深入学习贯彻党的十九大精神

不忘初心 牢记使命 推进人社事业健康发展

■董继华

不忘初心，牢记使命。中国共产党人的初心和使命，就是为中国人民谋幸福，为中华民族谋复兴。习近平总书记指出，我们要牢记人民对美好生活的向往就是我们的奋斗目标，坚持以人民为中心的发展思想，努力抓好保障和改善民生各项工作，不断增强人民的获得感、幸福感、安全感，不断推进全体人民共同富裕。党的十九大为我们今后工作指明了奋斗方向，十九大报告同时对做好人力资源社会保障工作提出了新的要求。泗水县人社局将准确把握、认真落实党的十九大赋予人社部门的各项任务，全面推进就业、社保、人事人才、收入分配、劳动关系等工作，不断开创人力资源社会保障事业健康发展新局面。

突出重点，全面完成年度目标任务。以市人社局下达的指标任务为导向，按照时间节点保质保量完成市对县科学发展考核指标和市局事业发展计划指标任务。以实施“全民参保登记计划”为抓手，强力推进社会保险的扩面征缴。开展“订单式”培训，提升劳动者就业技能和创业能力。开展“送培训下乡”、“送培训进工厂进社区”活动，完成就业技能和创业培训任务。扎实做好被征地农民基本养老保险落实个人账户工作，保障被征地农民权益。

突破难点，推进人社事业健康发展。加强平台建设，完善泗水创业大学“五大功能体系”，年内争创市级示范创业大学。巩固田尔园区、金诺园区、润泽众创空间等创业平台建设成果，完善提升服务功能，积极争创省市级示范平台。县人力资源服务产业园进一步优化服务、提升水平，发挥园区的功能和优势，组织好招聘、推介等人力资源服务活动，争创市级示范产业园。探索创新反担保方式，加大创业担保贷款和精准扶贫专项担保贷款工作力度，年内发放创业担保贷款3500万元。加强医疗保险监管，进一步完善职工、居民医疗保险与大病保险一体化管理的经办模式。强化监督检查，加强对定点医疗机构的协议管理，规范定点单位的医疗行为，缓解“看病贵”问题。开展劳动关系和谐城市创建工作。开展劳动监察日常和专项检查，推进劳动保障法律法规的落实。启动实施“40、50”困难群体助保工程。积极与财政部门、合作银行对接沟通，召开镇街社区和困难企业有关负责人会议，安排申报工作，建立正常工作运行机制。

补好短板，推动整体工作上台阶。补好高层次人才引进工作的短板。加大“高精尖缺”人才的引进力度。鼓励县内企业积极参加国家省市人才招聘、人才交流活动，对接引进急需实用人才。加强信息收集和对外联络，争取在引进国外人才或国外技术项目上有突破有成果。推进人才服务平台建设。落实新建博士后工作站的经费补贴，加强博士后工作站的建设与管理。组织好人才评比活动。组织好我县“首席专家”“首席技师”选拔评选工作；组织开展我县职工职业技能大赛。补好工作创新这块短板。与国家省市政策导向相衔接，以大家集中反映的问题为突破，以群众需求为出发点，建立激励创新的制度和办法，创造性地开展工作，从而不断推动人社工作创新。同时，让那些善于创新、勇担风险、锐意进取的人得到尊重、支持，让那些不思进取、工作平庸、碌碌无为的感到压力，从而形成敢为人先、勇于创新、推动发展的喜人风气。

作者系泗水县人力资源和社会保障局局长

以实干践初心 开启人社工作新篇章

■王书举

坚持在发展中保障和改善民生，在发展中不断增进民生福祉，牢固树立以人民为中心的发展思想，是新时代中国特色社会主义思想的重要内容，为新时期人力资源社会保障工作指明了思路和方向。曲阜市人社局将深入贯彻十九大精神，坚持“服务发展，民生为本”工作思路，统筹做好就业创业、社会保障、人事人才、劳动关系等方面的工作，为满足人民日益增长的物质需求做出新的更大贡献。

围绕“稳增长”要求，不断优化就业创业环境。十九大报告提出“就业是最大的民生，要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业”。落实这个要求，就是要化解总量矛盾实现更充分就业，缓解结构性矛盾实现更高质量就业。今后的就业工作，就要抓住这两个矛盾，持续用力。大力实施就业优先战略，提供全方位的公共就业服务，统筹推进高校毕业生、农民工等重点群体就业。围绕曲阜“生态文化城市”发展定位，深入开展“绿色就业”战略，促进就业与新旧动能转换、产业转型升级的良性互动。不断提升“双创”服务平台，大力推进创业孵化园、众创空间、创业大学、“四型社区”等创业平台建设，发挥创业带动就业的倍增效应，形成“政府推动创业、社会支持创业、劳动者自主创业”的良好氛围。

围绕“惠民生”根本，不断完善社会保障体系。十九大报告提出“全面建成覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次社会保障体系”。这是在今后一个时期，社会保障制度改革发展的总方向、总要求。以“覆盖全民”为目标，深入推进全民参保计划，依法扩大覆盖范围，做到应保尽保、人人享有；以“城乡统筹”为导向，推进各项制度的整合、贯通，实现不同群体、不同区域之间的衔接、转换；以“权责清晰”为抓手，持续深化社保制度改革，加强社保基金监管，保障权利义务一致；以“保障适度”为重点，适时调整社会保险待遇水平，逐步缩小群体间待遇差距，引导社会合理预期；坚持“可持续”的发展理念，完善多缴多得、长缴多得的引导和激励机制，不断扩大基金规模，拓宽保值增值渠道，为曲阜居民织密扎牢社会保障网。

围绕“谋发展”主线，不断提高人才培养质量。十九大报告提出“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。人社部门作为政府人才综合管理部门，要实施更加开放的人才政策，引进更多“高精尖缺”人才，实现“择天下英才而用之”。进一步破除人才流动的体制性障碍，采取刚柔并济的引才方式，引进顶尖人才和领军人物。实施更开放人才政策，吸引海内外高层次人才来曲创新创业，使更多国际一流人才智力为曲所用。持续弘扬“圣城工匠”精神，激发全市劳动热情和创造活力，在实践中集聚和培养创新人才，让更多优秀人才进入学术技术带头人队伍，形成更加合理的人才梯队。依托“圣城博士联盟”平台，结合企业实际需求，随时邀请有关博士来曲进行交流指导、创新创业。

围绕“促和谐”目标，不断健全劳动保障机制。十九大报告提出“要完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系”。坚持企业与职工权益“双维护”的原则，不断加强基层“和为贵”调解室建设，完善协调劳动关系三方机制。加大劳动保障监察执法工作，推动企业诚信体系建设，严格落实“一书两金一卡”制度，进一步维护农民工权益。加强劳动人事争议仲裁调解工作，大力推行“阳光信访”服务，及时化解苗头性、倾向性问题，坚决防范规模性、群体性事件发生。 作者系曲阜市人力资源和社会保障局局长

提供便捷人社服务 关注『济宁人社通』

兖州

做好养老金领取资格认证工作

今年以来，兖州区人社局严格开展退休人员养老金领取资格认证工作，进一步加强养老保险基金管理，防范冒领骗领养老金行为的发生。认证工作中本着方便离退休人员的原则，将工作下放到社区，在镇街人社所和社区服务中心设立认证窗口，退休人员在居住社区就近办理认证，提高了认证的效率和准确率。对年老体弱、行动不便的退休人员，实行上门服务，共计上门认证80余人次。对于居住在外地的退休人员，寄发《异地居住退休人员领取养老金资格协助认证表》，由居住地社会保险经办机构协助认证，共计寄发《异地协助认证表》600余份。截至目前，共计对全区6853名机关事业退休人员、2.6万名企业退休、遗属人员，7.95万名城乡居民养老保险领取人员进行了养老金领取资格认证，对未及时进行认证的在系统内做暂停发放处理，共计暂停发放280余人，经稽查核实，查处冒领企业养老金37人次，追回养老金12.5万余元。 左云霞

嘉祥

开展社保扩面征缴攻坚活动

为进一步扩大社会保险覆盖面，提高社会保险费征缴率，增强基金保障能力，切实维护劳动者合法权益，近日，嘉祥县开展了社会保险扩面征缴攻坚活动。

召开了全县社保扩面征缴攻坚活动动员会议，全面启动扩面征缴工作。组建由13处镇街及人社、国税、地税、工商和财政等部门组成的宣传工作组，深入企业、社区、人流密集地段，采取发放资料、设置宣传点、出动宣传车、悬挂标语等方式，深入宣传《社会保险法》等法律法规，营造浓厚的社会舆论氛围，引导广大劳动者依法维权、用人单位自觉参保。

对全县用人单位用工备案、企业开户参保和企业欠费情况进行了排查摸底；并与国地税和财政部门建立了税费信息共享机制。国地税和财政部门每月向社会保险经办机构提供新办税务登记纳税的用人单位资料；经办机构则在此基础上，根据用人单位生产经营状况和用工情况，核定用人单位扩面征缴任务数和缴费基数。

围绕“应保尽保、应缴尽缴”总目标，在详尽的摸底排查基础上，明确全县企业职工养老保险扩面新增4000人，老国有、集体企业清欠1000人，生产经营困难企业清欠2000人。并根据13处镇街经济规模和人口数量，将扩面征缴任务详细分解至各镇街。 孙爱芳 王克禹

市人社局

组织收听收看中央宣讲团党的十九大精神报告会

11月6日上午，中央宣讲团党的十九大精神报告会在山东举行，市人社局组织全体干部职工通过电视、网络认真收听收看报告会。

收听收看中央宣讲团成员、中央政法委秘书长汪永清同志的报告后，大家一致认为，报告内容丰富、语言生动、阐述透彻，具有很强的思想性、针对性和指导性，为干部职工更好地学习领会、准确把握十九大精神提供了有益指导。干部职工纷纷表示要认真学习十九大精神，切实把思想和行动统一到十九大精神上来，在促进经济发展、保障和改善民生、维护社会和谐稳定方面凝聚力量和智慧，扎实推动人社工作更好更快发展。

徐文锋

授之以鱼不如授之以渔。市人社局大力开展技能扶贫，在山东山矿技工学校开办“同心思源”班，免费招收贫困家庭子女学习技能，实现就业一人，脱贫一户。图为“同心思源”班学生进行技能学习。

■徐文锋 摄

梁山

成功举办2017年秋季大型人才交流会

梁山县人力资源市场大厅内人头攒动，前来招聘的企业人力资源负责人和应聘的人员络绎不绝。有的摊位被前来求职应聘的人员围的水泄不通；有些企业招聘工作人员急于招揽人才，正热心地向求职者推荐岗位；而求职者有的在多个岗位前徘徊，有的则直奔心仪的岗位。这是梁山县“2017年秋季大型人才交流会”的现场。

为更好的服务于广大用人单位，帮助各类求职者及贫困户找到称心如意的工作，促进农村劳动力转移就业，助力贫困户早日脱贫，增加群众收入。近日，梁山县举办了“2017年秋季大型人才交流会”。招聘会为期2天，据统计，此次招聘会进场招聘的企业156家，提供就业岗位4290个，进场求职人员2800余人，现场达成就业意向668人。据了解，小微企业依然是就业主渠道，此次招聘会80%的岗位由小微或初创型企业提供。

为办好招聘会，该县人社局为所有用人单位精心布置了招聘展位，并通过电子大屏幕对招聘会岗位信息进行了图文滚动播放，在招聘会现场还设立了政策咨询处，对招聘求职、技能培训、创业担保贷款等就业创业扶持政策进行现场答疑，共发放政策宣传单4600余份，提供咨询答疑360多人次，得到参会单位和求职人员的一致好评。

戚一品 王邦春

仲裁说法 27

试用期内解除劳动合同关系 也可能支付经济补偿金

【风险提示】

用人单位在试用期内解除与劳动者的劳动合同关系时，对劳动者“不符合录用条件”负有法定的举证义务。

【案情概要】

张某应聘进入某电子商务有限公司，担任销售主管一职，与公司签订了为期一年的劳动合同（2014年6月1日至2015年5月31日），约定试用期为3个月，即从2014年6月1日至2014年8月31日；试用期工资3200元。2014年8月31日，也就是试用期的最后一天，张某因突患疾病去医院就诊，医院开具了一天的病假单。2014年9月1日，也就是试用期结束转正后的第一天，张某照常去公司上班，却收到了公司的《试用期终止合同通知》，落款时间为2014年8月31日。张某遂提起劳动仲裁申请，要求：支付解除劳动合同的经济补偿金。公司辩称已通知张某未能达到岗位的工作要求，公司将不予录用张某，无需支付经济补偿金。仲裁委查明，8月25日公司已找张某谈话，告知张某因不能达到所聘岗位的工作要求，不予录用张某，公司于8月31日作出了书面通知与张某终止了试用期合同。因公司未能充分举证，证明张某的工作能力达不到其所聘工作岗位的工作要求，终止试用期合同理由不能成立。据此，仲裁委作出了用人单位支付张某经济补偿金1600元的裁决。

【解读评析】

试用期内用人单位并非可以随意解除劳动合同。根据《劳动法》第二十五条和《劳动合同法》第三十九条的规定，劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的，用人单位可以解除劳动合同。可见在试用期内，用人单位解除与劳动者的劳动合同是有前提的，即必须能举证证明劳动者不符合录用条件。本案中，公司认为张某不能胜任销售主管的工作，但并未能举出充分的证据证明张某不符合录用条件，因此公司不能随意终止与张某的试用期合同。 陈涛

人社政策600问

事业单位人事管理政策之二

446、事业单位岗位设置的基本程序是什么？

答：事业单位设置岗位按照以下程序进行：（1）岗位拟定。根据国家、省、市制定的岗位总量、结构比例和最高等级控制标准等有关规定，对单位的职责、公益目标任务进行分解，在核定的机构编制内，按照推行聘用制度有关规定签订聘用合同人员的数量拟定各类、各级岗位的数量和最高岗位等级设置，明确主体岗位。（2）编制岗位说明书。明确拟定岗位的工作职责、工作任务、工作要求及标准、岗位等级及其任职条件等，作为人员聘用、聘后考核的主要依据。（3）制定方案。事业单位岗位设置方案主要包括以下四部分内容：现有机构编制、岗位设置和人员聘用分类分级统计情况；拟设置岗位数量、类别、等级、结构比例意见及主系列专业技术岗位名称；相关问题处理意见；组织实施步骤及时间安排。方案于报批前应在单位公示。（4）核准方案。岗位设置方案连同《岗位设置情况一览表》，经主管部门审核后，报同级政府人事行政部门核准。其中，党委、人大、政协、法院、检察院、群团系统事业单位要经同级党委组织部门审核同意后再报同级政府人事部门。（5）制定实施办法并组织实施。事业单位根据工作人员聘用制度规定，在核定的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施办法。实施办法经单位领导班子集体研究通过并经公示后组织实施。

447、事业单位岗位聘用的原则是什么？

答：事业单位按照《市委办公室、市政府办公室转发〈济宁市人事局关于济宁市事业单位实行人员聘用制度暂行办法〉的通知》（济室字〔2006〕44号）及有关规定，在核准的岗位总量、结构比例和最高等级限额内，制定岗位设置实施方案，自主确定本单位各类具体的岗位设置，明确岗位等级，按规定程序公开岗位设置，组织岗位聘用，签订聘用合同。岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。事业单位要根据岗位的职责任务和任职条件，按照不低于国家和省规定的基本条件的要求聘用人员。

448、专业技术岗位竞争聘用的基本程序是怎样的？

答：岗位竞争聘用的基本程序如下：（1）公布专业技术岗位及其职责、聘用条件、工资待遇等事项；（2）个人提出申请，单位聘用工作组织进行资格审查；（3）竞争聘用可采取答辩、测试或考核等方式进行；（4）专家委员会或学术委员会（7人以上）对应聘人员进行综合评价，并提出聘用推荐意见。事业单位规模小、人员较少的，可聘用部分其他单位的同行业专家。（5）聘用单位负责人员根据专家委员会（或学术委员会）提出的聘用推荐意见，集体研究确定拟聘用人选。（6）对拟聘用人员进行公示。公示期一般不少于7个工作日。（7）经公示无异议后，应与被聘用人员签订聘用合同并授予聘书，经主管部门同意后，报同级政府人事部门对岗位聘用情况进行审核认定，对符合政策规定的予以备案，聘书经同级政府人事部门签证后，按所聘岗位确定被聘用人员工资待遇。聘用期限内调整岗位的，应对聘用合同的相关内容作出相应变更，并报同级政府人事部门备案。

449、对岗位兼职有哪些要求？

答：按照国家有关规定，事业单位工作人员一般不得同时在两类岗位上任职。因行业特点和工作需要，个别确需在专业技术岗位上兼职，并按专业技术岗位进行管理的，须按干部人事管理权限审核批准后，在核准的专业技术岗位数额内，参加专业技术岗位竞聘上岗，确定其具体的专业技术岗位，完成该岗位专业技术工作任务。经批准兼职的，按为主的岗位进行管理，执行为主岗位的工资待遇。