

砥砺奋进惠民生

——2017年江苏人社工作纪实

天地之大，黎元为先。刚刚过去的2017年，全省人社系统在省委省政府的正确领导下，坚持民生为本、人才优先工作主线，改革创新，锐意进取，就业创业、社会保障、人才人事、工资和劳动关系、人社服务“稳”的基础打得更牢，“进”的步伐迈得更实，“好”的势头展得更开，全面从严治党“实”的底色擦得更亮，为推动“两聚一高”新实践、建设“强富美高”新江苏谱写了值得铭刻的历史篇章。

促进就业创业 助力富民增收

就业是最大的民生，创业是群众致富最大的潜力所在。

我省始终将促进就业创业摆在首位，大力实施就业优先战略，积极推动就业局势稳中向好，城镇新增就业创148.6万人的历史新高，城镇登记失业率为2.98%的历年最低，受到国务院通报表扬激励。

这一年，全省人社系统加快完善积极就业政策，提请省政府出台新形势下就业创业实施意见，开展全民创业和职业技能提升行动计划，构建“1+2”新就业政策扶持体系，为打好富民增收攻坚战提供了有力支撑。全力兜牢重点群体就业“底线”，整合实施高校毕业生就业创业促进计划，高校毕业生年末总体就业率达97%；大力推进精准就业扶贫，帮扶11.6万本省低收入农户劳动力和0.38万陕西贫困劳动力就业增收；圆满完成去产能企业职工分流安置任务，统筹做好城乡就业困难人员就业援助。更大力度支持全民创业，精心组织“创响江苏”主题系列活动，打造江苏特色创业文化，闫朝恒等一批创业标兵脱颖而出，新一轮创业热潮在江苏大地蓬勃兴起。大规模开展职业技能培训，创新实施重点群体免费培训政策，全年开展城乡劳动者各类职业技能培训600余万人，有力促进高素质人力资源增量提质，更好服务产业转型升级。

完善社保体系 助力普惠均等

多谋民生之利，多解民生之忧，



每年年底，各用人单位都会进行年终考核，考核结果成为用人单位奖惩员工的重要依据。这关系到员工的职位升迁和收入多少，处理不当就会引发劳动争议。那么，该如何正确进行年终考核？以下几个问题或许能提供一些思考。

年终考核与评判是否胜任工作，是一回事吗

年终考核是指用人单位对照工作目标和绩效标准，评定一年来劳动者的工作任务完成情况、工作职责履行程度和发展状况。是否胜任工作是指能否按要求完成劳动合同中约定的任务或者同工种、同岗位人员的工作量。用人单位应明确劳动者的岗位职责及所肩负的工作任务，并履行告知程序，围绕其工作岗位对劳动者的技能程度、工作业绩、基本素质等情况进行综合评价，判断是否胜任工作。

严格来说，年终考核和是否胜任工作概念上不是一回事，然而两者存在关联，一般认为，年终考核是否合格，可以作为评判员工是否胜任工作的依据。但除了年终考核之

是期盼也是承诺。

这一年，我省提前完成跨省异地就医直接结算系统与国家平台接入工作，并覆盖所有基本医保参保人员，“异地看病难”这块坚冰在政策的暖阳中逐渐消融。加快推进机关事业单位养老保险制度改革，改革配套政策密集出台，省级大集中系统全面上线运行，全省260多万机关事业单位参保人员登记入库；扎实推进城乡居民基本医疗保险制度整合，统一城乡居民医保政策和待遇，“城”与“农”的鸿沟逐渐跨越；积极推进长期护理保险制度试点，稳步推进生育保险与职工基本医疗保险合并实施试点，社会保障制度更加完善。稳步实施全民参保计划，强力推进工伤保险“同舟计划”，全力帮扶困难人员参保缴费，社会保险覆盖面持续扩大，主要险种参保率提高至97.7%；第二次统筹调整企业和机关事业单位退休人员养老金并统一调整办法，调整后人均养老金增幅超过5.5%，惠及760多万退休人员，社会保险待遇水平稳步提高，民生保障网越织越密、越织越牢。

坚持人才优先 助力创新发展

去年10月，我省4名选手在第44届世界技能大赛上斩获2金1银1铜，实现了历史性突破。特别是我省选手李彪一举夺得“阿尔伯特大奖”，成为有史以来第一位摘得大赛最高桂冠的中国选手，受到李克强总理的祝贺和勉励。

人才兴则事业旺，人才强则国家强。这一年，一系列人才创新举措结出累累硕果——大力实施重点人才工程项目，推进江苏上海人才交流合作对接洽谈，深化拓展专项引才活动成果；举办首届乡土人才传统技艺技能大赛，选树首批“江苏大工匠”和“江苏工匠”，大力推进技工院校中外合作办学，人才成长发展的空间更加广阔。一系列人才改革做法显出拳拳真心——制定出台贯彻落实省委“人才26条”实施细则，整体推进“人才26条”“科技创新40条”落地见效，

人才创新创业活力进一步迸发。下放66所本科院校教师职称评审权限，相关做法得到国务院和省省委省政府领导批示肯定。7家博士后工作站站点获得独立招收博士后人员资格。全面实施外国人来华工作许可制度，越来越多的外国人士把江苏作为新的“逐梦首选之地”。一年来，新增专业技术人才51万人，新增高技能人才31.7万人，总量继续位居全国首位；9名专家入选第七批国家“千人计划”外专项目，居历年之最。

强化人事管理 助力效能提升

看似寻常最奇崛，成如容易却艰辛。这一年，我省组织实施公安机关人民警察职务序列改革试点，积极开展考试录用制度改革，部署实施公务员职业道德建设工程，推进公务员平时考核“全覆盖”，深化高校人事管理制度改革，扩大高校进人用人自主权，研究制定公立医院实施人员备案制管理等政策措施，公务员和事业单位人事管理科学化规范化水平进一步提升。创新军转安置工作，推进“特岗选拔”，开辟政法基层单位安置“快速通道”，全面开展“进高校专项培训”，圆满完成5600余名军转干部安置任务。高水平建成人事考试综合服务基地，顺利组织100多项、150多万人次人事考试。加强工资收入分配宏观调控，调整全省最低工资标准，建立健全企业薪酬调查制度，在全国率先全面推进公立医院和高校、科研院所薪酬制度改革，不断完善适应机关事业单位特点的工资制度，进一步深化国有企业负责人薪酬制度改革，合理有序的收入分配格局初步形成。

改善劳动关系 助力社会和谐

民生无小事，枝叶总关情。这一年，在以“1+X”为核心的政策体系引领下，我省积极开展和谐劳动关系创建活动，启动实施省级和谐劳动关系综合示范区和示范园区项目建设。全省规模以上企业劳动合同签订率保持在98%以上，已建工会

企业集体合同签订率保持在95%以上。开展农民工工资支付监控和保障机制示范地区建设活动，制定推行工程建设领域农民工工资支付管理暂行办法，推进实名制管理、工资专用账户和银行代发工资等制度，拖欠农民工工资问题得到有效遏制。重抓全省联动的劳动保障监察举报投诉、劳动争议调解服务“两大平台”运行质量，制定推行劳动争议调解仲裁多元处理机制，实施劳动保障监察“双随机”抽查和“互联网+书面审查”，推进基层调解组织建设，劳动保障监察和仲裁结案率分别达100%和99%。

优化公共服务 助力智慧人社

让数据多跑路，让群众少跑腿。这一年，我省人社系统深入推进“放管服”改革，制定出台人社系统权力清单，实现省市县权力名称、类型、依据、编码“四统一”。通过“网上批”、“快递送”，大力推进“不见面”审批（服务）改革。积极对接江苏政务服务“一张网”，将高频、面广的服务事项汇聚到江苏人社“旗舰店”和江苏政务服务APP。全面实施人社基层平台建设标准和服务规范，乡镇、街道就业社保服务纳入全省“十三五”时期基层基本公共服务功能配置标准，“15分钟人社基本公共服务圈”更加健全。加快建设智慧人社，社会保障卡累计发行量达6800万张，“12333”热线年服务量达1500万人次，该厅门户网站在省级机关综合考核中连续11年获总分第一。

历史将被铭记，号角开启新篇章。站在新的起点上，全省人社系统将全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，聚焦服务经济高质量发展和满足人民群众美好生活需要，统筹做好稳增长、促改革、调结构、惠民生、防风险涉及人社部门各项工作，全面开启人社事业发展新征程。

潮平两岸阔，风正一帆悬。迎着期盼的目光，我们不忘初心，牢记使命，铁肩担当，扬帆起航！

沈仁萱

我省人力资源服务业从业者近10万

年营收超1300亿 约占全国十分之一强

本报讯（鑫华）江苏省人力资源服务业行业协会第二届会员代表大会近日召开，目前我省有人力资源服务机构5800余家，从业人员近10万人，年营业总收入突破1300亿元，约占全国的十分之一强。

人力资源服务机构不仅能化解人才危机、推动现代企业高效运转，还能带动用人单位深挖就业岗位、成为公共就业服务机构的重要补充。盐城市人社局人力资源市场处处长林向阳说，盐城人力资源服务业产业园成立一年来，园区近30家人力资源服务机构已先后为1万多名大学生提供就业服务。这些专业机构机制灵活、服务高效，深受企业欢迎。“随着市场调节人力资源步伐加快，市场化人力资源服务的作用将越来越大。”林向阳说，盐城市社部门去年在苏东地区调研时发现，在对当地重点企业用工服务中，市场化人力资源企业超过八成。

“今后，公共就业服务机构应该更多承担保障服务、兜底服务，让人力资源企业通过专业化、市场化的商业模式，高附加值的服务产品赢得更多客户。”江苏领航人才开发有限公司董事长徐苏安对人力资源服务业发展前景信心满满。

“人力资源服务业是生产性服务业和现代服务业的重要组成部分，对推动经济发展、促进就业创业和优化人才配置具有重要作用。”省人社厅副厅长朱从明介绍，江苏将进一步深化改革，深挖人力资源服务业这座“金矿”。今年将组织实施“人力资源服务业发展行动计划”，重点培育一批有核心产品、成长性好、具有国际竞争力的综合性人力资源服务骨干企业，开展自主品牌建设，形成一批知名企业和著名品牌；建设一批有规模、有辐射力、有影响力的省级人力资源服务业产业园，培育一批有特色、有活力、有效益的市级产业园；积极运用大数据、云计算、移动互联网、人工智能等新技术，促进人力资源服务业创新发展、融合发展，建设一批全省人力资本服务创新示范基地。还将围绕服务“一带一路”倡议，稳步推进人力资源市场对外开放，将我省急需的海外人力资源服务企业“引进来”，加强与国际知名人力资源服务机构的合作，鼓励有条件的省内人力资源服务企业“走出去”，在“一带一路”沿线国家设立分支机构，大力开拓国际市场，构建全球服务网络。

南京社保中心向违规药店亮出新年“第一剑”

5家药店涉嫌违规被查处

本报讯（罗刚）南京市社保中心近日对该市17家定点药店进行突击检查，对涉嫌违规的5家药店作出相应的处理，亮出新年“第一剑”。

据了解，南京市目前共有1489家医保定点药店，为规范定点药店的医疗服务行为，2018年新年伊始，南京市对医疗保险定点药店的管理再上“紧箍咒”。除了加强协议自律，市社保中心还将通过专项检查、智能监管、社会监督等措施，形成一套监管“组合拳”，进一步加大对定点药店的稽核监管力度。一是持续开展对定点医药机构的专项稽核，

提高检查频次，扩大检查范围，形成稽核的高压态势；二是强化社会公示制度，对发生严重违法违规行为的定点医药机构及时进行社会公示，发挥警示教育的作用；三是加强智能监管手段运用，在医保智能稽核系统中拓展药店进销存管理，在定点药店安装视频监控系统，对药店的医疗服务行为进行实时监控；四是依托医保社会监督员队伍开展明察暗访，充分发挥社会力量的监督作用，提高稽核社会化管理水平。同时，欢迎社会各界和广大参保人员对医保管理服务工作进行监督。

苏州工业园区创新推进劳动人事争议调解

街道“小”调解 发挥大作用

本报讯（吴晋）发生了劳动争议，人在外地赶不回来怎么办？上班没有时间申请调解怎么办？苏州工业园区娄葑街道近日上线的劳动人事争议调解中心维权互联网平台，为遇到上述问题的劳动争议当事人提供了便利。当事人只要登录微信公众号或移动APP，输入个人信息及申请调解案由，便可申请调解，大大减少了当事人“多跑腿”“来回跑”的现象。据悉，这是苏州工业园区创新推进街道劳动人事争议调解工作的具体表现。

近年来，苏州工业园区将完善街道调解体制机制作为建设综合试验区的重要内容，充分发挥街道劳动人事争议调解中心的核心作用。街道调解中心在调处案件时，根据不同的当事人，采取不

同的调解方法：针对劳动者，更加注重劳动保障法律法规的解读，引导劳动者合理设定预期；针对用人单位，在符合法律法规的基础上，重点引导用人单位履行社会责任，从更远的角度看待和处理问题；再面对面、背靠背等调解方式，促使双方换位思考，促进纠纷的化解。

此外，苏州工业园区各街道调解中心还针对小微企业用人单位劳动争议多发易发的现状，以及小微企业用人单位多集中在工业坊、产业园、商业区、办公楼宇等载体内的特点，指导这类载体组建劳动争议调解组织，参与载体内用人单位劳动争议调解。目前，全区127个小微企业用人单位载体全部建有劳动争议调解组织。

年终考核：这些“坑”不能踩

外，还应多方考量，综合评判。

年终考核不合格，可以调岗调薪吗

《中华人民共和国劳动合同法》第十七条规定，工作内容、工作地点、劳动报酬为劳动合同必备条款。如果劳动者年终考核不合格，用人单位对劳动者工作岗位和劳动报酬进行调整，应注意以下情形——

《中华人民共和国劳动合同法》第三十五条规定：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”一般情况下，未经劳动者同意，用人单位不得单方调岗调薪。

《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定：“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除

劳动合同。”若劳动者年终考核不合格，被认定为不胜任工作，用人单位依据该条款可以单方调岗并调整其岗位对应的薪酬。

《中华人民共和国劳动合同法》第四条第一款规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”用人单位可以依据其规章制度对员工行使管理权，规章制度的产生必须符合法律规定，即“通过民主程序产生、内容不违反法律法规、劳动者须知晓”。用人单位可以在规章制度中规定年终考核不合格可以进行调岗调薪，但对于年终考核不合格的认定和薪酬的调整，应合情合理、客观公正，避免主观随意，对于调整的岗位不应有侮辱性，防止用人单位滥用管理权。

年终考核不合格，用人单位可以直接解除劳动合同吗

年终考核不合格，用人单位不可以直接

解除劳动合同。

《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第十九条关于用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同的十四种情形中并无年终考核不合格，用人单位不能以此为直接解除劳动合同。

如果劳动者年终考核不合格是因为不能胜任工作，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十条规定：“劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同。”

因此，用人单位依据该条款解除劳动合同，须满足三个前提：劳动者被证明不能胜任工作；要经过培训或调整工作岗位；劳动者仍然不能胜任工作。这对用人单位的举证提出更高要求。

年终考核不合格，可以作为不续签的理由吗

劳动合同期满，劳动者和用人单位均可提出续签劳动合同，对于年终考核不合格的劳动者，用人单位可以依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条相关规定不再续签劳动合同，但应注意无固定期限劳动合同的续签问题。

“三期”女职工的年终考核，该如何操作

女职工在孕期、产期、哺乳期受特殊保护，对于“三期”女职工的年终考核应考虑到该群体的特殊性，例如“工作强度、工作时间、生理条件”等因素，对于考核标准要进行适当调整，因为她们是法律和社会特别保护的群体，除法定情形外，不可随意克扣工资、调整工作岗位、解除劳动合同。 赵晶 竺如莎

