000$)。因工致残被鉴定为一至四级伤残并按月领取伤残津贴的职工,在缴费基数上下限标准范围内,以伤残津贴为依据申报缴费基数。缴费基数的组成按《关于工资总额组成的规定》(国家统计局令〔1990〕1号)和《关于规范社会保险缴费基数有关问题的通知》(劳社险中心函〔2006〕60号)、《关于规范养老保险缴费基数有关问题的补充意见》(苏社险管〔2007〕9号)等规定执行。

问:本次申报工作的具体要求有哪些?

答:用人单位应当按月将职工本人社会保险缴费基数、单位为其缴纳额和职工本人缴纳额告知职工本人;每年向本单位职工代表大会通报或者在本单位公共场所公示本单位全年社会保险费缴纳人数、单位应缴纳额和实际缴纳额、职工个人应缴纳总额和实际缴纳总额等情况,接受职工监督。用人单位代职工申报的缴费明细以及变动情况应当经职工本人签字认可,由用人单位留存备查。自2022年1月1日起,我市社会保险缴费基数下限按4250元执行,缴费基数上限暂按21821元执行。

问:单位未按规定申报,会有什么后果?

答:用人单位未按规定申报缴费基数的,自2022年3月7日起,社会保险经办机构按该单位2021年12月缴费基数的110%确定2022年度缴费基数,并自2022年1月起补收差额部分。(南京社保)👤

(2)2015年8月起移交至市社保中心的人事档案,由市社保中心管理,查阅地址是水西门大街61号西1楼。

(3)人事档案没有移交至市社保中心,仍由退休前单位保管的,在原单位查阅;2007年7月前已经去世的退休人员,人事档案也在原单位保管查阅。

7.申请查阅企业退休人员人事档案需提供什么材料?

(1)企业退休人员查阅本人档案的,提供本人身份证。

(2)企业退休人员直系亲属查阅退休人员档案的,需提供查阅人及被查人的身份证,退休人员已去世的需提供

身份证信息(户籍注销证明复印件或死亡医学证明书复印件等)。

(3)国家党政机关及政法、安全部门、组织人事部门查阅企业退休人员档案的,需查档单位两名或以上工作人员,提供加盖查阅单位公章的介绍信及经办人身份证。

(4)档案移交单位(退休前企业或原档案托管机构)因工作需要查阅退休人员档案的,提供加盖查阅单位公章的介绍信及经办人身份证。

南京 12333 供稿 👤

第三届“南京青年创业潜力新星”

吴中平 做给农民看、带着农民干、帮助农民销、实现农民富

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。

吴中平,南京金色庄园农产品有限公司董事长兼总经理。他积极响应国家农业政策,围绕乡村振兴、农业产业化及农民增收致富,着力解决制约莓农的研、产、鲜、销四个方面的难题。于2017年被授予江苏省乡土人才“三带”新秀称号,2018年被授予“南京市劳动模范”称号,2019年被评为“中国草莓十大最具影响力企业家”、“十佳农村致富带头人”,2020年被授予江苏省乡土人才“三带”能手,最美抗疫先锋等称号,2021年被评为南京市中青年优秀人才。

南京金色庄园农产品有限公司,主要从事草莓等名特优农产品的科研、生产、加工、销售等产业化发展业务,建有标准化设施草莓基地4105亩,采后商品化分拣仓储处理中心4000平方米,直接带动和辐射带动农户6676户,订单合作基地3万亩。2020年公司总资产超过15亿元,固定资产58455万元,草莓销售额超过2亿元,上缴国家税收近400万元。

公司已通过ISO90001质量管理体系认证,草莓通过江苏绿色食品一级标准认证,是江苏“一村一品”草莓特色企业,江苏省科普及惠农服务站,南

京市第二批新型职业农民培训基地(农民田间学校)。通过广泛的产学研合作,形成了“品牌化带动、市场需求拉动、科技创新驱动”为核心的金色庄园草莓产业化高质量发展模式,目前已成为排名第一的水果连锁店百果园、国际型商超Costco、盒马、华润旗下精品商超的Ole'、Blt等商超的草莓主要供应商,长三角地区草莓单品生产和销售物流规模较大的企业,已逐步发展为该区域草莓产业化发展的科技中心和产品集散中心,并于2019年被评为江苏省省级农业产业化重点龙头企业。

吴中平重视科技人才的培育,种植人才的传承,聘请中国台湾专家、嘉义大学教授作为技术研发牵头人,与江苏省农科院、南京农业大学、南京林业大学、南京晓庄学院、江苏农林职业技术学院等涉农科教单位合作,在新品种、新模式、新技术、新农人等方面开展产学研合作。公司现有专利13项,商标42项。

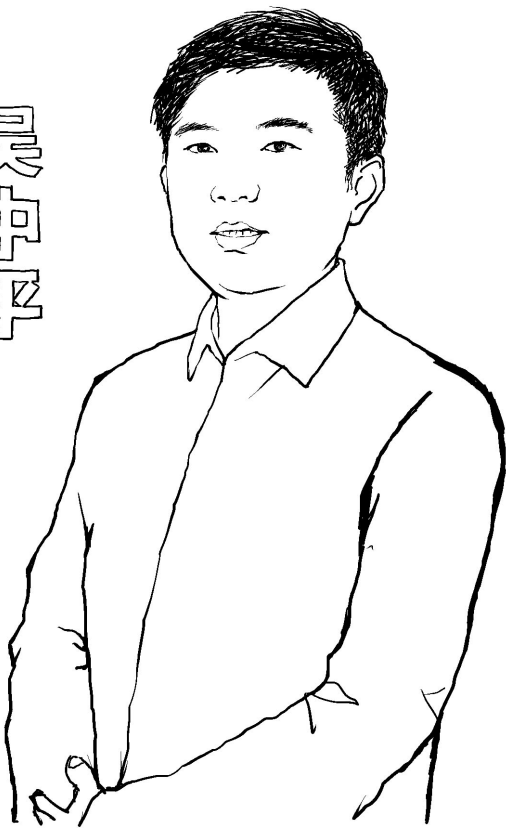
吴中平广泛吸纳农业技术人才,培养农业专业技术员,建立健全产品追溯体系,实行“七统一保”管理,即统一生产种苗、统一农资供应、统一生产

技术、统一商品标准、统一市场销售、统一冷链物流、统一品牌营销、保障农户收益，确保向市场提供安全质优的农产品。在掌握了先进种植技术的情况下，他积极开展农业科普宣传、种植技术培训等活动，提高了当地农户对科学种植的认知，取得了良好的社会效益。

吴中平把带领农民致富当作责任，采用“公司+基地+农户”的经营管理模式，保价收购种植户草莓，维护种植户利益。2020年春节，面对突如其来的疫情，他携手全体员工承担起了公司作为省农业龙头企业的社会责任，众志成城，共克时艰。春节前夕，公司每日收发货量均在75吨以上。疫情发生后市场销售额急剧下滑，他启动大量收购保护农民利益的应急方案。为了不让农户失去种植的信心，他组织所有员工加班加点保价收购溧水本地、江宁、苏北、句容、扬州、泰州、南通等外围基地2800余户莓农的草莓，解决了当下莓农的销售难问题。

2021年7月下旬，南京禄口国际机场疫情爆发。溧水区组织了四次全员核酸检测，吴中平带领公司员工主动为社区核酸检测作义工服务，做好村民核酸检测信息登记、秩序维持及引导等工作。他们顶着酷暑高温、冒着极强台风，依然坚守服务工作，无一句怨言，共协助完成定点采样检测3600人次。并第一时间向南京小汤山医院、溧水区人民医院、溧水区中医院等捐赠物资80余万元，希望能为疫情防控尽绵薄之力。

吴中平



同年7月下旬，河南郑州遭遇千年不遇的暴雨灾害。因担心南京疫情影响物资送达，吴中平指挥正处安徽和山东两地的出差职员，用员工们自主捐款的钱采购了方便面、面包、饼干、矿泉水等救援物资，随一车翠冠梨与一车水蜜桃一起助力正处于灾害之中的郑州同胞，总价值21万元。在百果园郑州区的帮助下，顺利将物资送到郑州受灾群众的手中。

2021年8月受疫情影响，溧水区不少果农出现销售渠道变窄，水果滞销的情况。在溧水区相关部门找到吴中平时，他立刻对接百果园为农户打通销路。为保证水果品质，他不仅到果园指导果农严控品质，还自费请20

多名工人对收购的水果进行分拣、分装。

吴中平说，我们身为一个企业，更应该有一个企业的担当，一定要帮老百姓把草莓销好。对于未来，大家的目标只有一个：种出好草莓，让草莓品牌走向世界，同时让种植户能有好收入，让草莓成为世代代可传承的事业。2021年5月，“全国脱贫攻坚楷模”赵亚夫老先生一行莅临金色庄园视察指导，对吴中平给出了“做给农民看，带着农民干，帮助农民销，实现农民富，金色庄园再立新功”二十八字评语。●

第三届“南京青年创业潜力新星”

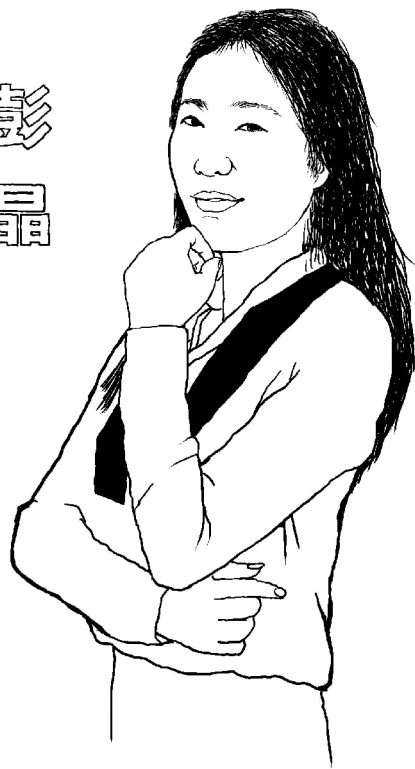
彭晶 为热爱的广告事业一往直前

彭晶,2000年开始接触媒体行业,从最开始的一辆电瓶车一家一家跑客户的业务员,到2003年自己赢得客户的信任,成立最早的广告工作室,赢得自己第一个稳定客户,走上一条创新之路。2008年,创办南京杰克森文化传播有限公司,是一家集品牌策划、全案媒体发布、大型活动策划、影视广告策划、利益策划、展会策划、广告设计制作、VI设计、包含设计制作等为一体的新型的综合品牌整合营销广告公司,拥有先进的广告策划理念和一流的策划执行团队。

广告行业是一个创新的行业,随着企业规模的不断扩大,公司人员架构也在不断改变。彭晶不断紧跟着年轻人的步伐,学习新的知识,从舞台舞美灯光等要求,到前期策划、后期的执行,都能够悉数知晓。2016年开始,公司在广告行业有了知名度,每年都执行运转上千场活动,逐渐打开了市场。截止到2021年,公司已经与上海可口可乐总部达成长期且稳定的合作关系,同时与奔驰、保时捷等世界500强企业均有合作及业务往来。

2020年的一场疫情让广告行业面临寒冬。面对市场经济的挑战与危机,在政府部门和工会组织的关心支持下,公司采取了转变与品牌合作模式的方式方法,通过与合作企业的商议共识,开始进行内部企业改革,让更多的员工实现自身价值,同时也在积极寻求更多渠道的合作机会,通过一年的不断调整适应,公司慢慢走出了广告行业的寒冬。就目前为止,公司已经与中国交通广播·长三角之声达成深度合作关系,同时也与浦口区文旅达成战略合作,还制作了很多公益类广告,彭晶他们自己也在公益事业中回报社会,感恩社会,进一步提高了经营理念,带动了社会

彭
晶



就业。2020年,公司实现总产值达1396多万元,利税65万多元,吸纳就业121人,带动就业200多人。

虽然疫情让企业受到了重创,品牌企业经费的压缩,公司员工的流失,但是彭晶依然保持着不断应对各种挑战的信心。放眼整个社会及行业的发展方向,如今单一的线下活动已经满足不了社会需求,在做好线下活动的同时彭晶积极学习新媒体事业,通过新媒体行业将线上与线下紧密结合,为品牌带来更好更全面的服务。对于未来的发展,彭晶也充满信心,在做好自身的同时,将不断优化发展理念以及思路,不再拘泥于某一部分。新的一年,将进一步开拓公司业务发展新媒体行业,实现线上线下双运行,大力解决经营和人才问题,努力实现公司营收再创新绩。 (人)

第三届“南京青年创业潜力新星”

臧昊
..
打造医院信息运维的
= 哨兵计划 =

臧昊,中国矿业大学信息与通信工程专业博士在读,拥有江苏省信息化协会常务理事、江苏省人工智能学会理事、江苏省软件协会会员等多个行业身份。其创办的南京智先生信息科技有限公司,主要从事医院一体化IT运维监管系统产品的设计与研发,运用AI人工智能、大数据分析等新一代信息技术对医院信息系统运行状态进行实时监测与分析,保障医院系统、设备的正常稳定运行,是华东地区唯一一家专注于医疗信息领域的智能IT运维监控方向的技术研发型企业。

“使智维产品成为医院信息化运维系统的哨兵,让医疗信息化永远在线,是我的创业使命。”臧昊说。

2014年,臧昊在医院一次就诊时,遭遇到由于医院信息系统宕机导致挂号结算系统瘫痪,2个小时无法及时就诊。同年,臧昊跨校跨专业报考了徐州医科大学的医学信息学硕士专业。在一次的医院信息化项目实施过程中,他们又再遇到了一次更为严重的医院信息系统瘫痪事故。因为数据库系统故障导致一家三甲医院持续6小时无法营业。臧昊意识到对系统、网络等医院信息化设施运行状态进行实时监控、分析预测的必要性,于是带领实验室学生团队开始专注从事医院信息化IT运维监控系统的研究。

2018年底,臧昊组建了一支由5名学校实验室同学组成的创业团队,开始踏上自主创业。创业第一年,因为昂贵的研发投入以及公司各项成本,臧昊将房子资产全部抵押了出去,发不起工资的时候甚至用上了信用贷,累计个人负债一度超过200万元。

2019年,公司发布智维的第一代产品,获得了解放军某集团军三甲医院的试用机会,得到了

臧昊



良好的用户反馈,由此开始扩展应用到淮海经济区其他医院机构。2020年初,团队决定将公司总部迁至南京。

2020年,在抗击新冠肺炎疫情过程中,南京智先生的产品也作为第一批援鄂设备第一时间抵达疫区,在流行病监测、医废系统管理等医院信息化建设环节发挥作用。

2021年,公司营业额突破2000万元,累计申请国家发明专利12项、软件著作权30余项、软件产品检测、认证5项,为120多家行业客户提供产品、服务与解决方案,并获得AAA级诚信经营示范单位、国家高新技术企业、科技型中小企业、江苏省民营科技企业、江苏省双软企业等称号。智先生南京总部已经成立一年有余,产品在南京已建立江苏省卫健委、南京鼓楼医院、东南大学附属中大医院等多家大型医疗机构标杆案例,已基本覆盖淮海经济区区域三级以上规模医院。●

人社部、最高法院联合发布两批 25 个典型案例

(续一)

二、劳动报酬类

案例 8. 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,发挥人社部门、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。

案例 9. 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;若张某未满足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×27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。

三、劳动合同类

案例10.劳动者提供虚假学历证书是否导致劳动合同无效

基本案情:2018年6月,某网络公司发布招聘启事,招聘计算机工程专业大学本科以上学历的网络技术人员1名。赵某为销售专业大专学历,但其向该网络公司提交了计算机工程专业大学本科学历的学历证书、个人简历等材料。后赵某与网络公司签订了劳动合同,进入网络公司从事网络技术工作。2018年9月初,网络公司偶然获悉赵某的实际学历为大专,并向赵某询问。赵某承认自己为应聘而提供虚假学历证书、个人简历的事实。网络公司认为,赵某提供虚假学历证书、个人简历属欺诈行为,严重违背诚实信用原则,根据《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第二十六条、第三十九条规定解除了与赵某的劳动合同。赵某不服,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:裁决网络公司继续履行劳动合同。

处理结果:仲裁委员会裁决驳回赵某的仲裁请求。

案例分析:本案的争议焦点是赵某提供虚假学历证书、个人简历是否导致劳动合同无效。

《劳动合同法》第八条规定:“用人单位招用劳动者时,应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬,以及劳动者要求了解的其他情况;用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况,劳动者应当如实说明。”第二十六条第一款规定:“下列劳动合同无效或者部分无效:(一)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的……”第三十九条规定:“劳动者有下列情形之一的,用人单位可以解除劳动合同:……(五)因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的……”从上述条款可知,劳动合同是用人单位与劳动者双方协商一致达成的协议,相关信息对于是否签订劳动合同、建立劳动关系的真实意思表示具有重要影响。《劳动合同法》第八条既规定了用人单位的告知义务,也规定了劳动者的告知义务。如果劳动者违反诚实信用原则,隐瞒或者虚构与劳动合同直接相关的基本情况,根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定属于劳动合同无效或部分无效的情形。用人单位可以根据《劳动合同法》第三十九条规定解除劳动合同并不支付经济补偿。此外,应当注意的是,《劳动合同法》第八条“劳动者应当如实说明”应仅限于“与劳动合同直接相关的基本情况”,如履行劳动合同所必需的知识技能、学历、学位、职业资格、工作经历等,用人单位无权要求劳动者提供婚姻状况、生育情况等涉及个人隐私的信息,也即不能任意扩大用人单位知情权及劳动者告知义务的外延。

本案中,“计算机工程专业”“大学本科学历”等情况与网络公司招聘的网络技术人员岗位职责、工作完成效果有密切关联性,属于“与劳动合同直接相关的基本情况”。赵某在应聘时故意提供虚假学历证书、个人简历,致使网络公司在违背真实意思的情况下与其签订了劳动合同。因此,根据《劳动合同法》第二十六条第一款规定,双方签订的劳动合同无效。网络公司根据《劳动合同法》第三十九条第五项规定,解除与赵某的劳动合同符合法律规定,故依法驳回赵某的仲裁请求。’

典型意义:《劳动合同法》第三条规定:“订立劳动

合同,应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”第二十六条规定以欺诈、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的劳动合同无效或部分无效;第三十九条有关以欺诈手段订立的劳动合同无效、可以单方解除的规定,进一步体现了诚实信用原则。诚实信用既是《劳动合同法》的基本原则之一,也是社会基本道德之一。用人单位与劳动者订立劳动合同时都必须遵循诚实信用原则,建立合法、诚信、和谐的劳动关系。

案例 11.视为订立无固定期限劳动合同后用人单位仍未与劳动者签订劳动合同的是否应当支付第二倍工资

基本案情:2016年8月1日,万某入职某食品公司,从事检验工作,双方口头约定万某月工资为3000元。万某入职时,公司负责人告知其3个月试用期后签订书面劳动合同,但是双方一直未签订书面劳动合同。2018年7月31日,万某与食品公司解除劳动关系。万某要求食品公司支付2017年8月至2018年7月期间未与其签订无固定期限劳动合同的第二倍工资,该公司拒绝支付。万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:裁决食品公司支付2017年8月至2018年7月期间未签订无固定期限劳动合同的第二倍工资36000元。

处理结果:仲裁委员会裁决驳回万某的仲裁请求。

案例分析:本案的争议焦点是2017年8月至2018年7月期间,万某与食品公司之间未签订书面劳动合同的情形是否属于《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)第八十二条规定情形。

《劳动合同法》第八十二条规定:“用人单位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。用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。”从上述条款可知,用人单位支付未依法签订劳动合同第二倍工资的情形包括两种:一种是用人单位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;第二种是用人单位应当与劳动者

订立无固定期限劳动合同,但违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的。第二种情形中的“本法规定”,是指《劳动合同法》第十四条第二款规定的“除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同”的三种情形,即“(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的”。而《劳动合同法》第十四条第三款规定的“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”是对用人单位不签订书面劳动合同满一年的法律后果的拟制规定,并非有关应当订立无固定期限劳动合同的情形规定。《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第七条对于此种情形的法律后果也作了相同的分类规定。

本案中,万某于2016年8月1日入职,食品公司一直未与其签订书面劳动合同,自2017年8月1日起,根据上述法律法规的规定,双方之间视为已订立了无固定期限劳动合同,而非《劳动合同法》第八十二条规定的用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的情形。因此,食品公司无须向万某支付未依法签订无固定期限劳动合同的第二倍工资,故依法驳回万某的仲裁请求。

典型意义:无固定期限劳动合同是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。为了保障劳动关系稳定性,《劳动合同法》第十四条规定了“可以”“应当”“视为”三类订立无固定期限劳动合同的情形,其中“视为”签订无固定期限劳动合同的规定,主要目的是为解决一些用人单位不愿与劳动者签订劳动合同,造成劳动者合法权益无法得到保障的问题。未依法签订劳动合同所应承担的第二倍工资责任在法律性质上是惩罚性赔偿,该责任设定与拟制无固定期限劳动合同的签订相结合,既保障了劳动者合法权益又限制了用人单位赔偿责任的无限扩大,有效地平衡了各方利益。

(未完待续) ●

以“不符合录用条件”解聘？ 用人单位须谨慎

马长燕 / 文

【简要案情】

乔某 2020 年 3 月 4 日入职一家制造公司，双方签订了期限自 2020 年 3 月 4 日至 2023 年 3 月 3 日止的劳动合同，试用期为三个月。乔某入职后，认真履行工作职责，完成工作任务。2020 年 3 月 30 日，制造公司车间的组长，拒绝乔某进入车间，也不再向乔某分配工作任务。乔某认为制造公司不具有剥夺其劳动的权利，遂强行进入车间。车间组长对乔某进行暴力拖拽，导致乔某出现眩晕倒地。

公司负责人将乔某送至医院后，经检查乔某身体并无大碍。2020 年 3 月 31 日，制造公司以乔某在试用期间被证明不符合录用条件为由，向乔某出具解除劳动合同通知书，并不予支付任何经济补偿。

【援助经过】

乔某被制造公司违法辞退后，向南京市栖霞区法律援助中心申请援助。在法律援助中心的帮助下，乔某于 2020 年 4 月 2 日向劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，请求裁决制造公司支付违法解除赔偿金。仲裁委受案后，于 2020 年 6 月 2 日、6 月 28 日分别开庭审理。

本案涉及的争议焦点是：制造公司是否构成违法解除劳动合同，是否应当向乔某支付赔偿金。

制造公司认为，乔某在车间工位上未按车间要求作业，未包裹袖子及佩戴手指套，且无正当理由消极怠工，影响车间秩序。而且乔某在试用期，根据用人单位的规章制度，试用期不符合录用条件的，公司可以随时解除劳动合同。

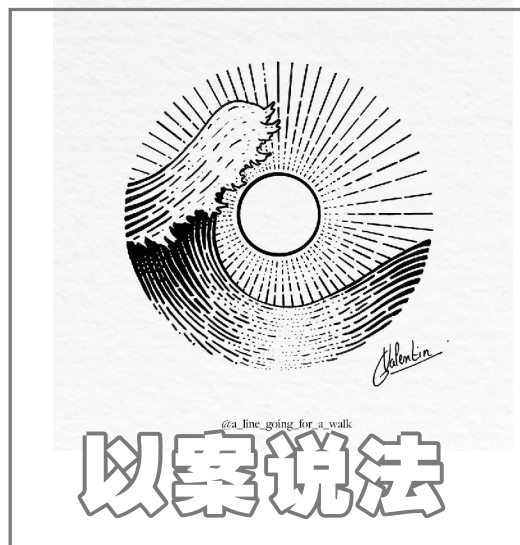
而乔某及法律援助律师认为，用人单位对劳动者作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。现制造公司并没有证明乔某存在试用期不符合录用条件的证据，不能以此解除劳动合同。

仲裁员听取双方的陈述及质证意见，结合双方提供的证据材料，最终认定制造公司以“试用期不符合录用条件”为由解除劳动合同证据不足，系违法解除，故裁决制造公司支付乔某违法解除赔偿金 3668 元。

【法援律师点评】

试用期是一种不确定的状态，用人单位和劳动者双方都可以相对容易解除劳动关系。实践中，用人单位“以试用期不符合录用条件”解除劳动合同似乎成了“法外空间”。但以此为由解除合同需要满足如下条件，否则很可能构成违法解除：一是用人单位存在试用期录用的条件并告知劳动者；二是用人单位有证据能够证明员工不符合录用条件，如定期考核等；三是用人单位单方解除劳动合同，应事先将理由通知工会；四是用人单位应当在员工还处于试用期内发出解除通知并告知理由。

本案中，制造公司以乔某不符合录用条件为由解除劳动合同，却不能举证证明公司明确告知乔某录用的条件及标准、考核结果等，故制造公司的单方解除被认定为违法解除劳动合同，应向乔某支付赔偿金。👤



名为“非全日制用工”,实为“全日制用工”?

张超 / 文

案情简介

李某于2020年1月入职某公司从事保洁工作,入职时签订《非全日制用工协议》,协议约定用工形式为非全日制用工,期限1年,每天到岗时间不少于6小时,每小时工资20元,由公司按月发放工资。公司于2020年10月通知李某终止用工,此后李某多次向公司要求支付违法解除劳动关系赔偿金,但公司称李某系非全日制用工人员,根据相关法律规定,公司可以随时通知对方终止用工,并不用支付赔偿金。李某提起仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金7200元。

处理结果

裁决某公司向李某支付违法解除劳动合同赔偿金7200元。

案例分析

本案该公司与李某签订的用工协议虽名为非全日制用工协议,但根据其中关于工作时间的约定,李某每周工作时间在24小时以上,且劳动报酬结算支付周期也超过了非全日制用工法定的最长期限15日。据此,该公司与李某之间不符合法律规定的非全日制用工的特征,双方之间应为一般劳动关系,不适用非全日制用工情形下“任何一方都可以随时通知对方终止用工”的规定。该公司无正当理由单方终止用工,构成违法解除劳动合同,应当向李某支付赔偿金。

相关法律规定

《中华人民共和国劳动合同法》

第六十八条:非全日制用工,是指以小时计酬为主,劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时,每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条:非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同;但是,后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条:非全日制用工不得约定试用期,非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

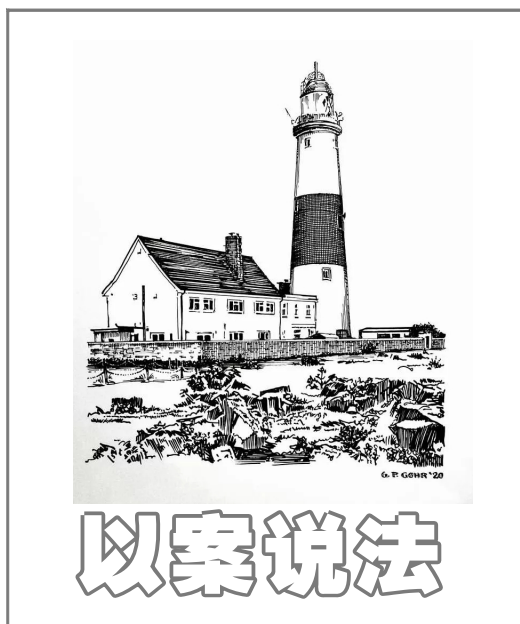
第七十一条:非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工,用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条:非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

本案意义

非全日制用工情形下,任何一方都可随时终止用工,且用人单位不向劳动者支付经济补偿,但用人单位与劳动者之间是否构成非全日制用工,并非依据双方签订的合同名称,而要看实际的用工形式,包括工作时长、工资计算方式、发放周期等等。若用人单位以名义上的非全日制用工代替实质上的全日制用工,并试图随时终止劳动关系,则侵害了劳动者权益,需支付相应的经济补偿或赔偿金。

(作者单位:栖霞区劳动人事争议仲裁院) 人





市人才中心“一码通览”招聘助力稳岗引才

市人社局人才服务中心以微信公众号为载体,为各类人才与用人单位提供全天候招聘求职服务。有三个特点:一是招聘信息“一码通览”。不仅有南京市市区人社部门发布的招聘信息,南京国资企业、事业单位的专属招聘信息板块,还有南京都市圈10所城市的招聘信息,招聘覆盖面得到进一步提升,招聘职位每天实时更新。二是招聘求职“一键下单”。在“省一体化招聘信息”板块,用人单位和求职者在录入基本信息后,即可便捷发布招聘信息、投递个人简历。三是就业政策“一览皆知”。在“都市圈招聘信息”栏目即将上线南京都市圈各市人才就业政策信息专栏,方便求职者掌握比较,促进都市圈人才流动。下一步,市人才中心将进一步强化线上招聘的互动功能,继续运用好互联网平台常态化助力企业缓解阶段性用工矛盾,为全市就业形势总体稳定作出应有努力。(市人才)

溧水区人社局劳动人事争议仲裁院积极作为促进疫情期间劳动关系和谐稳定

为应对当前疫情防控形势,全力支持企业复工复产稳定劳动关系,我区积极落实省、市部署,积极作为,持续发力,促进疫情期间劳动关系和谐,助力企业解困发展。

一是做好政策宣传,上调最低工

资标准。既保障劳动者基本生活不受影响,又不会让企业的人工成本大幅度提升,保障企业的可持续发展。

二是加强政策解读,引导劳资双方妥善处理争议。疫情期间进驻企业,联合劳动关系三方委员会与企业建立联系点,以企业创建南京市和谐劳动关系示范企业为契机,向企业强化政策解读,指导企业管理用工,稳妥处理疫情期间企业内部劳动纠纷,构建和谐劳动关系。针对职工反映隔离期间占用假期、减薪等咨询,依照文件进行详细解答,妥善处理各类争议,促进劳动关系稳定。

三是强化政策执行,暂行推迟调解仲裁线下办理。为妥善处理疫情期间劳动关系问题,建议相关企业和劳动者通过网上或邮寄方式办理,告知网上申请仲裁、调解流程以及线下邮寄地址。通过江苏省调解平台和全国劳动人事争议在线调解管理平台做好劳动争议调解工作,电话联系双方当事人,快速协调处理,及时化解矛盾,做到网上办理,电话办公,既减少了人员聚集,又保障了当事人权益。(溧水区人社局劳动仲裁院 张月凡)

雨花台区开展劳务派遣单位年度经营情况报告核验和劳动保障信用等级评价工作

一是部门协同,底数精准。及时对接行政审批局,更新我区劳务派遣单位名册,确保机构底数精准、应参尽参。目前我区在册劳务派遣机构148家,其中在宁分支机构2家,2022年新增劳务派遣机构7家。

二是精心组织,有效落实。根据上级文件要求,迅速编制2项工作的填报指南、操作流程、注意事项等材料9份,及时通过我区现有劳务派遣工作交流qq群上传材料、发布通知,

做到同步部署、同步落实。

三是严格审核,提质增效。安排专人熟练掌握指标解释及省人社一体化平台操作程序,利用省人社一体化平台、qq工作交流群等线上渠道进行数据采集、审核、反馈,针对填报数据与实际不符问题,仔细核实,进一步提升年度核验及信用评价的准确性和有效性。

浦口区抓实职业培训机构疫情防控工作

自疫情发生以来,浦口区人社局高度重视疫情防控工作,多措并举从严履行行业监管职责,切实保障职业培训机构学员和教职工的健康安全。一是提高政治站位,完善工作机制。暂停所有线下培训活动,把疫情防控工作作为当前最紧迫的工作任务、最重要的政治任务来抓,加强统一管控、统一指挥,督促指导机构完善防控工作机制和应急处置预案。二是落实监管职责,强化行业指导。压紧压实培训机构疫情防控主体责任,严格落实省、市疫情防控工作部署有关要求,对区内8所民办职业培训机构疫情防控落实情况进行督导检查,做到守土有责、守土尽责,确保各项防控措施落到实处。三是加强宣传引导,提高防护意识。通过电话、工作群等渠道,以多种形式对培训机构教职工开展传染病防控教育,宣传普及疫情防控知识,提醒和引导教职工戴口罩、不聚集、不扎堆、不串门、非必要不离宁等,切实加强自我保护,提高防护意识和能力。

省人社一体化信息平台在新区成功上线

无需现场排队,轻松网上办业务!江苏省人社一体化信息平台在新区各社保服务网点上线。用人单位可

通过该平台网上经办系统办理社保业务。这是继“综柜窗口”、“最多跑一次”、“银发窗口”、“高端人才绿色办事通道”后又一惠民服务举措。用工参保、退工停保、缴费基数申报、社保证明出具、人员信息采集等各类业务均可通过网络提交处理,无需跑路、无需提交纸质资料。江北新区范围内各用人单位只需登录省人力资源保障网上办事大厅用户实名注册,就可轻松办理社保业务。在当前疫情防控形势严峻情况下,减少大厅窗口人员聚集,确保广大群众的健康安全。

为保障此次省人社一体化信息平台成功上线,新区社保所有经办人员经过多次技能培训,多轮系统测试,坐实了功课,强化了内功。下一步,新区社保中心在大力推行“网上办、掌上办、就近办”的同时,继续优化实体政务服务,拓展网上预约范围,优化流程,拓宽渠道,不断为参保单位与个人提供更加高效、更加优质、更加便捷的社保服务。(新区社会保险管理中心王国雷 杨怡)

建邺区积极开展人力资源服务产业建设

近年来,建邺区人社局积极落实国家、省市区各项就业创业政策,以服务民生、服务人才、服务创业为目标,通过打造建邺人力资源服务产业园,整合区域内优质资源,促进建邺人力资源服务产业的高质量发展。

一是以区政府办名义出台《建邺区促进人力资源服务业高质量发展的实施意见》,让企业享受房租减免、税收优惠等利好;二是完善产业园入驻管理办法、规范入驻审批流程,为企业在场地入驻、工商注册、税务登记提供便捷的服务,让企业只到

窗口跑一次,打造更优的营商环境;三是加大载体建设,产业园核心区新增办公面积近3000平方米,为人力资源企业入驻提供更多选择;四是加大宣传招商力度,通过建邺播报、南京市人力资源产业协会公众微信号宣传,参加中国(浙江)人力资源服务博览会等,使产业园知名度有了一定的提高。近期引进了南京未来人力资源开发与研究院、聚合云服(南京)企业服务有限公司、南京亿企胜人才科技有限公司等一批优质的人力资源机构入驻产业园核心区。

未来建邺产业园还将继续在社会服务功能、园区服务功能、信息化整合功能、双创孵化功能等方面做优做强,以更加优质的载体建设,让企业实现拎包入住,以更加暖心的服务,让企业办事足不出楼,着力实现园区“硬件”“软件”双提升,并继续深化“互联网+人力资源”、人工智能、大数据等科学技术的运用,立足当前,着眼长远,打造富有创新属性的新型人力资源服务产业园。(陈潜)

秦淮区蓄势聚能谋民生保障新发展

一是“实”字着力高质量推动就业创业。全面落实就业优先政策,确保政策落地“零延时”,让企业和就业者在秦淮“稳岗有奖励、创业有扶持、培训有补贴、困难有援助”。深化“放管服”改革,围绕“南京都市圈”建设,试点开展区域一体化公共就业创业服务。稳岗与扩岗并举,围绕秦淮“4+4”主导产业筹集岗位,在产业转型升级中拓展就业空间;扩大招聘服务,强化区街联动,依托“线上+线下”开展各类招聘,实现“24小时就业服务不打烊,培育国家级“充分就

业”社区。2022年将力争实现累计城镇新增就业2.5万人、新增大学生就业8万人、开展各类职业技能培训不少于1.9万人次等。二是“保”字托底全方位扩大社保覆盖面。引导灵活就业人员、新业态从业人员参加企业职工养老保险;实施被征地人员参加养老保险制度;促进城乡居民养老保险适龄人员应保尽保,待遇应享尽享;持续推进落实工伤保险“同舟计划”,扩大工伤保险覆盖面。在区域层面率先实现从“制度全覆盖”到“人员全覆盖”。三是“稳”字为重多层次构建和谐劳动关系。开展劳动关系“和谐同行”三年提升行动,培育市级和谐劳动关系企业不低于500家、示范企业不低于30家。聚焦建筑、环卫、餐饮、外卖“骑手”等重点行业、重点工种,积极开展工伤预防专项行动。推动“五位一体”和谐劳动关系护航行动,人社牵头,联合工会、司法、法院,突出劳动维权“调解为先、和谐为重”,全方位全过程监管农民工工资支付,切实维护好劳动关系双方的合法权益。

栖霞区推进省人社一体化信息平台建设

为进一步完善省人社一体化信息平台建设,在省人社厅的统一部署下,近日,栖霞区人社局已按序时进度完成省人社平台大厅建设工作。

一是明确各级管理员职责,梳理区级、街道、社区(村)人社经办点情况。二是为各级经办点在平台上建立大厅,将大厅名称、地址、办事时间进行规范,由专人将信息统一录入到平台。三是由各大厅管理员对数据进行核对检查,完善咨询电话、投诉电话、窗口数量等信息。

目前,栖霞区人社局在该平台上已建大厅 137 个,其中区级 5 个,街道 13 个(其中尧化、仙林、龙潭、八卦洲街道各有两处业务经办点),社区 119 个。

下一步,栖霞区人社局将持续推进省人社一体化信息平台建设,做好政务服务事项清单认领、下发、维护工作。(顾晓萍)

六合区召开社保基金安全警示教育部署会

六合区人社局日前召开会议,部署全区社保基金安全“警示教育月”工作。会议要求,各部门要扎实组织好警示教育活动,系统干部职工要充分汲取典型案例的教训,进一步增强全系统工作人员纪律规矩意识和法律意识,强化责任担当,确保我区社保基金安全行稳致远。会议强调,要提高政治站位,充分认识社保基金管理的重要性;要准确把握任务,推动社保基金安全“警示教育月”活动走深走实;要狠抓问题整改,筑牢社保基金安全防线。根据省市工作部署,结合我区实际,近期重点做好三个方面的工作,即警示教育要到位、风险排查要从细从实、防范风险要抓早抓小、责任担当要全要明。高度认识做好社保基金管理问题专项整治工作是当前人社部门一项十分重要的政治任务,要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实上级决策部署,坚决守住社保基金安全、完整、健康运行的底线,为更好担负起“争当表率、争做示范、走在前列”重大使命,助力“强富美高”新六合建设作出新的更大贡献。

浦口区召开劳动人事争议案件裁审衔接工作联席会议

为公正、高效处理我区劳动人事争议纠纷,推进我区劳动人事争议多元化解,探究劳动争议裁审衔接工作规律,统一劳动争议案件裁审标准,近日,区法院、区劳动人事争议仲裁院召开劳动人事争议案件裁审衔接工作联席会议,就浦口区劳动人事争议一体化调处中心工作工作进行部署,市中级人民法院、市人社局、市劳动人事争议仲裁院、区法院、区人社局、区劳动人事争议仲裁院相关领导和负责人参会。

会上,区法院、区劳动人事争议仲裁院分别通报了 2021 年浦口区劳动人事争议案件的裁决、审执情况,并围绕裁审衔接就建立联席会议制度、办案联动机制、业务交流机制、信息共享制度进行了深入探讨与交流。最后,双方签署了《关于建立劳动人事争议裁审衔接长效工作机制的裁审衔接工作意见(试行)》。

此次会议的召开,对于我区劳动人事争议案件裁审衔接工作的制度化、长效化具有重要意义。下一步,区劳动人事争议仲裁院将进一步统一裁审标准,充分发挥仲裁职能优势,与区法院加强裁审协作,形成化解矛盾纠纷的合力,妥善化解劳资纠纷,为浦口区劳动关系和谐稳定提供坚强保障。

建邺区人社局举办服务意识与沟通技巧专项提升培训班

党史学习教育开展以来,为提升窗口经办政务服务水平,从百年党史中汲取前进的智慧和力量,用心

用情为民办实事,办好事,切实把党史学习教育的成效转化为引领推动区人社局工作发展的强大动力。4月24日下午,建邺区人社局举办服务意识与沟通技巧专项提升培训班,邀请中智江苏经济技术合作有限公司培训顾问戴增阳老师进行讲课,建邺区人社局二级调研员杨洁全程参与本次培训,并进行了开班动员,区人社局 60 名窗口工作人员参加了此次培训。

培训课程中,老师通过情景模拟等方式,向参训人员介绍了服务就在身边,什么是优质服务,从眼神、表情、倾听、声音、语言等角度进行细化,全面讲解服务礼仪和服务沟通学,使参训人员掌握各种服务礼仪,领略沟通语言的魅力。通过现场互动及现场示范的形式调动气氛,增强参训人员的积极性和参与性,让参训人员在高涨的学习氛围中掌握具有实用性的基础服务礼仪知识,加强相互间的沟通了解。

此次培训内容贴近窗口工作实际,通过系统的学习培训,增强窗口经办人员服务意识,转变工作作风,把为人民服务作为第一职责,把为群众办实事作为第一追求,提高为民服务本领,提高企业和群众满意度,为开展“我为群众办实事”实践活动打下坚实基础,把党史学习教育成效转化为群众满意度、幸福感和获得感。

国务院办公厅关于印发促进残疾人 就业三年行动方案(2022—2024年)的通知

国办发〔2022〕6号

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

《促进残疾人就业三年行动方案(2022—2024年)》已经国务院同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

国务院办公厅
2022年3月25日

促进残疾人就业三年行动方案 (2022—2024年)

就业是最大的民生。为贯彻落实习近平总书记关于残疾人事业的重要指示批示精神和党中央、国务院决策部署，进一步巩固拓展残疾人脱贫攻坚成果，促进残疾人实现较为充分较高质量的就业，共建共享经济社会发展成果，逐步实现共同富裕，依据《“十四五”就业促进规划》、《“十四五”残疾人保障和发展规划》，制定本方案。

一、任务目标

以有就业需求和就业条件的城乡未就业残疾人为主要对象，更好发挥政府促进就业的作用，进一步落实残疾人就业创业扶持政策，加大残疾人职业技能培训力度，不断提升残疾人就业服务质量和效益，稳定和扩大残疾人就业岗位。2022—2024年共实现全国城乡新增残疾人就业100万人，残疾人就业创业能力持续提升，残疾人就业权益得到更好保障，推动形成理解、关心、支持残疾人就业创业的良好社会环境。

二、主要措施

(一)实施机关、事业单位带头安排残疾人就业行动。各地建立各级机关、事业单位安排残疾人就业情况统计制度，制定机关、事业单位按比例安排残疾人就业工作项目推进计划，确保“十四五”期间编制50人(含)以上的省级、地市级机关和编制67人(含)以上的事业单位(中小学、幼儿园

除外)，安排残疾人就业未达到规定比例的，至少安排1名残疾人就业。县、乡两级根据机关和事业单位编制总数，统筹按比例安排残疾人就业。已安排残疾人就业的省级、地市级机关和事业单位，应当按照有关规定向社会公示。(中央组织部、人力资源社会保障部、中央编办、中国残联及各地区按职责分工负责)

(二)实施国有企业安排残疾人就业行动。组织开展国有企业助残就业专场招聘活动。选取一批业务范围覆盖较广、岗位较多的国有企业，每年开发一批岗位定向招聘残疾人。国有企业应当带头按比例安排残疾人就业，未按比例安排残疾人就业的应当及时足额缴纳残疾人就业保障金。国有企业应当将按比例安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告。新增建设邮政报刊零售亭等社区公共服务点时，应当预留一定比例的岗位专门安排残疾人就业，并适当减免摊位费、租赁费，有条件的地方免费提供店面。各地烟草专卖管理部门对残疾人申请烟草专卖零售许可证的，应当根据当地实际，适当放宽对烟草制品零售点的数量、间距要求。(国务院国资委、人力资源社会保障部、中国残联、国家邮政局、国家烟草局、中国企业联合会及各地区按职责分工负责)

(三)实施民营企业安排残疾人就业行动。开展民营企

业助力残疾人就业活动,组织一批头部平台、电商、快递等新就业形态企业对接残疾人就业需求,每年开发一批岗位定向招聘残疾人。对在平台就业创业的残疾人减免加盟、增值服务等费用,给予宣传推广、派单倾斜、免费培训等帮扶。地方各级残联与民政部门、工商联、企业联合组织及行业协会商会、人力资源服务机构等加强合作,为民营企业搭建助残就业平台吸收残疾人就业,加强对残疾人自主创业企业及个体工商户的指导与扶持,提供联系劳动项目、开展就业创业培训和雇主培训等服务。民营企业应当将助残就业、按比例安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告或编制专项社会责任报告。(工业和信息化部、人力资源社会保障部、全国工商联、中国残联、中国企业联合会及各地区按职责分工负责)

(四)实施残疾人组织助残就业行动。发挥各级各类残疾人专门协会、扶残助残社会组织和残疾人就业创业带头人等作用,选择一批已经形成一定市场规模、运行稳定的就业项目,加大扶持力度,带动辐射更多残疾人就业创业。总结不同类别残疾人就业典型案例和成功经验,推广“千企万人助残就业计划”等项目,打造残疾人文创基地和残疾妇女“美丽工坊”等品牌。各残疾人福利基金会广泛动员社会力量,开展以帮扶残疾人就业为主题的公益慈善项目和活动。(中国残联及各地区按职责分工负责)

(五)实施就业困难残疾人就业帮扶行动。各地建立的“阳光家园”、“残疾人之家”、残疾人托养机构、残疾人职业康复机构等普遍开展辅助性就业。发挥街道、社区、残疾人亲友组织、慈善组织、爱心企业等各方作用,推动辅助性就业加快发展。地市级残联普遍开展残疾人辅助性就业劳动项目调配工作,开发、收集、储备劳动项目,打造产品和服务品牌。有条件的地方在辅助性就业机构设置社会工作岗位,配备残疾人就业辅导员。各地将符合条件的就业困难残疾人全部纳入就业援助范围,并提供更具针对性的重点帮扶。统筹用好现有公益性岗位,促进符合条件的残疾人就业创业。(中国残联、人力资源社会保障部、民政部及各地区按职责分工负责)

(六)实施农村残疾人就业帮扶行动。落实巩固拓展残疾人脱贫攻坚成果各项政策,对符合条件的就业帮扶车间和农村残疾人就业基地按规定通过现有资金渠道予以支持。通过提供土地流转、产业托管、生产服务、技术指导、农用物资供应、农副产品收购销售、融资等方面服务,扶持农村残疾人或其家庭成员从事种植、养殖、加工、乡村旅游、农村电商、农村寄递物流等行业。持续开展农村困难残疾人实

用技术培训项目。帮助纳入防止返贫监测对象的残疾人家庭成员就业创业。持续做好易地搬迁残疾人就业帮扶。东西部协作和中央单位定点帮扶项目向残疾人就业倾斜。(人力资源社会保障部、中国残联、国家发展改革委、财政部、文化和旅游部、农业农村部、国家乡村振兴局、国家邮政局及各地区按职责分工负责)

(七)实施残疾人大学生就业帮扶行动。各地建立部门间残疾人大学生信息交换机制,准确掌握在校残疾人大学生数据,及早建立“一人一策”就业服务台账,开展“一对一”精准服务。加强对残疾人大学生所在高校的指导,做好残疾人大学生就业相关政策宣讲、技能培训、岗位推介等工作,落实各类就业扶持及补贴奖励政策。将残疾人高校毕业生作为重点对象纳入机关、事业单位带头安排残疾人就业行动和国有企业、民营企业安排残疾人就业行动。促进残疾人高校毕业生在常住地平等享受公共就业服务。组织面向残疾人高校毕业生的各类线上线下就业服务和招聘活动。将残疾人高校毕业生就业纳入“24365校园网络招聘服务”、百日千万网络招聘专项行动、大中城市联合招聘高校毕业生专场招聘、全国人力资源市场高校毕业生就业服务周等活动。(教育部、人力资源社会保障部、中国残联及各地区按职责分工负责)

(八)实施盲人按摩就业促进行动。支持省级盲人按摩医院的医疗、康复、培训等基础设施建设,组建相应医疗管理团队,形成区域示范中心,带动影响周边地区建设盲人医疗按摩机构。支持盲人医疗按摩人员开办医疗按摩所。加快盲人保健按摩行业标准建设,提升盲人保健按摩行业整体服务水平,促进行业规范化、品牌化发展。发挥各级盲人保健按摩实训基地作用,规范开展盲人保健按摩培训和继续教育。多渠道开发盲人就业新形态。(中国残联、国家发展改革委、国家卫生健康委、国家中医药局、人力资源社会保障部及各地区按职责分工负责)

(九)实施残疾人就业服务提升行动。开展残疾人就业服务“四个一”活动,对就业年龄段未就业残疾人至少进行一次基础信息核对,对其中有就业需求的残疾人至少组织一次职业能力评估、进行一次就业需求登记、开展一次就业服务。各级公共就业服务机构将残疾人就业纳入服务范围。县级以上残疾人就业服务机构完成规范化建设,建立健全就业服务内容、标准、流程等规章制度。依托重要时间节点,定期举办残疾人就业服务交流活动。落实《“十四五”残疾人保障和发展规划》关于建立残疾人就业辅导员制度的要求,推动有条件的地方建立残疾人就业辅导员队伍。扶持一批

残疾人就业社会服务机构、人力资源服务机构,按规定将就业服务纳入政府购买服务范围。(人力资源社会保障部、中国残联及各地区按职责分工负责)

(十)实施残疾人职业技能提升行动。以残疾人职业能力评估结果为依据,以劳动力市场需求为导向,鼓励用人单位参与培训体系建设,引导职业院校积极开发面向残疾人的就业创业培训项目,分类开展精准培训。对有就业需求和就业条件的就业年龄段未就业残疾人开展就业技能培训、岗位技能提升培训或创业培训,对符合条件的残疾人按规定给予培训费、生活费(含交通费)补贴。加强各级残疾人职业培训基地建设。定期举办残疾人职业技能竞赛和职业技能展示交流活动。鼓励中高等职业院校扩大残疾人学生招收规模,帮助具备初高中文化程度且有接受职业教育意愿和能力的青壮年残疾人接受中高等职业教育,按规定享受学生资助政策。(中国残联、人力资源社会保障部、财政部、教育部及各地区按职责分工负责)

三、保障条件

(一)组织保障。各级人民政府残疾人工作委员会加强组织协调,督促有关部门和单位做好残疾人就业工作。各级人民政府促进就业工作协调机制推动残疾人就业相关政策落实。各项行动负责部门应当根据自身业务范围,指导地方落实职责分工。各级残联配合有关部门完善、落实、宣传残疾人就业创业扶持政策,精准掌握并按规定共享残疾人就业状况与需求信息,组织实施残疾人就业帮扶活动,开展残疾人就业服务和职业技能培训。

(二)政策保障。落实中央组织部、中国残联等部门和单位印发的《机关、事业单位、国有企业带头安排残疾人就业办法》。为残疾人参加招录(聘)考试提供合理便利,合理确定残疾人入职体检条件。创新残疾人按比例就业形式。对符合条件的就业创业残疾人,按规定落实相关就业补贴政策。落实政府购买服务有关规定,广泛开展各类残疾人就业服务与职业培训。制定残疾人就业服务与职业培训服务管理规范。建立东西部残疾人就业创业扶持政策协调机制。将符合条件的工伤残疾职工纳入残疾人就业服务体系。(中央组织部、人力资源社会保障部、国务院国资委、中国残联、财政部及各地区按职责分工负责)

(三)资金保障。各地要落实《“十四五”残疾人保障和发展规划》以及国家发展改革委等部门和单位印发的《关于完善残疾人就业保障金制度更好促进残疾人就业的总体方案》等文件要求,保障残疾人就业培训、就业服务、补贴奖励等相关资金投入,更好促进残疾人就业创业,要制定残疾人

就业补贴奖励重点项目实施办法,合理确定补贴和奖励标准、条件等内容。统筹用好各类残疾人就业创业扶持资金,避免交叉使用。对各类就业帮扶、培训基地建设按规定给予扶持。加大对超比例安排残疾人就业用人单位的奖励力度。(财政部、中国残联、人力资源社会保障部及各地区按职责分工负责)

(四)信息支持。依托全国一体化政务服务平台和各级政务服务机构,实现残疾人就业数据互联互通。做好全国残疾人按比例就业情况联网认证“跨省通办”有关工作,按规定落实保障条件。依托全国残疾人就业创业网络服务平台,建立包括各类残疾人职业技能培训机构、培训项目公示和证书管理、培训评估、线上培训资源等信息的全国残疾人职业培训服务与管理信息系统。建立全国残疾人人力资源服务机构清单和残疾人就业创业服务载体目录。(国家发展改革委、人力资源社会保障部、税务总局、市场监管总局、退役军人部、中国残联及各地区按职责分工负责)

(五)宣传动员。开展“2022 残疾人就业宣传年”活动。充分利用就业援助月、全国助残日、国际残疾人日等重要时间节点,加大对残疾人就业的宣传力度。用通俗易懂、简单明了的文字、图片、视频形式,通过广播电视、报纸、网络和新媒体平台大力宣传残疾人就业创业扶持政策、用人单位安排残疾人就业社会责任、残疾人就业能力和潜力,宣传残疾人就业服务流程、需求反馈渠道和信息获取方式。按照国家有关规定,加大对在残疾人就业工作中作出突出贡献单位和个人的表彰宣传力度。(中央宣传部、人力资源社会保障部、中国残联、中国企业联合会及各地区按职责分工负责)

(六)监督落实。地方各级人民政府要进一步明确各项行动负责部门和职责分工,确保相关措施落地落实。要依法维护残疾人就业权益,坚决防范和打击虚假安排残疾人就业、侵害残疾人就业权益的行为,按年度对本方案实施情况进行监测和评估,及时发现和解决实施中出现的问题,省级残疾人工作委员会每年年底向国务院残疾人工作委员会报送落实情况,并在方案实施期间至少组织一次残疾人就业创业扶持政策落实情况和效果评估。2024 年底,国务院残疾人工作委员会办公室要会同有关部门和单位,依托全国残疾人就业和职业培训信息管理系统,对本方案落实情况进行总结评估。

最高法发布《最高人民法院关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见》

“老吾老以及人之老”，孝亲敬老是中华民族的传统美德。对老年人的尊重与关爱是社会文明进步的标志。2021年11月18日，中共中央、国务院发布《关于加强新时代老龄工作的意见》（以下简称《意见》），提出实施积极应对人口老龄化国家战略，加强新时代老龄工作，提升广大老年人的获得感、幸福感、安全感。为全面贯彻落实《意见》，最高人民法院在深入调研、广泛征求意见的基础上，制定出台《关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见》（以下简称《贯彻实施意见》），并配套发布老年人权益保护第二批典型案例。最高人民法院始终坚持司法为民、公正司法，将维护老年人权益作为审判执行工作中的一项重要内容。此次发布《贯彻实施意见》和老年人权益保护第二批典型案例，不仅是深入贯彻党中央决策部署和习近平总书记关于注重家庭家教家风建设重要论述精神的有力举措，也是人民法院贯彻实施民法典、加强老年人权益保障的生动实践。

一是聚焦政策背景，深入贯彻积极应对人口老龄化国家战略。《意见》从全面建设社会主义现代化国家的高度，提出加强党对老龄工作的全面领导，坚持以人民为中心，实施积极应对人口老龄化国家战略。从促进老年人社会参与、着力构建老年友好型社会等8个方面对加强新时代老龄工作提出了具体要求。人口老龄化是我国未来相当长一个时期的基本国情，有效应对我国人口老龄化，事关国家发展全局，事关亿万百姓福祉，事关社会和谐稳定，对于全面建设社会主义现代化国家具有重要意义。因此，必须更加积极应对人口老龄化，推动完善养老、孝老、敬老政策体系，努力满足老年人对美好生活的需求。

二是聚焦顶层设计，完善加强新时代老龄工作配套司法政策。《贯彻实施意见》主要包括三部分内容：第一部分是统一思想认识，准确把握为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的总体要求，推动人民法院服务和保障实施积极应对人口老龄化国家战略的各项政策举措落地、落实、落细。第二部分是充分发挥审判职能作用，加强老年人权益保障。依法加大对侵害老年人人身和财产权益违法犯罪行为的打击力度，依法妥善审理涉老年人婚姻家庭、监护权、合同、侵权纠纷等各类案件，加大涉老年人权益案件执行力度。通过公正高效权威的司法裁判，促进老有所养、老有所医、老有所为、老有所学、老有所乐。第三部分是持续深化改革创新，建立健全便老惠老司法服务机制。深化一站式多元解纷机制建设，推动涉老年人矛盾纠纷源头化解，建立完善涉老年人婚姻家庭、侵权等矛盾纠纷的预警、排查、调解机制，建立适老型诉讼服务机制，为便利老年人参与诉讼活动提供保障。

三是聚焦典型案例，通过裁判指引切实保障老年人合法权益。依法审理涉老年人权益的各类案件，利用司法手段维护老年人合法权益，是人民法院的重要职责使命。为配合《贯彻实施意见》，最高人民法院同步发布老年人权益保护第二批典型案例，这是人民法院老年人权益保护工作阶段性成果的集中展示，也是不断提高审判质效、加强老年人权益保障的宣言。在去年发布老年人权益保护十大典型案例的基础上，结合司法实践中出现的新情况、新问题，有针对性地选取了五件典型案例，都是老年人比较关心和关注的问题。一方面，保护老年人人身权益。如依法及时为遭受家庭暴力的老年人作出人身安全保护令，预防和遏制家庭暴力；又如依法妥善审理涉老年人婚姻家庭、监护权、养老服务合同纠纷等案件，保护老年人婚姻自由和人身安全，督促子女自觉履行赡养义务。另一方面，保护老年人财产权益。如妥善审理涉老年人物权保护纠纷案件，保障老年人对个人财产依法享有占有、使用、收益、处分的权利；又如依法支持退休老年人因交通事故导致的误工费赔偿请求，为老年人参与社会发展提供司法保障。希望通过发布典型案例，进一步统一法律适用标准，为老年人权益保障提供更为明确的行为指引和规则参考。

加强新时代老年人权益保障工作任重道远。各级人民法院将以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平法治思想，充分发挥审判职能作用，切实提升广大老年人的获得感、幸福感、安全感，为推动构建老年友好型社会、加强老年人权益保障提供有力的司法服务和保障。

最高人民法院关于为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的意见

法发〔2022〕15号

为全面贯彻落实《中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见》，深入贯彻积极应对人口老龄化国家战略，充分发挥审判职能作用，切实提升广大老年人的获得感、幸福感、安全感，现结合工作实际，就人民法院服务和保障实施积极应对人口老龄化国家战略提出如下意见。

一、统一思想认识，准确把握为实施积极应对人口老龄化国家战略提供司法服务和保障的总体要求

1. 指导思想。各级人民法院要切实提高政治站位，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习近平法治思想，深入学习领会“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。坚持以人民为中心，把积极老龄观、健康老龄化理念融入审判执行工作全过程，大力弘扬中华民族孝亲敬老传统美德，为推动构建老年友好型社会、加强老年人权益保障提供有力司法服务和保障。

2. 重大意义。人口老龄化是我国未来相当长一个时期的基本国情。随着老龄化程度加深、劳动力供给数量减少，家庭养老负担和基本公共服务供给压力将进一步增加。有效应对我国人口老龄化，事关国家发展全局，事关亿万百姓福祉，事关社会和谐稳定，对于全面建设社会主义现代化国家具有重要意义。各级人民法院要充分认识到实施积极应对人口老龄化国家战略的重要性和紧迫性，采取有力措施切实保障老年人合法权益，让老年人共享改革发展成果、安享幸福晚年。

3. 目标任务。新发展阶段，各级人民法院要建立健全上下贯通、一抓到底的工作体系，将服务和保障实施积极应对人口老龄化国家战略纳入审判执行的总体工作之中。推动完善老年人优待政策、法规体系，涉及老年人利益司法政策的制定和执行过程要充分征求老年人意见，推动人民法院服务和保障实施积极应对人口老龄化国家战略的各项政策举措落地、落实、落细。

二、充分发挥审判职能作用，加强老年人权益保障

4. 依法妥善审理涉老年人婚姻家庭纠纷案件。依法审理赡养纠纷案件，保障老年人基本生活需要。加强老年人精

神赡养类案件调解力度，增进对老年人的精神关爱。注重法院的职权调查，强化依法裁量，依法保护老年人的婚姻自由。对于老年人同居析产纠纷，要综合考量共同生活时间、各自付出等因素，兼顾双方利益，实现公平公正。

5. 依法妥善审理涉老年人继承纠纷案件。落实民法典遗产管理人制度，依法确定遗产管理人，保障遗产妥善管理、顺利分割。要依法保护各类遗嘱形式，切实尊重老年人立遗嘱时的真实意愿，保障老年人遗产处分权。依法认定各类遗赠扶养协议效力，满足养老形式多样化需求。

6. 贯彻实施反家庭暴力法，保护老年家庭成员人身、财产安全。推动完善各部门共同参与的反家暴宏观体系。加强对家庭暴力受害老年人举证的指导，加大心理疏导和帮扶力度。建立人身安全保护令案件受理“绿色通道”，加大依职权调取证据力度，依法及时作出、送达人身安全保护令。加强与公安机关、居民委员会、村民委员会等部门协作配合，充分利用协助执行制度，保障人身安全保护令切实发挥作用。建立定期回访、跟踪机制，拓展反家暴延伸服务范围。

7. 完善老年人监护制度。妥善审理监护权纠纷案件，最大程度尊重老年当事人的真实意愿。依法认定老年人通过意定监护协议确定的监护人，督促其依法履行监护责任。对于侵犯无民事行为能力、限制民事行为能力老年人合法权益的监护人，依法撤销其监护人资格，为老年人安排必要的临时监护措施，按照最有利于被监护人的原则依法指定监护人，保护老年人人身权利、财产权利及其他合法权益。

8. 依法妥善审理涉养老纠纷案件，促进老有所养。贯彻落实民法典关于居住权的规定，依法审理涉老年人居住权益保护案件，满足老年人稳定的生活居住需要，为“以房养老”模式提供坚实的法律保障。依法妥善审理养老服务合同纠纷案件，确保养老机构提供符合质量和安全标准的养老服务，推动机构养老规范化发展。

9. 推动农村养老保障服务发展。依法审理涉及农村土地承包经营权、侵害集体经济组织成员权益等纠纷案件，保障老年人依法享有本集体经济组织成员权益，增加农村老年人收入。发挥审判职能作用，保障无劳动能力、无生活来

源又无人赡养、扶养的老年村民享受农村五保供养待遇。

10. 依法妥善审理涉老年人医疗服务合同纠纷案件,促进老有所医。依法认定家庭病床、巡诊等居家医疗服务合同中各方当事人的权利义务关系,保障老年人合法权益。妥善审理老年人医疗、失能老年人长期照护等服务合同纠纷案件,发挥审判职能,保障医养结合政策的贯彻实施,为老年人健康生活保驾护航。

11. 加强老年人劳动权益保护,促进老有所为。依法审理涉老年人劳动争议案件,助力老年人就业、维护老年人再就业权益。助推“银龄行动”,引导具有一定经验和专业技术的老年人以志愿服务形式积极参与民事调解等活动。各地人民法院可以根据实际探索建立退休法官专家库,鼓励有意愿的退休法官积极参与诉前调解、调查研究等。

12. 依法妥善审理老年人参与社会文化生活相关案件,促进老有所学、老有所乐。妥善审理涉老年人旅游合同纠纷等案件,督促、引导服务机构充分、合理履行提示说明义务和安全保障义务,不断提升老年人生活质量,满足老年人日益增长的美好生活需要。

13. 依法加大对侵害老年人人身和财产权益违法犯罪行为的打击力度。依法严惩虐待、遗弃、伤害老年人等违法犯罪行为。严厉打击针对老年人的电信网络诈骗、借用“以房养老”之名实施的“套路贷”,依法惩处家庭成员盗窃、诈骗、抢夺、侵占、勒索、故意损毁老年人财物等违法犯罪行为。依法严惩消费领域违法犯罪行为,维护老年人消费权益,为老年人营造安全、便利、诚信的消费环境。

14. 加大涉老年人权益案件执行力度。各地人民法院要加大涉老年人居住权案件执行力度,依法及时维护老年人居住权益,保障老年人住有所居。加大对老年人追索赡养费、扶养费案件的先予执行力度。创新涉老年人精神赡养纠纷案件执行方式,督促、引导赡养人积极主动履行赡养义务。

三、持续深化改革创新,建立健全便老惠老司法服务机制

15. 深化一站式多元解纷机制建设,推动涉老年人矛盾纠纷源头化解。坚持和发展新时代“枫桥经验”,坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面。建立完善涉老年人婚姻家庭、侵权等矛盾纠纷的预警、排查、调解机制。构建多元解纷和诉讼服务体系,促进涉老年人矛盾纠纷一站式多元化解。推动人民法院一站式多元解纷向基层延伸,推进人民法庭进乡村、进社区、进网格,加强巡回审判,及时就地化解矛盾纠

纷。坚持服务老年人需求导向,建设一站式诉讼服务中心,提供“一站通办、一网通办、一号通办、一次通办”的诉讼服务。

16. 深入推进社会主义核心价值观融入裁判文书释法说理。在涉老年人等弱势群体保护、诉讼各方存在较大争议且可能引发社会广泛关注的案件中,要强化运用社会主义核心价值观释法说理。加强社会主义核心价值观在涉老年人权益案件中的导向作用,切实发挥司法裁判规范、评价、教育、引领等功能,实现政治效果、法律效果和社会效果的有机统一。

17. 进一步深化家事审判方式和工作机制改革。树立人性化审判理念,注重将对老年当事人的保护从身份利益、财产利益全面延伸到人格利益、安全利益和情感利益。充分发挥家事审判对婚姻家庭关系的诊断、修复和治疗作用,为老年人安享幸福晚年提供和睦稳定的家庭环境。

18. 加强法律宣传。各级人民法院要通过法律进社区、巡回审判、推广学习典型案例等多种方式,加强老年人权益保障普法宣传。提高老年人运用法律手段保护自身权益的意识,提升老年人识骗防骗能力。推动在全社会树立保障老年人合法权益的法律意识,形成关心关爱老年人的良好氛围。

19. 加大法律援助协作和司法救助力度。加强与法律援助机构的协调配合,依法及时转交老年当事人的法律援助申请。对于符合司法救助条件的老年当事人,人民法院应当依法予以救助。会同相关部门加大对受害老年人临时庇护、法律援助的帮扶力度,加大司法救助力度,推动建立多层次救助体系。

20. 建立适老型诉讼服务机制,为便利老年人参与诉讼活动提供保障。聚焦涉老年人案件类型和特点,探索建立涉老年人民事案件专业化审判机制。依法准许书写起诉状确有困难的老年人口头起诉,有效给予老年人诉讼服务指导和帮助。为行动不便的老年人开通上门立案、电话立案等绿色通道,实现快速、便捷立案。开展网上立案、电子诉讼的同时,保留老年人易于接受的传统司法服务方式。完善无障碍诉讼设施及服务,方便老年人参加诉讼。根据案件情况,允许相关辅助、陪护人员陪同老年当事人出庭。依法妥善处理老年人涉信访案件,对于老年当事人应当予以特别关照。

最高人民法院
2022年3月29日

第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛 颁奖仪式隆重举办



第九届“赢在南京”青年大学生创新创业大赛暨第三届南京青年创业潜力新星颁奖仪式日前在南京举行。经过决赛的激烈角逐，30个科技含量高、创新性强的创业项目获奖分获一、二、三等奖。

本次大赛自2021年2月启动以来，先后赴70余所高校开展紫金山英才宁聚计划宣讲和大赛推介，得到众多青年创客的积极响应。共征集到来自海内外高校的3561个创业项目，是历届比赛中参赛项目最多的一次。入围决赛的选手硕博以上学历占比50%，6个持有国家级大赛奖项。参加决赛的项目涵盖智能制造、新医药与生命健康、现代农业服务等多个领域。历经9个月的比拼，“第三代半导体碳化硅”等6个项目获得一等奖，“叶绿体工厂”等10个项目获二等奖，“鱼鹰——空海一体化信息服务领航者”等14个项目获三等奖。

本次颁奖以“绽放”为主题，通过南京创业政策宣介、专家师徒结对、创业贷款授信、各区“零成本”创业场地发布等活动，让创业者们充分感受南京良好的创业氛围与营商环境。同时，邀请到3位青年创客代表，以他们在南京创业的亲身经历讲述，展示选择南京、留在南京、迈向未来的筑梦之旅。颁奖仪式现场，为20名“南京青年创业潜力新星”及大赛一、二、三等奖获奖选手颁发获奖证书。

根据紫金山英才宁聚计划，大赛一、二、三等奖可对接南京市D类人才政策，同时复赛前120名项目落地后将获得10—50万元项目资助、创业担保贷款、租金补贴、融资配套等后续政策服务。南京将以一体化、全方位的服务，帮扶引领更多的有志青年，投身创新创业的大潮。（市就管）



为民服务开启“移动”模式 “送岗直通车”，开到家门口！



雨花台区人社局承办的“‘春风送温暖，就业送真情’南京市2022年中帼风采女性专场招聘会”日前在铁心桥街道新河社区广场隆重举办，将一揽子就业岗位与政策咨询搬到居民家门口，积极实现政务服务“零距离”，群众办事“零跑腿”，就业帮扶“面对面”。收到定向通知求职的居民在招聘信息展板前驻足挑选合适岗位。工作人员悉心指引居民前往有意愿的企业登记咨询，并及时提供帮助，一路跟随有语言障碍的就业困难人员协助求职，通过纸笔交流，有效沟通，提供就业指导。招聘会由市、区、街三级多部门联合组织筹办，江苏邦宁科技有限公司等50余家企业及部分铁心桥商会企业参加，提供了82个工种，近700百余个优质岗位，现场参会人数500余人，初步达成就业意向153人，发放各类政策宣传册500余份，就业创业、保险政策咨询200余人次，政务服务“移动”模式，让更多居民享受到“家门口”的便捷服务，深受群众好评。

各级人社部门及辖区街道将积极通过政务服务“直通车”、流动窗口等模式，推进便民服务向“1个服务中心+9个社区+N个小区”拓展，以“一件事一次办好”为目标，从“坐堂服务”转变为“上门服务”，搭建用工“连心桥”，在帮助群众实现就业同时促进企业发展，进一步深入优化营商环境。

